

## 年金トピック

No.2021-120

第34号

2022年3月14日  
団体年金事業部

## 改正育児・介護休業法の施行について

2021年6月に育児・介護休業法が改正され、2022年4月1日より段階的に施行されますのでお知らせします。  
主な改正点は以下のとおりです。

項目	内容	施行期日
1.雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化	育児休業を取得しやすい雇用環境整備、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・取得意向確認の措置を義務付け。	2022年 4月1日
2.有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上」の要件を廃止 *ただし、事業主に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。	2022年 4月1日
3.男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業（産後パパ育休）の創設	①子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能。 ②休業の申出期限については、原則休業の2週間前まで。 *現行の育児休業（1か月前）よりも短縮 ③分割して取得できる回数は、2回。 ④労使協定を締結している場合、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することは可。	2022年 10月1日
4.育児休業の分割取得	3を除く育児休業についても、分割して2回まで取得することを可能とする。	2022年 10月1日
5.育児休業取得状況の公表の義務化	【常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主のみ】 育児休業取得状況の公表（年1回）を義務付け。	2023年 4月1日

## 【DB規約およびDC規約への影響】

育児介護休業規程等を改定することにより、規約の変更が必要な場合があるため、規程等を改定する際は、その内容を早めに営業担当者にご連携頂くようお願い致します。

（2022年4月1日施行に伴い規程等を改定しても、有期雇用労働者を加入者としていない場合は、規約の変更は不要です。また、2022年10月1日施行に伴い規程等を改定する際の規約への影響については、別途『年金通信』を発行してご案内する予定です。）

## 【ご参考】

厚生労働省ウェブサイト「育児・介護休業法が改正されました ～令和4年4月1日から段階的に施行～」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

以上