ホームページもご覧ください!
ビジネスフレンドのバックナンバーもご覧いただけます。
http://ootemae.co.jp/

BUSINESS FRIEND 2017 01

Contents

特集
育児・介護休業法の改正 3

トピックス
「育児・介護休業法」改正に関連する
「雇用保険法」及び「男女雇用機会均等法」改正について 9

お客様お仕事紹介
サンコーインダストリー株式会社 代表取締役社長　奥山 淑英氏 10

ビジネスフレンド　2017年1月号 No.124
2017年1月1日発行
編集・発行/社会保険労務士法人 大手前総合労務管理事務所

ごあいさつ

新年明けましておめでとうございます！　本年もどうぞ宜しくお願いします！

昨年を振り返ってみますと「人的な激震」が多くあった年だなぁと思います。フィリピンやアメリカ、お隣の韓国といった国々での大統領にまつわる大きな動きがありましたし、私達に身近な人事労務の分野では、某大手広告代理店での本当に不幸な過労自殺事件に端を発した長時間労働撲滅への取り組み方の変化や、同一労働同一賃金といった考え方をはじめとする人生と仕事とのかかわりや労働に関する捉え方の変化が顕在化しました。また、人手不足はますます進展して深刻化し、企業における「人的財産」の大切さや重要さをあらためて再認識することになったように思います。

では、こうした時代の大きな動きや変化の中であって、企業はどうあるべきでしょうか？ ひとつには、ますますシビアな省力化や生産性の向上、利益追求が必要になると思います。そして一方で、「人にやさしく人を大切にする」といった事や「社員の多様性を許容する」といった能力を身に付け、発展させていく必要があると思います。

すなわち、地に足のついた「モーレツ」さと、ただ単に人に迎合するのではない「やさしさ」という、一見相反するように見える要素を兼ね備えた企業を確立することが肝要であると思うのです。

弊所では、一昨年入社した新メンバーも力をつけ、いよいよ各自がその能力を発揮し、よりレベルの高いサービスを提供できるスタート地点につけたと思っています。また、「人へのやさしさや思いやり」の取り組みの一環である弊所の福利厚生事業、『ＢＰＢＰ（バブバブ）～社長から従業員への感謝の気持ちを込めて～』も、徐々にお客様の賛同を頂戴し、御利用戴く企業様が増えてきました。

また、今年は人事労務に係る法改正が目白押しの年です。まずは、１月から育児・介護休業法の改正があり、その後も種々の法改正が控えております。全体的に見て、先にも述べたような「働き方」についての考え方や捉え方の見直しが必要な事項となります。

従いまして、『人事労務管理の総合商社』を目指している弊所の役割は益々重要となり、皆様のお役に立てるような発展や進化を遂げる必要があると考えております。皆様方からご満足いただける事務所であるために、所員一同ハード面もソフト面でも切磋琢磨の１年とすることをお約束し、私からの新年のご挨拶とさせて戴きます。

社会保険労務士法人　大手前総合労務管理事務所
代表社員　太 田　恵 子

特集

育児・介護休業法の改正

今回は、今年１月１日に改正施行されたばかりの
「改正育児・介護休業法」についてご紹介します。

はじめに

今回の育児・介護休業法改正の目的は、「妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、雇用環境を整備する」ことであり、以下の３点について改正が行われました。

1. 介護離職の防止、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備
2. 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の整備
3. 育児・介護をしながら継続就業しようとする労働者の就業環境の整備

特に、今回の改正の特徴は育児休業関連の改正点〈上記２.〉はわずかですが、介護休業関連〈上記１.〉に関する抜本的な見直しが行われました。また、それに伴い、「介護休業」に連動している雇用保険の介護休業給付についても大きな見直しが行われています。

実務面においては、以前から「育児休業及び育児短時間勤務」等、育児に関する制度の利用は一般的に広く利用されている現状に比べ、介護関連の制度は社会全般的にあまり普及していないのが現状です。かといって介護の実態がないためかというと、実際は制度を利用しての継続勤務を選択する労働者が少なく、介護が必要な現実に直面した労働者は仕事をやめて介護を選択せざるを得ないという実態（いわゆる「介護離職」。平成２７年の介護離職者数は全国で年間約１０万人。）が増加しており、心身ともに健康で働ける状態の人が「介護」のために離職せざるを得ないことによる「労働力の減少」が日本の社会問題として顕在化してきています。そこに歯止めをかけることが今回の「育児・介護休業法」の改正の大きな政府の政策の一つであり、また、「一億総活躍社会」という安倍政権の政策の一環として、「仕事と家庭の両立」というテーマにそって、こういった問題に取り組んだことにより導かれた法改正、といえるでしょう。

ここで注目すべきは、今回の改正により、今後どれだけの人がこの制度を利用して、離職せずとも介護を継続できるようになるか、そしてその結果として「介護離職」という問題を回避できるか、あるいはできないかによって、今後の更なるプラスアルファの制度改正にまで発展する可能性を大いに内包している、といえるでしょう。

今回の改正内容は、従来の介護休業法に比べると、確かに介護が長期に亘ることを前提とした制度に改定されている意味では大変意義のある改正といえます。とはいえ、あくまで介護休業が取得できる期間は９３日（約３ヶ月）に限定されていますので、例えば、軽度の介護であったり、介護支援施設を利用しながらの介護というケースの場合は利便性が高くなったかもしれませんが、家庭で寝たきり、あるいは重度の痴呆症等で相当な家族介護の負荷がかかっているようなケースの場合はまだまだ「介護のために離職せざるを得ない」という状況が払拭できるほどの改正内容とはいえないでしょう。

