

目次

ご案内

令和元年（2019年）労働組合基礎調査結果	2～7
勤労青少年ホーム・働く婦人の家を利用しましょう	8
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～	9
仕事と生活の調和推進計画/働き方改革優良企業認定制度のご案内	10

募集

2020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	11
---------------------------------------	----

お知らせ

[労働局から]

ゴールデンウィークにおける年次有給休暇の取得促進について	12
パートタイム・有期雇用労働法が施行されます	13～14
令和2年3月より外国人雇用状況の届出は、在留カード番号の記載が必要となります	15～16

[労働委員会から]

労働委員会の窓から	17
令和元年（平成31年）労働委員会の活動状況	18

令和元年（2019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891組合で、前年の930組合を39組合（△4.2%）下回った。

労働組合員数は200,450人となり、前年の198,979人を1,471人（0.7%）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154組合で、前年の161組合を7組合（△4.3%）下回った。

パートタイム労働組合員数は、34,697人となり、前年の31,502人を3,195人（10.1%）上回り、平成17年から15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27年	957	-17	-1.7	192,858	5,963	3.2
	161	8	5.2	22,770	7,001	44.4
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

※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、141万6,964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、14.1%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27年	14.5	192,858	1,332,741	17.4	9,882,000	56,650,000
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

※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（単位抜組合））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782組合（組合数合計の87.8%）、次いで、「地公法」62組合（7.0%）、「国公法」34組合（3.8%）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174,744人（組合員数合計の87.2%）、次いで、「地公法」23,454人（11.7%）、「地公労法」1,274人（0.6%）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	891	100.0%	200,450	100.0%	-39	1,471
	154	100.0%	34,697	100.0%	-7	3,195
労組法	782	87.8%	174,744	87.2%	-21	1,140
	141	91.6%	34,588	99.7%	5	3,188
特労法	0	0.0%	0	0.0%	0	0
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
地公労法	13	1.5%	1,274	0.6%	0	34
	1	0.6%	5	0.0%	-3	-5
国公法	34	3.8%	978	0.5%	-2	-58
	6	3.9%	22	0.1%	0	-5
地公法	62	7.0%	23,454	11.7%	-16	355
	6	3.9%	82	0.2%	-9	17

※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293組合(組合数合計の32.9%)と約3分の1を占め、次いで、「運輸業、郵便業」99組合(11.1%)、「卸売業、小売業」87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71,575人(組合員数合計の35.7%)と約4割を占め、次いで、「卸売業、小売業」の49,986人(24.9%)、「公務」の15,390人(7.7%)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	891	100.0%	200,450	100.0%	-39	1,471
	154	100.0%	34,697	100.0%	-7	3,195
農林業	1	0.1%	48	0.0%	-3	-21
	1	0.6%	9	0.0%	-1	-10
漁業	1	0.1%	306	0.2%	0	-7
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
建設業	43	4.8%	6,977	3.5%	0	-21
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
製造業	293	32.9%	71,575	35.7%	-6	-941
	10	6.5%	396	1.1%	4	14
電気・ガス・熱供給・水道業	28	3.1%	2,434	1.2%	-1	-476
	3	1.9%	32	0.1%	-2	-12
情報通信業	16	1.8%	4,381	2.2%	-2	-310
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
運輸業、郵便業	99	11.1%	7,395	3.7%	-5	-1,347
	11	7.1%	136	0.4%	1	24
卸売業、小売業	87	9.8%	49,986	24.9%	-2	3,828
	61	39.6%	32,109	92.5%	1	2,974
金融業、保険業	32	3.6%	10,497	5.2%	3	535
	11	7.1%	221	0.6%	2	4
不動産業、物品賃貸業	5	0.6%	355	0.2%	0	-13
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
学術研究、専門・技術サービス業	50	5.6%	5,554	2.8%	-1	-129
	11	7.1%	301	0.9%	-1	9
宿泊業、飲食サービス業	3	0.3%	479	0.2%	-1	-2
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
生活関連サービス業、娯楽業	5	0.6%	1,309	0.7%	-2	-80
	0	0.0%	0	0.0%	0	0
教育、学習支援業	58	6.5%	10,328	5.2%	0	516
	12	7.8%	57	0.2%	-1	0
医療、福祉	40	4.5%	5,378	2.7%	-1	6
	14	9.1%	258	0.7%	-2	19
複合サービス事業	27	3.0%	7,283	3.6%	-2	70
	6	3.9%	1,033	3.0%	0	153
サービス業(他に分類されないもの)	11	1.2%	279	0.1%	0	4
	1	0.6%	7	0.0%	0	0
その他	8	0.9%	496	0.2%	0	1
	2	1.3%	43	0.1%	0	-2
公務	84	9.4%	15,390	7.7%	-16	-142
	11	7.1%	95	0.3%	-8	22

