

労基ニュース

(公社)東基連 足立荒川労働基準協会支部

10月号

〒114-0022

北区王子本町1-22-3

TEL 03-5948-5341

FAX 03-5948-5653

当支部HPパスワード

「aa5948」

《足立荒川労働基準協会支部からのお知らせ》

支部講習会のご案内

『令和6年度 労災実務講習会』 ※無料です。

～監督署の調査・提出資料からみる精神疾患の労災認定基準～

開催日時：令和6年10月22日（火） 14:00～16:30

開催場所：足立区勤労福祉会館（綾瀬ブルミエ）第二洋室 足立区綾瀬1-34-7

定 員：40名

内 容：精神疾患の労災請求時・認定時における労働基準監督署の調査は労災部署だけではなく場合もあります。本講習会は労災部署以外の調査はどのように行われるのか、また、労災部署からの調査・提出資料から精神障害の認定基準を解説いたします。

※ご案内・お申込書は先月号に同封いたしましたが、当支部ホームページよりダウンロードできます。

『令和6年度 足立荒川安全衛生推進大会』 ※無料です。

開催日時：令和6年11月21日（木） 13:30～16:00 開場 12:30

開催場所：ムーブ町屋 ムーブホール 荒川区荒川7-50-9

内 容：安全衛生に係る事例発表（予定）

安全衛生に係る特別講演

※ご案内・お申込書を同封いたしました。

『外国人労働者労働災害防止セミナー』 ※無料です。

開催日時：令和6年11月28日（木） 14:00～16:30 開場 13:30

開 場：足立区勤労福祉会館 第二洋室 足立区綾瀬1-34-7

定 員：40名

●近年、外国人労働者数の増加に伴い、外国人労働者の労働災害が増加傾向にあります。外国人労働者の労働災害の要因として、業務経験が短い場合が多いこと、日本語そのものの理解が不十分であること、コミュニケーション不足により職場の危険の伝達・理解が不足していること等が考えられます。外国人労働者の労働災害防止のために、外国人労働者が安全衛生教育や労働災害防止の内容を確実に理解してもらうことが重要です。

この機会にぜひ、ご参加ください。

※ご案内・お申込書を同封いたしました。

『令和6年度 石綿作業主任者技能講習』

開催日 令和6年12月5日（木）、6日（金） ※2日間の講習です。

講習時間 1日目 9:00～17:00（受付開始8:30）

2日目 9:30～15:45（受付開始9:00）（終了時間は予定です。）

講習会場 王子工業会館 2階会議室（北区王子本町1-22-3）

受講料 15,180円 ※テキスト代（1,980円）及び消費税込み

※当支部ホームページよりご案内・お申込書のダウンロードができます。

※石綿作業主任者とは、アスベストに関する作業を指揮し監督する責任者のことで、主任者は事業者が資格取得者の中から選びます。

❖石綿作業主任者の主な職務は次のとおりです。

- 1 作業計画の作成等作業の方法を決定し、その作業を指揮監督する（原則各現場に一人石綿作業主任者が必要）
- 2 呼吸用保護具、保護衣の使用状況を監視する

東京都最低賃金を 1,163 円に引き上げます

～発効日は令和6年10月1日です～

東京労働局長（富田 望）は、東京都最低賃金を50円引上げ、時間額1,163円に改正することを決定し、令和6年8月30日、官報公示を行いました。

- 1 東京都最低賃金（地域別最低賃金）の改正については、本年7月1日、東京労働局長から東京地方最低賃金審議会（会長 都留 康）に対し諮問を行いました。

同審議会は審議の結果、8月5日、現行の時間額 1,113 円を50円引き上げて、1,163円に改正する（引上げ率 4.49%）ことが適当である旨の答申を行いました。

これを受けて東京労働局長は、答申内容の公示等所要の手続きを経て、東京都最低賃金を時間額 1,163 円とする決定を行い、8月30日、官報公示を行いました。

効力発生日は令和6年10月1日です。

- 2 厚生労働省では、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げを図るため、「業務改善助成金」制度を設けています。
- 3 その他、中小企業・小規模事業者の支援事業として、キャリアアップ助成金のほか、さまざまな経営・労務管理に関する課題に対してワン・ストップで無料相談に応じる「東京働き方改革推進支援センター」を設けています。

●最低賃金について

(1) 適用

東京都最低賃金は、東京都内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に適用されるもので、常用・臨時・パートタイマー・アルバイト等の属性、性、国籍及び年齢の区別なく適用されます。

派遣中の労働者については、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。

(2) 金額

次の金額は、最低賃金に算入されません。

- ・ 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- ・ 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ・ 1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ・ 時間外労働、休日労働及び深夜労働の手当

❖ 本会報最終ページに「令和6年度業務改善助成金のご案内」のパンフレット1ページ目を掲載しました。当支部ホームページ「会員専用」より、全てをご覧になれますのでご利用ください。

「令和6年版 労働経済の分析」を公表

～分析テーマは「人手不足への対応」～

厚生労働省は、令和6年9月6日付け、「令和6年版 労働経済の分析」（労働経済白書）を報告しました。

労働経済白書は、一般経済や雇用、労働時間などの現状や課題について、統計データを活用して分析する報告書で、今回で75回目の公表となります。

今回の白書では、「人手不足への対応」をテーマとして分析を行いました。第Ⅰ部では、2023年の雇用情勢や賃金、経済等の動きをまとめています。また、第Ⅱ部では、我が国の人手不足の動向やその背景を分析し、人手不足への対応に向けた方向性等を示しています。

