

第 6 号 (通巻第 700 号)  
制作・発行  
大分県商工労働部労政福祉課



会社の就業規則を整備しましょう!

# 改正 育児・介護休業法 6月30日施行

少子化の流れを変え、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けることができる社会を目指して、育児・介護休業法が改正されます。

改正法の施行は6月30日と定められたことから、事業所では就業規則の整備が必要です。必要な手続きを行いましょう。

## 育児・介護休業法の改正ポイント



### (1) ①子育て中の短時間勤務制度及び②所定外労働(残業)の免除の義務化

現行

3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度・所定外労働(残業)免除制度などから1つ選択して制度を設けることが事業主の義務

改正後

- ① 3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日6時間)を設けることが事業主の義務になります。
- ② 3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働(残業)が免除されます。

### (2) 子の看護休暇制度の拡充

現行

病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇を労働者1人あたり年5日取得可能

改正後

休暇の取得可能日数が、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日になります。

### (3) 父親の育児休業の取得促進

現行

- ① 父も母も、子が1歳に達するまでの1年間育児休業を取得可能
- ② 育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の特別な事情がない限り、再度の取得は不可能
- ③ 労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度

改正後

- ① 母(父)だけでなく父(母)も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで(2か月分は父(母)のプラス分)に延長されます。  
※父の場合、育児休業期間の上限は1年間。母の場合、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間(パパ・ママ育休プラス)
- ② 配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。
- ③ 労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止



## 目次

- 改正 育児・介護休業法 6月30日施行 …… P1~P2
- 改正 労働基準法 4月1日施行 …… P3
- 労働トピックス …… P4
- 労務管理アドバイス …… P5

- 県内の動き …… P6
- 労委だより …… P6
- 主要労働経済指標 …… P7
- 労働相談の窓口 …… P8

### (4) 介護休暇の新設

労働者が申し出ることにより、要介護状態（※1）の対象家族（※2）が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、介護休暇を取得できるようになります。

### (5) 法の実効性の確保

#### ① 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設

育児休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を設けます。

#### ② 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料の創設

法違反に対する勧告に従わない企業名の公表制度や、虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度を設けます。

