



# 三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.249 2017年10月・11月



## 勤労者地域づくり等参画支援事業 「丸山千枚田稲刈り体験」

平成29年9月10日（日）、熊野市紀和町において「丸山千枚田稲刈り体験」が開催されました。

お天気にも恵まれ、334名の方々が豊かに実った稲穂を刈り取り、充実した余暇を過ごされました。

## CONTENTS

- 1 [個別労働関係紛争のあっせんのご案内](#) (PDF: 83KB)
- 2 [最低賃金、確認した?](#) (PDF: 1,382KB)
- 3 [ユースエール認定をご存知ですか?](#) (PDF: 363KB)
- 4 [地域や家族と自分の時間を作りましょう!](#) (PDF: 616KB)
- 5 三重労働局雇用環境・均等室からのお知らせ
  - ① [無期転換ルールの対応はお済みですか](#) (PDF: 303KB)
  - ② [ハラスメント対応特別相談窓口を開設します](#) (PDF: 580KB)
- 6 [「中小企業退職金共済制度のしくみ」について](#) (PDF: 438KB)
- 7 [三重産業保健総合支援センターからのお知らせ](#) (PDF: 61KB)

\* [「三重の労働2017年10月・11月号」全ページを一括ダウンロードする](#)  
(PDF: 2,993KB)

# 個別労働関係紛争のあっせんのご案内

～労使トラブルの解決をお手伝いします～

## 労使関係でお困りの方を支援します！！

### ● 個別労働関係紛争のあっせんとは

個々の労働者と会社との間で、労働条件などをめぐって紛争が発生し、自主的な解決が困難なとき、当事者からの申請に応じて、紛争を平和的に解決するための仲介・援助などを行う制度です。

### ● 例えば、こんな時に利用できます！

#### 労働者の方

- ・ 事前に説明もなく突然解雇された。
- ・ 突然時給が引き下げられた。
- ・ パワハラやセクハラを受けた。
- ・ アルバイトを辞めさせてもらえない。
- ・ ミスによる損害の賠償を求められた。

#### 使用者の方

- ・ 経営上の理由から、事前に十分説明し配置転換を命じたが、理由もなく拒否されている。
- ・ 労働条件について従業員との話し合いがまとまらない。

### ● ご利用方法

まずは、三重県労働相談室にご相談ください。ご相談の内容に応じて適切なサポートを行い、労働委員会のあっせんの受付も行います。労働相談室及び労働委員会のご利用は無料です！

#### あっせんの申請

#### 労働相談室

経験豊富な専門の相談員が詳しくお話を伺い、制度の案内や関係機関の紹介など、解決に向けたアドバイスを行います。

#### 労働委員会

労使間での解決が困難な時、3名のあっせん員が公平・中立な立場から調整を行い、話し合いを促進することで、円満解決へのお手伝いをします。（労働者側・使用者側・第三者の性格を持つ公益側から各1名が、あっせんを担当します。）

相談・申請窓口 三重県労働相談室 TEL:059-213-8290 (多言語対応)  
059-224-3110 (日本語のみ)

(〒514-0004 津市栄町1丁目891 三重県勤労者福祉会館1階)

問い合わせ先 三重県労働委員会事務局 TEL:059-224-3033 FAX:059-224-3053

(〒514-0004 津市栄町1丁目954 三重県栄町庁舎5階)

最低賃金、確認した？

三重県 最低賃金 が改定されました。

平成29年  
10月1日から

〈時間額〉

820 円

25円  
UP

雇う上でも、働く上でも、最低限のルール。使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。

最低賃金に関する特設サイト  
<http://www.saiteichingin.info/>

WEBで確認！  
最低賃金制度 検索



最低賃金に関するお問い合わせは三重労働局または最寄りの労働基準監督署へ  
三重労働局ホームページアドレス <http://mie-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

 厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

リサイクル推進 5  
環境省 環境政策課 (H29.9)

