

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

ろうむの玉手箱

〒950-2101 新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所
TEL 025-268-6120 / FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

URL : <http://www.sr-onomoto.jp/>

: <http://office375.sr-onomoto.jp/>

◆育休トラブルを防ごう！◆

「産前の休みに入る社員がいるので、休暇のしくみやもらえるお金のことなど説明してもらえないか」

確かにいつどのような手続きをすればよいのか、いつまで休めるのかなど、出産を控えた女性労働者はお産への期待や不安に加え、休業中のことや職場復帰について心配が・・・。



■ 重要ポイント

産前の休暇に入る前の従業員には、労働基準法や育児休業の規程、社会保険・雇用保険のしくみをきちんと説明しよう。

復帰の前には復帰後の労働条件について確認し「同意書」を交わしておこう。

■ 妊娠した社員に会社がすべきことは

労働基準法にはいくつかの母性保護の規定があります。

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

(労働基準法第65条第3項)

妊産婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務(重量物の取り扱いや有毒ガスを発散する場所における業務等)に就かせることはできません。(労働基準法第64条の3)

変形労働時間制を採用している会社は多いと思いますが、妊産婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。(労働基準法第66条第1項)

妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできません。(労働基準法第66条第2項、第3項)

また、妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が、その指導を守ることができるようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。(男女雇用機会均等法第13条関係)

■ 産前の休暇はいつから

最近は予定日前6週間から休むことが多くなってはいますが、労働基準法では産前については休業の請求があった場合の就業を禁止していて、働きたいという希望がある場合の就労を禁じてはいません。

産後6週間は請求の有無にかかわらず、休業させなければなりません。産後6週間を経て8週間までは原則就労禁止ですが、本人の希望と医師の許可があれば就業させることは差支えないことになっています。(労働基準法第65条第1項、第2項)



～もぎ取れない高さにある梅が熟しています～

■ 出産手当金はいくらもらえる

出産手当金は健康保険の被保険者本人が出産で仕事を休み給与を受けられないときに、出産(予定)以前42日から出産日後56日までの期間、1日につき直近12カ月間の標準報酬月額平均額の30分の1の3分の2が受けられます。(平成28年4月から改正となっています)

■ 育児の給付金はいくらもらえる

女性の場合は産後休業期間(出産日の翌日から起算した8週間)の翌日から育児休業が開始となります。原則として子が1歳に達する日(誕生日の前日)の前の日までが支給の対象の期間です。

休業開始前の賃金日額の67%が6カ月支給され、その後は50%が支給されます。

■ 社会保険料の免除はいつから

社会保険料は産前産後の間、育児休業の期間とも事業主からの申出により免除されます。

社会保険料は休業開始月から免除されます。保険料は月単位なので、産前の日が月の末日でも1カ月免除となります。

産前産後休業の保険料の免除の手続き(産前産後休業取得者申出書)と育児休業期間の免除の手続き(育児休業等取得者申出書)は別にしなければなりません。

■ 出産後に会社に提出する書類

産前の休業に入る前に、いつから職場復帰したいのか、その時点での意思を聞いておきましょう。出産したら出産後1カ月までに会社に「育児休業対象児出生届 兼 育児休業申出書」で出生の届けと、育児休業の期間をきちんと書面で申し出てもらいましょう。

会社は申出に対し、「育児休業取扱通知書」で「復職後の職務については、休業終了日の1カ月前までに通知し、説明の上決定します。復職日の変更がある場合はできるだけ早く連絡してください。」と伝えましょう。

■ 復職前に労働条件の書面の確認を

復職後の職務については

「1 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

2 前項にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがあ

る。」と規定していると思います。

休業後、産休前の主任職を外して一般職に降格させるようなことは違法となります。

■ 短時間勤務と労働条件の変更

復職時に短時間勤務の希望があった場合、短時間勤務を拒否することはできません。

「3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則の所定労働時間について、午前9時から午後4時まで(うち休憩時間は、正午から午後1時までの1時間とする。)の6時間とする(1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。)」

