

「私の安全衛生宣言コンクール Safe Work TOKYO 2023」表彰式を開催しました

東京労働局 労働基準部 安全課・健康課

東京労働局では、第14次東京労働局労働災害防止計画(計画期間2023年度～2027年度)を策定し、「Safe Work TOKYO」をロゴマークとして「官民一体」となった労働災害防止の取組を進めており、「国民全体の安全・健康意識の高揚」を図るため、公益社団法人東京労働基準協会連合会と共催で「私の安全衛生宣言コンクール Safe Work TOKYO 2023」を開催し、表彰式を令和5年12月1日に行いました。

このコンクールは、職場における労働者自身の安全衛生宣言を広く募集するとともに、優秀な作品を表彰することにより、行政が進める安全衛生対策を広く一般国民に周知し、もって事業場における労働者・使用者の安全気運を高めることを目的として、平成24年度から開催しています。令和2年度からは、安全部門に加え、健康意識の向上を促すため、労働衛生部門も対象とし、「私の安全衛生宣言コンクール」として実施しています。

今回のコンクールでは、安全部門と労働衛生部門に対して計573作品の応募がありました。選考委員による選考の結果、応募作品の中から安全部門で優秀作品賞2作品、奨励賞1作品、労働衛生部門で優秀作品賞2作品、奨励賞1作品の計6作品が選ばれました。(優秀作品等及び受賞者の方々は次ページのとおりです。)

受賞された6名の方々に対して、東京労働局長、(公社)東京労働基準協会



前列中央左：東京労働局長(美濃局長)

前列中央右：(公社)東京労働基準協会連合会(上島専務理事)



第21回 桃樹のちょこっと用語
「心理的安全性」
どんな意味？
答えは、この2月号のどこかに。

- | | |
|--|---|
| ◆「私の安全衛生宣言コンクール Safe Work TOKYO 2023」表彰式を開催しました …… 1 | ◆安全衛生教育促進運動 …… 6 |
| ◆道路貨物運送業のベストプラクティス企業への
職場訪問を実施しました …… 3 | ◆キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善
コース)のご案内 …… 10 |
| | ◆男性の育児休業取得状況の公表はお済みですか？ …… 13 |

発行所/公益社団法人 東京労働基準協会連合会 発行人/上島卓司

〒102-0084 東京都千代田区二番町9-8 TEL / 03-6380-8305(代) FAX / 03-6380-8405 <https://www.toukiren.or.jp>

連合会会長の連名による表彰状を授与し、また、(公社)東京労働基準協会連合会から記念の盾(安全衛生宣言を刻印したクリスタル製盾)を贈呈しました。

労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを目指すためには、日々の職場の点検や健康管理に加え、労働者一人ひとりの安全衛生意識を高めることも大変重要です。

会員事業場の皆様におかれましても、安全衛生宣言活動に取り組んでいただきますよう、お願いします。

「私の安全衛生宣言コンクール Safe Work TOKYO 2023」受賞者一覧

優秀作品賞(4名)

部門	受賞者氏名	宣言	受賞者所属事業場
安全	樋口 幸典 ひぐち ゆきのり	いつもの職場に小さな異変 気づいた今が事故防止	成友興業株式会社
安全	本橋 由旭 もとはし よしあき	先を読め！ このまま放置どうなるか	社会福祉法人東京老人ホーム
労働衛生	粕谷 佳子 かすや よしこ	まずは睡眠、食事、適度な運動 3点セットで健康管理	栗原工業株式会社 東京本店
労働衛生	盧 雨晨 ル ウシン	「休暇」、「給水」、「休憩」 サンキュウの心を大切に	多摩冶金株式会社

奨励賞(2名)

部門	受賞者氏名	宣言	受賞者所属事業場
安全	本間 愛美 ほんま まなみ	シェアしよう 不安に感じたその作業 会話がつける安全意識	株式会社寺岡製作所 本社
労働衛生	楠根 陽子 くすね ようこ	心と体、両方揃ってこそ本当の健康！ 職員のメンタルヘルスケアも心掛けます！	江東信用組合

※敬称略、部門順(同部門の中では受賞者氏名 50 音順)

道路貨物運送業のベストプラクティス 企業への職場訪問を実施しました

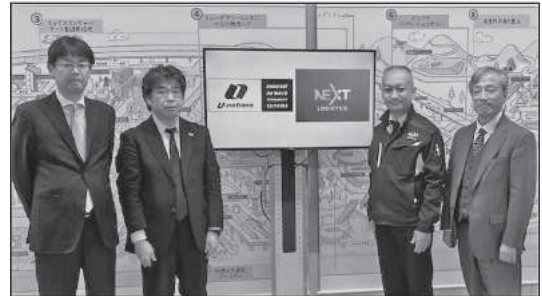
東京労働局長が東京運輸支局長とともに訪問・意見交換

東京労働局 労働基準部 監督課

東京労働局(局長 美濃芳郎)では、「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、令和5年11月29日(水)に、ベストプラクティス企業(時間外労働の削減等を始めとした働き方改革に積極的に取り組む企業)へ職場訪問を実施しました。

自動車運転者においては、令和6年4月1日からの時間外労働の上限規制等の適用に向け、長時間労働の削減が急務であり、道路貨物運送業で積極的に取り組んでいる企業とその取組に協力する取引先企業に、東京労働局長が東京運輸支局長とともに訪問・意見交換を行いました。

東京労働局では、今後も時間外労働の削減等に向け、このような積極的な企業の取組を広く紹介し、各企業における働き方改革の取組を促進していきます。



(左から)尾崎東京運輸支局長、美濃東京労働局長、NEXT Logistics Japan(株)梅村社長、(株)ユーネットランス石川副社長



訪問の概要

1 訪問企業

・道路貨物運送事業者

企業名：株式会社ユーネットランス 羽村営業所

所在地：東京都羽村市緑ヶ丘3-7-1

従業員数：556名(企業全体)

事業内容：一般貨物自動車運送業

・取引先事業者

企業名：NEXT Logistics Japan ネクスト ロジスティクス ジャパン 株式会社

本社所在地：東京都新宿区西新宿1-26-2 新宿野村ビル34階

従業員数：60名

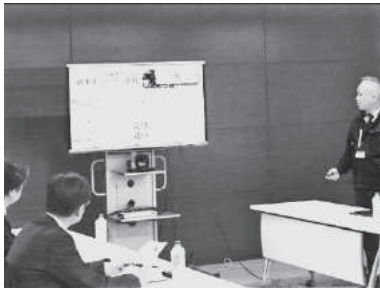
事業内容：陸上貨物取扱業^(※)

※様々な業種業態の荷主企業、運送事業者などが共同出資して2018年に設立。ドライバー不足、輸送量の低下などの物流業界が直面する「2024年問題」に対応するためのソリューションを、荷主企業や運送事業者に提供している。

2 訪問当日の状況

当日は、美濃芳郎東京労働局長が、尾崎行雄東京運輸支局長とともに訪問し、NEXT Logistics Japan 株式会社 梅村幸生代表取締役社長と株式会社ユーネットランス 石川清茂代表取締役副社長から取組状況についてご紹介をいただきました。

また、株式会社ユーネットランスのドライバーの方からオンラインでお話を伺い、その後、4者で物流の現状などについて意見交換を行いました。



NEXT Logistics Japan (株)梅村社長から説明を受けている様子



(株)ユーネットランス石川副社長から説明を受けている様子



オンラインでドライバーの方と意見交換をしている様子

3 主な取組事例

• NEXT Logistics Japan 株式会社の取組

NEXT Logistics Japan 株式会社は、様々な業種・業態の荷主企業、運送事業者などが共同出資して2018年に設立。ドライバー不足、輸送量の低下などの物流業界が直面する「2024年問題」に対応するためのソリューションを、荷主企業や運送事業者に提供している。現在、出資を伴わない企業も参加できる新たな枠組みも設け、参加企業の増加に取り組んでいる。

(1) 中継輸送

従来、1人のドライバーが行っていた関東・関西便について、中部地方の拠点を中継地点としてドライバーチェンジをすることにより、宿泊を伴う運行が減少し、ドライバーの負担軽減を実現。

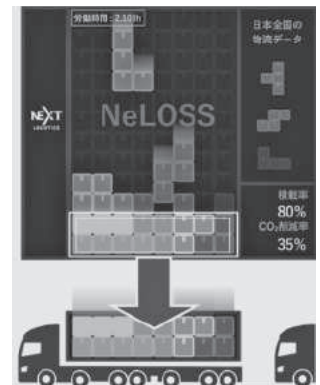
(2) ダブル連結トラック

2つのコンテナを連結して輸送できる「ダブル連結トラック」を活用し、1台で、大型トラック2.5台分の輸送を実施。

(3) 混載輸送

従来、自動車部品、食料品、紙製品など、各荷主から委託を受けた各運送事業者が輸送していたが、混載して輸送することにより、積載率が平均65%、最大89%に向上(業界平均38%)。

さらに、量子コンピューターを使用した高度な情報処理システムにより、形状、重量等が異なる荷物を最適に積み込むための組み合わせを迅速に割り出し、配車時間を40秒に短縮(人の手では2時間以上かかる)。



混載・配車システムのイメージ

• 株式会社ユーネットランスの取組

上記NEXT Logistics Japan 株式会社のソリューションを活用するとともに、以下の取組を実施している。

(1) 経営トップのリーダーシップと労働組合との連携

ドライバーへの上限規制の適用を見据え、経営トップが時間外労働の削減を決意し、労働組合と話し合い、36協定の上限時間を80時間に引き下げた。また、賃金体系の見直しも含めた労働環境改善について、毎月、労使懇談会を実施するなど、労使間で意識共有を図る。

(2) 荷主との協力

最前線で働くドライバーから労働時間削減のために必要な改善提案を募集し、荷主に対して協力を求め、分散していた荷積み場所の集約化や発注状況の早期把握等を実施。

また、荷主に対し、「物流革新に向けた政策パッケージ」を基に、「標準的な運賃」などに配慮した契約を進めるなどの活動を実施。

(3) きめ細かい労務管理の実施

労働時間管理のデジタル化を進め、経営者が随時各労働者の労働時間を確認し、時間外労働の管理を徹底。

また、時間外労働の上限時間を超えないよう、長い拘束時間となる運行ルートなどを特定のドライバーに固定せず、労働時間・拘束時間の平準化を実施。

取組の効果

- 時間外労働時間数の状況

1 か月平均 61.3 時間(平成 30 年度)→**52.4 時間(令和 4 年度)**(8.9 時間減少)

- 年次有給休暇の状況

年平均取得日数 6 日(平成 30 年度)→**10.3 日(令和 4 年度)**(4.3 日増加)

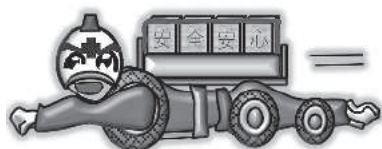
取得率 35.2%(平成 30 年度)→**62.0%(令和 4 年度)**(26.7% 増加)

4 意見交換の様子

美濃東京労働局長



尾崎東京運輸支局長



積極的に取り組んで行きましょう!!

