

みなと みた

2019 4
No.133

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 ● 3～11

三田労働基準監督署「安全衛生課」はフロアを 1 階に移転します／平成 31 年度「全国安全週間」を 7 月に実施／労使一体となって計画的に年次有給休暇を取得しよう／応援します！あなたの会社の働き方改革！／アルバイトの労働条件を確かめよう！キャンペーン中です！！／中小規模事業場 安全衛生サポート事業をご活用ください！
厚生労働省／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／雇用保険の届出を電子申請で、楽に、効率化！！

協会だより ● 14～16

人事異動／2019 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 31 年度会費納入のお願い／新入会員のご紹介／講習会等のご案内／4 月から働き方が変わります

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）



着任のご挨拶



三田労働基準監督署
署長 古賀 睦之

この度、4月1日付けの人事異動により、三田労働基準監督署長に着任いたしました古賀と申します。どうぞ、よろしくお願い致します。

三田労働基準協会並びに会員事業場の皆様方には、日頃より当署が推進する労働基準行政につきまして、格別のご理解とご協力をいただいておりますことに心より感謝申し上げます。

私は、平成2年に東京労働局に異動となり、その後、東京労働局の各課、各労働基準監督署に勤務し、平成26年度は青梅労働基準監督署長、平成27年度は東京労働局労働基準部監督課で主任監察監督官、平成28年度、29年度は同賃金課で賃金課長、昨年度は渋谷労働基準監督署長を勤めてまいりましたが、本年度は三田労働基準監督署管内の事業場とそこで働く労働者の方々が、安心して働けるように、微力ながら努めてまいりたいと考えております。

さて、平成31年度、東京労働局は、「誰もが安心して働き活躍できるTOKYOへ」をスローガンに掲げました。

当署としましては、これを踏まえ、以下の四つを重点として掲げました。

時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務化等が盛り込まれた働き方改革関連法の周知を図るとともに、その適正な履行を確保する。

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底を図る。

労働災害防止対策により労働者の安全と健康を守る。

被災労働者やその御遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付の実施。

当署は、掲げた対策に着実に取り組み、誰もが安心して働き活躍できる職場環境の実現のために、懇切・丁寧な行政サービスに努めてまいります。

しかしながら、もとより行政だけで達成できることではありません。皆様方の御尽力に切にすぎるところであります。

三田労働基準協会会員の皆様には、これらの取り組みに御理解をいただき御支援、御協力いただけますようお願い申し上げ、着任のご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 野村 みどり

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。

この2年間、山内会長はじめ会員の皆様には労働基準行政の推進に多大なるご理解、ご支援を賜り、大変ありがとうございました。

三田署は通算5年間勤務させて頂きました。前回の勤務は、六本木ヒルズや汐留の再開発工事が最盛期、今回は、オリンピック・パラリンピックを控え、新駅工事をはじめ区内至る所で大規模な工事が進行する中で、新たな街並みの完成を予想しながらの勤務となりました。

一方で管内の状況は、労働災害は昨年後半から徐々に増加し、今年に入り、火災事故や死亡災害が発生しています。また、脳心臓疾患や精神障害等の労災請求件数は高止まりの状況にあり、様々な事案の調査を通して、「過労死ゼロ」に向け監督署が果たすべき役割の重要性を強く感じました。

労働基準行政としての大きな出来事といえば、働き方改革関連法の成立により、改正法が今年の4月から順次施行の運びとなったことです。労働基準法等の改正、とりわけ、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の時季指定付与につきましては、円滑な施行に向けて皆様のご尽力を賜りたいと存じます。

新しい時代を迎え、職場を取り巻く課題も変わっていくことと思われませんが、働く人が生き活きとその能力を十分発揮して職業生活を送ることができるよう、引き続き行政の推進にご理解ご協力のほど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、退任の挨拶とさせていただきます。

三田労働基準監督署 「安全衛生課」は フロアを1階に移転します

移転日

平成31年 3月25日(月)