【白書の主なポイント】

- ・ 人手不足には、需要増加、労働時間短縮、サービス産業化の進展等が複合的に影響している。今後も人口減少や高齢化が続くことが見込まれる中、2010年代以降の人手不足は「長期かつ粘着的」となっており、さらに、2023年時点で、人手不足が相当に広い範囲の産業・職業で生じている。
- ・ こうした人手不足に対応するためには、労働生産性の向上に引き続き取り組んでいくとともに、誰もが活躍できる社会の実現に向けて、女性、高齢者、外国人等の多様な人材が活躍できる職場づくりが重要である。さらに、介護や小売・サービス等の人手不足が深刻な分野においては、離職率を下げるのが重要であり、賃金水準をはじめ労働環境、労働条件の整備・改善が求められるほか、人手不足の程度に応じて、ICTの活用や機械化の対応も効果的である

※当支部ホームページ「会員専用」より白書の概要版及び本文がご覧になれますのでご利用ください。

みんなでなくしましょう！ 職場のパワーハラスメント

「職場のパワーハラスメント（パワハラ）」が社会問題となっています。令和4年（2022年）4月からパワーハラスメント防止措置がすべての事業主に義務化されました。ここでは、パワーハラスメントの主な6つのタイプを紹介します。被害者だけでなく、周囲や企業にも悪影響を及ぼす「職場のパワーハラスメント」をみんなでなくしていきましょう！

「みんなの前で、上司から大声で怒られた」「毎朝、挨拶しても無視される」「処理しきれない量の仕事を無理やりやらされる」「自分にだけ仕事が回ってこない」……。

こういった職場での「いじめ」や「嫌がらせ」などのパワーハラスメント（パワハラ）。

厚生労働省の「職場のハラスメントに関する実態調査（令和2年度）」によれば、従業員の3人に1人が「過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがある」と答えています。

パワーハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになるのはもちろん、個人の尊厳や人格を不当に傷つけるなど、人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失につながります。

多くの人が会社などの組織で働く現在、「職場のパワーハラスメント」をなくすことは、誰にとっても重要な問題です。

職場のパワーハラスメントは大きく6つの典型的な言動に分けられています。

- 1 身体的な攻撃（暴行・傷害など）：殴打、足蹴りをする など
- 2 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言など）：
人格を否定するような発言をする など
- 3 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視など）：
自身の意にそぐわない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする など
- 4 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）：
長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる など
- 5 過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）：
管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる など
- 6 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）：
職場内外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする など

上司が部下を厳しく指導することが必要な場面もありますが、上記1～3のように、暴力を振るったり、相手の人格を否定するようなことを言ったり、無視したりすることは、「業務の適正な範囲」とは言えません。

また、4～6の場合は「業務の適正な範囲」との線引きが難しいケースがあります。

さらに、その行為が行われた状況や行為の継続性によっても、パワーハラスメントか否かの判断が左右される場合もあるため、それぞれの職場で、どこまでが「業務の適正な範囲」なのかを明確にすることが望まれます。

《企業への影響は？》

職場のパワーハラスメントを放置すれば、従業員の心の健康を害するだけでなく、職場の雰囲気・生産性の悪化や人材の流出、さらに「不法行為責任」や「安全配慮義務違反」などの法的責任を問われて訴訟による金銭的負担の発生、そして企業イメージの低下と、企業へも大きな悪影響を及ぼすことも考えられます。

パワーハラスメントは、被害者だけではなく、その周囲、そして加害者や企業全体にも大きなダメージを与えてしまいます。

※政府広報オンライン「NO パワハラ なくそう、職場のパワーハラスメント」より引用(抜粋)
※当支部ホームページ「会員専用」より、詳細をご覧になれます。

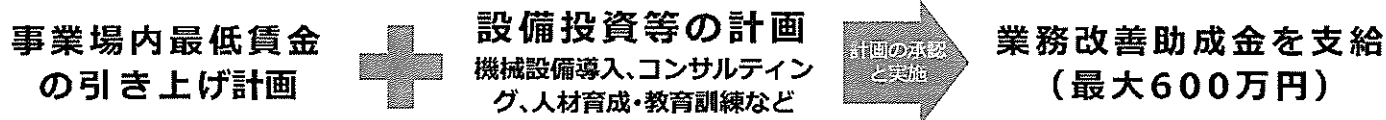


令和6年度業務改善助成金のご案内

申請期限：令和6年12月27日
(事業完了期限：令和7年1月31日)

業務改善助成金とは？

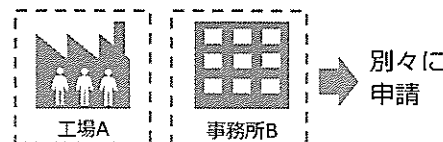
業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。



※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）事業場ごとに申請いただきます。

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、生産性向上に資する設備投資等が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、助成対象となる経費が拡充されます。

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成対象経費の具体例について、詳しくは、リーフレット中面（生産性向上のヒント集）をご覧ください。

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

○事業場内最低賃金が898円

→助成率9/10

○8人の労働者を988円まで引上げ（90円コース）

→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

540万円
(=600万円×9/10)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円
(=助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

➡ 450万円が支給されます。

申請の流れや注意事項は
裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの
詳細は中面をチェック！