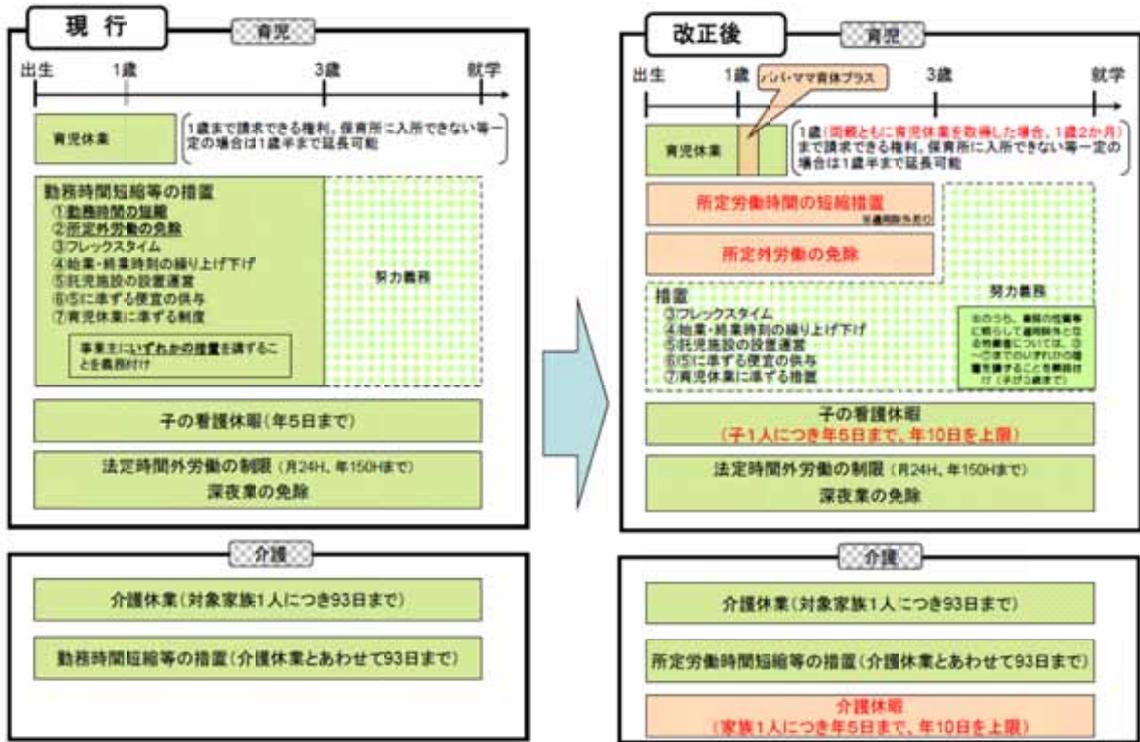
### ★改正 育児・介護休業法の施行日★

○改正法の施行日は、平成22年6月30日です。

○ただし、(5)のうち調停制度については平成22年4月1日、その他については平成21年9月30日です。

注 常時100人以下の労働者を雇用する企業については、(1)①、②及び(4)については平成24年6月30日(予定)です。

育児 介護休業法改正内容のイメージ図



内容等、詳しくは大分労働局雇用均等室までお問い合わせください 電話097-532-4025

## 均等・両立推進企業表彰を公募しています

### 対象

#### ☆均等推進企業部門☆

- ・女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組(ポジティブ・アクション)を企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいる。
- ・ポジティブ・アクションの取組として、女性の「採用拡大」「職域拡大」「管理職登用」または、「職場環境・風土の改善」について取り組んでいる。など

#### ☆ファミリー・フレンドリー企業部門☆

- ・育児・介護休業法を上回る育児・介護休業制度を規定しており、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等)
- ・企業として両立支援に取り組む方針を明確にしており仕事と家庭を両立して働き続けやすい企業風土がある。など

内容等、詳しくは大分労働局雇用均等室までお問い合わせください 電話097-532-4025

平成22年度表彰の応募期間は

平成22年3月31日までです

### 表彰の種類

- 厚生労働大臣最優良賞・優良賞
- 大分労働局長優良賞・奨励賞

### 選考及び決定の方法

応募書類の審査を行った後、雇用均等室がヒアリングを実施します。ヒアリング結果を基に、表彰基準を満たす企業の中から受賞企業を決定します。

### 応募方法

応募用紙は雇用均等室で配付しています。

特集

# 体制整備を急ぎましょう! 改正 労働基準法 4月1日施行



長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図ることを目的とする「労働基準法の一部を改正する法律」が、平成22年4月1日から施行されます。

以下、改正のポイントをご紹介します。労使がともにその趣旨・内容を十分に理解し、就業規則の改正や労使協定の締結等、必要な体制整備を行ってください。

## 労働基準法の改正ポイント

### 1 時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

(中小企業については、当分の間、適用が猶予されます)

#### (1) 1か月60時間を超える時間外労働は、50%以上

- 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が、現行の25%から50%に引き上げられます。(注1)
- ただし、中小企業については、当分の間、法定割増賃金率の引き上げは猶予されます。(注2)

(注1) 割り増し賃金率の引き上げは、時間外労働が対象です。休日労働(35%)と深夜労働(25%)の割増賃金率は、変更ありません。

(注2) 中小企業の割増賃金率については、施行から3年経過後に改めて検討することとされています。

#### (2) 割増賃金の代わりに有給休暇を付与する制度

- 事業場で労使協定を締結すれば、1ヶ月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引上げ分(25%から50%に引き上げた差の25%分)の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することができます。(注1)
- 労働者がこの有給の休暇を取得した場合でも、現行の25%の割増賃金の支払は必要です

(注1) 労働者が実際に有給の休暇を取得しなかった場合には、50%の割増賃金の支払が必要です。

#### 猶予される中小企業

	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または 50人以下
サービス業	5,000万円以下	または 100人以下
卸売業	1億円以下	または 100人以下
その他	3億円以下	または 300人以下

