

## 育児・介護休業関係

### Q 2012年7月から改正育児・介護休業法が100人以下の企業まで全面施行されるに当たり必要な対応とは何か

2009年に改正された育児・介護休業法はこれまで、常用労働者数100人以下の事業主に対して一部の適用が猶予されていましたが、2012年7月からの全面施行に伴い、この事業主に求められる対応について教えてください。（神奈川県 A社）

**A 適用が猶予されていた短時間勤務制度をはじめとする3事項について制度を導入するとともに、就業規則を変更して従業員へ周知する。合わせて、労使協定の再締結も必要となることがある**

回答者 深田俊彦 ふかだ としひこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

#### 1. 法改正の概要

昨今の少子化の進行により労働力人口が減少しているといったさまざまな問題を背景に、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備することを目的として、2009年7月1日に育児・介護休業法（以下、法）が改正されました（2010年6月30日施行）。その概要は[図表1]のとおりで

図表1 改正育児・介護休業法の主な内容

##### 【子育て期間中の働き方の見直し】

所定労働時間の短縮措置（以下、短時間勤務制度）を設けることを義務化する。

請求に基づいて所定外労働を制限（免除）することを義務化する。

子の看護休暇制度の拡充

##### 【父親も子育てができる働き方の実現】

父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2カ月までの間に1年間の育児休業取得が可能となる（パパ・ママ育休プラス）。

父親が出産後8週間以内に育児休業を取得して復職した場合、特別な事情がなくても再度の育児休業取得が可能となる。

労使協定の締結により、配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業取得不可とできる制度を廃止する。

##### 【仕事と介護の両立支援】

介護休暇制度を創設する。

すが、この法改正に当たり、常時100人以下の労働者を雇用する事業主等について、その一部（[図表1]の下線部分）の適用を2012年6月30日まで猶予する措置が取られています。

#### 2. 暫定措置の対象となっている事項

##### [1] 短時間勤務制度

3歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けることが必要です。

##### [2] 所定外労働の制限(免除)

3歳未満の子を養育する労働者から請求があった場合に、所定外労働（会社が定める所定労働時間を超える労働）を制限する必要があります（事業の正常な運営を妨げる場合を除く）。ここで「制限」というのは、所定外労働時間数を一定範囲に抑えることではなく、所定外労働をさせてはいけないということです（この点、厚生労働省が示している規定例では「免除」という表現を使っています）。

##### [3] 介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者から申し出があった場合に、1日単位の休暇を与える必要があります。休暇の付与日数は、対象家族が1人の場合は年5日、2人以上であれば年10日です。

図表2 労使協定の締結によって適用除外とできる労働者

	(1)短時間勤務制度	(2)所定外労働の制限	(3)介護休暇
当該事業主での継続雇用期間	1年未満	1年未満	6カ月未満
1週間の所定労働日数	2日以下	2日以下	2日以下
その他	短時間勤務措置を講ずることが困難と認められる業務の従事者	-	-

### 3. 就業規則の変更と労使協定の再締結

以上3事項について制度を導入する必要があるので、就業規則を変更して従業員へ周知しなければなりません。その上で、就業規則を所轄労働基準監督署長へ届け出ることになります。

また、3事項のいずれについても、労使協定を締結することで適用除外となる労働者を定めることができますので（適用除外の範囲については[図表2]参照）、そのような制限を設ける場合には労使協定の再締結も必要となります（所轄労働基準監督署長への届け出は不要）。

### 4. 実務上の留意点

#### [1]短時間勤務制度の留意点

ポイントは「所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければならない」（法施行規則34条1項）とされている点です。さらに、通達（平21.12.28 職発1228第4、雇児発1228第2）では、「短縮後の所定労働時間について、1日5時間45分から6時間までを許容する趣旨である」とされています。

このように、単に短時間勤務が制度化されればよいということではなく、短縮後の所定労働時間が5時間45分から6時間までとなる短時間勤務制度が設けられている必要があるわけです。ここで、例えば短縮後の所定労働時間を5時間とするなど短い分には構わないのではないかと考えられそうですが、所定労働時間が短くなれば一般的にはその分だけ給与も減額となるわけで、給与とのバランスで結果的に短時間勤務を選択しづらくなることを防ぐ狙いがあるといえます。なお、5時間45分から6時間の範囲による短時間勤務の制度があれば、それに加えて5時間勤務

や7時間勤務などの制度を設けることは、もちろん構いません。

#### [2]所定外労働の制限(免除)の留意点

短時間勤務制度との関係という点では、短時間勤務制度は所定外労働をさせないことまでを内容とするものではありませんので、労働者は短時間勤務制度の利用と合わせて所定外労働の制限を請求することも可能です。

ただし、労使協定の締結によって所定外労働の制限措置が適用除外となる労働者[図表2]は、育児・介護のための時間外労働・深夜業の制限措置においては法律上の適用除外（労使協定不要）となっている点にご注意ください。

#### [3]介護休暇の留意点

休暇の取得要件こそ異なりますが、運用面では子の看護休暇とほぼ同様です。ポイントとしては、対象家族の介護をする者が休暇取得対象者となるのはもちろんのこと、「対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族の必要な世話」（法施行規則30条の4第2号）を行う者も休暇取得対象者に含まれている点で、介護休業や介護短時間勤務よりも幅広い事由で休暇を取得できます。なお、法にかかる指針（平21.12.28 厚生労働省告示509）では、「要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする」と、前掲通達では「休暇期間中の労働者に対する賃金の支払を義務づけるものではないこと」とされており、いずれも子の看護休暇と同様の取り扱いです。