



三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.262 2019年12月・2020年1月

CONTENTS

- 1 [不当労働行為審査制度のご案内](#) (PDF: 214KB)
 - 2 三重労働局からのお知らせ
 - ① [三重県内の最低賃金（令和元年10月1日発効）](#) (PDF: 193KB)
 - ② [三重労働局長がベストプラクティス企業を訪問しました](#) (PDF: 889KB)
 - ③ [中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されます（2020年4月1日から）](#)
(PDF: 644KB)
 - ④ 三重労働局雇用環境・均等室からのお知らせ
[【説明会を開催します!!】](#) (PDF: 644KB)
 - ⑤ [令和2年4月1日から改正労働者派遣法が施行されます](#) (PDF: 76KB)
 - 3 [三重産業保健総合支援センターからのお知らせ](#) (PDF: 126KB)
- * [「三重の労働2019年12月・2020年1月号」全ページを一括ダウンロードする](#)
(PDF: 4,371KB)

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も可能であり、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りました。審査の中で両当事者の主張の整理を進めたところ、X・Y間に存する団体交渉ルールについての両者の解釈の違いが明らかになってきました。

そこで、審査委員を中心に団体交渉ルールの改正案を作成し、労働者側参与委員及び使用者側参与委員が調整役として、両者の意見のすりあわせを行いました。

最終的には、労働委員会立会いのもと、和解が成立し、本件は終結しました。

不当労働行為審査の流れ

① 救済申立て

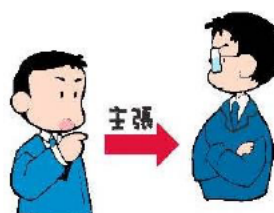


申立て



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）



主張

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 **873円** (令和元年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(E000)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 (令和元年12月21日発効)	時間額 900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 (令和元年12月21日発効)	時間額 920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、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 (令和元年12月21日発効)	時間額 905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、検査、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 随い又は雑役の業務
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 (令和元年12月21日発効)	時間額 941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・付属品製造業(E315) (5) その他の輸送用機械器具製造業(E319)(自動車・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 随いの業務 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、検査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。

① 精皆手当、通勤手当及び家族手当 ② 時間外、休日及び深夜割増賃金 ③ 臨時に支払われる賃金 ④ 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。

① 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者 ② 試の使用期間中の者 ③ 認定職業訓練を受ける者のうち一定のもの ④ 軽易な業務に従事する者 ⑤ 断続的労働に従事する者

※3 「三重県銃銃物、可鍛鋳鉄、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」、「三重県洋食器・刃物・手道具・金物類製造業最低賃金」の取り扱いについて

「三重県最低賃金」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、「三重県銃銃物、可鍛鋳鉄、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)」、「三重県洋食器・刃物・手道具・金物類製造業最低賃金(時間額843円、平成27年12月20日発効)」が適用される労働者については、三重県最低賃金(時間額873円)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.jstse.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。

三重労働局長がベストプラクティス企業を訪問しました。

三重労働局（局長 下角圭司）は、11月11日、「過労死等防止啓発月間」中の「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進等の働き方改革に向けて、積極的に取り組んでいるベストプラクティス企業への職場訪問を実施しました。

訪問先の宇野重工株式会社（松阪市・金属製品製造業）では、代表取締役 宇野恭生社長、執行役員 近藤好一製造部長、総務部 浅沼豊司課長のご案内により、現場パトロールに同行した後、社長をはじめとする従業員の方々との意見交換を行いました。

宇野重工株式会社では、「労働時間の削減」や「年次有給休暇の取得促進」等に向けて、①受注の平準化、②ノー残業デーの設定（毎週水曜日）、③定例会議を活用した工程調整の実施、④繁忙期における退職者の活用、⑤「『はた』を『楽』に、いい会社をつくろう！」をキーワードに、従業員アンケートやマンダラチャートを活用したボトムアップの業務改善、⑥タブレット・スマートフォン・クラウド環境の整備や基幹システムの統一による業務効率化、⑦事務室やミーティングエリアのレイアウト変更による職場環境の改善、集中エリアの設置による思考時間の確保、⑧年次有給休暇の計画的付与導入等の「働き方改革（UNO方式）」に取り組んだ結果、「時間外労働が4%減少」「年次有給休暇取得率が15%アップ」しました。

