

新制度の運用も安心！ 改正育児・介護休業法の実務

仕事と家庭の両立を支援する「育児・介護休業法」が平成21年6月に改正され、平成22年6月30日より一部施行されていましたが、本年7月1日より、全ての事業所に全面施行されます。

各事業所様におかれましては、就業規則等の改正作業に追われたのではないのでしょうか。とはいえ、実際の運用について、営業活動とどのように折り合いをつけていけば良いのか、疑問を感じていらっしゃる事業主様は少なくないようです。例えば、「介護休暇の必要性は感じるが、有給扱いにしなければならないのか」「短時間勤務制度を導入したものの、賃金はどうすれば良いのか」「年休の権利発生要件となる出勤率では、どのような扱いをすれば良いのか」「パパママ育休制度に対応したが、雇用保険上の育児休業給付金は全ての期間で利用できるのでしょうか」といったお声を良く耳にします。時間をかけて社内ルールを見直した以上、家庭をお持ちの従業員さんに安心して働いてもらい、より意欲的になってもらいたいものです。

ここでは、育児・介護休業法の改正点を改めてご確認の上、制度全体をバランスの良く運用していただくために、項目毎にまとめてみました。【育】…育児休業 【介】…介護休業

◇対象労働者

有期雇用者への育児休業の適用について、子が1歳に達する日を超えて雇用が継続することが見込まれること等の要件を満たす場合には対象者に含まれますので、一律に対象外にはできません（平成16年改正）【育】。また、配偶者（内縁関係を含む）が、その子を養育することができる場合も、対象外にはできません【育】。

有期雇用者への介護休業の適用についても、雇用期間が1年以上あり、介護休業開始予定日から起算して93日を経過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等の要件を満たす場合には対象者に含まれますので、同様に一律に対象外にはできませんのでご注意ください（平成16年改正）【介】。

◇回数・期間

子一人につき、原則として1回ですが、子の誕生日から8週間以内に取得した最初の育児休業はカウントされません（平成21年改正）【育】。これは、母親が産後休業中に父親が育児休業を取得する場合、1年2カ月以内の間に再取得できるとするもので、父親の育休取得を促進することが目的といえます。これに合わせて雇用保険法上の支給範囲も改正され、給付金は原則として育児・介護休業法に基づく休業期間に対して支給されます。

保育所に入所できない場合など一定の場合のみ認められる1歳6カ月までの育児休業制度や1年2カ月まで延長されるパパママ育休プラス制度に合わせ、一律に1年6カ月間の育児休業を認める事業所もあるようですが、手続上の要件を欠き、会社の規程通り休んだものの、給付金がもらえないといったトラブルが生じることもあります。育児・介護休業取扱い通知書等により、労働条件や手続きについて、労働者の理解を得ておくことも重要です。なお、年次有給休暇の権利発生における出勤率の算定では、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなされます（労基法39条）。

◇子の看護休暇

小学校就学前の子が負傷や疾病をした場合に加え、子に予防接種・健康診断を受けさせるために子の看護休暇を取得できるようになりました（平成21年改正）【育】。また、対象の子が二人以上の場合には10日まで取得可能となりました（平成21年改正）【育】。なお、時間単位で認めるか、有給か無給か等の判断は任意となっています。

◇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を行う労働者は、1年に5日まで（対象家族が2人以上の場合には10日まで）介護その他の世話をを行うために休暇を取得できるようになりました（平成21年改正）【介】。時間単位で認めるか、有給か無給か等の判断は任意となっています。

◇育児のための所定外労働の制限

3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用される労働者や、労使協定で対象外とされた勤続1年未満の労働者、週所定労働日数が2日以下の労働者は除く）が、その子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならないことになりました（平成21年改正）【育】。例外として、事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒むことができます。

育児・介護 休業取扱通知書

株式会社〇〇〇〇
人事部長〇〇〇〇 様

あなたが平成 年 月 日にされた「育児・介護」休業の申請について、「育児・介護休業法」に関する期間（第3条、第7条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知いたします。ただし、期間の変更の申請があった場合には下記の事項の若干の変更があります。

