

東基連

5

No. 798

定価/100円(消費税込み)

令和8年度 東京労働局行政運営方針(その1)

働く人と職場の未来のために TOKYO2026

雇用環境・均等行政

- 非正規雇用労働者の処遇改善
- ハラスメント対策
- フリーランスとして安心して働ける環境整備
- 女性活躍の推進
- 働き方改革

労働基準行政

- 労働条件の確保・改善
- 労災保険の給付
- 労働者の安全、健康確保
- 労働保険料の徴収、労働保険の加入促進

職業安定・人材開発行政

- 求人者に対する充足支援
- スキル向上・キャリア開発支援
- 民間人材サービス事業の適正な運営の推進
- 求職者に対する就職支援
- 失業等給付の支給

第1部 令和8年度の主な重点施策

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

東京都地方版政労使会議(東京労働懇談会)の開催

令和8年2月2日、東京都地方版政労使会議(東京労働懇談会)を開催しました。

小池東京都知事、神谷厚生労働大臣政務官をはじめ、行政機関、労使団体等の関係者が出席し、「賃金引上げに向けた取組」、「人材確保と生産性向上への対応」等、東京における課題について活発な意見交換を行い、同会議としては初となる共同メッセージ(次ページ)の発信を行いました。



東京の政労使等関係団体による共同メッセージの発信

- ◆ 令和8年度東京労働局行政運営方針(その1) …… 1
- ◆ 東京労働局人事異動 …… 10
- ◆ 令和7(2025)年賃金構造基本統計調査の概況 …… 12
- ◆ 職場の「熱中症」を防ごう! …… 21
- ◆ 熱中症予防管理者労働衛生教育(講習会)の開催 …… 23
- ◆ 第22回東京産業安全衛生大会 Safe Work TOKYO 2026 開催のご案内 …… 23

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>

賃金引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

1 「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上や非正規雇用労働者の処遇改善等により賃金引上げを行う企業へパッケージにより支援します。

生産性向上 (設備・人への投資等)	<ul style="list-style-type: none"> 業務改善助成金 働き方改革推進支援助成金 人材開発支援助成金 人材確保等支援助成金 (雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)
非正規雇用労働者の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> キャリアアップ助成金 (正社員化コース、賃金規定等改定コース)
より高い処遇への労働移動等	<ul style="list-style-type: none"> 早期再就職支援等助成金 (雇入れ支援コース、中途採用拡大コース) 産業雇用安定助成金 (スキルアップ支援コース)

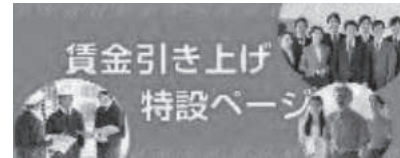
私たちは、物価上昇を上回る持続的な賃金引上げを実現し、その成果が働く人々に届き、安心してより良い生活を実感できる東京を目指します。

そのため、価格転嫁・取引適正化と、設備投資、デジタル化などによる生産性向上を推進し、中小企業・小規模事業者の賃金引上げに向けた環境づくりを一体となって取り組みます。

令和8年2月2日

東京都地方版政労使会議(東京労働懇談会)

共同メッセージ本文



賃上げの取組事例、地域・業種・職種ごとの平均的な賃金水準、支援情報などを紹介

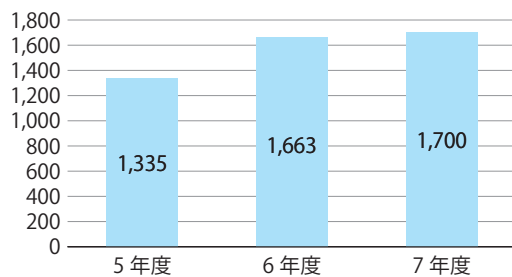
2 業務改善助成金

最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るため、事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援を行います。

3 働き方改革推進支援助成金

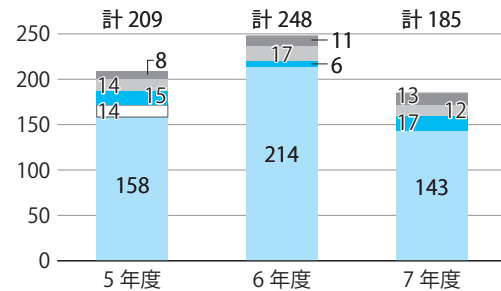
生産性を向上させ、労働時間削減、勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備に取り組む中小企業・小規模事業者を支援します。

「取引環境改善コース」では、荷待ち時間等の短縮に取り組む荷主等の集団への支援を行います。



業務改善助成金交付申請件数

■ 時短・年休促進支援コース
 ■ 業種別課題対応コース
■ 勤務間インターバルコース
 ■ 団体推進コース
■ 労働時間管理適正化コース(5年度まで)



働き方改革推進支援助成金交付申請件数

最低賃金制度の適切な運営

1 東京都最低賃金(地域別最低賃金)の改正

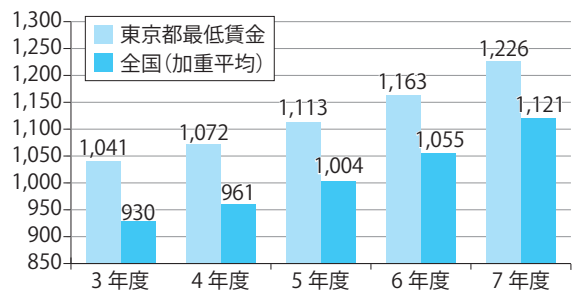
時間額：1,226円

発効日：令和7年10月3日

2 東京都最低賃金の周知広報



オリジナルキャラクター【さいいちん犬】



2.98% (31円) UP
 3.82% (41円) UP
 4.49% (50円) UP
 5.42% (63円) UP

最低賃金額の推移(円)

過去最大の引上げ



労使団体に対する周知要請

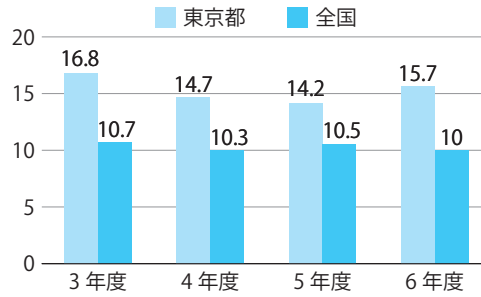


電車車内ビジョンでの放映

3 監督指導による最低賃金の履行確保



監督指導の様子



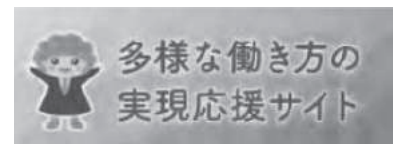
最低賃金履行確保監督指導結果(違反率%)

同一労働同一賃金の遵守の徹底

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、説明会等で不合理な待遇差の解消に向けた取組の要請及び支援策の周知を図り、均等・均衡待遇の推進に向けた企業の自主的な取組を働きかけます。

労働基準監督署による定期監督等において同一労働同一賃金について確認を行い、労働局において法に基づき指導を行います。

令和8年度改正予定の同一労働同一賃金ガイドライン等の円滑な施行・適用に向けて周知・啓発に取り組みます。



パート・アルバイト・契約社員等、非正規雇用労働者の待遇の改善と、職務・勤務地・時間を限定した多様な正社員についての情報を掲載しています。

第2 リ・スキリングによる能力向上支援

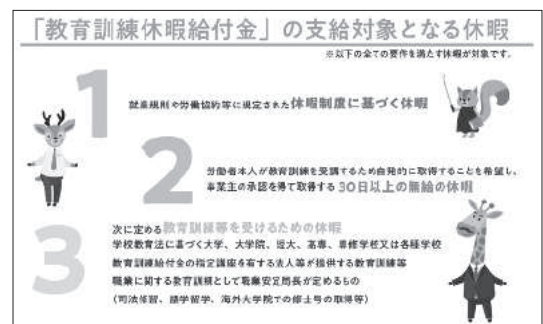
労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

- 教育訓練給付(令和6年10月1日改正施行)

専門実践教育訓練給付及び特定一般教育訓練給付について、教育訓練受講後に賃金上昇や資格取得した等の訓練効果が認められる場合、従来の給付金に加え受講費用の10%が追加で支給されます。

- 教育訓練休暇給付金(令和7年10月1日施行)

自発的な能力開発のため、在職中に職業に関する教育訓練を受けるための無給の休暇を取得した場合に、休暇期間中の生活を支えるため、失業給付(基本手当)に相当する給付金が支給されます。



ハロートレーニング(※ハロートレーニングは公的職業訓練の愛称です。)

地域の人材ニーズを踏まえた公的職業訓練(ハロートレーニング)を計画、推進しています。

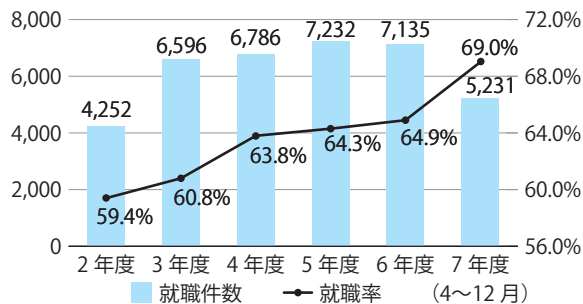
ハローワークでは、求職者一人ひとりとの相談による「安定就労に向けた職業訓練の受講」を推進しています。



IT分野の職業訓練

更に、職業訓練受講中から訓練修了後の就職まで一貫した就職支援を行っています。

また、職業訓練を通して地域の成長分野・人材確保分野企業と求職者のマッチングに取り組んでいます。



公的職業訓練修了3か月後の就職率の推移



介護・医療・福祉分野の職業訓練



建設関連分野の職業訓練

企業における人材育成に対する支援

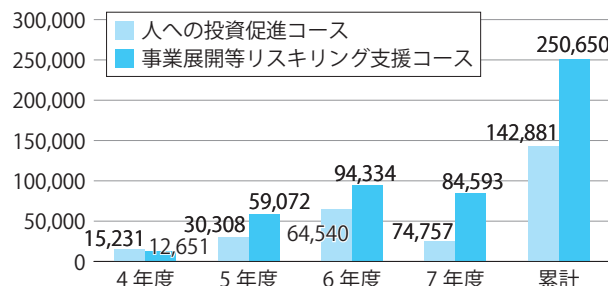
人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対し、職務に関連した専門的な知識および技能を習得させる訓練やデジタル人材の育成のための訓練などを実施した場合、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部(最大1億円)を助成する制度です。

特にデジタル人材の育成と深く関連する「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」^(※)については、事業主向けセミナーの開催等を通じて制度の周知を行い、さらなる活用を勧奨するとともに、適正かつ迅速な支給決定を行います。

(※)事業展開等リスクリング支援コースとは……事業展開等に
伴い、新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に助成されるコース



事業主向けセミナーの開催



東京労働局管内の計画届(受講予定者数)の申請状況
(単位:人)

※7年度は12月末現在の申請状況

第3 人材確保対策と労働移動の円滑化

1 人材確保対策

人材不足分野における重点的な人材確保支援

1 人材確保・就職支援コーナーの運営

医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野など人材不足分野のマッチング支援を強化するため都内10か所のハローワークに設置する「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、求人者・求職者双方の状況を踏まえた支援及び関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図るよう取り組みます。

2 「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」の実施

人材不足が深刻であり特に重点的な人材確保の取組が求められている医療・介護・保育分野については、全てのハローワークにおいて、事業所へのアウトリーチ支援や関係団体との連携を強化し、更なる求人充足支援に取り組めます。



人材確保・就職支援コーナー



医療分野 業界セミナー



ツアー型就職面接会

ハローワークにおける求人充足サービスの充実

ハローワークは、企業における人材確保を支援するため求人充足サービスを進めます。

求職者ニーズに沿った求人条件緩和などのコンサルティングや求人者セミナー企業 PR コーナーを活用した求人充足サービスを強化します。

また、オンラインを活用した求人受理を進めます。



ハローワーク品川の企業 PR コーナー
「ハロワ de メッセ」



ハローワーク品川
求人者訪問サポートの取組



ハローワーク大森
事業所情報の掲示

2 成長分野等への労働移動の円滑化

「job tag(職業情報提供サイト)」の活用促進

「job tag(職業情報提供サイト)」は、500を超える職業について、ジョブ、タスク、スキル等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動、人材育成等を支援するウェブサイトです。

