

事務所通信

育児・介護休業法改正 **令和4年10月1日施行内容の概説**

令和3年に成立した改正育児・介護休業法は令和4年4月1日、令和4年10月1日、令和5年4月1日の3段階で施行されます。

令和4年4月1日施行

- ①個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置の義務化
- 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

- ①出生時育児休業の創設
- ②育児休業の分割取得

令和5年4月1日施行

- ①育児休業取得状況の公表の義務化

《令和4年10月1日施行の内容》

本号では令和4年10月1日施行内容について概説します。

【出生時育児休業と育児休業の分割取得の改正概要】

	出生時育児休業(R4.10.1) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1~)	育児休業制度 (現行)
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	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	原則1ヵ月前まで	原則1ヵ月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
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で 休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能	再取得不可

ポイント

- 有期雇用労働者については、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日から6月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない場合に対象となります。
- 出生時育児休業を2回に分割して取得する場合は、1回目の申出時に出生後8週間のうちいつ休業しいつ就業するかを初回の出生時育児休業の申出の際にまとめて申し出ることが必要です。
- 育児休業と同様、出生時育児休業開始予定日の繰上げ、終了予定日の繰下げ、申出の撤回が可能です。
- 労使協定を締結することで、次の労働者を対象外とすることが可能です。
 - ・雇用された期間が1年未満の労働者
 - ・申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者
 - ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
- 労使協定を締結している場合に限り、出生時育児休業期間に就業させることができます。
 - ・労働者が休業中に就業することを希望する場合は、就業可能日及び就業可能日における就業可能な時間帯、その他の労働条件を出生時育児休業開始予定日の前日までに申し出ます。
 - ・上記申出がされたときに事業主は、就業可能日のうち就業させることを希望する日（就業させることを希望しない場合はその旨）、就業することを希望する日の時間帯その他労働条件を提示します。
- 休業中の就業日数等には上限があります。
 - ・休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
 - ・休業開始、終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

