奈良労働局の取り組み

仕事と生活の調和のとれた「働き方」を目指して

厚生労働省奈良労働局長
川村 徹宏

あけましておめでとうございます。皆様には、健やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。旧年中は、奈良労働局の行政運営に格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

新年を迎え、職員一同、心も新たに、すべての人が安全で安心して働くことができる社会の実現、地域の雇用の安定と活力向上に向け、全力を挙げて取り組むところ存じます。

さて、昨年は完全失業率が低水準で推移し、有効求人倍率が高水準で推移するなど雇用情勢が全国的に改善する中、奈良県を就業地とする有効求人倍率は近畿圏でもトップの水準で推移し、引き続き雇用の改善が進んだ1年でした。

一方、我が国の産業は、情報通信分野の急速な技術革新等を踏まえた国際競争力の強化や生産性の向上といった課題に加え、人口減少に伴う中長期的な労働力不足という重大な課題に直面しています。

このような状況の中、いわゆる「働き方改革関連法」が昨年4月から順次施行されており、本年4月からは改正労働基準法による時間外労働の上限規制が中小企業にも適用され、さらに、正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消するパートタイム・有期雇用労働法が大企業から順次施行されます。また、パワー・ハラスメント防止対策を義務付ける改正労働施策総合推進法が本年6月に大企業から順次施行されることとなっています。

これらの法律は、過労死のような深刻な労働災害の防止を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスや公正な処遇の確保を通じて、誰もが個々の事情に応じて多様な働き方を選択し活躍できるようにすることを目的としており、働く方々はもとより、企業経営にとってもきわめて重要な意味を持っています。職場の実態を踏まえ、業務の改善・改革と長時間労働の是正や働きやすい職場環境の整備に取り組むことで人手不足を解消し、さらに多様な人材の確保・定着、生産性向上の好循環につなげるチャンスでもあります。

一方、関係者・関係機関の皆様のご協力により働き方改革に対する理解は日に日に高まってきているものの、「人手不足を始めとする厳しい経営課題を抱えている中で、何をすればよいのか、どのように取り組めばよいのかわからない」といった困惑の声をお聞きすることもあります。しかし、すでに様々な産業において、中小企業・小規模事業者を含む様々な規模の企業において、積極的な働き方改革の取組みの事例が蓄積されています。助成金や融資などの支援制度も整備されています。労働局からの委託により奈良県社会保険労務士会に運営いただいている「働き方改革推進支援センター」においては、電話や来所による相談の他、専門家の派遣による相談支援を実施しておりますので、是非ご利用ください。

長時間労働の是正、労働災害の防止、不合理な処遇格差の解消、若者・女性・高齢者・障害のある方の雇用機会の確保、人材の確保・育成など、労働を取り巻く課題は山積していますが、引き続き労働局・労働基準監督署・ハローワークが一丸となって業務の遂行に努め、関係機関のご協力も賜りながら様々な課題に迅速・的確に取り組んでまいります。本年も引き続き労働行政に対するご支援ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

新年ごあいさつ

厚生労働省奈良労働局長 川村 徹宏

1月6日からハローワークのサービスが充実します！

利便性向上のため、ハローワークインターネットサービスをリニューアルします。

スマートフォンやタブレットでも閲覧できるほか、「マイページ」も開設でき、お気に入りの求人や求人検索条件の保存ができます。オンライン求人申込みやハローワークへの採否連絡のサービスも利用可能です。

求人票も一新し、掲載情報量が増えるなど、希望する企業情報などをもっと深く知ることができるようになります。

就職支援サービスを受けてみませんか

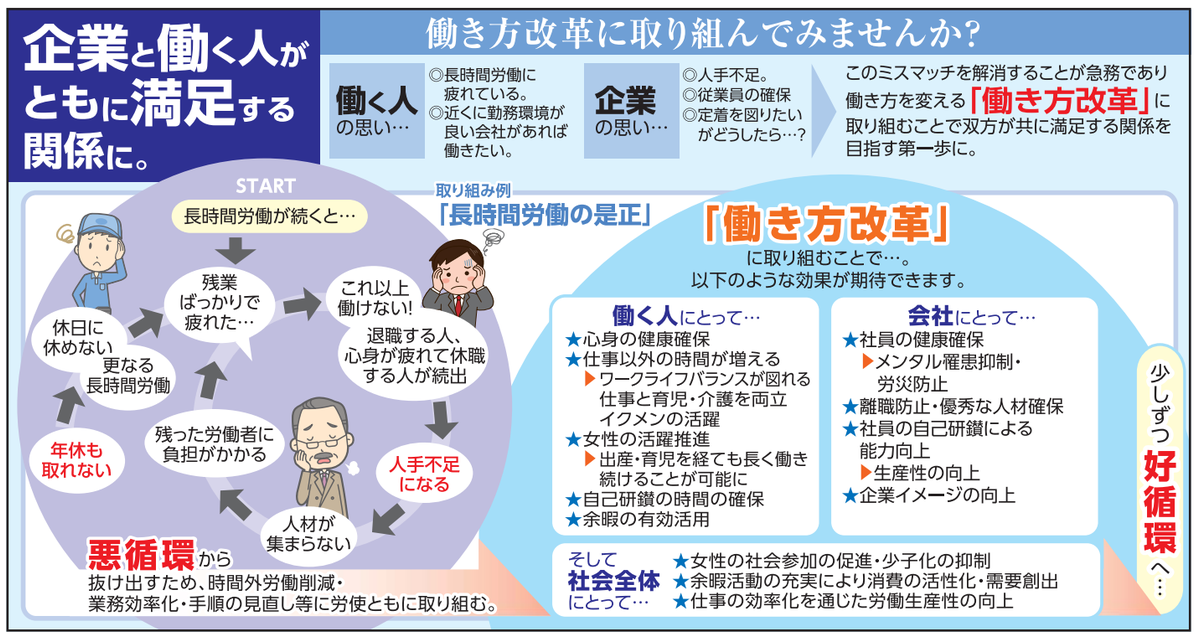
ハローワークでは、予約相談、応募書類の添削、模擬面接など、さまざまな就職支援サービスを行っています。職業スキルや知識を習得できる職業訓練と併せて、ぜひご利用ください。

