

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 全国労働衛生週間の実施について—

スローガン「推してます みんな笑顔の 健康職場」

令和6年度全国労働衛生週間は10月1日から10月7日までを本週間(9月1日から9月30日までを準備期間)とし、取り組みを展開します。全国労働衛生週間の趣旨は以下のとおり示されておりますので、各事業場におかれましては、積極的な取り組みをお願いいたします。

令和6年度全国労働衛生週間実施要綱(抜粋)

* 趣 旨

全国労働衛生週間は、昭和25年の第1回実施以来、今年で第75回を迎えます。この間、全国労働衛生週間は、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康確保に大きな役割を果たしてきたところです。

労働者の健康をめぐる状況については、高齢化の進行により、一般健康診断の有所見率が上昇を続けているほか、何らかの疾病を抱えながら働いている労働者が増加するとともに、女性の就業率が上昇し、働く女性の健康問題への対応も課題となっています。このほか、業務上疾病は引き続き高い発生件数で推移しており、熱中症や腰痛など、気候変動、高齢化等の要因による業務上疾病の発生が増加している傾向にあります。こうした労働環境を取り巻く変化に対応し、あらゆる労働者が健康に働き続けるためには、職場における健康管理はもとより、女性の健康への対応、治療と仕事の両立支援、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりの推進が重要です。

また、過労死等事案の労災認定件数は、令和5年度には1,099件となっており、引き続き過労死等を防止するためには、働き方改革の推進と相まって、長時間労働による健康障害の防止対策の推進が必要です。

目 次

◆令和6年度 全国労働衛生週間の実施について	1～2
◆池袋労働基準監督署からのお知らせ	3～6
— 賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果	
— 9月は「職場の健康診断実施強化月間」です	
— 産業保健フォーラム IN TOKYO 2024	
◆ハローワーク池袋だより	7
◆講習会等・協会行事実施と計画	8

このうち、特に精神障害による労災認定件数は令和5年度には883件と過去最多となっており、メンタルヘルス対策をさらに強化していく必要があります。

さらに、労働者の健康確保において、産業医の選任義務のない小規模事業場における体制確保や取組の推進が大きな課題となっています。これらの事業場は全体の96%を占めており、小規模事業場における健康確保対策の推進が重要であります。

化学物質による休業4日以上労働災害は、450件程度で推移し、特定化学物質障害予防規則等の特別規則の規制の対象となっていない物質を起因とするものが全体の8割を占めています。また、化学物質等による重大な遅発性の職業性疾病も後を絶ちません。このため、厚生労働省では、従来、特別規則の対象となっていない化学物質への対策を強化するため、国が行う科学品の危険性・有害性の分類（GHS分類）で危険性・有害性が区分されている物質全てについて、事業者が自ら行ったリスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止のために講ずべき措置を適切に実施する制度を導入しました。この仕組みを実効あるものとするため、ばく露の上限となる濃度基準値の設定、危険性・有害性に関する情報伝達の仕組みの整備・拡充を行うため、所要の法令改正を順次、行っているところであります。

また、職業がんの労災補償の新規支給決定者は、石綿による中皮腫・肺がんを中心に年間約1,000人にも及ぶところ、石綿の製造・使用等が禁止される前に石綿含有建材を用いて建設された建築物が今なお多数現存しています。その解体工事が2030年頃をピークとして、増加が見込まれる中、解体・改修前に義務付けられている石綿の有無に関する事前調査や石綿の発散防止措置が適切に講じられていない事例が散見されたことを踏まえ、一定の建築物や工作物などの解体・改修工事については、資格者による事前調査や、石綿事前調査結果報告システムを用いた報告の義務化など、石綿によるばく露防止対策の強化を進めています。

このような状況を踏まえ、第14次労働災害防止計画（以下、「14次防」という。）において、令和5年度より「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」や「労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」、「労働者の健康確保対策の推進」、「化学物質等による健康障害防止対策の推進」等合計8つの重点を定め、労働災害防止対策を進めています。

加えて、「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」報告書で提言された個人事業者等の過重労働、メンタルヘルス、健康確保等の対策をもとに、労働政策審議会安全衛生分科会での議論を経て、個人事業者等が健康に就業するために、個人事業者等が自身で行うべき事項、個人事業者等に仕事を注文する注文者等が行うべき事項や配慮すべき事項等を周知し、それぞれの立場での自主的な取組の実施を促す目的で、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」を策定し、取組を進めています。

