

みなとみた

2022 **3**
No.150

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

労働行政ニュース ●2～10

「シフト制」労働者の雇用管理を行うための留意事項／年末・年始Safe Work推進強調期間における建設現場指導の実施結果について／職場における労働衛生基準が変わりました／三田労働基準監督署管内における労働災害発生状況／改正育児・介護休業法 オンライン！説明会

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 ●11～12

最近の雇用失業情勢／ハローワークインターネットサービスが更に便利になります

協会だより ●13～16

令和4年度の雇用保険料率について／2022年度定期総会のご案内／労働保険料の納付手続き完了のご報告／衛生管理者等支援講習会のご報告／新入会員のご紹介／定期健康診断のご案内／2022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)

*この会報は、当協会のホームページのトップページ右列下にも掲載しております。
会報の郵送を希望されない方はご連絡ください。

「シフト制」労働者の雇用管理を行うための留意事項

厚生労働省は、「シフト制」労働者の雇用管理を行うための留意事項を作成しました。現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項を、一覧性をもって示すことにより、適切な労務管理を促すことで、労働紛争を予防し、労使双方にとってシフト制での働き方をメリットのあるものとするために作成したものです。

「シフト制」とは

この留意事項での「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。ただし、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっていて、就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせる勤務形態は除きます。

1 シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

(1) 労働条件の明示

■労働契約の締結時には、労働者に対して以下の労働条件を明示しなければなりません（労基法第15条第1項、労規則第5条）

必ず明示しなければならない事項	定めをした場合に明示しなければならない事項
書面 [※] で交付しなければならない事項 ・ 契約期間 ・ 期間の定めがある契約を更新する場合の基準 ・ 就業場所、従事する業務 ・ 始業・終業時刻、休憩、休日など ・ 賃金の決定方法、支払い時期など ・ 退職（解雇の事由を含む）	・ 退職手当 ・ 賞与など ・ 食費、作業用品などの負担 ・ 安全衛生 ・ 職業訓練 ・ 災害補償など ・ 表彰や制裁 ・ 休職
・ 昇給	

※労働者が希望した場合は、電子的な方法で明示することができます。

■特にシフト制労働契約では、以下の点に留意しましょう。

「始業・終業時刻」

労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

「休日」

具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方などを明記する必要があります。

(2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項

■前頁の明示事項に加えて、トラブルを防止する観点から、シフト制労働契約では、シフトの作成・変更・設定などについても労使で話し合って以下のようなルールを定めておくことが考えられます（作成・変更のルールは、就業規則等で一律に定めることも考えられます）。

作 成	・シフトの作成時に、事前に労働者の意見を聞くこと ・シフトの通知期限例：毎月〇日 ・シフトの通知方法例：電子メール等で通知
変 更	・一旦確定したシフトの労働日、労働時間をシフト期間開始前に変更する場合に、使用者や労働者が申出を行う場合の期限や手続 ・シフト期間開始後、確定していた労働日、労働時間をキャンセル、変更する場合の期限や手続 ※一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、基本的に労働条件の変更に該当し、使用者と労働者双方の合意が必要である点に留意してください。
設 定	作成・変更のルールに加えて、労働者の希望に応じて以下の内容についてあらかじめ合意することも考えられます。 ・一定の期間中に労働日が設定される最大の日数、時間数、時間帯 例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する ・一定の期間中の目安となる労働日数、労働時間数 例：1か月〇日程度勤務／1週間あたり平均〇時間勤務 ・これらに併せて、一定の期間において最低限労働する日数、時間数などを定めることも考えられます。 例：1か月〇日以上勤務／少なくとも毎週月曜日はシフトに入る

(3) 就業規則の作成

■常時10人以上の労働者を使用する使用者は、「始業及び終業の時刻」や「休日」に関する事項などについて、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません（労基法第89条第1号等）。

2 シフト制労働者を就労させる際の注意点

(1) 労働時間、休憩

■労働時間の上限は原則1日8時間、1週40時間であり、この上限を超えて働かせるには36協定が必要です（労基法第32条、第36条）。

■1日の労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を、勤

務時間の途中で与えなければなりません（労基法第34条第1項）。

(2) 年次有給休暇

■所定労働日数、労働時間数に応じて、労働者には法定の日数の年次有給休暇が発生します（労基法第39条第3項、労基則第24条の3）。使用者は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりません（労基法第39条第5項）。「シフトの調整をして働く日を決めたのだから、その日に年休は使わせない」といった取扱いは認められません。

(3) 休業手当

■シフト制労働者を、使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要です（労基法第26条）。

※なお、使用者自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金の全額を支払う必要があります（民法第536条第2項）。

(4) 安全、健康確保

■労働安全衛生法に基づく安全衛生教育（安衛法第59条）や健康診断の実施（安衛法第66条）などの義務は、シフト制労働者に対しても同様に適用されます。

3 シフト制労働者の解雇や雇止め

(1) 解雇

■シフト制労働者と「期間の定めがある労働契約」（有期労働契約）を締結している場合、期間中はやむを得ない事由がなければ解雇できません。また、期間の定めがない場合でも、客観的に合理的な理由等がなければ解雇できません（労契法第17条第1項、第16条）。

■なお、解雇する場合、①30日以上前の予告、②解雇予告手当の支払い（平均賃金の30日分以上）のどちらかが必要です（労基法第20条第1項）。

(2) 雇止め

■一定の場合には、雇止め（労働者からの有期労働契約の更新等の申込みを使用者が拒否すること）ができなくなります（労契法第19条）。

■契約が3回以上更新されているか、労働者が雇入れ日から1年を超えて継続勤務している場合、雇止めには契約満了日の30日前の予告が必要です（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第1条）。

4 その他（募集・採用、待遇、保険関係など）

(1) 募集

■労働者を募集する際には、業務内容・賃金・労働時間等の労働条件を明示することが必要です（職業安定法第5条の3第1項、第2項）。なお、募集時に示した労働条件を、労働契約締結までに変更する場合、変更内容の明示が必要です（職業安定法第5条の3第3項）。

