

かめろうき会報

令和4年4月号（第178号）

着任のご挨拶



亀戸労働基準監督署長 坂本 直己

この度、4月1日付けの人事異動により、亀戸労働基準監督署長として着任致しました坂本と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

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並びに会員の皆様には、常日頃より、労働基準行政について、格別のご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

ところで、新型コロナウイルス感染症が発生してすでに2年が経ちますが、依然として、感染拡大の波が繰り返されている現状にあります。皆様におかれましても、感染防止対策等いろいろとご苦労が多いことと思われまします。今年度も、引き続き、感染防止対策を講じながら行政運営を推進いたします。

さて、当署は、ご承知のとおり江東区を管轄させていただいておりますが、江東区の特徴としまして、20年前と比べて、人口の増加のみならず、臨海地区の造成により面積も増加しております。近年では、豊洲地区をはじめ青海・有明地区が臨海副都心として開発され発展しているところです。このように発展の著しい地域を管轄する行政機関の一つとして、国民の期待に応えるよう取り組む所存です。

そこで、当署においては、東京労働局の方針を受け、①改正労働基準法に基づく長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底、②中小企業及び時間外労働上限規制適用猶予業種を中心とする改正労働基準法等の周知及び支援並びに新しい働き方に対応した適切な労務管理の導入支援、③最低賃金の周知及び履行確保、④第13次労働災害防止計画を基本とする建設業、陸上貨物運送業、第三次産業をはじめとした労働災害防止対策の推進、⑤新型コロナウイルス感染症、化学物質による健康障害防止、石綿による健康障害防止対策をはじめとした労働衛生対策の推進を最重点課題とした取組を実施することとしています。

特に、中小事業主の皆様をはじめ、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される建設業、道路旅客・貨物運送業、医療保健業の事業業に対しまして、働き方改革の推進を図るため、説明会や個別訪問による支援に取り組めます。

当署では、様々な行政課題に的確に対応し、行政サービスの向上に努めて参りますので、これまでと変わらぬご支援、ご協力をお願い致します。

最後に、亀戸労働基準協会支部の益々のご発展と会員の皆様のご健勝を祈念致しまして、着任の挨拶とさせていただきます。

亀戸労働基準監督署からのお知らせ

令和4年4月1日付けで人事異動がありました。

会員の皆さんどうぞよろしくお願いたします。

転	出	転	入
署長	戸谷和彦	署長	坂本直己
副署長	諸藤美穂	副署長	秋谷学
副署長	内山照雄	副署長	田中智美
第2方面主任監督官	玉置郁生	第2方面主任監督官	長田典子
第3方面主任監督官	松岡千夏	第3方面主任監督官	齊藤千可士
第4方面主任監督官	齊藤千可士	第4方面主任監督官	馬場紘一郎
労働基準監督官	並木和也	労働基準監督官	中嶋崇博
労働基準監督官	三浦泰成	労働基準監督官	平野美華
労働基準監督官	森田幹大	労働基準監督官	中武隼太郎
安全衛生課長	本多和広	安全衛生課長	佐藤淳一
労災第2課長	吉田由紀	労災第2課長	櫻木邦彰
労災給付管理官 (業務課長併任)	中莖昇一	補償課長 (業務課長併任)	中莖昇一
労災認定調査官	萩原敦文	労災認定調査官	山形悦子
労災給付調査官	津山直輝		
		補償係長	石井みどり
		補償係長	油下真史
労働基準監督官	田口まりえ		
厚生労働事務官	前田勇翔		

職場の「熱中症」を防ごう!

