

育児介護休業法改正セミナー

第1回

令和4年4月1日施行

1. 個別の周知、意向確認措置、雇用環境の整備の義務化
2. 有期契約労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

担当：社会保険労務士 平賀信幸（ニヤーゴ講師）

1. 個別の周知、意向確認措置、雇用環境の整備の義務化

◎本人または配偶者の妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認措置

※産後パパ育休等令和4年10月以降の改正分は、それ以降...

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らない。(法21条関連)

◆ 育児休業、産後パパ育休に関する制度、申し出先

例：担当者との面談の上、厚生労働省の各種資料等を使用し、制度の周知、休業制度等の取得意向確認を行い、育児休業等取得意向の場合には、申し出先に申請書を提出してもらう等...

◆ 育児休業給付に関すること

育児休業期間、産後パパ育休期間については、無報酬となることが多く、その間、雇用保険加入者には、条件を満たすことにより雇用保険制度から育児休業給付が受給できる。

◆ 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

育児休業期間、産後パパ育休期間については、事業主が届出することにより、社会保険加入者は、条件を満たせば、社会保険料が事業主負担とも免除となる。

※周知及び意思確認方法は、面談（オンライン可）・書面交付のいずれか。また本人の希望があれば、FAX・電子メール等でも可能

1. 個別の周知、意向確認措置、雇用環境の整備の義務化

◎育児休業しやすい雇用環境の整備

※産後パパ育休等令和4年10月以降の改正分は、それ以降...

育児休業、産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするための以下のいずれかの措置（複数措置を講ずることが望ましい）を講ずること （法22条関連）

- ◆ 育児休業、産後パパ育休に関する研修の実施
…制度に関する管理者研修、社員研修等の実施
- ◆ 育児休業、産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口の設置）
…専門の部署を設ける、人事部を相談窓口とする、少人数の事業所の場合は、役員、専門家etc..
- ◆ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休の取得事例収集・提供
…実際に育児休業者がいれば、情報収集し、例えば社内報、パンフレット等に入れ、制度とともに労働者に提供する。
- ◆ 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
…会社としての又は職場としての方針を、例えばトップ自ら発信する…

2. 有期契約労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期契約労働者の育児休業の場合

育児休業は、原則として子が1歳に達するまで取得できるが…

子供が1歳になるまでに、契約終了したり、1歳に達した後しばらくして終了するの可能性がある…

有期契約労働者とは、期間を定めて雇用される労働者のこと…

例：あなたの雇用期間は、令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間です。

この要件が
無くなりました！

改正前の要件

- ①引き続き雇用された期間が1年以上
(1年未満は×)
- ②子の年齢が1歳6か月までの間に、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないもの



育児休業の申し出が可能

「期間満了が明らかでないもの」とは、「契約の更新をしない」以外つまり、「更新する場合があります」と「更新する」

改正後の要件

- ~~①引き続き雇用された期間が1年以上
(1年未満は×)~~
- ②子の年齢が1歳6か月までの間に、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないもの



注意！

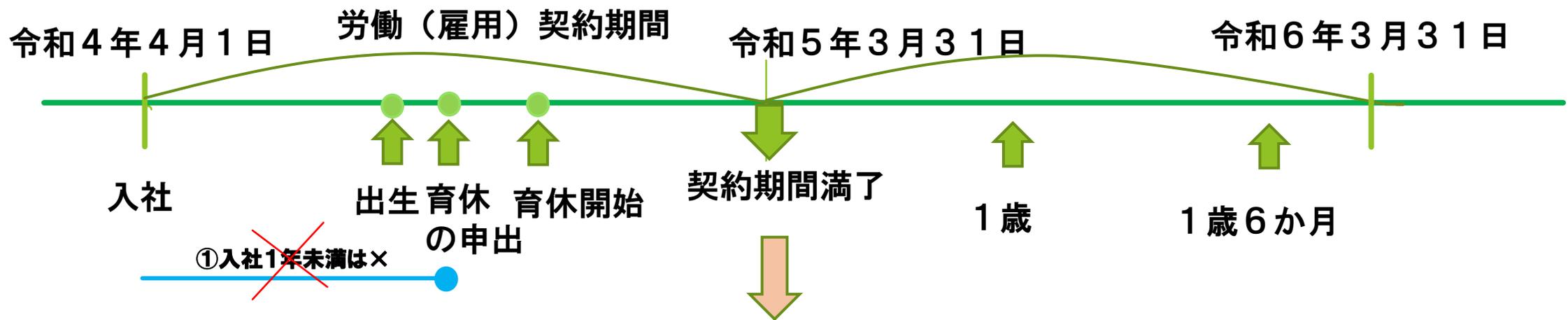
育児休業の申し出が可能

引き続き雇用された期間が1年未満の労働者を除外する**※労使協定**が締結されている場合には、申し出ができない。

※労使協定⇒（労働基準法）労働者代表等との書面による約束…

有期契約労働者の育児休業

②子の年齢が1歳6か月までの間に、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の**期間が満了すること**が明らかでないもの...とは？！



期間満了日以降はどうなるの？

②子の年齢が1歳6か月までの間に、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の**期間が満了すること**が明らかでないもの

- × (1) 契約更新しない⇒雇止め！子の年齢が1歳6か月までの間に契約満了が明らか！
 - (2) 契約更新をする。
 - (3) 契約更新をする場合があり得る。

子の年齢が1歳6か月までの間に契約満了が明らかではない！
- この場合は、更新条件を事業主は明示しないといけない。
- (2) (3) は更新しないという明示をしていないので、要件をクリアする！

2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期労働契約者の介護休業の場合

介護休業は、対象家族に対して原則として通算93日まで取得できるが…

改正前の要件

- 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日を経過する日から6か月を経過する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないもの



介護休業の申し出が可能

「期間が満了することが明らかでないもの」とは、「契約の更新をしない」以外つまり、「更新する場合があります」と「更新する」

改正後の要件

- ~~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日を経過する日から6か月を経過する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないもの



介護休業の申し出が可能

注意！

引き続き雇用された期間が1年未満の労働者を除外する※労使協定が締結されている場合には、申し出ができない。

この要件が無くなりました！