平成 31 年 1 月 15 日発行（年 6 回発行）　第 23 巻第 1 号通巻第 131 号　一般社団法人　三田労働基準協会

みなと　みた

2019 1 No.131

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　野村みどり

労働行政ニュース ●3～11
STOP！転倒災害プロジェクト／安全衛生教育促進運動／「過重労働解消相談ダイヤル」の相談結果／働き方が変わります!!／労働政策審議会建議「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」を公表／平成29年度　石綿による疾病に関する労災保険給付などの請求・決定状況
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／雇用保険手続の際には必ずマイナンバーの届出をお願いします

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／講習会等のご案内

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できます。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）

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。

昨年は、北海道や大阪北部で大きな地震が起こりましたし、強い台風が次々と日本列島に上陸し、高潮、強風、大雨による被害が各地で生ずるなど、自然災害が多数発生しました。また、品質不正問題が製造業など複数で発覚し、日本製品の信頼を揺るがしました。

一方で、平昌冬季五輪では、日本選手が大変活躍され、皆さんも興奮されたことでしょう。

国内の景気全般については、緩やかな回復基調が続いています。しかし、アメリカ大統領トランプ氏の言動、中東情勢とテロの不安、北朝鮮問題など、今後、日本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。

昨年12月には、2020年開設の新しい駅の名前が、東京メトロ日比谷線では「虎ノ門ヒルズ駅」、JR東日本山手線では「高輪ゲートウェイ駅」と発表され、港区の更なる発展が予想されるところです。

国会では「働き方改革」の推進に向けた法律が成立しました。労働基準法の改正では時間外労働の上限規制が罰則を伴って強化され、労働安全衛生法では、長時間労働者への産業医との面談制度における残業時間数が、月間100時間から80時間に変更となっています。最低賃金につきましても、もうしばらく大幅な引き上げが続きそうです。

いずれも事業経営に大変な影響を与え、また、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、当協会では説明会や講習会等を開催してきたところです。引き続き行政の動きに対応したお知らせを迅速に行ってまいりたいと思っております。

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、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 野村 みどり

謹んで新年の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様には、平素より労働基準行政の推進に格別の御理解、御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

昨年は、地震や台風など災害の続いた一年でしたが、新しい年が明るいニュースの多い良い年となるよう願うばかりです。

さて、東京労働局におきましては、「誰もが安心して活き活きと働けるTOKYOへ」をスローガンに掲げ、

・働き方改革の実現に向けた取組加速
・人手不足解消に向けた人材確保の一層の推進
・オリンピック・パラリンピックに向けた労働安全衛生の確保

を最重点事項として、東京労働局、ハローワーク、労働基準監督署が一体となって行政を展開しています。

昨年６月19日には、「働き方改革関連法」が成立し、労働基準法、労働安全衛生法が改正され、本年４月１日から順次施行されることとなりました。当署におきましては、管内各業界団体等への周知、説明会の開催、中小企業に対する相談・支援など、改正法の周知に取り組んでいるところです。

また、当署における脳心臓疾患・精神障害等の労災請求件数は増加しており、企業における長時間労働削減対策、メンタルヘルス対策、パワーハラスメント対策の重要性はますます高まっております。

貴協会におかれましては、長年にわたり管内の労務管理、安全衛生管理の向上に多大な貢献を頂いており、今年も一層の連携を図ってまいりたいと存じます。

改正法施行の今年、職員一同、一層の精進を重ねて業務に取り組んでまいりますので、今後とも皆様の御理解、御協力のほどお願い申し上げます。

結びに、貴協会の益々の御発展と会員の皆様の御繁栄、御健勝を心より祈念申し上げ、新年の挨拶とさせて頂きます。

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

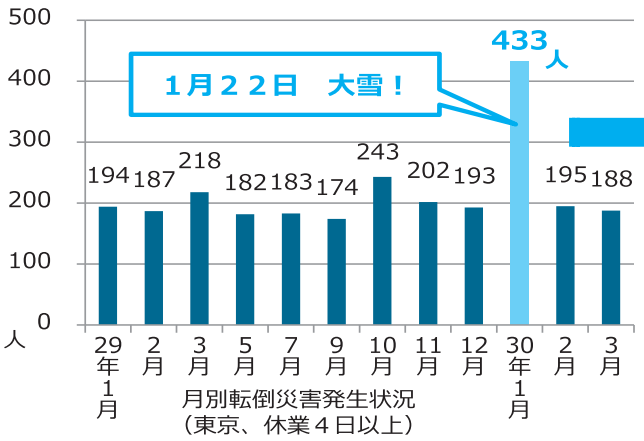
東京労働局では、
「Ｓａｆｅ　Ｗｏｒｋ　ＴＯＫＹＯ　２０１８」を展開しています。
労働災害の防止に関する様々な情報を掲載しています。
https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news_topics/topics/2017/9_00002.html

