



基準協会だより

No.87



2023広島サミットメイン会場 グランドプリンスホテル広島

第96回全国安全週間スローガン

高める意識と安全行動 築こうみんなのゼロ災職場

目次

| | |
|------------------|---|
| 会長挨拶 | |
| 池田 高田労働基準協会会長 | 2 |
| 上越署長着任にあたって | |
| 上越労働基準監督署長 小林 様 | 3 |
| 令和5年度定期総会 | 4 |
| 令和5年度上越署の組織体制 | 7 |
| 上越労働基準監督署からのお知らせ | 8 |



会長就任のご挨拶

高田労働基準協会 会長
株式会社ダイセル
執行役員新井工場長

いけだ のぶひこ
池田 信彦

高田労働基準協会会員事業所の皆様におかれましては、ますますのご健勝のこととお慶び申し上げます。また、平素から会員の皆様より多大なるご支援とご指導、ご理解を賜り厚く御礼を申し上げます。

この5月26日に開催された高田労働基準協会の定期総会におきまして、令和5年度の協会長の大役を仰せつかりました池田信彦でございます。はなはだ微力かと存じますが全力で頑張りますので、何卒よろしくお願い致します。

さて、本年4月より「第14次労働災害防止計画」が5か年計画でスタートしました。安全衛生対策に取り組むことが経営や人材確保の観点からもプラスであると認識し、8つの重点対策を掲げ、「死亡災害:5%以上減少」、「死傷災害:増加傾向に歯止めをかけ2027年までに減少」を具体的な目標としております。

令和5年4月末現在の上越労働基準監督署管内の労働災害発生状況(休業4日以上)を見ますと、97件(前年同期114件)で死亡災害の発生はありません。一方、事故の型で見ますと、今年度も「墜落・転落」、「転倒」が全体の約4割を占めており、労働者の作業行動に伴う転倒等の労働災害が依然として高い割合で発生していることから、転倒等の個別の安全衛生課題への取り組みを推進していきます。

会員の皆さまにおかれましては、日々、職場の安全と安心を確保する為に、様々な教育訓練や意識啓蒙活動などを実施して「ゼロ災害」に向け取り組まれていると考えております。この取り組みは皆さまと共通認識の基で進めており、その根幹で管理者側が宣言しなくてはならないのは「生産第一よりも安全最優先」のものづくり現場にしていくことだと考えております。そして、私たちは職場の安全と安心を盤石なものにしなければなりません。集中力低下、思い込みによる作業継続などによる判断ミスでは済まされません。労働災害撲滅に真摯に取り組む、作業する一人ひとりがルールを守る集団の一員にならなければなりません。

その為に、上越労働基準監督署様のご指導を仰ぎながら、法令や作業行動・作業状態の心得などの各種研修会や講習会の企画実行や情報の共有化について取り組んで参りますので、会員の皆さまの積極的な参加をよろしくお願い致します。

最後になりますが、今後とも当協会へのご支援、ご協力を心からお願い申し上げ、就任のご挨拶とさせていただきます。





令和5年度の行政運営方針について

上越労働基準監督署

署長 小林 要介 様

高田労働基準協会の会員各位におかれましては、日頃から当署の業務全般にわたり、深くご理解いただき、多大なるご協力をいただいておりますことに御礼申し上げます。

この度、4月1日付けをもちまして、東京労働局から転任してまいりました。

当然、上越労働基準監督署の勤務は初めてですので、これから会員の皆様から当地の情勢等を教えていただきながら行政課題に取り組んでまいりたいと考えておりますので、前任者同様、よろしくお願ひ申し上げます。

さて、新年度に当たり、新潟労働局の行政運営方針の中で、当署で特に重点を置く事項について紹介させていただきます。

まず1点目ですが、「長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止」です。厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、令和3年の新潟県の事業規模5人以上の年間総実労働時間は1,702時間となり、全国平均1,633時間と比べて69時間長くなっています。

そこで、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底を図るため、当署管内でも時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や長時間労働が原因の過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して重点的に監督指導を行います。また、賃金不払い残業の解消のため、「労働時間適正把握ガイドライン」の遵守をあらゆる機会に進めていきます。

特に時間外労働を申請するに当たり自己申告制を採用している事業場においては、自己申告により把握した時間と入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をするよう指導しますし、賃金不払い残業が認められた場合には、その是正を指導します。

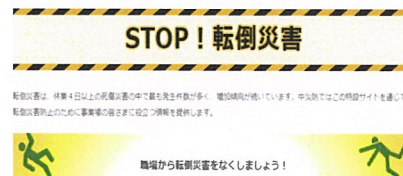
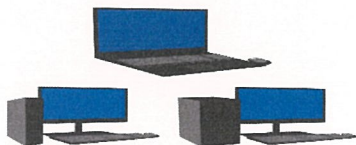
2点目は、「自動車運送業、建設業に対する改正労働基準法等の周知及び支援」です。自動車運送業、建設業は時間外労働の上限規制の適用が猶予されていましたが、令和6年4月からは上限規制が適用されることとなります。このことを踏まえて当署では、定期的に時間外労働の上限規制等について労働時間等説明会を開催し、丁寧に法令の趣旨・内容の理解を促し、長時間労働抑制に向けた取組を促進していきたいと考えております。

