

ARK

Interest Incorporated Association

エー・アール・ケイ マンスリー
公益社団法人愛知労働基準協会

12

2023 vol.579

写真：リンゴ

CONTENTS

- | | | | |
|-----|---|----|---|
| 1-2 | ・令和5年度 職場の年末安全衛生推進運動 | 10 | ・役員寄稿 ・中央労働災害防止協会 中小企業無災害記録証授与制度申請のご案内 |
| 3 | ・愛知県特定最低賃金(2業種)改正 ～令和5年12月16日発効～ ・ハラスメント防止対策オンラインセミナーのご案内 | 11 | ・連載【第5回 そうだ、社労士に聞いてみよう！】 「2024年4月からの労働条件明示ルールについて」 社会保険労務士事務所カナリアオフィス 代表 特定社会保険労務士 平岡 翠氏 |
| 4 | ・職場におけるハラスメント対策シンポジウム(オンラインLIVE配信) ・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 | 12 | ・第64回理事会 開催報告 ・全国大会第3回実行員会・新春懇談会開催のご案内 |
| 5-6 | ・2024年4月から労働条件明示のルールが変わります | 13 | ・労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナー(岡崎会場)開催報告 ・産業保健フォーラムinあいち 2023 開催報告 |
| 7 | ・「年収の壁・支援強化パッケージ」が開始されました ・11月「過労死等防止啓発月間」における愛知労働局長名の要請書について | 14 | ・優良事業場見学会を開催しました ・自律的な化学物質管理の進め方について(基礎編) 開催報告 |
| 8 | ・阿部愛知労働局長が、外国人介護人材の受け入れについて、TOP対談と高齢者向け介護施設視察を行いました ・災害発生状況 | 15 | ・技能講習等講習会予定表 |
| 9 | ・連載 第1回(全6回) 女性活躍の推進について 井奥 善久氏(愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課長) | | |

無災害

みんな
で迎える

明るい
新年



職場の年末安全衛生推進運動

あたりまえの「行ってきます」と
あたりまえの「ただいま」
どんなに慌ただしくても、あたりまえは変わらない
だから私たちは、危なさ^はと向きあう
その先の新年^はへ



運動期間：2023年12月1日～31日

あいち安全経営本舗[®]
あいち安全経営本舗

労働者の皆さま・基本動作は守られていますか？

- 整理整頓をしましょう
- 決められた服装や保護具を身につけて作業しましょう
- 決められた作業手順を守りましょう
- 決められた通路を歩きましょう
- 階段では手すりを持ちましょう
- 機械装置に異常があれば、「止める・呼ぶ・待つ」を励行しましょう
- 機械の掃除、注油、修理、点検等では、機械を停止しましょう
- 作業計画を変更しなければならないときは、判断を仰ぎましょう

事業者の皆さま・守るべき「基本」を決めていますか？

- 整理整頓のための収納場所を決めていますか？
- 作業に応じた服装や保護具を決めていますか？
- 作業手順を決めていますか？
臨機応変な対応を求めるのは、「基本」を決めた上でのことです。
- 安全な通路を決めていますか？
- 階段に手すりを設置していますか？
- 機械装置の異常時に「止める・呼ぶ・待つ」と決めていても
 - ・どのボタンで止めるのか教育していますか？
 - ・誰をどのように呼ぶか決めていますか？
 - ・どのように待つか決めていますか？
- 機械の掃除、注油、修理、点検等の手順を決めていますか？
- あらかじめ作業計画を決め、関係者に周知していますか？

本来の「管理」を考えましょう

- 守るべき「基本」を決めるためには、現場や作業の実態と、関わる危なさを把握することが必要です。危なさの度合いに応じて対応を決め「基本」を定めましょう。
- 「基本」を決め、守らせるのは事業者の役割、定められた基本動作を守るのは労働者の役割です。労働者に任せた安全衛生「活動」から、事業者の行う安全衛生「管理」へ。愛知労働局・労働基準監督署は、本来の「管理」に立ち戻ることを提唱します。

愛知県特定最低賃金(2業種)改正 ~令和5年12月16日発効~

愛知労働局

特定最低賃金は、都道府県ごとに特定の産業について設定されています。

愛知県では、12月16日から2業種の特定最低賃金額が改正されます。

(参考：すべての労働者に適用される愛知県最低賃金は、10月1日より時間額1,027円に改正されています。)

発効日 令和5年12月16日

| 特定最低賃金名 | 最低賃金額(時間額) |
|--------------------|------------|
| 製鉄業、製鋼・製鋼圧延業、鋼材製造業 | 1,059円 |
| 輸送用機械器具製造業 | 1,028円 |

愛知県の最低賃金の詳細は、愛知労働局ホームページ (https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/jirei_toukei/chingin_kanairoudou/saiteichingin_toukei/saiteichingin.html) からご確認ください。

なお、お問い合わせは、事業所を管轄する各労働基準監督署へお願いします。

ハラスメント防止対策オンラインセミナーのご案内

愛知労働局 雇用環境・均等部指導課

職場におけるハラスメントについては、セクシュアルハラスメント対策、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策に加え、令和4年4月1日からパワーハラスメント対策が全ての企業に義務付けられています。

厚生労働省では、毎年12月をハラスメント撲滅月間と定めており、愛知労働局では、下記の通りオンラインセミナーを開催いたします。是非お申込み下さい。

1. 日時

令和5年12月14日(木) 14時~15時20分

2. 内容

- ・14:00~14:30 ハラスメント防止対策について
- ・14:30~15:00 ハラスメント防止の実務上の留意点について
- ・15:00~15:20 妊娠・出産等に関する不利益な取り扱いの禁止について

