

みのおワーキングNEWS

2008年2月1日

NO. 41

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

大阪労働局からのお知らせ

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	731円	平成19年10月20日
産業別最低賃金	塗料製造業	平成19年10月31日
	電気機械器具製造関連産業	
	機械・金属線製品製造関連産業	平成19年11月18日
	鉄鋼業	平成19年11月30日
	自動車小売業	
	非鉄金属関連産業	
	各種商品小売業	
	自動車・同附属品製造業	

▽原則として、臨時、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 [大阪労働局]	表紙
外国人雇用状況届出義務化について [池田公共職業安定所]	2～3ページ
女性の活躍推進状況診断について [21世紀職業財団]	4～5ページ
ポジティブ・アクション推進企業表彰の候補の公募について [大阪労働局]	6～7ページ
労働契約法について [大阪労働基準監督署]	8～9ページ
労働相談について [大阪府総合労働事務所]	10ページ

一 事業主のみなさまへ 一

平成19年10月1日から

外国人労働者を雇用する事業主の方に対し

外国人雇用状況の届出が義務化されました

外国人雇用状況の届出制度概要

- 平成19年10月1日から、すべての事業主の方には、外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇入れまたは離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることが義務付けられました。
- 平成19年10月1日時点で既に雇用されている外国人労働者についても、届出の対象となります。
- ハローワーク窓口への届出のほか、電子申請によることも可能です。

届出事項・方法・期限等

① 雇用保険の被保険者である外国人の場合

雇用保険の被保険者資格の取得届又は喪失届の備考欄に、在留資格、在留期限、国籍等を記載して届け出ることができます。

届出期限 得届又は喪失届の提出期限と同様

※ 旧の資格取得届及び資格喪失届で届出される場合は、備考欄へ在留資格、在留期限、国籍を記載してください。

② 雇用保険の被保険者ではない外国人の場合

届出様式（ハローワーク窓口または厚生労働省・労働局ホームページからダウンロードすることも可能です。）に、氏名、在留資格、在留期限、生年月日、性別、国籍を記載して届け出てください。

届出期限 雇入れ、離職の場合ともに翌月末日まで（例：10月1日の雇入れ→11月30日まで）

③ 平成19年10月1日時点で現に雇い入れている外国人の場合

届出様式（ハローワーク窓口または厚生労働省・労働局ホームページからダウンロードすることも可能です。）に、氏名、在留資格、在留期限、生年月日、性別、国籍を記載して届け出てください。

届出期限 平成20年10月1日（ただし、この間に離職した場合は、①または②に従い届出。）

※ 雇用保険の被保険者でない外国人の場合は就業場所を管轄するハローワークへ届け出てください。

特別永住者とは

大阪府には、現在約21万人の外国籍の人々が在住していますが、そのうち約13万人（約60%）の人々が韓国・朝鮮人の方々です。

これらの方の多くは、終戦前からわが国に居住することとなり、日本国との平和条約の発効により日本国籍を離脱し、終戦後も引き続き居住している朝鮮半島出身者及びその子孫（「在日韓国・朝鮮人」という。）の方々で、今日まで私たちと生活を共にし、わが国の発展に寄与されてきました。

この在日韓国・朝鮮人の方々には、出入国管理及び難民認定法に定める在留資格の他、特別の法的地位が与えられている特別永住者となるため、就職など在留活動に制限がありません。

なお、特別永住者（在日韓国・朝鮮人）の方々は、外国人雇用状況の届出制度の対象外とされておりますので確認・届出の必要はありません。

確認にあたってのお願い

「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」の第5の四に示されているとおり特別な調査等を伴うものではなく、通常の注意力をもって当該者が外国人であると判断できない場合まで確認を求めるものではありません。

特に、特別永住者（在日韓国・朝鮮人）で就労されておられる方は、日本で生まれ育った2世・3世の方がほとんどです。日本語能力や履歴書での学歴・職歴及び運転免許の取得年月日等によって、その人がどの程度の期間日本で生活してきたかにより推し量ることもできます。

なお、確認にあたっては、人権やプライバシーの保護に十分ご配慮いただきますようお願いいたします。

お問い合わせ

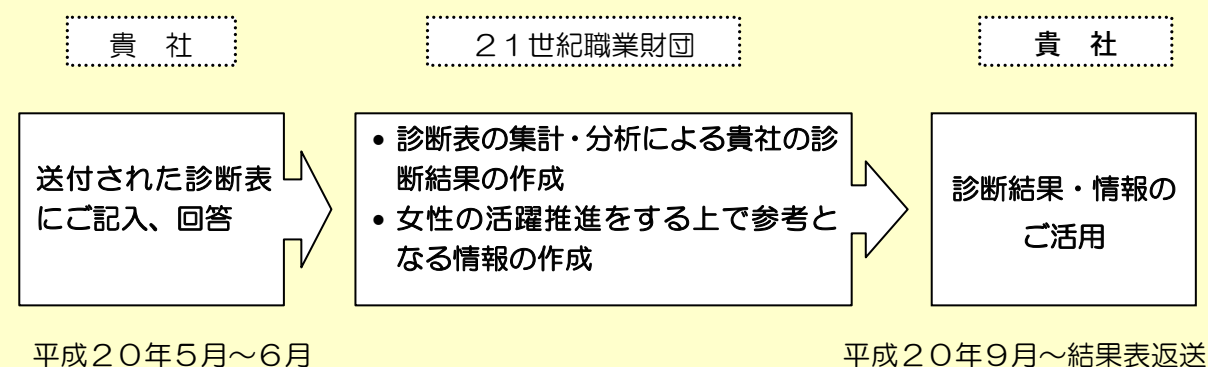
ハローワーク池田（池田公共職業安定所）事業所サービス第2部門
〒563-0058 池田市栄本町12-9 TEL 072-751-2595（32#）
ご利用時間 8:30～17:15（土曜・日曜・休祝日・年末年始休み）

