

2016年
(平成28年)

8月号

なら

通巻357号

労働時報

CONTENTS

- ご存じですか？労働委員会 1
- 平成27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表彰企業の表彰式 3
- 社員・シャインな職場訪問記^⑧ 4
- STOP!マタハラ 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あり、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～17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」を行っています。
☎0742-20-4431 月～金 8時30分～17時
※平成27年度から、労働委員会委員による労働相談会を毎月開催しています。

しごと相談ダイヤル

パート・内職・技術講習など情報を提供しています。

◆奈良しごとセンター(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

☆ご存じですか？労働委員会☆ 労使間のトラブル解決のお手伝いをします。 奈良県労働委員会

個々の労働者又は労働組合と使用者間のトラブルで、自主的な解決が困難になった場合、労働委員会が労使の間に入り、双方の主張を整理してトラブルを平和的に解決するお手伝いをします。

10月は「個別労働関係紛争処理制度」周知月間です！

- ◆「個別労働関係紛争処理制度」って？
 - 個別労働関係紛争というのは、個々の労働者と事業主との間で起きたトラブルをいいます。
 - そのトラブルを労働問題の専門家であるあっせん員が、公正・中立の立場で解決に向けて支援する制度が「個別労働関係紛争処理制度」です。
- ◆「個別労働関係紛争処理制度」周知月間

全国の各労働委員会と中央労働委員会とが一体となって、毎年10月を制度周知月間と定め、種々の取り組みによりPRに努めています。

あっせんの流れ



※なお、労働相談については、各中小企業労働相談所(労働相談ダイヤル)でも受け付けています。

委員による労働相談会を開催します。

奈良県労働委員会では周知月間の取り組みとして、委員による労働相談会を下記のとおり開催します。

日時：10月2日(日)午後1時30分～4時30分
10月13日(木)午後3時～4時

場所：10月2日：奈良県産業会館3F(大和高田市幸町2-33)
10月13日：奈良総合庁舎(奈良市法蓮町757)

概要：労働者側、使用者側と中立の立場の3名の労働委員会委員が相談員となって、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。

費用：無料

対象：県内在住または在勤の労働者及び事業主

申込み：予約制です。

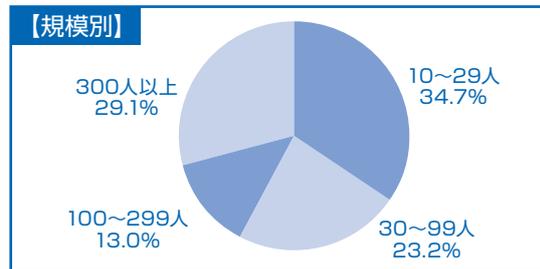
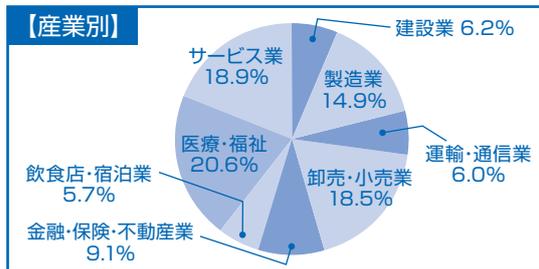
下記へお問い合わせください。

問合せ：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(直通)

平成27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利用状況など職場環境の実態を把握し、労働行政の基礎資料とする。
- 2 調査対象
県内の常用雇用者10人以上の事業所を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男女均等な取扱い ③短時間勤務など多様な働き方
④セクシャル・ハラスメントなどの対応 ⑤労働時間・休日・休暇 ⑥非正規従業員の労働実態
- 4 調査方法
郵送配布、郵送回収
- 5 調査基準日
平成27年7月31日現在
- 6 回収結果
有効回答470事業所(31.2%)
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(163)なっています。

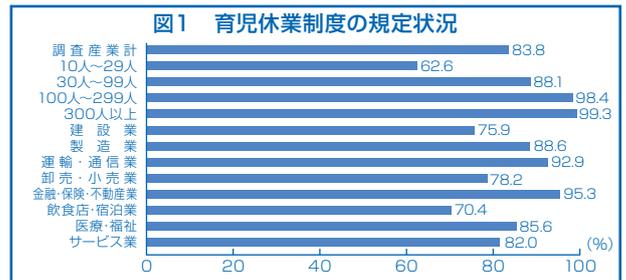


I 仕事と家庭の両立支援の取り組み

(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83.8%で、企業全体の常用雇用者数の規模別にみると、300人以上が99.3%と割合が最も高く、規模が小さくなるほど低く、10~29人が62.6%となっています。