(注) 事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

### 2 割増賃金引上げなどの努力義務が労使に課されます

(企業規模にかかわらず、適用されます)

- 「時間外労働の限度に関する基準」が一部改正され、1日を超え3か月以内の期間、1年間について限度時間を超えて働かせる場合は、時間数や手続等について、労使で協定しなければなりません。(特別条項付き36協定)

平成22年4月1日以降に特別条項付き36協定を締結、更新する場合は、

- ① 限度時間を超えて働かせる一定の期間(1日を超え3か月以内の期間、1年間)ごとに、割増賃金率を定めること
  - ② ①の率を法定割増賃金率(25%以上)を超える率とするよう努めること
  - ③ そもそも延長することができる時間数を短くするよう努めること
- が必要となります。

### 3 年次有給休暇を時間単位で取得できるようになります

(企業規模にかかわらず、適用されます)

- 現行では、年次有給休暇は日単位で取得することとされていますが、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになります。
- 年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択することができます。

内容等、詳しくは、最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

## 心ひらいて

～大分県人権啓発コラムより～

### 誰もが大切にされる社会に

「娘と孫が、寝たきの78歳の親を放置したまま4泊5日の旅行に出かけ、死亡させた」「軽度の認知症の81歳の女性が息子から殴りつけるの暴行を受け、食事がのどを通らなくなり、悩んだあげく自殺を図った」

今、高齢者への虐待問題が深刻さを増しています。

人は年齢を重ねると、体の自由がきかなくなったり、もの覚えが悪くなったりして、若いころのようにはいかなくなるものです。寝たきりで介護が必要なこともあります。しかし、こうした「老い」は誰にでも訪れるものです。

現在高齢者と呼ばれている方は、それぞれ戦中戦後の厳しい時代の中、必死に家族を守り、今日の社会づくりに貢献してきた人たちです。

身近な高齢者の歩んできた道に思いをめぐらせ、個人の尊厳や長寿についても一度ゆっくり考えてみませんか。

労働トピックス

# 大分県労働委員会委員に辞令交付



(辞令を交付された委員の皆さん 中央は広瀬勝貞県知事)

1月28日、大分県労働委員会の第41期委員の辞令交付式及び退任委員への感謝状贈呈式が県庁において行われました。

退任委員への感謝状贈呈式では、退任する富川盛郎(公益委員)、曾根崎和人(同)、戸高佳到(労働者委員)、宗安勝敏(同)、峯山久人(使用者委員)の5氏に広瀬勝貞大分県知事から感謝状が贈呈されました。



(退任者に感謝状贈呈)

続く第41期委員の辞令交付式では、委員全員に広瀬知事から任命辞令が交付されました。

広瀬知事からは「雇用においては就業形態がパートタイムや派遣労働者の増加など多様化が進み、労働環境が大きく変化する中、労使紛争は複雑多様化してきており、労働委員会の役割は益々重要となっている。今後とも県内労使関係安定のために期待申しあげる」とあいさつしました。

また、同日開催された大分県労働委員会臨時総会において、会長に麻生昭一氏(公益委員)、会長代理に宇野稔氏(同)がそれぞれ選任されました。

## 第41期委員 (敬称略)

◎会長 ○会長代理

### 公益委員

- 麻生 昭一 (再任) ◎
- 宇野 稔 (再任) ○
- 岩尾 允子 (再任)
- 佐藤 トモコ (新任)
- 須賀 陽二 (新任)

### 労働者委員

- 嶋崎 龍生 (再任)
- 米田 正規 (再任)
- 村田 正利 (再任)
- 野上 恵子 (新任)
- 安東 伸彦 (新任)

### 使用者委員

- 大塚 伸宏 (新任)
- 赤松 健一郎 (再任)
- 川崎 裕一 (再任)
- 杉原 正晴 (再任)
- 田北 裕之 (再任)

任期 平成22年1月28日  
～平成24年1月27日

# 大分県労連 結成20周年記念レセプション

1月30日、大分県労働組合総連合(阿部峰子議長)は大分市のコンパルホールにおいて大分県労連結成20周年記念レセプションを開催しました。

主催者の阿部議長は「これまで引き継いできた県労連運動をさらに発展させ、30周年に向けてがんばろう」とあいさつ。続いて、小田川義和全



労連事務局長、関恵子県労政福祉課長、堤栄三県議会議員が祝辞を述べました。

(阿部峰子議長)





