

令和4年2月15日

2月号

## 愛 媛 労 働

愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課



## 離職者等緊急生活資金のご案内

離職されて求職活動を行っている方、または休業中の勤労者の生活安定に資することを目的とした融資制度です。

## 《お申込み可能な方》

離職後、求職活動を行っている方、または、休業中の方で、かつ、以下の全てに該当する勤労者が対象です。

- 原則として、愛媛県内に住所を有し、かつ、その期間が引き続き1年以上であること。
- 原則として、20歳以上65歳以下であること。

## (離職者の方)

- ・ 離職前において、原則として引き続き1年以上同一事業所に勤務していたこと。
- ・ 離職前において、主としてその収入によって、世帯の生計を維持していたこと。
- ・ 離職の原因が、懲役以上の法定刑に当たる行為でないこと。

## (休業者の方)

- ・ 原則として引き続き1年以上同一事業所に勤務していること。
- ・ 主としてその収入によって、世帯の生計を維持していたこと。

## 離職者緊急生活資金

資金用途は、離職によって、本人又は離職者が扶養する者の生活に必要な資金。

- 金利/年0.3% (別途、保証料がかかります。)
- 返済期間/5年以内(6ヶ月以内の元金返済据置可能)
- 限度額/100万円 (離職者一人につき)
- 保証/保証機関の保証及び連帯保証人1名が必要。
- 必要書類/住民票、市町村県民税(所得・課税)証明書等主として申込人の収入によって世帯の生計を維持していたことを証する書類、その他審査に必要な書類

## 休業中の緊急生活資金

資金用途は、本人又は休業者が扶養する者の生活に必要な資金。

- 金利/年0.3% (別途、保証料がかかります。)
- 返済期間/5年以内(6ヶ月以内の元金返済据置可能)
- 限度額/100万円 (休業者一人につき)
- 保証/保証機関
- 必要書類/住民票、市町村県民税(所得・課税)証明書等主として申込人の収入によって世帯の生計を維持していたことを証する書類、その他審査に必要な書類

えひめ仕事と家庭の両立応援企業 1月の認証企業のご紹介

両立応援企業 3社を新規認証しました！



認証マーク

愛媛県では、仕事と育児や介護などの家庭生活が両立できる職場環境づくりに取り組む中小企業を「えひめ仕事と家庭の両立応援企業」に認証しています。

1月は、両立応援企業 3社を新規認証、4社を更新認証しました。

人材の確保・定着を図るため、働きやすい職場環境づくりに取り組んでみませんか？

【制度のお問い合わせ】

愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課  
TEL 089-912-2502

詳しくは、

えひめ仕事と家庭の両立応援企業

検索

＜えひめ仕事と家庭の両立応援企業＞

【新規】3社

認証番号	企業名	所在地
671	ワールドパック株式会社	今治市
672	日本興運株式会社	四国中央市
673	カミ商事株式会社	四国中央市

【更新】4社

認証番号	企業名	所在地
462	株式会社曾我部鐵工所	新居浜市
355	SANPO 株式会社	松山市
542	株式会社タスク	松山市
576	株式会社Polaris	松山市

【認証メリット】

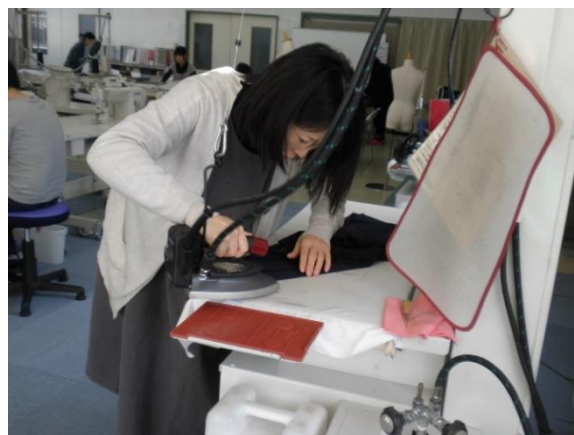
- 認証マークを活用したイメージアップ
- 求人票や会社説明会でのPR
- 働き方改革に向けた社内の機運醸成

働き方改革のワンストップ支援拠点「働ナビえひめ」では、認証取得のサポートをはじめ、様々な働き方改革の取組みを支援しています。

【お問い合わせ先】働ナビえひめ（愛媛県働き方改革包括支援プラザ）TEL089-915-3260

# 令和4年度 県立宇和島産業技術専門校入校生の募集について

(短期課程：後期試験)



県立産業技術専門校では、就職のために必要となる専門的な知識や技能を習得する職業訓練を行っています。進路、就職にお悩みの方に、ぜひ御応募いただきますよう御案内をお願いします。

## ■科目一覧（短期課程）

産業技術専門校	訓練科目	定員(人)	期間
宇和島産業技術専門校 〒798-0027 宇和島市柿原甲1712 TEL (0895) 22-3410	住まいづくり木工科	15	10か月
	アパレルビジネス科	10	10か月

※ 後期試験で定員を満たさなかった場合、追加募集を行うことがあります。

## ■選考方法と日程

筆記試験、適性検査、面接試験により選考します。

願書提出期間	入校選考日	合格発表日	開講日
3月14日(月) ～4月15日(金)必着	4月22日(金)	4月28日(木)	5月11日(水)

## ■訓練を受講するに当たって必要となる経費

入校選考料・入校料・授業料：無料

※ 作業着・教科書・工具等については、自己負担が必要です。

※ 詳細については、宇和島産業技術専門校にお気軽にお問合せください。  
また、入校ガイド・入校願書の様式を県ホームページに掲載しているほか、  
宇和島産業技術専門校又はハローワークで配布しています。



# 愛媛県内企業 短期人材マッチング支援事業

当社では、新型コロナウイルス感染症の影響による労働需要の不均衡を解消するため、愛媛県より受託し雇用維持を希望する企業と短期人材の確保を希望する企業の  
出向契約のマッチング支援を行なっております。  
支給要件を満たした場合、  
産業雇用安定助成金を利用いただけます。



雇用シェア（在籍出向）による雇用維持を検討される企業を支援します


## オンライン出向相談

雇用シェア（在籍出向）による雇用維持を検討されている事業者向けに、「出向相談」を行っており、毎月1回、社会保険労務士による「オンライン出向相談」を実施しておりますのでご活用ください。「在籍出向」について知りたい方、相談したい方はぜひお問い合わせください。

### 社会保険労務士による「オンライン出向相談」

毎月第3  
水曜日  
13:30  
15:00

対象：愛媛県内の事業者  
「在籍型出向ではどのような準備が必要か」  
「出向時の社会保険・労働保険の負担はどうか」  
「出向に関する就業規則の整備は」など  
※相談は1事業者2回まで可能です。

在籍方出向の概要をまとめた  
「セミナー動画」  
  
愛媛県内企業 短期人材  
マッチング支援サイトにて  
公開中

※各回1事業者・1時間まで  
※都合により開催日が変更となる場合があります。

### 出向相談

対象：愛媛県内の事業者  
「従業員の在籍出向を検討したい」  
「県内企業短期人材マッチング支援事業について知りたい」  
「従業員の送出（または受入）の登録をしたい」など  
※事前にご連絡ください。



オンライン



来社

出向の流れ



申込・相談



マッチング



出向契約

「失業なき労働移動」を支援する専門機関  
「(公財) 産業雇用安定センター愛媛事務所」と共同でマッチング支援を行います。

「産業雇用安定助成金」については  
裏面をご確認ください。

マッチング支援のお問い合わせ・お申し込みは、WEBまたは電話で

(愛媛県内企業短期人材マッチング支援事業受託者)  
伊予鉄総合企画株式会社  
企画本部広告事業部



089-913-7878

FAX: 089-913-7778 [平日 9:00~18:00]

雇用シェア 愛媛

<https://koyoshare-ehime.jp/>





# 「産業雇用安定助成金」のご案内

## 助成金の対象となる「出向」

### 対象・前提

- 雇用調整を目的とする出向が対象です。

(新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向)

- 雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は、元の事務所に戻って働くことが前提です。

### その他要件

- 出向元と出向先が、親子・グループ間の出向でないことなど、資本的・経済的・組織的関連性などからみて独立性が認められること。

- 出向先で別の人を離職させるなど、玉突き出向を行っていないこと。 などの要件があります。

※令和3年8月1日から、独立性が認められない事業主間で実施される出向も一定の要件を満たせば助成対象となります。

## 助成金の特徴

### 01 出向元・出向先ともに助成金が受けられます。

**出向元事業主** 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主

**出向先事業主** 当該労働者を受け入れる事業主

### 02 出向運営経費・出向初期経費の2つの助成があります。

#### 1 出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**します。

	中小企業 (※1)	中小企業 以外 (※1)
出向元が労働者の解雇などを行なっていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行なっている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000円 / 日	