企業・求職者への積極的な周知を図り、ハローワークではこれらを活用した職業相談及び求人者の採用支援に取り組みます。



ハローワーク墨田 すみだまつり出展時
job tag 体験

しよくばらぼ(職場情報総合サイト)の活用促進

「しよくばらぼ(職場情報総合サイト)」は、勤務実態などの働き方や採用状況に関する企業の職場情報を検索・比較できるサイトです。

より多くの求職者に活用してもらうため積極的に周知します。



掲載企業数
140,560 社
(2026/3/1 時点)

民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

都内の労働者派遣事業所数は約 12,500 所、職業紹介事業所数は約 11,500 所と増加しており、全国の事業所数の約 3 割を占めています。

民間人材サービス事業者の適正な運営を推進し、派遣労働者や求職者等が安心して働くことができる環境を整備するため、法制度の周知、厳正な許可・届出の審査、指導監督を実施します。

1 同一労働同一賃金の遵守の徹底

同一労働同一賃金など派遣労働者の公正な待遇の確保に向けて、事業運営が適正に行われるよう、法制度の周知徹底や指導監督を実施します。



労働者派遣・職業紹介事業
新規許可証交付式

2 偽装請負や多重派遣に対する指導監督

いわゆる偽装請負や多重派遣を行う事業主に対しては、行政処分、勧告、公表を含む厳正な指導監督を実施します。

ストップ偽装請負なくそう違法派遣

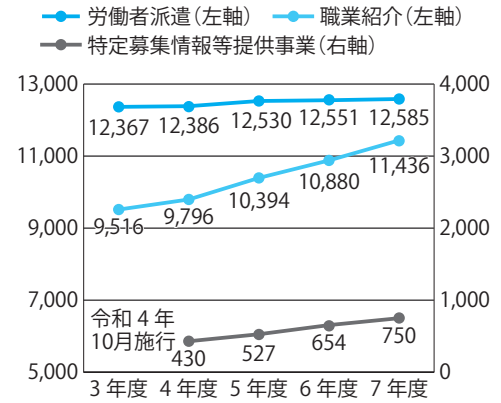
3 雇用仲介事業者に対する指導監督

雇用仲介事業者(職業紹介事業者及び募集情報提供事業者)については、令和7年4月に改正施行された職業安定法施行規則及び指針を中心に、適正な事業運営がされているかの確認や指導監督を行います。

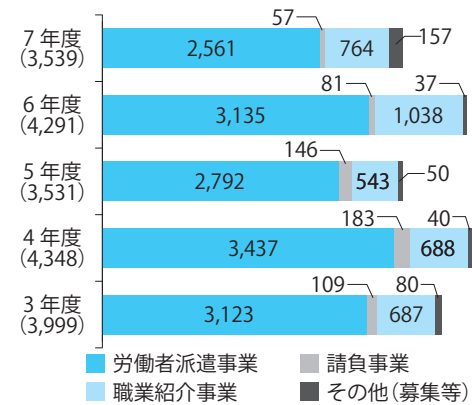
いわゆる「スポットワーク」求人を取り扱う雇用仲介事業者についても、寄せられた情報を基に必要な対応を行い、法違反が疑われる場合には指導監督を実施します。

4 医療・介護・保育分野における職業紹介事業者に対する指導監督

人材確保が特に課題となっている医療・介護・保育分野における職業紹介事業の適正な運営を確保するため、特別相談窓口において相談対応を行うほか、人材サービス総合サイトを利用した情報公開、利用料金・違約金の明示等、法制度の周知に努め、法違反が疑われる場合には指導監督を実施します。



許可・届出事業所数の推移
東京労働局調べ(各年度末、7年度のみ12月末現在)



指導監督実施件数の推移
東京労働局調べ(各年度末、7年度のみ12月末現在)

派遣元向け 「同一労働同一賃金 セミナー」 (労使協定作成実務)	派遣先向け 「派遣先事業主・ 責任者講習会」	派遣労働者向け 「派遣で働く、役立つ 知識！派遣労働者 セミナー」	医療・介護・保育分野 職業紹介事業者向け 「職業紹介事業の 適正な運営に係る 講習会」	医療・介護・保育分野 求人者向け 「職業紹介事業者を 利用する際の留意点等 について」
労使協定に定めるべき事項や協定締結までの流れについて、実例を交えながら解説します。	派遣労働者の受入れにあたって適用される法制度(派遣法、基準法、均等法等)を解説します。	派遣で働く際に知っておいてほしい知識や、派遣と正社員の違い(メリット、デメリット)について解説します。	適正に運営するための留意点について、求人者の声を踏まえて解説します。	職業紹介事業者を利用する際の留意点や職業安定法の法改正等について解説します。

法制度を正しく理解いただくためのセミナーの開催

第4 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍推進に向けた取組促進等

女性活躍推進に向けた取組促進等

1 女性活躍推進法の周知・履行確保

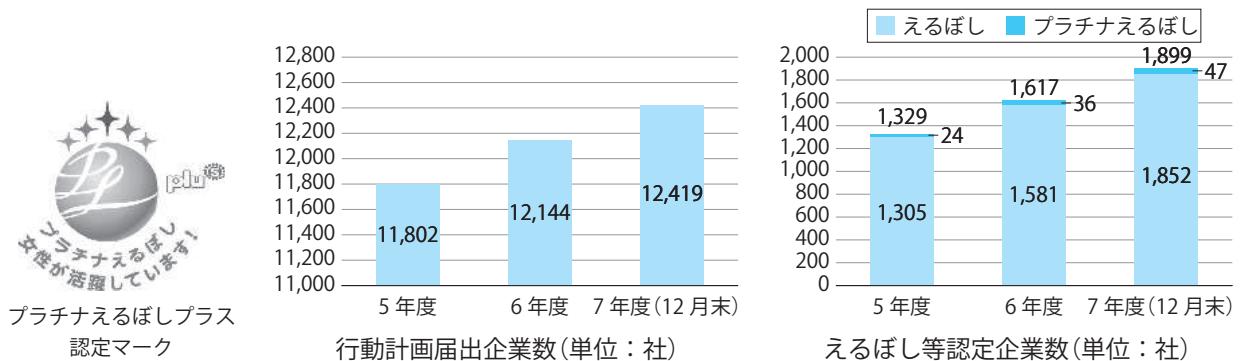
令和8年4月1日施行の改正女性活躍推進法について、次の取組を行います。

- 新たに常時雇用労働者数101人以上の事業主に、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が義務化されたことから、改正内容について関係団体等と連携して周知・履行確保を図ります。



女性の活躍推進企業データベースサイト

- ・情報公表については、好事例の共有や求職者等の企業比較に資するよう、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨します。
- ・職場における女性の健康上の特性に係る取組等を働きかけるとともに、女性の健康支援に関する基準を追加した「えるぼしプラス」認定の周知と取得勧奨を行います。



2 男女雇用機会均等法の履行確保

事業主から、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等を確認し、男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。

3 女性活躍推進に向けた支援

女性が活躍できる職場づくりを支援するため、中小企業に向けた専門家派遣やセミナー等を行う「女性活躍推進事業」、働く女性の健康課題等に専門家が相談対応等を行う「働く女性の心とからだの応援サイト」の周知・活用を図ります。



女性活躍推進事業

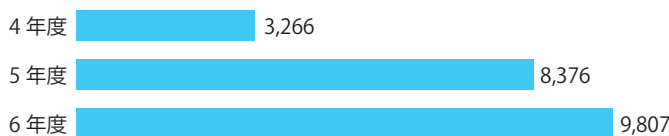


働く女性の心とからだの応援サイト

2 総合的なハラスメント防止対策の推進

職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

- ・職場のパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等のハラスメント防止措置を講じていない事業主に対して是正指導を行い法の履行を図ります。
- ・カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和8年10月1日から義務化



パワーハラスメント相談件数の推移(件)

※東京労働局及び監督署の相談窓口へ寄せられた相談件数



マンガによる周知啓発

されることを踏まえて、改正内容について、労使に十分に理解されるよう周知に取り組むとともに、施行後は両ハラスメントの防止指針等に基づき着実な履行確保を図ります。

- 職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」等により事業主等への周知啓発を実施します。
- 事業主・相談窓口担当者向けのハラスメント対策総合サイト「あかるい職場応援団」の周知及び活用促進を図ります。

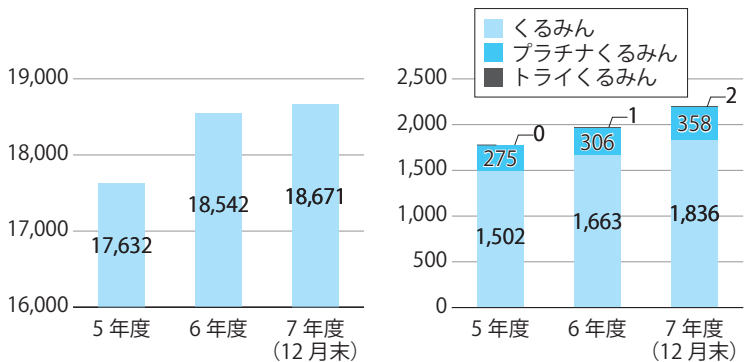
3 仕事と育児・介護の両立支援、ワーク・ライフ・バランスの促進

仕事と育児・介護の両立支援

新たに柔軟な働き方を実現するための措置の義務化などを内容とする、改正育児・介護休業法(令和7年度施行)について、関係団体と連携して周知に取り組めます。

労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案には、事業主から必要な報告を求め、法違反等には是正指導等を行い、法の履行確保を図ります。

次世代法に基づく行動計画や「くるみん」等の認定制度について周知します。



行動計画届出企業数(単位:社) くるみん等認定企業数(単位:社)

両立支援等助成金の支給を通じて、事業主を支援します!

男性の育児休業取得促進に
→ **出生時両立支援コース**
(子育てパパ支援助成金)

育児中の業務体制整備支援に
→ **育休中等業務代替支援コース**

円滑な育休取得支援に
→ **育児休業等支援コース**

仕事と育児の両立支援に
→ **柔軟な働き方選択制度等支援コース**

仕事と介護の両立支援に
→ **介護離職防止支援コース**

仕事と不妊治療等の両立支援に
→ **不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース**

育児休業給付制度の適切な運営

出生後休業支援給付金及び育児時短就業給付金(令和7年4月1日施行)

「共働き・共育て」及び育児期を通じた柔軟な働き方の推進のため、従来からの育児休業給付金に加え、出生後休業支援給付金及び育児時短就業給付金が創設されました。わかりやすい説明動画やパンフレットのHP掲載などにより、制度の周知を図ります。



多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

1 ワーク・ライフ・バランスの促進

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に資する取組(年次有給休暇の取得、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制度等)を推進するため、「働き方・休み方改善ポータルサイト」の周知、働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティングやワークショップの活用を勧めていきます。

2 テレワークの導入・定着の促進

育児・介護のためのテレワークが努力義務化されたことも踏まえ、適切な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図るため、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知や「テレワーク助成金」の利用を促進します。

3 東京働き方改革推進支援センターとの連携

働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において実施する個別相談やコンサルティング、セミナー実施など連携して取り組みます。



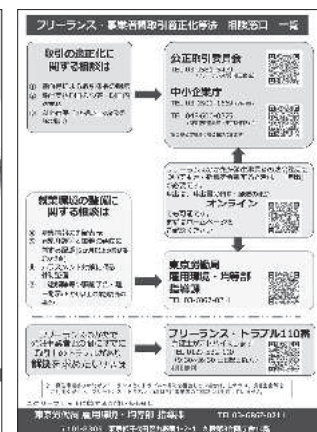
4 フリーランス等の就業環境の整備

フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保

フリーランスの就業環境の整備に向けて、フリーランスと契約している委託事業者に対し法に基づく調査、指導等を実施します。

特に、フリーランスから法の就業環境整備違反に関する申出があった場合には速やかに申出内容を調査し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行います。

