

かめろうき会報

令和5年4月号（第183号）



新年度を迎えて

亀戸労働基準監督署長 坂本直己

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、労働基準行政の取組につき
まして、格別のご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

また、新たな年度を迎えるにあたり、ご挨拶を申し上げます。亀戸労働基準監督署では令和5年4月1日付けの人事異動により約3分の1の職員が入れ替わることとなりました。まずは、新たなメンバーで円滑なスタートが切れるよう努めてまいります。

ところで、新型コロナウイルス感染症が発生してすでに3年が経ちますが、感染の拡大と縮小を繰り返しながらも、現状は大きく感染者数を減らしています。この3月13日からはマスクの着用も原則個人の判断に委ねられ、5月には感染症法上の分類が2類相当から5類に移行する予定です。今後は、社会・経済活動をコロナ禍前と同様に前進させる必要があります。皆様におかれましても、ウィズコロナとして感染拡大の防止を図りながらも、日常の生活や通常の仕事を進めていただいているところと思います。

さて、ご承知のとおり、当署は江東区を管轄させていただいておりますが、近年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。

なお、今年度の東京労働局のスローガンである

「一人ひとりが光輝く働き方をめざす TOKYOへ」

のもと、当署においては、

- 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並びにメンタルヘルス対策の推進
- ②中小企業及び時間外労働上限規制適用猶予業務等に対する改正労働基準法等の周知及び支援
- ③最低賃金の周知及び履行確保
- ④第14次労働災害防止計画を基本とする建設業、陸上貨物運送事業、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
- ⑥現下の感染状況を踏まえた新型コロナウイルス感染症等への迅速・的確な対応及び迅速かつ公正な保険給付
- ⑦労働保険の未手続事業一掃対策の推進及び労働保険料等の適正徴収
- ⑧電子申請の更なる利用促進

を重点課題として取り組むこととしています。

また、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とご協力をお願いいたします。

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いたしまして、新年度にあたって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5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	
副 署 長	秋 谷 学	副 署 長	澤 村 敬 太
副 署 長	田 中 智 美	副 署 長	藤 原 美 恵
第1方面主任監督官	宮 地 剛 史	第1方面主任監督官	山 田 貴 生
第3方面主任監督官	齊 藤 千可士	第3方面主任監督官	東 泰 広
労働基準監督官	高 橋 克 彰	労働基準監督官	川 瀬 智 美
労働基準監督官	野 口 達 哉	労働基準監督官	関 口 卓 也
地方産業安全専門官	星 野 智	労働基準監督官	和 田 洋 典
労 災 第 1 課 長	山 口 美保子	労 災 第 1 課 長	伊 藤 豊
労 災 第 2 課 長	櫻 木 邦 彰	労 災 第 2 課 長	腰 原 哲 明
労 災 認 定 調 査 官	山 形 悦 子	給 付 調 査 官	平 岩 憲 之
補 償 係 長	野 原 智 美	給 付 調 査 官	野 原 智 美
補 償 係 長	石 井 みどり		
労働基準監督官	沼 井 大 輔	労働基準監督官	仲 尾 拓 也
		厚生労働事務官	平 田 一 成

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4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67件発生し、うち5件が死亡災害となっています（令和5年2月1日現在）。業種別では、警備業が24%、建設業が18%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。令和4年は記録的な高温となった6月に23件（34%）が発生し、死亡災害も3件発生しました。

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。



令和4年に発生した熱中症の発生事例（東京）

（参考）気温は、東京管区気象台（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
6月15時	ビルメンテナンス業	請負先事業場でごみ収集・集積作業を行っていたところ、自力で歩けない・けいれんの症状となり、救急搬送されたもの。	34.8℃ (35.7℃)	死亡
7月11時	小売業	調理場の唐揚げを揚げる釜の近くで作業中、熱中症の症状となったもの。	28.4℃ (31.0℃)	約14日
7月17時	陸上貨物運送事業	営業所内で荷物の仕分け作業中、倦怠感・吐き気の症状となり、救急搬送されたもの。	30.7℃ (33.6℃)	約7日
8月15時	警備業	交通誘導警備中、立ってられないなどの症状となり、応急処置を行ったが改善せず、救急搬送されたもの。	35.2℃ (35.9℃)	死亡
8月17時	建設業	現場の片付け作業を行っていたが、意識を失った状態で発見されたもの。	32.5℃ (36.1℃)	約1月

