



2022/1月

号外

(一社)全国労働保険事務組合連合会岐阜支部  
 〒500-8384  
 岐阜市藪田南1-7-22 コーワビル3F

発行者/支部会長 米山幹生  
 TEL 058-276-4281 FAX 058-276-4283  
 E-Mail/rouho.gf@crest.ocn.ne.jp

## 岐阜労働局からお知らせです

### ➤ 育児・介護休業法が変わります！～令和4年4月1日から3段階で施行～

- ① 産後パパの育休の創設 ② 育児休業の分割取得  
柔軟に育児休業を取得できるようになります ……………

就業規則等を見直しましょう！

施行日：令和4年10月1日

	産後パパ育休( R4. 10. 1～ ) 育休とは別に取得可能	改正後の育休制度 ( R4. 10. 1～ )	育休制度 (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カ月前まで	原則1カ月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	分割して2回取得可能	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
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

※1 職場環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは、以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は事業主にその条件の申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示
- ③労働者が同意 ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は、当該日の所定労働時間数未満

- ③ 雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化 …… 施行日：令和4年4月1日

◆ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備 (注) 以下のいずれかの措置

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等 (相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

— 次頁に続きます —

— 前頁から続き —

◆ 妊娠・出産(本人又は配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

〈周知事項〉

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する申し出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

〈個別周知・意向確認の方法〉

- ① 面談
- ② 書面交付
- ③ FAX
- ④ 電子メール等

④ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和 …… 施行日：令和4年4月1日

就業規則等を見直しましょう！

〈現行〉

(育児休業の場合)

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

令和4年4月1日～

- ◆ (1)の要件を撤廃し、(2)のみに  
※無期雇用労働者と同様の取り扱い  
(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)

⑤ 育児休業取得状況の公表が義務化 …… 施行日：令和5年4月1日

従業員1,000人超の企業は、育児休業等の取得状況を公表することが義務付けられます。

## ➤ 令和4年4月、パワーハラスメント防止措置が中小企業にも義務化されます！

◆ 職場におけるパワーハラスメントとは、

- ①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害される、①～③をすべて満たすものが該当します。

⇒ パワーハラスメントの代表的な言動の類型(6類型)は・・・ ※下記以外でもパワハラに該当することがあります。

- (1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- (2) 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)
- (3) 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- (4) 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)
- (5) 過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- (6) 個の妨害(私的なことに過度に立ち入ること)

⇒ パワーハラスメントに関し雇用管理上講ずべき措置とは・・・

事業主は以下の措置を講じる必要があります。

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場におけるパワーハラスメントに関する事後の迅速かつ適切な対応
- (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

詳しい情報、お問い合わせは

岐阜労働局雇用環境・均等室 TEL (058) 245-1550 へ

