

目次

ご案内

令和2年労働組合基礎調査結果	2~7
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～	8
令和2年度障害者雇用優良企業に認定した企業を紹介します	9~10
働き方改革優良企業認定制度のご案内	11~12

募集

令和3年度「茨城県立産業技術専門学院」入学生追加募集のご案内	13
--------------------------------------	----

お知らせ

[労働局から]

パートタイム・有期雇用労働法が施行されます	14~15
春季における年次有給休暇の取得促進について	16
令和2年「高齢者の雇用状況」集計結果の概要	17

[労働委員会から]

労働委員会の窓から	18
令和2年労働委員会の活動状況	19

令和2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895組合で、前年の891組合を4組合（0.4%）上回った。

労働組合員数は205,730人となり、前年の200,450人を5,280人（2.6%）上回っている。

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167組合で、前年の154組合を13組合（8.4%）上回った。

パートタイム労働組合員数は、35,358人となり、前年の34,697人を661人（1.9%）上回り、平成17年から16年連続の増加となっている。

（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	対前年増加数	対前年増加率	人	対前年増加数	対前年増加率
平成28年	940	-17	-1.8	195,660	2,802	1.5
	163	2	1.2	24,679	1,909	8.4
平成29年	930	-10	-1.1	194,185	-1,475	-0.8
	164	1	0.6	26,755	2,076	8.4
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

※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、139万4,850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、14.7%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28年	14.5	195,660	1,350,386	17.3	9,940,000	57,400,000
平成29年	14.1	194,185	1,375,794	17.1	9,981,000	58,480,000
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

※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785組合（組合数合計の87.7%）、次いで、「地公法」63組合（7.0%）、「国公法」33組合（3.7%）等の順となっている。

労働組合員数では、「労組法」適用労働組合員数が180,418人（組合員数合計の87.7%）、次いで、「地公法」23,020人（11.2%）、「地公労法」1,386人（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	895	100.0%	205,730	100.0%	4	5,280
	167	100.0%	35,358	100.0%	13	661
労組法	785	87.7%	180,418	87.7%	3	5,674
	154	92.2%	35,301	99.8%	13	713
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%	1,386	0.7%	1	112
	1	0.6%	3	0.0%	0	-2
国公法	33	3.7%	906	0.4%	-1	-72
	6	3.6%	20	0.1%	0	-2
地公法	63	7.0%	23,020	11.2%	1	-434
	6	3.6%	34	0.1%	0	-48

※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298組合(組合数合計の33.3%)と約3分の1を占め、次いで、「運輸業、郵便業」98組合(10.9%)、「卸売業、小売業」88組合(9.8%)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74,941人(組合員数合計の36.4%)と約4割を占め、次いで、「卸売業、小売業」の52,483人(25.5%)、「公務」の14,984人(7.3%)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	895	100.0%	205,730	100.0%	4	5,280
	167	100.0%	35,358	100.0%	13	661
農 林 業	1	0.1%	48	0.0%	0	0
	1	0.6%	9	0.0%	0	0
漁 業	1	0.1%	296	0.1%	0	-10
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
建 設 業	40	4.5%	6,993	3.4%	-3	16
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
製 造 業	298	33.3%	74,941	36.4%	5	3,366
	9	5.4%	85	0.2%	-1	-311
電気・ガス・熱供給・水道業	28	3.1%	2,622	1.3%	0	188
	4	2.4%	43	0.1%	1	11
情報通信業	15	1.7%	4,181	2.0%	-1	-200
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
運輸業, 郵便業	98	10.9%	7,412	3.6%	-1	17
	12	7.2%	139	0.4%	1	3
卸売業, 小売業	88	9.8%	52,483	25.5%	1	2,497
	64	38.3%	32,999	93.3%	3	890
金融業, 保険業	32	3.6%	10,395	5.1%	0	-102
	13	7.8%	248	0.7%	2	27
不動産業, 物品賃貸業	7	0.8%	407	0.2%	2	52
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
学 術 研 究 , 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	49	5.5%	5,278	2.6%	-1	-276
	11	6.6%	273	0.8%	0	-28
宿 泊 業 , 飲 食 サ ー ビ ス 業	3	0.3%	444	0.2%	0	-35
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
生活関連サービス業, 娯 楽 業	7	0.8%	1,783	0.9%	2	474
	2	1.2%	233	0.7%	2	233
教育, 学習支援業	58	6.5%	10,169	4.9%	0	-159
	16	9.6%	55	0.2%	4	-2
医 療 , 福 祉	38	4.2%	5,384	2.6%	-2	6
	14	8.4%	194	0.5%	0	-64
複 合 サ ー ビ ス 事 業	27	3.0%	7,138	3.5%	0	-145
	6	3.6%	1,016	2.9%	0	-17
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	11	1.2%	278	0.1%	0	-1
	1	0.6%	5	0.0%	0	-2
そ の 他	9	1.0%	494	0.2%	1	-2
	3	1.8%	14	0.0%	1	-29
公 務	85	9.5%	14,984	7.3%	1	-406
	11	6.6%	45	0.1%	0	-50

