

# 東基連

# 9

No. 778

定価/100円(消費税込み)

第20回 Safe Work TOKYO 2024

## 東京産業安全衛生大会開催される



表彰者全体写真

令和6年7月4日、千代田区の日本教育会館一ツ橋ホールにおいて、都内の事業場から400名を超える方々が参加して開催されました。

大会には、開催主催者として美濃芳郎東京労働局長、宮健司(公社)東京労働基準協会連合会副会長、東京労働局労働基準部幹部職員の皆様、武元洋一中央労働基準監督署長をはじめ各労働基準監督署長の皆様、三好忠満(公社)東基連中央労働基準協会支部長をはじめ各地区労働基準協会代表の皆様が、また、来賓として新田智哉東京都産業労働局雇用就労部事業推進担当部長、竹越徹中央労働災害防止協会理事長、高橋弘行東京経営者協会常務理事、斉藤千秋日本労働組合総連合会東京都連合会会長をはじめ協賛の各労働災害防止団体並びに東京産業保健総合支援センターの代表の皆様が出席されました。

開会に先立ち行われた、労働災害により失われた尊い命に対し、哀悼の意を表し、ご冥福をお祈りするた

- ◆ 第20回 Safe Work TOKYO 2024  
東京産業安全衛生大会開催される …………… 1
- ◆ 令和5年度における過労死等の労災補償状況 …………… 5
- ◆ 令和6年度全国労働衛生週間の実施について …………… 7
- ◆ 10月は「中退共」加入促進強化月間です！ …………… 8
- ◆ 産業保健フォーラム IN TOKYO 2024 を開催します …… 9
- ◆ 個別労働紛争の解決制度等に関する令和5年度の  
施行状況を発表します …………… 10

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>

めの「黙とう」ののち、東京労働局の美濃芳郎局長が主催者としてあいさつを行いました。

東京都内の労働災害について、昨年は46人もの尊い命が失われ、休業4日以上  
の死傷者数は1万1392人、前年に比べて5.5パーセント増加した。

物価の上昇や少子高齢化と労働市場のひっ迫、いわゆる2024年問題に直面している状況においても、安心して働き活躍できる東京を実現すべく、関係団体、関係機関の皆様と一層の連携を図り、第14次東京労働局労働災害防止計画を推し進めてまいりますので、皆さま方の積極的な活動の推進をお願いしたいと述べられました。

同じく主催者の(公社)東京労働基準協会連合会の宮健司副会長は、本年の全国安全週間は、「危険に気づくあなたの目 そして摘み取る危険の芽 みんなで築く職場の安全」をスローガンに展開されている。各社のトップの「安全は全てに優先する」という信念とともに、全従業員の知恵とたゆまぬ努力によって労使が一体となって、真に「安全で健康な職場風土」を築いていくことが大切と考えている。かつてない大きな社会環境の変化の中であって、私達が意識すべきことは、「安全」について、「非連続」的な発想で見つめ直してみるということ。前例にとらわれることなくこれまでとは違った角度、従来の延長線ではない視点から安全について考えてみる必要がある。

労働災害が発生すれば、ご本人やご家族にとって不幸だけでなく、企業にとっても労働力の喪失、もっと言えば大切な「人的資本」を棄損することになる。だからこそ、人手不足の今、全員の力を結集し、「非連続」的な視点で「安全」について考え、労働災害をなくすことは、事業活動の安定的な継続にとっても不可欠である。ご来場の皆様におかれましても、全国安全週間の機会を利用して自社の就労環境をぜひ見つめなおしていただきたいとあいさついたしました。

続いて、来賓の

新田 智哉 東京都産業労働局雇用就労部事業推進担当部長

竹越 徹 中央労働災害防止協会理事長

高橋 弘行 東京経営者協会常務理事

斉藤 千秋 日本労働組合総連合会東京都連合会会長

の4名の方々が祝辞を述べられました。

## 安全衛生表彰

厚生労働大臣表彰優良賞を受賞された事業場の方のご披露に続き、厚生労働大臣表彰奨励賞を受賞された事業の方への伝達表彰が行われました。

続いて、東京労働局長安全衛生表彰が行われ、美濃東京労働局長から表彰状が授与されました。

厚生労働大臣表彰及び東京労働局長表彰を受けられたのは、次の事業場並びに個人の皆さま方です。

### 令和6年度 厚生労働大臣表彰

#### 優良賞(有期事業場)

株式会社長谷工コーポレーション (仮称)晴海五丁目西地区第一種市街地再開発事業5-4街区新築工事

#### 奨励賞(有期事業場)

株式会社竹中工務店・共立建設株式会社共同企業体 (仮称)ドコモ代々木第二ビル新築工事

大成建設株式会社 東京支店 (仮称)東京国際大学池袋国際キャンパス新築工事

#### 奨励賞(継続事業場)

株式会社ジェイテクトファインテック 羽村工場



美濃局長挨拶



宮副会長挨拶

## 令和6年度 東京労働局長表彰

### 優良賞(有期事業場)

株式会社竹中工務店 東京本店 特許庁総合庁舎改修(20)建築工事(II期)  
株式会社竹中工務店 東京本店 三井不動産新木場1丁目ラボ&オフィス新築工事  
株式会社長谷工コーポレーション (仮称)新宿区百人町3丁目計画新築工事  
東急建設株式会社 首都圏建築支店 (仮称)東京都中野区東中野五丁目計画新築工事

### 奨励賞(有期事業場)

戸田建設株式会社 東京支店 (仮称)西麻布六本木通りビル建替計画他

### 功績賞(6名)

洗 光範(一般社団法人日本クレーン協会 元副会長・元東京支部長)  
大堀 雅之(林業・木材製造業労働災害防止協会 東京都支部 副支部長)  
古賀 明広(連合東京 三多摩ブロック地協 多摩東部第二地区協 前議長)  
種村 信治(一般社団法人日本ボイラ協会 東京支部 副支部長)  
中畑 誠一(一般社団法人東京ガラス外装クリーニング協会 副会長)  
細沼 順人(一般社団法人東京都産業資源循環協会 副会長)

### 安全衛生推進賞(8名)

池田 一磨(建設業労働災害防止協会 東京支部 安全指導者)  
海老原正行(建設業労働災害防止協会 東京支部 安全指導者)  
倉内達之助(建設業労働災害防止協会 東京支部 安全指導者)  
佐々木美奈子(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 産業保健相談員)  
竹川 茂芳(建設業労働災害防止協会 東京支部 安全指導者)  
松浦洋一郎(東京都社会保険労務士会 会員)  
松元 功(一般社団法人東京都警備業協会 施設警備業務部会 委員)  
八百 勇(公益社団法人建設荷役車両安全技術協会 東京都支部 研修講師)

### 事例発表

#### 事例発表1 「(仮称)亀戸六丁目共同住宅新築工事における安全衛生管理」

前田建設工業株式会社 東京建築支店 統括所長 中村寛・作業所長 黒沢達・安全環境部長 齊藤建  
(発表要旨) 昨年度厚生労働大臣奨励賞を受賞した(仮称)亀戸6丁目共同住宅新築工事の安全管理の取組事例及び東京建築支店の取組の紹介がありました。

ラグビー憲章にある品位、情熱、結束、規律、尊重の5つの理念を、現場にかかわるすべての皆さんに共有の価値観として持っていただくよう運営してきた。

また、若い頃非常に辛い思いをした経験から、絶対墜落災害を起こさないという強いこだわりをもって、現場の皆さんの写真とコメントを記したポスターを作成し「ストップ墜落、2丁掛け隙間ゼロ」プロジェクトを強く推し進めた。また、毎月、次世代の人にやる気を持ってもらう、安全意識を高めるための若手作業員を対象とした安全表彰の実施や家族への感謝及びお父さんお母さんの家庭内地位向上計画ということでの社員の家族見学会の開催などの取組を行った。

東京建築支店としては、ヒューマンエラーによる災害が多く発生していることをうけ、トークナビセンサーを使う等による指差呼称の推進及び現地危険予知訓練(KY)の実施に取り組んでいる。

また、新規入場7日以内、経験3年以内、高齢者、外国人労働者の災害が多いということで、「新規入場7日以内、経験3年以内、高齢者、外国人労働者」キーワード災害としてプラスアルファの対策を取っていること等の紹介がありました。



前田建設工業(株)  
齊藤建氏

## 事例発表2 「大岩マシナリーにおける安全衛生活動について」

株式会社大岩マシナリー 本社 取締役 管理統括 兼 安全衛生課 課長 加瀬満

〈発表要旨〉安全衛生は何ものにも優先することを基本方針として掲げ、従業員及び協力会従業員の休業災害ゼロ、交通事故災害ゼロを目標に、健康管理を徹底し、心身の健康づくり、安心して働ける職場環境を目指したいろいろな取組の紹介がありました。

力を入れている取組として、社内インターネットの活用。トップページの大半が安全に関する情報を掲載している。また、ヒヤリハット事例の収集を推進しているが、事例件数が増えると労働災害も減る傾向にある。

専属のトレーナーとインストラクターによる自社内の特別教育も積極的に取り入れている。自問自答することのできるカードによる一人危険予知活動の実施。

「かもしれない」というシールをオリジナルで作り、運転席の見える場所に貼りつけ、例えば飛び出してくるかもしれない、急に自転車が右から来るかもしれない、……(の危険が)あるかもしれないとイメージすることにより安全運転をしようという意識が非常に高くなり効果的な取組と考えている。

また、安全スローガンのコンテストを開催し意識の高揚を図っている。

このような取組もあり2014年12件発生した労働災害が昨年度は1件まで減少させることができた。

今年度は特に災害を未然に防止する目的で、会話式の危険予知訓練を各地区の安全大会で実施している。



(株)大岩マシナリー  
加瀬満氏

この後、特別講演として、落語家 初音家左橋師匠の「笑いは安全の源」と題し、見習い前座時代の癖のあるお師匠のお話や寄席での修行時代のエピソードを面白おかしくお話しいただいた後、正直者で有名な屑屋の清兵衛のお話し「井戸の茶碗」で会場の皆さんを楽しませていただきました。

本大会の最後に、建設業労働災害防止協会東京支部 武藤一雄専務理事が「大会宣言」を提案し、満場の拍手をもって採択され、大会は盛況裡に終了しました。



初音家左橋師匠

### プロフィール

昭和54年6月、十代目金原亭馬生師匠に入門。前座名は金原亭小駒。平成7年3月真打昇進。初代初音家左橋に改名。同年に国立演芸場花形演芸会金賞受賞。平成14年に文化庁芸術祭優秀賞、昨年11月には川崎市文化賞を受賞するなど高い評価を受けており、実力派の1人。

### 大会宣言

東京都内の労働災害は、長期的には減少してきたものの平成21年以降は増加傾向にある。令和5年の東京都内の労働災害は、休業4日以上死傷者数が11,394人で、前年と比べ592人増加し、3年連続で1万人を超える憂慮すべき状況となった。また、死亡者数については、前年に比べ9人減少したものの、今なお46人の尊い命が労働災害により失われている。

令和6年度は、第14次労働災害防止計画の2年度目にあたり、転倒や腰痛といった労働者の作業行動に起因する死傷災害、墜落・転落などの死亡災害が依然として後を絶たない状況を踏まえ、労使一丸となった労働災害防止対策の取組が求められる。

労働者の健康問題についても、過重労働による健康障害防止やメンタルヘルス不調の未然防止、熱中症予防や化学物質による健康障害の防止など、心身両面にわたる健康確保対策の充実がより求められている。

このような状況の中、労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境を築くためには、関係者一人ひとりが、労働の場における安全と健康の確保の重要性を改めて認識し、地域全体にその意識を広く浸透させ、効果的な取組の実施につなげていく必要がある。

本年度の全国安全週間のスローガンは、  
危険に気付くあなたの目 そして摘み取る危険の芽  
みんなで築く職場の安全

である。

本大会を契機に、このスローガンの着実な実施を図るとともに、参加者の一人ひとりが労働災害防止に向けた新たな決意を胸に、全力で取り組むことをここに宣言する。

令和6年7月4日

第20回東京産業安全衛生大会 Safe Work TOKYO 2024

参加者一同

# 令和5年度における 過労死等の労災補償状況(東京労働局分)

東京労働局 労働基準部 労災補償課

東京労働局(局長 富田望)は、令和5年度中に行われた管下18労働基準監督署における過労死等(脳・心臓疾患及び精神障害事案)に係る労災請求・支給決定件数を取りまとめました。その概要は、次のとおりです。

