

みなとみた

2016 3
No.114

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

労働行政ニュース ●2～5

平成 27 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果／東京都の最低賃金
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 ●6～7

最近の雇用失業情勢／平成 28 年度の大学等卒業予定者を対象とした公開日は 6 月 1 日となります！／雇用保険の手続きは電子申請が便利です！

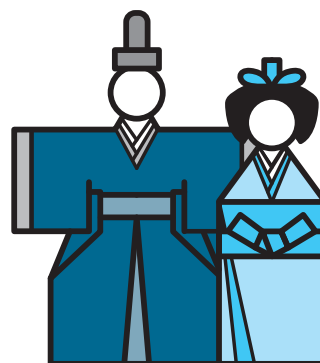
協会だより ●8～16

新年賀詞交歓会のご報告／労働関係法令違反があった事業所の新卒求人は受け付けません！／「平成 28 年度雇用保険料率」を引き下げるための法律案が国会に提出されました／平成 28 年度定期総会開催のご案内／労働保険料の納付手続き完了報告／定期健康診断のご案内／新入会員ご紹介／講習会のご案内／会議室のご案内／平成 28 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。ご活用いただき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)



平成27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 167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について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300事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、東京労働局管内では248事業場で労働基準関係法令違反を確認したほか、半数以上の167事業場で違法な時間外労働が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導が行われました。

東京労働局では今後も、月100時間を超える残業が行われている事業場などに対する監督指導の徹底をはじめ、過重労働の解消に向けた取組を積極的に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：300事業場

このうち、248事業場（全体の82.7%）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：167事業場（55.7%）

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：37事業場（12.3%）

うち月150時間を超えるもの：4事業場（1.3%）

②賃金不払残業があったもの：48事業場（16.0%）

③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：40事業場（13.3%）

（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：171事業場（57.0%）

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：80事業場（26.7%）

②労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの：97事業場（32.3%）

※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26年11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383事業場のうち、322事業場（全体の84.1%）で労働基準関係法令違反が認められた。

「過重労働解消キャンペーン」における「重点監督」実施状況 (東京局管内)

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

○重点監督実施状況

平成27年度過重労働解消キャンペーン（平成27年11月）の間に、東京労働局では300事業場に対し重点監督を実施し、248事業場（全体の82.7％）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが167事業場、賃金不払残業があったものが48事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが40事業場であった。

表1 重点監督実施件数等

業 種 \ 事 項		重点監督実施 事業場数 （注１）	労働基準関係 法令違反があった 事業場数（注２）	主な違反事項		
				労働時間 （注３）	賃金不払残業 （注４）	健康障害防止対策 （注５）
合 計		300（100.0％）	248（82.7％）	167（55.7％）	48（16.0％）	40（13.3％）
主 な 業 種	製 造 業	51（17.0％）	39（76.5％）	29	2	4
	建 設 業	20（6.7％）	17（85.0％）	12	5	3
	運 輸 交 通 業	30（10.0％）	26（86.7％）	23	7	3
	商 業	64（21.3％）	56（87.5％）	39	14	8
	教育・研究業	24（8.0％）	20（83.3％）	10	4	7
	保 健 衛 生 業	21（7.0％）	17（81.0％）	11	3	0
	その他の事業	62（20.7％）	49（79.0％）	29	8	7

(注1) 主な業種は重点監督実施事業場数が20を超えるものを計上しているため、合計数とは一致しない。括弧内は、300事業場を100.0%とした場合の割合である。

(注2) 括弧内は、業種毎の重点監督実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行っているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど違法な時間外労働があったもの。〕の件数を計上している。

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

(注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの、設置しているが毎月1回以上開催していないもの又は必要な事項について調査審議を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕及び労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり100時間以上の時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕を計上している。

※重点監督では、数多く寄せられた情報の中から、過重労働の問題があることについて、より深刻・詳細な情報のあった事業場を優先して対象としているため、労働時間の違反のあった事業場の比率が、55.7％（平成26年の定期監督等における比率は（東京）27.3％）と高くなっている。

