



労政

まつもと

令和5年10月25日発行
第157号

発行 松本市
編集 産業振興部労政課
電話 35-6286

令和5年度 技能奉仕活動を実施しました

松本市と松本市ものづくり人材育成連絡会では、若年層に対する技能の普及を目的として、長野県松本技術専門校の生徒による技能奉仕活動を行っています。

平成29年から始まったこの活動も今年で7年目を迎え、これまでに市内の公園や保育施設でベンチやテーブル等の補修作業に取り組んできました。

今年度は9月15日に同校建築科の1年生10名が作製した長さ1.8メートル、幅40センチのベンチ5台を、国の重要文化財である馬場家住宅（松本市内田）の西側の門庭に設置しました。

生徒の一人は「散歩道の利用者に使ってもらえたら嬉しい。」と話していました。

また「今まで学校で習ってきた知識や経験が活かせて良かった。今年度のベンチは比較的簡単だったので、来年度はもっと難しいものに挑みたい。」

との声もあり、意欲的に取り組んでもらえている様子でした。

施設担当者からは、「観覧者や、ウォーキング等の利用者からの評判も良い。」との声もいただきました。



作製したベンチを設置している様子



今まで設置されていたベンチ



今回新しく設置したベンチ

10月は

「個別労働紛争あっせん制度」

周知月間です

県労働委員会では、労働問題の専門家が中立、公正な立場で、労働者個人と事業主との雇用のトラブル（解雇、賃金、パワハラ等）について、「あっせん」により円満な解決をお手伝いしています。

手続きは、簡単・無料で、懇切丁寧にお話を伺います。また秘密は厳守されます。

詳しくは、**中信労政事務所**（☎0263-40-1936）

または、**県労働委員会事務局**（☎026-235-7468）まで。

「あっせん」とは・・・労働者個人と事業主との間に生じた労働に関するトラブルについて、労働問題に関し経験豊富な「あっせん員」が双方の主張をお聞きし、歩み寄りによる円満な解決をお手伝いする制度です。

2024年4月から

労働条件明示のルールが変わります

「労働条件の明示」とは、使用者（企業）が労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金や労働時間などの主要な労働条件について明示しなければならないものです。これは使用者（企業）・労働者をともに守るためのルールであり、紛争を未然に防止することが目的です。

明示項目は14項目あり、そのうち次の6項目は書面の交付で明示する必要があります。

- ① 労働契約の期間
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
- ③ 就業の場所及び従事すべき業務
- ④ 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日など
- ⑤ 賃金（昇給は除く）
- ⑥ 退職に関する事項

2024年4月からはこれらの項目に関して、下図のように4つの明示事項が新たに追加されます。

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 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。
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、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。

厚生労働省「労働条件明示改正リーフレット」より

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



健康経営に取り組んでみませんか

「健康経営」とは？

「健康経営」とは、社員の健康づくりを経営課題としてとらえて、社員の健康増進に努めることによって、医療費適正化を図るだけでなく、労働生産性を向上させ企業価値の向上にもつなげようとする経営手法です。

「健康経営」のメリット

社員一人一人が担う役割が大きい中小企業において、病気等で欠員が生じたときの影響は大きく、社員の健康保持・増進は経営にとって重要な課題です。社員がいきいきと働ける環境づくりは社内のコミュニケーションも活性化し、業務効率の向上にもつながります。

「健康経営」って何をすればいいの？

1. まずは何ができているか「取り組みチェックシート」を活用し確認しましょう
※「チェックシート」は松本市HPの「健康経営の取り組み」ページに掲載中です
2. 自社の健康づくりの現状と課題を把握しましょう
3. 取り組みそうな健康づくり活動から始めてみましょう
4. 協会けんぽ長野支部「健康づくりチャレンジ宣言」に挑戦してみよう

既に取り組んでいることも多いとは思いますが、改めて健康について見つめ直し、社員の健康維持に努めてください。

【お問い合わせ】 産業振興部 労政課 TEL：35-6286

勤労会館

ご利用いただける会議室が増えました

松本市勤労者福祉センターでは勤労会館内の会議室の貸し出し業務も行っており、令和5年7月から1階の部屋を新たに改装し45人収容可能な第1会議室としてご利用できるようになりました。

