

Webセミナー

30分で
よくわかる

令和4年施行

育児・介護休業法



講演資料

(サンプル)

をご紹介します！

改正法の概要

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
- 妊娠・出産の申出者に対する個別の周知・意向確認の措置
- 育児・介護休業取得要件の緩和
- 出生時育児休業(産後パパ育休)の新設
- 育児休業の分割取得制度の新設
- 育児休業取得状況の公表の義務化(従業員1000人超のみ)
- 三段階の施行時期(令和4年4月1日、10月1日、令和5年4月1日)



育児・介護休業法の改正概要について、
施行時期に沿って解説します。

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

■育児休業取得要件(有期雇用)

【改正前】

- ①雇用期間が1年以上
- ②子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと

【改正後】

- ①はなくなり、②の要件のみになる。

■介護休業取得要件(有期雇用)

【改正前】

- ①雇用期間が1年以上
- ②介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと

【改正後】

- ①はなくなり、②の要件のみになる。



各改正法ごとに改正前後で何が変わったのか、
丁寧にご説明します。

育児休業の分割取得

■改正前

- ・原則として分割できない
- ・1歳以降に延長した場合の育休開始日が各期間（1歳～1歳半、1歳半～2歳）の初日に限定される。
- 各期間の開始時点でしか夫婦交代ができなかった。

■改正後

- ・分割して2回まで取得可能となる
- ・保育所に入所できない等の理由により1歳以降に延長する場合について、開始日を柔軟化することで、各期間途中でも夫婦交代を可能（途中からの取得可能）とする。

■施行日

令和4年10月1日

■施行日までに取り組むべきこと

就業規則の改定：分割取得に関する規定を育児休業の規定に追加



施行日までに取り組むべきことをお伝えするので、
いつまでに何をすべきか具体化できます。

出生時育児休業（父親向け産後休業）の新設

■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

※母親には、産後休業があるので、父親にとっての産後休業が想定されている。

■申出期限

・原則として、休業の2週間前まで

労使協定で雇用環境の整備などを法定の内容を上回る（1つでよいところを2つ以上採用する、）場合は1か月前にできる

■分割取得

・分割して2回取得可能（ただし、まとめて申出が必要）

■休業中の就業

・労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で、事前に調整した上で、休業中に就業することは可能

・就業日数の合計及び労働時間の合計は、休業期間中の所定労働日数・所定労働時間の合計の半分を上限



男性の育児休業取得促進策として新設された
「出生時育児休業」についても詳しく解説！

ご参加されたお客様の声



30分という限られた中で、必ず理解しておかなければならない最小限の内容がきれいにまとめられていた。

(島根県 | IT・情報通信業 | 総務部長)



会社を取り組まなければならないことを、順序立ててまとめてあり、とても参考になりました。

(東京都 | 卸売業 | 労務・人事総務担当者)



社内での周知方法（全体、個別）や、**施行日**などが理解できました。

(東京都 | 製造業 | 労務・人事総務担当者)



配偶者の出産を控えた社員がいたため、参考になりました。

(福岡県 | 製造業 | 労務・人事総務担当者)

セミナーに申し込む

これまで**2万人**が参加！

弁護士が対策を解説！ 労務セミナーより

弁護士法人ALG&Associates
執行役員 企業法務事業部長

弁護士 **家永 勲**氏



受講者の方のお悩みに寄り添い、
今後どうすればよいのかわかる解説を
心がけています。



Webセミナー

30分で
よくわかる

令和4年施行

育児・介護休業法



皆様のご参加をお待ちしております。

セミナーに申し込む