

# 労政にしのみや

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 西宮市立勤労会館内

TEL：0798-35-5286 FAX：0798-34-2888 URL：http://www.nishi.or.jp/

## 平成30年度 西宮市技能功労者表彰

🍀🍀🍀 その道一筋の技能者の功績を称える 🍀🍀🍀

西宮市技能功労者表彰は、優れた技能をもって社会に貢献された市内に在住又は在勤し、同一職種における経験が25年以上の技能者を称え、中小企業に働く技能者の社会的地位及び技術水準の向上を目的に、昭和49年から実施しているものです。

今年度は、技能功労栄誉賞として3職種3名、技能功労賞として10職種10名が表彰され、11月7日（水）に表彰式が開催されました。卓越した現役の技能者として後進の指導をされるなど、広く技能者の模範とされる方々です。



### 【受賞者の皆さん（敬称略）】

#### 《技能功労栄誉賞》

注文紳士服製造小売	・ 鈴木 義 弘	(東浜町)	テーラー鈴木 手作り洋服の店
調理(和)	・ 柏木 直 樹	(北昭和町)	兵庫栄養調理製菓専門学校
製菓(洋)	・ 岸 井 隆	(甲陽園本庄町)	ケーキハウス ツマグリ

#### 《技能功労賞》

写 真	・ 山 田 哲 也	(屋敷町)	山田哲也写真事務所
製菓(洋)	・ 村 上 一 晴	(上甲子園)	パティスリー ラ・バニーユ
調理(中華)	・ 内 野 繁	(松原町)	中国料理 青椒
表装・表具	・ 松 本 浩 治	(高木西町)	株式会社松本表具店
鍼灸マッサージ	・ 村 井 美佐子	(染殿町)	村井治療院
理 容	・ 亀 園 裕	(松山町)	理容大丸
設 計	・ 東 影 みどり	(段上町)	有限会社みどり建築
大 工	・ 大 垣 博 司	(伊丹市西野)	有限会社大垣工務店
美 容	・ 山 崎 健 志	(池田町)	株式会社ケンジヘアコレクションズ
左 官	・ 縄 田 義 行	(今津水波町)	有限会社左官山本組

## 兵庫県特定（産業別）最低賃金が改正されました

兵庫県特定（産業別）最低賃金が、平成30年12月1日に改正されました。最低賃金は、パートタイマー、アルバイト等すべての労働者に適用されます。

特定（産業別）最低賃金の適用業種	時間額	引上げ額	効力発生日
塗料製造業	949円	17円	平成30年12月1日
鉄鋼業	943円	21円	同上
はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業	921円	21円	同上
電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業	873円	21円	同上
輸送用機械器具製造業	954円	21円	同上
計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具製造業	875円	20円	同上
自動車小売業	876円	15円	同上
繊維工業 <sup>(注)</sup> (兵庫県最低賃金)	871円	27円	平成30年10月1日
各種商品小売業 <sup>(注)</sup> (兵庫県最低賃金)	871円	27円	同上

地域別最低賃金	時間額	引上げ額	効力発生日
兵庫県最低賃金	871円	27円	平成30年10月1日

注：繊維工業及び各種商品小売業の最低賃金については、兵庫県最低賃金が繊維工業最低賃金、各種商品小売業最低賃金を上回ったことから、兵庫県最低賃金が適用されています。

お問合せは、兵庫労働局労働基準部賃金室 へ  
TEL：078-367-9154

## 平成30年度 西宮市勤労者美術展

☆☆☆ 仕事の余暇を活用した力作を展示 ☆☆☆

市内に在住・在勤の勤労者が、余暇などを利用して制作した作品を展示した西宮市勤労者美術展が、11月14日から18日まで、川添町の市民ギャラリー展示室で開催されました。

洋画、日本画、写真、書道、彫塑・工芸の各部門で合計51点が展示され、期間中402名の方々が会場を訪れました。



西宮市勤労者センター  
みやたん



★ ストリートギャラリーに展示しています ★

- (展示作品) 勤労者美術展の洋画・日本画・写真の各部門において、西宮市長賞を受賞された作品
- (展示期間) 平成30年12月28日(金)まで
- (展示場所) 札幌筋沿いの三井住友銀行・三菱UFJ銀行の各金融機関

## 36協定で定める時間外労働及び休日労働 について留意すべき事項に関する指針

(労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針)

- 2019(平成31)年4月より、36(サブロク)協定(※1)で定める時間外労働に、罰則付きの上限(※2)が設けられます。
- 厚生労働省では、時間外労働及び休日労働を適正なものとするを目的として、36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意していただくべき事項に関して、新たに指針を策定しました。

