

～ 監督署からのお知らせ ～



奈良労働局 大淀労働基準監督署

最低賃金特設サイト



奈良県最低賃金が改正されました！！

(1) 奈良県最低賃金の金額

時間額 866円
(令和3年10月1日)

30円UP

時間額 **896円**
(令和4年10月1日発効)

最低賃金は、

- ・ 事業者の規模、業種、経営形態（株式会社、個人経営など）
 - ・ 労働者の年齢、性別、雇用形態（正社員、アルバイト、パートなど）
- 職種、学生（高校生を含む）であるか否か、国籍（外国人労働者）に関係なく、**必ず支払わなければならない金額**です。

【参考】令和4年度 奈良県特定（産業別）最低賃金の状況

特定（産業別）最低賃金の名称	金額
奈良県はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業最低賃金	時間額 905円（金額改正なし）
奈良県電子部品・デバイス・電子回路、発電用・送電用・配電用電気機械器具、産業用電気機械器具、民生用電気機械器具製造業最低賃金	時間額 896円 (令和4年10月1日から奈良県最低賃金・時間額896円が適用されます)
奈良県自動車小売業最低賃金	
奈良県木材・木製品・家具・装備品製造業最低賃金	日額 6,527円（平成元年1月25日発効）

奈良県最低賃金と特定最低賃金の違いなど詳しくは大淀労働基準監督署（電話0747-52-0261）まで

(2) 厚生労働省による中小企業への支援策

相談窓口

奈良労働局では、「奈良働き方改革推進支援センター」を設け、事業者の皆様が安心してご相談できる窓口を設けております（費用は無料です）。ご相談内容は、行政機関を含め外部に漏れることはありませんので、安心してご利用ください。



社会保険労務士・中小企業診断士などの専門家が対応します

奈良働き方改革推進支援センター

相談受付 2022.4/1 金 → 2023.3/31 金

開設時間 平日 9:00-18:00(12/29～1/3を除く) 駐車場(会館西側に3台)

場所 奈良市西木辻町343番地1(奈良県社会保険労務士会館2階)

まずはフリーダイヤルへお電話を

0120-414-811

hatarakikata@nara-sr.com

〈来所・メールによるご相談もどうぞ〉

FAX.0742-23-3918



令和4年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業 (受託: 奈良県社会保険労務士会)

助成金「業務改善助成金」

厚生労働省のホームページには、動画による説明もあるよ！



概要及び問合せ先

業務改善助成金とは、生産性の向上、労働能率の増進のために、設備・システムやコンサルティングの導入などを行い、これを担保に、事業場内の最も低い賃金を引き上げた場合に、設備等の導入に要した費用の一部を助成する制度のことで、

業務改善助成金には、「通常コース」と「特例コース」があります。

【通常コース】



【特例コース】



対象となる事業場は、次の**2つの要件**を満たす必要があります（特例コースは「ア」のみ）。
ア 奈良県最低賃金と申請事業場の事業場内最低賃金（パート・アルバイトを含め、事業場内の最も低い賃金額のこと）との**差額が30円以内**
イ 事業場の規模がパート・アルバイト等の非正規雇用労働者を含め**100人以下**
事業場内最低賃金の対象となる労働者は、雇い入れから**3か月以上の雇用実績**が必要です。なお、当該労働者の労働日数・労働時間数は問いません。

また、事業場の規模が10人以上の場合は、**就業規則（賃金規則）**に事業場内最低賃金に関する内容を規定する必要があります。なお、労働者が10人未満であって就業規則を作成していない場合は、「労働者の下限の賃金額についての申出書」を提出してください。

助成金の金額、要件、申請書類、対象となる設備等を詳しく紹介したパンフレットや交付要綱、交付要領、Q & Aなどは、ホームページにてご確認ください。

〔問合せ先〕

パンフレット、交付要項等を一読してから問い合わせると分かりやすいですよ！

業務改善助成金コールセンター 0120-366-440

電話は、月曜から金曜までの平日の8時30分～17時15分の間にお願ひします

〔実際の申請先〕奈良労働局 雇用環境・均等室 0742-32-0210

ポイント（詳細は、必ず交付要綱、交付要領等を確認してください）

【助成金の交付申請】

作業を効率化（生産性アップ）する設備・システムの導入の「**実施計画**」を立て、**事前に**、奈良労働局長（窓口は雇用環境・均等室。以下同じ）あて申請し、**承認を得る**

