



## 「産休・育休制度」の実務と勘どころ

・第7回・

# 従業員から育児休業に関する相談を受けたときの対応

女性はもちろん、男性も育休を取得しやすく、仕事と育児を両立できる会社にするために、総務担当者にできること・やるべきことを実務に沿って解説します。

社会保険労務士法人名南経営  
特定社会保険労務士

宮武貴美

- 第5回 育児休業期間中の社会保険料の免除制度
- 第6回 産後パパ育休の取得に対し支給される出生時育児休業給付金
- 第7回 従業員から育児休業に関する相談を受けたときの対応
- ◎ 第8回 必要となる男性育休取得率の公表と活用したい認定制度
- ◎ 第9回 妊娠中の社員をサポートする仕組みづくり
- ◎ 第10回 子育て中の社員をサポートする仕組みづくり

## 育休を取り巻く環境の変化

改正育児・介護休業法が2022年4月および10月に施行されたことにより、男性が育児休業を取得することに対する意識が変化しているように見受けられます。実際、男性従業員から、企業の総務担当者に育児休業の取得に関する相談が寄せられることもあり、総務担当者としては、適切に対応することが重要になっています。

そこで、従業員から育児休業に関する相談を受けたとき等に、総務担当者が押さえておきたい実務ポイントを確認します。

## 法令で求められる対応

2022年4月から改正育児・介護休業法が施行され、従業員が育児休業（「産後パパ育休」を含む。以下同じ）を取得しやすくなるような雇用環境の整備が義務化されました。同時に、従業員本人

や従業員の配偶者が妊娠したり、出産したりしたことを申し出た従業員に対する個別周知・意向確認が義務化されました（詳細は連載第1回を参照）。

## （1）雇用環境の整備としての相談対応

雇用環境の整備は、以下の4つのうち、いずれかの措置を講じることが義務となっています。

- ① 育児休業に関する研修の実施
- ② 育児休業に関する相談体制の整備

- ③ 自社の従業員の育児休業取得事例の収集・提供

- ④ 自社の従業員へ育児休業に関する制度および育児休業取得促進に関する方針の周知

特に、②の措置を講じた場合には、実質的な対応が可能な窓口を設ける必要があり、従業員からさまざまな相談が寄せられることが想定されます。

対応すべき具体的な内容は明示されていませんが、育児休業に関して幅広い事項の相談に対応する必要があるでしょう。

## （2）個別周知としての相談対応

個別周知・意向確認では、従業員の相談に対応することまでを求めるものではありませんが、妊娠

や出産により、育児休業が現実化するなかでの対応になるため、より具体的な相談が従業員から寄せられる可能性があります。

ちなみに、個別周知することが義務となっている事項は次の①～④ですが、厚生労働省が公開している個別周知・意向確認の様式例では、⑤～⑦のような事項を好事例として掲げています。

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

- ⑤ 男性が育児休業を取得するメリット
- ⑥ 育児休業以外の両立支援制度の案内
- ⑦ 社長からのメッセージや会社の目標

従業員が、制度を理解したうえで、育児休業を取得するか否かを適切に判断できるような説明を行いたいものです。

## （3）相談対応の実務

育児休業の取得を検討する従業員は、個別周知事項のほか、左表のような「育児休業を取得した場合の関連事項」について関心が高



『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』  
小社刊 2,420円(税込)



みやたけ たかみ 中小企業から大企業まで、実務に即した人事労務管理のアドバイスを行なう。現場に詳しく、わかりやすい解説には定評がある。主な著書に『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』(小社刊)がある。

く、相談事項として挙がってくるかと思われます。

従業員本人または従業員の配偶者が妊娠前の場合、具体的に説明できない事項も多いかと思いますが、従業員からの相談に対応できるように事前にまとめておくといでしょう。

ちなみに、拙著『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』では、従業員に渡す手引きをパワーポイントで提供しています。前記事項のすべてが網羅できているわけではありませんが、よろしければ参考にしていたければと思います。

なお、育児休業の取得が決まっていたり、将来的な取得希望がある場合には、従業員に同意を得

て、職場の上司と情報共有すること、その後の対応がスムーズになることもあるでしょう。

### ハラスメント防止の対策

男性の積極的な育児参加の機運が少しずつ盛り上がりつつあり、低迷している男性の育児休業の取得率も今後、上昇すると思われます。ただし、育児休業の取得に否定的な考え方の人がいる職場はまだあると思われるので、会社としてはハラスメント対策にも力を入れる必要があります。

育児・介護休業法では、育児休業・介護休業等の申出や取得等を理由とする解雇等の不利益取扱いを禁止するとともに、上司・同僚

からの育児・介護休業等に関する言動により育児・介護休業者等の就業環境を害することがないように防止措置を講じることが企業の義務としています。

育児休業の取得に関する相談は、総務担当者のみでなく、職場の上司にされることも多く、その上司の個人的な価値観で「産休や育休を取るのであれば辞めてもらおう」「男性が育休を取るなんておかしい」「育休を取るなら次の査定で昇進はできない」といった発言が行なわれないようにしなければなりません。

上司や職場の同僚の理解のない対応で、育児休業の取得を希望する従業員が取得を断念したり、退職を選択したりしないようにする

必要があります。

「育児休業に関する研修の実施」は、雇用環境の整備において選択肢の1つでもあります。研修を実施することにより、制度に関する知識取得と、取得者への理解を深めていくことが、1つの解になるかもしれません。

### 望ましい職場風土の醸成

取得要件を満たした従業員が育児休業を取得することは、法律に定められた当然の権利です。適切な申出を行なうことで取得でき、特段、上司や会社の許可を得る必要はありません。

一方で、通常、職場は複数の従業員によって構成され、業務が遂行されています。一時的な休業であっても、育児休業を取得することで職場に負担がかかることは必然でしょう。

育児休業を取得する従業員が、当然の権利として取得するのではなく、職場の協力があって、一時的に育児に軸足を置く期間が確保できることに感謝できるような、そんな風土を醸成していきたいものです。

