

発行者
社会保険労務士まつもと事務所
社会保険労務士 松本陽子

TEL 0480-25-0378
FAX 0480-53-6432

<https://matsumoto5.com>

まつもと事務所の

げんき便り

平成二十二年五月

第十四号

(五月十七日発行)



☆ ご挨拶 ☆

四月は肌寒い日が続き、いつになったら暖かくなるのだろうと思いましたが、徐々に、春らしい暖かさとなり、時には夏が間近にきていることを思わせる日もできました。

また、近頃は新緑がまぶしい、過ごしやすい日が続いています。

充実した時間をお過ごし下さいますよう。



法律の変わりめ

雇用保険が改正されました。

平成二十二年四月一日から、雇用保険被保険者となる人の条件が変わりました。

「三十一日以上雇われる予定」があり、一週間の勤務時間合計が二十時間以上の場合、雇用保険に加入しなければなりません。(改正前は、雇用の見込み期間は六か月以上となっていました。)

また、雇用保険の料率についても労働者負担〇・六%、事業主負担〇・九五%にアップしています。(一般の事業の場合)



☆ まつもと事務所からのご連絡 ☆

○少し前になりますが、男女共同参画局の依頼により、局発行の冊子「共同参画」の「リレートーク」という欄に、男女共同参画に関するちょっとした文章を寄稿しました。男女共同参画局のホームページにも掲載されていますので、お時間があるときにでもお読みいただければ幸いです。

※URLは、以下のとおりです。

http://www.gender.go.jp/main_contents/category/kyodo/201003/20103.pdf

グーグル検索で「内閣府男女共同参画」HPを検索→「総合情報誌共同参画」→「2009年度」→「第22号:2010年3月号」→「リレートーク」の順にクリックして頂くと(又はHPの右上に掲載されているPDFファイルの27ページ)にてご覧頂けます。

出産や子の養育に関する代表的な法令は、労働基準法の産前産後休暇と、育児介護休業、男女雇用機会均等法といえるでしょう。労働基準法は戦後間もない昭和二十二年に実施されましたが、育児介護休業法は、それよりかなり後の平成四年四月から実施されました。私が社労士業務に携わるようになったのは平成十三年で、法律の実施から九年がたっていました。育児休業を取得せずに退職する女性も思っていたよりも多く、また、男性の育児休業取得者はほとんどいないことを、実務で実感しました。

働く人の意識や、

出産・育児に関する法律の話①

育児・介護休業法の改正が近いため、今月から数回にわたり、妊娠・出産・育児休暇などの法令の注意点を記載する予定です。

雇用情勢も変化して、

今年の六月三十日も改正が行われます。今回は、すでに法律で定められている出産育児時期に関する規定のポイントを挙げてみたいと思います。

妊娠・出産を理由に解雇することとはできるか

まず、妊娠・出産・産前産後休業や育児休業を取ったこと、等を理由に解雇したり、不利益な取扱い（例・賃金を下げる等）をすることは禁止されています。また、妊娠中の女性労働者に対する解雇は無効となります（妊娠出産等以外の解雇理由を会社が証明できれば別です）。現在では当たり

前のように感じますが、

就職セミナーの講師をした際に、妊娠を理由に辞めさせられた、という相談を受けることがあり、法律が浸透していないと感じることがあります。会社は、妊娠婦に対する必要な措置を正確に把握しましょう

会社は、「妊娠中に何かあったら責任が取れない」と考えて解雇等をしてしまうケースもあるようです。妊娠中の保健指導・健康診査のために必要な時間を与えること等、事業主が行わなければならない事は、法律に明記されています。会社の義務となる範囲をしっかりと把握して、法律違反となるような解雇等は避けたいものです。



いじばの花束

『アンチエイジングではなくて、ウィズエイジングで進みましょう』

友人からの手紙のコメントです。「そ、それでいいよね〜」、思わず同意♪

歳を重ねることに、「アレがソレでコウなって・・・」代名詞が増えつつある今日この頃ですが、そんな自分を受け入れつつ、ウィズエイジング（＝歳と共に）で進んでいけたらいいかなあ。そんな気持ちにしてくれたヒトコトです。

秘するが花 第十回（最終回）

結婚式やお目出度いときに歌われる「高砂」と「鶴亀」の歌をご披露し、まとめとさせていただきます。ありがとうございます。

「高砂や。この浦舟に帆をあげて。この浦舟に帆をあげて。月もろともに出汐（いでしお）の。波の淡路の島影や。遠く鳴尾（なるお）の沖過ぎて。はや住の江に着きにけり。はや住の江に着きにけり」。

「庭の砂は金銀の。庭の砂は金銀の。玉を連ねて敷砂（しきたえ）の。五百重（いおえ）の錦や瑠璃（るり）のとぼそ。しゃこの行桁（ゆきげた）瑠璃（めろう）の橋。池の汀（みぎわ）の鶴亀は。蓬萊山（ほうらいさん）もよそならず。君の恵みぞ有難き。君の恵みぞ有難き」

