

2010

3

(社)埼玉労働基準協会連合会発行  
中央労働災害防止協会埼玉県支部  
(社)全国労働基準関係団体連合会埼玉県支部

# 労働基準ニュース

## CONTENTS

改正労働基準法のポイント(その2)	2
時間外労働の限度に関する基準	6
監督署の窓口から	6
事業主の皆様、一般事業主	9
行動計画の策定・届出はお済みですか?	11

事業主のみなさま	12
育児・介護休業法が変わります!	12
各種講習会・行事	13

## 身につけよう 基本作業とプロ意識 みんなで築く安全職場



中央労働災害防止協会  
平成22年 年間標語

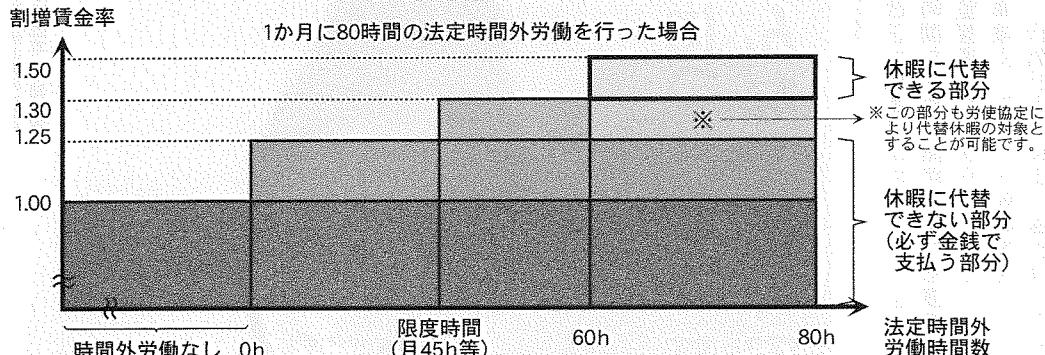
(社)埼玉労働基準協会連合会 ホームページ  
<http://www.saikiren.or.jp/>

# 改正労働基準法のポイント(その2)

## II 法定割増賃金率の引上げ関係

### 引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度(代替休暇)を設けることができます

1か月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の方の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができます。



## 改正のポイント

代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合、それがない場合は過半数代表者との間で労使協定を結ぶことが必要です。

### 労使協定で定める事項

- ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- ②代替休暇の単位
- ③代替休暇を与えることができる期間
- ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

の4つがあります。  
具体的な内容は以下のとおりです。

※この労使協定は事業主において代替休暇の制度を設けることを可能にするものであり、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務づけるものではありません。

個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定されます。

### ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法

(例) 次のような算定方法になります。

$$\begin{aligned} \text{代替休暇の時間数} &= \left[ \text{1か月の法定時間外労働時間数} - 60 \right] \times \text{換算率} \\ \text{換算率} &= \frac{\text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率}}{\text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率}} \end{aligned}$$

代替休暇の時間数は、1か月60時間超の法定時間外労働時間に対する引上げ分の割増賃金額に対応する時間数となります。

$$\begin{array}{ccc} 1.50 & \text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率} \\ 1.30 & \downarrow \text{換算率} (1.50 - 1.30 = 0.20) & \\ 60h & & 80h \end{array}$$

換算率を何%にするかなど、具体的な算定方法を労使協定で定めます。  
例の場合、代替休暇の時間数は、 $(80 - 60) \times 0.20 = 4$ 時間となります。

## ②代替休暇の単位

まとまった単位で与えることによって労働者の休息の機会を確保する観点から、1日の金員1日、半日、1日または半日のいずれかによって与えることとされています。

※半日については、原則は労働者の1日の所定労働時間の半分のことですが、厳密に所定労働時間の2分の1とせずに、例えば午前の3時間半、午後の4時間半をそれぞれ半日とすることも可能です。その場合は、労使協定でその旨を定めておきましょう。