3点目は、「労働災害の防止」です。令和5年度は、第14次労働災害防止計画の初年度となり、目標達成に向けて、自発的に安全衛生に取り組むための意識啓発、災害情報の分析機能の強化及び分析結果の効果的な周知等の推進を図るとともに、製造業における「はさまれ、巻き込まれ」災害防止対策、建設業における「墜落・転落」災害防止対策及び陸上貨物運送業における荷役作業時の荷台からの「墜落・転落」災害防止について重点的に取り組みます。

その他、最低賃金の周知徹底や精神障害等の複雑困難事案にかかる迅速適正な労災補償等に引き続き努めます。

以上が施策の概要ですが、これらの推進を職員一同、全力を挙げて取り組んでまいりますので、皆様の引き続きの御理解、御協力を賜りますよう、お願ひ申し上げます。

最後に、貴協会並びに会員事業場の益々の御発展を祈念申し上げ、年度当初のごあいさつと致します。



令和5年度 定期総会を開催しました ～ 4年ぶりの懇親会も開催 ～

令和5年度定期総会を5月26日(金)午後3時30分より、ホテルセンチュリーイカヤを会場として、ご来賓には上越労働基準監督署の小林署長、町田安全衛生課長のご臨席を賜り、かつ、感染症対策として、参加人数を約60名に限定するとともに、開催時間も1時間30分程度、会場入場時の検温・手指アルコール消毒等の対策を実施しての開催となりました。

会員事業所の皆様には多大なるご迷惑、ご不便をお掛けしでの開催となりましたが、何卒、ご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

総会は限られた時間ではございましたが、令和4年度事業報告・決算報告をはじめ、令和5年度事業計画・予算案など、滞りなく終了することができ、かつ、今年度からの新役員体制につきましても承認されました。

令和5年度役員体制

| | | 敬称略 |
|----------------|-------------------------|-------|
| 協会長 | 株式会社 ダイセル 新井工場 | 池田 信彦 |
| 副会長 (基準部会長) | 住友電工ウインタック株式会社 田口事業所 | |
| 副会長 (安全部会長) | 上越運送 株式会社 | |
| 副会長 (衛生部会長) | 大島農機 株式会社 | |
| 会計監事 | 岡田土建工業 株式会社 | |
| 会計監事 | 株式会社 高館組 | |



