

育児・介護休業法の改正～3段階で施行

Q、育児・介護休業の改正について教えてください。

A、男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度(出生時育児休業制度)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が改正されました。令和4年4月・10月、5年4月と3段階で施行され、本年4月からの施行は以下2点です。

1、雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

育児休業と産後パパ育休(以下、育休)の申し出が円滑に行われるように、事業主は次のいずれかの措置を講じなければなりません(複数の措置を講じることが望ましい)。

- ① 育休に関する研修の実施
- ② 育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置)③育休取得事例の収集・提供
- ③ 育休制度と育休取得促進に関する方針の周知。

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、事業主は育休制度等に関する次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らない、取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

【周知事項】①育休に関する制度 ②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 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか(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可能)。

2、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正前は、①引き続き雇用された期間が1年以上 ②1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と言われていましたが、4月から①を撤廃し②のみにし、無期雇用労働者と同様の取り扱いになりましたので、就業規則の見直しが必要となります。