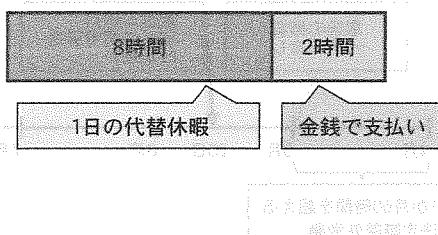
### 端数の時間がある場合

労使協定で、端数として出てきた時間数に、他の有給休暇を合わせて取得することを認めていた場合は、代替休暇と他の有給休暇を合わせて半日または1日の単位として与えることができます。

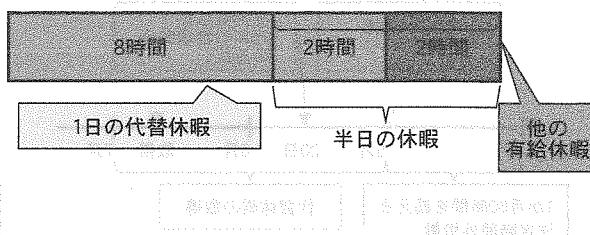
他の有給休暇には、事業場で任意に創設する有給休暇のほか、既存の休暇制度や時間単位の年次有給休暇(※)が考えられます。(※この場合は、労働者の請求が前提です。)

#### (例) 1日の所定労働時間が8時間で、代替休暇の時間数が10時間ある場合

①1日(8時間)の代替休暇を取得し、端数(2時間分)は割増賃金で支払う方法



②1日(8時間)の代替休暇と、2時間の代替休暇に2時間の他の有給休暇を合わせて半日の休暇を取得する方法



## ③代替休暇を与えることができる期間

代替休暇は、特に長い時間外労働を行った労働者の休息の機会の確保が目的ですので、一定の近接した期間内に与えられる必要があります。

法定時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から2か月以内の期間で与えることを定めてください。

※期間内に取得されなかったとしても、使用者の割増賃金支払義務はなくなりません。  
当然のことながら、代替休暇として与える予定であった割増賃金分を含めたすべての割増賃金額を支払う必要があります。

※期間が1か月を超える場合、1か月目の代替休暇と2か月目の代替休暇を合算して取得することも可能です。

#### (例) 4月に6時間分、5月に2時間分の代替休暇に相当する法定時間外労働を行った場合

※1日の所定労働時間が8時間、代替休暇の取得期間を法定時間外労働を行った月の末日の翌日から2か月としている場合とする

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
6時間分 発生		取得期間		取得期間		
	2時間分 発生					
		8時間 取得可能				

※期間内に取得されなかったとしても、使用者の割増賃金支払義務はなくなりません。  
4月の法定時間外労働に対する6時間分 5~6月に取得可能  
5月の法定時間外労働に対する2時間分 6~7月に取得可能

この場合、6月には6時間+2時間=8時間として、1日の代替休暇を取得することができます。

#### ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

賃金の支払額を早期に確定させ、トラブルを防止する観点から、労使で定めておくべきものです。

##### 取得日の決定方法(意向確認の手続)

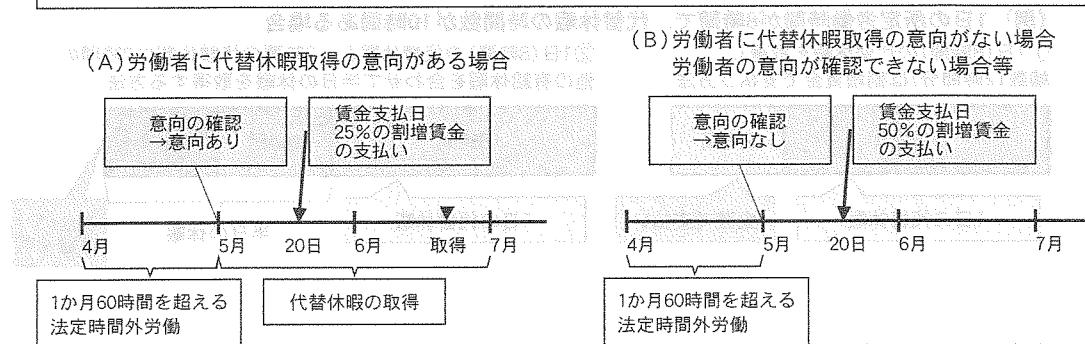
例えば、月末から5日以内に使用者が労働者に代替休暇を取得するか否かを確認し、取得の意向がある場合は取得日を決定するというように、取得日の決定方法について協定しておきましょう。

