



三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.257 2019年2月・3月号

CONTENT

- 1 精神障がい者雇用支援セミナー
精神障がい者の雇用・職場定着を進めるために (PDF: 207KB)
- 2 労働委員会のある制度のご案内 (PDF: 144KB)
- 3 三重労働局からのお知らせ
 - ① 挑戦 アンダー 2,000 みえ (PDF: 353KB)
労働災害 2,000 人未満を目指して! 三重労働局
 - ② 働き方改革関連法が成立しました (PDF: 191KB)
正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます!
 - ③ パートタイム・有期雇用労働法等説明会 (PDF: 425KB)

* 「三重の労働2019年2月・3月号」全ページを一括ダウンロードする

(PDF: 1,760KB)

精神障がい者の雇用・職場定着を進めるために

企業等、就労支援事業所、支援機関等の連携により進める「障がいのある方がいきいきと働ける職場づくり」について、地域での取組の実践を中心にお話します。ぜひご参加ください。

《四日市会場》

日時 平成31年2月14日(木) 13:30~16:00

場所 三重県四日市庁舎 6F 大会議室

第1部

講演「精神障がい者が活躍する職場づくり」

【講師】 三重障害者職業センター
主任障害者職業カウンセラー 山田充弘

第2部

パネルディスカッション「医療機関と連携した雇用」

(四日市公共職業安定所と総合心療センターひながの連携による
就労支援モデル事業を中心とした就労支援実践)

【パネラー】

総合心療センターひなが デイケア科課長 田井 葉子 氏
四日市障害者就業・生活支援センターブラウ 就業支援員 西脇 薫 氏
四日市公共職業安定所 就職促進指導官 影山 尚
四日市公共職業安定所 就職支援コーディネーター 飯村 純

《伊勢会場》

日時 平成31年2月21日(木) 13:30~16:00

場所 三重県伊勢庁舎 4F 402会議室

第1部

講演「精神障がい者の能力を生かした雇用」

【講師】 三重障害者職業センター
主任障害者職業カウンセラー 山田充弘

第2部

講演「就労支援事業所の活用と職場定着」

【講師】 株式会社LITALICO(りたりこ)
LITALICOワークス マネージャー 青木 琢磨 氏

対象：企業、行政機関、就労支援事業所 の担当者など

定員：各会場50人程度・参加無料(先着順)

主催：三重県 三重労働局 県内公共職業安定所
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 三重障害者職業センター
協力：社会医療法人居仁会(総合心療センターひなが)
社会福祉法人四日市市社会福祉協議会(四日市障害者就業・生活支援センターブラウ)
株式会社LITALICO(就労移行支援事業所 LITALICOワークス)

【お申込み・お問い合わせ】

電話、メール、FAXのいずれかにてお申し込みください。(締切：各会場開催日の1日前)
 三重県雇用経済部雇用対策課 障がい者雇用班 (担当：市川、柴原)

TEL 059-224-2510 FAX 059-224-2455
 Mail koyou@pref.mie.jp

参加会場 (○をお付けください)	四日市会場	伊勢会場
事業所名		
担当者名		
連絡先(電話番号)	—	—
参加人数	名	名

※お電話の際は、上記の項目をお伝えください。

ご質問を記入してください

※ 質問の時間もたくさん取りますので、この機会にお悩みのことや不安なことをお尋ねください。

※ 悪天候等により中止する場合は、三重県のホームページの報道発表のページにてお知らせします。

【会場案内図】

四日市会場 (三重県四日市庁舎)

四日市市新正4丁目21-5



伊勢会場 (三重県伊勢庁舎)

伊勢市勢田町628-2



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。

■ 労働争議のあっせん事例

X社に勤務する従業員の加盟するY労働組合から、Z組合員の労災事故の後遺障害への賠償等を求めて、あっせん申請がありました。

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、Z組合員の事故が労災として認定されていることを踏まえ、あっせん員が、訴訟になった場合に認められうる金額相当額を算定し、これをもとに、X社とY労働組合に譲歩を促したところ、双方が歩み寄り、①X社がY労働組合に解決金を支払うこと、②Y労働組合とZ組合員は、この件について、今後、X社への請求を一切行わないこと等を内容とする協定書を締結し、本件は解決しました。



■ 労働委員会の個別労働関係紛争のあっせんの特徴

- ・ 公労使（公益側、労働者側、使用者側）3名のあっせん員がサポートします。
- ・ 1回のあっせんで解決できない場合、2回目以降のあっせん開催が可能です。
- ・ 他の紛争解決支援機関で解決に至らなかった労使紛争も受け付けます。
- ・ 希望により、当事者が顔を合わせることなく開催することができます。

