

育児・介護休業法の改正施行

- ◆ ここでご質問です！ 育児・介護休業法が改正されましたが、どの程度ご存じでしょうか？
- ◆ 今回は大きな改正のため、ハラスメント認定されないために、男性も女性も抑えておくことが多いです

第1弾（2022年4月1日施行）

1、雇用環境整備(以下のいずれか実施)

- 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等
- 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休業取得促進方針の周知

2、個別の周知・意向確認の措置の義務化

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、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(面談、メール等)**に実施

- 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

3、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

入社1年未満者も対象(対象から外す場合は、労使協定が必要)

育児・介護休業法の改正施行

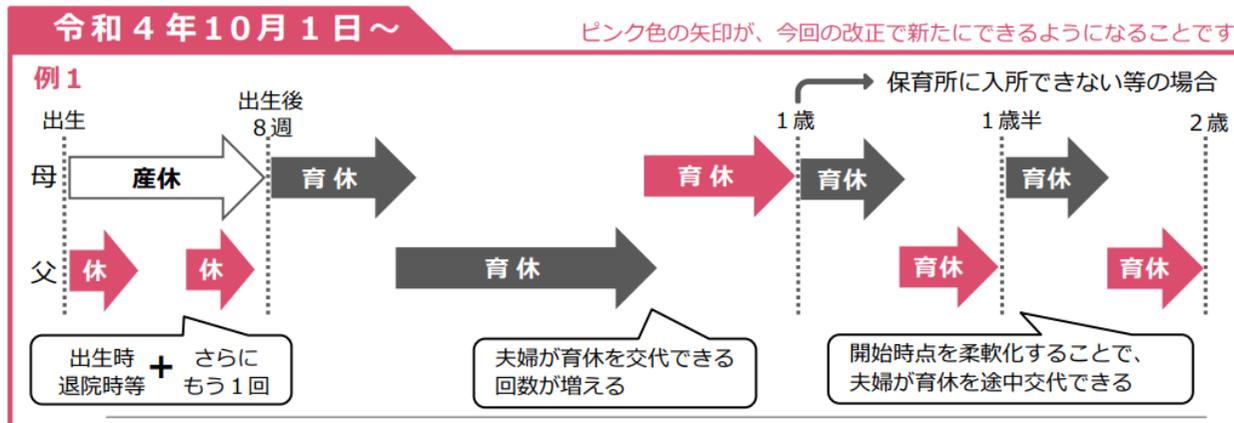
第2弾（2022年10月1日施行）

1、産後パパ育休の新設

- ・育児休業とは別に取得可能で、産後8週間以内に28日(4週間)まで取得可能
- ・分割して2回取得可能(長期で休めない人には朗報)
- ・労使協定を結べば、所定労働時間の半分まで勤務可能(完全に休めない人には朗報)

2、育児休業制度の変更

- ・1歳までの育休で分割して2回取得可能(妻の職場復帰の時に夫が再度育休など)
- ・1歳以降の育休(保育所に入れない場合等)の育休開始日の柔軟化
→現在は、原則1歳(or1歳6ヶ月)の時点で取得



3、特別な事情があるときに1歳以降に再取得可能

育児・介護休業法の改正施行

第3弾（2023年4月1日施行）

1、育児休業取得状況の公表の義務化

- ・従業員1,000人超企業は育休取得状況を年1回公表

余談



お馴染み？の「くるみん」「プラチナくるみん」の認定基準も変わります
あわせて、男性の育休取得率に応じて「**トライくるみん**」も新設

皆様の会社の就業規則や育児介護休業規程などは対応している(する予定)でしょうか？

人事・総務担当者に加え、部下をお持ちの方は、
産後パパ育休や育休の分割取得は抑えておくことをオススメします！！