

みなと みた

2017 **1**
No.119

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

新年のご挨拶 ● 2

(一社)三田労働基準協会 会長 山内 啓三郎／三田労働基準監督署 署長 樺嶋 靖彦

労働行政ニュース ● 3～11

労働条件の確保対策の推進／都内における冬期特有の災害防止／労働安全衛生法に基づく健康診断を実施しましょう／東京における最低賃金制度の運用状況／業務改善助成金の拡充のご案内／無期転換の準備、進めていますか？／仕事と生活の調和のために、年次有給休暇を計画的に活用しよう 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 ● 12～13

最近の雇用失業情勢／若者の採用・育成に積極的な企業を支援いたします！

協会だより ● 14～16

港区中小企業優良従業員表彰式／新入会員のご紹介／講習会のご案内／平成 29 年度「三田労働基準監督署・ハローワーク品川行政運営方針」及び「東京労働局需給調整事業部の重点対策」の説明

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。ご利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)



新年のご挨拶



一般社団法人 三田労働基準協会
会長 山内 啓三郎

新年明けましておめでとうございます。会員の皆様には健やかな新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。

去年は、リオデジャネイロ・オリンピック、パラリンピックが行われ、日本の選手が大活躍し、日本を元気づける明るい話題となりました。

一方で、熊本県の震度7を始めとした大きな地震が各地で起こりましたし、強い台風が次々と日本列島に上陸し風雨による被害が生ずるなど、自然災害も多数発生しました。

国内の景気全般については、アベノミクスによって長引くデフレからの脱却に向かい、緩やかな回復基調が続いています。

しかし、年が変わったこの一年は、アメリカの次期大統領ドナルド・トランプ氏の言動、中国の景気減速、中東情勢とテロの不安、北朝鮮の核及びミサイルの脅威など、今後、日本の景気動向にどのような影響が生ずるか注視しなければなりません。

今、政府からは「ニッポン一億総活躍プラン」の推進に向けて各種施策が打ち出されております。働き方改革の取組みでは、柱の一つである同一労働同一賃金のガイドライン（案）が示され、関連する法律の改正作業がこれからはじまります。また、長時間労働是正に向けた時間外労働上限の罰則付き規制、退社してから翌日出社するまでのインターバル時間の規制などの検討が進んでおります。

今年1月から改正男女雇用機会均等法、改正育児・介護休業法等が施行となっており、4月からは建設業労働者の社会保険加入の徹底が始まります。また、労働契約法による無期転換申込に向けては準備を行う最後の年でもあります。

いずれも事業経営に大きく影響し、労働者の労働条件・福祉の向上に関係するものであることから、三田労働基準協会ではそれぞれ講習会等を開催してきたところです。改正労働基準法は継続審議となっておりますが、引き続き行政の動きに対応して迅速なお知らせを行ってまいりたいと思っております。

なお、当協会では労働保険事務組合の業務も行っております。委託事業所様にはマイナンバーの提供を引き続きお願いいたしますとともに、電子申請を活用し業務の効率化を進めております。

結びになりますが、今年も当協会は公益事業を行う一般社団法人として、城南地区4協会で講習会を共催するとともに、新宿、池袋、王子、向島の各協会とも連携した活動を行い、会員皆様の要望に応えられる事業を展開してまいります。

会員皆様の益々のご繁栄をお祈りし、新年のご挨拶といたします。



三田労働基準監督署
署長 樺嶋 靖彦

平成29年の新春を迎え、謹んでお慶びを申し上げます。

一般社団法人三田労働基準協会並びに会員の皆さまには平素より労働基準行政の推進につきまして、格別の御理解、御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、政府は誰もが活躍できる「一億総活躍社会」の実現に向け「ニッポン一億総活躍プラン」の着実な実行に取り組んでおり、「働き方改革実現会議」において「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」等について、幅広い検討が進められているところです。

このような状況も踏まえ当署におきましては、働く方の労働条件と安全と健康を守ることを基本的な使命とし、「誰もが安心・納得して働けるTOKYOへ」をスローガンに掲げ、「公正かつ適正で納得して働くことのできる環境整備」などを最重点課題として、「働き過ぎ防止のための取組強化」の観点から長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止対策などを積極的に展開してまいりました。

本年も引き続き、長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止対策をはじめとする労働条件の確保、さらに化学物質による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策、最終年度を迎える「第12次東京労働局労働災害防止計画」に基づく労働災害防止対策の推進、労災保険法に基づく労働災害被災者の方に対する迅速かつ適正な労災補償、最低賃金制度の適切な運営などを重点に進めてまいります。

経済のグローバル化、少子高齢化等に形容されるとおり、社会経済情勢は目まぐるしい変化を見せています。過去の経験に照らしても、職場環境は時の社会経済情勢の影響を大きく受け、社会そのものを色濃く投影する傾向にあります。しかしながら、「安全、安心して働くことができる職場環境の実現」は労使のみならず社会全体の「普遍の命題」であり、労働基準行政に課せられた重要な責務であると考えております。取り組むべき課題は数多くありますが、皆さまの御理解、御協力もいただきながら、職員一丸となって取り組んでまいりますので、本年も一清の御支援をお願い申し上げます。

末筆となりましたが、貴協会の益々のご発展と会員皆さまのご健勝、ご繁栄を心からご祈念申し上げ、新年の挨拶とさせていただきます。

労働条件の確保対策の推進

I 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間にわたる時間外労働の実効ある抑制を図り、過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働数が1か月あたり80時間を超えていると考えられる事業場や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に対して、重点的な監督指導を実施。

