

三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.248 2017年8月・9月号

1. 労働争議のあっせん制度のご案内 (PDF : 188KB)
2. 仕事と家庭の両立支援 トピックス (PDF : 679KB)
～ 平成29年10月1日から改正育児・介護休業法がスタートします ～
3. こんな時、ご活用ください。労働関係助成金のご案内 (PDF : 561KB)
4. 三重産業保健総合支援センターからのご案内 (PDF : 115KB)
5. 中退共制度 なら お応えできます (PDF : 303KB)
～ 安全・確実・有利な国の退職金制度です ～



平成29年度 第2回U・Iターン就職セミナー

7月16日(日)17時から、東京都千代田区有楽町にある、ええとこやんか三重移住相談センターにおいて、「首都圏から三重県へのU・Iターンを一緒に考えましょう!」というテーマで「U・Iターン就職セミナー」を開催しました。

* 「三重の労働2017年8月・9月号」全ページを一括ダウンロードする

(PDF : 1,993KB)

労働争議のあっせん制度のご案内

～労働組合と会社の間で発生した労働条件等に関する争議の解決支援～

労働争議のあっせんは、労働組合と会社との間で、賃金や勤務時間等の労働条件に関する問題について団体交渉等を行ったものの自主的な解決が困難なとき、当事者からの申請等により、争議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。

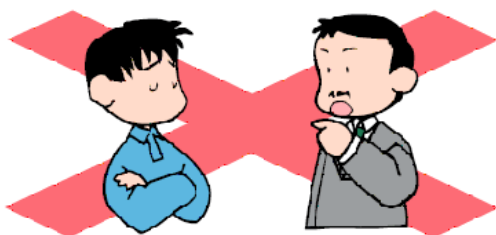
■ 労働委員会のあっせんの方法

あっせんは、労働組合と使用者のいずれか一方又は双方の申請により開始されます。

あっせんの開始とともに、争議の仲介・援助を行う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名の経験豊富な委員が任命されます。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。

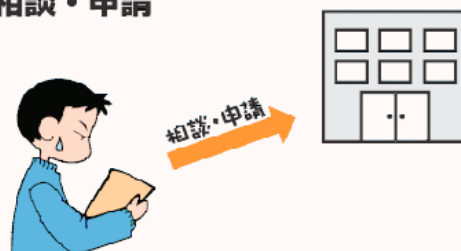
【あっせんの流れ】

① 紛争の発生



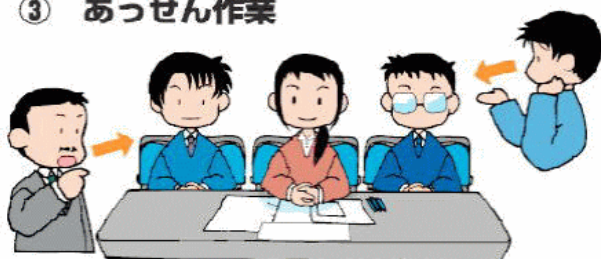
労働組合と会社との話し合いがまとまらない。

② 相談・申請



労働委員会へ、相談・申請してください。

③ あっせん作業



あっせん員が双方から事情を聞き、指導・助言を行い、歩み寄りを図ります。

④ 解決または打ち切り



双方の意見が一致すれば解決。
解決の見込みがない場合は打ち切りとなります。

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！

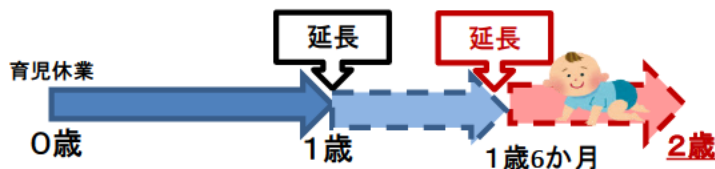
保育園などに入れない場合 2歳まで育児休業が取れるようになります!

～ 平成29年10月1日から改正育児・介護休業法がスタートします ～

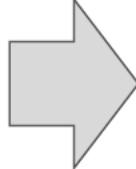
保育園などに入所できず、退職を余儀なくされる事態を防ぐため、**育児・介護休業法が変わります**。またさらに、育児をしながら働く男女労働者が、育児休業などを取得しやすい職場環境づくりを進めます。

改正内容①: 最長2歳まで育児休業の再延長が可能に

- 1歳6か月以後も、保育園等に入れないなどの場合には、会社に申し出ることにより、**育児休業期間を最長2歳まで再延長**できます。
- 育児休業給付金の給付期間も**2歳まで**となります。(詳細はハローワークまで)



12月で1歳6か月までの育休が終わるのに、申し込んだけど、入れる保育園がない。どうしよう・・・。



比較的、保育園に入りやすい4月まで育休を取得できるようになるね。



改正内容②: 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

事業主は、働く方やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、その方に**個別に育児休業等に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件など)**を知らせる努力義務が創設されます。

育児休業中はね・・・



改正内容③: 育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てながら働く方が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務が創設されます。

(育児目的休暇の例) 配偶者出産休暇、ファミリーフレンドリー休暇、子の行事参加のための休暇など



各制度の詳細な内容については、厚生労働省ホームページでご確認ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