都内における冬季特有の災害防止

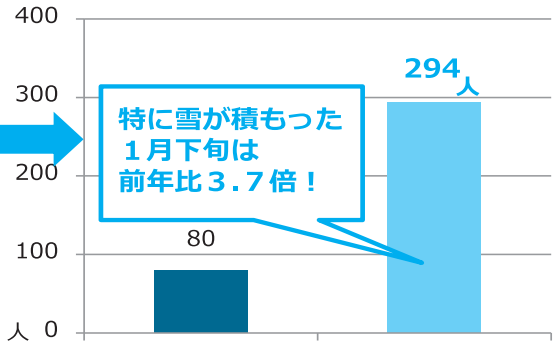
冬季は、積雪・凍結を原因とする、転倒災害、自転車及び車両（オートバイク含む）運転中の交通労働災害、建物屋根等の除雪作業中の墜落・転落災害等の労働災害が懸念されます。
当局管内でも、**平成３０年１月２２日に平成２６年豪雪以来４年ぶりの積雪２３ｃｍを記録し、積雪・凍結を原因と思われる転倒災害が大幅に増えました**が、こうした降雪によって、屋外のみならず、屋内でも水や氷によって滑るなどの転倒災害も多発しています。
都内では、労働者が積雪や凍結に不慣れであることに留意し、**天候急変に対処できるよう情報収集や早めの準備等、転倒災害等防止に万全の取り組み**をお願いします。

都内における転倒災害の発生状況

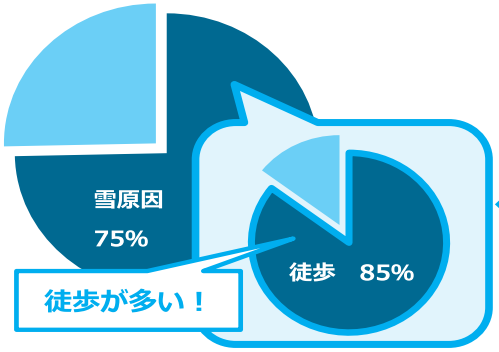
（平成30年データは11月末時点での速報値）



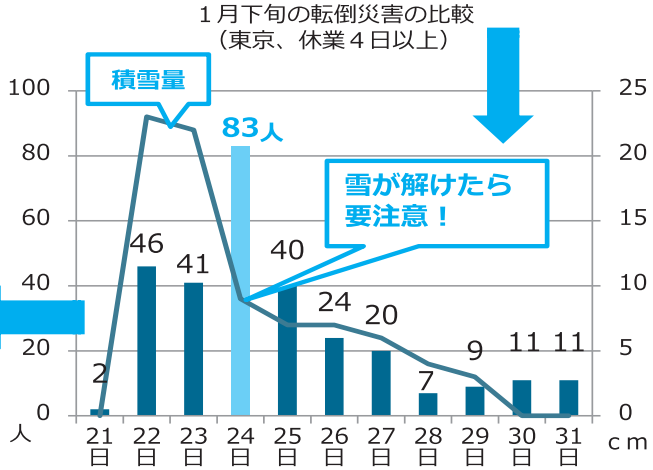
月別転倒災害発生状況
（東京、休業４日以上）



１月下旬の転倒災害の比較
（東京、休業４日以上）



１月下旬転倒災害状況分析
（平成３０年、東京、休業４日以上）



１月下旬日別転倒災害発生状況
（平成３０年、東京、休業４日以上）

冬季の転倒災害の発生状況は、天候による影響を大きく受け、積雪・凍結により多発します。平成３０年１月２２日の大雪の際も、雪の影響が考えられる１月下旬（１月２１日から３１日まで）の転倒災害は、**積雪のなかった前年同期と比べ、２１４人増、３.７倍**と大幅に増えました。この期間の転倒災害のうち**７割が屋外の積雪を原因**とする滑りやつまずきであり、**そのうち８割が徒歩での移動・作業中**です。また、最も転倒災害が多かった時期は、降雪から２日後の**雪が解け始めた日**になっています。
雪が解け始めたら、路面凍結の可能性が高く、屋外の移動・作業は、特に注意が必要です。

冬季における転倒防止対策

冬季は、積雪や路面の凍結などにより転倒災害が多く発生する傾向があります。
次の４つに留意して転倒災害を防ぎましょう。

●天気予報に気を配る

寒波が予想される場合などには、労働者に周知し早めに対策をとりましょう。

●時間に余裕をもって歩行、作業を行う

悪天候による交通機関の遅れが見込まれる場合は、時間に余裕をもって出勤するようにし、落ち着いて作業をするように心がけましょう。屋外では、小さな歩幅で靴の裏全体を地面に付けて歩くようにしましょう。

●駐車場の除雪・融雪は万全に、出入口などにも注意する

駐車場内や駐車場から職場までの通路に、除雪や融雪剤の散布を行いましょう。また、出入口には転倒防止用マットを敷き、照明設備を設けて夜間の照度を確保しましょう。

●職場の危険マップ、適切な履物、歩行方法などの教育を行う

職場内で労働者が転倒の危険を感じた場所の情報を収集し、危険マップなどにより労働者に伝えるようにしましょう。また、作業に適した履物選びや、雪道や凍った路面上での歩き方を教育しましょう。

