

滋賀労働

Mother Lake

滋賀県労働広報紙

610号 2009

滋賀県各地でメーデーが開催されました



の再構築を求める]などのメーデー宣言を採択し、「すべての働く者の連帯で平和・人権・労働・環境・共生に取り組み、労働を中心とする福祉型社会と自由で平和な世界をつくろう」をメインスローガンとして、また「労働者の使い捨ては許さない！今こそ公正と連帯の社会実現をめざす」をサブスローガンとして確認しました。

また、滋賀県労連は第80回滋賀県民メーデーを5月1日に県内10ヶ所で開催しました。

中央集会は天津市の膳所城跡公園で開催され、約450人が参加しました。今年のメーデースローガンを「働くものの団結で生活と権利を守り、平和と民主主義、中立の日本をめざそう」とし、参加者に団結を呼びかけました。また、「大企業による派遣・非正規切りが社会問題となり、市民と連帯して取り組む労働組合の姿に注目が集まっている。全国で派遣・非正規労働者が組合を結成し、闘いに立ち上がっている。」とし、「これ以上の首切りを許さない闘いを強め、雇用セーフティネットの整備拡充を要求する。」ことを訴えたメーデー宣言が採択されました。

参加者らは集会の後、「失業と貧困をなくせ」、「派遣切りをやめよ」、「大企業は内部留保をはき出せ」、「派遣労働法を抜本改正せよ」などのシュプレヒコールを繰り返し、市内約3kmをデモ行進しました。

連合滋賀と滋賀県労働者福祉協議会は、第80回滋賀県労働者統一メーデーを4月26日と29日に県内7ヶ所で開催し、計約6,300人が参加しました。

今年の中央集会は栗東文化芸術会館「さくら」で開催され、約1,600人が参加しました。式典では「政府は一刻も早く180万人以上の雇用創出等の政策を実現すべき」、「われわれも苦境に立たされている労働者との連帯の輪を広げていく」、「安定した雇用システムや安心できる社会保障の仕組み、内需主導型の経済システム

目次

- 表紙 メーデーの開催
- ②③ 雇用維持のための助成金のご案内
- ④ 男女雇用機会均等月間
- ⑤ 一般事業主行動計画の認定基準の変更について
- ⑥ 両立支援のための助成金のご案内
黄綬褒章受章者のお知らせ
平成21年度おうみ若者マイスター認定事業について
- ⑦ 技能向上セミナーのご案内
- ⑧ 定年引上げ等奨励金制度拡充のご案内
- ⑨ 労働相談 Q&A
- ⑩ 労働委員会だより
- ⑩⑪ 統計/資料
- ⑫ 勤労者向け融資のご案内
労働保険年度更新手続きのお願い



7月1日から7月7日は全国安全週間です

定着させよう「安全文化」 つみ取ろう職場の危険

厚生労働省

残業削減雇用維持奨励金のご案内

－残業削減により労働者の雇用を維持する事業主を支援します－

1. 助成金制度の概要

景気の変動、産業構造の変化、その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合において、その雇用する労働者や役務の提供を受けている派遣労働者の雇用の安定を図るため、残業時間を削減して雇用の維持等を行う事業主の方に助成を行います。

2. 支給手続き等

本奨励金を受給するためには、労働組合等との間に残業削減に関する書面による協定を締結し、当該書面の写しを添えた残業削減計画届を事前に提出する必要があります。本奨励金の支給は、事業主の指定した対象期間（1年間）の初日から6ヶ月ごとに区分した判定期間ごとに2回に分けて行い、支給申請期間は当該判定期間の末日の翌日から起算して1ヶ月となります。

3. 支給額

支給額は、各判定期間の末日時点における有期契約労働者及び役務の提供を受けている派遣労働者1人当たり、判定期間ごとに以下のとおりです。（ただし、上限はそれぞれ100人とし、残業削減計画届の提出日の翌日以降に新たに雇い入れられた人等は対象となりません。）

<中小企業事業主>

- 有期契約労働者 15万円（年30万円）
- 派遣労働者 22.5万円（年45万円）

<中小企業事業主以外の事業主>

- 有期契約労働者 10万円（年20万円）
- 派遣労働者 15万円（年30万円）

4. 支給要件

本奨励金は、売上高又は生産量等の指標の最近3ヶ月間の月平均値がその直前の3ヶ月又は前年同期に比べ5%以上減少している事業所（中小企業の場合は直近の決算等の経常損益が赤字であれば5%未満でも可）の事業主に対し、それぞれの判定期間において、以下の支給要件を満たした場合に支給します。

- ①判定期間における事業所労働者（事業所の雇用保険被保険者及び事業所に役務の提供を行う派遣労働者）1人1月当たりの残業時間が、比較期間（計画届の提出月の前月又は前々月から遡った6ヶ月間）の平均と比して1/2以上かつ5時間以上削減されていること。
- ②判定期間の末日における事業所労働者数が、比較期間の月平均事業所労働者数と比して4/5以上であること。
- ③計画届の提出日から判定期間の末日までの間に事業所労働者の解雇等（有期契約労働者の雇止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む。）をしていないこと。