のように短時間勤務を認める規定になっていると思います。(育介法第23条)

短時間勤務になって時間当たりの賃金を減額することに問題はありません。

短時間勤務では対応できない職種や業務内容だった場合に、業務内容の変更と賃金額の減額幅は注意が必要です。

賃金額が下がったとしても、労働者が不利益取り扱いに同意している場合で、有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するときは法違反ではありません。

復帰前の1カ月くらい前には新しい労働条件について話し合いを持ち、説明の上「同意書」をとっておくことで、復職トラブルを防ぎましょう。

同意書は以下のような内容にしましょう。

「1 ○月○日、休業後の労働条件について人事部長から説明を受けました。

2 復帰後、残業無で短時間勤務(9:00~16:00、休憩1時間)の希望を受け入れていただいたため、顧客対応の必要上残業がある営業部外勤営業から、過去に勤務経験のある総務部総務課に異動となり、担当業務が××となる事を了解しました。

3 賃金について○円に変更となることに同意いたします。

4 勤務時間中は今まで以上に業務に専念することを心がけ、上司・同僚との報告連絡をよくし、コミュニケーションを密にすることを誓約します。」

トピックス

総合労働相談は「いじめ・嫌がらせ」がトップ H27年度 厚労省発表

厚生労働省は、労働局の総合労働相談コーナーに寄せられた相談の件数や内容を毎年発表しています。

6月8日、平成27年度の個別労働紛争解決制度の施行状況が公表されました。

平成27年度は前年と比べ、件数は微増でしたが、8年連続で100万件を超え、高止まりとなっています。総合労働相談のうち、民事上の個別労働相談では4年連続で「いじめ・嫌がらせ」が最多となりました。相談件数の内容は「いじめ・嫌がらせ」に続いて「解雇」「自己都合退職」「労働条件の引き下げ」の順となっています。

助言・指導の申出があった場合、1カ月以内に99%処理されています。

あっせんの処理実績は参加率57.0%、合意率39.3%と報告されています。

～コミュニケーションがうまくいっていない職場が増えているようです～



労務のことば

～年少者の保護～

高校生のアルバイトを雇うには注意が必要です。

「年少者(満18歳未満の者)を使用する場合には年齢証明書を備え付けておかなければなりません。」(労基法第57条)

「年少者については各種変形労働時間制は使えません。時間外・休日労働も禁止されています。」(労基法第60条)

また、深夜に働かせることも禁止されています。(労基法第61条)



【スタッフからひとこと】

算定基礎の法人番号

今回の算定基礎届の総括表には、法人番号が記載されています。

前回のと見比べていると・・・一桁増えている!?

前回のは、会社法人等番号で今回のは、法人番号でした。

登記簿に載っているのは、会社法人等番号です。

法人番号は、会社法人等番号の12桁の左側に1桁(チェックディジット)を付加したものです。

【 監督署の調査なので同席してほしい・・・ 】

業務日誌 6月〇日

「いきなり監督官が営業所に来て、名刺を置いて帰りました。どうすれば・・・」

後日、日程を調整し、監督署の調査を受けることになり、同席しました。

「今回は従業員本人またはご家族のどなたかが、残業代の支払に不信を持たれて、監督署に連絡がありました。それでお邪魔させていただきました」と監督官。

提示を求められたのは労働基準法および労働安全衛生法により備え付けが必要とされている以下の書類でした。雇入れ通知書、賃金控除協定書、時間外・休日労働に関する協定届、出勤簿、年次有給休暇取得届、就業規則(労働者10人以上の時)、労働者名簿、賃金台帳、健康診断個人票。

出勤簿は作成していましたが、労働時間の管理はしておらず、これからは始業終業時刻と残業時間の管理をして、賃金台帳に労働時間数を記録するように指導されました。36協定は労働者のだれもがわかるようなところに掲示するなどして、周知を図るよう、また、健康診断で異常があった方には、放置せずに再検査に行くように通知してください、などの指導もありました。大きな問題なく無事に終了しました。ホッ