美容あおもり
BA青森

発行所
青森県美容業生活衛生同業組合
青森市堤町一丁目5-6　TEL 017-776-8570
E-mail:ao-bi@atlas.plala.or.jp
https://ba-aomori.jp

製作
不二印刷工業株式会社
青森市合浦１-10-16　TEL 017-741-5439

第61回 通常総代会開催

令和４年５月23日(月)、青森市「青森県観光物産館アスパム」に於いて、第61回通常総代会が開催されました。今年も、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から来賓にはご遠慮いただき、また、多数が委任状出席となりました。

下記議案について審議され可決承認されました。特に第４号の運営規約一部改正については、組合員減少により所属支部の処遇に対処するため下記のとおり改正となりました。総代会終了後、青森県政治連盟総会が開催され会員異議なく可決承認されました。

第61回通常総代会議案

第１号議案　令和３年度事業報告及び決算関係書類承認の件
　　－監査報告－
第２号議案　令和４年度賦課金の額及び徴収方法承認の件
第３号議案　令和４年度事業計画案及び収支予算案承認の件
第４号議案　運営規約一部改正承認の件
令和３年度青森県政治連盟収支報告

改　正	現　行
第２章　支　　部 (所属義務) 第４条　支部の区域に店舗を有する組合員は、当該支部に所属しなければならない。 但し、当該支部に所属することが困難な場合は、理事会の承認があれば近隣支部に所属することができる。 令和４年５月23日　第61回通常総代会承認 (所属支部一部改正)	**第２章　支　　部** (所属義務) 第４条　支部の区域に店舗を有する組合員は、当該支部に所属しなければならない。

決算関係

貸借対照表

令和　４年３月３１日現在　　(単位：円)

資産の部		負債の部	
科目	金額	科目	金額
【流動資産】	【 8,082,012 】	【流動負債】	【 377,768 】
現金・預金	8,010,012	未払法人税等	70,000
前払費用	72,000	預り金	307,768
【固定資産】	【 630,000 】	負債の部合計	377,768
(投資等)	(630,000)	純資産の部	
出資金	550,000	【株主資本】	【 8,334,244 】
敷金	80,000	資本金	583,000
		(利益剰余金)	(7,751,244)
		その他利益剰余金	7,751,244
		法定準備金	1,272,000
		特別積立金	1,412,000
		繰越利益剰余金	5,067,244
		純資産の部合計	8,334,244
資産の部合計	8,712,012	負債・純資産合計	8,712,012

青森県美容政治連盟

令和3年度収支報告書 令和3年1月1日～令和3年12月31日

収入の部

科目	金額	摘要
前期繰越金	553,513	
会費	306,000	612名
その他の収入	5	普通預金利息
収入総額合計	859,518	

収支差額　625,048　当期剰余金

支出の部

科目	金額	摘要
政治活動費		
組織活動費	79,670	
寄付交付金	123,600	全国美容政治連盟会費
消耗品	2,200	送金手数料
事務費	29,000	
支出総額合計	234,470	

剰余金の処分(案)

1. 当期収支差額(剰余金) 625,048円を次期繰越金とする。

損益計算書

自　令和３年４月１日
至　令和４年３月31日　　(単位：円)

経常損益の部		
【事業収益】		
【収益勘定】		
事業収益	3,913,324	
賦課金等	7,215,000	
事業収益合計		11,128,324
【事業費用】		
【費用勘定】		
当期事業費	4,218,858	
合計	4,218,858	
事業原価		4,218,858
事業総利益		6,909,466
【一般管理費】		
販売費及び一般管理費合計		9,821,852
事業損益		△ 2,912,386
【事業外収益】		
受取利息	524	
雑収入	2,838,538	
事業外収益合計		2,839,062
【営業外費用】		
退任役員功労金	90,000	
営業外費用合計		90,000
経常損益		△ 163,324
税引前当期損益		△ 163,324
法人税等		70,078
当期純損益金額		△ 233,402

中止のお知らせ

新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、『ビューティカレッジ・美-oneトライアングルフェスタ2022、第107回トップマスターズモード普及講習会』は、今年度の開催が中止となりました。また選考会は選手を募集しましたが応募がありませんでしたので中止と致しました。