① 1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場に対する監督の実施状況

上期実績	違反率
718件	73.4%

② 1か月当たり80時間を超え100時間以下と考えられる事業場に対する監督の実施状況

上期実績	違反率
265件	51.3%

③ 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に対する監督の実施状況

上期実績	違反率
81件	72.8%

II 特定分野における労働条件確保の推進

①外国人労働者・技能実習生、②自動車運転者、③介護労働者、④派遣労働者、⑤障害者、⑥医療機関の労働者、⑦パートタイム労働者・アルバイト非正規労働者、⑧請負契約で就労する労働者、⑨出稼労働者、⑩家内労働者について、それぞれに特有の問題に着目し、監督指導の実施等を通じて、法令の遵守の徹底を図る。

下半期の取組

1 引き続き重点的に監督指導を実施し、同対策の推進を図る。

2 平成28年度過重労働解消キャンペーンを実施し、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組の推進を図る。

(1) 全国一斉「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)の実施

当局において、フリーダイヤルによる「過重労働解消相談ダイヤル」を平成28年11月6日(日)に実施し、相談に対する指導・助言を行った。

(2) 使用者団体等への協力要請

使用者団体等に対し、長時間労働の抑制等の過重労働の解消に向けた取組等が実施されるよう、積極的な周知・啓発等への協力要請を行う。

(3) 周知・啓発の実施

キャンペーンの趣旨等について、ホームページへの掲載、記者発表、地方公共団体等の広報誌の活用等により、周知・啓発を行う。

また、事業主への各種説明会を活用し、長時間労働の抑制等の過重労働の解消に向けた周知・啓発を行う。

(4) ベストプラクティス企業への職場訪問の実施

過重労働解消に向けた気運の醸成を図るため、報道機関に公開の上で、管内の主要な企業の本社等を訪問し、長時間労働の削減に向けた積極的な取組事例を収集し、他の企業に対し広く紹介する。

(5) 重点監督の実施

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等及び若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し重点監督を行う。

3 特定分野における労働条件確保対策の推進については、収集した各種情報に基づき、引き続き、監督指導の実施等により法令遵守の徹底を図る。

Ⅲ 労働基準機関に対する申告・相談等への迅速・的確な対応

ア 申告・相談への対応

労働局及び監督署の相談窓口において、申告・相談者が置かれた状況に配慮して懇切・丁寧に対応するとともに、賃金不払や解雇などの事案については、優先的に監督指導などを実施。

長時間労働、賃金不払残業などに関する投書等の情報については、その内容や状況を踏まえた上で的確に対応。

* 申告受理件数（上期）：2,120件 前年同期2,209件
（前年度同期比4.2%減）

* 相談件数（上期）：126,149件 前年同期128,519件（労働基準部・各署（支署）受付分）
（前年度同期比1.8%減）

イ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用

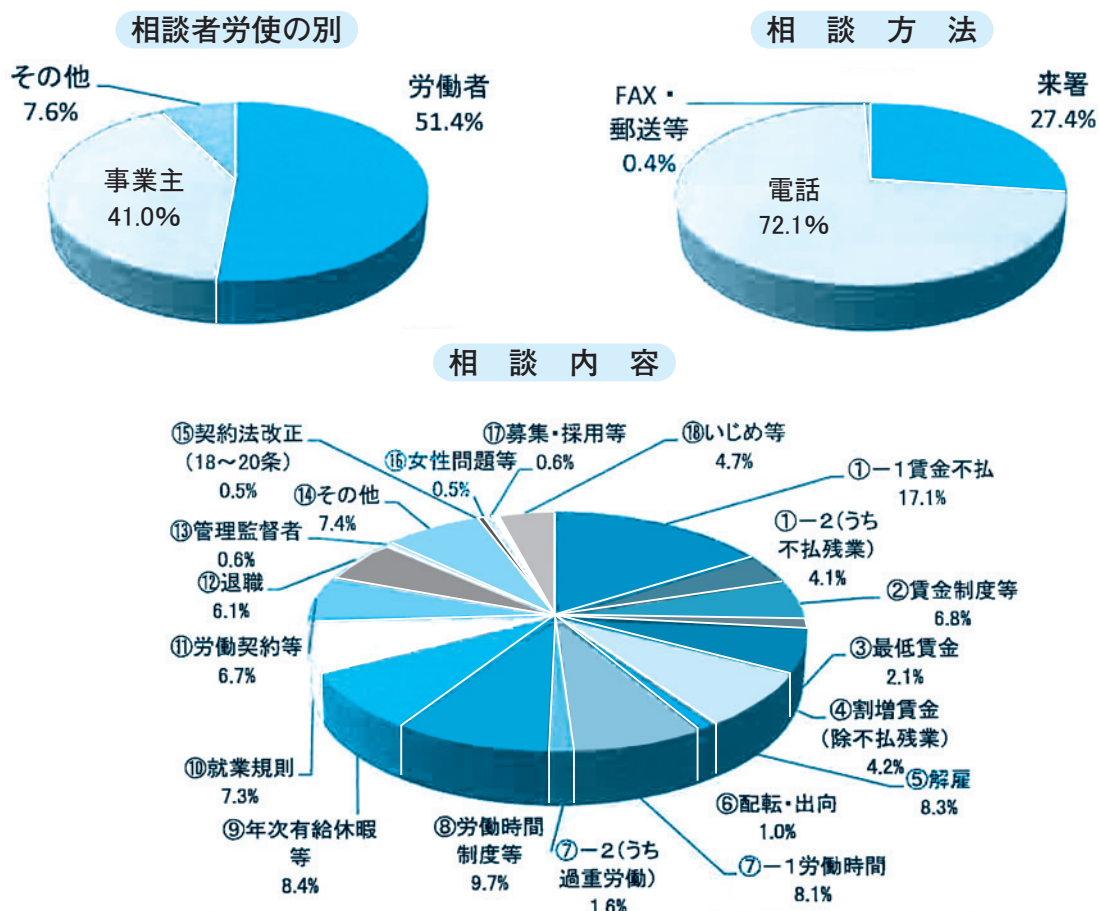
企業倒産により賃金の支払を受けられない労働者の速やかな救済を図るため、不正受給防止にも留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用。