【執筆】  
社会保険労務士  
**轟 憲人**  
(轟社会保険  
労務士事務所)

## 労務管理アドバイス 大分県社会保険労務士会

### 中小企業における改正労基法への対応について

今年 4 月 1 日に労働基準法の改正施行が予定されています。皆様の会社でも就業規則など諸規定の見直しに取り組まれていることと思います。

今回は、この法改正の中でも特に中小企業(※)の方々にとって必要な部分の就業規則の変更などのポイントをご説明します。

中小企業の方々にとって就業規則の変更等が必要な項目は、「年次有給休暇(以下、年休と略します。)の時間単位付与」です。これまでは、年休と言えば労働者に十分な休息を与えるという観点から、分割取得は行政解釈上半日単位までとなっていました。それが今回の改正によって時間単位での年休取得が「可能」となりました。この「可能」というのがポイントで、時間単位での年休を付与するためには労働者の過半数代表者等との協定(以下、労使協定と言います。)を締結することが必要です。

この労使協定には、

- ①時間単位年休の対象労働者の範囲(社員全員or部門を限るなど)
- ②時間単位年休の取得可能日数(5日以内で定めます)
- ③時間単位年休の1日の時間数

これは、年次有給休暇1日が何時間分の労働時間に当たるかを定めるもので、時間未満(例30分、15分等)は切り上げる必要があります。たとえば1日の所定労働時間が7時間30分と定められている会社では30分を切上げて「年次有給休暇1日＝8時間」と定めます。

- ④1時間以外の時間を単位とする場合は、その時間数(例：3時間単位で与える等)を定める必要があります。

次に労務管理をする側としては、年休管理台帳を少し工夫する必要があります。

1日の所定労働時間が仮に8時間の会社で年休の残日数が10日間ある社員さんの場合、時間単位年休を②により5日間取れると定めると、年休管理台帳では「5日」+「40時間」の年休と記載して管理することが必要になってきます。時間単位で合計14時間取得した場合、年休の残日数(残時間)は「5日」+「26時間」となります。ここで重要な点は、きちんと時間単位で年休取得した場合と、1日単位で取得した日数を区分して管理する必要があるということです。

この例では、14時間取得していますから8時間＝1日と扱って「4日」+「34時間」としても変わりがないようですが、前述の協定により時間単位年休を取得できる日数は5日と定めていますから年休の取得を別々に管理しておかなければならないということです。

また、年休の時間単位取得を会社で実施する場合は就業規則にもその旨を記載し、変更届を行う必要があります。これは、休暇に関する事項が就業規則の絶対的必要記載事項に該当するからです。その場合は、前述の労使協定で掲げているような内容を記載します。

年休の時間単位での取得を「可能」とするためには以上のような手続きと管理を必要とするため、労務管理を行う立場からすれば煩雑です。しかし、労働者にとっては時間単位での年休取得は仕事と生活の調和という観点からは制度として有意義なものと思われます。

次に、時間外労働の削減についての「努力義務」です。これも企業規模を問わず適用となっています。法定時間外労働を行わせる際に労働基準監督署への届け出が必要な労使協定(労基法36条の協定、以下、36協定と言います。)を

締結しますがその協定には、時間外労働を行わせることができる「限度時間」というものが定められています。原則として1ヶ月45時間、1年間360時間等です。従前からこの限度時間をさらに超えて、「特別な事情」がある場合臨時的にその限度時間を超える「特別条項付き36協定」を締結することができることになっています。

今回の改正では、この「限度時間」を超える時間外労働について

- ①一定の期間(1日を超え3ヶ月以内の期間、1年間)ごとに、割増賃金を定めること
  - ②法定割増率(25%以上)を超える率とするよう「努める」こと
  - ③時間外労働をできるだけ短くするよう「努める」こと
- が定められました。

