

和気労働基準監督署からのお知らせ（2023年春号）

～人材確保、定着率UPのためにも、働きやすい職場、働きがいのある職場づくりを～
～災害（転倒、墜落・転落）が増加しています。今一度、安全衛生管理の再確認を～

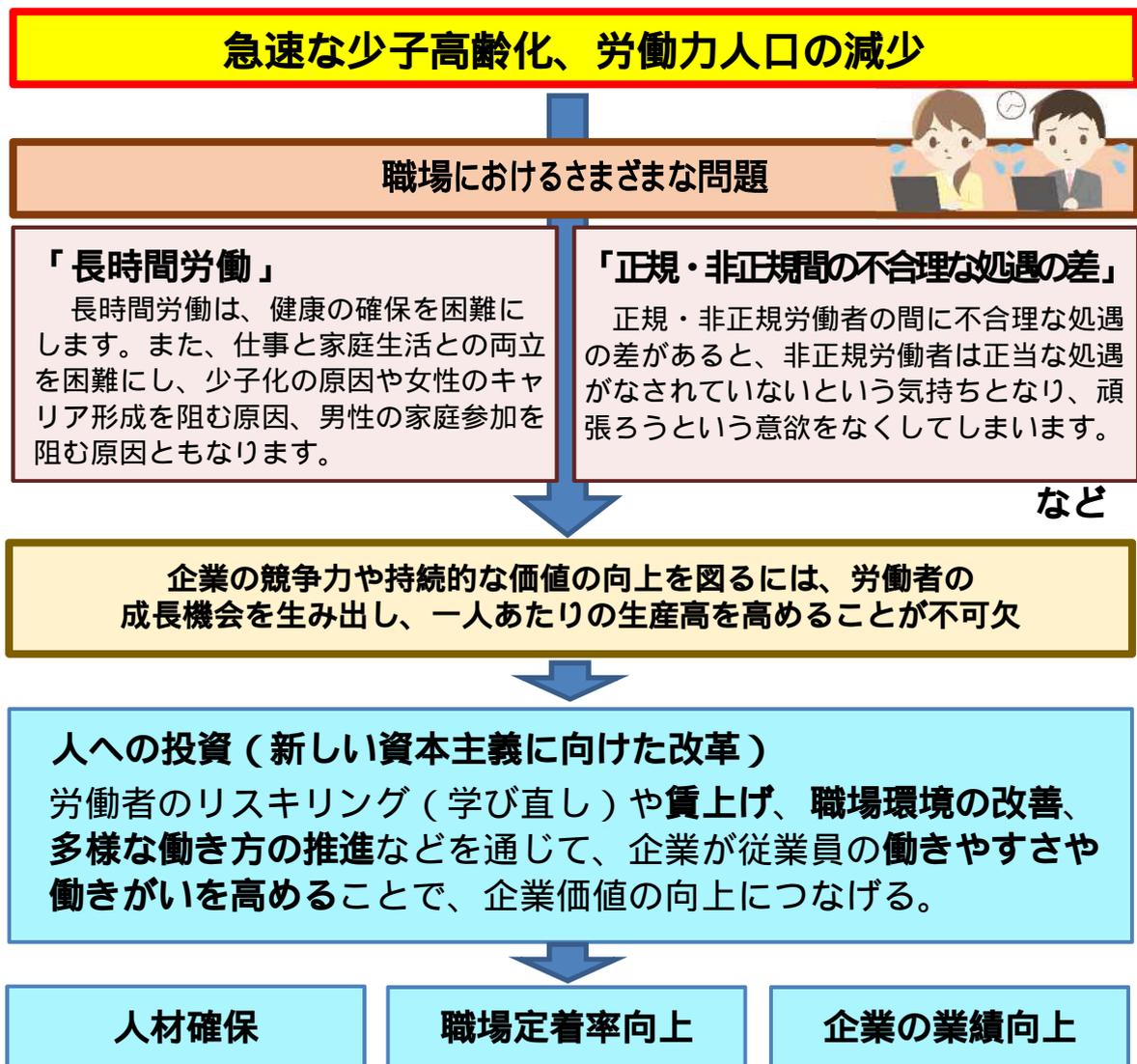
1 働きやすい職場、働きがいのある職場づくり

(1) 離職率を高める職場環境要因



和気署管内でも労働者からの「ハラスメント」「年休」「休憩」「定期賃金不払」「賃金不払残業」などの相談が多くなっています。労働災害も現在、増加中です。

(2) 人材確保、職場定着率向上には...



