



# 三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.261 2019年10月・11月

1. 個別労働関係紛争のあっせんのご案内 (PDF : 86KB)
  
2. 三重労働局からのお知らせ
  - ① 三重県最低賃金は令和元年10月1日から 時間額873円 (PDF : 368KB)
  - ② 10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。 (PDF : 712KB)
  - ③ 11月は「労働保険適用促進強化期間」です。 (PDF : 439KB)
  - ④ あなたの会社は大丈夫? 人権に配慮した公正な採用選考 (PDF : 1, 677KB)
  
3. 中小企業 退職金 共済制度 (PDF : 2, 242KB)  
～ 中退共制度は中小企業のための国の退職金制度です～

\* 「三重の労働2019年10月・11月号」全ページを一括ダウンロードする

(PDF : 5, 375KB)

# 個別労働関係紛争のあっせんのご案内

～労使トラブルの解決をお手伝いします～

## 労使関係でお困りの方を支援します！！

### ● 個別労働関係紛争のあっせんとは

個々の労働者と会社との間で、労働条件など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。

### ● 例えば、こんな時に利用できます！

#### 労働者の方

- ・ 事前に説明もなく突然解雇された。
- ・ 突然時給が引き下げられた。
- ・ パワハラやセクハラを受けた。
- ・ アルバイトを辞めさせてもらえない。
- ・ ミスによる損害の賠償を求められた。

#### 使用者の方

- ・ 経営上の理由から、事前に十分説明し配置転換を命じたが、理由もなく拒否されている。
- ・ 労働条件について従業員との話し合いがまとまらない。

### ● ご利用方法

まずは、三重県労働相談室にご相談ください。ご相談の内容に応じて適切なサポートを行い、労働委員会のあっせんの受付も行います。労働相談室及び労働委員会のご利用は無料です！

#### あっせんの申請

労働相談室

経験豊富な専門の相談員が詳しくお話を伺い、制度の案内や関係機関の紹介など、解決に向けたアドバイスを行います。

労働委員会

労使間での解決が困難な時、3名のあっせん員が公平・中立な立場から調整を行い、話し合いを促進することで、円満解決へのお手伝いをします。（労働者側・使用者側・第三者の性格を持つ公益側から各1名が、あっせんを担当します。）

相談・申請窓口 三重県労働相談室 TEL:059-213-8290 (多言語対応)  
(〒514-0004 津市栄町1丁目891 三重県勤労者福祉会館1階)

問い合わせ先 三重県労働委員会事務局 TEL:059-224-3033 FAX:059-224-3053  
(〒514-0004 津市栄町1丁目954 三重県栄町庁舎5階)

# 三重県最低賃金は 令和元年10月1日から



27円UP

時間額  
873円

①三重県最低賃金は、三重県下の事業場で働くすべての労働者に適用されます。

・常用・臨時・派遣・パート・アルバイト等の就労形態は問いません。また、労働者であれば年金受給者などであっても適用されます。(派遣労働者については、派遣先の地域(特定)最低賃金が適用されます。)  
・なお、特定の産業の事業場で働く労働者については、「三重県最低賃金」でなく「特定(産業別)最低賃金」が適用される場合がありますのでご注意ください。

②使用者は、適用される最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。

・最低賃金額より低い賃金を労使合意の上で定めても法律により無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされます。

③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、支払賃金額から、  
① 臨時に支払われる賃金(結婚手当等)  
② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)  
③ 時間外労働・休日労働に対する賃金  
④ 深夜労働に対する割増賃金  
⑤ 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当を除いた賃金額が、最低賃金額以上でなければなりません。

④賃金が時間給以外で定められている場合(月給・日給等)、賃金を1時間当たりの金額に換算して三重県最低賃金額と比較します。

⑤最低賃金の減額の特例許可を受けている労働者がいる場合には、支払っている賃金額を改正する必要があります。

・精神や身体の障害により著しく労働能力の低い者、断続的労働に従事する者等は、最低賃金の減額の特例許可制度があります。この許可を受けている場合には、賃金額を改正後の最低賃金額に許可書記載の減額率を乗じて得た金額を改正後の最低賃金額から控除した金額以上にする必要があります。

支払賃金額を確かめ、最低賃金額を下回ることをないようにご注意ください。

雇う上でも、働く上でも、最低限のルール。  
使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。



最低賃金に関する特設サイト  
<http://www.saitetchingin.info/>  
WEBで確認!