女性の活躍推進状況診断事業に 参加しませんか？

参加無料です！

少子化社会を迎え、企業の人材活用における女性社員の戦力化への関心が高まっています。当財団では、女性社員の活躍の実態が進んでいるかどうか、自社の取組が有効な方法か、客観的に診断する「女性の活躍推進状況診断事業」を行っています。是非ご参加ください。

診断の流れ



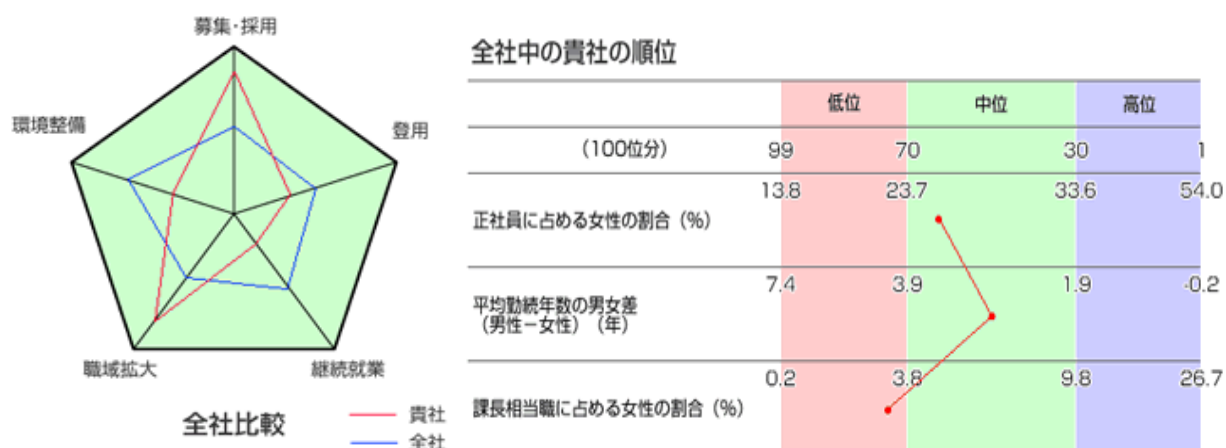
女性の活躍推進状況診断事業に お答えいただくと



1. ご回答いただいた企業には、全国の同産業・同規模・大阪府内の企業の中における貴社の位置づけを明確にお示しする結果表をお返しし、女性活用を進めるための有効な情報をお届けします。
2. 専門のアドバイザーが中小企業や、希望される企業を訪問し、診断結果に基づいて女性活用推進のための効果的な取組内容や方法をアドバイスします。

- ❖ この診断は調査やアンケートではなく、貴社の女性の活躍状況を結果表としてお返しするものです。
- ❖ この診断表は、厚生労働省の呼びかけに応じて参集した企業経営者等が構成員となった「女性の活躍推進協議会」により作成されました。これまでに全国で22,318社が参加し、結果を自社の雇用管理に活かしています。
- ❖ お申込みは、支店、出張所、工場等を含めた企業全体でお願いいたします。

◎貴社の女性社員の能力発揮のための取組である「ポジティブ・アクション」の進捗状況が、以下のような図で示されます。



お申込みは、「女性の活躍推進状況診断希望」と明記し、会社名、住所、電話番号、ご担当者の部署名と氏名を記入の上、4月18日(金)までにファックスまたはメールで下記までお送りください。

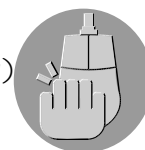
[あて先]

(財)21世紀職業財団大阪事務所

(〒541-0054 大阪市中央区堺筋本町 1-8-14 堺筋本町ビル3階)

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

Mail rebe2020@gold.ocn.ne.jp



財団HP (<http://www.jiwa.or.jp>) からの申込みもできます。

21世紀職業財団トップページ→地方事務所情報→大阪事務所セミナー等情報で申込画面にアクセス!

