

静岡労働局だより 2017.4



平成28年度第2回静岡地方労働審議会を開催しました

働き方改革についての包括連携に関する協定

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを実施

事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインを御活用ください

事業主の皆様へ 雇用保険の届出にマイナンバーの記載が必要です

平成28年度「過重労働解消キャンペーン」

静岡県有効求人倍率（平成29年2月内容）

平成28年度第2回静岡地方労働審議会を開催しました

総務課 054-254-6317



審議会での畑会長

平成29年3月23日（木）、平成28年度第2回静岡地方労働審議会を開催いたしました。

静岡労働局長のあいさつの後、静岡労働局総務部長から最重点項目の説明を行い、各審議会委員から提案・要望等活発な議論が交わされました。

後段では労働局の各担当部局から「平成28年度行政運営進捗状況」及び「平成29年度行政運営方針（案）」について報告した後、審議となりました。

静岡労働局では、同審議会での貴重な意見を踏まえ、平成29年度の行政施策に取り組んでまいります。

働き方改革についての包括連携に関する協定

雇用環境・均等室 054-254-6320

静岡労働局と株式会社静岡銀行が「働き方改革についての包括連携に関する協定」を締結しました ～個別の金融機関との協定は県内初～

静岡労働局は、平成29年3月30日に株式会社静岡銀行と「働き方改革についての包括連携に関する協定」を締結しました。今回の協定は、静岡労働局と株式会社静岡銀行が県内における産業構造、雇用環境等を踏まえた連携を図ることにより、県内の労働者の働き方改革を推進することを目的としています。

連携事項は、

- ① 労働者の職場環境を含めた処遇の改善、ワーク・ライフ・バランスの推進その他の働き方改革に関する事等について協議の上連携し、相互に協力すること
 - ② 相互協力については、県内各地域に開かれたものとするよう努めること
 - ③ 定期的に協議会を開催すること 等 などとしています。
- また、今回の包括連携協定による効果は、
- ① お互いの知見を交換して双方の業務運営に役立てることができる
 - ② 両者の連携により、国の政策・方針や各種支援策を理解した県内各支店の職員がその見識を活用して、一層適宜適切な提案を事業主に行うことができる
 - ③ 県内各支店を通じて、迅速かつ広範囲に静岡労働局からの広報・啓発等を進めることができる
 - ④ その他働き方改革に係る好事例の収集・情報発信などが期待されています。



調印式の様子

（左）野村静岡労働局長(当時) （右）大橋常務執行役員

こうした包括連携協定は、静岡労働局として平成28年12月に一般社団法人静岡県信用金庫協会と締結したのに引き続き2件目ですが、個別の金融機関との協定は県内初となります。

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを実施

雇用環境・均等室 054-254-6320

～ アルバイトを始める新入学生が多い4月から7月まで ～

実施期間

平成29年4月1日から7月31日

主な取組内容

- ① 学生用の具体的なトラブル事例を盛り込んだリーフレットを学生へ配布、大学等でのポスター掲示による周知・啓発
- ② 静岡労働局による大学等への出張相談の実施
- ③ 静岡労働局及び県内の労働基準監督署に設置している総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置し、学生からの相談に重点的に対応

静岡労働局では、県内の大学生等を対象に、アルバイトを始める前に労働条件の確認を促すことなどを目的とした「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを実施します。学生がアルバイトをする際、事業主の労働基準法違反などにより、さまざまなトラブルに巻き込まれることがあります。静岡労働局では、学生アルバイトの労働条件確保のため、関係法令の周知・啓発や監督指導等に取り組んでいますが、これらのトラブルの中には、学生が必要な知識を持っていれば容易に避けられるものも少なくありません。

また、労働法等の知識は学生の皆さんが就職するときにも役立ちます。

そこで、本キャンペーンでは、アルバイトを始める前に労働条件の確認を促すため、特に多くの新入学生がアルバイトを始める4月から夏休み前の7月までの間、学生へのリーフレットの配布による周知・啓発や大学等での出張相談などを行います。



