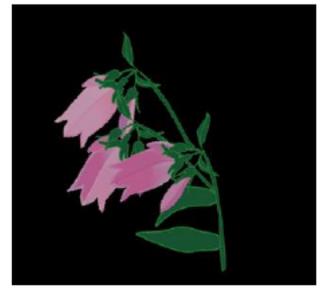




# 三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.241 2016年6・7月



## 勤労者地域づくり等参画支援事業 「丸山千枚田田植え体験」

平成28年5月15日（日）、熊野市紀和町において「丸山千枚田田植え体験」が開催されました。

晴天のなか、325名の方々が、風情あふれる棚田にふれあいながら“ふるさとのぬくもり”を体験されました。

## CONTENTS

- 1 こちら労働相談室です ~ひとりで悩んでないで、まずはこちらへ相談を！~
- 2 育児・介護休業または勤務時間の短縮制度を利用している方へ 生活資金をお貸しします！
- 3 三重県労働委員会のご案内 ~より良い労使関係をバックアップします~
- 4 三重労働局雇用環境・均等室からのお知らせ
- 5 「ユースエール認定企業」として認定する制度のご案内
- 6 第89回 全国安全週間を迎えるにあたって
- 7 平成28年度労働保険年度更新のお知らせ  
／年度更新申告集合受付・相談窓口のご案内
- 8 三重産業保健総合支援センターからのお知らせ



## 「こちら労働相談室です」

～ひとりで悩んでないで、まずはこちらへご相談を！～

勤労者の方や事業主の方からの労働に関する困りごとに相談員がお答えします。弁護士相談も行っています。秘密厳守・相談無料です。

### 【相談の種類と開設日】

#### ●労働相談（電話又は面談）

月曜日・水曜日・金曜日

午前9：00から午後5：00まで

火曜日・木曜日

午前9：00から午後7：00まで

#### ●ポルトガル語・スペイン語の通訳による相談

月曜日～金曜日

午前9：00から午後4：30まで

\* 電話相談に通訳を交えた3者通話で対応しますので、ご相談は、  
059-213-8290におかけください。

#### ●弁護士相談（※2日前までに予約をしてください）

毎月第2金曜日

午後1：00から午後4：00まで

### 【電子メールによる労働相談】

労働相談室では、労働者や事業主の方から、賃金・退職金・労働条件や、採用・解雇・労働管理の改善など、労働に関する悩みや疑問についてのご相談を、電子メールでも受け付けています。

※相談の対象者は、三重県内に在住又は在勤の方に限ります。

※電子メールをお受けしてから、回答させていただくまでに数日を要する場合があります。

※秘密厳守です！個人情報の取扱いについては、ご相談に対する回答の作成及び統計資料作成の目的以外には使用しませんので、ご安心ください。



お問合せ先：三重県労働相談室

〒514-0004 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

E-mail アドレス：info@mie-kinfukukyo.or.jp

育児・介護休業または勤務時間の  
短縮制度を利用している方へ

## 生活資金を お貸しします！

三重県では東海労働金庫と協調して、育児・介護休業等を取得している  
勤労者の方を対象に、生活資金を低利でお貸ししています。

【貸付限度額】 120万円以内

【貸付期間】 5年以内

【貸付利率】 年2.0%（保証料を含む）

【融資対象者】

1. 年収150万円以上400万円以内である方
2. 三重県内に居住または県内の事業所に勤務している方
3. 同一事業所に1年以上継続して勤務している方
4. 次のいずれかに該当する方
  - ・ 育児休業または介護休業を取得し、同一事業所に復職する方
  - ・ 産前休暇及び産後休暇を取得し、同一事業所に復職する方
  - ・ 働きながら、就学までの子を養育するためまたは要介護状態にある家族を介護するために、勤務時間の短縮制度を利用している方

\* その他貸付にあたっては東海労働金庫での審査があります。



詳しくは東海ろうきんインフォメーションセンター  
(0120-226616) もしくは  
東海労働金庫県内各支店へお問い合わせください。  
各支店窓口等その他こちらからご確認ください。

<http://www.oshigoto.pref.mie.lg.jp/work/finance2.html>



〒514-8570 津市広明町13番地 三重県雇用経済部雇用対策課勤労福祉班

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

# 三重県労働委員会のご案内

～より良い労使関係をバックアップします～

労働委員会は、労使間の問題を当事者で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、中立・公正な立場で、紛争の早期解決をお手伝いする機関です。

