



# 三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.269 2021年2月・3月

## CONTENTS

### 1. 三重県からのお知らせ

- ① 雇用関係助成金等 相談窓口へご相談ください！ (PDF：870KB)
- ② みえ労働力シェアリング支援事業 (PDF：632KB)
- ③ 三重県働き方改革アドバイザー派遣事業最終成果共有会 (PDF：1,931KB)
- ④ 【企業向け】働きたいシニアのための合同企業説明会（鳥羽） (PDF：1,915 KB)
- ⑤ 【企業向け】働きたいシニアのための合同企業説明会（鈴鹿） (PDF：1,943KB)
- ⑥ 【高齢者向け】シニア世代のための合同企業説明会（鳥羽） (PDF：590 KB)
- ⑦ 【高齢者向け】シニア世代のための合同企業説明会（鈴鹿） (PDF：596 KB)
- ⑧ シニア世代の無料・就労相談会（鳥羽・志摩）のご案内 (PDF：2,308 KB)
- ⑨ シニア世代の無料・就労相談会（鈴鹿・亀山）のご案内 (PDF：2,545 KB)

### 2. 三重県労働委員会事務局からのお知らせ

- ① 労働委員会のあっせん制度のご案内 (PDF：144KB)

### 3. 三重労働局からのお知らせ

- ① 36 協定届が新しくなります (PDF：1,164KB)
- ② 最低賃金について (PDF：1,754KB)
- ③ 新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリストについて (PDF：210)
- ④ 治療と仕事の両立支援について (PDF：901KB)
- ⑤ 労働安全衛生法に基づく歯科医師による健康診断の実施について (PDF：156KB)
- ⑥ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について (PDF：1,263KB)
- ⑦ テレワークの活用について (PDF：2,564KB)
- ⑧ 「配偶者手当」の在り方について (PDF：1,505KB)
- ⑨ 不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウムについて (PDF：1,769KB)
- ⑩ 障害者の法定雇用率の引き上げについて (PDF：760KB)

### 4. 勤労者福祉サービスセンターをご存知ですか？ (PDF：267KB)

\* 「三重の労働 2021年2月・3月号」全ページを一括ダウンロード (PDF：22,604KB)

新型コロナウイルス感染症の影響により

企業活動の縮小・変更を余儀なくされている

事業主のみなさま

# 雇用関係助成金等 相談窓口へ

ご相談ください！

こんなお悩みをお持ちの方

相談  
無料

- ・ 新型コロナ感染症の影響で売上が落ちているけど、今までどおり従業員を雇用したいので相談したい！
- ・ 雇用調整助成金の活用方法がよく分からない・・・。
- ・ 従業員を休ませた場合に支払う「休業手当」って何・・・？
- ・ 社員を休ませる代わりに研修へ行かせたいけど、支援はないの？

社会保険労務士が、お悩みの相談にのります！

- ① 事前に電話予約の上、来訪をお願いします。
- ② 電話のみの相談も受け付けています。
- ③ 相談内容に応じて現地にお伺いすることもできます。

## ご相談窓口

電話番号 059-228-3326

(三重県産業支援センターよろず支援拠点内)

受付時間 平日/8:30~17:15

所在地 津市栄町1丁目891番地 三重県合同ビル5階

※ お車で越しの場合は、三重県庁の大駐車場をご利用ください。

※ 来所相談は事前に電話予約が必要です。

※ 来所の際は、各自でマスクを持参・着用してください。

### 【注意事項】

- ・ 各種助成金等の申請の代行はしません。
- ・ 各種助成金の受給を保証するものではありません。
- ・ 本事業は三重県からの委託事業です。





# 雇用関係助成金等相談申込書

電話番号 059-228-3326 (三重県よろず支援拠点内)

FAX 059-228-3800

ふりがな 氏名		役職	
事業所名		ご住所	〒
電話番号		Eメール	
相談内容			

※ 事前にご記入いただきますと、ご相談にスムーズに対応できます。

※ ご提供いただきました個人情報は当センターにて厳重に管理し、業務の範囲内でのみ利用させていただきます。

なお、個人情報を当センターより第三者に提供することはありません。

## みえ労働力シェアリング支援事業

労働力不足にお悩みの事業者様  
雇用の維持に苦慮する事業者様へ

みえ労働力シェアリング支援拠点は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、雇用の維持に苦慮する事業者と人材不足の事業者、双方の「雇用シェア」(在籍出向・兼業・副業等)を無料でマッチングサポート致します。

## マッチングまでの流れ(例)

- 1 コロナ禍の影響を受け、雇用の維持に苦慮する事業者、労働力不足の事業者等が対象。



- 2 みえ労働力シェアリング支援拠点が事業者の間に立ち、情報をまとめ、丁寧にマッチング。出向や副業など、状況に応じた支援のご提案が可能。



- 3 事業者間での協議をサポート。双方の合意、また従業員との合意におけるサポートをプロの視点からアドバイス。



在籍出向の場合と、兼業・副業での就業の場合とは求められる準備が異なります。当拠点ですっかりバックアップします!

- 4 事業者間における合意においては社会保険や就業規則、労働条件の整備など検討事項をすり合わせ。みえ労働力シェアリング支援拠点が全力でマッチングにむけてサポート。



## 事業者様のご登録方法

## 【登録申込方法】

## 1 WEBによるお申込み

「みえ労働力シェア」と検索、もしくはQRコードより専用WEBサイトにアクセスができます。

みえ労働力シェアリング支援WEBサイト  
<https://www.mie-share.jp/>



## 2 FAXによるお申込み

WEBに掲載されているエントリーシートをご記入の上、FAXして下さい。

※申込後、確認のお電話をさせていただきます。



## みえ労働力シェアリング支援拠点のご案内

開設期間: 令和2年8月18日(火)～令和3年3月31日(水)

住所: 三重県津市栄町3-141-1 MOREビル5階(津駅より徒歩3分)

TEL: 059-221-5880 FAX: 059-228-1008

受付時間: 平日9:30～17:30(土日祝除く)

- 社会保険労務士またはコンサルタントが常駐していますので様々なご相談にお応えします。
- 公益財団法人産業雇用安定センターと連携して実施しています。

みえ労働力シェア  検索

## 【支援拠点の地図案内】





# 三重県働き方改革 アドバイザー派遣事業 最終成果共有会

## 第1部

働き方改革アドバイザー派遣取組企業による事例紹介

## 第2部

前野隆司教授によるオンライン講演

「幸福経営学入門」～従業員と社会を幸せにする経営とは!～

対象者：県内企業の経営者、人事労務担当者、働き方改革に興味のある方等

参加費：無料

募集人数：会場50名限定(先着)、オンライン100名限定(先着)

2021年

2月18日(木)

14:00

16:00

場所：三重県総合文化センター  
生涯学習棟2階・視聴覚室

Web会議システム (Zoom) を  
用いたオンライン開催

※Web環境がない場合は、会場参加にお申込みください。



## 講師プロフィール



### ■前野 隆司 教授

1984年東京工業大学卒業、1986年同大学修士課程修了。キヤノン株式会社、カリフォルニア大学バークレー校訪問研究員、ハーバード大学訪問教授等を経て現在慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科教授。慶應義塾大学ウェルビーイングリサーチセンター長兼任。博士(工学)。専門はシステムデザイン・マネジメント学、幸福学、幸福経営学など。著書に、『幸せな職場の経営学』(2019年)、『幸福学×経営学』(2018年)、『幸せのメカニズム』(2014年)、『脳はなぜ「心」を作ったのか』(筑摩書房、2004年)など多数。



CREA

WORK-LIFE BALANCE CONSULTING

本事業は株式会社CREAが三重県より受託し、運営しています。

企業名	部署
参加者名①	E-mail ※1
参加者名②	E-mail ※1
参加者名③	E-mail ※1
ご連絡先（代表）※2  ( ) - -	
参加方法（いずれかに○をお願いします）  <b>オンライン参加</b> ・ <b>会場参加</b>	

●申込方法 メール、またはファックス、専用フォームからお申込ください。

- ※1：お申し込み状況により、会場参加多数の場合は、オンラインでのご参加をお願いする場合があります。あらかじめご了承ください。
- ※2：新型コロナウイルス感染症の影響や、天候などにより中止する場合など、事務局からご連絡する場合があります。日中ご連絡のつくお電話番号をご記入ください。
- ※3：申込書にご記入いただいた個人情報については、講演会に関する連絡等に使用するものです。目的以外に使用、第三者に提供することはありません。



⚠ 注意事項 必ずご確認ください。

- 新型コロナウイルスに関する感染予防策のため、入場時の検温やマスクの着用、アルコール消毒等、ご協力をお願いします。
- 当日、発熱・咳・咽頭痛を含む風邪のような症状や体調不良の方は来場を控えてください。
- 講演会は、Web 会議システム (Zoom) を用いてオンラインで参加していただくことも可能です。ご希望の方には、お申し込み後、申込書に記載いただいたメールアドレスに、アクセス情報等ご連絡します。
- オンライン参加の方は、安定した通信環境でご覧ください。通信環境や回線状況により、音声や映像が乱れる、画面がフリーズする等、ご視聴いただけない場合がございます。あらかじめご了承ください。
- 当日、回線やパソコンの不具合等により万一受講ができない場合は、再度受講いただくことが出来ませんので、事前にインターネットの回線速度及びパソコンの動作検証等をお願いします。
- 録画、録音、撮影及び資料の2次利用、詳細内容の SNS への投稿は固くお断りします。
- 県外にお住まいの方は、当該都道府県の移動に関する方針等に十分留意し、対応していただくようお願いいたします。
- スマートフォンを活用した「新型コロナウイルス接触確認アプリ (COCOA)」の活用をお願いします。また、会場において「安心みえるLINE」のQRコードの掲示がある場合は眺み込んでいただくようお願いいたします。
- 参加したイベントで感染が発生した場合、保健所などの聞き取りにご協力ください。

お問合せ先（受付時間は平日 9：00～17：00）



CREA  
WORK-LIFE BALANCE CONSULTING

株式会社 CREA（担当：柴田）  
T E L：080-1551-1020  
E-mail：crea.miewlb@gmail.com

# 働きたいシニアのための 合同企業説明会

## 参加企業募集しています

高年齢者雇用に  
積極的な企業

## 5 社募集

参加費  
無料

開催  
日時

2021年2月25日(木)  
13:00~16:00

会場

鳥羽商工会議所  
3F『かもめホール』  
(鳥羽市大明東町1-7)



■雇用に関心のある高年齢者との就職促進を図ることを目的に、合同企業説明会を開催いたします。多数の事業所の皆様にご参加くださいますようお願い申し上げます。



## 会場のご案内



### 新型コロナウイルス感染症対策に関するお願い

- ①当日はマスクの着用をお願いします。
- ②入口で検温・アルコールによる手指消毒をお願いします。
- ③感染症の拡大状況により、開催内容を変更、または開催を延期、中止する場合があります。
- ④発熱等の症状のある方、体調のすぐれない方、海外への訪問歴が14日以内にある方は参加をご遠慮いただくようお願いいたします。
- ⑤スマートフォンを活用した「新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCoA)」の活用をお願いします。また、会場において、「安心みえるLINE」のQRコードの読み込みにご協力をお願いします。
- ⑥参加したイベントで感染が発生した場合、保健所などの聞き取りにご協力ください。



## 参加申し込み

TEL・FAXにてお申し込み下さい。

**TEL 059-261-6153**

**FAX 059-261-1762**

**定員 20名**

**締切 2021年 2月18日 (木) まで** お願いします。(定員締切)

企業 事業所名			
所在地	ご住所	〒 -	
	電話番号		FAX 番号
e-mail			
役職		お名前	
役職		お名前	

## 申し込み先

### 三重県生涯現役促進地域連携協議会

〒514-0004 三重県津市栄町1丁目891 TEL 059-261-6153 FAX 059-261-1762

# 働きたいシニアのための 合同企業説明会

## 参加企業募集しています

高年齢者雇用に  
積極的な企業

# 10社募集

参加費  
無料

開催  
日時

2021年3月4日(木)  
13:00~16:00

会場

ホテルグリーンパーク鈴鹿  
2F『鈴鹿の間』  
(鈴鹿市白子4丁目15-20)



