

なら 労働時報

2013年(平成25年)
1月号 通巻343号

今月の主な内容

- 社員・シャイン職場づくり推進表
彰企業のご紹介
- 奈良県最低賃金の改正
- 労働保険加入手続きのお願い
- 労務改善 Q&A 夜勤が続く

改正高年齢者雇用安定法が施行されます

急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されます。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

高年齢者雇用確保措置(※)として継続雇用制度を導入する場合、現行の制度では、継続雇用の対象者の基準を労使協定で定めれば、基準を満たさない者は継続雇用の対象外とできるようになっています。改正法では、この仕組みが廃止され、希望者全員を継続雇用の対象とすることが必要になります。

(経過措置)ただし、改正法施行の際、既に労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めている事業主は、平成27年3月31日まで、老齢厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、段階的に年齢を引き上げながら当該基準を適用することができます。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

対象となる高年齢者を雇用する企業の範囲を、グループ企業まで拡大できるようになります。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

雇用確保措置義務に関する勧告に従わない場合は、企業名を公表されることがあります。

※高年齢者雇用確保措置(高年齢者雇用安定法第9条第1項)

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の(1)～(3)のいずれかの措置を講じなければなりません。

(1)定年年齢の引き上げ、(2)継続雇用制度の導入、(3)定年制の廃止

平成25年
4月1日から

障害者の法定雇用率が引き上げられます

すべての事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります(障害者雇用率制度)。この法定雇用率が、平成25年4月1日から以下のように変わります。事業主の皆様は、ご注意ください。お願いします。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成25年4月1日以降
民間企業	1.8%	2.0%
国、地方公共団体等	2.1%	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.0%	2.2%

！従業員50人以上56人未満の事業主の皆様は特にご注意下さい。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員56人以上から**50人以上**に変わります。また、その事業主には以下の義務があります。

- 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません
- 障害者雇用推進者を選任するよう努めなければなりません

詳しくは、奈良労働局、ハローワークへお問い合わせ下さい。



社員・シャインな職場訪問記 ⑭

前回に引き続き、平成 23 年度奈良県社員・シャイン
職場づくり推進表彰企業を 2 社ご紹介します。

まずは、仕事と家庭の両立推進部門賞を受賞された
社会福祉法人 郁慈会様です。

吉岡総務課長にお話を伺いました。

社会福祉法人 郁慈会

事業内容：社会福祉事業

本社所在地：北葛城郡上牧町大字上牧 4244 番地

TEL：0745-76-7888

URL：<http://www14.ocn.ne.jp/~ikujikai/11.html>



郁愛苑 仲川 高広 施設長

★★取組をはじめのきっかけや取り組むうえで苦労した点・工夫している点は何ですか？★★

取り組むきっかけとなったのは、女性職員が多いため、出産や育児、介護といった事情があっても勤務し続けてもらえるような体制を整える必要がありました。

苦労した点は、育児・介護休業取得者の代替要員の確保です。現在、代替要員は人材派遣により確保しています。休業に入る 2 ヶ月前には後任の職員を配置し、一緒に仕事をしてもらうことで、スムーズに引継ぎしてもらえるよう工夫しています。

★★働きやすい職場づくりに取り組んで得られたメリットは何ですか？★★

代替要員確保のために活用した人材派遣ですが、実際に働いてもらって、熱心に仕事をしてくださる方には、そのまま正職員になっていただくこともあります。かつては課題に感じていた代替要員の確保ですが、人材派遣を利用してみると、雇用する側も労働者側も職場との相性を見極めてから、正職員への登用を決められるという点で、メリットがあることに気づきました。

おかげさまで、派遣で来てくださった方が、働きやすいと感じ、正職員になりたいと申し出てくださることも多いです。

また、以前は育児・介護休業制度はあっても、なかなかとりづらい雰囲気があったようですが、今では育児・介護休業に関する相談も増え、気軽にとっていただけるようになり、出産を理由に退職される方はほとんどいなくなりました。



★★今後の目標などをお聞かせください。★★

現在当施設では、目立った人員不足はない状態ですが、10代・20代の職員は大変少なく、新卒採用者を募集してもほとんど応募がない状況です。介護職としての経験を積み、将来中心的役割を担ってくれるような人材を育成したいとは考えているものの、介護職は“お給料が安く、きつい仕事”というイメージが強く、特に若い人材の確保が難しくなっています。

働きやすい職場づくりの取組をし、一定の成果をあげているものの、なかなか求職者に伝わりにくいということも感じています。

今後も優秀な人材の確保のために、特に人員不足の傾向にある介護職では、休暇がとりやすい、継続・復帰しやすい等労働者にとって魅力のある職場づくりを進めていく必要があると考えています。

