

東社協福祉施設経営相談室だよりNo.102 平成24年5月31日

TEL03-3268-7170 本相談室へのご相談には下記あてメール

k_soudan@tcsw.tvac.or.jp をご利用ください。

改正育児・介護休業法が全面施行されます！～平成24年7月1日～

(全6枚)

平成21年、育児・介護休業法が改正され、平成24年7月1日より、これまで適用が猶予されていた、

①短時間勤務制度（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。）

②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。）*「育児・介護に係る時間外労働の制限」とは別な制度。

③介護休暇の制度（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。）

が、職員数が**法人単位（全体）で100人以下の事業主にも適用**されます。就業規則や育児・介護休業規定の改定が必要ですので、お早めにご準備下さい。改正育児・介護休業法の全面施行に関する相談・お問い合わせは、東京労働局雇用均等室（電話03-6893-1100）へもお寄せ下さい。本相談室だよりは、当施設経営相談室綱川晃弘労務専門相談員の監修を得て発行されています。

必要とされる対応その1－就業規則上の規定整備（介護短時間制度については、短時間勤務を選択した場合の例）

以下に例示します（下線部分の規定が必要）。

（育児休業等）

第49条 職員のうち希望する者は、法人・園に申し出て育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児短時間勤務等の適用を受けることができる。

2 職員の育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児短時間勤務等に関する取扱いについては、「育児休業等に関する規則」の定めるところによる。

（介護休業等）

第50条 職員のうち希望する者は、法人・園に申し出て介護休業、介護休暇、介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに介護短時間勤務等の適用を受けることができる。

2 職員の介護休業、介護休暇、介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに介護短時間勤務等に関する取扱いについては、「介護休業等に関する規則」の定めるところによる。

必要とされる対応その2－育児休業等規則の規定整備（短時間勤務関係）

（育児短時間勤務）

第10条

- 1 3歳に満たない子を養育する職員は、申し出ることにより、就業規則第○条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。
所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性職員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
 - (3) 労基法第41条第2項に該当する管理監督者
 - (4) 労使協定によって除外された次の職員
 - ①入社1年未満の職員
 - ②1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書（様式10）により施設に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、施設は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書（様式11）を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第3条第2項及び第4条第3項を除く。）を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、給与規程に基づき減額する。
- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用期間（1か月以上）がある場合においては、給与規程に基づき当該期間を除算して支給する。
- 6 定期昇給については、給与規程に基づきこれを行うものとする。
- 7 退職金については、育児短時間勤務により現に短縮された時間の総和に相当する日数を日割りで算定対象期間から除算する（独自退職金制度がある場合に規定）。

（編者注）▼「労働者の申出」とは、所定労働時間を短縮する措置を受けるか否かを労働者の申出によらしめるとの意であり、短縮する時間数等まで自由に労働者に申出によらしめるものではないこと、と通知されています（平成21年12月28日付雇児発第1228第2号「育児休業・介護休業法の施行について」）。

必要とされる対応その3－育児休業等規則の規定整備（所定外労働の免除関係）

（育児のための所定外労働の免除）

第7条

- 1 3歳に満たない子を養育する職員（労基法第41条第2項に該当する管理監督者、日雇職員を除く）が当該子を養育するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

- 2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の職員からの所定外労働の免除の申出は拒むことができる。
- (1) 入社1年未満の職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1か月前までに、育児のための所定外労働免除申出書（様式7）を施設に提出するものとする。この場合において、免除期間は、育児休業等規則第8条第3項及び介護休業等規則第7条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 4 職員は、所定外労働免除申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働免除申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に施設に所定外労働免除対象児出生届（様式3）を提出しなければならない。
- 6 免除開始予定日の前日までに、申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、施設にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
- (1) 子の死亡等免除に係る子を養育しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - (2) 免除に係る子が3歳に達した場合
当該3歳に達した日
 - (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 7(1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、施設にその旨を通知しなければならない。
- （編者注；「育児休業等規則第8条第3項」とは育児時間外労働の制限、「介護休業等規則第7条第3項」とは介護時間外労働の制限のこと。

必要とされる対応その4－介護休業等規則の規定整備（介護休暇関係）

（介護休暇）

第6条

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員（日雇職員を除く）は、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定によって除外された次の職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
- (1) 入社6か月未満の職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- 2 取得単位は1日を原則として必要に応じて半日単位で取得できるものとする。
- 3 取得しようとする者は、原則として、事前に施設に申し出るものとする（様式5）。
- 4 給与、賞与、定期昇給、退職金については、休暇取得による影響はないものとする。

必要とされる対応その5－育児休業等規則、介護休業等規則の申請等様式整備

（掲載略）

以下は「社会福祉施設・事業者のための労基法等Q&A」よりの転載。参考にしてください。

Q 146 育児短時間に6時間規定は必須か

育児・介護休業法に係る「育児短時間勤務」について勤務時間の短縮の措置は、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、30分単位として行うことができるという規定としているが、『1日の所定労働時間を〇時から〇時までの6時間とする』という規定に改めなければならないのか？

A 育児介護休業関連のパンフレットでも、労働基準法では就業規則の作成に際し、第39条第1号から第3号までに定められている事項（始業・終業の時刻、休日、休暇、賃金、昇給、退職等に関する、いわゆる絶対的必要記載事項）について必ず記載しなければならないが、育児・介護休業法による短時間勤務の制度、時差出勤の制度等については、始業及び終業の時刻等について記載する必要があると記載されています。

