

令和7年度 東京労働局行政運営方針(その1)

働く人と職場の未来をつなぐ TOKYO2025

雇用環境・均等行政

誰もがその能力を十分に発揮し、仕事と家庭を両立させながら働くことができる社会を目指して、男女雇用機会均等の確保や、多様な働き方のニーズに対応した就業環境づくりに取り組みます。

- 非正規雇用労働者の処遇改善
- 女性活躍の推進
- ハラスメント対策
- 働き方改革
- フリーランスとして安心して働ける環境整備

労働基準行政

労働者が健康で安心して働ける職場をつくり、豊かでゆとりある生活がおくれることを目指して、労働条件の確保・改善、労働者の安全と健康の確保、的確な労災補償の実施に取り組みます。

- 労働条件の確保・改善
- 労働者の安全、健康確保
- 労災保険の給付
- 労働保険料の徴収、労働保険の加入促進

職業安定・人材開発行政

労働力需給のミスマッチの解消を図るための需給調整機能の強化、高齢者等の労働者等の特性に応じた雇用の安定・促進、雇用保険制度の適正な運営並びに労働者の職業能力の開発及び向上などに取り組みます。

- 求職者に対する就職支援
- 求人者に対する充足支援
- 失業等給付の支給
- スキル向上・キャリア開発支援
- 民間人材サービス事業の適正な運営の推進

第1部 令和7年度の主な重点施策

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

◆ 令和7年度東京労働局行政運営方針(その1) ……………	1	◆ 職場の「熱中症」を防ごう！ ……………	21
◆ 東京労働局人事異動 ……………	10	◆ 令和7年度熱中症対策セミナーのご案内 ……………	23
◆ 令和6年賃金構造基本統計調査の概況 ……………	12	◆ 行政の窓から(石綿の事前調査) ……………	24

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援

東京都地方版政労使会議(東京労働懇談会)の実施

令和7年1月29日に東京都地方版政労使会議(東京労働懇談会)を開催しました。鰐淵厚生労働副大臣、小池東京都知事をはじめ、行政機関、労使団体等の関係者が出席し、「賃金引上げに向けた取組について」をテーマに、賃上げに対する取組を中心に地域における重要な課題についての意見交換が行われました。

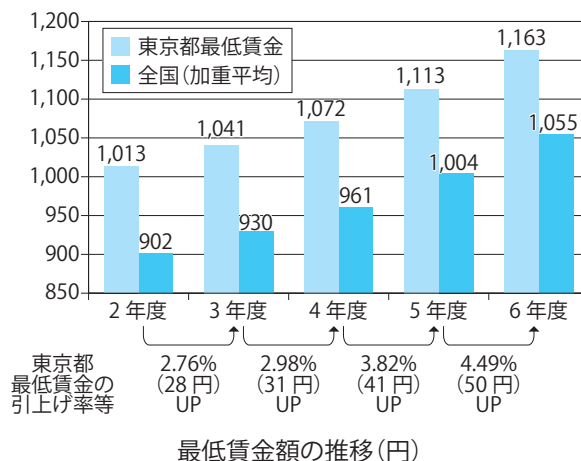


最低賃金制度の適切な運営

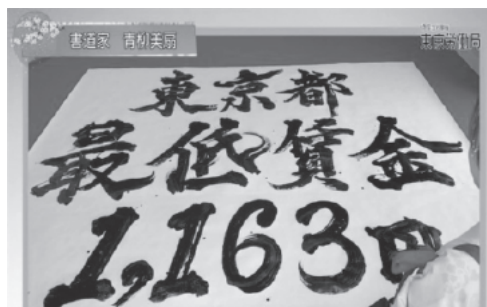
1 東京都最低賃金(地域別最低賃金)の改正

時間額：1,163円(50円引上げ)

発効日：令和6年10月1日



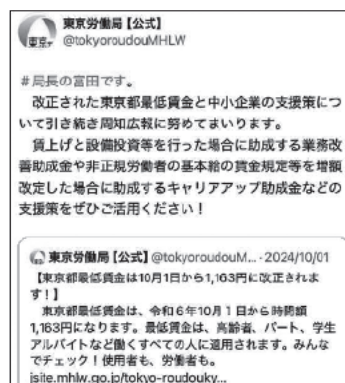
2 東京都最低賃金の周知広報



書道パフォーマンス動画による周知



車内ビジョンでの放映



東京労働局公式「X」への投稿



労使団体に対する周知要請



オリジナルキャラクター
【さいちん犬】

3 監督指導による最低賃金の履行確保



監督指導の様子

中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

1 業務改善助成金

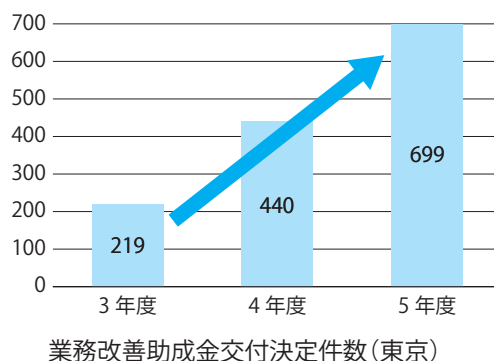
最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るため、事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の皆様の生産性向上に向けた支援を行います。

活用例 飲食店

料理の仕込みを効率化するため、高性能製氷機とコールドテーブル(作業台兼冷凍冷蔵庫)を導入。

- ・仕込み時間 75% 減
- ・料理提供までの時間 50% 減

→全員の時給 90 円 up !



2 働き方改革推進支援助成金

生産性を向上させ、労働時間削減、勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備に取り組む中小企業・小規模事業者の皆様の支援を行います。

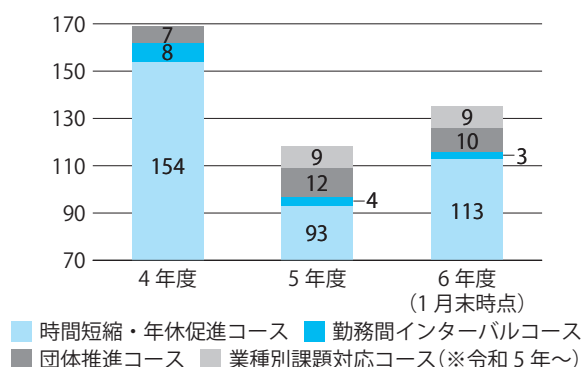
活用例 歯科医院

時間外・休日労働時間数を削減し、月 60 時間以下に上限を設定。

時間単位の年次有給休暇の規定を導入。

- ・口腔内の型取り作業等を効率化するため、口腔内スキャナーを新たに導入。

→36 協定の時間外・休日労働時間数を月 60 時間以下に縮減！



〈賃金引上げ特設ページ〉

賃金引上げに向けた取り組み事例、地域・業種・職種ごとの平均的な賃金水準、政府の支援情報などを紹介しています。



特設ページ

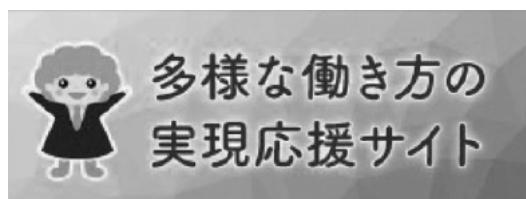
2 非正規雇用労働者への支援

非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

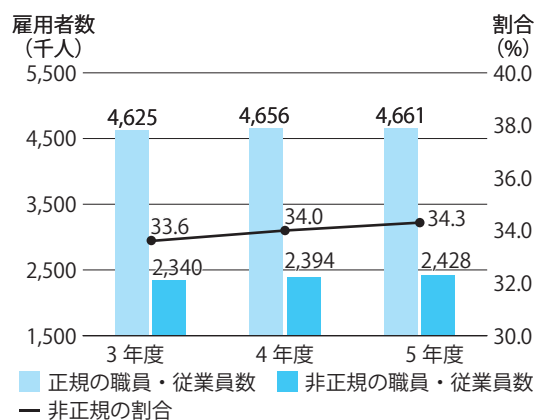
1 非正規雇用労働者の状況

東京の非正規雇用労働者の数・割合は増加傾向にある。

〈多様な働き方の実現応援サイト〉



実現応援サイト



東京都「東京の労働力令和 5 年平均結果」(総務省統計調査)より

パート・アルバイト・契約社員等、非正規雇用労働者の待遇の改善と、職務・勤務地・時間を限定した多様な正社員についての情報を掲載しています。

2 キャリアアップ助成金の活用勧奨

キャリアアップ助成金により、非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくり等を後押しします。

主なコース

「正社員化コース」

……正社員化による賃上げ支援

「賃金規定等改定コース」

……賃金規定の改定による賃上げ支援

「社会保険適用時処遇改善コース」

……年収の壁を意識せずに働ける環境づくりの支援

3 労働基準監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底

労働基準監督署による定期監督等において同一労働同一賃金について確認し、待遇の状況を把握した後、雇用環境・均等部において、パートタイム・有期雇用労働法に基づく不合理な待遇差の解消等に向けた指導を行います。



パートタイム・有期雇用労働法に基づく集団指導



〈東京働き方改革推進支援センターとの連携〉

働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口やコンサルティング、セミナーの実施等、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細やかな支援に連携して取り組みます。

	4年度	5年度	6年度 (12月まで)
相談件数	3,706件	3,880件	2,345件
セミナー開催回数	167回	195回	140回
コンサルティング件数	1,859件	2,932件	2,328件

東京働き方改革推進支援センターの支援状況



オンラインによる中小企業向けセミナー

第2 人材確保の支援の推進、人への投資

1 人材確保の支援の推進

人手不足対策

1 ハローワークにおける求人充足サービスの充実

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を推進するとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所訪問による事業所情報のきめ細かな収集を通じた分かりやすい求人票作りのサポートなど、求人充足に向けたサービスを強化し、求人者支援の充実を図ります。



2 人材確保・就職支援コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野など人手不足分野のマッチング支援を強化するため、都内8か所のハローワークに設置する「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、求人者・求職者双方の状況を踏まえた支援及び業界セミナーや施設見学・ツアー型就職面接会など、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図ります。



人材確保・就職支援コーナー



建設業 業界セミナー



介護施設 施設見学会



面接会開催用にトレーラーハウスを導入

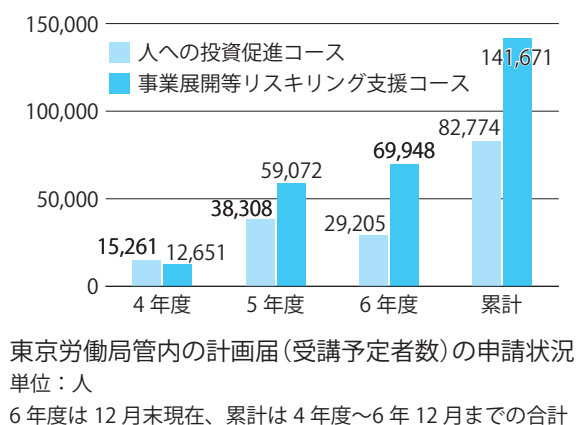


2 人への投資に関する取組

企業における人材育成に対する支援

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対し、職務に関連した専門的な知識および技能を習得させる訓練やデジタル人材の育成のための訓練などを実施した場合、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部(最大1億円)を助成する制度です。

