

2018年

(平成30年)

8月号

なら

通巻363号

労働時報

CONTENTS

- 職場のお悩み、ご相談ください 1
- 平成29年度 職場環境調査結果概要 2
- 社員・シャイン職場づくり推進企業の表彰式を行いました!! 3
- 奈良労働局からのお知らせ(労働者派遣法関係) 3
- 社員・シャインな職場訪問記④ 4
- 非正規社員と正社員の待遇格差について 5
- 労務改善Q&A 6
- 奈良県の労働経済主要指標 6

地域就職支援センター

ハローワークのスタッフがおり、求人情報の閲覧、仕事の相談・紹介が可能です。

◆奈良県地域就職支援センター(奈良市)
☎0742-25-3708
月～金 8時30分～17時15分
奈良市西木辻町93-6 エルトピア奈良内

◆大和高田地域就職支援センター(大和高田市)
☎0745-41-8609
月～金 8時30分～17時15分
大和高田市幸町2-33 奈良県産業会館内

労働相談ダイヤル

◆奈良県雇用政策課
☎0120-450-355
月～金 9時～18時

◆エルトピア奈良(奈良労働会館)
☎0742-26-6900
第1・第3土 13時～17時

◆エルトピア中和(中和労働会館)
☎0745-22-6631
第2・第4土 13時～17時

奈良県労働委員会

労働者と使用者の紛争解決のための「あっせん」等を行っています。
☎0742-20-4431 月～金 8時30分～17時

しごと相談ダイヤル

しごとや職業訓練などの情報を提供しています。

- ◆奈良しごと*i*センター(エルトピア奈良1階) ☎0742-23-5730 月～土9時～17時
- ◆高田しごと*i*センター(奈良県産業会館3階) ☎0745-24-2010 月～土9時～17時

※いずれも祝日・年末年始を除く

★職場のお悩み、ご相談ください★

奈良県労働委員会

労働委員会では、個々の労働者と事業主の間で起きたトラブル(個別労働関係紛争)について、公正・中立な立場で解決に向けた支援活動を行っています。特に、10月は「個別労働関係紛争処理制度周知月間」として、休日・夜間の労働相談会を開催します。



※労働委員会では、毎月、労働相談会を開催しています(事前予約制)。

日時：原則、第二木曜日の15時～16時
場所：奈良県労働委員会(奈良県奈良総合庁舎内)

休日・夜間の労働相談会

【休日相談会】10月7日(日) 13時30分～16時
橿原文化会館(橿原市北八木町3-65-5)
10月28日(日) 13時30分～16時
王寺町地域交流センター(北葛城郡王寺町久度2-2-1-501
リーベル王寺東館5階)

【夜間相談会】10月11日(木) 18時30分～20時30分
奈良商工会議所(奈良市登大路町36-2)

概要：学識経験者、弁護士などの「公益委員」、労働組合の役員などの「労働者委員」、会社役員、企業経営者などの「使用者委員」の3名の労働委員会委員が相談員となり、労働条件その他労働関係に関する相談(募集採用などの相談は対象外)をお受けします。一人30分程度です。

対象：奈良県在住又は在勤の労働者
奈良県内に事業所のある使用者(事業主)

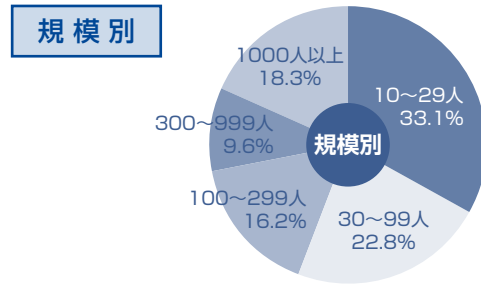
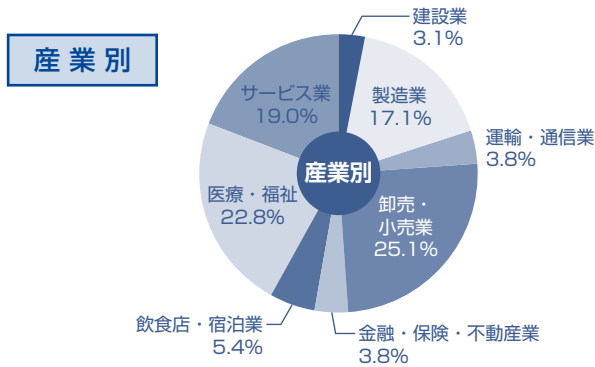
申込み：事前予約制です。下記へお問い合わせください。

