

発行 一般社団法人 池袋労働基準協会

TEL. 03-3988-6344 FAX. 03-3988-6366

<http://www.ikerokyo.or.jp/> e-mail:office@ikerokyo.or.jp

〒170-0014 東京都豊島区池袋1丁目8番8号

—◆ 令和6年度 全国安全週間の実施について ◆—

本 週 間 令和6年7月1日～7月7日

準備期間 令和6年6月1日～6月30日

スローガン

「危険に気付くあなたの目 そして摘み取る危険の芽 みんなで築く職場の安全」

全国安全週間は、昭和3年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という基本理念の下、「産業界での自主的な労働災害防止活動を推進し、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ること」を目的に、一度も中断することなく続けられ、今年で97回目を迎えます。

この間、事業場では、労使が協調して労働災害防止対策が展開されてきました。この努力により労働災害は長期的には減少しているところではありますが、令和5年の労働災害については、死亡災害は集計開始以降最少となった前年を下回る見込みであるものの、休業4日以上死傷災害は前年同期よりも増加しており、過去20年で最多となった令和4年を上回る見込みであり、平成21年以降、死傷者数が増加に転じてから続く増加傾向に歯止めがかからない状況となっています。特に、転倒や腰痛といった労働者の作業行動に起因する死傷災害が増加し続けており、死亡災害については墜落・転落などによる災害が依然として後を絶たない状況になっています。

また、労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全に働くことができる職場環境を築くためには、令和5年3月に策定された第14次労働災害防止計画に基づく施策を着実に推進することが必要であり、計画年次2年目となる令和6年度においても、引き続き労使一丸となった取組が求められます。

以上を踏まえ、更なる労働災害の減少を図る観点から、令和6年度の全国安全週間は、上記のスローガンの下、次頁実施要綱にご留意の上、積極的に安全衛生管理に取り組んでいただきますようお願いいたします。

目 次

◆令和6年度 全国安全週間の実施について	1～2
◆袋労働基準監督署 人事異動のお知らせ(令和6年4月1日付け)	2
◆労働基準法の基礎知識	3～6
— 「労働条件の明示」「賃金」「労働時間、休日」「休憩」「割増賃金」 「年次有給休暇」「解雇・退職」「就業規則」	
◆ハローワーク池袋だより	7
◆講習会 労働保険年度更新申告書受理・相談コーナーのご案内	8

令和6年度全国安全週間実施要綱（妙）

1 実施者が準備期間中及び全国安全週間に実施する事項

安全文化を醸成するため、各事業場では、全国安全週間及び準備期間を利用し、次の事項を実施する。

- （１）安全大会等での経営トップによる安全への所信表明を通じた関係者の意思の統一及び安全意識の高揚
- （２）安全パトロールによる職場の総点検の実施
- （３）安全旗の掲揚、標語の掲示、講演会等の開催、安全関係資料の配布等の他、ホームページ等を通じた自社の安全活動等の社会への発信
- （４）労働者の家族への職場の安全に関する文書の送付、職場見学等の実施による家族への協力の呼びかけ
- （５）緊急時の措置に係る必要な訓練の実施
- （６）「安全の日」の設定の他、準備期間及び全国安全週間にふさわしい行事の実施

2 実施者が継続的に実施する事項

全国安全週間における取組をより効果的にするためにも、事業者は、準備期間及び全国安全週間以外についても、以下の事項を継続的に実施する。

- （１）安全衛生活動の推進
 - ①安全衛生管理体制の確立
 - ②安全衛生教育計画の樹立と効果的な安全衛生教育の実施等
 - ③自主的な安全衛生活動の促進
 - ④リスクアセスメントの実施
 - ⑤その他の取組
- （２）業種の特性に応じた労働災害防止対策
 - ①小売業、社会福祉施設、飲食店等の第三次産業における労働災害防止対策
 - ②陸上貨物運送事業における労働災害防止対策
 - ③建設業における労働災害防止対策
 - ④製造業における労働災害防止対策
 - ⑤林業の労働災害防止対策
- （３）業種横断的な労働災害防止対策
 - ①労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策
 - ②高年齢労働者、外国人労働者等に対する労働災害防止対策
 - ③交通労働災害防止対策
 - ④業務請負等他者に作業を行わせる場合の対策

