

みなと みた

2017 4
No.121

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

着任・離任のご挨拶 ● 2

労働行政ニュース ● 3~9

平成 28 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 28 年の都内の道路貨物運送業に対する臨検監督結果／職場の「熱中症」を防ごう！

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 ● 10~11

最近の雇用失業情勢／雇用保険電子申請を希望される皆様へ

協会だより ● 12~15

高年齢労働者の活躍促進のための安全衛生対策／受動喫煙防止対策の強化／三田労働基準監督署人事異動／平成 29 年度定期総会開催のご案内／「定期健康診断のご案内」について／平成 29 年度会費納入のお願い／新入会員のご紹介／第 76 回全国産業安全衛生大会

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)



着任のご挨拶



三田労働基準監督署
署長 野村 みどり

4月1日付けで三田労働基準監督署に着任いたしました。

一般社団法人三田労働基準協会の皆様には、平素より労働基準行政の推進につきまして、格別のご理解、ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

三田署勤務は15年ぶりとなりますが、港区内の益々の発展を拝見し、気持ちを新たに業務に邁進して参りますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

さて、日本国内の景気は緩やかな回復傾向が続き、完全失業率は22年2ヶ月ぶりに3%を切り東京の有効求人倍率は2倍を超えるなど、各社におかれましては人材確保が喫緊の課題と思われまます。世界情勢も刻々と変化する時代ではありますが、どのような時代であっても「安全、健康な職場づくり」は重要な課題のひとつであります。

当署管内の状況につきましては、脳・心臓疾患、精神疾患の労災請求事案が多く寄せられておりますし、長時間労働が懸念される事業場等に対する監督指導結果を見ますと、労働時間の適正管理や長時間労働削減の取組、メンタルヘルス対策を含む健康確保対策などの課題が見受けられるところです。

また、先般、政府の「働き方改革実行計画」がとりまとめられましたが、時間外労働の上限規制、勤務間インターバル制度や非正規労働者の待遇改善に向けた同一労働同一賃金など、今後はその実現に向け、労働基準法の改正や様々な施策が示されると思われまます。

「働き方改革の実現」は人材確保の面からも今や避けては通れない重要な課題ですし、こころもからだも健康で、それぞれの人が能力を十分発揮して職業生活を送って頂くことは、企業の事業活動にとっても不可欠なことでありますから、各社が自主的に継続的に取り組んで頂くために行政を推進して参ります。

一般社団法人三田労働基準協会は歴史と実績のある協会であり、管内の安全、健康な職場作りに寄与頂いておりますので、引き続き行政の推進にご理解ご協力をお願い申し上げます。

末筆となりましたが、貴協会のご発展と会員事業場の益々のご繁栄を祈念申し上げ、着任の挨拶とさせていただきます。

離任のご挨拶



三田労働基準監督署
前署長 樺嶋 靖彦

この度、三田労働基準監督署長を退任することとなりました樺嶋でございます。昨年4月の着任以来、わずか1年の勤務ではございましたが、山内会長をはじめ会員の皆様様々な場面においてご理解、ご支援を賜りましたこと心より御礼を申し上げる次第です。本当にありがとうございました。

社会経済情勢は絶えず変化しており、労働環境はこの動きとは無縁ではありません。とりわけ当署管内の港区は首都東京にあってその中核をなす先進的な地域であり、それが故、長時間労働等を原因とする脳・心臓疾患、精神疾患に係る労災請求の増加など、その時々的情勢を色濃く反映した事象が数多く認められるところでもあります。当署におきましては、名実ともに東京の中核と呼ばれるに相応しい安全、安心できる職場環境の実現を目指し、会員皆様のご理解、ご協力をいただきながら業務に取り組んでまいりました。

現在、政府は誰もが活躍できる「一億総活躍社会」の実現に向け、「働き方改革」を進めているところです。近時は、いわゆる36協定の上限規制など長時間労働の縮減が注目されています。確かに働く方の健康確保のため長時間労働の縮減は喫緊の課題であり、当署においても1丁目1番地として取り組んできたところです。しかし、働き方改革は長時間労働に止まらず、賃金制度、休暇制度、雇用形態などあらゆる場面を想定して推進すべきものです。この点において、働き方改革とは、まさに取引慣習、労働慣行を含めた制度改革、意識改革として捉え、進められるべきものだと思います。

社会がどのように変化しても、安全、安心して働くことができる職場環境の実現は、労使のみならずその家族、さらに地域社会の普遍の要請だと思えます。当署管内がその先駆けとして働き方改革に取り組み、より安全・安心な職場形成に取り組まれることを願うとともに、行政といたしましても必要な情報を継続的に発信していかなければならないと念じているところです。

末筆ではございますが、貴協会のご発展と会員事業場のご繁栄を祈念申し上げますとともに、引き続き当署行政の推進にご支援をお願い申し上げます。退任の挨拶とさせていただきます。