(2) 均衡待遇

■シフト制労働者がパートタイム労働者や有期労働契約の労働者である場合には、通勤手当の支給やシフト減に伴う手当の支払いなどで、正社員と比べて不合理な待遇にしないよう留意してください（パートタイム・有期雇用労働法第8条）。

※その際、正社員の待遇を労使合意なく引き下げることが望ましくないことに留意してください。

(3) 社会保険・労働保険

■シフト制労働者も労災保険の適用、給付の対象です。また労働時間などの要件を満たせば、雇用保険や健康保険・厚生年金保険の被保険者にもなります。

年末・年始 Safe Work 推進強調期間における 建設現場指導の実施結果について

～建設現場における作業の慣れ、危険意識の低下に課題～

東京労働局は、「年末・年始 Safe Work 推進強調期間」の実施事項の一環として、昨年12月に都内の建設工事544現場に対して、集中的な現場指導を行いました。また、指導の際に、労働災害発生要因等に係る現場管理者の認識について確認し、その結果を発表しました。

1. 法違反の状況

(1) 違反数および違反率

指導を行った544現場の違反率は、65.6%であり、違反があった357現場のうち、18.5%である66現場に対し、労働安全衛生法第98条に基づく作業停止命令及び立入禁止等の行政処分を実施した。

	建築	土木	解体	その他	合計
指導現場数	476	10	13	45	544
法令違反現場数	325	2	8	22	357
違反率	68.3%	20.0%	61.5%	48.9%	65.6%
作業停止等命令現場数	64	0	0	2	66
法令違反現場数に対する割合	19.7%	0.0%	0.0%	9.1%	18.5%

※過去の建設現場指導の現場数及び違反率は、

	令和元年		令和2年		令和3年	
	現場数	違反率	現場数	違反率	現場数	違反率
6月	381	64.3%	434	71.4%	785	56.6%
12月	347	69.2%	400	65.0%	544	65.6%

(2) 違反事項別の違反率等

違反事項別では、「元請事業者の管理面の違反率」が87.1%（311現場）であり、重篤な災害につながる「墜落・転落防止措置の違反率」が61.9%（221現場）であった。

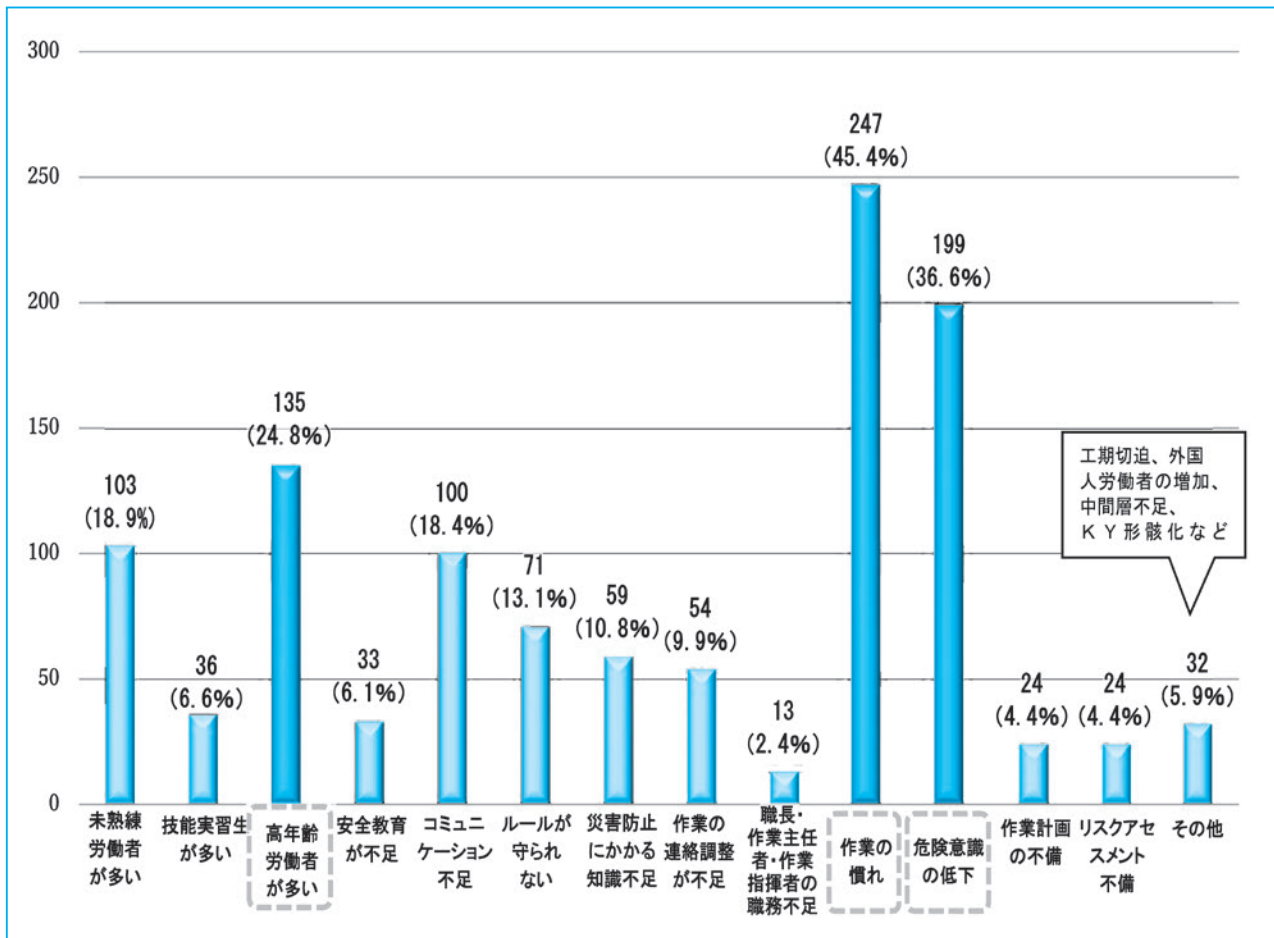
違反事項	違反現場数 (全体357現場)	主な内容
【元請事業者の安全衛生管理面】 元請事業者としての災害防止措置、下請事業者に対する指導関係	311現場（87.1%）	・下請事業者に対する法令遵守のための指導の未実施（安衛法第29条） ・下請事業者に使用させる設備に対する災害防止措置の未実施（安衛法第31条）
【墜落・転落防止】 足場や高所の作業床等からの墜落・転落防止関係	221現場（61.9%） うち手すり・さん等がなかった現場……129現場	・高所作業のための作業床の未設置（安衛則第518条） ・足場の手すり・さん等の未設置（安衛則第563条、第655条） ・高所の作業床の端・開口部の手すり等の未設置（安衛則第519条、第653条）
【型枠支保工】 型枠支保工の倒壊防止関係	35現場（9.8%）	・組立図の未作成（安衛則第240条） ・支柱の脚部の固定など滑動防止措置の未実施（安衛則第242条） ・組立時の立入禁止措置の未実施（安衛則第245条）
【クレーン等】 クレーン作業における危険の防止関係	4現場（1.1%）	・移動式クレーンの作業方法の未決定（クレーン則第66条の2） ・移動式クレーンの吊り荷の下への立入禁止措置の未実施（クレーン則第74条の2）
【建設機械】 建設機械を用いた作業における危険の防止関係	15現場（4.2%）	・使用する建設機械の種類・作業方法等の計画の未作成（安衛則第155条） ・転倒・転落防止措置の未実施（安衛則157条） ・運転中の建設機械付近への立入禁止措置の未実施（安衛則第158条）
【粉じん作業】 粉じんばく露防止関係	10現場（2.8%）	・研磨作業時の防じんマスクの不使用（粉じん則第27条）

