

みなと みた

2013 3
No.96

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

労働行政ニュース ● 2~5

平成25年度の労働基準行政の動向／労災保険給付等におけるゆうちょ銀行振込対応及び請求様式のダウンロード化／「第12次労働災害防止計画」労働政策審議会が答申
東京労働局／三田労働基準監督署

労働インフォメーション ● 6~7

高年齢者雇用安定法 Q & A (抜粋)

ハローワークしながわインフォメーション ● 8~10

平成25年4月から高年齢者雇用安定法が施行されます！／平成25年4月から障害者の法定雇用率が引き上げになります！／最近の雇用失業情勢

コラム ● 11

いのち・シリーズ⑥ 『途中下車 パニック障害になって。息子との旅と、再生の記録』

協会だより ● 12~16

新年賀詞交歓会が開催されました／「三田健康づくり研究会」のご報告／講習会のご報告／新入会員のご紹介／平成25年度定期総会開催のご案内／平成25年度講習会等予定表



平成25年度の労働基準行政の動向

平成24年における申告受理件数及び相談件数や立替払の認定申請件数はいずれも減少しました。しかしながら、依然、高止まりの状況は続いており、企業倒産による賃金不払や解雇等、労働基準法に定める最低労働条件の確保が図られない事案の発生が懸念されるところであります。

雇用情勢をみると、一部に持ち直しが見られるものの、依然として厳しさが残ります。また、雇用者の中の非正規労働者の占める割合は3割を超え、増加傾向にあります。

労働時間の状況をみると、総労働時間数は増加傾向を示し、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は依然として高く、労働時間分布の長短二極化が続いています。脳・心臓疾患及び精神障害等の労災補償請求件数も高水準で推移していて、長時間労働に起因する健康障害の発生が懸念されます。

一方、東京の労働災害の発生状況をみると、平成24年の死亡災害は速報値で75人と前年の63人を大幅に上回っています。休業4日以上死傷災害は、飲食店や小売業、社会福祉施設などの第三次産業の分野や道路貨物運送業を中心に増加傾向がみられ、平成24年度でみた場合、平成25年1月末現在で9,168人と前年同期の8,844人に対して3.7%増となり、3年連続で増加となる憂慮すべき状況にあります。

最低賃金をめぐる状況については、地域別最低賃金が生活保護にかかる施策との整合性を配慮して引き上げられた結果、時間額850円となり、都心部においても影響のある金額となりました。

そして、経済再生に資する施策を進めていく中で、政府は「個人の可能性が最大限発揮され、雇用と所得が拡大する国」を目指しています。

寄稿時には未通達ながら、このような情勢を踏まえ、平成25年度の東京労働局の労働基準の分野では

- ① 3年連続で増加している労働災害の減少
- ② 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害の防止対策
- ③ 経営環境の変化等に対応した法定労働条件の確保
- ④ メンタルヘルス対策
- ⑤ 最低賃金の履行確保
- ⑥ 迅速・適正な労災補償の実施

に力点を置いて展開されるものと考えられます。

三田労働基準監督署においては、

- 申告・立替払事案に対する迅速・的確な処理
- 長時間労働・賃金不払い残業に対する監督指導及び集団指導
- 最低賃金履行確保にかかる監督指導
- 労働災害防止にかかる措置

などに力点を置いた監督指導業務計画を策定しているところです。

労災保険給付等におけるゆうちょ銀行振込対応 及び請求様式のダウンロード化の周知について

労災保険給付に係る請求書等様式については、厚生労働省ホームページからダウンロード可能としているところですが、今般、ゆうちょ銀行の口座を振込先に指定することが可能となりました。併せて、休業（補償）給付請求書についても、ダウンロード可能といたしました。

厚生労働省ホームページに掲載する請求書等様式の種類を「厚生労働省ホームページ 掲載労災保険給付関係請求書等一覧」のとおりとなりましたので、ご利用ください。

また、掲載している請求書等のうち、OCR様式につきましては、正しくダウンロード印刷されなかった場合は機械読み取りが困難となるため、ホームページ記事の注意事項にご留意の上印刷をお願い申し上げるとともに、印刷したOCR帳票をコピーして使用しないよう、必ず正しくダウンロード印刷したものを使用いただけますよう、お願いいたします。

なお、旧請求様式については、当面使用可能ですが、ゆうちょ銀行を振込先とする場合は、新様式を使用して下さい。（各種給付請求書振込先記入については下記を参照）

さらに、これまでA3版2ツ折（様式第8号（16号の6）及び同号別紙1）であった初回休業（補償）給付請求書については、ダウンロード化に伴いA4版にて2枚（4頁）出力されますので、別紙の添付漏れがないよう特に留意願います。