## ◎ 労働委員会の委員

労働委員会は、公益を代表する委員（公益委員）5名、労働者を代表する委員（労働者委員）5名、使用者を代表する委員（使用者委員）5名の計15名で組織されています。これらの委員が、労使紛争のあっせん員や不当労働行為の審査委員などを務めます。

## ◎ 主な仕事

### ● 労使紛争のあっせん

労働組合や個々の労働者と会社の間で発生した次のような労働条件等の問題について、当事者間での自主的な解決が困難な場合に、あっせん員が双方の言い分を聞き、紛争解決のために適切な助言を行うなど、紛争の迅速な解決を支援します。

- ・ 賃上げ交渉について、労働組合と使用者の折り合いがつかない。
- ・ 突然、会社から何の説明もなく解雇された。
- ・ 事前に何の説明もなく時給が引き下げられた。
- ・ 社員に配置転換を命じたが、理由もなく拒否している。

### ● 不当労働行為の審査

会社の行為が労働組合法で禁止されている次のような行為に該当するかどうかについて審査を行い、救済命令を発します。

- ・ 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。



## 三重県労働委員会事務局

〒514-0004 津市栄町1丁目954 三重県栄町庁舎5階

TEL 059-224-3033 FAX 059-224-3053

ホームページ <http://www.pref.mie.lg.jp/ROUI/HP/>

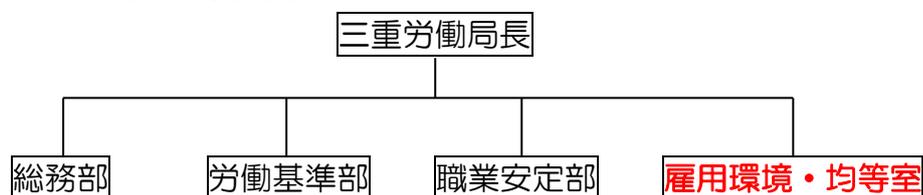
労働委員会のご利用は**無料**です！

# 三重労働局雇用環境・均等室からのお知らせ

## I 雇用環境・均等室について

三重労働局では、以下の取組を進めるため、平成28年4月1日から新たに「雇用環境・均等室」を設置しました。

- 男女ともに働きやすい雇用環境を実現するため、「女性の活躍推進」や「働き方改革」等の施策をワンパッケージで効果的に推進します。
- 労働相談の利便性をアップするため、パワハラや解雇等に関する相談とマタハラやセクハラ等に関する相談の対応を一体的に進めます。
- 個別の労働紛争を未然に防止する企業指導等の取組と、調停・あっせん等の解決への取組についても、同一の組織で一体的に進めます。



## II 総合労働相談・個別労働紛争解決制度関係

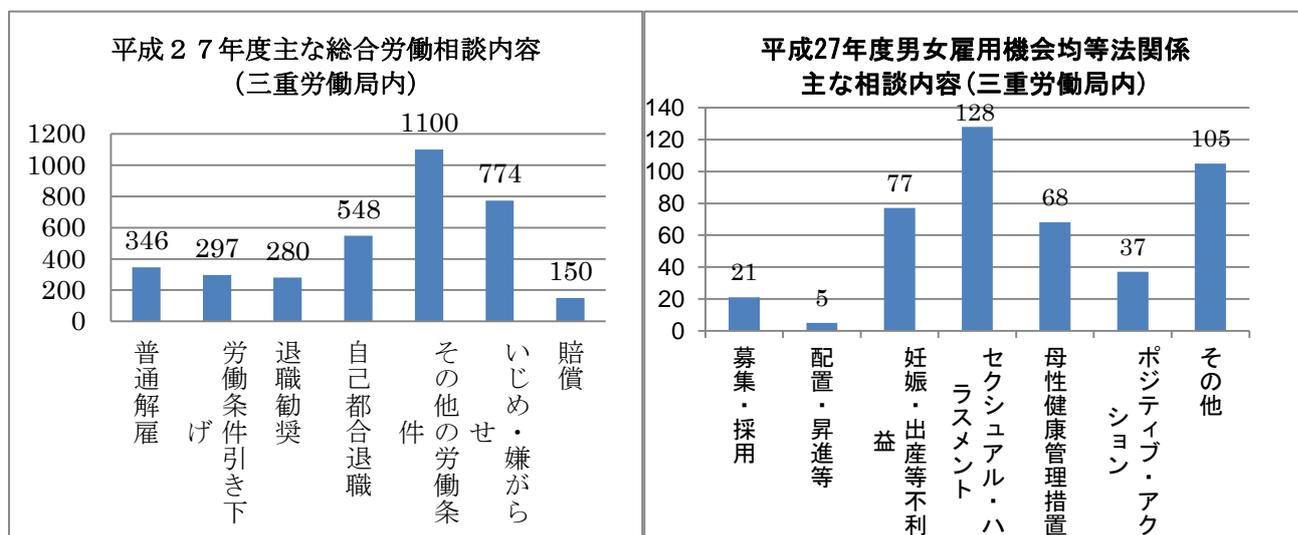
- パワハラ、不当解雇、労働条件の切り下げ、学生アルバイトの労働条件等の労働相談や紛争調整委員会によるあっせん等のご照会は、