宇野社長からは、「現在の長時間労働の削減を含む働き方改革への取組として、従業員とご家族を大切に、従業員一人一人が安全で健康に生き生きと働き、その能力を發揮できる職場環境を創っていくことが、経営者として何よりも大事なことだと考えており、この訪問を契機にこれまで積み上げてきたことを見直し、さらにレベルアップを目指す所存です」とのご説明をいただきました。

三重労働局としても、これらの取組を広く紹介することにより、今後も社会全体の長時間労働の削減に向けた気運の醸成を図っていきます。



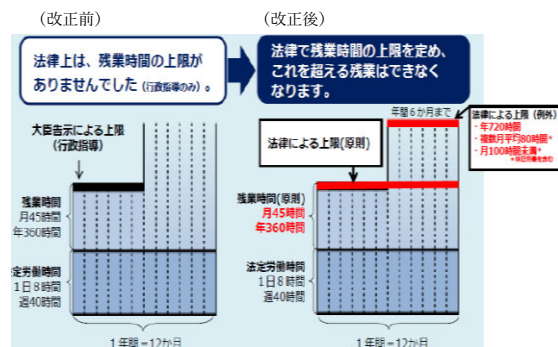
三重労働局ベストプラクティス企業一覧

訪問年度	事業場名	所在地	業種
平成 28 年度	株式会社安永	伊賀市	輸送用機械器具製造業
平成 29 年度	一般財団法人食品分析センター SUNATEC	四日市市	教育研究業
平成 30 年度	株式会社 ZTV	津市	通信業

2020年4月1日から中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されます。

時間外労働の上限規制の導入は、大企業には2019年4月1日から適用されています。中小企業は1年間猶予されていましたが、2020年4月1日から適用されます。

時間外労働の上限は、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定する必要があります。



「労働時間相談・支援」コーナーをご活用下さい。

平成30年4月から監督署内に「労働時間相談・支援」コーナーを設置しています。「労働時間相談・支援班」が、労働基準法の改正内容等について、説明会の開催、コーナーでの個別相談対応、ご要望に応じ事業場を訪問して説明させていただく等の相談・支援を行っています。

「労働時間相談・支援班」の相談・支援は、通常、労働基準監督官が行う労働基準関係法令に基づく行政指導(立ち入り調査等)と異なり、中小規模の事業場が労働時間に関する法制度を理解し、長時間労働の削減のための取組を推進していただけるように、きめ細やかな相談・支援を行うことを目的としています。

まずはお気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい。

【監督署電話番号】

四日市 : 059-342-0340	松阪 : 0598-51-0015
津 : 059-227-1282	伊勢 : 0596-28-2164
伊賀 : 0595-21-0802	熊野 : 0597-85-2277

三重労働局雇用環境・均等室からのお知らせ

【説明会を開催します!!】

令和2年4月から(中小企業は令和3年4月から)適用される「パートタイム・有期雇用労働法」への対応や、総合的ハラスメント対策(パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、いわゆるマタニティーハラスメント)、改正女性活躍推進法等最新の法改正について、下記のとおり説明会を開催します。

(1) 四日市会場

令和2年1月17日 金曜日

①10時から12時まで ②13時30分から15時30分まで

四日市市勤労者・市民交流センター 大会議室

(2) 津会場

令和2年2月5日 水曜日

①10時から12時まで ②13時30分から15時30分まで

三重県総合文化センター 男女共同参画センター セミナー室A

申込は、雇用環境・均等室(指導班)059-226-2318までお問合せ下さい。

※詳細は、三重労働局ホームページに掲載する予定です。

令和2年4月1日から改正労働者派遣法が施行されます

我が国が目指す「派遣労働者の同一労働同一賃金」の基本的な考え方

派遣労働者の就業場所は派遣先であり、待遇に関する派遣労働者の納得感を考慮するため、派遣先の労働者との均等（＝差別的な取扱いをしないこと）、均衡（＝不合理な待遇差を禁止すること）は重要な観点です。

