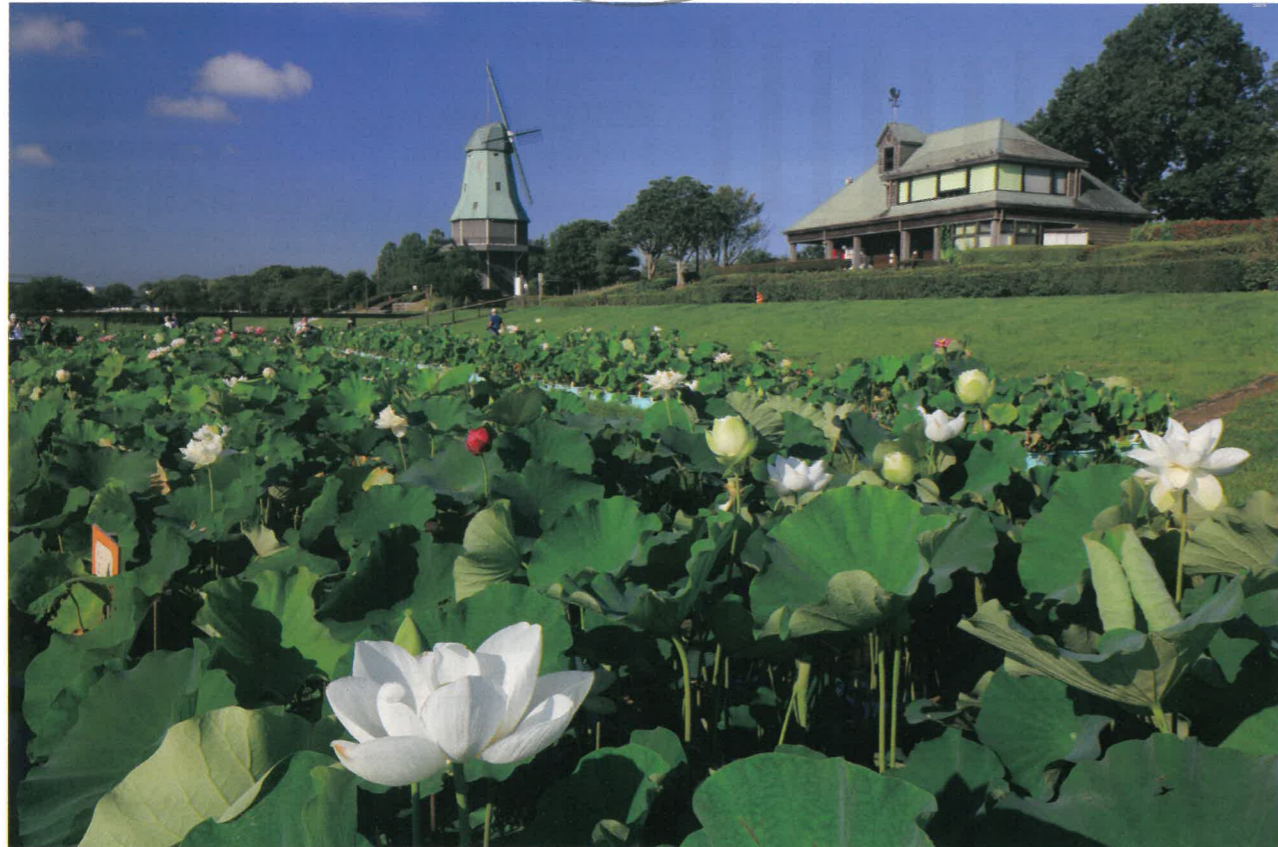


いばらき労働基準

発行所 一般社団法人 茨城労働基準協会連合会
 水戸市桜川 2-2-35 茨城県産業会館内
 ☎ 029-225-8881
<http://www.roukiren-ibaraki.or.jp>
 発行人 佐川正孝
 制作 茨城弘報(株)
 定価 一部 120円
 (会員の購読料は会費の中に含む)

JULY 2023
 VOL.660

7



蓮の咲く頃(霞ヶ浦総合公園)

写真提供者：水戸市 水谷 啓一 氏

●2023 7月号 CONTENTS●

転倒災害(業務中の転倒による重傷)に注意しましょう.....2	受講申込みのご案内(3つの講習等).....12
第14次労働災害防止計画における	1.マスクフィットテスト実施者養成研修のご案内
高年齢労働者の労働災害防止対策について.....3	2.化学物質の自律的管理による「保護具着用管理責任教育」
「受動喫煙防止対策助成金」のご案内.....4	3.化学物質の自律的管理による「化学物質管理者講習」の追加募集
賃金引き上げ特設ページを開設.....5	最低賃金の履行確保に係る監督指導の実施結果.....13
同一労働同一賃金への対応について.....6	茨城産業保健総合支援センターからのお知らせ.....14
令和5年度働き方改革推進支援助成金のご案内(その1).....8	「賃金構造基本統計調査」にご協力をお願いします.....15
令和5年度「業務改善助成金」のご案内.....10	県内の労働災害発生状況.....15
(一社)茨城労働基準協会連合会定時会員総会開催.....11	令和5年死亡災害発生状況.....15
雇用管理研修のご案内.....11	講習会のご案内.....16