フリーランスから委託事業者等との取引の適正化についての相談があった際には、公正取引委員会及び中小企業庁、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど、相談の内容に応じた適切な窓口を案内します。



東京労働局人事異動

東京労働局では4月1日付で次のとおり人事異動がありました
(労働基準行政系統)

局長	増田 嗣郎	統括特別司法監督官	新 大國 尚士
総務部		副主任監察監督官	新 野田 暁美
総務部長	大隈由加里	庶務室	
総務課		庶務室長	丹羽 久恵
総務課長	新 田中 宏治	安全課	
総務企画官	新 梶山 英之	安全課長	三浦 玲
課長補佐	新 宮澤 浩之	主任安全専門官	新 佐々木佐知子
会計課		副主任安全専門官	野上 浩一
課長補佐	田村 雄貴	副主任安全専門官	新 内田 圭
雇用環境・均等部		課長補佐	新 室岡 学
雇用環境・均等部長	栗山 僚子	健康課	
企画課		健康課長	新 成田 光志
企画課長	新 藤原 尚子	主任衛生専門官	新 上村 和也
課長補佐	新 三浦 智博	副主任衛生専門官	新 立石 治
課長補佐	江添 昌幸	課長補佐	明間 聡
指導課		賃金課	
指導課長	高橋 英雄	賃金課長	新 柳 多賀子
課長補佐	伊藤 直美	主任賃金指導官	新 皆川 豊
総括指導官	後藤 珠美	課長補佐	新 安原 恵子
統括労働紛争調整官	新 石塚 延啓	労災補償課	
労働保険徴収部		労災補償課長	勝見 達也
労働保険徴収部長	新 佐藤 孝広	労災管理調整官	新 磯部 健二
徴収課		主任労災保険審査官	新 田中 智美
課長補佐	新 煙山 悟	主任労災補償監察官	新 渡部 光彦
適用・事務組合課		副主任労災保険審査官	森本さと美
適用・事務組合課長	新 木嶋 健二	副主任労災保険審査官	大平 三美
課長補佐	新 時岡 恒二	副主任労災保険審査官	新 伊澤 理恵
課長補佐	新 田久保正樹	中央署	
事務組合室		署長	白浜 弘幸
室長補佐	成田 廣恵	副署長	新 宮地 剛史
労働基準部		副署長	武知 正文
労働基準部長	新 奈須川伸一	副署長	新 野口 俊也
監督課		上野署	
監督課長	新 篠田 雅史	署長	津田 太郎
主任監察監督官	新 國府田純一	副署長	小林真美恵
		三田署	
		署長	新 北川 敏子

	副署長	新	内山 剛	足立署	署長	佐藤千恵子	
	副署長	新	河村 有子		副署長	高嶋 将寛	
	副署長	新	小比田達信		副署長	中込 俊洋	
品川署	署長	新	福島 憲一	向島署	署長	新	生見 卓也
	副署長		富樫 哲也		副署長		関和 慎一
	副署長	新	亀岡 宣幸		副署長	新	関根 寿男
大田署	署長		長久保明子	亀戸署	署長	新	若山 匡秀
	副署長	新	山田 貴生		副署長	新	江口 貴志
	副署長		松倉 晴美		副署長	新	久保田千春
渋谷署	署長	新	佐藤 泰隆	江戸川署	署長	新	天廣 竜也
	副署長		遠藤 忍		副署長	新	松下 優子
	副署長	新	福島 隆史	八王子署	署長	新	高石 一郎
	副署長	新	神保 経子		副署長	新	茅野 考人
新宿署	署長	新	新名準一郎		副署長	新	坂本 亜子
	副署長	新	宮内 浩志	立川署	署長	新	大野 武見
	副署長		風祭 恵一		副署長		横山 高志
	副署長	新	高垣 善亘		副署長	新	中田 卓次
池袋署	署長	新	若月 知宏	青梅署	署長	新	岡崎 文武
	副署長	新	野村 史朗	三鷹署	署長	新	小林 要介
	副署長	新	菅原 彩子		副署長		川鍋 修康
王子署	署長	新	橋本 幹生		副署長	新	岡 慎祐
	副署長		森下 弘貴	町田支署	支署長	新	酒井 みほ

令和7(2025)年 賃金構造基本統計調査の概況

東京労働局 労働基準部 賃金課

1 調査の概要

賃金構造基本統計調査は、全国の主要産業に雇用される労働者の賃金の実態を、雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等を明らかにすることを目的として、毎年6月分の賃金等について7月に調査を実施しています。

今回公表する内容は、全国及び都道府県別の賃金について、調査客体として抽出された79,321事業所のうち有効回答を得た59,836事業所から、10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所(52,242事業所)について集計したものです。

賃金構造基本統計調査では、労働者の雇用形態、年齢、性別などの属性と賃金の関係を明らかにする目的に鑑みて、調査月に18日以上勤務しているなどの要件を満たした労働者のみを集計の対象としております。(詳細は厚生労働省ホームページの「令和7年賃金構造基本統計調査 結果の概況」の「利用上の注意」を参照してください。)

1 調査の目的

この調査は、統計法に基づく基幹統計「賃金構造基本統計」の作成を目的とする統計調査であり、主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにするものである。

2 調査の範囲

(1) 地域

日本全国(ただし、一部島しょ部を除く。)

(2) 産業

日本標準産業分類(平成25年10月改定)に基づく16大産業〔「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」(その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。)、 「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」及び「サービス業(他に分類されないもの)」(外国公務を除く。)]

(3) 事業所

事業所母集団データベース(令和4年次フレーム)の事業所を母集団として、上記(2)に掲げる産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所(5~9人の事業所については企業規模が5~9人の事業所に限る。)及び10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所から、都道府県、産業及び事業所規模別に無作為抽出した79,321事業所を客体とした。

3 調査事項

事業所の属性及び雇用形態別労働者数、企業全体の常用労働者数、労働者の性、雇用形態、就業形態、最終学歴、新規学卒者への該当性、年齢、勤続年数、役職、職種、経験年数、実労働日数、所定内実労働時間数、超過実労働時間数、きまって支給する現金給与額、超過労働給与額、令和6(2024)年1月から令和6年12月までの1年間の賞与、期末手当等特別給与額、在留資格

4 調査の時期

令和7(2025)年6月分の賃金等(賞与、期末手当等特別給与額については原則として令和6(2024)年1月か

ら令和6年12月までの1年間)について、令和7年7月に調査を行った。

5 調査の方法

調査票の配布は、複数の調査事業所を有し、これらの事業所の報告を一括して行うことを厚生労働大臣が指定する企業(以下「一括調査企業」という。)にあっては厚生労働省が業務を委託する民間事業者(以下「民間事業者」という。)から、一括調査企業に属する調査事業所以外の調査事業所(以下「一括調査企業以外の事業所」という。)にあっては厚生労働省から、それぞれ郵送することにより行った。

調査票の回収は、(ア)記入済みの調査票を郵送する方式、(イ)インターネットを利用したオンライン報告方式、(ウ)調査票の様式により記入した光ディスクを郵送する方式のうちいずれかの方法により、以下のとおり回収した。

(1)一括調査企業

(ア)及び(ウ)については民間事業者が、(イ)については厚生労働省が回収した。

(2)一括調査企業以外の事業所

(ア)及び(ウ)については都道府県労働局又は労働基準監督署が郵送により回収した。

ただし、一部の事業所については、都道府県労働局若しくは労働基準監督署の職員又は統計調査員が訪問し、回収した。(イ)については厚生労働省が回収した。

6 集計・推計方法

都道府県、産業、事業所規模ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した労働者数の加重平均により賃金等を算出した。

7 調査系統

(1)一括調査企業

(ア)調査票の配布

厚生労働省-民間事業者-報告者

(イ)調査票の回収

(オンライン調査以外)

厚生労働省-民間事業者-報告者

(オンライン調査)

厚生労働省-報告者

(2)一括調査企業以外の事業所

(ア)調査票の配布

厚生労働省-報告者

(イ)調査票の回収

(オンライン調査以外)

厚生労働省-都道府県労働局-(労働基準監督署)-(調査員・職員)-報告者

(オンライン調査)

厚生労働省-報告者

8 調査対象、有効回答数及び有効回答率

調査対象数：79,321 事業所

有効回答数：59,836 事業所

有効回答率：75.4%

なお、本概況では、有効回答を得た59,836事業所のうち、10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所(52,242事業所)について集計した。

II 結果の概要

1 一般労働者の賃金

(1) 賃金の推移

賃金は、男女計 340.6 千円、男性 373.4 千円、女性 285.9 千円となっている。

男女間賃金格差(男=100)は、76.6 となっている。(第1図、第1表)

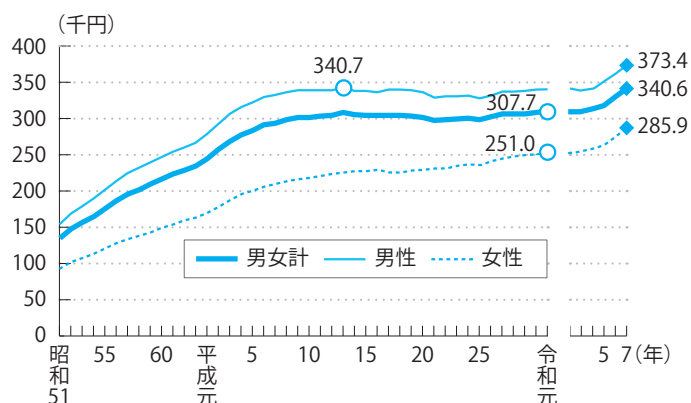
第1表 性別賃金、対前年増減率及び男女間賃金格差、対前年差の推移

年 ¹⁾	男女計		男		女		男女間賃金格差 (男=100)	対前年差 ²⁾ (ポイント)
	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)		
平成 13(2001)年	305.8	1.2	340.7	1.2	222.4	0.8	65.3	-0.2
14(2002)	302.6	-1.0	336.2	-1.3	223.6	0.5	66.5	1.2
15(2003)	302.1	-0.2	335.5	-0.2	224.2	0.3	66.8	0.3
16(2004)	301.6	-0.2	333.9	-0.5	225.6	0.6	67.6	0.8
17(2005)	302.0	0.1	337.8	1.2	222.5	-1.4	65.9	-1.7
18(2006)	301.8	-0.1	337.7	0.0	222.6	0.0	65.9	0.0
19(2007)	301.1	-0.2	336.7	-0.3	225.2	1.2	66.9	1.0
20(2008)	299.1	-0.7	333.7	-0.9	226.1	0.4	67.8	0.9
21(2009)	294.5	-1.5	326.8	-2.1	228.0	0.8	69.8	2.0
22(2010)	296.2	0.6	328.3	0.5	227.6	-0.2	69.3	-0.5
23(2011)	296.8	0.2	328.3	0.0	231.9	1.9	70.6	1.3
24(2012)	297.7	0.3	329.0	0.2	233.1	0.5	70.9	0.3
25(2013)	295.7	-0.7	326.0	-0.9	232.6	-0.2	71.3	0.4
26(2014)	299.6	1.3	329.6	1.1	238.0	2.3	72.2	0.9
27(2015)	304.0	1.5	335.1	1.7	242.0	1.7	72.2	0.0
28(2016)	304.0	0.0	335.2	0.0	244.6	1.1	73.0	0.8
29(2017)	304.3	0.1	335.5	0.1	246.1	0.6	73.4	0.4
30(2018)	306.2	0.6	337.6	0.6	247.5	0.6	73.3	-0.1
令和元(2019)	307.7	0.5	338.0	0.1	251.0	1.4	74.3	1.0
*令和元(2019)年 ²⁾	306.0	...	336.1	...	249.8	...	74.3	...
2 ²⁾ (2020)	307.7	0.6	338.8	0.8	251.8	0.8	74.3	0.0
3(2021)	307.4	-0.1	337.2	-0.5	253.6	0.7	75.2	0.9
4(2022)	311.8	1.4	342.0	1.4	258.9	2.1	75.7	0.5
5(2023)	318.3	2.1	350.9	2.6	262.6	1.4	74.8	-0.9
6(2024)	330.4	3.8	363.1	3.5	275.3	4.8	75.8	1.0
7(2025)	340.6	3.1	373.4	2.8	285.9	3.9	76.6	0.8

