

目次

募集

いばらき女性活躍・働き方応援協議会会員募集	2~3
茨城県働き方改革優良（推進）企業募集	4~5
障害者雇用優良企業の募集	6~7
オンライン企業紹介セミナー「シリーズいばらきの企業」登壇企業募集！	8

ご案内

令和4年労働組合基礎調査結果	9~14
悩みはひとりで背負わないで～茨城カウンセリングセンターのご案内～	15
勤労者のための生活資金融資制度のご活用を！	16
勤労青少年ホーム・働く婦人の家を利用しましょう	17
「あなたにエール！～いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト～」のご案内	18~19
令和4年度障害者雇用優良企業に認定した企業を紹介します	20~21
障害者雇用推進アドバイザーについて	22~23

お知らせ

[労働局から]

女性活躍推進法について	24~25
育児・介護休業法について	26
「無期転換ルール」をご存知ですか？	27~28
パートタイム・有期雇用労働法について	29~30
新しい働き方・休み方を実践するために年次有給休暇を上手に活用しましょう	31~32

[労働委員会から]

労働委員会の窓から	33~34
令和4年労働委員会の活動状況	35

いばらき女性活躍・働き方応援協議会

女性活躍・働き方改革に取り組む

会員企業を募集します。

対象：県内の企業・事業所



いばらき女性活躍
働き方応援協議会

茨城県では、企業、関係団体、行政が一体となって誰もが多様な働き方を実現できる環境づくりを進めるとともに、働きがいを実感できる職場環境や、女性が輝く社会の実現を目指して「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」を運営しています。

本協議会の趣旨に賛同いただける企業の皆様からのご応募をお待ちしています。

会員登録のメリット

会費
無料

- 女性活躍・働き方改革に取り組む企業として、ロゴマークをホームページや名刺などに利用することができます。
- 「女性活躍」や「働き方改革」に関する法律改正や、各種助成金、研修会などの情報を毎月メールマガジンでお知らせします。
- 女性の登用に積極的な企業を「女性リーダー登用先進企業」として表彰しています。

(事務局)

茨城県産業戦略部労働政策課 労働経済・福祉グループ
TEL / 029-301-3635 FAX / 029-301-3649
Mail / rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

※協議会の詳細・会員申込書のダウンロードはこちらよりお願いします。
「あなたにエール! いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト」
<https://yell.pref.ibaraki.jp/>



いばらき女性活躍・働き方応援協議会 会員申込書

●基本情報

団体／企業名	フリガナ			
代表者の役職名・氏名	フリガナ			
主要業種	<input type="checkbox"/> 鉱業 <input type="checkbox"/> 情報通信業 <input type="checkbox"/> 不動産業 <input type="checkbox"/> サービス業	<input type="checkbox"/> 建設業 <input type="checkbox"/> 運輸業 <input type="checkbox"/> 飲食店、宿泊業 <input type="checkbox"/> 団体	<input type="checkbox"/> 製造業 <input type="checkbox"/> 卸売、小売業 <input type="checkbox"/> 医療、福祉 <input type="checkbox"/> その他	<input type="checkbox"/> 電気・ガス・熱供給・水道業 <input type="checkbox"/> 金融・保険業 <input type="checkbox"/> 教育、学習支援事業
全従業員数	正社員	人	パート勤務者等	人
(うち女性従業員数)	(正社員	人	パート勤務者等	人)
所在地	フリガナ			
	〒			

●ご担当者

所属(部課)名・ 役職名・氏名	フリガナ			
TEL・FAX・E-mail	TEL	FAX	E-mail	

●女性活躍推進状況の「見える化」項目

項目	実績値
管理職（課長相当職以上）の女性割合 ※管理職数に占める女性の割合 (女性の管理職人数÷男女合わせた管理職の人数)	% (年 月時点) (人中 人)
社員一人当たりの月平均残業時間（1年間）	時間 (年 月時点)
男性社員の育児休業等取得率（1年間） ※配偶者が出産した男性社員数に占める育児休業等 取得者の割合（育児休業等を取得した男性社員÷ 配偶者が出産した男性社員）	% (年 月時点) (人中 人)

●女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の有無(※)

<input type="checkbox"/> 策定している	<input type="checkbox"/> 策定していない
---------------------------------	----------------------------------

◎策定している場合は、会員申込書と併せて下記提出先までご提出をお願いします。

※企業の女性活躍に関する数値目標や目標達成のための取組を定めるもので、常時雇用する従業員が101人以上の企業は策定が義務(100人以下は努力義務)となっており、策定企業は茨城労働局への届出が必要です。(100人以下の企業は、策定の有無に関わらずお申込みいただけます。)

●提出先：いばらき女性活躍・働き方応援協議会事務局（茨城県産業戦略部労働政策課内）

E-mail : rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

●アンケート

本協議会は何で知りましたか？（複数回答可） <input type="checkbox"/> チラシ <input type="checkbox"/> 県ポータルサイト <input type="checkbox"/> ラジオ <input type="checkbox"/> その他 ()

■基本情報の一部・「見える」化項目・行動計画は、県ポータルサイト内で公開します。

(県ポータルサイト) https://yell.pref.ibaraki.jp/council/member_company.html

■企業情報および個人情報の取扱について

本申込書に記載いただく企業情報および個人情報は、公表する項目を除き、本協議会に関するご連絡等に使用し、ご本人の承諾がない限り、その他の目的以外の使用・事務局以外の第三者への提供をすることはありません。

茨城県働き方改革優良（推進）企業を募集します



自分らしく働くワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現のため、多様な働き方や業務効率化などの働き方改革に取り組み、「働き方改革優良企業」の認定を目指してみませんか。

概要

「茨城県 働き方改革優良企業」で検索！

■受付期間：通年 ※認定は、随時行います。

■対象要件：

- ・茨城県内に本社、本店又は事業所等を置く企業（個人、団体を含む）であること
- ・茨城県が実施する「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」への会員登録がなされていること



■主な審査項目：

- ・時差出勤やテレワークなど多様な働き方を実現する制度があるか
- ・業務の効率化や生産性の向上に取り組んでいるか
- ・労働時間数、年次有給休暇の取得率、離職率などの数値が優れているか

推進企業

多様な働き方、業務効率化、多様な人材の活用など、働き方改革に向けて一定の取り組みを行っている企業

【メリット】

- ・県から働き方改革に関する情報を提供します。
- ・県のホームページで推進企業として公表します。
- ・茨城県の建設工事の入札参加資格者名簿作成の際の加点項目として取り扱われています。
- ・県物品調達入札参加資格者の名簿作成の際の加点項目として取り扱われています。

優良企業

上記、推進企業の条件を満たし、所定外労働時間数、年次有給休暇取得率、離職率など、一定の数値基準を達成した企業

【メリット】

- ・県が運営する求人サイト「いばらき就職チャレンジナビ」で優良企業の特集ページで紹介します。
- ・県が主催する就職面接会などの企業選定の際に優遇します。
- ・特に優れた取組について、セミナーなどの場において、県が積極的にPRします。
- ・茨城県の建設工事の入札参加資格者名簿作成の際の加点項目として取り扱われています。
- ・県物品調達入札参加資格者の名簿作成の際の加点項目として取り扱われています。

認定の流れ・申請方法など詳細は裏面へ⇒

貴社の働き方改革への取組をアピールするチャンス！

認定の流れ

● 「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」の会員登録

※詳細は、「申請方法」に記載の県労働政策課ホームページをご参照ください。

● 認定基準達成状況表（様式第2号）のチェック表の該当する箇所をチェック

★認定基準達成状況表のチェック表1～5の項目で、基準点をクリア

➡ 推進企業認定

★推進企業の基準を満たし、認定基準達成状況表のチェック表1～10の項目で、基準点をクリア

➡ 優良企業認定

● 申請書類を提出 ※詳細は、「申請方法」および「提出先」の項目をご参照ください。

● 認定申請書を受理後、認定基準を満たしていると認められる企業に対し、認定証を交付

※審査に必要な情報の聞き取りや現地調査、資料の提出を求められることがあります。

● 認定証を交付した企業は、以下の内容を県ホームページ等で公表

①:認定企業の名称、所在地 ②:働き方改革の取組内容 等

● 認定の有効期間は、認定日から起算して2年間

※期間満了後に認定更新を希望する場合は、更新に関する申請書類の提出が必要となります。

※企業等の所在地・名称に変更があった場合には、変更届出書の提出が必要となります。

申請方法

● 下記申請書類を作成の上、ご提出ください。 ※詳しくは、県労働政策課ホームページをご覧ください。

①:茨城県働き方改革優良（推進）企業認定申請書（様式第1号）

②:茨城県働き方改革優良（推進）企業認定基準達成状況表（様式第2号）

③:誓約書（様式第3号）

● 申請書は、県労働政策課ホームページ（下記URL）よりダウンロードしてください。

<https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/wlb/nintei.html>

※「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」の会員登録がお済みでない場合は、別途、県労働政策課あて手続きが必要です。

