

東社協福祉施設経営相談室だよりNo.86 平成22年5月25日

**TEL03-3268-7170 本相談室へのご相談には下記あてメールを
keiei-soudan@tcsw.tvac.or.jp ご利用ください。**

改正後の育児・介護休業法の概要は以下のとおりです。

改正に対応した関係規則の改正・届出が必要です。(全4頁)

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。施行日：原則として平成22年6月30日(ただし、4、5、6については100人以下の法人は平成24年7月1日)

1 育児休業制度

労働者(日々雇用される者を除く。以下同じ。)は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで(両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間)の間(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで)、育児休業をすることができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く)

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

※ 介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

4 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる。

5 短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休

業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置

6 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

7 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

8 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはならない。

9 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記1～8の申出をしたこと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。(※4～8については、今回の法改正により追加)

10 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

上記は、厚労省 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1o.pdf>からの転載。

(イ) 以上の改正内容を反映した育児・介護休業規則厚労省例示は、以下のアドレスにて掲示されていますのでコピーして各法人において作成可能です。

内容は①育児休業と介護休業を1つの規程としている②ア 期間雇用者のすべてを育児休業の対象とする例、イ 法に基づき一定範囲の期間雇用者を育児休業の対象から除外する例、ウ 法に基づき一定範囲の期間雇用者と労使協定の締結により除外可能な者を除外する例の3種類が例示③一部申請時期等において法を超えて例示されています。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1p.pdf>

(ロ) 育児休業・介護休業取得に伴う給付金(雇用保険)は法定取得条件を支給要件としており、法の求める要件を満たさないにもかかわらず休業を認めた場合や法の求める要件を緩和して休業を認めた場合において休業自体は職員の希望に叶い有利となりますが、給付金の受給要件を満たすかどうかは別個の問題となりますので注意が必要です(給付金が支給されない場合があります)。

(ハ) 上記4、5、6については法附則第2条(常時100人以下の労働者を雇用する事業主等に関する暫定措置)により平成24年6月30日まで適用が猶予され、翌日の平成24年7月1日から適用となります(平成24年6月30日施行ではありません)。

当相談室に、この「常時 100 人以下の労働者」の定義についてご相談をいただいておりますが、雇児発第1228第2号平成21年12月28日厚労省職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長通知には以下の記述があります。『「常時」とは、常態として、という意味であり、したがって「常時100人以下の労働者を雇用する」とは、常態として100人以下の労働者を雇用している場合をいい、臨時に労働者を雇い入れた場合、臨時的に欠員を生じた場合等については、労働者の数が変動したものとしては取り扱わないものであること。「労働者」とは、労働基準法（昭和22年法律第49号）第9条に規定する「労働者」と同義であり、同居の親族のみを雇う事業に雇用される者及び家事使用人は除外するものであること。したがって、日々雇用される者や期間を定めて雇用される者もこれに含まれるものであること。「100人以下の労働者を雇用する事業主」であるか否かを判断するに当たっては、派遣労働者は派遣元の事業主に雇用される労働者として算定し、いわゆる移籍出向者は出向先の事業主に雇用される労働者として算定し、またいわゆる在籍出向者は双方の労働者として算定するものであること。複数の事業所を擁する事業主において、100人以下の労働者を雇用する事業主であるかどうかは、事業主単位で算定するものであること。』

以上からすると、ヘルパー等所定労働時間が短かくても、事業所単位ではなく、事業主（法人）単位に雇用関係がある者を労働者としてカウントし、100人以下かどうか判断することとなります。

(二) 休業（休暇）期間中の賃金、退職金又は賞与の算定に当たり、休業等により労務を提供しなかった期間を働かなかったものとして取り扱うこと（※）は不利益な取扱いに該当しませんので差し支えありません。※育児・介護休業や子の看護休暇、介護休暇を取得した日を無給とすること、所定労働時間の短縮措置により短縮された時間分を減給すること、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業をした期間を日割りで算定対象期間から控除すること、などがこれに当たります。

なお、東社協では、「社会福祉施設・事業者のための規程集（人事労務編）2010版」にて上記改正内容を反映した下記規程、関係資料を収録しています（CD-ROM付）。

①育児休業等規則、②育児休業等に関する労使協定、③育児休業等申出書

④介護休業等規則、⑤介護休業等に関する労使協定、⑥介護休業等申出書

（以上は、厚労省例示中、法に基づき一定範囲の期間雇用者と労使協定の締結により除外可能な者を除外する内容を規定化したもの）

⑦育児休業・介護休業法における措置義務・努力義務説明図

⑧育児休業・介護休業等の期間がある場合の給与の取扱（東京都の例）

⑨正規職員と育児休業・介護休業法の措置義務適用関係（制度からみて、職員状況からみて）

⑩有期契約職員と育児休業・介護休業法の措置義務適用関係（制度からみて、職員状況からみて）。

* ⑦～⑩は編者独自作成資料。⑨、⑩は「社会福祉施設・事業者のための労働基準法等Q&A」にも掲載。

<猶予に関連した情報を参考に提供します:編者作成>

労働法令に係る適用猶予措置の期間(矢印が猶予期間)

事項	法人職員数	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	コメント
労働基準法第138条 (第37条第1項ただし書き。法定割増率50%)	101人以上 (猶予措置なし)						
	100人以下(サービス業該当の場合)			→			当面であって期限明示なし
高年齢者雇用確保法(同法附則第5条) 労使協定の締結	301人以上	→					継続雇用対象者は希望者全員とは限らないとした場合は労使協定締結が必須。
	300人以下	→					
障害者雇用促進法 (法定雇用率の確保)	301人以上(猶予期限到来済)						
	201~300人	→					平成22年7月1日から適用
	101~200人	→					平成27年7月1日から適用
次世代育成法 (一般行動計画策定)	301人以上 (猶予措置なし)						
	101~300人	→					平成23年4月1日から適用
育児・介護休業法 ①育児短時間勤務 ②介護休暇 ③所定外労働の免除	101人以上 (猶予措置なし)						
	100人以下	→					平成24年7月1日から適用

(注) ①労働基準法第138条に係る中小企業の定義では、社会福祉事業、介護保険事業はサービス業該当とされています。したがって、猶予措置対象は300人以下ではなく、100人以下となります(資本金概念非適用)。②障害者雇用促進法、次世代育成法における100人以下はいずれも努力義務となります。③職員の定義は、各法により微妙に異なります。