

令和8年度 定時社員総会のご報告



総会会場



十河会長

令和8年6月11日午後3時から、当連合会の令和8年度定時社員総会が上野精養軒において開催されました。

十河会長のあいさつに続いて、定款第14条第4項に基づき十河会長が議長に就任し、資格報告の後、議事に入りました。議長から令和7年度の事業報告、収支・決算報告及び理事・監事選任の件について提案がなされ、上島専務より詳細な報告があり、審議の結果、いずれも異議なく承認されました。

主な決議事項の内容は次のとおりです。

令和7年度事業報告要旨

- (1) 東京労働局と共催して行っている「東京産業安全衛生大会」は、令和7年7月4日に一ツ橋ホールにおいて約500人の参加者を得て表彰式、特別講演、事例発表が行われました。
- (2) 東京労働局・東京産業保健総合支援センターと共催して行っている「産業保健フォーラム」は、令和7年10月8日に江東区の「ティアラこうとう」において開催され、会場では約520名の参加者を得て盛況のうちに終了いたしました。



第44回 桃樹のちょこっと用語
「同一労働同一賃金
ガイドライン」とは？
答えは、この8月号のどこかに。

- | | |
|--|--|
| ◆ 令和8年度 定時社員総会のご報告 …………… 1 | ◆ 東京都内労働基準監督署における申告事案の概要 …… 10 |
| ◆ 第22回東京産業安全衛生大会 Safe Work TOKYO 2026
開催される …………… 4 | ◆ 令和8年度安全優良職長厚生労働大臣顕彰候補者
(製造業等) 推薦のお願い …………… 11 |
| ◆ STOP！熱中症クールワークキャンペーン実施中 …… 8 | ◆ 令和7年度の東京労働局管内における送検状況 …… 12 |

- (3) 東基連衛生管理者協議会は第1回研修会を令和7年9月26日、第2回研修会を令和8年3月2日に、対面とオンラインのハイブリッドで開催、それぞれ110名、117名が参加し、充実した研修会となりました。
- (4) 安全衛生教育事業では、技能講習、特別教育等について497回(前年度は518回)実施、その受講数は20,414名(前年度は21,959名)となりました。
- (5) 各支部は、地域のニーズに応じた労務関係実務講座等を開催、また、所轄監督署や災防団体と連携し全国安全週間及び全国労働衛生週間に当たり、説明会や安全衛生大会を開催しました。セミナーを署及び地元自治体と共催して、多くの参加者を得た支部もありました。
- (6) 厚生労働省から「外国人労働者における労働災害防止対策のための広報事業」を受託し、外国人労働者による労働災害防止のためのイラスト等及び注意喚起文等の開発を行い、令和8年3月に完成させました。外国人労働者安全衛生セミナーを開催し、延べ925人が参加しました。

令和7年度収支・決算報告要旨

当連合会の令和7年度における事業活動収支は、経常収益が約5億9,486万円余(前年度約6億2,818万円余)、経常費用は約6億1,313万円余(前年度約6億4,662万円余)で、一般正味財産増減額は約1,943万円の減少となりました。

公益事業においては、令和7年度の正味財産額が3,336万円の減額となり、「収支均衡」を達成しております。

貸借対照表では、資産合計は8億3,857万円余、うち流動資産が2億3,950万円余で、負債合計は2億1,192万円余、うち流動負債は8,830万円余となっており、流動資産と流動負債の均衡からみて、財務の健全性は保たれているものと判断しています。

理事・監事選任

令和8年度は役員の改選期のため、任期満了に伴う理事及び監事の選任が行われ、理事21名、監事2名が新たに選任されました。

総会終了後、令和8年度第2回理事会が開催され、役員が選定されました。

令和8年度の会長(代表理事)、副会長(代表理事)、副会長、理事、監事は次の方々です。

会 長 (代表理事)

三好 忠満 日本製鉄株式会社 執行役員 人事労政部長

副 会 長 (代表理事)

宮 健司 大日本印刷株式会社 代表取締役副社長

副 会 長 池田 渉 JFEスチール株式会社 常務執行役員

副 会 長 瀬尾 明洋 株式会社 IHI 取締役常務執行役員

副 会 長 加藤 憲治 日本通運株式会社 取締役常務執行役員

副 会 長 直木 敬陽 全日本空輸株式会社 代表取締役副社長執行役員

副 会 長 福本 隆介 株式会社日立製作所 人財統括本部 人事勤労本部長

副 会 長 福原 真一 株式会社クボタ 東京本社 常務執行役員 環境事業部長

理 事 福田 寛 (公社)東基連 中央労働基準協会支部長
日本製鉄株式会社 人事労政部 部長

理 事 奥村 英雄 (公社)東基連 上野労働基準協会支部長
TOPPANホールディングス株式会社 執行役員 人事労政本部長

理 事 外山 博光 (公社)東基連 王子労働基準協会支部長
城北信用金庫 人事部長

理 事 井上 浩 (公社)東基連 足立荒川労働基準協会支部長

大東工業株式会社 代表取締役

- 理 事** 小林信二郎 (公社)東基連 亀戸労働基準協会支部長
株式会社 IHI 人事部本社人事グループ長
- 理 事** 上坪 伸二 (公社)東基連 江戸川労働基準協会支部長
第一三共株式会社 葛西研究開発センター 事業場長代行
- 理 事** 八木 亮親 (公社)東基連 八王子労働基準協会支部長
日野自動車株式会社 安全衛生環境部 部長
- 理 事** 宮口 雅夫 (公社)東基連 立川労働基準協会支部長
株式会社日立製作所 人財統括本部 研究開発総務本部 総務部 部長
- 理 事** 松儀 毅史 (公社)東基連 青梅労働基準協会支部長
太平洋マテリアル株式会社西多摩工場 業務部 部長
- 理 事** 朝長 正隆 (公社)東基連 三鷹労働基準協会支部長
横河電機株式会社 執行役 人財総務本部長
- 専務理事** 上島 卓司 公益社団法人東京労働基準協会連合会
- 常務理事** 工藤 滝光 公益社団法人東京労働基準協会連合会
- 常務理事** 古賀 睦之 公益社団法人東京労働基準協会連合会
- 監 事** 清田 太三 大成建設株式会社 東京支店 安全・環境部長
- 監 事** 川口 幸子 多摩信用金庫 常勤理事

総会及び理事会終了後、来賓の東京労働局長増田嗣郎様、中央労働災害防止協会理事長竹越徹様、全国労働基準関係団体連合会事務局長加藤敏彦様からご祝辞をいただき、滞りなく終了いたしました。

その後、懇親会を開催し、東京労働局労働基準部長、労働基準部各課長及び都内各監督署長にもご臨席いただき、なごやかに歓談できました。

今後も、当連合会及び各支部は、他の地区労働基準協会や関係行政機関と連携の推進による体制の強化を図り、労働災害防止・健康確保対策及び労働条件の確保・改善対策推進等の普及促進、各種技能講習会や安全衛生関係教育の充実、喫緊の課題である働き方改革の実現に向けた取組を推進していくこととしています。引き続き皆様のご理解とご支援をお願い申し上げます。



増田局長



竹越理事長



加藤事務局長

第22回東京産業安全衛生大会 Safe Work TOKYO 2026 開催される



令和8年7月6日、千代田区の日本教育会館一ツ橋ホールにおいて、都内の事業場から約500名を超える方々が参加して開催されました。

大会には、開催主催者として増田嗣郎東京労働局長、三好忠満(公社)東京労働基準協会連合会会長、東京労働局労働基準部幹部職員の皆様、白浜弘幸中央労働基準監督署長をはじめ各労働基準監督署長の皆様、福田寛(公社)東基連中央労働



表彰者全体写真

基準協会支部長をはじめ地区労働基準協会代表の皆様、また、来賓として西田雄一郎東京都産業労働局雇用就業部事業推進担当部長、竹越徹中央労働災害防止協会理事長、根本勝則東京経営者協会専務理事、斉藤千秋日本労働組合総連合会東京都連合会会長をはじめ協賛の各労働災害防止団体並びに東京産業保健総合支援センターの代表の皆様が出席されました。

開会に先立ち労働災害により失われた尊い命に対し、哀悼の意を表し、ご冥福をお祈りするための「黙とう」が行われ、こののち、増田東京労働局長の主催者あいさつがありました。

東京都内の労働災害について、昨年は、休業4日以上死傷者数は1万1085人と前年に比べて318人減少したものの、死亡者数については、2人増加し、36人もの尊い命が失われた。労働災害はあってはならないものであり、第14次防4年度目の本年、関係機関が一層の連携を図り、Safe Work TOKYOの名の下すべての関係者と認識を共有し、労働災害防止に向けた取組を推進してまいりますので、積極的な活動の推進をお願いしたいと述べられました。

同じく主催者の三好(公社)東京労働基準協会連合会会長は、本年のスローガン「多様な人材 全員参加 みんなで育てる安全職場」を踏まえ、高齢者、外国人、短時間労働者、個人事業者、資材の搬入業者など、様々な立場で就労する人々に安全に働いてもらうための取組を加速していただきたいと思う。

当連合会としては、引き続き、東京労働局及び地区労働基準協会、労働災害防止関係団体と連携して、労働災害防止活動や労働者の健康確保対策の普及促進に積極的に取り組んでいき、死傷災害減少のために尽力していきたいとあいさつされました。

続いて、来賓の西田様、竹越様、根本様、斉藤様の4名の方々が祝辞を述べられました。



増田局長



三好会長

安全衛生表彰

本年度厚生労働大臣表彰優良賞を受賞された事業場のご披露ののち、厚生労働大臣表彰功績賞を受賞された当連合会の前会長十河英史様への伝達表彰が行われました。

続いて、東京労働局長安全衛生表彰が行われ、増田東京労働局長から表彰状が受賞者に授与されました。厚生労働大臣表彰及び東京労働局長表彰を受けられたのは、次の事業場並びに個人の皆さま方です。

令和8年度 厚生労働大臣表彰

優良賞(安全確保)

鹿島建設株式会社 東京土木支店 江東ポンプ所江東系ポンプ棟建設その3工事
大成建設株式会社 東京支店 (仮称)六本木七丁目計画作業所

功績賞

十河 英史 公益社団法人東京労働基準協会連合会 前会長(代表理事)

令和8年度 東京労働局長表彰

優良賞(継続事業場・有期事業場)

五十鈴中央株式会社 青梅サービスセンター
住友重機械工業株式会社 田無製造所
株式会社竹中工務店 東京本店 関電工湯島ビル跡地再開発事業(1期)

奨励賞(有期事業場)

新菱・三建・三晃建設共同企業体 東京国際展示場(5)会議棟及び西展示棟改修空調設備工事
大成建設株式会社 東京支店 (仮称)東五反田二丁目計画新築工事
株式会社竹中工務店 東京本店 (仮称)GLP 唐木田データセンター建設プロジェクト新築工事
東急建設株式会社 首都圏建築支店 新宿区東五軒町トーハン旧本社跡地計画(住宅棟)新築工事

