

# 滋賀労働

Mother  
Lake

滋賀県労働広報紙

611号  
2009

## 最低賃金改正のお知らせ

滋賀県の最低賃金は、最低賃金審議会答申を受け、平成21年10月1日より1時間当たり693円に改正されます。

滋賀県最低賃金は、常用・パートなど雇用形態を問わず、**県内すべての労働者に適用**されます。最低賃金は賃金の最低額を保障するとともに、労働条件の改善に重要な役割を果たしています。(特定の産業には産業別最低賃金が定められています。)

時間額 691円 → **693円**

※最低賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外・休日・深夜手当、賞与、臨時に支払われる賃金は含まれません。

【問い合わせ先】 滋賀労働局賃金室 TEL: 077-522-6654 彦根労働基準監督署 TEL: 0749-22-0654  
大津労働基準監督署 TEL: 077-522-6641 東近江労働基準監督署 TEL: 0748-22-0394

## 第8回滋賀県障害者技能競技大会 (アビリンピック滋賀2009) 開催されました!

平成21年8月2日(日)、滋賀県立大学(彦根市)において、滋賀県、社団法人滋賀県雇用開発協会の主催で、第8回滋賀県障害者技能競技大会が開催されました。

障害者技能競技大会(アビリンピック滋賀)は、障害者が技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるよう、その職業能力の向上を図るとともに、広く障害者に対する社会の理解と認識を高め、その雇用促進と地位の向上を図ることを目的とし、平成14年より開催されています。

本年度は、CAD、ホームページ、喫茶サービスなど8競技種目に84名の選手が日頃職場や職業訓練の場で培った技を競いました。

成績優秀者には、雇用開発協会長より金賞、銀賞、銅賞、努力賞が授与されました。また、本年度より新たに、特に優秀な成績を収めた方を表彰する知事表彰制度が創設され、7名の方が受賞されました。

なお、各種組立等を除く競技種目の知事表彰受賞者は、平成21年10月30日(金)～11月1日(日)に茨城県において開催される第31回全国障害者技能競技大会に出場される予定です。



### ●知事表彰および金賞受賞者

(敬称略)

競技種目	入賞区分	氏名	所属
機械CAD	知事表彰	岡本 英樹	ヤンマー(株)
電子機器組立	知事表彰・金賞	林 順子	パナソニック電工滋賀(株)
パソコン操作	知事表彰・金賞	谷澤 明彦	滋賀県立玉川高等学校
ワードプロセッサ	知事表彰・金賞	安井 謙治	(株)滋賀富士通ソフトウェア
ホームページ	金賞	角崎 俊昭	滋賀県立むれやま荘
喫茶サービス	知事表彰・金賞	奥村 幸代	滋賀県立甲南高等養護学校
パソコンデータ入力	知事表彰・金賞	福谷 惇也	学校法人関西福祉学園働き教育センター
各種組立等	知事表彰・金賞	阪口 龍二	(株)クレール

### 目次

- 表紙 最低賃金の改正について  
滋賀県障害者技能競技大会の開催結果について
- ② 滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業の取り組み紹介
  - ③ 一般事業主行動計画認定企業について  
子育て期の短時間勤務支援について
  - ④ メンタルヘルス寄稿「こころもメンテナンス」
  - ⑤ メンタルヘルス相談窓口、全国労働衛生週間
  - ⑥ 育児・介護休業法の改正について  
有期実習型訓練等にかかる助成について
  - ⑦ 労働相談Q&A「年休」
  - ⑧ 労働委員会だより  
労働保険適用促進月間
  - ⑨ 統計/資料 平成21年度賃金交渉調査結果概要
  - ⑩⑪ 統計/資料 平成20年度県労働相談概要
  - ⑫ 各種催し物のご案内

## ー滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業の取り組みー

### 「一圓テクノス株式会社」

滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業に登録されている各企業の取り組みを紹介します。

今回は、幅広い世代の社員を対象とした取り組みを行っておられる一圓テクノス株式会社の総務部長 草野與男様にお話を伺いました。



草野総務部長 様

#### 企業概要

会社名 一圓テクノス株式会社  
 本社所在地 彦根市小泉町78-10  
 代表者 代表取締役 一圓 外志夫  
 従業員数 47名 (男性 41名 女性 6名)  
 業務内容

空調設備、電気設備、換気・集塵設備、ソーラー設備、恒温・恒湿設備、水処理設備、クリーンルーム設備、冷凍冷蔵設備、消防・防災設備の各設計施工および石油類各種燃料販売

#### 一般事業主行動計画（概略）

1. 行動計画期間 平成 19 年 1 月 1 日～平成 22 年 12 月 31 日
2. 内容
  - (1) 子育て支援
 

実施時期 平成 20 年 4 月 1 日  
 対象社員 平成 21 年 3 月 31 日現在 16 名  
 (対象子どもさん 26 名)

内 容 社員の子どもさん誕生月から高校卒業まで（就業者は除く）の間、子育て支援手当として子どもさん一人につき毎月 5,000 円の手当を支給する。
  - (2) 有給休暇の取得しやすい職場環境づくり
 

実施時期 平成 22 年 10 月末  
 内 容 工事完了の慰労も含めて、年 1 回の予定でアニバーサリー休暇及びリフレッシュ休暇として 1 週間の連続休暇(有給休暇 5 日、土、日)を新設する。
  - (3) 社員の健康管理の充実を図る
 

実施時期 平成 19 年 4 月 1 日  
 対象者 受診を希望する 45 才以上の社員及び配偶者  
 内 容 1 日人間ドックの受診 (36,000 円を限度として補助) 申請者の配偶者も同額補助

### 1 一般事業主行動計画を策定されたきっかけは？

出発は、全ての内容が充実した会社を目指す、それと同時に社員とその家族も大切にして、物心両面の豊かさを目指すという社長の方針です。

### 2 一般事業主行動計画に掲げられた三つの項目に取り組むこととされたのはなぜですか？

#### <子育て支援>

これまでからお子さんの誕生時にお祝い金として 30,000 円の支給をしています。しかし、子どもさんの誕生を機に、配偶者が仕事を辞められたり、あるいは育児休暇に入られることもあると思います。育児休暇中は当社も含めて大抵無給です。子どもの誕生とともに経済的に負担が大きくなることを考慮して始めました。社員も喜んでくれています。

