

東 基 連

5

No. 762
定価/100円(消費税込み)

令和5年度 東京労働局行政運営方針(その1)

一人ひとりが光輝く働き方をめざす TOKYO へ

第1部 地方公共団体等との連携による地域に密着した行政の展開

東京労働局は、行政ニーズに即応した労働行政を展開するために、東京都及び管内の区市町村並びに関係団体等との連携を密にしつつ、地域経済情勢や主要産業・企業の動向等を逐次、綿密に把握し、その分析の上立った各施策の計画的な実施に努めています。

外部の有識者からご意見を伺う審議会や、東京都、管内の区市町村及び関係団体との間で意見交換を行う各種会議を通じて、地域の実情に合った機動的かつ効果的な労働施策を実施しています。

また、労働基準監督署・ハローワークにおいては、管轄の基礎自治体と緊密な連携を保ち、地域のニーズに即応した行政展開に努めています。

審議会

東京地方労働審議会

所管法令の施行に関する重要事項等について、有識者により調査・審議を行っています。

東京地方最低賃金審議会

最低賃金法に基づき、東京都における地域別最低賃金、特定最低賃金について、有識者により調査・審議を行っています。

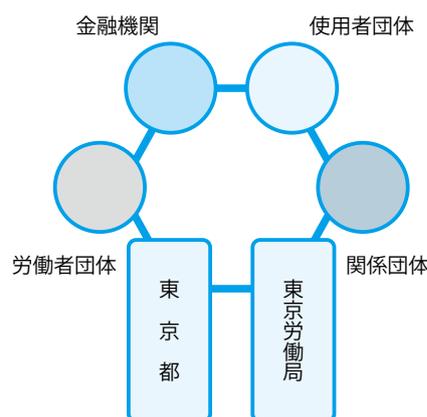
地域の団体と協力して労働施策の展開を推進する会議

東京労働懇談会

労働行政の推進に当たって、東京労働局と東京都が地域の労使団体、金融機関、関係団体から広く意見を聞き、地域の実情に即した総合的な労働施策の展開を図るために設置している会議です。



第16回 桃樹のちょこっと用語
「14次防」
何の略？どんな意味？
答えは、この5月号のどこかに。



- ◆ 令和5年度東京労働局行政運営方針(その1) 1
- ◆ 東京労働局人事異動 10
- ◆ 令和4年賃金構造基本統計調査の概況 12
- ◆ 第14次東京労働局労働災害防止計画(2023年度~2027年度) 21
- ◆ 職場での熱中症予防対策に取り組みましょう! 23
- ◆ 行政の窓から(その504) 26

発行所/公益社団法人 東京労働基準協会連合会 発行人/滝澤 成

〒102-0084 東京都千代田区二番町9-8 TEL / 03-6380-8305(代) FAX / 03-6380-8405 <https://www.toukiren.or.jp>

地域に応じた働き方改革を進め、若者や非正規労働者等の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、様々な労働問題に関して意見交換等を行っています。

※「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」第10条の3に基づく協議会として位置付け

地方公共団体と連携して行う取組

東京都雇用対策協定運営協議会

平成27年2月10日に厚生労働大臣と東京都知事との間で締結した雇用対策協定に基づく実施事項について、進め方や進捗状況等を協議する会議です。実施事項は雇用就業分野、福祉医療分野及び教育分野等、多岐にわたります。

一体的実施事業

地方公共団体の提案に基づき、国(ハローワーク)が行う無料職業紹介等と地方公共団体が行う相談業務等を一体的に実施するものです。地域ごとに、地方公共団体主導で、ハローワークと一体になって様々な取組を行っています。

地域雇用問題連絡会議

労働局の雇用対策及びハローワークの事業等について、基礎自治体の理解を得るとともに、各地域における労働行政に対するニーズを把握し、地方公共団体と連携しつつ実施する各種事業等を通して行政サービスの向上を図る会議です。

第2部 令和5年度の主な重点施策

第1 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

少子化問題や子育て支援が課題となっている中で、「女性活躍の推進」「仕事と家庭の両立」「柔軟な働き方の促進」などの施策をワンパッケージで推進し、男女ともに働きやすい雇用環境の整備を進めます。

1 女性活躍の推進

女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表等について着実に履行確保を図ります。

賃金の差異の要因分析や雇用管理改善の重要性について啓発を進めるとともに、企業への個別支援、「女性の活躍推進企業データベース」の利用促進を図ります。

あわせて、女性活躍の基礎となる男女雇用機会均等法の履行確保を徹底します。

さらに、「えるぼし」、「プラチナえるぼし」の認定取得を目指す企業に対して、「民間企業における女性活躍促進事業」(厚生労働省委託事業)の「女性活躍推進アドバイザー」によるコンサルティングや事業主への説明会の活用等を促し、女性活躍の更なる取組を推進します。

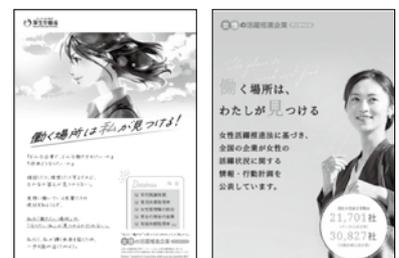
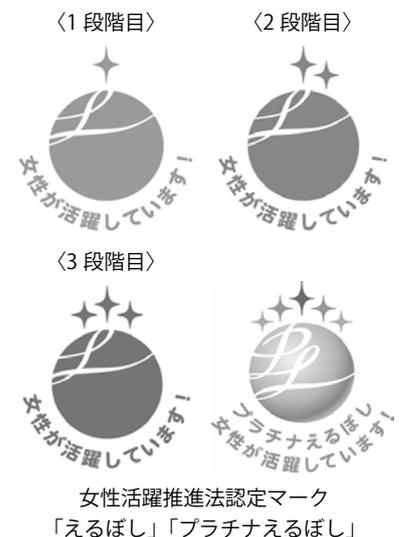
〈東京労働局管内の認定状況〉(令和5年2月末時点)

えるぼし認定企業数	1,070件
プラチナえるぼし認定企業	15件

2 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備

1 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和5年4月1日より施行された労働者数1,000人超の企業を対象と



女性の活躍推進企業データベース

した男性の育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」(出生時育児休業)を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図ります。

また、介護離職を予防するため介護休業制度の周知を図ります。

労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する報告徴収・是正指導等を行います。

2 男女とも仕事と育児や介護を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

男性の育児休業取得や仕事と介護の両立について理解が進み、職場環境の整備が進むよう、各制度の周知と併せ取組事例の紹介や両立支援等助成金の支給を通じ、仕事と育児・介護との両立を図りやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援します。

3 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定・届出義務のある常用労働者数 101 人以上の事業主に対し、届出の徹底を図ります。

さらに、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準の周知及び取得を促進します。

また、不妊治療を受けやすい職場環境を整備するため、休暇制度の導入等を事業主に働きかけます。

〈東京労働局管内の認定状況〉(令和 5 年 2 月末時点)

くるみん認定企業数	1,369 件(うちプラス 3 件)
プラチナくるみん認定企業	229 件(うちプラス 5 件)

3 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

1 パートタイム・有期雇用労働法及び派遣法に基づく報告徴収、指導監督等

パートタイム・有期雇用労働法、派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施し、着実な履行確保を図ります。

あわせて、同一労働同一賃金等に取り組む企業の好事例等について、「多様な働き方の実現応援サイト」等を通じて、事業主等に対して周知等を図ります。

非正規労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善を行う事業主に対する助成金(キャリアアップ助成金)の活用を促します。

2 無期転換ルールの円滑な運用

無期転換ルールについて、モデル就業規則等を活用し、引き続き事業主に向けた周知を行います。また、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合は、啓発指導を行います。



東京労働局 YouTube 公式チャンネル



くるみん認定
パンフレット



くるみん認定
リーフレット



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ぱゆうちゃん」



無期転換
ルールハンドブック



モデル就業規則

4 柔軟な働き方ができる労働環境の整備

1 テレワークの導入・定着促進

「テレワークの適切な導入及び実施のためのガイドライン」の周知を図るとともに、「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」の案内を行います。また、導入やICT活用に向けての相談については、テレワーク相談センターの紹介を行います。

2 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のため、労働時間や休日数、年次有給休暇の取得状況など、労働者の健康と生活に配慮し、多様な働き方に対応したものへ改善するため、「働き方・休み方改善ポータルサイト」を周知し、企業向け診断・好事例の活用を勧めています。

また、「病気休暇」「ボランティア休暇」等の特別休暇や「勤務間インターバル制度」(終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間を設けて生活時間や睡眠時間を確保するもの)についても、「働き方改革推進支援助成金」の活用を促します。

3 東京働き方改革推進支援センターによるワンストップ支援サービスの提供

中小企業・小規模事業者等が抱える長時間労働の削減、同一労働同一賃金の実現等の対応や、生産性の向上による賃金の引上げ、人手不足解消に向けた人材確保・定着など、働き方改革に関する様々な課題について、専門家による相談、コンサルティング、セミナーの開催・講師派遣などのワンストップ支援サービスを行っています。



講師派遣による中小企業向け
セミナーの様子

5 マザーズハローワーク等による就職支援

子育てをしながら就職を希望する方を対象としたマザーズハローワーク(東京(渋谷)・日暮里・立川)及び都内7か所のハローワークに設置するマザーズコーナーにおいて、個々の求職者のニーズに応じた予約制・担当制によるきめ細かな就職支援を行います。

あわせて、オンラインを活用した就職支援サービスを提供するとともに、NPO法人等、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型の支援を行うほか、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を行います。



東京マザーズハローワーク
ロゴマーク

第2 労働移動の円滑化とキャリアアップの促進

コロナ禍における雇用維持を中心とした施策から、人手不足分野や成長分野への労働移動を通じたステップアップを支援する施策へと軸足を移し、多様化する求人・求職者ニーズに応えるため、様々な観点からマッチングを促進する取組を行います。

1 人手不足分野への対応と若年者等支援

1 介護・運輸・警備等人手不足分野への人材確保支援

医療(看護)・福祉(介護・保育)、建設、警備、運輸等の雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、都内7か所のハローワークに設置する「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、求人者・求職者双方の状況を踏まえた支援及びオンラインも活用した業界セミナーや施設見学・ツアー型面接会など、関係



マザーズ
ハローワーク
相談風景



キッズコーナー

団体等と連携した人材確保支援の充実を図ります。

また、人手不足分野の求人充足を促進するために、SNSや「東京ハローワーク YouTube 公式チャンネル」を積極的に活用し、求人企業の魅力をハローワークの未利用者も含め広く伝わるようアピールします。特に、介護分野については、ハローワークにおいて毎月11日から17日までを「東京介護 WEEK!」として集中的な支援に取り組みます。

建設・運輸分野については、時間外労働の上限規制の円滑な適用に向けて、労働基準監督署とハローワークが連携して人材確保の支援に取り組みます。さらに、関係団体等との連携を一層強化し、就職支援を継続的に行います。

2 新規学卒者、フリーター、就職氷河期世代への支援

(1) 新規学卒者等への就職支援

第二の就職氷河期世代をつくらぬよう、大学等卒業予定者については、卒業後3年以内の既卒者を含め、新卒応援ハローワーク等において担当者制によるきめ細かな個別支援を実施するほか、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援を行います。