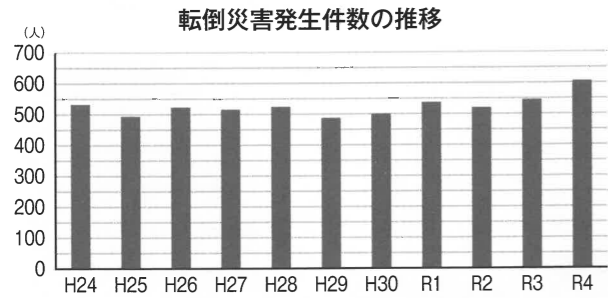
職場の皆さまへ

転倒災害(業務中の転倒による重傷)に注意しましょう

50歳以上を中心に、転倒による骨折等の労働災害が高止まりしています

転倒災害は、被災しないよう労働者自身が注意することも必要です。

転倒災害(業務中の転倒による重傷、休業4日以上)の発生状況(令和4年)



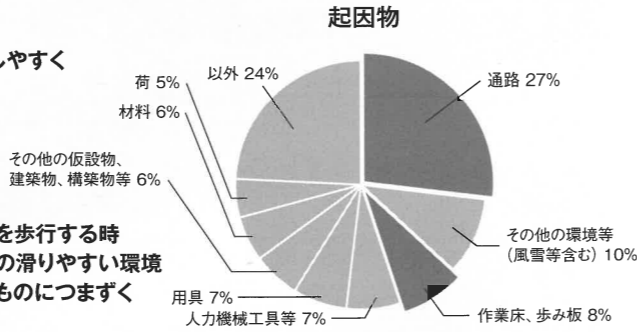
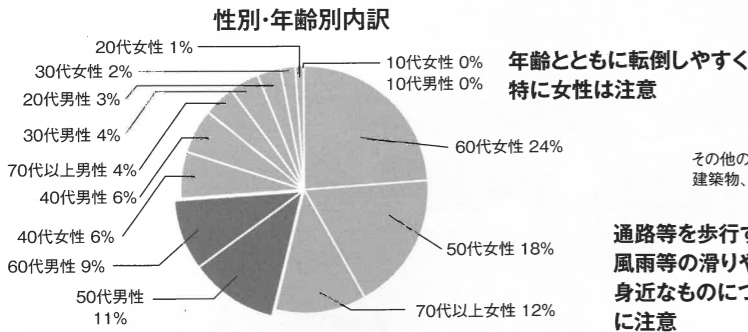
転倒による怪我の態様

- 骨折(約67%)
- 打撲
- 関節の障害(捻挫、亜脱臼など)
- など

転倒災害による平均休業日数

43日

※労働者死傷病報告による休業見込日数



主な要因

(なし) 何も無いところでつまずいて転倒、足がもつれて転倒 <small>会社から労働者への注意事項を記入しましょう(以下、取り組んでほしいところに記入願います。)</small>	コード等につまずいて転倒
作業場・通路に放置された物につまずいて転倒	凍結した通路等で滑って転倒
通路等の凹凸※につまずいて転倒 ※数mm程度のもの	こぼれていた水、洗剤、油等で滑って転倒
作業場や通路以外の障害物(車止め等)につまずいて転倒	水場(食品加工場等)で滑って転倒
設備、什器に足を引っかけて転倒	雨で濡れた通路等で滑って転倒

加齢等による転倒リスク・骨折リスク

- 一般に加齢とともに身体機能が低下し、転倒しやすくなります → 「ロコチェック」
- 現役の方でも、たった一度の転倒で寝たきりになることも → 「たった一度の転倒で寝たきりになることも。転倒事故の起こりやすい箇所は?」(内閣府ウェブサイト)
- 特に女性は加齢とともに骨折のリスクも著しく増大します
→ 対象者は市町村が実施している「骨粗鬆症健診」を受診しましょう



ロコチェック



内閣府ウェブサイト



茨城労働局・労働基準監督署

第14次労働災害防止計画における 高年齢労働者の労働災害防止対策について

エイジフレンドリーガイドラインを踏まえた対策

詳しい内容は
こちらから↓



- 1: 安全衛生管理体制の確立等**
(経営トップ自ら安全衛生方針を表明し、担当組織・担当者を指定、リスクアセスメントの実施)
- 2: 職場環境の改善**
(身体機能の低下を補う設備・装置の導入、高年齢労働者の特性を考慮した作業管理、勤務形態等の工夫)
- 3: 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握**
(健康測定等により、事業者、高年齢労働者双方が健康や体力の状況を客観的に把握)
- 4: 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応**
(把握した状況に応じて適合する業務をマッチング、身体機能の維持向上への取組)
- 5: 安全衛生教育**
(写真や映像等の情報を活用した安全衛生教育、経験のない業種や業務に従事する場合の丁寧な教育訓練)

アウトプット指標(2027年まで)

「エイジフレンドリーガイドライン」に沿った対策を講じる事業場を50%以上

アウトカム指標(2027年まで)

60歳以上の死傷年千人率を2022年と比較して男女とも増加に歯止めをかける。

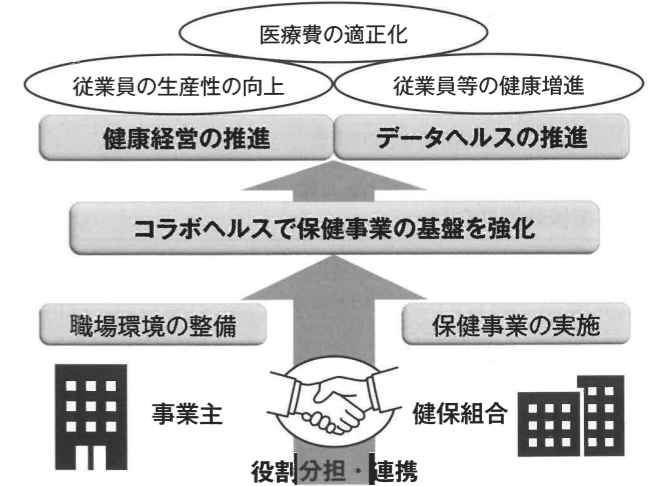
コラボヘルスの実施

健康診断情報等をデータ保存・管理し、医療保険者にデータを提供。個人情報に配慮しつつ、保険者と連携して、疾病予防、健康づくりなどの**コラボヘルスを実施**

*事業者が保険者と連携した健康保持増進。国は、コラボヘルス推進のための費用の一部をエイジフレンドリー補助金にて支援

(コラボヘルスの事例)

