

# 労務 ROAD

## ■育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和4年4月1日から3段階で施行されます。

### 1.令和4年4月1日から改正

- ・雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が義務化されます。

- 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

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

妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、表にある事項の周知と、取得意向の確認を個別に行わなければならない。

- ・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ます。



### 2.令和4年10月1日から改正

- ・産後パパ育休（出生時育児休業）が創設されます。
- ・育児休業の分割取得が可能になります。

	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (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か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	分割して 2回取得可能	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

### 3.令和5年4月1日から改正

- ・育児休業取得状況の公表が義務化されます。

従業員数1,000人超の企業は、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。

【厚生労働省より】

VOL.773  
(2111-2)



〒541-0056  
大阪府中央区久太郎町  
1-9-26 LUCID SQUARE  
SEMBA 5F  
TEL:06-6264-6264  
FAX:06-6264-6265  
H P: <https://k-s-j.net/>  
編集：木下・姚・茅原・田村

社長が入れる  
労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、  
06-6264-6543 まで！

最近、ボルダリングにハマっています。単純に登っていただけではなく、手足や腰など身体全体をどう使ってどう動かして登るかが問われ、とても頭を使うことから、「身体を使ったチェス」とも呼ばれるそうです。登っている時は無心になれるので、頭の中をリセットすることができて、とても良い趣味が見つかったと思います。(井村)

11月 労務スケジュール

- ・税を考える週間（～17日）
- ・9月決算法人の確定申告納税、2022年3月決算法人の中間（予定）申告と納税
- ・年末調整の準備