<問い合わせ先>

滋賀労働局職業対策課
TEL：077-526-8686
または、ハローワーク（公共職業安定所）

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

雇用調整助成金制度が拡充されました

～労働者の解雇等を行わない事業主に対して助成率を上乗せします～

平成21年
3月30日から

助成金制度の拡充の概要

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合において、その雇用する労働者や役務の提供を受けている派遣労働者の雇用の安定を図るため、休業等の実施により雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金を受給する事業主のうち、解雇等を行わない事業主の助成率を上乗せします。

支給手続き等

通常の雇用調整助成金又は中小企業緊急雇用安定助成金の受給手続きに加え、支給申請書の提出時に雇用維持事業主申告書を併せて提出することが必要です。

助成率上乗せ要件

助成率は、以下の要件を満たした場合に上乗せします。

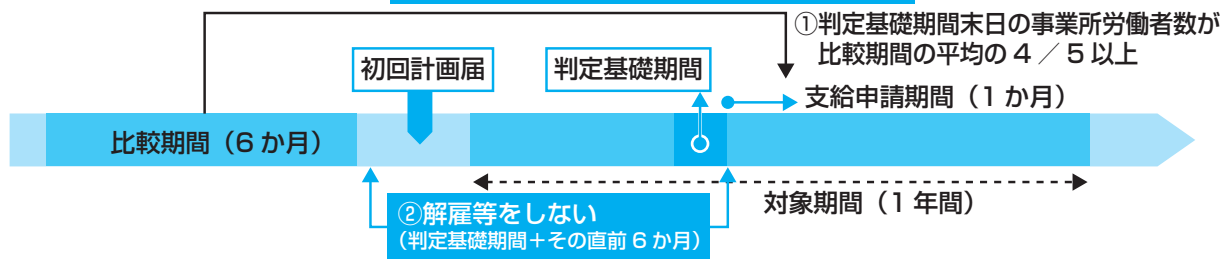
- ①判定基礎期間(賃金締切期間)の末日における事業所労働者数が、比較期間(初回計画届提出日の属する月の前月から遡った6か月間)の月平均事業所労働者数と比して4/5以上であること
- ②判定基礎期間(賃金締切期間)とその直前6か月の間に事業所労働者の解雇等(有期契約労働者の雇止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む。)をしていないこと

助成率

雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金について、それぞれ以下のとおり助成率を上乗せします。

	[通常の助成率]		[上乗せ後]
雇用調整助成金	2/3	→	3/4
中小企業緊急雇用安定助成金	4/5	→	9/10

助成率の上乗せ要件のイメージ



※制度拡充前の内容については、滋賀労働 第609号(平成21年3月20日発行)に掲載しております。
その他、詳細については下記までおたずねください。

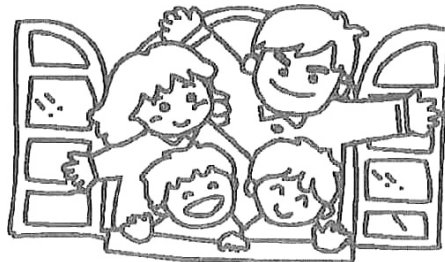
<問い合わせ先> 滋賀労働局職業対策課 TEL: 077-526-8686 またはハローワーク(公共職業安定所)

あなたのマイホームづくりをお手伝いします

広告

新築

リフォーム



<好評分譲中>

レインボータウン松原
長浜かねぼう町緑風苑
湖南市若竹町
大津市野郷原

<売主>滋賀県知事(11)631号

滋賀県勤労者住宅生活協同組合

TEL077-524-2800

大津市打出浜2-1 コラボしが216階 定休日火・水・祝 土日も営業しています

6月は男女雇用機会均等月間です！

広がる未来 創るのは 会社と私 一きっかけはDO！ポジティブ・アクション！

※ポジティブ・アクションとは？ 固定的な役割分担意識や過去の経緯から男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指し、女性の職域拡大や管理職登用等、女性の能力発揮を促進するための積極的な取組のことです。

男女雇用機会均等法（以下「均等法」）では労働者が性別により差別されることなく、かつ、女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することを目的としています。

均等法は、次のようなことを禁止しています。

I. 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止

事業主が労働者に対し、募集・採用、配置（業務の分配及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別的取り扱いをすることは禁止されています。

II. 間接差別の禁止

間接差別とは、

- ①性別以外の事由を要件とする措置であって
- ②他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、
- ③合理的な理由がないときに講じること

をいいます。

以下の3つの措置については合理的な理由がない場合、間接差別として禁止されています。

- a：労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- b：コース別雇用管理における「総合職」の労働者の募集または採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。
- c：労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること。