支援します!  
最低賃金の  
引き上げ

三重労働局・労働基準監督署・公共職業安定所(ハローワーク)



業務改善助成金

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、  
設備投資(機械設備、POSシステム等の導入)などを行った場合に、  
その費用の一部を助成します。

◆ 業務改善助成金のご相談、申請については裏面を御覧ください。

# 平成31年度業務改善助成金のご案内

『業務改善助成金』は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援することで、「事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）」の引上げを図るための制度です。

## 助成金の概要

事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

## 概要

コース	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
30円コース	1～3人	50万円	事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 及び 事業場規模30人以下の事業場	3/4 生産性要件を満たした場合は 4/5（※）
	4～6人	70万円		
	7人以上	100万円		

（※）ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値をいいます。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます

## ご留意頂きたい事項

- ◆ 過年度に業務改善助成金を受給したことのある事業場であっても、助成対象となります。
- ◆ 「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も設備投資などに含まれるため、助成対象となります。

## お問い合わせ先

- ◆ 「三重働き方改革推進支援センター」に、お気軽にお問い合わせください。

三重働き方改革推進支援センターは、中小企業・小規模事業者等のための無料相談窓口です。

☎ 電話  
フリーダイヤル0120-111-417  
固定電話 059-372-3994

📠 ファックス  
059-993-0801

✉ E-mail  
mie@task-work.com

🌐 ホームページ  
<https://task-work.com/mie/>

〒510-0298 三重県鈴鹿市郡山町663-222 鈴鹿大学内A棟418 株式会社タスクールPlus  
【2019年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（厚生労働省 三重労働局委託事業）】

## 申請先

- ◆ 業務改善助成金の申請・支給の窓口は、**三重労働局 雇用環境・均等室**です。  
☎059-226-2110 〒514-8524 三重県津市島崎町327番2 津第二地方合同庁舎2階

最低賃金

時間額（円）

適用労働者の範囲

三重県最低賃金  
令和元年10月1日から

873

三重県内で働くすべての労働者に適用されます。  
※ ただし、特定最低賃金が適用される労働者を除きます。  
詳しくは、三重労働局HPなどで確認できます。

# 10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

## 労使一体となって計画的に年次有給休暇を取得しよう



●労働基準法が改正され、年5日の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」(以下「計画的付与」という。)とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。なお、下記の時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

計画的付与を導入することは、年次有給休暇の取得を推進するとともに、労働基準法を遵守する観点からも重要となります。

### 1) 導入例

例えば、2019年の10月に導入すると?

年次有給休暇を土日、祝日と組み合わせ、連続休暇に。

土日の休日や祝日に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせることで大型連休にすることができます。また、□点滅のような日に年次有給休暇をさらに組み合わせること(プラスワン休暇)も可能です。

2019年10月

※即日支払上限の額が行われる日

日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

2) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

前年度取得されずに本年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から日数を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

3) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日々に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休業させることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	趣・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、日休日を確保することが難しい企業、事業場などで活用

お問い合わせ先：三重労働局雇用環境均等室 TEL:059-226-2318

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



厚生労働省は、地域ごとに夏休みなどの学校休日の一部を分散化等して、それに合わせて大人は有給休暇を取得することで、大人と子供と一緒に休日を過ごす機会を作る「キッズウィーク」を推奨しています。三重県内では、鈴鹿市が2018年から取組をスタートしています。



# － 11月は「労働保険適用促進強化期間」です－

事業主の皆様へ 労働保険の加入手続きはお済みですか？

1人でも労働者を雇ったら、労働保険の加入が必要です

厚生労働省では、11月を「労働保険適用促進強化期間」と定め全国的に広報を行うほか、三重労働局では、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会三重支部と連携して、労働保険の未手続事業場を戸別訪問する等により、加入促進を図っています。

労働保険（「労災保険」と「雇用保険」の総称）は、政府が管理・運営している強制加入保険です。農林水産業の一部を除き、労働者を1人でも雇用している場合、事業主又は労働者の意思の有無にかかわらず必ず加入することが法律（労働保険徴収法）で定められています。