※「安衛法」…労働安全衛生法、「安衛則」…労働安全衛生規則、「粉じん則」…粉じん障害防止規則、「クレーン則」…クレーン等安全規則

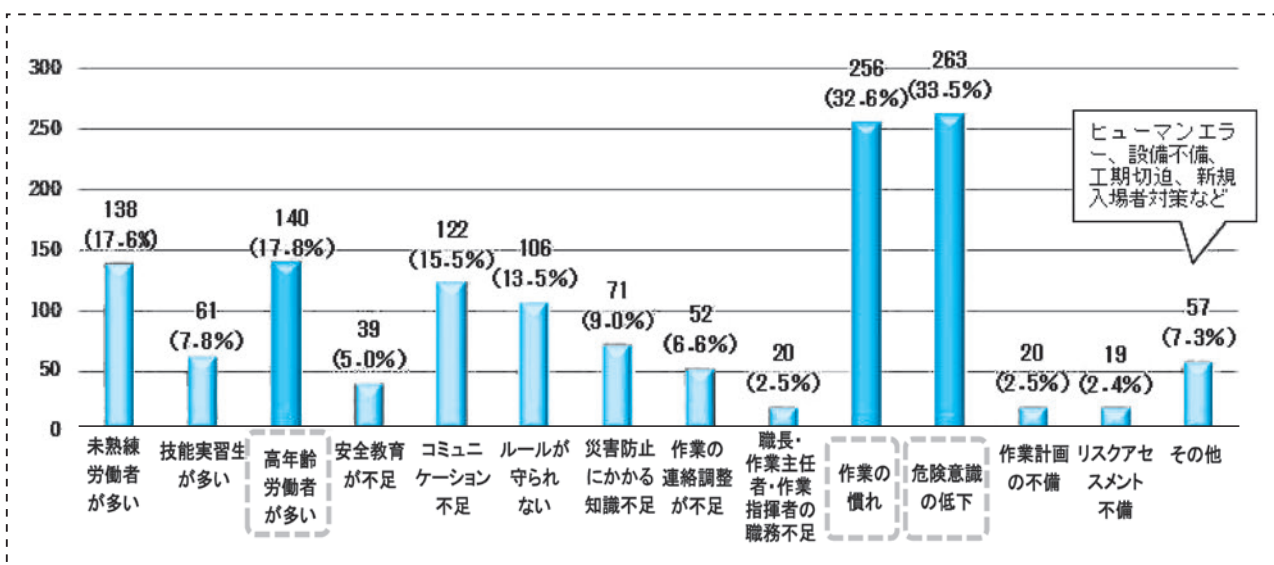
2. 労働災害発生の要因として実感する項目

現場管理者が労働災害発生の要因として実感している項目では、「作業の慣れ」が45.4%（247現場）、「危険意識の低下」が36.6%（199現場）の2つが顕著であり、次いで「高年齢労働者が多い」が24.8%（135現場）であった（複数回答）。

労働災害発生の要因として実感する項目



【参考】令和3年6～7月に実施したSafe Work TOKYO建設死亡災害緊急対策の建設現場指導における同項目の現場管理者の認識については、「危険意識の低下」が最上位で、次いで「作業の慣れ」であった。