#### <有給休暇の取得促進>

当社は建設関連業でするので工期があります。工期内に仕事を上げるために、場合によっては土日関係なく仕事をしなければなりません。施工管理の担当者は、最後まで責任を持って工事に携わらなければいけないので、その工事に貼り付けになり、工期中は休みが取れない状況です。

また、当社の年休取得日数は県内の建設業者の平均取得日数に比べ若干少ない現状にあります。

そこで、当初はリフレッシュ休暇として年に 1 日～2 日程度

の年休取得の促進を考えたりもしました。しかし、社員から面談等を通して聞こえてきたのは、短期の休暇よりも、工期終了後にまとまった休暇の取得を望む声でした。

工期終了後一時的なら、個々に休暇の調整も可能であると考え、まとまった休暇取得ができるように制度として導入し、取り組むことにしました。

#### <社員の健康管理>

年に一度の定期健康診断では診る項目も限定されています。そこで、中高年の社員およびその配偶者を対象に、病気の予防・早期発見・早期治療が可能となる人間ドックの補助を始めました。配偶者も対象にしたのは、社員を支えているのはやはり配偶者の存在が大きいです。もしも、配偶者が倒れたら、社員の負担も大きくなります。お互いが健康に暮らせるように、病気の早期発見・早期治療により、大事に至る前に身体を守れるように導入しました。開始してから丸 2 年になりましたが、この間で対象者の約 50%が制度を利用しました。

### 3 一般事業主行動計画の内容や、新たに設けた制度を社員にはどのように周知されていますか？

広報手段の一つとして、毎月第 1 土曜日の合同会議の場を利用しています。合同会議とは、本社と三つの営業所の全社員が出席する会議です。

また、インターネットによる社内掲示板への掲示も行っています。

滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録の詳細については滋賀県労政能力開発課ホームページ (<http://www.pref.shiga.jp/f/rosei/>) をご覧いただくか、お電話 (TEL 077-528-3751) でお問い合わせください。

## 菱琵テクノ株式会社 県内中小企業で初の認定！

滋賀労働局雇用均等室

このたび、次世代育成支援対策推進法第13条に基づく「働きがいがあり、働きやすい企業」「社員を大事にする企業」として、菱琵テクノ株式会社（取締役社長 中村隆一郎）が認定されました。

県内で認定を受けた企業はこれで4社目となりますが、300人以下の中小企業としては初の認定となります。去る平成21年7月9日（木）、滋賀労働局長室において、認定マーク交付式が行われました。

### ■ 認定企業について ■

菱琵テクノ株式会社（東浅井郡虎姫町） 業 種：プラスチック製品製造業  
労働者数：163人（男性132人、女性31人）

### ■ 認定に当たり達成した事項（取組期間 平成17年7月1日～平成21年3月31日） ■

- ☆ フレックスタイム制度の導入
- ☆ 子供の看護休暇の取得率向上措置の実施（社内セミナーなど）
- ☆ 所定外労働時間の縮減（一人当たり年間200時間未満）（ノー残業デー、残業パトロール実施）
- ☆ 地域の子供の工場見学受け入れ
- ☆ 取組期間内の育児休業の取得 男性1人以上、女性取得率100%



### ■ これまでに認定を受けた県内企業 ■

株式会社平和堂、株式会社滋賀銀行、日本電気硝子株式会社

次世代法の詳しい内容については、滋賀労働局HPを御参照ください → <http://www.shiga-roudou.go.jp/>

## （財）21世紀職業財団からのお知らせ

### 子育て期の短時間勤務支援コース（H21.6.8拡充）

次の(1)から(3)のいずれかの短時間勤務制度について、アからウの労働者を対象とした制度を就業規則等に規定し、労働者がこれらの制度を連続して6か月以上利用した場合に、事業主に支給します。

なお、複数の事業所を有する事業主にあつては、すべての事業所において制度化していることが必要です。

#### ● 短時間勤務制度

- (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度
- (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度

#### ● 対象労働者

- ア 小学校第3学年修了までの子を養育する労働者
- イ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
- ウ 3歳に達するまでの子を養育する労働者

このコースでは、常時雇用する労働者の数が、300人を超えない事業主は、中小規模事業主となり、それ以外は大規模事業主となります。

アに該当する制度の場合 (平成20年4月1日以降に制度化したこと)	①支給対象労働者が最初に生じた場合	中小規模事業主	40万円(50万円) ※
		大規模事業主	40万円
イに該当する制度の場合 (中小規模事業主は平成14年4月1日以降、大規模事業主は平成21年6月8日以降に制度化したこと)	②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合(最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、①とあわせて1事業主当たり延べ10人まで)	中小規模事業主	15万円
		大規模事業主	10万円
ウに該当する制度の場合 (平成21年6月8日以降に制度化したこと)	①支給対象労働者が最初に生じた場合	中小規模事業主	40万円(50万円) ※
		大規模事業主	40万円
ア、イ、又はウの制度の支給対象労働者が期間を定めて雇用されている場合	②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合(最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、①とあわせて1事業主当たり延べ10人まで)	中小規模事業主	15万円
			規模を問わず 1回限り20万円
短時間勤務制度の利用促進に関して、平成20年4月1日以降、専門家(社会保険労務士、中小企業診断士等)の助言を受け、ア、イ、又はウ(制度化した時期は不問)の制度の支給対象労働者が最初に生じた場合(一般事業主行動計画の策定・届出があること。また、平成21年4月1日以降、策定・変更する場合は、公表・周知していること。)			中小規模事業主 (ウの制度の場合は、101人以上に限る) 1回限り30万円

人財多様性経営を支援する

※〔 〕内の金額は、一般事業主行動計画の策定・届出がある場合の金額です。



# こころもメンテナンス

メンタルヘルス対策支援センター  
(滋賀産業保健推進センター内)  
相談員 宮脇 宏司

ストレス社会といわれて久しい現代です。その中で、何らかのメンタル面の不調を抱えている人は増加傾向にあるようです。職場にはIT 器機が多量に導入され効率よく便利になった反面、それまでに培ってきた経験が生かされる機会は減り、仕事の手順は刻々と変わって行っています。