- 健康保険組合提供のレセプトデータなども活用しながら、定期健康診断結果や長時間労働データなどの分析を行い、事業場の保健師・看護師が課題解決のための施策(運動セミナー、メンタルヘルスのe-learningなど)を各部門ごとに提案することで、具体的な取組みにつながられた。
- 健康保険組合による禁煙外来費用の全額補助を活用し、喫煙率が4年間でマイナス5%となった。



〈お問合せ先〉 茨城労働局 労働基準部 健康安全課 (電話:029-224-6215)まで

職場での受動喫煙防止対策に取り組む中小企業事業主の皆さまへ

[令和5年度版]

「受動喫煙防止対策助成金」のご案内

健康増進法が改正され、2020年4月から原則屋内禁煙が義務化されています。

職場での受動喫煙防止対策を行うにあたっては、既存特定飲食提供施設において費用の一部を支援する「受動喫煙防止対策助成金」が適用になるため、ぜひご活用ください。

対象となる事業主

次の(1)～(4)すべてに該当する事業主が対象です。

(1)	健康増進法で定める既存特定飲食提供施設を営む		
(2)	労働者災害補償保険の適用を受ける		
(3)	次のいずれかに該当する		
	業種	常時雇用する労働者数※1	資本金または出資の総額※1
	小売業	小売業、飲食店、配達飲食サービス業	50人以下 5,000万円以下
	サービス業	物品賃貸業、宿泊業、娯楽業、医療・福祉、複合サービス(例：協同組合)など	100人以下 5,000万円以下
	卸売業	卸売業	100人以下 1億円以下
	その他の業種	農業、林業、漁業、建設業、製造業、運輸業、金融業、保険業など	300人以下 3億円以下
	※1 労働者数か資本金等のどちらか一方の条件を満たせば、中小企業事業主となります。		
(4)	事業場内において、措置を講じた区域以外を禁煙とする		

助成の対象となる措置

健康増進法で定める既存特定飲食提供施設に限ります。

①	喫煙専用室の設置・改修 (既存特定飲食提供施設)	・入口における風速が0.2m/秒以上 ・煙が室内から室外に流出しないよう、壁、天井などによって区画されていること ・煙を屋外または外部の場所に排気すること	喫煙外の使用 ×
②	指定たばこ専用喫煙室の設置・改修 (既存特定飲食提供施設)	・入口における風速が0.2m/秒以上 ・煙が室内から室外に流出しないよう、壁、天井などによって区画されていること ・煙を屋外または外部の場所に排気すること	喫煙外の使用 ○

助成内容

助成対象経費	助成率	上限額
上記①～②の措置にかかる工費、設備費、備品費、機械装置費など	主たる産業分類が飲食店の事業者は2/3 それ以外は1/2	、100万円

- ・交付は事業場単位とし、1事業場につき1回のみとします。過去にこの助成金を交付された事業場は申請できません。
- ・同じ事業場で複数の場所に措置※2を講じる場合は、1件の申請としてまとめて申請してください。
- ※2 同時期に行う措置で、①～②のいずれか、または複数の組み合わせ。合計の場合も上限額は100万円です。
- ・受付は原則申請順とし、申請額が予算額に到達した場合、申請受付を締め切る予定です。お早めにお申し込みください。

【問合せ先】厚生労働省 茨城労働局 労働基準部健康安全課(受動喫煙防止対策助成金担当)

〒310-8511 茨城県水戸市宮町1丁目8番31号 TEL 029-224-6215

「受動喫煙防止対策助成金(申請様式のダウンロードや本助成金の手引きなど)」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000049868.html>



賃金引き上げ特設ページを開設!



この特設ページには、賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。
賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい!



賃金引き上げ特設ページのメニュー

MENU1
賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介

MENU2
地域・業種・職種ごとの平均的な賃金検索機能

MENU3
賃金引き上げに向けた政府の支援策の紹介

PICK UP!

地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

検索結果の例

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

A県	所定内給与額(月額)(千円)	所定内給与額時給(円)	年間賞与等特別給(千円)
合計	374.0	2,299	1,381.4
～19歳	185.2	1,127	134.3
20～24歳	218.6	1,341	399.7
25～29歳	255.8	1,573	845.7
30～34歳	299.2	1,835	1,037.8
35～39歳	353.1	2,175	1,348.2
40～44歳	393.7	2,410	1,428.4
45～49歳	409.5	2,507	1,605.1
50～54歳	460.4	2,824	1,910.8
55～59歳	496.5	3,084	2,063.5
60～64歳	331.7	2,056	963.7
65～69歳	274.2	1,703	404.1
70歳～	248.8	1,533	248.1

A県における「職種」別における平均的な賃金額

職種	平均年齢	所定内給与額(月額)(千円)	所定内給与額時給(円)	年間賞与等特別給(千円)
生産工程従事者	41.5歳	278.1	1,665	685.6
金属工作機械作業従事者	44.7歳	311.2	1,831	921.5
金属プレス従事者	42.4歳	294.7	1,754	840.6
板金従事者	41.7歳	299.6	1,688	478.5
金属彫刻・表面処理従事者	44.5歳	230.5	1,401	385.2
その他の製品製造・加工処理従事者(金属製品)	41.4歳	296.7	1,849	573.8

