
改正育児介護休業法と改正労働基準法案

2016年10月5日
社会保険労務士法人 大野事務所

目次

【育児介護休業法】

- 改正の背景
- 関係資料
- 改正事項
（各論）
- 就業規則の対応

【雇用保険法】

- 育児・介護休業給付金
- 適用拡大

【労働基準法】

- 改正案概要

育児介護休業法改正の背景

◆ 過去、育児関連制度が先行して拡充

- ✓ 平成22年育児介護休業法改正
パパ・ママ育休プラス、専業主婦除外規定廃止、3歳までの短時間勤務制度義務化、所定外労働免除義務化、子の看護休暇拡充(2人以上10日)
- ✓ 育児休業給付金引き上げ

◆ 介護労働者を取り巻く現状【資料編】参照

- ✓ 要介護(要支援)認定者数の増加(最近15年で2.79倍)
- ✓ 介護・看護を理由とする離職者数(年間9.5万人)
- ✓ 介護休業等制度利用率の低迷(介護をしている雇用者のうち15.7%)

◆ アベノミクス新・第三の矢「介護離職ゼロ政策」

- ✓ 介護に取り組む家族が介護休業・介護休暇を取得しやすい職場環境の整備
- ✓ 元気で豊かな老後を送れる健康寿命の延伸に向けた機能強化
- ✓ 生きがいを持って社会参加したい高齢者のための多様な就労機会の確保、経済的自立に向けた支援

育児介護休業法 関係資料

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html

育児・介護休業法について

育児・介護休業法について

育児・介護休業法は、平成28年3月に改正され、一部を除き、平成29年1月1日から施行されます。

平成28年改正法

平成28年改正法解説資料

- 平成28年改正法の概要[577KB]
- 【平成29年1月1日施行対応】育児・介護休業法のあらまし
- 平成28年改正法に関するQ&A[78.5KB]
- 平成28年改正法参考資料集[2,249KB]

平成28年改正法関係パンフレット

次のパンフレットについては、こちらからご覧いただけます。

- リーフレット「育児・介護休業法が改正されます！ - 平成29年1月1日施行 -」
- ポスター「育児・介護休業法が改正されます！ - 平成29年1月1日施行 -」
- 【平成29年1月1日施行対応】育児・介護休業等に関する規則の規定例[簡易版]

関係条文等

- 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[342KB]
- 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施行規則[295KB]
- 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業者が講ずべき措置に関する指針[299KB]
- 【通達】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について [3,013KB]

育児介護休業法

検索

法解説資料

- ①概要 (PPT 6頁)
- ②あらまし (Word形式 203頁)
- ③Q&A (Word形式 6頁)
- ④参考資料集 (PPT 34頁)

パンフレット

- ①パンフレット
- ②リーフレット、ポスター
- ③規定例 (Word形式 16頁)

関係条文等

- ①法本文
- ②施行規則
- ③指針 (Word形式 17頁)
- ④通達 (Word形式 161頁)

育児介護休業法の改正事項

◆ 仕事と介護の両立支援制度

- 1 介護休業の分割取得
- 2 介護休暇の取得単位の柔軟化
- 3 介護のための所定労働時間の短縮措置等
- 4 介護のための所定外労働の制限(残業の免除)
- (5 有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和)

◆ 仕事と育児の両立支援制度

- 5 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和
- 6 子の看護休暇の取得単位の柔軟化
- 7 育児休業等の対象となる子の範囲
- 8 いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置義務の新設

改正法施行日 : 平成29年1月1日

介護休業の分割取得(1)

(1) 介護休業の分割取得

現行

介護休業について、
介護を必要とする家族(対象家
族)1人につき、通算93日まで
原則1回に限り取得可能

改正内容

対象家族1人につき通算93日まで、
3回を上限として、介護休業を分割
して取得可能

介護休業とは・・・

労働者(日々雇用される方を除く)が、要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)の対象家族を介護するための休業です。