功績賞

大黒 徳貴(公益社団法人建設荷役車両安全技術協会 東京都支部 副支部長)
清田 太三(建設業労働災害防止協会 東京支部 表彰委員 ほか災害防止団体役員)
小松原芳彦(建設業労働災害防止協会 東京支部 元代議員・豊島板橋練馬分会元分会長)
佐藤 正和(一般社団法人東京ガラス外装クリーニング協会 専務理事)
菅原 良和(首都圏建設産業ユニオン 相談役・元中央執行委員長)
安全衛生推進賞
浅井 尚樹(建設業労働災害防止協会 東京支部 業務委員・安全指導者)
下平 久喜(建設業労働災害防止協会 東京支部 安全指導者)
上路 秀勝(一般社団法人東京都産業資源循環協会 安全衛生推進委員会委員)
高木 和也(一般社団法人東京都警備業協会 交通警備業務部会委員・業務適正化委員会委員)
平井 茂夫(一般社団法人日本ボイラ協会 東京支部 技能講習等講師)
山田 智子(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 産業保健相談員)
和田 直太(建設業労働災害防止協会 東京支部 安全指導者)

取組発表① 「銀座線渋谷駅9年工事 無災害を支えた安全管理」

東急・清水・鹿島建設工事共同企業体 銀座線渋谷駅明治通り工区土木工事
東急建設株式会社 土木事業本部 武内啓太郎

発表要旨 銀座線渋谷駅明治通り工区土木工事は、2014年2月から2023年5月までの9年3か月にわたる、長期かつ大規模な工事でした。明治通り直上という厳しい作業環境の中、終電から初電までの夜間作業や3度にわたる線路切替工事を行いながらも、無災害で竣工を達成することができました。

その背景には、4段階「工事着手前」「計画段階」「施工計画への反映」「変更時対応」のリスクアセスメントを軸とした継続的な安全管理をはじめ、作業所長の思いの



武内氏

可視化、わかりやすいイメージ図を用いた危険の見える化や非定常な作業が生じた場合の即座に情報を共有できる「ワンシート手順書」、作業員一人ひとりが説明文から危険ポイントを読み取り、自ら対策を記述する危険予防対策演習、作業箇所ごとに現地で確認を行う「現地 KY」を行い、最後に各人が自分の作業に合わせた内容を「一人 KY 用紙」に記入する全員参加の一人 KY 活動を通じて作業員一人ひとりの安全意識を高め続けてきた取組がありました。さらに、ヒヤリハット情報や他現場事故情報をメール等で即座に確実に共有し他者の経験を自らの教訓とする体制を整えました。これらの地道な取り組みを9年3ヶ月にわたり継続した結果、無災害での竣工を達成し、2024年に厚生労働省から建設事業無災害表彰及び昨年度厚生労働大臣優良賞を受賞するに至りました。

取組発表② 「オリジナル体操と体力テストを活用した転倒災害防止の取り組み」

三菱ケミカル株式会社 人事本部 人事部健康支援グループ
産業医 岡本春美

発表要旨 一昨年度 SAFE アワード安全な職場づくり部門ゴールド賞を受賞されました。転倒災害の背景には、内的要因(身体機能)、外的要因(環境)、社会管理的要因の三要素がありますが、従来の作業環境の改善や手順見直し、各種教育に加え、「人の運動機能低下」という内的要因に着目した対策を推進しています。

転倒しにくい身体づくりを目的とした「三菱ケミカルグループ体操」と、転倒リスクを可視化する「安全安心体力テスト」の両輪で取り組んでいます。体操はストレッチ・下肢筋力・関節の協調性を高める9項目・約4分間の運動で、最大の特徴として、単なる準備運動ではなく「業務」として位置づけ就業時間内に一日一回、必ず動画を見ながら実施することを全社のルールとしています。また、もう一つの柱である転倒リスクを客観的に評価する体力テストで可視化された弱点を体操で重点的に強化できる連動した仕組みが特徴といえます。

2016年の先行導入以降、国籍や性別に関わらず親しめるモデルを起用するほか、車椅子の方や立って行うのが難しい環境向けの「チェア(椅子)バージョン」、負荷を軽くしたモデル、スカートのままでも行える動きなど、様々なバリエーションの動画を用意し、全世界の拠点で活用できるよう多言語化も進め国内全拠点から海外拠点へと展開を拡大しており、今は転倒経験者および転倒リスク高群が減少する等効果が認められています。最後に「この取組は大企業だからできたわけではなく、厚労省の資料などを活用するなどにより中小企業でも始められる」と強調されていました。



岡本氏

特別講演 「新しい安全の思想～協調安全～」

一般社団法人セーフティグローバル推進機構 名誉会長・明治大学 顧問 名誉教授
公益財団法人鉄道総合技術研究所 会長 向殿政男

発表要旨 安全は、モノ(自然科学)、人間(人文科学)、組織・環境(社会科学)の三者が情報を共有して、一緒になって作り上げていくもの、という安全の思想が協調安全です。これまでの安全活動は、主に「事故を減らす」「リスクを下げる」といった、マイナスの要素をいかにゼロに近づけるかという「基本的安全」でした。

これからは、事故がないという『ゼロ』の状態を超えて、安全・健康・ウェルビーイング(やりがい・幸せ)というプラスの価値を目指す『ポジティブ安全』を活動の対象にすべきだと考えます。

安全のあり方は大きく三つの段階を経て進化してきました。セーフティ 0.0(作業安全): 危険な機械を「人間が注意して使う」ことで安全を保っていた。事故が起きれば「本人の不注意」とされる、人間の注意能力に依存した時代です。次にセーフティ 1.0(機械安全): 技術によって安全を実現す



向殿氏

る時代。危ない機械には柵を設け(物理的隔離)、扉を開けたら機械が止まる(停止)といった「技術による安全」。人間は間違えるものだという前提に立ち、機械側で強制的に安全を担保する手法です。そして現在、セーフティ 2.0(協調安全)。セーフティ 2.0(ICT(情報通信技術)やセンサー、AI などの技術)を活用し、「人と機械と環境」が情報を共有し協調して安全を創り出す協調安全です。この「協調安全」は日本が世界に先駆けて提唱した概念であり、現在、国際的な標準規格としての整備が急速に進み、日本発の安全思想が、いよいよ世界共通のルールとして実装される段階に入りました。

協調安全を現場で実現するためには、技術(ICT 技術、つまりセンサーや AI を用いて「人と機械と環境」が情報を共有し、衝突を未然に防ぐなどのシステム構築)・人(安全に関する高度な知識を持つ人材の育成)・マネジメント(どのような安全思想に基づき、どのような情報を共有して組織を運営するかという、トップのリーダーシップ)の3軸が一体となった「ホリスティック(全体的)アプローチ」が重要となります。

安全管理における究極の問いは、「どこまで対策をやれば安全と言えるのか」という点ですが、協調安全(セーフティ 2.0)を導入することで、リアルタイムの情報共有による防護が加わり、残留リスクをさらに一段階引き下げることが可能になります。(今大会資料に、協調安全によるリスク低減事例として、ロボット接触防止システム、無線スイッチによる遠隔停止システム、重機接触災害リスク低減システム、高所作業車挟まれ防止システムの紹介がありました。)

また、建設業のような多層的な請負構造を持つ現場では、情報の断絶が大きな事故の要因となり、調査設計、施工計画、現場施工の各段階でリスク低減やリスク管理を行う責任者が異なり、リスク情報が正しく伝わらないことが多い。だからこそ、協調安全の考え方が最も力を発揮する場所であるといえます。ICT 技術を用いて全員で共有する『リスクコミュニケーション』こそが、多層構造の壁を越えて安全を構築する大きな力になります。一方的なルールの押し付けではなく、お互いの能力やリスクを認識し合い、対話を通じて安全を創り上げる。それが「建設強調安全」の目指す姿です。

このあたり前の考え方が、労働安全衛生の分野では、これまではなかなか実現できていなかったが、最近のデジタル情報通信技術(ICT)の発展により、人間、機械、運用環境の三者がお互いに情報を共有し安全を実現することが現実的になってきました。

(文責：東基連)

【各講演の資料については、東京労働局 HP「第 22 回東京産業安全衛生大会を開催しました」に掲載しております。】



本大会の最後に、当連合会上島専務理事が「大会宣言」を提案し、満場の拍手をもって採択され、大会は盛況裡に終了しました。

大会宣言

東京労働局管内の労働災害は、長期的には減少してきたものの、平成 21 年以降は増加傾向にある。令和 7 年の東京労働局管内の労働災害は、休業 4 日以上之死傷者数が 11,085 人と、前年と比べ 318 人減少したものの、5 年連続で 1 万人を超える憂慮すべき状況となった。また、死亡者数については、前年と比べ 2 人増加し、36 人の尊い命が労働災害により失われた。

令和 8 年度は、第 14 次労働災害防止計画の 4 年度間に当たり、転倒や腰痛といった労働者の作業行動に起因する死傷災害、墜落・転落などによる死亡災害が依然として後を絶たない状況にあり、労使一丸となった労働災害防止対策の取組が求められる。

労働者の健康問題についても、過重労働やメンタルヘルス不調による健康障害の防止、熱中症予防や化学物質による健康障害の防止など、心身両面の健康確保対策の

充実がより求められている。

このような状況の中、労働災害を少しでも減らし、労働者が安全で健康に働ける職場環境を築くためには、関係者一人一人が、職場における安全と健康の確保の重要性を改めて認識し、広く浸透させ、効果的な取組につなげていく必要がある。

本年度の全国安全週間のスローガンは、

多様な人材 全員参加 みんなで育てる安全職場である。

本大会を契機に、このスローガンの着実な実施を図るとともに、参加者の一人一人が労働災害防止に向けた新たな決意を胸に、全力で取り組むことをここに宣言する。

令和 8 年 7 月 6 日

第 22 回東京産業安全衛生大会

Safe Work TOKYO 2026

参加者一同

STOP！熱中症 クールワークキャンペーン実施中

キャンペーン期間 令和8年5月～9月

東京労働局 労働基準部 健康課

「職場における熱中症防止のためのガイドライン」に基づき、次の取組を進めましょう。

- 熱中症リスクの把握・評価
- 熱中症リスクに応じた措置の実施
- 救急体制の整備・確認



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

熱中症リスクの把握・評価

- ☐ JIS規格に適合したWBGT(暑さ指数)計を用い、WBGT値を随時測定し、把握する。
- ☐ 環境省が公表する地域の暑さ指数を参考として活用する。
- ☐ 複数個所で測定し、職場の暑熱環境を把握する。
- ☐ 測定値に、衣服補正を加えたうえで、作業強度や暑熱順化の状況に応じた基準値と照らし合わせる。
- ☐ 基準値を超えているときは、「何かしらの熱中症防止対策」が必要。
- ☐ 高齢者や、熱中症発症リスクに影響を与える疾病や障がいを持つ方に対し、作業時間の短縮等を検討する。



熱中症予防情報サイト
(暑さ指数の実況と予測)