※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458組合(組合数合計の51.2%)となっており、同299人以下の合計が279組合(31.2%)、国営が112組合(12.5%)となっている。

労働組合員数では300人以上の合計が159,916人(組合員数合計の77.7%)、国営が25,450人(12.4%)となっており、これらで全体の90.1%を占めている。

299人以下の合計は13,689人(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	895	100.0%	205,730	100.0%	4	5,280
	167	100.0%	35,358	100.0%	13	661
29人以下	44	4.9%	444	0.2%	-1	-37
	10	6.0%	43	0.1%	1	-1
30~99人	104	11.6%	3,499	1.7%	-4	-189
	11	6.6%	81	0.2%	1	-3
100~299人	131	14.6%	9,746	4.7%	-1	-52
	15	9.0%	155	0.4%	3	23
小計	279	31.2%	13,689	6.7%	-6	-278
	36	21.6%	279	0.8%	5	19
300~499人	48	5.4%	6,262	3.0%	-1	-78
	3	1.8%	256	0.7%	-1	-24
500~999人	78	8.7%	13,843	6.7%	8	-289
	12	7.2%	1,300	3.7%	1	189
1,000人以上	332	37.1%	139,811	68.0%	3	6,650
	99	59.3%	33,446	94.6%	8	560
小計	458	51.2%	159,916	77.7%	10	6,283
	114	68.3%	35,002	99.0%	8	725
その他	46	5.1%	6,675	3.2%	-2	-329
	4	2.4%	20	0.1%	0	-31
国営	112	12.5%	25,450	12.4%	2	-396
	13	7.8%	57	0.2%	0	-52

※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452組合（組合数合計の50.5%）、152,127人（組合員数合計の73.9%）。茨城労連（茨城県労働組合総連合）加盟が91組合（10.2%）、7,333人（3.6%）。

上述の上部2団体に加盟していない組合が352組合（39.3%）、46,270人（22.5%）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	452	91	352	895
	50.5%	10.2%	39.3%	100%
組合員数	152,127	7,333	46,270	205,730
	73.9%	3.6%	22.5%	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290組合（組合数合計の32.4%）と最も多く、次いで、県央地域263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86,273人（全体の41.9%）と最も多く、次いで、県央地域51,309人（全体の24.9%）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	895	100.0%	205,730	100.0%	4	5,280
	167	100.0%	35,358	100.0%	13	661
県北	109	12.2%	27,746	13.5%	6	163
	17	10.2%	701	2.0%	3	113
県央	263	29.4%	51,309	24.9%	-6	796
	62	37.1%	2,199	6.2%	3	-574
鹿行	89	9.9%	18,038	8.8%	-1	372
	8	4.8%	409	1.2%	1	15
県南	290	32.4%	86,273	41.9%	4	3,811
	65	38.9%	31,833	90.0%	3	1,420
県西	144	16.1%	22,364	10.9%	1	138
	15	9.0%	216	0.6%	3	-313

※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・郡別の組織状況を見ると、組合数では市計が824組合(組合数県計の92.1%)、郡計が71組合(7.9%)となっている。組合員数では市計が196,951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158組合(組合数県計の17.7%)と最も多く、次いで、つくば市101組合(11.3%)、日立市58組合(6.5%)等の順になっている。

組合員数では、つくば市53,674人(26.1%)と最も多く、次いで、水戸市が29,704人(組合員数県計の14.4%)、日立市20,437人(9.9%)等の順になっている。

(表-8) 市・郡別組織状況 (行政順)

