

みなと みた

2015 3
No.108

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

労働行政ニュース ● 2~11

都内 142 企業が割増賃金 22 億円を遡及支払—監督指導による賃金不払い残業の是正結果(平成 25 年度)／東京労働局に「働き方改革推進本部」が設置されました／平成 26 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果／平成 26 年度 東京都最低賃金の適用について／平成 26 年度 企業におけるメンタルヘルス対策の取組状況／専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の概要／平成 27 年度の雇用保険料率／平成 27 年度労災保険労務比率・労災保険率

東京労働局／三田労働基準監督署

ハローワークしながわインフォメーション ● 12

最近の雇用失業情勢

協会だより ● 13~16

新年賀詞交歓会が開催されました／講習会のご案内・ご報告／労働保険料の納付手続き完了のご報告／「定期健康診断のご案内」について／新入会員ご紹介／平成 27 年度定期総会開催のご案内／平成 27 年度講習会等予定表

最新の講習会情報メール配信のご案内

当協会の講習会案内を、メールで受け取ることが可能になりました。ご活用いただけますようご案内いたします。配信をご希望の方は、下記メールアドレスに、「配信を希望する」旨とともに、①「会社名」②「会社所在地」③「電話及びFAX番号」④「今後も郵送による案内ご希望の有無」、をご記入の上、メールをお送りください。

mitakoshukai@mita-roukikyo.or.jp (講習会用)



都内142企業が割増賃金22億円を遡及支払

— 監督指導による賃金不払残業の是正結果（平成25年度） —

東京労働局は、管下18労働基準監督署（支署）の時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金支払が適正に行われていない企業に対する監督指導結果から、平成25年4月から平成26年3月までの1年間（平成25年度）に、遡及支払いがなされた金額が100万円以上になった142企業の状況について発表しました。

< 東京労働局における監督指導による平成25年度の割増賃金遡及支払概要 >

1 対象企業数 142件（対前年度比 17件増）

対象企業数を業種別に見ると商業が51件と最も多く、次いで、その他の事業（情報処理サービス等）22件、製造業12件、接客娯楽業11件の順であり、これら業種で全体の7割弱を占める。

2 対象労働者数 29,665人（対前年度比 15,125人増）

対象労働者を業種別で見ると商業が14,601人と最も多く、次いで、接客娯楽業8,102人となっており、この2業種で全体の8割弱を占めている。

3 遡及払額 22億1,517万円（対前年度比 4億5,053万円増）

支払金額を業種別に見ると商業が10億532万円と最も多く、次いで、接客娯楽業5億4,480万円となっており、この2業種で全体の8割弱を占めている。

また、1企業あたりの支払金額は1,560万円、労働者1人の平均支払額は7万5千円であった。

この結果を踏まえ、東京労働局では、賃金不払残業を解消するための監督指導をより一層、重点的・積極的に推進し、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止とともに、賃金不払残業の解消に向けた労使の自主的な取組の促進を図るための周知・啓発活動を展開することとしている。

<平成25年度 東京労働局における割増賃金遡及払い取りまとめ結果 >

第1表 対象企業数、労働者数、支払金額

業 種	企業数 (件)	対象労働者数 (人)	支払金額 (万円)	1人平均支払金額 (万円)	企業平均支払金額 (万円)
21年度	116	19,679	301,863	15.3	2,602
22年度	127	9,524	220,290	23.1	1,735
23年度	136	17,471	232,290	13.3	1,706
24年度	125	14,540	176,464	11.0	1,186
25年度	142	29,665	221,517	7.5	1,560

平成22年度以降、企業数、金額については横ばいで推移しているが、対象労働者数は平成25年度において大幅に増加した。

1企業での最高支払額は3億6,312万円、次いで1億7,850万円であり、これらを含めて支払金額が1,000万円を超えた事案は30件あった。

第2表 業種別の対象企業数、労働者数、支払金額等

業 種	企業数 (件)	対象労働者数 (人)	支払金額 (万円)	1人平均支払金額 (万円)	企業平均支払金額 (万円)
製 造 業	12	738	9,324	12.6	777.0
建 設 業	1	1	230	230.0	230.0
運 輸 交 通 業	8	1,027	1,518	1.5	189.8
商 業	51	14,601	100,532	6.9	1,971.2
金 融 広 告 業	9	967	14,349	14.8	1,594.3
映 画 ・ 演 劇 業	8	1,116	2,606	2.3	325.8
教 育 ・ 研 究 業	8	602	5,995	10.0	749.4
保 健 衛 生 業	10	982	20,766	21.1	2,076.6
接 客 娯 楽 業	11	8,102	54,480	6.7	4,952.7
清 掃 と 畜 業	2	149	1,068	7.2	534.0
そ の 他 の 事 業	22	1,380	10,649	7.7	484.0
合 計	142	29,665	221,517	7.5	1,560.0

業種別に見ると、商業が対象企業数（36%）、対象労働者数（49%）、支払金額（45%）のいずれにおいても最も多く、接客娯楽業が対象労働者数（27%）、支払金額（25%）で続いている。

