



三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.250 2017年12月・2018年1月



平成29年11月20日、サン・ワーク津において、「ワーク・ライフ・バランス推進サポート事業 中間報告会」が行われました。

現在、県の事業に取り組んでいる企業の取組発表や、これまでに専門家のサポートを受けた企業の取組紹介、コンサルタントとのパネルディスカッション等が行われ、多数の企業の皆様にご参加いただきました。

平成29年11月20日、サン・ワーク津において、「みえの働き方改革推進企業」三重県知事表彰式が行われ、今年度の登録制度の登録企業の中から、優れた取組を行う6社に、知事表彰が授与されました。



CONTENTS

- 1 [不当労働行為審査制度のご案内](#) (PDF: 256KB)
- 2 三重労働局からのお知らせ
 - ① [三重労働局長が長時間労働の解消削減・働き方改革に取り組む先進企業（ベストプラクティス企業）を訪問しました](#) (PDF: 139KB)
 - ② [三重県内の最低賃金](#) (PDF: 414KB)
 - ③ [働き方改革に係る好事例](#) (PDF: 180KB)
 - ④ [労働者を募集する企業の皆様へ](#) (PDF: 487KB)
 - ⑤ [三重県内企業の平成29年「高年齢者の雇用状況」](#) (PDF: 261KB)
 - ⑥ [生産性向上支援訓練を活用して労働生産性を向上させましょう!](#) (PDF: 562KB)
 - ⑦ [えるぼし認定を取得し、女性の活躍推進企業としてPRしましょう!!](#)
(PDF: 459KB)
- 3 [勤労者福祉サービスセンターをご存知ですか?](#) (PDF: 289KB)
- 4 [三重産業保健総合支援センターからのご案内](#) (PDF: 365KB)

* [「三重の労働 2017年12月・2018年1月号」全ページを一括ダウンロードする](#)
(PDF: 3, 649KB)

不当労働行為審査制度のご案内

労働委員会では、労働組合法に基づき、不当労働行為の審査を行っています。

■ 不当労働行為とは

労働組合法では、使用者（会社）の次のような行為を禁止しています。

- ・ 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。

■ 不当労働行為の審査の方法

労働委員会は、労働組合または労働者から不当労働行為の救済申立てがあったときは審査を行い、不当労働行為の事実があると認めるときには、使用者に対して命令を発し、労働組合や労働者を救済します。

審査は、主張書面や証拠書面の提出、証人への尋問など、裁判の手続きに準じた形で行っています。

なお、命令を発するまでは和解による解決が可能であり、労使双方から希望があれば、労働委員会が和解のお手伝いをします。

■ 代表的な事例

X労働組合から、Y会社が団体交渉に応じないとして不当労働行為の救済申立てがあったことから、労働委員会は、Y会社の行為が不当労働行為にあたるかどうかの審査手続きを開始しました。審査では当事者の主張の整理を行うことと並行して、当事者に和解について助言・説得を行ったところ、当事者は歩み寄りの姿勢を示しました。

最終的には、労働委員会立会いのもと、和解が成立し、本件は終了しました。

不当労働行為審査の流れ

① 救済申立て



申立て

申立ては、労働組合または労働者からできます。 **ご利用は無料です！**

② 審査（調査・審問）



主張

労働委員会が、当事者の主張の整理、証人調べなどを行います。

③ 命令



不当労働行為が認められると救済命令が、認められないと棄却命令が出されます。

三重労働局長が長時間労働の解消削減・働き方改革に取り組む先進企業（ベストプラクティス企業）を訪問しました。

11月の「過労死等防止啓発月間」において、三重労働局では、「過重労働解消キャンペーン」の一環として長時間労働の削減等に向けて積極的に取り組んでいる企業を労働局長が訪問し、その取組みが、報道機関により県内企業に紹介されました。

〔 労働局長による「ベストプラクティス企業訪問」 〕

訪問先

(一財) 食品分析開発センターSUNATEC (四日市市赤堀新町9番5号)

訪問日時

平成29年11月14日(火) 午後1時30分～

〔 主な内容 〕

次のような企業の活動、取組について説明を受けるとともに、これを利用した従業員の皆さんと局長との意見交換を行いました。

〔 企業活動・取組内容 〕

- 1 働き方改革による定量的な変化
長時間労働の削減、長時間労働解消に向けた労使それぞれの立場からの取組状況
- 2 残業しなくてもよい職場環境づくり
 - (1) 業務管理表(大画面、タッチパネル)による情報共有
 - (2) 会議のペーパーレス化
 - (3) SPS (sunatec production system)
 - (4) 5S・改善活動
 - (5) SUNATEC12個のムダ
- 3 ワークライフバランス
 - (1) ストック休暇
 - (2) リフレッシュ休暇
 - (3) 在宅勤務
- 4 長くやりがいをもっていきいきと働き続けられる職場
 - (1) 職群転換
 - (2) ジョブリターン
 - (3) 託児所

三重労働局 労働基準部 監督課

〒514-8524 津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎

TEL 059(226)2106 FAX 059(226)2117

三重県内の最低賃金

三重労働局
労働基準監督署

三重県最低賃金

時間額 **820**円 (平成29年10月1日発効)

「三重県最低賃金」は、県内の事業場で働くすべての労働者に適用されます。臨時・パート・アルバイトなど雇用形態や年齢を問いません。

なお、特定の産業に該当する事業場で働く労働者には、下表の「特定（産業別）最低賃金」が適用されます。

また、派遣労働者については、派遣先の地域別最低賃金又は特定（産業別）最低賃金が適用されます。

特定（産業別）最低賃金 (適用業種欄(E000)は日本標準産業分類項目コード)

