

## 【目次】

- 1 県内の主なトピックス (1頁)
- 2 国や県などの取組のお知らせ (2頁)



GOOD JOB, IWATE!  
MANY GOOD JOBS.

## 1 県内の主なトピックス

1

### チャレンジいわてアビリンピック 2018

#### チャレンジいわてアビリンピック2018の開催について

平成30年7月1日(日)に「チャレンジいわてアビリンピック2018(第16回岩手県障がい者技能競技大会)」を岩手県立産業技術短期大学校を会場に開催します。

実施競技は、ワープロや洋裁、DTP、オフィスアシスタントなど10種目により、障がい者が日ごろ培った技を競い合います。

また、本大会は、平成30年11月に沖縄県で開催される「おきなわ技能五輪・アビリンピック2018(第38回全国障害者技能競技大会)」の岩手県予選となります。

おきなわ  
技能五輪・アビリンピック  
2018



参加資格は、平成30年4月1日現在、満15歳以上の障害者手帳等所持者で、岩手県内に居住又は岩手県内の事業所等に在籍する方です。

参加申込、お問い合わせは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 岩手支部 高齢・障害者業務課(TEL:019-654-2081)までお願いします。

## 2 国や県などの取り組み

### 1 「いわて就職ガイダンス」及び「岩手県 U・I ターンフェア I」を開催します。

「いわて就職ガイダンス」及び「岩手県 U・I ターンフェア I」を次のとおり開催します。

「いわて就職ガイダンス」は約180社、「岩手県 U・I ターンフェア I」は約60社の県内企業と直接話ができる貴重な機会ですので、是非ご活用ください。  
(どちらのイベントも、予約不要・入場無料です)

#### ■ いわて就職ガイダンス

**いわて就職ガイダンス**

踊り出よう。

この春未来へ

平成30年4月7日(土) 午前11時から午後4時30分

11:00 ~ 12:30 [企業プレゼンテーション]  
13:00 ~ 16:30 [ガイダンス]

© わんこきょうだい

【開催日】平成30年4月7日(土)

【場 所】岩手産業文化センター アピオ(滝沢市)

【参加予定者】・求職者(平成31年3月卒業予定の学生、一般含む)  
・岩手県内での就労を条件とする求人をも有する企業

(※参加企業の受付は終了しました。)

## ■ 岩手県U・Iターンフェア I

【開催日】 平成30年6月16日（土）

【場 所】 秋葉原UDX（東京都千代田区）

【参加予定者】

- ・ 求職者（平成31年3月卒業予定の学生、一般含む）
- ・ 岩手県内での就労を条件とする求人を有する企業

【参加企業受付期間】

平成30年4月24日（火）から  
5月15日（火）まで



（参考）当財団が主催する平成30年度の面接会等の開催予定

【県内開催】

イベント名	開催日	開催場所
いわて就職ガイダンス	平成30年4月7日（土）	岩手産業文化センター アピオ（滝沢市）
いわて就職面接会 I	平成30年6月1日（金）	
いわて就職面接会 II	平成30年8月22日（水）	
いわて就職面接会 III	平成30年9月21日（金）	
いわて就職面接会 IV	平成30年12月4日（火）	

【県外開催】

イベント名	開催日	開催場所
岩手県U・Iターンフェア I	平成30年6月16日（土）	秋葉原UDX GALLERY 4F（東 京都千代田区）
岩手県U・Iターンフェア II	平成31年3月3日（日）	

※参加企業の募集については、随時HPに掲載しますので、ご確認ください。

■ 問合せ先

- ・ 公益財団法人ふるさといわて定住財団

☎ 019-653-8976 （FAX） 019-654-2017

（HP） <https://www.furusato-i.or.jp/>

- ・ 岩手県商工労働観光部 雇用対策・労働室（雇用対策担当）

☎ 019-629-5592 （FAX） 019-629-5589



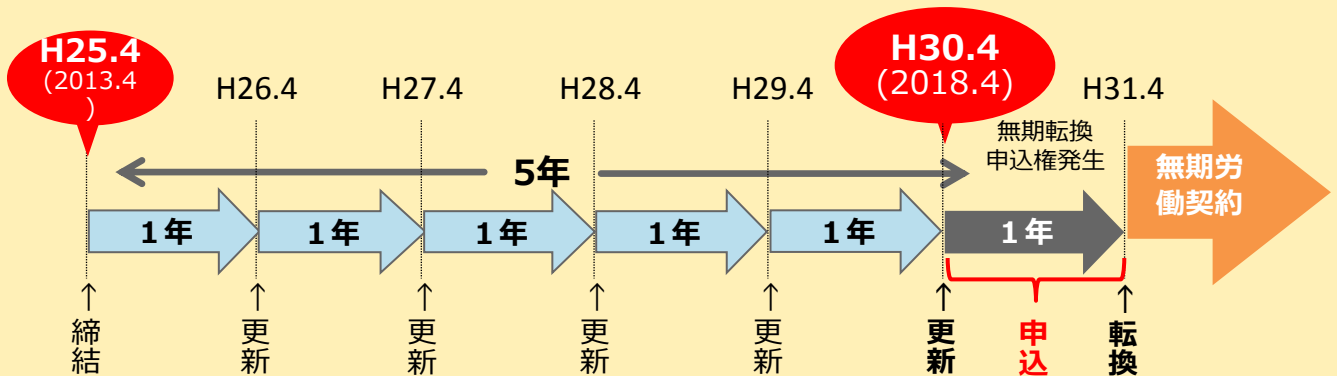
平成30年4月から、無期労働契約への申込権が本格的に発生しますので、お知らせします。