1企業で支払金額が1億円を超えた事例

事案 1 業種：接客・娯楽業

労働時間の把握は自己申告により行われていたが、IDカードで記録された在社時間と労働時間として把握されている時間の差の中に未把握の労働時間があり割増賃金の不払が発生したものの。

【遡及是正額、対象労働者数】 約3億6,000万円 約1,200人

事案 2 業種：保健・衛生業

割増賃金の支払いは申請に基づき行っていたが、申請時間に上限が設けられ、上限を超えての申請が出来ない等により割増賃金の不払が発生したものの。

【遡及是正額、対象労働者数】 約1億7,000万円 約400人

事案 3 業種：不動産管理業

始業・終業時刻の記録は勤怠管理システムにより行われていたが、割増賃金は別途時間外労働として申請・承認をうける必要があり、申請漏れによる割増賃金の不払が発生したものの。

【遡及是正額、対象労働者数】 約1億6,000万円 約900人

事案 4 業種：小売業

割増賃金の単価計算に参入すべき手当を参入しておらず、また、労働時間として取り扱うべき研修時間を労働時間として取り扱っていなかったほか、時間外労働時間の申請漏れによる割増賃金の不払が発生したものの。

【遡及是正額、対象労働者数】 約1億3,000万円 約8,000人

東京労働局に「働き方改革推進本部」が 設置されました

働き方改革の実現に向けた対策を推進するため、平成27年1月、「東京労働局働き方改革推進本部」が設置されました。

労働者の心身の健康確保、仕事と生活の調和、女性の活躍推進等の観点から、法定労働条件の履行確保を前提とした上で、個々の企業において、労使の話し合いを通じて、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、始業及び終業の時刻の設定の見直し、勤務地や勤務時間等を限定した多様な正社員制度、適正な労働条件の下でのテレワークの普及など長時間労働や転勤を一律の前提とする雇用管理を見直す「働き方改革」を進めていくことが求められています。

『日本再興戦略』改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）においても、「新たに講ずべき具体的施策」として「働き方改革の実現」が掲げられ、その具体策として「働き過ぎ防止のための取組強化」が明記されるなど、長時間労働対策の強化が政府としての喫緊かつ重要な課題となっています。

また、平成26年11月28日に施行された「まち・ひと・しごと創生法」（平成26年法律第136号）の基本理念として、「仕事と生活の調和を図ることができるよう環境の整備を図ること」、「地域の特性を生かした（中略）魅力ある就業の機会の創出を図ること」が掲げられており、働き方改革の実現に向けた取組はこれらにも資するものです。

こうしたことから、働き方改革の実現に向けた取組をさらに強化するため、企業トップへの働きかけや気運の醸成を図ることを目的としており、具体的に以下の取組を行うとされています。

平成27年1月からの取組について（休み方改革・休暇取得促進チーム）

都道府県労働局に、労働局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置 （平成27年1月設置）

企業経営陣への働きかけ・支援、地域における働き方改革の気運の醸成

- 地域の経済団体・労働団体のトップ等に対し、働き方改革に対する協力を要請
- 労働局長や労働基準部長が、**地域のリーディングカンパニー**を訪問
企業トップに対して、働き方改革に向けた取組を働きかけ
働き方・休み方コンサルタントによる企業に対する助言等の支援
- 企業における**先進的な取組事例の収集、周知**
- 事業主団体主催の会合等あらゆる機会を通じた気運の醸成

先進的な取組事例等について、本省**ポータルサイトを**活用して
情報発信（平成27年1月本省に開設）

◆企業の自主的な
働き方の見直し
を推進

◆地域における
働き方改革の
気運の醸成

平成27年1月からの取組について（過重労働等撲滅チーム）

1 月100時間超の残業が行われている事業場等に対する監督指導の徹底

- ① 時間外労働時間数が1か月100時間を超えていると考えられる事業場
 - ② 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場
- を対象とした、労働基準監督署による**監督指導（立入調査）の徹底**
- ➡ 監督の結果、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告書等を交付し、指導
 - ➡ 法違反を是正しない事業場は、送検も視野に入れて対応（送検した場合には企業名等を公表）

2 インターネットによる情報監視

- 本省が**インターネット上の求人情報**等を監視し収集し、その情報（※）を**労働基準監督署**による**監督指導**等に活用（平成27年度からの本格実施に向けて、**平成27年1月**から試行的に実施）

※ 高収入を謳うもの、求人を繰り返し行うもの等の過重労働等が疑われる求人事案に着目し、本省が収集した過重労働等の労働条件に問題があると考えられる事業場に係るもの

3 メンタルヘルス対策の強化

- メンタルヘルスの一層の向上を目指し、**都道府県労働局**において以下の取組を実施
 - ① ストレスチェック制度の**周知**（改正労働安全衛生法により平成27年12月から施行）
 - ② ストレスチェック及び面接指導等を行う医師、保健師等に対する**研修**（平成27年度からの実施に向けて、**平成27年1月**から準備）

働き方・休み方改善ポータルサイトとは

適切な労働時間で働き、ほどよく休暇を取得することは、仕事に対する社員の意識やモチベーションを高めるとともに、業務効率の向上にプラスの効果が期待されます。社員の能力がより発揮されやすい環境を整備することは、企業全体としての生産性を向上させ、収益の拡大ひいては企業の成長・発展につなげることができます。