こうした背景を踏まえ、今年度は、

「推してます みんな笑顔の 健康職場」

をスローガンとして全国労働衛生週間を展開し、事業場における労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることとします。

*** 期間**

2 10月1日から10月7日まで。（9月1日から9月30日までを準備期間とする）

池袋労働基準監督署からのお知らせ

賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果が公表されました
(厚生労働省令和5年)

【令和5年4月から令和6年3月までの監督指導結果のポイント】

1 令和5年に全国の労働基準監督署で取り扱った賃金不払事案の件数、対象労働者数及び金額は以下のとおりです。(※1,2)

- (1) 件数 21,349 件(前年比 818件増)
- (2) 対象労働者数 181,903 人(同 2,260人増)
- (3) 金額 101億9,353万 円(同 19億2,963万円減)

2 労働基準監督署が取り扱った賃金不払事案(上記1)のうち、令和5年中に、労働基準監督署の指導により使用者が賃金を支払い、解決されたものの状況は以下のとおりです。(※3)

- (1) 件数 20,845 件(97.6%)
- (2) 対象労働者数 174,809 人(96.1%)
- (3) 金額 92億7,506万 円(91.0%)

- ※1 令和5年中に解決せず、事案が翌年に繰り越しになったものも含まれます。
- ※2 倒産、事業主の行方不明により賃金が支払われなかったものも含まれます。
- ※3 不払賃金額の一部のみを支払ったものも含まれます。

■監督指導による是正事例 (令和5年)

事例1

(業種：食料品製造業)

事案の概要

時間外労働を行っているにもかかわらず36協定届が未届であるとの情報を受け、労働基準監督署が立入調査を実施したところ以下の実態が認められた。

- ◆月60時間を超える時間外労働に対して、法定の割増率(50%以上)を下回る割増率で計算されていた。
- ◆割増賃金の基礎として算入すべき賃金(役職手当、精動手当等)を除外して割増賃金が計算されていた。
- ◆一部の労働者に対して固定残業代として、月40時間分の割増賃金が支払われていたが、40時間を超過した時間については割増賃金が支払われていなかった。

労働基準監督署の指導

- ◆割増賃金の適正な支払いについて是正勧告(労働基準法第37条第1項違反)
- ① 月60時間を超える時間外労働に対して、法定の割増率(50%以上)で計算して、支払うこと。
- ② 割増賃金の基礎として算入しなければならない賃金を全て足し上げた上で、割増賃金を再計算し、実際の支払額との差額を支払うこと。
- ③ 月40時間を超える時間外労働に対する割増賃金を再計算し、固定残業代として支払った割増賃金額との差額を支払うこと。

その後の事業場の対応

- ◆過去に遡って正しい単価で割増賃金を再計算し、不足が生じていた労働者に対して、追加で差額の割増賃金を支払った。

割増賃金の適正な支払い

月60時間を超える割増賃金率の引き上げ
令和5年4月1日から、中小企業の月60時間超に対する割増賃金率が50%以上に引き上げられました。

割増賃金の基礎となる賃金

割増賃金の基礎として算入しない賃金は、①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金の7種類のみとされており、これらに該当しない場合は、割増賃金の基礎に算入する必要があります。

固定残業代

時間外労働等に対する割増賃金を基本給や諸手当にあらかじめ含める方法で支払う場合には、就業規則等において、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分を判別できるようにする必要があります。
・割増賃金に当たる部分の金額が、実際の時間外労働等の時間に応じた割増賃金の額を下回る場合には、その差額を支払う必要があること
に留意が必要です。

事例2

(業種：飲食業)

事案の概要

過重労働による労災請求がなされたことを受け、労働基準監督署が立入調査を実施したところ以下の実態が認められた。

- ◆労働時間は、勤怠システムにより管理を行っているが、当該システムに搭載された端数処理機能を用いて、日ごとの始業・終業時刻のうち15分未満は切り捨て、休憩時間のうち15分未満は15分に切り上げる処理が行われていた。
- ◆また、着用が義務付けられている制服への着替えの時間を、労働時間としていなかった。

