



三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.246 2017年4月・5月号



三重ジョブ キッズキャラバン in 桑名

平成29年3月20日(月・祝)にくわなメディアライヴを拠点会場として、三重ジョブキッズキャラバンが開催されました。

全32種類のしごと体験と5種類のアルバイト体験を実施し、述べ489名の方が参加されました。

CONTENTS

- 1 VOL.246 2017年4月・5月号(表紙) (PDF: 280KB)
- 2 平成29年度「みえの働き方改革推進企業」を募集します (PDF: 101KB)
- 2 平成28年三重県労働委員会活動状況 (PDF: 144KB)
- 3 「無期転換」の準備、進めていますか? (PDF: 99KB)
- 4 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を作成しました (PDF: 49KB)
- 5 三重産業保健総合支援センターからのお知らせ (PDF: 106KB)

* 「三重の労働2017年4月・5月号」全ページを一括ダウンロードする

(PDF: 737KB)

働きやすい職場をめざして

平成29年度

みえの働き方改革推進企業 募集！

【募集期間：平成29年4月3日(月)から6月30日(金)まで】

働く意欲のあるすべての方が自らの能力を発揮し、いきいきと働き、地域の中で活躍できる社会づくりが望まれています。

また、少子高齢化の進行に伴う労働力人口の減少や若者を中心とする人口流出のほか、景気雇用情勢の改善に伴い、業種によっては人材確保が困難な状況となっています。このような状況の中で、働きやすい職場づくりは人材確保の観点からも重要とされています。

そのため、長時間労働の是正や休暇取得の促進や多様な勤務制度の導入等による「ワーク・ライフ・バランス」の推進をはじめ、安定的な雇用の確保、若者の定着促進を図ることなどを含めた幅広い「働き方改革」を進めることが急務となっています。

三重県では、「働き方改革」に取り組んでいる企業等を募集し、優れた取組を県内に広めることにより、地域社会全体でのワーク・ライフ・バランスの取組推進を図ることを目的に、今年度新たに「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度をスタートします。

※これまでの「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰制度（平成14年度創設）は、当制度の設置に伴い廃止します。また、認証制度（平成22年度創設）については、現在継続中の認証有効期間の終了をもって廃止することとします。なお、公共工事の総合評価方式の項目における加点対象については、平成28年度をもって廃止しました。

応募対象

県内に本店又は主たる事務所があり、県内において事業活動を行う常時雇用労働者を有する法人(国及び地方公共団体を除く)が対象です。

*法人登録されている企業、財団・社団法人、医療・福祉法人、特定非営利活動法人等が対象です。営利・非営利は問いません。

*主たる事務所とは、人事・労務管理等を独自に実施している事務所（事業所）等をいいます。

登録企業・表彰企業への優遇措置

- 県のホームページ、広報誌等により登録・表彰企業の取組を紹介します。
- 登録・表彰企業であることを意味するそれぞれのシンボルマークを提供します。
- 求人情報に登録・表彰企業である旨を記載することで、企業のイメージアップにつながります。
- 登録された企業には、取組の推進に参考となる資料・情報を提供します。
- 登録企業のさらなる取組推進のために、株式会社商工組合中央金庫と県が連携して創設した「みえの働き方改革推進企業応援貸付」が利用できます。



～登録から表彰までの取組フロー～

* 知事表彰受賞を目指す企業等は、登録制度に応募を行い、県の審査を受け、登録される必要があります。

登録企業 募集
(申請書等の受付: 4~6月)

登録企業 決定
(10月1日予定)

当該年度に応募があり、審査の結果、登録された企業等（登録企業）の中から、特に意欲的な取組を行っている企業等を表彰候補として訪問、インタビュー調査を実施し、選考委員会における審査を経て決定します。

知事表彰企業 決定

平成29年度「みえの働き方改革推進企業」
登録基準の一部

* 労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の関係法令を遵守している。

- ・ ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組を行っている。
- ・ 所定外労働の削減のための工夫を行っている
- ・ 年次有給休暇の計画的な取得推進のための工夫を行っている
- ・ 従業員の意見や要望、働き方に関するアイデアを聞いたり、その実態を把握するための機会を設けている
- ・ 「女性」「高齢者」「障がい者」「若年者」「非正規社員」等、誰もが働きやすい職場環境づくりを行っている。
- ・ 産前・産後休業期間(14週間)や介護休業期間(93日)、看護休暇の日数等が法律を上回っている
- ・ 男性社員の育児休業取得を推進している
- ・ 若年者の就労定着促進に取り組んでいる
- ・ 自社の魅力を積極的に情報発信し、県内外からの人材確保に努めている

【お問い合わせ・応募先】

〒514-8570 三重県津市広明町13番地

三重県雇用経済部雇用対策課

TEL 059-224-2454 FAX 059-224-2455

* 申請書等は三重県ホームページに掲載しております。

検索

またはコチラから→



平成 28 年三重県労働委員会活動状況

労働委員会は、労使間で起きた問題を当事者の話し合いで自主的に解決することが困難な場合、より良い労使関係を築くために、労使間の紛争を中立・公正な立場で早期に解決する手助け等を行っています。