(3) **働きやすい職場、働きがいのある職場づくりに取り組みましょう**
まずは、自社の労務管理・安全衛生管理などの問題点を把握して、
各種支援を活用しながら、改善を図りましょう。

☑ 「**スタートアップ労働条件**」
 自社の労務管理・安全衛生管理の内容について診断ができるほか、関連情報提示や36協定届などの作成支援が受けられます。



☑ 「**確かめよう労働条件**」
 労働基準法等の基礎知識、相談窓口等の情報を発信し、労働条件に関する質問に答えるポータルサイトです。



☑ **岡山働き方改革推進支援センター**
 働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、社労士等の専門家が中小企業事業主の方からの労務管理上の相談に応じています。



☑ **岡山県よろず支援拠点**
 平成26年6月より国が全国に設置した「無料」経営相談所です。売上拡大、販路拡大、事業計画、経営改善など、経営上のあらゆるお悩みの相談に対応します。



2 **改正労基法等による長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止 中小企業、適用猶予業務等を中心とする働き方改革の推進 について**

(1) **中小企業に対する月60時間超の時間外労働割増賃金率UPの適用**

◆改正のポイント
 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
 大企業は 50% (2010年4月から適用)
 中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

➔

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
 大企業、中小企業ともに50%
 ※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

➤2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

1か月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため、引き上げ分の割増賃金支払いの代わりに、**労使協定を結んで、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与すること**もできます。

まとまった単位で与えることによって労働者の休息の機会を確保する観点から1日、半日、1日または半日のいずれかによって与えることとされています。

引き上げのお知らせ
 パンフレットは
 こちらをご覧ください



【参考】
 「就業規則
 の規定例」



代替休暇に関する
 パンフレットは
 こちらをご覧ください

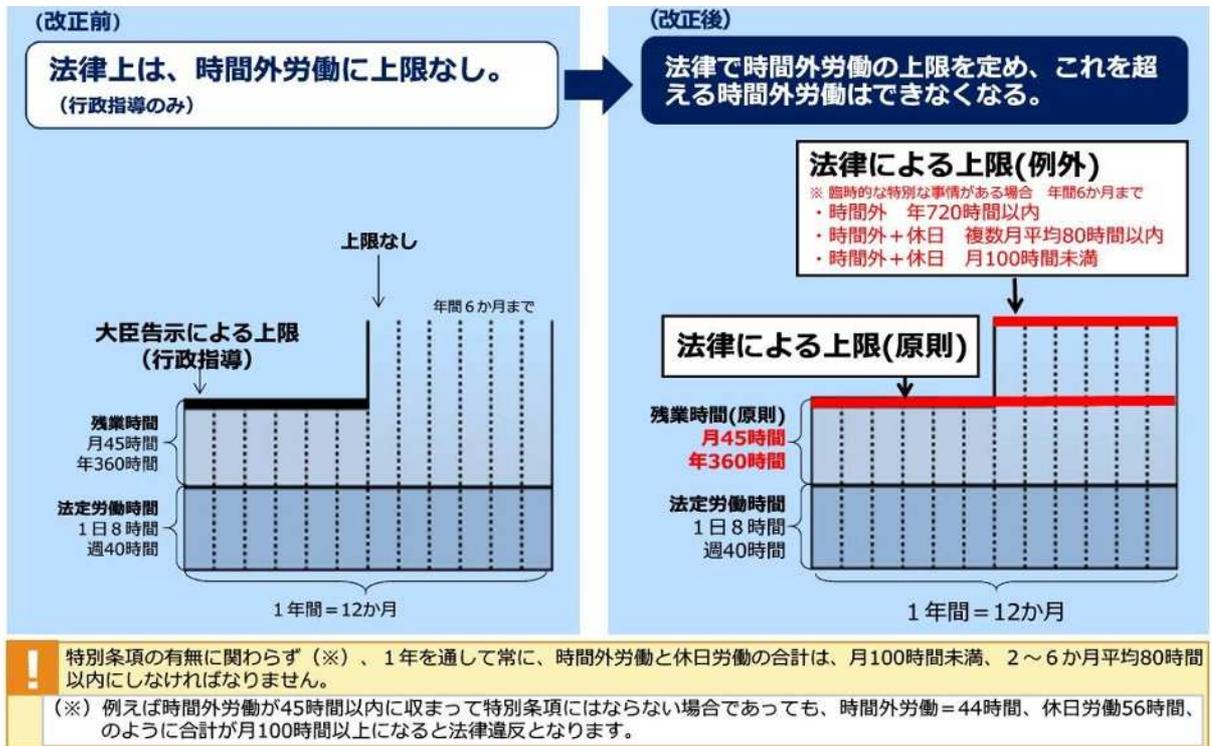


(2) 時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務への適用

時間外労働の上限規制

大企業 2019年4月1日～
中小企業 2020年4月1日～)

