

Q.

育児・介護休業法が改正になると聞きました。事前に社内で準備することはありますか。

A.

令和4年4月以降、育児・介護休業法の改正内容が順次施行されます。

令和4年4月には、以下の対応が求められます。

※まだ審議中の内容があり、一部予定として示されている点もあります。

★育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務付け

社内全体向けに、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- 育児休業に係る研修の実施
- 相談窓口の設置
- その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置

環境整備に当たっては、短期はもとより1ヶ月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が、希望する期間を取得できるよう事業主が配慮することを、指針において示す予定です。

★妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・取得意向確認の措置の義務付け

労働者から、本人または配偶者の妊娠・出産等の申出があった場合には、育児休業に関する制度について個別に知らせること、これらの制度の取得の意向を確認することが義務となります。

【個別周知の方法】

下記のような選択肢から、いずれかを選択とする予定です。

- 面談での制度説明
- 書面等による制度の情報提供等

【取得意向の確認】

事業主から意向確認のための働きかけを行うことで足りませんが、育児休業の取得を控えさせるような形での周知・意向確認は認めないことを指針で示す予定です。

★有期雇用労働者の育児休業・介護休業取得要件の緩和

「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上の者」という取得要件が廃止されます。

法律上は廃止されますが、労使協定により、1年以上の者とすることは可能です。

そのため、1年以上の者を対象にする場合には、労使協定の締結が必要となります。

上記に中小企業等の猶予措置はなく、全ての企業において令和4年4月から対応が求められます。どのように対応していくかを事前に社内で検討する必要があります。