1. 休業の期間等	<input type="checkbox"/> 適正な申請がなされたため中絶しており、平成 年 月 日から平成 年 月 日まで休業してください。 <input type="checkbox"/> 申し出た期日が遅かったため、休業を開始する日平成 年 月 日にしてください。 <input type="checkbox"/> あなたは休業の対象者でないため休業することはできません。 <input type="checkbox"/> 「介護休業の組合のみ」申請に係る対象家族について、介護休業または介護短期勤務給付が可能な日数に達する日です。今回の申請により、介護休業または介護短期勤務給付が可能な日数は残り、日となります。
2. 休業期間中の取扱い等	<input type="checkbox"/> 休業期間中については給金を支払いません。 <input type="checkbox"/> 所属は 部のままです。 <input type="checkbox"/> 「育児休業の場合のみ」あなたの社会保険料は免除されます。月給が 月 日ですが、休業を開始することにより、 月分の給金から控除できなくなります。但し会社に支払請求書を送付しますので、指定された日までに下記口座へ振り込んでください。 振込先： 銀行 支店 普通預金 <input type="checkbox"/> 地方税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。 <input type="checkbox"/> 毎月のお給料から控除される社内融資返済金がある場合には、支払額の手配を受けることができますので、 部 課に申請してください。 <input type="checkbox"/> 職階昇格プログラムを受講しますので、希望の場合は 部 課に申し出てください。
3. 休業後の労働条件	<input type="checkbox"/> 休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。 <input type="checkbox"/> 平成 年 月の賃金については給与対象期間に、日出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。 <input type="checkbox"/> 退職金の算定にあたっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を算定します。 <input type="checkbox"/> 退職後は原則として 部で休業をする前と同職階についていただく予定ですが、休業終了1ヵ月前までに正式に決定を通知します。 <input type="checkbox"/> あなたの 年度の有給休暇は 日ありますので、これから休業期間を休み平成 年 月 日までの間に消化してください。次年度の有給休暇は、今後 日以上欠勤がなければ、繰越し分を除いて 日の有給休暇を請求できます。
4. その他	<input type="checkbox"/> お子さんを養育しなくなる、家庭を介護しなくなる等、あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日は、 部 課まで電話連絡してください。この場合の休業終了の旨の通知については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合ってから決定させていただきます。 <input type="checkbox"/> 休業期間中にしても会社の福利厚生施設を利用することができます。

◇短時間勤務制度

3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く）に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む、短時間勤務制度を規定し、運用しなければならなくなりました（平成21年改正）【育】。仕事と育児の両立に悩んでいる労働者には、申出書を予め配布しておくことで利用促進に繋がります。すっきりした気持ちで業務効率は向上すると考えられます。なお、労使協定により、勤続1年未満の労働者や、週の所定労働日数が2日以下の労働者、また、業務性質や体制に照らし、所定労働時間の短縮が困難と認められる業務に従事する労働者を対象外とできます。賃金については、給与規程に基づくこととなりますが、時間給換算した金額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当のみとすることは可能です。

新制度未導入事業所に対しては、労働局より勧告が行われ、これに従わない場合は事業所名の公表、さらに報告を求められた場合に報告せず、または虚偽の報告をした者等には過料が科されることになりました。制度の実効性の確保に向け、労働行政上、かなり力を入れていることが伺えます。

新制度導入における経済的支援制度として、雇用保険法上の育児休業給付や介護休業給付のほかにも、育児休業等期間中の社会保険料（被保険者負担分と事業主負担分）免除制度や、育児休業等終了後の社会保険料の特例制度、3歳未満の子を養育する期間についての年金額計算（厚生年金保険）の特例制度、各種両立支援助成金制度などが用意されていますのでご活用下さい。

執筆：社会保険労務士事務所松井 代表 松井孝史
 〒272-0138 千葉県市川市南行徳2-1-8 DOMUS南行徳405号室
 TEL：047-397-8804 FAX：047-315-7889
 E-mail：sr@matsui.ptu.jp URL：http://matsui.ptu.jp

育児短時間勤務申出書

人事部長 ○○ ○○ 様

〔申請日〕 平成 年 月 日
 〔申出者〕 部 課
 氏 名 姓 名

私は、下記のとおり、育児短時間勤務を申したく申出を致します。

記	
1 短時間勤務に係る家族の状況	(1)氏名（フリガナ） ()
	(2)生年月日 平成 年 月 日
	(3)本人との続柄
	(4)養子の場合の届出成立年月日
2 1の子が生まれしていない場合の出生者の状況	(1)氏名
	(2)出生予定日 平成 年 月 日
	(3)本人との続柄
3 短時間勤務の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで 部 課 室から 部 室まで 〔戻日〕 〔その他の〕
	4 申出に係る状況
(1)短時間勤務開始予定日の1ヶ月前に申し出て いる・いない→ 申請が認められた理由 []	
(2)1と同一家族について短時間勤務の申出を撤回したことが ある・ある→ 再度申出の理由 []	

※一筆は、労働者が実際に勤務しないまたは時間を請求することを認める制度である場合に記入してください。