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）	
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）	



東京労働局労働基準部健康課

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/newpage_00329.html



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

発症時・緊急時の措置の確認と周知

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。（身体を冷却する機能をもつ服の着用も検討）

3 健康管理

- 熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある糖尿病、高血圧症、心疾患、腎不全、精神・神経関係疾患、広範囲の皮膚疾患、感冒、下痢等の疾病を有する者に対しては、医師等の意見を踏まえ配慮を行う。
- 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。（労働者からの申出も促す）

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、休憩する
- 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。

STOP! 熱中症

クールワークキャンペーン

職場での熱中症により毎年約20人が亡くなり、約600人が4日以上仕事を休んでいます。



労働災害防止キャラクター
クールのマウス

準備 キャンペーン期間



重点取組

準備期間（4月）にすべきこと

きちんと実施されているかを確認し、チェックしましょう

<input type="checkbox"/>	労働衛生管理体制の確立	事業場での熱中症予防の責任体制を確立
<input type="checkbox"/>	暑さ指数の把握の準備	JIS規格に適合した暑さ指数計を準備し、点検
<input type="checkbox"/>	作業計画の策定	暑さ指数に応じた休憩時間の確保、作業中止に関する事項を含めた作業計画を策定
<input type="checkbox"/>	設備対策の検討	簡易な屋根、通風または冷房設備、散水設備の設置を検討
<input type="checkbox"/>	休憩場所の確保の検討	冷房を備えた休憩場所や涼しい休憩場所の確保を検討
<input type="checkbox"/>	服装の検討	透湿性と通気性の良い服装を準備、身体を冷却する機能をもつ服の着用も検討
<input type="checkbox"/>	緊急時の対応の事前確認	緊急時の対応を確認し、労働者に周知
<input type="checkbox"/>	教育研修の実施	管理者、労働者に対する教育を実施

【主催】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、海運貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンソルチウム、一般社団法人全国製菓業協会【協賛】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電計測器工業会【後援】関係省庁（予定）



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(R.5.2)

キャンペーン期間（5月～9月）にすべきこと

STEP 1

暑さ指数の把握と評価

- JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を随時把握
- 地域を代表する一般的な暑さ指数（茨城県）を参考とすることも有効



暑さ指数
熱中症予防情報
サイト

STEP 2

測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底

<input type="checkbox"/>	暑さ指数の低減	準備期間に検討した設備対策を実施
<input type="checkbox"/>	休憩場所の整備	準備期間に検討した休憩場所を設置
<input type="checkbox"/>	服装	準備期間に検討した服装を着用
<input type="checkbox"/>	作業時間の短縮	作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、作業中止
<input type="checkbox"/>	暑熱順化への対応	7日以上かけて熱へのばく露時間を次第に延長 ※新規入職者や休み明け労働者に注意
<input type="checkbox"/>	水分・塩分の摂取	水分と塩分を定期的に摂取
<input type="checkbox"/>	ブレイク—リング	作業開始前や休憩時間中に深部体温を低減
<input type="checkbox"/>	健康診断結果に基づくと対応	次の疾病を持った方には医師等の意見を踏まえ配慮 ①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④腎不全、⑤精神・神経関係の疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦感冒、⑧下痢
<input type="checkbox"/>	日常の健康管理	当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを指導し、作業開始前に確認
<input type="checkbox"/>	作業中の労働者の健康状態の確認	巡視を頻繁に行い声をかける、労働者にお互いの健康状態を留意するよう指導
<input type="checkbox"/>	異常時の措置	少しでも本人や周りが異変を感じたら、必ず一旦作業を離れ、病院に搬送する（症状に応じて救急隊を要請）などを措置 ※全身を濡らして送風することなどにより体温を低減 ※一人きりにしない

重点取組期間（7月）にすべきこと

- 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
- 暑さ指数に応じた作業の中断等を徹底
- 水分、塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
- 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
- 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
- 体調不良の者に異常を認めるときは、躊躇することなく救急隊を要請**

第14次東京労働局労働災害防止計画（2023年度～2027年度） ～トップが発信！ みんなで宣言 一人一人が「安全・安心」～

労働災害の防止に当たっては、行政や労働災害防止団体、労働者を雇用する事業者、作業を行う労働者だけではなく、仕事を発注する発注者や仕事によって生み出される製品やサービスを利用する消費者等、すべての関係者が、「労働災害は本来あってはならないものである」との認識を共有し、安全や健康のために要するコストへの理解を醸成し、それぞれの立場に応じた責任ある行動をとる社会を実現していかなければならない。目指すべき社会の実現に向け、“Safe Work TOKYO”の下、