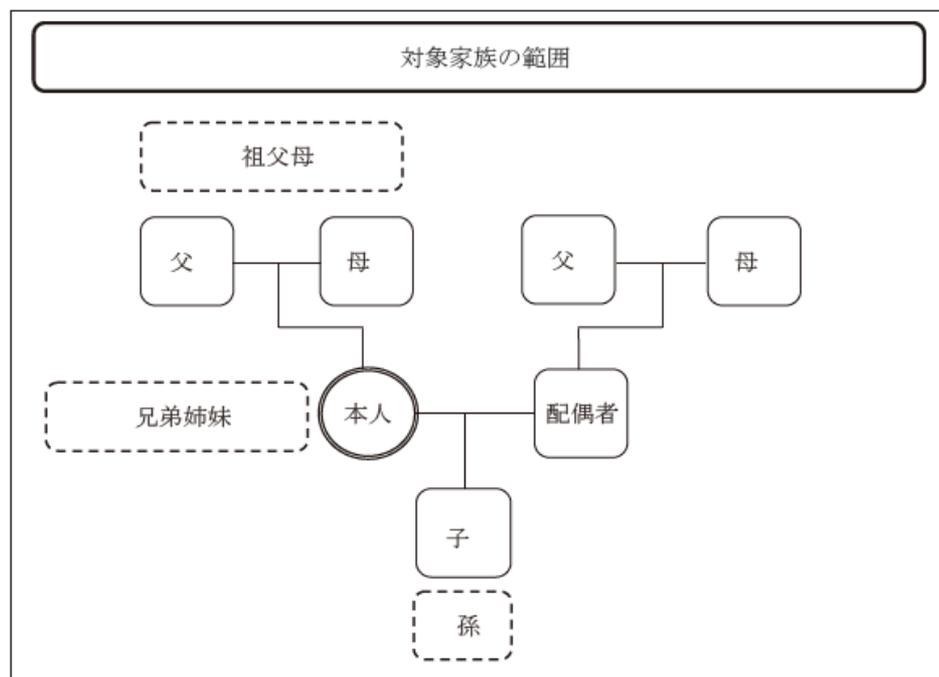
対象家族の範囲は、配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、また、同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫です。(※今後見直しの予定です。)

※祖父母、兄弟姉妹、孫については、同居・扶養要件が不要となった

介護休業の分割取得(2)

【補足】

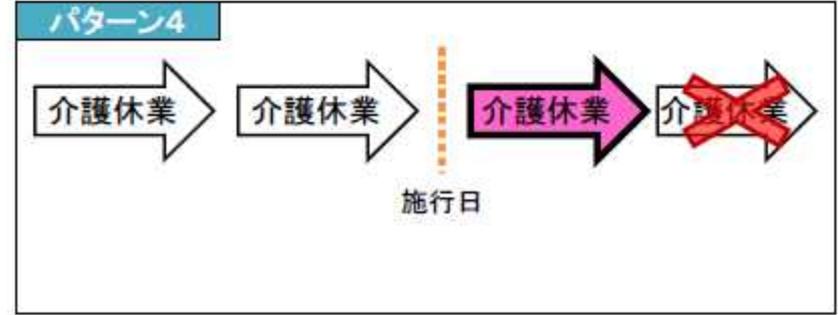
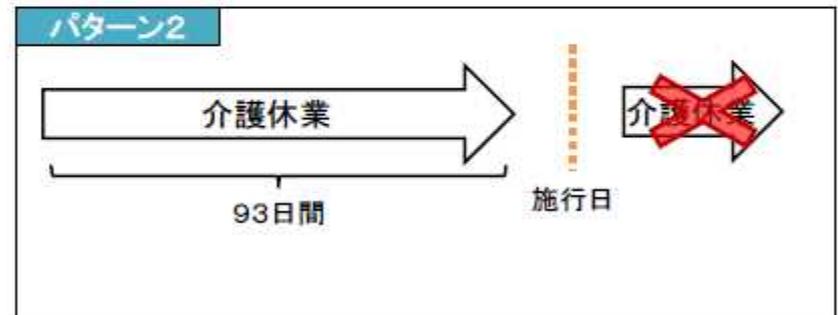
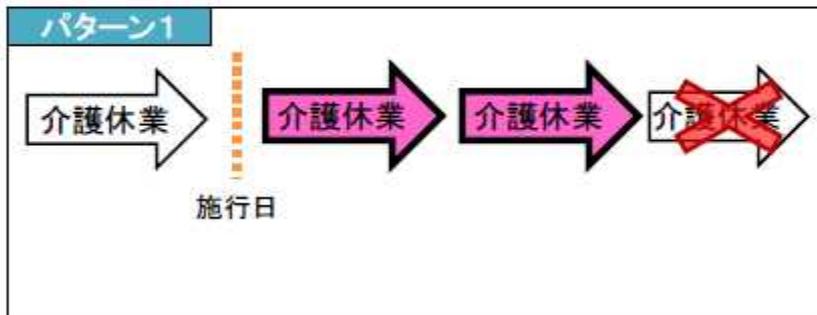
- 対象家族1人につき通算93日
...父:93日、母:60日、子:30日...
...それぞれについて通算93日まで取得可能
- 個々の労働者について、対象家族ごとに通算
...夫婦ともに従業員の場合、
別々にカウント
- 他の事業主のもとで取得した
介護休業は算入(通算)しない
- 通算93日には労働日でない日
(休日)もカウント
- 通算93日の取得期間に
制限はない