ただし、取得するかどうかは法律上、労働者に委ねられています。これを強制してはならないことはもちろん、代替休暇の取得日も労働者の意向を踏まえたものとしなければなりません。

##### 割増賃金支払日

代替休暇を取得した場合には、その分の支払が不要となることから、いつ支払っておけばよいのかが問題になります。労使協定ではどのように支払うかについても協定しておきましょう。

(例) 賃金締切日が月末 支払日が翌月20日 代替休暇は2か月以内に取得  
代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率50% 代替休暇を取得した場合の割増賃金率25%の事業場



#### ※「Ⅱ 法定割増賃金率の引上げ関係」については、以下の通り 中小企業には、当分の間、適用が猶予されます。

- 中小企業に該当するか否かは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」で判断されます。
- 事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。
- 法の施行3年経過後に改めて検討することとされています。

##### 猶予される中小企業

業種	資本金の額または出資の総額	または	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

※業種分類は日本標準産業分類(第12回改定)に従っています。

##### (例) 分類概要(第12回改定)

- 製造業(「その他」の業種)
- ・資本金1億円、労働者数100人  
→中小企業
  - ・資本金1億円、労働者数500人  
→中小企業
  - ・資本金5億円、労働者数100人  
→中小企業
  - ・資本金5億円、労働者数500人  
→大企業

### III 時間単位年休関係

## 労使協定により年次有給休暇を時間単位で付与することができるようになります

仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるよう、時間単位で年次有給休暇を付与できるようになります。

### 改正のポイント

過半数組合、そのがない場合は過半数代表者との間で労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位(※)で年次有給休暇を与えることができます。  
(時間単位年休)

※分単位など時間未満の単位は認められません。

※労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば、労使協定が締結されていない場合でも、日単位取得の阻害とならない範囲で半日単位で与えることが可能です。今回の改正後も半日単位の年休については取扱いに変更はありません。

#### 労使協定で定める事項

##### ①時間単位年休の対象労働者の範囲

##### ②時間単位年休の日数

##### ③時間単位年休1日の時間数

##### ④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数の4つがあります。具体的な内容は以下のとおりです。

##### ①時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めます。

仮に一部を対象外とする場合は、「事業の正常な運営」を妨げる場合に限られます。

取得目的などによって対象範囲を定めることはできません。

(例)

○工場のラインで働く労働者を対象外とする。 → 事業の正常な運営が妨げられる場合は可。

×育児を行う労働者に限る。 → 取得目的による制限なので不可。

##### ②時間単位年休の日数

5日以内の範囲で定めます。※前年度からの繰越がある場合は、当該繰越分も含めて5日以内となります。

##### ③時間単位年休1日の時間数

1日分の年次有給休暇に対応する時間数を所定労働時間数を基に定めます。

時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてから計算します。

(例) 1日の所定労働時間が7時間30分で5日分の時間単位年休  
→ 7時間30分を切り上げて1日8時間とする。  
→ 8時間×5日=40時間分の時間単位年休  
(7時間30分×5日分=37時間30分を切り上げて38時間ではない。)

日によって所定労働時間数が異なる場合

1年間における平均所定労働時間数  
(これが決まっていない場合は期間における1日平均所定労働時間数)を基に定めます。

#### ④ 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数(例えば「2時間」など)を記入します。

※ただし、1日の所定労働時間数を上回ることはできません。

##### 時季変更権との関係

時間単位年休も年次有給休暇ですので、事業の正常な運営を妨げる場合は使用者による時季変更権が認められます。

ただし、日単位での請求を時間単位に変えることや、時間単位での請求を日単位に変えることはできません。

##### 支払われる賃金額

時間単位年休1時間分の賃金額は、①平均賃金 ②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金 ③標準報酬日額(労使協定が必要)のいずれかをその日の所定労働時間数で割った額になります。