☎ 059-226-2110 まで

- セクハラ、マタハラ、育児・介護休業の取得を理由とする不利益取扱い等の労働相談や男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート労働法等のご照会は、

☎ 059-226-2318 まで

- 各労働基準監督署内に設置している総合労働相談・若者相談コーナーでも労働相談を受け付けております。

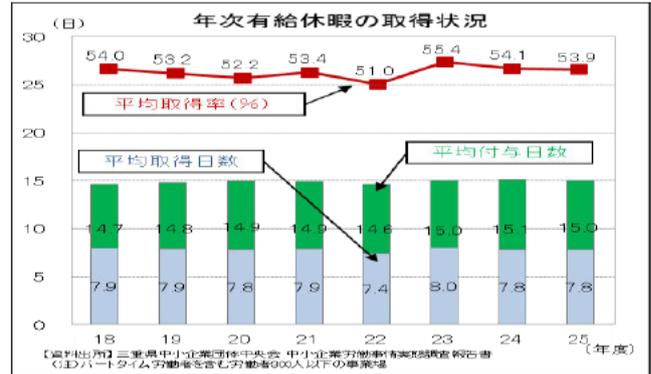
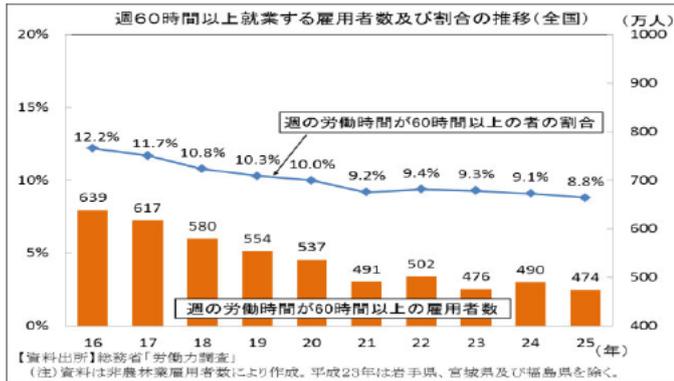


### Ⅲ 働き方改革関係

「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）憲章」、「仕事と生活の調和のための行動指針」において、平成32年までの目標が次のとおり定められています。

- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を平成20年の10%から5割減
- 年次有給休暇取得率70%

県内においては、週労働時間60時間以上の労働者の割合は約8%で推移しており、また、年次有給休暇の取得率は5割程度にとどまっているのが現状です。



適切な労働時間で働き、ほどよく休暇を取得することは、仕事に対する社員の意識やモチベーションを高めるとともに、業務効率の向上にプラスの効果が期待されます。社員の能力がより発揮されやすい環境を整備することは、企業全体としての生産性を向上させ、収益の拡大ひいては企業の成長・発展につなげることができます。

#### ○ 夏の生活スタイル変革について(ゆう活とは)

現在、働き方改革の一環として、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるよう、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動(「夏の生活スタイル変革(ゆう活)」)を展開しています。具体的には、夏の時期に「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などを推進し、それぞれの企業や働く人の実情に応じた自主的な取組を可能な範囲で実施いただくものです。

#### ○ 働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティング(無料)のご案内

経験豊富な社会保険労務士の中から任命された「働き方・休み方改善コンサルタント」により、企業への個別訪問等による懇切丁寧なアドバイスを行う等の支援サービス(無料)を提供しておりますので、ぜひ、同コンサルタントのご活用を検討してください。

