

産業保健フォーラム IN TOKYO 2023

変える、変わる産業保健～私たちの今と未来～

「産業保健フォーラム IN TOKYO 2023」が10月11日に「ティアラこうとう」(東京都江東区)において昨年に続き現地開催し、約750名の方が参加されました。

新型コロナウイルス感染症の影響により働く職場の環境も大きく変化しており、過重労働による健康障害対策に加え、メンタルヘルス対策の取組や産業保健活動の充実・強化といった労働者の健康確保対策を積極的に推進していくことが、厳しい経営環境等さまざまな事情があったとしても企業経営や人材確保・育成の観点からもプラスであり、このことが社会的にも評価される時代でもあります。

このような状況を踏まえ、本フォーラムは、産業医、衛生管理者、安全衛生担当者等産業保健に係る方のみならず、労務・人事担当の方々をも対象に各種情報を提供する場として開催されました。

今年は、「変える、変わる産業保健～私たちの今と未来～」をメインテーマに、東京労働局、公益社団法人東京労働基準協会連合会、独立行政法人労働者健康安全機構東京産業保健総合支援センターの主催で開催されました。

メイン会場である大ホールでは、美濃東京労働局長に

健康測定・相談・展示コーナーの内容と
出展団体は次のとおりです

- ところの耳
(一社)日本産業カウンセラー協会ところの耳運営事務局
- 化学物質管理/RA 相談コーナー(テクノヒル(株))
- 労働時間等相談コーナー(東京労働局監督課)
- 中小規模事業場安全衛生相談コーナー
(公社)東京労働基準協会連合会
- 健康測定【血管年齢測定】コーナー
(全国健康保険協会東京支部)
- 健康測定【野菜摂取の充足度測定・脳年齢測定】コーナー
(東京都産業保健健康診断機関連絡協議会・全国労働衛生団体連合会東京都地区協議会)
- 労働安全衛生相談コーナー
(一社)日本労働安全衛生コンサルタント会東京支部
- 東京地域両立支援推進チーム
(東京地域両立支援推進チーム、東京労働局健康課)
- 労働衛生のハンドブック【令和5年度版】配布
(東京産業保健総合支援センター)
- 保護具展示コーナー((公社)日本保安用品協会)
- 中災防図書展示・健康づくりコーナー
(中央労働災害防止協会)
- 働き方改革推進支援コーナー
(東京働き方改革推進支援センター/東京労働局企画課)
- リワーク支援相談コーナー
(東京障害者職業センター リワークセンター東京)
- 健康づくり関係パンフレット等配布(東京都保健医療局)

- ◆ 産業保健フォーラム IN TOKYO 2023 1
- ◆ 第82回全国産業安全衛生大会(参加報告その2) 2
- ◆ 令和5年度年末・年始 Safe Work 推進強調期間
実施要綱 6
- ◆ 毎年12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です 8
- ◆ 長時間労働が疑われる事業場に対する令和4年度の
監督指導結果を公表します 9
- ◆ 配偶者手当を見直して若い人材の確保や能力開発 12

発行所/公益社団法人 東京労働基準協会連合会 発行人/上島卓司

〒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>

よる主催者挨拶の後、OHサポート株式会社代表で産業医である今井鉄平氏による特別講演「ポストコロナの産業保健活動」及び一般財団法人全日本労働福祉協会長濱産業医事務所産業医長濱さつ絵氏と弁護士法人ほくと総合法律事務所弁護士金子恭介氏両氏による「産業医、弁護士による会場参加型トークセッション～困難事例への対処方法～」と題した産業保健フォーラムでは初の試みであるトークセッションを行いました。

この特別講演及びトークセッションの様子は、次号でお伝えします。

このほか、地下1階の展示場では、後援した各団体による健康測定や保護具等の展示コーナー等が設けられ、来場された方々が健康測定を行ったり、保護具について説明を受けたり、展示コーナーのパフレットなどをご覧になるなど、熱心に情報の収集に当たっておられました。

第82回(令和5年度)全国産業安全衛生大会

～名古屋の地で掲げよう 安全・健康の旗印～参加報告(その2)

講演

労働安全衛生行政の動向

厚生労働省労働基準局安全衛生部長

(現 東京労働局長)

美濃芳郎



美濃局長挨拶

労働安全衛生法は昨年の10月1日に施行から50年目を迎えた。

この間死亡者数は減少傾向が続いており、約半世紀で7分の1以下まで減少している。しかし、休業4日以上死傷災害については、近年は増加傾向にある。

今年には第14次労働災害防止計画の初年度にあたる。

第14次労働災害防止計画の方向性は、事業者の方の安全衛生対策の促進と、安全衛生対策に取り組む企業が社会的に評価される環境の整備を図っていくことである。14次防は、2023年度から2027年度の間、死亡災害が5パーセント以上減少。死傷災害は、増加傾向に歯止めをかけ、2027年までに減少することを目的としている。この目標を掲げた14次防の主な重点事項をお話する。

転倒、動作の反動といった働く方の作業行動に起因するものが約43パーセントを占めているという

状況で、転倒は日常でも起こりうるものであるということで、軽く考えられがちだが、休業4日以上という限定のもとではあるが、約7割は骨折に至り、平均休業日数は47日と1カ月半以上にも、それが原因で離職につながることも多々ある。被災者の約半数は、中高年の女性。女性の場合、60代以上の方の転倒災害の災害発生率は、20代の約15倍。また、転倒の原因として、躓きや滑りというものが、7割を占めているが、何も無いところでのつまずきが最も多く、働く方の高齢化による身体機能の低下が原因の1つと考えられている。一般に加齢、年齢を重ねるとともに、身体機能が低下して、転倒しやすくなる。特に、女性の方は加齢とともに骨折のリスクも著しく増大する。体力チェックや骨粗しょう

う症検診の受診等により、こういったリスクがあるのかを知ることが出発点となる。滑りの原因に対し、具体的な対策方法をまとめたリーフレットを作成し、転倒災害発生防止のための周知啓発を行っている。転倒や怪我をしにくい体づくり、体力づくりのための運動というものが、やはり有効な対策といえる。

外国人労働者対策について、外国人労働者の増加に伴い、外国人労働者の死傷者数も増加傾向にある。全ての労働者と比較すると、外国人労働者の労働災害発生率は、2.64と高くなっており、対策が急務となっている。事業者の方々については、外国人労働者の安全衛生教育、健康管理の実施をお願いしたい。具体的には、母国語と視聴覚教材の使用により、確実に内容を理解できる方法でお願いしたいということ。それから、機械の取り扱い方法、原材料などの危険性、有害性を標識、掲示、表示など図解を用いて、ピクトグラムを用いて確実に理解していただくということ。

墜落、転落災害のうちトラックからのものが約70パーセントという現状を踏まえ、労働災害防止対策の充実が急務だということで本年3月に貨物自動車における荷役作業中の墜落、転落災害防止に関する労働安全衛生規則が改正した。主な改正内容は、昇降設備の設置と作業時の保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲が拡大されるということ。従来、5トン以上の貨物自動車だったところを2トン以上に。また、テールゲートリフターを使用して荷を積み卸す作業というものが特別教育の対象となる。健康対策だが、メンタルヘルス対策は特に10人から29人規模の小さな事業場は必ずしも十分でない、低調な傾向にある。その理由としては、取り組み方が分からない、専門家がない、ノウハウがないというものが挙げられている。メンタルヘルス対策は、メンタルヘルス不調の未然防止というものが欠かせないと思う。そのためにはストレスチェック実施にとどまらず、結果を基に集団分析を行って、職場の環境改善につなげていく必要がある。

労働安全衛生法は昭和47年の制定以来、事業者には雇用されている労働者を保護対象として運用してきた。しかしながら、令和3年5月の建設アスベスト訴訟の最高裁判決において、労働安全衛生法第

22条は、健康障害防止に関する規定だが、労働者だけでなく、同じ場所で働く労働者でない人も保護する趣旨だという判断が示された。この判決を踏まえ、本年4月から事業者が実施すべき事項として、元請の方は、1人親方や下請け業者といった、その同じ作業場所にいる労働者以外の方、例えば、荷物を運んでこられるという方に対しても、労働者と同等の健康障害防止の保護措置を実施することが義務付けられている。

続いて、化学物質規制について、個別規制の対象外となっている化学物質による労働災害が全体の約8割を占めている現状を踏まえ、個別具体的な規制の対象外となっている物質を主眼として、危険性、有害性が確認された全ての物質に対してばく露を最低限度とすることを求めている。その一方で達成のための手段は指定しない方式に、転換するものでもある。アスベストの関係について、今後の解体工事の石綿ばく露防止対策の強化ということで、本年10月から着工される建築物と船舶の解体工事には、有資格者による事前調査が義務付けられることになった。

14次防期間における取り組むべき内容をお話してきたが、人の命と健康はかけがえのないものであり、労働災害は本来あってはならないものである。

安全で安心して働くことができる職場づくりというものは、大きく3つの意味があると考えている。

これが根本だが、「大切な従業員の方の安全と健康を守ることができる」ということ。第2に、労働災害に伴う生産設備の経費、あるいは各種費用をはじめとする経済的損失を回避ないし軽減できるということ。第3は、人材の確保、育成をはじめとする組織の活性化、業績向上、組織の社会的価値の向上という大きなメリットをもたらす。そうした観点から労働安全衛生対策、安全かつ安心して働くことができる職場環境づくりは、コストではなく、人への投資であると考えている。

安全衛生に取り組むことが、事業者にとって、経営面や人材確保、定着、育成の観点からもプラスとなることを、周知するなどして取り組みの促進と取り組んだ企業が社会的に評価される環境を整備していきたいと思っている。

これらのポイントを踏まえて第14次防を推進してまいりたいと思っている。

引き続き、皆様方のご理解とご協力、ご支援のほ

ど承りたく存じますので、何卒、よろしくお願い申し上げます。

特別講演

スポーツで未来を作る

ライフパフォーマンスの向上のために

スポーツが果たす役割

スポーツ庁長官

室伏広治

スポーツ基本計画は、5年ごとに策定し、5年間の日本のスポーツの重要な指針を示したものであり、現在、第3期で、昨年4月に策定され、今それが進んでいる。

スポーツ基本計画において、スポーツの捉え方として、スポーツは世界共通の人類の文化であると謳っている。

観る、する、支えるといった運動を行うだけではなく、スポーツは観戦することで感動や豊かさを与えてくれる。スポーツを科学する人、スポーツを運営する側、スポーツの医療なども含めて支えるという観点でスポーツを位置付けることも大事なことであると考えている。