また、高校・中学卒業予定者については、学校と連携し早期の就職内定を確保するほか、未就職卒業者についても、ハローワークによる支援を行います。

(2) 公正な採用選考システムの確立

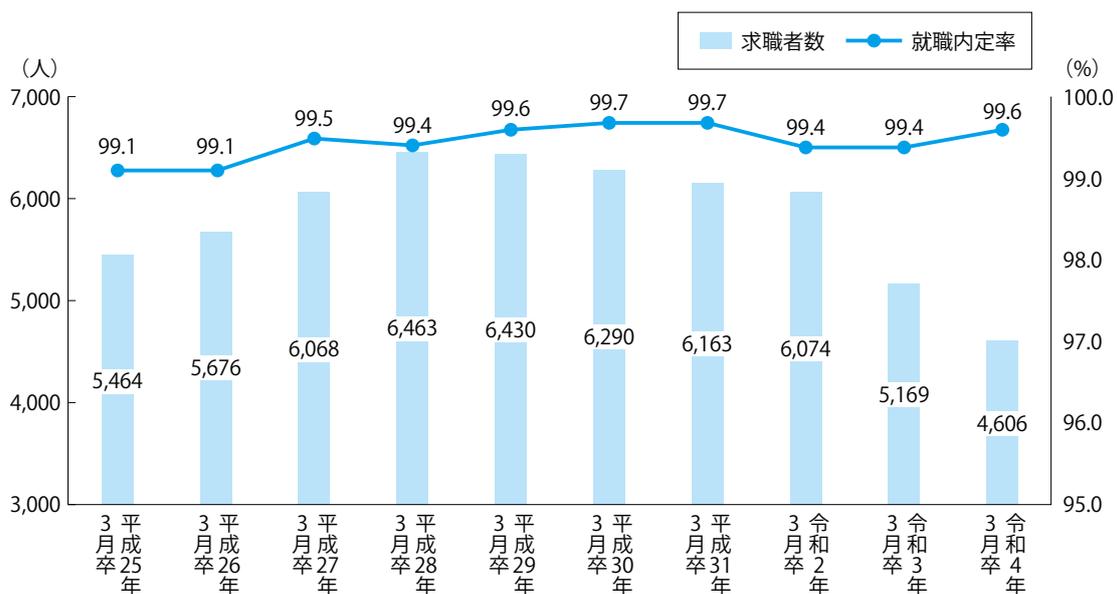
公正採用選考人権啓発推進員設置対象事業所に対する選任勧奨の推進、計画的・継続的な研修機会の提供、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の使用の徹底など、すべての応募者についての公正な採用選考システムの確立に向けた事業主に対する周知・啓発を推進します。

あわせて、同和問題やLGBT等の正しい理解に関する周知・啓発を行います。

また、東京都と連携し、不適正事案を発生させた事業所に対する迅速な事実確認・是正指導を厳正に行います。

(3) フリーター等への就職支援

フリーター等の早期再就職を支援するため、ハローワークにおいて予約制・担当者制などにより、求職者ニーズを詳細に把握し、応募求人の提案・選定、履歴書・職務経歴書の添削、模擬面接等、求職者の個々の状況に応じた計画的な就職支援を行います。



高卒者の就職内定率の推移
東京労働局職業安定部「新規学校卒業者の求人・求職・就職状況報告」

特に、概ね 35 歳未満で正社員就職を希望する求職者を対象に、わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制による就職プランの作成等の就労支援、就職活動に必要な各種セミナーの開催、求職者のニーズ、能力等に応じた個別求人開拓及び就職面接会の開催、就職後の定着支援の実施など、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援します。

(4) 就職氷河期世代への支援

都内 6 か所のハローワークに設置する「ミドル世代チャレンジコーナー」において専門担当者が、個別の支援計画を作成し、キャリアコンサルティング、生活設計面や職業訓練の相談、求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に行います。

また、官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「東京プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むとともに、雇入れ等に係る好事例の収集・発信を行います。



ミドル世代チャレンジコーナー

2 DXハローワークの推進

1 求職者・求人者への来所によらないサービスの提供

求職者に対しては、ハローワークから求職者マイページを活用してオススメの求人情報の提供を行い、電話やオンラインでの職業相談・職業紹介を実施することで、求職者が来所せずに受けられるサービスの充実を図ります。また、就職支援セミナーのオンライン配信、就職支援サービスのオンライン対応、SNS・ホームページを活用した情報発信の強化等により、求職者のニーズに応じて柔軟に就職活動ができるよう、オンラインサービスの向上を図ります。求人者に対しては、求人申込み、応募者管理、事業所画像登録、求職者へのメッセージ機能等ハローワークインターネットサービスの求人者マイページのオンライン機能を周知し、求人者サービスの向上を図ります。

2 雇用保険手続きの電子申請

雇用保険関係手続きをハローワークの窓口や郵送により届け出している事業主に対し、雇用保険電子申請アドバイザーと連携して、電子申請の利用勧奨及びその利用に向けた支援を実施します。

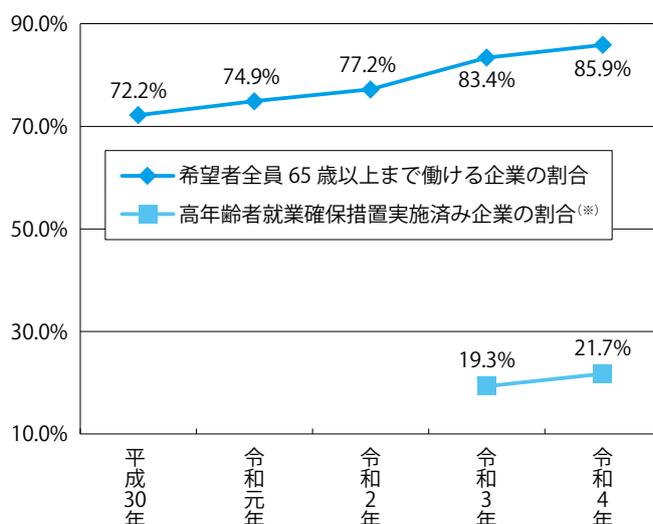
3 多様なニーズに対応した就職支援

1 高齢者の就労促進

(1) 70 歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

70 歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65 歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図ります。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において実施している 65 歳超雇用推進助成金や 70 歳雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助が効果的な事業主には、同機構東京



高齢者の雇用確保措置・就業確保措置の推移

高齢者雇用状況等報告(毎年 6 月 1 日現在)より

(※平成 30 年～令和 2 年は従業員 31 人以上、令和 3 年度以降は従業員 21 人以上の企業)

支部と連携した支援を行います。

(2)シニア応援コーナー(生涯現役支援窓口)等におけるマッチング支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、都内全ハローワークに設置する「シニア応援コーナー・シニアコーナー」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援やチーム支援による効果的なマッチングを行います。

また、公益財団法人産業雇用安定センターが、高齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、企業に紹介する「高齢退職予定者キャリア人材バンク事業」の周知を図る等、効果的な連携を行います。

2 障害者の就労促進

(1)多様な障害特性に対応した就労支援

ハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進します。特に、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に対して、新卒応援ハローワークにおいて就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行います。

また、障害者の職業訓練については、東京都及び地域の関係機関等と連携し、的確な障害者の職業訓練の受講あっせんや訓練修了者に対する就職支援を行います。

(2)企業に対する障害者の雇入れ支援等

法定雇用率が令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に段階的に引き上げられる予定です。このため企業に対して、障害者の業務の選定等の雇入れ支援を積極的に行い、早期対応を促進します。あわせて、特に障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとして、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図ります。

また、雇入れ支援に係るハローワークのコーディネートをより適切かつ効果的に実施するため、障害者就業・生活支援センターとの連携を図ります。

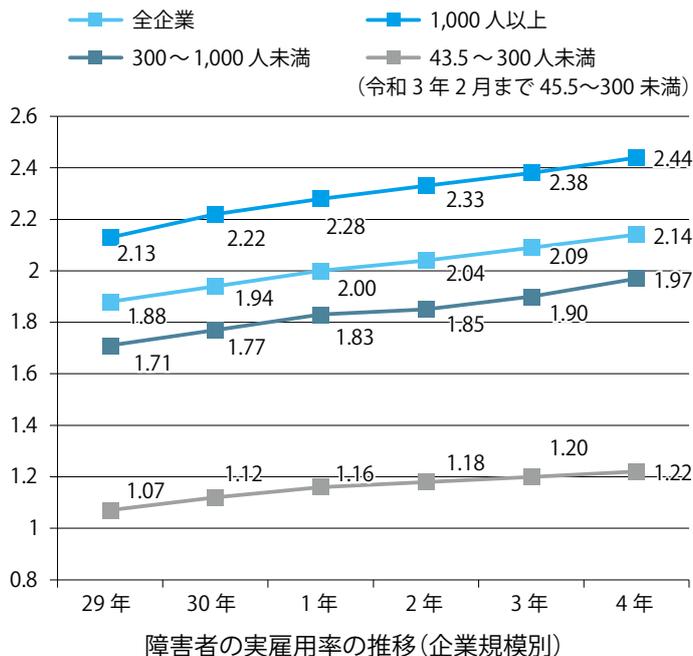
さらに、令和5年4月1日に施行された改正障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、雇用の質の向上に向けた事業主への助言・指導を積極的に行います。

3 生活困窮者等に対する就労支援

生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、ハローワークにおいて、地方公共団体との協定等に基づき、福祉事務所・自立相談支援機関等への巡回相談や地方公共団体庁舎内へのハローワーク常設窓口の設置等により、ハローワークと地方公共団体が一体となって、早期かつきめ細かな就労支援を実施します。

4 がん等の患者に対する支援

がん等長期にわたる治療等が必要な求職者の就職を支援するため、がん診療拠点病院と連携し、出張相談やオンラインによる職業相談・職業紹介を行います。



厚生労働省
精神・発達障害者
しごとサポーター
シンボルマーク



厚生労働省
障害者雇用
中小事業主認定
もにすマーク

5 外国人に対する支援

(1)外国人に対する相談支援の実施

東京外国人雇用サービスセンター(対象：留学生等)において、留学早期の意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで段階に応じた支援を実施します。

新宿外国人雇用支援・指導センター(対象：定住外国人等)を中心にハローワークにおいて、専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人開拓のほか、外国人を支援するNPO法人等との連携強化により、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施します。

(2)ウクライナ避難民への就労支援の実施

ハローワークの相談窓口を日本語・英語・ウクライナ語で周知するほか、東京外国人雇用サービスセンターにウクライナ語の通訳を配置し、相談対応を実施します。また、都内のハローワークにおいて支援申出企業等へ求人開拓を行うほか、就労支援セミナーや企業向けの説明会の実施など、今後も就労を希望する避難民に向けたきめ細かな支援を実施します。

4 職業訓練とキャリアアップ支援

1 職業訓練の推進

公的職業訓練を活用したキャリアアップにより、円滑な労働移動が図れるよう、デジタル分野等の成長分野・人手不足分野を重点とした地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定を促進します。

また、ハローワークの窓口において積極的に訓練受講への働きかけを行い、職業訓練担当窓口でのキャリアコンサルティングを通じ、再就職や転職の可能性を高める適切な訓練コースをあっせんします。

主に雇用保険を受給できない方やフリーター等に対しては、職業訓練受講給付金の支給や、求職者支援制度の積極的な周知・広報に努めるとともに、受講生には就職支援計画に基づき訓練受講中から終了後に至るまで、個別担当者制を中心に一貫した就職支援を実施します。

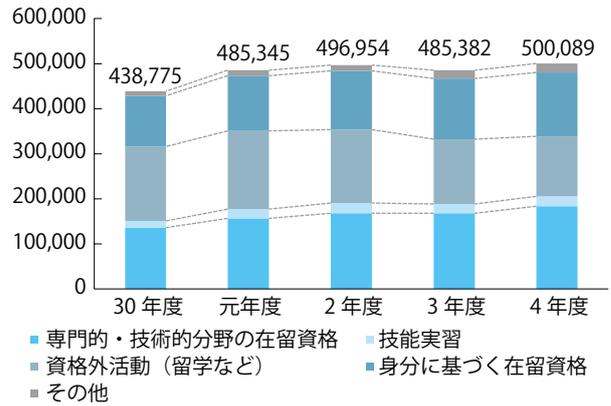
2 デジタル分野における新たなスキル習得による円滑な再就職支援

社会のDX化の進展に伴い、デジタル推進人材の育成・確保を推進するため、公的職業訓練におけるデジタル分野(IT・WEBデザイン)のコースを充実・強化して実施します。デジタル分野の資格取得を目指すコースや企業実習を組み込んだ訓練コース等、訓練コースの拡充について周知広報に努め、受講につなげるとともに、訓練受講期間中から訓練終了後までのきめ細やかな伴走型支援による就職支援を実施します。

