



三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.244 2016年12月・2017年1月

1. 不当労働行為審査制度のご案内 (PDF : 256KB)
2. 三重県内の最低賃金 (PDF : 49KB)
3. 雇用保険の適用拡大等について (PDF : 140KB)
4. 「ユースエール認定企業」になりませんか (PDF : 324KB)
5. 「プラスワン休暇」で、年次有給休暇の取得率向上を実現 (PDF : 2,604KB)
6. 介護離職を予防するためのポイントと仕事と介護の両立支援制度 (PDF : 313KB)
7. 非正規雇用労働者の待遇を改善しましょう！ (PDF : 948KB)
8. 三重産業保健総合支援センターからのお知らせ (PDF : 105KB)



ワーク・ライフ・バランス推進サポート事業
「中間報告会」

11月29日(火)14時から、三重県勤労者福祉会館6階講堂において、ワーク・ライフ・バランス推進サポート事業における「専門家サポート企業」5社が取組状況を発表する「中間報告会」を開催しました。

* 「三重の労働2016年12月・2017年1月号」全ページを一括ダウンロードする
(PDF : 5,739KB)

不当労働行為審査制度のご案内

労働委員会では、労働組合法に基づき、不当労働行為の審査を行っています。

■ 不当労働行為とは

労働組合法では、使用者（会社）の次のような行為を禁止しています。

- ・ 労働組合の組合員であることや、正当な組合活動を行ったこと等を理由に、組合員に解雇などの不利益な取扱いをすること。
- ・ 正当な理由もなく労働組合との団体交渉を拒否すること。
- ・ 労働者による組合結成や組合運営に対し介入すること。

■ 不当労働行為の審査の方法

労働委員会は、労働組合または労働者から不当労働行為の救済申立てがあったときは審査を行い、不当労働行為の事実があると認めるときには、使用者に対して命令を発し、労働組合や労働者を救済します。

審査は、主張書面や証拠書面の提出、証人への尋問など、裁判の手続きに準じた形で行っています。

なお、命令を発するまでは和解による解決が可能であり、労使双方から希望があれば、労働委員会が和解のお手伝いをします。

■ 代表的な事例

X労働組合から、Y会社が団体交渉に応じないとして不当労働行為の救済申立てがあったことから、労働委員会は、Y会社の行為が不当労働行為にあたるかどうかの審査手続きを開始しました。審査では当事者の主張の整理を行うことと並行して、当事者に和解について助言・説得を行ったところ、当事者は歩み寄りの姿勢を示しました。

最終的には、労働委員会立会いのもと、和解が成立し、本件は終了しました。

不当労働行為審査の流れ

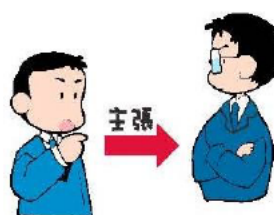
① 救済申立て



申立て

申立ては、労働組合または労働者からできます。 **ご利用は無料です！**

② 審査（調査・審問）



労働委員会が、当事者の主張の整理、証人調べなどを行います。

③ 命令



不当労働行為が認められると救済命令が、認められないと棄却命令が出されます。

三重県内の最低賃金

三重労働局
労働基準監督署

三重県最低賃金

時間額 **795** 円 (平成28年10月1日発効)

「三重県最低賃金」は、県内の事業場で働くすべての労働者に適用されます。臨時・パート・アルバイトなど雇用形態や年齢を問いません。

なお、特定の産業に該当する事業場で働く労働者には、下表の「特定(産業別)最低賃金」が適用されます。

また、派遣労働者については、派遣先の地域別最低賃金又は特定(産業別)最低賃金が適用されます。

特定(産業別)最低賃金 (適用業種欄(E)は日本標準産業分類項目コード)