また、スポーツを自発的に行うこと。これが1番大事なところだと私は思っていて、スポーツは強制してやるものではなく、自発的に、自分から、楽しいなと思うことが大切である。義務的になりすぎると楽しみっていうものを失ってしまう。

日本中のアリーナ改革、今までは体育館が主流だったが、見るスポーツはやはりアリーナである。地域住民の方にも使っていただき、できるだけその使い方に柔軟性を持たせて、スポーツが地域で行われるような取組みも大切だと思う。

なぜ、いまスポーツが人々の生活に欠かせないのか。少子高齢化社会の進展で医療費を抑えなければいけないこともあるかと思う。社会変化に伴う現代の課題として、テレワークの増加等による運動不足が大きな問題になっている。現に、各市町村の健康福祉課では、内科検診など行い、メタボかどうかチェックし、それに応じた運動のアドバイスを今はや

っているとは思うが、子供、大人、高齢者、どのライフステージにおいても、運動やエクササイズをしていくことは大変重要なことで、メンタルの世界でも、子供の発達障害、働き盛りにおける鬱、高齢期の認知症といった体だけではなく認知機能や心の問題も現代社会の抱える大きな問題であり、こういったものの対策としてできるだけスポーツの実施率をあげて取り組んでいくことが大事だということで、これまでやってきている。

スポーツ基本計画のほかにスポーツ振興基本計画というものがあるが、この中に、スポーツは体を動かすという人間の本源的な欲求に応えるものであり、運動することは人間の根源的欲求であるというふうに書かれている。以前テレビで、火星に人類が住むことを想定し、1年間、何人かの人が同じところで生活をするという番組があった。その時に、終わってからその体験をした人に、住むうえで何が1番大事であったかというコメントで、食事をするのと、しっかり睡眠をとることと、あとは、運動する器具があって運動することだと言っていた。やはり、生きていく上で、体を動かすことは大事なことなのである。この運動欲求を高めるように応えられるようにすることが、スポーツ庁として大事なこと。日常できびきびした生活を送るため、何かあっても回復する能力を育む。これで仕事の生産性が向上する。一方で何が運動欲求を低下させているかを考えて取り組んでいくことも大切だと思っている。

さらに、スポーツの捉え方だが、医学、体育、スポーツでは、若干、その役目は異なると思っている。医学は、正常であることで、安定性の向上、無理をしないってということが前提にあるという風に思う。体育は、青少年の体の発育、発達が大変重要なところで、スポーツは潜在的身体能力を開拓するものだと思っている。実はスポーツは、健康増進もそうだが、人間が生きる上での能力を開拓するものでもある。例えばパラの選手で目が見えない分、物の気配を察知することのできる高い能力があるが、決して

障害の有無には関係なく、身体能力を開拓することができるものであると言える。各年代においてそれがライフステージ、ライフパフォーマンスの向上につながっていけばいいなということに取り組んでいる。

さらに、今まで8000歩、毎日歩けば健康になるのでやりましょうと歩くことを広く推奨してきたが、何にフォーカスするかで取組みが変わってきます。筋骨格系にフォーカスするのか、神経系で足を速く動かすとかにフォーカスするのか、心肺機能系か、メンタル系もある。リラクゼーション、ボディイメージとか身体図式、こういうものにもフォーカスを当ててやっていこうということでも今取り組んでいる。

スポーツの概念、位置付けも、マインドスポーツ、eスポーツとか、アジア大会では、ブリッジ、トランプ、チェスや囲碁もスポーツに入っている。いろんな考えがあって、私はいいと思うが、これらスポーツを支えている体作りやエクササイズ、コンディショニングに着目し、睡眠のとり方や腰痛予防のエクササイズ、様々なコンディショニングを、ハイパフォーマンスをライブパフォーマンスに落とすという取組みをやっている。

東京オリパラ大会で、選手村内にあった、ポリクリニックでは、これまでのオリパラではなかった医療施設とトレーニング施設で、トレーナーと医師と、理学療法士、そういった方々が連携して1人のアスリートに怪我をさせないように、ケア、早く復帰するようなプログラムを行ったりするなどの取組みを行ってきた経緯がある。これをぜひ活かしていくことが大切だということで、今、要介護と言われているところや日常生活に支障があったりされる方々のところから、取り組んでいるところである。

特に体の外側、運動機能に関係するところは、スポーツ庁がリーダーシップをとって取り組んでいけるところではないかと思っている。そこで、首から足首まで、どのぐらい稼働域があるのか、筋力があるのかを道具を使わないで、セルフでチェックできるようなものを私が作った。事前にどこに問題があるかが分かれば、みんなで一緒に体操、ラジオ体操をするのではなく、それぞれが、オーダーメイド、カスタマイズされた運動を行うことで、良い結果になっていくという風に思う。実際に、町単位で取り組みをやってきて、セルフチェックの点数がいい人ほど身体的な健康度が高いというエビデンスが取れたので、自治体、また企業の関係者の皆さんにも、ぜひ取り入れていただきたいと思っている。

特に日本では、腰痛、肩こりで悩まれる方が相当人数あり、今、運動療法で改善するものも結構多く、痛みも軽減することもわかっているので、ぜひ厚生労働省とも連携して取り組んでいき、できれば町や企業の福利厚生で、内科検診だけではなく、運動期の検診に取り入れていただけたらなと思っている。

いろいろなスポーツの政策をお話しさせていただいたが、体の健康に気を付けていただいて、職場環境も安全な状態で事故のない、元気に、何かあってもすぐ回復できるような環境下にさせていただき、皆さんがご活躍しますことを、祈念しまして私のお話しとさせていただきます。ありがとうございました。

この後、室伏広治氏が考案されたエクササイズ「フラメンコ胸郭回旋」「ウエイト・シフト・スクワット」「紙風船トレーニング」「集中状態を作る呼吸法」を実演していただき、会場の参加者も行い、その効果を実感しました。

令和5年度年末・年始 Safe Work 推進強調期間実施要綱

東京労働局 労働基準部 安全課

1 趣旨 東京労働局では、働く人たちが年末年始を無事故で過ごし、明るい新年を迎えることができるよう、「令和5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衛生機運の向上に向けた取組の一層の推進を図ることとする。

令和4年の死亡災害は55人(新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く。)と前年比で3人減少したものの、休業4日以上之死傷災害(以下「死傷災害」という。)が10,802人と前年比760人の増加となった。

令和5年に入った当初は死亡災害が前年比で10人以上の減少となっていたものの、7月より発生数が増加し、9月末現在で、前年とほぼ同数の30人もの尊い命が失われたところである。また、死傷災害についても、業種横断的に「転倒」や腰痛を含む「動作の反動・無理な動作」といった人の作業行動に起因する災害(以下「行動災害」という。)が増加傾向にある。

さらに、労働衛生の分野では、化学物質による労働災害防止のための新たな規制が導入され、リスクアセスメントに基づく自律的な化学物質管理が強化されることから今後の改正を踏まえた対応が求められる。

そのため、本強調期間では、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、労働災害防止対策の推進を強化するとともに、化学物質管理や業種横断的に行動災害の防止対策の推進を強化する。

2 取組期間 令和5年11月21日(火)～令和6年1月31日(水)

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機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労働基準監督署による集中的な建設現場指導
- ④災害多発業種等に対する講習会などを通じた労働災害防止指導の強化
- 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行動災害防止に向けた啓発資料等の作成、発信
- ⑦化学物質管理に関する講習会などを通じた改正法令の周知
- ⑧各事業場における安全衛生宣言活動の推進
- ⑨労働災害防止対策の取組に係る自主点検の実施依頼

(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機運の醸成
- 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安全衛生管理活動の的確な実施及び活性化に向けた取組
- ⑤墜落・転落災害、行動災害防止を始めとする安全衛生意識の向上等を目指した安全衛生教育の徹底(災害事例の共有や体験型安全衛生教育の実施等)
- ⑥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
- ⑦化学物質のリスクアセスメントの実施を含めた化学物質管理の徹底
- ⑧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
- ⑨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
- ⑩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



トップが発信！ みんなで宣言
一人一人が「安全・安心」

令和5年度年末年始無災害運動実施要領

1 趣旨 年末年始無災害運動は、働く人たちが年末年始を無事故で過ごし、明るい新年を迎えることができるよう、事業場等の取り組み促進を図る趣旨で、昭和46年から厚生労働省の後援のもと中央労働災害防止協会が主唱する運動で、本年度で53回目を迎える。

職場の安全と健康を確保するためには、経営者、労働者が一丸となって安全衛生活動を推進し、災害のない職場環境を整えるためにも、一つひとつの作業を丁寧に確認し、次の作業に備えること、そして体調管理を万全にし、無理をしないことが大切である。

本年8月末までの労働災害発生状況(新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害を除く)において、前年同期に比べて休業4日以上死傷者数は、全体で2.4%増加しており、業種別では製造業で1.9%、第三次産業で4.6%増となっている。事故の型別では「転倒」が2.6%、「動作の反動・無理な動作」で7.1%の増加が見られる。

こうした状況の中で、特に年末年始は慌ただしい中での大掃除や機械設備の保守点検・再稼働等の作業が多くなるほか、物流等の増加に伴う交通・荷役作業時の災害、積雪や凍結による転倒等の危険が増す。各事業場においては、非定常作業における安全確認の徹底、作業前点検の実施、作業手順や交通ルールの遵守、安全衛生保護具の点検の実施、感染症予防を含めた労働者の健康状態の確認などに全員で取り組むことが一層重要となる。

皆で力を合わせて無事に一年を締めくくり、明るい新年を迎えられるよう、安全・健康への思いを新たに、本年度の年末年始無災害運動を展開することとする。

2 実施期間 令和5年12月1日から令和6年1月15日までとする。

3 運動標語 「健康と安全で 幸せつなぐ年末年始」

4 主唱者 中央労働災害防止協会

5 後援 厚生労働省

6 実施者 各事業場

7 主唱者の実施事項

- (1) 機関誌、ホームページ等を通じたの広報
- (2) 報道機関等を通じたの周知
- (3) リーフレット等の制作および配布
- (4) 小冊子、ポスター、のぼり、デジタルコンテンツ等の頒布・配信

8 事業場の実施事項

(1) 年末年始に実施する事項

- ① 経営トップによる安全衛生方針の決意表明
- ② 安全衛生パトロールの実施
- ③ 機械設備に係る一斉検査および作業前点検の実施
- ④ 年末時期の大掃除等を契機とした5Sの徹底、掲示や旗の掲げ替え
- ⑤ 年始時期の作業再開時の安全確認の徹底
- ⑥ 年末年始無災害運動用ポスター、のぼり等の掲示