問合せ先：奈良県労働委員会事務局
〒630-8113 奈良市法蓮町757奈良県奈良総合庁舎内
電話番号 0742-20-4431

※詳しくはこちらをご覧ください。
<http://www.pref.nara.jp/dd.aspx?menuid=1704>

平成29年度 職場環境調査結果概要

- 1. 調査目的 育児・介護休業法等の制度規定や利用状況など県内労働条件の実態を把握する。
- 2. 調査対象 県内の常用雇用者10人以上の事業所を産業分類別に1,500件無作為抽出
- 3. 調査項目 ①仕事と家庭の両立支援の取り組み ②短時間勤務など多様な働き方 ③定年制等
④退職金制度 ⑤労働時間・休日・休暇 ⑥非正規従業員の労働実態
⑦無期労働契約への転換に伴う対応
- 4. 調査方法 郵送配布、郵送回収
- 5. 調査基準日 平成29年7月31日現在
- 6. 回収結果 有効回答426事業所(28.4%)
有効回答は産業別には医療・福祉が最も多く(97)、企業全体の常用雇用者数の規模別では10~29人が最も多く(141)なっています。



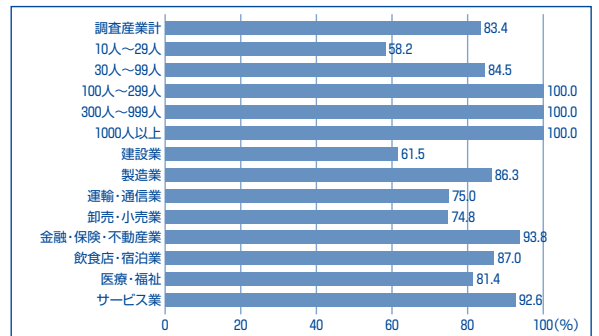
I 仕事と家庭の両立支援の取り組み

(1)育児休業制度の規定状況

育児休業制度を就業規則等に規定している事業所は83.4%で、企業全体の常用雇用者数の規模別にみると、100~299人、300人~999人、1000人以上で100%と割合が最も高く、10~29人が58.2%となっています。

産業別では、金融・保険・不動産業が93.8%と最も高く、次いでサービス業が92.6%、飲食店・宿泊業が87.0%の順となっています。(図1)

図1 育児休業制度の規定状況



(2)育児を支援するための措置

育児を支援するための措置を就業規則に定めている事業所の割合は、75.9%で、企業全体の常用雇用者数の規模別にみると、1000人以上が98.7%と最も高く、規模が小さくなるほど低く、10人~29人が50.7%となっている。産業別では、金融・保険・不動産業とサービス業が87.5%と最も高く、次いで飲食店・宿泊業が82.6%、卸売・小売業が75.5%の順となっている。(図2)

育児のための各種制度の導入状況(複数回答)をみると、「勤務時間の短縮措置」が88.4%と最も高く、次いで「所定外労働の免除」が77.6%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が42.9%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が77.6%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が42.9%の順となっている。

図2 育児を支援するための措置

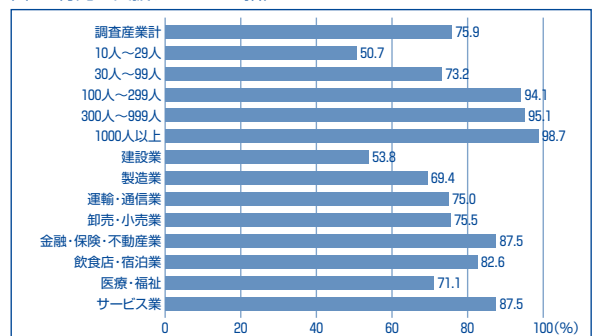
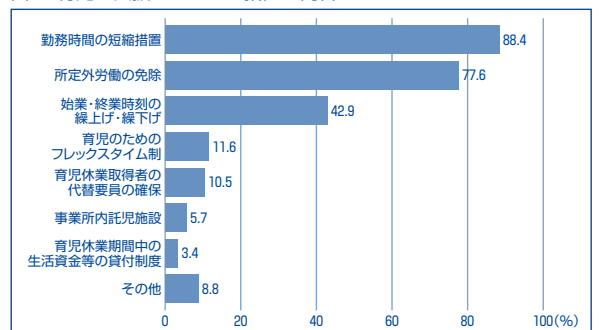


