平成 25 年 4 月 15 日発行（年 6 回発行） 第 17 巻第 3 号通巻第 97 号 一般社団法人 三田労働基準協会

みなと　みた

2013 4
No.97

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
三田労働基準監督署長 中山 篤／前署長 多田信克

労働行政ニュース ●3～6
第12次東京労働局労働災害防止計画
～Safe Work TOKYO 安全・安心な首都東京の実現に向けて～
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 ●7～9
道路貨物運送業を臨検監督～75%に法違反あり～／転倒、墜落・転落災害をなくそう！／「平成24年申告事案の概要について―申告受理件数は、リーマンショック前の水準に減少―」（東京労働局25. 4. 4発表）

ハローワークしながわインフォメーション ●10～11
若者チャレンジ奨励金のご案内／最近の雇用失業情勢

コラム ●12
いのち・シリーズ(64)『煙草と悪魔』

協会だより ●13～16
三田労働基準監督署人事異動／平成25年度定期総会開催のご案内/定期健康診断のご案内／労働保険料の納付手続き完了のご報告／25年度会費納入のお願い／講習会のご報告とお知らせ／新入会員のご紹介／平成25年度講習会等予定表

着任のご挨拶

三田労働基準監督署

署長　中山　篤

４月１日付けで三田労働基準監督署長に着任いたしました中山でございます。

この３月まで２年間独立行政法人労働者健康福祉機構に出向しておりました。労働者健康福祉機構は全国に30ほどあります労災病院を運営している独立行政法人ですが、私は労災病院とは別の出先で、おもに産業医や衛生管理者などの産業保健スタッフ等に対する相談、研修、情報の提供などの業務を行っている「東京産業保健推進センター」というところに勤務しておりました。行政と全く関係ないわけではありませんが、どちらかというとサービス業のような仕事でした。

港区は昼間人口が夜間人口の４倍を超え、大企業の本社も多く、麻布、六本木という日本でも有数の繁華街も抱えており、そればかりか、70を超える大使館が集中しているという多様な表情を持つ区であると聞いております。このような場所に立地する三田労働基準監督署は長時間労働や賃金未払いなどの相談申告だけではなく、脳・心臓疾患、精神障害などの労災申請も非常に多く、処理しなければならない案件を多数抱えております。

とくに精神障害については、平成23年に国が重点的に取り組むべき疾病（いわゆる「５大疾病」）に精神疾患が指定され、今年度からスタートする第12次労働災害防止計画においても「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80％以上」とする目標が掲げられました。また、労働者のメンタルチェックを義務づける労働安全衛生法の改正法案も近々国会に再提出される見込みであるなど、当署においても全国的にも優先的に取り組むべき重要な課題となってきています。

このような多様な課題を数多く抱える監督署で仕事をするのは、２年のブランクのある人間にとっては実のところ荷が勝ちすぎるものと心配しているところであります。しかしながら、着任した限りは三田労働基準協会会員の皆様の助けもいただきながら、微力ではございますが少しでもお役に立つ仕事ができればと思っておりますので、引き続き三田労働基準監督署の業務の推進にご支援、援助を賜りますようお願い申しあげまして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　多田　信克

このたびの人事異動により新宿労働基準監督署に異動することとなりました多田でございます。大震災直後に着任して以来２年間、山内会長はじめ多くの一般社団法人三田労働基準協会の皆様に様々な場面において、ご協力、ご支援をいただきました。本当にありがとうございました。

当地は、東京でもとりわけ華のある地域ですが協会活動が活発だという印象があり、当地で仕事ができることを楽しみに２年前に赴任しました。

着任した署長の仕事はまず労働基準協会への挨拶回りですから、事務局に調整をお願いしようと思っていた矢先、当時の山田会長が署に来られ大変恐縮したことを鮮明に記憶しております。そして今度離任することになり挨拶に伺おうと思っている矢先に、山内会長が挨拶に行きたいという連絡が入り、またまた恐縮しました。

これほど監督署を大切にしていただく労働基準協会に支えられながら、私はこの２年間、日本有数の精神障害や脳・心臓疾患の労災請求件数を有するという当地の現状を踏まえまして、旗として、長時間労働は、脳・心臓疾患、精神障害等の直接原因になるばかりか職場の安定にも悪影響があるので、現実の労働時間量を把握し対策を講じることが絶対的に必要であること、また、すべての職場には発生事故のパターンが必ずあることからしっかりとした事故分析と職場の現状把握さえあれば、けがが起こりにくい職場に転換できること、の２つを掲げて行政運営を行ってまいりました。