## ユースエール認定をご存知ですか？

若者歓迎をアピール！ 労働環境をアピール！ 育成制度をアピール！

若者雇用促進総合サイト 検索

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/>



### 若者の雇用管理の状況が優良な中小企業の認定制度（ユースエール認定企業）

ユースエール認定企業制度とは、若者の採用や育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な中小企業（※）を厚生労働大臣が認定し、これらの企業に対して情報発信などを支援することで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチングの向上を図っていく制度です。（※常時雇用する労働者が300人以下の事業主）

#### 認定を受けることによるメリット

- ハローワーク等で積極的にPRをすることで若者からの応募増が期待できます。また、三重労働局のホームページなどに企業情報を掲載しますので、企業の魅力を広くアピールすることができます。
- 認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マークを、商品、広告などに付けることができ、認定を受けた優良企業であることを対外的にアピールすることができます。
- 若者の採用・育成を支援する関係助成金が加算されます。

<認定マーク>



#### ユースエール認定企業になるためには

- 三重労働局への申請が必要です。若者対象の正社員求人申込み、新卒者の離職率、正社員の残業時間、有給休暇取得率、育児休業の取得率が一定要件を満たしているなどの認定基準があります。
- 詳細は、厚生労働省のホームページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>

#### 三重県のユースエール認定企業一覧

NO	事業所名	所在地	事業内容	認定日
1	株式会社 パワービー	四日市市	情報システム開発業	H28. 6. 28
2	株式会社 三輪建設	いなべ市	一般土木工事、建設工事	H28. 9. 26
3	明智工業 株式会社	いなべ市	鋳鋼品の加工・後処理業	H28. 10. 26
4	株式会社 井上資孝商店	津市	組紐製造業	H28. 11. 17
5	松澤精工 株式会社	津市	金属加工機械製造業	H28. 12. 16
6	谷口石油精製 株式会社	川越町	石油精製・潤滑油製造業	H29. 7. 28

お問い合わせ先：三重労働局 訓練室 TEL059-261-2941

# 労使一体となって計画的に年次有給休暇を取得して 地域や家族と自分の時間を作りましょう!



働き方・休み方を変える第一歩として、「プラスワン休暇」を実施しませんか？



土日・祝日に年次有給休暇を  
組み合わせて、連休を実現する  
「プラスワン休暇」。

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

2017年9月

日	月	火	水	木	金	土
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15 プラスワン休暇 +1	16
17	18 敬老の日	19	20	21	22	23
24	25	25	27	28	29	30

## 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しませんか？

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) 導入例

例えば、  
神嘗奉祝祭に合わせて導入すると？

10月16日に計画的付与制度を利用し、休暇とすることで内宮領川曳に参加することができます。また、15点囲みのような日にお祭りの準備のため年次有給休暇を組み合わせることで心置きなくお祭りに参加できます。

2017年10月「神嘗奉祝祭」

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13 プラスワン休暇 +1	14 神嘗奉祝祭
15 神嘗奉祝祭	16 計画的年休 +	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

