

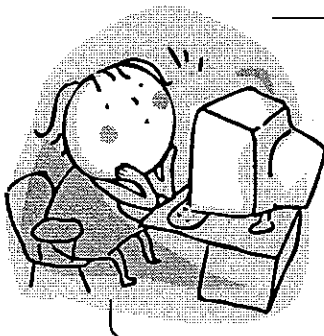
みのおワーキングNEWS

2004年2月1日
NO. 29

発行：箕面市市民生活部商工観光課 〒562-0003 箕面市西小路4-6-1 TEL(072)724-6727(直通) FAX(072)721-9907

何がどう変わったの？ 改正労働基準法の解説と留意点

北大阪地域労働ネットワーク事業 第8回労働なんでもセミナー



労働者一人ひとりが主体的に多様な働き方を選択できる可能性の拡大と、働き方に応じた適正な労働条件を確保し、紛争の解決にも資することを目的として、労働契約等働き方にかかるルールを整備することが重要であることから、労働基準法の一部が改正されました。今回のセミナーでは、法律家による講演をもとに、改正のポイントを正しくご理解していただき、今後の労働環境の整備にお役立ていただきたいと思います。

〔開催概要〕

日程 **平成16年2月5日(木)**
午後6時30分～8時30分

場所 箕面市民会館(グリーンホール) 1F大会議室

対象 人事労務担当者、労働者、その他関心のある方

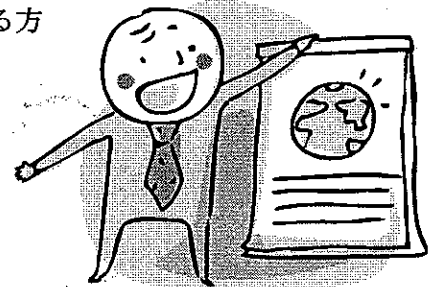
講師 弁護士 永嶋里枝さん

主催 箕面市・大阪府総合労働事務所

協力 北大阪地域労働ネットワーク

定員 50名(先着申込順)

参加費 無料



〔申込・問合せ先〕

箕面市商工観光課 tel 072-724-6727 fax 072-721-9907
e-mail syoukou@maple.city.minoh.lg.jp

目次

フリーフリー・テレフォンおおさか	2
年齢にかかわらず募集・採用を!	3
次世代育成支援対策推進法が成立!	4
労働相談Q&A -職場でのいじめにあったら	6
最低賃金のお知らせ	8



フレイフレー・テレフォンおおさか 06-6946-2020

地域の具体的な 育児・介護・家事情報を提供します

育児関連情報

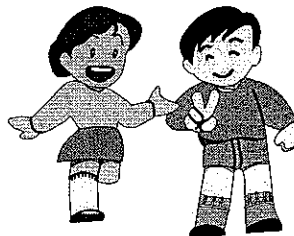
- * いますぐ預けたい・・・
- * 面接に行きたい・・・
- * 子どもが病気、
でも休めない
- * 急な仕事が入った。
保育所のお迎えに間に合わない

介護情報

- * 昼間ひとりのおじいちゃん。
食事のしたくが心配
- * 介護が増えてきたが仕事は
やめたくない・・・

家事代行情報

- * フルタイムで働いている
ので、掃除や夕食などの
家事サービスを頼みたいが・・・

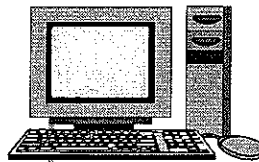


ご存じですか、保育サポーター

(財)21世紀職業財団が行う「保育サポーター養成講座」を修了し、財団に登録している方で、保育所の送迎など、あなたの保育のお手伝いをします。フレイフレー・テレフォンで情報提供しています。

認可保育所、認可外保育施設、学童保育などの情報を提供しています。相談窓口のご案内なども合わせてぜひご利用ください。

フレイフレーネット <http://www.2020net.jp>



仕事との両立に役立つ

育児・介護・家事情報

①育児情報

保育所 幼稚園
保育サービスを提供する施設
相談窓口
育児をサポートしてくれる人 他

②介護情報

相談窓口
介護サービスを提供する施設
介護をサポートしてくれる人

③家事代行情報

家政婦(夫)紹介所
シルバー人材センター 他

情報提供は無料

月曜から金曜日

(祝日は除く)

9時30分～

16時30分

(財)21世紀職業財団は、厚生労働省管轄の公益法人として、昭和61年4月、男女雇用機会均等法の施行を機に設立されました。現在「育児・介護休業法」に基づき、勤労者の仕事と家庭の両立を支援することを目的とする各種事業を行っています。