今回は介護職ならではの課題も聞かせていただきました。登録いただいている企業様のすばらしい取組内容を、もっとPRしなければと改めて気づかせていただきました。お忙しい中、お話を聞かせていただきありがとうございました。今後も継続して取組を進められることと期待しております！！



奈良県の最低賃金が改正されました

種別	時間額	発効日	
奈良県最低賃金	699円	平成 24.10.6	
特定最低賃金	はん用機械器具、生産用機械器具、 業務用機械器具製造業	803円	
	電機関係製造業 (電子部品・デバイス・電子回路、 発電用・送電用・配電用電気機械器具、 産業用電気機械器具、民生用電気機械器具製造業)	802円	平成 24.12.27
	自動車小売業	804円	
木材・木製品、家具・装備品製造業 (製材熟練等)	時間額 816円 日額 6,527円	平成元 .1.25	

奈良県最低賃金と特定最低賃金が同時に該当する場合、高い方の最低賃金が適用されます。

仮に労使合意のうえで最低賃金額未満の賃金が支払われていても、法律により無効となり、使用者は最低賃金額以上の賃金を支払わなくてはなりません。

◇お問い合わせ 奈良労働局賃金室 (TEL: 0742-32-0206) または最寄りの労働基準監督署へ



社員・シャインな職場訪問記 ⑮



有限会社 フジカワ

事業内容：保育用品販売・遊具保守・営繕業務、
マザーワーク導入コンサル業務

本社所在地：櫃原市八木町 3-7-19

TEL：0744-29-3204

URL：http://link-fujikawa.com/

続いて紹介するのは、テレワーク推進部門賞を受賞された有限会社 フジカワ 様です。

今回、藤川社長に取材をお願いしたところ、「うちの社員はみんながんばっているから、ぜひとも彼女たちの声を聞いて、載せてやってください！」とのこと。取材前から、社長の社員に対する思いを感じました。というわけで、今回は、社員の皆様にもお話を伺いました。

「仕事辞めたくないんです！社長、育児休業制度をつくってください！！」

— “子どもに「おかえり」を言ってあげられる働き方” を一番大切にしているこの職場では、社員のほとんどが、子育て経験のある女性。「みんな、困ったときはお互いさま」の精神で、子どもの行事や急な病気の時も、フォローしあって気兼ねなく休みを取ることができます。ですので、妊娠が分かったときには、心からこの仕事を辞めたくないと思いました。そこで、社長に育児休業制度をつくってほしいと直談判して、つくっていただきました(笑)。育休中も、自社のインターネットによるコミュニケーションツールを活用し、職場とつながっていたので、スムーズに復帰することができました。



「営業ノルマはありません。仕事はノルマを与えられてやるのではなく、自分で目標を決めてやるものだと思っています。」

— 特に営業担当の私たちは、勤務時間の制限はありません。自分や家族の都合に合わせて営業訪問などを行っています。半年以上求職活動をしてやっと、自分の望む働き方ができるこの職場に出会いました。職場の雰囲気もとてもよく、本当に楽しく仕事をしています。



取材中ずっと、皆さんが楽しく仕事をされていることが伝わってきました。もちろん楽しいだけではなく、「子供たちに少しでも良いものを届けたい」、「働きたいお母さんを支援したい」など仕事に対する熱い思いも感じました。このプラスの活力は、社長の社員を大切に思う気持ちと、社員の働きやすい環境づくりに尽力する社長に対する感謝の気持ちがあってこそ、生まれるものなのだと思います。最後に藤川社長に今後の目標を伺いました。



マザーワーク（お母さんと子どもの時間を大切にする働き方）をもっともっと広めたい！それが私の使命だと思っています。

— 子育て中の方を短時間で雇用したのは、起業当初、人件費を抑えるためだけの理由だったのです。しかし、雇い始めてみると、短時間でも働きたいと思っている子育て中の女性がたくさんいること、彼女たちが高い能力を持っていることが分かりました。

