



人と暮らしをまもるパートナー 東京法律事務所

東京法律事務所は新しい未来をひらく総合法律事務所です。

2010. 3. 26

NewS

〒160-0004 東京都新宿区四谷1丁目2番地 伊藤ビル TEL03(3355)0611代表 FAX03(3357)5742

労働者を保護する派遣法改正を

— 私たちが求める法案修正の重要ポイント

鳩山内閣が国会に提出した労働者派遣法改正法案は、これまで派遣が許される範囲を拡大し続けて派遣労働者を急増させた方向から、派遣の規制強化の方向に一歩踏み出しています。しかし、法案は、これまで拡大されてきた派遣の範囲を限定するには不十分な欠陥があり、しかも、現在の派遣法が定めている派遣先への規制を一部緩和する内容も含んでいます。

私たちは、労働者を保護する法律に派遣法をさらに改正するため、提出された法案を国会が修正することを求めます。

私たちが求める法案修正の重要ポイント

- ① 一般業務でも派遣が許される「常用型」派遣を「期間の定めなく雇用する労働者」の派遣に限定するよう条文修正
- ② 登録型派遣が許される専門業務から「事務用機器操作」などを削除して専門業務を厳しく限定するよう派遣法施行令の条項修正
- ③ 製造業務の禁止対象から「常用型」派遣を除外する条文部分の削除
- ④ 派遣先の専門業務の派遣労働者への労働契約申込み義務規定を規制緩和する条文の削除
- ⑤ 改正法の施行はすべて1年以内とするよう条文修正

1 法案の派遣限定の方向とその不十分な欠陥

派遣法は、労働者を使用する者は労働者を直接雇用しなければいけないという労働法の大原則の例外として、1985年制定時には専門業務等のみ派遣を解禁しました。しかし、その後の専門業務の範囲拡大により100万人まで増加していた派遣労働者数（登録者数を含む）は、1999年には一般業務も派遣を解禁したことにより200万人以上に急増し、2004年には製造業務まで派遣を解禁したことにより400万人までさらに急増しました。（次頁のグラフと図を参照）

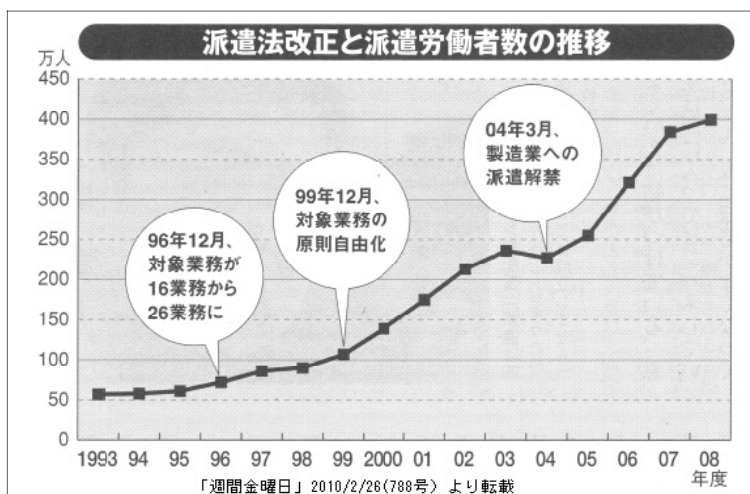
このように、派遣が許される範囲を大幅に拡大してきたことにより、「使用者にとっては、雇用の責任を負わなくてすむが、労働者にとっては、派遣

【目次】

労働者を保護する派遣法改正を	1 頁
松下PDP事件最高裁判決をどう乗り越えるか	4 頁
有期労働契約研究会の動向と有期契約労働者保護	6 頁
改正労基法を活用しよう	7 頁
改正育児・介護休業法を活用しよう	10 頁

会社によって賃金をピンはねされたいえ、雇用はいつでも打ち切りされる」という派遣労働者が急増し、貧困と格差の問題が深刻化したのです。

今回の派遣法改正では、これまで拡大してきた派遣が許される範囲をどこまで狭く限定できるかが問題になります。労働者保護のためには、派遣が許される範囲を厳しく限定し、これまで急増してきた派遣労働者を直接雇用される労働者に戻すことがまず必要です。



