

すべての事業所でご確認をお願いいたします

2022 年 2 月 21 日

実施事業所 代表者様各位

福祉はぐくみ企業年金基金事務局
〒160-0002 東京都新宿区四谷坂町 9 番 9 号
三廣ビル 9 階

育児・介護休業法改正に伴う「育児・介護休業規程」の 最新版ご提出のお願い

拝啓 ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

今回、貴事業所の「福祉はぐくみ企業年金基金に係る取扱い規程（以下、「はぐくみ基金に係る取扱い規程」といいます。）」の内容のうち、「休職等の期間の取扱い」（第 4 条）で規定する「育児休業期間」の定義のために引用している就業規則（「育児・介護休業規程」等をいいます。名称は事業所によって異なります。）の最新版の提出についてお願いしたくご連絡を差し上げました。

ご存知のとおり、2021 年 6 月に育児・介護休業法が大幅に改正され、2022 年 4 月 1 日から段階的に施行されます（別紙（2）参照）。これらの法改正に対応するためには多くの場合、就業規則を改正する必要がありますが、あわせてはぐくみ基金に係る取扱い規程も改正し、当基金より厚生労働省に届け出る必要がございます。

つきましては、法改正に対応された就業規則（育児・介護休業規程等）をデータでお送りいただき、また同封の「規約変更申込書」に、お届け日のご記入及び印字された事業主名横に押印の上、返信用封筒にてご返送ください。

※記載事項に誤りがある場合は、恐れ入りますがご一報ください。なお、「所在地」と「実施事業所名」は、厚生年金保険の適用事業所（私学共済の場合は「納付通知書」の宛名）として登録されているものをそのまま使用します。

お忙しい中、誠に恐縮ではございますが、ご対応のほどお願い申し上げます。

敬具

ご提出期限	2022 年 3 月 23 日(水)必着
就業規則(育児・介護休業規程等)をデータでお送りいただく際の宛先	kikin@hagukumikikin.jp ※ ファイル名には事業所名をお入れください。表記形式は問いません。 ※ 規程が法人内で共通の場合、データは1点で結構です。ただし、「規約変更申込書」は実施事業所単位で全てご返送ください。

本件に関するお問合せ先 担当：里見（サトミ）
TEL：03-6709-8727 Mail:kikin@hagukumikikin.jp

「福祉はぐくみ企業年金基金に係る取扱い規程」では、**アカ字**の部分のように修正します。

（休職等の期間の取扱い）

第４条 次の各号に定める期間のいずれか(以下、「休職等」という。)を開始する場合には、当該開始する日に、基金の加入者の資格を喪失するものとする。なお、休職等の期間が終了した場合には、その翌日に加入者の資格を再取得するものとする。

- （１）就業規則（20XX 年 X 月 X 日現在において効力を有するものとする。）第 18 条に定める休職期間
- （２）育児介護休業規程（**2022 年 4 月 1 日現在**において効力を有するものとする。以下同じ。）第 5 条に定める育児休業期間
- （３）育児介護休業規程第 9 条に定める介護休業期間

なお、育児介護休業法の改正は段階的に施行されます（別紙（２）の①と②は 2022 年 4 月 1 日施行、③と④は同年 10 月 1 日施行）。貴法人の就業規則（「育児・介護休業規程」等）の改正を、2022 年 4 月 1 日に全て対応する場合は、基金へのお届けは今回限りとなります。就業規則の改正を 4 月 1 日施行分と 10 月 1 日施行分とで分ける場合は、10 月 1 日施行の際にも、今回と同様のお届けを基金にしてください。

別紙（２）

就業規則（育児・介護休業規程等）の改正例（詳しくは貴法人の顧問社労士等にお尋ねください）

①有期契約労働者の休業取得要件緩和（育児休業に関する変更） 2022 年 4 月 1 日施行

第〇条 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1 歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り育児休業をすることができる。

- (1) 引き続き雇用された期間が 1 年以上 ←削除してください
- (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

※ 労使協定の締結により「引き続き雇用された期間が 1 年未満の労働者」を休業取得対象者から除外することは、有期・無期雇用者とも可能です。

②有期契約労働者の休業取得要件緩和（介護休業に関する変更） 2022 年 4 月 1 日施行

第〇条 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り介護休業をすることができる。

- (1) 引き続き雇用された期間が 1 年以上 ←削除してください
- (2) 介護休業開始予定日から 93 日経過日から 6 か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

※ 労使協定の締結により「引き続き雇用された期間が 1 年未満の労働者」を休業取得対象者から除外することは、有期・無期雇用者とも可能です。

③産後パパ育休（出生時育児休業）規定の新設に関する変更 2022 年 10 月 1 日施行

第〇条 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から 8 週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。

④育児休業の分割取得及び開始日の柔軟化に関する変更 2022 年 10 月 1 日施行

第〇条 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として育児休業を開始しようとする日の 1 か月前までに申し出るものとする。なお、育児休業の申出は、一子につき 1 回限りとする。
→一子につき 2 回までとする。

第〇条 …子が 1 歳 6 か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の 1 歳の誕生日に限るものとする。

→

第〇条 …子が 1 歳 6 か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の 1 歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第 5 条第 3 項（本項）に基づく休業を子の 1 歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。