

育児・介護休業法の改正について①

来年の2022年4月1日より、育児・介護休業法が改正されますので簡単にご紹介します。（改正事項が多いため、2回に分けてご紹介します。）

1. 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

雇用環境整備については、以下のいずれかの措置を講じることになります。

- 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

個別の周知については、以下の事項の周知することになります。

- 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

※産後パパ育休については次回ご紹介します。

意向確認については、以下のいずれかの方法で確認することになります。

- ①面談、②書面交付、③FAX、④電子メール等

注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

育児休業・介護休業を取得する要件について、以下のように緩和されます。

現行		改正
(1) 引き続き雇用された期間が 1年以上		(1)の要件を撤廃し、(2)のみに ※無期雇用労働者と同様の取り扱い
(2) 1歳6か月までの間に契約が 満了することが明らかでない	→	(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は 労使協定の締結により除外可) ※育児休業給付についても同様に緩和

3. 育児休業取得状況の公表の義務化

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。

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

ホームページ <http://hasebe-sr.com/>