平成28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うち210事業場で違法な残業を摘発～

東京労働局は、平成28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以下のとおり公表いたしました。

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482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372事業場で労働基準関係法令違反を確認したほか、210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、是正に向けた指導を行いました。

東京労働局では今後も、月80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きます。

【重点監督の結果のポイント】

- (1) 重点監督の実施事業場：482事業場
このうち、372事業場（全体の77.2%）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：210事業場（43.6%）
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：130事業場（27.0%）
うち月150時間を超えるもの：91事業場（18.9%）
 - ② 賃金不払残業があったもの：50事業場（10.4%）
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：72事業場（14.9%）
- (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：357事業場（74.1%）
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：226事業場（46.9%）
 - ② 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの：98事業場（20.3%）

※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27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300事業場のうち、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。

「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28年度過重労働解消キャンペーン（平成28年11月）の間に、東京労働局では482事業場に対し重点監督を実施し、372事業場（全体の77.2%）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210事業場、賃金不払残業があったものが50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72事業場であった。

表1 重点監督実施件数等

業種	事項	監督指導実施事業場数 (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		482 (100.0%)	372 (77.2%)	210 (43.6%)	50 (10.4%)	72 (14.9%)
主な業種	製造業	60 (12.4%)	47 (9.8%)	24	2	6
	建設業	37 (7.7%)	25 (5.2%)	10	7	2
	運輸交通業	58 (12.0%)	48 (10.0%)	20	9	8
	商業	67 (13.9%)	50 (10.4%)	32	6	18
	教育・研究業	38 (7.9%)	26 (5.4%)	15	9	8
	接客娯楽業	45 (9.3%)	34 (7.1%)	23	3	8
	その他の事業	122 (25.3%)	98 (20.3%)	54	11	16

- (注1) 主な業種は重点監督実施事業場数が30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、482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。

表2 事業場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
482 (100.0%)	91 (18.9%)	128 (26.6%)	75 (15.6%)	68 (14.1%)	73 (15.1%)	47 (9.8%)

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
482 (100.0%)	36 (7.5%)	61 (12.7%)	34 (7.1%)	48 (10.0%)	85 (17.6%)	218 (45.2%)

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357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)
357	43	42	129	226	13

- (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が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98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」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（4(1)）（注2）	自己申告制による場合			労働時間を管理する者の職務（4(6)）（注2）	労使協議組織の活用（4(7)）（注2）
		自己申告制の説明（4(3)ア）（注2）	実態調査の実施（4(3)ウ）（注2）	適正な申告の阻害要因の排除（4(3)オ）（注2）		
98	47	16	59	19	2	0

（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ガイドライン」の項目を示している。

3 重点監督において把握した実態

(1) 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210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、130事業場で1か月100時間を、91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
1	29	50	39	73	18

(2) 労働時間の管理方法

重点監督実施事業場における労働時間の管理方法を確認したところ、224事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、46事業場でタイムカードを基礎に確認し、117事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、103事業場で自己申告制により確認し、85事業場でその他の方法により確認し、始業・終業時刻等を確認し記録していた。

表7 監督実施事業場における労働時間の管理方法

使用者が自ら現認（注2）	原則的な方法（注1）		自己申告制（注2）	その他（注2）
	タイムカードを基礎（注2）	ICカード、IDカードを基礎（注2）		
224	46	117	103	85

（注1）「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ガイドライン」4(2)で定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。
 （注2）監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合があるため、重複があり得る。

【参考】前年度の「過重労働解消キャンペーン」重点監督の実施結果との比較

事 項		年		
		平成28年11月	平成27年11月	
監督指導の 実施事業場	監督実施事業場	482	300	
	うち、労働基準法などの法令違反あり	372 (77.2%)	248 (82.7%)	
主な違反内容	1 違法な時間外・休日労働があったもの	210 (43.6%)	167 (55.7%)	
	うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が	1か月当たり80時間を超えるもの	91 (18.9%)	37 (12.3%)
		1か月当たり100時間を超えるもの	18 (3.7%)	4 (1.3%)
		1か月当たり150時間を超えるもの	3 (0.6%)	0 (0.0%)
2 賃金不払残業があったもの	50 (10.4%)	48 (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	72 (14.9%)	40 (13.3%)		
主な健康障害 防止に関する 指導の状況	1 過重労働による健康障害防止措置が不十分ため改善を指導したもの	357 (74.1%)	171 (57.0%)	
	うち、時間外労働を80時間以内に削減するよう指導したもの	226 (46.9%)	80 (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	98 (20.3%)	97 (32.3%)		

是正・改善指導の対象となった主な事例(東京局管内)

【事例1】業種 建設業

36協定を結ばずに労働者に違法な時間外・休日労働（最も長い労働者は月約164時間）を行わせ、かつ、休日・深夜労働に対する割増賃金を支払っていなかったもの

【監督署が把握した事実】

労働基準監督官がタイムカード等の関係書類を調査したところ、

- ①36協定を締結せずに、労働者に違法な時間外・休日労働を行わせ、最長の者には月約164時間の時間外・休日労働を行わせていたこと
- ②休日・深夜労働に対し割増賃金を一切支払っていなかったこと
- ③時間外・休日労働が80時間を超える労働者に対し、医師による面接指導を実施する等の制度が設けられていなかったこと