1 労働委員会の主な仕事

- ① 労働組合と会社の間で発生した労働条件等に関する問題の解決の支援（あっせん）
- ② 個々の労働者と会社の間で発生した労働条件等に関する問題の解決の支援（個別労働関係紛争のあっせん）
- ③ 労働組合から救済が申し立てられた不当労働行為に関する審査
- ④ 病院や公共交通機関等の公益事業の争議行為に関する調査
- ⑤ 労働組合が法人登記、不当労働行為救済申立て等を行う場合の資格審査
- ⑥ 地方公営企業等の職員のうち使用者の利益代表者に該当する者の認定・告示



2 平成 28 年活動状況

	取扱い件数			終結 件数	繰越 件数
	前年繰越	新規	計		
① あっせん ※a	2	7	9	7	2
② 個別労働関係紛争のあっせん ※b	0	3	3	3	0
③ 不当労働行為の審査 ※c	8	3	11	5	6
④ 公益事業の争議行為に関する調査	0	7	7	7	0
⑤ 労働組合の資格審査	10	10	20	14	6
⑥ 認定・告示	0	2	2	2	0

※a 新規申請分のあっせん希望事項は、「賃金等」に関するものが2件、「給与以外の労働条件」に関するものが3件、「経営又は人事」に関するものが4件、「福利厚生」に関するものが3件、「団交促進」に関するものが1件などでした。（あっせん申請1件につき、あっせん希望事項が複数場合があります。（※bも同様です。））

あっせん員指名から終結までの平均処理日数は約137日でした。

※b 新規申請分のあっせん希望事項は、「経営又は人事」に関するものが3件、「賃金等」に関するものが2件でした。

労働委員会があっせんを受任してから終結までの平均処理日数は約74日でした（不開始を除く。）。

※c 不当労働行為救済申立てから終結までの平均処理日数は約457日でした。

「無期転換」の準備、進めていますか？

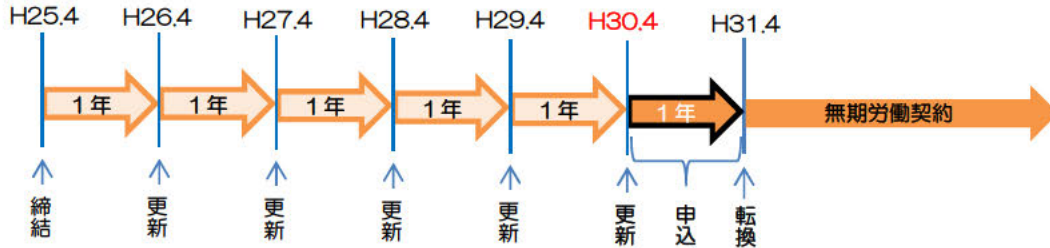
～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

無期転換ルールについて（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

「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、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。

【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日以後に締結または更新した有期労働契約が対象です。）



無期転換ルールの適用を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

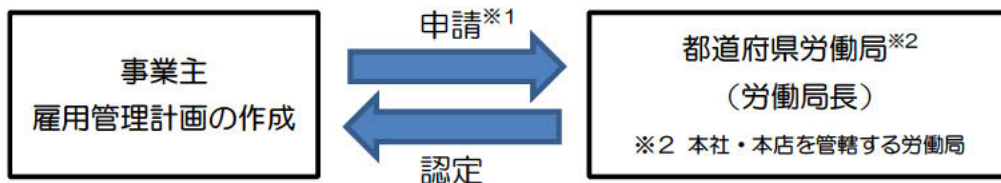
また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

★詳しくは、無期転換ポータルサイト (<http://muki.mhlw.go.jp>) をご覧ください。

無期転換ルールの特例について

「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（以下「有期雇用特別措置法」といいます。）によって、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者等については、都道府県労働局長の認定を受けることで、無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられています。

認定を受けるには



※1 申請書及び添付資料は、原本と写しの2部提出してください。

★有期雇用特別措置法について、詳しくは

三重労働局HP（「三重局版無期転換ルールポータルサイト」バナーより）をご覧ください。

無期転換ルールに関するお問い合わせは、

三重労働局 雇用環境・均等室 〒514-8524 津市島崎町327番2
☎059-226-2110 まで



「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を作成しました

厚生労働省では、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を新たに平成29年1月20日に策定しました。

このガイドラインには、以下の点などを盛り込んでいます。

- 1 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習などを行っていた時間は労働時間として取り扱うこと
- 2 やむを得ず自己申告制により労働時間を把握する際、自己申告制により把握した労働時間と、客観的なデータから把握した在社時間とが大きくかけ離れている場合には、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正を行うこと

【ガイドラインの詳細についてはこちら】

<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-04.pdf>

また、平成29年2月7日付けで厚生労働大臣から関係団体あてに、「『過労死等ゼロ』実現に向けた緊急要請書」が発出されていますのでお知らせします。

ガイドラインの詳細等につきましては、最寄の労働基準監督署にご確認願います。

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やセルフケア、ラインケア等の研修等、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の実施等に関する個別訪問支援

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

センター所属の両立支援促進員が事業場を訪問し、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。)