

事務所だより

第29号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

職場の育児休業規程を整備しよう

就業規則と育児休業規程の関連

常時一〇人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならぬとされています。就業規則を作成する際には、労働基準法上必ず定めなければならない事項（※1）と使用者が自由に定めることができる事項（※2）を設けます。さらに、必ず定めなければならない事項は、必ず記載しておかなければ

ならない事項（※3）と、何らかの定めをするときには必ず就業規則に記載しなければならない事項（※4）に区分します。（下図参照）。今回の育児休業に関する事項は、このうちの必ず記載しておかなければならない事項（※3）に該当しますので、育児休業法が改正されるごとに就業規則の該当条文を追加・変更しておく必要があります。

そこで、就業規則の本則とは分けて育児休業規程を設けることで、就業規則の条文が煩雑化するのを防ぎます。育児休業規程には、育児休業運用に関するルールを明文化しておきましょう。

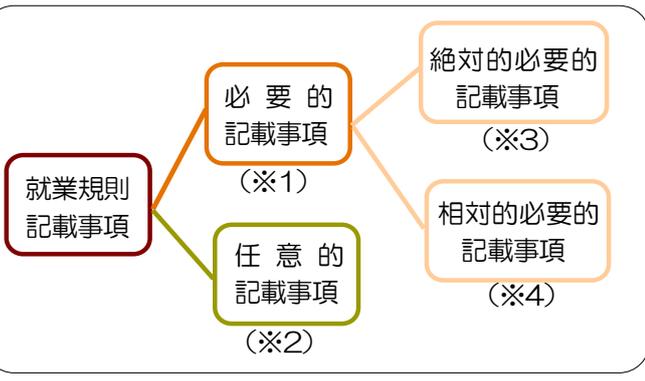
“お手盛り”は単なる弊害

就業規則が無い職場にも、一定のルールは存在しています。そのルールをまとめてお

けば、労働関係法に基づく労務管理がきちんと行われているのかを労使双方で確認することが出来ます。数人規模の職場では、雇用主が就労状況等に依りて個別にルールを適用することもあ

るでしょう。しかし、特に個別の優遇措置を適用する場合には思わぬ労使トラブルが発生しやすくなります。ぜひこの機会に職場のルールを明文化し、育児・介護休業法を遵守する職場環境を整えてください。

今回は、子の看護休暇について、掲載いたします。



最低賃金制度とは

最低賃金法に基づき使用者が労働者を雇用する際には、国が定めた賃金の最低限度額以上を支払わなければならないとする制度を『最低賃金制度』といいます。最低賃金額よりも低い賃金で労使が合意して契約したとしても、最低賃金法によって無効となります。無効となった賃金額は、最低賃金額と同額の契約をしたものとされ、最低賃金未滿の賃金額と最低賃金額との差額を支払わなくてはなりません。

京都府を例に挙げますと、地域別最低賃金額は平成二十三年十月十六日より現行の七四九円から七五一円に改定される予定です。今回の改定に伴い、一時間当たり七五〇円で賃金契約をしている京都府下の使用者は違法となりますので、直ちに見直しが必要となります（ただし、特定産業別最低賃金額を適用する使用者を除きます）。地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、最低賃金法による罰則（五〇万円以下の罰金）が、特定産業別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、労働基準法による罰則（三〇万円以下の罰金）が、それぞれ科せられることとなります。

「ねんきん」
無料相談受付中

万一のことがあっても、黙って待つだけでは年金を受給することはできません。年金事務所や年金相談センターに

★ 行く時間が無い方
★ 遠くへ行けない方
ぜひご利用下さい

二十四時間受付(※)
※受付のみとさせていただきます。
回答は、受付日の翌々営業日となります。

相談ご希望の方は、連絡先・生年月日・性別・できるだけ具体的な相談内容を記載の上、左記の方法でご連絡ください。お客様の個人情報、弊所の個人情報保護方針に基づき厳重に管理いたします。

メールでご相談の方

メールアドレス
k-fujita@k-fujita-sr.com

FAXでご相談の方

FAX番号
075 (571)8611

全国労働衛生週間をご存知ですか

今年で六十二回目を迎えます

全国労働衛生週間は、労働者の健康管理や職場環境の改善等の労働衛生に関して意識を高め、各職場で自主的な活動を促し、労働者の健康の確保を図ることを目的にして昭和二十五年から実施され、今年で六十二回目になります。

今年のスローガン

今年のスローガンは「見逃すな 心と体のSOS みんなでつくる健康職場」です。

近年、過重労働による健康障害やメンタルヘルス不調などの健康問題が取り上げられ、重要課題となっています。そ

のため、労働者自身や管理監督者、産業保健スタッフ等が労働者の心の不調を早期に気づき、適切な対処を行い、職場環境改善につなげることで、労働者の心の健康が確保された職場の実現を目指します。

本週間に

取り組みたいこと

下記の表は、各事業所の業態に依りて積極的に取り組むことが望まれる事項です。

例えば、アの巡視では、可能な限り外部（第三者）に依頼し、日頃の“慣れ”で見落としがちな問題を発見することで、早期改善が期待されます。

ウの表彰では、日頃から積極的に取り組んだ成果を社内に発表することで、社内全体の労働衛生に対する関心を高めることが期待されます。



社外への協力を求めよう

過重労働による健康障害やメンタルヘルス不調によって休職を余儀なくされた労働者へのケアをするには、専門的知識を必要とするケースが多

- ア 事業者又は総括安全衛生管理者による職場の巡視
- イ 労働衛生旗の掲揚やスローガン等の掲示
- ウ 労働衛生に関する優良部署、功績者等の表彰
- エ 緊急時の災害を想定した実地訓練等の実施
- オ 労働衛生に関する講習会や見学会等の開催、標語等の掲示、その他労働衛生の意識高揚のための行事等の実施

く見受けられます。社内ですら起こった問題を「社内だけで解決」するのではなく、外部の産業保健スタッフ等に依頼し、労働者にとってより良い解決方法を検討することが大切です。

例えば、労働者数五〇人未満の事業場の事業者や労働者には、地域産業保健センターが過重労働による健康障害防止対策の一つとして行われる労働者への面接指導を無料で提供しています。

今年の全国労働衛生週間に機に、労働衛生管理活動の促進を図りましょう。



- 十一月
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）
- 公共職業安定所
- 労働保険一括有期事業開始届の提出（前月以降に一括有期事業を開始している場合）
- 労働基準監督署
- 三十一日
- 労働者死傷病報告の提出
- （休業四日未満、七月～九月分）
- 労働基準監督署

- 労働保険料の納付（延納第二期分） 「郵便局または銀行」
- 健保・厚年保険料の納付 「郵便局または銀行」
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 「年金事務所」
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 「公共職業安定所」

編集後記

三度目の挑戦でしょうか。パートタイム労働者への厚生年金適用拡大に向けて、社会保障審議会に特別部会が設置されたとのこと。雇用保険と同じく一週間の所定労働時間が二〇時間以上であれば社会保険に強制適用される方向で、検討されるとのこと。

雇用状況にどのような影響を与えるか、気になるところです。（きん）

藤田社会保険労務士事務所
 京都市伏見区小栗栖南後藤町6-31-408
 TEL・FAX 075-571-8611
 E-mail k-fujita@k-fujita-sr.com
 URL http://k-fujita-sr.com