区分	組合数		組合員数	
	(組合)	構成比 (%)	(人)	構成比 (%)
県計	895	100.0%	205,730	100.0%
水戸市	158	17.7%	29,704	14.4%
日立市	58	6.5%	20,437	9.9%
土浦市	47	5.3%	11,110	5.4%
古河市	43	4.8%	8,493	4.1%
石岡市	22	2.5%	2,565	1.2%
結城市	16	1.8%	1,235	0.6%
龍ヶ崎市	16	1.8%	1,567	0.8%
下妻市	13	1.5%	2,067	1.0%
常総市	19	2.1%	1,944	0.9%
常陸太田市	7	0.8%	804	0.4%
高萩市	8	0.9%	978	0.5%
北茨城市	20	2.2%	3,393	1.6%
笠間市	18	2.0%	2,216	1.1%
取手市	17	1.9%	5,782	2.8%
牛久市	12	1.3%	3,031	1.5%
つくば市	101	11.3%	53,674	26.1%
ひたちなか市	37	4.1%	13,476	6.6%
鹿嶋市	28	3.1%	7,256	3.5%
潮来市	4	0.4%	173	0.1%
守谷市	8	0.9%	718	0.3%
常陸大宮市	12	1.3%	1,956	1.0%
那珂市	4	0.4%	594	0.3%
筑西市	27	3.0%	4,373	2.1%
坂東市	7	0.8%	878	0.4%
稲敷市	19	2.1%	1,426	0.7%
かすみがうら市	11	1.2%	955	0.5%
桜川市	4	0.4%	1,072	0.5%
神栖市	48	5.4%	8,903	4.3%
行方市	5	0.6%	1,306	0.6%
鉾田市	4	0.4%	400	0.2%
つくばみらい市	16	1.8%	2,183	1.1%
小美玉市	15	1.7%	2,282	1.1%
市計	824	92.1%	196,951	95.7%
東茨城郡	21	2.3%	1,471	0.7%
那珂郡	10	1.1%	1,566	0.8%
久慈郡	4	0.4%	178	0.1%
稲敷郡	20	2.2%	3,149	1.5%
結城郡	3	0.3%	472	0.2%
猿島郡	12	1.3%	1,830	0.9%
北相馬郡	1	0.1%	113	0.1%
郡計	71	7.9%	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～

(公財)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	月～土 10:00～18:00 (日・祝日除く)	1 回につき 3,300 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 (日時はお電話等 でご確認ください)	面接時間は 約 50 分	受付時間は 月～土 9:00～17:00

※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

E-mail:iccnet@sunshine.ne.jp

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

「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2年度は、下記の11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3年2月1日現在)

法人名	所在地	事業概要
(株)幸和義肢研究所	つくば市	義肢装具製造
(社福)尚生会	笠間市	社会福祉事業
(社福)芳香会	古河市	社会福祉事業
(株)カスミ	つくば市	食品スーパーマーケット
(株)南海工業	坂東市	コンクリートパイルの製造・埋没
(株)全農・キューピー・エッグステーション	猿島郡五霞町	鶏卵加工品の製造販売
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
(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
(社福)聖隷会	小美玉市	社会福祉事業
金砂郷食品(株)	常陸太田市	食品製造業
(株)ヴィオーラ	水戸市	貸おしぼり業

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。
- (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

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
- (2) 誓約書（様式第2号）
- (3) 取組内容、その他実績がわかる書類

○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/syougaisyamark/kbosyu.html>）に掲載していますので、ご利用ください。

多くの企業のみなさまの応募をお待ちしております



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

■ **受付期間**：通年 ※認定は、随時行います。

■ **対象要件**：

- ・茨城県内に本社又は本店を置く企業（個人、団体を含む）であること
- ・茨城県が実施する「仕事と生活の調和推進計画」への届出及び「いばらき女性活躍推進会議」への会員登録がなされていること

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。

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「いい顔で働こう。いばらきの求人」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。

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

- 「仕事と生活の調和推進計画」の届出 及び「いばらき女性活躍推進会議」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、代表者役職氏名 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。

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

「茨城県 働き方改革優良企業」で検索！

※「仕事と生活の調和推進計画」の届出及び「いばらき女性活躍推進会議」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

2021「茨城県立産業技術専門学院」入学生募集中!

ものづくりに関する様々な技術が学べる「茨城県立産業技術専門学院」では、主に高校卒業以上の方を対象として、2021年度入学生の追加募集をしています。

学費は県立高校並みで、複数の資格が取得でき、毎年、ほとんどの修了生が県内の企業に正社員として採用されるなど、就職に強いのが特徴です。

また、17歳以上の若年求職者を対象とする無料の短期課程もあります。
(ハローワークでの職業相談が必要です)

学院では少人数制で、基礎から丁寧に指導しており、高校の普通科出身の方でも専門的な知識や技術が身につきます。もちろん女性も大歓迎です。

選考試験の日程等について、詳しくは各学院にお問い合わせください。

【募集中の訓練科】※募集定員はいずれも若干名

[水戸] 建築システム科、電気工事科

[日立] 金属加工科、機械加工科

[鹿島] プラント保守科、
生産CAD科(短期課程)