### 3) 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

5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

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

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

◎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。

### 4) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用

# 無期転換ルールへの対応はお済みですか

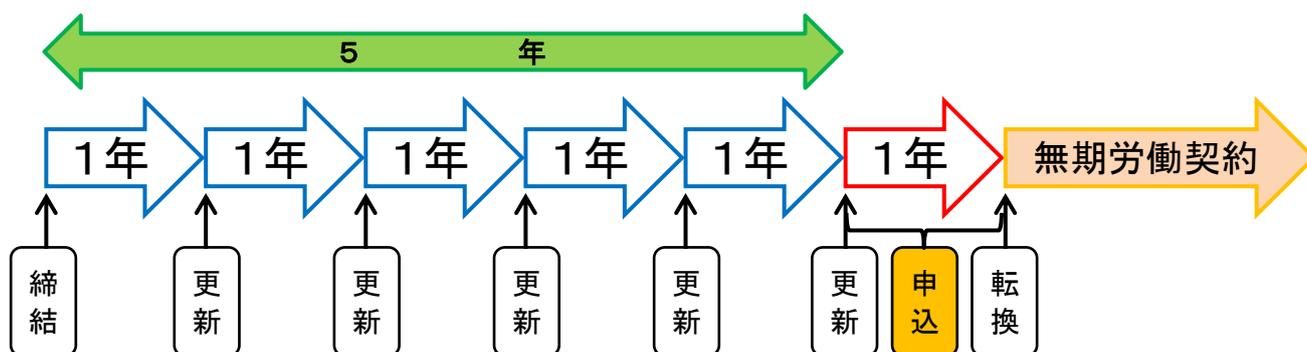
—平成30年（2018年）4月1日から本格運用開始—

無期転換ルールとは、同一の事業主との間で結ばれた有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合に、労働者の申込（無期転換申込権の行使）により、無期労働契約に転換するルールです（労働契約法第18条・平成25年4月1日施行）。

パート・アルバイト・準社員・契約社員などの名称にかかわらず、**雇用期間に定めのある労働者を1人でも雇用していれば、対応が必要です。**

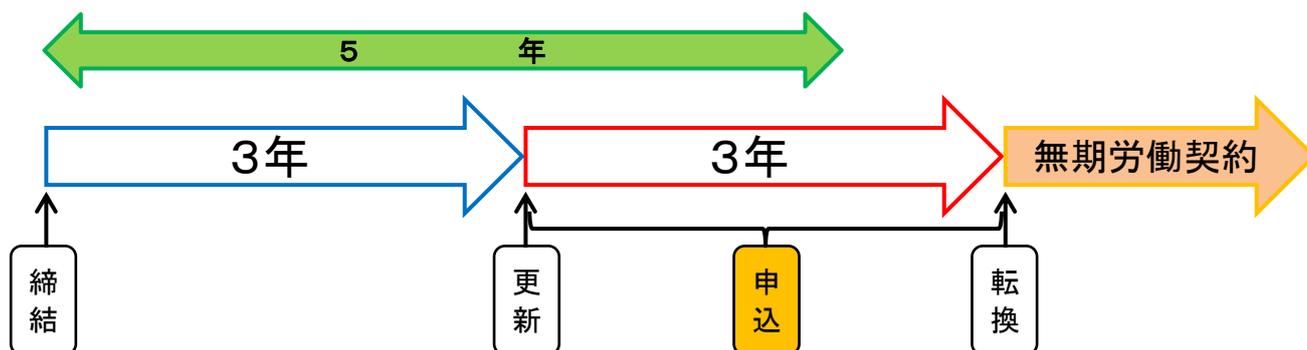
## 1. 無期転換の例

### ① 契約期間1年の場合



※ 通算5年を超えて契約更新した労働者が、その契約期間中に無期転換の申込をしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申込ができます（**契約が反復更新されている間は、無期転換の申込が可能**）。

### ② 契約期間3年の場合



○申込… 平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込をすることができます。

○転換… 無期転換の申込をすると、事業主が申込を承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込時の有期労働契約が終了した翌日からです。

○無期労働契約… 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、**別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一**となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

