

J A M 政策NEWS

2022年1月13日 第2022-08号

【発行】J A M

【発行責任者】中井寛哉

【編集】総合政策グループ

TEL : 03-5860-6150

E-Mail : seisaku@jam-union.jp

改正 育児・介護休業法が施行されます

育児・介護休業法 改正ポイント

育児・介護休業法が令和3年6月に改正され、令和4年4月1日より段階的に施行されます。男女ともに仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などです。改正に伴い、就業規則の変更を必要とする場合があります。

※ 5、以外は、全ての企業が対象です。

改正の項目と施行日

4月1日に施行

1、雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備では、研修の実施、相談窓口の設置、育休取得の辞令の収集と提供、育児休業取得促進に関しての方針の周知のいずれかの措置を講じる必要がある。

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・意向確認の措置では、育児休業制度等に関する周知と取得意向の確認を個別に行う必要がある。

2、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

「引き続き雇用された期間が1年以上の要件」が撤廃され無期雇用労働者と同様

の取り扱いとなる。

※ 労使協定で1年未満の労働者の除外ができる。

※ 育児休業給付についても同様に緩和。

10月1日に施行

3、産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

育休とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能となる。

4、育児休業の分割取得

分割して2回取得可能となり、労働者が合意した範囲で、休業中に就業することが可能となる。

令和5年4月1日に施行

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。

公表すべき内容は、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」となる。算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度分。公表方法は、インターネット等、一般が閲覧できる方法で行う必要がある。

就業規則の見直しでは、労使協議で労働協約等の見直しも忘れずに行いましょう。

詳細は、厚生労働省のWEBで確認できます。

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