方面・労災課・業務課
(3F) は変わりません

交通案内

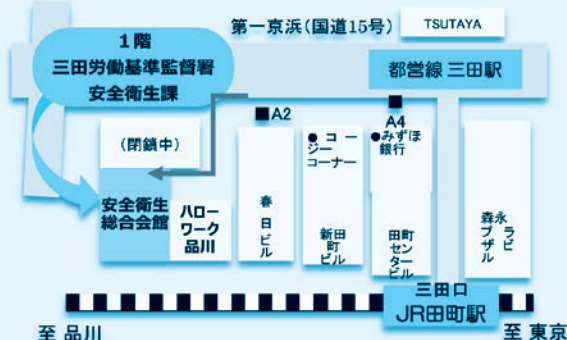
- JR山手線・京浜東北線
田町駅 西口(三田口) 徒歩約5分
- 都営浅草線
三田駅 徒歩約5分
- 都営三田線
三田駅 徒歩約7分

所在地：東京都港区芝5-35-2

安全衛生総合会館

1F(安全衛生課)

3F(方面・労災課)



三田労働基準監督署

TEL: 方面(労働条件・解雇・賃金) 03(3452)5473

安全衛生課 03(3452)5474

労災課 03(3452)5472

FAX: 03(3452)3072 (方面・労災課)

03(5476)5006 (安全衛生課)

管轄: 東京都港区

電話番号・管轄区域に変更はありません。

FAX番号は安全衛生課のみ変わります。



平成31年度「全国安全週間」を7月に実施

厚生労働省では7月1日から1週間、「全国安全週間」を実施します。また、今年度のスローガンは、次のとおり決定しました。

〈平成31年度の「全国安全週間」スローガン〉

新たな時代にPDCA みんなで築こうゼロ災職場

今年で92回目となる全国安全週間は、労働災害を防止するために産業界での自主的な活動の推進と、職場での安全に対する意識を高め、安全を維持する活動の定着を目的としています。

事業場では、労使が協調して労働災害防止対策が展開されてきました。この努力によって、労働災害は長期的には減少していますが、平成30年については、「死亡災害」は前年を下回る見込みですが、「休業4日以上死傷災害」は3年連続で増加することとなりました。

労働災害の防止のために、国、事業者、労働者などの関係者が重点的に取り組む事項を定めた「第13次労働災害防止計画」が、平成30年度を初年度として新たに展開されており、それぞれの事業場で一人の被災者も出さないという理念の下、日々の仕事が安全で健康的なものとなるよう、不断の努力が必要です。また、平成30年9月には、企業での自主的な安全衛生管理のための取組を体系的かつ継続的に実施するための仕組みである労働安全衛生マネジメントシステムに関する日本工業規格（JIS Q 45001、JIS Q 45100、JIS Q 17021-10及びJIS Q 17021-100）が制定されました。

このような状況を踏まえて、平成31年度のスローガンでは、労働災害防止のために、事業者が労働者の協力の下に、マネジメントシステムの基本をなす「計画（Plan）—実施（Do）—評価（Check）—改善（Act）」（「PDCAサイクル」という。）という一連の過程を確立し、事業場での自主的な安全衛生管理をより一層推進するとともに、安全な職場環境を形成するよう呼びかけています。

厚生労働省では、7月1日（月）から7日（日）までを「全国安全週間」、6月1日（土）から30日（日）までを準備期間として、各職場における巡視やスローガンの掲示、労働安全に関する講習会の開催など、さまざまな取組を行っていきます。

三田労働基準監督署では、全国安全週間準備期間中の6月13日に安全週間説明会を開催します。多数の皆様のご参加をお待ちしております。

詳しくは当協会のホームページをご覧ください。

労使一体となって計画的に 年次有給休暇を取得しよう



- 労働基準法が改正され、年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となります。年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」(以下「計画的付与制度」という。)とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。なお、下記の時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

計画的付与制度を導入することは、年次有給休暇の取得を推進するとともに、労働基準法を遵守する観点からも重要となります。

1) 導入例

例えば、2019年のゴールデンウィークに導入すると?