トップが発信！ みんなで宣言 一人一人が「安全・安心」を
キャッチフレーズとして、すべての関係者が認識を共有して取組を推進することとする。



ロゴマーク

※アウトカム指標達成を目指した場合の期待目標に向けて、設定した目標は以下のとおり

- ◎死亡災害： とともに、2022年と比較して、2027年までに5%以上減少させる。
- ◎死傷災害： とともに、2022年と比較して、2027年までに5%以上減少させる。

○労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策及び高齢労働者への労働災害防止対策の推進

転倒災害を2022年と比較して2027年までに減少させる。
転倒による平均休業見込日数を2027年までに40日以下とする。
社会福祉施設における腰痛を2022年と比較して2027年までに減少させる。
60歳代以上の死傷災害を2022年と比較して2027年までに減少させる。

○業種別の労働災害防止対策の推進

建設業における死亡者数を2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる。
陸上貨物運送事業における死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。
製造業における機械によるはさまれ・巻き込まれ死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。

○労働者の健康確保対策の推進

自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとすると労働者の割合を2027年までに50%未満とする。

○化学物質等による健康障害防止対策の推進

化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発、火災によるもの）の件数を第13次労働災害防止期間と比較して、2023年から2027年までの5年間で、5%以上減少させる。
熱中症による死亡者数を第13次労働災害防止計画期間と比較して減少させる。

○本社機能が集中する東京発の安全衛生対策の全国への普及拡大

⇒ 企業本社が主導する全社的・安全衛生対策の推進により、全国の労働災害の減少を実現させていく。

○都市開発プロジェクト関連工事等における安全衛生対策

⇒ 安全衛生意識の啓発及び波及効果が期待できる安全衛生教育のツールの作成、発信を図る。

○「行政が進める安全衛生対策の見える化」の推進

⇒ “SafeWorkTOKYO”のロゴマークを活用して、「行政が進める安全衛生対策の見える化」を広く国民にアピールする。

アウトプット指標

（計画の重点事項の取組の成果として、労働者の協力の下、事業場において実施する事項を定めたもの）



アウトカム指標

（アウトプット指標を実施した結果として、期待される事項、効果検証を行うための指標）

アウトカム指標（期待される結果）

○労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策及び高齢労働者への労働災害防止対策の推進

転倒災害を2022年と比較して2027年までに減少させる。
転倒による平均休業見込日数を2027年までに40日以下とする。
社会福祉施設における腰痛を2022年と比較して2027年までに減少させる。
60歳代以上の死傷災害を2022年と比較して2027年までに減少させる。

○業種別の労働災害防止対策の推進

建設業における死亡者数を2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる。
陸上貨物運送事業における死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。
製造業における機械によるはさまれ・巻き込まれ死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。

○労働者の健康確保対策の推進

自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとすると労働者の割合を2027年までに50%未満とする。

○化学物質等による健康障害防止対策の推進

化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発、火災によるもの）の件数を第13次労働災害防止期間と比較して、2023年から2027年までの5年間で、5%以上減少させる。
熱中症による死亡者数を第13次労働災害防止計画期間と比較して減少させる。

○本社機能が集中する東京発の安全衛生対策の全国への普及拡大

⇒ 企業本社が主導する全社的・安全衛生対策の推進により、全国の労働災害の減少を実現させていく。

○都市開発プロジェクト関連工事等における安全衛生対策

⇒ 安全衛生意識の啓発及び波及効果が期待できる安全衛生教育のツールの作成、発信を図る。

○「行政が進める安全衛生対策の見える化」の推進

⇒ “SafeWorkTOKYO”のロゴマークを活用して、「行政が進める安全衛生対策の見える化」を広く国民にアピールする。

設定した指標を達成するため、適宜、検証を行ってまいります。



トップによる安全衛生方針の発信をお願いします！！



アウトプット指標（事業場が実施する事項）

東京労働局の重点実施事項（取り組むこと）

○労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策及び高年齢労働者への労働災害防止対策の推進

- ・転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合を2027年までに50%以上とする。
- ・小売業、社会福祉施設の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする。
- ・社会福祉施設における介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。
- ・「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」に基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する事業場の割合を2027年までに50%以上とする。