最低賃金件名 (効力発生日)	最低賃金額	適用業種	当産業の最低賃金が適用されない者 (三重県最低賃金が適用される者)
三重県ガラス・同製品製造業最低賃金 (平成29年12月20日発効)	時間額 861円	1) ガラス・同製品製造業(E211) 2) (1)に掲げる産業において管理・補助的経済活動を行う事業所 3) 純粋持株会社を営む使用者(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)に掲げる産業に分類されるものに限る。)	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 清掃、片付けその他これらに準ずる軽易な業務に従事する者
三重県電線・ケーブル製造業最低賃金 (平成29年12月20日発効)	時間額 881円	1) 電線・ケーブル製造業(E234) 2) (1)に掲げる産業において管理・補助的経済活動を行う事業所 3) 純粋持株会社を営む使用者(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)に掲げる産業に分類されるものに限る。)	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃、片付けその他これらに準ずる軽易な業務 ロ 書類等の複写、集配又は簡易な入力業務 ハ 手作業による軽易な包装、箱詰め又は運搬の業務
三重県洋食器・刃物・手道具・金物類製造業最低賃金 (平成27年12月20日)	時間額 843円	1) 洋食器・刃物・手道具・金物類製造業(E242) 2) (1)に掲げる産業において管理・補助的経済活動を行う事業所 3) 純粋持株会社を営む使用者(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)に掲げる産業に分類されるものに限る。)	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 書類等の事業場内集配、複写、運搬又は簡易な入力の業務 ハ 手作業により又は手工具若しくは小型機械を用いて行う包装、袋詰め、箱詰め、穴あけ、取付け、検数又は材料若しくは部品の送給の業務(これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。) ニ 塗装若しくはメッキにおけるマスクング又はさび止めの処理の業務
三重県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金 (平成29年12月20日発効)	時間額 867円	1) 電子部品・デバイス・電子回路製造業(E28) 2) 電気機械器具製造業(電球・電気照明器具製造業、電子応用装置製造業、電気計測器製造業、その他の電気機械製造業及びこれらの産業において管理・補助的経済活動を行う事業所を除く。)(E29) 3) 情報通信機械器具製造業(ビデオ機器製造業、デジタルカメラ製造業、電子計算機・同附属品装置製造業及びこれらの産業において管理・補助的経済活動を行う事業所を除く。)(E30) 4) 純粋持株会社を営む使用者(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)から(3)までに掲げる産業に分類されるものに限る。)	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 卓上において手工具又は小型動力機を用いて行う組線、巻線、端末処理、かしめ、穴あけ、ねじ切り、曲げ、バリ取り、マーク打ち、打抜き又は刻印の業務 ハ 手作業による検品、検数、選別、材料若しくは部品の供給若しくは取りそろえ、洗浄、包装、袋詰め、箱詰め、ラベルはり、メッキのマスクング、みがき、脱脂、塗油又は運搬の業務 ニ 書類等の事業場内集配、複写又は運搬の業務 ホ 隣り又は雑役の業務
三重県建設機械・鉱山機械製造業、自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業、その他の輸送用機械器具製造業最低賃金 (平成29年12月20日発効)	時間額 902円	1) 建設機械・鉱山機械製造業(E262)のうち建設用ショベルトラック製造業 2) 自動車・同附属品製造業(E311) 3) 船舶製造・修理業・船用機関製造業(E313) 4) 産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業(E315) 5) その他の輸送用機械器具製造業(E319)(自転車・同部分品製造業を除く。) (1)から(5)までに掲げる産業において管理・補助的経済活動を行う事業所 7) 純粋持株会社を営む使用者(管理する全子会社を通じての主要な経済活動が(1)から(5)までに掲げる産業に分類されるものに限る。)	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃又は片付けの業務 ロ 隣りの業務 ハ 書類等の事業場内集配、複写又は運搬の業務 ニ 手作業により又は手工具若しくは小型機械を用いて行う包装、袋詰め、箱詰め、洗浄、バリ取り、かしめ、穴あけ、取付け、選別、検数又は材料若しくは部品の送給、取りそろえの業務(これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。) ホ 手作業による簡単なさび落とし、塗装若しくはメッキにおけるマスクング又はさび止めの処理の業務

※1 最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、通常の労働時間、労働日に対応する賃金に限られます。

具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

① 精皆手当、通勤手当及び家族手当 ② 時間外、休日及び深夜割増賃金 ③ 随時に支払われる賃金 ④ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

※2 最低賃金の減額特例

次に掲げる労働者については、使用者が三重労働局長の許可を受けた時は、減額された額により最低賃金の効力についての規定が適用されます。

① 精神又は身体障害により著しく労働能力の低い者 ② 試用期間中の者 ③ 認定職業訓練を受ける者のうち一定のもの ④ 軽易な業務に従事する者 ⑤ 断続的労働に従事する者

※3 「三重県鉄鉄鋼物、可鍛鉄、鋳鉄管製造業最低賃金」、「三重県一般機械器具製造業最低賃金」の取扱いについて

「三重県最低賃金」と「特定（産業別）最低賃金」の両方の最低賃金が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

従って、「三重県鉄鉄鋼物、可鍛鉄、鋳鉄管製造業最低賃金(時間額739円、日額5,907円 平成10年12月15日発効)」、「三重県一般機械器具製造業最低賃金(時間額762円 平成15年12月15日発効)」が適用される労働者については、三重県最低賃金(時間額820円)の金額以上の賃金を支払わなければなりません。

「最低賃金」についてのお問合せは、三重労働局労働基準部賃金室(電話059-226-2108)又は最寄の労働基準監督署へお願いします。
三重労働局ホームページ(<http://mie-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>)、厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/>)、もご参照ください。

働き方改革に係る好事例

県内において、所定労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進などにより「働き方改革」の推進に積極的に取り組んでいる企業の事例を紹介します。