※申請書類に記載いただいた情報は、当認定制度の審査および関連する事業以外では使用いたしません。

提出先・問い合わせ先

茨城県産業戦略部労働政策課 労働経済・福祉担当

〒310-8555 水戸市笠原町978番6 県庁舎16階

TEL/029-301-3635 FAX/029-301-3649 E-mail/rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

※提出方法はメール申請のみとなります。

茨城県障害者雇用優良企業を 募集しています！

認定基準を見直し、申請しやすくなりました

県では、障害者の雇用に積極的に取り組む企業等を「茨城県障害者雇用優良企業」として認定しています。「障害のある方に優しい事業所」として広く知られることにより、企業のイメージアップにつながることを期待できます。

障害者雇用に取り組まれている企業の皆さまの応募をお待ちしています。

1 認定のメリット

- ・認定証の交付（3年間有効）
- ・認定マークを会社のPRに活用（HP・名刺等）
- ・企業の取組を県HPやパンフレットで紹介
- ・県建設工事入札参加資格審査の技術等評価項目加算
- ・県中小企業融資制度（雇用拡大支援融資）の対象
- ・県主催就職面接会の優先参加
- ・ハローワーク求人票に認定企業である旨記載 等



2 認定基準

- (1) 県内に本社があること又は本社は県外だが、県内の公共職業安定所に障害者雇用状況報告書を提出していること。
- (2) 障害者雇用率が法に基づく算定方法により2.6%を達成していること、又は過去3年間において法定雇用率を達成していること。なお、常用雇用労働者が43.5人未満の企業等においては障害者を1名以上雇用していること。
- (3) 裏面に掲げる4つの大項目において、それぞれ中項目1つ以上の取組を行っていること。
- (4) 特例子会社及び障害者就労施設等でないこと。
- (5) 申請日から過去1年以内に労働関係法令違反その他の認定にふさわしくない重大な事実がない者であること。
- (6) 企業の役員又は関係者が茨城県暴力団排除条例（平成22年茨城県条例第36号）第2条第1号又は同条第3号に規定する者でないこと。

3 申請方法

茨城県障害者雇用優良企業認定申請書（様式第1号）に、以下の3つの書類を添えて、ご提出ください。

- (1) 公共職業安定所に提出した直近の障害者雇用状況報告書の写し。ただし、常用雇用労働者数が43.5人未満である企業にあつては、雇用する障害者の障害者手帳の写し
- (2) 誓約書（様式第2号）
- (3) その他、知事が必要とする書類

※手続きおよび様式は県HPに掲載しておりますので、ご利用ください。



茨城県産業戦略部労働政策課 Tel:029-301-3656

Mail: rousei5@pref.ibaraki.lg.jp

茨城県障害者雇用優良企業認定企業取組項目

大項目	中項目	内 容	具体的な取組例	
働きやすさ	職場環境	1 設 備 ・ 環 境	障害者に配慮した職場環境となっている。	バリアフリー化・手すり・スロープ等の整備・通勤の配慮等
		2 作 業 効 率 化	誰もが作業できるような工夫がなされている。	作業内容の単純化・作業手順書等の整備等
		3 安 全 衛 生	障害者が安全に作業を行えるよう配慮がなされている。	事故防止対策・安全装置の導入等
	雇 用	4 労 働 時 間 制 度	障害者に配慮した労働時間・休暇制度が設けられている。	短時間・短日数勤務・休憩時間の延長等
		5 正 社 員 雇 用	障害者を正社員として雇用している。	申請日時点で1名以上正社員で就労している障害者が在籍
		6 継 続 就 業	障害者が離職せず長期間就労している実績がある。	申請日時点で3年以上継続就労している障害者が在籍
	人的環境	7 職 員 の 理 解 促 進	職場で障害者への理解促進のための取組を実施している。	職場研修会の実施・障害者職業生活相談員の資格取得・配置等
		8 コミュニケーション	障害者とのコミュニケーションを図るための工夫がなされている。	相談担当者の配置・連絡帳・手話取得勉強会・面談・声かけ運動等
		9 福 利 厚 生	障害者が楽しく健康的に働ける取組を実施している。	レクリエーション・健康診断の実施等
積極性	10 研 修 生 の 受 入	障害者の職場実習受入を実施している・実施した。	申請日から過去5年以内に特別支援高等学校生徒の受入・県の委託訓練・トライアル雇用等の登録や活用	
	11 各 種 事 業 へ の 参 加	障害者を雇用するために就職面接会や各種セミナー等へ参加している・参加した。	申請日から過去5年以内に障害者就職面接会への参加実績がある・障害者雇用促進セミナー等への参加実績がある	
	12 新 規 採 用	障害者を積極的に採用している・しようとしている。	申請日から過去5年以内に障害者の採用実績がある、申請日から過去5年以内に求人登録をしている	

茨城県障害者雇用優良企業認定企業一覧

認定番号	法人名	所在地	事業概要	認定年度
1	筑波乳業(株)	石岡市	乳製品及びナッツ製品の製造・販売	H30
2	栗田アルミ工業(株)	土浦市	アルミニウム製品の鋳造・加工	H30
3	JR水戸鉄道サービス(株)	水戸市	鉄道車両の構内入換運転、検査修繕、駅舎の清掃、駅ビル・一般ビル等の清掃等	H30
4	京三電機(株)	古河市	自動車パワートレインシステム製品の製造及び販売	R1
5	(株)カシマ	かすみがうら市	金属プレス加工	R1
6	三共貨物自動車(株)	筑西市	運送事業・物流センター・倉庫・商業ビルの賃貸及び管理事業	R1
7	(社福)あかね会	北茨城市	社会福祉事業	R1
8	高浪化学(株)	結城郡八千代町	プラスチックフィルムのリサイクル及びコンパウンド事業	R1
9	(株)チャンス	牛久市	デイサービス・介護教育・訪問マッサージ	R1
10	(株)日立物流東日本	日立市	道路貨物運送業	R1
11	(株)日立リアルエステートパートナーズ(旧:株日立ライフ)	日立市	不動産業 他	R1
12	日和サービス(株)	日立市	廃棄物収集運搬・リサイクル、造園緑化工事、ビルメンテナンス、商品販売	R1
13	横間油脂工業(株)	北茨城市	食用・工業用油脂製品、化学品の製造	R1
14	(株)ハラキン	鹿嶋市	きのご栽培	R1
15	(株)サンワーク	常総市	人材派遣及び住宅用外壁の製造請負	R1
16	(株)幸和義肢研究所	つくば市	義肢装具製造	R2
17	(社福)尚生会	笠間市	社会福祉事業	R2
18	(社福)芳香会	古河市	社会福祉事業	R2
19	(株)カスミ	つくば市	食品スーパーマーケット	R2
20	(株)南海工業	坂東市	コンクリートパイプの製造・埋没	R2
21	(株)全農・キューピー・エツグステーション	猿島郡五霞町	鶏卵加工品の製造販売	R2
22	関彰商事(株)	つくば市	エネルギー・モビリティ・ビジネス・ライフ事業	R2
23	(株)アドバンス・カーライフサービス	つくば市	サービスステーション運営	R2
24	(社福)聖隷会	小美玉市	社会福祉事業	R2
25	金砂郷食品(株)	常陸太田市	食品製造業	R2
26	(株)ヴィオーラ	水戸市	貸おしほり業	R2
27	(株)サンユーストアー	北茨城市	食品スーパーマーケットチェーンの運営	R3
28	(社福)木厚会	笠間市	社会福祉事業	R3
29	いばらきコープ生活協同組合	小美玉市	宅配・店舗・福祉・サービス・共済事業	R3
30	渡辺食品(株)	常総市	野菜・農産物の一次加工	R3
31	(株)ケーズホールディングス	水戸市	家庭電化製品並びに関連商品販売及び付帯工事・修理	R3