当助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」^(※)については、制度解説に関するYouTube動画やセミナーの開催等を通じて制度の周知を行い、さらなる活用を勧奨するとともに、適正かつ迅速な支給決定を行います。



(※)事業展開等リスクリング支援コースとは
事業展開等に伴い、新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に助成されるコース



事業主向けセミナーの開催

雇用保険制度の各種法改正

- 教育訓練給付の拡充(令和6年10月1日施行)

専門実践及び特定一般教育訓練給付について、教育訓練の受講後に賃金の上昇や資格取得したなどの訓練効果が認められる場合、従来の給付金に加えて受講費用の10%が追加で支給されます。

これにより、個人の主体的なり・スキリング等を支援します。

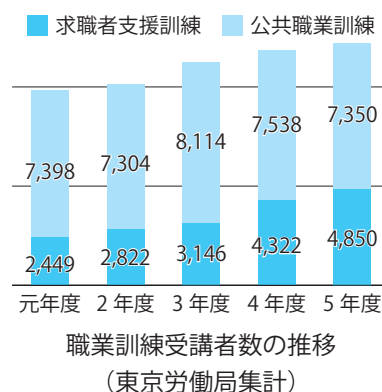
- 教育訓練休暇給付金の創設(令和7年10月1日施行)

自発的な能力開発のため、在職中に職業に関する教育訓練を受けるための無給の休暇を取得した場合に、休暇期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する給付金(教育訓練休暇給付金)を支給します。令和7年10月の円滑な施行に向けて周知を図ります。

ハロートレーニング

デジタル人材の育成及び人手不足分野等への円滑な労働移動のため、地域の人材ニーズを踏まえた公的職業訓練(ハロートレーニング)を計画、推進しています。

ハローワークでは職業訓練の魅力やメリットを発信するとともに、求職者一人ひとりとの相談により、安定就労に向けた職業訓練の受講を推進し、職業訓練受講中から修了後の就職まで一貫した支援を行っています。



職業訓練を通して地域の成長分野・人手不足分野企業と求職者のマッチングに取り組んでいます。

また、地域における人材ニーズを適切に反映した訓練コースの設定を促進するため、東京都・事業主団体・労働者団体等と協議を行う東京都地域職業能力開発促進協議会を開催しています。

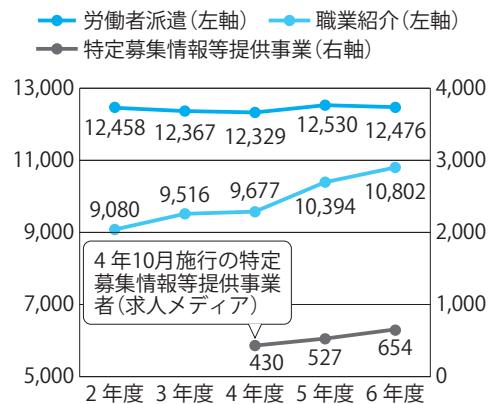
民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

都内の労働者派遣事業所数は約 12,500 所、職業紹介事業所数は約 11,000 所と増加しており、全国の事業所数の約 3 割を占めています。

民間人材サービス事業者の適正な運営を推進し、派遣労働者や求職者等が安心して働くことができる環境を整備するため、法制度の周知、厳正な許可申請・届出の審査、指導監督を実施します。



労働者派遣、職業紹介事業の許可証交付式・講習会



許可・届出事業所数の推移

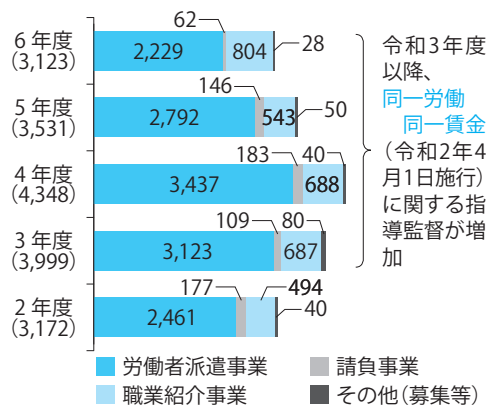
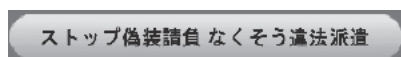
東京労働局調べ(各年度末、6年度のみ12月末現在)

1 同一労働同一賃金の遵守の徹底

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

2 偽装請負や多重派遣に対する指導監督

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



指導監督実施件数の推移

東京労働局調べ(各年度末、6年度のみ12月末現在)

3 職業紹介事業者・求人メディアに対する指導監督

医療・介護・保育分野をはじめとする職業紹介事業の適正な運営を確保するため、法制度の周知や指導監督を実施します。

職業紹介事業者・求人メディアのほか、いわゆるスポットワー

ク求人を扱う事業者に対して、虚偽・誤解のない正確かつ最新の求人情報の提供、個人情報への取扱い、苦情に対する適切・迅速な対応など、事業運営が適正に行われるよう指導監督を実施します。

4 いわゆる「闇バイト」求人に対する取組み

「闇バイト」の求人を排除するため、関係機関と連携した取組みを実施するとともに、「闇バイト」募集に応募しないように広く注意喚起を行います。

派遣元向け 「同一労働同一賃金 セミナー」	派遣先向け 「派遣先事業主・ 責任者講習会」	派遣労働者向け 「派遣で働く、役立つ知識！ 派遣労働者セミナー」	医療・介護・保育分野 職業紹介事業者向け 「職業紹介事業の適正な 運営に係る講習会」
労使協定に定める事項や協 定締結までの流れについて、 実例を交えながら解説します。	派遣労働者の受入れにあた って適用される法制度(派遣 法、労基法、均等法等)を解 説します。	派遣で働く際に知っておい てほしい知識や、派遣と正社 員の違い(メリット、デメリ ット)について解説します。	適正に運営するための留意 点について、求人者の声を踏 まえて解説します。

法制度を正しく理解いただくためのセミナーの開催

第3 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍推進に向けた取組促進等

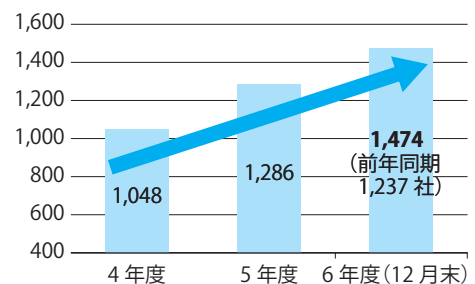
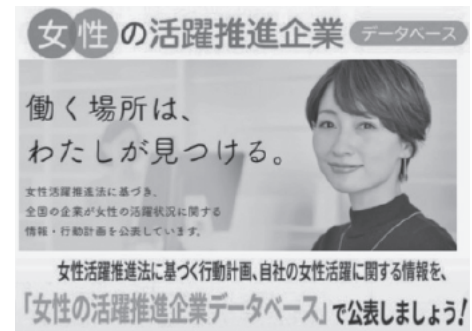
女性活躍推進に向けた取組促進等

女性活躍の基礎となる男女雇用機会均等法及び常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主に情報公表等を義務付けている女性活躍推進法の履行確保を図るため、違反の事実が認められる企業に対する是正指導等を行います。

特に男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格等における男女間の格差の結果として現れるものであることから、差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、女性の活躍推進企業データベースの積極的な活用勧奨を図ります。

〈女性活躍推進法による認定〉

「えるぼし」「プラチナえるぼし」等の認定の取得促進に向けた働きかけを行います。



えるぼし認定企業数の推移(単位：社)

東京労働局管内の認定状況(令和6年12月末時点)

えるぼし認定企業	1,474 社
プラチナえるぼし認定企業	30 社

2 仕事と育児・介護の両立支援、ワーク・ライフ・バランスの促進

仕事と育児・介護の両立支援

令和7年4月1日より、改正育児・介護休業法等が順次施行されます。

育児関係では、「子の看護休暇」が小学校3年生までに延長され、学級閉鎖や入学式なども対象になります。

また、子の年齢に応じて、「残業免除」「テレワーク」など柔軟な働き方を実現するための措置が拡充され、当該措置の個別の周知・意向確認のほか、仕事と育児の両立に関する事項の個別の意向聴取・配慮の措置が義務化されます。

介護関係では、介護に直面する前の段階から個々の労働者へ周知することで、介護離職を防ぎ、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい環境の実現に向けた措置が強化されます。

育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図るとともに、両立支援等助成金の支給を通じ、事業主を支援します。

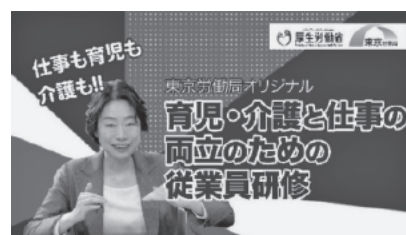
労働者の権利侵害が疑われる事案等には、事業主から必要な報告を求め、法違反等には是正指導等を行います。

主な両立支援等助成金のコース

「出生時両立支援コース」……男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週間以内に育休開始の男性労働者が生じた中小企業事業主を支援



↑動画はこちら



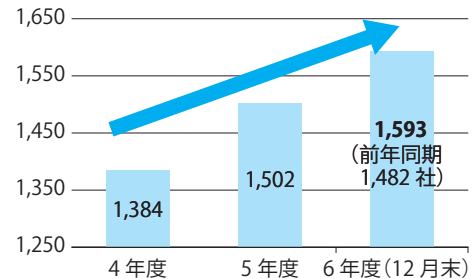
↑動画はこちら

「育休中等業務代替支援コース」……育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用(派遣受入含む)を実施した中小企業事業主を支援
「介護離職防止支援コース」……「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用者が生じた中小企業事業主を支援

仕事と育児・介護の両立支援

〈次世代法による認定〉

「くるみん」「トライくるみん」「プラチナくるみん」等の認定の取得促進に向けた働きかけを行います。



くるみん認定企業数の推移(単位：社)
東京労働局管内の認定状況(令和6年12月末時点)
くるみん認定企業 1,593社(うちプラス13件)
トライくるみん認定企業 1社
プラチナくるみん認定企業 294社(うちプラス19件)

育児休業給付の改正(令和7年4月1日施行)

- ・出生後休業支援給付の創設

共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、一定の要件のもと、休業開始前賃金の13%相当額(最大28日間)を給付し、既存の育児休業給付とあわせて給付率80%(手取りで10割相当)の給付が行われます。

- ・育児時短就業給付の創設

育児とキャリア形成の両立支援の観点から、育児休業後の時短就業において、一定の要件のもと、時短就業中の各月に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。

マザーズハローワークにおける就職支援

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

あわせて、オンラインを活用した就職支援サービスを推進するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型の支援を行うほか、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保等を行います。