※「労災保険給付関係請求書等ダウンロード」掲載先

厚生労働省ホーム → 政策について → 分野別の政策一覧 → 雇用・労働 → 労働基準 → 労災補償 → 労災保険給付関係請求書等ダウンロード

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken06/index.html>

照会先：東京労働局労働基準部労災補償課 電話03(3512)1617

* 労災保険給付関係請求書は

「三田労働基準協会ホームページ」→「労働関係資料」からもダウンロードできます。

口座番号記号番号欄におけるゆうちょ銀行口座（記号番号）の記入方法について

各種給付請求書振込先記入欄「口座番号又は記号番号」欄は13桁です。

ゆうちょ銀行の口座（記号番号）は、5桁の記号と8桁の番号で成り立っています。番号が8桁未満の場合、右詰めで記入し、空欄には「0」を記入して下さい。

※ゆうちょ銀行口座（記号番号）の記入方法について

○記号番号13桁のうち、1桁目、13桁目は「1」、5桁目は「0」となっています。

記号（5桁）					番号（8桁）								
1				0									1

○記号番号（13桁）は5桁の記号と8桁の番号から成り立ちますが、番号が8桁未満の場合、頭に0を加えて8桁として下さい。

（例）番号が1234561の場合、01234561となります。

1	×	×	×	0	0	1	2	3	4	5	6	1
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

「第12次労働災害防止計画」(平成25年度からの中期5か年計画)について労働政策審議会が答申しました

厚生労働省の労働政策審議会は、平成25年2月15日、労働災害減少のために国が今後5年間にわたって重点的に取り組む事項を定めた「第12次労働災害防止計画(案)」について妥当と答申しました。これは、厚生労働大臣が14日に諮問していたもので、同審議会安全衛生分科会の審議を経て行われたものです。

第12次計画は、平成25年度から29年度の5年間を対象とし、全体の目標に加え「小売業での死傷者数20%以上減少」など重点対策ごとの数値目標も盛り込んだのが特徴です。

計画の全体目標と重点施策、主な取り組みは以下のとおりです。

なお、厚生労働省ではこの答申を受け、今年度内の官報公示を行う予定です。

【計画の全体目標】

- ・平成29年までに、労働災害による死亡者数を15%以上減少(平成24年比)
- ・平成29年までに、労働災害による死傷者数(休業4日以上)を15%以上減少(同)

【重点施策と主な取り組み】

- 1 労働災害、業務上疾病発生状況の変化に合わせた対策の重点化
 - ・労働災害が増加している第三次産業に焦点を当て、特に小売業、社会福祉施設、飲食店への集中的取り組みを実施。
 - ・メンタルヘルス不調予防のための職場改善手法を検討するとともに、ストレスチェックなどの取り組みを推進。
- 2 行政、労働災害防止団体、業界団体等の連携・協働による労働災害防止の取り組み
 - ・安全衛生分野の専門家の育成・活用を進めるとともに、企業の安全衛生管理を側面支援する外部の専門機関を育成し、利用しやすい制度・環境を整備。
- 3 社会、企業、労働者の安全・健康に対する意識改革の促進
 - ・企業の労働環境水準を評価する仕組みを作り、良い評価を得た企業を積極的に公表。
 - ・重大な労働災害を繰り返し、改善がみられない企業について、公表を含め検討。
 - ・大学教育への安全衛生教育の取り入れ方策を検討
- 4 科学的根拠、国際動向を踏まえた施策推進
 - ・独立行政法人労働安全衛生総合研究所と連携し、科学的根拠、国際的整合性を踏まえて施策を推進。
- 5 発注者、製造者、施設等の管理者による取り組み強化
 - ・外部委託により安全衛生上の責任を逃れたり、過度に安価な発注により受注者が安全衛生対策の経費が計上できないような状況にならないよう、発注者による取り組みを強化。
 - ・第三者が施設を利用する場合の施設管理者の安全衛生管理責任のあり方を検討。
 - ・機械の重大な欠陥で重篤な労働災害が発生した場合に、労働災害の内容、製造者名等の公表、製造者による機械の回収・改善を図る制度を検討
- 6 東日本大震災、東京電力福島第一原子力発電所事故を受けた対応
 - ・被災地の復旧・復興工事、除染作業、生活基盤の復旧作業での労働災害防止対策を着実に実施。
 - ・東電福島第一原子力発電所の廃炉に向けた作業での被ばく防止、安全衛生管理を徹底。

*詳細は「三田労働基準協会ホームページ」→「労働ニュース」→「第12次労働災害防止計画が答申される」を参照ください。

(別添1-1)

(別添1-2)

第12次労働災害防止計画のポイント

「労働災害防止計画」とは、労働災害を減少させるために国が重点的に取り組む事項を定めた中期計画です（5年ごとに厚生労働大臣が策定）。第12次計画の期間は平成25年度～29年度。

現状と課題

- 労働災害による被災者数（平成23年：震災直接原因除く）
 - ・死亡者数：1,024人（過去最少）
 - ・死傷者数：117,958人（2年連続増加、平成24年も増加）
- 労働災害は長期的には減少しているが、第三次産業では増加（特に社会福祉施設は過去10年で2倍以上）
- 死亡災害も減少しているが、依然、建設業・製造業で過半数を占め、割合が高い

【業種別の死傷者数の推移】（単位：人）

業種	平成14年	平成23年	災害増減率
建設業	26,229	16,773	-36.2%
製造業	38,323	28,457	-25.7%
第三次産業	43,053	50,243	+16.7%
小売業	12,187	12,680	+4.1%
社会福祉施設	2,411	5,900	+144.7%
飲食店	3,725	4,150	+11.4%
陸上貨物運送事業	15,319	13,820	-9.8%
全業種合計	132,330	117,958	-10.9%

