

# かめろうき会報

令和3年12月号（第176号）

## 令和3年度江東地区安全衛生推進大会が開催される

令和3年度江東地区安全衛生推進大会が去る11月17日（水）カメリアプラザホールにおいて、亀戸労働基準監督署、建設業労働災害防止協会 東京支部 江東分会、一般社団法人東京都江東産業連盟、陸上貨物運送事業労働災害防止協会 東京都支部会 深川支部、同城東支部並びに当支部の共催により66名の参加者により開催されました。

本年は、新型コロナウイルス禍の中での開催になりましたので、開催時間を短縮し参加者の人数制限をすることにご理解とご協力をいただきました。

冒頭、東京都内で労働災害によりお亡くなりになられた方々のご冥福を祈り全員で黙祷し、引き続き、亀戸労働基準監督署 戸谷署長、一般社団法人東京都江東産業連盟 塩田専務理事から挨拶がありました。ご来賓祝辞を山崎孝明江東区長の代理として江東区地域振興部長 堀田氏からいただきました。

去る7月6日、千代田区にある学士会館において、安全衛生に係る厚生労働大臣奨励賞の伝達式並びに 東京労働局表彰の授賞式が執り行われ、江東区内の事業場から、厚生労働大臣 奨励賞として、株式会社 長谷工コーポレーション（仮称）江東区扇橋計画新築工事 殿が、また、東京労働局長 奨励賞として、株式会社 竹中工務店 東京本店（仮称）C街区劇場計画 殿が受賞されたことをご披露いただきました。

次に、特別講演「コロナ禍における職場のメンタルヘルス」～ストレスチェック制度の概要等含むコロナ禍の特有のメンタルヘルス対策～を、東京産業保健総合支援センター メンタルヘルス対策促進員の紺野由美子先生よりいただきました。

最後に、当支部の副支部長である株式会社 I H I 宮田氏が大会宣言を行い閉会いたしました。



戸谷署長の挨拶

# 大会宣言

亀戸労働基準監督署管内の労働災害は、関係者のたゆまぬ努力により、長期的には減少してきたものの、近年は増減を繰り返している状況にある。本年においては10月末日現在、休業4日以上の子傷者数は503人で、うち3人の尊い命が失われている。

コロナ禍にあって、全社的な安全衛生活動や安全衛生意識の醸成が困難になってきている中でも、高年齢労働者や外国人労働者の増加等の就業構造の変化や新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う社会情勢の変化等に対応し、持続可能な取組を継続して実施していくことが求められる。また、過重労働による健康障害防止やメンタルヘルス不調の未然防止、化学物質による健康障害の防止など、心身両面にわたる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、第13次労働災害防止計画の4年目目標の達成に向け、Safe Work TOKYO の下、「トップが打ち出す方針 みんなで共有 生み出す安全・安心」をキャッチフレーズに、関係者一人ひとりが、職場における安全と健康の確保の重要性を改めて認識するとともに、地域全体にその意識を広く浸透させ、効果的な取り組みの実施につなげていく必要がある。

本大会を契機に、労働災害による犠牲者をこれ以上出さないという決意を新たにするとともに、新型コロナウイルス感染症の拡大防止にすべての関係者が一丸となって取り組むことをここに宣言する。

令和3年11月17日

令和3年度 江東地区安全衛生推進大会

参加者一同



「安心」を支えるワン・ピース

# 労働 保険

労災保険

雇用保険

## 労働保険は働く皆さんを守ります

法人・個人を問わず事業主の方は、正社員、パート、アルバイトといった雇用形態に関わらず、一人でも雇ったら労働保険に必ず入らなければいけません。労働保険は会社の安定はもちろん、従業員の安心・安全のための保険。「アルバイトだから大丈夫だと思っていた」、「設立準備が忙しくて忘れていた」、「そもそも知らなかった」など事情はあっても、従業員のため、会社のために、労働保険に加入することは事業主の責任です。

電子申請での手続き、口座振替納付が便利です。(電子申請は24時間、365日いつでもOK!)