が認められた。

【監督署の指導】

①について、労働基準法第32条（労働時間）及び第35条（休日）違反を是正勧告するとともに、時間外・休日労働を月80時間以内とするよう指導

②について、労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告し、不足額を支払うよう指導

③について、長時間にわたる労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立について速やかに調査審議を行い、必要な措置を講じるよう指導

【事例2】業種 警備業

多くの労働者に月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最も長い労働者は月約182時間）を行わせ、かつ、変形労働時間制の不適切な運用により、割増賃金の支払に不足が認められたもの

【監督署が把握した事実】

労働基準監督官が警備日報等の関係書類を調査したところ、

- ①36協定の特別延長時間である1か月115時間を超える時間外労働を行わせ、最長の者には月182時間の時間外・休日労働を行わせていたこと
- ②1箇月単位の変形労働時間制の運用に当たり、変形期間を平均した所定労働時間が法定労働時間を超えており、賃金不払残業が発生していたことが認められた。

【監督署の指導】

①について、労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告するとともに、時間外・休日労働を月80時間以内とするよう指導

②について、労働基準法第37条（割増賃金）違

反を是正勧告し、不足額を支払うよう指導するとともに、適正な所定労働時間を設定するよう指導

【事例3】業種 小売業

36協定を締結し届け出ることなく、外国人労働者に月100時間を超える違法な時間外労働（最も長い労働者は月約188時間）を行わせていたもの

【監督署が把握した事実】

労働基準監督官がタイムカード等の関係書類を調査したところ、

- ①36協定を締結せずに、労働者に違法な時間外・休日労働を行わせ、最長の者には月約188時間の時間外・休日労働を行わせていたこと
- ②時間給制の労働者に対し、割増賃金を支払っていなかったこと
- ③常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期的に健康診断を行っていなかったことが認められた。

【監督署の指導】

①について、労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告するとともに、時間外・休日労働を月80時間以内とするよう指導

②について、労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告し、不足額を支払うよう指導

③について、労働安全衛生法第66条（健康診断）違反を是正勧告し、定期的に受診させるよう指導

【事例4】業種 道路貨物運送業

派遣労働者に係る労災請求（心筋梗塞による休業）が行われたことを契機に派遣先事業場を調査したところ、月100時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせていたもの

【監督署が把握した事実】

労働基準監督官が労働時間記録等の関係書類を調査したところ、

- ①派遣元の36協定で定める延長時間を超えて派遣労働者に時間外労働を行わせていたこと
- ②自社労働者を含め、最長の者に月約145時間の違法な時間外・休日労働を行わせていたことが認められた。

【監督署の指導】

①について、労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告し、派遣元の36協定を遵守するよう指導

②について、労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告し、時間外・休日労働を月80時間以内とするよう指導

平成28年の都内の道路貨物運送業に対する臨検監督結果

～ 168事業場に対して実施、うち134事業場(79.8%)に法令違反～

東京労働局は、管下18労働基準監督署(支署)において、平成28年に東京都内の道路貨物運送業を営む168事業場に対して実施した監督指導の結果を別紙のとおり取りまとめ公表いたしました。

●監督指導実施結果

臨検監督実施事業場数 168事業場
うち違反事業場数 134事業場
(違反率79.8%)

※労働時間に係る違反は半数を超える97事業場(57.7%)で認められた。詳細は「監督指導結果」を参照。

道路貨物運送業は、交通事情や荷主及び配送先の事情により運行が左右されるため、総じて自動車運転者の長時間労働は常態化が懸念されるところであり、過労死・過労自殺など過重労働に起因する労働災害も少なくありません。

このため、道路貨物運送業に対する監督指導は、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止を主眼として、労働基準法及び平成元年労働省告示第7号「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(以下「告示」という。)の遵守の徹底等を目的として実施しています。

●今後の対応方針

監督指導実施結果を踏まえ、今後も引き続き長時間労働が懸念される事業場を対象として監督指導を行い、重大又は悪質な事案に対しては司法処分など厳正な対応を行う。

1 監督指導結果

(1) 労働基準法等の違反状況

労働基準法等の法令違反が認められた134事業場の主要な違反事項(違反率)は次のとおり。

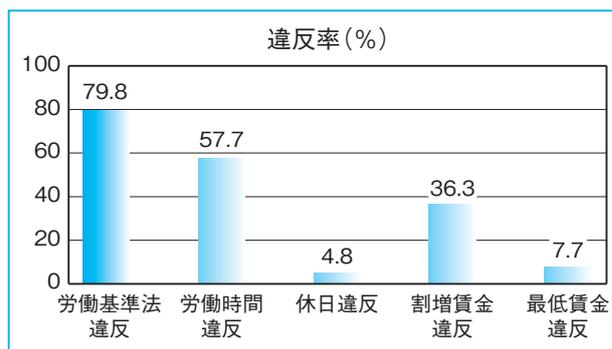
- ア 労働時間に係る違反(労働基準法第32条) 97事業場(57.7%)
- イ 休日に係る違反(同法第35条) 8事業場(4.8%)
- ウ 割増賃金に係る違反(同法第37条) 61事業場(36.3%)
- エ 最低賃金に係る違反(最低賃金法第4条) 13事業場(7.7%)

