

労働相談

Q&A



寄せられた相談をもとに、お答えします。

Q 育児・介護休業法が改正されるということですが、事業主は何をする必要がありますか。

A 男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度(出生時育児休業制度)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正が行われ、令和4年4月1日から3段階で施行されます。ここでは、令和4年4月1日から事業主が行わなければならないことを中心にお答えします。

1 令和4年4月1日施行

● **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、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。

- 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等(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意向の確認を、個別に行わなければなりません。

- 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

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。

● **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)**

現行(育児休業の場合)

- (1) 引き続き雇用された期間が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～ 上記(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

2 令和4年10月1日施行

● **産後パパ育休(出生時育児休業)の創設、育児休業の分割取得**

3 令和5年4月1日施行(従業員数1,000人超の企業)

● **育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

※2～3についての詳細は、厚生労働省のホームページ等でご確認下さい。

このような問題についてお困りの場合は、宮崎県中小企業労働相談所にご相談ください。

◆相談先◆ 宮崎県中小企業労働相談所(宮崎/都城/日南/延岡)

◆お問合せ先◆ 宮崎県雇用労働政策課労政福祉担当 TEL:0985-26-7106

宮崎県中小企業労働相談所

検索