

東基連

1

No. 770

定価/100円(消費税込み)



令和6年元旦
謹賀新年

会長(代表理事)

十河 英史

日本製鉄株式会社 常務執行役員

副会長(代表理事)

宮 健司

大日本印刷株式会社 代表取締役専務

副会長

三原 隆正

株式会社東芝 執行役上席常務

副会長

上田 洋輔

JFE スチール株式会社 専務執行役員

副会長

瀬尾 明洋

株式会社 IHI 取締役常務執行役員

副会長

田中 旬

日本通運株式会社 執行役員
関東甲信越ブロック ロジスティクスビジネス
ユニット ユニット長 兼 関東信越エリア担当

副会長

直木 敬陽

全日本空輸株式会社 取締役常務執行役員

理事

三好 忠満

(公社)東基連 中央労働基準協会支部長
日本製鉄株式会社 執行役員 人事労政部長

理事

村松 與章

(公社)東基連 上野労働基準協会支部長
公益財団法人メトロ文化財団 顧問

理事

高坂 範之

(公社)東基連 王子労働基準協会支部長
図書印刷株式会社 取締役副社長

理事

井上 浩

(公社)東基連 足立荒川労働基準協会支部長
大東工業株式会社 代表取締役

理事

石井 崇裕

(公社)東基連 亀戸労働基準協会支部長
株式会社フジクラ 安全衛生特命顧問

理事

上坪 伸二

(公社)東基連 江戸川労働基準協会支部長
第一三共株式会社 研究開発本部 研究開発
推進部(葛西) 葛西事業場長代行 主席

理事

清水 貴之

(公社)東基連 八王子労働基準協会支部長
京王電鉄株式会社 人事部付

理事

小林 信次

(公社)東基連 立川労働基準協会支部長
日本航空電子工業株式会社 総務人事部
昭島総務エグゼクティブエキスパート

理事

佐藤 勝

(公社)東基連 青梅労働基準協会支部長
トヨタ S&D 西東京株式会社 次席執行役員

理事

松井 幹雄

(公社)東基連 三鷹労働基準協会支部長
横河電機株式会社 執行役員 人財総務本部長

監事

清田 太三

大成建設株式会社 東京支店 安全・環境部長

監事

松永 恭興

株式会社日立製作所 人財統括本部 人財業務
本部 本部長 兼 人事勤労本部 エンployー
リレーション部 部長

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>



新年のご挨拶



新年明けまして おめでとうございます

令和6年の新年を迎え、謹んでお慶び申し上げます。

会員の皆様には、旧年中、当連合会の事業運営につきまして、格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

昨年は、ロシアによるウクライナ侵攻が継続する中で、中東地域でも戦争が勃発し、中国経済の先行きが懸念されるなど、世界では不安定要素が増大し、原油を始めとする各種資源はもとより、半導体や食糧を海外に依存している日本の立ち位置や、諸物価の上昇に多くの国民の目が向けられた一年でした。また、2020年春から始まった新型コロナウイルス感染症への対応には一定の終止符が打たれ、5月8日に感染症法上の分類が2類相当から5類へと移されることによって、ようやく社会は概ねコロナ禍前に戻った一年でもありました。内閣府が11月に公表した月例経済報告によれば「景気は、このところ一部に足踏みもみられるが、緩やかに回復している。」との判断が示されているところです。

こうした中で労働基準行政とその周辺にもさまざまな動きがあります。労働分野では、昨年度より、行政は賃金の引上げを課題として取り上げ、民間企業の賃上げを支援してきており、現在も継続しております。また、今年は「働き方改革関連法」の公布以来「2024年問題」と言われ続けてきた、医師、建設業、自動車運転者への時間外労働の上限規制見直しが実行される年となります。安全衛生分野では第14次労働災害防止計画が2年目に入ります。リスクアセスメントの対象となる化学物質を製造又は

公益社団法人
東京労働基準協会連合会
会長 十河 英史



取り扱う事業場では4月から化学物質管理者の選任が義務付けられます。さらに、労使関係の周辺に位置づけられるフリーランスの人々にフォーカスした「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」が今年秋までには施行されることになっており、契約を締結している各企業では対応が必要となります。

これらとは別に、昨年11月には、法務省の「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」が取りまとめた最終報告書に、技能実習制度に代わる「育成就労制度」の創設その他、新たな提言が盛り込まれました。今後増加が見込まれる外国人労働者についても新たな動きがあり、注視が必要です。

当連合会ではこうした新たな動きに対して着実な対応を図るべく、昨年来支部の合同事務所化による体制強化を進めております。情報を迅速且つ的確に収集して周知・啓発に努めるとともに、新たな資格付与等講習会の開催により、会員の皆様はもとより、地元企業の皆様の遵法体制の整備に貢献してまいります。同時に、東京労働局はもとより、各地区労働基準協会をはじめとする関係団体とも、これまで以上に連携を強化してまいります所存です。

引き続きご指導ご鞭撻のほど、よろしくお願い申し上げます。

結びに、各企業の皆様のますますのご発展と安全で安心な職場づくりがなされますよう祈念申し上げます。まして新年のご挨拶といたします。

謹んで新春の お慶びを申し上げます

東京労働局長
美濃 芳郎



令和6年の年頭に当たり、公益社団法人東京労働基準協会連合会並びに会員の皆様には、平素より労働行政の推進につきまして、格別の御理解、御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

昨年5月の新型コロナウイルス感染症の5類への移行を機に、経済社会活動が活性化し始め、景気も緩やかに回復し、賃金の引上げも進んだところです。

東京局管内においては、求人が底堅く推移し、雇用情勢は緩やかに持ち直しているものの、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要があります。

一人一人が豊かさを実感できる社会の実現に向けて、以下のような事項を重点としつつ、行政運営に努めてまいります。

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規労働者の処遇改善

大手企業においては、昨年、30年ぶりの高い水準となる賃上げが実現しました。この流れを中小規模事業者の労働者や非正規雇用労働者にも波及させ、「構造的な賃上げ」に繋げていくことが重要です。

このため、「同一労働同一賃金」を実現するべく、正社員とパートタイム労働者や有期契約労働者、派遣労働者との間の不合理な待遇差の解消に向けて、指導を行ってまいります。

また、積極的な設備投資等によって賃金の引上げを行う事業者には、業務改善助成金の利活用を促すとともに、「最低賃金」の遵守・徹底を図るための監督指導を行ってまいります。

さらに、パートタイム労働者が「年収の壁」を意識せず働くことのできる環境整備に向けて、キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)の周知と活用を図ってまいります。

2 リ・スキリング、労働移動の円滑化

業務の効率化を図るとともに、働く人々が能力を

発揮していくためには、デジタル分野の知識が必要となっております。職業訓練におけるデジタル分野の重点化、IT関連コースの充実により、「人への投資」を進めてまいります。

また、在籍型出向の支援等、円滑な労働移動が可能となるよう、取り組んでまいります。

加えて、ハローワークの人材確保・就職支援コーナーを中心として、エッセンシャルワークと言われる、医療・介護・保育・建設・警備・運輸等の分野での積極的なマッチングを進めてまいります。

3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

人材の確保・育成・定着を図るためには、魅力ある職場とする継続的な努力が重要です。

全ての働く人々に魅力ある職場環境を整えるべく、長時間労働が懸念される企業等への監督指導を通じ、「働き方改革」の推進と定着を図っていきます。

本年4月から時間外労働の上限規制が適用となる「建設業」及び「運輸業」については、発注者や荷主も含めた業界全体に対して総合的な取組を進めるとともに、「医師」については、関係機関とも連携して対応してまいります。

また、男女の賃金の差異の情報公表、男性の育児休業の取得促進や育児休業等取得状況の公表を通じ、男女共に働きやすい職場の整備を進めてまいります。

さらに、第14次労働災害防止計画に基づき、建設業、第三次産業に対する指導等を通じて、労働災害防止対策を進め、メンタルヘルス対策の充実、治療と仕事の両立支援について、自主的な取組を支援してまいります。

加えて、派遣労働者の不合理な待遇差の解消につき、集中指導監督に取り組むとともに、改正職業安定法の周知・啓発を図ってまいります。

また、フリーランスの就労環境を整備するため、本年秋を目途に施行予定の「フリーランス・事業者間取引適正化法」について、他省庁とも連携しながら

ら準備を進め、フリーランスの労災保険制度特別加入拡大の動きに対応を図りつつ、労働保険の未手続事業解消への取組や労働保険料の適正徴収等を進めてまいります。

こうした施策の推進に当たっては、公益社団法人

東京労働基準協会連合会の皆様方との一層の連携が不可欠なものと考えております。

貴会並びに会員の皆様の引き続きの御理解、御協力をよろしくお願い申し上げます。

結びに、貴会の益々の御発展、会員の皆様の御健康を祈念申し上げ、新年の御挨拶といたします。

新年のご挨拶—編集委員—

新年明けまして おめでとうございます

旧年中は、東京労働基準協会連合会会員の皆さまに、労働行政の推進につきまして、多大なる御支援、御協力を賜りましたことを、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

振り返れば昨年々も様々な出来事がありました。中でも、昨年5月に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが5類感染症に移行したことは、私自身の生活にとっても無論のこと、我が国の社会経済活動にとって大きな転換点であったと実感しております。

アフターコロナにおいて社会経済活動が正常化する中、景気が穏やかな回復基調にあることも相まって、名目賃金は上昇していますが、一方で物価高騰の影響や働き方の多様化の進行など、働く方々を巡

る環境は依然厳しいものとなっています。

労働基準行政では、誰もが安心して働くことができる良好な労働環境の実現のため、最低賃金制度の適切な運営、労働条件の確保・支援、長時間労働の抑制、労働災害防止対策の推進、迅速・適正な労災補償の実施等に取り組んでおります。

東京労働局におきましては、引き続き、国民の皆様の御期待に応えるべく、労働局、労働基準監督署、ハローワークの全職員が一体となり、労働行政の推進に取り組んでまいりますので、今後とも御支援、御協力を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

末筆になりましたが、本年が皆様にとってよい年となりますよう心よりお祈り申し上げます。

東京労働局総務部総務課 村田 公信

新年あけまして おめでとうございます

旧年中は、会員ならびに事務局の皆様にはお世話になりました。本年もよろしくお願いいたします。

新型コロナ禍での生活が、昨年5月の5類移行後、徐々に通常モードに戻り、今年は久しぶりにコロナ禍でない状況で新年を迎えられることとなりました。

スポーツの試合やコンサートで多くの人が集まったり、対面で語り合ったりできる素晴らしさを改めて感じています。

ところで、皆さんは、「かわちい」、「〇〇した瞬間、終わったわ」、「てえてえ」というワードをご存じでしょうか。あるIT関連企業が、その年にX(旧Twitter)で最も多く投稿された(バズった)ワードを「SNS流行語大賞」として選ぶもので、これら