【池袋労働基準監督署 人事異動のお知らせ】（令和6年4月1日付け）

署長 高橋 和彦					
副署長(方面・安全衛生)	橋本 幹生	新任	副署長(労災)	伊澤 理恵	
第一方面主任監督官	武知 正文	新任	安全衛生課長	室岡 学	新任
第二方面主任監督官	鬼塚 りょう	新任	労災第一課長	荻原 秀恒	新任
第三方面主任監督官	加茂川通広	新任	労災第二課長	横山 奈美	新任
第四方面主任監督官	川瀬 智美	新任	補償課長	菅原 達也	新任

労働基準法の基礎知識

労働基準法は、正社員、アルバイトなどの名称を問わず全ての労働者に適用されるルールです。このリーフレットは、労働基準法のポイントを分かりやすくまとめたものです。

ポイント1 労働条件の明示

労働者を採用するときは、以下の**労働条件**を明示しなければなりません（労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条）。

必ず明示しなければならないこと

原則、書面（※）で交付しなければならないこと

- ① 契約期間に関する事
- ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関する事
- ③ 就業場所、従事する業務に関する事
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日に関する事
- ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関する事
- ⑥ 退職に関する事（解雇の事由を含む）
- ⑦ 昇給に関する事

定めをした場合に明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ 休職に関する事

（※）労働者が希望した場合は、FAXやWebメールサービス等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。

厚生労働省のホームページに、モデル労働条件通知書が掲載されていますのでご利用ください。



ポイント2 賃金

賃金は**通貨で、直接労働者に、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて**支払わなければなりません（労働基準法第24条）。また、労働者の同意があっても最低賃金額を下回ることはできません（最低賃金法第4条）。

賃金支払の5原則

① 通貨払い	賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込も可能です。
② 直接払い	労働者本人に直接支払う必要があります（労働者の代理人や親権者等への支払いは不可）。
③ 全額払い	賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。
④ 毎月1回払い	毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません（賞与等は除く）。
⑤ 一定期日払い	「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければなりません（賞与等は除く）。

⚠ 最低賃金は都道府県ごとに定められています。

ポイント3 労働時間、休日

労働時間の上限は、**1日8時間、1週40時間**（10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間）です（※1）（労働基準法第32条、第40条）。

また、少なくとも**1週間に1日**、または**4週間を通じて4日以上**の休日を与えなければなりません（労働基準法第35条）。

この労働時間の上限を超えてまたは休日に働かせるには、あらかじめ労使協定（**36協定**）を結び（※2）、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります（労働基準法第36条）。

（※1）変形労働時間制などを採用する場合は、この限りではありません。

（※2）過半数労働組合、または過半数組合がない場合は労働者の過半数代表者との書面による協定

➤ 時間外労働及び休日労働の上限について

36協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として**月45時間・年360時間**（対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者は、月42時間・年320時間）です。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（**特別条項**）には、年6か月まで月45時間を超えることができますが、その場合でも

- ・ 時間外労働が**年720時間以内**
- ・ 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**

としなければなりません。

なお、いずれの場合においても、以下を守らなければなりません。

- ・ 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が**全て1月当たり80時間以内**

時間外労働の上限規制のイメージ

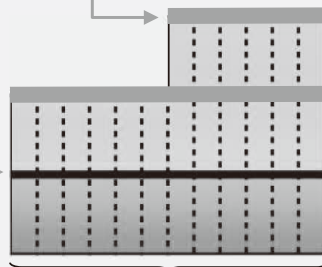
法律による上限

（特別条項/年6か月まで）

- ✓ 年720時間
 - ✓ 複数月平均80時間*
 - ✓ 月100時間未満*
- * 休日労働を含む

法定労働時間

- ✓ 1日8時間
- ✓ 週40時間



1年間 = 12か月

◆以下の事業・業務は、2024年3月31日まで上限規制の適用が猶予されます。

- ・ 建設事業 ・ 自動車運転の業務 ・ 医師
- ・ 鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります）