- ①脳・心臓疾患の請求件数は増加、支給決定件数は減少。
  - ・請求件数は158件であり、前年度に比べ41件(35.0%)増
  - ・支給決定件数は14件であり、前年度に比べ10件(41.7%)減
- ②精神障害事案の請求件数は増加、支給決定件数は減少。
  - ・請求件数は758件であり、前年度に比べ218件(40.4%)増
  - ・支給決定件数は117件であり、前年度に比べ10件(7.9%)減

(業種別・職種別・年齢別の支給決定件数等は、次のページの表のとおり。)

表1 脳・心臓疾患の労災補償状況

区分		年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
脳・心臓 疾患	請求件数		121(23)	117(12)	158(25)
	決定件数		86(13)	70(7)	75(14)
	うち支給決定件数		20(2)	24(1)	14(1)
	認定率(%)		23.2(15.3)	34.3(14.3)	18.7(7.1)

- 注1 決定件数は当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求のあったものを含む。
- 2 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。
- 3 認定率は支給決定件数を決定件数で除した数である。
- 4 ( )内は女性の数で内数である。

表2 精神障害等の労災補償状況

区分		年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
精神障害	請求件数		497(263)	540(260)	758(408)
	決定件数		441(223)	428(202)	433(242)
	うち支給決定件数		106(40)	127(56)	117(65)
	認定率(%)		24.0(17.9)	29.7(27.7)	27.0(26.9)
うち自殺	請求件数		28(3)	32(4)	32(7)
	決定件数		33(4)	27(6)	15(1)
	うち支給決定件数		17(0)	8(1)	9(1)
	認定率(%)		51.5(0)	29.6(16.7)	60.0(100.0)

- 注1 決定件数は当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求のあったものを含む。
- 2 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。
- 3 認定率は支給決定件数を決定件数で除した数である。
- 4 ( )内は女性の数で内数である。
- 5 自殺は未遂を含む件数である。

表3 令和5年度 業種別請求、決定及び支給決定件数(東京労働局分)

	脳・心臓疾患			精神障害					
	請求 件数	決定 件数	うち支給 決定件数	請求件数		決定件数		うち支給決定 件数	
					うち自殺		うち自殺		うち自殺
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、 砂利採取業	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
建設業	13(0)	8(0)	1(0)	34(9)	4(2)	21(5)	2(0)	9(1)	2(0)
製造業	8(1)	1(0)	0(0)	39(17)	3(0)	27(12)	0(0)	8(2)	0(0)
情報通信業	15(0)	9(2)	3(0)	87(40)	6(2)	38(17)	1(0)	12(6)	1(0)
運輸業、郵便業	29(0)	9(0)	1(0)	43(15)	3(0)	34(12)	3(0)	8(4)	0(0)
卸売業、小売業	26(3)	11(2)	3(0)	120(64)	5(0)	71(41)	5(0)	14(6)	3(0)
金融業、保険業	2(0)	0(0)	0(0)	24(11)	1(0)	15(8)	0(0)	2(1)	0(0)
宿泊業、飲食サービス業	15(3)	10(2)	5(1)	40(21)	0(0)	20(11)	0(0)	6(4)	0(0)
教育、学習支援業	4(2)	3(0)	1(0)	25(15)	0(0)	8(5)	0(0)	1(0)	0(0)
医療、福祉	9(6)	6(3)	0(0)	170(128)	4(2)	103(81)	1(1)	30(27)	1(1)
その他の事業(上記以外の事業)	37(10)	18(5)	0(0)	176(88)	6(1)	96(50)	3(0)	27(14)	2(0)
合計	158(25)	75(14)	14(1)	758(408)	32(7)	433(242)	15(1)	117(65)	9(1)

注1 業種については、「日本標準産業分類(大分類)」による。

2 ( )内は女性の数で内数である。

表4 令和5年度 職種別請求、決定及び支給決定件数(東京労働局分)

	脳・心臓疾患			精神障害					
	請求 件数	決定 件数	うち支給 決定件数	請求件数		決定件数		うち支給決定 件数	
					うち自殺		うち自殺		うち自殺
管理的職業従事者	3(0)	8(1)	4(0)	15(2)	1(0)	18(5)	3(0)	6(1)	2(0)
専門的・技術的職業従事者	30(6)	10(3)	2(1)	240(146)	14(3)	132(90)	4(1)	42(28)	4(1)
事務従事者	17(3)	8(2)	0(0)	240(135)	12(3)	128(76)	5(0)	27(15)	2(0)
販売従事者	30(5)	13(4)	3(0)	84(42)	3(1)	52(27)	1(0)	13(7)	1(0)
サービス職業従事者	22(7)	10(3)	3(0)	104(61)	0(0)	51(31)	0(0)	14(11)	0(0)
生産工程従事者	5(0)	1(0)	0(0)	20(8)	2(0)	12(4)	1(0)	5(0)	0(0)
輸送・機械運転従事者	21(0)	6(0)	1(0)	26(5)	0(0)	24(5)	0(0)	6(2)	0(0)
建設・採掘従事者	8(0)	7(0)	1(0)	10(1)	0(0)	4(0)	0(0)	0(0)	0(0)
運搬・清掃・包装等従事者	15(4)	8(1)	0(0)	14(7)	0(0)	10(4)	1(0)	3(1)	0(0)
その他の職種(上記以外の職種)	7(0)	4(0)	0(0)	5(1)	0(0)	2(0)	0(0)	1(0)	0(0)
合計	158(25)	75(14)	14(1)	758(408)	32(7)	433(242)	15(1)	117(65)	9(1)

注1 職種については、「日本標準職業分類」による。

2 ( )内は女性の数で内数である。

表5 令和5年度 年齢別請求、決定及び支給決定件数(東京労働局分)

	脳・心臓疾患			精神障害					
	請求 件数	決定 件数	うち支給 決定件数	請求件数		決定件数		うち支給決定 件数	
					うち自殺		うち自殺		うち自殺
29歳以下	3(1)	1(0)	0(0)	193(130)	6(3)	129(84)	5(1)	47(29)	3(1)
30歳から39歳	7(1)	5(1)	1(0)	205(101)	7(2)	113(68)	0(0)	27(17)	0(0)
40歳から49歳	40(4)	19(1)	6(0)	174(87)	11(2)	88(41)	3(0)	18(7)	2(0)
50歳から59歳	60(8)	26(8)	5(1)	159(77)	8(0)	83(38)	7(0)	21(9)	4(0)
60歳以上	48(11)	24(4)	2(0)	27(13)	0(0)	20(11)	0(0)	4(3)	0(0)
合計	158(25)	75(14)	14(1)	758(408)	32(7)	433(242)	15(1)	117(65)	9(1)

注1 ( )内は女性の数で内数である。

# 令和6年度全国労働衛生週間の実施について

東京労働局 労働基準部 健康課

令和6年度全国労働衛生週間を10月1日から10月7日までを本週間、9月1日から9月30日までを準備期間として実施します。全国労働衛生週間の趣旨は以下のとおりですが、各事業場におかれましては、実施要綱(厚生労働省ホームページ内に掲載、次ページ二次元コード参照)に本週間と準備期間中に実施する事項を示していますので、積極的な取組をお願いします。

なお、労働者の健康確保の推進のため、健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図ることを目的とした「職場の健康診断実施強化月間」(9月1日～9月30日)や、職場におけるメンタルヘルス対策への積極的な取組の期間として「自殺予防週間」(9月10日～9月16日)についても、あわせて取組いただきますようお願いいたします。

**趣旨** 全国労働衛生週間は、昭和25年の第1回実施以来、今年で第75回目を迎えます。この間、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康確保に大きな役割を果たしてきたところです。

労働者の健康をめぐる状況については、高齢化の進行により、一般健康診断の有所見率が上昇を続けているほか、何らかの疾病を抱えながら働いている労働者が増加するとともに、女性の就業率が上昇し、働く女性の健康問題への対応も課題となっています。このほか、業務上疾病は引き続き高い発生件数で推移しており、熱中症や腰痛など、気候変動、高齢化等の要因による業務上疾病の発生が増加している傾向にあります。

こうした労働環境を取り巻く変化に対応し、あらゆる労働者が健康に働き続けるためには、職場における健康管理はもとより、女性の健康への対応、治療と仕事の両立支援、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりの推進が重要であります。

また、脳・心臓疾患、精神障害の労災認定件数は、令和5年度には1,099件となっており、引き続き過労死等を防止するためには、働き方改革の推進と相まって、長時間労働による健康障害の防止対策の推進が必要です。このうち、特に精神障害による労災認定件数は令和5年度には883件と過去最多となっており、メンタルヘルス対策の推進が必要です。

さらに、労働者の健康確保において、産業医の選任義務のない小規模事業場における体制確保や取組

の推進が大きな課題となっており、これらの事業場は全体の96%を占めており、小規模事業場における健康確保対策の推進が重要です。

化学物質を起因とする労働災害については、特定化学物質障害予防規則等の特別規則の規制の対象となっていない物質を起因とするものが全体の8割を占めています。このため、従来、特別規則の対象となっていない化学物質への対策を強化するため、国が行う化学品の危険性・有害性の分類(GHS分類)で危険性・有害性が区分されている物質全てについて、事業者が自ら行ったリスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止のために講ずべき措置を適切に実施する制度を導入しています。この仕組みを実効あるものとするため、ばく露の上限となる濃度基準値の設定、危険性・有害性に関する情報伝達の仕組みの整備・拡充を行うための所要の法令改正等を順次、行っているところです。

また、職業がんの労災補償の新規支給決定者は、石綿による中皮腫・肺癌を中心に年間約1,000人にも及ぶところ、石綿の製造・使用等が禁止される前に石綿含有建材を用いて建設された建築物が今なお多数現存しており、その解体工事が2030年頃をピークとして、増加が見込まれる中、解体・改修前に義務付けられている石綿の有無に関する事前調査や石綿の発散防止措置が適切に講じられていない事例が散見されています。これを踏まえて、一定の建築物や工作物などの解体・改修工事については、資格者による事前調査や、石綿事前調査結果報告シス

テムを用いた報告の義務化など、石綿によるばく露防止対策の強化を進めています。

このような状況を踏まえ、第14次労働災害防止計画(以下、「14次防」という。)において、令和5年度より「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」や「労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」、「労働者の健康確保対策の推進」、「化学物質等による健康障害防止対策の推進」等合計8つの重点を定め、労働災害防止対策を進めています。

加えて、「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」報告書で提言された個人事業者等の過重労働、メンタルヘルス、健康確保等の対策をもとに、労働政策審議会安全衛生分科会での

議論を経て、個人事業者等が健康に就業するために、個人事業者等が自身で行うべき事項、個人事業者等に仕事を注文する注文者等が行うべき事項や配慮すべき事項等を周知し、それぞれの立場での自主的な取組の実施を促す目的で、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」を策定し、取組を進めています。

このような背景を踏まえ、今年度の全国労働衛生週間は、

「推してます みんな笑顔の 健康職場」をスローガンとして展開し、事業場における労働衛生意識の高揚を図り、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることとします。

全国労働衛生週間実施要綱全文のアドレスおよび二次元コード  
<https://www.mhlw.go.jp/content/10803000/001279668.pdf>