（出典：労働者死傷病報告（平成23年は東日本大震災関連を除いた数））

計画の目標

- ◆労働災害による死亡者の数を15%以上減少
- ◆労働災害による死傷者の数を15%以上減少

ポイント①

重点対策ごとに数値目標を設定

労働災害全体の減少目標に加え、第12次の計画では、重点対策ごとに数値目標を設定し、達成状況を踏まえて対策を展開（目標の例）
重点業種ごとの数値目標（小売業20%減など）
重点疾病ごとの数値目標（メンタルヘルス対策取組率80%以上など）

ポイント②

第三次産業を最重要業種に位置づけ

労働災害が増加し、全体に占める割合が高まっている第三次産業に焦点を当て、特に災害の多い「小売業」「社会福祉施設」「飲食店」に対する集中的取組を実施

ポイント③

死亡災害に対し重点を絞った取組を実施

依然として死亡災害の半数以上を占める建設業、製造業に対して、「墜落・転落災害」「機械によるはさまれ・巻き込まれ災害」に重点を当てて取り組む

(別添1-3)

①労働災害、業務上疾病発生状況の変化に合わせた対策の重点化

重点業種対策

第三次産業対策

【目標】 小売業 死傷者数を20%以上減少
社会福祉施設 死傷者数を10%以上減少
飲食店 死傷者数を20%以上減少

- 小売業等の実態に即した安全衛生管理体制の構築を検討
- 小売業の大規模店舗・多店舗展開企業を重点として労働災害防止意識を向上
- 小売業のバックヤードを中心として作業場を安全化
- 介護施設における腰痛、転倒防止対策を推進

陸上貨物運送事業対策

【目標】 死傷者数を10%減少

- 荷役作業中の労働災害防止を徹底

建設業対策

【目標】 死亡者数を20%以上減少

- 足場、はしご、屋根等様々な場所からの墜落・転落災害対策を推進
- 関係請負人まで安全衛生経費が確実に渡るよう発注者に要請
- 解体工事での安全の確保、アスベストばく露防止を徹底

製造業対策

【目標】 死亡者数を5%以上減

- 機械設備の本質安全化（機械そのものを安全にすること）により、機械によるはさまれ・巻き込まれ災害を防止

健康確保・職業性疾病対策

メンタルヘルス対策

【目標】 対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上

- メンタルヘルス不調を予防するための職場改善手法を検討
- ストレスチェック等の取組を推進
- 発がん性に着目した化学物質の有害性評価、評価結果を踏まえた規制を加速
- 事例集やモデルプログラムの作成により職場復帰支援を促進

過重労働対策

【目標】 週労働時間60時間以上の雇用者割合を30%以上減少

- 健康診断の実施と事後措置などの健康管理を徹底
- 休日・休暇の付与・取得を促進
- 時間外労働の限度基準の遵守を図り、時間外労働削減を推進

化学物質対策

【目標】 危険有害性の表示と安全データシート（SDS）の交付を行っている化学物質製造者の割合を80%以上

- 化学物質の有害性情報を収集・蓄積、共有する仕組みを構築
- 発がん性に着目した化学物質の有害性評価、評価結果を踏まえた規制を加速
- 危険有害情報の伝達・提供とリスクアセスメントを促進

腰痛・熱中症対策

【目標】 腰痛 社会福祉施設の腰痛を含む死傷者数を10%以上減少
熱中症 5年間合計の熱中症による死傷者数を20%以上減少

- 介護施設、小売業、陸上貨物運送事業を重点に腰痛予防教育を強化
- 介護機器の導入、腰痛健康診断の普及・徹底、腰痛を起さない移動・移乗介助法の指導などにより腰痛予防手法を普及
- 重量物取扱い業務の腰痛予防に資する規制の導入を検討
- 熱中症を予防するため夏季の屋外作業について必要な措置の義務づけを検討

受動喫煙防止対策

【目標】 受動喫煙を受けている労働者の割合を15%以下

- 受動喫煙の健康への有害性に関する教育啓発の実施
- 事業者に対する効果的な支援の実施
- 職場での禁煙・空間分煙・その他の措置を徹底

第12次労働災害防止計画の概要

計画期間：平成25年4月1日～平成30年3月31日

計画が目指す社会

「働くことで生命が脅かされたり、健康が損なわれるようなことは、本来あってはならない」全ての関係者（国、労働災害防止団体、労働者を雇用する事業者、作業を行う労働者、仕事を発注する発注者、仕事によって生み出される製品やサービスを利用する消費者など）が、この意識を共有し、安全や健康のためのコストは必要不可欠であることを正しく理解し、それぞれが責任ある行動を取ることで、「誰もが安心して健康に働くことができる社会」を目指します。

基本的な考え方

- 長期的な災害動向と社会情勢の変化を踏まえて、重点対策を絞り込む
- 重点業種・疾病ごとに数値目標を設定し、社会情勢の変化も踏まえつつ進捗状況を評価する

計画の全体目標

- 平成29年までに、労働災害による死亡者数を15%以上減少（平成24年比）
- 平成29年までに、労働災害による死傷者数（休業4日以上）を15%以上減少（同）

6つの重点施策

- ①労働災害、業務上疾病発生状況の変化に合わせた対策の重点化
- ②行政、労働災害防止団体、業界団体等の連携・協働による労働災害防止の取組み
- ③社会、企業、労働者の安全・健康に対する意識改革の促進
- ④科学的根拠、国際動向を踏まえた施策推進
- ⑤発注者、製造者、施設等の管理者による取組強化
- ⑥東日本大震災、東京電力福島第一原子力発電所事故を受けた対応