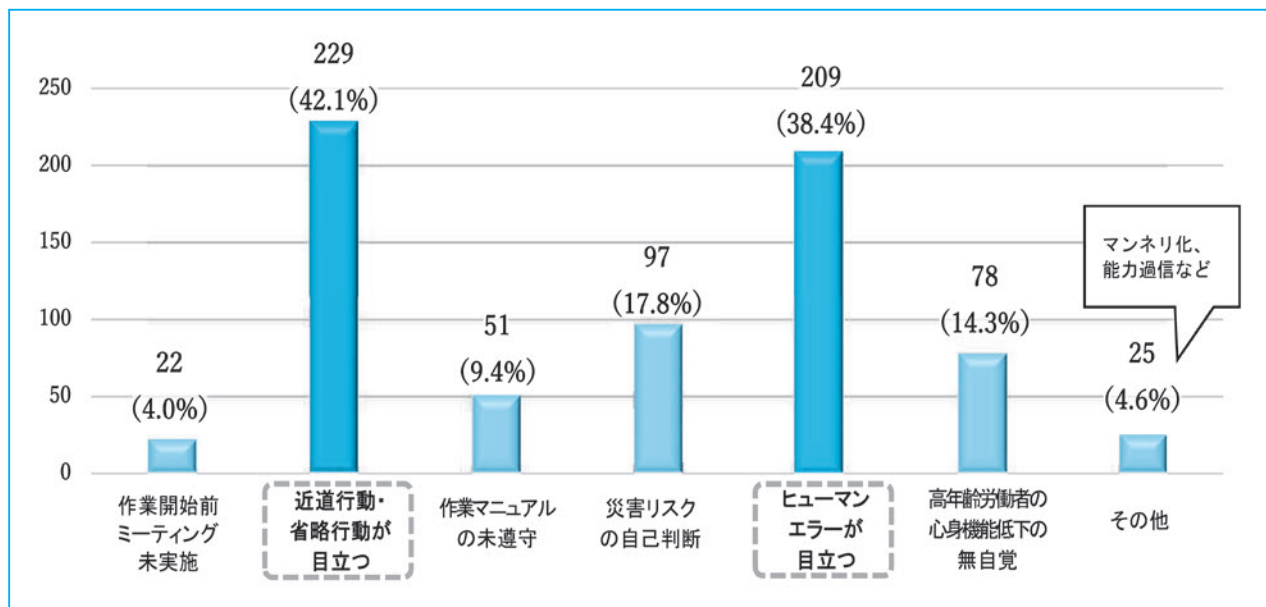
3. 労働災害の要因として実感する項目で顕著だった課題について

令和3年6～7月に実施した建設死亡災害緊急対策の結果において、現場管理者が作業者等に対して労働災害の要因として実感する項目として顕著であったのは、「危険意識の低下」と「作業の慣れ」でした。この2つの項目について、考えられる背景として現場管理者が認識していることは以下のとおりでした。

(1) 「作業の慣れ」が労働災害の要因として考えられる背景

上位を占めたのは、「近道・省略行動が目立つ」が42.1%（229現場）、「ヒューマンエラーが目立つ」が38.4%（209現場）であった（複数回答）。

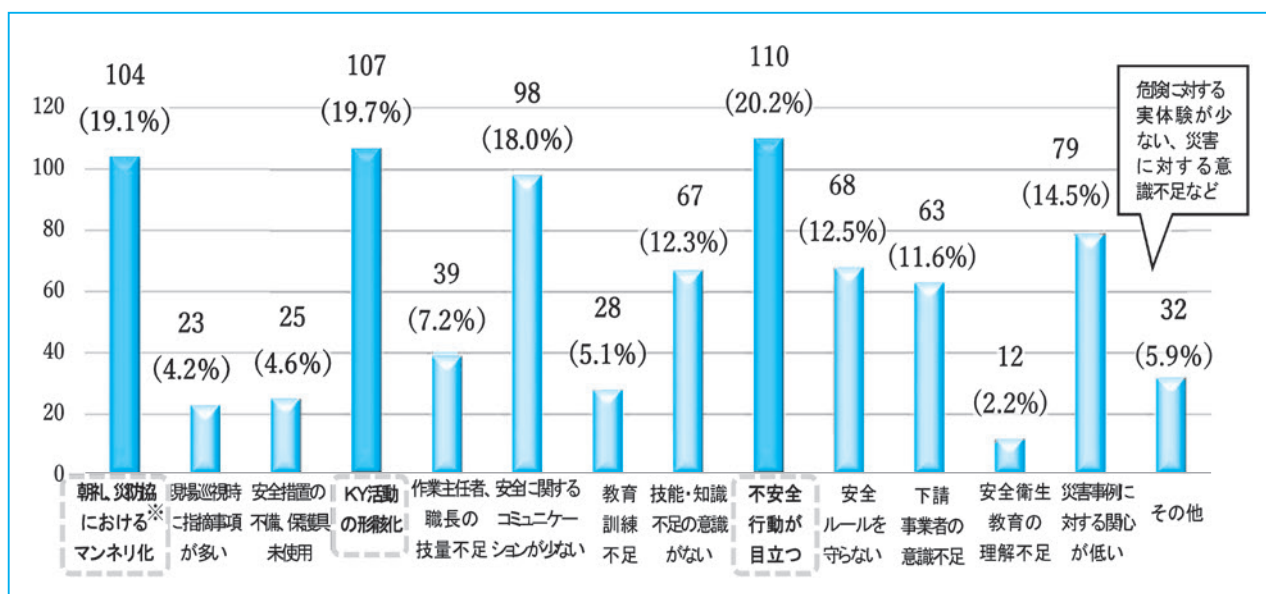
作業の慣れが労働災害の要因として考えられる背景



(2) 「危険意識の低下」が労働災害の要因として考えられる背景

上位を占めたのは、「不安全行動が目立つ」が20.2%（110現場）、「作業開始前KY活動の形骸化」が19.7%（107現場）、「朝礼、災防協におけるマンネリ化」が19.1%（104現場）であった（複数回答）。

危険意識の低下が考えられる背景



※災防協……労働安全衛生法第30条に基づき元方事業者が設置・運営する「労働災害防止協議会」で、混在作業における労働災害の防止を目的とし、元方事業者によってすべての関係請負事業者を対象とした協議組織をいう。

職場における労働衛生基準が変わりました

～照度、便所、救急用具等に係る改正を行いました～

令和3年12月1日に「事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令」が公布され、職場における一般的な労働衛生基準が見直されました。事務所における照明の基準のほか、事務所その他の作業場における清潔、休養などに関する労働衛生基準は、次によることとしてください。

省令の改正に伴って変更される点

- 作業面の照度【事務所則第10条】※令和4年12月1日施行
現在の知見に基づいて事務作業の区分が変更され、基準が引き上げられました。
- 便所の設備【事務所則第17条、安衛則第628条】
新たに「独立個室型の便所」*が法令で位置付けられました。
便所を男性用と女性用に区別して設置するという原則は維持されますが、独立個室型の便所を付加する場合の取扱い、少人数の作業場における例外と留意事項が示されました。
なお、従来の設置基準を満たしている便所を設けている場合は変更の必要はありません。
※ 男性用と女性用に区別しない四方を壁等で囲まれた一個の便房により構成される便所。
- 救急用具の内容【安衛則第634条】
作業場に備えなければならない負傷者の手当に必要な救急用具・材料について、具体的な品目の規定がなくなりました。

