

こうち労政情報

雇用労働政策課のホームページにも掲載しています

令和4年度 第1号

(2022年5月末日発行)

「こうち労政情報」では県内の企業の皆さまに労働関連情報をお届けします。

育休取得に向けた意向確認用ガイドブックを ご活用ください！



育児・介護休業法が改正され、令和4年4月から本人または配偶者の妊娠や出産等を申し出た従業員に対して、育児休業制度等に関する周知や休業の取得意向の確認を個別に行うことが義務となりました。(改正内容の詳細は裏面を参照ください)

法改正にあわせて本県をはじめとする21県で構成する将来世代応援知事同盟では、事業者の皆さまが従業員への意向確認を行う際に活用いただける「育休取得に向けた意向確認用ガイドブック」を作成しました。このガイドブックでは育児休業にまつわる制度の説明、意向確認時に必要なチェックリストを掲載しています。従業員との面談時や社内の研修会などでご活用ください。



なお、ガイドブックは、以下のURLからダウンロードいただけます。

将来世代応援知事同盟ホームページ
<https://www.nihonsousei.jp/initiative/>



【お問合せ】

★ガイドブック(内容、送付を希望される場合など)について
高知県雇用労働政策課 Tel 088-823-9764

★育児・介護休業法について
高知労働局 雇用環境・均等室 Tel 088-885-6041

短期雇用の人材の活用について

県が令和3年度に実施した労働環境等実態調査(雇用労働政策課のHPで公表中)では、回答した1,295事業所のうち32%が「短期間の人材確保が必要」と回答しています。繁忙期などには、短期雇用の人材を活用することも多いのではないのでしょうか。

ハローワークで短期雇用の求人も募集できますので、計画的に活用しましょう。

なお、短期間の雇用の場合も、労災保険には必ず加入する必要があり、雇用保険についても適用される場合がありますので、留意してください。

*雇用保険の加入要件

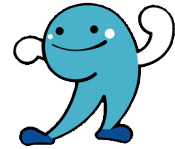
1週間の所定労働時間が20時間以上で、
31日以上雇用見込みがある者



高知県労働委員会からのお知らせ ～新たに約 100 問の Q&A を追加～ AI-FAQシステムでくろしおくんが「労働相談」にお答えします！

高知県労働委員会に寄せられる労働相談のうち、よくある質問を AI-FAQ システムに掲載しており、24 時間ご利用いただけます。

✓ 高知県庁のトップページや高知県労働委員会事務局ホームページの右下に表示される黄色のアイコン「質問に答えます！くろしおくん」をクリック（下記参照）



高知県労働委員会のホームページでは、AI-FAQ システムやこれまで掲載してきた労務改善 Q&A もご覧になることができます→



✓ 「くろしおくんが答えるよ」が表示されます



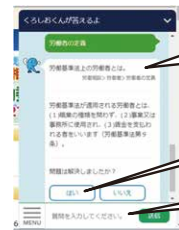
①項目から選択する場合
「労働相談」をクリックし、
カテゴリからFAQを選択

又は

②言葉を直接入力する場合
「入力欄」にキーワード（例：賃金 未払）
を直接入力して「送信」をクリック



✓ くろしおくんの案内に沿っていくと・・・



よくある質問と回答が
表示されます

回答が参考になれば
「はい」をクリック

探しているFAQでなければ
キーワード検索を
試してみましょう

育児・介護休業法の改正について

労務改善

Q&A

Q

令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から段階的に施行されるようになったと聞きましたが、事業主としてどのような対応が求められるようになりますか。

A

今回の改正では、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設等と併せて、事業主に育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付けの措置が講じられることとなりました。

1 具体的には、令和4年4月1日から以下のとおり施行されました。

(1) 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

(ア) 育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は研修の実施、相談体制の整備（相談窓口設置等）、育休取得事例の収集・提供、育休制度と育休取得促進に関する方針の周知のいずれかの措置を講じなければなりません。

(イ) 本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育休制度、申出先、育児休業給付に関すること、労働者が育休期間について負担すべき社会保険料の取扱いに関する事項の周知と休業の取得意向の確認を、面談や書面交付等の方法で個別に行わなければなりません。

(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休業及び介護休業の要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件が廃止されます。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することは可能です。

2 また、令和4年10月1日からは以下のとおり施行されます。

(1) 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み「産後パパ育休」の創設
子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能で、休業の申出期限は原則休業の2週間前まで、分割して2回取得可能。労使協定を締結している場合に、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の就業が可能。

(2) 育児休業の分割取得

分割して2回まで取得可能。

厚生労働省が作成している解説資料「(事業主向け) 説明資料『育児・介護休業法の改正について～男性の育児休業取得促進等～』」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>) では、改正の各内容の詳細や、措置実施の際の留意事項等について記載されていますので、参考にしてください。

高知県労働委員会

〒780-0850 高知市丸ノ内 2-4-1 県庁北庁舎 4F

お気軽にご相談ください!

TEL 088-821-4645