

2016年12月15日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2016.12 Vol.1612



育児・介護休業法 改正のポイント！
～ 速やかな対応のために ～

【山梨県】新倉山浅間公園

業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



育児・介護休業法 改正のポイント！
～ 速やかな対応のために ～

田中社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 田中 洋

育児・介護休業法、男女雇用機会均等法が改正となり、平成29年1月1日に施行となります。

主な改正点を確認し、就業規則の変更や必要な措置を速やかに行えるようにしておきましょう！



育児・介護休業法 改正のポイント！

増え続ける介護離職の防止のため、仕事と家庭を両立しやすくするよう、また、有期契約労働者の育児休業取得がしやすくなる改正等が行われます。

介護休業の分割取得

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、3回を上限として、介護休業を分割取得することが可能となります。

※ 現行は、原則1回に限り取得可能



介護休暇の取得単位の柔軟化

介護休暇が半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能となります。

※ 現行は1日単位での取得

【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おこなう労働者（日々雇用される方を除く）が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を取得することが出来る制度。

介護のための所定労働時間の短縮措置等

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となります。

※ 現行は、介護のための所定労働時間の短縮措置については、介護休業と通算して93日に範囲内で取得可能

【介護のための所定労働時間の短縮措置】（選択的措置義務）

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・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- (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

介護のための所定外労働の制限（残業の免除）

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が新設されます。これにより、労働者から申請があれば、残業を免除する必要があります。

※ 現行は制度自体がなし

有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和

有期契約労働者についての育児休業の取得要件が、

- (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ヵ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

以上の要件に緩和されます。

雇用契約がなくなることが明らかでないこと、となっていますので、確実に雇用契約満了となる人以外は取得出来るようになりますので、注意が必要です。



子の看護休暇の取得単位の柔軟化

看護休暇が半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能となります。

※ 現行は1日単位での取得

【看護休暇】

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）が1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、病気やケガの看病、予防接種や健康診断を受診するための休暇を取得することが出来る制度。

育児休業等の対象となる子の範囲

特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も新たに育児休業等（育児休業、看護休暇、所定外労働の制限（残業の免除）、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置）の対象となります。

※ 現行は、法律上の親子関係のある実子・養子のみ対象です。

男女雇用機会均等法の改正！

妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置の新設

事業主だけでなく、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（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。

派遣労働者を受け入れている派遣先にも、育児休業等の取得等を理由とする不利益取り扱いの禁止、嫌がらせ等の防止措置の義務付けが適用。

※ 現行は、事業主による妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止のみ



【マタニティハラスメント】（マタハラ）

妊娠・出産等を理由として不利益な（不当な）取り扱いを受けたり、退職を迫るなどの嫌がらせを受けること。

【パタニティハラスメント】（パタハラ）

基本的には、マタハラと同じですが、パタニティ＝父性、男性に対して使われるもの。「育児は女性がするもの、男性社員が育児休業を取ることは禁止」「お迎えは男性がするものではない」などという場合もパタニティハラスメントとなる。

この防止措置については、厚生労働省から指針が出ています。（概要抜粋）

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発すること
- (2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場におけるマタハラ・パタハラにかかる事後の迅速かつ適切な対応をすること
- (4) 職場におけるマタハラ・パタハラの原因や背景となる要因を解消するための措置を行うこと
- (5) 相談者等のプライバシー保護や相談や事実確認に協力したことについての不利益な取り扱いをしないように周知・啓発

マタハラ・パタハラがないように周知、相談窓口を設置し、また、労働者側でも制度利用が出来るということとともに、制度を利用する際には周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら適切な業務遂行をすることを意識してもらうことが大切です。

田中社会保険労務士事務所相談室
社員が痴漢で逮捕…？！

市内の卸・小売業で人事課長をしています。社員 A が 2 日連続で無断欠勤をしたため、家に電話をしてみると、実は痴漢容疑で逮捕されていたことが判明しました。本人はやっていないと主張しているようですが、いつ出社できるかわからないようです。

また、社員 B は、社員 A から上申書を書いてほしいと頼まれているようですが、社員 B はあまり書きたくないようです。上申書は書かなくてはいけないのでしょうか？