## 労働保険

### 労災保険（労働者災害補償保険）

労働者が業務上の事由又は通勤が原因で負傷した場合、病気になった場合や不幸にも死亡された場合に被災労働者や遺族を保護するため必要な保険給付を行います。

また、労働者の社会復帰の促進など、労働者の福祉の増進を図るための事業も行っています。

### 雇用保険

労働者が失業した場合や雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活や雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するため必要な給付を行います。

また、労働者の能力の開発や向上等労働者の福祉の増進を図るための事業も行っています。

している

労働者を雇用していますか？

していない

労働保険に加入の必要があります

労働保険の加入の必要はありません

今後、労働者を雇用した場合は、労働保険の加入が必要です。

1週間の所定労働時間が20時間以上及び継続して31日以上雇用されることが見込まれる者

いる

労災保険及び雇用保険の両保険に加入

いない

労災保険のみ加入

「労働保険概算保険料申告書」を提出してください。

「被保険者資格取得届」「雇用保険適用事業所設置届」を提出してください。

\*建設業の現場労災保険については、適用要件が異なりますので、下記へお問合せください。

労働保険の手続きをしないまましていると…事業主が「故意」又は「重大な過失」により労災保険の加入手続きを行わない、いわゆる未手続の期間中に生じた事故について労災給付を行った場合は、遡って保険料等を徴収する他に、保険給付額の40%又は100%を事業主から徴収します（費用徴収制度）。

### ◎ 労働保険に関するお問合せ先

三重労働局総務部労働保険徴収室 電話：059-226-2100

又は、最寄りの労働基準監督署・公共職業安定所へお問い合わせ下さい。



厚生労働省・三重労働局  
労働基準監督署・ハローワーク

(事業主のみなさまへ)

詳しくは

公正採用選考特設サイト



ご存じですか？  
採用面接でのその質問、  
実は…

不適切です。

あなたの会社は大丈夫？

人権に配慮した公正な採用選考が  
できているか、チェックしてみましよう

# 公正な採用選考を行うポイント!!

## 1 応募者に広く門戸を開く

特定の国や地域の出身者、難病のある人、LGBT等の性的マイノリティなどの**特定の人を除外せず、求人条件に合致する全ての人が応募できるように**しましょう。

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、

- 性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません(男女雇用機会均等法第5条)
- 障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません(障害者雇用促進法第34条)
- 原則として年齢制限を設けることはできません(労働政策総合推進法第9条)

## 2 本人のもつ適性・能力のみを基準にして選考する

応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということのみを基準にして採用選考を行きましょう。

職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「**本人に責任のない事項**」や「**本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)**」は**そもそも本人の適性・能力とは関係ない**ことです。

本人の適性・能力とは関係ないことを面接時にたずねることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作文の題材としたりすることは、就職差別につながりかねません。十分に気を付けましょう。