* 未払賃金立替払認定申請件数（上期）：108件 前年同期134件（前年度同期比19.4%減）

下半期の取組

- 1 引き続き、賃金不払等の申告事案について優先的に監督指導を実施し、適切に対応していく。
- 2 引き続き、未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用を図る。

相談の内訳（平成28年4月～9月）



～都内における冬期特有の災害防止～ 積雪・凍結による転倒災害等を防ぎましょう！

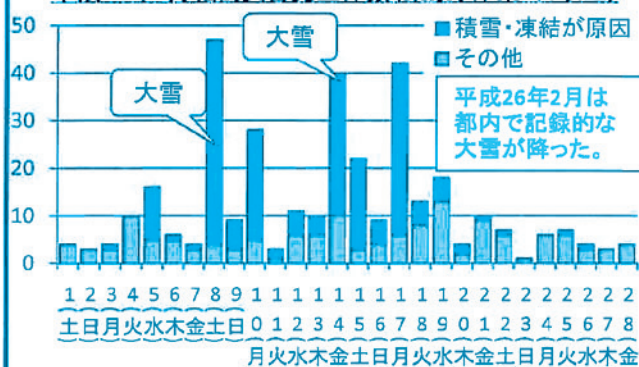
冬期には、積雪・凍結を原因とする転倒災害、交通労働災害、建物屋根等の除雪作業中の墜落・転落災害等の労働災害が多発する傾向にあります。

東京労働局管内においても、平成26年2月の記録的な大雪により、積雪・凍結を原因とする転倒災害が多く発生しました。

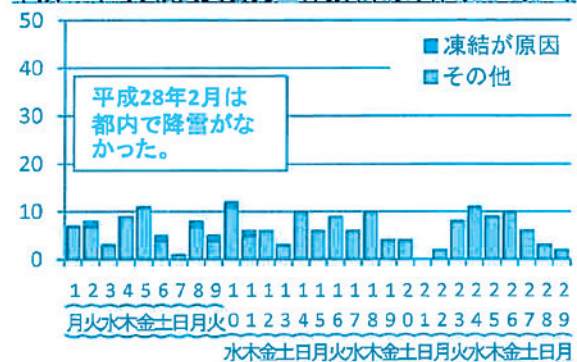
平成28年は、54年振りに関東全域で11月に初雪が観測されましたが、都内では天候の急変や労働者が積雪や凍結に不慣れであることに留意し、気象情報の収集や早めの積雪・凍結対策を行うことにより、転倒災害等防止への取り組みをお願いします。

平成26年・28年の2月における転倒災害の発生状況

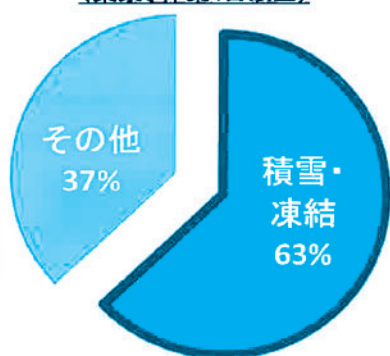
平成26年2月転倒災害発生件数(東京、休業4日以上)



平成28年2月転倒災害発生件数(東京、休業4日以上)



平成26年2月転倒災害の原因
(東京、休業4日以上)



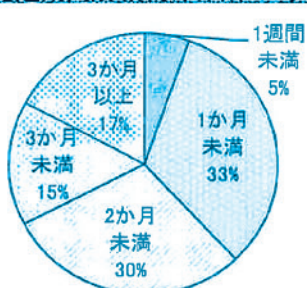
平成26年は2月8日(土)、14日(金)に大雪となり、積雪・凍結による転倒災害(2月の転倒災害の約63%を占める)が大幅に増加しました。

大雪が降った平成26年2月は、降雪がなかった平成28年2月と比較すると、積雪・凍結が原因の転倒災害(休業4日以上)が、**30倍以上**(平成26年2月が203件、平成28年2月が6件)多く発生しており、**冬期の転倒災害**の発生状況は**天候による影響**を大きく受けます。

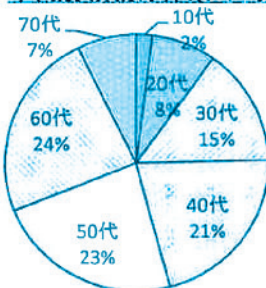
転倒災害の発生場所としては、**駐車場、建物入口、坂道、屋外の階段**などで多発しているほか、屋内でも雪などで床が濡れていることによる転倒が多発しています。

また、積雪・凍結が原因の転倒災害(平成26年、休業4日以上)のうち、**6割以上が休業1ヶ月以上の休業期間**であり、**約7割が骨折**という深刻なケガです。

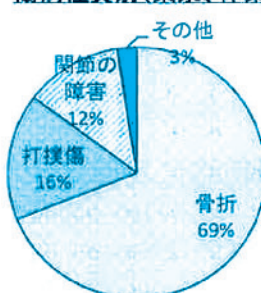
平成26年2月積雪・凍結が原因の転倒災害
休業見込期間別(東京、休業4日以上)



年代別(東京、休業4日以上)



傷病性質別(東京、休業4日以上)



東京労働局
労働基準監督署

2月は、転倒災害防止の重点取組期間です！

STOP! 転倒災害プロジェクト実施要綱（抜粋）

（１）重点取組期間に実施する事項

① 2月の実施事項

- ア 安全管理者や安全衛生推進者が参画する場合（安全委員会等）における転倒災害防止に係る現状と対策の調査審議
- イ チェックリスト※を活用した安全衛生委員会等による職場巡視、職場環境の改善や労働者の意識啓発