広々した相談スペース



スタッフが常駐するキッズスペース



オンライン相談風景

多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

- ・ワーク・ライフ・バランスの促進

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に資する取組(年次有給休暇の取得、勤務間インタ

ーバル制度、選択的週休3日制度等)を促進するため、「働き方・休み方改善ポータルサイト」の周知、働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティングやワークショップの活用を勧めていきます。

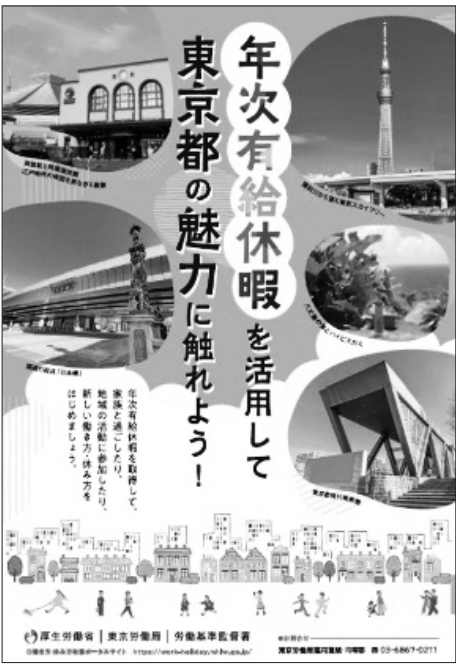
・テレワークの導入・定着の促進

適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図るため、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を図ります。

・人材確保等支援助成金(テレワークコース)

多様な働き方の実現や生産性の向上、各企業における人材確保・定着等の観点から、適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着促進に取り組むことは重要です。

このため、適正な労務管理下におけるテレワークを導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主の皆様へ助成金を支給し、支援を行います。



東京労働局人事異動

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

局長	富田 望
総務部	
総務部長	森 奈美
総務調整官	新 新名準一郎
総務課	
総務企画官	新 若山 匡秀
課長補佐	新 佐藤 英行
会計課	
会計課長	佐藤 孝広
課長補佐	新 田村 雄貴
雇用環境・均等部	
雇用環境・均等部長	新 栗山 僚子
企画課	
企画課長	新 薄井 明美
課長補佐	宮内 浩志
課長補佐	新 江添 昌幸

指導課	
指導課長	新 高橋 英雄
総括指導官	新 後藤 珠美
課長補佐	新 伊藤 直美
統括紛争調整官	江口 貴志
労働保険徴収部	
徴収課	
徴収課長	新 羽田 亨
課長補佐	新 関根 寿男
適用・事務組合課	
適用・事務組合課長	浅川 勲
課長補佐	岡 慎祐
課長補佐	新 山口 昌彦
事務組合室	
室長補佐	新 成田 廣恵
労働基準部	

労働基準部長	新	川又 修司	副署長	新	野口 俊也
監 督 課			品川署 署長	新	佐藤 泰隆
監督課長		神子沢啓司	副署長	新	富樫 哲也
主任監察監督官	新	梶山 英之	副署長	新	小比田達信
副主任監察監督官	新	澤村 敬太	大田署 署長	新	長久保明子
統括特別司法監督官		生見 卓也	副署長	新	野村 史朗
庶 務 室			副署長		松倉 晴美
庶務室長	新	丹羽 久恵	渋谷署 署長	新	石井美佐子
安 全 課			副署長	新	遠藤 忍
安全課長	新	三浦 玲	副署長	新	高柳 理恵
主任安全専門官		成田 光志	副署長		皆川 豊
副主任安全専門官		野上 浩一	新宿署 署長	新	坂本 直己
副主任安全専門官	新	河鍋 震哉	副署長	新	天廣 竜也
課長補佐		葛葉 丈典	副署長	新	風祭 恵一
健 康 課			副署長	新	磯部 健二
健康課長	新	木村 恭巳	池袋署 署長	新	田村 滋康
主任衛生専門官	新	鈴木 基泰	副署長	新	上村 和也
副主任衛生専門官		本多 和広	副署長		伊澤 理恵
課長補佐		明間 聡	王子署 署長	新	小林 要介
賃 金 課			副署長	新	森下 弘貴
賃金課長		若月 知宏	足立署 署長	新	佐藤千恵子
主任賃金指導官	新	高垣 善亘	副署長	新	高嶋 将寛
課長補佐	新	内山 剛	副署長	新	中込 俊洋
労災補償課			向島署 署長	新	後藤 克巳
労災補償課長	新	勝見 達也	副署長	新	関和 慎一
労災管理調整官		有村 紀子	副署長	新	中田 卓次
主任労災保険審査官		藤原 美恵	亀戸署 署長	新	福島 憲一
主任労災補償監察官	新	木嶋 健二	副署長	新	茅野 考人
副主任労災保険審査官	新	田中 智美	副署長		亀岡 宣幸
副主任労災保険審査官	新	森本さと美	江戸川署 署長	新	佐々木佐知子
副主任労災保険審査官	新	大平 三美	副署長		森 健一郎
副主任労災補償監察官	新	宮澤 浩之	八王子署 署長	新	國府田純一
中央署 署長	新	白浜 弘幸	副署長		山田 貴生
副署長		大野 武見	副署長	新	菅原 彩子
副署長	新	武知 正文	立川署 署長	新	柳 多賀子
副署長		大杉 恭美	副署長	新	横山 高志
上野署 署長	新	津田 太郎	副署長		神保 経子
副署長	新	小林真美恵	青梅署 署長	新	橋本 幹生
三田署 署長	新	田中 宏治	三鷹署 署長	新	大國 尚士
副署長	新	西田 幸弘	副署長	新	川鍋 修康
副署長	新	安原 恵子	町田支署 支署長		久保田千春
					藤原 尚子

令和 6 年賃金構造基本統計調査の概況

東京労働局 労働基準部 賃金課

Ⅰ 調査の概要

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

今回公表する内容は、全国及び都道府県別の賃金について、調査客体として抽出された 78,679 事業所のうち有効回答を得た 58,375 事業所から、10 人以上の常用労働者を雇用する民間事業所(50,682 事業所)について集計したものです。

賃金構造基本統計調査では、労働者の雇用形態、年齢、性別などの属性と賃金の関係を明らかにする目的に鑑みて、調査月に 18 日以上勤務しているなどの要件を満たした労働者のみを集計の対象としております。(詳細は厚生労働省ホームページの「令和 6 年賃金構造基本統計調査 結果の概況」の「利用上の注意」を参照してください。)

1 調査の目的

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

2 調査の範囲

(1) 地域

日本全国(ただし、一部島しょ部を除く。)

(2) 産業

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

(3) 事業所

事業所母集団データベース(令和 3 年次フレーム)の事業所を母集団として、上記(2)に掲げる産業に属し、5 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所(5~9 人の事業所については企業規模が 5~9 人の事業所に限る。)及び 10 人以上の常用労働者を雇用する公営事業所から、都道府県、産業及び事業所規模別に無作為抽出した 78,679 事業所を客体とした。

3 調査事項

事業所の属性及び雇用形態別労働者数、企業全体の常用労働者数、労働者の性、雇用形態、就業形態、最終学歴、新規学卒者への該当性、年齢、勤続年数、役職、職種、経験年数、実労働日数、所定内実労働時間数、超過実労働時間数、きまって支給する現金給与額、超過労働給与額、令和 5 年 1 月から令和 5 年 12 月までの 1 年間の賞与、期末手当等特別給与額、在留資格

4 調査の時期

令和 6 年 6 月分の賃金等(賞与、期末手当等特別給与額については原則として令和 5 年 1 月から令和 5 年

12月までの1年間)について、令和6年7月に調査を行った。

5 調査の方法

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

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

(1)一括調査企業

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

(2)一括調査企業以外の事業所

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

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

6 集計・推計方法

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

7 調査統計

(1)一括調査企業

(ア)調査票の配布

厚生労働省-民間事業者-報告者

(イ)調査票の回収

(オンライン調査以外)

厚生労働省-民間事業者-報告者

(オンライン調査)

厚生労働省-報告者

(2)一括調査企業以外の事業所

(ア)調査票の配布

厚生労働省-報告者

(イ)調査票の回収

(オンライン調査以外)

厚生労働省-都道府県労働局-(労働基準監督署)-(調査員・職員)-報告者

(オンライン調査)

厚生労働省-報告者

8 調査対象、有効回答数及び有効回答率

調査対象数：78,679 事業所

有効回答数：58,375 事業所

有効回答率：74.2%

なお、本概況では、有効回答を得た 58,375 事業所のうち、10 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所(50,682 事業所)について集計した。

II 結果の概要

1 一般労働者の賃金

(1) 賃金の推移

賃金は、男女計 330.4 千円、男性 363.1 千円、女性 275.3 千円となっている。

男女間賃金格差(男=100)は、75.8 となっている。(第 1 図、第 1 表)

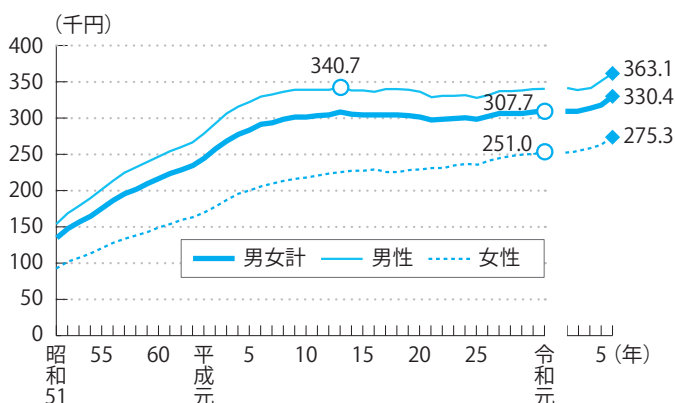
第 1 表 性別賃金、対前年増減率及び男女間賃金格差の推移

年 ¹⁾	男女計		男		女		男女間 賃金格差 (男=100)	対前年差 ²⁾ (ポイント)
	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)		
平成 13(2001)年	305.8	1.2	340.7	1.2	222.4	0.8	65.3	-0.2
14(2002)	302.6	-1.0	336.2	-1.3	223.6	0.5	66.5	1.2
15(2003)	302.1	-0.2	335.5	-0.2	224.2	0.3	66.8	0.3
16(2004)	301.6	-0.2	333.9	-0.5	225.6	0.6	67.6	0.8
17(2005)	302.0	0.1	337.8	1.2	222.5	-1.4	65.9	-1.7
18(2006)	301.8	-0.1	337.7	0.0	222.6	0.0	65.9	0.0
19(2007)	301.1	-0.2	336.7	-0.3	225.2	1.2	66.9	1.0
20(2008)	299.1	-0.7	333.7	-0.9	226.1	0.4	67.8	0.9
21(2009)	294.5	-1.5	326.8	-2.1	228.0	0.8	69.8	2.0
22(2010)	296.2	0.6	328.3	0.5	227.6	-0.2	69.3	-0.5
23(2011)	296.8	0.2	328.3	0.0	231.9	1.9	70.6	1.3
24(2012)	297.7	0.3	329.0	0.2	233.1	0.5	70.9	0.3
25(2013)	295.7	-0.7	326.0	-0.9	232.6	-0.2	71.3	0.4
26(2014)	299.6	1.3	329.6	1.1	238.0	2.3	72.2	0.9
27(2015)	304.0	1.5	335.1	1.7	242.0	1.7	72.2	0.0
28(2016)	304.0	0.0	335.2	0.0	244.6	1.1	73.0	0.8
29(2017)	304.3	0.1	335.5	0.1	246.1	0.6	73.4	0.4
30(2018)	306.2	0.6	337.6	0.6	247.5	0.6	73.3	-0.1
令和元(2019)	307.7	0.5	338.0	0.1	251.0	1.4	74.3	1.0
*令和元(2019)年 ²⁾	306.0	...	336.1	...	249.8	...	74.3	...
2 ²⁾ (2020)	307.7	0.6	338.8	0.8	251.8	0.8	74.3	0.0
3(2021)	307.4	-0.1	337.2	-0.5	253.6	0.7	75.2	0.9
4(2022)	311.8	1.4	342.0	1.4	258.9	2.1	75.7	0.5
5(2023)	318.3	2.1	350.9	2.6	262.6	1.4	74.8	-0.9
6(2024)	330.4	3.8	363.1	3.5	275.3	4.8	75.8	1.0