人が落ち着いて目の前の課題に取り組んで行くためには、「見通し感」が欠かせません。これは、今日何をどのくらいやればこの仕事をやり遂げる上で十分か、という見積もりを持って取り組んでいける際の感覚です。これが持てないまま仕事に向かっていると、達成感や手応えが持てず、仕事へ向かう心は休養を採ることが出来にくくなるのです。先に述べた仕事環境の変化や一人あたりの負担の増加に伴って、全体としてこの見通し感を持ちにくくなってきているのが、現在の働く環境であると言えます。そのこともあってか、日本人の4人ないし5人に1人は、睡眠の不調(不眠)を抱えているという調査結果も出されています。力を出して働くためには、それに見合う十分な休息が必要ですので、働いている多くの方々は、その破綻=メンタルヘルス不調のリスクを負って生活をしているということが出来ます。最近ではうつ病のことを“こころの風邪”という風にいうことがありますが、体に無理を重ねている時に風邪を引きやすいように、こころへの負担が掛かりすぎているときには、メンタル不調に陥りやすいのです。ですので、こころの病気というのは、特別な人だけがかかる病気なのではなく、どなたにとっても罹患する可能性のあるものだ、ということがご理解いただけると思います。問題であ

るのは、“こころは見えない”ということです。そのために不調に気づくのが遅れがちなのですが、実際には大きなストレスにさらされていると、イライラ感や無力感・考えのまとまらなさといった心理面だけでなく、体や行動にもその予兆は現れているのです。

- からだ：睡眠・食欲・排泄といった自然なリズムの乱れ。動悸が収まらない、冷や汗をかく、等々。
- 行動：周囲の人から表情や振る舞いが“あなたらしくない”と言われる。じっとしていられない、反対に何故かため息がよく出る、等々。

思い当たる事が複数あるようならば、あなたにも黄信号が点いている可能性があります。もしもそうであれば、睡眠時間の確保、ゆったりした食事(ご家族や親しい方と楽しく食べる)、仕事を一時忘れられるような時間(音楽・映画・軽い運動)を大切に心掛けて下さい。どんなに良い車だって、燃料がなければ走れません。良い仕事をするためにこそ、十分なエネルギーの補給(休息)を心掛けましょう。そして楽しむことは人生の潤滑油となるので大事にしましょう。



ろうきんは、はたらく人の夢と共感を創造する協同組織の福祉金融機関です。

広告

お引出し手数料全額還元サービス

おかえり。

【対象となる口座】

- 個人のお客さまが保有する当金庫のすべての普通預金口座(無利息型含む)・貯蓄預金口座
- カードローン口座(マイプラン・ろうきん@ir カード・生き活きカード)

※翌月末営業日時点での解約済口座や、近畿ろうきん扱いでなくなった口座は対象外となります。  
※延滞となっているカードローン口座は対象外となります。

ろうきんはもちろん  
他行やコンビニのATM・  
CDでのお引出し手数料

0円

時間外手数料も  
何回引出しても手数料

0円

\*ご利用月の翌月末営業日に還元いたします。  
\*お振込手数料については還元対象にはなりません。

【お引出しできるところ(ATM・CD)】

- 全国のろうきんはもちろん、
- MICS加盟の提携先金融機関(都銀・信託銀・地銀・第二地銀・信金・信組・JA)
- ゆうちょ銀行 ●セブン銀行(セブンイレブン・イトーヨーカードー)
- イオン銀行 ●コンビニ(ローソン・am/pm・ファミリーマートなど)

【ご入金できるところ(ATM)】

- 全国のろうきんはもちろん、
- 第二地銀・信金・信組※
- ゆうちょ銀行
- セブン銀行(セブンイレブン・イトーヨーカードー)

※第二地銀・信金・信組では一部お取扱ができない金融機関・店舗がございます。  
入金可能なATMには「入金ネット」の表示がされています。

- 大津支店 ☎ 077-524-5356  
大津市におの浜4-5-9
- 彦根支店 ☎ 0749-22-2862  
彦根市大東町4-28  
彦根勤労福祉会館内
- 草津支店 ☎ 077-562-5791  
草津市野路町623-1
- 八日市支店 ☎ 0748-23-2371  
東近江市八日市緑町11-26

- 長浜出張所 ☎ 0749-63-9111  
長浜市高田町5-21
- 水口支店 ☎ 0748-62-6131  
甲賀市水口町東名坂277
- 守山出張所 ☎ 077-583-4400  
守山市播磨田町3076-2
- 近江八幡  
ローンセンター ☎ 0748-37-5910  
近江八幡市鷹飼町南4-4-5  
アクティ近江八幡 2F



儲けない金融機関

近畿ろうきん

http://www.rokin.or.jp

お客センター ☎ 0120-191-968

月曜-金曜09:00-18:00(土曜:日曜:祝日:12月31日-1月3日は除く)

ー従業員の心の健康対策への取組方法がわからないという事業場の皆さまへー

## 私たちは、メンタルヘルス対策に取り組もうとする 事業場を支援します。(厚生労働省委託事業)

### 【業務案内】

対面、電話、ファクシミリ、メールによりメンタルヘルス不調の予防から職場復帰までのメンタルヘルス対策全般について相談、問い合わせに応じます。

また、事業場を訪問してメンタルヘルス対策の導入や実施について専門家がアドバイスします。

たとえば、事業場にはこんな内容について助言いたします。

- 心の健康づくり計画はどのようにすればよいのか。
- 職場復帰支援プログラムはどのようにすればよいのか。
- 社内のメンタルヘルスに関する相談体制づくりについてどのようにすればよいのか。
- メンタルヘルスについて従業員に理解してもらうためにはどうしたらよいのか。
- 社内スタッフや従業員への教育・研修はどうしたらよいのか。

提供するサービスは全て無料ですので、お気軽にお問い合わせください。

労働者からの一時的な相談にも応じます。

(ただし、医療機関ではありませんので、診療等は行えません。必要によって医療機関等適切な機関を紹介いたします。)

独立行政法人労働者健康福祉機構 **メンタルヘルス対策支援センター** (滋賀県産業保健推進センター内)

- ・住所 滋賀県大津市浜大津1-2-22大津商中日生ビル8F
- ・電話 077-526-8282
- ・FAX 077-526-8283
- ・メール mental soudan@shiganpo.jp
- ・ホームページ <http://www.shiganpo.jp/15mental/index.html>

