



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 改正育児休業法について
- 女性が働きやすい、活躍できる労務管理のあり方
- セミナー情報
- 上海オフィス紹介

●改正育児・介護休業法

平成28年3月に改正された育児・介護休業法が来年1月1日に施行されます。

企業法務では、育児・介護休業にかかる現行規定（就業規則など）の改正の必要など、実務に及ぼす影響が大きいと考えられます。そこで今回は、育児休業の概要について説明します。介護休業関連は今後、掲載予定です。

○改正の趣旨

今回の法改正は、非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることを目的としています。

○改正内容

一言で言えば、多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備です。

以下、概要をご紹介します。

◇有期労働契約者の取得要件

次のとおり、取得要件が緩和されます。

現行の要件

- 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

↓

改正後

- 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、
- ②子が1歳6ヶ月に達する日までに、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ある者を除く

上記のとおり、契約社員であっても、雇用期間が1年以上であれば、更新制限が明らかなる場合を除き育児休業が取得できるようになります。

◇子の看護休暇の取得

次のとおり、子の看護休暇（年5日）の取得単位が柔軟化されます。

弁護士法人デイライト法律事務所

博多オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

小倉オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは宮崎までお気軽にどうぞ。



現行

1日単位での取得



改正後

半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得が可能となる。

※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、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることができる。（例：午前3時間、午後5時間など）

◇対象となる子の範囲

現行

法律上の親子関係である実子・養子に限定



改正後

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。

◇就業環境の整備

現行

事業主による不利益取扱い（就業環境を害することを含む。）は禁止



改正後

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚など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づける。

今回の改正を踏まえた育児・介護休業法の概要について、くわしくは下記のホームページをごらんください。

www.fukuoka-roumu.jp/120/12025/120251/

●女性が働きやすい労務管理

日本は、人口減少が加速しています。

労働力の減少は、日本経済の縮小をもたらします。今後、日本が成長を続け、豊かな社会を保つには、ヒトを含めた資源を有効活用し、かつ、今まで以上の効率性が必須です。そのためには、女性や高齢者の活躍、AI（人工知能）の有効利用、経済のグローバル化など、様々な取り組みが必要です。

女性や高齢者に活躍してもらうためには、そのための社会基盤（定年年齢の引き上げや税制などの政策）の構築が必要不可欠です。

しかし、国まかせではいけません。企業が限られた労働力を獲得し、成長を続けるためには、経営戦略と一貫した人材戦略や人材マネジメント・システムを構築して、優秀な人材を採用し、育成していかなければなりません。そのために、経営幹部には、労働法令、マネジメントに関する知識が必要です。

そこで、女性活躍の基盤となる、労務管理のあり方について、ご紹介します。

◇育児休業

女性にとって、最大の悩みは、出産・育児と仕事の両立です。

特に、乳幼児の監護は、昼夜を問わず、子どもへの授乳や排泄物の処理をするなど大変です。そのため、法律では、一定の要件のもとに、1歳未満の子を養育するための休業が認められています。また、今年3月、非正規雇用労働者の育児休業の取得促進等を図るために、法改正が行われ、育児と仕事の両立の支援が見直されました。



改正後の育児休業については、弊所 HP を
ごらんください。

www.fukuoka-roumu.jp/120/12025/120251/

企業は、この育児休業法を十分に理解し、
法律の定めに従って、労働者から申請があれば、
育児休業を取得させなければなりません。

◇法定を超えた育児休業

法定の育児休業は、あくまで最低限のもの
です。実際に、女性が育児のストレスに悩ま
ずに、十分に稼働するためには、法定の育児
休業では足りません。そこで、企業には法定
の育児休業を超えた支援を行うことが期待
されています。

例えば、育児休業の期間を延長するといっ
たものです（原則1年間を1年半や2年間ま
で認めるなど）。

【その他法定を超えた取り組みの例】

- ・法定を超えた時短勤務（※）

法律上は、満3歳になる前の子供を育ててい
る労働者が対象ですが、これを例えば小学校
3年生までとするなど。

※時短勤務とは、就業時間を原則1日6時間
とするものです。

- ・子の看護休暇

法律上、小学校就学までの子を養育する
労働者は、1年に5日まで、病気・けがをし
た子の看護等のために休暇を取得できます。

これを例えば、「小学校3年生まで延長す
る」などの取り組みが考えられます。

◇不利益取り扱いの禁止

子どもを持つ労働者、介護をしている労働
者の育児休業、短時間勤務等を理由として、
降格、減給、賞与等における不利益な算定、
不利益な配置変更、昇進・昇格の人事考課を
行なうことは違法です。