注：1)平成30(2018)年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

2)令和2(2020)年から有効回答率を考慮した推計方法に変更しているため、令和2年の対前年増減率及び対前年差(ポイント)は、同じ推計方法で集計した令和元(2019)年の数値を基に算出している。

「*令和元(2019)年²⁾」は、令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年の数値を参考として掲載したものである。



注：1)平成30(2018)年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

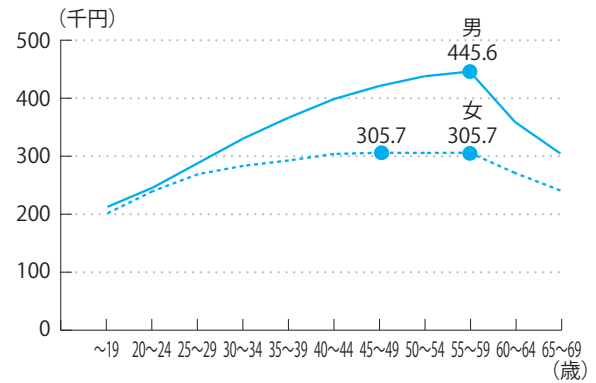
2)令和2(2020)年から有効回答率を考慮した推計方法に変更している。

3)線上の○印は令和元(2019)年以前における賃金のピークを、◆印は本概況での公表値を示す。

第1図 性別賃金の推移

(2)性別にみた賃金

男女別に賃金カーブをみると、男性では、55～59歳で445.6千円(20～24歳の賃金を100とすると181.4)と賃金がピークとなり、その後下降している。女性では、45～49歳及び55～59歳の305.7千円(同127.6)が最も高くなっており、男性に比べ賃金の上昇が緩やかとなっている。(第2図、第2表)



第2図 性、年齢階級別賃金(令和7(2025)年)

第2表 性、年齢階級別賃金、対前年増減率及び年齢階級間賃金格差(令和7(2025)年)

年齢階級	男女計			男			女		
	賃金(千円)	対前年増減率(%)	年齢階級間賃金格差(20~24歳=100)	賃金(千円)	対前年増減率(%)	年齢階級間賃金格差(20~24歳=100)	賃金(千円)	対前年増減率(%)	年齢階級間賃金格差(20~24歳=100)
年齢計 ¹⁾	340.6	3.1	140.3	373.4	2.8	152.0	285.9	3.9	119.3
~19歳	208.3	4.5	85.8	212.5	4.4	86.5	201.4	5.3	84.1
20~24	242.8	4.4	100.0	245.7	4.9	100.0	239.6	3.9	100.0
25~29	279.4	4.6	115.1	288.0	4.8	117.2	268.8	4.1	112.2
30~34	312.3	4.3	128.6	330.4	4.5	134.5	283.2	4.3	118.2
35~39	340.6	3.6	140.3	366.2	3.9	149.0	292.4	2.8	122.0
40~44	364.3	3.7	150.0	398.2	3.3	162.1	303.6	5.3	126.7
45~49	377.9	1.4	155.6	420.7	1.1	171.2	305.7	2.6	127.6
50~54	388.8	2.2	160.1	437.5	2.2	178.1	305.4	3.4	127.5
55~59	396.2	1.1	163.2	445.6	0.3	181.4	305.7	4.0	127.6
60~64	329.3	3.7	135.6	358.5	4.0	145.9	270.8	4.2	113.0
65~69	285.3	3.6	117.5	304.3	3.4	123.9	240.7	2.9	100.5
年齢(歳)	44.4			45.2			43.2		
勤続年数(年)	12.7			14.2			10.4		

注：1)年齢計には70歳以上の労働者を含む。

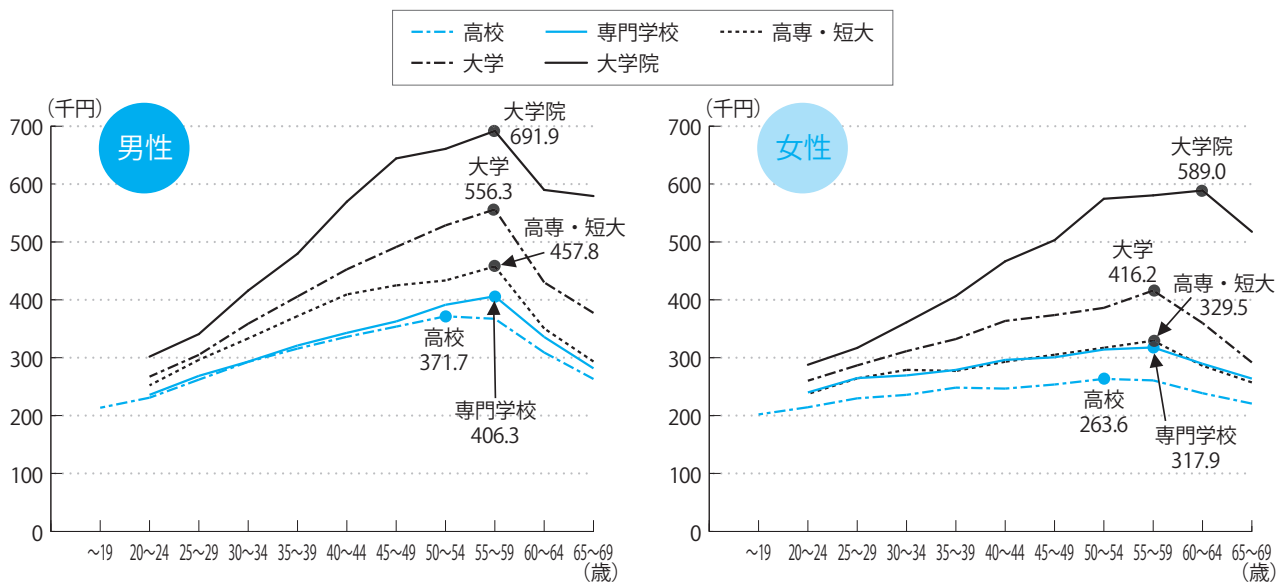
(3)学歴別にみた賃金

学歴別に賃金をみると、男女計では、高校297.2千円、専門学校313.7千円、高専・短大321.2千円、大学396.3千円、大学院517.4千円となっている。男女別にみると、男性では、高校321.7千円、大学429.6千円、女性では、高校245.0千円、大学327.4千円となっている。(第3図)

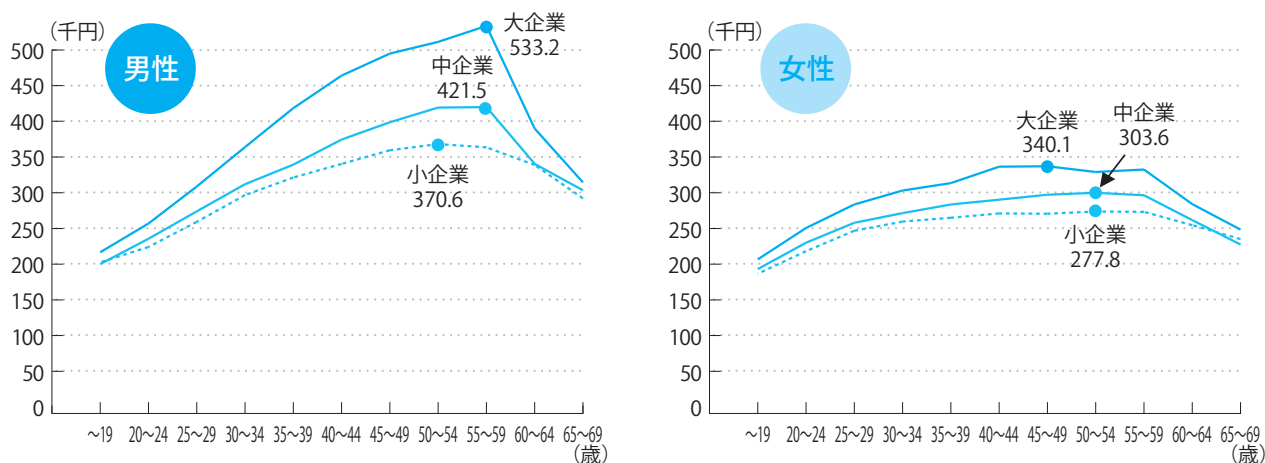
(4)企業規模別にみた賃金

企業規模別に賃金をみると、男女計では、大企業385.1千円、中企業326.2千円、小企業305.6千円となっている。男女別にみると、男性では、大企業428.0千円、中企業356.0千円、小企業329.6千円、女性では、大企業310.8千円、中企業280.1千円、小企業264.0千円となっている。(第4図)

※「令和7年賃金構造基本統計調査の概況」の全文は、厚生労働省のホームページに掲載されています。
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_a.html



第3図 学歴、性、年齢階級別賃金(令和7(2025)年)



第4図 企業規模、性、年齢階級別賃金(令和7(2025)年)

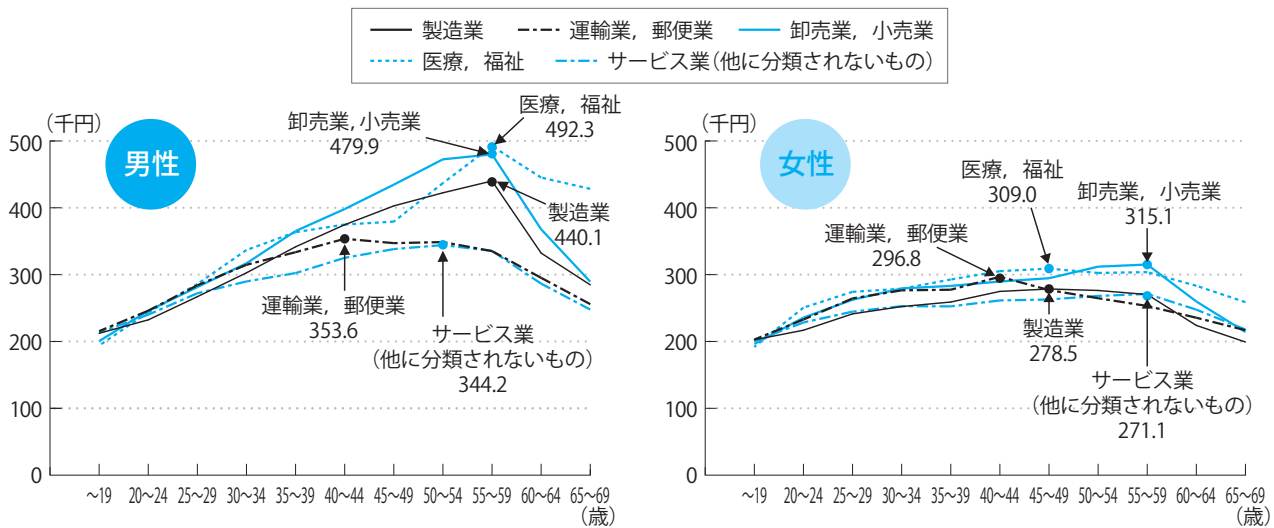
(5) 産業別にみた賃金

産業別に賃金をみると、男女計では、「電気・ガス・熱供給・水道業」(444.0千円)が最も高く、次いで「学術研究, 専門・技術サービス業」(440.3千円)となっており、「宿泊業, 飲食サービス業」(277.2千円)が最も低くなっている(第5図)

