

育児・介護休業法 + α - 第9回 -

事務所だより

第30号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

子の看護休暇を利用していますか

子の看護休暇とは

小学校就学前の子を養育している従業員が、事業主に申し出て子の看護のための休暇を取得することができ、取得する日数に制限がある制度です。

『子』の看護休暇という名称とあり、病気やケガをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することが出来ます。

有給休暇とは異なり、法律では休暇に対して賃金を支払うことを義務としていません。

そのため、就業規則や社内規程で無給と定めている

事業所が多く見受けられますが、違法ではありません。

取得限度日数は増えましたが……

育児介護休業法が改正される前は、小学校就学前の子を二人以上養育していても取得できる日数は年に五日が限度でした。改正後は、一人であれば年に五日、二人以上であれば年に十日を限度に取得できるようにになりました（図一参照）。

ただし、常時一〇〇人以下の従業員を雇用する事業主には、平成二十四年六月三〇日まで義務化を猶予しています。

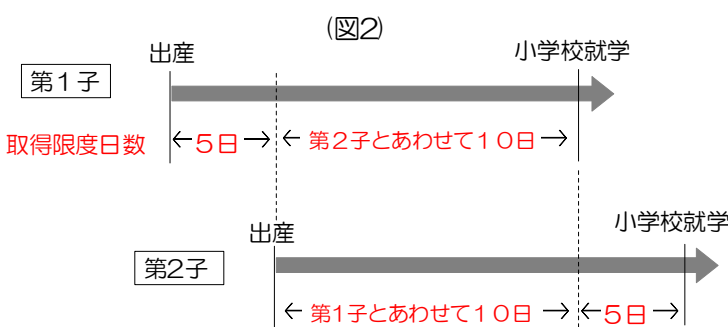
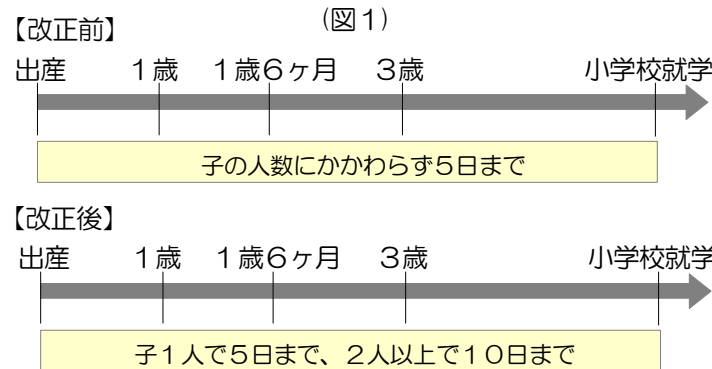
取得限度日数は、看護休暇を申出する時点で『小学校就学前』の子が何人いるのかによって判断します（図二参照）。

有給休暇のように一年間の付与日数が定まっていますので、注意してください。

また、育児介護休業法は一日単位の取得を前提としていますが、労使間で半日単位の取得を定めても法を上回る措置として許容されます。

取得しやすい制度に 一歩前進

子の看護休暇は、日々雇用される者は対象外、労使協定の締結により①勤続六か月未満の者、②週の所定労働日数が二日以下の者については、対象外とすることができます。



育児介護休業法が改正される前は、配偶者が専業主婦（主夫）である従業員も対象外とすることができました。

子の面倒を見ることができない家族がいるのだから、仕事を休む必要はないだろう、という考え方が労使間に潜在于いたからです。

改正後は、①と②のみ労使協定を締結、除外しています。

次回は、育児休業に関するFAQを掲載いたします。

「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
★ 遠くて行けない方
ぜひご利用下さい

二十四時間受付(※)
しています

※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

職場の安全衛生水準向上を図ろう

安全衛生の向上を『宣言』

事業主・従業員双方が協力して行う職場内の安全衛生管理の手法は、従来の『再発防止型』から潜在する危険を認知し改善を図る『先取り型』へと変化しています。従来から行われていた安全衛生に関する取り組みをベースにし、各職場内の実状にあわせた安全衛生管理体制を構築・整備することが求められています。

