

(この資料は全部お読みいただいて80秒です)

## 改正育児・介護休業法について

急加速する少子高齢化社会に対して、出産や育児による退職を防ぎ、仕事と子育てがより両立しやすい社会の実現に向けて、今年4月、10月および来年2023年の4月に育児・介護休業法が改正されます。今回は、この改正される育児・介護休業法の主な内容についてご紹介いたします。

### 1. 2022年4月 主な改正内容

1. 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の育児休業制度の周知と育児休業取得の意向確認をすることが義務付けられます。
2. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備のために、①研修の実施、②相談窓口の整備、③自社の育児休業等の取得事例の収集・提供、④自社の労働者への育児休業制度とその取得促進に関する方針の周知 のいずれかの措置が義務付けられます。
3. 有期労働者の育児・介護休業の取得要件である「引き続き雇用された期間が1年以上」が撤廃され、引き続き適用除外にする場合には、労使協定の締結が必要となります。

### 2. 2022年10月 主な改正内容

1. 子が1歳に達するまでの育児休業とは別に子の出生後8週間以内の期間に4週間以内の休業を取得出来る出生時育児休業制度(2回に分割可能)が創設されます。会社はこの出生時育児休業期間に勤務してもらいたい場合には、労使協定の締結および対象労働者の同意が必要です。また、勤務できる日数は、出生時育児休業期間の所定労働日数および所定労働時間の2分の1以下とされています。
2. 育児休業の分割(原則2回まで)取得が可能となります。

### 3. 2023年4月 主な改正内容

常時雇用する労働者の数が1,000人を超える会社は、毎年少なくとも1回、その雇用する労働者の育児休業の取得状況について公表することが義務付けられます。

詳しくは社会保険労務士法人マイツ 担当者まで

06-6374-5381

<http://www.myts.co.jp>