知っていますか？冬靴

●転倒防止に有効な安全靴

転倒の主な原因のうち、**「滑り」と「踏み外し」は、靴底の滑りにくさ**を上げることで転倒リスクを下げることができます。
また、高齢者だけでなく、若年者でも疲労が蓄積すると歩行時に足が上がらず、摺り足に近い歩行形態になって靴の先端部を凹凸に引っかけ、１０センチ程度の段差でも、つまずきやすくなります。**「つまずき」は、靴底の構造**によって、ある程度の効果を出すことができます。
転倒に有効な安全靴に求められる性能を整理すると、右の５点になります。

●安全靴の耐滑性にはご注意を！

水・油用の耐滑靴、氷上用の耐滑靴、粉体上の耐滑靴は、それぞれ対策が異なります。
市販されている耐滑靴の多くは「水・油用」ですので、雪や氷の上では滑ることがあります。
したがって、耐滑靴といえども、冬季の屋外使用では注意が必要となります。

冬靴とは、「滑らない」「濡れない」「暖かい」などの特性を備えている靴です。**特に凍結路面には、ピン・金具付きや深い溝のある靴底を備えた冬靴**が適しています。また、自分の靴にそのまま装着できる、**着脱可能な「靴用アタッチメント」**もあります。靴用アタッチメントは、ゴムバンドやマジックテープなどで靴底に固定するだけなので簡単に装着できます。
作業に適した靴を早めに準備ください。

安全衛生教育促進運動

～労働災害のない職場づくりは「人づくり」から～

1　趣　　旨

安全衛生教育促進運動は、労働者の安全と健康を守る上で中核となる安全衛生教育についてその重要性を啓発し、実施を促進するため、平成25年度から中央労働災害防止協会が主唱し、実施している運動である。

わが国の労働災害は、関係者のたゆまぬ努力により長期的には減少してきたものの、平成29年は死傷者数､死亡者数とも前年を上回った｡平成30年も死傷者数が前年同期を上回って推移する中、９月には厚生労働省から労働災害防止団体や業界団体に対し、下半期の労働災害防止対策の推進が要請されるなど、依然として予断を許さない状況にある。特に、就業者の約７割を占める第三次産業での災害は増加の一途をたどっている。パート・アルバイトなど非正規雇用が多く、安全衛生活動や教育の定着が難しいことなどが一因といわれる。また､東京オリンピック･パラリンピック開催に向けた準備が急ピッチで進められる中、建築関連工事や警備業、施設メンテナンス業務などにおける高齢化や人手不足による災害の増加が懸念されている。業種・業務それぞれの実情に合わせて、すべての人が安全で健康に働くことのできる環境を実現するためには、より一層の安全衛生活動の活性化、安全衛生教育の充実が求められる。

平成30年度を初年度とする国の第13次労働災害防止計画や、平成28年に改正された安全衛生教育等推進要綱の趣旨を踏まえ、雇入れ時教育、職長等教育、作業内容変更時教育、特別教育等を徹底するとともに、改正安全衛生教育等推進要綱で実施対象に追加された安全推進者、荷役災害防止担当者、化学物質管理者、産業保健スタッフ、管理職などに対する安全衛生教育･研修の推進、さらには安全衛生業務従事者への能力向上教育などを通じて、労働災害のない職場づくりを目指すことが肝要である。また、本運動期間中の平成31年２月には、高所作業におけるフルハーネス型墜落制止用器具（安全帯）の使用と特別教育の実施が義務づけられることを念頭に置いた対応も必要となる。教育・研修の対象者が増える年度初めに向け、自事業場に必要な教育・研修についてあらためて確認し、計画的に準備を進めて着実に実施することが重要である。

これらの状況を踏まえ、本年度の安全衛生教育促進運動は、

「正しい知識で　職場を安全・健康に！」を標語として展開することとする。

2　実施期間　平成30年12月１日から平成31年４月30日までとする。

3　運動標語　「正しい知識で　職場を安全・健康に！」

4　主 唱 者　中央労働災害防止協会

5　後　　援　厚生労働省

6　協 賛 者　省略

7　実 施 者　各事業場

8　主唱者の実施事項

主唱者は、次の事項を実施する。

⑴　機関誌、Webサイト等、さまざまな媒体を通じての広報
⑵　リーフレット等の制作および配布
⑶「安全衛生教育実施チェックリスト」の本運動期間中の集中的な配布
⑷「安全衛生教育相談窓口」の設置および安全衛生教育相談への集中的な対応
⑸　ポスター等の掲示
⑹　安全衛生関係団体等に対する協力依頼
⑺　事業者団体、中小企業団体、経営者団体等を通じた、本運動の事業場への周知
⑻　その他、安全衛生教育に関する事業場への支援・協力

