



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 育児・介護休業法が改正 ～平成29年1月1日施行予定～

平成28年3月29日、「雇用保険等の一部を改正する法律（育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、雇用保険法等の改正）」が参議院本会議で可決・成立し、3月31日に公布されました。

例えば、介護休業はこれまで一つの症状につき1回しか取れなかったため、介護施設探しやケアマネジャーとの打ち合わせなどの際には取得を控えるケースが多いという実態がありました。3回まで分割できるようになり取得しやすくなると思われます。

<改正ポイント抜粋>

介護休業の分割取得が可能に（施行予定日：平成29年1月1日）

現行

介護休業について、介護を必要とする対象家族1名につき、通算93日まで原則**1回に限り**取得可能

これから

対象家族1人につき通算93日まで、**3回を限度として、介護休業を分割して**取得可能

子の看護休暇（年5日）が半日単位で取れる（施行予定日：平成29年1月1日）

現行

介護休暇について1日単位での取得

これから

半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能

有期契約労働者の介護取得要件緩和（施行予定日：平成29年1月1日）

現行

同じ事業主に継続雇用された期間が1年以上
93日経過する以降も雇用継続の見込みがあること
93日経過した日から1年経過する日までに更新されたことが明らかでないこと

これから

そのまま
廃止！
93日+6ヵ月に

対象家族の範囲拡大（施行予定日：平成29年1月1日）

現行

配偶者・父母・子・配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫

これから

現行 + **同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹、孫**も追加

介護休業給付金引上げ

40%から**67%に増額** 育児休業と同じく給付割合が67%に（施行予定日：平成28年8月1日）

現行

賃金の**40%**

これから

賃金の**67%**に引上げ



マンスリーピックアップ

「正社員と契約社員の給料の差額を考える」

平成28年6月2日には安倍首相が唱える「ニッポン1億総活躍プラン」の中で同一労働同一賃金の方向性が閣議決定されました。

「ニッポン1億総活躍プラン」で示された3項目

今回のプランにおいて最大のチャレンジは働き方改革とされており、多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならないとしています。そして、具体的に掲げられているものとしては、以下の3つになります。

- 1)同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善
- 2)長時間労働の是正
- 3)高齢者の就労促進

同一労働同一賃金は「同じ業務を行っていて、単に雇用期間が異なることから、正社員、契約社員の給料や手当等に差をつけることをしてはいけない」という制度です。

先月のサポートレターで退職再雇用した際の「身分が異なる」という理由で、定年前の給料から減額して、新たに雇用契約を締結するケースが違法という裁判を取り上げました。

今までは、定年後の再雇用の場合、給料の額を下げるのは当然と考えられていたため、衝撃が大きい判断でした。

政府は正社員と非正規社員(パート社員や契約社員等)の同一労働同一賃金を打ち出しています。正社員と契約社員、嘱託社員の給与の差はどこにあるのでしょうか。

関連する裁判をご紹介します。

<ハマキョウレックス事件 大津地裁 平成27年9月16日>

ドライバーとして働いていた契約社員が、正社員と同じドライバーという業務であるのに、給与に差があるのは違法として裁判になった事件。

○正社員と契約社員の待遇

- ・基本給：正社員は月給、契約社員は時給

- ・無事故手当：正社員は1万円、契約社員はなし
- ・作業手当：正社員は1万円、契約社員はなし
- ・家族手当：正社員はあり、契約社員はなし
- ・通勤手当：正社員は市内5,000円、契約社員は市内3,000円
- ・賞与、退職金：正社員はあり、契約社員はなし

○裁判所の判断

・正社員のドライバーと契約社員のドライバーの業務内容自体に大きな違いはない。

・正社員は管理責任者として登用される可能性があるが、契約社員は登用の可能性はない。

・正社員は就業の場所や出向等があるが、契約社員はない。

・人事制度上の施策として、正社員と契約社員の給与の差について、問題はない。

・通勤手当は交通費の実費弁済の意味があるので、この差は不合理として違法である。

<この裁判のポイント>

○正社員と契約社員の賃金の差について

正社員は、業務上の必要性に応じて就業場所及び業務内容の変更命令を甘受しなければならず、出向も含め全国規模の広域異動の可能性があります。また会社の行う教育を受ける義務を負い、将来、支店長や事業所の管理責任者等の中核を担う人材として登用される可能性がある者として育成されるべき立場にあるあります。

契約社員は、業務内容、労働時間、休憩時間、休日等の労働条件の変更がありうるにとどまり、就業場所の異動や出向等は予定されておらず、将来、支店長や事業所の管理責任者等の中核を担う人材として登用される可能性がある者として育成されるべき立場にあるとはいえません。

上記のとおり、この会社は今後の人材活用として、正社員と契約社員の中で、どのような責任をもって仕事をさせていくのかの違いが明確でした。もしこれが曖昧だったなら違う結果になっていたかもしれません。

今後は正社員、契約社員の業務内容に違いはなく、単に雇用期間が異なるという理由だけをもって、正社員、契約社員の給料や手当等に差をつけることは危ないと認識した方が間違いありません。また人材活用方法を明確にすることも大切です。



7月10日は参院選の投開票日ですね。そして、初めて18歳と19歳が投票する国政選挙です。有権者数は全国で約240万人とのこと。共同通信が2~3月に実施した18、19歳対象の世論調査では、家族と政治や選挙について話すことが「よくある」「時々ある」人は計38%。このうち参院選で「投票に行く」と答えたのは74%。若者は意外にも？政治に関心があり、投票率が期待されているようです。私は選挙には毎回欠かさず行っていますが、今回、候補者が誰なのかよく分かっておりません(苦笑)しかし、白紙投票は避けたいです。メディアに踊らされずに、政策を見極めて投票したいと思います。2016年の夏の参院選での投票率がどうなるのか？！注目です。(折井)

