



今回は、以前にもお話ししました育児介護休業法の改正について具体的な情報が出てまいりましたのでお話しさせていただきます。就業規則の改訂等も必要となりますので、今後の更なる情報にご注意ください。

改正育児介護休業法の概要

ML 社労士法人ミナジ

今回の施行時期や改正内容は下表の通りとなります。

施行時期	改正内容
2022年4月	有期雇用労働者の取得要件緩和
	育児休業取得のための個別働きかけ
	育児休業取得のための雇用環境整備
2022年10月？（※）	育児休業の分割取得
	出生時育児休業（男性版産休）
2023年4月	育児休業取得状況の公表義務付け

※公布日（2021年6月9日）から1年6ヶ月を超えない範囲内で政令で定める日

概要の主なポイントは6つです。詳細は裏面にてご確認ください。

- ①有期雇用労働者の取得要件緩和
- ②育休取得のための個別働きかけ
- ③育休取得のための雇用環境整備
- ④育休の分割取得
- ⑤育休取得状況の公表義務
- ⑥施行に備えてやるべきこと

施行時期はあつというまに來ますので、直前になって慌てないようにしてください。規程例や社内書式等の更なる詳細については、今後の厚生労働省の発表に注意してください。

① 有期雇用労働者の取得要件緩和

今までは有期雇用者は取得要件は下記の通りでしたが、その内「1」の要件がなくなります。但し、労使協定により「1」について対象外とすることは可能です。

~~1. 入社1年以上であること~~

2. 子どもが1歳6ヶ月（延長は2歳）になるまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

② 育休取得のための個別働きかけ

従業員や従業員の配偶者が妊娠、出産したことを申し出たとき

- ① 育児休業に関する制度等を知らせる（個別周知）
 - ② 育児休業の申し出の意向を確認するための面談等を行う（意向確認）
- ※この申し出にかかる不利益取扱いの禁止

③ 育休取得のための雇用環境整備

育児休業の申し出が円滑に行われるように雇用環境を整備する。

- 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整備等
- ※いずれかを実施することが必要

④ 育休の分割取得

【出生時育児休業】子どもの出生後8週間以内に4週間まで、育児休業を取得することができる。

- ① 休業の申出期限は原則休業の2週間（現行1ヶ月）前まで
- ② 2回に分割して取得できる
- ③ 労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することができる

⑤ 育休取得状況の公表義務

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、毎年少なくとも1回、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける

⑥ 施行に備えてやるべきこと

- ① 育児介護休業規程の改訂、労働基準監督署への届出
- ② 労使協定の締結しなおし
- ③ 社内書式の内容変更
- ④ 働きかけや研修・相談体制の構築検討

MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジ 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] <https://minagine.co.jp>