

労務ニュース Vol. 37

労務情報などをコンパクトにまとめてお届けします。

- 病院・介護事業者が知っておくべき改正公益通報者保護法
- 令和4年10月1日法改正施行を踏まえた育児休業対応～ハラスメント対策も！

病院・介護事業者が知っておくべき 改正公益通報者保護法

改正公益通報者保護法が令和4年6月1日に施行されました。

この法律は、規模や営利、非営利を問わず全ての事業者に適用されるものです。そして、その組織内で常時働いている労働者の数が301人以上の事業者は、この法律に基づく体制(「内部公益通報対応体制」といいます。)の仕組みを整備するとともに、これを適切に運用することが求められます。

それでは公益通報者保護法とはどういった法律なのか、また、改正に伴い事業者が行わなければならない体制整備等についてみていきたいと思います。

◆ 公益通報者保護法とは

公益通報者保護法は、労働者、退職者、役員が、役務提供先の事業者において法令違反を認識し、事業者の内部や外部(行政機関や報道機関等)へ通報(公益通報)をした場合に、通報をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いを受けることのないよう、公益通報した者の保護と公益通報に関し事業者及び行政がとるべき措置を定めた法律です。

◆ 公益通報の保護要件とは

公益通報者保護法では、「誰が」「どのような事実について」「どこに通報するか」など、一定の要件を満たすものが公益通報とされ保護の対象になります。

(1) 通報者は「労働者など」であること

- 公益通報者保護法によって保護される通報者は、
- 労働基準法第9条の労働者(正社員、契約社員、アルバイト・パート) ※ 公務員も含まれます。
 - 労働者であった者のうち、退職後から1年以内に通報した者
 - 役員
 - 派遣労働者(派遣労働終了から1年以内に通報した者も含む)
 - 取引先事業者の労働者(通報の日の1年前までにその事業に従事していた取引先事業者の労働者も含む)

※ 「取引先事業者」は、請負契約の相手方事業者のほか、卸売業者などとの継続的な物品納入契約、清掃業者などとの継続的な役務提供契約、コンサルティング会社などとの継続的な顧問契約などの相手方事業者も含まれます。

(2) 通報する内容は、特定の法律に違反する犯罪行為や過料の対象となる行為などであること

公益通報の対象となる事実(通報対象事実)は、通報の対象となる法律(令和4年6月1日現在493本)に違反する犯罪行為もしくは過料対象行為、または行政指導や行政処分理由となる行為であることが求められます。

※ 対象となる法律の例:「医師法」、「医療法」、「介護保険法」、「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」、「労働基準法」など

対象ではない法律に違反しても、その通報者は公益通報者保護法による保護の対象になりません。

(3) 通報先

通報先には次の3つが定められています。

- 1号通報—事業者への通報(「内部公益通報」ともいいます)
- 2号通報—行政機関への通報(「外部通報」の一種です)
- 3号通報—報道機関などへの通報(「外部通報」の一種です)

この3つには優先順序があるわけではなく、通報したい先に通報することができます。

また、保護されるための要件がそれぞれに定められており、通報先の違い1号<2号<3号の順に要件が厳しくなります。

(※詳しくは消費者庁ホームページ 公営通報者保護制度～通報者の方へ をご参照ください。

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/report/

◆ 事業者がとるべき措置(内部公益通報対応整備義務)

改正公益通報者保護法は、事業者の通報体制整備義務を定めましたが、常時使用する労働者の数が300人以下に事業者については努力義務としています。

労働者の数が301人以上の事業者と300人以下の事業者との相違点を次表にまとめました。

		301人 以上	300人 以下
事業者対応	公益通報対応業務従事者の指定(法11条1項)	法的義務	努力義務
	内部公益通報対応体制の整備、その他必要な措置(法11条2項)	法的義務	努力義務
罰則等	報告徴収、助言、指導、勧告(法15条)	○	○
	報告徴収に応じない虚偽報告の過料(法22条)	○	○
	勧告に従わない旨の公表(法16条)	○	×

次に、事業者がとるべき対応事項についてみていきます。

(1) 公益通報対応業務従事者の指定

公益通報対応業務を行う人(内部公益通報の受付、調査、是正に必要な措置)であって、業務に関して通報者氏名などを知らされる人を、「従事者」として指定する必要があります。

従事者又は従事者であった者には、公益通報業務で知りえた情報について漏らしてはならない、という守秘義務が法律上定められており(法21条)、違反した場合には30万円以下の罰金が科されることとなります。

従事者を定める際には、従事者となる者の予期に反して刑事罰が科される事態を防ぐため、従事者の地位に就くことが明らかとなる書面により指定するなどの方法によって定める必要があります。

なお、「公益通報対応業務を行う人」は、公益通報対応業務の全て(窓口での受付対応から調査、是正措置まで)を行う人だけではなく、その一部(窓口での受付対応のみ)を行う人であっても、該当します。