また、社員 A にはどんな対応をすればいいのでしょうか？社員から逮捕者が出たのは初めてです。一体どのように対応すべきか分かりません。



Answer

逮捕となると、すぐに懲戒処分にしなくては…と考えがちですが、逮捕だけの場合、裁判で有罪確定された訳ではなく、まだ「容疑者」です。私生活上（プライベート）だった場合もすぐに懲戒処分は難しいのが実情です。また大前提として、懲戒処分するには就業規則等に懲戒事由についての規定があり、そこに該当していないと懲戒処分はできません。まずは就業規則を確認して下さい。もし規定がない場合は、追加するようにしましょう。

《就業規則の規定例》

社員の行為が懲戒事由に該当する可能性がある場合、懲戒事由に該当する行為の有無を調査し、懲戒処分が決定されるまでの間、自宅待機を命ずる場合がある。

欠勤については、欠勤として控除処理しても問題ありませんが、本人が有給休暇使用を希望している場合は、有休として処理して下さい。

自宅待機期間中は、まだ懲戒処分が決定していないため、労務の提供を免除しているだけの状態になるため、有給処理または休業補償の対象となります。

《参考判例（名古屋地裁 H3.7.22）》

このような場合の自宅謹慎は、それ自体として懲戒的性質を有するものではなく、当面の職場秩序維持の観点から執られる一種の職務命令とみるべきものであるから、使用者は当然にその間の賃金支払い義務を免れるものではない。

もちろん、業務上での故意・過失による懲戒の場合は、再発防止や証拠隠滅防止のための自宅待機もあり得ますし、緊急かつ合理的な理由があれば賃金支払い義務はなくなる場合もあります。懲戒処分をするのかどうかは、事実確認をしっかり行い決定することになります。なお、ご質問中の上申書については、義務ではないため、拒否したとしても問題ありません。

～ その他ご不明な点は、お問合せください～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

2016年12月の人事・総務カレンダー

■12月12日(月)

11月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

※賞与支払届を忘れずに!

賞与を支払った場合、必ず社会保険賞与支払届の提出が必要です。

※年末調整の準備は進んでいますか?

各種証明書の見方、計算方法など…、ご不明な点がございましたらお気軽にお問い合わせ下さい。



Current Topics

★定年引き上げ等で助成金!

65歳以上への定年の引き上げ等を行った事業主に対し、最大で100万円の助成金が支給される「65歳超雇用推進助成金」が創設されました。

定年の引き上げや継続雇用年齢の延長による制度を実施した場合に支給されるもので、1事業主につき1回限りとなります。支給要件としては、1年以上雇用されている雇用保険被保険者の60歳以上社員が1人以上在籍し、定年引き上げ制度実施につき、専門家(社労士)への委託費等の経費の支出があること等があります。この助成金をご検討される場合は、是非ご相談下さい。

★定年後の賃下げを認める!再雇用ドライバー 逆転敗訴 | 東京高裁

定年後再雇用されたトラックドライバーが、賃金を引き下げられたのは違法として訴えを起こしていた控訴審判決がありました。

東京高裁は、再雇用者の賃金減額が「社会的にも容認されている」とし、また「調整給」を支払うなど正社員との賃金差を縮める努力したこと、退職金支給もあったことなども考慮のうえ「定年前後の契約内容の違いは不合理とは言えず、労働契約法に違反しない」と結論づけ、今年5月に定年前の賃金規定を適用し、差額分を支払うよう命じた一審判決を取消し、請求を棄却しました。

■編集後記

今月号で100号となりました。ちりも積もれば…といいますが、節目はやはり感慨深いものです。

日本には創業100年を超える企業が約26,000社もあり、その内創業200年を超える企業が約1,200社、300年を超える企業が約600社、そして500年以上続く企業も40社あるそうです。江戸時代でも約300年ですから、500年以上続く企業の偉大さがわかります。

一方で、中小企業の10年存続率は6%というデータもあります。人生は長くても100年前後、しっかり働けるとなるともっと短い年数となります。長く続く企業となるには、お客様はもちろん、企業存続のための人材が大きなカギを握っています。お客にも社員にも支持される、それが長寿企業の秘密かもしれません…。

田中社会保険事務所だより Vol.1612

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2016年12月15日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: info@sr-tanakaoffice.com