

◆法律改正等に対応した就業規則記載例◆

以下に示す記載例は、厚生労働省が指針として示しているものではありません。就業規則の作成・変更、労使協定を締結する際は、労使で十分協議の上、各企業の実情に応じた内容となるようにしてください。

法律改正①

高年齢者雇用安定法(H18.4.1施行)

高年齢者雇用安定法の改正により、平成18年4月1日から、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者の65歳^{※1}までの安定した雇用を確保するため、次の①から③の措置(高年齢者雇用確保措置)のいずれかのを講じなければならないこととなりました。

①定年の引上げ

②継続雇用制度の導入^{※2}

③定年の定め廃止

※1 この年齢は、男性の公的年金(定額部分)の支給開始年齢の引上げスケジュールにあわせ、男女同一に、平成25年4月1日までに段階的に引き上げられます。

※2 継続雇用制度については、原則として希望者全員を対象とする制度の導入が求められますが、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、事業主が、「労使協定」により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、措置を講じたものとみなされます。

就業規則 記載例

①定年の引き上げを行う場合

第〇条 従業員の定年は満65歳とし、65歳に達した月の末日をもって退職とする。

②継続雇用制度の導入を行う場合

1 希望者全員を継続雇用する場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望する場合は65歳まで継続雇用する。

2-1 「対象者に係る基準」を労使協定で定めた場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づき労使協定により定められた基準に該当した者については65歳まで継続雇用する。

2-2 「対象者に係る基準」を労使協定で定め、その基準を就業規則にも書き込む場合

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職とする。ただし、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用する。

- ①引き続き勤務することを希望している者
- ②過去〇年間の出勤率〇%以上の者
- ③直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと。
- ④〇〇〇〇〇〇

お問い合わせは、

県下のハローワーク(公共職業安定所)または、
鳥取労働局職業安定部職業対策課 ☎ 0857-29-1708 まで

長時間労働により疲労が蓄積した労働者に対して医師による面接指導を行うことなどが労働安全衛生法により定められました。

◆法で定める医師による面接指導の対象となる労働者とは…

①1ヶ月に100時間を超える時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる者（労働者本人の申出による。）

↳ 事業者は、申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。

②1ヶ月に80時間を超える時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められ又は健康上の不安を有している者（労働者本人の申出による。但し、上記1の労働者を除く。）

↳ 事業者は、申出をした労働者に対し、面接指導又はこれに準ずる措置を実施するよう努めなければなりません。

③事業場で定めた基準に該当する者

↳ 事業者は、基準を設定し、面接指導を実施するよう努めなければなりません。

○上記は、平成18年4月1日より施行されていますが、常時50人未満の労働者を使用する事業場については平成20年4月1日から適用されます。

しかし常時50人未満の事業場であっても、長時間労働による健康障害を防止するために、地域産業保健センターを活用する等して、医師による面接指導等とその結果に基づく事後措置の実施を図りましょう。

就業規則 記載例

健康診断等

（健康診断の条項第○条に、下記の記載例を追加）

- 項 長時間労働により疲労の蓄積が認められる従業員に対し、その申出により、医師による面接指導を行う。
- 項 前項の面接指導の結果、必要と認めるときは、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命じることがある。

お問い合わせは、

県下の労働基準監督署または、
鳥取労働局労働基準部安全衛生課 ☎ 0857-29-1704 まで

☆就業規則に設けなければならない内容は次のとおりです。

- ①一定範囲の期間雇用者を含め、法の要件を満たす者へ、子が1歳に達するまで育児休業を認め、また要介護状態に至るごとに1回、通算して93日間介護休業を認めていること。
- ②保育所へ入所できない、配偶者が病気で子どもを養育できないなど一定の場合に、子が1歳から最長で1歳6か月に達するまで、育児休業を認めていること。
- ③小学校入学前の子を養育する者へ、年次有給休暇とは別に、1年間に5日まで子の看護休暇を認めていること。
- ④小学校入学前の子を養育する者、要介護状態の家族を介護する者が請求した場合は、時間外労働を1ヶ月24時間、1年間150時間まで制限し、また深夜業の免除を認めていること。
- ⑤3歳未満の子を養育する者、または要介護状態の家族を介護する者が請求した場合に利用できる育児・介護のための勤務時間短縮等の措置を1つ以上定めていること。
- ⑥①～⑤を請求したり利用した者が、不利益取扱いを受けるような定めがないこと。

☆ 規定例は厚生労働省ホームページをごらんください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/kiteirei/2.html>

お問い合わせは、

鳥取労働局雇用均等室 ☎ 0857-29-1709 まで

☆セクシュアルハラスメント防止措置は事業主の義務です!

・行為者に対し厳正に対処する旨の方針と、具体的な対処内容を就業規則、その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定していること。(全労働者へ周知することも必要です)

就業規則 記載例

セクシュアルハラスメント防止措置

第〇条 セクシュアルハラスメントについては、第〇条(服務規律)及び第□条(懲戒)のほか、詳細は「セクシュアルハラスメント防止に関する規定」により別に定める。

セクシュアルハラスメント防止に関する規定

第1条(禁止行為) 全従業員は、職場において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- | | |
|-----------------------|---|
| ①容姿及び身体上の特徴に関する不必要な発言 | ⑦性的な言動により、他人の就業意欲を低下させ、能力の発揮を阻害する行為 |
| ②性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問 | ⑧交際・性的関係の強要 |
| ③わいせつな図画の閲覧、配布、掲示 | ⑨性的な言動への抗議又は拒否等を行った者に対し解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為 |
| ④うわさの流布 | ⑩その他、相手方及び他人に不快感を与える性的な言動 |
| ⑤不必要な身体への接触 | |
| ⑥プライバシーの侵害 | |

2 上司は、部下がセクシュアルハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する行為をしてはならない。

第2条(懲戒) 本規定第1条に掲げる禁止行為に該当する事実が認められた場合は、就業規則第□条に基づき下記の懲戒処分を行う。

第□条第△項(譴責・減給・出勤停止) 本規定第1条第1項①～⑦又は⑩を行ったとき

第□条第〇項(懲戒解雇)

- ①前項のうち数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、改善の見込みのないとき
- ②本規定第1条第1項⑧、⑨又は同条第2項の行為を行ったとき

☆ 規定例、詳細については厚生労働省ホームページをごらんください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/kigyoo01.html>

お問い合わせは、

鳥取労働局雇用均等室 ☎ 0857-29-1709 まで

その他

裁判員制度の施行にあたって (H21年5月までにはじまります)

平成21年度までに裁判員制度が施行されます。従業員が裁判員又は補充裁判員若しくは裁判員候補者(以下「裁判員等」)となり、その職務の遂行に必要な時間を請求された場合には、公民権の行使にあたるものとして事業主はこれを拒むことはできません(労働基準法第7条)

就業規則 記載例

(裁判員等のための休暇)

第〇条 1 従業員が裁判員又は補充裁判員となった場合若しくは裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

- ①裁判員又は補充裁判員となった場合 必要な日数
- ②裁判員候補者となった場合 必要な時間

2 本条の休暇は無給(有給)とする。

制度の詳細内容は、

ホームページ「あなたも裁判員!」等をご覧ください。

<http://www.moj.go.jp/SAIBANIN/index.html>