



育児介護休業法の改正 (29.1~)

平成 29 年 1 月から育児介護休業法の改正法が施行されます。今月のニュースでは育児や介護の休業等に関する法令の定めと改正点を解説します。

★法令に定める育児休業等

育児休業は、子が原則として 1 歳に達するまで（例外として 1 歳 2 ヶ月、または 1 歳 6 ヶ月まで）会社に休業を申し出ることができるというものです。休業を取得できるのは正社員に限らず、所定の要件を満たす契約社員やパート・アルバイトも取得することができます。もちろん、女性だけでなく、男性も取得可能です。

なお、育児介護休業法では、事業主に対して次のような請求も可能としています。

- ①年 5 日（子が 2 人以上は 10 日）の看護休暇
- ②所定外労働の制限
- ③月 24 時間、年 150 時間までの時間外労働制限
- ④深夜業の制限
- ⑤所定時間労働の短縮措置等

※②⑤は 3 歳に満たない子を養育する従業員、①③④は小学校入学前の子を養育する従業員が請求できる。

★法令に定める介護休業等

介護休業は、従業員が要介護状態にある対象家族を介護するために取得することができるものです。この休業も正社員に限らず、所定の要件を満たす契約社員やパート・アルバイトも取得することができます。

休業に限らず、家族介護のために次のような請求も可能です。



①年 5 日（対象家族が 2 人以上は 10 日）の介護休暇

②所定外労働の制限（法改正で新設）

③月 24 時間、年 150 時間までの時間外労働制限

④深夜業の制限

⑤所定時間労働の短縮措置等

★平成29年1月から施行される法改正の概要

(1) 介護休業の分割取得

法改正前は、対象家族 1 人につき通算 93 日まで原則 1 回に限り取得可能でしたが、改正後は、通算 93 日まで 3 回を上限として休業の分割取得が可能になります。

(2) 子の看護休暇と介護休暇の取得単位柔軟化

取得できる休暇が 1 日単位から半日単位での取得が可能になります。

(3) 介護のための所定労働時間短縮措置等

改正前は、所定労働時間の短縮措置等の請求を介護休暇と通算して 93 日が上限でしたが、介護休業とは別に、利用開始から 3 年の間に 2 回以上の利用が可能になります。

(4) 介護のための所定外労働制限（残業免除）

対象家族 1 人につき、介護の必要がなくなるまで残業免除を受けられる制度が新設されました。

(5) 有期雇用労働者の育児休業取得要件緩和

休業の申出時点において「子が 1 歳になった後も雇用継続の見込みがあること」の要件がなくなり、取得要件が緩和されます。

(6) マタハラ・パワハラ防止措置義務の新設

事業主による妊娠、出産、育児・介護休業等を理由とする不利益取扱は禁止されていましたが、新たに上司・同僚からのパワハラ・マタハラ防止措置も義務化されます。

労務管理 Q&A

<忘年会での暴言で懲戒処分？>

Q. 会社主催の忘年会で、普段は真面目な従業員Aが酔っ払い、上司に対し「お前のような無能な上司の下で働くななんてまっぴらだ」「会社の業績が悪いのは指示の仕方が悪い」など大声で騒いだ上、それを止めようとした役員に対しても暴言を吐くなど、大変な騒ぎを起こしました。懲戒解雇にすることはできますか？

A. 業務と離れた場での行為であるため懲戒解雇処分は重すぎると思われる。

< 解説 >

懲戒処分を行うためには、就業規則等で懲戒処分の種類やその対象行為が定められていることが前提となりますが、原則として懲戒処分の対象となるのは業務時間中や会社内での行為です。つまり、お酒の席は業務との関連性は低く、会社の懲戒規定を適用すべきかという問題があります。

今回のように、忘年会というたくさんの従業員が集まる場で、上司を侮辱するような発言をすること、また、役員や他の従業員にも暴言を吐くようなことは、職場の雰囲気大きく損なわせるものであることから考えると、その程度や影響等を考えて、懲戒処分の対象として扱うという判断もあり得ると思います。

ただし、懲戒解雇は、会社が行う懲罰として最も重い処分です。そのため、客観的に見て懲戒解雇となるのが相当であるというものでなければならず、業務時間外の行為であることなどから考えても懲戒解雇は重すぎると思われます。そのため実際に行われた行為の程度や内容に応じて、譴責や減給、出勤停止といった処分を検討するのが妥当ではないでしょうか。

現実的に考えると、今回のようなことがあれば、反省して謝罪をしても、わだかまりは残ってしまうものです。後悔するような行為をしてしまう前に、社会人として相応しい態度や節度を指導するべきかもしれません。



ちょっと相談いいですか？ <従業員の過半数代表者選出方法>

労使協定の締結や就業規則の意見書等に署名捺印をする『従業員の過半数代表者』の適切な選出方法を教えてください。

労働基準法施行規則第6条の2には、従業員の過半数代表者の選出にあたり次のように定めています。

- 管理監督者（労基法第41条第2号に該当）ではないこと
- 過半数代表者としての役割を明らかにして実施される投票や挙手等の方法により選出すること

<選出方法の例>

- ① 従業員の過半数代表者の役割を示した上で、候補者を募集する（自薦・他薦）
- ② 候補者をアナウンスして選挙を行う
- ③ 過半数からの得票者を従業員代表者とする

某居酒屋チェーン店では店長がアルバイトの中から代表者を指名して、36協定届（時間外・休日労働に関する協定届）に署名捺印をさせていたとして、協定自体が無効となり法違反を指摘されました。労使協定を締結届出する時は、過半数代表者の選出を適正に行うことも重要です。

<今月の一言コメント>

今年も残り数週間になりました。何かと忙しい時期ではありますが、年末年始の連休前だからか、ウキウキしたような気持ちになります。年末年始休業は**12/29(木)～1/3(火)**です。来年もよろしくお願い致します。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00～18:00

TEL: 03-6452-8998

担当: 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com