①～③のいずれにするかは、日単位による取得の場合と同様にしてください。

### 改正労働基準法対応版(平成22年4月1日施行)

## 時間外労働の限度に関する基準

□欄にチェックし、記入もれのないよう36協定を締結し、所轄の労働基準監督署へ届け出るようにしてください。

なお、チェックのついた事項については、労使間で再確認をお願いします。

### チェックポイント1

法定の要件を満たした36協定の届出が必要です。

#### ●必要な協定事項

- 労使は以下の事項について協定しなければなりません。手書き記入する場合は必ず間隔(約1cm)を空けて記入してください。
- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| □時間外労働をさせる必要のある具体的な事由            | □1日にについて延長することができる時間                                 |
| <input type="checkbox"/> " 業務の種類 | <input type="checkbox"/> 1日を超える一定の期間について延長することができる時間 |
| <input type="checkbox"/> " 労働者の数 | □有効期間(チェックポイント2の「一定期間の区分」との関係で、最も短い場合でも1年間となります。)    |

#### ●協定の当事者(労働者側)

協定では、使用者と、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との間で締結することが必要ですが、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合の労働者の過半数を代表する者は、次のいずれにも該当するものでなければなりません。

- 監督又は管理の地位にある者でないこと。
- 労使協定の締結等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。

### チェックポイント2

36協定は以下の基準に適合したものとなるようにしなければなりません。

#### ●業務区分の細分化

- 36協定の締結に当たっては、容易に臨時の業務などを予想して対象業務を拡大したりすることのないよう、業務の区分を細分化することにより時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。

#### ●一定期間の区分

- 1日を超えて三ヶ月以内の期間  
 1年間

の双方について協定しなければなりません。

## ●延長時間の限度

### (1)一般の労働者の場合

□36協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期間	限度時間
1週間	<input type="checkbox"/> 15時間
2週間	<input type="checkbox"/> 27時間
4週間	<input type="checkbox"/> 43時間
1箇月	<input type="checkbox"/> 45時間
2箇月	<input type="checkbox"/> 81時間
3箇月	<input type="checkbox"/> 120時間
1年間	<input type="checkbox"/> 360時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。(具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

### (2)対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合

□対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者についての延長時間は、上記(1)とは異なり、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期間	限度時間
1週間	<input type="checkbox"/> 14時間
2週間	<input type="checkbox"/> 25時間
4週間	<input type="checkbox"/> 40時間
1箇月	<input type="checkbox"/> 42時間
2箇月	<input type="checkbox"/> 75時間
3箇月	<input type="checkbox"/> 110時間
1年間	<input type="checkbox"/> 320時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。(具体的な計算式は、労働基準監

督署にお問い合わせください。)

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる

時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

## ●特別条項付き協定

臨時に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に以下の例のような特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

### ※ 特別条項付き協定が変わります(平成22年4月1日~)

○平成22年4月1日から、限度時間を超える時間外労働の抑制を目的とする改正が施行されます。

○特別条項付き協定を結ぶ際には、新たに、

- ① 限度時間を超えて働く一定の期間（1日を超えるか月以内の期間、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（2割5分以上）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

が必要になります。

○平成22年4月1日以後に特別条項付き協定を締結又は更新する場合には、特別条項付き協定の例及び要件は以下のとおりになります。（★が新しい内容です。）

(例)「一定期間における延長時間は、1か月45時間とする。ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、  
 特に納期がひっ迫したときは、労使の協議を経て、6回を限度として、1か月60時間までこれを延長すること  
 ができる。なお、延長時間が1か月45時間を越えた場合の割増賃金率は30%とする。」  
 (注1)(注2.3)(注4)(注5)(注6.★注9)

この場合、次の要件を満たしていることが必要です。

□原則としての延長時間（限度時間以内の時間）を定めること。(注1)

□限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情をできるだけ具体的に定めること。(注2)

□「特別の事情」は、次のア、イに該当するものであること。(注3)

□ア. 一時的又は突発的であること。

□イ. 全体として1年の半分を超えないことが見込まれること。

□一定期間の途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続を、協議、

通告、その他具体的に定めること。(注4)