(6) 雇用形態別にみた賃金

雇用形態別に賃金をみると、男女計では、正社員・正職員 358.8千円に対し、正社員・正職員以外 241.7千円となっている。男女別にみると、男性では、正社員・正職員 387.4千円に対し、正社員・正職員以外 268.1千円、女性では、正社員・正職員 304.9千円に対し、正社員・正職員以外 218.4千円となっている。

雇用形態間賃金格差(正社員・正職員=100)は、男女計 67.4、男性 69.2、女性 71.6となっている。男女計でみると賃金格差が最も大きいのは、企業規模別では大企業(60.7)で、産業別では「卸売業, 小売業」(61.3)となっている。(第3表、第6図)



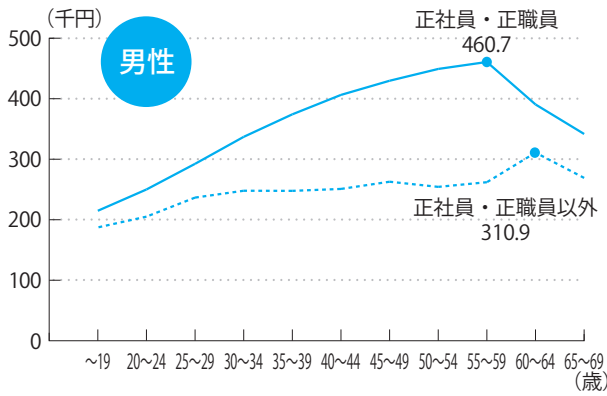
第5図 主な産業、性、年齢階級別賃金(令和7(2025)年)

第3表 雇用形態、性、年齢階級別賃金、対前年増減率及び雇用形態間賃金格差(令和7(2025)年)

年齢階級	男女計					男					女				
	正社員・正職員		正社員・正職員以外			正社員・正職員		正社員・正職員以外			正社員・正職員		正社員・正職員以外		
	賃金(千円)	対前年増減率(%)	賃金(千円)	対前年増減率(%)	雇用形態間賃金格差 ¹⁾	賃金(千円)	対前年増減率(%)	賃金(千円)	対前年増減率(%)	雇用形態間賃金格差 ¹⁾	賃金(千円)	対前年増減率(%)	賃金(千円)	対前年増減率(%)	雇用形態間賃金格差 ¹⁾
年齢計 ²⁾	358.8	2.9	241.7	3.7	67.4 (66.9)	387.4	2.8	268.1	3.4	69.2 (68.8)	304.9	3.6	218.4	3.9	71.6 (71.5)
~19歳	210.8	4.6	186.3	3.8	88.4 (89.0)	214.8	4.7	187.3	1.7	87.2 (89.8)	203.8	5.0	185.3	6.0	90.9 (90.1)
20~24	247.5	4.4	203.5	3.1	82.2 (83.2)	250.0	5.0	205.1	3.1	82.0 (83.5)	244.8	3.9	202.0	3.2	82.5 (83.1)
25~29	285.0	4.5	227.9	3.8	80.0 (80.5)	292.4	4.9	236.6	4.1	80.9 (81.5)	275.3	3.8	220.9	3.0	80.2 (80.9)
30~34	321.1	4.1	233.8	5.4	72.8 (71.9)	337.0	4.4	247.9	6.5	73.6 (72.1)	293.4	4.0	222.0	4.0	75.7 (75.6)
35~39	352.6	3.6	230.3	3.9	65.3 (65.1)	374.2	4.1	247.7	3.3	66.2 (66.7)	307.2	2.5	217.8	3.9	70.9 (70.0)
40~44	379.0	3.3	230.6	3.6	60.8 (60.7)	406.3	3.3	250.9	2.3	61.8 (62.4)	322.2	4.6	220.1	4.1	68.3 (68.6)
45~49	395.6	1.3	233.4	2.4	59.0 (58.4)	429.7	1.3	262.8	-0.6	61.2 (62.4)	327.4	2.1	220.2	3.4	67.3 (66.4)
50~54	412.7	2.2	229.7	2.9	55.7 (55.3)	449.2	2.3	254.3	1.4	56.6 (57.1)	334.2	3.1	219.6	3.3	65.7 (65.6)
55~59	424.2	0.9	232.5	2.0	54.8 (54.2)	460.7	0.3	262.0	-1.1	56.9 (57.7)	339.1	3.6	217.6	4.1	64.2 (63.9)
60~64	366.2	2.6	279.9	3.1	76.4 (76.1)	390.5	2.2	310.9	4.1	79.6 (78.2)	310.3	3.7	227.6	4.9	73.3 (72.5)
65~69	327.7	2.5	249.4	4.5	76.1 (74.6)	341.7	1.3	269.1	5.1	78.8 (75.9)	287.5	4.1	210.1	3.1	73.1 (73.8)
年齢(歳)	43.2		51.2			44.1		53.4			41.5		49.2		
勤続年数(年)	13.1		10.8			14.4		12.6			10.7		9.2		

注：1) 正社員・正職員=100。()内は、令和6(2024)年の数値である。

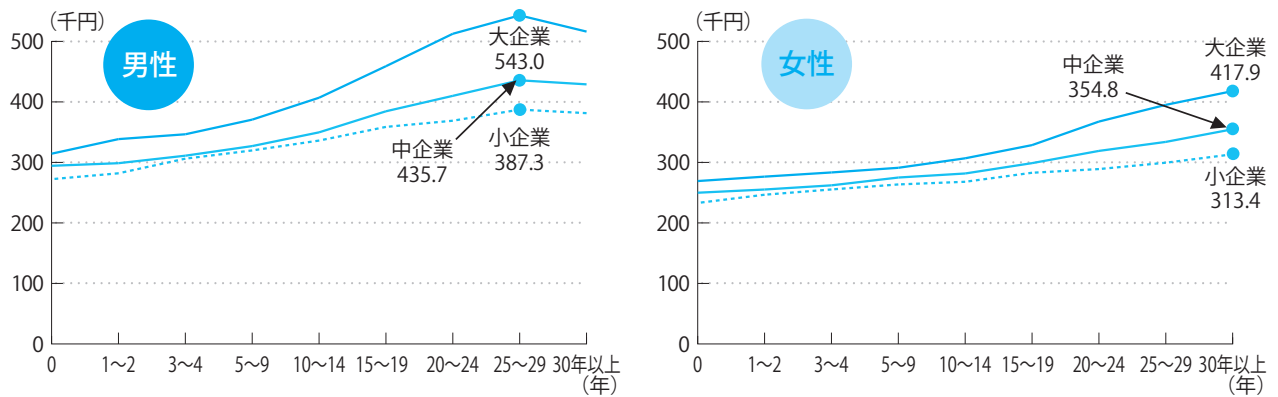
2) 年齢計には70歳以上の労働者を含む。



第6図 雇用形態、性、年齢階級別賃金(令和7(2025)年)

(7) 勤続年数階級別にみた賃金

勤続年数階級別に賃金をみると、賃金が最も高い勤続年数階級は、男女計では、30年以上444.2千円、男性では、25~29年463.9千円、女性では、30年以上375.3千円となっている。(第7図)



第7図 勤続年数階級、性、企業規模別賃金(令和7(2025)年)

(8) 役職別に見た賃金

一般労働者のうち、雇用期間の定めのない者について、役職別の賃金をみると、男女計では、部長級635.8千円、課長級529.2千円、係長級399.2千円となっている。男女別にみると、男性では、部長級642.4千円、課長級541.4千円、係長級410.9千円、女性では、部長級578.3千円、課長級470.3千円、係長級365.7千円となっている。(第4表)

第4表 役職、性別賃金、対前年増減率及び役職・非役職間賃金格差(令和7(2025)年)

役職	男女計					男					女				
	賃金(千円)	対前年増減率(%)	役職・非役職間賃金格差 ¹⁾ (非役職者=100)	年齢(歳)	勤続年数(年)	賃金(千円)	対前年増減率(%)	役職・非役職間賃金格差 ¹⁾ (非役職者=100)	年齢(歳)	勤続年数(年)	賃金(千円)	対前年増減率(%)	役職・非役職間賃金格差 ¹⁾ (非役職者=100)	年齢(歳)	勤続年数(年)
部長級	635.8	1.4	204.8 (207.1)	53.1	22.6	642.4	0.9	193.4 (195.5)	53.1	22.9	578.3	5.2	206.5 (203.4)	53.0	20.0
課長級	529.2	3.4	170.4 (169.1)	49.5	20.9	541.4	3.6	163.0 (160.4)	49.5	21.3	470.3	2.7	167.9 (169.5)	49.4	19.0
係長級	399.2	3.4	128.6 (127.4)	45.4	17.5	410.9	3.7	123.7 (121.7)	45.3	17.8	365.7	3.3	130.6 (131.0)	45.7	16.7
非役職者	310.5	2.5	100.0 (100.0)	41.8	10.8	332.1	2.0	100.0 (100.0)	42.1	11.7	280.1	3.6	100.0 (100.0)	41.3	9.7

注：1) ()内は、令和6(2024)年の数値である。

(9) 在留資格区別にみた賃金

外国人労働者の賃金は254.3千円で、在留資格区別にみると、専門的・技術的分野(特定技能を除く)313.2千円、特定技能221.4千円、身分に基づくもの311.1千円、技能実習190.3千円、その他(特定活動及び留学以外の資格外活動)228.3千円となっている。(第5表)

第5表 外国人労働者の在留資格区別賃金及び対前年増減率(令和7(2025)年)

在留資格区分 ¹⁾	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 (歳)	勤続年数 (年)
外国人労働者計	254.3	4.8	32.5	3.3
専門的・技術的分野(特定技能を除く)	313.2	7.3	32.4	3.2
特定技能	221.4	4.8	29.5	2.4
身分に基づくもの	311.1	3.6	45.0	6.5
技能実習	190.3	4.2	26.2	1.7
その他(特定活動及び留学以外の資格外活動)	228.3	0.8	30.1	2.0

注：1) 在留資格区分については、「概況」の5頁「主な用語の定義「在留資格区分」」を参照。「留学(資格外活動)」を含めた6区分となる。

(10) 新規学卒者の学歴別にみた賃金

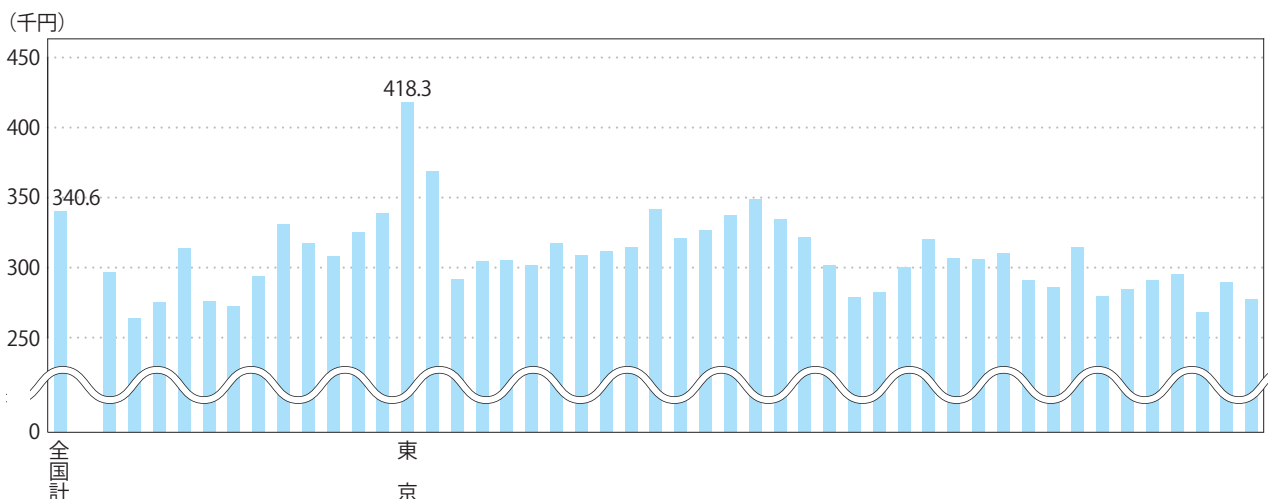
新規学卒者の賃金を学歴別にみると、男女計で高校207.3千円、専門学校230.7千円、高専・短大235.5千円、大学262.3千円、大学院299.0千円となっている。(第6表)