他方、長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、メンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性は低下します。また、離職リスクの上昇や、企業イメージの低下など、さまざまな問題を生じさせることとなります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められているのです。

このサイトは、企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善に役立つ情報を提供する目的で設置しました。働き方・休み方の改善に是非ご活用ください。

◆三田労働基準協会のホームページ（<http://www.mita-roukikyo.or.jp>）の「労働関係資料」コーナーから当該サイトにリンクしています。

平成26年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果 ～重点監督を実施した事業場の半数以上の204事業場で違法な残業を摘発～

東京労働局は、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果を取りまとめ公表しました。

今回の重点監督は、長時間労働削減推進本部（本部長：塩崎恭久厚生労働大臣）の指示の下、東京労働局の管下18の労働基準監督署（支署）において長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や、若者の「使い捨て」が疑われる事業場など、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、半数以上の204事業場で違法な時間外労働などの労働基準関係法令違反を確認したため、それらの事業場に対して、是正・改善に向けた指導を行いました。

東京労働局では、今後も、是正をしていない事業場に対する確認を行い、応じない場合は送検も視野に入れて対応するなど、引き続き監督指導を行っていくとしています。

【重点監督の結果のポイント】

- (1) 重点監督の実施事業場：383事業場
このうち、322事業場（全体の84.1%）で労働基準関係法令違反あり。
- (2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
 - ① 違法な時間外労働があったもの：204事業場（53.3%）
うち、時間外労働^{*1}の実績が最も長い労働者の時間数が
月100時間を超えるもの：74事業場（36.3%）
うち月150時間を超えるもの：21事業場（10.3%）
うち月200時間を超えるもの：8事業場（4.4%）
 - ② 賃金不払残業があったもの：97事業場（25.3%）
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：4事業場（1.0%）
- (3) 主な健康障害防止に係る指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
 - ① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：216事業場（56.4%）
うち、時間外労働を月80時間^{*2}以内に削減するよう指導したもの：126事業場（58.3%）
 - ② 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの：102事業場（26.6%）

※1 法定労働時間を超える労働のほか、法定休日における労働も含む。

※2 脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があるため。

[参考] 平成25年9月に東京労働局管内で実施した「過重労働重点監督」では、監督指導を実施した288事業場のうち、243事業場（全体の84.4%）で労働基準関係法令違反が認められました。

平成26年度 東京都最低賃金の適用について

東京都特定（産業別）最低賃金については、本年度は改正がありませんでした。したがって、都内で働く全ての労働者に

東京都最低賃金 時間額 888円

が適用されます。

※都内で労働者を使用する全ての業種の使用者及び事業場で働く労働者（都内の事業場に派遣中の労働者を含む）に適用されます。

※詳細は、東京労働局賃金課 TEL 03-3512-1614（直通）又は最低賃金ワン・ストップ無料相談窓口 TEL 03-5678-6488までお問い合わせ下さい。

(((東京労働局・三田労働基準監督署ニュース)))

平成26年度 企業におけるメンタルヘルス対策の 取組状況を取りまとめました

～90%以上の事業場が、メンタルヘルス不調者の相談体制を整備するも、
事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任は、60%に届かず～

東京労働局は、平成26年度 企業におけるメンタルヘルス対策の取組状況を発表しました。都内で労働者数150名以上300名未満の2187事業場の調査結果を取りまとめております。

平成26年度調査結果の主な内容

I 事業場内のメンタルヘルス上の問題の把握状況

メンタルヘルス上の理由による不調の休業者がいる事業場の割合は **67.9%**

衛生委員会等にて調査審議するためには、あらかじめメンタルヘルス上の休業者の有無など、心の健康問題の事業場内での現状を把握することが必要となります。今回調査では、回答事業場の67.9%が過去1年間にメンタルヘルス上の休業者がいると回答しています。

なお、厚生労働省の全国調査「平成25年労働安全衛生調査（実態調査）」では、39.2%の事業所（労働者100人以上300人未満）が、過去1年以内にメンタルヘルス上の不調により連続1ヵ月以上休業又は退職した労働者がいると回答しています。

II 「心の健康づくり計画」の策定状況

「心の健康づくり計画」を知っている事業場の割合は **66.8%**

事業者がメンタルヘルス対策を積極的に推進することを表明している事業場の割合は **66.3%**

メンタルヘルスカケアは、継続的かつ計画的に行うこと、また、事業場の実態に即した取り組みを行うことが重要です。

このため衛生委員会等において、心の健康づくり計画^{※1}を策定することが重要ですが、今回の調査では、回答事業場の66.8%が同計画を認識し、66.3%の事業者がメンタルヘルス対策を積極的に推進することを表明しています。

※1 心の健康づくり計画

事業者が、メンタルヘルスカケアの取り組みのために策定するもので、メンタルヘルスカケアを積極的に推進する旨の表明、心の健康づくりの体制の整備、問題点の把握及びメンタルヘルスカケアの実施、メンタルヘルスカケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用、労働者の健康情報の保護、計画の実施状況の評価及び見直しなどを盛り込んだものです。