A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額

A県	1時間当たり所定内給与額(円)	A県	1時間当たり所定内給与額(円)
産業計	1,726	製造業	1,395

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック▶
<https://www.saiteichingin.info/chingin/>



同一労働同一賃金への対応について ～正社員と非正規社員間の不合理な待遇差が禁止されています!～

同一企業内における正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

※1 パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。
法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」)に変わりました。

不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、**基本給や賞与などあらゆる待遇**について不合理な待遇差を設けることは禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」が法律に整備されました。

均衡待遇規定<法第8条> (不合理な待遇差の禁止)	①職務内容※2、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの
均等待遇規定<法第9条> (差別的取扱いの禁止)	①職務内容※2、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの ※2 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

- ①均衡待遇規定について、個々の待遇※3ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。<法第8条> ※3 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など
- ②均等待遇規定について、新たに有期雇用労働者も対象とする。<法第9条>
- ③待遇ごとに判断することを明確化するため、ガイドライン(指針)を策定。<法第15条>

【改正前→改正後】 ○:規定あり △:配慮規定 ×:規定なし ◎:明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	① △ → ○ + 労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	② × → ○ + 労使協定
ガイドライン(指針)	× → ○	× → ○	③ × → ○

お役立ち情報 ～個別支援(無料)～

働き方改革推進支援センター
利用していませんか?

ぜひ、ご活用ください!

同一労働同一賃金のための社内の仕組みや規定の整備等
お困りではありませんか?
電話相談のほか、専門家派遣による個別の支援も受けられます。

【問い合わせ先】茨城働き方改革推進支援センター
☎0120-971-728(平日9:00~17:00)

お役立ち情報 ～解説動画～

多様な働き方の実現応援サイト(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)では、パートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について、解説動画や職務評価分析、セミナーのご案内等パートタイム・有期雇用労働に関する様々な情報を掲載しています。ぜひご活用ください。

2020年4月1日施行
改正後のパートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について(全編 50分40秒)

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要 (短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン(指針)は、正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給
労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めています。

役職手当等
労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければなりません。
また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければなりません。
※同様の手当…特殊作業手当(同一の危険度又は作業環境の場合)
特殊勤務手当(同一の勤務形態の場合)
精皆勤手当(同一の業務内容の場合) 等

通勤手当等
パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければなりません。
※同様の手当…単身赴任手当(同一の支給要件を満たす場合) 等


賞与
会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければなりません。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければなりません。

時間外手当等
正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければなりません。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

▶パートタイム・有期雇用労働法 についてのお問い合わせは、茨城労働局 雇用環境・均等室へ
水戸市宮町1-8-31(☎ 029-277-8295)

▶パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、
取組の参考となる情報は、厚生労働省ホームページへ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



令和5年度 働き方改革推進支援助成金のご案内(その1)

中小企業における労働時間の設定の改善の促進を目的として、生産性の向上を図るなど労働時間の短縮等に
取り組む**中小企業事業主等**に対する助成制度です。ぜひご検討ください。

コース	労働時間短縮・年休促進支援コース	労働時間適正管理推進コース
助成概要	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備を行う中小企業事業主に対し、取組に要した費用(下記「助成対象」参照)を助成	生産性を向上させ、労務・労働時間の適正管理を推進した中小企業事業主に対し、取組に要した費用(下記「助成対象」参照)を助成
対象事業主	以下の(1)から(3)のいずれにも該当する事業場で(4)①から④の成果目標に向けた取り組みを1つ以上行う予定の中小企業事業主 (1)労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主 (2)交付申請時点で年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること (3)交付申請時点で、(4)「成果目標」①から③の設定に向けた条件を満たしていること (4)成果目標(一つ以上選択の上、取り組みを実施する) ①月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減 ②年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入 ③時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入、かつ、特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇)のいずれか1つ以上を新たに導入	以下の(1)から(3)のいずれにも該当する事業場で(4)①から③の成果目標に向けた取り組みを全て行う予定の中小企業事業主 (1)労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主 (2)交付申請時点及び支給申請時点で36協定が締結・届出されていること (3)交付申請時点で年5日の年次有給休暇取得に向け就業規則等を整備していること (4)①勤怠管理と賃金計算等をリンクさせ、賃金台帳等を作成・管理・保存できるような統合管理ITシステムを用いた労働時間管理方法を新たに採用すること ②賃金台帳等の労務管理書類について5年間保存することを新たに就業規則等に規定すること ③「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に係る研修を労働者及び労務管理担当者に対して実施すること
助成率、上限額	上記(4)成果目標の達成状況に応じて、助成対象となる取り組みの実施に要した経費の一部を支給する。(以下のIとIIのいずれか低い額) I、上記(4)①の取組の場合 令和5年度又は令和6年度内に有効な36協定において、 ア 時間外労働と休日労働の上限を月60時間以下に設定 ⇒上限200万円又は150万円(現に有効な36協定の時間数により上限額が異なります) イ 時間外労働と休日労働の上限を月60時間を超え月80時間以下に設定 ⇒ 上限100万円 ・上記(4)②の取組の場合⇒上限25万円 ・上記(4)③の取組の場合⇒上限25万円 ※上記(4)①から③に加え、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または5%以上引き上げた場合、引上げ率及び引上げ人数に応じて上限額を加算 II、対象経費の合計額×補助率3/4 ※常時使用する労働者数30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5	上記(4)成果目標の達成状況に応じて、助成対象となる取り組みの実施に要した経費の一部を支給する。(以下のIとIIのいずれか低い額) I、成果目標達成時の上限額(100万円)及び賃金引き上げ達成時の加算額の合計額 ※上記(4)①から③に加え、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または5%以上で引き上げた場合、引上げ率及び引上げ人数に応じて上限額を加算 II、対象経費の合計額×補助率3/4 ※常時使用する労働者数30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5を助成
助成対象	労務管理担当者に対する研修、労働者に対する研修・周知・啓発、外部専門家によるコンサルティング、就業規則・労使協定等の作成・変更、人材確保に向けた取り組み、労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新	
交付申請期限	令和5年11月30日(木)	令和5年11月30日(木)