小規模な打ち合わせ等にぜひご活用ください。



【お問い合わせ】 産業振興部 労政課 TEL：35-6286

Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

秋の休暇を
楽しんで
心に残る
思い出を。

10月は「年次有給休暇
取得促進期間」です。

年次有給休暇を
上手に活用し
働き方・休み方を
見直しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

☑ 雇ったら入る。労働者を守る。

正社員、パート、
アルバイトなど労働者を
一人でも雇ったら、
必ず手続きを

労働保険

労災保険 + 雇用保険

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所
(一社)全国労働保険事務組合連合会・全国社会保険労務士会連合会

長野県最低賃金が“948円”に引き上げられました

令和5年10月1日から長野県内の最低賃金が改定され、「時間額908円」から「時間額948円」に40円引き上げられました。

1 対象となる労働者

長野県内の事業場で働く全ての労働者です。

なお、就業場所が県外の場合は、就業場所の都道府県の最低賃金が適用されますのでご注意ください。

2 最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。

具体的には実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

- (1) 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- (2) 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- (3) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- (4) 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- (5) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

3 最低賃金額以上かどうかを確認する方法

支払われる賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを確認するには、最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を以下の方法で比較します。

- (1) 時間給制の場合
時間給 \geq 最低賃金額（時間額）
- (2) 日給制の場合
日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額（時間額）
ただし、日額が定められている特定（産業別）最低賃金が適用される場合には、
日給 \geq 最低賃金額（日額）
- (3) 月給制の場合
月給 \div 1ヶ月平均所定労働時間 \geq 最低賃金額（時間額）
- (4) 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合
出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金計算期間に出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間で除して時間当たりの金額に換算し、最低賃金額（時間額）と比較します。
- (5) 上記（1）～（4）の組み合わせの場合
例えば、基本給が日給制で、各手当（職務手当など）が月給制などの場合は、それぞれ上記（2）、（3）の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額（時間額）を比較します。

4 求人取り扱い

ハローワークで受理している求人について、最低賃金額を下回る求人は法令違反となり、受理・公開ができません。ハローワークに求人を提出する際は募集賃金額が最低賃金額を下回っていないか確認していただいたうえで提出して下さい。

5 最低賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援策

最低賃金を引き上げた事業主に対して、ハローワークが取り扱っている有期雇用労働者等の基本給を増額した場合のキャリアアップ助成金などの支援策があります。他にも長野労働局が取り扱っている業務改善助成金などがあります。

【問い合わせ】（最低賃金制度全般）松本労働基準監督署 Tel0263-48-5693

（求人・業務改善助成金以外助成金）ハローワーク松本 Tel0263-27-0111 (31#)

（業務改善助成金）長野労働局雇用環境・均等室 Tel026-223-0560

人材開発支援助成金をご活用ください

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

助成メニュー

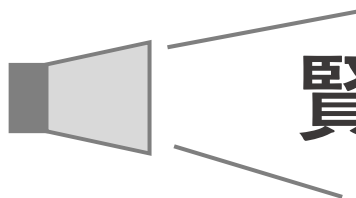
支給対象となる訓練等	助成対象	対象労働者
① 人材育成支援コース（R5年度創設）		
10時間以上のOFF-JT、新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練、有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練について助成	・事業主 ・事業主団体等	雇用保険被保険者
② 教育訓練休暇等付与コース		
有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成 <small>※令和4年度から令和8年度までは、本コースで「長期教育訓練休暇制度」及び「教育訓練短時間勤務制度」は適用せず、③の人への投資促進コースで実施</small>	事業主	雇用保険被保険者
③ 人への投資促進コース		
・高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練 高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練について助成 ・情報技術分野認定実習併用職業訓練 IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練について助成 ・定額制訓練 サブスクリプション型の研修サービスによる訓練について助成 ・自発的職業能力開発訓練 労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主に対して助成 ・長期教育訓練休暇等制度 長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	事業主	雇用保険被保険者
④ 事業展開等リスクリング支援コース		
事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に助成	事業主	雇用保険被保険者

