

## 育児・介護休業に関する法改正対応についてのご案内

株式会社パイン総合研究所  
コンサルティンググループ

仕事と育児の両立を目指し、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や育児休業の分割取得、また、雇用環境整備や個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正が行われます。会社としては、就業規則（育児・介護休業規程）の改定等の対応が必要になりました。

### 1. 育児介護休業法の改正ポイント

#### ①産後パパ育休(出生時育児休業)の創設(令和4年10月1日施行)

法改正後は、子の出生後8週間の範囲内に、4週間以内の期間を定めて育児休業(出生時育児休業)を取得できるようになりました。この出生時育児休業の申出は、原則として、休業開始日の2週間前までとなります。また、労使協定を締結している場合には、休業開始前に労働者と事業主が個別合意をすることで、その合意の範囲で育児休業中に就業することも可能となります。

#### ②育児休業の分割取得等(令和4年10月1日施行)

法改正後は、出生時育児休業とは別に子が1歳に達するまでの育児休業については、2回まで分割しての取得ができるようになりました。また、現行法では、保育所待機等を理由に、1歳6ヵ月まで育児休業を延長することができ、さらに1歳6ヵ月から2歳までの再延長もできることになっています。しかし、延長開始日が各期間(1歳～1歳6ヵ月、1歳6ヵ月～2歳)の初日に限定されているため、各期間開始日時点でしか夫婦が交代して育児休業を取得することができませんでした。今回の法改正では、延長の開始日を柔軟化することで、各期間の途中でも夫婦交代が可能となりました。

#### ③雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化(令和4年4月1日施行)

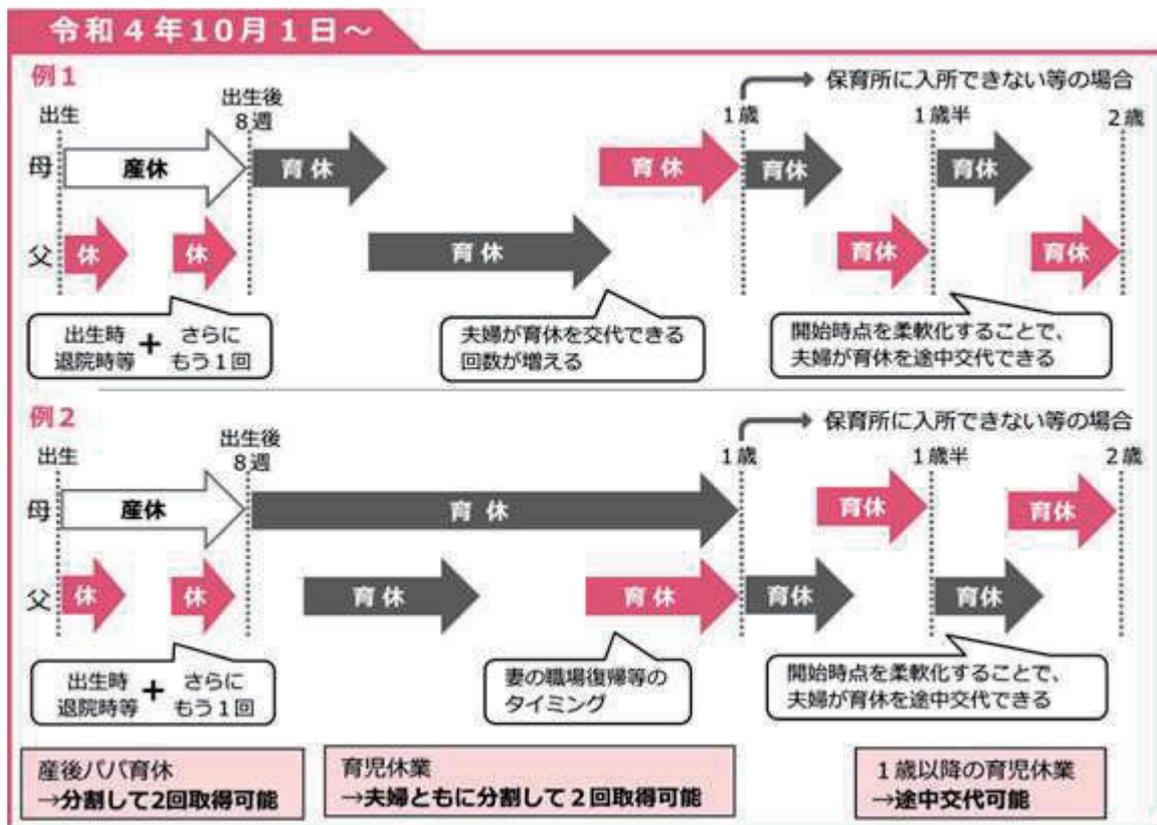
育児休業の申出や取得を円滑にするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備が義務付けられました。また、妊娠・出産(本人または配偶者)の申出をした労働者に対する休業の個別周知・意向確認も事業主の義務となりました。