Ⅲ 事業場内部の体制の整備状況

メンタルヘルス推進担当者を選任している事業場の割合は 57.6%

産業医や衛生管理者などの事業場内産業保健スタッフが、労働者及び管理監督者に対する支援を行い、メンタルヘルスカケアが効果的に行われることが必要です。

メンタルヘルス推進担当者は、産業医などの助言、指導を得ながらメンタルヘルスカケアの推進の実務を担当する者で、多くは衛生管理者などから選任されています。今回の調査では、回答事業場の57.6%が選任していると回答しています。

Ⅳ メンタルヘルスカケア推進のための教育・研修状況

メンタルヘルスに関する研修会を開催した事業場の割合は	68.7%
管理監督者への教育研修を実施した事業場の割合は	69.2%

メンタルヘルスカケアは、労働者によるセルフケア、管理監督者を含むラインによるケア等を併せて推進していくことが重要で、それぞれの職務に応じた教育研修・情報提供を今回の調査では、回答事業場の70%弱が実施しています。

Ⅴ 職場復帰支援プログラムの作成状況

職場復帰支援プログラムを作成している事業場の割合は **55.8%**

メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰できるように、職場復帰支援プログラムを今回の調査では、回答事業場の55.8%が策定しています。

Ⅵ メンタルヘルス不調者の早期発見と対応の状況

メンタルヘルス不調者の相談体制がある事業場の割合は	92.6%
メンタルヘルス不調者を医療機関に取り次ぐ体制がある事業場の割合は	87.1%
長時間労働者に対し、面接指導 ^{※2} を行う仕組みがある事業場の割合は	78.4%

予防策だけでなく、メンタルヘルス不調に陥った労働者が発生した場合の対応について、相談体制の整備等に今回の調査では、回答事業場の約90%が取り組んでいます。

※2 長時間労働者への面接指導

労働安全衛生法により、事業者は長時間労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者（月100時間超等の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる者（申出））について、医師による面接指導を行わなければならないこととなっており、その面接時にメンタルヘルス面のチェックも行われます。

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の概要

定年後に引き続いて再雇用される有期雇用労働者等に対する「無期転換ルール」の特例を定めた「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」が、平成27年4月1日から施行されることになりました。法律の具体的な内容は以下のとおりです。

臨時国会で成立した国家戦略特別区域法の規定等を踏まえ、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間^(※)に関する特例を設ける。

(※) 同一の労働者との間で有期労働契約が繰り返し更新されて**通算5年を超えた場合は**、労働者の申込により、無期労働契約に転換できる。(労働契約法第18条)

主な内容

①特例の対象者

- I) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

②特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① Iの者: 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限:10年)
- ② IIの者: 定年後引き続き雇用されている期間

