



毎月5日発行

Monthly 情報掲示板

社会保険労務士法人のぞみ 税理士法人 のぞみ

TEL0263-34-4488

FAX0263-34-0054

第 175 号

令和4年10月1日施行

改正育児・介護休業法のご案内

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・意向確認措置の義務化などの改正が10月1日より行われます。

◆雇用環境整備義務化について

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、事業主は以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 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
- 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

* 複数の措置を講じることが望ましい

◆個別周知・意向確認措置の義務化

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及び休業の取得意向の確認を個別に行う必要があります。

★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
- ③ FAX
- ④ 電子メール等 のいずれか

* ③④は労働者が希望した場合のみ

◆産後パパ育休（出生時育児休業）創設

	産後パパ育休(10.1～)
対象期間	子の出生後8週間以内に
取得可能日数	4週間まで取得可能
申出期限	原則休業の2週間前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申出が必要)
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(就業可能日等に上限有)

◆育児休業制度の分割取得

取得の際にそれぞれ申し出をし、分割して2回取得が可能になります。

就業規則等の見直しが必要となりますので早めの対応が必要です。