これらの問題はいずれも一朝一夕には進展しない困難もありますが、少なくとも、より多くの管理者、関係者の方々に繰り返しメッセージを届けることができましたことは、皆様の力に与かるところが大きいものでした。

三田労働基準協会の会員の皆様には、事業のご隆盛をご祈念するとともに、監督署の業務運営に変わらぬご支援・ご協力をいただきますようにお願いいたしまして離任の挨拶とさせていただきます。本当にありがとうございました。

東京労働局第12次労働災害防止計画（抄）
第12次東京労働局労働災害防止計画
～Safe Work TOKYO　安全・安心な首都東京の実現に向けて～

本年３月「東京労働局第12次労働災害防止計画」が発表されました。計画期間は平成25年度から29年度までの中期５か年です。概要について以下にご紹介します。

（1）計画が目指す社会

労働災害の防止に当たっては、行政や労働災害防止団体などだけでなく、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、すべての関係者が、「労働災害は本来あってはならないものである」との認識を共有し、安全や健康のために要するコストへの理解を醸成し、それぞれの立場に応じた責任ある行動をとることが適切に評価される社会にしていかなければならない。

「首都東京」においては、企業本社の集中により、本社の労働災害防止に対する方針を傘下事業場等に浸透させることにより、労働災害防止に向けた意識や労働災害防止活動の全国的な波及が期待できる反面、企業風土が異なる外資系企業の集中や外国人労働者をはじめ、様々な属性や価値観を有する労働者が多数存在するなど、共通認識の形成が困難な側面もある。

このため、目指すべき社会の実現に向け、誰もがわかりやすく、共感が得られるよう、

“Safe Work TOKYO”

をキャッチフレーズとして、「安全･安心な首都東京の実現」に向け「官民一体」となった取組を推進することとする。

（2）計画の目標

東京労働局管内の労働災害発生状況や管内事業場における取組の状況等に鑑み、「安全・安心な首都東京の実現」に向けて、達成すべき「基本目標」及び重点業種、分野ごとに達成すべき「小目標」を以下のとおり掲げ、計画期間中（平成29年まで）における達成を目指す。

【基本目標】 ①死亡災害…………………………過去最少の53人を下回る
②休業４日以上の死傷災害……8,000人を下回る

【小 目 標】
①建設業における死亡災害……過去最少の20人を下回る
②行動災害による死傷災害……死傷災害全体に占める割合の減少
③第三次産業における取組……重点対象業種のすべての事業場における経営トップによる安全衛生方針の表明
④メンタルヘルスへの取組……安全衛生管理体制の構築が必要なすべての事業場で対策に取り組む
⑤熱中症による死傷災害………計画期間中の合計値を第11次労働災害防止計画期間中と比較して20%以上減少

（1）産業構造の変化に伴う労働災害の第三次産業化

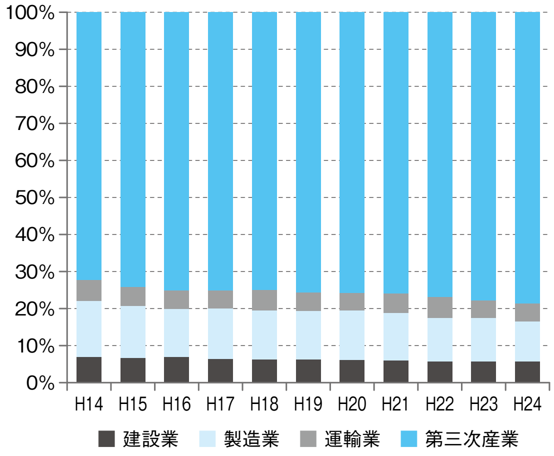
高度経済成長期においては、東京労働局管内においても、製造業や建設業を中心として災害が多発していたことから、労働災害防止対策の主眼もこれらの産業で発生する重篤な災害に向けられてきた。その後、昭和47年に制定された労働安全衛生法に基づく措置の徹底等を通じ、製造業や建設業における労働災害は劇的に減少してきた。

