

# 妊娠・出産の申出をした労働者に対する 周知・意向確認に関する書面

育児介護休業法が改正され、その一部は令和4年4月1日から施行されます。そこで今回は、妊娠・出産の申出をした労働者に対する周知・意向確認に関する書面についての留意点を説明します。

弁護士  
田村 裕一郎  
弁護士  
古田 裕子

## 1 個別の周知・意向確認に関する改正

育児介護休業法が改正され、妊娠・出産の申出（または一定の養子縁組に関する申出）をした労働者に対して、個別に制度を周知し、休業の取得の意向を確認する措置を講ずることが義務付けられました（令和4年4月1日施行）。

周知の内容は、「育児休業に関する制度」「育児休業申出等の申出先」「育児休業給付に関すること」と「社会保険料の取扱い」と定められています。また周知は、個別にすることが必要であり、①面談、②書面交付、③FAX、④エ

## 2 周知・意向確認に関する書面作成にあたっての留意点

1ル等の方法によって行なう必要がありますので、本書式では、①の書面を前提としています。

### (1) 育児休業について

法改正（令和4年4月1日施行）により、育児休業の対象者について有期雇用労働者の要件が緩和されます（ただし、労使協定による除外あり）。

また、令和4年10月1日以降、分割取得が可能となるほか、後述の産後パパ育児の新設を受けて、パパ休暇（出生後8週間以内）に夫が育児休業を取得した場合、それ

とは別に2回目の育児休業が取得できる制度）が廃止されること等にも注意すべきです。

### (2) 出生時育児休業（産後パパ育児）について

法改正（令和4年10月1日施行）により、出生後8週間以内に4週間まで取得（分割して2回取得することも可能）できる産後パパ育児の制度が新設されました（休業中の就業なども、条件を満たせば可能です）。

なお、施行日前であっても、たとえば出産予定日が令和4年10月以降など制度利用の可能性がある場合などは、産後パパ育児についても周知・意向確認に含めること

が望ましいです。

### (3) 申出先および申出期限

申出期限については、法定どおりとしています。産後パパ育児の申出は、原則休業の2週間前までですが、雇用環境の整備など、法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ることにより、休業の1か月前までとすることが可能です。

### (4) 育児休業給付、および育児休業中の社会保険料について

社会保険料については、現行制度では、①月末時点で育児を取得している場合に免除されていますが、令和4年10月1日以降、この場合に加え、②育児休業を取得し

### 掲載(予定)テーマ

- 1月号 妊娠・出産の申出をした労働者に対する周知・意向確認に関する書面
- 2月号 ワークेशन規程
- 3月号 ハラスメント窓口の周知文
- 4月号 副業・兼業における管理モデルの三者間合意書
- 5月号 育児休業中の就業に関する労使協定
- 6月号 育児休業中の就業に関する申出・提示・同意書

## ■妊娠・出産・育児に関する制度の説明書兼意向確認書の例

### 妊娠・出産・育児に関する制度の説明書兼意向確認書

#### 1 育児休業の制度について

##### (1) 育児休業

対象者	従業員	対象外：①入社1年未満 ②(略)〈改正に注意〉
期間	原則子が1歳に達する日までの間で希望する期間を特定してください。 ※理由がある場合、2歳に達する日までの延長が可能です。 ※パパ・ママ育休プラス：配偶者が育児休業を取得している場合、要件を満たせば1歳2か月に達するまで、かつ、①出産日、②産後休業(①②は女性の場合)、③育児休業、④出生時育児休業を合計して1年以内の休業が可能です。	
概要	(～令和4年9月)原則1回。ただしパパ休暇の場合、再度の取得が可能です。 (令和4年10月～)分割して2回取得することが可能です。	

##### (2) 出生時育児休業(産後パパ育休)(令和4年10月～)

対象者	男性従業員	対象外：(略)
期間	子の出生後8週間以内に4週間までの間で希望する期間を特定してください。	
概要	※分割して2回取得することが可能です(まとめたの申出が必要)。 ※休業中に就業を希望する場合、人事部〇〇までご連絡ください。	

#### 2 申出先および申出期限

人事部〇〇に、期限((1)は原則休業の1か月前、(2)は原則休業の2週間前)までに申し出てください。

#### 3 休業中の給付、社会保険料について

##### (1) 育児休業給付

受給資格(詳細は人事部〇〇にご確認ください)を満たした場合、原則、休業開始時の賃金の67%(6か月経過後は50%)の給付(非課税)を受けることが可能です。

##### (2) 社会保険料の免除

①その月の末日が育児休業期間中の場合(令和4年10月～または②その月中に14日以上育児休業を取得した場合)、社会保険料(本人負担分、会社負担分)が原則免除されます(令和4年10月～賞与に係る社会保険料：1か月を超える育児休業を取得した場合に免除)。詳細は、お問い合わせください。

(令和4年10月～※産後パパ育休中の就労日数によっては(1)(2)の対象外となる可能性あり)

#### 4 その他、妊娠・出産・育児に関する当社の制度について

妊娠中に利用できる制度	
例：通勤緩和(時差出勤)	医師等の指導がある場合、時差出勤等の措置をとれます。
出産、育児に利用できる制度	
例：育児短時間勤務制度	3歳未満の子を養育する場合、所定労働時間を6時間にできます。

#### 5 ハラスメントについて

妊娠・出産の申出をしたこと、育児休業等の制度を利用したことによって不利益な取扱いを受けることはありません。妊娠・出産・育児やこれらの制度利用に関するハラスメントについては、次の窓口にご相談することができます。(以下略)

#### 育児休業に関する意向確認書

\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

上記説明を受け、私\_\_\_\_は次のとおり育児休業取得に関する意向を連絡します。

☐育児休業を取得予定/☐出生時育児休業を取得予定/☐取得する予定なし/☐未定

た日が14日以上ある月も免除の対象となります。なお、賞与に係る社会保険料について、令和4年10月1日以降は1か月を超える育児休業に限り免除対象となります。  
また、指針において、産後パパ育休中の就業の仕組みを知らせる

場合には、就業日数によっては育児休業給付や社会保険料免除が受けられなくなる可能性があることについても説明すべきとされているため、注意が必要です。  
(5) その他  
本書式では、育児休業以外にも

利用可能な制度を記載する内容としています。  
また、周知・意向確認の措置は、育児休業の取得の申出を円滑にするためであるため、取得を控えさせるような形で行なうことは認められていません。

さらに、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止に加え、改正法では、妊娠・出産に関する申出をしたこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されていますので、これらについて記載しています。