

厚生労働省が設置した労災特別介護施設

ケアプラザ新居浜のご案内

ケアプラザは、労働災害により重度（原則、障害等級1級から3級まで）の障害を負った皆様のために厚生労働省が設置した労災特別介護施設です。

当ケアプラザは、全国の8施設の中で、最も新しい施設で、敷地面積約7,000坪、地上3階建て建物約3,500坪、定員90名です。

施設は、大小の島々が浮かぶ瀬戸内海のほぼ中央の海岸近くにあります。気候は非常に温暖で、比較的台風の被害も少なく、太平洋側と較べると雨も少ない所です。

所在する新居浜市は、愛媛県の中でも東部に位置し、施設は市内東部にあります。最寄りの医療機関としては、通院バスで15分～20分くらいの所に愛媛労災病院などがあります。市内中心部へも同程度の所要時間です。

愛媛県は「みかん王国」と言われますが、所在する新居浜市は、「住友」の発祥の地であります。元禄年間（1691年）に「別子銅山」が開坑し、工業都市として発展してきました。



愛媛労災特別介護施設（ケアプラザ新居浜）のご案内

1 ケアプラザ新居浜とは

ケアプラザ新居浜は、労災事故により重度な障害をこうむられた方々に、安心していきいきとした生活を営んでいただくため、厚生労働省が全国 8 か所に設置した介護施設で、四国では新居浜市に設置されているものです。

ケアプラザ新居浜は、平成 13 年以降 20 年にわたり、一般の高齢者介護施設などでは対応が難しいとされている、せき髄損傷、けい髄損傷、頭部外傷等の傷病・障害の特性に応じた適切で専門的な介護サービスを 24 時間体制で提供することについて、豊富な経験と実績を有しています。

2 入居ができる方は

ケアプラザに入居できるのは労災年金受給者で、障害等級又は傷病等級が 1 級から 3 級に該当し、居宅において介護が困難と認められる方です。

なお、60 歳以上で障害等級 4 級程度に該当する方等で、居宅での介護が困難な場合は、特例的に入居が認められる場合があります。

3 定員や介護サービスは

ケアプラザ新居浜は、定員 90 人（個室 70 室、多床室 4 人×5 室）で看護師と介護士が交替制により、入居者の障害・傷病の状態にあわせて、食事介助、排せつ介助や入浴介助など日常生活の介護サービスを提供しています。また、リハビリ専門職によるリハビリテーションも行っています。

居室（個室）は約 30m²の広さで、ベッド、バス（一部シャワー）、トイレ、洗面所、簡易なユニットキッチン、ナースコール（通報装置）等を完備しています。

4 入居の費用は

入居に要する費用は、施設利用料（いわゆるホテルコスト）と介護費の合算額となりますが、介護費については、同額の介護（補償）給付が厚生労働省から後日支給されるため、入居者の方の実質的な負担はありません。

年収（代表例）	施設利用料（月額）（個室の例）			
	扶養親族なし	扶養親族 1 人 （42%減額）	扶養親族 2 人 （53%減額）	扶養親族 3 人以上 （58%減額）
1,200,000 円	57,000	33,000	33,000	33,000
1,600,000 円	72,000	42,000	42,000	33,000
2,000,000 円	105,000	57,000	42,000	42,000
2,800,000 円	140,000	72,000	57,000	57,000
3,000,000 円	160,000	89,000	72,000	57,000
3,400,000 円	180,000	105,000	72,000	72,000

5 入居者の募集

現在、入居者を募集しておりますので、労災年金を受給されている方から施設入所の相談がありました際には、選択肢の一つとしてご紹介いただければ幸いです。

名 称：愛媛労災特別介護施設（ケアプラザ新居浜）
 所 在 地：愛媛県新居浜市阿島 1 丁目 3 番 12 号
 問合せ先：TEL(0897)67-1122〔担当〕総務課



業務によって感染した場合、 労災保険給付の対象となります

対象となるのは？

- 感染経路が業務によることが明らかな場合
- **感染経路が不明の場合でも、感染リスクが高い業務※に従事し、それにより感染した蓋然性が強い場合**
 - ※（例1）複数の感染者が確認された労働環境下での業務
 - ※（例2）顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下の業務
- 医師・看護師や介護の業務に従事される方々については、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として対象
- 症状が持続し（罹患後症状があり）、療養等が必要と認められる場合も保険給付の対象

