

げんき便り

平成二十二年八月

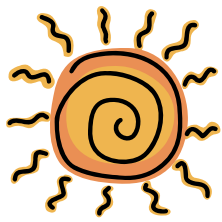
第十五号(八月十六日発行)



それぞれの違いがよく描けています。

☆ご挨拶☆

今年はとても暑い夏となり、八月に入ってから引き続き、暑い日が続いています。外でも、室内でも少し時間が経つと、のどが乾きます。熱中症のニュースも聞くようになりまし
た。水分補給を心がけ、熱中症予防に努めたいものです。



そして、この夏を、少しでも快適に、健康に乗り切りたいですね。

助成金のご案内

☆ 会社に支給される子育て支援の助成金を紹介します ☆

- ①育児休業終了後、その休業者を元の仕事に復帰させることを就業規則等に規定し、休業中にその代わりとなる職員の新規雇用等を行い、かつ、休業者を元の仕事に復帰させた場合 ↓最高 五十万円
- ②育児休業者等がスムーズに職場復帰できるように、在宅講習、職場復帰直前講習等を実施した場合 ↓最高 二十一万円 等

詳しくは当事務所までお問い合わせください。



～ ちょこっとコラム パート1～

「海外ドラマ」最近、仕事が終わった後の楽しみは、海外ドラマのDVDを見ること。最近は見ているのは「グレイズ・アナトミー」。

外科のインターンが、仕事や友人や恋人との関わりの中で、苦労や葛藤をしながら一人前の医師をめざすというストーリーですが、登場人物の性格もドライだったり、人は良いのだけれど気が弱かったりと、DVDに収録された第一話は、刑事コロンボがとっても若かったのですが、第二話は子どものころに見た少し頭の毛がもじょつとした刑事コロンボになっていました。みなさんのお気に入りのドラマは何ですか？

発行者 〒346-0002
埼玉県久喜市野久喜 549-1-810
社会保険労務士まつもと事務所
Tel 0480-25-0378
Fax 0480-53-6432
社会保険労務士 松本陽子

メールアドレス yoko@matsumoto5.com
ホームページ <http://matsumoto5.com/>
ブログ① <http://ameblo.jp/sr53/>
(女社労士松本陽子のファイトな日々)
ブログ② http://blog.goo.ne.jp/zxcv_1971
(女社労士松本陽子の法律問答)

育児・介護休業法の規定が、平成二十二年六月三十日から一部改正されます。近年ワークライフバランス（仕事と子育ての両立）が言われるようになり、その一環での改正です。今回はその改正点をお伝えします。

一・社内で「所定労働時間を短縮する制度」を設けること

原則として、三歳未満の子どもを育てている従業員が利用できる「所定労働時間の短縮措置」を講じなければならぬこととなりました。「所定労働時間」とは、事業所において従業員が働くこととなる労働時間です。

平成22年6月30日に、育児・介護休業法が改正されました。

ポイントを掲載します。

出産・育児に関する法律の話②

（事業所の営業時間ではなく、その労働者自身の勤務時間です。）

この「短縮措置」には、一日の所定労働時間を「六時間とする措置」を含める必要があります。しかし、あくまでも六時間とする措置を含めればよいので、例えば、短縮措置を、労働時間「①七時間」「②六時間」「③五時間」の三つのパターンを用意し、いずれか労働者が選択できるようにする、ということでもさしつかえありません。



二・所定労働時間を超える労働について免除する「こと」が義務付けられました。

会社は、原則として三歳未満の子どもを育てる労働者から請求されたときは、所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなりました。

三・子の看護休暇の日数が増えました

小学校入学前の子どもを育てている従業員は、年休とは別に子を看護するための休暇を請求することができますが、その日数が、一年度中に子どもが一人の場合は五日、子どもが二人以上の場合には十日付与しなければならぬこととなりました。（次号に続きます）



いじばの花束

そんかどくが

人間のものをさつ

うそかまごさか

佛さまのものをさつ

仕事部屋に書家で詩人の相田みつをさんの日めくりカレンダーがあつて、そのうちの一枚に、前記の詩が載っています。

昨年、息子の相田一人さんが、父である相田みつをさんについて語るのを聞く機会がありましたが、自分に厳しく、また、正義感溢れる人だったことを知りました。

日めくりカレンダーには、ちょっと励まされたり、お説教されている気分になったりしています。



～ ちょこっとコラム パート2 ～

「安全大会」

昨年、今年と建設会社の安全大会に参加させてもらいました。昨年参加したときは、法律で義務付けられている「安全委員会」と、「安全大会」は、どのように違うのだろうか？と思っていたくらい、知識がない状態での参加でした。

