

1. 第2回無料法律相談会について
2. 「新潟市健康経営認定事業所」及び「にいがたヘルスパートナー登録事業所」の募集について
3. 新潟労働局「夏季における年次有給休暇取得の促進」について

中央会からのお知らせ

1. 無料法律相談会開催のおしらせ（第2回 新潟会場 8月29日開催）

新潟県中央会では、新潟県弁護士会と連携し、下記の日程で、無料法律相談会を開催します。債権回収、契約、事業承継等の経営上の法律問題について、組合・組合員問わず、弁護士がご相談に応じますので、お気軽にお申しください。

◆無料法律相談会(新潟会場)概要

- ・とき 平成30年8月29日
- ・場所 新潟テルサ 小会議室1（新潟市中央区鐘木185-18）
- ・相談時間割 13:00～13:50、14:00～14:50、15:00～15:50 ※要事前申込



担当弁護士

あくつ法律事務所
飽津 史隆

・経歴

平成13年11月検事任官。東京、仙台、新潟、大阪、秋田、さいたまの各地検で勤務。平成25年、26年には、新潟大学大学院実務法学研究科で准教授として、ロースクール生の指導に携わる。新潟勤務は、平成15年度と平成16年度の2年間、平成25年度から平成27年度の3年間の計5年間。検事時代は、主として財政経済事件、労働事件、サイバー犯罪を処理。平成29年3月31日に検事を退官し、同年4月1日に弁護士登録。現在、UX新潟テレビ21で放送中の「ナマトク」にコメンテーターとして出演中(第2, 第4水曜日)。また、5週間に1回、BSNラジオの「ゆうなびラジオ」にコメンテーターとして出演中(火曜日)。



担当弁護士

新潟青山法律事務所
吉川 恵理子

・経歴

平成27年司法試験合格。平成28年弁護士登録(新潟県弁護士会)。平成29年新潟青山法律事務所入所。会社再生支援、廃業支援を重点分野として取り扱っている。

◆相談の申込みは、当会の各組合担当職員までご連絡ください。

「こんなこと相談していいのだろうか?」、「弁護士に相談すべき問題かわからない」といった疑問などございましたら、中央会の担当職員が相談内容の整理をさせていただきますので、気軽にご相談ください。

・お申込先 新潟県中央会各組合担当職員まで TEL 025-267-1100

2. 「新潟市健康経営認定事業所」及び「にいがたヘルスパートナー登録事業所」の募集について

新潟市では、今年度から、働き盛り世代の健康づくりを進めるため、企業が従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」を推進していきます。

このたび、その一環として、新たに「新潟市健康経営認定制度」を創設し、「健康経営」に取り組む企業・団体を募集するとともに、「にいがたヘルスパートナー」を募集し、企業・団体と連携し、市民の健康意識の醸成に向けた啓発などを行うためのネットワークを構築します。

【対象】 市内事業所(新潟市内に本社・本店、支社・支店、営業所等を有する事業所及び各種団体)

【認定制度募集期間】 平成30年10月17日(水)まで

※ 各制度の詳細及び説明会参加申込方法は、下記URLをご参照ください。

<http://www.city.niigata.lg.jp/iryo/kenko/index.html>

【お問い合わせ先】 新潟市保健衛生部 保健衛生総務課 健康政策室

〒950-0914 新潟市中央区紫竹山3-3-11

TEL 025-212-8154

FAX 025-246-5672

E-mail hokeneisei@city.niigata.lg.jp

3. 新潟労働局「夏季における年次有給休暇取得の促進」について

仕事は計画を立てて行うもの。それでは休暇は？

やす

「仕事休もつ化計画」

まずは、夏季休暇からはじめよう！

年次有給休暇とは

年次有給休暇は、労働基準法で定められた労働者に与えられた権利です。労働基準法において、労働者は

- ・6か月継続して雇われていること
- ・全労働日の8割以上を出勤していること

を満たしていれば、10日間の年次有給休暇が付与され、申し出ることにより取得することができます(勤続年数、週所定労働日数等に応じて年次有給休暇の付与日数は異なります。)

年次有給休暇の取得率は

年次有給休暇の取得率は49.4%(平成29年)と5割を下回っています。

年次有給休暇の取得が低調な理由として、「みんなに迷惑がかかると感じる」、「後で多忙になる」、「職場の雰囲気取得しづらい」などが全体の約3分の2を占めています。

年次有給取得に向けた職場づくりを！

年次有給休暇を取得することは、心身の疲労回復などのために必要です。さらに、年次有給休暇を取得しやすい環境は、仕事に対する意識やモチベーションを高め、仕事の生産性を向上させ、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなど、企業、労働者双方にメリットがあります。

労働者が年次有給休暇の取得にためらいを感じないよう、労使双方で年次有給休暇の取得状況の確認や、取得率向上に向けた具体的な話し合いの機会をつくり、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。