



YELL・Spirits エール・スピリッツ

2010年2月号

Contents

発行：社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email：info@sr-yell.com



代表より スタッフアドバイザー2月号執筆のご案内 改正 育児・介護休業法 派遣法改正への動き
労務相談室 ビジネスガイド(日本法令)「労務相談室」連載執筆 スタッフコラム

鎌倉です。

出張先や自宅でも会社と同じパソコン環境があるといいのに！と思われたことはありませんか？
今まで弊社は、クライアント企業様の情報等を扱う仕事柄、セキュリティ上の問題もあり、積極的には進めていませんでした。しかし、昨年の新型インフルエンザの流行などから、いざという時に社外でも業務のできる体制を考
えておかなければならないと常々、思っていました。

そこで昨年末にゼロックスに相談し、安全性を確保した上で、まずは私の自宅と携帯電話から社内ネットワー
クにアクセスできる環境を整えたところです。出張先からでも携帯電話でWORDやPDFといった書類も目を通
すことができ、とても便利です。

これまでは、自宅や出先での必要性はあまり感じなかったのですが、「休日や明け方に、「考える仕事」や執筆
する方が効率いい！」「細切れの時間を有効活用したい！」というニーズには、あっているのですよね。

このような働き方のできる仕事とそうでない仕事があると思いますが、場所・時間を問わず仕事をする経営者
だけでなく、環境を整えることで、育児や介護を抱える社員も働き続けることができるなど、様々な利用価値があ
るのではないのでしょうか。

さて、今月号では、今年改正される育児・介護休業法の内容についても取り上げています。

改正育児・介護休業法の手厚い権利に、驚かれる経営者の方も多いかもかもしれません。

しかし、今の日本は、夫婦共働きでなければやっていけなくなりつつあります。そして権利と義務は表裏一体で
すから、働く側も権利に甘んじるのではなく、仕事の成果を求められていくでしょう。

我が家といえば…… 夫は、朝5時から家族のためにおいしい朝食を作ってくれています。こだわりの強
い夫は、今やインターネットでおいしいレシピを次々見つけ、レシピに忠実なので、私よりも料理が上手になりつ
つあります……(苦笑)



「スタッフアドバイザー2月号」(発行:税務研究会)の特集記事
を弊社 鎌倉が執筆しています。

テーマは「実務担当者のための雇用調整助成金・中小企業緊急雇用
安定助成金の改正ポイント」です。

顧問先企業様には掲載号を、お送りしています。

関心をお持ちの助成金がありましたら、お気軽にご連絡下さい。

改正 育児・介護休業法

昨年7月号エールスピリッツでも取り上げた改正 育児介護休業法ですが、施行日などの詳細が決まりました。メインの改正は平成22年6月30日となっています。

下記の改正のうち、従業員100人以下の企業については平成24年6月30日まで猶予される部分と、すぐに適用される部分がありますので注意が必要です。

法改正対応について規程変更を検討される企業様は、エールまでお気軽にお問い合わせください！

1. 子育て期間中の働き方の見直し

(1) 短時間勤務制度・所定外労働の免除の義務化

現行

3歳未満の子を養育する労働者について次の措置のうちいずれかを講じなければならない

- 短時間勤務の制度
- フレックスタイム制
- 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 所定外労働をさせない制度
- 託児施設の設置運営等

現状の問題点

女性の育児休業取得率は約9割と高いが・・・約7割は第1子出産を機に離職してしまう

育児期の女性の多くは短時間勤務や所定外労働の免除の措置を必要としている

改正後（施行日：平成22年6月30日）

**従業員100人以下企業における
施行期日は、平成24年6月30日(予定)**

3歳未満の子を養育する労働者について事業主には以下の措置を義務化する
短時間勤務制度(1日6時間)を設けること
労働者が請求すれば 所定外労働を免除すること



所定外労働の免除について適用除外とすることができるのはどのような場合？

【労使協定の締結】に加え

入社1年未満の労働者

除外することに合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

(週2日以下の勤務である労働者 等)