のワードは昨年 TOP 10 に入ったワードだそうです。

これらのワードは主に Z 世代で流行ったそうで、X だけでなく、TikTok や YouTube など発祥とする流行語も見受けられたそうです。私自身、TOP 10 のワードのうち、一つを除いて知らないものばかりで、自分の属している「世代」を改めて感じました(ちなみに、私が唯一知っていたワードは、阪神タイガース・岡田監督の「アレ」です)。

流行語は世相を表す面がありますので、社会を取

り巻く厳しさを反映した言葉が流行ることもあります。今年が「こういうワードが選ばれるのは平穏な一年だったということだ」と感じられる年であることを願っています。

最後になりますが、皆様の今年一年の安全と健康、ご多幸を祈念し、新年のご挨拶とさせていただきます。

株式会社 IHI 宮武 徹

新年あけまして おめでとうございます

旧年中は、会員ならびに事務局の皆様には大変お世話になり、誠にありがとうございました。本年もどうぞよろしくお願いいたします。

昨年世界あるいは日本において心を痛める出来事が多々起こり、あるいは継続していますが、将棋の世界では史上最年少の藤井聡太八冠達成があり、野球の世界では大谷翔平選手が大リーグ史上初めて満票で2回目の MVP 受賞となりました。このお二人の活躍は「漫画でもこの展開は無い」と言われるほど私のような者の想像を絶する大変な偉業だと思います。

昨年の流行語にもなった大谷選手の「憧れるのをやめましょう」も同じ意味かもしれませんが、お二人は従前の常識にとられず、また自分で限界や壁を作ることが無かったのが前人未踏の偉業を達成出

来た理由の一つだと思います。

今年4月からは私が所属する建設業や物流・運輸業で、これまで猶予されていた残業上限規制が実施されます。特に EC 市場の急成長による宅配便に影響が出ることから物流の2024年問題としてTV等で取り上げられていますが、同様の問題が建設業にも発生します。その問題は私が担当する安全衛生業務にも影響が出るのは必至であり、従前の常識にとられることなく対処していく必要があります。また、この機会が建設業界のこれまでの限界や壁を突き破る良い方向となるように微力ながら取り組んでいきたいと考えています。

最後になりますが、世界の平和と皆様の今年一年のご健勝とご多幸を祈念し、新年のご挨拶とさせていただきます。

大成建設株式会社 鏡原 英史

新春のお慶びを 申し上げます

旧年中は、会員ならびに事務局の皆様には大変お世話になり、誠にありがとうございました。本年もよろしくお願いいたします。

昨年は、異常気象により東京都心の猛暑日、真夏日、夏日、熱帯夜と全て歴代1位でありました。更に5月から熱中症による緊急搬送が増え、毎日のように熱中症のニュースが報道されていました。

就業環境が厳しさを増すこの状況に適切に対応するために、当社グループでは各事業所で熱中症対策グッズ(塩あめ、スポーツドリンク、瞬間冷却パッ

ク、アイス等)の配布や、作業前の注意喚起、作業中の声掛けや休憩指示などを日々行うとともに、注意喚起として熱中症対策の情報発信を行ってきました。

熱中症対策は早めの対応が必要との認識のもと、今年は熱中症が本格化する前の4月~5月で暑熱順化対策を取り入れ、従来の対策に加え効果的な対策を構築していきたいと考えています。

また、新型コロナウイルス対応を通じて感染症に対する意識と対応が高まりましたが、感染症対策として、手洗い、うがいの励行等、日々の体調管理の重要性について、機会を捉え周知していきたいと考えています。

安全衛生活動は、日々の地道な取り組みを繰り返して継続していくことが重要であると考えています。机上の論理だけで進めるのではなく、現場の声をよく聞き、しっかりと課題を捉え、継続させる取り組みと、更に進化させる取り組みを組み合わせながら活動を推進していき、「行ってきます」と家を出た従業員が、一日の仕事を終えて「ただいま」と帰る

当たり前のことを地道にしっかりと守っていきたいと考えています。

最後になりますが、皆様の今年一年のご健勝とご多幸をお祈りし、新年の挨拶とさせていただきます。

東京ガス株式会社 五十嵐 真

新年あけまして おめでとうございます

旧年中は、会員ならびに事務局の皆様には大変お世話になりありがとうございました。本年もどうぞよろしくお願いいたします。

私個人としましては、4年間の海外駐在を終えて日本での生活が始まったところであり、日本で冬を過ごすのも4年ぶりであり、その寒さにまだまだ慣れない中ではありますが、同時にコロナ禍を経てのニューノーマルな仕事や生活の在り方、例えば電車の混雑が少ないことやオフィスへの出勤率が低いこと、その中でも効率的に業務を進めていること、などにも大きな変化を感じております。

職場での働き方や、大きな意味では“時代”が変われば、生じる危険や災害の種類、健康リスクの発生源なども変化し、安全への意識にも変化が生じる

ものだと考えます。そのような変化に対応しつつ、それでも原理原則として遵守すべき作業原則や健康管理の基本を徹底していくという地道な対応が、災害の発生を抑えることに繋がるのだと考えます。件数として数える災害の先には一人ひとりの人生がある、という当たり前のことを改めて強く認識し、労働安全衛生活動の推進を進めていきたいと思っております。

当会での活動においては、安全健康に関する有益な情報を会員の皆様にお届けし、お役に立てただけのよう、微力ながら尽力していく所存でございます。

最後になりますが、本年が皆様にとって幸多く、健やかで実り多い年になることをお祈りし、新年の挨拶とさせていただきます。

株式会社東芝 熊本 大輔

新年明けまして おめでとうございます

本年も宜しく願い申し上げます。旧年中は、会員ならびに事務局の皆様方には大変お世話になりました。厚く御礼申し上げます。

昨年は、ロシア・ウクライナ戦争が継続している中で、イスラエルとハマスの戦争まで勃発し、世界的な不安が広がりました。こうしたなかで、4年続いたコロナの流行が、ゴールデンウィーク明けに5類感染症に移行したことで、一区切りつきました。これにより、法律に基づいた外出自粛の要請等の対応が不要となり、マスクをしている人は大幅に減り、これまで自粛していた懇親会なども積極的に開催されるようになってきました。夏場にかけて一時感染拡大した局面もありましたが、次第に減少し原稿を

書いている11月末の時点では、感染者も大幅に減少しあまり話題に上らなくなりました。

今年は、コロナが終息したことで、これまでリモートや在宅会議だったもののいくらかは、対面での会議に変わりコミュニケーションを取りやすくなるのではないかと思います。自分の担当している、社内・グループ会社向けの安全教育についても、お互いの顔を見ながら開催できるようになればと思っています。そこで、「安全はすべてに優先する」という会社の基本理念を、グループ会社も含めた全社員へ浸透・定着させていきたいと思っています。

最後になりますが、皆様の今年一年のご健勝とご多幸をお祈りし、新年のご挨拶とさせていただきます。

JFE スチール株式会社 藤田 賢哉

新年あけまして おめでとうございます

旧年中は会員ならびに事務局の皆様には大変お世話になり、誠にありがとうございました。本年もどうぞよろしく申し上げます。

長らく続いていた新型コロナウイルス感染症も、昨年の5月に5類感染症へ移行し、感染症対策として取り入れてきた働き方も、また少しずつ変わってきたと感じております。感染防止のために在宅勤務、オンライン会議といった働き方を取り入れてまいりましたが、あらためて直接顔を合わせることの重要性や、日々のコミュニケーションの必要性を再認識しております。とはいえ、在宅勤務やオンライン会議といった働き方も感染防止対策としての効果のほ

かに、移動時間の短縮といった面のメリットもあり、働き方の選択肢として引続き活用していきたいと考えております。

新型コロナウイルス感染症が5類へ移行したとはいえコロナ感染症が無くなったわけではなく、引続き感染防止に努めながら、社員が心身ともに健康に働くことができるように、様々な働き方の変化に対応しながら、働きやすい職場環境の整備、メンタルヘルス対策を進め、風通しの良い職場づくりに取り組んでまいりたいと考えます。

最後になりますが、皆様の今年一年のご健勝とご多幸をお祈りし、新年のご挨拶とさせていただきます。

日本通運株式会社 深海 昌也



第20回 桃樹のちょこっと用語
「新しい時代の働き方に関する研究会」
どんな意味？
答えは、この1月号のどこかに。

謹賀新年

令和6年元旦 会報「東基連」編集委員一同

株式会社 IHI	宮武 徹
大成建設株式会社	鏡原 英史
東京ガス株式会社	五十嵐 真
株式会社東芝	熊本 大輔
JFE スチール株式会社	藤田 賢哉
日本通運株式会社	深海 昌也
東京産業保健総合支援センター	上村 和也

東京労働局

総務部	総務課	村田 公信
労働基準部	監督課	岡崎 文武
	庶務室	富樫 哲也
	安全課	葛葉 丈典

健康課	室岡 学	
賃金課	中西 貴子	
労災補償課	梅澤奈緒樹	
労働保険徴収部	徴収課	佐藤 英行
	適用事務組合課	松倉 晴美
	事務組合室	七條 純子
雇用環境・均等部	企画課	吉田 裕介
	指導課	恒吉 恵美

事務局	上島 卓司
	工藤 滝光
	古賀 睦之
	島津 園江

STOP! 積雪や凍結による転倒

東京労働局 労働基準部 安全課

1 冬季における転倒防止対策

地域の気象状況等を踏まえ、降雪が本格化する前に、次の事項を準備しましょう。

気象情報の活用によるリスク低減の実施

- 大雪、低温に関する気象情報を迅速に把握する体制の構築
- 警報・注意報発令時等の対応マニュアルの作成、関係者への周知
- 気象状況に応じた出張、作業計画等の見直し

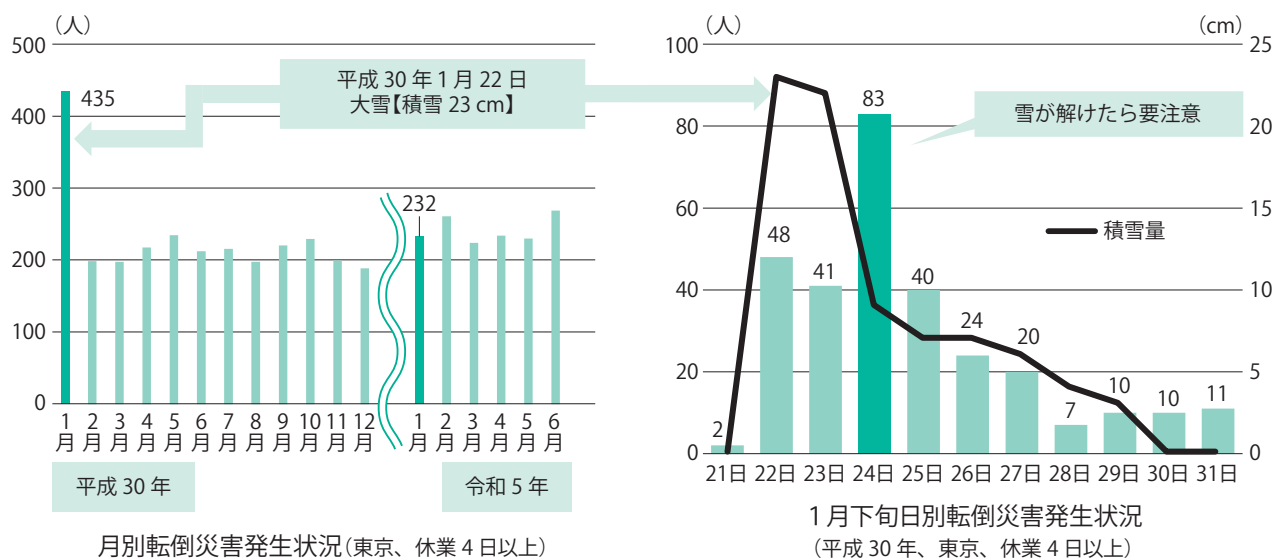
通路、作業場所の凍結等による危険防止の徹底

- 屋外通路や駐車場における除雪、融雪剤の散布による安全通路の確保
- 事務所への入室時における靴裏の雪、水分の除去、凍結のおそれのある屋内の通路、作業場への温風機の設置等による凍結防止策の実施
- 屋外通路や駐車場における転倒災害のリスクに応じた「危険マップ」の作成、関係者への周知
- 凍結した路面、除雪機械通過後の路面等における荷物の運搬方法、作業方法の見直し
- 凍結した路面や凍結のおそれがある場所(屋外通路や駐車場等)における転倒防止のための滑りにくい靴の着用の勧奨