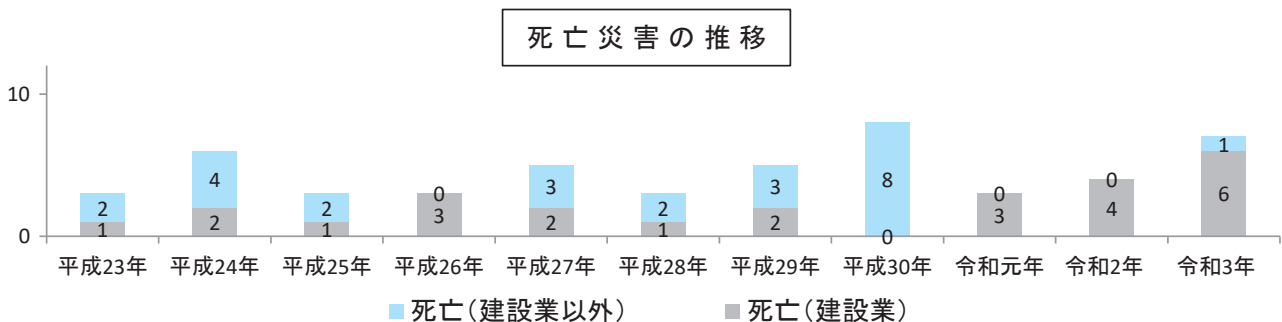
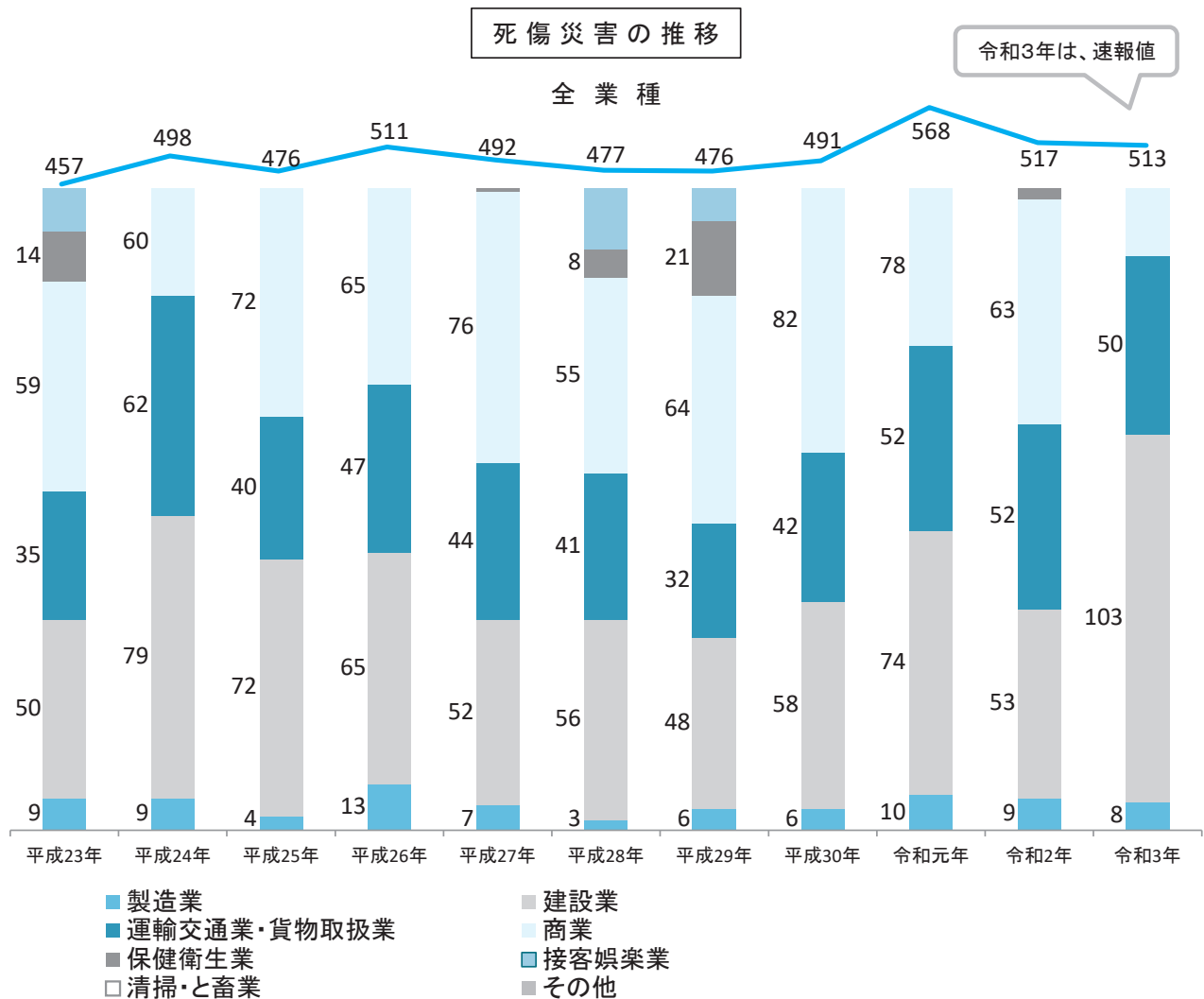
◎職場における労働衛生基準見直しの主な項目とポイント（抜粋）