一方、この間、東京労働局管内の産業構造についても大きな変化が見られ、大規模工場の地方、海外への移転、小売業や飲食店などのサービス産業の拡大など他の道府県と比較しても顕著な「第三次産業化」が進んでいる（**表１、図１**）。その結果、労働災害の発生状況についても同様に「第三次産業化」が進み、特に、休業４日以上の死傷災害全体に占める第三次産業の割合は年々増加し、平成23年においては約６割を占めるに至っている（**図２**）。死亡災害についても、同様に第三次産業の占める割合は年々増加し、平成23年には約５割を占めるに至っているが、休業

表１　東京の雇用者数の推移（産業別）　　単位：千人

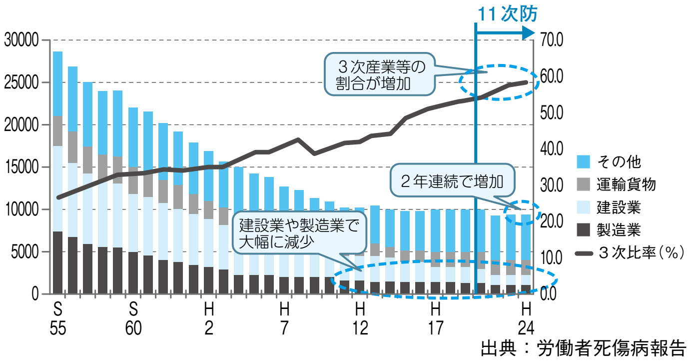
	H15年	H16年	H17年	H18年	H19年	H20年	H21年	H22年	H23年	H24年
建　設　業	400	411	385	381	409	419	392	349	368	372
製　造　業	775	742	767	768	807	811	766	715	730	713
運　輸　業	297	251	267	309	303	305	337	353	340	319
第三次産業	4,105	4,177	4,222	4,318	4,541	4,613	4,534	4,571	4,887	4,945
全　産　業	5,577	5,581	5,641	5,776	6,060	6,148	6,029	5,988	6,325	6,349