※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448組合(組合数合計の50.3%)となっており、同299人以下の合計が285組合(32.0%)、国営が110組合(12.3%)となっている。

労働組合員数では300人以上の合計が153,633人(組合員数合計の76.6%)、国営が25,846人(12.9%)となっており、これらで全体の89.5%を占めている。

299人以下の合計は13,967人(7.0%)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	891	100.0%	200,450	100.0%	-39	1,471
	154	100.0%	34,697	100.0%	-7	3,195
29人以下	45	5.1%	481	0.2%	-5	-639
	9	5.8%	44	0.1%	-2	-5
30~99人	108	12.1%	3,688	1.8%	-6	-267
	10	6.5%	84	0.2%	1	23
100~299人	132	14.8%	9,798	4.9%	-6	-683
	12	7.8%	132	0.4%	-1	-135
小計	285	32.0%	13,967	7.0%	-17	-1,589
	31	20.1%	260	0.7%	-2	-117
300~499人	49	5.5%	6,340	3.2%	1	378
	4	2.6%	280	0.8%	1	73
500~999人	70	7.9%	14,132	7.1%	4	1,087
	11	7.1%	1,111	3.2%	1	57
1,000人以上	329	36.9%	133,161	66.4%	-4	1,582
	91	59.1%	32,886	94.8%	6	3,182
小計	448	50.3%	153,633	76.6%	1	3,047
	106	68.8%	34,277	98.8%	8	3,312
その他	48	5.4%	7,004	3.5%	-4	-328
	4	2.6%	51	0.1%	-1	-7
国営	110	12.3%	25,846	12.9%	-19	341
	13	8.4%	109	0.3%	-12	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。

「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450組合（組合数合計の50.5%）、141,875人（組合員数合計の70.8%）。茨城労連（茨城県労働組合総連合）加盟が92組合（10.3%）、7,708人（3.8%）。

上述の上部2団体に加盟していない組合が349組合（39.2%）、50,867人（25.4%）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	450	92	349	891
	50.5%	10.3%	39.2%	100.0%
組合員数	141,875	7,708	50,867	200,450
	70.8%	3.8%	25.4%	100.0%

(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286組合（組合数合計の32.1%）と最も多く、次いで、県央地域269組合（組合数合計の30.2%）となっている。

労働組合員数では県南地域が82,462人（全体の41.1%）と最も多く、次いで、県央地域50,513人（全体の25.2%）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	891	100.0%	200,450	100.0%	-39	1,471
	154	100.0%	34,697	100.0%	-7	3,195
県北	103	11.6%	27,583	13.8%	-4	-851
	14	9.1%	588	1.7%	-2	-6
県央	269	30.2%	50,513	25.2%	-16	-225
	59	38.3%	2,773	8.0%	-3	277
鹿行	90	10.1%	17,666	8.8%	-6	429
	7	4.5%	394	1.1%	-2	-6
県南	286	32.1%	82,462	41.1%	-4	2,787
	62	40.3%	30,413	87.7%	1	3,016
県西	143	16.0%	22,226	11.1%	-9	-669
	12	7.8%	529	1.5%	-1	-86