■雇用に関心のある高年齢者との就職促進を図ることを目的に、合同企業説明会を開催いたします。多数の事業所の皆様にご参加くださいますようお願い申し上げます。

## 会場のご案内



### 新型コロナウイルス感染症対策に関するお願い

- ①当日はマスクの着用をお願いします。
- ②入口で検温・アルコールによる手指消毒をお願いします。
- ③感染症の拡大状況により、開催内容を変更、または開催を延期、中止する場合があります。
- ④発熱等の症状のある方、体調のすぐれない方、海外への訪問歴が14日以内にある方は参加をご遠慮いただくようお願いいたします。
- ⑤スマートフォンを活用した「新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCoA)」の活用をお願いします。また、会場において、「安心みえるLINE」のQRコードの読み込みにご協力をお願いします。
- ⑥参加したイベントで感染が発生した場合、保健所などの聞き取りにご協力ください。



## 参加申し込み

TEL・FAXにてお申し込み下さい。

**TEL 059-261-6153**

**FAX 059-261-1762**

**定員 40名**

**締切 2021年 2月25日 (木) まで** お願いします。(定員締切)

企業 事業所名			
所在地	ご住所	〒 -	
	電話番号		FAX 番号
e-mail			
役職		お名前	
役職		お名前	

## 申し込み先

### 三重県生涯現役促進地域連携協議会

〒514-0004 三重県津市栄町1丁目891 TEL 059-261-6153 FAX 059-261-1762



県内にお住いの **55歳以上**の  
お仕事をお探しの方

# シニア世代のための 合同企業 説明会

事前  
予約制

履歴書  
不要

服装  
自由

参加者募集しています

開催  
日時

2021年2月25日(木)  
13:00~16:00

会場

鳥羽商工会議所 3F  
『かもめホール』(鳥羽市大明東町1-7)

映像による職場体験  
コーナーもあります

高年齢者雇用に関心のある企業と  
運命の出会いをサポートします!



- シニア世代の雇用に関心のある企業・事業所が出展します
- 参加事業所から仕事の説明を詳しく聞けます
- 企業概要・仕事内容についての情報提供の場で  
採用に関する行為は一切行いません  
参加費無料ですのでお気軽にご参加ください!!

雇用保険受給者の皆様

『求職活動実績』

になります

『雇用保険受給資格証』

を持参ください

## 会場のご案内



### 新型コロナウイルス感染症対策に関するお願い

- ①当日はマスクの着用をお願いします。
- ②入口で検温・アルコールによる手指消毒をお願いします。
- ③感染症の拡大状況により、開催内容を変更、または開催を延期、中止する場合があります。
- ④発熱等の症状のある方、体調のすぐれない方、海外への訪問歴が14日以内にある方は参加をご遠慮いただくようお願いいたします。
- ⑤スマートフォンを活用した「新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCoA)」の活用をお願いします。また、会場において、「安心みえるLINE」のQRコードの読み込みにご協力をお願いします。
- ⑥参加したイベントで感染が発生した場合、保健所などの聞き取りにご協力ください。



## 参加申し込み

TEL・FAXにてお申し込み下さい。

**TEL 059-261-6153**

**FAX 059-261-1762**

**定員 20名**

**締切 2021年 2月18日 (木) まで** お願いします。(定員締切)

氏名		
所在地	住所	〒
	TEL・携帯	

## 申し込み先

### 三重県生涯現役促進地域連携協議会

〒514-0004 三重県津市栄町1丁目891 TEL 059-261-6153 FAX 059-261-1762

県内にお住いの **55歳以上**の  
お仕事をお探しの方

# シニア世代のための 合同企業 説明会

事前  
予約制

履歴書  
不要

服装  
自由

参加者募集しています

開催  
日時

2021年3月4日(木)  
13:00~16:00

映像による職場体験  
コーナーもあります

会場

ホテルグリーンパーク鈴鹿 2F  
『鈴鹿の間』(鈴鹿市白子4丁目15-20)



高年齢者雇用に関心のある企業と  
運命の出会いをサポートします!

- シニア世代の雇用に関心のある企業・事業所が出展します
- 参加事業所から仕事の説明を詳しく聞けます
- 企業概要・仕事内容についての情報提供の場で  
採用に関する行為は一切行いません  
参加費無料ですのでお気軽にご参加ください!!

雇用保険受給者の皆様

『求職活動実績』

になります

『雇用保険受給資格証』

を持参ください



## 会場のご案内



### 新型コロナウイルス感染症対策に関するお願い

- ①当日はマスクの着用をお願いします。
- ②入口で検温・アルコールによる手指消毒をお願いします。
- ③感染症の拡大状況により、開催内容を変更、または開催を延期、中止する場合があります。
- ④発熱等の症状のある方、体調のすぐれない方、海外への訪問歴が14日以内にある方は参加をご遠慮いただくようお願いいたします。
- ⑤スマートフォンを活用した「新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCoA)」の活用をお願いします。また、会場において、「安心みえるLINE」のQRコードの読み込みにご協力をお願いします。
- ⑥参加したイベントで感染が発生した場合、保健所などの聞き取りにご協力ください。



## 参加申し込み

TEL・FAXにてお申し込み下さい。

**TEL 059-261-6153**

**FAX 059-261-1762**

**定員 40名**

**締切 2021年 2月25日 (木) まで** お願いします。(定員締切)

氏名		
所在地	住所	〒
	TEL・携帯	

## 申し込み先

### 三重県生涯現役促進地域連携協議会

〒514-0004 三重県津市栄町1丁目891 TEL 059-261-6153 FAX 059-261-1762

シニア世代の就労をサポートします

# 無料・就労相談会

個別に相談に  
対応します

シニア世代に  
特化した対応を  
します

関連機関と  
連携した  
サポートをします

就労まで  
お世話をします



**対象** 概ね55歳以上の方

**会場** 鳥羽・志摩 ※詳細は裏面に記載しています

**主催** 三重県生涯現役促進地域連携協議会

雇用保険受給者の方は求職活動の実績になります  
必ず『雇用保険受給資格者証』を持参ください

参加をご希望の方は下記よりお申込みください



**059-261-6153**

※お電話の受付は平日のみの  
9:00～17:00になります

主催：三重県生涯現役促進地域連携協議会 後援：ハローワーク伊勢

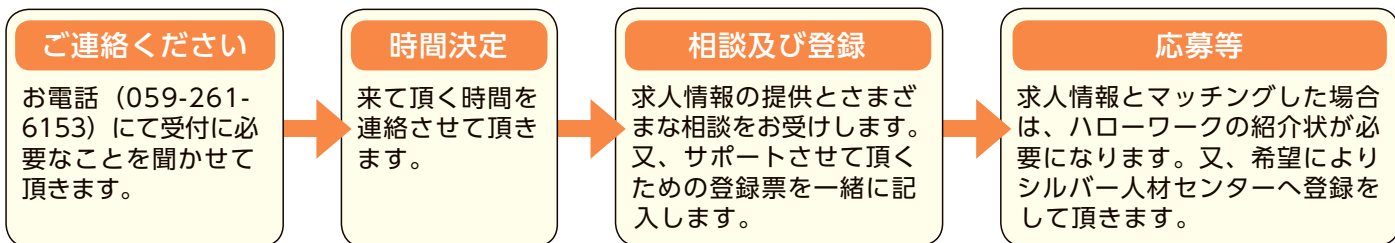
## 私たちの就労相談とは



### ● 就労相談会の特色

1. ハローワークの求人情報を提供します
2. 支援員が相談者のニーズに寄り添い、就労までの支援を展開します
3. お一人様 60 分以内とさせて頂き、状況に併せて継続した相談も対応します
4. 関係機関と連携を図りながら、協議会ならではの丁寧なマッチングを行います

### ● ご相談の流れ



#### ご連絡ください

お電話（059-261-6153）にて受付に必要なことを聞かせて頂きます。

#### 時間決定

来て頂く時間を連絡させて頂きます。

#### 相談及び登録

求人情報の提供とさまざまな相談をお受けします。又、サポートさせて頂くための登録票を一緒に記入します。

#### 応募等

求人情報とマッチングした場合は、ハローワークの紹介状が必要になります。又、希望によりシルバー人材センターへ登録して頂きます。

## 鳥羽・志摩相談会場はこちらです

地区	開催会場		開催日	時間
鳥羽	鳥羽市保健福祉センター『ひだまり』1F 相談室	1回目	2021/1/16 (土)	10:00 ～ 16:00
	鳥羽市役所西庁舎 3F 相談室	2回目	2021/2/18 (木)	
		3回目	2021/3/11 (木)	
志摩	志摩市役所 4F 会議室 405 会議室	1回目	2021/1/15 (金)	10:00 ～ 16:00
		2回目	2021/2/19 (金)	
	志摩市役所 4F 会議室 404 会議室	3回目	2021/3/12 (金)	

### 鳥羽市保健福祉センター ひだまり



### 鳥羽市役所西庁舎



### 志摩市役所



### 新型コロナウイルス感染拡大のため、ご協力をお願いします

- ① 発熱症状のある方、体調のすぐれない方は参加をお控えください
- ② 当日はマスクの着用をお願いします
- ③ 入口で検温・アルコールによる手指消毒をお願いします



予約・問い合わせ

電話予約制 059-261-6153

個別相談の為、原則として事前予約制とさせて頂きます



シニア世代の就労をサポートします

# 無料・就労相談会

個別に相談に  
対応します

シニア世代に  
特化した対応を  
します

関連機関と  
連携した  
サポートをします

就労まで  
お世話をします



**対象** 概ね55歳以上の方

**会場** 鈴鹿・亀山 ※詳細は裏面に記載しています

**主催** 三重県生涯現役促進地域連携協議会

雇用保険受給者の方は求職活動の実績になります  
必ず『雇用保険受給資格者証』を持参ください

参加をご希望の方は下記よりお申込みください



**059-261-6153**

※お電話の受付は平日のみの  
9:00～17:00になります

主催：三重県生涯現役促進地域連携協議会 後援：ハローワーク鈴鹿

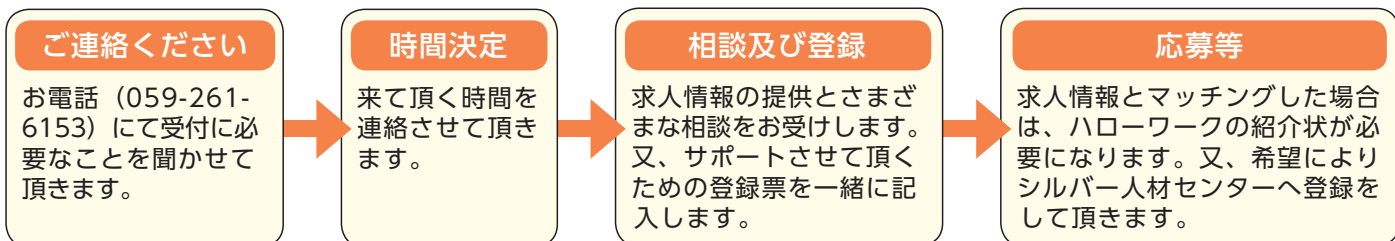
## 私たちの就労相談とは



### ● 就労相談会の特色

1. ハローワークの求人情報を提供します
2. 支援員が相談者のニーズに寄り添い、就労までの支援を展開します
3. お一人様 60 分以内とさせて頂き、状況に併せて継続した相談も対応します
4. 関係機関と連携を図りながら、協議会ならではの丁寧なマッチングを行います

### ● ご相談の流れ



#### ご連絡ください

お電話（059-261-6153）にて受付に必要なことを聞かせて頂きます。

#### 時間決定

来て頂く時間を連絡させて頂きます。

#### 相談及び登録

求人情報の提供とさまざまな相談をお受けします。又、サポートさせて頂くための登録票を一緒に記入します。

#### 応募等

求人情報とマッチングした場合は、ハローワークの紹介状が必要になります。又、希望によりシルバー人材センターへ登録して頂きます。

## 鈴鹿・亀山相談会場はこちらです

地区	開催会場	開催日	時間
鈴鹿	鈴鹿市役所 7 階 702 会議室	1 回目	2021/1/19 (火)
		2 回目	2021/2/16 (火)
		3 回目	2021/3/16 (火)
亀山	亀山市総合保健福祉センター 『あいあい 1 階』 個別相談室	1 回目	2021/1/20 (水)
		2 回目	2021/2/17 (水)
		3 回目	2021/3/17 (水)