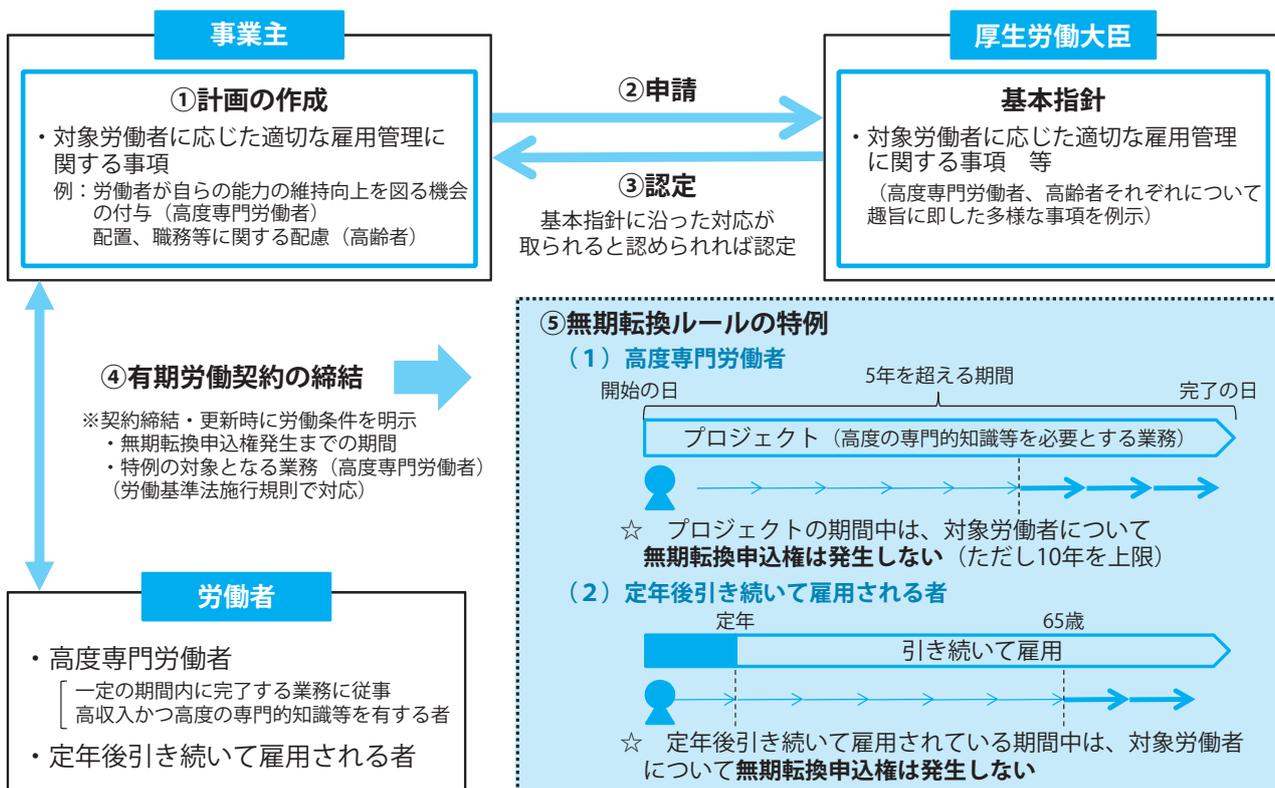
※特例の適用に当たり、事業主は、

- ① Iの者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② IIの者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施

施行期日

平成27年4月1日

無期転換ルールの特例の仕組み



平成27年度の雇用保険料率 前年度から変更はありません

平成27年4月1日から平成28年3月31日までの雇用保険料率は、平成26年度と変わらず次のとおりです。

(平成27年度 雇用保険料率表)

事業の種類	負担者	① 労働者負担 (失業等給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担		①+② 雇用保険料率	
			失業等給付の 保険料率	雇用保険二事業の 保険料率		
一般の事業		5/1000	8.5/1000	5/1000	3.5/1000	13.5/1000
農林水産 清酒製造の事業		6/1000	9.5/1000	6/1000	3.5/1000	15.5/1000
建設の事業		6/1000	10.5/1000	6/1000	4.5/1000	16.5/1000

平成27年4月1日から労務費率が変わります

●労務費率表

(平成27年4月1日改定)

【参 考】

事業の種類の分類	事業の種類	労務費率	平成24～26年度の労務費率
建設事業	水力発電施設、ずい道等新設事業	19%	18%
	道路新設事業	20%	20%
	舗装工事業	18%	18%
	鉄道又は軌道新設事業	25%	23%
	建築事業（既設建築物設備工事業を除く。）	23%	21%
	既設建築物設備工事業	23%	22%
	機械装置の組立て又は据付けの事業 組立て又は取付けに関するもの	40%	38%
	その他のもの	22%	21%
その他の建設事業	24%	23%	

平成27年4月1日から労災保険率が変わります

● 労災保険率表

(単位：1/1,000)

業 種	労災保険率	
	現 行	改 定 後
林業	60	60
海面漁業	20	19
定置網漁業又は海面魚類養殖業	40	38
金属鉱業、非金属鉱業又は石炭鉱業	88	88
石灰石鉱業又はドロマイト鉱業	19	20
原油又は天然ガス鉱業	5.5	3
採石業	58	52
その他の鉱業	25	26
水力発電、ずい道等新設事業	89	79
道路新設事業	16	11
舗装工事業	10	9
鉄道又は軌道新設事業	17	9.5
建築事業	13	11
既設建築物設備工事業	15	15
機械装置の組立て又は据付けの事業	7.5	6.5
その他の建設事業	19	17
食料品製造業	食料品製造業（たばこ等製造業を除く。）	6
	たばこ等製造業	
繊維工業又は繊維製品製造業	4	4.5
木材又は木製品製造業	13	14
パルプ又は紙製造業	7.5	7
印刷又は製本業	3.5	3.5
化学工業	5	4.5
ガラス又はセメント製造業	7.5	5.5
コンクリート製造業	13	13
陶磁器製品製造業	19	19
その他の窯業又は土石製品製造業	26	26
金属精錬業	6.5	7
非鉄金属精錬業	7	6.5
金属材料品製造業	7	5.5
鋳物業	17	18
金属製品製造業又は金属加工業	10	10
洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業	6.5	6.5
めつき業	7	7
機械器具製造業	5.5	5.5
電気機械器具製造業	3	3
輸送用機械器具製造業	4.5	4
船舶製造又は修理業	23	23
計量器、光学機械、時計等製造業	2.5	2.5
貴金属製品、装身具、皮革製品等製造業	4	3.5
その他の製造業	7	6.5
交通運輸事業	4.5	4.5
貨物取扱事業	9	9
港湾貨物取扱事業	11	9
港湾荷役業	16	13
電気、ガス、水道又は熱供給の事業	3	3
農業又は海面漁業以外の漁業	12	13
清掃、火葬又はと畜の事業	13	12
ビルメンテナンス業	5.5	5.5
倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業	6.5	7
通信業、放送業、新聞業又は出版業	2.5	2.5
卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	3.5	3.5
金融業、保険業又は不動産業	2.5	2.5
その他の各種事業	3	3
船舶所有者の事業	50	49

