



# 改正育児・介護休業法への対応と労務コンプライアンス

政府は平成21年6月の月例経済報告で、昨秋からの景気後退は「底を打った」との判断を下した。しかし、雇用過剰感は依然として高く、余剰人員を抱える企業は多い。そのような中、6月24日に改正「育児・介護休業法（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）」が成立し、今後1年以内に施行されることになった。この背景には、現下の雇用情勢で増加する「育休切り」を防止する狙いがある。今回の改正では勧告に従わない企業名の公表が創設され、企業としてはより一層の労務コンプライアンスが求められることになる。そこで本稿では、出産・育児等を行う社員の処遇に関して留意すべき点と、法改正を踏まえた企業の対策について解説する。

アクタスマネジメントサービス株式会社  
社会保険労務士 宮川 淳

## 1 違法となる「解雇その他不利益取扱い」とは

人件費削減のため育児休業中の正社員を解雇したり、非正社員化したりする例（いわゆる「育休切り」）が後を絶たない。厚生労働省の調査でも、出産・育児等を理由とした不利益取扱いの相談は過去5年間で倍増している。

育児休業に係る不利益取扱い

(年度)	H16	H17	H18	H19	H20
相談件数	521	612	722	882	1107

妊娠・出産等を理由とした解雇等不利益取扱い

(年度)	H16	H17	H18	H19	H20
相談件数	875	903	1166	1711	1806

※平成20年度は平成20年4月から平成21年2月末までの数値

現行法でも妊娠・出産、産前産後休業あるいは育児休業の申出または取得したことを理由とした解雇その他不利益取扱いは禁止されている（男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条）。

ところが、どのような行為が不利益取扱いとさ

れるのかは企業によって理解に差がある。そこでまず、その例を見ていただきたい（平成18年厚労省告示第614号、平成16年厚労省告示第460号）。

- ①解雇すること
- ②期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- ③あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引下げること
- ④退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約の変更の強要を行うこと
- ⑤不利益な自宅待機を命ずること
- ⑥降格させること
- ⑦減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- ⑧昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ⑨不利益な配置の変更を行うこと
- ⑩就業環境を害すること
- ⑪派遣労働者として終業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

自社においてこのような実態はないだろうか。世間で顕在化している「育休切り」は上記①～④

がほとんどである。⑤～⑩まで広げれば、さらに多くの現場で、これに類似したことが行われている可能性は高い。

## 2 改正育児・介護休業法の概要

こうした事態を踏まえ、厚生労働省も対策に乗り出した。今年3月には各都道府県労働局長に対して厳正な対応を通達している（平成21年3月16日付け地発第0316001号、雇発第0316004号）。

しかし、現行の「育児・介護休業」は違反した場合の罰則規定がなく、実効性に乏しかった。それを踏まえ、改正法では新たにペナルティが創設されることになった。改正の柱は以下の4つ。

### (1) 子育て期間の働き方の見直し

- ① 短時間勤務制度（1日6時間）の義務化  
短時間勤務制度について、3歳までの子を養育する労働者に対する事業主による措置義務とする。
- ② 所定外労働の免除の義務化  
所定外労働の免除について、3歳までの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とする。
- ③ 子の看護休暇の拡充  
小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10年とする（現行は一律5日）。

### (2) 父親も子育てができる働き方の実現

- ① 父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス）  
父母ともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を、子が1歳から1歳2ヶ月に達するまでに延長する。
- ② 出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進  
妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、特例として、育児休業の再度の取得を認める。
- ③ 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止  
労使協定により専業主婦の夫などを育児休業

の対象外にできるという法律の規定を廃止し、すべての父親が必要に応じて育児休業を取得できるようにする。

### (3) 仕事と介護の両立支援

- ① 介護のための短期の休暇制度の創設  
要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するため、介護のための短期の休暇制度を設ける（年5日、対象者が2人以上であれば年10日）。

### (4) 実効性の確保

- ① 紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設  
育児休業の取得等に伴う苦情・紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調整委員による調停制度を設ける。
- ② 公表制度及び過料の創設  
勧告に従わない場合の公表制度や、報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料を設ける。  
※施行は1年以内の政令で定める日（一部は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については3年）ただし、勧告に従わない企業名の公表は3ヶ月以内