3 在職者等のリスクリング支援

雇用する労働者の職業能力開発を目的として労働者のリスクリングを行う事業主を援助するために、人材開発支援助成金の周知広報に努め、さらなる活用が図られるよう事業主に対して働きかけを実施します。

また、労働者が自発的にリスクリングすることを支援する教育訓練給付についても周知広報に努め、迅速適正な給付を実施します。



東京都における「外国人雇用状況」の届出状況の推移(過去5年)

東京労働局職業安定部「外国人雇用状況」の届出(各年10月末現在)

ウクライナ 避難民就労支援窓口

東京外国人雇用サービスセンターは、国の職員が、あなたの仕事を探してお手伝いをするところです。お金はかかりません。

次のサービスを、すべて無料で受けることができます。

- 1 希望する仕事の相談
- 2 働きたい会社を探す
- 3 働きたい会社への紹介

ウクライナ語、英語でも相談できますが、日本語が話せる家族が友達がいれば、なるべく一緒にきてください。

ウクライナ語通訳がいる時間 毎日 火曜日・木曜日 9:00~17:00

☎ 03-5361-8722

tougaisen_ukr@mhlw.go.jp

東京外国人雇用サービスセンター

MHLW ハローワーク



4 キャリアアップを伴う労働移動や在籍型出向の支援

労働移動を円滑に進めるに当たり、より高い賃金で新たに人材を雇用する企業へ支援を行うために、①特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)、②労働移動支援助成金(早期雇入れ支援コース)、③中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)について活用促進を図ります。

また、在籍型出向は労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、産業雇用安定助成金の活用により、在籍型出向による雇用維持に取り組む事業主や、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により取り組む事業主への支援を実施するとともに、当該助成金の活用に向けた周知広報を公益財団法人産業雇用安定センター東京事務所等関係機関と連携して実施します。



WEB デザイン
訓練に係る
リーフレット



人材開発支援
助成金に係る
リーフレット



労働移動支援
助成金
ガイドブック

5 民間人材ビジネスの適正な運営の推進

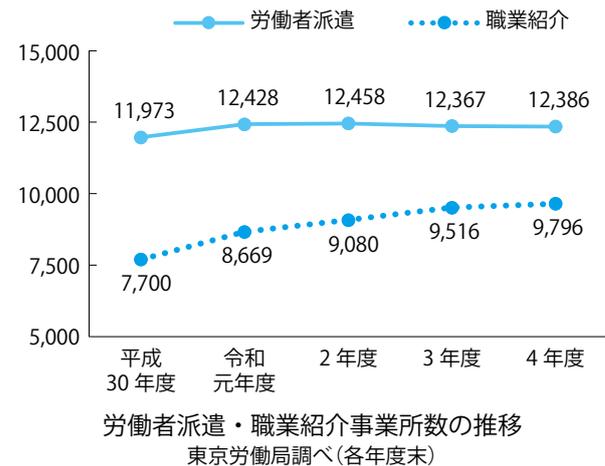
東京労働局管内の労働者派遣事業所数は、12,386 事業所、職業紹介事業所数は 9,796 事業所と、全国に占める割合は約 3 割となっています。

法制度の周知を徹底するとともに、許可・届出の的確かつ厳正な審査、指導監督を実施し、派遣労働者や求職者等労働者が安心・納得して働くことができる環境の整備に努めます。

また、求職者、派遣労働者等からの申告・苦情相談について、正確な内容の把握に努めるとともに、迅速かつ適切に対応します。

1 許可・届出時の制度周知と厳正審査

職業紹介事業及び労働者派遣事業を行うためには、許可又は届出が必要であり、適正な事業運営が行われるよう、入口となる許可又は届出の段階で、制度周知の徹底と厳正な審査を実施します。



指導監督の実績

種別	項目	指導監督実施事業所件数	是正指導率
労働者派遣事業(対前年同期比)		3,408 件(11.9% 増)	93.2%(29.1P 増)
職業紹介事業(対前年同期比)		578 件(9.7% 減)	83.9%(27.5P 増)

東京労働局調べ(令和 5 年 3 月末現在)

職業紹介事業に係る求職者からの苦情・相談の内訳(上位 5 位)

労働条件の明示(職業安定法第 5 条の 3 第 1 項)	23.2%
募集情報の的確な表示	16.4%
個人情報の取扱い関係	7.7%
民営職業紹介所の苦情処理	5.9%
無許可紹介	4.6%

東京労働局調べ(令和 5 年 3 月末現在)

労働者派遣事業に係る労働者からの苦情・相談の内訳(上位 5 位)

派遣・請負の区分基準(偽装請負・二重派遣等に関する事)	14.7%
派遣元事業主・派遣先による苦情処理	11.3%
就業条件の明示	7.0%
正規と非正規の不合理な待遇差の是正関係	5.2%
労働者派遣契約の中途解除	4.6%

東京労働局調べ(令和 5 年 3 月末現在)

2 労働者派遣事業者に対する指導監督

同一労働同一賃金など派遣労働者の公正な待遇の確保に向けて、事業運営が適正に行われるよう、指導監督を実施します。

また、いわゆる偽装請負や多重派遣を行う事業者に対しては、行政処分、勧告、公表を含む厳正な指導監督を実施します。

3 職業紹介事業者に対する指導監督

求人情報等を正確かつ最新の内容に保つ措置や労働条件の明示、求職者の個人情報の取扱いなどが適正に行われているか確認し、確認されない場合には是正指導を実施します。

4 求人メディアに対する指導監督

令和4年10月1日に施行された改正職業安定法に基づき、虚偽・誤解のない正確かつ最新の求人等の情報提供、個人情報の取扱い、苦情に対する適切・迅速な対応等、新しいルールによる適正な運営が図られるよう、厳正な指導監督を実施します。

東京労働局人事異動

東京労働局では4月1日付で次のとおり人事異動がありました
(労働基準行政系統)

総務部

総務部長 **新** 金成 真一

総務課

総務課長 **新** 白浜 弘幸

総務企画官 **新** 佐藤 泰隆

課長補佐 **新** 村田 公信

会計課

課長補佐 **新** 中込 俊洋

雇用環境・均等部

雇用環境・均等部長 **新** 中込 左和

企画課

企画課長 福島 憲一

課長補佐 **新** 内田 圭

指導課

指導課長 北川 敏子

統括雇用環境改善・

均等推進指導官 横山ちひろ

課長補佐 **新** 恒吉 恵美

統括紛争調整官 **新** 江口 正太

労働保険徴収部

労働保険徴収部長 丸山 光義

徴収課

課長補佐 **新** 佐藤 英行

適用・事務組合課

適用・事務組合課長 **新** 土田 貢紀

課長補佐 **新** 松倉 晴美

課長補佐 中田 卓次

事務組合室

室長補佐 七條 純子

労働基準部

労働基準部長	新	角南 巖
監督課		
監督課長		瀬戸 邦央
主任監察監督官	新	木村 恭巳
副主任監察監督官	新	岡崎 文武
統括特別司法監督官	新	長久保明子
庶務室		
庶務室長		富樫 哲也
安全課		
安全課長	新	伊藤 聖
主任安全専門官	新	大木 訓
副主任安全専門官		長利 智隆
副主任安全専門官		榊島 晋司
副主任安全専門官		久保田隆浩
課長補佐	新	葛葉 文典
健康課		
健康課長		長澤 英次
主任衛生専門官	新	柳 多賀子
副主任衛生専門官		瀬田 稔
課長補佐	新	室岡 学
賃金課		
賃金課長		田村 滋康
主任賃金指導官		中西 貴子
課長補佐	新	宮澤 宜敬
労災補償課		
労災補償課長	新	高田 正樹
労災管理調整官		梅澤奈緒樹
主任労災保険審査官		亀井 昌弘
主任労災補償監察官	新	佐藤 孝広
副主任労災保険審査官		井口真弥子
副主任労災保険審査官	新	齋藤 康弘
副主任労災保険審査官	新	立山 広枝
中央署		
署長	新	武元 洋一
副署長	新	藤原 尚子
副署長	新	高石 一郎
副署長		浅川 勲
上野署		
署長	新	大國 尚士
副署長		細谷 雅紀
三田署		
署長		雨森 哲生
副署長	新	津田 太郎

副署長	新	宮本 大輔
副署長		羽田 亨
署長		柴田 優
副署長	新	野上 浩一
副署長	新	神保 経子
署長	新	吉清水信也
副署長	新	真田 暁
副署長		有村 紀子
署長		河村 直子
副署長	新	梶山 英之
副署長		磯部 健二
署長		戸谷 和彦
副署長	新	鈴木 基泰
副署長		森 健一郎
副署長	新	立山 俊昭
署長	新	高橋 和彦
副署長	新	酒井 みほ
副署長	新	伊澤 理恵
署長		徳橋 克史
副署長	新	後藤 珠美
署長	新	田中 宏治
副署長	新	遠藤 忍
副署長	新	高垣 善巨
署長		釜賀 由美
副署長	新	坂本 和
副署長	新	野口 俊也
署長		坂本 直己
副署長	新	澤村 敬太
副署長	新	藤原 美恵
署長	新	成田 光志
副署長		橋本 幹生
署長	新	若月 和宏
副署長		石嶋 秀樹
副署長	新	森本さと美
署長		石井美佐子
副署長	新	高嶋 将寛
副署長	新	田中 智美
署長	新	後藤 克巳
署長	新	佐々木佐知子
副署長	新	関和 慎一
支署長	新	生見 卓也

令和4年賃金構造基本統計調査の概況

東京労働局 労働基準部 賃金課

1 調査の概要

賃金構造基本統計調査は、全国の主要産業に雇用される労働者の賃金の実態を、雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等を明らかにすることを目的として、毎年6月分の賃金等について7月に調査を実施しています。

今回公表する内容は、全国及び都道府県別の賃金について、調査客体として抽出された78,589事業所のうち有効回答を得た55,427事業所から、10人以上の常用労働者を雇用する民間事業所(48,371事業所)について集計したものです。

賃金構造基本統計調査では、労働者の雇用形態、年齢、性別などの属性と賃金の関係を明らかにする目的に鑑みて、調査月に18日以上勤務しているなどの要件を満たした労働者のみを集計の対象としております。新型コロナウイルス感染症の影響により、令和元年以前と比べて要件を満たす労働者の割合が減少しており、公表値もその影響を受けている可能性がありますため、結果の活用に当たってはご留意ください。

また、「公的統計の整備に関する基本的な計画」(平成30年6月3日閣議決定)にて「今後5年間に講ずる具体的施策」として、賃金構造基本統計調査における調査対象職種の見直しや学歴区分の細分化、回収率を考慮した労働者数の推計方法の変更などがあげられることを受け、令和2年調査より一部調査事項や推計方法などを変更しました。このため、これまでの公表値との比較には注意が必要です。

詳細は厚生労働省ホームページ上の「利用上の注意」を参照してください。

1 調査の目的

この調査は、統計法に基づく基幹統計「賃金構造基本統計」の作成を目的とする統計調査であり、主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにするものである。

2 調査の範囲

(1) 地域

日本全国(ただし、一部島しょ部を除く。)

(2) 産業

日本標準産業分類(平成25年10月改定)に基づく16大産業〔鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業(その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。)、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業及びサービス業(他に分類されないもの)(外国公務を除く。)]

(3) 事業所

事業所母集団データベース(令和元年年次フレーム)の事業所を母集団として、上記(2)に掲げる産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所(5~9人の事業所については企業規模が5~9人の事業所に限る。)及び10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所から、都道府県、産業及び事業所規模別に無作為抽出した78,589事業所を客体とした。