② 6月の実施事項

- 職場巡視等により、転倒災害防止対策の実施（定着）状況の確認

（２）一般的な転倒災害防止対策

- ① 作業通路における段差や凹凸、突起物、継ぎ目等の解消
- ② 4 s（整理、整頓、清掃、清潔）の徹底による床面の水濡れ、油污れ等のほか台車等の障害物の除去
- ③ 照度の確保、手すりや滑り止めの設置
- ④ 危険箇所の表示等の危険の「見える化」の推進
- ⑤ 転倒災害防止のための安全な歩き方、作業方法の推進
- ⑥ 作業内容に適した防滑靴やプロテクター等の着用の推進
- ⑦ 定期的な職場点検、巡視の実施
- ⑧ 転倒予防体操の励行

	チェック項目	☒
1	通路、階段、出口に物を放置していませんか	☐
2	床の水たまりや氷、油、粉類などは放置せず、その都度取り除いていますか	☐
3	安全に移動できるように十分な明るさ（照度）が確保されていますか	☐
4	転倒を予防するための教育を行っていますか	☐
5	作業靴は、作業現場に合った耐滑性があり、かつちょうど良いサイズのものを選んでいませんか	☐
6	ヒヤリハット情報を活用して、転倒しやすい場所の危険マップを作成し、周知していますか	☐
7	段差のある箇所や滑りやすい場所などに注意を促す標識をつけていますか	☐
8	ポケットに手を入れたまま歩くことを禁止していますか	☐
9	ストレッチ体操や転倒予防のための運動を取り入れていますか	☐

※転倒防止のためのチェックシート

（３）冬期における転倒災害防止対策

- ① 気象情報の活用によるリスク低減の実施
 - ア 大雪、低温に関する気象情報を迅速に把握する体制の構築
 - イ 警報・注意報発令時等の対応マニュアルの作成、関係者への周知
 - ウ 気象状況に応じた出張、作業計画等の見直し
- ② 通路、作業床の凍結等による危険防止の徹底
 - ア 通路、作業床の凍結等における除雪、融雪剤の散布による安全通路の確保
 - イ 事務所への入室時における靴裏の雪、水分の除去、凍結のおそれのある屋内通路、作業場への温風機の設置等による凍結防止策の実施
 - ウ 屋外通路や駐車場における転倒災害リスクに応じた「危険マップ」の作成、関係者への周知
 - エ 凍結した路面、除雪期間通過後の路面等における荷物の運搬方法、作業方法の見直し

※転倒防止のためのチェックシート掲載先アドレス（厚生労働省ホームページ内）
www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyoukuanzeniseibu/tentou-checksheet.pdf

積雪・凍結を原因とした災害防止にあたって特にお願いしたいこと

1 スリップ等による交通労働災害の防止

積雪時の車の運転は、適切な走行計画を作成し、安全な運転を確保させることにより、スリップ等による交通労働災害の防止に努めること。その際に、冬用タイヤ等適切な装備を装着した上で、運転者に対して安全運転を徹底させてください。また、積雪時の自転車の運転は、非常に危険ですので、労働者に対し利用を控えるよう指導してください。

2 事業場等の建物の屋根での除雪作業における墜落等の労働災害防止

事業場等の建物の屋根の除雪作業においては、気象条件に注意し、高所からの墜落・転落を防止するための適切な保護具の使用を徹底してください。

3 建設工事現場における積雪を原因とした倒壊等の労働災害の防止

建設現場に設置される仮設物への積雪による倒壊を防止するため、適切な時期に除雪を行うこと。また、除雪の際には、作業計画を作成し、高所からの墜落・転落を防止するための適切な保護具の使用、上下作業による災害を防止するための立入禁止措置等を徹底してください。



東京労働局
労働基準監督署

28.12.1

STOP! 転倒災害
プロジェクト

STOP! 転倒

検索

労働安全衛生法に基づく健康診断を実施しましょう

事業者は、労働安全衛生法第66条に基づき、労働者に対して、医師による健康診断を実施しなければなりません。また、労働者は、事業者が行う健康診断を受けなければなりません。

◆健康診断の種類◆

事業者に実施が義務付けられている健康診断には、以下のものがあります。

	健康診断の種類	対象となる労働者	実施時期	監督署への報告	個人票の保存期間
一般健康診断	雇入時の健康診断（安衛則第43条）	常時使用する労働者	雇入れの際	必要なし	5年
	定期健康診断（安衛則第44条）	常時使用する労働者	1年以内ごとに1回	常時使用する労働者が50人以上の場合は必要	5年
	特定業務従事者の健康診断（安衛則第45条）	労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務に常時従事する労働者	左記の業務への配置替えの際、6ヶ月以内ごとに1回		5年
	海外派遣労働者の健康診断（安衛則第45条の2）	海外に6ヶ月以上派遣する労働者	海外に6ヶ月以上派遣する際、帰国後業務に就かせる際	必要なし	5年
	給食受持者の検便（安衛則第47条）	事業に附属する食堂または炊事場における業務に従事する労働者	雇入れの際、配置替えの際	必要なし	5年
特殊健康診断	有機溶剤健康診断（有機則第29条）	屋内作業場等における有機溶剤取扱い業務に常時従事する労働者	雇入れ時、配置替えの際及び6月以内ごと	必要	5年
	鉛健康診断（鉛則第53条）	鉛取扱い業務に常時従事する労働者	雇入れ時、配置替えの際及び6月以内ごと	必要	5年
	四アルキル鉛健康診断（四鉛則第22条）	四アルキル鉛取扱い業務に常時従事する労働者	雇入れ時、配置替えの際及び6月以内ごと	必要	5年
	特定化学物質健康診断（特化則第39条）	特定化学物質取扱い業務に常時従事する労働者	雇入れ時、配置替えの際及び特化則別表第3の中欄に掲げる期間以内ごと	必要	5年（特別管理物質については30年）
	高気圧業務健康診断（高圧則第38条）	高圧室内業務又は潜水業務に常時従事する労働者	雇入れ時、配置替えの際及び6月以内ごと	必要	5年
	電離放射線健康診断（電離則第56条）	放射線業務に常時従事する労働者で管理区域に立ち入る者	雇入れ時、配置替えの際及び6月以内ごと	必要	30年
	除染等電離放射線健康診断（除染則第20条）	除染等業務に常時従事する労働者	雇入れ時、配置替えの際及び6月以内ごと	必要	30年
	石綿健康診断（石綿則第40条）	石綿等の取扱い等に伴い石綿の粉じんを発生する場所における業務に常時従事する労働者及び過去に従事したことがある在籍労働者	雇入れ時、配置替えの際及び6月以内ごと	必要	40年
	じん肺健康診断（じん肺法第7条・第8条）	新たに常時粉じん作業に従事する労働者	就業の際	(注) 下記参照	7年
		常時粉じん作業に従事している労働者	管理区分1は3年以内ごと 管理区分2又は3は1年以内ごと		
		常時粉じん作業に従事させたことがあり、現在は粉じん作業以外の作業に従事	管理区分2は3年以内ごと 管理区分3は1年以内ごと		

