

育児・介護休業法の改正を踏まえた 主な省令事項①（令和 4 年 4 月 1 日施行）（案）

1. 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認のための措置に関する事項について

（1）事業主が労働者に対して行う個別の制度周知の内容は、次に掲げるものとする。

- ①育児休業に関する制度
- ②育児休業申出の申出先
- ③育児休業給付に関すること
- ④労働者が育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

【参考】

●男性の育児休業取得促進策等について（建議）

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

（2）妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対する個別の働きかけ及び環境整備

○ 労働者への個別の働きかけ

- ・本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対し、個別に周知し、取得の働きかけをすることを事業主に義務付けることが適当である。具体的には、労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨（出産日又は出産予定日を含む。）の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度及び現行の育児休業制度等を周知するための措置と、これらの制度の取得意向を確認するために必要な措置を義務付けることが適当である。

●育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和 3 年 4 月 1 5 日参議院厚生労働委員会）※衆議院厚生労働委員会の附帯決議も同内容

十、育児休業等の制度への理解不足により、労働者の権利行使が妨げられることのないよう、事業主が妊娠・出産の申出をした労働者に対して、育児休業制度のみでなく、休業の申出先や休業中の所得保障などについても知らせることとするなど、育児休業の取得に対して実効ある措置を講ずること。

(2) 事業主が労働者に対して行う個別の制度周知・意向確認は、次のいずれかの方法によって行うものとする(③及び④は労働者が希望する場合に限る。)

- ①面談による方法
- ②書面を交付する方法
- ③ファクシミリを利用して送信する方法
- ④電子メール等の送信の方法

【参考】

●今般規定する事業主が労働者に対して行う個別の制度周知・意向確認の方法は、育児休業申出がされた際に、事業主が労働者に対して行う通知の方法に、建議を踏まえて、面談による方法を追加した上で、労働基準法における労働条件明示と同様に、近年の通信手段の多様化を踏まえ、労働者が希望した場合には、webメール(Gmail等)やSNS(LINEやFacebook等)による方法も可能とする。

●なお、現行の育児休業の申出方法は次のとおり(②及び③は事業主が適切と認めた場合に限る。)である。

- ①書面を交付する方法
- ②ファクシミリを利用して送信する方法
- ③通信端末機器に送信する方法(※電子メールやイントラネットを想定)

今般、育児休業申出やそれに応じる事業主からの通知等についても、それぞれ受け手が希望した場合は、個別の制度周知・意向確認と同様に電子メール等の送信の方法を可能とする。

●男性の育児休業取得促進策等について(建議)

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

(2) 妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対する個別の働きかけ及び環境整備

○ 労働者への個別の働きかけ

- ・ 個別労働者への周知の方法としては、中小企業にも配慮し、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択することとすることが適当である。なお、取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知及び意向確認を認めないこと、また、事業主から意向確認のための働きかけを行えばよいことを、指針において示すことが適当である。

- (3) 労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事実は、次に掲げる事実とする。
- ①労働者が特別養子縁組の監護期間にある子を養育していること、養育する意思を明示したこと。
 - ②労働者が養子縁組里親として委託されている子を養育していること、受託する意思を明示したこと。
 - ③労働者が養子縁組を希望して一歳に満たない者を受託しようとしたが、実親の同意が得られなかったため、養育里親として一歳に満たない者を委託されていること又は受託する意思を明示したこと。

【参考】

- 現行の育児休業において、取得の対象としている養子等について、当該子を養育していること又は養子等を養育する意思を明示したことを申し出たときには、事業主は個別周知・意向確認を行うものとする。
- 育児休業の対象となる子の範囲
 - ①特別養子縁組の監護期間にある子
 - ②養子縁組里親に委託されている子
 - ③児童相談所において養子縁組を希望する里親に委託しようとしたが、実親の同意が得られなかったため、養育里親として当該里親に委託されている子

2. 育児休業の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置に関する事項について

○ 育児休業の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置は、「雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施」、「育児休業に関する相談体制の整備」の他に、次に掲げるものとする。

- ①雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及び当該事例の提供
- ②雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

【参考】

●参照条文

◎改正法第2条による改正後の育児・介護休業法（抄）
（雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置）

第二十二條 事業主は、育児休業申出が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- 二 育児休業に関する相談体制の整備
- 三 その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置

2 （略）

●男性の育児休業取得促進策等について（建議）

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

（2）妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対する個別の働きかけ及び環境整備

○ 休業を取得しやすい職場環境の整備のあり方

- ・ 新制度及び現行の育児休業を取得しやすい職場環境の整備の措置を事業主に義務付けることが適当である。職場環境の整備の具体的な内容としては、中小企業にも配慮し、研修、相談窓口設置、制度や取得事例の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択することとすることが適当である。

●育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和3年4月15日参議院厚生労働委員会）※衆議院厚生労働委員会の附帯決議も同内容

九、選択肢の中からいずれかの措置を講じなければならないとされている雇用環境の整備については、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいことについて、事業主の理解を得るよう努めること。（略）

3. その他

法改正に伴う所要の規定の整備を行う。