



12月

〒114-0022

北区王子本町1-22-3

TEL 03-5948-5341

FAX 03-5948-5553

### 《足立荒川労働基準協会支部からのお知らせ》

11月20日、令和5年度足立荒川安全衛生推進大会が開催されました。足立労働基準監督署長表彰は団体賞として「日本自動車ターミナル株式会社 事業本部 足立事業部」様と「加賀運送有限会社」様、個人賞として建設業労働災害防止協会東京支部足立・荒川分会長の若月健司様と荒川地区運送事業協同組合理事長の和氣秀二様が受賞されました。

受賞者の皆様、おめでとうございます。

またご多忙中のところ、ご参加いただきました皆様、どうもありがとうございました。

当支部ホームページに「会員専用」ページを設けました。専用ページでは会報「東基連」、当支部会報「労基ニュース」、「労基ニュース」掲載記事の関連資料、通達等がご覧になれるほか、定款・諸規定、議案書がご覧になれますので、ご活用ください。

パスワードは「aa5948」です。

#### 支部行事のご案内

##### 『令和5年度 労務管理と健康づくり講習会』 ※無料です

開催日：令和6年2月6日（火）13：45～16：00（開場：13：20）

開場：足立勤労福祉会館 2階 第二洋室（足立区綾瀬1-34-7）

内容：○「長時間労働防止等に向けた労務管理」について

～過重労働をなくし、職場の健康を確保する～

足立労働基準監督署 副署長 遠藤 忍 氏

○「活力ある職場づくりとメンタルヘルス」

～新しい生活様式とメンタルヘルス 睡眠の重要性～

東京産業保健総合支援センター 産業保健専門職 田中 希実子 氏

※お申込み・ご案内文書を同封いたしました。

##### 『テールゲートリフター特別教育』講習会

開催日 令和6年2月26日（月）

講習時間 8：50～14：30（受付開始8：30）※終了時間は予定です。

講習会場 王子工業会館 2階会議室（北区王子本町1-22-3）

講習科目 テールゲートリフターに関する知識【1時間30分】

テールゲートリフターによる作業に関する知識【2時間】

関係法令【30分】

※学科のみの特別教育となります。実技は、各事業場において実車を用いて実施して頂きます。（実技教育記録の作成・保存が必要です。なお、実技科目は実務経験6箇月以上の方は1時間免除できます。この場合、実務経験証明書を作成・保存してください。

なお、学科に関して一部免除者についての教育は開催しておりません）

受講資格 特になし

受講料 東基連会員：8,690円 一般：11,990円

※いずれもテキスト代（990円）及び消費税込み

◆貨物自動車に設置されているテールゲートリフターを使用して荷を積み卸す作業におけるテールゲートリフターの操作業務が、労働安全衛生法第59条第3項に基づく特別教育の対象となり、令和6年2月1日施行日以降は、下記のカリキュラムによる特別教育を受けた者でなければテールゲートリフターを使用した荷役作業を行うことができなくなります。

## 年末年始無災害運動・ポスター等頒布のお知らせ

～健康と安全で 幸せつなぐ年末年始～

当協会支部では「第53回年末年始無災害運動」のポスター・のぼり等を斡旋頒布しております。パンフレットは先月号に同封いたしました。当支部ホームページからもご覧になれますのでご利用ください。

ご注文・お問合せは当協会支部事務局までよろしくお願いたします。

## 令和6年四協会新年合同懇親会

令和6年1月25日(木)に日暮里ホテルラングウッド2階孔雀の間にて開催いたします。会員の皆様には別にご案内を郵送いたしますので、よろしくお願い申し上げます。

## 令和5年度年末・年始Safe Work推進強調期間の実施について

東京労働局より令和5年度年末・年始Safe Work推進強調期間の実施について以下のとおり通知がございました。

令和5年度年末・年始Safe Work推進強調期間実施要綱(抜粋)

### 1 趣旨

東京労働局では、働く人たちが年末年始を無事故で過ごし、明るい新年を迎えることができるよう、「令和5年度年末・年始Safe Work推進強調期間」を設定し、「SafeWork TOKYO」のロゴマークの下、都内各事業場の安全衛生機運の向上に向けた取組の一層の推進を図ることとする。

令和4年の死亡災害は55人(新型コロナウイルス感染症へのり憲によるものを除く。)と前年比で3人減少したものの、休業4日以上死傷災害(以下「死傷災害」という。)が10,802人と前年比760人の増加となった。