(財)21世紀職業財団
大阪事務所
〒541-0054
大阪市中央区南本町
1-7-15-13F

TEL 06-6946-2020
FAX 06-6262-2154

(財)21世紀職業財団
ホームページ

<http://www.jiwe.or.jp>

年齢にかかわりない募集・採用を！

現下の厳しい雇用失業情勢の下で、特に中高年齢者については、他の年齢層と比較して有効求人倍率が低く、再就職が難しい状況にあります。

こうした背景を踏まえ、平成13年10月1日より、雇用対策法が改正され、同法第7条により、労働者の募集・採用に際しては、労働者にその年齢にかかわりなく均等な機会を与えるよう努めなければならないこととされました。また、これが適切に実施されるよう、厚生労働大臣により「労働者の募集及び採用について年齢にかかわりなく均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針(年齢指針)」が策定されています。

この指針の制定により、年齢制限のない求人(以下「年齢不問求人」といいます。)の割合についても一定の改善が見られましたが、さらなる改善を図るため、具体的な目標値を設定いたしました。

平成17年度に、年齢不問求人の割合を30%に

※ この実現のため、求人開拓の際や安定所窓口での求人受理に際し、個別にご説明させていただくこととしておりますので、事業主の皆様方にはご理解とご協力をお願いいたします。

- 労働市場には、多くの経験豊かな中高年齢者がいらっしゃいます。年齢で一律に判断してしまうことをやめれば、こうした方々の中に、貴社にあった、素晴らしい人材がきっと見つかるはずです。
- ハローワークを利用される場合以外も含め、労働者を募集・採用しようとするとき、一度立ち止まって考えてみてください。本当に、今設けようとしている年齢制限は必要でしょうか。
- 皆様の決断が、会社を活かし、社会を変え、多くの中高年齢者に生き甲斐と生活の安定をもたらします。

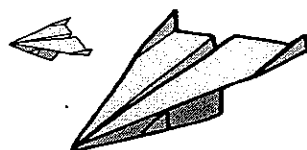
※ ハローワークでは、職務遂行能力の高い人材を確保するための求人募集の仕方、その他人材確保についてのご相談、ご検討のお手伝いなどを行っております。お気軽にご相談下さい。

(注) 年齢指針の概要

- ☆ 労働者が、その有する能力を有効に発揮できる職業を選択できるよう、また、事業主の方が必要な人材を確保できるよう、労働者を募集しようとする際は、職務の内容、職務の遂行に必要な適性、能力、経験、技能等の程度を明示するように努めてください。
- ☆ 年齢指針に定める場合を除き、労働者の年齢を理由として、募集又は採用の対象から排除しないよう努めてください。やむを得ず、年齢制限を設ける場合には、年齢指針に定める項目のいずれに該当するか職業紹介機関(ハローワークや民間職業紹介機関)や求職者本人などに説明してください。

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部門まで

T E L 072-751-2595
F A X 072-753-0271



次世代育成支援対策推進法が成立！
事業主行動計画の策定準備を始めましょう！

・・・・平成17年4月1日施行・・・・

平成15年7月16日、次世代育成支援対策推進法が公布されました。

この法律では、次代の社会を担う子ども達がすこやかに生まれ、育つ環境を作るために、国や地方公共団体による取組とともに、事業主も仕事と子育ての両立を図るために雇用環境の整備等（「次世代育成支援対策」）を進めるための行動計画を策定・実施することとされています。

このため、事業主は、平成17年3月31日までに次世代育成支援対策のための行動計画を策定し、4月1日以降、速やかに、行動計画を策定した旨を労働局へ届け出たうえで、その計画に基づく取り組みを進めていただくことになっています。

301人以上の労働者を雇用する事業主には届け出る義務が、300人以下の労働者を雇用する事業者には届け出る努力義務があります。

〈行動計画とは？〉

それぞれの企業が、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者をも含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、計画期間、目標、その達成のための対策と実施時期を定めるものです。

- ・ 計画期間：平成17年4月1日から平成27年3月31日まで、計画を策定することとされているため、基本的にはこの10年間で2年間から5年間の範囲に区切り、一つの計画が終了した後も、次の計画を策定していくことになります。
- ・ 目標：労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備などについて設定することになります。アンケート調査や意見聴取などの方法により、労働者のニーズを踏まえた目標とすることが重要です。
- ・ 対策と実施時期：目標を達成するための対策として、いつ、どのようなことに取り組むかについて定めていただくこととなります。