「登録型派遣の原則禁止」と「常用型派遣」の限定

重大な問題は、今の法案では、「登録型派遣の原則禁止」といいながら、実際には登録型派遣の大半が許されてしまうことです。

今の法案の条文では、原則として禁止するという「登録型派遣」について、「派遣元が『常時雇用する労働者』でない者の派遣」と定めています。ところが、厚生労働省は、派遣元が短期有期雇用契約で登録型派遣をする労働者でも、①契約更新により1年以上派遣される見込みがある場合や、②過去1年以上派遣されている場合は、「常時雇用する労働者」として、これも「常用型派遣」と取り扱っています。これでは、登録型派遣の大半は「常時雇用する労働者」の派遣として許されることになり、

「登録型派遣の原則禁止」の看板に偽りありです。派遣が許される「常用型派遣」は文字どおり「期間の定めのない雇用」に限定しなければなりません。

このため、条文を、「派遣元が『期間の定めなく雇用する労働者』でない者の派遣」と修正し、登録型派遣として認められる範囲を限定する必要があります。

(右図のAの線を左に移動させて期間の定めのない雇用の場合に限定する。)

派遣法改正法案(×は禁止、○が禁止されない)

	常用型 (無期雇用)	登録型 (有期雇用)
専門業務 当初13業務 96年↓ 現在26業務	◎	◎
一般業務	◎	○
製造	○	○
禁止業務 (港湾・建設・警備)	×	×

85年解禁 (専門業務)

99年解禁 (一般業務)

04年解禁 (製造)

B ↑

← A

なお、法案は、常用型派遣については専門業務でも一般業務でもそのまま認めています。常用型派遣は派遣労働者の雇用が安定しているから派遣を認めても派遣労働者の保護に問題はないという考え方で。しかし、常用型派遣であろうと、労働者の賃金は派遣会社によってピンはねされており、雇用責任はないとされる派遣先が派遣を打ち切れば、派遣会社が派遣労働者の雇用を打ち切ろうとすることが当然考えられます。常用型派遣も、せめて比較的労働者の保護に問題がないと考えられる専門業務に厳しく限定して認めることが本来必要なのです。

「登録型派遣の原則禁止」と専門業務の限定

さらに、法案を「登録型派遣の原則禁止」の看板どおりの内容にするためには、登録型派遣でも許される専門業務等（現在26業務）を限定することが必要です。

もともと、派遣法制定時に専門業務の派遣が解禁されたのは、専門業務に従事する労働者の賃金は高く転職も容易なので、派遣を許しても派遣労働者の保護には問題がないという理由でした。しかし、現在の26業務の専門業務等の中には、今では誰でもできるワープロなどの「事務用機器操作」など専門業務とはとうてい言うことのできない業務が入っています。そして、専門業務であれば適用されない派遣期間の制限（上限は原則1年、例外3年）を免れようとして、「専門業務」と称して実態は一般業務の派遣が横行しています。こうして、一般事務でも「事務用機器操作」などの専門業務とされて派遣され続けることにより、女性労働者の不安定かつ低賃金の非正規雇用の温床にもなっています。

このため、「登録型派遣の原則禁止」の看板どおりの派遣法にするためには、登録型派遣でも許される専門業務から「事務用機器操作」などを削除し、本当に専門的知識・技術・経験を必要とする業務に限定しなければなりません。（前ページのBの線を上に移動させて専門業務の派遣の範囲を狭くする。）

法律上は、登録型派遣でも許される専門業務等は、内閣が制定する派遣法施行令で定めていますから、鳩山内閣が派遣法施行令の条項を改正することを求める必要があります。

「製造業務の派遣の原則禁止」の問題点

今の法案は「製造業務の派遣の原則禁止」と言っていますが、「常用型」は派遣を認める内容になっています。しかし、すでに述べたように、今の法案の条文では、登録型派遣の大半が「常用型」派遣として許されてしまいますから、「製造業務の派遣の原則禁止」の看板には偽りがあります。ここでも条文の修正が必要です。

それに、もともと製造業務の派遣は、これまでの規制緩和路線の中でも、問題があるとして最後

に解禁されたものであり、その結果として派遣労働者が急増して派遣切りが社会的問題になりました。法案は、これまでの規制緩和路線とは一線を画し、派遣法で定める派遣禁止業務の中に、これまでの港湾運送業務、建設業務、警備業務に加えて新たに製造業務を加えるものですから、問題のある製造業務の派遣はすべて禁止すべきです。そのため、法案の条文の中で、禁止する製造業務派遣から「常用型」派遣を除外する部分を削除する必要があります。