※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821組合(組合数県計の92.1%)、郡計が70組合(7.9%)となっている。組合員数では市計が191,837人(組合員数県計の95.7%)、郡計が8,613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160組合(組合数県計の18.0%)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50,446人(25.2%)と最も多く、次いで、水戸市が30,757人(組合員数県計の15.3%)、日立市20,947人(10.4%)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	891	100.0%	200,450	100.0%
水戸市	160	18.0%	30,757	15.3%
日立市	58	6.5%	20,947	10.4%
土浦市	47	5.3%	10,483	5.2%
古河市	43	4.8%	8,366	4.2%
石岡市	21	2.4%	2,220	1.1%
結城市	15	1.7%	1,187	0.6%
龍ヶ崎市	16	1.8%	1,542	0.8%
下妻市	13	1.5%	2,066	1.0%
常総市	19	2.1%	1,845	0.9%
常陸太田市	7	0.8%	844	0.4%
高萩市	8	0.9%	960	0.5%
北茨城市	20	2.2%	3,128	1.6%
笠間市	19	2.1%	2,640	1.3%
取手市	17	1.9%	6,046	3.0%
牛久市	13	1.5%	3,286	1.6%
つくば市	101	11.3%	50,446	25.2%
ひたちなか市	36	4.0%	10,637	5.3%
鹿嶋市	29	3.3%	7,348	3.7%
潮来市	4	0.4%	173	0.1%
守谷市	10	1.1%	1076	0.5%
常陸大宮市	11	1.2%	1,968	1.0%
那珂市	3	0.3%	577	0.3%
筑西市	27	3.0%	4,576	2.3%
坂東市	7	0.8%	789	0.4%
稲敷市	19	2.1%	1,401	0.7%
かすみがうら市	11	1.2%	941	0.5%
桜川市	4	0.4%	1051	0.5%
神栖市	48	5.4%	8,395	4.2%
行方市	5	0.6%	1,360	0.7%
鉾田市	4	0.4%	390	0.2%
つくばみらい市	11	1.2%	2,167	1.1%
小美玉市	15	1.7%	2,225	1.1%
市計	821	92.1%	191,837	95.7%
東茨城郡	22	2.5%	1,642	0.8%
那珂郡	9	1.0%	1,527	0.8%
久慈郡	4	0.4%	244	0.1%
稲敷郡	19	2.1%	2,729	1.4%
結城郡	3	0.3%	463	0.2%
猿島郡	12	1.3%	1,883	0.9%
北相馬郡	1	0.1%	125	0.1%
郡計	70	7.9%	8,613	4.3%

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。

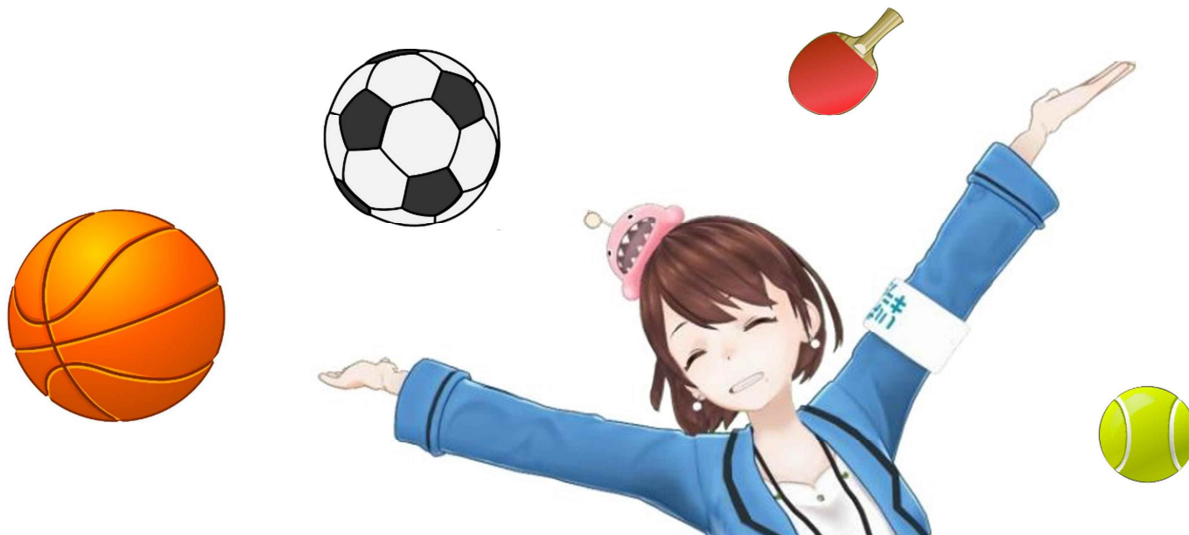
詳細については、各勤労青少年ホーム及び働く婦人の家へお問い合わせください。

●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
古河市総和勤労青少年ホーム	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



