

ハマの労務コンサル短信

〈No.26〉改正育児・介護休業法「個別の周知」「意向の確認」の義務付けについて

〈No.19〉内閣府主催「賃上げを幅広く実現するための政策アイデアコンテスト」優勝作品について
〈No.20〉米国で見直されるエクセプトの要件～日本への影響は？
〈No.21〉外国人労働者の現状と課題について
〈No.22〉日本の解雇規制は国際的にみると厳しくないのか？
〈No.23〉最高裁「同一労働同一賃金」最新判決について
〈No.24〉改めて労働基準法を考える
〈No.25〉低落続く日本の労働生産性

ビー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

＊イメージわからない義務内容

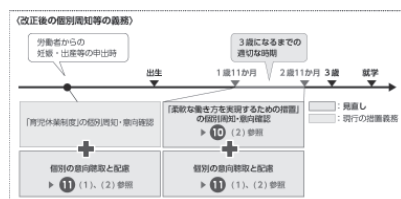
来月4月からと10月から、2回に分けて育児・介護休業法のいくつかの改正法が施行されます。人事の皆様は、育児・介護休業規定の改訂手続きやそれに伴い新たな内容となる労使協定の結び直し作業にお忙しいことと拝察します。

今回は、規定改定などに加えて、例えば、育児関連では、10月から妊娠・出産の申出の社員を対象に「個別の意向聴取と配慮」、3歳になるまでの適切な時期の社員（具体的には、お子さんが1歳11ヵ月に達する日の翌々日から2歳11ヵ月に達する日の翌日までの間に、その社員）に、3歳以降の子を養育するにあたり柔軟な働き方が実現できるよう、会社が整備しなければならない措置の内容について、「個別周知」と「意向確認」ならびに「個別の意向聴取と配慮」、それぞれの対応が義務付けられることになりました。育児の「義務付けられる」内容は、図のブロックで示されている⑩と⑪となります。

「個別周知」と「意向確認」、

「個別の意向聴取」と「配慮」とは具体的に何なのか？筆者にはこれから4つの言い回しを見ただけでは、措置義務の一片のイメージすら持つことはできませんでした。

図 10月からの育児関連の措置義務の全体像



厚生労働省「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」

これに先立つ4月からは介護関連で、介護離職防止のための措置が企業には新たに義務付けられました。介護に直面したことを申し出た従業員には、各社の介護休業規定などの介護関連の内容の個別の周知と意向の確認が、介護に直面する前の早い段階の社員には、各社の介護休業規定などの介護関連情報の提供が、新たに義務付けられることになります。ちなみに、介護に直面する前の早い段階の社員とは「40歳に達する日の属する年度の初日から末日までの期間」または「社員が40歳に達する日の

翌日から起算して1年間」のいずれかであるとされています。

＊効果が見えた前例に倣う

これら、厚生労働省発信の通達やQ&Aを何度読んでも分かりにくさは否めません。厚生労働省の新パンフレットを取り寄せ、ようやく企業人事がやるべき内容が判明しましたが、その後の手続きの煩雑さにうんざりします。弊社PMPでも昨年末から、取引先各社人事と改正育児・介護休業法についての打ち合わせを行い、また筆者はセミナー等で改正内容についての解説を行っていますが、これほど企業人事から評判の悪い“義務”もずいぶんと珍しく思います。

先日、労働行政に携わる幹部の方々と情報交換する機会があり、その際に、これら「個別周知」と「意向確認」、「個別の意向聴取」と「個別の意向の聴取への配慮」が、今回の法改正に加わった背景を伺うことができました。

実は、これに先立つ2022年4月、本人または配偶者の妊娠・出産等



●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ビー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

を申し出た個々の労働者に対して，育児休業制度等に関する「個別の周知と意向の確認」が義務付けられました。そして2022年は17.33%でしかなかった男性の育児休業取得率が，2023年には30.1%と著しく増加していることから，厚生労働省は，これはこの「個別の周知と意向の確認」によるものという認識があるとのことでした。

実際に，2023年に初めて育児休業を取得した男性社員への聞き取り調査でも「会社に育児休業についてのこのような仕組みがあることを今まで知らなかった」と答える社員が多くいたとのことでした。

要は，社員が会社の育児休業規定や介護休業規定の内容を知らないのであれば，企業に社員1人ひとりに規定内容を知らせることを義務付けようというのが政府・行政の考えのようです。

※ 契約内容に関心薄い日本人

ご存じのように育児・介護休業規定は別規定としてしていることが多いですが，これも就業規則の一部であると整理されます。労働基準法第106条には就業規則の周知義務が定められており，その周知の方法は①会社の見やすい場所に掲示または備え付ける，②書面を交付する，あるいは③デジタル化して社員が閲覧を可能とする，のいずれかとされており，育児・介護休

業規定についてもどの企業でもすでにこの措置がとられています。

労働基準法では，就業規則が労働契約の内容の一部となり，従業員がその内容を知らなければ，適切に義務を果たすことも，権利を行使することもできないことから，従業員に対して適切な方法で周知することを企業に義務付けているものです。

厚生労働省が2022年4月，2025年4月と10月からそれぞれ行うとしている「個別の周知」と「意向の確認」，「個別の意向の聴取」と「個別の意向の聴取への配慮」という一連の義務は，労働基準法第106条の就業規則の周知義務に加えて，企業に育児・介護休業規定関連の情報を，育児や介護のニーズを抱えそうな社員には，1人ひとりに対して必ず教えることをさらに義務付けるものであるという整理をしました。

実は就業規則本則についても，社員が読んでいない，理解していないことから生じる労務トラブルは実は少なくありません。対して，日本企業で働く外国人社員は，就業規則本則ばかりでなく，育児・介護休業規定も細かく目を通して，分からないことがあれば人事に問い合わせるという現象が見られます。

就業規則にしろ，雇用契約書にしろ，自分と企業との労働契約であるということの意味を考えれ

ば，「個別周知」と「意向確認」，「個別の意向の聴取」と「個別の意向の聴取への配慮」などの措置義務などなくとも，男性社員も，配偶者の育児負担に十分に配慮して父親の義務として育児を行うのは当然のことではないかとも思います。

筆者はかねてより，日本人社員は雇用が契約によるという法的原則を必ずしも理解していないと言っていますが，今回の厚生労働省の一連の措置義務は，契約への無理解をよしとしたままで，一方の契約当事者である企業に，すでに周知されておりいつでも自分で確認できる育児・介護休業規定という契約内容を，相手の必要な時に「さあ一緒に勉強しましょう」と子供相手に優しく接するかのようになっているようなものです。

最後に，2022年の措置義務のおかげで急激に“改善”されたという男性社員の育児休業の中身＝休業日数を下の表が示しています。育児休業は取るようになりましたが，育児休業日数は女性社員の10分の1よりも少ないようです。

表 取得期間別育児休業後復職者割合

	取得期間	取得後経過期間									
		3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上4年未満	4年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上	平均
女性	平均	100.0	96.5	93.0	88.0	82.0	75.0	68.0	60.0	52.0	82.5
	割合	100.0	96.5	93.0	88.0	82.0	75.0	68.0	60.0	52.0	82.5
男性	平均	100.0	96.5	93.0	88.0	82.0	75.0	68.0	60.0	52.0	82.5
	割合	100.0	96.5	93.0	88.0	82.0	75.0	68.0	60.0	52.0	82.5

注：「育児休業後復職者」は，調査前年度4月1日に育児休業（産後休業）を申請した女性・男性を指す。復職とは，休業終了後，休業前と同じ職場に復職したことを指す。

厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」