表2 事業場規模別の重点監督実施件数

事業場の規模別の重点監督実施件数						
合 計	1～9人	10～29人	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人以上
300	55 (18.3%)	84 (28.0%)	41 (13.7%)	45 (15.0%)	50 (16.7%)	25 (8.3%)

表3 企業規模別で見た場合の重点監督実施件数

合 計	1～9人	10～29人	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人以上
300	34 (11.3%)	52 (17.3%)	25 (8.3%)	42 (14.0%)	55 (18.3%)	92 (30.7%)

2 健康障害防止に係る指導状況（指導票を交付したもの）

（１）過重労働による健康障害防止のための指導状況

重点監督実施事業場のうち171事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等を実施することなどの過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 重点監督における過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）				
	面接指導等の実施（注2）	衛生委員会等における調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減（注5）	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（注6）
171	16	32	84	80	12

（注1）指導事項は、複数の指導を行った場合、それぞれ計上しているため、指導事業場数とは一致しない。

（注2）2ないし6月で平均80時間を超える時間外労働を行っている労働者又は1月100時間を超える時間外労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

（注3）「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

（注4）時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めるよう指導した事業場数を計上している。

（注5）時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策を具体的な期限までに実施すること等を指導した事業場数を計上している。

（注6）医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

（２）労働時間適正把握に係る指導状況

重点監督実施事業場のうち97事業場に対して、労働時間の管理が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（参考資料参照）に適合するよう、労働時間を適正に把握することなどを指導した。

表5 重点監督における労働時間適正把握に係る指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（基準2(1)）（注2）	自己申告制による場合			管理者の責務（基準2(5)）（注2）	労使協議組織の活用（基準2(6)）（注2）
		自己申告制の説明（基準2(3)ア）（注2）	実態調査の実施（基準2(3)イ）（注2）	適正な申告の阻害要因の排除（基準2(3)ウ）（注2）		
97	56	17	44	9	3	2

（注1）指導事項は、複数の指導を行った場合、それぞれ計上しているため、指導事業場数とは一致しない。

（注2）各項目のカッコ内は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（参考資料）の項目を示している。

3 重点監督において把握した実態

○時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違法な時間外労働があった167事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、33事業場で1か月100時間を、4事業場で1か月150時間を超えていた。

表6 違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

1月当たり 45時間以下	1月当たり 45時間超 80時間以下	1月当たり 80時間超 100時間以下	1月当たり 100時間超 150時間以下	1月当たり 150時間超 200時間以下	1月当たり 200時間超
55	49	26	33	4	0

東京都の最低賃金

必ずチェック最低賃金! 使用者も、労働者も。

東京都内には、次のとおりの最低賃金が決まっています。最低賃金法により、使用者は、効力発生日以降この最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。



最低賃金の名称	時間額(円)	効力発生日	備考
東京都	907	27.10.1	東京都全域の事業場で働くパートタイマー、臨時、アルバイト等を含むすべての労働者に適用されます。

最低賃金は「時間額」で表示されています。月給制、日給制、時間給制等いずれの賃金形態の場合でも、「時間額」に換算された最低賃金額が適用されます。

最低賃金には次の賃金は含まれません。

- ① 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- ② 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ③ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ④ 時間外労働、休日労働及び深夜労働の手当

* 最低賃金額には、割増賃金等は含まれないため、時間外割増賃金を支払う場合は907円×125%（※）＝1,134円以上、22時から5時までの深夜労働の場合は、深夜割増賃金を含め、907円×125%＝1,134円以上の支払いが必要となります。