ただ、どんな職員も10時から17時、休憩1時間という硬直的な制度では、勤務時間ニーズも多様ですし、一般的には短縮された時間の賃金が支給されない取り扱いが多いことから、実態としては運用しにくいということになりかねません。そのため原則としての勤務時間と休憩時間は明記しつつ、2時間を超えない範囲内で30分を単位とし、職員の要望を勘案して原則と異なる始業・終業時刻を定めることができる旨の規定をすることは問題ないと考えます。

（東社協福祉施設経営相談室労務専門相談員・社会保険労務士）

Q 147 育児短時間勤務でシフトの免除申請

職員で2人目のお子さんの育児時間期間（1年間）終了を秋にむかえ、以降早朝及び延長（7時、19時）の当番が困難であるという申し出があった。本人は育児休業規則の短時間勤務制度を利用して短縮勤務を希望している。ただし、常勤でありたいという。保育園は常勤配置の基準があり、本人の希望を聞く為に更に職員を正規に雇うということも長い目でみて困難。どのような雇用形態と話し合いが必要であるか教えて下さい。

A 配置基準についてですが、東京都保育所指導検査基準では「常勤職員の範囲とは、(1)1日6時間以上かつ月20日以上勤務であること。(2)常態的に継続勤務する者であり、就業規則の一般的適用を受ける職員であること。」であり、6時間短時間勤務者についても常勤者の条件を満たすとされています。従って、6時間勤務の育児短時間勤務者であっても、配置基準上は問題ないと思われます。早朝と夜間のシフトを短時間勤務者に担当させるかについて、法令上はシフト勤務をさせてはならないというわけではありませんが、本人も早朝・延長のシフトが困難と主張している状況で、無理にシフトに参加させるのは、仕事と子育ての両立を図るという法の趣旨からすると望ましいとはいえません。

従って、まずは少しでもシフト勤務に対応してもらえるかどうか本人とよく話し合うこととなりますが、対応できない部分について、そう簡単に増員できない状況ならば、他の職員で手分けをしてフォローせざるを得ないと考えます。

短時間勤務者の賃金は、規定にもよりますが、通常は短縮した時間分の控除はされますし、早朝・延長勤務をした場合にシフト手当等を出している場合は、その手当も減額されますので、こうした原資でフォローしたメンバーへ報いたいという考え方も可能と思います。ただ、短時間勤務者のフォローは、現実にはシフトの穴埋めだけではありませんので、皆が納得できる報い方であればトラブルになる恐れもありますので、注意してください。

(東社協福祉施設経営相談室労務専門相談員・社会保険労務士)

Q 151 介護休暇の付与の実務一週3日の所定労働日数の場合は3日であるか

A 創設された介護休暇は、1の年度において、1労働日を単位として、労働者1人につき要介護状態にある対象家族が1人であれば5日間、2人以上であれば10日間の介護休暇を最低基準として保障したものです。また、要介護状態にある対象家族が2人以上いる場合には、当該家族1人につき5日間までしか取得できないものではなく、同一の者について10日間取得することも可能です。もちろん、これを超えて付与しても差し支えありません。

介護休暇の対象外とすることができるのは、労使協定においてア 採用後6か月未満 イ 週所定労働日数2日以下の場合は適用除外と定めた場合です。期間を定めて雇用される者についても、育児休業及び介護休業と異なり、このほかの要件を課していません。したがって、週3日の所定労働日数の場合は、ア、イに該当しないことから対象外とすることはできず、日数は付与の対象となれば比例付与とはならず要介護状態にある対象家族が1人であれば5日間、2人以上であれば年10日間の付与が上限となります。

育児休業・介護休業法施行局長通知では、「労働契約の残期間の長短にかかわらず、5労働日の子の看護休暇を取得することが可能となるものであること。例えば、6か月契約で雇用されている労働者は2.5日分の子の看護休暇を取得できるとする取扱いは、法の定める最低基準を満たさないため違法であること。」とする考え方は介護休暇の場合も同様と通知されています。法律的には給与のことは規定していませんので、無給・有給は事業者において任意に決めてください。

なお、「厚生労働省令で定める世話」とは、「対象家族の介護」及び「対象家族の通院等の付き添い、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に必要な世話」をいうものです。さらに、事業主は、経営困難、事業繁忙その他どのような理由があっても労働者の適法な介護休暇の申出を拒むことはできない、とされています。また、育児休業や介護休業とは異なり、事業主には介護休暇を取得する日を変更する権限は認められていませんので、留意してください。

介護休暇の申出の運用では、以下の取り扱いが必要です。

①当日、電話などで申し出た場合は、出勤後すみやかに申請書を提出させてください。②複数の日を一括して申し出る場合には、申し出る日をすべて記入させてください。③対象家族は配偶者(事実婚を含む)、父母及び子。④対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合は当該職員と同居し、かつ扶養している場合に限る。⑤夫婦で同じ日にも取得可。⑥勤続年数や出勤率にかかわらず取得可。⑦要介護状態ごとに1人の家族につき子(職員)である男性と女性で合計10日取得可能。⑧要介護状態にある対象家族が2人以上いる場合には、当該家族1人につき5日間まで

しか取得できないものではなく、同一の者について10日間取得することも可能。⑨1年度で使い切らなかった場合は翌年度に繰越は不可。(以上①～⑨は前記局長通知による)⑩半日単位での取得の可否は任意。なお、子の看護休暇と同様に、家族の予防接種や健康診断にも取得可(法施行規則第30条の4に規定する世話(「対象家族の通院等の付添い」)の等に予防接種や健康診断は該当する旨東京労働局に照会済)。

*** 詳細は「社会福祉施設・事業者のための規程集(人事労務編)」を参考にしてください。**