10月1日から10月7日は全国労働衛生週間です。

### 第60回 全国労働衛生週間 スローガン

## 『トップが決意 みんながつくる 心の健康・明るい職場』

我が国における平成20年の業務上疾病による被災者は8,874人であり、平成16年以降増加しています。また、一般定期健康診断の結果、何らかの所見を有する労働者の割合は増加傾向であり、平成20年は51.3% (全国) になっています。さらに、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合は約6割に上っています。

10月1日からの本週間はもちろん、9月1日から9月30日までの準備期間中にも、健康診断の実施とその結果に基づく措置、メンタルヘルス対策の実施などについて、組織的かつ積極的に取組み、労働者の心身の健康が確保された明るい職場をみんなで実現していきましょう。

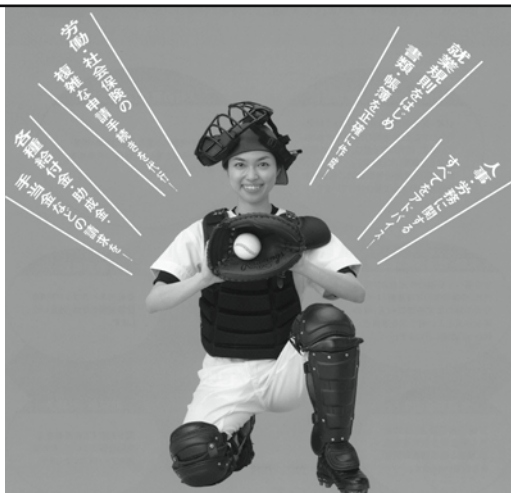
ー滋賀労働局ー

### お任せください!

あなたの労働問題を  
解決します。

労務管理の身近な専門家、  
**社会保険労務士**

にお気軽にご相談ください。



広告

### 総合労働相談所

開設のお知らせ

毎月第2土曜日

午後1時～午後5時

場所 滋賀県社会保険労務士会事務局

相談は無料です。

お気軽に電話等でご予約ください。

### 滋賀県社会保険労務士会

〒520-0806 大津市打出浜2番1号「コラボしが21」6階  
Tel.077-526-3760 Fax.077-526-1800  
<http://www.ex.biwa.ne.jp/~shiga-sr>

## 育児・介護休業法が改正されます！

滋賀労働局雇用均等室

平成 21 年 6 月 24 日、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」（以下、「改正法」とする）が国会で成立し、平成 21 年 7 月 1 日公布されました。改正法の概要は以下のとおりです。

### 1 子育て期間中の働き方の見直し【施行期日 公布の日から起算して 1 年を超えない範囲内において政令で定める日】

- ア 短時間勤務制度の義務化  
短時間勤務制度について、3 歳までの子を養育する労働者に対する事業主による措置義務とする。
- イ 所定外労働の免除の義務化  
所定外労働の免除について、3 歳までの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とする。
- ウ 子の看護休暇制度の拡充  
小学校就学前の子が、1 人であれば年 5 日（現行どおり）、2 人以上であれば年 10 日とする。

### 2 父親も子育てができる働き方の実現【施行期日 公布の日から起算して 1 年を超えない範囲内において政令で定める日】

- ア 父母がともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス）  
父母ともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を子が 1 歳から 1 歳 2 ヶ月に達するまでに延長する。父母 1 人ずつが取得できる休業期間（母親の産後休業期間を含む）の上限は、現行と同様 1 年間とする。
- イ 出産後 8 週間以内の父親の育児休業取得の促進  
妻の出産後 8 週間以内に父親が育児休業を取得した場合、特例として、育児休業の再度の取得を認める。
- ウ 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止  
労使協定により専業主婦の夫などを育児休業の対象外にできるという法律の規定を廃止し、すべての父親が必要に応じ育児休業を取得できるようにする。 ※これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

### 3 仕事と介護の両立支援【施行期日 公布の日から起算して 1 年を超えない範囲内において政令で定める日】

- ア 介護のための短期の休暇制度の創設  
要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するため、介護のための短期の休暇制度を設ける。（年 5 日、対象者が 2 人以上であれば年 10 日）

### 4 実効性の確保【施行期日 ア（調停を除く）及びイについては公布の日から起算して 3 月を超えない範囲内、アの調停に係る部分については平成 22 年 4 月 1 日】

- ア 紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設  
育児休業の取得等に伴う苦情・紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を設ける。
- イ 公表制度及び過料の創設  
勧告に従わない場合の公表制度や、報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料を設ける。

**【暫定措置】** 100 人以下企業においては、1 のア、1 のイ、3 のアについては公布の日から起算して 3 年を超えない範囲内において政令に定める日までの間適用しない。

問い合わせ先 滋賀労働局雇用均等室（〒 520-0051 大津市梅林 1 丁目 3-10 滋賀ビル 5 階 TEL：077-523-1190）

## ジョブ・カード制度を活用した人材確保のご案内

— キャリア形成促進助成金を活用して優秀な人材確保を検討してみませんか —

### 1. 有期実習型訓練

人材確保のため、新たに雇い入れて訓練を実施する場合や、既に雇用している自社内のパート従業員等の非正規労働者に有期実習型訓練を実施する場合に、訓練中の賃金、訓練経費の 5 分の 4（中小企業の場合）が助成されます。

### 2. 若年者等正規雇用化特別奨励金

有期実習型訓練の修了者（満年齢が 25 歳以上 40 歳未満に限り、）を訓練終了の翌日から引き続き正規雇用する場合、100 万円（中小企業の場合）が助成されます。

ジョブ・カード制度、助成金に関するお問合せ、ご相談は、下記まで

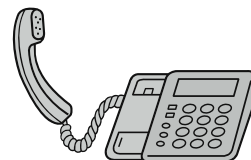
滋賀県地域ジョブ・カードセンター（滋賀県商工会議所連合会） TEL：077-521-4711

滋賀県地域ジョブ・カードサポートセンター（長浜商工会議所） TEL：0749-64-3001



# 労働相談 Q & A

## テーマ「年休」



### 質問 1

私はあるスーパーのパートとして1日5時間、週5日働いています。入社して1年経過しますが、先日、実家の法事に行くため有給休暇を申請したところ、店長から、パートには有給休暇はない、休んだら欠勤扱いになると言われました。パートには有給休暇はないのでしょうか。

### 回答 1

年次有給休暇（以下、年休）は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るために、休日とは別に毎年一定日数の有給休暇を付与することとして、労働基準法第39条に規定されているものです。