III. 妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止

事業主が

- ①女性労働者の婚姻、妊娠、出産を退職理由として予定する定めをすること
- ②婚姻を理由に女性労働者を解雇すること
- ③厚生労働省令で定められている事由（a 妊娠したこと。b 出産したこと。c 母性健康管理措置を求め、又は受けたこと。d 坑内業務・危険有害業務に就けないこと、これらの業務に就かないことの申出をしたこと、又はこれらの業務に就かなかったこと。e 産前休業を請求したこと、又は産前休業をしたこと、産後に就業できないこと、又は産後休業したこと。f 軽易業務への転換を請求し、又は転換したこと。g 時間外等に就業しないことを請求し、又は時間外等に就業しなかったこと。h 育児時間の請求をし、又は取得したこと。i 妊娠又は出産に起因する症状により労働できないこと、労働できなかったこと、又は能率が低下したこと。）を理由に、女性労働者に対し不利益な取り扱いをすること

は禁止されています。

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています。



次に紹介するのは全国の雇用均等室に寄せられている相談事例です。このような事例が生じないよう均等法に沿った取扱いがなされているか改めて職場環境を見直してみましょう。

〈募集・採用〉

（女性からの質問）

採用面接で、「子どもが生まれたらどうするのか」と聞かれました。これは性差別ではないでしょうか？

A 女性に対し、男性には聞かない質問をするなど、男女で異なる採用選考をすることは均等法に違反します。

（男性からの質問）

事務職の募集に応募したところ、女性を希望していると言われました。均等法違反では？

A 男女を募集の対象としているにも関わらず、採用の対象を一方の性に限ることは均等法に違反します。

〈間接差別〉

（女性からの質問）

総合職に応募したところ、転居を伴う転勤に応じられることが応募の条件だと説明されました。しかし、この会社は転居を必要とするような広域の支店はなく、本当にそうした転勤が必要とは思えないのですが、これは均等法違反では？

A コース別雇用管理制度を導入している会社が、いわゆる総合職の募集・採用に当たって転居を伴う転勤に応じることができることを要件とする場合、業務の遂行上特に必要であるといったような合理的な理由がなければ均等法違反となります。ご質問のように、広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ支店・支社等を広域にわたり展開する計画等もない場合には、合理的理由がないとみなされます

〈妊娠を理由とする不利益取扱い〉

（女性からの質問）

妊娠を報告したら、次回の契約は更新しないと言われました。もう何回も更新しており、これまで会社から更新しないといわれた人はいません。これは均等法違反では？

A 均等法は、妊娠したことを理由として女性労働者に対して解雇や不利益な取扱いをすることを禁止しています。妊娠を理由に契約の更新をしないということであれば不利益な取扱いに該当するため、均等法違反となります。

均等法にかかる相談窓口

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

次世代育成支援対策推進法の改正に伴う認定基準の変更について

滋賀労働局雇用均等室

平成21年4月1日の次世代法改正に伴い、一般事業主行動計画について認定を受けるための基準も変更されております。従業員が300人以下の企業については、基準が一部緩和されていますので、認定をめざした一層のお取組をいただきますよう、お願いいたします。

【認定を受けるために必要な9つの認定基準】 (平成21年4月1日以降の認定申請について適用されます。)

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。
2. 一般事業主行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した一般事業主行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
4. 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した一般事業主行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
5. 計画期間内に、男性の育児休業等取得者が1人以上いること。

【従業員数が300人以下である企業】

計画期間内に男性の育児休業取得者がいない場合でも、次のいずれかの基準を満たせば要件を満たすことになります。

- ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること(ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く。)
- ② 計画期間において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員に対する短時間勤務の制度の措置を利用した男性従業員がいること。
- ③ 当該計画の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性従業員のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。

6. 計画期間内の女性従業員の育児休業等取得率が70%以上であること。

【従業員数が300人以下である企業】

計画期間内に、育児休業取得率が70%未満である中小企業でも、計画開始前3年間遡り、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上となれば要件を満たすことになります。

7. 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ従業員を対象とする「育児休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
8. 次の①から③までのいずれかを実施していること。
 - ① 所定外労働の削減のための措置
 - ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
9. 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。



〈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 FAX : 077-527-3277

(財) 21世紀職業財団からのお知らせ

(財) 21世紀職業財団は、仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体の方へ助成金を支給しております。

育児・介護雇用安定等助成金

両立支援レベルアップ助成金	(参考) 中小企業子育て支援助成金
支給機関：(財) 21世紀職業財団 支給申請：(財) 21世紀職業財団地方事務所	支給機関：都道府県労働局 支給申請：(財) 21世紀職業財団地方事務所
代替要員確保コース	育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させたとき
休業中能力アップコース	育児休業又は介護休業を取得した労働者が、スムーズに職場に復帰できるようなプログラムを実施したとき
子育て期の短時間勤務支援コース	小学校第3学年修了までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務の制度を設け、利用者が生じたとき
育児・介護雇用等補助コース	労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったとき
職場風土改革コース	両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を計画的に行ったとき

