

かめろうき会報

令和3年6月号（第174号）

職場で新型コロナウイルスに感染した方へ

業務によって感染した場合、
労災保険給付の対象となります

対象となるのは？

- 感染経路が業務によることが明らかな場合
- 感染経路が不明の場合でも、感染リスクが高い業務※
に従事し、それにより感染した蓋然性が強い場合
 - ※（例1）複数の感染者が確認された労働環境下での業務
 - ※（例2）顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下の業務
- 医師・看護師や介護の業務に従事される方々については、
業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として対象

詳しくは厚生労働省HPのQ&A
（項目「5 労災補償」）をご覧ください▶



労災保険の種類

業務に起因して新型コロナウイルスに感染した労働者の方やそのご遺族の方は、正社員、パート、アルバイトなどの雇用形態によらず、次のような保険給付を受けられます。

療養補償給付

- ① 労災指定医療機関を受診すれば、原則として無料で治療を受けることができます。
- ② やむを得ず労災指定医療機関以外で治療を受けた場合、一度治療費を負担してもらい、後で労災請求をすることで、負担した費用の全額が支給されます。

休業補償給付

- 療養のために仕事を休み、賃金を受けていない場合、給付を受けることができます。
- 給付日：休業4日目から
 - 給付額：休業1日あたり給付基礎日額の8割（特別支給金2割含む）
* 原則として「給付基礎日額」は発症日直前3か月分の賃金を暦日数で割ったものです

遺族補償給付

業務に起因して感染したため亡くなった労働者のご遺族の方は、遺族補償年金、遺族補償一時金などを受け取ることができます。

- お問い合わせは、お近くの労働局・労働基準監督署へ ▶



令和3年度「業務改善助成金」のご案内

『業務改善助成金』は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、
設備投資（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）
などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

賃金引上げ



設備投資等



設備投資等に要した
費用の一部を助成

詳しくはHPをご覧ください！



業務改善助成金

検索



概要

※申請期限：令和4年1月31日

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
20円コース	20円以上	1人	20万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	【事業場内最低賃金900円未満】(※2) 4 / 5 生産性要件を満たした場合は 9 / 10 (※1)
		2～3人	30万円		
		4～6人	50万円		
		7人以上	70万円		
30円コース	30円以上	1人	30万円		
		2～3人	50万円		
		4～6人	70万円		
		7人以上	100万円		
60円コース	60円以上	1人	60万円		【事業場内最低賃金900円以上】 3 / 4 生産性要件を満たした場合は 4 / 5 (※1)
		2～3人	90万円		
		4～6人	150万円		
		7人以上	230万円		
90円コース	90円以上	1人	90万円		
		2～3人	150万円		
		4～6人	270万円		
		7人以上	450万円		

(※1) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値を指します。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

(※2) 対象は、地域別最低賃金900円未満の地域のうち事業場内最低賃金が900円未満の事業場です。（令和3年4月現在）北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、三重、滋賀、奈良、和歌山、鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄の39地域。

○助成金受給の流れや申請先等については裏面をご覧ください。

助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画などを、最寄りの都道府県労働局に提出

審査

交付決定後、提出した計画に沿って事業実施

労働局に事業実施結果を報告

審査

支給

ご留意頂きたい事項

- ◆ 過年度に業務改善助成金を活用した事業場も、助成対象となります。
- ◆ 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ◆ 事業完了の期限は令和4年3月31日です。

お問い合わせ先

- ◆ 全国47都道府県にある「働き方改革推進支援センター」に、お気軽にお問い合わせください。
- ◆ 「働き方改革推進支援センター」の所在地及び電話番号は、インターネットでご確認ください。



申請先

- ◆ 助成金の申請窓口は、都道府県労働局です。事業場がある地域の労働局にお問い合わせください。
【担当部署】各労働局雇用環境・均等部（室）

働き方改革推進支援資金

- ◆ 日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。
詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。



