

兵庫県最低賃金

	令和5年10月1日から	令和5年9月30日まで
兵庫県最低賃金	時間額 1,001円	時間額 960円

※ この最低賃金は、兵庫県内の事業場で使用されるパート、アルバイト等を含めた全ての労働者に適用されます。

最低賃金とは、使用者が労働者に支払わなければならない賃金の最低額を定めた制度です。都道府県ごとに定められ、正社員やパートタイム、アルバイトなどの区別なく適用される「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定(産業別)最低賃金」の2種類があります。

仮に最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金と同様の定めをしたものとみなされます。支払われる賃金額を時間給に換算し、適用される最低賃金額以上かチェックしましょう。

特定(産業別)最低賃金など詳細は
最低賃金に関する特設サイト

<https://pc.saiteichingin.info>



【お問い合わせ】
兵庫労働局 労働基準部賃金室
TEL 078-367-9154

足場からの墜落防止措置が強化されます



改正労働安全衛生規則 令和5年10月1日から順次施行

厚生労働省では足場に関する法定の墜落防止措置を定める労働安全衛生規則を改正し、足場からの墜落防止措置を強化しました。令和5年10月1日(一部規定は令和6年4月1日)から順次施行します。

改正のあらまし

① 一側足場の使用範囲が明確化されます

幅が1メートル以上の箇所において足場を使用するときは、原則として本足場を使用することが必要になります。

② 足場の点検時には点検者の指名が必要になります

事業者及び注文者が足場の点検(つり足場を含む。)を行う際は、あらかじめ点検者を指名することが必要になります。

③ 足場の組立て等の後の点検者の氏名の記録・保存が必要になります

足場の組立て、一部解体、変更等の後の点検後に、点検者の氏名を記録・保存することが必要になります。

また、労働災害防止対策を確実に実施するため、安全衛生経費については適切に確保してください。

【お問い合わせ】
お近くの労働局又は労働基準監督署にお問い合わせください。

司書のオススメ

『アロマテラピー大全集』

佐々木薫／著 主婦の友社



植物から抽出した香り成分の精油で、心と体を回復させるアロマテラピー。植物の香りをかぐとリラックスしたり、気分転換できたなんて経験はないですか？

ほかにも様々な効果があり、例えば睡眠を改善するラベンダー、頭痛を和らげるミントなど、上手に活用すれば、忙しい毎日の強い味方になりそうですね。

117種の精油、ひとつひとつに解説があり、体・心・肌への作用もわかります。お気に入りの香りで元気を手に入れませんか。

編集・発行：西宮市産業文化局産業部労政課

〒662-0912 西宮市松原町 2-37

西宮市立勤労青少年ホーム

TEL：0798-35-5286 FAX：0798-34-7700

<https://www.nishi.or.jp/kurashi/rodo/index.html>

ページ番号：74265377



労政 2024 vol.180 にしのみや

- ▶ 令和6年度 安全衛生表彰式
- ▶ 2024年4月から労働条件明示のルールが変わります
- ▶ 主な相談窓口一覧
- ▶ 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について
- ▶ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び 次世代育成支援対策推進法の一部の改正
- ▶ 兵庫県最低賃金
- ▶ 足場からの墜落防止措置が強化されます／司書のオススメ

令和6年度安全衛生表彰式

5月13日(月)、西宮神社会館にて実施された西宮労働基準協定時総会において、「令和6年度安全衛生表彰式」が行わ

れました。この表彰は安全衛生管理水準の高い事業場や地域・企業の安全衛生水準の向上に貢献した個人を表彰することにより、安全意識の高揚を図り、労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進するために行われています。

西宮市長表彰 敬称略

- 安全衛生優良賞 株式会社指月電機製作所
- 安全衛生努力賞 ANAフーズ株式会社関西支店
- 安全衛生功績賞 佐々木正信(住田建設株式会社 総務部部长・西宮労働基準協会理事)
- 西角 友宏(西角H&Sコンサルタント事務所・西宮労働基準協会講師)
- 石井 勝己(株式会社きんでん人材開発部・玉掛け・高所作業車運転技能講習講師)
- 大嶋 勝美(辰馬本家酒造株式会社・フォークリフト運転技能講習講師)



2024年4月から労働条件明示のルールが変わります

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
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、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ことが必要になります。