なぜ、事業主も次世代育成支援対策に取り組むのか・・・・？

急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与えます。そのため、国・地方公共団体・事業主が一体となって対策を進めていく必要があります。

少子化の原因の一つとして、仕事と子育ての両立の負担感が増大していることが挙げられていることから、企業等においても、男性を含めた働き方の見直しなどの次世代育成支援対策に取り組むことが求められています。

少子化の進行は、労働者を雇用し事業活動を行う企業等にとって、将来の労働力の確保が期待できないことを意味します。また、企業活動を将来にわたり発展させるためには、多くの需要がある市場が不可欠ですが、少子化が進行し人口が減少していくと、それに伴い需要を減少していくことも考えられます。

このため、事業主も次世代育成支援対策に取り組むことが求められているのです。

事業主による次世代育成支援対策として 考えられるもの

(「行動計画策定指針」より)

行動計画に盛り込む内容としては、次のようなものが考えられますが、これらを全て盛り込む必要はなく、企業等の実情に応じてこのうち必要なものを盛り込むこととし、これら以外の内容を盛りこんでも構いません。

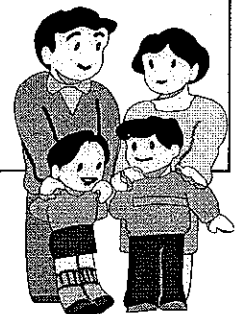
1 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備 育児をしている労働者を対象とする取り組みです。

- 妊娠中及び出産後における配慮
- 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度の実施
- 育児休業期間中の代替要員の確保や育児休業中の労働者の職業能力の開発・向上等、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 短時間勤務制度やフレックスタイム制度の実施等、労働者が子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施
- 事業所内託児施設の設置及び運営
- 子育てサービスの費用の援助の実施
- 子どもの看護のための休暇の措置の実施
- 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施 等

2 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

育児をしていない労働者をも含めて対象とする取り組みです。

- ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減
- 年次有給休暇の取得の推進
- 短時間勤務や隔日勤務等の多様就業型ワークシェアリングの実施
- テレワーク（ITを利用した場所・時間にとらわれない働き方）の導入
- 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発



3 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の労働者に限定しない雇用環境の整備以外の取り組みです。

- 託児室、授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進
- 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施
- 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
- インターンシップやトライアル雇用等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進

行動計画策定指針の全文については、厚生労働省ホームページでご覧いただけます。

〈お問い合わせは〉大阪労働局雇用均等室へ 電話06-6941-8940
厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

労働相談Q&A — 職場でのいじめにあったら

大阪府総合労働事務所北大阪センター



▽相談します

私は、A社の経理事務として勤務して7年になります。昨年4月に転勤してきた上司と3ヵ月ほど前に仕事の進め方で口論となり、それ以来、上司から様々な嫌がらせを受けるようになりました。決裁印をなかなか押さない、書類を見せない、指示を勝手に変更しておいて「ミスが多い」と人前で怒る、などが毎日のように繰り返されています。最近、精神的にまいっており、退職するしかないかと悩んでいます。嫌がらせを止めてもらう方法はないでしょうか。



▽お答えします

職場のいじめは、労働者の働く権利を侵害したり、職場環境（就業環境）を悪化させる行為ですので、個人の名誉、プライバシーなどに関わる人格権侵害に該当するとともに、雇用管理上の使用者責任が問われる問題です。

相談者の具体的な対応として、次のような方法があります。

- ①上司のいじめ・嫌がらせと思われる言動を、書面に整理する、録音するなど事実経過を記録する。
- ②同僚、所属責任者、人事労務担当者や労働組合などに事実を報告し相談する。事実を公然化することにより、使用者や行為者に「悪いという自覚」があれば、いじめに対する抑止力になります。逆に、一人で悩んでいる場合には、益々エスカレートする場合があります。
- ③行為者に対して、口頭あるいは書面で抗議する。場合によっては、内容証明郵便等でその中止を求め、法的手段に訴える旨を意思表示することも有効な方法です。
- ④弁護士会の人権擁護委員会への「人権救済の申立」をする。
- ⑤上司のいじめが続く場合は、民事訴訟（損害賠償＜慰謝料＞請求訴訟等）を提起するなどが考えられます。

