

## 勤労者向け融資制度

生活資金や教育資金など、中小企業に勤務されている方等を対象とした低利の融資制度があります。

<https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/koyou/annnai1.html>

詳しくは下記までお問い合わせください。

### お問い合わせ・相談窓口

#### 東北労働金庫宮城県本部

・電話 0120-1919-62 ・住所 〒980-8661 仙台市青葉区北目町1-15 Ace21ビル  
(宮城県内の東北労働金庫各店の店頭パンフレットをご用意しています。)

#### 宮城県経済商工観光部 雇用対策課 労政調整班(宮城県庁14階)

・電話 022-211-2771

## 中小企業退職金共済制度

### ■中退共制度とは

中小企業退職金共済制度(中退共制度)は、単独では退職金制度を設けることが困難な中小企業のために、事業主の相互共済と国の援助により、中小企業の従業員の福祉の増進と雇用の安定を図り、ひいては中小企業の振興と発展に寄与することを目的とした国の制度です。

### ■加入できる企業

この制度に加入できるのは、次の企業です。

- ・一般業種(製造・建設業等): 常用従業員数300人以下または、資本金・出資金3億円以下
- ・卸売業: 常用従業員数100人以下または、資本金・出資金1億円以下
- ・サービス業: 常用従業員数100人以下または、資本金・出資金5千万円以下
- ・小売業: 常用従業員数50人以下または、資本金・出資金5千万円以下

### ■掛金

- ・事業主は、企業規模や従業員の勤務年数等に応じて無理のない掛金月額を選択できます。
  - ・掛金は全額事業主が負担し、従業員に負担させることはできません。
  - ・新しく中退共制度に加入する事業主に掛金の1/2(上限5,000円)を加入後4か月目から1年間、国が助成します。
  - ・18,000円以下の掛金を増額する事業主に対して、増額分の3分の1を増額した月から1年間、国が助成します。
  - ・掛金は税法上、損金・必要経費として全額非課税になります。
- ※一部対象外となる場合がございます。

### ■加入申込み

<金融機関> 銀行/信用金庫/信用組合/労働金庫/商工中金

※ゆうちょ銀行・農業協同組合・漁業協同組合等は除きます。

<委託事業主団体> 商工会/労保連/税理士協同組合/青色申告会/勤労者福祉サービスセンター等

### お問い合わせ・相談窓口

#### 独立行政法人 勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部

・電話 03-6907-1234 ・住所 〒170-8055 東京都豊島区東池袋1-24-1

・ホームページ <https://chutaikyo.taisyokukin.go.jp>

# 働き方改革促進事業

## 働き方改革に取り組む県内企業を支援します。

近年著しい少子高齢化による労働力人口の減少により、多くの企業で人材確保が喫緊の課題となっています。マッチング等の人材確保対策はもとより、その効果を持続させ真の意味での人材確保を実現するためには、労働者にとって働きやすい環境の整備が最も重要であり、「働き方改革」が不可欠です。

そこで、県では、求職者が「働きたい」と思えるような魅力ある企業の拡大を目的として、県内企業の「働き方改革」を促進する事業を実施しています。

### ■内 容

#### 1 みやぎ働き方改革実践企業支援制度

- ・県内で働き方改革の取組をしようとする企業を募集し、専用ポータルサイト「みやぎ働き方改革応援サイト」上で情報発信します。
- ・働き方改革の取組を実施し、成果が現れている企業（実践企業）には、サイト上に特設ページを設けるほか、県の物品・役務の優先調達制度の登録等のメリットがあります。

#### 2 働き方改革専用ポータルサイト「みやぎ働き方改革応援サイト」の運営

- ・「みやぎ働き方改革応援サイト」では、実践企業の取組を分かりやすく掲載しているほか、国の助成金制度等を分かりやすくまとめています。

### ■申込方法

実践企業の認証については、申請書の他必要書類を添付の上、雇用対策課宛て郵送又はご持参ください。

詳細については、下記「みやぎ働き方改革応援サイト」をご覧ください。

(みやぎ働き方改革応援サイト URL)

<https://miyagihatarakikatakaikaku.pref.miyagi.jp/>

### ■備 考

- ・登録費用は無料です。
- ・宮城県内の企業が対象です。



#### お問い合わせ・相談窓口

宮城県経済商工観光部 雇用対策課 労政調整班（宮城県庁14階）

・電話 022-211-2771 ・メール koyour@pref.miyagi.lg.jp

# ポジティブ・アクションとは？

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者間に事実上生じている格差を解消するために企業が行う自主的かつ積極的な取組。

