



いよいよ施行日が近づいてまいりました「令和4年10月1日改正施行育児介護休業法」、企業の皆様におかれましては既に規程の改訂、労使協定の締結とお済のことと思いますが、まだ、これからという企業様に改めてポイントをご紹介します。まだ、間に合いますよ！！

まだ間に合う！

ML 社労士法人ミナジ

令和4年10月1日施行の改正育児介護休業法でやるべきこと

規程改定
4つの
ポイント

- 1 有期雇用者の取得要件緩和
- 2 1歳以降の育児休業の開始日の要件緩和
- 3 1歳までの育児休業の2回を上限として分割取得が可能に
- 4 出生時育児休業制度創設

1 有期雇用者の取得要件緩和

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる 要件が緩和されます。

規程例

(「引き続き雇用された期間が1年以上」 →削除する)

育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子が1歳6か月（本条第5項又は第6項の申出にあっては2歳）に達する日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者に限り育児休業をすることができる。

2 1歳以降の育児休業の開始日の要件緩和

規程例

(これまで1歳又は1歳6か月誕生日（応当日）でした。)

なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

3 1歳までの育児休業の2回を上限として分割取得が可能に

1歳までの育児休業の申出回数が2回まで可能となります。また、出生時育児休業の創設に伴い、いわゆる「パパ休暇」の記載が削除となります。

規程例

第●条第1項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとする。

※以下の記載がある場合は削除

ただし、産後休業をしていない従業員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。

4 出生時育児休業制度創設

産後休業中に一定要件のもと就労を可能とする「出生時育児休業制度」が創設されました。就労を可とするためには労使協定の締結も必要です。

規程例

(出生時育児休業の対象者)

第●条

1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。

(出生時育児休業中の就業)

第●条

1 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書（社内様式15）を休業開始予定日の1週間前までに人事部労務課に提出すること。なお、1週間を切っても休業前日までは提出を受け付ける。

労使協定例

(出生時育児休業中の就業)

第●条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日等を申出ることができるものとする。

詳細については、厚生労働省の規程例も参考に改定を進めてください。まだ、間に合いますよ！

◆厚生労働省 [育児・介護休業等に関する規則の規定例]

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジン 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>