コース	勤務間インターバル導入コース	団体推進コース
助成概要	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し、当該取組に要した費用(下記「助成対象」参照)を助成	3者以上の中小企業の事業主団体において、傘下企業の労働時間短縮や賃金引上げに向けた取組に要した費用(下記「助成対象」参照)を助成
対象事業主(団体推進コースにおいては支給要件)	以下の(1)から(3)のいずれにも該当する事業主で(4)①から③いずれかに該当する事業場を有すること。 (1)労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主 (2)原則として、過去2年間に於いて月45時間を超える時間外労働の実態があること (3)年5日の年次有給休暇取得に向けて就業規則等を整備していること (4)①勤務間インターバル制度を導入していない事業場(成果目標：勤務間インターバル制度の新規導入) ②既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場(成果目標：適用範囲の拡大) ③既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場(成果目標：休憩時間数の延長)	以下のいずれかに該当する事業主団体※などが(3)に規定する成果目標を達成すること (1)3者以上で構成され、かつ1年以上の活動実績がある事業主団体 (2)10者以上で構成され、かつ1年以上の活動実績がある共同事業主 ※事業主団体などが労働者災害補償保険の適用事業主であり、中小企業事業主の占める割合が、構成事業主全体の1/2を超える必要があります。 (3)成果目標：助成対象となる取り組み内容について、事業主団体などが事業実施計画で定める時間外労働の削減または賃金引上げに向けた改善事業の取り組みを行い、構成事業主の2分の1以上に対してその取り組みまたは取り組み結果を活用すること
助成率、上限額	上記(4)の成果目標の達成状況に応じて、助成対象となる取り組みの実施に要した費用の一部を助成する。(補助率3/4) ※常時使用する労働者数30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は補助率4/5 上限額はインターバル時間数等に応じて、9時間以上11時間未満 ⇒上限40万円又は上限80万円 11時間以上 ⇒上限50万円又は上限100万円 ※上記に加え、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または5%以上引き上げた場合、引上げ率及び引上げ人数に応じて上限額を加算	上限500万円 ※都道府県単位又は複数の都道府県単位で構成する中小企業の事業主団体(傘下企業数が10社以上)の場合は、上限1,000万円
助成対象	労務管理担当者に対する研修、労働者に対する研修・周知・啓発、外部専門家によるコンサルティング、就業規則・労使協定等の作成・変更、人材確保に向けた取り組み、労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新	市場調査の事業、新ビジネスモデルの開発・実験の事業、セミナー開催等の事業、巡回指導・相談窓口の設置等の事業、人材確保に向けた取り組みの事業等、労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に必要な経費
交付申請期限	令和5年11月30日(木)	令和5年11月30日(木)

注)上記の他、コースごとに詳細な要件、経費によっては助成対象となる上限額等が定められています。

交付申請に当たっては、各要綱、要領、申請マニュアルも併せてご確認ください。

※次号は、その2として令和5年度に新設されました「働き方改革推進支援助成金」適用
猶予業種等対応コース(建設業)(運送業)(病院等)についてお知らせいたします。

<お問合せ、申請先>茨城労働局助成金事務センター TEL 029-246-6371

令和5年度「業務改善助成金」のご案内

『業務改善助成金』は生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引き上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上につながる設備投資(機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練)などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

※申請期限: 令和6年1月31日

コース区分	事業場内最低賃金の引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額		助成対象事業場	助成率
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者		
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと	【事業場内最低賃金870円以上920円未満】 4/5 生産性要件を満たした場合 9/10 ^(※1)
		2~3人	50万円	90万円		
		4~6人	70万円	100万円		
		7人以上	100万円	120万円		
		10人以上 ^(※2)	120万円	130万円		
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円		
		2~3人	70万円	110万円		
		4~6人	100万円	140万円		
		7人以上	150万円	160万円		
		10人以上 ^(※2)	180万円	180万円		
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円		
		2~3人	90万円	160万円		
		4~6人	150万円	190万円		
		7人以上	230万円	230万円		
		10人以上 ^(※2)	300万円	300万円		
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円		
		2~3人	150万円	240万円		
		4~6人	270万円	290万円		
		7人以上	450万円	450万円		
		10人以上 ^(※2)	600万円	600万円		

(※1)ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値をいいます。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性をその3年度前の生産性と比較し、伸び率が一定水準を超えている場合に、加算して支給されます。

(※2)10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。特例事業者の条件は、①賃金要件(事業内最低賃金920円未満)②生産量要件適用 ③物価高騰等要件適用条件②③は申請マニュアルにて確認ください。

ご注意いただきたい事項

- ◆過年度に業務改善助成金を受給したことのある事業場であっても助成対象となります。
- ◆「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も設備投資などに含まれるため助成対象となります。