9　協賛者の実施事項　省略

10　実施者の実施事項

各事業場は、特に次の事項を実施する。

⑴　年間の安全衛生教育実施計画の作成、これに基づく安全衛生教育の計画的かつ効果的な実施
⑵　安全衛生教育の実施結果の記録・保存
⑶　実施計画の作成、実施、実施結果の記録・保存など安全衛生教育に関する業務の実施責任者の選任
⑷　法定教育等の徹底
　ア　新入社員（パート・アルバイト、派遣労働者を含む）に対する雇入れ時教育
　イ　配置転換により作業内容に変更があった者に対する作業内容変更時教育
　ウ　危険有害業務に新たに従事する者に対する特別教育や、新たに特別教育が必要となる業務等（フルハーネス型墜落制止用器具の使用が義務づけられる高所作業を含む）に従事する者への特別教育
　エ　職長等に新たに就任する者に対する職長等教育
　オ　就業制限業務、作業主任者を選任すべき業務での免許所有者や技能講習修了者などの資格者の充足
　カ　安全衛生業務従事者（安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、安全推進者等）を選任・配置するための教育等
　キ　危険有害業務従事者への教育、安全衛生業務従事者への能力向上教育
　ク　健康の保持増進を図るための健康教育
　ケ　これらに準じた安全衛生水準の向上に資する教育・研修
⑸　法定教育以外の教育等の充実
　ア　労働安全衛生マネジメントシステム担当者への教育
　イ　化学物質管理者教育
　ウ　健康保持増進措置を実施するスタッフを養成するための専門教育
　エ　産業保健スタッフ等に対するメンタルヘルスケア推進のため教育・研修
　オ　経営トップ等に対する安全衛生セミナー
　カ　管理職に対する安全衛生教育
⑹　講師、教材等の問題から、自ら安全衛生教育を実施することが困難な場合の、安全衛生関係団体等の活用による安全衛生教育の実施
⑺　資格または特別教育等が必要な設備機器、作業場所等に対して、その必要な資格または特別教育の種類を掲示することや、有資格者に腕章を装着させることなど、安全衛生教育に関する「見える化」の推進
⑻　危険体感教育や、日々の危険感受性を向上させる教育等の活用

「過重労働解消相談ダイヤル」の相談結果

～「長時間･過重労働」に関する相談が204件（40.7%）で最多～

厚生労働省は、11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として11月４日（日）に実施した「過重労働解消相談ダイヤル※」の相談結果をまとめ、公表しました。

今回の無料電話相談「過重労働解消相談ダイヤル」には、合計で501件の相談が寄せられました。相談内容としては、下記概要のとおり、「長時間労働・過重労働」に関するものが204件（40.7%）と一番多く、次いで「賃金不払残業」が174件（34.7%）、「パワハラ」が69件（13.7%）となりました。

これらの相談のうち、労働基準関係法令上、問題があると認められる事案については、相談者の希望を確認した上で労働基準監督署に情報提供を行い、監督指導を実施するなど、必要な対応を行っています。

【相談結果の概要】

相談件数　合計501件

■主な相談内容

（件数は相談内容ごとに計上。括弧内は相談件数501件に対する割合。なお、１件の相談に対して複数の相談内容が含まれることもあるため、総合計が100%になりません。）

長時間労働・過重労働	204件（40.7%）
賃金不払残業	174件（34.7%）
パワハラ	69件（13.7%）

■相談者の属性（括弧内は相談件数501件に対する割合）

労働者	313件（62.4%）
労働者の家族	129件（25.7%）
その他	39件（7.7%）

■主な事業場の業種（括弧内は相談件数501件に対する割合）

製造業	68件（13.5%）
保健衛生業	65件（12.9%）
商業	46件（9.1%）

※「過重労働解消相談ダイヤル」では、次のような対応を行いました。

・相談者に労働基準法や関係法令の規定、解釈について説明

・相談者の意向も踏まえ、管轄の労働基準監督署や関係機関を紹介

■過重労働解消キャンペーン

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/campaign.html

「働き方」が変わります!!

２０１９年４月１日から
働き方改革関連法が順次施行されます

Point 1

施行：2019年４月１日～　※中小企業は、2020年４月１日～

時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限について、**月45時間、年360時間**を原則とし、
臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、
複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

Point 2

施行：　2019年４月１日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、
毎年５日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

Point 3

施行：　2020年４月１日～　※中小企業は、2021年４月１日～

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます！

同一企業内において、
正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、
基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

「働き方」に関する詳細・お悩みは【相談窓口】へ
改正法の詳細は厚生労働省HP『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html

●働き方改革関連法の施行期日

法　律		中小企業以外	中小企業※
労働基準法	時間外労働の上限規制	2019年４月１日	2020年４月１日
	その他改正事項 ・年５日の年休の確実な取得 ・高度プロフェッショナル制度の創設 ・３か月単位フレックス制度		2019年４月１日
	中小企業の割増賃金５割適用（月60ｈ超）	―	2023年４月１日
労働安全衛生法、労働時間設定改善法、じん肺法 ・産業医産業保健機能の強化、労働時間把握の実効性確保 ・勤務間インターバルの努力義務		2019年４月１日	
パートタイム労働法・労働契約法 ・パートタイム・有期雇用労働者について、正規労働者との不合理な待遇差を禁止		2020年４月１日	2021年４月１日
労働者派遣法 ・派遣労働者について、派遣先の労働者との不合理な待遇差を禁止		2020年４月１日	

