

みのおワーキングNEWS

2009年2月1日
NO. 44

発行：箕面市地域振興部商工観光課 〒562-0003 箕面市西小路4-6-1 TEL072-724-6727(直通) FAX072-721-9907

淀川労働基準監督署からのお知らせ

守ろう！確かめよう！

大阪府の最低賃金

最低賃金の件名	時間額	発行年月日
大阪府最低賃金	748円	平成20年10月18日
産業別最低賃金	塗料製造業	平成20年10月31日
	機械・金属製品製造関連産業	
	電気機械器具製造関連産業	平成20年11月1日
	鉄鋼業	平成20年11月30日
	自動車小売業	
	非鉄金属製造関連産業	
	各種商品小売業	
	自動車・同附属品製造業	

▽原則として、パートタイマー、アルバイトなどを含むすべての労働者に適用されます。

※最低賃金についてご不明な点がございましたら下記にお問い合わせを

大阪労働局賃金課(電話 06-6949-6502) 淀川労働基準監督署(電話 06-6350-3991)

目次

大阪府内の最低賃金について【淀川労働基準監督署】	表紙
安定した雇用のお願について【池田公共職業安定所】	2~3ページ
次世代育成支援対策推進法の改正について【大阪労働局】	4~5ページ
労働なんでも相談Q&A【大阪府総合労働事務所】	6~7ページ
育児・介護雇用安定等助成金について【(財)21世紀職業財団】	8ページ

— 事業主のみなさまへ —

できる限り雇用の安定に努めていただくようお願いします

経営環境の変化により事業規模の縮小を余儀なくされる場合であっても、事業主の皆様には、できる限り、雇用の安定に努めていただくようお願いします。

やむを得ず一定期間内に相当数の離職者が発生する場合や高年齢者・障害者・外国人を解雇する場合は、ハローワークに届出や通知を行うことが必要です。

ハローワークでは、事業主から届出・通知のあった労働者に対して再就職支援等を行います。

ハローワークへの届出や通知が必要な場合

- ◇ 一定期間内に相当数の離職者が発生する場合
- ◇ 新規学卒者の採用内定取消し等を行う場合
- ◇ 高年齢者等が解雇等により離職する場合
- ◇ 障害者を解雇する場合
- ◇ 雇用する外国人が離職する場合

事業主は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者が発生する場合や労働者派遣契約を中途解除する場合は、再就職の援助等を行うよう努めることとされています。

事業主が雇用の維持や離職する労働者の再就職支援に取り組む場合、支援策が用意されていますので、ぜひご活用ください。

⇒次のページをご覧ください！



厚生労働省・大阪労働局・池田公共職業安定所

雇用維持・再就職援助のための支援策

事業主が雇用の維持や離職する労働者の再就職支援に取り組む場合、以下のような支援策が用意されています。詳細については、ハローワークにお問い合わせください。

雇用調整助成金

景気の変動、産業構造の変化等に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、休業等（休業及び教育訓練）又は出向を行った事業主に対して、休業手当、賃金又は出向労働者に係る賃金負担額の一部を助成するもので、失業の予防を目的としています。

中小企業緊急雇用安定助成金

中小企業事業主向けに雇用調整助成金の助成内容等を拡充した制度です。

※雇用調整助成金や中小企業雇用安定助成金は、スキルが不足している外国人に対し、助成金を活用した日本語教育や職業訓練を行い、雇用を維持しつつスキルアップを図る場合にも活用することができます。

労働移動支援助成金

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者に対し、次のような支援を行う事業主に助成金を支給するものです。

- ・ 求職活動等のための休暇を付与する場合
- ・ 再就職先となり得る事業所において職場体験講習を受講させる場合
- ・ 職場体験講習を実施した事業主が当該労働者を雇い入れる場合
- ・ 民間の職業紹介事業者に再就職支援を委託し、再就職を実現させた場合

助成金についてのお問い合わせは

ハローワーク池田（池田公共職業安定所）事業所サービス第1部門

〒563-0058 池田市栄本町12-9 TEL 072-751-2595（部門コード31#）

ご利用時間 8:30～17:15（土曜・日曜・休祝日・年末年始休み）

次世代育成支援対策推進法が改正されます！

我が国における急速な少子化の進行等の現状にかんがみ、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることが喫緊の課題となっています。

このような状況を踏まえ、地域や職場における、総合的な次世代育成支援対策を推進するため、児童福祉法等の一部を改正する法律が成立し、次世代育成支援対策推進法の一部が改正されます。(以下「改正法」という。)