介護の問題は、育児のケースのように、通常ある程度の期間を経れば（１歳、３歳、小学校就学といったように）子供が成長し、少しずつ親の手を離れていく、といったような先の明るい話ではなく、状態の「改善」よりは「増悪」のほうがケースとしては多く、また先の見通しが立ちにくい、先行き不透明という中において、やはり公的サービスや介護支援施設等をいかに充実させ、そういった制度を併用しながら家族が離職することなくどのように介護に携わっていくか、という日本という国全体が抱える大きな課題の山を、登り始めたにすぎない段階のように感じます。

とはいえ、今回、その第一歩としてスタートした介護休業その他仕事と介護の両立を可能とするための制度整備の問題は、規模の大小問わずいずれの企業にとっても大きな「労務問題」として決して無視できない取り組むべき課題となったのは紛れもない現実です。特に、介護が必要な年代の親をもつ子供世代が、40代50代、と、まさに企業の中では最も熟練度も高く、重要なポジションにつき、働き盛りの年代ということもあり、そういったちょうど「仕事」においては責任ある幹部や管理職に就くような年代層が「家庭」においては介護に従事しなければならないという過酷な現実に直面したとき、当の本人だけでなく、そうした従業員にどのような働き方を会社として提案・提供できるか、ということが、人事労務の施策の中でも「人材活用の仕方」という、今後の大きな課題になることは間違いありません。

「介護離職」の問題は、少子高齢化、高齢者の長寿化、共働き夫婦の増加（専業主婦の減少）等により、介護の必要な親世代（高齢者の人数）に比べて、介護すべき子供世代の人数が減少し、従来のように「たまたま運悪く、介護のために離職せざるを得なくなった」といったような本人まかせで、会社はレアケースとしてその人材を諦めて見限ってきたようなマイナーな話ではなく、いつ、誰にこういった問題が現実問題として降りかかるか予測できないと言っても過言ではないほど、近い将来は誰にでも起こり得る問題といえるでしょう。

育児・介護休業法の概要と改正内容

この法律の正式名称は「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」といいます。詳細は後述しますが、まずは今回の改正ポイントを簡単にご紹介します。（なお、以下、記事の内容は厚生労働省提供資料をベースにしています。）平成２９年１月１日改正により、主に以下の9点が改正されました。

育児・介護休業法の改正ポイント

①介護休業の分割取得

改正前	改正後
９３日上限 対象家族１人につき、原則１回	９３日上限 対象家族１人につき、３回

②介護のための所定労働時間の短縮措置等

改正前	改正後
介護休業と通算して９３日	介護休業とは別に、利用開始から３年の間で２回以上利用が可能

③介護のための所定外労働の免除の新設

改正前	改正後
なし	対象家族１人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限(残業の免除)を新設

④子の看護休暇・介護休暇の取得単位の柔軟化

改正前	改正後
１日単位	半日単位

⑤有期契約労働者の育児休業・介護休業の取得要件の緩和

改正前	改正後
（育児休業の場合） 以下の３要件とも満たす場合 ①１年以上勤続 ②子が１歳になった後も雇用継続の見込みがある ③子が２歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかでない （介護休業の場合） 以下の３要件とも満たす場合 ①１年以上勤続 ②休業開始予定日から９３日を経過する日以降も雇用継続の見込みがある ③９３日経過日から１年を経過する日までの間に契約が更新されないことが明らかでない	（育児休業の場合） 以下の２要件に緩和 ①１年以上勤続 ②子が１歳６ヶ月になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかでない ※改正前②の要件は削除 （介護休業の場合） 以下の２要件に緩和 ①１年以上勤続 ②９３日経過日から６ヶ月を経過する日までの間に雇用契約が更新されないことが明らかでない ※改正前②の要件は削除

⑥介護休業等の対象となる家族の範囲の拡大

改正前	改正後
配偶者、父母、子、配偶者の父母、及び同居し、扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫	配偶者、父母、子、配偶者の父母、及び祖父母、兄弟姉妹、孫 ※同居＆扶養の要件撤廃

⑦育児休業等の対象となる子の範囲の拡大

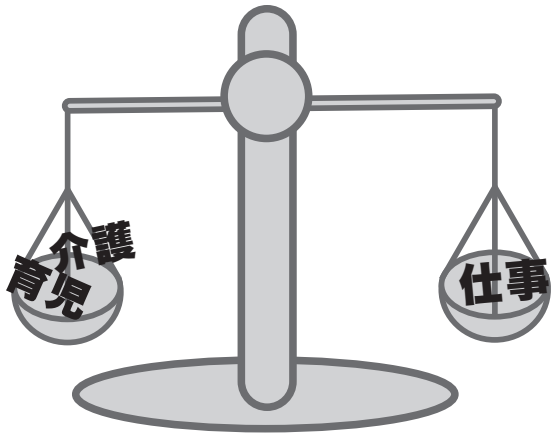
改正前	改正後
法律上の親子関係のある実子・養子	特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も新たに対象

⑧要介護状態の判断基準緩和

改正前	改正後
介護保険法の要介護度１～５とリンクしない独自の基準	介護保険法の要介護度１～５ともリンクした新たな基準で基準の緩和と明確化

⑨いわゆる「マタハラ」・「パタハラ」などの防止措置の新設

改正前	改正後
事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止	左記に加え、上司・同僚等からの嫌がらせ等を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付け



