

【2011年9月7日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／第12号 ■

目次

【トピックス】

1. 東日本大震災関連の雇用・労働関係の支援策について
2. 今月の雇用情勢
3. 10月1日から求職者支援制度がスタートします
4. 「中小企業を経営されている方へ」（ウェブページ）を開設しました
5. 労働時間と休憩・休日についての決まり

【最近の動き】

- ▼ 「平成23年版厚生労働白書」を公表しました
- ▼ 「有期労働契約に関する議論の中間的な整理」を取りまとめました
- ▼ 9月は障害者雇用支援月間です

【厚生労働省からのお知らせ】

- ◆ ハローワークのサービスに関するアンケートにご協力ください
- ◆ 労災保険給付関係請求書などのOCR帳票がダウンロードできます
- ◆ 社会保険、労働保険関係手続きのオンラインによる電子申請

【トピックス1】 東日本大震災関連の雇用・労働関係の支援策について

今回の地震で被災された事業主、労働者の方への支援策を一覧にしたウェブページとリーフレットを作っています。このたび、情報を分かりやすく的確に伝えることを目的にウェブページの見直しを行いました。ぜひ、お役立てください。

【雇用についての企業への支援措置】

http://www.mhlw.go.jp/shinsai_jouhou/koyou.html

【労働基準法などの適用、雇用の安定についての要請など】

http://www.mhlw.go.jp/shinsai_jouhou/roudouki_jun.html

【厚生労働省における東日本大震災関連支援策全般についてはこちら】

http://www.mhlw.go.jp/shinsai_jouhou/index.html

東日本大震災で被災された方々の就労支援、雇用創出を促進するための「被災者等就労支援・雇用創出推進会議」で推進する「『日本はひとつ』しごとプロジェクト」については以下をご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shigoto.html

※これらの情報を必要とされている方への転送などを歓迎します。

【トピックス2】 今月の雇用情勢

8月30日に公表された7月の完全失業率は前月より0.1ポイント上昇して4.7%、有効求人倍率は前月より0.01ポイント上昇し0.64倍となりました。

このように雇用情勢は、依然として厳しい状況にあります。さらに、東日本大震災や急激な円高の雇用への影響について注意が必要です。

※完全失業率については、今回の震災の影響により、岩手県、宮城県、福島県以外の調査票を使って集計されています。

【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/2r9852000001md0z.html>

【トピックス3】 10月1日から求職者支援制度がスタートします

雇用保険を受給できない求職者の方を対象として、10月1日から「求職者支

援制度」がスタートします。

これは、現在行われている「緊急人材育成支援事業」を踏まえて恒久制度化して実施するものです。

この制度の主な特徴は、次の通りです。

- 職業訓練が受講できる
- 訓練期間中および訓練終了後も、ハローワークが積極的な就職支援を行う
- 一定の要件を満たす受講者に、訓練期間中、安心して受講できるよう給付金を支給する

また、この制度により認定を受けた職業訓練実施機関には、国から奨励金が支給されます。

詳しくはこちらへ【求職者支援制度】

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/kyushokusha_shien/index.html

【トピックス4】

「中小企業を経営されている方へ」（ウェブページ）を開設しました

厚生労働省では、中小企業の経営者や人事労務担当者向けに、雇用・労働関係の助成金をはじめとする支援策や、労働法・社会保険制度の概要を分かりやすく整理したウェブページ「中小企業を経営されている方へ」を開設しました。

◆URL（「お気に入り」へ登録ください）

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/chushoukiyou/index.html

<「中小企業を経営されている方へ」の主な内容>

◎助成金等の支援策をお探しの方へ

- ・人を雇い入れたい・創業したい
- ・雇用を維持したい
- ・従業員の能力を高めたい
- ・職場環境を整備・改善したい
- ・従業員の再就職を支援したい

◎基本的な労働法制度・社会保険等についてお調べの方へ

- ・採用・選考時のルール
- ・人を雇うときのルール
- ・労働条件・職場環境に関するルール
- ・労働契約の終了に関するルール
- ・さまざまな雇用形態

◎中小企業支援策全般をお調べの方へ（関係省庁・機関へのリンク）

自分の条件に合った支援策や、探している制度・助成金の名称が分からない場合でも探しやすい構成としています。分野別の政策（担当部局）ごとのウェブページとともに、情報検索にお役立てください。

【トピックス5】労働時間と休憩・休日についての決まり

企業の労務管理に役立つよう、労働者の雇入れ時から退職時までの法律や実務の基礎的な知識を順に解説します。

今回は、労働時間と休憩・休日のルールについて解説します。

（1）労働時間について

〈ポイント〉

労働者の労働時間の長さは、労働基準法で以下のように規制されています。

- (i) 1日8時間、1週間40時間を超えてはなりません（法定労働時間法32条）。
- (ii) 上記の時間を超えて労働者を働かせる場合は、使用者（※）は事前に労働者の過半数の代表者または労働組合との間で「時間外労働・休日労働に関する協定」（36協定）を締結し、所轄の労働基準監督署へ届けなければなりません（法36条）。
- (iii) 36協定を締結しても、延長できる労働時間には上限（原則週15時間、月45時間）があり、協定の内容は、これに適合するようにならなければなりません。
- (iv) 使用者が労働者に時間外労働をさせた場合には、割増賃金を支払う必要があります。割増率は次の通りです。
 - ・時間外労働＝25%以上
 - ・午後10時から翌日午前5時までの深夜労働＝25%以上