※1 独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合の助成率：中小企業 2/3、中小企業以外 1/2

#### 2 出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備など、**出向の成立に要する措置を行なった場合に助成**します。(※2)

	出向元 / 出向先
助成額	各 10 万 / 1 人あたり (定額)
加算額 (※3)	各 5 万 / 1 人あたり (定額)

※2 独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合、出向初期経費助成は支給されません。

※3 出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算を行います。

※助成金を受けるにあたっての支給要件は、こちらに記載されている以外にもございますので、

詳しくは「産業雇用安定助成金ガイドブック」（厚生労働省作成）をご確認ください。

※助成金の相談・申請先は都道府県労働局またはハローワークです。

産業雇用安定助成金



マッチング支援をご希望の方は、伊予鉄総合企画株式会社（詳しくは表面）へお問い合わせ・お申し込みください。



愛媛県  
公式  
ehime official

えひめで働きたいあなたを応援！  
愛媛県内の求人を日本で一番多く※掲載！

※HRソリューションズ調べ



＼お仕事を探すなら／

あのこの**愛媛** 〰️  
あの街、この町で、はたらこう



# 特設ページOPEN!

退職中ですぐ働きたい方

UIJターン希望の方

愛媛で働きたい就活生の方

## …に役立つ情報満載です!



いますぐ働きたい。  
その気持ちに応えます。

### <すぐに仕事を探せる!>

- ・スマホから簡単に求人検索
- ・24時間、ネットで応募可能
- ・新卒、中途、パート・アルバイト、多様な求人情報を掲載

### <相談窓口や各種支援策の情報を集約!>

- ・お仕事探しやUIJターンについての相談窓口
- ・愛媛県内の魅力ある企業の紹介
- ・就活学生を対象とした助成制度
- ・移住や子育てに役立つ支援情報

退職中で、すぐ  
働きたい方はこちら



UIJターン  
希望の方はこちら



就活中の  
新卒学生はこちら



運営

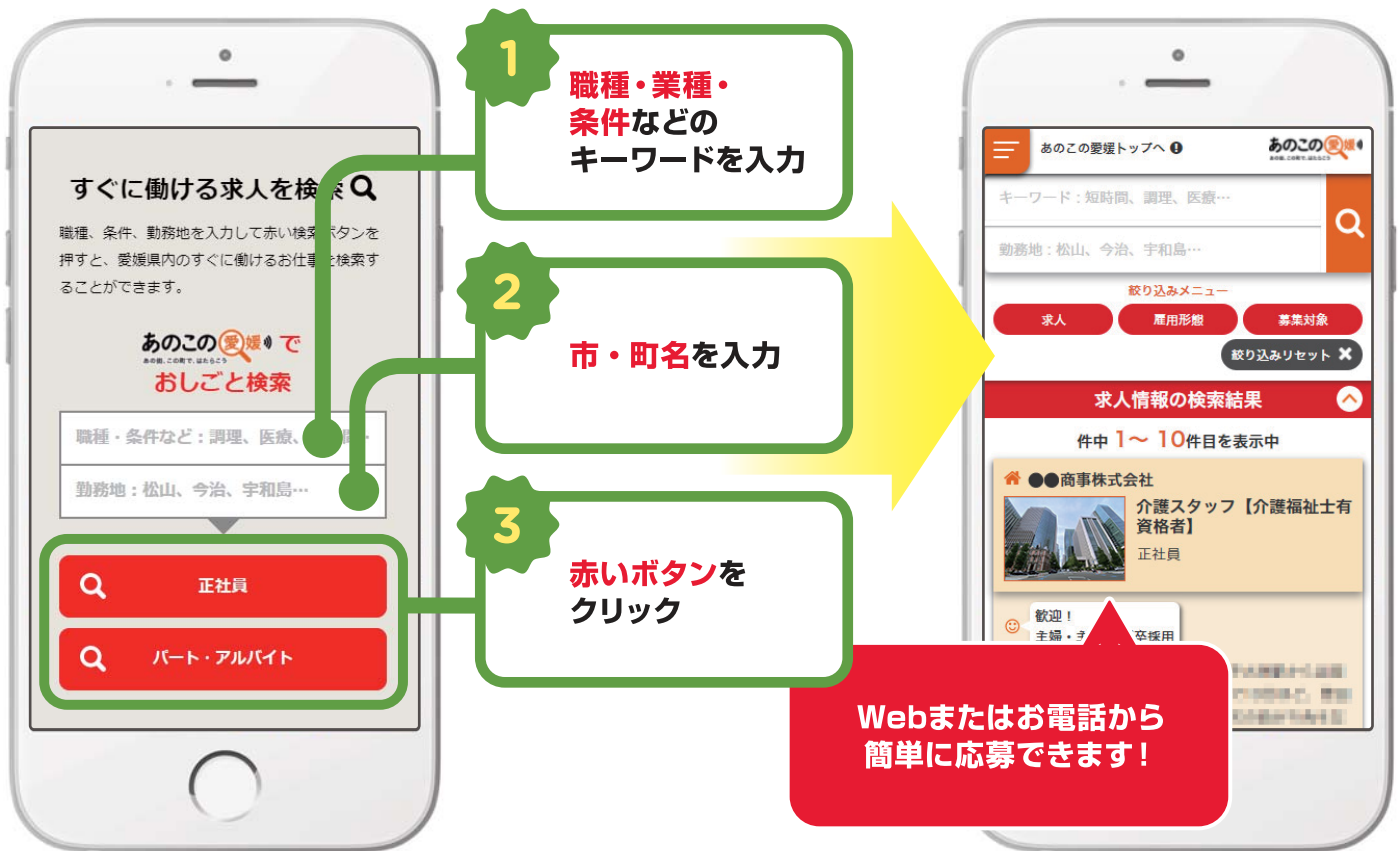
愛媛県

伊予銀行、愛媛銀行、愛媛信用金庫、いよぎん地域経済研究センター、エス・ピー・シー、野村総合研究所、HRソリューションズ(以上、順不同)は、「あのこの愛媛」の運営・推進に協力しています。

# 特設ページからの求人検索方法

ページ内の求人検索機能で  
絞り込みを行います。

条件に合う求人情報が  
表示されます。



## あのこの愛媛の特徴

- 愛媛県の公式求人・移住サイト
- 近所のお店の短時間パートから地元企業の社員募集まで、愛媛県のお仕事情報が28,000件以上(2021年8月末時点)
- 愛媛で暮らすためのUIターン関連情報も続々掲載

# あのこの(愛媛)

あの街、この町で、はたらこう

<https://ano-kono.ehime.jp/>

あのこの愛媛

検索

TOPページの  
バナーを  
CLICK!



◀ 本サービスに関する、よくあるご質問と、お問合せ受付フォームはこちらから。



石綿の事前調査結果の報告が施工業者（元請事業者）の義務になります！  
 ~ 令和4年4月1日着工の工事から適用 ~

愛媛労働局健康安全課

施工業者（元請事業者）は、令和4年4月1日以降に着工する工事について、一定規模以上の建築物・特定の工作物の解体・改修工事、一定規模以上の船舶の解体・改修工事を行う際には、石綿含有の有無の事前調査結果を、あらかじめ、電子システムで労働基準監督署と自治体（自治体への報告は大気汚染防止法に基づくもの）に報告することが義務となります。

報告が必要な工事は、以下のいずれかに該当する工事です。

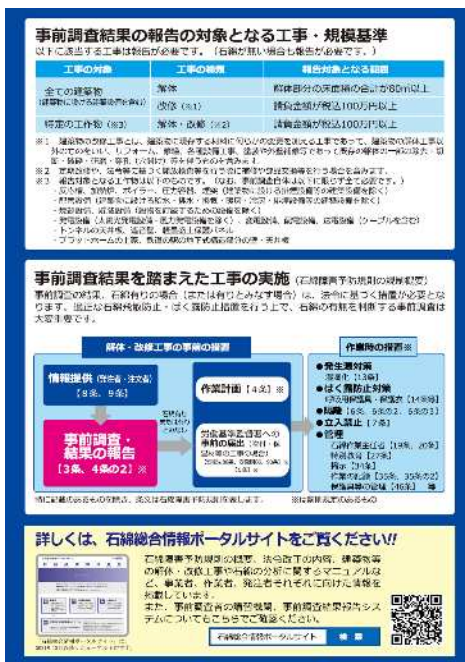
- 解体部分の延床面積が80m<sup>2</sup>以上の建築物の解体工事
- 請負金額が税込100万円以上の建築物の改修工事
- 請負金額が税込100万円以上の特定の工作物の解体工事または改修工事
- 総トン数が20トン以上の船舶に係る解体工事または改修工事