詳しくは厚生労働省HPのQ&A
(項目「5 労災補償」)をご覧ください▶



労災保険の種類

業務に起因して感染した労働者の方やそのご遺族の方は、正社員、パート等の雇用形態によらず、次のような保険給付を受けられます。

また、**保険給付の請求は、労働者ご自身が行うものです。**感染経路が不明であることなどにより、請求書に会社からの証明が受けられない場合、まずは労働基準監督署にご相談ください。

療養補償給付

- ① 労災指定医療機関を受診すれば、原則として無料で治療を受けることができます。
- ② やむを得ず労災指定医療機関以外で治療を受けた場合、一度治療費を負担してもらい後で労災請求をすることで、負担した費用の全額が支給されます。

休業補償給付

療養のために仕事を休み、賃金を受けていない場合、給付を受けることができます。

■ 給付日：休業4日目から

■ 給付額：休業1日あたり給付基礎日額の8割（特別支給金2割含む）

* 原則として「給付基礎日額」は発症日直前3か月分の賃金を暦日数で割ったものです

遺族補償給付

業務に起因して感染したため亡くなった労働者のご遺族の方は、遺族補償年金、遺族補償一時金などを受け取ることができます。

- お問い合わせは、お近くの労働局・労働基準監督署へ ▶



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



(2021.12)

令和5年度から 「特定求職者雇用開発助成金」の見直しを行います

「特定求職者雇用開発助成金」とは

ハローワークなどの職業紹介により、就職が困難な方（障害者、高齢者、母子家庭の母など）を採用した事業主の方に対する助成制度です。

令和5年度から見直される主な内容（予定）は以下の通りです。

令和5年度からの見直し（予定）

コース名	見直し内容
成長分野等人材 確保・育成コース （成長分野等の業務に 従事させる事業主への 助成）	変更：対象分野 見直し前 成長分野(デジタル、グリーン)の業務の従事する方 ⇒生産工程の業務、販売の業務、運送の業務なども含めて対象
	見直し後 成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する方 ⇒ 専門的職業に従事する方を対象 （例：プログラマー、システムエンジニアなど）
	変更：対象労働者 見直し前 経験者も対象
	見直し後 未経験者* のみ対象 ※求人内容と職業相談の内容を踏まえて、ハローワークなどから「未経験職種への就職を希望する方」として職業紹介を実施。原則はそれをもって対象者の要件に該当するものとなる。 ※経験1年未満の職種も、未経験職種として取り扱う。
生涯現役 コース	廃止
特定就職困難者 コース	生涯現役コースの廃止に伴い 65歳以上の方を新たに対象
被災者雇用開発 コース	廃止
就職氷河期世代安定 雇用実現コース	変更：対象労働者 見直し前 過去5年間に正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、かつ過去1年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない方
	見直し後 ※下線部の要件を新たに追加 過去5年間に正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、かつ過去1年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない方 ただし、妊娠、出産または育児を理由として正規雇用の職を離職した方でないこと

令和5年度予算の成立及び雇用保険法施行規則の改正が前提のため、今後変更される可能性があることにご注意ください。
 令和5年4月1日以降に採用する方について、新たな要件が適用される予定です。

2022 (令和4) 年7月8日施行

女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ 女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

厚生労働省令を改正し、女性の活躍に関する情報公表項目を追加します。事業主の皆さまは、下記の改正内容をご覧の上、ご準備をお願いいたします。

今年7月8日の施行に伴い、初回「男女の賃金の差異」の情報公表は、**施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表**していただきます。

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA~Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
A : 以下の8項目から1項目選択 + B : ⑨男女の賃金の差異 (必須) * 新設
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
C : 以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の①~⑧の8項目から1項目選択
+
⑨の項目 (必須) * 新設

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

⑨男女の賃金の差異
(必須)
* 新設



「職業生活と家庭生活との両立」

以下の7項目から1項目選択
※従来どおり

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

付記事項 (例)