2 都内の積雪・凍結による転倒災害の発生状況(令和5年データは10月末日現在の速報値)

- 平成30年1月22日には、平成26年豪雪以来4年ぶりの積雪23cmを記録し、積雪・凍結が原因と思われる転倒災害が大幅に増えました。
- 冬季の転倒災害の発生は、天候による影響を大きく受け、積雪・凍結により多発します。

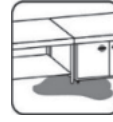
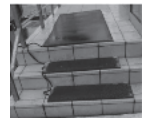


- 最も転倒災害が多かった時期は、雪が降り始めた日ではなく、降雪から2日後の雪が解け始めた日でした。
- 雪が解け始めたら、路面凍結の可能性が高く、屋外の移動・作業は、特に注意が必要です。

3 「滑り」による転倒災害の原因と対策(令和3年全国の労働者死傷病報告)

- ☑ 凍結した通路等で滑って転倒(25%)
 - ・従業員用通路の除雪・融雪。凍結しやすい箇所には融雪マット等を設置する^(*)
- ☑ 作業場や通路にこぼれていた水、洗剤、油等により滑って転倒(19%)
 - ・水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態を維持する。
(清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してからの開放の徹底)
- ☑ 水場(食品加工場等)で滑って転倒(16%)
 - ・滑りにくい履き物の使用(労働安全衛生規則第558条)
 - ・防滑床材・防滑グレーチング等の導入、摩耗している場合は再施工^(*)
 - ・隣接エリアまで濡れないよう処置
- ☑ 雨で濡れた通路等で滑って転倒(15%)
 - ・雨天時に滑りやすい敷地内の場所を確認し、防滑処置等の対策を行う

(*)については、高年齢労働者の転倒災害防止のため、中小企業事業者は「エイジフレンドリー補助金」(補助率1/2、上限100万円)を利用できます
中小事業者は、無料で安全衛生の専門家のアドバイスが受けられます



エイジ
フレンドリー
補助金



中小規模事業場
安全衛生
サポート事業



～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・労働基準監督署

報告

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～

特別講演

ポストコロナの産業保健活動

本講演では、OHサポート株式会社・代表/産業医である今井鉄平氏にコロナ禍における産業保健活動や職場における感染予防対策を振り返り、ポストコロナの産業保健活動のあり方について解説していただいた。

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)という未知の感染症に関する情報がない中で、いきなり緊急事態宣言が発令された2020年4月頃は、WHO、厚生労働省、国立感染症研究所、各種研究機関・専門家、報道機関等からの膨大な情報やデマなど、正確な情報があるとは言えない中で、どのように行動すればよいのか、企業も人も戸惑っていた。

第1波における産業保健活動として「アジャイル型産業保健」が有効な活動として位置づけられた。アジャイル型産業保健とは、過去からのエビデンスを応用しながら予測し、先回りをして対策を実行し、その影響を継続的にモニタリングし、対策自体を瞬時に見直していくという対応をいう。想定外の危機事象、例えば、2003年のSARS、2009年の新型インフルエンザH1N1、2011年の東日本大震災及び福島第1原子力発電所事故などの過去の事象から得られたエビデンスを応用しながら、予測し瞬時に見直していくことが有効であった。今後



においても、危機事象の事例としては、新興感染症、地震・津波、原発事故のほか、豪雨・台風・猛暑といった異常気象や戦争・テロなどが考えられる。また、AIといったテクノロジー革命などもあるが、この際の対応としてもアジャイル型産業保健活動が有効となる。

各企業におけるコロナ禍での対策及び問題点として、第1波では在宅勤務とその健康影響、第2、3波ではこれらのほかに感染予防の徹底と回復者に対する差別、持病管理、ワクチン接種率の向上、第6波では業務の優先順位、中核業務・休止業務・通常業務の位置づけ、感染急拡大への対応が問題となっていた。十分な準備なくして、多くの企業で取り入れられた在宅勤務は、ポストコロナにおいてもある程度定着することが予想されるが、産業保健の観点から、これらの問題点を洗いだし、健康的で生産性の高い職場環境を構築する必要がある。

ポストコロナの産業保健活動のあり方としては、先に述べたアジャイル型産業保健活動のほか、「自律管理型産業保健活動」「リモート産業保健活動」の活用やこれら活動の中小規模事業場への普及が課題となる。

自律管理型産業保健とは、ハザード情報など、すでにエビデンスがある情報を利用してリスクアセスメントを行い、リスクが許容できない場合は、エビデンスが存在する対策を行ってリスクを低減するといった考え方。これからの産業保健活動は間違いなくこの方向にシフトする。特に、化学物質による健康障害防止対策は、従来の個別規制による法令準拠型から自律管理型に大きく変化することになったことはご承知のとおりで、健康増進やメンタル対策においてもリスクアセスメントしながら進めていくことになる。

コロナ禍において、リモートによる産業保健が必然的に取り入れられることになったが、場所を選ばずにサービス提供が可能になる、事業場・個人のニーズに柔軟に対応できる、より多くの事業場・個人への対応が可能になったというメリットがある一方で、産業医に必要な情報やコミュニケーション不足による活動の質の低下が懸念されると言われていることから、厚労省通達「情報通信機器を用いた産業医の職務の一部実施に関する留意事項等について」に留意する必要がある。

コロナ禍においては、改めて企業規模格差がクローズアップされた。中小企業に対しては、国や行政の公的機関のほか、商工会議所・健康経営アドバイザー等々の中小企業支援団体からの資金・情報・人的支援と相談対応が危機管理対応力の向上につながる。

最後に、これらのほか、これからの問題として2点提起する。

労働力の高齢化を背景とした健康経営、企業におけるがん対策の必要性、がんの治療と仕事の両立支援、少子高齢化の中のZ世代(90年終盤から2001年ころに生まれた世代)と呼ばれる世代への対応が大事になる。

労働人口の将来を見るに、少子高齢化はますます加速していく。当然ながら高齢の労働者を活用していく、女性、若い者を大事にしていく必要がある。

がんの年齢分布を見ていくと、男性は60歳を過ぎた辺りから、大腸がん等定年延長に伴い就業者に占めるがん患者の割合が増加している。今は大きな問題ではないかもしれないがこれから先は、各企業において労働力確保の観点からがん対策を取り組むことも大事なこと。

若手社員は勤続3年以内に3割が辞めている。若者の早期離職が課題としてある。世代間の対立、上の世代が若い世代を自分たちの時代と同じように育てようとしている。そこにギャップが生じる。Z世代の特徴を見て、彼らに合った育て方が大事となる。「自己成長意欲はあるものの失敗はしたくない。ワークライフバランスを重視し、無理のない範囲で働きたい。褒めてほしいとか認めてほしい。早い段階から自分の成長のためのキャリアを考え、成長のための環境を求める。社内外を問わず、同年代と比べた時に自分がどういう評価なのかをよく気にする。」といった特徴がある。そこを踏まえた対応が求められる。心理的安全性を高める双方向のコミュニケーションや成長を実感させるようなキャリア形成のフォローアップが育成のポイントと言える。

以上、これからの産業保健活動の課題を取り上げ、お話をさせていただきました。

トークセッション

2023年10月11日午後、産業保健フォーラムの会場において、産業医と弁護士によるトークセッションが開催されました。当日は長濱産業医事務所産業医の長濱さつ絵先生とほくと総合法律事務所弁護士の金子恭介先生が登壇され、参加者への事前アンケートを踏まえ、メンタルヘルス不調やパワハラ事案への対応に関する「困難事案への対処方法」につい



て、それぞれの立場から発言していただきました。セッションの中ではたびたび登壇者から来場者に質問が出され、来場者が挙手により反応するという、来場者が各事例の検討に参加していく形で進められました。紙幅の関係で2つの事例のみご紹介します。

①事例 新型コロナウイルス感染症の蔓延時にテレワークを推進していた会社が、コロナ禍収束を機に週2回程度(～毎日)出勤を求めようになった。労働者の中に出勤を拒否する者が現れた場合、どのように対応すべきか。

金子弁護士 就業規則に権利を認める記載があれば格別、多くの企業では、業務の必要に応じてテレワークを認めることがあるという制度にしており、事実上週2回程度の出勤を求めるといふ取扱いをしていると思われる。そうだとすれば、家で仕事ができているか疑わしい状況では出勤を要求できることになる。出勤命令を出したうえで拒否された場合は処分などに進むことになる。

長濱産業医 コロナ後遺症は、メンタルヘルス不調や更年期障害等との区別が難しい。受診を機にメンタル不調に移行してしまったという事例もある。対応するときはメンタルヘルス疾患やご本人のストレス耐性が新型コロナウイルス感染症の後遺症に関係していないか、ご本人と面談をして確認をしていただきたい。関係している可能性がある場合は当初からセルフケア～セルフマネジメントのサポートをしながら休職サポートを行うようにしている。

②事例 メンタル不調者と面談をする中で、上司のパワハラがメンタル不調の原因なのではないかと思うことがある。上司との関係性が解決されないために、メンタル不調も改善されず、退職してしまう方がいる。産業保健スタッフとしてパワハラについて介入しないようにしているが、それでよいか。

金子弁護士 いわゆるパワハラ防止法で、会社はパワハラ相談を受けたら適切な対応をしなければならないことになっている。事実関係確認、調査、是正が必要である。ご本人が誰にも言わないでくれと言っているけれども、明らかに体調が悪そうな場合は緊急事態なのでもちろん本人にはしっかり説得したうえでだが、それほどメンタルダウンしているケースというのは正常な判断ができない可能性もあるので、本人の同意などと言っている場合ではないので、必要な措置をとるといふのは十分あり得るだろうと思う。

