

エ 週 40 時間を超える健康管理時間が月 80 時間を超えた場合等に健康診断を実施すること

- ⑥ 健康管理時間の状況に応じて有給休暇（年次有給休暇を除く）付与や健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置を講ずること
- ⑦ 対象労働者の同意の撤回に関する手続き
- ⑧ 苦情処理措置を講ずること
- ⑨ 同意しなかった労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと
- ⑩ その他厚労省が定める事項

高度プロフェッショナル制度については、働き過ぎ防止の流れに反して長時間過重労働を助長し、労働者の健康及び福祉を害するものとの懸念が指摘されています。労使委員会で導入について議論する際には、本人同意の手続きにおいて真に制度適用を望む労働者のみが対象とされているか、対象業務につき真に高度の専門的知識等を必要としその性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものであるか、労働者に労働時間の裁量権が与えられているか、健康確保措置が十分なかなどについて慎重な検討が望まれます。また、高度プロフェッショナル制度が導入された場合には、健康管理時間の活用により適切な労働実態を把握するだけでなく、対象労働者の適切な苦情処理が講じられるようにするなど、高度プロフェッショナル制度導入による健康被害を生じさせない措置をとる必要があります。

3 育児・介護休業等に関する労使協定等

(1) より良い育児・介護休業等の制度を作るための労働協約

少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育てなどをしながら働き続けることができる雇用環境の整備を目的とした改正育児・介護休業法が、平成 24 年 7 月 1 日から全面施行されました。改正のポイントは、①子育て中の短時間勤務制度及び所定外労働（残業）の免除の義務化、②子の看護休暇の拡充、③父親の育児休業取得促進、④介護のための短期休暇の創設、⑤勧告に従わない場合の公表制度などの法の実効性確保の制度創設、などです。

法律が定める休業等の権利は法律上保障されたものですから、たとえ就業規則の規定や労働協約がなくても、法律の定める条件を充たせば、法律が定める

内容の権利を行使することができます。

ただ、法律が定める内容だけでは必ずしも十分とは言えませんし、手続もより利用しやすくしたいものです。また勤務時間の短縮等の措置を使用者に具体化させる必要があります。そこで労働組合は、こうした育児・介護等の家庭責任を負う労働者を支援する制度をより良いものにしていくため、使用者と交渉し法律を上回る内容の労働協約を締結していくことが求められます。

労使交渉、労働協約を締結するにあたってのポイントとしては、次のようなものが考えられます。

- ① 権利行使できる者の拡大（子の年齢の拡大、介護対象家族の拡大等）
- ② 利用しやすい柔軟な内容（休業中の賃金、休業の分割取得、休業期間を短くする、変更を認める、申出期間を短縮する、休業期間の延長、介護家族の範囲拡大等）
- ③ 勤務時間の短縮等の措置（短時間勤務制度、所定外労働をさせない制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ等）の具体化
- ④ 申出手続きの簡易化（申出書式、申出先等の明確化等）
- ⑤ 権利行使のための条件整備（労働者への周知・啓発、管理職教育の徹底、休業ないし勤務時間短縮中等の代替要員の配置、休業中の労働者への情報提供、職場復帰のための研修（任意）、段階的職場復帰、職場復帰後のフォロー等の実施）
- ⑥ 不利益取扱いの禁止（休業等を理由とした身分変更や配転の禁止、一時金の減額制限、昇給・昇級における不利益取扱いの禁止等）
- ⑦ 原職復帰の原則化、原職以外への復帰の場合の本人合意等

規定例

（育児・介護休業制度）

○ 株式会社〇〇と〇〇労働組合は、育児・介護休業制度に関し、次のとおり協定する。

（対象者）

○ 〇 育児休業の対象者は、生後満〇歳に達しない子を養育するすべての従業員とする。

2 介護休業の対象者は、介護を必要とする家族を持つすべての従

業員とする。介護の対象となる家族の範囲は、配偶者、父母、配偶者の父母、子、労働者と同居しかつ扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫とする。

(休業の申出)

- 所定の様式に従い、原則として休業を開始する日の○日前までに所属長に申し出る。
- 休業開始予定日、終了予定日の変更は、理由を問わずそれぞれ1回に限り行うことができる。

(休業期間)

- 対象者が申し出た期間とする。
但し、育児休業にあっては子が満○歳に達するまでを限度とし、介護休業にあっては1つの事案について通算○日間を限度とする。

(休業期間中の賃金)

休業期間中の賃金は、基準内賃金の○%とする。

(不利益取扱いの禁止)

- 会社は、対象者が育児・介護休業又は子の看護休暇、短期の介護休暇の申出をし、または取得したことを理由として、解雇、有期雇用契約の更新拒絶、降格、減給、賞与等の不利益な算定、不利益な配置転換その他の不利益な取扱いをしない。

(勤続期間の通算)

- 育児休業及び介護休業の期間は、勤続年数に通算する。

(現職復帰)

