

# 労基ニュース

(公社)東基連 足立荒川労働基準協会支部

12月号

〒114-0022

北区王子本町1-22-3

TEL 03-5948-5341

FAX 03-5948-5653

当支部HPパスワード

☞ [aa5948]

## 《足立荒川労働基準協会支部からのお知らせ》

11月21日、令和6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「株式会社環境技術研究所」様と「特別養護老人ホーム柴磨園」様、個人賞として本年5月まで当支部の副支部長をされていた「渦波茂」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。

## 支部講習会のご案内

### 『カスタマーハラスメントのない公正で持続可能な社会を目指して』 ※受講料無料

～オンライン参加も可能です！～

開催日時：令和6年12月17日（火） 14:00～16:00 開場 13:30

開催場所：中労基協ビル 4階ホール 千代田区二番町9-8

内 容：カスタマーハラスメント（顧客等からの著しい迷惑行為等）については、令和2年に厚生労働省が作成したパワハラ防止指針において、労働者の就業環境が害されないよう、事業主の努力義務による対策が明示されました。

しかし、加害者となる顧客等の不法行為を事業主の安全配慮義務のみで防止するのは限界があることから、東京都においては、社会全体で取り組むべき課題として、全国で初めての条例を制定し、令和7年4月1日に施行する予定です。

本セミナーは条例制定に深くかかわってこられた原教授を招き、カスタマーハラスメントについて詳しく解説いたします。

講 師：成蹊大学 法学部教授 原 昌登 氏

お 申 込：当支部ホームページより東基連本部にリンクし、「会場」・「オンライン」別にWEB申込ができます。

### 『最新事情を踏まえた就業規則グレードアップ2025』 ※有料オンデマンドセミナーです。

～新たな法令等に基づく労働条件の再検討と、これに伴う就業規則の一層の改善を目指して～

○男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる

「改正育児介護休業法」が令和7年4月1日から施行されます。こうした変化に、会社はどのように対応していくのか。就業規則の改訂という視点から、詳しく解説します。

主な内容：

- ・改正育児介護休業法について
- ・改正雇用保険法2025年改正分について専門業務型裁量労働制の改正について

講 師：岩崎 仁弥 氏 ㈱リーガル・ステーション代表取締役

NAC 社会保険労務士事務所主席コンサルタント

受講料：4,950円

視聴期間：令和6年2月10日～令和6年2月26日

※お申込み方法等、詳細は同封いたしましたチラシをご参照ください。

## 年末年始無災害運動・ポスター等頒布のお知らせ

～今年もやります！ 基本作業の徹底 年末年始も無災害～

当協会支部では「第54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しておりますが、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りしくお願いいたします。

## 令和7年 四協会新年合同懇親会

恒例の四協会新年合同懇親会を、以下のとおり開催いたします。

何かとご多忙の折とは存じますが、万障お繰り合わせのうえ、ご出席くださいますようお願い申し上げます。

ご案内・お申込書につきましては、別途ご郵送しております。

催 日 令和7年1月23日(木)

開催場所 ホテルラングウッド2階「孔雀の間」 荒川区東日暮里5-50-5

## 優良事業場見学会を開催します

諸般の事情で開催できませんでした優良事業場見学会を以下のとおり、開催いたします。

開催日：令和7年2月19日(水) 12時30分～16時(時間については予定です。)

会 場：住友重機械工業(株)横須賀製造所(横須賀市夏島町19番地)

参加費：未定

※参加費等、詳細が決まりしだいホームページに掲載いたします。申込書は2月号に同封いたします。

## 令和6年度年末・年始 Safe Work 推進強調期間の実施について

東京労働局長より令和6年1月11日付けにて、令和6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。

平素より、東京労働局の運営、とりわけ労働安全衛生行政の推進に当たり、格別の御理解と御協力を賜り、深く感謝申し上げます。

東京労働局におきましては、第14次東京労働局労働災害防止計画(令和5年度から5か年計画)に基づき「Safe Work TOKYO」のロゴマークの下、「トップが発信! みんなで宣言 一人一人が「安全・安心」をキャッチフレーズとして、すべての関係者が認識を共有し、労働災害の防止に向けた取組を推進しております。

また、東京労働局管内における令和6年9月末日時点における労働災害発生状況は、死亡者数25人(前年同期比-3人)、休業4日以上之死傷者数7,398人(前年同期比+184人)となっており、憂慮すべき状況となっていることから目標達成に向け更なる労働災害防止の取組が求められています。

このような状況を踏まえ、慌ただしくなる年末・年始をとらえ、労働災害防止活動の活性化及び労働災害の防止を目的とした「令和6年度年末・年始 Safe Work 推進強調期間」を設定し、都内各事業場の安全衛生気運の向上に向けた取組の一層の推進を図ることといたします。

つきましては、本強調期間の趣旨を御理解いただき、「令和6年度年末・年始 Safe Work 推進強調期間要綱」による取組にご協力賜りますようお願いいたします。

### ●「令和6年度年末・年始 Safe Work 推進強調期間要綱」(抜粋)

#### 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6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気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6年の死亡災害は46人(新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く。)と前年比で9人減少したものの、休業4日以上之死傷災害(以下「死傷災害」という。)が11,394人と前年比592人の増加となった。

令和6年9月末現在の死亡災害は前年から3人減少したものの25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本年4月から導入され、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たことから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。

#### 取組期間

令和6年12月1日(日)…令和7年1月31日(金)

## 育児・介護休業法が改正されます

～令和7（2025）年4月1日から段階的に施行～

### ○改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

### ○改正の概要

#### 1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。  
※始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

#### 2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

##### 【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

#### 3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。

### ○施行期日

令和7年4月1日（ただし、2③は令和6年5月31日、1①及び⑤は令和7年10月1日  
※最終ページにリーフレット「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」の一部を掲載しましたが、当支部ホームページ「会員専用」より全てがご覧になれますのでご活用ください。

# 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<br>②予防接種・健康診断                         | ①病気・けが<br>②予防接種・健康診断<br>③感染症に伴う学級閉鎖等<br>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><br>①週の所定労働日数が2日以下<br>②継続雇用期間6か月未満 | <除外できる労働者><br>①週の所定労働日数が2日以下<br>※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><br>①育児休業に関する制度に準ずる措置<br>②始業時刻の変更等 | <代替措置><br>①育児休業に関する制度に準ずる措置<br>②始業時刻の変更等<br>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。