年次有給休暇を土日、祝日と組み合わせて、連続休暇に。

土日の休日や祝日に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせて大型連休にすることができます。また、□点囲みのような日に年次有給休暇をさらに組み合わせること(プラスワン休暇)も可能です。

2019年4月+5月のゴールデンウィーク

日	月	火	水	木	金	土
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25

2) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

3) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用

注) 就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

● 時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位での取得が可能となります。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例) 所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

注) 就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



(わかりやすい年休パンフ)



(年休取得特設サイト)



ご存知
ですか!?

2019年より順次、改正法が適用されます!

NEW RULE 1 時間外労働の 上限規制 月45時間 年360時間 原則 2019年4月1日より施行 ※中小企業は2020年4月1日より施行	NEW RULE 2 年次有給休暇の 時季指定 毎年5日 確実に取得 2019年4月1日より施行	NEW RULE 3 同一労働 同一賃金 正規と非正規の不合理な 待遇差を禁止 2020年4月1日より施行 ※中小企業のパートタイム労働者・有期雇用労働者については 2021年4月1日より適用
--	---	---



詳しくは、「働き方改革」特設サイトへ
www.mhlw.go.jp/hatarakikata/

働き方改革 厚労省

検索



中小企業・小規模事業者の方々への様々な支援があります。 [詳しくはウラ面へ](#)

中小企業・小規模事業者の皆さまへ



働き方改革を行うに当たって、以下の対応はお済みですか!?

- ☒ 時間外労働を行うには、サブロク(36)協定が必要です。
- ☒ 労働者10名以上の場合は、就業規則の作成、届け出が必要です。
- ☒ 労働契約を締結する際は、労働者に対して、労働条件を書面等で交付する必要があります。
- ☒ 賃金台帳、労働者名簿などを作成する必要があります。
- ☒ 非正規の方を雇っている場合は、正規の方と比べて不合理な待遇差がないようにする必要があります。

よく分からないという方へ、各種サポート(無料)があります!



無料相談窓口

「働き方改革」に関連する様々なご相談にワンストップで対応します!

働き方改革推進支援センター

※都道府県労働局、労働基準監督署でも相談支援を行っています。



助成金制度

各種助成金で生産性向上や業務効率化、魅力ある職場づくりなどを支援します!

- 時間外労働等改善助成金
- キャリアアップ助成金
- 業務改善助成金



支援ツール 情報提供

「働き方改革」を支援する便利なツールや、役立つ情報を提供しています!



- 36協定届作成支援ツール
- 就業規則作成支援ツール(2019年3月末公開)

サイト内にある入力フォームから必要項目を入力・印刷することで、労働基準監督署に届出が可能な書面を作成することができます。



- 同一労働同一賃金 取組手順書



- 働き方・休み方改善ポータルサイト



- 確かめよう労働条件



- 賃金引上げに向けた生産性向上を支援します!



事業主の皆さんへ

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」 キャンペーン中です！！

2019年4月から働き方改革関連法が順次施行されます！

重点事項

Point
1

アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

※労働者が希望した場合には、メール等（プリントできるもの）での明示も可能です。

Point
2

学業とアルバイトが両立できるような勤務時間のシフトを適切に設定しましょう！

Point
3

アルバイトも労働時間を適正に把握する必要があります！

Point
4

アルバイトに、商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

Point
5

アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

平日夜間・土日の相談は
労働条件相談ほっとラインへ

はい！ ろうどう 月～金：午後5時～午後10時
0120-811-610 土・日・祝日：午前9時～午後9時
※事業主の方からのご相談も受け付けております

確かめよう！
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター 「たしかめたん」

詳しくはこちら→
ポータルサイト
「確かめよう 労働条件」





アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

雇い始めてから、「最初の話と違う」といったトラブルが起こらないように、会社から労働条件通知書などの書面を交付し、労働条件をしっかりと明示する必要があります。特に次の6項目については必ず書面で明示しなければなりません。なお、労働者が希望した場合には、メール、FAX等（印刷できるもの）による明示も可能です。