お申込み、ご照会は、 ☎ 059-226-2110 まで

#### ○ 働き方・休み方改善ポータルサイトのご案内

このサイトは、企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善に役立つ情報を提供する目的で設置されたものです。働き方・休み方の改善に是非ご活用ください。

働き方・休み方改善ポータルサイト <http://work-holiday.mhlw.go.jp>

## IV 均等関係

### ～～育児・介護休業法 男女雇用機会均等法が改正されます～～

「雇用保険法等の一部を改正する法律」（平成 28 年法律第 17 号。以下「改正法」）については、平成 28 年 3 月 29 日に可決成立しました。

改正法により、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の一部が改正され、平成 29 年 1 月 1 日より施行されることとなりました。

この改正により、事業主の皆様には、育児・介護休業規程の見直しや、妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備が求められます。

### 改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法の概要

妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、雇用環境を整備することを目的としています。

#### 1. 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

- 対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得することができることとする。
- 介護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 介護のための所定労働時間の短縮措置等を介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。
- 所定外労働の免除を介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。
- 有期契約労働者の介護休業取得要件を緩和する。

#### 2. 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

- 子の看護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件を、
  - ①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上あること、
  - ②子が1歳6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかでない者とし取得要件を緩和する。
- 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子その他これらに準ずるものについては育児休業制度等の対象に追加する。

#### 3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。

#### インフォメーション1

具体的な規定の策定方法や、労働者の就業環境整備に関する細かな取り決めについては、今後、労働政策審議会の審議等を経て法施行に必要な省令及び指針が定められる予定です。

#### インフォメーション2

厚生労働省および三重労働局では、ホームページ等にて逐一情報を提供する予定です。

#### インフォメーション3

三重労働局管内において改正法内容についての説明会を、今年秋ごろ実施する予定です。

V 雇用環境・均等室が所掌する各種助成金

助成金の名称		概要及び支給額	
職場意識改善助成金	職場環境改善コース	労働時間等の設定の改善により、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組む中小企業事業主を支援します ○成果目標の達成状況により上限額 67 万円～100 万円（取組に要した経費に達成状況による補助率を乗じた額と比較し、少ない方）	
	所定労働時間短縮コース	労働時間等の設定の改善による、所定労働時間の短縮を支援します ○上限額 50 万円（取組に要した経費に補助率を乗じた額と比較し、少ない方）	
	時間外労働上限設定コース	労働時間等の設定の改善による、時間外労働の上限設定を支援します ○上限額 50 万円（取組に要した経費に補助率を乗じた額と比較し、少ない方）	
	テレワークコース	労働時間等の設定の改善及び仕事と生活の調和の推進のため、終日、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小企業事業主を支援します ○上限額 100～150 万円（取組に要した経費に達成状況に応じた補助率を乗じた額と比較し、少ない方）	
最低賃金引上げ支援 業務改善助成金		最低賃金引上げに向けて、賃金と業務の改善に取り組む中小企業等を支援するための制度です ○助成上限額 100 万円（実支出額に助成率を乗じた額と比較し、少ない方）	
両立支援等助成金	両立支援助成金 中小企業	代替要員確保コース	育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を 3 カ月以上利用した労働者を原職等に復帰させ、復帰後 6 カ月以上雇用した中小企業事業主に助成します ○育児休業取得者 1 人当たり 50 万円
		育休復帰支援プランコース	「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休取得した場合及び復帰した場合に中小企業事業主に助成します ○正社員、期間雇用者各々 1 人について、 育休取得したとき：30 万円、育休者が職場復帰したとき：30 万円
	出生時両立支援助成金		男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成します ○1 年度につき 1 人まで 中小企業 取組及び育休 1 人目：60 万円、2 人目以降：15 万円 大企業 取組及び育休 1 人目：30 万円、2 人目以降：15 万円
	女性活躍加速化助成金		女性活躍推進法（平成 28 年 4 月 1 日施行）に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、その達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ行動計画を策定し、目標を達成した事業主に対し助成します ○1 企業につき 1 回限り 取組目標達成：30 万円、数値目標達成：30 万円
	その他の助成金		○「介護支援取組助成金」（労働者の仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主に助成）の内容等については、別途お問い合わせください。 ○中小企業両立支援助成金のうち「期間雇用者継続就業支援コース」（育児休業を 6 カ月以上利用した期間雇用者を原職等に復帰させ、復帰後 6 カ月以上雇用した中小企業事業主に助成）は平成 27 年度で終了し、経過措置のみとなっています ○「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金」は平成 28 年 3 月 31 日までに認定申請を行った事業主までが対象となり、新規受付は停止しています