- 1) 報告は原則、電子システム（石綿事前調査結果報告システム）でお願いします。
- 2) 分割発注している場合は、合計金額で判断してください。
- 3) 請負金額の合計額には事前調査の費用は含みませんが、消費税を含みます。
- 4) 石綿が含まれていない場合もその旨の報告が必要です。

石綿事前調査結果報告システムを使用すれば1回の操作で労働基準監督署と自治体の両方に報告することができます。

石綿事前調査結果報告システムについては、厚生労働省のホームページをご覧ください。  
 リフレットもダウンロードが可能です。

<https://www.ishiwata.mhlw.go.jp/result-reporting-system/>

工事の対象	工事の種類	報告対象となる範囲
全ての建築物	解体	解体部分の延床面積が80m <sup>2</sup> 以上
建築物以外の特定な工作物等	改修（※1）	請負金額が税込100万円以上
特定の工作物（※2）	解体・改修（※2）	請負金額が税込100万円以上



# 事前調査結果の報告が 施工業者（元請事業者）の 義務になります！

2022年4月1日着工の工事から適用

## 事前調査とは？

- 施工業者は、建築物・工作物等の解体・改修工事を行う際には、工事の規模、請負金額にかかわらず、事前に法令に基づく石綿（アスベスト）の使用の有無の調査（事前調査）を行う義務があります。
- 建築物の事前調査は、建築物石綿含有建材調査者または日本アスベスト調査診断協会の登録者が行う必要があります。  
※2023年10月から着工する工事に適用。ただし、それ以前でも資格者による調査を行うことが望ましいです。



詳しくは都道府県労働局、労働基準監督署へ。厚生労働省のサイト（裏面参照）でも情報を掲載しています。

## 事前調査結果の報告とは？

- 事前調査は原則全ての工事が対象です。一定規模以上の工事は、あらかじめ、施工業者（元請事業者）が労働基準監督署と自治体（自治体への報告は大気汚染防止法に基づくもの）に対して、事前調査結果の報告を行う必要があります。（対象工事は裏面参照）
- 石綿事前調査結果報告システムを使用すれば1回の操作で労働基準監督署と自治体の両方に報告することができます。

石綿事前調査結果報告システム  
<https://www.ishiwata-houkoku.mhlw.go.jp>

※システムは2022年3月に公開  
予定です。公開までは、事前  
調査結果の報告制度のページ  
に自動転送されます。

※システムの利用にはgビズID  
（gビズプライムまたはgビズ  
エントリー）が必要です。gビ  
ズIDの発行手続きは↓  
<https://gbiz-id.go.jp/top/>



石綿事前調査結果報告システム

検索

# 事前調査結果の報告の対象となる工事・規模基準

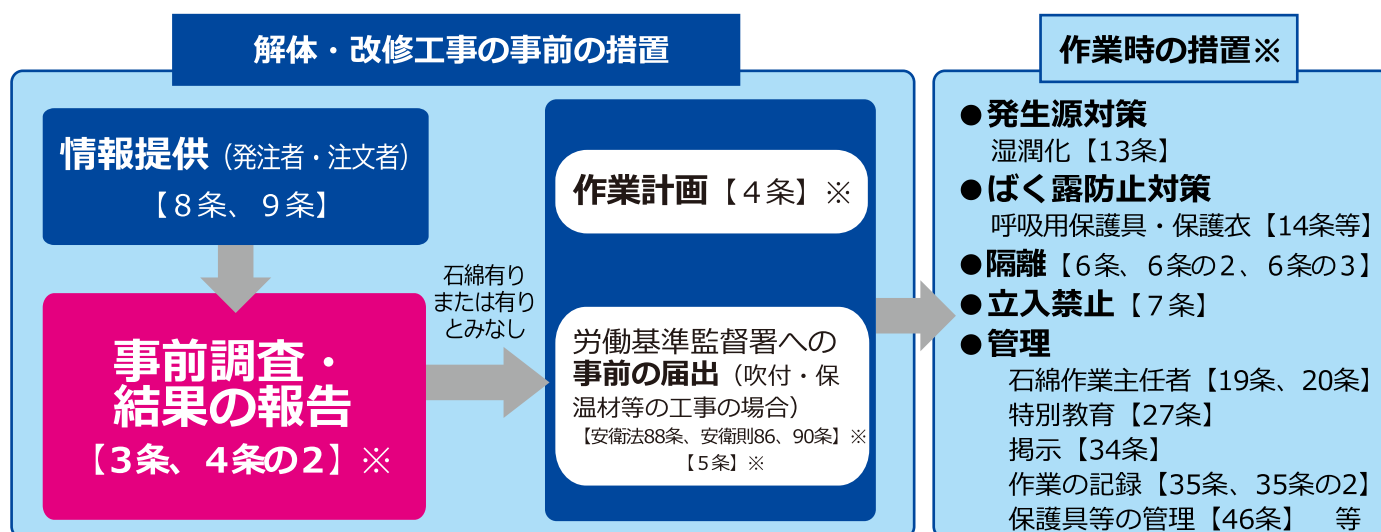
以下に該当する工事は報告が必要です。（石綿が無い場合も報告が必要です。）

工事の対象	工事の種類	報告対象となる範囲
全ての建築物 (建築物に設ける建築設備を含む)	解体	解体部分の床面積の合計が80㎡以上
	改修 (※1)	請負金額が税込100万円以上
特定の工作物 (※3)	解体・改修 (※2)	請負金額が税込100万円以上

- ※1 建築物の改修工事とは、建築物に現存する材料に何らかの変更を加える工事であって、建築物の解体工事以外のものをいい、リフォーム、修繕、各種設備工事、塗装や外壁補修等であって既存の躯体の一部の除去・切断・破碎・研磨・穿孔（穴開け）等を伴うものを含みます。
- ※2 定期改修や、法令等に基づく開放検査等を行う際に補修や部品交換等を行う場合を含みます。
- ※3 報告対象となる工作物は以下のものです。（なお、事前調査自体は以下に限らず全て必要です。）
- ・反応槽、加熱炉、ボイラー、圧力容器、煙突（建築物に設ける排煙設備等の建築設備を除く）
  - ・配管設備（建築物に設ける給水・排水・換気・暖房・冷房・排煙設備等の建築設備を除く）
  - ・焼却設備、貯蔵設備（穀物を貯蔵するための設備を除く）
  - ・発電設備（太陽光発電設備・風力発電設備を除く）、変電設備、配電設備、送電設備（ケーブルを含む）
  - ・トンネルの天井板、遮音壁、軽量盛土保護パネル
  - ・プラットホームの上家、鉄道の駅の地下式構造部分の壁・天井板

## 事前調査結果を踏まえた工事の実施 (石綿障害予防規則の規制概要)

事前調査の結果、石綿有りの場合（または有りとみなす場合）は、法令に基づく措置が必要となります。適正な石綿飛散防止・ばく露防止措置を行う上で、石綿の有無を判断する事前調査は大変重要です。



特に記載のあるものを除き、条文は石綿障害予防規則を表します。

※は罰則規定のあるもの

## 詳しくは、石綿総合情報ポータルサイトをご覧ください!!



石綿障害予防規則の概要、法令改正の内容、建築物等の解体・改修工事や石綿の分析に関するマニュアルなど、事業者、作業員、発注者それぞれに向けた情報を掲載しています。

また、事前調査者の講習機関、事前調査結果報告システムについてもこちらでご確認ください。

石綿総合情報ポータルサイト

検索



「石綿総合情報ポータルサイト」は、2021年12月以降リニューアル予定です。



厚生労働省が設置した労災特別介護施設

# ケアプラザ新居浜のご案内

ケアプラザは、労働災害により重度（原則、障害等級1級から3級まで）の障害を負った皆様のために厚生労働省が設置した労災特別介護施設です。

当ケアプラザは、全国の8施設の中で、最も新しい施設で、敷地面積約7,000坪、地上3階建て建物約3,500坪、定員90名です。

施設は、大小の島々が浮かぶ瀬戸内海のほぼ中央の海岸近くにあります。気候は非常に温暖で、比較的台風の被害も少なく、太平洋側と較べると雨も少ない所です。

所在する新居浜市は、愛媛県の中でも東部に位置し、施設は市内東部にあります。最寄りの医療機関としては、通院バスで15分～20分くらいの所に愛媛労災病院などがあります。市内中心部へも同程度の所要時間です。

愛媛県は「みかん王国」と言われますが、所在する新居浜市は、「住友」の発祥の地であります。元禄年間（1691年）に「別子銅山」が開坑し、工業都市として発展してきました。



## 愛媛労災特別介護施設（ケアプラザ新居浜）のご案内

### 1 ケアプラザ新居浜とは

ケアプラザ新居浜は、労災事故により重度な障害をこうむられた方々に、安心していきいきとした生活を営んでいただくため、厚生労働省が全国8か所に設置した介護施設で、四国では新居浜市に設置されているものです。