越谷市男女共同参画支援センター登録団体

a i（あい）グループ代表

社会保険労務士 横山清春

＜社会保険労務士 横山清春氏のご紹介＞

全 10 回に渡り、寄稿頂いた横山清春氏の「秘するが花」は、今回が最終回です。「『秘するが花』は、どんな方が書いているんですか？あの文章が好きで一番初めに読んでますよ」という感想も届きました♪。不定期な発行にもかかわらず発行の都度、次回原稿をお送り頂いた横山氏に、心よりお礼申し上げます。

また、寄稿の際は、ご自身の事務所名の記載はしないでとおっしゃられるなど、まさに「秘するが花」な方ですが、最終回のため、こちらからお願いして、記載させていただくことにしました。

事務所名 横山社会保険労務士事務所

所在地 〒343-0015

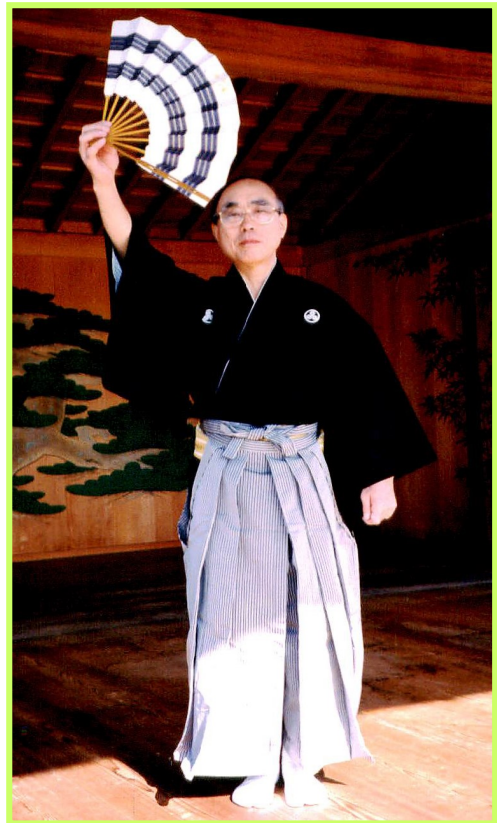
越谷市花田1-33-36

電話・fax 048-964-8178

社労士の年金勉強会のリーダーもされています。その際は、外国のお菓子を持参されるなどハイカラな一面もお持ちの、いつも穏やかな優しい方です。

横山氏の能楽の写真もあわせて掲載致します。

本当にありがとうございました。





働く人の法律問答

…会社都合で休ませる場合の休業手当とは？…



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：昨年は、100年に1度の不況と言われたりしていたけど、社長の集まりでも、業種によっては、とても厳しい経営環境だという話が出たりしますよ。中には「休業手当」を払って従業員に休んでもらってる、という社長もいます。前回、新型インフルエンザの件で「会社都合で休ませた場合は、『休業手当』として給料の約6割の支払が必要」だって話を聞きましたが、この不況で、仕事が少なくなっても休んでもらう場合も「会社都合」で休ませたことになるのかい？

マツ社労士：学説や判例では「会社の責任の範囲は相当広い」という見方をしています。会社が意図して休ませる場合も、経営難で仕方なく休ませる場合も「会社都合」になる、という考え方が一般的です。天災などの不可抗力な理由で事業の運営が困難となってしまったり、伝染病にかかって法律で自宅待機が義務づけられている場合などの「使用者にはほぼ責任がない」状態でなければ、会社都合となると考えてよいでしょう。

タケ社長：経営責任は経営者にあるから、労働者に何も支払わないってことは、経営責任を負わせていることになってしまうんですね。何も支払わないことや、休業手当未満の金額を支払うことではダメだっていう考え方ですね。

マツ社労士：はい、そうです。なお、法律でどういうケースが「会社都合」となるのか、については書かれていませんので、従業員の方を休ませるような場合には、個別に判断し、労使トラブルに発展しないように対応していく必要があります。

タケ社長：従業員も生活があるからねえ。それも含めて、どう舵取りをしていくか、、、。今のような経済状況では、つくづく経営者の責任の重さを感じるよ。。。とにかく、不安に思ったことは早めに相談しますね。

編 集 後 記

ゴールデンウィークはとても良い天気でしたが皆さんどのような過ごし方をされましたか？私はクラシックのコンサートへ行ったり、映画「のだめカンタービレ」を観たり、仕事の合間に音楽を聴いたり、音楽を傍らに過ごしたGWでした。そして「健康的にダイエット」すべく、ウォーキング&ジョギングを開始。お気に入りのクラシック「アルルの女」と「カルメン」を聴きながら、近所の公園で歩いたり走ったり。今は気温・湿度とも程よく、新緑がきらきらしていて、その中で体を動かすのはとても気持ちよくて、ハイキングや登山を趣味にしている方の気持ちがちよっぴり理解できた気がします。