(※1) 36(サブロク)協定とは

### ⚠ 時間外労働(残業)をさせるためには、36協定が必要です!

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働(残業)をさせる場合には、
  - ✓労働基準法第36条に基づく労使協定(36協定)の締結
  - ✓所轄労働基準監督署長への届出
 が必要です。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「1日、1か月、1年当たりの時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

(※2) 時間外労働の上限規制とは

### ⚠ 36協定で定める時間外労働時間に、罰則付きの上限が設けられました!

- 2018(平成30)年6月に労働基準法が改正され、36協定で定める時間外労働に罰則付きの上限が設けられることとなりました(※)。(※)2019年4月施行。ただし、中小企業への適用は2020年4月。
- 時間外労働の上限(「限度時間」)**は、**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
- 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、**年720時間、複数月平均80時間以内**(休日労働を含む)、**月100時間未満**(休日労働を含む)を超えることはできません。また、月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

## 36協定の締結に当たって留意していただくべき事項

① **時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。**(指針第2条)

②使用者は、36協定の範囲内であっても**労働者に対する安全配慮義務を負います。**また、**労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。**(指針第3条)

- ◆36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。
- ◆「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」(平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達)において、
  - ✓1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること
  - ✓さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2~6か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることに留意しなければなりません。

③時間外労働・休日労働を行う**業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。**(指針第4条)

④ **臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできません。**限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、**できる限り具体的に定めなければなりません。**この場合にも、**時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。**（指針第5条）

◆限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。

「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

◆時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、(1)1か月の時間外労働及び休日労働の時間、(2)1年の時間外労働時間を、限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません。

◆限度時間を超える時間外労働については、25%を超える割増賃金率とするように努めなければなりません。

⑤ **1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（※）を超えないように努めてください。**（指針第6条）

（※）1週間：15時間、2週間：27時間、4週間：43時間

⑥ **休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。**（指針第7条）

⑦ **限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。**（指針第8条）

◆限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。

(1) 医師による面接指導、(2)深夜業の回数制限、(3)終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）、(4)代償休日・特別な休暇の付与、(5)健康診断、(6)連続休暇の取得、(7)心とからだの相談窓口の設置、(8)配置転換、(9)産業医等による助言・指導や保健指導

⑧ **限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めてください。**（指針第9条、附則第3項）

◆限度時間が適用除外されている新技術・新商品の研究開発業務については、限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。また、月45時間・年360時間を超えて時間外労働を行う場合には、⑦の健康・福祉を確保するための措置を協定するよう努めなければなりません。

◆限度時間が適用猶予されている事業・業務については、猶予期間において限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。

指針の全文はこちら <https://www.mhlw.go.jp/content/000350259.pdf>

ご不明な点やご質問がございましたら、厚生労働省または事業場の所在地を管轄する都道府県労働局、労働基準監督署におたずねください。

- 問合せ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 03-5253-1111（代表）
- 最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署は以下の検索ワードまたはQRコードから参照できます。

検索ワード： **都道府県労働局** または **労働基準監督署**

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



# 平成30年度業務改善助成金のご案内

『業務改善助成金』は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援することで、「事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）」の上げを図るための制度です。

## 助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。 ※「設備投資など」の具体例は裏面を参照してください。

## 概要

事業場内最低賃金の引上げ額	助成率	引き上げる労働者数	助成の上限額	助成対象事業場
30円以上	7/10 <small>常時使用する労働者数が企業全体で30人以上の事業場は3/4</small> ↓ <small>(※) 生産性要件を満たした場合 には3/4 常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は4/5</small>	1～3人	50万円	事業場内最低賃金が1,000円未満の事業場
		4～6人	70万円	
		7人以上	100万円	
40円以上		1人以上	70万円	事業場内最低賃金が800円以上1,000円未満の事業場

(※) 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と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます

## ご留意頂きたい事項

- ◆ 過去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

- ◆ 全国47都道府県に設置している「働き方改革推進支援センター」に、お気軽にお問い合わせください。
- ◆ 「働き方改革推進支援センター」の所在地及び電話番号は、インターネットでご確認ください。

## 申請先

- ◆ 業務改善助成金の申請・支給の窓口は、都道府県労働局です。申請する事業場が所在する地域の労働局にお尋ねください。【担当部署】各労働局雇用環境・均等部（室）

お問合せは、兵庫労働局雇用環境・均等部指導課へ  
TEL：078-367-0820

これから起業を行う皆さま  
事業を開始して間もない法人事業主または個人事業主の皆さまへ

自らの就業機会の創出と、生涯現役社会の実現に向けて…

## 生涯現役起業支援助成金のご案内

この助成金は、生涯現役として働き続けられる社会の実現を目指し、中高年齢者（40歳以上）の方の起業を支援するもので、従業員の雇入れに関する「1. 雇用創出措置助成分」に加え、生産性を向上させた場合に別途支給される「2. 生産性向上助成分」があります。