～ 本格的な夏を迎える前から、計画的に熱中症の予防対策に取り組みましょう ～

令和3年の東京労働局管内の熱中症による休業4日以上労働災害は44件発生し、うち2件が死亡災害となっています(令和4年2月8日現在)。業種別では、警備業が23%、建設業が14%を占め、陸上貨物運送事業、ビルメンテナンス業など幅広い業種で発生しています。また、屋外作業に限らず、屋内作業においても発生しています。

月別の熱中症による死傷者数をみると、全体の約8割が7月から8月にかけて発生しており、特に、梅雨明け直後と夏休み時期明けに多く発生しています。

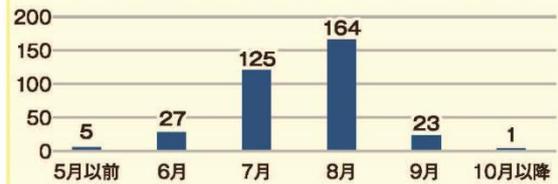
熱中症に対しては、正しい知識と適切な予防対策や応急処置が必要です。本格的な夏を迎える前から、計画的に熱中症の予防対策に取り組みましょう。



東京の熱中症による死傷者数の推移



月別の熱中症発生状況(平成28年～令和3年)



令和3年に発生した熱中症の発生事例(東京)

(参考)気温は、東京管区气象台(千代田区北の丸公園)の値です。

発生月時間	業種	発生状況	発生時気温(発生日最高気温)	休業見込日数等
7月10時	ビルメンテナンス業	公園の清掃作業中に具合が悪くなり、詰所で休んでいたが、身動きができなくなり、救急搬送されたもの。	29.6℃(33.2℃)	約7日
7月15時	警備業	駅構内の巡回を行っていたところ、頭痛・嘔吐の症状となり、病院に搬送されたもの。	31.6℃(32.6℃)	約14日
7月10時	建設業	基礎工事現場の炎天下での作業中に脱水症状となったもの。	31.7℃(34.0℃)	約9日
7月16時	小売業	店舗のエアコンが故障のため使用できず室温が上昇し、頭痛・嘔吐・立ち上がることができない症状となり、救急搬送されたもの。	31.5℃(34.0℃)	約8日
8月16時	陸上貨物運送事業	集配作業中に足がつる・倦怠感の症状となり、終業後の帰宅途中で体調が悪化し、救急搬送されたもの。	32.1℃(32.9℃)	約5日

熱中症とは

熱中症とは高温、多湿の環境下で体内の水分と塩分のバランスが崩れ、体内の調整機能が破綻するなどして発症する障害で、症状により次のように分類されます。これらの症状が現れた場合は、熱中症が疑われます。

I度	めまい・立ちくらみ、大量の発汗、筋肉痛・筋肉の硬直(こむら返り)	重症度 小 ↓ 大
II度	頭痛、嘔吐、倦怠感、虚脱感、集中力や判断力の低下	
III度	意識障害、小脳症状(ふらつき)、けいれん発作(ひきつけ)	



4月中に実施しましょう!

WBGT値(暑さ指数)の把握の準備



作業計画の策定等

設備対策・休憩場所の確保の検討

服装等の検討

教育研修の実施

労働衛生管理体制の確立

緊急時の措置の確認

熱中症を防ぐには

直射日光等により高温・多湿になる屋外作業場などでは、熱中症を予防するため次の対策に努めてください。

1 作業環境管理

- JIS規格「JIS Z 8504」又は「JIS B 7922」に適合したWBGT指数計によりWBGT値を測定する。
- 直射日光や照り返しを遮る簡易な屋根等を設けたり、適度な通風又は冷房の設備を設ける。
- 作業場所の近くに冷房を備えた休憩場所又は日陰等の涼しい休憩場所を設ける。
- 水分や塩分を補給するための飲料水等、身体を適度に冷やすための氷等を備え付ける。