## 10月は「中退共」加入促進強化月間です！

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

中小企業退職金共済制度は、主に中小企業の常用労働者を対象とした退職金共済制度で、パートタイマーや家族従業員も加入できます。

新規加入や掛金の増額に対して国の助成制度があり、掛金は全額非課税で手数料もかかりません。  
※詳しくは、ホームページをご覧ください。

**問い合わせ先** 中小企業退職金共済事業本部 TEL 03-6907-1234

# 産業保健フォーラム IN TOKYO 2024 を開催します

東京労働局 労働基準部 健康課

労働者のこころと体の健康確保に係る各種情報を提供する機会として、産業保健フォーラムを開催しており、今年度で29回目を迎えます。ぜひご参加ください。

**日時** 令和6年10月9日(水)10時20分～16時00分

**場所** 東京都江東区住吉2丁目28番36号 ティアラこうとう(江東公会堂)

**内容** メインテーマ「今こそ知ってほしい化学物質の新ルール～産業保健スタッフは何をすべきか～」

10:20 主催者あいさつ

10:30～11:45 **特別講演** 自律的化学物質管理と産業保健

株式会社MOANA 土肥産業医事務所 代表 土肥 誠太郎氏

13:30～14:00 **事例発表1** わが社の化学物質管理について

興和不動産ファシリティーズ株式会社 クリーン業務部 部長代理 金子 明氏

14:00～14:30 **事例発表2** 化学物質ばく露低減における当社の取組み事例について

三井化学株式会社岩国大竹工場 健康管理室

衛生工学衛生管理者・日測協認定オキュペイショナルハイジニスト(IOHA 認証) 河野 亮氏

14:30～15:00 **事例発表3** 建設業における化学物質取扱作業リスク管理マニュアルについて

建設業労働災害防止協会 技術管理部 部長 西田 和史氏

15:00～15:30 **説明** 化学物質管理に関する留意点について 東京労働局労働基準部 健康課

※健康測定コーナー・相談コーナー・展示コーナーも同時開催します

**参加対象** 事業場の経営首脳、産業保健スタッフ、総務・労務・安全衛生担当者等

**入場料** 無料

**定員** 800名(申込制)

**申込先** 公益社団法人 東京労働基準協会連合会のホームページ

<https://www.toukiren.or.jp/shf2024.html>



〈主催〉 東京労働局/(公社)東京労働基準協会連合会/東京産業保健総合支援センター

# 個別労働紛争の解決制度等に関する 令和5年度の施行状況を発表します

「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が引き続き最多

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

東京労働局(局長 富田望)では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく個別労働紛争の解決を図る制度(総合労働相談、助言・指導、あっせん)並びに「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム・有期雇用労働法」及び「労働施策総合推進法」に基づく個別労働紛争の解決を図る制度(援助(助言・指導)、調停)を施行しています。

このたび、上記制度に関する令和5年度の施行状況を取りまとめましたので、公表します。

## 令和5年度の施行状況の概要について

- 相談、助言・指導、あっせん件数

総合労働相談 <sup>(※1)</sup> 件数	173,947件(前年度比0.6%減)
うち民事上の個別労働紛争 <sup>(※2)</sup> 相談件数	27,814件(前年度比5.5%増)
労働局長による助言・指導 <sup>(※3)</sup> の申出件数	395件(前年度比3.7%増)
紛争調整委員会によるあっせん <sup>(※4)</sup> 申請件数	848件(前年度比14.9%増)
労働局長による紛争の解決援助 <sup>(※5)</sup> の申立受理件数	199件(前年度比136.9%増)
紛争調整委員会による調停 <sup>(※6)</sup> 申請受理件数	63件(前年度比125.0%増)

- 紛争当事者双方のあっせん参加率は、55.4%(全国平均51.1%)
- 被申請人があっせんに参加した件数における合意率は、63.2%(全国平均61.4%)

### ※1 「総合労働相談」

東京労働局、各労働基準監督署、有楽町駅前の20か所に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。

なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等(部)室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関する一時的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上。

### ※2 「民事上の個別労働紛争」

労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争(労働基準法等の違反に関するものを除く)。

### ※3 「助言・指導」

民事上の個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことで、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

### ※4 「あっせん」

紛争調整委員会のあっせん委員(弁護士や大学教授など労働問題の専門家)が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

### ※5 「紛争の解決援助」

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に係る個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

### ※6 「調停」

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に係る個別労働紛争について、調整委員が、当事者である労働者と事業主双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することで紛争の解決を図る制度。

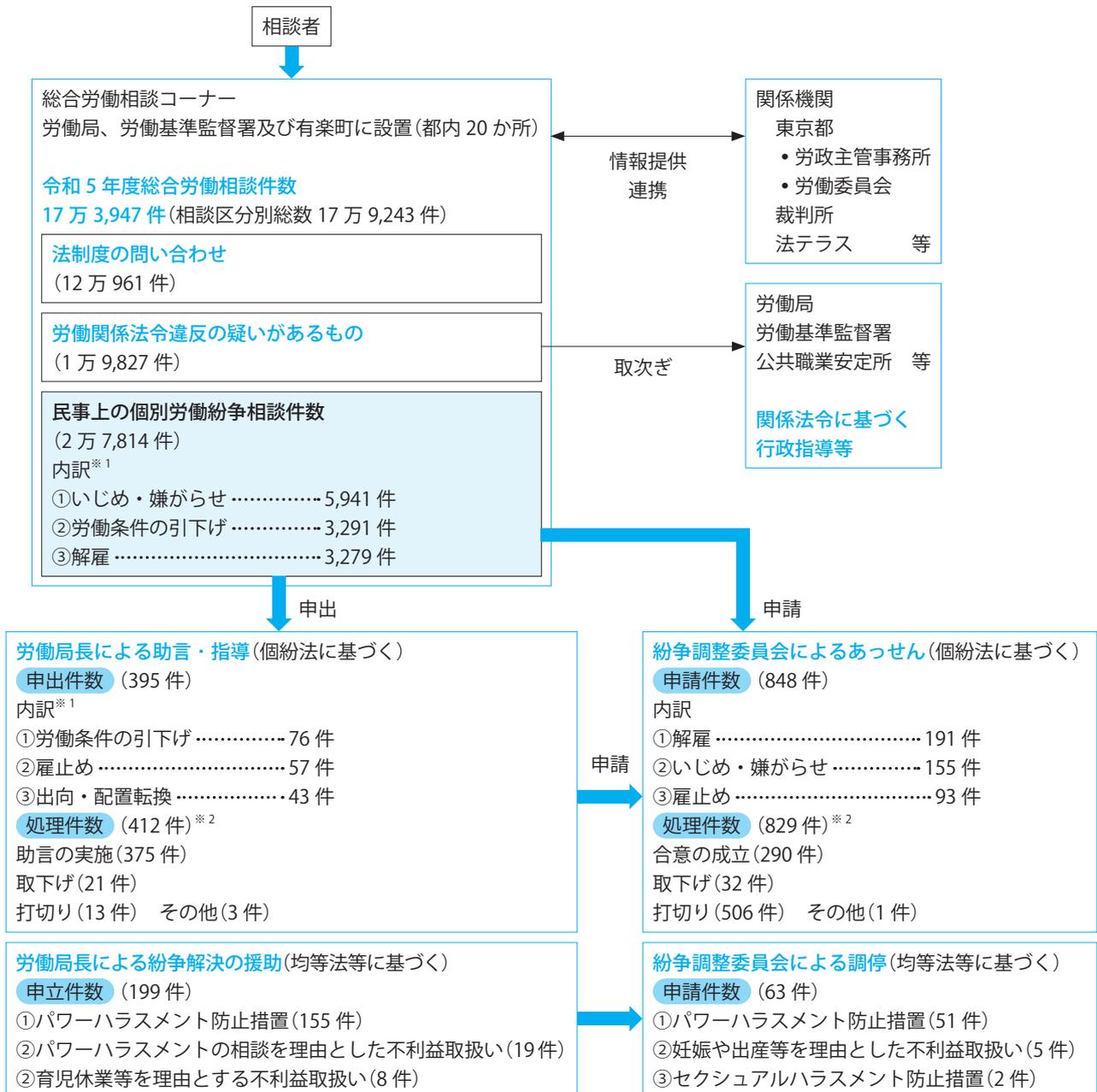
### ※7 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメントに関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労

働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争(のいじめ・嫌がらせ)」の相談件数には計上されていない。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応。

## 別添資料

- 別添 1 個別労働紛争解決制度等の枠組み
- 別添 2 令和 5 年度個別労働紛争解決制度等の運用状況
- 別添 3 令和 5 年度における解決事例

### 別添 1 個別労働紛争解決制度等の枠組み



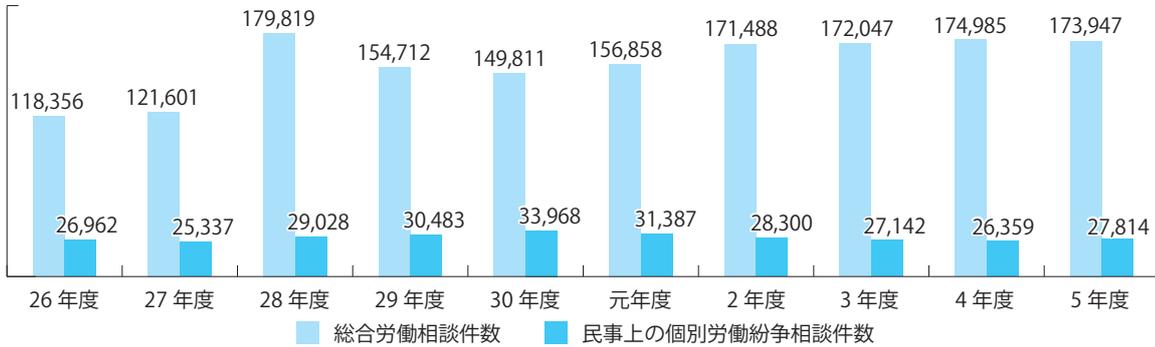
※ 1 1 回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している

※ 2 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

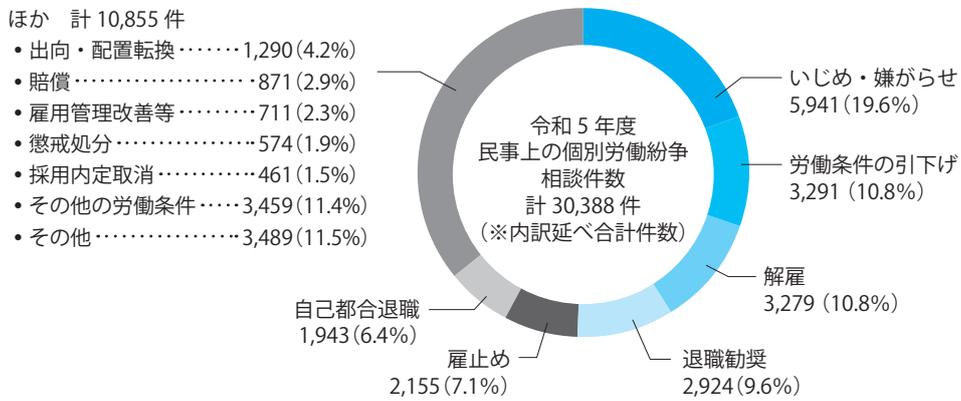
別添2 令和5年度個別労働紛争解決制度等の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

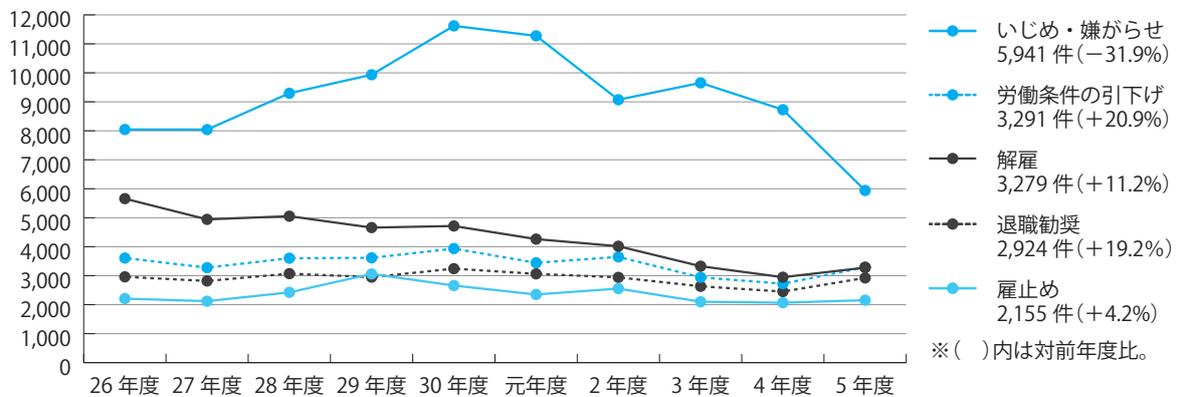


(2) 民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数



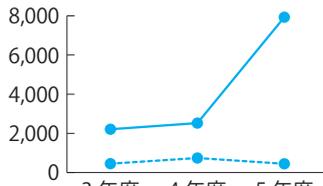
※ % は相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100% にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1 回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

