

アップデート法改正

第5回 / 全8回



社会保険労務士
加藤光大

社労士試験は毎年法改正が多岐にわたるため、独学でそれをフォローしていくのは困難です。この連載では、大小さまざまな改正の中から、試験対策上重要な法改正を中心に解説します。

❖ 労務管理その他の労働に関する一般常識 育児介護休業法（令和7年10月1日施行）❖

（1）妊娠又は出産等についての申出があった場合等における措置等（法21条ほか）

「妊娠又は出産等についての申出があった場合等における措置等」に関して新たな規定を設けました。

- ① 事業主は、前項の措置を講ずるに当たっては、厚生労働省令で定めるところにより、同項の規定による申出に係る子の心身の状況又は育児に関する当該申出をした労働者の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資するものとして厚生労働省令で定める就業に関する条件に係る当該労働者の意向を確認しなければならない。

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、又は出産したこと等を申し出たときに、当該労働者に対して、育児休業申出等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ずるに当たっては、厚生労働省令で定めるところ（面談による方法・書面を交付する方法等）により、当該申出に係る子の心身の状況又は育児に関する当該申出をした労働者の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資するものとして厚生労働省令で定める就業に関する条件（始業及び終業の時刻・就業の場所・職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する就業に関する条件等）に係る当該労働者の意向を確認しなければならぬものとしました。

参考 条文にある「前項」では、「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、育児休業申出等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」と規定しています。

- ② 事業主は、前項の規定により意向を確認した労働者に係る就業に関する条件を定めるに当たっては、当該意向に配慮しなければならない。