※ 中小企業を除き、1か月60時間を超える時間外労働の割増率は、50パーセント以上となります。

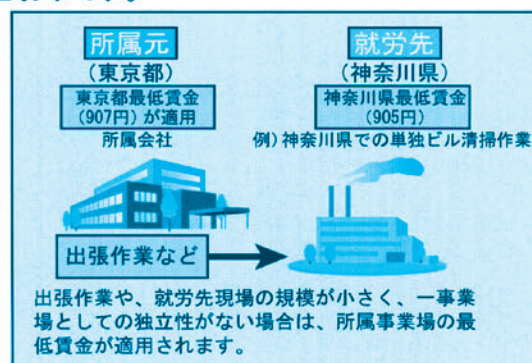
最低賃金の確認方法

時間給以外は賃金額を時間当たりの金額に換算して比較します。

* 日によって定められた賃金（日給制）については、その金額を1日の所定労働時間数で除した金額と最低賃金額を比較します。

* 月によって定められた賃金（月給制）については、その金額を月における所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、1年における1月平均所定労働時間数）で除した金額と最低賃金額を比較します。

派遣労働及び出張作業等の最低賃金の適用は次のとおりです。



最低賃金の減額特例許可制度

精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い者などについては、使用者が東京労働局長の許可を受けることを条件として、個別に減額した額を適用する「最低賃金の減額の特例」規定があります。

東京都で設定されている以下の特定（産業別）最低賃金は、現在東京都最低賃金（時間額907円、平成27年10月1日以降）を下回っているため、最低賃金法に基づき、当該特定（産業別）最低賃金対象事業場についても、金額が上位の東京都最低賃金が適用されます。

- ① 自動車・同附属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、航空機・同附属品製造業
- ④ 各種商品小売業
- ② 業務用機械器具、電気機械器具、情報通信機械器具、時計・同部分品、眼鏡製造業
- ⑤ 出版業
- ③ はん用機械器具、生産用機械器具製造業
- ⑥ 鉄鋼業

最低賃金の引上げにより影響を受ける中小企業を支援する事業として、さまざまな経営・労務管理に関する課題に対して、ワン・ストップで無料相談に応じる「東京都最低賃金総合相談支援センター」を設けています。 ☎ 0120-311-615 <http://www.toukiren.or.jp/join05.html>

詳しくは、東京労働局労働基準部賃金課(03-3512-1614)又は最寄りの労働基準監督署まで
東京労働局ホームページ <http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

最近の雇用失業情勢

○平成28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）3.2%と、前月より0.1ポイント改善。

☆完全失業者数（季節調整値）は、前月より9万人減少し、212万人。（原数値は211万人で、前年同月差20万人減少）

☆就業者数（季節調整値）は、前月より61万人増加し、6,458万人。

☆雇用者数（季節調整値）は、前月より50万人増加し、5,725万人。

雇用者数（原数値）を主要産業別にみると、「医療、福祉」では、前年同月比での増加傾向を維持している。「建設業」「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」では減少している。

☆平成28年1月の有効求人倍率（季節調整値）は1.28倍であり、前月より0.01ポイント上昇。

☆平成28年1月の新規求人倍率（季節調整値）は2.07倍であり、前月より0.17ポイント上昇。

内閣府の月例経済報告（平成28年2月）によると、「景気は、このところ一部に弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。先行きについては、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復に向かうことが期待される。ただし、海外経済で弱さがみられており、中国を始めとするアジア新興国や資源国等の景気が下振れし、我が国の景気が下押しされるリスクがある。こうしたなかで、海外経済の不確実性の高まりや金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。」となっている。（※景気の総括判断は維持。）

「雇用情勢は、改善している。先行きについては、改善していくことが期待される。」としている。（※雇用情勢判断は維持。）

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		
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
26年度	1.69	2.58	13.04	1.11	1.61	7.16	148,938	198,488
28年1月	2.07	3.00	16.14	1.28	1.88	8.60	120,022	158,453

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27年4月～平成28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28年1月）

都内の求人・求職の動きを見ると、有効求人数（原数値）は352,869人（前年同月比7.9%増）で、69か月連続で前年同月を上回った。また、新規求人数（原数値）は130,290人（前年同月比1.8%増）で、6か月連続で前年同月を上回った。