### 無期転換ルールとは？

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、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。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。

（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【例：平成25年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則の改定などが必要です。

### 対象となる労働者

原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

## 企業の皆さまへ（特に有期契約労働者を雇用している場合はご注意ください）

- ▶ 無期転換ルールへ対応する準備はお済みですか？
- ▶ 無期転換ルールへの対応は、中長期的な人事管理も踏まえ、無期転換後の役割や労働条件などを検討し、社内規定を整備するなど、一定の時間を要します。
- ▶ まだ準備が進んでいない場合は早急に取りかかりましょう。

## 有期労働契約で働く皆さまへ

- ▶ 平成30年4月以降、有期労働契約で働く多くの方に、無期転換申込権の発生が見込まれます。
- ▶ 期間の定めのない労働契約に転換することで、雇用が安定し、安心して働き続けることに繋がります。
- ▶ まずはこのようなルール・権利について知り、自身のキャリア形成の選択肢の1つとしてご検討ください。

無期転換ルールに関するあらゆるご相談を受け付けています。

# 無期転換ルール 緊急相談ダイヤル



円満に無期に<sup>む</sup>なる<sup>き</sup>ろう

## 0570-069276

受付時間 (月～金 8:30～17:15)

※上記ダイヤルは、発信地域から最寄りの労働局へ繋がります。

- ・ 固定電話からの通話料は10.8円/90秒 (20 kmまで、距離によって変わります)
- ・ 携帯電話からの通話料は10.8円/20秒となります。
- ・ 050番号帯 I P 電話等からはご利用いただけません。
- ・ 岩手労働局「無期転換ルール特別相談窓口」(019-604-3010)にも直接ご相談いただけます。

たとえば…

- ・すでに5年を超えて働いているけど、申込みはいつできるのでしょうか？
- ・いつの労働契約から、通算5年をカウントするのかを教えてください。
- ・通算5年を超えたら自動的に無期転換されるの？
- ・申込みは口頭でも大丈夫でしょうか？
- ・申込みをしたら、いつから無期転換されるのでしょうか？
- ・次の契約から無期契約を申し込もうと思ってたけど、会社に契約更新しないと聞われました。

## 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等を行うことは、  
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。

- 有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。
- 契約更新上限を設けた上で、クーリング期間を設定し、期間経過後に再雇用を約束した上で雇止めを行うことなどは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。
- 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。

## 有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

無期転換ルールの概要や厚生労働省で行っている支援策、先進的な取組を行っている企業事例のほか、無期転換後の受け皿の1つとなる「多様な正社員」の導入の際に参考となるモデル就業規則などを掲載しています。 <http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト

検索

是非、見てね♡





## 中小企業主・小規模事業者の皆さまへ

### 時間外労働を行うには、サブロク（36）協定が必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」と言います。
- 「法定労働時間」を超えて、従業員に時間外労働（残業）をさせる場合には、
  - ・労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）の締結、
  - ・労働基準監督署への届出
 が必要です。
- 36協定においては、「時間外労働を行う業務の種類」や、「1か月や1年当たりの時間外労働の上限」を決めなければなりません。（詳しくは裏面をご参照ください。）

### 時間外労働を行う場合には、予め、使用者と従業員の代表の方（※）が36協定を締結し、その協定を労働基準監督署へ届け出ることが必要です。



- （※）具体的には、
- ①従業員の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合は、その労働組合、
  - ②過半数組合がない場合は、従業員の過半数を代表する方

#### 【参考】

- ◆時間外労働の上限は、厚生労働大臣告示において、1か月45時間、1年360時間等とされています。（これを「限度時間」と言います。）  
\*ただし、特別条項を締結すれば、年間6か月まで、限度時間を超えて労働させることができます。
- ◆ただし、労働時間を延長する場合には、その時間をできる限り短くするよう努めなければなりません。