【担当部署】各都道府県日本政策金融公庫

～業務改善助成金の活用事例～

業務改善

事例1 業務用吸水掃除機の導入及び業務改善コンサルティングの活用による生産性の向上

【所在地】三重県 【従業員数】26人 【事業内容】建屋物清掃業
【課題と対応】手作業で床の洗浄をしていたため、作業時間が長かった。また、事務的にも作業ミスや連絡ミスがあったため、設備投資とコンサルティングによる業務効率化を検討してきた。

清掃業務を機械化し、ITを活用して事務作業も効率化したいと考えました。そこで、助成金を活用して業務用吸水掃除機の導入及び業務改善コンサルティングを活用しました。

清掃業務の負担を軽減し、日程調整や書類作成も効率化したい



床洗浄の作業が3人から1人になり、事務作業の効率化で取引先と円滑なコミュニケーションが可能



さらなる工夫
受発注は電話のみで行うことが大半だったが、メールとアプリを活用し、スケジュール表で可視化できるようにした。

実施内容
業務用吸水掃除機を導入することで、床洗浄作業の人員と作業時間が3分の1になった。また、業務改善コンサルティングによって、ITの活用により日程調整や書類作成、取引先とのコミュニケーションが効率化した。

成果
清掃業務と事務作業の効率化により生産性が向上し、22人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を30円引き上げた。また、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げも実施した。

助成金活用のきっかけ
インターネットで、活用可能な助成金を検索

業務改善

事例2 テーブルオーダーシステムの導入による注文業務の効率化と会計の見える化

【所在地】福岡県 【従業員数】9人 【事業内容】飲食業
【課題と対応】オーダーの聞き間違い等を解消し、従業員の負担軽減を図るため、設備投資による作業効率化を検討してきた。

注文に要する時間を削減し、テーブルごとの料金管理を回りたいと考えました。そこで、助成金を活用してセルフで注文できるテーブルオーダーシステムを導入しました。

ホールスタッフの注文を取りに行く作業を減らして、回転率を向上させたい



1か月当たりの注文受け時間が約12時間短縮



さらなる工夫
揚げ物の揚げ時間を短縮できる機器や、飲み放題用のセルフ式設備の導入により、従業員のさらなる業務負担軽減を促した。

実施内容
テーブルまで行き注文を取っていたが、テーブルオーダーシステムの導入で顧客が自ら注文を入力できるようになり、オーダーと会計が正確になったことで従業員の負担軽減が図られた。

成果
注文業務の効率化により生産性が向上し、3人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を90円引き上げた。また、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げも実施した。

助成金活用のきっかけ
インターネットで、飲食業で活用可能な助成金を検索

令和3年

「賃金構造基本統計調査」にご協力をお願い

毎年、厚生労働省が実施している国の統計法に基づく基幹統計調査である賃金構造基本統計調査は、主要産業に雇用される労働者の賃金の実態について、雇用形態、就業形態、職種、性別、年齢、学歴、勤続年数別等ごとに明らかにすることを目的として行っており、その調査結果は、各企業、団体等における賃金管理をはじめとする労務管理等の貴重な資料として活用されております。

この調査は、「毎年7月1日から7月31日」までの期間に実施することとされており、調査対象となりました事業所様には大変お手数をおかけすることになりますが、ご協力をよろしくお願い申し上げます。

なお、令和3年以前の賃金構造基本統計調査の結果は、厚生労働省のホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>) に掲載されています。

問合せ先 賃金統計事務センター (R3.7.1~R3.9.17) 042(521)6156

東京労働局労働基準部賃金課では、都内における賃金関係の統計調査を行っています。

調査の種類・名称	実施期間
賃金構造基本統計調査	毎年7月

この調査は、厚生労働省が主要産業に雇用される労働者の賃金の実態を明らかにすることを目的として全国的に実施しているもので、毎年6月（一部は前年1年間）の状況を調査しています。