※中小事業主（事業場単位ではなく、企業単位で判断します。）

業種	資本金の額出資の総額	または	常時使用する労働者
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	１億円以下	または	100人以下
その他	３億円以下	または	300人以下

相談窓口のご案内

法律について

■　働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー	時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。 ▶検索ワード：労働基準監督署 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/
都道府県労働局 【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等部（室） 【派遣労働者関係】 需給調整事業部（課・室）	正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。 ▶検索ワード：都道府県労働局 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

課題解決の支援

■　働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

働き方改革推進支援センター	働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：働き方改革推進支援センター http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html
産業保健総合支援センター	医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：産業保健総合支援センター https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx
よろず支援拠点	生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：よろず支援拠点 https://yorozu.smrj.go.jp/
商工会 商工会議所 中小企業団体中央会	経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。 ▶検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754 ▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 https://www5.cin.or.jp/ccilist ▶検索ワード：都道府県中央会 https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm
ハローワーク	求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 ▶検索ワード：ハローワーク http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/
医療勤務環境改善支援センター	医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶検索ワード：いきサポ https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/

労働政策審議会建議「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」を公表

厚生労働省の労働政策審議会は、厚生労働大臣に対し、女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について建議を行いました。

厚生労働省では、この建議の内容を踏まえて法案要綱を作成し、労働政策審議会に諮問する予定です（建議の主な内容は次のとおりです）。

Ⅰ．女性の職業生活における活躍の推進等について

◎行動計画策定について

①企業における女性活躍に関する計画的なPDCAサイクルを広く促すため、101人以上300人以下の企業にも行動計画策定を義務付けることが適当である。

②状況把握については、各社の共通の課題となる４つの基礎項目について状況把握・課題分析を行い、その結果を踏まえて任意項目の状況把握・課題分析を行う仕組みが指針等で示されていることから、既に企業の実態に応じた適切な状況把握ができていると考えられ、企業が積極的な状況把握をすることができるよう、この仕組みについて丁寧に周知することが適当である。

③数値目標の設定に当たっては、各企業の状況に応じた自主的な判断を尊重しつつ、女性活躍推進法を踏まえた取組がより一層進むよう、複数の項目を設定することとすることが適当である。その際、状況把握項目をⅰ）及びⅱ）に区分し、原則として当該区分毎に、１項目以上を選択して関連する数値目標を設定することが適当である。

ⅰ）「職業生活に関する機会の提供」に関する項目

ⅱ）「職業生活と家庭生活の両立」に関する項目

④行動計画策定を義務付ける企業を拡大するに当たっては、行動計画策定に関する負担を軽減しつつ、効果的な計画策定が可能となるよう、働き方改革関連法の施行時期も踏まえ十分な準備期間を確保することや、数値目標の設定方法について現行の301人以上の企業に義務付けられている内容とする等の配慮をすることが適当である。加えて、行動計画策定・公表方法の簡素効率化、厚生労働省のホームページやパンフレット、行動計画策定支援ツールなどの改善、セミナーの拡充を含め、策定プロセスへの手厚いサポートなどを行うことが適当である。併せて、行動計画の策定が努力義務とされる企業についても女性活躍推進法に基づく取組が進むよう、制度の周知や支援を引き続き実施することが適当である。

⑤また、企業における行動計画策定等の取組が形式的な内容にならないよう、女性活躍推進法の基本原則などの趣旨や理念、数値目標の設定や行動計画の策定の在り方について、丁寧に周知を行うことが適当である。その際、行動計画に定める数値目標や取組内容が男女雇用機会均等法違反にならないようにすべきであることも、併せて分かり易く周知することが適当である。

Ⅱ．職場のハラスメント防止対策等について

◎職場のパワーハラスメントの防止対策について

①職場のパワーハラスメントを防止するため、事業主に対して、その雇用する労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備する等、当該労働者が自社の労働者等からパワーハラスメントを受けることを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付けることが適当である。

②事業主に対して措置を義務付けるに当たっては、男女雇用機会均等法に基づく職場のセクシュアルハラスメント防止のための指針の内容や裁判例を参考としつつ、職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等を示す指針を策定することが適当である。

③取引先等の労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為については、指針等で相談対応等の望ましい取組を明確にすることが適当である。また、取引先との関係が元請・下請関係である場合があることや、消費者への周知・啓発が必要であることを踏まえ、関係省庁等と連携した取組も重要である。

④男女雇用機会均等法に基づく職場のセクシュアルハラスメント防止対策と同様に、職場のパワーハラスメントに関する紛争解決のための調停制度等や、助言や指導等の履行確保のための措置について、併せて法律で規定することが適当である。

⑤その際、中小企業はパワーハラスメントの防止に関するノウハウや専門知識が乏しいこと等を踏まえ、コンサルティングの実施、相談窓口の設置、セミナーの開催、調停制度の周知等、円滑な施行のための支援等を積極的に行うことが適当である。