今後どのようなことが課題になるとお考えでしょうか。

物流業界は、まだ発注書がファックスの場合も多い。輸送の効率化のため、各種データのデジタル化(DX)を進めることが必要。

ダブル連結トラックの課題はありますか。

全長 25 メートルのダブル連結トラックに対応した荷積み・荷下ろし場は少ない。また、休憩のため安全に駐車するスペースももっと必要。



NEXT Logistics Japan (株)
梅村社長



(株)ユーネットランス
石川副社長

安全衛生教育促進運動

令和5年度 2023年12月1日→2024年4月30日

正しい知識で 職場を安全・健康に！

労働災害を防止するためには、雇入れ時教育、職長等教育、作業内容変更時教育、特別教育等を徹底するとともに、安全推進者、化学物質管理者、産業保健スタッフ、管理職などに対する安全衛生教育、情報機器作業従事者・管理者に対する労働衛生教育、職長等を含めた安全衛生業務従事者に対する能力向上教育などを推進することが大変重要となります。

年度初めは、新入社員、作業内容が変更となる者、新たに危険有害業務に従事する者など教育・研修の対象が増えることを踏まえ、事業場に必要教育・研修について改めて確認し、早い時期から計画的に準備を進めて着実に実施しましょう。



令和5年度安全衛生教育促進運動実施要領

1 趣旨

安全衛生教育促進運動は、労働者の安全と健康を守る上で中核となる安全衛生教育についてその重要性を啓発し、実施を促すため、平成25年度から中央労働災害防止協会が主唱し、推進している運動である。

安全衛生教育は、労働者の就業に当たって必要な安全衛生に関する知識等を付与するものである。特に、労働安全衛生法に基づく雇入れ時教育、作業内容変更時教育、職長等教育、危険有害業務従事者に対する特別教育等(以下「法定教育」という。)の徹底や就業制限業務に係る資格取得の確実な実施は労働

災害を防止する上で極めて重要である。

令和5年度においては、騒音障害防止対策の管理者選任時の教育の実施や、金属アーク溶接等作業主任者限定技能講習(令和6年1月1日から開始)、テールゲートリフターの操作に係る特別教育義務化(令和6年2月1日より適用)などが法令等により新たに定められた。また、化学物質の自律的な管理への移行においては、令和6年4月1日より化学物質管理者及び保護具着用管理責任者の選任が義務化されるが、選任には必要な講習を受けることとなっている。

事業場の安全衛生水準の向上と自主的な安全衛生活動の取り組みのためには労働者の安全・健康に対

する意識の定着が重要である。経営トップや安全衛生に係る管理者、作業員等、各層に応じた知識と技能の習得の機会を法定教育に加えて法定外の教育も欠かさない。

事業者は、教育・研修の対象者が増える年度初めに向け、計画的に準備を進めて着実に実施していただきたい。安全衛生教育の重要性を改めて認識し、各事業場にその実施を積極的に促すため、本年度も安全衛生教育促進運動を展開することとする。

2 実施期間

令和5年12月1日から令和6年4月30日までとする。

3 運動標語

「正しい知識で 職場を安全・健康に！」

4 主唱者

中央労働災害防止協会

5 後援

厚生労働省

6 協賛者

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、都道府県労働基準(労務安全衛生)協会(連合会)、一般社団法人新潟県労働衛生医学協会、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会、一般社団法人仮設工業会、一般社団法人全国登録教習機関協会、一般社団法人日本クレーン協会、一般社団法人日本ボイラ協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、公益財団法人安全衛生技術試験協会、公益財団法人産業医学振興財団、公益社団法人建設荷役車両安全技術協会、公益社団法人産業安全技術協会、公益社団法人全国労働衛生団体連合会、公益社団法人日本作業環境測定協会、公益社団法人日本産業衛生学会、公益社団法人日本保安用品協会、公益社団法人ボイラ・クレーン安全協会、高圧ガス保安協会、日本労働災害防止推進会、一般社団法人安全技術普及会、一般社団法人セーフティグローバル推進機構、公益社団法人日本理学療法士協会 (順不同)

7 実施者

各事業場

8 主唱者の実施事項

主唱者は、次の事項を実施する。

- ①機関誌、Webサイト等、さまざまな媒体を通じた広報
- ②リーフレット等の制作および配布
- ③「安全衛生教育実施チェックリスト」の本運動実施期間中の集中的な配布
- ④「安全衛生教育相談窓口」の設置および安全衛生教育相談の集中的な対応
- ⑤ポスター等の掲示
- ⑥安全衛生関係団体等に対する協力依頼
- ⑦事業者団体、中小企業団体、経営者団体等を通じた、本運動の事業場への周知
- ⑧その他、安全衛生教育に関する事業場への支援・協力

9 協賛者の実施事項

協賛者は、次の事項を実施する。

- ①機関誌等を通じた、関係団体や事業場等への周知・広報
- ②安全衛生教育に関しての事業場への支援・協力
- ③その他、本運動の推進に関わる事項

10 実施者の実施事項

各事業場は、特に次の事項を実施する。

- ①年間の安全衛生教育実施計画の作成、これに基づく安全衛生教育の計画的かつ効果的な実施
- ②安全衛生教育の実施結果の記録・保存
- ③実施計画の作成、実施、実施結果の記録・保存など安全衛生教育に関する業務の実施責任者の選任
- ④法定教育等の徹底
 - ア 新入社員(パート・アルバイト、派遣労働者を含む)に対する雇入れ時教育
 - イ 配置転換により作業内容に変更があった者に対する作業内容変更時教育
 - ウ 危険有害業務に新たに従事する者に対する特別教育
 - エ 職長等に新たに就任する者に対する職長等教育および職長等の能力向上教育の推進
 - オ 就業制限業務、作業主任者を選任すべき業務での免許所有者や技能講習修了者などの有資格者の充足
 - カ 安全衛生業務従事者(安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、安全推進者等)を選任・配置するための教育等
 - キ 危険有害業務従事者に対する教育、安全衛生

業務従事者に対する能力向上教育

ク 化学物質管理者教育、保護具着用管理責任者教育

⑤法定教育以外の教育等の充実

ア 労働安全衛生マネジメントシステム、リスクアセスメント、機械安全に関する教育

イ 危険予知活動(KYT)に関する教育

ウ 健康保持増進措置を実施するスタッフを養成するための専門教育

エ 産業保健スタッフ等に対するメンタルヘルスケア推進のための教育・研修

オ 感染症の予防・対策に関する教育

カ 熱中症予防に関する教育

キ 騒音障害防止に関する教育

ク 健康の保持増進を図るための健康教育

ケ 職場のメンタルヘルス対策及びハラスメント防止のための教育・研修

コ 職場の救命処置及び応急手当に関する教育・研修

サ 経営トップ等に対する安全衛生セミナー

シ 管理職に対する安全衛生教育

ス 高齢者の労働災害防止と身体機能の維持向上のための教育

セ 外国人労働者に対する母国語や明解な図示などを活用した安全衛生教育

ソ 情報機器作業従事者および管理者に対する労働衛生教育

⑥オンラインを活用した安全衛生教育の適切な活用と推進

⑦資格または特別教育等が必要な設備機器、作業場所等に対して、その必要な資格または特別教育の種類を掲示することや、有資格者に腕章を装着させることなど、安全衛生教育に関する「見える化」の推進

⑧講師、教材等の問題から、自ら安全衛生教育を実施することが困難な場合の、安全衛生関係団体等の活用による安全衛生教育の実施

[安全衛生教育に関するご相談はこちら](#)

中央労働災害防止協会 安全衛生教育相談窓口

電話 03-3452-6296(本部) **メール** jisha-soudan@jisha.or.jp

特設サイトで役立つ情報を発信しています！ 詳しくは [安全衛生教育促進運動](#) **検索**

本記事のお問合せ先：総務部広報課 電話 03-3452-6449 メール koho@jisha.or.jp

次ページに簡易チェックリストを掲載いたします。ぜひご活用ください。

安全衛生教育等の実施状況について、表に○を付けて確認してみましょう

[法：労働安全衛生法 安衛令：労働安全衛生法施行令 安衛則：労働安全衛生規則]

教育の種類	対象の有無・実施団体等	対象者あり	自社・ 関連会社で実施	安全衛生団体等 による実施	未実施
雇入れ時教育 法第 59 条第 1 項 ・教育事項：安衛則第 35 条					
作業内容変更時教育 法第 59 条第 2 項 作業の異なる部所への異動や機械・作業方法の大幅な変更時 ・教育事項：雇入れ時教育に準用される					
職長教育 法第 60 条 ・職長教育を行う業種：安衛令第 19 条 ・教育事項：安衛則第 40 条					

能力向上教育（または同教育に準じた教育） 法第 19 条の 2

通達「労働災害の防止のための業務に従事する者に対する能力向上教育に関する指針」（平元、改正 平 18）
通達「安全衛生教育及び研修の推進について」（平 3、改正 平 31）

対象者	時期等	初任時 初めて当該業務に 従事する時	定期 当該業務従事後、 一定期間ごと	随時 社会経済状況の変化、 職場環境等の大幅な変更時	未実施
安全管理者					
衛生管理者					
安全衛生推進者					
職長等					
() 作業主任者					
() 作業主任者					
() 作業主任者					

危険有害業務従事者への教育 法第 60 条の 2 第 2 項

通達「危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育に関する指針」（平元、改正 平 8）
通達「安全衛生教育及び研修の推進について」（平 3、改正 平 31）

就業制限業務従事者（免許取得者・技能講習修了者）や特別教育修了者などの危険有害業務従事者に対しては、一定期間ごと、または機械設備の変更時等に安全衛生教育を実施することが示されています。危険有害業務従事者についても資格取得・講習修了後等のフォローアップ、法令改正に伴う最新の安全衛生情報を得るために安全衛生教育を積極的に受講させましょう。

安全衛生業務従事者に有資格者を選任していますか

** 建設業、製造業、電気・ガス業、各種商品等卸売・小売業など

安全衛生業務従事者名（例）	必要な資格	資格
安全管理者（一定の業種**で50人以上の規模）	安全管理者選任時研修の修了など	ある / ない
衛生管理者（50人以上の規模）	第一種 第二種 衛生管理者免許試験の合格など （第二種については業種に制限あり）	ある / ない
衛生工学衛生管理者 〔500人を超える労働者を使用し、一定の有害業務に〕 〔30人以上が従事する事業場〕	衛生工学衛生管理者講習の修了など	ある / ない
安全衛生推進者（一定の業種**で10～49人の規模）	安全衛生推進者養成講習の修了など	ある / ない
衛生推進者（一定の業種**以外で10～49人の規模）	衛生推進者養成講習の修了など	ある / ない

キャリアアップ助成金 (社会保険適用時処遇改善コース)のご案内

「年収の壁」に対応した新しいコースが設定されました

東京労働局 雇用環境・均等部 企画課

事業主の皆様へ 年収の壁対策として労働者1人につき**最大50万円**助成します！(キャリアアップ助成金)

- 2023年10月からキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が始まりました。
- 労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。
- 支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

労働者にとって、

- 「年収の壁」を意識せず働くことができる。
- 社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様の
人手不足の解消へ！



パートタイム・
有期雇用労働法
キャラクター
「バゆう」ちゃん

「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
①賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
②賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③賃金の18%以上を増額	3年目 10万円

社会保険適用促進手当……

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
※1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024(令和6)年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画を提出してください。