詳しくは、働き方改革特設
サイト「時間外労働の上限
規制」をご覧ください



上限規制の適用猶予事業・業務

建設事業、自動車運転の業務、医師 2024年4月1日～

事業・業務	猶予期間終了後の取扱い(2024年4月以降)
工作物の建設の事業	災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制は適用されません。
自動車運転の業務	特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制は適用されません。 時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師	特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1860時間()となります。 時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制は適用されません。時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。 医療法等に助動的健康対策措置に関する定めがあります。 特別条項付き36協定を締結する場合、特別延長時間の上限(36協定上定めることができる時間の上限)については、A水準、連携B水準では、年960時間(休日労働含む)、B水準、C水準では、年1,860時間(休日労働含む)となります。 なお、医業に従事する医師については、特別延長時間の範囲内であっても、個人に対する時間外・休日労働時間の上限として副業・兼業先の労働時間も通算して、時間外・休日労働を、A水準では、年960時間/月100時間未満(例外的につき100時間未満の上限が適用されない場合がある)、B・連携B水準・C水準では、年1,860時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある)とする必要があります。

適用猶予業種等への支援策や各種助成金など
詳しくは、厚生労働省HP「時間外労働の上限
規制の適用猶予事業・業務」をご覧ください



適用猶予事業等の令和6年4月1日以降の36協定届の新様式がUPされました。



日常生活や事業活動に不可欠な社会インフラである「物流」の維持のため、ご協力をお願いします。

荷主・元請運送事業者の皆さまへ



- 長時間の恒常的な荷待ちは、**自動車運転者の長時間労働の要因**となります。
- 物流を支える自動車運転者の健康のためにも**長時間の荷待ちの改善**に向けてご理解とご協力をお願いします。
- トラック運送事業者とも相談し、ぜひ**前向きに検討**をお願いします。

1 長時間の恒常的な荷待ちを改善しましょう

トラック運転者の長時間労働や過労の要因となるため、長時間の荷待ちを発生させないよう努めましょう。

詳しくは、国土交通省 HP「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」をご覧ください⇒



2 改善基準告示を発注担当者へ周知しましょう

発注担当者にも改善基準告示を知ってもらい、トラック運転者が告示を守れる着時刻などを設定しましょう。また、改善基準告示に違反して安全な運転を確保できないような発注を行うことはやめましょう。

詳しくは、厚生労働省 HP「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）」をご覧ください⇒



3 事前通知のない荷役作業の依頼はやめましょう

トラック運転者に事前通知なく荷役作業を行わせてはいけません。労働災害防止のため、トラック運転者に荷役作業をお願いする場合でも、事前によく相談して決めましょう。

詳しくは、厚生労働省 HP「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」をご覧ください⇒



詳しくは、周知パンフレット「STOP! 長時間の荷待ち」をご覧ください



(3) 「構造的な賃上げ」の実現、「同一労働同一賃金」の遵守の周知



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!

非正規雇用労働者の賃金引き上げに向けて「同一労働同一賃金」の取組強化期間(3/15~5/31)

- 同一企業内で正社員(無期雇用フルタイム労働者)と**非正規雇用労働者(パート・有期雇用労働者、派遣労働者等)**との間に**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ることができることが重要です。
- 企業で**賃金引き上げ**に取り組む際には、**非正規雇用労働者**について、**同一労働同一賃金の観点も踏まえた対応**をお願いします。

事業主に求められることは？
自社の基本給・手当、その他の待遇の点検を行いましょう!