### 1. 雇用創出措置助成分

起業日の年齢が40歳以上の方が、「雇用創出措置に係る計画書」を提出し、事業運営のために労働者（※1）を新たに雇い入れた場合、その募集・採用や教育訓練の実施（「雇用創出措置」）に要した費用の一部を助成します。

（※1）本助成金の対象労働者は、計画期間内に新たに雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く）として雇い入れられた方であって、65歳以上まで継続して雇用される見込みがある方となります。

#### <助成額>

起業時の年齢区分に応じて、計画書の計画期間内（12か月以内）に要した「雇用創出措置に係る費用」に、以下の助成率をかけた額を支給します。

起業時の年齢区分	助成率	助成額の上限
60歳以上（40～59歳）の場合	2/3（1/2）	200万円（150万円）

#### ▶「雇用創出措置に係る費用」とは？

募集・採用に関する費用	▶ 民間有料職業紹介事業の利用料 ▶ 募集・採用パンフレットなどの作成費用	▶ 求人情報掲載費用 ▶ 就職説明会の実施に関する費用 等
教育訓練に関する費用	▶ 対象労働者が従事する職務に必要な知識または技能を習得させるための教育訓練、資格取得、講習に要する費用	

（注1）計画期間内の初日から支給申請日までに支払いを行った費用が対象となります。  
（注2）出資金・資本金、人件費、各種税金、備品購入費等の費用は対象外となります。

#### <主な要件>

<input type="checkbox"/>	起業日から起算して11か月以内に「雇用創出措置に係る計画書」を提出し、都道府県労働局長の認定を受けていること。
<input type="checkbox"/>	事業継続性の確認として、以下の4事項のうち2つ以上に該当していること。 ① 起業者が国、地方公共団体、金融機関等が直接または第三者に委託して実施する創業に係るセミナー等の支援を受けていること。 ② 起業者自身が当該事業分野において通算10年以上の職務経験を有していること。 ③ 起業にあたって金融機関の融資を受けていること。 ④ 法人または個人事業主の総資産額が1,500万円以上あり、かつ総資産額から負債額を引いた残高の総資産額に占める割合が40%以上あること。
<input type="checkbox"/>	計画期間内（12か月以内）に、対象労働者を一定人数以上新たに雇い入れること（※2）。 （※2）60歳以上の者を1名以上、40歳以上60歳未満の者を2名以上または40歳未満の者を3名以上（40歳以上の者1名と40歳未満2名でも可）
<input type="checkbox"/>	支給申請書提出日において、計画期間内に雇い入れた対象労働者の過半数が離職していないこと。
<input type="checkbox"/>	起業日から起算して支給申請日までの間における離職者の数が、計画期間内に雇い入れた対象労働者の数を超えていないこと。など

お問合せは、ハローワーク西宮  
TEL：0798-75-6711



## 職場でのあらゆるハラスメントは許されません!

### セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

### パワーハラスメント（パワハラ）とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

- ▶「職場内での優位性」とは  
職務上の地位の優位性だけでなく、先輩・後輩の若や同僚間での人間関係、専門知識・経験の有無などによる、さまざまな優位性が含まれます。
- ▶「業務の適正な範囲」とは  
業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、職務上の適正な範囲で行われている場合は、パワーハラスメントにはあたりません。  
例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を行使し、業務上の指導や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、それが業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その責任を明確にすることによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

ポータルサイト  
「あかるい職場応援団」  
(P3参照)



### 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といいます。

また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

お問合せは、兵庫労働局雇用環境・均等部 TEL：078-367-0820

## 第42回 西宮市勤労者野球大会



今年も西宮市勤労者野球大会が8月から10月にかけて行われ、市内の事業所で働く勤労者を中心に結成された23チームが優勝を目指し、白熱した試合が繰り広げられました。悪天候にもたたられましたが10月14日に決勝戦が行われ無事全日程を終了することができました。

- 上位のチームは次のとおりです。
- \*\*\*\*\*
- 【優勝】 アクアテック
  - 【準優勝】 市職労B
  - 【第3位】 新明和工業、JFE スチール千葉
- \*\*\*\*\*
- 参加された皆さま、どうもお疲れ様でした！