- ・対象期間：●●事業年度 (●年●月●日~●年●月●日)
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

計算の前提とした重要事項を付記

(対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等)

- ※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。
- ・パート労働者については、正社員の所定労働時間(1日8時間)で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用しましょう 「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できます

- ・ 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- ・ その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することもできます。
- ・ 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表をご検討ください。

任意の追加的な情報公表の例

自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。

例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

より詳細な雇用管理区分（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者間での賃金の差異を、追加情報として公表する。

契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

- ・ 正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を **1時間当たりの額に換算する**

時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

- 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」をご活用ください。

URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



- 「**男女の賃金の差異**」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ウェブサイト（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



- 一般事業主行動計画の策定等については、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。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室） 受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

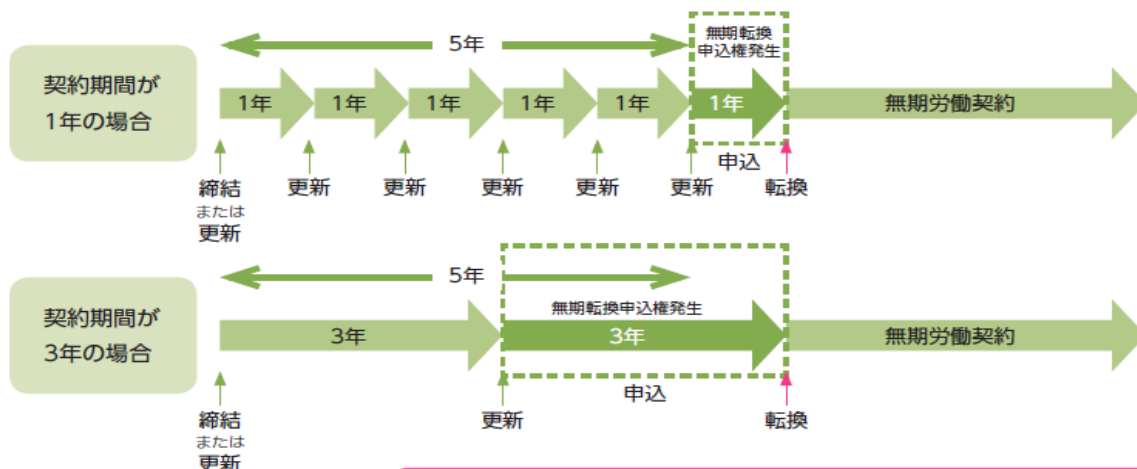
都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

対応できていますか！？ 無期転換ルール

－無期転換ルールの対象企業とは？－

企業の規模にかかわらず、全ての企業が対象です。

※無期転換ルールとは、同一の利用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。（労働契約法第18条）



※平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が通算の対象

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4月から無期転換申込権が発生します。

無期転換ルールを活用したら・・・

意欲と能力のある労働者を
安定的に確保しやすくなった！
(企業の声)

安定的かつ意欲的に
働くことができる！
(労働者の声)

Q. 労働者から無期転換の申込みがありました。必ず無期転換をしなければならないのでしょうか。会社としてこれを拒否することは可能でしょうか？

A. 通算契約期間が5年を超える有期契約労働者が、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了するまでの間に無期転換の申込みをしたときは、使用者はこの申込みを承諾したものとみなされ、申込みの時点で、申込時の有期労働契約の契約期間が満了する日の翌日から労務が提供される始期が付された無期労働契約が成立しますので、会社は無期転換を拒否することはできません。（労働契約法第18条第1項）

【有期契約労働者の無期転換ポータルサイトのご案内】

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、Q & Aや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！
<https://muki.mhlw.go.jp/>