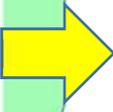
詳しくは、厚生労働省 HP 賃金引き上げ特設ページをご覧ください。



同一労働同一賃金や企業の取組内容等については厚生労働省 HP「同一労働同一賃金特集ページ」をご覧ください。



賃上げ・設備投資等に【おすすめの助成金】をご紹介します。



令和5年度 業務改善助成金のご案内

「賃金UP・設備投資等・生産性向上」におすすめの助成金

岡山労働局 (R5.4版)

制度の概要

- ① 事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる。
- ② 設備投資（機械設備、コンサルティング導入等）などを行う。

②の費用の一部助成

対象事業場

- 中小企業・小規模事業者
- 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内

★ 申請は事業場ごと（工場A、事務所B → 別々）

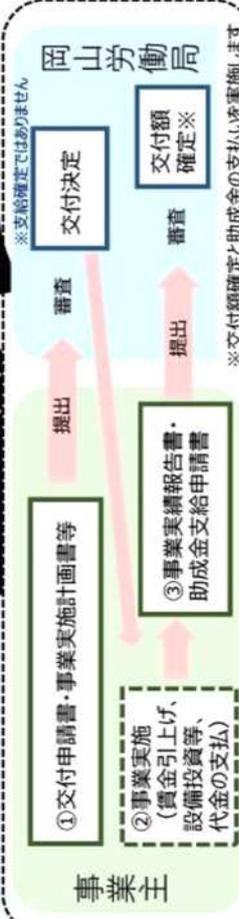
↑ 岡山県最低賃金 9,222円以下
↑ 岡山県最低賃金 8,922円未満

支給要件

- 賃金引上げ計画を策定し、一定額以上引き上げること
- 引き上げ後の賃金額を支払うこと
- 生産性向上に役立つ機器・設備などを導入して業務改善を行い、その費用を支払うこと
- 解雇、賃金引き下げ等の不交付事由がないこと

対象となるか、チェック！
全てに当てはれば、助成金の対象の可能性がります！！

申請期限（必着）
令和6年1月31日 の場合あり
※ 事業場別期限：令和6年2月28日



※ 交付額確定と助成金の支払いを実施します

助成限度額

賃金を引き上げる労働者数及び助成上限額(万円)

コース区分	1人	2~3人	4~6人	7人以上	10人以上
30円	30(60)	50(90)	70(100)	100(120)	120(130)
45円	45(80)	70(110)	100(140)	150(160)	180(180)
60円	60(110)	90(160)	150(190)	230(230)	300(300)
90円	90(170)	150(240)	270(290)	450(450)	600(600)

（ ）内は事業場別30人未満の場合の上限額

【岡山県の助成率】

- 事業場内最低賃金
 - ① 892円～919円 4/5 (80%)
 - ② 920円～922円 3/4 (75%)

生産性要件 ※2 を満たした場合

- ① 9/10 (90%)
- ② 4/5 (80%)

※1 10人以上の上限区分：事業場内最低賃金が920円～922円の場合は、以下のとおり1月に該当する必要がある。
売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
● 物価高騰等対策 原材料費の増大に社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月のうち生産量の1か月の利益率が3%ポイント以上低下している事業者
※2 生産性要件：「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指し、直近の決算書類に基づき生産性と、その3年前の決算書類に基づき生産性を比較し、伸び率が一定水準を越えている場合等を加算

このリーフレットに関するお問い合わせは
岡山労働局 雇用環境・均等室 TEL086-224-7639 R5.4

賃金UP・生産性向上 活用

過去の岡山県内 導入事例

【製造業(縫製)】

- ◇ 新型ミシン
- ⇒ 作業能率の向上
- ⇒ 初心者でも作業が可能

【製造業(食品)】

- ◇ プレハブ型冷蔵庫
- ⇒ 労働能率の向上

【洗濯業】

- ◇ 大型洗濯機・乾燥機の増設
- ⇒ 労働能率の向上

【接客業】

- ◇ 自動釣銭機
- ◇ 勤怠打刻機
- ⇒ 労働能率の向上

【美容業】

- ◇ 新型の洗髪台
- ⇒ 作業能率の向上

【介護事業】

- ◇ 介護ベッド
- ◇ リハビリ器具
- ⇒ 業務効率の向上

【農業】

- ◇ 農薬散布ドローン
- ⇒ 消毒時間の短縮

【小売業】

- ◇ POSレジシステム
- ◇ 受発注システム
- ⇒ 在庫管理の短縮

【飲食業】

- ◇ 食器洗浄機
- ⇒ 洗浄時間の短縮
- ◇ フードライター
- ⇒ 肉細分作業の短縮

助成金の支給までの具体的な流れ(例)