ご来賓の上越労働基準監督署署長 小林 様



ご来賓の町田安全衛生課長様からのご指導



粉谷前会長よりの開会ご挨拶



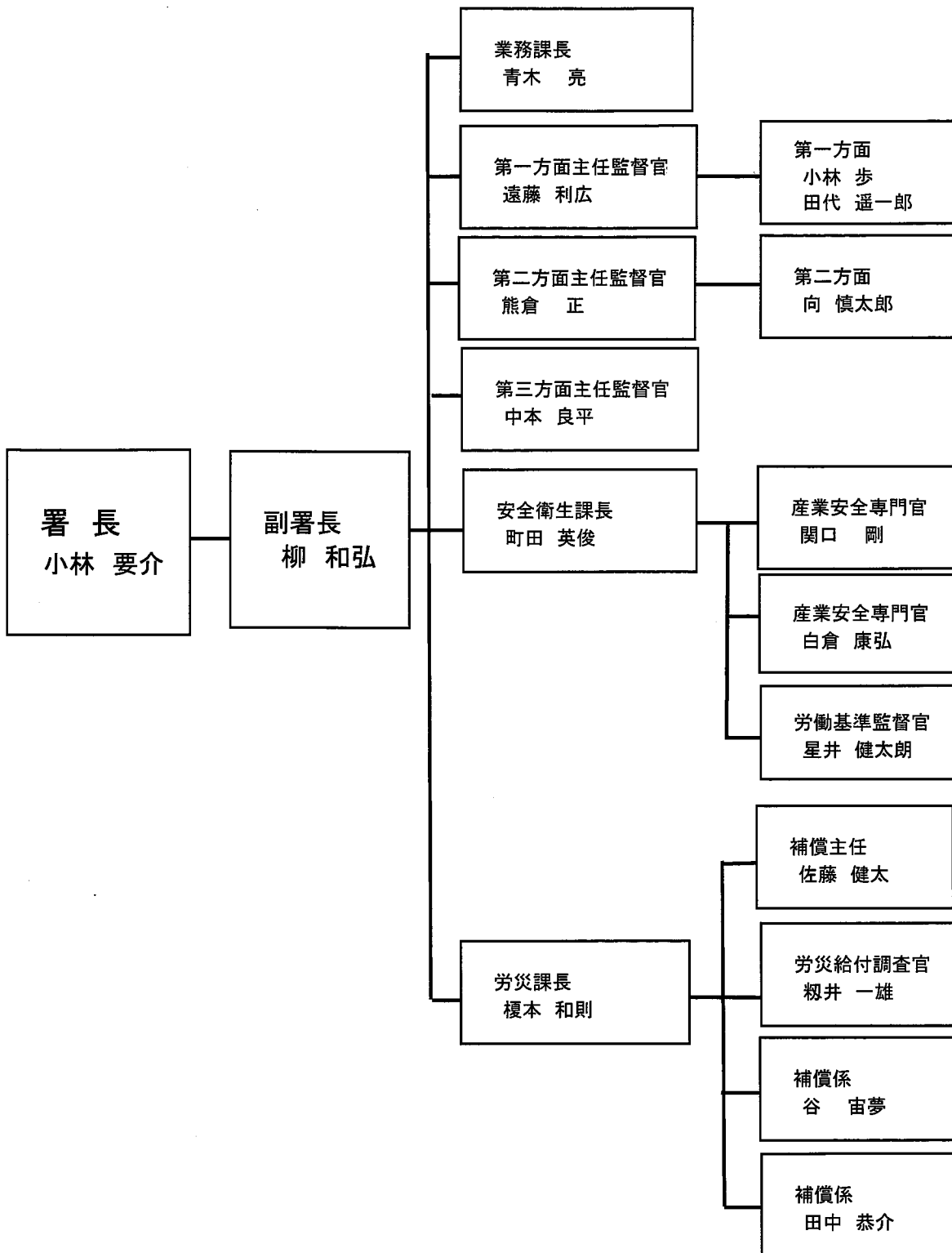
新役員の皆様のご挨拶 今後2年間よろしくお願いします



前役員の皆様のご挨拶 2年間の役職有難うございました

上越労働基準監督署 組織図

令和5年4月1日現在





上越労働基準監督署からのお知らせ



次ページからの
リーフレットを
ご覧ください!!



詳細は 上越労働基準監督署 ☎025-524-2111
にお問い合わせいただくか



厚生労働省
ホームページで
ご確認ください。



ご安全に!!



STOP！熱中症

クールワークキャンペーン

職場での熱中症により毎年約20人が亡くなり、約600人が4日以上仕事を休んでいます。



労働災害防止キャラクター

チュイーカン吉

準備

キャンペーン期間

4月

5月

6月

7月

8月

9月

重点取組



キャンペーン
実施要項

準備期間（4月）にすべきこと

きちんと実施されているかを確認し、チェックしましょう

| | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 労働衛生管理体制の確立 | 事業場での熱中症予防の責任体制を確立 |
| <input type="checkbox"/> 暑さ指数の把握の準備 | JIS規格に適合した暑さ指数計を準備し、点検 |
| <input type="checkbox"/> 作業計画の策定 | 暑さ指数に応じた休憩時間の確保、作業中止に関する事項を含めた作業計画を策定 |
| <input type="checkbox"/> 設備対策の検討 | 簡易な屋根、通風または冷房設備、散水設備の設置を検討 |
| <input type="checkbox"/> 休憩場所の確保の検討 | 冷房を備えた休憩場所や涼しい休憩場所の確保を検討 |
| <input type="checkbox"/> 服装の検討 | 透湿性と通気性の良い服装を準備、身体を冷却する機能をもつ服の着用も検討 |
| <input type="checkbox"/> 緊急時の対応の事前確認 | 緊急時の対応を確認し、労働者に周知 |
| <input type="checkbox"/> 教育研修の実施 | 管理者、労働者に対する教育を実施 |

【主唱】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会 【協賛】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会 【後援】関係省庁（予定）

キャンペーン期間（5月～9月）にすべきこと

STEP
1

暑さ指数の把握と評価

- JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を随時把握
地域を代表する一般的な暑さ指数（環境省）を参考とすることも有効



環境省
熱中症予防情報
サイト

STEP
2

測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 暑さ指数の低減 | 準備期間に検討した設備対策を実施 |
| <input type="checkbox"/> 休憩場所の整備 | 準備期間に検討した休憩場所を設置 |
| <input type="checkbox"/> 服装 | 準備期間に検討した服装を着用 |
| <input type="checkbox"/> 作業時間の短縮 | 作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、作業中止 |
| <input type="checkbox"/> 暑熱順化への対応 | 7日以上かけて熱へのばく露時間を次第に延長 ※新規入職者や休み明け労働者に注意 |
| <input type="checkbox"/> 水分・塩分の摂取 | 水分と塩分を定期的に摂取 |
| <input type="checkbox"/> プレクーリング | 作業開始前や休憩時間中に深部体温を低減 |
| <input type="checkbox"/> 健康診断結果に基づく対応 | 次の疾病を持った方には医師等の意見を踏まえ配慮 ①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④腎不全、⑤精神・神経関係の疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦感冒、⑧下痢 |
| <input type="checkbox"/> 日常の健康管理 | 当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを指導し、作業開始前に確認 |
| <input type="checkbox"/> 作業中の労働者の健康状態の確認 | 巡視を頻繁に行い声をかける、労働者にお互いの健康状態を留意するよう指導 |
| <input type="checkbox"/> 異常時の措置 | 少しでも本人や周りが異変を感じたら、必ず一旦作業を離れ、病院に搬送する（症状に応じて救急隊を要請）などを措置 ※全身を濡らして送風することなどにより体温を低減 ※一人きりにしない |

重点取組期間（7月）にすべきこと

- 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
- 暑さ指数に応じた作業の中断等を徹底
- 水分、塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
- 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
- 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
- **体調不良の者に異常を認めるときは、躊躇することなく救急隊を要請**

