



北海道を除き、梅雨入りした日本列島。大雨による災害に十分な注意が必要な時期となってきました。そんななか、遅々として進まない国会審議も何らかの結論が出そうな状況になってきました。法案が通り次第、更なる情報を提供いたします。

今回は、7月に関する法の施行について再度確認のご案内をいたします。

改正育児・介護休業法の全面施行

○育児・介護休業法の全面施行

平成21年に改正された育児・介護法では、従業員100人以下の事業主には対しては、適用が猶予されておりましたが、平成24年7月1日（日）より、全面施行となり、全ての事業主に対して以下の3つの制度が適用されます。

子会社・関連企業を含め、制度の準備が整っているか、ご確認いただければと思います。

1. 短時間勤務制度（所定労働時間の短縮処置）

- ① 3歳に満たない子を養育する従業員（男女）について、従業員が希望すれば利用できる、短時間勤務制度を設けなければなりません。
- ② 短時間勤務制度は、就業規則に規定される等、制度化された状態になっていることが必要であり、運用で行われているだけでは不十分です。
- ③ 短時間勤務制度は、1日の労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。

2. 所定外労働の制限

- ① 3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。
- ② 就業規則等に記載しなければなりません。

3. 介護休暇

- ① 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う従業員は、事業主に申出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

要介護状態：負傷・疾病等で2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態

対象家族：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫

その他の世話：対象家族の介護・通院等の付添・介護サービス提供を受ける手続き代行等

- ② 介護休暇は、労働基準法で定める年次有給休暇とは別に考える必要があります。

- ③ 就業規則等に記載しなければなりません。

※対応や詳細に関しては、ご遠慮なくご相談下さい。

新しい在留管理制度

○在留管理制度

2012年7月9日（月）から新しい在留管理制度がスタートします。従業員に外国人の雇用を考える場合の参考として下さい。

この制度の対象は、中長期在留者（日本人の配偶者・定住者・企業に勤めている方・技能実習生・留学生・永住者）であり、観光目的で日本に短期滞在する方は対象となりません。

新しい在留管理制度のポイントは、4つあります。

①「在留カード」が交付されます。

中長期在留者に対して、上陸許可・在留資格の変更許可・在留期間の更新許可などの在留に係る許可に伴って交付され、偽変造防止のためにICチップが搭載されています。

在留カード表面



カード裏面



※在留カードには、有効期間があります。

②在留期間が最長5年になります。

「技術」「人文知識・国際業務」等：5年、3年、1年、3カ月（在留カード交付なし）

「留学」：4年3月、4年、3年3月、3年、2年3月、2年
1年6月、1年、6月、3カ月（在留カード交付なし）

「日本人・永住者の配偶者等」：5年、3年、1年、6月

③再入国許可の制度が変わります。

「みなし再入国許可」・・・有効な旅券及び在留カードを所持する外国人が、出国後1年以内に日本に再入国する場合は、原則再入国許可を受ける必要がありません。

再入国許可の有効期間の上限が3年から「5年」に延長されます。

④外国人登録制度が廃止されます。

外国人登録制度の廃止

中長期在留者の所持する「外国人登録証明書」は、一定の期間「在留カード」とみなされます。

※ご不明な点がございましたら、ご質問ください。

つぶやき

ユーロ圏の経済不安、決められない国会、災害は何時起こっても不思議ではない。企業も自社に問題はなくても、環境の変化や経済動向で影響を受けることがある。会社・従業員を守るのも人事担当者の責務であり、常にアンテナを張り巡らし、変化とニーズに対応できるように弊社をご活用下さい。