【設備導入等の実行】

労働局長の承認を得た**後に**、「**実施計画**」に基づき、設備・システム等を導入し、あわせて**事業場内で最も賃金が低い労働者の賃金を引き上げる**
（ただし、「特例コース」の場合は、**申請日までに**賃金を引き上げておく必要があります）

【助成金の実績報告】

設備・システム等の**導入結果**、賃金の**引上げ実績**を労働局長あて報告する

【助成金の支払請求】

実績報告を踏まえて労働局長から通知があるので、これを受けた**後に**、設備・システム等の導入に要した費用に対する助成金を請求する

【賃金状況報告】

「**状況報告**」を提出する

最低賃金の減額特例許可申請について

最低賃金減額特例許可申請（奈良労働局HP）



最低賃金は、原則として雇用形態や呼称の如何を問わず事業場で働くすべての労働者に適用されます。

しかしながら、一般の労働者と比較して労働能力が著しく劣る労働者の場合、最低賃金を一律に適用すると、かえって雇用機会をせばめる可能性があります。

そこで、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として、最低賃金から減額した賃金の支払いを認める特例制度が存在します。これを「最低賃金の減額特例許可制度」と呼びます。なお、平成20年7月1日に最低賃金法が改正され、「適用除外制度」から「減額特例制度」に変更されました。

「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」にかかる減額特例許可申請について

奈良労働局では、令和3年9月1日より、被申請労働者が複数の業務に従事する場合の取扱を変更しておりますので、詳しくは大淀労働基準監督署（電話0747-52-0261）監督係までお尋ねいただくか、奈良労働局ホームページをご確認ください。

最低賃金の減額の特例許可申請について

～ 「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」（最低賃金法第1条第1号）～

「精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者」の最低賃金の減額の特例許可申請に当たっては、次のことに留意してください。

1 労働者の労働態様は、業務遂行に、直接、著しい支障を与えていますか？

単に障害があるだけでは、許可の対象とはなりません。その障害が業務の遂行に、直接、支障を与えていることが明白である必要があります。

また、支障があったとしても、その支障の程度が著しい場合でなければ、許可の対象とはなりません。

※ 支障の程度が著しいとは、当該労働者の労働態様の程度が、比較対象労働者（裏面1参照）の労働態様の程度にも達しない場合があります。
 ※ 許可を受けていても、許可された業務以外の業務に従事する場合には、一般の労働者と同一最低賃金が適用されます。

2 障害について、客観的な資料がありますか？

労働者の方が身体障害者手帳などをお持ちの場合は、御本人、御家族などの了解を得た上で、これらに基づいて申請書の「精神又は身体の障害の程度」欄に記入し、身体障害者手帳などの写しを申請書に添付してください。身体障害者手帳などが無い場合であっても、障害が原因となって業務の遂行に直接著しい支障を与えることが明白と思われる場合は、所轄の労働基準監督署にご相談ください。

3 減額率は、労働態様の程度に準じ、職務内容などを勘案したものとされていますか？

減額率は、比較対象労働者（裏面1参照）に対する労働態様の程度に応じた率を上限として、当該対象労働者の職務内容、職務の成果、労働能力、経験などを勘案して定めることとなります。

厚生労働省
都道府県労働局・労働基準監督署

減額特例許可申請に関し不明な点がございましたら、事業所の所在地を管轄する労働基準監督署の監督係にてご相談ください。

様式第1号（第4条関係）

精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者の最低賃金の減額の特例許可申請書							
事業の種類		事業場の名称			事業場の所在地		
減額の特例許可を受けようとする労働者	氏名	性別	生年月日		減額の特例許可を受けようとする最低賃金	件名	
	精神又は身体の障害の態様					最低賃金額	円
従事させようとする業務の種類					支払おうとする賃金	金額	円以上
労働の態様						減額率	%
減額の特例許可を必要とする理由等						理由	
令和 年 月 日							
都道府県労働局長 殿			使用者 氏名				

