

改正育児・介護休業法のポイント

<令和4年4月1日施行>

1. 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

(1) 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後/V/V育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。(複数の措置を講じることが望ましいとされています。)

- ① 育児休業・産後/V/V育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後/V/V育休に関する相談体制の整備等(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後/V/V育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後/V/V育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

(2) 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 育児休業・産後/V/V育休に関する制度 ② 育児休業・産後/V/V育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後/V/V育休期間について負担すべき 社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等 のいずれか

2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

現 行	令和4年4月1日～
(育児休業の場合) (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない	(1)の要件を撤廃し、(2)のみに ※ 無期雇用労働者と同様の取り扱い (引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は 労使協定の締結により除外可) ※ 育児休業給付についても同様に緩和

<令和4年10月1日施行>

3. 産後/V/V育休(出生時育児休業)の創設

4. 育児休業の分割取得

	育休制度		産後/V/V育休(令和4年10月1日～)
	現 行	令和4年10月1日～	
対象期間 取得可能日数	原則子が1歳(最長2歳)まで		子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
申出期限	原則1か月前まで		原則休業の2週間前まで
分割取得	原則分割不可	分割して2回取得可能	分割して2回取得可能
休業中の就業	原則就業不可		労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲(※1)で休業中に就業することが可能
1歳以降の延長	育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定	育休開始日を柔軟化	/
1歳以降の再取得	再取得不可	特別な事情がある場合に限り再取得可能(※2)	/

※1 就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後/V/V育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

<令和5年4月1日施行>

5. 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。