

【2011年2月2日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／第5号 ■

♪♪ 目次 ♪♪

【トピックス】

1. 今月の雇用情勢
2. 今月の助成金：
(5)「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」のご案内
3. 労働者の労働条件の確保・改善のために：
(4)就業規則についての留意点

【最近の動き】

- ▼菅総理から事業主の皆様へのメッセージ
- ▼最近の中央労働委員会の主要命令を紹介します

【トピックス1】 今月の雇用情勢

1月28日に公表された12月の完全失業率は前月より0.2ポイント低下して4.9%、有効求人倍率は前月と同水準の0.57倍となりました。

学校を卒業しても就職できない若者の失業者は、前年に比べ4万人増え14万人となるなど厳しい状況が続いています。

このように雇用情勢は、持ち直しの動きが広がりつつありますが、依然として厳しい状況にあります。

【労働力調査】

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.htm> (総務省)

【一般職業紹介状況】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000zu5i.html>

【トピックス2】 今月の助成金

(5) 「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」のご案内

【制度の概要】

6カ月を超える期間継続して受け入れている派遣労働者を、契約期間の終了日までに直接雇い入れた事業主に対して、奨励金を支給する制度です。これは、労働者派遣契約の終了前に派遣先への直接雇用を促すことにより、雇用を安定させるためのものです。

【支給額】

期間を定めない労働契約で雇い入れた場合

- ・最大で中小企業 100万円、大企業 50万円

6カ月以上の期間を定める労働契約で雇い入れた場合

- ・最大で中小企業 50万円、大企業 25万円

※詳しくは、下記サイトをご覧ください。最寄りのハローワークまたは都道府県労働局にお問い合わせください。

【派遣労働者雇用安定化特別奨励金のご案内】

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other34/dl/03.pdf>

【トピックス3】 労働者の労働条件の確保・改善のために

(4) 就業規則についての留意点

企業の労務管理に役立つように、雇い入れ時から退職時までの法律や実務の基礎的な知識を解説していきます。今回は、就業規則について解説します。

(1) 就業規則とは

<ポイント> 常時10人以上の労働者を使用する事業場は、必ず就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出なければなりません（労働基準法第89条）。

職場において守るべき規律や共通の労働条件を定めたものが「就業規則」です。就業時間、賃金など職場のルールを定め、それを守ることで労働者が安心して働け、

無用のトラブルを防ぐことができます。このように、就業規則の役割は重要で、常時 10 人以上の労働者を使用する事業場は、作成と労働基準監督署長への届け出が義務付けられています。（「労働者」には、パートタイマーやアルバイトなども含まれます）

（２）就業規則に関する手続きについて

＜ポイント＞ 就業規則を作成するときには労働者代表の意見を聴く必要があります（労働基準法第 90 条）。

就業規則に関する手続きについて、使用者が留意すべきことは以下の通りです。

- ☆ 就業規則には、以下の事項は必ず記載しなければなりません（労働基準法第 89 条）。
 - ・ 始業および終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替勤務制の場合の就業時転換（交替制）に関する事項
 - ・ 賃金に関する事項、退職に関する事項
- ☆ 就業規則の作成・変更をする際には必ず労働者代表の意見を聴かなければなりません（労働基準法第 90 条）。
 - ※「労働者代表」とは、(1)事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合(2)そのような労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者とされています。
- ☆ 就業規則の内容は法令や労働協約に反してはなりません（労働基準法第 92 条、労働契約法第 13 条）。
- ☆ 就業規則は、作業場の見やすい場所に常時掲示するか備え付ける、配布するなどの方法により労働者に周知させなければなりません（労働基準法第 106 条）。

※詳しくは、最寄りの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署までお問い合わせください。

【就業規則作成のためのモデル就業規則】

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/model/>

【最近の動き】

□■ 菅総理から事業主の皆様へのメッセージ ■□

1月18日に発表した平成22年度新卒者等の内定状況は、高卒予定者で70.6%（平成22年11月末現在）、大卒予定者で68.8%（平成22年12月1日現在）となっており、特に、大卒予定者の内定率は、過去最低の水準となるなど、厳しい就職環境となっております。

こうした中、平成23年1月21日に菅総理から、意欲と能力のある若者が、就職できないということは、国家・社会にとっても大きな損失であり、企業の皆様には、未内定の学生のために求人をご提出いただき、積極的な採用をお願いしたいという、メッセージが出されました。

<菅総理からのメッセージは、こちらを是非ご覧ください>

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000010vg9-img/2r98520000010vkv.pdf>

企業の皆様におかれましては、採用計画を再度ご検討いただき、新卒者専門の支援を行う新卒応援ハローワークや最寄りのハローワークへ、一人でも多くの求人の提出をお願いします。

詳細については以下をご覧ください。

【高校・中学新卒者の就職内定状況（平成22年11月末現在）】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000010eg0.html>

【大学等卒業予定者の就職内定状況（平成22年12月1日現在）】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000010f10.html>

【新卒応援ハローワークのご案内】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000sf7z-img/2r9852000000sfec.pdf>