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

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

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



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

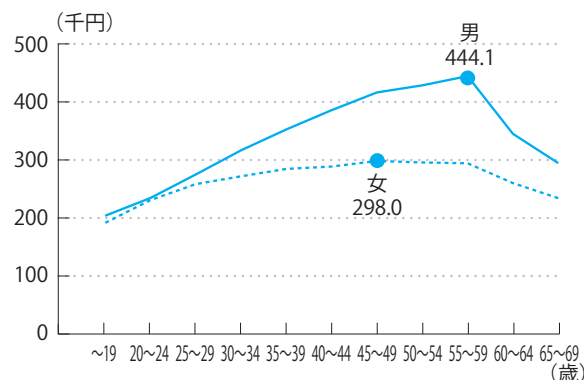
2) 令和2年より有効回答率を考慮した推計方法に変更している。

3) 線上の○印は令和元年以前における賃金のピークを、◆印は本概況での公表値を示す。

第 1 図 性別賃金の推移

(2)性別にみた賃金

男女別に賃金カーブをみると、男性では、年齢階級が高くなるにつれて賃金も高く、55～59歳で444.1千円(20～24歳の賃金を100とすると189.6)と賃金がピークとなり、その後下降している。女性では、45～49歳の298.0千円(同129.2)がピークとなっているが、男性に比べ賃金の上昇が緩やかとなっている。(第2図、第2表)



第2図 性、年齢階級別賃金(令和6年)

第2表 性、年齢階級別賃金、対前年増減率及び年齢階級間賃金格差(令和6年)

年齢階級	男女計			男			女		
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢階級間 賃金格差 (20～24歳 =100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢階級間 賃金格差 (20～24歳 =100)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢階級間 賃金格差 (20～24歳 =100)
年齢計 ¹⁾	330.4	3.8	142.1	363.1	3.5	155.0	275.3	4.8	119.4
～19歳	199.3	4.9	85.7	203.6	6.5	86.9	191.3	1.5	83.0
20～24	232.5	3.5	100.0	234.2	2.1	100.0	230.6	5.0	100.0
25～29	267.2	3.4	114.9	274.7	2.6	117.3	258.1	5.0	111.9
30～34	299.5	4.7	128.8	316.3	4.7	135.1	271.6	4.6	117.8
35～39	328.7	4.4	141.4	352.3	4.3	150.4	284.3	5.3	123.3
40～44	351.4	3.7	151.1	385.5	3.7	164.6	288.4	4.2	125.1
45～49	372.7	4.8	160.3	416.0	4.8	177.6	298.0	5.8	129.2
50～54	380.4	2.5	163.6	428.2	2.5	182.8	295.4	3.3	128.1
55～59	392.0	4.1	168.6	444.1	3.9	189.6	294.0	4.4	127.5
60～64	317.7	3.9	136.6	344.7	3.1	147.2	259.9	5.4	112.7
65～69	275.5	2.1	118.5	294.3	0.3	125.7	234.0	7.8	101.5
年齢(歳)	44.1			44.9			42.7		
勤続年数(年)	12.4			13.9			10.0		

注：1)年齢計には70歳以上の労働者を含む。

(3)学歴別にみた賃金

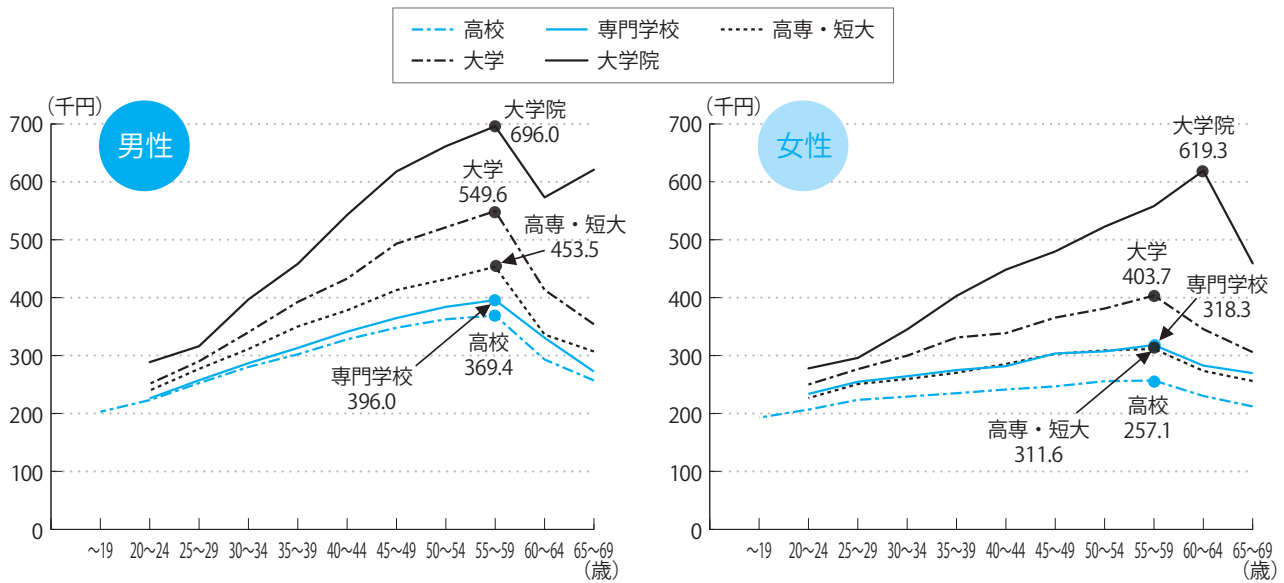
学歴別に賃金をみると、男女計では、高校288.9千円、専門学校306.9千円、高専・短大307.2千円、大学385.8千円、大学院497.0千円となっている。男女別にみると、男性では、高校313.2千円、大学417.7千円、女性では、高校237.7千円、大学315.1千円となっている。(第3図)

(4)企業規模別にみた賃金

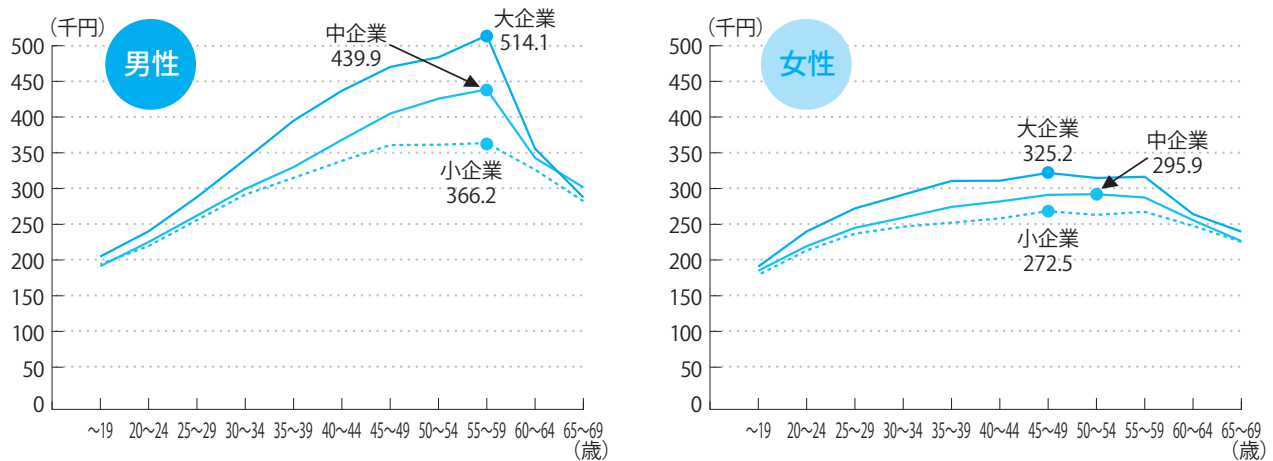
企業規模別に賃金をみると、男女計では、大企業364.5千円、中企業323.1千円、小企業299.3千円となっている。男女別にみると、男性では、大企業403.4千円、中企業355.6千円、小企業324.5千円、女性では、大企業296.6千円、中企業271.3千円、小企業255.5千円となっている。(第4図)

※「令和6年賃金構造基本統計調査の概況」の全文は、厚生労働省のホームページに掲載されています。

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



第3図 学歴、性、年齢階級別賃金(令和6年)



第4図 企業規模、性、年齢階級別賃金(令和6年)

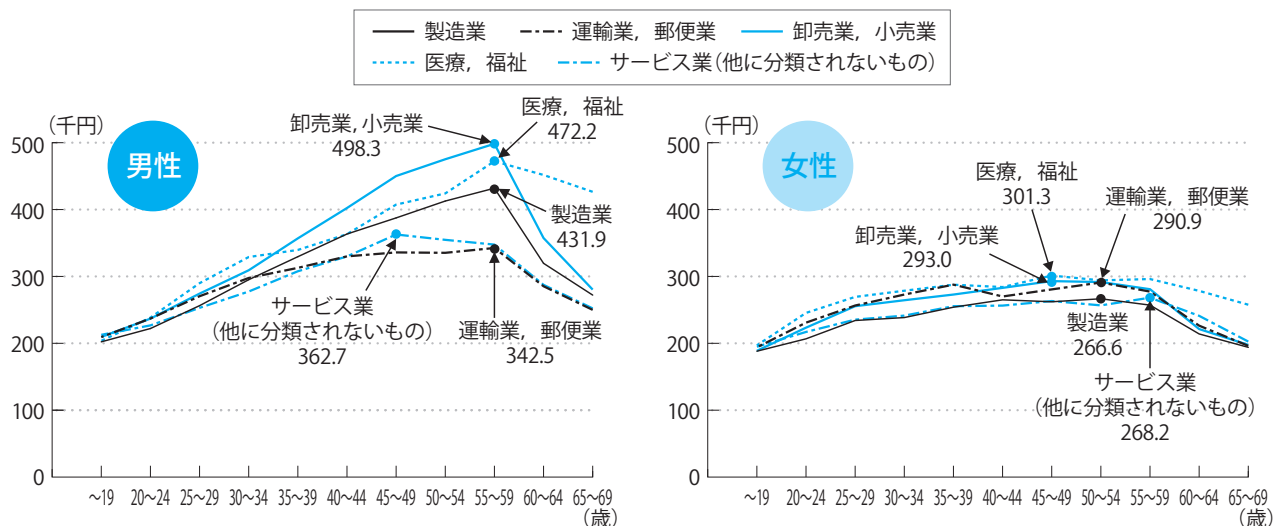
(5) 産業別にみた賃金

産業別に賃金をみると、男女計では、「電気・ガス・熱供給・水道業」(437.5千円)が最も高く、次いで「金融業，保険業」(410.6千円)となっており、「宿泊業，飲食サービス業」(269.5千円)が最も低くなっている(第5図)