ここからは、改正事項の詳細をご紹介しますが、紙面の都合上、今回、「育児・介護休業法」の内容の全てを取り上げることはできませんが、可能な限りその内容及び今回の改正事項について、まずは、従前の「育児・介護休業法」の要旨を解説し、それぞれの該当項目ごとに今回改正があった事項について、その内容をご説明していこうと思います。

1.介護休業の分割取得

改正前の介護休業は９３日を上限として対象家族１人につき、同一の要介護状態については１回しか介護休業を取得することができませんでしたが、今回の法改正で、対象家族１人につき３回を上限として、通算９３日までの分割取得が可能となりました。

※旧法では、要介護状態が異なる場合（例えば一要介護状態が改善し、介護が必要なくなっていたが再び別の要介護状態となった場合など）は、通算９３日までの範囲内で再び介護休業を取得することは認められていました。

2.介護のための所定労働時間の短縮措置等の拡充

ここでご紹介する「２．介護のための所定労働時間の短縮措置等の拡充」及び次項の「３．介護のための所定外労働の免除の新設」が、今回の法改正の中で最も大きな改正事項と言えるかもしれません。今まで介護休業と通算して最大９３日の範囲で取得可能であったこの「短時間勤務等の措置」について、今回の法改正では「従業員の申し出に基づき、介護休業とは別に、利用開始から３年の間で２回以上の取得」が可能となりました。なお、１回の申し出期間については制限がなく、３年以上の期間、２回以上利用を可能な制度としなければなりません。

この「介護短時間勤務等の措置」は、「育児のための短時間勤務の制度（必ず５時間４５分～６時間に短縮できる制度を設けなければならない）」とは異なり、必ずしも「所定労働時間を短縮する制度」である必要も「短縮時間が５時間４５分～６時間にまで短縮できる制度」でなくても構わず、次のいずれかの制度を設ければよい、とされています。

①短時間勤務の制度(以下のいずれか)
- １日の所定労働時間を短縮する制度
- 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- 週又は月の所定労働日数を短縮する制度
- 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

②フレックスタイム制度
③始業･終業時刻の繰上げ･繰下げ
④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

とはいえ、かねてより「育児」の規定と同様の「所定労働時間を６時間に短縮できる制度」を設けている企業が多く、また、実際の「仕事と介護の両立」ためには、やはり「所定労働時間を６時間程度に短縮できる制度」が有用な制度と考えられることから、今後、この「介護のために所定労働時間を６時間に短縮できる措置」は益々普及し、また利用者も増えていくことが予想されます。

3.介護のための所定外労働の免除の新設

これまで「育児」の場合に法律で定められていた「労働者からの申し出により所定外労働を免除する制度」について、今回の改正では「介護」の場合にも従業員が希望した場合には「所定労働時間を超えて勤務させてはならない」という制度が新設されました。なお、「育児」の場合は「3歳に満たない子を養育する者」という期間の制限がありますが､要介護状態にある対象家族の介護については介護が必要な期間であれば期間の制限がなく唯一「事業の正常な運営を妨げる場合」のみ従業員からの請求を拒否することが可能とされています。

また、労使協定を締結することにより、「育児」の場合と同様に適用除外できる対象者が定められており、従来「適用除外」についての労使協定を結んでいる場合は、今回労使協定の追記の必要性について検討が必要です。

4.子の看護休暇･介護休暇の取得単位の柔軟化

改正前は「子の看護休暇」と「介護休暇」は「１日単位」の取得が原則でしたが、今回の改正で「半日単位」の取得が義務化されました。但し、既に「時間単位」での取得が可能な制度（例えば、１日の所定労働時間が８時間の場合、８時間×年間５日（対象家族が２人以上の場合は年間１０日）＝年間４０時間（対象家族が２人以上の場合は年間８０時間））を設けている場合は、今回の改正においてさらに半日単位の制度を設けなくてもよい、とされています。

なお、今回の改正の「半日単位」の「半日」とは、所定労働時間の２分の１とすることが改正法で定められており、また、所定労働時間に１時間未満の端数がある場合は、１時間に切り上げる必要があります。

例：所定労働時間が８時間の場合→４時間×２の半日単位
所定労働時間が７時間１５分の場合
→１日の所定労働時間を８時間に切り上げ、
４時間×２の半日単位

但し、労使協定の締結により、「所定労働時間の２分の１」以外の方法を半日（例えば昼休憩を境に午前、午後の半日に分ける等）とすることも可能とされています。

既に年次有給休暇の取得単位を「半日単位」とすることを認めている企業も多いかと思います（年次有給休暇の半日単位を認めるかどうかは企業の自由です）が、運用上、今回の「子の看護休暇・介護休暇の半日単位取得」は義務ですので、時間単位での取得を認めている場合以外は必ず設けなければならない制度であり、その単位をどのような単位とするかについては、検討の上、「所定労働時間の２分の１」以外の方法とする場合は、規定に定めるだけでは認められず労使協定の締結が必要ですのでご注意ください。なお、この休暇を「無給扱い」とする場合の半日分の賃金控除計算は、当該休暇を取得した時間に対しての賃金分の金額を超える控除はできませんので、例えば労使協定で「半日休暇」の半日について、昼休みを境に「午前（例えば９：００～１２：００）と午後（例えば１３：００～１８：００）で半日と決めた場合の午前の半日は３時間分、午後の半日は５時間分を超える賃金額を控除することはできません。また、１日の所定労働時間が４時間以下の従業員については、「半日単位での取得」は適用除外となります。