## 具体的に気をつけることは？

### 就職差別につながるおそれがある **14** 事項

#### 本人に責任のない事項の質問

本籍・出生地

家族

住宅状況

生活環境・家庭環境

#### 本来自由であるべき事項の質問 (思想・信条にかかわること)

宗教

支持政党

人生観・生活信条

尊敬する人物

思想

労働組合(加入状況や活動歴など)、  
学生運動などの社会運動

購読新聞・雑誌・愛読書

#### 不適切な選考方法

身元調査の実施

全国高等学校統一応募用紙・JIS規格  
の履歴書(様式例)に基づかない事項を  
含んだ応募書類(社用紙)の使用

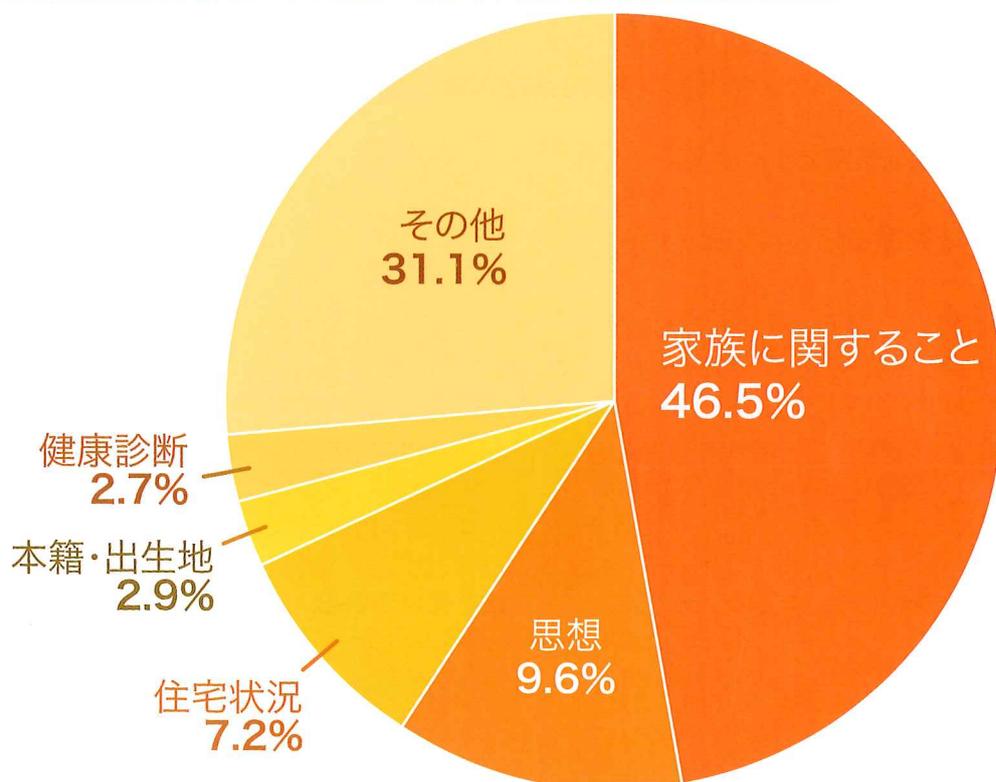
合理的・客観的に必要性が認められない  
健康診断の実施

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気をつけてください



## 不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったもののうち、「家族に関すること」の質問が約半数を占めています。  
面接の空気を和らげるために聞いてしまうケースが多いようですので、注意しましょう。



※平成29年度にハローワークで把握した  
1,088件の内訳

## 求職者の個人情報の取り扱いについて

- ・職業安定法では、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用する際は、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならない旨を規定しています
- ・法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています

### 次の個人情報の収集は原則として認められません

- 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地、その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
  - ・家族の職業、収入、本人の資産等の情報
  - ・容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報
- 思想及び信条
  - ・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
  - ・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

### 違反したときは

- ・違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります
- ・改善命令に違反した場合は、罰則（6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります

# 自社の採用選考における質問事項を チェックしてみましょう！

## エントリーシート編

- 本籍や帰省先を記入する欄がある
- 健康状態や既往歴を記入する欄がある
- 家族構成や家族の職業など、家族に関することを記入する欄がある

## 採用面接編

- 場を和ませるつもりで、家族や出身地に関することを聞いている
- 家の間取り、借家・持ち家などの住宅状況について聞いている
- 思想や信条に関すること、愛読書などについて聞いている

### 1つでもチェックが入ったら、不適切です

上記の項目は本人の適性や能力と関係ありません。質問項目から外しましょう。

採用基準とするつもりがなくてたずねた内容であっても、回答を受け、いったん適性と能力に関係のない事項を把握してしまった結果、採否決定に影響を与える可能性も出てきます。

エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。

質問事項を事前に調整するなど、面接担当者間で不適切な質問に対する認識を共有しましょう。

### ※平成28年12月「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました

現在もおお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況に変化が生じています。同和問題に関する差別は許されないものであるという認識の下、本籍や出身地を採否に影響させることなく、本人の適性・能力のみを採用基準にすることによって部落差別のない公正な採用選考を実現しましょう。

詳しくは最寄りのハローワークまで

# 中退共

CHU TAI KYO  
小企業退職金共済制度

ちゅう たい きょう

中退共制度は中小企業のための国の退職金制度です



みなさんと

寄り添いながら

見守りながら

これからも  
歩いて  
ゆきます



パートタイマーや家族従業員も加入できます

**安心・確実**

掛金の一部を  
国が助成します。

**有利**

掛金は全額非課税。  
手数料も  
一切かかりません。

**簡単管理**

社外積立型で管理が  
簡単です。退職金試算額  
もお知らせします。

**ポータビリティ**

離転職時に他の退職金共済  
との間で退職金相当額の  
移換も可能です。

初めての方にも  
分かりやすい

ホームページで制度説明動画配信中!



詳しい資料はホームページからご請求ください。

中退共

検索



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

独立行政法人労働者退職金共済機構  
中小企業退職金共済事業本部