一方、有効求職者数（原数値）は173,294人（前年同月比4.8%減）で、65か月連続で前年同月を下回った。また、新規求職者数（原数値）は40,328人（前年同月比10.6%減）で、7か月連続で前年同月を下回った。

就職件数は10,125件で、前年同月より9.8%減となった。一般、パート別の状況をみると、一般は6,072件（前年同月比10.5%減）、パートは4,053件（前年同月比8.7%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143件（前年同月比5.1%増）。

業種別件数では、卸売業（26件）、サービス業（22件）、情報通信業（20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

平成28年度の大学等卒業予定者を対象とした求人公開日は6月1日となります！

大学、短期大学と高等専門学校の平成28年度卒業・修了予定者から就職・採用活動のスケジュールが変更になります。これを踏まえ、ハローワークにおける求人公開日も変更になります。

大学等卒業予定者の就職・採用活動に関する開始時期の変更	
広報活動	卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降 (昨年度から変更なし)
選考活動	卒業・修了年度の6月1日以降 (昨年度は8月1日)

ハローワークにおける求人公開日の変更	
求人の受理	3月1日以降
求人の公開 大学等卒業予定者に対する職業紹介	6月1日以降 (昨年度は8月1日)

なお、大学等卒業予定者を対象とする求人のうち、既卒者の応募が可能で、通年採用（入職時期を限定しない）が可能な求人については、早期に就職を希望する既卒者への職業紹介に活用するため、求人受理時に通年採用の可否を確認させていただきます。

ハローワーク品川 事業所第三部門 学卒コーナー Tel03-3433-8609 (35#)

雇用保険の手続きは電子申請が便利です！

- ◇個人番号を記載した雇用保険手続の届出を郵送などにより行う場合には、個人情報の漏えいのリスクが発生することから、個人番号の安全管理のためにも、電子申請による届出をお願いします。
- ◇電子申請にあたり電子証明書を取得していない場合には、事業主個人または事業主が指定する従業員の電子証明書機能付きの個人番号カードによる電子申請も可能ですので、ぜひ、この機会にご利用をお願いします。

雇用保険電子申請の詳細は「東京ハローワーク 雇用保険電子申請のご案内」
(http://tokyo-hellowork.jsite.mhlw.go.jp/oshirase/important_topics/_120561.html)

新年賀詞交歓会が開催されました

1月22日（金）午後5時30分から、ホテルオークラ東京 別館2階「オーチャードルーム」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、東京労働局から岩瀬信也労働基準部長様、港区から武井雅昭区長様、三田労働基準監督署から武藤一雄署長様、柴田昌志次長様、高橋伸夫次長様ほか幹部職員の皆様、品川公共職業安定所から石原亘所長様、原澤信子管理部長様、萩原廣政雇用開発部長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、岩瀬信也労働基準部長様からは豊かで活力のある社会にふさわしい公正な働き方の確保に触れたご祝辞を、また、武藤署長様、石原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。

青野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、柴本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



岩瀬労働基準部長様



武藤署長様



石原所長様

写真撮影は東京シップサービス㈱の池田様にご協力いただきました。

労働関係法令違反があった事業所の 新卒求人は受け付けません！

段階的に施行されている「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）」は、平成28年3月1日から、求人不受理が施行となりました。一定の労働関係法令に違反し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられたときは、新卒求人を受理しないとするものです。

不受理となる対象と不受理期間

不受理となる対象

平成28年3月1日以降、労働基準法などの労働関係法令の規定に違反し、是正勧告を受けたり、公表されたりした場合に、新卒者等（※1）であることを条件とした求人が不受理の対象となります。

