



男女ともに希望に応じて仕事と育児等を両立できるようにするために、改正育児・介護休業法が令和3年6月9日に公布されました。

「産後パパ育休」創設！ 会社は育休取得の後押しを！

改正法のポイントは裏面をチェック！



令和4年4月1日より順次施行されます！

こんなお悩みありませんか？
どなたでもお気軽に相談窓口にご相談ください！

産後育休を取りたい！
いつから何日休めるの？
会社にはどうやって相談
すればいいかな？



男性・女性労働者



有期契約労働者

産後パパ育休って何？
会社は何をすればいい？
どんな対応が必要なの？



事業主

今回の法改正以外の育児休業制度、介護休業制度等についてもご相談ください。

育児休業制度等に関する

相談窓口

平日 9:00～16:30

〒500-8723
岐阜市金竜町5-13
岐阜合同庁舎4階

岐阜労働局
雇用環境・均等室

来局相談
OK!

電話相談
OK!

TEL 058-245-1550

育児・介護休業法 改正のポイント

1 出生直後の時期に柔軟に育児休業が取得できる「産後パパ育休」を創設

施行日：令和4年10月1日

- ・従来からある1歳（最長2歳）までの育児休業とは別に取得できる新たな育児休業です。
- ・原則休業開始の2週間前までに申し出ること、子の出生後8週間以内において、4週間までの育児休業が取得できるようになります。
- ・この育児休業は2回に分割して取得することができます。
- ・この育児休業の期間中は、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です。（就業可能日数には上限あり。）

2 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が義務化

施行日：令和4年4月1日

- ・育児休業を取得しやすい雇用環境を整備するため、次の①～④のうち1つ以上の措置を講じなければなりません。（①研修の実施 ②相談窓口の設置 ③自社労働者の育児休業取得事例の収集・提供 ④自社労働者へ育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知）
- ・妊娠・出産（本人又は配偶者）を申し出た労働者に対する個別の制度周知、意向確認の措置を講じなければなりません。（周知事項は①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②その申出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業期間において負担すべき社会保険料の取扱い）

※事業主が労働者に対し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。

3 育児休業の分割取得

施行日：令和4年10月1日

- ・1の「産後パパ育休」とは別に、従来からある1歳までの育児休業は2回の分割取得が可能となります。（改正前は分割取得できません。）
- ・また、保育所に入所できない等の理由により1歳以降に育児休業を延長する場合の開始日を柔軟化し、期間途中でも夫婦交代（各期間の途中から取得）することが可能となります。（改正前は1歳以降に育児休業を延長する場合の開始日は、1歳、1歳半時点に限定されています。）

4 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和

施行日：令和4年4月1日

- ・引き続き雇用された期間が1年未満の有期契約労働者についても、無期雇用労働者と同様、労使協定の締結がないと育児休業の申し出を拒むことができなくなります。改正前は有期契約労働者については、労使協定が締結されていなくても申し出を拒むことができます。
- ・育児休業については、労使協定の締結がなくても1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかな有期契約者からの申し出を拒むことができます。

5 育児休業取得状況の公表が義務化

施行日：令和5年4月1日

- ・従業員1,000人超の企業は育児休業等の取得状況を公表しなければなりません。
- ・公表内容は、男性の「育児休業取得率」又は「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。

改正法の詳細は厚生労働省ホームページでチェック ▶▶

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

