Aichi Labour Standards Public

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

2025
3
vol.594

安全経営あいち®
リスクアセスメントを通じPQCDSMEはひとつにできる。

愛知労働基準協会は、愛知労働局が提唱する「安全経営あいち®」の理念に賛同しています。

CONTENTS

1 ・安全経営あいち推進大会2024　開催報告

2 ・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「化学物質管理スタートセミナー」を開催
・災害発生状況

3-5 ・育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

6 ・【4月1日から】次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます

7 ・連載 第2回（全6回）　ストレスチェックの目的
藻谷 岳志 氏（愛知労働局 労働基準部 健康課長）

8 ・連載 第1回（全6回）　雇用契約と労働条件明示
菊川社労士事務所 代表 特定社会保険労務士 菊川 愛 氏

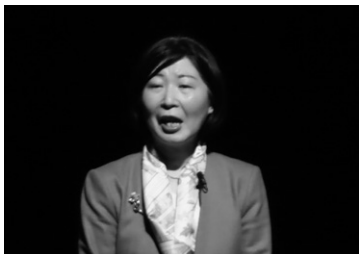
9 ・労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナーをスカイワードあさひで開催
・外国人技能実習制度関係者養成講習

10 ・第84回全国産業安全衛生大会in大阪・近畿　開催案内

11 ・技能講習等講習会予定表

安全経営あいち推進大会2024 開催報告

1月27日（月）、愛知労働局は、当協会及び建設業労働災害防止協会愛知県支部と共催し、各地区労働基準協会及び各労働災害防止団体の協力により、日本特殊陶業市民会館フォレストホール（名古屋市中区金山）において、安全経営あいち推進大会2024を開催しました。この大会には、会場参加に加え、YouTubeチャンネルの同時配信により700名と大変多くの方が参加されました。


愛知労働局 小林局長

初めに、愛知労働局長 小林 洋子 氏により、「この大会は、2022年度から2024年度までの計3回の開催を企画しており、今回で最終回を迎えることとなりました。過去2回の大会では、『安全』が他の分野とも密接につながっていることをテーマに、『安全経営あいち』の理解を深めていき、そして、最終回となる今回のテーマは『企業の飛躍に向けて』とし、安全経営あいち® の理念である『リスクアセスメントを通じP(生産性)Q（品質）C（原価・経済性）D（納期・生産量）S（安全）M（士気）E（環境）はひとつにできる』を紐解いたうえで、企業の飛躍へとつなげていただきたいと思います。」と挨拶がありました。

次に、ナビゲーター役の愛知労働局 豊田労働基準監督署 安全衛生課長 村木 豊 氏が、『新たな価値創造の旅へ』と題した企業価値の向上に向けた企業の取組事例「建設業のイメージアップ戦略」、「モノづくりに貢献できるプロフェッショナルの育成の秘訣とは」、「最新技術導入による業務効率化」、「誰もが活躍できる職場環境整備」、「稼ぐ力ベストプラクティス活動」を動画で紹介し、ポイントを解説しました。

豊田署 村木安全衛生課長

続いて、トークセッションでは、コーディネーター役の同局 半田労働基準監督署 安全衛生課長 松井 賢介 氏が、パネリストの（株）FTS 取締役社長 磯部 利行 氏、社会福祉法人サン・ビジョン 理事 富樫 拓也 氏、（株）伊藤工務店 安全環境本部長 神谷 泰生 氏と企業の成長に繋がる3つのキーワード「イキイキとした職場」、「みんなとともに」、「収益向上」をテーマに議論し、「安全経営あいち®」のPQCDSMEの視点を組織全体で取り組むことの大切さをあらためて認識しました。

トークセッションの様子

(株)ＦＴＳ 磯部社長

(福)サン・ビジョン 富樫理事

(株)伊藤工務店 神谷本部長

最後に、同局労働基準部長 髙橋 嘉寿満 氏により、「リスクアセスメントの本質は、現場の実態を漏れなく調べることにある。この視点は、企業経営において必要なＰＱＣＤＳＭＥのすべての要素に共通するものである。これらの要素は決してトレードオフの関係ではなく、互いに良い影響を与えることができる。部署や企業、官民の垣根をも越え、安全衛生管理と事業運営を一体的に進めることで、重篤な労働災害をゼロにすることはもちろん、更なる企業価値を創造し続けることが、私たちが目指すべき共通目標である。『挑戦を続ける未来のために』、『成長を続ける皆の笑顔のために』、私たちは、これからの企業の飛躍に向けて、この価値創造の旅の備忘録としてここに記す。」との大会宣言を行い、閉会となりました。