パートやアルバイトなど、いわゆる短時間労働者であってもこの規定は適用され、労働者から取得の申し出があれば、事業主はこれを拒むことはできません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合に限り、取得日を変更することができます（時季変更権）。

年休の発生要件は、雇用契約を結んでから6ヶ月以上経過し、その間の出勤率が8割以上であれば、一定の日数が付与されることとなっています。

具体的な発生日数は、週の所定労働日数と所定労働時間により変化します（以下の図（1）を参照してください）。あなたの場合は、週5日勤務で入社して6ヶ月以上経過していますので、10日の年休を保有していることとなります。

店長の年休に関する認識は誤っていますので、正当な権利として年休取得を主張してください。

（1）週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者

勤続年数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月 以上
年次有給休暇付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

（2）週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者

週所定労働日数	年間所定労働日数（*）	勤続年数						
		6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月 以上
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

（\*）週以外の期間によって労働日数が定められている場合

### 質問 2

私は1ヶ月後に転職のため退職予定ですが、年休がまだ30日残っています。退職日までをすべて年休消化に充てるとしても、なお10日が消化しきれずに残ることになります。この場合、残った年休を買い上げる制度があると聞いたことがあります。いかがでしょうか。

### 回答 2

年休はその趣旨からすれば、心身の疲労を回復するため、予定した用事を済ませるためなど取得することに意義があります。従って、買い上げを前提とした年休制度により、結果的に労働基準法第39条の規定により請求できる年次有給休暇の日数を減らしたり、請求された日数をあたえなかったりした場合は第39条の違反となります。

しかし、退職日までの限られた時期に、保有している年休が消化し切れなくなると、折角の権利を放棄せざるを得ない状況となります。このような場合に、何らかの救済措置として年休を買い上げることについて、違法とまでは言えないとされていますので、消化し切れぬ10日分については、買い上げを要請しても差し支えないと思われます。

なお、買い上げの金額については特に基準があるわけではなく、当事者間での取り決めにて委ねられることとなります。

### 質問 3

私は間もなく60歳の定年を迎えます。会社には、高齢者雇用安定法に基づく再雇用制度があり、希望すれば65歳まで働くことができます。その際は、一旦雇用契約を打ち切って退職金を受け取り、身分を正社員から嘱託に変えて再雇用となります。

会社からは今まで保有していた年休は一旦解消し、新たな年休制度に変わるという説明を受けました。現在未消化の年休が20日残っていますが、これがすべて無効になるのでしょうか。

そうであれば納得できません。

### 回答 3

貴社の再雇用制度は、60歳で一旦契約解除、退職金の精算となりますので、一見年休についても一旦解消になると解されそうですが、労働基準法第39条によれば、年休の発生要件は「継続勤務」と「出勤率8割以上」を満たせばよいとされており、「継続勤務」の要件は、勤務関係が継続しているか否かにより判断すべきであるとされています。従って、一旦契約解除、再雇用契約という手続を経ていたとしても、実態としての勤務関係が継続している以上、継続勤務の要件は満たしていることとなります。

このことから判断すると、あなたの未消化年休については、再雇用後においても20日そのまま保有できるということになります。

なお、再雇用後の週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満になった場合、以降の新たな年休付与は週所定労働日数と再雇用前から通算した継続勤務年数に応じた比例付与となります（Q1の図（2）を参照してください）。

### 滋賀県労働相談所

労働相談ダイヤル（通話料無料）

0120-967164

相談時間 月曜～金曜（平日）10時～20時  
月曜～金曜（祝日）17時～20時  
土曜・日曜 10時～16時

# ●●● 労働委員会だより ●●●

## 不当労働行為審査の事例について

労働委員会では、労働組合（または労働者）の申し立てに基づき、使用者の行為が労働組合法第7条で禁止された不当労働行為に当たるかどうかについて審査しています。

そこで今回は、労働委員会が行う不当労働行為の審査手続について、労働組合が求める団体交渉を会社が拒否した事例を交えてご紹介します（実際に申し立てのあった事例ではありません）。

### 事例

Aさんは、製造業B社の従業員で、同社の工場で機械のエンジニアとして働いています。B社は景気の悪化により取引先からの受注が激減し、収益が半減したことを理由に、Aさんの給料を3割カットしました。

納得できないAさんは、社内に労働組合がないため、B社に対して直接話し合いを求めましたが、B社は拒否しました。

そこでAさんは、合同労組（※1）のC組合に加入し、B社に対して団体交渉を申し入れました。

しかし、B社は、合同労組であるC組合は、組合として団体交渉を申し入れる資格がないと主張して、団体交渉を拒否しました。

そのため、C組合は、B社の対応は不当労働行為に当たるとして労働委員会に救済を求めることにしました。

（※1）合同労組とは、複数の企業の労働者が、職種も企業も異なる個人加入を原則として、地域ごとに組織した労働組合です。合同労組も労働組合法第2条の要件を備えている限り、労働組合として合法とされています。

### 申立て

不当労働行為の救済申し立ては、労働委員会に「申立書」という書面を提出することによって行います。C組合は、労働委員会事務局へ相談に訪れ、申立書の書き方や審査手続について説明を受けました。そして、「A組合員の給料を減額することについて、B社は根拠となる資料を示すなどして、誠実に団体交渉を行うこと」との救済を求める申立書を提出しました。

### 調査と審問

C組合の申し立てを受けた労働委員会は、調査を開始しました。そして、公益委員の中から審査委員が選任され、労働者委員および使用者委員が参与委員として参加を申し出ました。

調査とは、労働組合と使用者の双方の主張を整理して争点を明らかにし、その後の審問が円滑に行われるよう準備する手続です。

労働委員会では、C組合とB社それぞれに対し、主張の裏付けとなる証拠の提出を求めるとともに事情聴取を行い、事件の全容や労使の主張を把握します。そして、労使の主張や証拠が出そろった段階で、審問が開始されます。

審問とは、証人尋問等により証拠を取り調べて、不当労働行為に当たるかどうかの判断や、救済する方法を決定するための、基礎となる事実を明らかにする手続です。審問では、労使それぞれが自らの主張を裏付けるため、陳述や立証を行います。

