

社労 think NEWS (併設 社労士家村事務所)

—2020年 初冬号—



～事務所宣言～ 私たちは男女が
ともに安心して子育てをし、仕事に打
ち込める社会を目指します

〒101-0022

東京都千代田区神田練馬町73 プロミエ秋葉原701

TEL 03-3256-4864 FAX 03-3256-4865

E-mail k@iemura.jp URL <https://sr-wakariyasuku.com/>

子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得

育児・介護休業法施行規則等が改正され、来年1月1日から、育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を**時間単位で取得できるよう**になります。

現在は、対象家族1人の場合は年に5日まで、半日単位でも休暇を取得できますが、来年からは原則として全ての労働者が時間単位で休暇を取得できるようになります。

子の看護休暇・介護休暇は、年次有給休暇とは全く別の制度ですので、職場に時間単位年休の労使協定がない場合でも、時間単位で取得することができます。

今回の法改正で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。したがって、始業時刻から連続、あるいは終業時刻まで連続して時間単位で休暇を与えれば足ります。

ただし、法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるよう配慮を要請されています。

詳しい内容は厚生労働省のホームページでご確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000582033.pdf>

就業規則変更のご相談など、ご不明の点がございましたら弊所までお問合せください。

「同一労働同一賃金」 最高裁判決

10月に、相次いで有期労働契約社員と正社員との「同一労働同一賃金」に関連する最高裁判決が出ました。

事務所ニュース速報版でもお伝えしましたが、10月13日の大阪医科薬科大学事件で賞与について、同日のメトロコマース事件で退職金について、15日の日本郵便事件で扶養手当や年末年始勤務手当、夏期冬期休暇や有給の病気休暇などについて、それぞれ判断されました。

最高裁は、13日には賞与と退職金について、「格差は不合理ではない」と判断したのに対し、15日には扶養

手当と休暇について「格差は不合理」と判断しました。

いずれの判決も、それぞれの職場の労働環境に即したものであり、企業の待遇一般にそのまま当てはめることはできませんが、今後の「同一労働同一賃金」の運用に一定の影響を与える可能性があり、内容について理解を深めておく必要があります。

判決の中では、「退職金・賞与や各種手当・休暇の性質や目的」「職務内容の違い」「転勤や異動など配置転換の有無」「長期雇用が見込まれるか否か」などが検討され判断されています。

「同一労働同一賃金」については、今後の社内規程の整備にも影響しますので、今後とも取り上げていきます。

雇用調整助成金 特例延長へ

新型コロナウイルスの感染拡大を受け、追加の経済対策を盛り込んだ第三次補正予算案の編成が指示されました。予算案には、今年の12月31日までとされていた**雇用調整助成金の特例措置の延長**も盛り込まれる予定です。ただ、特例措置を段階的に縮小していく必要性も指摘されており、制度設計変更も検討されるようです。詳細がわかり次第、改めてお知らせします。

弊所の体制について

弊所では新型コロナウイルス感染対策として、**職員のシフトを見直し対応**しております。引き続き、ご相談やお問合せはメールまたは家村携帯 09035225025 までお願いします。Zoom や Webex 等にも対応しております。いつでもお問合せください。

電子申請

なら



弊所にお任せください。