

産後パパ育休（出生時育児休業）のスタートは 令和4年10月1日から！

令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、3段階で施行されています。

令和4年10月1日施行内容

10月1日の施行では、「産後パパ育休」（出生時育児休業）や「育児休業の分割取得」、「1歳以降の育休開始日の柔軟化」などがスタートしました。



産後パパ育休

→子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能（分割して2回取得可能）

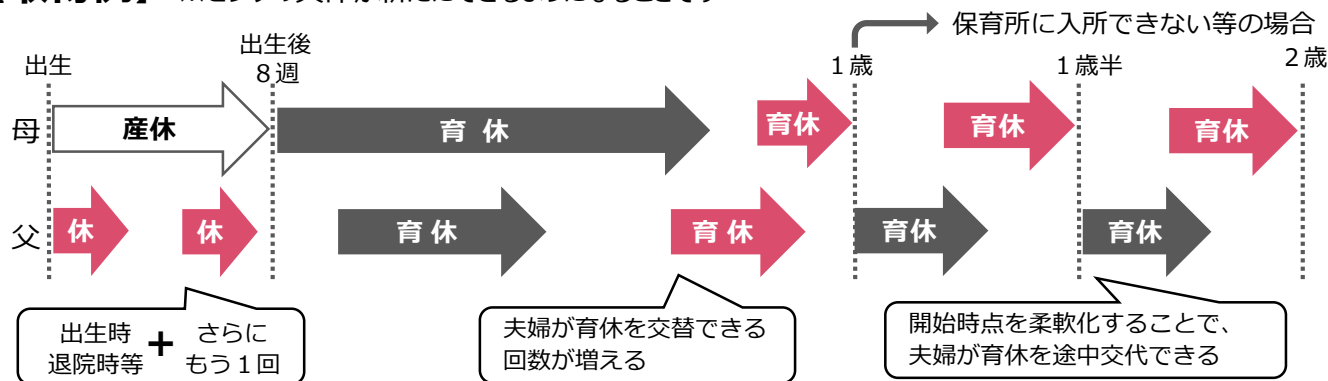
育児休業の分割取得

→子が1歳までの間に夫婦ともに分割して2回まで取得可能

1歳以降の育児休業

→夫婦での途中交代可能、特別な事情がある場合に限り再取得可能

【取得例】 ※ピンクの矢印が新たにできるようになることです



育児休業制度等に関する特別相談窓口を開設しています

山形労働局では、労働者や企業の担当者向けの「育児休業に関する特別相談窓口」を開設し、各種問い合わせに対応しています。

○「産後パパ育休」とはどんな制度？

○配偶者との育児休業を交替する条件は？

○子供が生まれる社員がいるが、従業員へ何を周知・確認すべき？

など、お気軽にお問合せ下さい。

相談窓口：山形労働局雇用環境・均等室

(山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階)

電話番号：023-624-8228

受付時間：月曜～金曜 8:30～17:15 (土・日・祝日除く)



裏面もご確認ください

ご対応はお済みですか？あわせてご確認ください

令和 4 年 4 月 1 日 施行 内容

4 月 1 日の施行で、「雇用環境整備の措置」、「個別の周知・意向確認の措置」の義務化、「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」がスタートしました。



1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（3 参照）の申し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です。

- 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等（**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**

● 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周知・意向確認の措置

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、事業主は育児休業制度等に関する以下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りません。

※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
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 注：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。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和 4 年 10 月 1 日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

現 行	令和 4 年 4 月 1 日～
(育児休業の場合) (1) 引き続き雇用された期間が 1 年以上 (2) 1 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	(1)の要件を撤廃し、(2)のみに ※無期雇用労働者と同様の取り扱い (引き続き雇用された期間が 1 年未満の労働者は 労使協定の締結により除外可) ※※育児休業給付についても同様に緩和