(3) 民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移



民事上の個別労働紛争、主な相談内容別の件数推移については、14 ページに 10 年分の具体的な数値を表に示しています。あわせてご覧ください。

(4) 労働施策総合推進法の相談件数の推移



● パワーハラスメント  
(第30条の2関係)  
7,929件(+214.1%)

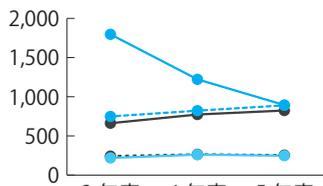
--- その他 447件(-39.8%)

※( )内は対前年度比。

	3年度	4年度	5年度
パワーハラスメント(第30条の2関係)	2,210(83.0%)	2,524(77.3%)	7,929(94.7%)
その他	453(17.0%)	742(22.7%)	447(5.3%)
合計	2,663	3,266	8,376

※年度ごとに左が件数、右のカッコ内が相談内容の全体に占める割合。右のカッコ内の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

(5) 男女雇用機会均等法の相談件数の推移



● 母性健康管理  
894件(-26.8%)

--- セクシュアルハラスメント  
890件(+8.3%)

● 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い  
824件(+6.6%)

--- 性差別 255件(-3.8%)

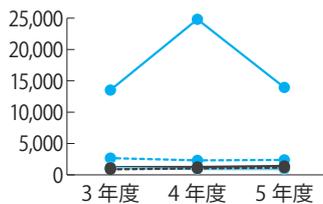
● 妊娠・出産等に関するハラスメント  
248件(-5.0%)

※( )内は対前年度比。

	3年度	4年度	5年度
性差別	242(6.4%)	265(7.5%)	255(7.8%)
婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い	662(17.4%)	773(21.8%)	824(25.2%)
セクシュアルハラスメント	748(19.6%)	822(23.2%)	890(27.2%)
妊娠・出産等に関するハラスメント	219(5.8%)	261(7.4%)	248(7.6%)
母性健康管理	1,796(47.2%)	1,222(34.5%)	894(27.3%)
その他	140(3.7%)	198(5.6%)	163(5.0%)
合計	3,807	3,541	3,274

※年度ごとに左が件数、右のカッコ内が相談内容の全体に占める割合。右のカッコ内の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

(6) 育児・介護休業法の相談件数の推移



● 育児休業  
13,947件(-43.8%)

--- 育児休業以外  
2,384件(+3.1%)

● 介護休業  
1,417件(+12.4%)

--- 育児休業に係る不利益取扱い  
1,156件(+12.2%)

● 介護休業以外  
904件(-2.2%)

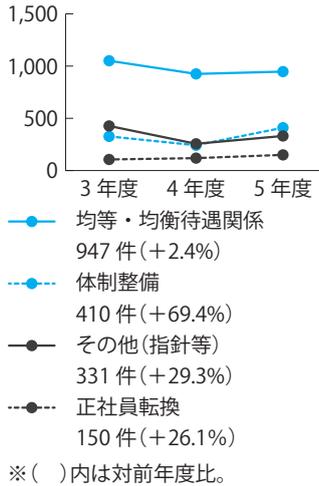
※( )内は対前年度比。

	3年度	4年度	5年度
育児休業	13,527(65.8%)	24,814(76.2%)	13,947(66.8%)
育児休業以外	2,671(13.0%)	2,312(7.1%)	2,384(11.4%)
介護休業	1,240(6.0%)	1,261(3.9%)	1,417(6.8%)
介護休業以外	1,120(5.4%)	924(2.8%)	904(4.3%)
育児休業に係る不利益取扱い	875(4.3%)	1,030(3.2%)	1,156(5.5%)
育児休業以外に係る不利益取扱い	155(0.8%)	322(1.0%)	274(1.3%)
介護休業に係る不利益取扱い	59(0.3%)	211(0.6%)	89(0.4%)
介護休業以外に係る不利益取扱い	26(0.1%)	38(0.1%)	42(0.2%)
育児休業等に関するハラスメントの防止措置	134(0.7%)	148(0.5%)	153(0.7%)
介護休業等に関するハラスメントの防止措置	33(0.2%)	33(0.1%)	44(0.2%)
育児休業制度に関する個別周知・意向確認、雇用環境整備	—	20(0.1%)	115(0.6%)
その他	718(3.5%)	1,453(4.5%)	352(1.7%)
合計	20,558	32,566	20,877

※年度ごとに左が件数、右のカッコ内が相談内容の全体に占める割合。右のカッコ内の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

※育児休業制度に関する個別周知・意向確認、雇用環境整備は、令和4年4月1日から制度化。

(7)パートタイム・有期雇用労働法の相談件数の推移



	3年度	4年度	5年度
均等・均衡待遇関係	1,051 (55.0%)	925 (60.0%)	947 (51.5%)
体制整備	327 (17.1%)	242 (15.7%)	410 (22.3%)
正社員転換	106 (5.5%)	119 (7.7%)	150 (8.2%)
その他(指針等)	427 (22.3%)	256 (16.6%)	331 (18.0%)
合計	1,911	1,542	1,838

※年度ごとに左が件数、右のカッコ内が相談内容の全体に占める割合。右のカッコ内の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

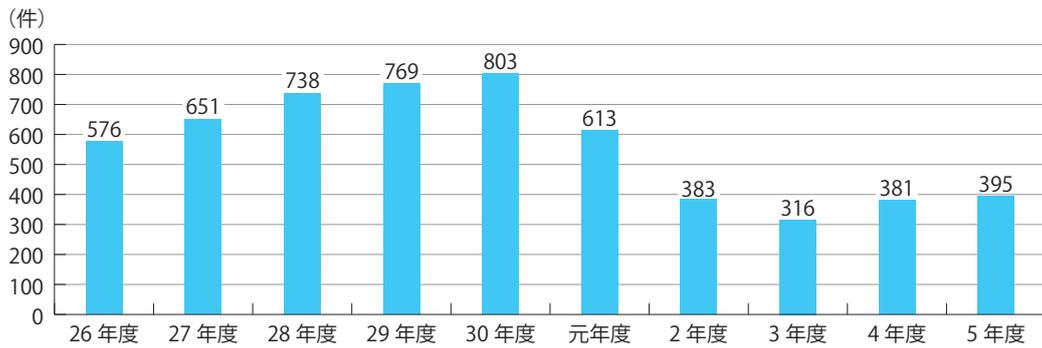
【参考】民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職 勧奨	採用内 定取消	自己都 合退職	出向・配 置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 改善等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
26年度	5,659 17.9%	2,210 7.0%	2,961 9.4%	298 0.9%	1,939 6.1%	1,208 3.8%	3,610 11.4%	1,865 5.9%	8,046 25.4%	419 1.3%	272 0.9%	3,147 9.9%	31,634
27年度	4,943 16.7%	2,121 7.2%	2,819 9.5%	271 0.9%	1,766 6.0%	1,179 4.0%	3,278 11.1%	1,726 5.8%	8,042 27.1%	427 1.4%	235 0.8%	2,828 9.5%	29,635
28年度	5,054 15.3%	2,425 7.3%	3,071 9.3%	374 1.1%	2,084 6.3%	1,165 3.5%	3,603 10.9%	1,569 4.8%	9,296 28.2%	457 1.4%	348 1.1%	3,555 10.8%	33,001
29年度	4,660 13.4%	3,061 8.8%	2,951 8.5%	422 1.2%	2,152 6.2%	1,218 3.5%	3,616 10.4%	1,957 5.6%	9,935 28.6%	478 1.4%	287 0.8%	3,951 11.4%	34,688
30年度	4,715 12.5%	2,660 7.1%	3,243 8.6%	421 1.1%	2,717 7.2%	1,149 3.1%	3,935 10.4%	2,091 5.6%	11,620 30.8%	475 1.3%	398 1.1%	4,247 11.3%	37,671
元年度	4,263 12.3%	2,352 6.8%	3,064 8.9%	423 1.2%	2,112 6.1%	1,164 3.4%	3,445 10.0%	1,881 5.4%	11,276 32.6%	447 1.3%	390 1.1%	3,742 10.8%	34,559
2年度	4,017 13.0%	2,555 8.3%	2,943 9.5%	481 1.6%	1,410 4.6%	1,237 4.0%	3,649 11.8%	1,679 5.4%	9,072 29.3%	489 1.6%	206 0.7%	3,225 10.4%	30,963
3年度	3,328 11.3%	2,102 7.1%	2,634 8.9%	391 1.3%	1,450 4.9%	1,088 3.7%	2,945 10.0%	1,698 5.8%	9,654 32.8%	486 1.7%	240 0.8%	3,431 11.7%	29,447
4年度	2,948 10.1%	2,068 7.1%	2,453 8.4%	396 1.4%	1,633 5.6%	1,069 3.7%	2,723 9.4%	2,471 8.5%	8,728 30.0%	610 2.1%	235 0.8%	3,774 13.0%	29,108
5年度	3,279 10.8%	2,155 7.1%	2,924 9.6%	461 1.5%	1,943 6.4%	1,290 4.2%	3,291 10.8%	3,459 11.4%	5,941 19.6%	711 2.3%	310 1.0%	4,624 15.2%	30,388

※年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。

## 2 東京労働局長による助言・指導(個紛法)、紛争解決の援助(均等法等)

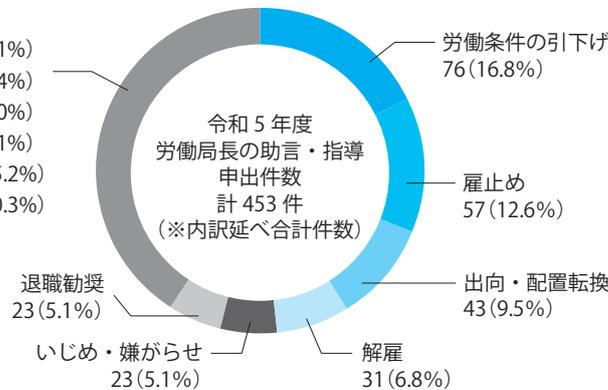
### (1) 助言・指導 申出件数の推移



### (2) 助言・指導 申出内容別の件数

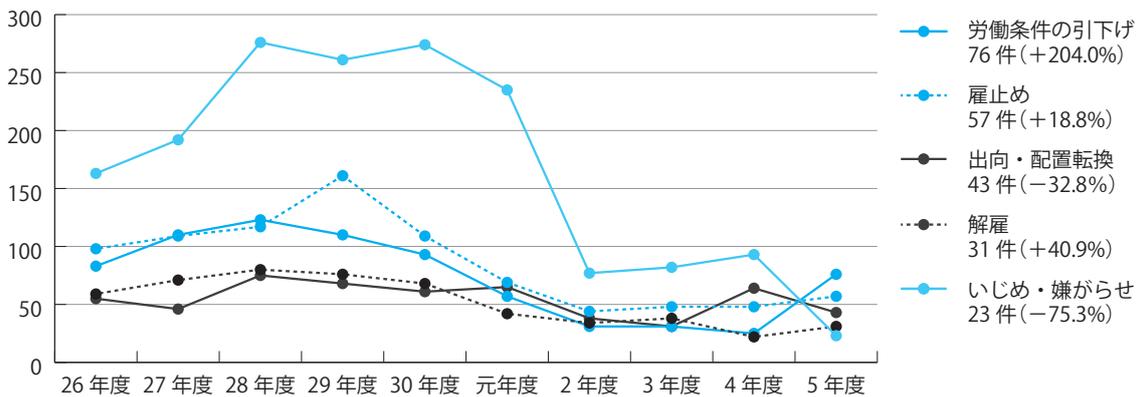
ほか 計 200 件

- 人事評価……………14 (3.1%)
- 懲戒処分……………11 (2.4%)
- 採用内定取消……………9 (2.0%)
- 自己都合退職……………5 (1.1%)
- その他の労働条件……………69 (15.2%)
- その他……………92 (20.3%)



※( )内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100% にならないことがある。なお、1 件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したもの。

### (3) 助言・指導 主な申出内容別の件数推移



※( )内は対前年度比。

### (4) 助言・指導の流れ及び処理状況

助言・指導の申出 ➡ 処理終了件数 412 件 うち 1 か月以内に処理 400 件 (97.1%)

