

# 改正育児・介護休業法への対応④ -介護休業のポイント-

## Contents

- 【 お知らせ 】 労働契約法改正案について
- 【 法改正 】 改正育児・介護休業法への対応④ -介護休業のポイント-
- 【 労務コンプライアンス自主点検 】 #4 解雇の予告

### お知らせ 労働契約法改正案について

2012（平成24）年3月23日、労働契約法改正案が閣議決定され、同日、国会へ提出されました。

今回の改正案は、有期労働契約におけるルールの特明瞭化を目的に作成されたものとなっており、その内容は大きく3つに分けることができ、それぞれ下記の通りとなっております。

#### 1. 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

期間の定めのある労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える場合には、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約の締結を使用者が承認したものとみなすこと。

なお、従来の有期労働契約と新たに締結される有期労働契約の間に6ヶ月以上の期間がある場合には、従前の有期労働契約の契約期間は通算しないこととする。

#### 2. 有期労働契約の更新等

有期労働契約であって、次の①又は②のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が有期労働契約の更新の申込みをした場合又は契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が申込みを拒絶することが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないときは、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で申込みを承諾したものとみなすものとする。

① 有期労働契約の反復更新により、実質的に期間の定めのない労働契約と異なる状態である社会通念上同視できると認められること。

② 有期労働契約の期間満了後も契約が更新されるものと期待することに合理的な理由があると認められること。

#### 3. 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。

### 法改正 改正育児・介護休業法への対応④ -介護休業のポイント-

今月も先月に引き続き7月に適用範囲が拡大される改正育児・介護休業法について説明します。今回は新たに新設されました「介護休暇」についてのポイントです。

今回の法改正により、「介護休暇」に関するが新たに創設されました。

**Social Insurance Consulting Firm EOS  
Firm News Vol.35 May'12**

この規定は、要介護状態にある家族の介護その他の世話をを行う労働者（日々雇用される労働者を除く。）が申し出た場合、事業主は、労働者1人につき、対象家族が1人の場合は1年度に5日まで、2人以上の場合は1年度に10日まで、その世話をを行うための休暇を取得させる必要があり、業務の繁忙等を理由にこれを拒むことが出来ないというものです。

この休暇の対象となる労働者とは、原則として、対象家族の介護、その他の世話をする全ての男女従業員（日々雇用者を除く。）とされておりますが、①勤続年数6か月未満の従業員、②週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定を締結することによってその適用を除外することが可能となり、介護休暇の申出を行う労働者は、①労働者の氏名、②対象家族の氏名及び労働者との続柄、③対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあっては、労働者が当該対象家族と同居し、かつ、扶養している事実、④介護休暇を取得する年月日、⑤対象家族が要介護状態にある事実を明らかにすることが必要となり、この申出は口頭でも可能とされております。

この規定の「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をいい、「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、従業員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です。

また、「その他の世話」とは、ア) 対象家族の介護、イ) 対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話をいい、休暇の日数を計算する「1年度」とは、事業主が特に定めをしない場合には、毎年4月1日から翌年3月31日までとなりますが、事業所の実情にあわせて就業規則等において「1月1日～12月31日」のような定めをすることも差支えありません。

介護休暇の付与日数についてですが、申出時点の要介護状態にある家族の人数によって判断されます。そのため、対象となる家族が2人以上いる場合には、家族一人につき5日間までしか取得出来ないのではなく、同一の家族について10日間取得することも可能となります。また、当然のことながら、この休暇は労働基準法で定める年次有給休暇とは別に与えることが必要となっております。

**労務コンプライアンス自主点検**

**#4 解雇の予告**

今回は、第4回目として「解雇の予告」に関する自主点検です。

早速ですが、御社の状況に照らし合わせて、下記1から4を確認してみてください。

	チェック項目	○×△
1.	解雇の予告は、労働基準法が定めた解雇手続きであるため、民事上の解雇の有効性とは別問題だと認識している。	
2.	労働者の責に帰すべき事由による解雇の予告の除外には、労働基準監督署長の認定が必要であると認識している。	
3.	試用期間中の者でも14日を超えて使用される場合には、解雇の予告が必要と認識している。	
4.	解雇予告手当の支払いは、予告と同時に行うものであり、所得税法上、退職所得とされることを認識している。	

上記のうち、1つでも「△」又は「×」が付いた場合には、注意が必要です。

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.35 May'12

今回の自主点検のテーマである「解雇の予告」に関する規定を見てみますと、労働基準法 20 条において解雇を行う場合の手続き、そして同法 21 条においてはその例外がそれぞれ規定されております。期間の定めのない労働契約を締結している場合、民法上の規定では、「いつでも解約の申入れをすることが出来る」(民法 627 条①項)とされており、一般的に、労働者からの解約の申入れを「辞職」、使用者からの申入れを「解雇」といい、この使用者からの申入れである解雇については、民法の特別法である労働基準法において、労働者に対し特別の保護がされております。

まず、労働基準法 20 条においては「解雇の予告」との名前のもとに、解雇を行う場合の手続きを規定しております。その手続きと致しましては、①30 日前に解雇の予告を行う、②30 日前に予告を行わない場合には、30 日以上平均賃金を支払うという 2 つを規定しております。しかし、企業が労働者を解雇する場合、必ずしもその事由が事業主の都合であることは多くなく、むしろ横領や傷害事件等の刑法犯に該当する場合や長期の無断欠勤、他企業への就職等、労働者の責に帰すべき事由の場合が多いのではないかと思います。このような場合においても、30 日前の予告やそれに代わる手当の支払いが必要であるのかと言いますと、労働基準監督署長の認定を受けることにより、予告や手当の支払いを行わず労働者を解雇することが可能となります。

この手続きは、「解雇予告除外認定」と言われており、通常、企業が労働者を解雇する前に行われるものであります。この解雇予告除外認定に関する書類が労働基準監督署に提出された後、労働基準監督署において、企業の行った解雇の原因が、労働者を保護するに値しなほどの重大または悪質な義務違反ないし背信行為であるか等の事実確認が行われ、その結果、認定又は不認定との判断が行われることとなります。

また、労働基準法 21 条では、解雇の予告が不要となる者を限定的に定めておりますが、その中で注意が必要となる者としては、試用期間中の労働者です。解雇の予告が不要となるのは試用期間開始後 14 日以内の期間です。その為、就業規則や雇用契約において試用期間 3 ヶ月と規定されている場合、試用期間中であっても 14 日を超えて引き続き勤務している場合には、解雇予告または解雇予告手当の支払いが必要になります。

なお、「法律の規定に従って解雇予告手当さえ支払えば、問題なく、いつでも従業員を解雇できる」という訳ではありません。今回のテーマである解雇の予告は、労働基準法が定める解雇に必要な手続きであるため、解雇そのものの有効性については労働基準法上の判断ではなく民事上の判断になります。その為、解雇の有効性につきましては、事案ごとにその解雇が「客観的に合理性のあるものであり、かつ社会通念上相当である」ものかを判断する必要がありますので(労働契約法 16 条)、解雇を行う場合におきましては慎重に対応をすることが必要となります。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し等、  
人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5 階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: [accounting@epcs.co.jp](mailto:accounting@epcs.co.jp)

<http://www.epcs.co.jp/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.35-3

～ We are always at your side ～