



## 改正育児介護休業法～令和4年は育児休業制度が大きく変わります～

今回の法改正の改正点は大きくは4つです。

[令和4年4月1日施行]

1. 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
2. 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10月1日施行]

3. 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
4. 育児休業の分割取得



今回は4月から施行となる上記の「1. 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化」について、内容を詳しく見ていきましょう。

### ◆育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です

育児休業と産後パパ育休の申し出がしやすいように、下記のいずれかの措置を講じることが必要です。複数の措置を講じることが望ましいとされています。

- 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等（相談窓口の設置）
- 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

雇用環境の整備においてはいずれかを選択するかは任意ですが、**男女ともに対象とした措置が必要**です。また、現状において育休取得の対象となるような従業員がいない、あるいは採用の予定もないとしても、すべての事業主に措置を講ずることが義務付けられています。

### ◆妊娠・出産(本人または配偶者)申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が必要です

下記①から④すべてを面談(オンライン可)又は書面交付で行う必要があります。労働者が希望した場合は、FAX や電子メール等でも可能です。

- 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

今回の改正の目的の一つは男性の育児休業の取得の促進にあります。

個別の周知・意向確認についても、女性か男性かに関わらず育児休業を申し出た従業員すべてが対象となります。取得申し出しないように威圧したり、不利益をほのめかしたり、前例がないことをことさら強調したりといった、取得を控えさせるような対応はハラスメントに該当する可能性もありますので、十分に注意する必要があります。



また、厚生労働省のイクメンプロジェクトのホームページでは、職場での研修用資料が無料で公開されています。このような資料を活用して研修することも雇用環境の整備には有効ではないでしょうか。育休についての質問、相談等は弊社担当者までお願い致します。

中村 由香

ご連絡