- ① 契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること）
- ② 契約期間の定めがある契約を更新するときのきまり（更新があるか、更新する場合の判断のしかたなど）
- ③ どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
- ④ 勤務時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替制勤務のローテーションなど）
- ⑤ バイト代（賃金）はどのように支払われるのか（バイト代の決め方、計算と支払いの方法、支払日）
※バイト代などの賃金は都道府県ごとに「最低賃金」が定められており、これを下回ることとはできません。
また、高校生アルバイトや雇入れ後の研修期間中も、最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
- ⑥ 辞めるときのきまり（退職・解雇に関すること）



学業とアルバイトが両立できるような勤務時間のシフトを適切に設定しましょう！

大学生等に対するアルバイトに関する意識調査（平成27年厚生労働省実施）では、大学生等から「試験の準備期間や試験期間中に休めなかったり、授業に出られないほどのシフトを入れられた、または変更された」といった回答がありました。本来、学生は学業が本分であり、学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整えるよう配慮する必要があります。

また、採用時に合意したシフトの変更などの労働契約の内容の変更については、労働契約法第8条により労働者と使用者の合意が必要であり、使用者が一方的に急なシフト変更を命じることはできません。



学生アルバイトの労働時間を適切に把握する必要があります！

アルバイトについて、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録する必要があります。

就業を命じられた業務に必要な準備や片付けの時間、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練を受講していた時間も労働時間となります。

また、原則として労働時間の端数は1分でも切り捨てることはできません。

さらに、アルバイトにも残業手当の支払は必要です。

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については厚生労働省ホームページをご確認ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html



商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

アルバイトが希望していないのに、商品を強制的に購入させることはできません。また、アルバイト本人が希望して商品を購入した場合でも、賃金から、労使協定なしに一方的に商品代金を差し引くことは、労働基準法に抵触します。



アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

アルバイトが遅刻や欠勤などによる労働契約の不履行や不法行為に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。

遅刻を繰り返すなどにより職場の秩序を乱すなどの規律違反をしたことへの制裁として、就業規則に基づいて、本来受けるべき賃金の一部を減額する場合であっても無制限に減給することはできません。1回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。また、複数にわたって規律違反をしたとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給制なら月給の金額）の10分の1以下でなくてはなりません。

厚生労働省補助事業として中央労働災害防止協会が実施する「中小規模事業場 安全衛生サポート事業」について、平成31年度の受付が開始されました。

費用は
無料です！



中小規模事業場

安全衛生サポート事業

をご活用ください！

平成29年の労働災害死傷病者数約12万人のうち、従業員99人以下の企業でその76%が発生しています*。中央労働災害防止協会では、その減少を目的に「中小規模事業場安全衛生サポート事業」を実施しています。サポートには、個別の企業等を支援する「**個別支援**」と、商工会や工業団地などの集団を支援する「**集団支援**」の2種類があります。

費用は無料です、是非ご活用ください。

*厚生労働省「職場のあんぜんサイト」(<http://anzeninfo.mhlw.go.jp>) 参照



<個別支援>

！ 専門家のアドバイスでストップ労災！

知識・経験豊富な安全衛生の専門家が職場にお伺いし、労働現場や作業の問題点を明らかにして改善のアドバイスを行います。

製造業、鉱業の事業場に加え、『安全推進者の配置等に係るガイドライン(平成26年3月)』(厚生労働省)を踏まえ、第三次産業(小売業、飲食店、社会福祉施設等)の店舗・施設等を対象としております。

費用

費用は無料

(厚生労働省の補助事業のため)

対象

- 製造業、第三次産業、鉱業が対象
- 労働者が概ね100人未満の事業場が対象



1

現場確認で弱点を探し出します

2時間程度の現場確認で、安全衛生面での弱点を探し出します。



2

現場確認を参考に職場に必要な支援を実施します(教育・アドバイス等)

- 安全衛生の弱点を明らかにし、改善の手順をお伝えします。
- 職場巡視に同行し、巡視における目の付け所をアドバイスします。
- 転倒、腰痛、墜落・転落災害の予防のアドバイスを行います。
- 機械災害の芽となる「危険源」を見つけ、リスク低減の具体的方法をお伝えします。
- 化学物質による健康障害や爆発火災等のリスク評価の進め方をお伝えします。
- はさまれ巻き込まれ防止等のための機械設備の安全化へのアドバイスを行います。