3 調査事項

事業所の属性及び雇用形態別労働者数、企業全体の常用労働者数、労働者の性、雇用形態、就業形態、最終学歴、新規学卒者への該当性、年齢、勤続年数、役職、職種、経験年数、実労働日数、所定内実労働時間

数、超過実労働時間数、きまって支給する現金給与額、超過労働給与額、令和3年1月から令和3年12月までの1年間の賞与、期末手当等特別給与額、在留資格。

4 調査の時期

令和4年6月の賃金等(賞与、期末手当等特別給与額については令和3年1月から令和3年12月までの1年間)について、令和4年7月に調査を行った。

5 調査の方法

調査票の配布は、複数の調査事業所を有し、これらの事業所の報告を一括して行うことを厚生労働大臣が指定する企業(以下「一括調査企業」という。)にあっては厚生労働省が業務を委託する民間事業者(以下「民間事業者」という。)から、一括調査企業に属する調査事業所以外の調査事業所(以下「一括調査企業以外の事業所」という。)にあっては厚生労働省から、それぞれ郵送することにより行った。

調査票の回収は、(ア)記入済みの調査票を郵送する方式、(イ)インターネットを利用したオンライン報告方式、(ウ)調査票の様式により記入した光ディスクを郵送する方式のうちいずれかの方法により、以下のとおり回収した。

(1)一括調査企業

(ア)及び(ウ)については民間事業者が、(イ)については厚生労働省が回収した。

(2)一括調査企業以外の事業所

(ア)及び(ウ)については都道府県労働局又は労働基準監督署が郵送により回収した。

ただし、一部の事業所については、都道府県労働局若しくは労働基準監督署の職員又は統計調査員が訪問し、回収した。(イ)については厚生労働省が回収した。

6 集計・推計方法

都道府県、産業、事業所規模ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した労働者数の加重平均により賃金等を算出した。

7 調査統計

(1)一括調査企業

(ア)調査票の配布 厚生労働省-民間事業者-報告者

(イ)調査票の回収 (オンライン調査以外)厚生労働省-民間事業者-報告者
(オンライン調査) 厚生労働省-報告者

(2)一括調査企業以外の事業所

(ア)調査票の配布 厚生労働省-報告者

(イ)調査票の回収 (オンライン調査以外)厚生労働省-都道府県労働局-(労働基準監督署)-(調査員・職員)-報告者
(オンライン調査) 厚生労働省-報告者

8 調査対象、有効回答数及び有効回答率

統計対象数：78,589 事業所

有効回答数：55,427 事業所

有効回答率：70.5%(前年 72.0%)

なお、本概況では、有効回答を得た 55,427 事業所のうち、10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所(48,371 事業所)について集計した。

II 結果の概要

1 一般労働者の賃金

(1) 賃金の推移

賃金は、男女計 311.8 千円、男性 342.0 千円、女性 258.9 千円となっている。

男女間賃金格差(男=100)は、75.7 となっている。(第1表、第1図)

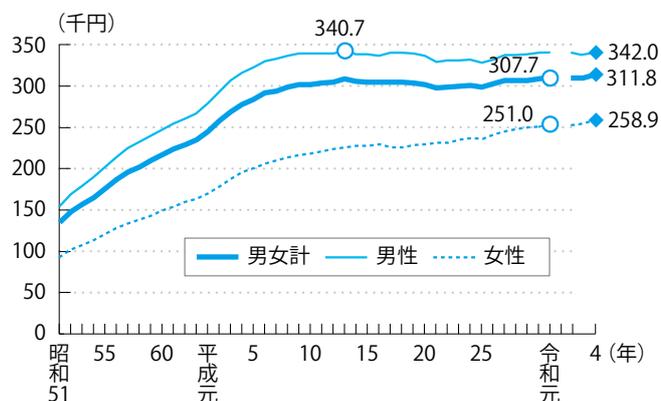
第1表 性別賃金、対前年増減率及び男女間賃金格差、対前年差の推移

年 ¹⁾	男女計		男		女		男女間賃金格差	
	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)	(男=100)	対前年差 ²⁾ (ポイント)
平成 13(2001)年	305.8	1.2	340.7	1.2	222.4	0.8	65.3	-0.2
14(2002)	302.6	-1.0	336.2	-1.3	223.6	0.5	66.5	1.2
15(2003)	302.1	-0.2	335.5	-0.2	224.2	0.3	66.8	0.3
16(2004)	301.6	-0.2	333.9	-0.5	225.6	0.6	67.6	0.8
17(2005)	302.0	0.1	337.8	1.2	222.5	-1.4	65.9	-1.7
18(2006)	301.8	-0.1	337.7	0.0	222.6	0.0	65.9	0.0
19(2007)	301.1	-0.2	336.7	-0.3	225.2	1.2	66.9	1.0
20(2008)	299.1	-0.7	333.7	-0.9	226.1	0.4	67.8	0.9
21(2009)	294.5	-1.5	326.8	-2.1	228.0	0.8	69.8	2.0
22(2010)	296.2	0.6	328.3	0.5	227.6	-0.2	69.3	-0.5
23(2011)	296.8	0.2	328.3	0.0	231.9	1.9	70.6	1.3
24(2012)	297.7	0.3	329.0	0.2	233.1	0.5	70.9	0.3
25(2013)	295.7	-0.7	326.0	-0.9	232.6	-0.2	71.3	0.4
26(2014)	299.6	1.3	329.6	1.1	238.0	2.3	72.2	0.9
27(2015)	304.0	1.5	335.1	1.7	242.0	1.7	72.2	0.0
28(2016)	304.0	0.0	335.2	0.0	244.6	1.1	73.0	0.8
29(2017)	304.3	0.1	335.5	0.1	246.1	0.6	73.4	0.4
30(2018)	306.2	0.6	337.6	0.6	247.5	0.6	73.3	-0.1
令和元(2019)	307.7	0.5	338.0	0.1	251.0	1.4	74.3	1.0
*令和元(2019)年 ²⁾	306.0	...	336.1	...	249.8	...	74.3	...
2 ²⁾ (2020)	307.7	0.6	338.8	0.8	251.8	0.8	74.3	0.0
3(2021)	307.4	-0.1	337.2	-0.5	253.6	0.7	75.2	0.9
4(2022)	311.8	1.4	342.0	1.4	258.9	2.1	75.7	0.5

注：1)平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

2)令和2年より有効回答率を考慮した推計方法に変更しているため、令和2年の対前年増減率及び対前年差(ポイント)は、同じ推計方法で集計した令和元年の数値を基に算出している。

「*令和元(2019)年²⁾」は、令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年の数値を参考として掲載したものである。

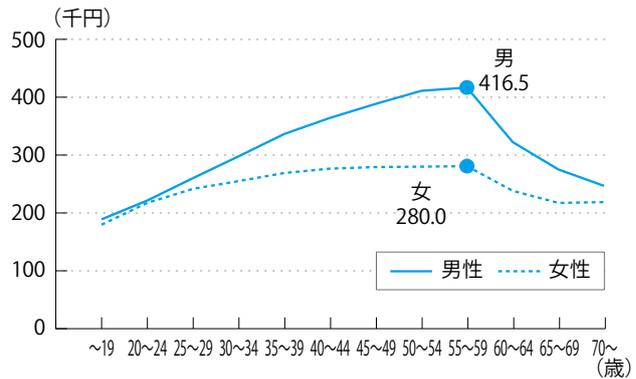


注：平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。令和2年より有効回答率を考慮した推計方法に変更している。線上の○印は令和元年以前における賃金のピークを、◆印は本概況での公表値を示す。

第1図 性別賃金の推移

(2)性別にみた賃金

男女別に賃金カーブをみると、男性では、年齢階級が高いほど賃金も高く、55～59歳で416.5千円(20～24歳の賃金を100とすると188.9)と賃金がピークとなり、その後下降している。女性では、55～59歳の280.0千円(同129.4)がピークとなっているが、男性に比べ賃金の上昇が緩やかとなっている。(第2図、第2表)



第2図 性、年齢階級別賃金 (令和4年)

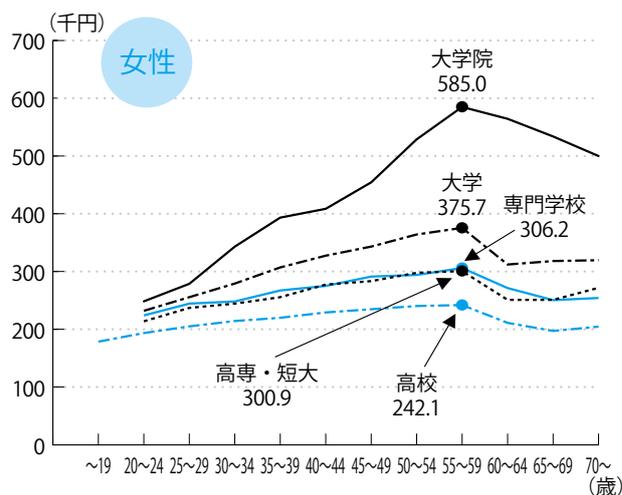
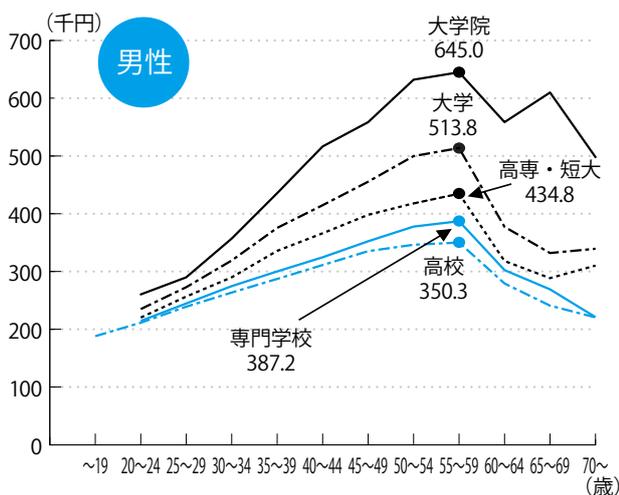
第2表 性、年齢階級別賃金、対前年増減率及び年齢階級間賃金格差 (令和4年)

年齢階級	男女計			男			女		
	賃金 (千円)	対前年増減率 (%)	年齢階級間賃金格差 (20～24歳=100)	賃金 (千円)	対前年増減率 (%)	年齢階級間賃金格差 (20～24歳=100)	賃金 (千円)	対前年増減率 (%)	年齢階級間賃金格差 (20～24歳=100)
年齢計	311.8	1.4	142.7	342.0	1.4	155.1	258.9	2.1	119.7
～19歳	184.2	0.9	84.3	187.7	1.1	85.1	178.4	0.6	82.5
20～24	218.5	2.5	100.0	220.5	2.4	100.0	216.3	2.7	100.0
25～29	251.2	2.0	115.0	259.3	2.4	117.6	240.8	1.9	111.3
30～34	281.0	1.9	128.6	297.0	2.2	134.7	254.0	2.2	117.4
35～39	312.5	2.5	143.0	335.8	2.7	152.3	268.2	3.2	124.0
40～44	333.7	1.7	152.7	363.6	1.7	164.9	275.6	2.1	127.4
45～49	349.2	1.4	159.8	388.1	1.4	176.0	278.5	2.8	128.8
50～54	364.7	-0.4	166.9	410.9	-0.3	186.3	279.2	0.5	129.1
55～59	370.0	1.2	169.3	416.5	0.7	188.9	280.0	2.5	129.4
60～64	295.6	1.0	135.3	321.8	1.2	145.9	237.3	1.2	109.7
65～69	257.6	-0.8	117.9	274.5	-0.1	124.5	216.2	-2.7	100.0
70～	238.1	-2.1	109.0	245.9	-4.1	111.5	217.8	3.7	100.7
年齢(歳)	43.7			44.5			42.3		
勤続年数(年)	12.3			13.7			9.8		