無期転換ポータルサイト

【無期転換ルール特別相談窓口を開設しています】

愛媛労働局 雇用環境・均等室

〒790-8538

松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階

電話 089(935)5222

大学等及び研究開発法人の研究者、教員等 に対する労働契約法の特例について

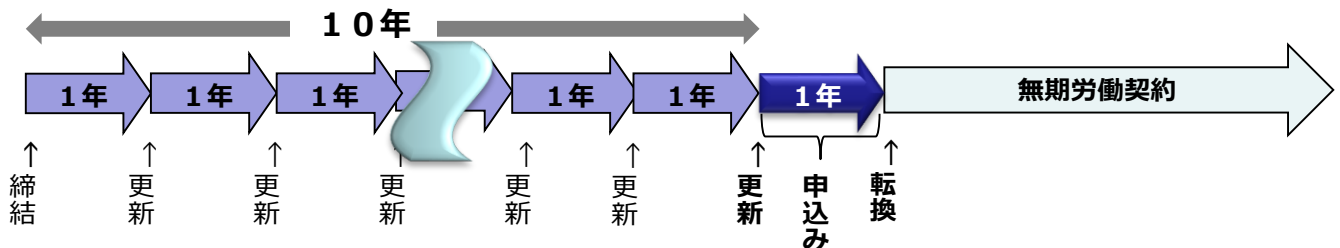
～ 無期転換申込権発生までの期間が10年に～

労働契約法の改正により、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることを目的とした「無期転換ルール」が平成25年4月から導入されていますが、研究開発能力の強化及び教育研究の活性化等の観点から「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（平成25年法律第99号）が平成25年12月13日に公布され、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間（原則）5年を10年とする特例が設けられました（平成26年4月1日施行）

無期転換ルールの特例の基本的な仕組み

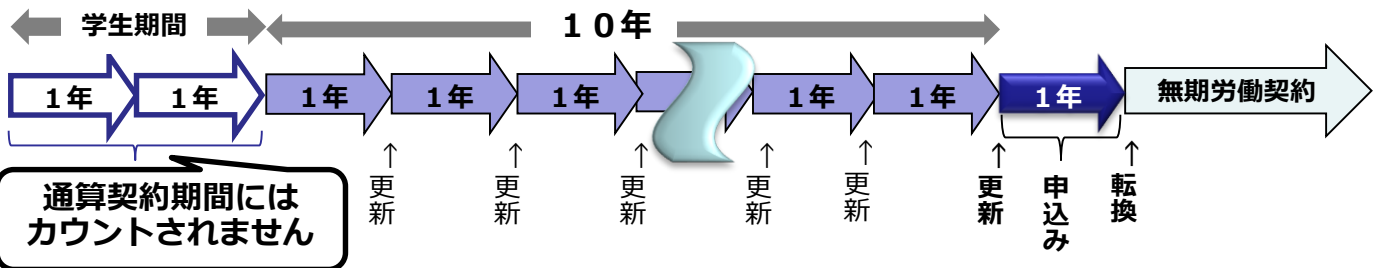
【契約期間が1年の場合の例】

通常は、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、特例の対象者については無期転換申込権発生までの期間が10年となります。



【大学に在学中にTA（ティーチング・アシスタント）等として雇用されていた場合の例】

学生として大学に在学している間に、TA（ティーチング・アシスタント）、RA（リサーチ・アシスタント）等として大学等を設置する者等との間で有期労働契約を締結していた場合には、当該大学に在学している期間は通算契約期間に算入されません。



※ いずれの場合も、通算契約期間は、改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約から算定します。それより前に開始した有期労働契約は、通算契約期間の算定の対象となりません。なお、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約を平成26年3月31日までの間に更新し、通算契約期間が5年を超えることとなった場合には、本特例は適用されず、その時点で無期転換申込権が発生します。

特例の対象者について

- ① 研究者等^{*1}であって大学等を設置する者又は研究開発法人との間で有期労働契約を締結したもの
 - ※1 科学技術^{*2}に関する研究者及び技術者（研究開発の補助を行う人材を含む。）をいいます。
 - ※2 人文科学のみに係るものも含まれます。
- ② 研究開発等^{*3}に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の研究開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。）に従事する者であって大学等を設置する者又は研究開発法人との間で有期労働契約を締結したもの
 - ※3 研究開発又は研究開発の成果の普及若しくは実用化をいいます。
- ③ 大学等、研究開発法人及び試験研究機関等以外の者が大学等、研究開発法人又は試験研究機関等との協定その他の契約によりこれらと共同して行う研究開発等（以下「共同研究開発等」という。）の業務に専ら従事する研究者等であって当該大学等、研究開発法人又は試験研究機関等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの
- ④ 共同研究開発等に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の共同研究開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。）に専ら従事する者であって当該共同研究開発等を行う大学等、研究開発法人及び試験研究機関等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの
- ⑤ 大学の教員等の任期に関する法律（任期法）に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等