図3 育児を支援するための措置の内容



◆平成29年度職場環境調査結果は、雇用政策課HPに掲載しています。

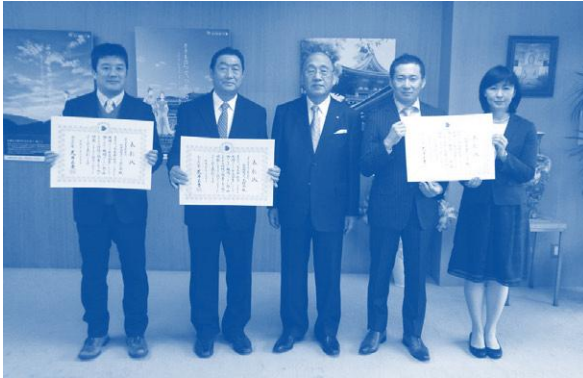
雇用政策課HP → 統計調査・発行資料
→ 労働に関する調査・統計(奈良県雇用政策課発表)
<http://www.pref.nara.jp/23957.htm>

奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業の表彰式を行いました!!

仕事と生活の調和のとれた、障害者や高齢者、育児・介護中の労働者など全ての人が働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる企業に登録していただく「奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業」登録制度も開始から11年目を迎えました。

平成29年度は39社が登録、現在、登録企業数は182社となりました。(平成30年6月30日現在)業種・従業員規模などはそれぞれ違いますが、各事業所とも工夫をしながら取組をされています。そのうち、特に優れた取組を行っている3社に対し、知事から表彰を行いました。

これらの表彰企業を訪問し、取組のきっかけやメリット・苦労した点などを取材し、順次紹介していきます。



平成29年度表彰企業

【総合表彰】

税理士事務所SBL

【仕事と家庭の両立推進部門表彰】

社会福祉法人太樹会

【若年者雇用推進部門表彰】

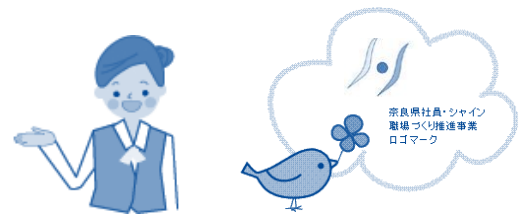
社会福祉法人うねび会

奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業を募集しています!!

今年度も引き続き社員・シャイン職場づくり推進企業を募集します。

働きやすい職場づくりの取組は、従業員のモチベーションや企業イメージのアップ、企業活力・生産性の向上などに結びつく「あすへの投資」です!

従業員全員がいいきいと働く元気な企業を目指しませんか? ご登録お待ちしております!!



～申請及び問い合わせ先～

〒630-8501 奈良市登大路町30

奈良県産業・雇用振興部雇用政策課 労政福祉係

TEL: 0742-27-8828

※登録要件など詳細は、雇用労政課ホームページをご覧ください。

<http://www.pref.nara.jp/4090.htm>

登録すると…

- ★ 県HPで取組内容を紹介。企業HPへリンク。
- ★ 労働関係情報誌やメールマガジン等で紹介。
- ★ 商工中金や県の制度融資の利用(審査あり)。
- ★ 表彰企業は、新聞や県広報誌で紹介。
- ★ 奈良県公契約条例において加点評価されます。

奈良労働局からのお知らせ(労働者派遣法関係)

【派遣先のみなさまへ】

派遣先は、同一の事業所において3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、延長しようとする派遣可能期間が終了する1か月前までに、事業所の過半数労働組合等から意見を聴く必要があります。

重要

▶ 意見聴取方法

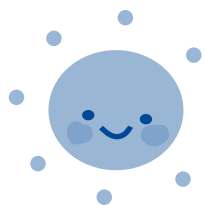
① 過半数労働組合等に対して、書面による通知(※)を行わなければなりません。

(※)通知の内容は「派遣可能期間を延長しようとする事業所」及び「延長しようとする期間」です。

あわせて、その事業所ごとの業務について、派遣受入れの開始時からその業務に従事した派遣労働者の数や、派遣先の無期雇用労働者の数の推移等の参考となる資料を提供する必要があります。