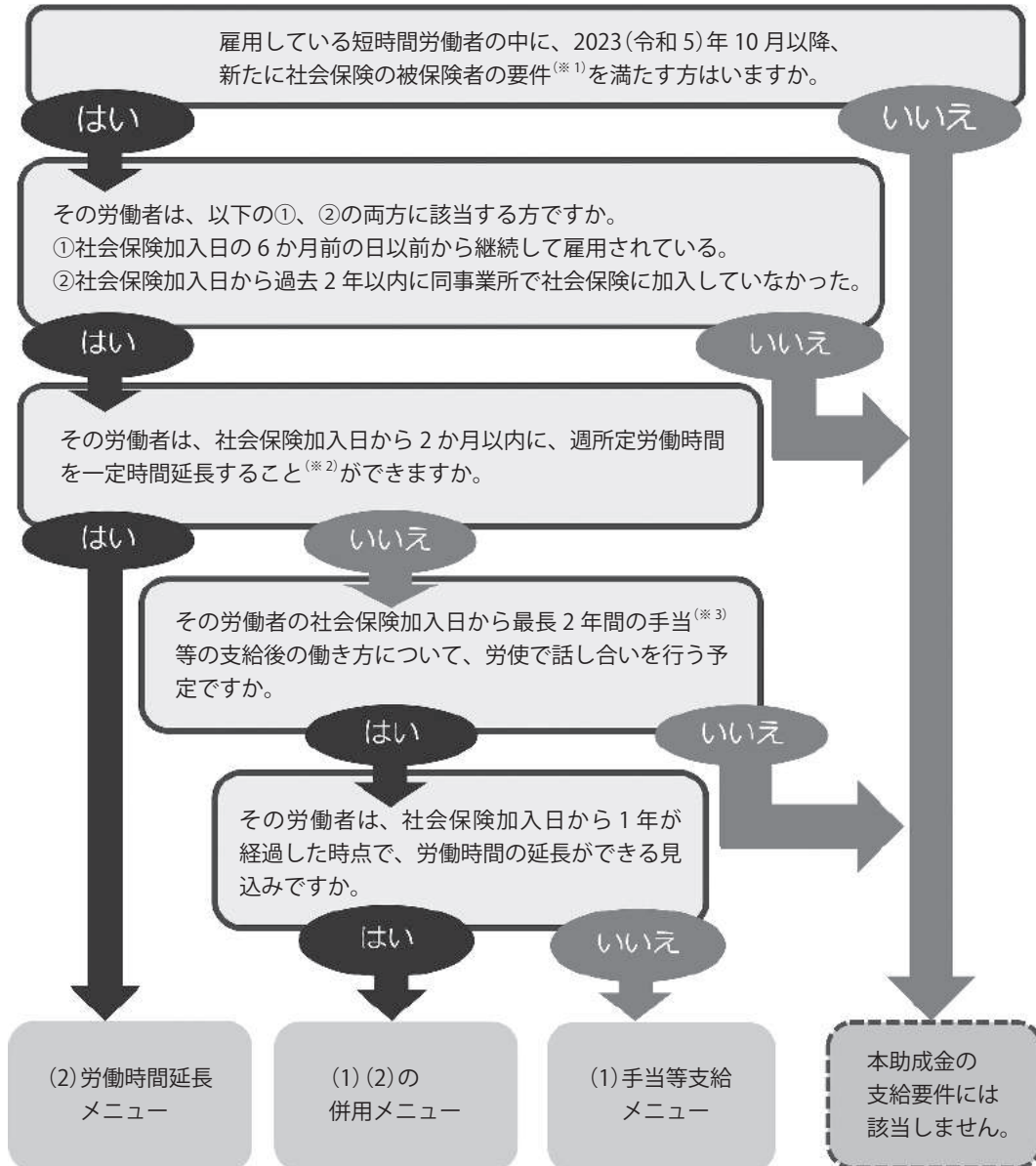
申請スケジュールの例(※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合)

		R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会保険の加入時期	R5 10月	社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★	★						
	11月		社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★						
	12月			社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★					
	R6 1月				社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★				

■ 第1期支給対象期 □ 第2期支給対象期 ★ 給与・手当の支給

(※) 本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行うごとに、2か月以内に申請することが必要です。

対象となる労働者をチェックしましょう！



- ※1 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用されている従業員の4分の3以上である者であること。
- ※2 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、前ページの「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。
- ※3 社会保険適用促進手当(標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当)

キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、都道府県労働局または管轄のハローワークまでお問合せください。

「年取の壁突破・総合相談窓口」(コールセンター)にもご相談いただけます。

年取の壁突破・総合相談窓口(フリーダイヤル・無料) 0120-030-045

受付時間 平日8:30~18:15(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)



厚生労働省
公式HP

今年も応援します！ TOKYO 1113

さいちんキャンペーン PART II

東京労働局 労働基準部 賃金課

東京労働局では、東京都最低賃金額(時間額 1,113 円)の周知とともに、令和 5 年 8 月に拡充された「業務改善助成金」の利用をさらに促進するため、令和 6 年 1 月と 2 月を最低賃金・業務改善助成金周知強化期間(第 2 弾)として集中的な周知広報の取組を行っています。

また業務改善助成金の一部申請について、申請期限が令和 6 年 3 月 31 日まで延長されました(詳しくは厚生労働省ホームページ(QR コード)でご確認ください)。

管内労働基準監督署での最低賃金履行確保監督、各種説明会、個別の訪問支援等を通じて、最低賃金額の周知と業務改善助成金の利用促進に向けた取組を行います。

主な取組事項(一部)

1. 老若男女多様な方のご出演や大学新体操部の協力により周知広報動画を制作し、東京メトロの全線及び都営地下鉄(浅草、新宿、大江戸線)、JR 首都圏主要 10 路線とゆりかもめの車内モニター、伊勢丹立川ビジョン、都内労働基準監督署、ハローワーク、地方公共団体のデジタルサイネージ、東京労働局 YouTube 公式チャンネルにて放映
2. 東京労働局最低賃金オリジナルキャラクター「さいちん犬^(※)」を活用した広報
3. 業務改善助成金の利用促進のため、事業者向けに申請手続きの解説動画を制作して東京労働局 YouTube 公式チャンネルに掲載や、社会保険労務士会各支部等に東京労働局職員が訪問して説明会を実施

問合せ先 東京労働局労働基準部賃金課 03(3512)1614



※さいちん犬



業務改善助成金
はこちら



第 21 回 桃樹のちょこっと用語 「心理的安全性」

「心理的安全性」とは、「職場など、組織やチームのなかで、誰もが率直に思ったことを言い合える状態」のこと。

この言葉は、ハーバード・ビジネススクールのエイミー・C・エドモンドソン教授が発表。その後、グーグルの調査「プロジェクト・アリストテレス」で「心理的安全性の高い組織やチームほど、パフォーマンスが向上する」との結果が。

例えば、失敗の報告、他者の意見に対する反論など、普通では言い出し辛いことを安心して話せる状態こそ、心理的安全性が高いと。また、健全な意見の衝突を通し、良い仕事をし、成果を出すことに力を注げるチームの状態とも。

常時雇用労働者数 1000 人超の企業の皆様へ

男性の育児休業取得状況の公表は お済みですか？

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

育児・介護休業法は、令和 5 年 4 月 1 日から常時雇用労働者数 **1000 人超**の企業に「男性の育児休業等の取得の状況を年 1 回公表すること」を義務づけています。法に沿った適切な公表を行いましょう。

公表方法及び内容

以下の①又は②のいずれかの割合をインターネットの利用(厚生労働省運営サイト「両立支援のひろば」への登録を推奨)その他適切な方法で一般の方が閲覧できる方法で公表してください。

公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の**直前の事業年度**(公表前事業年度)における次の①又は②のいずれかの割合です。この割合とあわせて『①②のどちらの方法で算出したのか』、『算定期間』についても明示しましょう。

①育児休業等の取得割合

育児休業等をした男性労働者の数

配偶者が出産した男性労働者の数

②育児休業等と

育児目的休暇の取得割合

育児休業等をした男性労働者の数

＋
小学校就学前の子の育児を目的とした
休暇制度を利用した男性労働者の数
の合計数

配偶者が出産した男性労働者の数

※育児休業等：育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

・育児休業(産後パパ育休を含む)

・法第 23 条第 2 項(3 歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務)又は第 24 条第 1 項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

※育児目的休暇：休暇の目的の中に「育児を目的とするもの」であることが就業規則等で明らかにされている休暇制度(育児休業等及び子の看護休暇など法定の制度は除く)です。

よくあるご質問

Q1 「常時雇用する労働者」とは、どのような労働者ですか。

A1 雇用契約の形態を問わず、**事実上期間の定めなく雇用されている労働者**を指します。①期間の定めなく雇用されている者又は②過去 1 年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から 1 年以上引き続き雇用されると見込まれる者(一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者で、その雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者)

Q2 育児休業を分割取得した場合や育児休業と育児目的休暇の両方を取得した場合はどのように計算しますか。

A2 当該休業や休暇が同一の子について取得したものである場合は、1 人として数えます。

Q3 事業年度をまたがって取得した場合はどのように計算しますか。

A3 育児休業を開始した日を含む事業年度の取得として計算します。分割して複数回取得した場合は、最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とします。

Q4 公表する割合の端数処理はどのようにしますか。

A4 公表する割合は、算出された割合の小数点第 1 位以下を切り捨てたものとしてください。

(×80.2%、○80%)

Q5 いつまでに公表すればよいですか。

A5 公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)の状況について、公表前事業年度終了後、概ね3か月以内に公表してください。事業年度末(決算時期)に対応した公表期限の目安は次のとおりです(公表は毎年必要)。

事業年度末 (決算時期)	公表期限	事業年度末 (決算時期)	公表期限
3月	令和6(2024)年6月末	9月	令和6(2024)年12月末
4月	令和6(2024)年7月末	10月	令和7(2025)年1月末
5月	令和6(2024)年8月末	11月	令和7(2025)年2月末
6月	令和6(2024)年9月末	12月	令和7(2025)年3月末
7月	令和6(2024)年10月末	1月	令和7(2025)年4月末
8月	令和6(2024)年11月末	2月	令和7(2025)年5月末



おすすめの公表先はコチラ⇒ [両立支援のひろば](#)

東京労働局ホームページ

『取れる！育児休業』特設ページのご案内

労働者、人事労務担当者のみなさま。妊娠が分かったらご覧ください！

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

育児休業制度の内容をより分かりやすくお伝えするために、東京労働局のホームページ内に「取れる！育児休業」と題した特設ページを開設し、育休解説動画「3分でわかる！育児休業」シリーズの配信を開始しています。労働者、人事労務担当者、管理職の方など、さまざまなニーズにお応えできるよう、育児休業を12の切り口から、それぞれ約3分にまとめた説明動画です。

まとまった時間がなかなか取れない方も、まずは3分、気になる内容のものから、是非ご覧ください。

解説動画「3分でわかる！育児休業」シリーズ

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| #1 育児休業の最新情報 | #7 育休とことん解説！(応用編) |
| #2 妊娠判明…育休取る？会社に何て言う？ | #8 保育園と育休(手続き解説) |
| #3 産休・育休の基本(ママ編) | #9 会社の義務・禁止事項(法律のこと) |
| #4 育休の基本(パパ編) | #10 事例で見る！育休 win-win 説 |
| #5 育休？自分は取れる？ | #11 管理職研修！(今と昔) |
| #6 産休・育休…お金のこと | #12 管理職研修！(卒検) |



