

就業規則等の改正はお済みですか？

平成28年～令和4年に育児・介護休業法の大幅改正がありました。
改正内容に即した就業規則*等となっているか御確認ください。

【参考】育児・介護休業等に関する規則の規定例

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/35.html>



令和4年の大幅改正

(1) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件緩和 (令和4年4月施行)

改正前

- 育児休業
(1) 引き続き雇用された期間が1年以上
(2) 子どもが1歳6か月に達する日までの間に契約満了することが明らかになっていない
- 介護休業
(1) 引き続き雇用された期間が1年以上
(2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6ヵ月を経過する日までに契約が完了することが明らかでない

改正後

- (1) 「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件撤廃し、(2) のみに

※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は、労使協定により除外することが可能です。

<例>

有期雇用労働にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

- 育児休業 (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除！
(2) 1歳6ヵ月までの間に契約が満了することが明らかでない
- 介護休業 (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除！
(2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6ヵ月を経過する日までに契約が完了することが明らかでない

(2) 産後パパ休暇 (出生時育児休業) の創設 (令和4年10月施行)

改正前

なし

改正後

子どもの出生後8週間以内に4週間まで取得可能。2回まで分割して取得が可能

(3) 育児休業制度の分割取得 (令和4年10月施行)

改正前

分割取得は原則不可

改正後

2回まで分割取得が可能に



改正のポイントを解説する
動画も公開中！
ぜひご活用ください



令和3年までの改正

(1) 育児休業の再延長 (平成29年10月施行)

改正前

育児休業について、保育園等に入れないなどの場合には、会社に申し出ることにより、1歳6か月まで延長ができる。

改正後

保育園等に入れないなどの場合には、会社に申し出ることにより、2歳まで再延長ができる。

(2) 介護休業の分割取得 (平成29年1月施行)

改正前

介護休業について、介護を必要とする対象家族1人につき、通算93日まで原則1回に限り取得可能

改正後

対象家族1人につき、通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能

(3) 介護のための所定労働時間の短縮措置等 (平成29年1月施行)

改正前

介護のための所定労働時間の短縮措置（選択的措置義務）について、介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能

改正後

介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能

介護のための所定労働時間の短縮措置（選択的措置義務）とは・・・

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、対象家族1人につき、以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならないとされています。

① 所定労働時間の短縮措置 ② フレックスタイム制度 ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④ 労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

(4) 介護のための所定外労働の制限（残業の免除） (平成29年1月施行)

改正前

なし

改正後

対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設

(5) 子の看護休暇及び介護休暇の取得単位の柔軟化 (令和3年1月施行)

改正前

- ・ 子の看護休暇及び介護休暇について、1年に5日まで、半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能。
- ・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない。

改正後

- ・ 時間単位での取得が可能。
- ・ 全ての労働者が取得できる。