お問い合わせ先

- ◆「業務改善助成金コールセンター」まで、お気軽にお問い合わせください。
電話番号 **0120-366-440** (受付時間 平日8:30~17:15)

ここに記載されている事項以外にも詳細な要件が定められています。予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。詳細や支給申請については、茨城労働局助成金事務センター(029-246-6371)へお問い合わせください。

(一社)茨城労働基準協会連合会 定時会員総会開催



(一社)茨城労働基準協会連合会は、令和5年5月19日(金)水戸市の水戸京成ホテルにおいて令和5年度定時会員総会を開催いたしました。

当日は、茨城労働局から澤口労働局長様、稲葉労働基準部長様及び尾畑監督課長様のご臨席を賜り、澤口局長様から祝辞を頂戴しました。

議事につきましては、令和4年度の事業報告・収支報告のほか、役員を選任(案)について提案審議され、何れも原案どおり承認決定されました。

なお、役員を選任については、理事に梅原基弘氏(株)梅原工務店代表取締役社長)、監事に細越淳一氏(株)日立ハイテク那珂総務部長)、助川喜昭氏(株)筑波銀行人事総務部長)が選任されました。

建設事業者のための〈雇用管理研修〉のご案内 **受講料無料**

労働者の募集、雇い入れ、配置から退職にいたるまで、また人材育成・職場定着の課題等雇用管理に必要な知識を習得することを目的とした研修です。

どなたでも無料で参加できます。

1. 基礎講習

〈講習内容〉建設業の現状と課題、労働保険と社会保険、雇用管理責任者の責務、雇用契約・賃金・就業規則、労働条件・労働時間、雇用管理体制など。

〈開催日・会場〉第1回 令和5年9月11日(月) 9:00~16:30 定員 60名
鹿島会場 鹿嶋勤労文化会館 鹿嶋市宮中325-1

第2回 令和5年11月17日(金) 9:00~16:30 定員 60名
水戸会場 (一社)茨城労働基準協会連合会 中央安全衛生教育センター
水戸市渋井町堺橋263-1

2. コミュニケーションスキル等向上コース

〈講習内容〉講義とグループワークを通じて、若年者や部下への関わり方、職場でのモチベーション維持・向上の手法等。

〈開催日・会場〉第1回 令和5年8月2日(水) 13:00~16:30 定員 40名
土浦会場 ワークヒル土浦 土浦市木田余東台4-1-1

第2回 令和5年10月13日(金) 13:00~16:30 定員 40名
水戸会場 (一社)茨城労働基準協会連合会 中央安全衛生教育センター
水戸市渋井町堺橋263-1

(お問合せ先) 株式会社労働調査会 雇用管理研修事業部
電話 03-3915-7221

受講申込みのご案内(3つの講習等)

(一社)茨城労働基準協会連合会

1. マスクフィットテスト実施者養成研修のご案内

金属アーク溶接等作業を継続して行う屋内作業場について、年1回行わなければならない呼吸用保護具(マスク)のフィットテストの実施者向けに、本年3月の開催に引き続き、次によりを養成研修を開催いたします。

定員に余裕がありますので、是非お申込みください。

記

講習名	マスクフィットテスト実施者養成研修	
日程	学科 令和5年7月21日(金) 14:00~15:30(多少延びる場合があります) *Zoomによるオンライン研修	
	実技 令和5年7月24日(月) 9:00~12:30又は13:30~17:00 *会場での集合・対面研修	
会場	茨城県産業会館 研修室 (水戸市桜川2-2-35)	
定員	32名	
対象者	フィットテスト実施者	
内容	学科 ・フィットテストに関する知識 ・フィットテストの方法に関する知識 実技 ・フィットテストの準備方法 ・フィットテストの実施方法	
受講料	一般受講料: 26,400円(テキスト代、消費税を含む) 地区協会会員受講料: 25,300円(テキスト代、消費税を含む)	
申込み等	電話(029-225-8881)にて当連合会までお問い合わせください。	

2. 化学物質の自律的管理による「保護具着用管理責任教育」

労働安全衛生規則の改正により、令和6年4月から、化学物質のリスクアセスメントを行った結果労働者に保護具を使用させる場合には、「保護具着用管理責任者」の選任が必要となりました。このため、当連合会では「保護具着用管理責任者」教育を開催してきています。

同責任者の選任は、労働衛生コンサルタント、衛生工学衛生管理者、第一種衛生管理者、各作業主任者の方から行っていただくほか、厚生労働省通達で定められた本教育を受講した方から選任していただかなければなりません。規則改正にそったカリキュラムにより、本年は、3月6日(受講60名)、5月26日(受講64名)、6月1日(受講34名)と計3回の開催を図ってきています。本年度は、今後とも、年間計画に基づき、また場合により追加ということも検討しつつ、引き続き開催して行く予定としています。

なお、直近では8、9月での開催を計画しています。詳しくは当連合会のホームページをご確認ください。

3. 化学物質の自律的管理による「化学物質管理者講習」の追加募集

8月2日に年間計画外で開催することとした(取扱い事業場向け)化学物質管理者講習について、30名を追加募集いたします。

当連合会のホームページの、その他の講習 → 自律的管理に対応する化学物質管理者講習 → 受講申込書ダウンロード(取扱い事業場向け) から申込書を取得し、ご記入の上、今回はファックス(029-227-4507)によりお申込みください。先着順で30名までお受けいたします。