2 作業管理

- 作業休止時間や休憩時間を確保し、高温多湿作業場所での連続作業時間を短縮する。
- 計画的に熱への順化期間を設ける。(梅雨明け直後、夏休み時期明け、新規配属者に特に注意)
- 喉が渇くといった自覚症状がなくても、作業前、作業中、作業後に定期的に水分や塩分を摂取する。
- 服装は透湿性と通気性のよいもの、帽子は通気性のよいものを着用する。
- 新型コロナウイルス感染症予防に関して、屋外の暑熱環境下では人と十分な距離(少なくとも2メートル以上)を確保できるよう作業計画や作業方法を工夫する。人と十分な距離を確保できないときは、作業強度や人と接する密度や時間を踏まえて家庭用マスクなどの感染予防のプロテクタを選択して使用する。

3 健康管理

- 熱中症の発症に影響を与えるおそれのある糖尿病、高血圧症、心疾患、腎不全等の疾患を有する労働者に対し、医師等の意見を勘案して、必要に応じ、就業場所の変更、作業の転換等の措置を講じる。
- 作業開始前に、朝食未摂取、睡眠不足、前日の多量の飲酒、体調不良等の健康状態を確認し、必要に応じ、作業の配置換え等を行う。
- 作業中は巡視を頻繁に行い、声をかけるなどして健康状態を確認する。

4 労働衛生教育

- 労働者を高温多湿場所で作業させる場合、作業の管理者と労働者に対してあらかじめ、①熱中症の症状 ②熱中症の予防方法 ③緊急時の救急処置 ④熱中症の事例 について労働衛生教育を行う。

異常時の措置 ～少しでも異変を感じたら～

- いったん作業を離れる ● 病院へ運ぶ、または救急車を呼ぶ ● 病院へ運ぶまでは一人きりにしない

救急処置

熱中症を疑わせる症状が現れた場合には、次の応急処置を行うとともに、呼びかけに応じない、返事がおかしいなど意識障害がある場合には救急隊を要請、自力で水分を摂取できない、症状が回復しない、その他必要と認める場合には医療機関へ搬送してください。



- ◆ 暑い現場から涼しい日陰か、冷房が効いている部屋などに移す。
- ◆ 衣類を脱がせて(緩めて)、可能な限り露出させた皮膚に水をかけ、うちわ、扇風機の風に当て、寝かせた状態では下肢を持ち上げて高くする。
- ◆ 水分と塩分の摂取を行う。

以上のことで不明なことがありましたら、東京労働局労働基準部健康課・各労働基準監督署までお問合せください。

令和4年度 業務改善助成金 (通常コース)のご案内

『業務改善助成金(通常コース)』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5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
30円コース	30円以上	1人	30万円	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 9/10(※3)
		2~3人	50万円		
		4~6人	70万円		
		7人以上	100万円		
		10人以上(※1)	120万円		
45円コース	45円以上	1人	45万円		
		2~3人	70万円		
		4~6人	100万円		
		7人以上	150万円		
		10人以上(※1)	180万円		
60円コース	60円以上	1人	60万円		
		2~3人	90万円		
		4~6人	150万円		
		7人以上	230万円		
		10人以上(※1)	300万円		
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		
		10人以上(※1)	600万円		

(※1) 10人以上の上限額区分は、以下の①又は②のいずれかに該当する事業場が対象となります。

①賃金要件：事業場内最低賃金900円未満の事業場

②生産量要件：売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3ヶ月間の月平均値が前年又は前々年の同じ月に比べて、30%以上減少している事業者

(※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4年4月現在)

(※3) 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。

○ 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5年3月31日**です。

お問い合わせ先

業務改善助成金 コールセンター

- ・令和4年度のコールセンターについては、設置準備中です。
- ・コールセンターを設置し次第、お問い合わせ先の電話番号等をお知らせします。
(※参考：令和3年度中のコールセンター電話番号は03(6388)6155となります。)