## ■宮城県の実取組

### ○女性のチカラを活かす企業認証制度

ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の認証。認証企業は、入札参加登録審査における評点付与あり。宮城県共同参画社会推進課のホームページで紹介されています。

(<https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/kyosha/ikiiki-h24poji-2.html>)



## 各種優良企業認定制度

次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者数101人以上の企業は、次世代育成支援のための「一般事業主行動計画」を策定し、労働局への届出、一般事業主行動計画の公表及び従業員への周知が義務づけられています。

次世代育成支援対策推進法により、一般事業主行動計画の策定・届出を行い、一定の要件を満たした企業は「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から「くるみん認定」や「プラチナくるみん認定」を受けることができます。



女性活躍推進法に基づき、労働者数101人以上の企業は、自社の女性の活躍状況の把握・課題分析を行い、これを踏まえた一般事業主行動計画の策定、労働局への届出、一般事業主行動計画の公表及び従業員への周知、女性活躍状況の情報公表を行うことが義務づけられています。

女性活躍推進法により、一般事業主行動計画の策定・届出を行い、女性活躍に関する取組の実施状況が優良な企業は、厚生労働大臣から「えるぼし認定」や「プラチナえるぼし認定」を受けることができます。



### お問い合わせ・相談窓口

宮城労働局 雇用環境・均等室

・電話 022-299-8844

・住所 〒983-8585 仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎

# 職場におけるハラスメントの防止

職場におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関する上司や同僚などからのハラスメントの防止は、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により事業主に義務付けられています。

また、妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする解雇などの不利益な取り扱いは男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で禁止されています。

## ■職場のハラスメントはなぜ問題か

従業員にとって人権に関わる問題で職場環境を悪化させ、働く意欲を低下させます。企業にとっては、職場秩序、仕事の円滑な遂行を阻害し、社会的評価、企業イメージに影響します。裁判で企業の使用者責任が問われるケースも少なくありません。

## ■トラブルの未然防止のために事業主が雇用管理上配慮すべき事項は

- <パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント>
- パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの内容及びそれを禁止するという雇用管理の方針を明確化し、就業規則や社内報で周知・啓発すること
  - 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知を行うこととともに、相談・苦情を受け付ける担当者を明確にし、内容や状況に応じ適切に対応できる体制を整え、広く相談に対応すること
  - ハラスメント事案が生じた場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、確認できた場合には、被害者及び行為者に対する措置を適正に行い事実の有無にかかわらず再発防止に向けた措置を講じること
  - 妊娠・出産・育児休業等ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者、その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること
  - 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること
- <妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い>
- 禁止の対象となる不利益取扱いの例として、解雇、期間雇用者の雇い止め、退職や労働契約内容の変更の強要などが挙げられます。妊娠、出産、育児休業、介護休業等の事由の終了から1年以内（時期が事前に決まっている措置に関する不利益取扱いの場合は、事由の終了後の最初のタイミング）になされた不利益取扱いについては、例外に該当しない限り、原則として法違反となります。妊娠・出産等をした労働者に対し雇用管理上の措置を行う場合、それが法違反となる不利益取扱いでないか、改めて確認してください。

■パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントはそれぞれ又はその他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備することが望ましいとされています。

### お問い合わせ・相談窓口

宮城労働局 雇用環境・均等室

・電話 022-299-8844

・住所 〒983-8585 仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎

# 育児・介護休業法のポイント

## 1 育児休業制度・産後パパ育休制度

労働者は、事業主に書面で申し出る事により、子が1歳（子が1歳を超えても保育所に入れないなど必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月、更に必要と認められる場合には、子が2歳）に達するまで、育児休業をすることができます。1歳までの育児休業は2回まで分割して取得できます。

また、父母ともに育児休業をする場合には、子が1歳2カ月に達するまでの間に父母それぞれ1年間まで育児休業（パパ・ママ育休プラス）をすることができます。

子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して取得可能な産後パパ育休についても、令和4年10月から始まっています。

## 2 介護休業制度

労働者は、事業主に書面で申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、3回を上限として、通算して93日まで、介護休業をすることができます。

