

# 令和3年育児・介護休業法改正の概要

令和3年に、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和3年法律第58号）」が成立し、産後パパ育休制度の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの措置が講じられました（**令和4年4月1日から段階的に施行**）。

## 改正内容

### **(1) 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化【令和4年4月1日施行】**

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**及び妊娠・出産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**。

### **(2) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【令和4年4月1日施行】**

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**」という**要件を廃止**（労使協定を締結した場合には、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可能）。

### **(3) 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設【令和4年10月1日施行】**

男性の育児休業取得促進のため、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（**産後パパ育休制度**）を創設。

### **(4) 育児休業の分割取得【令和4年10月1日施行】**

育児休業（(3)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**。

### **(5) 育児休業等の取得状況の公表の義務化【令和5年4月1日施行】**

常時雇用する労働者数が**1,000人超の事業主**に対し、**育児休業等の取得状況を年1回公表することを義務付け**。

# 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

令和4年4月1日から、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及び妊娠・出産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が事業者に対して義務付けられます。

## 1. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

- ⇒ 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ずる必要があります。  
※雇用環境の整備の措置を講ずるにあたっては、複数の措置を行うことが望ましい。  
※産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

- 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

## 2. 妊娠・出産（本人または配偶者）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

- ⇒ 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と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。  
※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は不可。

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（オンライン面談可） ②書面交付 ③FAX 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可能。

# 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、育児休業の分割取得

令和4年10月1日から、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として、「産後パパ育休制度（出生時育児休業）」が創設されます。

また、育児休業については、分割して2回取得することが可能になります。

	産後パパ育休（R4.10.1～）	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	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 （はじめにまとめて申出が必要）	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で可能※2	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		開始日を柔軟化	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可能※3	不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることが可能。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得可能。