出典：東京の労働力（労働力調査結果）



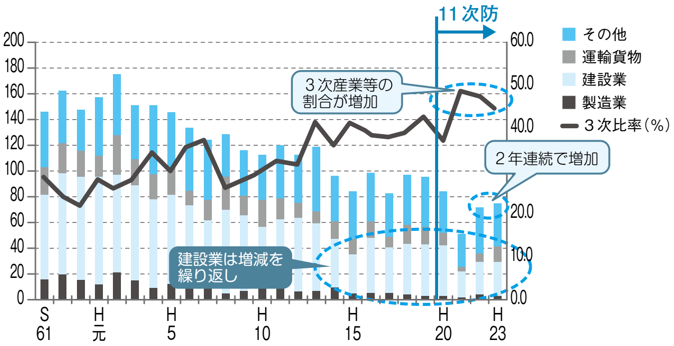
出典：東京の労働力（労働力調査結果）

図1　東京の雇用者の産業別構成比の推移



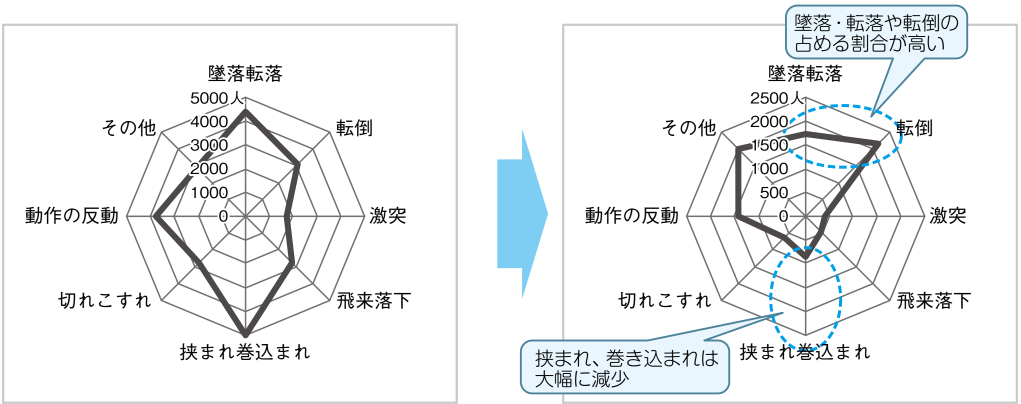
出典：労働者死傷病報告

図2　東京労働局における休業4日以上の死傷災害発生状況の推移



出典：労働者死傷病報告

図3　東京労働局における死亡災害の推移



昭和56年　　**平成23年**

出典：労働者死傷病報告

図4　東京労働局における労働災害の形態の変化（昭和50年代との比較）

４日以上の死傷災害とは異なり、建設業においては、過去と比較して大幅な減少は見られるものの、全産業に占める割合も高く、ここ数年は30人前後で増減を繰り返すなど減少傾向にあるとはいい難い状況にある（**図３**）。

イ　重点とする災害の形態別対策

【現状と課題】

東京労働局管内で発生する死亡災害について、過去10年間でみた場合、もっとも多く発生しているのは、建設業を中心に多発している「墜落・転落」（33.7%）であり、次いで多いのは、「交通事故」（19.6%）、機械等による「挟まれ、巻き込まれ」（10.4%）となっている（**図５**）。

また、同様に、休業４日以上の死傷災害について見ると、最も多いのは、第三次産業を中心に多発している「転倒」（19.2%）であり、次いで多いのは、「墜落・転落」（19.0%）、「動作の反動、無理な動作」（13.6%）となっており（**図６**）、この３タイプの災害（労働者の作業行動を主たる原因とする「行動災害」）で災害全体の半数以上を占め、その割合は年々増加している（**前掲図４及び図７**）。

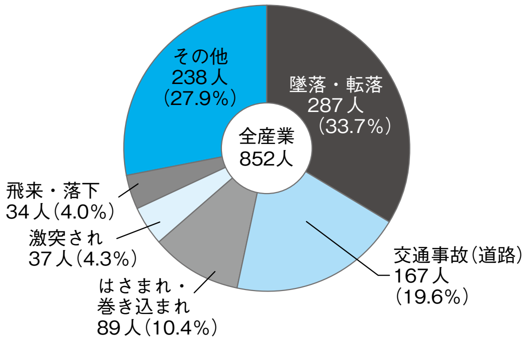


図5　東京の過去10年間における
死亡災害発生状況(事故の型別)

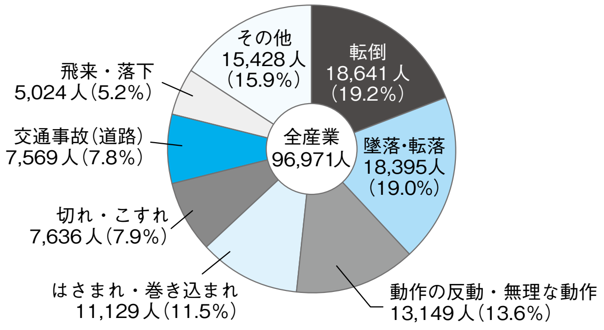


図6　東京の過去10年間における
死傷災害発生状況(事故の型別)

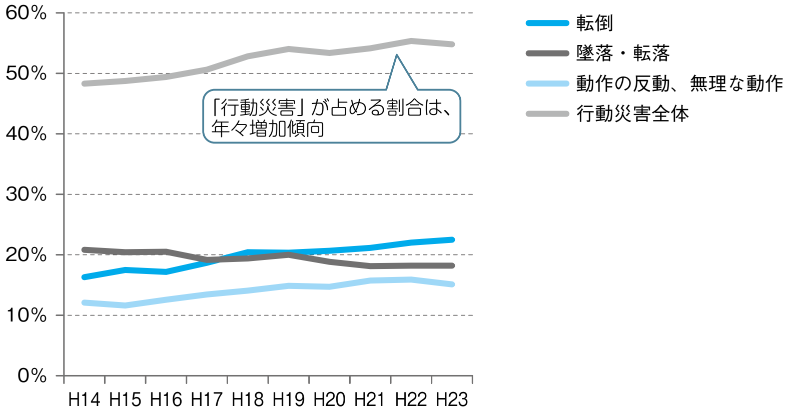


図7　東京の死傷災害全体に占める「行動災害」の割合の推移

上記アに掲げた業種別の重点対策においても、これらの災害を防止する視点も含めた対策を講ずることとしているが、これら災害は、業種横断的に発生しており、業種別の対策のみでは十分に減少を図ることが困難であることから、これらの災害については、「災害の形態」に着目し、業種横断的にその防止を図る必要がある。