介護休業の経過措置について

概要

- 改正に関する経過措置規定はない
⇒改正後の要件を満たしている場合には介護休業の取得が可能
- 改正後、介護休業が取れなくなる場合は次の2つ
 - ① 当該対象家族について3回の介護休業をした場合
 - ② 当該対象家族について介護休業をした日数が93日に達している場合



介護休暇の取得単位の柔軟化

(2) 介護休暇の取得単位の柔軟化

現行

介護休暇について1日単位での取得

改正内容

半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能

介護休暇とは・・・

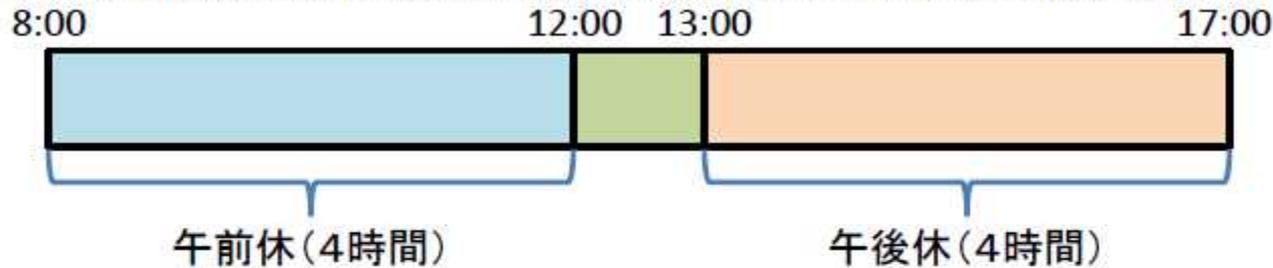
要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者(日々雇用される方を除く)は、1年に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)まで、介護その他の世話をを行うための休暇の取得が可能です。

- 所定労働時間の2分の1(※)以外を半日休暇とする場合は労使協定が必要
※1日の所定労働時間に1時間未満の端数がある場合、端数を切り上げた時間数の2分の1(所定7時間30分の場合、2分の1とは4時間をいう)
- 「半日単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者」は労使協定により適用除外可能
- 1日の所定労働時間が4時間以下の者は半日単位で取得できない

子の看護休暇・介護休暇の半日単位取得

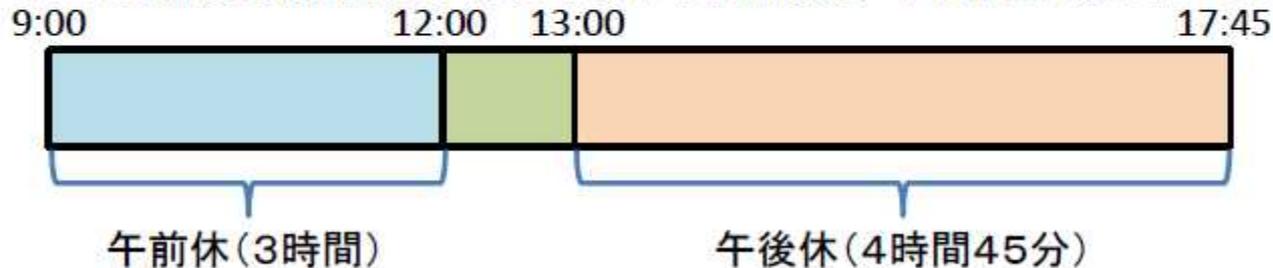
原則

- 労働者は半日（1日の所定労働時間の2分の1）の単位で子の看護休暇が取得できる



労使協定

- 労使協定で1日の所定労働時間の2分の1以外の時間数を「半日」とすることができる



- 労使協定で定める事項は3点

- ・ **対象となる労働者の範囲** (例:「勤務時間帯Aの従業員を対象とする」など)
- ・ **取得の単位となる時間数** ※ (例:「始業時刻から3時間又は終業時刻まで5時間とする」など)
※1日の所定労働時間に満たないものに限ります
- ・ **休暇1日当たりの時間数** ※ (例:「1日は8時間とする」など)
※1日の所定労働時間を下回ることはできません

子の看護休暇・介護休暇の半日単位取得が困難な業務

子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針

第2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

2 法第16条の2の規定による子の看護休暇及び法第16条の5の規定による介護休暇に関する事項

(1)・(2) (略)

(3) 法第16条の3第2項及び第16条の6第2項の規定により、労使協定の締結により厚生労働省令で定める一日未満の単位での子の看護休暇又は介護休暇の取得ができないこととなる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これらの業務以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務