財団法人21世紀職業財団は厚生労働大臣の認可を受け、助成金の支給や受託事業を行っている公益法人です。詳細はホームページをご覧ください。<http://www.jiwe.or.jp>

均等・両立推進企業表彰のお知らせ

厚生労働省では、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」（ポジティブ・アクション）や「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」を推進している企業を表彰しています。

表彰の種類は、厚生労働大臣最優良賞のほか、均等推進企業部門、ファミリー・フレンドリー企業部門における厚生労働大臣優良賞、都道府県労働局長優良賞、都道府県労働局長奨励賞があります。

この表彰は、外の模範ともいえるべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、女性労働者の能力発揮を促進し、仕事と育児・介護との両立を支援するような職場環境の整備の促進に資することを目的として行います。

☆ 次のような企業はぜひご応募ください ☆

均等推進企業部門

- ・ ポジティブ・アクションを企業の方針として示し、積極的に取り組んでいる。
- ・ ポジティブ・アクションの取組として「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」または「職場環境・職場風土の改善」について取り組んでいる。
- ・ ポジティブ・アクションの取組のうち、「女性のみを対象」または「女性を優遇」するものは、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとにみて女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られている。

ファミリー・フレンドリー企業部門

- ・ 法を上回る育児・介護休業制度や勤務時間短縮等の措置を規定し、よく利用されている。
- ・ 男性労働者の育児休業取得実績がある。
- ・ 時間外労働が概ね年150時間未満である。
- ・ 年次有給休暇取得率が概ね50%以上である。
- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けている、または認定を目指している。

厚生労働大臣最優良賞

- ・ 過去に均等推進企業表彰（部門）の大臣賞又はファミリー・フレンドリー企業表彰（部門）の大臣賞を受賞し、さらに取組が進んでいる。
- ・ 受賞していない部門についても積極的に取り組み、成果をあげている。

応募受付期間

平成20年1月1日から3月31日まで（※当日消印有効）

応募方法

応募用紙を厚生労働省ホームページよりダウンロードするか、大阪労働局雇用均等室にて入手の上、必要事項を記入し、大阪労働局雇用均等室あてに郵送またはファックスにてご提出下さい。

選考及び決定方法

応募書類の審査を行った後、取組内容の詳細についてヒアリングをします。

＝ 問い合わせ先 ＝

大阪労働局雇用均等室

〒540-8527 大阪府中央区大手前4-1-67
大阪合同庁舎第2号館8階
電話 06-6941-8940

事業所の福利厚生制度は 箕面市勤労者互助会で！

楽しく、安心して働ける職場づくりをめざして、市内の中小企業の事業主と従業員及び箕面市が協力して、職場の福利厚生面の充実を図るため、共済給付事業や福利厚生事業などを行っています。月々500円の会費でお見舞い金やお祝い金の給付、宿泊利用補助、レジャー施設等の割引補助、バスツアーやボウリング大会、人間ドックの利用補助など、従業員の福利厚生の充実が図れます。

＝お問い合わせ・お申込み＝

箕面市勤労者互助会（箕面市役所商工観光課内）
TEL (072) 723-2121 内線3242

労働契約法が成立しました

労働契約法が平成19年11月28日に成立し、12月5日に公布されました。施行日は、公布日から3月を超えない範囲内において政令で定める日とされています。

趣旨

就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好なものとなるようにするため、労働契約の合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を明確にすることとしたものです。

概要

1 目的

この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とするものです。

2 労働契約の原則

労働契約は、労働者及び使用者が、対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働者の安全への配慮

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

4 労働契約の成立

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする（就業規則で定める基準を上回る労働条件を合意した場合は除く。）。

5 労働契約の内容の変更

労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次の場合はこの限りでない。

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。

ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、変更後の就業規則で定める基準が労働契約の内容である労働条件を上回らない場合はこの限りでない。

6 出向

使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

7 懲戒

使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと認められ、当該懲戒は、無効とする。

8 解雇

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと認められ、当該解雇は、無効とする。

9 期間の定めのある労働契約

使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

※詳しくは淀川労働基準監督署にお尋ねください。
(大阪市淀川区西三国4-1-12 電話 06-6350-3991)

～ 労働なんでも相談Q&A ～

Q 健康保険や厚生年金保険に加入するには、どのような基準がありますか？

A (健康保険と厚生年金保険への加入要件)

常時従業員を使用する法人事業所と常時5人以上の従業員を使用する個人事業所(サービス業など一部の業種は除く)は、すべて適用事業所です。その他の事業所についても、認可を受けることによって適用事業所になることができます。

適用事業所で常時働く人は、国籍や性別、年金の受給の有無などに関わらず被保険者になります。ただし、厚生年金保険は70歳未満の人が対象です。

パートタイマーや短期の派遣社員が被保険者になるかどうかは、労働日数、労働時間、就労形態等を総合的にみて判断されます。その目安としては、次の要件にすべて該当することとされています。

【要件】

- ① 雇用期間が2ヶ月を超える。
- ② 1日または1週間の勤務時間が、その事業所の正社員の所定労働時間のおおむね4分の3以上である。
- ③ 1ヶ月の勤務日数が、正社員の所定労働日数のおおむね4分の3以上である。

また、上記の要件に該当しない場合は、国民年金(基礎年金)の加入対象になります。

(上記要件に該当せず、かつ、配偶者等の健康保険の被扶養者になっていない方は、国民健康保険に加入することになります。)

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
e-mail: sogorodo-g04@sbox.pref.osaka.jp
(メールでの相談はお受けしていません)