※海外派遣者の特別加入に係る第3種特別加入保険料率を4/1000から3/1000に引き下げ

最近の雇用失業情勢

○平成27年1月の雇用失業情勢のポイント（全国）

☆完全失業率（季節調整値）3.6%と、前月より0.2ポイント悪化。

☆完全失業者数（原数値）は231万人と、前年同月差7万人減少。（季節調整値は235万人と前月より7万人増加）

☆前月と比べ就業者は6,374万人と2万人減少、雇用者は5,631万人と3万人減少。（いずれも季節調整値）
雇用者数（原数値）を主要産業別にみると、「医療・福祉」では前年同月比で82ヶ月連続での増加傾向を維持している。「運輸業、郵便業」「生活関連サービス業、娯楽業」では減少している。

☆平成27年1月の新規求人倍率（季節調整値）は1.77倍と前月と同水準。

☆平成27年1月の有効求人倍率（季節調整値）は1.14倍と前月と同水準。

内閣府の月例経済報告（平成27年2月）によると、「景気は、個人消費などに弱さがみられるが、緩やかな回復基調が続いている。先行きについては、雇用・所得環境の改善傾向が続くなかで、原油価格下落の影響や各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待される。ただし、消費者マインドの弱さや海外景気の下振れなど、我が国の景気を下押しするリスクに留意する必要がある。」となっている。（※景気判断は維持）「雇用情勢は、改善傾向にある。先行きについては、改善傾向が続くことが期待される。」としている。（※雇用情勢判断は上方修正）

項目	新規求人倍率(季節調整値)			有効求人倍率(季節調整値)			就職者数	求人充足数
	全国	東京	品川	全国	東京	品川		
23年度	1.11	1.46	4.69	0.68	0.88	2.73	149,287	200,921
24年度	1.32	1.90	7.23	0.82	1.13	4.02	150,775	203,223
25年度	1.53	2.32	9.80	0.97	1.40	5.38	150,132	200,675
27年1月	1.77	2.63	15.25	1.14	1.67	8.39	124,408	165,116

注意) 1. 就職者数、求人充足数は都内ハローワーク全体の原数値です。《平成26年4月～平成27年1月》

2. 就職者数、求人充足数及び求人倍率は、学卒を除き、パートタイマーを含んだ数値です。

※窓口からの求人・求職状況（平成27年1月）

都内の求人・求職の動きを見ると、新規求人数（原数値）は127,999人で前年同月比3.4%増と前年同月を上回った。また、月間有効求人数（原数値）は327,161人で前年同月比6.3%増と、57ヶ月連続で前年同月を上回った。

一方、新規求職申込件数（原数値）は45,125人で前年同月比7.8%減と前年同月を下回った。また、月間有効求職者数（原数値）は182,009人で前年同月比6.6%減と、53ヶ月連続で前年同月を下回った。

就職件数は11,224件で前年同月比1.6%減となった。一般、パート別の状況を見ると、一般は6,787件で前年同月比1.0%減、パートは4,437件で前年同月比2.5%減となった。

東京の企業倒産状況（株東京商工リサーチ調べ）は、倒産件数は、136件（前年同月比14.5%減）。業種別件数では、サービス業（28件）、卸売業（21件）、製造業（17件）の順となった。

☆ハローワーク品川の労働市場情報・求人・求職・賃金情報等について提供しております。

ハローワーク品川 産業雇用情報官

新年賀詞交歓会が開催されました

1月23日（金）午後5時30分から、ホテルオークラ東京「コンチネンタルルーム」に於いて、恒例の新年賀詞交歓会が開催されました。

ご来賓として、東京労働局から神保裕臣労働基準部長様、港区から武井雅昭区長様、三田労働基準監督署から中山篤署長様、岩出順一次長様、叶谷紀子次長様、品川公共職業安定所から堀口茂俊所長様、公益社団法人東京労働基準協会連合会から岩田俊勝専務理事様にご出席いただきました。



懇親風景

開会は、山内会長による、公益事業を行う一般社団法人として会員各位のニーズに合った積極的な事業展開に努めてまいりたいとの挨拶で始まりました。次いで、ご来賓の武井区長様からは区民と働く人が安全・安心で優しく快適な港区を推進したいとのご祝辞を、神保裕臣労働基準部長様からは健康で安心して働ける職場を目指す労働災害の防止・労働条件の確保改善等の取組状況に触れたご祝辞を、また、中山署長様、堀口所長様のご祝辞では各行政の現況と関係法令改正についてもご説明いただきました。

橋場副会長の乾杯ご発声ののち、会員同士や行政の皆様との名刺交換や歓談が行われ、京谷副会長の中締めで盛会のうちにお開きとなりました。

ご多忙の中、ご出席いただきました大勢の会員様に御礼申し上げます。



山内会長挨拶



武井区長様



神保労働基準部長様



中山署長様



堀口所長様

写真撮影は東京シップサービス(株)の池田様にご協力いただきました。

講習会のご案内

企画中の講習会からご紹介します。

● 平成27年度三田労働基準監督署行政運営方針の説明・人事労務管理のポイントと実務

(4月23日(木)) **無料**

平成27年度、三田労働基準監督署が取り組む業務推進のポイントについて説明会を開催いたします。併せて、労働新聞社実務相談室長谷川央氏による労働関係法令のポイント、人事労務管理の基本など具体的な相談事例や判例を基にした実務研修会を行います。