ウ　重点とする健康確保・職業性疾病対策

【現状と課題】

健康面では、精神障害を防止するためのメンタルヘルス対策や、脳・心臓疾患を防止するための過重労働対策を対象とした重点的取組を引き続き推進する必要がある。メンタルヘルス不調者を増やさないためには、メンタルヘルス不調者の早期発見・早期治療に加え、メンタルヘルス不調になりにくい職場環境に改善していくことが必要である。業務が複雑化、高度化し、更に迅速化等が求められる中、過重労働による健康障害を防止し、労働者の心と体の健康を保持増進するとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の観点からも長時間労働の抑制が求められている（**表８**）。

表８　東京の脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定件数の推移

疾　病	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度
脳・心臓疾患	60	73	45	56	37
精神障害 （うち自殺）	50 (13)	40 (10)	33 (6)	40 (8)	42 (12)

出典：東京労働局調べ

表９　東京の腰痛（労働災害）の発生件数の推移

	H14年	H19年	H20年	H21年	H22年	H23年
業務上疾病件数	613	887	1,006	836	941	862
腰痛件数	414 (67.5%)	533 (60.1%)	655 (65.1%)	551 (65.9%)	580 (61.6%)	555 (64.4%)

※腰痛件数の（　）内は業務上疾病に占める割合　　　　出典：労働者死傷病報告

業務上疾病の６割以上を占める腰痛が、社会福祉施設、小売業、陸上貨物運送事業等の労働災害件数を押し上げているほか（**表９**）、夏季を中心に依然として頻発している熱中症への対策の強化が喫緊の課題となっている（**表10**）。

表10　東京の職場における熱中症の発生件数（５年間の合計値）の推移

	H 14 ～ 18 年	H 15 ～ 19 年	H 16 ～ 20 年	H 17 ～ 21 年	H 18 ～ 22 年	H 19 ～ 23 年
熱中症件数	120	113	127	101	137	169

出典：労働者死傷病報告

【講ずべき施策】

①メンタルヘルス対策

ⓐ メンタルヘルス不調予防のための職場改善の取組

- メンタルヘルス不調の予防のためには、労働者がストレスチェック等に基づきセルフケアを行えるようにすることや日常的に労働者と接する管理監督者が適切に対応できるようにすることが重要であることから、管理監督者と労働者への教育研修・情報提供の推進を図る。
- メンタルヘルス不調を予防する観点から、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を参考に、問題の現状や課題、取組例等について、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を通じて周知啓発を行い、パワーハラスメント対策の推進を図る。
- メンタルヘルスケアは、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であることから衛生委員会等における十分な調査審議及び心の健康づくり計画の策定等を推進する。

ⓑ ストレスへの気づきと対応の促進

- 労働者のストレスへの気づきを促すようストレスチェック等の取組を推進するとともに、事業場内での相談体制の整備を推進する。

ⓒ 取組方策の分からない事業場への支援

- 職場でのメンタルヘルス対策は、ストレスへの気づきを促すための労働者への教育研修、職場復帰支援等を総合的に実施することが必要である。しかし、メンタルヘルス対策への取り組み方が分からないとしている事業場もあるため、事業者がこうした取組を行えるように支援措置を充実する。特に小規模事業場に対する支援の強化を図る。

ⓓ 職場復帰対策の促進

- 事業場がメンタルヘルスに問題を抱える労働者の職場復帰支援に容易に取り組むことができるよう、メンタルヘルス対策支援事業等を通じて、作成された職場復帰支援の事例及び事業場の規模等に対応した職場復帰支援に係るモデルプログラムを、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」等を通じて入手のうえ、広く周知する。

②　過重労働対策

ⓐ 健康管理の徹底による労働者の健康障害リスクの低減

- 事業者による労働者の健康診断の実施と労働時間の的確な把握・管理にも留意した事後措置等の健康管理を徹底し、恒常的な長時間労働を発生させない労務管理の推進と合わせ、労働者の過労に伴う健康障害のリスクを大幅に低減させる。
- 長時間労働を行い、疲労が認められる労働者について、すべての事業場において医師による面接指導が適切に実施されるよう徹底を図る。また、労働者50人未満の事業場においても面接指導が適切に実施されるよう、地域産業保健センターの周知、利用促進を図る。

