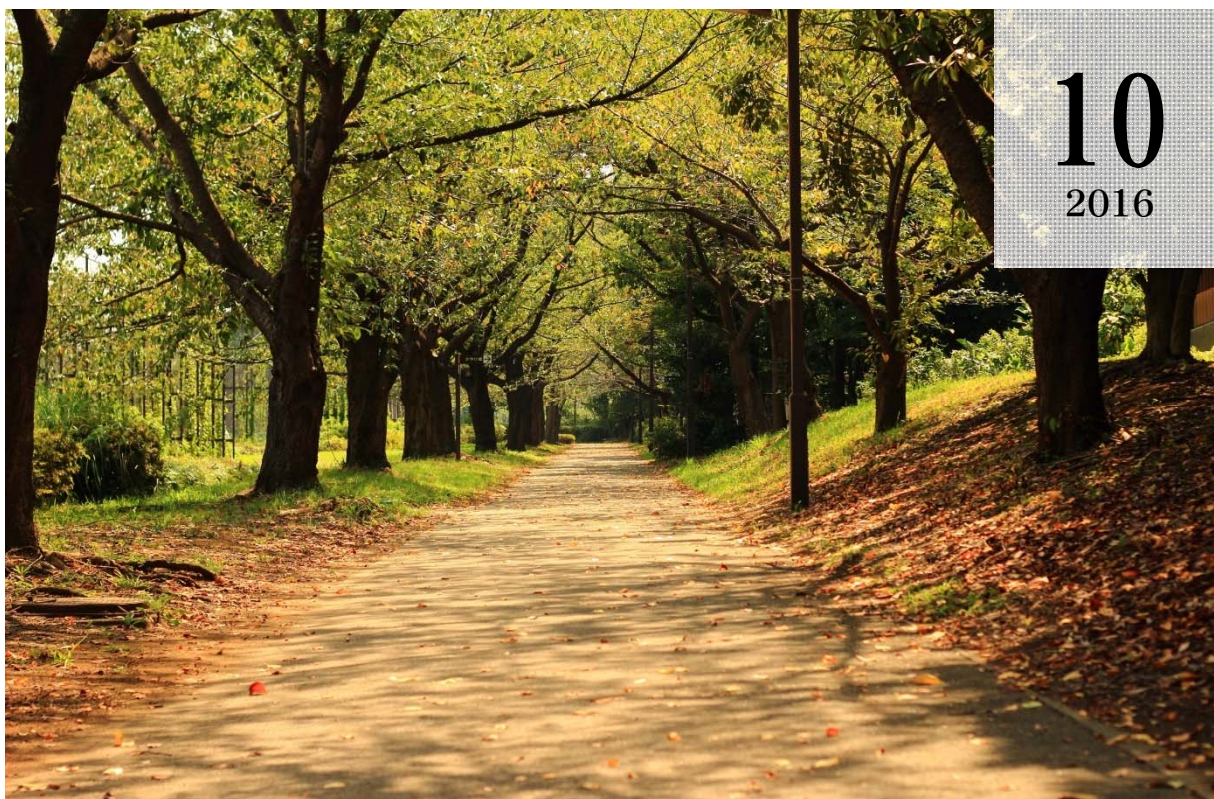


## 【ビジストNews！】

10月の第2月曜日は「体育の日」です。体育の日が制定されたのは、1964年の東京オリンピックの後のことです。リオデジャネイロオリンピックも終わり、次の東京オリンピックが楽しみです。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



株式会社ビジネススタイリスト

大阪府大阪市中央区南船場2-4-8長堀プラザビル  
TEL：06-6210-5635 / FAX：06-6210-5638



# 来年1月からスタートする 子の看護休暇等の半日取得

平成21年に行われた育児・介護休業法の改正では、子の看護休暇と介護休暇（以下、「子の看護休暇等」という）について日数の拡充が図られましたが、平成29年1月1日からは再度、改正された育児・介護休業法が施行され、子の看護休暇等について、1日単位ではなく半日単位での取得ができるようになります。



## 1.子の看護休暇等とは

子の看護休暇とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、1年に5日まで（子が2人以上の場合は10日まで）、病気・けがをした子の看護や、子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇が取得できるものです。

一方、介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者が、1年に5日まで（対象家族が2人以上の場合は10日まで）、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できるものです。なお、子の看護休暇、介護休暇とも無給の休暇としても問題ありません。

## 2.可能となる半日単位での取得

今回、子の看護休暇等の柔軟な取得を進めるため、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者を除き、半日単位での取得ができるようになります。

この半日単位とは1日の所定労働時間数を2分の1にしたものをいうため、所定労働時間

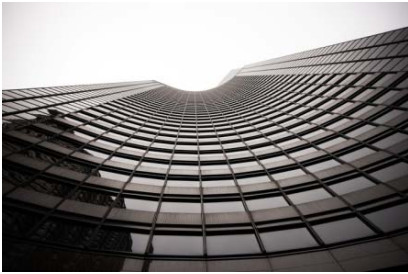
が8時間の場合には、前半、後半の4時間の単位で取得となります。

## 3.労使協定による半日の定め方

半日単位は、2.のとおり、1日の所定労働時間数の2分の1が原則ですが、会社の始業・終業時刻や休憩時刻の関係で、昼の休憩時間を挟んで午前・午後で取得できるようにしたいといったケースもあるでしょう。このような場合には、対象となる労働者の範囲、取得の単位となる時間、休暇1日当たりの時間数の3点を労使協定で締結しておくことで、所定労働時間数の2分の1以外の時間数で、企業の実態に合う形で柔軟に設定することができます。例えば始業時刻が午前9時、休憩時刻が正午から午後1時、終業時刻が午後6時のケースでは、午前を3時間、午後を5時間とすることが可能です。