No.	業種	規模	取組 Key	取組内容
1	製造業	不詳	生産性向上	<p>●「2S3定活動」＝「整理」「整頓」「定品」「定量」「定位置」</p> <ul style="list-style-type: none"> ○事務所の2S3定活動…机上・抽斗の書類削減、事務用品の姿置き、共同棚、ファイルの2S3定 →共有ファイルを探す時間の大幅減少、誰でも探せるようになった ○出荷場の2S3定・見える化…便毎の置き場所を決める(定位置) 出荷管理表作成…数量・製品管理(定品・定量) →トラックの待ち時間が激減(月198H)…この分の運送会社への支払いが削減できた
2	食料品製造業	101～300人	業務改善／生産性向上	<p>●工場の不要品等を整理し、スペースを広く使ったことにより、商品への異物混入や労災の発生件数が激減し、生産性の向上にも役立った。</p>
3	医薬品製造業	101～300人	所定外労働削減／休暇取得促進	<p>●所定外労働時間削減(・所定外労働時間削減数値目標設定&年に一度の成果発表会により情報共有・毎月各人の所定外労働時間を確認&原因追及)</p> <p>●年次有給休暇取得推進(・ブチコミファミリー(勤続年数や所属部署に関係なく7-8名で班を構成。1つの家族のようという意)で年に一度計画有給を取得して旅行実施・時間単位有給休暇制度導入)</p> <p>●ワーク・ライフ・バランスコンサルタント養成講座受講</p>
4	金属製品製造業	不詳	生産性向上	<p>●溶接工のスキルアップのための研修実施</p> <p>→溶接工全体の知識の向上、技術の平準化が図られ、能力向上に伴う作業の効率化、ミスの減少による歩留まりアップ等が認められた。</p>
5	自動車部品製造業	101～300人	所定外労働削減	<p>●時間外労働が多い労働者には、月の半ばに理由と後半の見込みを提出させ、それに基づき人員配置を調整し、時間外労働の抑制を図っている。</p>
6	建設業	31～50人	子育て支援／ワークバランス推進／正社員転換	<p>●男性の育児参画支援 ●ワーク・ライフ・バランスの推進(・幅広く地域貢献活動・イベントや地域の行事への参加)</p> <p>●パート従業員に対する資格取得支援による正社員転換促進</p>
7	建設業	11～30人	生産性向上	<p>●コミュニケーション改善、情報・知識の共有、属人化の排除、自走していく組織への変革、等により生産性を向上させ、残業時間の削減や有給休暇の取得促進などの労働環境の改善にいち早く取り組む事により、採用活動において他社との差別化を実現させた</p>
8	薬局	51～100人	休暇取得促進	<p>●年休完全消化のため、個人のスキルアップ、多能化を図り、誰かが突然休んでも対応できることで、安心して休みが取れる環境を整備した</p> <p>●「やりたいことリスト」を作らせ、有給は「ライフを充実させるために使うもの」という認識を持たせたことで、労働者がお互いの価値観を認め合い、有給を取り易い雰囲気を作ったことで、全員がほぼ100%有給取得できるようになった</p> <p>☛この取組内容を求職者にアピールし、ワーク・ライフ・バランスの理解を深めてもらうことで早期に予定採用数を確保できた</p>
9	保険業	10人未満	業務改善	<p>●各スタッフの業務一覧表を作成することにより、仕事を分担出来るものを見る化。助け合う文化が築かれた</p> <p>●顧客とのやり取りを履歴に残すようにルール化徹底。互いに補完しあい、顧客とのやり取りの受け渡しがスムーズになった</p> <p>●会議の内容を明確化し、テーマに沿った議論が出来ることで、共有時間が増えた</p> <p>●顧客、従業員、取引先との心理的距離を縮める事で、関係の質を高め、生産性を向上させた</p>
10	介護業	101～300人	人に合わせた働き方	<p>●労働者一人一人の個人事情を徹底的に聞き取り、出勤日、短時間勤務、深夜勤務の多寡、土日出勤の有無等、持続可能な就業形態を提案</p> <p>●出産、育児期についても、個々人の事情にあわせて勤務形態を変更した</p> <p>☛個々人の事情を汲み取る姿勢が口コミにより広がり、介護施設の新設の際50人のスタッフがすぐに集まった</p>
11	ホテル	51～100人	業務改善／休暇取得促進	<p>●勤務時間が不規則で長時間勤務になりがちであることから、個々の業務内容を全て洗い出し、仕事量を把握、仕事量の平準化を進め作業効率を向上させた</p> <p>●有給休暇取得率を上げるため、会議を開き、様々な意見を出し進めており、交代で長期有給休暇を取る計画ができています。</p>

労働者を募集する企業の皆様へ

～労働者の募集や求人申込みの制度が変わります～
＜職業安定法の改正＞

施行日：2018（平成30）年1月1日

職業安定法や省令・指針の改正に伴い、労働者の募集を行う際の労働条件の明示等について、留意点をお知らせします。

厚生労働省のホームページに、改正法に関する資料を随時掲載しています。

職業安定法 平成29年改正

検索

1 労働条件の明示が必要な時点（タイミング）

ハローワーク等へ求人申込みをする際や、ホームページ等で労働者の募集を行う場合は、労働契約締結までの間、下記のように労働条件を明示することが必要です。

時 点	必要な明示
ハローワーク等への求人申込み、自社HPでの募集、求人広告の掲載等を行う際	求人票や募集要項等において、労働条件（詳細は次ページ）を明示することが必要です。 <ul style="list-style-type: none">○ 求人票のスペースが足りない等、やむを得ない場合には、「詳細は面談の時にお伝えします」などと書いた上で、労働条件の一部を別途明示することも可能です。○ この場合原則として、初回の面接等、求人者と求職者が最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示すべきとされています。
労働条件に変更があった場合、その確定後、可能な限り速やかに	当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示しなければなりません。（職業安定法改正により新設されました） <ul style="list-style-type: none">○ 面接等の過程で労働条件に変更があった場合、速やかに求職者に知らせるよう配慮が必要です。
労働契約締結時	労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を通知することが必要です。（明示すべき事項については、厚生労働省ホームページに掲載の「モデル労働条件通知書」を参考にしてください。） http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/



