

大滝人事労務研究所 便り

育児・介護休業法改正案のポイント

平成 22 年 4 月の施行予定

3 歳未満の子どもを持つ従業員に対する「短時間勤務制度」の導入を企業に義務付けることや、父母がともに育児休業を取得する場合、1 歳 2 カ月までの間に 1 年間育児休業を取得可能とする「パパ・ママ育休プラス」の創設などを盛り込んだ育児・介護休業法の改正案が閣議決定されました。国会審議が順調に進めば、来年 4 月施行の予定です。

改正案のポイント

- (1) 子育て期間中の働き方の見直し
 - ・ 3 歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（1 日 6 時間）を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
 - ・ 子の看護休暇制度を拡充する（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）。
- (2) 父親も子育てができる働き方の実現
 - ・ 父母がともに育児休業を取得する場合、1 歳 2 カ月（現行 1 歳）までの間に、1 年間育児休業を取得可能とする。
 - ・ 父親が出産後 8 週間以内に育児休業を取得した後に復帰した場合、再度育児休業を取得可能とする。
 - ・ 配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。
- (3) 仕事と介護の両立支援
 - ・ 介護のための短期の休暇制度を創設する（要介護状態の対象家族が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日）。
- (4) 実効性の確保
 - ・ 苦情処理・紛争解決の援助および調停の仕組みを創設する。



- ・ 勧告に従わない場合の公表制度、および報告を求めた場合に報告をせず、または虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

仕事と家庭の両立に向けて

上記内容は、いずれも企業の取組み強化を迫るものとなっています。しかし、制度は整ったとしても、現実には利用しにくい雰囲気や、育休取得が進まない原因となっており、中小企業では、仕事と家庭を両立させ、育児休業を取得するには難しい状況であると言われています。

改正法が成立しても、両立支援が実効性あるものになるかどうかは、職場の意識改革を進めて育児休業を利用しやすい職場環境を作れるか、そして何よりも経営者の取組みがカギとなるでしょう。

障害者雇用促進法の改正

改正のポイント

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(改正障害者雇用促進法)が成立し、平成 21 年 4 月から段階的に施行されています。

(1) 「障害者雇用納付金制度」の対象事業主の拡大

障害者雇用納付金制度は、雇用障害者数が法定雇用率の1.8%に満たない事業主から、その雇用する障害者が1人不足するごとに1月当たり5万円を徴収し、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に対し、障害者雇用調整金(超過1人につき1月当たり2万7,000円)や助成金を支給する仕組みです。

これまでは常用雇用労働者を301人以上雇用する事業主のみを対象としてきましたが、障害者の身近な雇用の場である中小企業における障害者雇用の促進を図るため、平成22年7月から常用雇用労働者201人以上300人以下の事業主、平成27年4月から常用雇用労働者101人以上200人以下の事業主に、制度の対象が拡大されます。

(2) 障害者の短時間労働への対応

現在、原則として、週所定労働時間が30時間以上の労働者を実雇用率や法定雇用障害者数の算定の基礎としています。短時間労働については、障害者によっては、障害の特性や程度、加齢に伴う体力の低下等により、長時間労働が難しい場合があるほか、障害者が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な就労形態として有効であるなどの理由から、障害者に一定のニーズがあります。

こうしたニーズへの対応として、平成22年7月からは障害者雇用率制度における実雇用障害者数や実雇用率のカウントの際に、身体障害者または知的障害者である短時間労働者(週所定労働時間20時間以上30時間未満)を「0.5」としてカウントすることとなりました。

法改正の一方で

法改正が行われ、障害者雇用の拡大と安定が図られる一方、昨秋以降の世界同時不況の影響で障害者が解雇されるケースが急増しています。不況になると、非正規社員や障害者、育児休業者などの社会的弱者が解雇の標的となり、失業者が急増して問題視されています。

政府の対策として、失業給付の拡充などの救済策

はすぐに打ち出されましたが、解雇に至らないケースへの対策も充実させ、雇用が安定することを期待したいものです。

当事務所よりひとこと

新型インフルエンザで神戸祭りが中止になり、神戸ではホテルの予約のキャンセルが続出しているということでした(5月18日現在)。沢山の客を見込んで材料を仕入れていた飲食店にも多大な損害が出たということです。商取引のように、相互に債権債務を負う有償双務契約において、片方の債務が実現できなくなった場合に、どちらかに責任があれば、債務不履行による損害賠償の請求が可能です。地震や災害等により誰の責任でもない場合には、債務不履行による損害賠償の請求は不可能になります。このように誰の責任でもないのに片方の債務が実現できなくなった場合に、債権者・債務者どちらが損害を負担しなければならないかというのが、いわゆる「危険負担」の問題です。新型インフルエンザの流行による商取引・労働法上の問題で、想定される事態に対して、企業として適切に対処するためには、危険負担の理論を理解していることが必要です。これも企業のリスク管理ということでしょうか。(大滝)

こここのところ日に日に電車の中でマスクをかけている人が増えていますし、マスクはどこのお店に行っても品薄です。京都では修学旅行の生徒は皆マスクをかけ、大阪の次は東京?誰もがそんなふうを考えているように思えます。現実的な話として大滝が書いているように、会社を休みにしなければいけなくなった場合、派遣先はお金を払ってくれるのか、スタッフの給与は保障しなければいけないのかといった事を、色々なケースを想定して会社としての対応を考えておかなければいけないと思います。(馬場)(^-^)/