東京労働局ホームページの「特設ページ」はこちら⇒

問合せ先 東京労働局雇用環境・均等部 指導課 電話 03-3512-1611

男女の賃金差異 公表はお済みですか？

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

女性活躍推進法の改正により、令和4年7月8日から、男女の賃金の差異を公表することが義務付けられました。

対象事業主 常時雇用する労働者が**301人以上**の事業主

公表時期 決算から概ね3ヶ月以内に前年度実績を公表

掲載場所 厚労省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」または自社のホームページ等

常時雇用する労働者とは、正社員だけでなく、パート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、

①②いずれかに該当する労働者を含みます。

①期間の定めなく雇用されている者

②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

有価証券報告書のみにおいて公表しても、女性活躍推進法の義務を果たしたことはありません。

求職者の利便性の観点からも女性の活躍推進企業データベース又は自社HPで公表をお願いします。

女性の活躍推進企業データベース [検索](#)



「男女の賃金差異」の公表方法 男女の賃金の差異は、

- 男性労働者の平均年間賃金に対する女性労働者の平均年間賃金を割合で算出します
- 「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の3区分での公表が必要です

(例) 事業年度4月～3月→令和4年度の実績を令和5年6月末までに公表(公表日 2023年4月25日)

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示
該当者がいない区分は「-」(必須)

算出の前提とした重要事項の記載が必要です!
(対象期間(必須)、対象労働者の範囲、賃金の範囲、人員数について労働時間を基に換算している場合その旨(必須)等)

数値だけでは伝わりにくい
自社の女性活躍の実情について、求職者等に正しく理解してもらうためにも、追加的な情報の記載をお願いします。

付記事項(例)

- 対象期間：●●事業年度(●年●月●日～●年●月●日)
- 正社員：社外への出向者を除く。
- パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ※パート労働者については正規雇用労働者の所定労働時間(1日8時間)で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。
- 賃金：通勤手当、退職手当等を除く。

差異についての補足説明(例)

女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女間賃金格差が前事業年度よりも拡大した。

Q 一度公表すればよいですか？ A 概ね年1回以上更新し、更新時点を記載してください。

「男女の賃金の差異」の情報公表に関するQ&A、詳細については、厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」や東京労働局ホームページ「特設ページ」をご覧ください。



お問い合わせは 東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 (女性活躍担当)

厚労省 HP 東京労働局 HP

TEL: 03-3512-1611 受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)



さんぼくくん

独立行政法人 労働者健康安全機構

東京産業保健総合支援センター研修案内 (令和6年2月～令和6年3月)

◆産業保健研修◆

令和4年12月開催分から、従来の「保健師・看護師研修」「人事・労務・衛生管理者研修」を統合して「産業保健研修」といたしました。産業看護職・人事労務担当者等、産業保健スタッフを対象とした研修です。

※単位等の取得はできません。

- 研修は当センターのホームページからお申し込みください。※利用者登録(無料)が必要です。
- 当センターが主催する研修は、すべて無料で受講できます。
- 研修は当センターの研修室で開催しています。会場が異なる場合は表記いたしますのでご注意ください。

〒102-0075 東京都千代田区三番町
6-14 日本生命三番町ビル3F

TEL : 03-5211-4480

FAX : 03-5211-4485

URL : <https://www.tokyos.johas.go.jp/>

Web 研修

- 当センターホームページの「web 研修会受講の注意事項及び受講手順」を必ずご覧の上、お申し込みください。
- 講義の後、チャットにて質問を受け付ける予定です。

研修日時	研修テーマ	講師	定員
2月26日(月) 14:00～16:00	web 研修会 メンタルヘルス対策と心の健康づくり計画作成のポイント 職場や業務に対して悩みやストレスを抱える社会人は、近年増加傾向にあり、メンタルヘルス対策の取り組みは、事業場にとって喫緊の課題の一つと言っても過言ではありません。 そこで、厚生労働省では、メンタルヘルス基本方針として、事業場に対して「心の健康づくり計画」の策定を指示しています。 当研修では、その「心の健康づくり計画」の策定方法、ポイント等を解説します。	本山社会保険 労務士/行政書士 事務所所長 特定社会保険労務 士・行政書士・ 公認心理士 本山 恭子	70

会場研修

研修日時	研修テーマ	講師	定員
2月5日(月) 14:00～16:00	メンタルヘルス社内研修の進め方～ラインケア～ 「心の健康づくり計画」は4つのケアを中心に策定されており、社内研修はその理解を深める教育・情報提供の場となります。 加えて4つのケアの円滑な「連携」をすすめていくことが必要とされており、最近のメンタルヘルスの動向を踏まえて、ラインケアの必要性が再認識されています。 今回は、アンガーマネジメントも含めて、有効なメンタルに関するマネジメント方法を解説します。 社内研修の参加者から関心、興味を集める社内研修の進め方について一緒に考えていきたいと思えます。	松井 知子	55
2月13日(火) 14:00～16:00	新型うつ、適応障害、発達障害、いわゆる「グレーゾーン」とどうつきあうか、育て直しの職場コミュニケーションを考える 新型うつ、適応障害、発達障害など職場の不適応は軽症化するものの多様化が進んでいる。診断がつくほどではないが(弱い疾病性)、症状が隠れていて本人も周囲も気づきにくい困っている(強い事例性)ケースに職場はどうつきあっていけばいいのか。コミュニケーションの取り方を変えて「育て直し」ていくことを考えていきます。	廣川 進	55

研修日時	研修テーマ	講師	定員
2月15日(木) 14:00~16:00	ナッジでトライ！禁煙支援 筋金入りの喫煙者にどうアプローチしたらいいの悩んでいるあなた！ 本研修会は、そんなあなたのための研修会です。 世界の保健政策で活用されている「ナッジ理論」を禁煙支援に取り入れてみました。 令和14年度には、喫煙率12%が国の目標です。 この実現のためにもナッジを効かせた禁煙支援、学んでみませんか？ ◆注意◆ 現在、禁煙化されていない(屋内に喫煙室・喫煙コーナーあり)事業場の関係者を対象とします。	斎藤 照代	55
2月19日(月) 14:00~16:00	働く人の健康づくりは日常生活の動作改善から～「転倒防止」「腰痛・肩こり予防」～ 働く人の身体機能低下による「腰痛」「肩こり」の慢性化、「転倒」などの労働災害が増加しています。 この講習会では、関節などにふれながら骨、筋肉、関節を連動して動かす「骨ストレッチ」を紹介していきます。 骨ストレッチを行うと、日常生活の動作の筋肉への負担が減り、楽に動けるようになるので「腰痛」「肩こり」などの予防になります。 また、骨・筋肉・関節が連動して動くので脚も上がりやすくなり、「転倒」災害の防止につながります。 実技を交えながらの講習会ですが、普段着で年齢に関係なく、誰でもその場で簡単に実施できます。 また、職場で無理なく展開できる方法について紹介しますので、この機会に体験していただき職場の健康づくりに役立てていただきたいと思います。 ◆重要◆ 体を動かしますので、水分補給のため、飲み物をご持参ください	スポーツケア 整体研究所(株) 小沼 博子	29
2月20日(火) 14:00~16:00	「メンタルヘルス・マネジメント入門」～社員を円滑に専門家に繋ぐ方法～ 社員にメンタルヘルス不調が発生した場合、その社員が医療、もしくは産業保健スタッフに繋がるまでは、主に管理監督者もしくは人事労務担当者が関わることになります。 そこで、社員を精神科に繋げるためには、精神科が必要だという根拠を示し、かつ精神科の受診を勧めるという動機スキルも重要となります。個人情報ややりとりにも、丁寧に「同意を取る」関わりが必要です。本研修では、社員を円滑に専門家に繋げるための方法について解説を行います。	(株)ジャパン EAP システムズ 臨床心理士 松本 桂樹	55
2月21日(水) 14:00~16:00	女性が生き生きと働き続けるためにヘルスリテラシーを高めよう 働く女性のヘルスリテラシーを高めるためにはライフステージごとの課題に応じて包括的に支援していく必要があります。 女性のライフステージごとの健康課題について解説します。	山田 正興	55
2月22日(木) 14:00~16:00	がんの両立支援～組織的な対応は進んでおりますでしょうか～ 現状の支援はいかがでしょうか。 診断がついて治療が始まる。長い道のりになるかもしれません。 担当する産業保健スタッフ等は、どんなところから関わりが始まるでしょうか。 また、組織的な関わり、どんな方々との出会いとなり、復帰に向けた支援が行われていますでしょうか。 病気そのものの大変さがあり、病状にもよります。病名が同じでも歩みはみな違いますね。厳しい場面も出てくることもありますが、実践的な支援状況をお伝えしながら、病状回復など、事例に基づき、「生きる」ことへの伴走でもある支援等をお伝えしたいと思います。	菅野 由喜子	55
2月27日(火) 14:00~16:00	産業保健スタッフのための定期健康診断の実際(基礎編) 定期健康診断は産業保健の基礎となるものです。この健診がどのような法律に基づいて行われるのか、誰が行うのか、結果の取り扱いについてどの様な規則があるのか等基本的な解説をします。 また、実際に職場で困った事、苦勞した事例などありましたらお持ち下さい。皆さんで検討しましょう。	高山 俊政	55
3月4日(月) 14:00~16:00	自前を進める「セルフケア」研修 社内担当者が「セルフケア」研修を実施する際のポイントの解説と研修内容の組み立てを実習します。	森崎 美奈子	35
3月6日(水) 14:00~16:00	働き方改革関連法をめぐる現状と課題 ～時間外労働の上限規制とカスタマーハラスメント～ 2019年4月に施行された「働き方改革関連法」及び同法の基礎となった「働き方改革実行計画」について時間外労働の上限規制を中心として振り返り、長時間労働者の現状と課題及び2024年4月に施行される「適用猶予事業・業務(建設業、自動車運転者及び医師)の時間外労働規制のあらましを解説します。 また、2023年9月に「精神障害の労災認定基準」に追加されたカスタマーハラスメントの対策について解説します。	荒川 輝雄	55
3月7日(木) 14:00~16:00	働く人の健康づくりは日常生活の動作改善から～「転倒防止」「腰痛・肩こり予防」～ 働く人の身体機能低下による「腰痛」「肩こり」の慢性化、「転倒」などの労働災害が増加しています。 この講習会では、関節などにふれながら骨、筋肉、関節を連動して動かす「骨ストレッチ」を紹介していきます。 骨ストレッチを行うと、日常生活の動作の筋肉への負担が減り、楽に動けるようになるので「腰痛」「肩こり」などの予防になります。 また、骨・筋肉・関節が連動して動くので脚も上がりやすくなり、「転倒」災害の防止につながります。 実技を交えながらの講習会ですが、普段着で年齢に関係なく、誰でもその場で簡単に実施できます。 また、職場で無理なく展開できる方法について紹介しますので、この機会に体験していただき職場の健康づくりに役立てていただきたいと思います。 ◆重要◆ 体を動かしますので、水分補給のため、飲み物をご持参ください	スポーツケア 整体研究所(株) 小沼 博子	29