オンライン企業紹介セミナー「シリーズいばらきの企業」登壇企業募集！

茨城県では、県内外の学生等に茨城県の企業を広く知ってもらうため、企業紹介セミナーを開催しています。将来の選択肢にもつながるよう、企業の（採用）担当者の方に、自社の魅力などを直接学生に向けてお話しいただくものです。

セミナー開催の際に、ご登録いただいた企業さまに登壇のご案内を差し上げますので、参加（登壇）を希望される企業さまは、ご登録をお願いします。なお、茨城県内に本社または就業場所がある企業さまを対象としています。

1 セミナー名称

オンライン企業紹介セミナー「シリーズいばらきの企業」

<https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/uij/kigyousemina.html>

2 開催日・開催時間

月1回程度開催

日時はその都度、決定します。

3 開催方法

オンライン方式 Webex Meetings（ブレイクアウトルーム）を使用

4 参加（登壇）企業

各回20社程度を予定

開催回のテーマに合わせて、該当する企業さまに登壇のご案内をします。

なお、登壇を確約するものではありませんので、ご了解ください。

5 視聴者

茨城県内での就職に関心がある学生等及び保護者

大学キャリアセンター等を通じて学生・保護者に案内しています

6 その他

企業、学生・保護者の参加は無料

7 申込はこちらから

https://s-kantan.jp/pref-ibaraki-u/offer/offerList_detail.action?tempSeq=31451

令和4年茨城県労働組合基礎調査結果

1. 労働組合数と労働組合員数（表－1）

茨城県内の労働組合数は882組合で、前年の887組合を5組合（△0.6%）下回った。

労働組合員数は204,783人となり、前年の206,585人を1,802人（△0.9%）下回っている。

また、パートタイム労働者を組合員としている労働組合数は174組合で、前年の167組合を7組合（4.2%）上回った。

パートタイム労働組合員数は、36,983人となり、前年の37,069人を86人（△0.2%）下回った。

（表－1）労働組合数及び組合員数の推移

年	組合数			組合員数		
	組合	対前年増減数	対前年増減率	人	対前年増減数	対前年増減率
平成30年	930	0	0	198,979	4,794	2.5
	161	-3	-1.8	31,502	4,747	17.7
令和元年	891	-39	-4.2	200,450	1,471	0.7
	154	-7	-4.3	34,697	3,195	10.1
令和2年	895	4	0.4	205,730	5,280	2.6
	167	13	8.4	35,358	661	1.9
令和3年	887	-8	-0.9	206,585	855	0.4
	167	0	0.0	37,069	1,711	4.8
令和4年	882	-5	-0.6	204,783	-1,802	-0.9
	174	7	4.2	36,983	-86	-0.2

※下段は内数で、パートタイム労働者を組合員とする組合数及びパートタイム労働者の組合員数である。

2. 茨城県及び全国における推定組織率の推移（表－2）

経済センサスと労働力調査から推定した茨城県における推定雇用者数は、142万2,846人であり、この数字を基礎に算出した茨城県における労働組合の推定組織率は、14.4%となっている。

（表－2）茨城県及び全国における推定組織率の推移

年	茨城県			全国		
	推定組織率	組合員数	推定雇用者数	推定組織率	組合員数	雇用者数
平成30年	14.2	198,979	1,397,438	17.0	10,070,000	59,400,000
令和元年	14.1	200,450	1,416,964	16.7	10,088,000	60,230,000
令和2年	14.7	205,730	1,394,850	17.1	10,115,000	59,290,000
令和3年	14.7	206,585	1,406,848	16.9	10,078,000	59,800,000
令和4年	14.4	204,783	1,422,846	16.5	9,992,000	60,480,000

※茨城県の組合員数は単位労働組合（「単位組織組合」と「単一組織組合」の下部組合（単位扱組合））の合計である。

推定組織率は、次の方法で算出した。

推定組織率＝（労働組合員数）÷（（推定）雇用者数）×100

・全国の雇用者数は、総務省統計局「労働力調査」各年6月分による。

・茨城県の推定雇用者数は、平成26年「経済センサス 基礎調査（H27.11.30公表）」の結果に全国の雇用者数の伸び率を乗じて推計した。

3. 組織状況（表－3、4、5、6、7、8）

(1) 適用法規別組織状況（表－3）

適用法規別にみると、労働組合数では、「労組法」適用組合が772組合（組合数合計の87.5%）、次いで、「地公法」63組合（同7.1%）、「国公法」33組合（同3.7%）の順となっている。

労働組合員数では、「労組法」適用労働組合員数が180,430人（組合員数合計の88.1%）、次いで、「地公法」22,188人（同10.8%）、「地公労法」1,364人（同0.7%）の順となっている。

〔 労組法＝労働組合法、行労法＝行政執行法人の労働関係に関する法律、地公労法＝地方公営企業等の労働関係に関する法律、
国公法＝国家公務員法、地公法＝地方公務員法 〕

（表－3） 適用法規別組織状況

区分	組合数		組合員数		対前年増減	
		構成比		構成比	組合数	組合員数
合計	882	100.0%	204,783	100.0%	-5	-1,802
	174	100.0%	36,983	100.0%	7	-86
労組法	772	87.5%	180,430	88.1%	-6	-1,261
	161	92.5%	36,754	99.4%	8	-221
行労法	0	0.0%	0	0.0%	0	0
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
地公労法	14	1.6%	1,364	0.7%	0	-29
	2	1.1%	4	0.0%	-1	-12
国公法	33	3.7%	801	0.4%	0	-79
	2	1.1%	10	0.0%	-2	-8
地公法	63	7.1%	22,188	10.8%	1	-433
	9	5.2%	215	0.6%	2	155

※下段は内数で、パートタイム労働者を組合員とする組合数及びパートタイム労働者の組合員数である。

(2) 産業別組織状況 (表-4)

産業別にみると、労働組合数では、「製造業」が最も多く300組合(組合数合計の34.0%)と約3分の1を占め、次いで、「運輸業、郵便業」92組合(同10.4%)、「卸売業、小売業」と「公務」が同数の84組合(同9.5%)の順となっている。

また、労働組合員数では、「製造業」が最も多く73,569人(組合員数合計の35.9%)と約4割を占め、次いで、「卸売業、小売業」の55,772人(同27.2%)、「公務」の14,531人(同7.1%)の順となっている。

(表-4) 産業別組織状況

区 分	組 合 数		組 合 員 数		対前年増減	
		構成比		構成比	組合数	組合員数
合 計	882	100.0%	204,783	100.0%	-5	-1,802
	174	100.0%	36,983	100.0%	7	-86
農 業、林 業	2	0.2%	59	0.0%	0	-1
	1	0.6%	9	0.0%	0	0
漁 業	1	0.1%	308	0.2%	0	16
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
建 設 業	41	4.6%	6,957	3.4%	1	-24
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
製 造 業	300	34.0%	73,569	35.9%	1	-618
	11	6.3%	213	0.6%	0	2
電気・ガス・熱供給・水道業	28	3.2%	2,402	1.2%	-1	-225
	5	2.9%	49	0.1%	1	7
情 報 通 信 業	13	1.5%	3,702	1.8%	-1	55
	2	1.1%	2	0.0%	2	2
運 輸 業、郵 便 業	92	10.4%	7,103	3.5%	-3	-240
	12	6.9%	137	0.4%	1	1
卸 売 業、小 売 業	84	9.5%	55,772	27.2%	-3	-121
	63	36.2%	34,238	92.6%	0	-47
金 融 業、保 険 業	32	3.6%	10,344	5.1%	0	-31
	13	7.5%	194	0.5%	1	-28
不動産業、物品賃貸業	7	0.8%	418	0.2%	0	-1
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
学 術 研 究、 専 門・技 術 サービス 業	50	5.7%	4,873	2.4%	0	-229
	12	6.9%	259	0.7%	0	-6
宿 泊 業、 飲 食 サービス 業	2	0.2%	210	0.1%	0	0
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
生活関連サービス業、 娯 楽 業	7	0.8%	1,840	0.9%	1	159
	2	1.1%	115	0.3%	0	-23
教 育、学 習 支 援 業	54	6.1%	9,800	4.8%	0	-48
	16	9.2%	79	0.2%	2	30
医 療、福 祉	37	4.2%	5,139	2.5%	-1	-101
	13	7.5%	160	0.4%	-2	-55
複 合 サービス 事 業	27	3.1%	6,964	3.4%	0	-27
	8	4.6%	1,295	3.5%	1	-2
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	12	1.4%	464	0.2%	0	-15
	2	1.1%	6	0.0%	1	1
そ の 他	9	1.0%	328	0.2%	1	-22
	4	2.3%	11	0.0%	1	-1
公 務	84	9.5%	14,531	7.1%	0	-329
	10	5.7%	216	0.6%	-1	33