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)		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 受付時間は 月～金 9:00～17:00 土 10:00～17:00
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)	1 回につき 3,300 円 面接時間は 約 50 分	

※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/~iccnnet/>

仕事と生活の調和推進計画 を策定しましょう

～ワーク・ライフ・バランスはじめの一步～

茨城県では、ワーク・ライフ・バランスを実現するための「仕事と生活の調和推進計画」の策定を推進しています。計画を届け出た場合には、県のホームページ上で企業名と取組内容を紹介しますので、企業のイメージアップにつながります！

また、茨城県の建設工事の入札参加資格者名簿（平成31・32年度資格者名簿分）作成の際の加点項目となるほか、商工中金の「いばらき働き方改革・子育て応援ローン」、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援金」を利用することができます。詳細は県労働政策課ホームページをご覧ください。

（様式と計画の記入例を掲載しています）



働き方改革優良企業認定制度のご案内

茨城県では、すべての労働者が働きやすい環境づくりに向けて、「働き方改革」に積極的に取り組む企業、取組が優れた企業を認定する制度を新たに創設いたしました。

ワーク・ライフ・バランスや女性活躍などの働き方改革に取り組む企業が、人材を確保しやすい環境となるよう支援します。認定の流れや申請方法など、詳細は県労働政策課ホームページをご覧ください。

優良企業の認定を受けて、会社の魅力を広くアピールしましょう。

認定のメリット

- 茨城県の求人情報サイトの特集ページに「働き方改革優良企業」として掲載され、**貴社の魅力を県内外に広くアピール**できます。
- 働き方優良認定企業であることをホームページや採用ページ、求人票等で積極的にアピールいただくことで、**人材確保・人材定着の促進**が期待できます。

問い合わせ先

茨城県産業戦略部労働政策課 労働経済・福祉グループ

電話：029 - 301 - 3635 FAX：029 - 301 - 3649

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

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

茨城県 働き方改革 で検索！

2020「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、2020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を身につけます。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

労使一体となって計画的に 年次有給休暇を取得しよう



●労働基準法が改正され、年5日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。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」(以下「計画的付与」という。)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。

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日間、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。

計画的付与を導入することは、年次有給休暇の取得を推進するとともに、労働基準法を遵守する観点からも重要となります。

1) 導入例

例えば、2020年のゴールデンウィークに導入すると?

年次有給休暇を土日、祝日と組み合わせ、連続休暇に。

土日の休日や、祝日に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせ大型連休にすることができます。また、 点囲みのような日に年次有給休暇をさらに組み合わせること(プラスワン休暇)も可能です。

2020年4月+5月のゴールデンウィーク

日	月	火	水	木	金	土
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23

注: 29日は昭和の日、30日はプラスワン休暇、1日はプラスワン休暇、3日は憲法記念日、4日はみどりの日、5日はこどもの日、6日は振替休日、7日は計画年休、8日は計画年休。

2) 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。

3) 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

注) 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。

●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、時間単位での取得が可能となります。なお、時間単位の年次有給休暇の取得分については、上記の年次有給休暇の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日の所定労働時間を上回らない整数の時間を単位として定めてください。

注) 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。

パートタイム・有期雇用労働法の施行に向けた準備はお済みですか

正社員と非正規社員の間で不合理な待遇差が禁止されます！

2020年4月1日施行

(中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日)

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。

中小企業の範囲については、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが以下の基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断されます。なお、事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

業種	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他	3億円以下	300人以下

または

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	○ → ◎	○ → ◎ ①	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ②	× → ○+労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○ ③	× → ○

「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る。

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はない。

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らない。

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らない。

※ 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らない。

※ 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らない。

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らない。

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ないが、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る。