(3)学歴別にみた賃金

学歴別に賃金をみると、男女計では、高校273.8千円、専門学校294.2千円、高専・短大292.5千円、大学362.8千円、大学院464.2千円となっている。男女別にみると、男性では、高校297.5千円、大学392.1千円、女性では、高校222.9千円、大学294.0千円となっている。

学歴別に賃金がピークとなる年齢階級をみると、男性では、高校、専門学校、高専・短大、大学及び大学院で55～59歳、女性では、高校、専門学校、高専・短大、大学及び大学院で55～59歳となっている。(第3図)

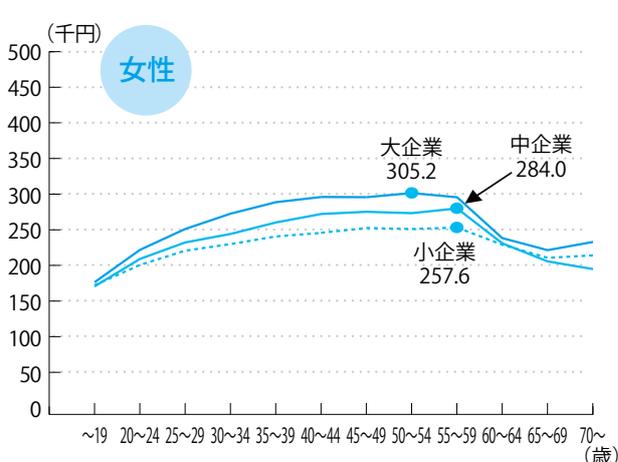
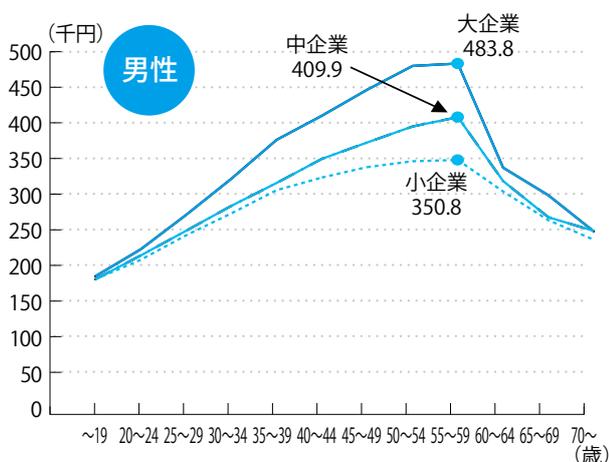


第3図 学歴、性、年齢階級別賃金 (令和4年)

(4) 企業規模別にみた賃金

企業規模別に賃金をみると、男女計では、大企業 348.3 千円、中企業 303.0 千円、小企業 284.5 千円となっている。男女別にみると、男性では、大企業 386.6 千円、中企業 331.2 千円、小企業 308.1 千円、女性では、大企業 278.2 千円、中企業 257.0 千円、小企業 241.3 千円となっている。

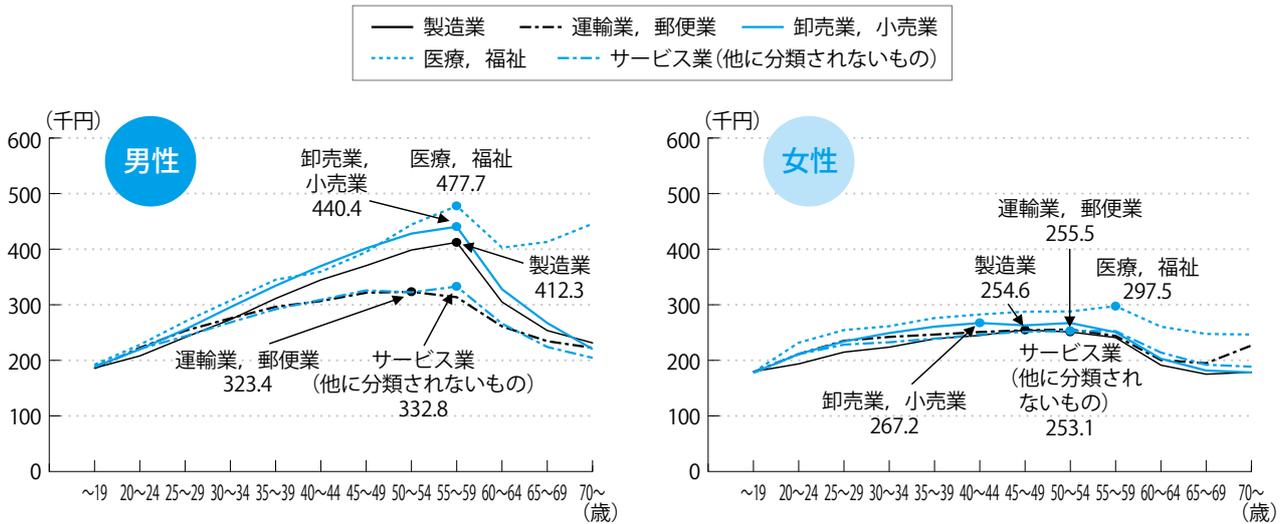
企業規模間賃金格差(大企業=100)は、男性で、中企業 85.7、小企業 79.7、女性で、中企業 92.4、小企業 86.7 となっている。(第4図)



第4図 企業規模、性、年齢階級別賃金 (令和4年)

(5) 産業別にみた賃金

産業別に賃金をみると、男女計では、「電気・ガス・熱供給・水道業」(402.0 千円)が最も高く、次いで「学術研究, 専門・技術サービス業」(385.5 千円)となっており、「宿泊業, 飲食サービス業」(257.4 千円)が最も低くなっている。男女別にみると、男性では「金融業, 保険業」(480.6 千円)、女性では「電気・ガス・熱供給・水道業」(326.5 千円)が最も高くなっており、男性では「サービス業(他に分類されないもの)」(285.4 千円)、女性では「宿泊業, 飲食サービス業」(216.1 千円)が最も低くなっている。(第5図)



第5図 主な産業、性、年齢階級別賃金(令和4年)

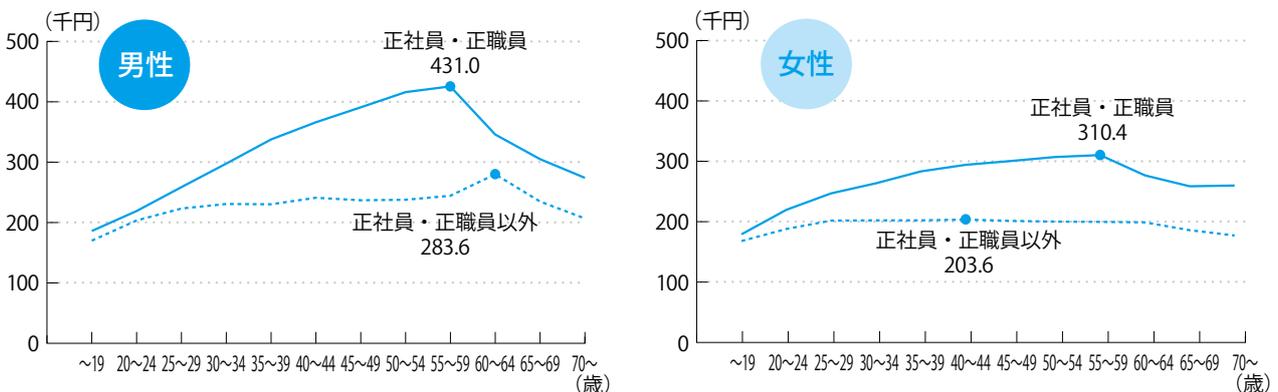
(6)雇用形態別にみた賃金

雇用形態別の賃金をみると、男女計では、正社員・正職員 328.0 千円に対し、正社員・正職員以外 221.3 千円となっている。男女別にみると、男性では、正社員・正職員 353.6 千円に対し、正社員・正職員以外 247.5 千円、女性では、正社員・正職員 276.4 千円に対し、正社員・正職員以外 198.9 千円となっている。

雇用形態間賃金格差(正社員・正職員=100)は、男女計 67.5、男性 70.0、女性 72.0 となっている。男女計でみると賃金格差が最も大きいのは、企業規模別では大企業(60.8)で、産業別では「電気・ガス・熱供給・水道業」(58.5)となっている。(第6図、第3表)

(7)役職別に見た賃金

一般労働者のうち、雇用期間の定めのない者について、役職別の賃金をみると、男女計では、部長級 586.2 千円、課長級 486.9 千円、係長級 369.0 千円となっている。男女別にみると、男性では、部長級 593.1 千円、課長級 495.6 千円、係長級 379.1 千円、女性では、部長級 520.1 千円、課長級 435.0 千円、係長級 337.6 千円となっている。(第4表)



第6図 雇用形態、性、年齢階級別賃金(令和4年)

第3表 雇用形態、性、年齢階級別賃金、対前年増減率及び雇用形態間賃金格差(令和4年)

年齢階級	男女計					男					女				
	正社員・正職員		正社員・正職員以外		雇用形態間賃金格差 ¹⁾ (正社員・正職員=100)	正社員・正職員		正社員・正職員以外		雇用形態間賃金格差 ¹⁾ (正社員・正職員=100)	正社員・正職員		正社員・正職員以外		雇用形態間賃金格差 ¹⁾ (正社員・正職員=100)
	賃金(千円)	対前年増減率(%)	賃金(千円)	対前年増減率(%)		賃金(千円)	対前年増減率(%)	賃金(千円)	対前年増減率(%)		賃金(千円)	対前年増減率(%)	賃金(千円)	対前年増減率(%)	
年齢計	328.0	1.4	221.3	2.1	67.5 (67.0)	353.6	1.4	247.5	2.6	70.0 (69.2)	276.4	2.1	198.9	1.8	72.0 (72.2)
~19歳	185.0	0.6	170.1	1.3	91.9 (91.3)	188.4	0.8	172.2	2.0	91.4 (90.4)	179.2	0.3	168.0	0.7	93.8 (93.4)
20~24	221.0	2.0	196.2	7.2	88.8 (84.5)	221.9	1.8	206.1	9.7	92.9 (86.1)	220.0	2.3	188.2	5.0	85.5 (83.3)
25~29	255.9	2.0	212.3	3.6	83.0 (81.7)	262.2	2.1	226.3	6.3	86.3 (82.9)	247.1	2.0	201.7	1.4	81.6 (82.1)
30~34	288.4	1.7	215.5	3.8	74.7 (73.2)	301.6	2.0	233.8	6.9	77.5 (74.0)	263.8	2.0	202.3	1.5	76.7 (77.1)
35~39	323.5	2.4	213.3	2.4	65.9 (65.9)	341.8	2.5	233.3	3.6	68.3 (67.5)	283.3	3.2	202.2	2.4	71.4 (71.9)
40~44	347.5	1.7	217.6	3.5	62.6 (61.5)	370.7	1.7	244.3	6.0	65.9 (63.2)	294.2	2.1	203.6	1.7	69.2 (69.5)
45~49	366.3	1.4	212.8	1.4	58.1 (58.1)	395.9	1.4	240.0	1.6	60.6 (60.5)	300.4	2.7	201.6	1.2	67.1 (68.1)
50~54	387.5	-0.2	211.9	0.0	54.7 (54.6)	421.4	-0.3	241.0	-2.4	57.2 (58.4)	307.4	0.6	200.0	2.0	65.1 (64.2)
55~59	396.2	0.8	216.7	2.9	54.7 (53.6)	431.0	0.6	247.3	1.9	57.4 (56.6)	310.4	1.7	199.8	3.6	64.4 (63.2)
60~64	329.8	0.0	254.3	2.2	77.1 (75.4)	350.5	-0.3	283.6	3.2	80.9 (78.1)	276.5	1.6	199.1	0.7	72.0 (72.7)
65~69	296.6	-0.9	220.9	-1.5	74.5 (74.9)	309.0	-0.3	238.0	-1.2	77.0 (77.7)	258.9	-3.6	185.8	-0.6	71.8 (69.6)
70~	272.9	-2.6	200.0	-2.7	73.3 (73.4)	277.6	-4.7	209.5	-4.2	75.5 (75.0)	259.8	4.5	177.3	0.6	68.2 (70.9)
年齢(歳)	42.6		50.0			43.5		52.8			40.8		47.7		
勤続年数(年)	12.8		9.8			14.0		11.7			8.3		10.3		