2 最低限明示しなければならない労働条件等

労働者の募集や求人申込みの際に、少なくとも以下の事項を書面の交付によって明示しなければなりません。ただし、求職者が希望する場合には、電子メールによることも可能です。

記載が必要な項目	記載例
◎業務内容	一般事務
◎契約期間	期間の定めなし
◎試用期間	試用期間あり（3か月）★
◎就業場所	本社（●県●市●-●） 又は △支社（△県△市△-△）
◎就業時間 ◎休憩時間 ◎休日 ◎時間外労働	9:00～18:00 12:00～13:00 土日、祝日 あり（月平均20時間）
<p>裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。★</p> <p>（例）「企画業務型裁量労働制により、○時間働いたものとみなされます。」</p>	
◎賃金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円）
<p>時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。★</p> <p>① 基本給 ××円（②の手当を除く額） ② □□手当（時間外労働の有無に関わらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給） ③ ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給</p>	
◎加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
◎募集者の氏名又は名称	○○株式会社★
（○派遣労働者として雇用する場合）	雇用形態：派遣労働者★

★ 今回の改正により追加等された事項

3 労働条件明示に当たって遵守すべき事項

労働条件を明示するに当たっては、職業安定法に基づく指針等を遵守することが必要です

職業安定法に基づく指針等の主な内容

- 明示する労働条件は、虚偽又は誇大な内容としてはなりません。
- 有期労働契約が試用期間としての性質を持つ場合、試用期間となる有期労働契約期間中の労働条件を明示しなければなりません。また、試用期間と本採用が一つの労働契約であっても、試用期間中の労働条件が本採用後の労働条件と異なる場合は、試用期間中と本採用後のそれぞれの労働条件を明示しなければなりません。
- 労働条件の水準、範囲等を可能な限り限定するよう配慮が必要です。
- 労働条件は、職場環境を含め可能な限り具体的かつ詳細に明示するよう配慮が必要です。
- 明示する労働条件が変更される可能性がある場合はその旨を明示し、実際に変更された場合は速やかに知らせるよう、配慮が必要です。

4 変更明示の方法等について

以下の①～④のような場合に、変更明示が必要となります。

①	「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合 例) 当初：基本給30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月
②	「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合 例) 当初：基本給25万円～30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月
③	「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合 例) 当初：基本給25万円/月、営業手当3万円/月 ⇒ 基本給25万円/月
④	「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合 例) 当初：基本給25万円/月 ⇒ 基本給25万円/月、営業手当3万円/月

変更明示は、求職者が変更内容を適切に理解できるような方法で行う必要があります。以下の①の方法が望ましいですが、②の方法などにより適切に明示することも可能です。

①	当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法
②	労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したりする方法や、脚注を付ける方法。

- 変更明示を行う場合でも、当初の明示を安易に変更してはなりません。学校卒業見込者等については、特に配慮が必要であることから、変更を行うことは不適切です。また、原則として、内定までに、学校卒業見込者等に対しては職業安定法に基づく労働条件明示を書面により行わなければなりません。
- 変更明示が適切に行われていない場合や、当初の明示が不適切だった場合（虚偽の内容や、明示が不十分な場合）は、行政による指導監督（行政指導や改善命令、勧告、企業名公表）や罰則等の対象となる場合があります。
- 変更明示が行われたとしても、当初の明示が不適切であった場合には、行政指導や罰則等の対象となることには変わりありません。

変更明示に当たっては、その他にも以下のような点に留意が必要です。

職業安定法に基づく指針等の主な内容

- 労働者が変更内容を認識した上で、労働契約を締結するかどうか考える時間が確保されるよう、労働条件等が確定した後、可能な限り速やかに変更明示をしなければなりません。
- 変更明示を受けた求職者から、変更した理由について質問をされた場合には、適切に説明を行うことが必要です。
- 当初明示した労働条件の変更を行った場合には、継続して募集中の求人票や募集要項等についても修正が必要となる場合がありますので、その内容を検証した上で、必要に応じ修正等を行うことが必要です。

5 職業紹介事業者を利用する場合のポイント

求人申込みを行う職種や地域等を踏まえ、適切な職業紹介事業者を選びましょう。

厚生労働省の運営する「人材サービス総合サイト」（<http://www.jinzai-sougou.go.jp/>）にて、職業紹介事業者の検索や、職業紹介事業者に関する以下のような事項を確認できます。

- 職業紹介事業者の紹介により就職した者の数（2016年度に就職した者の数から掲載）
- 上記のうち、6か月以内に離職した者の数（2018年度に就職した者の数から掲載）
- 手数料に関する事項
- 返戻金制度（短期間で離職した場合に手数料を返金する制度）の有無や内容
- その他、得意とする分野等（職業紹介事業者が任意で掲載）

※ 職種や業界等によって事情も異なりますので、早期離職者の数については、参考情報の一つとして確認しましょう。また、就職した求職者が6か月以内に離職したか否か、職業紹介事業者から調査の依頼があった場合には、求人者も協力する必要があります。

職業紹介事業者は、以下の事項を遵守すべきことになっています。
不適切なことがあれば、お近くの都道府県労働局にご相談ください。

- 自らの紹介により就職した者（無期雇用契約に限ります。）に対して、就職した日から2年間は、転職の勧奨を行ってはなりません。
- 返戻金制度を設けることが望ましいこととされています。
- 求職者、求人者双方に対し、求職者から受理する手数料及び求人者から受理する手数料の両方に関して明示を行う必要があります。
- 求職者等を勧誘するに当たっては、お祝い金等の金銭を支給することは望ましくありません。