[土浦] 機械技術科、自動車整備科、
コンピュータ制御科、
IT技術科(短期課程)

[筑西] 機械システム科、電気工事科
金属加工科(短期課程)



●水戸産業技術専門学院(水戸市下大野町6342)

TEL029-269-2160

<http://www.ibaraki-it.ac.jp/gakuin/>

●日立産業技術専門学院(日立市西成沢町3-9-1)

TEL0294-35-6449

<http://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/hisansen/kunren/index.html>

●鹿島産業技術専門学院(鹿嶋市大字林572-1)

TEL0299-69-1171

<http://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/kasansen/kunren/index.html>

●土浦産業技術専門学院(土浦市中村西根番外50-179)

TEL029-841-3551

<http://www.t-gakuin.ac.jp/>

●筑西産業技術専門学院(筑西市玉戸1336-54)

TEL0296-24-1714

<http://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/chikusansen/kunren/index.html>

【茨城県ものづくり人材育成ブログ】

訓練の様子やオープンキャンパスの結果などを掲載しています。

<http://blog.livedoor.jp/shokunoibaraki/>

Check! ブログ



【問い合わせ先】

産業戦略部労働政策課 人材育成グループ

TEL 029-301-3653 e-mail rousei4@pref.ibaraki.lg.jp

全面施行
直前です！

中小企業事業主の皆さま！

同一労働同一賃金の対応はお済みですか？

令和3年4月1日から、パートタイム・有期雇用労働法が適用されます！
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」）に変わります。

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が禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

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>

※3 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

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>

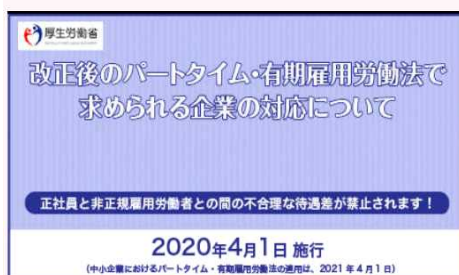
③ 待遇ごとに判断することを明確化するため、**ガイドライン（指針）**を策定。 <法第15条>

【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

パート・有期労働ポータルサイト
(<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	法改正の目的と主な改正点について (3分06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2	不合理な待遇差をなくすための 規定の整備 (9分16秒)	チャプター6 法改正に対応するための 取組手順について (8分26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7 裁判外紛争解決手続 【行政ADR】の規定の整備等 (1分 30秒)
チャプター4	参考となる判例 (7分14秒)	チャプター8 とエピソード (2分33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>



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。

- 1 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。
- 2 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
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。
- 6 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 総務部長 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。

令和2年「高年齢者の雇用状況」集計結果の概要（茨城労働局）

〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業2,913社〈大企業(301人以上規模):231社、中小企業(31人～300人規模)2,682社〉

1 65歳までの高年齢者雇用確保措置のある企業の状況

※ 高年齢者等の安定等に関する法律第9条第1項に基づく、①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度(再雇用制度)の3つの措置をいう。

