

服部事務所 だより

ご連絡先 : 〒683 - 0003 米子市皆生5 - 5 - 5

電話 : 0859-33-8594 FAX : 0859-33-8775

e - mail : hattori@sea.chukai.ne.jp http://www.chukai.ne.jp/ hattori/

平成21年11月号



労働保険事務組合委託事業主の方へ

労働保険料2期分 口座振替日は **11月2日(月)** です

ご多忙中恐縮ですが、ご注意ください

参加無料!

不況に負けない『いきいき職場』をつくる

就業規則講座

とき **11月6日(金)** 午後1時30分～3時30分

ところ **ホテルサンルート米子**

(米子市西福原・天満屋近く)

このセミナーでは、『いきいき職場』をつくる就業規則をテーマに、就業規則をまだ作成していない企業には、それぞれの職場の現状に合った就業規則のあり方を、既に就業規則を作成している企業には、職場のトラブルを未然に防止するための見直しのポイントをご提案します。

中小企業の経営者の皆さま、人事・総務担当者の皆さまの多くのご参加をお待ちしております。

セミナーのポイント

① 平成22年からの改正労働基準法に対応!

このセミナーでは、中小企業就業規則の作成・見直しのポイント解説のほか、平成20年3月から施行された労働契約法、平成22年4月に施行される改正労働基準法についての解説も行います。

② あなたの会社の就業規則、社会保険労務士が無料で疑問にお答えします!

セミナー終了後に個別の相談会を開催します。セミナーを聞いて疑問点や心配点がありましたら、労務管理の専門家「社会保険労務士」があなたの会社の就業規則に関する疑問に無料でお答えしますので、ぜひ、会社の就業規則をご持参ください。

③ 就業規則作成・見直しのポイントをまとめた解説書を進呈!

セミナーに参加された方には、社会保険労務士が専門家の視点で、就業規則の作成・見直しを行う際のポイントをまとめた解説書をもれなく進呈いたします。

主催 鳥取県社会保険労務士会 協賛 服部社会保険労務士事務所

お申し込みは **今すぐ** 服部社会保険労務士事務所まで!

政府の雇用対策と

雇用調整助成金等の状況

依然 200 万人以上が雇用調整

厚生労働省が 10 月初めに、「休業等実施計画届」（雇用調整助成金等の申請時に事業所が提出する書類）の受理状況を発表しました。

それによれば、8 月の対象者数は 211 万 841 人となり、7 月の 243 万 2,565 人と比較して 13.2% 減少しました。また、8 月の対象事業所数は 7 万 9,922 カ所となり、7 月の 8 万 3,031 カ所から 3.7% 減少しました。

減少したとはいえ、200 万以上の労働者が雇用調整対象ですから、依然非常事態です。

8 月における「大量雇用変動届」（会社都合等により 30 人以上が離職した場合に提出する書類）の届出事業所数は 284 事業所（7 月は 251 事業所）、離職者数は 1 万 4,550 人（7 月は 1 万 891 人）となっており、こちらのほうは増加しています。

雇用対策をもっとスピーディーに

民主党を中心とする政権に変わり、政府は、鳩山首相を本部長とする「緊急雇用対策本部」を設置する方針を発表し、新たな雇用対策も明らかになっています。

政府は、今後、当面の雇用対策を盛り込んだ「緊急雇用創造プログラム」をまとめる方針を示しており、主な対策としては、「介護分野における雇用者数の拡充」、「公共事業削減に伴う建設・土木労働者の転職支援」、「生活保護の受給促進等の貧困層対策」などが挙げられています。

「緊急」という割には立ち上がりが遅いのが残念です。生活悪化は深刻です。今すぐ手を打って欲しいと思います。

さらなる雇調金要件の緩和

また、助成金に関しては、「雇用調整助成金」「中小企業緊急雇用安定助成金」の支給要件を緩和する方針も示されています。支給の要件とされている「直近 3 カ月間の売上高の減少幅」について、現行よりも少ない幅で支給を認める考えです。

企業にとっては従来よりも使い勝手が良くなる改正です。

今後の政策に注目

9 月の完全失業率は「5.5%」と過去最悪の水準となりました。企業にとっても労働者にとっても、まだまだ景気は上向いてきたとはいえません。今後、「6%に達するのでは」といった懸念もあります。

そのような状況にならないためにも、企業を支援

する助成金の拡充を含め、どのような対策を政府が打ち出し、実行していくのか、注目したいところです。

「新型インフルエンザ」で休んだら

休業手当・有休はどうなる？

予断を許さない状況

新型インフルエンザについては、「これからピークを迎える」との見方もあり、まったく予断を許さない状況にあります。そんな中、厚生労働省が「新型インフルエンザに関連して労働者を休業させる場合の労働基準法上の問題に関する Q & A」というものを、ホームページ

（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/ekkkaku-kansenshou04/20.html>）

で発表しました。

5 つの「Q & A」

上記ホームページでは、以下の 5 つの質問に対する見解が掲載されています。いずれのケースについても、場合分けをして「休業手当の支払いが必要なケース」「休業手当の支払いが不要なケース」等が示されています。上記ホームページをご確認ください。

- (1) 労働者が新型インフルエンザに感染したため休業させる場合は、会社は労働基準法第 26 条に定める休業手当を支払う必要があるか？
- (2) 労働者に発熱などの症状があるため休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要があるか？
- (3) 労働者が感染者と近くで仕事をしていたため休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要があるか？
- (4) 労働者の家族が感染したためその労働者を休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要があるか？
- (5) 新型インフルエンザに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取扱いは、労働基準法上問題はないか？ 病気休暇を取得したこととする場合はどうか？

万全の準備を！

いちばんいいのは、「新型インフルエンザ」にかからないことです。米子はまだまだと安心していませんか。「新型インフルエンザ」の流行は、企業の経営にとっては死活問題ともなり得ます。

「新型インフルエンザ」にかからない対策をとること 社員が感染してしまった場合の準備を整えておくことが必要でしょう。