◆新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

法律による上限（限度時間の原則）

- ✓ 月45時間
- ✓ 年360時間

ポイント4 休憩

1日の労働時間が6時間を超える場合には**45分以上**、8時間を超える場合には**1時間以上**の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません（労働基準法第34条）。



労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されている場合、労働時間となる場合があります。

ポイント5 割増賃金

時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時から午前5時）を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません（労働基準法第37条）。

➤ 割増賃金の算定方法

$$\text{割増賃金額} = \frac{\text{1時間当たりの賃金額}}{\text{割増賃金率}} \times \text{時間外労働などの時間数}$$

割増賃金率	時間外労働	2割5分以上 (1か月60時間を超える時間外労働については5割以上(※))
	休日労働	3割5分以上
	深夜労働	2割5分以上

(※) 中小企業には、2023年3月31日まで適用が猶予されています。

ポイント6 年次有給休暇

雇入れの日（試用期間含む）から6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者には年次有給休暇が与えられます。

また、年次有給休暇が10日以上付与される労働者については、年5日の年休を取得させることが使用者の義務となります（労働基準法第39条）。

➤ 通常の労働者の付与日数

継続勤務年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	10	11	12	14	16	18	20

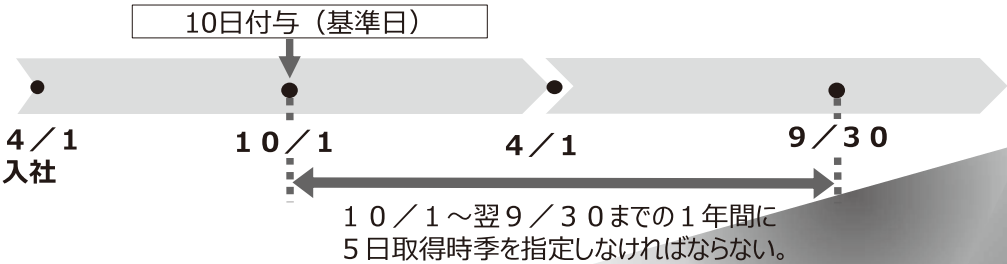
➤ 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数(※)	継続勤務年数（年）						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

(※) 週以外の期間によって労働日数が定められている場合

➤ 年次有給休暇の取得の義務の例

(例) 4/1入社の場合



ポイント7 解雇・退職

やむを得ず、労働者を解雇する場合、**30日以上前に予告するか、解雇予告手当（平均賃金の30日分以上）を支払わなければなりません**（労働基準法第20条）。

また、業務上の傷病や産前産後による休業期間及びその後30日間は、原則として解雇できません（労働基準法第19条）。



解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、無効となります（労働契約法第16条）。

ポイント8 就業規則

常時10人以上の労働者を使用している場合は、就業規則を作成し、労働者代表の**意見書**を添えて、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。また、就業規則を変更した場合も同様です（労働基準法第89条、第90条）。

就業規則は、作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により労働者に**周知**しなければなりません。

必ず記載しなければならないこと

- ① 始業・終業時刻、休憩、休日などに関すること
- ② 賃金の決定方法、支払時期などに関すること
- ③ 退職に関すること（解雇の事由を含む）

厚生労働省のホームページにモデル就業規則が掲載されていますのでご活用ください。



定めた場合に記載しなければならないこと

- ① 退職手当に関すること
- ② 賞与などに関すること
- ③ 食費、作業用品などの負担に関すること
- ④ 安全衛生に関すること
- ⑤ 職業訓練に関すること
- ⑥ 災害補償などに関すること
- ⑦ 表彰や制裁に関すること
- ⑧ その他全労働者に適用されること

その他の関係法令の基礎知識

➤ 労働時間の状況の把握

タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータなどの電子計算機の使用時間（ログインからログアウトするまでの時間）の記録などの客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません（労働安全衛生法第66条の8の3）。