(2) 子の看護休暇の拡充

現行

小学校就学前の子を養育する労働者は、年5日の子の看護休暇を取得することができる

子どもの人数に関係なく一律5日

現状の問題点

子どもの人数が多くなるほど、仕事を休まざるを得ない状況が生じることが多い

改正後(施行日:平成22年6月30日)

従業員100人以下の企業も適用

小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の子の看護休暇を取得することができる

子の看護休暇ってどんなもの？

子の看護休暇は、平成17年4月1日の育児介護休業法改正の際に、新設されたものです。

病気やけがをした子の世話をするためのものと規定されていましたが、今回の改正で範囲が広がり、下記も対象になりました。

健康診断を受けさせる

予防接種を受けさせる



2. 父親も子育てができる働き方の実現(パパママ育休プラス制度の創設)

現行

父も母も、子どもが1歳に達するまでの1年間、育児休業を取得することが可能
 育児休業を取得し終了した場合、配偶者の死亡等の特別な事情がない限り、再度の取得は不可能
 配偶者が専業主婦(夫)であり、全面的に育児をできる環境のある労働者について、労使協定を定めることで育児休業の申出を拒める

現状の問題点

共働き世帯が多くなってきたことに合わせて、男性も積極的に子育てに 参加できる環境が必要
 女性の子育てや家事の負担が大きく、継続就業が困難。少子化の原因にもなっている

男性の育児休業取得率は
1.56%とかなり低い!

改正後(施行日:平成 22 年 6 月 30 日)

従業員 100 人以下の企業も適用

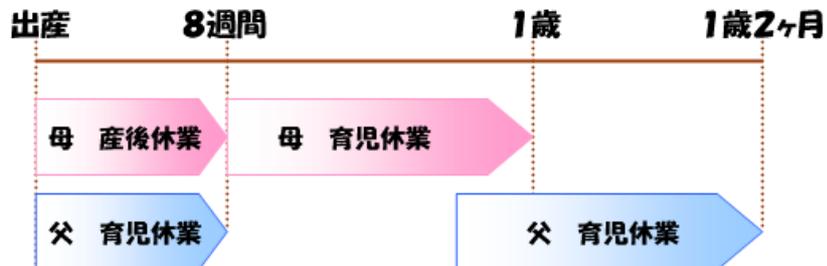
パパママ育休プラス制度により、父母ともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を子が1歳から1歳2ヶ月に達するまでに延長する
 妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合の特例として、特別な事情がなくても育児休業の再度取得を認める
 配偶者が専業主婦(夫)であり、全面的に育児をできる環境の労働者からの育児休業の申出があった場合に労使協定の定めで拒める制度を廃止

父母で育児休業を取得すると適用される「パパママ育休プラス」で知っておきたいことは？

父母が同時に育児休業を取る場合だけでなく父母が交代で育児休業を取る場合も含む

育児休業期間の最大は子が1歳2ヶ月までに延長(父母1人ずつが取得できる休業期間の上限は現行どおり1年間が原則)

産後8週間は母体保護が優先されるため、出産した妻自身は育児休業を取得できない(労働基準法による産後休業が優先)



3. 短期の介護休暇制度の創設

現状の問題点

家族の介護・看護の負担は大きく、それを理由に離職をする労働者が年々増加している。
 短期の休暇制度がなく有給休暇や欠勤で対応せざるを得ない

改正後(施行日:平成 22 年 6 月 30 日)

従業員 100 人以下企業における
 施行期日は、平成 24 年 6 月 30 日(予定)

介護のための短期の休暇制度を創設
 (年5日、対象者2人以上は10日)

4. 実効性の確保

現状の問題点

育児休業の取得に伴う紛争は調停等の制度の対象外。
 平成21年9月からは法違反の制裁措置として公表制度・過料を設けている

改正後(調停制度は施行日:平成 22 年 4 月 1 日)