※下段は内数で、パートタイム労働者を組合員とする組合数及びパートタイム労働者の組合員数である。

(3) 企業規模別組織状況 (表-5)

企業規模別にみると、労働組合数では常用労働者300人以上の合計が456組合(組合数合計の51.7%)となっており、同299人以下の合計が269組合(同30.5%)、国公営が111組合(同12.6%)となっている。

労働組合員数では常用労働者300人以上の合計が159,793人(組合員数合計の78.0%)、国公営が24,379人(同11.9%)となっており、これらで全体の89.9%を占めている。299人以下の合計は13,757人(同6.7%)となっている。

(表-5) 企業規模別組織状況

区分	組合数		組合員数		対前年増減	
		構成比		構成比	組合数	組合員数
合計	882	100.0%	204,783	100.0%	-5	-1,802
	174	100.0%	36,983	100.0%	7	-86
29人以下	39	4.4%	399	0.2%	-3	-27
	10	5.7%	41	0.1%	-1	-3
30~99人	99	11.2%	3,277	1.6%	1	-43
	13	7.5%	85	0.2%	4	6
100~299人	131	14.9%	10,081	4.9%	0	179
	14	8.0%	160	0.4%	2	30
小計	269	30.5%	13,757	6.7%	-2	109
	37	21.3%	286	0.8%	5	33
300~499人	47	5.3%	5,981	2.9%	0	362
	2	1.1%	87	0.2%	0	-3
500~999人	78	8.8%	13,323	6.5%	0	126
	11	6.3%	996	2.7%	2	-34
1,000人以上	331	37.5%	140,489	68.6%	-3	-1,707
	105	60.3%	35,370	95.6%	0	-102
小計	456	51.7%	159,793	78.0%	-3	-1,219
	118	67.8%	36,453	98.6%	2	-139
その他	46	5.2%	6,854	3.3%	0	-38
	6	3.4%	15	0.0%	2	-1
国公営	111	12.6%	24,379	11.9%	0	-654
	13	7.5%	229	0.6%	-2	21

※下段は内数で、パートタイム労働者を組合員とする組合数及びパートタイム労働者の組合員数である。

「その他」は、1組合が2つ以上の企業または個人労働者から組織された組合などである。

(4) 上部団体別組織状況 (表-6)

県内の上部団体への加盟状況をみると、連合茨城（日本労働組合総連合会茨城県連合会）加盟が436組合（組合数合計の49.4%）、149,483人（組合員数合計の73.0%）。

茨城労連（茨城県労働組合総連合）加盟が90組合（同10.2%）、6,688人（同3.3%）。

上述の上部2団体に加盟していない組合が356組合（同40.4%）、48,612人（同23.7%）となっている。

(表-6) 県内上部団体別組織状況

	連合茨城	茨城労連	その他	合計
組合数	436	90	356	882
	49.4%	10.2%	40.4%	100%
組合員数	149,483	6,688	48,612	204,783
	73.0%	3.3%	23.7%	100%

(5) 地域別組織状況 (表-7)

地域別に組織状況をみると、労働組合数では県南地域が294組合（組合数合計の33.3%）と最も多く、次いで、県央地域259組合（組合数合計の29.4%）となっている。

労働組合員数では県南地域が85,825人（全体の41.9%）と最も多く、次いで、県央地域53,559人（全体の26.2%）となっている。

(表-7) 地域別組織状況

区分	組合数		組合員数		対前年増減	
		構成比		構成比	組合数	組合員数
合計	882	100.0%	204,783	100.0%	-5	-1,802
	174	100.0%	36,983	100.0%	7	-86
県北	105	11.9%	26,792	13.1%	-4	-510
	15	8.6%	549	1.5%	-2	-139
県央	259	29.4%	53,559	26.2%	-3	-270
	68	39.1%	3,671	9.9%	4	-54
鹿行	88	10.0%	17,330	8.5%	-2	-471
	8	4.6%	447	1.2%	1	35
県南	294	33.3%	85,825	41.9%	6	-410
	65	37.4%	31,835	86.1%	2	79
県西	136	15.4%	21,277	10.4%	-2	-141
	18	10.3%	481	1.3%	2	-7

※下段は内数で、パートタイム労働者を組合員とする組合数及びパートタイム労働者の組合員数である。

(6) 市・郡別組織状況 (表-8)

市・郡別の組織状況をみると、組合数では市計が809組合(組合数県計の91.7%)、郡計が73組合(同8.3%)となっている。組合員数では市計が196,004人(組合員数県計の95.7%)、郡計が8,779人(同4.3%)となっている。

各市・郡別に組合数をみると水戸市が154組合(組合数県計の17.5%)と最も多く、次いで、つくば市102組合(同11.6%)、日立市56組合(同6.3%)の順になっている。

組合員数では、つくば市53,467人(組合員数計の26.1%)と最も多く、次いで、水戸市が32,325人(同15.8%)、日立市19,565人(同9.6%)の順になっている。

(表-8) 市・郡別組織状況 (行政順)

区分	組合数		組合員数	
		構成比		構成比
県計	882	100.0%	204,783	100.0%
水戸市	154	17.5%	32,325	15.8%
日立市	56	6.3%	19,565	9.6%
土浦市	45	5.1%	10,870	5.3%
古河市	41	4.6%	8,147	4.0%
石岡市	23	2.6%	2,584	1.3%
結城市	16	1.8%	1,210	0.6%
龍ヶ崎市	17	1.9%	1,636	0.8%
下妻市	10	1.1%	1,835	0.9%
常総市	18	2.0%	1,977	1.0%
常陸太田市	6	0.7%	771	0.4%
高萩市	8	0.9%	899	0.4%
北茨城市	19	2.2%	3,503	1.7%
笠間市	18	2.0%	2,212	1.1%
取手市	16	1.8%	5,497	2.7%
牛久市	13	1.5%	2,670	1.3%
つくば市	102	11.6%	53,467	26.1%
ひたちなか市	37	4.2%	13,239	6.5%
鹿嶋市	29	3.3%	6,781	3.3%
潮来市	4	0.5%	172	0.1%
守谷市	9	1.0%	886	0.4%
常陸大宮市	12	1.4%	1,884	0.9%
那珂市	3	0.3%	659	0.3%
筑西市	25	2.8%	4,299	2.1%
坂東市	7	0.8%	845	0.4%
稲敷市	18	2.0%	1,496	0.7%
かすみがうら市	13	1.5%	1000	0.5%
桜川市	4	0.5%	667	0.3%
神栖市	47	5.3%	8,764	4.3%
行方市	4	0.5%	1,223	0.6%
鉾田市	4	0.5%	390	0.2%
つくばみらい市	16	1.8%	2,250	1.1%
小美玉市	15	1.7%	2,281	1.1%
市計	809	91.7%	196,004	95.7%
東茨城郡	21	2.4%	1,368	0.7%
那珂郡	11	1.2%	1,475	0.7%
久慈郡	4	0.5%	170	0.1%
稲敷郡	21	2.4%	3,350	1.6%
結城郡	3	0.3%	504	0.2%
猿島郡	12	1.4%	1,793	0.9%
北相馬郡	1	0.1%	119	0.1%
郡計	73	8.3%	8,779	4.3%

悩みはひとりで背負わないで

～茨城カウンセリングセンターのご案内～

公益財団法人 茨城カウンセリングセンターは、茨城県と県内の産業界との協力により設立されたカウンセリングの専門機関です。

職場や家庭での人間関係、孤独や不安な気持ちで苦しんでいる方、自らの生き方に悩んでいる方・・・どうかひとりで背負わないで、お気軽にご相談ください。ご相談内容の秘密は厳守いたします。