厚生労働省サンプル：改正育児・介護休業等に関する規則の労使協定の例
「育児・介護休業等に関する労使協定」より抜粋

（子の看護休暇、介護休暇の半日単位取得について）
第○条　対象となる従業員は、勤務時間９時～１７時４５分の従業員とする。
２　取得の単位となる時間数は、始業時刻から３時間又は終業時刻まで４時間４５分とする。
３　休暇１日当たりの時間数は、７時間４５分とする。

5.有期契約労働者の育児休業・介護休業の取得要件の緩和

有期契約労働者の育児休業の申し出要件は、以下の通り変更となり緩和されました。

改正前：以下の①～③全てに該当すること

①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去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歳までの間に契約が更新されないことが明らかでないこと

改正後：改正前②の要件削除、及び③の要件の緩和(期間が２歳→１歳６ヶ月に短縮)

①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること(①は変更なし)

②子が1歳6ヶ月になるまでの間に、その労働契約期間（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了し、更新されないことが明らかでないこと

また、介護休業に関しても、有期契約労働者の申し出要件が次の通り変更となり緩和されました。

改正前：以下の①～③全てに該当すること

①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること

②休業開始予定日から93日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあること

③93日経過日から1年経過する日までの間に契約が更新されないことが明らかでないこと

改正後：改正前②の要件削除、及び③の要件の緩和(期間が１年→６ヶ月に短縮)

①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること(①は変更なし)

②93日経過日から6ヶ月を経過する日までの間に、その労働契約期間（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了し、更新されないことが明らかでないこと

これは、従来有期契約労働者については、②の要件が不明瞭だったことにより、特に育児休業等の制度の利用が認められず、離職せざるを得なかったケースが多かったため、今回の法改正で非正規社員の育児休業取得促進のために改正された変更事項です。

6．介護休業等の対象となる家族の範囲の拡大

今回の改正で、介護休業の対象となる家族の範囲が拡大されました。これまでは「配偶者、父母、子、配偶者の父母、及び同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫」が対象とされていましたが、改正後は「祖父母、兄弟姉妹、孫」ついても、同居かつ扶養の要件がなくなり、同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加されました。これは「介護休業」だけでなく、「介護短時間勤務等の措置・介護のための所定外労働の免除・介護のための時間外労働の制限及び深夜業の制限・介護休暇」の対象となる家族の範囲も同様です。たいていの場合、自社の規程に「制度の対象となる家族」の詳細を規定しているケースが多いため、今回の改正に伴い当該箇所の定義の変更が必要となります。

7．育児休業等の対象となる子の範囲の拡大

今回の改正で、育児休業の対象となる子の範囲が拡大されました。これまでは「法律上の子である実子と養子」のみが育児休業の対象となる子とされていましたが、改正後はそれに加えて「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（法律上の親子関係に準ずる子については、厚生労働省令で定めるとされています）」についても育児休業制度等の対象に追加されました。これは「育児休業」だけでなく、「育児のための短時間勤務・育児のための所定外労働の免除・育児のための時間外労働の制限及び深夜業の制限・子の看護休暇」の対象となる子の範囲も同様です。自社の規程で「対象となる子」を「実子又は養子」といったように「制度の対象となる子」の詳細を規定しているケースでは当該箇所の定義の変更が必要となります。なお、実際の手続き上は、従業員からの申し出で今回追加となった要件に該当する法律上の親子関係のまだない子を対象とする場合には、その関係を証明する書類として、それぞれ下記の書類の提出を求めることが厚生労働省の「Q＆A」の中で示されています。

①特別養子縁組の監護期間中の子の場合

・・・家庭裁判所等の発行する事件係属証明書

②養子縁組里親に委託されている子の場合

・・・委託措置決定通知書

③これらに準じる子の場合

・・・児童相談所長の発行する証明書

8．要介護状態の判断基準緩和

あまり知られていない内容ですが、今回の法改正に伴い、今までわかりにくく、かつ曖昧さのあった介護休業等の対象となる家族の「要介護状態（注１）」の基準が緩和され、明確になりましたので、その内容についてご紹介します。

今後、制度の利用や、利用に関する従業員からの問い合わせ等が増える可能性がありますので、「要介護状態の判断基準」についてもしっかりと押さえておく必要があります。

※注１：「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、２週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にあることをいいます。

従来の「要介護状態」の判断基準

従来は、より一般的に普及し、わかりやすい「介護保険制度」における「要介護認定」とは全く関連性のない基準が採用されていました。というのも、その要因はそもそもこの「介護休業法（平成７年に創設）」のほうが「介護保険法（平成９年に創設）」より古い法律であり、介護保険制度発足より前に創設された制度であったことにあります。従って、介護休業法施行当初よりその基準として参考にされたものが、昭和６２年当時の「特別養護老人ホームへの入所措置の基準」というマイナーな基準であったため、専門的な判断が必要なものとなっており、申請する労働者本人や、容認する企業（事業主）双方にとって非常にわかりにくいものとなっていました。

(ちなみに、従来の基準は介護保険制度の要介護２～３程度に相当するものでした。)