(別添1-4)

②行政、労働災害防止団体、業界団体等の連携・協働による災害防止の取組み

- 安全衛生分野の専門家を育成・活用するとともに、労働災害防止団体の活動を活性化
- 業界団体との関係づくり、施策の協議などにより業界と協働的に取組を推進
- 企業の安全衛生管理を側面支援する外部の専門機関を育成し、利用しやすい制度・環境を整備

③社会、企業、労働者の安全・健康に対する意識変革の促進

- 労働災害防止に向けた取組が低調な企業の経営トップに対して意識付け
- 労働者の安全や健康に影響する項目を総合的・客観的に評価する指標を開発し、専門家による評価の結果、良い評価を得た企業を積極的に公表
- 重大な労働災害を繰り返して発生させ、改善がみられない企業について、企業名等を公表することを含め検討
- 大学教育への安全衛生教育の取り入れ方を検討

④科学的根拠、国際動向を踏まえた施策推進

- 独立行政法人労働安全衛生総合研究所と連携し、科学的根拠に基づいた施策を推進
- 諸外国の最新の知見や施策の動向を把握し、施策の国際的整合性を担保

⑤発注者、製造者、施設等の管理者による取組強化

- 外部委託により安全衛生上の責任を逃れたり、過度に安価な発注により受注者が安全衛生対策の経費が計上できない状況にならないよう発注者による取組を強化
- 第三者が施設を利用する場合の施設等の管理者の安全衛生管理責任のあり方を検討
- 機械の重大な欠陥により重篤な労働災害が発生した場合に、労働災害の内容、製造者名等の公表、製造者による機械の回収・改善を図る制度を検討

⑥東日本大震災、東京電力福島第一原子力発電所事故を受けた対応

- 被災地の復旧・復興工事、除染作業、生活基盤の復旧作業での労働災害防止対策を着実に実施
- 東電福島第一原子力発電所の廃炉に向けた作業での被ばく防止、安全衛生管理を徹底

平成25年
4月1日
から

高年齢者雇用安定法が施行されます

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されます。今回の改正は、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止などを内容としています。

三田労働基準協会では、本誌をはじめ、各種労務管理講習会でご案内してまいりましたが、施行を目前にして、改めて「高年齢者雇用安定法Q & Aの一部（就業規則の変更）」をご紹介します。

なお、同法の概要については本誌ハローワークしながわインフォメーション欄、高年齢者雇用安定法Q & Aその他の項目については「三田労働基準協会ホームページ」→「労働ニュース」→「高年齢関係ニュース」をご覧ください。

高年齢者雇用安定法Q & A（抜粋）

就業規則の変更

Q1 当社の就業規則では、これまで、基準に該当する者を60歳の定年後に継続雇用する旨を定めていますが、経過措置により基準を利用する場合でも、就業規則を変えなければいけませんか。

A1 改正高年齢者雇用安定法では、経過措置として、継続雇用制度の対象者を限定する基準を年金支給開始年齢以上の者について定めることが認められています。したがって、60歳の者は基準を利用する対象とされておらず、基準の対象年齢は3年毎に1歳ずつ引き上げられますので、基準の対象年齢を明確にするため、就業規則の変更が必要になります。

【希望者全員を65歳まで継続雇用する場合の例】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、65歳まで継続雇用する。

【経過措置を利用する場合の例】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準（以下「基準」という。）のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

- (1) 引き続き勤務することを希望している者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上の者
- (3) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- (4) ○○○○

2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

- 平成25年4月1日から平成28年3月31日まで61歳
- 平成28年4月1日から平成31年3月31日まで62歳
- 平成31年4月1日から平成34年3月31日まで63歳
- 平成34年4月1日から平成37年3月31日まで64歳

Q2

就業規則において、継続雇用しないことができる事由を、解雇事由又は退職事由の規定とは別に定めることができますか。

A2

法改正により、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止されたことから、定年時に継続雇用しない特別な事由を設けている場合は、高年齢者雇用安定法違反となります。ただし、就業規則の解雇事由又は退職事由と同じ内容を、継続雇用しない事由として、別に規定することは可能であり、例えば以下のような就業規則が考えられます。

なお、就業規則の解雇事由又は退職事由のうち、例えば試用期間中の解雇のように継続雇用しない事由になじまないものを除くことは差し支えありません。しかし、解雇事由又は退職事由と別の事由を追加することは、継続雇用しない特別な事由を設けることになるため、認められません。

【就業規則の記載例】

(解雇)

第〇条 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- (1) 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないとき。
- (2) 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
- (3) . . .

(定年後の再雇用)

第△条 定年後も引き続き雇用されることを希望する従業員については、65歳まで継続雇用する。ただし、以下の事由に該当する者についてはこの限りではない。

- (1) 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないとき。
- (2) 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
- (3) . . .