	場所	面接日	面接料金	
センター	水戸市桜川 2-2-35 茨城県産業会館 14 階 水戸駅南口から徒歩 4 分	月～土 10:00～12:00 13:00～18:00 (土曜は 17:00 まで) (日曜・祝日は休)	1 回につき 3,300 円 (3 月まで 4 月から 4,400 円)	カウンセリングは 予約制です。 まずはお電話で お申込み下さい。 電話 029-225-8580
牛久 ルーム	牛久市中央 1-16-1 「ラウエル牛久」 中央労金牛久出張所 2 階	月 1 回実施 (原則第 2 月曜日)	面接時間は 約 50 分	受付時間は 月～金 9:00～17:00 土 10:00～17:00

※医療機関にかかっている方は、主治医の先生の同意を得た上でお申込み下さい。

【お問い合わせ】

公益財団法人茨城カウンセリングセンター
水戸市桜川 2-2-35 茨城県産業会館 14 階
電話：029-225-8580

URL：<http://www.sunshine.ne.jp/~iccnet/>



ツイッターでも情報発信中
ぜひフォローしてください

勤労者のための生活資金融資制度のご活用を！

茨城県では、中央労働金庫と提携し勤労者の方に必要な生活資金を低利で融資する制度を設けています。保証人はいません（日本労信協保証）。

勤労者緊急生活資金融資制度

- 【対象者】県内に1年以上居住又は勤務する勤労者で、現在の勤務先に勤続1年以上であり、前年税込年収が150万円以上ある方
- 【用途】◆自己及び親族の冠婚葬祭費用（挙式、新婚旅行、葬式、墓地購入、成人式等）
◆医療費（病気・入院手術、出産、歯科矯正等）◆教育（保育園・各種学校・塾を含む子どもの学校の入学資金、授業料等）◆災害・交通事故のため必要となった資金◆転居費用
- 【融資金額】100万円以内
- 【利率】年利1.6% 別途保証料0.7%
- 【返済】5年以内（6ヶ月以内の元金措置期間を含む）

失業者等緊急生活資金融資制度

- 【対象者】県内に1年以上居住又は勤務していた方で、次のいずれかに該当する方
 - ・失業後6ヶ月以内で求職活動をしている方（ただし、雇用保険の受給資格があることが条件）
 - ・勤務先から給料の遅配又は欠配を受けている方
- 【用途】◆日常生活に必要な生活資金
- 【融資金額】50万円以内 【利率】年利1.2%（別途保証料0.7%）
- 【返済】5年以内（6ヶ月以内の元金措置期間を含む）

育児・介護休業生活資金融資制度

- 【対象者】県内に1年以上居住又は勤務する勤労者で、現在の勤務先に勤続1年以上であり、前年税込年収が150万円以上ある方で、次のいずれかに該当する方
 - ・勤務先の育児休業・介護休業制度を利用して、休業後復職することが確かな方
 - ・子の看護休暇、又は介護休業を取得する方
 - ・育児又は介護のための所定労働時間の短縮措置を利用する方
- 【用途】◆期間中の生活費全般
- 【融資金額】100万円以内 ※休業期間1ヶ月当たり10万円まで（5ヶ月の場合は50万円まで）
- 【利率】年利1.5%（別途保証料0.7%）
- 【返済】5年以内（1年以内の元金措置期間を含む）



融資金利は、令和4年10月1日現在の利率です。予告なく変更する場合があります。審査に必要な書類等は、下記までお問合せください。

<お借入申込み> 中央労働金庫県内各支店
<お問い合わせ> 中央労働金庫茨城県本部 (Tel:029-221-4181)
茨城県労働政策課 (Tel:029-301-3635)

勤労青少年ホーム ・ 働く婦人の家 を利用しましょう

県内には、7 箇所の勤労青少年ホーム及び 6 箇所の働く婦人の家があり、中小企業等で働く青少年や女性労働者の福祉の増進を図るため、スポーツやレクリエーション、文化教養等の余暇活動を行う場を提供しています。

詳細については、各勤労青少年ホーム及び働く婦人の家へお問い合わせください。

●勤労青少年ホーム一覧

名称	所在地	電話番号
土浦市勤労青少年ホーム	土浦市文京町 9-2	029-822-7921
古河市勤労青少年ホーム	古河市北利根 10	0280-92-2505
石岡市勤労青少年ホーム	石岡市石岡 2149-3	0299-24-0322
下妻市勤労青少年ホーム	下妻市砂沼新田 15	0296-43-7423
取手市立勤労青少年ホーム	取手市白山 5-1-1	0297-73-5671
かすみがうら市勤労青少年ホーム	かすみがうら市稲吉 2-6-25	029-831-5896
境町勤労青少年ホーム	猿島郡境町長井戸 1689-1	0280-87-5858

●働く婦人の家一覧

名称	所在地	電話番号
日立市女性センター	日立市鮎川町 1-1-10	0294-36-0554
古河市働く女性の家	古河市北利根 10	0280-92-2505
下妻市働く婦人の家	下妻市今泉 240	0296-43-7929
取手市立働く婦人の家	取手市白山 5-1-1	0297-73-5671
つくば市働く婦人の家	つくば市沼田 40-2	029-866-2127
かすみがうら市働く女性の家	かすみがうら市稲吉 3-15-67	029-831-2234



「あなたにエール！～いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト～」

茨城県では、働き方改革や女性活躍に関する県内企業の取組状況や優良事例、各種支援策等を発信するポータルサイトを開設しました。

働き方改革や女性活躍を進めたいと考えている企業経営者・人事担当者、仕事と家庭を両立しながら働きたいと考えている方、管理職になることに不安を感じている働く女性など、県内で働く皆さまに様々な情報を発信し応援します。

(1) 掲載情報

働き方改革優良（推進）認定企業の取組紹介
女性リーダー登用先進企業表彰受賞企業の取組紹介
県内企業で活躍する女性ロールモデルへのインタビュー **毎月追加**
働き方改革や女性活躍の先進的な取組をしている企業代表者へのインタビュー **毎月追加**
「いばらき女性活躍・働き方応援協議会」会員企業の女性活躍推進に関する取組状況の見える化（女性管理職の割合、男性の育児休業等の取得率、時間外勤務時間数）
国、県、市町村の各種セミナー、助成制度、認定制度等の情報

(2) URL <https://yell.pref.ibaraki.jp/>



(3) 特徴

- ◆ これから取組を進めたいと考えている企業様が参考にしやすいように、様々な業種・従業員規模の優良事例を紹介
- ◆ 働き方改革、女性活躍に取り組み始めたきっかけや進め方など、企業経営者等が取り組む上で、参考になるお話をまとめた企業代表者へのインタビューを掲載
- ◆ 身近に働く女性のロールモデルがない方に、仕事と家庭の両立や管理職として働くことについて、県内企業で活躍する女性へのインタビューを掲載

(4) リンク 各団体様、企業様のHPにリンクのご掲載をお願いいたします。
リンクを掲載いただける場合は、下記バナーデータをお送りできます。
ご希望される場合は、下記のお問合せ先までご連絡をお願いします。



(5) お問い合わせ先 茨城県産業戦略部労働政策課 労働経済・福祉G
TEL 029-301-3635 Mail: rosei1@pref.ibaraki.lg.jp

あなたにエール！

～いばらき女性活躍・働き方応援ポータルサイト～



今月のロールモデルインタビュー
株式会社染めQテクノロジー

Seminar & Event セミナー&イベント



2022.09.20～2023.01.13 **募集中**
働く女性のためのキャリア研修 (管理職候補の女性社員向け)

自分が目指したい管理職像を考え、実現させるために、自分の強みや自分らしさを確認するとともにマネジメントスキルを学ぶ研修です。



2022.10.11～2022.12.07 **募集中**
働く女性のためのキャリア研修 (若手女性社員向け)

仕事の価値観と自身の強みを整理することや、ロールモデルから学ぶことで、これからの私らしいワーク&ライフキャリアを描くための研修です。



2022.10.20 **募集中**
自営型テレワーカー養成講座 (入門コース)

自営型テレワーク (在宅ワーク) を始めるための基礎知識や心構えを習得できる2時間のオンライン講座です。



2022.11.17～2022.12.21 **募集中**
自営型テレワーカー養成講座 (スキルアップ)

自営型テレワークの専門スキル (Webライティング・Webサイト制作) を習得するための実務トレーニングを行います。



Interview インタビュー



働き方改革・女性活躍優良企業



海老根建設株式会社
代表取締役 柳瀬 香織さん



社会福祉法人征産会
理事長 渡辺 和成さん



株式会社 郡司建設
代表取締役 郡司 誠さん



ハンギンシステム株式会社
代表取締役 仁衛 琢磨さん

働き方改革・女性活躍優良企業

女性ロールモデル



株式会社ヴィオラ
営業部長 小口 いづみさん
1998年に1年間パート社員として、2年目から社員としてレンタルおしぼり事業を行う(株)ヴィオラに入社。総務部門で5年間従事したのち、1...