奈良労働局が最重点で取り組むこと 「育児をしながら働きやすい奈良」



令和4年4月に男性の育児休業取得促進を掲げた改正育児・介護休業法が施行されました。

そこで、奈良労働局では、雇用の面において「育児をしながら働きやすい奈良」の実現を最重点施策とし、当局における関係施策を有機的に連携させ、次のことについて積極的かつ効果的に取り組みます。

男性の育児休業取得等の促進
労働時間などの勤務環境の整備
ハローワークにおける就労支援等
関係機関との連携・気運の醸成



〔 育児・介護休業法に関するお問い合わせは 〕

奈良労働局 雇用環境・均等室（電話0742-32-0210）まで

労働条件に関するお知らせ（パート・アルバイトも含みます）

（1）労働時間の把握について

労働時間（始業時刻、終業時刻）は、原則としてタイムカードやID・ICカード等の客観的な記録方法により把握・管理してください。

（2）時間外労働・休日労働について

時間外労働・休日労働を行う場合は、業種に関係なく、「時間外労働・休日労働に関する協定届（サブロク協定）を管轄労働基準監督署へ提出する必要があります。

〔参考情報〕

奈良労働局では、YouTubeにてサブロク協定の作成方法「36協定の作り方」を配信していますので、検索の上でご覧ください。



（その1）YouTube 36協定の作り方

230 回視聴・2022/02/04・

👍 10 🗨️ 低評価 ➡️ 共有 ⌵ 保存

月60時間を超える時間外労働の割増率は、令和5(2023)年4月1日から「50%以上」(割増率1.5)になります。

(3) 年次有給休暇について

パートタイム・アルバイト等の非正規雇用労働者を含め、年次有給休暇の取得推進を図ってください。

また、年次有給休暇の付与日数が10日以上ある労働者については、労働者の意向を確認の上で、5日分について時季を指定して与えてください。

(4) 同一労働同一賃金の新しいルールについて

令和3年4月から改正パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法が中小企業・小規模の事業者の皆様にも施行されました。

同一企業内における正規雇用労働者(正社員)と非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようなルールを整備することにより、多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることを目的としています。

[ポイント]

均衡待遇(不合理な待遇差の禁止)

均等待遇(差別的取扱いの禁止)



(5) 職場におけるハラスメントの防止について

令和4年4月から改正労働施策総合推進法ほか関係法令が中小企業・小規模の事業者の皆様にも施行されました。

いじめ・嫌がらせ(ハラスメント)は、労働者の働く意欲の低下や心身の不調、あるいは能力発揮の阻害、ひいては職場環境の悪化など、職場全体に大きな問題を引き起こします。

セクシュアルハラスメント(セクハラ)、妊娠・出産・育児等に関するハラスメント(マタハラ等)について、事業者は防止するための対策を講じなければなりません。



[ポイント]

パワハラ(Power Harassment)の定義

パワハラとは、「優越的な関係を背景とした」「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」「労働者の就業環境が害されること」です。