助成額・助成率 ()内は大企業の助成額・助成率

支給対象となる訓練等		賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)		
			賃金要件等を満たす場合※6		賃金要件等を満たす場合※6		賃金要件等を満たす場合※6	
① 人材育成支援コース	人材育成訓練	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%)※1 60%※2 70%※3	60% (45%)※1 75%※2 100%※3	-	-
	認定実習併用職業訓練	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%)	60% (45%)	-	-
		OJT	-	-	-	-	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	有期実習型訓練	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	60%※2 70%※3	75%※2 100%※3	-	-
		OJT	-	-	-	-	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)
② 教育訓練休暇等付与コース		-	-	30万円	36万円	-	-	
③ 人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練	OFF-JT	960円 (480円)	-	75% (60%)	-	-	
	成長分野等人材訓練	OFF-JT	960円※4	-	75%	-	-	
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	60% (45%)	75% (60%)	-	-
		OJT	-	-	-	-	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	定額制訓練	OFF-JT	-	-	60% (45%)	75% (60%)	-	-
	自発的職業能力開発訓練	OFF-JT	-	-	45%	60%	-	-
	長期教育訓練休暇制度		6,000円※5	7,200円※5	20万円	24万円	-	-
教育訓練短時間勤務等制度		-	-	20万円	24万円	-	-	
④ 事業展開等リスクリング支援コース		OFF-JT	960円 (480円)	-	75% (60%)	-	-	

※1 正規雇用労働者等へ訓練を実施した場合の助成率。 ※2 非正規雇用を維持した場合の助成率。 ※3 正社員化した場合の助成率。
 ※4 国内の大学院を利用した場合に助成。 ※5 有給休暇の場合のみ助成。1人1日当たりの助成額。
 ※6 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払が就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算。

【お問い合わせ】 長野労働局職業安定部訓練科 TEL：026-226-0862



賢い消費者 になりましょう

入会前に辞めるときの手続きをあらかじめ確認

近年、スポーツジムやフィットネスクラブ、ヨガ教室などを利用する人が増えています。それに伴って、退会の際のトラブルも増加しています。退会を口頭で申し出ても、利用規約に書面での「退会届」の提出が義務付けられていれば、退会届が受理されるまで月額会費を払うこととなります。「月額会費は日割り計算されない」と規約にあれば、月の途中で辞めてもひと月分請求されます。また、月額会費が通常よりも安い分、契約期間の縛りがあるというコースに申し込んでいることもあります。規約により決まった月数が過ぎるまで退会できない、若しくは退会するには通常料金との差額を違約金として支払わなければならない場合もあります。気をつけましょう。

お手軽で便利な一方、トラブルが多い通信販売 通信販売詐欺の二次被害に注意

インターネットで注文して、販売業者指定の個人口座に前払いで現金を入金する。入金確認後、数日で届くはずの商品が3週間過ぎても届かない。販売業者に「返金して」と連絡すると「ライン電話でやり取りしましょう。返金の手続きをします。」と言われ、お友達登録した。その後、ライン電話をしながら「試しにPay Payで10万円送金して。販売代金を含めて返金します。」と言われ信用し、知らない電話番号に送金した。それ以後、販売業者とは連絡が取れなくなった。このような相談があります。

返金手続きをするために「Pay Payを利用して試しの送金」をすることはありません。まずは、安心して買い物ができるサイトなのか確認しましょう。

！ ポイント ！

- ・日本語が不自然かどうかを確認する
- ・通販サイトの会社概要を確認する
- ・返品特約の項目を確認する

大手通販サイトの外観を真似た「なりすましサイト」があるので注意しましょう。

おかしいな、困ったなと思ったら、ひとりで悩まず相談してください

【暮らしの相談窓口】

消費者ホットライン (局番なし) 188
松本市消費生活センター (松本市役所内) 0263-36-8832

【お問い合わせ】 市民相談課 TEL: 33-0001

事業者向け 太陽光発電設備の設置を支援します

対象事業

発電した電力は自家消費を目的に（自家消費率60%以上）、松本市内に新たに導入する50kW以上の太陽光発電設備に対し、設備投資分に係る固定資産税相当額を補助します（※固定価格買取制度の認定を受けた設備は申請できません）