(注) じん肺健康診断については、健康診断実施の有無にかかわらず、毎年12月末日現在の「じん肺健康管理実施状況報告」を翌年2月末までに提出する必要があります。

※上記の健康診断の外、VDT作業、振動業務等、通達に基づく健康診断がありますが、実施に努め、実施した場合は「指導勧奨による特殊健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に提出してください。

※各種の健康診断結果報告書の用紙は、厚生労働省のホームページからダウンロードするか、最寄りの労働基準監督署で入手できます。

東京における最低賃金制度の運用状況

1 東京都最低賃金（平成28年度改正）

- ①時間額 932円（25円、2.76%の引上げ）※生活保護基準との乖離なし
- ②発効日 平成28年10月1日

2 改正東京都最低賃金の周知・広報

広報誌・HP掲載依頼、リーフレット・ポスター配布（約4,000箇所）

- ①国の機関、東京都、各区市町村、郵便局等公的機関
- ②労使団体、地域・職域団体、同業者組合、求人情報誌、教育機関（大学・高校・専門学校・日本語学校）等
- ③過去の監督指導歴等により周知が必要と思われる個別事業場

3 中小企業・小規模事業者への支援措置の周知

- ①東京都最低賃金総合相談支援センター
最低賃金に関するワン・ストップ無料相談（専門家派遣等）
- ②業務改善助成金の拡充（東京都内の事業場も対象へ）の周知……雇用環境・均等部と連携
- ③キャリアアップ助成金の周知……職業安定部と連携

4 特定（産業別）最低賃金は、申出4業種の改正等は行われず

東京都における最低賃金制度運用上の問題点

1 高い影響率

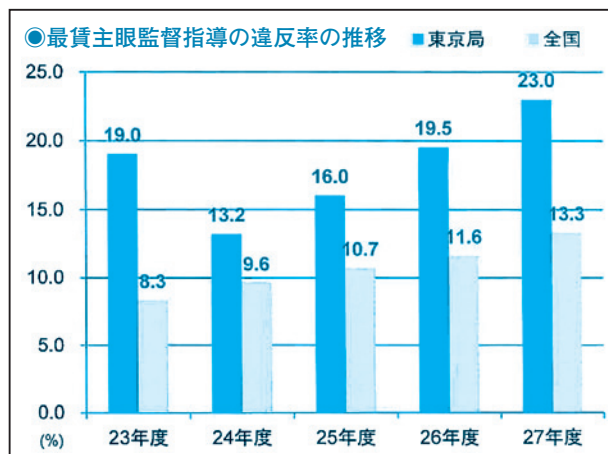
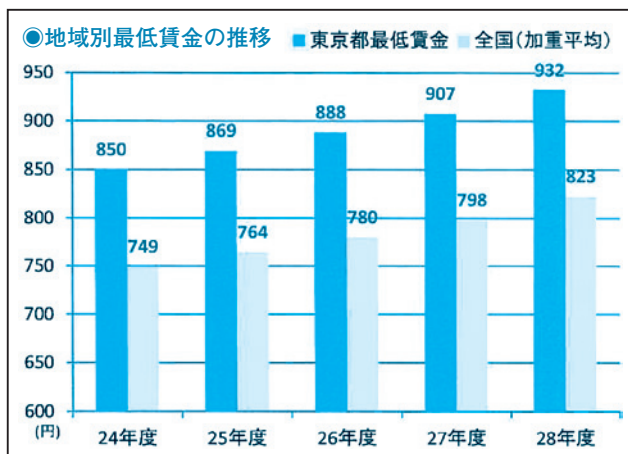
- ・影響率（改正後の最賃額を下回る労働者の割合）が年々、高まっており、発効までの周知の重要性が増加（一般12.8%、パート27.7%）
- 特に、高校生アルバイト・女性のパート労働者において高い
- ・洗濯業、食料品・飲料等製造業、宿泊業・飲食サービス業が高い

2 最賃主眼監督における高い違反率

- ・1～3月実施の主眼監督では、東京の違反率が全国より10ポイント程高く、遵法水準が低下（特に、多摩地区の監督署において高まっている）
- ・違反した事業主の6割強は、違反した理由について、「最低賃金が適用されることは知っているが、金額は知らない」、または、「最低賃金が適用されることを知らなかった」と回答

3 最賃未満の求人広告

- ・店頭の人広告において「最賃未満での募集がされている」との情報が多く、遵法水準の低下が懸念される



業務改善助成金の拡充のご案内

業務改善助成金は中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げを図るための制度です。

生産性向上のための設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。

制度が次のように拡充されます。

※平成28年度第二次補正予算等に基づく措置

◆制度の拡充Ⅰ◆

事業場内最低賃金の引上げ額	助成率	助成の上限額	助成対象事業場
30円以上	7/10 ^(※1) (労働者数が企業全体で30人以下の事業場は3/4 ^(※1))	50万円	事業場内最低賃金が750円未満の事業場
40円以上	(※1) 生産性要件を満たした場合には3/4 (4/5)	70万円	事業場内最低賃金が800円未満の事業場
60円以上	1/2 (常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は3/4)	100万円	事業場内最低賃金が1000円未満の事業場