※個別支援において知り得た事業場の情報は、行政機関はじめ第三者が知ることはありません。

< 集団支援 >

**！ 事業場（店舗）の方が集まる機会はありませんか。
無料で安全衛生に関する研修会を開催できます。**

企業系列協力会、商工会議所、商工会、同業種協同組合、工業団地などの事業場、第三次産業では店長会議など店舗の方が集まる機会を活用し、安全衛生に関する研修会を無料で実施します。

また、事業場（店舗）に専門家が直接お伺いし、簡単な安全衛生のチェックとアドバイスをを行う「個別支援」と組み合わせて実施することも可能です。

費用 費用は無料

（厚生労働省の補助事業のため）

対象

- 労災保険加入の製造業、第三次産業、鉱業の事業場であって、労働者数が概ね100人未満の事業場を中心とする集団、団体等が対象です。
- 労働者数が100人を超える事業場が集団に含まれる場合であっても、集団支援は可能です。詳しくは問合せ先にご相談ください。



1 みんなで学んで労災を防止！

工場、店舗、社会福祉施設などの代表の皆さんが集まる機会を利用し、安全衛生に関する研修会や講演を行います。2時間程度の研修会を開催いたします。

2 このようなテーマの研修や講習を実施します

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1. ヒューマンエラーとその防止対策 | 7. スライサー等による切れ・こすれ対策 |
| 2. 転倒災害防止対策の進め方 | 8. メンタルヘルス対策の進め方 |
| 3. 職場巡視のチェックポイント | 9. はさまれ・巻き込まれ対策 |
| 4. 法改正対応これから進める化学物質対策 | 10. 安全・安心のための5S活動 |
| 5. 管理監督者に求められる安全配慮義務 | 11. 職場の腰痛予防対策 |
| 6. 安衛法改正を踏まえた労働災害防止対策 | 12. 保護具の適切な使用方法 など |



【申込等に関するお問合せ】

中央労働災害防止協会 技術支援部（〒108-0014 東京都港区芝 5-35-2）

TEL：03-3452-6366 / FAX：03-5445-1774 / E-mail：gijutsu@jisha.or.jp

または、以下のホームページ記載の地区安全衛生サービスセンターまでお願いします。

WEB：http://www.jisha.or.jp/chusho/support.html または

中災防 サポート事業

検索

最近の雇用失業情勢

○平成31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）2.3%であり、前月より0.2ポイント低下。※約26年ぶりの低い水準。
- ☆完全失業者数（季節調整値）は、前月より12万人減少し、160万人。（原数値は156万人で、前年同月差10万人減少）
- ☆就業者数（季節調整値）は、前月より49万人増加し、6,714万人。
- ☆雇用者数（季節調整値）は、前月より35万人増加し、5,988万人。
- ☆雇用者数（原数値）を主要産業別にみると、前年同月比で見ると「建設業」「製造業」「卸売業、小売業」「学術研究、専門・技術サービス業」を除く全ての産業で増加している。
- ☆平成31年2月の有効求人倍率（季節調整値）は1.63倍であり、前月と同水準。
- ☆平成31年2月の新規求人倍率（季節調整値）は2.50倍であり、前月より0.02ポイント上昇。

内閣府の月例経済報告（平成31年3月）「景気は、このところ輸出や生産の一部に弱さも見られるが、緩やかに回復している。先行きについては、当面、一部に弱さが残るものの、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、中国経済の先行き、海外経済の動向と政策に関する不確実性、金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。（※景気の総括判断は変更。）

「雇用情勢の先行きについては、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
31年2月	2.50	3.45	14.21	1.63	2.13	8.24	9,212	12,466

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31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364,913人（前年同月比1.2%減）で、9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125,706人（前年同月比2.6%減）で、2か月ぶりに前年同月を下回った。

一方、有効求職者数（原数値）は161,570人（前年同月比2.2%減）で、102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35,504人（前年同月比5.4%減）で、4か月連続で前年同月を下回った。

就職件数は9,212件で、前年同月より7.0%減となった。一般、パート別の状況をみると、一般は5,177件（前年同月比9.3%減）、パートは4,035件（前年同月比3.9%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118件（前年同月比5.4%増）。業種別件数では、サービス業（27件）、情報通信業（18件）、卸売業（18件）、小売業（15件）、宿泊業、飲食サービス業（15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

雇用保険の届出を 電子申請で、楽に、効率化!!