愛知労働局 髙橋労働基準部長

展示の様子

ONE TEAM安全衛生メッセージボード

なお、会場ロビーでは、安全経営あいち® への道（同局が取り組んできた活動）の展示や大会本編で紹介しきれなかった他の改善事例の紹介、ONE TEAM安全衛生メッセージボードへ参加者が様々なメッセージを寄せ書きする姿などが見受けられ盛況のうちに大会は終了しました。

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

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

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、この春に向けて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」をご覧いただくか、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。

また、「愛知働き方改革推進支援センター」もご活用ください。

■年次有給休暇取得促進特設サイト

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

■愛知働き方改革推進支援センター

https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/aichi/

（※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。

愛知労働局「化学物質管理スタートセミナー」を開催

愛知労働局は、化学物質管理強調月間（毎年2月1日～2月末日）の2月13日（木）に、ウインクあいちにおいて、「化学物質管理スタートセミナー」を開催しました。

最初に、同局労働基準部健康課長 藻谷岳志 氏が労働安全衛生関係の法改正により、職場で管理すべき化学物質の種類が大幅に拡大され、今後も更に多くの物質が規制の対象となることから、今回のセミナーでは、化学物質管理に馴染みの薄い業種を中心に開催した旨の説明がありました。

続いて、同課担当官より「把握しよう！職場にある『モノ』の危なさ」と題して説明があり、この後、労働安全・労働衛生コンサルタントより、「自律的な化学物質管理の取り組みの進め方について」と題して、解説が行われました。

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7年2月6日現在）

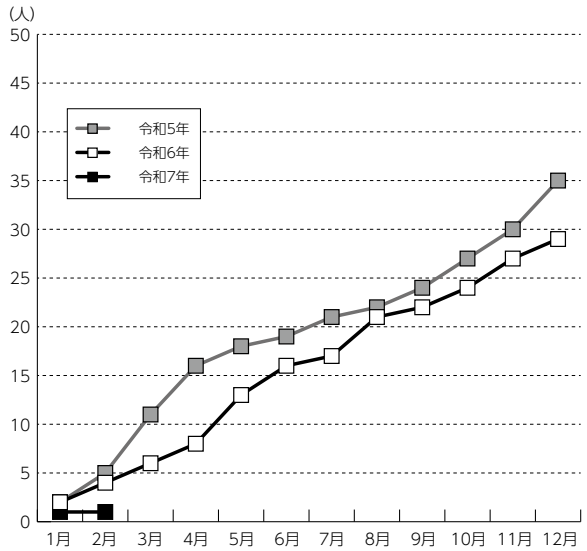
発生日時	事故の型／起因物	災害発生状況・原因		
R7.1.18. 8:45	はさまれ・巻き込まれ 移動式クレーン	船舶から粉状の石膏を降ろす作業において、船外の移動式クレーンで船倉内の石膏をバケットでつかみ、巻き上げたところ、バケットが振れ、船倉内で壁面に付着している石膏を掻き落とす作業をしていた被災者が、バケットと船倉壁面に挟まれ死亡したもの。		
	事業場規模　10～29名	業種　港湾運送業	40代　積み卸し作業者	経験　1年

愛知労働局管内死亡災害発生状況　（令和7年2月6日現在の速報値）

令和7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7年速報値		令和6年同時期（速報値）		令和6年確定値	
製造業					6	(1)
食料品製造業						
化学工業						
鉄鋼・非鉄金属						
金属製品					1	
一般・電気・輸送用					2	(1)
その他					3	
建設業					7	(2)
土木工事業						
建築工事業					5	(1)
その他					2	(1)
陸上貨物運送事業					3	(1)
商業			1	(1)	8	(6)
卸売業					1	
小売業			1	(1)	6	(5)
その他					1	(1)
清掃・と畜業			1		2	
上記以外の事業	1				3	(1)
合計	1		2	(1)	29	(11)

月別死亡災害発生状況積算グラフ



育児・介護休業法 改正ポイントのご案内
令和７(2025)年４月１日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①～⑨▶令和７(2025)年４月１日から施行