〈ご留意いただきたい事項〉

- ①過去に業務改善助成金を受給したことのある事業場であっても、助成対象となります。
 - ②「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も助成対象となります。
〔ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値をいいます。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。〕
- ※賃金引上げを地域別最低賃金の発効日以後に行う場合は、改定後の地域別最低賃金額を上回る事業場内最低賃金を基礎として、上の表に定められた額以上の引上げを行う必要があります。
- ※助成金の支給は第二次補正予算成立が条件となりますが、申請は第二次補正予算成立前であっても可能です。

◆お問い合わせ先◆

全国47都道府県に設置している「最低賃金総合相談支援センター」に、お気軽にお問い合わせ下さい。

最低賃金 相談

検索

【東京都内に所在する事業場からのお問い合わせ先】

東京都最低賃金総合相談支援センター

電話：0120-311-615

◆申請先◆

業務改善助成金の申請・支給の窓口は、都道府県労働局です。

申請する事業場が所在する地域の労働局にお尋ねください。

【担当部署】

東京労働局雇用環境・均等部企画課（助成金係）

電話：03-6893-1100

◆制度の拡充Ⅱ◆

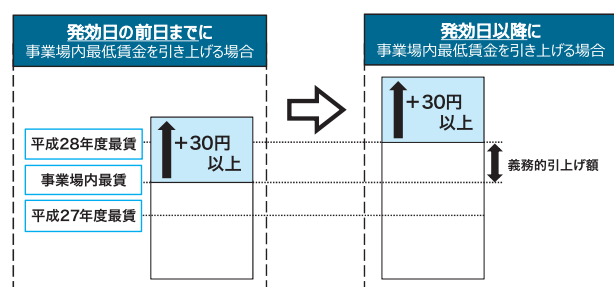
さらに大幅な事業場内最低賃金の引上げを行う事業場に対する助成措置として、以下のコースも新設します。

事業場内最低賃金の引上げ額	助成率	助成の上限額	助成対象事業場
90円以上	7/10 ^(※1) (労働者数が企業全体で30人以下の事業場は3/4 ^(※1))	150万円	事業場内最低賃金が800円以上1000円未満の事業場
120円以上	(※1) 生産性要件を満たした場合には3/4 (4/5)	200万円	

※「制度の拡充Ⅰ」の「 」の〈ご留意いただきたい事項〉については「制度の拡充Ⅱ」にも同様に適用されます。

◆支給の要件◆

- ①事業場内最低賃金が適用される労働者（雇入れ後6月を経過していること）の賃金を引き上げる計画を作成し、申請後に賃金引上げを行うこと。
※引き上げ後の賃金額が、事業場内最低賃金になることが必要です。
 - ②生産性向上のための設備・器具の導入などを行うこと。
※単なる経費削減のための経費、職場環境を改善するための経費、パソコン、営業車輛など、社会通念上当然に必要な経費は対象外となります。
 - ③事業場内最低賃金が改定後の地域別最低賃金額を下回る場合は、①の賃金引上げは、その発効日の前日までにすること。
賃金引上げを地域別最低賃金の発効日以後に行う場合は、改定後の地域別最低賃金額を上回る事業場内最低賃金を基礎として、左段の表及び上の表に定められた額以上の引上げを行うこと。
- ※発効日は都道府県により異なりますので、ご注意ください。



※ 事業場内最低賃金の引上げ額が30円以上の場合の例。

事業主の皆さまへ

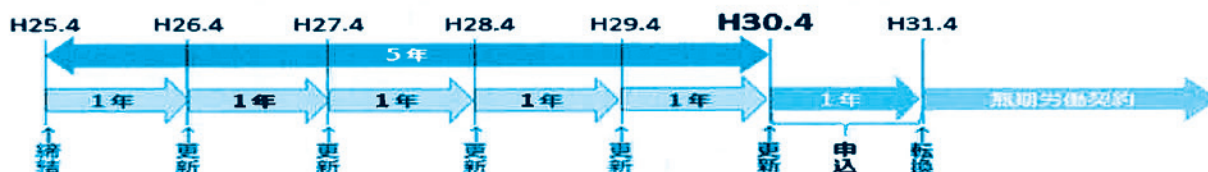
無期転換の準備、進めていますか？
「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」が開設されました！

1. 無期転換ルールとは？

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】

（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）



2. 無期転換を円滑にサポートします！

(1) 「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」の開設

- 無期転換ルールが本格的に行われると見込まれる平成30年4月まで残り2年を切ったことを踏まえ、厚生労働省では、無期転換ルールの周知や無期転換制度の導入促進に関する情報発信を行うポータルサイトを開設しました。制度概要、制度導入のポイント、導入に当たって支援策などについて、広く発信していきます。

有期契約労働者の
無期転換
ポータルサイト



「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」URL
(<http://muki.mhlw.go.jp>)

- サイトでは、次の支援策を紹介しています。

① ハンドブック、モデル就業規則を作成

無期転換制度の導入手順などを紹介するハンドブックや「多様な正社員」(※) 制度の導入の参考となるモデル就業規則がダウンロードできます。

(※) 無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。働く皆さまのニーズを確認しながら、別段の定めをすることにより、地域限定社員、時間限定社員等の「多様な正社員」を導入することも可能です。

② キャリアアップ助成金制度

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正規雇用等への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