長濱産業医 ハラスメント自体は人事労務問題なので、産業保健スタッフとして注意しなければいけないのは、ハラスメントの判断はしないということ。必要な場合は相談窓口情報の提供をするということ、事業場ごとに相談窓口を把握しておく必要がある。

私としては、「行為者に知られたくない」という場合は面談の中で、「それでは信頼できる人に相談をしましょう。そこを糸口にしましょう。」という話をすると、たいてい「そこを糸口に話をさせていただいて構いません。」という話になるので、それで話が進んでいくことになる。

「誰にも知られたくない」という場合、守秘義務があるので非常に難しいが、明らかに配慮が必要な場合、会社に伝えなければ会社に配慮してもらうことはできないことから、一定(どこまでのレベルかはご本人に相談するにしても)「会社にはあえて伝えませんか」という話をする。

訴えない中でパワハラを察した場合は、行為者の名前の確認をしておき、他の面談者との話の中でその者の名前が出てこないか注意する。(時間をかけて)事例が集まった段階で「〇〇さんという方の言動なのですが……」と会社に伝えることがある。

労働保険料第3期分の納付について

東京労働局 労働保険徴収部 徴収課

労働保険料(労災保険・雇用保険)の第3期分の納期限は令和6年1月31日となっています。
お近くの銀行・郵便局等金融機関で納付していただきますようお願いします。



なお、ペイジーに対応していますので、インターネットバンキングやATM(ペイジー対応)からの電子納付もご利用ください。納付書の発送は1月5日及び1月9日を予定しております。
※口座振替をご利用の場合は、令和6年2月14日が口座振替納付日(引き落とし日)です。

オススメする「労働保険料等の口座振替納付」!

『労働保険料等の口座振替納付』とは?

事業主の皆様が、労働保険料や石綿健康被害救済法に基づく一般拠出金の納付について、口座を開設している金融機関に口座振替納付の申込みをします。届出のあった口座から金融機関が労働保険料及び一般拠出金を引き落とし、国庫へ振り替えることにより納付するものです。

『口座振替による納付』のメリット

- ①納付のために金融機関の窓口に行く手間や待ち時間が解消されます
- ②納付の“忘れ”や“遅れ”がなくなるため、延滞金を課せられる心配がありません
- ③手数料はかかりません
- ④法定納期限から保険料の引き落とし日までに最大2か月のゆとりがあります

※全期・第1期 納期限 7月10日 ⇒ 9月6日 } 口座振替納付日(引落日)

第2期 納期限 10月31日 ⇒ 11月14日

第3期 納期限 1月31日 ⇒ 2月14日

※該当日が土・日・祝日の場合には、その後の最初の金融機関の営業日となります

かんたんな手続きで完了

①申込用紙を入手(以下のいずれかの方法で入手できます)

- ・お近くの労働局・労働基準監督署の窓口
- ・厚生労働省のホームページからダウンロード

[厚生労働省 労働保険 口座振替 検索](#)

②金融機関の窓口へ提出

令和6年度からのお申し込みは、令和6年2月26日(月)までに金融機関へご提出ください。

令和6年度全期(第1期)分より、「ゆうちょ銀行」が対象金融機関に加まりました。その他、対象金融機関については、厚生労働省ホームページ(上記)でご確認ください。

引き落とし前後には、ハガキでお知らせします

- ・毎回、引き落とし日(口座振替納付日)の約3週間前に引き落とし内容をハガキでお知らせします。
- ・引き落とし後も、約3週間で引き落とし結果をハガキでお知らせします。
- ・振替日に保険料の引き落としができなかった場合も、ご連絡させていただきます。

ぜひ、労働保険料の口座振替をご活用ください!

問い合わせ先

東京労働局 労働保険徴収部 徴収課 TEL 03-3512-1634(収納第1係)

〒102-8307 千代田区九段南 1-2-1 九段第3合同庁舎 12階

「くるみん」の認定申請を予定している皆様へ

行動計画期間が終了する前に、ご確認ください！

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」認定の申請を多数いただいておりますが、特に初回の認定申請において、以下の基準を満たさないことから不認定となるケースが少なくありません。

認定基準を1つでも満たさない場合は、男女の育児休業取得率や行動計画に掲げた目標を達成したこと等、他の認定基準を満たしていても、認定することができませんので、必ず行動計画期間が終了する前に以下についてご確認ください。満たす場合に認定申請を行っていただきますようお願いいたします。

なお、行動計画期間の終了日は任意ですが、多くの企業では3月31日となっています。



【認定基準7】

3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、以下のいずれかの制度を講じていること。

- 所定外労働の制限（※時間外労働の制限ではありません）
- 育児短時間勤務制度
- 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤）等

ポイント

- 正社員だけでなく、契約社員やパート・アルバイト、定年後再雇用者等を含む全ての区分で上記いずれかの制度を設けていること。

⇒申請の際は全ての区分への適用を確認できる規定を添付してください。

- 各制度の対象となる子の年齢は、最低でも小学校就学の始期に達するまでであること。

上記要件を満たしていない場合は……

今期の行動計画で認定を目指す場合は、行動計画期間が終了する前に、以下1)又は2)の対応が必要となります。

- 1) なるべく早く認定を申請したい場合

⇒関係規定を認定基準を満たす内容に改訂し、計画期間内に施行する

注 例：計画期間が3/31に終了する場合 ⇒ 施行日は4/1ではなく、3/31以前

- 2) 行動計画期間終了までに1)が間に合わない場合

⇒計画期間が終了する前に、行動計画の期間を1年等^(※)延長し、終了までの間に全ての認定基準を満たすように対応する

注 ①行動計画期間を変更した場合は、東京労働局指導課への変更届の提出の他、新しい行動計画の労働者への周知及び社外への公表も必要となります。

②計画期間を数か月だけ延長した場合でも、認定基準8(時間外労働及び休日労働に関する計画期間終了事業年度の状況)の関係で、計画期間終了日を含む事業年度が終了するまでは申請できません。



厚生労働省 HP の「次世代育成支援対策推進法」のページでは、くるみん等次世代法に基づく認定基準について解説したパンフレット等を掲載しております。右のQRコードからご覧ください。

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課(くるみん担当) 電話 03-3512-1611



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 3)

未来の自分へ健康な体を届ける IT ベンチャーの食への取り組み

株式会社エボルブ Operation Design 部主任 阿世知みさき様

当社の社員は、平均年齢は 28 歳と若く、1 人暮らしで食事はコンビニやファストフードで済ますことが多く、ゲームや漫画などのインドアな趣味を持ち、夜型生活になりがちだ。社員たちが今だけでなく将来にわたって健康でいてもらえるための食に関する取組を紹介する。

取組のきっかけの 1 つは、健診結果による健康レポートだ。「生活習慣病リスクがある人」と「生活習慣病ですでに受診している人」を合わせると全体の 42% もいたこと。そして 2 つ目のきっかけは、社内の新型コロナウイルス感染症罹患者のうち、数値上メタボ該当者がコロナの症状と後遺症がひどかったこと。

取り組みとしては、ゆくゆくは自らがより良い食生活を送る習慣が身につくことを理想とし、まずは、食事と体の関係を知る。次にバランスの取れた食事を体験してみて、その上で、初めは自分たちでも習慣にできる簡単な健康食事から取り入れようと段階的な取り組みにした。

まずは、自分の体の現状、食事と将来の健康について興味を持ってもらうために、産業医による「健診結果の見かたセミナー」を実施した。「循環器疾患発症リスク」チェックという自分の検診結果から血圧や血糖値などの数値を入れて今後 10 年の危険性を予測する。このセミナーで、「一番のリスクは年齢を重ねることであり、その避けられないリスクを良い生活習慣によっていかに下げられるかが肝要」という本質的なことを意識付けできる重要な機会となった。

続いて食育。わかりやすく簡単なツールやセミナーがないか探していた時、ヘルシープレートというお皿に出会った。お皿は 5 つに仕切られており、エリアごとに野菜や白米・パン、肉や魚などのイラストがあり、絵の通りに盛り付けるだけで、必要な栄養と必要な量はもちろん不足分も分かるという画期的なプレートである。これを使って実践形式の初レッスンをしてもらった。いかに普段の食事に偏りがあつたかが一目瞭然となり大盛況。不足した栄養素(主に副菜)を補って、必要量に調整したものをみんなで実食した。

腹持ちの良さに驚嘆し「間食してしまう理由を自覚できた」という社員もいた。

「野菜が足りないとは思っていたけど、これほど足りていないことにびっくりした」「頑張っ健康を維持していきます」といった回答があり、動機付けとしては大変有意義なものとなった。

次に、思案したのが、お昼ご飯用の玄米の導入。1 日のうち 1 食だけでも栄養価の高いものに、かつ、多くの人が高い確率で食べる主食を一斉に取る昼食であれば促進や運営もしやすい。現在の割合は玄米 6 : 白米 4。初めは 7 合炊くと余っていたが、食べてくれる社員もどんどん増え今は一升以上炊いている。出社する社員の半数ほどが玄米ご飯を食べるようになった。コミュニケーション活性化にもつながったことはありがたい副産物である。

「家でも玄米ご飯を食べることにした」「次の健康診断の結果が楽しみ」「社内に置いてある血圧計で毎日測ってみることにした」という声もあり、食事と身体の相関に興味や自覚を持ってくれた社員が増えたことは、大変うれしく意義深い。

今回の取り組みが、「バランスの取れた食生活の周知・啓発」といった一方的な活動であれば、これほどの関心や展開に至らなかったのではないかと思われる。必要な栄養・食材を目で見て驚きや学びがあつたこと、必要量食べ腹持ちの良さを実感したこと、セミナー当日から導入された玄米ご飯を継続して食べていることが、健康食事を継続する意識につながつたと考えている。

少なく見積もってもあと30年は職業生活を送るこれからの大切な社員たちが、心身の健康に関心をもち、自らより良い食生活を送ってくれるよう、今後は主菜や副菜においても、できることから少しずつでも取り組み、継続し、健康増進活動を進化させていきたい。

「誰も見ていない時でも安全に行動する」先取り安全の取り組み！

NTT インフラネット(株) 東日本事業本部 菊池孝浩様

作業中の人身事故(脱臼骨折)をきっかけに、再発防止に向けルールの見直しを図り履行状況を毎月確認した。見直しから数か月後には報告内容の未記入や承認漏れ等が散見され「やらされ感満載」の状態に陥っていた。やらされ感を払拭するためには安全行動が自然にできる文化が必要と考えた。