○更新… 無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。

また、無期転換させないことを目的に、特別な理由なく雇止めを行うことは、大きなトラブルを招くおそれがあります。

## 2. 対応が必要となる点

### ○就業規則の整備

例えば…・無期労働契約への転換に関する定めは設けていますか。

・無期労働契約に転換した労働者に対する**定年などの定め**は設けていますか。

### ○労働者への周知

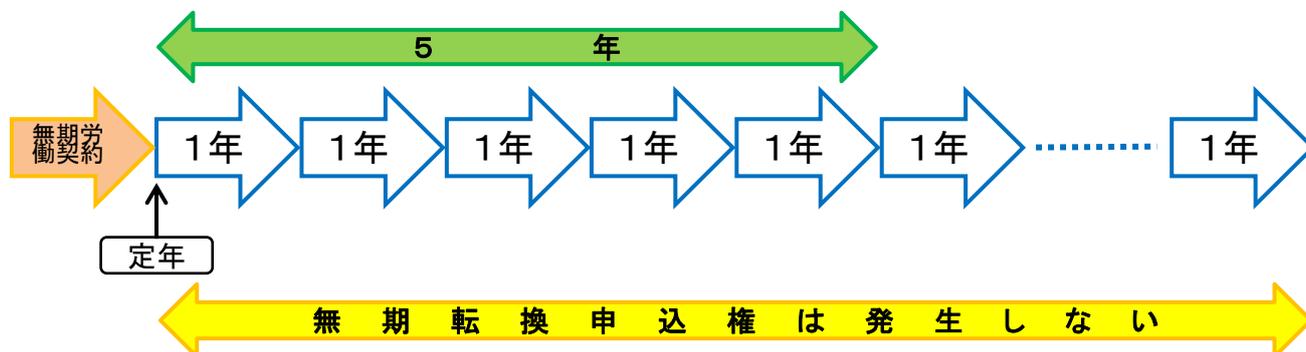
例えば…・労働条件通知書・労働契約書に**無期転換に関する事項**が記載されていますか。

※ その他、無期転換ルールの概要や、制度導入のポイント、厚生労働省が実施する支援策などについて、「有期労働契約者の無期転換ポータルサイト」を開設しています。ご利用ください。  
<http://muki.mhlw.go.jp>

## 3. 無期転換ルールの特例：有期雇用特別措置法（有期特措法）

定年に達した後引き続き雇用される有期契約労働者（継続雇用の高齢者）には、「**無期転換申込権が発生しない**」特例があります。

特例の対象となるためには、有期特措法に基づき、その雇用する事業主が、「適切な雇用管理に関する計画を作成し、**都道府県労働局長の認定**を受ける」ことが必要です。



※ 定年を既に迎えている方を雇用する事業主が認定を受けた場合、そうした方も特例の対象となります。ただし、労働者が**既に無期転換申込権を行使している場合を除きます**。

### ① 特例の適用を受けるには

- 雇用管理措置に関する計画（第二種計画）の認定申請が必要です。
- 雇用管理措置の計画を作成したうえで、第二種計画認定申請書を三重労働局（雇用環境・均等室）あて提出してください。申請書は**本社・本店で一括して**作成してください。
- 提出は、直接持参のほか郵送によることも可能です。
- 申請にあたっては、**原本と写しの合計2部**を提出してください。
- 申請結果の通知書は、申請者に直接交付します（社会保険労務士などの代行受領はできません）。遠隔地などの理由により、郵送での交付を希望される場合は、**簡易書留郵送分の切手**を貼付した返信用封筒をご用意ください。

### ② 申請書の提出先

- 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2階

### ③ 申請書のひな形、無期転換ルール・有期特措法に関するパンフレット

- 厚生労働省のホームページからダウンロード可能です。  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html)

# 三重労働局では ハラスメント対応特別相談窓口を開設します

期間：平成29年10月2日（月）～平成29年12月15日（金）

働く人も、企業の担当者も、ご相談下さい！

## 総合労働相談コーナーでのハラスメント対応特別相談日

期間中、三重労働局および地域の労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーに、ハラスメント対応特別相談日を設けます。日頃より総合労働相談コーナーでは職場でのハラスメントに関する相談に応じておりますが、期間中、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントについて専門の相談員が受付する相談日を設けます。開催日は次ページをご覧ください。

たとえば、こんな疑問に対応します。

働く人

企業の担当者

上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

育児短時間勤務をしていたら同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している。」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらおう」と言われました。

非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談を受けたが、会社としてどうすればよいのだろう。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置は、会社としてなにをすればよいのだろう。