昨年5月にあった労働安全衛生規則等の改正を受け、(取扱い事業場向け)「化学物質管理者」講習を本年2月6日に開催したのに続き、6月19、20日には(製造事業場向け)同講習を開催し、75名の皆様に受講をいただきました。さらに、7月7日の取扱い事業場向け講習の開催を案内させていただいたところ、多数のお申込みがあり、定員を大きく超えることとなりました。そこで、今回、8月2日に7月7日と同一内容で(取扱い事業場向け)講習を追加して開催することといたしました。この8月2日の講習にはなお30名の方をお受けすることが可能となっています。

なお、今年度、製造事業場向けとして9月29、30日、12月15、16日の2回、取扱い事業場向けとして10月20日の1回の開催をさらに予定しています。受講を希望される方が多数となる場合には、今回同様追加開催を検討させていただきます。

日程、申込み方法等については、お手数ですが、当連合会のホームページをご確認ください。

最低賃金の履行確保に係る監督指導の実施結果

茨城労働局では、茨城県最低賃金(令和4年10月1日から時間額911円)の履行確保を図るため、1月から3月にかけて、県内8か所の労働基準監督署において集中的に監督指導を実施しました。

最低賃金改正の影響が見込まれる業種を中心に実施した結果、対象事業場241事業場のうち39事業場で違反が認められ、是正を指導しました。

1 業種別監督指導結果

業種	対象事業場数	違反事業場数
卸売業、小売業	47	4
社会福祉施設	12	3
宿泊業、飲食サービス業	55	9
生活関連サービス業、娯楽	17	2
製造業	75	10
その他	35	11
合計	241	39

2 最低賃金未満の労働者の状況(人)

①監督対象事業場労働者数	2,343
①のうち女性	1,272
②最低賃金未満労働者数	174
②のうち女性	156
②のうち非正規労働者	134

3 最低賃金以上を支払っていなかった理由

最低賃金制度は知っているが額を知らなかった	12
最低賃金額を知っていたが賃金を改定しなかった	5
賃金を時間給に換算して比較していなかった	4
労働者から最低賃金未満でもよいと申出があった	4
労働能力の低い者には適用されないと思った	3
売上減、コスト増により最賃額を支払えなかった	3
高齢者には適用されないと思った	2
その他	11

茨城労働局労働基準部賃金室 TEL 029-224-6216

茨城産業保健総合支援センター からのお知らせ

団体経由産業保健活動推進助成金のご案内

厚生労働省は、事業主団体等が傘下の中小企業等に対して、医師等による健康診断結果の意見聴取やストレスチェック後の職場環境改善支援等の産業保健サービスを提供するため、産業医等と契約を交わした場合、1団体につき年度ごとに1回、その活動費用の80%(上限100万円)を助成します。

1 対象となる産業保健サービス

- (1) 医師、歯科医師による健康診断結果の意見聴取
- (2) 医師、保健師による保健指導
- (3) 医師による面接指導・意見聴取
- (4) 医師、保健師、看護師等による健康相談対応 等

2 助成金支給の流れ

- (1) 実施計画提出は、令和5年6月1日(木)から令和5年7月31日(月)まで(必着)
- (2) 計画承認は、2の(1)の受付後、原則30日以内
- (3) 助成対象は、計画を承認された期間において、提供されたサービスに係る費用の80%
- (4) 助成金の支給申請は、計画を承認された期間の最終日から起算し、30日後の日又は令和6年1月31日のうち、いずれか早い日まで(必着)
- (5) 助成金の支給は、令和6年3月31日まで
- (6) お問い合わせ、①郵送 ②Google フォーム ③jGrants(電子申請システム)による申請が可能となりました。詳細は、3のURL等を参照してください。
- (7) 受付は、原則、先着順です。
- (8) 実施計画提出の期日前でも、予算の上限に達する場合、受付を停止します。なお、7月31日以降であっても、予算の上限に達しないことが明らか場合、受付を行います。

3 その他

本助成金に関する詳細は、次のURL等を参照してください。
<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1251/Default.aspx>



「賃金構造基本統計調査」にご協力をお願いします

厚生労働省では、毎年7月に「賃金構造基本統計調査」を実施しています。

この調査は、統計法に基づき実施されるもので、国の重要な統計の一つとして「基幹統計」に指定されています。労働者の賃金等の実態を産業、地域、企業規模、性、学歴、役職、職種別に統計的に集計し、この結果は民間企業の賃金決定のための資料をはじめ、多くの公的な金額等の指標として活用される大変重要なものです。

調査対象事業所は無作為に抽出され、令和5年は

県内の約1,500の事業所が選定されています。

調査対象事業所へは7月1日に調査票を郵送しておりますので、調査対象となりました事業所の皆様には、ご多忙のところ恐縮ですが、この調査の趣旨、重要性をご理解いただき、調査にご協力くださいますようお願い申し上げます。

茨城労働局労働基準部賃金室
TEL 029-224-6216

県内の労働災害発生状況 (令和5年5月末現在)

業種別	令和5年	前年同期	業種別	令和5年	前年同期	
計	(9) 1,128	(13) 1,460				
製造業	(2) 298	(6) 326	運輸交通業	(2) 152	(1) 166	
鉱業	(0) 2	(1) 5	貨物取扱業	(0) 16	(0) 13	
建設業	(2) 101	(4) 130	農林業	(2) 21	(0) 18	
内訳	土木	(0) 31	(1) 24	畜産水産業	(0) 38	(0) 37
	建築	(2) 55	(2) 81	商業	(0) 131	(0) 162
	その他	(0) 15	(1) 25	その他	(1) 369	(1) 603