その他、労使協定を締結することで、業務の性質や業務の実施体制から、半日単位での子の看護休暇等を取得することが困難と認められる業務に従事する従業員については、対象外とすることが認められています。

このように、企業ごとに柔軟に時間数を設定することができるため、どのように制度化すれば、実際、従業員にとって活用しやすいのか、検討を始めたいものです。また、今後、育児・介護休業規程や労使協定の整備が必要となるため、お困りのことがございましたら当事務所までお気軽にご相談ください。



# 労災にまつわるよくある問題

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

先日、従業員が仕事中にケガをしてしまったのですが、本人が自分の健康保険証を使って医療機関を受診したことが、いまになって判明しました。どのようにすればよいのでしょうか？



総務部長

仕事ということとは労災に当たりますね。医療機関に連絡し、健康保険から労災保険に切り替えることができれば、医療機関に療養の給付申請書（※1）を提出することになります。切り替えができない場合は、手続きが複雑になります。具体的には、医療機関が健康保険の保険者から給付を受けた7割分について従業員本人が医療機関に支払い、既に負担している3割分を含め全額を労災保険として扱います。具体的には療養の費用請求書（※2）を労働基準監督署に提出することになります。



社労士

医療費を全額立て替えることになるので、一時的ではあるものの経済的な負担が出てきますね。



そうですね。そのため、従業員に対して、仕事中にケガをした場合は、たとえ軽いケガであっても医療機関の窓口で仕事中のケガであることを伝え、会社にも速やかに報告することを徹底しておきたいですね。



わかりました。ケガの状況からしばらく休業することになるため、休業補償も受けることになりますが、出勤しながら週1日通院するような場合でも休業補償は支給されますか？



まず休業補償は、以下の3つの要件をすべて満たしていれば支給されます。

- ①業務上の事由による負傷や疾病により療養のために休業している
- ②労働することができない
- ③賃金の支給を受けていない

そのため、通院日についてこれらの要件を満たしていれば支給されます。



なるほど。それでは、例えば午前中に通院し、午後から勤務するような場合はどのようになりますか？



通院のため所定労働時間の一部を休業した場合、給付基礎日額から午後実際に労働した部分に対して支払われる賃金額を控除した額の100分の60に当たる額が支給されます。100分の60を超える金額が支払われている場合は、上記③を満たしていないとして、支給されません。



給付基礎日額の100分の60に当たる賃金が支払われているか、がポイントとなるので、すね。また疑問が出てきましたら相談します。



※1 様式第5号 療養補償給付たる療養の給付申請書

※2 様式第7号 (1) 療養補償給付たる療養の費用請求書

## 【ワンポイントアドバイス】

1. 従業員に対して、仕事中にケガをして医療機関にかかる場合、窓口で仕事中のケガである旨を伝えるとともに、会社にも速やかに報告するよう徹底しておく。
2. 通院のため所定労働時間の一部を休業した場合、給付基礎日額から実際に労働した部分に対して支払われる賃金額を控除した額の100分の60に当たる額の給付が支給されるが、100分の60を超える金額が支払われている場合は、支給されない。



# 来年1月からマタハラの 相談窓口設置等が求められます

約6割の女性が出産・育児により退職しているという統計はあるものの、育児休業制度の普及により産前産後休暇・育児休業を取得し、継続就業する女性が増加しています。また、国をあげて女性の活躍を推進していることもあり、出産・育児というライフイベントを経つつ、キャリアを高めたいと考える女性も増えています。こうした環境を背景に、妊娠・出産・育児休業等に対するハラスメント（以下、「マタハラ」という）が増加していることから、改正男女雇用機会均等法等が平成29年1月に施行され、企業にはマタハラ防止措置が求められるようになります。



## 1.マタハラ防止措置の 対象となる言動

厚生労働省では、マタハラ防止措置の対象となる言動を、制度等の利用への嫌がらせ型と、状態への嫌がらせ型に分類しています。

### ①制度等の利用への嫌がらせ型

制度等の利用への嫌がらせ型とは、産前産後休業の取得を申し出たところ、上司に解雇等の不利益な取り扱いをされたり、同僚に繰り返し取得をしないようにいわれたことなどが挙げられます。

### ②状態への嫌がらせ型

状態への嫌がらせ型とは、妊娠したことにより、労働能率が低下したことに対し、上司から解雇等の不利益な取り扱いをされたり、同僚に繰り返し嫌がらせをされたりすることなどが挙げられます。

この他にも、妊娠による軽易な作業への転換、育児休業、介護休業、所定労働時間の短縮措置等、法律で認められた制度の利用に対し同様の行為が行われることも含まれます。

ここでは、行為者が上司のみではなく、同僚も含まれていることが、一つのポイントであり、マタハラの防止措置を広く行う必要があります。なお、業務上の必要性に基づく言動については、防止措置の対象とはなりません。

## 2.具体的な防止措置

企業には、マタハラの発生を防止するための対応が求められることとなります。具体的には以下の4項目を行うこととなります。

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ②窓口の設置等の相談体制の整備
- ③事案にかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ④マタハラの原因や背景となる要因の解消

これに加えプライバシーの確保や、マタハラの相談をしたことや、事実関係の確認に協力したこと、不利益な取り扱いが行われないうことを、周知することなどが求められます。

マタハラはセクハラやその他のハラスメントと共に発生することも想定されます。そのため、相談窓口を設置する場合にはセクハラ等の相談窓口と一本化し、一元的に相談に応じることができるような体制整備が求められます。この機会に、ハラスメント窓口の設置について社内の対応を整理し、個々のハラスメント問題が大きくなる前に相談が寄せられるようにしていきたいものです。