〈お問い合わせは〉 財団法人21世紀職業財団 滋賀事務所
TEL : 077-523-5141 FAX : 077-523-5249

平成21年春の黄綬褒章の受章について

今回、滋賀県からパナソニック株式会社ホームアプライアンス社の菊池彰仁さんが受章されました。入社以来、主にエアコンの製造および生産技術業務に従事され、優秀な技術・技能を生かして幾多の製品の考案、改善、製品開発に積極的に取り組まれました。

卓越技能者として高い評価を得られ、生産能率の増進・安全性の向上に貢献すると共に、後進技能者の指導育成に尽くされるなど、エアコン製品開発における技術の具現化を支える第一人者です。

平成21年度おうみ若者マイスター認定事業について

滋賀県では、県内に在住、またはお勤めの35歳未満の優秀な若い技能者を「おうみ若者マイスター」に認定し、おうみ若者マイスターによる技能振興活動を行うことで、若い技能者の技能研さんへの意欲向上と、社会全般に技能を尊重する気運が醸成されることを目的として、平成19年度より「おうみ若者マイスター認定事業」を実施しており、現在20名の方がおうみ若者マイスターに認定されています。

平成21年度は6月から9月上旬の間、「おうみ若者マイスター」候補者の推薦受付を行いますので、県内の企業・事業所、市町、団体様から候補者の推薦をお待ちしています。

※詳しくは6月に発行予定のおうみ若者マイスター認定事業の案内リーフレットをご覧ください

○認定スケジュール

6月	候補者推薦受付期間
7月	
8月	
9月	審査
10月	認定

○おうみ若者マイスターに認定されるための主な基準

①平成21年4月1日時点で35歳未満であり、その職種に従事していること。
②技能検定1級または単一等級に合格していること。
③技能五輪・技能グランプリ全国大会における入賞経験があること、または全国レベル以上の各種技能競技大会等における優勝経験があること。もしくはこれらと同等の技能レベルであること。(客観的に認められる経歴や証明等が必要)

○「おうみ若者マイスター」認定者一覧

認定 ナンバー	認定者名	職 種	推薦企業・団体等	認定 ナンバー	認定者名	職 種	推薦企業・団体等
001	西村 一義	電子複写機組立工	長浜キャノン(株)	011	中井 栄子	電子複写機組立工	長浜キャノン(株)
002	井藤 勇輔	プラスチック成形工	松下電工(株) 栗東工場	012	清水 徹	プラスチック成形工	パナソニック電工(株)彦根工場
003	清水 将夫	旋盤工	ヤンマー(株) 小形エンジン事業本部	013	河崎 章功	数値制御金属工作機械工	パナソニック電工(株)彦根工場
004	伴 英成	かわらふき工	滋賀県瓦工事協同組合	014	杉浦 寛之	かわらふき工	滋賀県瓦工事協同組合
005	伴 峰典	かわらふき工	滋賀県瓦工事協同組合	015	島田 遥	造園工	(社)滋賀県造園協会
006	藤井太郎	つくだ煮製造工	(株)鮎家	016	小本 隆	溶射工	(株)シンコーメタリコン
007	寺田 真紀	和服仕立職	(株)たけなか	017	服部 美香	美容師	滋賀県美容業生活衛生同業組合
008	竹内 誉	理容師	職業訓練法人 滋賀県理容教育協会	018	大野 政樹	建築塗装工	滋賀県塗装工業協同組合
009	深尾 章央	和生菓子製造工	(有)たねや	019	北村 守	石工	滋賀県石材組合連合会
010	川西 豪志	日本料理人	日本調理技能士会	020	菊地 雅也	溶接工	滋賀県溶接協会

(敬称略)

おうみ若者マイスターに認定されると...

- 認定式に出席いただき、知事の認定証を交付します。
- 活動や技能について冊子で紹介します。
- 技能フェアなどへ出席をお願いすることがあります。

平成20年度認定式→

〈お問い合わせ先〉県労政能力開発課 TEL: 077-528-3755



技能向上セミナーのご案内

高等技術専門学校(テクノカレッジ)では、在職者の方々の技能向上を目的に、「技能向上セミナー」を開催しています。企業研修、自己啓発等にご活用ください。

■平成21年度に開催するコース

機械系(75コース：普通旋盤加工技術、フライス盤加工技術、機械 CAD など)

溶接系(47コース：アーク溶接特別教育、被覆アーク溶接基礎技能習得、TIG 溶接基礎技能習得など)

電気系(33コース：第二種電気工事士受験準備、電気主任技術者のための知識など)

建築系(27コース：JW-CAD、規矩術、インテリアコーディネータ試験受験準備など)

制御系(30コース：有接点リレーシーケンス制御、プログラマブルコントローラ制御、エンジニアのための Visual Basic など)

■申し込みは、各コース開始日の1ヶ月前までとなっています。

■コースの詳細(開催日・内容・受講料等)については、下記にお問い合わせいただくか、ホームページをご覧ください。

高等技術専門学校米原校舎(テクノカレッジ米原)

高等技術専門学校草津校舎(テクノカレッジ草津)

