

青森労働局からのお知らせ

令和6年9月

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です



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

Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

事業主の皆様へ

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇（※2）の活用が効果的です。

労使一体となって年次有給休暇を上手に活用するために、導入をご検討ください。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

（※1）年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

（※2）年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

お問い合わせ先：雇用環境・均等室 [電話番号] 017-734-4211

資料：別添1（10月は「年次有給休暇取得促進期間」です）

令和6年度「全国労働衛生週間」を実施します！

全国労働衛生週間

全国労働衛生週間は、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に、昭和25年の第1回実施以来、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康確保に大きな役割を果たし、今年度で第75回を迎えます。

今年度も10月1日から10月7日までを本週間、その前の9月1日から9月30日までを準備期間として展開します。

スローガンは「**推してます みんな笑顔の 健康職場**」です。このスローガンは、働く上で基本となる健康の確保を推進することによって、誰もが笑顔で快適に働くことのできるような、愛される職場づくりを目指していくことを表しています。

この機会に自主的な労働衛生管理の大切さを見直し、それぞれの事業場に応じた活動、健康づくりに取り組みましょう。

問い合わせ先：労働基準部健康安全課〔電話番号〕017-734-4113

資料：別添2（第75回全国労働衛生週間）

青森県最低賃金改定のお知らせ

青森県最低賃金が改定されました。金額等は次のとおりです。

時間額953円（令和6年10月5日から）

青森県最低賃金は、産業や職種にかかわらず青森県内で働くすべての事業所で働く労働者に適用されます。パートタイムの方、アルバイトの方も対象です。

製造業と小売業の一部には、特定（産業別）最低賃金が定められています。

詳しくは、青森労働局ホームページをご覧ください。

https://jsite.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kane/horeiseido/_120309.html

<最低賃金引上げの支援策>

業務改善助成金については、「業務改善助成金コールセンター」〔電話番号〕0120-366-440にお問い合わせください。

最低賃金引き上げに向けた支援策、その他相談については、「青森働き方改革推進支援センター」〔電話番号〕0800-800-1830にお問い合わせください。

お問い合わせ先：労働基準部賃金室〔電話番号〕017-734-4114

関係資料：別添3（青森県最低賃金が変わります！）

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）のご案内

キャリアアップ助成金は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

今回は複数あるコースの中から「社会保険適用時処遇改善コース」について概要などをご紹介します。

1 コースの概要、支給額

雇用する短時間労働者に、以下のいずれかの取組みを講じた場合に助成します。

※取組み前に「キャリアアップ計画書」を作成し、認定を受ける必要があります。

(1) 手当等支給メニュー

新たに社会保険の被保険者となった際に、賃金総額を増加させる取組みを行った場合

	要件	申請時期	1人当たり助成額
1年目	①賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の15%以上分を労働者に追加支給すること （社会保険適用促進手当）	左欄の取組を 6か月間継続した 後2か月以内	6ヶ月ごとに 10万円×2回 （大企業は7.5万円×2回）
2年目	②賃金の15%以上分を労働者に追加支給する（社会保険適用促進手当）とともに、3年目以降、以下③の取組が行われること		6ヶ月ごとに 10万円×2回 （大企業は7.5万円×2回）
3年目	③賃金（基本給）の18%以上を増額させていること（労働時間の延長との組み合わせも可能）		6ヶ月で 10万円 （大企業は7.5万円）

(2) 労働時間延長メニュー

新たに社会保険の被保険者になった際に、週の所定労働時間を延長した場合、または、延長した事によって新たに社会保険の被保険者となった場合

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	申請の時期	1人当たり助成額
①	4時間以上	—	左欄の取組を 6か月間継続した 後2か月以内	6ヶ月で 30万円 （大企業は22.5万円）
②	3時間以上 4時間未満	5%以上		
③	2時間以上 3時間未満	10%以上		
④	1時間以上 2時間未満	15%以上		

(3) 併用メニュー

社会保険加入後、1年目に上記（1）①の取組を行い、2年目に上記（2）の取組を行った場合 ⇒助成額は対象労働者1人あたり中小企業で最大50万円、大企業で最大37.5万円です。

⇒ その他のコースのご案内、支給要領、申請様式などの詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。パンフレット等も掲載しております。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

お問い合わせ先：職業安定部職業対策課 [電話番号] 017-721-2003

両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）のご案内

令和6年1月より「育休中等業務代替支援コース」を新設し、育児休業や育児短時間勤務制度を利用する労働者の業務代替に係る、体制を整備した中小企業事業主への支援を拡充しました。

以下、主な支給要件などをご紹介します。

1 主な支給要件【同一の子に係る育児休業については、次の（1）または（3）のいずれかのみ】

（1）手当支給等（育児休業）

- ① 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- ② 業務を代替する労働者への**手当制度等を就業規則等に規定**
- ③ 対象労働者が**7日以上**の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- ④ 業務を代替する労働者への**手当等の支給**（手当支給額に応じ、助成金支給額が変動）

（2）手当支給等（短時間勤務）

- ① 上記1（1）①、②、④に同じ
- ② 対象労働者が**育児のための短時間勤務制度を1か月以上**利用し、支給申請日まで継続雇用

（3）新規雇用（育児休業）

- ① 育児休業を取得する労働者の代替要員を、新規雇用または派遣受入で確保
- ② 対象労働者が**7日以上**の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- ③ 育児休業中に、代替要員が**業務を代替**（業務代替期間に応じ、助成金支給額が変動）

2 支給額 以下のとおり。

		支給額
(1) 手当支給等 (育児休業)	AとBの合計額 (最大125万円)	A. 業務体制整備経費：5万円（育休1か月未満：2万円） B. 手当支給総額の3/4（※） ※上限10万円/月、12か月まで
(2) 手当支給等 (短時間勤務)	AとBの合計額 (最大110万円)	A. 業務体制整備経費：2万円 B. 手当支給総額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
(3) 新規雇用 (育児休業)	代替期間に応じた額を支給（※） 最短：7日以上14日未満 9万円 最長：6か月以上 67.5万円	
有期雇用労働者加算	10万円加算（※）	

（注1）上記2（1）～（3）全てあわせて1年度10人まで、初回から5年間支給

（注2）上記支給額のうち（※）については、一定の要件を満たした場合の加算有り

⇒ 支給要領、申請様式など詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

お問い合わせ先：雇用環境・均等室 【電話番号】017—734-6651