※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>



令和2年3月から 外国人雇用状況の届出において、 在留カード番号の記載が必要となります。

令和2年3月1日以降に、雇入れ、離職をした外国人についての外国人雇用状況の届出※において、**在留カード番号**の記載が必要となります。

外国人雇用状況届出における届出方法は、**雇用保険被保険者の場合とそれ以外の場合で、届出方法が異なります**ので、ご注意ください。

※ 労働施策総合推進法に基づき、外国人を雇用する事業主は、外国人労働者の雇入れと離職の際に、その氏名、在留資格などについて、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。
なお、在留資格が「外交」、「公用」の方や特別永住者は、外国人雇用状況届出の対象外となります。

【雇用保険被保険者となる外国人の場合は、以下の方法で届け出を行ってください】

雇用保険被保険者資格取得届、資格喪失届外国人労働者在留カード番号記載用【別様式】

1. 事業所番号

4	9	0	0	-	0	0	0	1	1	1	-	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

記載例

2. 在留カード番号記載欄

	雇用保険被保険者取得届(連記式)個人別票	被保険者番号	氏名	在留カード番号記載欄 (※在留カードの右上に記載されている12桁の英数字)
1	1	※はじめて雇用保険の被保険者となる場合は記載不要	ABCDEF	A B 1 2 3 4 5 6 7 8 C D
2	2	※雇用保険被保険者資格喪失届は記載不要	GHIJKLM	A B 2 3 4 5 6 7 8 9 C D
3				
4				
5				

◆ 在留カード番号の記載欄

在留カードの右上に記載されている12桁(英字2桁-数字8桁-英字2桁)の番号を記載する。



- 雇用保険被保険者資格取得届、資格喪失届と一緒に、左の様式に在留カード番号をご記入の上、ハローワークに提出ください。
- インターネットを通じた電子申請「e-Gov(イーガブ)」※裏面ご参照)をする場合も、左の様式に入力・添付をして申請をお願いします。
※当該様式(Excel)は、e-Gov上に掲載しています。

! 別様式での届け出は、雇用保険被保険者資格取得届および資格喪失届が、様式改正(在留カード番号記載欄が追加)されるまでの**暫定運用**となります。様式の改正は、令和2年度中を予定しています。

ご不明な点は、お早めに事業所の所在地を管轄するハローワークへお問い合わせください

【雇用保険被保険者以外の外国人の場合は、以下の方法で届け出を行ってください】

様式第3号（第10条関係）（表面）

雇 入 れ 離 職 に係る外国人雇用状況届出書

フリガナ（カタカナ）	姓	名	ミドルネーム
①外国人の氏名 （ローマ字）			
②①の者の在留資格		③①の者の在留期間 （期限） （西暦）	年 月 日 まで
④①の者の生年月日 （西暦）	年 月 日	⑤①の者の性別	1 男 ・ 2 女
⑥①の者の国籍・地域		⑦①の者の資格外 活動許可の有無	1 有 ・ 2 無
⑧①の者の 在留カードの番号 （在留カードの右上に記載され ている12桁の英数字）	A	B	1 2 3 4 5 6 7 8 C D
雇入れ年月日 （西暦）	年 月 日	離職年月日 （西暦）	年 月 日
	年 月 日		年 月 日
	年 月 日		年 月 日

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則第10条第3項の規定により上記のとおり届けます。

年 月 日

事業主	事業所の名称、所在地、電話番号等	雇入れ又は離職に係る事業所 （名称） （所在地） 主たる事務所 （名称） （所在地）	雇用保険適用事業所番号 □□□□□□□□□□□□□□□□ ⑧の者が主として在留以外の事業所で就労する場合	TEL □□□□□□□□
	氏名			TEL □□□□□□□□

社会保険 労務 記載欄	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示	氏名
		公共職業安定所長 殿

◆ 在留カード番号の記載欄

- 在留カード番号記載欄が様式に追加されます。
- 在留カードの右上に記載されている12桁（英字2桁-数字8桁-英字2桁）の番号をご記入ください。

インターネットからも申請できます！
「ハローワークインターネットサービス」

※「外国人雇用状況届出システム」と入力すれば検索ができます。

<https://www.hellowork.go.jp/>

「外国人雇用状況届出」の申請は、「ハローワークインターネットサービス」からもできます。

このサービスをご利用いただく際は、トップページにある「事業主の方」または「申請等をご利用の方へ」をクリックすると、そのページの中に「外国人雇用状況届出」のバナーがあります。