米原市岩脇411-1

草津市青地町1093

TEL：0749-52-5300

TEL：077-564-3297

FAX：0749-52-5396

FAX：077-565-1867

<http://www.pref.shiga.jp/f/omi-koto/seminer/guidance.html>

<http://www.pref.shiga.jp/f/kusatsu-koto/tekuno-koushuu.html>

※近江高等技術専門学校と草津高等技術専門学校は平成21年4月1日より県立高等技術専門学校に統合改編されました。これに伴い、それぞれの専門校の名称を下記のとおり改めました。

～H21.3.31

H21.4.1～

近江高等技術専門学校(テクノカレッジ近江) → 高等技術専門学校米原校舎(テクノカレッジ米原)

草津高等技術専門学校(テクノカレッジ草津) → 高等技術専門学校草津校舎(テクノカレッジ草津)

※住所および連絡先等は変更ありません。



高齢者の雇用促進のための

定年引上げ等奨励金

平成21年度制度拡充のご案内

助成金のご活用を

1. 高齢者雇用モデル企業助成金(新設)・平成20年度の70歳定年引上げ等モデル企業助成金は廃止
事業主が、70歳以上までの新たな職域開拓や新分野への進出により雇用する場合、計画認定を受けた後、取組み費用の2分の1、最高額で500万円が支給されます。
[計画書の受付]…年3回 5. 9. 1月です。

2. 中小企業高齢者雇用確保実現奨励金 (事業主団体の皆様へ)

傘下企業事業主が人材確保のため高齢者雇用確保措置を導入された場合取組み経費のうち、最高額で300万円が支給されます。

3. 中小企業定年引上げ等奨励金 主な拡充内容

平成21年4月以降に65歳前に契約期間が切れない契約形態による希望者全員を対象とする65才以上までの継続雇用制度(65歳安定継続雇用制度=期間の定めなき労働契約又は65歳以上の年齢を終期とする有期労働契約により、65歳以上まで雇用する制度)を導入した場合10～100万円が支給されます。

お問合せ・ご相談は：滋賀県雇用開発協会まで TEL：077-526-4853

労働相談 Q & A

質問1

育児休業制度について教えてください。

回答1

育児休業は1歳未満の子どもを養育している労働者なら男女を問わず、勤務先への申出により取得することができます。日々雇われる人や労使協定により除外された一定の労働者は取得できませんが、期間雇用者であっても申出時点で①同一事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であり、かつ②子どもが1歳に達する日(誕生日前日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる(子が1歳に達する日から1年を経過する日(誕生日前々日)までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)人については取得することができます。要件を満たす労働者から申出があった場合、事業主は拒否することはできません。

また、育児休業ができる期間は子どもの1歳の誕生日の前日までの間で本人が希望する間となっていますが、子どもが1歳に達する時点で認可保育所に入所できないなど一定の理由があれば、子どもが1歳6か月に達するまで育児休業を再度取得することもできます。1歳まで休業している配偶者と交替して取得することも可能です。

なお、上記の説明は育児・介護休業法に基づいた、いわば最低限のものです。勤務先によっては法律を上回る制度を導入していることもありますので就業規則などを確認してみてください。

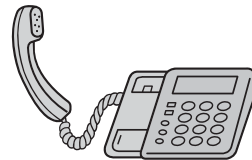
質問2

育児休業を取りたいのですが、解雇されたりしないか心配です。

回答2

育児・介護休業法では、育児・介護休業及び看護休暇の申出をしたり、実際に取得したりしたことを理由として、労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止しています。厚生労働省は不利益な取扱いの典型例として①解雇すること②期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと③あらかじめ契約の更新の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること④退職強要、正社員をパートタイム労働者等の非正社員とするような労働契約内容の変更を強要すること(労働者が表面上同意していても、真意に基づくものでない場合は、これに該当します)⑤自宅待機を命じること⑥降格させること⑦減給・賞与等での不利益な算定

育児休業



を行うこと⑧不利益な配置の変更を行うこと(育児休業後においては、原職または原職相当職に復帰させることが望ましいとされています)⑨就業環境を害することをあげています。もっとも、これらは不利益な取扱いの例示であり、ここに掲げていない行為についても不利益な取扱いに該当するケースもありえます。

なお、妊娠・出産、産前・産後休業の取得等を理由とする不利益取扱いについても男女雇用機会均等法で禁止されています。

質問3

育児休業中の賃金や社会保険料はどうなるのでしょうか。

回答3

賃金については、育児・介護休業法では特に規定されておらず、労使の話し合いに委ねられています。一定の要件があれば、雇用保険から休業前賃金の50%の育児休業給付金が支給されます。ただし、50%のうちの20%は復帰後、雇用保険の被保険者として引き続き6か月雇用された場合に支給されます。育児休業給付金の詳細については公共職業安定所(ハローワーク)でご確認ください。

社会保険料(健康保険料および厚生年金保険料)については、事業主からの申請により労働者負担分、事業主負担分ともに免除となりますので最寄りの社会保険事務所にお問い合わせください。

