



APO_社労士通信

改正育児介護休業法①

2010年6月30日施行の育児介護休業法改正について今回から2回シリーズで、ポイントを解説します。社労士通信第20号(2009.11.1発行)と併せてお読み下さい。

1. 育児休業制度の改正

①パパ・ママ育休プラス

父母がともに育児休業を取得する場合には、一定の要件を満たせば特例として子が**1歳2ヶ月**(改正前は子が1歳)に達するまで、育児休業を取得することができるようになります。ただし、父母それぞれが取得できる育児休業期間の上限は、従前と変わらず**最大1年間**です。母親の場合は、出産日当日と産後休業期間を含めて最大1年間です。

◎要件：以下の要件を全て満たすことが必要です。

- ・配偶者が、子の1歳到達日(1歳の誕生日の前日)以前に育児休業をしていること
- ・本人(1歳2ヶ月までのプラス育休対象者、以下同様)の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
- ・本人の育児休業開始予定日が、配偶者の育児休業開始日と同時かそれより後であること

②パパ休暇

改正前の制度では、一度育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等特別な事情がない限り再度取得できませんでしたが、改正後は特例として配偶者の出産後8週間以内(出産日または出産予定日のいずれか遅い日から起算して8週間後まで)に取得した最初の育児休業は、取得回数としてカウントせず、特別な事情がなくても再度育児休業を取得することができますようになります。この制度は、主に父親に適用されるため、「パパ休暇」と呼ばれています。

③労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止

改正前は、配偶者(内縁関係を含む)が専業主婦(夫)や育児休業中の場合には、労使協定を締結することにより、育児休業の申出を拒否することができましたが、改正後は拒否できなくなります。

2. 子の看護休暇制度の改正

子の看護休暇に関しては、下記のように改正されます。

改正事項	改正点
付与日数(義務)	年5日 ⇒ 子が1人の場合5日、子が2人以上の場合年10日(子の数は申出時点で判断)
取得事由(義務)	「子に予防接種(インフルエンザ等の定期予防接種以外も含む)又は健康診断を受けさせること」が追加
付与単位(配慮義務)	半日単位や時間単位での取得を認める等弾力的な利用について配慮(義務ではありません)



知っておきたいミニ知識(労働基準法)

第 27 回 就業規則の不利益変更

賃金の減額や労働時間の延長など、労働者の労働条件を引き下げる就業規則の不利益変更はできるのでしょうか？

【取扱いの経緯】

就業規則の不利益変更について、以前までは法律で明文化されておらず、判例法理のみが指標となっていました(秋北バス事件 最高裁大法廷判決 S43.12.25 など)。その後、就業形態の多様化等に伴い増加している個別労働紛争の解決策の一つとして労働契約法が成立し(H20年3月1日施行)、労働契約についての基本的なルールがわかりやすく明文化されました。その中で就業規則の不利益変更についても言及され、はじめて明確に規定がされました。

【不利益変更の要件】

実際に就業規則の不利益変更を行う場合、労働者全員の合意を得れば変更が可能です(労契法第8条)。また、使用者が一方的に就業規則の不利益変更を行うことはできませんが、(1)内容が合理的であること、(2)労働者へ周知させること、により変更は可能となります(労契法第9条)。合理的理由は具体的には、①労働者の受ける不利益の程度 ②労働条件の変更の必要性 ③変更後の就業規則の内容の相当性 ④労働組合等との交渉の状況、を総合的に考慮し判断することになります。特に賃金・退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす変更の場合には高度の必要性に基づいた合理的理由が要求されます。

いずれにしても、不利益変更の際は労使間で十分な話し合いを行うことが大切です。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO_社会保険労務士法人 本田和子 / 望月伸恵 / 三浦俊彦 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区揚場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03(5228)1820 FAX 03(5228)1830

ホームページもご覧ください。
<http://www.apoutsourcing.jp/>