2 派遣先への規制を一部緩和する法案の問題点

法案は、違法派遣や偽装請負によって労働者を使用した派遣先にその労働者が直接雇用される道を開く条文（派遣先の労働契約申し込みのみなし規定）を定めるなど、派遣労働者の保護に役立つ重要な内容もあります。しかし、法案には、現在ある派遣先への規制を一部緩和するものもあり、このような条文は削除し、さらに派遣先への規制を強化する内容にする必要があります。

派遣先の労働契約申し込み義務の規定の規制緩和

現在の派遣法では、「派遣期間の制限（上限は原則1年、例外3年）のない専門業務について派遣労働者を3年以上受け入れている派遣先が、その業務に従事させるために労働者を雇い入れるときは、その派遣労働者に労働契約の申し込みをしなければならない」と定めています（40条の5）。

これは、派遣先が一定の場合には派遣労働者を直接雇用しなければならない義務を定めたものです。しかし、法案では、この規制を一部緩和し、派遣元からその派遣労働者が期間を定めないで雇用する労働者であるという通知を派遣先が受けている場合は、この規定は適用しないという条文が盛り込まれています。このような法案の条文は削除する必要があります。

また、この規定に違反した派遣先には、派遣先の労働契約申し込みのみなし規定が適用されるようにすべきです。

派遣先の事前面接を制限する規定について

法案要綱では、派遣先が労働者を事前面接することを一部解禁することにしていましたが、国会に提出された法案ではその部分が削除されました。

どの労働者を採用するか面接して決める使用者は労働者を直接雇用しなければいけないという労働法の大原則から、現在の派遣法では、派遣先は派遣労働者の事前面接をしてはいけないことになっています。派遣先が誰を採用するか面接して決めたいのであれば、その労働者を派遣ではなく直接雇用すればいいからです。

なお、現在の派遣法の具体的な条文は、「派遣先は、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない」(26条7項)という規定になっていますが、これを「…特定する行為をしてはならない」と修正すべきです。さらに、派遣労働者を事前面接して派遣させた派遣先は、その労働者へ労働契約申し込みをしたとみなす規定が適用されようにするべきです。

3 一刻も早い改正法の施行を

法案では、登録型派遣の原則禁止や製造業務派遣の原則禁止は3年後に施行（登録型派遣の原則禁止はさらに2年間適用猶予）という使用者優遇措置をとることになっています。しかし、派遣労働者の保護は待ったなしの問題であり、本来あるべきでない状態を解消するのに3年や5年もかけることが許される状況ではありません。一日も早い労働者保護のために改正法の条文はすべて1年以内に施行するように条文修正すべきです。

なお、以上のほかにも法案を修正すべき点がいくつもあります。

たとえば、違法派遣や偽装請負の場合の派遣先の労働契約申し込みのみなし規定で派遣先に過失がなかったときは適用しないとする部分の削除、直接雇用の申込みがみなされる場合に期間の定めのない労働契約が成立するとみなす規定への修正、派遣先の責任として派遣労働者が加入する労働組合との団体交渉に応じる義務を負う条文を定めること、マージン率の上限を規制する条文を定めること等々です。

松下PDP事件最高裁判決をどう乗り越えるか

1 不当な最高裁判決と派遣法抜本改正の必要性

2009年12月18日、最高裁は、松下PDPの偽装請負事件で労働者と派遣先との黙示の労働契約の成立を認めた大阪高裁判決を破棄し、損害賠償を除いて労働者の請求を認めないという極めて不当な判決を出しました。

派遣は、労働者を使用するには労働者を直接雇用しなければならないという労働法の大原則の例外として、1985年に制定された派遣法で専門業務に限り解禁されました。しかし、その後の規制緩和政策により1999年に一般業務の派遣が解禁され、2004年に製造業務の派遣も解禁されました。その中で、企業が労働者を使用するの

に請負を偽装して、派遣期間制限などの派遣法の規制すら免れようとするものが横行していました。

松下PDP事件では、派遣法の規制すら無視する違法な偽装請負のケースでは、派遣先の会社は派遣労働者の雇用責任があると大阪高等裁判所が認めました。しかし、最高裁判所は、これを争った会社の主張を認めて、違法な偽装請負で労働者を使用していた会社でもその労働者の雇用についての責任はないという判決を出したのです。