【問い合わせ先】 都道府県労働局

労働局名	課室名	電話番号	労働局名	課室名	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	三重	需給調整事業室	059-226-2165
青森	需給調整事業室	017-721-2000	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	京都	需給調整事業課	075-241-3225
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831
山形	需給調整事業室	023-626-6109	奈良	需給調整事業室	0742-32-0208
福島	需給調整事業室	024-529-5746	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	鳥取	職業安定課	0857-29-1707
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	島根	職業安定課	0852-20-7017
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	広島	需給調整事業課	082-511-1066
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	山口	需給調整事業室	083-995-0385
東京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	香川	需給調整事業室	087-806-0010
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	高知	職業安定課	088-885-6051
富山	需給調整事業室	076-432-2718	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
石川	需給調整事業室	076-265-4435	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
福井	需給調整事業室	0776-26-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
山梨	需給調整事業室	055-225-2862	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
長野	需給調整事業室	026-226-0864	大分	需給調整事業室	097-535-2095
岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
静岡	需給調整事業課	054-271-9980	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637

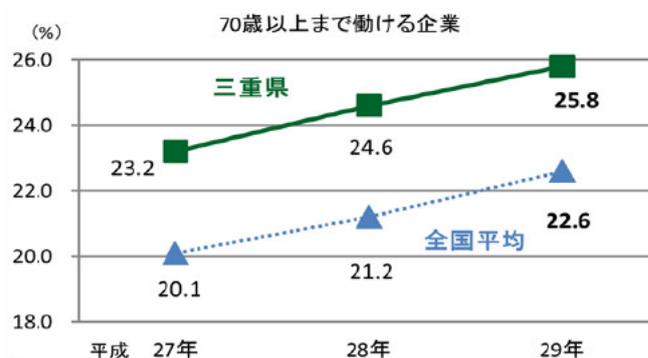
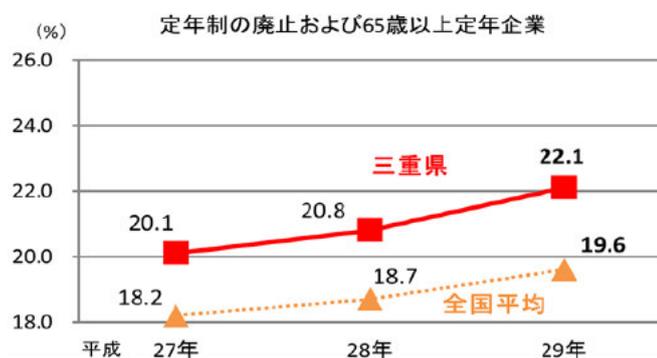
三重県内企業の平成29年「高齢者の雇用状況」

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じるよう義務付け、毎年6月1日現在の高齢者の雇用状況の報告を求めています。

今回の集計結果は、この雇用状況を報告した従業員31人以上の企業1,971社の状況をまとめたものです。

【集計結果の主なポイント】

- 1 定年制の廃止および65歳以上定年企業は436社、22.1%（全国平均：19.6%）
- 2 70歳以上まで働ける企業は509社、25.8%（全国平均：22.6%）



詳しくは、三重労働局のホームページ (http://mie-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/news_topics/houdou/29040601/20171018.html) をご覧ください。

【お問合せ先：三重労働局職業対策課 ☎059-226-2306】

人が育つ！職場が変わる！

生産性向上支援訓練を 活用して労働生産性を向上させましょう！



世界に先駆けて、日本は未曾有の少子高齢化時代に突入しています。そこで厚生労働省、三重労働局では、従業員の職業能力の開発・向上に取り組む事業主や、意欲的にキャリア形成に挑戦する方のために、さまざまな人材育成支援策を用意していますので、従業員のキャリアアップを図る際には、ぜひご活用ください。

●生産性向上支援訓練

生産性向上支援訓練は、労働生産性を向上させるために、専門的な知見とノウハウを有する民間教育機関に生産性向上人材育成支援センターが委託して、従業員の方々に対して実施する職業訓練です。

●従業員に生産性向上支援訓練を受講させた事業主の方は、人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）を利用して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等の助成を受けることができます。（利用には一定の条件があります）

助成対象	支給額 <small>注：（ ）内の中小企業以外の金額</small>
賃金助成	1時間あたり 760円（380円）
経費助成	45%（30%）【60%※ユースエール認定企業】



※ユースエール認定企業のお問い合わせは三重労働局職業安定部訓練室へ

訓練コースの設定

・お客様の生産性向上のための課題やご要望をもとにカリキュラムをご提案し、日程調整して訓練コースを設定します。

実施機関の選定

・生産性センターが訓練実施機関の募集、選定を行います。

受講申込・振込

・受講申込後、所定の期日までに受講料をお支払ください。

実施機関との調整

・お客様と訓練実施機関とで、訓練の実施方法等の調整を行います。

訓練受講

・訓練参加者が直接会場へ行き、訓練を受講してください。

公的職業訓練（ハロートレーニング）の
ロゴマークが決定しました！

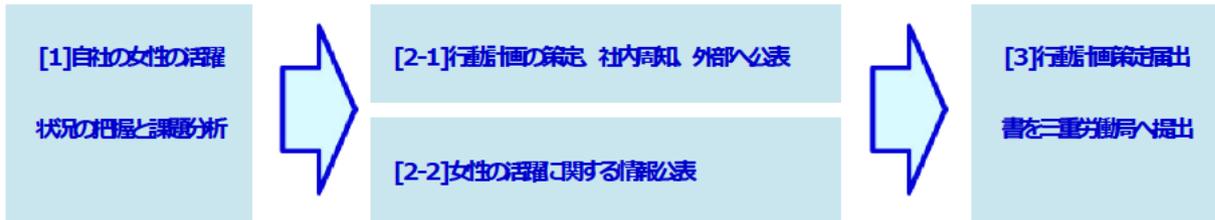


えるぼし認定を取得し、

女性の活躍推進企業としてPRしましょう！！

【一般事業行動計画について】

女性の活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する現状を把握、課題分析し、その課題に基づいた目標を設定、達成するための計画を策定します。



