

桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 28 年 9 月 9 日

第 78 号

〒614-8093 京都府八幡市八幡三本橋 18-169 若ビル 1 階

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail kuwano@cosmos.ocn.ne.jp HP www.kuwano.biz

育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の改正

— 平成 29 年 1 月 1 日施行 —

介護休業が分割して取得できます

現在、介護休業は、介護を必要とする家族 1 人につき、通算 93 日まで原則 1 回に限り所得可能です。これが、対象家族 1 人につき通算 93 日まで、3 回を限度として、介護休業を分割して所得できます。

なお、介護休業とは、労働者（日々雇用される者を除く。）が、要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）の対象家族を介護するための休業です。なお、対象家族の範囲は、配偶者（事実婚を含む。）、父母、子、配偶者の父母、また同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫ですが、今後その対象が拡大する予定です。



介護休暇及び子の看護休暇の

所得単位の細分化

現在、介護休暇及び子の看護休暇は、1 日単位で所得します。これが、半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位での所得ができるようになります。

介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者（日々雇用される者を除く。）は、1 年に 5 日（対象家族が 2 人以上の場合は 10 日）まで、所得できます。子の看護休暇とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用される者を除く。）は、1 年に 5 日（対象家族が 2 人以上の場合は 10 日）まで、病気、けがをした子の看護又は子の予防接種、健康診断を受けさせるための休暇です。

介護のための所定労働時間の短縮措置等

現在、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 日の範囲内で所得可能です。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になります。

介護のための所定労働時間の短縮措置（選択的措置義務）とは、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、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・終業時刻の繰上げ・繰下げ、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のうち、いずれかの選択をして、講じなければならないとされています。

介護のための所定外労働時間の免除

介護のための所定外労働の免除について、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を新設します。

育児休業等の対象となる子の範囲

現在、育児休業等が取得できる対象は、法律上の親子関係がある実子・養子ですが、新たに特別養子縁組の看護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も対象になります。



この措置は、育児休業のほかに、子の看護休暇、所定外労働の免除、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にも適用されます。

マタハラなどの防止措置の新設

事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止は、上司・同僚、さらに派遣労働者の派遣先にも適用されます。

（裏面に続く）

労働裁判事例 16

リンクスタッフ事件(東京地裁判決、H27.2.27)

固定割増賃金の合意の有効性と出向元企業の責任等

【事件】被告R社は、人材紹介事業を主たる事業とする会社で、中国上海にその子会社の現地法人である上海R社がある。S(原告)は、平成21年12月にR社に雇用され、主として紹介業務を担当し、当初は大阪本社で勤務し、平成22年3月末から同年5月中旬の退職時まで上海R社に在籍出向して勤務していた。

雇用時に締結した労働契約書には、「業務手当には45時間分までの時間外手当が含まれるが、時間外労働が45時間を下回っても減額されない。」とする記載があった。また、大阪本社では、土曜日は休日とされていた。一方、SとR社は、Sの上海R社への赴任に際して、「Sは、休日・休暇期間に属さない全ての土曜日につき、R社から出勤を要請され、Sはこれに協力する」旨や、「この覚書に基づく海外赴任中、海外赴任手当を従来の給与以外に別途支給する」旨等を約束する覚書を締結していた。Sは、R社からの退職後にR社に対して、R社及び上海R社による未払い賃金を請求した。



【判断】

I 本件固定割増賃金の合意の有効性

被告の大阪本社勤務期間(平成21年12月7日から平成22年3月28日)中の原告の時間外労働時間は、平成22年2月及び3月については月45時間を超えている。勤務表によれば、出勤時間と退勤時間の差から休憩時間を差引いた時間、実働時間及び残業時間のそれぞれの関係に不整合な記載が認められる。原告の陳述書によれば、勤務表の提出の際に原告の残業時間を少なめに調整していたことが認められることから、残業しているにもかかわらず残業していない、いわゆるサービス残業を被告が原告に強いていたものと認められる。そうすると、本来支払うべき割増賃金をあえて支払わない不誠実な対応であり、当初の合意の趣旨に反する実態があるというべきであるから、本件固定割増賃金の合意は無効である。

II 上海R社における固定割増賃金の合意の有効性

事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始

業及び終業の時刻設定に勤めなければならない、健康保持に努める必要があるれば、休暇の付与その他の必要な措置を講ずるよう努める義務がある。事業主として、当然かかる法律の存在を認識し、法に精神に沿った運用を上海R社においてもすべきである。上海R社勤務期間中、原告は過度の長時間労働を強いられ、過労による生命・身体の危険すら生じかねない状況にあったというべきである。上海R社における労務管理の実態は、法の遵守等とはおよそかけ離れたずさんなものであり、当社の合意の趣旨に反する実態があったことは明白であって、本件固定割増賃金の合意は無効である。

III 付加金の支払いについて

本件において、原告に過重な業務負担を与えて長時間労働を強いながら、他方で正当な対価を支払わないどころか、原告の就労実態すら争う被告の態度は極めて悪質である。本件においては、原告の主張する付加金の支払いを命ずることが当然必要である。

(次号に続く)

事務所からひとこと



9月3日、社労士の仲間9人で、「関ヶ原合戦跡地めぐり」をしました。

11時にJR関ヶ原駅集合の後、「関ヶ原町歴史民俗資料館」に行き、関ヶ原合戦のビデオで概略の説明を受け、主な武将の武具・資料を見学しました。そして、昼食をはさんで、徳川家康最後陣地—田中吉政陣跡—決戦地—石田三成陣跡(笹尾山)—島津義弘陣跡—開戦地—宇喜多秀家陣跡—大谷吉継陣跡と墓—徳川家康最初陣地—東首塚と、4時間にわたり関ヶ原合戦跡地を見て回りました。参加者の殆どが、合戦地を見るのは初めてでしたが、敵味方の間隔が間近であることが感じられ、高低差など臨場感のある見学となりました。