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。

※ 同一の使用者との間で、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。

▶ 詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト(①)
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト(②)
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署(③)





障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

Point 1 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4月以降)

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% →	2.5% →	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

- ▶ 障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。
 - ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
 - ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任(努力義務)

詳しくは次をご覧ください。
事業主の皆様へ
 (厚生労働省)
<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>

Point 2 除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)

Point 3 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

- ▶ 精神障害者の算定特例の延長(令和5年4月以降)。
- ▶ 一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定(令和6年4月以降)。
 週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

Point 4 障害者雇用のための事業主支援を強化(助成金の新設・拡充)します。(令和6年4月以降)

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び 次世代育成支援対策推進法の一部の改正

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ(※)、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。 ※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限(残業免除)の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子(現行は3歳になるまでの子)を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生(現行は小学校就学前)まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超(現行1,000人超)の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限(現行は令和7年3月31日まで)を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備(労働者への研修等)を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。 等

施行期日

令和7年4月1日
 (ただし、2③は公布日、1①及び⑤は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日)

お問い合わせ

兵庫労働局雇用環境・均等部 TEL 078-367-0820
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



主な相談窓口一覧



しごとサポートウェブにしきた

ハローワークにしのみやのサテライト施設です。求人検索端末を設置。就職支援ナビゲーターが応募書類の書き方や職業相談、仕事の紹介など就職をサポートします。

予約日時:月~金 9:30~16:00 ※予約優先制
 ☎ 0798-68-1021

プレラにしのみや4階(西宮市高松町4番8号)



西宮若者サポートステーション

「自分に合った仕事を探したい」、「働いても長続きしない」などの悩みをもつ、15歳~49歳の方を対象に、キャリアコンサルタントや臨床心理士の資格を持つスタッフが就職をサポートします。

相談日時:月~金・第2土 9:30~18:00
 ☎ 0798-31-5951

勤労会館1階(西宮市松原町2番37号)



ソーシャルスポット西宮よりそい

くらしや仕事その他経済的な困りごとを抱えている方に寄り添いながら、一人ひとりの状況に合わせた支援プランを作成、他の専門機関とも連携して、解決に向けた支援を行います。

相談日時:月~金 9:00~17:30
 ☎ 0798-31-0199

西宮市役所南館1階(西宮市六湛寺町10番3号)



障害者就労生活支援センター「アイビー」

障害のある人などを対象に、就労の相談、就職後に職場で働きやすい環境を整えるなど、安心して働くことができるようサポート。企業が障害のある人を雇用する際の相談にも対応します。

相談日時:月~金 9:00~17:30
 ☎ 0798-22-2725 FAX:0798-22-2724

総合福祉センター2階(西宮市染殿町8番17号)



西宮総合労働相談コーナー

職場でのトラブル(賃下げ、解雇、配置転換、いじめ、採用など)でお困りの方に対し、解決のお手伝いをしています。

相談日時:月~金 9:00~17:00
 ☎ 0798-26-3733

西宮地方合同庁舎3階
 西宮労働基準監督署内(西宮市浜町7番35号)



労働相談室

労働に関する様々な問題(賃金・退職金・労働災害・雇用保険など)について社会保険労務士が相談・助言を行います。秘密厳守、無料。書類の作成・提出など各種手続きの代行は行いません。

相談日時:毎週火曜 15:00~19:00
 第2・4土 13:00~18:00
 ☎ 0798-32-7170

勤労青少年ホーム2階(西宮市松原町2番37号)



労働条件相談ほっとライン

違法な時間外労働・過重労働による健康障害・賃金不払い・残業などの問題について、専門知識を持つ相談員が対応。

相談日時:月~金 17:00~22:00
 土日祝 9:00~21:00
 ☎ 0120-811-610(フリーダイヤル)



外国人労働者向け相談機関

労働条件などについて、外国語(13言語)で電話相談いただける窓口です。言語により開設曜日が異なります。

- ▶ 外国人労働者向け相談ダイヤル Telephone Consultation Service for Foreign Workers
- ▶ 労働条件相談ホットライン Working condition consultation hot line
- ▶ 外国人労働者相談コーナー Guide to Labour Bureaus with Foreign Workers Consultation Service (Adviser for Foreign Workers)

Counseling Services and Hotlines in Foreign Languages
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>