① 子の看護休暇の見直し

義務　就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	**小学校３年生修了**まで
取得事由の拡大 （③④を追加）	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 **③感染症に伴う学級閉鎖等** **④入園（入学）式、卒園式**
労使協定による継続雇用期間６か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が２日以下 ②継続雇用期間６か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が２日以下 **※②を撤廃**
名称変更	子の看護休暇	子の看護**等**休暇

※ 取得可能日数は、現行日数（１年間に５日、子が２人以上の場合は10日）から変更ありません。

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

義務　就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	３歳未満の子を養育する労働者	**小学校就学前**の子を養育する労働者

③ 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置（※）のメニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 **③テレワーク**

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

④ 育児のためのテレワーク導入

努力義務　就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者が**テレワーク**を選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

⑤ 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数**300人超**の企業

・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
・年１回、公表前事業年度の終了後おおむね３か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
・より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html

Check! **両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）**

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。

https://ryouritsu.mhlw.go.jp/

⑥ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間６か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が２日以下 ②継続雇用期間６か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が２日以下 **※②を撤廃**

⑦ 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等（※）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備**（相談窓口設置）**
③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ ⅰ介護休暇に関する制度、ⅱ所定外労働の制限に関する制度、ⅲ 時間外労働の制限に関する制度、ⅳ 深夜業の制限に関する制度、ⅴ介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい　＊①～④のうち複数の措置を講じること

⑧ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

（1）介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談　②書面交付　③FAX　④電子メール等　のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

（2）介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	① 労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（１年間） ② 労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から１年間　のいずれか
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③ 介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談　②書面交付　③FAX　④電子メール等　のいずれか 注：①はオンライン面談も可能

望ましい

＊情報提供に当たって、「介護休業制度」は**介護の体制を構築するため一定期間休業**する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと

＊情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

⑨ 介護のためのテレワーク導入

努力義務　就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者が**テレワーク**を選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

Check!

介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用ください。

①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html

①

②介護保険制度について（40歳の方向けリーフレット）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html

②

両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/

制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

令和7年10月1日から施行される内容や詳細パンフレットは、
厚生労働省ホームページ（https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf）
または右の二次元コードからご確認いただけます。

愛知労働基準協会からのお知らせ

当協会では、次年度、育児・介護休業法 改正に対応するセミナーを開催予定です。詳細が決まり次第、会報誌またはホームページ等でご案内しますので、みなさまぜひご参加ください。

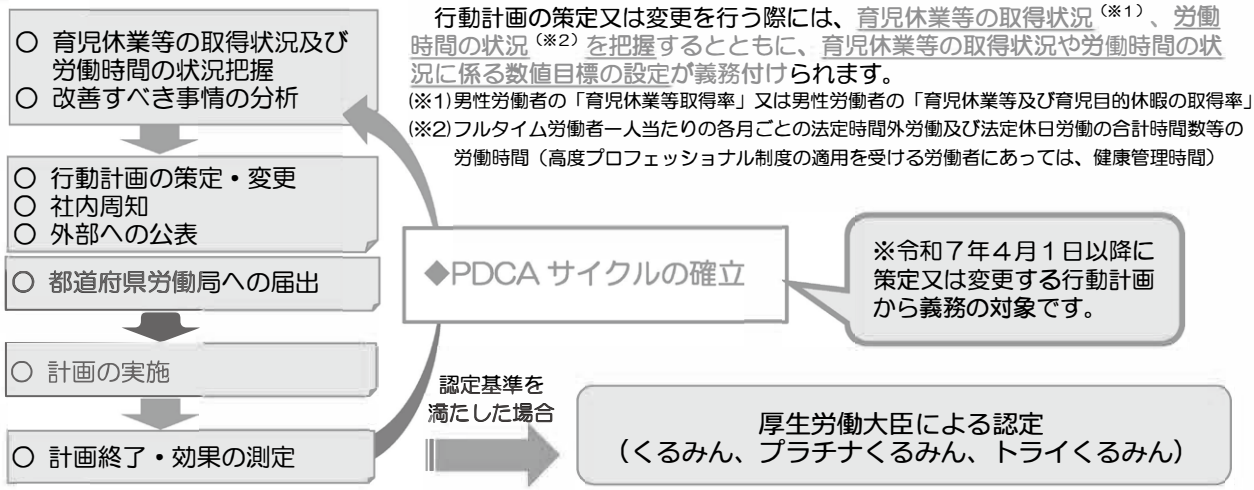
【4月1日から】次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます

愛知労働局

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律であり、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

令和6年5月に成立した「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を改正する法律」により、法律の有効期限がさらに10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。

