

【社会保険労務士法人 大槻経営労務管理事務所】

配信登録をいただきまして、誠にありがとうございます。

大槻事務所のメールマガジンをお送りいたします。

2012年7月号

☆.☆

## 【目次】

▼不定期連載 社会保険労務士 島 麻衣子のアテンション・プリーズ  
(社会保険労務士法人 大槻経営労務管理事務所 アドバイザー)

▼大槻事務所だより 7月号

[http://www.otuki.org/p\\_otukidayori/pdf/vol40.pdf](http://www.otuki.org/p_otukidayori/pdf/vol40.pdf)

▼合格体験記 (社労士試験合格への道)

▼7月セミナーのご案内

▼不定期連載 社会保険労務士 島 麻衣子のアテンション・プリーズ

## 両立支援のポイント

～育児短時間勤務・前編～

急速な少子高齢化が進む日本において、人材の確保と人的資源の活用は今後企業の重要な課題となっていくと見られます。特に、共働きが増え、働く人の意識も変わる中、育児や介護と仕事の「両立支援」は、これらの課題への取り組みの一つとして、その重要性を増しています。今回は、企業に実施が義務付けられた、育児のための「所定労働時間の短縮措置」、いわゆる「短時間勤務制度」運用のポイントについて2回に分けて解説します。

## 「育児短時間勤務制度の概要」

### ◆対象者

「育児・介護休業法」(以下「法律」といいます)では原則として、3歳未満の子を養育する労働者全てを制度適用の対象者としています。ただし、例外として、「日々雇用される者」と「一日の所定労働時間が6時間以下の労働者」は制度適用の対象外としています。また、労使で協定を締結することにより、

1. 雇い入れから一年未満、
2. 一週間の所定労働日数が二日以下、
3. 業務の性質や実施体制に照らして短時間勤務の対象とすることが困難な労働者については、適用対象外とすることができます。

これらの法定要件を満たした上で、企業の実情等に応じ、法律を上回る対象者を設定することも可能です。例えば、子が小学校に就学すると、保育園のときのように遅くまで子供を預けることができなくなったり、短時間勤務が対象外になる等、両立が難しくなる

「小1の壁」といわれる問題に対応するため、対象者を小学校2～3年生ぐらいまでの子を持つ従業員とする企業もあります。

#### ◆短時間勤務の所定労働時間

短時間勤務としての所定労働時間は企業が決定しますが、法律では1日6時間とする措置を必ず設けなければなりません。所定労働時間を6時間とする措置の他に選択肢を設ける場合は、1日5時間、7時間、その他週の勤務日数を減らすなど、従業員のニーズや企業の業務体制を考慮して現実的な選択肢を設けるとよいでしょう。

#### ◆所定労働時間を超える労働について

短時間勤務をしている従業員に所定外労働（残業）をさせてはならないということはありません。しかし、たびたび所定外労働を行うようでは、実態として短時間勤務を行っているとはいえず、制度の意味を成さなくなってしまうので、業務の内容や進め方についてよく検討する必要があります。なお、当該従業員が、短時間勤務とともに、法律で定める「所定外労働の制限（残業の免除）」を請求した場合は、所定労働時間を超える労働をさせることはできません。

#### ◆給与について

短時間勤務を行っている従業員の給与は、一般の従業員に比して不足する時間分を毎月の給与から控除するのが一般的です。

以上

社会保険労務士 島 麻衣子事務所

※次回は、企業がフレックスタイム制や裁量労働制を採用している場合の運用のポイントです。

---

#### ▼大槻事務所だより

7月号は国民年金の「老齢基礎年金」と「保険料免除」についての特集です！

[http://www.otuki.org/p\\_otsukidayori/pdf/vol40.pdf](http://www.otuki.org/p_otsukidayori/pdf/vol40.pdf)

---

#### ▼合格体験記（社労士試験合格への道）

第四章～直前期の過ごし方～

GWが明けると試験まで残り3ヶ月、予備校の講義もアウトプットが中心となり、今まで勉強してきた成果が具体的な数字となって現れてきました。

毎回、採点が終わると先生が、『この問題は10点満点で7点取れていれば大丈夫です』と合格ラインの目安を示してくれるのですが、伸び悩んでいた土井にとって先生の示すラインはとてつもなく高いハードルでした。

同じクラスの受験仲間の様子を探ると、『今回は全然ダメだった』と言っているわりに7点から8点取っているというような具合で、そのたびに土井は「土井的にはしょせん練習なんだから関係ないね」と強がって見せたものの、内心かなり焦ったのを今でも忘れることができません。

それよりもさらに焦りが増してきた直前期には、いよいよ模擬試験が始まりました。模擬試験は本試験と同じ問題量を同じ時間でこなすため、本番さながらのリハーサルといったところです。試験時間は、午前1時間20分、午後は3時間30分。普段勉強していてもなかなか3時間半続けて問題を解く機会はないため、土井にとって模擬試験は本番前の貴重な経験になるのです。そんな3時間半ですが、実際に受けてみるととにかく長い。受ける前は模擬試験を甘く見ていた土井は、「どの教科から解こう」とか、「得意の労災を速攻で終わらせてやろう」などとペース配分をはじめとした必勝戦略を練っていました。