(6) 雇用形態別にみた賃金

雇用形態別に賃金をみると、男女計では、正社員・正職員 348.6千円に対し、正社員・正職員以外 233.1千円となっている。男女別にみると、男性では、正社員・正職員 376.9千円に対し、正社員・正職員以外 259.2千円、女性では、正社員・正職員 294.2千円に対し、正社員・正職員以外 210.3千円となっている。

雇用形態間賃金格差(正社員・正職員=100)は、男女計 66.9、男性 68.8、女性 71.5となっている。男女計でみると賃金格差が最も大きいのは、企業規模別では大企業(61.2)で、産業別では「卸売業，小売業」(58.8)となっている。(第3表、第6図)



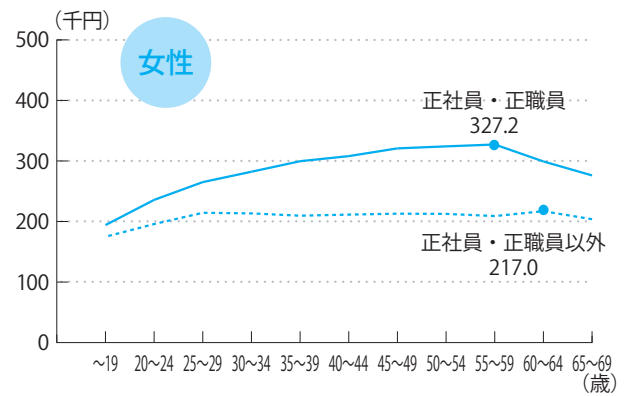
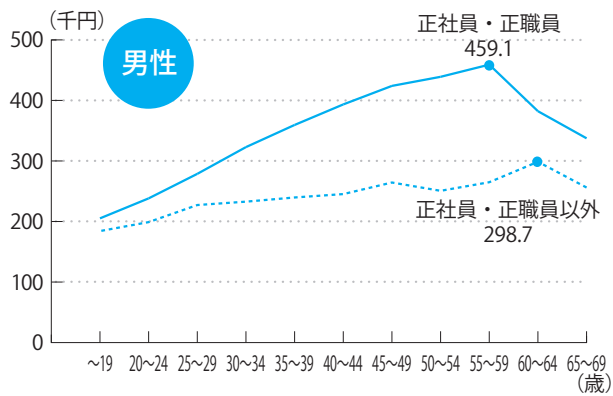
第5図 主な産業、性、年齢階級別賃金(令和6年)

第3表 雇用形態、性、年齢階級別賃金、対前年増減率及び雇用形態間賃金格差(令和6年)

年齢階級	男女計					男					女				
	正社員・正職員		正社員・正職員以外			正社員・正職員		正社員・正職員以外			正社員・正職員		正社員・正職員以外		
	賃金(千円)	対前年増減率(%)	賃金(千円)	対前年増減率(%)	雇用形態間賃金格差 ¹⁾	賃金(千円)	対前年増減率(%)	賃金(千円)	対前年増減率(%)	雇用形態間賃金格差 ¹⁾	賃金(千円)	対前年増減率(%)	賃金(千円)	対前年増減率(%)	雇用形態間賃金格差 ¹⁾
年齢計 ²⁾	348.6	3.7	233.1	2.9	66.9 (67.4)	376.9	3.7	259.2	1.6	68.8 (70.1)	294.2	4.4	210.3	3.3	71.5 (72.2)
～19歳	201.6	4.6	179.4	5.1	89.0 (88.5)	205.2	6.0	184.2	8.3	89.8 (87.9)	194.1	1.2	174.8	2.1	90.1 (89.3)
20～24	237.0	3.6	197.3	1.3	83.2 (85.2)	238.2	2.6	199.0	-1.5	83.5 (87.0)	235.7	4.8	195.8	3.2	83.1 (84.4)
25～29	272.8	3.5	219.6	1.5	80.5 (82.1)	278.7	2.7	227.2	-0.8	81.5 (84.4)	265.1	4.9	214.4	3.7	80.9 (81.9)
30～34	308.5	4.9	221.9	0.2	71.9 (75.3)	322.9	5.2	232.8	-2.2	72.1 (77.6)	282.2	4.4	213.4	1.4	75.6 (77.9)
35～39	340.3	4.1	221.6	0.5	65.1 (67.4)	359.5	4.3	239.7	-0.6	66.7 (69.9)	299.6	4.6	209.6	1.0	70.0 (72.5)
40～44	366.8	3.4	222.6	0.9	60.7 (62.2)	393.4	3.5	245.3	-0.1	62.4 (64.6)	308.0	3.8	211.4	1.8	68.6 (70.0)
45～49	390.5	4.3	227.9	4.7	58.4 (58.1)	424.0	4.3	264.4	7.6	62.4 (60.5)	320.8	5.4	212.9	4.0	66.4 (67.2)
50～54	403.7	2.4	223.3	0.5	55.3 (56.4)	439.0	2.5	250.7	-4.5	57.1 (61.3)	324.1	2.8	212.6	4.0	65.6 (64.8)
55～59	420.4	3.9	228.0	2.8	54.2 (54.8)	459.1	4.2	264.9	0.2	57.7 (60.0)	327.2	3.4	209.0	3.6	63.9 (63.8)
60～64	356.8	2.1	271.6	5.7	76.1 (73.5)	382.2	2.6	298.7	4.8	78.2 (76.6)	299.2	3.0	217.0	3.9	72.5 (71.9)
65～69	319.8	2.3	238.7	3.0	74.6 (74.1)	337.4	1.7	256.1	0.5	75.9 (76.8)	276.1	6.4	203.8	8.0	73.8 (72.7)
年齢(歳)	42.9		50.6			43.8		53.3			41.1		48.2		
勤続年数(年)	12.8		10.2			14.1		12.0			10.4		8.6		

注：1) 正社員・正職員＝100。()内は、令和5年の数値である。

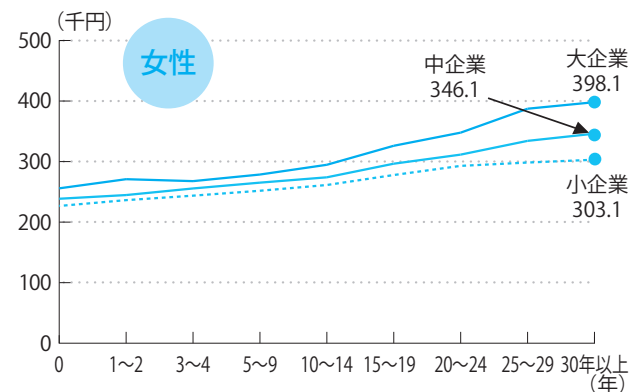
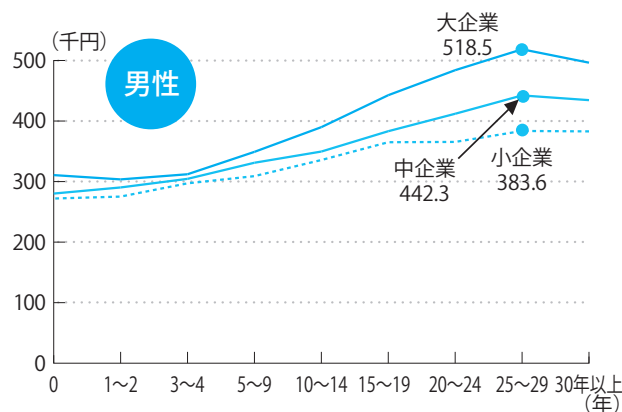
2) 年齢計には70歳以上の労働者を含む。



第6図 雇用形態、性、年齢階級別賃金(令和6年)

(7) 勤続年数階級別にみた賃金

勤続年数階級別に賃金をみると、賃金が最も高い勤続年数階級は、男女計では、30年以上 433.9 千円、男性では、25～29 年 457.7 千円、女性では、30 年以上 359.6 千円となっている。(第7図)



第7図 勤続年数階級、性、企業規模別賃金(令和6年)

(8) 役職別に見た賃金

一般労働者のうち、雇用期間の定めのない者について、役職別の賃金をみると、男女計では、部長級 627.2 千円、課長級 512.0 千円、係長級 385.9 千円となっている。男女別にみると、男性では、部長級 636.4 千円、課長級 522.4 千円、係長級 396.3 千円、女性では、部長級 549.9 千円、課長級 458.1 千円、係長級 354.0 千円となっている。(第4表)

第4表 役職、性別賃金、対前年増減率及び役職・非役職間賃金格差(令和6年)

役職	男女計					男					女				
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	役職・ 非役職間 賃金格差 ¹⁾ (非役職者 =100)	年齢 (歳)	勤続 年数 (年)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	役職・ 非役職間 賃金格差 ¹⁾ (非役職者 =100)	年齢 (歳)	勤続 年数 (年)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	役職・ 非役職間 賃金格差 ¹⁾ (非役職者 =100)	年齢 (歳)	勤続 年数 (年)
部長級	627.2	5.2	207.1 (204.7)	53.0	22.2	636.4	5.3	195.5 (193.7)	53.0	22.6	549.9	5.5	203.4 (200.2)	52.7	19.4
課長級	512.0	4.3	169.1 (168.6)	49.3	20.7	522.4	4.3	160.4 (160.5)	49.3	21.0	458.1	6.3	169.5 (165.5)	49.3	19.2
係長級	385.9	4.1	127.4 (127.4)	45.6	17.8	396.3	3.7	121.7 (122.6)	45.4	18.1	354.0	5.4	131.0 (129.0)	46.0	16.9
非役職者	302.8	4.0	100.0 (100.0)	41.5	10.5	325.6	4.4	100.0 (100.0)	41.8	11.4	270.3	3.8	100.0 (100.0)	41.0	9.3

注：1) ()内は、令和5年の数値である。

(9) 在留資格区別にみた賃金

外国人労働者の賃金は242.7千円で、在留資格区別にみると、専門的・技術的分野(特定技能を除く)292.0千円、特定技能211.2千円、身分に基づくもの300.3千円、技能実習182.7千円、その他(特定活動及び留学以外の資格外活動)226.5千円となっている。(第5表)