組合新規加入紹介

今後とも末永くよろしくお願い致します。

支部名	店　名	氏　名
黒　石	Hair Salon Link	工藤　文子

新型コロナウイルスに感染した場合等の請求について

状況	保障内容	保障額	必要書類　※添付書類はコピー可。
死亡された場合	「死亡保険金」＋「災害保険金」	1口あたり２００万円 （死亡保険金100万＋災害保険金100万）	「請求書」、「死亡診断書(写)」、「除籍謄（抄）本」、「受取人本人確認書類（保険証や免許証等）」 ※事故報告書は不要
入院（または宿泊・自宅療養等）された場合	特別給付金「入院療養見舞金」 ※不慮の事故による入院給付金（1口あたり1500円）は非該当。	継続5日～29日以下２万円、 継続30日以上５万円 ※加入1年後からの入院。年度内1回。	「請求書」、病院発行の「入院領収書」等（または保健所等発行の「就業制限通知」や厚労省運用システム「My HER-SYS」で表示した「療養証明書」の写し等 ※療養期間がわかるもの
濃厚接触者になられた場合	非該当	0円	
PCR検査等を受けられた場合	非該当（検査そのものに対する保障はなし）	0円	

＜参考＞「**休業補償共済制度**」も、加入者自身が感染した場合が対象であり、濃厚接触者になったり、感染予防のため店を休業した場合などは対象になりません。
なお、「**休業補償共済制度**」では療養期間終了後の就業不能（後遺症等による通院・自宅療養）も請求いただけます。

「Sマーク登録店」になりましょう！

特典

日本政策金融公庫の貸付制度の特別利息が適用されるなど、通常の利率よりも低利で利用できます。

*登録を希望される方は、（公財）青森県生活衛生営業指導センターにお問合せください。
TEL　017(722)7002

Sマーク 標準営業約款制度

標準営業約款制度「Sマーク」は、消費者の皆さまにご利用いただく際の安全・安心の目印です。

安全・安心を約束する3つの“S”

Safety 安全であること
Sマーク登録店は、万一事故が発生した場合、事故賠償基準に基づいて賠償が行えるよう、損害賠償責任保険に加入しています。

Standard 安心であること
Sマーク登録店は、標準的なサービスを提供出来るよう、提供する役務の内容、基準を細かに定めています。

Sanitation 清潔であること
Sマーク登録店は、衛生的なサービスを提供出来るよう、営業施設又は、設備についての基準を定めています。

青森県美容組合指定事業者

青森県美容組合と指定事業者として契約を結んでいる事業所様をご紹介いたします。
下記の事業者様については、美容所への戸別訪問やダイレクトメールの発信等、青森県美容組合として認可しております。

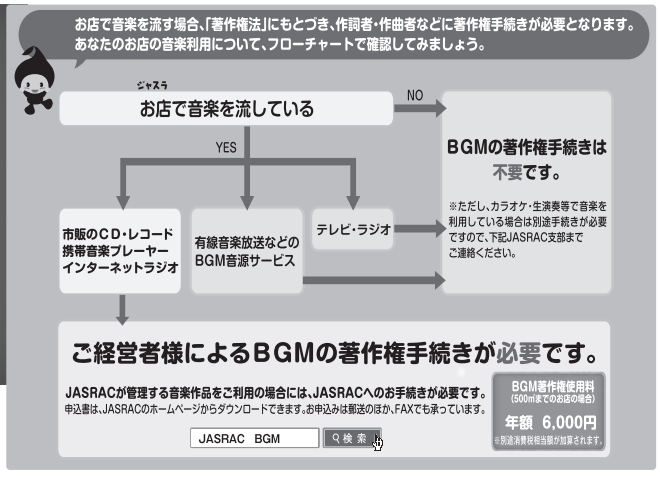
・株式会社ピーエス　・株式会社　虹工房　・伊藤ハムデイリー株式会社
・株式会社　光文堂　・一般社団法人　日本音楽著作権協会（ジャスラック）
・株式会社ＵＳＥＮ

日本音楽著作権協会（ジャスラック）からのお願い

当組合と日本音楽著作権協会（ジャスラック）は、青森県美容組合指定事業者として契約を結んでおります。これに伴い、音楽著作権使用料については、組合割引（１割引）がありますので、組合員で契約をされていて日本音楽著作権協会（ジャスラック）から通知文書が未だ届いていない方は、ジャスラックまでご連絡をお願いします。

＊連絡先：**一般社団法人　日本音楽著作権協会（ジャスラック）**
〒980-0811 仙台市青葉区一番町1-9-1　仙台トラストタワー20Ｆ
ＴＥＬ：022-264-2266　ＦＡＸ：022-265-2706

一般社団法人 日本音楽著作権協会 仙台支部
〒980-0811 仙台市青葉区一番町 1-9-1 仙台トラストタワー 20F
Tel. 022-264-2266 Fax. 022-265-2706 JASRAC



《全美連推奨》　ミツウロコでんきからのお知らせ

ミツウロコでんきをご契約の方は、通常はサービスであるお客様の電気設備に関するトラブル時の点検、調査、応急処置の出張サービスが **24時間365日“無料”** でご利用できます。

●青森県美容組合では様々な情報をホームページに掲載しています。　https://ba-aomori.jp

事業主の皆さまへ（１～４は全企業が対象）

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内
令和４年４月１日から３段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度、P2参照）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和４年４月１日施行