審問により十分資料を得られると、審問を終結して、命令の手続に入ります。

### 合議と命令

命令は、公益委員全員の合議により決定されます。合議では、参与委員から意見を聴いたうえで、審問の結果をもとにして、不当労働行為に当たるかどうかの判断や救済する方法の検討が行われます。

そして、合議の結果により、申し立てを認めて救済を命じる命令、または申し立てを棄却する命令を発します。

事例の場合、労働委員会はC組合の申し立てを認め、B社に対して、C組合はB社従業員のみで組織される労働組合ではないからといって、団体交渉を拒否する正当な理由とはならないこと、さらにA組合員の給料を減額する根拠について資料を提示して説明するなど、誠実に団体交渉に応じること、という救済命令を発しました（※2）。

（※2）使用者が、労働組合から申し入れのあった団体交渉を正当な理由なく拒否した場合はもちろん、団体交渉は行われたものの、誠実に交渉したとは認められないような場合には、団体交渉拒否に当たるとして、不当労働行為に該当する可能性があります（労働組合法第7条第2号）。

### 和解

本事例では命令を発しましたが、当事者は命令が確定するまでは、調査・審問の手続のなかでいつでも和解することができます。当事者に話し合いによる解決の意向がある場合や、労使関係の安定を図るために必要があると認められる場合には、審査委員は参与委員と協力して双方の主張を調整し、和解を勧めます。

**労使紛争に関する問題がありましたら、  
お気軽にご相談ください！**

### 滋賀県労働委員会事務局

〒520-8577 大津市京町四丁目1番1号 県庁東館5階

TEL:077-528-4473

<http://www.pref.shiga.jp/l/roi/>

## 11月は「労働保険適用促進月間」です

厚生労働省では、11月1日から11月30日までの1か月間を、労働保険適用促進月間として、全国的に広報活動を展開しています。

労働保険（労災保険と雇用保険）は、職場の皆さんが安心して働いていただくため、政府が管理・運営している保険制度です。

労働者を雇用する事業主は、業種や規模の大小に係わらず、すべて労働保険に加入することとなっております。加入手続きを故意に怠っていると、労働保険料を遡って徴収されるのみならず、追徴金をも徴収されることとなります。

加えて、加入手続きを怠っている間に労働災害が生じ、労災保険給付を行った場合は給付に要した費用の全部又は一部をも

徴収（費用徴収制度）されることとなりますので、ご注意ください。

労働保険の加入については、労働基準監督署・ハローワーク（公共職業安定所）で手続きをとってください。

労災保険・雇用保険には、中小企業の事業主の委託を受けて、事業主に代わり労働保険の事務処理を代行する「労働保険事務組合」制度がありますので、ご活用ください。

<問い合わせ先> 滋賀労働局 (TEL077-522-6520)

最寄りの労働基準監督署

ハローワーク（公共職業安定所）



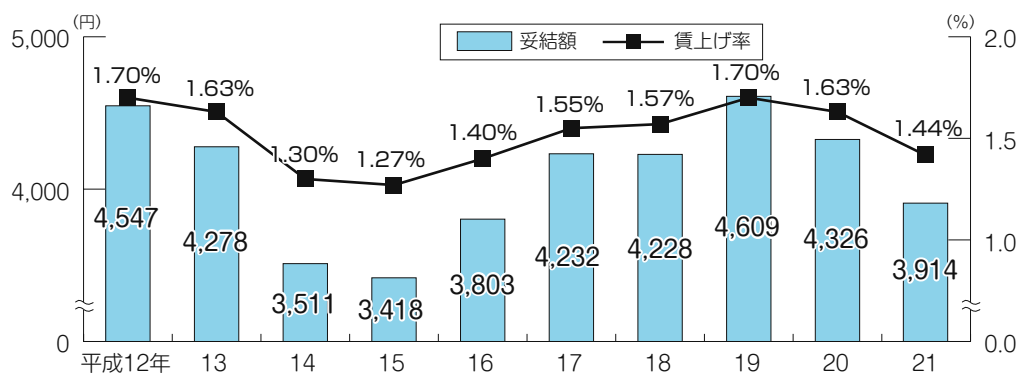
# 平成21年 賃金交渉調査の結果概要

## 春季賃上げ要求・妥結状況(6月末時点)

県内民間労働組合の春季賃上げ交渉による賃上げ妥結額は、平成21年6月30日現在、全規模・全産業平均で3,914円となっており、前年同期に比べ額で412円下回り、率で0.19ポイント下回る結果となりました。

	従業員300人未満		従業員300人以上		全規模			前年同期(全規模)	
	妥結額	賃上げ率	妥結額	賃上げ率	要求額	妥結額	賃上げ率	妥結額	賃上げ率
全産業平均	3,263	1.26	4,526	1.60	7,227	3,914	1.44	4,326	1.63
製造業平均	3,492	1.32	4,718	1.67	7,401	4,185	1.53	4,660	1.74
非製造業平均	2,722	1.10	3,351	1.16	6,652	2,932	1.13	3,401	1.31

### 春季賃上げ妥結額の推移

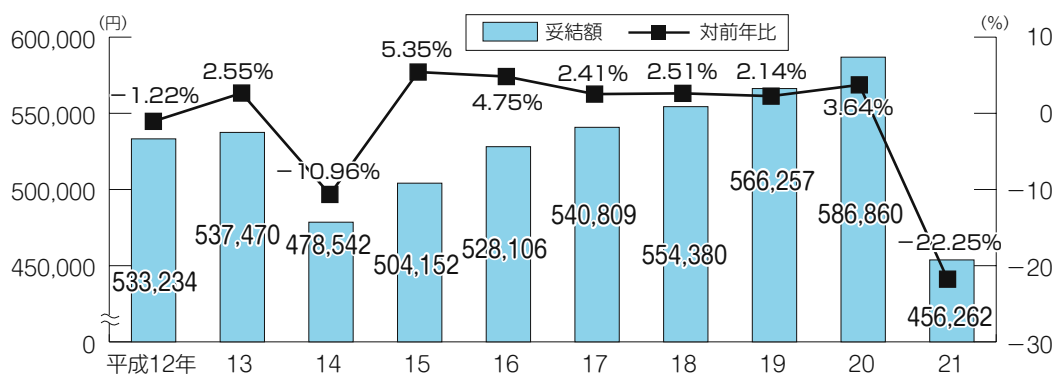


## 夏季一時金要求・妥結状況(7月末時点)

県内民間労働組合の夏季一時金交渉による妥結額は、平成21年7月31日現在、全規模・全産業平均で456,262円(1.71ヶ月)となっており、前年同期に比べ額で130,598円、月数にして0.47ヶ月それぞれ下回る結果となりました。