身の丈に合った取り組みからと考え、「私だけの先取り安全(誰も見ていない時でも安全に行動する)」文化をつくることを目標に掲げ、現在の實力はどのあたりか把握することから始めた。實力の把握のために、安全文化が高い組織と低い組織の特徴を参考に、事業場の毎日・随時・毎月のサイクルから質問項目を作ることにした。質問項目は各職場の safety リーダーと議論を重ね、毎日9項目(出社時あいさつ、朝礼、ラジオ体操等)・随時22項目(運航前点検、現場調査、2way等)・毎月5項目(KYT、月次点検等)サイクルから36の質問項目にて現在の實力を把握することにした。その結果、「自立行動型(低～中)」の領域であったが、無事故レコーディングや乗車前点検等の項目が特に低かった。無事故継続に対する意識や仲間と共用する車両や工具等に対する安全意識の低さが根っこにあると感じた。この結果を踏まえ、隙間時間を利用して約2ヵ月検討した結果、「わたしのヒヤリ・ハット、小さな安全」「ヒヤリ・ハット情報提供者賞賛」等に組み合わせることになった。

「わたしのヒヤリ・ハット、小さな安全」は若手社員からのアイデアであり、内容は各自が体験したヒヤリ・ハットや小さな安全の取り組みやマイブームを毎月2名に協力してもらいサイネージで配信し、コミュニケーションのきっかけや仲間と協力する意識を高められるように仕掛けたもの。数か月後に配信を毎月楽しみにしている方がいるということを目にした。また、マイブームにて紹介した内容をきっかけにコミュニケーションも活性化し効果も顕著に表れてきた。

取り組みを開始してから8ヵ月が経過したので、再度、立ち位置を把握したところ、「自立行動型(中)」の領域であったが、特に低かった無事故レコーディングや乗車前点検等の項目は前回より上昇し、全体で12ポイントアップしたこと仲間と協力し安全に行動する意識も高くなったと感じられた。

課題はあるものの創意工夫で一步前進することができた。引き続き自立行動型(高)を目指し、最終的には協調行動型の安全文化まで底上げしていく所存である。

アンケートを活用した実態把握と安全意識の浸透

日本製鉄(株) 安全推進部 部長 朱宮徹様

1. アンケートの目的

当社ではさまざまなアンケートを活用して働く人の意識を認識し、それを安全施策に反映している。

アンケートは、実態調査や意識調査などの目的で行うが、同時に実施者の意思を回答者に伝える手段ともなる。例えば、「安全最優先で仕事をしていますか」という質問をした場合、実施者はYESという回答が多いことを期待すると同時に、回答者はYESと回答するのが正しいであろうと想像することができる。その結果、安全最優先で仕事をしてくださいという意思が回答者に伝わる効果が期待できる。実態調査が主目的ではなく、伝えたいことをアンケートに回答させることで浸透させるのである。

2. 正しい意識を浸透させるためのアンケート

(1) 回答することに意義がある

誤った行動や考え方についてどのように考えるかを質問し、YES/NOで回答してもらう。質問している事項はYESかNOかどちらが正しい考え方であるのか一目で分かるものであるが、質問に回答する過程で

自分自身の意識を思い浮かべてもらうことが目的である。

例：(i)あなたは他職場の災害報告書を見て、自分の作業を振り返ることがありますか(YES/NO)

(ii)あなたは急いでいるときなど大切なルールを省略したくなることがありますか(YES/NO)

(2)アンケートを実施するときの留意点

①対象者に伝えたいことを列挙し質問形式にする

正直に回答してくれるかどうかにはこだわらず、質問文を読ませて回答させることに意義がある。

②質問文の工夫

「安全ルールを守っていますか」ではなく、「安全ルールを守らない時がありますか」や「安全ルールを守らずにやりたいと思うことがありますか」と質問する方が、回答者は自分の気持ちを振り返りやすく、小さな告白もしやすくなる。

③選択方式

アンケートはYES/NOあるいは○/×のような二者択一にするのが便利である。4択、5択は回答者にとっては回答しやすいが、回答時に悩むことが少なくなり、浸透という目的には適さない。

④記名か無記名か

記名式で行うことにより、個別の質問に対する回答の意図や具体的に思い浮かべたことなどを後から本人に確認することもできる。記名式で行うのが望ましい。

⑤アンケートの集計・分析、結果の活用

実施者は分析した結果や、その結果を受けた施策への反映方針などを回答者全員に伝えることが望ましい。個人の回答結果を考課・査定等に用いることは決して行ってはならない。また、実施者が希望しない傾向の回答をした人に対して叱責したり特別な指導を行うことも厳に慎むべきである。

3. 課題の背景を認識するためのアンケート

(1)課題のある職場で働く人の意識の特徴を知る

働く人の中に潜む事故災害を誘発しそうな考え方や意識をアンケートで問うもの。事故災害やコンプライアンスなど課題が多い職場とそうでない職場において、働く人の意識に差があるかどうかを認識することが目的である。

(2)アンケートを実施するときの留意点

①課題要因の仮説を質問形式にする

事故災害が多い職場において働く人の心の問題がどこにあるか仮説を立ててそれを質問形式にする。

例：(i)自職場では安全最優先というより操業を優先している傾向がある(とてもそう思う/そう思う/どちらでもない/あまり思わない/全くそう思わない)

(ii)上司に職場の問題を提言してもなかなか対応してもらえないことが多い(とてもそう思う/そう思う/どちらでもない/あまり思わない/全くそう思わない)

②記名か無記名か

傾向を正しく掴むため無記名で行う方がよい。ただし、職場や属性ごとの傾向を把握するためには、職場や役職等の属性のみ記入してもらうことが必要である。

③選択方式

意識の微妙な差を正しく把握することが目的であるため、程度による複数択一にした方がよいが、分析を簡易に行う場合は二者択一で行ってもよい。

④アンケートの集計・分析、結果の活用

集計・分析によって職場間の差を考察したり、同じ調査を時間を置いて行うことにより、意識の変化を確認することができる。事故災害をはじめとする負の事象と、アンケート結果に相関がみられた場合は、当該職場の全員でアンケート結果を基にした討議を行うことが有効である。

分からないことは、なんでも「蓮美部長」に聞いてみよう！

第22回

桃樹の「労務・安全衛生 深掘り探訪記」

新しい時代の働き方に関する研究会報告(前編)

皆さま！ 新年おめでとうございます。

本年も宜しく願い申し上げます。

私は「桃樹」。東基連に入職し、3年目です。まだまだ修行中の若輩者ですが、会員の皆様のために頑張ります。

さて、そんな私が、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、「蓮美部長」に、その疑問をぶつけ、深く、深く、回答を探っていくコーナーです。宜しくお願い致します。



桃樹さん



蓮美部長

新年おめでとうございます

桃樹さん 蓮美部長、あけましておめでとうございます。

蓮美部長 桃樹さん、あけましておめでとう。今年も宜しくお願いしますね。

お正月はどうでしたか？ 楽しく過ごせましたか？

桃樹さん はい！ 兄夫婦が甥っ子、姪っ子を連れて帰省して、賑やかな年末年始になりました。

蓮美部長 あらあら、それは良かったですね。甥っ子さんって、去年の7月に生まれた伸君ね。もう半年たつのね。

桃樹さん そうなんです。伸君、表情も豊かで、ハイハイも始まって、お姉ちゃん達に可愛がられています。

蓮美部長 良いお正月でしたね。では、エネルギーも充填できたようですから、今年も会員の皆様のために宜しくお願いしますね。

桃樹さん はい、任せてください。全力疾走で頑張ります。

労働基準法が施行されたのは、いつ？

蓮美部長 ところで、桃樹さん、労働基準法が施行されたのは、いつかご存知？

桃樹さん えっ!! 蓮美部長、新年早々、鋭いご質問ですね。

えーと、確か、日本国憲法が公布、施行され、その後、様々な新しい法律が施行されたんですよね。

うーん？ いつかなあ〜。昭和20年代の前半なのは間違いないですよ。

蓮美部長 そう。労働基準法は一部の規定を除き、昭和22年の9月1日に施行されました。残りの部分も同年11月に施行。

桃樹さん おお!! 昭和22年ですか！ 映画「ゴジラ^{マイナスワン} -1.0」で、ゴジラが東京に上陸した年ですね！
あのゴジラの上陸シーンは迫力がありません。

蓮美部長 うーん、頭が痛い。桃樹さん、新年早々、頭が痛くなったわ。桃樹さんがゴジラを好きなのは知っているけど、映画と現実を混同しないでね。

桃樹さん すみません。ゴジラファンなので、「昭和22年」と聞くと、つい反応してしまうんです。えーと、労働基準法の施行のお話でしたね。

蓮美部長 そうです。労働基準法が施行されて、昨年は75周年の節目を迎えました。

50年間を半世紀、25年間を四半世紀と呼びますが、75年間とは四半世紀が3つということになります。そして、今年が76年目。1世紀が100年間であることを考えると、第4の四半世紀の1年目の年とも言えます。

桃樹さん わー、凄いですね。労働基準法は働くことに関しての法規範として、75年間に渡って社会を支えてきたのですね。

蓮美部長 その通りです。ただ、75年も経つと社会も変化し、制定時には想定していなかったような働き方も出てきて、その人たちの保護をどうするのかという問題も生じて来ています。

そこで、厚生労働省では昨年、「新しい時代の働き方に関する研究会」を立ち上げて、検討を行ってきたの。

「新しい時代の働き方に関する研究会」が設置される

桃樹さん その「新しい時代の働き方に関する研究会」は、いつから、どのようなメンバーで検討を行って来たのですか？

蓮美部長 昨年の3月20日に、第1回の研究会を開催。その後、月に2回ほどのペースで研究会が行われ、報告書のとりまとめを議論した最後となる第15回目が、10月13日に。

構成員は、今野浩一郎学習院大学名誉教授・学習院さくらアカデミー長を座長に、大学教授や企業の人事・総務担当役員など、計9人の方が参集されたの。

事務局は、厚生労働省の労働基準局、労働条件政策課。

桃樹さん この研究会の「趣旨・目的」はどういうことでしょうか。

蓮美部長 研究会の「開催要綱」には、その「趣旨・目的」が詳しく記載されています。

ただ、第1回の研究会の冒頭で、厚生労働省の労働基準局長が次のようなお話をされました。それが厚生労働省のホームページに掲載されている議事録に記載されています。これが分かりやすいかしら。

- 労働基準法は全産業の全労働者に適用するコンセプトで制定された。
- 設定当初は考えていなかったような様々な働き方が出てきている。
- 副業・兼業の際の労働時間をどう算定するのか。
- フリーランスの方、いわゆる非労働者の方の保護をどうするのか。
- IT化が進み、新型コロナウイルス感染症の影響で働き方が大きく変わってきた中で、今後、更にこういった傾向が進んでいく。
- このあたりで一度、労働基準行政全体として、どういう対策を考えていくべきかということを経ざらいして考えてみるべきではないか、ということで本研究会を開催させて頂きました。

桃樹さん なるほど。経済社会が変化する中、今までの労務管理の方法では対応が難しくなっている事例が増えてきた。その一方で、働く人の意識や希望も多様化していく。そんな状況の中で、労働行基準政はどうしていくのかを検討したいということですね。

蓮美部長 その検討結果が、15回目の研究会が開催された後、令和5年10月20日に「新しい時代の働き方に関する研究会 報告書」として厚生労働省から公表されたの。その報告書がこれです。厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