□限度時間を超えることのできる回数を定めること。(注5)

□限度時間を超える一定の時間を定めること。(注6)

★□限度時間を超える一定の時間を定めるに当たっては、当該時間をできる限り短くするよう努めること。(注7)

★□限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を定めること。(注8)

★□限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。(注9)

#### ■「特別の事情」は、「臨時のもの」に限られます。■

「臨時のもの」とは、一時的又は突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものとします。限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情は、限度時間以内の時間外労働をさせる必要のある具体的な事由よりも限定的である必要があります。

#### ■「特別の事情」の例■

##### <臨時のと認められるもの>

●予算、決算業務 ●ボーナス商戦に伴う業務の繁忙 ●納期のひっ迫 ●大規模なクレームへの対応

●機械のトラブルへの対応

##### <臨時のと認められないもの>

●(特に事由を限定せず) 業務の都合上必要なとき ●(特に事由を限定せず) 業務上やむを得ないとき

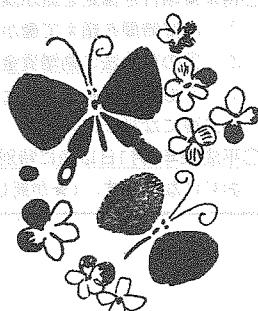
●(特に事由を限定せず) 業務繁忙なとき ●使用者が必要と認めるとき

●年間を通じて適用されることが明らかな事由

## ●適用除外

次の事業又は業務には、上記(1)・(2)の限度時間が適用されません。

- ①工作物の建設等の事業
- ②自動車の運転の業務
- ③新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④厚生労働省労働基準局長が指定する事業又は業務（ただし、1年間の限度時間は適用されます。）
- （具体的な指定事業又は業務は、労働基準監督署にお問い合わせください。）



# 監督署の窓口から

監督署がおもに取扱う事例について、その下で「時間外労働に関する相談事例」

(1) 私の会社では、タイムカードに始業時刻と終業時刻を打刻することになっています。所定終業時刻に仕事が終了する日は少なく、ほとんど毎日残業しています。

タイムカードと別に残業申請書の用紙があり、その日の残業予定時間と実際に残業した時間を記入し、上司の承認を受けなければなりませんが、この残業申請書に記入した残業時間に対してだけ残業代が支払われています。ましかし、上司の承認を受けることができる残業時間は1ヶ月45時間までと会社から指示されています。そのため、タイムカードの打刻時間で計算すると45時間以上の残業時間があっても、45時間分の残業代しか支払われません。残業代は、タイムカードに打刻している時間を基に支払ってもらえないでしょうか?

「労働時間の適正な把握のために使用者講すべき措置に関する基準」があります。

使用者は労働時間を適正に把握する責務を有しており、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻の確認及び記録を行わなければなりません。

1 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法は、以下のとおりです。

- ① 使用者自ら、あるいは労働時間管理を行う者が、直接確認し、記録する。
  - ② タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録する。
  - ③ 必要に応じて使用者の残業命令書及びこれに対する報告書などと記録を照合し確認する。
- 2 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合に、以下に留意してください。

- ① 労働者に対して、労働時間の実態を記録し、適正に自己申告を行うよう十分な説明を行う。
- ② 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについての実態調査を実施する。
- ③ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定しないこと。

- 3 労働時間の記録に関する書類の保存
- ・使用者が自ら始業・終業時刻を記録したもの、タイムカード、残業命令書、労働者自ら労働時間を記録した報告書等は3年間保存する義務があります。(労働基準法第109条)

監督署では、労働時間の適正な把握を図るため、労働時間の記録を確認するための調査を行っています。また、労働時間の記録が適正に行われているかを確認するための監査を行っています。

## 労務管理のポイント

- ① 時間外労働の割増賃金は、タイムカード、ICカード等の客観的な方法で確認、記録した労働時間を基に支払ってください。
- ・残業命令書及びそれに対する報告書は、必要に応じてタイムカード等の記録を確認するために使用してください。
- ② 自己申告制により労働時間を管理する場合には、適正な申告を妨げるようなことはせず、必要に応じて実態調査を行ってください。

