

雇用クリーンプランナー ミニセミナー

法改正・ルール改正シリーズ第3回

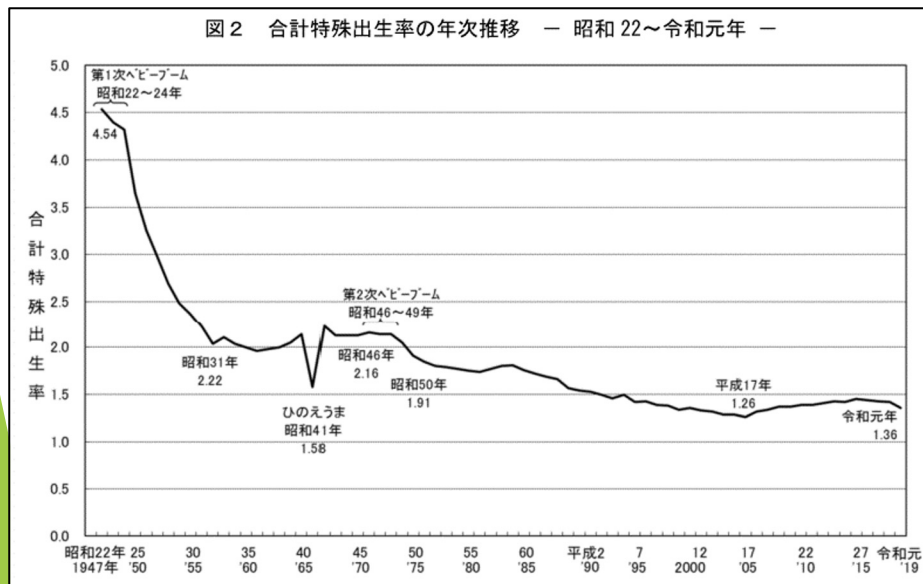
2022年 「(いわゆる) 育児休業法改正①」

<2022年4月～ 育児休業法の改正①>

我が国は少子高齢化が進み、働く担い手が大幅に減少することが見込まれている。また、核家族化が進み、昔のような大家族ではなくなっているため、夫婦のみの世帯では妻一人の負担が重くのしかかる。そこで…男性の育児への参画の流れとなった。



実施時期を3段階に分けての改正が施行



【出典 令和3年度 出生に関する統計の概況 (厚生労働省)】

【第1段階 令和4年4月1日】

- A) 雇用環境整備の措置義務
- B) 育児休業の制度の個別周知・意向確認
- C) 有期雇用者の休業取得条件緩和

【第2段階 令和4年10月1日】

- D) 産後パパ育休（出生時育児休業制度）の創設
- E) 育児休業の分割取得

【第3段階 令和5年4月1日】

- F) 育児休業取得率の公表義務

<2022年4月～ 育児休業法の改正①>

B) 育児休業の制度の個別周知・意向確認

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らない。**



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