⑥職場のパワーハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主は労働者が他の労働者に対する言動に注意するよう配慮し、また、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの言動に注意するよう努めるべきという趣旨を、各々の責務として法律上で明確にすることが適当である。

平成29年度 石綿による疾病に関する労災保険給付などの請求・決定状況

厚生労働省は、平成29年度の「石綿による疾病に関する労災保険給付などの請求・決定状況」の確定値を取りまとめ、公表しました（速報値は昨年６月27日に公表済み）。

石綿による疾病で、療養や休業を必要とする労働者や死亡した労働者のご遺族は、疾病発症が仕事によると認められた場合、「労働者災害補償保険法」に基づく給付の対象となります。

平成29年度分の労災保険給付の請求件数は1,085件（石綿肺を除く）、支給決定件数は987件（同）で、請求件数・支給決定件数ともに、昨年度とほぼ同水準となりました。

また、石綿による疾病で死亡した労働者のご遺族で、時効（５年）によって労災保険の遺族補償給付を受ける権利が消滅した人については、「石綿による健康被害の救済に関する法律」に基づき、疾病発症が仕事によると認められた場合、「特別遺族給付金」が支給される仕組みとなっています。

平成29年度分の特別遺族給付金の請求件数は48件（前年度比12件、33.3％の増）、支給決定件数は15件（前年度比２件、15.4％の増）でした。

労災保険法に基づく保険給付の石綿による疾病別請求・決定状況（過去５年度分）

（件）

区分＼年度		平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
肺がん	請求件数	420	465	414	427	443
	決定件数	462	443	414	431	387
	うち支給決定件数（認定率）	382 （82.7％）	391 （88.3％）	363 （87.7％）	387 （89.8％）	335 （86.6％）
中皮腫	請求件数	593	561	578	595	571
	決定件数	560	556	568	552	584
	うち支給決定件数（認定率）	529 （94.5％）	529 （95.1％）	539 （94.9％）	540 （97.8％）	564 （96.6％）
良性石綿胸水	請求件数	40	26	26	30	25
	決定件数	44	33	20	22	40
	うち支給決定件数（認定率）	44 （100％）	32 （97.0％）	20 （100％）	20 （90.9％）	39 （97.5％）
びまん性胸膜肥厚	請求件数	62	44	45	57	46
	決定件数	64	58	66	39	55
	うち支給決定件数（認定率）	53 （82.8％）	50 （86.2％）	47 （71.2％）	35 （89.7％）	49 （89.1％）
計	請求件数	1115	1096	1063	1109	1085
	決定件数	1130	1090	1068	1044	1066
	うち支給決定件数（認定率）	1008 （89.2％）	1002 （91.9％）	969 （90.7％）	982 （94.1％）	987 （92.6％）

注　決定件数は当該年度以前に請求があったものを含む。

ハローワークしながわ インフォメーション

最近の雇用失業情勢

○平成30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）2.5％であり、前月より0.1ポイント上昇。※約25年ぶりの低い水準。

☆完全失業者数（季節調整値）は、前月より５万人増加し、173万人。（原数値は168万人で、前年同月差10万人減少）

☆就業者数（季節調整値）は、前月より25万人増加し、6,713万人。

☆雇用者数（季節調整値）は、前月より10万人増加し、5,965万人。

☆雇用者数（原数値）を主要産業別にみると、前年同月比で「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「学術研究、専門・技術サービス業」で減少している。

☆平成30年11月の有効求人倍率（季節調整値）は1.63倍であり、前月より0.01ポイント上昇。

☆平成30年11月の新規求人倍率（季節調整値）は2.40倍であり、前月と同水準。

内閣府の月例経済報告（平成30年12月）「景気は、緩やかに回復している。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、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、通商問題の動向が世界経済に与える影響や、海外経済の不確実性、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、着実に改善している。先行きについては、着実に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		
27年度	1.86	2.93	14.88	1.23	1.81	8.06	11,899	15,854
28年度	2.08	3.24	16.16	1.39	2.04	8.70	10,916	14,880
29年度	2.29	3.34	15.27	1.54	2.09	8.36	10,441	14,015
30年11月	2.40	3.31	15.33	1.63	2.13	8.05	9,687	12,793

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30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369,283人（前年同月比2.5％減）で、６か月連続で前年同月を下回った。また、新規求人数（原数値）は123,417人（前年同月比2.0％減）で、６か月連続で前年同月を下回った。

一方、有効求職者数（原数値）は167,493人（前年同月比3.4％減）で、99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32,711人（前年同月比3.8％減）で、２か月ぶりに前年同月を下回った。

就職件数は9,687件で、前年同月より3.5％減となった。一般、パート別の状況をみると、一般は5,349件（前年同月比6.0％減）、パートは4,338件（前年同月比0.3％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134件（前年同月比3.6％減）。業種別件数では、サービス業（37件）、情報通信業（21件）、卸売業（18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