第6表 新規学卒者の性、学歴別賃金及び対前年増減率(令和7(2025)年)

性	高校		専門学校		高専・短大		大学		大学院	
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)
男女計	207.3	5.0	230.7	3.5	235.5	5.2	262.3	5.6	299.0	4.0
男	210.1	4.8	227.8	3.9	241.4	4.5	264.9	5.4	301.2	3.8
女	202.9	5.8	232.4	3.4	230.0	4.0	259.7	6.0	292.9	5.3

(11) 都道府県別にみた賃金

都道府県別の賃金をみると、全国計(340.6千円)よりも賃金が高かったのは4都府県(東京都、神奈川県、愛知県、大阪府)となっており、最も高かったのは、東京都(418.3千円)となっている。(第8図)

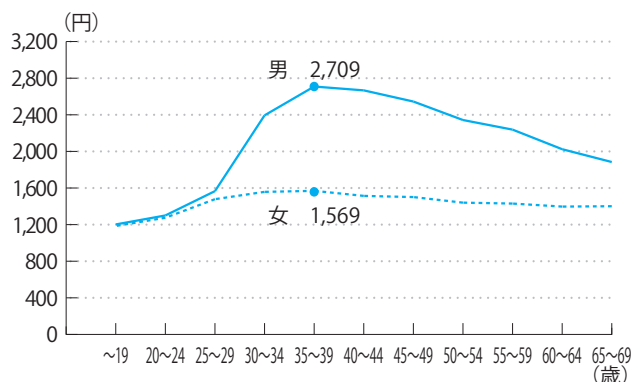


第8図 都道府県別賃金(男女計)(令和7(2025)年)

2 短時間労働者の賃金

(1) 性別にみた賃金

短時間労働者の1時間当たり賃金は、男女計1,518円、男性1,769円、女性1,418円となっている。男女別に1時間当たり賃金を年齢階級別にみると、1時間当たり賃金が最も高い年齢階級は、男女とも35～39歳で、男性では、2,709円、女性では、1,569円となっている。(第9図)



第9図 短時間労働者の性、年齢階級別1時間当たり賃金(令和7(2025)年)

(2) 企業規模別にみた賃金

企業規模別に1時間当たり賃金をみると、男女計では、大企業1,473円、中企業1,626円、小企業1,491円となっている。男女別にみると、男性では、大企業1,653円、中企業1,988円、小企業1,746円、女性では、大企業1,400円、中企業1,482円、小企業1,388円となっている。(第7表)

第7表 短時間労働者の企業規模、性別1時間当たり賃金、対前年増減率及び企業規模間賃金格差(令和7(2025)年)

企業規模	男女計			男			女		
	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)	企業規模間賃金格差 ¹⁾ (大企業=100)	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)	企業規模間賃金格差 ¹⁾ (大企業=100)	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)	企業規模間賃金格差 ¹⁾ (大企業=100)
大企業	1,473	4.2	100.0(100.0)	1,653	8.3	100.0(100.0)	1,400	2.6	100.0(100.0)
中企業	1,626	-0.7	110.4(115.9)	1,988	-4.8	120.3(136.8)	1,482	1.6	105.9(106.8)
小企業	1,491	4.7	101.2(100.8)	1,746	8.8	105.6(105.1)	1,388	2.2	99.1(99.5)

注：1)()内は、令和6(2024)年の数値である。

(3) 産業別にみた賃金

産業別に1時間当たり賃金をみると、男女計で1時間当たり賃金が最も高い産業は、「教育、学習支援業」(2,541円)となっている。男女別にみると、男性では、「医療、福祉」(3,961円)、女性では、「教育、学習支援業」(2,180円)となっている。(第8表)

第8表 短時間労働者の産業、性別1時間当たり賃金及び対前年増減率(令和7(2025)年)

産業	男女計		男		女		注：*は、調査回答数が少ない等、利用に際し注意を要する場合は示す。
	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)	
鉱業、採石業、砂利採取業	1,369	-12.0	1,490	-4.6	1,257	-18.9	
建設業	1,596	4.0	1,758	2.3	1,456	1.6	
製造業	1,298	4.8	1,501	6.4	1,238	4.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	1,814	7.8	1,835	1.8	1,803	12.9	
情報通信業	1,853	3.9*	2,216	26.6	1,703	-5.1	
運輸業、郵便業	1,371	6.2	1,465	4.2	1,298	7.5	
卸売業、小売業	1,268	4.2	1,284	3.8	1,263	4.4	
金融業、保険業	1,829	-1.9	2,259	-16.8	1,785	1.5	
不動産業、物品賃貸業	1,389	3.5	1,357	2.6	1,412	4.2	
学術研究、専門・技術サービス業	1,874	10.4	2,375	11.1	1,604	4.4	
宿泊業、飲食サービス業	1,234	3.7	1,243	4.6	1,230	3.3	
生活関連サービス業、娯楽業	1,330	6.7	1,332	8.1	1,330	6.1	
教育、学習支援業	2,541	-3.3	3,114	-4.0	2,180	-1.8	
医療、福祉	2,113	1.3	3,961	3.3	1,707	-2.0	
複合サービス事業	1,439	5.9	1,503	4.5	1,407	6.6	
サービス業(他に分類されないもの)	1,377	1.0	1,403	-2.0	1,366	2.7	

職場の「熱中症」を防ごう！

「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」実施中

東京労働局 労働基準部 健康課

今年も5月1日から9月30日の間、「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します(4月は準備期間、7月は重点取組期間)。

本キャンペーンを通じ、全ての職場において「職場における熱中症防止のためのガイドライン」(令和8年3月18日付け基発0318第1号)に基づく基本的な熱中症防止対策を講ずるよう広く呼び掛けています。

また、期間中は、①暑さ指数(WBGT)の把握とその値に応じた熱中症予防対策を講ずること、②熱中症の重篤化による死亡災害を防止するため、「早期発見のための体制整備」、「重篤化を防止するための措置の実施手順の作成」、「関係作業員への周知」を行うこと、③糖尿病、高血圧症など熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある疾病を有する者に対して医師等の意見を踏まえた配慮を行うことなど、重点的な対策の徹底を図るようお願いします。

- ・各事業場における重点実施事項

「職場における熱中症防止のためのガイドライン」に基づく措置をお願いします。

「職場における熱中症防止のためのガイドライン」(概要)

第1 目的など

職場における熱中症防止のために熱中症リスクに応じて行うことが望ましい具体的方法を示すことにより、事業者がその業種・業態に応じて適切に選択して取り組むよう促すことを通じて、職場における熱中症防止を図ること。

事業者は、第2に基づき熱中症によるリスクを把握・評価した上で、その結果に基づき実施することが適切な対策を第3から選択して実施する。

第2 熱中症リスク評価

①有害性の要因の特定

- ・職場において熱中症リスクとなり得る暑熱に関する有害性を特定

②湿球黒球温度の値(WBGT値)の把握

- ・JIS B 7922等に適合したWBGT指数計で実測

③熱中症リスクの評価・検討

- ・熱中症リスクの評価
- ・熱中症リスクの低減のための措置の検討

第3 熱中症リスクに応じた措置

①労働衛生管理体制の確立等

- ・各種管理者等の選任と役割
- ・作業手順・作業計画の策定
- ・報告体制の整備及び手順等の作成並びに周知

②作業環境管理

- ・WBGT値の低減
- ・休憩場所の整備等

③作業管理

- ・作業時間の短縮等
- ・暑熱順化
- ・プレクーリング
- ・水分及び塩分の摂取
- ・服装による身体冷却
- ・作業中の巡視
- ・業種・作業別の対応例

④健康管理

- 健康診断結果に基づく対応
- 日常の健康管理等
- 作業従事者の健康状態及び暑熱順化の状況等の確認

⑤労働衛生教育

- 熱中症予防管理者労働衛生教育

- 職長等向け教育
- 作業従事者向け教育

⑥異常時の措置

熱中症を疑わせる症状が現れた場合には、一旦、作業を離れ、救急措置として涼しい場所で身体を冷やし、水分及び塩分の摂取等を行うこと。

〈熱中症予防対策にご活用ください〉

- STOP！熱中症 クールワークキャンペーン
別添に「職場における熱中症防止のためのガイドライン」掲載



熱中症キャンペーン
(熱中症防止ガイドライン)

- オンライン講習動画など熱中症予防対策情報のポータルサイト
(厚生労働省委託事業「職場における熱中症予防情報」)



熱中症予防情報

- 東京労働局版 熱中症予防対策



東京労働局熱中症対策

熱中症予防管理者労働衛生教育(講習会)の開催について

近年、職場における熱中症については、休業4日以上死傷者数が増加傾向にあります。令和7年度の安衛則改正(対策の義務化)は熱中症の重篤化による死亡災害の防止に寄与したものと考えられていますが、引き続き熱中症の罹患リスクそのものを業種・業態ごとに低下させることが求められています。

そのため、東基連各支部では各事業場における熱中症予防のキーパーソンを育成するため、今年も4月から7月にかけて熱中症予防管理者労働衛生教育(講習会)を合計9回、開催します。特に今年は3月18日に厚生労働省から公表された「職場における熱中症防止のためのガイドライン」を踏まえ、予防策を充実させるための講習会となります。是非、ご参加ください。

	4月	5月	6月	7月
中央支部(中労基協ビル4階ホール)			8日(月)、19日(金)、24日(水)	
上野・王子・足立荒川支部(北とびあ)			17日(水)	
亀戸・江戸川支部			19日(金)(亀戸)	3日(金)(船堀)
多摩地区各支部(たま研修センター)	23日(木)	18日(月)	15日(月)	

お申込みは各支部HPにてご確認の上お願い申し上げます。

第22回東京産業安全衛生大会 Safe Work TOKYO 2026 開催のご案内

東基連は今年も行政機関と連携し、東京産業安全衛生大会を開催します。事業者及び安全衛生スタッフ等関係各位におかれましては日程を確保いただき、是非ともご参加いただけますようお願い申し上げます。

主催 東京労働局、各労働基準監督署(支署)、(公社)東京労働基準協会連合会、各地区労働基準協会

開催日時 令和8年7月6日(月)午後1時30分～午後5時

開催場所 (一財)日本教育会館一ツ橋ホール 東京都千代田区一ツ橋2-6-2

内容 安全衛生表彰式の他、事例発表、特別講演を予定しております。

参加費 無料

行政の窓から

その540

全ての事業主の方へ

令和8年4月から 病気を抱える労働者の治療と就業の 両立支援が努力義務になります！

東京労働局 労働基準部 健康課

がんをはじめとする病気を抱えながら働く労働者は、決して特別な存在ではありません。高齢者就労の進展や医療技術の進歩を背景に、治療を続けながら仕事を継続する労働者は、今後あらゆる職場で増加していくと見込まれています。一方で、職場の理解や支援体制が十分でないことから、やむなく就業継続を断念してしまうケースが少なくないのも現状です。

こうした状況を受け、令和8年4月1日から、改正労働施策総合推進法により「治療と就業の両立支援」に関する取組が事業主の努力義務となります。あわせて示された「治療と就業の両立支援指針」では、職場における具体的な環境整備や支援の進め方が整理されており、すべての事業場において、指針を踏まえた対応が求められます。

病気を抱える労働者の状況



がん等の病気を抱える労働者の中には、職場の理解や支援体制が十分でなく、就業をあきらめてしまうケースが少なくありません。

今後、高齢者の就労の増加等を背景に、どの職場でも、病気を治療しながら仕事をする労働者は増えていきます。

治療と就業の両立支援とは



大切な人材が病気になっても、治療を受けながら安心して働き続けられるよう支援するため、本人からの相談に応じ、適切に対応できる体制・環境を整備し、必要な就業上の調整や配慮を行う取組です。