苦情・紛争について、調停委員による調停制度を設立し、労働者と事業主の間の紛争に対応する

労働者派遣法 改正への動き

審議会の結論を踏まえ、厚生労働省は改正案を今年の通常国会へ

非正規雇用の増大に伴い、雇用・就業形態の多様化が進展しました。それと同時に製造業派遣における派遣切り、偽装請負といった問題が表面化し、法律による労働者の保護や違法派遣の規制の必要性から改正に向けて大きく動いています。昨年に開催された労働政策審議会 職業安定分科会 労働力需給制度部会(第140回)では「部会報告に向けての公益委員案骨子」が示されました。

登録型派遣（常用雇用以外の労働者派遣）の原則禁止

専門26業務に指定されているもの、産前産後休業や育児・介護休業を取得している者の代替要員として派遣する場合など雇用の安定等の観点から問題が少ないものについては禁止の例外もあり

製造業派遣の原則禁止

専門的な知識や技術を必要とする業務や育児休業・介護休業期間中に限った代換要員等を理由とする派遣については例外もあり

日雇派遣の原則禁止

日々又は2ヶ月以内の期間を定めて雇用する日雇労働者についての派遣を禁止
日雇派遣が常態であり、かつ、労働者の保護に問題がない業務はポジティブリスト化する例外もあり

均等待遇の確保を促進

働きに見合った待遇がされていないことに対して、賃金水準の見直しや教育訓練の義務化を図る

派遣元業者のマージン率の上限規制と情報公開の義務を設定

派遣労働者に対して労働者単位・業務単位で基本契約料金を明示し、政令で定められたマージン率が適正に運用されているか確認すること、事業所ごとの派遣労働者の数、派遣に関する料金、派遣労働者の賃金等を公開することを派遣元事業主に義務付ける

違法派遣の場合における直接雇用の促進

期間制限を超えての派遣受入れや偽装派遣などの違法派遣の場合は、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申込んだものとみなす、直接雇用のみなし規定を設ける

労働者派遣については規制緩和から労働者保護へと傾きつつあります。今回の改正案も労働者保護の色が強い内容となっています。改正により、使用者側(特に中小企業)にとってはこれまでの利便性が失われ、業務の繁閑や季節変動に対応することが難しくなる他、人件費の固定などの問題が深刻となりそうです。現在登録型派遣で働いている労働者にとっても、改正によって禁止となることで働く場を失うおそれも出てくるため、慎重な改正が必要なのではないでしょうか。今後の動きに注目したいところです。



労務相談室

【今月のテーマ】

休日の取り扱いについて



「法定外休日」に労働をさせた場合には休日出勤として扱う必要はなく、休日労働としての割増賃金を支払う義務はないと聞きました。「法定休日」と「法定外休日」とはどう違うのですか？



一般的に休日とは労働義務のない日を示しますが、労働基準法では以下のように定めており、その休日のことを「法定休日」としています。

使用者は労働者に対し、毎週少なくとも1日の休日を与えること(第35条1項)

使用者は労働者に対し、4週間を通じて4日以上の日を与えること(第35条2項)

使用者には原則としては、業務の都合などで毎週1回の付与ができない場合には、のように休日を与える義務があり、その休日に労働をさせる場合には休日労働として3割5分以上の割増賃金が必要となるのです。を週休制、のことを変形週休制と呼んでいます。

割増賃金の計算

所定労働時間8時間、所定休日が土曜と日曜の完全週休2日(月曜起算)の会社の例

月	火	水	木	金	土	日
8H						

法定外休日 12.5%



法定休日 13.5%

土曜に出勤することで週の法定労働時間40時間を超過 時間外労働として2割5分の割増賃金で足りる
(休日労働としての3割5分の割増賃金は必要なし)

法定休日(この場合は日曜の出勤)に対しては3割5分の割増賃金が必要

労働基準法が示す毎週とは暦週ではなく7日の期間ごとを意味し、4週間を通じて4日の休日確保とは「起算日から4週間を区切って、その中に4日の休日があれば」法的要件を満たすことを意味しており、「いかなる4週間に区切ってもどの四週間にも必ず4日の休日を与えられていなければならない」という意味ではありません。