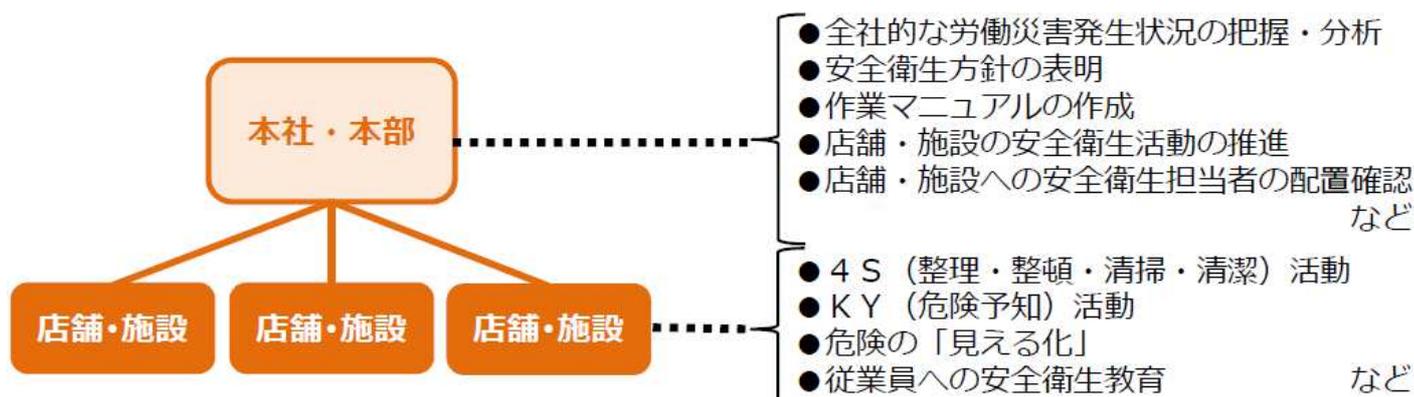
パワハラ(Power Harassment)の類型

身体的な攻撃(暴行、傷害)、精神的な攻撃(名誉棄損、侮辱、ひどい暴言)、人間関係からの切り離し(仲間外し、無視)、過大な要求(不要なことや不可能なことの強制)、過小な要求(仕事を与えない)、個の侵害(私的なことへの過度な介入)

安全衛生（労働災害防止）に関するお知らせ

（１）「安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」の取組について

経営者トップによる安全衛生方針を表明し、企業本社（本部）と店舗・施設が協力して、床面の転倒、介護などでの急な動き・無理な姿勢、脚立からの墜落、階段からの転落などを原因とする労働災害を防止するため、4S（整理、整頓、清掃、清潔）やKY（危険予知）活動の実施、腰痛・転倒予防体操の励行などに取り組みましょう。特に安全衛生教育には力を入れましょう。



（２）高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりの実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）の取組について



運動機能が低下する中・高年齢労働者には、若年労働者とは違い、特に配慮が必要です。例えば、十分な明るさの確保、段差の解消、ゆとりのある作業スピード、身体機能の低下を補う設備等の導入、体力チェックによる健康・体力の客観的な状況の把握などに努めましょう。



（３）「STOP！転倒災害プロジェクト」の取組について

床面のすべり、床の荷物によるつまずき、階段からの踏み外しなどを原因とする転倒災害を防止するため、4S（整理、整頓、清掃、清潔）の実施、ヒヤリハット情報の共有、段差など転倒しやすい場所の注意表示、ストレッチ体操の励行などに取り組みましょう。



(4) はしごや脚立からの墜落・転落災害の防止の取組について

脚立の天板での作業や手に荷物を持って昇降したりするのは止めましょう。

はしごや脚立を使用して作業する際は、「墜落時保護用」保護帽を着用しましょう。



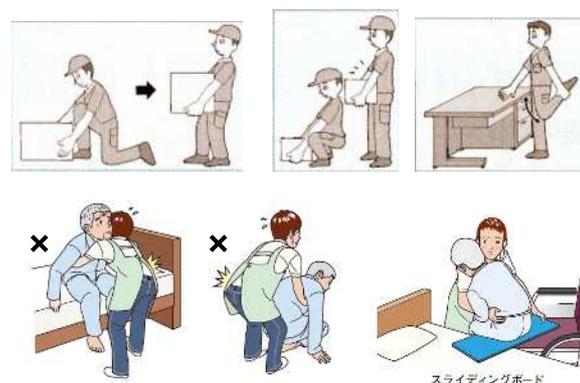
低い場所でも油断せず、安全対策を検討してください。
よく使われるフレーズ 「1mは一命取る」



(5) 腰痛予防対策の取組について

腰痛の発生が比較的多い作業は、「重量物の取り扱い作業」「立ち作業」「座り作業」「福祉・医療分野における介護・看護作業」「車両運転」です。具体的には、急な動作（ひねり等）、中腰・前屈み等不自然な作業姿勢や同じ姿勢での長時間作業、重量物の持ち上げ時に腰痛になる可能性が高いです。

