

高槻ワーキングニュース

大阪府最低賃金改定のお知らせ(大阪労働局)

最低賃金制度は働くすべての人に、賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図ることを目的とするものであり、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。

最低賃金には、大阪府内のすべての労働者を対象とする「大阪府最低賃金」と、特定の産業の労働者を対象とする「特定(産業別)最低賃金」とがあり、それぞれ原則としてパート、臨時、派遣、アルバイトなどを含めすべての労働者に適用されます。

これらの最低賃金は、賃金・物価の動向等に応じて改定されており、現在の時間額は表のとおりとなっています。

最低賃金の件名	時間額	発効年月日	
大阪府最低賃金	883円	平成28年10月1日	
特定(産業別)最低賃金	塗料製造業	912円	平成28年11月4日
	鉄鋼業	908円	平成28年11月30日
	機械・金属製品製造 関連産業	894円	平成28年11月24日
	自動車・同附属品 製造業	892円	平成28年11月30日
	電気機械器具製造 関連産業	885円	平成28年11月30日
	非鉄金属製造 関連産業	885円	平成28年11月30日
	自動車小売業	884円	平成28年11月30日

※最低賃金には「地域別最低賃金」と「特定(産業別)最低賃金」の2種類があり、両方の最低賃金が同時に適用される場合には、いずれか高い方の最低賃金額が適用されます。

詳しくは、大阪労働局労働基準部賃金課(電話06-6949-6502)または最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。また、大阪労働局のホームページにも掲載しておりますのでご覧ください(http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/jirei_toukei/saitei_chingin/saitei.html)。

必ずチェック
最低賃金
使用者も、労働者も。



大阪府最低賃金
平成28年10月1日発効

時間額 **883円**

平成 29 年 1 月 1 日から **育児・介護休業法等が改正されます** ～ 仕事と介護の両立がしやすくなります ～ (厚生労働省)

【改正のポイント】

1. 要介護状態の判断基準が変わります

ご家族が介護保険制度の要介護状態区分において要介護 2 以上の場合に、介護休業等制度の対象になります。要介護 1 以下でも、常時介護を必要とする状態に関する判断基準を満たせば、介護休業等の対象となります。

2. 介護休業の分割取得ができるようになります

対象家族 1 人につき、3 回まで分割して取得ができるようになりました。日数は通算して 93 日までとなります。

3. 介護のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務等）の期間の拡充

これまでは対象家族 1 人につき最大 93 日間でしたが、改正後は介護休業とは別に、3 年の間で少なくとも 2 回以上の利用が可能となります。

4. 介護休暇・子の看護休暇が半日単位で取得できます

子の看護のため、家族の介護他のために年 5 日（対象となる家族が 2 人以上の場合は年 10 日）取得できる休暇について、半日単位で取得可能となります。

5. 介護のための所定外労働（残業）の免除が新設されます

介護が終了するまで、残業の免除制度が利用できます。



6. 介護休業等制度の対象家族の範囲が拡大されます

これまであった同居・扶養の要件が削除され、制度の対象となる家族は、配偶者・父母・子・配偶者の父母・祖父母・兄弟姉妹・孫になります。

7. 育児・介護休業の期間雇用者の要件が緩和されます

育児休業の場合、過去 1 年以上継続勤務し、子が 1 歳 6 か月に達するまでに契約が更新されないことが明らかでない期間雇用者が対象となります。介護休業の場合、過去 1 年以上継続勤務し、休業開始予定日から 93 日経過後さらに 6 か月経過後までに契約が更新されないことが明らかでない期間雇用者が対象となります。

8. 育児休業等の対象になる子の範囲が拡大されます

実子・養子に加え、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子も対象になります。

9. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等によるハラスメントについての事業主の防止措置が新設されます

事業主は同僚等からのいわゆるマタハラを防止するための措置を講じることが義務となります。

●問合せ・相談 大阪労働局雇用環境・均等部指導課 電話：06-6941-8940

〒540-8527 大阪府中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階

※開庁時間 月～金（土日祝除く） 8時30分～17時15分

平成 29 年 1 月 1 日より 雇用保険の適用拡大

～ 65 歳以上の方も雇用保険の適用対象となります ～（厚生労働省）

何が変わるのですか？

現行の雇用保険法では、65 歳以上の労働者は、雇用保険に新規に加入することはできませんでした。65 歳より前から雇用保険に加入している場合は、65 歳になっても引き続き加入し続けることができましたが、一度喪失してしまうと、再度加入することは出来ませんでした。平成 29 年 1 月 1 日以降は、こうした年齢制限が撤廃され、

- ① 1 週間当たりの所定労働時間が 20 時間以上
- ② 31 日以上雇用見込みがあること

の各要件を満たしていれば、65 歳以上でも雇用保険に加入することになります。



加入する（適用になる）メリットは？

今まで雇用保険に加入できなかった 65 歳以上で新たに雇用される人々が雇用保険に加入すると、次の給付の対象となります。

- ◇ 高年齢求職者給付金（年金と併給可。就業促進手当・移転費・求職活動支援金も対象）
- ◇ 育児休業給付金、介護休業給付金
- ◇ 教育訓練給付金

現在は、毎年 4 月 1 日時点で満 64 歳以上の者については、雇用保険料が免除されています。平成 29 年 1 月以降、65 歳以上で新たに雇用保険に加入する方も免除となりますので、加入のメリットは大きいと言えます。

但し、この免除制度は 4 年後に廃止が決まっており、平成 32 年 4 月 1 日からは満 64 歳以上の方も保険料が徴収されることとなります。

すでに働いている 65 歳以上の方は、どうすればいい？

すでに働いている人で、入社時に 65 歳以上だったので雇用保険に入っていない人は、平成 29 年 1 月 1 日の時点で

- ① 1 週間当たりの所定労働時間が 20 時間以上
- ② 1 日以上雇用見込みがあること

の各要件を満たしていれば、平成 29 年 1 月 1 日付で雇用保険に加入することになります（加入手続きを行う必要があります）。

※事業主の方も従業員の方も、対象となるのか確認をお願い致します※

**加入もれに
ご注意！**

問合せについては管轄のハローワーク雇用保険窓口へ。

ハローワーク茨木 TEL：072-623-2551

厚生労働省ホームページからは制度リーフレット、届出様式のダウンロードが可能です。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389.html>

ポジティブ・アクションに取り組む企業、両立支援に取り組む企業の皆様へ

～認定マークを取得しましょう～（厚生労働省）

次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク 「くるみん」「プラチナくるみん」

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、構成労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

一般事業主行動計画の策定・届出などや、くるみん認定・プラチナくるみん認定に関するお問い合わせについては、大阪労働局雇用環境・均等部において受け付けています。

ぜひ、お気軽にご相談ください。



次世代認定マーク「くるみん」 特例認定マーク「プラチナくるみん」

女性活躍推進法に基づく認定マーク 「えるぼし」

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況などが優良な企業は申請を行うことにより、構成労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。

一般事業主行動計画の策定・届出、認定に関するお問い合わせは、大阪労働局雇用環境・均等部へ。



女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」

仕事と介護の両立支援のシンボルマーク 「トモニン」

仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業がその取組を「両立支援のひろば」（<http://www.ryouritsu.jp/>）に登録することにより、使用できるシンボルマークです。使用規定に沿ってご活用ください。



仕事と介護の両立支援のシンボルマーク「トモニン」

●問合せ 大阪労働局雇用環境・均等部 電話：06-6941-4630

～次回のワーキングニュースは平成29年3月24日発行予定です～