1 行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付け



行動計画の策定又は変更を行う際には、育児休業等の取得状況（※1）、労働時間の状況（※2）を把握するとともに、育児休業等の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標の設定が義務付けられます。

(※1)男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

(※2)フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあっては、健康管理時間）

2 認定基準の見直し

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準＜共通＞

○女性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（認定基準6）

女性労働者の育児休業等取得率	75%以上		
育児休業等をすることができる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし	➡	75%以上

○成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準8）

①所定外労働の削減	➡	①男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸
②年次有給休暇の取得の促進		②年次有給休暇の取得の促進
③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備		③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準＜認定種類別＞

○男性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準5）

	男性労働者の育児休業等取得率			又は	男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率		
トライくるみん	7%以上	➡	10%以上		15%以上	➡	20%以上
くるみん	10%以上	➡	30%以上		20%以上	➡	50%以上
プラチナくるみん	30%以上	➡	50%以上		50%以上	➡	70%以上

○働き方の見直しに係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準7）

雇用する全てのフルタイム労働者1人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数	トライくるみん	45時間未満		
	くるみん	45時間未満	➡	30時間未満（全てのフルタイム労働者）又は45時間未満（25～39歳のフルタイム労働者）
	プラチナくるみん			

○能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（プラチナくるみん認定基準10）

プラチナくるみん	女性労働者を対象とした取組	➡	労働者を対象とした取組

厚生労働省運営のウェブサイト「両立支援のひろば」（https://ryouritsu.mhlw.go.jp/）

【各種情報を検索･閲覧】

○一般事業主行動計画公表サイト：策定した一般事業主行動計画を公表したり、他社の計画を閲覧できます。

○両立診断サイト：自社の両立支援の取組状況をチェックしたり、他社の取組を閲覧できます。

○その他、両立支援に取り組む企業の取組事例やお役立ち情報を掲載したQ&A集の検索ができます。

ぜひご活用ください。

詳細については、愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課（052-857-0312）までお問い合わせください。

連載
第2回

ストレスチェックの目的

藻谷 岳志 氏（愛知労働局 労働基準部 健康課長）

最近は、職業生活等に関して強い不安やストレスを感じる労働者が５割を超え、労働者が私病で休んだ場合に支給される「傷病手当金」についても、令和４年度において、メンタルヘルス不調によるものが約35％と高い水準、特に若年者（20～34歳）においては、半数を超えています。また、精神障害にかかる労災請求、支給決定件数も、年々増加しており、令和５年度は、全国で883件と過去最多となっています。さらに、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場割合は、近年上昇傾向にあり、１割を超えて推移しています。業務に起因するメンタルヘルス不調者が増加しているのではないかということが危惧されます。

このような状況から事業場におけるメンタルヘルス対策がますます重要になってきております。

ストレスチェックの目的は、

● **労働者自身のストレスへの気づきを促し、高ストレス者に対する医師の面接指導などを実施する** とともに、

● **集団分析を実施し、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげること** にあります。

厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」（平成27～29年度）によれば、職場環境改善の経験者では、ストレスチェック未受験者と比べて心理的ストレス反応が減少し、生産性も向上していたとの結果が得られています。

ストレスチェックを契機とするメンタルヘルス対策が、メンタル不調を未然に防止し、労働者のストレス状況の改善及び働きやすい職場環境の実現を通じて生産性向上にもつながることを是非認識していただければと思います。

次に、小規模事業場（50人未満の事業場）におけるストレスチェックです。50人未満の事業場においては当分の間、努力義務とされ、令和５年におけるその実施率は32.3％となっています。ストレスチェック及び面接指導の実施により、自身のストレスの状況への気付きを得る機会は、すべての労働者に与えられることが望ましく、個々の労働者のストレスを低減させることなど、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することの重要性は、事業場規模に関わらないものです。

昨年10月に開催された厚生労働省「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会 第７回」の「中間とりまとめ案」においては、

「平成26年の制度創設当時、労働者のプライバシー保護等の懸念により、50人未満の事業場において当分の間、努力義務とされているが、現在、ストレスチェックを実施する場合の労働者のプライバシー保護については、外部機関の活用等により、対応可能な環境は一定程度整備されていると考えられることから、ストレスチェックの実施義務対象を50人未満のすべての事業場に拡大することが適当である。」と記されています。現在、法制化に向けて準備が進められている段階です。