株式会社定額銀行
新治リテールステーション支店長 飯泉 昌子さん
1995年入行、住宅ローンなどの個人向けの融資業務に9年間従事した後、資産運用の相談窓口など店頭業務を8年間担当、2人の子どもを育てなが...



株式会社アブリシエイト
事業部長 森 芳子さん
2011年の㈱アブリシエイト創設のタイミングで入社。入社から数年はメーカーへ常駐し、システムの試験を担当。その後本社へ戻り、自社製品の企画...



株式会社染めQテクノロジー
課長代理 野澤 沙織さん
2011年入社、製品の出荷等の業務に従事後、2013年に現在の施工部門へ移り、施工関連の受発注、予算管理等を行っている。2年前に管理職へ...

「障害者雇用優良企業」に認定した企業を紹介します。

茨城県では、障害者雇用への理解促進を図るとともに、障害者の方々へ就労するうえでの有益な情報を提供することを目的として、障害者の雇用に積極的に取り組む企業等を「茨城県障害者雇用優良企業」として認定し、県のホームページ等により公表しています。



令和4年度は、下記の14企業から申請いただき「障害者雇用優良企業」に認定しました。
(令和5年2月1日現在)

法人名	所在地	事業概要
日立建機ロジテック株式会社	土浦市	運送・物流事業
株式会社常磐谷沢製作所	北茨城市	産業用安全保護具の製造業
社会福祉法人ナザレ園	那珂市	特別養護老人ホーム等の運営
医療法人それいゆ会	高萩市	病院、老人保健施設等の運営
株式会社染谷工務店	常総市	工場・倉庫等の公共工事事業
常総開発工業株式会社	神栖市	総合建設業
勝田環境株式会社	ひたちなか市	廃棄物の収集・運搬・処分
社会福祉法人博慈会	牛久市	福祉サービス施設等の運営
株式会社カツタ	ひたちなか市	廃棄物の収集運搬・中間処理
日本畜産振興株式会社	取手市	食肉加工卸、と畜解体業
トキワ建設株式会社	水戸市	総合建設業
常南物流サービス株式会社	取手市	製造業、工場構内物流業
株式会社つくば電気通信	土浦市	建設業
医療法人博仁会	常陸大宮市	病院等の運営

認定のメリット

- ・認証マークをパンフレットや名刺に印刷し、企業 PR に活用できる
- ・ハローワーク求人票に県認定優良企業である旨を記載できる
- ・企業の取り組みを県のホームページ等で紹介される
- ・県中小企業融資制度(雇用拡大支援融資)の対象となる
- ・県主催の就職面接会へ優先的に参加できる
- ・県建設工事入札参加資格審査の技術等評価項目における加点対象となる 等

○認定基準

- (1) 県内に本社があること又は本社は県外だが、県内の公共職業安定所に障害者雇用状況報告書を提出していること。
- (2) 障害者雇用率が法に基づく算定方法により 2.6%を達成していること、または過去3年間において法定雇用率を達成していること。
※常用雇用労働者が 43.5 人未満の企業等においては障害者を 1 名以上雇用していること。
- (3) 「職場環境」「雇用」「人的環境」「姿勢」の4つの区分において、それぞれ1項目以上該当する取組を行っていること。
- (4) 特例子会社及び障害者就労施設等でないこと。
- (5) 申請日から過去1年以内に労働関係法令違反その他の認定にふさわしくない重大な事実がない者であること。
- (6) 企業の役員又は関係者が茨城県暴力団排除条例（平成22年茨城県条例第36号）第2条第1号又は同条第3号に規定する者でないこと。

○申請方法（令和4年1月20日に要綱を一部改正し、より申請しやすくなりました）

認定申請書（様式第1号）に以下の3つの書類を添えて、ご提出ください。

- (1) 公共職業安定所に提出した直近の障害者雇用状況報告書の写し。ただし、常用雇用労働者数が 43.5 人未満である企業にあっては、雇用する障害者の障害者手帳の写し
- (2) 誓約書（様式第2号）
- (3) その他、知事が必要とする書類

○申請・お問い合わせ先

茨城県産業戦略部労働政策課 技能振興G TEL : 029-301-3656

詳しい内容や様式は、県HP（https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/syougai_syamark/kbosyu.html）に掲載しています。「障害者雇用」で検索

多くの企業のみなさまの応募をお待ちしております

障害者雇用をお考えの企業の皆様へ



障害者雇用推進 アドバイザーが



雇用への取り組みの
お手伝いをします!!

県では、障害者雇用を促進するため、関係機関との連携のもと、障害者雇用推進アドバイザーが日程調整のうえ訪問し、状況をお伺いしながら障害者雇用への理解促進や仕事の切り出しなどのご提案をするほか、障害者とのマッチングを支援します。

こんなお悩みありませんか？

障害のある人を
雇用したい

雇用の
ミスマッチ
を避けたい

定着支援を
受けたい

助成金制度を
活用したい

障害のある人に対する理解を
深めたい



水戸市三の丸 1-7-41
Tel: 029-303-6322
Fax: 029-221-6031
E-mail: rousei6@pref.ibaraki.lg.jp



障害者雇用促進法の概要

1 障害者雇用率制度

障害者が住み慣れた地域で安心して暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」の実現のため、全ての事業主には、常時雇用している労働者に障害者雇用率を得た数以上の障害者を雇用することを義務づけています。

平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に精神障害者が加わり、あわせて法定雇用率も引き上げられました。

事業主は、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。

法定雇用率	
事業主区分	令和3年3月1日から
民間企業（従業員 43.5人以上）	2.3%
国・地方公共団体等	2.6%
都道府県の教育委員会	2.5%

○短時間労働者のカウントについて

※短時間労働者（週20時間以上30時間未満）については、労働者数及び雇用障害者数ともに0.5人としてカウントされます（重度障害者を除く）。

※なお、平成30年4月1日より、精神障害者の職場定着を促進するため、精神障害者である短時間労働者であって、「雇入れから3年以内」又は「精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方」は、1人をもって1人とカウントされます。（令和5年3月31日まで）

2 障害者雇用納付金制度

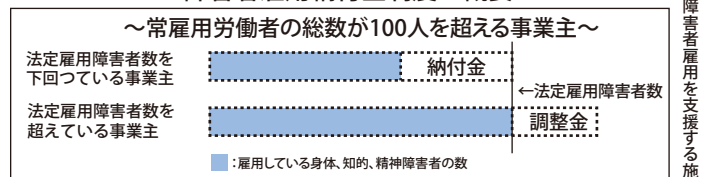
※障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図ることを目的に、常用雇用労働者100人超の事業主で、法定雇用障害者数を下回った場合は申告とともに納付金の納付が必要になり、法定雇用障害者数を超過している場合は、申請に基づき調整金を支給するほか、職場環境の整備等を行う事業主に対して各種助成金を支給する制度です。

納付金の徴収：不足する障害者1人当たり月額5万円

調整金の支給：超過する障害者1人当たり月額2万7千円

※なお、常用雇用労働者の総数が100人以下で、雇用障害者の総数が一定数を超過している事業主に対しては、申請に基づき報奨金（1人当たり月額2万1千円）を支給します。

障害者雇用納付金制度の概要



※独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～より引用

障害者雇用を支援する施策

3 障害者に対する差別の禁止

平成28年4月1日から障害者雇用促進法が改正施行され、雇用の分野で、障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。ポイントは次の3つです。

1. 雇用の分野での障害者差別を禁止
(例) 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除する事。
2. 雇用の分野での合理的配慮の提供義務
(例) 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮する事。
3. 相談体制の整備、苦情処理・紛争解決の援助 相談先: 最寄りのハローワーク。