助言・指導の実施	取下げ	打切り	その他
375 件 (91.0%)	21 件 (5.1%)	13 件 (3.2%)	3 件 (0.7%)

※( )内は処理終了件数 412 件に占める比率

【参考】助言・指導 主な申出内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	懲戒処分	出向・配置転換	労働条件の引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	その他	内訳延べ合計件数
26年度	59	98	45	22	55	83	67	163	104	696
	8.5%	14.1%	6.5%	3.2%	7.9%	11.9%	9.6%	23.4%	14.9%	
27年度	71	109	47	17	46	110	59	192	58	709
	10.0%	15.4%	6.6%	2.4%	6.5%	15.5%	8.3%	27.1%	8.2%	
28年度	80	117	47	23	75	123	58	276	117	916
	8.7%	12.8%	5.1%	2.5%	8.2%	13.4%	6.3%	30.1%	12.8%	
29年度	76	161	44	19	68	110	54	261	122	915
	8.3%	17.6%	4.8%	2.1%	7.4%	12.0%	5.9%	28.5%	13.3%	
30年度	68	109	51	36	61	93	69	274	151	912
	7.5%	12.0%	5.6%	3.9%	6.7%	10.2%	7.6%	30.0%	16.6%	
元年度	42	69	38	32	65	57	74	235	99	711
	5.9%	9.7%	5.3%	4.5%	9.1%	8.0%	10.4%	33.1%	13.9%	
2年度	34	44	32	11	38	31	46	77	77	390
	8.7%	11.3%	8.2%	2.8%	9.7%	7.9%	11.8%	19.7%	19.7%	
3年度	38	48	13	22	31	31	30	82	50	345
	11.0%	13.9%	3.8%	6.4%	9.0%	9.0%	8.7%	23.8%	14.5%	
4年度	22	48	34	12	64	25	49	93	124	471
	4.7%	10.2%	7.2%	2.5%	13.6%	5.3%	10.4%	19.7%	26.3%	
5年度	31	57	23	11	43	76	69	23	120	453
	6.8%	12.6%	5.1%	2.4%	9.5%	16.8%	15.2%	5.1%	26.5%	

※年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の申出において複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(5) 紛争解決の援助 申立件数の推移(申立内容別)

男女雇用機会均等法(申立受理件数)

(件)

	募集・採用	配置・昇進等	妊娠等不利益取扱い	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産等ハラスメント	母性健康管理	合計件数
元年度	0	1	8	6	1	0	16
		6.3%	50.0%	37.5%	6.3%		
2年度	0	1	16	5	0	2	24
		4.2%	66.7%	20.8%		8.3%	
3年度	0	0	4	3	0	1	8
			50.0%	37.5%		12.5%	
4年度	0	0	9	3	0	3	15
			60.0%	20.0%		20.0%	
5年度	0	0	7	2	0	0	9
			77.8%	22.2%			

※年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

育児・介護休業法(申立受理件数)

(件)

	育児休業の取得	育児短時間勤務	育児休業等不利益取扱い	介護休業の取得	介護休業等不利益取扱い	育児休業等ハラスメント	介護休業等ハラスメント	その他	合計件数
元年度	2	1	20	1	0	1	0	0	25
	8.0%	4.0%	80.0%	4.0%		4.0%			
2年度	2	1	16	0	0	0	0	0	19
	10.5%	5.3%	84.2%						
3年度	2	1	16	0	0	2	0	3	24
	8.3%	4.2%	66.7%			8.3%		12.5%	
4年度	9	0	4	0	0	0	0	1	14
	64.3%		28.6%					7.1%	
5年度	4	0	8	0	1	0	0	1	14
	28.6%		57.1%					7.1%	

※年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

パートタイム・有期雇用労働法(申立受理件数)

(件)

	労働条件の文書交付等	不合理な待遇差	差別的取扱い	正社員への転換	待遇内容・理由説明等	その他	合計件数
3年度	0	0	0	0	1	0	1
					100.0%		
4年度	0	0	0	0	0	0	0
5年度	0	1	0	1	0	0	2
		50.0%		50.0%			

※年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

労働施策総合推進法(申立受理件数)

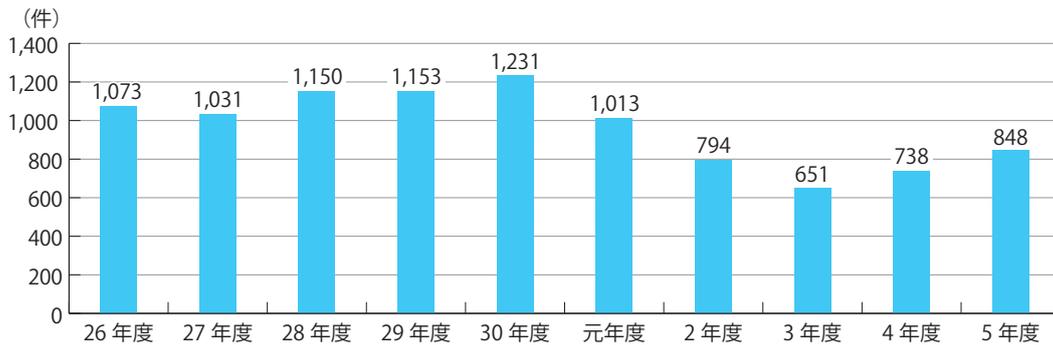
(件)

	パワーハラスメント防止措置	パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い	合計件数
3年度	13	0	13
	100.0%		
4年度	48	7	55
	87.3%	12.7%	
5年度	155	19	174
	89.1%	10.9%	

※年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

### 3 紛争調整委員会によるあっせん(個紛法)、調停(均等法等)

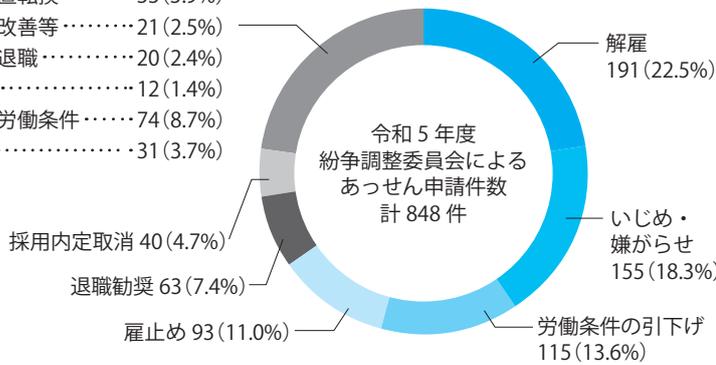
#### (1) あっせん 申請件数の推移



#### (2) あっせん 申請内容別の件数

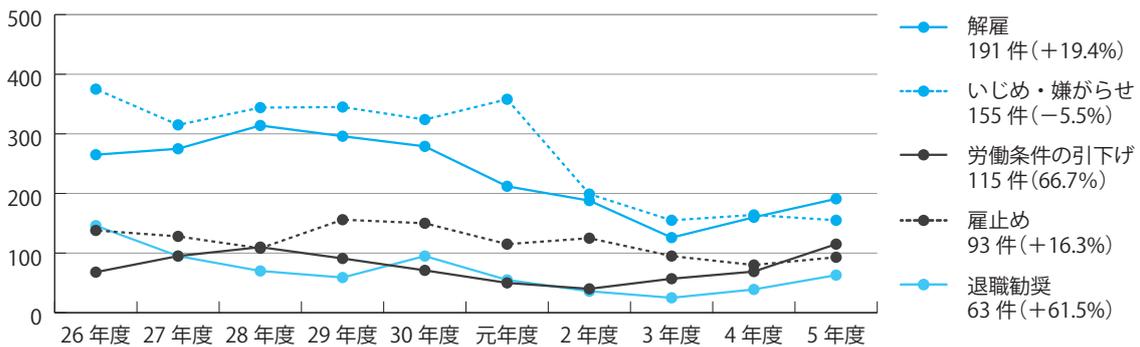
ほか 計 191 件

- ・ 出向・配置転換 …… 33 (3.9%)
- ・ 雇用管理改善等 …… 21 (2.5%)
- ・ 自己都合退職 …… 20 (2.4%)
- ・ 懲戒処分 …… 12 (1.4%)
- ・ その他の労働条件 …… 74 (8.7%)
- ・ その他 …… 31 (3.7%)



※ ( )内は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申請内容を件数として計上したものの。

#### (3) あっせん 主な申請内容別の件数推移



※ ( )内は対前年度比。

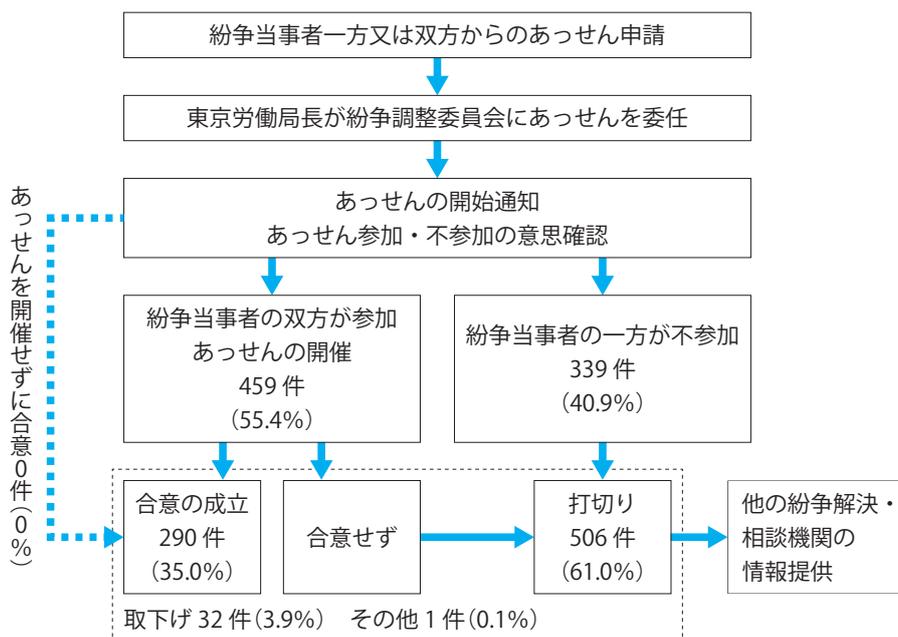
【参考】あっせん 主な申請内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	出向・配置転換	労働条件の引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	その他	内訳延べ合計件数
26年度	265	138	146	37	17	68	67	375	134	1,247
	21.3%	11.1%	11.7%	3.0%	1.4%	5.5%	5.4%	30.1%	10.7%	
27年度	275	128	95	36	22	95	132	315	114	1,212
	22.7%	10.6%	7.8%	3.0%	1.8%	7.8%	10.9%	26.0%	9.4%	
28年度	314	108	70	43	14	110	145	344	125	1,273
	24.7%	8.5%	5.5%	3.4%	1.1%	8.6%	11.4%	27.0%	9.8%	
29年度	296	156	59	34	19	91	75	345	78	1,153
	25.7%	13.5%	5.1%	2.9%	1.6%	7.9%	6.5%	29.9%	6.8%	
30年度	279	150	95	37	27	71	107	324	141	1,231
	22.7%	12.2%	7.7%	3.0%	2.2%	5.8%	8.7%	26.3%	11.5%	
元年度	212	115	55	32	7	50	59	358	125	1,013
	20.9%	11.4%	5.4%	3.2%	0.7%	4.9%	5.8%	35.3%	12.3%	
2年度	188	125	36	24	18	40	58	199	106	794
	23.7%	15.7%	4.5%	3.0%	2.3%	5.0%	7.3%	25.1%	13.4%	
3年度	126	95	25	20	18	57	38	155	117	651
	19.4%	14.6%	3.8%	3.1%	2.8%	8.8%	5.8%	23.8%	18.0%	
4年度	160	80	39	29	25	69	60	164	112	738
	21.7%	10.8%	5.3%	3.9%	3.4%	9.3%	8.1%	22.2%	15.2%	
5年度	191	93	63	40	33	115	74	155	84	848
	22.5%	11.0%	7.4%	4.7%	3.9%	13.6%	8.7%	18.3%	9.9%	