さて、私もストレスチェックを毎年、受検していますが、その評価結果において「普段からストレスをため込まず、気分転換を図ることが重要です。」というコメントをよくもらいます。私にとって、１月号に書いた登山のほかに、ここ十数年来、野菜作りが楽しみとなっています。昨年、ちょうど妻の実家の両親が高齢のため、畑ができなくなり、誰か畑をやる人がいないかということで、私の長女が手を挙げ、私も手伝うことに。長女は知り合いの関係で野菜の有機栽培に興味を持ち始めたところでちょうどいいタイミングでした。春からキュウリ、ナス、ズッキーニなど夏野菜を栽培しましたが、今まで栽培したことのないサツマイモ（紅はるか）に挑戦してみることに。６月初めころ、畝を作り、20株ほど苗を植えましたが、水やりが少なかったせいか、３分の２ほどしか活着しませんでした。それでも、夏にはつるが伸びて葉が覆い茂り、11月初めにようやく芋ほりをすることに。長女や妻の弟家族らと、13株ほど掘り上げて、株によって差はありましたが、大小50個ほど収穫できました（中には２kgほどもある巨大なものも）。芋ほりは、小学生の頃以来でしたが、掘ってみるまではわからないところが面白く、童心に帰りました。ただ、収穫して４週間ほど寝かさないと甘くならないので実際に食べたのは、11月末からでしたが、焼き芋にしたり、蒸して食べるとまずまず甘くて満足のいく味でした。長女とは、今年は昨年の倍くらい栽培しようと計画しています。このような生活を続ければ心身ともに健康を保てるのかなと考えています。

第1回
（全6回）

雇用契約と労働条件明示

菊川社労士事務所 代表 特定社会保険労務士 菊川 愛 氏

皆様の会社は入社時に「雇用契約書」を発行していますか？

よく耳にする「雇用契約書」ですが、実は法律上、書面締結を義務付けられていません。ただ、多くの会社が「雇用契約書」を書面締結されていると思います。そして、私も**法律上義務付けはないものの、「雇用契約書の書面締結」はした方が良い**と考えています。なぜでしょう？

まず、「雇用契約」とは何かは、民法に規定されています。

> 民法623条（雇用）
> 雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。

つまり、民法上は書面締結まで義務付けられていません。また、労働契約法でも、「労働者と使用者は労働契約の内容について**できる限り、書面により確認**するものとする」と定められていることから、会社に対して「作成することが望ましい」との意味合いにとどまっています。以上から、雇用契約はその締結当事者である労働者及び会社の合意のみにより成立するもので、雇用契約の成立要件として、契約書面の締結までは法令上求められないとされています。

一方、雇用契約書と似たもので「労働条件通知書」の存在はご存知でしょうか？

> 労働基準法第15条第1項
> **使用者は**、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の**労働条件を明示しなければならない。**

と規定され、具体的には労働基準法施行規則第5条第1項に規定されている以下の事項を**会社は労働者に対し明示**する必要があります。

> (1)労働契約の期間に関する事項
> (2)期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
> (3)就業の場所及び従業すべき業務に関する事項
> (4)始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時点転換に関する事項
> (5)賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。)の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
> (6)退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
> (7)退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項
> (8)臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。）賞与及びこれらに準ずる賃金並びに最低賃金額に関する事項
> (9)労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
> (10)安全及び衛生に関する事項
> (11)職業訓練に関する事項
> (12)災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
> (13)表彰及び制裁に関する事項
> (14)休職に関する事項

上記のうち、(1)から(6)までは書面による通知が義務付けられており、この書面は「労働条件通知書」と呼ばれます。

つまり、労働基準法では、会社が労働条件を必ず書面（労働条件通知書）により交付しなければならず、入社時（雇入れ時）に労働条件の明示（労働条件通知書の交付）を怠ると、労働基準法違反となります。あくまで**会社が労働者に対し、一方的に明示するもので、契約のように双方合意の下で締結する行為とは異なります。**

ただ、私は**会社が一方的に労働者に労働条件を明示（労働条件通知書の発行）するのみではなく、「契約」にした方が良い**と考えています。労働者が労働条件通知書を受け取るのみであると、「労働条件の確認・説明不足から起こる、会社と労働者との間での行き違い、認識のズレ」が生じる可能性があるからです。**雇用契約書の書面締結は法律上の義務ではないものの、労働条件の認識のズレから生じるトラブルを事前に回避する上で、「労働条件通知書の内容を網羅した雇用契約書（労働条件通知書兼雇用契約書）の作成と会社・労働者双方の書面締結」を行うことをオススメ**します。