ロ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、半日単位の子の看護休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務

ハ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、半日単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

介護のための所定労働時間の短縮措置等

(3) 介護のための所定労働時間の短縮措置等

現行

介護のための所定労働時間の短縮措置(選択的措置義務)について、介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能

改正内容

介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能

介護のための所定労働時間の短縮措置(選択的措置義務)とは・・・

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護をする労働者に関して、対象家族1人につき、以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならないとされています。

①所定労働時間の短縮措置 ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

- 3年の間で⇒最低3年間利用できること。2回以上(④を除く)利用できること。
- 上記①～④のいずれかの選択でよい
- (参考)育児短縮措置...1日の所定労働時間を6時間とする措置を含める(必須)

介護のための所定外労働の制限（残業の免除）

(4) 介護のための所定外労働の制限（残業の免除）

現行

なし

改正内容

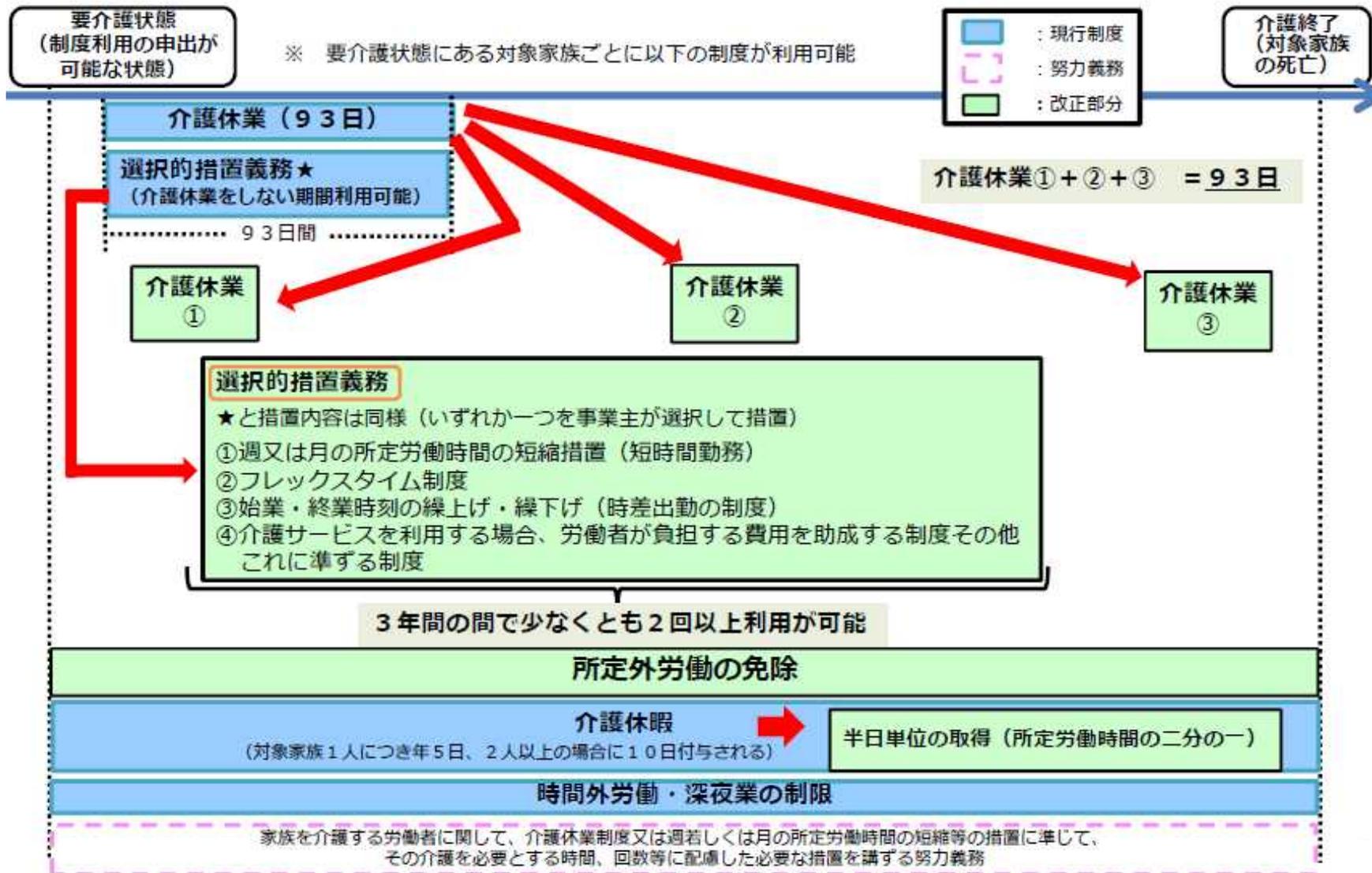
介護のための所定外労働の制限（残業の免除）について、対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設