最低賃金件名 (効力発生日) 最低賃金額	適用業種	当産業の最低賃金が適用されない者 (三重県最低賃金が適用される者)
三重県ガラス・同製品製造業最低賃金 (平成28年12月22日) 時間額 844円	(1) ガラス・同製品製造業(E211) (2) (1)に掲げる産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 (3) 純粋持株会社を営む使用者(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)に掲げる産業に分類されるものに限る。)	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇い入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 清掃、片付けその他これらに準ずる軽易な業務に従事する者
三重県電線・ケーブル製造業最低賃金 (平成28年12月22日) 時間額 864円	(1) 電線・ケーブル製造業(E234) (2) (1)に掲げる産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 (3) 純粋持株会社を営む使用者(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)に掲げる産業に分類されるものに限る。)	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇い入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃、片付けその他これらに準ずる軽易な業務 ロ 書類等の複写、集配又は簡易な入力業務 ハ 手作業による軽易な包装、箱詰め又は運搬の業務
三重県洋食器・刃物・手道具・金物類製造業最低賃金 (平成27年12月20日) 時間額 843円	(1) 洋食器・刃物・手道具・金物類製造業(E242) (2) (1)に掲げる産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 (3) 純粋持株会社を営む使用者(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)に掲げる産業に分類されるものに限る。)	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇い入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 書類等の事業場内集配、複写、運搬又は簡易な入力の業務 ハ 手作業により又は手工具若しくは小型機械を用いて行う包装、袋詰め、箱詰め、穴あけ、取付け、検数又は材料若しくは部品の送給の業務(これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。) ニ 塗装若しくはメッキにおけるマスクング又はさび止めの処理の業務
三重県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金 (平成28年12月22日) 時間額 850円	(1) 電子部品・デバイス・電子回路製造業(E28) (2) 電気機械器具製造業(電球・電気照明器具製造業、電子応用装置製造業、電気計測器製造業、その他の電気機械製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。)(E29) (3) 情報通信機械器具製造業(ビデオ機器製造業、デジタルカメラ製造業、電子計算機・同附属品装置製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。)(E30) (4) 純粋持株会社を営む使用者(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)から(3)までに掲げる産業に分類されるものに限る。)	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇い入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 卓上において手工具又は小型動力機を用いて行う組線、巻線、端末処理、かしめ、穴あけ、ねじ切り、曲げ、バリ取り、マーク打ち、打抜き又は刻印の業務 ハ 手作業による検品、検数、選別、材料若しくは部品の供給若しくは取りそろえ、洗浄、包装、袋詰め、箱詰め、ラベルはり、メッキのマスクング、みがき、脱脂、塗油又は運搬の業務 ニ 書類等の事業場内集配、複写又は運搬の業務 ホ 脂い又は雑役の業務
三重県建設機械・鉱山機械製造業、自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業、その他の輸送用機械器具製造業最低賃金 (平成28年12月22日) 時間額 885円	(1) 建設機械・鉱山機械製造業(E262)のうち建設用ショベルトラック製造業 (2) 自動車・同附属品製造業(E311) (3) 船舶製造・修理業、船用機関製造業(E313) (4) 産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業(E315) (5) その他の輸送用機械器具製造業(E319)(自転車・同部分品製造業を除く。) (6) (1)から(5)までに掲げる産業において管理、補助的経済活動を行う事業所 (7) 純粋持株会社を営む使用者(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)から(5)までに掲げる産業に分類されるものに限る。)	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇い入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 脂いの業務 ハ 書類等の事業場内集配、複写又は運搬の業務 ニ 手作業により又は手工具若しくは小型機械を用いて行う包装、袋詰め、箱詰め、洗浄、バリ取り、かしめ、穴あけ、取付け、選別、検数又は材料若しくは部品の送給、取りそろえの業務(これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。) ホ 手作業による簡単なさび落とし、塗装若しくはメッキにおけるマスクング又はさび止めの処理の業務

1 最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、通常の労働時間、労働日に対応する賃金に限られます。

具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象になります。

精算手当、通勤手当及び家族手当 時間外、休日及び深夜割増賃金 臨時に支払われる賃金 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

2 最低賃金の減額特例

次に掲げる労働者については、使用者が三重労働局長の許可を受けた時は、減額された額により最低賃金の効力についての規定が適用されます。

精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者 試の使用期間中の者 認定職業訓練を受ける者のうち一定のもの 軽易な業務に従事する者 断続的労働に従事する者

3 「三重県鉄鉄物、可鍛鉄、鋳鉄管製造業最低賃金」、「三重県一般機械器具製造業最低賃金」の取り扱いについて

三重県(地域別)と特定(産業別)最低賃金の両方の最低賃金が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。従って、「三重県鉄鉄物、可鍛鉄、鋳鉄管製造業最低賃金(時間額739円、日額5,907円 平成10年12月15日発効)」、「三重県一般機械器具製造業最低賃金(時間額762円 平成15年12月15日発効)」が適用される労働者については、三重県(地域別)最低賃金の金額以上の賃金を支払わなければなりません。

「最低賃金」についてのお問合せは、三重労働局労働基準部賃金室(電話059-226-2108)又は最寄の労働基準監督署へお願いします。

三重労働局ホームページ(<http://mie-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>)、厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/>)、もご参照ください。

雇用保険の適用拡大等について

～平成29年1月1日より65歳以上の方も雇用保険の適用対象となります～

雇用保険の適用拡大について

平成29年1月1日以降、65歳以上の労働者についても、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用の対象となります（平成28年12月末までは、「高年齢継続被保険者」（※1）となっている場合を除き適用除外です。）。