中小企業事業主の範囲は、「資本金の額または出資の総額」または「常時雇用する労働者数」のいずれかが、下表に該当する場合となります。

区分	小売業（飲食店含む）	サービス業	卸売業	その他の業種
資本金の額または出資の総額	5 千万円以下	5 千万円以下	1 億円以下	3 億円以下
常時雇用する労働者数	50 人以下	100 人以下	100 人以下	300 人以下

各助成金の詳細は、雇用環境・均等室までお問い合わせください。

雇用環境・均等室 〒514-8524 津市島崎町 327-2 ☎ 059-261-2978

厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）

又は、三重労働局ホームページ（<http://mie-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>）でもご覧いただけます。

# 若者の採用・育成に積極的に雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的に、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月からスタートしました。

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。

## Q「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

**A** ユースエール認定企業になると、以下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、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」（4ページ参照）などにも企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。	
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的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を期待できます。	
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。認定マークを使用することによって、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。 <a href="https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/17_tiikikigyuu_m_t.html">https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/17_tiikikigyuu_m_t.html</a>	
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。	

## Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 以下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 ・「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事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下 ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下または週労働時間が60時間以上の正社員の割合が5%以下 ・前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が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 ・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、有給休暇の年平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）
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。

### <若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置について>

#### 1. キャリアアップ助成金

認定企業が35歳未満の有期契約労働者などを正規雇用などへ転換する場合、1人当たり最大60万円のところ、10万円を加算し70万円を支給する。 ※支給額は企業規模などにより異なります。

#### 2. キャリア形成促進助成金

認定企業が「雇用型訓練コース」「重点訓練コース」を活用した場合、経費助成率を1/2から2/3に引き上げる。 ※助成率は企業規模などにより異なります。

#### 3. トライアル雇用奨励金

認定企業が35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大4万円のところ、5万円を支給する（最長3カ月間）。

#### 4. 三年以内既卒者等採用定着奨励金

認定企業が、学校等の既卒者や中退者が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を新たに行い、採用後一定期間定着させた場合、1人当たり最大70万円のところ、10万円を加算し80万円を支給する。

※支給額は企業規模などにより異なります。

各助成金の詳細については、厚生労働省ホームページ「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。各都道府県労働局へお問い合わせください。

URL : [http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/)

雇用関係助成金

検索

## 第89回 全国安全週間を迎えるにあたって

### 三重労働局労働基準部健康安全課

さて、本年も6月を準備期間として7月1日から7日まで全国安全週間が実施されます。全国安全週間は、昭和3年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という崇高な基本理念の下、「産業界での自主的な労働災害防止活動を推進し、広く一般の安全意識の高揚と安全活の定着を図ること」を目的に、一度も中断されることなく続けられ、今年で89回目を迎えます。この間、労働災害は長期的に減少し、平成27年は統計を取り始めて以来初めて年間の全国での死亡者が1,000人を下回りました。

一方、三重県下におきましても平成27年の休業4日以上死傷者は2,119人と前年に比べ13人、0.6%減少し、5年連続の減少となりました。死亡者につきましても、16人と前年に比べ4人、20%減少しました。

しかしながら、近年の産業構造の変化に伴って、拡大を続ける第三次産業などでは、職場の安全に関して自ら取り組む意識が十分であるとはいえない状況にあります。また、経験の浅い労働者は職場に潜む危険を察知できないことが懸念されています。

このような背景を踏まえて、本年度の全国安全週間のスローガンは、

**「見えますか？ あなたのまわりの 見えない危険 みんなで見つける 安全管理」**

です。これは安全な職場環境を形成するために、同じ職場にいる労働者全員で早期に危険要因を発見・改善・見える化し、事故の発生を未然に防ぐことを呼びかけるといったものです。

事業場の皆様方におかれましては、この全国安全週間を契機に労働災害防止の重要性を深く認識していただき、誰もが安心して健康に働くことができる職場を実現していただきますようお願いいたします。

