

2009年
7月号

発行日 平成21年7月15日(第14号)
(月1回/毎月15日発行)
発行元 オフィスタ広報・宣伝部
東京都新宿区西新宿5-8-1第一ともえビル

今の特集:

ゲスト:大滝岳光(社会保険労務士)
『育児介護法・障害者雇用促進法改正について』

オフィスタNEWS 第14号発行にあたって

蒸し蒸しと湿度の高い暑い日が続いています。最近朝曇っていることも多く、洗濯物を外に出すべきか悩みます。

梅雨明け間近ですが、その前には雷を伴う大雨が来るかもしれません。雨の日は朝から気が滅入り、服や靴、髪形など悩めますね。そんな雨の日でもオシャレをしたい女性のために、今年はカラフルなレインコートやレインシューズの品揃えが豊富になりましたね。購入された方、検討された方も多いのではないのでしょうか?

また、雨がひどいと、交通機関に遅延が生じたりしますので、時間に余裕を持って、出かけましょう。

そろそろ夏休みの予定を本格的に計画し始めましたか?どこに行っても混んでいそうですが、夏休みという響きはやはりどこか出かけたくになります。帰省や旅行、ちょっとお出かけなど楽しい予定はリフレッシュになりますし、それまで仕事を頑張ろうという気にもなりますね。

“はたらきたいという気持ちを大切に”そして
”家庭もお仕事も大切に”

オフィスタは仕事と家庭の両立を目指してはたらく女性/ママさんを応援します。

今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでくださればと思います。



- オフィスタのホームページをご覧になったことがありますでしょうか?オフィスタではWEB上でも色々なお仕事、メルマガバックナンバー、Q&Aなど有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.offista.com>



お問合せ先 : Mail. info@offista.com
TEL.0120-178-172 (フリーダイヤル)
FAX.03-5245-4640

編集 オフィスタ広報・宣伝部 メルマガ担当係
発行 日本プランニング株式会社 <http://www.offista.com>
はたらく女性を応援します/育児とお仕事 人材派遣のオフィスタ
※オフィスタNEWSバックナンバーも上記から閲覧できます。

(C)2009 OFFISTA

★★特集★★

『育児介護法・障害者雇用促進法改正について』 オフィスタ顧問社会保険労務士 大滝岳光

大滝先生には、オフィスタの人事労務では日々ご協力をいただくとともに、本誌 Q&A コーナーでも毎月ご執筆をいただいておりますので、ご愛読をいただいておりますみなさまには既にご存じのことと思います。かねてよりオフィスタNEWSへのゲストとしてお迎えしたく思っておりましたが、日々ご多忙の中において調整がつかずご執筆の機会がございましたので、今回、大滝先生の発行する「大滝人事労務研究所便り」より記事転載をお願いし、掲載させていただく運びとなりました。

『育児・介護休業法改正案について』

◆平成 22 年 4 月の施行予定

3歳未満の子どもを持つ従業員に対する「短時間勤務制度」の導入を企業に義務付けることや、父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2カ月までの間に1年間育児休業を取得可能とする「パパ・ママ育休プラス」の創設などを盛り込んだ育児・介護休業法の改正案が閣議決定されました。国会審議が順調に進めば、来年4月施行の予定です。

◆改正案のポイント

(1) 子育て期間中の働き方の見直し

- ・3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- ・子の看護休暇制度を拡充する(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)。

(2) 父親も子育てができる働き方の実現

- ・父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2カ月(現行1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする。
- ・父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した後に復帰した場合、再度育児休業を取得可能とする。
- ・配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。

(3) 仕事と介護の両立支援

- ・介護のための短期の休暇制度を創設する(要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であ

れば年10日)。

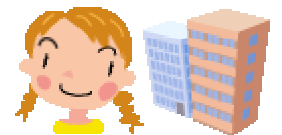
(4) 実効性の確保

- ・苦情処理・紛争解決の援助および調停の仕組みを創設する。
- ・勧告に従わない場合の公表制度、および報告を求めた場合に報告をせず、または虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

◆仕事と家庭の両立に向けて

上記内容は、いずれも企業の取組み強化を迫るものとなっています。しかし、制度は整ったとしても、現実には利用しにくい雰囲気、育休取得が進まない原因となっており、中小企業では、仕事と家庭を両立させ、育児休業を取得するには難しい状況であると言われています。

改正法が成立しても、両立支援が実効性あるものになるかどうかは、職場の意識改革を進めて育児休業を利用しやすい職場環境を作れるか、そして何よりも経営者の取組みがカギとなるでしょう。



『障害者雇用促進法の改正について』

◆改正のポイント

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(改正障害者雇用促進法)が成立し、平成21年4月から段階的に施行されています。