3. 手法

事前申込者限定のウェブ配信

4. 参加費

無料

5. 申込方法

愛知労働局HPイベント情報より申込
下記サイトまたは、右の二次元コードよりお申込みいただけます。



https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/news_topics/event/2022keiyakuseminar_00007.html

※申込締切：令和5年12月12日

6. お問い合わせ

愛知労働局 雇用環境・均等部指導課 052(857)0312

ハラスメント防止対策オンラインセミナー

毎年12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

愛知労働局

12/14 (Thu.) 14:00~15:20

セミナー内容

第1部 職場におけるハラスメント防止対策について

第2部 ハラスメント防止の実務上の留意点について

第3部 妊娠等不利益取り扱いの禁止について

YouTubeライブ配信

事前申込制 参加無料

お問い合わせ 愛知労働局 雇用環境・均等部指導課 052-857-0312 平日8:30~17:15

職場におけるハラスメント対策シンポジウム（オンライン LIVE 配信）

厚生労働省

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場環境づくりを進めるため、集中的な広報・啓発活動を実施しています。

そこで、広報・啓発活動の一環として、12月5日(火)に、「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催します。

今回のシンポジウムでは、専門家による基調講演や、カスタマーハラスメント対策に取り組む企業の方から取組事例を紹介していただくパネルディスカッションなどを行います。

<開催概要>

開催日：令和5年12月5日(火)13:30～15:15

主催：厚生労働省 参加費：無料

基調講演 「企業のカスタマーハラスメント対策について」[13:35～14:15]

講師：齊木 茂人 氏（公益財団法人消費者関連専門家会議（ACAP）専務理事）

パネルディスカッション [14:20～15:15]

「企業のカスタマーハラスメント対策の取組事例について」

【ファシリテーター】 ・今津 幸子 氏（アンダーソン・毛利・友常法律事務所 外国法共同事業 弁護士）

【解説者】 ・原 昌登 氏（成蹊大学法学部 教授）

・齊木 茂人 氏（公益財団法人消費者関連専門家会議（ACAP）専務理事）

【企業のご登壇者】 ・安彦 英和 氏（ヤマト運輸株式会社 お客様サービスセンター長）

・久保 友紀恵 氏（free株式会社 ビジネス基盤本部 カスタマーハラスメント対策推進リーダー）

お申込みサイト <https://evt-reg.com/no-harassment/> または、右のQRコードからお申込みください。

（申込締切：12月5日(火)12時まで）



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

愛知労働局

Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

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

楽しむ冬、休みをつなげて、
もっと楽しく。

事業主の皆様へ

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、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、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

詳しくは、愛知働き方改革推進支援センター（電話0120-006-802）、または、愛知労働局雇用環境・均等部 指導課（電話052-857-0312）にお問い合わせください。

2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



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 説明する必要があります。 |
| 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。 |

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、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。

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者に**あらかじめ**(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)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。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

(注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

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)



(2023年10月)

阿部愛知労働局長が、外国人介護人材の受け入れについて、TOP 対談と高齢者向け介護施設視察を行いました

愛知労働局（阿部 充 局長）は、11月8日(水)、社会福祉法人サン・ビジョン ジョイフル名駅（名古屋市中村区）を視察し、外国人労働者の労働災害防止や人手不足対策、外国人介護人材の受け入れ等について、阿部愛知労働局長、社会福祉法人サン・ビジョン 唐澤理事長、JICA中部 小森所長とトップ対談を行いました。

阿部局長は、職員より介護が必要な人を抱え上げずに介助する「ノーリフティング・ポリシー（持ち上げない、抱え上げない、力ずくで行わない）」について説明を受け、「スライディングボード」と呼ばれる板を使い、ベッドから車いすへの移乗介助の腰痛災害等の労働災害防止状況を確認しました。

つぎに、外国人労働者への日本語教育の状況などを確認し、プロの日本語講師より日本語だけでなく、介護の専門知識を真剣に学ぶ様子を視察しました。

視察の後には、阿部局長、唐澤理事長、小森所長によるトップ対談が行われ、介護業界の労働災害で大変多くある腰痛対策や、人手不足対策、また外国人労働者への支援状況などについて、様々な意見が活発に交わされました。

唐澤理事長が、「社会福祉法人サン・ビジョンでは、介助動作における安全性の確保が最も重要と考えており、人力に頼らない介護技術（ノーリフティング・ポリシー）の教育を繰り返し行い、また、必要な福祉用具や介護機器を積極的に導入し活用しています。ノーリフティング・ポリシーの介護技術が浸透することで、職員の労働環境が大きく改善され、利用者へ提供する介護の質の向上や職員確保に良い効果を得ることができた」とお話しされると、阿部局長からは、「労働災害防止という視点で安全性を高めながら、同時に生産性が向上する視点は、まさに愛知労働局が提唱する『安全経営あいち』の理念そのものである」などのお話があり、小森所長からは、「介護施設で働く技能実習生を対象に滞日中や帰国後のキャリアアップにつなげるため、介護の意義や重要性の理解、母国の介護の現状の理解を深めるための研修会を実施している」等のお話がありました。

愛知労働局では、外国人労働者への取組として、ハローワーク名古屋中に名古屋外国人雇用サービスセンターを設置しており、外国人労働者の方や、日本で就業を希望する外国人留学生と、外国人労働者の採用を検討している企業とのマッチング等の就職支援を行っています。

名古屋外国人雇用サービスセンターの詳細は、ホームページ（<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-foreigner/>）または右の二次元コードからご確認ください。



後方：小森所長(左)、唐澤理事長(中央)、阿部局長(右)