(2) 内部公益通報対応体制の整備、その他必要な措置

内部公益通報対応業務を行う体制整備やその他の措置として以下の対応が求められています。

- ・ 部門横断的に内部公益通報を受け付ける窓口の設置(内部公益通報受付窓口を設置等)
- ・ 幹部からの影響力を排した体制作り(組織の長その他幹部からの独立性の確保に関する措置)
- ・ 窓口において受け付けた内部公益通報の調査・是正措置の実施(公益通報対応業務の実施に関する措置)
- ・ 利害関係者の排除(利益相反の排除に関する措置)
- ・ 公益通報者を保護する体制の整備(不利益取り扱いの禁止、範囲外共有・通報者探索の防止措置)
- ・ 労働者、役員、退職者に対する教育・周知(法および内部公益通報対応体制の仕組み、公益通報者の保護に関する教育・周知)

より具体的な内容については、「公益通報者保護法第11条第1項及び第2項の規定に基づき事業者がとるべき措置

に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(令和3年内閣府告示第118号)(以下「指針」という)と、「公益通報者保護法に基づく指針(令和3年内閣府告示第118号)の解説」(以下「指針解説」という)をご覧ください。

指針

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_210820_0001.pdf

指針解説

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/assets/overview_2111013_0001.pdf

体制義務を怠ると指導、勧告を受けたり、違反を公表される場合があります(法15条、16条)。

「指針解説」には、指針を順守するための具体例が示されています。また、推奨される考え方や具体例も示されています。

人材・費用等の物理的制約があるなかで、どこまで体制を整備するかは、法令順守の推進や組織の自浄作用向上など事業主が公益通報制度をどれだけ活用するかがポイントとなります。

令和4年10月1日法改正施行を踏まえた 育児休業対応～ハラスメント対策も！

◆ 育児・介護休業法等の改正概要と施行時期

育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日と10月1日、令和5年4月1日の3段階で施行されます。

主な改正概要と施行時期は次表のとおりとなります。

法律	改正内容	施行時期
育児・介護休業法の改正	1. 育児休業等の周知等に関する見直し 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・取得意向確認の措置の義務付け 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け	R4年 4月1日
	2. 育児休業の見直し 有期雇用労働者の育児休業取得要件の緩和 育児休業の分割取得 育児休業の撤回ルールの見直し 1歳到達日後の育児休業の見直し	R4年 10月1日
	3. 出生時育児休業(通称「産後パパ育児」という)の創設	
	4. 1000人超の企業に育児休業の取得状況の公表の義務付け	R5年 4月1日
雇用保険法の改正	5. 育児休業給付金のみなし被保険者期間の特例	R3年 9月1日
	6. 育児休業給付の改正	R4年 10月1日

◆ 改正後の制度の概要

ここから改正後の制度概要についてみていきます。

育児介護休業法の改正

令和4年4月1日施行

1. 育児休業等の周知等に関する見直し

● 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・取得意向確認の措置の義務付け

個別周知と意向確認は労働者本人又は配偶者が妊娠・出産したことについて申出があった場合、申し出た労働者に対して、育児休業制度等の周知、制度の取得意向確認を「個別に」行うことが義務付けられています。

また、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」と労働者が意思表示をしたとしても、個別周知及び意向確認を行わなければなりません。

個別周知の内容は、以下の4点とされています。

- ① 育児休業(・出生時育児休業)に関する制度
- ② 育児休業(・出生時育児休業)の申し出先
- ③ 雇用保険の育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業(・出生時育児休業)期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

()内の出生時育児休業は令和4年10月1日以降に労働者から妊娠・出産等の申出が行われた場合に周知しなければならないものです。

ただし、妊娠・出産等の申出が令和4年10月より前に行われた場合でも、子の出生が令和4年10月以降に見込まれるような場合には、出生時育児休業制度も含めて周知することが望ましいとされています。

個別周知・取得意向の確認方法は

- ① 面談による方法
- ② 書面を交付する方法(郵送によることも可能)
- ③ ファクシミリを利用する方法
- ④ 電子メール等の送信の方法(電子メール等の記録を出力するなどして書面を作成できるものに限る)

のいずれかで行う必要があります。

このうち③と④は労働者が希望した場合のみとなります。

①の面談による方法については、直接対面のほか、オンラインによる面談を行うことも可能です。

● 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け

育児休業と出生時育児休業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・出生時育児休業に関する研修の実施
- ② 育児休業・出生時育児休業に関する相談体制の整備等(相談窓口設置)
- ③ 自院の労働者の育児休業・出生時育児休業取得事例の収集・提供
- ④ 自院の労働者へ育児休業・出生時育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

- ※ 出生時育児休業については令和4年10月1日から対象
- ※ 個別周知・意向確認の措置や雇用環境整備としての事例紹介、制度・方針周知に活用できる資料素材が厚生労働省ホームページ「育児・介護休業等に関する規則の規定例」に掲載されています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000852918.pdf>