「障害者はたらく応援団なら」登録企業52社にひろがる

県内企業のみなさまのご理解とご協力により奈良県と奈良労働局が共同運営している「障害者はたらく応援団なら」の登録企業が52社となりました。

障害のある方もない方も、意欲と能力を十分発揮できる職場づくり、雇用の促進を図るため、奈良労働局では「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」、「就職面接会の開催」、各種セミナーを開催しております。

労働局、ハローワークに照会のうえ是非ご参加ください。



パートタイム・有期雇用労働法の対応は進んでいますか?

2020年4月1日施行（中小企業は2021年4月1日から適用）

法の改正ポイント1

同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。

法の改正ポイント2

事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。

事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者の働き方の違いに応じて、均衡な待遇（均等な待遇）の確保を図るための措置を講じなければなりません。

「取組手順書」で点検をしてください!

自社の状況が法の内容に沿ったものかどうかをあらかじめ把握するため、「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」に沿って社内の制度の点検を行いましょう。

点検の結果、制度の改定の必要があれば、法の施行までに改定の準備を進めましょう。

※取組手順書の入手はこちら

https://www.mhlw.go.jp/content/000467476.pdf

「働き方」が変わります!

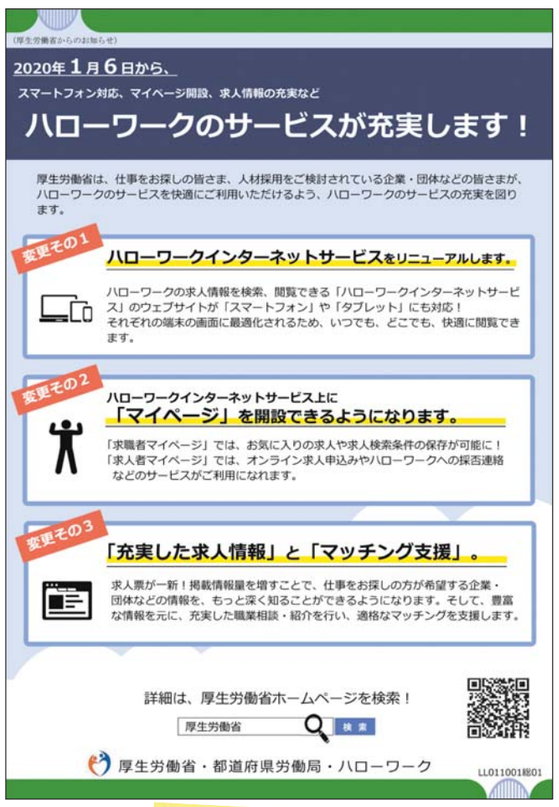
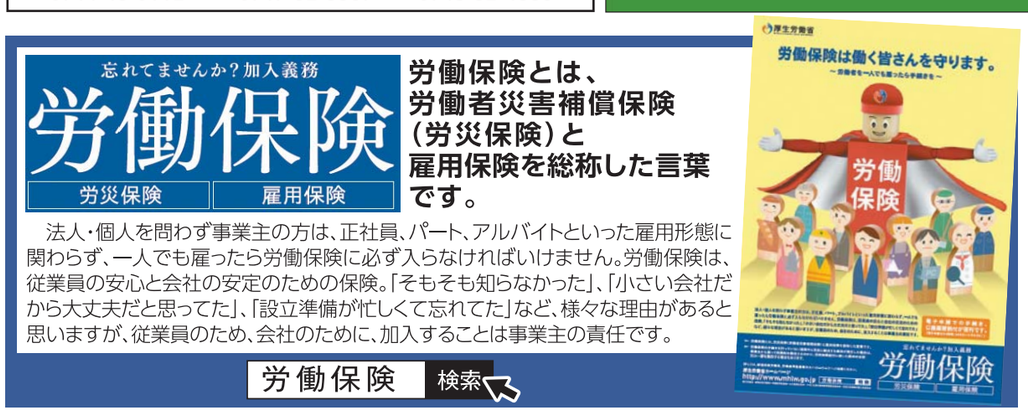
その1 時間外労働の上限規制が導入されます。（2019年4月1日～ ※中小企業は2020年4月1日～）

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（同）を限度に設定する必要があります。

その2 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます。（2020年4月1日～ ※中小企業は2021年4月1日～）

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム・有期雇用・派遣労働者）の間で基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

その3 パワーハラスメント対策の法制化（労働施策総合推進法の改正）（2020年6月1日）

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。

①優越的な関係を背景とした
②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
③就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）