日本語教育の様子



トップ対談の様子



災害発生状況

愛知労働局

愛知県の全産業死亡災害一覧（令和5年11月1日現在）

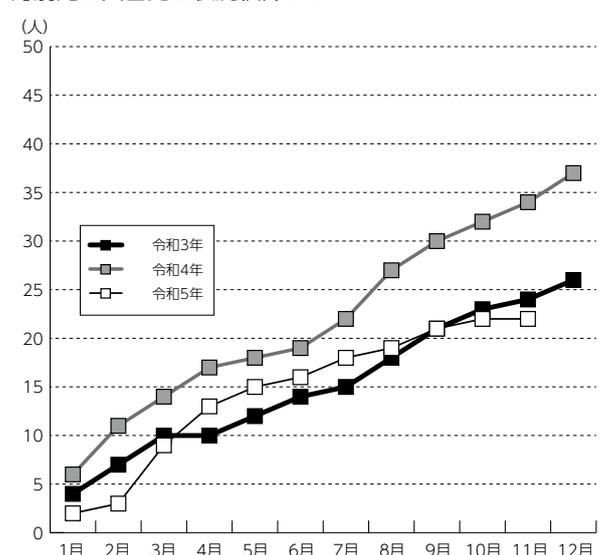
| 発生日時 | 事故の型/起因物 | 災害発生状況・原因 | | | |
|-------------------|---------------------|----------------------------------|---------|--------|--|
| R5.10.12. 6:30 | 飛来・落下 その他の一般動力機械 | 搬送機の修理中、修理していた搬送機の一部が落下し頭部に激突した。 | | | |
| | 事業場規模 1000名以上 | 業種 繊維工業 | 40代 保全工 | 経験 10年 | |

愛知労働局管内死亡災害発生状況（令和5年11月1日現在の速報値）

令和5年発生分 ※（ ）内は交通事故による死亡者数で内数である。

| 業種 | 年別 | 令和5年速報値 | | 令和4年同時期(速報値) | | 令和4年確定値 | |
|----------|-----------|---------|---------|--------------|---------|---------|---------|
| | | 発生数 | (内交通事故) | 発生数 | (内交通事故) | 発生数 | (内交通事故) |
| 製造業 | 製造業 | 7 | | 6 | (2) | 8 | (2) |
| | 食品製造業 | | | 1 | | 1 | |
| | 化学工業 | | | | | | |
| | 鉄鋼・非鉄金属 | 3 | | 1 | (1) | 1 | (1) |
| | 金属製品 | 1 | | 2 | | 2 | |
| | 一般・電気・輸送用 | | | 1 | | 3 | |
| その他 | 3 | | 1 | (1) | 1 | (1) | |
| 建設業 | 建設業 | 3 | (1) | 10 | | 12 | |
| | 土木工事業 | | | 2 | | 4 | |
| | 建築工事業 | 2 | (1) | 6 | | 6 | |
| その他 | 1 | | 2 | | 2 | | |
| 陸上貨物運送事業 | 陸上貨物運送事業 | 4 | (1) | 3 | | 4 | |
| | 卸売業 | 2 | (1) | 1 | | 2 | (1) |
| | 小売業 | 1 | (1) | | | 2 | (1) |
| | その他 | | | | | | |
| 清掃・と畜業 | 5 | | | | | | |
| 上記以外の事業 | 1 | (1) | 9 | (4) | 11 | (4) | |
| 合計 | | 22 | (4) | 29 | (6) | 37 | (7) |

月別死亡災害発生状況積算グラフ



女性活躍の推進について

井奥 善久氏（愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課長）

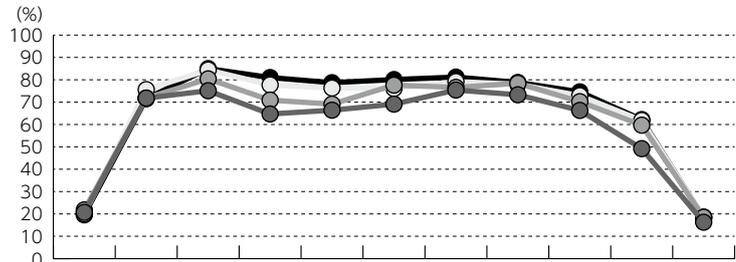
今回、愛知労働基準協会より雇用環境・均等部指導課に連載物の原稿依頼があり、お受けすることとしました。私に連載物の経験が無いことから、不安な気持ちもありましたが、せっかくの機会でもあったし、雇用環境・均等部指導課で勤務している関係上、雇用環境・均等行政に関わる内容についてお伝え出来ればと考え、お受けすることとした次第です。

今回は、私が先日、女性活躍促進についての会議に出席させていただいたことから、これをテーマにしてみようと思います。

女性の雇用状況については、あえて、ここで触れる必要がないほど理解されていることですが、愛知県は全国より「M字カーブ」の底が低い状態となっています。これは、5年に1回実施される総務省「就業構造基本調査」で確認することが出来ます。

右の表は、女性の年齢階級別有業率の推移ですが、これらの特徴が明確に現れています。有業率が低くなる大きな原因は、結婚、出産、育児等により一旦退職し、その後、子育てが一段落した段階で、再就職をする女性が多いのだろうと推測しています。愛知県の場合、夫が自動車産業で勤務している夫婦も多く、このような場合、夫の賃金が他の産業との比較が高いことから、先ほどのように一旦退職するという選択をする女性が多いと考えています。

