



育児・介護休業法の 改正ポイント

育児・介護休業法とは、育児や介護をしながら働く労働者が職業生活・家庭生活のふたつを両立できるように支援するための法律です。

- ① 育児や介護を理由に退職せずに仕事を続けることができること
- ② 育児や介護を理由に退職した労働者の再雇用を促進すること

を目的としています。

2022年4月の育児・介護休業法の 改正はどこが変わるのか？

3つの改正点

今回の法改正では、特に育児休業に焦点が当てられています。

「父親・母親が希望すれば仕事や育児を両立するために柔軟に休業することができる状態をつくる」ことを目的に

4月1日から、以下の3点が改正されることになっています。

- ①事業主に対して、環境整備や周知・意向確認をすることを義務化
- ②妊娠や出産について、申し出をした労働者（本人または配偶者）に対して個別の周知・意向確認をする
- ③有期雇用労働者について育児・介護休業の取得要件が緩和される

※会社は、育児休業が取得しやすくなるように上司や本人に育休取得や復帰後についての研修を行ったり、相談窓口を設置したり環境の整備をすることが義務付けられます。

今までは以下の2点を満たす必要がありました。

- **引き続き雇用された期間が1年以上**
- **子どもが1歳6ヶ月までの間に契約満了することが明らかになっていない**

4月1日からは「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件が撤廃され、「子どもが1歳6ヶ月までの間に契約満了することが明らかになっていない」ことだけが条件になります。

つまり、無期雇用で働いている人と同様の取得条件になるということです。

※ただし、労使協定など別途締結されている場合は「引き続き雇用期間が1年以上」の要件が適用される場合があります。

妊娠・出産等の申し出があった際は、下記の告知が義無化されました。

● 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意向の確認を、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。

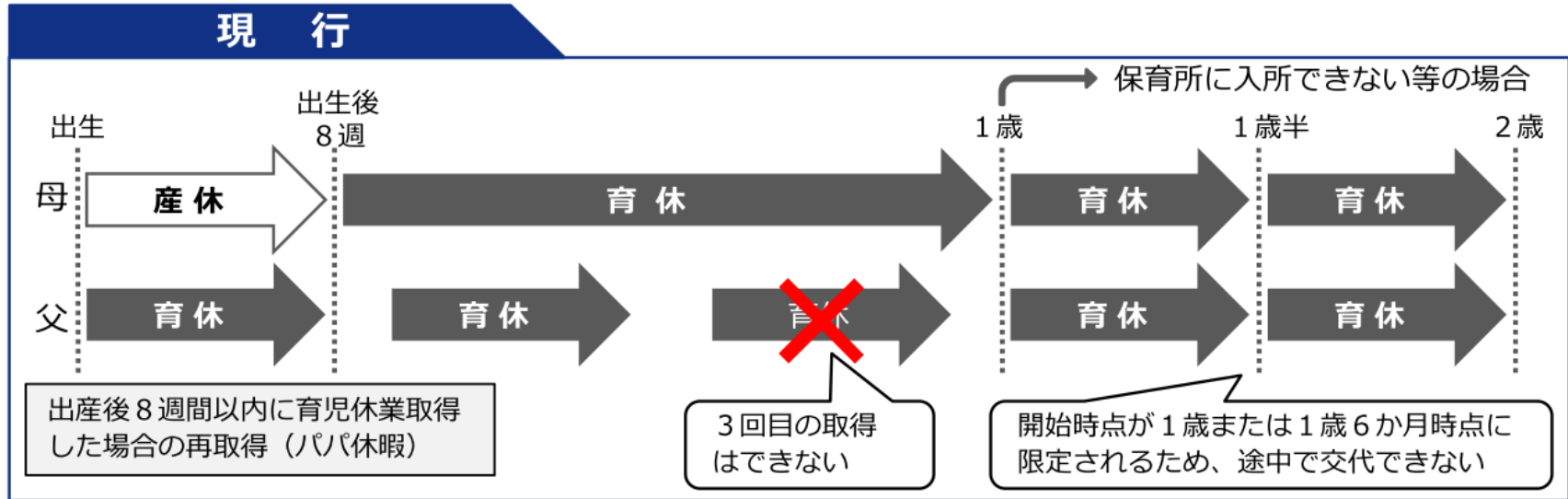
周知事項	<ul style="list-style-type: none"> ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