退職をして気持ちを切り替えることも選択肢の1つではありますが、まず使用者に就業環境の改善を求めることが大切ですので、可能な方法で取り組んでみる必要があります。



▽ここがポイントです

- 1 「職場のいじめ・嫌がらせ」を個人間のトラブルではなく、労働者の労働環境（就業環境）を悪化させる職場の問題として認識することが必要です。また、特定の個人に対する「いじめ」「嫌がらせ」は、個人の名誉、プライバシーなどに係わる「人格権」の侵害に該当するものです。この職場のいじめは、最近、社会的に問題化されつつあるパワーハラスメントの一形態であるといえます。
- 2 職場のいじめは、会社の業務命令・指示・規律による場合と、人間関係による場合に大別できます。その対処方法は、まず、自らの確に対応することが第一歩ですが、進展しない場合は一人で悩まずに、信頼できる職場の人間に相談することが大切です。会社内で進展がなく解決しない場合は、公的な相談機関に相談することをお勧めします。個人的な人間関係によると思われるケースでも、その背景が職場の業務や会社との関連がある場合がありますので、適切に対応することが必要です。
- 3 職場における上司の言葉によるセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）について上司と会社に不法行為責任を認め損害賠償を命じた『福岡セクシュアル・ハラスメント事件判決【福岡地判平4.4.16】』では、使用者は、「労務遂行に関連して、被用者の人格的尊厳を害し、その労務提供に重大な支障をきたす事由が発生することを防ぎ、または、これに適切に対処して、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務もある」として、会社に対し、不法行為が成立し、民法715条の損害賠償責任を認めています。また、違法な配置転換や様々ないやがらせによる退職強要により退職した労働者の慰謝料請求について、『エフピコ事件判決【水戸地下妻支部判平11.4.16】』では、「使用者は、労働者がその意に反して退職することがないように職場環境を整備する義務を負い、また、労働者の人格権を侵害する等違法・不当な目的・態様での人事権の行使を行わない義務を負っている」とし、会社の行為は「原告らが有する意に反して退職させられない権利を侵害したものであるから、債務不履行ないし不当行為を構成する」として、会社に対し、不法行為責任を認め逸失利益と慰謝料等の支払いを命じています。

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2-1 千里中央センタービル2F

TEL 06-6872-3030 FAX 06-6872-3033

最低賃金のお知らせ

大阪労働局・淀川労働基準監督署

前回の改正から最低賃金は時間額のみとなっています。

最低賃金の件名		時間額	発効年月日
大阪府最低賃金		703円	平成14年9月30日
産業別最低賃金	塗料製造業	827円	平成15年10月31日
	電気機械器具製造業、 情報通信機械器具製造業、 電子部品・デバイス製造業	774円	
	一般機械器具製造業、暖房装置・ 配管工事用附属品、金属線製品製造業、 船舶製造・修理業、船用機関製造業	798円	平成15年11月23日
	自動車・同附属品製造業	790円	平成15年11月30日
	鉄鋼業	805円	
	自動車小売業	785円	平成15年12月6日
	非鉄金属・同合金圧延業、 電線・ケーブル製造業	773円	平成14年11月30日
	各種商品小売業 〔衣、食、住にわたる商品を一括して〕 一事業場で小売する事業所	748円	

- ◎ 最低賃金は、臨時・パートタイマー・アルバイト等を含むすべての労働者に適用されます。
- ◎ 労働者に支払う賃金は、次の賃金を除いて最低賃金以上とすることが必要です。
 - (1) 精・皆勤手当、通勤手当、家族手当
 - (2) 1箇月をこえる期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
 - (3) 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
 - (4) 時間外・深夜労働及び休日労働に対する賃金
- ◎ 最低賃金には「地域別最低賃金」と「産業別最低賃金」の2種類があり、両方の最低賃金が同時に適用される場合には、いずれか高い方の最低賃金額が適用されます。ただし、次の者等は「産業別最低賃金」の適用を除外され、「地域別最低賃金」が適用されます(産業別最低賃金によっては、さらに適用を除外される場合があります。)
 - (1) 18歳未満又は65歳以上の者
 - (2) 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの
 - (3) 清掃又は片付けの業務に主として従事する者
- ◎ 仮に最低賃金額より低い賃金を労使合意の上で定めても、それは法律により無効とされ最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされます。
- ◎ 最低賃金の違反については罰則があります。

くわしくは、大阪労働局賃金課 TEL06-6949-6506 (<http://osaka-rodo.go.jp>)
または淀川労働基準監督署 TEL06-6350-3991 へお問い合わせください。