研修日時	研修テーマ	講師	定員
3月11日(月) 14:00~16:00	職場で信頼される産業看護職になろう！ ～どう進める？メンタルヘルスに関する1次予防対策～ 職場のメンタルヘルス対策の中でも特に1次予防対策に焦点を当て、事例をもとに産業看護職同士の意見交換の機会も設けながら、必要な視点やスキルを整理します。 メンタルヘルスに関する1次予防対策を具体的に進める際の困り事なども含めて率直に話し合い、職場での対策推進に活かしましょう。 ◆注意◆ この研修に参加できるのは、「産業看護職(保健師・看護師)」のみです。 ◆お願い◆ テーマに関して産業看護職として日頃感じていらっしゃる「疑問・質問」をお寄せください。 参加申込後、当センターから「3月11日研修 疑問・質問依頼」メールをお送りいたしますので、そちらへご入力ください。	錦戸 典子	24
3月13日(水) 14:00~16:00	労働衛生管理の基礎と事例 ～企業の安全配慮義務違反をリスクと考えた快適職場環境を形成するために～ 基礎と事例シリーズは受講者の皆様からのアンケートに基づきテーマを設定しています。 今回は、テーマの法律面および現場の実務面について、スライドを用いて具体的な事例を説明します。(1時間30分) 最後に短時間ですが質疑応答の時間を設けています。(30分)	吉田 守	55
3月15日(金) 14:00~16:00	ナッジでトライ！禁煙支援 筋金入りの喫煙者にどうアプローチしたらいいのか悩んでいるあなた！ 本研修会は、そんなあなたのための研修会です。 世界の保健政策で活用されている「ナッジ理論」を禁煙支援に取り入れてみました。 令和14年度には、喫煙率12%が国の目標です。 この実現のためにもナッジを効かせた禁煙支援、学んでみませんか？ ◆注意◆ 現在、禁煙化されていない(屋内に喫煙室・喫煙コーナーあり)事業場の関係者を対象とします。	斎藤 照代	55
3月21日(木) 14:00~16:00	メンタルヘルス不調の職場復帰支援 ～適応できなくなる特性を持つ2次障害の事例を踏まえて～ 休職の経緯として、きっかけはいろいろありますが、うつ症状等のためにお休みになる状態はほぼ共通しているでしょう。しかし、うつ症状の改善だけでは復帰が進まない、特性を持つ場合は、特に考えていかないといけない状況が見えてきます。いかがでしょうか。 関わりには、職場や関係者の不調の理解を深めることは必須であり、見合う職場環境を考える、また、その人らしい働き方を見つける、背景を加味しながら支援することが必要でしょうか。求められる支援、まさにディセント・ワークをめざす職場復帰支援の流れを感じています。そんな事例をお伝えしながら、深める支援を考えていきたいと思えます。	菅野 由喜子	55
3月26日(火) 14:00~16:00	過労死等を防ぐために 令和4年度の過労死等の労災認定件数は904件となり、このうち、精神障害の労災認定件数は710件と過去最多になりました。 こうした事案を防ぐには、各社が取り組んでいる長時間労働削減案や健康確保、メンタルヘルス、ハラスメント等の対策について、現状や課題を分析し、さらなる対策を推進していくことが重要です。 また、労災認定された事案から、過労死等を防ぐために必要なことは何か、考えていきたいと思えます。	野村 みどり	55

分からないことは、なんでも「^{はすみ}蓮美部長」に聞いてみよう！

第23回

桃樹の「^{とうき}労務・安全衛生 深掘り探訪記」

新しい時代の働き方に関する研究会報告(後編)

私は「^{とうき}桃樹」。東基連に入職し、3年目です。まだまだ修行中の若輩者ですが、会員の皆様のために頑張ります。

さて、そんな私が、疑問に感じた事柄について、「^{はすみ}労務・安全衛生の専門家」にして、私の上司、「^{はすみ}蓮美部長」に、その疑問をぶつけ、深く、深く、回答を探っていくコーナーです。宜しくお願ひ致します。



桃樹さん



蓮美部長

2月です！ 寒いです！ 頑張らしましょう！

桃樹さん 蓮美部長、おはようございます。寒いですね。

蓮美部長 桃樹さん、おはよう。寒い？ あら、そう？ そうでもないわよ。

桃樹さん えーっ、寒いですよ。2月ですよ。1年で一番寒い2月です。

蓮美部長 桃樹さん、何を言っているの。このくらいで寒いなんて言っていたら、白熊さんに笑われるわよ。

桃樹さん 蓮美部長、ちょっと待ってください。そりゃ、白熊さんには笑われるかもしれませんが、世間的には、寒いと言っても許されるのでは。

蓮美部長 札幌の2月の平均最低気温は氷点下6.1度。平均最高気温は0.1度。東京の平均最低気温は1.1度。平均最高気温は10.5度。北国の人の苦勞を思えば、頑張らないと。

桃樹さん あー、そうですね。北国の皆さんを思えば。分かりました。頑張ります。

1月号では「新しい時代の働き方に関する研究会 報告」について

蓮美部長 ところで、桃樹さん。1月号では「新しい時代の働き方に関する研究会 報告」について、お話ししましたね。

桃樹さん そうです。昨年3月20日に第1回「新しい時代の働き方に関する研究会」が開催され、議論を重ね、10月20日に報告書が公表されました。

その内容について、順を追って説明して頂きました。

蓮美部長 第1が「本研究会の契機となった経済社会の変化」、第2が「新しい時代に対応するための視点」でしたね。

桃樹さん そして、第3が「新しい時代に即した労働基準法制的方向性(守り方・支え方)」。第4が「未来を担う全ての方へ」です。

今日は、この第3と第4について蓮美部長にお話して頂きます。

蓮美部長 はい、宜しくお願ひいたします。

第3 「新しい時代に即した労働基準法制的方向性(守り方・支え方)」

1 変化する経済社会の下でも変わらない考え方を堅持すること

桃樹さん 最初の「変化する経済社会の下でも変わらない考え方を堅持すること」は、これまで繰り返し、

述べられてきたものですね。

蓮美部長 はい。労働基準法に定められた労働条件は最低基準であり、向上を図るよう努めるべきこととされていること。基本原則としての労使対等原則、均等待遇、強制労働の禁止などの考え方や規定は、企業を取り巻く環境の変化や、働く方の希望等が多様化する中においても、全ての労働者にとって変わることのない基盤であると。



加えて、不当な労働条件の下で働く人などを保護するという労働保護の精神は、忘れてはならないことであるとしているの。

桃樹さん とても大切な点ですね。新しい時代に即した労働基準法制の方向性を検討していく中でも、これらの点は変わらない考え方として、堅持する事柄ですね。

2番目の「働く人の健康確保」について、教えてください。

2 働く人の健康確保

蓮美部長 2番目は「働く人の健康確保」です。

働く人の健康確保は、どのような働き方であっても、全ての働く人にとって共通して必要であること。そして、労働者の健康確保は企業の責務であること。

これを確認した上で、36協定の締結等により長時間労働の抑制を図っていること。健康診断等の制度により、労働者の健康確保が行われていること。

桃樹さん 現在の法規制では、そのような取り組みが進められています。

蓮美部長 そう。その上で、働き方や働く場所が多様化していく中で、健康に係るリスク要因の把握、法定外の健康管理のあり方をどう構築するか等に企業が模索している現状を確認し、医学や診断技術の進歩も考慮しつつ、継続的に検討していくことが必要としているの。

桃樹さん 健康については、労働者自身の取り組みも重要ですね。

蓮美部長 そうね。報告書では、仕事の裁量が大きい人や、時間や場所にとらわれない働き方をする人などについて、企業による健康状態の把握が難しく、長時間労働等による健康への影響が懸念されるので、労働者本人の取り組みも重要とされているの。

桃樹さん 健康確保について、その他の点はありますか？

蓮美部長 労働者の心身への影響を防ぐ観点から、勤務時間外や休日における業務上の連絡等のあり方や、労働者の健康情報をどこまで企業が把握して良いかなどの点についても検討・議論が必要とされています。

3 働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ

(1) 個々の働く人の選択・希望の変化を踏まえた制度

桃樹さん 心身の健康を維持しながら働き続けることができるように、強制力のある規制は必要と思うのですが、一方、企業からは労働者とコミュニケーションを図り同意を得た上で、より柔軟な使いやすい労働時間制度にして欲しいという希望もあるのではないですか？

蓮美部長 そういう希望も寄せられています。そして、リモートワークや副業・兼業なども、これまでの雇用管理・労務管理では対応が難しくなっています。

桃樹さん フリーランスなど雇用によらない働き方をする人の保護は、これまでの労働基準法制では有効に対応できませんよね。

蓮美部長 そうです。また、労働基準監督署による事業場への臨検監督を前提とした監督指導が馴染まない場合など、働く人の変化に伴い、労働基準法制定当時では想定されなかった新たな課題が起きています。

これらのことも念頭に、それぞれの制度の趣旨・目的を踏まえ、時代に合わせた見直しが必要とされています。

(2)適正で実効性のある労使コミュニケーションの確保

桃樹さん 働く人の希望が多様化し、企業も多様性を重視する雇用管理・労務管理をとる傾向を強めていますよね。

そうすると、賃金・待遇等の格差が拡大していくことが考えられるのですが。

蓮美部長 そこも大事な点です。報告では、労働者間の公平性・納得性の確保も課題とならしてしています。

その上で、こうしたことに対応するには、集团的労使コミュニケーションの役割がこれまで以上に重要であるとし、労働組合の果たす役割は引き続き大きいと。

桃樹さん 労働組合がない企業も多くあると思うのですが。

蓮美部長 その点については、労働組合が組織されていない企業で、働く人のニーズや就労の状況を企業が労働者と1対1の労使コミュニケーションをとることにより把握している例が示されているの。

桃樹さん 労働組合の組織率も低下していると聞いていますし、働き方が多様化し、パート・アルバイトなどの非正規労働者も増加しています。そのような状況の中で、労使コミュニケーションはどうあるべきなのでしょう？

蓮美部長 その点について報告書では、企業内等において、多様な働く人の声を吸い上げ、その希望を労働条件の決定に反映させるためには、現行の過半数代表者などの意義や制度の実効性を点検した上で、多様・複線的な集团的な労使コミュニケーションのあり方について検討する必要があるとしてしているわ。

4 シンプルでわかりやすく実効的な制度

桃樹さん 労働基準法を学んでいると、特に労働時間関係は複雑な内容となっているように感じるがあります。

蓮美部長 労働基準法は、何度も制度改正を行って来たので、特に労働時間制度関係は桃樹さんの言う通り、複雑な内容となった面があるのは確かね。

桃樹さん 法律が守られ、実効性があるものするためには、労使が内容や必要性を十分に理解することが大切だと思うのですが。

蓮美部長 はい、報告書でも、法制度の検討に当たっては、本来の趣旨や目的に沿った内容になっているか(有効性の視点)、複雑化し分かりにくいものになっていないか(透明性の視点)、納得性が得られる実効的かつ妥当なものになっているか(実効性の視点)の視点に立って検討することが必要であると。

桃樹さん そうですよね。大事な視点だと感じます。

蓮美部長 報告書では合わせて、実効的かつ充実した労使コミュニケーションが行われるためには具体的などのような労使協議が行われることが必要なのか等についての好事例を分析しての議論が必要としています。