調査結果は、各企業、団体等における賃金決定のみならず労務管理の

資料として広く利用されているほか、最低賃金の決定、逸失利益の算定等の各種施策の基礎資料として活用されています。

調査対象事業所に抽出された場合には、たいへんお手数をおかけすることになりますが、調査の目的をご理解いただき、ご協力お願い申し上げます。

賃金構造基本統計調査の結果等につきましては[厚生労働省ホームページ](#)をご覧ください。

東京労働局 労働基準部賃金課

電話 03-3512-1614

FAX 03-3512-1558

報道関係者 各位

令和3年6月3日

【照会先】

東京労働局 労働基準部 監督課
監督課長 中村 祐樹
主任監察監督官 坂本 直己
電話 03(3512)1612

令和2年度11月「過重労働解消キャンペーン」 の重点監督の実施結果を公表

東京労働局（局長 土田浩史）では、このたび、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果について取りまとめましたので、公表します。

平成31年4月1日から、長時間労働の抑制を図るため、時間外労働の上限（※）を設けるなどの労働基準法の改正を始めとする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）が順次施行されています。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる787事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、違法な時間外労働等の労働基準関係法令違反が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導を行いました。厚生労働省では今後も、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行っていきます。

【重点監督結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： **787 事業場**
- (2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
- ① 違法な時間外労働があったもの： **298 事業場 (37.9%)**
 - うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
 - 月80時間を超えるもの： **71 事業場 (23.8%)**
 - うち、月100時間を超えるもの： **40 事業場 (13.4%)**
 - うち、月150時間を超えるもの： **8 事業場 (2.7%)**
 - うち、月200時間を超えるもの： **1 事業場 (0.3%)**
 - ② 賃金不払残業があったもの： **53 事業場 (6.7%)**
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： **174 事業場 (22.1%)**
- (3) 主な健康障害防止に係る指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
- ① 過重労働による健康障害防止措置が
不十分なため改善を指導したもの： **324 事業場 (41.2%)**
 - ② 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの： **176 事業場 (22.4%)**

(※) 施行に当たっては、経過措置が設けられており、時間外労働の上限規制に関する規定の中小企業等への適用は、原則として、令和2年4月1日から施行されています。

令和2年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

○ 監督指導実施状況

令和2年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、787事業場に対し監督指導を実施し、622事業場（全体の79.0%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが298事業場、賃金不払残業があったものが53事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが174事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

	監督指導実施事業場数 (注1)	労働基準関係法令違反があった事業場数 (注2)	主な違反事項別事業場数			
			労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)	
合計	787 (100.0%)	622 (79.0%)	298 (37.9%)	53 (6.7%)	174 (22.1%)	
主な業種	製造業	81 (10.3%)	71 (87.7%)	39	9	14
	建設業	47 (6.0%)	40 (85.1%)	25	3	15
	運輸交通業	44 (5.6%)	39 (88.6%)	21	2	10
	商業	207 (26.3%)	164 (79.2%)	68	13	53
	接客娯楽業	67 (8.5%)	56 (83.6%)	22	5	20
	その他の事業 (注6)	176 (22.4%)	126 (71.6%)	60	10	33

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) かつこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反（時間外労働の上限規制）等の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第88条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第86条の8違反〔1月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第86条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
787	183 (23.3%)	272 (34.6%)	104 (13.2%)	72 (9.1%)	94 (11.9%)	62 (7.9%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
787	83 (10.5%)	153 (19.4%)	67 (8.5%)	60 (7.6%)	93 (11.8%)	331 (42.1%)

2 主な健康障害防止に関する指導状況（指導票を交付したもの）

- (1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況
 監督指導を実施した事業場のうち、324事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	面接指導等の実施（注2）	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（注5）	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
324	22	59	198	115	9	10

- （注1） 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。
- （注2） 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。
- （注3） 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。
- （注4） 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。
- （注5） 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