身体作業強度等に応じたWBGT基準値

区分	身体作業強度(代謝率レベル)の例	WBGT基準値	
		暑熱順化あり	暑熱順化なし
安静	安静、楽な座位	33℃	32℃
低代謝率	・軽い手作業(書く、タイピング等) ・腕及び脚の作業 など ・手及び腕の作業	30℃	29℃
中程度代謝率	・継続的な手及び腕の作業(くぎ(釘)打ち、盛土) ・腕及び脚の作業、腕と胴体の作業 など	28℃	26℃
高代謝率	・強度の腕及び胴体の作業・ショベル作業、ハンマー作業 ・重量物の荷車及び手押し車を押したり引いたりする など	26℃	23℃
極高代謝率	・最大速度の速さでのとても激しい活動 ・激しくシャベルを使ったり掘ったりする など	25℃	20℃

熱中症リスクに応じた措置の実施(例)

- ☐ 作業場所に屋根や冷房設備、ミストシャワー等の設置によりWBGT値の低減を図る。
- ☐ 冷房を備えた休憩場所や日陰など涼しい、休憩場所を確保する。
- ☐ 通気性・湿潤性の良い服装、身体を冷却する機能を持つ服を着用する。
- ☐ WBGT基準値に応じて休憩回数の増加や休憩時間の延長を検討する。
- ☐ WBGT基準値から大幅に超過している場合には作業中止等を検討する。

水分塩分を摂取する際の目安

- ・0.1～0.2%の食塩を含む飲料
 - ・ナトリウムを40～80mg/100ml含むスポーツドリンク
- これらを20～30分ごとにコップ1～2杯程度
※経口補水液は塩分濃度が高いため、「定期的な摂取用」には向きません。
※塩分、糖分の摂取が制限されるなど基礎疾患を有する方については、主治医、産業医に相談しましょう。

- ☐ 水分・塩分を定期的に摂取する。
- ☐ 作業開始前や休憩時間に体温を下げるプレクーリングを実施する。
- ☐ 日常の健康管理(朝食の未摂取、寝不足、飲みすぎに注意)について指導する。
- ☐ 高温多湿場所では作業中の巡視を頻繁に行い、健康状態を確認する。
- ☐ 作業開始前に、当日の体調や、睡眠不足がないか等について声がけをする。

救急体制の整備・確認 ～少しでも異常を感じたら～

- ☐ 熱中症の疑いがある者が出た場合には、無理をさせず、涼しいところで横にして、水分・塩分を摂取させる。
- ☐ 体調が悪くなった人を一人にはしない。
- ☐ II度以上の症状(頭痛、吐き気、嘔吐、意識障害、高体温)が生じたら躊躇なく救急隊を呼ぶ。
- ☐ 救急到着までの間、身体冷却を実施する。



ロゴマークシール

「ロゴマークシール」「応急手当カード」の活用

「Cool work TOKYO」ロゴマークシール及び応急手当カードを都内労働基準監督署の窓口で配布しています。積極的にご活用下さい。



産業保健フォーラム IN TOKYO 2026

いま見つめ直す職場のメンタルヘルス

～ストレスチェックから始まる心の健康づくり～を開催します

東京労働局 労働基準部 健康課

今年度も、東京労働局、公益社団法人東京労働基準協会連合会、及び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の共催により、「産業保健フォーラム」を開催いたします。

参加費は無料となっておりますので、ぜひご参加くださいますようお願い申し上げます。

日時 令和8年9月29日(火)10時20分～16時

場所 きゅりあん(品川区立総合区民会館)品川区東大井5-18-1

講演① 職場のメンタルヘルス対策—ストレスチェック制度の有効活用

北里大学医学部公衆衛生学 教授 堤 明純 氏

説明 「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」について 東京労働局労働基準部健康課

講演② メンタルヘルス不調者が「戦力」に変わる—『配慮』から『活躍』へ—

合同会社活躍研究所 代表 三菱ケミカル株式会社 産業医 野崎 卓朗 氏

講演③ 2つの手札で、管理者をメンタルヘルス加害者から支援者に変える

～「職場コミュニケーション」というファンタジー(幻想)への具体策

産業医科大学 産業医実務研修センター副センター長 教育教授 柴田 喜幸 氏

同時開催 健康測定コーナー、相談コーナー、展示コーナー

*お申し込みは「公益社団法人 東京労働基準協会連合会のホームページ」からお願いします。

<https://www.toukiren.or.jp/shf2026.html>



東京都内の労働基準監督署における 令和7年の申告事案の概要

東京労働局 労働基準部 監督課

申告とは、労働基準関係法令違反があった場合に労働者が労働基準監督官に行政指導を求めるものです。

労働基準監督署では、労働者の置かれている状況に留意し、懇切丁寧な対応、迅速な処理に努めています。

申告事案の概要のポイント

1 申告受理件数：5,056 件(前年比 709 件増)

令和4年以降、4年連続で増加した。

2 申告内容(申告内容別の件数：5,484 件)

(1)賃金不払 3,996 件(前年比 637 件増)

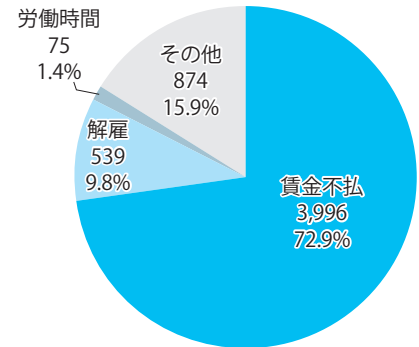
(2)解雇 539 件(前年比 38 件増)

(3)労働時間 75 件(前年比 3 件減)

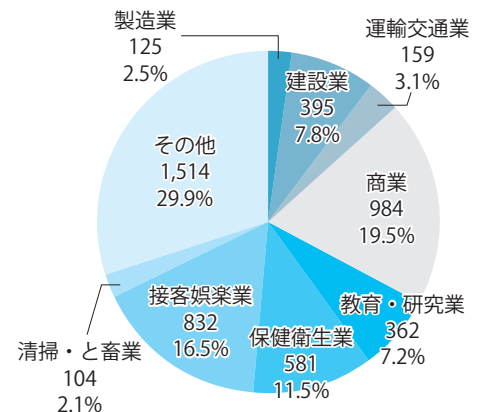
賃金不払及び解雇の申告件数が増加した。

3 申告内容別・業種別の内訳(右の図)

※労働者が複数の事項を重複して申告する場合があるため、申告内容別の件数の合計は申告受理件数とは一致しません。



内容別件数 5,484 件



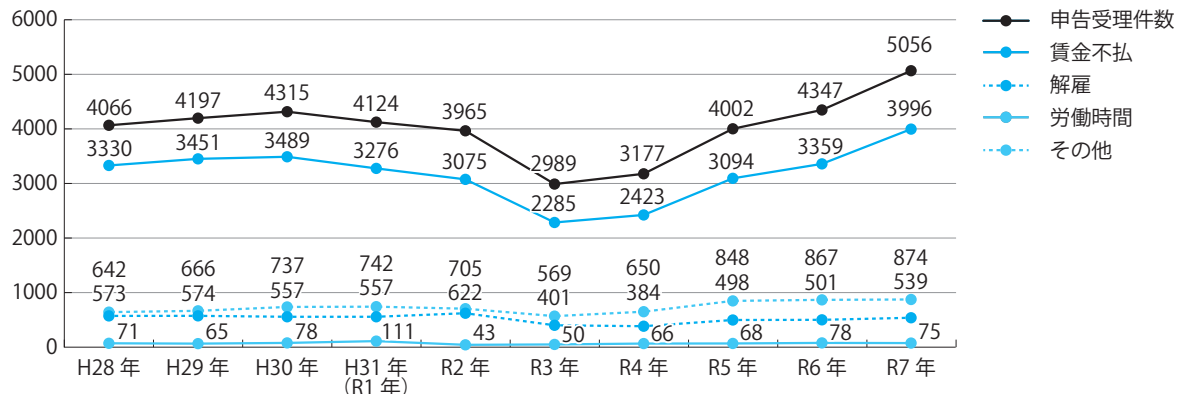
業種別件数 5,056 件

申告の受理件数

申告受理件数は5,056件で、前年と比べ709件(16.3%)増加しました。

(1) 直近10年間における件数の推移を見ると、令和2年までは横ばいの状態が続いていましたが、令和3年に大きく減少したものの、その後、令和4年以降は増加傾向にあります。

(2) 内容別にみると、「賃金不払」が3,996件(前年比19.0%増)と最も多く、次に多かったのは、「解雇」の539件(前年比7.6%増)でした。

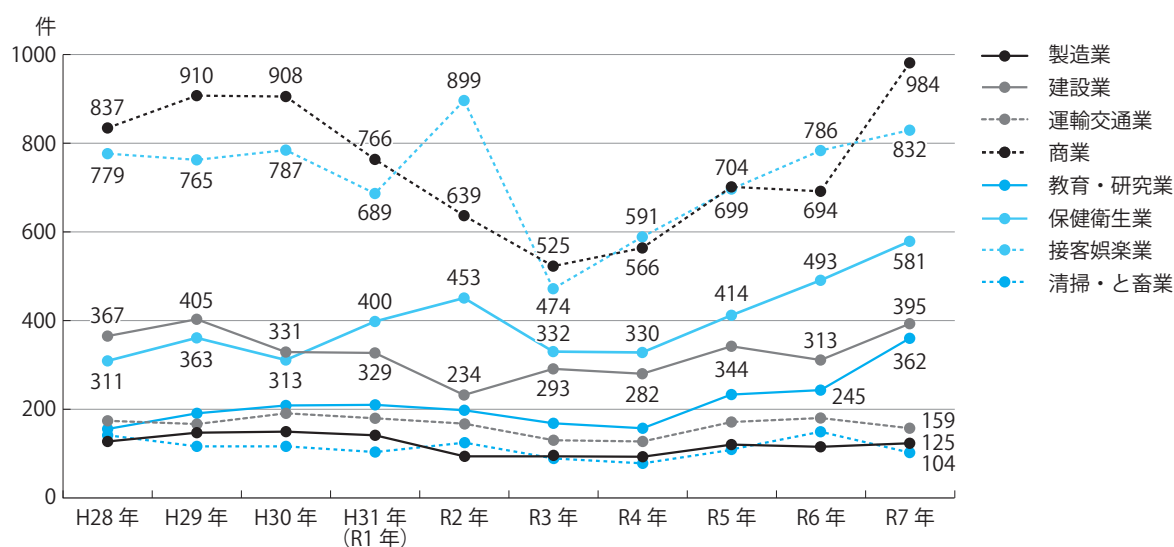


申告の業種別内訳

申告受理件数を業種別にみると、商業が984件(19.5%)と最も多く、次いで接客娯楽業が832件(16.5%)、

保健衛生業が581件(11.5%)の順となっており、これら3業種で全体の半数近くを占めています。

前年と比べると、特に商業で290件(41.8%)、教育・研究業で117件(47.8%)、建設業で82件(26.2%)と大きく増加した一方、運輸交通業、清掃・と畜業では減少しました。



令和8年度 安全優良職長 厚生労働大臣 顕彰候補者(製造業等)推薦のお願い

この度、厚生労働省では、安全衛生管理において多大な功績のあった職長を顕彰する「安全優良職長厚生労働大臣顕彰」の令和8年度候補者の推薦募集を開始いたしました。東基連としましては、会員企業の皆様の現場でご活躍されている優秀な職長の方を、ぜひ推薦させていただきたく、ご協力をお願いする次第です。