(注) 労働時間に係る違反とは、

- ①時間外労働に関する協定届を所轄の労働基準監督署長に届け出ることなく、法定労働時間(1日8時間・1週40時間)

を超えて労働させたもの。

- ②時間外労働に関する協定で定める時間を超えて、時間外労働を行わせたものである。

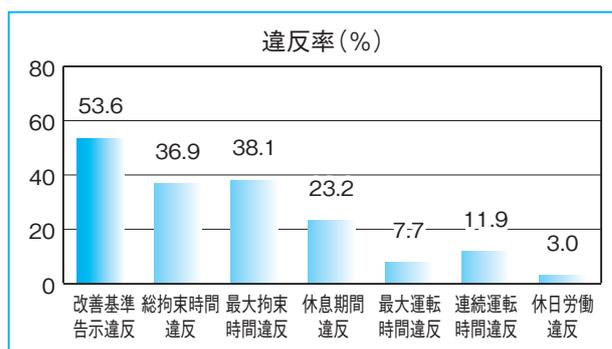


(2) 告示の違反状況

道路貨物運送事業者には、労働基準法等の法令のほか、公示の遵守も求められているが、90事業場(53.6%)において公示違反が認められた。

主要な違反事項(違反率)は次のとおり。

- ア 総拘束時間に係る違反(告示第4条第1項第1号) 62事業場(36.9%)
- イ 最大拘束時間に係る違反(同条同項第2号) 64事業場(38.1%)
- ウ 休息期間に係る違反(同条同項第3号) 39事業場(23.2%)
- エ 最大運転時間に係る違反(同条同項第4号) 13事業場(7.7%)
- オ 連続運転時間に係る違反(同条同項第5号) 20事業場(11.9%)
- カ 休日労働に係る違反(同条第5項) 5事業場(3.0%)



2 監督指導・送検事例

(1) 監督指導事例

交通労働災害を発生させた業者を指導
高速道路のパーキングエリア付近で起こした事故を契機として、労働時間管理に問題があると認められた事業場に対し臨検監督を実施したところ、告示で定める最大拘束時間を超えて自動車運転者を拘束していた事実が認められたこ

とから、文書により是正を勧告した。

(2) 送検事例

自動車運転者に過重労働をさせた業者を書類送検
月120時間を超える過重労働で脳疾患を発症した自動車運転者が死亡したことにつき、会社及び会社代表取締役を労働基準法違反容疑でそれぞれ書類送検した。

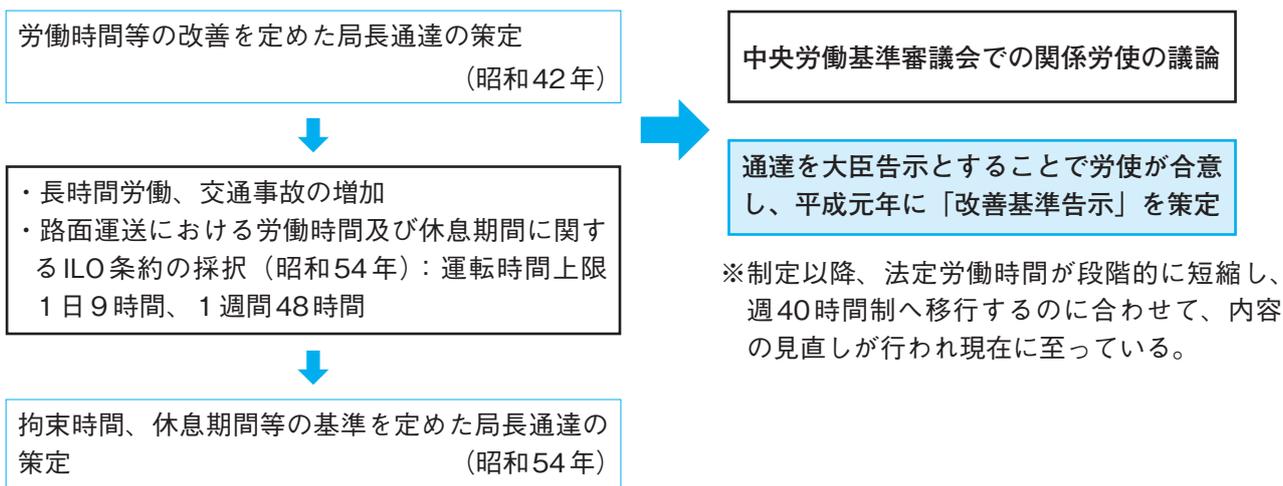
「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」について

