

ぎふ労働局
通信 2023 12

岐阜労働局・労働基準監督署・ハローワーク

最低賃金が改正されました！

岐阜県最低賃金

時間額

950 円
(40 円アップ)

発効日

令和5年10月1日



年齢に関係なく、パートや学生アルバイトなどを含め、県内で働くすべての労働者に適用されます。

働き方改革推進支援助成金の申請期間が延長されます！

★適用猶予業種等対応コース、労働時間短縮・年休促進支援コース、勤務間インターバル導入コース、労働時間適正管理推進コース

現行

| | |
|------------|---------------|
| 交付申請書の提出期日 | 令和5年11月30日（木） |
| 事業実施期間の期日 | 令和6年1月31日（水） |

変更後

| |
|---------------|
| 令和5年12月28日（木） |
| 令和6年 2月29日（木） |

★団体推進コース

現行

| | |
|------------|---------------|
| 交付申請書の提出期日 | 令和5年11月30日（木） |
| 事業実施期間の期日 | 令和6年 2月16日（金） |

変更後

| |
|---------------|
| 令和5年12月28日（木） |
| 令和6年 2月29日（木） |

確認しましょう！最低賃金

岐阜県の最低賃金と特定（産業別）最低賃金が下記のとおり改正されました。

| 最低賃金の件名 | 最低賃金額（時間額） | 改正発効日 |
|--|------------|------------|
| 岐阜県最低賃金 | 950 円 | 令和5年10月1日 |
| 岐阜県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金 | 965 円 | 令和5年12月21日 |
| 岐阜県自動車・同附属品製造業最低賃金 | 1,005 円 | |
| 岐阜県航空機・同附属品製造業最低賃金 | 1,031 円 | |



最低賃金制度の特設サイト



最低賃金制度のマスコットチェックマン

2024年4月から労働条件明示のルールが変わります

くわしくはこちら👉

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング

新しく追加される明示事項

全ての労働契約の締結時と
有期労働契約の更新時

1. 就業場所・業務の変更の範囲

有期労働契約の
締結時と更新時2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容
併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明する必要があります。無期転換ルール※に基づく
無期転換申込権が発生する
契約の更新時3. 無期転換申込機会
4. 無期転換後の労働条件

併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、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）に転換する制度です。

年収の壁対策として キャリアアップ助成金 「社会保険適用時処遇改善コース」 が新設されました！

年収の壁とは・・・収入が増えると配偶者の扶養でなくなり、社会保険料が発生し、手取りが減るため、扶養の範囲に収入がおさまるよう意識して働く上限金額のこと

○労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。

- 労働者にとって、
- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
 - ・社会保険に加入することで処遇改善に！



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん

事業主の皆様の
人手不足の解消へ！

くわしくはこちら

配偶者手当を見直して 若い人材の確保や能力開発に取り組みませんか？ —いわゆる「年収の壁」対策—

夫の会社の配偶者手当をもらうために、他社で働いている妻が、手当の受取りの収入基準を超えないように働き控える場合があります。働く意欲のあるすべての人が「年収の壁」を意識することなく、その能力を十分に発揮できるような環境の整備に取り組みませんか？

★4ステップのフローチャート

賃金制度の円滑な見直しに向け、次のチャートを参考に進めてみましょう。

- Step 1** 賃金制度・人事制度の見直し検討に着手
- Step 2** 従業員のニーズを踏まえた案の策定
- Step 3** 見直しの決定
- Step 4** 決定後の新制度の丁寧な説明

くわしくは「配偶者手当」の在り方の検討に向けて



12月は職場のハラスメント撲滅月間です

12月は職場のハラスメント
撲滅月間です

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場環境づくりを進めるため、集中的な広報・啓発活動を実施しています。

「職場におけるハラスメント対策
シンポジウム」
(オンラインLIVE配信)開催

令和5年12月5日(火)
13:30~15:15

専門家による基調講演や、カスタマーハラスメント対策に取り組む企業の方から取組事例を紹介していただくパネルディスカッションなどを行います。

くわしくはこちら



Refresh/
もっと自分らしい
働き方
休み方

もっと楽しく
楽しむ冬、
休みをつなげて、

年次有給休暇を上手に活用し
働き方・休み方を見直しましょう

データで見る「ぎふの労働」

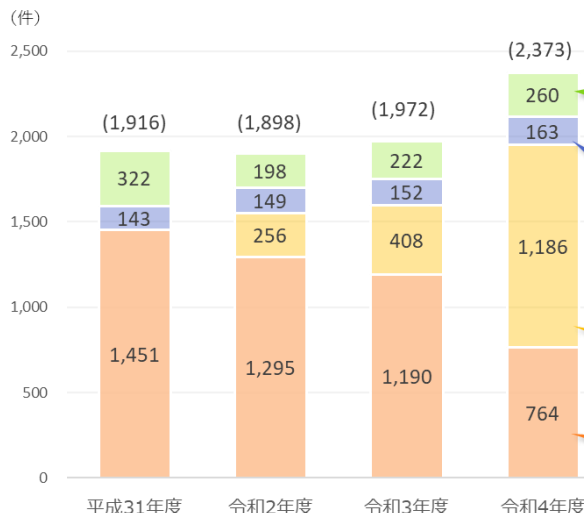
—令和4年度「職場におけるハラスメントに関する相談の状況」—

ハラスメントに関する相談は年々増加しており、令和4年度は岐阜労働局内で、2,373件と2,000件を超え、前年度(1,972件)と比較して約2割増加しました。

雇用環境・均等室及び各労働基準監督署総合労働相談コーナー(県内7カ所)において相談に対応しています。

また、法律に基づく、助言・指導・紛争解決援助等を実施しています。

※パワーハラスメント防止措置(労働施策総合推進法)の施行により、平成31年度まで、「いじめ・嫌がらせ」に分類されていたものが、令和2年度以降、「パワハラ」に分類され、相談件数が大幅に増加しています。



<男女雇用機会均等法>
セクシュアルハラスメント等
(セクハラ、妊娠・出産等ハラスメント、妊娠・出産等不利益)

<育児・介護休業法>
マタハラ・パタハラ等
(育休等不利益、育休等ハラスメント)

<労働施策総合推進法>
パワハラ

<個別労働紛争>
いじめ・嫌がらせ