ケアプラザ新居浜は、平成13年以降20年にわたり、一般の高齢者介護施設などでは対応が難しいとされている、せき髄損傷、けい髄損傷、頭部外傷等の傷病・障害の特性に応じた適切で専門的な介護サービスを24時間体制で提供することについて、豊富な経験と実績を有しています。

### 2 入居ができる方は

ケアプラザに入居できるのは労災年金受給者で、障害等級又は傷病等級が1級から3級に該当し、居宅において介護が困難と認められる方です。

なお、60歳以上で障害等級4級程度に該当する方等で、居宅での介護が困難な場合は、特例的に入居が認められる場合があります。

### 3 定員や介護サービスは

ケアプラザ新居浜は、定員90人（個室70室、多床室4人×5室）で看護師と介護士が交替制により、入居者の障害・傷病の状態にあわせて、食事介助、排せつ介助や入浴介助など日常生活の介護サービスを提供しています。また、リハビリ専門職によるリハビリテーションも行っています。

居室（個室）は約30m<sup>2</sup>の広さで、ベッド、バス（一部シャワー）、トイレ、洗面所、簡易なユニットキッチン、ナースコール（通報装置）等を完備しています。

### 4 入居の費用は

入居に要する費用は、施設利用料（いわゆるホテルコスト）と介護費の合算額となりますが、介護費については、同額の介護（補償）給付が厚生労働省から後日支給されるため、入居者の方の実質的な負担はありません。

年収（代表例）	施設利用料（月額）（個室の例）			
	扶養親族なし	扶養親族1人 （42%減額）	扶養親族2人 （53%減額）	扶養親族3人以上 （58%減額）
1,200,000円	57,000	33,000	33,000	33,000
1,600,000円	72,000	42,000	42,000	33,000
2,000,000円	105,000	57,000	42,000	42,000
2,800,000円	140,000	72,000	57,000	57,000
3,000,000円	160,000	89,000	72,000	57,000
3,400,000円	180,000	105,000	72,000	72,000

### 5 入居者の募集

現在、入居者を募集しておりますので、労災年金を受給されている方から施設入所の相談がありました際には、選択肢の一つとしてご紹介いただければ幸いです。

名称：愛媛労災特別介護施設（ケアプラザ新居浜）  
所在地：愛媛県新居浜市阿島1丁目3番12号  
問合せ先：TEL(0897)67-1122〔担当〕総務課





# 「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項

このリーフレットは、いわゆる「シフト制」で労働者を就労させる際に、使用者に留意していただきたい内容をまとめています。労働者も納得した上でルールを定め、労働関係法令を守り、トラブルを予防しましょう。

## 「シフト制」とは

この留意事項での「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。ただし、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっています。就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせる形態は除きます。

## 1 シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

### (1) 労働条件の明示

（「留意事項」2頁）

- 労働契約の締結時には、労働者に対して以下の労働条件を明示しなければなりません（労基法第15条第1項、労基則第5条）。

必ず明示しなければならない事項	定めをした場合に明示しなければならない事項
<p>書面※で交付しなければならない事項</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 契約期間</li> <li>● 期間の定めがある契約を更新する場合の基準</li> <li>● 就業場所、従事する業務</li> <li>● 始業・終業時刻、休憩、休日など</li> <li>● 賃金の決定方法、支払い時期など</li> <li>● 退職(解雇の事由を含む)</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 昇給</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 退職手当</li> <li>● 賞与など</li> <li>● 食費、作業用品などの負担</li> <li>● 安全衛生</li> <li>● 職業訓練</li> <li>● 災害補償など</li> <li>● 表彰や制裁</li> <li>● 休職</li> </ul>

※労働者が希望した場合は、電子的な方法で明示することができます。

- 特にシフト制労働契約では、以下の点に留意しましょう。

### 「始業・終業時刻」

労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

### 「休日」

具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方などを明記する必要があります。

## (2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 (「留意事項」3頁)

- 前頁の明示事項に加えて、トラブルを防止する観点から、シフト制労働契約では、シフトの作成・変更・設定などについても労使で話し合って以下のようなルールを定めておくことが考えられます(作成・変更のルールは、就業規則等で一律に定めることも考えられます)。

<b>作成</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・シフトの作成時に、事前に労働者の意見を聞くこと</li><li>・シフトの通知期限 例：毎月〇日</li><li>・シフトの通知方法 例：電子メール等で通知</li></ul>
<b>変更</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>・一旦確定したシフトの労働日、労働時間をシフト期間開始前に変更する場合に、使用者や労働者が申出を行う場合の期限や手続</li><li>・シフト期間開始後、確定していた労働日、労働時間をキャンセル、変更する場合の期限や手続</li></ul> <p>※一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、基本的に労働条件の変更に該当し、使用者と労働者双方の合意が必要である点に留意してください。</p>
<b>設定</b>	<p>作成・変更のルールに加えて、労働者の希望に応じて以下の内容についてあらかじめ合意することも考えられます。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・一定の期間中に労働日が設定される最大の日数、時間数、時間帯 例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する</li><li>・一定の期間中の目安となる労働日数、労働時間数 例：1か月〇日程度勤務／1週間あたり平均〇時間勤務</li><li>・これらに併せて、一定の期間において最低限労働する日数、時間数などを定めることも考えられます。 例：1か月〇日以上勤務／少なくとも毎週月曜日はシフトに入る</li></ul>

## (3) 就業規則の作成 (「留意事項」3頁)

- 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、「始業及び終業の時刻」や「休日」に関する事項などについて、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません(労基法第89条第1号等)。

## 2 シフト制労働者を就労させる際の注意点

### (1) 労働時間、休憩 (「留意事項」5頁)

- 労働時間の上限は原則1日8時間、1週40時間であり、この上限を超えて働かせるには36協定が必要です(労基法第32条、第36条)。
- 1日の労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません(労基法第34条第1項)。

### (2) 年次有給休暇 (「留意事項」6頁)

- 所定労働日数、労働時間数に応じて、労働者には法定の日数の年次有給休暇が発生します(労基法第39条第3項、労基則第24条の3)。使用者は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりません(労基法第39条第5項)。「シフトの調整をして働く日を決めたのだから、その日に年休は使わせない」といった取扱いは認められません。

## (3) 休業手当

(「留意事項」 6頁)

- シフト制労働者を、使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要です(労基法第26条)。

※なお、使用者自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金の全額を支払う必要があります(民法第536条第2項)。

## (4) 安全、健康確保

(「留意事項」 5頁)

- 労働安全衛生法に基づく安全衛生教育(安衛法第59条)や健康診断の実施(安衛法第66条)などの義務は、シフト制労働者に対しても同様に適用されます。

# 3 シフト制労働者の解雇や雇止め

## (1) 解雇

(「留意事項」 7頁)

- シフト制労働者と「期間の定めがある労働契約」(有期労働契約)を締結している場合、期間中はやむを得ない事由がなければ解雇できません。また、期間の定めがない場合でも、客観的に合理的な理由等がなければ解雇できません(労契法第17条第1項、第16条)。
- なお、解雇する場合、①30日以上前の予告、②解雇予告手当の支払い(平均賃金の30日分以上)のどちらかが必要です(労基法第20条第1項)。

## (2) 雇止め

(「留意事項」 8頁)

- 一定の場合には、雇止め(労働者からの有期労働契約の更新等の申込みを使用者が拒否すること)ができなくなります(労契法第19条)。
- 契約が3回以上更新されているか、労働者が雇入れ日から1年を超えて継続勤務している場合、雇止めには契約満了日の30日前の予告が必要です(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第1条)。

# 4 その他(募集・採用、待遇、保険関係など)

## (1) 募集

(「留意事項」 9頁)

- ・労働者を募集する際には、業務内容・賃金・労働時間等の労働条件を明示することが必要です(職業安定法第5条の3第1項、第2項)。なお、募集時に示した労働条件を、労働契約締結までに変更する場合、変更内容の明示が必要です(職業安定法第5条の3第3項)。

## (2) 均衡待遇

(「留意事項」 8頁)

- ・シフト制労働者がパートタイム労働者や有期労働契約の労働者である場合には、通勤手当の支給やシフト減に伴う手当の支払いなどで、正社員と比べて不合理な待遇にしないよう留意してください(パートタイム・有期雇用労働法第8条)。
- ※その際、正社員の待遇を労使合意なく引き下げることは望ましくないことに留意してください。

## (3) 社会保険・労働保険

(「留意事項」 9頁)