しかし、この場合、派遣先が変わることに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になることが想定されます。また、一般に賃金水準は大企業であるほど高く、小規模の企業であるほど低い傾向にありますが、派遣労働者が担う職務の難易度は、同種の業務であっても、大企業ほど高度で小規模の企業ほど容易とは必ずしも言えないため、結果として、派遣労働者個人の段階的・体系的なキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともあり得ます。

こうした状況を踏まえ、改正により、派遣労働者の待遇について、派遣元事業主には、以下のいずれかを確保することが義務化されます。

【派遣先均等・均衡方式】派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇

「**均等待遇**」の内容 ①職務内容（「業務の内容」＋「責任の程度」）、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合には差別的取扱いを禁止

「**均衡待遇**」の内容 ①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇

過半数労働組合又は過半数代表者（過半数労働組合がない場合に限り）と派遣元事業主との間で一定の事項を定めた労使協定を書面で締結し、労使協定で定めた事項を遵守しているときは、一部の待遇を除き、この労使協定に基づき待遇が決定されることとなります。

ただし、労使協定が適切な内容で定められていない場合や労使協定で定めた事項を遵守していない場合には、【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます。

派遣先から派遣元への 比較対象労働者の待遇情報の提供

待遇決定方式が【派遣先均等・均衡方式】【労使協定方式】のいずれの場合も、派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報を提供しなければなりません。

派遣元事業主は、派遣先から情報提供がないときは、派遣先との間で労働者派遣契約を締結してはいけません。

比較対象労働者とは

派遣先が次の①～⑥の優先順位により「比較対象労働者」を選定します。

- ① 「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務の内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要）
- ⑥ 派遣労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇い入れたと仮定した場合における当該労働者

提供する「待遇に関する情報」とは

【派遣先均等・均衡方式】の場合

派遣先は、次の①～⑤の情報を提供します。

- ① 比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ② 比較対象労働者を選定した理由
- ③ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
- ④ 比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
- ⑤ 比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

【労使協定方式】の場合

派遣先は、次の①・②の情報を提供します。

- ① 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（法第40条第2項の教育訓練）
- ② 給食施設、休憩室、更衣室（法第40条第3項の福利厚生施設）

派遣労働者の待遇改善までの流れ

□ 派遣元が講ずる措置

□ 派遣先が講ずる措置

【派遣先均等・均衡方式】の場合

【労使協定方式】の場合

〔過半数代表者の選出<過半数労働組合がない場合>
投票、挙手等の民主的な方法により選出（派遣元）〕

比較対象労働者の待遇情報の提供（派遣先）
【法第26条第7項・第10項】

・通知で示された最新の統計を確認
・労使協定の締結（派遣元）【法第30条の4第1項】
（※）労使協定における賃金の定めを就業規則等に記載
・労使協定の周知等（派遣元）
1）労働者に対する周知【法第30条の4第2項】
2）行政への報告【法第23条第1項】

派遣労働者の待遇の検討・決定（派遣元）
【法第30条の3】

比較対象労働者の待遇情報の提供（派遣先）【法第26条第7項・第10項】
（※）法第40条第2項の教育訓練及び第40条第3項の福利厚生施設に限る。

派遣料金の交渉（派遣先は派遣料金に関して配慮）
【法第26条第11項】

派遣料金の交渉（派遣先は派遣料金に関して配慮）
【法第26条第11項】

労働者派遣契約の締結（派遣元及び派遣先）
【法第26条第1項等】

労働者派遣契約の締結（派遣元及び派遣先）
【法第26条第1項等】

派遣労働者に対する説明（派遣元）
1）雇入れ時
・待遇情報の明示・説明【法第31条の2第2項】
2）派遣時
・待遇情報の明示・説明【法第31条の2第3項】
・就業条件の明示【法第34条第1項】