対象は製造業等(建設業を除くすべての業種)の現場にて、以下のいずれかの基準を満たす職長の方々です。

- ・安全衛生に関する深い知識と経験を有し、的確な指示・指導により災害防止に貢献している職長
- ・創意工夫を凝らした安全衛生活動を推進し、職場環境の改善に顕著な実績を上げている職長
- ・部下の安全意識向上に努め、安全な作業行動の定着にリーダーシップを発揮している職長
- ・長年にわたり安全衛生業務に精励し、その功績が他の模範となる職長

推薦をご希望される会員企業様は、以下の要領で必要書類をご提出ください。

推薦書様式(厚生労働省指定様式)の入手 厚生労働省のサイト(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anken/anzeneisei01_00006.html)よりダウンロードいただけます。



推薦書への記入 同サイトの「記入例」を参照いただくとともに、詳細については東基連担当部署(企画部)までお問い合わせください。

東基連への提出 **令和8年8月31日(月)**までに、推薦書等のファイル(当該ファイルを印字した紙媒体)を担当部署までメール送信(郵送)してください。

※提出期限は、厚生労働省への最終提出期間に合わせ、東基連内での審査期間を考慮して設定しています。

送信先&問い合わせ先 〒102-0084 東京都千代田区二番町 9-8 (公社)東京労働基準協会連合会 企画部
Tel 03-6380-8305 E-mail syokutyo@toukiren.or.jp

令和7年度の東京労働局管内における送検状況について

東京労働局 労働基準部 監督課

1 概要

令和7年4月から令和8年3月までの1年間に、東京労働局及び管下の労働基準監督署(支署)では、75件(前年度に比べ11件減)の司法事件を東京地方検察庁に送検しました。

送検した司法事件の主な違反事項をみると、労働基準法・最低賃金法に定める賃金不払に関する違反が15件と最も多く、次いで、労働安全衛生法において定める危険防止措置に関する違反が11件となっています。

また、業種別でみると、建設業が11件と最も多く、次いで商業が9件となっています。

2 違反事項の内容

(1)労働基準法・最低賃金法違反……50件

労働基準法・最低賃金法違反により送検したのは50件で、主な送検事項は、賃金・退職金不払に関する違反が15件、労働時間・休日に関する違反が7件、労働条件の明示に関する違反が6件でした。

(2)労働安全衛生法違反……25件

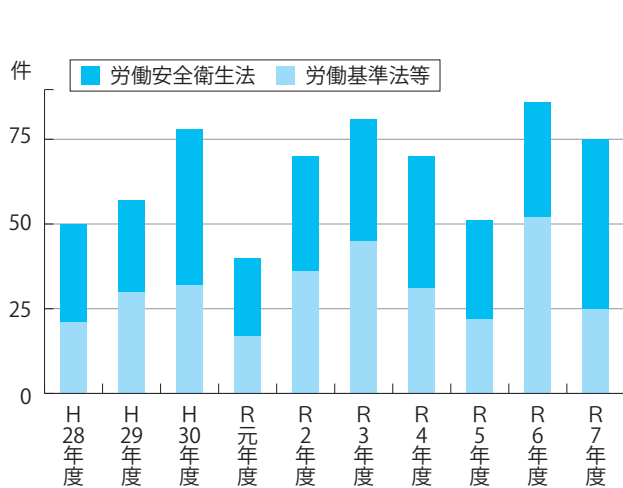
労働安全衛生法違反により送検したのは25件で、主な送検事項は、労働安全衛生法において定める危険防止措置に関する違反が11件、労災隠しに関する違反が6件でした。

3 今後の対応について

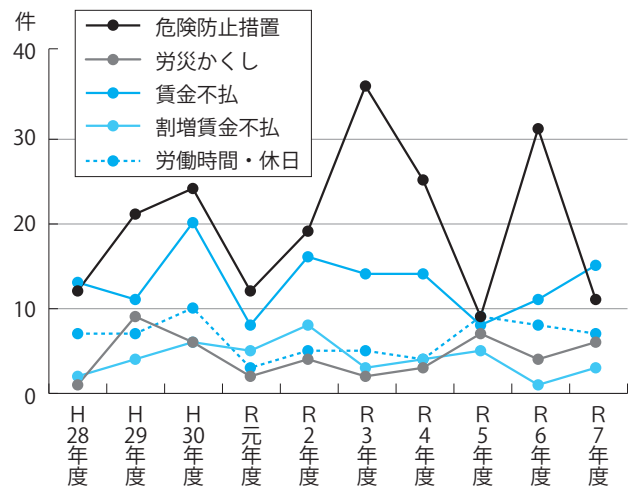
東京労働局及び管下の労働基準監督署(支署)では、①法違反を原因として重大な労働災害を発生させたものや、②同種の法違反を繰り返し、違法状況に悪影響を及ぼすもの等、重大・悪質な事案に対しては、引き続き、厳正に対処していきます。

表1 過去10年間における送検件数の推移

	違反法令		総件数	主要違反事項					強制捜査
	労働基準法等	労働安全衛生法		危険防止措置	労災かくし	賃金不払	割増賃金不払	労働時間・休日	
H28年度	29	21	50	12	1	13	2	7	7
H29年度	27	30	57	21	9	11	4	7	4
H30年度	46	32	78	24	6	20	6	10	4
R元年度	23	17	40	12	2	8	5	3	3
R2年度	34	36	70	19	4	16	8	5	0
R3年度	36	45	81	36	2	14	3	5	3
R4年度	39	31	70	25	3	14	4	4	2
R5年度	29	22	51	9	7	8	5	9	4
R6年度	34	52	86	31	4	11	1	8	5
R7年度	50	25	75	11	6	15	3	7	4



グラフ 1 送検件数の推移(違反法令別)



グラフ 2 送検件数の推移(主要違反事項別)

表 2 違反法条別の前年度との比較

	令和7年度	令和6年度	増減	構成比(%)
労働基準法、最低賃金法等関係	50	37	13	66.7%
賃金・退職金不払 (第23,24条、最賃法第4条等関係)	15	11	4	20.0%
労働時間・休日(第32,35条,36条,40条)	7	8	▲1	9.3%
労働条件の明示(第15条)	6	3	3	8.0%
割増賃金不払(第37条)	3	3		4.0%
解雇の予告(第20条)	2	1	1	2.7%
その他	17	11	6	22.7%
労働安全衛生法関係	25	49	▲24	33.3%
危険防止措置(第20,21条等)	11	31	▲20	14.7%
労災かくし(第100条)	6	4	2	8.0%
健康診断の未実施(第66条)	2	6	▲4	2.7%
その他	6	8	▲2	8.0%
総処理件数	75	86	▲11	100.0%

表 3 業種別

	建設業	商業	運輸 交通業	製造業	保健 衛生業	接客 娯楽業	その他	合計
労働基準法、最低賃金法等関係	2	8	8	1	5	4	22	50
賃金・退職金不払 (第23,24条、最賃法第4条等関係)	2	3	2	1	1	2	4	15
労働時間・休日(第32,35条,36条,40条)			1		1		5	7
労働条件の明示(第15条)		1	1				4	6
割増賃金不払(第37条)							3	3
解雇の予告(第20条)		1				1		2
その他		3	4		3	1	6	17
労働安全衛生法関係	9	1		5			10	25
危険防止措置(第20,21条等)	4			1			6	11
労災かくし(第100条)	4	1					1	6
健康診断の未実施(第66条)				2				2
その他	1			2			3	6
総処理件数	11	9	8	6	5	4	32	75
構成比(%)	14.7%	12.0%	10.7%	8.0%	6.7%	5.3%	42.7%	100.0%

36 協定の電子申請は 「ポータルサイト」からが便利です！



東京労働局 労働基準部 監督課

労働条件ポータルサイト 「確かめよう労働条件」から電子申請できます!!

こんな悩みありませんか？

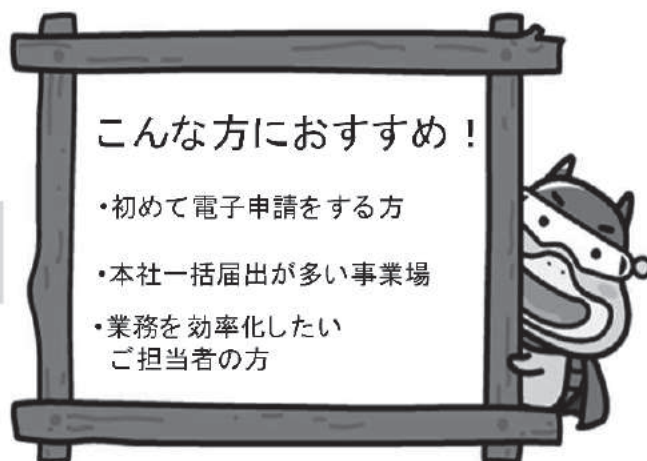
- ・e-Govの操作が難しい
- ・CSVファイルの作成が大変
- ・届出先の監督署を間違った！
- ・毎年同じ入力が面倒

そのお悩み、ポータルサイトで
解決できます！



こんな方におすすめ！

- ・初めて電子申請をする方
- ・本社一括届出が多い事業場
- ・業務を効率化したい
ご担当者の方



ポータルサイトを使うとここが違う！

項目	従来(e-Gov)	ポータルサイト利用
CSV作成	自分で作成	自動作成 ☒
監督署選択	自分で調べる	自動 ☒
入力作業	毎回全項目入力	前回データ活用可 ☒
作業時間	長い	短縮 ☒

- 自動作成で手間ナシ！
- 検索不要・誤り防止！
- 更新作業も楽々！
- 業務が効率的に！

☆ポータルサイトにはエラーチェック機能も☆
⇒入力漏れ・管轄誤りを防止し、補正手続きなどが格段に減ります！

ポータルサイトは「確かめよう労働条件」を入力し検索！
具体的な使い方は、ウェブサイトに掲載の利用案内をご確認ください

確かめよう労働条件



開催のお知らせ 令和8年度 東基連衛生管理者協議会 第1回研修会

形骸化を防ぐ、「安全衛生委員会」活性化の具体的ポイント

「安全衛生委員会活性化のための工夫」等の情報共有・交換

日 時 令和8年10月2日(金) 13時30分～17時00分(予定)

会 場 中央労基協ビル4階ホール(千代田区二番町9-8)

定 員 会場でのリアル参加 50名(申込先着順)

Zoomによるオンライン参加 300名

参加費 無料

研修会の内容

講演「最近の労働衛生行政の動向」

講師 東京労働局 労働基準部 健康課長 成田光志 氏

事例発表(東基連衛生管理者協議会の会員企業による事例発表を行います。)

日本製鉄(株)人事労政部 健康推進室

HOYA(株)PENTAX ライフケア事業部

グリコマニュファクチャリングジャパン(株)東京工場

グループワーク

今回は、参加者同士の情報交換ができるグループワークを行います。日頃の工夫や疑問などを共有し、課題解決の糸口を一緒に見つけませんか。

(グループワークは、出席申込時に希望されたグループ別に会場参加者のみで実施します。)