労働基準監督署の指導

- ◆労働時間を適正に把握するため、以下について指導
- ① 労働時間を適正に把握するための具体的対策を検討・実施すること。
- ② 過去に遡って、労働時間の状況について労働者に事実関係の聞き取りを行うなど、実態調査を行い、実際の支払額との差額の割増賃金の支払いが必要になる場合は、追加で支払うこと。

調査の結果、差額の割増賃金不払いが認められたことから是正勧告

(労働基準法第37条第1項違反)

その後の事業場の対応

- ◆労働者へのヒアリングを行って、正しい労働時間数を把握し、再計算の上、差額の割増賃金を支払った。
- ◆勤怠システムに搭載された端数処理機能の設定を見直し、始業・終業時刻の切り捨て、休憩時間の切り上げ処理をやめ、1分単位で労働時間を管理することとした。
- ◆制服への着替えの時間を、労働時間とすることとした。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たります。
たとえば、使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間は労働時間に該当します。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録することとされています。

■送検事例（令和5年）

事例1

総額1,000万円を超える定期賃金を支払わなかった疑い

事案の概要

- ◆ 労働者から、長期間定期賃金が未払いであるとの相談を端緒に労働基準監督署が立入調査を実施し、1年以上に渡り定期賃金の全額を各所定支払日に支払っていないことから是正勧告したものの、支払いがなされなかったため、捜査に着手。
- ◆ 捜査の結果、短時間労働者7名に対し、14か月から16か月に渡り、定期賃金の全額（合計約1,080万円）を各所定支払日に支払っていない疑いで、書類送検を行った。

被疑事実

○事業場（法人）及び事業主について

定期賃金を所定支払日に全額支払っていないこと。

送検条文

最低賃金法第4条第1項

※賃金を全く支払っていない場合には、労働基準法第24条違反(定期賃金不払)と最低賃金法第4条違反(最低賃金を下回る支払)の両方に該当しますが、特別法に当たる最低賃金法第4条違反により送検しています。

事例2

時間外・休日労働に係る割増賃金を支払わなかった疑い

事案の概要

- ◆ 技能実習生からの賃金不払残業の相談を端緒に調査したところ、時間外・休日労働に対する割増賃金の一部不払いを確認したため、捜査に着手。
- ◆ 捜査の結果、使用者は、外国人技能実習機構^(※)などが行う監査時に指導を受けるおそれがあるため、技能実習生5名の実際の時間外・休日労働時間数を過小に偽装し、その少ない時間数に基づいて、割増賃金を支払っていたことが判明。
- ◆ 割増賃金の一部不払い（合計約330万円）の疑いで、書類送検を行った。

(※) 外国人の技能、技術又は知識の修得等に関し、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的とする機関

被疑事実

○事業場（法人）及び事業主について

時間外・休日労働の割増賃金を支払っていないこと。

送検条文

労働基準法第37条第1項

事業者の皆さまへ

9月は「職場の健康診断実施強化月間」です 「健康診断及び事後措置の実施の徹底」と「医療保険者との連携」をお願いします

1.健康診断及び事後措置の実施の徹底

- 健康診断の実施、有所見者に対する医師からの意見聴取、医師の意見を勘案した必要な事後措置の実施は、全て労働安全衛生法に基づく事業者の義務です。

特に小規模事業場での実施率が低くなっています。事業場の規模にかかわらず、労働者の健康管理を適切に講ずるため、事後措置の実施まで徹底してください。

- 有所見者に対する医師からの意見聴取を徹底しましょう。

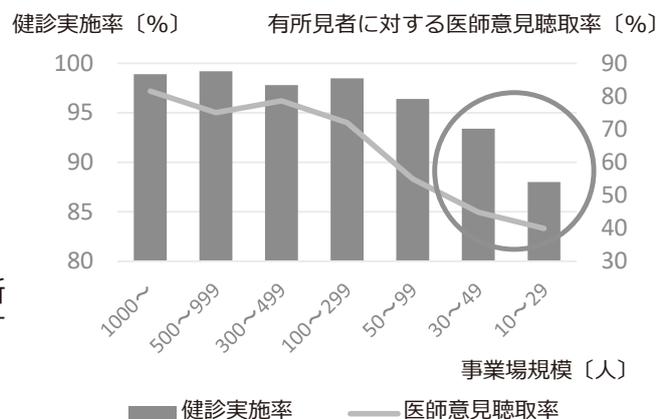
- 事後措置は、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときに、労働者の実情を考慮して、必要な措置（就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等）を実施しましょう。

