

● 3歳未満の子育て期間は、残業免除の請求可 ●

不実の場合
は制裁も

仕事と家庭の両立支援が拡充



先月に引き続き、改正育児・介護休業法がテーマです。「休業」は在籍のまま育児・介護に専念することを目的としているのに対し、短時間勤務等の措置や時間外労働の制限は、仕事と育児・介護との両立支援を目的とする別の制度です。今月は、後者についての改正点及び法に違反した企業への制裁強化等について取りあげてみます。

■ 育児のための短時間勤務等とは

先月号でも触れたとおり、男性はともかく、女性の育児休業取得率は9割を超えておりますが、その一方で約7割が復職できず、離職を余儀なくされています。それだけ、仕事を続けながら、子育てをするのは困難であるといえます。

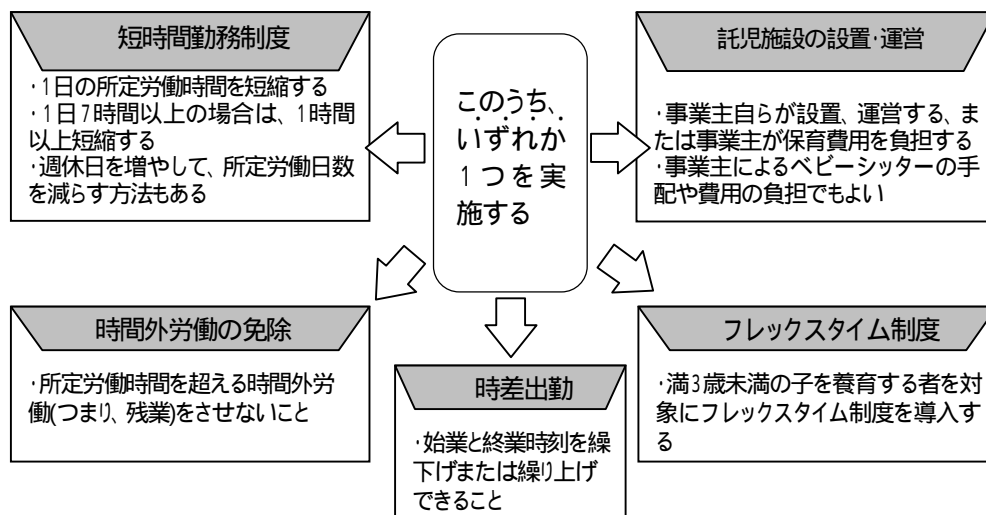
育児介護休業法(以下、育介法または現行法)が事業主に義務付けているのは、育児休業だけではないのです。子が3歳になるまでは、育児のための短時間勤務等の措置(以下、育児勤務)を実施する義務を課しています。

これは、以下の から のうち、少なくとも1つを実施しなければならない、という意味であり、本人が選択した制度を実施しなければならないということではありません。

例えば、本人が の短時間勤務を希望しているが、予め、 の時差出勤を認めるという定めをしていれば、本人の希望を拒んでも、法違反ということにはなりません。むしろ、本人が希望しない制度を適用させることもできないので注意が必要です。