化学物質を使用する事業者の皆様へ

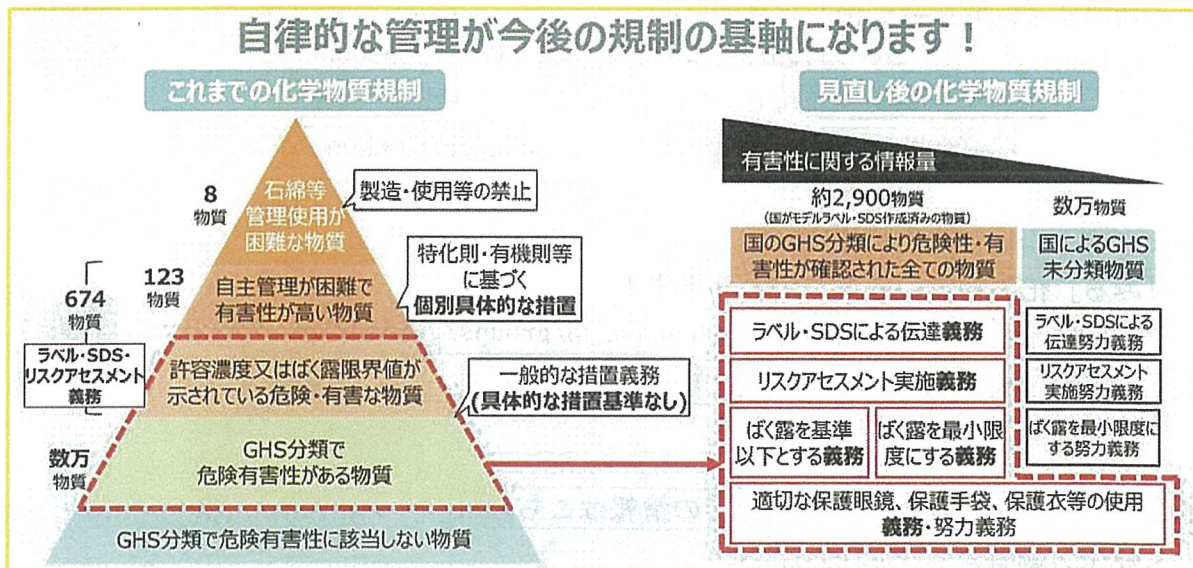
厚生労働省は、化学物質による労働災害を防止するため、労働安全衛生規則等の一部を改正しました。

化学物質による休業4日以上[※]の労働災害（がん等の遅発性疾病を除く。）の原因となった化学物質の多くは、化学物質関係の特別規則[※]の規制の対象外となっています。

本改正は、これら規制の対象外であった有害な化学物質を主な対象として、国によるばく露の上限となる基準の策定、危険性・有害性情報の伝達の整備拡充等を前提として、事業者が、リスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止のための措置を適切に実施する制度を導入するものです。

（※）特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、四アルキル鉛中毒予防規則

自律的な管理が今後の規制の基軸になります！



○本改正の主なポイント

1 労働安全衛生規則関係

- (1) リスクアセスメントが義務付けられている化学物質（以下「リスクアセスメント対象物」）の製造、取扱い又は譲渡提供を行う事業場ごとに、化学物質管理者を選任し、化学物質の管理に係る技術的事項を担当させる等の事業場における化学物質に関する管理体制の強化
- (2) 化学物質のSDS（安全データシート）等による情報伝達について、通知事項である「人体に及ぼす作用」の内容の定期的な確認・見直しや、通知事項の拡充等による化学物質の危険性・有害性に関する情報の伝達の強化
- (3) 事業者が自ら選択して講ずるばく露防止措置により、労働者がリスクアセスメント対象物にばく露される程度を最小限度にすること（加えて、一部物質については厚生労働大臣が定める濃度基準以下とすること）や、皮膚又は眼に障害を与える化学物質を取り扱う際に労働者に適切な保護具を使用させること、リスクアセスメントの結果に基づき健康診断を実施すること等の化学物質の自律的な管理体制の整備

- (4) 衛生委員会において化学物質の自律的な管理の実施状況の調査審議を行うことを義務付ける等の化学物質の管理状況に関する労使等のモニタリングの強化
- (5) 雇入れ時等の教育について、特定の業種で一部免除が認められていた教育項目について、全業種での実施を義務とする化学物質等に係る教育の拡充
- 2 有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、四アルキル鉛中毒予防規則、特定化学物質障害予防規則、粉じん障害防止規則関係
- (1) 化学物質管理の水準が一定以上の事業場に対する個別規制の適用除外
- (2) 作業環境測定結果が第三管理区分の事業場に対する作業環境の改善措置の強化
- (3) 作業環境管理等が適切に実施されている場合における有機溶剤、鉛、四アルキル鉛、特定化学物質（特別管理物質等を除く。）に関する特殊健康診断の実施頻度の緩和

労働安全衛生規則等の改正に係る説明動画はこちら

<新潟産業保健総合支援センター>

URL : <https://www.niigatas.johas.go.jp/cyousa/info03>

新潟産業保健総合支援センター トップページ⇒情報提供⇒

医師向け情報提供・リンク集「労働安全衛生活動」⇒動画



<労働安全衛生総合研究所>

「みる」化学物質の管理がわかります！

URL : <https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/ghs/movies.html>

労働安全衛生総合研究所 動画

検索



職場における化学物質対策についての情報はこちら

<厚生労働省>

URL : https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/enzen/anzeneisei03.html

厚生労働省 職場における化学物質対策について

検索



リスクアセスメント支援ツール

<職場のあんぜんサイト>

URL : <https://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/ankgc07.htm>