違法な偽装請負の会社の責任を不問にする判決は、不当極まりないものです。最高裁がこうに労働者の権利に背を向けて不当な判決を出す状

況では、派遣労働者の雇用と権利の確保のために国会が法律を作り直す必要性があります。とくに、法律が禁止する違法な派遣によって労働者を使用した会社は、その労働者を直接雇用しなければならないように法律で定めることが必要です。また、労働者を使用するには労働者を直接雇用しなければならないという労働法の大原則の例外を次々と拡大してきたことに対し、派遣が許される範囲を厳しく限定することが必要です。

最高裁の不当な判決は、国会が、派遣を厳しく規制するために派遣法を抜本的に改正する必要性があることを明らかにしたともいえます。

2 不当な最高裁判決を裁判でどう乗り越えるか

各地では、多くの派遣労働者が、派遣先による不当な派遣切り等に対し、派遣先への雇用を求めて、労働組合に加入して闘い、あるいは裁判を提訴して闘っています。この闘いでは、不当な最高裁判決をどう乗り越えて運動や裁判を進めていくかが当面の課題となります。

① 派遣先との黙示の労働契約成立

最高裁判決は、「この事件の事実関係では、
i 派遣先は労働者の採用に関与しておらず、ii 労働者の給与額を派遣先が事実上決定していた事情もうかがわれず、iii 加えて、派遣元が配置を含む労働者の具体的な就業形態を一定の限度で決定し得る地位にあったのであって、労働者と派遣先との間の黙示の雇用契約関係が成立していたとは評価できない。」旨を述べています。

最高裁は、黙示の労働契約成立はどういう場合に認められるかの一般的判断基準を示しませんでした。逆に、派遣先が採用に関与し、または賃金を事実上決定し、あるいは派遣元が配置などの就業形態を決定していないなどの事案では、派遣先との間の黙示の労働契約が成立し得る場合があることを示唆しています。ここに、重要なカギがあるでしょう。

② 雇用契約の無効

最高裁判決は、「派遣法に違反する派遣が行

われた場合でも、特段の事情がない限り、そのことだけでは労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になることはない。」旨を述べています。

最高裁は、この事件の事実関係では特段の事情が認められないとしましたが、一般論として述べたことは法律論としては当然のことです。

たとえば、公序良俗に反する場合（民法90条）などの事情がなければ、契約は単に法律に違反するだけでは無効にはなりません。

なお、最高裁が①で述べたことは、派遣元との雇用契約が有効であることを前提にしています。派遣元との雇用契約が無効であるならば、派遣先との間の黙示の労働契約成立がより認められやすくなるでしょうから、公序良俗に反することなどを含む特段の事情を主張すること、重要なカギになるでしょう。

③ 違法派遣と職業安定法44条違反

最高裁判決は、『労働者派遣』は『労働者供給』になる余地がない」と述べ、派遣法に適合しない違法派遣は職業安定法44条（労働者供給事業の禁止規定）に違反するとして大阪高裁判決の解釈を否定しました。

この点は、派遣元との雇用契約が無効かどうかに関わる問題ですが、最高裁が示した法解釈には下級審裁判官は従うことになります。今後は、②で述べたように、派遣や派遣受入を禁止する派遣法の規定に違反する違法派遣を目的とする雇用契約が無効と認められる事情（公序良俗に反するなど）があることを主張することになるでしょう。

なお、違法派遣の中でも、二重派遣の場合は、法律上の「労働者派遣」に当たらず「労働者供給」になるので、職業安定法44条違反となることは最高裁判決でも変わりません。

また、違法派遣は中間搾取を禁止した労働基準法6条違反になることについて、最高裁はこれを否定する解釈を示さず何も述べませんでした。違法派遣によるピンはねについて派遣元や派遣先の責任を追及するうえで、この点も重要なカギになるでしょう。

有期労働契約研究会の動向と有期契約労働者保護

1 有期労働契約研究会の発足と動向

自公政権下の2009年2月、厚生労働省は「有期契約労働者の今後の施策の方向について検討する」として「学識経験者による有期労働契約研究会」を設置しました。1月に公表された同研究会の「有期労働契約研究会における検討に向けた論点について(案)」によると、「今後の進め方」として、中間とりまとめに向けた議論 → 中間とりまとめ → 労使関係者からのヒアリング → 最終とりまとめに向けた議論 → 本年夏頃までに最終とりまとめを行うとしていましたが、同研究会は3月17日「中間とりまとめ」を公表しました。