- ▶ 労働保険とは、労災保険(労働者災害補償保険)と雇用保険を総称した言葉です。
- ▶ 労働保険の手続きを行っていない期間中に労災に該当する事故が発生した場合は、事業主から遡って保険料を徴収するほかに、労災保険給付に要した費用の全部又は一部を徴収する場合があります。

詳しくは、都道府県労働局、労働基準監督署又はハローワークへご相談ください。

厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp>

労働保険

検索

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所・(一社)全国労働保険事務組合連合会・全国社会保険労務士会連合会

# 事業主の皆さまへ

## 労働保険への加入について

「労働保険」とは、**労災保険**(労働者災害補償保険)と**雇用保険**の総称です。  
このリーフレットで、貴事業場について労働保険の**加入義務**の有無などをご確認の上、まずは、  
最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所(ハローワーク)へご相談ください。

### 加入義務のある事業場

次の事業場は、労働保険への加入が**法律で義務づけられています**。(強制適用事業場)

正社員、パート、アルバイトなどの名称や雇用形態にかかわらず、  
**労働者を1人でも雇っている事業場は加入義務があります**。

※5人未満の労働者を使用する個人経営の農林水産の事業については、強制適用事業場から除かれています。  
※強制適用事業場以外の事業場でも、要件を満たせば労災保険と雇用保険に加入することができます(任意加入制度)。

### 労働者とは？

**労働者とは**、正社員、パート、アルバイトなどの名称や雇用形態にかかわらず、  
労働に対して給与が支払われる従業員のことをいいます。

#### 短時間労働者(パート、アルバイト等)について

労災保険は、短時間労働者を含む全ての労働者が対象となります。  
雇用保険は、一定の条件を満たさない短時間労働者は対象とならないことがあります。

※その他、法人の役員、同居の親族等には、労災保険・雇用保険の対象とならない者もいます。

### 加入手続きを怠っていると？

#### 1 遑って保険料を徴収するほか、追徴金も徴収します

労働局、労働基準監督署又はハローワークから指導を受けたにもかかわらず、労働保険への加入手続きを行わない事業主  
に対しては、政府が職権により成立手続きを行い、労働保険料額を決定します。  
その際、労働保険料は手続きを行っていなかった過去の期間についても遑って徴収することになり、併せて、追徴金も徴収  
します。また、労働保険料や追徴金を支払っていただけない場合には、滞納者の財産について差押え等の処分を行います。

#### 2 労働災害が生じた場合、労災保険給付額の全部又は一部を徴収します

事業主が、故意又は重大な過失により労災保険の加入手続きを行わない、いわゆる未手続の期間中に生じた事故について  
労災保険給付を行った場合は、労働基準法の規定による災害補償の価額の範囲で、保険給付に要した費用に相当する金額  
の全部又は一部を事業主から徴収します。

#### 3 事業主の方のための助成金が受けられません

雇用調整助成金(休業等によって雇用維持を図る事業主に助成)や、特定求職者雇用開発助成金(高齢者や障害者など、  
就職が特に困難な者を雇い入れる事業主に助成)などの、事業主のための雇用関係助成金については、労働保険料の滞納が  
ある場合、受給できない可能性があります。

### 電子申請での手続き、口座振替納付が便利です。

- 労働保険料及び一般拠出金は、口座振替により納付いただくことが可能です。
- 口座振替をご利用いただくためには、口座番号等を記載した申込用紙を、口座を開設している金融機関の窓口にご提出ください。
- 詳しくは、厚生労働省ホームページで「労働保険料等の口座振替納付」と検索してください。
- 電子申請での手続きをご利用いただくと、行政機関に向くことなく、自宅やオフィスでいつでも申請等の手続きを行うことができます。



# 令和3年度 年末・年始 Safe Work 推進強調期間実施要綱

令和3年11月

東京労働局

## 1 趣旨・目的

慌ただしくなる年末・年始をとらえ、「令和3年度 年末・年始 Safe Work 推進強調期間」を設定し、「Safe Work TOKYO」のロゴマークの下、都内各事業場の安全気運の向上に向けた取組の一層の推進を図ることとする。特に死亡や重篤な労働災害が多発傾向にある建設業については、労働災害防止対策の推進を強化する。