職場のあんぜんサイト 化学物質リスクアセスメント

検索



化学物質管理に関する相談窓口

<テクノヒル (株) >

URL : <http://technohill.co.jp/telsoudan/>

テクノヒル (株) トップページ⇒化学物質管理事業⇒

官公庁委託事業⇒厚生労働省委託事業化学物質管理相談窓口



2023年4月1日から

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

◆改正のポイント

中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50% (2010年4月から適用)
中小企業は 25%

| | 1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕 | |
|------|---|-------|
| | 60時間以下 | 60時間超 |
| 大企業 | 25% | 50% |
| 中小企業 | 25% | 25% |

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

| | 1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕 | |
|------|---|-------|
| | 60時間以下 | 60時間超 |
| 大企業 | 25% | 50% |
| 中小企業 | 25% | 50% |

>2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

(※) 中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

| 業種 | ① 資本金の額または出資の総額 | ② 常時使用する労働者数 |
|-------------|-----------------|--------------|
| 小売業 | 5,000万円以下 | 50人以下 |
| サービス業 | 5,000万円以下 | 100人以下 |
| 卸売業 | 1億円以下 | 100人以下 |
| 上記以外のその他の業種 | 3億円以下 | 300人以下 |

深夜・休日労働の取扱い

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜（22:00～5:00）の時間帯に行わせる場合、**深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%**となります。

休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

（※）法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

代替休暇

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。

就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

「モデル就業規則」も参考にしてください。



（就業規則の記載例）

（割増賃金）

第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

（1）1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月1日を起算日とする。

- ① 時間外労働60時間以下・・・25%
- ② 時間外労働60時間超・・・50%

（以下、略）

具体的な算出方法（例）

1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計して60時間を超えた時点から50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

算出例

- > 1か月の起算日は毎月1日
- > 法定休日は日曜日
- > カレンダー中の青字は、時間外労働時間数
- > 時間外労働の割増賃金率
60時間以下・・・25%
60時間超・・・50%

| 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 1 5時間 | 2 5時間 | 3 | 4 2時間 | 5 3時間 | 6 5時間 |
| 7 5時間 | 8 2時間 | 9 3時間 | 10 5時間 | 11 | 12 5時間 | 13 5時間 |
| 14 | 15 3時間 | 16 2時間 | 17 | 18 3時間 | 19 3時間 | 20 3時間 |
| 21 | 22 3時間 | 23 3時間 | 24 2時間 | 25 1時間 | 26 2時間 | 27 1時間 |
| 28 3時間 | 29 1時間 | 30 1時間 | 31 2時間 | | | |

↑
法定休日労働

↑
月60時間を超える時間外労働

割増賃金率

- ◆ 時間外労働（60時間以下） カレンダー白色部分 = 25%
- ◆ 時間外労働（60時間超） カレンダー緑色部分 = 50%
- ◆ 法定休日労働 カレンダー赤色部分 = 35%

働き方改革推進支援助成金の活用方法（例）

「働き方改革推進支援助成金」は、働き方改革に取り組む中小企業事業主に、環境整備に必要な費用の一部を国が助成する制度です。

【活用例】

労務管理の報告業務が非効率な状況で、時間外労働時間が月60時間を超える労働者が複数名存在した

● 勤怠管理システムを導入
各自の労働時間を把握し、
業務を平準化

取り組みの結果、時間外労働時間が月60時間を超える者がいなくなった

● 就業規則に月60時間超の
割増賃金率の規定を改正

勤怠管理システム導入費用
と就業規則の改正費用に、
働き方改革推進支援助成金
を活用



助成率 75%

一定の要件を満たした場合 80%

上限額 最大250万円

事業場内賃金の引き上げ等の
一定の要件を満たした場合
最大490万円

助成金のご案内

| | | |
|----------------------------|---|---|
| <p>働き方改革推進支援助成金</p> | <p>生産性を向上させ、労働時間の縮減等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成</p> |  |
| <p>業務改善助成金</p> | <p>生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を一定以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成</p> |  |

相談窓口のご案内

| | | |
|---|--|---|
| <p>労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー</p> | <p>時間外労働の上限規制や年次有給休暇などの法令に関する知識や労務管理体制についてのご相談に、窓口・電話で対応・支援しています。 また、ご希望があれば、個別訪問での相談・支援も行っています。</p> |  |
| <p>都道府県労働局 ・パートタイム労働者、有期雇用労働者関係 ：雇用環境・均等部(室) ・派遣労働者関係：需給調整事業部(課・室)</p> | <p>正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。</p> |  |
| <p>働き方改革推進支援センター</p> | <p>働き方改革関連法に関する相談、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。</p> |  |
| <p>産業保健総合支援センター</p> | <p>医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。</p> |  |
| <p>よろず支援拠点</p> | <p>生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が無料で相談に応じます。</p> |  |
| <p>ハローワーク</p> | <p>求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。</p> |  |
| <p>医療勤務環境改善支援センター</p> | <p>医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶ 「いきサポ」で検索</p> |  |

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**説明することが必要になります。

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。

労働条件明示の制度改正のポイント

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3条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) 無期転換ルールを意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法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



賃金引き上げ 特設ページを開設!



この特設ページには、賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。
賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい!