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャラクター「たしかめたん」

事業場における治療と職業生活の

両立支援のためのガイドラインを御活用ください

健康安全課 054-254-6314

労働者が、がん等の病気になってしまった時、無理なく働き続けてもらうためには、どうすれば良いのだろうか・・・。



ガイドラインでは、疾病を抱える労働者が治療と職業生活を両立できるように支援の取組方法等をまとめています。

背景

- 治療技術の進歩等により、がん等の「不治の病」も「長く付き合う病気」に変化
 - 【例】がん5年相対生存率が向上（62.1%、乳がんなどは90%に達する）
- 仕事をしながら治療を続けることが可能な状況
- 現状、疾病を理由に離職してしまう、または仕事のために治療を断念するケースも
 - 【例】糖尿病患者の約8%が通院を中断、その理由は「仕事（学業）のため、忙しいから」が最多の24%
- 治療と職業生活の両立支援の対応の仕方に悩む事業場が少なくない
 - 【例】従業員が私傷病（業務に関係しないケガや病気）になった際、90%の企業が従業員の適正配置や雇用管理等に苦慮

位置づけ

- 疾病を抱える労働者が、業務によって疾病が悪化することのないよう、治療と職業生活の両立のために必要となる、一定の就業上の措置や治療に対する配慮を行うことは、「**労働者の健康確保対策**」として位置づけられます。

意義

- 労働者の健康確保
- 継続的な人材の確保
- 労働者の安心感やモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上
- 健康経営の実現
- 多様な人材活用による組織や事業の活性化
- 組織としての社会的責任の実現
- 労働者のワーク・ライフ・バランスの実現

ガイドライン：厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>



マイナンバーキャラクター
マイナちゃん

例年4～5月の繁忙期には、雇用保険手続の届出事務が集中し、また、今後はマイナンバーが記載されている帳票の管理も厳重に行うことから、窓口における事務処理にかなりの時間を要することが予想されます。

このため、マイナンバー制度の導入を契機に、電子申請による届出を積極的に行っていただくようお願いいたします。

1 雇用保険の届出に必ずマイナンバーを記載してください

マイナンバーの記載が必要な届出・申請書などは次のとおりです。

① 雇用保険被保険者資格取得届

② 雇用保険被保険者資格喪失届

③ 高齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回)高齢雇用継続給付支給申請書

④ 育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金支給申請書

⑤ 介護休業給付金支給申請書

被保険者のマイナンバーを記載

2 マイナンバー取得時には、厳格な本人確認を行ってください

従業員からマイナンバーを取得する際は、なりすまし防止のため、①番号確認（正しい番号であることの確認）、②身元（実在）確認（番号の正しい持ち主であることの確認）が必要です。

なお、届出の際に写しの添付は不要です。

3 よくあるご質問

Q1 マイナンバーを記載して届出することは義務なのですか？

A1 はい。事業主は、番号法および雇用保険法に基づき、雇用保険手続の届出に併せてマイナンバーを届け出ることが義務づけられています。

なお、旧様式を使用する場合や、新様式を使用する場合であっても何らかの理由により個人番号を記載できない場合には、「個人番号登録・変更届出書」により個人番号を提出してください。

Q2 従業員からマイナンバーの提供を拒否された場合にはどうすれば良いのですか？

A2 個人番号の記載は法令に基づく事業主の義務であり、このことを従業員にも説明の上、取得をお願いします。その上で、従業員から提供を受けることが困難な場合は、個人番号の記載がない届出書を受理します。

Q3 返戻書類には個人番号が記載されますか？

A3 いいえ。返戻書類には個人番号は記載されません。

平成28年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果

昨年11月に管下7労働基準監督署において実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督を実施した結果、103事業場で違法な時間外労働などの労働基準関係法令違反がありました。

1. 重点監督の実施事業場 333事業場

•このうち、225事業場(全体の67.6%)で労働基準関係法令違反あり。

2. 主な違反内容[1のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]