1　雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（P2参照）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。
※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談　②書面交付　③FAX　④電子メール等　のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和４年10月１日から対象。

2　有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和　就業規則等を見直しましょう

現　行
（育児休業の場合）
(1) 引き続き雇用された期間が１年以上
(2) １歳６か月までの間に契約が満了することが明らかでない

令和４年４月１日～
(1)の要件を撤廃し、(2)のみに
※無期雇用労働者と同様の取り扱い
（引き続き雇用された期間が１年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）
※※育児休業給付についても同様に緩和

厚生労働省　都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

令和４年10月１日施行

3　産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
4　育児休業の分割取得　就業規則等を見直しましょう

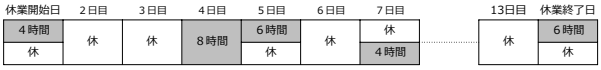
	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度（R4.10.1～）	育休制度（現行）
対象期間 取得可能日数	**子の出生後８週間以内**に**４週間まで**取得可能	原則子が１歳（最長２歳）まで	原則子が１歳（最長２歳）まで
申出期限	原則**休業の２週間前**まで※1	原則１か月前まで	原則１か月前まで
分割取得	分割して**２回**取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して**２回**取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、**労働者が合意した範囲**※2**で休業中に就業することが可能**	原則就業不可	原則就業不可
１歳以降の延長		**育休開始日を柔軟化**	育休開始日は１歳、１歳半の時点に限定
１歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り**再取得可能**※3	再取得不可

※１　雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、１か月前までとすることができます。

※２　具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。
①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
③労働者が同意
④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。
●休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
●休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間未満

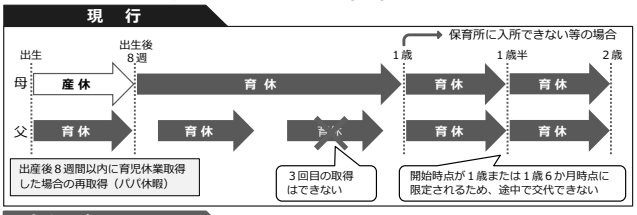
例）所定労働時間が１日８時間、１週間の所定労働日が５日の労働者が、
休業２週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒　就業日数上限５日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は８時間未満



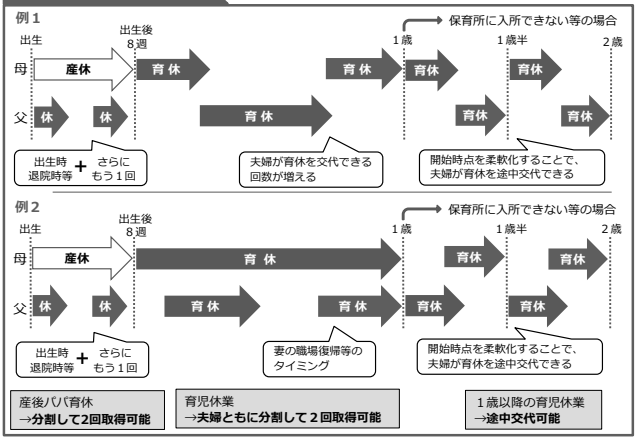
産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。
注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。
育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

改正後の働き方・休み方のイメージ（例）

現　行



令和４年10月１日～　ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



※３　１歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。
また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

ハラスメントの典型例
・育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
・産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

令和５年４月１日施行

5　育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況**を年１回**公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

さらに詳しく知るための情報・イベントなど

■**男性の育児休業取得促進セミナーのご案内**
イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。
①**男性の育児休業取得促進セミナー**
https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/

■**両立支援について専門家に相談したい方へ**
【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】
制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。
②**中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業**
https://ikuji-kaigo.com/

■**雇用環境整備、個別周知・意向確認の例**
厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用いただけます。
③**社内研修用資料、動画**
https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/
④**個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例**
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0001035533.html

■**両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）**
両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。
育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です（令和３年度末予定）。
⑤**両立支援のひろば**　https://ryouritsu.mhlw.go.jp/

青森労働局雇用環境・均等室
育児・介護休業制度相談窓口

育児・介護休業法に関するお問い合わせ、ご相談を受け付けています。改正内容や現行制度のお問い合わせのほか、「育児休業を取得させてもらえない」等のご相談にも対応いたします。労働者、事業主、その他どなたでもご相談ください。

受付時間　８時３０分～１７時１５分（土日・祝日・年末年始を除く）
電話番号　０１７－７３４－４２１１
住　　所　〒０３０－８５５８　青森市新町２丁目４－２５　青森合同庁舎８階

令和３年11月作成

『出典：青森労働局ホームページより』