注：1) ()内は、令和3年の数値である。

第4表 役職、性別賃金、対前年増減率及び役職・非役職間賃金格差(令和4年)

役職	男女計					男					女				
	賃金(千円)	対前年増減率(%)	役職・非役職間賃金格差(非役職者=100)	年齢(歳)	勤続年数(年)	賃金(千円)	対前年増減率(%)	役職・非役職間賃金格差(非役職者=100)	年齢(歳)	勤続年数(年)	賃金(千円)	対前年増減率(%)	役職・非役職間賃金格差(非役職者=100)	年齢(歳)	勤続年数(年)
部長級	586.2	1.4	208.2	52.7	22.1	593.1	1.2	197.0	52.8	22.4	520.1	4.6	205.4	52.1	18.6
課長級	486.9	2.2	172.9	48.8	20.5	495.6	2.3	164.7	48.8	20.7	435.0	3.1	171.8	49.2	18.8
係長級	369.0	0.3	131.0	45.4	17.8	379.1	0.6	125.9	45.3	18.0	337.6	0.9	133.3	45.8	17.1
非役職者	281.6	1.5	100.0	41.1	10.4	301.0	1.6	100.0	41.4	11.2	253.2	1.7	100.0	40.7	9.3

(8) 在留資格区分別にみた賃金

外国人労働者の賃金は248.4千円で、在留資格区分別にみると、専門的・技術的分野(特定技能を除く)299.6千円、特定技能205.7千円、身分に基づくもの280.7千円、技能実習177.8千円、その他(特定活動及び留学以外の資格外活動)220.9千円となっている(第5表)。

第5表 外国人労働者の在留資格区分別賃金及び対前年増減率(令和4年)

在留資格区分 ¹⁾	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 (歳)	勤続年数 (年)
外国人労働者計	248.4	8.9	34.1	3.6
専門的・技術的分野(特定技能を除く)	299.6	-8.2	31.9	3.3
特定技能	205.7	5.5	29.0	2.4
身分に基づくもの	280.7	3.7	43.8	5.6
技能実習	177.8	8.3	27.9	2.4
その他(特定活動及び留学以外の資格外活動)	220.9	16.5	31.0	2.8

注：1)在留資格区分については、この記事末にご紹介するホームページ上の「概況」全文の5頁「主な用語の定義「在留資格区分」」を参照。「留学(資格外活動)」を含めた6区分となる。

(9) 新規学卒者の学歴別にみた賃金

新規学卒者の賃金を学歴別にみると、男女計で高校181.2千円、専門学校212.6千円、高専・短大202.3千円、大学228.5千円、大学院267.9千円となっている(第6表)。

第6表 新規学卒者の性、学歴別賃金及び対前年増減率(令和4年)

性	高校		専門学校		高専・短大		大学		大学院	
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)								
男女計	181.2	0.8	212.6	2.8	202.3	1.3	228.5	1.4	267.9	5.7
男	183.4	1.0	207.0	1.5	204.1	2.2	229.7	1.3	271.9	7.0
女	177.6	0.7	216.6	3.7	201.8	1.0	227.2	1.5	256.9	2.4

(10) 都道府県別にみた賃金

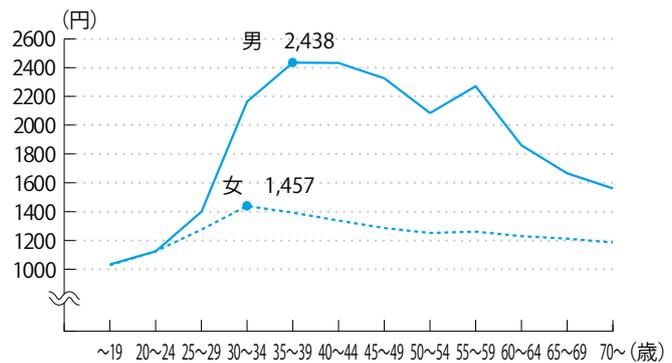
都道府県別の賃金をみると、全国計(311.8千円)よりも賃金が高かったのは5都府県(東京都、神奈川県、愛知県、大阪府、兵庫県)となっており、最も高かったのは、東京都(375.5千円)となっている。

2 短時間労働者の賃金

(1) 性別にみた賃金

短時間労働者の1時間当たり賃金は、男女計1,367円、男性1,624円、女性1,270円となっている。

男女別に1時間当たり賃金を年齢階級別にみると、最も1時間当たり賃金が高い年齢階級は、男性では35~39歳で2,438円、女性では、30~34歳で1,457円となっている。(第7図)



第7図 短時間労働者の性、年齢階級別1時間当たり賃金(令和4年)

(2) 企業規模別にみた賃金

企業規模別に1時間当たり賃金をみると、男女計では、大企業1,307円、中企業1,493円、小企業1,339円となっている。男女別にみると、男性では、大企業1,458円、中企業1,950円、小企業1,575円、女性では、大企業1,249円、中企業1,327円、小企業1,250円となっている。(第7表)

第7表 短時間労働者の企業規模、性別1時間当たり賃金、対前年増減率及び企業規模間賃金格差(令和4年)

企業規模	男女計			男			女		
	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)	企業規模間賃金格差(大企業=100)	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)	企業規模間賃金格差(大企業=100)	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)	企業規模間賃金格差(大企業=100)
大企業	1,307	-1.0	100.0	1,458	-0.7	100.0	1,249	-1.1	100.0
中企業	1,493	-1.7	114.2	1,950	1.0	133.7	1,327	-2.4	106.2
小企業	1,339	-2.0	102.4	1,575	-2.4	108.0	1,250	-1.9	100.1

(3) 産業別にみた賃金

産業別に1時間当たり賃金をみると、男女計では「教育、学習支援業」(2,447円)、男性では「医療、福祉」(3,613円)、女性では「教育、学習支援業」(2,052円)が最も高くなっている(第8表)。

第8表 短時間労働者の産業、性別1時間当たり賃金及び対前年増減率(令和4年)

産業	男女計		男		女	
	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)
鉱業、採石業、砂利採取業	1,314	6.1	1,460	8.8	1,182	3.5
建設業	1,409	-7.7	1,605	-13.2	1,272	0.9
製造業	1,177	2.9	1,387	5.0	1,122	2.1
電気・ガス・熱供給・水道業	1,624	-2.2	*1,842	15.6	1,418	-17.2
情報通信業	*1,521	-2.9	*2,264	25.2	1,301	-13.1
運輸業、郵便業	1,237	0.0	1,339	3.3	1,159	-2.2
卸売業、小売業	1,137	2.4	1,168	4.5	1,126	1.7
金融業、保険業	1,547	-2.8	2,057	-29.8	1,497	3.1
不動産業、物品賃貸業	1,248	5.0	1,280	8.0	1,227	2.9
学術研究、専門・技術サービス業	1,691	10.7	2,223	11.9	1,459	8.7
宿泊業、飲食サービス業	1,105	-11.7	1,115	-12.8	1,100	-11.4
生活関連サービス業、娯楽業	1,211	-11.8	1,206	-15.4	1,213	-10.1
教育、学習支援業	2,447	1.2	2,993	4.0	2,052	-1.4
医療、福祉	1,886	-0.5	3,613	-3.3	1,547	0.7
複合サービス事業	1,294	2.4	1,409	-1.1	1,233	4.5
サービス業(他に分類されないもの)	1,244	-1.7	1,278	-1.5	1,230	-1.6

※「令和4年賃金構造基本統計調査 結果の概況」の全文は、厚生労働省のホームページに掲載されています。

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_a.html

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」

東京労働局 労働基準部 安全課

計画のねらい

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。

目標(※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 } ともに、2022年と比較して、2027年までに5%
死傷災害 } 以上減少させる。

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年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

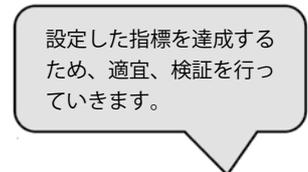
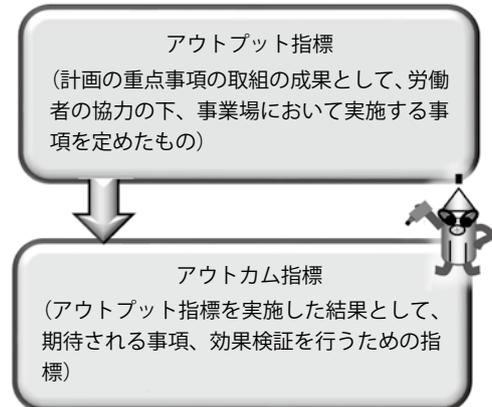
- ・建設業における死亡者数を2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる。
- ・陸上貨物運送事業における死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。
- ・製造業における機械によるはさまれ・巻き込まれ死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。

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。



基本的考え方

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な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(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齢労働者への労働災害防止対策の推進	
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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 「エイジフレンドリーガイドライン」エッセンス版による周知啓発 事業者が実施する健康診断の情報を活用した労働者の健康保持増進の取組促進、健康診断情報等の電磁的な方法での保存・管理やデータ提供を含めたコラボヘルスの推進
業種別の労働災害防止対策の推進	
<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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含む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	
<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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む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	
<ul style="list-style-type: none"> 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%以上とするとともに、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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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

職場での熱中症予防対策に 取り組みましょう！

「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」実施中

東京労働局 労働基準部 健康課

5月1日から9月30日まで、「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を実施しています(7月は重点取組期間)。

各事業場で、①暑さ指数(WBGT)の把握とその値に応じた熱中症予防対策の実施、②作業を管理する者及び労働者に対する労働衛生教育の実施、③衛生管理者などを中心に事業場としての管理体制を整え、発症時・緊急時の措置を確認し、周知することなど、重点的な対策をお願いします。

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(環境省)を参考とすることも有効

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"/>	プレクーリング	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

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

熱中症予防対策にご活用ください

- オンライン講習動画など熱中症予防対策情報のポータルサイト
厚生労働省委託事業「職場における熱中症予防情報」
<https://neccyusho.mhlw.go.jp/>
- 東京労働局版 熱中症予防対策リーフレット・ポスター
https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/newpage_00329.html
(「東京労働局」「熱中症予防対策」で検索)

電話番号のお掛け間違いにご注意ください。
公益社団法人 東京労働基準協会連合会
03-6380-8305
9：00～17：00(月～金)



第16回 桃樹のちょこっと用語 「第14次労働災害防止計画」の略語

「労働災害防止計画」とは、労働安全衛生法第6条に基づき策定した「労働災害防止のための主要な施策に関する事項」等を定めた計画。労働政策審議会に諮問、答申を受けて決定される。官民一体となって推進していくことが求められる。

令和5年度からは「第14次労働災害防止計画」(略称「14次防」)が、計画期間5年間で推進される。

14次防においては、「アウトプット指標」「アウトカム指標」が設定され、労働基準関係の指標(「年次有給休暇取得率」等)も設けられる等、従来にない計画となっている。

厚生労働省から示された14次防の目標は、「死亡災害：5%減少」「死傷災害：増加傾向に歯止めをかけ2027年までに減少」とされている。

(「第14次東京労働局労働災害防止計画」については、本号21ページをご参照ください)

休憩室

BREAK  TIME

読売巨人軍発祥の地 ?!

