



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL : 0863-81-5634

FAX : 0863-33-3896

e-mail : ksato@aisr.or.jp

ホームページ : <http://aisr.or.jp>

改正育介法が10月より施行、育児休業期間が延長されます！

◆10月1日施行！

今年10月1日から「改正育児・介護休業法」が施行されますが、今回の改正により、保育園などに入れなかった場合の育児休業期間が最長2歳まで延長可能となりました。

◆「1歳6カ月まで」が「2歳まで」に
現在の育児休業期間は、原則、子が1歳になるまでですが、保育園に入れなかった場合は1歳6カ月まで延長することができます。

それが今回の改正により、1歳6カ月までの育児休業を取得してもなお、雇用継続のために、子が1歳6カ月に達した後には休業することが必要と認められる特別の事情があるときは、従業員から申し出るにより、最長2歳に達するまで再延長することが可能となりました。

例えば、12月で1歳6カ月までの育児休業が終わってしまうのに保育園に入れられないという場合でも、比較的保育園に入りやすい4月まで育児休業を取得できるようになれば、やむを得ず退職するということが防げるようになります。

延長が認められるのは、保育園へ入ることができない場合だけでなく、子の養育を行っている配偶者が病気等により子を養育することが困難になった場合なども対象です。

2歳までの育児休業の申出は、1歳6カ月到達日の翌日を育児休業開始予定日

としなければならないこととされていることから、遅くとも1歳6カ月到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行わなければならない。

なお、今回の改正に伴い、育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

◆その他の改正事項

今回の改正では、上記以外にも、いずれも事業主の努力義務ではありますが改正がなされました（10月1日施行）。

（1）子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

従業員やその配偶者が妊娠・出産をしたこと等を知った場合、事業主はその方に個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件等）を知らせるよう努めなければならない。

（2）育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てている従業員が子育てしやすいよう、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度（例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等）を設けるよう努めなければならない。



「求人票の記載内容」と「実際の労働条件」の相違の実態！

◆「賃金」に関する相違が最多

今月初めに厚生労働省から「ハローワークにおける求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に係る申出等の件数（平成28年度）」が発表されました。

これによると、平成 28 年度における申出・苦情等の件数は 9,299 件（前年度 10,937 件）となり、内容別の件数は以下の通りとなっています。

【内容別件数】

- ・賃金：28%（前年度 24%）
- ・就業時間：21%（同 19%）
- ・職種・仕事の内容：14%（同 13%）
- ・選考方法・応募書類：11%（同 12%）
- ・休日：10%（同 9%）
- ・雇用形態：8%（同 7%）
- ・社会保険・労働保険：7%（同 7%）

◆「求人条件と実際の労働条件が異なる」場合の対応状況

ハローワークでは、求人を受理する際に、原則として対面で求人条件を点検するなど、求人内容の適法性・正確性の確認に努めているほか、採用結果の確認時に相違がある旨の報告を受けた場合は、事実を確認し、必要に応じて是正指導等を実施しています。

そして、求職者から「求人条件と実際の労働条件が異なる」といった相談があった場合には、迅速な事実確認と必要な是正指導を行うほか、法違反のおそれなどがある場合は以下の対応を行っているとのことです。

【対応状況の内訳】

- ・求人票の内容を変更：982 件（27%）
- ・職業紹介の一時保留：330 件（9%）
- ・求人取消：311 件（9%）
- ・求人票に合わせ労働条件を変更：196 件（5%）
- ・その他（求人票が無効等）…1,789 件（50 %）

◆要因別の件数は？

なお、相違についての要因別件数としては、「求人票の内容が実際と異なる」（39%）と「求人者の説明不足」（25%）で全体の3分の2程度を占めており、「言い分が異なる等により要因を特定できないもの」が10%で続いています。



「同一労働同一賃金」に関する報告書の内容は？

◆関連法案を秋の臨時国会に提出へ

厚生労働省の労働政策審議会は6月9日、「同一賃金同一労働」に関する法整備について検討してきた結論を報告書にまとめました。

これを受けて政府は関連法案をまとめ、秋の臨時国会に提出する予定です。

以下では報告書の骨子を紹介します。

◆短時間労働者・有期契約労働者の待遇差の「考慮要素」を明確化

待遇差が不合理と認められるか否かの判断は、個々の待遇ごとに、その性質・目的に対応する考慮要素で判断されるべき点を明確化し、「待遇の性質・目的」は実態を踏まえて判断されるものと考えられることに留意が必要としました。

また、「考慮要素」として内容を明記すべき事項として、新たに「職務の成果」「能力」「経験」を明記します。

なお、現行法においては短時間労働者についてのみ規定されている「均等待遇規定」を、フルタイムの有期契約労働者についても対象とすべきとしています。

◆労働者に対する待遇に関する説明の義務化等も

さらに、短時間労働者・有期契約労働者、派遣労働者のいずれに対しても、労働条件や待遇についての説明義務を厳格化するとともに、労働者が事業主に対し説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止することが適当としています。

この他、行政による裁判外紛争解決手続の整備等や有期契約労働者の就業規則作成・変更時の意見聴取（努力義務）などが盛り込まれました。

