

# 改正育児・介護休業法チェックリスト

R4.4.1～R5.4.1施行分

育児・介護休業法の改正に伴い、令和4年4月から新たに規定整備等の対応が必要となっています。

以下の項目について対応が終わっているか自社の取り組み状況を確認してみましょう。

「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」を見ながら確認いただくのがおすすめです。さらに詳しく改正内容を確認する場合は、「育児・介護休業法 令和3年改正内容の解説」をご覧ください。

改正ポイントのご案内



改正内容の解説



1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化 ☆令和4年4月1日施行			
(1) 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備			
1-1	以下のいずれか1つ以上の措置を講じている。 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	<input type="checkbox"/>	
1-2	1-1の措置は、全労働者に周知されている(①を除く)	<input type="checkbox"/>	
(2) 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認			
	本人または配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者がいる場合は、すぐに対応が必要です。現時点で申出をした労働者がいない場合は、申出があった時のために準備をしておきましょう。	<input type="checkbox"/>	
1-3	本人または配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対して、①～④すべてを個別に周知している ① 育児休業・産後/パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後/パパ育休の申し出先 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	<input type="checkbox"/>	※取得を控えさせるような形で個別周知と意向確認は認められません。
1-4	1-3の周知方法は、①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれかとしている	<input type="checkbox"/>	※①はオンライン面談も可。 ※③④は労働者が希望した場合のみ可。
1-5	本人又は配偶者が妊娠・出産等を申し出た時に、労働者に休業取得の意向確認をしている	<input type="checkbox"/>	
1-6	妊娠・出産等の申出先や申出方法を定めている	<input type="checkbox"/>	
1-7	1-6の内容は、全労働者に周知されている	<input type="checkbox"/>	
2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 ☆令和4年4月1日施行 就業規則等を見直しましょう			
	有期雇用労働者と無期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が完全に同じである場合は2を飛ばして3へ	<input type="checkbox"/>	
2-1	無期雇用労働者との取得要件の差は、「子が1歳6か月(1歳以降の育児休業の場合2歳)までの間に契約が満了することが明らかでない」のみである。	<input type="checkbox"/>	※有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件のうち、「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件は、令和4年4月1日からなくなりました。
2-2	無期雇用労働者との取得要件の差は、「介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過するまでに契約が満了することが明らかでない」のみである。	<input type="checkbox"/>	

3 産後パパ育休制度(出生時育児休業) ☆令和4年10月1日施行			
3-1	産後パパ育休制度が就業規則等に規定されている	<input type="checkbox"/>	
3-2	有期契約労働者と無期雇用労働者の取得要件が異なる場合、その差は、「子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から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することが明らかでない」のみである。	<input type="checkbox"/>	
3-3	労使協定締結により産後パパ育休の申出を拒むことができるとする場合、除外対象者は以下の範囲内である。 ①入社1年未満の従業員 ②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 ③1週間の所定労働日数が2日以下の従業員	<input type="checkbox"/>	※労使協定締結までは申出を拒むことはできません。
3-4	子の出生後8週間のうちに4週間、2回に分割して取得できる	<input type="checkbox"/>	
3-5	申出期限は2週間前である	<input type="checkbox"/>	
3-6	申出期限が2週間超から1か月の間となっている場合、労使協定に必要事項が締結されている	<input type="checkbox"/>	※労使協定が締結されるまで、申出期限は2週間前となります。
3-7	産後パパ育休期間中に就業させることができるとしている場合は、規定したうえで労使協定を締結している	<input type="checkbox"/>	※労使協定締結までは就業できません。
3-8	就業させる場合の手続きの流れは、①～④のとおりである。 ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出 ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨) ③労働者が同意 ④事業主が通知	<input type="checkbox"/>	※就業可能日等には上限があります。
4 育児休業の分割取得		就業規則等を見直しましょう	
4-1	子が1歳までの間に分割して2回取得可能である	<input type="checkbox"/>	
4-2	1歳以降の育児休業の開始日は、1歳または1歳6か月時点に限定されていない(配偶者も育児休業を取得する場合、夫婦が育休を途中交代できるようになっている)	<input type="checkbox"/>	
4-3	特別な事情※がある場合、育児休業の再取得が可能となっている (※1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したとき)	<input type="checkbox"/>	
5 育児休業の取得状況の公表(常時雇用する労働者数が1,000人以上の場合のみ) ☆令和5年4月1日施行			
5-1	年1回、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」を公表している	<input type="checkbox"/>	
5-2	公表方法は、インターネット等、一般の方が閲覧できる方法である(自社のホームページや、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」等)	<input type="checkbox"/>	

### チェックリストについての留意点

- 上記チェックリストは改正部分に特化したものです。改正前からの必要な対応や規定等も含めて確認したい場合は、右記リンクからご確認ください。
- 制度の取得等に法律よりも厳しい要件を定めたり、取得期間を短く定めたりすることはできません。
- 制度についてご不明な点がある場合は、下記へお問い合わせください。  
宮城労働局 雇用環境・均等室 TEL022-299-8844

規定例



イクメンプロジェクト



育児・介護休業法について