こんな時、ご活用ください。労働関係助成金のご案内

三重労働局雇用環境・均等室

育児や介護と仕事の両立を支援したい 女性従業員に活躍してほしい → 両立支援等助成金

助成金の種類、助成額、主な要件の解説です

男性の育休取得を支援する

出生時両立支援コース 28.5万円～72万円 ※2人目以降支給あり

- ・男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりの取組を行う
- ・男性が、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上（中小企業以外は14日以上）の育児休業を取得する

育休の取得と復帰を支援する

育児休業等支援コース 育休取得時・復帰時 28.5万円～36万円

- ※取組内容による加算あり ※1企業2人まで支給（無期雇用者、有期契約労働者1人ずつ）
- ・「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って育児休業（3か月以上）を取得する
- ・育休者を原職等に復帰させ、6か月間継続雇用する ※取得時と復帰時の2回に分けて申請、支給する

育休中の代替要員を確保する

育児休業等支援コース 代替要員確保時 47.5万円～60万円 《中小企業対象》

- ※5年間、1年度あたり10人まで支給 ※有機契約労働者の加算あり ※くるみん認定による対象拡大あり
- ・育児休業（3か月以上）期間中の代替要員を確保する
- ・育休者を原職等に復帰させ、6か月間継続雇用する

介護離職を防止する

介護離職防止支援コース 19万円～72万円 《中小企業対象》

- ・介護支援プランを作成し、介護休業（1か月以上）を取得後、1か月以上原職等に復帰する
- ・介護支援プランを作成し、3か月以上の介護制度（短時間勤務制度等）を利用する

再雇用制度を整備する

再雇用者評価処遇コース 19万円～48万円 ※2～5人目の支給あり

- ・妊娠、出産、育児または介護を理由とした退職者についての再雇用制度（要件あり）を導入する
- ・無期雇用者として再雇用し、継続雇用する

女性従業員の活躍推進に取り組む

女性活躍加速化コース（Aコース）28.5万円～36万円（Nコース）28.5万円～60万円

- ・女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」と、「数値目標」達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ行動計画を策定し、「取組目標」を達成した場合⇒「Aコース」《常時雇用する労働者300人以下企業対象》
- 「数値目標」も達成した場合⇒「Nコース」

生産性を上げるための研修や設備の導入などを行いたい

※研修や設備の導入などに要した経費の一部を支給

所定外労働の削減など、労働時間等の見直しを目的に行う → 職場意識改善助成金

《中小企業対象》

所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進に取り組む

職場環境改善コース 上限67万円～100万円 補助率1/2～3/4 申請締切10/16

- ①年次有給休暇の年間平均取得日数を4日以上増加 ②月間平均所定外労働時間数を5時間以上削減

所定労働時間の短縮に取り組む

所定労働時間短縮コース 上限50万円 補助率3/4 申請締切12/15

- ・労働基準法の特例措置対象事業場で、週所定労働時間を2時間以上短縮して40時間以下とする

36協定を見直す

時間外労働上限設定コース 上限50万円 補助率3/4 申請締切12/15

- ・限度基準を超える時間数での36協定を締結している事業場において、限度基準以下の上限設定を行う

勤務間インターバルを導入する

勤務間インターバル導入コース 上限20万円～50万円 補助率3/4 申請締切12/15

- ・休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入、または適用範囲の拡大、休憩時間の延長など

テレワークに取り組む

テレワークコース 上限10万円～150万円 補助率1/2～3/4 申請締切12/1

- ①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を実施 ②年次有給休暇の年間平均取得日数を4日以上増加、又は月間平均所定外労働時間数を5時間以上削減

自社の最低賃金の引き上げを目的に行う → 業務改善助成金 《中小企業対象》

最低賃金を引き上げる

30円～120円コース 上限50万円～200万円 助成率7/10～4/5 申請締切H30.1/31

- 事業場内最低賃金が1,000円未満の事業場において、事業場内最低賃金を引き上げる。※現在の事業場内最低賃金と、引き上げる額による申請コース区分により、上限額、助成率が変わります。



中小企業の範囲は、「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



助成金のお問い合わせは、

三重労働局雇用環境・均等室へ

電話 059-261-2978

要件等の詳細は、厚生労働省ホームページでもご覧いただけます (<http://www.mhlw.go.jp>)

三重産業保健総合支援センターからのご案内

平成 29 年度 産業保健関係助成金について

(1) ストレスチェック助成金（労働者数 50 人未満の事業場が対象です）

労働者 50 人未満の事業場が産業医の要件を備えた医師と契約し、ストレスチェックを実施した場合には次の費用が助成されます。

- ① ストレスチェックの実施に対する助成金として、従業員 1 人につき 500 円を上限に、ストレスチェックを実施した人数分の実費額が支給されます。
- ② ストレスチェック実施後の医師による面接指導・意見陳述に対する助成金として、医師による活動 1 回につき 21,500 円を上限に、その実費額が支給されます（一事業所につき年 3 回が限度）。