第5表 外国人労働者の在留資格区別賃金及び対前年増減率(令和6年)

在留資格区分 ¹⁾	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	年齢 (歳)	勤続年数 (年)
外国人労働者計	242.7	4.3	32.8	3.3
専門的・技術的分野(特定技能を除く)	292.0	－1.6	32.4	3.3
特定技能	211.2	6.7	28.8	2.2
身分に基づくもの	300.3	13.4	45.3	6.5
技能実習	182.7	0.6	27.0	1.7
その他(特定活動及び留学以外の資格外活動)	226.5	－2.1	30.0	1.7

注：1) 在留資格区分については、5頁「主な用語の定義「在留資格区分」」を参照。「留学(資格外活動)」を含めた6区分となる。

(10) 新規学卒者の学歴別にみた賃金

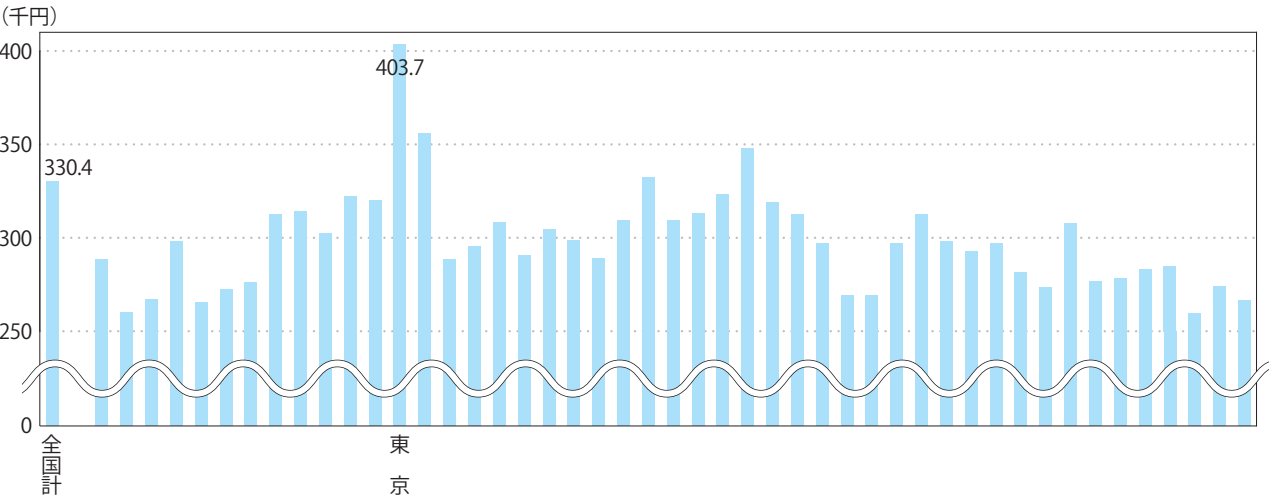
新規学卒者の賃金を学歴別にみると、男女計で高校197.5千円、専門学校222.8千円、高専・短大223.9千円、大学248.3千円、大学院287.4千円となっている。(第6表)

第6表 新規学卒者の性、学歴別賃金及び対前年増減率(令和6年)

性	高校		専門学校		高専・短大		大学		大学院	
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)
男女計	197.5	5.7	222.8	3.9	223.9	4.3	248.3	4.6	287.4	4.1
男	200.5	6.1	219.3	4.0	231.0	3.7	251.3	4.6	290.2	2.5
女	191.7	4.6	224.8	3.6	221.1	4.4	244.9	4.5	278.1	6.6

(11) 都道府県別にみた賃金

都道府県別の賃金をみると、全国計(330.4千円)よりも賃金が高かったのは4都府県(東京都、神奈川県、愛知県、大阪府)となっており、最も高かったのは、東京都(403.7千円)となっている。(第8図)



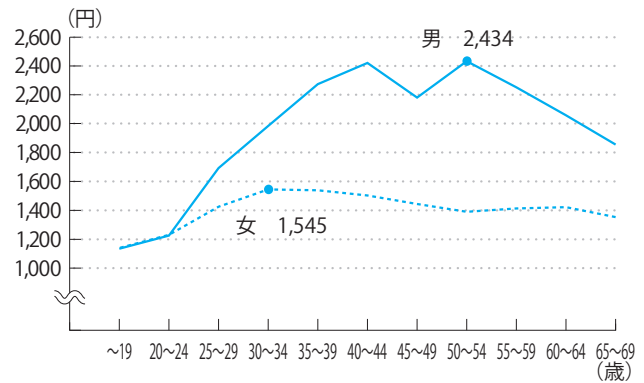
第8図 都道府県別賃金(男女計) (令和6年)

2 短時間労働者の賃金

(1) 性別にみた賃金

短時間労働者の1時間当たり賃金は、男女計1,476円、男性1,699円、女性1,387円となっている。

男女別に1時間当たり賃金を年齢階級別にみると、1時間当たり賃金が最も高い年齢階級は、男性では、50～54歳で2,434円、女性では、30～34歳で1,545円となっている。(第9図)



第9図 短時間労働者の性、年齢階級別1時間当たり賃金(令和6年)

(2) 企業規模別にみた賃金

企業規模別に1時間当たり賃金をみると、男女計では、大企業1,413円、中企業1,638円、小企業1,424円となっている。男女別にみると、男性では、大企業1,527円、中企業2,089円、小企業1,605円、女性では、大企業1,365円、中企業1,458円、小企業1,358円となっている。(第7表)

第7表 短時間労働者の企業規模、性別1時間当たり賃金、対前年増減率及び企業規模間賃金格差(令和6年)

企業規模	男女計			男			女		
	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)	企業規模間賃金格差 ¹⁾ (大企業=100)	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)	企業規模間賃金格差 ¹⁾ (大企業=100)	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)	企業規模間賃金格差 ¹⁾ (大企業=100)
大企業	1,413	4.1	100.0(100.0)	1,527	0.7	100.0(100.0)	1,365	6.1	100.0(100.0)
中企業	1,638	7.3	115.9(112.4)	2,089	8.8	136.8(126.6)	1,458	5.6	106.8(107.3)
小企業	1,424	2.0	100.8(102.8)	1,605	-4.3	105.1(110.6)	1,358	5.2	99.5(100.3)

注：1)()内は、令和5年の数値である。

(3) 産業別にみた賃金

産業別に1時間当たり賃金をみると、男女計で1時間当たり賃金が最も高い産業は、「教育、学習支援業」(2,627円)となっている。男女別にみると、男性では、「医療、福祉」(3,833円)、女性では、「教育、学習支援業」(2,219円)となっている。(第8表)

第8表 短時間労働者の産業、性別1時間当たり賃金及び対前年増減率(令和6年)

産業	男女計		男		女	
	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)	1時間当たり賃金(円)	対前年増減率(%)
鉱業、採石業、砂利採取業	1,556	19.8	1,562	14.4	1,550	26.7
建設業	1,535	-2.7	1,719	-2.8	1,433	0.2
製造業	1,238	5.7	1,411	7.1	1,188	4.9
電気・ガス・熱供給・水道業	1,683	6.6	1,803	0.0	1,597	14.1
情報通信業	1,784	9.2	1,751	1.1	1,795	12.3
運輸業、郵便業	1,291	0.2	1,406	-1.3	1,207	1.6
卸売業、小売業	1,217	1.1	1,237	-2.4	1,210	2.9
金融業、保険業	1,864	13.7	2,715	30.1	1,759	9.7
不動産業、物品賃貸業	1,342	7.2	1,323	7.4	1,355	7.2
学術研究、専門・技術サービス業	1,698	-0.8	2,137	1.9	1,536	-0.6
宿泊業、飲食サービス業	1,190	4.8	1,188	4.1	1,191	5.0
生活関連サービス業、娯楽業	1,246	-0.6	1,232	-3.8	1,254	1.0
教育、学習支援業	2,627	1.7	3,243	1.6	2,219	1.4
医療、福祉	2,086	3.4	3,833	-3.7	1,742	8.3
複合サービス事業	1,359	4.8	1,438	4.7	1,320	4.8
サービス業(他に分類されないもの)	1,364	7.5	1,431	9.6	1,330	6.2

職場の「熱中症」を防ごう！

「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」実施中

東京労働局 労働基準部 健康課

今年も5月1日から9月30日の間、「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を実施します(4月は準備期間、7月は重点取組期間)。

本キャンペーンを通じ、全ての職場において、「職場における熱中症予防基本対策要綱」(令和3年4月20日付け基発0420第3号)に基づく基本的な熱中症予防対策を講ずるよう広く呼び掛けています。

また、期間中は、①暑さ指数(WBGT)の把握とその値に応じた熱中症予防対策を講ずること、②熱中症のおそれのある労働者を早期に見つけ、身体冷却や医療機関への搬送等適切な措置ができるための体制整備等を行うこと、③糖尿病、高血圧症など熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある疾病を有する者に対して医師等の意見を踏まえた配慮を行うことなど、重点的な対策の徹底を図るようお願いします。

キャンペーン期間 5月～9月 にすべきこと

STEP
1

暑さ指数の把握と評価

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

STEP
2

測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底



暑さ指数の低減

準備期間に検討した設備対策を実施



休憩場所の整備

準備期間に検討した休憩場所を設置



服装

準備期間に検討した服装を着用



作業時間の短縮

作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、
作業中止



プレクーリング

作業開始前や休憩時間中に深部体温を下げる



水分・塩分の摂取

水分と塩分を定期的に摂取(水分等を携行
させる等を考慮)



環境省
熱中症予防情報
サイト

(次ページにつづく)

☐	暑熱順化への対応 熱に慣らすため、7日以上かけて作業時間の調整 ※新規入職者や休み明け労働者は別途注意すること	健康診断結果に基づく対応 次の疾病を持った方には医師等の意見を踏まえ配慮 ①糖尿病 ②高血圧症 ③心疾患 ④腎不全 ⑤精神・神経関係の疾患 ⑥広範囲の皮膚疾患 ⑦感冒 ⑧下痢
☐	日常の健康管理 当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを指導し、作業開始前に確認	作業中の労働者の健康状態の確認 巡視を頻繁に行い声をかける、「バディ」を組ませる等労働者にお互いの健康状態を留意するよう指導
☐	異常時の対応 あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等の周知徹底 少しでも本人や周りが異変を感じたら、あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等に基づき適切に対応 ※必ず一旦作業を離れ、全身を濡らして送風することなどにより身体を冷却 ※症状が回復しない場合は躊躇なく病院に搬送する(症状に応じて救急隊を要請)	

重点取組期間

7月

にすべきこと

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

熱中症予防対策にご活用ください

- STOP！熱中症 クールワークキャンペーン
- オンライン講習動画など熱中症予防対策情報のポータルサイト
(厚生労働省委託事業「職場における熱中症予防情報」)
- 東京労働局版 熱中症予防対策