② 過半数労働組合等から異議が述べられた場合、派遣先は、延長前の派遣可能期間が経過する前に、派遣可能期間の延長の理由と延長の期間、当該異議への対応方針を説明しなければなりません。

<お問い合わせ> 奈良労働局 需給調整事業室 ☎ 0742-88-0245



社員・シャインな職場訪問記 34



特別休暇の取得や復職制度など、家庭と仕事の両立を目指して厚く制度を整えている税理士事務所SBL様。

平成29年度「奈良県社員・シャインな職場づくり推進企業・総合部門」で表彰

されました。代表の八木正宣様に詳しくお話を伺いました。



税理士事務所SBL

事業内容：会計、税務申告業務、相続対策、経営コンサルティング
所在地：奈良市西大寺栄町3-23 サンローゼビル3F
TEL：0742-32-1112
URL：https://sbl-plaza.com/

「仕事と家庭の両立」に積極的に取り組まれるようになったきっかけは？

経理業務は女性に向けた職種だと考えており、当事務所でも女性の力を積極的に活用したいと開業当初から考えていました。特に優秀な人材の確保が難しい今日、女性所員が子育てなどで離職することがないように、または離職しても戻って来やすいように「働きやすい職場づくり」を目指しました。

私自身もかつて子育てに参加し、仕事との両立の難しさとともに、PTA活動などに参画する大切さも実感しています。その時の経験と女性所員の声を反映して、実際的に仕事と家庭を両立できる制度を整えました。

具体的な取り組み内容を教えてください。

育児休業は子どもが3歳まで取得できますし、PTA活動などのための特別休暇制度や、子育てや介護に利用できる最大100日間の有給休暇の積立制度も整えています。また、クラウドサービスを活用して、全所員の資料をサーバー内で管理することで、短時間勤務や在宅勤務などの多様な働き方を実現。所員からは「子どもが急病の時に、家で看病しながら仕事をすることができた」とか「育休明けに在宅勤務をはさんだことで現場復帰に不安がなかった」という評価をもらっています。また、将来への不安のないよう、育児や介護理由に退職された方の復職制度も設けています。

「働きやすい職場づくり」の経営上の利点をどうお考えですか。

最近、求職者は給与などの待遇ばかりでなく、休暇の取得しやすさや職場の雰囲気も重視する傾向

にあります。「働きやすい職場」というのは、企業の大きなアピールポイントですし、「退職防止」「良好な人間関係づくり」という、経営者にとっても大きなメリットがあると考えています。

「ワーク・ライフ・バランスの推進」と聞くと、大企業のことだと考えられがちですが、当所では自ら率先して取り組むことで、迅速かつ柔軟に対応できる中小企業こそ取り組みやすいテーマであり、その利点も大きいことを関与先企業に提言しています。

さらに、資格取得も支援されているそうですね。

社会保険労務士などの資格取得を目指して頑張っている所員たちがいますが、「家では家事や育児に追われ、ゆっくりと勉強の時間が取れない」などと聞きます。当所は各自の責任で仕事を進めていますので、勤務中に時間を捻出して勉強することを限定的に認めています。当所にとっても有益なことです。教材の提供も行っており、まわりもみんな応援していますね。

こうした明るい雰囲気の「働きやすい職場」の実現によって、当所は離職率も低く、所員みんなが休日でも仲良く交流していると聞くと嬉しく思います。



非正規社員と正社員の待遇格差について (2018年6月1日・最高裁判決がでました)

労働契約法第20条

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

契約社員やパート、嘱託社員など非正規社員の待遇を改善するため、2013年4月に施行された改正労働契約法に盛り込まれた。雇用期間の定めの有無で労働条件に不合理な格差をつけることを禁じている。不合理な格差にあたるかどうかは(1)仕事内容や責任の程度、(2)配置転換の範囲、(3)その他の事情を踏まえて判断される。