(2) 年末年始に実施状況を確認する事項

- ① KY(危険予知)活動を活用した非定常作業における労働災害防止対策の徹底

- ②安全保護具・労働衛生保護具、安全標識・表示等の点検と整備・更新
- ③化学物質のリスクアセスメントの実施を含めた化学物質管理の徹底
- ④転倒、墜落・転落、はさまれ・巻き込まれ災害防止や腰痛予防対策の徹底
- ⑤火気の点検、確認など火気管理の徹底
- ⑥交通労働災害防止対策の推進
- ⑦過重労働をしない・させない職場環境づくり
- ⑧健康的な生活習慣(睡眠、食事、運動等)に関する健康指導などの実施
- ⑨感染症拡大防止対策の徹底
- ⑩職場のハラスメント防止につながる取り組みの推進
- ⑪自然災害等に伴う復旧・復興工事等における労働災害防止対策の推進
- ⑫安全衛生旗の掲揚、その他安全衛生意識高揚のための活動の実施

毎年12月は 「職場のハラスメント撲滅月間」です

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課



すべての事業主に対し、職場におけるハラスメント^(※)の防止措置が義務付けられています。防止措置は実施していますか？ 防止措置は有効に機能していますか？ 改正時に一度研修をやったキリになっていませんか？

法律に基づいたハラスメント防止措置を実行するとともに「職場のハラスメント撲滅月間」に運用状況の把握や必要な見直しを行い、ハラスメントのない職場づくりに取り組みましょう。

(※)パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント

ハラスメント防止措置についての相談窓口

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 ☎ 03-3512-1611

ハラスメント防止措置の内容や取り組み方法などあらゆるご相談に応じています。セクシュアルハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメント(男女雇用機会均等法)、育児休業等に関するハラスメント(育児・介護休業法)の防止措置についてもご相談いただけます。お気軽にご相談ください。

ご活用ください



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

研修ツール、裁判例、Q&A など、ハラスメント対策に役立つあらゆる情報を提供しています。



お問合せ先 東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 ☎ 03-3512-1611

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和4年度の監督指導結果を公表します

東京労働局 労働基準部 監督課

東京労働局(局長 美濃芳郎)では、このたび、令和4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4,673事業場のうち、1,827事業場(39.1%)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、648事業場(違法な時間外労働があったもののうち35.5%)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4年4月から令和5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 4,673 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 1,827 事業場 (39.1%)
 - 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 648 事業場 (35.5%)
 - うち、月100時間を超えるもの 435 事業場 (23.8%)
 - うち、月150時間を超えるもの 128 事業場 (7.0%)
 - うち、月200時間を超えるもの 42 事業場 (2.3%)
 - ② 賃金不払残業があったもの 476 事業場 (10.2%)
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの 1,360 事業場 (29.1%)
- (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 2,197 事業場 (47.0%)
 - ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの 1,044 事業場 (22.3%)

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4年4月から令和5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4年4月から令和5年3月までに、4,673事業場に対し監督指導を実施し、3,691事業場(79%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが1,827事業場、賃金不払残業があったものが476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1,360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)	4,673(100%)	3,691(79.0%)	1,827(39.1%)	476(10.2%)	1,360(29.1%)	
主な業種	商業	1,176(25.2%)	934	442	113	389
	製造業	328(7.0%)	284	143	37	111
	保健衛生業	358(7.7%)	304	134	39	93
	接客娯楽業	591(12.6%)	510	252	75	219
	建設業	317(6.8%)	231	129	25	64
	運輸交通業	132(2.8%)	108	70	15	36
	その他の事業 ^(注6)	1,092(23.4%)	800	407	92	268

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) かつ内は、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・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)の件数を計上している。

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

(注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66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66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
4,673	1,608 (34.4%)	1,442 (30.9%)	496 (10.6%)	368 (7.9%)	435 (9.3%)	324 (6.9%)

表 3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1~9人	10~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300人以上
4,673	888 (19.0%)	907 (19.4%)	324 (6.9%)	373 (8.0%)	594 (12.7%)	1,587 (34%)

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、2,197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
2,197	223	247	1,155	1,035	55	61

(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、1,044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」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			管理者の責務 (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)		
1,044	580	62	448	23	13	2

(注1)指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

(注2)各項目のかつ内は、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1,827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、648事業場で1か月80時間を、うち435事業場で1か月100時間を、うち128事業場で1か月150時間を、うち42事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

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
4,673	1,827	1,179	648	435	128	42

(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、410事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、1,486事業場でタイムカードを基礎に確認し、810事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、292事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、1,555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	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間記録を基礎	
410	1,486	810	292	1,555

(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。

配偶者手当を見直して若い人材の確保や能力開発に取り組みませんか？

いわゆる「年収の壁」対策

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

「年収の壁」と配偶者手当の関係について



私たち企業の配偶者手当と「年収の壁」は何の関係があるの？

例えば、夫の会社の配偶者手当をもらうため、他社で働いている妻が、**手当受取りの収入基準を超えないように働き控え**をする場合もあるんだ。
このため、社会保障制度だけでなく、企業の配偶者手当が、いわゆる「年収の壁」として、就業調整の一因となる場合があると聞いたよ。
※配偶者のいるパートタイム労働者の就業調整の理由：
被扶養者認定基準（130万円）57.3%、被用者保険加入（106万円）21.4%、配偶者手当15.4%



なるほど。その場合、配偶者手当を見直す必要があるのかもしれないね。



そうだね。配偶者手当を見直すことは、自社の人材確保のためにも役立つよ。
配偶者手当の原資をもとに、**共働き**の方や**独身**の方、**能力開発**に積極的な方など、いろいろな方が活躍できる賃金・人事制度を改めて考えるいい機会になると思う。
配偶者手当を支給する企業は減少傾向なんだ。
働く意欲のあるすべての人が、「年収の壁」を意識することなく、その能力を十分に発揮できるような環境の整備にみんなで取り組んでいけたらいいね。



フローチャート～賃金制度の円滑な見直しに向け、次のチャートを参考に進めてみましょう～

Step1 賃金制度・人事制度の見直し検討に着手

まずは、他社の事例^{*}も参考に自社の案を検討。

※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編】P30をご覧ください

Step2 従業員のニーズを踏まえた案の策定

アンケートや各部門からヒアリングを行い、自社にあった案に絞り込んでいく。

Step3 見直し案の決定

決定の過程での留意点

- ・労使での丁寧な話し合い
- ・賃金原資総額の維持
- ・必要な経過措置

※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資

料編】P8やP30を参考に、従業員の納得感があるものにしましょう

※留意すべき法律や判例についてはP12以降をご参考ください

例

- ・配偶者手当の廃止（縮小）+基本給の増額
- ・配偶者手当の廃止（縮小）+子ども手当の増額
- ・配偶者手当の廃止（縮小）+資格手当の創設
- ・配偶者手当の収入制限の撤廃 など

Step4 決定後の新制度の丁寧な説明

見直しの影響をうける従業員に丁寧な説明を行い、新制度を従業員の満足度向上につなげましょう。

厚生労働省ウェブサイト「配偶者手当」のあり方の検討に向けて実務資料編(上のコード)詳細は、厚生労働省ウェブサイト「配偶者手当の在り方の検討」にまとめています。(下)
お問合せ先 賃金制度に関する相談は、東京働き方改革推進支援センターまでご連絡ください。
(TEL 0120-232-865)



キャリアアップ助成金 (社会保険適用時処遇改善コース)のご案内

「年収の壁」に対応した新しいコースが設定されました

東京労働局 雇用環境・均等部 企画課

事業主の皆様へ 年収の壁対策として労働者1人につき**最大50万円**助成します！(キャリアアップ助成金)

- 2023年10月からキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が始まりました。
- 労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。
- 支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

労働者にとって、

- 「年収の壁」を意識せず働くことができる。
- 社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様の
人手不足の解消へ！



パートタイム・
有期雇用労働法
キャラクター
「バゆう」ちゃん

「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
①賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
②賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③賃金の18%以上を増額	3年目 10万円

社会保険適用促進手当……

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
※1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024(令和6)年1月31日までに取組を開始する場合キャリアアップ計画書は2024年1月までに管轄労働局に提出してください

申請スケジュールの例(※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合)

		R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12	
社会保険の加入時期	R5 10月	社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★	★							
	11月		社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★							
	12月			社会保険加入	★	★	★	★	★	★							
	R6 1月				社会保険加入	★	★	★	★	★							
キャリアアップ計画書		→				令和6年1月31日までに提出(特例期間)											

■ 第1期支給対象期 □ 第2期支給対象期 ★ 給与・手当の支給 (注記次ページに続く)



さんぼくん

独立行政法人 労働者健康安全機構

東京産業保健総合支援センター研修案内 (令和5年12月～令和6年1月)

◆産業保健研修◆

令和4年12月開催分から、従来の「保健師・看護師研修」「人事・労務・衛生管理者研修」を統合して「産業保健研修」といたしました。産業看護職・人事労務担当者等、産業保健スタッフを対象とした研修です。

※単位等の取得はできません。

- 研修は当センターのホームページからお申し込みください。※利用者登録(無料)が必要です。
- 当センターが主催する研修は、すべて無料で受講できます。
- 研修は当センターの研修室で開催しています。会場が異なる場合は表記いたしますのでご注意ください。

〒102-0075 東京都千代田区三番町
6-14 日本生命三番町ビル3F

TEL : 03-5211-4480

FAX : 03-5211-4485

URL : <https://www.tokyos.johas.go.jp/>

Web 研修

- 当センターホームページの「web 研修会受講の注意事項及び受講手順」を必ずご覧の上、お申し込みください。
- 講義の後、チャットにて質問を受け付ける予定です。