【えるぼし認定について】

一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により厚生労働大臣の認定を受けることができます。

〈メリット〉

- ★認定マークを商品や広告などに付け、女性活躍推進企業であることをPRできます。
- ★優秀な人材確保や企業イメージの向上等が期待できます。
- ★公共調達や融資に関して、優遇措置を受けられます。

※5つの評価項目を満たす項目数に応じて取得できる認定段階が決まります。

お問い合わせ先：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

☎059-226-2318

お気軽にご相談ください！



勤労者福祉サービスセンターをご存知ですか？

～ 働く人のため 便利でお得な情報がいっぱい！ ～

勤労者福祉サービスセンターは、中小企業と大企業との福利厚生に対する格差を縮小することを目的に、中小企業等で働く皆さんに総合的な福利厚生サービスを提供しています。

現在、三重県内3ヶ所に設置されており、各地域に密着した様々な事業・サービスを展開しています。ご入会いただくと、僅かな会費負担で個々の事業所では実施困難な大企業並みの充実した福利厚生を実現できます。

入会すると、こんなメリットがあります！

- *企業のイメージアップ
- *福利厚生にかかる手間や事務量の軽減
- *福利厚生費の削減
- *ニーズに対応した幅広い福利厚生の実現
- *活気あふれる職場づくり
- *祝い金、見舞金、弔慰金の充実
- *有能な人材の確保と職場定着の向上
- *従業員の健康管理、健康維持増進

主なサービス内容

余暇活動
イベント実施
レジャー施設等の割引
各種チケット割引あっせん

自己啓発
文化・教養講座実施
通信教育等
受講費用助成

健康の維持・増進
人間ドック等受診助成
スポーツ施設割引
無料健康相談

共済事業
慶弔共済金
傷病休業
住宅災害等

(詳しいサービスの提供内容については、各センターへお問い合わせください。)

◆三重県内の勤労者福祉サービスセンター

	(公財)松阪市勤労者サービスセンター	(一社)三重中勢勤労者サービスセンター	(一社)伊勢地域勤労者福祉サービスセンター
所在地	〒515-0041 松阪市上川町 212-1 ワークセンター松阪内 TEL 0598-29-6510 FAX 0598-29-6514	〒514-0002 津市島崎町 143-6 津市労働会館内 TEL 059-222-1500 FAX 059-222-1505	〒516-0076 伊勢市八日市場町 13-13 サンライフ伊勢内 TEL 0596-20-1177 FAX 0596-20-1188
設立市町	松阪市	津市	伊勢市・鳥羽市・玉城町
入会金	1人につき 500 円	1人につき 500 円	1人につき 500 円
会費	1人につき月額 800 円	1人につき月額 800 円	1人につき月額 800 円
利用対象	会員とその同居家族	会員とその同居家族	会員とその同居家族
会員資格	・松阪市内に主たる事務所を有する事業所に勤務する勤労者と事業主 ※事業所単位で入会することが原則です。(個人事業主でも可) ・松阪市内に居住し、市外の事業所に従事する勤労者の方→個人で入会申込	・津市内に主たる事務所を有する事業所に勤務する勤労者と事業主 ※事業所単位で入会することが原則です。(個人事業主でも可)	・伊勢市、鳥羽市、玉城町に主たる事務所を有する事業所に勤務する勤労者と事業主 ※事業所単位で入会することが原則です。(個人事業主でも可) ・伊勢市、鳥羽市、玉城町に居住し、その区域外の事業所に従事する勤労者の方→個人で入会申込
会員数 (H29.11.1 現在)	(8, 523 人) (1, 577 事業所)	(6, 497 人) (545 事業所)	(5, 151 人) (857 事業所)
ホームページ	http://www.mctv.ne.jp/~utopia/	http://www.joyfull-chusei.jp/	http://www.amigo2.ne.jp/~joywork/

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(12月～3月分) 産業保健研修会(無料)

「産業医向け研修会(三重県医師会共催)」と「産業医以外の産業保健スタッフ向け研修会」に区分しております。
「産業医向け研修会」は、生涯研修課程の単位が取得できる日医認定産業医研修です。
なお、産業医以外の方も「産業医向け研修会」にご参加いただけます。

<研修会申込方法等>

- 申込みは、当センターのホームページからお申込みください。
- 定員になり次第締め切ることがありますのでご注意ください。(欠席される場合は、必ずご連絡ください)
- 研修会場は、原則として当センター研修室(三重県医師会館5階)です。
- 研修時間は、一部の研修を除き、14:30から16:30の2時間です。

<研修会のお申し込み先>

(独)労働者健康安全機構 三重産業保健総合支援センター

〒514-0003 三重県津市桜橋2丁目191番4 三重県医師会館5階 TEL 059-213-0711/FAX 059-213-0712

ホームページアドレス <https://mies.johas.go.jp>

当センターのご利用日時: 休日を除く日の午前8時30分から午後5時15分(休日: 毎土・日曜日、国民の祝祭日、年末年始)

●平成29年度12月～3月分 産業医向け研修会 (三重県医師会共催 日医認定産業医研修)