1. 労働基準法と最低賃金法に関する規定

- （1）1年間に2回以上同一条項の（※2）違反について
是正勧告を受けている場合
- （2）違法な長時間労働を繰り返している企業として公表
された場合



不受理期間 A
法違反が是正されるまで
+
是正後6カ月経過するまで

- （3）対象条項違反により送検され、公表された場合



不受理期間 B
送検された日から1年経過するまで
（是正後6カ月経過するまでは、
不受理期間を延長）

2. 男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定

- （1）法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合



不受理期間 A
法違反が是正されるまで
+
是正後6カ月経過するまで

※1 新卒者等の範囲は以下の通りです。

- ①学校（小学校及び幼稚園を除く）、専修学校、各種学校、外国の教育施設に在学する者で、卒業することが見込まれる者
- ②公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学校の職業訓練を受ける者で、修了することが見込まれる者
- ③上記新卒求人に応募できる①、②の卒業者及び修了者

※2 同一条項とは項レベルまで同一のものをいい、例えば、労働基準法第37条第1項を1年に2回以上違反している場合をいいます。

不受理期間

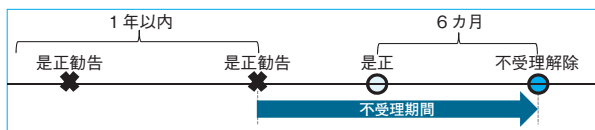
不受理期間については、以下の「不受理期間A」「不受理期間B」「不受理期間Bの特例」のとおり、違反の程度や内容によって定められています。

なお、事業主からハローワークへ既に提出済みの求人については、上記の不受理期間中は、ハローワークから求職者へ職業紹介を行いません。

◆不受理期間A◆

法違反が是正されるまでの期間に加え、是正後6カ月経過するまでの期間

1-(1) 1年間に2回以上の同一条項違反について
是正勧告を受けた場合



1-(2) 違法な長時間労働を繰り返している企業
として公表された場合

2-(1) 法違反の是正を求める勧告に従わず公表
された場合

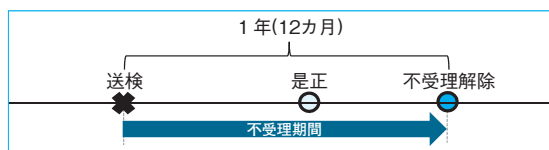


◆不受理期間B◆

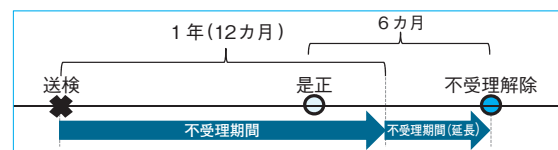
送検された日から1年経過するまでの期間（ただし、是正後6カ月経過するまでは、不受理期間を延長）

1-(3) 対象条項違反で送検され、公表され
た場合

送検から1年経過するまでは不受理期間と
なります。



ただし、送検から1年経過していても、是
正から6カ月経過していない場合は、不受理
期間が延長となります。

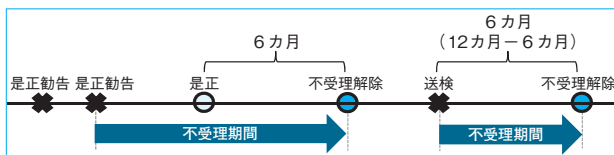


◆不受理期間Bの特例◆

既に求人不受理となった事案について、後日送検され公表された場合で、かつ、送検前までに当該法違反が是正されている場合

是正から送検までの期間（上限6カ月）を1年（12カ月）から減じた期間

パターン1：既に是正してから6カ月経過し、不受理解除となっているので、送検された場合の不受理期間である1年(12カ月)からは正後の6カ月を差し引きます。



パターン2：1年（12カ月）からは正後の期間であるX期間を差し引きます。



職業紹介事業者における取扱い

職業紹介事業者（大学などを含む。以下同じ）は、届出によって取り扱う業務の範囲を定めることが可能です。

大卒者の就職活動は、ハローワーク以外を活用するケースが多いため、職業紹介事業者もハローワークに準じた取組を行っていただくようお願いします。

■ 青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第406号）

学校卒業見込者等の適職選択の観点から、職業紹介事業者においても、若者雇用促進法第11条に規定する公共職業安定所における求人の不受理に準じた取組を進めるため、職業安定法第5条の5の規定の趣旨及び求職者の職業機会の確保に留意しつつ、若者雇用促進法第11条に基づき公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者等求人は取り扱わないよう、職業安定法第32条の12第1項（同法第33条第4項において準用する場合を含む）又は同法第33条の2第5項に規定する職業紹介事業の取扱職種の範囲等の届出を行うことが望ましいこと。