両立支援に取り組む意義



労働者の健康確保及び就業継続とともに、社員全体の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上といった企業の成長につながります。

治療と就業の両立支援指針

留意事項

- 労働者本人の申出
- 労働者との十分な話し合い、上司・同僚の理解
- 個人情報の保護

両立支援を行うための環境整備

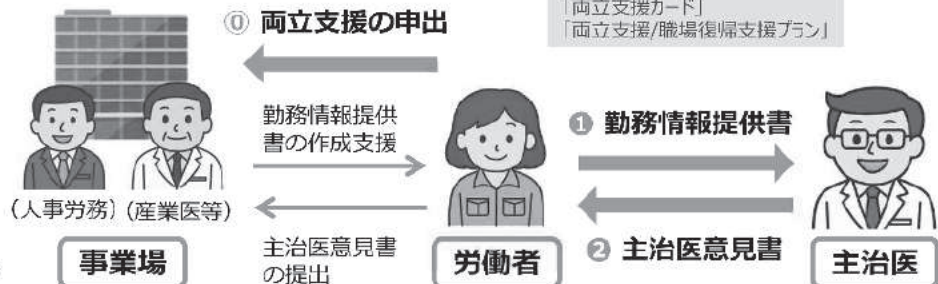
- トップの方針表明
- 研修等を通じた意識啓発
- 相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備
- 休暇制度・勤務制度の整備 (例：時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務 等)

個別の両立支援の進め方

様式例の活用による、主治医や産業医等と連携した支援フロー

③ 両立支援プランの作成

就業継続の可否や就業上の措置等は、主治医意見書を基に、産業医等の意見を踏まえ、労働者と十分話し合った上で、事業主が最終的に決定。



両立支援ナビをチェック



厚労省の運営するポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」では、

- ・指針に沿った取組の実践的ガイダンス
- ・企業の取組事例

など総合的な情報提供を行っていますので、参考にしてください。



両立支援コーディネーター



社内での相談窓口、両立支援の調整役となる人材を育てましょう。

両立支援コーディネーター養成研修はウェブで無料で受けることができますので、人事労務担当者や産業保健スタッフを受講させるといいでしょう。



専門スタッフの支援を活用



都道府県産業保健総合支援センターでは、両立支援の専門スタッフ（社労士、心理職、保健師等）が配置されており、

- ・研修、相談、事業場への訪問による制度導入支援
 - ・事業主と労働者との個別の両立支援の調整及び両立支援プランの作成支援
- 等支援が無料で受けられます。



地域の支援情報



都道府県労働局に設置されている「地域両立支援推進チーム」では、自治体や地域の支援機関等と連携して、

- ・両立支援のイベントの実施
 - ・事業主等が活用可能な各地域における支援事業の情報提供
- 等を行っています。

(出典：治療と就業の両立支援指針周知用リーフレット)

詳しくはこちら

治療と仕事の両立について 厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>



休憩室

BREAK  TIME

久々のゴルフ

令和7年11月に支部主催ゴルフコンペを開催しました。

私は30年以上前にゴルフを封印していたため始めは気が重く中々準備に取り掛かれませんでした。しかし、30回継続しているコンペなので中断するわけにはいかず主催する運びになりました。ですが、やはり、コンペの準備は粛々と進めてはいたものの、私自身は、練習どころか道具の準備も一向に進まず夏も過ぎてしまいました。

段々秋めいて来たある日のこと、新聞のチラシの「チョコザップ」がふと目に入りました。「チョコザップ」をご存じでしょうか。「ライザップ」の方が有名ですかね！「結果にコミットする」との謳い文句であの独特の効果音のTVCMが目につかなくていいですか？太っちょさんが数か月で劇的に変化(スタイル抜群)するCMです。見たことありますよね！その子分的なもので、月会費2,980円で24時間いつでも運動器具やマッサージ機等が使い放題の都市型簡易クラブです。そこにゴルフ練習もあと書かれていて、娘が会員だったので聞いてみたら「ゴルフあるよ。やるの?」「結構おじさんたち来てるよ」と言われ、「じゃあ、やってみっか!」ということになりました。30年前に封印したとはいえ、コンペに出るからには同伴者の会員さんに迷惑はかけられないとの思いで会員になりました。

初めての練習日のことです。空振りばかりで全くボールに当たりません。実は、「何とかなるだろ」と高をくくっていました。逆にこれで

火が付き、それからのことです、ほぼ毎日のように通いました(夜遅く23時頃になるとガラ空きで予約なしで練習できました)。1か月も経つと、そりゃ毎日通ってるわけですから多少は上達するもんです。むしろ、練習だけだと昔に戻ったようで「昔取った杵柄」ってあるんだなと思いました(笑)。――

さあ本番です。前半ハーフは何とか同伴者に迷惑をかけずに回れましたが後半はボロボロでした。順位は15人中ビリでした。内心、次こそはという思いもありましたが、「私は仕事で来ているのだからスコアがどうの?!とか楽しむ!?とかは二の次で、まずは参加者の皆様が安全にプレーできて、気分よく親睦されたということで私の任務は完了」と深く自分に言い聞かせ心を落ち着かせ帰路に着きました。

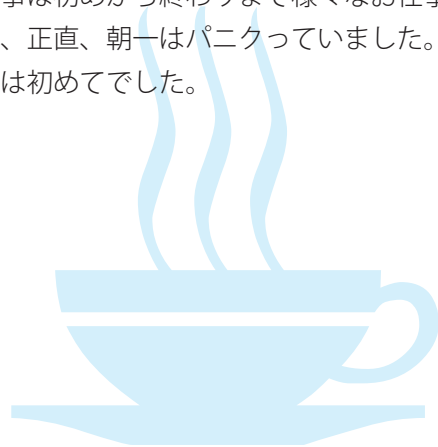
因みにコンペ後、練習には1度も行っていません。これが「燃え尽き症候群」なんですか!?

《反省》(反省するなら練習行け!)

練習場とコースとでは環境が全く違うということをおぼろげに忘れていたことです。平常心ではできませんでした。

《言訳》

幹事は初めから終わりまで様々なお仕事があって、正直、朝一はパニックっていました。この感情は初めてでした。



ニューフェイス

可搬式グラインダの 研削といしが破裂して負傷

業種 非鉄金属製造業

職種 製造工

災害発生状況

ステンレス製のバルブやポンプ等の鋳物製品を製造する本件事業場において、被災者は可搬式グラインダを用いて鋳物製品のバリ取り等を行う仕上げ工程を担当していた。

被災者は鋳物製品のバリ取りをしている最中、研削といしに異音が発生したためスイッチを切ったところ、研削といしが破裂し、飛散した破片が顔面に当たって負傷した。被災者は防じんマスクのみ着用し、保護メガネ等の顔面を防護するものは未着用であった。

当該破裂した研削といしは交換した直後のものであり、被災者は試運転を行わずに作業を開始していた。また、被災者が使用していた可搬式グラインダは本来直径 150 mm の研削といしに対応するものであったが、直径 150 mm の研削といしではグラインダの本体が製品に接触して作業が困難であったため、直径 205 mm の研削といしを取り付けていた。さらに、直径 205 mm の研削といしに適合した覆いは所持していなかったため、取り外したままで作業していた。被災者は研削といしの取替え等に係る特別教育は受講していなかった。



※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 直径 150 mm の研削といしに対応した可搬式グラインダに直径 205 mm の研削といしを装着したことで、回転時の周速度が最高使用周速度を大幅に超過し、研削といしの内部に過大な力がかかったこと。
- 2 装着した研削といしに適合する覆いを取り付けず、破片が飛散した際の防護が機能しなかったこと。
- 3 研削といしの交換後に必要な 3 分以上の試運転を行わず、振動や異音の有無を確認していなかったこと。
- 4 研削といしの取替え又は取替え時の試運転の業務に必要な特別教育を受講しておらず、規格の確認や最高使用周速度の理解が不十分で、危険性の認識が欠けていたこと。

災害防止対策

- 1 可搬式グラインダに表示された使用可能な寸法及び最高使用周速度の範囲内の研削といしのみを使用すること。
- 2 研削といしの大きさに適合した覆いを必ず取り付け、取り付けられない場合は作業を禁止すること。また、保護メガネ等を着用し、破片の飛散等から顔面を防護すること。
- 3 研削といしを取り替えた時には 3 分以上、その日の作業開始前には 1 分以上の試運転を行うこと。また、試運転中は回転面の延長線上には立たないことを徹底すること。
- 4 研削といしの取替え又は取替え時の試運転の業務は特別教育の受講者のみが実施する体制を明確化すること。また、研削作業の危険性と法令遵守を再確認させるため、労働者に対し定期的に安全教育を実施すること。

令和 7 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 36 人

前年同期 34 人

●令和 7 年 死亡災害発生状況(8 年 3 月末日)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	3	1	2
建設業	17	11	6
土木工事業	5	2	3
建築工事業	9	6	3
木造家屋建築工事業	1	0	1
その他の建設業	3	3	0
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	2	0	2
商業	2	2	0
小売業	0	0	0
保健衛生業	2	1	1
社会福祉施設	2	1	1
接客娯楽業	1	1	0
飲食店	1	0	1
清掃と畜業	0	4	-4
ビルメン業	0	2	-2
その他の三次産業	5	8	-3
金融業	0	0	0
警備業	1	5	-4
その他(一次産業) ^(注4)	0	2	-2
全産業合計	36	34	2

(注1)左段は令和 8 年 3 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 7 年 死傷災害発生状況(8 年 3 月末日)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	625	627	-0.3
建設業	997	1,035	-3.7
土木工事業	177	163	8.6
建築工事業	604	687	-12.1
木造家屋建築工事業	58	44	31.8
その他の建設業	216	185	16.8
陸上貨物運送事業 ^(注3)	1,062	1,068	-0.6
ハイヤー・タクシー業	372	412	-9.7
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	431	405	6.4
商業	2,123	2,119	0.2
小売業	1,520	1,588	-4.3
保健衛生業	1,631	1,623	0.5
社会福祉施設	1,210	1,263	-4.2
接客娯楽業	1,104	1,122	-1.6
飲食店	857	857	0.0
清掃と畜業	887	1,016	-12.7
ビルメン業	605	646	-6.3
その他の三次産業	1,793	1,886	-4.9
金融業	102	131	-22.1
警備業	375	362	3.6
その他(一次産業) ^(注4)	60	90	-33.3
全産業合計	11,085	11,403	-2.8

(注1)左段は令和 8 年 3 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。

令和 8 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	9 人
----	-----

前年同期	7 人
------	-----

●令和 8 年 死亡災害発生状況(3 月末日現在)

業種別	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	2	1	1
建設業	2	2	0
土木工事業	0	0	0
建築工事業	2	2	0
木造家屋建築工事業	0	0	0
その他の建設業	0	0	0
陸上貨物運送事業 ^(注3)	0	1	-1
ハイヤー・タクシー業	1	0	1
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	0	1	-1
商業	1	0	1
小売業	0	0	0
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	1	0	1
ビルメンテナンス業	1	0	1
廃棄物処理業 ^(注4)	0	0	0
その他の三次産業	2	1	1
警備業	0	0	0
その他 ^(注5)	0	0	0
全産業合計	9	7	2

(注 1) 左段は本年 3 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) 「廃棄物処理業」は、産業廃棄物処理業とその他の廃棄物処理業の合計値。
(注 5) 「その他」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業の合計値。

●令和 8 年 死傷災害発生状況(3 月末日現在)

業種別	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	97	86	12.8
建設業	154	153	0.7
土木工事業	28	21	33.3
建築工事業	83	89	-6.7
木造家屋建築工事業	7	6	16.7
その他の建設業	43	43	0.0
陸上貨物運送事業 ^(注3)	175	160	9.4
ハイヤー・タクシー業	41	59	-30.5
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	72	78	-7.7
商業	339	245	38.4
小売業	236	176	34.1
保健衛生業	210	191	9.9
社会福祉施設	171	137	24.8
接客娯楽業	159	150	6.0
飲食店	106	105	1.0
清掃と畜業	166	131	26.7
ビルメンテナンス業	113	98	15.3
廃棄物処理業 ^(注4)	42	27	55.6
その他の三次産業	245	234	4.7
警備業	54	66	-18.2
その他 ^(注5)	13	9	44.4
全産業合計	1,671	1,496	11.7