「労働条件通知書と雇用契約を一体にすることにより、労働条件を会社・労働者が共に確認し合い、労働条件についての認識のすり合わせを行った上、双方が署名・押印を行う」ことで労働条件の認識違いによるトラブルを回避できます。

この「労働条件通知書兼雇用契約書」の記載内容において、労働基準法施行規則第5条第1項に定める(1)～(14)の内容を網羅することはもちろんの事、**以下の項目が私の経験上特にトラブルに発展する傾向が強いため、より詳しく記載する方が良い**と考えます。

> ・「退職関係（解雇含む雇用契約の解約について」
> ・「試用期間満了後の採用可否判断基準について」
> ・「有期雇用契約者における雇用契約更新の判断基準」
> ・「固定残業代等に見られる賃金（給与・賞与）詳細」

雇入れ時に会社と労働者との間でしっかり労働条件の約束を行い、会社も労働者も安心・安定した就業が守られることを願っております。

菊川社労士事務所 代表 特定社会保険労務士 菊川 愛（きくかわ あい）

大学卒業後、営業職を経験したのち、社会保険労務士事務所にて８年間勤務。

令和４年４月菊川社労士事務所を設立。自身は育児休業を３回とり、３人の子育てをしながら、女性のキャリア形成の難しさを経験する。労務相談においては、ＣＤＡ（キャリア・デベロップメント・アドバイザー）資格も活かし、傾聴を意識しながら、問題解決や歩み寄りを提案し、より良い職場作りを意識して支援を行う。

労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナーをスカイワードあさひで開催

当協会は、2月10日（月）、スカイワードあさひ ひまわりホールにおいて、県下14の地区労働基準協会と共催により無料セミナーを開催し、企業の労務担当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年度から続いて、本年度は昨年度と同様に労働基準法、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、グー・チョキ・パー3択式労働クイズ、労働小話を交え、また、途中でリフレッシュ体操を取り入れながら、分かりやすく解説しました。

瀬戸労働基準監督署長 余語 氏

豊富な上映スライドのテキスト冊子に加えて、職場に戻ってからも実務に役立つ教本（労務管理の早わかり）を配付し、好評を得ています。

セミナーの冒頭、ご後援をいただいています愛知労働局 瀬戸労働基準監督署長 余語 修一郎 氏より、ご挨拶をいただき、愛知県最低賃金と業務改善助成金、長時間労働の防止や安全管理を経営課題ととらえ、生産性、品質、原価、納期、士気、環境と一体的に、戦略的に管理する経営手法の安全経営あいち® について、説明がありました。

ご挨拶の後、各講師より次の内容で講演が行われました。

◆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
副会長・専務理事　　市之瀬 高司　氏

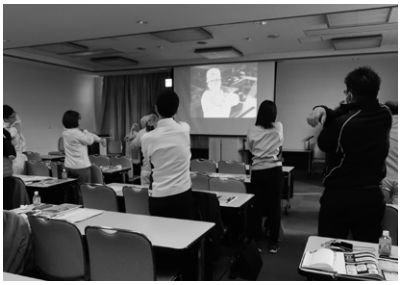
◆労働安全衛生法の概要と労働保険制度の概要
講師：一般社団法人 名北労働基準協会
理事・事務局長　　石田 和彦　　氏

◆労働基準法の概要 / 今後の労務・安全衛生管理に向けて
講師：　　市之瀬 高司　氏

講師 市之瀬 氏

講師 石田 氏

労働クイズ中！


体操でリフレッシュ中！

本セミナーは、本年度10回の開催を計画し、次回は、最終回を3月12日（岡谷鋼機名古屋公会堂）で開催します。

外国人技能実習制度関係者養成講習

外国人技能実習生を受け入れる監理団体や実際に技能実習を行う実習実施者を対象に同講習を開催します。当協会は、（公社）全国労働基準関係団体連合会が愛知県内で開催する同講習に「協力」しています。令和7年度の開催予定は以下のとおりです。

（受講料はテキスト代･消費税込）

月	日　時	講習名	受講料	会　場
6月	30日（月）9時25分～17時10分	技能実習責任者	13,200円	ポーラ名古屋ビル9階
10月	25日（土）9時25分～17時10分	技能実習責任者	13,200円	
	26日（日）9時25分～16時50分	技能実習指導員	12,100円	
	27日（月）9時25分～15時40分	生活指導員	11,000円	
2026年1月	30日（金）9時25分～17時10分	技能実習責任者	13,200円	