ご不明な点がございましたら、最寄りの労働基準監督署までお気軽にご相談下さい。



**36協定を結ばないまま法定労働時間を超えた労働（残業）が行われる場合も見受けられますが、これは法令上問題があります。**

**36協定を締結し、労働基準監督署へ届け出ていただくようお願いします。**

## 相談窓口等について

お気軽にご相談ください。

下記の窓口では、長時間残業の見直しなど、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者の方に、具体的な方法のアドバイス等を行っています。

例えば、

「労働時間等に関する現行の制度内容が分からない」

⇒ 現行制度の内容等を説明 (①)

「人材の確保など、事業運営の支障を抱えている」

⇒ 人材が定着しやすい職場環境づくりのアドバイスや助成措置を紹介 (②)

⇒ 事業運営や経営上の課題について相談・アドバイス (③)

### ① 労働時間に関する現行制度の内容等についてのお問い合わせ先

▶ 最寄りの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署へお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

### ② 職場環境の改善に関する相談窓口（働き方・休み方改善コンサルタント）

長時間労働をなくし、労働時間や休暇の改善に取り組む事業主を支援しています。

労務管理等の専門家による電話相談や、事業場を訪問し具体的な提案を行うコンサルティングを無料で行っています。

▶ 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。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

### ③ 事業運営や経営上の課題に関する相談窓口（よろず支援拠点）

中小企業・小規模事業者の「働き方改革」に必要な、生産性の向上や人手不足への対応などの経営課題については、『よろず支援拠点』まで御相談ください。

『よろず支援拠点』は、全国47都道府県に設置されており、拠点ごとに、経営改善、会計・財務やITなど、様々な分野の専門家を複数配置し、ワンストップで相談に応じます。また、問題に応じた適切な支援機関の御紹介もいたします。

▶ 各拠点の連絡先はこちら。 <http://www.smrj.go.jp/yorozu/087939.html>

## 時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）の記載例

様式第9号（第17条関係）

時間外労働  
休日労働 に関する協定届

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）				
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社〇〇工場		〇〇市〇〇町1-2-3 (000-000-0000)				
	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 〔満18歳以上の者〕	所定労働時間	延長することができる時間			期間
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）		
					1か月（毎月1日）	1年（4月1日）		
① 下記②に該当しない労働者	臨時の受注、納期変更	検査	10人	1日8時間	3時間	30時間	250時間	平成〇年4月1日から1年間
	月末の決算事務	経理	5人	同上	3時間	15時間	150時間	同上
② 1年単位の變形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	10人	同上	3時間	20時間	200時間	同上
休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 〔満18歳以上の者〕	所定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻			期間
臨時の受注、納期変更		機械組立	10人	毎週土曜・日曜	1か月に1日、8:30~17:30			平成〇年4月1日から1年間

協定の成立年月日 平成〇年 3月 12日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の  
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙）

平成〇年 3月 15日

検査課主任  
山田花子

使用者 工場長  
田中太郎



## ～女性活躍推進に取り組む企業等を募集しています～

県では、女性の活躍推進に向けて積極的に取り組む企業等を「いわて女性活躍認定企業等(ステップ1)」、「いわて女性活躍認定企業等(ステップ2)」として認定しています。

## ■ 認定のメリット(ステップ1・ステップ2共通)

- ・ 女性の活躍推進に取り組む企業等として、イメージがアップし、社会的評価が高まります。
- ・ 県のホームページ等により、広く県民に紹介します。
- ・ 職業安定所の求人登録票に表示できます。

いわて女性活躍認定企業等 6社 (平成30年2月末現在)		
認定区分	企業名	認定年月日
ステップ1 	東野建設工業 株式会社(盛岡市)	平成29年12月28日
	株式会社 アート不動産(盛岡市)	平成30年2月16日
ステップ2 	国立大学法人 岩手大学(盛岡市)	平成29年12月28日
	株式会社 北日本朝日航洋(盛岡市)	平成29年12月28日
	株式会社 プラザ企画(奥州市)	平成29年12月28日
	株式会社 北日本銀行(盛岡市)	平成30年2月16日

いわて女性活躍認定企業等についての問い合わせ・申請書提出先

環境生活部若者女性協働推進室 女性活躍支援担当  
TEL 019-629-5346

申請書のダウンロード

<http://www.pref.iwate.jp/seishounendanjo/46179/059425.html>



# 岩手の仕事・就職情報はここから！ 「シゴトバクラシバいわて」をご活用ください。

岩手の仕事・就職情報サイト“シゴトバクラシバいわて”では、

- 岩手県内外で開催されるイベントやセミナー情報
- 県内の企業情報
- 就職活動の進め方のポイント解説
- 子どもの就職活動への関わり方
- 働く方の相談窓口
- 各就職支援機関の紹介

