

K-Report

2015年 5月 1日発行
第 5 卷 第 5 号

《発行者》 協同組合 愛知労務協会

富田謙社会保険労務士事務所 所長 富田 謙

■住所

〒460-0011 愛知県名古屋市中区大須四丁目11番39号 川本ビル4階

TEL 052-261-2611 URL <http://www.tomiken.org>

FAX 052-261-2612



目次

1. 改正情報
2. 労務管理の基礎知識
3. 所長コラム

1. 改正情報

■ 1歳6か月まで育児休業を延長できる 保育園の範囲が拡大に

育児・介護休業法については、通達『育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について』において、その内容や取扱いが示されており、これに基づいて行政指導等が行われています。

2015年4月1日に子ども・子育て支援法が施行されたことにより、3歳未満の子どもであって家庭において必要な保育を受けることが困難である者について、保育所のほか、認定子ども園及び家庭的保育事業等に係る給付制度が創設されたことなどを踏まえて、育児・介護休業法解釈通達が改正されました。

◆ 改正点

通達内の【保育所における保育の実施】が【保育所等における保育の利用】の文言に変更。

◆ 『保育所等』の範囲

- ・ 児童福祉法第39条1項に規定する保育所
- ・ 就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供推進に関する法律第2条6項に規定する認定こども園
⇒ 幼稚園型認定こども園、保育所型認定こども園、地方裁量型認定こども園、幼保連携型認定こども園
- ・ 児童福祉法第24条2項に規定する家庭的保育事業等
⇒ 家庭的保育事業、小規模保育事業、居宅訪問型保育事業、事業所内保育事業

通常、育児・介護休業規程において、子どもが1歳になった後に保育所に入れられないなどの場合に、育児休業期間を1歳6ヶ月に達する日まで延長することができるかと規定していますが、今後は保育所に限らず上記で認められた認定子ども園なども含まれることになります。

2. 労務管理の基礎知識

■ 採用・面接時の注意点

本来、会社には採用の自由があり、どのような人を採用するか、その基準をどうするかについては、使用者（会社）が自由に決定するところです。しかし、思いのほか様々な法律の規制を受けるため、全て自由に決められるという訳ではありません。また、採用面接の場面では、その雰囲気から生じる緊張感を少しでも和らげたいということから、質問項目を話しやすい身近な話題から切り出すことも少なくないと思いますが、出身地や家族状況、愛読書や尊敬する人など、応募者の適性・能力に関係のない事柄を質問することは避けなければならないとされているため注意が必要です。

※1

年齢制限を行う場合で、上限（65歳未満のものに限る）を定める場合には、求職者・職業紹介事業者等に対して、その理由を書面や電子媒体により提示することが義務づけられています。（高年齢者雇用安定法第18条の2第1項）

【募集・採用時に注意する点】

1. 雇用対策法による規制

求人募集をする時は、原則として年齢制限を設けてはいけません。但し、合理的な理由が有る場合は、特定の年齢層に限定して求人募集をすることが可能です。（※1）

2. 男女雇用機会均等法による規制

営業職は男性、事務職は女性に限定して募集することや、社員採用の際に、男性は正社員、女性はパートとして区別して採用することはできません。

3. 職業安定法による規制

求職者に誤解を与えるような虚偽の求人広告を出すと処罰されます。（6ヶ月以下の懲役刑又は30万円以下の罰金刑）

3. 所長コラム

■ 出ました、カルロスの【みなし残業手当】への不満



みなし残業手当の多い会社は、時間外労働が多くなる傾向にあると考えられます。長時間労働による過労死などの労災事故が発生した際に、みなし残業手当の実態が判明すれば、企業の損害賠償責任はさらに高くなる恐れも考えられますので、導入する場合には注意が必要です。

カルロス 『社長、業務手当が残業手当の代わりだということは聞いてますが、いくら残業しても賃金は増えないのですか？』

社長 『そうだよ。残業代の代わりに払っているんだから。それに残業が少ない月もあるんだから、年間トータルで考えれば損も得もないだろう。』

カルロス 『でも、それは損する月も出てくるということですよ？』

社長 『そんな時もあるかもしれないが、細かい事をいちいち気にしていたら出世できないよ。』

カルロス 『やはりこの手当は何時間分の残業代なののはっきりしてください。そうすれば、その時間までは頑張りますが、それ以降は適当にやりますので。』

社長 『君って奴は・・・』

このような、いわゆる【みなし残業手当】は、何時間分の残業手当か文書で示すことが必要ですし、実際の時間外労働時間が示した残業時間を超えているならば、超えた残業時間の残業手当は支払わなければいけません。決して得する支払方法じゃあないですよ。