（事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部改正関係）

主な項目	見直しのポイント
照度 【事務所のみ】 (R 4.12.1 施行)	・事務作業における作業面の照度の作業区分を2区分とし、基準を引き上げた。 一般的な事務作業300ルクス以上 付随的な事務作業150ルクス以上 ・個々の事務作業に応じた適切な照度については、作業ごとにJISZ 9110などの基準を参照する。
便所 ※便所を男性用と女性用に区別して設置する原則は維持。	・男性用と女性用の便所を設けた上で、独立個室型の便所（注）を設けたときは、男性用及び女性用の便所の設置基準に一定数反映させる。 ・少人数同時に就業する労働者が常時10人以内の作業場において、建物の構造の理由からやむを得ない場合などについては独立個室型の便所で足りるものとした。既存の男女別便所の廃止などは不可。 ・従来の基準を満たす便所を設けている場合は変更は不要。 （注）独立個室型の便所：男性用と女性用を区別しない四方を壁等で囲まれた一個の便房により構成される便所。
救急用具の内容	作業場に備えるべき救急用具・材料について、一律に備えなければならない具体的な品目についての規定を削除した。職場で発生することが想定される労働災害等に応じ、応急手当に必要なものを産業医等の意見、衛生委員会等での調査審議、検討等の結果等を踏まえ、備え付けることとした。

三田労働基準監督署管内における労働災害発生状況

令和3年の休業4日以上死傷者数は、513人（製造業8人、建設業103人、運輸交通業・貨物取扱業50人、商業75人、保健衛生業56人、接客娯楽業45人、清掃・と畜業47人、その他（その他第三次産業等）129人）であり、前年同期と比べて4人減少しています。また、死亡災害については、建設業で6件、清掃・と畜業で1件発生しています。



改正育児・介護休業法 オンライン！説明会

(3月31日まで配信中)

産後パパ育休の新設など、改正育児・介護休業法（令和4年4月1日から段階的に施行）について、事例や就業規則の規定例などを示しながら、わかりやすく解説します。

本動画は、新型コロナウイルス感染が急激に拡大している状況を踏まえ、対面式で行っていた説明会（約90分）をオンライン開催に切り替えたものです。

何回かに分けて視聴されたい方は、本ページ下のコンテンツ欄に記載したタイミングとページを参考にしてください。

SECTION 1



00:12:30

誰でも育休！

- ① 有期雇用労働者の要件緩和

SECTION 2



00:20:55

脱！絵に描いた育休

- ② 個別周知・意向確認の義務
- ③ 雇用環境整備の義務

SECTION 3



00:27:16

パパも産休！

- ④ 産後パパ育休制度
- ⑤ 育休の分割取得等

SECTION 4



01:30:53

育休の「見える化」

- ⑥ 育休取得率の公表

「改正育児・介護休業法オンライン説明会」を **検索**

改正育児・介護休業法についてのお問合せは下記まで
東京労働局 雇用環境・均等部指導課 TEL：03-3512-1611

最近の雇用失業情勢

○令和3年12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）2.7%であり、前月より0.1%低下となった。

☆完全失業者数（季節調整値）は、前月より6万人減少し、186万人。（原数値は171万人で、前年同月差23万人減少）

☆就業者数（季節調整値）は、前月より49万人増加し、6,673万人。

☆雇用者数（季節調整値）は、前月より39万人増加し、5,978万人。

☆主な産業別就業者を前年同月と比べると、「情報通信業」、「医療、福祉」、「金融業、保険業」などが増加している。

☆令和3年12月の有効求人倍率（季節調整値）は1.16倍であり、前月より0.01ポイント上昇。

☆令和3年12月の新規求人倍率（季節調整値）は2.30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（令和4年2月）「景気は、持ち直しの動きが続いているものの、新型コロナウイルス感染症による厳しい状況が残る中で、一部に弱さがみられる。先行きについては、感染対策に万全を期し、経済社会活動を継続していく中で、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、感染拡大による影響や供給面での制約、原材料価格の動向による下振れリスクに十分注意する必要がある。また、金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。」（※景気の総括判断は下方修正。）

「雇用情勢は、感染症の影響が残る中で、引き続き弱い動きとなっているものの、求人等に持ち直しの動きもみられる。」（※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		
30年度	2.42	3.43	14.20	1.62	2.13	7.87	9,760	12,973
31年度	2.35	3.40	14.35	1.55	2.05	8.26	8,400	11,440
2年度	1.90	2.36	9.12	1.10	1.27	4.90	5,803	7,960
3年12月	2.30	2.51	14.25	1.16	1.25	5.72	5,982	8,389

（注意）1. 月別の求人倍率は全国、東京が季節調整値、品川・渋谷所が原数値、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。

4. 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」が行われます。

○都内ハローワーク窓口の求人・求職状況（令和3年12月、数字はすべて原数値）

都内の求人・求職の動きを見ると、有効求人数は276,667人（前年同月比12.2%増）で、5か月連続で前年同月を上回った。また、新規求人数は95,323人（前年同月比9.4%増）で、3か月連続で前年同月を上回った。

一方、有効求職者数は207,475人（前年同月比5.9%増）で、19か月連続で前年同月を上回った。また、新規求職者数は29,291人（前年同月比4.9%増）で、2か月連続で前年同月を上回った。

就職件数は5,982件で、前年同月より5.1%減となった。一般、パート別の状況をみると、一般は2,940件（前年同月比2.3%減）、パートは3,042件（前年同月比7.7%減）であった。

東京都産業労働局「東京の企業倒産状況」（株東京商工リサーチ調べ）によれば、1月の都内の倒産件数は83件（前年同月比13.7%増）であり、業種別件数では、卸売業（18件）、サービス業（16件）、情報通信業（8件）の順となった。

☆ハローワーク品川では、労働市場情報・求人・求職・賃金情報等の情報提供をしています。

ハローワーク品川 産業雇用情報官（TEL 03-5419-8609 部門コード37#）

事業主の皆さまへ

ハローワークインターネットサービスが更に便利になります ～求人者マイページから求職者への直接リクエストが可能に～

令和4年3月22日（予定）から、厚生労働省が運営する「ハローワークインターネットサービス」の機能がさらに便利になります。求人者マイページを通じて、ハローワークに求職登録をされている方に、直接リクエストができるようになります。