最高裁の判決要旨

	長澤運輸事件	ハマキョウレックス事件
主な争点	定年後再雇用した嘱託職員の給与や手当の一部をカットしたことの是非	正社員が受け取っている6種類の手当が契約社員には支給されないことの是非
主なポイント	<ul style="list-style-type: none"> 定年後の再雇用では長期雇用が想定されておらず、一定の条件を満たせば老齢厚生年金の支給もあることなどから、仕事の内容が変わらなくても給与や手当の一部、賞与を嘱託職員に支給しないのは不合理ではない。 休日を除く全ての日に出勤した者に支払われる「精勤手当」を嘱託職員に支給しないのは不合理である。 	<ul style="list-style-type: none"> 「住宅手当」については、転居を伴う配転がある正社員は住宅費用が多額となり得るため、正社員に支給し契約社員に支給しないのは不合理ではない。 「皆勤手当」、「通勤手当」、食事代を補助する「給食手当」、「無事故手当」、特殊業務に従事した際の「作業手当」について契約社員に支給しないのは不合理である。

労務改善 Q&A

Q 上司のアドバイスが「パワーハラスメント」となる? 「パワハラ」の該当基準とは? 社員がメンタル不良となり、休職しました。当該社員の上司の指導が厳しかった、厳しい指導はパワハラになるのでしょうか。

A 業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントにはあたりませんが、このケースでは、上司の指導に「精神的な攻撃」や「過大な要求」がなかったか確認してみましょう。

- ・「精神的な攻撃」⇒「会社を辞めろ」などの社員としての地位を脅かす言葉、「役立たず」「社員失格」などの侮辱、名誉棄損に当たる言葉「バカ者」といったひどい暴言といったような、精神的な攻撃がなかったかどうか。
- ・「過大な要求」⇒能力や経験を超える無理な指示で他の社員よりも著しく多い業務量を課していなかったか。
- ・「厚生労働省では、裁判例や個別労働関係紛争処理事案に基づき、次の6類型をパワーハラスメントの例としています。
 - ①蹴ったり、叩いたり、体に危害を加える(身体的な攻撃)
 - ②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
 - ③仲間外れや無視など個人を疎外する(人間関係からの切り離し)
 - ④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害など(過大な要求)
 - ⑤業務上の合理性がなく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること、仕事を与えないこと(過小な要求)
 - ⑥私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

「あかるい職場応援団」(厚生労働省) <https://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

奈良県の労働経済主要指標

<労働者の動き(新規求人倍率、有効求人倍率は季節調整値)>

	人口 (年度は10月1日)	新規 求職数	新規 求人数	新規 求人倍率	有効 求職数	有効 求人数	有効求人倍率 ()内は全国値
平成26年度	1,376,466	60,541	82,362	1.36	253,048	225,223	0.89 (1.11)
27年度	1,364,316	58,675	92,815	1.58	244,184	253,703	1.04 (1.23)
28年度	1,356,950	54,959	98,468	1.79	231,819	272,781	1.18 (1.39)
平成29年11月	1,348,021	3,539	8,757	2.10	17,031	24,272	1.35 (1.56)
12月	1,347,510	3,044	8,473	2.17	15,808	24,040	1.34 (1.59)
平成30年1月	1,347,156	4,471	9,535	2.12	16,294	24,842	1.40 (1.59)
2月	1,346,171	4,398	9,428	2.07	17,136	25,709	1.39 (1.58)
3月	1,344,783	4,749	8,542	2.11	18,184	25,359	1.42 (1.58)
4月	1,342,913	5,553	8,865	2.06	18,647	24,562	1.43 (1.59)
5月	1,343,117	4,595	9,095	2.15	18,804	24,462	1.42 (1.60)

(奈良労働局主要統計・指標より)

<賃金・労働時間の動き(年平均、月平均 事業所規模5人以上)>

	賃 金 (円)		労働時間 (時間)	
	現金給与総額	きまって支給する給与	総実労働時間	所定外労働時間
平成26年	264,538	223,388	136.4	8.1
27年	262,762	224,887	134.4	7.3
28年	265,836	225,242	134.5	7.5
平成29年10月	232,273	229,738	135.9	7.6
11月	237,707	230,490	137.8	8.1
12月	491,356	232,007	135.7	8.2
平成30年1月	232,255	224,118	123.3	7.0
2月	232,812	226,369	129.3	7.2
3月	256,382	225,880	129.7	7.0

(毎月勤労統計調査地方調査より)

なら労働時報 通巻363号 平成30年8月1日発行

発行 奈良県産業・雇用振興部雇用政策課 〒630-8501 奈良市登大路町30

電話 0742-27-8828 FAX 0742-27-2319 <http://www.pref.nara.jp/1664.htm>