● 雇用均等室所掌事項の説明・解説、労働時間課所掌事項の説明・解説

(6月11日(木)) **無料**

6月の「男女雇用機会均等月間」に合せ、東京労働局雇用均等室にご協力をいただき、平成26年11月28日に省令、指針、通達が公布され詳細が決定した「改正次世代法」等をはじめ、最近の雇用均等行政関連の重要課題についての講習会を開催いたします。

併せてワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和のとれた働き方）についても、解説します。

● **連続講座** 人事労務担当者実務講習—実務に即した労働関係法令のポイントを解説します—

(6月17日(水)・23日(火)・24日(水)) **有料**

労働基準、安全衛生、労災・雇用・社会保険など関係諸法令のポイント、及び人事労務管理の実務について、社会保険労務士が解説します。新たに人事労務担当者になった方にもお勧めする講習会です。

● 「働き過ぎ防止のための「働き方改革」を考える」

—政府が掲げる働き方改革の動向と、朝型勤務制度の実例を学ぶ—

(7月9日(木)) **無料**

長時間労働削減など働き方改革の動向（法改正を含む。）について、(公財)日本生産性本部 参事 北浦正行氏に解説していただきます。

また、伊藤忠商事株式会社のご担当者様が朝型勤務制度など働き方改革の取組事例発表を行ってくださいます。

● 「変化する労働関係法制と企業の対応」—人事労務管理者のための—〈特別講座〉

(7月27日(月)) **無料**

労働関係の弁護士として第一人者である安西愈先生に、人事労務管理に関わる者が知っておかなければならない実務対応のポイントについて解説いただきます。

*今後の講習会予定については三田労働基準協会ホームページ「講習会のご案内」を参照ください。

URL <http://www.mita-roukikyo.or.jp>

講習会のご報告

1～2月に実施した講習会からご紹介します。

● 「衛生管理者等支援講習会」

2月10日(火)産業安全会館8階大会議室において、三田労働基準監督署と当協会共催により開催し、126名の出席がありました。

三田労基署寺門安全衛生課長から各種統計などを踏まえた衛生管理者の職務についてのご説明に続き、労働衛生コンサルタント・元労基署長の村木宏吉氏から、「事業場に求められる健康管理」について講演がありました。「職場における心の健康問題」、エボラ出血熱やデング熱等労働衛生の最新情報を交えた、衛生管理者がなすべき事項について説明がありました。参加者から理解が深まったとの好評の声が多数寄せられました。

本講習会は毎年受講希望者が多く、今年も満席のため多数の方々をお断りしましたこととお詫び申し上げます。

● 「年度替わり時期に必要な労働関係手続きを学ぶ」

2月13日(金)三田NNビル多目的スペースにおいて、社会保険労務士北岡大介氏を講師に迎え開催しました。

講師は、年度替わりの時期に必要な労働基準法、労働安全衛生法、高年法、パート労働法等に定める各種手続の更新・実施について解説しました。さらに、平成27年4月1日に施行される改正パート労働法「均衡処遇規制の強化・説明責任・相談窓口の設置」の説明がありました。

個別に相談を希望する受講者の皆様が列をなし、必要な各種手続き等がよく理解できたとの声が多数寄せられました。

● 「健康診断・人間ドックで見つかる内科系疾患」

2月18日(水)三田労働基準協会研修センターにおいて、がん研有明病院健診センター医長北嘉昭氏を迎え開催しました。

2つのM（メタボリック症候群・内臓脂肪蓄積症とメンタルヘルス）対策が企業の重要な課題であり、日常的に感じる胸焼け、胃もたれ、のどの痛みや違和感など各種の症状、健康診断や人間ドックで「要再検査」などと指示を受けることの多い消化器内科系疾患について、「疾病の病態、原因、症状、経過、治療、予防方法」、また、

健康診断（ドック）結果に関して講ずべき措置等について解説されました。

質疑応答の時間が多く、受講者からメタボの問題点、診断基準、予防と治療が理解でき、健康づくり活動に活かしていきたいとの声が多数寄せられました。

●平成26年度三田健康づくり研究会のご報告

1月29日(木)産業安全会館8階大会議室において、三田労働基準監督署と当協会共催により開催し、103名の出席がありました。

三田健康づくり研究会根津幸男会長の挨拶、三田労基署中山篤署長の挨拶に続き、精神科医師である南青山アンティーク通りクリニック福西勇夫院長から、定型うつ・非定型うつの病像、非定型うつ病の臨床的特徴・職場不適応、成人型ADHD（注意欠如多動障害）の臨床的特徴・職場不適応について講演を行っていただきました。

初めて知った、参考になった、興味深かったなどの声が多数寄せられました。

三田健康づくり研究会では、今後も、労働者の身体と心の健康をどの様に維持・増進していくかについて、その時々の課題を取上げ、勉強をしていきたいと思っております。

労働保険料の納付手続き完了のご報告

労働保険事務組合へ委託されている皆様方からお預かりした、平成25年度確定、平成26年度概算労働保険料ならびに一般拠出金は、政府への納付手続きが完了しましたので、ご報告いたします。