(注 1) 左段は本年 3 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 日以上の災害(※
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) 「廃棄物処理業」は、産業廃棄物処理業とその他の廃棄物処理業の合計値。
(注 5) 「その他」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業の合計値。

講習会名	申込受付	科目	5月	6月	7月	8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)		13(月)~16(木)	31(月)~9/3(木)
		中央支部	学科 3日			27(月)~29(水)	
	衛生管理者 (第2種)	センター	学科 3日	25(月)~27(水)		13(月)~15(水)	31(月)~9/2(水)
		中央支部	学科 2日			27(月)~28(火)	
	衛生管理者 (特例)	センター	学科 2日	27(水)~28(木)		15(水)~16(木)	9/2(水)~3(木)
		中央支部	学科 1日			29(水)	
衛生管理者	たま研修センタ	学科 2日			30(木)~31(金)		
X線	センター	学科 2日		22(月)~23(火)			

- 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・各支部のホームページ又は講習案内をご覧ください。
- 申込受付「たま研修センター」は、多摩各支部にお申し込みください。
- 「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(江戸川区)です。
- 「中央支部」及び「中央・足立荒川」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講習は次のとおり。
 - ①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。
 - ②安全衛生推進者養成講習は王子工業会館が会場となります。
 - ③その他の講習会は城東職業能力開発センターが会場です。
- 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。

- たま研修センター(八王子支部・立川支部・青梅支部・三鷹支部)の無記載講習会場は、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。
- たま研修センターの講習について、「日野日野」は日野自動車日野工場、「トヨタ羽村」はトヨタ自動車羽村です。
- 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けます。
- 高圧・特別高圧電気、テールゲートリフター特別教育の実技は、原則各事業場で実施していただけます。
- 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

五月の風に誘われて、初めて「旧碓氷峠 見晴台」を訪れた。ガイドブックを頼りに「軽井沢赤バス」に乗り込む。旧軽井沢銀座通りの先の峠道を新緑に圧倒されながら進むと、壮大な山々を一望に見渡せる標高1200メートルに位置するパノラマスポットに。南東に妙義連峰、西に浅間山。八ヶ岳、南アルプスも。この見晴台の中央を長野県と群馬県の県境が走り、県境を示す大きな標識が。

近くには、これもガイドブックで知った「峠のちから餅」で有名なお茶屋さん。旧中山道の碓氷峠の頂上に建つ創業350年のお店。店内を長野・群馬両県の県境が通っていることでも知られる。圧巻は、お店のテラス席から見る新緑の風景。僅かに残った桜花も含め、鮮やかな新緑の若葉達から瑞々しいエネルギーが。案内役のガイドブックに感謝し、もちもちの餡や胡桃のちから餅を頬張った。

さて、本号では「令和8年度 東京労働局行政運営方針」の概要を掲載した。この方針には「働く人と職場の未来のために TOKYO2026」との副題が。冒頭に「地域や国民からの期待に応えていくためには、四行政分野の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある」と。写真・図表等を多く使用し、分かり易く纏めた「東京の労働行政 Profile2026」も発表され、どちらも東京労働局のHPから確認できる。

東基連では、本年度の「労務・安全衛生管理連続セミナー」の第1回のテーマに、この行政運営方針を取り上げた。サブタイトルに「今年度はどのような課題を巡って行政を進めるのか」を掲げ、労働行政のガイドブックとも言える「行政運営方針」から、他省庁の動向も踏まえ、その傾向と対策を読み解く内容。開催日は5月29日他。申し込みは東基連のHPから。

「旧碓氷峠 見晴台」からの眺望のように、令和8年度の労働行政を一望に俯瞰し解説する本セミナー。働く人と職場のより良き未来へ繋げる機会として頂ければと思う。

(小太郎)No. 52

講習会名	申込受付	科目	5月	6月	7月	8月	
登録講習等	安全衛生推進者	センター	学科 2日	11(月)～12(火)	22(月)～23(火)	15(水)～16(木)	26(水)～27(木)
		中央・足立荒川	学科 2日		15(月)～16(火)		
		たま研修センタ	学科 2日	21(木)～22(金)			
		上野・王子・足立荒川	学科 2日				
	衛生推進者	センター	学科 1日	28(木)	18(木)	13(月)	21(金)
		中央・足立荒川	学科 1日		11(木)		
		たま研修センタ	学科 1日	13(水)		27(月)	21(金)
	安全管理者選任時研修	センター	学科 2日	7(木)～8(金)	1(月)～2(火)	23(木)～24(金)	17(月)～18(火)
		中央・足立荒川	学科 2日	21(木)～22(金)		6(月)～7(火)	
		たま研修センタ	学科 1,2日				
		上野・王子・足立荒川	学科 2日				
	特別教育	研削といし(自由研削)	センター	学科・実技 1日	21(木)	19(金)	27(月)
たま研修センタ			1日			25(火)	
研削といし(機械研削)		たま研修センタ	学科 1日	25(月)			
動力プレス機械金型調整等 (トヨタ羽村)		たま研修センタ	学科 1日				
アーク溶接		センター	学科 2日	27(水)～28(木)	24(水)～25(木)	21(火)～22(水)	25(火)～26(水)
			実技 1日	29(金)	26(金)	23(木)	27(木)
高圧・特別高圧		センター	学科 2日	18(月)～19(火)	15(月)～16(火)	1(水)～2(木)	26(水)～27(木)
		たま研修センタ	学科 2日			6(月)～7(火)	
低圧電気		センター	学科 1日	11(月)	8(月)	6(月)	3(月)
			実技 1日	12(火)／13(水)／14(木)	9(火)／10(水)／11(木)	7(火)／8(水)／9(木)	4(火)／5(水)／6(木)
たま研修センタ		学科 1日				3(月)	
高所作業車(10m未満)		センター	学科・実技 1日		1(月)		17(月)
粉じん		センター	学科 1日	20(水)			21(金)
		たま研修センタ	学科 1日				
テールゲートリフター		センター	学科 1日	20(水)			19(水)
ダイオキシン		センター	学科 1日		1(月)		
フルハーネス		たま研修センタ	学科・実技 1日		17(水)		
その他	化学物質管理者(準・1日)	センター	学科 1日	21(木)	29(月)	17(金)	28(金)
		中央支部	学科 1日	19(火)		14(火)	
		たま研修センタ	学科 1日	26(火)		22(水)	
	化学物質管理者(専門的)	センター	学科 2日				
	保護具着用管理責任者	センター	1日	20(水)	17(水)	23(木)	20(木)
		中央支部	学科・実技 1日			15(水)	
		たま研修センタ	1日			23(木)	
	総括安全衛生管理者	中央・足立荒川	学科 1日				
	衛生管理者能力向上	センター	学科 2日				
		中央支部	学科 半日				
たま研修センタ		学科 半日					
上野・王子・足立荒川		学科 半日					
職長教育	センター	学科 2日		18(木)～19(金)	29(水)～30(木)	24(月)～25(火)	
	たま研修センタ	学科 2日		18(木)～19(金)			
職長・安全衛生責任者(能力向上)	たま研修センタ	学科 1日				7(金)	
振動工具(チェーンソーを除く)	たま研修センタ	学科 4H	20(水)				
KYT研修	センター	学科 1日	19(火)	8(月)		20(木)	
	たま研修センタ	学科・実技 1日			1(水)		
	上野・王子・足立荒川	学科 1日	20(水)				
	亀戸・江戸川	学科 半日					
熱中症予防管理者労働衛生教育	中央支部	学科 半日		8(月)／19(金)／24(水)			
	たま研修センタ	学科 半日	18(月)	15(月)			
熱中症予防セミナー	上野・王子・足立荒川	学科 半日		17(水)			

法定講習会等開催予定 (2026年5月～8月)

東基連では、安全衛生研修センターのほか、たま研修センター及び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、各開催回りの案内(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。(2026年4月15日現在)

講習会名	申込受付	科目	5月	6月	7月	8月
石綿建材調査者(一般)	センター	学科	2日	18(月)～19(火)		
		試験	1日	29(金)		
床上操作式クレーン	センター	学科	2日		22(月)～23(火)	3(月)～4(火)
		実技	1日		24(水)／25(木)／26(金)	5(水)／6(木)／7(金)
小型移動式クレーン	センター	学科	2日	7(木)～8(金)		6(月)～7(火)
		実技	1日	11(月)／12(火)／13(水)		8(水)／9(木)／10(金)
ガス溶接	センター	学科	1日	25(月)	15(月)	15(水)
		実技	1日	26(火)	16(火)	16(木)
フォークリフト(31時間)	センター	学科	1日	19(火)	2(火) 29(月)	28(火)
		実技	平日	20(水)～22(金)	3(水)～5(金) 30(火)7/1(水)2(木)	29(水)～31(金)
	たま研修センタ	学科	1日	14(木)		2(木)
		実技(トヨタ羽村)	3日	17(日)24(日)31(日)		5(日)12(日)19(日)
たま研修センタ	学科	1日	14(木)			
	実技(日野日野)	3日	17(日)24(日)31(日)			
フォークリフト(35時間)	たま研修センタ	学科	1.5日			
		実技(トヨタ羽村)	3日			
高所作業車(10m以上)	センター	学科	1日	14(木)		13(月)
		実技	1日	15(金)／18(月)／19(火)		14(火)／15(水)／16(木)
玉掛け	センター	学科	2日	21(木)～22(金)	15(月)～16(火)	21(火)～22(水)
		実技	1日	25(月)／26(火)／27(水)	17(水)／18(木)／19(金)	23(木)／24(金)／27(月)
玉掛け技能＋クレーン特別教育学科	たま研修センタ	学科	2日		2(火)～3(水)	
		実技(トヨタ羽村)	1日		7(日)／14(日)	
	たま研修センタ	学科	2日		4(木)～5(金)	
		実技(日野日野)	1日		7(日)／14(日)	
クレーン特別・実技(希望者)	たま研修センタ	実技	1日		21(日)／28(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			
		たま研修センタ	学科	2日		
乾燥設備	センター	学科	2日	25(月)～26(火)		1(水)～2(木)
		たま研修センタ	学科	2日		
はい作業	センター	学科	2日		22(月)～23(火)	26(水)～27(木)
		たま研修センタ	学科	2日		15(水)～16(木)
特化・四アルキル鉛	センター	学科	2日	18(月)～19(火)	2(火)～3(水)	13(月)～14(火)
				24(水)～25(木)	27(月)～28(火)	17(月)～18(火)
	中央支部	学科	2日	14(木)～15(金)		4(火)～5(水)
鉛	たま研修センタ	学科	2日		9(木)～10(金)	
酸素欠乏・硫化水素	センター	学科	2日	12(火)～13(水)	9(火)～10(水)	7(火)～8(水)
		実技	1日	14(木)／15(金)	11(木)／12(金)	9(木)／10(金)
	中央支部	学科	2日			26(水)～27(木)
		実技	1日			28(金)
有機溶剤	センター	学科	2日	7(木)～8(金)	4(木)～5(金)	16(木)～17(金)
		実技	1日	25(月)～26(火)	15(月)～16(火)	29(水)～30(木)
石綿	センター	学科	2日		29(月)～30(火)	31(月)～9/1(火)
		実技	1日		8(月)～9(火)	4(火)～5(水)
金属アーク(限定)	センター	学科	2日	21(木)～22(金)	4(木)～5(金)	6(月)～7(火)
				24(水)～25(木)	21(火)～22(水)	24(月)～25(火)
	中央支部	学科	2日		2(木)～3(金)	
金属アーク(限定)	たま研修センタ	学科	2日	25(木)～26(金)		