- 事後措置を講ずるに当たっては「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」をご確認ください。

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針→



＜事業場規模別 健康診断及び医師意見聴取の実施割合＞



（出典：令和4年労働安全衛生調査）

＜地域産業保健センターのご案内＞

地域産業保健センターでは、労働者数50人未満の小規模事業場への支援として、産業医・保健師を配置し、**健診結果についての医師からの意見聴取、長時間労働者・高ストレス者に対する面接指導、産業医等の事業場訪問による保健指導、労働者の健康に係る各種相談**などの対応をしていますので、ぜひご利用ください。

2.医療保険者との連携

- 医療保険者※1から健康診断の結果を求められた際の提供にご協力ください。

- 保険者は、高齢者医療確保法に基づき特定健康診査・特定保健指導を、健康保険法に基づき保健事業を実施し、労働者の予防・健康づくりに取り組んでいます。

- これらの取組が着実に進められるよう、保険者から労働者の健康診断結果を求められた場合は、その写しを提供することが事業者には義務づけられていますので、健康診断結果の提供への協力をよろしくお願いいたします。

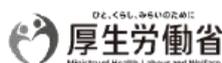
※法律に基づく提供の場合は、第三者提供に係る本人同意は不要です。

- 厚生労働省では、コラボヘルス※2等の労働者の健康保持増進のための取組に要した費用に対し、エイジフレンドリー補助金で一部補助を行っています。積極的にご利用ください。

※1：協会けんぽ、健保組合、市町村国保、国保組合、共済組合等を指します。

※2：医療保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、労働者の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行すること。

エイジフレンドリー補助金
のご案内はこちら



厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署

◀ 産業保健フォーラム IN TOKYO 2024 を開催します ▶

Safe work TOKYO 第14次東京労働局労働災害防止計画 推進中!

産業保健フォーラム IN TOKYO 2024

今こそ知ってほしい化学物質の新ルール
～産業保健スタッフは何をすべきか～

参加費 無料!!

日時 令和6年10月9日(水) **開場** 9:50

場所 ティアラこうとう (江東区住吉2丁目28番36号)

10:20 主催者あいさつ

10:30～11:45 【特別講演】
自律的化学物質管理と産業保健
株式会社MOANA土肥産業医事務所 代表 土肥 誠太郎 氏

13:30～14:00 事例発表①
わが社の化学物質管理について
興和不動産ファシリティアーズ株式会社 クリーン業務部 部長代理 金子 明 氏

14:00～14:30 事例発表②
化学物質ばく露低減における当社の取組み事例について
三井化学株式会社 岩国大竹工場健康管理室 衛生工学衛生管理者 日測協認定オキュベイショナルハイジニスト (IOHA認定) 河野 亮 氏

14:30～15:00 事例発表③
建設業における化学物質取扱作業リスク管理マニュアルについて
建設業労働災害防止協会 技術管理部 部長 西田 和史 氏

15:00～15:30 化学物質管理に関する留意点について 東京労働局労働基準部健康課

同時開催 | 健康測定コーナーもあります!

健康測定コーナー | 相談コーナー | 展示コーナー

(主催) 東京労働局 / (公社)東京労働基準協会連合会 / 東京産業保健総合支援センター
(後援) 東京都 / 特別区長会 / 東京都市長会 / 東京都町村会 / (公社)東京都医師会 / 東京都産業保健健康診断連絡協議会 / 全国労働衛生団体連合会東京地区協議会 / 他関係団体

申込先

公益社団法人 **東京労働基準協会連合会**

〒102-0084 東京都千代田区二番町9-8
TEL 03-6380-8305

<https://www.toukiren.or.jp/shf2024.html>

申し込みは、Webでお願いします。

ご記入頂いた個人情報につきましては、本大会の的確な実施のために使用するもので、これ以外の目的には使用しません。

会場案内

電車利用の場合
地下鉄 都営新宿線・東京メトロ半蔵門線「住吉」駅下車A4出口より徒歩4分

バス利用の場合
①東22系統 錦糸町駅～東陽町駅「住吉駅前」下車徒歩5分
②錦11系統 錦糸町駅～築地駅「住吉駅前」下車徒歩5分
③錦28系統 錦糸町駅～東大島駅「江東公会堂前」下車徒歩1分