お問い合わせ先 三重労働局労働基準部 健康安全課 059-226-2107

## 平成 2 8 年度労働保険年度更新のお知らせ

平成 2 8 年度の労働保険年度更新の申告納付は  
**6 月 1 日から 7 月 1 1 日までに**  
お願いします

平成 2 8 年度の雇用保険料率が改定されました。  
事業ごとの雇用保険料率は次のとおりです。

負担者 事業の種類	労働者負担	事業主負担	+ 雇用保険料率
一般の事業	4 / 1 0 0 0	7 / 1 0 0 0	1 1 / 1 0 0 0
農林水産・ 清酒製造の事業	5 / 1 0 0 0	8 / 1 0 0 0	1 3 / 1 0 0 0
建設の事業	5 / 1 0 0 0	9 / 1 0 0 0	1 4 / 1 0 0 0

法人の場合は**法人番号**を記入していただくことになります。  
年度更新申告書の書き方等については、**コールセンター**へお問い合わせください。 電話番号 0 1 2 0 - 9 4 9 - 7 3 2  
労働保険料等の納付について**口座振替**がご利用いただけます。  
詳しくは、厚生労働省ホームページ（労働保険料等の口座振替納付）でご案内しています。

**特別加入制度**があります。

中小事業主、一人親方等の労働者と認められない方も労災保険に特別加入することができます。詳しくは労働保険事務組合、一人親方団体等、労働局、労働基準監督署へお問い合わせください。

労働保険年度更新の手続のための**集合受付会**を開催します。

労働保険(労災保険・雇用保険)料の申告書の受付と記入方法についての集合受付会を **7月7日(木)、8日(金)及び11日(月)の3日間**、**県内9会場**(各労働基準監督署、桑名市はまぐりプラザ、鈴鹿市神戸コミュニティセンター、尾鷲公共職業安定所)において行います。

集合受付会以外の日であっても、申告書の受付・記入方法などの説明は三重労働局労働保険徴収室、県内各労働基準監督署で随時行っていますのでご利用ください。

詳細につきましては、三重労働局 労働保険徴収室 (059-226-2100) ・各労働基準監督署 ・各公共職業安定所にお問い合わせください。

## 三重産業保健総合支援センターからのお知らせ

- 一 改正労働安全衛生法が施行され、平成 27 年 12 月 1 日から事業者にストレスチェックの実施が義務づけられました。(労働者 50 名未満の規模の事業場は努力義務です。) このため、各事業場におかれては平成 28 年 11 月 30 日までの間に 1 回目のストレスチェックを実施する必要があります。

### ○センター活用のご案内

ストレスチェック制度を円滑に実施するためには、事業者、労働者及び産業保健スタッフ等の関係者が制度の趣旨等を理解したうえで互いに協力・連携して実施することが重要です。当センターでは、この制度の円滑な導入・運用を支援するための事業として、無料で以下の取組を実施しておりますので、是非ご活用ください。

#### 1 ストレスチェック制度に関する研修会の開催

(1) 「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について」 講師：当センター産業保健相談員

～昨年 12 月 1 日から事業場においてストレスチェックの実施が義務づけられました(50 人未満の事業場は努力義務)。本研修会では、法令に基づく制度を中心に解説します。(産業医・スタッフ向け同時開催)～

開催日 6 月 1 日(水)、7 月 20 日(水)、10 月 27 日(木)

開催時間・場所 14:30～16:30・三重県医師会館

※ 受講者には「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」を配布いたします。

(2) 「長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する研修」 講師：当センター産業保健相談員

～長時間労働者および、昨年 12 月から義務化されたストレスチェックの実施結果で高ストレス者と評価された労働者に対する面接指導の実施方法について解説します。(医師向け)～

開催日 6 月 2 日(木)、7 月 28 日(水)、9 月 8 日(木)、10 月 19 日(水)

開催時間・場所 14:30～16:00・三重県医師会館

※ 受講者には「長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル」を配布いたします。

(3) 上記の他にもストレスチェックに取り組む上で実務上参考となる研修を予定しております。当センターの HP 等でご確認のうえお申込みください。お申し込みは、当センター HP (<http://mies.johas.go.jp>) から、または FAX (059-213-0712)にてお願いいたします。

