



き 基になる情報

令和8年3月号

定期的に、大町労働基準監督署から旬の情報をお届けします。

大町労働基準監督署

◎：監督係からのお知らせ

労働条件を適切に明示しましょう！

新年度の始まりには、新規雇用や契約更新のタイミングとなる方も多いと思います。

令和6年4月から労働条件明示のルールが変わっていますので、今一度ご確認をお願いいたします。

労働条件の明示 → 契約締結・更新の際に、書面の交付により必要事項を通知しなければならない。
(労働者が希望した場合は、メール等も可)

● 書面の交付が必須となる明示事項 (赤字が追加事項です！)

- ① 労働契約の期間
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 (更新上限の有無とその内容)

無期転換申込権が発生する契約の更新時

- ア 無期転換を申し込むことができる旨
- イ 無期転換後の労働条件

- ③ 就業の場所及び従事すべき業務 (雇入れ時と変更の範囲)
- ④ 始業及び終業時刻、休憩時間、休日、休暇、所定時間外労働の有無
- ⑤ 賃金の額、計算方法、締切日・支払日、支払方法
- ⑥ 退職に関する事項 (退職手続き、解雇の事由等)



ひな形ダウンロード

パートタイマー (短時間労働者) の場合

上記に加えて「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」

◎：総合労働相談コーナーからのお知らせ…内部告発を理由とする懲戒解雇が無効とされた裁判例 (いずみ市民生協事件 H15年判決)

(事案の内容) 生活協同組合の管理職であるXらが、生協の副理事長であるYが生協を私物化し公私混同しているとの内容の匿名文書を生協総代会直前に関係者に配布し、これに対しYらは、当該文書を配布したXらに出勤停止と自宅待機を命じ、その後Xらのうち2名を懲戒解雇し、1名を人事部付とした事案である。

(判決の要旨) 「内部告発の内容の根幹的部分が真実ないし内部告発者において真実と信じるについて相当な理由があるか、内部告発の目的が公益性を有するか、内部告発の内容自体の当該組織体等にとっての重要性、内部告発の手段・方法の相当性等を総合的に考慮して当該内部告発が正当と認められた場合には、当該組織体としては、内部告発者に対し、当該内部告発により仮に名誉、信用等を毀損されたとしても、これを理由として懲戒解雇をすることは許されない」と判決し、本件生協における内部告発は正当なものであり、これを理由とする懲戒解雇は許されないものと解するのが相当である」と判示しました。

健康診断、実施してそのままになっていませんか？ ～医師による意見聴取を確実に実施しましょう！～

今月号は健康診断について掲載します。皆様の事業場でも、1年に1回、定期健康診断を実施していると思いますが、健康診断結果が届いたらそのまま結果を保管して終了、なんてことになっていませんか？

