

弁護士法人福岡法律事務所

代表弁護士福岡則博、弁護士尾崎悠吾

〒665-0845 兵庫県宝塚市栄町2丁目2番1号ソリオ3（5階）

TEL：0797-87-5606 FAX：0797-87-7160

HP：<https://www.fukuma-law.com/>

Mail：office@fukuma-law.com

執筆：弁護士尾崎悠吾



Legal F：Forces for Friends, Families and Fortunes（友人、家族、財産を守る力）

育児・介護休業法の改正について

1 育児・介護休業法が改正されたことに伴い、事業主は、令和4年4月1日から施行されている事項と同年10月1日から施行される事項に対応する必要があります。

2 妊娠・出産を申し出た労働者に対する個別周知と意向確認の義務化

育児休業等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は、労働者本人又はその配偶者が妊娠・出産した事実を申し出たときは、（1）当該労働者に対し、①育児休業に関する制度、②育児休業申出・出生時育児休業申出の申出先、③雇用保険法上の育児休業給付に関する事、④労働者が育児休業期間・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱いに関する事項を知らせなければならない、（2）育児休業申出・出生時育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認しなければならない、とされました。

3 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務化

事業主は、育児休業・出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、①育児休業に係る研修の実施、②育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口・相談対応者の配置とその周知）、③育児休業の取得に関する事例の収集と労働者に対する当該事例の提供、又は、④労働者に対する育児休業に関する制度と取得の促進に関する方針の周知（事業所内への掲示等）のうちのいずれかの措置を講じなければならない、とされました。

4 有期雇用労働者の育児介護休業の取得要件の緩和

有期雇用労働者について、改正前は、育児休業と介護休業のいずれも、「引き続き雇用された期間が1年以上であること」が取得要件の1つとされていたが、改正により、この要件が撤廃されました。

5 育児休業制度の柔軟化

改正前は、原則として育児休業を分割して取得することができませんでしたが、改正により、1歳までの育児休業について、取得の際にそれぞれ申し出ることにより2回に分割して取得できるようになります。

また、保育所に入所できない等の理由による1歳以降の育児休業について、改正前は、育休開始日が1歳と1歳半に限定されていましたが、改正により、配偶者の育休終了予定日の翌日以前の日を育休開始日とすることができ、夫婦が交代で育休を取得できます。

6 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設

男性の育児休業の取得を促進するため、労働者は、事業主に対し、原則として休業の2週間前までに、その養育する子の誕生日から起算して8週間中の4週間以内の期間を定めて「出生時育児休業」を申し出ることができ（初めにまとめて申し出ることにより2回に分割して取得できます）、事業主は、当該申出を拒むことができない、とされました。

事業主は、出生時育児休業についても、その申出等を理由として、当該労働者に対し不利益な取扱いをしてはならない、とされています。

あらかじめ労使協定が締結されている場合には、出生時育児休業中に就業することを希望する労働者は、事業主に対し、事前に、就業可能な日と時間帯その他の労働条件（就業場所等）を申し出ることができ、事業主は、当該労働者に対しその範囲内で日時を提示し、事前に当該労働者の同意を得て、当該労働者を当該日時に就業させることができます。

7 出生時育児休業・育児休業・介護休業に関しては、仕事と家庭の両立を実現するため、事業主に対する各種助成金により、中小企業等の支援がされていますので、厚生労働省のホームページ等をご参照ください。