- 9月8日 事業場内最低賃金892円(対象者2人)を9月21日から30円引き上げる計画を策定し、労働局に申請書を提出
- 9月21日 事業場内最低賃金を30円引き上げた922円とする
- 9月22日 事業場内最低賃金を30円引き上げた922円とする
- 10月5日 労働局が審査の上、助成金の交付決定通知を行う
- 10月11日 生産性向上に役立つ機器を導入して業務改善を行い、機器代金120万円を支払う
- 10月31日 対象者2人に対し、引き上げた賃金を支払う
- 11月6日 労働局に機器の導入・支払状況、引き上げ後の賃金の支払い状況などを記載した事業実績報告書と助成金支給申請書を提出
- 11月22日 労働局が審査の上、その後、状況報告が必要となります

※ 早めの申請をお勧めします

※ 本例は最低賃金改正日より前



岡山労働局
雇用環境・均等室
TEL086-224-7639

【申請先】
岡山労働局
雇用環境・均等室
TEL086-224-7639

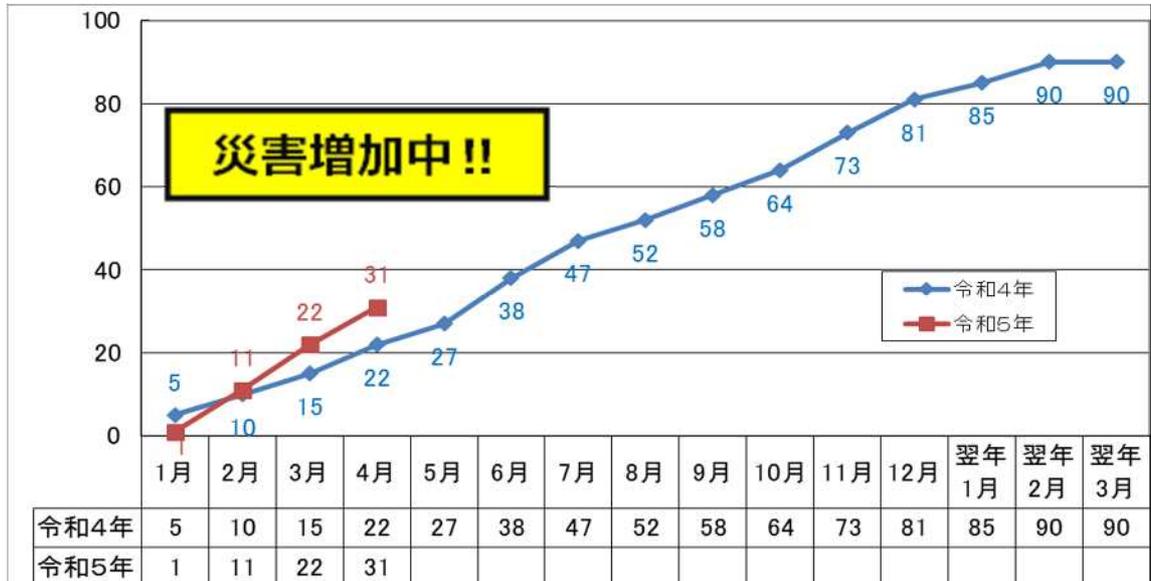
【制度のお問い合わせ先】
業務改善助成金
コールセンター
TEL0120-366-440

【ワンストップ相談窓口】
岡山働き方改革
推進支援センター
TEL0120-947-188

厚生労働省
業務改善助成金
検索

令和5年も労働災害増加中です 安全管理の再確認をお願いします

今年の管内休業4日以上災害(コロナ除く) 4月末時点



- ☑ 昨年同時期よりも **災害発生件数が増加**
- ☑ **第三次産業（転倒、墜落）、道路貨物運送業（墜落、交通事故）、食料品製造業（はさまれ・巻き込まれ、墜落）で増加**
- ☑ 事故の型別

墜落・転落	10件
転倒	10件
動作の反動、無理な動作	4件

短時間で終わる作業でも
油断せずに墜落防止対策を

(2) 墜落・転落災害

法令が求める措置講じていますか？

- ☑ 建設工事現場では死亡災害も発生
墜落防止措置の徹底を！スレート屋根等の踏み抜きにも注意！
- ☑ 第三次産業、道路貨物運送業でも発生
- ☑ 脚立やはしご、運転席・トラック荷台など、**比較的低い位置からの墜落災害も増加**
- ☑ 低所からの墜落・転落でも、**長期間の休業を要する事案も多い。**