} 上記の解雇事由(1)(2)(3)…と同一の事由に限られます。

Q3

経過措置により継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定めた場合は、労働基準監督署に届け出る必要はあるのですか。

A3

常時10人以上の労働者を使用する使用者が、継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定で定めた場合には、就業規則の絶対的記載事項である「退職に関する事項」に該当することとなります。

このため、労働基準法第89条に定めるところにより、労使協定により基準を策定した旨を就業規則に定め、就業規則の変更を管轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

また、継続雇用制度の対象者に係る基準を定めた労使協定そのものは、労働基準監督署に届け出る必要はありません。

平成25年4月1日から希望者全員の雇用確保を図るための 高齢者雇用安定法が施行されます！

～ 施行日直前！ 再度のお知らせです。～

急速な高齢化の進行に対応し、高齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高齢者雇用安定法）の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されます。今回の改正は、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止などを内容としています。

改正のポイント

- 1 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
- 2 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
- 3 義務違反の企業に対する公表規定の導入
- 4 高齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

65歳未満の定年を定めている事業主が、高齢者雇用確保措置（後段参照）として継続雇用制度を導入する場合、現行の法律では、継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定で定めることができます。今回の改正でこの仕組みが廃止され、平成25年4月1日からは、希望者全員を継続雇用制度の対象とすることが必要になります。

【経過措置】

ただし、以下の経過措置が認められています。

平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けている場合

- ・平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- ・平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- ・平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- ・平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して



基準を適用することができます。

◆たとえば、平成28年3月31日までの間は、61歳未満の人については希望者全員を対象にしなければなりません、61歳以上の人については基準に適合する人に限定することができます。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

定年を迎えた高齢者の継続雇用先を、自社だけでなく、グループ内の他の会社（子会社や関連会社など）まで広げることができるようになります。

子会社とは、議決権の過半数を有しているなど支配力を及ぼしている企業であり、関連会社とは、議決権を20%以上有しているなど影響力を及ぼしている企業です。

この場合、継続雇用についての事業主間の契約が必要になります。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高齢者雇用確保措置を実施していない企業に対しては、労働局、ハローワークが指導を実施します。

指導後も改善がみられない企業に対しては、高齢者雇用確保措置義務に関する勧告を行い、それでも法律違反が是正されない場合は企業名を公表することがあります。

4. 高齢者雇用確保措置の実施・運用に関する指針の策定

今後、事業主が講ずべき高齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針を、労働政策審議会における議論などを経て策定します。

この指針には、業務の遂行に堪えない人^{*}を継続雇用制度でどのように取り扱うかなどを含みます。

※平成24年1月6日の労働政策審議会の建議では、「就業規則における解雇事由または退職事由に該当する者について継続雇用の対象外とすることもできる」とし「この場合、客観的合理性・社会的相当性が求められる」と示されています。

【高齢者雇用確保措置とは】 高齢者雇用安定法第9条

定年を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①～③のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

- ① 定年の引き上げ ② 継続雇用制度の導入 ③ 定年制の廃止

お問い合わせ先： ハローワーク品川 雇用支援コーナー 03 (3433) 8609 (# 34)

*三田労働基準協会のホームページ、「労働ニュース」「高齢者雇用安定法が改正されました」を参照ください。

平成25年4月から 障害者の法定雇用率が引き上げになります！

～ 施行日直前！ 再度のお知らせです。～

すべての事業主は、一定の割合で障害者を雇用するよう、法律で義務づけられています(障害者雇用率制度)。この法定雇用率が、平成25年4月1日から以下のように変わります。

- | | |
|--------------|-------------|
| ○民間企業 | 1.8% ⇒ 2.0% |
| ○国・地方公共団体等 | 2.1% ⇒ 2.3% |
| ○都道府県等の教育委員会 | 2.0% ⇒ 2.2% |

ご注意

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員56人以上から50人以上に変わります。

また、対象となる事業主には、以下の義務があります。

- ・毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告すること。
- ・障害者雇用促進者を選任するよう努める。

*詳しくはハローワーク品川・雇用支援コーナーへ
電話：03 (3433) 8609 (部門コード# 34)

最近の雇用失業情勢

○平成24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）は4.2%と前月より0.1ポイント悪化。

☆完全失業者数（原数値）は259万人と、前年同月より17万人の減少。

☆前月と比べ就業者は35万人の減少、雇用者は54万人の減少となっている。

雇用者数を主要産業別にみると「医療・福祉」は695万人と前年同月43万人の増加、「製造業」は950万人と前年同月34万人の減少となっている。

☆平成24年12月の新規求人倍率（季節調整値）は1.31倍と前月と同水準。

☆平成24年12月の有効求人倍率（季節調整値）は0.82倍と前月より0.02ポイント改善。

内閣府の月例経済報告（平成25年1月）によると、景気は、弱い動きとなっているが、一部に下げ止まりの兆しも見られる。

先行きについては、当面は弱さが残るものの、輸出環境の改善や経済対策の効果などを背景に、再び景気回復へ向かうことが期待される。ただし、海外景気の下振れが、我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、雇用・所得環境の先行き、デフレの影響等にも注意が必要である。