〈問い合わせ先〉

●育児・介護休業法等育児休業制度にかかる相談

滋賀労働局雇用均等室

TEL 077-523-1190

〒520-0051 大津市梅林1丁目3-10 滋賀ビル5階

●労働全般にかかわる相談

滋賀県労働相談所

JR 草津駅前エルティくさつ3階

(〒525-0032 草津市大路1丁目1-1)

労働相談ダイヤル(通話料無料)

0120-967164

面会および電話による相談時間

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

労働委員会のあらまし

滋賀県労働委員会は、労働組合（労働者）と使用者との間の紛争が当事者間では解決が困難になってしまった場合に、公平な立場でその紛争の解決に向けての援助をしたり、使用者の行為が労働組合法で禁止している不当労働行為に該当した場合に、労働組合（労働者）の救済を行うなど、健全な労使関係形成のためのお手伝いをする機関です。

労働委員会の構成

労働委員会は、公益・使用者・労働者を代表する3者の委員で構成されています。

- 公益委員（弁護士や大学教授など）
- 労働者委員（労働組合の役員など）
- 使用者委員（企業経営者など）

滋賀県労働委員会においては、公益・労働者・使用者の委員それぞれ5名、合計15名の委員が知事から任命されています。また、委員会には事務局が置かれています。

労働委員会の主な仕事

労働争議の調整

労働組合と使用者との間の労働争議の調整を行うため、「あっせん」、「調停」、「仲裁」という3つの方法があります。3つの中では簡易で弾力的な、「あっせん」が最も多く利用されています。「あっせん」は、労働組合と使用者のどちらからでも申請できます。

「あっせん」では、あっせん員（通常、公益委員・労働者委員・使用者委員各1名があっせん員となります。）が、公平な第三者として、労使双方の主張を調整し歩み寄りを促すなど、話し合いによる解決を図るための援助を行います。

個別的労使紛争のあっせん

労働者個人と使用者との間の労使紛争を解決するため、個別的労使紛争の「あっせん」制度があり、労働者と使用者のどちらからでも申請できます。あっせん員が労使双方の主張を調整し歩み寄りを促すなど、話し合いによる解決を図るための援助を行います。

不当労働行為の審査

不当労働行為救済制度は、憲法で保障された団結権等を守るため、労働組合法に定められている制度で

す。労働組合法第7条では、使用者の次の①～⑤のような行為を「不当労働行為」として禁止しています。

- ①労働組合の組合員であること、労働組合に加入しようとしたこと、労働組合を結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたことを理由に、労働者を解雇したり、その他不利益な取扱いをすること。
- ②労働者が労働組合に加入せず、または労働組合から脱退することを雇用条件とすること。
- ③労働者の代表者と団体交渉することを、正当な理由なく拒むこと。
- ④労働組合の結成や運営を支配し、またはこれに介入したり、労働組合の運営のための経費につき、経理上の援助を与えること。
- ⑤労働者が労働委員会に対し、不当労働行為の申立てをしたことを理由として、労働者を解雇し、その他不利益な取扱いをすること。

労働委員会は、労働組合（労働者）からの申立てにより、不当労働行為に当たるかどうかを審査し、不当労働行為であると判定したときは、救済命令を発します。

その他

労働組合が労働組合法に定められている資格要件を備えているかどうかを審査したり、公益事業における争議行為の予告通知の受付および争議の実情調査を行っています。

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 滋賀県庁東館5階
 TEL 077-528-4473
<http://www.pref.shiga.jp/l/roi/>

労働委員会委員が新たに任命されました

平成21年4月1日から平成23年3月31日の2年間の任期で、第40期滋賀県労働委員会委員に次の方々新たに任命されました。今後2年間、労使関係の紛争の解決にご尽力いただくこととなります。なお委員の互選により会長に脇岡委員、会長代理に吉田委員が選ばれました。

公益委員

土井 裕 明
 脇岡 勇 夫
 物江 和 子
 吉澤 幸 子
 吉田 和 宏

労働者委員

浅尾 光 雄
 清水 源 次
 宮武 眞知子
 山崎 正 雄
 山田 清

使用者委員

北川 益 造
 木村 武 雄
 杉本 春 夫
 辻 淳 夫
 山口 朗（50音順・敬称略）

平成20年賃金構造基本統計調査(全国)結果の概況

この調査は、主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を明らかにするため、厚生労働省が平成20年6月分の賃金等について調査したものです。

<調査対象>

日本標準産業分類に基づく14大産業で、10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所の62,302 有効回答45,010事業所を集計

※14大産業・・・鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業及びサービス業(他に分類されないもの)

<調査機関>

厚生労働省大臣官房統計情報部

<留意点>

○ここでの「賃金」とは、平成20年6月分の所定内給与額です。

○「所定内給与額」とは、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により6月分として支給された現金給与額(きまって支給する現金給与額)のうち、超過労働給与額(時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当、交代手当として支給される給与)を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額です。