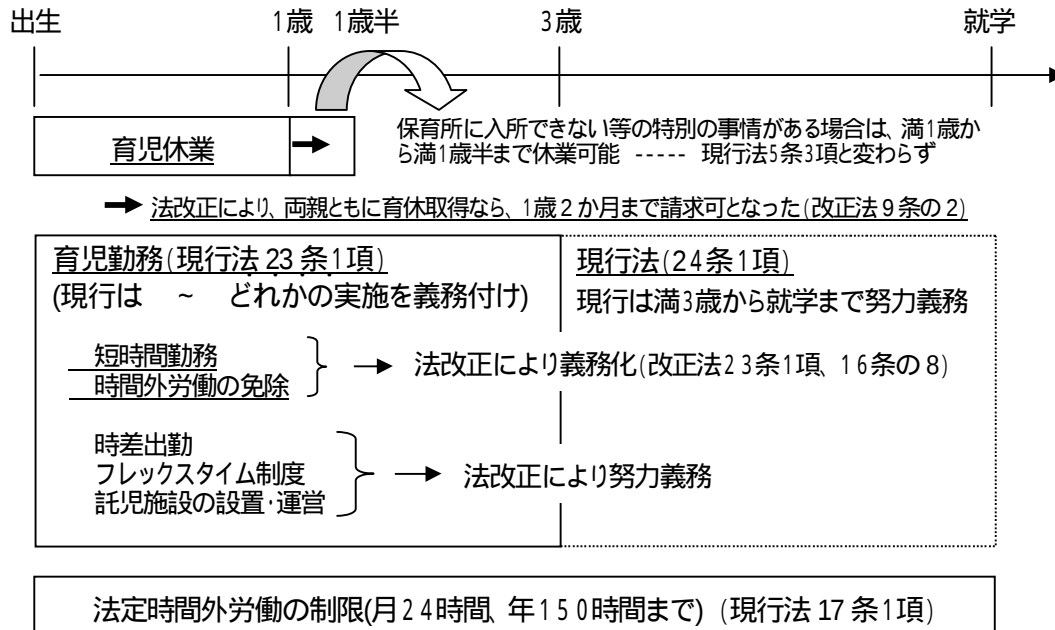


育児勤務の全体イメージ(現行法23条1項)



■ 短時間勤務と残業の免除が義務化

今回の改正では、どう変わったかと申しますと、と が義務化されました。つまり、短時間勤務と時間外労働の免除が「必須」科目となったわけです。一方、から までは努力義務となりますので、これらを実施しなくても、必ずしも法違反には当たりません。



- 時間外労働の「免除」と「制限」との関係 -

ところで、義務化された時間外労働の免除(改正法16条の8)とは別に、現行法17条1項には時間外労働の制限というルールもあります。これは小学校入学前の子を養育する者が、その子を養育するために請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月については24時間、1年については150時間を超えた残業をさせてはならない、というもの。前者は「所定」労働時間を超える労働を指し、後者は「法定」労働時間を超える労働を指す、という細かな違いはあるものの、実務上は以下のように理解するのが有用です。

- ・ 3歳未満は、申し出があれば残業は「免除」
- ・ 満3歳から就学前までは、申し出があれば残業は「制限」

Q1. 所定労働時間が短いパートタイマーにも、短時間勤務や時間外労働の免除または制限を認めなければならないのですか。

A1. 現行でも、1日の所定時間が6時間以下の者には、短時間勤務を適用する義務はありません(平3.12.20婦発281)。本改正を踏まえた省令・指針案でも適用義務のないことが定められています。ただし、育児勤務の内、短時間勤務以外の制度については6時間以下の者に対しても適用させる必要はあります。時間外労働の制限についても、1日の所定労働時間が6時間以下という理由のみをもって、適用を除外することはできません。

■ 看護休暇が拡充

「看護休暇」とは、年次有給休暇とは別に、養育する未就学児の病気・けが等の世話のために、休暇を申し出ることができる制度のことです。

1年間(＝特に定めがなければ4月1日からの1年間)に5日間の休暇取得を保障しなければならない、というのですが、本改正により、子が2人以上の場合は、年に10回に拡充されました(改正法16条の2)。これは、4月1日時点で既に子が2人いても、12月1日に2人目が出産した場合でも、最低10日分の休暇を取れる権利を与えろ、という意味です。もっとも、未消化でも、年次有給休暇のように、翌年度への繰り越しを認める義務はありません。

Q2. よく言われる介護と、ここでの看護の違いがよくわからないが？

A2. 育児法でいうところの介護休業の対象となる「要介護」とは、家族等(＝親子ならば別居でも可)において、日常生活上の動作(＝歩行、排泄等)に全部または一部介助を要する事項が一定項目以上あるか、または中度以上の問題行動(＝攻撃的行為、徘徊等)が見られる状態、これらのいずれかが2週間以上継続すると認められる状態をいいます。

一方、ここでの看護休暇の対象となるのは、養育する未就学児に限られ、一時的な病気やケガの世話が休暇の取得理由となります。本改正を踏まえた省令・指針案では、このほかに子に予防接種を受けさせること、健康診断を受診させることも取得理由に加えられています。