2. 育児休業の見直し

令和4年4月1日施行

● 有期雇用労働者の育児休業取得要件の緩和

これまで育児休業の有期雇用労働者の取得要件として「引き続き雇用された期間が1年以上」が定められていました。

今回の改正で、この点は要件が廃止され、以下の要件のみとなりました。

育児休業:「子が1歳6か月に達する日までに、労働契約が満了することが明らかでないこと」

なお、今回の改正にともない、有期雇用労働者は無期雇用労働者と同様の取り扱いとなり、引き続き雇用された期間が1年未満の場合は、労使協定において、対象から除外可能という形になります。

令和4年10月1日施行

● 育児休業の分割取得

これまで育児休業の申出回数は原則として1子について1回限りとされていましたが、改正後は2回まで可能となりました。

● 育児休業の撤回ルールの見直し

子が1歳に達するまでの育児休業が分割して2回まで取得できることとなったことに伴い、撤回する場合のルールも変わります。

これまで育児休業の申出を撤回した場合、撤回した申出にかかる子については特別な事情がある場合でなければ再度の申出はできませんでした。

改正後は、子が1歳に達するまでの育児休業の申出を撤回した場合、その申出に係る育児休業をしたものとみなされますが、育児休業を2回取得ができることから、残り1回は申出ができます。

● 1歳到達日後の育児休業の見直し

子が1歳到達日後の休業(1~1歳6か月、1歳6か月~2歳の休業)について、取得できる回数を原則として1回と定められ、特別な事情がある場合、再度の申出ができることとされました。

また、1歳到達日後の休業の開始日について、現在は1歳~1歳6か月の育児休業は子が1歳に達した日の翌日、1歳6か月~2歳の育児休業は子が1歳6か月に達した日の翌日に限定されていますが、改正後は原則の開始日は現行のままとしつつ、配偶者が育児休業をしている場合は、「配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日」を開始予定日とすることができるようになりました。

令和4年10月1日施行

3. 出生時育児休業(通称「産後パパ育休」という)の創設

子の出生後8週間以内の期間に4週間(28日以内)の休業を取得できる制度(出生育児休業)で、2回に分けて取得することが可能です。

また、出生育児休業期間中の所定労働日数および所定労働時間の合計の2分の1以下の範囲内で就労が認められています。

令和5年4月1日施行

4. 1000人超の事業所に育児休業の取得状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者が1,000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付けられます。

具体的には、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」のいずれかの割合を公表する必要があります。

取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度です。

インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表することが求められます。

雇用保険法の改正

令和3年9月1日施行

5. 育児休業給付金のみなし被保険者期間の特例

「育児休業給付金」の被保険者期間の要件が、令和3年9月1日から一部変更となりました。

「育児休業開始日を起算点として、その日前2年間に賃金支払基礎日数(就労日数)が11日以上ある完全月が12か月以上あること」に加え、被保険者期間において要件を満たさないケースでも、「産前休業開始日等を起算点として、その日前2年間に賃金支払基礎日数(就労日数)が11日以上ある完全月が12か月以上ある場合には、育児休業給付の支給に係る被保険者期間要件を満たすものとする」となりました。

これにより、これまで要件を満たさなかった場合でも、支給の対象となる可能性があります。

特に、勤務開始後1年程度で産休に入った方などは対象となる可能性があります。

令和4年10月1日施行

6. 育児休業給付の改正

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出生時育児休業を取得した場合、出生時育児休業給付金が受けられます。

受給資格を満たしていれば、休業開始時賃金日額の67%の出生時育児休業給付金を受けることができます。

支給要件

- ・ 休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は就業している時間数が80時間以上の)完全月が12か月以上。
- ・ 休業期間中の就業日数が、最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)以下。

休業開始時賃金日額

原則、育児休業開始前6か月間の賃金を180で除した額。

◆ 就業規則等の見直し

育児・介護休業法の改正により、就業規則や育児介護休業規程の変更が必要となります。

変更した場合、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、そのような労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の意見を聴取したうえで、「就業規則変更届」を所轄労働基準監督署の届け出る必要があります。

◆ 育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止等

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。

今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、出生時育児休業の申し出・取得、出生時育児休業の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

ハラスメントの典型例

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・ 出生時育児休業の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛を感じた。など

このようなことがないように、育児休業が取得しやすい雇用環境整備の取り組みの際、従業員へのハラスメント教育もしっかり行っていくことが肝要です。

コンサルティング統括部からのお知らせ

◆ 医療・労務サポートサービスのご案内

弊社では、第三者評価である「病院機能評価受審支援」や医療従事者が健康で安心して働くことができる「勤務環境改善支援」など医業経営・医療労務分野に広くお手伝いをしてまいりました。

これまでのノウハウを活かし、多くの医療機関様のニーズに応えられるよう、以下のサービスを提供しております。

【医業・労務サポートサービス】

- ① 診療圏分析調査
- ② 患者データ分析レポート【オプション】
- ③ 病院機能評価・勤務環境改善支援 相談
- ④ Webセミナー

その他、院内労務セミナー、医師の働き方改革、労働時間短縮計画作成のご相談も対応しております。

お気軽にお問い合わせください。