- ・シフト制労働者も労災保険の適用、給付の対象です。また労働時間などの要件を満たせば、雇用保険や健康保険・厚生年金保険の被保険者にもなります。

## 5 シフト制労働契約簡易チェックリスト

労働契約を締結する際の留意点		法定事項
1. シフト制労働契約の締結時に、労働者に「始業・終業時刻」や「休日」などの労働条件を書面で伝えていますか。 ⇒1 (1) 労働条件の明示	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
1-2. 労働契約の締結時に、始業と終業の時刻を具体的に決めた日がある場合、どのように明示をしていますか。 a. その日の始業・終業時刻、原則的な始業・終業時刻や休日の設定の考え方を記載したり、最初の期間のシフト表を渡したりして書面などで伝えている。 b. 書面などで伝えているが、始業・終業時刻や休日は「シフトによる」とだけ記載している。	bに該当する場合、aの方法で明示を行ってください	<input type="radio"/>
1-3. シフト制労働契約の締結時に、労働者の希望に応じて以下の内容についても定めていますか。 ⇒1 (2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 a. シフトが入る可能性のある最大の日数や時間数 b. シフトが入る目安の日数や時間数 c. シフトが入る最低限の日数や時間数	a~cについて、労働者の意向も確認してみましよう	<input type="radio"/>
1-4. シフト制労働契約の締結時に、以下を定めていますか。 ⇒1 (2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 a. シフトを作成するにあたり事前に労働者の意見を聞くなど作成に関するルール b. 作成したシフトの労働者への通知期限、通知方法 c. 会社や労働者がシフトの内容（日にちや時間帯）の変更を申し出る場合の期限や手続 d. 会社や労働者がシフト上の労働日をキャンセルする場合の期限や手続	a~dについて、導入を検討してみましよう	<input type="radio"/>
2. いったん確定したシフト上の労働日、労働時間等の変更は、使用者と労働者で合意した上で行っていますか。 ⇒1 (2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
シフト制労働者が就労する際の留意点		法定事項
3. シフト制労働者の労働時間が1日8時間、1週40時間を上回る場合には、36協定を締結・届出していますか。 ⇒2 (1) 労働時間、休憩	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
4. 1日の労働時間が6時間を超える場合には、勤務の途中に一定時間以上の休憩を与えていますか。 ⇒2 (1) 労働時間、休憩	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
5. 要件を満たすシフト制労働者から年次有給休暇の請求があった場合、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させていますか。 ⇒2 (2) 年次有給休暇	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
6. シフト制労働者を使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、一定額以上の休業手当を支払っていますか。 ⇒2 (3) 休業手当	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
7. シフト制労働者に、必要な安全衛生教育や健康診断を実施していますか。 ⇒2 (4) 安全、健康確保	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
8. 要件を満たすシフト制労働者を雇用保険、健康保険・厚生年金の被保険者としていますか。 ⇒4 (3) 社会保険・労働保険	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>

## 6 参考リンク・お問い合わせ先

「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」

(URL) [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_22954.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html)



ご質問・ご相談窓口 愛媛労働局雇用環境・均等室 総合労働相談コーナー 089-935-5208

シフト制の労働契約、労働条件全般	総合労働相談コーナー（都道府県労働局と労働基準監督署等に設置）
労基法、安衛法、労災	労働基準監督署
募集・採用、雇用保険	公共職業安定所
職業安定法	都道府県労働局
社会保険	年金事務所（健康保険の場合はご加入の健康保険組合）



# 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置 による休暇制度導入助成金のご案内(令和4年1月改正)

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、当該女性労働者のために有給の休暇制度を設けて取得させた事業主を助成します。

## 助成金の対象

※詳細は裏面をご参照ください

①～④**全ての条件**を満たす事業主が対象です。

- ①**新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として**、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた**妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度**（年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の**6割以上**が支払われるものに限る）を整備し、
- ②当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて**労働者に周知した事業主**であって、
- ③令和3年4月1日から**令和4年3月31日まで**の間に、当該休暇を合計して**5日以上取得させたこと**。
- ④この助成金の申請までに、対象となる事業場において令和2年度の「**両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）**」と令和2年度の「**新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金**」を受給していない。

※雇用保険被保険者でない方も対象です。

## 助成内容

1事業場につき1回限り **15万円**

## 申請期間

対象労働者の有給休暇の延べ日数が合計5日に達した日の翌日から**令和4年5月31日**まで  
※事業場単位の申請です。

**事業主の皆さまには、この助成金も活用しつつ、妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりに努め、積極的な配慮をお願いします。**

支給要件の詳細は具体的な手続き、支給申請書のダウンロードはこちらから  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11686.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html)



■お問い合わせ・相談窓口（受付時間 午前8時30分～午後5時15分 ※土日祝日・年末年始を除く）  
都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に設置の

**この助成金と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の相談・申請窓口まで**

相談・申請窓口URL：[https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html)



都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6893-1100	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-4630	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2728	兵庫	078-367-0700	福岡	092-411-4717
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-254-6320	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0313	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4403
千葉	043-306-1860	三重	059-261-2978	徳島	088-652-2718		

## 対象となる労働者

### ■新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、 医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者

<新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは>

妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業などにおける新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることを義務付ける措置。適用期間は、令和2年5月7日から**令和4年3月31日**まで。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000628247.pdf>



## 対象となる有給の休暇制度

### ■休暇制度の整備、既存の特別休暇の活用

この助成金の対象となる休暇制度を整備することが必要です。

既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することでも対象となります。

\* 助成金の申請に際し、制度内容が分かるものを添付する必要がありますが、就業規則等でなくてもかまいません。

\* 常時10人以上の労働者を使用している事業主が、新たな休暇制度を設けた場合は、労働基準法に基づき、遅滞なく就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

### ■制度の周知方法

有給の休暇制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を、全ての労働者が知ることができるよう、適切な方法で周知を行うことが必要です。

- (例) ・事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する ・制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する  
・電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する など

## 併給

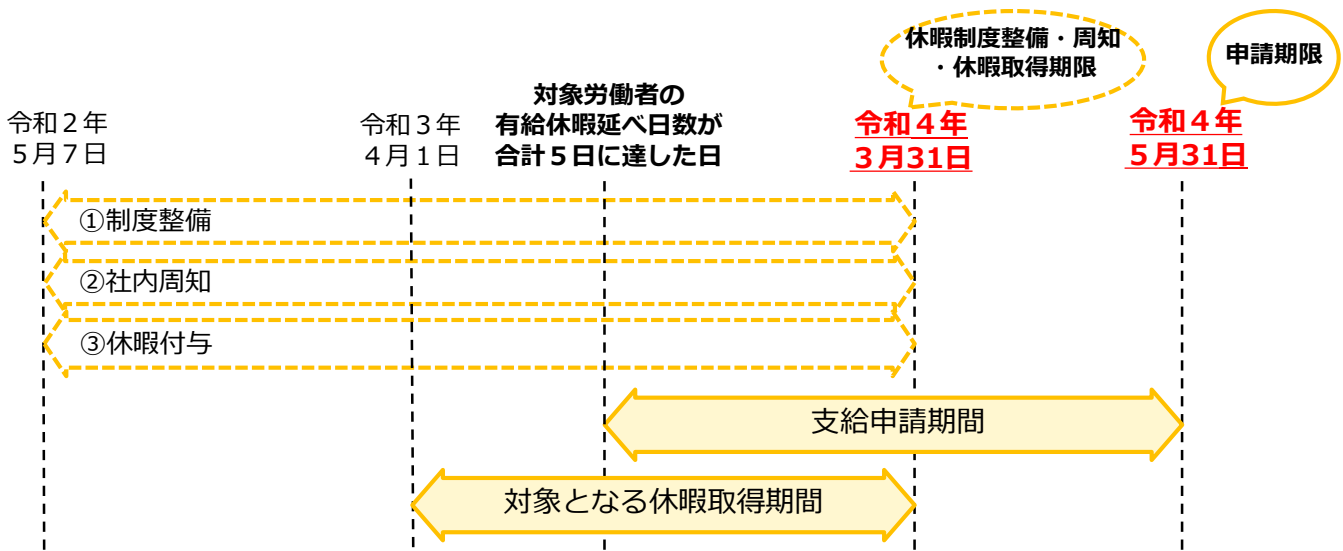
### ■令和3年度「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）」との併給

対象労働者が雇用保険被保険者の場合、同一の対象労働者の同一の期間は、「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）」と併給が可能です。

\* 併給は、**両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）の要件も満たす必要**があります。詳細は別リーフレット「（令和3年度版）新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金をご活用ください」をご参照ください。

\* すでに令和2年度の新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金（一般と雇用）を受給したことがある対象労働者は、**この助成金との併給対象にできません**ので、ご注意ください。

## 支給申請の流れ



事業主の皆さま

# 両立支援等助成金 (新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース)をご活用ください

## 助成金の対象

※詳細は裏面をご参照ください

■ **令和2年5月7日から令和4年3月31日までの期間**で、①～③全ての条件を満たした事業主が対象です。

- ① **新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置**として、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた**妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度**(年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の**6割以上**が支払われるものに限る)を整備し、
- ② 当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて**労働者に周知**した事業主であって、
- ③ 当該休暇を合計して**20日以上取得**させた事業主