※ 研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律については、平成30年12月の法改正により、法律名が科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（科技イノベ活性化法）に変更されています。

※ ①～④は、科技イノベ活性化法第15条の2第1項、⑤については任期法第7条第1項に規定されています。

※ ⑤については、大学と有期労働契約を締結した教員等であっても、任期法に基づいて労働契約を締結した者以外は対象となりません。

1. 「大学等」の範囲

「大学等」とは、大学及び大学共同利用機関のことをいいます。

※大学共同利用機関

○大学共同利用機関法人人間文化研究機構

- ・ 国立歴史民俗博物館
- ・ 国文学研究資料館
- ・ 国立国語研究所
- ・ 国際日本文化研究センター
- ・ 総合地球環境学研究所
- ・ 国立民族学博物館

○大学共同利用機関法人自然科学研究機構

- ・ 国立天文台
- ・ 核融合科学研究所
- ・ 基礎生物学研究所
- ・ 生理学研究所
- ・ 分子科学研究所

○大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構

- ・ 素粒子原子核研究所
- ・ 物質構造科学研究所

○大学共同利用機関法人情報・システム研究機構

- ・ 国立極地研究所
- ・ 国立情報学研究所
- ・ 統計数理研究所
- ・ 国立遺伝学研究所

2. 「研究開発法人」の範囲

※科技イノベ活性化法別表第1に掲げられている法人

- 国立研究開発法人日本医療研究開発機構
- 国立研究開発法人情報通信研究機構
- 独立行政法人酒類総合研究所
- 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所
- 独立行政法人国立科学博物館
- 国立研究開発法人物質・材料研究機構
- 国立研究開発法人防災科学技術研究所
- 国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構
- 国立研究開発法人科学技術振興機構
- 独立行政法人日本学術振興会
- 国立研究開発法人理化学研究所
- 国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構
- 国立研究開発法人海洋研究開発機構
- 国立研究開発法人日本原子力研究開発機構
- 独立行政法人労働者健康安全機構
- 国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所
- 国立研究開発法人国立がん研究センター
- 国立研究開発法人国立循環器病研究センター
- 国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター
- 国立研究開発法人国立国際医療研究センター
- 国立研究開発法人国立成育医療研究センター
- 国立研究開発法人国立長寿医療研究センター
- 国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構
- 国立研究開発法人国際農林水産業研究センター
- 国立研究開発法人森林研究・整備機構
- 国立研究開発法人水産研究・教育機構
- 独立行政法人経済産業研究所
- 国立研究開発法人産業技術総合研究所
- 独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構
- 国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構
- 国立研究開発法人土木研究所
- 国立研究開発法人建築研究所
- 独立行政法人海上・港湾・航空技術研究所
- 国立研究開発法人自動車技術総合機構
- 国立研究開発法人国立環境研究所
- 独立行政法人環境再生保全機構

3. 「試験研究機関等」の範囲

※科技イノベ活性化法施行令別表第1に掲げられている機関

- 警察庁科学警察研究所
- 文部科学省科学技術・学術政策研究所
- 厚生労働省国立医薬品食品衛生研究所
- 厚生労働省国立保健医療科学院
- 厚生労働省国立社会保障・人口問題研究所
- 厚生労働省国立感染症研究所
- 農林水産省動物医薬品検査所
- 農林水産省農林水産政策研究所
- 国土交通省国土技術政策総合研究所
- 気象庁気象研究所
- 気象庁高層気象台
- 気象庁地磁気観測所
- 環境省環境調査研修所
- 消防庁消防大学校
- 厚生労働省国立障害者リハビリテーションセンター
- 国土交通省国土地理院
- 気象庁気象大学校
- 海上保安庁海上保安大学校
- 防衛装備庁航空装備研究所
- 防衛装備庁陸上装備研究所
- 防衛装備庁艦艇装備研究所
- 防衛装備庁電子装備研究所
- 防衛装備庁先進技術推進センター
- 防衛装備庁千歳試験場
- 防衛装備庁下北試験場
- 防衛装備庁岐阜試験場
- 自衛隊中央病院
- 防衛省防衛大学校
- 防衛省防衛医科大学校
- 独立行政法人農林水産消費安全技術センター
- 独立行政法人製品評価技術基盤機構
- 独立行政法人国立印刷局