そこで、まずは事業主から全従業員に対して、労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）を導入し、全従業員の協力の下に運用していくことを宣言します。従来からの安全衛生方針を展開したり、これを機に職場（現場）の従業員の声を収集して新たな方針を打ち出しても良いでしょう。

宣言の次は『目標と計画』

労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）の導入を宣言した後、ただちに安全衛生管理体制の構築・整備

の中心となる担当部署を決定します。担当部署では、安全衛生管理に必要な規程や書類を整備し、労災予防に関しての情報を収集し、全従業員への研修を行います。

また、担当部署の決定と同時に進行でOSHMSの導入・運用促進のために、危険性又は有害性等の調査結果に基いた年間安全衛生管理計画を発表します。この計画には具体的な実施事項や日程等について定めておきます。労働者の協力の下で「計画（P）・実施（D）・評価（C）・改善（A）」というサイクルによって年間を通じた実効性のある安全衛生管理に取り組むためです。

実施と記録は

一対で行い

前記の計画をまとめた計画書を作成して、計画の実効性を高めるため全従業員に周知するために作業場の見やすい場所に掲示します。

まずは、計画の実施状況等

の日常的な点検及び改善を実施します。さらに、おおむね月単位で評価や改善をまとめます。そのためには、安全衛生管理計画実施のつど、内容を記録していくことが欠かせません。また、必ず年一回は、計画実施の評価・改善について客観的に監査を行い、次年度への安全衛生管理計画に反映させましょう。

事業規模や業種に見合った取り組みを

労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）は、大規模事業場の製造業や建設業などの危険・有害を伴う業種が取り組むものと考えていけません。事業規模や業種にかかわらず従業員の安全と健康の確保は、事業主の責務です。従業員数五〇人未満の小規模事業場は、災害防止対策を実施する上で全従業員が一体となって取り組みやすいというメリットを生かし、従業員が安全で健康的に働けるよう取り組んでいきましょう。

十月の労務手続 「提出先・納付先」

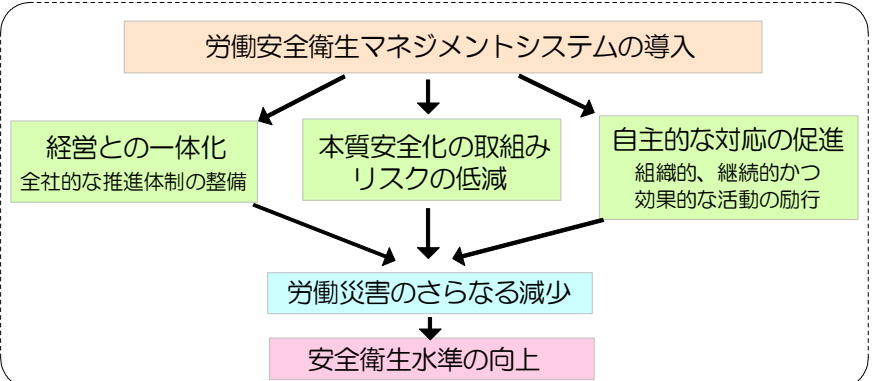
一〇日

○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」

「労働基準監督署」

○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）

「公共職業安定所」



三〇日

○労働保険料の納付（延納第三期分）「郵便局または銀行」
○健保・厚生保険料の納付「郵便局または銀行」

「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

運動不足解消も兼ねて、週一日ペースで歩き始めました。自宅近くの堤防は、人と自転車だけが通行できるよう整備されていますので、格好のウォーキングポイントです。今はまだ三十分程度のコースですが、万歩計が欲しくなるぐらい歩くことを目標にしています。

（ぎん）

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