

育児・介護休業法の改正を踏まえた 取組について

臨床研修医の育児休業について

- 臨床研修医は通常2年間の有期雇用労働者である。今回の育児・介護休業法の改正により、有期雇用労働者の育児休業の取得要件の一つである「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が廃止されることで、臨床研修医についても、育児休業の取得要件が緩和される。
併せて、臨床研修病院においては、育児休業の取得を希望する臨床研修医が確実に取得できるよう制度の周知を図ることが必要となる。国においても、臨床研修の関係者に対し、制度の周知を図ることが必要ではないか。

妊娠・出産・育児と臨床研修の両立を図るための方策について

- 今回の育児・介護休業法改正及び附帯決議並びに「良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律」の附帯決議の趣旨を踏まえ、臨床研修医が、妊娠・出産・育児と臨床研修の両立を図ることができるような方策を検討してはどうか。

（方策の例）

- ①臨床研修病院が、妊娠・出産・育児と臨床研修の両立に向けた取組（※）の内容について、研修プログラムに記載するとともに、ホームページ等で公表することを推進する。
- ②臨床研修病院の指定に当たり、妊娠・出産・育児と臨床研修の両立に向けた取組（※）を行っていることを考慮する。
- ③都道府県において、各病院における妊娠・出産・育児と臨床研修の両立に向けた取組（※）を評価し、優れた取組を行っている臨床研修病院については、募集定員の設定の際に考慮することを推奨する。

※妊娠・出産・育児と臨床研修の両立に向けた取組の例

研修医がライフイベントについて相談できる窓口の設置、妊娠中の体調不良時に休憩できる場所やスペースの確保、研修医の子どもが利用できる院内保育園・病児保育室の設置、一時保育利用時・ベビーシッター利用時の補助

育児・介護休業法の改正を踏まえた臨床研修病院の対応について

【研修プログラムへの記載】

- 「医師法第16条の2第1項に規定する臨床研修に関する省令」(以下「省令」)及び「医師法第16条の2第1項に規定する臨床研修に関する省令の施行について」(平成15年6月12日付厚生労働省医政局長通知)(以下「施行通知」)に基づき、研修プログラムの「研修医の処遇に関する事項」として、新たに「妊娠・出産・育児に関する施設及び取組」を記載することとしてはどうか。具体的には、例えば、以下の取組を記載することとしてはどうか。

(取組の例) 研修医の子どもが利用できる院内保育園・病児保育室の設置、一時保育利用時・ベビーシッター利用時の補助、妊娠中の体調不良時に休憩できる場所やスペースの確保、研修医がライフイベントについて相談できる窓口の設置

【臨床研修病院の指定申請書への記載】

- 臨床研修病院の指定を受けようとする場合は、省令第4条に基づき、申請書に「妊娠・出産・育児に関する施設及び取組」を記載することとしてはどうか。

(参考) 省令第4条 基幹型臨床研修病院の指定を受けようとする病院の開設者は、臨床研修を開始しようとする年度の前々年度の十月三十一日までに、当該病院に関する次に掲げる事項を記載した申請書を都道府県知事に提出しなければならない。

※協力型臨床研修病院は、第5条において準用

【変更の届出】

- 「妊娠・出産・育児に関する施設及び取組」に変更がある場合は、省令第8条の規定に基づき変更を届け出ることとしてはどうか。

(参考) 省令第8条 基幹型臨床研修病院の開設者は当該病院に関する次に掲げる事項に変更が生じたときは、その日から起算して一月以内に、その旨を都道府県知事に届け出なければならない。

※協力型臨床研修病院は、第8条第2項において準用

【年次報告書への記載】

- 省令第12条に規定する年次報告において、「妊娠・出産・育児に関する施設及び取組」及び「育児休業を取得した研修医の数」を報告することとしてはどうか(年次報告の内容は、施行通知第2の12に基づき、自院のホームページで公表されるため、これらの情報は臨床研修希望者に対して周知される。)。

(参考) 省令第12条 基幹型臨床研修病院の開設者は、毎年四月三十日までに、当該病院に関する次に掲げる事項を記載した報告書を都道府県知事に提出しなければならない。

※協力型臨床研修病院は、第12条第2項において準用

【都道府県における病院ごとの募集定員設定時に勘案すべき事項】

- 令和6年度以降の研修については、都道府県における病院ごとの募集定員の設定時に、年次報告書に記載された「妊娠・出産・育児に関する施設及び取組」を勘案するよう、施行通知に記載してはどうか。

(参考) 施行通知 23 地域における研修医の募集定員の設定

(2) 都道府県における病院ごとの募集定員の設定

都道府県知事は、(1)にて設定された上限の範囲内で、医師少数区域等における医師の数の状況、各病院の研修医の受入実績、その他地域の実情等を勘案して、地域医療対策協議会の意見を踏まえ、病院ごとの定員の算定方法をあらかじめ定め、当該定員を設定すること。

參考資料

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及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要(令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布)

改正の趣旨

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及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、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。

改正の概要

- 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** 【育児・介護休業法】
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
 - ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
 - ②分割して取得できる回数は、2回とする。
 - ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申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付け**
 - ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
 - ②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**
育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であること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、無期雇用労働者と同様に、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を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備** 【雇用保険法】
 - ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
 - ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日(ただし、6②については令和3年9月1日)
- ・4: 令和5年4月1日

育児休業を取得しやすい雇用環境整備 及び 妊娠・出産の申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付け

改正後の制度の概要

1. 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

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 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
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：③④は労働者が希望した場合のみ

オンライン面談もOK

2. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③ 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**
- ④ 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**

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正前後の制度の概要

現 行

● 育児休業の場合

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

● 介護休業の場合

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない



令和4年4月1日～

育児休業・介護休業いずれも、
(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

- ※無期雇用労働者と同様の取り扱い
(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)
- ※育児休業給付、介護休業給付についても同様に緩和

実務上のポイント

- 育児休業の取得要件の、「**1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない**」については、**改正前から変更ありませんが**、判断のポイントは以下のとおりです。
 - ・ 育児休業の申出があった時点で**労働契約の更新がないことが確実であるか否か**によって判断されます。
 - ・ 事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合については、原則として、「**労働契約の更新がないことが確実**」とは判断されません。