- (2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況
 監督指導を実施した事業場のうち、176事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（以下「労働時間適正把握ガイドライン」という。）に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（ガイドライン4(1)）	自己申告制による場合			管理者の職務（ガイドライン4(6)）	労使協議組織の活用（ガイドライン4(7)）
		自己申告制の説明（ガイドライン4(3)ア・イ）	実態調査の実施（ガイドライン4(3)ウ・エ）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)オ）		
176	96	8	82	7	3	2

- （注1） 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。
- （注2） 各項目のかっこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった298事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、71事業場で1か月80時間を、うち40事業場で1か月100時間を、うち8事業場で1か月150時間を、うち1事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 時間外・休日労働時間が最長の者の実績（労働時間違反事業場に限り）

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
787	298	227	71	40	8	1

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、56事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、246事業場でタイムカードを基礎に確認し、189事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、255事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法（注1）				自己申告制 （注2）（注3）
使用者が自ら現認 （注2）	タイムカードを基礎 （注2）	ICカード、IDカードを 基礎（注2）	PCの使用時間の記録を 基礎（注2）	
56	246	189	44	255

（注1）労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

（注2）監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

（注3）労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

【参考】 前年同期における監督指導結果

前年同期の監督指導結果は以下のとおり。

		令和2年 11月	令和元年 11月
監督指導の 実施事業場	監督実施事業場	787	630
	うち、労働基準法などの法令違反あり	622 (79.0%)	490 (77.8%)
主な違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	298 (37.9%)	264 (41.9%)
	うち、時間外・休日労働の 実績が最も長い労働者の 時間数が		
	1か月当たり80時間を超えるもの	71 (23.8%)	83 (31.4%)
	1か月当たり100時間を超えるもの	40 (13.4%)	50 (18.9%)
	1か月当たり150時間を超えるもの	8 (2.7%)	8 (3.0%)
	1か月当たり200時間を超えるもの	1 (0.3%)	3 (1.1%)
	2 賃金不払残業があったもの	53 (6.7%)	54 (8.6%)
3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	174 (22.1%)	172 (27.3%)	
主な健康障害防止に関する指導の 状況	1 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの	324 (41.2%)	295 (46.8%)
	うち、時間外労働を80時間以内に削減するよう指導したもの	115 (35.5%)	128 (43.4%)
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	176 (22.4%)	109 (17.3%)

厚生労働省
東京労働局発表
令和3年6月15日

東京労働局労働基準部監督課
監督 長 中村 祐樹
主任 監察監督官 坂本 直己
電話 03(3512)1612

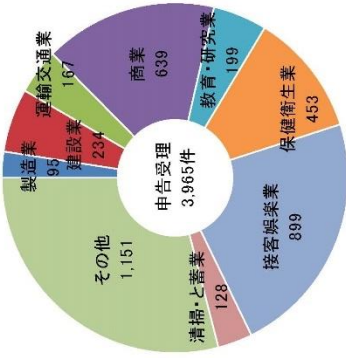
担当

東京都内の労働基準監督署における令和2年の申告事案の概要

東京労働局（局長 土田浩史）では、管下18労働基準監督署（支署）における令和2年の申告事案の概要について、取りまとめましたので公表します。

【申告事案の概要のポイント】

- 1 申告受理件数： **3,965件**（前年比159件（3.9%）減）
平成31年（令和元年）に引き続き、2年連続で減少。
- 2 申告内容
申告受理件数が減少するなか、解雇に関する申告は増加した。
(1) 賃金不払： **3,075件**（前年比201件（6.1%）減）
(2) 解雇： **622件**（前年比65件（11.7%）増）
(3) 労働時間： **43件**（前年比68件（61.3%）減）
- 3 業種別の内訳



申告事案は、最低労働基準を定めた労働基準法などに違反するとして労働者が労働基準監督署に救済を求めたものであり、労働基準監督署では、労働者が置かれた状況に意を払い、懇切・丁寧な対応に留意しつつ、迅速・的確に処理を行います。