◇復職しやすい体制の整備

育児休業を取得した従業員は、職場復帰し
にくいなどと感じることが多々あります。そ
こで、職場復帰をサポートするために、次の
ような取り組みが考えられます。

【社内 SNS の利用】

会社によっては、社内で従業員交流サイト
を独自に構築しているケースがあります。
また、きちんとしたサイトを構築しなくて
も、フェイスブックのグループ機能や、
google プラスなどの SNS を利用すれば、社員
が気軽に投稿できる掲示板を作成するこ
とが可能です。このような SNS を利用して休業
中を含めた従業員同士が交流することで、職
場を離れていても復帰しやすい雰囲気を作
成することが期待できます。

【オリエンテーション】

出産・育児休業を取得した社員に復職時の
オリエンテーションを実施し、育児をしながら
勤務する上でのポイントを紹介したり、グ
ループ内のロールモデルを紹介したりする
取り組みもあります。

◇時間単位の有給休暇制度

育児休業は、基本的には無給であること
（ノーワーク・ノーペイの原則・雇用保険の
給付はあります。）、取得には上記に挙げた一
定の要件が必要であること等の理由により、
子育てを行っている女性にとって十分な制
度とはいえません。

そこで、平成22年に施行された、時間単
位の有給休暇制度を利用する方法が考えら
れます。これは、年次有給休暇を時間単位で
付与できるという制度です。これまでも、半
日単位の有給休暇は可能でしたが、より柔軟
に有給休暇を取得しやすくなります。

例えば、子どもを病院に連れていくため、
午前9時から午前10時までの1時間を有
給休暇で取得するなどです。

子どもを持つ女性がより働きやすくなる
制度といえます。



導入には労使協定の締結が必要となります。
この制度についてくわしくは弊所 HP をごらんください。

www.fukuoka-roumu.jp/150/15002/

◇企業内保育所の設置

ワーキングマザーにとって保育問題は大変な課題のひとつです。

近年では、政府による助成金の支給等の施策により、企業内で保育所をつくる取組みが広がっています。助成金を利用することで、経営的には赤字とならずに、企業価値を高める効果が期待できます。

今月、政府は、先月までに助成先に38都道府県の150保育所（利用定員3887人分）が決まったと発表しました。都市部では、場所の確保等に困難がともないますが、今後も企業内保育所は増加していくことが予想されます。

なお、制度や助成金の内容について、くわしくは当事務所までご相談ください。

◇男女差のない労働条件

雇用機会均等法は、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別を禁止しています。

◇その他の施策

上記の他にも、女性役員等の積極登用、子連れ出勤の許容、在宅勤務制度の部分導入など、様々な取組みが考えられます。

これらについて、くわしくは弊所 HP をごらんください。

www.fukuoka-roumu.jp/2907/10020-1/

●セミナー情報

◇女性が活躍できる労務管理セミナー

日時：平成28年12月6日（火）
14:30～17:00
（開場14:00）

会場：当事務所（博多オフィス）
セミナールーム

参加料：3000円（税込み）
※顧問先企業様は無料

定員：24名

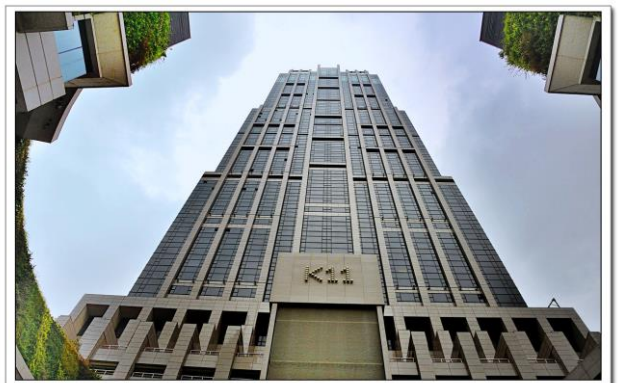
詳細は、来月号でお知らせします。

●上海オフィスの紹介

アジアの玄関口である福岡は、中国との取引が密であり、今後、企業への法的サポートの増加が予想されています。

当事務所は、中国企業の日本への投資や進出、日本企業の中国への進出・撤退、中国における紛争解決等に対応するために、今年7月、上海に現地連絡オフィスを設置しました。当事務所の連絡オフィスは、正式にアライアンスを締結している金茂凱徳法律事務所（Jin Mao P.R.C Lawyers）の中に設置してあります。

【ビル外観】



今後、上海連絡オフィスと連携し、日中両国の企業を強力にサポートしていきます。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

弁護士 宮崎 晃

電話番号: 092-409-1068

e-mail: miyazaki@daylight-law.jp