## 【子どもの脳を傷つけるマルトリートメント】

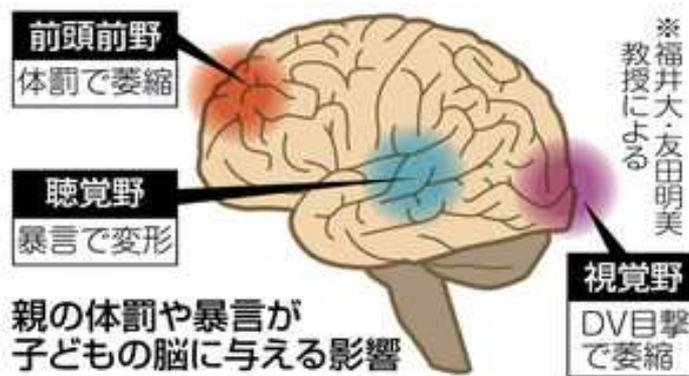
「マルトリートメント」という言葉をご存知でしょうか？

マルトリートメントとは、子どもに対する大人の不適切な養育を意味する言葉で、諸外国では一般的に知られています。日本でも厚生労働省が、マルトリートメントは児童虐待に相当すると『子ども虐待対応の手引き』に記しています。児童虐待というと、しつけと称する子どもへの体罰や、子どもの世話をしないネグレクトなどが有名ですが、マルトリートメントには日常的に誰しもがついやってしまう行動も含まれています。

例えば、子どもの前で言い争いをする、怒って大きな物音をたてる、イライラして子どもに愚痴を言ったりする、兄弟や友達と比較する、子どもの相手をスマホにさせる、子どもの気持ちを置き去りにして勝手に物事を進めてしまうなどが挙げられます。

こうしたことが続くと、子どもの健全な心の発達が阻害され、物事への関心や向上心を持たず、人と信頼関係を築くことが難しくなる「愛着障害」を引き起こす原因にもなり、子どもが将来にわたり生きづらさを抱えてしまうことにも繋がりがねません。

近年、脳科学研究の発展により、幼少期のマルトリートメントによって脳が変形することがわかってきました。福井大学の友田明美教授とハーバード大学の共同研究によると、「激しい体罰を受けると感情や理性をつかさどる前頭前野が萎縮し、感情のコントロールがきかなくなる」、「暴言を浴び続けると、会話や言語をつかさどる聴覚野が変形し、コミュニケーション力が低下する」、「夫婦喧嘩などの目撃によって視覚野が萎縮し、視覚による記憶力が低下する」など、マルトリートメントによる脳のダメージが報告されています。



(資料：東京新聞 TOKYO Web 2018年3月6日)

マルトリートメントがいかに子どもの心や脳を傷つけていたのかを知り、悲観的な気持ちになった人も多いのではないのでしょうか。誰しもがついやってしまう行動とは、自分では気付きづらいことであり、一所懸命であるが故についやしてしまいがちなことでもあります。しかし、適切な処置を行えば、脳の再形成が可能であることもわかっています。

友田教授は「大事なのは、親たちがマルトリートメントへの理解を深め、そうした行為が誤りだと認め改めることで状況は回復できる。マルトリートメントを行う大人を攻めるために発表しているのではなく、知ることで、改善されることを願って、発表しています。」と述べています。

マルトリートメントをしないために、子育て中の親に対するケアが不可欠であるのはいうまでもありません。

西宮市男女共同参画センター ウェーブ	
	<b>女性のための相談室</b> 女性のカウンセラー、弁護士、キャリアコンサルタントによる相談です。一人で悩まず、気軽に相談室を訪ねてください。 <input type="checkbox"/> 電話相談:0798-64-9499 月・木 10:00～12:00 13:00～16:00 <input type="checkbox"/> 面接相談:要予約 0798-64-9498 火・水・土 10:00～16:30 <input type="checkbox"/> 法律相談:要予約 0798 64 9498 第3金 14:00～17:00 <input type="checkbox"/> チャレンジ相談:要予約 0798-64-9498 第2火 10:00～12:00
	<b>図書・資料コーナー</b> 情報は「力」です。女性のための情報、男女共同参画に関する資料等を収集し、提供しています。 <input type="checkbox"/> 閲覧・開館時間中 <input type="checkbox"/> 貸出:月～土 10:00～17:15
	■〒663-8204 西宮市高松町4-8 プレラにしのみや4階 ■開館時間:1月4日～12月28日 9:00～22:00 ■TEL:0798-64-9495 FAX:0798-64-9496 ■受付時間:月～土9:00～17:15(日曜、祝日を除く) ■URL: <a href="https://www.nishi.or.jp/access/sonotashisetsu/danjokiyodo/danjokiyodocenter.html">https://www.nishi.or.jp/access/sonotashisetsu/danjokiyodo/danjokiyodocenter.html</a>