ところが、いざ受けてみると、まったく余裕がなくなり、時間内に問題を終わらせることで精一杯でした。そして、模擬試験が終わる頃にはフル馬拉ソンを完走したかのような疲労感でぐったりとしてしまいました。糖分、塩分の沢山入ったポカリスエットは欠かせません。ちなみに、土井はフル馬拉ソンを走ったことはございません。あ〜・・・本試験ではどれだけ走らなければならないのだろう・・・想像しただけでもぐったりとしてしまったことは今でも体が覚えています。

そして、またしても土井の悪い虫が疼き始めたのです。1回目の模擬試験が終わったころ、予備校から直前対策講座の案内がありました。不安で一杯の土井は、年金に不安のある人が受講する「年金対策講座」と、色々な科目の共通事項を横断的に整理する「横断講座」、そして、受験には必須と言われる「改正法対策講座」と「白書対策講座」、さらに“今年の試験にはこの問題がでる”と予備校が予想する「的中予想講座」と、持ち時間には自信タツプリの土井は片っ端から、直前対策講座を受講したのでした。これはテキストをしこたま買い込んだ時と同じです。またしても土井は直前講座を申し込んだだけで“勉強した気”になってしまったのです。

さあ、ここまでくればいつものパターンです。土井は模擬試験でも点数が取れていないため、当然、人よりも間違えている箇所が多いのです。間違えている箇所が多いということは、それだけ復習にも時間が多くかかるのです。そして間違いの多い土井には新しいことに手を出している余裕がなくなったのでした。ところが、間違いが多いことにより不安が倍増してしまった土井は、直前講座を受講したり、新しい教材に手を出す等、予備校の戦略にまんまとはまってしまったのでした。そして復習に手が回らず、点が伸び悩む、点が伸び悩むとまた新しいものに手を出す・・・と、見事に負のスパイラルに陥ってしまいました。

やるべき事が多くなってくる直前期こそ、新しいことを始めるよりも自分のミスしている箇所をいかに減らすかに力を注ぐべきでした。

今回は最終回。本試験当日のお話です。

つづく

～今月の格言～

塩分も直前講座も取り過ぎに注意！！

◆私のよく間違えた過去問（今回は労働基準法より）

有期労働契約基準において、使用者は期間の定めのある労働契約（雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るもの）に限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならないとされている。

→×

「雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務しているものに限り」ではなく、「当該契約を3回以上更新し、又は、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り」である。したがって、「有期労働契約を3回以上更新している労働者」については、1年を超えて継続勤務している者でなくても雇止めの予告が必要とされている。

この問題をよく誤って○（まる）にしていた土井です。「限り」などの限定表現が使われている場合には、他に抜けていることがないか注意しましょう。

---

#### ▼7月セミナーのご案内

- 〈 テーマ 〉 大丈夫ですか？ 御社の就業規則！！ ～社会保険労務士から見た作成のポイント～
- 〈 日時 〉 2012年7月19日（木） 受付 13:00 開始 14:00
- 〈 場所 〉 大槻事務所（友泉銀座ビル8F）
- 〈 定員 〉 先着24名
- 〈 講師 〉 特定社会保険労務士 大槻 智之
- 〈 内容 〉 何となく見過ごしがちな“落とし穴”を実務家である社会保険労務士が解説します！！

- ・インターネットで見つけた就業規則の雛型を社名だけ変えて使っている
- ・10年前に作って以来、法改正以外は対応していない
- ・外部に委託したがヒアリングはほとんど受けなかった
- ・自信なかったが、監督署が受け付けたのだから安心だ
- ・そもそも全部読んだことがない

どれか一つでも該当したらぜひお申し込みください。

トラブルになる前にやっておくべき就業規則作成のポイントをわかりやすく解説します。

〈 料金 〉 無料

※セミナー終了後、ご希望の方には個別に無料労働相談を予定しております

(30分程度を予定) お申込み順となります。相談開始時間は未定となりますことをご了承ください。

貴社の就業規則をご持参いただき、セミナー終了後の無料労働相談を是非ご活用下さい。

★セミナーのお申し込みは、こちら↓

<http://www.otuki.org/index.php?act=seminar3>

---

◆メールマガジンの停止または配信先の変更は下記の URL にてお手続きをお願いいたします。

<http://www.otuki.org/index.php?act=mailmaga>

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

#### ◆編集後記

事業主様には行政からの様々な調査や報告がございます。先日、ある会社様の高年齢者雇用状況報告及び障害者雇用状況報告の作成・届出を行いました。電子申請にて手続きは即日完了したのですが、役員で労働者以外の方は含めず、週所定 20 時間未満は常用労働者に含めずと、報告書の作業を通して、例えば社会保険の加入など会社様の状況を別の観点でも拝見しアドバイスを差し上げることも、社労士に「お願いしてよかった」につなげていけるんだなと思いました。

4 回に渡り掲載しました「社労士への道」も次回で最終回です。本試験当日にどんな土井の悪い虫が出てしまったのでしょうか。

算定基礎届も山場を迎えていますが、算定の夏を元気に励みたいと思います。

編集・発行：社会保険労務士法人 大槻経営労務管理事務所 加藤 悦子

問い合わせ：[https://ssl58.heteml.jp/ipocket/form\\_otzuki/index.php?act=form\\_contactus](https://ssl58.heteml.jp/ipocket/form_otzuki/index.php?act=form_contactus)

Web サイト：<http://www.otuki.org/>