

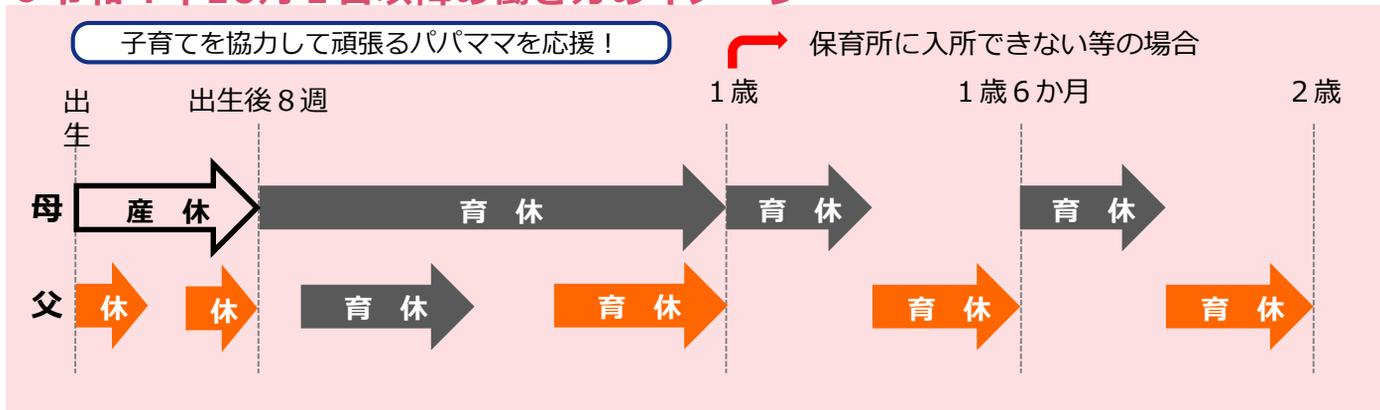
令和4年
10月1日
施行

育児・介護休業法 改正第2弾
産後パパ育休
育休分割取得
準備は万全ですか？

●改正概要

●改正概要	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
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	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業開始2週間前まで (労使協定により2週間超から1か 月前までとすることも可能)	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して 2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
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 休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある 場合に限り 再取得可能	再取得不可

●令和4年10月1日以降の働き方のイメージ



産後パパ育休
→新設(分割して2回取得可能)

育児休業
→夫婦ともに分割して2回取得可能

1歳以降の育児休業
→途中交代可能

就業規則の 改定

出生時育児休業、育児休業の分割取得等に対応するよう就業規則（育児・介護休業等に関する規則）を見直しましょう！

労使協定の 締結

次の場合は労使で協議して労使協定を締結しましょう！

- ・一定範囲の者を出生時育児休業の対象から除外する場合
- ・出生時育児休業の申出期限を2週間を超え1か月前までとする場合
- ・出生時育児休業期間に就業可能とする場合

<厚生労働省ホームページに掲載しています>

- 育児休業制度等の研修資料、相談窓口や制度の周知文、意向確認書等の様式例
- 育児・介護休業等に関する規則の規定例
- 育児・介護休業等に関する労使協定の例 等

厚労省 育児介護

検索

令和4年10月1日から雇用保険の育児休業給付制度や、育児休業期間中の社会保険料免除の制度も変わります！

★就業規則や労使協定の内容、育児休業に関する支援措置等については、労働者に十分に周知し、円滑な制度の運用に努めましょう！

★従業員の仕事と家庭の両立支援にあたっては、両立支援等助成金をぜひご活用ください！

愛媛労働局公式チャンネル（YouTube）配信中！



5分で!!

育児・介護休業法 改正ポイント・取組ポイント

<令和4年4月1日施行部分>

人事・労務担当者様向け



10分で!!

育児・介護休業法

改正ポイント・取組ポイント

<令和4年10月1日施行部分>



愛媛労働局雇用環境・均等室



愛媛労働局では、令和4年度からYouTubeを利用した動画配信を行っています。

育児・介護休業法の改正についても、ポイントを絞った10分程度の動画で改正概要を説明しています。

今後も様々なトピックスを取り上げる予定ですので、この機会に是非チャンネル登録の上、ご視聴ください！

愛媛労働局 公式チャンネル

検索

育児・介護休業法や両立支援等助成金に関するお問い合わせは下記へ

愛媛労働局雇用環境・均等室

松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階 電話番号 089-935-5222