※ 「ストレスチェック助成金」が受けやすくなりました。

- ・ 事前登録の要件がなくなりました。
- ・ 年度中に実施した分が翌年度 6 月 30 日まで申請が可能となりました。
- ・ ストレスチェック助成金の対象が「ストレスチェック実施後の医師による面接指導」と「面接指導の結果についての事業主への意見陳述」の 2 点のみとなりました。

(2) 小規模事業場産業医活動助成金（労働者数 50 人未満の事業場が対象です）

小規模事業場が産業医の要件を備えた医師と職場巡視、健康診断異常所見者に関する意見聴取、保健指導等、産業医活動の全部または一部を実施する契約をした場合に実費が支給されます（6 か月あたり 10 万円を上限に 2 回限り）。

※ 一事業場につき将来にわたって 2 回の支給に限りです。

(3) 職場環境改善計画助成金（労働者数の制限なし）

- ① **【A コース】** ストレスチェックの実施後の集団分析を踏まえ、専門家の指導に基づき、職場環境改善計画を作成・実施した場合に、指導費用及び機器・設備購入費の実費を支給（10 万円を上限、うち機器・設備購入費は 5 万円を上限かつ単価 5 万円以内のもので将来にわたり 1 回限り）。

※ 専門家：産業医等の医師、保健師、看護師、精神保健福祉士、産業保健カウンセラー、臨床心理士等の心理職、労働衛生コンサルタント、社会保険労務士

- ② **【B コース】** ストレスチェックの実施後の集団分析を踏まえ、メンタルヘルス対策促進員の助言・支援（訪問 3 回まで）を受け、職場環境改善計画を作成・実施した場合に、機器・設備購入の実費を支給（5 万円を上限かつ 5 万円以内のもので将来にわたり 1 回限り）。

(4) 心の健康づくり計画助成金（労働者数の制限なし）

メンタルヘルス対策促進員の助言・支援（訪問 3 回まで）を受け、心の健康づくり計画（ストレスチェック実施計画を含む。）を作成し、計画に基づきメンタルヘルス対策を実施した場合に支給（一律 10 万円）。

※ 一企業につき将来にわたって 1 回の支給に限りです。

産業保健関係助成金に関するお問い合わせ・申請先

独立行政法人 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
ナビダイヤル 0570-783046

助成金の各種様式は、こちらからダウンロードしてください。

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



中小企業の事業主の皆様、
こんなお悩みございませんか？

- ・従業員のモチベーションを高めたい…
- ・従業員に長く勤めてもらい人材を育成したい…
- ・家族従業員のセカンドライフのための備えを始めたい…

中退共制度なら お応えできます

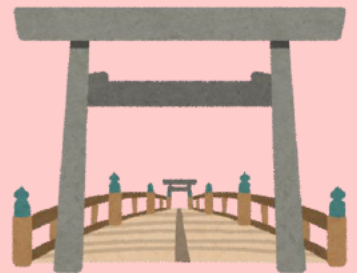
～安全・確実・有利な 国の退職金制度 です～

制度に加入された皆様から寄せられた声

小さなクリニックですが、開院してから加入し続けてくださる院長に感謝しています。毎年の退職金試算票で金額が増えていくのが楽しみです。
57歳 従業員



大切な従業員のために少しでも！という気持ちで加入しました！加入したことで従業員の励みになったようで士気が上がりました。
68歳 事業主



長く働いてくれる社員に対し、少しずつ積み立てできるのでとても助かります。小さな職場ですが、社員があってこそ！退職金を掛け続けてあげられるよう、代表者と社員、力を合わせて頑張ります！
66歳 事業主



気付けば積立金が大きくなっていました。創業開始当初から継続してくださっている社長に感謝です。私はまだまだ先が長いので、これからもしっかり会社の為に頑張りたいと思います。
27歳 従業員

中退共制度は加入者の皆さまに安心していただける制度運営に努めております。この機会にぜひ、加入をご検討ください。

昭和34年の設立以来、様々な時代の変動の中でも
確実に退職金のお支払いを続けてきた信頼と実績の中退共制度です

中退共制度は設立以来、全国各地の109万社の事業主が契約、1,823万人の従業員が加入しています。
これまでに1,139万人の退職者に9兆円を超える退職金をお支払いしています。(平成28年3月末現在)

制度についてのご相談は中退共本部または下記コーナーへ

独立行政法人勤労者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部

〒170-8055 東京都豊島区東池袋1-24-1
TEL 03-6907-1234 FAX 03-5955-8211

中退共名古屋コーナー

〒461-0004 名古屋市東区葵3-15-31
(千種第3ビル2階)
TEL 052-856-8151 FAX 052-856-8155

中退共大阪コーナー

〒550-0011 大阪市西区阿波座1-7-13
(商工中金阿波座ビル7階)
TEL 06-6536-1851 FAX 06-6536-1850

電話受付時間 中退共本部 午前 9:00～午後 5:15
窓口受付時間 中退共本部 午前 9:00～午後 5:00

コーナー 午前 9:00～午後 5:00 (どちらも土日祝日は除く)
コーナー 午前 9:00～午後 4:30 (どちらも土日祝日は除く)