趣 旨

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(改善基準告示)は、バス、トラック、タクシーなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性から、すべての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束

時間(始業時刻から終業時刻までの時間(休憩時間を含む。))、休息期間(勤務と次の勤務の間の自由な時間)、運転時間等の基準を、平成元年に、大臣告示として制定。

制定の経緯



内 容

●拘束時間【始業時刻から終業時刻までの時間(休憩時間を含む。)]

総拘束時間

- トラック：原則1か月293時間
- バス：原則4週間平均で1週間65時間
- タクシー：原則1か月299時間

最大拘束時間

トラック、バス、タクシー：原則1日16時間
(ただし、1日の原則的な拘束時間は13時間)

●休息期間【勤務と次の勤務の間の自由な時間】

トラック、バス、タクシー：原則継続8時間以上

●最大運転時間

- トラック：原則2日平均で1日9時間、2週間平均で1週間44時間
- バス：原則2日平均で1日9時間、

4週間平均で1週間40時間

●連続運転時間

トラック、バス：4時間以内

[運転の中断には、運転開始後4時間以内又は4時間経過直後に、1回連続10分以上かつ合計30分以上の運転をしない時間が必要。]

●休日労働

トラック、タクシー：

2週間に1回以内、かつ、1か月の拘束時間及び最大拘束時間の範囲内

バス：2週間に1回以内、かつ、4週間の拘束時間及び最大拘束時間の範囲内

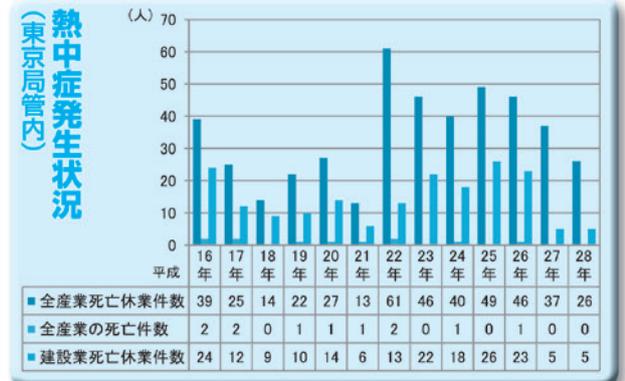
※その他、拘束時間の例外や分割休息期間、2人乗務、隔日勤務、フェリー乗船などの場合の特例有り。

職場の「熱中症」を防ごう!



平成28年、熱中症による休業4日以上労働災害は26人(平成29年1月20日現在の速報値)であり、前年に比べて減少しました。業種別では、建設業が約19%を占め、そのほか警備業、陸上貨物運送事業など幅広い業種で発生しています。また、屋外作業に限らず、製造業や商業などの屋内作業においても発生しています。

熱中症に対しては、正しい知識と適切な予防対策や応急処置が必要です。本格的な夏を迎える前から、熱中症の予防対策を計画的に進めましょう。



平成28年に発生した熱中症の発生事例

発生月時間	業種	発生状況	発生時気温℃ (最高気温)	被災程度
6月9時	道路貨物運送業	当日の配達担当地区内で集荷中に体調不良を感じ、手指の痺れがあったため、病院へ行き脱水症等で入院した。	26.0℃ (27.9℃)	約1週間
6月10時	食料品製造業	製造工場内で食材成型ライン作業中、熱中症により意識が朦朧とし後方に倒れ、後頭部等を負傷した。(製造工程により工場内は外気温より高温状態であった。)	外気温 22.5℃ (23.2℃)	約2週間
8月14時	警備業	土木工事現場にて交通誘導警備の後、午後休憩のため休憩所へ移動中倒れ込み、体を冷やす等の応急処置の後救急搬送された。	33.5℃ (33.5℃)	約1週間
8月10時	設備工事業	資材センターから別の資材置き場へトラックで資材運搬中、荷の落下に気づき、積み直しの際に気分が悪くなり倒れた。	30.6℃ (31.7℃)	約2週間

気温は、東京管区気象台の所在する千代田区等のものであり、参考です。

熱中症とは 熱中症は高温、多湿の環境下で、体内の水分及び塩分のバランスが崩れたり、体内の調整機能が破綻するなどして発症する障害で、症状などにより次のように分類されます。これらの症状が現れた場合には、熱中症を発症した可能性があります。

I度	めまい・失神 「立ちくらみ」のこと。「熱失神」と呼ぶこともあります。	重症度 小 ↓ 大
	筋肉痛・筋肉の硬直 筋肉の「こむら返り」のこと。「熱けいれん」と呼ぶこともあります。 大量の発汗	
II度	頭痛・気分の不快・吐き気・嘔吐・倦怠感・虚脱感 体がぐったりする、力が入らないなど。従来「熱疲労」と言われていた状態です。	
III度	意識障害・けいれん・手足の運動障害 呼びかけや刺激への反応がおかしい、ガクガクと引きつげがある、真直ぐ歩けないなど。 高体温 体に触ると熱いという感触があります。従来「熱射病」と言われていたものが相当します。	