私が2年ほど前、千葉県習志野市に引っ越してきた当時の話です。

習志野市には、皆様にとって有名かどうか分かりませんが、「谷津干潟」があります。

簡単に紹介しますと、東京湾の干潟は60年代～70年代にかけて大規模な埋め立てが進められ、工業地や住宅地として開発され都市化が進みました。その中で習志野市谷津地先の干潟は、「利根川放水路計画」なる旧大蔵省の所有であったために埋め立てを逃れ、今の「谷津干潟」が残されたそうです。その後、88年(昭和63年)に「国指定谷津鳥獣保護区」に指定され、93年(平成5年)6月10日に「ラムサール条約登録地」となり、その後は、毎年6月10日を「谷津干潟の日」として様々なイベントが企画されています。

話は逸れますが、そんな「谷津干潟」と呼ばれる前、私が小学生の頃、そこには「谷津遊園」という私にとっての「楽園」がありました。当時は、東京湾が埋め立てられる前で夏休みの一大イベントとして毎年必ず訪れ、潮干狩り・海水浴ができ、遊園地で遊べるワクワクドキドキの海辺の楽園でした。それが、私が成人し数年後の82年(昭和57年)に閉園してしまいました。聞くとところによると、当時は黒字経営だったそうですが、経営母体の京成電鉄の経営悪化から「東京ディズニーランドへの経営参画」により閉園とされたそうです。私の子供が小学生の頃、あったらよかったのと思った記憶があります。

現在は、谷津遊園だった一角は「谷津公園」

となっていて、そこには「谷津バラ園」があります。私自身、習志野市に引っ越してきた当時(やっと本題かあ～?)せっかくなので思い出の地として家族で「谷津干潟」と「谷津バラ園」に行ってみようということになり、行って見たところ、なんと！バラ園の脇に「読売巨人軍発祥の地」という、やけに目立たない地味な記念碑がありました。そこには、川上、長嶋、王など往年の名選手のサインや手形などがあり、昔はよかったなあ。今は「巨人ファン」と口にしなくなった私ですが、家族そっちのけで見入ってしまいました。しかし、何故こんな干潟と公園しかないところに「巨人軍発祥の地」なのか？説明する碑(看板)を読むと、当時の読売新聞社社長の正力松太郎が昭和9年、ベーブ・ルース、ルー・ゲーリックほかメジャーリーグ選手を招聘、この谷津遊園内にかつて野球場があつて全日本チームとメジャーリーグ選抜チームが練習したとのこと。その後、その全日本チームを母体に「読売巨人軍(旧:東京読売巨人軍)」が結成されたと。こここそが「読売巨人軍発祥の地」であると……。



読売巨人軍発祥の地

非常に回りくどく何が言いたいのかわからない内容となり恐縮です。WBCで侍JAPANが14年ぶりに優勝を飾り世界一となり、日本全国の野球ファンが歓喜大いに盛り上がりました。

これが掲載される頃は、2023年プロ野球が開幕して1か月余り、侍ジャパンの熱気はまだ残っていますか？「栄光の巨人軍」は……、どうせ今年もダメなんだろうなきっと！

肩身の狭い昔ながらの巨人ファン

行政の窓から

その504

「自動車運転者における時間外労働の上限規制等の円滑な適用に向けた働き方改革推進に係る集中対策」

進めよう！ドライバーの働き方改革・TOKYO

東京労働局 労働基準部 監督課

令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が自動車運転の業務に適用されること、また、令和4年12月23日に改正された自動車運転者の労働時間等の改善のための基準が令和6年4月1日から適用されることを受け、東京労働局では、同規制が円滑に適用され、自動車運転者における働き方改革が推進されるよう、「自動車運転者における時間外労働の上限規制等の円滑な適用に向けた働き方改革推進に係る集中対策」(以下「集中対策」という。)を策定しました。

東京労働局では、集中対策に基づき、道路旅客・貨物運送業(ハイヤー・タクシー、バス、トラック)を営む事業場等における自動車運転者に係る労働時間削減に関する自主的な取組を促進するため、労働時間に関する法令等の周知並びに人材確保対策及び労働災害防止対策を含めたきめ細やかな各種支援を行うとともに、発着荷主等に対し、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないよう努めることなどについて理解・協力を求めていくこととしています。

集中対策のポイント

実施期間

令和5年4月1日から令和7年3月31日までの2年間(5月及び2月を強調月間としています。)

具体的な取組事項

道路旅客・貨物運送事業者等に対し労働時間に関する法令等の周知、人材確保対策・労働災害防止対策を含めた各種支援を集中的に実施するとともに、発着荷主に対し必要な配慮を求めていきます。

- (1)説明会の開催、ホームページや窓口での周知
- (2)個別訪問等による事業場への周知及び支援
- (3)関係団体及び関係行政機関との連携
- (4)積極的な情報の発信
- (5)発着荷主等への要請及び働きかけ

発着荷主等に理解・協力を求める事項

発着荷主及び着荷主並びに道路貨物運送業の元請事業場、その関係団体等に対し、自動車運転者における働き方改革推進の理解を求めていきます。

- (1)長時間の恒常的な荷待ちを発生させないよう努めることや運送業務の発注担当者に改善基準告示を周知することなど
- (2)トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター
- (3)自動車運転者に係る労働時間に関する法制度等
- (4)道路貨物運送事業者等が行っている自主的な取組
- (5)下請等中小事業者へのしわ寄せ防止
- (6)労働災害防止の取組



シンボルマークとキャッチフレーズ

排水口の清掃作業中に ビルのテラスから墜落し死亡

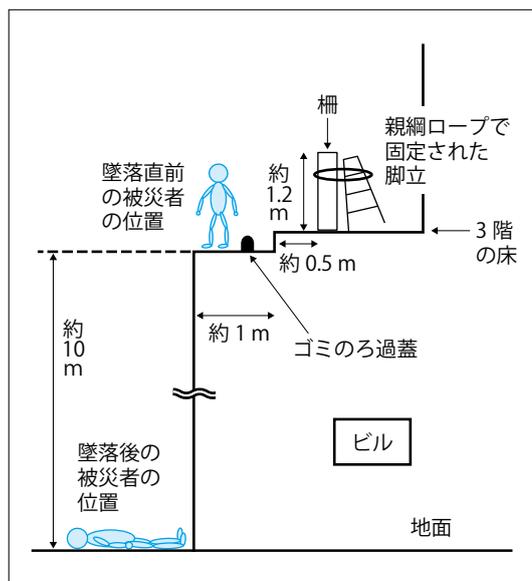
業種 ビルメンテナンス業 職種 作業員

災害発生状況

商業・オフィスビルの3階テラス部の端部において、排水口の清掃作業をしていた被災者が約10メートル下に墜落し死亡したもの。

災害発生状況は以下のとおり。

- 排水口には、ごみをせき止めるろ過蓋がついている。ゴミが溜まると目詰まりして排水できなくなるため、月に1回、作業員が2名体制で清掃作業を行っていた。
- 同3階テラス部には柵が設けられているが、排水口は柵の外側にあり、周辺には手すりが設置されていなかった。
- 清掃作業にかかる作業手順書は作成されていなかった。
- 被災者は要求性能墜落制止用器具(以下「墜落制止用器具」という。)及び保護帽を着用していなかった。また、使用者は、これらの器具を用いるよう指示していなかった。
- 同ビルにある清掃作業員の詰所に親綱ロープが備え付けられていたものの、テラス内側から柵を乗り越えるために脚立の固定用として使用されていた。



※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。

災害発生原因

- 1 墜落の危険性がある箇所で清掃作業を行うにもかかわらず、当該箇所に墜落防止用の手すり等を設けていなかったこと。
- 2 手すり等が設けられていない墜落の危険性がある作業場所において、作業員が墜落制止用器具及び保護帽を使用していなかったこと。
- 3 清掃作業に関する作業手順書が作成されていなかったこと。
- 4 安全教育が不十分で作業員の安全意識が希薄であったこと。

災害防止対策

- 1 墜落の危険性がある作業場所において、墜落防止用の手すり等を設けること。
- 2 手すり等を設けることが困難な作業場所においては、親綱ロープ等による墜落制止用器具の取付け設備を設けるとともに、作業員に墜落制止用器具及び保護帽を使用させること。
- 3 清掃作業の計画段階においてリスクアセスメントを実施すること。また、リスクアセスメントの結果を踏まえてリスク低減の措置を講じた上で安全対策を盛り込んだ作業手順書を作成し、作業員に周知すること。
- 4 関係労働者に対して、安全教育を通じて安全意識の向上を図ること。

令和4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

56人

前年同期

77人

●令和4年死亡災害発生状況(5年3月末現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	2	5	-3
建設業	26	28	-2
土木工事業	4	3	1
建築工事業	14	22	-8
木造家屋建築工事業	2	1	1
その他の建設業	8	3	5
陸上貨物運送事業 ^(注2)	4	4	0
ハイヤー・タクシー業	1	2	-1
その他の運輸交通・貨物取扱業	0	0	0
商業	4	8	-4
小売業	1	4	-3
保健衛生業	0	6	-6
社会福祉施設	0	5	-5
接客娯楽業	1	0	1
飲食店	1	0	1
清掃と畜業	5	4	1
ビルメン業	3	2	1
その他の三次産業	10	16	-6
金融業	0	0	0
警備業	5	4	1
その他(一次産業) ^(注3)	3	4	-1
全産業合計	56	77	-21

(注1)左段は令和5年3月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
 (注2)「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3)「その他(一次産業)」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業。

●令和4年死傷災害発生状況(5年3月末現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	672	674	-0.3
建設業	1,341	1,184	13.3
土木工事業	271	201	34.8
建築工事業	787	759	3.7
木造家屋建築工事業	46	52	-11.5
その他の建設業	283	224	26.3
陸上貨物運送事業 ^(注3)	1,104	1,101	0.3
ハイヤー・タクシー業	589	413	42.6
その他の運輸交通・貨物取扱業	435	251	73.3
商業	2,439	2,204	10.7
小売業	1,738	1,564	11.1
保健衛生業	13,982	3,436	306.9
社会福祉施設	6,418	1,900	237.8
接客娯楽業	1,382	848	63.0
飲食店	847	644	31.5
清掃と畜業	1,010	898	12.5
ビルメン業	662	586	13.0
その他の三次産業	2,278	1,789	27.3
金融業	114	132	-13.6
警備業	362	348	4.0
その他(一次産業) ^(注4)	69	78	-11.5
全産業合計	25,301	12,876	96.5

(注1)左段は令和5年3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。
 (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)「その他(一次産業)」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業。

令和 5 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

5 人

●令和 5 年 死亡災害発生状況(3 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	1	1	0
建設業	1	8	-7
土木工事業	0	0	0
建築工事業	1	5	-4
木造家屋建築工事業	0	1	-1
その他の建設業	0	3	-3
陸上貨物運送事業 ^(注2)	2	2	0
ハイヤー・タクシー業	0	0	0
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	0	0	0
商業	1	0	1
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	0	1	-1
飲食店	0	1	-1
清掃と畜業	0	0	0
ビルメン業	0	0	0
その他の三次産業	0	3	-3
金融業	0	0	0
警備業	0	2	-2
その他(一次産業) ^(注3)	0	1	-1
全産業合計	5	16	-11

(注1)左段は本年3月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
 (注2)「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3)「その他(一次産業)」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業。

前年同期

16 人

●令和 5 年 死傷災害発生状況(3 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	115	63	82.5
建設業	161	262	-38.5
土木工事業	37	62	-40.3
建築工事業	94	143	-34.3
木造家屋建築工事業	7	4	75.0
その他の建設業	30	57	-47.4
陸上貨物運送事業 ^(注3)	192	162	18.5
ハイヤー・タクシー業	69	79	-12.7
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	74	43	72.1
商業	288	260	10.8
小売業	204	198	3.0
保健衛生業	905	867	4.4
社会福祉施設	480	557	-13.8
接客娯楽業	169	124	36.3
飲食店	109	99	10.1
清掃と畜業	129	131	-1.5
ビルメン業	84	92	-8.7
その他の三次産業	280	271	3.3
金融業	10	9	11.1
警備業	57	57	0.0
その他(一次産業) ^(注4)	13	11	18.2
全産業合計	2,395	2,273	5.4