改正法(一般事業主関連部分)のポイント及び施行日については、以下のとおりです。



改正法のポイント

1. 行動計画の公表及び従業員への周知の義務化

仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する一般事業主行動計画の公表・従業員への周知が、101人以上の企業は義務(※101人以上300人以下企業は平成23年3月31日までは努力義務)、100人以下の企業は努力義務となります。(平成21年4月1日施行)

	現行	平成21年4月1日以降	平成23年4月1日以降
301人以上企業	規定なし	義務	義務
101人以上300人以下企業		努力義務	義務
100人以下企業			努力義務

※ 義務及び努力義務の規定はそれぞれ上欄に掲げる日以降に策定又は変更した行動計画について適用されます。なお、平成21年3月31日までに策定又は変更した行動計画については義務ではありませんが、自ら公表、周知することを妨げるものではありません。

2. 行動計画の届出義務企業の拡大(従業員101人以上企業へ)

一般事業主行動計画の策定・届出の義務づけ対象範囲が従業員301人以上企業から従業員101人以上企業に拡大されます。(平成23年4月1日施行)

	現行	平成23年4月1日以降
301人以上企業	義務	義務
101人以上300人以下企業	努力義務	義務
100人以下企業		努力義務

次世代育成支援対策推進法とは？

急速な少子化の流れを変えるため、次世代育成支援対策推進法では、地方公共団体が地域行動計画を策定・公表するとともに、企業においても、従業員数に応じて、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局にその旨を届け出ることが義務づけられています。

行動計画を策定するメリットは？

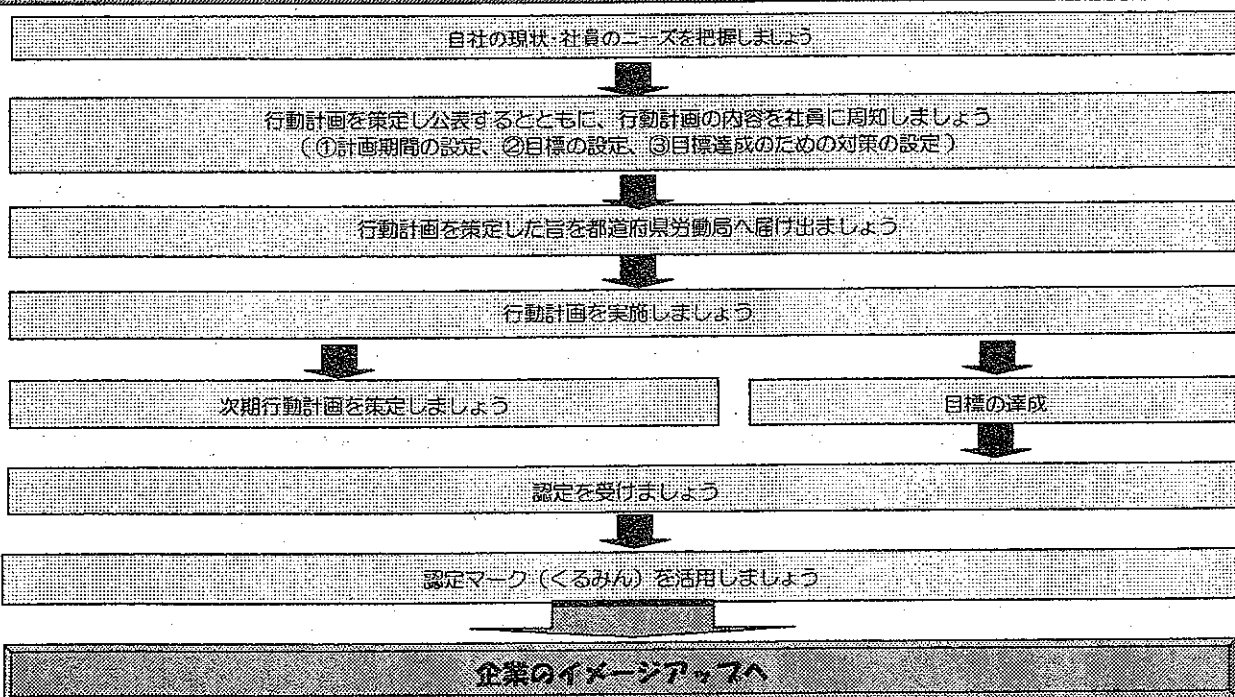
行動計画を策定・実施し、一定の要件を満たすと、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定企業になると、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を商品等につけることができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保等が期待できます。