(1) 「障害者雇用納付金制度」の対象事業主の拡大

障害者雇用納付金制度は、雇用障害者数が法定雇用率の1.8%に満たない事業主から、その雇用する障害者が1人不足するごとに1月当たり5万円を徴収し、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に対し、障害者雇用調整金(超過1人につき1月当たり2万7,000円)や助成金を支給する仕組みです。

これまでは常用雇用労働者を301人以上雇用する事業主のみを対象としてきましたが、障害者の身近な雇用の場である中小企業における障害者雇用の促進を図るため、平成22年7月から常用雇用労働者201人以上300人以下の事業主、平成27年4月から常用雇用労働者101人以上200人以下の事業主に、制度の対象が拡大されます。

(2) 障害者の短時間労働への対応

現在、原則として、週所定労働時間が30時間以上の労働者を実雇用率や法定雇用障害者数の算定の基礎としています。短時間労働については、障害者によっては、障害の特性や程度、加齢に伴う体力の低下等により、長時間労働が難しい場合があるほか、障害者が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な就労形態として有効であるなどの理由から、障害者に一定のニーズがあります。

こうしたニーズへの対応として、平成22年7月からは障害者雇用率制度における実雇用障害者数や実雇用率のカウントの際に、身体障害者または知的障害者である短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）を「0.5」としてカウントすることとなりました。

◆法改正の一方で

法改正が行われ、障害者雇用の拡大と安定が図られる一方、昨秋以降の世界同時不況の影響で障害者が解雇されるケースが急増しています。不況になると、非正規社員や障害者、育児休業者などの社会的弱者が解雇の標的となり、失業者が急増して問題視されています。

政府の対策として、失業給付の拡充などの救済策はすぐに打ち出されましたが、解雇に至らないケースへの対策も充実させ、雇用が安定することを期待したいものです。

(出典：大滝人事労務研究所便り H21.6月号)

プロフィール

大滝岳光 (おおたきたけみつ)

大滝社会保険労務士事務所長、神奈川県立産業技術短期大学講師、独立行政法人雇用能力開発機構能力開発担当講師、厚生労働省所管 社団法人日本人材派遣協会 労働者派遣アドバイザー、法定講習 派遣元責任者講習担当講師
平成20年5月よりオフィスタ顧問社会保険労務士

☆☆育児中ママさんお助けコーナー☆☆

オフィスタ総合管理室

『タコとニラのカレーチヂミ』

タコは高たんぱくで低脂肪、低エネルギーなので、ダイエット中の人に向いています。豊富に含むビタミンEは、強い抗酸化パワーがあり、体のサビを防ぎ、動脈硬化、体や肌の老化などを食い止めます。また冷え性も防ぎます。夏にぴったりの食材で、ビールに合う料理です。

材料(4人分)

ゆでたこ 200g

にら 1束

A(小麦粉1カップ、塩小さじ1/2、カレー粉小さじ2)

水 180ml

ごま油 大さじ2

酢、しょうゆ

- ① タコは薄切りにする。ニラは長さを半分にする
- ② ボウルにAを入れて混ぜ、水を少しずつ混ぜる。タコとニラを入れてさっくりと混ぜる
- ③ フライパンにごま油を熱し、②を薄く広げるように流し入れ、弱めの中火で2~3分焼く。焼き色がついたら裏返し、弱火にして1~2分焼く。
- ④ ③を食べやすい大きさに切り、好みで酢、しょうゆ各大さじ2を混ぜ合わせたたれをそえる。



(↑このような感じで簡単にできますよ)

(出典:ラックラク!カラダに美味しいおかず夏07年6月号)

☆☆『エコポイント制度』について☆☆

オフィスタ広報・宣伝部

梅雨本番を迎え、ジメジメした天気が続き、我が家でも日によってはエアコンを使用し始めました。寝室で使用しているエアコンは 10 年ほど使用している為、そろそろ買い換えようかと考えていた頃に 5 月 15 日から「エコポイント制度」が始まり、7 月 1 日からいよいよエコポイントの交換申請が開始されました。

エコポイント制度とは、地球温暖化対策、経済の活性化及び地上デジタル対応テレビの普及を図るため、グリーン家電の購入により様々な商品・サービスと交換可能なエコポイントが取得できるものです。エコポイントは対象商品である統一省エネラベル4☆相当以上の「エアコン」、「冷蔵庫」、「地上デジタル放送対応テレビ」の家電製品（グリーン家電製品）を購入すると付与されます。エコポイントの申請方法は申請書、保証書（コピー）、領収書/レシート（原本）、家電リサイクル券の排出者控え（コピー）をエコポイント事務局に送付すると、エコポイントが取得できます。