賃金引き上げ特設ページのメニュー

MENU1

賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介

MENU2

地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能

MENU3

賃金引き上げに向けた
政府の支援策の紹介

PICK UP!

地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

検索結果の例

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

| A県 | 所定内給与額(月額) (千円) | 所定内給与額時給 (円) | 年間賞与等特別給 (千円) |
|--------|--------------------|-----------------|------------------|
| 合計 | 374.0 | 2,299 | 1,381.4 |
| ～19歳 | 185.2 | 1,127 | 134.3 |
| 20～24歳 | 218.6 | 1,341 | 399.7 |
| 25～29歳 | 255.8 | 1,573 | 845.7 |
| 30～34歳 | 299.2 | 1,835 | 1,037.8 |
| 35～39歳 | 353.1 | 2,175 | 1,348.2 |
| 40～44歳 | 393.7 | 2,410 | 1,428.4 |
| 45～49歳 | 409.5 | 2,507 | 1,605.1 |
| 50～54歳 | 460.4 | 2,824 | 1,910.8 |
| 55～59歳 | 496.5 | 3,084 | 2,063.5 |
| 60～64歳 | 331.7 | 2,056 | 963.7 |
| 65～69歳 | 274.2 | 1,703 | 404.1 |
| 70歳～ | 248.8 | 1,533 | 248.1 |

A県における「職種」別における平均的な賃金額

| 職種 | 平均年齢 | 所定内 給与額(月額) (千円) | 所定内 給与額時給 (円) | 年間賞与等 特別給 (千円) |
|----------------------------|-------|------------------------|---------------------|----------------------|
| 生産工程従事者 | 41.5歳 | 278.1 | 1,665 | 685.6 |
| 金属工作機械作業従事者 | 44.7歳 | 311.2 | 1,831 | 921.5 |
| 金属プレス従事者 | 42.4歳 | 294.7 | 1,754 | 840.6 |
| 板金従事者 | 41.7歳 | 299.6 | 1,688 | 478.5 |
| 金属彫刻・表面処理従事者 | 44.5歳 | 230.5 | 1,401 | 385.2 |
| その他の製品製造・ 加工処理従事者(金属製品) | 41.4歳 | 296.7 | 1,849 | 573.8 |

A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額

| A県 | 1時間当たり 所定内給与額(円) | A県 | 1時間当たり 所定内給与額(円) |
|-----|---------------------|-----|---------------------|
| 産業計 | 1,726 | 製造業 | 1,395 |

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック▶

<https://www.saiteichingin.info/chingin/>



賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介

CASE 1 株式会社バンダイ 玩具等の企画・開発・販売

バンダイの人材ポリシーは、社員が志をひとつにし、個々の才能を発揮する「同魂異才」。安定的な報酬体系に変えることで、生活基盤に安心感を与え、「同魂異才」の考えに沿う多様な人材確保を図りたいと考えた。令和4年4月に業績連動型である賞与の一部を基本給に組み込み比率を見直し、全社員の基本給を平均27%程度、初任給を30%引き上げた。業績に影響されない固定給の引き上げにより、社員のモチベーションアップにつなげた。

COMPANY PROFILE > ● 本社所在地: 東京都台東区駒形
企業プロフィール > ● 従業員数: 833名 (2022年4月現在)



CASE 2 岡谷熱処理工業株式会社 製造業

従業員がモチベーションを保って働いてもらうためには、賃金の改善が必要であると常々感じていた。この課題を解決するために、IoT化を進め、従業員の作業負担を軽減しながら生産性向上に取り組み、内部留保を従業員の賃金等に還元し、令和4年4月に3.5%程度の賃金引き上げを実施した。賃金引き上げの取り組みを通じて、会社が求めていた年代の正社員を2名採用できたほか、離職者もなくなるという成果が得られた。

COMPANY PROFILE > ● 本社所在地: 長野県岡谷市
企業プロフィール > ● 従業員数: 34名 (2022年12月現在)



主な支援策の紹介

1
業務改善助成金

2
キャリアアップ
助成金

3
働き方改革
推進支援センター

その他にも
様々な支援策を
ご用意

▶ 同一労働同一賃金に向けた取り組み

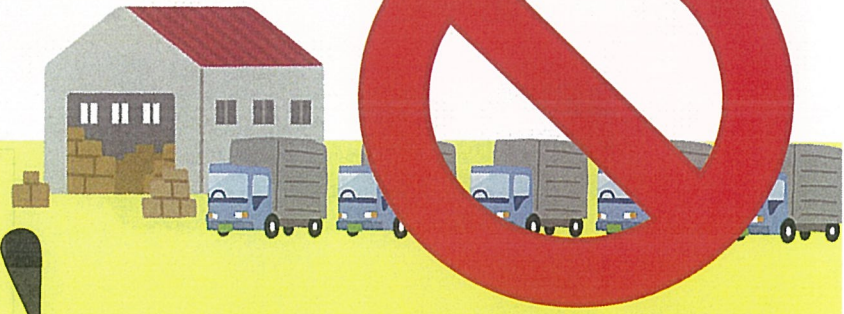
正社員とパート・契約社員・派遣労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています(同一労働同一賃金)ので、賃金引き上げの際は、同一労働同一賃金にもご留意ください。

どのように取り組めば良いかわからないなど、お困りごとがありましたら、
専門家による無料支援を働き方改革推進支援センターで受けられます!

