育児・介護休業法の改正に対応しましょう！①

育児休業等を取得しやすい雇用環境の整備
妊娠、出産の申出をした従業員への周知

（一社）名北労働基準協会 労務管理推進室長
社会保険労務士 藤原 朋子

令和４年４月より、育児介護休業法が順次改正施行されます。その主な目的は、男性の育児参加を促進することです。今回から９回にわたり、改正育児介護休業法の改正事項や具体的な取り組み方について、解説していきます。

まず、令和４年４月より施行されているのは、次の点です。

①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業は、要件を満たせば男女問わず取得することのできる権利です。しかし、男性の育児休業取得率は令和２年度で12・65％と女性の81・６％に比べ低く、男性の制度利用のしづらさが指摘されています。そこで、育児休業や10月から施行される産後パパ育休の申し出をしやすくするため、事業主は、以下のうちいずれかの措置を１つ以上講じることが、義務化されました。

○育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施

研修を行う場合、全労働者を対象とするのが理想ですが、少なくとも管理職については全員に対して実施してください。管理職が休業制度やその必要性を知っておくことは、制度の利用促進のための第一歩です。

○育児休業・産後パパ育休に関する相談窓口の設置等、相談体制の整備

休業の制度や取得について気軽に相談できるように、相談窓口を設置し、社内に窓口を周知してください。

○育児休業・産後パパ育休に関する自社の取得事例の収集及び提供

自社内での休業取得事例をまとめ、全従業員が参考にできるように配布等を行います。

○自社の育児休業・産後パパ育休制度や育児休業取得促進に関する方針の周知

会社として、休業を促進していくことをアピールします。文書の配布や掲示、イントラネットでの掲示などが考えられます。

②妊娠、出産等を申し出た労働者に対する個別周知、休業取得の意向確認

本人または配偶者が妊娠、出産した等の旨を申し出た労働者に対して、面談又は書面交付（労働者が希望した場合はＦＡＸ、メール等も可）によって、育児休業・産後パパ育休に関する制度や取得の申し出先、育児休業給付金、社会保険料の取り扱いについて説明し、休業の取得意向を確認しなければなりません。育児休業の取得をためらう理由の一つに、収入についての不安が考えられます。育児休業給付金や社会保険料の取扱いについては、一定の要件を満たす場合は利用することが可能ですので、丁寧に説明していただくことが有効と考えられます。これらの制度等は複雑な仕組みになっており、口頭のみでの説明では理解が難しいため、説明のための書式を準備して、説明に活用するのがよいと思われます。厚生労働省から参考となる素材が公開されていますので、そちらを活用されるのも有効です。休業取得の意向確認については、働きかけをすることでよいとされています。

４月施行のもう１点については、次回説明いたします。

■　■

愛知県下各労働基準協会では改正育児・介護休業法に関する『労働者・出産育児を申し出た労働者へのインターネット研修』と『労務人事・相談窓口担当者向けインターネット研修』を実施しています。

詳しくは、次のＱＲコードもしくは当協会総合受付（☎052―961―1666）にお問い合わせください。

①　②

①「育児休業・パパ育休研修」「労働者からの相談代行」案内

②勤労者労働総合相談センター

タイトル・イラスト　木村武司