

改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

■令和4年4月1日から義務化された事項は以下3点

1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

厚生労働省
育介法特集HP



※ 事業主向け説明資料、個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例、規定例は厚生労働省の育児・介護休業法特集ページをご覧ください

何を？	<p>①～④のいずれかを実施してください(複数が望ましい)。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行</p> <p>① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施</p> <p>② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口や相談対応者の設置)</p> <p>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</p> <p>④ 自社の労働者への育児休業・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</p>
具体的には？	<p>①「研修」 対象は、全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にしてください。</p> <p>②「相談体制の整備」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口を設けてください。また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。</p> <p>③「自社の育休取得事例の提供」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者が閲覧できるようにしてください。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、特定の者の育児休業の申出を控えさせることに繋がらないように配慮してください。</p> <p>④「制度と育休取得促進に関する方針の周知」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの(ポスターなど)を事業所内やイントラネットへ掲載してください。</p>

2 個別の周知・意向確認が必要です！

令和4年4月1日以降の申出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

誰に？	(本人または配偶者の)妊娠・出産の申出をした労働者
何を？	<p>①～④全てを行ってください。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申出が対象</p> <p>① 育児休業・産後パパ育休に関する制度(制度の内容など)</p> <p>② 育児休業・産後パパ育休の申出先(例:「人事課」、「総務課」など)</p> <p>③ 育児休業給付に関すること(例:制度の内容など)</p> <p>④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い</p>
いつ？	妊娠・出産の申出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合 ▶出産予定日の1か月前までに
どうやって？	① 面談(オンライン可) ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール のいずれか (③・④は労働者希望時のみ)



3「令和4年4月1日」までに有期雇用労働者要件の変更が必要です！

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されました。

就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※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。

具体例(現行の規定例と削除対象)

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができます。

●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

改正育児・介護休業法に関するお問合せは
福井労働局雇用環境・均等室へ
(電話0776-22-3947)