求人不受理の対象となる規定

1. 過重労働の制限などに対する規定

長時間労働や賃金不払い残業などに関する法違反は、若者の円滑なキャリア形成に支障をきたす恐れがあるため、以下の規定を対象としています。

【具体的な対象条項】

- ・ 強制労働の禁止（労働基準法第5条）
- ・ 賃金関係（最低賃金、割増賃金等）
（労働基準法第24条、第37条第1項及び第4項、最低賃金法第4条第1項）
- ・ 労働時間（労働基準法第32条）
- ・ 休憩、休日、年次有給休暇
（労働基準法第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項及び第7項）

※これらの規定を労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。

2. 性別や仕事と育児などの両立などに関する規定

性別や仕事と育児などの両立を理由とした不適切な取扱いがなされる場合は、若者の継続就業が困難となることがあるため、以下の規定を対象としています。

【具体的な対象条項】

- ・ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等
（男女雇用機会均等法第9条第1項～第3項）
- ・ 性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等
（男女雇用機会均等法第5条、第6条、第7条、第11条第1項）
- ・ 妊娠中、出産後の健康管理措置（男女雇用機会均等法第12条、第13条第1項）
- ・ 育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止等
（育児・介護休業法第6条第1項、第10条（同法第16条、第16条の4、第16条の7において準用する場合を含む。）、第12条第1項、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項、第16条の9、第17条第1項（同法第18条第1項において準用する場合を含む。）、第18条の2、第19条第1項（同法第20条第1項において準用する場合を含む。）、第20条の2、第23条、第23条の2、第26条、第52条の4第2項（同法第52条の5第2項において準用する場合を含む。）
- ・ 男女同一賃金の原則（労働基準法第4条）
- ・ 妊産婦の坑内業務の制限等
（労働基準法第64条の2（第1号に係る部分に限る）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項）

※これらの規定を労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。

3. その他、青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

新卒採用においては、募集から採用・就業までの期間が長く、募集段階から労働条件に変更が生じやすいことから、就業前に労働条件を確認することが重要であるため、労働契約締結時の労働条件の明示規定を対象としています。また、年少者に関する労働基準の規定も対象としています。

【具体的な対象条項】

- ・ 労働条件の明示（労働基準法第15条第1項及び第3項）
- ・ 年少者に関する労働基準
（労働基準法第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条）

※これらの規定を労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

「平成28年度雇用保険料率」を引き下げるための法律案が国会に提出されました

厚生労働省は、平成28年4月1日以降の失業等給付の雇用保険料率を労働者負担・事業主負担ともに1/1000ずつ引き下げるための法律案を、国会に提出しました。

併せて、雇用保険二事業の保険料率（事業主のみ負担）を平成28年4月1日から0.5/1000引き下げる予定です。

仮に、法律案の内容が修正されずに国会で成立した場合、平成28年4月1日から平成29年3月31日までの雇用保険料率は下表のとおりとなります。

平成28年度の雇用保険料率（法律案が国会で成立した場合）

事業の種類	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
		事業主負担	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	4/1000	7/1000	4/1000	3/1000	11/1000
（27年度）	5/1000	8.5/1000	5/1000	3.5/1000	13.5/1000
農林水産・清酒製造の事業	5/1000	8/1000	5/1000	3/1000	13/1000
（27年度）	6/1000	9.5/1000	6/1000	3.5/1000	15.5/1000
建設の事業	5/1000	9/1000	5/1000	4/1000	14/1000
（27年度）	6/1000	10.5/1000	6/1000	4.5/1000	16.5/1000