1 申告受理件数

申告受理件数は3,965件で、前年と比べ159件（3.9%）減少しました。

(1) 推移

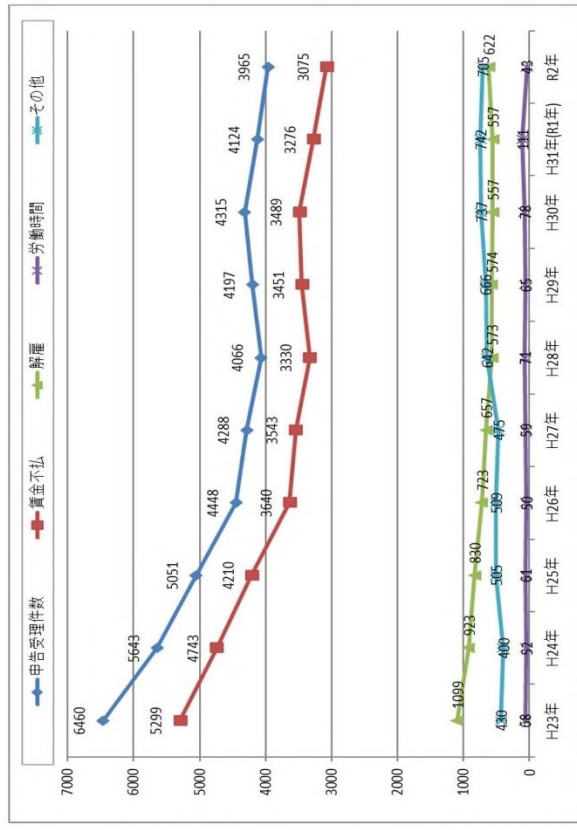
直近10年間ににおける申告受理件数の推移をみると、平成23年の6,460件をピークとして、その後減少が続いていますが、平成29年に増加に転じ、平成30年も引き続き増加していたところ、平成31年（令和元年）以降再び減少に転じています。

(2) 申告の内容

申告を内容別にみると、賃金不払が3,075件（前年比6.1%減）で最も多く、業種別では、接客娯楽業（22.3%）、商業（16.1%）、保健衛生業（11.8%）の順となっています。

次いで、解雇が622件（前年比11.7%増）となっており、業種別では、同じく接客娯楽業（27.5%）、商業（15.4%）、保健衛生業（10.3%）の順となっています。

表1 直近10年間の申告受理件数の推移



注）労働者が複数の事項を重複して申告する場合がありますため、申告事項別の件数の合計は申告受理件数と一致しません。

2 申告の業種別内訳

申告を業種別にみると、接客娯楽業が899件（全体の22.7%）と最も多く、次いで商業が639件（同16.1%）、保健衛生業が453件（同11.4%）の順となっております。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、接客娯楽業（210件（30.5%）増）、保健衛生業（53件（13.3%）増）などで増加し、商業（127件（16.6%）減）、製造業（47件（33.1%）減）などで減少しました。

表2 申告受理件数の業種別内訳

件数	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	H31年 (R1年)	R2年
製造業	325	263	222	195	167	129	150	151	142	95
建設業	634	619	518	411	428	367	405	331	329	234
運輸交通業	234	229	184	183	162	175	167	192	181	167
商業	1,401	1,228	1,232	933	944	837	910	908	766	639
教育・研究業	239	207	183	159	153	156	191	208	211	199
保健衛生業	277	271	286	299	301	311	363	313	400	453
接客娯楽業	1,330	1,123	1,031	844	814	779	765	787	689	899
清掃と畜業	178	162	152	140	146	144	116	118	103	128
その他	1,842	1,541	1,243	1,284	1,173	1,168	1,130	1,307	1,303	1,151
合計	6,460	5,643	5,051	4,448	4,288	4,066	4,197	4,315	4,124	3,965

