

育児・介護休業法の改正について②

来年の2022年10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. 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設 2022年10月1日～

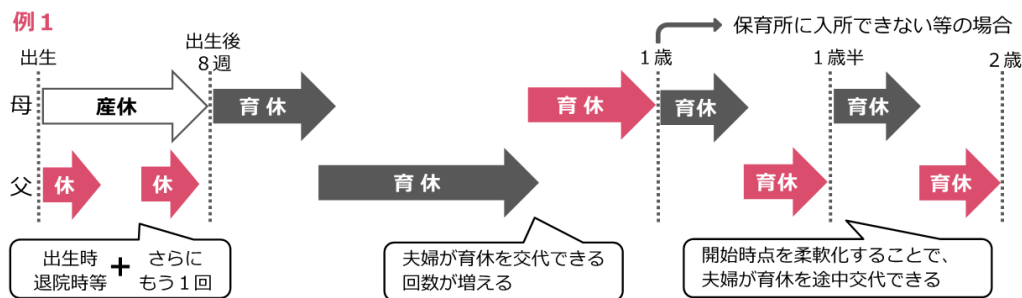
	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して 2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合 に限り、労働者が合意した範 囲※2で休業中に就業すること が可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 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※3	再取得不可

※産後パパ育休も育児休業給付(出生時育児休業給付金)の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)以下である場合に、給付の対象となります。

2. 育児休業の分割取得 2022年10月1日～

育児休業(産後パパ育休を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。

分割で育児休業が取得することが可能となることで、父と母が交代で育児休業を取得できる回数が増えます。



3. 育児休業取得状況の公表の義務化

※前回ご紹介した際、施行開始日を誤っていましたので訂正になります。こちらは2023年4月1日からになります。

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。

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/>