「定期健康診断のご案内」について

労働安全衛生法で事業主（経営者）に実施が業務付けられている、定期健康診断及び有機溶剤、鉛などの特殊健康診断を下記の要領で実施いたします。この機会をぜひご利用下さいませようご案内申し上げます。

記

1. 健診日時 平成27年6月8日(月) 午前9時～11時30分まで
2. 健診会場 三田労働基準協会ビル（港区芝4-4-5）1階研修センター
3. 健診実施機関 (一財)全日本労働福祉協会
4. 種類および料金
定期健康診断
(1)基本定健(法定全項目) 8,000円(消費税別) (2)若年定健(法定省略) 2,700円(消費税別)
特殊健診 別途
5. 申込期日 5月22日迄

詳細は協会ホームページまたは別途送付します案内書をご覧ください。なお、受診者が20名以上になれば、健診機関と相談のうえ別途巡回健診をすることが可能とのことです。当協会にお問い合わせください。

〈新入会員のご紹介〉

前号以降にご入会された会員の皆様です。よろしくお願いいたします。

事業場名	所在地	電話	業種
(株)トーメンエレクトロニクス	港区港南2-3-13	03-5462-9612	電子部品の輸出入及び販売
ミドリ安全(株) 芝浦支店	港区芝浦4-16-36	03-3453-7831	安全衛生保護具等の販売
住鋳資源開発(株)	港区虎ノ門3-8-21	03-5405-2171	建設業、地質調査、測量設計
(株)森田工業	大田区蒲田5-32-6	03-3732-3251	内装工事仕上業

平成27年度定期総会開催のご案内

平成27年度（第67回）定期総会を下記により開催いたします。別途ご案内を差し上げますので、ご出席賜りますようお願い申し上げます。

日時／平成27年5月22日(金) 午後4時～5時

会場／東京プリンスホテル 港区芝公園3-3-1 電話03-3432-1111

また、総会終了後、東京労働局・三田労働基準監督署等の幹部職員の皆様などご来賓をお迎えして、恒例の懇親会(会費10,000円)を開催いたしますので、併せてご参加下さいますようお願いいたします。

平成27年度講習会等予定表

日程・内容は変更になることがあります。法改正説明会その他追加開催を行う場合は、別途郵送・HP等でお知らせします。

講習等の種類		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
労務管理講習 <small>労務・安全衛生についてタイムリーなテーマで企画します。日程内容は順次ご案内します。</small>	城南地区協会			17・23・24	7・27	25	◎	◎	◎	◎	◎	◎	17□
	行政運営方針説明会	23											
行政関係	実践労務管理点検指導会			18				22			21		
	労災保険実務講習								6・25				
	雇用均等行政講習会			11									
	法改正関係セミナー						15						
安全・衛生	新入社員等安全衛生教育	17											
	安全週間説明会			3									
	労働衛生週間説明会						2						
	港地区健康と安全推進大会							20					
	健康づくり研究会										29		
	衛生管理者等支援講習会											10	
	MS・RA講習会(※)								19				
資格関係等	危険予知訓練実務講習会							7□					
	フォークリフト運転技能講習												
	玉掛け技能講習				29・30 ・8/2□								
	ガス溶接技能講習												
	粉じん作業特別教育									17□			
	低圧電気取扱者特別教育							30□					
	研削と石特別教育							30□					
	プレス作業特別教育									3□			
	クレーン運転(5t未満)特別教育												
	★安全管理者選任時研修		14・15		23・24			☆		11・12 □		25・26	
	第2種衛生管理者能力向上教育				10								
	★安全衛生推進者養成講習				15・16 △					26・27 □			
	★安全衛生推進者初任時教育			9					9				
	★衛生推進者養成講習			25□					◎				11
	★リスクアセスメント担当者研修				8								
衛生管理者受験準備講習		26~28		14~16	10~12		8~10 △					23~25	

日 程：月欄の数字＝開催予定日です。◎＝日程調整中です。

会 場：無印は港区内です。△＝品川区内、☆＝渋谷区内、□＝大田区内となります。

- 労務管理講習や資格関係講習については、城南地区労働基準協会協議会（三田・品川・渋谷・大田各労働基準協会）が共催で行います。
- ※＝安全衛生マネジメントシステム・リスクアセスメントの略です。
- 三田労働基準協会会員は、受講料が必要な講習会等については、原則として会員割引等優遇措置があります。
- 三田労働基準協会会員は、このほか（公社）東京労働基準協会連合会の講習が割引になります。東基連若しくは協会HPをご覧ください。
- ★印の資格関係講習等は、別途委託開催をお受けします。企業内あるいは安全衛生協会の教育研修などにご利用ください。詳しくは協会事務局（03-3451-0901）へご相談下さい。

みなとみた 平成27年3月号 平成27年3月15日発行(年6回発行) 第19巻第2号通巻第108号

[編集発行] 一般社団法人 三田労働基準協会

[編集協力] 労働調査会

〒108-0014 東京都港区芝4-4-5三田労働基準協会ビル

〒170-0004 東京都豊島区北大塚2-4-5調査会ビル

TEL 03-3451-0901 FAX 03-3451-7692

TEL 03-3915-6401 FAX 03-3918-0710

URL <http://www.mita-roukikyo.or.jp>