- ・ 時間外労働かつ深夜労働＝50%以上

※労働基準法上の「使用者」とは、事業主または事業の経営担当者、その他その事業の労働に関する事項について事業主のために行為するすべての者をいいます。

(2) 休憩・休日について

〈ポイント〉

- (i) 使用者は、労働者の1日の労働時間が6時間を超える場合には、少なくとも45分、8時間を超える場合には60分の休憩を与えなければなりません（法34条）。
- (ii) 休憩時間の過ごし方は労働者の自由に委ねなければなりません。
- (iii) 使用者は労働者に少なくとも週1日、あるいは4週間を通じて4日以上の日を確保しなければなりません（法35条）。

【もう一歩進んで】

変形労働時間制

時季によって繁閑の差がある業種では、就業規則や労使協定で定めた場合に限って、期間中の1週間の労働時間が平均して40時間を超えない範囲で、法定労働時間を超えて労働者を働かせることができます。

年次有給休暇

- (i) 半年間継続して勤務し (ii) 全労働日の8割以上を出勤した労働者には、法定休日以外に10日間の年次有給休暇を与えなければなりません。
- アルバイトやパートタイマーなどの短時間労働者についても、(i) (ii) を満たしている場合は、所定労働日数に応じた年次有給休暇を付与しなければなりません。

【最近の動き】

□■ 「平成23年版厚生労働白書」を公表しました ■□

8月23日、「平成22年度厚生労働行政年次報告」（「平成23年版厚生労働白書」）を公表しました。

毎年テーマを決めて執筆する第1部では、「社会保障の検証と展望～国民皆

保険・皆年金制度実現から半世紀～」と銘打ち、社会保障制度がこれまで果たしてきた役割を検証し、制度の今後のあるべき姿について展望しました。

また、第2部「現下の政策課題への対応」では、3月11日に発生した東日本大震災への厚生労働省の対応状況を特集しました。

白書は、下記リンク先からダウンロードできるほか、全国の政府刊行物サービス・センター、書店などで購入できます。

【本文はこちら】

http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/hakusho/

【報道発表資料はこちら】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001mo9g.html>

□■ 「有期労働契約に関する議論の中間的な整理」を取りまとめました ■□

労働政策審議会労働条件分科会（分科会長 岩村正彦東京大学大学院法学政治学研究科教授）では、8月3日「有期労働契約に関する議論の中間的な整理」を取りまとめ、公表しました。

同分科会では、これまで有期労働契約の在り方について、その機能や実態、締結及び終了に関する事項、契約期間中の処遇や雇用管理等について、9回にわたり議論が重ねられてきました。

今後、同分科会では、有期労働契約についての適切な政策的方向性を具体化すべく、さらに議論を進めていく予定です。

【報道発表資料】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001l407.html>

□■ 9月は障害者雇用支援月間です！ ■□

障害者が自分の能力と適性に応じて働くためには、事業主と従業員の理解と協力が必要になります。

このため、厚生労働省では、毎年9月を「障害者雇用支援月間」とし、国や地方公共団体で就職面接会などのイベントを開催し、障害者の就業機会拡大を図る取り組みを推進しています。

9月7日に東京・新宿 NS ビルで行った「障害者雇用優良事業所等への厚生労働大臣表彰」授賞式では、長年障害者雇用に尽力のあった事業所などに対して、

小宮山洋子厚生労働大臣から表彰状が手渡されました。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001mpfx.html>

これら事業所に共通するのは、熱意と創意工夫により、障害者が長く安心して働ける職場環境をつくり上げている点です。職場環境への改善は、障害者雇用の第一歩です。

優良事業所については、(独)高年齢・障害者雇用支援機構のホームページで紹介しています。障害者雇用に先駆的に取り組んでいる事例をぜひ一度、ご覧ください。

また、下で紹介している助成金なども活用の上、障害者雇用へのご理解とご協力をお願いいたします。

【障害者雇用事例】

<http://www.ref.jeed.or.jp/>

【助成金】

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/intro-joseikin.html>

【厚生労働省からのお知らせ】

▽▼ 労災保険給付関係請求書などのOCR帳票がダウンロードできます ▲△

労災保険給付関係請求書などのうち、厚生労働省のホームページに掲載しているものは、ご自宅や事業場でダウンロードできます。都道府県労働局・労働基準監督署への手続きの際にご利用ください。

【ダウンロードページ】

http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/rousaihoken06/index.html

▽▼ 社会保険、労働保険関係手続きのオンラインによる電子申請 ▲△

社会保険、労働保険関係手続き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>

<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。

□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。

□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。

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

★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(厚労省ホームページ「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行っています。
- 登録していないにも関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。