- ①違法な時間外労働があったもの103事業場(30.9%)
 うち、時間外労働の実績が最も長い労働者の時間数が月100時間を超えるもの:62事業(60.2%)
 うち、150時間を超えるもの:11事業場(10.7%)
- ②賃金不払残業があったもの:12事業場(3.6%)
- ③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの:34事業場(10.2%)



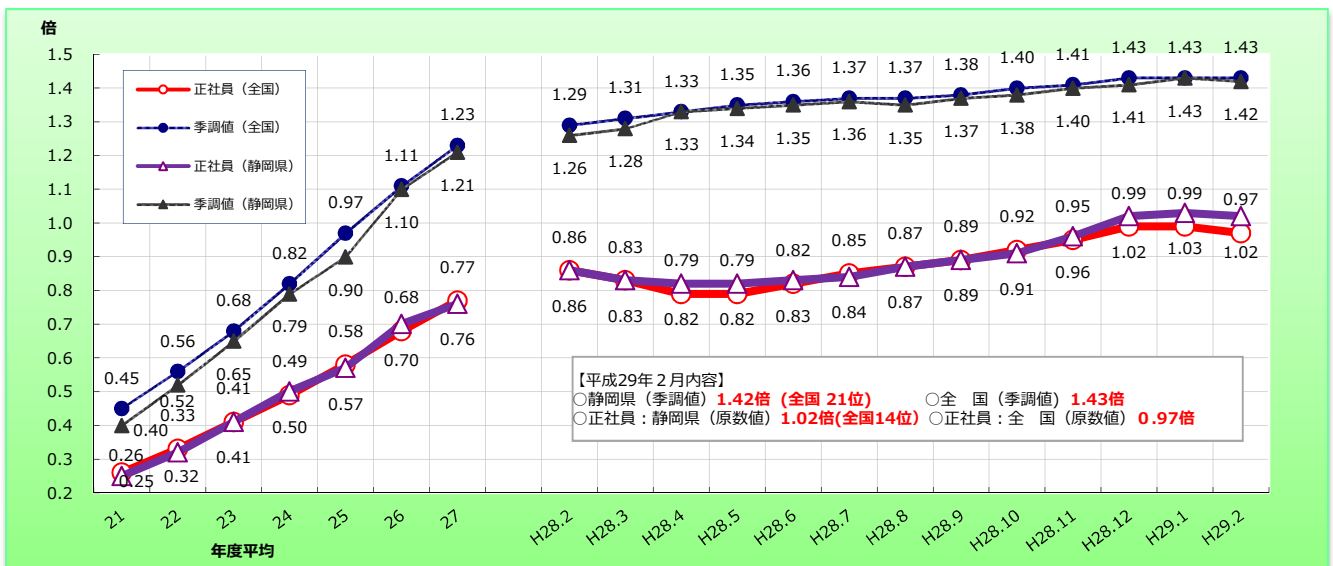
3. 主な健康障害防止に係る指導の状況[1のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]

- ①過重労働による健康障害防止措置が不十分のため改善を指導したもの:268事業場(80.5%)
 うち、時間外労働を月80時間※2以内に削減するよう指導したもの:157事業場(58.6%)
- ②労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの:29事業場(8.7%)

※1 法定労働時間を超える労働のほか、法定休日における労働も含む。

※2 脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があるため。

静岡県有効求人倍率 (平成29年2月内容)



	死亡事故災害発生状況		前年同月
	H29年 3月発生分	累計	
製造業	0	3	4
建設業	0	0	4
運輸業	1	1	1
農林業	0	0	0
その他	0	1	1
合計	1	5	10

平成29年3月31日現在

発行

静岡労働局 雇用環境・均等室
 〒420-8639
 静岡市葵区追分町9番50号(静岡地方合同庁舎3階)
 TEL <054>254-6320
 FAX <054>254-6543
 <HP> <http://shizuoka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>