対象者

松本市内に対象償却資産を有する事業者
 ・当該資産を直接所有する場合：市内事業者に限定
 ・PPAによる第三者所有の場合：市街事業者も可

補助期間

課税開始初年度から起算し5年間（市街事業者は3年間）

詳しくは、松本市ホームページをご覧ください→



【お問い合わせ】
 松本市役所 環境・地域エネルギー課
 電話 34-3268 FAX 34-3202

住宅用 省エネルギーフォーム補助金のご案内

		① 省エネ設備											★リースも対象	★リースも対象	③ 省エネ型蓄電設備	④ 電気自動車★新規	⑤ V2H設備								
補助対象設備	補助金額	開口部断熱改修						LED	高効率給湯器等																
		内窓設置		外窓交換		窓ガラス交換		勝手口ドア交換	玄関ドア交換	LED照明器具	エコジョーズ	エコフィール	エネファーム	エコキュート	ハイブリット給湯器	太陽熱利用(自然)	太陽熱利用(強制)	地中熱利用							
		小 1.7㎡未満	中 1.7㎡以上 3.5㎡未満	大 3.5㎡以上	小 0.6㎡未満	中 0.6㎡以上 1.2㎡未満	大 1.2㎡以上	1箇所あたり	光束lmあたり	1基あたり					1kWあたり	1申請あたり	1申請あたり	1申請あたり							
		小 箇所×6千円	中 箇所×1万5千円	大 箇所×3万円	小 箇所×9千円	中 箇所×3万1千円	大 箇所×6万6千円	枚×4千円	枚×1万円	枚×1万6千円	2万7千円	6万6千円	1.4円	4万円	5万円	20万円	10万円	8万円	4万円	8万円	20万円	2万5千円	10万円	10万円	10万円
上限金額												20万円			10万円	10万円	10万円								

対象者

- ・申請者自らが居住するための市内の既存住宅（築1年以上）に対象設備を設置する方
- ・市内事業者設置工事を依頼する方 等

※必ず着工前にご申請ください

詳しくは、松本市ホームページをご覧ください→



【お問い合わせ】
 松本市役所住宅課
 電話 34-3246 FAX 34-3207



奨学金返還支援制度

導入企業
募集

県の制度を活用して、奨学金返還支援制度を導入しませんか？

概要

- ・従業員への奨学金返還支援制度を設ける県内企業に対して、負担額の一部を助成する事業を今年度（令和5年4月）から始めています。
- ・県内に本社等を置く資本金10億円未満の中小企業等で、国・県が働きやすい企業に対して認証している制度を取得している企業が対象となります。
- ・従業員の奨学金返済に対して企業が負担した額の1/2（1人あたり年額10万円上限）を補助します。

事業内容詳細

対象企業

- ・県内に本社等を置く資本金10億円未満の中小企業、NPO、社会福祉法人、公益法人等
- ・従業員への奨学金返還支援制度を設けていること
- ・以下の各種認証制度を1つ以上取得していること
県「職場いきいきアドバンスカンパニー」国「くるみん」「ユースエール」「えるぼし」

対象従業員

- ・対象企業が返還支援制度を創設後、採用された者（中途採用者を含む）
- ・雇用期間の定めのない正社員である者

補助内容

- ① 対象経費：企業が奨学金返還費用を対象従業員に給付するか、対象従業員に代わって学生支援機構に対し直接返還した額
 - ② 補助割合：1/2
 - ③ 上限額：10万円（支援対象従業員1人あたり・年額）
 - ④ 上限人数：3人（1社あたり・各年度）
- ※国・県の各種認証制度の上位認証取得若しくは各種認証を2つ以上取得している企業は5人
- ⑤ 補助期間：入社した年度を含め5会計年度（支援対象従業員1人あたり）

◆◆すでに奨学金返還支援制度を導入している企業を県の専用サイトで紹介しています◆◆

掲載を希望される企業は長野県産業労働部労働雇用課（☎026-235-7118）へご連絡ください。

サイトURL:www.shukatsu-nagano.jp/scholarship-student

奨学金返還支援制度の導入に関するお問合せ・相談先

制度導入に向けた規程の作成に関するアドバイザーや導入事例の紹介など、「職場環境改善アドバイザー」（業務委託先）が対応いたしますので、お気軽にご相談ください。また、県の認証制度「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証取得に向けた支援も行っております。

イーキュア株式会社

（令和5年度 選ばれる職場づくり推進事業受託者）

☎ 0120-640-234

✉ syokuba@ecure.co.jp

補助金に関するお問合せ

長野県庁 産業労働部労働雇用課

☎ 026-235-7118

✉ rodokoyo@pref.nagano.lg.jp