➤ 健康診断

労働者の採用時と、その後毎年1回、定期的に健康診断を行わなければなりません（労働安全衛生法第66条）。

➤ 労災保険・雇用保険

労働者を1人でも雇用する事業主は労働保険（労災保険と雇用保険）に加入しなければなりません。



業務上・通勤途上での災害に健康保険は使えません。労災保険を使いましょう。

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



新規学校卒業予定者の募集・採用をご検討ください！

企業のみなさまにおかれましては、未来の社会の担い手となる若者の採用について、この機会に是非ご検討いただきますようお願い申し上げます。

○新規学校卒業予定者の求人活動にはルールがあります。

- ・初めて高校・中学新卒者の求人申込を行う場合はご相談ください。

ハローワークでは新卒者の求人申込に関する相談をお待ちしています。

- ・大卒等・高校新卒者の求人はオンラインでの申込が可能です。

○新規高等学校卒業予定者の採用選考スケジュール

令和6年度は以下のとおりとなっています。 ※令和5年度から変更はありません

ハローワークによる求人申込書の受付開始（※）	6月1日
企業による学校への求人申込及び学校訪問開始	7月1日
学校から企業への生徒の応募書類提出開始	9月5日
企業による選考開始及び採用内定開始	9月16日

※高校生を対象とした求人については、ハローワークにおいて求人の内容を確認したのち、学校に求人が提出されることとなる。

○新規中学校卒業予定者の採用選考スケジュール

令和6年度は以下のとおりとなっています。 ※令和5年度から変更はありません

ハローワークによる求人申込書の受付開始	6月1日
企業による選考開始及び採用内定開始（※）	1月1日

上記に関するお問い合わせ

ハローワーク池袋 事業所第二部門(学卒担当)電話:03-3987-8609(部門コード 32#)

令和6年4月1日付人事異動（基幹幹部職員）のお知らせ

転 出	新所属	転 入	旧所属
管理部長 西島 正人	飯田橋所	管理部長 小野塚 覚	東京労働局

●令和6年度 労働保険年度更新申告書受理・相談コーナーのご案内

令和6年度の労働保険年度更新手続きは、6月3日（月）から7月10日（水）までとなります。
池袋労働基準監督署での申告書受理・相談コーナーの開催は下記のとおりです。
期間内にお手続きいただきますようお願いいたします。

開催期間	会 場	所在地
6月24日(月)～7月10日(水) 午前 9:30～午後 4:30	池袋労働基準監督署 4階会議室	豊島区池袋4-30-20 豊島地方合同庁舎

全国安全週間説明会のご案内

令和6年度全国安全週間説明会を下記により開催いたします。
詳細につきましては、リーフレットを同封しましたので、そちらでご確認ください。
皆様のご参加をお待ちしております。

開催日時 令和6年6月13日(木)午後1時30分～
会 場 IKE・Biz(としま産業振興プラザ)6階多目的ホール

講習会等・協会行事実施報告と計画

当協会主催講習会等についての内容、お申し込みは同封のご案内か当協会ホームページをご覧ください。
他地区協会との共催講習会の内容、お申し込みは当協会ホームページをご覧ください。
なお、講習会等については中止となることもありますので、ホームページをご覧になるか、事務局までお尋ねください。

2024年(令和6年)4月～2025年(令和7年)3月講習会等実施計画（予定）

<池袋協会主催講習会等>	2024年(令和6年)									2025年(令和7年)		
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
新入社員安全衛生教育等講習会	9日											
労働行政運営方針説明会		24日										
全国安全週間説明会			13日									
全国労働衛生週間説明会						5日						
年末年始労働災害防止大会								28日				
人事労務・労働保険担当者法令実務説明会												予定
安全衛生推進者養成講習		21・22日				17・18日					18・19日	
安全管理者選任時研修			25・26日				15・16日					18・19日
衛生推進者養成講習				8日			9日				7日	
労災保険給付基礎講座												予定
ベーシックセミナー												
労働法セミナー				23日								

協会ホームページ <http://www.ikerokyo.or.jp/>

講習会等申込書、入会申込書をダウンロードできます。講習会等のご案内については、随時更新いたします。