(注) ()内は、死亡者で内数

令和5年死亡災害発生状況 追加分

発生月 時間帯	職 年 種 経 験 年 数	事業の種類	事故の型	災害の概要
			起因物	
5月 11~12時	大工 50歳代 20年	木造家屋建築 工事業	墜落・転落	個人の木造住宅の新築工事現場において、梁の上を歩いていたところ、足場最上部に設置していた単管に頭部をぶつけてバランスを崩したため、3.5メートル下のコンクリート床面に墜落した。
			屋根・はり・もや・けた・合掌	

講習会のご案内(令和5年7月中旬~8月)

講習の種類		
開催日	開催場所	申込先
技能講習		
酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者		
7/25~26・27・28	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
8/7~8・9・10	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
8/29~30・31・9/1	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
有機溶剤作業主任者		
7/19~20	日立シビックセンターマーブル会議室(日立市)	日立協会
7/20~21	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
8/1~2	(一社)龍ヶ崎労働基準協会 (龍ヶ崎市)	龍ヶ崎協会
8/23~24	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
8/23~24	平成館 (古河市)	古河協会
ガス溶接		
7/29~30	平成館 (古河市)	古河協会・筑西協会
玉掛け		
8/3~4・5・25	ワークヒル土浦 (土浦市)	土浦協会
8/22~23・26	常総市石下総合福祉センター (常総市)	常総協会
8/25~26・27	平成館 (古河市)	古河協会
フォークリフト運転(学科)		
7/25	日立シビックセンターマーブル会議室(日立市)	日立協会
8/1	常総市石下総合福祉センター (常総市)	常総協会
8/1	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
8/2	ワークヒル土浦 (土浦市)	土浦協会
8/20	平成館 (古河市)	古河協会
床上操作式クレーン運転		
8/22~23・27	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
8/31~9/1・2	ワークヒル土浦 (土浦市)	土浦協会
特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者		
8/2~3	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
8/3~4	日立シビックセンターマーブル会議室(日立市)	日立協会
8/7~8	ポリテクセンター茨城 (常総市)	常総協会
8/23~24	常陸太田市商工会館 (常陸太田市)	太田協会
8/28~29	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
特別教育・その他の講習		
研削と石の取替え等の業務(機械研削)		
8/29	ポリテクセンター茨城 (常総市)	常総協会・龍ヶ崎協会
プレス・シャーの金型等取付け等の業務		
7/16	平成館 (古河市)	古河協会
アーク溶接等の業務		
8/3~4	(一社)龍ヶ崎労働基準協会 (龍ヶ崎市)	龍ヶ崎・常総協会
電気取扱業務(低圧)		
7/22・24	中央安全衛生教育センター (水戸市)	水戸協会
8/23	日立シビックセンターマーブル会議室(日立市)	日立協会
電気取扱業務(高圧)		
8/3~4	中央安全衛生教育センター (水戸市)	水戸協会
クレーン運転の業務(5トン未満)		
7/18・19・20	(一社)龍ヶ崎労働基準協会 (龍ヶ崎市)	龍ヶ崎協会
8/2~3	常陸太田市商工会館 (常陸太田市)	太田協会

産業用ロボットの教示・検査等の業務		
8/19~20	平成館 (古河市)	古河協会
8/30~31	中央安全衛生教育センター (水戸市)	水戸協会
特定粉じん作業		
7/15	平成館 (古河市)	古河協会
8/29	ワークヒル土浦 (土浦市)	土浦・常総・龍ヶ崎協会
職長能力向上教育(製造業)		
8/9	ザ・ヒロサワ・シティ会館 (水戸市)	水戸協会
フォークリフト運転従事者安全衛生教育		
8/2	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
職長教育		
7/18~19	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
8/9~10	茨城県トラック協会県西地区研修会館(筑西市)	筑西協会
8/9~10	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
8/22~23	ワークヒル土浦 (土浦市)	土浦協会
8/24~25	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
職長・安全衛生責任者教育		
7/25~26	ポリテクセンター茨城 (常総市)	常総協会
7/26~27	日立シビックセンターマーブル会議室(日立市)	日立協会
8/7~8	(一社)龍ヶ崎労働基準協会 (龍ヶ崎市)	龍ヶ崎協会
8/23~24	ザ・ヒロサワ・シティ会館 (水戸市)	水戸協会
安全衛生推進者講習		
7/19~20	茨城県トラック協会県西地区研修会館(筑西市)	筑西協会
7/27~28	ザ・ヒロサワ・シティ会館 (水戸市)	水戸協会
8/24~25	日立シビックセンターマーブル会議室(日立市)	日立協会
安全管理者選任時研修		
8/21~22	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
リスクアセスメント担当者研修(製造業等)		
8/4	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
保護具着用管理責任者教育		
8/25	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
フルハーネス型墜落制止用器具特別教育		
7/25	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
7/31	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会

◎詳細については、当連合会ホームページ、またはお申込先の協会にお問い合わせ下さい。

- 連合会 ☎ 029-225-8881 FAX.029-227-4507
- 水戸 ☎ 029-233-6622 FAX.029-233-6626
- 日立 ☎ 0294-23-3431 FAX.0294-23-3461
- 土浦 ☎ 029-824-0324 FAX.029-824-0325
- 筑西 ☎ 0296-24-2796 FAX.0296-24-9303
- 古河 ☎ 0280-31-4176 FAX.0280-32-6116
- 太田 ☎ 0294-72-3489 FAX.0294-73-2716
- 常総 ☎ 0297-22-0949 FAX.0297-22-3537
- 龍ヶ崎 ☎ 0297-62-7923 FAX.0297-64-1498
- 鹿島 ☎ 0299-83-8440 FAX.0299-83-8478