### 鈴鹿市役所



### 亀山市総合保健福祉センターあいあい



### 新型コロナウイルス感染拡大のため、ご協力をお願いします

- ① 発熱症状のある方、体調のすぐれない方は参加をお控えください
- ② 当日はマスクの着用をお願いします
- ③ 入口で検温・アルコールによる手指消毒をお願いします



予約・問い合わせ

電話予約制 059-261-6153

個別相談の為、原則として事前予約制とさせて頂きます

# 労働委員会のあっせん制度のご案内

## ～労働争議のあっせん・個別労働関係紛争のあっせん～

労働争議のあっせんは労働組合と会社の間で、個別労働関係紛争のあっせんは個々の労働者と会社の間で、労働条件等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。

※ 労働争議のあっせん、個別労働関係紛争のあっせんのご利用は、いずれも**無料**です。

労働争議のあっせん申請窓口は三重県労働委員会事務局、個別労働関係紛争のあっせん申請窓口は三重県労働相談室（津市栄町1丁目891 三重県勤労者福祉会館1階 TEL:059-213-8290 または 059-224-3110）です。

### ■ 労働委員会のあっせんの方法

あっせんの開始とともに、あっせん員が指名されます。あっせん員には、労働者側、使用者側及び第三者の性格を持つ公益側から各1名、計3名が任命されます。

あっせん員が公平・中立な立場で当事者双方の言い分を聞き、解決のために適切な助言を行い、双方の歩み寄りを図り、その結果、双方の意向が一致することで解決が図られます。



### ■ 労働争議のあっせん事例

A会社の従業員により新たに結成されたB労働組合から、A会社に団体交渉を申し入れたものの応じてもらえないとして、あっせん申請がありました。

公労使（公益側、労働者側、使用者側）3名のあっせん員が双方の意見をよく聞いて、助言を交えながら説得したところ、会社側から、団体交渉には応じるが、併せて団体交渉のルールづくりをしたいとの要望がありました。そこで、調整の結果、数回のあっせんを経て双方が歩み寄り、団体交渉のルール（日時、場所、時間、出席者など）を定め、団体交渉を行うことに合意し、本件は解決しました。

### ■ 個別労働関係紛争のあっせん事例

X社に勤めるYさんは、突然解雇を言い渡されましたが、解雇理由に心当たりがなく、納得できなかったことから、慰謝料、解雇予告手当等を求めてあっせん申請しました。

あっせん開始時には、双方の主張に大きな隔たりがありましたが、あっせん員がそれぞれの主張をよく聞き、譲歩を促したところ、双方が歩み寄り、X社がYさんに解決金を支払うことで合意し、本件は解決しました。



2021年4月～

# 36協定届が新しくなります

※時間外・休日労働に関する協定届

## 2021年4月から36協定届の様式が新しくなります

### 36協定届における押印・署名の廃止

- 労働基準監督署に届け出る36協定届について、使用者の押印及び署名が不要となります。

※記名はしていただく必要があります。

### 36協定の協定当事者に関する チェックボックスの新設

- 36協定の適正な締結に向けて、労働者代表(\*)についてのチェックボックスが新設されます。

※労働者代表：事業場における過半数労働組合又は過半数代表者

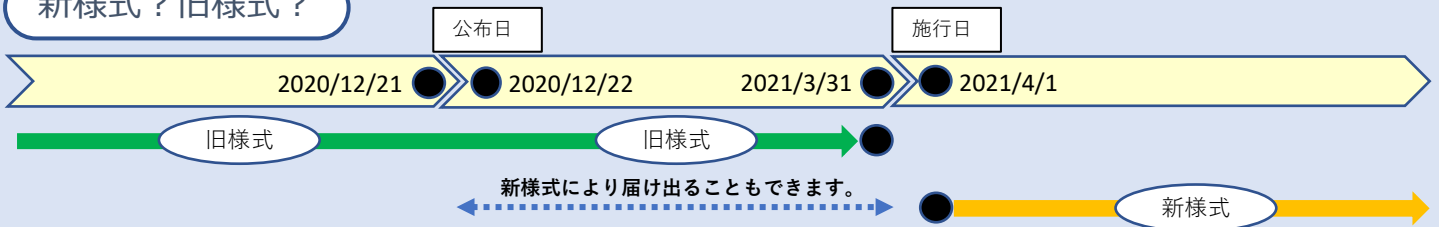
### ！ 36協定と36協定届を兼ねる場合の留意事項

- ✓ 労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法（記名押印又は署名など）により36協定を締結すること

### ！ 過半数代表者の選任にあたっての留意事項

- ✓ 管理監督者でないこと
- ✓ 36協定を締結する者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
- ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

### 新様式？旧様式？



※施行日までの間であっても、押印又は署名がなくとも届け出ることができます。

※施行日以後は、旧様式に直接チェックボックスの記載を追記するか、チェックボックスの記載を転記した紙を添付して届け出することもできます。(裏面を参照)



## 時間外・休日労働が生じるときはどうすればいいの？

- ① 労働者代表と使用者で合意のうえ、36協定（労使協定）を締結
- ② 36協定（労使協定）の内容を36協定届（様式第9号等）に記入
- ③ 36協定届を労働基準監督署に届出
- ④ 常時各作業場の見やすい場所への掲示や、書面の交付等の方法により、労働者に周知

電子申請による届出が可能

労働者代表      使用者      労働基準監督署



①合意のうえ、締結

36協定  
(労使協定)



使用者

③36協定届を届出

36協定届



労働基準監督署

②36協定(労使協定)の内容を36協定届に記入

④労働者に周知

36協定届様式のダウンロード



そのまま出せる36協定届を作成



36協定届の電子申請はこちら



労働基準関係主要様式 検索

スタートアップ労働条件 検索

労基法等 電子 検索







# 最低賃金

## 三重県 最低賃金

### 時間額

■発効日：令和2年10月1日

※三重県内で働く全ての労働者に適用されます。

(下表の特定(産業別)最低賃金が適用される方は除かれます。)

# 874円

使用者も  
労働者も

必ず  
チェック

## 三重県特定(産業別)最低賃金

### ガラス・同製品製造業最低賃金

時間額 **901円**

発効日 令和2年12月21日

### 電線・ケーブル製造業最低賃金

時間額 **921円**

発効日 令和2年12月21日

### 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

時間額 **906円**

発効日 令和2年12月21日

### 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

時間額 **942円**

発効日 令和2年12月21日

### ※「三重県銑鉄鋳物、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」、「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。

したがって、「三重県銑鉄鋳物、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)」、「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874円)以上の賃金を支払わなければなりません。

### 最低賃金引上げ支援制度のご案内

業務の効率化や働き方の見直しなどを実施して、生産性向上を実現しましょう。三重働き方改革推進支援センターを開設して最低賃金ワンストップ無料相談を行っているほか、最低賃金引上げ支援として、業務改善助成金、キャリアアップ助成金などがあります。是非、ご検討ください。



お問い合わせは、三重労働局賃金室 **TEL 059-226-2108** 又は最寄の三重県下各労働基準監督署へ

各ホームページはこちら

- 最低賃金に関する特設サイト
- 三重労働局ホームページ

<https://www.saiteichingin.info/>  
<https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/>

ウェブ検索はこちらへ

- 最低賃金のチェック
- 無料相談窓口
- 業務改善助成金

最低賃金制度	検索
三重 働き方改革推進支援センター	検索
三重労働局 業務改善助成金	検索



# 職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリストが改訂されました！ 【令和2年11月27日改訂】

三重労働局・各労働基準監督署

新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大を防止するためには、事業者、労働者それぞれが、職場内外での感染防止行動の徹底について正しい知識を持って、職場や職務の実態に即した対策に取り組んでいただくことが必要です。





事業者の皆様におかれましては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組む方針を全ての労働者に伝えていただくとともに、労働者も取組の趣旨を踏まえて感染拡大防止に向けた一人一人の行動変容を心がけていただくことが重要です。

今般、新型コロナウイルス感染症の発生状況等を踏まえ、令和2年11月27日に「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」が改訂されましたので、改訂されたチェックリストにより事業場における取り組み状況等をご確認いただき、事業場の実態に即した、実行可能な感染拡大防止対策の検討にご活用ください。

なお、改訂版チェックリストの電子データは、三重労働局ホームページのトップ画面に掲載しております。



### 「職場」での感染拡大防止ポイント

 <p><b>マスク</b></p> <p>かいわ 会話をするときは マスクをつけましょう</p>	 <p><b>密</b> みつ</p> <p>せき こういしつ 席や更衣室では、 ひと てきせつ きより 人と適切な距離をとりましょう</p> <p><small>休憩時間での居場所の切り替わりなどで 気が緩むことがあるため、適切な距離をとるよう注意しましょう。</small></p>
 <p><b>換気</b> かんき</p> <p>しつない 室内では こまめに くうき い か 空気を入れ換えましょう</p>	 <p><b>共用</b> きょうよう</p> <p>びひん きょうよう さ 備品の共用は避けましょう</p> <p><small>どうしても共用する場合には 使用前後での手洗いや手指消毒を徹底しましょう。</small></p>



## 職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

- 1 このチェックリストは、職場における**新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するための基本的な対策の実施状況について確認**いただくことを目的としています。
- 2 項目の中には、業種、業態、職種等によっては対応できないものがあるかもしれません。ですので、すべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありません。**職場の実態を確認し、全員（事業者と労働者）がすぐにできることを確実に実施**いただくことが大切です。
- 3 確認した結果は、**衛生委員会等に報告**し、対策が不十分な点があれば調査審議いただき、改善に繋がってください。また、その**結果について全ての労働者が確認できるように**してください。
- 衛生委員会等が設置されていない事業場においては、事業者による自主点検用に用いて下さい。
- 都道府県労働局、労働基準監督署に報告いただく必要はありません。

項	目	確認
1 感染予防のための体制		
	・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組むことを表明し、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。	はい・いいえ
	・事業場の感染症予防の責任者及び担当者を任命している。(衛生管理者、衛生推進者など)	はい・いいえ
	・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
	・労働者が感染予防の行動を取るよう指導することを、管理監督者に教育している。	はい・いいえ
	・安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実現可能な対策を議論している。	はい・いいえ
	・職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「5つの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
	・新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCOA)を周知し、インストールを労働者に勧奨している。	はい・いいえ
2 感染防止のための基本的な対策		
(1) 感染防止のための3つの基本： 身体的距離の確保、 マスクの着用、 手洗い		
	・人との間隔は、できるだけ2m(最低1m)空けることを求めている。	はい・いいえ
	・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はい・いいえ
	・外出時、屋内にいるときや会話をするときに、症状がなくてもマスクの着用を求めている。 熱中症のリスクがある場合には、6についても確認してください。	はい・いいえ
	・手洗いは30秒程度かけて水と石けんで丁寧に洗うことを求めている(手指消毒薬の使用も可)。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
(2) 三つの密の回避等の徹底		
	・三つの密(密集、密接、密閉)を回避する行動について全員に周知し、職場以外も含めて回避の徹底を求めている。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ

項	目	確認
(3) 日常的な健康状態の確認		
	・出勤前に体温を確認するよう全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
	・入社時等に、全員の日々の体調(発熱やだるさを含む風邪症状の有無、味覚や嗅覚の異常の有無等)を確認している。	はい・いいえ
	・体調不良時には正直に申告しやすい雰囲気を醸成し、体調不良の訴えがあれば勤務させないこと、正直に申告し休むことで不利益な扱いにしないことを、職場で確認している。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
(4) 一般的な健康確保措置		
	・長時間の時間外労働を避けるなど、疲労が蓄積しないように配慮している。	はい・いいえ
	・十分な栄養摂取と睡眠の確保について全員に周知し、意識するよう求めている。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
(5) 「新しい生活様式」の実践例で示された「働き方の新しいスタイル」の取組状況について		
	・「テレワークやローテーション勤務」を取り入れている。	はい・いいえ
	・「時差通勤でゆったりと」を取り入れている。	はい・いいえ
	・オフィスの人口密度を減らした「オフィスはひろびろと」を取り入れている。	はい・いいえ
	・「会議はオンライン」を取り入れている。	はい・いいえ
	・「名刺交換はオンライン」を取り入れている。	はい・いいえ
	・「対面での打合せは換気とマスク」を取り入れている。	はい・いいえ
(6) 新型コロナウイルス感染症に対する情報の収集		
	・国、地方自治体や一般社団法人日本渡航医学会や公益社団法人日本産業衛生学会等の公益性の高い学会等ホームページ等を通じて最新の情報を収集している。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
3 感染防止のための具体的な対策		
(1) 基本的な対策		
	・換気の悪い密閉空間、多くの人が密集、近距離での会話や発声の「3つの密」を同時に満たす行事等を行わないようにしている。	はい・いいえ
	・上記「3つの密」が重ならなくても、リスクを低減させるため、出来る限り「ゼロ密」を目指している。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
(2) 換気の悪い密閉空間の改善		
	・職場の建物が機械換気(空調設備、機械換気設備)の場合、建築物衛生法令の空気環境の基準が満たされている(ただし、温度は18℃以上に維持することが望ましいこと)。	はい・いいえ
	・職場の建物の窓が開く場合、リーフレット「冬場における『換気の悪い密閉空間』を改善するための換気の方法」で推奨する方法により、居室の温度18℃以上かつ相対湿度40%以上を維持しつつ、窓を開けて適切に換気を行っている(HEPAフィルタ付き空気清浄機の適切な活用を含む)。	はい・いいえ
	・電車等の公共交通機関の利用に際し、窓開けに協力するよう全員に周知している。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ



項	目	確認
(3) 多くの人が密集する場所の改善		
	・業態に応じて可能な範囲で出勤を抑制するように努めている。	はい・いいえ
	・電車やバス等での他人との密着を防ぐため、時差通勤、自転車通勤、自家用車通勤などの活用を図っている。	はい・いいえ
	・テレビ会議やWeb会議の活用等により、人が集まる形での会議等をなるべく避けるようにしている。	はい・いいえ
	・対面での会議やミーティング等を行う場合は、マスクの着用を原則とし、人と人の間隔をできるだけ2m(最低1m)空、可能な限り真正面を避けるようにしている。	はい・いいえ
	・接客業等において、人と人が近距離で対面することが避けられない場所は、労働者にマスクを着用させ、人と人の間にアクリル板、不燃性透明ビニールカーテンなどで遮蔽するようにしている。	はい・いいえ
	・職場外(バスの移動等)でもマスクの着用や、換気、人との間隔を取る等、三つの密を回避するよう努めることとしている。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
(4) 接触感染の防止について		
	・物品・機器等(例:電話、パソコン、デスク等)や治具・工具などについては、複数人での共用をできる限り回避している。共用する場合には使用前後での手洗いや手指消毒を徹底している。	はい・いいえ
	・自由に着席場所を選んで仕事を行うフリーアドレスを導入する場合には、使用前後での消毒、十分な座席間隔の確保、利用状況の記録等を実施することとしている。	はい・いいえ
	・事業所内で複数の労働者が触れることがある物品、機器、治具・工具等について、こまめにアルコール(容量%で60%以上)や界面活性剤や次亜塩素酸ナトリウム0.05%水溶液による清拭消毒を実施することとしている。 人がいる環境に、消毒や除菌効果を謳う商品を空間噴霧して使用することは、眼、皮膚への付着や吸入による健康影響のおそれがあることから推奨されていません。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
(5) 近距離での会話や発声の抑制		
	・職場では、同僚を含む他人と会話する際には、大きな声を出さずに距離をなるべく保持するようにしている。	はい・いいえ
	・外来者、顧客、取引先との対面での接触や近距離での会話をなるべく避けるようにしている。	はい・いいえ
	・どうしてもマスクなしで1m以内で会話する必要がある場合は、15分以内に留めるようにしている。	はい・いいえ
	・粉じんや化学物質など、呼吸用保護マスクを装着する必要がある作業では、声で合図連絡する場合にはマスクを外さないように周知している。拡声器使用や伝声板付きのマスク採用が望ましい。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
(6) 共用トイレの清掃等について		
	・不特定多数が接触する場所は、清拭消毒を行うこととしている。	はい・いいえ
	・トイレの床や壁は次亜塩素酸ナトリウム0.1%水溶液で手袋を用いて清拭消毒する。	はい・いいえ
	・トイレの蓋を閉めて汚物を流すように表示している。(便器内は通常の清掃でよい)	はい・いいえ
	・ペーパータオルを設置するか、個人ごとにタオルを準備する。	はい・いいえ
	・ハンドドライヤーは止め、共用のタオルを禁止している。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
(7) 休憩スペース等の利用について		
	・一度に休憩する人数を減らし、対面で食事や会話を控え、長居しないようにしている。	はい・いいえ

項	目	確認
	・休憩スペースは常時換気することに努めている。	はい・いいえ
	・休憩スペースの共有する物品(テーブル、いす、自販機ボタン等)は、定期的に消毒をしている。	はい・いいえ
	・休憩スペースへの入退室の前後に手洗い又は手指の消毒をさせている。	はい・いいえ
	・社員食堂での感染防止のため、座席数を減らす、座る位置を制限している、マスクを外したままの談笑を控えるよう注意喚起している、昼休み等の休憩時間に幅を持たせている、などの工夫をしている。	はい・いいえ
	・社員食堂では感染防止のため、トンゴやポットなどの共用を避けている。	はい・いいえ
	・喫煙所では同時に利用する人数に制限を設け、手指消毒後に十分乾いてから喫煙するよう指導し、会話をせず喫煙後は速やかに立ち退くことを、利用者に周知し、徹底している。	はい・いいえ
	・その他の共有の施設について、密閉、密集、密接とならないよう利用方法について検討している。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
(8) ゴミの廃棄について		
	・鼻水、唾液などが付いたゴミ(飲用後の紙コップ、ピン、缶、ペットボトルなどを含む)は、ビニール袋に入れて密閉して廃棄することとしている。	はい・いいえ
	・ゴミを回収する人は、マスク、手袋、保護メガネを着用することとし、作業後は必ず石けんと流水で手洗いをすることとしている。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
4 配慮が必要な労働者への対応等		
	・風邪症状等が出た場合は、「出勤しない・させない」の徹底と、かかりつけ医等の地域で身近な医療機関への電話相談を求めている。	はい・いいえ
	・高齢者や基礎疾患(糖尿病、心不全、慢性呼吸器疾患、慢性腎臓病、高血圧症、がんなど)を有する者などの重症化リスク因子を持つ労働者及び妊娠している労働者に対しては、本人の申出及び産業医等の意見を踏まえ、感染予防のための就業上の配慮(テレワークや時差出勤等)を行っている。	はい・いいえ
	・特に妊娠中の女性労働者が、医師又は助産師からの指導内容について「母健連絡カード」等で申し出た場合、産業医等の意見も勘案の上、作業の制限または出勤の制限(在宅勤務又は休業をいう。)の措置を行っている。	はい・いいえ
	・テレワークを行う場合は、業務とプライベートの切り分けに留意し、上司や同僚とのコミュニケーション方法を検討し、在宅勤務の特性も理解したうえで、運動不足や睡眠リズムの乱れやメンタルヘルスの問題が顕在化しやすいことを念頭において就業させている。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
5 新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者(以下「陽性等」)が出た場合等の対応		
(1) 陽性等に対する不利益取扱い、差別禁止の明確化		
	・新型コロナウイルスの陽性等であると判明しても、解雇その他の不利益な取扱いを受けないこと及び差別的な取扱いを禁止することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
(2) 陽性等が出た場合の対応		
	・新型コロナウイルスに陽性であると判明した場合は、速やかに事業場に電話、メール等により連絡することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
	・新型コロナウイルスに陽性であると判明した第三者との濃厚接触があり、保健所から自宅待機等の措置を要請された場合は、速やかに事業場に電話、メール等により連絡することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
	・新型コロナウイルスに陽性であるとの報告を受け付ける事業場内の部署(担当者)を決め、全員に周知している。また、こうした情報を取り扱う部署(担当者)の取り扱い範囲とプライバシー保護のルールを決め、全員に周知している。	はい・いいえ
	・新型コロナウイルスに陽性である者と濃厚接触した者が職場内にいた場合にどのような対応をするかルール化し、全員に周知している。	はい・いいえ

項	目	確認
	・職場の消毒等が必要になった場合の対応について事前に検討を行っている。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
(3) その他の対応		
	・濃厚接触者への対応等、必要な相談を受け付けてくれる「保健所」、「帰国者・接触者相談センター」等を確認してある。	はい・いいえ
	・事業場内の診療・保健施設で体調不良者を受け入れる場合は、事業場内での感染拡大の原因となる可能性があることに留意し、医療従事者は標準予防策を遵守し、適切な感染予防体制(受診者のマスク着用、待合や動線を分ける、受診者が一定の距離を保てるよう配慮するなど)を実行している。	はい・いいえ
	・その他( )	はい・いいえ
6 熱中症の予防( 暑熱作業があるなど熱中症のリスクがある場合に確認してください。)		
	・身体からの発熱を極力抑えるため、作業の身体負荷を減らすとともに、休憩を多くとることの重要性を周知している。	はい・いいえ
	・のどの渇きを感じなくても、労働者に水分・塩分を摂取するよう周知し、徹底を求めている。 マスクで口が覆われることにより、のどの渇きを感じにくくなることがあります。	はい・いいえ
	・屋外で人と十分な距離(少なくとも2m以上)が確保できる場合で、大声を出す必要がないときには、マスクをはずすよう周知している。	はい・いいえ

ご不明な点がございましたら、お近くの労働局又は労働基準監督署の安全衛生主務課にお問い合わせください。

R2.11.27版





両立支援への取組みは  
どんどん  
広がっているんだ!

# 治療と仕事の 両立支援

「治療と仕事の両立支援」を進めるための4つのポイント

- 1 「基本方針や具体的な対応方法などルールを作成。全ての労働者に周知し、治療と仕事が両立しやすい職場環境を作りましょう。
- 2 労働者、管理職に対して研修などを行い、意識啓発をはかりましょう。
- 3 両立支援は職場に復帰したい人の申し出から始まります。安心して相談・申し出が行えるような相談窓口を明確にしましょう。
- 4 治療に配慮するため、休暇制度や勤務制度などを実情に応じて検討や整備をしていきましょう。

両立支援の進め方をまとめたガイドラインをご活用ください。 [詳しくはこちら](#)

ご活用ください

治療と仕事の両立支援を進めるための指針

# 事業所における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン

それまで健康だった人が病気にかかり治療が必要になると、以前のように働けなくなるケースが出てきます。治療しながら働きたい人にとっては、治療と仕事の両立は大きな問題です。

一方で、事業場において治療と仕事の両立を図るための取組みが行われることで、継続的な人材確保、働く人の安心感やモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上などにつながりますが、治療と仕事の両立支援の取組状況は事業場によってさまざまであり、支援方法や関係者との連携に悩む担当者も少なくありません。

『事業場における治療と仕事の両立支援ガイドライン』（厚生労働省）には、両立支援を行うための留意事項や環境整備、支援の進め方が記載されています。また、企業と主治医がやりとりを行う文書の様式例や、両立支援プランの様式例も掲載されています。

さらに、ガイドラインの参考資料として作成された『企業・医療機関連携マニュアル』では、企業と医療機関との連携が事例形式で具体的に示されていますので、ぜひご活用ください。