電子申請のメリット

電子申請イメージ

〇〇会社

電子申請



■ 手書き申請より楽で効率的

■ コスト(郵送費・交通費など)を減らしお得に申請。

パーパス!!

確認通知書等

ポチッ!

木。ちっ!

資格喪失届等

東京労働局雇用保険
電子申請事務センター

確認通知書等

審査終了
公文書(PDF)発行

雇用保険被保険者資格取得届：翌日 雇用保険被保険者離職票：当日※ 高年齢継続給付金：当日※
※原則、午前到達分

電子申請の説明の検索方法

電子申請の画面イメージ

電子申請 初めて使う方へ

検索

電子申請の準備（パソコン・電子証明）

電子申請 利用準備

検索

e-GOVの便利な使い方(パーソナライズ)

電子申請 パーソナライズ

検索



<e-Govについて> e-Gov(イーガブ)とは総務省が運営する行政サービスの総合窓口です。厚生労働省をはじめ、各省庁への申請や届出がオンラインで行えます。

e-Gov お問い合わせフォーム : <https://www.e-gov.go.jp/contact/form/enquete.html>



三田労働基準監督署人事異動（役職者）

旧	職 名	新
野 村 みどり	署 長	古 賀 睦 之
田 村 滋 康	副 署 長（管 理）	田 村 滋 康
藤 村 以津子	副 署 長（労 災）	藤 村 以津子
国府田 純 一	第一方面主任監督官	岡 本 信 行
大 野 武 見	第二方面主任監督官	橋 本 幹 生
宮 澤 宜 敬	第三方面主任監督官	宮 澤 宜 敬
西 田 幸 弘	第四方面主任監督官	齋 藤 陽 子
西 脇 巧	第五方面主任監督官	伊 東 聖 周
長 利 智 隆	安 全 衛 生 課 長	長 利 智 隆
立 山 広 枝	労 災 第 一 課 長	村 田 公 信

旧	職 名	新
近 藤 悟	労 災 第 二 課 長	成 田 廣 恵
生 方 藤 子	業 務 課 長	吉 澤 康

ハローワーク品川人事異動（幹部）

旧	職 名	新
佐 藤 秀 雄	所 長	裕 本 順 一
可 児 章	管 理 部 長	前 田 修
宮 本 吉 雄	職 業 相 談 部 長	宮 本 吉 雄
田 中 憲 二	雇 用 開 発 部 長	田 中 憲 二

2019年度定期総会開催のご案内

2019年度（第71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／2019年5月24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 サンフラワーホール 懇親会 2階 サンフラワーホール

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10日（月）に実施いたします。申込書は、みなとみた3月号に掲載させていただいております。

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も案内を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31年度会費納入のお願い

会費の納入につきましては、例年どおり4月17日（水）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
(株)クロスエンジェルズ	港区北青山2-7-13	03-4285-0054	広告業
(株)トキワ計測器	港区白金1-26-1	03-3444-1831	製造業
富士海事(株)	港区新橋6-19-19	03-3432-8781	海運業
ベスタス・ジャパン(株)	港区虎ノ門5-1-5	03-4588-8600	機械等修理業