※年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

(4) あっせん手続の流れ及び処理状況

処理終了件数 829 件 うち 2 か月以内に処理 499 件(60.2%)



※( )内は処理終了件数 829 件に占める比率

(5) 調停の処理状況

男女雇用機会均等法(申請受理件数)

(件)

	妊娠出産等 不利益取扱い	セクシュアル ハラスメント	妊娠・出産等 ハラスメント	その他	合計件数
30年度	1	3	1	1	6
元年度	0	3	0	0	3
2年度	2	2	2	0	6
3年度	0	3	0	0	3
4年度	0	6	0	0	6
5年度	5	2	1	0	8

令和5年度に申請を受理した  
8件の処理状況は、

受諾勧告	1件
和解	1件
打ち切り	2件
翌年度繰越	4件

育児・介護休業法(申請受理件数)

(件)

	育児休業を 理由とする 不利益取扱い	育児短時間 勤務を 利用できない	育児休業等 ハラスメント	介護休業を 理由とする 不利益取扱い	合計件数
30年度	0	1	0	0	1
元年度	3	0	1	0	4
2年度	0	1	0	0	1
3年度	0	0	0	0	0
4年度	0	0	0	0	0
5年度	1	0	0	1	2

令和5年度に申請を受理した  
2件の処理状況は、

受諾勧告	1件
打ち切り	1件
翌年度繰越	0件

パートタイム・有期雇用労働法(申請受理件数)

(件)

	労働条件の 文書交付等	不合理な 待遇差	差別的 取扱い	正社員へ の転換	待遇内容・ 理由説明等	その他	合計件数
2年度	0	0	0	0	0	0	0
3年度	0	6	0	0	0	0	6
4年度	0	2	1	0	0	0	3
5年度	0	1	0	0	0	0	1

令和5年度に申請を受理した  
1件の処理状況は、

合意の成立	1件
打ち切り	0件
翌年度繰越	0件

労働施策総合推進法(申請受理件数)

(件)

	パワーハラスメント 防止措置	パワーハラスメントの相談を 理由とした不利益取扱い	合計件数
2年度	31	8	39
3年度	43	0	43
4年度	18	1	19
5年度	51	1	52

令和5年度に申請を受理した  
52件の処理状況は、

合意の成立	13件
打ち切り	34件
取り下げ	2件
翌年度繰越	3件

### 別添3 令和5年度における解決事例(※内容は一部修正等行っています。)

#### 助言・指導(個紛法)の例

##### 事例 配置転換に関する助言・指導

〈申出の概要〉 申出人(正社員)は、都内の店舗で販売員として勤務していたが、入社時に交わした雇用契約書で勤務地を都内に限定しているにも関わらず、九州地方にある店舗への配置転換を命じられたため、当該配置転換命令は不当である旨主張したものの会社が応じなかった。

申出人は、配置転換の撤回と都内の店舗での勤務を求めて、助言・指導を申し出たもの。

〈助言・指導のポイント・結果〉 事業主に対し、勤務地等を限定する旨の明示又は黙示の合意があるときは使用者による一方的な配置転換命令権の行使はできず、労働者の個別の同意が必要となる旨の裁判例等があることを説明し、これら裁判例等を踏まえて、申出人と話し合うよう助言したところ、事業主は申出人と話し合いの上で、円満退職を前提として、賃金6か月相当分の解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

#### あっせん(個紛法)の例

##### 事例 退職勧奨に関するあっせん

〈申請の概要〉 申請人(有期雇用労働者)は、週5日勤務で新たに働き始めたが、入社時、会社からは後々の正社員化の可能性も告げられていたにも関わらず、ある日突然、経営上の判断を理由に、一方的に週の労働日数を減らされ、さらに、その後の度重なる退職勧奨を受けた結果、やむなく退職した。

申請人は、長期で働くことを前提に入社したにも関わらず、退職せざるを得ない状況に追い込んだことに対する精神的慰謝料及び経済的損失を求めて、あっせんを申請したもの。

〈あっせんのポイント・結果〉 事業主の主張を確認したところ、申請人が行っていた業務の縮小を理由に、やむなく週の労働日数を変更するとともに、退職の勧奨を行ったものであると主張したが、紛争の早期解決のために一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出たため、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策の調整を図ったところ、会社都合退職とした上で、賃金2か月相当分の解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。

#### 紛争解決援助(育児・介護休業法)の例

##### 事例 有期雇用労働者の産後パパ育休(出生時育児休業)の利用に係るケース

〈事案の概要〉 申立人は、労働契約期間1年、契約更新回数上限3年で働く男性。3期目であり今期の契約書には「契約更新なし」と明記されていた。今期中に妻が出産するため、出産予定日から6か月間の育児休業を申し出たが、会社からは、法律上、育児休業の申出ができない労働者であること、また、毎週特定の曜日に申立人にしか担当できない業務があるため休業されると業務に支障があるとして休業取得を拒否された。

申立人は、毎週一回特定曜日の勤務は可能だが、それ以外の日はできる限り育児に関わりたくとして、援助を申し立てたもの。

〈紛争解決援助のポイント・結果〉 事業主に対し、法律上、産後パパ育休(出生時育児休業)は、出産予定日から8週間経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約が満了して更新されないことが明らかでないことが申出の要件となっていること、さらに、申立人の場合は、子が1歳までの育児休業の対象労働者には当たらないが、産後パパ育休であれば申出が可能であること、また、育児休業中であっても労使の合意により出勤が可能であること等について説明し、これらを踏まえて、申立人と話し合うよう助言したところ、事業主は育児休業期間中の就労に関する労使協定を締結し、申立人は産後パパ育休を取得するとともに、育休中の毎週特定の曜日に出勤することで合意が成立し、解決した。

## 調停(労働施策総合推進法)の例

### 事例 パワーハラスメント防止措置の不備に係るケース

〈事案の概要〉 申請人(正社員)は、入社して1年ほど勤務していたが、同じ部署に所属する先輩社員からひどい暴言を吐かれる等のパワーハラスメントを受け、会社の相談窓口相談したものの、後日連絡すると言われたきり何の対応もなく、状況は改善されなかったため、やむを得ず退職した。

申請人は、相談窓口が機能せず、適切な対応がなされなかったことにより退職せざるを得なかったとして、**精神的慰謝料**を求めて、調停を申請したもの。

〈調停のポイント・結果〉 事業主の主張を確認したところ、相談窓口の設置・周知があり、対応フローも定められていたものの、対応フローに沿った対応がなされていなかったことから、調停委員より、被申請人に対し、**適切に対応するために必要な体制の整備や事後の迅速かつ適切な対応がなされておらず、パワーハラスメント防止措置が不十分であったことを指摘した上で、紛争の長期化による時間的・経済的損失等を説明したところ、紛争の早期解決を望んでいると述べたため、調停委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、被申請人側が、今後は防止措置を徹底することを約すとともに、賃金3か月相当分の解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。**

## 調停(パートタイム・有期雇用労働法)の例

### 事例 有期雇用労働者が正社員との不合理な待遇差について改善を求めたケース

〈事案の概要〉 申請人(有期雇用労働者)は、契約社員として勤務していたが、会社がカフェテリアプランによる福利厚生制度を設けており、正社員と契約社員とで利用できるポイント数に大きな差を設けていた。

申請人は、このような差は、パートタイム・有期雇用労働法第8条で禁止されている不合理な待遇差であるとして、**正社員と同数のポイント付与を求めて、調停を申請したもの。**

〈調停のポイント・結果〉 事業主の主張を確認したところ、当該制度の目的は正社員の定着を促すことであると説明があったことから、調停委員は正社員と契約社員との待遇差が不合理であると断定はしなかったものの、調停委員より被申請人に対し、**制度の内容の見直しに向けた検討チームを設けることを提案したところ、事業主はこれを受け入れ合意が成立し、解決した。**

# 東京都婦人既製洋服製造業 最低工賃が改正されました

次ページの表をご覧ください

東京労働局 労働基準部 賃金課

家内労働法第8条では、工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため、労働局長は、必要があるときは、審議会の意見を聴いて、最低工賃を決定することができることとされています。

現在、東京都内の家内労働者に適用される最低工賃は、電気機械器具製造業、婦人既製洋服製造業及び革靴製造業の3業種について決定されています。

このうち、婦人既製洋服製造業最低工賃については、東京労働局長からの諮問を受け今年6月24日に東京地方労働審議会から改正決定の答申がありました。この答申により、東京労働局長は改正決定を行いました(令和6年8月31日効力発生)。

## ※ 家内労働法とは

「家内労働」とは、自宅などを作業場として、製造・加工業者や問屋などの業者から物品の提供を受けて、一人若しくは同居の親族とともに、その物品を部品又は原材料とする物品の製造や加工を行うことをいいます。また、その労働に従事して工賃を支払われる人を「家内労働者」、家内労働者に直接物品を提供して製造や加工を委託する人を「委託者」といいます。

「家内労働法」は、家内労働者の労働条件の向上を図り、家内労働者の生活の安定に資するため、家内労働手帳、工賃支払いの確保、最低工賃、安全衛生の措置など家内労働者に関する最も基本的な事項について定めた法律です。

詳しくは、東京労働局ホームページをご覧ください。

問合せ先 東京労働局労働基準部賃金課家内労働係

☎ 03-3512-1614



QRコード

## 東京都婦人既製洋服製造業最低工賃の改正決定について

### 1 適用する家内労働者

東京都の区域内で婦人既製洋服製造業に係るワンピース、ジャケット、コート、スカート又はパンツ(スラックス)のまとめの業務に従事する家内労働者

### 2 適用する委託者

前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者

### 3 第1号の家内労働者に係る最低工賃額

次の表の左欄に掲げる工程及び中欄に掲げる規格の区分に応じ、右欄に掲げる金額

### 4 効力発生の日

令和6年8月31日

工程	規格	金額
身返し端まつり(千鳥)	針目が3センチメートル間隔に5針以上	1か所につき 19円
身返し星入れ	針目が3センチメートル間隔に3針以上	10センチメートルにつき 22円
すそまつり	針目が3センチメートル間隔に4針以上	20センチメートルにつき 29円
スナップ付け	1センチメートル型	1組につき 26円
かぎホック付け	ウエスト用、前かん	1組につき 32円
	ウエスト用以外、小、2つ穴	1組につき 28円
ボタン付け	18ミリメートル以下、2つ穴、糸足つき 根巻き2~3回	1個につき 17円
	18ミリメートル以下、2つ穴、糸足つき 根巻き4回以上	1個につき 17円
	20ミリメートル以上、4つ穴、糸足つき 根巻き2~3回	1個につき 18円
	20ミリメートル以上、4つ穴、糸足つき 根巻き4回以上	1個につき 18円
	2つ穴、カボタンつき	1個につき 24円
鎖糸ループ付け	糸ループの長さ3センチメートル	1か所につき 13円
	糸ループの長さ5センチメートル	1か所につき 20円
ベント止め又はプリーツしつけ	×印しつけ止め	1か所につき 14円
そで付け裏まつり	針目が3センチメートル間隔に7針以上	10センチメートルにつき 24円
そで口裏まつり		10センチメートルにつき 22円
ファスナー裏まつり		10センチメートルにつき 22円
襟付けまつり		10センチメートルにつき 21円
ウエスト裏まつり		20センチメートルにつき 27円
肩パット付け		内パット
	外パット	1組(1着分)につき 59円
カフス付け	カフスカバーまつり、かんぬき止め	1着分につき 70円
襟付け	襟カバーまつり、かんぬき止め	1枚につき 35円
バックル付け	ベルトの幅が5センチメートルのもの	1個につき 18円

# 休憩室

BREAK  TIME

香取神宮に  
行ってみました。



先日、千葉県香取市の香取神宮に行ってみました。長年、千葉県内に在住しながら一度も行ったことが無く、ちょうど時間ができたので、思い立ったが吉日ということで行ってきました。といっても自宅から高速道路に乗れば車で1時間もかからず、あっという間に到着。別に何時でも行けるじゃないかという距離ですが……。

香取神宮は茨城県鹿嶋市の鹿島神宮、神栖市の息栖神社とともに東国三社と言われています。歴史は古く、千数百年以上の歴史があることは確実で、今はパワースポットとしても有名です。