【認定マーク「くるみん」】

一般事業主行動計画の策定、実施及び認定を受けるまでの流れは？



◆改正次世代法及び一般事業主行動計画に関するお問い合わせは、下記まで。

大阪労働局雇用均等室

〒540-8527

大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館8階

電話 06-6941-8940 FAX 06-6946-6465

- ◆行動計画策定については、大阪労働局ホームページ<http://osaka-rodo.go.jp/kinto/index.html>をご覧ください。(トップページ→大阪労働局コンテンツのご案内「男女均等、育児・介護、パート」→次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」について)
- ◆認定企業一覧については厚生労働省ホームページをご覧ください。
認定企業について：<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/index.html>
- ◆行動計画の策定については、最寄りの次世代育成支援対策推進センターでも相談に応じています。
次世代育成支援対策推進センター一覧：<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html>
- ◆行動計画を公表する際には、企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組を紹介するサイト「両立支援のひろば」をご活用ください。 両立支援のひろば：<http://www.ryouritsushien.jp/>

～ 労働なんでも相談Q&A ～

有期労働における有給休暇

Q 4ヶ月契約を3回繰り返して1年間働いています。1年が経過したので有給休暇があると思い申請したところ「6ヶ月未満の雇用なので有給休暇は無い」と言われましたが、やはり有給休暇は貰えないのでしょうか。

A 有給休暇は、6ヶ月以上継続雇用された者が、労働日の8割以上出勤すれば付与されるものです。恐らく事業主は、6ヶ月未満の雇用であるので、継続して6ヶ月以上雇用したことにならないとの主張でしょうが、4ヶ月契約の雇用であっても繰り返し3回契約すれば1年の継続雇用とみなされます。継続勤務か否かは勤務の実態に即し実質的に判断されます。ですから、採用後6ヶ月経過後に有給休暇が付与されます。

【契約期間と継続契約期間との関係】

年休は継続勤務期間に応じて日数が増加するが、この継続勤務とは労働契約の存続期間すなわち在職期間であり、継続勤務か否かは勤務の実態に即し実質的に判断され、次に掲げる場合を含む。(昭和63.3.14 基発150 婦発47)

- ◇ 定年退職者を引き続き嘱託等として再採用している場合。(所定の退職金を支給した場合を含む)。ただし、退職と再採用との間に相当期間が存し、客観的に労働関係が継続している場合除く。
- ◇ 労基法21条各号該当者(日雇い、短期契約労働者)でも、実態からみて引き続き使用されている場合。
- ◇ 臨時労働契約が更新され6ヶ月以上になり、実態からみて引き続き使用されていると認められる場合。
- ◇ 出向の場合。
- ◇ 退職者が復職した場合。
- ◇ 臨時工、パート等を正規職員に切り替えた場合。
- ◇ 会社が解散しても、労働者との権利義務関係が新会社にそのまま継承された場合。
- ◇ 全員を解雇し、所定の退職金を支給し、その後改めて一部を再採用したが、事業の実態は人員を縮小しただけで、従前とほとんど変わらず事業を継続している場合

よって、年休付与計算において、契約期間や更新時期は無関係であり、最初の雇い入れ時を基準に継続勤務期間が算定される。

<年休の付与日数>

雇い入れの日からの 継続勤務期間		6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
年付 次与 給日 休 暇数	原則	10	11	12	14	16	18	20
	例外（ただし、週労働時間 30 時間以上を除く）							
	週4日または年 169～216日	7	8	9	10	12	13	15
	週3日または年 121～168日	5	6	6	8	9	10	11
	週2日または年 73～120日	3	4	4	5	6	6	7
週1日または年 48～72日	1	2	2	2	3	3	3	

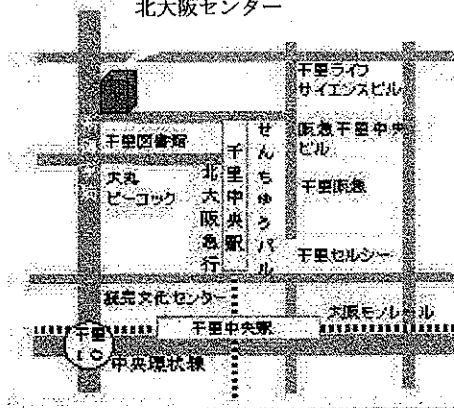
詳しくは大阪府総合労働事務所北大阪センター
までご相談ください。
その他、当センターでは働く上でのさまざまな
ご相談をお受けします。



大阪府総合労働事務所 北大阪センター

〒560-0082 豊中市新千里東町1丁目2-4
信用保証ビル6階（最寄駅 北大阪急行千里中央駅）
電話 06-6872-3030
ファクス 06-6872-3033
HP : <http://www.pref.osaka.jp/sogorodo/>
(大阪府総合労働事務所)