研修日時	研修テーマ	講師	定員
12月6日(水) 14:00～16:00	web 研修会 メンタルヘルス対策と心の健康づくり計画作成のポイント 職場や業務に対して悩みやストレスを抱える社会人は、近年増加傾向にあります。厚生労働省の調査によると、強いストレス要因を持つ労働者の割合は、全体の58%にのぼります(平成30年)。この数値からもメンタルヘルス対策の取り組みは、事業場にとって喫緊の課題の一つと言っても過言ではありません。そこで、厚生労働省では、メンタルヘルス基本方針として、事業場に対して「心の健康づくり計画」の策定を指示しています。当研修では、その「心の健康づくり計画」の策定方法、ポイント等を解説します。	本山社会保険 労務士/行政書士 事務所所長 特定社会保険労務 士・行政書士・ 公認心理士 本山 恭子	70
12月15日(金) 14:00～16:00	web 研修会 メンタルヘルス対策としてのパワーハラスメント対策 「職場のいじめ・嫌がらせ」行為は職場の秩序を乱し、労働者の勤労意欲の阻害や生産性の低下をもたらし、さらに労働者のメンタル不調の原因となるなど、様々な影響を及ぼします。ハラスメント対策を中心としたメンタルヘルス対策をポジティブに展開し、企業イメージの向上、社員のモチベーションアップ、離職率の低下、生産性の向上などにつなげられるよう、具体的な対策・防止措置を考えていきたいと思います。	産業カウンセラー 森井 梢江	70
1月11日(木) 14:00～16:00	web 研修会 産業保健スタッフ等が知っておきたい国が支援する7つの最新キーワード&ツール⑨ 産業保健スタッフ等(保健師・看護師、人事労務担当者等)が、経営トップに説明したり、労働者に研修したりする際に、「使えるネタ」を提供します。「健康経営優良法人認定制度」、「心理的安全性」、「SNS相談」などのキーワードを最新情報と共に解説いたします。また、法に基づくストレスチェック制度を実施した後、集団分析結果を踏まえた職場環境改善活動時に使える最新ツールや、企業の取り組み事例、工夫のポイントなども紹介します。通常よりも事例を多くご紹介します。本講義を通じ、自社に持ち帰った上で、働く人のメンタルヘルスに関し説明する力が身につけられることを願っております。希望者には当日使用したスライドや情報元となるURL一覧を差し上げます。	「こころの耳」 事務局長 石見 忠士	70

会場研修

研修日時	研修テーマ	講師	定員
12月7日(木) 14:00～16:00	<p>労働安全衛生法等の動向～法令の相次ぐ改正を考える～ 化学物質については、今後労働安全衛生法の規制対象物質が大幅に増加し、化学物質と無縁だと思っていた事業場でもそうもいっていらなくなるのが予想されます。 個人事業主に対する労働安全衛生法令上の対応についても一定規則の改正等が行われましたが、今後も改正が続くことが予想されます。 脳心臓疾患や精神障害の労災認定基準等についても変更が相次いでいます。 労働安全衛生法令等についてどのような改正が行われ、今後どのような動向となっているかについて考えてみたいと思います。</p>	中山 篤	55
12月11日(月) 14:00～16:00	<p>労働衛生管理の基礎と事例 ～安全衛生委員会の運用と活性化および管理監督者の関わりについて～ 基礎と事例シリーズは受講者の皆様からのアンケートに基づきテーマを設定しています。今回は、二部構成で実施します。第一部でテーマの法律面・現場の実務面の説明をします。 第二部で各企業における「安全衛生委員会の運用と活性化および管理監督者の関わり」について「知る、聞く、話す」を基に簡単なセッション(グループワーク)を行います。</p>	吉田 守	55
12月12日(火) 14:00～16:00	<p>過労死等を防ぐために 令和4年度の過労死等の労災認定件数は904件となり、このうち、精神障害の労災認定件数は710件と過去最多になりました。 こうした事案を防ぐには、各社が取り組んでいる長時間労働削減案や健康確保、メンタルヘルス、ハラスメント等の対策について、現状や課題を分析し、さらなる対策を推進していくことが重要です。 また、労災認定された事案から、過労死等を防ぐために必要なことは何か、考えていきたいと思えます。</p>	野村 みどり	55
12月20日(水) 14:00～16:00	<p>働く人の健康づくりは日常生活の動作改善から ～「転倒防止」「腰痛・肩こり予防」～ 働く人の身体機能低下による「腰痛」「肩こり」の慢性化、「転倒」などの労働災害が増加しています。 この講習会では、関節などにふれながら骨、筋肉、関節を連動して動かす「骨ストレッチ」を紹介していきます。 骨ストレッチを行うと、日常生活の動作の筋肉への負担が減り、楽に動けるようになるので「腰痛」「肩こり」などの予防になります。 また、骨・筋肉・関節が連動して動くので脚も上がりやすくなり、「転倒」災害の防止につながります。 実技を交えながらの講習会ですが、普段着で年齢に関係なく、誰でもその場で簡単に実施できます。 また、職場で無理なく展開できる方法について紹介しますので、この機会に体験していただき職場の健康づくりに役立てていただきたいと思えます。 ◆重要◆体を動かしますので、水分補給のため、飲み物をご持参ください</p>	スポーツケア 整体研究所(株) 小沼 博子	29
12月21日(木) 14:00～16:00	<p>ストレスチェック制度の概要等と実践例として ～高ストレス者面談後の一事例、ある集団分析の見方について～ ストレスチェック制度は、平成27年12月1日に施行され、7回の実施が過ぎました。 いかがでしょうか。受検者の方々の「ストレスの気づき」につながっていますでしょうか。 実施方法としては、厚労省のプログラム活用、専門実施機関への委託など、多様化に伴い、チェック項目数、費用も含め、考えさせられるところが多々あるのではないのでしょうか。 今回、実施後の高ストレス者面談実施後の一例、ある集団分析の見方などお伝えし、皆さんと意見交換ができればなお有難いです。 ストレスチェック実施はとて面白い機会、可視化できる心の健康診断とも言えます。 働きやすい職場づくりに向けて一緒に学習していきましょう。</p>	労働者健康安全 機構 産業保健 アドバイザー 公認心理師 菅野 由喜子	55
12月26日(火) 14:00～16:00	<p>産業保健スタッフのための定期健康診断の実際(基礎編) 定期健康診断は産業保健の基礎となるものです。この健診がどのような法律に基づいて行われるのか、誰が行うのか、結果の取り扱いについてどのような規則があるのか等基本的な解説をします。 また、実際に職場で困った事、苦勞した事例などありましたらお持ち下さい。皆さんで検討しましょう。</p>	高山 俊政	55
1月10日(水) 14:00～16:00	<p>自律的な化学物質管理～リスク評価・対策と健康管理の有機的な連携～ 令和4年度の法令改正により、令和5年4月から段階的に化学物質の自律的管理が段階的に施行され、健康管理も、今後、自律的に判断・実施することが求められます。 例えば、がん等の発がん性疾患の把握強化や特殊健康診断の実施頻度の緩和は令和5年4月から、また、リスクアセスメントに基づく健康診断の実施・記録作成等は令和6年4月に施行されます。 当研修では、自律的管理におけるリスクアセスメントや保護具を含めたリスク対策の概要を知り、健康管理との連携について考えます。</p>	中原 浩彦	55

研修日時	研修テーマ	講師	定員
1月15日(月) 14:00～16:00	<p>働く人の健康づくりは日常生活の動作改善から ～「転倒防止」「腰痛・肩こり予防」～</p> <p>働く人の身体機能低下による「腰痛」「肩こり」の慢性化、「転倒」などの労働災害が増加しています。</p> <p>この講習会では、関節などにふれながら骨、筋肉、関節を連動して動かす「骨ストレッチ」を紹介していきます。</p> <p>骨ストレッチを行うと、日常生活の動作の筋肉への負担が減り、楽に動けるようになるので「腰痛」「肩こり」などの予防になります。</p> <p>また、骨・筋肉・関節が連動して動くので脚も上がりやすくなり、「転倒」災害の防止につながります。</p> <p>実技を交えながらの講習会ですが、普段着で年齢に関係なく、誰でもその場で簡単に実施できます。</p> <p>また、職場で無理なく展開できる方法について紹介しますので、この機会に体験していただき職場の健康づくりに役立てていただきたいと思います。</p> <p>◆重要◆体を動かしますので、水分補給のため、飲み物をご持参ください</p>	<p>スポーツケア 整体研究所(株) 小沼 博子</p>	29
1月16日(火) 14:00～16:00	<p>病気をもつ労働者と職場へのより良い支援のために ～治療と就労のバランスを支えるヒント～</p> <p>本研修では、近年増えている病気(がん、難病など)をもつ労働者が、治療と就労のバランスをとれるようにすることを目指して、どのような支援が望まれるか、どのように支援を進めるかについて、事例検討を含めて学びます。</p> <p>研修内でワークシートを記入・提出いただくことで質問・考えを共有しながら、全員で学びを深めていきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> 両立支援度チェック 事例をもとに、がんをもつ社員の就労支援を考える 勤務スケジュールの配慮 職務内容の配慮と、同僚への伝え方 両立を支える職場づくり <p>※本研修では個人ワークを行い、提出いただいた内容を講師が共有させていただきます。</p>	<p>佐々木 美奈子 伊藤 美千代</p>	55
1月17日(水) 14:00～16:00	<p>働き方改革関連法をめぐる現状と課題 ～時間外労働の上限規制とカスタマーハラスメント～</p> <p>2019年4月に施行された「働き方改革関連法」及び同法の基礎となった「働き方改革実行計画」について時間外労働の上限規制を中心として振り返り、長時間労働者の現状と課題及び2024年4月に施行される「適用猶予事業・業務(建設業、自動車運転者及び医師)の時間外労働規制のあらましを解説します。</p> <p>また、2023年9月に「精神障害の労災認定基準」に追加されたカスタマーハラスメントの対策について解説します。</p>	<p>荒川 輝雄</p>	55
1月18日(木) 14:00～16:00	<p>実践に基づく職場復帰支援の事例について</p> <ul style="list-style-type: none"> 上司との関係で出社できない、職場にも行けなくなった。 入社後の間もなく体調不良となり出社できなく休職してしまった。 摂食障害が進み休職せざるを得ない状態になってしまった。 <p>など、いくつかの事例に基づき、個と組織における支援体制のあり方を一緒に考えていきたいと思えます。また、関係者の協力を頂き、連携していくことで、職場復帰支援につながるプロセスをお伝えしたいと思います。</p> <p>産業保健スタッフ等としての支援姿勢の学びになれば幸いです。</p>	<p>労働者健康安全 機構 産業保健 アドバイザー 公認心理師 菅野 由喜子</p>	55
1月22日(月) 14:00～16:00	<p>すすめよう職場のスマート禁煙!</p> <p>職場の禁煙化は、法律や条例、ガイドラインでも示された労働衛生上の重要課題の一つです。</p> <p>本研修会は、研究成果を基に作成した科学的根拠に基づく「効果的な職場の受動喫煙対策の推進方法」を提案しております。</p> <p>令和14年度には、望まない受動喫煙のない社会の実現が国の目標です。</p> <p>まずは、その推進方法を知ることからはじめてみませんか?</p> <p>◆注意◆</p> <ul style="list-style-type: none"> 現在、禁煙化されていない(屋内に喫煙室・喫煙コーナーあり)事業場の関係者を対象とします。 1月26日(金)開催研修会と同内容です。 	<p>斎藤 照代</p>	55
1月24日(水) 14:00～16:00	<p>企業の問題解決に役立つ交流分析(Transaction Analysis) ～「契約」について～</p> <p>エゴグラムで広く知られている交流分析(Transaction Analysis:以下TAと称する)には、様々な理論や概念があります。</p> <p>それらは、心理療法のみならず、職場の様々な場面(健康管理、研修、人間関係など)での問題解決に活用できます。</p> <p>本研修では、その概念の一つである「契約」についてご紹介いたします。</p>	<p>藤里 智子</p>	55
1月26日(金) 14:00～16:00	<p>すすめよう職場のスマート禁煙!</p> <p>職場の禁煙化は、法律や条例、ガイドラインでも示された労働衛生上の重要課題の一つです。</p> <p>本研修会は、研究成果を基に作成した科学的根拠に基づく「効果的な職場の受動喫煙対策の推進方法」を提案しております。</p> <p>令和14年度には、望まない受動喫煙のない社会の実現が国の目標です。</p> <p>まずは、その推進方法を知ることからはじめてみませんか?</p> <p>◆注意◆</p> <ul style="list-style-type: none"> 現在、禁煙化されていない(屋内に喫煙室・喫煙コーナーあり)事業場の関係者を対象とします。 1月22日(月)開催研修会と同内容です。 	<p>斎藤 照代</p>	55
1月29日(月) 14:00～16:00	<p>障害者従業員とどう向き合うか</p> <p>職場における障害者従業員の問題について具体的に検討します。</p> <p>グループワークがあります。</p>	<p>森崎 美奈子</p>	30