2022（令和4）年7月8日施行

女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ

女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

厚生労働省令を改正し、女性の活躍に関する情報公表項目を追加します。事業主の皆さまは、下記の改正内容をご覧の上、ご準備をお願いいたします。

今年7月8日の施行に伴い、初回「男女賃金の差異」の情報公表は、**施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表していただきます。**

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA～Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
A：以下の8項目から1項目選択 + B：⑨男女の賃金の差異（必須）*新設
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
C：以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の①～⑧の8項目から1項目選択
 +
 ⑨の項目（必須）*新設

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

⑨男女の賃金の差異（必須）*新設



「職業生活と家庭生活との両立」

以下の7項目から1項目選択
 ※従来どおり

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有休休暇取得率

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

付記事項（例）

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
 ※計算の前提とした重要事項を付記
 （対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用しましょう 「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できます

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することもできます。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表をご検討ください。

任意の追加的な情報公表の例

自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。
例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

より詳細な雇用管理区分（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。

契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

- 正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を**1時間当たりの額に換算する**

時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

- 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」をご活用ください。

URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



- 「**男女の賃金の差異**」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ウェブサイト（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



- 一般事業主行動計画の策定等については、最寄りの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。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室） 受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

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	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
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	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		



ひとくらし、あらいのため

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

2023年4月から、従業員が1,000人を超える企業は 男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要です

育児・介護休業法の改正により、従業員が1,000人を超える企業の事業主は、**男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表**することが義務付けられます。
(令和5(2023)年4月施行)

対象企業 常時雇用する労働者が1,000人を超える企業

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような者が該当します。

常時雇用する労働者とは？

- ・ 期間の定めなく雇用されている者
- ・ 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。
すなわち、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

公表内容 次の①または②いずれかの割合

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・ 育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・ 法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

公表方法 インターネットなどによる公表

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」には、10万社以上にご登録いただいています。こちらでの公表をお勧めします。

また、公表内容①や②とあわせて、任意で「女性の育児休業取得率」や「育児休業平均取得日数」なども公表して自社の実績をPRしてください。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト

両立支援のひろば

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



【お問い合わせ先】

茨城労働局雇用環境・均等室
〒310-0836水戸市宮町1-8-31 電話 029-277-8295

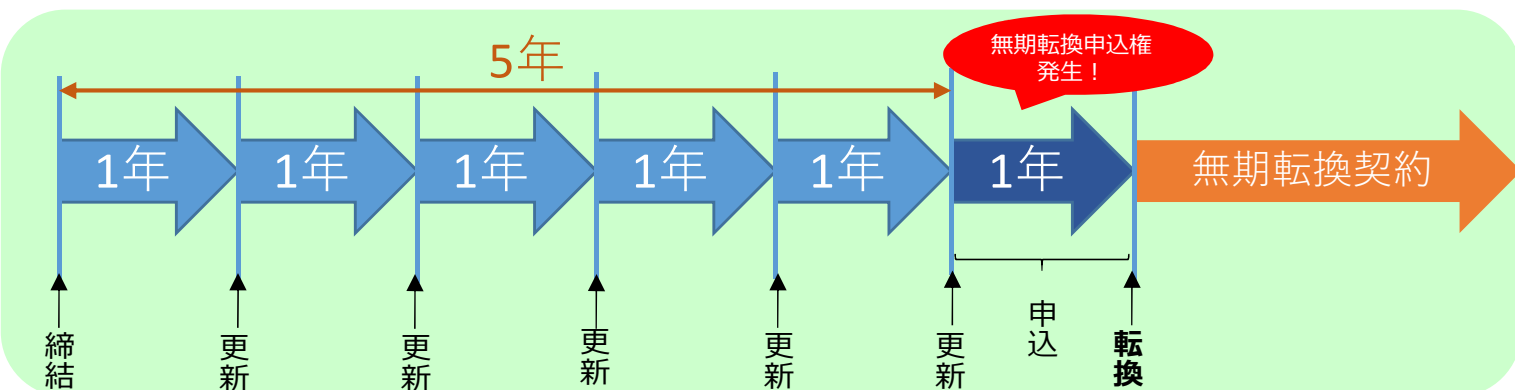
厚生労働省 茨城労働局



安心して働くための「無期転換ルール」をご存知ですか？ まずは契約期間の確認を！！

▶無期転換ルールとは

同一の使用人（企業）との間で定期労働契約が更新されて通算5年を超えたときには、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。（労働契約法第18条）



▶対象となる方は

対象となる方は、原則として契約期間に定めがある定期労働契約が通算5年を超える全ての方です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

▶無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします

無期転換の申込権の発生後、働く方が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立します（**会社は断ることはできません**）。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、後のトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

雇止め・契約期間中の解雇等について

無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

- 定期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数などの上限などを一方的に設けたとしても、不当な雇止めとして許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。
- 契約期間の途中で解雇することは、やむを得ない事由がある場合でなければ認められません。

高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例

▶定期雇用特別措置法とは

通常は、同一の使用人との定期労働契約が通算5年を超えて更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、5年を超えるプロジェクトで定期契約の高度専門職を雇用する事業主や、定年後5年を超えて継続雇用を行う事業主には、雇用管理に関する特別の措置を講じた場合、無期転換申込権発生までの期間に関する特例が適用されます。

▶特例の内容

①高度専門職の特例

- ・適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主に雇用され、
- ・高収入で、かつ高度の専門的知識を有し、
- ・その高度の専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間に完了する業務に従事する。

定期雇用労働者（高度専門職）については、そのプロジェクトに従事している期間は、無期転換申込権が発生しません。

②継続雇用の高齢者の特例

- ・適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、
- ・定年に達した後、引き続いて雇用される

定期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。

▶手続き・その他参考情報

特例の適用を受けるためには、**雇用管理措置に関する計画の認定申請が必要**です。詳しくは茨城労働局HP (https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hourei_youshikishu/youshikishu/roudou_keiyaku.html) をご覧ください。

また、無期転換ルールの概要やメリット、無期転換ルールに関する特例の詳細については「**定期契約労働者の無期転換ポータルサイト**」(<https://muki.mhlw.go.jp/>) をご覧ください。

無期労働契約転換申込書

殿

申出日 令和 年 月 日

申出者氏名 印

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。

無期労働契約転換申込み受理通知書

殿

受理日 令和 年 月 日

職氏名 印

あなたから令和 年 月 日に提出された無期労働契約転換申込書について受理しましたので通知します。

同一労働同一賃金への対応について

～正社員と非正規社員の間で不合理な待遇差が禁止されています！～

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間で不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法^{※1}や施行規則、**同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）**、パートタイム・有期雇用労働指針が**企業規模に関わらず令和3年4月1日より全面施行**されています。

※1 パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。
法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わりました。

不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、**基本給や賞与などあらゆる待遇**について不合理な待遇差を設けることは禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」が法律に整備されました。

均衡待遇規定 <法第8条> (不合理な待遇差の禁止)	①職務内容 ^{※2} 、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの
均等待遇規定 <法第9条> (差別的取扱いの禁止)	①職務内容 ^{※2} 、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの

※2 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

- ① **均衡待遇規定**について、個々の待遇^{※3}ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。 <法第8条>
- ② **均等待遇規定**について、新たに有期雇用労働者も対象とする。 <法第9条>
- ③ 待遇ごとに判断することを明確化するため、**ガイドライン（指針）**を策定。 <法第15条>

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○ + 労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○ + 労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○	× → ○

お役立ち情報～個別支援(無料)～

中小企業・小規模事業者の皆様へ
「働き方改革関連法」が施行されています！対応はお済みですか？
(厚生労働省 茨城労働局 委託事業)
茨城働き方改革推進支援センター
が、事業主の皆様に **無料**でご支援いたします。

悩める経営者のチカラになります！
特に、以下の悩みや課題は
変わってご相談ください。

- 働き方改革って？
- 業務効率化から始めたい
- 従業員の確保？
- 生産性向上で賃金アップ
- 同一労働同一賃金
- 時間外労働の上限規制
- 雇用調整助成金
- 人材不足対応（育成含む）

ワンストップ無料相談

※1 個別企業診断 ※2 セミナー・講座 ※3 電話相談

茨城働き方改革推進支援センター
〒300-0001 茨城県水戸市水戸2丁目2-77 水戸駅前ビル2F
電話 0120-971-728 029-302-3472
ibaraki@task-work.com