事業主の皆様へ

雇用保険手続の際には必ずマイナンバーの届出をお願いします

平成30年5月以降、マイナンバーが必要な届出等（※）にマイナンバーの記載・添付がない場合には、返戻しますので、記載・添付の上、再提出をお願いします。

※　マイナンバーが必要な届出等は以下のとおりです。

◆マイナンバーの記載が必要な届出等

① 雇用保険被保険者資格取得届（様式第２号）
② 雇用保険被保険者資格喪失届（様式第４号）
③ 高年齢雇用継続給付受給資格確認票・（初回）高年齢雇用継続給付支給申請書（様式第33号の３）
④ 育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金支給申請書（様式第33号の５）
⑤ 介護休業給付支給申請書（様式第33号の６）

◆個人番号登録・変更届の添付が必要な届出等

（ハローワークにマイナンバーが未届の者に係る届出等である場合）

⑥ 雇用継続交流採用終了届（様式第９号の２）
⑦ 雇用保険被保険者転勤届（様式第10号）
⑧ 高年齢雇用継続給付支給申請書（様式第33号の３の２）
⑨ 育児休業給付金支給申請書（様式第33号の５の２）

◆既にハローワークにマイナンバーを届け出ている場合について◆

・個人番号記載欄がある届出等については、届出等の都度、マイナンバーを記載いただくこととしておりますが、当該届出等に係る従業員について、既にその他の届出等の際にマイナンバーを届け出ている場合には、各届出等の欄外等に**「マイナンバー届出済」**と記載いただいた上で、マイナンバーの記載を省略することが可能です（事業所における最初の被保険者関係届出となる雇用保険被保険者資格取得届を除く）。
　なお、「マイナンバー届出済」の記載がなされている場合であっても、実際には届出がなされていない場合は返戻いたしますので、マイナンバーの届出をお願いします。

・個人番号記載欄がない届出等（上記⑥～⑨）については「マイナンバー届出済」の記載は不要ですが、届出等に係る者のマイナンバーが未届の場合には返戻いたしますので、個人番号登録・変更届を添付して提出してください。

☞　電子申請により届出等をされる場合には、各届出等の備考欄（資格喪失届は備考欄がないため、社会保険労務士欄の直下のスペース）に「マイナンバー届出済」の記載をお願いします。

◆個人番号登録・変更届により別途の登録を行う場合について◆

・個人番号記載欄がある届出等（上記①～⑤）については、届出等の都度、マイナンバーを記載いただくこととしておりますが、事業所のシステムの都合等により、これによることが難しい場合には、当該届出等とあわせ、又は事前に個人番号登録・変更届によりマイナンバーの登録を行うことが可能です。この場合も各届出等の欄外等に**「マイナンバー届出済」**と記載いただくようお願いします。

・個人番号記載欄がない届出等（上記⑥～⑨）についても、届出等の機会を待たず、事前に個人番号登録・変更届によりマイナンバーの登録を行うことが可能です。この場合、届出等に「マイナンバー届出済」の記載は不要ですが、届出等に係る者のマイナンバーが未届の場合には返戻いたしますので、個人番号登録・変更届を添付して提出してください。

☞　新規に被保険者資格を取得する者については被保険者番号が振り出されていないため、資格取得届の提出に先立って個人番号登録・変更届による届出を行うことができません。このように、個人番号登録・変更届の提出が、各種届出等の後になる事情がある場合には、各種届出等の欄外等に**「マイナンバー別途届出（平成○年○月○日頃）」**と記載してください（電子申請により届出等をされる場合には、各届出等の備考欄（資格喪失届は備考欄がないため、社会保険労務士欄の直下のスペース）に記載をお願いします）。

マイナンバーは雇用保険の各種申請・届出を行う際の様式において記載が必要な事項として厚生労働省令で定められたものです。記載がない場合はこれに反することになります。
届出等に当たり、お困りの点やご不明な点がございましたら、ハローワークにご相談ください。

本人からマイナンバーの提供を拒否された場合の取扱いについて

　雇用保険手続の届出に当たって個人番号を記載することは、事業主においては法令で定められた義務であることをご理解いただいた上で、従業員に個人番号の提供を求めていただくこととなりますが、仮にマイナンバーの提供を拒否された場合には、その旨を申し出ていただいた上で受理することとしており、個人番号の記載がないことをもって、ハローワークが雇用保険手続の届出を受理しないということはありません。
　なお、電子申請による届出等の場合は各届出等の備考欄（資格喪失届は備考欄がないため、社会保険労務士欄の直下のスペース）に「本人事由によりマイナンバー届出不可」の記載をお願いします。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

当会推薦の会員事業場から２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30年11月14日、平成30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２名の方が表彰されました。

株式会社東京ロジステック小林徳市運送　**松倉　仁喜　様**
芝浦シヤリング株式会社　**佐藤　圭　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竹中武史審査委員長の開会挨拶後、武井雅昭区長から34名（５名欠席）の優良従業員の皆様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。

㈱東京ロジステック小林徳市運送の松倉仁喜様

芝浦シヤリング㈱の佐藤圭様

（表彰審査委員：三田労働基準協会　徳力記）

★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)三田労働基準協会は本表彰制度に一貫して協力しています。）