詳しくは、サイト内での検索またはハローワークへお問い合わせください。

キャリアアップ助成金

検索

③ その他

セミナーの開催案内、先進的な取組を行っている企業事例等を紹介しています。

(2) 専門の相談員を配置

雇用環境・均等部指導課には、無期転換ルールの運用に関し、企業側の相談に応じる相談員を配置(※)しています。お気軽に相談ください。

(※) 最寄りの監督署には配置されていないので、ご注意ください。

【問い合わせ先】

東京労働局雇用環境・均等部指導課 労働契約法担当

〒102-8305 東京都千代田区九段南1-2-1 九段第三合同庁舎14階

☎03-3512-1611

ワーク・ライフ・バランス

**仕事と生活の調和
のために、
年次有給休暇を
計画的に活用しよう。**



+1

**「プラスワン休暇」で、
毎日を充実させよう。
仕事を充実させよう。**



 厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp> 働き方・休み方改善ポータルサイト <http://work-holiday.mhlw.go.jp>

最近の雇用失業情勢

○平成28年11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）3.1%であり、前月より0.1ポイント上昇。

☆完全失業者数（季節調整値）は、前月より8万人増加し、205万人。（原数値は197万人で、前年同月差12万人減少）

☆就業者数（季節調整値）は、前月より11万人減少し、6,444万人。

☆雇用者数（季節調整値）は、前月より27万人減少し、5,733万人。

雇用者数（原数値）を主要産業別にみると、「建設業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」では減少している。

☆平成28年11月の有効求人倍率（季節調整値）は1.41倍であり、前月より0.01ポイント上昇。

☆平成28年11月の新規求人倍率（季節調整値）は2.11倍であり、前月と同水準。

内閣府の月例経済報告（平成28年12月）「景気は、一部に改善の遅れもみられるが、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、緩やかに回復していくことが期待される。ただし、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。」（※景気の総括判断は上方修正。）

「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。」（※雇用情勢判断は維持。）

項 目	新規求人倍率			有効求人倍率			就職者数	求人充足数
	全国	東京	品川	全国	東京	品川		
25年度	1.53	2.32	9.80	0.97	1.40	5.38	12,511	16,723
26年度	1.69	2.58	13.04	1.11	1.61	7.16	12,412	16,541
27年度	1.86	2.93	14.88	1.23	1.81	8.06	11,899	15,854
28年11月	2.11	3.25	18.62	1.41	2.03	8.78	10,563	14,447

注意）1. 月別の求人倍率は全国、東京が季節調整値、品川所が原数値、各年度の求人倍率は原数値です。

2. 就職者数、求人充足数は都内ハローワーク全体の原数値、各年度は平均値です。

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

※窓口からの求人・求職状況（平成28年11月）

都内の求人・求職の動きを見ると、有効求人数（原数値）は376,906人（前年同月比4.8%増）で、79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126,547人（前年同月比3.4%増）で、2か月ぶりに前年同月を上回った。

一方、有効求職者数（原数値）は177,794人（前年同月比5.5%減）で、75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34,607人（前年同月比0.5%減）で、17か月連続で前年同月を下回った。

就職件数は10,563件で、前年同月より8.8%減となった。一般、パート別の状況をみると、一般は5,969件（前年同月比13.4%減）、パートは4,594件（前年同月比2.0%減）となった。

東京の企業倒産状況（㈱東京商工リサーチ調べ）は、倒産件数161件（前年同月比0.6%増）。

業種別件数では、卸売業（47件）、サービス業（33件）、小売業（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

若者の採用・育成に積極的な企業を支援いたします!

其の1 若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援します。

「ユースエール認定企業」(注1) (厚生労働大臣認定)

認定企業のメリット (注2)

- ☆ハローワークなどで重点的PRを実施します!
- ☆認定企業限定の就職面接会への参加が可能です!
- ☆自社の商品・広告などに<認定マーク> (※) の使用が可能です!
- ☆若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算します!
 - ①キャリアアップ助成金 ②キャリア形成促進助成金
 - ③トライアル雇用奨励金 ④三年以内既卒者等採用定着奨励金
- ☆その他 日本政策金融公庫による低金利融資、公共調達における加点評価

其の2 ユースエール認定企業の基準を満たしていないものの、若者の採用・育成に積極的な中小企業を応援します。

「若者応援宣言企業」(注1)

宣言企業のメリット (注2)

- ☆ハローワークなどで重点的PRを実施します!
- ☆通常のハローワーク求人情報に比べ、より詳細な企業情報・採用情報の公開が可能になります!
- ☆若者応援宣言企業限定イベントへの参加が可能です!
- ☆「若者応援宣言企業」の名称を使用し、若者の採用・育成に積極的であることを対外的にPRできます!

▷認定企業・宣言企業になると・・・

**企業のイメージアップや
若者からの応募増が期待できます!!**

(注1)・・・認定基準、宣言基準を満たす必要があります。

(注2)・・・一定の要件、基準が必要なものがあります。

※各基準等の詳細及び<認定マーク>については、厚生労働省HPにてご確認ください。

「ユースエール認定制度」<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>

「若者応援宣言事業」http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/wakamono/wakamonouen.html

当会推薦の会員事業場から3名の優良従業員が表彰される 「港区中小企業優良従業員表彰式」

さる平成28年11月9日、平成28年度「港区中小企業優良従業員表彰式」がメルパルク東京で行われ、当会推薦の会員事業場から次の3名の方が表彰されました。

株式会社東京ロジステック	金森 勇象様
日工建設株式会社	田村 勇様
港シビル株式会社	八島 良介様

この表彰は「中小企業の発展に貢献した成績優秀な従業員を表彰し、その功績をたたえることにより勤労意欲の増進を図り後進の模範とし、中小企業の発展と港区の産業振興に資すること」を目的として

昭和36年から続いているものです。

式典は港区産業団体連合会会長坂東和男審査委員長の開会挨拶後、武井雅昭区長から24名（4名欠席）の優良従業員の皆さんに一人ずつ表彰状が授与されました。

受賞者全員の記念写真撮影後に懇親会が行われ、受賞者代表の方々から今後も業務に邁進し会社の発展に尽くしますとのスピーチがあり、ライトアップされた東京タワーのもと、和やかな時間が過ぎてゆきました。