東京労働局 労働基準部 健康課

最近の雇用失業情勢

○平成29年2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）2.8%であり、前月から0.2ポイント低下。

☆完全失業者数（季節調整値）は、前月より8万人減少し、190万人。（原数値は188万人で、前年同月差25万人減少）

☆就業者数（季節調整値）は、前月より21万人減少し、6,483万人。

☆雇用者数（季節調整値）は、前月より11万人減少し、5,776万人。

雇用者数（原数値）を主要産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」では減少している。

☆平成29年2月の有効求人倍率（季節調整値）は1.43倍であり、前月と同水準。

☆平成29年2月の新規求人倍率（季節調整値）は2.12倍であり、前月より0.01ポイント低下。

内閣府の月例経済報告（平成29年3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。」（※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
29年2月	2.12	3.17	17.56	1.43	2.04	9.08	10,240	14,012

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29年2月）

都内の求人・求職の動きを見ると、有効求人数（原数値）は379,720人（前年同月比2.7%増）で、82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139,032人（前年同月比2.8%増）で、4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172,694人（前年同月比3.3%減）で、78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40,147人（前年同月比6.1%減）で、2か月ぶりに前年同月を下回った。

就職件数は10,240件で、前年同月より5.3%減となった。一般、パート別の状況をみると、一般は5,937件（前年同月比10.4%減）、パートは4,303件（前年同月比2.9%増）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167件（前年同月比21.0%増）。業種別件数では、サービス業（39件）、卸売業（36件）、情報通信業（22件）の順となった。

（季節調整値は、センサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA）により、毎年1月分の公表に併せて「季節調整値替え」が行われる。）

☆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

雇用保険電子申請を希望される皆様へ

～雇用保険電子申請アドバイザーのご案内～

- ◆ 電子申請を希望するが、申請の流れがわからない。
- ◆ 電子申請でどのような手続きができるか知りたい。
- ◆ 電子申請の具体的な操作方法が知りたい。
- ◆ 個人情報の保護の関連（強化）について知りたい。