今後、ヒアリング、最終とりまとめに向けて、同研究会の動向に注目し、有期契約労働者の保護をいかに高めるかが重要になっています。

2 有期労働契約に固有の二つの問題点

有期契約労働者に特有の問題点は二つあります。第1は、雇用の不安定です。正社員の場合には、労働契約法16条により客観的に合理的理由がなく社会的に相当性のない解雇が制限されているのに対して、有期契約労働者に対する「期間満了による雇止め」については、判例で「雇用継続の期待に合理性がある場合」や「期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない状態の場合」には「解雇権濫用法理」が「類推適用」とされたとされてはいるものの、正社員と比べて法的保護が弱く、雇用の極めて不安定となっています。第2に、正社員の賃金の2分の1以下という著しい賃金格差です。

なお派遣労働者の多数を占める「登録型派遣」の場合も、派遣契約期間中に限り派遣元との間で労働契約が成立するとされるので、「有期労働契約」の一種です。また、「常用型派遣」でも、現在の労働行政上「有期雇用契約を反復更新する場合」を含むとされていますので、派遣労働者の大半が実は「有期契約労働者」なのです。

3 求められる法的規制

したがって、労働者保護のためには有期労働契約を次のように規制する必要があります。

一つは、労働契約は「期間の定めのない労働契約」を原則とし、派遣労働及び有期労働契約は例外的なものであり、期間を限定することに客観的に合理的で正当な理由がある場合に限るとすることです。そして期間についても、その理由ごとに法律で決めておく必要があります。これらの規定の実効性を確保するためには、使用者が、これらの規定に違反した場合には「期間の定めのない労働契約を設定したものとみなす」という規定を置くことも必要です。

二つ目は、正社員（期間の定めのない労働契約）と有期契約労働者との著しい賃金格差を是正するための規制です。現行のパート労働法8条の均等待遇の義務は適用範囲が狭すぎ、より一般的に「正社員との均等待遇原則」を明文で規定することが必要です。

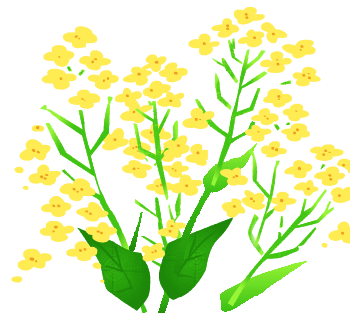
EUでは、既に「有期労働契約指令」及び「派遣労働指令」で、有期・派遣労働の利用可能な範囲の限定、違反の場合の「みなす規定」、正社員ないし派遣先の労働者との均等待遇原則が義務づけられ、加盟国に国内法化を義務づけています。この制度的保障の差が2008年9月のリーマンショックに発した世界的経済危機のもとでのわが国とEU諸国との間で、経済の落ち込みと回復力の差となって現れているとみるべきでしょう。

4 有期労働契約研究会へ多くの意見を

3月17日に公表された「中間とりまとめ」によると、上記の有期労働契約の固有の二つの問題点を意識して「雇用の安定、公正な待遇等を確保するために有期労働契約のルールのある方を検討し、方向性を示すことが課題」としていますが、労働力の「需要変動等に伴うリスクへの対応、労働市場における柔軟性への要請」「有期契約労働

者の多様な実態を踏まえて対応」するともしており、有期契約労働者の保護に役立つ提言となるかどうかは予断を許しません。同研究会に対し、「労使関係者からのヒアリング」、「最終とりまとめ」に向けて、労働者保護という目的に役立つ規制を求めて多くの労働者や労働組合の意見を届けましょう。

提出先：東京都千代田区霞が関 1-2-2
中央合同庁舎 5 号館
厚生労働省労働基準局
「有期雇用契約研究会」御中



改正労基法を活用しよう

今年 4 月から改正労基法が施行されます。今度の改正の要点は、① 36 協定における限度時間をこえる時間外労働について法定より高い割増率を定めるよう促す、② 時間外労働で月 60 時間をこえる部分について割増率を 2 割 5 分 → 5 割以上にする、③ 割増率が上がった分の割増賃金に代わる代替休暇制度の導入、④ 有休の時間単位取得、の 4 点です。