★研修時間にご注意ください

開催日	(曜)	研修会テーマ	講師
時間		内容	所属・役職・資格等 定員 / 認定研修 日医認定申請単位
12月7日	木	職場における腰痛予防に対する対応 腰痛予防対策指針について学び、職場で起こった腰痛問題の事例をグループ討議しながら、腰痛予防の対応について一緒に考えます。	寶 幸夫 中災防 腰痛予防労働衛生教育インストラクター 28名 日医認定産業医研修 生涯: 実地 2単位
12月14日	木	産業医による職場巡視 産業医が製造業職場を巡視する際のポイントについて、事例を交えて解説します(6月29日と同一内容です)。	後藤 義明 三重産業医会理事 28名 日医認定産業医研修 生涯: 実地 2単位
12月20日	水	職場における摂食障害の理解と対応 思春期、青年期の女性に多く、社会人にもよくみられる摂食障害(神経性やせ症、過食症)を周囲の人の支援の仕方や環境づくりについて一緒に考えたいと思います。	井上 雄一朗 聖和錦秀会 飯和いずみ病院 副院長 28名 日医認定産業医研修 生涯: 専門 2単位
★13:30-16:30	木	労働基準法のあらまし 労働トラブル未然防止のための労働関係法を実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 28名 日医認定産業医研修 生涯: 更新 3単位
1月24日	水	職場の健康体操ケアサポート 100歳体操、認知予防だんだんダンス、笑い体操を学び、職場の健康体操の指導ができる技能講座。(産業医・スタッフ同時開催)	橋元 慶男 当センター産業保健相談員(カウンセリング担当) 28名 日医認定産業医研修 生涯: 専門 3単位
1月25日	木	簡易な測定器を用いたばく露の測定とリスクの評価について リスクアセスメント、特殊健康診断等に係るばく露の測定に関し、簡易な測定器(デジタル粉じん計、検知管、騒音計、スモークテスターなど)を用いたばく露測定法の説明(実演)、リスクの評価事例の紹介などを行います。(産業医・スタッフ同時開催)	村田 和弘 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 28名 日医認定産業医研修 生涯: 実地 2単位
1月31日	水	職場におけるインターネット依存の理解と対応 スマホ・タブレットの普及や、SNS・オンラインゲームの広がりにより私たちの周囲でもよくみられるネット依存症ですが、職場が行うことのできる対応について一緒に考えたいと思います。	井上 雄一朗 聖和錦秀会 飯和いずみ病院 副院長 28名 日医認定産業医研修 生涯: 専門 2単位
2月7日	水	労働衛生5管理と安全衛生配慮義務 労働衛生管理の基本である5管理について理解を深め、事業者責務の一つである安全衛生配慮義務事例からその対応・留意点を学んでいただきます。(産業医・スタッフ同時開催)	山田 善久 当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当) 28名 日医認定産業医研修 生涯: 更新 2単位
2月8日	木	定期健康診断と事後措置 健康診断後に必要な事後措置について、具体的な事例を挙げながら検討します。	古田 さとり 三重産業医会理事 28名 日医認定産業医研修 生涯: 実地 2単位
2月15日	木	労働災害・疾病とその予防 労働災害・疾病の事例を教材としてその予防について考えます(8月10日と同一内容です)。	村田 真理子 三重大学大学院医学系研究科教授 28名 日医認定産業医研修 生涯: 専門 2単位
3月1日	木	職場のメンタルヘルス向上の取り組み 主に認知行動療法的アプローチについて説明します。	高木 二郎 当センター産業保健相談員(産業医学担当) 28名 日医認定産業医研修 生涯: 専門 2単位
3月7日	水	長時間労働解消のために 長時間労働をなくし、心身の適切な健康管理を実施するため、長時間労働防止対策に関する知識は必要不可欠なものです。三重労働局の職員が、長時間労働防止のための必要な知識や衛生委員会などの積極的な活用方法等について、事例を交えてわかりやすく説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	内田 憲 三重労働局雇用環境・均等室指導主任 28名 日医認定産業医研修 生涯: 更新 2単位
3月8日	木	作業場の換気・排気(応用編) 粉じん対策の概要と粉じん作業等に関わる局所排気装置の設計について、流体力学の観点から簡単に説明します。	辻本 公一 三重大学大学院工学研究科教授 28名 日医認定産業医研修 生涯: 専門 2単位
3月14日	水	職場におけるギャンブル依存の理解と対応 パチンコ・スロット・競馬・競艇・競輪・カジノ・スポーツ賭博などいわゆるギャンブル依存ですが、職場が行うことのできる対応について一緒に考えたいと思います。	井上 雄一朗 聖和錦秀会 飯和いずみ病院 副院長 28名 日医認定産業医研修 生涯: 専門 2単位
★13:30-16:30	木	職場における健康予防管理マネージメント 健康長寿を維持、推進するための予防の手法について学び、専門的アドバイス、ケアサポートが出来る技法習得の人材育成講座。(産業医・スタッフ同時開催)	橋元 慶男 当センター産業保健相談員(カウンセリング担当) 28名 日医認定産業医研修 生涯: 専門 3単位