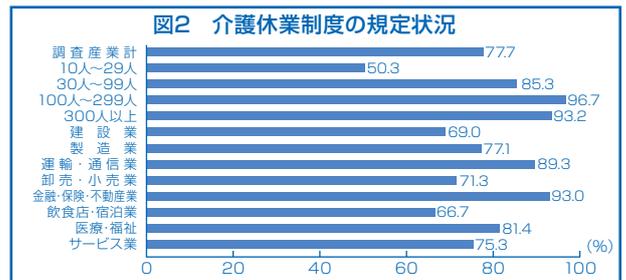
産業別では、金融・保険・不動産業が95.3%と最も高く、次いで運輸・通信業が92.9%、製造業が88.6%の順となっています。(図1)



(2) 介護休業制度の規定状況

介護休業制度を就業規則等に規定している事業所は77.7%で、企業全体の常用雇用者数の規模別にみると、100~299人で96.7%と最も高く、10~29人が50.3%と最も低くなっています。

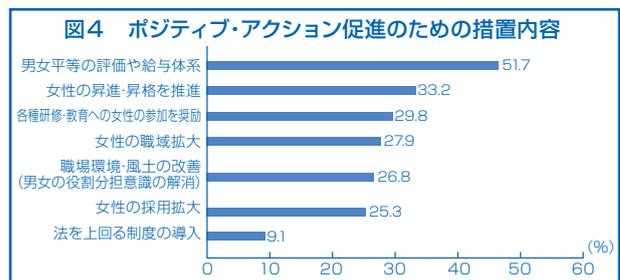
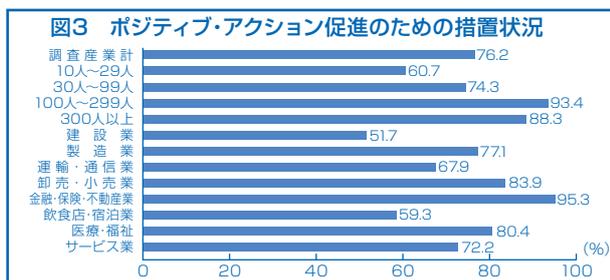
産業別では、金融・保険・不動産業が93.0%と最も高く、次いで運輸・通信業が89.3%、医療・福祉が81.4%の順となっています。(図2)



II 男女均等な取扱い

ポジティブ・アクションの取組み

ポジティブ・アクションの促進のための措置の実施状況をみると、何らかの措置を行っている事業所が76.2%となっています。(図3)
措置内容(複数回答)をみると、「男女平等の評価や給与体系」が51.7%と最も高く、次いで「女性の昇進・昇格を推進」が33.2%、「各種研修・教育への女性の参加を奨励」が29.8%の順となっています。(図4)



◆平成27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表彰企業の 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9年目を迎えました。

平成27年度は41社が登録、現在、登録企業数は125社となりました。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。

今後各表彰企業を訪問し、取組のきっかけやメリット・苦勞した点などを取材し、次号以降で順次紹介していきます。



平成27年度表彰企業

[総合表彰]

大和ハウス工業株式会社奈良支店
足高メリヤス株式会社

[仕事と家庭の両立推進部門表彰]

株式会社日本政策金融公庫奈良支店

[テレワーク推進部門表彰]

株式会社イベント21

[若年者雇用推進部門表彰]

社会福祉法人功有会

奈良県社員・シャイン職場づくり推進登録企業を 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登録企業を募集します。

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！

従業員全員がいきいき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、雇用政策課
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。