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 ～

<p>事例1 デリバリー拡充のためのコンサルティングと必要なシステム・機材を導入して売上を拡大</p> <p>【企業概要】【所在地】愛知県 【従業員数】5人 【事業内容】飲食業</p> <p>課題と対応 店内飲食が減少していたため、コンサルティングと設備投資により、販売増と業務効率化を検討した。</p> <p>実施概要 デリバリー販売を拡大し、揚げ物を短時間で大量に調理することで、多くの注文を受けて処理したいと考えた。そこで、助成金を活用して、デリバリーサイトへの掲載内容についてコンサルティングを受け、受注システム、配運用3輪バイク、二層フライヤーを導入した。</p> <p>デリバリーの注文数を増やし、効率的に処理することでコロナ禍を乗り切りたい(総務担当者)</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p><導入前></p> </div> <div style="text-align: center;"> <p><導入後></p> </div> </div> <p>デリバリー客が大増しに増加し、配達や調理の時間も短縮された。</p> <p>さらなる工夫 従業員が創作した料理を持ち寄って新メニューの検討をすることで、時流に沿った商品提供をしている。</p> <p>実施結果 コンサルティングを受けてデリバリーサイトへの掲載と受注システムの導入をすることで、電話応対がなくなり配達エリアや配達住所の管理が正確に行えるようになった。また、3輪バイクの導入で配達時間が1日1.5時間削減され、二層フライヤーの導入で6件の注文を一度に調理することができるようになった。</p> <p>成果 デリバリーの注文受付から配達までの工程と、揚げ物調理の効率化により生産性が向上し、1人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を100円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。</p>	<p>事例7 理容店専用の業務管理システムを導入し、経営情報を一元管理して業務効率化</p> <p>【企業概要】【所在地】京都府 【従業員数】2人 【事業内容】理容業</p> <p>課題と対応 会計を手作業で行っており、時間がかかり、ミスもあった。また、顧客管理や在庫管理を紙で行っていたので、探す手間がかかっていた。そのため、設備投資による業務効率化を検討した。</p> <p>実施概要 会計の手作業の負担や会計ミス、レジ待ち時間も減らしたいと考えた。また、予約対応や顧客情報、在庫情報、売上情報も効率的に一元管理したいと考えた。そこで、助成金を活用して理容店専用の業務管理システムを導入した。</p> <p>日々の精算処理を効率化し、経営情報を一元管理したい(代表者)</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p><導入前></p> </div> <div style="text-align: center;"> <p><導入後></p> </div> </div> <p>予約対応の時間が減って接客時間が増え、顧客満足度が向上</p> <p>さらなる工夫 売上データや来店予測機能を顧客拡大に活用することができるようになった。</p> <p>実施結果 業務管理システムを導入することで、予約対応に係る時間が1日あたり10%程度短縮、また在庫管理や精算処理に係る時間が半減し、接客対応にかかる時間を短縮することができた。</p> <p>成果 機器の導入により生産性が向上し1人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を61円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。</p>
--	--

◆ 令和4年度も引き続き特例コースを実施します。

(申請期限: 令和4年7月29日(金)まで)

「業務改善助成金特例コース」のご案内

「業務改善助成金特例コース」とは、新型コロナウイルス感染症の影響により、売上高等が30%以上減少している中小企業事業者が、令和3年7月16日から令和3年12月31日までの間に、事業場内最低賃金（事業場で最も低い賃金）を30円以上引き上げ※、これから設備投資等を行う場合に、対象経費の範囲を特例的に拡大し、その費用の一部を助成するものです。

※ 賃金引き上げ額が30円に満たない場合でも、申請時まで遡って追加の引き上げを行い、当該差額が支払われた場合は、当該要件に該当するものと取り扱われます。

ここがポイント

業務改善計画全体として生産性向上が認められる場合、生産性向上等に役立つ設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画において計上された経費(=関連する経費)についても助成対象として拡充されます。

対象となる事業者（事業場）

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、「売上高または生産量等を示す指標の令和3年4月から同年12月までの間の連続した任意の3か月間の平均値」が、前年または前々年同期に比べ、30%以上減少している事業者
- 令和3年7月16日から同年12月未までの間に事業場内最低賃金を30円以上引き上げていること（引き上げ前の事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業場に限ります。）

