



【キーワード】 改正育児・介護休業法

育児・介護休業法改正で
医療機関も対応が必要に

2021年6月に改正された育児・介護休業法。22年4月1日から一部が施行され、さらに10月からは「産後パパ育休」など新たな仕組みが始まります。事業所としての医療機関も当然、その対象となります。これから何をすべきか、改正法を紐解き、対応を考えてみましょう。

6項目を改正
より使いやすい制度に

2021年6月、「育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律および雇用保険法の一部を改正する法律」（改正育児・介護休業法）が成立、公布されました。改正の趣旨として「出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備および労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務づけ、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる」とされています。

具体的な改正内容は、①男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み「産後パパ育休」の創設、②育児休業を取得しやすい雇用環境整備および妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務づけ、

③育児休業の分割取得、④育児休業の取得の状況の公表の義務づけ、⑤有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和、⑥育児休業給付に関する所要の規定の整備——です。

産後パパ育休創設
4週まで可能に

このうち、②と⑤は22年4月1日に施行されています。①、③、⑥については22年10月1日、④は23年4月1日の施行です。いずれにしても、今から準備を進める必要があるでしょう。

今回の改正では、現行の育休制度をより使いやすく改良したほか、男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業（産後パパ育休）を創設しました（図表1）。産後パパ育休は、一般の育休とは別に取得できる制度で、子の出生後8週間以内に4週間まで取得できます。

また、現行の育休制度について、原則として分割取得ができませんでしたが、10月以降は、2回まで分割して取得できるようになります。そのほか、育休開始日の柔軟

化や、特別な事情がある場合等に1歳以降の再取得が可能になるなど、改正により「使いやすい」制度となっています。

1000人以上の事業所
取得状況公表義務

②については、「妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置」「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」が義務づけられています。前者の周知事項は、▽育児休業・産後パパ育休に関する制度、▽育児休業・産後パパ育休の申し出先、▽育児休業給付に関すること、▽労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い——が示されています。意向確認等については、▽面談、▽書面交付、▽FAX、▽電子メール等——のいずれかの方法で実施しなければなりません。

環境整備では、▽育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施、▽育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置

等)、▽自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供、▽自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知——のいずれかを実施する必要があります。

また、常時雇用労働者が1000人を超える事業主は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務づけられます。診療所や中小病院ではまず該当しないでしょうが、規模の大きな病院では該当する場合もあるでしょう。

これから準備を進めておこう

制度施行に向けては、就業規則の見直しや労使協定の締結など準備しておかなければならないことがあります。施行は段階的ですから、それに合わせて今から準備を始めることが大切です(図表2)。その際、両立支援等助成金などの仕組みの利用が可能です。特に中小病院や診療所では、「中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業」の活用を検討しても

いいでしょう。

育児・介護休業など、子育てや介護のしやすさは求職者が重視する要素であり、人材の確保に大いに役立つはずですが、確かにコストはかかりますが、補助金等ができるだけ活用すれば最小限に抑えられます。上手に制度構築を図ることで子育てに「優しい職場」とアピールできます。

費用対効果としても、優秀な人材が定着してくれば悪いものではないのではないのでしょうか。

図表1 改正前後の育休制度の概要

	産後パパ育休 (R4.10.1~) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1~)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を柔軟化 ^{※1}	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能 ^{※2}	再取得不可

※1 1歳(1歳6か月)以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳(1歳6か月)時点に加え、配偶者が1歳(1歳6か月)以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。
 ※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

図表2 改正法施行に向けての準備とスケジュール