令和5年に入った当初は死亡災害が前年比で10人以上の減少となっていたものの、7月より発生数が増加し、9月末現在で、前年とほぼ同数の30人もの尊い命が失われたところである。また、死傷災害についても、業種横断的に「転倒」や腰痛を含む「動作の反動・無理な動作」といった人の作業行動に起因する災害(以下「行動災害」という。)が増加傾向にある。

さらに、労働衛生の分野では、化学物質による労働災害防止のための新たな規制が導入され、リスクアセスメントに基づく自律的な化学物質管理が強化されることから今後の改正を踏まえた対応が求められる。

そのため、本強調期間では、特に、死亡や重篤な労働災害が多発傾向にある建設業について、労働災害防止対策の推進を強化するとともに、化学物質管理や業種横断的に行動災害の防止対策の推進を強化する。

### 2 取組期間

令和5年11月21日(火)～令和6年1月31日(水)

## 令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます

令和4年度労働政策審議会労働条件分科会報告を踏まえた労働契約法制の見直しについて  
(無期転換ルール及び労働契約関係の明確化)

2024年4月1日から労働条件の明示項目に、以下の4点が明示事項として追加されることになりました。

1. 「就業場所・業務の変更の範囲」の明示
2. 「更新上限の有無と内容」の明示
3. 「無期転換申込機会」の明示
4. 「無期転換後の労働条件」の明示

厚生労働省から示されたモデル労働条件通知書通知書を掲載しましたのでご活用ください。また、当支部ホームページより、掲載したモデル労働条件通知書の他、各種リーフレット、Q&A等リンクできますので併せてご活用ください。

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	<p>期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日）</p> <p>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入</p> <p>1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）]</p> <p>2 契約の更新は次により判断する。 〔 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） 〕</p> <p>3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで））</p> <p><b>【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】</b> 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に変換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ）</p> <p><b>【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】</b> 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続き雇用されている期間</p>
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲)
	<b>【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】</b> ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	<p>1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） <b>【以下のような制度が労働者に適用される場合】</b> (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 〔 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 〕 (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条</p> <p>2 休憩時間（ ）分</p> <p>3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）</p>
休日	<p>・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ）</p> <p>・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ）</p> <p>・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>
休暇	<p>1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無）</p> <p>2 代替休暇（有・無）</p> <p>3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ）</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>



賃 金	<p>1 基本賃金 イ 月給 (      円)、ロ 日給 (      円)  ハ 時間給 (      円)、  ニ 出来高給 (基本単価      円、保障給      円)  ホ その他 (      円)  へ 就業規則に規定されている賃金等級等</p> <div style="border: 1px solid black; width: 50%; height: 20px; margin: 5px auto;"></div> <p>2 諸手当の額又は計算方法  イ (    手当      円 /計算方法:      )  ロ (    手当      円 /計算方法:      )  ハ (    手当      円 /計算方法:      )  ニ (    手当      円 /計算方法:      )</p> <p>3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率  イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 (      )%    月60時間超 (      )%    法定超 (      )%  ロ 休日 法定休日 (      )%、法定外休日 (      )%  ハ 深夜 (      )%</p> <p>4 賃金締切日 (      ) - 毎月 日、(      ) - 毎月 日  5 賃金支払日 (      ) - 毎月 日、(      ) - 毎月 日  6 賃金の支払方法 (      )</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 (      ) )  8 昇給 ( 有 (時期、金額等      ) , 無 )  9 賞与 ( 有 (時期、金額等      ) , 無 )  10 退職金 ( 有 (時期、金額等      ) , 無 )</p> </div>
退職に関する事項	<p>1 定年制 ( 有 ( 歳) , 無 )  2 継続雇用制度 ( 有 ( 歳まで) , 無 )  <u>3 創業支援等措置 ( 有 ( 歳まで業務委託・社会貢献事業) , 無 )</u>  4 自己都合退職の手續 (退職する 日以上前に届け出ること)  5 解雇の事由及び手續</p> <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; width: 100%; height: 20px;"></div> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>
そ の 他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会保険の加入状況 ( 厚生年金 健康保険 その他 (      ) )</li> <li>・雇用保険の適用 ( 有 , 無 )</li> <li>・中小企業退職金共済制度  (加入している , 加入していない) (※中小企業の場合)</li> <li>・企業年金制度 ( 有 (制度名      ) , 無 )</li> <li>・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口</li> </ul> <p>部署名                              担当者職氏名                              (連絡先      )</p> <p>・その他 (      )</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。  労働契約法第18条の規定により、有期労働契約 (平成25年4月1日以降に開始するもの) の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。</p> </div>

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法 (      )

- ※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律 (パートタイム・有期雇用労働法) 第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。
- ※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。