■ 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。

三重県労働委員会事務局（県の機関です。） 〒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 【HP】 <http://www.pref.mie.lg.jp/ROUI/HP/>



挑戦 アンダー2,000 みえ

労働災害 2,000人未満を目指して! 三重労働局

三重労働局では、あってはならない「死亡災害」ゼロと休業4日以上（重篤な）死傷災害2,000件未満を労使一体となってめざします。

フェーズ1 年間安全衛生管理計画の作成と確実な実施

フェーズ2 チャレンジアンダー2,000 みえ推進トライアル

フェーズ3 交通労働災害防止

フェーズ4 S T O P ! 転倒災害

フェーズ5 機械災害（はさまれ、巻き込まれ災害）防止

フェーズ6 墜落・転落災害防止

フェーズ7 熱中症防止

フェーズ8 腰痛防止

フェーズ9 労働災害と働き方改革

フェーズ10 過重労働防止（脳心臓疾患、精神疾患の防止）

労働災害防止と働き方改革

労働災害は人命尊重の観点から本来あってはならないものです。企業経営の観点からも労働災害は多大な災害コストを発生させ労働生産性を阻害するものです。一方、『安全第一』を実践する企業では、安全・安心な職場環境と労働者の士気の向上が相まって、労働生産性を向上させています。

経営首脳者は労働災害防止を働き方改革の一環として捉え、強いリーダーシップのもと、適切な安全衛生管理計画に基づく自律的な安全衛生活動を展開することが期待されています。

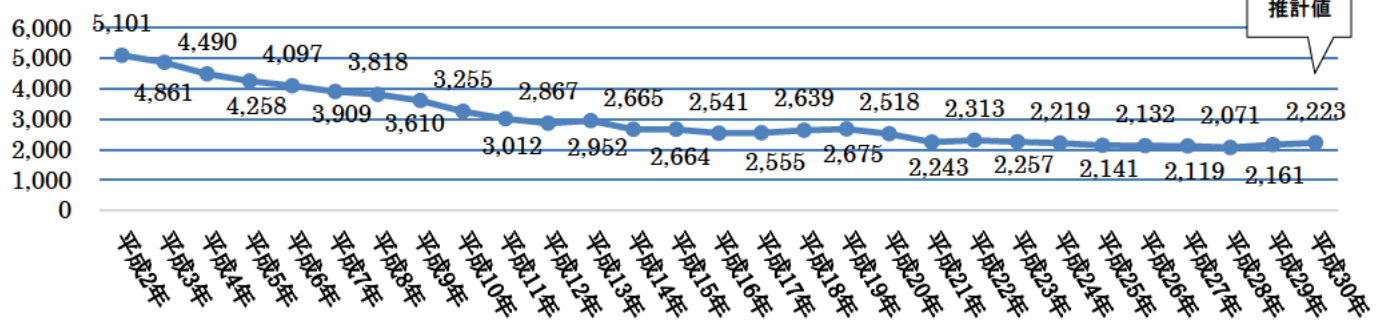
休業4日以上の死傷者数 2000人未満をめざして

県内の休業4日以上の死傷者数は、昭和55年（1980年）の7,762人をピークに着実に減少し、平成12年（2000年）には3,000人を下回ることとなりました。

しかし、その後平成29年まで18年間2,000人を下回ることができず、三重労働局第13次労働災害防止計画（平成30年度～34年度）では、計画期間中の早い時期に「**アンダー2,000**」を達成することを目標としました。

労働災害の増加に歯止めをかけ、平成31年中に死傷者数2,000人未満を達成するため、今般、『**チャレンジ アンダー2,000 みえ**』推進運動を県内に広く展開します

県内の労働災害の推移（休業4日以上の死傷者数）



『チャレンジ アンダー2,000 みえ』推進運動

- 三重労働局ホームページ (<https://isite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyok/>) に専用コーナーを設けて、本表紙のフェーズ1～10のテーマに関し、労働災害防止に役に立つ情報を毎月掲載します。
なお、専用コーナーは本年1月開設予定です。
- 安全管理者等実務担当者を対象に『**チャレンジ アンダー2,000 みえ**』推進大会（仮称）を本年7月2日（月）に三重県総合文化センター フレンテみえで開催します。大会は安全衛生専門家による講演、企業の事例発表などを予定しています。
なお、詳しい大会要項はホームページ等でご案内します。
- 一定期間の無災害を目指して、平成31年（度）年間安全衛生管理計画を策定・運用する事業場が参加する『**チャレンジ アンダー2,000 みえ**』推進トライアル（仮称）を実施します。
また、期間中無災害を達成した事業場はホームページで紹介する予定です。
なお、詳しい募集要項はホームページでご案内します。