訪問した日は非常に暑い日だったのですが、大きな鳥居をくぐると参道の両側に樹齢の長い木々が生い茂り、ただ日陰だから涼しいというだけでなく、暑さがより和らぐような感覚を覚えました。境内の建物も歴史が古く、江戸時代に作られた重要文化財である本殿や楼門があります。残念ながら楼門は修復工事で見ることができませんでしたが、本殿は詳しい知識はないものの江戸時代らしい豪華な装飾が施されていて、これを見ることができただけで来た甲斐があったと思いました。さらに、本殿の側には願

いが叶うパワースポットと言われている三本杉や、御神木があり見どころがたくさんあります（またまた残念ながら、宝物館も現在は閉館中でした）。三本杉は、一本の巨大な杉が根元で別れていて三本に見える木で、それぞれがとても大きく、間近に見ても一本の杉だとはとても思えない立ち姿です。また、香取神宮は「意を決する場所」として知られていて、これから何かを始める方にご利益があるとされています。

香取神宮のすぐ近くには、昔ながらの街並みや、日本全国を測量して地図を作成した伊能忠敬で有名な佐原エリアがありますし、前述の東国三社も自動車であれば見て回れる圏内にあります。再来年になると圏央道の未開通区間が開通予定となり、圏央道アクアラインから千葉県東部の成田市大栄までつながります。また、東関東自動車道も茨城県潮来ICから水戸、大洗の方までつながる予定があるようです。交通アクセスが良くなれば周辺エリアだけでなくもう少し足を延ばして観光もしやすくなるので、高速道路の開通が待ち遠しい思いです。今回は一人で訪問してきましたが、また今度、楼門の修復工事が終わってからでも、家族と一緒に周辺の観光も含めてじっくりと見て回りたいと思います。



M. F

# 行政の窓から

その520

## 「アフターケア制度」について

東京労働局 労働基準部 労災補償課

業務上または通勤途上で負傷や疾病(病気)となり、その負傷や疾病(病気)が治ゆると、労災保険の療養(補償)給付の対象になりませんが、20種類の特定の傷病については、一定の障害等級などを対象の要件として治ゆの後も診察、保健指導などを「アフターケア」として受診できる制度を設けています。

### 1 アフターケア制度の目的

業務上または通勤途上災害による負傷・疾病(病気)のうち以下の20種類の特定の傷病については、その治ゆ後においても、後遺症状に動揺を来す場合や後遺障害に付随する新たな疾病の発症を防ぐため、必要に応じて診察、保健指導、保健のための措置、検査を行い、被災労働者の円滑な社会生活ができるように援護を目的としています。

### 2 申請手続き(手帳の名称は健康管理手帳からアフターケア手帳に変更になりました)

アフターケアを受ける(治ゆとなった以後に、労災保険指定医療機関の病院を受診する)ためには、申請者の所属事業場を管轄する都道府県労働局長に「アフターケア手帳交付申請書」を提出します。申請できる期間は、対象となるけがや病気によって異なります。

### 3 手帳の交付

申請が認められると、都道府県労働局長から「アフターケア手帳」が交付されます。

### 4 受診

労災保険指定医療機関の受診により診察、保健指導、保健のための処置、検査をアフターケアの定められた範囲内(対象傷病ごとに措置の範囲や薬剤の支給の範囲等が決められています。)で、手帳保有者の費用負担がなく、受けることができます。

アフターケアを受けるには、労災保険指定医療機関の窓口で、その都度、手帳を提示し、所定の欄に受診結果を記入してもらう必要があります。手帳の提示がない場合はアフターケアを受けられません。なお、薬剤の支給は労災保険指定薬局でも受けられます。

アフターケアを受けられる医療機関、薬局は、労災保険指定医療機関及び労災保険指定薬局に限ります。

### 5 通院費

アフターケアを受けるための通院費は、一定の要件を満たした場合に支給されます。

### 6 アフターケア手帳交付申請書の入手

申請書は都道府県労働局労災補償課、労働基準監督署にあります。

厚生労働省ホームページからもダウンロードできますので、「アフターケア制度」といった検索を行っていただきますようお願いいたします。

### 注)負傷や疾病(病気)の治ゆとは

負傷や疾病(病気)の治ゆとは、完全な回復だけではなく、医療を行ってもそれ以上の効果が期待できず、症状が安定した状態を含みます。(例えば、脳損傷による高次脳機能障害の場合など)

対象となる負傷や疾病(病気)と対象者の要件、期間などについて

傷病コード	対象傷病	対象者の要件 障害等級	申請期間 (治ゆ後)	有効期間		診察・保健指導 (原則の回数)		
				新規	更新			
01	せき髄損傷	3級以上または 医学的に特に必要な方	いつでも	3年	5年	月1回程度		
05	白内障等の眼疾患	受けている方または 医学的に特に必要な方	2年間	2年	1年	月1回程度		
06	振動障害	受けている方	2年間	2年	1年	月2~4回程度 (寒冷期は医師の意見)		
07	大腿骨頸部骨折及び股関節脱臼・脱臼骨折	受けている方または 医学的に特に必要な方	3年間	3年	1年	3~6か月に1回程度		
08	人工関節・人工骨頭置換	受けている方	いつでも	3年	5年	3~6か月に1回程度		
09	慢性化膿性骨髄炎	受けている方	3年間	3年	1年	1~3か月に1回程度		
11	尿路系腫瘍	症状固定した方	3年間	3年	1年	月1回程度		
14	外傷による末梢神経損傷	12級以上	3年間	3年	1年	月に1~2回程度		
15	熱傷	14級以上	3年間	3年	1年	月1回程度		
16	サリン中毒	医学的に必要な方	3年間	3年	1年	月1回程度		
17	精神障害	医学的に必要な方	3年間	3年	1年	月1回程度		
19	呼吸機能障害	受けている方	3年間	3年	1年	月1回程度		
20	消化器障害	受けている方	3年間	3年	1年	月1回程度		
21	頭頸部外傷 症候群等	頭頸部外傷症候群	9級以上または 医学的に特に必要な方	2年間	2年 治ゆ 後	更新 不可	月1回程度	
22		頸肩腕障害(過度の負担による)						
23		腰痛						
24	尿路系障害	尿道狭さく、尿路変更術後	受けている方	3年間	3年	1年	1~3か月に1回程度	
25		代用膀胱増設後						
26	慢性肝炎 (ウイルス性)	HBe抗原陽性、C型肝炎	受けている方	3年間	3年	1年	月1回程度	
27		HBe抗原陰性					6か月に1回程度	
28	虚血性 心疾患	虚血性心疾患	9級以上または 医学的に特に必要な方	3年間	3年	1年	月1回程度	
29		ペースメーカ、除細動器	受けている方	いつでも			5年	1~3か月に1回程度
30	脳の 器質性障害	一酸化炭素中毒(炭鉱除く)	9級以上または 医学的に特に必要な方	2年間	2年	1年	月1回程度	
31		外傷による脳の器質的損傷						
32		減圧症						
33		脳血管疾患(熱中症含む)						
34		有機溶剤中毒等						
35	循環器障害	心臓弁損傷、心膜病変	受けている方	3年間	3年	1年	1~3か月に1回程度	
36		人工弁置換後	医学的に必要な方	いつでも				5年
37		人工血管置換後						
00	炭鉱災害による一酸化炭素中毒	医学的に必要な方	3年間	3年	1年	月1回程度		

アフターケア制度に関して、詳しい傷病ごとの対象者、措置の範囲、申請手続きや、また申請書の記入例、アフターケア手帳の更新手続き方法、アフターケア通院費申請方法などは厚生労働省ホームページをご覧ください。



# ワイヤーロープが破断し荷が落下する

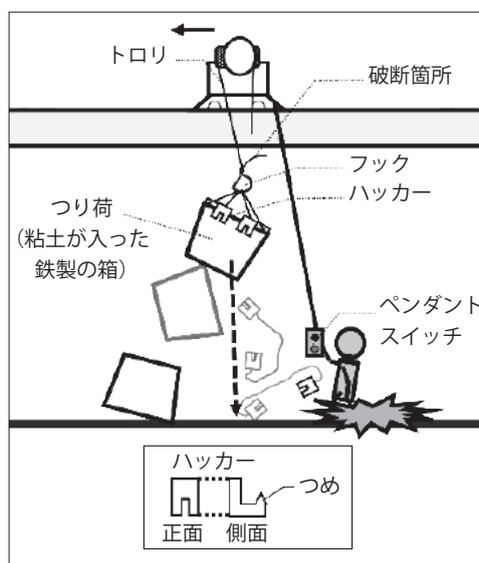
業種 耐火物製造業

職種 クレーン運転者

## 災害発生状況

事業場は耐火煉瓦を成形する事業場である。作業員は原料である粘土を機械に投入するため、粘土 780 kg が入った鉄製の箱 450 kg (つり荷合計の重さ 1,230 kg) をハッカー (先端がつめの形状になっており荷の端部につめを掛けることにより玉掛けするフックという。) を玉掛用具として、天井クレーンで高さ 7.0 m 付近までつり上げた。その直後にワイヤーロープが破断し、つり具のフック、玉掛用具のハッカー、つり荷が床に落下した。落下したハッカーがクレーン運転者に接触し足を骨折し 1 か月休業した。

- ・クレーンのつり上げ荷重は 2.8 t であった。つり具の重さ 0.65 t を除いた定格荷重は 2.15 t であった。
- ・事業者はクレーン運転者に対しては特別教育を実施していた。
- ・つり具のフックに問題は認められなかった。
- ・玉掛用具のワイヤーロープには問題は認められなかった。
- ・フックとクレーン間のワイヤーロープの公称径は 10.0 mm に対して、使用時のロープ径は最小で 9.0 mm であった。
- ・事業場では定期自主検査を行っていたが、ワイヤーロープ径の測定について、ワイヤーロープを地上まで巻き下げて胸の高さの箇所だけを計測していた。  
そのワイヤーロープの太さについても破断の 3 年前から要修理の評価となっていたが、事業場の判断で交換していなかった。
- ・荷重試験を行っていなかった。
- ・荷をつり上げた場所から機械の投入口までは約 4 m で途中でつり荷の障害物になるものは認められなかった。



※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 摩耗や劣化によりワイヤーロープの強度が低下した状態で作業を行ったこと。
- 2 定期自主検査の結果、異常があった箇所について補修や交換をしていなかったこと。
- 3 ワイヤーロープの全体の状態が適切に把握されていなかったこと。
- 4 つり荷を高くつり上げたこと。
- 5 つり荷の下への立入禁止が十分ではなかったこと。

## 災害防止対策

- 1 摩耗や劣化等により使用限界を超えたワイヤーロープは使用しないこと。
- 2 ワイヤーロープに異常を認めた場合には直ちに交換すること。
- 3 定期自主検査において、ワイヤーロープ全体の摩耗、素線切れ等の状態を適切に確認すること。
- 4 つり荷は移動先の近くまではできる限り低くして運ぶこと。
- 5 玉掛方法等による危険性を十分考慮した立入禁止範囲を設定すること。

# 令和6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

13人

前年同期

16人

## ●令和6年死亡災害発生状況(7月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	0	1	-1
建設業	6	5	1
土木工事業	0	2	-2
建築工事業	3	3	0
木造家屋建築工事業	0	0	0
その他の建設業	3	0	3
陸上貨物運送事業 <sup>(注3)</sup>	2	2	0
ハイヤー・タクシー業	0	1	-1
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	0	0	0
商業	0	4	-4
小売業	0	1	-1
保健衛生業	1	0	1
社会福祉施設	1	0	1
接客娯楽業	1	0	1
飲食店	0	0	0
清掃と畜業	1	0	1
ビルメン業	1	0	1
その他の三次産業	1	3	-2
金融業	0	0	0
警備業	1	2	-1
その他(一次産業) <sup>(注4)</sup>	1	0	1
全産業合計	13	16	-3

(注1)左段は本年7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6年死傷災害発生状況(7月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	302	325	-7.1
建設業	485	507	-4.3
土木工事業	71	87	-18.4
建築工事業	332	323	2.8
木造家屋建築工事業	21	21	0.0
その他の建設業	82	97	-15.5
陸上貨物運送事業 <sup>(注3)</sup>	556	544	2.2
ハイヤー・タクシー業	189	215	-12.1
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	232	207	12.1
商業	986	951	3.7
小売業	736	685	7.4
保健衛生業	712	693	2.7
社会福祉施設	555	549	1.1
接客娯楽業	530	497	6.6
飲食店	421	378	11.4
清掃と畜業	482	422	14.2
ビルメン業	331	272	21.7
その他の三次産業	924	792	16.7
金融業	52	46	13.0
警備業	173	169	2.4
その他(一次産業) <sup>(注4)</sup>	48	33	45.5
全産業合計	5,446	5,186	5.0