ⓑ 働き方・休み方の見直しの推進

- 不規則勤務や深夜労働の多い業種・職種に重点を置き、効果的な疲労の回復につながる休日・休暇の付与・取得を促進する。
- 恒常的な長時間労働の縮減のために「労働基準法第36条第１項の協定で定める労働時間の延長の限度に関する基準」の遵守を図ること等により、時間外労働の削減を推進する。

本資料は紙面の関係から三田労働基準協会の責任で編集したものです。
詳細は東京労働局HP、http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/ver0/0086/9494/2013329201115.pdf
又は三田労働基準協会HPでご覧ください。

労働インフォメーション

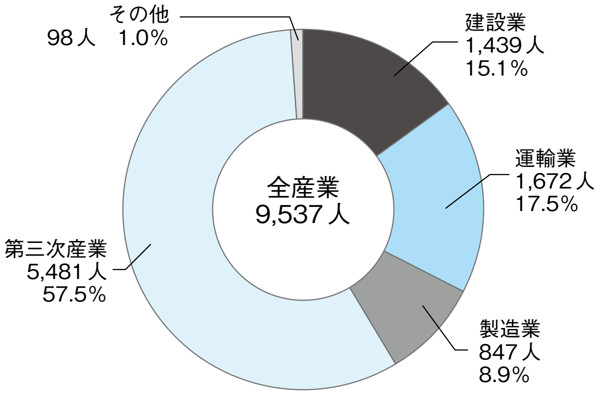
平成24年の１年間に都内の道路貨物運送業244事業場を臨検監督
～ うち、183事業場(75.0%)に法令違反あり ～

東京労働局（局長　伊岐典子）は、管下18労働基準監督署（支署）において、平成24年に東京都内の道路貨物運送業を営む244事業場に対して実施した監督指導の結果を次のとおり取りまとめた。

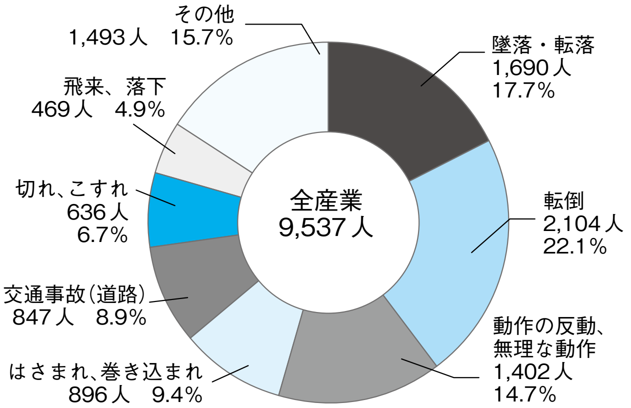
- 道路貨物運送業は自動車運転者を中心に長時間労働が常態化する傾向にあり、過労死・過労自殺など過重労働による健康障害を発生させた事業場も少なくないなどの問題を抱えている。このような状況を踏まえ、平成24年は前年の138事業場を上回る244事業場に対し臨検監督を実施した。
- 臨検監督を実施した244事業場のうち、183事業場（75.0%）で何らかの法令違反が認められ、特に労働時間に関する違反は半数を超える130事業場（53.3%）で認められた。
- この結果を踏まえ、今後も引き続き問題が懸念される事業場や長時間労働が原因で交通労働災害を発生させた事業場等を対象として監督指導を行うこととし、重大又は悪質な事案に対しては司法処分を行うなど厳正な対応を行うこととしている。

転倒、墜落・転落災害をなくそう！

東京の労働災害（業種別）
休業４日以上の死傷者数（平成23年）



左の死傷者の「事故の型別」内訳



東京都内では、労働災害による休業４日以上の死傷者は毎年、約9,500人に上り、このうち、毎年約70人の方が死亡しています。また、墜落･転落、転倒による災害が、全体の約４割を占め、転倒災害といえども、発生場所によって、死亡災害となるなど、重篤な災害となる場合が少なくありません。働く人の高齢化に伴い、転倒災害は増加傾向にあります。