分からないことは、なんでも「^{はすみ}蓮美部長」に聞いてみよう！

第21回

桃樹^{とうき}の「労務・安全衛生 深掘り探訪記」

私は「^{とうき}桃樹」。東基連に入職し、3年目です。まだまだ経験不足ですが、会員の皆様のために頑張ります。

さて、そんな私が、日頃、疑問に感じた事柄について、「労務・安全衛生の専門家」にして、私の上司、「^{はすみ}蓮美部長」に、その疑問をおつけ、深く、深く、回答を探っていくコーナーです。宜しく願い致します。



桃樹さん



蓮美部長

令和5年を振り返ると、様々な出来事がありました。

桃樹さん 読者の皆さん、お久しぶりです。この3か

月間、会報の紙面に載せる記事が多く、その関係でお休みを頂きましたが、復活です。宜しくお願い致します。

蓮美部長！ いよいよ12月ですね。今月で令和5年も幕を閉じます。あつと言う間の1年間でした。

蓮美部長 その通りですね。今年の初めは、新型コロナウイルス感染症との戦いも続き、皆さん、大変な状況でしたね。

桃樹さん その新型コロナウイルス感染症も、5月に感染法上の位置づけが2類から5類に変わり、マスク着用なども個人の判断に委ねられるなど、経済を含め社会全体がようやく、長いトンネルを出たように感じました。

蓮美部長 その通りですね。ただ、まだまだコロナ感染症は油断ができません。十分に注意していきましょう。

桃樹さん はい！ では、ここで、今年を振り返りましょう。先々月には出雲全日本大学選抜駅伝、箱根大学駅伝予選会が。そして、先月には全日本大学駅伝が行われましたが、今年の1月の箱根大学駅伝では、駒澤大学が完全Vの総合優勝を飾りました。

蓮美部長 桃樹さん！ 駅伝、好きね～。去年の12月号でも、熱く箱根大学駅伝を語っていたわ。

桃樹さん いや～(汗～)。なんか、手に汗握ってしまうんです。

蓮美部長 はいはい(笑い)、そうでしたね。今年の11月の全日本大学駅伝でも駒澤大学が優勝。駒沢大学、強いわね。そんな話題もある中、ロシアのウクライナ侵攻は続き、2月のG7首脳会議にはウクライナ大統領が出席。またアメリカ大統領がウクライナを電撃訪問。世界が平和の実現を願ってきました。

桃樹さん はい。そのような世界情勢のなか、3月には、野球の侍ジャパンがWBC(ワールド・ベースボール・クラシック)で世界一になりました。これは嬉しい出来事でした。

蓮美部長 そうですね。ただ、4月には陸上自衛隊のヘリコプターが墜落し、師団長を始め搭乗されていた多くの隊員の方が亡くなりました。また、首相の演説会場に爆発物が投げ込まれた事件が起きたのも4月でしたね。

桃樹さん そのような中、5月に新型コロナウイルス感染症が、インフルエンザ等と同等の「5類」に移行することが発表され、経済活動も活発に。

そうして迎えた8月、9月は、昨年を超える記録的な猛暑に襲われました。

蓮美部長 そう！暑かったわ！ 本当に暑かった。長く生きてきた私だけど、人生で一番暑い夏だったわ。

桃樹さん はい、そのような暑さのなか、皆さん、熱中症対策に懸命に取り組みました。

東京労働局の健康課が「Cool work TOKYO ロゴマーク」を作成したり、多くの会社がファン付き作業着を導入したり、頑張りました。

蓮美部長 そして、9月にラグビーワールドカップ(W杯)フランス大会が開幕。日本は大健闘。準々決勝進出は逃しましたが、次回大会の出場権は勝ち取りました。

こうやって、振り返ってみると、様々なことが起きた1年でもありましたね。

桃樹さん はい、そこで、今月号の「労務・安全衛生深掘り探訪記」は、「探訪記・令和5年総集編」として、この1年間に掲載したお話を、順番に振り返ってみたいと思います。

1月号 「外国人労働者の安全管理」と「第14次労働災害防止計画案」

蓮美部長 まず、今年最初の1月号のテーマは、何だったかしら。

桃樹さん 1号月のテーマは、「外国人労働者の安全管理」と「第14次労働災害防止計画案」についてでした。

蓮美部長が、北海道に出張して講演された「外国人労働者の安全衛生管理セミナー」。これは、厚生労働省から東基連が受託した「外国人労働者安全管理支援事業」の一環でしたが、セミナー以外の支援事業もお話して頂きました。

蓮美部長 そうだったわね。四ツ谷駅の近くにある「外国人在留支援センター(FRESC/フレスク)」で「東京労働局外国人特別相談・支援室安全衛生班」として、行っている相談業務も説明したわね。

桃樹さん 「外国人労働者の安全衛生管理の手引き」というマニュアルを作成したことも紹介されました。

蓮美部長 それと、「第14次労働災害防止計画案(14次防案)」についても。

桃樹さん そうです。令和4年11月16日に厚生労働省が発表した「第14次労働災害防止計画案」。この中で、新たに示された「アウトプット指標」と「アウトカム指標」についても教えて頂きました。

この時、外国人労働者の死傷年千人率が「3.3」で、労働者全体の「2.3」と比べて約1.4倍もあることを知り、驚いたことを覚えています。

蓮美部長 そう！ 厚生労働省も「14次防」の策定に当たり、計画の重点事項の4番目に「外国人労働者の労働災害防止対策」を掲げ、2027年までに全体の平均以下とするアウトカム指標を掲げて取り組むとしているというお話もさせて貰いましたね。

2月号 外国人労働者の労働災害防止対策

蓮美部長 2月号では、1月号の内容を踏まえ、外国人労働者の労働災害防止対策についてお話しました。

桃樹さん はい、新たに「アウトプット指標」と「アウトカム指標」が導入されたこと。「アウトプット指標」とは、「労働者の協力の下、事業者において実施される事項」。そして「アウトカム指標」とは、「アウトプット指標に定める事項を実施した結果として期待される事項」のことと。

蓮美部長 14次防案では、外国人労働者について、アウトプット指標では「母国語に翻訳された教材、視聴覚教材を用いるなど外国人労働者に分かりやすい方法で災害防止の教育を行っている事業場の割合を2027年度までに50%以上とする」と。

桃樹さん そうです。そしてアウトプット指標で定められた事項の実施により、アウトカム指標は「外国人労働者の死傷年千人率を2027年度までに全体平均以下とする」と。

蓮美部長 労働災害の年千人率では、外国人労働者の方が約1.4倍多いという現状がありますから、なんとしても外国人労働者等の労働災害防止対策を推進して欲しいですね。

桃樹さん はい！ その他、労働災害の型別の発生状況を見ると、「はさまれ・巻き込まれ」の発生比率が全体の約2倍であることも。

また、外国人労働者とのコミュニケーションには「やさしい日本語」を活用することや、見える化のための「ピクトグラム安全表示」の開発促進が大事なことも教えて頂きました。

3月号 「特司班」の「特別司法監督官」。通称「特司監」

蓮美部長 3月号では「特司監」についてお話ししましたね。

桃樹さん そうです！ 大規模な労働局の監督課・「特司班」に配置されている「特別司法監督官」、通称「特司監」に関して教えて頂きました。

蓮美部長 確か、桃樹さんの友人の妹さんが、労働基準監督官を目指していて、「特司監」についても興味を持って、その仕事内容について教えて欲しいということだったわね。

桃樹さん はい、蓮美部長に教えて頂いた内容を伝えると共に、東京労働局の総務課を案内しました。彼女、労働基準監督官試験を受験し、合格。来年の4月から労働基準監督署で勤務するそうです。

蓮美部長 わー、良かったわね。

桃樹さん 彼女には、蓮美部長から教えて頂いた、労働基準監督官が持つ司法権限の内容や、災害発生現場での「実況見分」や、ガサ入れとも呼ばれる「強制捜査」のことも伝えました。

夜間の内偵捜査や、使い捨て簡易スリッパのエピソード等もお話したところ、彼女、「絶対に労働基準監督官になります！」と決意していましたから。

蓮美部長 彼女、合格してよかったですね。国民のために頑張る労働基準監督官になって欲しいですね。

4月号 第14次労働災害防止計画

桃樹さん 4月号では「第14次労働災害防止計画」を取り上げました。

令和5年2月13日に労働政策審議会・第152回分科会が開催され、そこで厚生労働大臣から「第14次労働災害防止計画(案)」が諮問されました。この諮問に対して、同日、労働政策審議会が「妥当」である旨の答申を行い、決定しました。

