

2019年
(平成31年)

4月号

なら

通巻365号

労働時報

CONTENTS

- 労働委員会委員による労働相談会を毎月開催します! 1
- 介護休業制度等を利用しましょう! 2
- 受動喫煙のない社会をめざしましょう! 3
- 平成30年度奈良県社員・シャイン職場づくり推進表彰企業が決まりました!! 4
- 年次有給休暇の時季指定義務について 4
- 労働条件通知書の交付を行っていますか? 4
- 健康経営オフィスレポート 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
奈良市西木辻町93-6 エルトピア奈良1階

◆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
大和高田市幸町2-33 奈良県産業会館3階

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

☆労働委員会委員による労働相談会を毎月開催します!☆

奈良県労働委員会

- 労働委員会は、労働者又は労働組合と使用者との間の労働条件その他労働関係に関するトラブルについて当事者による自主的な解決が困難になった場合に、中立・公正な第三者としてトラブルの解決をお手伝いをする機関です。
- 解雇や賃金問題、パワハラなどの労働に関するトラブルの解決をお手伝いするため、労働委員会委員による労働相談会を毎月開催します。ぜひ、この機会にご利用ください。

労働相談会の開催日時・場所

2019年4月11日(木)	11月12日(火)
5月23日(木)	12月12日(木)
6月13日(木)	2020年1月23日(木)
7月11日(木)	2月13日(木)
8月22日(木)	3月12日(木)
9月12日(木)	
<時間>15時～16時(1人あたり30分程度)	
<場所>奈良市法蓮町757 奈良県奈良総合庁舎 2階会議室	

概要: 奈良県労働委員会委員(弁護士等、労働組合役員、企業役員等の三者一組)が、中立・公正な立場で、労働条件その他労働関係に関する相談(募集や採用の相談は除く。)をお受けします。

(相談例)・突然解雇された
・残業代が支払われなかった
・労働条件の不利益変更を受けた
・配転命令を出したが拒否された
・社員から高額な退職金を要求された など

対象: 県内在住または在勤の労働者
県内に事務所のある労働組合
県内に事業所のある事業主

費用: 無料

申込み: 事前予約制(相談日の前日16時30分まで)
下記までお電話ください。

奈良県労働委員会事務局
電話番号 0742-20-4431(直通)

10月の労働相談会は、夜間・休日に行う予定です。
日程は、8月号に掲載します。



STOP! 介護離職

仕事と介護の両立のために 介護休業制度等を利用しましょう!

育児・介護休業法では、介護を行う労働者が会社に申し出て利用できる仕事と介護の両立のための制度を定めています。

介護休業	介護が必要な家族1人について、通算して93日まで、3回を上限として分割して休業できます。 介護休業期間中は、要件を満たせば雇用保険から休業前の賃金の67%がハローワークから支給されます(介護休業給付金)。
介護休暇	介護が必要な家族1人につき、1年度に5日まで、対象家族が2人以上の場合は1年度に10日まで、介護休業や年次有給休暇とは別に1日単位または半日(所定労働時間の2分の1)単位で休暇を取得できます。
介護のための短時間勤務等の制度	事業主は、介護が必要な家族1人につき、利用開始から3年間で2回以上の利用可能な制度を①短時間勤務の制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤の制度、④介護サービスの費用助成のいずれかについて設けなければならないことになっています。
介護のための所定外労働の制限(残業免除の制度)、時間外労働の制限、深夜業の制限	介護終了まで利用できます。請求できる回数制限なし。

事業主の方は、就業規則に介護休業等の制度を整備し、制度利用等に関するハラスメントが生じないように、防止対策を講じることが必要です。

介護休業等の利用を円滑にするための取組を行った事業主の方は助成金をご利用できます。

両立支援等助成金 厚生労働省

検索

仕事と介護の両立のための制度の詳細、ハラスメント防止対策、両立支援等助成金等については、

奈良労働局雇用環境・均等室へご相談ください。

TEL 0742-32-0210

受付時間




8:30~17:15(土・日・祝日・年末年始除く)

受動喫煙のない社会をめざしましょう!

～健康増進法の一部を改正する法律について～

望まない受動喫煙を防止するため、健康増進法の一部を改正する法律が公布されました。施設の類型等に応じた対策が、段階的に施行されます。

基本的な考え方

- 1 望まない受動喫煙をなくす 
- 2 受動喫煙による健康影響が大きい子ども・患者等に特に配慮 
- 3 施設の類型・場所ごとに対策を実施 

★詳細については、「なくそう受動喫煙」で検索するか、右のQRコードをご確認ください。(QRコードは(株)デンソーウェブの登録商標です)