信用保証ビル6F
大阪府総合労働事務所
北大阪センター

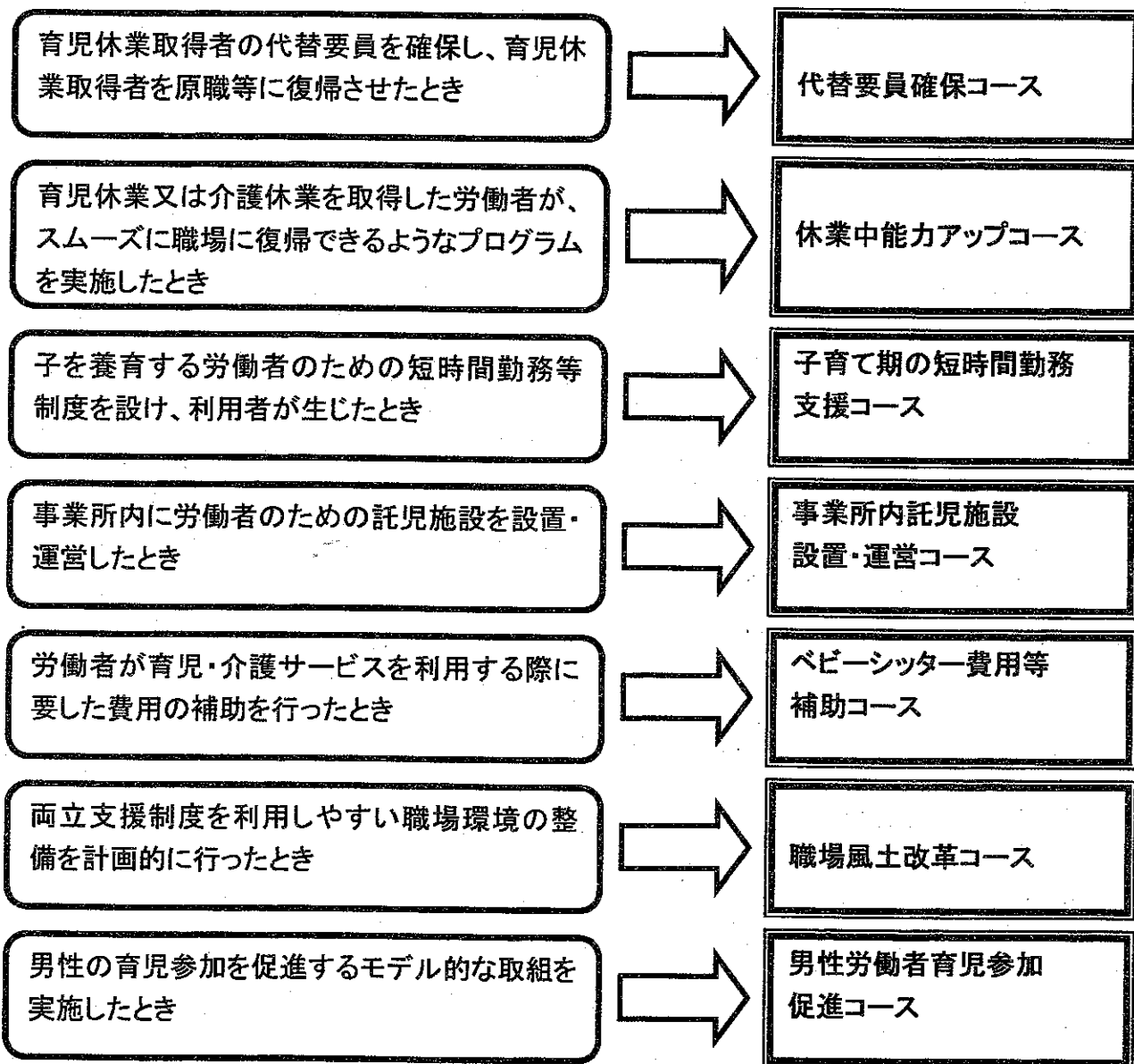


事業主の皆さんへ!

育児・介護雇用安定等助成金 (両立支援レベルアップ助成金)

◆ 仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体の方へ、以下のような助成金を支給しています。ぜひご活用ください。

※ 各々のコースには受給のための要件があります。詳細はお問い合わせください。



お問い合わせ・
ご相談は…

(財)21世紀職業財団 大阪事務所

(〒541-0054 大阪市中央区南本町 1-8-14 堺筋本町ビル3階)

TEL 06-6262-2151 FAX 06-6262-2154

E-Mail rebe2020@gold.ocn.ne.jp

財団のHPもご覧ください → <http://www.jiwe.or.jp>