子育て中は短時間での勤務でも、子育てが一段落すれば、彼女たちは仕事量も増えますます能力を発揮してくれます。そんな彼女たちは**会社の宝**です。

今後は、マザーワークの普及事業を、マザーワーカー（子育てしながら働く女性）さんたちの仕事にできたらと考えています。



藤川社長と社員のみなさん

「社員は会社の宝」という言葉がとても印象的で、社長と社員の皆さんのきずな（信頼関係）を感じました。

お忙しい中、貴重なお話を聞かせていただき本当にありがとうございます！
今後、皆様のますますのご発展を期待しております！！

働くみんなに、
今こそ確かな安心を。

CHU 中小企業
TAI 退職金
KYO 共済制度

- ◆ 掛金の一部を国が助成
- ◆ 掛金は全額非課税
手数料も不要
- ◆ 外部積立型なので
管理が簡単
- ◆ パートさんの加入もOK



詳しくはホームページへ

中退共 検索

(独) 勤労者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部

TEL.03-6907-1234 FAX.03-5955-8211

「雇ったら入る、がトップの責任」 労働保険加入手続きをお願いします

一人でも労働者（パート、アルバイトも含まれます）を雇った場合、事業主は、**労働保険（労災保険・雇用保険）**に加入する必要があります。

まだ、加入手続きをとられていない事業主の方は、従業員のほうが安心して働けるよう、加入手続きを行ってください。

◇お問合せ先：労働基準監督署、公共職業安定所（ハローワーク）、奈良労働局総務部労働保険徴収室

労務改善Q & A



Q 福祉施設で働いていますが、夜勤明けにすぐ日勤、夜勤が 2 日連続といった余裕のない勤務がしばしばで、体が休まりません。連続する、または間隔の短い勤務シフトに問題はないのでしょうか。



A 福祉施設では、業務の性質上、所定労働時間が法定労働時間（1 日 8 時間、週 40 時間。）を超えて設定されていたり、日勤、夜勤シフトがあつたりします。このような場合、労働基準法に定める 1 ヶ月単位の変形労働時間制を導入していることが考えられます。（スペースの都合上、常時使用される労働者が 10 人以上の福祉施設、18 歳以上の労働者という前提でお話しします。）

たとえば、夜勤 13 時間の数時間後に日勤 8 時間、または夜勤 13 時間が 2 日連続であっても、1 ヶ月の法定労働時間の範囲内（160～177.1 時間）、かつ週の所定労働時間が平均 40 時間以内であれば、法的に問題はありません。おそらく使用者は、各労働者の休日数を増やしたり、労働時間が短い日を設定することで、変形労働時間制の条件をクリアしていると想像します。

ただし、ご質問にありますとおり労働者の体が休まらないという問題は残ります。労働契約法第 5 条では、使用者が労働者の生命、身体等の安全（心身の健康）に配慮することを謳っています。

万一、労働者の過労自殺等により民事紛争が起こった場合、この条文を根拠に使用者は安全配慮義務違反を問われ、労働者遺族から多額の損害賠償を請求されることが考えられます。使用者は労働安全衛生法に定める健康診断等で、労働者の健康状態把握に努めなければなりません。また、変形労働時間制を導入していても、労働者の心身の負担を減らす配慮が求められます。

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21年度	1,400,951	73,204	61,604	0.84	327,001	152,468	0.47 (0.45)
22年度	1,400,728	73,184	67,553	0.92	315,552	172,317	0.55 (0.56)
23年度	1,395,687	71,510	73,830	1.03	310,712	188,356	0.61 (0.68)
平成24年7月	1,390,729	5,074	6,552	1.26	24,962	16,961	0.73 (0.83)
8月	1,390,485	5,298	6,657	1.21	24,378	17,334	0.74 (0.83)
9月	1,390,031	5,352	6,629	1.12	24,111	17,615	0.73 (0.81)
10月	1,389,690	5,557	6,648	1.17	24,191	17,440	0.69 (0.80)

(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21年	287,893	239,319	138.8	6.8
22年	280,796	235,211	137.3	7.2
23年	280,346	232,472	136.1	7.2
平成24年4月	235,062	228,090	142.0	9.0
5月	226,775	223,855	134.9	8.5
6月	343,559	225,886	143.1	8.3
7月	307,797	221,925	138.1	7.9
8月	232,477	222,256	134.5	7.0
9月	225,005	222,143	138.0	8.0

(毎月労働統計調査地方調査より)

相談窓口

■ 労働相談ダイヤル

奈良県雇用労政課

0120-450-355 月～金 9時～17時

エルトピア奈良（奈良労働会館）

0742-26-6900 第2・第4土 13時～17時

エルトピア中和（中和労働会館）

0745-22-6631 第1・第3土 13時～17時

■ 奈良県労働委員会

0742-20-4431 月～金 8時30分～17時

労働者と使用者の紛争解決のための「あっせん」を行っています。

*奈良市法蓮町 757 に移転しました。

■ しごと相談ダイヤル

奈良しごとiセンター

0742-23-5730 月～土 9時～17時

高田しごとiセンター

0745-24-2010 月～土 9時～17時

パート・内職・技術講習など情報を提供。

仕事探しがさらに便利に！

■ 奈良県地域就職支援センター

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

求人情報の閲覧、仕事の紹介が可能です。

※いずれも祝日・年末年始を除く

なら労働時報 通巻343号 平成25年1月1日発行

発行 奈良県産業・雇用振興部雇用労政課 〒630-8501 奈良市登大路町30

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