(注1)左段は本年7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(※  
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。

講習会名	申込受付	科目	9月	10月	11月	12月	
受験準備	衛生管理者 (第1種)	センター	学科 4日			19(火)~22(金)	16(月)~19(木)
		中央支部	学科 3日	4(水)~6(金)		6(水)~8(金)	
	衛生管理者 (第2種)	センター	学科 3日			19(火)~21(木)	16(月)~18(水)
		中央支部	学科 2日	4(水)~5(木)		6(水)~7(木)	
	衛生(特例)	センター	学科 2日			21(木)~22(金)	18(水)~19(木)
		中央支部	学科 1日	6(金)		8(金)	
衛生管理者	たま研修センタ	学科 2日					
X線	センター	学科 2日		28(月)~29(火)			

- 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・各支部のホームページ又は講習案内をご覧ください。
- 申込受付「たま研修センター」は、多摩各支部にお申し込みください。
- 「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(江戸川区)です。
- 「中央支部」及び「中央・足立荒川」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講習は次のとおり。
  - 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。
  - 石綿作業主任者は王子工業会館が会場です。
  - 熱中症予防教育セミナーは上野区民館が会場となります。
  - その他の講習会は城東職業能力開発センターが会場です。
- 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。
- たま研修センター(八王子支部・立川支部・青梅支部・三鷹支部)の無記載講習会場は、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。
- たま研修センターの講習について、「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、テールゲートリフター特別教育の実技は、原則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](mailto:kaiho-iken@toukiren.or.jp) までお寄せください。 ■

紙面の都合で桃樹の「労務・安全衛生深掘り探訪記」はお休みします。

## 編集後記

パキスタンのイスラマバードに滞在している友人から、「日本への異動の辞令が出た。」との連絡が。令和2年に日本を離れ、タイのバンコクに赴任。隣国のミャンマーでは、翌年にクーデターが発生。そして、令和4年にパキスタンに異動した。時折届くLINEからは、現地スタッフと共に活躍している姿が窺えた。送られてきた写真には、現地の人々に囲まれ顎髭を蓄えた姿や、漸く訪れたというカラコルム山脈のK2も。

私もまた、彼の無事を祈りながら四季の写真を送ってきた。イチゴ狩り。桜並木。五月の鯉のぼり。大輪の花火。錦秋の紅葉。東京の突然の大雪。その中には「檜葉」の写真も。檜葉は檜科に属し、別名は「ヒノキアスナロ」。四国、九州に分布する「アスナロ」が、寒い北の地方で育つように変種したものの。建築材の中でも耐朽性に優れ、1124年に上棟された中尊寺金色堂にも使用されている。

長い人生である。大変な業務を担当することもある。思いとは異なる仕事に就くことも。そんな時は一人で抱え込まず、まずは信頼できる人に思いの丈をぶつけてみよう。何でもいい。上手に話せなくてもいい。ともかく心の内を聞いて貰おう。人生という劇の脚本を書くのも、演じるのも自分自身。どのような展開になっても、振り返ってみたとき、自身を更に高める方向へ歩み出しているに違いない。檜葉が北国の寒さの中で、高い耐朽性を得てきたように。

帰国する彼の新たな赴任地は、中部地方とか。この地の長良川では「鵜飼い」が行われている。漆黒の闇の中、鵜舟の篝火に照らされ浮かび上がる鵜匠と鵜。幻想的な絵巻物の如き世界。仲秋の一夜、揺れる舟の上で、涼やかな川風に吹かれながら、一献酌み交わす一幕を刻みたい。人生の劇はこれからも続く。(小太郎)

講習会名	申込受付	科目	9月	10月	11月	12月	
登録講習会	安全衛生推進者	センター	学科 2日	19(木)~20(金)	28(月)~29(火)	25(月)~26(火)	19(木)~20(金)
		中央・足立荒川	学科 2日	12(木)~13(金)		28(木)~29(金)	
		たま研修センタ	学科 2日			11(月)~12(火)	
	衛生推進者	センター	学科 1日	5(木)	7(月)	11(月)	4(水)
		中央・足立荒川	学科 1日	27(金)		26(火)	
		たま研修センタ	学科 1日				
	安全管理者選任時研修	センター	学科 2日	4(水)~5(木)	3(木)~4(金)	19(火)~20(水)	5(木)~6(金)
		中央・足立荒川	学科 2日	9(月)~10(火)			3(火)~4(水)
		たま研修センタ	学科 2日		7(月)~8(火)		
特別教育	自由研削砥石	センター	学科・実技 1日	30(月)		8(金)	5(木)
	動力プレス機械金型調整等	たま研修センタ (日野羽村)	学科 1日		27(日)		
	アーク溶接	センター	学科 2日	24(火)~25(水)	29(火)~30(水)	27(水)~28(木)	18(水)~19(木)
			実技 1日	26(木)	31(木)	29(金)	20(金)
	高圧・特別高圧	センター	学科 2日	24(火)~25(水)	15(火)~16(水)	25(月)~26(火)	16(月)~17(火)
	低圧電気	センター	学科 1日	9(月)	7(月)	11(月)	9(月)
			実技 1日	10(火)/11(水)/12(木)	8(火)/9(水)/10(木)	12(火)/13(水)/14(木)	10(火)/11(水)/12(木)
	高所作業車(10m未満)	センター	学科・実技 1日		28(月)		13(金)
	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	27(金)		22(金)	
	テールゲートリフター	センター	学科 1日	6(金)		7(木)	
		中央支部	学科 1日	25(水)			
	たま研修センタ	学科 1日					
	ダイオキシン	センター	学科 1日		21(月)		
	フルハーネス	たま研修センタ	学科・実技 1日	18(水)			
化学物質管理者講習(準・1日)	センター	学科 1日			1(金)		
	中央支部	学科 1日		2(水)			
	たま研修センタ	学科 1日	20(金)		20(水)		
化学物質管理者講習(専門的)	センター	学科 2日					
	中央支部	学科 2日					
	たま研修センタ	学科 2日					
保護具着用管理責任者	センター	学科 1日	<del>30(月)</del>	25(金)	29(金)	23(月)	
	中央支部	学科 1日					
	たま研修センタ	学科 1日	<del>25(水)</del>	28(月)		3(火)	
総括安全衛生管理者	中央・足立荒川	学科 1日		18(金)			
衛生管理者能力向上	センター	学科 2日		30(水)~31(木)			
その他	雇入れ時安全衛生教育	中央支部	学科 半日				
		たま研修センタ	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				
職長教育	センター	学科 2日	9(月)~10(火)	1(火)~2(水)	5(火)~6(水)	2(月)~3(火)	
職長・安全衛生責任者	たま研修センタ	学科 2日		21(月)~22(火)			
携帯用丸のご盤	センター	学科・実技 1日	5(木)		20(水)		
KYT	センター	学科 1日	<del>9(月)</del>	4(金)	8(金)	9(月)	
	上野・王子・足立荒川	学科 1日					
	亀戸・江戸川	学科 半日					
熱中症予防管理者研修	中央支部	学科 半日					
熱中症予防教育セミナー	上野・王子・足立荒川	学科 半日					

## 法定講習会等開催予定(2024年9月～12月)

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。各講習の詳細は、各開催回のご案内(リーフレットまたはホームページ(本部・各支部))をご覧ください。お問い合わせ・お申し込みは下表の「申込受付」あてお願いいたします。開催会場の略称等につきましては下表欄外(30ページ)をご覧ください。(2024年8月20日現在)

講習会名		申込受付	科目	9月	10月	11月	12月
石綿建材調査者(一般)	センター	学科	2日	17(火)～18(水)		7(木)～8(金)	
		試験	1日	30(月)		18(月)	
石綿建材調査者(一戸建て等)	センター	学科	1日				
		試験	1日				
床上操作式クレーン	センター	学科	2日		7(月)～8(火)		16(月)～17(火)
		実技	1日		9(水)／10(木)／11(金)		18(水)／19(木)／20(金)
小型移動式クレーン	センター	学科	2日	9(月)～10(火)		5(火)～6(水)	
		実技	1日	11(水)／12(木)／13(金)		7(木)／8(金)／11(月)	
ガス溶接	センター	学科	1日	19(木)	24(木)	25(月)	16(月)
		実技	1日	20(金)	25(金)	26(火)	17(火)
フォークリフト(11時間)	センター	学科	1日	2(月)			
		実技	1日	6(金)			
フォークリフト(31時間)	センター	学科	1日	2(月)	1(火)	28(月)	2(月)
		実技	平日	3(火)～5(木)	2(水)～4(金)	29(火)～31(木)	3(火)～5(木)
			土日	7(土)8(日)14(土)		11/2(土)3(日)9(土)	
	たま研修センタ	学科	1日			7(木)	
		実技(日野羽村)	3日			10(日)17(日)24(日)	
高所作業車(10m以上)	センター	学科	1日	13(金)		18(月)	
		実技	1日	17(火)／18(水)／19(木)		19(火)／20(水)／21(木)	
玉掛け	センター	学科	2日	19(木)～20(金)	21(月)～22(火)	11(月)～12(火)	4(水)～5(木)
		実技	1日	24(火)／25(水)／26(木)	23(水)／24(木)／25(金)	13(水)／14(木)／15(金)	6(金)／9(月)／10(火)
玉掛け技能+クレーン特別教育学科	たま研修センタ	学科	2日		<del>15(火)～16(水)</del>		
		実技(日野羽村)	1日		<del>20(日)／27(日)</del>		
	たま研修センタ	学科	2日		17(木)～18(金)		
		実技(日野日野)	1日		20(日)／27(日)		
クレーン(希望者)	たま研修センタ	実技	1日			3(日)or10(日)	
		(日野日野)					
木工機械	センター	学科	2日		28(月)～29(火)		
プレス機械	センター	学科	2日	17(火)～18(水)			
乾燥設備	センター	学科	2日		21(月)～22(火)		
	たま研修センタ	学科	2日	26(木)～27(金)			
はい作業	センター	学科	2日		23(水)～24(木)		25(水)～26(木)
	たま研修センタ	学科	2日			26(火)～27(水)	
特化・四アルキル鉛	センター	学科	2日	<del>2(月)～3(火)</del> <del>19(木)～20(金)</del>	3(木)～4(金)	19(火)～20(水)	2(月)～3(火)
	中央支部	学科	2日		10(木)～11(金)	25(月)～26(火)	
	たま研修センタ	学科	2日	11(水)～12(木)			9(月)～10(火)
鉛	センター	学科	2日		30(水)～31(木)		
酸素欠乏・硫化水素	センター	学科	2日	<del>10(火)～11(水)</del>	8(火)～9(水)	12(火)～13(水)	10(火)～11(水)
		実技	1日	<del>12(木)／13(金)</del>	10(木)／11(金)	14(木)／15(金)	12(木)／13(金)
	中央支部	学科	2日			20(水)～21(木)	
		実技	1日			22(金)	
	たま研修センタ	学科	2日	3(火)～4(水)			
		実技	1日	<del>5(木)／6(金)</del>			
有機溶剤	センター	学科	2日	<del>4(水)～5(木)</del> <del>24(火)～25(水)</del>	1(火)～2(水)	5(火)～6(水)	4(水)～5(木)
					15(火)～16(水)	27(水)～28(木)	19(木)～20(金)
たま研修センタ	学科	2日		3(木)～4(金)	14(木)～15(金)		
石綿	センター	学科	2日	2(月)～3(火)	1(火)～2(水)	5(火)～6(水)	23(月)～24(火)
			2日	26(木)～27(金)	17(木)～18(金)	21(木)～22(金)	
						27(水)～28(木)	
	中央支部	学科	2日		3(木)～4(金)		12(木)～13(金)
	たま研修センタ	学科	2日		10(木)～11(金)		
上野・王子・足立荒川	学科	2日				5(木)～6(金)	
金属アーク(限定)	センター	学科	1日		18(金)		24(火)

技能講習