女性の年齢階級別有業率



| | 15～19歳 | 20～24歳 | 25～29歳 | 30～34歳 | 35～39歳 | 40～44歳 | 45～49歳 | 50～54歳 | 55～59歳 | 60～64歳 | 65歳～ |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| ● 全国4年 | 19.6 | 71.5 | 85 | 81 | 78.7 | 80.1 | 81.2 | 78.8 | 74.6 | 62.2 | 18.2 |
| ○ 愛知県4年 | 20 | 75.6 | 84.4 | 77.7 | 76.3 | 76.1 | 79.2 | 78 | 72.9 | 61.8 | 18.6 |
| ○ 愛知県29年 | 21.8 | 71.8 | 80.4 | 70.9 | 69.1 | 77.6 | 76.6 | 78.4 | 70.2 | 59.7 | 18.5 |
| ● 愛知県24年 | 20.7 | 71.8 | 75.1 | 64.7 | 66.4 | 69.1 | 75.4 | 73.3 | 66.3 | 49.2 | 16.3 |

| 項目 | 愛知県 | 全国 |
|---------------|-------|-------|
| 管理的職業従事者の女性比率 | 13.5% | 14.8% |
| 女性の勤続年数 | 8.4年 | 9.3年 |

女性が活躍する職場の指標の一つとして、女性の管理職の割合や、勤続年数の割合も考慮されることがあります。これも全国との比較では、愛知県はどちらも下回っており、理由としては、先ほど示した有業率も関与しています。管理職の職業に従事するためには、能力と共に、雇用契約の内容が大きく作用していると考えられるからです。

愛知県が公表している「あいちの就業状況（令和5年4～6月）」によると、女性の正規労働者数は75万人ですが、男性は女性の2.2倍となっています。また女性の非正規労働者数は90.5万人でこちらは男性の2.2倍です。これらより、女性が一旦退職した後に再就職する場合でも、非正規労働者を選択するケースが多いと推測されます。その結果、管理職の職業に従事する女性が少なくなっているということです。

しかし、働き続けることが出来る環境整備に力を入れる企業が増えてきていることもあり、結婚や子育てをしながら勤務を継続する女性や、男性が積極的に育児休業を取得することが増えてきています。さらに時間外労働の削減やテレワーク導入企業の増加等、家庭と仕事両立し、男女とも全ての労働者が働き続けることが出来る機運が醸成されつつあると言ってもいいのではないかと考えています。

女性が活躍できる職場には、人が集まってくると私は考えています。人手不足解消の一つの解決策になり得ることですので、事業場でも長期的な視野で取り組むことで経営の安定化につなげていただきたいと思います。

なお、女性活躍については「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の中で、国の責務等が定められていますが、101人以上の労働者を雇用する事業主についても、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働大臣あて届出をすることが義務付けられています。一般事業主行動計画の項目や策定手順、留意事項については、愛知労働局HPにも詳しく記載していますので、ぜひご覧下さい。

また、101人以上の労働者を雇用する事業主は、情報公表の義務があり、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」や自社のHP等で求職者がいつでも確認出来るような状態である必要があります。令和4年7月の改正により、301人以上の労働者を雇用する事業主には情報公表の項目に「男女の賃金の差異」（必須）が加えられ、他の項目と併せて公表することが必要となっています。

情報公表は、事業年度が終了する毎に速やかに（概ね3か月以内）に公表していただくのですが、こちらについても、愛知労働局HPに詳しく記載していますので、まだ公表していない事業主がいらっしゃいましたら、ご確認の上、速やかなご対応をお願いします。

女性活躍推進法については、一般事業主行動計画の認定制度があります。いわゆる「えるぼし」認定のことで、認定を受けると、社内外に女性が活躍できる職場であることをアピールすることが出来、公共調達において、ワークライフバランスの推進に関する指標等で、加点評価を受け、有利になる場合があります。ハローワークの求人票にも認定表示をすることが出来ますので、企業イメージの向上につながる事が期待出来ます。このように多くのメリットがありますので、ぜひ認定制度のご活用をご検討下さい。

今回は女性活躍推進について説明しました。説明内容でご不明な点がありましたら、愛知労働局雇用環境・均等部指導課へお尋ねいただければ、専門の指導員がご回答させていただきますので、よろしくお願いします。



当協会役員に、働き方改革や安全衛生に関する考え方および自社の取組みなどについて寄稿いただくコーナーです。今月は、理事の畔柳 雅宏 氏（岡崎信用金庫／専務理事）です。

岡崎信用金庫は、愛知県全域と静岡県湖西市を営業エリアとする信用金庫で、来年に創業100周年を迎えます。「当金庫は地元産業の発展と社会の繁栄に真心をもって奉仕する」を基本方針として、「地域一番の金融機関」を目指しています。

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や人材が流動化する中で、当金庫におきましても、意欲・能力を十分に発揮できる環境を整えることは重要な課題となっております。

ここでは、働き方改革に対する当金庫の取り組み事例についてご紹介いたします。

(1) 定年延長

60歳以降の働き方として、定年再雇用制度以外に、安心して働き続けられる選択肢として、正社員の定年を60歳または63歳の選択式とする定年延長を行いました。人生100年時代といわれ健康寿命も延びており、意欲、活力あるシニア世代が力を発揮できる制度を目指しています。

(2) 男性育児休業の推進

育児休業を取得しやすい環境整備として、育児休業制度の周知、管理者向け研修の実施、相談窓口の設置を行いました。その結果、男性の育児休業取得率は2022年度81.5%、2023年度100%（9月末時点・取得予定含む）となりました。職員が豊かな人生を送れるよう、仕事と子育ての両立を支援しています。

(3) 賃金引き上げ

近年の物価上昇への対応と生活の質の向上のために、2022年に24歳までの職員の賞与倍率引き上げ、2023年に若手を中心とした給与の引き上げを実施しました。次世代を担う職員がモチベーションを高め、安心して働き続けられるように報酬体系を整備しています。

(4) 労働時間管理の適正化

勤怠管理システムを更改し、法改正への対応や労働時間管理の機能向上を行いました。これからも長時間労働を抑制し、健康的で生産性の高い職場環境づくりに努めていきます。

【略歴】

| | |
|----------|------------|
| 1980年 3月 | 岡崎信用金庫 入庫 |
| 2005年11月 | 東刈谷支店 支店長 |
| 2015年 6月 | 理事 |
| 2023年 1月 | 専務理事 現在に至る |