(注1)左段は本年3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。
 (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)「その他(一次産業)」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業。

2023 年度法定講習等についての注意事項

東基連では、安全衛生研修センターのほか、各支部において講習会を開催しております。各講習の詳細につきましては、各開催回の開催案内(リーフレット又はHP(本部・各支部))をご覧ください。お問い合わせ・お申込みは31~32ページの「申込受付」あてにお願いいたします。会場の略称につきましては、以下をご覧ください。

- 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ホームページ又は講習案内をご覧ください。
- 「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となります。
- 「中央支部」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による配信も行います。
- 上野・王子・足立荒川支部共催による熱中症予防教育セミナーは、東京都東職業能力開発センターで行います。
- 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。
- 多摩地区支部(八王子支部・立川支部・青梅支部・三鷹支部)の会場無記載講習会場は、東基連たま研修センター：立川市曙町1-21-1 いちご立川ビル2階です。
- 多摩地区支部の講習の実技については、「昭島」は昭和飛行機工業(昭島市)、「日野日野」は日野自動車日野工場、「日野羽村」は日野自動車羽村工場です。
- 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けます。
- 高圧・特別高圧電気特別教育の実技は、各事業場で実施していただけます。
- 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。

4月号でアドレスがまちがっていました。申し訳ありません。

編集後記

小学校の3年生か4年生の時。2歳違いの弟と一緒に「肩たたき券」を作った。弟は鉛筆を握りしめ、平仮名で「かたたたきけん」と書いた。母の誕生日だったのか、それさえも覚えていない。ただ、二人で渡したその贈り物に、驚き、喜んだ母の笑顔は、今も鮮やかな記憶として蘇る。

長じて自分が親の立場になると、親が子供を心配する気持ちは、言葉に出来ないほど切ないものであることを知る。仕事に出た息子の帰りが遅くなった夜、「何かあったのかしら」と不安気に呟く妻の姿。その呟きは、息子が帰宅するまで何度となく続いた。息子が20歳代後半となり、帰りが遅いと親が心配する歳をとうに過ぎて、呟く妻の姿は変わらない。

ある企業の人事担当役員の次の言葉は、多くの人の心に残っている。「全ての社員が家に帰れば自慢の娘であり、息子であり、尊敬されるべきお父さんであり、お母さんだ。そんな人たちを職場のハラスメントなんかでうつに至らしめたり苦しめたりしていいわけがないだろう」(2012年1月30日：厚生労働省：職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ「報告」)。

「自慢の娘であり、息子であり」との一節。ここには父母の眼差しがある。労働契約関係を別の角度から見れば、働く全ての人は、親御さんから預かった大切な娘であり息子であると。その父母の思いに応えるためには、安心できる安全で快適な職場環境が求められる。

5月の第2日曜日の「母の日」。今年は5月14日。この時ばかりは子供に戻り、今は亡き母へ贈る「母の日」の贈り物を用意しよう。その中に、自分らしく働く、ありのままの私自身を加えたい。手作りの「肩たたき券」を、あれほどまでに喜んでくれた母は、どんな私でも喜んでくれるに違いない。(小太郎)

講習会名	申込受付	科目	5月	6月	7月	8月	
特別教育	自由研削砥石	センター	学科・実技 1日	16(火)	19(月)	20(木)	16(水)
		立川支部	学科・実技 1日				
	動力プレス機械金型調整等	多摩各支部	学科 1日				
	アーク溶接	センター	学科 2日		12(月)~13(火) 28(水)~29(木)	26(水)~27(木)	29(火)~30(水)
			実技 1日		14(水) 30(金)	28(金)	31(木)
		立川支部	学科 2日				26(土)~27(日) 昭島
			実技 1日				
	高圧・特別高圧	センター	学科 2日	18(木)~19(金)	22(木)~23(金)	13(木)~14(金)	17(木)~18(金)
	低圧電気	センター	学科 1日	8(月)	5(月)	3(月)	23(水)
			実技 1日	9(火)/10(水)/11(木)	6(火)/7(水)/8(木)	4(火)/5(水)/6(木)	24(木)/25(金)/28(月)
	高所作業車(10m未満)	センター	学科・実技 1日		20(火)		1(火)
	クレーン	立川支部	学科 1日		3(土)		19(土)
			実技 1日		11(日) 昭島		27(日) 昭島
	第2種酸素欠乏	中央支部	学科 1日			6(木)	
粉じん	センター	学科 1日	15(月)	29(木)			
ダイオキシン	センター	学科 1日	31(水)			9(水)	
フルハーネス	多摩各支部	学科・実技 1日	17(水)				
講習会名	申込受付	科目	5月	6月	7月	8月	
受験準備	衛生管理者(第1種)	センター	学科 4日	29(月)~6/1(木)	26(月)~29(木)	24(月)~27(木)	7(月)~10(木)
		中央支部	学科 3日			19(水)~21(金)	23(水)~25(金)
	衛生管理者(第2種)	センター	学科 3日	29(月)~31(水)	26(月)~28(水)	24(月)~26(水)	7(月)~9(水)
		中央支部	学科 2日			19(水)~20(木)	23(水)~24(木)
	衛生(特例)	センター	学科 2日	31(水)~6/1(木)	28(水)~29(木)	26(水)~27(木)	9(水)~10(木)
		中央支部	学科 1日			21(金)	25(金)
	衛生管理者	立川支部	学科 2日				17(木)~18(金)
X線	センター	学科 2日		14(水)~15(木)			
講習会名	申込受付	科目	5月	6月	7月	8月	
その他	総括安全衛生管理者	中央支部	学科 1日				
	安全管理者選任時研修	センター	学科 2日	23(火)~24(水)	7(水)~8(木)	18(火)~19(水)	9(水)~10(木)
		中央支部	学科 2日	29(月)~30(火)		13(木)~14(金)	
		多摩各支部	学科 1日				
	衛生管理者能力向上	センター	学科 2日				
	安全衛生推進者	センター	学科 2日	25(木)~26(金)	20(火)~21(水)	12(水)~13(木)	24(木)~25(金)
		中央支部	学科 2日	18(木)~19(金)		4(火)~5(水)	
		多摩各支部	学科 2日	25(木)~26(金)			
	衛生推進者	センター	学科 1日	15(月)	16(金)	7(金)	10(木)
		中央支部	学科 1日	9(火)	6(日)		4(金)
		多摩各支部	学科 1日	12(金)		28(金)	22(火)
	雇入れ時安全衛生教育	中央支部	学科 半日				
		上野・王子・足立荒川	学科 半日				
			学科 1日				
		多摩各支部	学科 半日				
	職長教育	センター	学科 2日	15(月)~16(火)	5(月)~6(火)	10(月)~11(火) 27(木)~28(金)	30(水)~31(木)
	職長・安全衛生責任者	多摩各支部	学科 2日		22(木)~23(金)		
リスクアセス	中央支部	学科 1日					
携帯用丸のこ盤	センター	学科・実技 1日	23(火)		14(金)		
KYT	センター	学科 1日	26(金)	16(金)	4(火)	8(火)	
	上野・王子・足立荒川	学科 1日		28(水)			
		学科 半日					
熱中症予防管理者研修	中央支部	学科 半日		2(金)/23(金)	3(月)		
熱中症予防教育セミナー	上野・王子・足立荒川	学科 半日	23(火)				

講習会名	申込受付	科目	5月	6月	7月	8月
石綿建材調査者(一般)	センター	学科	11(木)～12(金)		20(木)～21(金)	
		試験	22(月)		31(月)	
石綿建材調査者(一戸建て等)	センター	学科			24(月)	
		試験			31(月)	
床上操作式クレーン	センター	学科	12(月)～13(火)		1(火)～2(水)	
		実技	14(水)／15(木)／16(金)		3(木)／4(金)／7(月)	
小型移動式クレーン	センター	学科	11(木)～12(金)		3(月)～4(火)	
		実技	15(月)／16(火)／17(水)		5(水)／6(木)／7(金)	
ガス溶接	センター	学科	29(月)		24(月)	
		実技	30(火)		25(火)	
	立川支部	学科			23(日)昭島	
		実技			30(日)昭島	
フォークリフト(11時間)	センター	学科	8(月)		26(月)	
		実技	12(金)		30(金)	
	立川支部	学科			10(土)	
		実技			17(土)昭島	
フォークリフト(15時間)	立川支部	学科	9(金)～10(土)			
		実技			17(土)昭島	
フォークリフト(31時間)	センター	学科	8(月)		1(木) 26(月)	
		実技	平日 9(火)～11(木)		2(金)5(月)6(火) 27(火)～29(木)	
		3日土日			3(土)4(日)10(土)	
	多摩各支部	学科	11(木)			
		実技	昭島			
		3日青梅	14(日)21(日)28(日)日野羽村			
	立川支部	学科	11(木)		10(土)	
		実技	13(土)14(日)21(日)昭島		11(日)17(土)18(日)昭島	
フォークリフト(35時間)	立川支部	学科	9(金)～10(土)			
		実技			11(日)17(土)18(日)昭島	
高所作業車(10m以上)	センター	学科	17(水)		10(月)	
		実技	18(木)／19(金)／22(月)		11(火)／12(水)／13(木)	
玉掛け	センター	学科	23(火)～24(水)		19(月)～20(火)	
		実技	25(木)／26(金)／29(月)		21(水)／22(木)／23(金)	
	立川支部	学科	13(土)～14(日)		15(土)～16(日)	
		実技	21(日)昭島		23(日)昭島	
玉掛け技能+クレーン特別教育学科	八王子支部	学科			5(月)～6(火)	
		実技			11(日)／18(日)(日野日野)	
	青梅支部	学科			7(水)～8(木)	
実技				11(日)／18(日)(日野羽村)		
クレーン(希望者)	多摩各支部	実技	25(日)日野日野			
木工機械	センター	学科	2日			
プレス機械	センター	学科	2日			
乾燥設備	センター	学科	10(水)～11(木)		10(月)～11(火)	
はい作業	センター	学科	15(月)～16(火)		10(月)～11(火)	
		2日	23(火)～24(水)		20(木)～21(金)	
		2日	11(木)～12(金)		26(水)～27(木)	
特化・四アルキル鉛	中央支部	学科	13(木)～14(金)		13(木)～14(金)	
		2日			18(火)～19(水)	
鉛	センター	学科	16(火)～17(水)		4(火)～5(水)	
		2日	18(木)／19(金)		6(木)／7(金)	
酸素欠乏・硫化水素	センター	学科	6(火)～7(水)		12(水)～13(木)	
		実技	8(木)／9(金)		25(火)～26(水)	
	中央支部	学科	28(水)～29(木)		30(水)～31(木)	
		実技	30(金)			
多摩各支部	学科	1(木)～2(金)		12(水)～13(木)		
	実技	28(水)～29(木)		21(月)～22(火)		
有機溶剤	センター	学科	19(月)～20(火)		25(火)～26(水)	
		2日	25(木)～26(金)		30(水)～31(木)	
多摩各支部	学科	28(水)～29(木)		14(水)～15(木)		
		1(木)～2(金)		3(木)～4(金)		
石綿	センター	学科	8(月)～9(火)		12(水)～13(木)	
		2日	25(木)～26(金)		25(火)～26(水)	
	中央支部	学科	1(木)～2(金)		12(水)～13(木)	
		2日	9(火)～10(水)		27(木)～28(金)	
多摩各支部	学科	5(月)～6(火)		18(火)～19(水)		
	2日	29(月)～30(火)		7(月)～8(火)		
中央支部	学科	12(月)～13(火)		27(木)～28(金)		
		26(月)～27(火)		24(木)～25(金)		
多摩各支部	学科	8(木)～9(金)		19(月)～20(火)		
		24(水)～25(木)		30(水)～31(木)		
多摩各支部	学科	28(水)～29(木)				
		28(水)～29(木)				