蓮美部長 この号では、桃樹さんに14次防の解説をして貰ったわね。

桃樹さん そうです。蓮美部長が急に振るもんですから、もう大変でした。東京衛生管理者協議会の令和4年度第2回研修会に参加し、東京労働局・長澤健康課長の講演を聞かせて頂いていたので、何とか説明することができました。

(※東京衛生管理者協議会は、本年9月に名称を「東基連衛生管理者協議会」に変更)

蓮美部長 あの時は、桃樹さん、とても上手に解説していました。では、もう一度。

桃樹さん あら～(汗)。では簡単に。

まず、計画の方向性ですが「事業者による安全衛生対策の促進」と「社会的に評価される環境の整備」。そして「どのような働き方においても、労働者の安全と健康を確保する」です。

蓮美部長 大切なことですね。厳しい経営環境等、様々な事情がありますが、だからやむを得ないとするのでは無い。そして雇用形態の違い等様々な差異がありますが、「安全と健康の確保」については同様に取り組んでいくということね。

桃樹さん はい、その上で「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」等、「8つの重点事項」を定めています。

そして、新たな取り組みとして「アウトプット指標」「アウトカム指標」を定めました。

蓮美部長 アウトカム指標等については、1月号、2月号でも触れたけど、アウトカム指標が達成された時、労働災害の全体像はどのようになるとされているの？

桃樹さん 14次防では、その点について、死亡災害については「2022年と比較して2027年までに5%以



上減少する」。死傷災害については「2021年までの増加傾向に歯止めをかけ、2022年と比較して2027年までに減少に転ずる」とされています。

蓮美部長 今年スタートの年。更に取り組みを加速していくことが、重要ね。

6月号 厚労省のホームページに「賃金引き上げ特設ページ」が開設

桃樹さん 5月号では、東京労働局の令和5年度行政運営方針や、東京労働局の4月の人事異動の紹介などがあり、紙面の関係で「深掘り探訪記」はお休みさせて頂きました。

蓮美部長 そして、迎えた6月号。賃金関係の新たな取り組みを紹介しましたね。

桃樹さん そうです。物価上昇をカバーするような賃金引き上げの実現が求められていることを受け、厚生労働省がホームページに新たな特設ページを開設したんです。

名付けて「賃金引き上げ特設ページ」！

蓮美部長 ネーミングは、そのものね。中身はどんなものだったかしら？

桃樹さん はい、3つの柱から構成されています。

一つめは「賃金引き上げ事例」の紹介。二つめは「平均的な賃金額の検索。そして三つめが「賃金引き上げの支援策」です。

蓮美部長 確か、あの有名な日本酒「獺祭」を作っている、山口県岩国市の「旭酒造(株)」の賃金引き上げの取り組みも紹介されていたわね。

桃樹さん その通りです。6月号に掲載するために、私が旭酒造(株)さんをお願いして、「フラッグシップ 獺祭 23」や、「本社蔵」の写真を送って頂きました。

蓮美部長 旭酒造(株)さんにも感謝ね。

桃樹さん はい、感謝です。その他、業務改善助成金を活用し賃上げを実施した蒲鉾メーカーさんの事例なども紹介しました。

蓮美部長 生産性を向上させるために業務改善助成金を活用し、賃上げに繋げた事例ね。

桃樹さん そうです。その他、「地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能」も付いていたり、業務改善助成金制度の具体的な内容も説明させて頂きました。

蓮美部長 最低賃金額が大きく上昇したこともあり、生産性の向上も重要ですね。

7月号 不妊治療と仕事の両立支援

桃樹さん はい。そして迎えた7月号では「不妊治療と仕事の両立支援」を取り上げました。

蓮美部長 桃樹さんのお兄さんに、初めての男の子が誕生したお話から始まったのよね。

桃樹さん いやー、蓮美部長、よく覚えていますね。兄のところは、長女、次女と生まれて3人目が男の子、「伸^{しん}」君です。蓮美部長がなにか、「タイガー・ジェット・シン」がどうか言っていましたね。

蓮美部長 それは、いいの！ それより、桃樹さんのお兄さん夫婦は長く不妊治療を受けていたということだったわね。

桃樹さん はい、兄夫婦は早く結婚したのですが、長い間、子供に恵まれず、不妊治療を受けていました。

二人ともフルタイムで働いていたこともあり、大変だったお話をさせて頂きました。

蓮美部長 そうだったわね。それを受けて、不妊治療と仕事の両立支援についてお話させて頂いたのね。

桃樹さん はい、2020年に生まれた赤ちゃんの7.2%、約13.9人に1人が生殖補助医療により誕生していることとか、職場における不妊治療の認識の低さなどをお聞きしました。その中で、国が取り組んでいる「不妊治療と仕事の両立支援」なども教えて頂きました。

蓮美部長 本年6月2日の記者会見で官房長官が「少子化の進行は危機的な状況で、日本人の静かなる有事と認識すべき」と発言したことも紹介させて頂きました。

桃樹さん はい。「不妊治療と仕事の両立支援」は、とても大切な課題です。「多くの企業がこの問題に取り組むことが、次の社会の発展を考える上でも重要と思うの」との蓮美部長のお話は、まさにその通りです。

8月号 「フリーランス保護法」、制定される

蓮美部長 9月号では、新たに制定された「フリーランス保護法」について確認しましたね。

桃樹さん はい。今年の第211回国会に提出され、4月28日に可決成立。5月12日に公布された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」についてですね。

蓮美部長が「長い名称の法律ね。略称はないのかしら？」と仰るので、略称は「フリーランス・事業者間取引適正化等法」とお答えしました。

蓮美部長 まだ、長いわ！ 東京大学の教授、水町勇一郎先生は「フリーランス保護法」と言われているので、そう呼びましょう！としたのよね。(笑い)

それで、この法律の趣旨を一言で言うと、どうなるのかしら。

桃樹さん はい、「フリーランスの方が、受託した業務に安定的に従事できる環境を整備する」とことと蓮美部長からお聞きしました。

蓮美部長 そう、フリーランスで働く方が増えているなか、様々なトラブルの増加が問題となってきているの。そういう状況を改善し、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事できる環境を整備するために、この法律は制定・公布されたの。

桃樹さん はい。蓮美部長からは、この法律は次の2つを目的としていると。

一つめは「フリーランスの方々」と企業等の発注事業者との間の取引の適正化。

二つめは「フリーランスの方々の「就業環境の整備」。

蓮美部長 そう。その目的達成のために具体的な内容が、色々と法律で定められています。

そして忘れてはいけないのが、「フリーランスの労働関係法令の適用」の観点。

桃樹さん そうですね。請負契約や準委任契約などの契約で仕事をされていても、その実態から労働者性が認められ、労働関係法令の適用を受ける場合があります。

蓮美部長 令和3年に内閣官房、公正取引委員会等4つの省庁から合同で出された「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」。ここに、フリーランスに労働関係法令が適用される場合の判断基準が詳細に示されているので、参考として欲しいわね。

1年間、ありがとうございました!!

桃樹さん ここまで、この令和5年の「労務・安全衛生深掘り探訪記」を、1月号から駆け足で振り返ってみました。

こうしてみると、多岐に渡る分野の様々なテーマについて、深く、深く、深掘りしてきたように感じます。お付き合い頂いた会員の方々に感謝です。

蓮美部長 本当にそうですね。ありがとうございました。

ところで、桃樹さん。過去の会報「東基連」を読みたいという場合には、どうしたら良いの？ 簡単にバックナンバーを読む方法は無いのかしら。

桃樹さん 会報「東基連」は、東京労働基準協会連合会のホームページの「会員専用ページ」に掲載されています。詳細は、東基連本部事務局までお問合せください。

蓮美部長 桃樹さん、1年間、ご苦勞様でした。今年も残りわずかですが、最後まで宜しくお願いしますね。

桃樹さん はい、頑張ります。

会員の皆様、1年間のご愛読に心より感謝申し上げます。

それでは、来年も宜しくお願い致します。また来月号でお目にかかりましょう。



「テールゲートリフターの操作に係る特別教育」について

東京労働局 労働基準部 安全課

- 労働安全衛生規則が改正され「昇降設備の設置」「保護帽の着用」「テールゲートリフターの操作に係る特別教育」が義務付けられました。
- 特別教育については令和6年2月から施行されます。また、それ以外の規定は令和5年10月から施行されています。

荷を積み卸す作業におけるテールゲートリフターの操作^{*}の業務を行う労働者に対し、以下の科目、時間について特別教育を実施する必要があります。

また、特別教育を行ったときは、事業者において受講者、科目等の記録を作成し、3年間保存する必要があります。

※「テールゲートリフターの操作」には、稼働スイッチの操作のほか、キャストロッパー等を操作すること、昇降板の展開や格納の操作を行うこと等が含まれます。

	科目	範囲	時間
学科教育	テールゲートリフターに関する知識	• テールゲートリフターの種類、構造及び取扱い方法 • テールゲートリフターの点検及び整備の方法	1.5 時間
	テールゲートリフターによる作業に関する知識	• 荷の種類及び取扱い方法 • 台車の種類、構造及び取扱い方法 • 保護具の着用 • 災害防止	2 時間
	関係法令	• 労働安全衛生法令中の関係条項	0.5 時間
実技教育	• テールゲートリフターの操作の方法		2 時間

一部省略できる者

- ① 施行の日時点において6カ月以上の業務従事歴を有する者は以下の時間とすることができます。
テールゲートリフターに関する知識⇒45分以上で可 テールゲートリフターによる作業に関する知識⇒省略不可 関係法令⇒省略不可 テールゲートリフターの操作の方法⇒1時間以上で可
- ② 「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」に基づく教育を実施した者は以下のとおり省略できます。
テールゲートリフターに関する知識⇒省略可 テールゲートリフターによる作業に関する知識⇒省略可 関係法令⇒省略不可 テールゲートリフターの操作の方法⇒省略不可
- ③ 陸上貨物運送事業労働災害防止協会による「ロールボックスパレット及びテールゲートリフター等による荷役作業安全講習会」を受講した者は以下のとおり省略できます。
テールゲートリフターに関する知識⇒省略不可 テールゲートリフターによる作業に関する知識⇒省略可 関係法令⇒省略不可 テールゲートリフターの操作の方法⇒省略不可

行政の窓から

その511

確認しよう！ 令和5年度東京都最低賃金

東京労働局 労働基準部 賃金課

最低賃金制度とは、年齢やパート、学生アルバイト等働き方の違いにかかわらず、働くすべての人に賃金の最低額(最低賃金額)を保証する制度のことで、地域別最低賃金額は都道府県ごとに定められています。