※ 1. ～ 3. については、令和3年4月現在

4. 任期法に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等について

- 「教員等」とは、国立大学法人、公立大学法人及び学校法人の設置する大学（短期大学を含む。）の教員（教授、准教授、助教、講師及び助手）、大学共同利用機関法人、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構及び独立行政法人大学入試センターの職員のうち専ら研究又は教育に従事する者です。教育研究の分野の分野を問わず、また、常勤・非常勤の別にかかわらず対象となります。
- 労働契約法第22条の規定により地方公務員は労働契約法の適用除外となっていることから、地方公務員の身分を有する公立大学法人化されていない公立大学の教員等は、もともと労働契約法の適用対象となっておらず、特例の適用対象とはなりません。

※ 任期法に基づき労働契約において任期を定める場合には、以下のいずれかに該当することが必要であることに留意するとともに、あらかじめ当該大学に係る教員の任期に関する規則を定め、任期を定めて任用することについて当該任用される者の同意を得るなど、適切に運用する必要があります。（任期法第4条、第5条）

- 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。
- 助教の職に就けるとき。
- 大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

特例の適用にあたって留意すべき事項

- 科技イノベーション活性化法第15条の2による特例の対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方が特例の対象者となる旨等を原則として書面により明示し、その内容を説明すること等により、相手方がその旨を予め適切に了知できるようにするなど、適切な運用をお願いいたします。
- 特例の対象者のうち、③及び④の者についての特例は、事業者において雇用される者のうち、研究開発能力の強化等の観点から特に限定して設けられたものであり、共同研究等に「専ら従事する者」に限定されているものであることに留意する必要があります。
- 国立大学法人、公立大学法人若しくは学校法人又は大学共同利用機関法人等は、今回の改正法に係る就業規則及び任期に関する規則等の制定又は改正等を行うに当たっては、労働関係法令及び任期法の規定に従う必要があります。また、大学等と有期労働契約を締結した教員等であることをもって一律に特例の対象者となるものではないことに留意する必要があります。
- 本特例は、通算契約期間が10年に満たない場合に無期転換ができないこととするものではありません。
- 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。



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署



文部科学省 高等教育局大学振興課、科学技術・学術政策局人材政策課

テレワークを活用してみませんか！

新たな日常、新しい生活様式に対応した良質なテレワークを推進しましょう

テレワークとは、インターネットなどのICTを活用し自宅などで仕事をする、働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方です。

人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

良質なテレワークを制度として導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげる中小事業主を支援します！

テレワーク勤務を、新規に導入する事業主のほか、**試行的に導入している又は試行的に導入していた事業主も対象となります！**

支給要件及び支給額は次のとおりです。詳細は支給要領等をご確認ください。

① 機器等導入助成

支給要件

- 新たに、テレワークに関する制度を規定した就業規則または労働協約を整備すること。
- テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに、**助成対象となる取組**を1つ以上行うこと。
- 評価期間（機器等導入助成）における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。
 - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は
 - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする

支給額

支給対象経費の**30%**

- ※以下のいずれか低い方の金額が上限額
- ・100万円 又は
 - ・20万円×対象労働者数

② 目標達成助成

支給要件

- 評価期間後12か月間の離職率が、計画提出前12か月間の離職率以下であること。
- 評価期間後12か月間の離職率が30%以下であること。
- 評価期間（目標達成助成）に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）初日から12か月を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。