	従業員300人未満		従業員300人以上		全規模			前年同期(全規模)	
	妥結額	月数	妥結額	月数	要求額	妥結額	月数	妥結額	月数
全産業平均	412,545	1.60	502,408	1.82	588,127	456,262	1.71	586,860	2.18
製造業平均	410,504	1.59	505,106	1.80	584,784	456,053	1.70	614,564	2.24
非製造業平均	418,259	1.61	495,392	1.86	594,814	456,826	1.74	500,284	1.99

### 夏季一時金妥結額の推移



☆詳細な結果については、県労政能力開発課のホームページ(<http://www.pref.shiga.jp/f/rosei/>)をご覧ください。

## 平成20年度 滋賀県労働相談の概要

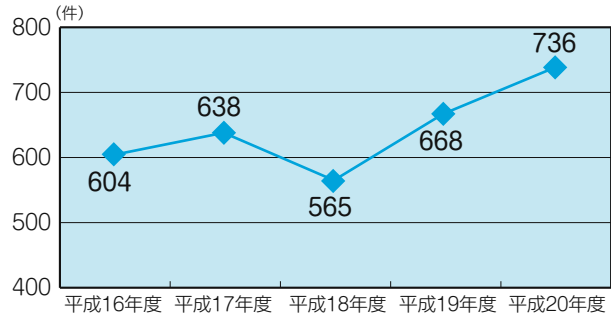
滋賀県では労働相談所を設置し、労働者・事業主からの労働に関するあらゆる相談に専門の相談員が応じています。

滋賀県労働相談所において取り扱った平成20年度の労働相談の概要は下記のとおりでした。

### 1. 労働相談件数

滋賀県が平成20年度に受け付けた相談件数は736件でした。これは過去最高の件数であり、前年度に比べ10.1%（68件）増加しました。（図1）

図1 労働相談件数

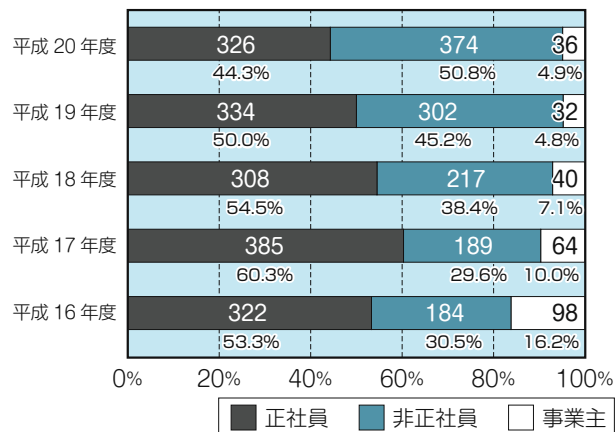


### 2. 相談者別労働相談件数

相談者別の労働相談件数は、労働者からの相談が700件で、全体の95.1%を占めています。

また、非正社員からの相談が374件あり、初めて正社員からの相談件数を上回り、全体の50.8%を占めています。（図2）

図2 相談者内訳の推移



### 3. 内容別労働相談件数

相談内容別にみると、「労働条件」にかかる相談が最も多く513件(59.0%)でした。次いで「勤労者福祉」にかかる相談が75件(8.6%)、「雇用」にかかる相談が67件(7.7%)と続いています。

また、相談内容で最も多かった「労働条件」にかかる相談の内訳をみると、「解雇、退職勧奨」にかかる相談が最も多く138件あり、相談内容全体の15.9%を占めています。次いで「賃金」にかかる相談が136件(同15.6%)、「労働時間、休日・休暇」にかかる相談が106件(同12.2%)になっています。（図3、表1）

平成16年度からの推移をみると、「労働条件」にかかる相談は常に全体の約6割を占めています。そして「労働条件」の内訳をみると、平成19年度までは「賃金」にかかる相談が最も多かったが、平成20年度では初めて「解雇、退職勧奨」にかかる相談が一番多い結果となりました。（表1）

