

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。くわ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 *****

宮城県経済商工観光部 雇用対策課 労政調整班 e-mail : koyour@pref.miyagi.jp
〒980-8570 仙台市青葉区本町三丁目8-1 TEL 022-211-2771

東北労働金庫宮城県本部

〒980-0023 仙台市青葉区北目町1-5 Ace21ビル フリーダイヤル 0120-1919-62
(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。)

中小企業退職金共済制度

中小企業にとって安定と発展の基礎となる退職金を国がサポートします。

◆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、企業規模や事業内容、あるいは従業員の年齢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ヶ月目から1年間、国が助成します。
- 掛金の月額は、変更できます(増額、減額)。
- 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、全額損金・必要経費として非課税になります。

◆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 <事業主団体>労働保険事務組合/青色申告会/商工会/商工会議所/労働基準協会等

***** お問い合わせ・相談窓口 *****

中退共仙台相談コーナー <http://chutaihyo.taisyokukin.go.jp>

〒980-0011 仙台市青葉区上杉1-5-15 日本生命仙台勾当台南ビル3階

働きやすい職場づくりのために

中小企業ワーク・ライフ・バランス支援事業

人事・労務管理の専門家である社会保険労務士を、中小企業ワーク・ライフ・バランス支援アドバイザーとして派遣し、支援を行います。

◎主な相談内容

- ・労働時間短縮 ・時間外労働の削減 ・短時間正社員制度や変形労働時間制等の導入
- ・育児や介護をする従業員のための環境づくり
- ・パートタイム労働者の均衡待遇や女性、高齢者等の再雇用・継続雇用 など

◎対象

宮城県内の中小企業（従業員300人以下の事業所）が対象で、派遣は無料です。

***** 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 e-mail: koyour@pref.miyagi.jp
〒980-8570 仙台市青葉区本町三丁目8-1 TEL 022-211-2771

ポジティブ・アクションとは？

男性中心の職場慣行の見直しや、男女の固定的な役割分担意識を解消し、女性が職場で能力を十分に発揮できるようにするための「積極的な取組」。

◆導入のメリット

○労働意欲、生産性の向上

性別にこだわらない公正な評価を行うことで、女性社員のやる気を引き出すとともに、男性社員にも良い刺激を与え、生産性の向上や競争力の強化につながります。

○多様な人材による新しい価値の創造

男女に関わりなく、多様な個性をもった人材を確保し、能力を発揮させることで、新しい発想を生み出すことが可能となります。

○幅広い高質な労働力の確保

働きやすい企業、男女ともに公平に評価される企業として評価され、幅広く質の高い労働力を確保できます。

○企業イメージの向上

社員の能力発揮と育成に積極的に取り組む企業姿勢は、人を大切にする企業として顧客や株主などの企業イメージの向上につながります。

◆宮城県の取組み

○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
 - ・入札参加登録審査における評価付与・優良事業所に対する表彰
- 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
<http://www.pref.miyagi.jp/kyosha> TEL 022-211-2568

***** お問い合わせ・相談窓口 *****

宮城労働局 雇用均等室 TEL 022-299-8844
〒983-8585 仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎

トピックス

～県内のハローワーク(公共職業安定所)～

地 域	所 在 地	電話番号
仙 台	仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル3～5F	022-299-8811
大和出張所	黒川郡大和町吉岡南2-3-15	022-345-2350
石 巻	石巻市泉町4-1-1	0225-95-0158
塩 釜	塩釜市新浜町3-18-1	022-362-3361
古 川	大崎市古川中里6-7-10	0229-22-2305
大 河 原	柴田郡大河原町字高砂町2-23	0224-53-1042
白石出張所	白石市字銚子ヶ森37-8	0224-25-3107
築 館	栗原市築館薬師2-2-1	0228-22-2531
迫	登米市迫町佐沼字内町42-10	0220-22-8609
気 仙 沼	気仙沼市東新城1-7-1	080-2807-4956

職場におけるセクシュアルハラスメントの防止

職場におけるセクシュアルハラスメントの防止は、男女雇用機会均等法第11条により事業主に義務づけられています。

◆セクシュアルハラスメントは、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。

◆事業主が雇用管理上配慮すべき事項は

- 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び禁止するという雇用管理の方針と行為者に対しては厳正に対処する方針及び対処内容を明確にし、就業規則や社内報により従業員に周知・啓発する。
- 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。
- セクシュアルハラスメントが生じた場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、確認できた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行い、確認できなかった場合でも再発防止に向けた措置を講じる。
- 上記の措置と併せて、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。

***** お問い合わせ・相談窓口 *****

宮城労働局 雇用均等室 TEL 022-299-8844
〒983-8585 仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎

働きやすい職場づくりのために

一般事業主行動計画の策定

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を進めるため、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画を策定・実施することが求められています。

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、労働局へ届出の義務があります。なお、届出後一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として労働局長の認定を受け、右記の「くるみんマーク」を広告、商品等につけ、企業イメージの向上を図ることができます。