- ・転倒災害の発生状況や第三次産業の業界の実態に即した基本的労働災害防止対策の啓発ツール等の周知
- ・骨密度、ロコモ度、視力等の転倒災害の発生リスクの「見える化」の手法の周知
- ・事業者が安全衛生対策に取り組まないことにより生じ得る損失等の他、自発的な取組を引き出すための行動経済学的アプローチ（ナッジ等）などの研究結果の周知
- ・「職場における腰痛予防対策指針」に基づく予防対策の促進
- ・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術（ノーリフトケア）や介護機器等の導入など腰痛予防対策の周知

○業種別の労働災害防止対策の推進

- ・墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメント(RA)に取り組む建設業の事業場の割合を2027年までに85%以上とする。
- ・「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置を実施する陸上貨物運送業等の事業場（荷主となる事業場を含む。）の割合を2027年までに45%以上とする。

- ・足場の点検の確実な実施、一側足場の使用範囲の明確化等を内容とする改正労働安全衛生規則等の周知を始め、建設業における墜落・転落防止対策の充実強化に向けた指導徹底
- ・トラックからの荷の積み卸ろし作業における墜落・転落防止対策の充実強化を内容とする、改正安全衛生規則の周知・指導
- ・荷役作業の安全ガイドラインの周知徹底及び荷主事業者対策の取組

- ・機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を2027年までに60%以上とする。

- ・機能安全を通じて、現場の作業者が被災するリスクを低減させる取組の推進

○労働者の健康確保対策の推進

- ・メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年までに80%以上とする
- ・50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上とする。
- ・必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。

- ・産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターを通じて、小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の支援
- ・「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく長時間労働の削減のための取組の推進
- ・健康経営の視点を含めた産業保健活動に取り組み意義やメリットを見える化し、経営層に対する意識の啓発

○化学物質等による健康障害防止対策の推進

- ・労働安全衛生法に基づくラベル表示・SDS交付の義務対象外で、危険性有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示、SDS交付を行っている事業場の割合を2025年までにそれぞれ80%以上とする。
- ・RA実施の義務対象外で、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、RA実施事業場の割合を2025年までに80%以上とする。RA結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するための必要な措置を実施している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。
- ・熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。

- ・化学物質管理者等の育成支援のため、化学物質管理者講習会（法定及び法定外）のテキスト等の周知
- ・リスクアセスメント及びその結果に基づく措置、濃度基準値遵守のための業種別・作業別の化学物質ばく露防止対策マニュアルの周知

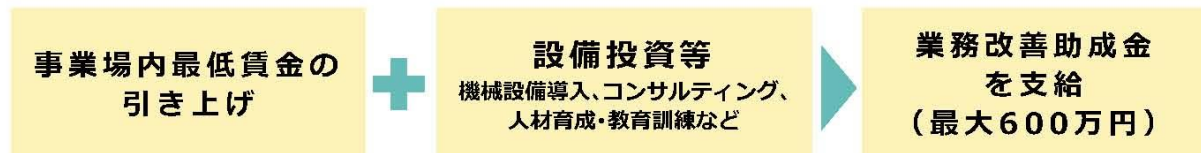
- ・日本産業規格（JIS）に適合した暑さ指数計使用の徹底
- ・熱中症予防対策の先進的な取組の紹介、教育ツールの提供、「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知・指導

令和5年度業務改善助成金のご案内

※申請期限：令和6年1月31日
(事業完了期限：令和6年2月28日)

業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。



※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



➔ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）事業場ごとに申請いただきます。

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、生産性向上に資する設備投資等が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、助成対象となる経費が拡充されます。

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	店舗改装による配膳時間の短縮

助成対象経費の拡充や助成対象経費の具体例（「生産性向上のヒント集」）について、詳しくは、リーフレット中面をご覧ください。

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

○事業場内最低賃金が863円
→助成率9/10

○8人の労働者を953円まで引上げ（90円コース）
→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

540万円
(=600万円×9/10)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円
(=助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

➔ 450万円が支給されます。

申請の流れや注意事項は裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

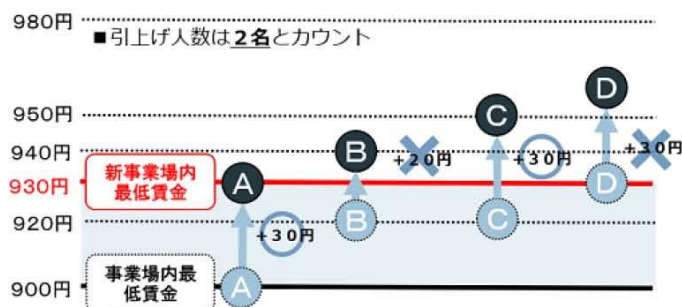
※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げるにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