○ 平成29年1月1日以降に新たに65歳以上の労働者を雇用した場合【例1参照】

雇用保険の適用要件（※2）に該当する場合は、事業所管轄のハローワークに「雇用保険被保険者資格取得届」（以下「資格取得届」という。）を提出（※3）してください。

○ 平成28年12月末までに65歳以上の労働者を雇用し平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合【例2参照】

雇用保険の適用要件（※2）に該当する場合は、平成29年1月1日より雇用保険の適用対象となります。事業所管轄のハローワークに「資格取得届」を提出（※4）してください。

○ 平成28年12月末時点で高年齢継続被保険者（※1）である労働者を平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合【例3参照】

ハローワークへの届出は不要です（自動的に高年齢被保険者に被保険者区分が変更されます。）。

（※1）65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている被保険者。

（※2）1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上雇用見込みがあること。

（※3）被保険者となった日の属する月の翌月10日までに提出してください。

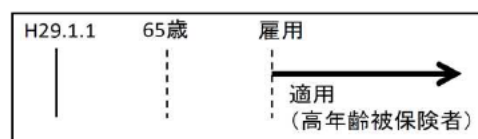
（※4）提出期限の特例があります。平成29年3月31日までに提出してください。

《 適用要件に該当する65歳以上の労働者を雇用した場合の雇用保険の適用例 》

〈例1〉平成29年1月1日以降に新たに雇用した場合

→ 雇用した時点から高年齢被保険者となりますので、雇用した日の属する月の翌月10日までに管轄のハローワークに届出をしてください。

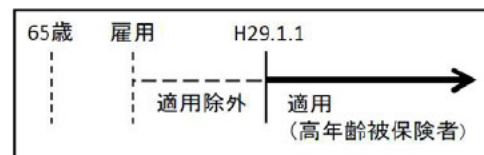
雇入れ後に所定労働時間の変更等の労働条件の変更があり適用要件に該当することとなった場合は、労働条件の変更となった日の属する月の翌月10日までに管轄のハローワークに届出をしてください。



〈例2〉平成28年12月末までに雇用し平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

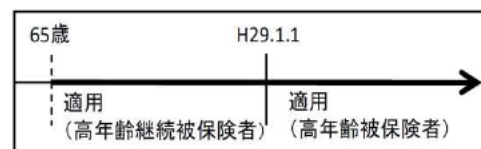
→ 平成29年1月1日より高年齢被保険者となりますので、平成29年3月31日までに管轄のハローワークに届出をしてください。

平成29年1月1日以降に所定労働時間の変更等の労働条件の変更があり適用要件に該当することとなった場合は、労働条件の変更となった日の属する月の翌月10日までに管轄のハローワークに届出をしてください。



〈例3〉高年齢継続被保険者（※1）である労働者を平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

→ 自動的に高年齢被保険者となりますので、届出は不要です。



「ユースエール認定企業」になりませんか！

○従業員が集まらない!!

地域の雇用環境が改善するにつれ、「従業員が集まらない、応募がない」という企業からの声が聞こえてきます。

平成28年9月の雇用統計では、有効求人倍率が1.47倍、特に倍率の高い津所管内では1.93倍と、県下では79ヶ月連続して上昇している事が判ります。人手不足感は今までに無く高まっています。

正社員の有効求人倍率は一般より低いものの、0.88倍と、これも上昇傾向にあり、企業の将来を担う基幹従業員を確保したい企業は増えています。

○ハローワークでの取り組み

求人情報を検索するには、ハローワークに求人閲覧専用端末を設置しており、またインターネット経由で求人情報を検索出来る厚生労働省のサイトもあり、求人募集の際の条件は求職者求人者とも一定確認出来る環境を提供しています。県下のハローワークでは、申し込みのあった求人に対して、登録のある求職者の中から、能力経験等を精査しながら、マッチしそうな人をピックアップして求人情報を提供し、併せて職業相談を行い、求人求職双方を近づけるマッチングを行っています。また、退職して間が無い求職者には積極的な職業相談を行いながら、早期再就職が出来るよう支援を行っています。

求人申し込み後、一定期間内に応募者が無い場合は、同業他社等の求人条件を参考に募集条件等の修正を検討して、求人の要件を緩和する等の提案を求人者に行います。この外にも地域の実情の沿った種々のサービスを提供して、企業の要望に応えます。