(2) 私の会社では、各社員の一日分の残業時間で30分未満の端数が出た場合、すべて切り捨て処理し、例えば45分の残業が発生した場合30分残業として計算しております。

確かに、面接時に30分単位で割増賃金を支払いますと説明を受けましたが問題はないのでしょうか。

## 時間数の端数処理

- ① 原則は、日々の時間外労働については1分単位の管理が必要です。30分以下の時間数を切り上げることは可能ですが、30分以下の時間数を切り捨てるとは、毎日30分近い残業した場合でも1ヶ月合計で0分となってしまい認められません。
- ② 1月における時間外労働等の時間数の合計に30分未満の端数がある場合、これを切り捨て、それ以上の端数がある場合には、これを1時間に切り上げる方法については、事務簡略を目的としたものと認められることから労働基準法違反とは取り扱わないこととしています。(昭和63.3.14基発第150号)
- ③ 通常の労働時間の賃金1時間当たりの金額を算出するにあたっては、1週間における1日平均所定労働時間数、1年間における1月平均所定労働時間数に端数が生ずることがありますが、これらの時間数はそれによってそれぞれ日または月によって定められた賃金を除して1時間当たりの賃金額を算出するために用いられるものであり、端数を切り上げるとすれば割増賃金の基礎となる1時間当たりの賃金額が少なくなってしまいますから、端数をそのままにして計算するか、あるいは切捨てにする必要があります。

## 賃金額の端数処理

端数が問題となるのは、通常の労働時間の賃金1時間当たりの金額について生ずるもの、2割5分増・3割5分増の割り増賃金額について生ずるもの、割増賃金の総額に生ずるものがあります。

- ① 通常の労働時間の賃金の1時間あたりの金額および割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数は切り捨て、50銭以上1円未満は1円に切り上げて処理することについては、労働基準法違反とは取り扱わないこととしています。
- ② また、一賃金支払期間における割増賃金の総額に1円未満の端数が生じた場合にも同様の方法をとることについても労働基準法違反とは取り扱わないこととしています。

(昭和63.3.14基発第150号)

## 事業主の皆様、一般事業主行動計画の策定・届出はお済みですか？ ～次世代育成支援対策推進法について～

少子化の急速な進行は、我が国の経済社会に深刻な影響を与えます。そのため、平成15年7月に成立・公布されたのが、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」）です。次世代法では、国・地方公共団体・事業主・国民がそれぞれの立場で次世代育成支援対策を進めていくこととされています。

### ● 一般事業主行動計画とは（以下「行動計画」）

次世代法に基づき、現在、301人以上の労働者を雇用する事業主は、「仕事と子育ての両立」を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画を策定し、すみやかに都道府県労働局に提出・公表することが義務（300人以下の事業主については努力義務）となっています。

### ● 行動計画の公表と労働者への周知について

- |                      |               |      |
|----------------------|---------------|------|
| ① 従業員301人以上の企業       | → 平成21年4月1日以降 | 義務   |
| ② 従業員101人以上300人以下の企業 | → 平成21年4月1日以降 | 努力義務 |
|                      | 平成23年4月1日以降   | 義務   |
| ③ 従業員100人以下の企業       | → 平成21年4月1日以降 | 努力義務 |
| となります。               |               |      |

### ● 義務企業の拡大について

平成23年4月1日以降、従業員101人以上の企業について、行動計画の策定及び届出が義務化されます（100人以下の事業主については努力義務）。

### ● くるみんマークを活用しましょう！

行動計画を策定・実施し、一定の要件を満たすと、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定企業になると、「次世代認定マーク（愛称：くるみん）」を広告、商品、求人広告などにつけ、「子育てサポート企業」であることを内外にアピールすることができます。