令和5年度東京都最低賃金は1,113円(令和5年10月1日発効)です。都内(23区、市町村、島しょ部)で働くすべての人に適用されます。

仮に、最低賃金額より低い賃金額を労働者と使用者の合意の上で定めたとしても、最低賃金額以上の支払いをしなければ最低賃金法違反となります。

なお、最低賃金額に満たない部分については、最低賃金額と同様の定めをしたものとみなされます。

また、派遣労働者については、派遣元の事業場の所在地にかかわらず、派遣先の都道府県の最低賃金が適用されます。



最低賃金額以上か確認しましょう(最低賃金の確認の方法)

確認したい賃金を時間額にして、最低賃金額(時間額)と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。

1	時間給の場合	時間給 円	≥	最低賃金額(時間額) 円				
2	日給の場合	日給 円	÷	1日の平均所定労働時間 円	=	時間給 円	≥	最低賃金額(時間額) 円
3	月給の場合	月給 円	÷	1か月の平均所定労働時間 円	=	時間給 円	≥	最低賃金額(時間額) 円

上記1、2、3が組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で各手当(職手当など)が月給の場合。

- 4
- ①基本給(日給)→2の計算で時間額を出す。
 - ②各手当(月給)→3の計算で時間額を出す。
 - ③ ①と②を合計した額≥最低賃金額(時間額)。

使用者のみなさまへ 使用者は、最低賃金額などを作業場のみえやすい場所に周知する必要があります。

最低賃金額との比較には

- 通勤手当、精皆勤手当、家族手当
- 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- 時間外割増金、休日割増金、深夜割増金

は算入しません。



よくあるご質問

Q1 自宅でテレワーク勤務をしている労働者は、自宅のある都道府県の最低賃金か、事業場のある都道府県の最低賃金かどちらが適用になりますか。

A1 通常、自宅は事業場性が認められないので、所属事業場の都道府県の最低賃金が適用になります。例えば、東京の事業場に所属している労働者が埼玉県の自宅でテレワークを行う場合には、東京都最低賃金が適用されます。

Q2 賃金額が最低賃金額以上であるか確認するときに、定額残業代は含めて計算できますか。

A2 定額であっても、割増賃金は算入せずに計算します。

Q3 月給制の労働者の賃金額が最低賃金額以上であるかどうかは、「月平均所定労働時間数」で除して計算する、とされていますが、月平均所定労働時間数はどのように計算すればいいのでしょうか。

A3 「月平均所定労働時間数」は、1年間(1年間の始期は事業場によって異なります)の所定労働日数×1日の所定労働時間÷12か月で計算します。

Q4 在籍出向労働者には出向元・出向先のどちらの最低賃金が適用されますか。

A4 出向先事業場に適用される最低賃金が適用されます。

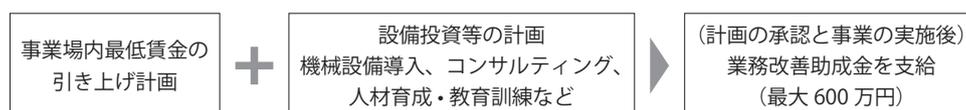
業務改善助成金の活用を！

現在、事業場内における最低賃金を30円以上引き上げ、生産性向上のための設備投資などを行った場合には、業務改善助成金による支援を実施しています。

この業務改善助成金は、令和5年8月31日の改正により、①対象事業場の拡大(事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内から50円以内に拡大)、②賃金引き上げ後の申請が可能(事業場規模50人未満のみ)等が変更となり、制度が拡充されました。

業務改善助成金とは？(※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。



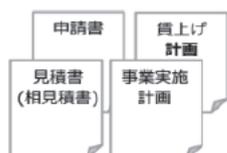
対象事業者・申請の単位など

- ・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**50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



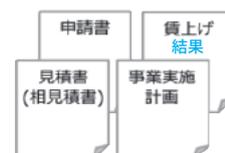
⇒以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、(工場や事務所などの労働者がいる)事業場ごとに申請いただきます。

【申請時に必要なもの】
申請書や見積書に加え、
・賃金引上げ計画書
・事業実施計画書
が必要です。



事業場規模
50人未満
であれば
こちらも適用

一定の期間*に事業場内
最低賃金を引き上げて
いた場合は、
賃金引上げ計画は不要です。
(事業実施計画は必要です。)



※令和5年4月1日～12月31日まで。

業務改善助成金についてのお問い合わせは、「業務改善助成金コールセンター」(☎0120-366-440)又は「東京働き方改革推進支援センター」(☎0120-232-865)にお尋ねください。

最低賃金に関する特設サイト⇒

問合せ先 東京労働局 労働基準部 賃金課 ☎03-3512-1614



地面に滞留した液化ガスに引火・延焼したもの

業種 その他の卸売業

職種 荷役作業従事者

災害発生状況

燃料小売店向けに液化ガスを販売する事業者。屋外のガス充てん場の配管から放出されたガスに、フォークリフトが引火源となって延焼し、フォークリフトを運転していた被災者 A が左腕を火傷した。災害発生に係る作業手順は以下のとおり。

①ガス充てん場では、被災者 A の同僚 B が 1 本の接続配管を使用して、3 種類の異なる液化ガスを別々のタンクローリーに充てんする作業を行っていた。

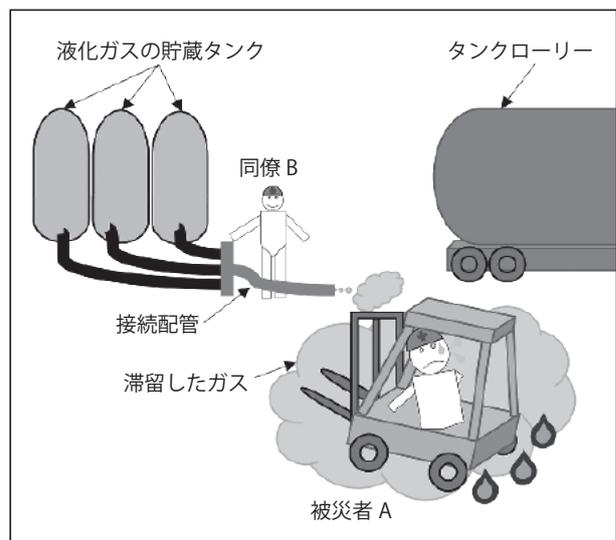
②事業場では、接続配管内の残ガスが異なる種類のガスを運搬するタンクローリーに混入することを防止するため、あらかじめ、接続配管内へと次に充てんするガスを流して、外気に 10 秒程度放出(以下「パージ」という。)してから、接続配管をタンクローリーに接続する作業手順が採られていた。作業規程に「火気等使用禁止」の記載はあったが、パージの作業手順は定められていなかった。

③同僚 B がガスの充てん作業とパージとを繰り返し行っていたが、パージをしていた箇所付近では被災者 A がフォークリフトを運転して、別の燃料製品を充てんするためのドラム缶を運搬していた。

④被災者 A の運転するフォークリフトがガス充てん場に接近した際に、同僚 B がパージを行っている様子を確認した被災者 A が、フォークリフトのギアをバックに入れて後退した直後、フォークリフト後部の地面から発火し、接続配管付近までに延焼した。

災害発生原因

- 1 引火性のものを取り扱う作業箇所に、火気その他引火源となるおそれのあるフォークリフトを接近させたこと。
- 2 引火性のものを取り扱う作業について、作業指揮者を選任し、作業を指揮するとともに、法令に定める事項について、随時点検し、異常を認めたとときに必要な措置を取っていないこと。
- 3 取り扱う化学設備又はその附属設備を使用して作業を行うときに、作業規程において配管内の残ガス処理に係る事項を定めていなかったこと。
- 4 化学物質の危険性・有害性に係るリスクアセスメントを実施していないこと。
- 5 関係労働者に対し、作業規程や作業手順の内容を教育していないこと。



※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。

災害防止対策

- 1 引火性のものを取扱う作業箇所に、フォークリフト等の引火源となるものを接近させないこと。やむを得ず、フォークリフト等を使用する必要がある場合には、測定等の方法によって引火性のものが残留していないことを確認すること。また、当該フォークリフト等を防爆構造のものとする。
- 2 引火性のものを取扱う作業について、作業指揮者を選任し、作業を指揮するとともに、法令に定める事項について、随時点検し、異常を認めたとときに必要な措置を取っていなかったこと。
- 3 取り扱う化学設備又はその附属設備を使用して作業を行うときに、作業規程においてパージ時には専用の排気塔へ接続する、エアーを用いてパージする等配管内の残ガス処理に係る事項を定めること。
- 4 化学物質の危険性・有害性に係る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に基づき、必要な措置を講ずるよう努めること。
- 5 リスクアセスメントの結果を踏まえた労働安全衛生教育を行うとともに、基本事項の遵守が図られるよう事業者から労働者に繰り返し指導すること。

令和5年「桃樹の『労務・安全衛生深掘り探訪記』」掲載号一覧



No.	掲載号	テーマ
令和5年		
第14回	1月号	「外国人労働者の安全管理」と「第14次労働災害防止計画案」
第15回	2月号	外国人労働者の労働災害防止対策
第16回	3月号	「特司班」の「特別司法監督官」。通称「特司監」(とくしかん)
第17回	4月号	第14次労働災害防止計画
第18回	6月号	厚労省のホームページに「賃金引き上げ特設ページ」が開設
第19回	7月号	不妊治療と仕事の両立支援
第20回	8月号	「フリーランス保護法」、制定される
第21回	12月号	令和5年「深掘り探訪記 総集編」



「桃樹のちょこっと用語」 令和5年総集編

No.	掲載号	頁	ちょこっと用語	用語の意味(詳細な解説は、掲載号をご覧ください)
1	1月号	13	アウトカム指標 アウトプット指標	14次防で新たに示された、「実施されるべき事項」、「期待される事項」を表した指標。
2	2月号	6	やさしい日本語	外国人が理解しやすいように考案された、簡潔な日本語。
3	3月号	4	かたく	「過重労働撲滅特別対策班」の通称
4	4月号	7	東京衛生管理者協議会	衛生管理者を会員とする東基連の内部組織。令和5年9月に「東基連衛生管理者協議会」に名称を変更。
5	5月号	24	14次防	「第14次労働災害防止計画」の略語。
6	6月号	20	賃金引き上げ特設ページ	厚労省HPに開設された、賃金引き上げに関する情報を集めた特別なページ。
7	7月号	25	両立支援等助成金 (不妊両立支援コース)	不妊治療と仕事の両立に資する職場環境の整備に取り組んだ中小企業事業主を支援する助成金。
8	8月号	25	フリーランス保護法	「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」の略称。