表3 業種別内訳の推移

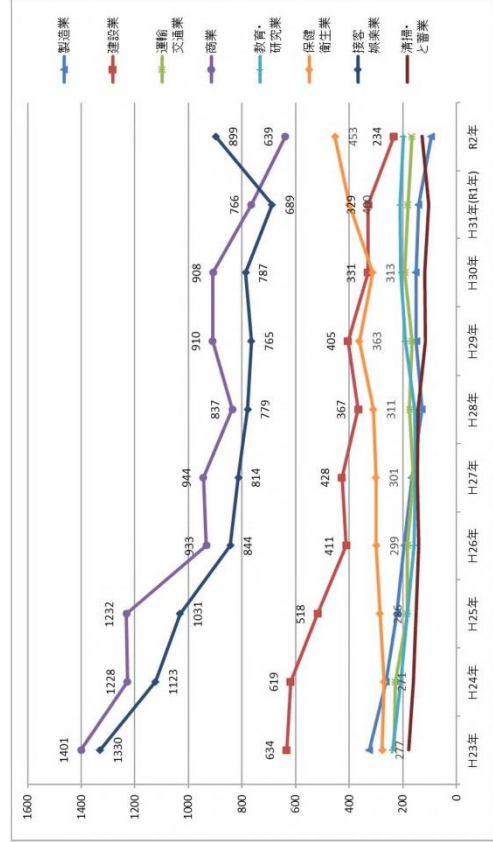


表4 申告による監督指導事例

違反事項	事例
定期賃金不払 (休業手当含む)	<ul style="list-style-type: none"> 退職した労働者から、退職月の賃金が一部支払われていないとの申告を受け、調査したところ、退職月の賃金額が約定した金額を下回る東京都最低賃金の金額まで減額されていたことが判明したため、是正勧告したところ、差額が支払われた。(その他の事業) パート労働者から、会社から休業を命じられて休業しているにもかかわらず、休業手当が支給されないとの申告を受け、調査したところ、正社員以外には休業手当を支給していないことが判明したため、是正勧告したところ、休業手当が支払われた。(接客娯楽業)
割増賃金不払	<ul style="list-style-type: none"> 退職した労働者から、在職中の割増賃金が支払われていなかったとの申告を受け、調査したところ、1か月単位の変形労働時間制を採用していないにもかかわらず、1か月単位の変形労働時間制を採用したものとして時間外労働として計算していたことが判明し、不足額を支払うよう是正勧告したところ、割増賃金が追加で支払われた。(教育・研究業)
解雇	<ul style="list-style-type: none"> 解雇された労働者から、即時解雇されたにもかかわらず、解雇予告手当が支払われていないとの申告を受け、調査したところ、解雇予告手当の支払いを行わないまま即時解雇したことが判明したため、解雇予告手当（平均賃金30日分以上）を支払うよう是正勧告したところ、支払われた。(接客娯楽業)
労働時間	<ul style="list-style-type: none"> 労働者から、違法な時間外労働を行っているとの申告を受け、調査したところ、36協定の上限時間を超えて、月100時間を超える時間外労働、または2か月平均で80時間を超える時間外労働を行っていたことが判明したため、長時間労働を削減するよう是正勧告したところ、時間外労働が36協定の範囲内に削減された。(その他の事業)