概要を紹介しますので、職場でどう活用するか討議してみましょう。（なお、厚生労働省の HP からパンフのダウンロードが可能です。）

1 36 協定における限度時間をこえる部分についての割増率のUP

時間外労働をさせるには 36 協定が必要なことはご存知のとおり。この 36 協定では延長の限度時間を労使の合意で定めています。（厚生労働省が定めるのは以下の基準。）

1 週間につき	1 5 時間
1 か月につき	4 5 時間
3 か月につき	1 2 0 時間
1 年につき	3 6 0 時間

臨時的にこの限度時間を守れない特別な事情がある場合には、その特別な事情と限度時間を超えて働かせることのできる時間（例えば、1 か月に 60 時間まで等）および限度時間をこえることのできる回数等を定めた特別条項付の 36 協定を締結することがあります。

しかし、ただでさえ労働時間規制を緩めるのが 36 協定ですから、その限度時間をこえることを許したのでは青天井になりかねません。そこで、今回の改正に伴う省令の改正により、次のことが定められました。

① 限度時間をこえる時間外労働部分について、法定割増率よりも高い割増率を定めるよう努め、これを就業規則（賃金規定含む）に記載する

② 限度時間をこえて延長することのできる時間を短くするよう努める

これにより、例えば、週の限度時間を15時間とし、これを超える場合は割増率を3割とした場合、週に55時間をこえて働いたときはその超過分につき法定の2割5分ではなく労使協定で定めた3割増の割増賃金がつくことになります。

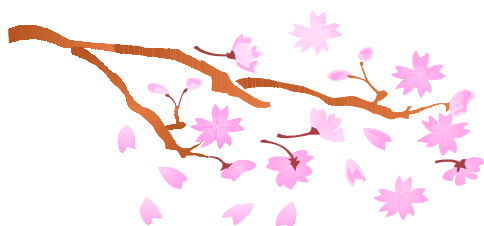
あくまで努力義務にとどまってはいますが、労働組合からの相談のなかには限度時間も守られていない実態がありますので、36協定の改定の際にきちんと割増率のUPを要求し、実現をはかりましょう。

2 時間外労働の月60時間をこえる部分についての法定割増率のUP

従来、日本の時間外労働に対する割増率の低さが先進諸国のなかで際立っていましたが、今回、ようやく月60時間をこえる部分に限ってではありますが、割増率を5割以上にすることが定められました（労基法37条1項但書）。

これにより毎日残業していった時間外労働の累計が60時間に達したら、それ以降は2割5分増でなく、5割増で計算することになります。なお、法定の休日（1週間に1日または4週間に4回）における労働については休日割増の対象となるため、この時間外割増の対象にはなりません。

いまでは週休2日制が定着しており、法定休日以外に所定休日がある職場も多くなっています。たとえば、土日休日の場合の土曜日や年末年始などがこの所定休日にあたります。



曜日	労働時間	法内	法外	休日
月	8	8		
火	8	8		
水	8	8		
木	8	8		
金	8	8		
土	8		8	
日	6			6

上の表の場合、法定休日にはあたらない所定休日（土曜日）における労働は時間外割増の対象となり、日曜日の6時間が休日労働時間となります。ですので、所定休日における労働時間を含めて計算して月60時間をこえるようになったら、そこから先は5割増で計算をすることになります。

3 代替休暇制度

前記「2」の月60時間をこえる時間外労働の部分については、5割増の賃金に代えて有給の休暇（「代替休暇」と言います。）を付与するよう労使協定で定めることもできます（義務ではありません）。

この場合、労働者が代替休暇を取得すれば、これに対応する分の時間については5割増ではなく2割5分増でよいことになります（労働基準法37条3項）。（払わないでよくなるものではありませんのでご注意ください。）

労使協定では、次のことを定めます。

- ① 代替休暇の時間数の算定方法
- ② 代替休暇の取得単位（1日または半日）
- ③ 代替休暇を取得できる期間（2か月以内）
- ④ 休暇取得日の決定方法、割増賃金の支払日

この内容は「休暇」に関する事項として就業規則にも盛り込む必要があります。

①の代替休暇の時間数は次の式で計算します。

$$(1 \text{ か月の時間外労働時間} - 60) \times \text{「換算率」} = \text{代替休暇時間}$$

「換算率」は労使で決める「代替休暇なしの場合の割増率」から「代替休暇を取得した場合の割増率」を引いた数です。たとえば、代替休暇を取得しない場合の割増率が5割で、取得した場合の

