

- ◆ 令和4年4月1日より  
「育児・介護休業法」が段階的に変わります



## 令和4年4月1日より 「育児・介護休業法」が段階的に変わります

令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日より段階的に施行されます。今号では、【育児・介護休業法の主な改正ポイント】をご説明します。

### 主な改正ポイント

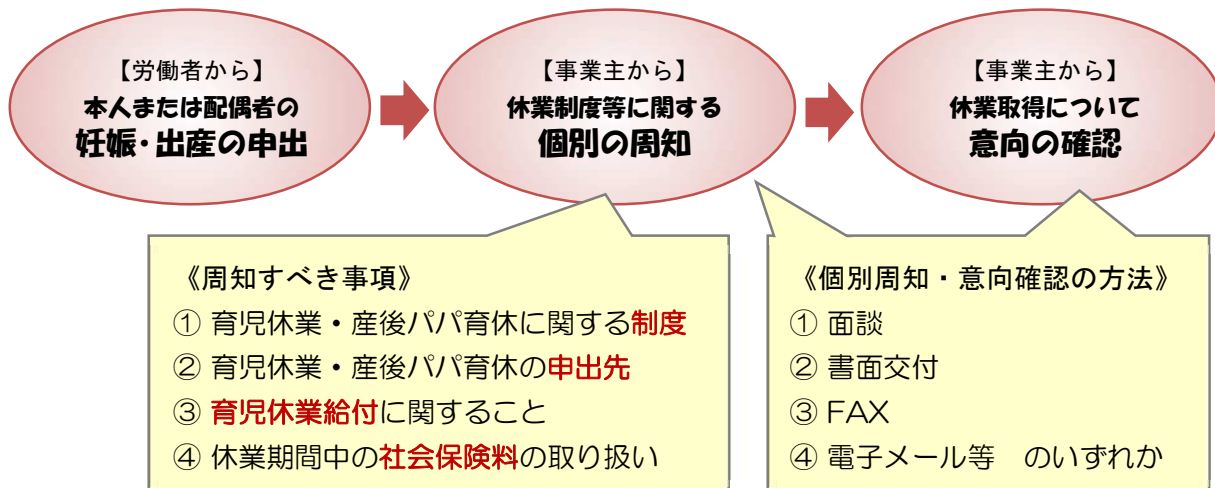
施行日	内容
令和4年4月1日	1 育児休業を取りやすい雇用環境整備、個別の周知、意向確認の義務化 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
令和4年10月1日	3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設 4 育児休業の分割取得
令和5年4月1日	5 育児休業取得状況の公表の義務化



### 1 育児休業を取りやすい雇用環境整備、個別の周知、意向確認の義務化（R4.4.1～）

育児休業と産後パパ育休（次項参照）の申出が円滑に行われるようにするため  
事業主が行うべき措置（次のいずれかを実施）

- 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窓口設置
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得の事例の収集・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



## 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 (R4.4.1～)

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年以上あること (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こと	(1)の要件は撤廃、(2)のみに。 ・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こと

→

・入社1年未満の労働者は、労使協定の締結により除外することができます。

## 3 産後パパ育休 (出生時育児休業) の創設 (R4.10.1～)

## 4 育児休業の分割取得 (R4.10.1～)

	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業 (R4.10.1～)	育児休業 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の <b>出生後8週間以内</b> に <b>4週間</b> まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の <b>2週間前</b> まで*	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して <b>2回</b> 取得可能	分割して <b>2回</b> 取得可能	原則分割不可
休業中の就業	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で <b>休業中に就業</b> することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長	—	<b>育休開始日</b> を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得	—	特別な事情がある場合に限り <b>再取得可能</b>	再取得不可

※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。



## 5 育児休業取得状況の公表の義務化 (R5.4.1～)

- ・労働者1,000人超の企業は、育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられます。

改正育児・介護休業法のより詳しい内容については、今後本紙にてご説明する予定です。