申込方法

本研修会は、東基連衛生管理者協議会の会員を対象としています。

現会員の方へは、9月上旬に郵送にて研修会 web 申し込みのご案内を送付しますので、web での研修会参加の手続きをお願いします。

東基連衛生管理者協議会に未加入の方は、先ず会員登録をお願いします(下記※参照)。会員登録後、折り返し、研修会参加の Web 申込のご案内をメール送信致します。

※(公社)東京労働基準協会連合会(略称：東基連)のホームページ内「東基連衛生管理者協議会」<https://www.toukiren.or.jp/join02.html> から、入会申込書をダウンロードし、東基連衛生管理者協議会までお申込みください。



備 考

東基連衛生管理者協議会は、東基連の内部組織であり、東京都に所在する企業・団体等に勤務する衛生管理者であれば、どなたでも会員になれます。

なお、当協議会は東基連の公益事業として活動を行っており、設立以来、入会費・年会費・研修会参加費等は、一切頂いておりません。

分からないことは、なんでも「蓮美部長」に聞いてみよう！

第46回

桃樹の「労務・安全衛生 深掘り探訪記」

私は「桃樹」。東基連に入職し、6年目に入りました。蓮美部長や先輩達に教えて頂き、少しずつ成長してきたように思います。まだまだ力不足ですが、会員の皆様のために精一杯頑張ります。

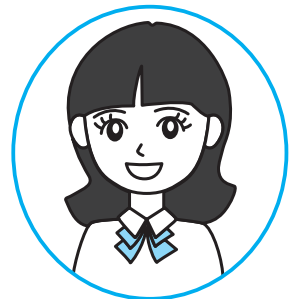
さて、そんな私が、日頃、疑問に感じた事柄について、「労務・安全衛生の専門家」にして、私の上司、「蓮美部長」に、後輩の「希漣さん」と一緒に、その疑問をぶつけ、深く、深く、回答を探っていくコーナーです。宜しくお願い致します。



桃樹さん



蓮美部長



希漣さん

パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります！（令和8年10月1日施行）

桃樹さん 希漣さん、「会報 東基連」の7月号を真剣に読んでいますね。何の記事ですか？

希漣さん はい、これは、「パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります！」というタイトルの、東京労働局 雇用環境・均等部の指導課さんが書かれた記事です。令和8年10月1日から施行されるそうです。

桃樹さん えっ！ 10月1日から施行。もう施行まで、2か月を切っているじゃないですか。

希漣さん そうなんです。でも「変わります！」と言われても、私、よく理解していないので困っているんです。

そうだ！ 桃樹先輩、この10月1日から施行される内容を、この雇用環境・均等部さんの記事をもとに教えて頂けますか。

桃樹さん うっ、うっ、うっ。うーん(汗)。そうだ、こういう時は蓮美部長だ！ 蓮美部長、出番ですよ！

蓮美部長 何が出番ですか！ 桃樹さん、先輩のあなたが希漣さんに教えてあげるのが大事でしょう。

桃樹さん いや、それが、その。その。その。

蓮美部長 分かりました。それでは、3人で確認していきましょう。

希漣さん、会報7月号の雇用環境・均等部さんの記事には、どのように書かれていますか？

「施行規則」と告示（「ガイドライン」と「雇用管理指針」）が改正施行に！

希漣さん はい、最初に「パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、『同一労働同一賃金』に関する施行規則と告示が改正されました。」とあります。

蓮美部長 待遇改善のために、「施行規則」と「告示」が改正されたのですね。

桃樹さん。どの「施行規則」と「告示」が改正されたのか、会報の記事に沿って紹介してください。

桃樹さん はい、3つあります。

1つ目が、パート・有期法施行規則で、「雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！」。

2つ目が、告示の「『同一労働同一賃金ガイドライン』が改正されます！」。

3つ目が、告示「雇用管理指針」での、「雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！」です。

蓮美部長 この3つの改正が、令和8年10月1日に施行されるのですね。

桃樹さん そうです。施行時期が迫っていますから、会員企業の担当の方も大変でしょうね。

蓮美部長 桃樹さん、そんな他人事のように言っている場合では無いですよ。桃樹さんが会員の皆様の質問等に答えなければなりません。今日、しっかりと理解してくださいね。

雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！

希漣さん 私も勉強します。1つ目の「雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！」とは、どういうことでしょうか？

蓮美部長 一言で言うと、パートタイム・有期雇用労働者を雇入れた時に労働条件を明示しますが、現行の明示事項に加えて、「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要となったのです。

桃樹さん、現行の明示事項は分かりますか？

桃樹さん はい、確か「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」。それと「相談窓口」だったと思います。

蓮美部長 その通りです。桃樹さん、よく覚えていましたね。

希漣さん その明示事項に「待遇の相違等に関する説明を求めることができる」旨が加わったのですね。具体的には、どのように記載すればよいのでしょうか？

蓮美部長 労働条件通知書の記載例としては、次のような例が示されています。

次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違(内容・理由)等について説明を求めることができる。

部署名 担当者職氏名 (連絡先)

窓口の明示は義務ではありませんが、誰に説明を求めたらよいのかがわかりやすいように、窓口や連絡先を明示することが望ましいということね。

桃樹さん なるほど、労働条件の明示は「労働条件通知書」で行われますから、この内容を追記しておくとういすね。

蓮美部長 今回の改正を反映した「モデル労働条件通知書」が厚生労働省のホームページで公開されていますので、参照するといいわね。

なお、今回改正された「パート・有期法施行規則」の正式な名称は、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則(平成5年労働省令第34号)」です。この第6条第1項による労働条件明示事項に、説明を求めることができる旨が追加された形になります。

今回の改正の経緯・趣旨はどのようなものでしょう？

希漣さん ところで、蓮美部長！ 今回、施行規則、告示が改正施行されるわけですが、そもそも、なぜ、この時期に改正施行されるのですか？

蓮美部長 希漣さん、よいところに気が付いたわね。正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止する、いわゆる「同一労働同一賃金」に係る規定は「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」といいます)で整備されたの。

希漣さん 正社員さんとパート・アルバイトなどの方との間の、不合理な待遇差を禁止する規定ですよな。「同一労働同一賃金」というフレーズはよく聞きます。

蓮美部長 そう、その際、働き方改革関連法附則第 12 条第 3 項に「この法律の施行後 5 年を目途として(中略)改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする」と規定されているの。

希漣さん 「施行後 5 年を目途として」という検討規定があったんですね。

蓮美部長 この検討規定に基づく、厚生労働省の労働政策審議会の職業安定分科会雇用環境・均等分科会同一労働同一賃金部会における検討結果等を踏まえ、改正に至ったの。

桃樹さん その部会の検討結果の報告は、どういうものだったのですか？

蓮美部長 同部会の報告では、施行から 5 年が経過し、非正規雇用労働者の待遇改善の取組は着実に進められてきましたが、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間には依然として賃金格差があるなど、更なる取組が求められる状況にあるとされています。

希漣さん この問題は、いくつかの裁判でも争われてきましたよね。

蓮美部長 そうですね。この間、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差に関する複数の最高裁判決が示されています。今回の改正は、こうした状況を踏まえ、雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた取組の強化を図ることとしたものといえるでしょう。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正事項は？

希漣さん 改正の経緯・趣旨は分かりました。それでは、2 つ目の同一労働同一賃金ガイドラインの改正について、教えてください。

蓮美部長 まず、ちょっとおさらいをしましょう。「パートタイム・有期雇用労働法(『短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律』平成 5 年法律第 76 号)」では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で待遇(基本給や各種手当、福利厚生など)について不合理な差を設けることを禁止しています。これが、いわゆる「同一労働同一賃金」と呼ばれているものです。

桃樹さん はい、そして、どのような待遇差が不合理なのかについて「同一労働同一賃金ガイドライン(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針(平成 30 年厚生労働省告示第 430 号))」で考え方や具体例などを示しています。

希漣さん その「同一労働同一賃金ガイドライン」で新たに改正された内容は、どのようなものでしょうか？

裁判例を踏まえた記載の見直し

蓮美部長 まず、裁判例を踏まえた記載の見直しですが、主なものは次の事項です。

「賞与」、「退職手当」、「無事故手当」、「家族手当」、「住宅手当」、「病気休職・休暇」、「夏季冬季休暇」、「褒賞」。

これらの事項は、「新規追加」されたものと、「記載の充実」が行われたものです。

希漣さん 具体的には、どのような記載になっているのでしょうか。

蓮美部長 例えば「無事故手当」では、「通常の労働者と業務の内容が同一の非正規雇用労働者には、通常の労働者との無事故手当を支給。」

ここでの「通常の労働者」は、「いわゆる正社員等」を指し、「非正規雇用労働者」は、「パートタイム、有期雇用、派遣労働で働く者」とされています。

桃樹さん 今の「無事故手当」はとても分かりやすかったですが、その他のものを教えてください。

蓮美部長 「家族手当」では、「労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる非正規雇用労働者には、通常の労働者との家族手当を支給。」

また、「病気休職・休暇」については、「労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見

込まれる非正規雇用労働者にも、通常の労働者との病気休職・休暇(療養への専念を目的とした休暇に限る)期間に係る給与を保障。」

希漣さん ここにある「夏季冬季休暇」と「褒賞」はどうですか？

蓮美部長 「夏季冬季休暇」は、「非正規雇用労働者にも、通常の労働者との夏期冬季休暇を付与。」とあります。

「褒賞」については、「褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、通常の労働者との期間勤続した非正規雇用労働者には、通常の労働者との褒賞を付与。」と。

その他、「福利厚生施設」については、福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について、不合理と認められる待遇差を設けてはいけませんとされています。

希漣さん わー、とても具体的で、分かりやすいです。

ガイドラインに追加された各種待遇内容の点検・見直しを

蓮美部長 厚生労働省では、「雇用するパートタイム・有期雇用労働者の各種待遇が同一労働同一賃金に追加された各種待遇に係る記載に即した内容となっているか点検いただき、必要に応じ見直しを行ってください。」としています。

桃樹さん どの項目も多くの企業・団体において、設けている事項でしょうから、とにかく点検が必要ですね。そして、その上で見直しが必要な事項については対応していくことが大事。

蓮美部長 「賞与」「退職手当」「住宅手当」については、ページの関係で触れられませんでした。是非、ガイドラインを確認して、同様に点検を行って欲しいですね。

希漣さん その他、ガイドラインの改正に関して留意すべき事項はありますか？

蓮美部長 いくつかあります。

留意事項の1つは、不合理な待遇差を解消する際には、正社員の労働条件を不利益に変更するのではなく、パートタイム・有期雇用労働者の労働条件の改善を図ることが求められることです。

希漣さん そうですね。通常の労働者の待遇引き下げによる待遇差の解消ではなく、労働条件の改善が求められますね。

蓮美部長 次の留意事項は、定年後に継続雇用された有期雇用労働者に係るものです。正社員との間の待遇差が不合理と認められるか否かは、それぞれの待遇の性質・目的に照らして判断されるものであるため、定年後継続雇用の有期雇用労働者であることだけで、直ちに不合理ではないと認められるものではないということです。