熱中症キャンペーン



熱中症予防情報



東京労働局熱中症対策



令和7年度 熱中症対策セミナーのご案内

熱中症対策が義務化(罰則付)の施行予定です

熱中症の発症は4月から始まり、7月、8月に多発します。また、その業種は屋外作業に限らず、屋内作業においても発症しております。

厚生労働省では労働安全衛生規則を改正し、***熱中症を生ずるおそれのある作業**を行わせる事業者に対し、熱中症対策を義務化する予定です。(本年4月公布予定・6月1日施行)

熱中症予防対策については、通達(令和3年4月20日基発0420第3号・改正令和3年7月26日基発0726第2号)を発出しているところであり、当支部では、同通達第2の4「労働衛生教育」に沿ったカリキュラムのセミナーを行うことで、「**クールワークキャンペーン実施要項**」に示される「**熱中症予防管理者**」を選任するための必要な熱中症予防管理者労働衛生教育を開催致します。この機会に受講ください。詳しくは各支部ホームページをご覧ください。

※ WBGT(湿球黒球温度)28度又は気温31度以上の作業場において行われる作業で、継続して1時間以上又は1日当たり4時間を超えて行われることが見込まれるもの



令和7年度
クールワーク
キャンペーン
実施要項

日にち	会場	会場住所	主催支部
5月30日(金)	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	八王子、立川、青梅、三鷹
6月5日(木)	中労基協ビル4階 ホール	千代田区二番町9-8	中央
6月9日(月)	北とびあ 902会議室	北区王子1-11-1	足立荒川、上野、王子
6月24日(火)	中労基協ビル4階 ホール	千代田区二番町9-8	中央

■ お詫び ■

会報「東基連」4月号10ページ最上段、第41回安全衛生標語募集の応募締切について年を誤りました。お詫びして訂正いたします。

誤 令和6年4月22日(火)17時

正 令和7年4月22日(火)17時



解体・改修・各種設備工事を行う施工業者(元請事業者)の皆さまへ
**令和 8 年 1 月から工作物の解体・改修に係る
石綿(アスベスト)の事前調査は
工作物石綿事前調査者が行う必要があります！**

東京労働局 労働基準部 健康課

事業者は、建築物、工作物又は鋼製の船舶の解体又は改修工事を行う際には、その規模の大小にかかわらず工事前に解体・改修作業に係る部分のすべての材料について、石綿(アスベスト)含有の有無について事前調査を行う必要があります。

事前調査は、建築物石綿含有建材調査者など、一定の要件を満たす者が行う必要があります。現在、建築物や鋼製の船舶については、令和 5 年(2023 年)10 月から必要となっていますが、工作物にあっては**令和 8 年(2026 年)1 月 1 日以降着工の工事から必要**となります。

1 工作物とは

「工作物」とは、建築物以外のものであって、土地、建築物又は工作物に設置されているもの又は設置されていたものの全てをいい、例えば、煙突、サイロ、鉄骨架構、上下水道管等の地下埋設物、化学プラント等、建築物内に設置されたボイラー、非常用発電設備、エレベーター、エスカレーター等又は製造若しくは発電等に関連する反応槽、貯蔵設備、発電設備、焼却設備等及びこれらの間を接続する配管等の設備等があります。

区 分	対象工作物	事前調査の資格(下記のいずれか)
特定工作物 石綿障害予防規則第 4 条の 2 第 1 項 第 3 号の規定に基づき厚生労働大臣が定める物(令和 2 年厚生労働省告示第 278 号、一部改正令和 5 年厚生労働省告示第 89 号)	①反応槽 ②加熱炉 ③ボイラー及び压力容器 ④配管設備(建築物に設ける給水設備、排水設備、換気設備、暖房設備、冷房設備、排煙設備等の建築設備を除く。) ⑤焼却設備 ⑥貯蔵設備(穀物を貯蔵するための設備を除く。) ⑦発電設備(太陽光発電設備及び風力発電設備を除く。) ⑧変電設備 ⑨配電設備 ⑩送電設備(ケーブルを含む。)	工作物石綿事前調査者
	⑪煙突(建築物に設ける排煙設備等の建築設備を除く。) ⑫トンネルの天井板 ⑬プラットホームの上家 ⑭遮音壁 ⑮軽量盛土保護パネル ⑯鉄道の駅の地下式構造部分の壁及び天井板 ⑰観光用エレベーターの昇降路の囲い(建築物であるものを除く。)	・工作物石綿事前調査者 ・一般建築物石綿含有建材調査者 ・特定建築物石綿含有建材調査者 ・令和 5 年 9 月までに日本アスベスト調査診断協会に登録された者
特定工作物以外の工作物	上記(①～⑰)以外の工作物 (※)塗料その他の石綿等が使用されているおそれがある材料の除去等の作業に限る。	

石綿総合情報ポータルサイトより

2 工作物石綿事前調査者とは

令和8年1月1日以降着工の工事から、工作物の解体等の作業を行うときは、資格者による事前調査を行う必要があります。（令和8年1月1日以前着工の工事についても、資格者による事前調査を行うことが望ましいです。）

各対象工作物に対し、事前調査を実施することができる者は前ページの表のとおりです。

3 石綿事前調査結果の報告について

一定規模以上の工事については、事前調査結果を元請事業者が協力会社に関する内容も含めて、所轄労働基準監督署と都道府県等に対し電子システムにより報告する必要があります。

4 関連リーフレットなどについて

石綿事前調査等の制度については、下のリーフレット及び「石綿総合情報ポータルサイト」もご参照ください。



リーフレット

「石綿総合情報ポータルサイト」トップページ

⇒「リンク・資料」

⇒「2. リーフレット・動画等」

⇒「石綿(アスベスト)の事前調査は施工業者(元請事業者)が必ず行う必要があります!〔令和6年(2024年)度版〕」

「石綿総合情報ポータルサイト」



休憩室

BREAK  TIME

マリんに 集う我ら



千葉ロッテマリーンズのファンになって20年。毎年2月のキャンプインからソワソワだし、応援決起集会にファンみんなで集い、開幕と共に全力で応援するシーズンが始まるのです。

マリーンズの魅力はホーム球場での観戦にあります。JR京葉線の海浜幕張駅から海に向かって行くとZOZOマリンスタージアムが見えてきます。海からの強風を受け易いことから、球場は円柱状の構造で屋根は無いものの、中から見上げると丸く空が抜けて見える独特の構造となっています。プロ12球団の球場で唯一風速計が設置されているのも特徴で、その強風によって珍しいプレーが生まれることもよくあります。また、グラウンドとスタンドとの距離が比較的近く、選手とファンとの一体感が味わえるのも特徴のひとつです。

そして何と言っても一番の魅力は、応援スタイルにあります。ライトスタンド全体の応援席がひとつになって声を揃え、手拍子を揃え、ジャンプして応援歌を熱唱するのです。従来のプロ野球の応援とは違うスタイルで、選手に声を届けようとするのはもちろんのこと、時には相手チームへの圧力になることもあり、選手と一緒に戦っているという意識を非常に強く感じることができるのです。

球団もこのことはよく承知しており、ファンに背番号26を空けていて、ベンチには常に背番号26のユニフォームが掲げられているのです。

この応援が勝利を呼んだといえる試合を、実際に観戦したことがあります。2023年10月14日クライマックスシリーズ1stステージ、ソフトバンクホークス相手に、勝てばファイナルステージ進出の一番。0対0のまま延長戦に入り、10回表ホークスに3点を取られ、勝負あったかに思われた10回裏ロッテ攻撃の前。普通はもう無理だと思うところですが、ライトスタンドは誰一人諦めずに全力で「チャンピオンフラッグを掲もうぜ♪」と熱唱していました。

すると先頭打者がヒットで出塁、次の打者も内野安打で0死1・2塁、球場内が少しざわめき出した中、次の打者は初球を振り抜き打球は放物線を描いてファンが埋め尽くすライトスタンドへ吸い込まれる奇跡の同点ホームラン。マリンスタージアムがひとつになった瞬間であり、後に「幕張の奇跡」と呼ばれる劇的なホームランでありました。

応援が選手を動かす、そう強く思えるシーンであり、あの時の球場内の奇跡を歓喜するファンと選手との一体感は一生涯忘れられないものとなりました。試合はその流れのままサヨナラゲームとなりました。

実は千葉ロッテマリーンズは、過去に3度日本シリーズを制していますが、パリーグ優勝は1974年を最後に51年間も遠ざかっていて、ファンの願いはリーグ優勝して日本一に輝くことであり、まさに「チャンピオンフラッグを掲もうぜ」なのです。

ぜひ一度ZOZOマリンスタージアムに足を運んでみてください。「さあ行こう、燃えあがれ」と声を合わせて応援する、熱いファン達が迎えてくれます。

「マリんに集う我ら」(応援歌より♪)

千葉マリんに集う我らと
波の彼方 同じ夢を誓う
千葉マリんに集う我らと
今、この海風受けて戦え

CLM 八王子支部

ボール盤に軍手が巻き込まれる

業 種 木製家具製造業

職 種 修繕担当

災害発生状況

被災者はボール盤を用いて木の合板にねじ切り加工(ねじを受け入れる側の螺旋を作る)をしていたところ、右手に着用していた軍手がボール盤のドリルを取り付けるネジの突起に引っかかり、右手ごとボール盤に巻き込まれ、逆方向に手を動かそうとしたが、右手首から先が千切れた。

災害発生後の調査では、次のようなことが判明した。まず、ボール盤のドリルについて、ドリルを取り付けるネジはメーカーの純正品ではなく、事業場で放置されていたネジを利用していた。また、被災者が軍手をしていた理由について、切削くずからの保護と事業場内が冬で冷え込み、素手だと手がかじかむので軍手を着用していた。さらに、労働者への教育について、被災者はボール盤の使い方を教わったのみで、作業方法、危険行為にどのようなものがあるのかは伝えられていなかった。

災害発生原因

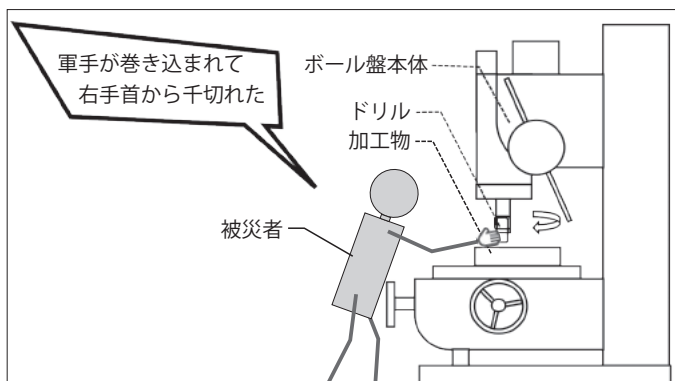
災害発生に至る原因について分析をするにあたり、①機械の不安全な状態に関係すること、②被災者自身の行動に関すること、③事業場の管理に関することに分け、それぞれ洗い出したところ、以下の点が主な発生原因として挙げられた。