## 助成内容

対象労働者1人当たり **28.5万円** ※1事業所あたり5人まで

## 申請期間

対象労働者の有給休暇の延べ日数が合計20日に達した日の翌日から**令和4年5月31日**まで  
※事業所単位の申請です。

**事業主の皆さまには、この助成金も活用しつつ、妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりに努め、積極的な配慮をお願いします。**

支給要件の詳細は具体的な手続き、支給申請書のダウンロードはこちらから  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11686.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html)



■ お問い合わせ・相談窓口 (受付時間 午前8時30分～午後5時15分 ※土日祝日・年末年始を除く)  
都道府県労働局 雇用環境・均等部(室) に設置の

**この助成金と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の相談・申請窓口まで**

相談・申請窓口URL: [https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html)



都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6893-1100	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-4630	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2728	兵庫	078-367-0700	福岡	092-411-4717
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-254-6320	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0313	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4403
千葉	043-306-1860	三重	059-261-2978	徳島	088-652-2718		

**!** 詐欺にご注意ください。国や都道府県労働局から、助成金の相談について電話等で勧誘することはありません。また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話等で問い合わせることはありません。



## 対象となる労働者

### ■新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者（雇用保険被保険者に限る）

<新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは>

妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業などにおける新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることを義務付ける措置。適用期間は、令和2年5月7日から**令和4年3月31日**まで。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000628247.pdf>



## 対象となる有給の休暇制度

### ■休暇制度の整備、既存の特別休暇の活用

この助成金の対象となる休暇制度を整備することが必要です。

既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することでも対象となります。

\* 助成金の申請に際し、制度内容が分かるものを添付する必要がありますが、就業規則等でなくてもかまいません。

\* 常時10人以上の労働者を使用している事業主が、新たな休暇制度を設けた場合は、労働基準法に基づき、遅滞なく就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

### ■制度の周知方法

有給の休暇制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を、全ての労働者が知ることができるよう、適切な方法で周知を行うことが必要です。

- (例) ・事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する ・制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する  
・電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する など

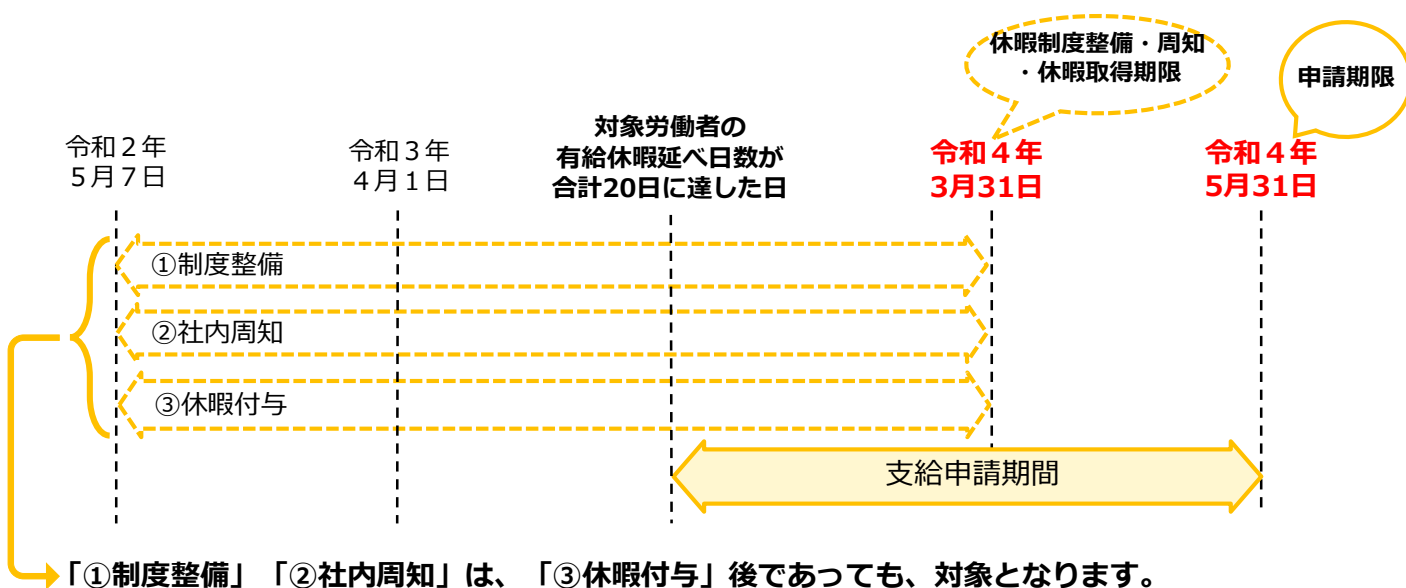
### ■休暇制度の整備と周知の時期

令和4年3月31日までに制度整備と周知が必要です。制度整備と周知が労働者の休暇取得後であっても対象です。

### ■欠勤などを、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更した場合の扱い

対象です。ただし、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更することについて労働者本人に説明し、同意を得ることが必要です。

## 支給申請の流れ



### ■令和2年度（令和3年3月31日まで）の有給休暇取得日数が5日未満だった場合

令和3年3月31日までに労働者の取得した有給休暇取得日数が5日未満で、令和2年度要件に基づく申請ができなかった場合も、令和3年4月1日以降に取得した日数と合算して合計20日以上となれば、対象です。

\* 上記のケースの他に、ご不明点がございましたら、都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。



# 「業務改善助成金特例コース」のご案内

新型コロナウイルス感染症の影響で、特に業況が厳しい  
中小企業事業者を支援する助成金がありました

「業務改善助成金特例コース」とは、新型コロナウイルス感染症の影響により、売上高等が30%以上減少している中小企業事業者が、令和3年7月16日から令和3年12月31日までの間に、事業場内最低賃金（事業場で最も低い賃金）を30円以上引き上げ※、これから設備投資等を行う場合に、対象経費の範囲を特例的に拡大し、その費用の一部を助成するものです。

## ■申請期限：令和4年3月31日まで

※賃金引き上げ額が30円に満たない場合でも、申請時までには遡って追加の引き上げを行い、当該差額が支払われた場合は、当該要件に該当するものと取り扱われます。

## ここがポイント

業務改善計画全体として生産性向上が認められる場合、生産性向上等に役立つ設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画において計上された経費（＝関連する経費）についても助成対象として拡充されます。

## 対象となる事業者（事業場）

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、「売上高または生産量等を示す指標の令和3年4月から同年12月までの間の連続した任意の3か月間の平均値」が、前年または前々年同期に比べ、30%以上減少している事業者
- 令和3年7月16日から同年12月末までの間に事業場内最低賃金を30円以上引き上げていること（引き上げ前の事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業場に限ります。）

## 支給要件

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 就業規則等により※、引き上げ後の賃金額を事業場の労働者の下限の賃金額とすることを定め、引き上げ後の賃金額を支払っていること  
※就業規則等がない場合は、「労働者の下限の賃金額についての申出書」の提出でも認められます。
- 生産性向上等に役立つ設備投資等を行い、その費用を支払うこと  
※生産性向上に役立つ設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画に計上された経費（関連する経費）がある場合は、その費用も支払うことが必要です。

## 助成額・助成率

助成額	助成率
最大100万円	3/4 ※対象経費の合計額×補助率3/4

## 助成対象

以下Aのほか、業務改善計画に計上されたBも助成の対象となります。

A 生産向上等に資する設備投資等	機械設備※、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練など ※PC、スマホ、タブレットの新規購入、貨物自動車なども対象
B 関連する経費※	広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

※「関連する経費」は生産性向上等に資する設備投資等の額を上回らない範囲に限られます

# 特例コースの活用

## ご利用の流れ

「交付申請書・事業実施計画など」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出  
（締切は令和4年3月31日（木））※1

審査

交付決定後、提出した計画に沿って取り組みを実施※2

労働局に事業実施結果を報告

審査

交付額確定後、労働局に支払請求を提出

支給

※1 申請期限を延長する場合は、別途お知らせします。  
また、予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。

※2 交付決定前に行った設備投資等は助成対象となりません。

## 助成額の上限

上限額	引き上げ労働者数	1人	30万円
		2人～3人	50万円
	4人～6人	70万円	
	7人以上	100万円	

■助成金の要綱・要領や、申請書の記載例を掲載している「申請様式」等は、こちらからダウンロードできます。



[参考]