#### 2 ストレスチェック制度の導入等に対する個別訪問支援

事業場の業種、規模にかかわらず、訪問を希望する事業場に、センター所属のメンタルヘルス対策促進員が訪問し、ストレスチェックの導入に関する研修や教育を含め、事業場の状況にあった具体的な支援を実施します。お申し込み⇒ <http://www.mies.johas.go.jp/mental/mousikomisyu.html>

#### 3 ストレスチェック制度サポートダイヤルの設置

産業医、保健師、衛生管理者等産業保健スタッフや事業者、人事担当者等からのストレスチェック制度に係る専門的相談に応じ、解決方法等を助言します。

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。)

#### 4 ストレスチェック実施促進のための助成金(対象は 50 人未満の事業場です。)

従業員数 50 人未満の事業場は、当分の間努力義務となりますが、この『ストレスチェック』実施促進のための助成金は、従業員数 50 人未満の事業場が合同で、医師・保健師などによるストレスチェックを実施し、また、ストレスチェック後の医師による面接指導などを実施した場合に、事業主が費用の助成を受けることができる制度です。従業員のメンタルヘルス不調の未然防止のために、ぜひご活用ください。

【お申し込み先】 労働者健康安全機構 産業保健・賃金援護部 産業保健業務指導課

電話番号 : 044-556-986 受付時間 : 平日 9 時 15 分～18 時 (土曜、日曜、祝日休み)

## 二 労働安全衛生法が改正され、平成28年6月1日から一定の化学物質を取り扱う全ての事業場において、当該化学物質の危険性・有害性についてリスクアセスメントを実施することが義務づけられました。

### 【リスクアセスメントとは？】

化学物質やその製剤の持つ危険性や有害性を特定し、それによる労働者への危険または健康障害を生じるおそれの程度を見積もり、リスクの低減対策を検討することをいいます。

### 【対象となる事業場は？】

業種、規模にかかわらず、対象となる化学物質の製造・取扱いを行うすべての事業場が対象となります。製造業や建設業だけでなく、清掃業、卸小売業、飲食店、医療・福祉業など様々な業種で、該当する化学物質を含む製品が使用されています。

### 【リスクアセスメントの実施義務の対象物質】

安全データシート（SDS）の交付が義務づけられている640物質が対象です。このため事業場で使用している製品に対象物質が含まれているかどうか確認する必要があります。

640物質は以下のサイトで公開しています。 [http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen\\_pg/GHS\\_MSD\\_FND.aspx](http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/GHS_MSD_FND.aspx)

「職場の安全サイト SDS」で検索できます。

## ○センター活用のご案内

当センターでは、この制度の円滑な導入・運用を支援するための事業として、無料で以下の取組を実施しておりますので、是非ご活用ください。

### 1 化学物質のリスクアセスメント等に関する研修会の開催

#### (1) 産業医向け研修会

開催日 8月18日(木)、8月25日(木)、9月29日(木)

開催時間・場所 14:30～16:30・三重県医師会館

#### (2) スタッフ向け研修会

開催日 6月7日(火)、6月28日(火)、8月25日(木)、9月6日(火)、9月27日(火)、9月29日(木)

開催時間・場所 14:30～16:30・三重県医師会館

連続の研修企画もございますので、当センターのHP等で内容をご確認のうえお申込みください。

お申し込みは、当センターHP (<http://mies.johas.go.jp>) から、またはFAX(059-213-0712)にてお願いいたします。

### 2 化学物質のリスクアセスメントの導入等に対する個別訪問支援

事業場の業種、規模にかかわらず、訪問を希望する事業場に、センター所属の産業保健相談員（労働衛生工学担当）または労働衛生工学専門員が訪問し、事業場の状況にあった具体的な支援を実施します。

例えば、事業場で

- ・化学物質のリスクアセスメントのやり方がわからない、
- ・現在行っている化学物質のリスクアセスメントの実施方法がこれでよいのかアドバイスがほしい、
- ・リスクアセスメントを実施してみたが、リスクの見積もりがこれでよいか考え方を教えてほしい、
- ・どのような順番で職場改善をしてよいかわからない、
- ・有機溶剤の作業環境測定結果が思わしくない。効果が出る改善方法を教えてほしい、
- ・古い局所排気装置だが、効果的に稼働させる方法はないか、

など、お悩みの際は、是非、ご活用ください。

お申し込み⇒ <http://www.mies.johas.go.jp/consul/soudantoiawaseform.html>