そのバナーをクリックすると、該当ページにいけます。そこにある在留カード番号欄に番号を入力して申請をお願いします。

※ 外国人雇用状況届出システムの「操作マニュアル」は、上記バナーのすぐ下にあります。



「操作マニュアル」

<届け出に当たっての注意事項>

届出先

雇用保険被保険者の外国人は、雇用保険の適用を受けている事業所の所在地を管轄するハローワーク（公共職業安定所）に届け出てください。
※雇用保険被保険者以外の外国人については、勤務する施設の所在地を管轄するハローワークに届け出てください。

・国、地方公共団体での外国人の雇入れや離職
国、地方公共団体における外国人の雇入れ・離職の際に提出する外国人雇用状況通知書についても、令和2年3月1日以降は、在留カード番号の記載が必要となります。

・経過措置について
令和2年2月29日以前に雇入れ、離職のあった外国人の届け出については、令和2年3月1日以降も経過措置として、これまで通りの届出様式で申請ができます。

電子申請は e-Gov イーガブで!!

「e-Gov(イーガブ)」とは、総務省が運営する行政サービスの総合窓口です。厚生労働省をはじめ、各省庁への申請や届け出がオンラインで行えます。

▶ e-Govの操作方法などは、電子政府利用支援センターにお問合せください。
電話番号 050-3786-2225 / F A X 050-3786-2226
e-Gov お問い合わせフォーム <https://www.e-gov.go.jp/contact/form/enquete.html>

労働委員会の窓から

令和元年 12月1日～令和2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**2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。
 また、**1件**の係属事件が終結しました。係属中の事件はありません。

【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
R元(個) 第4号 事件	製造業	R元. 12. 2 労働者	・解決金の支払い

【終結事件の概要】

事件名	業種	申請者区分	あっせん事項	終結状況
R元(個) 第3号 事件	電気・ガス・熱供給・水道業	労働者	・加害者の人事異動 ・ハラスメントの再発防止 ・ハラスメントが生じたことの謝罪 ・解決金の支払い	使用者が遺憾の意を表し、今後、できる限りの調査を行い、必要に応じ措置を講じるよう努力すること等を内容とするあっせん案を労使双方が受諾して終結した。 (終結までの所要日数は56日)
R元(個) 第4号 事件	製造業	労働者	・解決金の支払い	解決金を支払うことで双方合意し、協定書を締結して終結した。 (終結までの所要日数は23日)

令和元年（平成31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

令和元年（平成31年）における調整事件は、取扱いがありませんでした。

	H30年	R元（H31）年	前年比
調整事件数	4件	0件	△4件

2 審査事件

(1) 取扱状況

令和元年（平成31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3件、新規申立てが1件でした。昨年と比較すると、事件数は、1件少なくなっています。

	H30年	R元（H31）年	前年比
審査事件数	5件	4件	△1件

(2) 終結状況

係属した事件4件のうち、2件が終結し、2件は翌年へ繰り越しました。終結状況は、一部救済命令が2件でした。

3 個別的労使紛争に係るあっせん事件

(1) 取扱状況

令和元年（平成31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4件で、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、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「卸売業、小売業」、「教育、学習支援業」が各1件ずつでした。昨年と比較すると、事件数は、3件多くなっています。

	H30年	R元（H31）年	前年比
個別あっせん事件数	1件	4件	3件

(2) 終結状況

係属した事件4件のうち、3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、被申請者あっせん不参加による打切りが1件でした。

(3) 労働相談

令和元年（平成31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、51件でした。

相談内容は、「賃金等」が21件、以下、「職場の人間関係」が20件、「経営又は人事」が16件、「労働条件等」が13件及び「その他」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。）



【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/roudou/index.html>



茨城労働 Seed
3月号 第716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2年3月発行 TEL 029-301-3635
<http://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/seed/index.html>