雇い入れ時の安全教育の徹底、
安全ルール遵守状況の確認を

「安全帯が「墜落
制止用器具」に変わ
ります！！」



「はしごや脚立から
の墜落・転落災害を
なくしましょう！」



チェックリスト
「はしごを使う前に
脚立を使う前に」

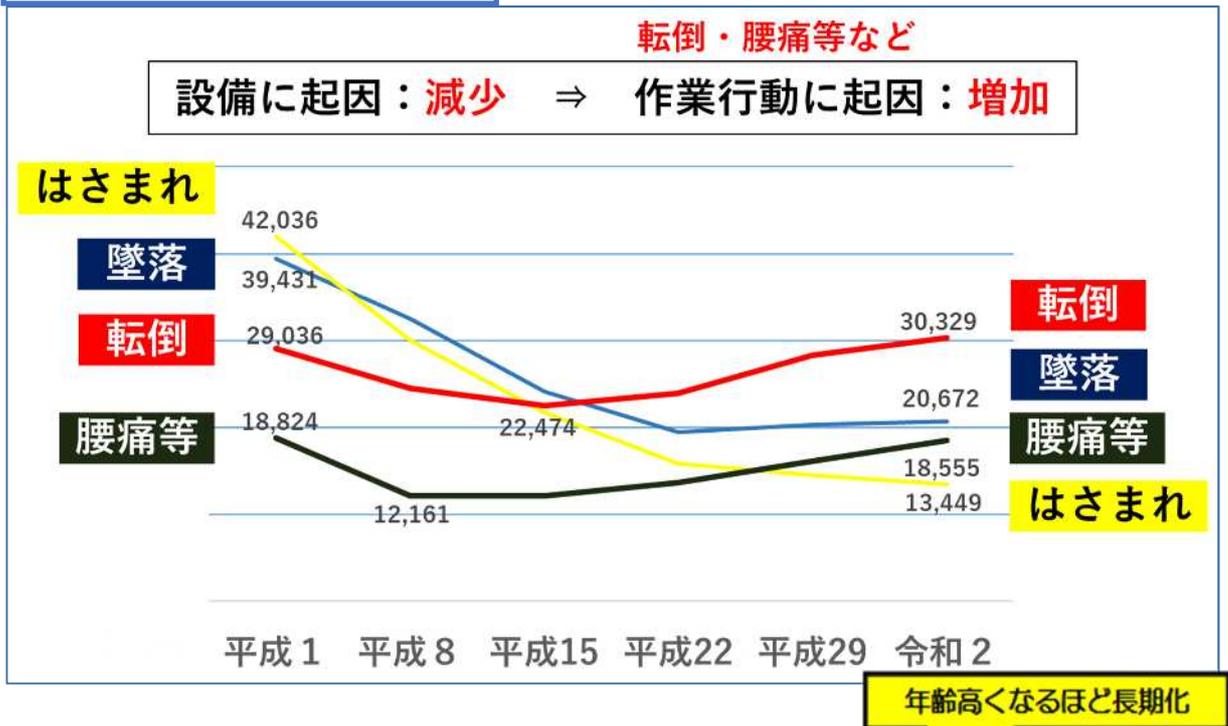


(3) 転倒災害などの行動災害

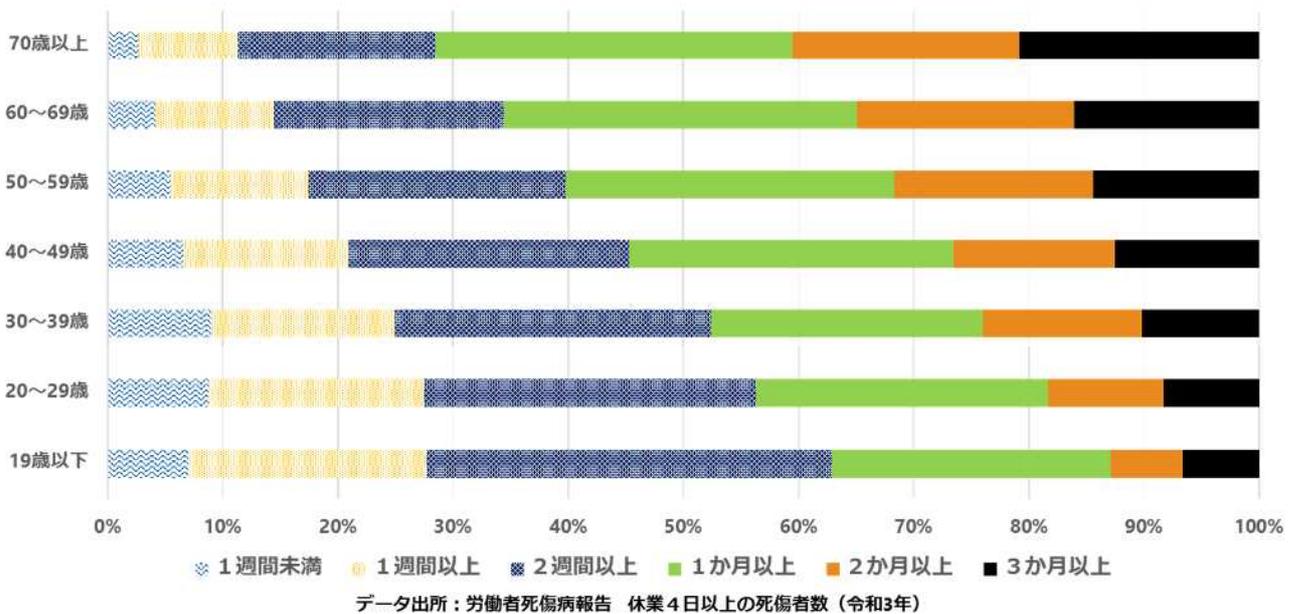
行動災害とは

「転倒」や 腰痛 等の「動作の反動・無理な動作」など、
職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害のこと

全国的にみても...

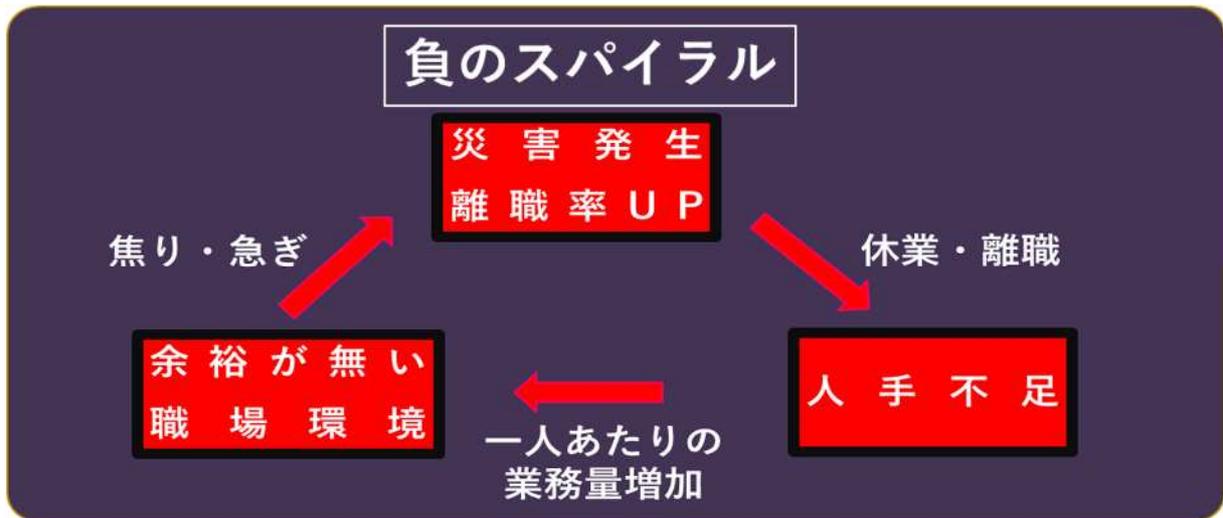


転倒災害に係る年齢別の休業見込み期間の長さ



ひとたび発生すると経営問題にも直結

実際の休業期間は休業見込より長くなることが多い



行動災害の対策 「気を付けて」で留まっていることが多い

行動災害も労働災害です。災害防止は事業者の責務です。

事業者だけの取り組みだけでは行動災害は防止できません！

加齢、運動不足などに伴う筋力、バランス力、視力、敏捷性、認知機能などの心身機能の低下

実際の身体能力と自分の意識との差が大きい程、リスク増！



行動災害発生のリスクが高まる



雇入れ時教育などの安全衛生教育で労働者の意識の高揚を！

- ☑ 産業構造の変化、高齢化が進む現在、個人的要因（とりわけ高年齢労働者※）にも配慮した総合的なアプローチが必要。 ※高年齢労働者の安全衛生対策についてはこちらも参照 →
- ☑ 事業者だけでなく、労働者の意識改革も必要。