○企業情報の発信手段

企業の情報といった、求人以外の情報を発信する手段は企業独自ホームページの公開が多いのですが、独自HPを持たない企業もあり、情報発信に悩む企業は少なくないと思われれます。その様な企業を支援し、広く情報発信を行う事を目的に、厚生労働省では平成25年から「若者応援宣言企業」とする企業情報（写真有り）を本省HPに公開して、独自HPを持たない企業の情報発信の一助としています。昨年10月からはこれのプレミアム版となる「ユースエール認定企業」を設定して、企業の情報発信の強化を支援しています。これは、国の政策課題に合致した取り組みであり、人材確保で悩む企業の方はご一考下さい。詳細は該当リーフレットをご参照下さい。


ユースエール企業は若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業です！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度が平成27年10月からスタートし、三重では現在4社認定しています。

認定した企業に対して情報発信を後押しすることなどによって、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

「ユースエール認定企業」として認定を受けると、このようなメリットがあります

ユースエール認定企業は次の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」にも企業情報を掲載しますので、貴社の魅力をアピールできます。	
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。	
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マークを、商品や広告などに付けることができます。認定マークの使用で、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。	 <認定マーク>
4	若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算されます。 ①キャリアアップ助成金 ②キャリア形成促進助成金 ③トライアル雇用奨励金 ④三年以内既卒者等採用定着奨励金	
5	日本政策金融公庫による低利融資	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「地域活性化・雇用促進資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率※から-0.65%での低利融資を受けることができます。 ※ 平成28年4月1日現在：中小企業事業1.30%、国民生活事業1.85%。 ※ 適用利率は、資金使途、返済期間、担保の有無、信用リスクなどに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 地域活性化・雇用促進資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/17_tiikigiyou_m_t.html	
6	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されました。 ※ 公共調達における加点評価の仕組みは、原則平成28年度中に開始。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められます。	

* 認定企業になるためには認定基準が決まっていますので、裏面参照又は管轄のハローワークまでお尋ね下さい。



このような企業が認定企業になることができます

次の認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

<認定基準>

1	学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² の求人申込みまたは募集を行っていること	
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	
3	右の要件をすべて満たしていること	<ul style="list-style-type: none"> ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・直近3事業年度の正社員として就職した新卒者等のうち同期間に離職した者の割合が20%以下 ・前事業年度の正社員の所定外労働時間の平均が20時間以下または正社員のうち週労働時間が60時間以上の者の割合が5%以下 ・前事業年度の正社員の有給休暇の付与日数に占める取得日数の平均が70%以上または取得日数の平均が10日以上 ・直近3事業年度において、男性労働者の育児休業などの取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上※³
4	右の青少年雇用情報について公表していること	<ul style="list-style-type: none"> ・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、35歳未満の採用者数・離職者数 ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定などの制度の有無とその内容、平均勤続年数、役員・管理職の女性割合 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別） <p>注、ユースエール認定後に労働省HPで公開される事で、独自HPを持たなくとも公表出来ます。</p>
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと	
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※ ⁴	
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと	
9	暴力団関係事業主でないこと	
10	風俗営業等関係事業主でないこと	
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと	
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと	

※¹ 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※² 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。

※³ 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※⁴ 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

ワーク・ライフ・バランス

**仕事と生活の調和
のために、
年次有給休暇を
計画的に活用しよう。**



**「休暇」で、
家族と旅行へ。**



**「休暇」で、
趣味を楽しむ。**

+1

**「プラスワン休暇」で、
毎日を充実させよう。
仕事を充実させよう。**



**「休暇」で、
大切な人と過ごす。**

「プラスワン休暇」で、休暇取得に向けた環境づくりを行い、年次有給休暇の取得率向上を実現しましょう。

年次有給休暇の取得促進に向けて、労使が協力して取り組むことが必要です。

1 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ

2 管理者が率先して休暇を取得

3 労働組合などによる企業、従業員への働きかけ

計画的な休暇の取得のために、事業場全体の年間計画に、年次有給休暇を組み込みましょう。

働き方・休み方を変える第一歩として、「プラスワン休暇」を実施しましょう。

+1

ワーク・ライフ・バランス
仕事と生活の調和のために、「プラスワン休暇」で連続休暇に。

労使協調のもと、土日、祝日に年次有給休暇を組み合わせ、3日(2日)+1日以上の休暇を実施しましょう。

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう。

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に年次有給休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が5.3ポイント高くなっています(平成26年)*。

この制度を導入することによって年次有給休暇が取りやすくなると考えられます。*就労条件総合調査

1. 導入のメリット

事業主 労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

従業員 ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

2. 日数

付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

5日	5日	15日	5日
事業主が計画的に付与できる	従業員が自由に取得できる	事業主が計画的に付与できる	従業員が自由に取得できる

○前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

3. 導入例

年末年始に導入すると？

計画的付与の年次有給休暇などと土日、年末年始を組み合わせると連続休暇にすることができます。また、○点線囲みのような日に年次有給休暇をさらに組み合わせることで、大型連休にすることも可能です。