○今回掲載しているのは、常用労働者のうち、一般労働者(短時間労働者以外)にかかるものです。

詳しくは厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) をご覧ください。

1. 性別にみた賃金

男性は年齢階級が高くなるとともに賃金も上昇し、50～54歳で421.6千円と最も高くなり、その後下降している。女性は40～44歳が251.7千円と最も高くなっているが、年齢階級が高くなっても賃金はそれほど変わらない。(第1表)

第1表 性、年齢階級別賃金、対前年増減率

年齢階級	男		女	
	賃金 (千円)	対前年増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年増減率 (%)
年齢計	333.7	-0.9	226.1	0.4
20～24歳	204.4	1.3	190.7	1.9
25～29	242.8	0.7	214.9	0.9
30～34	286.5	0.1	230.7	-0.1
35～39	333.9	-1.0	244.2	0.6
40～44	384.9	-1.8	251.7	1.2
45～49	414.2	-0.5	243.7	0.6
50～54	421.6	0.0	240.4	1.7
55～59	394.8	0.5	229.1	-0.9
60～64	288.1	-2.0	198.7	-1.4
65～69	254.8	-4.0	193.3	-1.0
平均年齢(歳)	41.7		39.1	
勤続年数(年)	13.1		8.6	

(注) 年齢計には、上掲の年齢階級に限らず、すべての年齢の者を含む。以下同じ。

2. 学歴別にみた賃金

学歴別に賃金をみると、男性は、大学・大学院卒(399.6千円)、高校卒(297.0千円)で前年を下回っている。一方、女性は、高専・短大卒(243.6千円)、高校卒(200.6千円)で前年を上回っている。

学歴別に賃金がピークとなる年齢階級をみると、男性では、大学・大学院卒及び高校卒で50～54歳、高専・短大卒で55～59歳、女性では、大学・大学院卒で65～69歳、高専・短大卒で55～59歳、高校卒で50～54歳となっている。(第2表)

第2表 学歴、性、年齢階級別賃金、対前年増減率

性、 年齢階級	大学・大学院卒		高専・短大卒		高校卒		
	賃金 (千円)	対前年増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年増減率 (%)	
男	年齢計	399.6	-1.9	306.5	0.6	297.0	-0.9
	20～24歳	222.9	2.3	197.9	1.0	194.4	0.3
	25～29	259.9	1.0	233.2	-0.7	226.0	-0.3
	30～34	318.6	0.1	274.2	1.1	261.0	-0.9
	35～39	388.3	-1.6	325.1	1.4	293.6	-0.8
	40～44	466.0	-3.4	373.4	1.6	325.9	-0.2
	45～49	507.2	-2.1	401.0	0.9	348.6	0.3
	50～54	531.7	-0.6	419.6	-2.9	361.8	-1.8
	55～59	524.6	-0.8	430.1	-0.8	356.2	-0.0
	60～64	414.9	-3.6	309.5	-5.1	257.6	-2.6
	65～69	429.3	-5.2	228.8	-14.7	224.7	-5.6
	平均年齢(歳)	40.3		36.9		42.6	
	勤続年数(年)	12.2		10.7		13.8	
女	年齢計	273.5	-2.4	243.6	1.0	200.6	0.2
	20～24歳	211.0	2.5	191.9	0.8	173.8	2.0
	25～29	233.1	-0.5	218.7	1.4	187.8	0.3
	30～34	271.5	-1.9	236.4	0.3	198.5	-1.0
	35～39	317.5	-1.3	258.8	0.8	207.6	1.3
	40～44	372.7	0.1	275.4	3.5	210.9	-0.1
	45～49	366.6	-3.1	276.6	0.1	209.8	1.2
	50～54	362.3	-6.5	287.1	0.3	211.7	1.1
	55～59	399.6	-11.1	294.1	-1.1	209.0	-0.8
	60～64	392.1	-7.7	258.8	-3.6	188.0	-2.1
	65～69	414.8	-16.6	259.2	-15.4	189.0	4.8
	平均年齢(歳)	33.0		36.2		42.3	
	勤続年数(年)	6.1		8.1		9.6	

3. 雇用形態別の賃金

雇用形態別の賃金をみると、正社員・正職員316.5千円(平均40.4歳、勤続12.5年)、正社員・正職員以外194.8千円(平均43.8歳、勤続6.3年)となっている。男女別にみると、男性は、正社員・正職員345.3千円(前年比0.6%減)、正社員・正職員以外224.0千円(同0.1%減)、女性は、正社員・正職員243.9千円(同0.2%増)、正社員・正職員以外170.5千円(同1.0%増)となっている。

年齢階級別にみると、正社員・正職員以外は、男女いずれも年齢階級が高くなっても賃金の上昇があまりみられない。(第3表)