なお、日工建設株式会社の田村勇様は仕事の関係でご欠席でした。

（表彰審査委員：三田基準協会 徳力記）



港シビル(株)の八島良介様と倉本社長様



(株)東京ロジステック小林徳市運送の
小林総務部長様と金森勇象様

★表彰の経過

昭和36年度 表彰開始
 同年度～43年度までの被表彰者数 5,775人
 昭和47年度 技術功労者表彰開始
 昭和58年度 勤続30年表彰開始
 平成3年度 勤続20年表彰開始
 平成4年度 技術功労者表彰に伝統工芸技術保持者が加わる
 平成15年度 優良従業員表彰開始
 ((一社)三田労働基準協会が本表彰制度に一貫して協力しています。)

〈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
東京ガスリックリビング(株)	港区芝2-5-1	03-5439-6491	小売業
日通不動産(株)	港区東新橋1-9-3	03-6251-6421	不動産業

講習会のご案内

企画中の講習会からご紹介します。

◎ **有料** 無期転換制度と均衡待遇の実務対応

～待ったなし！ 企業対応と想定されるリスク～

パートタイム・アルバイト・契約社員など雇用期間が定められている社員で、契約更新を繰返して通算5年を超える者に対しては、労働契約法に基づく無期転換制度へ向けて早急な対応と社内制度の見直しが求められています。

平成30年4月以降無期転換権が発生するため、企業では個々の有期社員の現在の労働条件を確認し、仕事の内容、人材活用方法とともに、無期転換の役割やその後の処遇などを明確化しなければなりません。制度の導入手順や的確な運用方法など、実務のポイントを気鋭の弁護士が解説します。併せて、労働契約法第20条に関する最近の裁判例を踏まえた実務対応について、同一労働同一賃金の動向も含めて解説します。

- 1 日 時：平成29年3月21日（火） 13：30～16：00
- 2 会 場：一般社団法人三田労働基準協会 1階研修センター
港区芝4-4-5 三田労働基準協会ビル
- 3 講 師：弁護士 中山 達夫氏（中山・男澤法律事務所）
- 4 内 容：・無期転換制度の法律知識（無期転換の要件、無期転換の効果、無期転換の例外）
・無期転換申込制度の実務対応（有期社員の実態把握、方針の決定、就業規則の整備）
・均衡待遇の実務対応（契約法20条の考え方、最新裁判例、均衡待遇の実務対応）

◎ **有料** 年度替わり時期に必要な労働関係手続きを学ぶ

～正社員、非正規社員全てに対応が必要です！～

年度替わりは人事異動の時期であり、また労働基準法、労働安全衛生法、パート労働法等に定める各種手続の更新・実施の時期でもあります。この時期、企業の担当者はいつにも増して迅速かつ的確な事務が求められるところです。

そこで、3～4月に集中する労働関係の手続、人事異動時の対応について専門家が解説します。

- 1 日 時：平成29年2月15日（水） 13：15～16：15
- 2 会 場：一般社団法人三田労働基準協会 1階研修センター
港区芝4-4-5 三田労働基準協会ビル
- 3 講 師：北岡 大介氏（社会保険労務士、駒澤大学法学部非常勤講師）
- 4 内 容：(1) 面接、内定、雇用契約、研修、定年後再雇用などの留意点
(2) 人事異動に伴う各種資格者の選任補充（安全衛生管理者・推進者、短時間雇用管理者等）
(3) 年次有給休暇の日数管理（退職予定者、新規採用者の取扱など）
(4) 36協定の手続（従業員過半数代表者の選任、限度基準とは？など）
(5) 就業規則（育児・介護休業制度の改正）、賃金規則の変更手続き

◎ **要テキスト代** 新入社員等安全衛生教育講習会

～新入社員に対する法定安全衛生教育をお手伝いします～

新入社員に対し、労働安全衛生法第59条に基づく「雇入れ時の安全衛生教育」を実施しておられることと存じますが、（一社）三田労働基準協会では三田労働基準監督署のご後援を得て、職場の安全衛生の基本について新入社員安全衛生教育講習会を開催いたします。

- 1 日 時：平成29年4月19日（水） 13：30～16：30
- 2 会 場：未 定

※会場が確定しましたらホームページ・郵送等でご案内いたします。

詳しくは当協会ホームページをご覧ください。

三田労基協

検索

平成29年度 「三田労働基準監督署・ハローワーク品川行政運営方針」 及び「東京労働局需給調整事業部の重点対策」の説明

三田労働基準監督署
ハローワーク品川
東京労働局需給調整事業部
一般社団法人三田労働基準協会

- 1 日 時**：平成29年4月20日（木） 13時30分～16時30分
- 2 会 場**：ハローワーク品川入居ビル 4階ホール
港区芝5-35-3 最寄駅：JR田町駅三田口（西口）3分
都営地下鉄三田駅A1出口1分
- 3 内 容**：第1部 労働基準行政運営方針の説明（13：30～14：40）
(1) 挨拶 三田労働基準監督署 署 長
(2) 労働基準行政運営方針説明 三田労働基準監督署 担当官
第2部 職業安定行政運営方針の説明（15：00～16：00）
ハローワーク品川 担当官
需給調整事業部の重点課題の説明（16：00～16：30）
東京労働局需給調整事業部 担当官
- 4 定 員**：200名（先着順）
- 5 参 加 費**：無 料

※会場が仮押さえのため、確定しましたらホームページ・郵送等でご案内いたします。
詳しくは当協会ホームページをご覧ください。

みなと みた 平成29年1月号 平成29年1月15日発行（年6回発行）第21巻第1号通巻第119号

〔編集発行〕一般社団法人 三田労働基準協会

〒108-0014 東京都港区芝4-4-5三田労働基準協会ビル
TEL 03-3451-0901 FAX 03-3451-7692
URL <http://www.mita-roukikyo.or.jp>

〔編集協力〕労働調査会

〒170-0004 東京都豊島区北大塚2-4-5調査会ビル
TEL 03-3915-6401 FAX 03-3918-0710