労使一体で職場に潜む災害リスクを除去するとともに、労働者ひとり一人が事業場における取組や地域における取組も活用しながら、心身の健康の維持・向上に努めていくことも重要

行動災害予防への積極的な対応を！

【参考】行動災害予防の取り組み事例等をご紹介します。
岡山労働局 HP「備北地区行動災害ゼロ運動を実施します」



【厚生労働省】転倒予防・腰痛予防キャンペーン、SAFEコンソーシアム実施中

厚生労働省では、全国的な行動災害の増加を受け、「スベッチャダメよ！転倒予防 ムチャしちゃダメよ！腰痛予防」キャンペーンを実施しています。

◎厚生労働省HP「転倒予防・腰痛予防の取組」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000111055.html>



事業者だけでなく、取引先、顧客、地域が一丸となり、災害防止に取り組む「SAFEコンソーシアム」が令和4年6月20日に設立されています。

◎厚生労働省「SAFEコンソーシアムポータルサイト」

<https://safeconsortium.mhlw.go.jp/>



5 その他「法令改正等のお知らせ」

対応はお済ですか？ご確認を

【法令改正等のお知らせ】

2023年4月より安衛法の「新たな化学物質規制」が施行されています。

化学物質による休業4日以上労働災害（がん等の遅発性疾患を除く）の原因となった化学物質の多くは、化学物質関係の特別規則の規制の対象外となっています。

本改正は、これら規制の対象外であった有害な化学物質を主な対象として、国によるばく露の上限となる基準の策定、危険性・有害性情報の伝達の整備拡充等を前提として、事業者が、リスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止のための措置を適切に実施する制度を導入するものです。

特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、四アルキル鉛中毒予防規則

厚生労働省 HP「化学物質による労働災害防止のための新たな規制について」



「職場における新たな化学物質規制が導入されます」



厚生労働省 HP「化学物質管理に関する相談窓口・訪問指導のご案内」



騒音障害防止のためのガイドラインが改訂されました。

騒音障害防止対策の管理者の選任、騒音レベルの新しい測定方法（個人ばく露測定と推計）の追加、聴覚保護具の選定基準の明示、騒音健康診断の検査項目の見直しなどが行われています。大きい音にさらされ続けると、耳の機能が損なわれて難聴になることがあります。大切な耳を守るため、職場における騒音対策に取り組みましょう。

「騒音障害防止のためのガイドラインを改訂しました～」



改訂ガイドラインの全文や解説、改訂内容に関する資料など、詳しくは、厚生労働省 HP「騒音障害防止対策」へ



昇降設備の設置及び保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲の拡大等

今年10月1日から、貨物自動車に荷を積み卸す作業を行うときに、昇降設備の設置や保護帽の着用が義務付けられる貨物自動車の範囲が、最大積載量2トン以上の貨物自動車となります。

最大積載量が2トン以上5トン未満の貨物自動車に保護帽の着用が義務づけられるのは、あおりのない荷台を有する貨物自動車、平ボディ車、ウイング車など、荷台の側面が開放できるものや、テールゲートリフターが設置されている貨物自動車で、テールゲートリフターを使用するときに限られます。

令和6年2月1日からは、貨物自動車に設置されているテールゲートリフターを使用して荷を積み卸す作業におけるテールゲートリフターの操作の業務が、労働安全衛生法第59条第3項に基づく特別教育の対象となります。

【最後に】

和気労働基準監督署では、この他にも、労務関係では、

労働時間の適正把握及び賃金不払残業の防止

年次有給休暇制度の適正な運用と年休取得率向上 など

安全衛生関係では、

化学物質による健康障害防止対策（新たな化学物質規制の周知など）

石綿による健康障害防止対策

粉じん障害防止対策（第10次粉じん障害防止総合対策の推進）

メンタルヘルス対策及びパワーハラスメント対策

熱中症対策

騒音障害防止対策（改正ガイドラインの周知）

個人事業主等に対する安全衛生対策の推進 など

にも取り組んでいます。

ご不明な点がございましたら、お気軽にお問い合わせください。

30 を超える日が出始めました。

暑さに慣れていないこの時期は特に危険です。熱中症予防対策をお願いします。

詳しくは



和気労働基準監督署

Wake Labour Standards Inspection Office