第3表 雇用形態、性、年齢階級別賃金、対前年増減率

年齢階級	男女計				男				女			
	正社員・ 正職員		正社員・ 正職員以外		正社員・ 正職員		正社員・ 正職員以外		正社員・ 正職員		正社員・ 正職員以外	
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)
年齢計	316.5	-0.5	194.8	1.0	345.3	-0.6	224.0	-0.1	243.9	0.2	170.5	1.0
20～24歳	202.2	1.7	172.9	-0.1	207.8	1.6	180.4	-1.3	195.8	1.9	167.4	1.0
25～29	238.5	1.1	190.9	-0.8	247.3	0.8	201.8	-2.3	223.0	1.1	182.3	0.9
30～34	278.1	0.4	200.6	0.8	291.4	0.4	221.2	-0.4	242.9	0.1	185.3	0.9
35～39	321.6	-0.6	200.7	2.4	339.9	-0.7	231.7	-0.0	262.7	0.1	180.7	2.1
40～44	364.5	-1.4	194.9	2.9	391.9	-1.8	244.4	4.7	276.9	0.6	169.1	-1.2
45～49	384.7	-0.9	189.8	3.5	422.7	-0.4	242.4	3.8	270.4	-0.5	167.4	1.8
50～54	393.9	0.2	191.3	4.2	433.1	0.1	246.1	4.1	271.8	1.3	164.2	3.0
55～59	374.1	0.4	192.8	-1.4	410.4	1.1	238.1	-3.7	258.5	-1.1	158.7	1.1
60～64	303.1	-0.9	215.5	-1.5	324.0	-0.9	238.8	-0.9	236.8	1.2	157.1	-2.8
65～69	275.1	-3.4	191.0	-2.7	294.8	-2.9	204.7	-4.3	223.9	-3.2	158.8	7.4
平均年齢(歳)	40.4		43.8		41.2		46.0		38.2		42.0	
勤続年数(年)	12.5		6.3		13.7		7.0		9.5		5.7	

勤労者向け融資のご案内

◆県では、勤労者のみなさんにゆとりある生活を営んでいただくために、次の資金について金融機関と協調して融資を行っています。お申し込みは下記の取扱金融機関までお願いします。

資金名	貸付対象者	資金用途	融資限度額	融資利率	期間（据置）
勤労者福祉資金	県内に居住、または県内の事業所に勤務する方で以下のいずれにも該当する方 ○同一事業所に1年以上引き続き勤務している方 ○事業主または労働組合の証明が得られる方	①本人または家族の療養費および分娩費 ②本人または家族の冠婚葬祭費 ③本人または家族の教育費 ④本人の転宅費 ⑤本人の住宅改良または補修費 ⑥生活に必要なと認められる耐久消費財の購入費 ⑦その他必要な出費で、知事が適当と認めたもの	100万円	2.5%	5年 (2ヶ月以内)
育児休業者および介護休業者生活資金	県内に居住、または県内の事業所に勤務する方で以下のいずれにも該当する方 ○同一事業所に1年以上引き続き勤務している方 ○育児・介護休業を取得中または取得を申し出た方で同一事業所に復職される方 ○融資申込日において、育児・介護休業終了日までの休業期間が1か月以上ある方 ○育児・介護休業の取得について事業主または労働組合の証明が得られる方	育児・介護休業期間中に必要な生活資金	100万円 休業期間が3か月以下50万円	1.9%	6年 (1年以内)

◆取扱金融機関

近畿労働金庫、滋賀銀行、びわこ銀行、京都銀行、京都信用金庫、滋賀中央信用金庫、長浜信用金庫、湖東信用金庫、滋賀県信用組合、京滋信用組合、滋賀県民信用組合、近畿産業信用組合

〈お問い合わせ先〉各取扱金融機関または県労政能力開発課 (TEL: 077-528-3751) まで。

滋賀労働局からのお知らせ 労働保険の年度更新手続きをお願いします

— 労働保険料等の申告・納付手続は、7月10日までにお願いします —

労働保険（労災保険・雇用保険）の年度更新手続は、平成20年度の確定保険料と平成21年度の概算保険料・一般拠出金（石綿健康被害救済法）を、申告・納付していただく大変重要な手続です。

平成21年度の年度更新手続期間は、**6月1日（月）～7月10日（金）**です

※最寄りの金融機関・郵便局、労働基準監督署、公共職業安定所、社会保険・労働保険徴収事務センター、滋賀労働局労働保険徴収室等において早めに済ませてください。

※期間中県内各地域で、年度更新説明会及び年度更新申告書受付・相談会を開催いたしますのでご利用下さい。（日程等につきましては滋賀労働局労働保険徴収室へお問い合わせください。）

ご注意を！！

- ・平成21年度から年度更新時期が変更になりました。
- ・雇用保険料率が平成21年4月1日より変更になりました。（21年度に限り0.4%引き下げ）
- ①一般の事業 15/1000 → 11/1000
- ②農林水産・清酒製造の事業 17/1000 → 13/1000
- ③建設の事業 18/1000 → 14/1000

申告・納付のお問い合わせは、
最寄り労働基準監督署、公共職業安定所、
滋賀労働局労働保険徴収室まで

滋賀労働局労働保険徴収室
TEL: 077-522-6520

「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/