お申込みは
こちら >



荷主・元請運送事業者の皆さまへ



STOP! 長時間の荷待ち

- 長時間の恒常的な荷待ちは、
自動車運転者の長時間労働の要因
となります。
- 物流を支える自動車運転者の健康のためにも
長時間の荷待ちの改善に向けて
ご理解とご協力をお願いします。
- トラック運送事業者とも相談し、
ぜひ前向きに検討をお願いします。



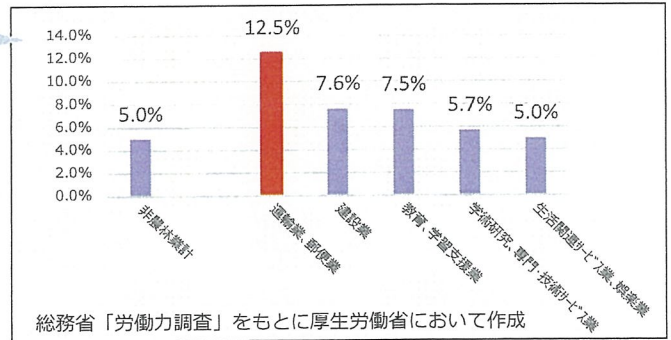
道路貨物運送業の実態

⚠ 他の業種に比べて長時間労働、過労死等の労災支給決定件数が最多

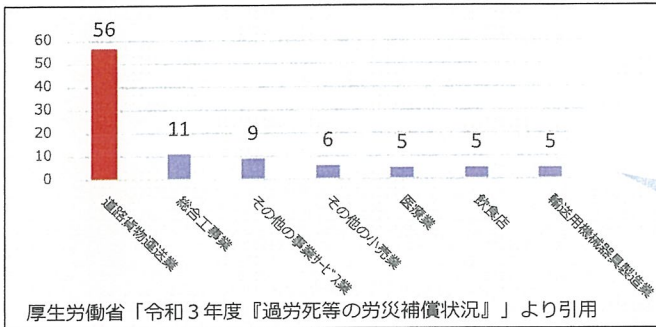
道路貨物運送業は、他の業種に比べて長時間労働の実態にあります

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合※（上位業種）

※ 雇用者のうち、休業者を除いた者の総数に占める割合



脳・心臓疾患の支給決定件数（上位業種）



過労死等の労災支給決定件数も最も多い業種です

このような状況もあって、改善基準告示※が定められており道路貨物運送業はこれを遵守しなければなりません

※自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号）
トラック運転者の拘束時間などを定めたもの。



しかし、長時間労働の要因には昔からの取引慣行など事業主の努力だけでは見直しが困難なものもあります

社会インフラである「物流」の現状

⚠ このままでは国民生活や経済活動を支える社会インフラの維持が困難

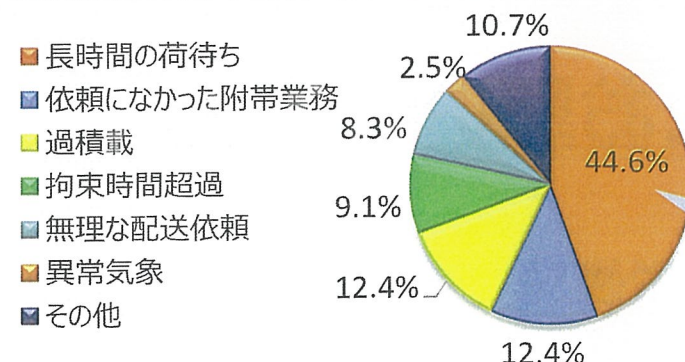


国民生活や経済活動に不可欠な社会インフラである「物流」

担い手不足の深刻化や荷待ち時間の非効率の発生などにより危機的状況との指摘もあります



国土交通省による「働きかけ」等における違反原因行為の割合（R4.11.30時点）



国土交通省は違反原因行為※が疑われる荷主に「働きかけ」等を行っています

※ 貨物自動車運送事業法等の違反の原因となるおそれのある行為

「働きかけ」の中で荷主都合による長時間の荷待ちが約半数を占めています

1 長時間の恒常的な荷待ちを改善しましょう

トラック運転者の長時間労働や過労の要因となるため、**長時間の荷待ちを発生させないよう努めましょう。**

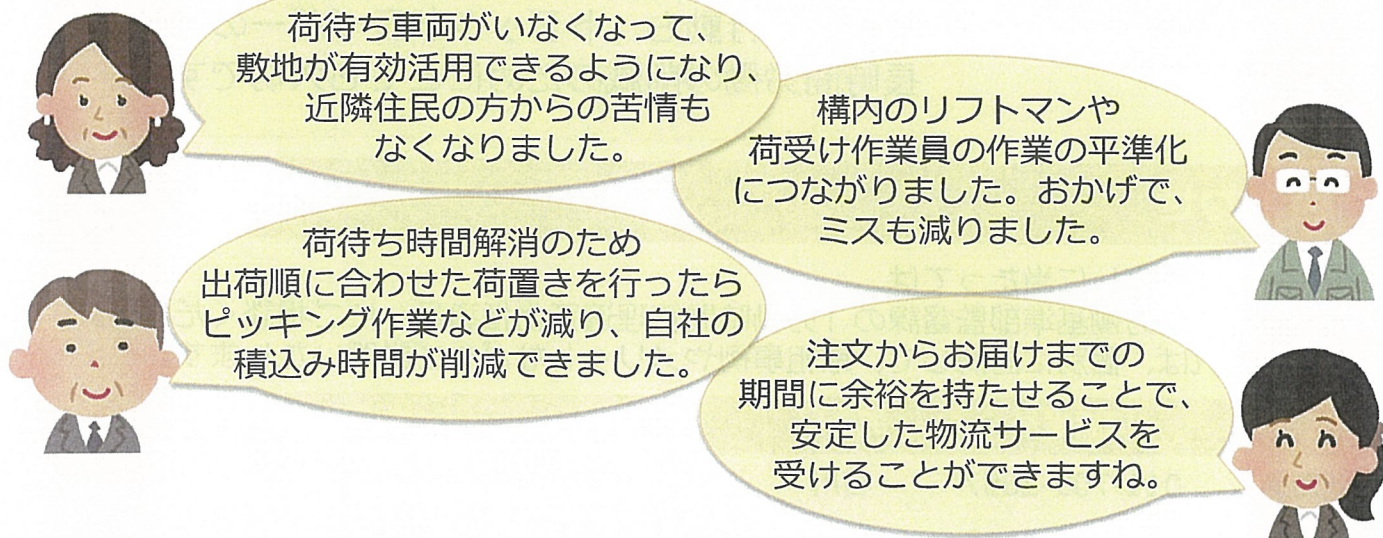
取り組み例

- ・納品時間の指定を柔軟にする
- ・納品を特定の曜日・時間帯に集中させない
- ・積込場所を分散し1か所当たりの車両台数を減らす
- ・パレットを用いるなどで荷役作業の時間を短縮する
- ・注文からお届けまでの期間に余裕をもたせる



「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」
(厚生労働省・国土交通省・公益社団法人
全日本トラック協会 (2019/08))

改善した現場の声



2 改善基準告示を発注担当者へ周知しましょう

発注担当者にも改善基準告示を知ってもらい、**トラック運転者が告示を守れる着時刻などを設定しましょう。**
また、改善基準告示に違反して**安全な運転を確保できないような発注を行うことはやめましょう。**



改善基準告示の内容は、最寄りの労働基準監督署や裏面の労働時間管理適正化指導員へお問い合わせください。