2016年12月～2017年1月

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
元日 1	2	3	4	5	6	7

介護離職を予防するためのポイントと仕事と介護の両立支援制度

三重労働局雇用環境・均等室

平成29年1月1日より、改正育児・介護休業法が施行されます。これにより、介護休業等がより取得しやすくなります。しかし、制度の拡充だけでは介護離職問題は解決できません。介護離職を防止するヒントをご紹介します。

労働者のみなさまへ

仕事と介護の両立は大変ですが、**仕事を辞めて介護に専念するとさらに大変**です。仕事と介護の両立は、誰もが関わる課題だと認識することが大切です。

仕事と介護はこうやって両立させる！5つのポイント

1	要支援、要介護家族がいることを職場に伝え、仕事と介護の両立支援制度を利用する。
2	介護サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」。
3	地域包括支援センターやケアマネジャーなど専門家に何でも相談する。
4	日頃から「家族と良好な関係」を築く。
5	介護を深刻に捉えずに、「自分のための時間を確保」する。

事業主のみなさまへ

介護離職を防止するための事前準備！6つのポイント

1	「仕事と介護の両立」を 企業が支援する という方針をアピールする。
2	「介護に直面しても仕事を続ける」という意識の醸成。
3	企業の「仕事と介護の両立支援制度」の周知。
4	介護について話しやすい職場風土の醸成。
5	介護が必要になった場合に相談すべき「地域の窓口」の周知。
6	親や親族とコミュニケーションをはかっておく必要性のアピール。

仕事と介護はこうやって支援する！6つのポイント

1	「相談窓口」で 両立課題を共有 する。
2	企業の「仕事と介護の両立支援制度」の 手続き等を周知 する。
3	働き方を調整 する。
4	職場内の 理解を醸成 する。（「お互いさま意識」を職場全体に浸透）
5	上司や人事による 継続的な心身の状態を確認 する。
6	社内外の ネットワークづくりを支援 する。

両立支援等助成金（介護離職防止支援助成金）のご案内

介護離職防止支援助成金とは・・・次の取組を行い、要件を満たした事業主に支給します。

- ・仕事と介護の両立支援のための職場環境整備
 - ・実際に介護に直面した労働者の「**介護支援プラン**」の作成・導入
 - ・介護支援プランに沿って労働者の円滑な介護休業を取得・職場復帰させた場合、または仕事と介護の両立のための介護制度を利用させた場合
- ※他にも要件があります。

介護支援プランとは・・・**介護に直面した労働者の状況・希望を踏まえ、事業主が作成する仕事と介護の両立のための働き方等についての計画**です。

企業における制度・環境整備を支援する情報はこちら

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html

介護離職を予防するための仕事と介護の両立支援制度

平成29年1月1日から、次のようになります。

制度	概要	制度の対象外となる方	取得できる日数・回数	取得のための手続き
介護休業	対象家族の介護のために、仕事を休むことができます。	(注1) 勤続1年未満の方、 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかかな方 、週の所定労働日数が2日以下の方 要件を満たさない有期契約労働者	要介護状態の対象家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得できます	介護休業開始予定日の2週間前までに介護休業申出書を提出してください。
所定労働時間短縮等の措置(注3) 選択的措置義務	対象家族の介護のために、(注2)にある①～④のうち、会社が定めた制度を利用できます。	(注1) 勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方	要介護状態の対象家族1人につき、連続する3年間のうち、少なくとも2回以上利用ができます	開始予定日の2週間前までに申出書を提出してください。(注:これは例示を記載しています。御社の取り扱いをご確認ください。)
所定外労働の制限	対象家族の介護のために、所定外労働が制限されます(残業が免除されます)。	(注1) 勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方	1回の請求につき1月以上1年以内の期間、 請求できる回数に制限なし	開始予定日の1月前までに請求書を提出してください。
介護休暇	対象家族の介護その他の世話のために、1日もしくは半日単位で仕事を休むことができます。	(注1) 勤続6か月未満の方 、週の所定労働日数が2日以下の方	要介護状態の対象家族が1人であれば年に5日、2人以上であれば年に10日	口頭での申出も可能 です。その場合は事後に届出をしてください。
法定時間外労働の制限	対象家族の介護のために、1か月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働が免除されます。	勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方	1回の請求につき1月以上1年以内の期間 請求できる回数に制限なし	開始予定日の1月前までに請求書を提出してください。
深夜業の制限	対象家族の介護のために、深夜業(午後10時から午前5時までの労働)が免除されます。	深夜に対象家族の介護ができる同居の家族がいる方等 ※他の対象除外者はここでは記載を省略しています	1回の請求につき1月以上 6か月 以内の期間 請求できる回数に制限なし	開始予定日の1月前までに請求書を提出してください。

(注1) 育児・介護休業法において、労協協定を締結している場合に、除外が認められています。御社の取り扱いをご確認ください。

(注2) 企業は、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤制度、④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度のうちいずれかの措置を選択して、労働者が利用できるようにする義務があります。

☆ 介護休業・介護休暇は、緊急対応のための介護を担うと同時に、仕事と介護の両立のための準備(介護認定の申請、ケアマネジャーを決める、介護施設の見学など)としてお使いください。

注目!

