

## 育児介護休業法の改正について

育児介護休業法の改正について、簡単にご紹介します。(厚労省資料抜粋)

**<改正内容>**

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設 【育児・介護休業法】  
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。  
①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮  
②分割して取得できる回数は、2回とする。  
③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。  
公布日(令和3年6月9日)から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日より施行
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け  
①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置  
②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。  
令和4年4月1日より施行
- 3 育児休業の分割取得  
育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。  
公布日(令和3年6月9日)から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日より施行
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け  
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。  
令和5年4月1日より施行
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和  
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を廃止する。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に、事業主に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を可能とする。  
令和4年4月1日より施行
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備 【雇用保険法】  
①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。  
②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。  
公布日(令和3年6月9日)から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日より施行  
6②については公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日より施行

労働保険・社会保険・人事労務・年金等について疑問や悩み、相談がありましたら  
長谷部 崇 まで お問い合わせください。

☎ 018-893-5385 📠 018-893-5386

✉ [arcept-th@clear.ocn.ne.jp](mailto:arcept-th@clear.ocn.ne.jp)

ホームページ <http://hasebe-sr.com/>