必要となる対策

学校・病院・児童福祉施設等、行政機関 **2019年7月1日から敷地内禁煙※1**

※1 屋外で受動喫煙を防止するために必要な措置がとられた場所に、喫煙場所を設置することができます。

喫煙場所の設置には、

- ◎区画されていること
- ◎喫煙場所である旨の標識を掲示していること
- ◎通常、人が立ち入らないような場所に設置していること

が必要です。



飲食店※2・事業所・工場・ホテル・旅館など
多数の者が利用する施設、旅客運送事業船舶・鉄道

2020年4月1日から原則屋内禁煙
(喫煙専用室(基準あり)内でのみ喫煙可)



※2 飲食店について(2020年4月以降、新規開店した飲食店は対象外です)

個人または中小企業(資本金または出資総額5,000万円以下)かつ客席面積が100㎡以下の場合は経過措置が適用されます



旅客運送事業自動車(タクシー等)、航空機 **2020年4月1日から禁煙(車内・機内)**



- 全ての施設で喫煙可能な部分は客・従業員ともに**20歳未満は立ち入ることができません**
- 喫煙禁止場所で喫煙した場合、不適切な喫煙器具・設備の設置をした場合等、義務違反があった場合は**罰則の対象**となります

受動喫煙防止対策に関する問合せ：お近くの保健所まで

平成30年度奈良県社員・シャイン職場づくり 推進表彰企業が決まりました!!

【仕事と家庭の両立推進部門】全労済奈良推進本部

【若年者雇用推進部門】社会福祉法人宝山寺福祉事業団

【職業能力開発推進部門】セキスイハイム工業株式会社近畿事業所

【女性活躍推進部門】西垣靴下株式会社

平成30年度から奈良県社員・シャイン職場づくり
推進企業の表彰に以下の部門表彰が追加されました。

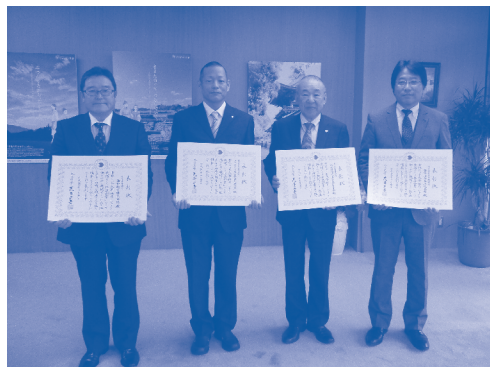
「職業能力開発推進部門表彰」

「女性活躍推進部門表彰」

詳しくは「社員・シャイン」で検索

社員・シャイン

検索



年次有給休暇の時季指定義務について

施行：2019年4月1日～ **年次有給休暇の確実な取得が必要です!**

使用者は、10日以上の子年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、**毎年5日、時季を指定**して有給休暇を与える必要があります。

年次有給休暇 時季指定

検索

労働条件通知書の交付を行っていますか? 36協定の届出はお済みですか?

職場でのトラブルを避け、良好な労使関係を築くためには、**労働条件を明示した書面(労働条件通知書)**を労働者に交付して、その内容を労使双方で確認し、誤解のない労働契約を結びましょう。また、36協定の届出の有無についても確認しましょう。

※労働基準法第15条では、労働契約を結ぶ際、賃金などの**労働条件を明示した書面(労働条件通知書)**を事業主から労働者に交付することを義務付けています。

※労働基準法第106条では、**36協定や就業規則を常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付すること等**により、労働者に周知させることを義務付けています。

お問い合わせ

奈良労働局労働基準部監督課 TEL: 0742-32-0204

健康経営オフィスレポート

従業員がイキイキと働ける
オフィス環境の普及に向けて

企業の健康経営の質を評価する取り組みの一つとして、オフィス環境づくりから従業員の健康保持・増進やパフォーマンス向上等に取り組む「健康経営オフィス」の概念を構築するため、経済産業省で「健康経営オフィス普及啓発委員会」が設置され、健康経営オフィスレポートが発表されました。以下その概要を紹介します。

健康経営オフィスとは

健康経営オフィスとは、健康を保持・増進する行動を誘発することで、働く人の心身の調和と活力の向上を図り、ひとりひとりがパフォーマンスを最大限に発揮できる場のことです。

WHO（世界保健機関）によると、「健康とは単に病気でない、虚弱でないというのみならず、身体的、精神的そして社会的に完全に良好な状態」と定義されています。健康経営オフィスも、単に疾病予防に貢献するだけでなく、従業員、そして企業がよりイキイキと活気溢れる状態へ導くことを目指しています。

健康を保持・増進する7つの行動

オフィス環境において従業員の健康を保持・増進する行動は、大きく分類すると7つあります。従業員の心身の調和と活力の向上を図るためには、これらの行動をオフィス内で日常的に誘発させることが重要です。それぞれの行動や効果について紹介します。

A 快適性を感じる

- 姿勢を正す ・ 触感を快適と感じる
- 空気質を快適と感じる
- 光を快適と感じる ・ 音を快適と感じる
- 香りを快適と感じる
- パーソナルスペースを快適と感じる