協会だより

〈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
日本コムシス㈱	品川区東五反田2-17-1	03-3448-7117	建設業

講習会等のご案内　企画中の講習会からご紹介します。

◉ 無料 平成30年度健康づくり研究会

1月29日（火）14時00分から15時40分まで

【会場】女性就業支援センター（JR田町駅西口から徒歩３分）

「三田健康づくり研究会」は労働基準監督署の指導のもと健康・快適な職場づくり、職場の活性化と生産性の向上を目指し各種の活動を行っています。

今年度は、働く人の健康啓発の重要性を改めて考えていただくための講習会として、「百歳まで歩く」を企画いたしました。

◉ 無料 衛生管理者等支援講習会

2月13日（水）13時30分から16時00分まで

【会場】女性就業支援センター（JR田町駅西口から徒歩３分）

衛生管理者や衛生管理者が所属する部署の責任者を対象として、業務の参考としていただくため「仕事と治療の両立支援：考え方の基本と実践のコツ」と題した講演を行うことといたしました。

◉ 有料 年度替わり時期に必要な労働関係手続きを学ぶ

2月5日（火）13時15分から16時15分まで

【会場】一般社団法人三田労働基準協会　１階研修センター

年度替わりは人事異動の時期であり、また労働基準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、４月１日からの改正労働基準法等に対応した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。

◉ 有料 衛生管理者受験準備講習会

2019年度は、衛生管理者受験準備講習会を５月、７月、９月、11月、２月の５回実施することとしております。

関東安全衛生技術センターでは、出張特別試験を例年９月に東京都、10月に埼玉県、11月に神奈川県で実施しています。出張特別試験に合わせて講習会を受講されてはいかがでしょうか。

※関東安全衛生技術センターは、次頁のとおり平成31年度の免許試験日程を発表しました。受験資格や申込方法などの詳しい情報は、関東安全衛生技術センターのホームページでご確認ください。

平成31年度
労働安全衛生法に基づく
各種免許試験（学科）案内

協会シンボルマーク

公益財団法人　安全衛生技術試験協会
関東安全衛生技術センター
所在地　〒290-0011　千葉県市原市能満2089番地
電 話　0436(75)1141(代)
FAX　0436(75)1096

「関東安全衛生技術センターホームページ」 https://www.kanto.exam.or.jp/

1 免許試験（学科）日程

試験の前に説明を行いますので、試験開始時刻の15分前までに入室してください。

試験の種類	学科試験日 平成31年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平成32年 1月	2月	3月	試験開始時刻	試験終了時刻
特級ボイラー技士							3						10:00	16:10
一級ボイラー技士	3	23		3		18	31			9	14		10:00	15:30
二級ボイラー技士	16	9	19	2･23	1･19	11･26	8	7･26	18	8	5･19	4	13:30	16:30
★特別ボイラー溶接士						2				31			13:30	16:00
★普通ボイラー溶接士						2				31			13:30	16:00
ボイラー整備士			18				9				21		13:30	16:00
★クレーン・デリック運転士 限定なし	10	14	26	19	28	13	17	11	11	24	20	12	13:30	16:00
クレーン限定	10	14	4･26	4･19･31	28	13	17	11	11	24	6･20	12		
床上運転式限定	10			19			17						13:30	16:00
限定免許解除試験							17						13:30	14:45 ※15:30
★移動式クレーン運転士		8		11	29			6		22		3	13:30	16:00
★揚貨装置運転士	19						10						13:30	16:00
発破技士			11										13:30	15:30
ガス溶接作業主任者									10				13:30	16:30
林業架線作業主任者									10				13:30	16:30
第一種衛生管理者 第二種衛生管理者	4 9 17 23	10 15 21	2 12 25	9 17 24 30	6 20 27	3 12 25	2 16 24	1 12 20	3 8 12 17 20	7 17 23	4 12 18	2 7 13 18 24	13:30	16:30
高圧室内作業主任者		22											10:00	15:30
エックス線作業主任者		16		10		27		19		21		5	10:00	15:30
ガンマ線透過写真撮影作業主任者		22											10:00	15:30
潜水士	5		5	18			1		4		7		10:00	15:30

① 6月2日、 12月8日、 3月7日は土曜日・日曜日に試験を実施します。
② ★印の試験は、学科試験合格後に実技試験を行います。
③ 受験資格は各免許試験ごとに異なりますので、詳細は「**免許試験受験申請書とその作り方**」（冊子）をご覧ください。
④ 障がいのある方で受験に際し特別な配慮を希望される方は、受験申請書を提出する前に当センターにご相談ください。
⑤ 実技試験、出張特別試験、作業環境測定士試験及び労働安全・労働衛生コンサルタント試験の試験案内は別途作成しますので、それぞれの「試験案内」によりご確認ください。
⑥ ※旧デリック免許所持者の試験終了時刻は15:30です。

みなと みた　平成31年1月号　平成31年1月15日発行（年6回発行）第23巻第1号通巻第131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