「求人者マイページ」とは

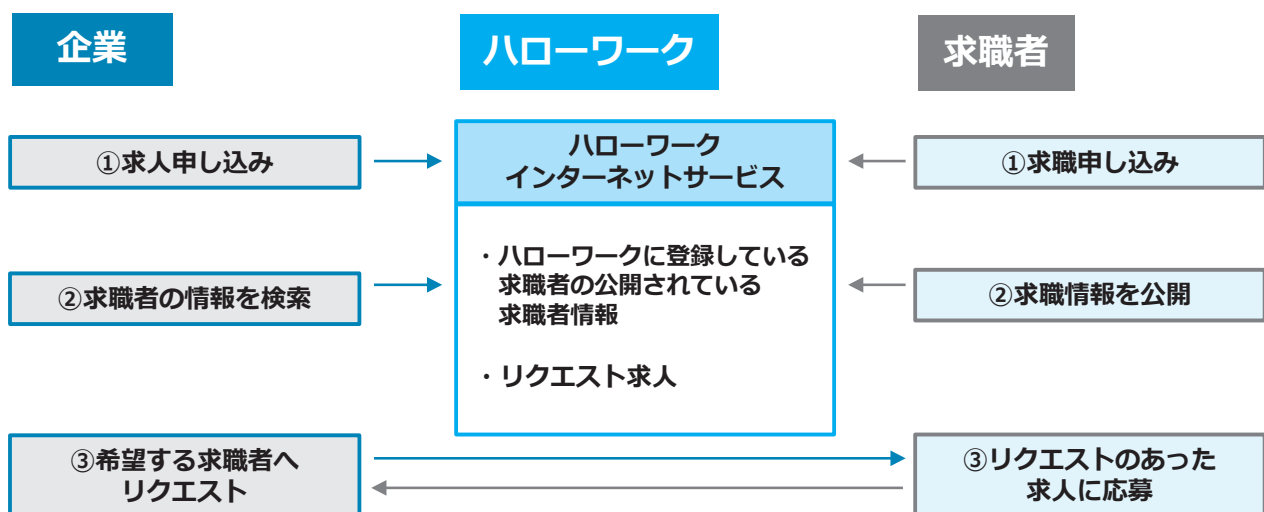
- 求人サービスをオンライン上で受けられる事業者向けの専用ページです。
マイページでは、求人の申し込みや求人内容の変更、事業所の画像情報などの公開、ハローワークからのオンラインによる職業紹介、求職者からのオンラインでの直接の応募受付（オンライン自主応募）、公開されている求職情報の検索など、さまざまなサービスを受けることができます。
- 3月22日（予定）からは、求職情報検索の対象に、ハローワークインターネットサービスを介して求職申し込みを行った方（オンライン登録者）も加わります。

「直接リクエスト」とは

- 求人者マイページから求職情報検索を行い、自社求人に応募してほしい求職者に、マイページを通じてメッセージと応募を検討して欲しい求人の情報を直接送付できる機能※です。
- 直接リクエストは、求人者マイページを開設し、応募受付方法について「オンライン自主応募の受付」を可とする有効中の求人がある場合に行うことができます。

※ 対象となる求職者が求職者マイページを開設している場合に限りです。開設していない求職者へのリクエストは、求職情報詳細画面に表示されている問い合わせ先ハローワークへご連絡ください。

■ 「直接リクエスト」の流れ



令和4年度の雇用保険料率について

政府は、令和4年度の雇用保険料率について閣議決定し、改正法案を国会に提出しました。
下表のとおり4月以降、10月以降の2回に分けて変更される見通しです。

◎令和3年度の雇用保険料率

負担者 事業の種類	① 労働者負担	② 事業主負担	失業等給付・ 育児休業給付 の保険料率	雇用保険 二事業の 保険料率	①+② 雇用保険料率
一般の事業	3/1,000	6/1,000	3/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業	4/1,000	7/1,000	4/1,000	3/1,000	11/1,000
建設の事業	4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000



◎令和4年度の雇用保険料率（令和4年4月～9月）

負担者 事業の種類	① 労働者負担	② 事業主負担	失業等給付・ 育児休業給付 の保険料率	雇用保険 二事業の 保険料率	①+② 雇用保険料率
一般の事業	3/1,000	6.5/1,000	3/1,000	3.5/1,000	9.5/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業	4/1,000	7.5/1,000	4/1,000	3.5/1,000	11.5/1,000
建設の事業	4/1,000	8.5/1,000	4/1,000	4.5/1,000	12.5/1,000



◎令和4年度の雇用保険料率（令和4年10月～）

負担者 事業の種類	① 労働者負担	② 事業主負担	失業等給付・ 育児休業給付 の保険料率	雇用保険 二事業の 保険料率	①+② 雇用保険料率
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