支給額

支給対象経費の**20% (35%)**

- ※以下いずれか低い方の金額が上限額
- ・100万円 又は
 - ・20万円×対象労働者数

※()内は生産性要件を満たした場合に適用

助成対象となる取組

- ① 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- ② 外部専門家によるコンサルティング
- ③ テレワーク用通信機器等（※）の導入・運用
 - ※ 以下のテレワーク用サービス利用料も助成対象となります。
 - リモートアクセス及びリモートデスクトップサービス
 - 仮想デスクトップサービス
 - クラウドPBXサービス
 - web会議等に用いるコミュニケーションサービス
 - ウイルス対策及びエンドポイントセキュリティサービス
- ④ 労務管理担当者に対する研修
- ⑤ 労働者に対する研修



厚労省HPAは
こちらのQRコードから
アクセス可能です。

- 使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを推進し、定着させていくことができるよう、厚生労働省では「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を策定しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shiqoto/guideline.html
- テレワークの導入に当たっては、セキュリティへの配慮も必要です。テレワークセキュリティガイドライン（総務省）などもご参照ください。
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/index.htm

■ 企業向けテレワーク相談センター ■ ☎ 0120-861009

助成金に関するお問い合わせは、愛媛労働局雇用環境・均等室 ☎ 089(935)5222

企業も労働者も安心して 副業・兼業に取り組むために

多様な働き方への期待が高まっており、労働者の希望に応じて副業・兼業を行える環境を整備することが求められています。

長時間労働になり、労働者の健康が阻害されないよう、「**副業・兼業の促進に関するガイドライン**」を踏まえた取組の実施をお願いいたします。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」のポイント

基本的な考え方

- 労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされていることから、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当です。
※労務管理を適切に行うためには、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましいです。
- 副業・兼業は、本業以外でのスキルや経験の獲得により、労働者の主体的なキャリア形成に資するものであることから、**各企業における副業・兼業の取組について公表することを推奨**しています。

労働時間の管理

- 労働者が雇用される形で副業・兼業を行う場合、原則として、自社と副業・兼業先の労働時間を通算して管理する必要があります。労働時間の通算は、**自社での労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社での労働時間とを通算**することで行います。
- 労働時間の通算にあたっては、自社で取り入れやすい方法を採用し、自社と副業・兼業先の労働時間を確実に通算するようにしましょう。

労働者の健康確保

- **副業・兼業を行っている労働者とコミュニケーション**をとり、労働者の健康確保に必要な措置を講じましょう。
- 状況に応じて、時間外・休日労働の免除や抑制を行うことも考えられます。



たとえば、このような疑問はありませんか？



Q 副業・兼業に関する情報の公表ってどうすればいいの？



Q 管理モデルって何？どうすれば使えるの？

副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、ホームページ等において公表することが望ましいです。詳しくは、「副業・兼業の促進に関するガイドライン Q & A」もご参照ください。

管理モデルとは、労働時間の通算に用いることができる「簡便な労働時間管理の方法」のことです。詳しい解説や導入の手続は、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」や「管理モデル導入（通知）様式」をご参照ください。

副業・兼業の取組に役立つ各種資料があります！

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」など、副業・兼業の取組に役立つ資料を厚生労働省ホームページに掲載しています。ぜひご活用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>



副業 厚労省



副業・兼業の促進に関するガイドライン	副業・兼業について、企業や労働者が現行の法令のもとでどのような事項に留意すべきかをまとめたガイドライン
副業・兼業の促進に関するガイドラインQ&A	ガイドラインの内容を補足するQ&A
モデル就業規則	就業規則における副業・兼業の規定例
副業・兼業に関する届出様式例	企業が、労働者が行う副業・兼業の内容を申告に基づき確認するにあたって参考となる様式例
管理モデル導入（通知）様式例	副業・兼業に関する労働時間の取扱いを管理モデルによることとする場合に参考となる様式例
副業・兼業に関する合意書様式例	副業・兼業に関する各種取扱いについて、企業と労働者で合意を取り交わす際に参考となる様式例
副業・兼業の促進に関するガイドラインパンフレット	ガイドラインの解説や、副業・兼業に関するモデル就業規則の規定、各種様式例をまとめたパンフレット

ご不明な点やご質問など お問い合わせは
事業場の所在地を管轄する都道府県労働局や労働基準監督署まで

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

都道府県労働局