なお、1件の相談で複数の相談内容をもつ場合があるため、上記1の相談件数と一致しません。

図3 平成20年度相談内容内訳

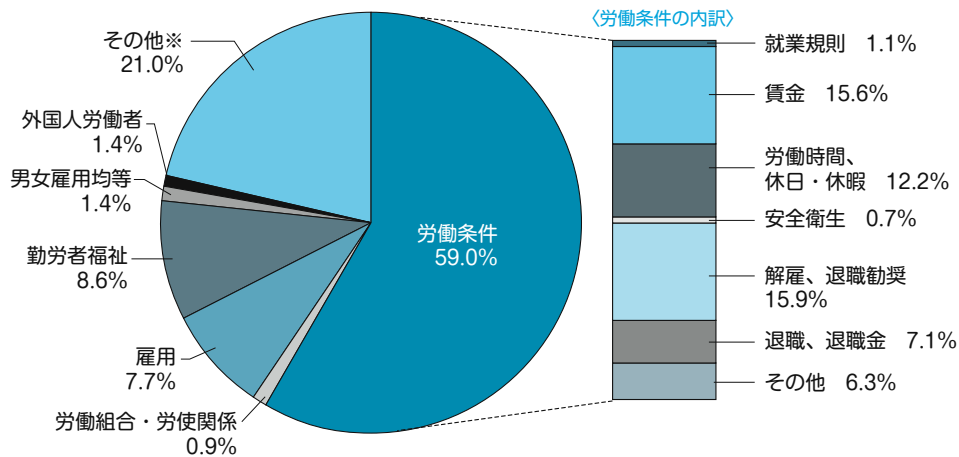


表1 内容別労働相談件数の推移

内 容	平成20年度		平成19年度		平成18年度		平成17年度		平成16年度		
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	
労働条件	513	59.0	498	61.0	458	66.4	502	64.3	379	62.3	
内 訳	就業規則	10	1.1	15	1.8	16	2.3	22	2.8	14	2.3
	賃金	136	15.6	146	17.9	134	19.4	145	18.6	106	17.4
	労働時間、休日・休暇	106	12.2	126	15.4	114	16.5	92	11.8	71	11.7
	安全衛生	6	0.7	12	1.5	12	1.7	9	1.2	4	0.7
	解雇、退職勧奨	138	15.9	87	10.7	77	11.2	75	9.6	80	13.2
	退職、退職金	62	7.1	83	10.2	56	8.1	81	10.4	45	7.4
	その他	55	6.3	29	3.6	49	7.1	78	10.0	59	9.7
労働組合・労使関係	8	0.9	12	1.5	18	2.6	29	3.7	43	7.1	
雇用	67	7.7	53	6.5	39	5.7	26	3.3	21	3.5	
勤労者福祉	75	8.6	58	7.1	65	9.4	78	10.0	66	10.9	
男女雇用均等	12	1.4	25	3.1	24	3.5	10	1.3	2	0.3	
外国人労働者	12	1.4	4	0.5	4	0.6	1	0.1	1	0.2	
その他*	183	21.0	166	20.3	82	11.9	135	17.3	96	15.8	
合 計	870		816		690		781		608		

※ 職業能力開発に関することも含む。  
小数点第2位以下を四捨五入により処理しています。

表2 平成20年度正社員、非正社員別相談内容の内訳

#### 4. 正社員、非正社員別相談内容の内訳

正社員・非正社員ともに「労働条件」にかかる相談が最も多く、正社員では236件、非正社員では256件あり、正社員による相談の59.0%、非正社員による相談の59.5%を占めています。(表2)

	正社員		非正社員	
	件数	%	件数	%
労働組合・労使関係	6	1.5	0	0.0
労働条件	236	59.0	256	59.5
雇用	29	7.3	35	8.1
勤労者福祉	27	6.8	43	10.0
男女雇用均等	8	2.0	3	0.7
外国人労働者	0	0.0	12	2.8
その他※	94	23.5	81	18.8
計	400		430	

※職業能力開発に関することも含む。  
小数点第2位以下を四捨五入により処理しています。



## おうみものづくりフェアを開催します！ (技能フェア 2009)

一流の職人さんの技に触れて、ものづくりの楽しさ・素晴らしさを体験してみませんか！

- ◇日時 平成21年10月17日(土) 9時30分～16時  
18日(日) 10時～15時30分
- ◇会場 テクノカレッジ米原(県立高等技術専門学校 米原校舎)  
米原市岩脇 411-1

### ◇主な内容

小学生とその保護者および中学生を対象として、木工教室や料理教室など、2日間でのべ150コース以上のものづくり教室を開催します。事前予約制[9月25日(金)まで]の教室が中心となりますが、当日お申し込みいただける教室も多数ご用意しております。

その他にも、技能競技大会(旋盤種目)や消防音楽隊による演奏(17日のみ)、スタンプラリー、模擬店等もありますので、ご家族揃ってお楽しみください。たくさんの方々のご来場をお待ちしております。

### ◇お問い合わせ先

おうみものづくりフェア  
実行委員会事務局  
(滋賀県職業能力開発協会内)  
TEL 077-533-0850  
FAX 077-533-3909



## 10月は高齢者雇用支援月間です 「平成21年度 滋賀県高齢者雇用フェスタ」

～意欲と能力がある限り  
いくつになっても働ける社会の実現を～

- ◇日時 平成21年10月22日(木)  
13時30分～16時30分
- ◇場所 クサツエストピアホテル 瑞祥の間  
草津市西大路町4-32

### ◇内容

#### ①記念講演

「一流の製品は一流の人格から」

～一生元気、一生現役～

西島株式会社 代表取締役社長 西島 篤師 氏

『定年なし、一生現役』を掲げ、『熟・壮・若』で

工作機械を製作している会社

#### ②基調講演

「70歳まで働ける企業」の実現に向けて

(独)高齢・障害者雇用支援機構

情報研究部長 金崎 幸子 氏

### ◇申込・お問い合わせ先

(社)滋賀県雇用開発協会

TEL 077-526-4853 FAX 077-526-0778

<http://www.shiga-koyou.or.jp>

滋賀県中小企業団体中央会

TEL 077-511-1430 FAX 077-525-5537

◇後援 滋賀労働局(ハローワーク)、滋賀県

## 労働者派遣、雇用保険制度及び 外国人雇用管理セミナー

### ◇日時及び場所

①平成21年10月14日(水)  
午後1時30分～午後4時30分  
栗東芸術文化会館さくら 中ホール 栗東市縹 2-1-28

②平成21年11月6日(金)  
午後1時30分～午後4時30分  
ひこね燦ばれず 多目的ホール 彦根市小泉町 648-3

### ◇内容

- ①労働者派遣について
- ②雇用保険制度について
- ③外国人雇用管理について
- ④派遣労働・外国人雇用等に関する労働基準関係法令について

◇お問い合わせ先 滋賀労働局職業安定部  
TEL 077-526-8686、8617

「滋賀労働」へのご意見・ご感想はこちらまで

滋賀県商工観光労働部労政能力開発課

〒520-8577 大津市京町 4-1-1

TEL : 077-528-3751 FAX : 077-528-4873

E-mail : fe00@pref.shiga.lg.jp

<http://www.pref.shiga.jp/>

### 平成21年度

## 滋賀地方安全衛生大会・滋賀快適職場推進大会開催のご案内

◇日時 平成21年10月7日(水) 13時～16時45分

◇会場 ひこね市文化プラザ(彦根市野瀬町 187-4)

### ◇大会内容

1. 安全衛生表彰 主唱者・主催者表彰
2. 快適職場推進計画認定証授与

○アトラクション：YOSAKOIソーラン踊り

YOSAKOIソーラン日本海滋賀支部「舞宇夢 赤鬼」

3. 安全衛生活動事例発表

「ブリヂストン彦根工場の安全衛生活動」

～技能員とのキャッチボールで!!～

株式会社ブリヂストン 彦根工場

4. 特別講演

「ダチョウカが人類を救う？」

～新型インフルエンザ対策と安全・快適職場～

京都府立大学大学院 教授

獣医学博士 塚本康浩氏

※その他「心とからだの滋賀健康まつり」

「安全衛生相談コーナー」

「安全衛生用品展示」等

◇お問い合わせ先 滋賀労働基準協会

TEL 077-522-1786



特別講演講師  
塚本氏