◆ 令和6年度地域別最低賃金額について

令和6年度の都道府県別最低賃金(時給)が8月29日に出そろい、厚生労働省が発表した全国加重平均は、51円(上昇率5.1%)引き上がって1,055円となりました。

なお、東京都最低賃金審議会は、最賃を現行より50円上乘せした1,163円となるよう東京労働局長に答申しており、特に異議申し立てがなければ10月1日以降適用となる見込みです。

◆ 新規会員事業場のご案内(令和6年7月) ◆

事業場名	住所	電話	事業内容
株式会社 労働調査会	豊島区北大塚2-4-5	03-6858-3401	出版業



～育児休業給付金の申請手続きを行う事業主の皆様へ～

令和7年4月から保育所等に入れなかったことを理由とする育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります。

これまで、保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより延長の要件を確認していましたが、令和7（2025）年4月より、これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。詳しくは下記のリーフレットをご参照ください

育児休業を取得中（取得予定）の方・育児休業給付金の申請手続きを行う事業主の方へ

2025年4月から 保育所等に入れなかったことを理由とする 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります

改正のポイント

- これまで** 保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより確認していました。
- 2025年4月から** これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。

2025年4月から育児休業給付金の支給対象期間延長手続きの際は保育所等の利用申込書の写しが必要となります。市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、必ず申込書の写し（電子申請で申し込みを行った場合は、申込内容を印刷したもの、または、申し込みを行った画面を印刷したもの）をとって保管しておいてください。

育児休業給付金は、保育所等に入れなかったため育児休業を延長した場合に、1歳6か月に達する日前まで（再延長で2歳に達する日前まで）支給を受けることができますが、育児休業及び給付金の延長を目的として、保育所等の利用の意思がないにもかかわらず市区町村に入所を申し込むことは、制度趣旨に沿わない行為です。制度を適切に運用するため、2025年4月以後の延長の際は、速やかな職場復帰のために保育所等の利用申し込みをしていることをハローワークで確認させていただきますので、必ず以下の書類を提出していただきますようお願いいたします。

必要な書類

子が1歳に達する日（*）または1歳6か月に達する日が2025年4月1日以後となる方が、育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う場合は、必ず次の書類を、延長時の「育児休業給付金支給申請書」に添付してください。

* J/A・ママ育児プラス制度の活用により、育児休業終了予定日が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日、ただし、育児休業終了予定日が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日

（注）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

- **育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書** 申告書の様式はこちら
- **市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し**
 - ✓ 申込書の写しは市区町村に申し込んだものと同じものであれば、市区町村の受付印は不要です。利用申し込みの内容を途中で変更した場合は変更後の申込書の写しを提出していただく必要があります。
 - ✓ 申込書の写しは全てのページを提出してください。また、市区町村に入所申し込みを行ったときに、入所保留となることを希望する旨の書類を提出している場合は、その書類の写しも提出してください。
 - ✓ 申込書の写しの内容について市区町村に確認する場合があります。
 - ✓ 提出された申込書の写しの内容が実際の申し込み内容と異なることが判明した場合は、不正受給に該当し、不正に支給した金額の返還と、悪質な場合はそれに加えて一定の金額の納付を命ぜられることがあります。
- **市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）**

