

育児・介護休業法 改正 ～会社が対応すべきこと

男性の育児休業取得をこれまで以上に促進するとともに、職場全体の雇用環境整備を進めることを目的として、2021年に育児・介護休業法が改正され、2022年4月より順次改正施行されています。会社には法改正に伴い規則類の整備が求められます。

4月1日改正施行

- 育児休業を取りやすい雇用環境の整備：
育児休業等に関する研修を行ったり、相談窓口を設置したりして、育児休業等の申し出が円滑に行われるようにしなければなりません。
- 育児休業制度の個別周知・意向確認の実施：
妊娠・出産等（本人・配偶者）を申し出た労働者に対して、育児休業制度内容等についての周知を行い、休業取得の意向確認を行わなければなりません。

10月1日施行・改正施行

改正項目の目玉は新設される出生時育児休業制度です。この制度は通称：産後パパ育休とも言い、子の出生後8週間以内が対象期間、主な対象者は男性です。

出生時育児休業の詳細については、こちらもご参照ください。

[hc_202111.pdf \(grantthornton.jp\)](#)

産後パパ育休制度以外にも、10月からは次のような点が変わります。

- 1歳までの育児休業が分割して2回取得可能になります。
産後パパ育休と合計して4回の取得が可能となります。
- 1歳以降の育児休業の開始日や再取得の取り扱いに変更があります。
- 産後パパ育休、育児休業期間中に支払われる給与・賞与に係る社会保険料の取り扱いに変更があります。

太陽グラントソントン社会保険労務士法人では、改正の内容を網羅した育児介護休業規程等の整備を行うことを始め、運用等に関するご相談に応じ、貴社従業員様の育児休業がスムーズに行われるようにサポートを行います。

本内容に関するお問合せ

太陽グラントソントン社会保険労務士法人

東京都港区元赤坂 1-2-7 赤坂 K タワー19F

Tel: 03-5770-8950

三谷 忍 (みたに しのぶ) shinobu.mitani@jp.gt.com

小島 洋平 (こじま ようへい) yohei.kojima@jp.gt.com

中村 紀子 (なかむら のりこ) noriko.nakamura@jp.gt.com