など、岩手で働くためのお役立ち情報を多数掲載しています。

また、県内企業情報ページ「いわてのシゴトバ」では、職場の雰囲気や伝わる写真やコメント、若手社員の方からのメッセージも掲載しています。

ぜひ、サイトをご覧ください！

【アドレス】 <http://www.shigotoba-iwate.com/>

【問合せ先】 ジョブカフェいわて ☎019-621-1171  
岩手県商工労働観光部雇用対策・労働室 ☎019-629-5591



↓モバイル版はこちら



## 《企業の皆様へ》

岩手の仕事・就職情報サイト“シゴトバクラシバいわて”に企業紹介を掲載しませんか？  
若者やU・Iターン希望者に広く自社のことをPRしたい、就職希望者向けの自社のPRツールを増やしたいという企業のみなさまに耳よりなお知らせです。いわてで働こう推進協議会で運営する「シゴトバクラシバいわて」では無料で求人したい企業の情報を無料で掲載しています。

職場の雰囲気が伝わるメッセージと写真で効果的にPR！

- サイトにはこんな情報を掲載します。
  - 事業所データ（会社概要）
  - 事業所PRと職場の写真
  - 社員からのメッセージ
  - 求人情報 など

【アドレス】 <http://www.shigotoba-iwate.com/>

【問合せ先】 ジョブカフェいわて 「いわてのシゴトバ」掲載担当 ☎019-621-1171  
岩手県商工労働観光部雇用対策・労働室 ☎019-629-5591

職場のトラブルで悩んでいませんか？労働委員会の委員が相談に応じます。

岩手県労働委員会委員による

# 月例無料労働相談会

職場のトラブルで悩んでいませんか。  
ひとりで悩まず、まずはご相談ください。秘密は守ります。

○開催日

**4月27日(金)**

**5月25日(金)**

**6月29日(金)**

○相談時間 **1人45分** (13:15~14:45)

○相談会場 **県庁11階** (労働委員会委員室)

○予約受付 **0120-610-797** (ろうどうでくな) (通話無料)

- ・相談希望日の **前日12時までに予約** (平日8:30~17:15)
- ・受付人数 **各相談日2人まで** (先着順)

◎労働問題に詳しく豊富な知識と経験のある**公労使委員**(公益委員:弁護士・大学教授など、労働者委員:労働組合役員など、使用者委員:企業幹部など)が、労使間の問題解決に向けて、**毎月無料でアドバイス**します。

◎労働者の方、使用者の方どなたでも**相談できます**ので、この機会にぜひご利用ください。**秘密は厳守**します。



労働委員会は、中立公正な岩手県の行政機関です。

## 岩手県労働委員会

盛岡市内丸10-1 岩手県庁11階 Tel019-629-6276

労働相談なんでもダイヤル

ろうどうでくな



# 0120-610-797

中立公正・簡易迅速・無料・秘密厳守

(平日8:30~17:15)



# 労使一体となって計画的に 年次有給休暇を取得しよう



まずは、ゴールデンウィークからはじめよう！

チームのサポートがあれば、  
仕事も休日も、もっと輝く。

## 仕事 休もっ化 計画

ワーク・ライフ・バランス

休もっ化  
計画1

仕事と生活の調和のために、  
計画的に年次有給休暇を取ろう。

休もっ化  
計画2

土日・祝日にプラスワン休暇して、  
連続休暇にしよう。

休もっ化  
計画3

話し合いの機会をつくり、  
年次有給休暇を取りやすい会社になろう。

### 【キッズウィーク】

地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する  
取組（キッズウィーク）が平成30年度からスタートします。  
子供たちの親を含め、働く方々は年次有給休暇を取得しましょう！

## 5月1日と2日を休むと9連休!!

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 <http://work-holiday.mhlw.go.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



働き方・休み方を変える第一歩として、「プラスワン休暇」を実施しませんか？

**+1** 土日・祝日に年次有給休暇を  
組み合わせて、連休を実現する  
「プラスワン休暇」。

労使協調のもと、年次有給休暇を  
組み合わせて、3日(2日)+1日以上  
の休暇を実施しましょう。

2018年3月

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

## 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しませんか？

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は、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。この制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が7.5ポイント高くなっています(平成27年)\*。この制度を導入することによって年次有給休暇が取りやすくなると考えられます。\*就労条件総合調査

### 1) 導入のメリット

**事業主** 労務管理がしやすく計画的な  
業務運営ができます。

**従業員** ためらいを感じずに、  
年次有給休暇を取得できます。

### 2) 導入例

例えば、2018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  
組み合わせて、連続休暇に。

計画的付与の年次有給休暇を土日などと組み合わせて連続休暇に  
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  
合わせることで、大型連休にすることも可能です。

2018年4月+5月のゴールデンウィーク

日	月	火	水	木	金	土
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	24	25	26

### 3) 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日の従業員

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	従業員が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	従業員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。

### 4) 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