中央労働災害防止協会 中小企業無災害記録証授与制度 申請のご案内

中央労働災害防止協会（中災防）では、中小企業が自主的に安全衛生活動を進める上での目標となるよう「中小企業無災害記録証授与制度」を設けています。災害ゼロの安全で快適な職場づくりに向けて、ぜひ本制度をご活用ください。制度の概要および申請方法は中災防ホームページ（<https://www.jisha.or.jp/chusho/record/>）または右のQRコードをご確認ください。



知っているつもりがそうでもなかった。そうだ、社労士に聞いてみよう！

労基法関係や同一労働同一賃金、長時間労働対策等、企業のお悩みや労務相談にお答えします。

第5回

2024年4月からの労働条件明示ルールについて

「労働基準法施行規則」と「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の改正に伴い、2024年4月1日から労働条件の明示事項等が変更となります。ひな形を利用している場合は、今のうちからひな形を変更していきましょう。

労働条件は必ず明示しなければならないの？

労働基準法第15条により、使用者は労働者に対して、契約期間、就業場所、業務、労働時間や休日、賃金、退職等の労働条件を、労働契約を結ぶ際に明示しなければなりません。また、労働条件のうち、特定の事項については、書面の交付による明示が必要となります。労働者が希望した場合は、ファクシミリや電子メール等の送信による明示も可能です。

何が変わるの？

全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時には、「就業場所・業務の変更の範囲」を、有期労働契約の締結時と更新時には「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」を、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には「無期転換申込機会」と「無期転換後の労働条件」をそれぞれ追加する必要があります。

「就業場所・業務」は労働者が通常就業することが想定されている就業の場所及び労働者が通常従事することが想定されている業務をいい、「変更の範囲」は今後の見込みも含め、当該労働契約の期間中における就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲をいいます。

「更新上限の明示」については、更新上限がない場合はその旨を明示する必要まではありませんが、更新上限を新設・短縮する場合はあらかじめ更新上限を設定・短縮する理由を労働者に説明する必要があります。

「無期転換申込機会」とは、無期転換ルールにより有期契約労働者が無期転換を申し込むことができる旨を明示することをいいます。

また、今回の改正によって、既に雇用している労働者に対して新たに労働条件の明示の必要はありませんが、労働者の理解を深めるために再度明示することは望ましいとされています。

厚生労働省のモデル労働条件通知書に「就業規則を確認できる場所や方法」が追加されているが、必須なのか？

令和5年10月12日付の行政通達により、「就業規則を備え付けている場所等を労働者に示すこと等により就業規則を労働者が必要なときに容易に確認できる状態にする必要がある」と明示されたものがモデル労働条件通知書に反映される形となっています。必ずしも労働条件通知書上で示す必要まではありませんが、何かしらの手段で明示する必要があることに注意しましょう。

労働条件通知書にできる限り就業場所・業務の変更の範囲を明確にすることで、トラブルを防ぐことにも繋がります。労使間でコミュニケーションをとり、認識を共有していきましょう。

社会保険労務士事務所カナリアオフィス 代表 特定社会保険労務士 キャリアコンサルタント 平岡 翠
中小企業（商社）、大企業（運送業）の人事労務、労務管理経験後に独立。
企業経験を活かしたハラスメント等研修講師や労務管理サポート等を行っている。
【所在地】名古屋市東区泉 1-19-11 R-Court 泉 1103
【連絡先】 E-mail;midori@canariaoffice.com Tel:052-766-7012



第64回理事会 開催報告

当協会は、11月10日（金）に名古屋クラウンホテル 1階 錦の間において、標記理事会を開催しました。議案として「資産取得準備資金の積立について」を上程し、議案が可決されました。

また、併せて「上期（4～9月）の事業および収支状況」、「上期の代表理事および業務執行理事の職務執行状況」および「第82回（令和5年度）全国産業安全衛生大会（愛知開催）の開催報告」などについて報告しました。

全国大会第3回実行員会・新春懇談会開催のご案内

当協会では標記につきまして以下のとおり合同で開催します。ご来賓および会員事業場の皆様には、11月下旬にご案内状をお送りしておりますので、よろしくお願いいたします。

なお、会場にお越しになれない方に向けて、当日はリモート配信（ライブ）を実施いたします。

- (1) 日時 2024年1月26日（金）15時00分～18時10分
- (2) 場所 名古屋商工会議所2階（名古屋市中区栄2-10-19）
<第1部>大会議室（ホール） <第2部>名商グリル
- (3) 次第 <第1部>
- （予定）①挨拶（15時00分～15時10分）
公益社団法人愛知労働基準協会 会長 西村 司
中央労働災害防止協会 理事長 竹越 徹 氏
- ②全国大会開催報告（15時15分～15時50分）
中央労働災害防止協会 教育ゼロ災推進部長 八木 健一 氏
公益社団法人愛知労働基準協会 専務理事 守山 忠男
- ③新春講演会（16時00分～17時00分）
テーマ「サッカー日本代表に見る 成功する組織、失敗する組織」
元サッカー男子日本代表DF・NHKサッカー解説者 山野 孝義 氏
- <第2部>
- ④来賓ご挨拶（17時10分～17時15分）
愛知労働局長 阿部 充 氏
- ⑤意見交換会（懇親会）（17時15分～18時10分）
・参加費：無料 *2人目以降は有料

PICKUP



山野 孝義 さん

山野さんは、1955年の大阪のお生まれで、Jリーグ始動以前、日本サッカー界を背負って立つ選手の一人として常に第一線で活躍されました。現役引退後も指導者として後進の育成にあたり常にサッカーとともに人生を歩んでこられました。