※枠内の下段は平成27年度の雇用保険料率

◆雇用保険法等の一部を改正する法律案が国会で成立すれば、平成28年度の雇用保険料率は決定しますが、国会での審議スケジュールは未定とのことです。

◆雇用保険料率が決定しましたら、厚生労働省HPに掲載するなどして速やかに周知するとされています。

◆雇用保険法等の一部を改正する法律案の主な内容は次のとおりです。

①失業等給付の雇用保険料率の引下げ（現行10/1000→8/1000）

（平成28年4月1日施行）

②介護休業給付の給付率引上げ（賃金の40%→67%）

（平成28年8月1日施行）

③65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とする。

（平成29年1月1日施行）

④失業等給付の受給者が、早期に再就職した場合に支給される再就職手当の給付率引上げ

（平成29年1月1日施行）

平成28年度定期総会開催のご案内

平成28年度（第68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28年5月27日（金） 午後4時～5時

会 場／品川プリンスホテル 港区芝高輪4-10-30 電話03-3400-1111

総 会 22階 サファイア22

懇親会 19階 ゴールド19

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。

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26年度確定、平成27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すようご案内申し上げます。

記

- 1 健 診 日 時 平成28年6月13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27日（金）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ですので、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)ダル・マットグループ	港区西麻布1-10-8	03-3470-9899	飲食業
ナツッジ ジャパン(株)	港区南青山2-2-8	03-6804-6222	卸売・小売業 (家具及び雑貨等の輸入販売)
(株)バンダイナムコホールディングス	港区芝5-37-8	03-6744-6830	その他製造
シンユー化工(株)	中央区日本橋本町4-15-1	03-3662-3571	建築事業

講習会のご案内

企画中の講習会からご紹介します。

◎ 平成28年度三田労働基準監督署行政運営方針の説明・近年の労働行政の課題と方向性について

(4月21日(木)) **無料**

平成28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、(公財)日本生産性本部参与・武蔵大学客員教授北浦正行氏による「近年の労働行政の課題と方向性について」と題した特別講演を行います。

◎ ストレスチェックのポイントを解説する講習会

(6月2日(木)) **有料**

常時使用する労働者が50人以上の事業場では、平成27年12月1日から毎年1回、医師、保健師等によるストレスチェックと面接指導を実施することが義務付けられました。

職場におけるストレス要因を評価し職場環境の改善につなげることでストレスの要因そのものを低減させるものであり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する取組です。

全国健康保険協会の「現金給付受給者状況調査」によれば、平成25年に傷病手当金を受給した中で、「精神及び行動の障害」が25.7%と最も高く、実数も平成25年は22,161件と平成10年の5,505件から、約4倍の増加となっています。

大手企業はストレスチェックに対応可能でも、中小企業の対応には様々な課題があると思われます。そこで、労働者への説明・情報提供、医師・保健師等によるストレスチェックの実施、面接指導、集団分析等、平成28年11月30日までに実施しその結果を労働基準監督署に報告しなければならない、ストレスチェックの手順を医療職の視点で解説する講習会を企画いたしました。企業の総務人事担当者だけでなく衛生管理者にも受講していただきたい講習です。

◎ 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9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28年4月1日に施行される「女性活躍推進法」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。（平成28年4月に都道府県労働局の組織の見直しが予定されていますので、内容が一部変わることがあります。）

◎ **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14日(火)・15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（両日とも10:00～16:30の講習です。）。

● 労働災害と企業の法的責任

(6月22日(水)) **有料**

労働災害が起きた場合に、労働者の安全配慮義務などを巡り多数の民事損害賠償請求がなされています。最近の労働裁判例について理解を深め、訴訟リスクを低くする参考にしていただくため、安西法律事務所 木村恵子弁護士が重要労働判例を基に解説します。全国労働安全週間準備月間に開催するもので、安全担当者、人事・労務管理担当者に受講していただきたい講習会です。

● 最近の相次ぐ労働法改正への企業の対応は ～労働法令のリスク管理に会社はどうするか～

講習会日時 平成28年7月13日(水) 13:30から
会 場 三田NNホール(港区芝4-1-23 三田NNビル)
講 師 安西法律事務所 所長 安西 愈 弁護士