男性の育児休業取得をすすめましょう!

男性の育児休業取得促進で企業にもたらされる5つのメリット

男性の育児休業は取得する本人だけでなく、企業にもさまざまなメリットをもたらします。一定期間社員が不在にするのは会社にとってデメリットと思われがちですが、たとえば次のようなメリットが考えられます。

- 1 会社が従業員を大切にしているというメッセージになる
- 2 社員の帰属意識とモチベーションが向上する
- 3 協力し合える職場風土になる
- 4 業務の見えるかが進む
- 5 柔軟な対応のできるリーダー、管理職の要請ができる

出生時両立支援助成金

男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行い、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給します。(詳しくは厚生労働省HPトップページから出生時両立支援助成金でサイト内検索)

育児・介護休業法等に関するお問い合わせ先：**三重労働局雇用環境・均等室**

〒514-8524 津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎

電話(休業等制度) 059-226-2318 (助成金) 059-261-2978 / FAX 059-228-2785

非正規雇用労働者の待遇を改善しましょう！

「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）において、働き方改革が最大のチャレンジとされ、非正規雇用労働者の待遇改善についても、重要課題として位置づけられました。

非正規雇用は、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題があります。多様で柔軟な働き方の選択を広げ、誰もが活躍できる社会を創っていくために、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組みましょう。

I 三重県最低賃金が平成28年10月1日から時間額795円に改定されました

必ずチェック！最低賃金 使用者も、労働者も

非正規雇用労働者の待遇改善への取組

賃金の引上げ

以下の助成金等を活用し、非正規雇用労働者の待遇を改善しましょう！

業務改善助成金

賃金の引上げを行うことを目指し、労働能率の増進に資する設備投資等を行う中小企業事業者に対し、その費用の一部が助成されるもの

キャリアアップ助成金（処遇改善コース）

有期契約労働者等の賃金規定等を増額改定し、昇給させた場合等に助成されるもの

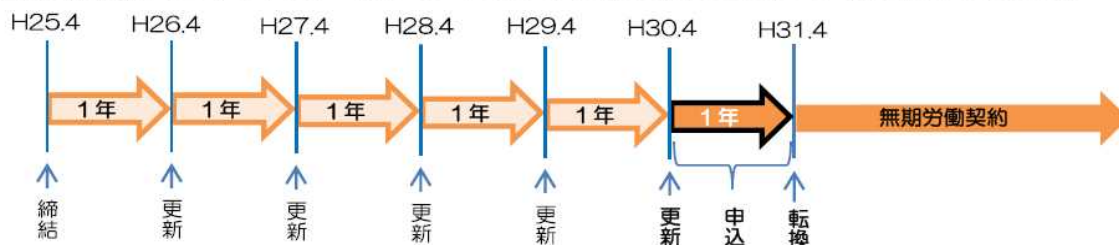
なお、最低賃金の引上げで影響を受ける中小企業を支援する事業として、「三重県最低賃金総合相談支援センター」が設置され、賃金規定等の整備に関する相談や社会保険労務士や経営コンサルタントなどの専門家の派遣等を行っていますのでお気軽にご相談ください。

II ご存じですか？「無期転換ルール」～有期契約労働者等の正社員転換等を進めましょう～

「無期転換ルール」とは、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込により、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールです。（労働契約法第18条：H25.4.1施行）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の例】

※通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約が対象です。



非正規雇用労働者の待遇改善への取組

多様な正社員等への転換

以下の助成金等を活用し、非正規雇用労働者の待遇を改善しましょう！

キャリアアップ助成金（正社員化コース）

有期契約労働者等の待遇改善を目的として助成されるもの



Ⅲ 業務改善助成金のご案内

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げを図るための制度です。

生産性向上のための設備投資（機械設備、POS システム等の導入）などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。

支給対象者 全国 47 都道府県に事業場を設置しており、事業場内最低賃金が 1,000 円未満の中小企業・小規模事業者が対象となります。※引き上げる賃金額により、支給対象者が異なりますのでご注意ください。
（過去に業務改善助成金を受給したことのある事業場も、助成対象となります（平成 28 年 8 月改正））。

