

育児・介護休業法が改正されます (3)

更新日：2022.3.8

法改正

シリーズ



育児休業の分割取得

現行制度と改正後の比較

育児休業取得状況の公表義務化

育児休業の分割取得

2022 年（令和 4 年）の育児・介護休業法の改正について、改正は、3 段階で施行されます。
今回は、以下の令和 4 年 10 月 1 日の施行内容のうち **育児休業の分割取得** についてと令和 5 年 4 月 1 日施行の育児休業取得状況の公表の義務化についてです。

令和 4 年 10 月 1 日施行

- ◆ 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- ◆ **育児休業の分割取得**

【育児休業の分割取得】

現行では、原則として、育児休業を分割して取得することはできず、（特例として、パパ休暇を取得した場合は、再度の取得が可能でした。）一度、育児休業を終了して復職した場合再度の休業はできません。

また、子どもの保育所が確保できないなど 1 歳以降の育児休業を延長する場合、開始は 1 歳又は 1 歳半の時点に限定されています。1 歳以降の再取得もできません。

そのため、現行のルールでは、育児休業を取得できるタイミングが限定的であるため、夫婦で交代しながら育児休業を取得することができず、制度の活用がしづらいものとなっていました。

今回の法改正では、育児休業の分割取得が可能となり、父親については、新しく創設される出生時育児休業（育児・介護休業法が改正されます・・・（2）参照）が分割して 2 回取得できることを含めて、4 回に分割して育児対応ができることとなります。又、育児休業を延長する際の開始日も柔軟化

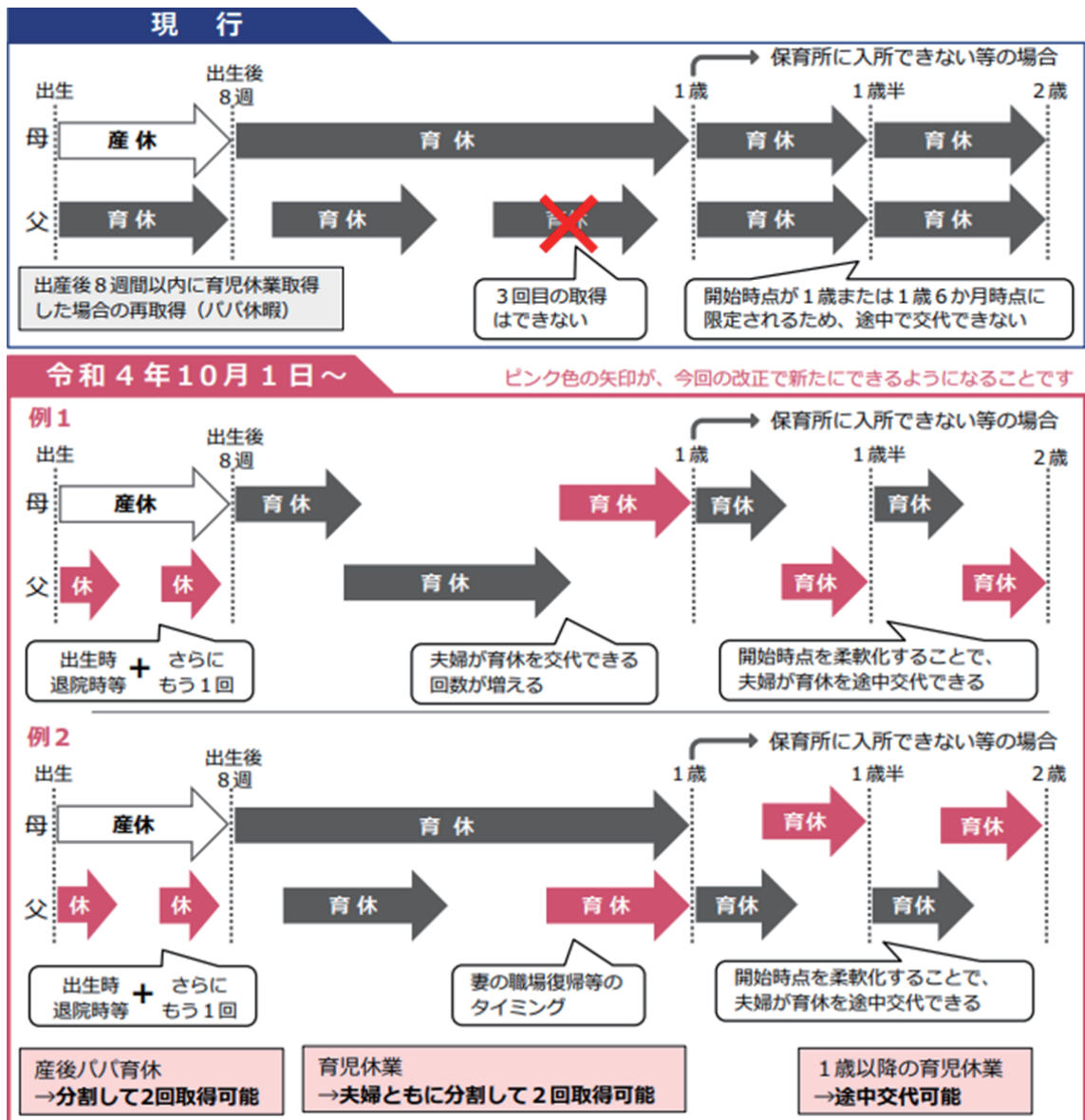
現行制度と改正後の比較

【現行制度と改正後の制度の変更点の比較】

	現行の育休制度	R4. 10月以降の育休制度
1歳までの育児休業	原則分割取得不可	分割して2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）
1歳以降の延長	育休開始日は、1歳・1歳半の時点に限定	休業開始日を柔軟化 ◆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 を、本人の育児休業開始予定日とすることができます。
1歳以降の再取得	再取得不可	特別な事情がある場合に再取得可能 （※）

※ 1 歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

【改正前、改正後の育児休業取得イメージ】



※ 厚生労働省：「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」より
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

育児休業取得状況の公表義務化

令和 5 年 4 月 1 日施行

- ◆ 育児休業取得状況の公表の義務化

【育児休業取得状況の公表の義務化】

常時雇用する従業員数が 1,000 人を超える会社については、育児休業の取得の状況を年 1 回公表することが義務付けられます。

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度となります。

執筆



GJ Grow Up
Social Insurance Labor-Consultant Office
グローアップ社会保険労務士法人
特定社会保険労務士
山下智美