

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）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の改正を行いました（1～4は全企業が対象です）。

◆施行日：令和4年4月1日

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（研修、相談窓口設置等）
- 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

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

改正前

（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

改正後

- (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）

◆施行日：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

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度 （R4.10.1～）	現行育休制度
対象期間 取得可能日数	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	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割2回取得可能	分割2回取得可能	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休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可

5 育児休業取得状況の公表の義務化

◆施行日：令和5年4月1日

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。

お問い合わせは、大分労働局 雇用環境・均等室まで（相談窓口を開設しています）