## 3 子の看護休暇制度・介護休暇制度

労働者は、事業主に申し出ることにより、小学校入学前の子が病気やケガをした場合の世話や、予防接種等のため、又は要介護状態にある対象家族の介護や世話をするため、1年に5日まで（子が2人以上の場合、対象家族が2人以上の場合は10日）、時間単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得することができます。

## 4 育児のための所定労働時間短縮の措置

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者のために、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を設けなければなりません。

## 5 介護のための所定労働時間の短縮措置等

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護をする労働者に関して、対象家族1人につき、以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければなりません。労働者は、介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能です。

- ①所定労働時間の短縮措置
- ②フレックスタイム制度
- ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ④労働者の利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

## 6 所定外労働（残業）の免除

【育児】3歳までの子を養育する労働者が請求した場合は、残業を免除しなければなりません。  
【介護】要介護状態にある対象家族がいる労働者が請求した場合は、介護の必要がなくなるまで、残業を免除しなければなりません。

※参考：厚生労働省 育児・介護休業法について

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/jigyou\\_ryouritsu/ryouritu.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_ryouritsu/ryouritu.html)

### お問い合わせ・相談窓口

宮城労働局 雇用環境・均等室

・電話 022-299-8844

・住所 〒983-8585 仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎

# パートタイム・有期雇用労働法のポイント

同一企業内における正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の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、通常の労働者とパートタイム労働者及び有期雇用労働者との均等・均衡待遇の確保を推進することを目指しています。

## ■パートタイム・有期雇用労働法のポイント

### 1. 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員とパートタイム労働者及び有期雇用労働者との間で、基本給、賞与、各種手当や教育訓練、福利厚生などの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ています。

どのような待遇差が不合理にあたるのか、待遇ごとに判断することを明確化するため、同一労働同一賃金ガイドライン（指針）において例示しています。

### 2. 労働者に対する待遇に関する説明義務

パートタイム労働者及び有期雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができます。

事業主は、パートタイム労働者及び有期雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

### 3. 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。

（行政ADRとは…事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続のことをいいます。）

## ■パートタイム・有期雇用労働法やパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善に関する情報

◇パートタイム労働者、有期雇用労働者の雇用管理の改善のために

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046152.html>

◇同一労働同一賃金特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

◇多様な働き方の実現応援サイト

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

## お問い合わせ・相談窓口

宮城労働局 雇用環境・均等室

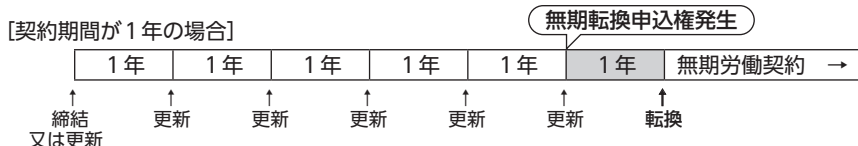
・電話 022-299-8844

・住所 〒983-8585 仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎

# 「無期転換ルール」のポイント

## ■ 「無期転換ルール」とは

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込により、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。使用者はこの申し出を断ることができません。（平成25年4月1日施行）



※平成25年4月から1年ごとに更新されている有期社員は平成30年から無期転換申込権が発生します。

## ■ 「無期転換申込権」が発生するのはどのような場合か

次の3要件がそろったとき、無期転換申込権が発生します。

- ①有期労働契約の通算期間が5年を超えている。
- ②契約の更新回数が1回以上
- ③現時点で同一の使用者との間で契約している

## ■ 導入の手順

[STEP1] 有期社員の就労実態を調べる

- あなたの会社には、通常の正社員以外にどのようなタイプ（パート、アルバイト、契約社員など）の有期社員がどの程度いますか。
- 有期社員の人数、職務内容、無期転換申込権の発生時期、今後の働き方に対する考えなどを把握しましょう。

※有期社員の定義が就業規則で明確になっているか、正社員の就業規則、給与規程等からこれらの有期社員が適用除外となっているかの確認が必要です。

※長年、有期社員として働いてきた労働者を、無期労働契約にならないようにする目的で契約期間の終了時に特別な理由無く雇い止めすることは許されない場合もありますので注意してください。

[STEP2] 社内の仕事を整理し、社員区分ごとに任せる仕事を考える

[STEP3] 無期転換時に適用する労働条件を検討し、就業規則を作る

[STEP4] 運用と改善を行う

お問い合わせ・相談窓口

宮城労働局 雇用環境・均等室

・電話 022-299-8844

・住所 〒983-8585 仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