ガイドラインとマニュアルをダウンロードできるのか  
すぐ活用できそうだな

治療と仕事の両立支援ポータルサイト

治療 両立ナビ 検索

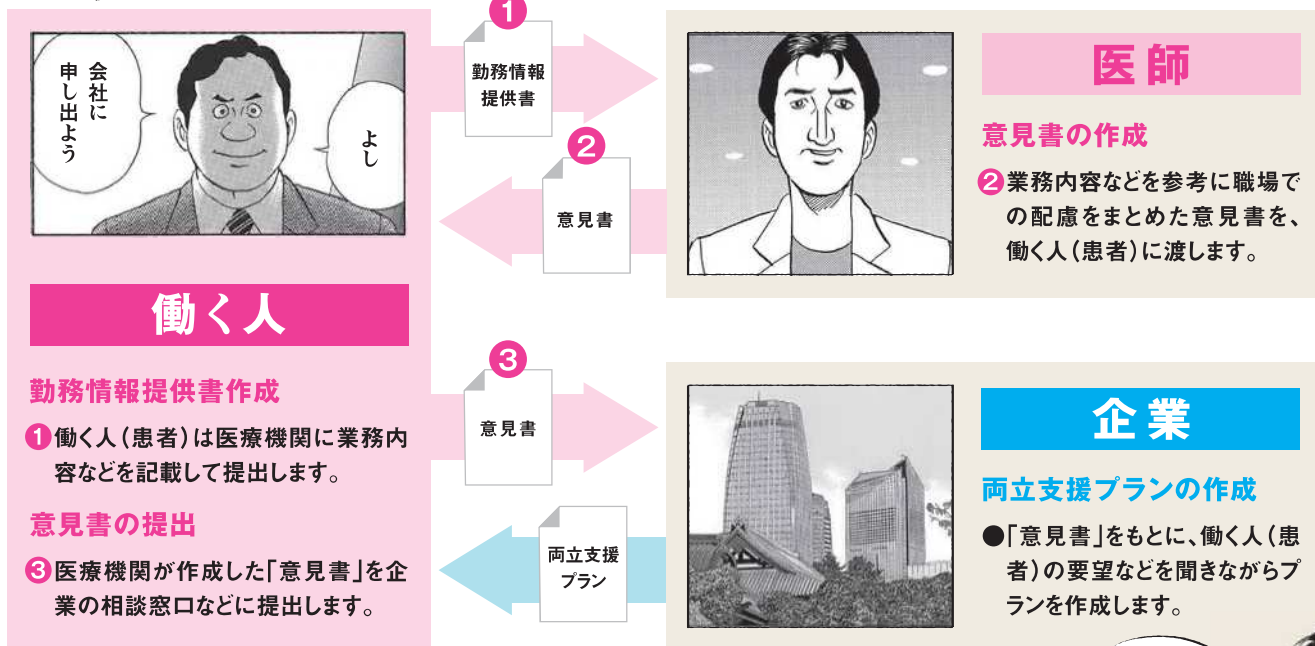
## 治療と仕事の両立支援助成金

制度を導入・活用する事業主に助成金が支給されます。

(実施主体: 独立行政法人労働者健康安全機構)

両立支援の検討は働く人の申し出からスタートします。

## 両立支援における医療機関と企業のやりとり



都道府県ごとにある産業保健総合支援センターの支援をご活用ください。

専門の相談員が「治療と仕事の両立支援」をお手伝いします。

さっそく我が社も相談しよう



詳しくは、「治療と仕事の両立支援ポータルサイト」まで。  
<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>





# 労働安全衛生法に基づく 歯科医師による健康診断を実施しましょう

事業者は、労働安全衛生法第66条第3項に基づき、歯等に有害な業務に従事する労働者に対して、歯科医師による健康診断を実施し、その結果を所轄労働基準監督署長へ報告しなければなりません。

## ◆ 対象となる労働者

塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、フッ化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発生する場所における業務（対象業務）に常時従事する労働者（安衛法施行令第22条第3項、安衛則第48条）

例）メッキ工場、バッテリー製造工場等における上記の業務

## ◆ 実施時期

対象業務に常時従事する労働者に対し、その雇入れの際、対象業務への配置替えの際、対象業務について後6ヶ月以内ごとに1回（安衛則第48条）

## ◆ 歯科医師による健康診断実施後に事業者が取り組むこと

### 1. 健康診断結果の記録

健康診断個人票を作成し、5年間保存しなければなりません。（安衛法第66条の3）

### 2. 健康診断の結果についての歯科医師からの意見聴取

健康診断の結果、所見のある労働者について、労働者の健康を保持するために必要な措置について、歯科医師の意見を聞かなければなりません。（安衛法第66条の4）

### 3. 健康診断実施後の措置

上記2による歯科医師の意見を勘案し必要があると認めるときは、作業の転換、労働時間の短縮等の適切な措置を講じなければなりません。（安衛法第66条の5）

### 4. 健康診断の結果の労働者への通知

健康診断結果は、労働者に通知しなければなりません。（安衛法第66条の6）

### 5. 健康診断の結果の所轄労働基準監督署長への報告

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、遅滞なく、安衛則様式第6号（定期健康診断結果報告）により健康診断の結果を、所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。（安衛法100条）

お問い合わせ先：都道府県労働局または労働基準監督署

所在案内：<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>



働く妊婦・事業主の皆さまへ

# 新型コロナウイルス感染症に関する 母性健康管理措置について



新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって、新型コロナウイルス感染症への感染について不安やストレスを抱える場合があります。

こうした方の母性健康管理を適切に図ることができるよう、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに規定しました。

## ▶▶母性健康管理措置とは

- 男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。

## ▶▶新型コロナウイルス感染症に関する措置について

- 妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。
- 本措置の対象期間は、**令和2年5月7日～令和4年1月31日**（※）です。  
（※）新型インフルエンザ等対策特別措置法において新型コロナウイルス感染症を適用対象とする暫定措置の期限を踏まえて設定

指導の例：感染のおそれが低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）

主治医等から指導があった場合、指導事項を的確に伝えるため母健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）を書いてもらい、事業主に提出しましょう。

事業主は母健連絡カードに記載された主治医等の指導に基づき、適切な措置を講じなければなりません。

母性健康管理措置には、他にも、以下のような措置があります。

- 妊娠中の通勤緩和
- 妊娠中の休憩に関する措置
- 妊娠中又は出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）

このほか、妊娠中の女性労働者は、時間外、休日労働、深夜業の制限等について、主治医等からの指導がなくても請求できます（労働基準法）。

働く女性の妊娠・出産をサポートするサイト  
「女性にやさしい職場づくりナビ」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



職場における妊娠中の女性労働者等への  
配慮について

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11067.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html)





# 新型コロナウイルス感染症に関する 母健連絡カードの活用方法

①  
保健指導・健康診査  
を受ける

妊娠中の  
女性労働者

③  
母健連絡カードを提出し、  
措置を申し出る



②  
主治医等  
(健康診査等を行う  
医師、助産師)

②  
母健連絡カードに  
指導事項を記載する

表

母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 氏名 \_\_\_\_\_ 医師等 氏名 \_\_\_\_\_

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2-4の措置を講ずることが必要であるとの見込みとする。

記

氏名	経産回数	分娩予定日	年 月 日
2. 指導事項(該当する指導項目に○を付けてください)			
つわり	症状が重い場合	胎動時間の短縮	標準措置
妊娠経過	胎動が減少した場合	就業(出勤)の制限	
妊娠経過	胎動が減少した場合	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮	
子宮内胎児発育遅延	軽 症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮	休業(自宅療養)
	重 症	休業(自宅療養又は入院加療)	
切迫早産(妊娠22週未満)	軽 症	休業(自宅療養又は入院加療)	
	重 症	休業(自宅療養又は入院加療)	
妊 娠 併 発	軽 症	負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は機能的制限	
	重 症	休業(入院加療)	
妊 娠 併 発	軽 症	負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は機能的制限	
	重 症	休業(入院加療)	
妊娠経過(胎動減少)	軽 症	負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は機能的制限	
	重 症	休業(入院加療)	
妊娠経過(胎動減少)	軽 症	負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は機能的制限	
	重 症	休業(入院加療)	
妊娠経過(胎動減少)	軽 症	負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は機能的制限	
	重 症	休業(入院加療)	

産業医  
産業保健スタッフ等

相談 助言

人事労務担当者  
管理者等

企業  
(事業主)

④  
指導事項に基づき、  
必要な措置を講じる

措置の具体的な内容は、  
産業医等の助言に基づき、  
女性労働者と話し合って  
定めることが望ましいも  
のです。

新型コロナウイルス感染症に関する  
母性健康管理措置が必要な場合には、  
主治医等がカード裏面の「特記事項」  
の欄に指導内容を記入します。

(記入例)

新型コロナウイルス感染症の感染の  
おそれの低い作業への転換又は出勤  
の制限(在宅勤務・休業)の措置を  
講じること。

▶▶ 母健連絡カードは、厚生労働省ホームページ  
や「女性にやさしい職場づくりナビ」からダウン  
ロードできます。また、ほとんどの母子健康手帳  
にも様式が記載されています。

症 状 等	指導項目	標準措置
妊娠中に かかりやす い病気	動脈硬化 症状が重い場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は機能的制限
	腰痛症 症状が重い場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限
扁桃炎	軽 症	負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限
	重 症	休業(入院加療)
多胎妊娠(胎)	軽 症	必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症	多胎で特殊な病又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要
産後の回復不全	軽 症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症	休業(自宅療養)

標準措置と異なる措置が必要な場合の特記事項があれば記入してください。

3. 上記2の措置が必要な期間  
[当箇の予定期間に○を付けてください。]

1週間(月 日 ~ 月 日)	妊娠中の通勤経路の短縮
2週間(月 日 ~ 月 日)	妊娠中の通勤経路の短縮
4週間(月 日 ~ 月 日)	妊娠中の通勤経路に関する措置
その他( )	

4. その他の指導事項  
[措置が必要な場合は○を付けてください。]

妊娠中の通勤経路の短縮

妊娠中の通勤経路に関する措置

【記入上の注意】  
(1) 4. その他の指導事項の「妊娠中の通勤経路の短縮」欄には、交通機関の運賃状況及び経路経路の状況に鑑み、措置が必要な場合は、○印を記入して下さい。  
(2) 4. その他の指導事項の「妊娠中の通勤経路に関する措置」欄には、作業の状況及び経路経路の状況に鑑み、措置が必要な場合は、○印を記入して下さい。

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

令和 年 月 日

所 属 \_\_\_\_\_  
氏 名 \_\_\_\_\_

事業主 氏名 \_\_\_\_\_

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

裏

- 男女雇用機会均等法により、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたことを理由とする解雇等不利益取扱いは禁止されています。
- また、職場におけるいわゆるマタニティハラスメントには、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたこと等を理由とするものも含まれ、事業主にはこれを防止するための措置を講じることが義務付けられています。
- 母性健康管理措置を講じてもらえない等の御相談は、以下へお願いします。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に関する相談窓口

[https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html)



# 母性健康管理指導事項連絡カード

令和 年 月 日

事業主殿

医療機関等名.....

医師等氏名.....

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

## 記

### 1. 氏名等

氏名		妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日
----	--	------	---	-------	---	---	---

### 2. 指導事項(該当する指導項目に○を付けてください。)

症状等		指導項目	標準措置
つわり	症状が著しい場合		勤務時間の短縮
妊娠悪阻			休業(入院加療)
妊娠貧血	Hb9g/dl 以上 11g/dl 未満		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	Hb9g/dl 未満		休業(自宅療養)
子宮内胎児発育遅延	軽症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重症		休業(自宅療養又は入院加療)
切迫流産(妊娠 22 週未満)			休業(自宅療養又は入院加療)
切迫早産(妊娠 22 週以後)			休業(自宅療養又は入院加療)
妊娠浮腫	軽症		負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮
	重症		休業(入院加療)
妊娠蛋白尿	軽症		負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
	重症		休業(入院加療)
妊娠高血圧症候群(妊娠中毒症)	高血圧が見られる場合	軽症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重症	休業(入院加療)
	高血圧に蛋白尿を伴う場合	軽症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重症	休業(入院加療)
妊娠前から持っている病気(妊娠により症状の悪化が見られる場合)	軽症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重症		休業(自宅療養又は入院加療)

症 状 等		指導項目	標 準 措 置
妊娠中に かかりやす い病気	静脈瘤 <sup>ひびつ</sup>	症状が著しい場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になったの休憩
	痔	症状が著しい場合	
	腰痛症	症状が著しい場合	長時間の立作業、腰に負担のかかる作業、同一姿勢を強制される作業の制限
	ぼうこうえん 膀胱炎	軽 症	負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限
重 症		休業(入院加療)	
多胎妊娠(胎)			必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要
産後の回復不全		軽 症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業(自宅療養)

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

--

3. 上記2の措置が必要な期間  
(当面の予定期間に○を付けてください。)

1週間( 月 日 ~ 月 日)	
2週間( 月 日 ~ 月 日)	
4週間( 月 日 ~ 月 日)	
その他( )	

4. その他の指導事項  
(措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置	
妊娠中の休憩に関する措置	

[記入上の注意]

(1) 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況に鑑み、措置が必要な場合、○印をご記入下さい。

(2) 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況に鑑み、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入下さい。

## 指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

令和 年 月 日

所 属.....  
氏 名.....