桃樹さん なるほどです。

蓮美部長 あと、いわゆる「正社員人材確保論」といわれる、正社員人材の確保・定着等の目的を待遇差の理由とするものがありますが、そのような目的があることのみをもって直ちに当該待遇の相違が不合理ではないと当然に認められるものではないことに留意することが大切です。

「雇用管理指針」の改正内容は？

希漣さん それでは、最後に、告示「雇用管理指針(『事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針』(平成19年厚生労働省告示第326号))」の改正内容を教えてください。

蓮美部長 主な改正事項は次の3つです。

1つ目は、パートタイム・有期雇用労働法第12条の福利厚生施設(給食施設、休憩室、更衣室)のほか、物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娛樂室、運動場、体育館、保養施設、駐車場等の福利厚生施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならないものと

する旨を追加したこと。

桃樹さん 福利厚生施設の利用に関することですね。

蓮美部長 2つ目は、パートタイム・有期雇用労働法第13条の正社員転換推進措置に関するものです。この措置を講ずるに当たっては、通常の労働者への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいこと。また、面談やメール等の活用により、パートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、意向に配慮しなければならないものとする旨を追加したこと。

希漣さん あくまでも、労働者の意向に配慮することが大切ということですね。

蓮美部長 3つ目は、パートタイム・有期雇用労働者に待遇の相違の内容を説明するにあたってのことです。

まず「資料を活用し、口頭により説明する方法」又は「説明すべき事項を全て記載した短時間・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法」によるものとするものとされています。

そのうえで、「口頭により説明する場合には、説明に使用した資料を交付することが望ましいこと」とし、さらに「交付することが困難な場合であっても、事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするように努めるものとする」としています。

希漣さん 蓮美部長、ありがとうございました。10月1日の改正施行の内容がよく理解できました。

桃樹さん 大切なことは、今回の改正施行の内容を、自分の職場の状況と照らし合わせて、見直すべきことは見直すということですね。

蓮美部長 その通りです。大変ですが、一つ一つ確認して、10月1日を迎えたいですね。

桃樹さん 読者の皆さん。今月も最後までお付き合い下さり、ありがとうございました。来月も宜しくお願い致します。

■ 7月号の「桃樹の『労務・安全衛生 深掘り探訪記』」に係る訂正とお詫び ■

「会報 東基連」7月号所収の「桃樹の『労務・安全衛生 深掘り探訪記』」19頁、20頁の記載に下記の誤りがありました。お詫び申し上げ、訂正いたします。

誤 昭和35年(1950年) **正** 昭和35年(1960年)

令和8年度も「賃上げ」に向けた支援を行います！

東京労働局の最新情報は…

東京労働局公式
(旧 twitter)



@tokyoroudouMHLW

検索



東京労働局 雇用環境・均等部 企画課

東京労働局では、令和8年度も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、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に取り組むこととしています。

「賃上げ」支援助成金パッケージの一例

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算



賃上げ支援助成金
パッケージはこちら

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

賃上げや助成金、労務管理全般のご相談先

- ・賃金引上げや人手不足対応
- ・就業規則や賃金規定の作成、見直し
- ・労働時間の削減、有給休暇取得の向上等、働き方の改善
- ・キャリアアップ助成金など各種助成金の活用、等

〈厚生労働省委託事業〉

東京働き方改革推進支援センター

電話 0120-232-865 (平日 9:00~17:00)

メール tokyo@workstylereform.net

東京働き方改革推進支援センター主催セミナーのご案内

賃金引き上げ×助成金活用セミナー 同センターの社会保険労務士及び東京労働局の担当職員が、最低賃金の基礎的な知識やチェック方法、賃金引上げに活用できる業務改善助成金等のポイントについて解説します。

日時 ①令和8年8月19日(水)13:30~15:00

②令和8年8月25日(火)13:30~15:00

※両日とも同じ内容です。✓参加費は無料です。✓定員は各回50名です。

会場 九段第3合同庁舎(千代田区九段南1-2-1)11階共用会議室3-1

✓セミナー終了後、希望者を対象に社会保険労務士による無料個別相談会を実施します。

セミナーの詳細・申込みは、
東京働き方改革
推進支援センター HP



中小企業向け補助金・総合支援サイト『ミラサポ plus』(中小企業庁)

中小企業・小規模事業者のための「ミラサポ plus」は、中小企業庁が運営する公式総合支援サイトです。補助金、助成金、税制優遇・経営相談など、企業の成長や賃上げに役立つ支援制度をわかりやすく紹介しています。これらの支援制度や事例を簡単・便利に検索でき、電子申請までをサポートします。





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8年8月～令和8年9月)

◆産業保健研修◆

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
8月19日(水) 14:00～16:00	web 研修会 AI 時代をしなやかに生き抜く力、レジリエンスについて AIの急速な進展により、仕事の進め方は大きく変化し、AIは私たちの生活の一部にもなりつつあります。こうした時代においては、働く人が変化に柔軟に対応する力や、より良い対人関係を築くスキルが、これまで以上に重要になっています。 本研修では、社員のレジリエンスを高めるためのヒントを、 グループワーク を通して体感し、実践的に学ぶことができます。また、研修受講前にオンラインで自身のレジリエンス度を測定できる点も、本研修の特徴の一つです。 さらに、AI時代の職場において求められる人間関係のあり方や、それを支えるレジリエンスについての講義も行います。人事・労務担当者や産業保健スタッフが、組織の中でレジリエンスをどのように支援できるかについても考える機会となります。	レジリエ研究所 所長/ (一社)国際EAP協会 日本支部理事長 市川 佳居	70
9月2日(水) 14:00～16:00	web 研修会 事例から学ぶ産業保健スタッフが知っておきたい職場のメンタルヘルス対策の秘訣⑦ ～小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル編～ 産業保健スタッフ等(保健師・看護師、人事労務担当者等)が、経営トップに説明したり、労働者に研修したりする際に、「使えるネタ」を提供します。 講師がこれまで実際に見聞してきた職場のメンタルヘルス対策・ストレスチェック制度の失敗事例、成功事例を中心に、困難を乗り越えてうまく軌道にのせていくための秘訣をお伝えします。 今回は、2月25日に公開された「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」の内容に沿って、労働者50人未満の事業場でのストレスチェック実施の準備、実施、高ストレス者への医師の面談指導などにおけるポイントや留意点などについて、事例とともに分かりやすく解説いたします。 本講義を通じ、自社に持ち帰った上で、働く人のメンタルヘルスに関し説明する力が身につけられることを願っております。 ※前回5月15日の研修内容とほぼ同じです。前回聴講できなかった方を優先に講義いたします。	「こころの耳」 事務局長 石見 忠士	70

会場研修

研修日時	研修テーマ	講師	定員
8月5日(水) 14:00～16:00	労働安全衛生法の基礎(前半) 法令に基づき事業場において安全衛生管理を適正に行うため、法令の読み方、法令用語、留意事項等、主に労働衛生分野について、8月と9月の2回に分けて学びます。 前半(8月5日)は法令の読み方など基礎的な事項について、後半(9月7日)は前半のおさらい、健康診断等の主要事項の法令、最近の法令改正の概要などを学びます。 前半・後半の両方受講が必須ではなく、いずれか一方のみの受講でも構いません。 なお、「令和7年度版労働衛生のハンドブック」をお持ちの方はご持参ください(お持ちでない方は当日差上げます)。	西村 知行	55

研修日時	研修テーマ	講 師	定員
8月17日(月) 14:00～16:00	治療と仕事の両立支援の進め方～事例をもとに考える～ 2026年度4月から治療と仕事の両立支援が努力義務となりました。 本研修では、近年増えている病気(がん、脳血管障害、難病など)をもつ労働者が、治療と就労のバランスをとれるようにすることを目指して、どのような支援が望まれるか、どのように支援を進めるかについて、事例検討を含めて学びます。 研修内でワークシートを記入・提出いただくことで質問・考えを共有しながら、全員で学びを深めていきます。 ・がん、脳血管疾患をもつ社員の事例をもとに就労支援を考える ・勤務スケジュールの配慮 ・職務内容の配慮と、同僚への伝え方 ・両立を支える職場づくり ・専門的な支援機関の利用 ・両立支援度チェック ※本研修では、口頭または書面で参加者の方々の考えを共有しながら進めます。 ※本テーマに関する疑問・質問を事前に受け付けます。参加申込後、当センターから「8月17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。	佐々木 美奈子 伊藤 美千代	55
8月20日(木) 14:00～16:00	安全衛生法令の改正動向 個人事業者に対する安全衛生法令の適用や新しい化学物質管理制度など大きな改正が続いています。 昨年5月の国会で改正労働安全衛生法の改正法が公布されました。本改正では個人事業者に安全衛生対策の推進、ストレスチェック適用拡大、化学物質による健康障害防止対策等の推進などが行われ、今後順次施行される予定です。 今回はここ数年の改正動向を含め、今後の安全衛生法の動向について考えてみたいと思います。 ※当研修の後 15:45～16:00 の時間帯に、動画視聴による「勤務間インターバル制度に係る研修」を行います。	中山 篤	55
8月24日(月) 14:00～16:00	すすめよう職場のスマート禁煙！ 職場の禁煙化は、法律や条例、ガイドラインでも示された労働衛生上の重要課題の一つです。 本研修会は、研究成果を基に作成した科学的根拠に基づく「効果的な職場の受動喫煙対策の推進方法」を提案しております。 令和14年度には、望まない受動喫煙のない社会の実現が国の目標です。 まずは、その推進方法を知ることからはじめてみませんか？ ◆注意◆ 本研修会は、禁煙化されていない事業場の関係者を対象とします。 参加型研修で、グループワークがあります。	斎藤 照代	45
8月25日(火) 14:00～16:00	ストレスチェック制度の効果的な活用 ～セルフケア、集団分析を利用した職場環境改善への取組みについて～ 年1度のストレスチェックの実施をしていても、その結果を十分に活用できていないのではないかと、お悩みではないでしょうか？ メンタルヘルス対策は第14次労働災害防止計画の重点対策とされており、ストレスチェックの集団分析を用いた職場環境の改善に取組むことが望まれています。 今回は、その取組みに一步踏み出すときに参考となるような具体的なお話をさせていただきます。 また、個々人が結果を活用できるよう、労働者のセルフケア能力をサポートすることについてもお話しをしていきたいと思います。	社会保険労務士 産業カウンセラー 紺野 由美子	55
8月27日(木) 14:00～16:00	働くことがスムーズにできるために ～人間関係が引き起こす多くの不調の現状、その職場復帰支援とは～ 労働者の健康を取り巻く状況はどうでしょうか。「第1回事業場における労働者の健康保持増進の在り方等に関する検討会」が始まりました。そして、いろいろな健康制度ができてきました。 厚労省の施策も強い味方にはなりますが、「生活習慣病」「がん」「メンタルヘルス不調」は減っていないような気がします。生きにくさや人間関係の難しさなどが浮きだっている社会の現象かもしれません。産業保健のあり様、働きやすい職場環境を求めながらも、格差の広がりやこころの貧しさを覚える現状でもあります。どのように、組織の、個の一人一人の幸せをどう見立てていくことができるのか。健康経営が進んでいるいま、あらためて「治療と就労」の意味を考え、産業保健スタッフ等としての職場復帰支援について、実践を踏まえてのご紹介をしてみたいと思います。一緒に考えてみませんか。皆様のご参加をお待ちしております。	労働者健康安全 機構産業保健 アドバイザー 公認心理師 菅野 由喜子	55
8月31日(月) 14:00～16:00	無理なくできる！高年齢労働者のためのからだづくり講習会 ～令和7年安衛法改正・高年齢労働者の安全確保に～ 令和7年5月の労働安全衛生法改正により、高年齢労働者の安全確保は事業者の努力義務として明確化され、転倒災害など年齢特性に応じた対策の重要性が高まっています。 年齢を重ねると、筋力やバランス能力が低下し、「転倒」やケガのリスクが増加します。これらは日常の「動きのクセ」や「身体の使い方」、さらには心身の緊張が影響しています。 本講習会では、年齢に関係なく誰でも無理なくできる簡単な実技を中心に、職場でも続けられる方法を紹介します。日頃の疲れやストレス軽減にも役立つ内容です。 普段着で参加でき、事業場の安全教育や健康づくり施策として導入しやすい内容です。 高年齢労働者の安全確保と健康維持の取り組みなどとして、ぜひご活用ください。 ◆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	中災防安全衛生 エキスパート スポーツケア 整体研究所(株) 小沼 博子	25

