



『改正育児・介護休業法のポイント』

出産・育児による従業員の離職を防ぐためにも、男女とも仕事と育児を両立できる社会の実現が求められ、男性新入社員の約8割が育休取得を希望しているという調査結果もありますが、全国的な育児休業取得率は女性が8割台で推移しているのに対し、男性は上昇傾向にあるものの令和2年度で12.65%にとどまっています。また、約5割の女性が出産・育児により退職しており、一方で夫の家事・育児時間が長いほど、妻の出産前後の継続就業割合が高く、第2子以降の出生割合も高いというデータもあります。

このような背景のもとに、育児・介護休業法が改正され、今年の4月1日より段階的に施行されます。今回の改正では、育児休業を取得しやすい環境整備や従業員への個別の制度周知・意向確認などが義務化され、特に、男性の育児休業の取得促進として、通常の育児休業とは別に、新たに出生時育児休業（産後パパ育休）の規定が設けられたところです。

主な改正内容は次のとおりです。

1 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び対象者への個別の周知・意向確認の措置の義務化（4月1日施行）

- ①育児休業等の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主に雇用環境整備に関する措置（研修・相談体制の整備等）を義務づける。
- ②妊娠、出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対して、事業主から育休制度等の周知と休業の取得意向確認を個別に行う措置を義務づける。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（4月1日施行）

有期雇用労働者の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上」という要件を廃止す

る。（ただし、労使協定を締結した場合には、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者として対象から除外することは可能）

3 「出生時育児休業」（産後パパ育休）の創設（10月1日施行）

子の出生後8週間以内に4週間まで取得できる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

- ①休業の申し出は原則休業の2週間前までとする。
- ②休業は2回まで分割取得できる。（初めにまとめて申し出た場合）
- ③労使協定を締結し、事前調整の上で休業中の就業を可能とする。（就業可能日数等は、休業期間中の所定労働日数・所定労働時間の半分が上限。別途、育児休業給付を受ける場合の休業期間中の賃金と給付金の合計は、賃金日額×休業日数の8割が上限となること等に留意が必要です。）

4 育児休業の分割取得等柔軟な取得が可能に（10月1日施行）

新たに創設された産後パパ育休とは別に、通常の1歳までの育児休業についても分割して2回までの取得を可能とし、また、育児休業を1歳6か月又は2歳まで延長する際も、配偶者が1歳到達日または1歳6か月到達日に育児休業を延長している場合は、本人の育児休業開始時点を柔軟化するなど、育児休業を夫婦が交代取得しやすくする。

このように、産後パパ育休の創設をはじめ、より積極的に育児休業を取得できる体制が整備されることとなり、このことが将来的に医療サービスを担う人材を確保することに繋がっていくと考えられます。

（今回の担当 医療労務管理アドバイザー 長谷川 誠 社会保険労務士）

《過去に掲載した記事は、勤改センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：https://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

鳥取 勤務環境改善 検索