派遣労働者に対する説明（派遣元）
1）雇入れ時
・待遇情報の明示・説明【法第31条の2第2項】
2）派遣時
・待遇情報の明示・説明【法第31条の2第3項】
・就業条件の明示【法第34条第1項】

（注）比較対象労働者の待遇に変更があったときは、変更部分について派遣先から派遣元に待遇情報を提供。
派遣元は派遣労働者の待遇の検討を行い、必要に応じて、上記の流れに沿って対応。

（注）同種の業務に従事する一般労働者の平均賃金に変更があったときは、派遣元は、協定改定の必要性を確認し、必要に応じて、上記の流れに沿って対応。

（求めに応じて下記の対応）

（求めに応じて下記の対応）

派遣労働者に対する比較対象労働者との待遇の相違等の説明（派遣元）【法第31条の2第4項】

派遣労働者に対する労使協定の内容を決定するに当たって考慮した事項等の説明（派遣元）
【法第31条の2第4項】

派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務の遂行の状況等の情報の追加提供の配慮（派遣先）
【法第40条第5項】

改正によるその他の主な留意点

- ◎労働者派遣契約の記載事項に次の内容が追加されます。
 - ①派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度（派遣元事業主による就業条件等の明示事項にも記載が必要）
 - ②労使協定方式の対象となる派遣労働者に限るか否か
- ◎派遣元事業主が労働者派遣をするときに、派遣先に通知する事項に次の内容が追加されます。
 - ①協定対象派遣労働者であるか否かの別
- ◎派遣元・先管理台帳の記載すべき事項に、次の内容が追加されます。
 - ①協定対象派遣労働者であるか否かの別
 - ②派遣労働者が従事する業務に伴う責任の程度

三重産業保健総合支援センターからのお知らせ

◎事業者向け産業医活用セミナーを開催いたします。

この度、当センターでは、本年4月1日に施行されました産業医・産業保健機能の強化を目的とした改正労働安全衛生法に関連し、事業者向けの産業医活用セミナーを次のとおり開催することといたしました。

- ・日 時：第1回 終了しています。
第2回 令和元年12月9日（月）13時30分～14時45分
- ・場 所：津市桜橋2丁目191番4 三重県医師会館 5階
当センター会議室
- ・テーマ：「中小企業事業者の為に産業医ができること」
- ・定 員：各28名（定員になり次第締め切ることがあります。）
- ・参加費：無料

ご案内のリーフレット、参加申込書につきましては、当センターのホームページ (<https://www.mies.johas.go.jp/>) よりお知らせしておりますので、そちらでご確認いただくことができます。

事前にお申し込みのうえ、ご参加をお願いいたします。

◎労災疾病等医学研究普及サイトのご案内

メールマガジンでも時折ご案内していますが独立行政法人労働者健康安全機構では、労働災害の発生状況や行政のニーズを踏まえ、労災補償政策上重要なテーマや新しい政策課題について、時宜に応じた研究に取り組んでいます。

労働者健康安全機構のホームページにあるこのサイトは、全国の労災病院グループが労災疾病の研究を推進し培ってきた様々な研究成果を皆様に知っていただくためのサイトです。次のURLからご確認ください。

<https://www.research.johas.go.jp/>

【参考】平成30年7月から取り組んでいる研究テーマは次のとおりです。

- ① 職業性疾病等の原因と診断・治療
 - i 運動器外傷機能再建 ii 職業関連癌
- ② 労働者の健康支援
 - i 生活習慣病 ii メンタルヘルス iii メタボローム
 - iv 医療従事者の安全 v 勤労世代肝疾患 vi 早期復職
- ③ 労災保険給付に係る決定等の迅速・適正化
 - i じん肺 ii アスベスト