対象家族1人につき、介護の必要がなくなるまで、残業の免除が受けられる制度を新設しました。

※基本的な事項は「育児のための所定外労働の制限」制度と同じ

- 1回につき1か月以上1年以内の期間について請求
- 請求は何回でも可
- 事業の正常な運営を妨げる場合は請求を拒める

仕事と介護の両立支援制度（見直しイメージ）



有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

(5) 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

現行

有期契約労働者の方については、以下の要件を満たす場合に育休の取得が可能

- ① 申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること
- ② 子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること
- ③ 子が2歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く

改正内容

以下の要件に緩和

- ① 申出時点で過去1年以上継続し雇用されていること
- ② 子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

雇用契約があるかないか、わからない人でも大丈夫です。



また、介護休業の取得要件については、①申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること、②介護休業を取得する日から9か月経過する日⁽¹⁾までの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこととなります。

→ 93日を経過する日から6か月(現:1年)を経過する日

【資料編】参照

子の看護休暇の取得単位の柔軟化

(6) 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

現行

子の看護休暇について1日単位での取得

改正内容

半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能

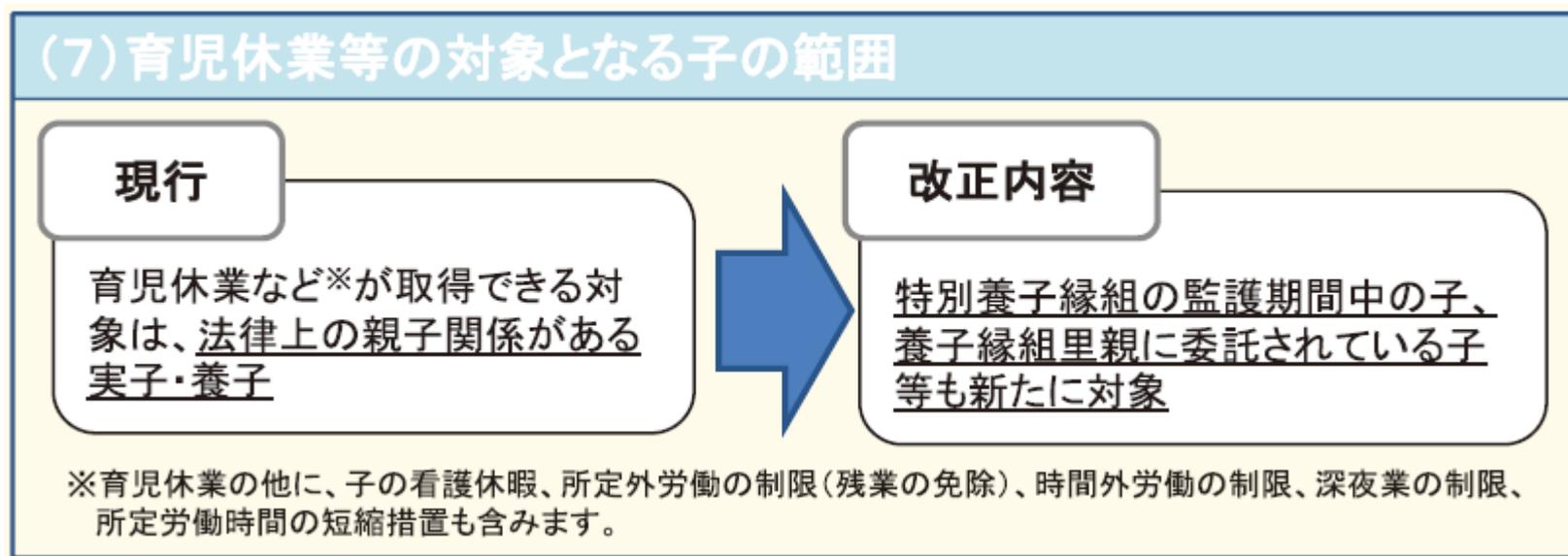
子の看護休暇とは・・・

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者(日々雇用される方を除く)は、1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇の取得が可能です。

※基本的な事項は介護休暇と同じ

- 所定労働時間の2分の1(※)以外を半日とする場合は労使協定が必要
※1日の所定労働時間に1時間未満の端数がある場合、端数を切り上げた時間数の2分の1(所定7時間30分の場合、2分の1とは4時間をいう)
- 「半日単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者」は労使協定により適用除外可能
- 1日の所定労働時間が4時間以下の者は半日単位で取得できない