改正後の「要介護状態」の判断基準

今回の改正を機に、「要介護状態」の判断基準も見直され、一般的に広く認知されている「介護保険制度」の「要介護認定」にリンクした判断基準が採用されていますので、今後は「要介護状態」であるかどうかの判断が、介護について必ずしも専門的な知識を持たない一般の人間にもある程度わかりやすい基準となりました。また、基準そのものも緩和する方向で見直しが行われました。詳細は、以下をご参考ください。

常時介護を必要とする状態に関する判断基準（新基準）

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(1)または(2)のいずれかに該当する場合であること。
(1)介護保険制度の要介護状態区分において、要介護2以上であること。
(2)状態①～⑫のうち、2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつその状態が継続すると認められること。

項目＼状態	1(注1)	2(注2)	3
①座位保持(10分間一人で座っていることができる)	自分で可	支えてもらえればできる（注３）	できない
②歩行(立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗(ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作)	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分･食事摂取(注４)	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある（注５）
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定(注6)	できる	本人に関する重要な意思決定はできない（注７）	ほとんどできない

（注１）各項目の１の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。
（注２）各項目の２の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。
（注３）「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。
（注４）「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。
（注５）⑨３の状態（「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」）には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。
（注６）「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。
（注７）慣れ親しんだ日常生活に関する事項（見たいテレビ番組やその日の献立等）に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等（ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等）には、指示や支援を必要とすることをいう。

介護休業等の制度の利用が可能なのは、２週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するための制度で、常時介護を必要とする状態については、改正後は上記の表を参照しつつ、判断することとなります。

今回の基準の見直しにより、従来の要介護２～３程度であった要介護状態の基準が、今回の改正以降は、要介護２以上、及び要介護１程度でも認められるような基準にまで緩和されました。

9.いわゆる「マタハラ」・「パタハラ」などの防止措置の新設

今回の改正により、育児・介護休業制度等（育児・介護休業だけでなく、育児・介護のための短時間勤務、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、子の看護休暇や介護休暇等の関連措置すべて）の申し出や利用に関する言動により、従業員の就業環境が害されることがないよう相談に応じるなど、適切に対処するための体制整備等の措置を講じなければならないことが明文化されました。いわゆる「マタハラ」・「パタハラ」などの防止措置が事業主に義務化され、「育児・介護休業法」だけでなく、同時に「男女雇用機会均等法」も改正されています。（P9の「トピックス」記事で取り上げていますのでご参照ください。）

おわりに

以上、今回の法改正事項についてご説明してきましたが、いかがでしたでしょうか？今回の特集記事では、特に企業にとって従来から制度はあったものの、今まで実務上あまり馴染みのなかった「介護休業等制度」に関して、今回の法改正でどういったことが拡充され、義務化されたか、ということをご理解いただくため、法改正の内容と趣旨を順番にご紹介しましたが、「法律が改正されたから仕方なく…」というのではなく、是非、この改正を機に、今後の人事労務の施策の大きな課題の一つとして、この「仕事と介護の両立」の問題を社内で検討し、将来どの企業も、またいずれの従業員もが直面する可能性のあるこの問題に、会社として今後どのように取り組むかということを真剣に考えて、よりよい人事施策と人材活用方法を思案し、築いて頂く好機としていただくことをお薦めいたします。

最後に、昨年の11月15日に厚生労働省から「育児・介護休業等に関する規則の規定例(詳細版)が公表されました。詳細は厚生労働省のホームページをご参照ください。

厚生労働省ホームページURL:
http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/

なお、自社の規定変更過程でお困りのことがありましたら、個別に当方までお問合せください。

トピックス 「育児・介護休業法」改正に関連する「雇用保険法」及び「男女雇用機会均等法」改正について

今年の１月１日改正「育児・介護休業法」の改正（詳細は『特集記事』をご参照ください。）を踏まえて、「雇用保険法」と「男女雇用機会均等法」が改正されています。
今回の「トピックス」では、それぞれ、簡単にその概要をご紹介します！！

１．「育児・介護休業法」の改正に伴う「雇用保険法」の改正について

〈改正の概要〉

平成２９年１月１日（一部平成２８年８月１日）より、「育児・介護休業法」の改正に伴い、雇用保険の「育児休業・介護休業給付金」の要件も改正法に対応した以下の内容に改正されました。

【育児休業給付金】

◆ 育児休業給付金の対象となる子の範囲について
改正後は→養子縁組里親、養育里親等も育児休業給付金の対象となりました。

◆ 有期契約労働者の育児休業給付金の支給要件について
改正前は、有期契約労働者は、育児休業開始時点において、
①事業主に引き続き雇用された期間が１年以上あること
②子が１歳以降も雇用継続の見込みがあること
③子が２歳に達する日まで更新されないことが明らかでないこと
という要件を満たす必要がありました。
改正後は→②の要件は廃止となり、③の要件は「２歳⇒１歳６か月」に緩和されました。

【介護休業給付金】

◆ 対象家族の拡大
改正前は祖父母、兄弟姉妹、孫は「同居かつ扶養」の場合が対象でした。
改正後は→「同居かつ扶養」の要件が廃止されました。

◆ 介護休業の取得回数について
改正前は、介護休業給付金は、同一の対象家族・同一の要介護状態の場合、原則１回、９３日を限度として対象としていました。
改正後は→通算９３日分を最大３回まで分割して取得することが可能になったことに伴い、給付金も分割して受給可能になりました。