桃樹さん 好事例を分析しながらの議論、これも大切ですね。

5 労働基準法制における基本的概念が実情に合っているかの確認

蓮美部長 報告書では、5番目に「労働基準法制の基本的概念が実情に合っているか」の確認についても述べています。

桃樹さん えっ、どういうことですか？

蓮美部長 労働基準法は、使用され賃金の支払いを受ける労働者を対象とし、働く場である事業場を単位として規制を適用してきました。

桃樹さん その通りですね。

蓮美部長 変化する経済社会の中で、フリーランスなどの中にも労働者として働く人と近似している者も見られること。そしてリモートワークの急速な広がりとともに、事業場単位で捉えきれない労働者が増加していること。

これらを考慮すると、「労働者」「事業」「事業場」等の基本的概念についても、経済社会の変化に応じ



て在り方を考えていくことが必要であるとしての。

6 従来と同様の働き方をする人が不利にならないように検討すること

桃樹さん 経済社会の変化により、多様な働き方を希望する人が増えていることは確かだと思います。でも、これまでと同じような働き方を望む人も多いと思うんですが。

蓮美部長 はい、報告書ではその点についても触れています。

検討に当たっては、これまでと同様の働き方が馴染む労働者も引き続き多く存在し、その権利擁護については従来どおりの法制を適用することが望ましい部分も多いとしています。

そして、どのような働き方であっても、労働条件等が後退することのないよう設計・運用していく必要があると。

7 労働基準監督行政の充実強化

桃樹さん 私たちにとって身近な存在である労働基準監督署については、どうでしょうか？

蓮美部長 報告書では、労働基準行政の充実強化を掲げています。

「労働基準監督行政の課題」としては、国際的にみて、労働者数あたりの労働基準監督官が少ないという量的課題。また、デジタル化の進展等により、労働基準監督官が対応すべき事案が複雑化しているという質的課題。

これらの課題に対応するため、監督行政手法の充実強化を図り、新しい時代に合った監督指導体制を作ることが必要であると。

桃樹さん 2つの課題があることは分かりました。この課題への対応として、もう少し具体的なお話は無いのでしょうか？

蓮美部長 報告書では、「効果的・効率的な監督指導体制の構築」が不可欠であるとし、具体的には AI デジタル技術を積極的に活用すること、過去の指導記録等の情報の更なる活用を図ることなどを挙げているの。

また、物理的な場所としての事業場のみに依拠しない監督指導の在り方を検討することが必要とし、更に正規雇用・非正規雇用の違いや、雇用かフリーランスかを問わず、働く人すべてを念頭に入れて監督指導の在り方を検討する必要があるとも述べています。

桃樹さん うーん。労働基準監督行政も、新しい時代の働き方に対応した展開が求められているのですね。

蓮美部長 更に報告書では「労働市場の機能等を通じた企業の自主的な改善の促進」を掲げています。

桃樹さん 労働市場の機能を通じてですか。具体的にはどういうことですか？

蓮美部長 一言で言うと、企業に対して労働条件等の情報の開示を促し、企業が労働市場における評価を通して労働条件等の改善を進める好循環を生むといった、市場メカニズムを活用する方法を検討することが必要と。

桃樹さん 好循環が生まれるというのは、魅力的な労働条件等を整備している企業に人材が応募し、企業は人材確保のために労働条件等を更に向上させるという好循環が生まれるということでしょうか。

蓮美部長 そう。それを期待し、企業の自主的な改善を促進していくということね。

第4 「未来を担う全ての方へ」——「企業に期待すること」「働く人に期待すること」

蓮美部長 報告書は、最後に「未来を担う全ての方へ」と題し、政府への提言に加え、未来を担う「企業」や「働く人」に今後期待することを示しています。

桃樹さん これからの新時代を生きる、全ての人へのメッセージですね。

蓮美部長 ここの内容は、桃樹さんにも、読者の皆さんにもしっかりと読んで欲しいの。新時代にどのように働くかのヒントが、沢山書かれているから。

幾つも心に残る箇所がありましたが、紙幅の関係もありますから3つだけ抜粋して引用します。

「未来を担う全ての方へ」

誰もが「人生の主人公」として自発的にキャリアを形成し、「働くこと」に希望や期待を持てる環境を、働く人だけでなく、企業、社会、国が協働して創り上げていくことが、今まさに求められている。

「企業に期待すること」

働く人がそのエンゲージメントを高く保って働ける雇用管理・労務管理を実現するためには、企業は、事業の将来像を明確にした上で求める人材像を可視化し、双方向のコミュニケーションを図ることにより、それを働く人と共有化することが大切である。

「働く人に期待すること」

変化の激しい時代において、働く人が幸せな職業人生を実現するためには、環境変化を乗り越えながら、自らのライフスタイルや人生設計とのバランスを意識しつつ、働き方を自ら選択し、働きがいを持って仕事に取り組み、自発的にキャリアを重ねていく姿勢を持つことが重要である。

桃樹さん とても大切なことですね。「新しい時代の働き方に関する研究会 報告書」もう一度、よく読み返してみます。

読者の皆様、今月号も長い「深掘り探訪記」になりました。ここまでお付き合い下さり、ありがとうございました。また、蓮美部長、詳しく教えて頂き感謝です。

それでは、また来月号でお目にかかりましょう。



亀戸労働基準協会支部 事務所の移転のお知らせ

亀戸労働基準協会支部は、亀戸労働基準監督署にほど近い場所に事務所を設けておりましたが、財政上の負担軽減および事務所機能の充実の観点から、江戸川労働基準協会支部と合同の事務所とすることといたしました。

亀戸労働基準協会支部は、これまでも江戸川労働基準協会支部と合同で講習会等を行ってまいりましたが、合同事務所となり支部間の連携を一層強化することといたしました。

会員の皆様には亀戸労働基準監督署にお出での際にお声がけいただくなど、地元ならではの温かいご支援をいただいておりますことに心から御礼申し上げます。事務所は江戸川区に移転することとなりますが、会員の皆様の声を大切にし、江戸川労働基準協会支部との連携のもとにさらなる事業の拡大を図ってまいります。

新事務所所在地：〒132-0021

江戸川区中央 1-8-1 内宮ビル 5階

(江戸川労働基準協会支部との合同事務所)

電話：03(5607)7886

FAX：03(5678)8049

事業主のみなさまへ

70歳までの就業機会の確保のために 事業主が講ずべき措置(努力義務)があります

東京労働局 職業安定部 職業対策課

令和3年4月より改正高年齢者雇用安定法が施行され、これまでの65歳までの雇用確保措置(義務)に加え、新たに65歳から70歳までの就業機会を確保する措置を講じることが努力義務となりました。このため、70歳までの定年引上げ、定年の廃止、70歳までの継続雇用制度の導入、または、労使で同意した上での創業支援等措置(継続的に業務委託契約を締結する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度)の導入のいずれかを講じていただく取組みをお願いいたします。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

[厚生労働省 HP](#)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html

事業主・労働者の皆さまへ

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

65歳までの雇用確保(義務) + **70歳までの就業確保(努力義務)**

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されます。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度(70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。)を導入している事業主

<対象となる措置>

次の①～⑤のいずれかの措置(高年齢者就業確保措置)を講じよう努める必要があります。

① 70歳までの定年引き上げ
② 定年制の廃止
③ 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入 ※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む
④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P2、3
⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P2、3 a.事業主が自ら実施する社会貢献事業 b.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります(労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。)

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることになります。

※ bの「出資(資金提供)等」には、出資(資金提供)のほか、手続スペースの提供等も含まれます。

厚生労働省 ハローワーク 管理番号:110-40125高01

休憩室

BREAK  TIME

我が家を取り囲む 自然環境

中央線立川駅からバス 40 分で到着する自宅からは、北方向に狭山丘陵が広がっています。

狭山丘陵は東京都と埼玉県にまたがり、狭山湖と多摩湖の二つの湖があります。狭山湖は正式には山口貯水池と呼ばれ、埼玉県にあります。多摩湖は正式には村山貯水池と呼ばれ、狭山丘陵の南側、東京都にあります。両方とも人造湖で、多摩川から引いた水を上水道用に貯水しています。狭山湖や多摩湖の周辺には、雑木林や湿地などの自然が残り、多くの動植物が生息しています。狭山丘陵は、首都圏にある貴重な緑の島として、保全や活用に努められています。

狭山丘陵と私の住む住宅地に挟まれた場所には緑地帯として保全されている「ターザン森」があります。

夏のある日、自宅のある 3 階北側の窓からピー、ピー、ピーと鳴く声が聞こえてきました。確かにターザン森から聞こえてくるのですが、姿は発見できませんでした。

外に出てターザン森の中を歩いていくと、バードウォッチングをしている方々がいてカメラを構えていましたが、私には鳥の姿を発見できませんでした。

家に帰りピー、ピー、ピーと鳴く声の鳥について、鳥の鳴き声を集めた CD やインターネットで調べてみたところ、タカ科のノスリだということが分かりました。

ノスリの繁殖期は、4~5 月です。この頃に巣を作ります。繁殖期には縄張りを作り、5 月頃に 2~4 個の卵を産みます。主にメスが卵

を温めますが、33~35 日程で孵化し、55 日程すると巣立ちます。

その後も時々鳴く声が窓の外から聞こえましたが姿を見つけることは出来ませんでした。ところが、ある時近くの高圧線の上からピー、ピー、ピーと鳴く声が聞こえたので外を見ると、ノスリとカラスが高所の陣取り合戦を始めていました。ノスリを見たのはこれが初めてでしたが、幼鳥なのか鳴き声が優しく、カラスに追われてどこかへ飛んでいきました。

さらに日が経つと、ノスリは夕方にターザン森の一番高い木のでっぺんに止まることが多いと分かってきました。自宅の窓際にカメラを準備して数日後、ファインダーに 1 羽のノスリが見えたのですぐにシャッターを切りました。2020 年 7 月 20 日午後 4 時頃の出来事です。興奮して撮った写真には、よく見ると 3 羽も写っていて、またびっくり!! それが今回ご紹介する写真です。



ノスリ 3 羽

これを最後に 3 羽のノスリは姿を現さなくなりました。古巣の狭山丘陵に飛んで行ったのかもしれない。

規格外サンフジ林檎

行政の窓から

その513

特別加入制度(海外派遣)の年度更新における中途加入・脱退者の保険料計算のポイント



東京労働局 労働保険徴収部 事務組合室

労災保険は、本来、国内にある事業場に適用され、そこで就労する労働者が給付の対象となる制度です。しかし、転勤などで海外の事業場に派遣された場合に、外国の制度の適用範囲や給付内容が必ずしも十分でない場合もあることから、海外派遣者についても労災保険の給付が受けられる制度を設けています。今回は、第3種特別加入(海外派遣者)制度における年度更新時の保険料計算のポイントについて説明します。

記載例の様式について

- ・中途加入・脱退に必要な書類 → 様式第34号の12 ※新規の場合は除きます。
- ・保険料申告に必要な書類 → 別紙様式第1号

年度内加入編

ポイント!
R5年年度内加入者の加入開始日は変更決定を希望する日と同日(異動年月日ではない)

別紙様式第1号													
特別加入保険料算定基礎額特例計算対象者内訳													
令和5年度分													
1枚のうち 1枚目													
		労働保険番号	13	1	01	基礎番号						1 2 3 4 5 6	301
経理番号	特別加入者氏名	給付基礎額	当該保険料算定期間における特別加入期間		特例による理由	加入月数	1月分保険料算定基礎額		特例による保険料算定基礎額				
2	労働 一郎	12,000	5年5月10日		①加入	11	365,000		4,015,000				
3	労働 二郎	24,000	5年5月10日		①加入	11	730,000		8,030,000				

別加入者の異動年月日 R5年 3月 26日	変更決定を希望する日(変更届の翌日から起算して30日以内) R5年 5月10日
--------------------------	---

脱退の場合 *申請の理由(脱退の理由) 変更を命じたので届けました。特別加入脱退を申請します。	*脱退を希望する日(申請日から起算して30日以内) 年 月 日
---	------------------------------------

受付
5.5.9
労働基準監督署

特別加入に関する変更届
特別加入脱退申請書

(海外派遣者)

順票種別										②裏面の注意事項を読んでから記載してください。 ※印の欄は記載しなくても構いません。(欄外に記載します。)						
3	6	2	4	3	特別加入の承認に係る事業					※受付年月日		令和 <input type="text"/>				
労働	府県	町	市	支庁	番	号	支	店	番	号	支	店	番	号	令和 <input type="text"/>	
事業の名称											事業場の所在地					

今回の変更届に係る者 合計: 人										※この用紙に記載しきれない場合は、別紙に記載すること。	
内訳(変更: 人、脱退: 人、加入: 人)											
変更届の場合へ特別加入者のうち一部に変更がある場合	変更年月日	変更を生じた者のフリガナ氏名			派遣先の事業の名称及び事業場の所在地			派遣先の事業に就いて従事する業務の名称			
	生年月日	フリガナ氏名			変更前			変更前			
	※整理番号										
	変更年月日	変更を生じた者のフリガナ氏名			派遣先			変更前			
	生年月日	フリガナ氏名			変更前			変更前			
	※整理番号										

ポイント!