◆日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。



【担当部署】各都道府県日本政策金融公庫

## 特例コースの活用例（「関連する経費」の助成対象の拡充）

生産性や労働能率の向上を図るための特例コースの活用例を紹介します。

	デリバリーサービスを拡大	サテライトオフィスを設置
A 生産性向上等に役立つ設備投資等	飲食店でデリバリーサービスを拡大するに当たり、機動的に配送できるデリバリー用3輪バイクを導入	サテライトオフィスを設置し、リモートワークの環境を整備するため、テレワーク関連機器を新たに導入
+		
B 関連する経費	これまでの店舗内飲食だけでなく、さらにデリバリー・サービスを拡大したことを幅広く周知するために、広告宣伝（広告宣伝費）を実施	テレワーク関連機器の導入に合わせて、コピー機、プリンター、事務机・椅子等も導入し、サテライトオフィスの業務環境を整備
成果	配達の効率化とサービス内容の幅広い周知により、多くの顧客を獲得し、生産性が向上	オフィス内の業務環境全体を整備することにより、テレワークの機能性アップや業務効率化が図られ、生産性が向上

## お問い合わせ先

業務改善助成金コールセンター

電話番号：03（6388）6155（受付時間 平日8:30～17:15）

ご不明な点やご質問等について、お気軽にお問い合わせください。

交付申請書等の提出先は、**愛媛労働局雇用環境・均等室**です。

〒790-8538 松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階 ☎089(935)5222

# 「配偶者手当」の在り方について 企業の実情も踏まえた検討をお願いします

—— 女性の活躍を促進していくために ——

女性の就業が進むなど社会の実情が大きく変化している中で、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、税制・社会保障制度とともに、女性パートタイム労働者の就業調整の要因となっていると指摘されています。

税制・社会保障制度については、配偶者控除等の見直しや被用者保険の適用拡大などの制度改正<sup>※1</sup>が行われており、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」についても、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれます。

各企業におかれましては、労使において「配偶者手当」の在り方の検討を行っていただくため、厚生労働省において取りまとめた「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」<sup>※2</sup>の趣旨をご理解の上、企業の実情も踏まえて労使で真摯な話し合いを進めていただくようお願い申し上げます。

※1：別紙「税制・社会保障制度の制度改正について」参照

※2：「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について（平成28年5月9日付 基発0509第1号）

## 「配偶者手当」とは

民間企業において、配偶者がいる従業員に対して支給される手当のことを「配偶者手当」といいます。実際の手当の名称は、企業によって「家族手当」「扶養手当」などさまざまです。

### 民間企業における「家族手当」の支給状況

家族手当制度がある事業所は、**78.0%**

うち、配偶者に家族手当を支給する事業場は、**81.2%**  
(全体の63.3%)

家族手当制度がある	配偶者に家族手当を支給する	配偶者の収入による制限がある	収入制限の額				配偶者の収入による制限がない	配偶者に家族手当を支給しない	家族手当制度がない
			103万円	130万円	150万円	その他（従業員の収入より少ない等）			
78.0%	(81.2%)	[85.5%]	<51.7%>	<33.8%>	<6.9%>	<7.6%>	[14.5%]	(18.8%)	22.0%

(注) 1. ( ) 内は、家族手当制度がある事業所を100とした割合である。

2. [ ] 内は、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合である。

3. < > 内は、配偶者の収入による制限がある事業所を100とした割合である。

資料出所：平成31年職種別民間給与実態調査を基に作成

※ 男女同一賃金を定める労働基準法第4条に基づいて、「家族手当」についても、支給に当たって男女で異なる取扱いをしてはならないとされています。



## 就業調整の実態とその影響

有配偶女性パートタイム労働者の22.8%は、税制、社会保障制度、配偶者の勤務先で支給される「配偶者手当」などを意識し、その年収を一定額以下に抑えるために就労時間を調整する「**就業調整**」を行っています。

### 就業調整の理由

有配偶女性パートタイム労働者のうち、就業調整をしている人が就業調整をする理由には、以下のようなものがあります。

就業調整をする理由	割合（複数回答）
自分の所得税の非課税限度額（103万円）を超えると税金を支払わなければならないから	55.1%
一定額（130万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから	54.0%
一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除が無くなり、配偶者特別控除が少なくなるから	44.8%
一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから	23.4%

【厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査」より】

### 就業調整の影響

就業調整が行われていることにより、以下の例のようにさまざまな影響が生じています。

- ・パート労働者を多く雇用する企業では、繁忙期である年末の人材確保に苦慮している。
- ・正社員など、同じ職場の労働者の負担が増えている。
- ・パートタイム労働者全体の賃金相場の上昇に、抑制的に機能する可能性がある。
- ・女性がその持てる能力を十分に発揮できない要因の1つとなっている。
- ・日本経済全体にとっても、人的資源を十分に活用できていない状況をもたらす。

▶▶▶ 「就業調整」は、結果としてパートタイム労働をしている女性の能力発揮の妨げとなるとともに、他の労働者の負担増などの影響を生じさせていると考えられます。

## 配偶者の働き方に中立的な制度に向けて

今後労働力人口が減少していくことが予想され、働く意欲のあるすべての人がその能力を十分に発揮できる社会の形成が必要となっています。

▶▶▶ パートタイム労働で働く配偶者の就業調整につながる配偶者手当（配偶者の収入要件がある配偶者手当）については、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれます。



# 労使による個々の企業の実情を踏まえた検討

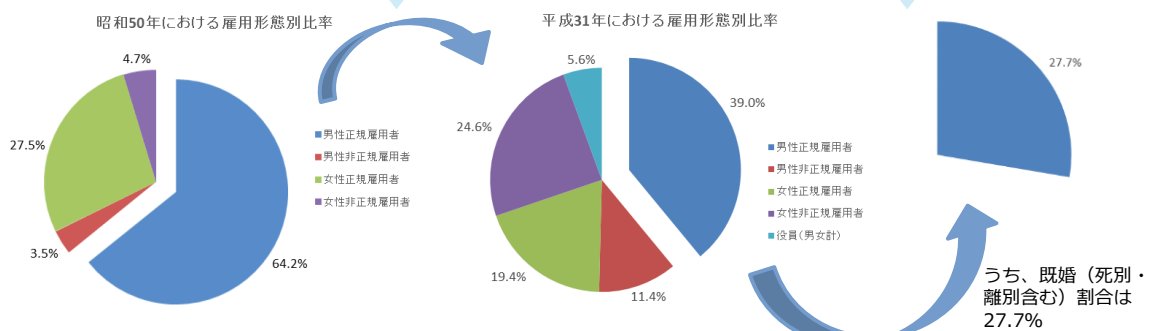
労使においては、「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組（平成26年12月16日合意）」に基づき、**個々の企業の実情（共働き、単身者の増加や生涯未婚率の上昇等、企業内の従業員構成の変化や企業を取り巻く環境の変化など）も踏まえて、真摯な話し合いを進めることが期待されています。**

## 従業員・家族構成の変化

「配偶者手当」が普及・定着した当時と比べ、従業員・家族構成が大きく変化しています。

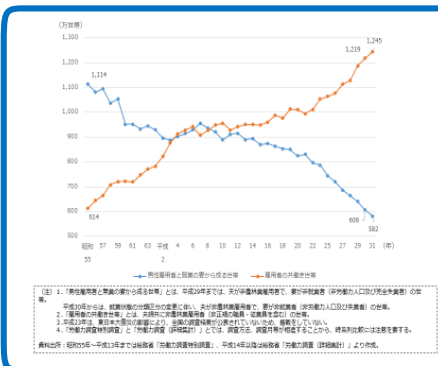
### <男性正規雇用者割合の変化>

男性正規雇用者の割合 **64.2%**（昭和50年）→ **39.0%**（平成31年）  
うち、既婚（死別・離別含む）の男性正規雇用者は**27.7%**



（注）昭和50年における正規雇用者については「常雇」の数値を、非正規雇用者については「随時」と「8雇」の合わせた数値を使用。  
資料出所：総務省「労働力調査」を基に作成

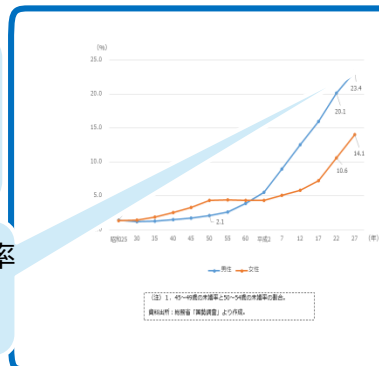
### <共働き世帯の増加>



共働き世帯 **1245万世帯**  
> 専業主婦世帯 **582万世帯**

男性の50歳時の未婚率  
昭和50年 **2.1%**  
→ 平成27年 **23.4%**

### <男性の50歳時の未婚率の上昇>



**従業員ニーズが変化している可能性があります。**

## 企業を取り巻く環境の変化

企業を取り巻く環境も大きく変化しています。

- 女性の就業率の上昇、グローバル経済の進展、国内外における企業間競争の激化、ICTの飛躍的発展、少子高齢化の進行、雇用・就労形態の多様化
- 不足する労働力の確保や労働力人口の減少 など