［申込方法］　お申込みはインターネットで以下までお願いします（開催日の約2か月前からお申込みいただけます）。
（公社）全国労働基準関係団体連合会（http://www.zenkiren.com/seminar/ginoujissyu001.html）

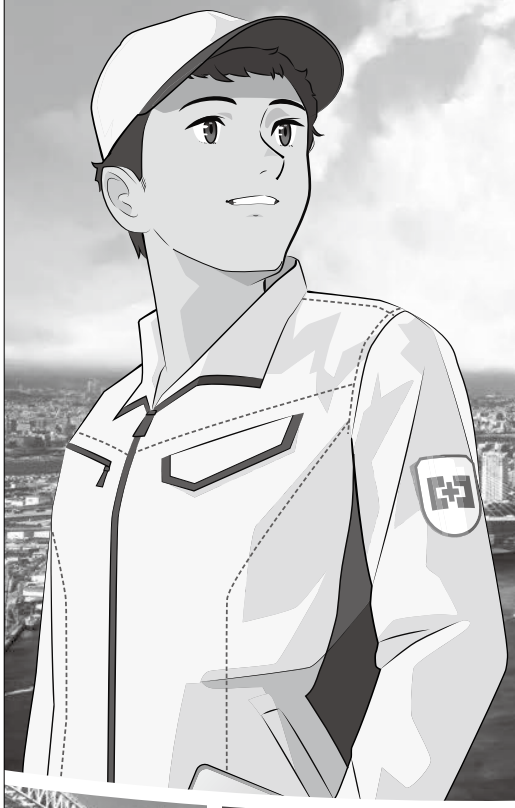
［お問い合わせ先］　（公社）愛知労働基準協会　TEL 052-221-1438
詳細は当協会ホームページ（http://www.airouki.or.jp/）にも掲載しています。

第84回

全国産業安全衛生大会

IN 近畿 大阪 Kinki Osaka

大会テーマ 共に築こう 安全・健康 一人ひとりが輝く未来



全国産業安全衛生大会は、全国から産業安全・労働衛生の関係者が一堂に集い、
企業の研究発表や、専門家による講演などを行う、国内最大の安全衛生イベントです。
産業現場での安全と健康の確保を誓う安全文化の祭典に、ぜひご参加ください。

開催期間 令和7年 **9月10日(水)▶▶▶12日(金)**

会　場 インテックス大阪・ATCホール（大阪府大阪市）

同時開催 緑十字展2025 インテックス大阪

中央労働災害防止協会　教育ゼロ災推進部　イベント事業課
TEL：03-3452-6402　https://www.jisha.or.jp/taikai/2025/

主催：中央労働災害防止協会　　協力：公益社団法人大阪労働基準連合会・近畿ブロック各労働基準連合会（県協会）
協賛：各都道府県労働基準連合会（県協会）ほか

全ての働く人々に安全・健康を ～ Safe Work , Safe Life ～
JISHA 中災防
Japan Industrial Safety & Health Association

技能講習等講習会予定表

		学科		実技					
		日	会場	日	会場	日	会場	日	会場
フォークリフト運転技能講習（31Hコース）	3月	3	ポーラ名古屋ビル	4.5.6	NSB東海	5.6.7	トヨタL&F白金	7.10.11	NSB東海
		7	ポーラ名古屋ビル	10.11.12	トヨタL&F白金	12.13.14	NSB東海	9.16.23	トヨタL&F北名古屋
				14.17.18	トヨタL&F白金				
		13	アイプラザ豊橋	16.22.23	トピー工業㈱				
		14	NSB東海	17.18.19	NSB東海	21.24.25	NSB東海		
	4月	7	ポーラ名古屋ビル	8.9.10	NSB東海	11.14.15	NSB東海	8.9.11	トヨタL&F白金
				13.20.27	トヨタL&F小牧				
		15	ポーラ名古屋ビル	16.17.18	NSB東海	21.22.23	NSB東海	16.17.18	トヨタL&F白金
				21.22.23	トヨタL&F白金				
	5月	7	ポーラ名古屋ビル	9.12.13	NSB東海	9.12.13	トヨタL&F白金	14.15.16	トヨタL&F白金
				11.18.25	トヨタL&F北名古屋				
		9	トヨタ教育センター	10.11.12	トヨタ教育センター	17.18.19	トヨタ教育センター		
		13	ポーラ名古屋ビル	14.15.16	NSB東海	19.20.21	NSB東海	19.20.21	トヨタL&F白金
		13	とよはし産業人材センター	14.15.16	とよはし産業人材センター				
		20	ポーラ名古屋ビル	22.23.26	NSB東海	22.23.26	トヨタL&F白金		