支給要件

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 就業規則等により※、引き上げ後の賃金額を事業場の労働者の下限の賃金額とすることを定め、引き上げ後の賃金額を支払っていること
※就業規則等がない場合は、「労働者の下限の賃金額についての申出書」の提出でも認められます。
- 生産性向上等に役立つ設備投資等を行い、その費用を支払うこと
※生産性向上に役立つ設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画に計上された経費（関連する経費）がある場合は、その費用も支払うことが必要です。

助成額・助成率

助成額	助成率
最大100万円	3/4 ※対象経費の合計額×補助率3/4

助成対象

以下Aのほか、業務改善計画に計上されたBも助成の対象となります。

A 生産向上等に資する設備投資等	機械設備※、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練など ※PC、スマホ、タブレットの新規購入、貨物自動車なども対象
B 関連する経費※	広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

※「関連する経費」は生産性向上等に資する設備投資等の額を上回らない範囲に限られます

特例コースの活用

ご利用の流れ

「交付申請書・事業実施計画など」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出
（締切は令和4年3月31日（木））※1

審査

交付決定後、提出した計画に沿って取り組みを実施※2

労働局に事業実施結果を報告

審査

交付額確定後、労働局に支払請求を提出

支給

※1 申請期限を延長する場合は、別途お知らせします。
また、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。

※2 交付決定前に行った設備投資等は助成対象となりません。

助成額の上限

上限額	引き上げ労働者数	1人	30万円
		2人～3人	50万円
		4人～6人	70万円
		7人以上	100万円

■助成金の要綱・要領や、申請書の記載例を掲載している「申請様式」等は、こちらからダウンロードできます。



[参考]

◆日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き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

特例コースの活用例（「関連する経費」の助成対象の拡充）

生産性や労働能率の向上を図るための特例コースの活用例を紹介します。

	デリバリーサービスを拡大	サテライトオフィスを設置
A 生産性向上等に役立つ設備投資等	飲食店でデリバリーサービスを拡大するに当たり、機動的に配送できるデリバリー用3輪バイクを導入	サテライトオフィスを設置し、リモートワークの環境を整備するため、テレワーク関連機器を新たに導入
+		
B 関連する経費	これまでの店舗内飲食だけでなく、さらにデリバリー・サービスを拡大したことを幅広く周知するために、広告宣伝（広告宣伝費）を実施	テレワーク関連機器の導入に合わせて、コピー機、プリンター、事務机・椅子等も導入し、サテライトオフィスの業務環境を整備
成果	配達の効率化とサービス内容の幅広い周知により、多くの顧客を獲得し、生産性が向上	オフィス内の業務環境全体を整備することにより、テレワークの機能性アップや業務効率化が図られ、生産性が向上

お問い合わせ先

業務改善助成金コールセンター

- ・令和4年度のコールセンターについては、設置準備中です。
- ・コールセンターを設置し次第、お問い合わせ先の電話番号等をお知らせします。
（※参考：令和3年度中のコールセンター電話番号は03（6388）6155となります。）

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です。

建設業の事業主の皆様へ

令和6年4月1日から

時間外労働の上限規制が適用されます



・ 所定労働時間の枠組みの見直し

・ 年次有給休暇の取得促進

・ 週休2日制の推進

・ 適正な工期の設定

・ 人材確保と育成など



「働き方」が変わります!!

主な変更内容は...

(36協定の始期が令和6年4月1日以降のものが対象です。)

現在、建設業については、36協定で定める時間外労働の上限規制の適用が猶予されていますが、令和6年4月1日以降、原則として**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。

また、臨時的な特別の事情(特別条項)があっても、以下の上限を超える時間外労働・休日労働はできなくなります。

- ・ **1年間の時間外労働は720時間以内**
- ・ **1か月の時間外労働と休日労働の合計は100時間未満**
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が**全て1か月当たり80時間以内**
- ・ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、**年6か月まで**

※例外規定があります。

災害時の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について

- ・ 月100時間未満
 - ・ 2～6か月平均80時間以内
- } この2つの規制は令和6年4月1日以降も適用されません。

進めよう!
ケンセツの
働き方改革・
TOKYO



東京労働局・労働基準監督署(支署)

2022.3

工事発注者の皆様へ

建設会社の 「働き方」が変わります!!



