

就業規則等の改訂はお済みですか？

育児・介護休業法 これまでの改正

平成28年～令和3年に育児・介護休業法の大幅改正がありました。
改正内容に則した就業規則*等となっているか御確認ください。

*... 就業規則は常時10人以上の労働者がいる企業に作成義務あり。

【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>

(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、保育園等に入れら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

保育園等に入れら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

介護休業とは・・・

労働者が要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）の対象家族を介護するための休業です。

(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

介護のための所定外労働の制限（残業の免除）について、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。

育児・介護休業法 令和4年度の改正

令和4年10月にかけて、男女ともに育児休業の取得をより促進するため、育児・介護休業法の大幅な改正がありました。いずれも就業規則等の改定が必要なものですので、ご対応をお願いします。



(6) 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

- 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



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

(7) 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

(8) 育児休業制度の柔軟化 (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

