

## ◇ [運送会社の経営情報] …… 法改正の留意点

### □.育児・介護休業法施行規則の改正

「保育所に寄ってから出勤したいけれど、半日の休みは必要ない……」「急な施設からの迎え要請で少しでも早く帰りたい……」、そんな育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得できるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、時間単位で取得できるようになりました。施行は2021年1月からです。

#### ◆改正内容のポイント

##### [改正前]……

- ・ 半日単位での取得が可能
- ・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない

##### [改正後]……

- ・ 時間単位での取得が可能
- ・ すべての労働者が取得できる



上記の改正内容を踏まえ就業規則や社内規程の見直しも必要となります。

但し、交替制によるローテーション制度を導入している場合等、時間単位での休暇取得が難しい事業所においては、労使協定を締結することにより、その業務に従事する労働者を除外することができます。導入が困難な部門を抱える事業所においては、当該部門に従事する労働者の適用を除外するための労使協定を締結するようにしてください。

### □.「身元保証書」を求める際の留意点

#### ◆2020年度の身元保証契約は要注意

素性や経歴を保証するとともに、従業員が会社に何らかの損害を与えた場合に連帯して賠償してもらうため、入社時には身元保証人を立ててもらっている、という会社は多いのではないのでしょうか。そのような会社では、この春、「身元保証書」の見直しが必要です。2020年4月より、極度額(上限額)の定めのない個人の根保証契約は無効とされます(改正民法465条の2)。そのため、身元保証契約を締結する際には、賠償の上限(極度額)を定めておかなければなりません。

実務上は、「極度額をいくらにするか」が問題となります。損害に対するリスクヘッジという観点からは、あまりに低額とすると実効性がなくなりますし、一方であまりに高額としてしまうと、連帯保証人が躊躇する等で手続きが進まないおそれもあります。

具体的に金額を明記する(「極度額は1千万円とする。」など)のがベストですが、例えば「極度額は従業員の月給の〇〇か月分とする。」などと定めることも考えられます。身元保証を求める会社は多いですが、実質的に形骸化しているケースも多くあります。今回の改正を機に、会社にとって身元保証契約を結ぶことが本当に必要であるのか、再検討してみる必要があります。