このような悩みをハローワーク品川が解消します

ハローワーク品川では、社会保険労務士の資格があり、電子申請手続きの経験がある、専門の雇用保険電子申請アドバイザーを雇用保険適用課に配置（委嘱）。

電子申請の電子証明の取得方法や具体的な操作方法をお手伝いします。

ハローワーク品川の電子申請アドバイザーが皆様の電子申請の手続きの相談を承っています。ぜひ、ご利用ください。

相談日は、月・火・木・金曜日です。

**ハローワーク品川 2階 雇用保険適用課
電子申請相談ブースで相談いたします。**

~~~~~東京労働局・ハローワーク品川~~~~~

## 高齢労働者の活躍促進のための安全衛生対策

世界で最も高齢化が進展している日本は、平成27（2015）年時点で65歳以上の高齢者の比率が全人口の26.6%を占めており、今後、総人口が減少する中で高齢化が一層進展し、2060年には39.9%と約5人に2人が65歳以上の高齢者になると見込まれています。

政府は、少子高齢化の流れに歯止めをかけ、誰もが生きがいを感じられる全員参加型社会である「一億総活躍社会」の実現に向け、多様な働き方が可能となるよう社会の発想や制度を大きく転換する「働き方改革」を進めています。

この中で、高齢者の就業促進については、将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくための環境を整えていく必要があり、企業の自発的な動きが広がるよう、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援と企業への働きかけを行うこととされています。

51人以上規模企業年齢別常用労働者数（人）

厚生労働省 平成28年「高齢者の雇用状況」集計結果

|       | 年齢計         |         | 60歳以上合計    |         |            |         |            |         |
|-------|-------------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|
|       |             |         |            |         | 60～64歳     |         | 65歳以上      |         |
| 平成17年 | 21,145,325人 | (100.0) | 1,049,860人 | (100.0) | 784,443人   | (100.0) | 265,417人   | (100.0) |
| 平成28年 | 28,406,810人 | (134.3) | 2,940,482人 | (280.1) | 1,854,680人 | (236.4) | 1,085,801人 | (409.1) |

その一方で、高齢労働者の労働災害の発生状況を見ると、「50歳以上」の者の労働災害は全体の約半分を占め、特に「60歳以上」の者については平成元年の12%から平成27年には23%へと全体に占める割合は倍増しており、今後も高齢者雇用の進展等に伴って、高齢労働者の労働災害の全体に占める割合はさらに増加していくことが懸念されるようです。

平成27年の労働災害（休業4日以上）の発生件数116,311件のうち、「50歳以上」は53,972件（46%）と全体の約半分を占めており、特に「60歳以上」が27,097件（23%）と、労働災害全体の発生件数は平成元年の216,118件から平成27年には116,311件と約半分に減少している中で、「60歳以上」だけは件数が減少してはならず、逆に、全体に占める割合は平成元年の12%から23%へと倍増しています。

3月24日、厚生労働省ホームページに「高齢労働者の活躍促進のための安全衛生対策（先進企業の取組事例集）」が掲載されました。

- ①加齢による身体機能の低下についての自覚を促すための安全衛生教育を行うことにより労働災害防止の効果を上げている事例
  - ②高齢労働者に多い転倒・腰痛等の労働災害防止対策に積極的に取り組んでいる事例
  - ③作業負荷を軽減するための幅広い取組を行っている事例
  - ④60歳以降もいきいきと働くことができるようにするための体力づくりを若年時から実施している事例
  - ⑤中年以降に発症リスクが高まる「がん」治療と仕事との両立支援を行っている事例
- 等の先進的な取組を取り上げられています。

また、東京労働局では「高齢労働者の安全と健康」というリーフレットを作成しており、ホームページに掲載しております。

# 受動喫煙防止対策の強化

平成27年6月1日に施行された労働安全衛生法に基づく受動喫煙防止対策の規定は、室内又はこれに準ずる環境下で労働者の受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講じることが事業者の努力義務となっていることは周知のとおりです。

また、国は受動喫煙の防止設備の設置の促進その他必要な援助措置として、

- ①受動喫煙防止対策助成金（喫煙室等の設置費用について費用の1/2（最大200万円）を助成）
- ②相談支援業務（技術的な相談に対する相談窓口、説明会の開催、講師派遣等）
- ③測定支援業務（デジタル粉じん計等職場環境の実態把握を行うための測定機器貸出し、実地における測定の実演等）

の支援を行っています。

さて、平成15年に健康増進法の「努力義務」とされてから10年以上経過した受動喫煙の防止は、飲食店や職場等での受動喫煙は依然として多く、飲食店では約4割、職場では約3割を超える非喫煙者が、受動喫煙に遭遇しているとの調査結果から、「努力義務」としての取組みでは限界であるとして、3月1日に厚生労働省が「受動喫煙防止対策案の強化について（基本的な考え方の案）」〔未定稿〕を、以下の通り公表しました。

## 1. 喫煙禁止場所の範囲

- (1) 主として特に健康上の配慮を要する者が利用する施設（医療施設、小中高校等）は敷地内禁煙
- (2) 大学、老人福祉施設、体育館、官公庁施設、バス、タクシー等は屋内・車内禁煙（喫煙専用室設置も不可）  
※体育館等の運動施設のうち、興行場法上の「興行場」にも該当するものは(3)に分類する。
- (3) 集会場、飲食店、事務所、鉄道等は屋内・車内禁煙としつつ喫煙専用室（省令で定める技術的基準に適合したものを）を設置可

※ただし、飲食店のうち、小規模（●㎡以下）のバー、スナック等（主に酒類を提供するものに限る）は、喫煙禁止場所としない（管理権原者が喫煙を認める場合には、受動喫煙が生じうる旨の掲示と換気等の措置を義務付け）。

●以下の場所は、喫煙禁止場所としない。

- ①個人の住宅、旅館・ホテルの客室、老人福祉施設の個室等
- ②たばこの小売販売業の許可を受けて主に喫煙の用に供する場所（いわゆるシガーバー、たばこの販売店）
- ③たばこの研究開発の用に供する場所
- ④演劇等の用に供する舞台の場所

## 2. 施設等の管理について権原を有する者等の責務

多数の者が利用する施設及び乗物の管理権原者等に対して、①喫煙禁止場所の位置等の掲示義務、②喫煙禁止場所における喫煙器具・設備（灰皿等）の設置の禁止義務、③喫煙禁止場所での喫煙者への喫煙の制止の努力義務 等の責務を課す。

