月刊労務ペーパー

ふとした疑問はここで解決！

ご意見、ご感想、取り上げて欲しい内容等がありましたら下記メールアドレスまでご連絡お願い致します。

Vol．13

改正育児介護休業法　平成24年7月1日より

「従業員が100人以下」の事業主にも全面適用

最近何かと世間を騒がせている社会保障問題において、老後の年金制度などに対する議論がおきていますが、少子化対策の観点から、子育て支援の在り方についても見直されています。最近の調査で女性の合計特殊出生率がわずかではありますが上昇したという結果が出ました。年々下がる出生率に改善の兆しが見えたのは、政府の一定の少子化対策が功を奏したと言えるでしょう。子ども手当などの現金給付に関する話題が代表的ですが、女性が安心して出産をし、育児をしながら働き続ける社会の実現に向けての対策は、まだまだ十分とは言えません。そんな仕事と子育ての両立支援等を進めるために改正を繰り返してきた「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（以下「育介法」という）」の最新の改正が7月1日より全面適用されるので改正点を中心にポイントを解説します。

子が1歳未満の方が利用できる制度

育児休業は労働者が事業主に申出をすることにより、子の1歳の誕生日の前日まで、原則1回に限り取得することができます。今回の改正では「両親ともに育児休業をする」などの一定の要件を満たした場合に、1歳2カ月まで休業を延長することを可能にしました（パパ・ママ育休プラス）。

また、子が1歳に達しましたとしても「保育所に入所を希望しているが、入所できない」などの一定の要件を満たす場合には、子が1歳6カ月に達するまでの間、休業を延長することが可能となりました。対象となる労働者は、原則として1歳未満の子を養育するすべての男女労働者です。申出の手続は「申出に係る子の氏名、生年月日、続柄、休業開始予定日及び休業終了予定日」を明らかにして、原則休業開始の1カ月前（1歳から1歳6カ月までの育児休業については、2週間前）までに書面等により行います。労働者から申出があった場合、事業主は「育児休業の申出を受けた旨」「休業の開始予定日及び終了予定日」「休業を拒む場合にはその旨と理由」を労働者に速やかに通知しなければなりません。

子が3歳未満の方が利用できる制度

改正点は、労働者が希望した場合に利用できる「短時間勤務制度」を設けなければならないという点です。短時間勤務制度は「1日の所定労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むもの」としなければなりません。対象となる労働者は以下の①から④のいずれにも該当する男女労働者です。

①3歳未満の子を養育している従業員で、短時間勤務をする期間に育児休業をしていない

②日々雇用労働者ではない

③1日の所定労働時間が6時間以下でない

④労使協定による適用除外労働者でない

この制度の適用を受けるための手続は、就業規則等（育児介護休業規程など）の定めによります。このような定めは、事業主が適用を受けようとする労働者にとって荷重な負担を求めることにならないように配慮をする必要があります。

また、労働者が申し出た場合、事業主はその労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。この申出手続きは、1回につき「1カ月以上1年以内の期間」について「開始予定日と終了予定日」などを明らかにして、開始予定日の1カ月前までに行います。また、この申出は何回でも行うことができます。

子が小学校の就学前の方が利用できる制度

小学校就学前までの子を養育する労働者に係る改正点としては、事業主に申出ることにより小学校就学前までの子の人数が1人であれば「年5日」、2人以上であれば「年10日」まで、1日単位で「子の看護休暇」を取得できることとされました。病気やけがをした子の看護を行うためや、予防接種や健康診断の受診などへ利用できます。申出手続は、「休暇を取得する日や理由」などを明らかにして行います。子の看護休暇の利用は緊急を要することが多いので、当日の電話等の口頭での申出を認め、書面提出等を求める場合は事後となっても差し支えないと配慮をすることが必要です。

次の改正点としては、労働者が申し出た場合、事業主は「1カ月に24時間」「1年に150時間」を超える時間外労働をさせてはならないとされました。申出手続は、1回につき、「1カ月以上6カ月以内」の期間について、「開始予定日と終了日等」を明らかにして、開始予定日の1カ月前までに事業主に対して行います。この申出は何回でもすることができます。

さらに、深夜労働の制限として、労働者が申し出た場合、事業主はその労働者を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはならないこととされました。申出手続は、1回につき「1カ月以上6カ月以内の期間」について「開始予定日及び終了予定日」を明らかにして、制限開始予定日の1カ月前までに、事業主に対して行います。また、この申出は何回でもすることができます。次回は「介護休業」を解説します。

☆

（社会保険労務士　佐々木　健）

Ⅰ：1歳2カ月までの延長（パパ・ママ育休プラス）
Ⅱ：1歳6カ月までの延長

所長の一言

2月24日は、当事務所創業所長（当方の父です。）の命日で、今年で30周忌となりました。今は驚かれる方もいるかもしれませんが、学生のまま事務所に入業もしていたことを考えれば、った当時の労働時間は、1日8時間制は変わりませんが、1週は48時間でよかったのです。週休2日制などは珍しく、銀行、役所、学校などがせいぜい土曜日半日である程度でした。月の平均所定労働時間は200時間が基準で、それをもとに時間単価を算出しているのがほとんどであったように思います。現在より36時間程度オーバーですが、あまり過酷な労働条件であったような印象はなく、「過労死」などという言葉もなく、むしろ今より充実していたようにも思います。今は、時間外労働60時間を超えると要チェック、80時間超えで要注意、100時間超えで危険というように判断されていますが、かつて土曜日も8時間働いていたほかに、残80時間程度でもさほど過重労働であるようには思えないのです。当方の考えが古いのでしょうか？当時は健康保険も10割給付で医療費の自己負担はありませんでした。それでも健康保険は赤字ではなかったように記憶しています。法定労働時間が短くなって、ゆとりのある社会になったはずなのに、かえって医療費が増加しているのはなんだか妙な気もします。

（所長　堀井　潤）

ホームページURL　所長やスタッフのブログもあるよ！
http://www.horii-office.jp/index.html
E-mail:h-office@js3.so-net.ne.jp
TEL:018-863-7300　FAX:018-863-7303
発行所　秋田市桜戸野金砂町2-61　社会保険労務士法人　堀井事務所
本紙掲載の記事・写真などの無断転載・配信を禁じます。
(C)社会保険労務士法人　堀井事務所　編集責任者　堀田　準