

【改正 育児・介護休業法】

10月1日より育児・介護休業法の改正法が施行されます。

今年1月に改正して就業規則も変更したばかりなのに、とお思いになる方も多いでしょうが、早速、10月の改正点を確認しましょう。

(1) 育児休業の取得は最長、子が2歳に達するまで再延長可能

→保育園に入所できない等の特別な事情がある場合は、申出により1歳6ヶ月～2歳まで再延長が可能になります。

同様に、育児休業給付金の給付期間も延長となります。

(2) 妊婦・配偶者、介護者に対し休業関連の諸制度の周知（努力義務）

→事業主は従業員及びその配偶者の妊娠・出産、介護を知ったときには、個別に育児・介護休業の制度や休業後の待遇などについて、知らせる努力義務規定が創設されました。

(3) 育児のための休暇制度の創設（努力義務）

→未就学児を育てながら働く労働者に対し、子育てしやすいよう

育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努める

規定が創設されました。（子の看護休暇と同様の解釈）

以上、上記3点が主な改正点となっております。

今回の改正は、平成28年3月31日以降生まれの、保育園に入園出来ないお子さん（10月1日時点で1歳6ヶ月未満）がいらっしゃる方から対象となります。

本改正法は育児休業等を取得しやすい職場環境を増やすことを目的としています。育児休業制度の周知や休暇制度の創設に関しては努力義務ですが、社内の福利厚生の実施のためにも導入してはいかがでしょうか。

社内制度の整備等を進めるにあたり、ご不明点等ございましたら担当までお気軽にお問い合わせください。

西崎建一の『今月の着眼点』 < 年俸制における時間外賃金 >

前回は固定残業代制度の注意点をお知らせしました。これと同じ制度といえる「残業代を含んでいるとされる年俸制」について本年7月7日に最高裁が「残業代に当たる部分を他の賃金と判別できず残業代を年俸に含んで支払ったといえない」と判断しました。

提訴したのは1700万円の年俸契約をした40代の医師です。一審は「医師は労働時間規制の枠を超えた活動が求められ、時間数に応じた賃金は本来なじまない」と指摘し、高待遇であることから「時間外賃金は年俸に含まれている」としていました。二審も同じ判断でしたが・・・。

最高裁は「雇用契約では、時間外賃金を1700万円の年俸に含むとの合意があったと認められるが、どの部分が時間外賃金に当たるか明らかにならないうち時間外賃金が支払われたとはいえない」と判断しました。

専門性が高く、高報酬の職種の時間外賃金をどのように考えるか、今回の判例は、労働基準法の規定どおり時間外賃金が支払われたことをはっきりさせるためには「時間外の割増賃金は他の賃金と明確に判別できなければならない」としているこのルールを厳格にとらえ、たとえ高額な年俸の場合も例外とせず、他の労働者と同じように扱うべきだと判断しているようです。

高額な年俸（残業代が含まれていると思っている）を支払っているにも拘らず、残業代が含まれていないと判断された場合は、その高額な年俸を基礎にした未払い残業代を改めて支払う義務が生じます。かなり高額な未払い残業代となるはずですが、年俸制を採用している事業所では上記を参考に早急に賃金制度を見直す必要があると考えます。