その結果、企業のイメージアップや優秀な労働者の採用・定着などが期待できます。

### ◆ 行動計画等に関する厚生労働省ホームページ

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

### ◆ お問い合わせ先：埼玉労働局雇用均等室

TEL：048-600-6210

住所：〒330-6016 さいたま市中央区新都心11-2

明治安田生命さいたま新都心ビル ランド・アクシス・タワー16階

## 事業主のみなさま

# 育児・介護休業法が変わります！

～平成22年6月30日全面施行～

## 1. 子育て期間中の働き方の見直し

### ○育児期の所定労働時間の短縮措置の義務化

- 所定労働時間の短縮（1日6時間とするものを必ず含む）について、3歳までの子を養育する労働者に対する事業主による措置義務とする。

### ○育児期の所定外労働時間の免除の制度化

- 所定外労働の免除について、3歳までの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とする。

### ○子の看護休暇の拡充

- 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、とする。
- 負傷、疾病にかかった子の世話の他に子の疾病予防のための予防接種、健康診断も取得事由に追加する。

## 2. 子育て期間中の働き方の見直し

### ○労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

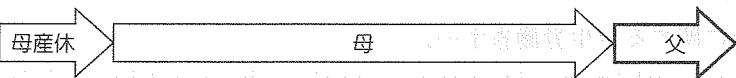
- 労使協定により専業主婦の夫などを育児休業の対象外にできるという法律の規定を廃止し、すべての父親が必要に応じ育児休業を取得できるようにする。

### ○父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長

- 父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を、子が1歳から1歳2ヶ月に達するまでに延長する。
- 父母1人ずつが取得できる休業期間（母親の産後休業期間含む。）の上限は、現行と同様1年間とする。



例①

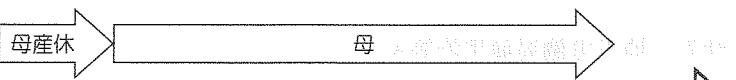


父(または母)、  
交替。

2ヶ月延長可  
能。

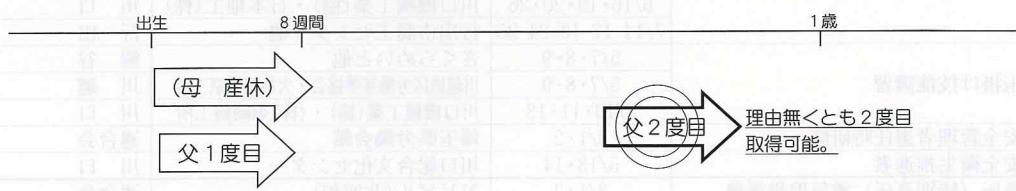
(父母そぞ  
れが1年を超  
えない範囲内)

例②



○出産後8週間に育児休業を取得した場合の特例

- ・妻の出産後8週間に父親が育児休業を取得した場合、特例として育児休業の再度の取得を認める。



### 3. 仕事と介護の両立支援

○介護休暇制度の創設

- ・要介護状態にある家族の介護及び通院の付き添い等に対応するため、介護のための短期の休暇制度を設ける。(要介護状態にある家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日)

### 4. 実効性の確保

○紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設

- ・育児休業の取得等に伴う苦情・紛争について、都道府県労働局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る。

○公表制度及び過料の創設

- ・勧告に従わない場合の公表制度や、報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料を設ける。

就業規則の整備をよろしくお願いします。

お問合せ先：埼玉労働局雇用均等室  
(電話048-600-6210)

## ◆ 各種講習会・行事 ◆

講習の種類	開催月/日	開催場所	主・共催者
技能講習等	木材加工用機械作業主任者 3/4・5	NVビル(北浦和)	連合会
	酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者 3/8・9・10	NVビル(北浦和)	連合会
	特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者 3/10・11・12	川口総合文化センター	連合会・川口
	鉛作業主任者 3/17・18	NVビル(北浦和)	連合会
	有機溶剤作業主任者 3/15・16	NVビル(北浦和)	連合会
	フォークリフト運転業務 3/3・6・7・13・14 3/4・6・13・14 3/6・20・21・22 3/17・20・21・22	行田市商工センター他 さくらめいと他 埼玉県トラック協会東部会館 川口機械工業(協)・日本地工(株)	行田 熊谷 春日部 川口