育児休業等の対象となる子の範囲



※法律上の子(実子・養子)に加え、特段の事情により児童養護施設や児童相談所等から引き取り養育する子も含まれることとなった

いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設

(8)いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設

現行

・事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止

改正内容

- 左記に加え、上司・同僚からの、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等(いわゆるマタハラ・パタハラなど)を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付け。
- 派遣労働者の派遣先にも以下を適用。
 - ・育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止
 - ・妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置の義務付け

※パタハラ : Paternity Harassment

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置

現行の概要

○事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以下のような事由を理由として

妊娠中・産後の女性労働者の

- ・妊娠、出産
- ・妊婦検診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜残業をしない

子どもを持つ労働者・介護をしている労働者の

- ・育児休業、介護休業
 - ・育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、介護のための所定労働時間の短縮措置等
 - ・子の看護休暇、介護休暇
 - ・時間外労働、深夜残業をしない
- ※上記は主なもの

不利益取扱いを行うことは違法

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

男女雇用機会均等法

育児介護休業法

現行の不利益取扱い禁止と防止措置の関係

現行の不利益取扱い禁止		見直し後
	不利益取扱い禁止 (均等法第9条3項、育・介法第10条等)	左記に加えて 防止措置義務 を新規に追加
禁止・義務の対象	事業主	事業主
内容	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む	上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないように防止措置（※）を講じなければならない。 ※ 労働者への周知・啓発、相談体制の整備等の内容を指針で規定予定。

マタハラ・パタハラ防止措置とは(指針より)

1. 事業主の方針等の明確化、周知・啓発

- ✓ 就業規則等に事業主方針や制度利用できる旨を規定し、周知・啓発
- ✓ 社内報、パンフレット、社内HP等に掲載・配布、研修・講習等の実施
- ✓ 就業規則等にハラスメントに対する懲戒規定を定め、周知・啓発

2. 相談対応体制の整備

- ✓ 相談窓口を定める
- ✓ 相談窓口担当者が、相談に適切に対応できる仕組み・環境作り

3. ハラスメントに対する事後の迅速かつ適切な対応

- ✓ 迅速かつ正確な事実確認
- ✓ 被害者への配慮措置、行為者への措置
- ✓ 再発防止措置

4. ハラスメントの原因や背景要因の解消措置

- ✓ 制度利用する者の周囲の労働者の業務負担の軽減、分担見直し

5. 上記措置と合わせて講ずべき措置

- ✓ プライバシー保護
- ✓ ハラスメント相談をしたこと等を理由とする不利益取り扱い禁止の旨を規定、周知

就業規則(育児介護休業規程)の対応

【変更が必要なもの】

- ① 就業規則、育児介護休業規程
- ② 労使協定(適用除外の協定、半日休暇の協定)
- ③ 社内申請書様式

⇒ 前掲厚労省HP(規定例・あらまし)に掲載

弊所の担当スタッフにご相談ください



介護休業給付金の引き上げ



介護休業給付金 が引き上げられます!!
(休業開始前賃金の給付割合)

40%
(介護休業開始が平成28年7月以前の場合)

67%
(介護休業開始が平成28年8月以降の場合)

介護休業給付金に関するお問い合わせは、お近くのハローワークへ。

介護休業給付に係る主な制度変遷

	平成12年改正以前 (平成11年4月創設)	平成12年改正 (平成13年1月施行)
給付率	25%	40%

- 平成11年4月1日（介護休業給付創設）
給付率25%
- ⇒ ○ 平成13年1月1日
給付率を25% → 40%に引上げ

- 平成17年4月1日（※）
介護休業について、対象家族1人につき1回限り・連続3ヶ月まで取得可能とされていたものを、対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回、通算93日まで取得可能とされたことに伴い、介護休業給付についても、同様の取扱いとした。

（※）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等の一部を改正する法律（平成16年法律第160号）による改正

（参考） 育児休業給付に係る主な制度変遷

	平成12年改正以前 (平成7年4月創設)	平成12年改正 (平成13年1月施行)	平成19年改正 (同年10月施行)	平成21年改正 (22年4月施行)	平成26年改正 (同年4月施行)
給付率	25%	40%	50%	50%	67% (50%)
	育児休業基本給付金： 20% 職場復帰給付金： 5%	育児休業基本給付金： 30% 職場復帰給付金： 10%	育児休業基本給付金： 30% 職場復帰給付金： 20% ※平成21年度末まで (暫定措置)	※全額休業期間中に支給 ※暫定措置の期限を「当分の間」に延長	※育児休業開始から6月までは休業開始前賃金の67%に引上げ (それ以降は休業開始前賃金の50%)