支給の要件

- 賃金引上計画を策定すること 事業場内最低賃金が適用される労働者（雇入れ後6月を経過していること）の賃金を引き上げる計画を作成し、一定額以上引き上げる（就業規則等にも規定）
- 引上げ後の賃金額を支払うこと
- 生産性向上に資する機器・設備などの導入計画をたて導入し、業務改善を行い、その費用を支払うこと（対象外：(1) 単なる経費削減のための経費、(2) 職場環境を改善するための経費、(3) 社会通念上当然に必要な経費は除きます。）
※対象となる機器・設備などの例：
 - POS レジシステム導入による在庫管理の短縮
 - リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
 - 顧客・在庫・帳票管理システムの導入による業務の効率化
 - 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上 など
- 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がないこと など

助成額 申請コースごとに定める引上げ額以上に事業場内最低賃金を引き上げた場合、生産性向上のための設備投資等にかかった費用に助成率を乗じて算出した額を助成します（千円未満端数切り捨て）。

なお、申請コースごとに、助成対象事業場、引上げ額、助成率、助成の上限額が定められていますので、ご注意ください。※引上げ額選択コースは、平成 28 年度第二次補正予算等に基づく措置で新設されました。

	申請コース区分	助成対象事業場	引上げ額	助成率	助成の上限額
現行コース	60 円コース	事業場内最低賃金が 1,000 円未満の事業場	60 円以上	1 / 2（常時使用する労働者が企業全体で 30 人以下の事業場は 3 / 4）	100 万円
引上げ額選択コース	30 円コース	事業場内最低賃金が 750 円未満の事業場	30 円以上	7 / 10（常時使用する労働者が企業全体で 30 人以下の事業場は 3 / 4）	50 万円
	40 円コース	事業場内最低賃金が 800 円未満の事業場	40 円以上		70 万円
	90 円コース	事業場内最低賃金が 800 円以上 1,000 円未満の事業場	90 円以上	※別途定める生産性要件を満たした場合は、3 / 4（常時使用する労働者が企業全体で 30 人以下の場合は 4 / 5）	150 万円
	120 円コース		120 円以上		200 万円

ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者 1 人当たりの付加価値をいいます。
助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

(注意) 交付申請書を提出する前に設備投資等や事業場内最低賃金の引上げを実施した場合は、対象となりません。設備投資等は、交付決定通知後に行う必要があります。

Ⅳ キャリアアップ助成金（処遇改善コース）のご案内

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

現行制度

() は中小企業以外の額です。

賃金規定等改定（処遇改善コース）

有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給した場合

- すべての賃金規定等を増額改定した場合、対象労働者の数が
1人～3人：10万円（7.5万円） 4人～6人：20万円（15万円）
7人～10人：30万円（20万円） 11人～100人：1人当たり3万円（2万円）
- 一部（雇用形態・職種別等）の賃金規定等を増額改定した場合、対象労働者の数が
1人～3人：5万円（3.5万円） 4人～6人：10万円（7.5万円）
7人～10人：15万円（10万円） 11人～100人：1人当たり1.5万円（1万円）

※ 職務評価の手法の活用により処遇改善を実施した場合、1事業所当たり20万円（15万円）を加算

賃金規定等の改定（処遇改善コース）が拡充されます

中小企業に対する加算措置の創設

- 中小企業が基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、昇給した場合

拡充

上記現行制度の助成額に

- 1人当たり 14,250円（※18,000円）を加算（すべての賃金規定等改定の場合）
- 1人当たり 7,600円（※9,600円）を加算（一部の賃金規定等改定の場合）

※ 申請があった企業において、生産性の向上が認められる場合は加算額が増額となります。
ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値をいいます。
助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、
伸び率が一定水準を超えている場合は18,000円（9,600円）を加算額として支給します。

() は一部の賃金規定等改定の額です。

- 平成28年8月24日以降、上記のとおり取り組んだ事業主を加算措置の対象とします。

より利用しやすいように支給要件を緩和（平成28年8月5日～）

- キャリアアップ計画書の提出期限の緩和（人材育成コースは、従前のとおり訓練開始日の前日の1か月前まで）
「取組実施前1か月まで」を「取組実施日まで」に変更しました。
- 賃金規定等の運用期間の緩和
「改定前の賃金規定等を3か月以上運用していること」が要件でしたが、新たに賃金規定等を作成した場合でもその内容が、過去3か月の賃金の実態からみて2%以上増額していることが確認できれば助成対象となります。
- 最低賃金との関係に係る要件緩和
「最低賃金額の公示日以降、賃金規定等の増額分に公示された最低賃金額までの増額分は含めないこと」としていましたが、「最低賃金額の発効日以降、賃金規定等の増額分に発効された最低賃金額までの増額分は含めないこと」に変更しました。