雇用情勢は、依然として厳しさが残るなかで、このところ改善の動きに足踏みがみられる。先行きについては、依然として厳しさが残るなかで、足踏み状態が続くことが見込まれる。ただし、製造業の雇用に調整の動きが続いていることに注意が必要であるとなっている。

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		
21年度	0.79	1.02	2.66	0.45	0.60	1.61	139,964	186,500
22年度	0.93	1.19	3.67	0.56	0.69	2.10	147,335	196,787
23年度	1.11	1.46	4.69	0.68	0.88	2.73	149,287	200,921
24年12月	1.31	1.98	9.91	0.83	1.16	4.52	113,756	153,763

注意）1. 就職者数、求人充足数は都内ハローワーク全体の原数値です。《24年4月～24年12月》

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

※窓口からの求人・求職状況

都内の求人・求職の動きを見ると、新規求人数（原数値）は83,318人で前年同月比10.8%増と34ヶ月連続で前年同月を上回った。また、月間有効求人数（原数値）は262,116人で前年同月比16.5%増と、32ヶ月連続で前年同月を上回った。

一方、新規求職申込件数（原数値）は35,048件で前年同月比10.9%減と16ヶ月連続で前年同月を下回った。

また、月間有効求職者数（原数値）は210,944人で前年同月比7.3%の減と、28ヶ月連続で前年同月を下回った。

就職件数は11,471件で前年同月比0.3%増となった。一般、パート別の状況を見ると、一般は6,725件で前年同月比1.1%減、パートは4,746件で前年同月比2.4%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、倒産件数は、169件（前年同月比23.5%減）。業種別件数では、建設業（29件）、サービス業（26件）、卸売業（23件）、製造業（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

コラム

北村 森 著

『途中下車』

パニック障害になって。息子との旅と、再生の記録

(河出書房新社)



いのち・シリーズ 63

著者北村^{もり}森は、月刊誌「日経トレンドィ」の編集長を務めていたが、40歳の秋、突然、パニック障害になる。出張の新幹線・飛行機や通勤の地下鉄に乗れなくなる。通勤の途中でもしばしば途中下車するようになる。ある恐怖感からである。部下たちに隠し通していたが、朝が怖くなり、会議のための会議室でも閉塞感が止まらなくなる。翌年の春、依願退職した。10歳年下で共働きの妻、保育園児の息子6歳、76歳の父親と暮らしている。

息子との旅を思いつく。子育てに関与せず、なつかぬ、開く一方の息子との距離を取り戻すことと、各駅停車の列車によって、何かの拍子で乗物の恐怖感をはれるかもしれないと思った。

最初の二人旅には、できるだけ会社から離れた青森の八甲田にする。ホテルのマネージャーの提案でバーに入る。少しずつ会話ができる。

5月立山黒部アルペンルートの室堂平に行く。「あのさあ、このホテル、バーがあるんだよ」と息子が言った。

§

退職して4カ月目。軽快を期待した電車恐怖の症状は逆に増進した。都内の移動すら困難になりつつある。

自宅に近い精神科のクリニックへ行く。

こちらの話は十分聞かず、僅か15分の診察で終わった。貰った薬は捨てた。パニック障害という言葉だけが残った。

カウンセリングを受けることにした。自分の様子を詳しく伝える。やはりパニック障害という見立て。治るか聞くと、「確実に治ります」。

二度、聞き返した。

「不安を感じずに乗れるものがどんどん少なくなっていくのが恐ろしいんです。安心できる範囲が着々と狭まっているんですよ。このままだと、なにひとつ乗れなくなってしまう日がいつ

か来るんじゃないか、とすら思えるんですよ」「でも、それは、症状がよくなっている兆しなんですよ」

とりあえず、心配はいらないとだけ分かった。

「パニック障害をおもちの方は、とても真面目で集中力もあって、ある分野、ある仕事では、おおきな力を発揮するんです。ご自身の場合、仕事において、あえてパニック障害を起こして臨んでいるといえるんですよ。まったくおかしなはなしでしょ」

「もう少し詳しく言いましょう」

と、カウンセラーは多くのことを話してくれた。

しかし、半信半疑ではあった。ただ、息子との旅を続け、いま乗りたいものに乗ろうという二つのことを心にきめた。

秋のはじめ、退職して半年、息子と寝台特急「北斗星」での長い旅を終えた。

地方での講演などの仕事が入るようになった。

§

何ヵ月かぶりに銀座の馴染みの鮎屋に行った。たっぷり酒を飲んで、ふと妻の会社に電話した。妻は、待合わせに、地下鉄の駅に来てねと言う。

ためらいはあったが、まあいいかと、応じた。一年ぶりの地下鉄である。

だが、乗れたのはこのとき限りであった。

§

年が替わって、正月が明けたころ東海地方へ出張の帰りに、名古屋から浜松まで止まらないひかり号に乗る。信じられないが、あっけなく乗ることができた。

数日後、息子と京都へのぞみ号で行く。

浜松を過ぎ、名古屋へ。乗り切った。

翌日の帰りものぞみ号にする。名古屋から新横浜間一時間二十分、つらい思いをしながらであったが、東京駅のホームに降り立った。

その後、沖縄にも息子と行く。

§

地下鉄はいまも難しいが、上海、北京へも飛行機で行った。日常生活にさほど支障はない。

この間、会話の多い家族になったと著者は話す。

藤枝 丞 (藤枝事務所主宰)