この「特別条項付き36協定」を締結している会社では注意が必要です。努力義務とはいえ労働基準監督署への36協定提出の際この改正点について、実施されているか等を確認される場合もあるかと思われます。また、努力義務はいずれ義務化されるということが法律の常ですから早めの対策も決して無駄にはなりません。

今回は、中小企業の方々にとって特に重要と思われる労働基準法の改正についてご説明いたしました。今適用を猶予されている時間外割増率の引き上げについても、今回の施行から数年後適用となる可能性もありますので、適用猶予の部分も含めご検討いただきたいと思います。

#### ※中小企業

- 小売業……………資本金5千万円以下  
又は従業員50人以下
- サービス業………資本金5千万円以下  
又は従業員100人以下
- 卸売業……………資本金1億円以下  
又は従業員100人以下
- その他……………資本金3億円以下  
又は従業員300人以下



主要労働経済指標

項目 年月	賃金の動き						労働時間の動き					
	現金給与総額(円)		定期給与(円)		特別給与(円)		総実労働実時間 (時間)		所定内働実時間 (時間)		所定外労働実時間 (時間)	
	全国	大分県	全国	大分県	全国	大分県	全国	大分県	全国	大分県	全国	大分県
19年平均	377,731	316,296	299,782	256,612	77,949	59,684	154.2	157.8	140.8	144.8	13.4	13.0
20年平均	379,497	315,010	300,694	256,327	78,803	58,683	153.0	156.9	140.1	144.5	12.9	12.4
21年平均	355,223		288,478		66,745		147.3		136.4		10.9	
20年12月	715,290	591,269	297,992	254,118	417,298	337,151	149.7	153.3	137.8	142.4	11.9	10.9
21年1月	297,734	249,481	288,055	245,442	9,729	4,039	139.7	147.3	129.0	136.8	10.7	10.5
2月	292,957	248,968	289,008	248,418	3,949	550	143.5	148.6	133.4	138.4	10.1	10.2
3月	301,623	259,075	288,010	252,992	13,613	6,083	145.3	155.8	135.0	144.8	10.3	11.0
4月	299,064	260,995	290,619	253,081	8,445	7,914	152.4	160.5	141.7	148.4	10.7	12.1
5月	296,908	253,182	285,894	251,364	11,014	1,818	140.4	147.3	130.2	137.1	10.2	10.2
6月	513,651	477,233	287,970	256,560	225,681	220,673	152.6	159.9	142.3	150.4	10.3	9.5
7月	405,749	327,947	288,002	247,095	117,747	80,852	154.7	160.9	143.9	150.1	10.8	10.8
8月	299,397	254,535	287,510	247,815	11,887	6,720	144.5	154.1	133.9	141.8	10.9	12.3
9月	293,436	247,819	287,977	246,927	5,459	892	147.1	155.3	136.0	141.5	11.1	13.8
10月	295,889	250,015	289,525	248,149	6,364	1,866	149.7	156.7	138.0	143.1	11.7	13.6
11月	311,172	294,504	289,405	250,694	21,767	43,810	149.7	157.3	137.9	143.7	11.8	13.6
12月	655,229	508,776	289,841	248,227	365,388	260,549	148.0	156.9	135.9	143.6	12.1	13.3
22年1月	298,773		288,045		10,728		140.9		129.4		11.5	

資料出所

(全国) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(規模30人以上)  
(大分県) 県統計調査課「毎月勤労統計調査地方調査」(規模30人以上)