B コミュニケーションする

- 気軽に話す ・ 挨拶する ・ 笑う
- 感謝する、感謝される
- 知る（同僚の業務内容、会社の目標など）
- 共同で作業をする

C 休憩・気分転換する

- 飲食する ・ 遊ぶ ・ 雑談する
- 仮眠する、安静にする ・ 新聞を読む
- 昼休みをしっかりとる ・ インターネットをみる
- ひとりになる ・ 音楽を聴く
- マッサージを受ける ・ 整理整頓をする

D 体を動かす

- 座位行動を減らす ・ 歩く
- 階段を利用する
- ストレッチや体操を行う
- 健康器具を利用する（バランスボール等）

E 適切な食行動をとる

- 間食の摂り方を工夫する
- 昼食の摂り方を工夫する

F 清潔にする

- 手洗い、うがいをする
- 身の回りを掃除する
- 分煙する

G 健康意識を高める

- 健康情報を閲覧する
- 自分の健康状態をチェックする

期待される健康増進効果	A	B	C	D	E	F	G
運動器・感覚器障害の予防・改善	●		●	●			●
メンタルヘルス不調の予防・改善	●	●	●				●
心身症（ストレス性内科疾患）の予防・改善	●	●	●				●
生活習慣病の予防・改善				●	●		●
感染症・アレルギーの予防・改善						●	●

補足：健康増進効果について

健康増進効果に記載した健康問題は下記の症状や指標を含んでおり、各行動に取り組むことで、それぞれの健康問題に対する健康増進効果を期待することができます。

運動器・感覚器障害	頭痛、腰痛、肩こり、眼精疲労
メンタルヘルス不調	メンタルストレス、ワーク・エンゲイジメント（働きがい）、うつ病
心身症	動機・息切れ、胃腸の不調、食欲不振、便秘・下痢（※心身症の内、ストレス性の内科疾患）
生活習慣病	肥満、糖尿病、高血圧、高脂血症、脳卒中、心臓病
感染症・アレルギー	風邪、インフルエンザ、花粉症、その他アレルギー

出典 経済産業省「健康経営オフィスレポート」

労務改善 Q&A

Q 月給制の会社で働いています。1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えると割増賃金の支払いがあると聞きました。時間外労働や休日出勤、深夜労働の割増率について違いはあるのでしょうか？

A **使用者は一定以上の率で割増賃金を支払う義務があります。**
 使用者は、労働者に時間外労働、休日労働、深夜労働を行わせた場合には、法令で定める割増率以上の率で算定した割増賃金を支払わなければなりません。(労働基準法第37条第1項・第4項、労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令)

割増賃金率	時間外労働	2割5分以上（1か月60時間を超える時間外労働については5割以上 ^(注1) ）
	休日労働	3割5分以上
	深夜労働	2割5分以上

割増賃金は、次のように算定します。^(注2)

$$\text{割増賃金額} = \boxed{\text{1時間当たりの賃金額^(注3)}} \times \text{時間外労働、休日労働、または深夜労働を行わせた時間数} \times \text{割増賃金率}$$

- (注1) 中小企業については当分の間、適用が猶予されます。
- (注2) 時間外労働が深夜業（午後10時から午前5時まで）となった場合は5割以上（2割5分 + 2割5分）、休日労働が深夜業となった場合は6割以上（3割5分 + 2割5分）の割増賃金を支払う必要があります。
- (注3) 1時間当たりの賃金額は、月給制の場合、次のように計算します
 月の所定賃金額 ÷ 1か月の（平均）所定労働時間数

「割増賃金の基礎となる賃金とは？」(厚生労働省)

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)
29年度	1,348,257	51,867	105,419	2.03	218,522	291,747	1.34 (1.39)
平成30年7月	1,341,970	3,779	8,804	2.16	17,127	24,411	1.48 (1.62)
8月	1,341,341	3,826	9,213	2.28	16,718	24,601	1.48 (1.63)
9月	1,340,669	3,343	8,372	2.45	16,328	24,893	1.52 (1.63)
10月	1,340,070	4,285	9,748	2.21	16,836	25,754	1.50 (1.62)
11月	1,339,825	3,510	8,844	2.17	16,242	25,328	1.48 (1.63)
12月	1,339,260	2,702	8,629	2.43	15,226	25,508	1.51 (1.63)
平成31年1月	1,338,590	4,344	9,684	2.19	15,649	25,633	1.49 (1.63)

(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27年	262,762	224,887	134.4	7.3
28年	265,836	225,242	134.5	7.5
29年	277,670	231,259	136.2	7.7
平成30年6月	369,338	232,437	138.8	6.8
7月	316,978	224,769	131.8	6.8
8月	230,025	222,948	130.1	6.5
9月	221,936	218,059	127.6	6.6
10月	226,218	223,830	129.9	6.9
11月	228,420	228,895	134.3	6.9
12月	458,720	221,437	129.0	7.2

(毎月勤労統計調査地方調査より)

なら労働時報 通巻365号 平成31年4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>