

【ビジストNews！】

6月といえば梅雨。雨が多いのはなんとなく気が滅入りますが、この時期に雨が少ないと夏の水不足が心配になります。どうせなら、日本の風物詩として楽しみたいですね。

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



最長2歳までの延長が 可能となる育児休業制度

育児・介護休業法については、今年1月に介護休業の分割取得などが含まれた改正法が施行されました。多くの企業が育児・介護休業規程の変更を行ったかと思いますが、10月には再度、改正が行われることが決定しています。そこで、今回はこの10月に行われる法改正の内容を確認しておきましょう。



1.育児休業期間の延長

10月の改正で、実務上一番影響が大きいと考えられるものが育児休業期間の延長に関する事項です。

現在の育児休業は、原則、子が1歳に達するまで取得できることになっており、1歳になるまでに保育園に入れない等の理由がある場合には、例外として子が1歳6ヶ月に達するまで延長できることになっています。

今回はこの延長について、1歳6ヶ月に達した以後も、保育園に入れない等の場合には、子が2歳に達するまで再度、育児休業を延長できることとなります（下図参照）。なお、雇用保険の育児休業給付もこれにあわせて延長できるようになります。

2.育児休業制度等の個別周知

育児休業の制度自体は、かなり広く知られるようになりましたが、育児休業を取得しなかった理由に関する調査結果を見ると、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」

という理由が一定数あるようです。そこで10月の改正では、従業員やその配偶者が妊娠・出産したことを会社が知った場合には、個別に育児休業等に関する制度（※）をその従業員に知らせる努力義務が創設されました。なお、この取扱いは妊娠・出産のみではなく、家族を介護していることを会社が知った場合も同様とされています。

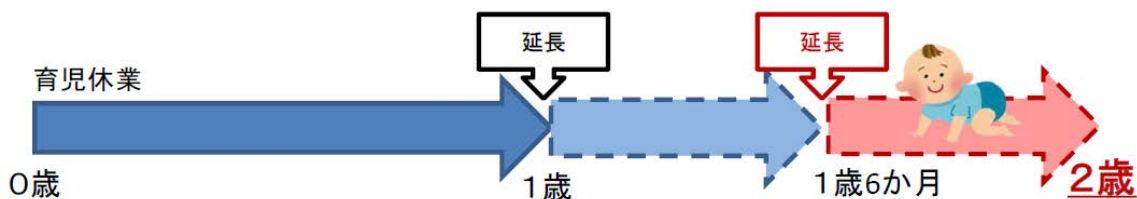
※育児休業中・休業後の待遇や労働条件など

3.育児目的休暇の新設

社会において、男性の育児参加の重要性が高まっています。そこで10月の改正では、この促進のため、小学校入学前の子を育てている従業員に対し、子育てがしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇（育児目的休暇）の制度を設ける努力義務が創設されています。

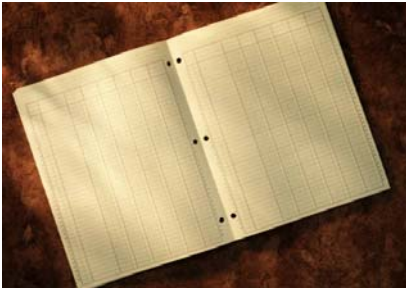
育児目的休暇の例としては、配偶者出産休暇、ファミリーフレンドリー休暇、子の行事参加のための休暇などがあります。

図 育児休業期間の延長イメージ



厚生労働省発行のパンフレット「保育園などに入れない場合2歳まで育児休業が取れるようになります！」より

3つの改正はすべて平成29年10月1日施行です。今回の改正は、1月の改正に比べると小さなものにはなりますが、就業規則（育児・介護休業規程等）の変更が必要になってきます。改正について具体的なご相談がある場合には、弊社事務所までご連絡ください。



同一労働同一賃金に関して、 現段階で行っておくべきこととは

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。

最近、「同一労働同一賃金」という言葉をよく耳にするようになりましたが、法改正等があったのですか？



総務部長

同一労働同一賃金は、以前から時折耳にする言葉でしたが、昨年末、「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」が政府から出され、さらには今年3月28日に公表された「働き方改革実行計画」においても、目玉の項目として盛り込まれたこともあり、注目を浴びています。



社労士

なるほど。いろいろ動きがあるんですね。当社でもパートタイマーを雇用しているのですが、何か具体的な対応をしなければ、労働基準監督署等から指導を受けることになるのでしょうか？