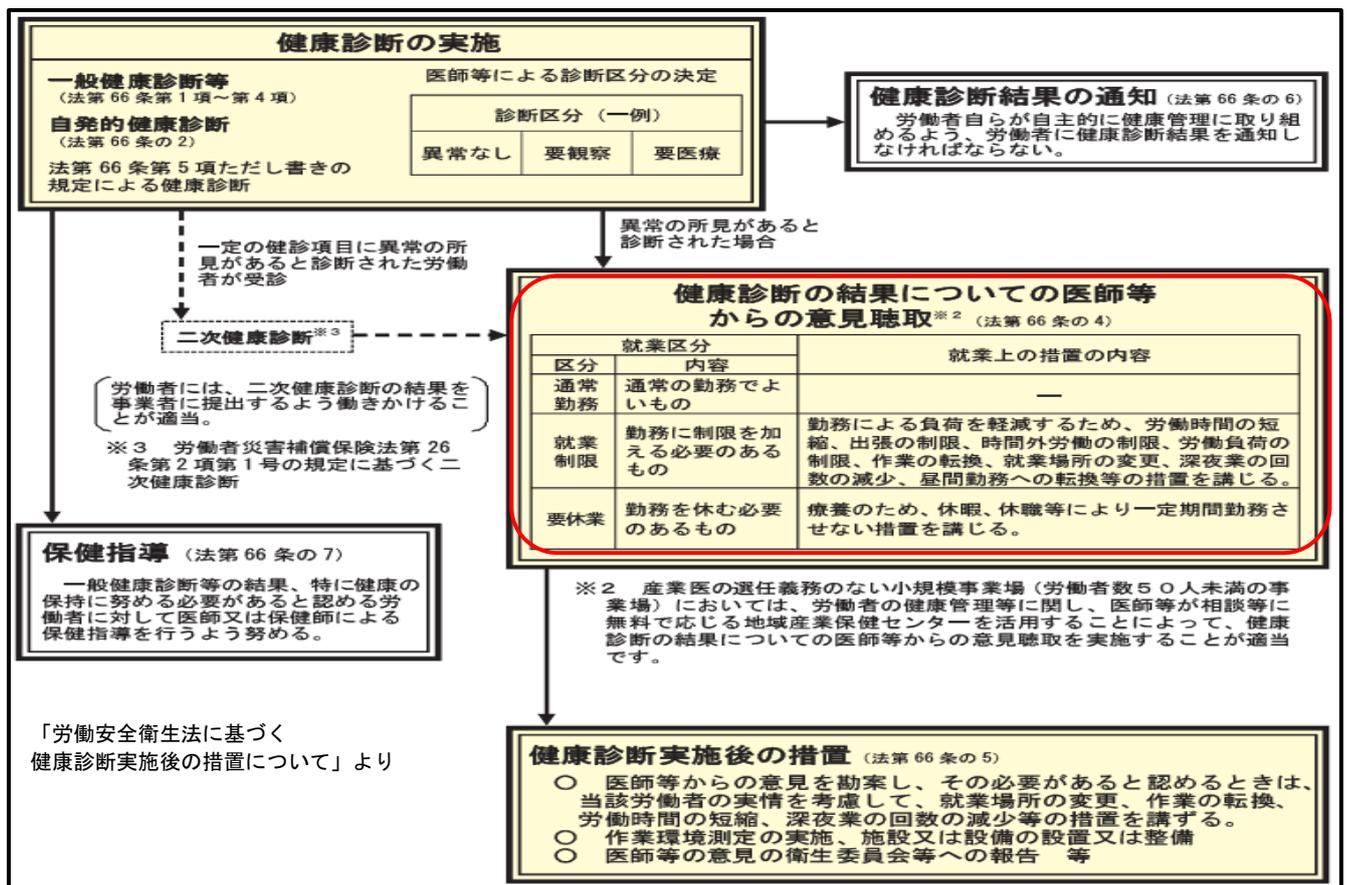
実は、労働安全衛生法上では、健康診断を実施したら以下の事後措置を行うよう規定されております。

労働安全衛生法第六十六条の四

事業者は、第六十六条第一項から第四項まで若しくは第五項ただし書又は第六十六条の二の規定による健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならない。

これは、健診結果で異常の所見があると診断された労働者について、**医師から就業上の措置について意見を聴く**というものです。異常の所見があると診断された労働者がそのまま通常業務を続けていても何かあったら・・・そういったことを防止するため、**医師から意見**（このまま通常業務を続けていてもよいか？就業制限や休業をさせたほうがよいか？）を聴き、**健康保持のために必要な措置を講じていく**という趣旨になっています。

具体的な流れは以下のとおりです。この意見聴取は、健康診断を実施してから3か月以内に実施する必要があります。



産業医を選任している事業場は、**産業医**から意見聴取します。

産業医の選任義務のない労働者50人未満の事業場は、**安曇野・大北地域産業保健センター**に申し込むと無料で意見聴取を実施できますので、当該センターで意見聴取を実施してください。

労働者の健康保持のため、医師等による意見聴取を確実に実施しましょう！