- ①R5 年度内脱退者の加入終了日は異動年月日と同日(変更決定を希望する日ではない)
- ②R6 年 3 月 31 日脱退者の保険料は継続者と同じ 12 ヶ月でも特例対象者に該当する。
- ③脱退者について、特例対象者内訳提出だけでは脱退になりません、必ず様式第 34 号の 12 を提出すること。

特別加入者のうち一部に変更がある場合	特別加入予定者	異動年月日	フリガナ氏名	生年月日	※整理番号
		令和 6 年 1 月 10 日	厚生 太郎	昭和 50 年 12 月 24 日	
		令和 6 年 3 月 31 日	労働 花子	平成 5 年 6 月 1 日	

特別加入保険料算定基礎額特例計算対象者内訳

令和 6 年度分 1 枚のうち 1 枚目

労働保険番号	加入期間	管理番号	承認番号	支店番号			
13	1	01	1 2 3 4 5 6	301			
整理番号	特別加入者氏名	加入基礎額	特例による特例加入期間	特例による理由	加入月数	1 月分保険料算定基礎額	特例による保険料算定基礎額
1	厚生 太郎	20,000	5 年 3 月 1 日	1 加入	10	608,334	6,083,340
2	労働 花子	12,000	5 年 4 月 1 日	2 脱退、日勤高給等	12	385,000	4,380,000

変更決定を希望する日(変更届の翌日から起算して30日以内)	R 6 年 3 月 31 日	
脱退の場合	以下の*欄は、承認を受けた事業に係る特別加入者の全員を特別加入者でないこととする場合に限って記載すること。 *申請の理由(脱退の理由)	*脱退を希望する日(申請日から起算して30日以内) 年 月 日

変更を生じたので届けます。
上記のとおり 特別加入脱退を申請します。

年 月 日 労働局長 殿

受付 6.3.30
労働基準監督署

団体又は事業主の住所
団体の名称又は事業主の氏名
〒123-4567 電話 (03) 1234-5678
東京都千代田区九段南1-2-1
厚生商事株式会社
渡辺 太郎
(法人その他の団体であるときはその名称及び代表者の氏名)

問合せ先 東京労働局労働保険徴収部 事務組合室 事務組合徴収第 2 係 TEL03-3512-1647

リサイクルごみの選別を行う工場 ベルトコンベヤに巻き込まれ死亡

災害発生状況

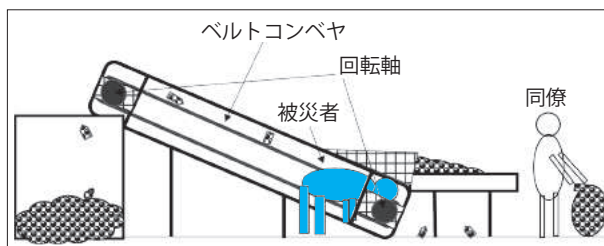
業種 産業廃棄物処理業 職種 作業員

工場で、缶、びん、ペットボトル等が混在して入ったごみ袋から内容物を取り出しベルトコンベヤに流す作業を行っていたところ、運転中のベルトコンベヤに被災者が巻き込まれ全身打撲で死亡した災害。

災害発生当時、被災者と同僚の二人作業によりベルトコンベヤ投入作業台の周囲で、一人はごみ袋をカッターで切る作業、被災者はベルトコンベヤに近い位置でごみ袋から内容物を取り出す作業を行って

いた。同僚が被災者の姿が見えないことに気付き、ベルトコンベヤの側方部を覗いたところ、被災者の身体全体がコンベヤ側方部の開口部から中に入り込んでいたため、すぐに元スイッチを切りベルトコンベヤを停止したが、身体がベルトコンベヤの回転軸に巻き込まれた状態で引き出すことができなかった。

災害の発生経緯については、被災者が巻き込まれる状況を目撃した者がいないが、ベルトコンベヤ下方部にこぼれ落ちたペットボトル等のごみや、ベルトコンベヤに流れ込んだ異物を側方部側から取り除こうとした際に、ベルトに接触し引き込まれ、回転軸に巻き込まれるに至ったことが推定される。



※災害発生状況及び図は、実際の災害事例を参考に一部改変を加えているものであり、特定の災害の状況を正確に表しているものではありません。

災害発生原因

- 1 ベルトコンベヤ側方部の開口部からベルトに巻き込まれ、引き込まれるおそれがあったにもかかわらず、安全カバー等の覆いが設けられていなかったこと。
- 2 ベルトコンベヤに巻き込まれる等危険が生ずるおそれがあったにもかかわらず、被災者自身又は他の労働者が元スイッチを切ることなしに直ちにベルトコンベヤの運転を停止することができる非常停止装置が設置されていなかったこと。
- 3 労働者に対して、清掃時等にはベルトコンベヤの運転を停止してから行うよう説明していたものの、作業標準が作成されておらず、安全教育が不十分であったことから、危険箇所では機械の清掃作業等を行う際に機械の運転を停止せず、また、危険に対する意識が希薄であったこと。
- 4 責任者主導でのリスクの洗い出し等が行われず、危険箇所が放置された状態になっていたこと。

災害防止対策

- 1 ベルトコンベヤの側方部について、周囲での作業や通行の際にベルトに接触することにより巻き込まれ、又は引き込まれるおそれのある箇所には、安全カバー等の覆いを設けること。
- 2 ベルトコンベヤに巻き込まれる等危険が生ずるおそれのあるときは、被災者自身又は他の労働者が元スイッチを切ることなしに直ちにベルトコンベヤの運転を停止することができる非常停止装置を設置すること。
- 3 作業標準の作成、安全教育の実施により、危険箇所では機械の清掃作業等を行う際における機械の運転停止など安全対策を徹底すること。また、危険に対する意識の高揚を図ること。
- 4 責任者の役割、権限を明確にした上で、リスクアセスメントを実施し、その結果に基づくリスク低減措置を講じること。

令和 5 年 死亡災害発生状況 (対前年比較)

東京労働局 労働基準部 安全課

現在 44 人

前年同期 50 人

●令和 5 年 死亡災害発生状況(12 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	2	2	0
建設業	16	25	-9
土木工事業	3	4	-1
建築工事業	9	13	-4
木造家屋建築工事業	0	2	-2
その他の建設業	4	8	-4
陸上貨物運送事業 ^(注3)	2	4	-2
ハイヤー・タクシー業	2	0	2
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	0	0	0
商業	8	2	6
小売業	2	1	1
保健衛生業	0	0	0
社会福祉施設	0	0	0
接客娯楽業	0	1	-1
飲食店	0	1	-1
清掃と畜業	3	5	-2
ビルメン業	1	3	-2
その他の三次産業	10	9	1
金融業	0	0	0
警備業	7	5	2
その他(一次産業) ^(注4)	1	2	-1
全産業合計	44	50	-6

(注1) 左段は本年 12 月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
(注2) 新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く。
(注3) 「陸上貨物運送事業」は、道路貨物運送業と陸上貨物取扱業の合計値。
(注4) 「その他(一次産業)」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業。

●令和 5 年 死傷災害発生状況(12 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	624	547	14.1
建設業	989	988	0.1
土木工事業	177	160	10.6
建築工事業	622	605	2.8
木造家屋建築工事業	41	40	2.5
その他の建設業	190	223	-14.8
陸上貨物運送事業 ^(注3)	1,010	985	2.5
ハイヤー・タクシー業	375	404	-7.2
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	369	278	32.7
商業	1,809	1,801	0.4
小売業	1,321	1,350	-2.1
保健衛生業	1,460	1,290	13.2
社会福祉施設	1,122	995	12.8
接客娯楽業	980	834	17.5
飲食店	763	652	17.0
清掃と畜業	843	830	1.6
ビルメン業	561	552	1.6
その他の三次産業	1,579	1,484	6.4
金融業	90	96	-6.3
警備業	337	319	5.6
その他(一次産業) ^(注4)	63	61	3.3
全産業合計	10,101	9,502	6.3

(注1) 左段は本年 12 月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
(注2) データは労働者死傷病報告による死亡及び休業 4 日以上(※
新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く)。
(注3) 「陸上貨物運送事業」は、道路貨物運送業と陸上貨物取扱業の合計値。
(注4) 「その他(一次産業)」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業。

講習会名	申込受付	科目	2月	3月	4月	5月	
受験準備	衛生管理者 (第1種)	センター	学科 4日		25(月)~28(木)	22(月)~25(木)	27(月)~30(木)
		中央支部	学科 3日				
	衛生管理者 (第2種)	センター	学科 3日		25(月)~27(水)	22(月)~24(水)	27(月)~29(水)
		中央支部	学科 2日				
	衛生(特例)	センター	学科 2日		27(水)~28(木)	24(水)~25(木)	29(水)~30(木)
		中央支部	学科 1日				
衛生管理者	立川支部	学科 2日					
X線	センター	学科 2日	28(水)~29(木)				

- 申込受付は、講習開催日の3か月前の1日から開始します。定員になり次第締め切りとなりますので、事前に申込状況をご確認ください。講習会に関する詳細は東基連ホームページ又は講習案内をご覧ください。
- 「センター」の講習会場は、東京労働基準協会連合会安全衛生研修センターの本館又は別館となります。
- 「中央支部」の講習会場は、全て中労基協ビル4階ホールです。
- 上野・王子・足立荒川支部共催による雇入れ時安全衛生教育は、中労基協ビル4階ホールでのリアル開催と同時にZoomによる配信も行います。
- 亀戸・江戸川支部共催会場は、「亀戸」が亀戸文化センター、「船堀」がタワーホール船堀の各会場です。
- 多摩地区支部(八王子支部・立川支部・青梅支部・三鷹支部)の会場無記載講習会場は、東基連たま研修センター：立川市曙町1-21-1 いちご立川ビル2階です。
- 多摩地区支部とたま研修センターの講習の実技については、「昭島」は昭和飛行機工業(昭島市)、「日野日野」は日野自動車日野工場、「日野羽村」は日野自動車羽村工場です。
- 安全衛生研修センターで行う玉掛け、小型移動式クレーン、床上操作式クレーン、高所作業車(10m以上)、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習及び低圧電気特別教育の実技は、当連合会が指定した日に受講していただきます。
- 高圧・特別高圧電気特別教育の実技は、各事業場で実施していただきます。
- 建築物石綿含有建材調査者講習は、東基連ホームページの「建築物石綿含有建材調査者講習のご案内・お申込み」をご覧ください。