## 3 改正法の施行を前に企業がとるべき対策

改正「育児・介護休業法」が施行されると、企業はどのような対応を迫られるのだろうか。育児関連の社内制度の見直しや、不利益取扱いとなる言動をしないよう社内で周知していくことが課題となる。

その一方で、短時間勤務や残業免除を利用する社員が増えれば、企業側の負担が増えるのではないかと心配するかもしれない。

この点、中小企業であれば、公的助成の活用を検討するのがよいだろう。

例えば、従業員100人以下の中小企業なら、平成18年4月以後はじめて育児休業または短時間勤務制度を適用した場合には、「中小企業子育て支援助成金」（平成24年3月末までの制度）が活用できる。

申請にあたっては、関連規定を整備するとともに、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行計画を策定し、都道府県労働局に届出を行い、かつ、公表・周知している等、一定の要件を満たす必要がある。

また、都内に本社を置く従業員300人以下の中小企業の場合は、「東京都中小企業両立支援推進助成金」も対象となりうる。こちらも助成にあたっては一定の基準を満たす必要があるが、特に募集期間が限られている（予定数を超えた場合は、募集期間内でも受付終了となる）ため、毎年募集要項を確認する必要がある（平成21年度の募集期間は平成21年5月25日～平成7月31日）。

それぞれの助成内容と助成額は下表の通り。

・中小企業子育て支援助成金

		1人目	2～5人目
支給額	育児休業	100万円	80万円
	短時間勤務	利用期間に応じ 60万円、80万円 又は100万円	利用期間に応じ 40万円、60万円 又は80万円

・東京都中小企業両立支援推進助成金（平成21年度）

助成対象	支給額
両立支援推進責任者設置	40万円
社内の意識啓蒙等	助成率1/2 (上限10万円)
社内のルールづくり	助成率1/2 (上限50万円)
育児休業取得者の代替要員 (1社3人まで)	助成率1/2 (上限一人あたり150万円)

●執筆者紹介

■宮川 淳(みやかわ あつし)

社会保険労務士、日本商工会議所2級DCプランナー。中堅中小企業に対する人事制度の再構築、リスク防衛型就業規則の策定支援、人事労務相談等、人事労務コンサルティング業務に携わる。最近では企業再編に伴う人事処遇制度の統合業務に注力している。



休業期間の延長や時短勤務により不足する労働力に対しては、どう対応すべきだろうか。従来通りであれば、ワークシェアリングや代替要員によってカバーすることになる。しかし、会社がそのような発想である限り、育児や介護に従事する者は、「一人前の戦力」としては見込めない。根幹的な問題は、会社がいなければ全く仕事ができないという考え方にあるのではないだろうか。自宅でのまま仕事ができれば、業務量を減らすことなく「一人前の戦力」として活躍してもらうことも可能なはずである。従業員側からしても、短時間勤務や残業免除が広がったからといって、積極的にそれを利用すれば社内で肩身の狭い思いをすることになる。仮に在宅勤務という選択肢が増えれば、そのような思いをせずに済むのではないか。

在宅勤務のための環境は今や大きく進化している。法改正を後ろ向きに捉えるのではなく、これを機会に、企業は働き方の見直しを検討すべきではないだろうか。

## 決算書読破術 第11版

—数字裏に潜むカラクリを見抜き企業の将来を洞察する—

税理士 齊藤幸司 著 A5判・並製・268頁 定価2,300円(税込)

B/Sの尻は未処分利益・剰余金、P/Lの尻は利益処分と経営者の姿勢を見る恰好の数字。また、計画的な粉飾でなくとも、堅めの決算か柔らかめの決算かを見抜くことは、取引先の深耕・開拓に大きく影響します。好評のロングセラー書。

〒170-8460 東京都豊島区北大塚3-10-5  株式会社 銀行研修社 電話(03)3949-4101・FAX(03)5567-1733  
URL:<http://www.ginken.jp>