新年賀詞交歓会が開催されました

1月25日(金)午後5時30分から、ホテルオークラ東京「コンチネンタルルーム」に於いて、恒例の新年賀詞交歓会が開催されました。

ご来賓として、東京労働局から伊岐典子局長様、湯川渉監督課長様、港区から武井雅昭区長様、三田労働基準監督署から多田信克署長様、中尾剛次長様、渡邊和子次長様、柴田昌志第1方面主任監督官様、田村三雄安全衛生課長様、大塚大志労災第1課長様、品川公共職業安定所から高野栄一所長様、公益社団法人東京労働基準協会連合会から羽矢惇会長様、岩田俊勝専務理事様にご出席いただきました。



山内会長挨拶

開会は、山内会長による、ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現に向け一般社団法人として積極的な事業展開に努めてまいりたいとの挨拶で始まりました。次いで、ご来賓の伊岐局長様からは男性も女性も安心して働ける環境づくりに触れたご祝辞を、武井区長様からは働く人の福祉の大切さ特にワークライフバランスを推進したいのご祝辞を、また、多田署長様、高野所長様のご祝辞では各行政の現況と関係法令改正についてもご説明いただきました。

橋場副会長の乾杯ご発声ののち、会員同士や行政の皆様との名刺交換や歓談が行われ、柴本理事の中締めで盛会のうちにお開きとなりました。

ご多忙の中、ご出席いただきました大勢の会員様に御礼申し上げます。



伊岐局長様



武井区長様



多田署長様



高野所長様

写真撮影は東京シブサービス株の高木様・池田様にご協力いただきました。

「三田健康づくり研究会」のご報告

2月8日(金)、「三田健康づくり研究会(当協会が事務局担当)の研修会が開催されました。本年度は、昨年夏に港区から中央区京橋に新社屋を移転された清水建設株式会社様のご協力をいただき、同社における健康対策の取組をテーマといたしました。

冒頭、2階の木の香爽やかなシミズホールにおいて、三田労働基準監督署田村安全衛生課長、三田健康づくり研究会吉田会長の挨拶に続き、清水建設株式会社様から港区芝浦本社以来のご縁にふれた歓迎のご挨拶をいただきました。

研修会前半は、同社産業医から健康診断結果の管理、有所見者等のフォローアップ、長時間労働に対する対応、建設業の特性として定期的な現場巡回面談にも触れた健康管理実施状況等についてご説明いただきました。続いて臨床心理士である担当者からメンタルヘルス対策の概要として、新入社員・海外勤務者も含め全社員を対象にウェブを利用した健康アンケートの実施、メンタル休業中社員のフォロー、職場復帰プログラムなどについて、さらに今後のメンタル対策は不調者を発生させない職場環境の整備に取り組んでいく等ご説明がありました。

研修会後半は、快適職場の実際として新社屋を見学させていただきました。新社屋の建設にあたっては建物からの年間二酸化炭素排出量50%削減を最大目標としており、省エネと快適性を兼ね備えた災害に強い建物の実現をめざし、多数の最先端技術を新たに開発、それ等を一つに融合することで、持続可能な社会の実現に貢献する「超環境オフィス」を完成させたとのご説明がありました。その後、地下部分にある免震装置、17階と13階の柱のない大空間で省エネルギーと快適性を両立した空調・照明による超環境オフィスの状況、災害発生時には中央区と連携し地域防災センターとなる4階食堂、さらに美しいハイブリッド外装、伝統と最新技術を結集したエントランス周辺等をご案内いただきました。

「子供たちに誇れるしごとを」のスローガンのもと、従業員がいきいきと働き生産性の向上を目指す同社のご努力に接し、実りある研修会となりました。清水建設株式会社の皆様にあらためて御礼申し上げます。



吉田会長挨拶



研修会の様子



地下免震装置



エントランスのアルミキャストと外壁緑化

講習会のご報告

1～2月に実施した講習会からご紹介します。

1. 「実践！労務管理点検指導会」

1月24日(木)産業安全会館大会議室において、三田労働基準監督署・三田労働基準協会の共催により標記指導会が開催されました。

三田労基署長挨拶の後、労働基準監督官から企業が守るべき労働基準関係法令について、また産業安全専門官から過重労働による健康障害の防止とメンタルヘルス対策について説明がありました。日頃監督署担当官が直接事業場に指導・監督する際の実務経験を踏まえた解説により、受講者が自社の労務管理を点検する本指導会は、今年度7月・10月に続き3度目にもかかわらず多数の方が参加されました。

平成25年度も同様の指導会が予定されています。

2. 労務管理講習会「改正労働契約法と企業の対応」

1月21日(木)三田いきいきプラザにおいて弁護士木村恵子氏を講師に、また2月12日(火)三田労働基準協会研修センターにおいて社会保険労務士北岡大介氏を講師に迎え、標記講習会が開催されました。本講習会は受講希望者多数のため2回の開催となったものです。