現段階では法改正は行われていないため、これまでと変更ありません。昨年末に出されたガイドラインについても、現時点では「案」となっており、今回のガイドライン案を守っていないことを理由に、行政指導等の対象になることはありません。ただし、今後、関係者の意見や改正予定となっている3つの法律（労働契約法、パートタイム労働法および労働者派遣法）の改正法案に関する国会審議を踏まえ、最終的に確定され、法律が施行されるときに、正式なガイドラインになる予定です。案という位置づけですが、今のうちからガイドラインの内容については押えておきたいですね。



なるほど。確かに、パートタイマーの一部には正社員と同じような業務をしている人もいますが、正社員の月給を時給換算した額よりかなり時給が低く、また、賞与も寸志となっています。直接、パートタイマーから不満を聞いたことはないのですが、是正していく必要がありそうですね。



そうですね。実際に法改正が行われ、同一労働同一賃金が求められるようになると、給与（基本給や手当）がどのように決定されているのか、それぞれの趣旨や性格に照らし、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じたものにすることが求められます。そして、この対象としては、基本給や各種手当はもちろんのこと、賞与や福利厚生、教育訓練も含まれることになっています。



同一労働同一賃金と言っても、賃金だけではないのですね。



はい。慶弔休暇や病気休職といったものについても、このガイドライン案で触れられており、その範囲はかなり広いと理解しておくことが重要です。



そうですね。法改正を見据え、今のうちから、正社員とパートタイマーの職務内容や責任の程度、人材活用の仕組みといった内容を整理し、賃金を始めとした制度の違いも分析しておくことにします。



【ワンポイントアドバイス】

1. 同一労働同一賃金ガイドライン案は、現状は「案」であり、今後、正式に確定される予定となっている。
2. 現段階では、正規労働者とパートタイマー等の非正規労働者の職務内容や責任の程度、人材活用の仕組みの相違と、待遇差を分析しておくことが求められる。



平成29年6月より 産業医の作業場巡視回数の 削減が認められます



労働者の健康保持の観点から産業医の重要性が年々高まっていますが、今回、労働安全衛生規則が改正され、平成29年6月1日より、従来、少なくとも毎月1回求められていた産業医の作業場等の巡視が、一定の要件を満たした場合には2ヶ月に1回とすることが可能になりました。

1. 産業医の役割とは

企業は従業員に対して、安全かつ健康な状態で働けるよう職場環境を整備することが求められていますが、その中では医学に関する専門的な知識が不可欠となります。そのため、常時50人以上の従業員を使用する事業場については、産業医を選任することが義務づけられています。この産業医は主に以下の職務を行うことになっています。

- ①健康診断、面接指導等の実施およびその結果に基づく従業員の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理等、従業員の健康管理に関すること。
- ②健康教育、健康相談その他従業員の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
- ③労働衛生教育に関すること。
- ④従業員の健康障害の原因の調査および再発防止のための措置に関すること。

また産業医は、少なくとも毎月1回作業場等を巡視し、作業方法または衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、従業員の健康障害を防止するために必要な措置を講じなければならないとされています。

2. 平成29年6月からの改正内容

上記のような役割が産業医に求められている中で、近年、長時間労働による健康障害や

メンタルヘルス不調等の対応が求められ、産業医の業務が増加しつつあります。そのため、今回、少なくとも毎月1回行うこととされている作業場等の巡視について、企業から毎月1回以上、産業医に以下の2つの情報が提供されている場合で、企業の同意があれば、作業場等の巡視の頻度を、少なくとも2ヶ月に1回とすることが可能になります。

- ①衛生管理者が少なくとも毎週1回行う作業場等の巡視の結果
- ②①に掲げるものの他、衛生委員会等の調査審議を経て、企業が産業医に提供することとしたもの

3. 2つの情報提供義務

この他にも、6月より2つのことが企業に義務づけられます。1つ目は、健康診断の有所見者について、医師等が就業上の措置等に関する意見具申を行うにあたり、必要となる従業員の業務に関する情報を企業がその医師等から求められた際、これを提供しなければならないことです。2つ目は、長時間労働となっている従業員の情報提供として、毎月1回以上、一定の期日を定めて、時間外労働（休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合にその超えた時間数）が月100時間を超えた場合、その従業員の氏名と労働時間数を産業医に提供することです。

産業医の役割があいまいになっている場合は、今回の改正をきっかけに、産業医に対してどのような役割を求めるのかを明確にし、従業員が安全で健康な状態で働けるような体制をつくっていきましょう。