現在、NHKサッカー解説者として、テレビ・ラジオでは全国放送関係なく、関西弁での本音たっぷり気合十分の解説で人気を得るほか、ジーコサッカースクールにて学んだ指導法を活かして、選手だけでなく指導員の育成も行っておられます。

山野さんには、「**サッカー日本代表に見る 成功する組織、失敗する組織**」をテーマに講演をいただきます。

労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナー（岡崎会場）開催報告

本年度、当協会は県下14の地区労働基準協会と共催により会場を変えて無料セミナーを10回開催することとしており、11月1日（水）岡崎地区（岡崎市シビックセンター コンサートホールコロネット）において開催し、企業の労務担当者や経営者等が受講されました。

本無料セミナーは、職場の労働トラブルを解決・防止するために、2021年度、2022年度に続いて、本年度は労働基準法、労働安全衛生法及び労働保険に関する労働実務基礎講座として、動画、労働クイズ、労働小話等を交えて、豊富な上映スライドのテキスト冊子や職場に戻ってから実務に役立つ教本を配付して分かりやすく解説しました。

セミナーの冒頭には、岡崎労働基準監督署長 宮下 浩明 氏より、ご挨拶をいただき、最近の労働基準行政の動向として、改定された愛知県最低賃金、11月の「過労死等防止啓発月間」・「しわ寄せ防止キャンペーン月間」、過重労働解消のためのセミナー（無料：10月～1月）や来年4月からの労働条件明示のルール、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の説明をいただきました。

ご挨拶の後、各講師より次の内容で講演が行われました。



岡崎労働基準監督署 宮下 署長



市之瀬 講師



労働クイズの出題風景



石田 講師

◆労働トラブル発生時の企業責任と労働基準協会の活動内容

講師：一般社団法人 名北労働基準協会

専務理事・事務局長 市之瀬 高司 氏

◆労働安全衛生法と労働保険制度の概要

講師：一般社団法人 名北労働基準協会

ホワイト企業推進本部長 石田 和彦 氏

◆労働基準法の概要

講師：市之瀬 高司 氏

◆今後の労務・安全衛生管理に向けて

講師：市之瀬 高司 氏

本セミナーは、引き続き、

12月4日（尾張旭市）、12月11日（豊川市）、
3月4日（名古屋市）で開催されます。

産業保健フォーラム in あいち 2023 開催報告

愛知労働局、愛知県、名古屋市、愛知産業保健総合支援センター、愛知THP推進協議会及び当協会は、11月2日（木）、ウインクあいち（愛知県産業労働センター）小ホールにおいて、産業保健フォーラムinあいち2023を会場参加及びライブ配信により開催しました。

冒頭、主催者を代表し、愛知労働局労働基準部長（伊勢 久忠 氏）から開催に当たって挨拶があり、本年度よりスタートした愛知労働局第14次労働災害防止推進計画の重点事項の一つである「総合的な健康対策」について、「労働者の心身の健康確保のための総合的対策」を推進し、「リスクを踏まえた健康確保措置」及び「健康保持増進措置」の理解を深め、相互連携による労働者の健康確保推進を図ること等の取組に向けた説明がありました。

続いて、一つ目の事例報告として、トヨタ自動車株式会社安全健康推進部 統括産業医 七浦 広志 氏により『「幸せの量産」を目指した産業保健の取組み』と題して説明がありました。

次に二つ目の事例報告として、三菱電機株式会社 名古屋製作所 総務部安全衛生課 衛生管理者 西脇 明日香 氏により「衛生管理者からみた労働衛生の3管理と健康診断」と題して説明がありました。

最後のパネルディスカッションでは、愛知労働局労働基準部健康課長（山本 祥喜 氏）をコーディネーター、七浦氏および西脇氏をパネリストとして「健康確保措置の役割とは」をテーマに、活発な意見が交わされました。



伊勢労働基準部長



事例報告する七浦氏



事例報告する西脇氏

優良事業場見学会を開催しました

10月24日(火)に、愛知安全管理者交流会、愛知衛生管理者交流会、愛知THP推進協議会の活動の一環として、4年ぶりに優良事業場見学会を開催しました。

始めに、岐阜かかみがはら航空宇宙博物館を見学しました。同博物館では、年代ごとに展示されている航空機や戦闘機等の実寸大モデル通して、これらの歴史や背景を学ぶことができました。

その後、航空機や戦闘機の組立工場である川崎重工業株式会社 航空宇宙システムカンパニー岐阜工場を見学し、機体や部品の大きさ、手作業での組み立て工程などスケールの大きさに圧倒されました。

具体的な同社の安全衛生活動については、①災害・ヒヤリハットのデータベース化など「類似災害の防止」、②「安全の基本知識」、「作業の基本ルール」、「衛生管理」などを定めたオリジナルの安全衛生ポケットブックの作成・活用、③不安全状態や不安全行動の撲滅を目的に「職場臨検(無通知)」を月一回実施するなどをご紹介いただき、大変参考になる見学会でした。

参加者の方からは、「コロナ以降他社を訪問する機会やコミュニケーションを取りづらくなっていたが、今回の工場見学で他社と交流することができ、大変、有意義な見学会だった。」旨の感想をいただきました。



岐阜かかみがはら航空宇宙博物館の展示の様子



事例紹介等を傾聴する参加者



T4の前で参加者全員記念撮影

自律的な化学物質管理の進め方について(基礎編) 開催報告

11月16日(木)に当協会の愛知安全管理者交流会、愛知衛生管理者交流会、愛知THP推進協議会は、名古屋国際会議場(レセプションホール:名古屋市)において、標記セミナーをWEB受講併用により開催しました。