【ハローワークの所在案内】

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

【卒業前最後の集中支援について】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000010vg9.html>

□■ 最近の中央労働委員会の主要命令を紹介します ■□

中央労働委員会が出された最近の主要命令を紹介します。

○平成 22 年（不再）第 14 号不当労働行為再審査事件（平成 22 年 12 月 14 日）

派遣労働者を直接雇用する方針を決めていた会社は労組法 7 条の「使用者」とみなすことができ、団体交渉に応じなかったのは不当労働行為に当たる。しかし、その後の団交には全て応じており、救済利益はないとした。

【報道発表資料】

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/houdou/futou/dl/shiryo-01-368.pdf>

【過去の主要命令】

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/meirei/index.html>

【中央労働委員会の概要】

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/index.html>

【厚生労働省からのお知らせ】

～ 従業員 101～300 人企業の事業主の皆さま ～

次世代を担う子どもたちを育成する環境づくりのための「一般事業主行動計画」の策定・届出はお済みでしょうか？

策定が義務付けられる平成 23 年 4 月まで、いよいよあと 2 カ月です！

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるため、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という）が平成 15 年に制定され、国、地方公共団体、企業、国民がそれぞれの立場で取組を進めていくこととされています。

現在、次世代法に基づき、301 人以上の従業員を雇用する企業は、仕事と子育ての両立を図るための「一般事業主行動計画」の策定、都道府県労働局への届出、公表および従業員への周知を図ることが義務付けられています。

さらに、この4月には、改正次世代法が施行され、従業員数が101人以上300人以下の事業主にも、この「一般事業主行動計画」の策定・届出および公表と労働者への周知が義務付けられます。

仕事と子育ての両立を支援するため、雇用環境を整備することは、優秀な人材の確保・定着、生産性向上や業務の効率化にもつながり、人事戦略や企業経営戦略として、積極的に位置付けることができます。

改正法が施行される4月まで残すところ、あと2カ月となりました。

対象となる事業主の皆さまは、早急に策定・届出の準備に取り掛かっていただきますようお願いいたします。

従業員が301人以上の企業でも、計画の策定・届出、公表・周知を行っていない場合は、至急の取組をお願いします。

【一般事業主行動計画とは】

従業員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従業員も含めた多様な働き方の導入などを進める際の(1)計画期間 (2)目標 (3)目標達成のための対策、を定めるものです。

【詳細はこちら】

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

(「モデル行動計画」や届出様式をダウンロードできます)

【お問い合わせ】(最寄りの都道府県労働局雇用均等室へ)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>

別刊第12号(2010年11月26日発行)でお知らせした埼玉労働局のホームページに
掲載中の大学新卒者(平成23年3月卒業予定)の「学生情報」を追加(埼玉工業大学、
日本工業大学の2校)しました。現在の掲載大学は4校です。面接のリクエスト等がありましたら、大学の担当者へ直接ご連絡ください。

<http://www.saitama-roudou.go.jp/seido/shushoku/daigaku.html>

社会保険、労働保険関係手続のオンラインによる電子申請は「電子政府の総合窓口(e-Gov(イーガブ))」から行うことができます。

＜「電子政府の総合窓口(e-Gov)」トップページ＞

<http://www.e-gov.go.jp/index.html>

★配信停止の手続き <https://krs.bz/roumu/m?f=8>

★バックナンバー <http://merumaga.mhlw.go.jp/backnumber/index.html>

★登録に関するお問い合わせ <https://krs.bz/roumu/m?f=11>

★メルマガの内容に関するお問い合わせ（厚生労働省ホームページ「国民の皆様の声」へリンク） <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

★編集：厚生労働省

- 当メールマガジンは外部の電子メール配信サービスを利用しています。
 - 登録していないにもかかわらず本メールが配信された場合は、他の方が間違えて登録した可能性がありますので、配信停止の手続きをお願いします。
 - 当メールマガジンの送信元アドレスは送信専用となっています。
 - 携帯メールなどには対応しておりません。
 - 可能であれば等幅フォントにてご覧ください。
 - 当メールマガジンの内容の全部または一部については、私的使用または引用など著作権法上認められた行為として、出所を明示することにより、引用、転載、複製を行うことができます。
-

＜新着情報／緊急情報配信サービスのご案内＞

厚生労働省では、厚生労働省ホームページの新着情報欄、緊急情報欄に掲載された情報をメールにて配信するサービスを行っています。併せてご利用ください。

□お申し込みはこちら <http://www.mhlw.go.jp/shinchakukinkyu/index.html>

＜ツイッターのご案内＞

厚生労働省では、インターネット上のミニブログサービス「ツイッター」で、国

民の皆さまにつぶやいています。併せてご利用ください。

□お申し込みはこちら <http://twitter.com/MHLWitter>

<メールマガジン労働情報のご案内>

（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）では、調査研究に関する情報や雇用・労働分野の最新ニュースを、週2回（水曜日と金曜日）、無料で配信しています。併せてご利用ください。

□お申し込みはこちら <https://www.jil.go.jp/kokunai/mm/jmm.htm>

=====