※ 令和4年度の労災保険率は、変更されない見込みです。

2022年度定期総会開催のご案内

2022年度（第74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。

懇親会は、現下の状況により今年も見合わせる予定としています。

日 時：2022年5月24日（火） 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

2階 サンフラワーホール

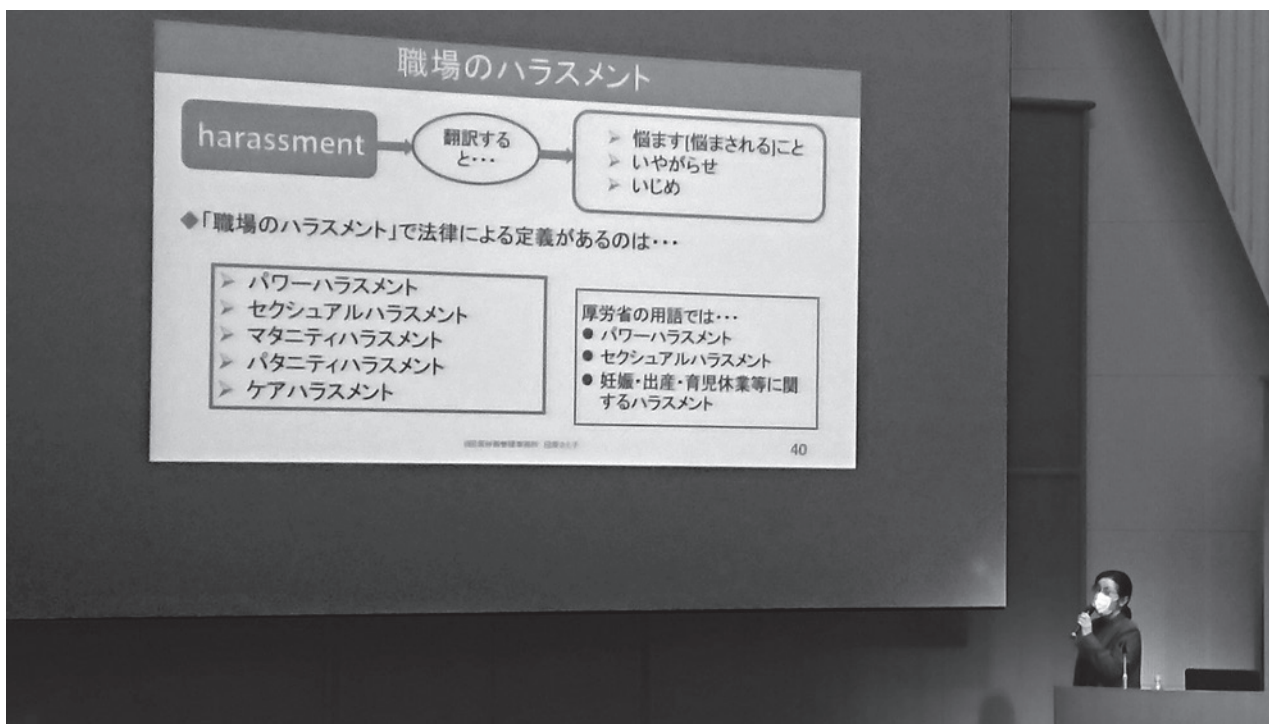
労働保険料の納付手続き完了のご報告

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、令和2年度確定、令和3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。

衛生管理者等支援講習会を開催

2月10日午後1時30分から、女性就業支援センターホールにおいて三田労働基準監督署と共催で「衛生管理者等支援講習会」を行いました。

安全衛生課の玉置安全専門官の説明の後、労働衛生コンサルタント・公認心理師の田原さえ子先生から1時間半にわたり「ハラスメント防止対策」と題した講演をいただきました。企業における産業保健スタッフのハラスメント防止対策で果たす役割などについて、参加された皆様にわかりやすくご講演頂きました。



講演される田原さえ子先生

〈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	業種
(株)ティーエス	品川区東五反田2-2-3	半導体事業

定期健康診断のご案内

(一社)三田労働基準協会 TEL 03-3451-0901

令和2年の定期健康診断結果では、何らかの所見がある労働者は58.5%（厚生労働省調）にのぼっています。

当協会では、労働安全衛生法で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 2022年6月6日（月） 午前9時～11時30分まで（受付終了11時まで）
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. 申 込 方 法 5月20日（金）までに、本ページをコピーしてお申込みください。
4. 検 査 結 果 健診後約3週間で、健康診断結果書類を、事業場宛てに郵送致します。
返送料として30人未満の場合のみ800円をご負担願います。
5. 健診実施機関 (一財)全日本労働福祉協会 〒142-0064 大田区大森北1-18-18-3 F
TEL 03-5767-1713 FAX 03-3765-1662 渉外部 野澤

健康診断申込書(送付先:三田労働基準協会) FAX 03-3451-7692

事業所名			
所在地	〒		
担当者名	電話番号		
	FAX番号		
受診人数	A(1)基本定健(法定全項目) 8,500円		
	男	名	
	女	名	
	計	名	

◎20人以上の場合は、ご希望により巡回健診を実施することも可能です。ご相談下さい。

◎特殊健診をご希望の事業場は、以下にご記入下さい。一般健診と同時に実施します。

有害物質・有害要図	料 金	受診人数
有機溶剤(種類により料金が異なります)	2,500～7,000円	名
鉛およびその化合物	7,150円	名
じん肺	3,900円	名
電離放射線	3,500円	名
特定化学物質(種類により料金が異なります)	2,200～8,400円	名
紫外線・赤外線	2,200円	名
VDT作業	5,500円	名
レーザー光線	4,500円	名
大腸がん検査	1,000円	名
前立腺検査(男性のみ)	2,800円	名

2022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・安全・衛生等、労務管理全般について10～15回予定。別途案内				9・10	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
一般労務	雇用均等行政講習会			◎									
	行運説明会／労務管理講習会	26											
	労働条件説明会		17				20		18			7	
	労災保険実務講習												
	労務管理講習会(外国人労働者)							13					
安全衛生	新入社員等安全衛生教育	19											
	安全週間説明会			14									
	労働衛生週間説明会						13						
	港地区健康と安全推進大会								15				
	高齢労働者健康対策(健康づくり研究会講習会)					4							
	衛生管理者等支援講習会											9	
	MS・RA講習会 ※									6			
資格関係等	危険予知訓練実務講習会						21	□					
	新入社員等安全衛生教育担当者講習												17
	フォークリフト運転技能講習							□5学科 □8・9・10					
	玉掛け技能講習			28・29 □学科	2 □実技								
	粉じん作業者特別教育						13	□					
	高圧電気取扱者特別教育												
	低圧電気取扱者特別教育												
	研削といし取替え等特別教育					3	□						
	プレス作業者特別教育									7	□		
	クレーン運転(5t未満)特別教育												
	足場の組立て等特別教育				24	□							
	フルハーネス使用作業特別教育												
	★安全管理者選任時研修	12・13			5・6			26・27 □			17・18		
	★第2種衛生管理者能力向上教育			7									
	★安全衛生推進者養成講習				△				16・17 □				
	★安全衛生推進者初任時教育			17				4					
	★衛生推進者養成講習			22	□		14						15
	★リスクアセスメント担当者研修					2	27	□					
	衛生管理者受験準備講習		30・31	1	11・12・13		28・29・30	△		7・8・9		13・14・15	

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、□＝大田区内となります。

- 労務管理講習は三田・品川・大田・渋谷・新宿・池袋・向島との共催、資格関係講習は三田・品川・大田・渋谷の共催です。
- ※＝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

令和4年3月号 令和4年3月15日発行(年6回発行) 第26巻第2号通巻第150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>