会社として、妊娠等した労働者に、どのような取扱いをしたら、均等法などに違反するのだろうか。

## 上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置

近年、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントが問題となっています。このため、平成29年1月1日から、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が事業主に義務付けられています。詳細については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用均等 > 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html)

妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律※で禁止されています。

※男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

○妊娠・出産をしながら働く女性のためのさまざまな制度があります（母子健康手帳でも紹介されていますのでぜひ読んでみて下さい）  
○育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も取得することができます。制度について知りたい場合も、お気軽にご相談下さい！



ハラスメントに困っておられる労働者の方のほか、「セクハラ・マタハラ防止の規定や会社に貼るポスターを作りたい」という事業主の皆さんも、ぜひ、次ページの特別相談窓口へご相談下さい。

相談**無料**

三重労働局があなたのお力になります

電話・来場  
どちらも可

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します  
まずは相談して下さい

## 総合労働相談コーナーでのハラスメント対応特別相談日

期間中、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントについての相談員による相談日を設けます。

**場 所**：四日市労働基準監督署 /相談時間：11時00分～15時30分

**開催日**：10月25日(水) / 11月24日(金)

電話番号：059-351-1661 所在地：四日市市新正2-5-23

**場 所**：松阪労働基準監督署 /相談時間：11時00分～15時30分

**開催日**：10月20日(金) / 11月15日(水)

電話番号：0598-51-0015 所在地：松阪市高町493-6・松阪合同庁舎

**場 所**：伊勢労働基準監督署 /相談時間：11時00分～15時30分

**開催日**：10月27日(金) / 11月22日(水)

電話番号：0596-28-2164 所在地：伊勢市船江1-12-16

**場 所**：伊賀労働基準監督署 /相談時間：11時00分～15時30分

**開催日**：10月18日(水) / 11月17日(金)

電話番号：0595-21-0802 所在地：伊賀市緑ヶ丘本町1507-3 伊賀上野地方合同庁舎

**場 所**：熊野労働基準監督署 /相談時間：11時00分～15時00分

**開催日**：11月28日(火)

電話番号：0597-85-2277 所在地：熊野市井戸町672-3

各会場、予約は不要ですが、相談者が複数いらっしゃる場合はお待ちいただくことがあります。

あらかじめ時間を決めて相談したい等のご希望があれば、

**三重労働局雇用環境・均等室(TEL059-226-2318)にお電話ください。**

予約優先にて承ります。

なお、津労働基準監督署・三重労働局雇用環境・均等室では、

上記以外の日でも相談を受け付けています。お気軽にご相談下さい。

所在地：〒514-8524 津市島崎町327-2・津第二地方合同庁舎

電話番号：津労働基準監督署 059-227-1282

三重労働局雇用環境・均等室 (パワハラ) 059-226-2110

〃 (いわゆるマタハラ・セクハラ) 059-226-2318

**相談時間**：8時30分～17時15分(土・日・祝日を除く平日)

毎年10月は中小企業退職金共済制度の「加入促進強化月間」です

中小企業事業主のみなさん、

# 中退共 小企業退職金共済制度

へ加入し、退職金制度を設けませんか？

制度を利用した一例

## 退職金額

掛金月額 10,000円の場合

※金額は法令の改正により変わることがあります。

10年後 ⇒ 1,265,600 円

20年後 ⇒ 2,666,600 円

30年後 ⇒ 4,213,100 円

## メリット

### ① 国が掛金を助成します！！！！

中退共制度の場合、新規加入事業主に対し、従業員ごとに掛金月額1/2（1人当たり5,000円が上限）を加入後4か月目から1年間、助成します。掛金月額を増額する事業主に対する助成もあります。建退共、清退共、林退共の各制度でも証紙の一定枚数分を助成します。