詳しくは当協会講習会用ホームページをご覧ください。

三田労基協

検索

会議室のご案内

当協会ビル1階の研修センターは、当協会の講習会・研修会の会場としておりますが、空いているときは会議・研修・講演会などにご利用いただけます。お問合せは、電話又はメールにて受け付けております。

なお、商業目的、宴会・パーティ等の会場としてのご利用はお断りします。

電話：03-3451-0901 FAX：03-3451-7692 E-mail：info@mita-roukikyo.or.jp

▶施設

面 積	90m ²
定 員	教室型：32名 口の字型：20名

机・イス並べ等は自主的にお願いいたします。

▶付属設備

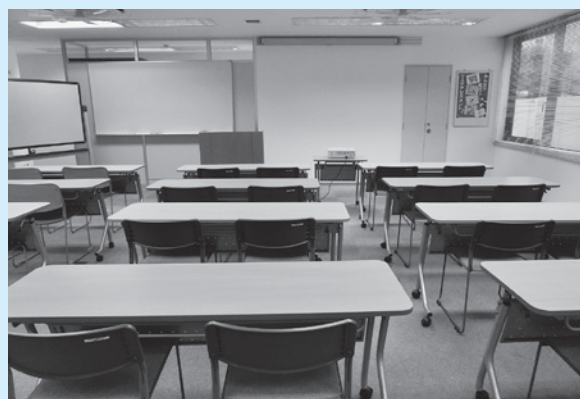
プロジェクター：2台 OHP：1台
マイク／無線棒マイク：1本 無線ピンマイク：1本
ホワイトボード：2台

無料貸出。パソコンはご持参ください。

▶ご利用料金(消費税込み)

	午前9時～ 12時	午後13時～ 17時	全日9時～ 17時
会員	9,900円	13,200円	23,100円
一般	12,000円	16,000円	28,000円

18時までの利用につきましてはご相談に応じます。



▶ご利用の予約

受付：申込は原則として3カ月前の月初からお受けいたしますが、それ以前の予約につきましてはご相談ください。

予約：まず、電話又はメールで空き状況のご確認をお願いします。確認が取れましたら、「利用Fax申込書」を送付しますので、所定事項をご記入の上、返信ください。

平成28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 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。	三 田			2・14・ 15・22	13		◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
	城南地区			◎		◎	◎	13△	◎		◎	◎	◎
行政関係	行政運営方針説明会	21											
	実践労務管理点検指導会			16				19			19		
	労災保険実務講習												
	雇用均等行政講習会			9									
	法改正関係セミナー			23			8・15						
安全・衛生	新入社員等安全衛生教育	20											
	安全週間説明会			3									
	労働衛生週間説明会						6						
	港地区健康と安全推進大会								8				
	健康づくり研究会										25		
	衛生管理者等支援講習会											8	
	MS・RA講習会(※)								15				
資格関係等	危険予知訓練実務講習会							25					
	フォークリフト運転技能講習		20・29 6/4・5		6/22 10・17・18								
	玉掛け技能講習				28・29 31								
	ガス溶接技能講習												
	粉じん作業者特別教育						13						
	低圧電気取扱者特別教育							4					
	研削と石特別教育						29						
	プレス作業者特別教育									15			
	クレーン運転(5t未満)特別教育									7			
	★安全管理者選任時研修		23・24		25・26		☆		9・10		24・25		
	第2種衛生管理者能力向上教育				12								
	★安全衛生推進者養成講習				12・13 △				29・30				
	★安全衛生推進者初任時教育			7				6			□		
	★衛生推進者養成講習			16			29						14
	★リスクアセスメント担当者研修				6								
	衛生管理者受験準備講習		17～19		19～21	8～10	14～16 △					21～23	

日 程：月欄の数字＝開催予定です。◎＝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力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28年3月号 平成28年3月15日発行(年6回発行) 第20巻第2号通巻第114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>