	講習会	会場	3月	4月	5月
技能講習	ガス溶接【学科1日 実技1日】	(学) ポーラ名古屋ビル	10	7	19
		(実) トヨタ教育センター	15	12	24
		(学) ポーラ名古屋ビル	2		
		(実) 大同特殊鋼㈱	8		
	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) 3.4	(学) 8.9	(学) 7.8
			(実) 5or6	(実) 10or11	(実) 9or12
			(学) 11.12	(学) 14.15	(学) 19.20
			(実) 13or14	(実) 16or17	(実) 21or22
				(学) 22.23	(学) 21.22
				(実) 24or25	(実) 23or26
		とよはし産業人材教育センター			(学) 27.28
					(実) 29or30
		豊田商工会議所			(学) 12.13
					(実) 15or16
	有機溶剤作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	5.6	2.3	15.16
			13.14	17.18	27.28
		とよはし産業人材教育センター		24.25	
		トヨタ教育センター		21.22	
	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	10.11	8.9	13.14
			20.21	23.24	27.28
		豊川市文化会館		10.11	
		トヨタ教育センター			29.30
	プレス機械作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	3.4	7.8	15.16
	乾燥設備作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	18.19	21.22	19.20
	高所作業車【学科1日 実技1日】	(学) ポーラ名古屋ビル			8
		(実) ポリテクセンター名古屋港			13or14or15
	はい作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	18.19	3.4	
	石綿作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	20.21	2.3	1.2
	鉛作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		9.10	

	講習会	会場	3月	4月	5月
特別教育	アーク溶接【学科1.5日実技1.5日】	(学) SDG		14.15	19.20
		(実) SDG		16or17	21or22
		(学) ポーラ名古屋ビル	7.8		
		(実) 愛知製鋼	11		
	テールゲートリフター特別教育【学科・実技】	アイシン教育センター	11		
	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	17	18	29
					30
	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			26
					27or28
	産業用ロボット(検査・教示)【学科2日実技1日】	(学) エイジェック		21.22	
		(実) エイジェック		23or24or25	
	粉じん【学科1日】	ポーラ名古屋ビル		21	
	ダイオキシン【学科1日】	ポーラ名古屋ビル			14
	低圧電気【学科1日実技1日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 11	(学) 14	(学) 7
			(実) 12	(実) 15or16	(実) 8or9
	フルハーネス(6H)【学科・実技1日】	ポーラ名古屋ビル	10	25	23
			19	28	26
	電気自動車等整備業務【学科・実技1日】	名鉄整備専門学校	25		
能力向上等	安全衛生推進者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	24.25		
	安全管理者選任時【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	20.21		
	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			12.13
		ポーラ名古屋ビル			14or15or16
	マスクフィットテスト【学科1日】	名古屋市公会堂			28
	石綿調査者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	17.18	21.22	
	化学物質管理者【学科1日】	ポーラ名古屋ビル		11	
勉強会	衛生管理者(一種)【学科4日】	ポーラ名古屋ビル			27.28 29.30

日付の　の表示は、土・日・祝日です。

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 ベトナム語講座 英語講座	学科【2日】	3/22. 23
		ポーラ名古屋ビル
	実技【3日】	3/24. 25. 26
		トヨタL&F白金オフィス
フォークリフト外国語コース 中国語講座 ベトナム語講座 英語講座 インドネシア語講座	学科【2日】	4/26. 27
		ポーラ名古屋ビル
	実技【3日】	4/28. 29. 30
		トヨタL&F白金オフィス

研修などの名称	3月	4月	5月
労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナー	12 岡谷鋼機名古屋公会堂		
リスクアセスメントセミナー	10 岡谷鋼機名古屋公会堂		
化学物質管理セミナー(総合講座)	14 岡谷鋼機名古屋公会堂		

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。

発行所／公益社団法人愛知労働基準協会　〒460-0008 名古屋市中区栄二丁目9-26 ポーラ名古屋ビル8階　電話：052-221-1438　FAX：052-204-1268