冒頭、愛知労働局労働基準部健康課長 山本 祥喜 氏にご講話をいただき、化学物質取扱の基本、化学物質及び粉じんに係る総合対策推進計画、リスクアセスメント、労働安全衛生法の新たな化学物質規制等の説明がありました。

続いて、講義では、講師の土屋 真知子 氏(土屋 真知子コンサルタントオフィス代表)により、事業者課せられる5つの義務に関するチェックポイント①ラベル表示・SDS交付による危険性・有害性情報の伝達義務、②SDSの情報等に基づくリスクアセスメント実施義務、③ばく露濃度をばく露濃度基準以下とする義務、④ばく露濃度をなるべく低くする措置を講じる義務、⑤保護眼鏡、保護手袋、保護衣等の使用義務について、解説が行われました。

配付資料は、関係法令、関係通達が多岐にわたり盛り込まれ、また、関係情報を参照する際の厚生労働省ホームページサイトを分かりやすく説明していただき、大変参考になりました。

12月22日(金)には、化学物質管理で求められる具体的な実務対応について、押さえておかなければならないテーマを6つに絞り、チェックポイントを提示し、わかりやすく解説する応用編を開催します。



山本健康課長



講師 土屋氏

技能講習等講習会予定表

※NSB東海への入構について、4月1日以降、新型コロナウイルスワクチン接種証明の提示は不要になりました。

| コース | 月 | 学 科 | | 実 技 | | | | | |
|-----------------------|-----|-----|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | | 日 | 会 場 | 日 | 会 場 | 日 | 会 場 | | |
| | | | | | | | | | |
| フォークリフト運転 (31Hコース) | 12月 | 1 | ポーラ名古屋ビル | 3.10.17 | L&F小牧 | 4.5.6 | NSB東海 | 5.6.7 | トヨタL&F白金 |
| | | 4 | NSB東海 | 7.8.11 | NSB東海 | 12.13.14 | NSB東海 | | |
| | | 14 | NSB東海 | 15.18.19 | NSB東海 | 20.21.22 | NSB東海 | | |
| | 1月 | 9 | NSB東海 | 10.11.12 | NSB東海 | 14.21.28 | トヨタL&F北名古屋 | | |
| | | 11 | NSB東海 | 15.16.17 | NSB東海 | 18.19.22 | NSB東海 | | |
| | | 19 | NSB東海 | 23.24.25 | NSB東海 | 26.29.30 | NSB東海 | | |
| | 2月 | 5 | ポーラ名古屋ビル | 6.7.8 | NSB東海 | 9.13.14 | NSB東海 | 11.18.25 | トヨタL&F北名古屋 |
| | | 6 | とよはし産業センター | 7.8.9 | とよはし産業センター | | | | |
| | | 9 | ポーラ名古屋ビル | 13.14.15 | トヨタL&F白金 | 16.19.20 | トヨタL&F白金 | 21.22.26 | トヨタL&F白金 |
| | | 13 | NSB東海 | 15.16.19 | NSB東海 | 20.21.22 | NSB東海 | | |
| | | | 16 | トヨタ教育センター | 17.18.19 | トヨタ教育センター | 24.25.26 | トヨタ教育センター | |

| 講習会 | 会場 | 12月 | | | 1月 | | | 2月 | | |
|--|------------------------------------|--------------|------------|-----------|-------|---|---|----|---|---|
| | | 学 | 実 | 日 | 学 | 実 | 日 | 学 | 実 | 日 |
| ガス溶接 【学科1日 実技1日】 | (学) ポーラ名古屋ビル | | | | | | | | | 4 |
| | (実) 愛知製鋼 | | | | | | | | | 8 |
| | (学) 豊和工業㈱ | 13 | 17 | 27 | | | | | | |
| | (実) トヨタ教育センター | 16 | 20 | 3/2 | | | | | | |
| 酸素欠乏・硫化水素 危険作業主任者 【学科2日 実技1日】 | ポーラ名古屋ビル | (学) 4.5 | (学) 11.12 | (学) 1.2 | | | | | | |
| | | (実) 6 | (実) 13 | (実) 3 | | | | | | |
| | | (学) 11.12 | (学) 15.16 | (学) 15.16 | | | | | | |
| | | (実) 13 | (実) 20 | (実) 17 | | | | | | |
| | | (学) 18.19 | (学) 17.18 | (学) 19.20 | | | | | | |
| | | (実) 20 | (実) 19 | (実) 21 | | | | | | |
| | とよはし産業人材教育センター | (学) 21.22 | (学) 24.25 | (学) 26.27 | | | | | | |
| | | (実) 23 | (実) 26 | (実) 28 | | | | | | |
| | | | (学) 29.30 | | | | | | | |
| | | | (実) 31 | | | | | | | |
| アイブラザ半田 | (学) 12.13 | | (学) 26.27 | | | | | | | |
| | (実) 14or15 | | (実) 28or29 | | | | | | | |
| | | (学) 18.19 | (学) 8.9 | | | | | | | |
| | | (実) 24or26 | (実) 15or16 | | | | | | | |
| 豊和工業㈱ | (学) 20.21 | | (学) 8.9 | | | | | | | |
| | (実) 24 | | (実) 10 | | | | | | | |
| | ポーラ名古屋ビル | 4.5 | 9.10 | 1.2 | | | | | | |
| | | 14.15 | 17.18 | 19.20 | | | | | | |
| 21.22 | | 24.25 | | | | | | | | |
| | | 15.16 | | | | | | | | |
| 特定化学物質 及び 四アルキル鉛等 作業主任者 【学科2日】 | ポーラ名古屋ビル | 7.8 | 9.10 | 10.11 | | | | | | |
| | | 14.15 | 22.23 | 15.16 | | | | | | |
| | アイブラザ豊橋 | | | 28.29 | | | | | | |
| | | | | 20.21 | | | | | | |
| プス機械作業主任者【学科2日】 | トヨタ教育センター | | | 13.14 | | | | | | |
| | | | | 29.30 | | | | | | |
| | ポーラ名古屋ビル | 9.10 | 11.12 | | | | | | | |
| | | 2.3 | 22.23 | 8.9 | | | | | | |
| 乾燥設備作業主任者【学科2日】 | ポーラ名古屋ビル | | 29.30 | 6.7 | | | | | | |
| | | | 5.6 | 9.10 | 1.2 | | | | | |
| | はい作業主任者【学科2日】 | ポーラ名古屋ビル | 15.16 | 15.16 | 23.24 | | | | | |
| | | | 25.26 | 24.25 | | | | | | |
| 石綿作業主任者 【学科2日】 | ポーラ名古屋ビル | | | 13.14 | | | | | | |
| | | | | 20 | | | | | | |
| | 鉛作業主任者【学科2日】 | ポーラ名古屋ビル | 7 | 15 | 22 | | | | | |
| | | | | | 29 | | | | | |
| 特別教育 | ワーク溶接 【学科1.5日実技1.5日】 | (学) ポーラ名古屋ビル | 16.17 | | | | | | | |
| | | (実) ポリテック中部 | 23 | | | | | | | |
| | フォークリフト外国語コース 中国語講座 ポルトガル語講座 | (学) ポーラ名古屋ビル | | | 3.4 | | | | | |
| | | (実) 愛知製鋼 | | | 6 | | | | | |
| | | (学) ポーラ名古屋ビル | | | 11.12 | | | | | |
| | | (実) 愛知製鋼 | | | 15 | | | | | |
| 自由研削といし取替・試運転 【学科・実技1日】 | ポーラ名古屋ビル | | 13.14 | | | | | | | |
| | | | | 20 | | | | | | |