■ 紛争解決援助、公表等の実効性確保

「育休切り」が問題視されているように、育児法に抵触する事案がかなり存在しているにも拘わらず、現行法には、法違反に対する制裁措置がありません。そのため行政の粘り強い助言・指導により、実効性を確保しているのが現状です。

こうした現状を踏まえ、本改正では、勧告に従わない場合の企業名の公表制度(改正法56条の2)や虚偽の報告をした者等に対する20万円以下の過料(改正法68条)が創設されました。

また、妊娠・出産に伴う紛争と同様、育児・介護に伴う紛争についても(都道府県労働局長による)紛争解決の援助制度や、調停制度の対象になりました(改正法52条の4、同52条の5)。

以上の施行日は次のとおりです。

改正事項、創設される制度	施行日
・短時間勤務の義務化 ・時間外労働の免除の義務化	平成21年7月1日から1年以内の政令で定める日 常時雇用100人以下の企業については、猶予期間があり、同日から3年以内の政令で定める日
・子の看護休暇の拡充	平成21年7月1日から1年以内の政令で定める日
・紛争解決援助制度、公表制度、過料の徴収	平成21年9月30日から施行されている 9月30日の施行日より前の行為には及ばない
・紛争解決のための調停制度を創設	平成22年4月1日から施行

介護についての改正項目

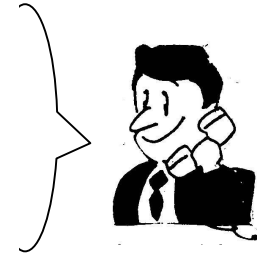
妻が病親を介護できる場合でも拒否できない？



病親の介護のため、所定時間を超えた勤務(以下、残業)免除の申し出を受けました。当社の就業規則には、残業免除の規定はありませんが、どうしたものでしょうか？ちなみに本人に代わって、介護ができる配偶者がいるのですが、申し出を拒むことはできないのですか？

■ 育児と介護、この点が違う

育児法は、「介護」を希望する者に対しても、休業、勤務時間短縮等(以下、介護勤務)、時間外労働の制限及び深夜勤務の制限の規定を設けています。基本的には、「育児」とほぼ同じ枠組みに沿って、対象者の範囲や申し出の手続等が定められていますが、次のような違いがあります。



まず、介護勤務として、短時間勤務、時差出勤、フレックスタイム制度、介護サービス費用の助成の内、いずれかの措置を実施する義務が課せられていますが(現行法23条2項)、育児の場合と異なり、残業をさせない制度はありません。これは残業を免除させるまでもない、という主旨ではなく、残業をさせないとするだけでは不十分であるからです。

したがって、本人からの「残業の免除」の申し出に応じる法的義務はありませんが、現行法18条により、別途、時間外労働の制限を申し出ることは可能です。その場合は、原則として1か月については24時間、1年については150時間を超えた残業をさせてはなりません。

次に、育児休業については「配偶者が常態的に育児できる者」を労使協定により除外することが本改正により、施行後は除外できなくなります。一方、介護休業に関しては、もともとそういう扱いが認められません。「子を養育すべき者は第一義的にその父又は母であることが明らかであり、なおかつ、子の養育は1人で対応が可能であるのに対し、対象家族を第一義的に介護すべき者が誰であるかは決め付けられないこと、1人では対象家族を介護できない場合があること等による」(平16.12.28雇児発第1228002号)からです。

したがって、配偶者がいるという一事をもって、介護休業の申し出を拒むことはできず、介護勤務や時間外労働の制限についても配偶者の有無は問わないので拒否できません。

■ 短期の介護休暇が創設

本改正では、介護休業、介護勤務等とは別に、1日単位の「介護休暇」が創設されました(改正法16条の5)。これは、継続して休業するほどではないが、通院等の付き添い、介護サービスの提供を受けるための手続きの代行等のため、年次有給や欠勤で充てている労働者のニーズに応えるためです。施行日は平成21年7月1日から1年以内の政令で定める日ですが、常時雇用100人以下の企業については、同日から3年以内の政令で定める日と猶予されています。

取得できる休暇の日数は、対象家族1名につき、年5日。最大で年10日となります。