

令和4年10月1日から産後パパ育休新設、育児休業改正部分が施行されます！

# 育児・介護休業法 改正ポイントと規定例のご案内



福井労働局HP

福井労働局HP様式集(育児・介護休業法)に「さらに簡易版育児・介護休業等規定例」、社内相談窓口周知ちらし例等掲載中です。

## 令和4年4月1日施行

- 育児休業を取得しやすい雇用環境整備として①～④のいずれかの措置を講じることが義務化  
(①育休に関する研修実施 ②相談体制の整備 ③育休取得事例の収集・提供 ④制度・育休取得促進方針の周知)
- 本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者へ①～④の全ての周知と休業取得意向の確認を個別に行うことが義務化  
(①育休制度 ②育休の申出先(人事課等) ③雇用保険の育休給付金 ④育休中の社会保険料の取扱い)
- 有期雇用の育児・介護休業取得要件「入社1年以上」要件が廃止(労使協定による除外は可能です)

## 令和4年10月1日施行

改正対応規定例抜粋は裏面へ→

改正の概要	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (R4.9.30迄)
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	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 (1歳までの育休) ※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		<b>育休開始日の柔軟化</b> (配偶者が1歳以降の 育休を取得する場合)	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	再取得不可

### ① 産後パパ育休(出生時育児休業)がスタートします！

対象期間／取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間(28日)まで取得可能
申出期限	原則、休業の2週間前まで(労使協定に申出期限、法を上回る雇用環境の整備等の措置の内容を定めている場合は、申出期限を1か月前までとすることができます)
分割取得	2回まで分割して取得可能(最初の申出で2回分まとめて申出する必要あり)
休業中の就業	労使協定に「就業可能日を申し出ることができる」と記載し締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することが可能(就業可能日数等上限は、所定労働日数の半分・所定労働時間の半分等)

要件を満たす場合、出生時育児休業も、雇用保険の出生時育児休業給付金、育児休業期間中の社会保険料免除の対象となりますが、詳しくは、育児休業給付金はハローワークへ、社会保険料免除は年金事務所へお問合せ願います。

### ② 育児休業制度改正部分がスタートします！

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能(取得の際にそれぞれ申出)
保育園に入所できない等の理由での1歳以降の育児休業	育児休業開始日の柔軟化 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、 <b>配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日</b> を本人の育児休業開始予定日とすることも可能 特別な事情がある場合に限り再取得可能(他の子の産休開始等により育児休業が終了した場合、産休等対象だった子が死亡等したとき)

妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等(出生時育児休業を含む)の申出をしたこと又は取得したことを理由として、解雇その他不利益取扱いをすることは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で禁止されていますのでご注意ください。

## 「さらに簡易版育児・介護休業等規定例」(抜粋)

本規定例の全文と労使協定例各様式は福井労働局HP様式集からダウンロードできます。**※改正法対応：赤文字**

### 第1条 (育児休業)

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、**子が1歳6か月（5の申出にあっては2歳）になるまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、育児休業をすることができる。**
- 2 1、3から5にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
  - 一 入社1年未満の従業員
  - 二 申出の日から1年以内（4及び5の申出をする場合は、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員
  - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、誕生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間**及び出生時育児休業期間**との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。
- 4 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。**ただし、配偶者が法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。**
  - (1) 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
  - (2) 次のいずれかの事情があること
    - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
    - (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
  - (3) **子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと**
- 5 次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日応当日とする。**ただし、配偶者が法第5条第4項（本項）に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。**
  - (1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること
  - (2) 次のいずれかの事情があること
    - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
    - (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
  - (3) **子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと**
- 6 育児休業をすることを希望する従業員は、**原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（4及び5に基づく1歳を超える休業の場合は2週間前）**までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

(※第7項以降は右上へ続く)

### (第1条続き)

- 7 法の定める特別な事情がある場合を除き、1に基づく申出は、一子につき2回までとし、4及び5に基づく申出は、一子につき1回限りとする。
- 8 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

### 第2条 (出生時育児休業 (産後パパ育休))

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、4週間（28日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができる。
- 2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
  - 一 入社1年未満の従業員
  - 二 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
  - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 出生時育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに、出生時育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
- 4 1に基づく申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分をまとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。
- 5 出生時育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

### 第3条 (介護休業)

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、**介護休業開始予定日から93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、介護休業をすることができる。**
- 2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
  - 一 入社1年未満の従業員
  - 二 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
  - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。配偶者／父母／子／配偶者の父母／祖父母／兄弟姉妹／孫
- 4 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
- 5 介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。