これが、「新しい時代の働き方に関する研究会 報告書」！

桃樹さん わっ！ ちょっと厚いですね。

蓮美部長 そんなことは無いわよ。資料編は少しあるけど、本文は25ページよ。あっという間に読めてしまうわ。

桃樹さん うーん、そう言われますが～。蓮美部長、かいつまんで説明して頂けますか。

蓮美部長 あらあら、そう来たの。いいわよ。でも、その代わりに、今月の東基連の定例会議で桃樹さんから、みんなに説明してもらうわね。

桃樹さん えっ、えっ、そう来ましたか。承知しました。何事も勉強。頑張ります。

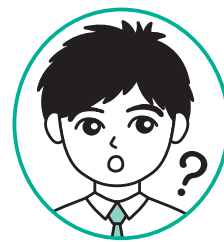
蓮美部長 報告書は、大きく4つに分かれているの。

- 1 番目は「本研究会の契機となった経済社会の変化」
- 2 番目は「新しい時代に対応するための視点(『守る』と『支える』)」
- 3 番目は「新しい時代に即した労働基準行政の方向性(守り方・支え方)」
- 4 番目は「未来を担う全ての方へ」

桃樹さん うーん！ ドキドキしますね。「『守る』と『支える』」とか、「未来を担う全ての方へ」とか。なんか、宮崎駿監督のアニメ映画「天空の城ラピュタ」や「風の谷のナウシカ」の雰囲気がありますね。

蓮美部長 あら、桃樹さん、ロマンチストね。ゴジラの次はナウシカさんね。

桃樹さん 蓮美部長！ 分かりました。すみません。ページ数も多くないですし、二人で漫才をしていると、読者の皆さんに叱られますので、本題に入りましょう。



第1 「本研究会の契機となった経済社会の変化」

蓮美部長 そうね、そうしましょう。

第1は「本研究会の契機となった経済社会の変化」。ここでは、冒頭で、まず先ほどの労働基準局長が話された社会の変化と働き方の多様性を示し、次いで大切なことを述べています。

桃樹さん 大切なこととは、何でしょうか？

蓮美部長 それはこうあるの。「これまで以上に働く方が希望する働き方を実現し、能力を十分に開発し発揮できる働く環境を構築しなければ我が国の発展はないという考え方を出発点として、これからの労働基準法制のあり方を検討し」と。

桃樹さん 大切ですね。「希望する働き方の実現」「能力を十分に開発し発揮できる環境」。それが無いと、日本という国の発展は無いということを議論の出発点とするということですね。

あっ、蓮美部長、ここで言われている「労働基準法制」というのはどのようなものですか？

蓮美部長 「労働基準法制」とは、「労働基準法」を中心とした「労働安全衛生法」「労働契約法」「労働者災害補償保険法」等、労働者の保護及び個別的な労働条件の設定に関する関係法令全体を主として指すとされています。

桃樹さん なるほど、簡単に言うと労働基準監督署や労働局が所管している法令ですね。

私達の身近にある法令のあり方を検討するということ。

蓮美部長 そう。そして、その労働基準法制の検討に当たっては「2つの視点」が重要と。

桃樹さん 2つの視点とは？

重要な2つの視点——「守る」視点と「支える」視点

蓮美部長 1つめは「いかなる環境下においても全ての労働者に対して守るべきことがあるという『守る』の視点」。

2つめは「働く人の多様な選択を支援する必要があるという『支える』の視点」。

桃樹さん うーん。「守る」と「支える」ですか。

蓮美部長 その上で、「こうした視点を踏まえ、今後の労働基準法制の課題と目指すべき方向性についてとりまとめたものである」と。

桃樹さん この報告書のベースとなる考え方が分かりました。

そして、第1では「経済社会の変化」について述べているのですね。

蓮美部長 第1の「経済社会の変化」では、次の4つに分けて、経済社会の変化を捉えているの。

1として「企業を取り巻く環境の変化、労働市場の変化」「働く人の意識の変化」。

2として「個人と組織の関係性」。

3として「本研究会でのヒアリング結果」。

4として「働き方に関するニーズ調査結果」。

桃樹さん 様々な角度から、現在の日本の働く場の実態、その変化を浮き彫りにした内容ですね。

蓮美部長 経済のグローバル化。インターネットの普及。労働力人口・就業者数の減少。働く人の意識、希望の変化・多様化。更に、個人と組織の関係性の変化。雇用管理・労務管理の様々な取組事例。これらのデータ並びに分析結果が示されています。

第2 「新しい時代に対応するための視点」

その1 「これまでの労働基準法制の特徴と課題」

桃樹さん 第1で示された「経済社会の変化」が更に進むであろう「新しい時代」。その新しい時代に「対応するための視点」が、第2で述べられているのですね。

蓮美部長 桃樹さん！ そうです。ここでは、2つに分けられています。

一つは「これまでの労働基準法制の特徴と課題」。もう一つは「これからの労働基準法制の検討の基礎となる視点」です。

桃樹さん 最初の「これまでの労働基準法制の特徴と課題」ですが、どのような特徴が挙げられていますか？

蓮美部長 「特徴」については、最低労働条件を設定したものであり、罰則や行政監督権限付きの強行法規による極めて強い規制であると。

また、「事業に使用される者」を労働者として保護する法制であり、個人事業主、フリーランスについては保護の対象としていない。

更に、物理的な「事業場」が規制の単位となっていて、基本的に事業場単位で法を適用する運用が取られていると。

桃樹さん それを踏まえた「課題」はどうでしょうか？

蓮美部長 検討課題としては、幾つか挙げられています。その上で検討すべきこと的具体例として次のような例が示されています。

法制適用の単位について、事業場単位を原則とし続けることが妥当なのか。

リモートワーク等が普及していくなか、事業場外労働に係る法制のあり方は。

フリーランスで働く人の中には、働き方が労働者と類似している人も見受けられる。

桃樹さん なんとなく課題が浮かび上がって来たように思います。

この特徴と課題を踏まえて「これからの労働基準法制の検討の基礎となる視点」が示されるのですね。

その2 これからの労働基準法制の検討の基礎となる視点——「守る視点」

蓮美部長 そうです。この報告書の冒頭でも述べられた「『守る』と『支える』の二つの視点」です。この2つの視点を実現するためにどのような法制が必要かという視点で検討を進めて行く必要があるとされています。

桃樹さん 蓮美部長、まず「守る」視点について、教えてください。

蓮美部長 「守る」に関する「考え方」ですが、まず「心身の健康の重要性」です。



この重要性は全ての働く人に共通するものであり、従来から労働基準行政が果たして来た役割であり、引き続き確保されるべきものであると。変化する経済社会の下でも、これからも守るべき考え方として堅持すべきであるとしています。

桃樹さん 「守る」に関する「検討の視点」は何ですか？

蓮美部長 これについては、4つの視点を挙げています。

- 変化する経済社会の中で、働く人の希望の個別・多様化は急速に進み、一人の労働者の中でも、ライフステージ等の移り変わりの中で希望は変化し続ける。
- こうした環境下において、働く人の「守り方」について、今後の働き方の変化に対応して再検討していくことが必要。
- 再検討にあたっては、労働者の健康を確保する制度であることが大前提。これに加えて多様な希望や事情に応じた柔軟な活用ができるものであることが求められる。
- 健康確保は生命に関わる大切なもの。仕事の質や働きがいを向上させることにつながるものであるため、健康が害されることがないようにすることが必要。

桃樹さん 変化に対応した検討を続けながら、健康確保が最重要ということでしょうか。

それでは、「支える」視点について教えてください。

その2 これからの労働基準法制の検討の基礎となる視点——「支える視点」

蓮美部長 「支える」に関する「考え方」ですが、まず、自己の成長やキャリア形成を実現するために柔軟に働くことを希望する労働者が増えていること。

労働基準法制は、その働く人の働き方やキャリア形成の希望を叶え、より良い職業生活を送ることができるよう「支える」ことについても適切に効力を発揮するよう見直すことが必要であると。

桃樹さん 言い換えれば、働く人が多様な働き方を選択できることや、キャリア形成を実現できること等を「支える」ことが重要ということですね。

では、「支える」に関する「検討の視点」は何ですか？

蓮美部長 「守る」視点で述べた、健康確保等を堅持することを前提としたうえで、自発的に働き方を選択しようとする人の妨げにならないこと。また、自発的な選択と希望の実現を「支える」こと。また、企業の働く人のキャリア形成を支える取り組みを後押しできるよう「多様性尊重の視点」に立って整備していくことが重要と。

そして、自発的な選択を行った人が、意図せず不利な状況に陥ることを防ぐため、労使の適正なコミュニケーションが図られるような労働基準法制とすることが求められると。

桃樹さん ここまで説明して頂いた、「守る」と「支える」を実現するための労働基準法制。その具体的な制度設計を検討するに当たっての考え方は、どのようなことでしょうか？

その2 これからの労働基準法制の検討の基礎となる視点

——「支える」「守る」ための具体的な制度設計に向けた考え方

蓮美部長 具体的な制度設計に向けた考え方について、報告書では次の8項目を挙げています。

- ① 変化する環境下でも変わらない考え方を堅持すること。
- ② 個人の選択にかかわらず、健康確保が十分に行える制度とすること。
- ③ 個々の働く人の希望をくみ取り、反映することができる制度とすること。
- ④ ライフステージ・キャリアステージ等に合わせ、個人の選択の可能性が可能な制度とすること。
- ⑤ 適正で実効性のある労使コミュニケーションを確保すること。
- ⑥ シンプルでわかりやすく実効的な制度とすること。

⑦労働基準法制における基本的概念が実情に合っているか確認すること。

⑧従来と同様の働き方をする人が不利にならないようにすること。

桃樹さん どれも大切な考え方ですね。

ところで、労働基準法制の履行のために、労働基準監督署などがありますが、これらについてはどのような考え方で検討していくのでしょうか？

蓮美部長 労働基準行政は、これまで労働基準監督署による事業場の臨検監督を主たる手法として来ました。

この点について、経済社会の変化に対応して変わりゆく労働基準法制の適切な履行を確保するためには、労働基準行政のあり方について検討する必要があると。

そうして、これまで述べてきた考え方に沿って、新しい時代に即した労働基準法制の方向性について、報告書ではこのあと詳しく展開しているの。

桃樹さん 報告書はこの後に、「第3」として「新しい時代に即した労働基準法制の方向性(守り方・支え方)」を7項目にわたって詳述していますね。

蓮美部長 そう。そして最後の纏めは、「第4」として「未来を担う全ての方へ」とのタイトルで、政府への提言に加え、未来を担う企業、働く方への期待を示しています。

桃樹さん 「第3」も「第4」も、とても興味が有るのですが、残念ながら今月号の紙幅が尽きました。この続きは、2月号でご紹介したいと思います。

蓮美部長 残念ですが、そうしましょう。

読者の皆さんへの願いは、この「新しい時代の働き方に関する研究会報告書」を是非、読んで欲しいということです。厚生労働省のホームページに掲載されていますので、宜しく願います。

桃樹さん はい、この報告書が掲載されている厚生労働省のホームページには、次の URL から入れます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35850.html