<例：事業場内最低賃金900円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**
- D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、**算入不可**



助成率

870円未満	9/10
870円以上 920円未満	4/5 (9/10)
920円以上	3/4 (4/5)

() 内は生産性要件を満たした事業場の場合

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②・③に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が920円未満である事業者
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か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
③ 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が3%ポイント※以上低下している事業者

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

<事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。
(ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)
事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。
ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

助成対象経費の拡充

特例事業者のうち、②生産量要件または③物価高騰等要件に該当する場合、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。また、生産性向上に資する設備投資などに「関連する経費」※も、この設備投資等の額を上回らない範囲で助成対象となります。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②・③のみ)	助成対象経費の例
生産性向上に資する設備投資等	○	○	リーフレットのオモテ面をご覧ください。
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○	
生産性向上に資する設備投資等に「関連する経費」※	×	○	広告宣伝費（チラシの制作費）、改築費（事務室等の拡大）、汎用事務機器や什器備品（机・椅子等）の購入など

※「関連する経費」とは

生産性向上に資する設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画で計上された経費を指します。

<生産性向上に資する設備投資等>

デリバリーサービスを行っている飲食店が、機動的に配送できるようデリバリー用3輪バイクを導入



<関連する経費>

デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施



助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

生産性向上の事例集 ～最低賃金の引上げに向けて～

この集、業種別中小企業団体助成金や業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の見直しなどを実施して生産性向上を実現し、賃金の引上げを行った事例を掲載しています。

生産性向上のヒント集

生産性向上のヒント集 (令和4年3月作成) [PDF形式: 7,312KB]

生産性向上のヒント集

生産性向上のヒント集 (令和3年作成) [PDF形式: 9,625KB]



【業務改善助成金に関する事例】

事例4 巡回や介助を効率化する機器と新たな福祉車両の導入により業務負担を軽減

【企業概要】【所在地】山形県 【従業員数】16人 【事業内容】介護事業

課題と対応
利用者の健康状態が事務室からでは把握できず、またトイレや入浴の介助の際に職員の待機時間が長くなることがあった。また、福祉車両が小さく、車いすの種類によっては載せられなかった。そのため、設備投資による業務効率化を検討した。

実施概要
利用者の健康状態を事務室のモニターで確認でき、利用者や他の職員がボタンで職員を呼べるような福祉車両。あらゆる車いすを電動で載せられる福祉車両を導入したいと考えた。そこで、助成金を活用して、ヘッドセンサー、ワイヤレスコール、新型福祉車両を導入した。

職員の業務負担を機器の導入によって軽減したい(社長)

<導入前>

巡回、介助、送迎の負担が軽減された

<導入後>

さらなる工夫
削減できた時間で、記録作成、商品管理、施設清掃、他の利用者の介助等が可能になった。

実施結果
ヘッドセンサーとワイヤレスコールの導入により、遠隔でのモニター管理が可能になり、巡回や介助が1日の合計で約6時間削減された。さらに、どのような車いすでも電動で載せられるようになった。

成果
巡回や介助等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134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。

助成金活用のきっかけ → 県の介護事業担当部署からの提案

生産性向上のヒント集 検索

業務改善 事例3 スチームコンベクションオープン®の導入による生産量の増と調理工程の簡素化

【所在地】宮城県 【従業員数】6人 【事業内容】仕出業
【課題と対応】調理人の熟練度や人数によって調理の質や量にばらつきが出るため、設備投資による業務効率化を検討してきた。
熟練者以外でも少人数で大量の調理を可能にしたいと考えました。また、焼く・蒸す等の調理工程を簡素化したいと考えました。そこで、助成金を活用してスチームコンベクションオープンを導入しました。