令和6年4月1日から建設会社にも
時間外労働の上限規制が適用されます

★今後このような取組が進んでいくものと考えられます。

- ・ 所定労働時間の枠組みの見直し
- ・ 週休2日制の推進
- ・ 年次有給休暇の取得促進
- ・ 適正な工期の設定
- ・ 人材確保と育成 など



主な変更内容は・・・

(36協定の始期が令和6年4月1日以降のものが対象です。)

現在、建設業については、36協定で定める時間外労働の上限規制の適用が猶予されていますが、令和6年4月1日以降、原則として**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。

また、臨時的な特別の事情(特別条項)があっても、以下の上限を超える時間外労働・休日労働はできなくなります。

- ・ **1年間の時間外労働は720時間以内**
- ・ **1か月の時間外労働と休日労働の合計は100時間未満**
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が**全て1か月当たり80時間以内**
- ・ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、**年6か月まで**

※例外規定があります。

災害時の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について

- ・ 月100時間未満
 - ・ 2～6か月平均80時間以内
- この2つの規制は令和6年4月1日以降も**適用されません**。



東京労働局・労働基準監督署(支署)

2022.3



令和5年4月1日から

中小企業に対する月60時間超の時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

(現在)			(令和5年4月1日から)		
月60時間超の残業割増賃金率 大企業は 50% 中小企業は 25%			月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに 50% ※中小企業の割増賃金率を引上げ		
	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)			1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超		60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%	大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%	中小企業	25%	50%

⊗「下請たたき」は禁止されています！

著しく短い工期を設定するなどの行為（いわゆる「下請たたき」）は、「建設業法」で禁止されています。
労働基準監督署では、下請たたきに関する相談に対応し、国土交通省への取次ぎも行っています。



(※ 下請取引に限らず、発注者と元請負人との間の取引についても相談の対象となります。)

各種支援策のご案内

- 都内の労働基準監督署（支署）では、中小企業や小規模事業者等に対し、説明会の開催や個別訪問を行い、丁寧な支援を実施しています。
- 東京労働局では、東京働き方改革推進支援センターを運営し、中小企業や小規模事業者に対し、無料相談等の支援を行っています。
- 各種助成金の活用を促した支援を実施しています。 お気軽にご相談ください。

工事発注の際は、ご理解とご協力をお願いいたします。

第13次東京労働局労働災害防止計画（2018年度～2022年度）推進中



“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計画を推進しています。

各種講習会

雇入時安全衛生教育研修

江戸川労働基準協会支部との共催で、令和4年4月12日タワーホール船堀（江戸川会場）、4月14日カメラプラザ（亀戸会場）において、開催されました。それぞれの会場で、江戸川会場44名、亀戸会場35名の方が参加されました。

労働安全衛生法第59条の規定に基づく「雇入れ時の安全衛生教育」については労働安全コンサルタントの関哲氏に、また、新入社員等向けの「ビジネスマナー研修」については株式会社タクト&タクトの吉田奈保子氏に講師をお願いしました。

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。



タワーホール船堀



カメラプラザ

行 事 予 定

- 1 令和4年度定時支部会員総会
日 時 令和4年5月19日（木）午後4時00分～
場 所 アンフェリシオン
- 2 新規人事・労務担当者講習会
日 時 令和4年6月7日（火）午後（カメラプラザ 5階研修室）
- 3 安全セミナー（全国安全週間説明会）
日 時 令和4年6月10日（金）午後（カメラプラザ 3階ホール）

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 kameido-roukikyoshibu@toukiren.or.jp