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31年度「三田労働基準監督署の行政運営方針」及び「ハローワーク品川の重点対策」の説明会
 【日 時】2019年4月25日(木) 13:30～16:30
 【会 場】女性就業支援センター 4階大ホール (港区芝5-35-3)
- **衛生管理者受験準備講習会**
 衛生管理者試験を受験する方のための受験準備講習会です。実務経験豊富な講師陣が、重要ポイントの説明や公開過去問の解説など懇切丁寧に指導します。
 【日 時】(第一種)2019年5月14日(火)～16日(木) 9:00～17:00
 (第二種)2019年5月14日(火)～15日(水) 9:00～17:00
 【会 場】三田労働基準協会研修センター (港区芝4-4-5)
 【参加費】(第一種)会員21,000円、(第二種)会員19,000円(資料代・税込)
- **安全管理者選任時研修**
 50人以上の工業的業種の事業場は、「安全管理者」を選任することが義務付けられています。安全管理者の選任要件として、厚生労働大臣が定める研修となります。
 【日 時】2019年5月28日(火)～29日(水) 9:20～
 【会 場】三田労働基準協会研修センター (港区芝4-4-5)
 【参加費】会員9,000円(資料代・税込)
- **無料** 全国安全週間説明会
 第92回全国安全週間に先立ち開催する説明会です。安全衛生担当者等のご出席をお願いします。
 【日 時】2019年6月13日(木) 13:30～16:30
 【会 場】女性就業支援センター 4階大ホール (港区芝5-35-3)
- **職場のハラスメントと企業の対応**
 セクハラ・パワハラ等、職場におけるハラスメントは、職場環境の悪化をもたらすのみならず、賠償問題に発展する等、企業イメージの低下をも招来します。そのため、企業においては、職場のハラスメント防止は喫緊の課題です。業務指導における裁量権の範囲や、訴訟において問われる責任、請求される損害賠償について、弁護士が裁判例等を基に解説します。
 【日 時】2019年6月21日(金) 14:00～16:00
 【会 場】三田労働基準協会研修センター (港区芝4-4-5)
 【参加費】会員5,000円(資料代・税込)
- **無料** 改正労働基準法等説明会
 労働基準法・労働安全衛生法が改正され、働き方を変えるため措置義務や留意すべきことが設けられました。36協定、年次有給休暇、産業医の強化などについて三田労働基準監督署職員が分かりやすく説明いたします。
 【日 時】2019年6月26日(水) 14:00～16:00
 【会 場】女性就業支援センター 4階大ホール (港区芝5-35-3)
- **無料** 雇用環境・均等部の重点説明会
 東京労働局雇用環境・均等部の担当官が、最近の雇用均等行政関連の重要課題を解説します。「働き方改革」を推進し、仕事と家庭を両立させながら働くことができる社会を目指して、多様な働き方のニーズに対応した就業環境づくりを説明いたします。
 【日 時】2019年7月4日(木) 13:30～16:30
 【会 場】女性就業支援センター 4階大ホール (港区芝5-35-3)
- **連続講座** 人事労務担当者基礎講習
 人事労務の基礎について、社会保険労務士が解説します。新たに人事労務担当者となった方にお勧めする講習です。
 【日 時】(第1回)2019年6月18日(火) 10:00～16:00
 (第2回)2019年6月19日(水) 10:00～16:00
 【会 場】三田労働基準協会研修センター (港区芝4-4-5)
 【参加費】会員11,000円(資料代・税込)

4月から働き方が変わります

労働時間法制の見直し

- ・残業時間の上限を規制
- ・「勤務時間インターバル」制度の導入を促す
- ・1人1年あたり5日間の有給休暇の取得を企業に義務づけ
- ・「フレックスタイム制」により働きやすくするため、制度を拡充
- ・専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方である「高度プロフェッショナル制度」を新設し、選択できるように

子育て・介護
と仕事の両立

産業医等による
労働者の健康相談を強化

外国人材の受入

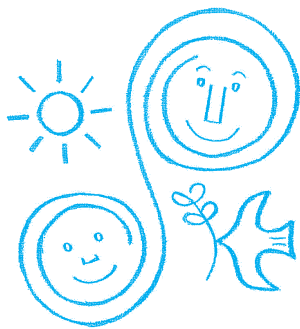
副業・兼業の推進
テレワーク



不合理な待遇差をなくすための
規定の整備
「均衡待遇規定」「均等待遇規定」をパート・有期・派遣で統一的に整備

賃金引上

高齢者の就業促進



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。

みなとみた

平成 31 年 4 月号 平成 31 年 4 月 15 日発行(年 6 回発行) 第 23 巻第 3 号通巻第 133 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>