

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内（令和4年4月1日施行分）

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休(※)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です。）

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ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・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

● 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

本人または配偶者の妊娠・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・産後パパ育休に関する制度
- ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業・産後パパ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

※産後パパ育休については、雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

● 育児休業

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除！
- (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

● 介護休業

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除！
- (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

※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能です。

改正育児・介護休業法の詳細等については以下のサイトをご確認ください。

■ 改正法の概要及びパンフレット等

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



■ 雇用環境整備、個別周知・意向確認の例

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用いただけます。

① 社内研修用資料、動画

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

①



②



② 個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

■ 男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

男性の育児休業取得促進セミナー

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



育児・介護休業法に関するお問い合わせは下記までお願いいたします。

青森労働局 雇用環境・均等室

住所：青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階 TEL：017-734-4211

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内（令和4年10月1日施行分）

- 1 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設
- 2 育児休業の分割取得

| | 現行育児休業制度 | 産後パパ育休(R4.10.1~) 育休とは別に取得可能 | 育児休業制度(R4.10.1~) |
|--------------------|----------------------------|---|-----------------------------|
| 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 | 原則子が1歳(最長2歳)まで |
| 申出期限 | 原則1か月前まで | 原則休業の2週間前まで | 原則1か月前まで |
| 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 (取得の際にそれぞれ申出) |
| 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※2で休業中に 就業することが可能 | 原則就業不可 |
| 1歳以降の 延長 | 育休開始日は1歳、 1歳半の時点で 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※3 |

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

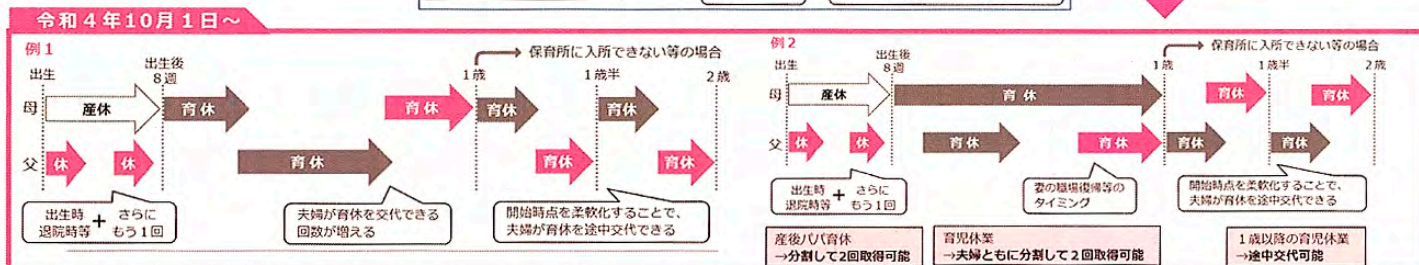
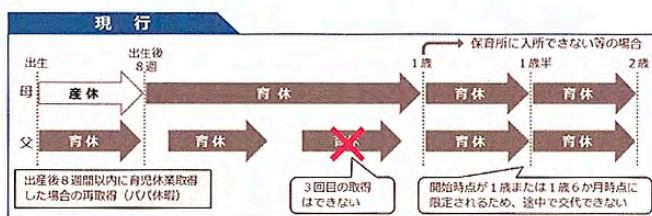
- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨)
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、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

※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、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。

改正後の働き方・ 休み方のイメージ(例)



育児・介護休業法 改正ポイントのご案内（令和5年4月1日施行分）

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。

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。