

こうち労政情報

飛躍への挑戦!
高知県産業振興計画

2017年
1月号

就業規則への記載はもうお済ですか? ～育児・介護休業法～

子育てや介護と仕事が両立しやすい就業環境の整備等をさらに進めていくために、平成28年3月29日に成立、同年3月31日に公布され、**平成29年1月1日から施行されます。**

この改正により、育児休業・介護休業の申出ができる有期契約労働者の要件「**育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律**」(以下、「**育児・介護休業法**」といいます。))を改正する法律が緩和されたほか、介護休業の分割取得や子の看護休暇・介護休暇の半日単位の取得ができるようになるなど、法律で定める制度はさらに充実したものとなります。また、育児休業等の制度の利用に関する言動により労働者が就業環境を害されることがないように雇用管理上の措置を講ずることが事業主に新たに義務づけられます。

※改正内容は裏面をチェック

DVは、重大な人権侵害です!

あなたが、配偶者や恋人から暴力を受けている、または、暴力をふるってしまう時は、一人で悩まず相談してください。

相談先	女性相談支援センター (配偶者暴力相談支援センター)	こうち男女共同参画センター「ソーレ」	警察
対象者	女性・DV被害者である男性	女性・男性	暴力被害者
電話番号	088-833-0783	○女性向け:088-873-9555(相談電話) ○男性向け:088-873-9100(予約電話)	○警察本部の総合相談係 (#9110又は088-823-9110) ○最寄りの警察署の生活安全担当課
相談時間等	○月曜日～金曜日: 9時～22時 (17時15分～18時を除く) ○土・日・祝日: 9時～20時 ※年末年始を除く	○女性向け: 9時～12時、13時～17時 ○男性向け(予約制): 第1・第3火曜日、第4水曜日 18時～20時 ※休館日(第2水曜日、祝日、年末年始)を除く	○夜間・休日は、当直が対応します ○身に危険がある等の緊急を要する場合は、最寄りの警察署に110番通報してください

労務改善 Q&A

<No.27>

Q. 残業を拒否する社員に残業を命じることについて

年末で忙しいため社員に残業するよう言ったところ、「用事がある」と言って拒否されました。納期が迫っているので、残業してもらいたいのですが、残業を命じることはできるでしょうか。

A. 適切な手続きを踏むことにより残業を命じることは可能です。

就業規則や労働契約等において時間外労働を命じることができる旨の定めがあり、いわゆる36協定を締結して労働基準監督署に届け出ていれば、業務命令として時間外労働をさせることができます。ただし、労働者が残業を行えないやむを得ない事由がある場合に、残業を命じることは問題となる可能性がありますので、社員に拒否する理由を確認する必要があります。やむを得ない事由がなく拒否しているのであれば、業務命令に従う義務があることを説明し、それでも残業に応じなければ注意・指導をしましょう。日頃から、労働者の体調や家庭環境等にも配慮できるように、業務のスケジュール管理に努めましょう。



仕事と介護の両立支援制度の見直し

改正内容	現 行	改正後
介護休業の分割取得（93日：介護の体制構築のため）の分割取得	原則1回に限り、93日まで取得可	取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。
介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の2分の1）単位の取得を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 子の看護休暇と同様の制度
介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）	介護休業と通算して93日の範囲内の取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ） ①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務） 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
介護のための所定労働の制限（新設）	なし	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1月以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる
有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること ②休業開始予定日から93日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあること ③93日経過日から1年経過する日までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること ②93日経過日から6ヶ月を経過する日までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者とし、取得要件を緩和する。

仕事と育児の両立支援制度の見直し

改正内容	現 行	改正後
子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の2分の1）単位の取得を可能とする。 ※所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、1日単位。 ※業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる。 ※労使協定により、所定労働時間の2分の1以外の「半日」とすることができる。（例：午前3時間、午後5時間）
有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和	①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ②1歳以降も雇用継続の見込みがあること ③2歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上あること、 ②子が1歳6ヶ月になるまでの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでないものとし、取得要件を緩和する。
育児休業等の対象となる子の範囲	法律上の親子関係である実子・養子	特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。 ※法律上の親子関係に準ずる子については、省令で規定
妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備	事業主による不利取扱い（就業環境を害することを含む）は禁止	・妊娠・出産・育児休業介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付ける。 ・派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また、事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取り扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。