## 2 取組期間

令和3年12月1日（水）～ 令和4年1月31日（月）

## 3 実施事項等

各労働災害防止団体が年末・年始における労働災害防止に向けて行う取組、無災害運動、感染症防止等に加え、以下の事項を積極的に実施することとする。

### （1）行政による重点実施事項

- ① 「Safe Work」のロゴマークの活用による労働災害防止の気運の醸成及び各事業場へのロゴマークの活用勧奨
- ② 労働局及び労働基準監督署幹部による事業場に対する集中パトロール
- ③ 災害多発元請建設店社に対する労働災害防止指導の強化
- ④ 労働基準監督署による集中的な建設現場指導
- ⑤ 各関係団体主催の会合等を通じた経営トップに対する要請
- ⑥ 各事業場における安全衛生宣言活動の推進

### （2）各関係団体、各事業者による重点実施事項

- ① 年末・年始の繁忙期をとらえた計画的、かつ、安全衛生に配慮した事業の運営
- ② 事業場内に「Safe Work」のロゴマークを掲示することなどによる労働災害防止の気運の醸成
- ③ 各関係団体幹部、各事業場経営トップによるパトロール
- ④ 感染症防止に配慮した安全衛生大会等の開催
- ⑤ 積雪・凍結等、冬期における転倒防止、交通労働災害防止対策の徹底
- ⑥ 大掃除や棚卸し等の作業における脚立・はしごからの墜落、転落防止対策の徹底
- ⑦ 各業種、各事業場における過去発生した災害を踏まえた労働災害防止対策の徹底
- ⑧ 朝礼、ミーティング等を通じた不安全行動防止のための一人KY等の実施
- ⑨ その他、本強調期間にふさわしい創意工夫を凝らした取組



令和3年度

年末・年始

セーフワーク  
**Safe Work**  
推進強調期間



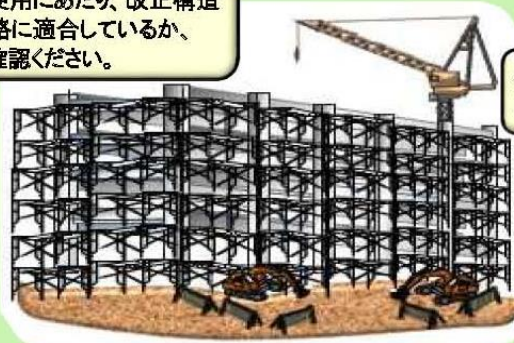
～建設業における死亡・重篤災害が増加中～  
建設現場に対して集中パトロールを実施します！

期間 令和3年12月1日(水)～令和4年1月31日(月)

死亡災害では、依然として建設業が最多(本年10月末現在15人、前年同期比で4人増)であることから、集中的な建設現場の指導を実施します。



墜落制止用器具(安全带)の使用にあたり、改正構造規格に適合しているか、ご確認ください。



足場の点検も忘れずに！



安全衛生管理活動の活性化と墜落・転落防止対策の徹底をお願いします！

～皆様へのお願い～

- ① 年末年始の繁忙期をとらえた計画的、かつ、安全衛生に配慮した事業の運営  
繁忙期には、安全衛生に配慮した計画的な事業運営を行うことが特に重要です。
- ② 労働災害防止の気運の醸成に向けた取組  
Safe Work ロゴマークの掲示、管理職や従業員への感染症防止に配慮した研修の実施、労働安全衛生に関する行事の開催、安全標語の募集を行うなど。
- ③ 各関係団体幹部、各事業場の経営トップによるパトロールの実施
- ④ 感染症防止に配慮した安全衛生大会等の開催
- ⑤ 積雪・凍結等、冬期における転倒防止、交通労働災害防止対策の徹底
- ⑥ 大掃除や棚卸し等の作業における脚立・はしごからの墜落、転落防止対策の徹底
- ⑦ 過去に発生した災害を踏まえた労働災害防止対策の徹底
- ⑧ 不安全行動防止のための「一人KY(危険予知)」等の実施
- ⑨ その他、本強調期間にふさわしい創意工夫を凝らした取組

