



平素より大変お世話になっております。2022 年 4 月より段階的に改正・施行されている育児介護休業法。2022 年 10 月から施行される、最新情報をお届けいたします。

～ 10 月改正の育児介護休業法～

	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	原則休業の 2 週間前まで ^{*1}	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 ^{*2} 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

⇒「産後パパ育休」(出生時育児休業)が新設され、
育児休業の分割取得が可能になります。

10 月までに企業が求められる対応

- ① 制度の理解 (下記②の対応が必須となるため)
- ② 男性労働者へ個別に育休取得有無の確認 (産後パパ育休の確認も必須)
※既に女性労働者に対しても育休取得有無の確認は必須となっております
- ③ 就業規則 (育児介護休業規程) の変更

ちょっと役立つ

～今月も仕事に追われてハラハラ?! 原コラム～

【10 月以降のキャリアアップ助成金について】

以前もお知らせしておりますが、10 月 1 日以降、キャリアアップ助成金を活用して正社員転換をする場合は、以下に対応した就業規則改訂が必要となります。

以下の要件で該当される顧問先様が多いかと存じます。(下記以外の該当パターンもあります)

正社員就業規則 ⇒ 「賞与または退職金あり + 賃金改定 (昇給制度) あり」

有期契約社員/パート就業規則 ⇒ 「正社員と異なる賃金規程 (賞与の有無や昇給額が正社員と異なっている) + 有期雇用者の期間に関する規定あり」

上記内容の就業規則で 6 ヶ月以上経過した非正規社員を正社員転換させた場合のみキャリアアップ助成金の対象となりますのでご注意ください。

※ 転換を予定している顧問先様は念のため、弊社にご相談ください。適合診断いたします。

☆☆☆以上ご不明点等ございましたら、いつでもご連絡いただけますと幸いです☆☆☆

TEL : 011-211-1312 FAX : 011-351-1884 社会保険労務士法人WORKid