令和3年度定期支部会員総会報告

新型コロナウイルス感染拡大の状況から、令和3年度定期支部会員総会は、ご出席予定者のご同意をいただき、委任状に基く縮小開催とさせていただきました。

第1号議案 令和2年度事業報告並びに収支決算承認に関する件

第2号議案 令和2年度収支決算による残金処分に関する件

第3号議案 令和3年度事業計画並びに収支予算承認に関する件

令和3年度定期支部会員総会議事報告

令和3年度定期支部会員総会に提出した議案につきまして、確認されました令和3年度事業計画等についてご報告いたします。

また、東基連各支部で検討されている「合同事務所」問題についてもご報告いたします。

令和3年度事業計画

事業方針

- 1 令和3年度労働基準行政の重点対策推進への支援
- 2 労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働関係法、雇用保険法、健康保険法及び厚生年金保険法等の社会保険関係法の周知
- 3 労働条件の確保・仕事と生活との調和のとれた働き方を可能とする労働環境整備等の施策への支援
- 4 労働災害防止及び健康確保に関する講習会や説明会の開催
- 5 全国安全週間及び全国労働衛生週間に関する説明会の開催
- 6 健康づくりをはじめとする心身の健康管理のための施策への支援
- 7 中小企業事業場における労務管理及び安全衛生管理体制のアップデートへの支援
- 8 新規入会の促進
- 9 会報の編集発行

令和3年度主要行事計画

令和3年4月1日～令和4年3月31日

亀戸労働基準協会支部

	事業名	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	開催内容
1	会計監査	○												令和2年度会計監査
2	幹事会	○												議案審議
3	定期総会		○											議案審議
4	賀詞交歓会										○			新春賀詞交歓会
5	雇入時安全衛生教育研修	○												安全衛生教育、ビジネスマナー
6	新規労務担当者講習会			○										労基・安全衛生・労災・雇用・関係法・手続等
7	人事労務・厚生担当者実務講習会			○	○									健康保険・厚生年金・雇用保険関係法・手続関係等について
8	労基法セミナー							○						労働基準法関係
9	KYT講習会											○		労働基準法関係
10	労災保険実務担当者講習会											○		労災保険給付について
11	全国安全週間における安全セミナー			○										令和3年度全国安全週間実施要項説明会
12	労働衛生セミナー						○							令和3年度全国労働衛生週間実施要綱説明会
13	江東地区安全衛生推進大会								○					安全衛生の推進 優良事業場の表彰
14	会報発行	○		○			○			○	○			啓蒙宣伝

報告事項

1. 合同事務所化の検討について

(公益社団法人)東京労働基準協会連合会(以下「東基連」) 亀戸労働基準協会支部(以下「当支部」)は、亀戸労働基準協会(以下「当会」)として昭和34年5月に発足以来、亀戸労働基準監督署(以下「監督署」)が推進する労働基準行政の協力機関として、監督署の指導、支援を得て会員事業場の健全な発展のために努めて参りました。

東基連は公益法人制度の改革に伴い平成23年4月に、東京都知事より認定を受け公益社団法人になっております。また、翌24年度からは都下の公益事業を安定的に遂行するために、各地区労働基準協会との組織統合を含めた業務見直しの検討を進めることになりました。その結果、平成28年4月1日には東京都内にある18労働基準協会のうち7協会が統合し東基連の支部として発足しました。

そのような流れの中で当支部においても慎重に検討を重ねて、令和元年7月1日に東基連と組織統合して東基連の支部となりました。その結果、東基連は現在10支部となっています。

当支部の事業活動と支部運営は、統合前と変更はございません。支部財政につきましても収入は会員の年会費が主であり、支出は事務所運営費と事業活動費であることに変更ございません。また、本部に関係する収支は実質上なく、支部での収支完結となっています。

しかし、当支部の会員数は減少傾向が続いており会費収入も減少していますので、他支部と同様に、財政面では年々厳しさが増しております。そのような中で、会員サービスを維持向上するための支出抑制の一環として、令和2年8月の東基連事務局長会議において東基連本部から、支部の事務所統合について提案がございました。

各監督署に対応した東基連各支部の機能を存続させて、講習会などを充実させて会員のお役に立つという支部の基本姿勢を保持することが各支部の使命です。「合同事務所化」は、東基連本部及び各支部共通の課題ですので、支部のある城北(上野、王子、足立・荒川)、多摩(八王子、立川、青梅、三鷹)、城東(亀戸、江戸川)で検討を始めております。

ここで、合同事務所の意味合いをご説明させていただきます。合同事務所化は東基連の複数近隣支部が同じ事務所に入居し、活動を継続するという取り組みです。ですから、支部を統合するわけではありませんし、各支部の事務局長は従来とおりそれぞれに配置されます。