取得したエコポイントは、ポイント数に応じて商品・サービスと交換できます。

交換出来る商品は一例ですが、商品券・図書カード・お食事券・おこめ券・ビール券・旅行ギフト券・電子マネー（Edy など）・鉄道系プリペイドカード（Suica,PASMO など）等々、商品カタログ第一弾には 271 業者が 1 万品目以上の商品を掲載しています。

（グリーン家電エコポイント事務局 HP より抜粋）

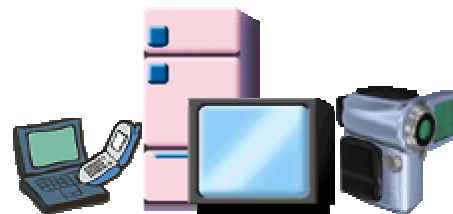
中でもベスト電器の「ベストギフトカード」のように、エコポイント 1 万点で 1 万 2,000 円分の商品券に交換出来るプレミアム（特典）付きの商品もありますので、交換の際は吟味が必要かもしれません。いづれにしても、対象商品の買い替えを検討している方は、期間中の 2010 年 3 月 31 日までに購入した方がよりお得になります。

しかし、この制度自体、冒頭にも書いた地球温

暖化防止、経済の活性化、地上デジタル放送対応のテレビの普及を目的としているそうですが、実際は、消費拡大を目的とした経済活性化の意味合いが強いように感じます。

そもそも「消費電力自体の大きい大型家電を増やして本当に省エネにつながるのか？」

「まだ使用出来る家電製品を廃棄すること自体エコなのか？」などの疑問がありますが、環境省では「長い目で見ればエネルギー効率の高い製品に変えることで省エネにつながり、使用済み製品については適正なりサイクルをして買い替えによる新たな環境問題が発生しないように配慮している」と答えています。



わが家ではエアコンの他に冷蔵庫の買い替えも検討しております。独身時代から使用している物で、省エネ家電でもなく、何より容量が今の家族構成に合っていない為です。

「省エネ製品に変えて消費電力が少なくなれば電気代の削減にもなるし、容量が増えればまとめ買いなどの節約にもつながるかもしれないし、何より期間限定のエコポイントがあるし・・・」と考えてはいますが、買い替えのコストと比較してどれぐらいのメリットがあるのか迷っていた所、買い替え時の電気代と CO2 排出量が比較計算出来る「しんきゅうさん」というサイトを発見しました。

早速、冷蔵庫の買い替えをシミュレーションしてみた所、「年間約 1,312 円の電気代削減」という結果が出ました。結果を見て余計迷ってしまいましたが、同じように買い替えを検討されている方がいましたら利用してみてもはいかがでしょうか。

買い替え時の電気代と CO2 排出量が比較計算出来るサイト「しんきゅうさん」

<http://shinkyusan.com/index.html>

☆☆Q&Aコーナー☆☆

投稿：S.Yさん 35歳女性

Q. 派遣会社から労働条件通知書という書類が来ましたが、これは雇用契約書とは違うのですか？よくわからないので教えてください。

A. 「労働条件通知書」と「雇用契約書」は異なります。労働条件通知書は、労働基準法第 15 条に基づいて使用者が労働者に対して、労働条件の一定事項を文書で通知することを意味します。労働契約自体は口頭でも成立しますが、重要な労働条件については文書交付の方法で労働者に知らしめることが使用者の義務として規定されていますので、それを守らないと派遣会社は刑事罰が科されてしまいます。

雇用契約書は、契約とっていますので使用者と労働者の「合意」に基づく雇用契約の内容を文書にしたものです。労働条件通知書の「通知」は合意ではありません。しかし雇用契約書は当然労働条件通知の内容を含んでおりますので雇用契約書が労働者に交付されていれば、「大は小をかねる」論理で、労働条件通知書が交付されたと同様にみなされています。従って労働契約が口頭でなされ、派遣会社から労働条件通知書が送ってくれば、労働者は署名捺印がないから労働契約が無効だという主張はできないこととなります。(大滝)

補足：オフィスタでは労働条件通知書と雇用契約書は共に書面にて交付しております。先生の記述にもあるように内容はほぼ同じですが、みなさまのご就業についての諸条件をより明確にすることとしております。(オフィスタ総務部)

…くそのほかの気になるお仕事の疑問募集中>…………

お仕事に関する疑問なんでもどしどしお寄せ下さい。オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝先生（神奈川県立産業技術短期大学講師）と馬場先生（馬場社会保険労務士事務所長）がお答えしてくれます。