今までのガス調理の負担を減らし、効率よく量産したい

導入前

若手従業員でも倍以上の量をミスなく調理可能

導入後

メニューのバリエーションが増えたことで、新しく弁当や惣菜などに力を入れられるようになった。

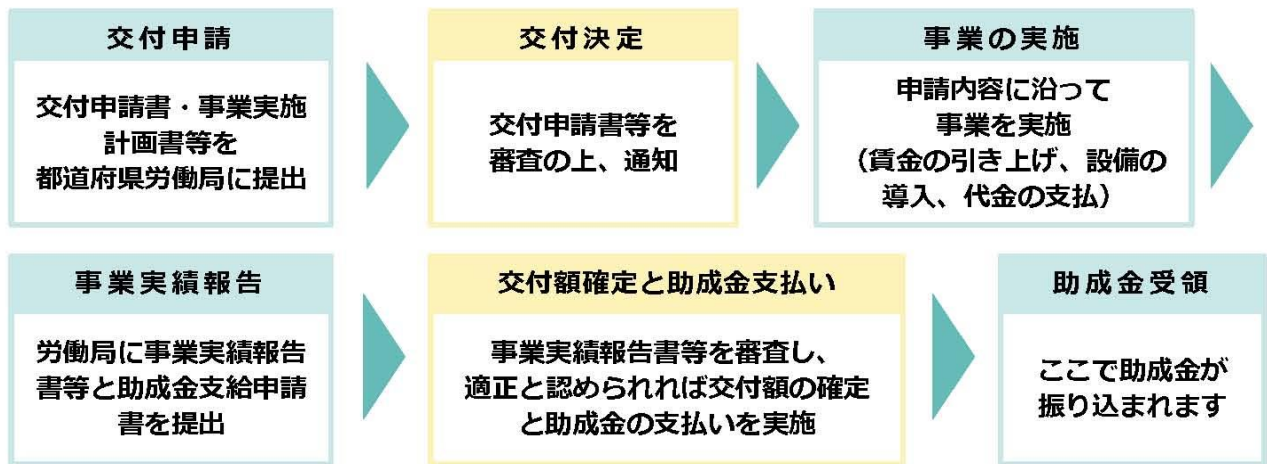
実施内容
スチームコンベクションオープンの導入により、火加減の調整が省け、調理ミスによるロス率も減少した。調理人の熟練度や人数に左右されることなく調理でき、空いた時間で他の作業もできるようになった。

成果
生産量の増と調理工程の簡素化より生産性が向上し、6人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を50円引き上げた。

助成金活用のきっかけ → 商工会のセミナーに参加

助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者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。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

(参考) 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き上げに取り組む方に、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。

日本政策金融公庫
店舗検索



昨年度からの変更点

- 事業完了期限が、2024（令和6）年2月28日※になりました。
※やむを得ない事由がある場合は2024（令和6）年3月31日とすることも可能です。
- 事業完了後に行う事業実績報告と支払請求の手続きを一本化し、手続きを簡便にしました。

参考ウェブサイト

- 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**
最新の要綱・要領やQ&A（「生産性向上のヒント集」）、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- 最低賃金特設サイト**
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

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

パートタイム・有期雇用労働法で 正社員と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差は禁止されています

短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。



正社員と同じ仕事をしているのに…
正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

何をどう見直せばいいの？

基本給

賞与
(ボーナス)

食堂・休憩室
等の利用機会

各種手当

教育訓練

etc…



▼解説動画あり



不合理な待遇差について、何も対策をしない場合
裁判で法違反と判断される可能性もあります。

同一労働同一賃金

検索



「働き方改革推進支援センター」が
そんなお悩みをサポートします！

▶ 裏面へ

働き方改革推進支援センター 利用してみませんか？



来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。

受付時間 平日9:00~17:00



メール相談

メールでの相談も承ります。



企業への訪問相談サービス

専門家が、会社に訪問もしくはオンラインで相談を承ります。



セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。



助成金の活用相談

キャリアアップ助成金を活用しての、パートタイマー、アルバイト、契約社員の待遇の相談も承ります。



働き方改革推進支援センター

(電話番号、メールアドレスは事業所の所在地の都道府県名をクリックしていただけますとご覧になれます。)

働き方改革推進支援センターでは、キャリアアップ助成金について「正社員化コース」や「賃金規定等改定コース」といった5種類のコースから、各企業に合わせたコースをご紹介します。

キャリアアップ助成金とは

例：「賃金規定等改定コース」

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、実際に賃金を引き上げた場合に助成します。

※ すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を改定する場合の他、雇用形態別や職種別などの区分で一部の賃金規定等を改定する場合も助成を受けられます。