事業主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

# テレワークを有効に活用しましょう

## ～新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワーク実施～

### テレワークの活用

テレワークとは、インターネットなどのICTを活用し自宅などで仕事をする、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。

**新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からも、有効な働き方です。**

### テレワークの効果

#### 企業のメリット

- 非常時に感染リスクを抑えつつ、事業の継続が可能
- 従業員の通勤負担の軽減が図れる
- 優秀な人材の確保や、雇用継続につながった
- 資料の電子化や業務改善の機会となった



#### 労働者のメリット

- 通勤の負担がなくなった
- 外出しなくて済むようになった
- 家族と過ごす時間や趣味の時間が増えた
- 集中力が増して、仕事の効率が良くなった

### テレワーク実施までの流れ

1

実施に向けての検討  
(業務・対象者・費用負担)

2

セキュリティのチェック

3

労使によるルールの確認 (労務管理)

4

作業環境のチェックなど

テレワークの実施



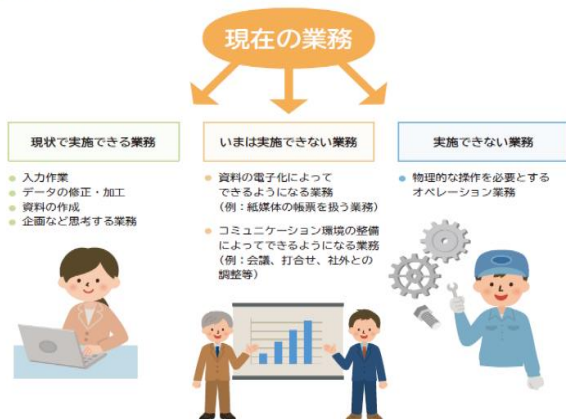


# 1 実施に向けての検討(業務の切り出し・対象者の選定・費用負担)

## 業務の切り出し

- 対象作業の選定は、「業務単位」で整理することがポイント
- テレワークでは難しいと思われる業務についても、緊急事態宣言を受けて、一旦やってみたら意外にできることがわかったというケースも多い
- 仕事のやり方を工夫することで一気に進む場合も

■ 図表 II-4-1 対象業務の整理



### 仕事のやり方を変える5つの取組み例

1. 仕事の見える化
2. 仕事のプロセスの見直し
3. 電子化・ペーパーレス化
4. コミュニケーションのIT化 (メール、チャット、WEB会議等)
5. 申請業務のクラウド化 (タイムカード、出張申請、経費精算、スケジュールボード等)

出典: 「テレワークではじめる働き方改革 テレワークの導入・運用ガイドブック」

## 対象者の選定

- 業務命令として在宅勤務を命じる場合には、業務内容だけでなく、**本人の希望も勘案**しつつ、決定しましょう。

## 費用負担

- 費用負担についてはトラブルになりやすいので、労使でよく話し合うことが必要です。

### 機器購入費

パソコン本体や周辺機器、携帯電話、スマートフォンなどについては、会社から貸与しているケースが多い

### 通信費

モバイルワークでは携帯電話やノート型パソコンを会社から貸与し、無線LAN等の通信費用も会社負担しているケースが多い

### 消耗品購入費

- ・ 文具消耗品は会社が購入したものを使用
- ・ 切手や宅配メール等は事前に配布
- ・ 会社宛の宅配便は着払いとするなど

### 光熱費

頻度により様々。光熱費は、業務使用分との切り分けが困難なため、テレワーク勤務手当に含めて支払う企業の例もみられる

出典: 「テレワーク導入のための労務管理等Q&A集」

# 2 セキュリティのチェック

会社のパソコン(PC)を社外に持ち出す場合には、**PCの盗難や紛失**による情報漏洩のリスクがあることから、**セキュリティ対策のなされたPCやシンクライアントパソコンを貸与する**などの工夫が必要です。

また、自宅のPCを使って業務を行う場合には、ウイルス対策ソフトや最新アップデートの適用などの**セキュリティ対策が適切に行われているか**を確認する必要があります。

その他、総務省においてテレワークセキュリティに関するガイドラインやチェックリストが公開されていますので、ご活用ください。

### 3 ルールの確認（労務管理）

#### 労働時間

在宅勤務などのテレワーク時にも、労働基準法などの**労働法令を遵守することが必要**です。テレワーク時の労務管理について確認し、ルールを定めましょう。  
詳しくは「テレワーク実施のための参考資料(p.4)」をご参照ください。

#### 労働時間

- 労働時間を適正に把握・管理し、長時間労働を防ぐためにも、従業員の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録しましょう。
- 通常の労働時間制、フレックスタイム制のほかに、一定の要件を満たせば事業場外みなし労働時間制なども活用できます。

【労働時間管理方法の一例】

##### ■ Eメール

- ・使い慣れている
- ・業務の報告を同時に行いやすい
- ・担当部署も一括で記録を共有できる

##### ■ 勤怠管理ツール

- ・Eメール通知なくてよい
- ・大人数を管理しやすい
- ・担当部署も記録を共有できる

##### ■ 電話

- ・使い慣れている
- ・時間がかからない
- ・コミュニケーションの時間が取れる

##### ■ 勤怠管理システム

- (仮想オフィス、グループウェア等)
- ・個別に報告する手間がかからない

#### 安全衛生

- テレワーク中に孤独や不安を感じることがあります。オンライン会議などを活用して、上司・部下や同僚とコミュニケーションをとるようにしましょう。
- なお、業務中の傷病は労災の対象になります。
- 過度な長時間労働とならないようにしましょう。

#### 業績評価、人事管理、社内教育

- 在宅勤務を行う労働者について特別の取り扱いを行う場合は、よく確認しましょう。
- 新規で採用する場合には、就業場所などについて労働条件の明示が必要です。

### 4 作業環境のチェック

以下をふまえ、従業員が作業しやすい環境で作業するよう、労働者にアドバイスしましょう。

#### 温度・湿度

適度な温度・湿度の部屋で作業しましょう

#### 照明

明るいところで作業しましょう

#### 窓

こまめに換気しましょう

#### その他

適度な休憩・ストレッチなど

#### 机・椅子

作業中の姿勢に気を付けましょう

実施にあたり困った際のご相談先

テレワーク相談センター（テレワーク協会）

電話：0570-550348

平日9:00～17:00(祝日、年末年始を除く)

メール：sodan@japan-telework.or.jp

厚生労働省  
テレワーク相談センター  
テレワーク（在宅勤務やモバイルワーク）の導入・推進の企業への相談窓口

孤独や不安を感じた際のご相談先

働く人の「こころの耳 相談窓口」

電話相談

0120-565-455

月・火 17時～22時  
土・日 10時～16時  
(祝日、年末年始はのぞく)

SNS相談

月・火 17時～22時  
土・日 10時～16時  
(祝日、年末年始はのぞく)

メール相談

24時間受付/  
1週間以内に返信します



# テレワーク実施のための参考資料

導入  
テレワーク  
マニュアル



## テレワークではじめる働き方改革

はじめてテレワークを導入する際のハウツーが書かれた手引き書です。

<https://telework.mhlw.go.jp/wp-content/uploads/2019/12/H28hatarakatakakaikaku.pdf>



ガイドライン



## テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン

テレワークにおける適切な労務管理の実施につき、その留意すべき点を明らかにしたガイドライン。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html)



Q  
&  
A



## テレワーク導入のための労務管理等Q&A集

労務管理や安全衛生・労災などを中心としたQ&A集。ICTや国の支援制度についても掲載。

<https://www.tw-sodan.jp/materials/>



就業規則



## テレワークモデル就業規則 ～作成の手引き～

テレワークの就業規則の作成について詳述した専門マニュアル。巻末には「テレワーク就業規則」のひな形を収録。

<https://www.tw-sodan.jp/materials/>



セキュリティ



## テレワークセキュリティガイドライン

テレワークのセキュリティに特化した専門マニュアル。ひと通り押さえておくと安心です。

[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/cybersecurity/telework/](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/cybersecurity/telework/)



好事例



## テレワーク推進企業等厚労大臣表彰 ～輝くテレワーク賞～事例集

テレワークを導入した企業の事例集。中小企業や、テレワークが難しいと考えられている企業の事例も掲載。

<https://telework.mhlw.go.jp/wp-content/uploads/2020/12/e89b1130e11f0af17e2f87c566c261ee.pdf>



# 「配偶者手当」の在り方について 企業の実情も踏まえた検討をお願いします

—— 女性の活躍を促進していくために ——

女性の就業が進むなど社会の実情が大きく変化している中で、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、税制・社会保障制度とともに、女性パートタイム労働者の就業調整の要因となっていると指摘されています。

税制・社会保障制度については、配偶者控除等の見直しや被用者保険の適用拡大などの制度改正<sup>※1</sup>が行われており、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」についても、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれます。

各企業におかれましては、労使において「配偶者手当」の在り方の検討を行っていただくため、厚生労働省において取りまとめた「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」<sup>※2</sup>の趣旨をご理解の上、企業の実情も踏まえて労使で真摯な話し合いを進めていただくようお願い申し上げます。

※1：別紙「税制・社会保障制度の制度改正について」参照

※2：「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について（平成28年5月9日付 基発0509第1号）

## 「配偶者手当」とは

民間企業において、配偶者がいる従業員に対して支給される手当のことを「配偶者手当」といいます。実際の手当の名称は、企業によって「家族手当」「扶養手当」などさまざまです。

### 民間企業における「家族手当」の支給状況

家族手当制度がある事業所は、**78.0%**

うち、配偶者に家族手当を支給する事業場は、**81.2%**  
(全体の63.3%)

家族手当制度がある	配偶者に家族手当を支給する	配偶者の収入による制限がある	収入制限の額				配偶者の収入による制限がない	配偶者に家族手当を支給しない	家族手当制度がない
			103万円	130万円	150万円	その他（従業員の収入より少ない等）			
78.0%	(81.2%)	[85.5%]	<51.7%>	<33.8%>	<6.9%>	<7.6%>	[14.5%]	(18.8%)	22.0%

(注) 1. ( ) 内は、家族手当制度がある事業所を100とした割合である。

2. [ ] 内は、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合である。

3. < > 内は、配偶者の収入による制限がある事業所を100とした割合である。

資料出所：平成31年職種別民間給与実態調査を基に作成

※ 男女同一賃金を定める労働基準法第4条に基づいて、「家族手当」についても、支給に当たって男女で異なる取扱いをしてはならないとされています。



## 就業調整の実態とその影響

有配偶女性パートタイム労働者の22.8%は、税制、社会保障制度、配偶者の勤務先で支給される「配偶者手当」などを意識し、その年収を一定額以下に抑えるために就労時間を調整する「**就業調整**」を行っています。

### 就業調整の理由

有配偶女性パートタイム労働者のうち、就業調整をしている人が就業調整をする理由には、以下のようなものがあります。

就業調整をする理由	割合（複数回答）
自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから	55.1%
一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	54.0%
一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	44.8%
一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	23.4%

【厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」より】

### 就業調整の影響

就業調整が行われていることにより、以下の例のようにさまざまな影響が生じています。

- ・パート労働者を多く雇用する企業では、繁忙期である年末の人材確保に苦慮している。
- ・正社員など、同じ職場の労働者の負担が増えている。
- ・パートタイム労働者全体の賃金相場の上昇に、抑制的に機能する可能性がある。
- ・女性がその持てる能力を十分に発揮できない要因の1つとなっている。
- ・日本経済全体にとっても、人的資源を十分に活用できていない状況をもたらす。

▶▶▶ 「就業調整」は、結果としてパートタイム労働をしている女性の能力発揮の妨げとなるとともに、他の労働者の負担増などの影響を生じさせていると考えられます。

## 配偶者の働き方に中立的な制度に向けて

今後労働力人口が減少していくことが予想され、働く意欲のあるすべての人がその能力を十分に発揮できる社会の形成が必要となっています。

▶▶▶ パートタイム労働で働く配偶者の就業調整につながる配偶者手当（配偶者の収入要件がある配偶者手当）については、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれます。