上記以外にも安全衛生の取組はたくさんあります。



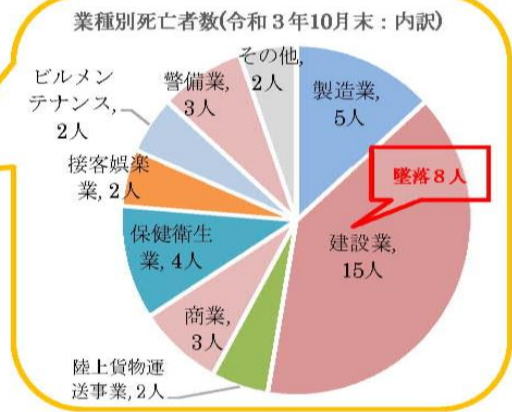
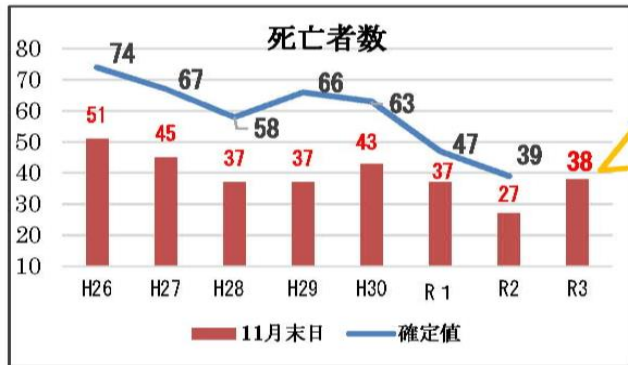
東京労働局・労働基準監督署

(2021.11)

令和3年（10月末時点）の東京労働局管内の労働災害発生状況は、以下のとおりです。  
 年末・年始を迎えるにあたり、各事業場において、労働災害防止に向けた取組強化をお願いします！

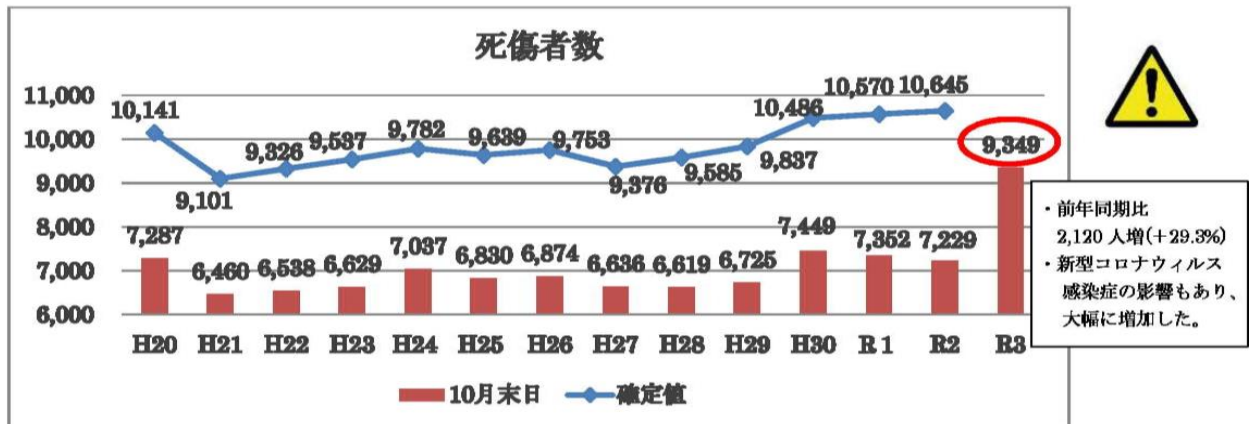
### 死亡者数 (38人)

- ・ 製造業 5人、建設業 15人、陸上貨物運送事業 2人、商業 3人、保健衛生業 4人など。
- ・ 全業種で墜落・転落により 13人死亡、前年より 9人増加。



### 死傷者数 (9,349人)

- ・ 昨年同期より大幅に増加。4年連続で年間1万人を超える恐れ。
- ・ 昨年と比べ、建設業、陸上貨物運送事業、商業、保健衛生業、清掃・と畜業で増加。
- ・ 業種横断的に事故の型では墜落・転落、動作の反動・無理な動作が増加。転倒災害も多発。