また、法定休日に労働をさせる必要性があるならば36協定を締結し、労働基準監督署に届出をすることが必要です。週休2日制の会社において何曜が法定休日なのかということとを区別しなくても違法ではありませんが、行政通達では、就業規則の中で単に1週間につき1日といっただけでなく具体的に一定の日を休日と定めることが望ましいとされています。

手続きをご依頼頂いている企業様へ 賃金台帳送付のお願い

労働保険の年度更新準備のため、平成21年4月～平成22年3月の期間に支払われた賃金を集計します。

3月は集中時期となりますので、2月の給与計算が終わり、3月支給分が確定しましたら、賃金台帳をFAX・メールまたはご郵送頂けますようお願い申し上げます。



助成金
雇用調整助成金の変更内容
▶ 回答者：特定社会保険労務士 鎌倉 珠美 (社)

Q 当社では、現在、社員を交代で休業させ、雇用調整助成金を受給しています。この助成金の要件等がまた変更されたようですが、どのように変更されたのですか？

A 雇用失業情勢が過去最悪という厳しい状況の中、政府の「緊急雇用対策」を受け、以下の通り、雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金の要件緩和および変更が行われています。

① 生産量要件の緩和
長引く不況を受け、12月に、従来の生産量要件（売上高が前年同月の前年同月比100%未満）を、前年同月比90%未満に引き下げました。

② 雇止め要件の緩和
雇止め要件（雇止め期間が1年以上）を、前年同月比90%未満に引き下げました。

③ 雇止め要件の緩和
雇止め要件（雇止め期間が1年以上）を、前年同月比90%未満に引き下げました。

鎌倉が人事・労務の専門誌「ビジネスガイド」(日本法令)の労務相談コーナーの回答者として毎月登場します。ぜひご一読下さい！ 関心をお持ちの企業様はご一報下さい。執筆記事をご案内致します。

スタッフコラム

今月のコラムは、
川村直史が
担当します。



川村です。

民主党政権となって5か月を経過しましたが、不支持率が支持率を上回ってしまいましたね。昨年夏の総選挙において圧倒的な勝利で政権の座に就いたわけですが、いざ、政権交代が行われても、何にも変わらないと思うのは私だけでしょうか。自民党時代の政策を否定し、中止に追い込むだけでなく、もっと実効性のある政策を期待しています。

さて、最近私が注目しているのは、派遣法の改正案についてです。派遣法改正案については、本号の4頁をご覧いただきたいのですが、改正案の中に「雇用契約申込みのみなし制度」というものがあります。違法派遣の場合において派遣先が派遣労働者に対して、派遣元における労働条件と同じ内容の労働契約を申し込んだものとみなすという制度ですが、この背景には、昨年未だ最高裁で争われた「松下PDP事件」が強い影響を及ぼしています。この事件は、松下PDPで勤務していた派遣会社のスタッフが、違法な派遣状態で働かせていたとして(偽装請負)、派遣先の会社に対して雇用契約の地位確認を求めた訴訟です。つまり、違法状態で働かせたのだから責任を取って直接雇ってくれ!ということですが、最高裁では、違法状態(偽装請負)であっても、派遣先との雇用契約は存在しないとして、労働者側の訴えを退けました。しかしながら、派遣法の改正案では、「雇用契約申込みのみなし制度」を新たに設けようとしています。つまり、この判決と全く逆の制度が設けられようとしているのですが、このような派遣法の改正案を受けて使用者側からは、生産拠点を海外移転や中小企業の受注機会減少を招きかねず、ものづくり基盤の喪失だけでなく、労働者の雇用機会の縮減に繋がることになる、という反対意見が出されています。

この労働者派遣法の規制強化を図ることが、政府が掲げる「雇用の安定」に繋がるかどうかは疑問だと思います。また、登録型派遣・製造業派遣を廃止するのであれば、禁止した後の受け皿はどうするのか等、問題は山積しています。非常にインパクトの大きい法改正ですので、今後の動向が気になります。