| 講習会 | 会場 | 12月 | | | 1月 | | | 2月 | | |
|-------------------------------|---------------|--------------|------------|------------|-------------|---|---|-------------|---|------|
| | | 学 | 実 | 日 | 学 | 実 | 日 | 学 | 実 | 日 |
| 機械研削といし取替 試運転 【学科1日実技0.5日】 | トヨタ教育センター | | | | | | | | | 7 |
| | | | | | | | | | | 8or9 |
| | | (学) ポーラ名古屋ビル | 11.12 | 22.23 | 26.27 | | | | | |
| | | (実) 三菱電機 | 13or14or15 | 24or25or26 | 28or29or3/1 | | | | | |
| 産業用ロボット(検査・教示) 【学科2日実技1日】 | (学) トヨタ教育センター | 18.19 | | | | | | | | |
| | (実) トヨタ教育センター | 20or21or22 | | | | | | | | |
| 粉じん【学科1日】 | ポーラ名古屋ビル | | | 29 | | | | | | |
| ダイオキシシン【学科1日】 | ポーラ名古屋ビル | 25 | | | | | | | | |
| 石綿作業従事者【学科1日】 | ポーラ名古屋ビル | 8 | | | | | | | | |
| 低圧電機 【学科1日実技1日】 | ポーラ名古屋ビル | (学) 13 | (学) 11 | (学) 17 | (学) 19 | | | | | |
| | アイブラザ豊橋 | (実) 14 | (実) 12 | (実) 18 | (実) 20 | | | | | |
| フルハーネス(6H) 【学科・実技1日】 | ポーラ名古屋ビル | 1 | 19 | 13 | | | | | | |
| | | 18 | 26 | 14 | | | | | | |
| 局所排気装置等自主検査者 【学科2日実技1日】 | ポーラ名古屋ビル | (学) 19.20 | | | (学) 5.6 | | | | | |
| | | (実) 21or22 | | | (実) 7or8or9 | | | | | |
| マクフィットテスト【学科1日】 | 名古屋市公会堂 | | | | | | | 7 | | |
| 石綿調査者【学科2日】 | 国際会議場 | 4.5 | | | | | | | | |
| 化学物質管理者【学科1日】 | ポーラ名古屋ビル | 25.26 | 30.31 | 21.22 | | | | | | |
| 衛生管理者(一種)【学科4日】 | ポーラ名古屋ビル | 1 | | 26 | | | | | | |
| エックス線作業主任者【学科4日】 | ポーラ名古屋ビル | 11.12.18.19 | | | 5.6.7.8 | | | | | |
| 勉強会 | | | | | | | | 13.14.15.16 | | |

日付の■の表示は、土・日・祝日です。

| 研修などの名称 | 12月 | 1月 | 2月 |
|-------------------------|---------------------------------|----|----------------|
| 労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナー | 4 スカイワードあさひ 11 豊川市文化会館 | | |
| 自律的な化学物質管理の進め方について(応用編) | 22 名古屋国際会議場 | | |
| 労災保険実務講座 | 12 名古屋市公会堂 | | |
| 経営者セミナー | | | 9 名古屋国際会議場 |
| 健康セミナー | | | 20 名古屋国際会議場 |

上記で会場の記載のないものはポーラ名古屋ビルで実施します。

| 講習会 | 会場 | 12月 | | | 1月 | | | 2月 | | |
|------------------------------------|--------------|------|----|---|----|---|---|----|---|---|
| | | 学 | 実 | 日 | 学 | 実 | 日 | 学 | 実 | 日 |
| フォークリフト外国語コース 中国語講座 ポルトガル語講座 | トヨタL&F白金オフィス | 12/9 | 10 | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |

| 講習会 | 会場 | 12月 | 1月 | 2月 |
|----------------|------------|---|----|----|
| テールゲートリフター特別教育 | アイシン教育センター | 12/4, 5, 6, 12, 13, 14 1/9, 18, 19, 25, 29 | | |