

# 改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

## ☑ 令和4年4月1日から義務化された事項

※1：事業主向け説明資料はこちら



### 1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

<b>何を？</b>	<p>①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。 産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行</p> <p>①育児休業・産後パパ育休に関する<b>研修の実施</b></p> <p>②育児休業・産後パパ育休に関する<b>相談体制の整備</b>（相談窓口や相談対応者の設置）</p> <p>③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得<b>事例の収集・提供</b></p> <p>④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する<b>方針の周知</b></p>
<b>具体的には？</b>	<p>①「<b>研修</b>」 対象は、全労働者が望ましいですが、<b>少なくとも管理職</b>は、研修を受けたことがある状態にしてください。</p> <p>②「<b>相談体制の整備</b>」 窓口を設ける場合、形式的に設けるのではなく、<b>実質的な対応が可能な窓口</b>を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。</p> <p>③「<b>自社の育休取得事例の提供</b>」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配布やイントラネットへの掲載等を行い、<b>労働者が閲覧できるようにしてください</b>。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、<b>特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください</b>。</p> <p>④「<b>制度と育休取得促進に関する方針の周知</b>」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。</p>

### 2 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例はこちら



・令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

<b>誰に？</b>	(本人または配偶者の) 妊娠・出産の申し出をした労働者
<b>何を？</b>	<p>①～④<b>全てを行ってください</b>。 産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象</p> <p>①育児休業・産後パパ育休に関する<b>制度</b>（制度の内容など）</p> <p>②育児休業・産後パパ育休の<b>申出先</b>（例：「人事課」、「総務課」など）</p> <p>③育児休業給付に関すること（例：制度の内容など）</p> <p>④労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき<b>社会保険料の取扱い</b></p>
<b>いつ？</b>	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶ <b>出産予定日の1か月前までに</b> それ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照※1
<b>どうやって？</b>	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか（③④は労働者が希望した場合に限る）

## 商工会議所の 無料法律相談

■実施日：毎月第1～3金曜日（8月・祝日除く）

■時間：午後1時～4時（1人30分）

■会場：東商豊島支部

事前予約制  
☎お電話で  
ご予約下さい

※相談できる内容は事業に関するものとなります。  
※新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、中止になる場合がございます。

挑みつづける、変わらぬ意志で。

**東京商工会議所 豊島支部**

**TEL.**  
**03-5951-1100**

豊島区西池袋2-37-4としま産業振興プラザ4階  
池袋駅西口徒歩約10分・池袋駅南口徒歩約7分 ※会員・非会員を問わずご利用できます

## 豊島区印刷関連産業団体協議会

会長  
亀井 一司

副会長  
鶴岡 吉正

他役員一同

〒170-0004 東京都豊島区北大塚二一九一六  
株式会社亀井印刷内  
電話〇三三九一八七六一

## アーバン富士株式会社

不動産仲介業

代表取締役 河畑 洋子

FAX 〇三三九八四五〇八三

TEL 〇三三九八四三〇〇一

東京都豊島区西池袋二丁目三六一  
ソフトタウン池袋四一四



# 就業規則の変更

変更した就業規則は労働者への周知が必要です。  
常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

第1弾 「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。  
就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は、労使協定の締結により除外可能です。

check



## 具体例（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者については、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か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か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

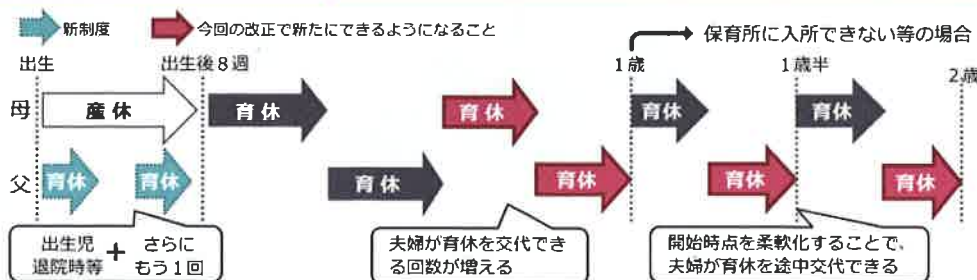
第2弾 「令和4年10月1日」までに就業規則の変更が必要です！

## 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

対象期間 / 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
申し出期限	原則、休業の2週間前まで 雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができる →詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要あり）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり →詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照）

## 育児休業制度の変更（改正後の内容）

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）
特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日、本人の育児休業開始予定日とすることができる。 特別な事情がある場合に限り再取得可能



お問い合わせ先 各都道府県労働局 雇用環境・均等部(室) →

# 最新鋭システムのデジタル技術が、プロフェッショナルな印刷を実現する 印刷業界のファンドリー

株式会社 **ウエマツ** 代表取締役社長 福田 浩志

- 本社  
〒171-0052 東京都豊島区南長崎 3-34-13  
TEL 03-3953-1101 FAX 03-3953-0557
- 戸田工場  
〒335-0034 埼玉県戸田市笹目 8-12-2  
TEL 048-449-8777 FAX 048-449-8733

## ウエマツグループ

- 株式会社グラフィカ・ウエマツ
- 株式会社スマートグラフィックス
- 株式会社天正印刷
- 谷ロインキ株式会社



ホームページはこちら  
<http://www.uematsu-p.com>