詳しい要件は裏面をご覧ください



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

（奥面へ）
LL060701R01

育児休業給付金の支給対象期間延長要件 ※1～3すべてを満たす必要があります

- 1. あらかじめ市区町村に対して保育利用の申し込みを行っていること**
 - ✓ 入所申込年月日が子が1歳に達する日（*）までの日付となっていることが必要です。
 - ✓ 単に申し込みを失念していた場合や、入所申し込みを行おうと市区町村に問い合わせたところ、「入所が困難」との返答があり、期限内に申し込みを行わなかった場合は、延長は認められません。
 - ✓ 子が病気や障害により特別な配慮が必要であるため、保育体制が整備されていない等の理由で入所申し込みを市区町村が受け付けない場合は、申告書の理由欄にその旨を記載した上で、必要な書類[※]を添付してください。 ※障害者手帳（写し）、特別児童扶養手当証書（写し）、医師の診断書等のいずれか
- 2. 速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めること** ※1～3すべてを満たす必要があります
 - ① 原則として子が1歳に達する日（*）の翌日以前の日を入所希望日として入所申し込みをしていること。
 - ② 申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく自宅から通所し片道30分以上要する施設のみとなっていないこと
 - ※「合理的な理由」として認められるのは、原則として次のa～eのいずれかに該当する場合です。
 - a. 申し込んだ保育所等が本人または配偶者の通勤経路の途中にある場合（本人または配偶者の勤務先からの片道の通所時間が30分未満の場合を含みます。）
 - b. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等がない場合
 - c. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等の全てについて、その通所時間は純粋日（曜日）で職場復帰後の勤務時間または勤務日（曜日）に対応できない場合
 - d. 子が病気や障害により特別な配慮が必要であり、30分未満で通える保育所等は全て申し込み不可となっている場合（医師の診断書、障害者手帳の写し等が必要です）
 - e. その他、きょうだいが在籍している保育所等と同じ保育所等の利用を希望する場合、30分未満で通える保育所等がいずれも過去3年以内に児童への虐待等について保護府県または市区町村から行政指導等を受けていた場合も「合理的な理由」として認められます。
 - ③ 市区町村に対する保育利用の申し込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示をしていないこと
 - ※入所申込書において、「保育所等への入所を希望していない」、「速やかに職場復帰する意図がない」、「復職結果にかかわらず育児休業の延長を希望する」などの記載があり、保育所等への入所の意向や速やかな職場復帰の意図がないことが明白な場合は、受付を拒みます。
- 3. 子が1歳に達する日（*）の翌日時点で保育所等の利用ができる見込みがないこと**
 - ✓ 子が1歳に達する日（*）の翌日時点で保育が実施されないことを確認するため、発行年月日が子が1歳に達する日（*）の翌日の2か月前（4月入所申し込みの場合は3か月前）の日以後の日付となっている市区町村の通知書[※]を添付してください。 ※入所保留通知書や入所不承諾通知書など市区町村によって異なる場合があります。
 - ✓ やむを得ない理由なく内定辞退を行っている場合はこの要件を満たしません。「やむを得ない理由」とは、内定の辞退について申し込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等の変更等があり、内定した保育所等に子どもを入所させることができなかった場合を指します。
 - ※ J/A・ママ育児プラス制度の活用により、育児休業終了予定日が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日、ただし、育児休業終了予定日が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日
 - （注1）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。
 - （注2）1歳6か月に達する日以後の延長の場合は、「子が1歳に達する日（*）」を「子が1歳6か月に達する日」と読み替えてください。

下記URL

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00040.html

上記に関するお問合せハローワーク池袋 雇用保険適用課 電話：03-3987-8609（部門コード21#）

令和6年度 豊島・板橋・練馬地区 年末年始労働災害防止推進大会

(注：これまで開催してきた地区安全衛生推進大会に変わるものです)

池袋労働基準監督署・(一社)池袋労働基準協会・建設業労働災害防止協会東京支部豊島・板橋・練馬分会主催、(一社)豊島産業協会・(一社)板橋産業連合会・(一社)練馬産業連合会・東京都トラック協会豊島・板橋・練馬支部協賛、その他関係団体賛助により開催いたします。

事業主及び安全衛生担当者をはじめ関係者の方々が多数ご出席下さるよう、ご案内申し上げます。

開催日時 令和6年11月28日(木) 午後1時30分～
 開催場所 IKE・Biz6階多目的ホール／豊島区西池袋2-37-4
 内 容 安全衛生活動の事例発表・特別講演 他
 ※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。

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							
豊島板橋練馬地区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	
事業場見学会						19日							
労働法セミナー				23日									
講習会「職場のトラブル防止対策」(三田主催)					22日								
雇用均等行政の重点説明会(三田主催)							2日						
労務管理講習会「賃金の法律実務」(三田主催)							10日						
労務管理講習会「過労死等防止対策」(三田主催)							17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。