※一般事業主行動計画の策定・届出、認定制度については
厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>
宮城労働局HP <http://www.miyarou.go.jp/>

改正労働基準法のポイント

- 1 時間外労働の割増賃金率が引き上げられます。**
(中小企業については、当分の間、適用が猶予されます。)
 - 1か月に60時間を超える時間外労働を行う場合…50%以上
 - ・1か月60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が現行の25%から50%に引き上げられます。
 - 割増賃金の支払に代えた有給の休暇を設けることができます。
 - ・事業場で労使協定を締結すれば、1か月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引上げ分(25%から50%に引き上げた差の25%分)の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することができます。
- 2 割増賃金引き上げなどの努力義務が課せられます。**
 - 限度時間(1か月45時間など)を超える時間外労働を行う場合…25%を超える率
 - ・特別条項付き時間外労働協定では、①限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を一定の期間(1日を越え3か月以内の期間、1年間)ごとに定めること。②①について25%を超える率とするように努めること。③そもそも時間外労働を短くするように努めること。が必要になります。
- 3 年次有給休暇を時間単位で取得できるようになります。**
 - 事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できます。

***** お問い合わせ・相談窓口 *****

宮城労働局 労働基準部監督課 TEL 022-299-8838
〒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

※ _____ 部分は従業員100人以下企業については平成24年7月1日から適用

1 育児休業制度

労働者は、事業主に申し出ることにより、子が1歳(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6ヵ月)に達するまで、育児休業をすることができます。

また、母(父)だけでなく父(母)も育児休業をする場合には、休業期間を子が1歳2か月に達するまで1年間、とすることができます(2か月分は父(母)のプラス分)。

2 介護休業制度

労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、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

小学校入学までの子を養育する労働者は、1年に5日(対象となる子が2人以上ならば1年に10日)まで、病気・けがをした子の看護等のために、休暇を取得することができます。

4 介護休暇制度

労働者は、事業主に申し出ることにより、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(対象家族が2人以上であれば1年に10日)まで介護休暇を取得することができます。

5 所定外労働(残業)の免除

事業主は、3歳までの子を養育する労働者から請求されれば、所定外労働(残業)を免除しなければなりません。

6 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません。

7 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、深夜において労働させてはなりません。

8 所定労働時間の短縮(短時間勤務)制度

事業主は、3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日6時間)を設けなければなりません。なお、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者には育児休業に関する制度に準ずる措置または「始業時刻変更等の措置」を講じなければなりません。

9 勤務時間短縮等の措置

常時100人以下の労働者を雇用する企業にあっては、上記8の制度の適用(平成24年7月1日)まで、事業主は3歳までの子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者に対し、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ・短時間勤務制度
- ・フレックスタイム制
- ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ・所定外労働の制限(育児のみ)
- ・託児施設の設置運営等(育児のみ)
- ・介護費用の援助措置等(介護のみ)
- ・育児休業に準ずる制度(育児のみ)

10 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働(残業)の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮(短時間勤務)制度の申出、取得等を理由とした解雇等不利益取扱いをすることができません。

過重労働とメンタルヘルス対策

職場における労働者の安全と健康の確保をより一層推進するため、労働安全衛生法が改正され、過重労働・メンタルヘルス対策としての医師による面接指導が制度化されています。

◆長時間労働者への医師による面接指導の実施

- 事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて、医師による面接指導を行わなければならない。(ただし、1か月以内に面接指導を受けた労働者等で、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除く。)
- 事業者は、次の(1)又は(2)に該当する労働者にも、面接指導を実施する又は面接指導に準ずる措置を講じるよう努めなければならない。
 - (1) 長時間の労働(週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた場合)により疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者(申出を受けて実施)
 - (2) 事業場で定める基準に該当する労働者
- 面接指導の事務に従事した者には、その実施に関して守秘義務が課せられます。

***** お問い合わせ・相談窓口 *****

各労働基準監督署(過重労働)

宮城県産業保健推進センター(メンタル)

TEL 022-267-4229

〒980-6012 仙台市青葉区中央4-3-21 住友生命仙台中央ビル15F

東北労災病院(ストレス)

TEL 022-275-5556

〒981-0911 仙台市青葉区台原4-3-21

(社)日本産業カウンセラー協会東北支部(メンタル)

TEL 022-715-8114

〒980-0014 仙台市青葉区本町2-6-23 ビブrestaオフィスビル301

トピックス

～各監督署の連絡先～

監督署名	所在地	TEL
仙 台	983-8507 仙台市宮城野区鉄砲町1	022-299-9071
石 巻	986-0832 石巻市泉町4-1-18	0225-22-3365
(気仙沼臨時窓口)	988-0084 気仙沼市八日町2-1-11(気仙沼商工会議所会館4階)	0226-25-6921
古 川	989-6161 大崎市古川駅南2-9-47	0229-22-2112
大 河 原	989-1246 柴田郡大河原町新東24-25	0224-53-2154
瀬 峰	989-4521 栗原市瀬峰下田50-8	0228-38-3131