**多様な人材の能力を最大限発揮できる、従業員のモチベーションを高める納得性の高い賃金制度としていくことが求められています。**

## 「配偶者手当」の見直しを実施・検討した企業の例

(18社の企業及び東商専門相談員からのヒアリング結果より)

### 制度見直しの背景

グローバル化への対応などから人事・処遇制度全体の見直しの中で検討された事例や、仕事と家庭の両立支援、次世代育成支援の観点から検討された事例などもありました。

### 労使交渉など

多くの場合1～2年程度の期間をかけて丁寧に労使で話し合いや交渉が行われ、労使合意の上、決定されています。

### 見直しの内容

見直しの具体的な内容は、各企業の置かれている状況や方針、労使の話し合いの結果などにより多様です。賃金原資総額が維持されるよう見直しが行われている事例や、経過措置を設けている事例が多数見受けられます。

(例：基本給への組み入れや、子ども・障害者を対象とした手当の創設)

## 「配偶者手当」の円滑な見直しに向けた留意点

「配偶者手当」を含めた賃金制度の円滑な見直しに当たっては、**労働契約法**、**判例**など<sup>※3</sup>に加え、企業事例などを踏まえ、以下に留意する必要があります。

### 「配偶者手当」 の見直しに 当たっての留意点

- ① ニーズの把握など従業員の納得性を高める取組
- ② 労使の丁寧な話し合い・合意
- ③ 賃金原資総額の維持
- ④ 必要な経過措置
- ⑤ 決定後の新制度についての丁寧な説明

※3 就業規則により「配偶者手当」を含めた賃金制度の変更を行う場合には、以下、労働契約法の規定等の関係法令や判例も踏まえた対応が必要となります。

- 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできません。(労働契約法第9条)
- 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合には、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによることとされています。(労働契約法第10条)

注：「配偶者手当」は、就業規則のほか、個別の労働契約や労働協約で定められている場合もあります。

「配偶者手当」の円滑な見直しのために、賃金制度設計に関する専門的な相談の窓口を利用することも可能です。取組内容や相談窓口のご紹介については、**最寄りの都道府県労働局**へご相談ください。

「配偶者手当の見直しを実施・検討した企業の例」や「『配偶者手当』の円滑な見直しに向けた留意点」などの詳細につきましては、「『配偶者手当』の在り方の検討に向けて～配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項～(実務資料編)」をご参照ください。

- 厚生労働省ホームページ

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

# 税制・社会保障制度の制度改革について

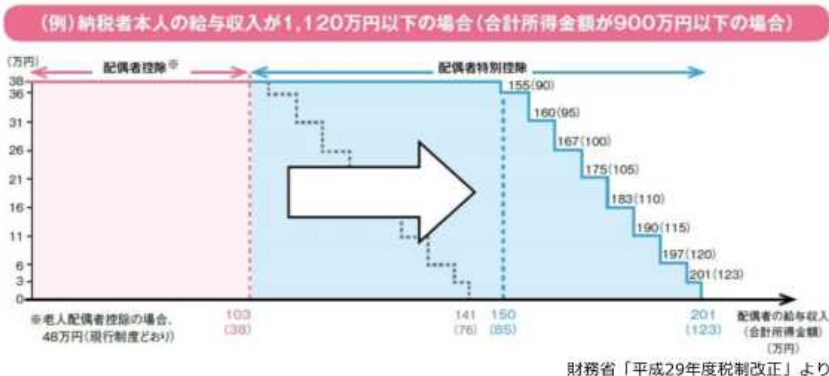
女性が働きやすい制度等への見直しに向けて、税制・社会保障制度等に関する以下のような見直しが行われています。

## 税制改正による配偶者控除等の見直し

所得控除額38万円の対象となる配偶者の給与収入の上限を、**150万円に引き上げます。**

※現行の配偶者控除の対象となる配偶者の給与収入の上限は103万円

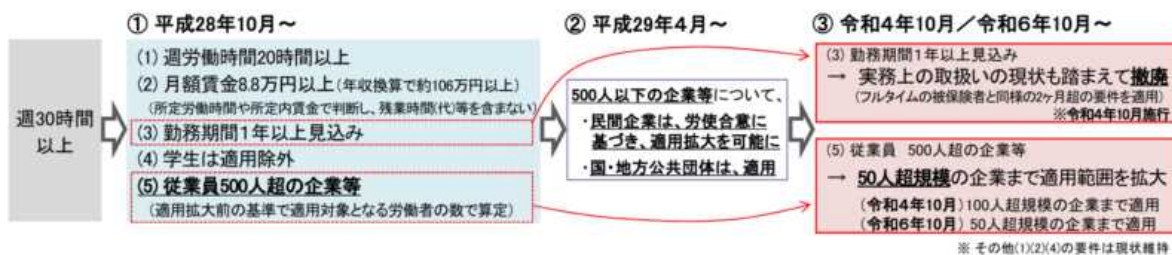
▶ 所得税法等の一部を改正する等の法律（平成30年1月施行）



## 社会保障制度における被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大

厚生年金保険・健康保険の加入対象が、短時間労働者にも広がっています。

- ▶ ① 公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成28年10月施行）
- ▶ ② 公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律（平成29年4月施行）
- ▶ ③ 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律（令和4年10月/令和6年10月施行）



## 参考

「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」（抄）

（平成26年12月6日政労使会議とりまとめ）

（別紙）

### 7. 女性が働きやすい制度等への見直し

女性の活躍については、官民を挙げて推進する。政府は、女性が働くことで世帯所得がなだらかに上昇する制度となるよう税制や社会保障制度を見直す。配偶者手当についても、官の見直しの検討とあわせて、労使は、その在り方の検討を進める。

賃金制度設計に関する専門的な相談については、下記で受け付けています。

愛媛働き方改革推進支援センター

松山市大手町2丁目5-7 松山商工会館別館1階

TEL 0120-005-262

労働委員会の窓 (1月分)
---------------

## 1 会議関係

- 1月28日 第1202回愛媛県労働委員会総会  
「平成31年(不)第1号・令和元年(不)第3号事件の第3回・第4回審問結果概要について」など7件

## 2 集团的労使紛争関係

## ○ 審査事件

事件番号	業種	申立年月日	労働組合法 7条該当号	申立内容	終結状況
31年(不) 第1号	教育, 学習 支援事業	H31. 2. 19	1, 2	不利益取扱い是正 誠実団交実施 謝罪文の掲示	係属中
元年(不) 第3号	教育, 学習 支援事業	R元. 9. 30	1, 2, 3	不利益取扱い是正 誠実団交実施 支配介入禁止等	係属中

## 3 個別的労使紛争関係

## ○ 労働相談

	相談者数	相談件数
1月	19	27
累計(4月~)	240	386

※相談者数と相談件数は、相談事項が複数にわたることがあるため一致しない。



## 雇用のトラブルまず相談

職場のトラブルでお困りの方、  
労働委員会に相談してみませんか？

### 労働者側からの相談

- ・ 解雇に納得できない。
- ・ パワハラを受けている。 など
- ・ 賃金が説明もなく、引き下げられた。

### 使用者側からの相談

- ・ 退職金の折り合いがつかない。
- ・ 従業員が配置転換に応じない。 など

労働委員会は、労働相談&あっせん等  
を行う公正・中立の県の行政機関です。  
相談・あっせんは無料・秘密厳守でお  
受けします。

### 愛媛県労働委員会

089-912-2996(直通)

790-8570 愛媛県松山市一番町四丁目4番地2

メールアドレス roudoui@pref.ehime.lg.jp

ホームページ <https://www.pref.ehime.jp/tiroui/>

## 目次

### ご案内

- 離職者等緊急生活資金のご紹介-----1
- えひめ仕事と家庭の両立応援企業 1月の認証企業ご紹介-----2
- 令和4年度県立産業技術専門学校入校生の募集について-----3
- 企業の在籍型出向を支援！「オンライン出向相談」のご案内-----4～5

### お知らせ

- 愛媛県内の仕事探しに役立つ情報満載！あのこの愛媛特設ページオープン-----6～7  
〔愛媛労働局から〕
- 石綿の事前調査結果の報告が施工業者（元請事業者）の義務になります。-----8～10
- ケアプラザ新居浜のご案内-----11～12
- [シフト制] 労働者の雇用管理を適正に行うための留意事項-----13～16
- 新型コロナに関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金のご案内-----17～18
- 両立支援等助成金のご案内-----19～20
- 「業務改善助成金特例コース」のご案内-----21～22
- 「配偶者手当」の在り方について-----23～27  
〔愛媛県労働委員会から〕
- 労働委員会の窓（1月分）-----28～29