### 年末・年始に発生した災害事例 (令和2年12月～令和3年1月に発生)

<p>製造業                      (年齢：60歳代)                      プレス機械による銘板抜き作業中に誤ってペダルを踏んでしまい、右手中指と薬指を切傷した。(休業3ヶ月)</p>		<p>建設業                      (年齢：60歳代)                      木造2階建ての解体工事において、1階の屋根上にある瓦の撤去作業中に墜落し、両腕を骨折した。(休業2ヶ月)</p>	
<p>運輸交通業                      (年齢：60歳代)                      トラックからの荷下ろし作業中、ゲートリフターのストッパー部分を踏んでしまい、後方に荷とともに墜落した。(休業3ヶ月)</p>		<p>接客娯楽業                      (年齢：50歳代)                      店内フロアにて、ビールグラスを両手に持って移動中、服が椅子に引っ掛かり転倒し右肩を骨折した。(休業3ヶ月)</p>	

労働災害発生状況、労働災害防止に関するパンフレット等は東京労働局ホームページをご覧ください。

報道関係者 各位

令和3年10月29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

## 長時間労働が疑われる事業場に対する 令和2年度の監督指導結果を公表します

東京労働局（局長 辻田博）では、このたび、令和2年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例と共に公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった3,285事業場のうち、1,219事業場（37.1%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、351事業場（違法な時間外労働があったもののうち28.8%）でした。

東京労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

### 【令和2年4月から令和3年3月までの監督指導結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： 3,285 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： 1,219 事業場 (37.1%)  
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： 351 事業場 (28.8%)  
うち、月100時間を超えるもの： 220 事業場 (18.0%)  
うち、月150時間を超えるもの： 54 事業場 (4.4%)  
うち、月200時間を超えるもの： 14 事業場 (1.1%)
  - ② 賃金不払残業があったもの： 239 事業場 (7.3%)
  - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 721 事業場 (21.9%)
- (3) 主な健康障害防止に関する指導の状況 [(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： 1,377 事業場 (41.9%)
  - ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 809 事業場 (24.6%)



## 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (令和2年4月から令和3年3月までに実施)

### 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4月から令和3年3月までに、3,285事業場に対し監督指導を実施し、2,554事業場(77.7%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反は、違法な時間外労働があったものが1,219事業場、賃金不払残業があったものが239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721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	労働基準関係法令違 反があった事業場数	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 (注1, 2)	3,285 (100%)	2,554 (77.7%)	1,219 (37.1%)	239 (7.3%)	721 (21.9%)	
主な業種	商業	845 (25.7%)	675	317	70	207
	製造業	363 (11.1%)	301	172	27	55
	接客娯楽業	280 (8.5%)	229	83	31	68
	建設業	260 (7.9%)	212	124	25	69
	運輸交通業	140 (4.3%)	110	55	13	28
	その他の事業 (注6)	703 (21.4%)	524	249	36	147

(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) かっこ内は、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(時間外労働の上限規制)違反等の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条(割増賃金)違反のうち、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86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
3,285	767 (23.3%)	1,239 (37.7%)	471 (14.3%)	291 (8.9%)	320 (9.7%)	197 (6.0%)

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
3,285	318 (9.7%)	690 (21.0%)	301 (9.2%)	247 (7.5%)	410 (12.5%)	1,319 (40.2%)

## 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、1,377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	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等(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
1,377	137	217	771	579	53	53

- (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、809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」(労働時間適正把握ガイドライン(参考資料2参照))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)		
809	428	35	402	33	13	5

- (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) 各項目のかつこ内は、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1,219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、351事業場で1か月80時間を、うち220事業場で1か月100時間を、うち54事業場で1か月150時間を、うち14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
3,285	1,219	868	351	220	54	14

(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、240事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、1,116事業場でタイムカードを基礎に確認し、747事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、1,144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2,3)
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)	
240	1,116	747	249	1,144

(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。

# 長時間労働者に対する面接指導等の流れについて

参考資料 1

事業者が全ての労働者（管理監督者やみなし労働時間制の対象労働者も含む。ただし、高度プロフェッショナル制度適用労働者は除く。）の労働時間の状況を把握 ※ガイドライン→法律※