割増率が2割5分の場合は「0.25」になります。
これで月80時間の時間外労働をしたとすると、
代替休暇時間は、 $20 \times (0.5 - 0.25) = 5$ 時間となります。

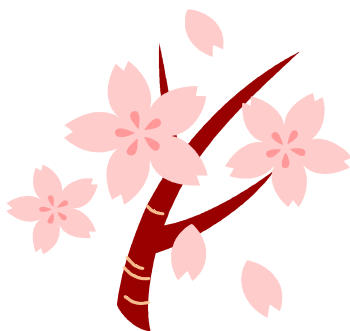
なお、この代替休暇を取得した日は、年休の計算との関係では、「全労働日」に含まれないものとされます。

☆中小企業における猶予措置はあるけれど・・・

次の表に該当する「中小企業」には当分の間、法定割増率のUPと代替休暇制度は適用が猶予されています。しかし、自発的に導入することはかまわないし、3年後には猶予を見直し検討することとなっているので、「今から入れよう」といって労使協定で前進をはかりましょう。

業種	資本金の額又は出資の総額	又は	常時使用する労働者数
小売業	5000万円以下	又は	50人以下
サービス業	5000万円以下	又は	100人以下
卸売業	1億円以下	又は	100人以下
その他	3億円以下	又は	300人以下

※製造業は「その他」の業種に該当



4 年休の時間単位取得

年休消化を促進するために、労使協定で定めた場合には、5日分までは、時間単位でも年休がとれるようになりました（労働基準法39条4項）。
労使協定で定めるべき事項は次のとおりです。

- ① 時間単位年休の対象労働者の範囲
- ② 時間単位年休の日数
- ③ 時間単位年休1日の時間数
- ④ 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

この制度は、計画年休とは別ですので、計画年休として時間年休を組み込むことはできません。
また、付与する年休時間は所定労働時間で時間未満の部分は時間単位に切り上げて定めることになっています。たとえば、所定労働時間が7時間30分の場合、1日分の年休時間は8時間になります。

今回の改正は過労死の原因となる長時間残業を抑制する狙いがありますが、割増率の引き上げが中途半端で、代替休暇も複雑で使いづらいものになっています。長時間残業それ自体を抑制するには、時間外労働の上限を法律で定めたり、割増率を一律で5割にするなど思い切った施策が必要です。

改正育児・介護休業法を活用しよう

育児・介護休業法が改正され（すでに1部施行済み）、本年6月30日より全面的に施行されます。今回の改正は、パパもママも育児休業をとりやすく、また男性も女性も安心して介護休業をとることができるようにするためのもので、改正法を大いに活用しましょう。改正の主な内容を紹介します。（詳しくは、厚労省のHP・パンフレットが参考になります。）

1 子の看護休暇の拡充

病気・ケガをした小学校就学前の子の看護のための休暇取得日数は、これまで年5日でしたが、改正により、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日取得できるようになります。

2 事業主の義務の強化

① 短時間勤務制度

事業主は、3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（原則1日6時間の範囲）を必ず設けなければなりません。

② 所定外労働（残業）の免除

3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働（残業）を免除されます。

3 父親の育児休業の取得の促進

改正によりパパがもっととりやすく、そしてすべての労働者が育児休業を取得できるようになります。

① パパ・ママ育休プラス

これまでは、育児休業は子が1歳に達するまでの1年間取得が可能でしたが、パパとママが共に育児休業をとると、休業期間が1歳2か月まで延長されます（但し、各人が取得できる期間は、これまでどおり1年）。

たとえば、パパとママで下図のような育児休

業をとることが可能となります。

② 父親の再度の育児休業も可能に

配偶者の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度育児休業をとることができます。

③ 配偶者が専業主婦（夫）でも育児休業が取得可能に

これまで労使協定によって、配偶者が専業主婦（夫）であったり、育児休業中の場合等に労働者からの育児休業申出を事業主が拒むことができたが、この制度を廃止して、配偶者が専業主婦（夫）である場合も含め、原則としてすべての労働者が育児休業をとることができるようになります。

子育てが大変なときに、パパとママがふたりで力をあわせ、子育ての苦労や喜びをわかちあうことができるのです。

4 介護休暇の新設

労働者が申し出れば、要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、介護休暇を取得できるようになります。

5 賃金月額の50%の育児休業給付金

なお、雇用保険法の改正により、本年4月1日以降に育児休業を取得した労働者に対し、休業期間中、賃金月額の50%の育児休業給付金が支給されます。