休憩室

BREAK  TIME

よさこい踊りに夢中

コロナが5類になり、他のイベントと同様に「よさこい祭り」が様々な地域で復活されております。

「よさこい」と聞くと「あ〜っ、北海道の踊りね」と言う方がいるかもしれません。それは「よさこいソーラン」であり、高知発祥の「よさこい」を北海道に持ち帰り「ソーラン節」とミックスさせたもので、本場高知の人は「あれはよさこいじゃない」とおっしゃる方もおります。何を隠そう私も3年前に東京の「よさこい」チームに入るまでは、全く同じものと思っておりました。

ちなみに、高知発祥「よさこい」には3つのルールがあります。「鳴子なるこを手を持ち」「前進する踊りが基本」「よさこい鳴子踊り・よさこい節(アレンジ可)のフレーズを必ず入れる」ことです。

私が「よさこい」と出会ったのは3年前、古くからの飲み友達が経営している湯島の店に、かみさんと二人で飲みに行き、その友達(チームの副代表)から「よさこい踊りやってみない。まずは練習見に来てよ。」なんて声をかけられました。実はその前から何度か誘われていたのですが、意を決して次の日に、かみさんと二人で練習を見にいきました。そこで「鳴子なるこ」を手渡され、見学のつもりが踊らされました。

「鳴子なるこ」を上手く鳴らすのにコツがあり、周りの方々はベテラン揃いで音の響きが違っていました。親切に教えていただいた甲斐もあって、なんとか鳴らせるようになりましたし、踊りはすぐ覚えるだろうなんて甘い考えもあって、

すぐにチームに入会しました。

いざ練習が本格的に始めると、55歳の身には踊りがなかなか覚えられず、練習の無い日は家で自主練をする日々が続きました。

ようやく何とか大きな間違いをすることの無いくらい踊りを覚えたのですが、1年目は本場高知が中止となり、それに呼応してほとんどのイベントが中止になりました。結局1年目は11月に横浜で踊ったのみとなりました。あれだけ練習したのにと悔しい思いが強かったです。

2年目に本場高知が規模を縮小し復活することが決定し、練習に力が入ったことは言うまでもありません。ちなみに、ほとんどのチームは毎年新しい踊りになります。我がチームも同様に新しい踊りで、覚えるのに大変苦労しました。そんな苦労を忘れるくらい、本場高知をはじめ様々な場所で踊ることができ、仲間と楽しむことができました。中でも、車両通行止めの表参道を踊った時は、選ばれたチームだけが踊れることもあり、鳥肌が立つくらい感動しました。

今年は3年目、新しい踊りを覚えるのに苦労はしたものの、8月は完全復活した本場高知や2年連続となる表参道や朝霞、岡山などを踊り、9月は踊りませんでした。10月に池袋、都庁、横浜と踊ってまいりました。しかも踊りだけでなく横浜では大旗をぶっつけ本番で振らせていただきました。

私は福島県出身で高知に縁もゆかりもありませんが、「よさこい」と出会い、夢中になれる趣味ができたこと、数多くの社外の友人ができたことに対し、古い飲み友達に大変感謝しております。

最後に、夢中になれる何かを見つけることができたのも、人と人との繋がりがあってこそと、強く思った出来事でありました。これから先も「よさこい踊りに夢中」でいたいと思っております。

東京ガス MI

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

33人

前年同期

41人

●令和5年死亡災害発生状況(10月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	1	2	-1
建設業	15	21	-6
土木工事業	3	2	1
建築工事業	8	11	-3
木造家屋建築工事業	0	2	-2
その他の建設業	4	8	-4
陸上貨物運送事業 ^(注3)	2	2	0
ハイヤー・タクシー業	2	0	2
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	0	0	0
商業	6	2	4
小売業	1	1	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	5	-5
ビルメン業	0	3	-3
その他の三次産業	7	7	0
金融業	0	0	0
警備業	5	4	1
その他(一次産業) ^(注4)	0	1	-1
全産業合計	33	41	-8

(注1)左段は本年10月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
(注2)新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く。
(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年死傷災害発生状況(10月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	500	445	12.4
建設業	806	775	4.0
土木工事業	142	134	6.0
建築工事業	519	468	10.9
木造家屋建築工事業	34	31	9.7
その他の建設業	145	173	-16.2
陸上貨物運送事業 ^(注3)	823	802	2.6
ハイヤー・タクシー業	320	329	-2.7
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	311	220	41.4
商業	1,447	1,455	-0.5
小売業	1,055	1,090	-3.2
保健衛生業	1,193	1,017	17.3
社会福祉施設	911	794	14.7
接客娯楽業	783	669	17.0
飲食店	603	527	14.4
清掃と畜業	680	666	2.1
ビルメン業	448	445	0.7
その他の三次産業	1,305	1,183	10.3
金融業	75	75	0.0
警備業	284	277	2.5
その他(一次産業) ^(注4)	51	48	6.3
全産業合計	8,219	7,609	8.0

(注1)左段は本年10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(※
新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く)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。 ■

■ 編集後記 ■

居心地の良いうどん屋さんに出会った。店名に「串焼き」ともあり、夜は居酒屋に。しかし、ご主人が工夫する多彩な創作「肉汁うどん」が評判を呼び、いつしか老若男女が集う大人気店に。この店に入るだけでホッと不思議さ。そして、私の一番の推しは「炙り鶏の柚子塩つけうどん」。これが美味しい。

しかし、旨いからと言って居心地の良い店とは限らない。いつも笑顔で、さり気なくお客さんの気持ちを掬い取る女将さん。顔は怖いが腕は確かで、訪れた客の好みを決して忘れないご主人。明るく気が利くスタッフ達。それらが渾然一体となり醸し出される、配慮に満ちた温かな雰囲気。これが居心地が良いと感じる理由であろうか。

ある上司から「人を『励ます』とは、その人に『自信を持たせること』。」と教えられた。自信を持たせるとは、「相手が本来持っている力を見つけ引き出すこと」とも。それは、相手をよく知ろうとするところから始まるのだろう。その人の話に耳を傾け、受け入れ、その通りだと共感する。そして、見えて来た本来持っている力の可能性を最大限に評価する。冒頭に紹介したうどん屋さんの「居心地の良さ」にも相通じる、配慮に満ちた信頼関係は周囲へも波及していくに違いない。

年頭の「編集後記」に、本年の歩みを開始するにあたり「会員の方々に必要とされるものを先駆けてお届けすることを心に定め」と記した。この約束を果たすために、職員一同が懸命に駆け抜けた一年であったように感じる。これを更に確かなものとするためにも、職員を始め係わる人たちが居心地の良さを感じる職場であり続けたい。

今年もあと僅か。もうひと踏ん張りし、暮れには、居心地の良いうどん屋さんで年越し蕎麦ならぬ、年越しうどんを食べに行こう。オーダーは、「炙り鶏の柚子塩つけうどん」で。 (小太郎)

講習会名	申込受付	科目	12月	令和6年1月	令和6年2月	令和6年3月		
特別教育	自由研削砥石	センター 学科・実技	1日	4(月)	22(月)	21(水)	4(月)	
		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	9(火)~10(水)	31(水)~2/1(木)	13(水)~14(木)	
			実技	1日	11(木)	2/2(金)	15(金)	
		立川支部	学科	2日				
			実技	1日				
	高压・特別高压	センター	学科	2日	20(水)~21(木)	22(月)~23(火)	19(月)~20(火)	18(月)~19(火)
	低压電気	センター	学科	1日	11(月)	15(月)	13(火)	4(月)
			実技	1日	12(火)/13(水)/14(木)	16(火)/17(水)/18(木)	14(水)/15(木)/16(金)	5(火)/6(水)/7(木)
	高所作業車(10m未満)	センター	学科・実技	1日	19(火)		15(木)	
	クレーン	立川支部	学科	1日			17(土)	
			実技	1日			25(日)昭島	
	第2種酸素欠乏	中央支部	学科	1日				
	粉じん	センター	学科	1日		26(金)		1(金)
ダイオキシン	センター	学科	1日		9(火)		1(金)	
フルハーネス	多摩各支部	学科・実技	1日		23(火)			
テールゲートリフター特別教育	センター	学科	4h		15(月)	6(火)	15(金)	
	中央支部	学科			10(水)	19(月)		
	足立荒川支部	学科				26(月)		
	たま研修センター	学科			11(月)	17(水)		
受験準備	衛生管理者(第1種)	センター	学科	4日	22(月)~25(木)		25(月)~28(木)	
		中央支部	学科	3日	6(水)~8(金)			
	衛生管理者(第2種)	センター	学科	3日	22(月)~24(水)		25(月)~27(水)	
		中央支部	学科	2日	6(水)~7(木)			
	衛生(特例)	センター	学科	2日	24(水)~25(木)		27(水)~28(木)	
		中央支部	学科	1日	8(金)			
衛生管理者	立川支部	学科	2日					
X線	センター	学科	2日		28(水)~29(木)			
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	7(木)~8(金)	15(月)~16(火)	21(水)~22(木)	26(火)~27(水)
		中央支部	学科	2日		25(木)~26(金)		4(月)~5(火)
		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	5(火)~6(水)	9(火)~10(水)	8(木)~9(金)	13(水)~14(木)
		中央支部	学科	2日		18(木)~19(金)		7(木)~8(金)
		多摩各支部	学科	2日				12(火)~13(水)
	衛生推進者	センター	学科	1日	1(金)	25(木)	13(火)	19(火)
		中央支部	学科	1日	12(火)		6(火)	
		多摩各支部	学科	1日		24(水)		
	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				
		亀戸・江戸川	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	18(月)~19(火)	15(月)~16(火)	19(月)~20(火)	21(木)~22(金)
	職長・安全衛生責任者	多摩各支部	学科	2日			20(火)~21(水)	
リスクアセス	中央支部	学科	1日					
携帯用丸のご盤	センター	学科・実技	1日		29(月)		1(金)	
KYT	センター	学科	1日	4(月)	30(火)	14(水)	11(月)	
	上野・王子・足立荒川	学科	1日					
	亀戸・江戸川	学科	半日					
化学物質管理者講習	センター	学科	2日	25(月)~26(火)		1(木)~2(金)		
	中央支部	学科	2日・1日	25(月)	12(金)~15(月)			
	たま研修センター	学科	2日・1日	18(月)	12(金)		5(火)~6(水) / 8(金)	
保護具着用管理責任者	センター	学科・実技	6h	6(水)		16(金)	22(金)	

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