事業者が産業医に時間外・休日労働時間80h/月超の労働者の情報を提供※省令→法律※

事業者は時間外・休日労働時間80h/月超の労働者本人へ通知※省令※

※面接指導の対象となる残業時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨することができる

※省令※

残業時間80h/月超の労働者が事業者が面接指導の申出

※省令※

※面接指導の対象となる時間外・休日労働時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

事業者が産業医等による面接指導を実施

※法律※

事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く

※法律※

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる

※法律※

事業者が産業医に措置内容を情報提供

※法律※

産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める

※省令※

産業医が労働者の健康を確保するために必要があると認める場合は事業者に勧告

※法律※

事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告

※法律※

事業主の皆様へ

長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう！！

**ダメ！短納期発注！！**

労働時間等設定改善法に基づき、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。

事業主の皆様は、他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、企業内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。



厚生労働省・都道府県労働局

「労働時間等設定改善法」とは、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮できるようにしようとする法律です。

また、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」とは、労働時間等設定改善法第4条第1項の規定に基づく指針（告示）であり、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項を定めたものです。

長時間労働につながる取引慣行の見直しについては、次のとおり規定されています。

#### 労働時間等設定改善法（平成4年法律第90号）（抄）

（事業主等の責務）

#### 第2条 1～3 （略）

- 4 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。

#### 労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）（平成20年厚生労働省告示第108号）（抄）

#### 2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

(1) ～ (3) (略)

#### (4) 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項

個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親企業からの発注等取引上の都合により、その措置の円滑な実施が阻害されることとなりかねない。特に中小企業等において時間外・休日労働の削減に取り組むに当たっては、個々の事業主の努力だけでは限界があることから、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要である。このため、事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、例えば、次のような事項について配慮をすること。

イ 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。

ロ 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。

ハ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

厚生労働省では、「しわ寄せ」に係る情報を把握した場合は、地方経済産業局に情報提供するほか、事業場の労働基準関係法令違反の背景に、極端な短納期発注等に起因する下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる事案については、公正取引委員会や中小企業庁に通報する制度の強化を図っています。

労働時間等設定改善法については、

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで

## 合同事務所についてのご意見をお寄せください

定時支部会員総会での「報告事項」(下記の通り6月号に掲載)について、ご意見をいただける方は本用紙でFAXにてご意見をお寄せください。よろしく願いいたします。

### 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年度からは郡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支部となっております。

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わりございません。また、本部に關係する収支は実質上なく、支部での収支完結となっております。

しかし、当支部の会員数に減少傾向が続いており会費収入も減少しておりますので、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月の東基連事務所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。

- ・ 事務所やコンビニ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ですので、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詰めることにより、事務局長が傷病を発した場合の救護運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、事務所が区外にあつ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グレード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

## 行事予定

### 1 新春賀詞交歓会

1月に予定していましたが、新型コロナウイルス感染症を考慮して中止することとしました。

### 2 労災保険関係実務講座（亀戸・江戸川労働基準協会共催）

- (1) 日 時 令和4年2月15日（木）午後2時00分～午後4時30分  
場 所 江東区亀戸文化センター（カメラアプラザ）9階 第2研修室
- (2) 日 時 令和4年2月17日（水）午後2時00分～午後4時30分  
場 所 江戸川区船堀4-1-1タワーホール船堀 4階 研修室

### 3 KYT（危険予知訓練）研修会（亀戸・江戸川労働基準協会共催）

- (1) 日 時 令和4年2月21日（金）午後1時30分～午後4時30分  
場 所 江戸川区船堀4-1-1タワーホール船堀 4階 研修室
- (2) 日 時 令和4年2月24日（火）午後1時30分～午後4時30分  
場 所 江東区亀戸文化センター（カメラアプラザ）5階 第2研修室

#### 【 新型コロナウイルス感染症の講習会における対応について 】

新型コロナウイルス感染症対策としてマスクの着用をお願いします。

また、感染の流行状況等により、直前であっても開催を中止する場合がありますのでご了承ください。

---

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

T E L 5 6 2 7 - 9 9 3 3

F A X 5 6 2 7 - 9 9 3 9

Eメールアドレス [kame-roukikyou@mbr.sphere.ne.jp](mailto:kame-roukikyou@mbr.sphere.ne.jp)