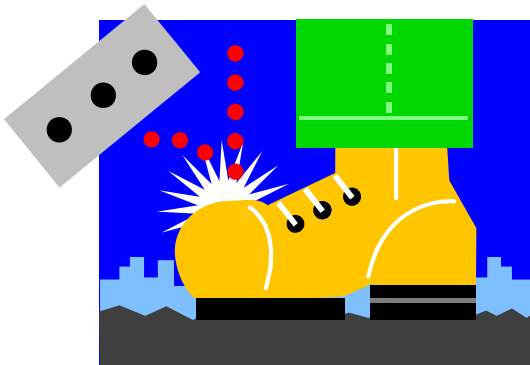
建設業は、元請会社を頂点に、いくつもの下請会社によって、現場の工事が進められるのですが、参加した「安全大会」では、その元請会社が主催者となり、下請会社のうち、労災事故が無かった会社や、安全に関する良いスローガンを作った人などを表彰していました。

建設現場で、労働者の負傷事故・死亡事故が発生すると、その被災労働者自身、家族、同僚などがつらい思いをし、また、労災事故を発生させてしまった会社も重い責任を負うこととなります。そういう意味では、労災事故を発生させることは会社自体も死活問題です。

したがって、地味で手間のかかる「安全対策」に対してモチベーションを高めてもらうためにも、安全大会で表彰しているのだと分かりました。

また、参加している会社を協力会社と呼んでおり、工事を無事に終了させるためには、元請け、下請けにかかわらず、協力しあって進めていくことが大切だ、という認識なのだろうと思います。

表彰された方たちの、堂々と、誇らしい顔が印象に残る一日でした。





働く人の法律問答

…解雇にも種類があるの？…



マツ社労士はタケ社長から、こんな質問を受けました。

タケ社長：知り合いの社長が、従業員に「明日からもう来ないでいい！」と言ったら、その後、話がこじれて収拾するのが大変だったと言っていましたよ。マツ社労士さんにも、そう思ってもすぐに言わないで、先に相談してくださいと言われていますが、気が立って「解雇だ」と言ってしまうと後が大変なんですね。

マツ社労士：そうですね。社長と従業員さんは、労働を提供して賃金をもらうという労働契約という関係なのですが、社長と取引先会社との一般的な契約とは異なり、法律では労働者側を手厚くしています。「賃金」＝「生活を支えるもの」ですから、解雇されて、いきなり収入が途絶えると、生活が困窮状態におちいる可能性があります。そのため、解雇するにはそれ相当の理由を必要としたり、解雇するにしても一定の手順を踏むように法律は求めているのです。

タケ社長：その社長は、「懲戒解雇だ！」とも言ってしまったらしく、それももめる原因になってしまったそうです。解雇が全て懲戒解雇になるわけではないんですよね。

マツ社労士：はい。法律では解雇の種類を別段分けてはいませんが、会社と従業員の契約の一種である就業規則に分けて記載するケースがあります。従業員が仕事ができない、つまり、賃金の対価である労働を提供できない場合に辞めてもらう、というのが普通解雇だとした場合、さらにペナルティの要素が加わるのが懲戒解雇だと考えてよいでしょう。懲戒解雇の場合は退職金が支払われないといった従業員に不利益なことをあわせて記載していることも多いです。

タケ社長：そういえばうちの就業規則を作るときも、普通解雇の理由と懲戒解雇の理由をよく吟味しましたね。何かあったら、先に就業規則を確認しよう。

編集後記

会社のドアを開けると、営んできた年数によって、新鮮さだったり、積み重ねてきた歴史を感じたりします。事業主の方や従業員の方の気持ちを理解しながら仕事を進めていけるように努力したいと思っています。

週の半分ほど行っていた行政の年金調査の仕事が六月で終わりにしました。今後は、会社が行う役所への手続の代行、給与計算、労務に関する相談対応等を中心とした仕事を増やしていきたいと思っています。そのためには、まず社労士という仕事をしていることをお知らせして、こうと思えば、地元企業へ訪問して、名刺をお渡しすることから始めました。初日は、勇気がいりましたが、どの会社もお仕事にもかかわらず気持ちよく名刺を受け取って頂いたのです。