## 3. 施設等の利用者の責務

施設等の利用者に対して、喫煙禁止場所における喫煙を禁止する。

## 4. 義務違反者に対する罰則の適用等

上記1～3の義務に違反した者に対し、都道府県知事等は勧告や命令等を行い、違反した場合には罰則（過料）を適用する。

## 5. 施行期日等

- (1) 施行日は、公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日（2019年9月のラグビーワールドカップに間に合うよう）
- (2) 制度施行時に既に設置されている喫煙専用室について、施行後5年間、一定の基準を満たすものの存置を認める。
- (3) 施行後5年を目途に制度全般について検討を行う。

## 三田労働基準監督署人事異動（役職者）

| 旧       | 職 名          | 新         |
|---------|--------------|-----------|
| 樺 嶋 靖 彦 | 署 長          | 野 村 みどり   |
| 柴 田 昌 志 | 副 署 長（ 管 理 ） | 河 村 直 子   |
| 村 松 孝 弘 | 副 署 長（ 労 災 ） | 村 松 孝 弘   |
| 福 島 意 一 | 第一方面主任監督官    | 国 府 田 純 一 |
| 野 上 浩 一 | 第二方面主任監督官    | 関 和 慎 一   |
| 高 嶋 将 寛 | 第三方面主任監督官    | 高 嶋 将 寛   |
| 内 山 剛   | 第四方面主任監督官    | 森 下 弘 貴   |
| 西 脇 巧   | 第五方面主任監督官    | 西 脇 巧     |
| 瀬 田 稔   | 安 全 衛 生 課 長  | 瀬 田 稔     |
| 大 杉 恭 美 | 労 災 第 一 課 長  | 藤 原 美 恵   |
| 有 村 公 徳 | 労 災 第 二 課 長  | 近 藤 悟     |
| 市 川 孝 一 | 業 務 課 長      | 市 川 孝 一   |

## 平成29年度定期総会開催のご案内

平成29年度（第69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29年5月26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

総 会 2階 プロビデンスホール

懇親会 2階 プロビデンスホール

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。

## 「定期健康診断のご案内」について

例年6月に実施しております定期健康診断・特殊健康診断を、本年は6月12日（月）に実施いたします。文書は、3月に発送しました講習会等のご案内に同封させていただきました。一般健康診断の費用は、9,000円～10,000円が平均とされておりますので、ご利用をお勧めいたします。また、協会ホームページには既に掲載しておりますのでご覧下さい。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。ぜひご利用ください。

（健康診断実施機関：（一財）全日本労働福祉協会）

## 平成29年度会費納入のお願い

会費の納入につきましては、例年通り4月24日（月）にお振込のお願いの文書を発送させていただきますのでよろしくお願いいたします。

## 〈新入会員のご紹介〉

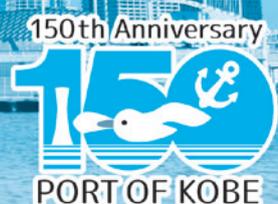
前号以降にご入会された会員の皆様です。よろしくお願いいたします。

| 事業場名       | 所在地        | 電 話          | 業 種              |
|------------|------------|--------------|------------------|
| JFE建材(株)   | 港区港南1-2-70 | 03-5715-6710 | 金属材料品製造業         |
| ミネベアミツミ(株) | 港区三田3-9-6  | 03-6758-6712 | 製造・販売（機械部品・電子部品） |

協会だより

第76回

# 全国産業安全衛生大会



大会テーマ

## 安全・健康の未来を拓こう 神戸から



開港当時の神戸港



日本におけるジャズ発祥の地



8時間労働発祥の地の碑



風見鶏の館



旧神戸居留地

開催期間

平成29年 **11月8日(水) → 11月10日(金)**

会場

総合集会 **11月8日**  
ワールド記念ホール  
分科会 **11月9日・10日**  
神戸国際展示場、神戸国際会議場ほか

特別講演 (総合集会)

### 網膜再生医療の開発

理化学研究所 多細胞システム形成研究センター  
網膜再生医療研究開発プロジェクト

プロジェクトリーダー **高橋 政代** 氏

同時開催

緑十字展2017  
会場：神戸国際展示場

主催：中央労働災害防止協会 協力：一般社団法人 兵庫労働基準連合会

後援：厚生労働省

協賛：建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会

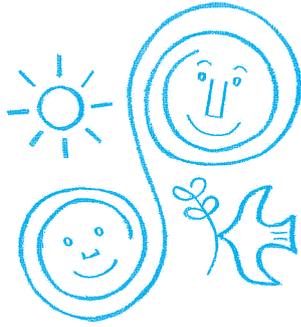
港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会

**JISHA** 中災防

お問合せ先

中央労働災害防止協会 教育推進部 企画課

TEL 03-3452-6402 <http://www.jisha.or.jp/>



## 健康診断・特殊健康診断等

企業に合った健康診断を提供しております。  
定期的に健康診断を受け、早期発見・早期治療を心掛けましょう。

併せて、**長時間労働面談・保健指導・健康  
セミナー・健康相談**等実施しております。

お気軽にご相談下さい。

**作業環境測定**についてもお任せ下さい。



# 一般財団法人 全日本労働福祉協会

ALL JAPAN LABOUR WELFARE FOUNDATION

会長 医学博士 柳澤 信夫



〒142-0064 東京都品川区旗の台6-16-11

**TEL : 03-3783-9411**

FAX : 03-3783-6598 Mail : keikaku@zrf.or.jp



全日本労働福祉協会は、厚生労働省が推進する、がん検診受診率50%を目指すプロジェクトの推進パートナーです。

## 人も、会社も、**もっと** 元気に！

# 中退共済制度

CHU 小企業 退 職金 共 済 制 度

- ◆ 掛金の一部を国が助成
- ◆ 掛金は全額非課税。手数料も不要
- ◆ 外部積立型なので管理が簡単
- ◆ パートさんの加入もOK



詳しくはホームページへ

中退共

検索

(独)勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部

TEL.03-6907-1234

FAX.03-5955-8211

**みなとみた** 平成29年4月号 平成29年4月15日発行(年6回発行) 第21巻第3号通巻第121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>