# 労使による個々の企業の実情を踏まえた検討

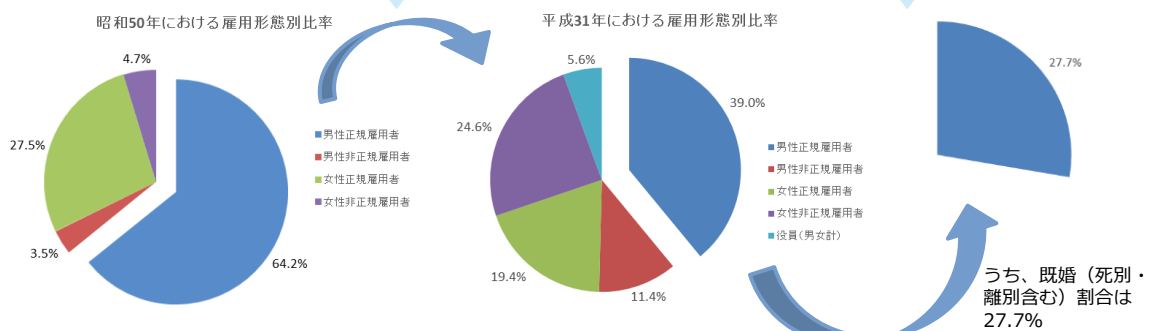
労使においては、「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組（平成26年12月16日合意）」に基づき、**個々の企業の実情（共働き、単身者の増加や生涯未婚率の上昇等、企業内の従業員構成の変化や企業を取り巻く環境の変化など）も踏まえて、真摯な話し合いを進めることが期待されています。**

## 従業員・家族構成の変化

「配偶者手当」が普及・定着した当時と比べ、従業員・家族構成が大きく変化しています。

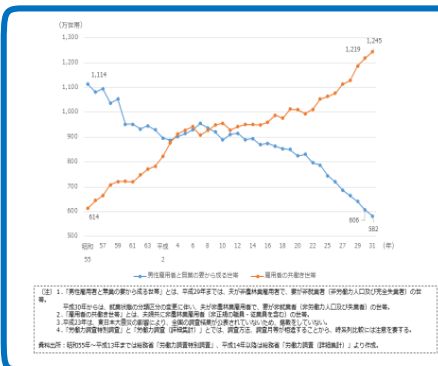
### <男性正規雇用者割合の変化>

男性正規雇用者の割合 **64.2%**（昭和50年）→ **39.0%**（平成31年）  
うち、既婚（死別・離別含む）の男性正規雇用者は**27.7%**



（注）昭和50年における正規雇用者については「常雇」の数値を、非正規雇用者については「随時」と「8雇」の合わせた数値を使用。  
資料出所：総務省「労働力調査」を基に作成

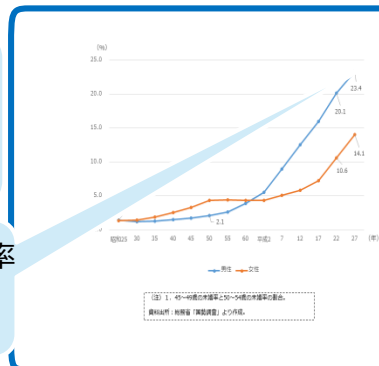
### <共働き世帯の増加>



共働き世帯  
**1245万世帯**  
> 専業主婦世帯  
**582万世帯**

男性の50歳時の未婚率  
昭和50年 **2.1%**  
→ 平成27年 **23.4%**

### <男性の50歳時の未婚率の上昇>



**従業員ニーズが変化している可能性があります。**

## 企業を取り巻く環境の変化

企業を取り巻く環境も大きく変化しています。

- 女性の就業率の上昇、グローバル経済の進展、国内外における企業間競争の激化、ICTの飛躍的発展、少子高齢化の進行、雇用・就労形態の多様化
- 不足する労働力の確保や労働力人口の減少 など



**多様な人材の能力を最大限発揮できる、従業員のモチベーションを高める納得性の高い賃金制度としていくことが求められています。**

## 「配偶者手当」の見直しを実施・検討した企業の例

(18社の企業及び東商専門相談員からのヒアリング結果より)

### 制度見直しの背景

グローバル化への対応などから人事・処遇制度全体の見直しの中で検討された事例や、仕事と家庭の両立支援、次世代育成支援の観点から検討された事例などもありました。

### 労使交渉など

多くの場合1～2年程度の期間をかけて丁寧に労使で話し合いや交渉が行われ、労使合意の上、決定されています。

### 見直しの内容

見直しの具体的な内容は、各企業の置かれている状況や方針、労使の話し合いの結果などにより多様です。賃金原資総額が維持されるよう見直しが行われている事例や、経過措置を設けている事例が多数見受けられます。

(例：基本給への組み入れや、子ども・障害者を対象とした手当の創設)

## 「配偶者手当」の円滑な見直しに向けた留意点

「配偶者手当」を含めた賃金制度の円滑な見直しに当たっては、**労働契約法**、**判例**など<sup>※3</sup>に加え、企業事例などを踏まえ、以下に留意する必要があります。

### 「配偶者手当」 の見直しに 当たっての留意点

- ① ニーズの把握など従業員の納得性を高める取組
- ② 労使の丁寧な話し合い・合意
- ③ 賃金原資総額の維持
- ④ 必要な経過措置
- ⑤ 決定後の新制度についての丁寧な説明

※3 就業規則により「配偶者手当」を含めた賃金制度の変更を行う場合には、以下、労働契約法の規定等の関係法令や判例も踏まえた対応が必要となります。

- 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできません。(労働契約法第9条)
- 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合には、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによることとされています。(労働契約法第10条)

注：「配偶者手当」は、就業規則のほか、個別の労働契約や労働協約で定められている場合もあります。

「配偶者手当」の円滑な見直しのために、賃金制度設計に関する専門的な相談の窓口を利用することも可能です。取組内容や相談窓口のご紹介については、**最寄りの都道府県労働局**へご相談ください。

「配偶者手当の見直しを実施・検討した企業の例」や「『配偶者手当』の円滑な見直しに向けた留意点」などの詳細につきましては、「『配偶者手当』の在り方の検討に向けて～配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項～(実務資料編)」をご参照ください。

- 厚生労働省ホームページ

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

# 税制・社会保障制度の制度改革について

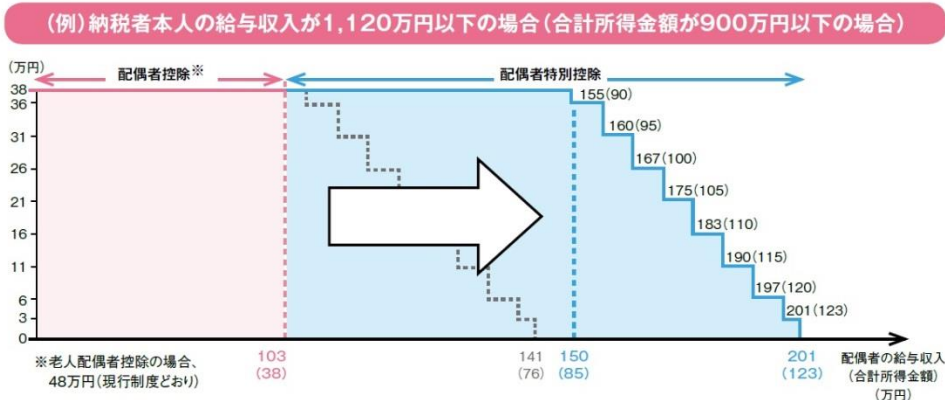
女性が働きやすい制度等への見直しに向けて、税制・社会保障制度等に関する以下のような見直しが行われています。

## 税制改正による配偶者控除等の見直し

所得控除額38万円の対象となる配偶者の給与収入の上限を、150万円に引き上げます。

※現行の配偶者控除の対象となる配偶者の給与収入の上限は103万円

▶ 所得税法等の一部を改正する等の法律（平成30年1月施行）

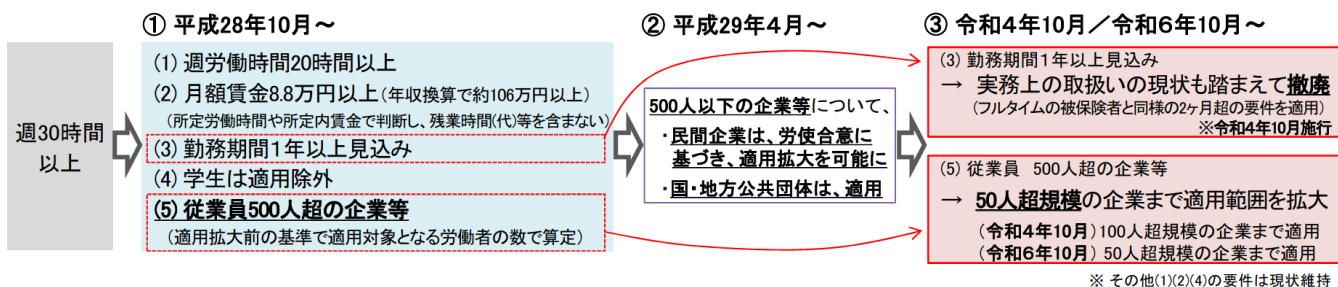


財務省「平成29年度税制改正」より

## 社会保障制度における被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大

厚生年金保険・健康保険の加入対象が、短時間労働者にも広がっています。

- ▶ ① 公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成28年10月施行）
- ▶ ② 公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律（平成29年4月施行）
- ▶ ③ 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律（令和4年10月/令和6年10月施行）



## 参考

「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」（抄）

（平成26年12月6日政労使会議とりまとめ）

（別紙）

### 7. 女性が働きやすい制度等への見直し

女性の活躍については、官民を挙げて推進する。政府は、女性が働くことで世帯所得がなだらかに上昇する制度となるよう税制や社会保障制度を見直す。配偶者手当についても、官の見直しの検討とあわせて、労使は、その在り方の検討を進める。