2

男性が育児休暇を取得やすくなった

目標は取得率30%

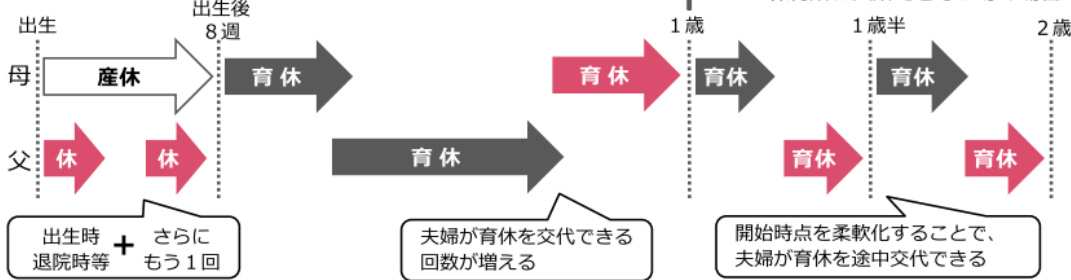
今まで分割取得ができなかったが・・・



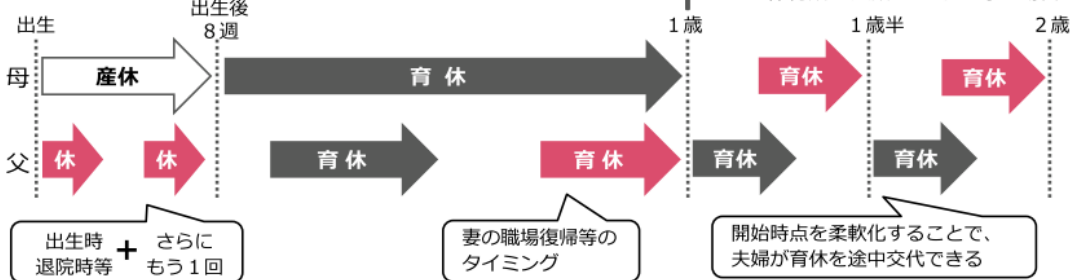
出生時育休（産後パパ育休）は、期間を2回まで分割できます

令和4年10月1日～

例1



例2



産後パパ育休
→分割して2回取得可能

育児休業
→分割して2回取得可能

1歳以降の育児休業
→途中交代可能

今回の育児・介護休業法の改正では、特に男性の「**育児休暇の取得**」に重きが置かれています。背景には、以下のようなことがあげられます。

□ **女性の社会進出**

「男性が仕事をし、女性が育児をする」というかつての常識とは異なり、最近では女性が仕事をし、夫婦共働きが一般化してきています。

そのため女性だけで育児をすることが難しくなり、男性が積極的に育児に参加する必要があります。また出産や育児を契機に女性が離職、退職することで、女性にとっても企業にとっても大変大きな損失が発生します。

男性と協力して子育てをすることで、女性がより長く快適に会社で働き続けることができ、企業にとっても貴重な人材が離れることなく経営を安定化させることが可能となります。

□ **少子高齢化による労働人口の不足**

長い間続く少子高齢化によって、働き手が不足しています。

海外では働く女性は一般的ですが、日本では世界各国に比べ女性の就業率が著しく悪い傾向にあります。男性が育児に協力することで働きたい女性が働きやすくなり、活躍の場が広がることを期待されています。



女性が出産した後、出産の翌日から8週間は休暇を取らなければいけないことが労働基準法で定められています。

多くのママは産前・産後休業が終わったらそのまま育児休業に入りますが、パパが育児休業を取得する場合はいつごろ手続きをしたらいいのでしょうか？

今回の「出生直後の育児休業取得を柔軟にする」という改正について、休業申請は原則1か月前までだったものを原則2週間前までに変更できるようになります。

会社ごとに特別に取り決めがある場合は1か月前までの制度が変わらない場合もありますが、休暇申請の猶予が少しだけ増えるかもしれません。

3

2022年10月に変わるポイント

また、施行がいつからかは確定していないものの、以下の3点も改正予定になっています。

1. 出生直後の育児休業取得が柔軟に
2. 育児休業を分割して取得可能に
3. 雇用保険法の計算起点の特例追加

	新制度（現行制度とは別に取得可能）	+	現行育休制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能		原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで（※1）		原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能		原則分割不可 （今回の改正で分割して2回まで取得可能）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲（※2）で休業中に就業することが可能		原則就業不可