

育児・介護休業法の改正内容①

令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から3回に分けて施行されます。今回は改正ポイント3つのうち、1つ目をご紹介します。

令和4年4月1日施行

OTG 健康保険組合
文責：常務理事 大西昭彦
作成：保健師 小野

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

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするためには、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- 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体制の整備（相談窓口設置）
- 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児休業取得促進に関する方針の周知

●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

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、事業主は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の確認を、個別に行わなければなりません。
※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	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・産後パパ育休機関について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	① 面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

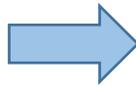
※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

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



令和 4 年 4 月 1 日～

- (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)
 - ※育児休業給付についても同様に緩和

参照：厚生労働省（育児・介護休業法 改正ポイントのご案内）

リンク先：<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>