平成二十二年三月一日発行  
隔月一回発行第二〇三号

「労働基準ニュース」

編集兼発行者 蔵島 明

発行所 (社)埼玉労働基準協会連合会 (さいたま市浦和区北浦和五の三の二〇)  
印刷所 布施印刷所 (電話)〇四八一八三二一三四六六

講習の種類		開催月/日	開催場所	主・共催者
技能講習等	フォークリフト運転業務	5/11・15・16・22	川口機械工業(協)・日本地工(株)	川口
		5/15・18・19・20	埼玉県トラック協会東部会館	春日部
		5/21・23・29・30	さくらめいと他	熊谷
		6/12・13・19・20	アイチ研修センター	大宮
		6/16・19・20・26	川口機械工業(協)・日本地工(株)	川口
		7/14・17・18・24・25	行田市商工センター他	行田
		5/7・8・9	さくらめいと他	熊谷
特別教育	玉掛け技能講習	5/7・8・9	川越地区労働基準協会・大林組東京工場	川越
		6/10・11・13	川口機械工業(協)・(株)須崎鑄工所	川口
		3/1・2	埼玉県労働会館	連合会
その他 の教 育 ・ 講 習	安全管理者選任時研修 安全衛生推進者	5/13・14	川口総合文化センター	川口
		3/1・2	NVビル(北浦和)	連合会
		3/11	さくらめいと	熊谷
		6/10	春日都市商工振興センター	春日部
		4/20	川越地区労働基準協会	川越
その他の教育	自由研削といしの取替え・調整業務 プレス機械の金型の取替え・調整業務	4/22	川越地区労働基準協会	川越
		5/26	さくらめいと	熊谷
その他の教育	新入者安全衛生教育	3/16・17	埼玉県労働会館	連合会
		3/23・24	NVビル(北浦和)	連合会
		4/7	川越地区労働基準協会	川越
		4/8	川越地区労働基準協会	川越
		4/15	春日都市商工振興センター	春日部
		4/22	川口市民ホール・フレンディア	川口
		4/22	さくらめいと	熊谷
		4/22	ワークヒルズ羽生	行田
		4/23	さいたま市産業振興会館	大宮
		4/下旬	入間市産業文化センター	所沢
その他の教育	職長等監督者安全衛生教育	5/13・14	さいたま市産業振興会館	大宮
		5/18・19	川越地区労働基準協会	川越
		5/26・27	川口機械工業(協)	川口
		6/22・24	春日都市商工振興センター	春日部
		6/23・24	行田市商工センター	行田
		6/中旬	さいたま市産業文化センター	浦和
		4/9	マロウドイン熊谷	熊谷
		4/20	㈱リケン熊谷事業所	熊谷
		5/12	熊谷会館	熊谷
		6/2	川口総合文化センター(リリア)	川口
行事	全国安全週間説明会	6/2	久喜・菖蒲工業団地管理センター	春日部
		6/3	春日都市商工振興センター	春日部
		6/8	草加市文化会館	春日部
		6/3	ワークヒルズ羽生	行田
		6/3	志木市民会館	浦和
		6/4	朝霞市民会館(予定)	浦和
		6/上旬	浦和コミュニティセンター(予定)	浦和
		7/8	ワークヒルズ羽生	行田
		3/30	ホテルブリランテ武蔵野	連合会
		5/19	マロウドイン熊谷	熊谷
行事	定期総会	5/21	プリムローズ有朋	浦和
		5/24	川口総合文化センター	川口
		5/24	大宮ラフォーレ清水園	大宮
		5/26	行田市商工センター	行田
		5/27	春日都市商工振興センター	春日部

☆各種講習会・行事についてのお申込み、問い合わせは各主催者へ

協会名	連合会	浦 和	川 口	大 宮	熊 谷
電 話	048(822)3466	048(832)1161	048(258)3756	048(641)0003	048(525)1746
F A X	048(832)0351	048(832)1162	048(253)7620	048(641)0004	048(525)6506
協会名	川 越	春 日 部	所 沢	行 田	秩 父
電 話	049(244)9422	048(736)8743	04(2922)8382	048(553)5300	0494(22)3020
F A X	049(242)0613	048(736)8791	04(2922)1727	048(553)5311	0494(22)3242