

桑野社労士&FP事務所だより

平成 29 年 10 月 10 日

第 91 号

〒614-8093 京都市八幡市八幡三本橋 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

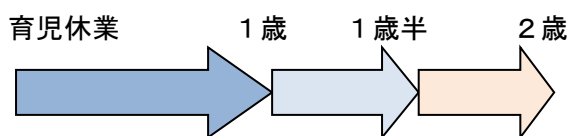
平成 29 年 10 月 1 日から

保育園等に入れない場合

2歳まで育児休業が取れます

平成29年10月1日から育児・介護休業法が、次のように改正されます。各事業所においては、就業規則の改正が必要となります。

2歳まで育児休業の再延長が可能に



1歳6か月以後も、保育園等に入れない等の場合には、会社に申し出て育児休業を最長2歳まで再延長できます。

育児休業給付金の給付も、2歳までとなります。

※ 育児休業給付金:雇用保険からの給付金で、支給対象期間(1か月)当たり、原則として休業開始時賃金日額(育児休業開始前6か月の賃金を180で除した額)×支給日数の67%(育児休業の開始から6か月経過後は50%)相当額

事業主に制度を知らせる等の努力義務

事業主に、従業員やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、育児休業等に関する制度(育児休業中や休業後の待遇や労働条件など)を知らせる努力義務や、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務が課せられます。

今年1月改正の育児・介護休業法の主な内容

1. 介護休業

対象家族1人につき通算93日まで、3回まで介護休業を分割して取ることができます。

※ 介護休業:負傷・疾病、身体や精神の障害によって、2週間以上の常に介護を必要とする状態(要

介護状態)の家族(対象家族)を、介護するための休業。

※ 対象家族の範囲:配偶者、父母、子、配偶者の父母、また扶養している父母、兄弟姉妹と孫

※ 介護休業給付金:休業開始時賃金日額(介護休業開始前6か月の賃金を180で除した額)×支給日数×67%

2. 介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護やその他の世話をを行う従業員は、1年に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)まで、半日単位で休暇がとれます。この休暇の有給無給は事業所で決めますが、有給休暇のように時期変更はできません。



3. 介護のための労働時間短縮

介護休業とは別に、利用開始から3年間で2回以上、労働時間の短縮が受けられます。

4. 介護のための残業の免除

介護のための残業の免除が、対象家族1人につき、介護終了まで受けられます。

(裏面に続く)

労働基準法 9

年次有給休暇

使用者は、雇入れの日から6か月間継続して全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、10労働日の有給休暇を与えなければなりません（労基法第39条）。これは、パート、アルバイト、嘱託などと呼ばれる短時間労働者や、管理監督者も同様です。

年次有給休暇の付与日数（週の所定労働日数が5日以上又は週の所定労働時間が30時間以上の労働者）

年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5
日数	10	11	12	14	16	18	20

比例付与（週の所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者）

週所定労働日数	1年間の所定労働日数					
4日	169日～216日					
3日	121日～168日					
2日	73日～120日					
1日	48日～72日					
勤続年数						
0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年
7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
5日	6日		8日	9日	10日	11日
3日	4日		5日	6日		7日
1日	2日			3日		

有給休暇の賃金

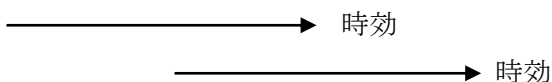
有給休暇の賃金は、①平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、③健康保険法に定める標準報酬日額に相当する金額のいずれかを、支払わなければなりません。



繰越について

有給休暇は、与えられた日から2年で時効となります（労基法第115条）。与えられ得た日から1年で使い切れなかった有給休暇は翌年に繰り越し、翌年に与えられた休暇日数に加算しますが、さらに1年間使わなかった場合は、時効により消滅します。

H29.4	H30.4	H31.4	H32.4
-------	-------	-------	-------



気を付けるべき点

労使協定を結ぶことによって、①有給休暇の5日を超える日数について、あらかじめ取得する日を決めることができ、②1年に5日分を限度として、時間単位で年次有給休暇を取得できます。

なお、有給休暇は、“会社の承認によって与える”ものではなく、労働者が指定することによって与えられるものです。しかし、有給休暇を取ることによって、“事業の正常な運営を妨げる場合”は、使用者は別の日に取得するように求めることができます。また、使用者は、有給休暇を所得したということで、賃金の減額その他不利益な扱いをすることはできません。

（次号に続く）

事務所からひとこと



9月30日、私の故郷である福島県郡山市で、同級会があった。これまでにも何回か開いているが、実に約半世紀前の同級生である。昔話とそれなりの人生を経て現在の近況に、時間を忘れて話しが弾んだ。

その翌日に、タクシーで母校の中学校と高校を回り、あの平成23年3月11日の東日本大震災の“現在の姿”を見に行った。除染の土は各家庭の庭に埋められていたが、現在それを中間貯蔵施設に移送する作業が行われていた。また、双葉町や富岡町等の仮役場と仮設住宅が設置されているが、まだ約3分の1程度の方々が、利用しているとのこと。利用者数が少なくなるにつれ、将来への焦りや不安も、一層つものと思われる。あの震災から約6年半経過した現在も、その傷は癒えていない。