■ 会報「東基連」に関するご意見・ご要望等を kaiho-iken@toukiren.or.jp までお寄せください。 ■

編集後記 アルバムから古い写真を探し出した。30数年前の長男の誕生日祝い。ようやく立ち歩き始めた1歳になる彼。祖父母から贈られた丸い一升餅を風呂敷で背負い、満面の笑みを浮かべ、^{おぼつか}覚束ない足取りながら、嬉しそうに一歩二歩と。このあと、尻もちをつき、泣き出したのはご愛敬。

地域によって形は違うが、「一升餅」「背負餅」等と呼ばれる、満1歳になる赤ちゃんの成長を祝う伝統行事。風呂敷などに一升(約1.8キロ)の餅を包み、子供に背負わせて歩かせ、子供の一生の幸せを願うもの。「一升」と「一生」をかけ、「一生食べ物に困りませんように」との願いを込め。また、一升餅の丸く平たい形には「一生円満に過ごせますように」との思いが。

最近、「心理的安全性(psychological safety)」という言葉をよく耳にする。その意味は「組織やチームのなかで、誰もが率直に、思ったことを言い合える状態」と。ハーバード・ビジネススクールのエイミー・C・エドモンドソン教授が発表。その後、Googleが「心理的安全性が高い組織ほど、パフォーマンスが向上する」との調査結果を公表し注目を集めた。詳しい説明は専門家の著述に委ねるが、健全な意見の衝突がチームの活性化を促すのは確かであろう。そして、メンバー間の深い信頼関係。仲間の成長と幸福を願う気持ちが満ちている組織。そこにこそ、高い生産性が生まれることを立証したものであろうか。

一升餅を背負った長男は30歳代の後半に足を踏み入れ、厳しい社会の真ただ中にいる。長男だけでなく、多くの人があのように、尻もちをつき、転び、立つのも難しい日々を送っているかもしれない。しかし、誰もが迎えた1歳の誕生日。あの日、あなたを囲み、あなたを見守った人々の思いは今も変わらない。一人ではない。

間もなく、彼の息子が1歳の誕生日を迎える。私と妻から、一升餅を贈らせて貰おう。「一生食べ物に困りませんように」「一生円満に過ごせますように」との願いを込めて。 (小太郎)

講習会名	申込受付	科目	2月	3月	4月	5月	
登録講習会	安全衛生推進者	センター	学科 2日	8(木)~9(金)	13(水)~14(木)	25(木)~26(金)	30(木)~31(金)
		中央支部	学科 2日		7(木)~8(金)		23(木)~24(金)
		多摩各支部	学科 2日		12(火)~13(水)		23(木)~24(金)
	衛生推進者	センター	学科 1日	13(火)	19(火)	15(月)	13(月)
		中央支部	学科 1日	6(火)			
		多摩各支部	学科 1日				14(火)
	安全管理者選任時研修	センター	学科 2日	21(水)~22(木)	26(火)~27(水)	15(月)~16(火)	27(月)~28(火)
		中央支部	学科 2日		4(月)~5(火)		20(月)~21(火)
		多摩各支部	学科 1日			5(金)	
特別教育	自由研削砥石	センター	学科・実技 1日	21(水)	4(月)	17(水)	22(水)
	動力プレス機械金型調整等	多摩各支部	学科 1日				
	アーク溶接	センター	学科 2日		13(水)~14(木)	24(水)~25(木)	27(月)~28(火)
			実技 1日		15(金)	26(金)	29(水)
	高圧・特別高圧	センター	学科 2日	19(月)~20(火)	18(月)~19(火)	17(水)~18(木)	21(火)~22(水)
	低圧電気	センター	学科 1日	13(火)	4(月)	8(月)	13(月)
			実技 1日	14(水)/15(木)/16(金)	5(火)/6(水)/7(木)	9(火)/10(水)/11(木)	14(火)/15(水)/16(木)
	高所作業車(10m未満)	センター	学科・実技 1日	15(木)		15(月)	
	クレーン	立川支部	学科 1日	17(土)			
			実技 1日	25(日)昭島			
	第2種酸素欠乏	中央支部	学科 1日				
	粉じん	センター	学科 1日		1(金)		14(火)
	ダイオキシン	センター	学科 1日		1(金)		30(木)
	フルハーネス	多摩各支部	学科・実技 1日				
	テールゲートリフター	センター	学科	4h	6(火)	15(金)	
中央支部		学科	19(月)				
足立荒川支部		学科	26(月)				
多摩各支部		学科			14(木)		
その他	化学物質管理者講習(準・1日)	センター	学科 1日				
		中央支部	学科 1日	13(火)			27(月)
		多摩各支部	学科 1日		8(金)		28(火)
	化学物質管理者講習(専門的)	センター	学科 2日	1(木)~2(金)		15(月)~16(火)	
		中央支部	学科 2日				
		多摩各支部	学科 2日		5(火)~6(水)		
	保護具着用管理責任者	センター	学科・実技 6h	16(金)	22(金)	22(月)	31(金)
	総括安全衛生管理者	中央支部	学科 1日				
	衛生管理者能力向上	センター	学科 2日				
	雇入れ時安全衛生教育	中央支部	学科 半日			11(木)/16(火)/17(水)	
上野・王子・足立荒川		学科 半日			9(火)/10(水)		
たま研修センタ		学科 半日			3(水)/8(月)/12(金)		
亀戸・江戸川		学科 1日			船堀、亀戸		
職長教育	センター	学科 2日	19(月)~20(火)	21(木)~22(金)	4(木)~5(金)	7(火)~8(水)	
職長・安全衛生責任者	多摩各支部	学科 2日	20(火)~21(水)				
携帯用丸のご盤	センター	学科・実技 1日		1(金)		10(金)	
KYT	センター	学科 1日	14(水)	11(月)	8(月)	24(金)	
	上野・王子・足立荒川	学科 1日					
	亀戸・江戸川	学科 半日					

(注) 保護具着用管理責任者の多摩地区支部、3月4日(月)15日(金)は満席。

法定講習会等開催予定 (2024年2月～5月)

東基連では、安全衛生研修センターのほか、各支部において講習会を開催しております。各講習の詳細は、各開催回の案内(リーフレットまたはホームページ(本部・各支部))をご覧ください。

お問い合わせ・お申し込みは下表の「申込受付」あてお願いいたします。開催会場の略称等につきましては下表欄外(30ページ)をご覧ください。

(2024年1月19日現在)

講習会名	申込受付	科目	2月		3月	4月	5月	
石綿建材調査者(一般)	センター	学科	2日		13(水)～14(木)		9(木)～10(金)	
		試験	1日		21(木)		20(月)	
石綿建材調査者(一戸建て等)	センター	学科	1日					
		試験	1日					
床上操作式クレーン	センター	学科	2日		6(火)～7(水)	8(月)～9(火)		
		実技	1日		8(木)／9(金)／13(火)	10(水)／11(木)／12(金)		
小型移動式クレーン	センター	学科	2日		4(月)～5(火)		13(月)～14(火)	
		実技	1日		6(水)／7(木)／8(金)		15(水)／16(木)／17(金)	
ガス溶接	センター	学科	1日	5(月)	28(水)	22(月)	23(木)	
		実技	1日	6(火)	29(木)	23(火)	24(金)	
フォークリフト(11時間)	センター	学科	1日		27(火)		7(火)	
		実技	1日		3/4(月)		13(月)	
	立川支部	学科	1日		24(土)			
		実技	1日		3/2(土)			
フォークリフト(31時間)	センター	学科	1日		27(火)	2(火)	7(火)	
		実技	平日	28(水)～3/1(金)		3(水)～5(金)	8(水)～10(金)	
		実技	3日	土日			6(土)7(日)13(土)	
	多摩各支部	学科	1日		6(火)		【申込受付】 たま研修センター 【学科】9(木) 【実技(日野羽村)】 12(日)19(日)26(日)	
		実技	昭島					
		実技	3日	青梅	11(日)18(日)25(日)			
立川支部	学科	1日		24(土)				
	実技	3日		25(日)3/2(土)3(日)				
高所作業車(10m以上)	センター	学科	1日		18(月)			20(月)
		実技	1日		19(火)／21(木)／22(金)		21(火)／22(水)／23(木)	
玉掛け	センター	学科	2日		19(月)～20(火)	11(月)～12(火)	15(月)～16(火)	
		実技	1日		21(水)／22(木)／26(月)	13(水)／14(木)／15(金)	17(水)／18(木)／19(金)	
玉掛け技能+クレーン特別教育学科	八王子支部	学科	2日					
		実技	1日					
	青梅支部	学科	2日					
		実技	1日					
クレーン(希望者)	多摩各支部	実技		1日				
木工機械	センター	学科		2日				
プレス機械	センター	学科		2日				
乾燥設備	センター	学科		2日	19(月)～20(火)		27(月)～28(火)	
はい作業	センター	学科		2日	28(水)～29(木)	25(木)～26(金)		
特化・四アルキル鉛	センター	学科	2日		1(木)～2(金)	18(月)～19(火)	1(月)～2(火)	9(木)～10(金)
		実技	1日		13(火)～14(水)	25(月)～26(火)		21(火)～22(水)
	中央支部	学科		2日			28(火)～29(水)	
多摩各支部	学科		2日		8(木)～9(金)			
	センター	学科		2日	26(月)～27(火)	1(月)～2(火)		
酸素欠乏・硫化水素	センター	学科	2日		6(火)～7(水)	5(火)～6(水)	9(火)～10(水)	14(火)～15(水)
		実技	1日		8(木)／9(金)	7(木)／8(金)	11(木)／12(金)	16(木)／17(金)
	中央支部	学科	2日			13(水)～14(木)		
		実技	1日			15(金)		
多摩各支部	学科		2日		27(火)～28(水)			
	実技	1日		29(木)	1(金)			
有機溶剤	センター	学科		2日	21(水)～22(木)	13(水)～14(木)	3(水)～4(木)	7(火)～8(水)
						27(水)～28(木)	17(水)～18(木)	23(木)～24(金)
	多摩各支部	学科		2日	15(木)～16(金)			
石綿	センター	学科		2日	14(水)～15(木)	4(月)～5(火)	3(水)～4(木)	7(火)～8(水)
					26(月)～27(火)	11(月)～12(火)	17(水)～18(木)	21(火)～22(水)
	中央支部	学科		2日	15(木)～16(金)	21(水)～22(木)	22(月)～23(火)	
							25(木)～26(金)	
多摩各支部	学科		2日			15(月)～16(火)		
金属アーク(限定)	センター	学科		1日		23(火)		

技能講習