全国的にも、東京都内でも、平成22年、23年、24年と３年連続して死傷災害が前年を上回っています。労働災害は、一瞬にして、働く人の生命あるいは身体・健康を損なうものであり、事業者は働く人々と協力して、危険要因を取り除き、労働災害のない職場環境を作っていく必要があります。災害の起きにくい職場環境は従業員ばかりでなく、出入りの取引業者やお客様、老若男女を問わず、身体障害者にも安全・安心をもたらし、職場や企業を活性化します。

職場の階段・通路や作業場所に、墜落や転倒の原因となる危険箇所がないかなど、いつも整理、整頓、清潔、清掃（４Ｓ）が保たれているか、皆で点検し、安全について話し合ってみましょう。

平成24年申告事案の概要について

― 申告受理件数は、リーマンショック前の水準に減少 ―

＜東京労働局における平成24年申告事案概要＞

●申告受理件数		5,643件	(対前年比	△817件	△12.6%)
●申告事案の内容	賃金不払	4,743件	(　同	△556件	△10.5%)
	解　雇	923件	(　同	△176件	△16.0%)

●業種別件数

①商業1,228件　②その他の事業1,211件　③接客・娯楽業1,123件

①平成24年の申告受理件数は、リーマンショック前の水準に減少するも5,500件を超えており、依然として労働基準法に定める最低労働基準の確保に問題が多く認められる。

②申告受理件数の中で多い申告事項は、賃金不払に係る申告、解雇に係る申告であり、この2件で全体の93%を占めている。

③賃金不払に関する申告とは、経営状況の悪化により定期賃金が支払われなかったもの、使用者との間のトラブルを理由として支払われなかったものなどがある。解雇に関する申告とは、やむを得ず労働者を解雇する場合は少なくとも30日前に予告を行うこと、予告を行わない場合は、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払うことが必要であるが、これらの手続が取られず解雇したために申告に至ったものである。

④申告事案については、労働関係の基本的ルールを定めた労働基準法等に違反するとして労働者が労働基準監督署に救済を求めているものであることから、引き続き、申告・相談者が置かれた状況に配慮の上、懇切・丁寧な対応に留意し、迅速・的確に処理を行うとともに、指導に従わず是正を行わない事業主に対しては送検手続をとるなど厳正に対処する。

(注)「申告」とは、労働者から労働基準監督機関に対して、労働基準関係法令に係る違反事実の通告がなされることをいい、同通告を受けた労働基準監督機関は、事業場への臨検等により違反事実の有無を確認し、違反事実が認められた場合には、事業主にその是正を勧告し、改善させることにより労働者の救済を図ることをいう。

平成24年の申告受理件数は5,643件（対前年比817件減、△12.6%）であり、リーマンショック前の平成18年（5,363件）、平成19年（5,819件）の水準に減少した。