V キャリアアップ助成金（正社員化コース）のご案内

助成内容		助成額（ ）は中小企業以外の額
正社員化コース	<p>有期契約労働者等を</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 正規雇用労働者 ・ 多様な正社員等に転換 <p>または</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 直接雇用した場合 	<p>①有期→正規：1人当たり60万円（45万円）</p> <p>②有期→無期：1人当たり30万円（22.5万円）</p> <p>③無期→正規：1人当たり30万円（22.5万円）</p> <p>④有期→多様な正社員（勤務地・職務限定、短時間正社員）：1人当たり40万円（30万円）</p> <p>⑤無期→多様な正社員 ：1人当たり10万円（7.5万円）</p> <p>⑥多様な正社員→正規 ：1人当たり20万円（15万円）</p> <p>※派遣労働者を派遣先で正規雇用等として直接雇用する場合、</p> <p>①③1人当たり30万円（中小企業以外も同額）加算</p> <p>④⑤1人当たり15万円（中小企業以外も同額）加算</p> <p>※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合</p> <p>①1人当たり10万円（中小企業以外も同額）加算</p> <p>②～⑤5万円（中小企業以外も同額）加算</p> <p>※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、④⑤1事業所当たり10万円（7.5万円）加算</p>



キャリアアップ助成金を利用した事業主の声

【事例1：正社員化コース】～正社員登用でモチベーション向上～

正社員転換を導入したことにより、有期労働者の仕事に対する意欲が向上し、高度な仕事に取り組む姿勢が感じられる、また、以前よりも離職者も減少しており、正社員登用の制度整備により、従業員のモチベーションが向上している。

【事例2：正社員化コース】～派遣労働者の直接雇用により多様な業務に対応～

正社員への直接雇用制度を導入したことにより、派遣労働者の能力向上への意欲が上がり、事業所内での技術の継承が行いやすくなった。また、直接雇用を図ることで、外部研修を受けさせることが可能になり、多様な業務に対応できるようになった。

【事例3：正社員化コース】～多様な正社員制度導入で職員が積極的に～

短時間正社員制度の実施により、パート職員のモチベーションが上がり、業務の取組姿勢が変わった。また、自ら制度に応募し、キャリアアップを希望するパート職員も現れ積極的になった。

問合せ先

【最低賃金について】	三重労働局労働基準部賃金室	TEL 059-226-2108
【無期転換ルールについて】	三重労働局雇用環境・均等室	TEL 059-226-2110
【業務改善助成金について】	三重労働局雇用環境・均等室	TEL 059-261-2978
	最低賃金総合相談支援センター*	TEL 0120-331-266

（※業務改善計画等に関する相談、問い合わせ）

【キャリアアップ助成金について】	三重労働局職業安定部職業対策課	TEL 059-226-2111
------------------	-----------------	------------------

三重産業保健総合支援センターからのお知らせ

(1) ストレスチェック制度の導入等に対する個別訪問支援・ストレスチェック制度サポートダイアルの設置

センター所属のメンタルヘルス対策促進員が事業場を訪問し、ストレスチェックの導入に関する教育を含め、事業場の状況にあった具体的な支援を実施します。

また、ストレスチェック制度に係る専門的相談に応じ、解決方法等を助言するためサポートダイアルを設置しています。

電話番号 0570-031050 ※相談は無料ですが、通話料金がかかります。

受付時間 平日10時～17時 (土日祝12月29日～1月3日を除く)

(2) 化学物質のRAの実施に関する個別訪問支援

当センター所属の産業保健相談員(労働者50人以上規模事業場)又は労働衛生工学専門員(労働者50人未満事業場)が事業場を訪問し、RAの実施方法、作業環境管理、作業管理等の作業現場の改善等について、労働衛生工学の専門家の見地から産業保健支援を行います。

(3) 治療と職業生活の両立に関する個別訪問支援

治療中の労働者が就労を継続するために、事業場に対する支援を行います。

お申し込み等は **三重産業保健総合支援センターHP** <http://www.mies.johas.go.jp/> 電話 059-213-0711

(4) 「各地域産業保健センター」では、労働者50人未満の事業場に対する支援

県内8箇所(桑名、四日市、鈴鹿・亀山、津、松阪、伊勢、伊賀、東紀州)に設けられた各地域産業保健センターでは○健康診断結果に対する医師の意見聴取、○長時間労働者に対する面接指導、○高ストレス者に対する面接指導、○登録保健師による保健指導等を実施しています。

お申し込み等は **各地域産業保健センター** (当センターHPでご確認ください。)