育児休業・介護休業給付金の要件見直し

～ 平成29年1月1日より、育児休業・介護休業給付金の要件を見直します～

【育児休業給付金】

- 育児休業給付金の対象となる子の範囲について
養子縁組里親、養育里親等も育児休業給付金の対象となります。
- 有期契約労働者の育児休業支給要件について
有期契約労働者は、育児休業開始時点において、「①事業主に引き続き雇用された期間が1年以上ある、②子が1歳以降も雇用継続の見込みがある、③子が2歳に達する日まで更新されないことが明らかでない」という要件を満たす必要がありますが、このうち、②の要件は廃止となり、③の要件は「2歳⇒1歳6か月」に緩和されます。

【介護休業給付金】

- 対象家族の拡大
祖父母、兄弟姉妹、孫は「同居かつ扶養」の場合が対象でしたが、「同居かつ扶養」の要件を廃止します。
 - 介護休業の取得回数について
介護休業給付金は、同一の対象家族・同一の要介護状態の場合、原則1回、93日を限度として対象としていましたが、通算93日分を最大3回まで分割して取得することが可能になります。
 - 有期契約労働者の介護休業給付支給要件
有期契約労働者は、介護休業開始時点において、「①事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること、②93日経過後も雇用継続の見込みがある、③93日経過後から1年を経過するまで更新されないことが明らかでない」という要件を満たす必要があるが、②の要件は廃止となり、③の要件は「1年⇒6か月」に緩和されます。
- ※ 平成28年8月1日以降に開始した場合の給付率を引き上げました（賃金の40% → 67%）。

雇用保険の適用拡大等について

～ 平成29年1月1日より65歳以上の方も雇用保険の適用対象となります ～

雇用保険の適用拡大について

平成29年1月1日以降、65歳以上の労働者についても、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用の対象となります（平成28年12月末までは、「高年齢継続被保険者」（※1）となっている場合を除き適用除外です。）。

○ 平成29年1月1日以降に新たに65歳以上の労働者を雇用した場合【例1参照】

雇用保険の適用要件（※2）に該当する場合は、事業所管轄のハローワークに「雇用保険被保険者資格取得届」（以下「資格取得届」という。）を提出（※3）してください。

○ 平成28年12月末までに65歳以上の労働者を雇用し平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合【例2参照】

雇用保険の適用要件（※2）に該当する場合は、平成29年1月1日より雇用保険の適用対象となります。事業所管轄のハローワークに「資格取得届」を提出（※4）してください。

○ 平成28年12月末時点で高年齢継続被保険者（※1）である労働者を平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合【例3参照】

ハローワークへの届出は不要です（自動的に高年齢被保険者に被保険者区分が変更されます。）。

（※1）65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている被保険者。

（※2）1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上の雇用見込みがあること。

（※3）被保険者となった日の属する月の翌月10日までに提出してください。

（※4）提出期限の特例があります。平成29年3月31日までに提出してください。

雇用保険:65歳以上労働者の適用例

《 適用要件に該当する65歳以上の労働者を雇用した場合の雇用保険の適用例 》

〈例1〉平成29年1月1日以降に新たに雇用した場合

→ 雇用した時点から高年齢被保険者となりますので、雇用した日の属する月の翌月10日までに管轄のハローワークに届出をしてください。

雇入れ後に所定労働時間の変更等の労働条件の変更があり適用要件に該当することとなった場合は、労働条件の変更となった日の属する月の翌月10日までに管轄のハローワークに届出をしてください。



〈例2〉平成28年12月末までに雇用し平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

→ 平成29年1月1日より高年齢被保険者となりますので、平成29年3月31日までに管轄のハローワークに届出をしてください。

平成29年1月1日以降に所定労働時間の変更等の労働条件の変更があり適用要件に該当することとなった場合は、労働条件の変更となった日の属する月の翌月10日までに管轄のハローワークに届出をしてください。



〈例3〉高年齢継続被保険者(※1)である労働者を平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

→ 自動的に高年齢被保険者となりますので、届出は不要です。



※保険料免除制度(毎年4月1日現在64歳以上が対象)は廃止。ただし平成31年度までは免除。

労働基準法等の一部を改正する法律案の概要

長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

I 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

(1) 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

- ・ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(3年後実施)

(2) 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

- ・ 時間外労働に係る助言指導に当たり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を明確にする。

(3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

- ・ 使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

(4) 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進(※労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正)

- ・ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

II 多様で柔軟な働き方の実現

(1) フレックスタイム制の見直し

- ・ フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

(2) 企画業務型裁量労働制の見直し

- ・ 企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。

(3) 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

- ・ 職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
- ・ また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