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください！

▼過去のQ&Aバックナンバーはオフィスタ・ホームページからダウンロードできます。

<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

☆☆ハケン業界・行政ニュース☆☆

オフィスタ総務部

職場での熱中症予防対策マニュアル

熱中症とは、高温多湿な環境下において、体内の水分及び塩分（ナトリウムなど）のバランスが崩れたり、体内の調整機能が破綻するなどして、発症する障害の総称であり、体調に様々な症状が現れます。対応策として、作業時間の短縮、熱への順化、水分及び塩分の摂取、服装等作業中の巡視などが挙げられます。詳しくは、厚生労働省労働基準局・都道府県労働局・労働基準監督署よりマニュアルが公開されておりますのでご参照ください。

本マニュアルは下記オフィスタ・ホームページからもダウンロードできます。(H21.7.7付)
<http://offistapress.1616bbs.com/bbs/>

オフィスタの派遣ニュース・コーナーでは、お仕事に関する情報や解説、業界関係ニュース、各省庁より発表された行政報道情報をお届けしております。
<http://www.offista.com/press.html>

派遣クイズ

作成した資料にミスをしてしまい、そのため上司に「会議の席で恥をかいた」と言われてしまいました。この場合の対応で、適切なものはどれでしょうか？

- ① 相手が怒っている時は何もしない方がいいので、時間をおいてから謝る
- ② まずどこが間違っていたのかを尋ね、ミスが出た原因を解明し説明する
- ③ 確認をしない上司にも問題があるので、今後は必ず確認するよう進言する
- ④ 素直にお詫びをし、どこが間違っていたのかを尋ねる



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

公益法人での事務のお仕事！

(派遣)

農林水産省所管の公益法人での一般事務

月曜日～金曜日までの週5日。一般事務でのお仕事です。書籍編集・イベントのお手伝い、取材対応などに興味のある方がいますか？

勤務形態：派遣 勤務期間：長期
就業開始：8月中旬頃から勤務
勤務時間：9:00～17:00（内休憩60分）
業種/職種：一般事務業務、その他補助事務業務
勤務地：日本橋
PCスキル：エクセル・ワード・パワーポイントの基本操作ができる方。
経験：一般事務での社会人経験者、特に広報や宣伝部署の経験者優遇。
その他：社会保険・厚生年金・雇用保険・労災保険完備

このお仕事はメルマガ愛読をいただいている方の応募を優先に選考のお仕事です。
エントリーはメールまたはお電話にて受付けております。

いいお仕事との出会いは一瞬です。
“明日からではなく”
<http://www.offista.com>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

紫外線が気になる時期になりましたね。今年「目から受ける紫外線」についての特集が多いような気がします。先日テレビで幼稚園児の登園風景が映っていました。みんなサングラスをしていました。その幼稚園では、目から受ける紫外線を考慮してサングラスを推奨しているそうです。幼稚園児がサングラス？と驚きましたが、後日子供用品売り場を見ると、かわいらしい子供用UV対策サングラスが何種類も売っていたのでまたまた驚きました。でも子供はサングラスとか好きですよ。うちの子供も案の定「欲しい、買って」とききましたが、今回は「また今度ね」とかわしました。 Reiko 記

オフィスタ NEWS 第14号作成委員

編集長 kazuyo オフィスタ広報・宣伝部
編集 naosan オフィスタ総合管理室
監修 makoto オフィスタ総務部
執筆 SANO オフィスタ広報・宣伝部
Reiko オフィスタ総合管理室
協力 大滝岳光社会保険労務士事務所
出典：大滝人事労務研究所便り H21.6月号、
ラックラク！カラダにおいしいおかず夏07年
6月号、グリーン家電エコポイント事務局HP

…<メルマガ オフィスタ NEWS について>……

★お問い合わせ先

- 配信停止
<http://www.offista.com/mailout.html>
- メールアドレス変更
<http://www.offista.com/melmaga.html>
- プライバシーポリシー
<http://www.offista.com/privacy.html>
- バックナンバーは下記からダウンロードできます
<http://www.offista.com/melmaga.html>

派遣クイズの答え：④素直にお詫びをする

当然の事ながら、ミスをしてしまった時はまず素直にミスを認め、丁寧に謝罪する必要があります。これはお客さまからのクレーム対応などにも通ずる事ですが、原因を追求して言い訳をするのではなく、きちんと謝る姿勢が何より大切です。そしてどのようなミスをしてしまったのかを確認し、二度と繰り返さないようにすることが大切です。

失敗に対して反省することは大切ですが、いつまでもくよくよせずに、失敗を自身の糧にして更なるスキルアップにつなげる前向きな姿勢も大切です。

MEMO :

このメールはオフィスタ・メルマガ希望者及びオフィスタ関係者へお送りしております。
この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。
お問い合わせフリーダイヤル/0120-178-172
お問い合わせ受付時間/9:30～17:30（土・日曜日、祝日を除く）