作業方法の見直し、腰痛予防を踏まえた作業標準の作成、労働者への腰痛予防教育の実施、ストレッチを中心とした腰痛予防体操の実施などにより腰痛予防に取り組みましょう。



(6) 健康診断の実施、医師等との面接指導等による労働者の健康確保の取組について

事業者は、雇入れ時及び年1回の定期健康診断を実施しなければなりません。

健康診断の結果、異常の所見があれば、当該労働者の健康を保持するための措置について、事業者は医師から意見を聴かなければなりません。また、特に健康保持のため必要がある労働者に対し、医師または保健師による保健指導を行うよう努めなければなりません。

時間外労働と休日労働の合計が月80時間を超えた労働者について、当該労働者から申出があれば、事業者は当該労働者に対し、遅滞なく医師による面接指導を行わなければなりません。

また、事業者は、月80時間を超えた労働者の氏名及び労働時間数（該当者がいない場合はその旨）を産業医（ ）に提供する必要があります。

50人以上の事業場では、産業医を選任する義務があります。

(7) メンタルヘルス対策（職場における心の健康づくり）の取組について

職業生活等において強い不安、ストレス等を感じる労働者は約 6 割に上っており、また、メンタルヘルス上の理由により過去 1 年間に連続 1 か月以上休業した労働者の割合は 0.4% となっており、事業所規模が大きくなるほどその割合は高くなっています（ ）。

「こころの耳」



過度のストレスは、働く人のメンタルヘルスに悪影響を及ぼすだけでなく、生産性を低下させたり、労働災害を引き起こしたりする危険性があり、職場におけるメンタルヘルス対策は大きな課題となっています。

独立行政法人労働者健康安全機構『改訂 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き』（2020 年版）より

「ストレスチェック」を実施しましょう！（50人以上の事業場では義務です）

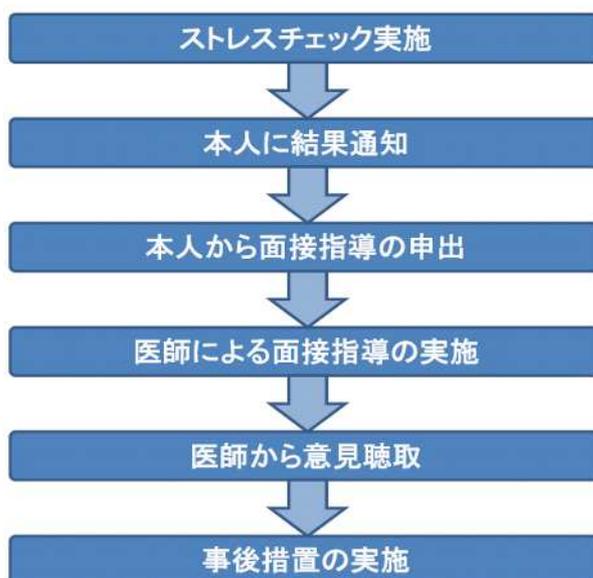
メンタルヘルス対策では、一次予防（メンタルヘルス不調の未然防止）、二次予防（メンタルヘルス不調の早期発見・早期治療）、三次予防（メンタルヘルス不調者の職場復帰支援）を総合的に進める必要があります。

そこで、まずは一次予防であるストレスチェックの実施から始めましょう！

ア ストレスチェックでは、高ストレス者は医師の面接指導を受けることができますが、**労働者に対する不利益な取扱いは禁止**されています。

イ ストレスチェックでは、**集団分析を実施**しましょう。

ウ **50人未満の事業場**であっても、**ストレスチェックの実施**に努めましょう。



(8) 「治療と仕事の両立支援」の取組について

～「病気になっても働きたい」そんな働く人の気持ちを応援したい！～

病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある労働者が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療の必要性を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら、生き生きと働き続けられる社会を目指します。

治療と仕事の両立支援ナビ