◆ 有期契約労働者の介護休業給付金の支給要件について
改正前は、有期契約労働者は、介護休業開始時点において、
①事業主に引き続き雇用された期間が１年以上あること
②９３日経過後も雇用継続の見込みがあること
③９３日経過後から１年を経過するまで更新されないことが明らかでないこと
という要件を満たす必要がありました。
改正後は→②の要件は廃止となり、③の要件は「１年⇒６か月」に緩和されました。

※ なお、上記改正に先駆けて、昨年（平成２８年）の８月１日以降取得の介護休業から、介護休業の給付金の給付率が従前の賃金の「４０％」から「６７％」まで引き上げられています。
これにより、健康保険の傷病手当金や出産手当金、雇用保険の育児休業給付金の最初の６ヶ月間とほぼ同率の給付水準となりましたので、介護休業時に賃金が支払われない期間の生活の保障的給付として現実的かつ有用な金額まで引き上げられたといえるでしょう。

２．「男女雇用機会均等法」の改正について

〈改正の概要〉

今からおよそ２年前（平成２６年１０月２３日）に、当時話題の「マタハラ」事案をめぐっての裁判で、最高裁判所で言い渡された「破棄差し戻し」の判決が、「マタハラ違法」などと新聞報道でも大きく取り上げられ、世間を騒がせ注目されました。

その後、厚生労働省は、この最高裁判決を踏まえ、一昨年の１月２３日に改めて全国の労働局に通達を出し、「妊娠・出産などを契機として不利益取り扱いをした場合」を違法な事例として明確化し、その上で、妊娠・出産と時間的に近接して解雇・降格などの不利益な取り扱いがあれば、「因果関係がある」として原則、違法とみなすことを提示しました。

こうした動きと今回の「育児・介護休業法」の改正事項を受けて、「育児・介護休業法」の改正と同時期（今年の１月１日施行）に「男女雇用機会均等法」が改正され、従来の「事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止」に加えて、「上司・同僚等からの嫌がらせ等を防止する措置を講じること」が事業主に新たに義務付けられ、現行の「セクハラ対策」に「マタハラ・パワハラ及び介護休業等に関するハラスメント対策」を講じなければならないことが法律上明文化されました。

具体的には、次の５つのセオリーに基づいた以下の１１項目等の対策を講じる必要があります。

１．事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
①ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
②行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

２．相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
③相談窓口の設置
④相談に対する適切な対応

３．事後の迅速かつ適切な対応
⑤事実関係の迅速かつ正確な確認
⑥被害者に対する適正な配慮の措置の実施
⑦行為者に対する適切な措置の実施
⑧再発防止措置の実施

４．ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
⑨業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者等の実情に応じた必要な措置

５．併せて講ずべき措置
⑩当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知
⑪相談、協力等を理由に不利益な取り扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

これらの措置はいずれも、男女雇用機会均等法で以前から「セクハラ対策」として事業主に求められてきた対応策ですので、今後は「セクハラ対策」同様に「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策」として、それぞれの対策が必要となるということです。

今回の改正の中で、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントはセクハラやその他のハラスメント（パワハラ等）と複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備することが望ましい」とされており、こういった観点からも、従来の「セクハラ・パワハラ等対策」に今回の「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策」を追加し、その対応策や職場での周知徹底、教育・研修といった対策を具体的に講じることが必要となります。

なお、こうした具体的な規定の策定や、教育・研修といった事項についてのアドバイスや研修の実施等について必要があれば、弊所までご相談ください。

顧問先お仕事紹介

今回は、サンコーインダストリー株式会社様にお話しを伺いました。インタビューにお応え戴いたのは…。

三匹のペンギンマークが特徴の東大阪物流センター

サンコーインダストリー株式会社
代表取締役社長 **奥山 淑英氏**

会社PROFILE
創業：１９４６年４月　資本金：1億円　従業員 社員394名（男性236名 女性158名）
事業内容：ねじの専門商社
■本社：〒５５０－００１２ 大阪府大阪市西区立売堀１－９－２８
拠点：大阪（本社・北支店・東大阪営業所・東大阪物流センター・東大阪包装センター）
東京（東京支社）

事業コンセプト『無いネジは無い』

今回は社長に伺ったお話しを一人称でお伝えしています。

■事業の概要

創業は昭和２１年（１９４６年）。創業者は、私の祖父で、創業前の戦前は神戸の大手製鉄会社で鉄に関わる仕事をしていたそうです。

戦後、軍需産業の廃止に伴い、仕事の斡旋を受けて尼崎にある釘屋さんで働いたそうです。戦後復興の真っただ中にあって、住宅の建築など、復興に係る仕事がたくさんあり、そんな状況から、祖父は生産財である『ねじ』に着目し、大阪市北区でねじ問屋を創業しました。そしてその後、九条界隈を中心とした木造船用の木ねじ（もくねじ）を取り扱う仕事に携わっていきました。と言うのも、当時の九条は大阪湾から木造船がメンテナンスのために数多く寄港する地域で、木ねじの需要が高かったため、木造船用の大きなねじ製品が我社の主流商品となっていました。

現在は、少量多品種のねじを取り扱う商社として事業を行っています。おかげさまで、創業から７０年を迎え、ここ５年ほどは、毎年約２００社の新規お取引が成立しており、今後はねじ業界に留まらず、新規事業にも取り組みたいと思っています。