有期労働契約をめぐる現状について東芝柳町工場事件・日立メディコ事件など雇止め法理の判例を引きながらの解説があった後、改正労働契約法の概要として①無期労働契約への転換、②雇い止め法理の法定化、③不合理な労働条件の禁止について、行政の考え方や想定できる法解釈を踏まえて説明がありました。企業に求められる対応としては、①では有期雇用従業員を含む従業員の役割・人材活用の方針等の検討が必要、②では従来に増して厳格な雇用管理が必要、③では労働条件の相違を確認し必要があれば規程の見直しが必要、との助言をいただきました。

当協会では、労働契約法・高齢者雇用安定法施行後に具体化した問題点等について、7月に講習会を企画しております。

3. 「衛生管理者等支援講習会」

2月14日(木)産業安全会館大会議室において、三田労働基準監督署・三田労働基準協会の共催により標記講習会が開催されました。

三田労基署長挨拶では、メンタルヘルス対策自主点検結果より事業場の45%がメンタル不調による休業者を抱えている状況、心理的負荷による精神障害の認定基準の概要、併せて健康診断の意義について説明がありました。次に三田労基署産業安全専門官から「衛生管理者の職務等について」として、衛生管理者の権限・定期巡視・健康診断から過重労働・メンタルヘルス対策まで含む説明がありました。労働衛生コンサルタント村木宏吉氏による特別講演「事業場に求められる衛生管理」では、労働者の健康管理の重点である過重労働による健康障害防止対策・メンタルヘルス対策等について、事例や労基署の指導に触れた解説があり受講者は熱心に耳を傾けていました。

4. 労務管理講習会「就業規則等徹底見直しセミナー」

2月21日(木)産業安全会館大会議室において、社会保険労務士北岡大介氏を講師に迎え標記講習会が開催されました。

使用者が作成する雇用関係のルールである就業規則と労働基準法・労働協約・個別労働契約等の関係、モデル就業規則に即して就業規則に定める事項などについて具体的な解説があり、さらに改正高年齢法・改正労働契約法の施行に伴う就業規則の変更について説明がありました。受講者から就業規則の見直すべきポイントが明確になった等の感想が寄せられました。

〈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。

入会日	事業場名	所在地	電話	業種
11月14日	シャープ(株)	港区芝浦1-2-3	03-5446-8201	電気製品製造販売
1月23日	ジャパン マリンユナイテッド(株)	港区芝5-36-7	03-6722-6083	その他業種
1月25日	(社)日本作業環境測定協会	港区芝4-4-5	03-3456-0443	サービス業(学術・開発研究機関)
3月5日	(株)パシフィックネット	港区芝5-20-14	03-5730-1442	OA機器等の回収・買取及び販売、 OA機器等のレンタル

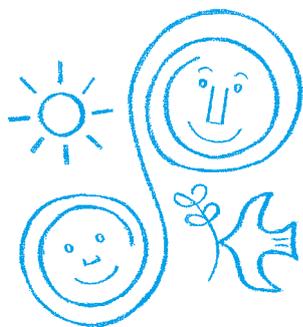
平成25年度定期総会開催のご案内

平成25年度(第65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25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

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。



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。



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。

平成25年度講習会等予定表

一般社団法人 三田労働基準協会
TEL 03-3451-0901
FAX 03-3451-7692

詳しくはホームページをご覧ください【 <http://www.mita-roukikyo.or.jp> 】

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	
労務管理講習 <small>労務・安全衛生についてタイムリーなテーマで企画します。日程内容は順次ご案内します。</small>	三田	16	27	3・17			○	○	○	○	○	○		
	城南地区		21 ☆				☆	☆	14 ☆ 14 △	☆		☆	6 □ 12 □	
労働条件等	労務管理セミナー			21										
	実践労務管理点検指導会			20				10			23			
	労災保険実務講習								1・15					
	雇用均等行政講習会			12										
安全・衛生	新入社員等安全衛生教育	18												
	安全週間説明会			5										
	労働衛生週間説明会						4							
	港地区健康と安全推進大会							◎						
	健康づくり研究会										29			
	衛生管理者等支援講習会											12		
	MS・RA講習会(※)									20				
資格関係等	有機溶剤作業主任者技能講習													
	フォークリフト運転技能講習						4・8・15 16 □							
	玉掛け技能講習				24・25 27 □									
	ガス溶接技能講習													
	粉じん作業者特別教育		24 □											
	高圧電気取扱者特別教育						7・8 △							
	研削と石特別教育			4 □										
	プレス作業者特別教育										5 □			
	クレーン運転(5t未満)特別教育										12 □			
	★安全管理者選任時研修		13・14		16・17			◎ ☆		6・7 □		22・23	25・26 △	
	第2種衛生管理者能力向上教育				5									
	★安全衛生推進者養成講習				24・25 △					25・26 □				
	★安全衛生推進者初任時教育				18			◎ ☆					3	
	★衛生推進者養成講習			6 □					◎					◎
	★リスクアセスメント担当者研修				8									
	衛生管理者受験準備講習		20～ 22		1～3		◎ ☆		9～11 △		4～6 △		18～ 20 □	

日 程：月欄の数字＝開催予定日です。◎＝日程調整中です。

会 場：無印は港区内です。△＝品川区内、☆＝渋谷区内、□＝大田区内となります。

●※＝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。

●★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

平成25年3月号 平成25年3月15日発行(年6回発行) 第17巻第2号通巻第96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>