施行期日:平成28年4月1日(ただし、Iの(1)については平成31年4月1日)

企画業務型裁量労働制の対象業務に関してこれまでに示された意見等

<ソリューション型営業(提案型営業)>

- 単に既存の自社商品の販売をするのではなく、顧客のニーズを聴き取り、社内で新商品開発の調整を行う等した上で、当該ニーズに応じたオーダーメイド型の商品をセットで販売する業務
- 単に素材を売り込むのではなく、市場ニーズを適切に把握しつつ、新素材の特性を活かし市場ニーズに対応した新たな商品とともに、当該商品をどのような生産体制で、どのような戦略で販売するのかを総合的に提案する素材の営業の業務

<企画立案と当該立案内容の推進業務を一体として行う業務など、裁量的にPDCAを回すような業務>

(全社レベルの製品の品質管理の業務)

- 単に製品の品質管理を向上させる全社的な取組計画を企画立案するだけでなく、当該取組計画に基づいて部品の調達や製品の監査方法等の改善を行い、全工場に展開するとともに、製造現場での定着を支援するとともに必要な改善策を考え、これらに基づきさらなる品質管理の取組計画を企画立案する業務

(サービス技術向上の業務)

- 単に製品の補修やアフターサービスを行う販売店のサービス向上を図るための計画を企画立案(補修部品の調達・供給等の計画を含む)するだけでなく、計画通りに運用されているかを確認するため、必要に応じて販売店を直接指導するとともに、店に寄せられた苦情や要望をもとに改善策を考え、これらに基づきさらなるサービス向上のための計画を企画立案する業務

- 対象業務の範囲については、職場の実情を知る労使に委ねるべき

- 実態に即した制度とするには、年間を通して見れば、仕事の大半、裁量を持って働く場合についても対象とするという考え方(「主として」従事していれば良いこととする考え方)も必要

- 歳暮期や中元期、セール期などの繁忙の一時期に社員総出で店頭業務の販売を応援するケース、また、業務改革の施策、組織構造の改革等、複数のプロジェクトを掛け持ちながら業務を運営するケースも対象とする考え方も必要

「高度な職業能力を有する者」に係る企業ヒアリング結果 (年収1000万円以上、管理監督者を除く)

- 高度な職業能力を有する者(管理監督者を除く。年収1000万円以上)の業務内容、年収水準、職務の明確性等について、企業にヒアリング調査したものの一部。
- なお、事務局として、「新たな労働時間制度」の対象業務等になり得ると考えている範囲を示すものではない。

業種	業務内容	年収の内容	職務の範囲	その他
証券	<ul style="list-style-type: none"> ・ ファイナンス・M&Aに関するアドバイザー業務 ・ 有価証券の売買業務 ・ 金融商品の開発業務 ・ 企業・市場等の分析業務 ・ 対法人向けの金融商品の営業 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2～3年目になると、期末査定によるボーナス込みで1000万円以上となり得る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職務記述書により仕事を明確化。職務記述書は契約時のオファーレターにも添付。 ・ 目標管理制度あり。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平均勤続年数は5年弱。3年経たずに競合他社からのオファーで転職する人もいる。 ・ 労働市場の中でおおよその賃金相場がある。
銀行	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有価証券の売買業務 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 500万円(試用期間)～3000万円 ・ 外部労働市場におけるプライスを前提に賃金を設定。 ・ 退職金はなし。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 契約時のオファーレターにより職務の内容・範囲は明確にされる。 ・ 年初に目標を立てるときに、それぞれのチームにおける役割を明確化。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1年契約。基本的に中途採用。
情報通信	<ul style="list-style-type: none"> ・ システムエンジニアの業務 ・ コンサルタントの業務 ・ 営業 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ボーナス(インセンティブ給)込みで1000万円以上の者がいる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 世界共通の職務定義書により職種、職務内容を明確化。 ・ 世界共通の目標管理制度により定量的な業績(売上、稼働率)をメインに評価。 	
製薬	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究開発業務 ・ 管理部門(財務、人事、法務) ・ 営業(MR) ・ 製品の生産技術の開発業務 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職能資格制度の上位に、ボーナス込みで1000万円以上の者がいる。 ・ 1000万円以上層の平均は1200万円。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職務記述書はない。 ・ 目標管理制度により個人の職務内容を明確化。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 別途、職務記述書に基づき個別契約を締結する、有期・年俸制・退職金なしの職種も存在するが、管理監督者しかいない。

ご清聴ありがとうございました

大野事務所Homepage: <http://www.ohno-jimusho.co.jp/>
大野事務所Facebook: <https://www.facebook.com/ohno.jimusho>