■在庫管理のコンピュータ化と自動倉庫の導入

時代の流れの中で、木造船の木ねじから弱電用の小ねじなど、多種多様なねじを取り扱ってきましたが、１９７０年代のオイルショック当時、ねじの在庫がダブつき、メッキ未処理の商品が錆びてしまうという不具合が生じました。これをきっかけにして、ねじにメッキ処理を施してストックし、注文があれば即出荷できるような体制を構築しました。この対応により、出荷までのリードタイムが大幅に短縮されましたが、同じ形状、同じサイズで色の違うねじができて取り扱うねじの種類が増えた為、それに比例して在庫量も増えていきました。

そのような状況下で、私の父である２代目社長（現会長）は人の頭で在庫管理することに限界を感じ、在庫管理のためにコンピュータを導入することを思いつきました。また、当時ねじは木箱で運搬していたため、重労働で腰を痛めたりすることが多かったので、それを改善するために、日本では初めてとなるコンピュータ制御の自動倉庫のシステム構築を行いました。（ホームページの動画で紹介されていますので、是非ご覧ください！）このシステムにより、ねじ一本単位の注文でも即時出荷できる我社の礎とも言える仕組みと体制が築かれました。

■ビジネスコンセプトは『無いネジは無い』

『無いネジは無い』、これが我社のビジネスコンセプトです。「どこに聞いても取り扱っていないと言われる『ねじ』を届けて欲しい」、「試作品の製作で必要な少量のねじが欲しい」というご要望にもお応えすることが、『無いネジは無い』の意味するところです。ねじには規格があり、どこで買っても同じなのですが、種類は３００万点を超えるともいわれ、ねじの製造メーカーさんでさえ、自社製品の全てを常備している訳ではありません。しかも、規格は数年単位で変更されるため、在庫を持っていないメーカーさんから買戻しがあったり、仲間売りすることもよくあります。また、古い電気製品などに用いられた古い規格のねじを求めるお客様のご要望にお応えするためには、デッドストックの見極めがきわめて難しく、過剰在庫が求められるという業界の事情もありますが、お客様が「どこに聞いても無い」と言われる商品をご用意し、「ちょっとだけ買ってる」というお客様を増やすことを我社の営業スタンスとしています。

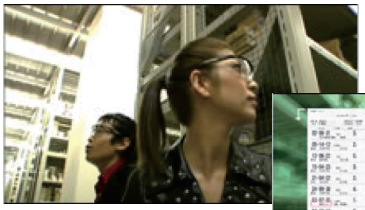
■ホームページの動画制作の経緯

ホームページでは、『ＳＵＮＣＯ動画館』というコンテンツに、『Ｓｅｃｒｅｔ　Ａｇｅｎｔ（シークレット・エージェント）』というシリーズ作品を掲載しています。これらの作品は我社の強みである自動倉庫や在庫管理システムを動画で紹介する内容となっています。登場人物は、プロのタレントさんが演じているのではなく、我社の社員です。１作目の制作に先立って、映像制作の会社からは、素人が演じるとＮＧが多発し、撮影時間が長くなるなどの不都合が生じると渋られましたが、「なんとかなる！」と言い切って制作に入りました。結果、ＮＧは数回のみで、予定していた撮影時間を大幅に短縮し、映像制作のプロを驚かせるほどの頑張りを見せてくれた出演者たちは本当に良くやってくれたと思います。

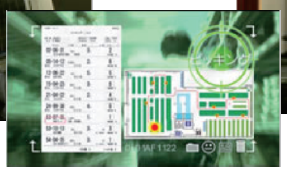
『Ｓｅｃｒｅｔ　Ａｇｅｎｔ』はその後、関係者各位から続編のご要望も賜り、３部作のシリーズものになりました。

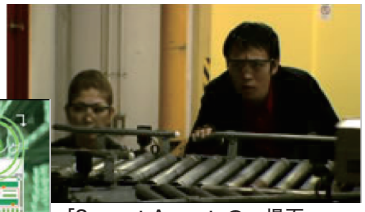
そもそも、動画のコンテンツを設けたきっかけは、遠方でなかなか我社までお越し戴けないお客様にも我社を知って戴ける会社案内を作ろうという意図からでした。

ホームページでの「動画館」の案内画面



スパイ映画さながら





「Secret Agent」の一場面

漫画など色々と作りましたが、某ピザ屋のネット注文でピザが届けられるシステムからヒントを得て、「おもしろい動画を作ろう」と思い、取り組みました。また、同じ頃に、産業創造館が企画した１分間動画の再生回数を競うコンテストに参加したところ、見事に２位を獲得することができました。

■『三興鋲螺』から『サンコーインダストリー』へ

創業した当時は『三興鋲螺（びょうら）』という社名でした。「三興」は、３人で創業したことに由来し、社名変更した１９９６年当時は、鋲螺という言葉があまり聞かれなくなったことや、世間では社名の横文字化が増えていた時期だったこともあり、ある人から、「工業」といった仕事には携わっていないものの「インダストリー」という言葉を用いてはどうか？とのアドバイスを受けて、『サンコーインダストリー』へと社名変更しました。今では社員が『サンコー』とか『サンコーちゃん』と親しみを持って呼んでいます。また、以前は会社名をローマ字表記する場合『ＳＡＮＫＯ』と表していましたが、現在は太陽の『ＳＵＮ』と協力の『ＣＯＯＰＥＲＡＴＥ』を組み合わせて『ＳＵＮＣＯ』と表記しています。