3 事前通知のない荷役作業の依頼はやめましょう

トラック運転者に**事前通知なく荷役作業を行わせてはいけません。**
労働災害防止のため、トラック運転者に**荷役作業をお願いする場合でも、事前によく相談して決めましょう。**



「荷主」って誰のこと？



当社は商品を受け取る
だけなので
関係ないですね。

荷物の受け取り先



大きい会社のことかな。
うちは小さいから関係
ないはずね。

中小企業



いえいえ。

荷主というのは、

荷物の出し手である**発荷主**だけではなく、
荷物の受け取り手である**着荷主**も該当します。

また、**会社の規模**なども関係ありません。

皆さんの行動も、トラックドライバーの方の
長時間労働の削減のためにととても大切です。

お問い合わせ

荷待ち時間の見直しに当たっては、
都道府県労働局労働基準部監督課の「労働時間管理適正化指導員」にご相談ください。
ご希望があれば、個別に訪問して、取組事例やメリットなどをご説明いたします。

| 労働局 | 電話番号 | 労働局 | 電話番号 | 労働局 | 電話番号 |
|-----|--------------|-----|--------------|-----|--------------|
| 北海道 | 011-709-2057 | 石川 | 076-265-4423 | 岡山 | 086-225-2015 |
| 青森 | 017-734-4112 | 福井 | 0776-22-2652 | 広島 | 082-221-9242 |
| 岩手 | 019-604-3006 | 山梨 | 055-225-2853 | 山口 | 083-995-0370 |
| 宮城 | 022-299-8838 | 長野 | 026-223-0553 | 徳島 | 088-652-9163 |
| 秋田 | 018-862-6682 | 岐阜 | 058-245-8102 | 香川 | 087-811-8918 |
| 山形 | 023-624-8222 | 静岡 | 054-254-6352 | 愛媛 | 089-935-5203 |
| 福島 | 024-536-4602 | 愛知 | 052-972-0253 | 高知 | 088-885-6022 |
| 茨城 | 029-224-6214 | 三重 | 059-226-2106 | 福岡 | 092-411-4862 |
| 栃木 | 028-634-9115 | 滋賀 | 077-522-6649 | 佐賀 | 0952-32-7169 |
| 群馬 | 027-896-4735 | 京都 | 075-241-3214 | 長崎 | 095-801-0030 |
| 埼玉 | 048-600-6204 | 大阪 | 06-6949-6490 | 熊本 | 096-355-3181 |
| 千葉 | 043-221-2304 | 兵庫 | 078-367-9151 | 大分 | 097-536-3212 |
| 東京 | 03-3512-1612 | 奈良 | 0742-32-0204 | 宮崎 | 0985-38-8834 |
| 神奈川 | 045-211-7351 | 和歌山 | 073-488-1150 | 鹿児島 | 099-223-8277 |
| 新潟 | 025-288-3503 | 鳥取 | 0857-29-1703 | 沖縄 | 098-868-4303 |
| 富山 | 076-432-2730 | 島根 | 0852-31-1156 | | |