#### ④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和(令和4年4月1日施行)

法改正により有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件が廃止されました。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様、引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することは可能です。

## ⑤育児休業取得状況の公表の義務化(令和5年4月1日施行)

常時雇用する労働者の数が1,000人を超える企業については、育児休業の取得状況を公表することが義務となります。

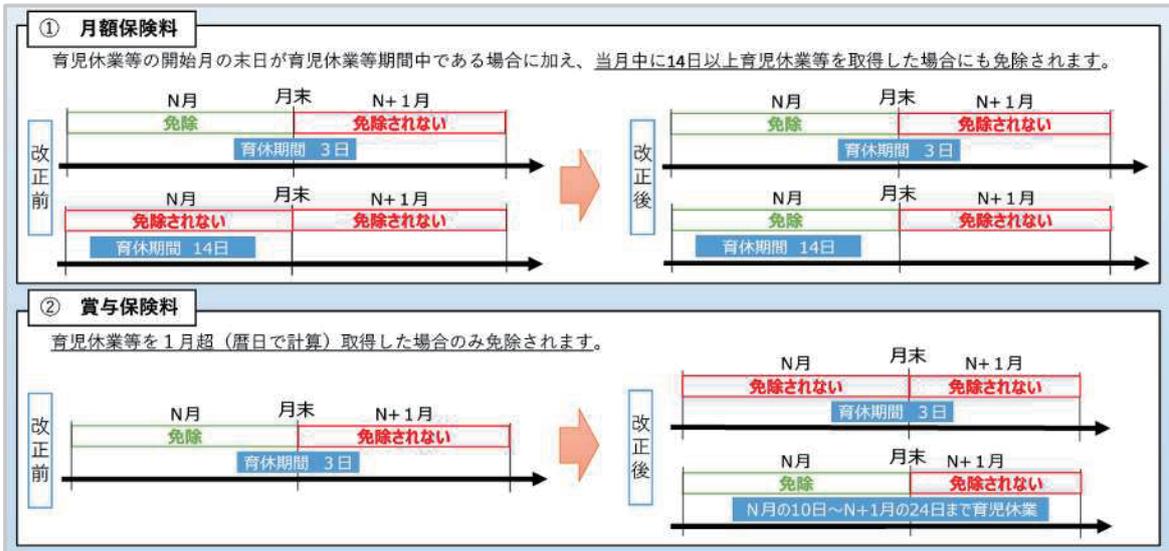


(厚生労働省リーフレットより)

## 2. 社会保険料免除要件の改正ポイント

### 育児休業等期間中の社会保険料免除要件の変更(令和4年10月1日施行)

育児休業等期間中の社会保険料免除は、育児休業の開始日の属する月から終了日の翌日が属する月の前日までの社会保険料免除となる制度です。法改正により、月額保険料については、開始月の末日が育児休業期間中である場合に加え、当月中に14日以上育児休業等をした場合にも免除されます。また、賞与保険料については、育児休業等を1月超(暦で計算)取得した場合のみ免除されます。



(日本年金機構リーフレットより)

### 3. 取組みのご案内

#### ○会社規程の修正

産後パパ育休(出生時育児休業)や育児休業の分割取得等については、就業規則(育児・介護休業規程)の改定が必要になります。また、労使協定についても内容変更等の必要があるか確認する必要があります。

以上