● 平成29年度12月～3月分 産業医以外の産業保健スタッフ向け研修会

★研修時間にご注意ください

開催日	(曜)	研修会テーマ 内 容	講 師 所属・役職・資格等 定員
12月5日 14:30-16:30	火	化学物質管理入門(その7)リスクの見積もり 化学物質管理入門の研修を昨年に引き続き行います。第7回目は化学物質のリスクアセスメントにおいて、重要な項目である危険性又は有害性によるリスクの見積もり方法について説明します。	浅野 保 当センター産業保健相談員 (労働衛生工学担当) 28名
12月12日 ★13:30-16:30	火	AEDを用いた心肺蘇生法の実践 AEDを用いて心肺蘇生法の訓練を行います。動きやすい服装をお願いします。身に着くまで繰り返し行います。修了者には消防署から修了証が発行されます。	津中消防署救急救命士 津中消防署 10名
12月13日 14:30-16:30	水	再発させない復職者対応の要諦 再発は、本人の自信を喪失させて、長期の休業に至ることがあります。これは本人にも組織にも痛手です。そこで本研修では、再発させないための復職支援体制と支援のあり方について考察します。	矢野 一郎 当センター産業保健相談員 (カウンセリング担当) 28名
12月19日 14:30-16:30	火	ストレス対処を日常生活で実践するには 沢山知識はあってもなかなか実践に結びつかないストレス対処法。どうしたら実践できるのかをお話しします。	河合 加代子 当センター産業保健相談員 (保健指導担当) 28名
1月11日 ★13:30-16:30	木	労働基準法のあらまし 労働トラブル未然防止のための労働関係法を実例を交えて説明します。(産業医・スタッフ同時開催)	大西 洋一 社会保険労務士 28名
1月17日 14:30-16:30	水	産業社会の動向とメンタルヘルス メンタルヘルス不調は社会の動向と関係が深いと言われています。そこで社会経済の動向やその下での産業社会の人事制度の変化等がメンタルヘルスにどのような影響を及ぼしているかについて考えてみることにします。	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 28名
1月18日 14:30-16:30	木	職業性疾患の業務上外の認定について 職業性疾患の認定基準について(上肢障害、脳・心臓疾患、精神障害の労災認定について)。	労災補償監察官 三重労働局労働基準部労災補償課 28名
1月24日 ★13:30-16:30	水	職場の健康体操ケアサポート 100歳体操、認知予防だんだんダンス、笑い体操を学び、職場の健康体操の指導ができる技能講座。(産業医・スタッフ同時開催)	橋元 慶男 当センター産業保健相談員 (カウンセリング担当) 28名
1月25日 14:30-16:30	木	簡易な測定器を用いたばく露の測定とリスクの評価について リスクアセスメント、特殊健康診断等に係るばく露の測定に関し、簡易な測定器(デジタル粉じん計、検知管、騒音計、スモークテスターなど)を用いたばく露測定法の説明(実演)、リスクの評価事例の紹介などを行います。(産業医・スタッフ同時開催)	村田 和弘 当センター産業保健相談員 (労働衛生工学担当) 28名
1月26日 14:30-16:30	金	治療と職業生活の両立支援について H28年2月に公表された「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」にそって、治療と職業生活の両立支援の進め方について解説します。	川出 鈴代 当センター産業保健相談員 (保健指導担当) 28名
2月6日 14:30-16:30	火	労災保険適用について～労災事故が発生した場合の対応 私傷病と業務災害による傷病、それらに対応する健康保険と労災保険の適用や給付の相違について。	林 準之助 社会保険労務士 28名
2月7日 14:30-16:30	水	労働衛生5管理と安全衛生配慮義務 労働衛生管理の基本である5管理について理解を深め、事業者責務の一つである安全衛生配慮義務事例からその対応・留意点を学んでいただきます。(産業医・スタッフ同時開催)	山田 善久 当センター産業保健相談員 (労働衛生工学担当) 28名
2月9日 14:30-16:30	金	ストレスチェックの事後対応を考える ストレスチェック実施2年目に入り、様々な課題、問題がでてくる中で、事後対応をスムーズに進めるための備えについて考えてみましょう。	安保 明子 当センター産業保健相談員 (保健指導担当) 28名
2月21日 14:30-16:30	水	産業看護の進め方 産業看護の基本(考え方、基本的知識)を学び、参加者それぞれの産業看護の進め方について考えましょう。(第1回と趣旨は同じです)	河南 文子 当センター産業保健相談員 (保健指導担当) 28名
2月28日 14:30-16:30	水	ストレスを軽減する職場におけるリーダーシップ 「お金」など仕事への動機付けに用いる外発的動機付けではなく、ストレスを軽減する仕事への内発的動機付けを図るリーダーシップ諸理論を解説します。	竹内 登規夫 愛知教育大学名誉教授 28名
3月6日 14:30-16:30	火	騒音・熱中症のリスクアセスメント 騒音と熱中症のリスクアセスメントの進め方を、職場環境の測定方法からリスク低減対策まで説明します。また、騒音と暑熱の測定実習も行う予定です。	浅野 保 当センター産業保健相談員 (労働衛生工学担当) 28名
3月7日 14:30-16:30	水	長時間労働解消のために 長時間労働をなくし、心身の適切な健康管理を実施するため、長時間労働防止対策に関する知識は必要不可欠なものです。三重労働局の職員が、長時間労働防止のための必要な知識や衛生委員会などの積極的な活用方法等について、事例を交えてわかり易く説明します。(産	内田 憲 三重労働局雇用環境・ 均等室指導主任 28名
3月15日 ★13:30-16:30	木	職場における健康予防管理マネジメント 健康長寿を維持、推進するための予防の手法について学び、専門的アドバイス、ケアサポートが出来る技法習得の人材育成講座。(産業医・スタッフ同時開催)	橋元 慶男 当センター産業保健相談員 (カウンセリング担当) 28名
3月19日 14:30-16:30	月	職場の安全管理と産業看護活動 働く人々のQOLの低下を招き、生産性の低下にもつながる労働災害防止に、看護専門職としての役割を担うべき事例を交えて説明します。	河野 啓子 四日市看護医療大学名誉学長 28名
3月20日 14:30-16:30	火	産業保健スタッフによる職場巡視 産業保健スタッフが製造業職場を巡視する際のポイントについて、事例を交えて解説します(9月27日と同一内容です)。	後藤 義明 三重産業医会理事 28名