### ② 掛金は全額非課税です！！！！

掛金は事業主が全額負担し、法人企業の場合は損金として、個人企業の場合は必要経費として、全額非課税となります。

## こんな種類もあります

建設業を営む方には、 建退共制度  
清酒製造業を営む方には、 清退共制度  
林業を営む方には、 林退共制度

## こんな制度もあります

中退共は、上乘せ給付を有する厚生年金基金が解散した場合や、特定退職金共済事業を運営する団体が同事業を廃止した場合の試算の移管先の一つとなっています。

《加入に関する問い合わせ先》

独立行政法人勤労者退職金共済機構

<http://www.taisyokukin.go.jp/>

(電話番号)

【中退共】 03-6907-1234

【建退共】 03-6731-2831

【清退共】 03-6731-2887

【林退共】 03-6731-2887

# 企業の明るい未来のために働く人の 「こころ」と「からだ」の健康を無料でサポート！

(独)労働者健康安全機構 三重産業保健総合支援センター

産業保健相談、メンタルヘルス対策・治療と職業生活の両立対策・化学物質対策等の個別事業場支援のお知らせ

標記の当センター事業に関する内容をご案内いたします。下記にお示しした支援を各分野の専門家が無料で行いますのでお気軽にご活用ください。

## 1 産業保健関係者からの専門的相談対応

産業医学、労働衛生工学、メンタルヘルス、労働衛生関係法令等に豊富な経験を有する専門スタッフが、産業保健に関する様々な問題について、窓口、メール等でご相談に応じ、解決方法を助言しています。

また、事業場の具体的な状況に応じた専門的な支援が必要な場合には、事業場を訪問する実地相談も実施しています。

## 2 メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援

メンタルヘルス対策に精通した専門スタッフが事業場へ赴き、メンタルヘルス対策やストレスチェック制度の導入について、具体的なアドバイスをするなど、職場のメンタルヘルス対策推進のための支援を行います。

また、ストレスチェックの結果を受けた労働者、管理監督者、若年労働者を対象とした教育も実施しています。

さらに、職場復帰支援のためのプログラムの作成についても支援を行っています。

## 3 治療と職業生活の両立支援

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。特に「がん」などの疾病を抱える労働者を対象とした支援も実施しています。

## 4 化学物質のRA導入支援等

改正労働安全衛生法により義務づけられた化学物質の導入に関する支援や、事業場における作業環境管理、作業管理等の作業現場の改善等について、事業場を訪問し労働衛生工学の見地からアドバイスします。

### 問合せ先

独立行政法人労働者健康安全機構 三重産業保健総合支援センター（担当近藤）

〒514-0003 津市桜橋二丁目191番4 三重県医師会館5階

TEL 059-213-0711 FAX 059-213-0712

メールアドレス [mental@mies.johas.go.jp](mailto:mental@mies.johas.go.jp)

ホームページ <http://www.mies.johas.go.jp>

注)当センターの事業は厚生労働省からの交付金・助成金で行われておりますので全て無料です。

# 相談・支援等申込書

平成 年 月 日

三重産業保健総合支援センター所長 殿

下記項目を申込みます（ご希望の □ に✓印を付してください）。

- 産業保健相談
  - センターでの相談
  - 実地相談
  - 通信相談
- 訪問支援
  - メンタルヘルス対策支援
    - メンタルヘルス対策導入支援
    - SC（ストレスチェック制度）導入支援
    - セルフケア研修（ SCを含む  SCを含まない）
    - 管理監督者教育（ SCを含む  SCを含まない）
    - 職場復帰支援プログラム作成支援
  - 治療と職業生活の両立支援
  - 化学物質のRA導入等支援

事業場名又は事業者団体名					
代表者	職名		氏名		
所在地	〒				
	TEL			FAX	
担当者	職名		(フリガナ) 氏名		
	E-mail				
業種 (事業概要)				従業員数	
希望日	第1希望	平成	年	月	日( )午前・午後 時 分～
	第2希望	平成	年	月	日( )午前・午後 時 分～
	第3希望	平成	年	月	日( )午前・午後 時 分～
相談内容等					

申込先：三重産業保健総合支援センター

FAX番号 (059-213-0712) Eメール (mental@mies.johas.go.jp)