研修日時	研修テーマ	講 師	定員
9月4日(金) 14:00～16:00	セルフケア支援にまつわるエトセトラ ～実践とセルフケア支援のツボとコツとを結ぶ～ セルフケアやセルフケア支援について、普段なにげなく言っていること、行っていることはどういったことなのか、どのようにしていくのが良いのか等を、あらためてふりかえり考えていきます。両立支援におけるかかわり方にも通じる内容となっております。	松島 尚子	25
9月7日(月) 14:00～16:00	労働安全衛生法の基礎(後半) 法令に基づき事業場において安全衛生管理を適正に行うため、法令の読み方、法令用語、留意事項等、主に労働衛生分野について、8月と9月の2回に分けて学びます。 前半(8月5日)は法令の読み方など基礎的な事項について、後半(9月7日)は前半のおさらい、健康診断等の主要事項の法令、最近の法令改正の概要などを学びます。 前半・後半の両方受講が必須ではなく、いずれか一方のみの受講でも構いません。 なお、「令和7年度版労働衛生のハンドブック」をお持ちの方はご持参ください(お持ちでない方は当日差上げます)。	西村 知行	55
9月9日(水) 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つなぐ方法～ 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勧奨スキルも重要となります。 個人情報のやりとりにも、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つな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
9月16日(水) 14:00～16:00	元気な職場づくりにつなげるメンタルヘルス活動～対応事例～ 大手印刷会社で20年以上メンタルヘルス対策に携わった経験を基に、元気な職場づくりにつなげるメンタルヘルス活動の一例を紹介します。そして、メンタルヘルス活動に携わっている担当者にとってメンタル不調者の休職中の対応から復職支援について、対応事例によるグループワークから対応方法を共有していただきます。 また、ストレスによる腰痛、頭痛を予防する簡単にできる運動方法(骨ストレッチ)も紹介します。	中災防安全衛生 エキスパート スポーツケア 整体研究所(株) 小沼 博子	55
9月25日(金) 14:00～16:00	ストレスチェック制度のいま、活かすための対策は… ～50人未満事業場と50人以上の事業場におけるストレスチェックの実施は～ ストレスチェック制度が開始されてから10年。ほぼ同じ項目を実施していると思われるが、どんな変化が見られるか、こころの健康の可視化はできていますでしょうか。 50人以上の事業場は義務だから、毎年実施して報告されていることでしょうか。受検者数の変化はありますか。ストレスの気づきをもつてのセルフケア、集団分析を実施しての職場環境改善の実現、いかがでしょうか。その効果に関しての意見はいろいろありますが、本当に活かすために、実りある制度、意味ある施策にするためには何が必要、どうあればいいのか一緒に考えてみませんか。ご意見などお気軽にお聞かせください。ご参加をお待ちしております。 ※当研修の前14:00～14:15の時間帯に、動画視聴による「勤務間インターバル制度に係る研修」を行います。	労働者健康安全 機構産業保健 アドバイザー 公認心理師 菅野 由喜子	55
9月30日(水) 14:00～16:00	高年齢労働者の安全衛生対策の進め方～努力義務化とフレイル、ロコモ～ 休業4日以上の死傷者数のうち50歳以上の高年齢労働者が半数以上を占めており、定期健康診断における有所見率は高齢になると高くなっています。また、筋力等の低下に伴う転倒等の労働災害を防止するため、フレイル、ロコモーションシンドローム(ロコモ)予防を意識した健康づくり活動が重要視されてきています。 厚生労働省は、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を公表していましたが、令和7年5月の労働安全衛生法改正により、高年齢労働者の安全衛生対策は事業者の努力義務とされ(令和8年4月施行)、ガイドラインの内容は同法に基づく指針とされることになりました。 これらの要点と留意事項を説明します。	荒川 輝雄	55



第44回 桃樹のちょこっと用語
「同一労働同一賃金ガイドライン」とは？

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇(基本給や各種手当、福利厚生など)について不合理な差を設けることを禁止している。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例を示したもの。

正式名称は「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針(平成30年厚生労働省告示第430号)」

令和8年4月28日に改正告示が公布され、同年10月1日より改正施行される。

休憩室

BREAK TIME

旅先のトイレ事情

紀元前ローマと地中海の覇権を争い敵対したカルタゴ(現チュニジア)に行ってきた。

さて、旅行中トイレを使う場面は多々あるが、国によってトイレ文化は様々。ムスリムは排泄部位を水で洗う**規範**があり、イスラム教圏の国では個室内にハンドシャワーがある。壁にフックでぶら下がっているのを手に持ち、もう一方の手で水栓を回して水量を調節する。ノズルの向きと水量調整はなかなか難しく、ズボンを濡らしたことがある。愛用のTOTO携帯ウォシュレットが壊れて使えなかったのが、ハンドシャワーがうまく使えるようになった。トイレットペーパーは水気を取るための用途で、トイレに流さずゴミ箱に捨てるところもある。

イタリアのトイレはビデ(イタリアでは浴室に**備えなければならない衛生設備**の一つだそう)。足を洗う、排泄部位を洗うため、専用の石鹸、タオルが備え付けられている。蛇口に向かって座り前方を洗う、後ろ向きに座りおしりを洗う。ヨーロッパのホテルにはあったり、なかったりする。

トルコの洋式トイレ(主にホテル)は便器後方の穴から水が出る。壁の水栓で水量を調整すると穴から水が出て洗ってくれる。ウォシュレットと遜色なく、ハンドシャワーより断然快適。街中でお目にかかる伝統的なトルコ式トイレは金隠しのない和式トイレのような感じ。日本人にも馴染み深い、前後ろがわかりにくい。ドアに向かってしゃがむのが正しいらしい。使用後は壁の水栓を回して脇にある手桶に水を汲み流す。

街中や観光地に多いのが有料トイレ。コインを入れるとゲートが開くトイレもあれば、管理人に手渡しするところもある。チップなので基本お釣りはないため常に小銭を用意する。無料のトイレもあるが、あまりキレイとは言えない。チュニジアでは「世界一汚いトイレ」に何度も出会った。鍵が無い、壊れていることも多いので、二人以上で使った方がいい。

ある遺跡群でのこと。女性用トイレが壊れているからとイタリアのマンマたちが6人くらい男性用トイレで列を作っている。そう大きなトイレではないので、マンマたちで中はいっぱいのため外で待つと言うのも小便器の前を少し空けてくれるだけだった。マンマ・ミーア！

フランスで出会った街中トイレは物置のような構造物で、ドアのランプで使用状況がわかる。青は使用可、赤は使用中、オレンジはトイレ洗浄中である。トイレ室全体を洗浄するので、便座、トイレットペーパーはない。使用のたびに洗浄するので清潔だが、水濡れが気になる。ローマのテルミニ駅にも同じタイプがあったが、こちらは有料(2€)だった。

日本のようにあちこちにコンビニ(トイレ)はないので、トイレを見つけたら行くことにしている。緊急時はBARで借りるが、コーヒーの利尿作用でまた行きたくなる。街中トイレはどれも似たようなもので、便座がないかあっても……、空気椅子状態で使う。基本トイレットペーパーはない。トイレ事情で苦笑するのは、男子用小便器の高さ。身長165cmの自分には届くかな？といったもどかしさがついて回る。

いつか地中海を望む国々を全制覇したい(トイレの話ではない)。



写真はローマ時代の水洗トイレ、一度に15人が使用できる。

立川支部 T. N

高齢者の労働災害防止のための対策は進んでいますか？

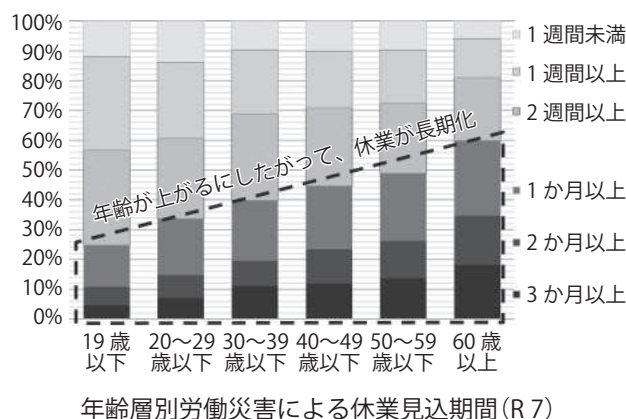
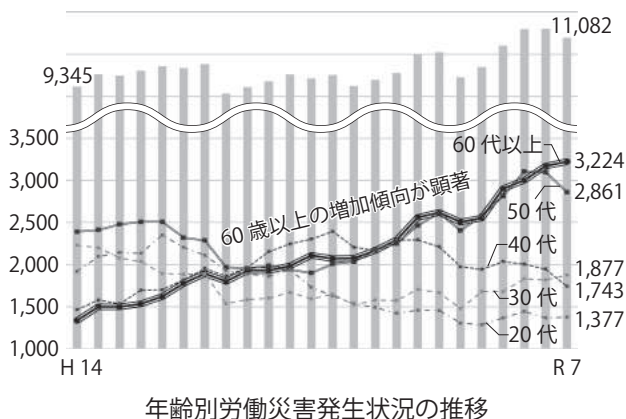
東京労働局 労働基準部 安全課

高齢者の労働災害防止のための対策は進んでいますか？

- 令和8年4月1日から「高齢者の労働災害防止のための措置」が努力義務化されました。

東京労働局管内における60歳以上の労働災害は増加しており、令和7年には60歳以上の被災者が過去最多の3,224人となりました。年齢が上がるに伴い、被災時の“長期休業”の傾向が顕著となります。

日本社会の少子高齢化に伴い、高齢者の労働災害発生率は、今後更なる増加が予想され、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、適切な作業管理等の取組が重要となります。



