

就業規則の変更点 ～育児・介護休業法 令和3年(2021年)改正内容のポイント～

① 有期雇用労働者の育児休業・介護休業取得要件緩和（R4.4.1～）

育児休業・介護休業ともに、有期雇用労働者の「入社1年以上である」という取得要件が撤廃されます。就業規則上にこの要件について記載がある場合は削除する必要があります。

→[第2章第2条第1項（育児休業の対象者）](#)

[第3章第10条第1項（介護休業の対象者）](#)

※既に締結している労使協定において、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者について除外していた場合でも、改正法の施行後、有期雇用労働者も含めて、引き続き雇用されていた期間が1年未満の労働者について申出を拒む場合は、そのことについて、改めて労使協定を締結していただく必要があります。

② 育児休業の柔軟な取得（R4.10.1～）

育児休業は1歳に満たない子の養育のために取得できますが、保育所等に入所できない場合などの事情があるときには、1歳から1歳6ヵ月に達するまで、さらに1歳6ヵ月から2歳に達するまでの必要な日数、育児休業を取得することができます。

改正前は、それぞれの場合の育児休業の開始日が1歳、あるいは1歳6ヵ月の時点に限定されていましたが、今回の改正で、夫婦で途中交代できるよう、開始日が柔軟になりました。

→[第2章第2条第4項、第6項（育児休業の対象者）](#)

1歳から1歳6ヵ月に達するまで、1歳6ヵ月から2歳に達するまでの休業は原則各1回しか取得できませんが、今回の改正で、産前・産後休業等の対象となる子が死亡した場合などの特別な事情がある場合の再度の取得が可能となりました。

→[第2章第2条第5項、第7項（育児休業の対象者）](#)

[第3条第3項、第4項（育児休業の申出の手続等）](#)

改正前は、1歳に満たない子のための育児休業を分割して取得することはできませんでしたが、今回の改正で、育児休業を2回まで分割して取得することが可能となりました。

→[第2章第3条第2項（育児休業の申出の手続等）](#)

→[第2章第3条第3項、第4項（育児休業の申出の手続等）](#)

育児休業の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなします。1歳に満たない子のための育児

休業を1回撤回すれば残り1回取得が可能です。1歳から1歳6カ月に達するまで、1歳6カ月から2歳に達するまでの育児休業を撤回した場合、再度の申出はできません。1歳に満たない子のために取得予定だった育児休業を撤回した場合でも、1歳から1歳6カ月に達するまで、あるいは1歳6カ月から2歳に達するまでの育児休業は申出ができます。

→[第2章第4条第3項（育児休業の申出の撤回等）](#)

1歳に満たない子のための育児休業開始予定日の繰り上げ変更、終了予定日の繰り下げ変更は、休業1回につき1回ずつ行うことができます。2回に分割すれば、それぞれで期間の変更ができます。

→[第2章第5条第3項（育児休業の期間等）](#)

③ 出生時育児休業の創設（R4.10.1～）

出生時育児休業（通称：産後パパ育休）は、育児休業とは別に取得できる新しい制度です。育児休業とは対象となる労働者、取得できる期間、申出の手続きなどが異なるため、別に項目を設ける規定例となっています。

→[第2章第6条～第9条](#)

出生時育児休業は、産後休業をしていない労働者が産後8週間の間に4週間、2回まで分割して取得が可能な休業です。出産後の女性は必然的に産後8週間の産後休業に入るため、主な対象は父親ですが、特別養子縁組の子を育てる場合など、産後休業がない場合は母親も取得が可能です。

→[第2章第6条第1項（出生時育児休業の対象者）](#)

[第9条第1項（出生時育児休業の期間等）](#)

申出期限は原則2週間前です。雇用環境整備の取組実施について労使協定を締結している場合は、2週間から1か月前までとすることが可能です。出生時育児休業を2回に分割して取得する場合、育児休業を分割して取得する場合と異なり、まとめて申し出る必要があります。

→[第2章第7条第1項、第2項（出生時育児休業の申出の手続等）](#)

出生時育児休業の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなします。

→[第2章第8条第3項（出生時育児休業の申出の撤回等）](#)

出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更、終了予定日の繰り下げ変更は、休業1回につき1回ずつ行うことができます。2回に分割すれば、それぞれで期間の変更ができます。

→[第2章第9条第3項（出生時育児休業の期間等）](#)

出生時育児休業中の就業については、労使協定を締結した場合に可能となります。出生時育児休業中の就業を可能とする予定がない場合、労使協定も、就業に関する規定も不要となります。

→[第2章第9条の2（出生時育児休業中の就業）](#)

④ 個別の周知・休業取得意向確認、雇用環境整備の措置（R4.4.1～）

個別の周知・休業取得意向確認、雇用環境整備の措置については、必ずしも就業規則等に定めることを要しませんが、就業規則等に規定していない場合でも必ず措置を講ずる必要があります。

事業主がどのような対応をするか就業規則等に明記しておくことで、人事労務担当者が就業規則等に沿ってスムーズに対応できるほか、労働者に対してこういった取組を行うかが明確になります。

本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度に関する以下の事項の周知と休業取得の意向確認の措置を、個別に行う必要があります。

- ① 育児休業・出生時育児休業に関する制度(制度の内容など)
- ② 育児休業・出生時育児休業の申出先
- ③ 育児休業給付に関すること(制度の内容など)
- 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

個別の周知と休業取得意向確認は、①面談(オンライン可)、②書面交付のほか、労働者が希望した場合には③FAX、④電子メール等で行うことが可能です。

→[第11章第24条（1）（円滑な取得及び職場復帰支援）](#)

また、育児休業と出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を男女労働者に講ずる必要があります。

- 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(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

→[第11章第24条（3）（円滑な取得及び職場復帰支援）](#)