<助成額（労働者1人あたり）>

企業規模	賃金引上げ率	
	3%以上 5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6万5,000円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

全国47都道府県にあるセンターでは、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています。

利用者の声 【事業内容：飲食業 従業員：83人（山梨県）】

従業員が納得感をもって働ける環境が整備でき、不平や不満も最小限になってきている。給与や労務関係の担当者もこれまで曖昧になっていた待遇面での問題が解決され、管理スキルが上がってきた。これからも、従業員の意見に耳を傾け、よりよい労働環境にしていきたい。



詳しくは

働き方改革推進支援センター

検索

派遣労働者を受け入れる際に注意すべきポイント (同一労働同一賃金関係)

派遣労働者を受け入れる際には、派遣元（派遣会社）だけでなく、**派遣先も派遣労働者の公正な待遇の確保のために行わなければならない対応があります。**
特に同一労働同一賃金を遵守していただくために、以下のポイントに留意してください。

1 派遣先が行わなければいけない対応

(1) 派遣元への比較対象労働者の待遇などに関する情報提供

情報提供※¹をせずに、派遣元と労働者派遣契約を締結することはできません。

労働者派遣契約を締結する前に、派遣元に対し、**比較対象労働者の待遇等に関する情報**を提供しなければなりません。
また、派遣元が派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、派遣料金の配慮義務があります。

※1 待遇決定方式※²によって提供する情報が異なります。

※2 裏面2を参照ください。

比較対象労働者の選定※ 次の①～⑥の優先順位で「比較対象労働者」を選定します

※労使協定方式の場合、選定は不要です。

- ① 「職務内容」と「職務内容と配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務内容と配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者
(短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で**均衡待遇**が確保されていることが必要)
- ⑥ 派遣労働者と同一職務の通常の労働者を新たに雇い入れたと仮定した場合の当該労働者
(派遣先の通常の労働者との間で**適切な待遇**が確保されていることが必要)

「待遇等に関する情報」とは 待遇決定方式別に以下の情報を提供します

【派遣先均等・均衡方式】の場合：比較対象労働者に関する以下の事項

- ① 職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲と雇用形態
- ② 選定理由
- ③ 待遇の内容（昇給、賞与などの主な待遇がない場合には、その旨を含む）
- ④ 待遇の性質と目的
- ⑤ 待遇決定に当たって考慮した事項

【労使協定方式】の場合

- ① 業務に必要な能力を付与するための教育訓練
- ② 福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）の利用



(2) 教育訓練の実施・福利厚生施設の利用機会の付与・情報提供

教育訓練の実施

派遣元の求めに応じて、派遣労働者に対しても業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施するなどの義務があります。

福利厚生施設の利用機会の付与

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設に関して以下の対応が必要です。

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設	派遣先に課される義務
食堂、休憩室、更衣室	利用の機会を与える義務
物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設などの施設	利用に関する便宜供与を講ずるよう配慮する義務

情報提供

派遣元の求めに応じて、派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務遂行状況などの情報を提供するなど必要な協力をするように配慮する義務があります。

2 待遇決定方式について

派遣元で、以下のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保します

派遣先均等・均衡方式	派遣先の通常の労働者※との均等・均衡待遇
労使協定方式	一定の要件を満たす労使協定による待遇

※無期雇用フルタイムで勤務する労働者

派遣先均等・均衡方式

均等待遇	①職務内容※ ¹ 、②職務内容・配置の変更範囲※ ² が同じ場合、差別的取扱いを禁止
均衡待遇	①職務内容※ ¹ 、②職務内容・配置の変更範囲※ ² 、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

※1 職務内容とは、「業務の内容」+「責任の程度」をいいます。

※2 職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」をいいます。

労使協定方式

労使協定は派遣元で締結されますが、派遣先が実施する業務に必要な教育訓練や、利用機会を与える食堂・休憩室・更衣室は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡が確保される必要があります。

その他の規定について

このリーフレットの内容は派遣労働者の同一労働同一賃金についての規定の一例で、派遣先として対応すべき内容の全てを網羅したものではありません。

必要な情報は厚生労働省のウェブサイトをご確認ください。



ご不明な点は、お近くの都道府県労働局へお問い合わせください

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5年4月10日タワーホール船堀（江戸川会場）、4月19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45名、亀戸会場29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マスク着用、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5年度定時支部会員総会
日 時 令和5年5月25日（木）午後4時30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5年6月5日（月）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5年6月8日（木）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