- 事業者の実施すべき項目は「高齢者の労働災害防止のための指針」に基づく以下の5項目です。事業場の実態に応じて、実施可能な対策を進めましょう。

実施項目	具体的取組内容
1. 安全衛生管理体制の確立等	☐ 経営トップによる方針表明と体制整備 ☐ 高齢者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施
2. 職場環境の改善	☐ 身体機能の低下を補う設備・装置の導入 ☐ 高齢者の特性を考慮した作業管理
3. 高齢者の健康や体力の状況の把握	☐ 健康状況の把握 ☐ 体力の状況の把握(体力測定の実施) ☐ 健康や体力の状況に関する情報の取扱い
4. 高齢者の健康や体力に応じた対応	☐ 個々の高齢者の健康や体力の状況を踏まえた対応 ☐ 心身両面にわたる健康保持増進
5. 安全衛生教育	☐ 高齢者に対する教育(丁寧に分かりやすく) ☐ 管理監督者などに対する教育

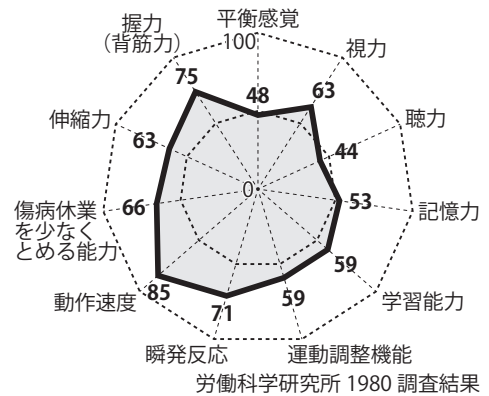
労働者自身の認識も重要。労使が連携・協力して取り組みましょう！

- 50代後半には20代前半と比べ様々な身体機能が低下するとの研究結果があります。身体機能の低下によ

る転倒等のリスクが増大することを“労働者自身が認識すること”も重要です。

労働者と連携・協力して取り組む事項

- ☐ 高齢者が自らの身体機能や健康状態を客観的に把握
- ☐ 事業者が行う体力チェックに参加し、自身の体力水準を確認
- ☐ 日ごろから足腰中心の柔軟性や筋力等の維持改善(ストレッチ、スクワット運動等)
- ☐ 通勤時間や休憩時間にも、簡単な運動を小まめに実施
- ☐ 適正体重の維持、栄養バランスの良い食事、食習慣や行動の改善

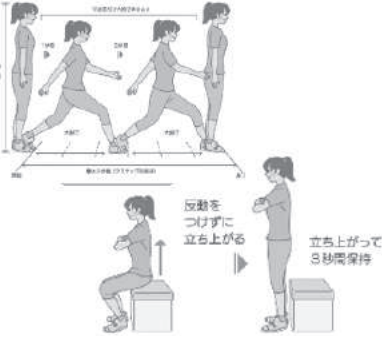


※高齢者の労働災害防止に関して、以下の情報を活用してください。

20～24 歳を 100 としてみた 55～59 歳の機能水準の相対 (%)

指針の解説動画	指針ショート動画	東京労働局 HP	エイジフレンドリー補助金
			
管理者への教育等に活用を！	労働者への意識付けに活用を！	動画、リーフレット等の情報	補助金活用により対策を推進

労働者自身が身体機能の維持向上を図るためのツール

いきいき健康体操	ロコモ度テスト	アイフレイルチェック
エビデンスに基づき開発・検証された「転倒予防体操」15 項目 1 手首足首回し 9 大きくランジ  12 これだけ体操 (腰痛予防に有効)  厚労省サイト  動画 (職場の安全サイト) 	自分の足で一生歩ける体に 毎日かんたん！ ロコモ予防  健康日本 21 アクション支援システム 	体力と同様に眼も衰えます 40 過ぎたらまずチェック あなたは大丈夫？アイフレイルチェックリスト  出典：アイフレイル啓発公式サイト 日本眼科啓発会議  アイフレイル啓発公式サイト

食品加工用ロール機に 右手を巻き込まれて負傷

業 種 食料品製造業

職 種 加工作業員

災害発生状況 (※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。)

本件災害は、麺を製造する工場において、麺の生地を伸ばすための食品加工用ロール機の清掃作業中に発生した。

被災者は一種類目の生地を延ばす作業が終了し、次に材料の異なる二種類目の生地を延ばす前に、ロール部に付着した汚れを布で拭き取っていた。この時当該機械の運転を停止させることなく、回転したままの状態での拭き取っていたため、回転に巻き込まれる形で右手を挟まれ、負傷した。

当該機械のロール部には可動式ガードが設けられており、定常作業時は当該ガードを閉じた状態で使用していたが、ロール部の清掃時は、当該ガードを閉じた状態ではロール部に手が届かなかったため、当該ガードを開放した状態で作業していた。



災害発生原因

- 1 食品加工用ロール機の運転を停止させることなく、ロール部の清掃を行ったこと。
- 2 ロール部に設けられた可動式ガードに連動安全装置(インターロック制御)が備わっておらず、清掃のために当該ガードを開放した場合でも機械の運転は停止しない仕様であったこと。
- 3 リスクアセスメントを実施しておらず、作業手順書も作成されていなかったこと。
- 4 ロール部の清掃作業にかかる安全教育が十分に実施されておらず、巻き込まれ災害に関する注意喚起の表示がなされていなかったこと。また、管理者による見回りが不定期で形骸化しており、安全作業に関する指導が十分に行われていなかったため、安全管理体制が適切に機能していなかったこと。

災害防止対策

- 1 食品加工用ロール機の清掃、修理、調整等の作業を行う場合は、必ず機械の運転を完全に停止

させ、主電源を遮断した状態で行うこと。

- 2 食品加工用ロール機のロール部に設けられた覆い、囲い等には、取り外している間または開放している間は、機械を起動できないようなインターロック機能の設置を検討すること。
- 3 作業手順書を作成するに当たり、リスクアセスメントは、設計や計画段階における措置、工学的対策、管理的対策、保護具の着用の順に実施し、非定常作業(清掃・点検・調整等を含む)を含めた危険性を事前に洗い出し、リスク低減措置を講じた上で、残存リスクをその内容を踏まえて作業手順書に落とし込みをして作成すること。
- 4 作業手順書を作業者に確実に周知するとともに、安全な作業手順やルールが形骸化することのないよう定期的に安全教育を実施すること。また、巻き込まれ災害の危険性や清掃作業時の遵守事項等について注意喚起の表示を行うとともに、管理者による見回りを定期的に行い、安全作業について継続的な指導を行うこと。

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	16 人
----	------

前年同期	18 人
------	------

●令和 8 年 死亡災害発生状況(6 月末日現在)

業種別	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	2	3	-1
建設業	5	8	-3
土木工事業	1	2	-1
建築工事業	2	4	-2
木造家屋建築工事業	0	1	-1
その他の建設業	2	2	0
陸上貨物運送事業 ^(注 3)	0	1	-1
ハイヤー・タクシー業	1	1	0
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	0	1	-1
商業	1	1	0
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	1	1	0
飲食店	0	1	-1
清掃と畜業	4	0	4
ビルメンテナンス業	3	0	3
廃棄物処理業 ^(注 4)	1	0	1
その他の三次産業	2	2	0
警備業	0	1	-1
その他 ^(注 5)	0	0	0
全産業合計	16	18	-2

(注 1) 左段は本年 6 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(6 月末日現在)

業種別	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	269	248	8.5
建設業	374	362	3.3
土木工事業	61	55	10.9
建築工事業	203	221	-8.1
木造家屋建築工事業	16	16	0.0
その他の建設業	110	86	27.9
陸上貨物運送事業 ^(注 3)	425	414	2.7
ハイヤー・タクシー業	149	153	-2.6
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	156	196	-20.4
商業	883	782	12.9
小売業	607	572	6.1
保健衛生業	605	548	10.4
社会福祉施設	476	395	20.5
接客娯楽業	468	409	14.4
飲食店	333	308	8.1
清掃と畜業	393	336	17.0
ビルメンテナンス業	269	234	15.0
廃棄物処理業 ^(注 4)	102	82	24.4
その他の三次産業	654	615	6.3
警備業	144	141	2.1
その他 ^(注 5)	26	20	30.0
全産業合計	4,402	4,083	7.8

(注 1) 左段は本年 6 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	8月	9月	10月	11月
受験準備	衛生管理者 (第1種)	センター 学科 4日	31(月)～9/3(木)		26(月)～29(木)	24(火)～27(金)
		中央支部 学科 3日		8(火)～10(木)		9(月)～11(水)
	衛生管理者 (第2種)	センター 学科 3日	31(月)～9/2(水)		26(月)～28(水)	24(火)～26(木)
		中央支部 学科 2日		8(火)～9(水)		9(月)～10(火)
	衛生管理者 (特例)	センター 学科 2日	9/2(水)～3(木)		28(水)～29(木)	26(木)～27(金)
		中央支部 学科 1日		10(木)		11(水)
	衛生管理者	たま研修センタ 学科 2日				
	X線	センター 学科 2日			26(月)～27(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きます。
- ・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

「食べる宝石って知っていますか？」と知人に訊かれたのは数年前のこと。「食用の鬼灯のことです」との彼の言葉が、いつまでも心に残っていた。旧中山道の望月宿がある信州・佐久望月に、まるで宝石のような香り高い食用の鬼灯を栽培している農家があると。昨年9月、佐久平を訪れた際に思いきって訪ねてみた。約束も予約もない突然の訪問でご迷惑をお掛けしたが、親切にお話を聞かせてくださった。

まだ寒い2月に1ミリ程度の小さな種を蒔くこと。その種が収穫時期の9月には2メートルもの高さの幹に育つこと。その幹から1粒1粒丁寧に手摘みで収穫すること。見せて頂いた鬼灯は、風船にも提灯にも見える大きく膨らんだガクと、その中の可愛らしいオレンジ色の実。ガクを剥いて実を口に含むと、絶妙な酸味と甘味。なるほど、まさに食べる宝石。ここに至るまでの労苦を想像すると、感謝の念が湧いてきた。

働き方改革関連法の施行後5年を目途とした検討結果を踏まえ、改正された「同一労働同一賃金ガイドライン」が令和8年10月に施行される。本ガイドラインの「基本的な考え方」には、原則となる考え方、具体例等が示されている。その上で、「示されていない待遇や、具体例に該当しない場合であっても、(中略)労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる」とされている。本ガイドラインの目的は、不合理と認められる待遇の相違等の解消を目指すもの。目的を念頭に置いた洞察力の発揮が求められよう。

サン＝テグジュペリは語る。「心で見なくちゃ、ものごとはよく見えないってことさ。かんじんなことは、目に見えないんだよ」(星の王子さま)。不合理と認められる待遇の相違かどうかを凝視した議論が待たれる。

鬼灯の1ミリの種が2メートルの高さに育ち、香り高い実を結ぶ。今回の改正を機に行われる議論。宝石とも謳われる鬼灯の実のような、素敵な職場へと向かう一歩となって頂ければ。

(小太郎)No. 55

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

法定講習会等開催予定(2026年8月～11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7月21日現在)

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