- 育児休業ないし介護休業を終了した場合は、原則として現職へ復帰するものとする。職場に復帰するに際しては、必要に応じて事前に情報提供や研修等を行う。
但し、終了時において現職場が存在しないなどの事情により原職

に復帰できない場合は、対象者の合意を得て相当職へ復帰する。

(協定の有効期間)

- 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの1年間とする。
規定例（育児・介護短時間勤務制度）
株式会社〇〇と〇〇労働組合は、育児・介護短時間勤務制度に関し、次のとおり協定する。

(対象者)

- 育児短時間勤務の対象者は、小学校就学前の子を養育するすべての従業員とする。
2 介護短時間勤務の対象者は、介護を必要とする家族を持つすべての従業員とする。介護の対象となる家族の範囲は、配偶者、父母、配偶者の父母、子、労働者と同居しかつ扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫とする。

(短時間勤務の定義)

- 短時間勤務とは、対象者の申出により、1日につき〇時間を限度として勤務時間を短縮して勤務する制度をいう。
勤務時間の短縮は、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げによって行い、対象者本人の意向を尊重して所属長との協議により決定する。但し、短時間勤務期間の途中で繰り上げ・繰り下げを変更することができる。

(短時間勤務の申出)

- 所定の様式に従い、原則として短時間勤務を開始する日の〇日前までに所属長に申し出る。

(短時間勤務の期間)

- 対象者が申し出た期間とする。
但し、育児短時間勤務にあっては子が小学校に就学するまでとし、

介護短時間勤務にあつては1つの事案について、介護休業と通算し
○日間を限度とする。

(短時間勤務中の賃金)

○ 短時間勤務期間中の賃金は、基準内賃金につき短縮後の勤務時間に比例して支給する。

(時間外労働の禁止)

○ 会社は、短時間勤務者に時間外労働をさせない。

(不利益取扱いの禁止)

○ 会社は、対象者が育児・介護短時間勤務の申出をし、または取得したことを理由として、解雇、有期雇用契約の更新拒絶、降格、減給、賞与等の不利益な算定、不利益な配置転換その他の不利益な取扱いをしない。

(協定の有効期間)

○ 平成○年○月○日から平成○年○月○日までの1年間とする。

規定例 (子の看護休暇)

○ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、年次有給休暇とは別に、1年間につき○日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までとする。

(2) 対象除外に関する労使協定

次の労働者は、使用者と過半数組合等とが労使協定を締結して定めることによって、育児休業、介護休業、子の看護休暇の対象から除外することができます(育児介護休業法第6条、第12条、第16条の3)。

ただ、この労使協定によって育児・介護休業を取得できる労働者を制限することになりますので、労働者側としては、仮にこのような労使協定を締結するにしても、慎重に検討したうえで、該当する労働者を除外することに明らかに

合理性がある範囲に限定することが求められます。

① 育児休業について

- ア 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者
- イ 申出の日から1年（1歳から1歳6ヶ月に達する日までの育児休業の場合は6ヶ月）以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

② 介護休業について

- ア 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者
- イ 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

③ 子の看護休暇について

- ア 当該事業主に引き続き雇用された期間が6ヶ月未満の労働者
- イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

規定例

株式会社〇〇と〇〇労働組合は、育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

(育児休業の申出を拒むことができる従業員)

- 会社は、次の従業員から育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。
 - 1 会社に引き続き雇用された期間が1年未満の従業員
 - 2 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - 3 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護休業の申出を拒むことができる従業員)

- 会社は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。
 - 1 会社に引き続き雇用された期間が1年未満の従業員
 - 2 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

3 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(子の看護休暇の申出を拒むことが出来る従業員)

- 会社は、次の従業員から子の看護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。
 - 1 会社に引き続き雇用された期間が6ヶ月未満の従業員
 - 2 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(従業員への通知)

- 会社は、規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

(有効期間)

- 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの1年間とする。

4 高齢者の定年引上げ、継続雇用制度の導入に関する労使協定

(1) 雇用確保措置と継続雇用制度の改正、経過措置

高齢者雇用安定法（高齢者等の雇用の安定等に関する法律）では、定年年齢は原則として60歳を下回ることができないとされ、60歳未満の定年制を定めている場合はその定めは無効であるとされています（第8条）。

また、65歳未満の定年の定めをしている事業者は、65歳までの安定した雇用を確保することができるよう、次のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じなければなりません（第9条1項）。

- ① 定年（年齢）の引上げ
- ② 継続雇用制度（現に雇用している高齢者が希望するときは、その高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度）の導入
- ③ 定年の定め廃止

このうち②の継続雇用制度について、高齢者雇用安定法の改正により、労使協定で継続雇用制度の対象者を限定する基準を定める仕組みを廃止し、希望者全員を対象とするものにしなければならないことになりましたが（平成25年4月1日施行）、平成25年3月31日までに労使協定により継続雇用制度の