働き方改革関連法が成立しました

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差が禁止されます！

2020年4月1日施行

(中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日)

非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者※1、派遣労働者）について、以下の①～③を統一的に整備します。

※1 パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。
法律の名称も、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

改正の概要

① 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
ガイドライン※2を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示します。

※2 いかなる待遇差が不合理であり、いかなる待遇差は不合理なものでないかを示した「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」）が策定されました。
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



均衡待遇規定
(不合理な待遇差の禁止)



下記3点の違いを考慮した上で、不合理な待遇差を禁止します
①職務内容※3、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情

均等待遇規定
(差別的取扱いの禁止)



下記2点と同じ場合、差別的取扱いを禁止します
①職務内容※3、②職務内容・配置の変更の範囲
※3 職務の内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

派遣労働者については、下記のいずれかを確保することを義務化します。

- (1) 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
- (2) 一定の要件を満たす労使協定による待遇

★併せて、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣先労働者の待遇に関する派遣元への情報提供義務を新設します。

[改正前→改正後] ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：規定の解釈の明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○+労使協定
ガイドライン	× → ○	× → ○	× → ○



② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求めることができるようになります。
事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容※4（雇い入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○

※4 賃金、福利厚生、教育訓練など

③ 行政による事業主への助言・指導等や

裁判外紛争解決手続(行政ADR)※5の規定の整備

※5 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。
「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

問い合わせ先

■ パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせ

三重労働局雇用環境・均等室 (TEL) 059-226-2318
津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎2階

■ 労働者派遣法の改正に関するお問い合わせ

三重労働局職業安定部需給調整事業室 (TEL) 059-226-2165
津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎2階

■ 具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせ

三重県働き方改革推進支援センター (TEL) 0120-331-266
津市丸之内養正町4-1 森永三重ビル3階（三重県経営者協会内）

パートタイム・有期雇用労働法等説明会

2018年7月6日、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(＝改正法)が公布されました。これにより、同一企業内における正規と非正規との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにするために、「パートタイム労働法」が改正され、「パートタイム・有期雇用労働法」に変わり、法の対象に有期雇用労働者も含まれることとなります。この改正法は「同一労働同一賃金ガイドライン」と併せて2020年4月1日(中小企業は2021年4月1日)より施行されます。三重労働局では、事業主の皆さまが、法律に沿った適切な雇用管理を円滑に推進することができるよう、改正内容についての説明会を、下記のとおり開催します。また、併せて労働局からのお知らせも説明いたします。是非ご参加ください。

参加費無料!

◇開催日時と会場◇

1回につき 定員 270名

◇内容◇

平成31年2月27日(水)
 三重県総合文化センター 小ホール
 <午前の部> 10:00~12:00
 <午後の部> 14:00~16:00
 ※ 午前と午後は 同一プログラムです。

1. 雇用環境・均等室長挨拶
2. パートタイム・有期雇用労働法等説明
3. 三重労働局からのお知らせ
4. 三重県働き方改革推進支援センターのご案内

◇対象者◇

県内企業の事業主・人事労務担当者等

◇申し込み・お問合わせ先◇

下記参加申込書により、FAXにてお申込み下さい。

- ※ 定員に達した場合、お断りさせていただくこともございます。
- ※ 参加票はお送りいたしません。当日は本紙をご持参願います。

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
 FAX 059-228-2785 TEL 059-226-2318

会場駐車場の利用は無料ですが、総合文化センター内の施設と共用のため駐車台数に限りがあります。



【パートタイム・有期雇用労働法等説明会 参加申込書】

FAX 059-228-2785 (送付状不要) ※申込期限 平成31年2月16日(金)

参加する回 (希望する方に○印)	※ 午前と午後は 同一プログラムです。 <午前の部> 10:00~12:00・<午後の部> 14:00~16:00
会社名(フリガナ)	()
参加者職・氏名	※ なるべく1社1名でお願いします (職) (氏名)
連絡先 (電話)	※ 定員に達した場合にご連絡いたしますので、必ずご記入願います。 - -

※ お申し込みの際にご提供いただきました個人情報は、本説明会の運営管理のみに使用し、その他の目的には使用しません。