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施状況

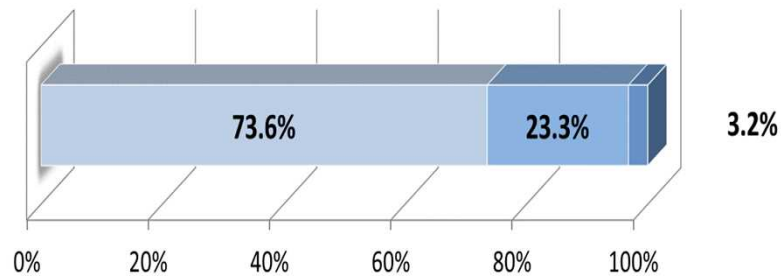
雇用確保措置の実施状況100.0% 変動なし

【実施企業2,913社の措置内訳】

継続雇用制度の導入
2,143社

定年の引き上げ
678社

定年制の廃止
92社



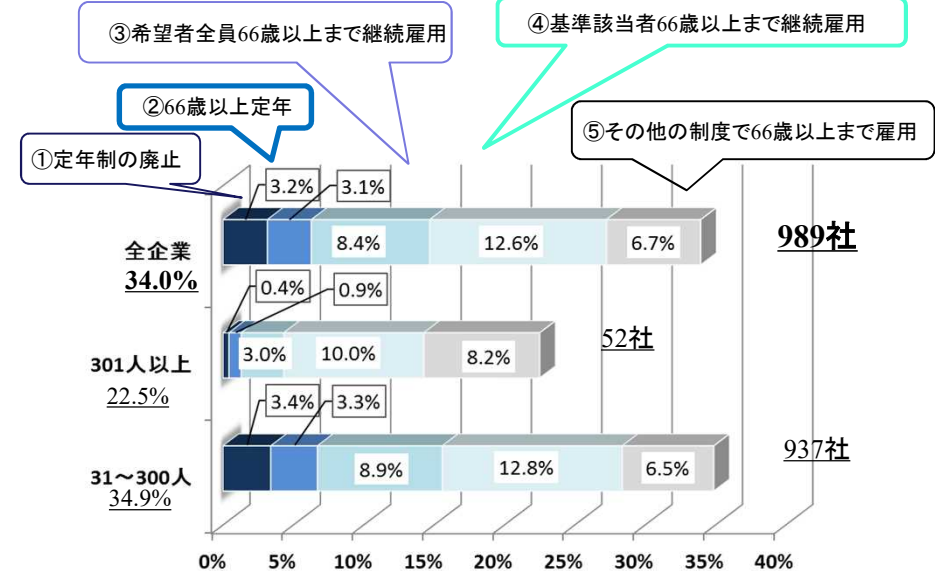
(2) 65歳定年企業の状況

65歳定年企業は、587社 20.2% (1.2ポイント増加)



2 66歳以上働ける制度のある企業の状況

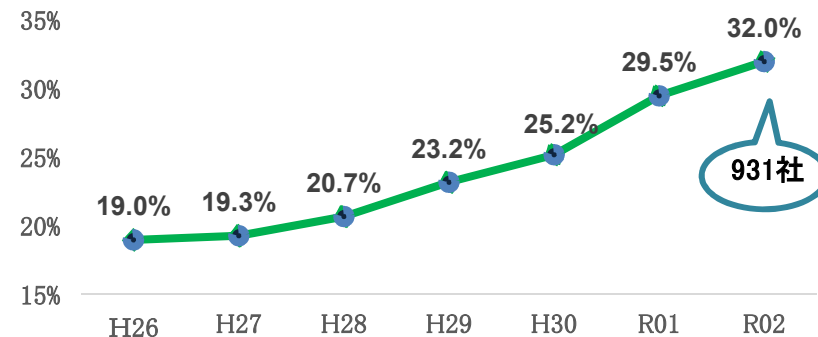
66歳以上働ける制度のある企業は34.0% (2.6ポイント増加)
大企業22.5% (1ポイント増加)、中小企業34.9% (2.6ポイント増加)



※ 「⑤その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実績に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

3 70歳以上働ける制度のある企業の状況

70歳以上働ける制度のある企業は、931社 32.0% (2.5ポイント増加)



労働委員会の窓から

令和2年12月1日～令和3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**4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はありませんでした。係属中の事件はありません。
- ◆ **個別あっせん事件** (労働組合に加入していない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**1件**あり、当該期間中に終結しました。係属中の事件はありません。

【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 2 (個) 第 1 号 事件	医療、 福祉	R 2 . 12 . 10 労働者	・休業手当の支払い ・パワハラに対する謝罪と損害賠償の請求	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、打ち切りとして終結した。 (終結までの所要日数は35日)

令和2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2年における調整事件は、取扱いがありませんでした。

	R元 (H31) 年	R2年	前年比
調整事件数	0件	0件	±0件

2 審査事件

(1) 取扱状況

令和2年における不当労働行為事件の審査の取扱件数は4件でした。前年からの繰越しが2件、新規申立てが2件でした。

なお、新規係属事件を業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が1件、「教育、学習支援業」が1件でした。事件数は、昨年と同数でした。

	R元 (H31) 年	R2年	前年比
審査事件数	4件	4件	±0件

(2) 終結状況

係属した事件4件について、終結したものはなく、全て翌年に繰り越されました。

3 個別的労使紛争に係るあっせん事件

(1) 取扱状況

令和2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2件で、前年からの繰越しが1件、新規申請が1件であり、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1件でした。昨年と比較すると、事件数は、2件少なくなっています。

	R元 (H31) 年	R2年	前年比
個別あっせん事件数	4件	2件	-2件

(2) 終結状況

係属した事件2件のうち、1件が終結し、1件は翌年に繰り越されました。終結状況は、解決が2件でした。

(3) 労働相談

令和2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、39件でした。

相談内容は、「経営又は人事」が「職場の人間関係」と並んで12件と最も多く、次いで、「賃金等」と「労働条件等」が10件、「その他」が6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。)



【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

TEL029-301-5563 (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～



茨城労働 Seed
3月号 第722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3年3月発行 TEL 029-301-3635
<http://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/seed/index.html>