## 働き方改革推進支援センターの一覧

名称名	住所	電話番号
北海道働き方改革推進支援センター	札幌市中央区北1条西3丁目3-33 リープロビル3階	0800-919-1073
青森働き方改革推進支援センター	青森市青柳2-2-6	0800-800-1830
岩手働き方改革推進支援センター	盛岡市仙北2-10-17	0120-664-643
宮城働き方改革推進支援センター	仙台市宮城野区原町1-3-43	0120-97-8600
秋田働き方改革推進支援センター	秋田市大町3-2-44大町ビル3階	0120-695-783
山形働き方改革推進支援センター	山形市香澄町3-2-1 山交ビル4階	0800-800-3552
福島県働き方改革推進支援センター	福島市御山字三本松19-3	0120-541-516
茨城働き方改革推進支援センター	水戸市三の丸2丁目2-27 リバティ三の丸 2階	0120-971-728
栃木働き方改革推進支援センター	宇都宮市宝木本町1140-200	0800-800-8100
群馬働き方改革推進支援センター	前橋市元総社町528-9	0120-486-450
埼玉働き方改革推進支援センター	さいたま市大宮区吉敷町1丁目103 大宮大鷹ビル306号	0120-729-055
千葉働き方改革推進支援センター	千葉市中央区中央4-13-10 千葉県教育会館本館4階	0120-17-4864
東京働き方改革推進支援センター	新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル1階	0120-232-865
神奈川働き方改革推進支援センター	横浜市中区尾上町5-77-2 馬車道ウエストビル6階	0120-910-090
新潟働き方改革推進支援センター	新潟市中央区天神1丁目12番地8号 LEXN B 5階	0120-009-229
働き方改革推進支援センター富山	富山市桜橋通り6番11号 富山フコク生命第2ビル 5階	0800-200-0836
石川働き方改革推進支援センター	金沢市尾山町9-13 金沢商工会議所会館3階	0120-319-339
ふくい働き方改革推進支援センター	福井市西木田2-8-1 福井商工会議所1階(ふくいジョブステーション)	0120-14-4864
山梨働き方改革推進支援センター	山梨県中巨摩郡昭和町河西1232-1 HUCOM 2階	0120-755-455
長野働き方改革推進支援センター	長野市大字中御所字岡田131-10	0800-800-3028
ぎふ働き方改革推進支援センター	岐阜市神田町6丁目12番地 シグザ神田5階	0120-226-311
静岡働き方改革推進支援センター	静岡市葵区追手町44番地1 静岡産業経済会館5階	0800-200-5451
愛知働き方改革推進支援センター	名古屋市中区千種千種通7-25-1 サンライズ千種3階(タスクール内)	0120-006-802
三重働き方改革推進支援センター	津市栄町2丁目209 セキゴン第2ビル2階	0120-111-417
滋賀働き方改革推進支援センター	大津市打出浜2番1号 コラボしが21 5階 滋賀経済産業協会内	0120-100-227
京都働き方改革推進支援センター	京都市中京区亀屋町167-1 ディ・ピュイ亀屋ビル3階	0120-417-072
大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター	大阪市北区天満2-1-30 大阪府社会保険労務士会館5階	0120-068-116
兵庫働き方改革推進支援センター	神戸市中央区港島中町6丁目1番地 神戸商工会議所会館9階	0120-79-1149
奈良働き方改革推進支援センター	奈良市西木辻町343番地1 奈良県社会保険労務士会館	0120-414-811
和歌山働き方改革推進支援センター	和歌山市西汀丁36 和歌山商工会議所2階	0120-731-715
働き方改革サポートオフィス鳥取	鳥取市富安1-152 SGビル4階	0800-200-3295
島根働き方改革推進支援センター	松江市母衣町55番地4 島根県商工会館7階	0120-514-925
岡山働き方改革推進支援センター	岡山市北区厚生町3丁目1番15号 商工会議所ビル1階	0120-947-188
広島働き方改革推進支援センター	広島市中区基町11-13 合人社広島紙屋町アネクス4階	0120-610-494
働き方改革サポートオフィス山口	山口市吉敷下東1丁目7番37号 アネックス鳳陽B	0120-172-223
徳島働き方改革推進支援センター	徳島市南末広町5番8-8号 徳島経済産業会館2階	0120-967-951
香川働き方改革推進支援センター	高松市番町2丁目2番2号 高松商工会議所会館5階	0800-888-4691
愛媛働き方改革推進支援センター	松山市大手町2丁目5-7 松山商工会館別館1階	0120-005-262
高知県働き方改革推進支援センター	高知市布師田3992-2 高知県中小企業会館1階	0120-899-869
福岡働き方改革推進支援センター	福岡市中央区天神4-4-11 天神ショッパーズ福岡8階	0800-888-1699
佐賀働き方改革推進支援センター	佐賀市川原町8-27 平和会館1階	0120-610-464
長崎働き方改革推進支援センター	長崎市五島町3-3 プレジデント長崎2階	0120-168-610
熊本働き方改革推進支援センター	熊本市中央区細工町4丁目30-1 扇寿ビル5階	0120-04-1124
大分働き方改革推進支援センター	大分市府内町1-4-16 河電ビル202号	0120-450-836
みやざき働き方改革推進支援センター	宮崎市橘通東4-1-4宮崎河北ビル7階	0120-975-264
鹿児島働き方改革推進支援センター	鹿児島市下荒田3-44-18 のせビル2階	0120-221-255
沖縄働き方改革推進支援センター	那覇市前島2-12-12 セントラルコーポ兼陽205	0120-420-780 0120-420-781



# 不妊治療を受けながら 働き続けられる職場づくり

## 不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウム

今、さまざまな企業で、社員が不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりに取り組む動きが広がっています。そうした職場づくりをすることによって、離職の防止、社員の安心感やモチベーションの向上、新たな人材を引き付けることなどにつながり、企業にとって大きなメリットがあると考えられます。

不妊治療と仕事の両立について上司や同僚等の理解を浸透させ、お互いに支え合っている、またハラスメントのない職場づくりを進めることは、企業にとって大切な取り組みです。

シンポジウムでは、有識者による「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくり」に関する基調講演やパネルディスカッションが行われます。

挨拶

ビデオメッセージ

厚生労働省 副大臣 三原 じゅん子氏 内閣府 副大臣 三ッ林 裕巳氏

第1部

基調講演 「不妊治療とは？不妊治療と仕事の両立に関する課題など」

公立大学法人横浜市立大学 大学院 医学研究科  
生殖生育病態医学講座(産婦人科学) 准教授 倉澤 健太郎氏

第2部

パネルディスカッション 「不妊治療と仕事の両立のために」

NPO 法人 Fine 理事長

松本 亜樹子氏

公立大学法人横浜市立大学大学院  
医学研究科 生殖生育病態医学講座  
(産婦人科学)准教授

倉澤 健太郎氏

株式会社大和証券グループ本社  
人事部 健康経営推進課長兼  
給与・厚生課長 担当部長

安藤 宣弘氏

オタフクホールディングス株式会社  
執行役員 人事部 部長

島原 由里子氏

2020年

12月23日(水)～3月19日(金)配信

視聴無料

<https://www.funinkyuka.com>

※インターネット環境があれば、通常のブラウザで視聴可能となります。  
※視聴いただく環境によって、ご覧いただけない場合があります。  
また視聴にかかる通信費等は視聴する方の負担となります。

## 不妊治療と仕事の両立に関するマニュアル・ハンドブック

厚生労働省では、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」と「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」の2冊を作成しています。「マニュアル」は、主に事業主や人事部門向けであり、不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりが、離職防止や新たな人材の発掘といった企業のメリットにもつながることや、両立支援制度の導入方法などを記載しています。「ハンドブック」は、主に職場で働く上司や同僚向けであり、職場での不妊治療への理解を深めてもらうため、不妊治療の内容や配慮すべきポイントなどを記載しています。

### 「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」の概要

- ・ 不妊治療についての解説
- ・ 企業における不妊治療と仕事の両立支援に取り組む意義
- ・ 不妊治療と仕事の両立支援制度の導入ステップの解説
- ・ 不妊治療と仕事の両立を支援するための各種制度や取り組みの解説
- ・ 企業の事例の紹介
- ・ その他参考情報



<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/30.html>

### 「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」の概要

- ・ データで見る不妊治療と仕事の両立
- ・ 不妊治療についての解説
- ・ 職場での配慮のポイント
- ・ 不妊治療を受けている、受ける予定の人たちへの情報



<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/30.html>

## 不妊治療と仕事の両立に関する企業の取組例

不妊治療と仕事の両立に取り組んでいる企業の例として、今回のシンポジウムにも登壇する2社の例を、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」から紹介します。

### オタフクソース株式会社の取組の一例 （「マニュアル」p47～48に詳しい内容が掲載）

- ・ 連続5日間で有給で休めるノーリーゼン休暇制度
- ・ 積立有給休暇制度
- ・ 時間単位の有給休暇取得制度
- ・ 再雇用制度
- ・ 社内外でアクセスできるPC／携帯電話の貸与 等

### 株式会社大和証券グループ本社の取組の一例 （「マニュアル」p51～52に詳しい内容が掲載）

- ・ 特定不妊治療の費用補助制度
- ・ エル休暇（男女の社員が不妊治療等で月に2日まで有給で利用可能）
- ・ 女性の健康問題についてのeラーニング
- ・ 仕事と不妊治療の両立のための在宅勤務制度
- ・ プロフェッショナルリターンプラン  
（不妊治療が理由の退職も再就職可能） 等



# 令和3年3月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、令和3年3月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2% ⇒	<b>2.3%</b>
国、地方公共団体等	2.5% ⇒	<b>2.6%</b>
都道府県等の教育委員会	2.4% ⇒	<b>2.5%</b>

また併せて、下記の点についてもご注意くださいよう、お願いいたします。

## 留意点 対象となる事業主の範囲が、従業員43.5人以上に広がります。

### ▶ 従業員43.5人以上45.5人未満の事業主の皆さまは特にご注意ください。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員45.5人以上から43.5人以上に変わります。また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

## Q & A

### Q1. 障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？

- A1.** ①令和2年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和3年4月1日から同年5月15日までの間）  
令和3年2月以前については現行の法定雇用率（2.2%）、  
令和3年3月のみ新しい法定雇用率（2.3%）で算定していただくことになります。  
②令和3年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和4年4月1日から同年5月15日までの間）  
新しい法定雇用率（2.3%）で算定していただくことになります。

### Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

- A2.** 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶ 「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000691446.pdf>

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者雇用事例リファレンスサービスでは、障害者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例を紹介しています。

▶ URL：<https://www.ref.jeed.or.jp/>



## 勤労者福祉サービスセンターをご存知ですか？

～働く人のため 便利でお得な情報がいっぱい！～

勤労者福祉サービスセンターは、中小企業と大企業との福利厚生に対する格差を縮小することを目的に、中小企業等で働く皆さんに総合的な福利厚生サービスを提供しています。

現在、三重県内3ヶ所に設置されており、各地域に密着した様々な事業・サービスを展開しています。ご入会いただくと、僅かな会費負担で個々の事業所では実施困難な大企業並みの充実した福利厚生を実現できます。

### 1. 入会すると、こんなメリットがあります！

- \*企業のイメージアップ
- \*福利厚生にかかる手間や事務量の軽減
- \*福利厚生費の削減
- \*ニーズに対応した幅広い福利厚生の実現
- \*活気あふれる職場づくり
- \*祝い金、見舞金、弔慰金の充実
- \*有能な人材の確保と職場定着の向上
- \*従業員の健康管理、健康維持増進

### 2. 主なサービス内容

- \*余暇活動（イベント実施、レジャー施設等の割引、レジャー施設等の割引、各種チケット割引あっせん）
- \*生涯学習・自己啓発（文化・教養講座実施、通信教育講座等の受講費一部助成）
- \*健康の維持・増進（人間ドック等の受診助成、インフルエンザ予防接種補助、スポーツ施設割引）
- \*共済給付事業（慶弔、傷病休業、住宅災害等）

◆三重県内の勤労者福祉サービスセンター ※詳しいサービスの提供内容については、各センターへお問い合わせください。

	(公財) 松阪市勤労者サービスセンター ＜ゆうとびあ＞	(一社) 三重中勢勤労者サービスセンター ＜ジョイフル中勢＞	(一社) 伊勢地域勤労者福祉サービスセンター ＜ジョイワーク＞
所在地	〒515-0041 松阪市上川町 212-1 ワークセンター松阪内 TEL0598-29-6510 FAX0598-29-6514	〒514-0002 津市島崎町 143-6 津市労働会館内 TEL059-222-1500 FAX059-222-1505	〒516-0076 伊勢市八日市場町 13-13 サンライフ伊勢内 TEL0596-20-1177 FAX0596-20-1188
設立市町	松阪市	津市	伊勢市・鳥羽市・玉城町
入会金	1人につき500円	1人につき500円	1人につき500円
会費	1人につき月額800円	1人につき月額800円	1人につき月額800円
利用対象者	会員とその同居家族	会員とその2親等以内の親族	会員とその同居家族
会員資格	・松阪市内に主たる事務所を有する事業所に勤務する勤労者と事業主 ※事業所単位で入会することが原則です。 (個人事業主でも可) ・松阪市内に居住し、市外の事業所に従事する勤労者の方→個人で入会申込	・津市内に主たる事務所を有する事業所に勤務する勤労者と事業主 ※事業所単位で入会することが原則です。 (個人事業主でも可)	・伊勢市、鳥羽市、玉城町に主たる事務所を有する事業所に勤務する勤労者と事業主 ※事業所単位で入会することが原則です。 (個人事業主でも可) ・伊勢市、鳥羽市、玉城町に居住し、その区域外の事業所に従事する勤労者の方→個人で入会申込
会員数 (R2.12.1 現在)	(8, 713人) (1, 491事業所)	(6, 719人) (548事業所)	(5, 249) (848事業所)
ホームページ	<a href="https://utopia.zenpuku.or.jp/">https://utopia.zenpuku.or.jp/</a>	<a href="https://www.joyfull-chusei.jp/">https://www.joyfull-chusei.jp/</a>	<a href="https://joywork.zenpuku.or.jp/">https://joywork.zenpuku.or.jp/</a>