次に、合同事務所化による顧客・会員満足度の向上についてご説明します。

- ・ 事務所やコピー機の賃借料等を複数の支部で負担することにより支出を軽減できますので、それを財源として無料講習の機会を増やすことなどに振り向けることが可能になります。
- ・ 少なくとも1人が在所することによって「連絡のつかない事務局」状態を緩和できます。
- ・ 複数支部の事務局長が合同事務所に詰めることによって、互いに刺激し合いながら新たな企画が生まれる可能性が高まります。

また、合同事務所化には以下のようなメリットもありますので、事務局長の労働環境の改善にも繋がると考えております。

- ・ 事務局長が複数で事務所に詰めることにより、事務局長が傷病を発した場合の救護遅れや来所者とのトラブル発生時の対応等、一人事務局によるリスクを回避できます。
- ・ 事務局長が年次有給休暇を取りやすくなります。
- ・ 事務局長の賃金改善の一助となります。

地域とのつながりが薄れるのではないかとのご懸念は、会員や監督署との日常的なコミュニケーションは電話、ファックス、電子メール等により行いますし、合同事務所を遠隔地に設置することは考えておりませんので、ご心配には及ばないのではないかと考えています。

江東区内で活発に皆様の役に立つ活動ができる支部が継続できるなら、事務所が区外にあったとしても大きな問題にはならないと考えておりますし、支障がないように進めて参りたいと考えておりますので、何卒、これからの合同事務所化検討にご理解とご協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

2. 当支部の利便性や機動性の向上について

正副支部長会議の場で、コロナ禍のような緊急事態でも当支部の機能低下を最小限に抑えるために、会議のWeb化や会報のメール配信などの導入を積極的に進めるべきだし、東基連の支部となったことで大幅にアップデートされた当支部のホームページのPR方法も検討すべきだとの意見があり、東基連に検討を依頼しました。今後の動きは適宜ご報告させていただきます。

以上

各種講習会

新規人事・労務担当者講習会

新規人事・労務担当者を対象として、令和3年6月4日江東区亀戸文化センターにおいて、講習会が開催され27名の方が参加されました。

講師は、亀戸労働基準監督署及び木場職業安定所の職員が講師として、労働基準法、安全衛生法、労働保険法について、法令の解説、届け出・請求手続き、業務上災害、通勤災害の認定等について講義しました。

また、コロナ感染防止対策として体温測定やマスク着用、そして手指等の消毒をお願いし、机は1人掛けでソーシャルディスタンスを確保して受講していただきました。受講された皆様のご協力に感謝申し上げます。

行事予定

- 1 労働衛生セミナー
日 時 令和3年9月6日(月)午後(カメラアプラザ 3階ホール)
- 2 江東地区安全衛生推進大会
日 時 令和3年11月17日(水)午後(カメラアプラザ 3階ホール)

- 1 第17回 東京産業安全衛生大会 Safe Work TOKYO Online 2021
公開期間 令和3年7月1日(木)～7日(水)
- 2 第80回 全国産業安全衛生大会 in 東京
日 時 令和3年10月27日(水)～29日(金)
オンライン開催 令和3年10月27日(水)～11月30日(火)



事業主さん **安全・有利・手軽な**
国の退職金制度を活用しませんか。

中退共 **小企業退職金共済制度**

詳しくは
ホームページをご覧ください。

国の制度だから安心 掛金の一部を国が助成します。	掛金は全額非課税 手数料もかかりません。	社外積立で管理も簡単 退職金試算額などをお知らせします。
------------------------------------	--------------------------------	--

(独)勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部 TEL(03)6907-1234 FAX(03)5955-8211

発行 公益社団法人東京労働基準協会連合会 亀戸労働基準協会支部
〒136-0071 江東区亀戸2-25-12

TEL 5627-9933

FAX 5627-9939

Eメールアドレス kame-roukikyou@mbr.sphere.ne.jp