社員・シャインな職場訪問記 28



今号以降2号にわたり、平成27年度奈良県社員・シャイン職場づくり推進表彰企業を紹介します。

まず紹介するのは、総合表彰を受賞された
大和ハウス工業株式会社 奈良支店 様です。

管理部 大和田次長にお話を伺いました。



大和ハウス工業株式会社 奈良支店

事業内容：建設業

所在地：奈良市西大寺国見町1-4-1-1

TEL：0742-52-2556

URL：http://www.daiwahouse.co.jp/officeHP/00011.html



御社の休暇制度やそれに対するお考えをお話いただけますか。



ワークライフバランスについては、大和ハウスグループ全社で取り組んでおり、有給休暇を最大100日まで積み立てて病気や介護休暇に利用できるほか、平成19年から始まった「ホームホリデー」では、家族とともに過ごす時間を計画的に作ることを推奨し、休暇を取る風土を意識的に作っています。3か月に1回、1年に4回ですが、忙しい人ほど休みづらいため、休める雰囲気を作ろうと、総務部門が中心になって休みを取るよう働きかけています。「仕事だけでなく個人の生活を充実させることで、新しい発想の源泉を豊富に持つことができ、能力を発揮することができる」と考えるからです。

長時間労働を改善するために、事業所に鍵をかけるロックアウトが成果を上げているそうですね。

火・水曜は21時、他は20時にロックアウトします。30分前に電気が消え、時間がきたら、当番は事務所の鍵をかけて警備をセットし、私と支店長に携帯メールで報告することを義務付けました。展示場も含めて毎日8カ所からメールが来ますが、昨年10月から始めて達成率ほぼ100%です。たまに送るのを忘れて遅い時間に来ることもありますが、警備記録を見ると、ちゃんと時間内に帰っています。このシステムを導入したことで、帰らないといけないという雰囲気ができました。もちろん、各人が作業効率を上げる努力をした結果です。

育児休暇の取得率はいかがでしょう？

ここ10年ほど、育休を取る女性は増えています。育休中は定期的にレポートを出してもらい、それに対して上司が会社の様子を伝えてブランクを埋めるようにします。復帰直前には面談をして、時短勤務や部署異動などの相談をしますが、ここは我々が一番苦労する点で、本人の希望と現場の状況を見極めて、いい環境で働いてもらえるように考えます。もちろん男性も育休をとりやすいように、「ハローパパ・ハローママ休暇」という名称で、子どもが生まれた時の連続休暇を奨励しています。

会社としての取り組みは、他にどんなものがありますか？

本社にダイバーシティ推進室があり、女性の活躍を応援しています。女性の管理職を増やそうという観点から、女性社員の研修や情報交換など、様々な取り組みを行っています。結婚しても仕事を続ける人が多く、奈良支店の経理課長は子育て中の女性です。決算時に残業はつきものですが、彼女は定時で仕事を終わらせて帰っています。時間内に仕事を終えるように工夫した結果ですね。奈良支店は230人中3割が女性で、ほとんど既婚者。先輩の姿を見ることで、あとに続く女性社員も自分のキャリアプランを立てやすいですね。

また、月に1度、支店周辺の清掃活動を行っています。みんなでやることで違う部署の人とも会話ができて、風通しのよい職場づくりにつながります。地域への愛着が増し、モチベーションが上がれば、生活に満足感を得ることができます。これからも働きやすい職場づくりを続けていきたいと思えます。





例えば…「妊娠したから解雇」「育休取得者はとりあえず降格」は違法です

妊娠・出産・育休などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益な取扱い(いわゆる「マタニティハラスメント」、「マタハラ」)を行うことは、**違法**です。

- ❑ 法違反の不利益取扱いを行った場合、行政指導や、悪質な場合には事業主名の公表を行います。
- ❑ それだけではなく、裁判の結果、解決金や損害賠償金、慰謝料を支払わなければならない可能性もあります。

違法な不利益取扱い

以下のような事由を理由として

- 妊娠中・産後の女性労働者の…**
- ・妊娠、出産
 - ・妊婦健診などの母性健康管理措置
 - ・産前・産後休業・軽易な業務への転換
 - ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
 - ・育児時間・時間外労働、休日労働、深夜業をしない
- 子どもを持つ労働者の…**
- ・育児休業・短時間勤務
 - ・子の看護休暇
 - ・時間外労働、深夜業をしない

不利益取扱いを行うことは違法です

- 不利益取扱いの例**
- ・解雇・雇止め
 - ・契約更新回数の引き下げ
 - ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
 - ・降格・減給
 - ・賞与等における不利益な算定
 - ・不利益な配置変更・不利益な自宅待機命令
 - ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
 - ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