項目 年月	一般職業紹介状況(学卒除く。パート含む)				消費者物価指数 (総合)17年=100		鉱工業生産指数 (季調済)17年=100 ※年指数は原指数		1世帯当り(勤労者世帯) 家計消費支出(円) 農林漁家世帯を含む	
	新規求人倍率 (季節調整値)		月間有効求人倍率 (季節調整値)		全国	大分市	全国	大分県	全国	大分市
	全国	大分県	全国	大分県	全国	大分市	全国	大分県	全国	大分市
19年平均	1.52	1.48	1.04	1.03	100.3	100.3	107.4	112.1	323,459	309,661
20年平均	1.25	1.21	0.88	0.86	101.7	101.7	103.8	107.0	324,929	326,678
21年平均	0.79	0.81	0.47	0.48	100.3	101.2	80.5		319,060	302,563
20年12月	1.05	0.90	0.73	0.63	101.3	101.7	84.4	78.9	365,435	414,849
21年1月	0.92	0.80	0.67	0.57	100.7	101.3	75.8	73.0	321,732	358,868
2月	0.77	0.76	0.59	0.53	100.4	101.1	69.5	71.8	295,494	331,899
3月	0.76	0.86	0.52	0.51	100.7	101.2	70.6	78.4	344,643	337,670
4月	0.77	0.85	0.46	0.49	100.8	101.4	74.8	84.1	344,514	303,695
5月	0.75	0.84	0.44	0.48	100.6	101.6	79.1	88.6	317,195	263,929
6月	0.76	0.82	0.43	0.46	100.4	101.4	80.9	95.3	299,439	259,794
7月	0.77	0.83	0.42	0.46	100.1	101.1	82.6	93.8	316,623	263,392
8月	0.76	0.77	0.42	0.44	100.4	101.6	83.9	95.9	318,067	309,196
9月	0.79	0.80	0.43	0.45	100.4	101.2	85.7	101.4	301,796	247,025
10月	0.78	0.85	0.44	0.47	100.0	101.1	86.1	103.5	306,399	265,776
11月	0.80	0.78	0.45	0.43	99.8	100.8	88.0	103.3	303,564	347,830
12月	0.87	0.79	0.46	0.44	99.6	100.6	89.7	102.7	359,254	341,680
22年1月	0.85	0.83	0.46	0.46	99.4	100.1	92.1		321,633	289,479

(注) ●\*は速報値・空欄は未公表

●一般職業紹介状況の月次は季節調整値(平成20年12月以前の数値は新季節指数により改訂されている。年平均は原数値)

# 必ずチェック 最低賃金

## 大分県最低賃金(地域別)

【効力発生日 平成21年10月1日】

(1時間) **631**円

## 産業別最低賃金

【効力発生日 平成21年12月25日】

(1時間)

鉄鋼業 .....	760 円
電子部品・デバイス・電子回路、電気..... 機械器具、情報通信機械器具製造業	694 円
各種商品小売業.....	677 円
非鉄金属製造業.....	754 円
自動車・同附属品製造業、船舶製造 .....	745 円
・修理業、船用機関製造業	
自動車(新車)小売業.....	703 円

賃金、残業、退職、解雇など仕事、職場の悩み、トラブルは、まずご相談ください

# 大分県労政・相談情報センター

相談専用電話      フリーダイヤル      **0120-601-540**  
 携帯・公衆電話用      **097-532-3040**

月～金曜日の毎日8:30～17:15  
(祝日、年末年始を除く)

大分市大手町3-1-1 県庁舎本館1F

労働問題全般の相談を受付けます

相談は来所または電話です

予約は不要、相談料は無料です

県職員が直接相談を受けますので秘密厳守です

非正規雇用問題の専用ダイヤルも開設しています。

## 非正規雇用相談専用ホットライン

専用電話 **097-506-3351**

受付時間は労働相談と同じです。

県下各地での無料相談会もご利用ください

### ★特別巡回労働相談★

県内各地で毎月1回 午後1時15分～午後4時15分  
弁護士や社会保険労務士の直接相談

4月28日(水)  
大分市 大分文化会館

5月20日(木)  
別府市 別府ニューライフプラザ

### ★労働なんでも相談★

県内各地で毎月1回 午前11時～午後3時  
県職員の直接相談

5月13日(木)  
国東市 県国東総合庁舎



「Web労働おいた」へのご意見・ご感想をお寄せください。

大分県商工労働部労政福祉課  
〒870-8501大分市大手町3-1-1  
TEL097-506-3354/FAX097-506-1827  
E-mail:a14530@pref.oita.lg.jp



Web労働おいた  
<http://www.pref.oita.jp/site/oitarodo/rodoioita-0000.html>  
おいたの労働  
<http://www.pref.oita.jp/site/oitarodo/>