

各 部 局 長 殿

国立大学法人新潟大学長

牛 木 辰 男

(公印省略)

妊娠・出産等の申出をした職員に対する育児休業制度等に係る
個別の周知及び意向確認について（通知）

育児・介護休業法の改正に伴い、令和4年4月以降、妊娠・出産（本人又は配偶者）等の申出をした職員に対して、育児休業制度等について個別に周知し、休業取得の意向を確認する必要があります。

つきましては、令和4年4月1日から下記のとおり実施することとしますので、よろしくお取り計らい願います。

記

（個別周知・意向確認）

- 1 職員は、当該職員又はその配偶者が妊娠又は出産したとき等、育児休業の対象となる事実が生じたときは、所属部局の総務担当係へ申し出るものとする。
- 2 所属部局の総務担当係は、前項の申出を行った職員に対し、別添の個別周知・意向確認書（以下「意向確認書」という。）を送付する。
- 3 前項の意向確認書の送付を受けた職員は、育児休業の取得に係る意向を記載し、所属部局の総務担当係へ提出する。提出を受けた総務担当係は、総務部労務福利課へ提出する。

（相談体制）

- 4 育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、総務部労務福利課に相談窓口を置く。
- 5 相談窓口では、個別周知・意向確認に際し、希望する職員に対し面談（オンラインによるものを含む。）により育児休業制度等に係る相談に応じる。

【担当】

総務部労務福利課（育児休業相談窓口）

内 線 6033

E-mail shokuin@adm.niigata-u.ac.jp

【参考】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（抄）

（妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等）

第二十一条 事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該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を申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の規定による申出をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置）

第二十二条 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

【参考】厚生労働省 令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和3年11月30日時点/抜粋）

（個別周知・意向確認を行わなければならない対象労働者について）

Q2-2：子どもが産まれるすべての労働者に個別の周知・意向の確認の措置を実施する必要がありますか。

A2-2：本人又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出があった場合に、これらの措置を実施する必要があるものです。

Q2-3：妊娠・出産報告の時に、「育休を取得するつもりはない」「制度周知は不要」と言っていた労働者にも個別周知及び意向確認を行わなければならないのですか。

A2-3：法第21条は事業主に対して、育児休業に関する制度等の周知及び意向確認の措置を講ずることを義務づけているものですので、労働者が周知や意向確認の措置が不要である旨の意思表示をしていた場合であっても、事業主は、当該労働者に対し措置を講ずることが求められます。

周知の方法や意向確認の措置は、FAX や電子メール等を労働者が希望しない限り面談又は書面の交付（労働者が希望した場合にはFAX、電子メール等による方法でも可能）で行うこととなります。（仮に当該労働者が周知及び意向確認を不要とする旨の意思表示をしている場合には、面談を行わず書面の交付（郵送によることも可能）で行うことも対応の一例としてが考えられます。）