妊娠・出産、育休等を理由として不利益取扱いを行うとは①

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由として」とは妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に「因果関係」があることを指します。

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」(*)不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由として」いる(事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある)と解され、法違反となります。

(*)原則として、妊娠・出産、育休等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置(人事異動、人事考課、雇止めなど)については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断します。

妊娠・出産、育休等を理由として不利益取扱いを行うとは②

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。

例外 1

- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
- 業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき

※不利益取扱いや契機となった事由に有利な影響が存在する場合はそれも加味

例外 2

- 労働者が当該取扱いに **+** 労働者の同意、事業主の説明同意している場合で、
- 有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

詳しくは厚生労働省のホームページへ

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_ryouritsu/ryouritu.html

お問い合わせ 奈良県労働局雇用均等室へ ☎ 0742-32-0210

労務改善 Q&A

Q

会社で作業中に機械の不調で不良品が多く出てしまいました。上司に報告すると、社長から「労働契約にあるとおり、不良品1個につき100円を給料から天引きする」と言われました。これでは安心して作業ができません。仕事上のミスで天引きなどができるのでしょうか？

A

相談者様の場合の「不良品1個につき100円を給料から天引きする」というように予め使用者が賠償額を決めることは労働基準法16条に違約金の定め、または、損害賠償の予定として禁止されています。また、天引きを実行することも、同法24条の賃金の全額払いに違反し、認められません。

労働基準法第16条では、労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約を結ぶことは禁止されています。違反した契約は無効であり、使用者は、実際に損害を被った場合には、その事実を証明して損害賠償を請求することができるに過ぎません。

なお、労働者が故意又は過失によって不良品を出した場合であって、不良品を出したことと会社が損害を被ったこととの間に相当の因果関係が認められるときには、実損害額の全部又は一部について労働者に賠償責任が生じることがありますが、この場合であっても、賃金からの天引きが許されるものではありません。

労働基準法第24条では、賃金はその全額を支払わなければならないと定められており、賠償金や貸付金等を使用者が労働者の賃金から一方的に控除することは、原則禁じられています。

ただし、労使間の合意によって相殺する相殺契約は、労働者の完全な自由意思によるものである限り、全額払の原則によって禁止されるものではないとした裁判例があります。

使用者が労働者の行為により損害を被ったときに、労働者に対し損害賠償を請求できる場合がありますが、全ての場合において賠償請求できるわけではなく、また、認められる場合であっても、信義則上、その請求範囲が限定されることがあります。

以上のことから、給料からの天引きに関してはお近くの労働基準監督署にご相談されることをお勧めします。

「確かめよう労働条件」(厚生労働省) <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/qa/roudousya/koyou/q6.html>

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24年度	1,389,690	66,358	79,392	1.20	292,562	210,315	0.72(0.82)
25年度	1,383,549	62,400	83,829	1.34	270,251	226,474	0.84(0.97)
26年度	1,376,466	60,541	82,362	1.36	253,048	225,223	0.89(1.11)
平成27年11月	1,369,038	3,896	7,832	1.64	19,813	21,834	1.03(1.25)
12月	1,368,494	3,263	7,033	1.79	18,108	21,602	1.10(1.27)
平成28年1月	1,367,792	4,927	8,575	1.71	18,301	21,992	1.11(1.28)
2月	1,362,625	5,153	8,450	1.69	19,407	23,097	1.11(1.28)
3月	1,361,448	5,242	8,168	1.70	20,653	22,781	1.08(1.30)
4月	1,359,661	5,969	7,874	1.77	21,257	22,025	1.13(1.34)
5月	1,359,923	4,831	7,755	1.84	20,927	21,572	1.14(1.36)

(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24年	262,429	223,192	137.5	8.3
25年	261,524	222,481	137.1	8.2
26年	264,538	223,388	136.4	8.1
平成27年10月	227,366	224,761	132.6	7.2
11月	236,532	227,332	135.4	7.6
12月	424,426	222,810	133.8	7.7
平成28年1月	239,456	223,499	124.9	7.0
2月	222,410	221,375	133.3	7.3
3月	234,895	225,390	135.2	7.4
4月	232,491	227,305	140.3	7.9

(毎月労働統計調査地方調査より)

なら労働時報 通巻357号 平成28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>