同一労働同一賃金のための社内の仕組みや規定の整備等お困りではありませんか？

電話相談のほか、専門家派遣による個別の支援も受けられます。

【問い合わせ先】
茨城働き方改革推進支援センター
☎0120-971-728
(平日9:00～17:00)

お役立ち情報～解説動画～

多様な働き方の実現応援サイト (<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>) では、パートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について、解説動画や職務評価分析、セミナーのご案内等パートタイム・有期雇用労働に関する様々な情報を掲載しています。ぜひご活用ください。

改正後のパートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について (全編 50分40秒)

全編	改正後のパートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について (全編 50分40秒)
プロローグとチャプター1	改正目的と主な改正点について (3分06秒)
チャプター2	不合理な待遇差をなくすための規定の整備 (9分10秒)
チャプター3	不合理な待遇差をなくすための規定の整備～同一労働同一賃金ガイドライン～ (12分38秒)
チャプター4	参考となる判例 (7分14秒)
チャプター5	労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 (6分11秒)
チャプター6	法改正に対応するための取組手帳について (8分26秒)
チャプター7	裁判外紛争解決手帳「行政ADR」の規定の整備等 (1分30秒)
チャプター8	法改正に対応するための事業主の皆さまへの支援について (2分33秒)

改正後のパートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について (全編 50分40秒)

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン(指針)は、正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。

給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めています。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならないとしています。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければなりません。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければなりません。

※ 同様の手当…特殊作業手当(同一の危険度又は作業環境の場合)
特殊勤務手当(同一の勤務形態の場合)
精皆勤手当(同一の業務内容の場合) 等

通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければなりません。

※ 同様の手当…単身赴任手当(同一の支給要件を満たす場合) 等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければなりません。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければなりません。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていませんが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

▶パートタイム・有期雇用労働法 についてのお問い合わせは、茨城労働局 雇用環境・均等室へ
水戸市宮町1-8-31 (☎ 029-277-8295)

▶パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、

取組の参考となる情報は、厚生労働省ホームページへ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



休暇で春を楽しんで、
ココロとカラダをリフレッシュ！

Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

新しい働き方・休み方を実践するために 年次有給休暇を上手に活用しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。



年次有給休暇取得促進
特設サイト

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

●働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト

働き方の新しいスタイル



テレワークや
ローテーション勤務



時差通勤で
ゆったりと



オフィスは
ひろびろと



会議は
オンライン



対面での打合せは
換気とマスク

新しい働き方・休み方を実践するために 年次有給休暇を上手に活用しましょう。



年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

2) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。
なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。
前期=4月～9月の間で3日間 後期=10月～翌年3月の間で3日間
- 各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。
- 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

注) 時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

労働委員会の窓から

令和4年12月1日～令和5年1月31日

労働委員会は、中立・公正な立場で、労使紛争の解決に向けて争議の調整や不当労働行為の審査などを行っています。労働組合や使用者だけでなく、労働者個人で利用できるあっせん制度もありますので、是非ご活用ください。

◆ 今期の事件の状況

◆ **審査事件** (労働組合又は労働者からの申立てにより、不当労働行為に該当するかどうかを判定し、該当する場合救済を図る制度)
 ……当該期間中に新規申立てはありませんでした。係属中の事件は**1件**です。

◆ **調整事件** (労働組合と使用者との間の紛争について話し合いにより解決を図る制度)
 ……当該期間中に新規申請が**2件**ありました。**2件**が終結し、**2件**が係属中です。

【新規事件の概要】

事件名	業種	申請年月日 申請者区分	あっせん事項
R5(調)第1号事件	医療・福祉	R5.1.20 労働者	・解雇の撤回
R5(調)第2号事件	道路貨物	R5.1.24 労働者	・解雇の撤回、団交拒否に係る謝罪等

【終結事件の概要】

事件名	業種	申請年月日 申請者区分	あっせん事項	終結状況
R4(調)第3号事件	陸上旅客	R4.9.28 労働者	・配置転換及び処分 の撤回	労使の要望を踏まえて、組合員を配置転換させる旨のあっせん案を受諾したため、本件争議は終結した。 (終結までの所要日数は63日)
R4(調)第5号事件	医療・福祉	R4.11.2 労働者	・団体交渉の応諾	使用者側から団体交渉に応じるとの意向が示され、団体交渉が実施されたことにより取下げに至った。 (申請受付後80日で取下げ)

◆ 個別あっせん事件 (個々の労働者と使用者との間の紛争について話し合いにより解決を図る制度)

・・・当該期間中に新規申請はありませんでした。2件が終結し、係属中の事件はありません。

【終結事件の概要】

事件名	業種	申請年月日 申請者区分	あっせん事項	終結状況
R 4 (個) 第 5 号事件	不動産・ 建築	R 4. 10. 25 労働者	・未払い歩合給の 支払い	被申請者のあっせんに応じない 意思が明確になったため、打 切りとして終結した。 (終結までの所要日数は86日)
R 4 (個) 第 6 号事件	医療・福祉	R 4. 11. 10 労働者	・慰労金の支払い	被申請者のあっせんに応じない 意思が明確になったため、打 切りとして終結した。 (終結までの所要日数は57日)

◆ 労働委員会講座

◆ 個別的労使紛争のあっせんについて ◆

個々の労働者と使用者との間の労働関係について争いが発生し、自主的な解決が困難な場合、当事者間の話し合いを公平・中立な立場でとりなして、紛争の解決を援助するあっせんを行います。県内に所在する事業所の労働者及び使用者が申請できます。

あっせんでは、原則として、1つの事案について、公益委員（弁護士、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（会社役員など）の公労使委員各1名ずつの計3名が、あっせん員として労働委員会の会長から指名されます。

費用は無料で、秘密は厳守します。是非ご利用ください。



【お問い合わせ先】茨城県労働委員会事務局

〒310-8555 水戸市笠原町 978 番 6

TEL 029-301-5563 (総務調整課)、029-301-5568 (審査課)

E-mail roudoui@pref.ibaraki.lg.jp

URL <http://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/roudoui/index.html>

～労使紛争の迅速・的確な解決を目指します～

令和4年における労働委員会の活動状況を報告します

1 調整事件

(1) 取扱状況

令和4年における調整事件（あっせん）の取扱件数は新規申請5件で、労働組合からの申請でした。昨年と比較すると、事件数は、4件多くなっています。

	R3年	R4年	前年比
調整事件数	1件	5件	+4件

(2) 終結状況

係属した事件5件のうち、3件が終結し、2件は翌年に繰り越しました。

2 審査事件

(1) 取扱状況

令和4年における不当労働行為事件の審査の取扱件数は2件で、いずれも前年からの繰越しでした。昨年と比較すると、事件数は、2件少なくなっています。

	R3年	R4年	前年比
審査事件数	4件	2件	△2件

(2) 終結状況

係属した事件2件のうち、1件が一部救済命令により終結し、1件は翌年に繰り越しました。

3 個別的労使紛争に係るあっせん事件

(1) 取扱状況

令和4年における個別的労使紛争に係るあっせんの取扱件数は新規申請の6件で、全て労働者からの申請でした。

なお、新規係属事件を業種別にみると、「医療、福祉」が2件、「建設業」、「小売業」、「不動産業」、「サービス業」が各1件でした。昨年と比較すると、事件数は昨年と同数でした。

	R3年	R4年	前年比
個別あっせん事件数	6件	6件	±0件

(2) 終結状況

係属した事件6件のうち、打切りが1件、被申請者あっせん不参加による打切り3件で終結し、2件は翌年に繰り越しました。

(3) 労働相談

令和4年に労働委員会が直接受け付けた個別的労使紛争に関する労働相談は、36件でした。

(個別的労使紛争のあっせんに係る労働相談会での相談12件を含む。)

相談内容は、「職場の人間関係」が16件と最も多く、次いで、「経営又は人事」が10件、「その他」が8件、「賃金等」が7件、「労働条件等」が4件でした。

(※複数項目に該当する相談があるため、相談件数と相談内容の内訳の計は一致しません。)

茨城労働Seed
3月号 第734号
茨城県産業戦略部労働政策課
〒310-8555 水戸市笠原町978番6
令和5年3月発行 TEL 029-301-3635
[https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rose
i/rodo/seed/index.html](https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rose
i/rodo/seed/index.html)