さて、読者の皆様、ここまでお付き合い下さり、ありがとうございました。また、蓮美部長、詳しく教えて頂き感謝です。

それでは、また来月号でお目にかかりましょう。

東京都内の労働基準監督署における 令和4年の定期監督等の実施結果

72.9%の事業場に法違反の改善指導を実施

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、令和4年に管内の18労働基準監督署(支署)が実施した定期監督等^(※)の結果について取りまとめましたので、公表します。
※定期監督等とは、各種の情報、労働災害の報告などを契機として、労働基準監督官が事業場に対して実施する検査のことです。その際、労務管理や安全衛生の状況を確認し、法令違反などがあれば是正・改善を指導します。

定期監督等の実施結果のポイント

1 定期監督等の実施事業場数……15,160 事業場

このうち、**11,050 事業場**(全体の72.9%)で労働基準関係法令違反あり。

2 主な違反内容

(1) 機械・設備等の危険防止措置に関する

安全基準に関する違反があったもの

……**3,550 事業場**(23.4%)

(2) 健康診断の実施に関する違反が

あったもの

……**2,368 事業場**(15.6%)

(3) 違法な時間外労働があったもの

……**2,215 事業場**(14.6%)

表1 定期監督等実施事業場数

	定期監督等 実施事業場数 (A)	労働基準関係 法令違反があった 事業場数(B)	B/A (%)
合計	15,160	11,050	72.9%
製造業	1,114(7.3%)	901(8.2%)	80.9%
鉱業	1	0	0.0%
建設業	7,814(51.5%)	5,455(49.4%)	69.8%
運輸交通業	313(2.1%)	229(2.1%)	73.2%
貨物取扱業	56(0.4%)	33(0.3%)	58.9%
農林業	23(0.2%)	19(0.2%)	82.6%
畜産・水産業	1	0	0.0%
商業	2,018(13.3%)	1,550(14.0%)	76.8%
金融広告業	244(1.6%)	163(1.5%)	66.8%
映画・演劇業	80(0.5%)	71(0.6%)	88.8%
通信業	29(0.2%)	16(0.1%)	55.2%
教育研究業	418(2.8%)	316(2.9%)	75.6%
保健衛生業	607(4.0%)	493(4.5%)	81.2%
接客娯楽業	737(4.9%)	615(5.6%)	83.4%
清掃・と畜業	209(1.4%)	158(1.4%)	75.6%
官公署	1	1	100.0%
その他の事業 ^(注)	1,495(9.9%)	1,030(9.3%)	68.9%

(注)「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。

※カッコ内の数字は合計数に対する割合(0.1%未満は省略)

労働基準監督署では、労働条件をめぐる問題点を的確に把握しつつ、効果的な定期監督等を実施し、法違反などを確認した場合は是正・改善を指導しています。また、重大・悪質な違反に対しては、送検手続をとるなど厳正に対処します。

表2 主な違反事項別事業場数

①労働基準法違反

労働条件明示 (15条)	賃金不払 (23・24条)	労働時間 (32条)	休憩 (34条)	休日 (35条)	割増賃金 (37条)	就業規則 (89条)	賃金台帳 (108条)
1,478(16.3%)	458(5.0%)	2,215(24.4%)	371(4.1%)	147(1.6%)	2,032(22.4%)	976(10.7%)	1,410(15.5%)

②労働安全衛生法違反

安全衛生管理体制 (10~19条 (14条を除く))	作業主任者 (14条)	安全基準 (20~25条)	衛生基準 (20~25条)	特定元方事業者・注文者 (30・31条)	定期自主検査 (45条)	作業環境測定 (65条)	健康診断 (66条)
910(10.0%)	535(5.9%)	3,550(38.9%)	332(3.6%)	1,137(12.4%)	189(2.1%)	112(1.2%)	2,368(25.9%)

※カッコ内の数字は総数に占める割合

STOP! 一酸化炭素中毒災害

東京労働局 労働基準部 健康課

飲食店において、燃焼機器の不完全燃焼等による一酸化炭素中毒が多く発生しています。

一酸化炭素は無色無臭であるため、ばく露しても気づかずに、頭痛、吐き気、めまいなどを感じ、一酸化炭素中毒に気づいたときには四肢が動かず逃げられないという事態も考えられる大変恐ろしい疾病です。

本年は、東京労働局管内において飲食店で中毒災害が多く発生しております。ガス燃焼機器等を使用している場合は、以下のチェック項目を参考に安全対策を徹底してください。

一酸化炭素中毒を起こさないためにチェックしましょう

換気設備・燃焼器具関係

- 十分な能力の換気設備を設置していますか？
- 燃焼機器を使用する際には、必ず換気装置を稼働させていますか？
- ガスの燃焼、換気状況についての定期点検・補修を行っていますか？
- 給排気口に異物等は有りませんか？

警報装置関係

- 一酸化炭素の警報装置(CO 警報センサー)を設置していますか？
 - ・警報装置が作動した場合は、状況に応じて、ガス燃焼機器の使用の停止、換気又は適切な避難措置等を行ってください。
- 燃焼器具に不完全燃焼警報装置機能が付いていますか？

管理面関係

- 一酸化炭素中毒防止に係るマニュアルを整備していますか？
 - ・ガス燃焼機器使用に当たっての換気設備の作動手順、ガスの燃焼状況及び換気設備についての定期点検、一酸化炭素警報装置作動時の対応等マニュアルを作成・整備し、関係労働者へ周知と遵守を徹底してください。
- 労働者に対し、十分な安全衛生教育を行っていますか？
 - ・燃焼器具を使用する際には、換気設備の稼働を確認するようにしましょう。
 - ・異常に気づいた時にはすぐに作業を中止しましょう。
- ガス燃焼機器を使用している室内の給気は十分行われていますか？



令和 5 年 東京都内の飲食店における一酸化炭素中毒関係災害発生事例

発生状況

- ・厨房内において、茹麺機を用いて調理中、換気扇を作動させていなかったため頭痛と吐き気の症状が発症した。被災者は翌日になっても症状が改善されなかったため病院を受診した。
- ・厨房内で肉を焼く機械が稼働している中、調理業務に従事していた労働者が食材の運搬を行っていたところ歩けなくなり数時間後に嘔吐し、一酸化炭素中毒と診断された。換気扇は稼働されていなかった。

休憩室

BREAK  TIME

辰年

今年の干支は辰。子、丑、寅、……から始まる十二支のルーツは中国の殷の時代にあると言われており、元々、月や時刻、方位を表すために用いられていました。辰の方位は「東南東」、時刻では「午前8時(午前7~9時)」、月に当てはめると、3月下旬から5月上旬に当たります。「東南東」から朝日が昇ります。

午前8時前後と言え、一日の仕事の始まる時間帯、曆的には4月頃にあたり、新しい年度の始まり、そしてまさに春真っ盛りです。こうしてみると、「辰」というのは様々な事象が始まる時点であるようです。こうした理由から、辰年は「新しい物事が始まる年」という見方もされているようです。

ところで、干支の中で辰だけが十二支で唯一の想像上の生き物です。他の干支は実在する動物なのに、なぜでしょうか不思議ですね。わからないことも多いとか。チョット調べてみました。



辰は「振るう」という文字に由来しており、自然万物が振動し、草木が成長して活力が旺盛になる状態を表します。辰は動物にあてはめると「竜」(龍の略字)となります。竜は古代中国

の神話で神獣とされているので、中国では皇帝のシンボルとなっております。そのため、竜顔=帝王の顔、竜衣=帝王の衣、竜影=帝王の姿など、帝王にまつわるものには竜がつくことが多く、最上級の意で竜を用いることもあります。また、竜は四神(青竜、朱雀、白虎、玄武)のひとつで水中に棲むとされ、鳴き声は嵐や雷雲を呼び、竜巻となって昇天し、飛翔します。竜の姿は「竜に九似あり」といわれるように、角は鹿、頭は駱駝、目は鬼、身体は蛇、腹は蟹(想像上の動物)、鱗は鯉、爪は鷹、掌は虎、耳は牛に似ており、長い髭をたくわえ、あごの下に1枚だけ逆さに生えた逆鱗げきりんがあります。竜はこの逆鱗に触れられるのが大嫌いで、触れられると激高し、触れたものを即座に殺すと言われていました。そう言えば、あの人の「逆鱗」に触れた、とよくいいますね。

このように中国では権力・隆盛の象徴として親しまれていた「龍」は、身近な存在であり、干支を広く浸透させるために、縁起の良い龍を選んだと言われております。

さて、2024年はどのような年になるのでしょうか。辰年は政治の大きな変化が起きることが多い年と言われております。辰年のキーワードは、新しい物事が始まるというように、「変革・転機」や「激動」というように動く年になるのでしょうか。今年は20年ぶりに新デザインの紙幣が発行されます。また、いわゆる「2024年問題」といって、関係業界に限らず、私達の生活にも大きく影響が出ると言われる問題があります。しかし、あまり悲観的にならず、むしろ行き詰まりを迎えたこれまでの流れに終止符を打ち、リセットし、新たな上昇を始めるチャンスでもあるのではないのでしょうか。今年は新たな世界がスタートする……と。《辰》にふさわしい「新しい物事が始まる年」になるのか。大いに期待したいところです。

ヤングシニア

行政の窓から

その512

楽しむ冬、 休みをつなげて、もっと楽しく！

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

事業主の皆様へ

年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度^(※1)や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇^(※2)の活用が効果的です。

労使一体となって年次有給休暇を上手に活用するために、この年末年始に向けて導入をご検討ください。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

(※1)年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

(※2)年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

「働き方・休み方改善ポータルサイト」及び「年次有給休暇取得促進特設サイト」では、時間単位の年次有給休暇制度及び年次有給休暇の計画的付与制度の導入に必要な労使協定の締結例、就業規則の規定例及び年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに役立つ情報などの発信を行っておりますので、是非ご利用ください。

[働き方・休み方改善ポータルサイト](#) [検索](#)

[年次有給休暇取得促進特設サイト](#) [検索](#)



第20回 桃樹のちょこっと用語 「新しい時代の働き方に関する研究会」

「新しい時代の働き方に関する研究会」とは、働く人の働き方に対する意識等が個別・多様化している背景を踏まえ、働き方や職業キャリアに関するニーズ等を把握しつつ、新しい時代を見据えた労働基準関係法制度の課題を整理することを目的として、厚生労働省に置かれた研究会。事務局は労働基準局・労働条件政策課。

参集者は、今野浩一郎学習院大学名誉教授を座長に、大学教授、企業の人事総務担当役員など計9名。

令和5年3月20日に第1回の研究会を開催。合計15回の研究会を経て、同年10月20日に「報告書」を公開。

「守る」と「支える」の2つの視点をもとに、新しい時代に即した労働基準法制の方向性を取り纏めた。

報告書は、厚生労働省のホームページに掲載されている。

2階からエレベーター昇降路内に墜落し死亡

業種 その他の小売業

職種 販売店員

災害発生状況

1階が店舗、2階が事務所兼倉庫となっている社屋で事務用品の販売を行っている事業場において、2階から荷物用エレベーター昇降路内に、被災者が墜落した死亡災害。

被災者は、外部階段を利用し2階事務所に出勤した後、1階店舗に移動するため、荷物用エレベーターの2階出入口のジャバラ式扉を開けて乗り込もうとしたところ、2階に搬器がなかったことから、1階に止まっていた搬器の上まで約3m 墜落した。