■『ペンギンのねじ屋』です

ねじ業界では、会社のマスコットキャラクターに動物を起用している会社が多いのですが、その理由は、堅いイメージを持たれる業界のため、関係者各位に親しみを感じてもらいたいという思いが込められているようです。我社でも、創業当時から「ペンギン」を起用しているのですが、「なぜペンギンだったのか？」との問いに対しては、諸説あるのですが、一番有力なのは誰からも愛される動物だからというものです。製品のキャンペーン用ポスターや広告物は社内で制作しており、このペンギンのロゴを使っています。

また、製品の箱にはペンギンのロゴを印刷しています。実際にあった話ですが、私が利用している車の整備工場での雑談の中で「ペンギンの箱？あるある！」と言われたことがあります。我社は一般消費者向けの商売をしていないので、一般の方にはあまり知られていないのですが、ペンギンのロゴのおかげで、直接の取引先の手を離れて行きついた数社先の方から、「あぁ、あのペンギンの会社かぁ！」と言ってもらえることもあり、『ペンギンのねじ屋』の知名度が浸透していることが実感できて嬉しく思いました。東大阪の近畿道からも「ペンギン」マークの我社の物流センターが見えますので、「あのペンギンの会社！」と言ってもらっています。

商品情報も満載のホームページコンテンツ
(なお上図はコンテンツの一部です)

■風通しの良い職場づくり

我社は風通しが良く、面白い会社、楽しい会社でありたいと思っています。そして、そうであればこそ色々なタレント性を持った人が、社員として集まってきてくれているのだと思っています。

風通しの良さは、物理的にも必要だと考えています。以前はパソコンのディスプレイの位置が、座ったときの目線より上に配置されていたのですが、ディスプレイに顔が遮られ周りが見渡しにくい、来客に気づきにくいという状況でした。そこで、これでは宜しく無いと、ディスプレイの位置を見直したこともありました。その他、大掛かりな話では、部屋の壁を無くしたり、パーテーションで部屋を区切らない、座ったときの目線より上には物を置かないようにするなど、物理的な風通しの良さにも、様々な気配りをしています。

また、社内部活動への支援や種々のコンテストの開催を通じて活気ある職場づくりを進めています。仕事のみならず、会社が社員に居場所を提供することが、社員が活き活きと働けることに繋がるのではないかと考えています。

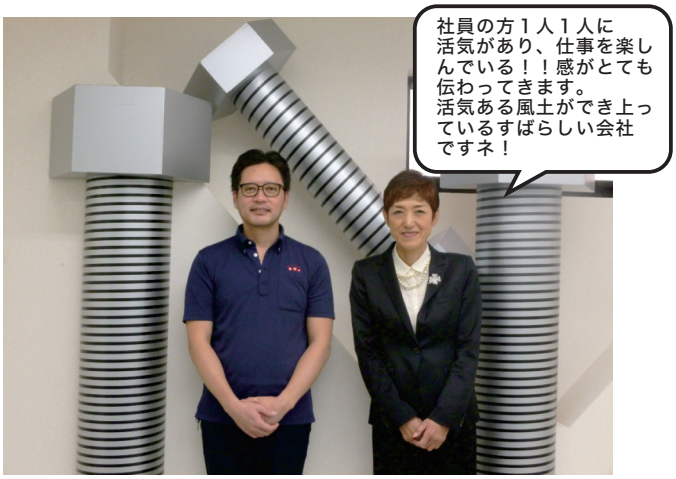
■子育てサポート企業の証『くるみん』の取得

『くるみん』取得のきっかけは福利厚生の充実が目的、というよりも、職場は生活の場でもあるという考えに基づくものでした。会社は今後、多様な働き方に対応することが必要だと考え、生活環境の向上という観点で取り組み始めました。産休・育休取得者の実績は３０名くらいですが、風通しの良い職場であること、部署間での仕事の大きな違いや特異性がないため、職場復帰はスムーズに行えていると思います。また、復帰時には、職場の同僚のサポートが欠かせませんが、お互い、他人の尊厳を傷つけることがない職場が大切との考えが浸透し、そうした環境や風土が培われてきたことが、有効に機能していると思います。

■今後の事業構想について

現在は、２０２０年の東京オリンピック開催に向けてか、土木・建築関係のねじの注文が増えています。さらに近年、海外からの注文も増えてきました。それにも対応していかなくてはならないと思っていますが、現時点では、海外へ進出することは考えていません。消極的だと思われるかもしれませんが、海外進出については、社員の転勤の問題もありますし、海外市場で、我社のお客様と競合するケースがあることがわかったため、日本で今のままの卸のビジネスモデルを継続することが賢明な道であると考えています。

そして今後は、既存のお客様への対応は当然なのですが、ねじ業界の周辺業界にも営業活動の枠を拡張し、新規顧客の開拓を積極的に進めたいと思っています。加えて、将来的には、ねじ以外の新たな生産財も取り扱いたいと考えております。



奥山社長(左)と弊所所長

３つの輪は、「三方善」をイメージしています。
弊所、お客様、それぞれの関わる人々。
三方の善いところが少しづつ関わって一つになり、
社会に貢献できる力となって、
喜びが拡がっていくことを祈念しています。

社会保険労務士法人
大手前総合労務管理事務所
http://ootemae.co.jp
〒540-0037大阪市中央区内平野町2丁目1番9号シグナスビル5階
TEL 06-6947-0280 FAX 06-6910-2398 E-mail info@ootemae.co.jp