- 1 ボール盤のドリルを取り付ける回転部について、ネジの突起が突出していたこと。
- 2 ボール盤を使用するにあたり、回転するドリルに手が巻き込まれるおそれがあったにも関わらず軍手を着用していたこと。
- 3 ボール盤で作業するにあたり、軍手の着用を禁止する等適切な作業手順が定められていなかったこと。

災害防止対策

本件災害の対策の検討に当たっては本質的な対策、次に工学的対策、管理的対策の順に検討する必要があります。この原則を踏まえると以下のことが再発防止対策として有効であると考えられます。

- 1 ボール盤の回転部に設けるネジなどの止め具は埋め込み型のもを使用すること。^(注1)
- 2 ボール盤の部品の突起には防護措置を講ずること。
- 3 回転するドリルに手が巻き込まれるおそれがある場合には軍手の着用を禁止すること。
- 4 作業手順を定め、事業者が関係労働者に当該作業手順を遵守させること。



※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。

(注1) ボール盤の技術上の指針については令和5年2月16日東労発基 0216 第2号「「工作機械の構造の安全基準に関する技術上の指針の一部を改正する指針」の周知について」の通達があります。インターネット検索でタイトルを入力すると、検索結果の上位に出ますので合わせてご参照ください。

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

34 人

前年同期

46 人

●令和 6 年 死亡災害発生状況(7 年 3 月末日)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	1	2	-1
建設業	11	17	-6
土木工事業	2	3	-1
建築工事業	6	11	-5
木造家屋建築工事業	0	0	0
その他の建設業	3	3	0
陸上貨物運送事業 ^(注 3)	4	2	2
ハイヤー・タクシー業	0	2	-2
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	0	1	-1
商業	2	7	-5
小売業	0	2	-2
保健衛生業	1	1	0
社会福祉施設	1	1	0
接客娯楽業	1	0	1
飲食店	0	0	0
清掃と畜業	4	4	0
ビルメン業	2	1	1
その他の三次産業	8	9	-1
金融業	0	0	0
警備業	5	7	-2
その他(一次産業) ^(注 4)	2	1	1
全産業合計	34	46	-12

(注 1) 左段は令和 7 年 3 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 年 3 月末日)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	627	705	-11.1
建設業	1,035	1,099	-5.8
土木工事業	163	189	-13.8
建築工事業	687	698	-1.6
木造家屋建築工事業	44	48	-8.3
その他の建設業	185	212	-12.7
陸上貨物運送事業 ^(注 3)	1,068	1,098	-2.7
ハイヤー・タクシー業	412	427	-3.5
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	405	403	0.5
商業	2,119	2,014	5.2
小売業	1,588	1,468	8.2
保健衛生業	1,623	1,722	-5.7
社会福祉施設	1,263	1,331	-5.1
接客娯楽業	1,122	1,096	2.4
飲食店	857	850	0.8
清掃と畜業	1,016	972	4.5
ビルメン業	646	639	1.1
その他の三次産業	1,886	1,778	6.1
金融業	131	106	23.6
警備業	362	369	-1.9
その他(一次産業) ^(注 4)	90	80	12.5
全産業合計	11,403	11,394	0.1

(注 1) 左段は令和 7 年 3 月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
 (注 2) データは労働者死傷病報告による死亡及び休業 4 日以上(※
 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 7 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

7 人

前年同期

2 人

●令和 7 年 死亡災害発生状況 (3 月末日現在)

業種別

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

(注 1) 左段は本年 3 月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
(注 2) 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 7 年 死傷災害発生状況 (3 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	86	75	14.7
建設業	153	146	4.8
土木工事業	21	23	-8.7
建築工事業	89	99	-10.1
木造家屋建築工事業	6	7	-14.3
その他の建設業	43	24	79.2
陸上貨物運送事業 ^(注 3)	160	203	-21.2
ハイヤー・タクシー業	59	57	3.5
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	78	76	2.6
商業	245	301	-18.6
小売業	176	231	-23.8
保健衛生業	191	200	-4.5
社会福祉施設	137	159	-13.8
接客娯楽業	150	141	6.4
飲食店	105	107	-1.9
清掃と畜業	131	168	-22.0
ビルメン業	98	115	-14.8
その他の三次産業	234	285	-17.9
金融業	18	13	38.5
警備業	66	56	17.9
その他(一次産業) ^(注 4)	9	9	0.0
全産業合計	1,496	1,661	-9.9

(注 1) 左段は本年 3 月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
(注 2) データは労働者死傷病報告による死亡及び休業 4 日以上(※
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	5月	6月	7月	8月
受験準備	衛生管理者 (第1種)	センター	学科 4日		2(月)～5(木)	14(月)～17(木)
		中央支部	学科 3日	26(月)～28(水)		15(火)～17(木)
	衛生管理者 (第2種)	センター	学科 3日		2(月)～4(水)	14(月)～16(水)
		中央支部	学科 2日	26(月)～27(火)		15(火)～16(水)
	衛生(特例)	センター	学科 2日		4(水)～5(木)	16(水)～17(木)
		中央支部	学科 1日	28(水)		17(木)
	衛生管理者	たま研修センタ	学科 2日			29(火)～30(水)
	X線	センター	学科 2日		23(月)～24(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。
①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。
②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きます。
- 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きます。
- 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

奥日光に続く金精峠に向かう国道120号。吹割の滝を過ぎ、尾瀬ヶ原で名高い片品村に入り、「奥利根ゆけむり街道」との愛称を持つ県道に。暫くすると「天王桜」との案内標識。ここを右折し長閑な山里を進むと、オオヤマザクラでは国内最大級と謳われる一本桜「針山の天王桜」が見えてくる。草木が綺麗に刈り払われた農地の中央。樹齢300年、樹高14mに迫る大桜は、四月下旬から五月上旬に満開を迎える。

この樹の根元には、「天王様」と呼ばれる石造りの小さな祠が。祠には「文化十五年五月吉日千明勇右エ門」と刻まれている。西暦では1818年。当時既に樹齢100年との言い伝えもあり、今に続く千明家が守り伝えてきた300年間。咲き誇る桜の大樹のもとで、人々が楽しい語らいの場を持つ光景が浮かんでくる。

大変な時、どうしようもなくなった時、話を聞いてもらえる場所があるだけで、人は頑張れるという。振り返ってみれば、その通りと頷ける記憶が幾つも蘇る。「楽しいところ、明るいところに人は集まる」とも。人々が語り合った天王桜のように、1日の多くの時間を過ごす職場こそ、元気と勇気が湧いてくる場所であって欲しい。

そのヒントが、東京労働局のホームページに掲載されている「東京の労働行政 Profile 2025」にある。労働基準行政は「健康で安心して働ける職場」、雇用環境・均等行政は「誰もがその能力を十分に発揮」、職業安定・人材開発行政は「労働者等の特性に応じた雇用の安定・促進」にそれぞれ取り組むと。

この5月から「東基連 労務・安全衛生管理連続セミナー」が始まる。初回のテーマは「令和7年度『行政運営方針』を読み解く」(5月30日開催)。行政運営方針に示された労働行政の施策を活用し、更に安心して働ける職場づくりの一助としていただきたい。

陽光輝く五月。武尊山の麓。天王桜の傍らに、数え切れぬほどの水芭蕉が白い仏炎苞を開く。白い苞を掲げる水芭蕉達は、楽しい語らいに興じているようだ。(小太郎)

講習会名		申込受付	科目	5月		6月		7月		8月			
登録講習等	安全衛生推進者	センター	学科	2日	22(木)～23(金)		18(水)～19(木)		7(月)～8(火)		27(水)～28(木)		
		中央・足立荒川	学科	2日			3(火)～4(水)						
		たま研修センタ	学科	2日	22(木)～23(金)								
	衛生推進者	センター	学科	1日	12(月)		23(月)		17(木)		4(月)		
		中央・足立荒川	学科	1日	23(金)						5(火)		
		たま研修センタ	学科	1日	16(金)				28(月)		22(金)		
	安全管理者選任時研修	センター	学科	2日	7(水)～8(木)		9(月)～10(火)		28(月)～29(火)		18(月)～19(火)		
		中央・足立荒川	学科	2日					7(月)～8(火)				
		たま研修センタ	学科	1,2日									
特別教育	研削といし(自由研削)	センター	学科・実技	1日	21(水)		26(木)		28(月)		18(月)		
		たま研修センタ		1日							26(火)		
	研削といし(機械研削)	たま研修センタ	学科	1日	29(木)								
	動力プレス機械金型調整等	たま研修センタ	学科	1日									
	アーク溶接	センター	学科	2日	26(月)～27(火)		18(水)～19(木)		22(火)～23(水)		27(水)～28(木)		
			実技	1日	28(水)		20(金)		24(木)		29(金)		
	高圧・特別高圧	センター	学科	2日	20(火)～21(水)		16(月)～17(火)		24(木)～25(金)		25(月)～26(火)		
			実技	2日					7(月)～8(火)				
	低圧電気	センター	学科	1日	12(月)		9(月)		7(月)		4(月)		
			実技	1日	13(火)／14(水)／15(木)		10(火)／11(水)／12(木)		8(火)／9(水)／10(木)		5(火)／6(水)／7(木)		
		たま研修センタ	学科・実技	1日							4(月)		
	高所作業車(10m未満)	センター	学科・実技	1日			2(月)				25(月)		
	粉じん	センター	学科	1日	9(金)						22(金)		
	テールゲートリフター	センター	学科	1日	9(金)						22(金)		
	ダイオキシソ	センター	学科	1日			6(金)						
	フルハーネス	たま研修センタ	学科・実技	1日			17(火)						
	その他	化学物質管理者講習(準・1日)	センター	学科	1日			3(火)		1(火)			
			中央支部	学科	1日	29(木)				4(金)			
			たま研修センタ	学科	1日	27(火)				25(金)			
化学物質管理者講習(専門的)		センター	学科	2日									
保護具着用管理責任者		センター	学科・実技	1日	28(水)		24(火)		29(火)		20(水)		
		中央支部	学科・実技	1日			27(金)						
		たま研修センタ	学科・実技	1日					24(木)				
総括安全衛生管理者		中央・足立荒川	学科	1日									
衛生管理者能力向上		センター	学科	2日									
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			25(水)～26(木)		30(水)～31(木)		27(水)～28(木)		
職長・安全衛生責任者		たま研修センタ	学科	2日			19(木)～20(金)						
振動工具(チェーンソーを除く)		たま研修センタ	学科	4H	20(火)								
KYT		センター	学科	1日	19(月)		6(金)				22(金)		
		たま研修センタ	学科・実技	1日					1(火)				
		上野・王子・足立荒川	学科	1日			4(水)						
		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			5(木)／24(火)						
		たま研修センタ	学科	半日	30(金)								
熱中症予防セミナー		上野・王子・足立荒川	学科	半日			9(月)						

法定講習会等開催予定(2025年5月～8月)

東基連では、安全衛生研修センターのほか、たま研修センター及び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。(2025年4月15日現在)

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