このエレベーターの構造は、幅2.0m、奥行き3.0m、天井2.0mの搬器を有する油圧式エレベーターである。

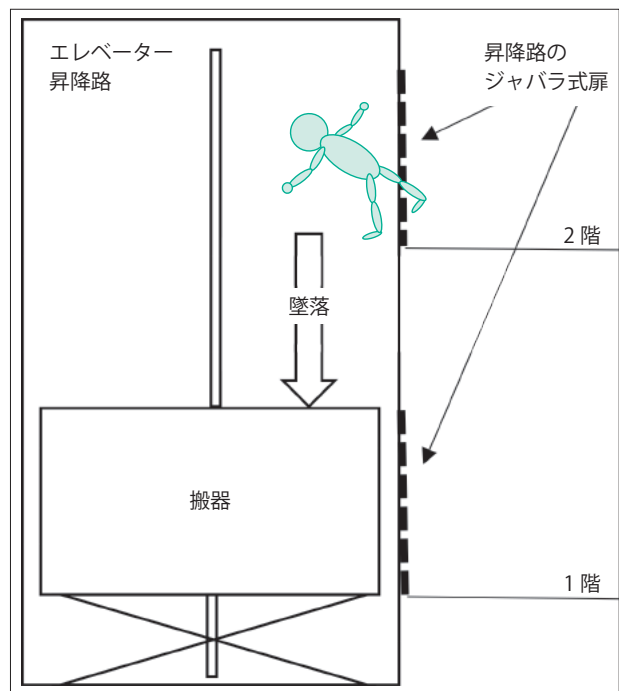
災害発生原因

- 搬器が昇降路の出入口の扉の位置に停止していない場合であっても、出入口の扉を手で開けることができる状態であったなど、エレベーターの構造が法令基準に適合した安全なものではなかったこと。
- 荷物用エレベーターを労働者の昇降に使用させることが常態化していたこと。
- エレベーターの2階出入口付近の照度が確保されていなかったことから、出入口の扉を開けてエレベーターに乗り込もうとしたときに搬器がないことを確認できなかったこと。
- エレベーターの取扱いに係る基準がなく、安全管理が不十分であったこと。

- エレベーター2階出入口を含む事業場の作業場及び通路について、適切な照度を確保するために必要な照明設備等を設けること。
- 職場の設備や作業のリスクアセスメントを行い、エレベーターの取扱いに係る基準を作成するなど安全衛生管理活動を積極的に推進すること。

災害防止対策


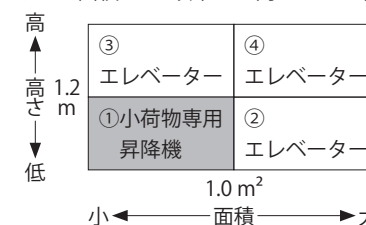
- 搬器が昇降路の出入口の扉の位置に停止していない場合には、出入口の扉を開けることができない構造とするなど、法令基準に適合したエレベーターの構造とすること。
- 荷物用エレベーターを労働者の昇降に使用させないこと。



※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。

※工場等に設置されるエレベーターは建築基準法に加え、労働安全衛生法による規制を併せて受けることとなります。また、エレベーターに係る労働安全衛生法と建築基準法の相違点は以下のとおりですのでご注意ください。

【参考】労働安全衛生法と建築基準法の相違点

項目	労働安全衛生法	建築基準法
適用の対象	工場等に設置されるエレベーター（一般公衆の用に供されるものは除く）で積載荷重0.25 t以上のもの	人又は荷物を運搬する昇降機（用途、積載荷重にかかわらず）
区分	<ul style="list-style-type: none"> エレベーター かごの面積 1 m^2 超かつ高さ 1.2 m 超 簡易リフト かごの面積 1 m^2 以下又は高さ 1.2 m 以下 	<ul style="list-style-type: none"> エレベーター かごの面積 1 m^2 超又は高さ 1.2 m 超 小荷物専用昇降機 かごの面積 1 m^2 以下かつ高さ 1.2 m 以下  <p>※②③は労働安全衛生法では簡易リフトですが、建築基準法ではエレベーターとなるため、建築基準法におけるエレベーターの構造規定が適用されます。</p>



江戸川消防署長から感謝状授与

東基連安全衛生研修センターは、令和5年11月17日、江戸川区総合文化センターにおいて、東京消防庁江戸川消防署長から、平素から防火管理業務の重要性を深く認識し消防行政の推進に積極的に寄与したとして、感謝状を授与されました。

安全衛生研修センターでは引き続き防火管理業務に積極的に努めてまいります。



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

39人

前年同期

47人

●令和5年死亡災害発生状況(11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	16	23	-7
土木工事業	3	2	1
建築工事業	9	13	-4
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2)	2	3	-1
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	1	5	-4
ビルメン業	1	3	-2
その他の三次産業	10	9	1
金融業	0	0	0
警備業	7	5	2
その他(一次産業) ^(注3)	1	2	-1
全産業合計	39	47	-8

(注1)左段は本年11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(11月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	557	495	12.5
建設業	886	884	0.2
土木工事業	156	151	3.3
建築工事業	562	541	3.9
木造家屋建築工事業	37	38	-2.6
その他の建設業	168	192	-12.5
陸上貨物運送事業 ^(注3)	896	892	0.4
ハイヤー・タクシー業	344	370	-7.0
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	333	250	33.2
商業	1,620	1,649	-1.8
小売業	1,180	1,229	-4.0
保健衛生業	1,339	1,144	17.0
社会福祉施設	1,030	894	15.2
接客娯楽業	872	750	16.3
飲食店	677	589	14.9
清掃と畜業	757	760	-0.4
ビルメン業	499	507	-1.6
その他の三次産業	1,452	1,340	8.4
金融業	80	83	-3.6
警備業	318	299	6.4
その他(一次産業) ^(注4)	57	55	3.6
全産業合計	9,113	8,589	6.1

(注1)左段は本年11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)。
 (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

本誌の1月号は、毎年、富士の雄姿が表紙を飾ってきた。今年も、清新な気持ちを呼び起こす凛然たる富士の姿。編集を担当する職員が、自ら富士五湖周辺に足を運び撮影したもの。満足のいく瞬間に出会えるまで、数回にわたり訪れた年も。年の初めとなるこの佳き時、本誌を手にする方々が、期待を胸に1年の歩みを開始されますようにとの願いを込めて。

通勤途上。ふと顔を上げると、澄み切った冬空の彼方に、白く輝く富士の姿が。迫り来る富士の出現に思わず息をのむ。古来、富士の別名は多い。「不二」「不尽」。また「芙蓉」「富嶽」。いずれにせよ、その優美な姿は長年にわたり、多くの人々に希望を与え、励まし続けてきたとも言えよう。

厚生労働省は、昨年(2022)の10月に「新しい時代の働き方に関する研究会 報告書」を公表した。新しい時代を見据えた、労働基準関係法制度の課題を整理することを目的とした検討結果の公表。この報告書の最終章のタイトルは、「未来を担う全ての方へ」。その中に心に留まる一節があった。「誰もが『人生の主人公』として自発的にキャリアを形成し、『働くこと』に希望や期待を持てる環境を、働く人だけでなく、企業、社会、国が協働して創り上げていくことが、今まさに求められている。」と。

未来の人たちも、富士を見上げるのだろう。そして、玲瓏たる富士の姿から希望と期待を受け取るのだろうか。その未来の人たちに、未来の何処かの地点で言って貰えるだろうか。「振り返れば、誰もが人生の主人公として、働くことに希望や期待を持てる環境を、人々が創りあげていったのは、あの頃からだった」と。

厳寒のなか、富士を撮影する職員の姿に学び、今まさに求められていることを、自身のできることから始める1年としたい。

(小太郎)

講習会名	申込受付	科目	1月		2月	3月	
自由研削砥石	センター	学科・実技	1日	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				
高圧・特別高圧	センター	学科	2日	22(月)～23(火)		19(月)～20(火)	18(月)～19(火)
低圧電気	センター	学科	1日	15(月)		13(火)	4(月)
		実技	1日	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			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	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		17(水)			
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				
	センター	学科	3日	22(月)～24(水)			25(月)～27(水)
		中央支部	学科	2日			
	センター	学科	2日	24(水)～25(木)			27(水)～28(木)
		中央支部	学科	1日			
立川支部	学科	2日					
X線	センター	学科	2日			28(水)～29(木)	
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	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	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	25(木)		13(火)	19(火)
	中央支部	学科	1日			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	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				
携帯用丸のこ盤	センター	学科・実技	1日	29(月)			1(金)
KYT	センター	学科	1日	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			1(木)～2(金)	
	中央支部	学科	2日・1日	12(金)～15(月)			
	たま研修センター	学科	2日・1日	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			16(金)	22(金)

講習会名	申込受付	科目	1月		2月		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		6(火)～7(水)			
		実技	1日		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		5(月)	28(水)		
		実技	1日		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		27(火)			
		実技	1日		3/4(月)			
	立川支部	学科	1日		24(土)			
		実技	1日		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	3日	18(木)19(金)22(月)	2/1(木)2(金)5(月)		28(水)～3/1(金)
			土日			2/3(土)4(日)10(土)		
	多摩各支部	学科	1日			6(火)		
		実技	昭島					
			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		22(月)～23(火)		19(月)～20(火)	
		実技	1日		24(水)/25(木)/26(金)		13(水)/14(木)/15(金)	
	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					
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		28(水)～29(木)			
特化・四アルキル鉛	センター	学科	2日		9(火)～10(水)		18(月)～19(火)	
					22(月)～23(火)		25(月)～26(火)	
	中央支部	学科	2日					
多摩各支部	学科	2日		8(木)～9(金)				
鉛	センター	学科	2日		26(月)～27(火)			
酸素欠乏・硫化水素	センター	学科	2日		16(火)～17(水)		5(火)～6(水)	
		実技	1日		18(木)/19(金)		7(木)/8(金)	
	中央支部	学科	2日				13(水)～14(木)	
		実技	1日				15(金)	
	多摩各支部	学科	2日		27(火)～28(水)			
実技	1日		29(木)		1(金)			
有機溶剤	センター	学科	2日		10(水)～11(木)		13(水)～14(木)	
					24(水)～25(木)		27(水)～28(木)	
					31(水)～2/1(木)			
多摩各支部	学科	2日		15(木)～16(金)				
石綿	センター	学科	2日		11(木)～12(金)		4(月)～5(火)	
					29(月)～30(火)		11(月)～12(火)	
	中央支部	学科	2日					
		実技	2日		15(木)～16(金)		21(水)～22(木)	
多摩各支部	学科	2日		31(水)～2/1(木)				