申告受理件数を申告事項別にみると、

賃金不払に係る申告が4,743件（対前年比556件減、△10.5%）

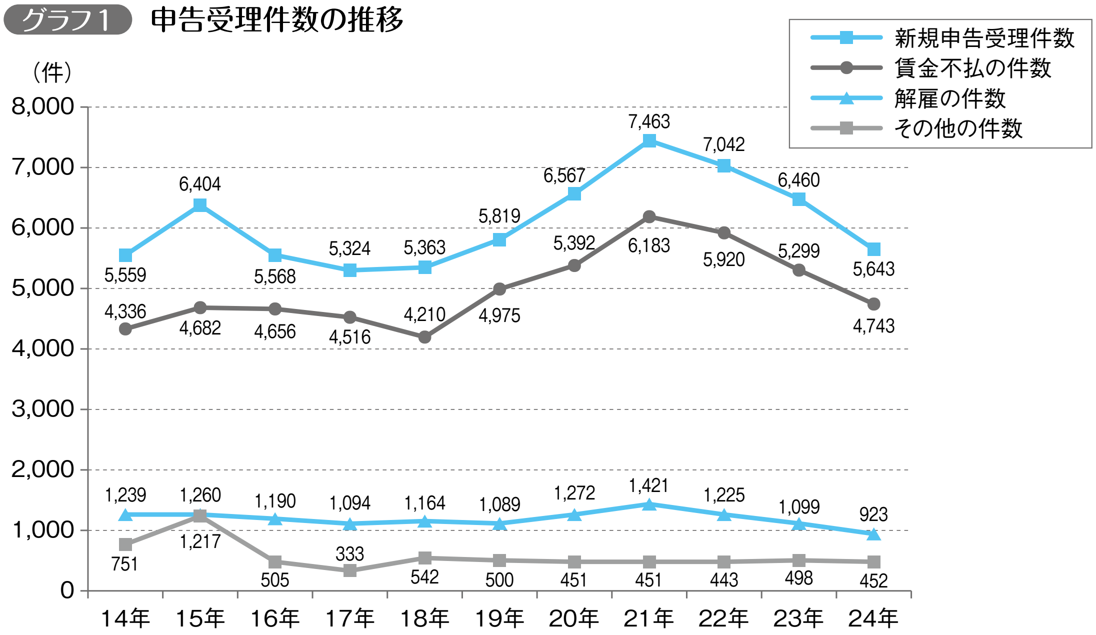
解雇に係る申告が　923件（対前年比176件減、△16.0%）

となっており、賃金不払・解雇で全体の93%を占めている。

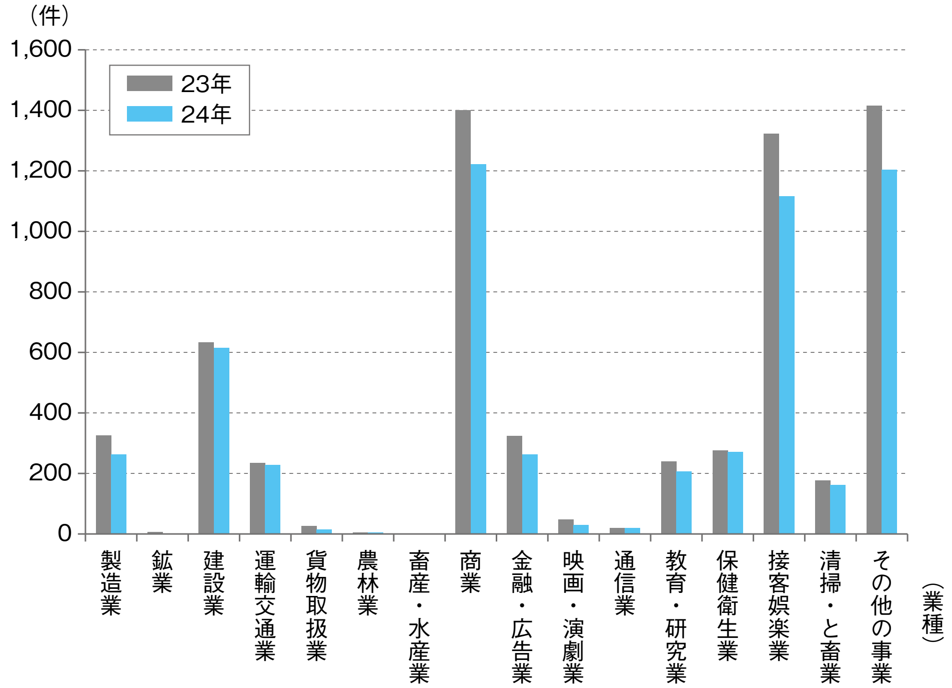
その他の事項としては、労働条件が明示されなかった、就業規則が周知されていない、時間給が東京都で定められている最低賃金を下回ったものなどがある。

(注) 申告事項別の件数の合計は、1名の労働者が複数の事項を重複して申告する場合もあるため、申告受理件数とは一致しない。

グラフ1　申告受理件数の推移



グラフ2　業種別申告受理件数



申告受理件数が多い業種は、

①商業　1,228件　②その他の事業（事務所等）　1,211件　③接客・娯楽業　1,123件

の順であった。

これらの業種は小規模事業場が多く、労働基準関係法令の不知に起因する同法令違反も認められることから、小規模事業場を多く含む団体等に対する集団指導や各種会合等の機会をとらえて、同法令周知を図ることとしている。

ハローワークしながわ インフォメーション

若者の人材育成に取り組む事業主の皆さまを支援します！

若者チャレンジ奨励金

（若年者人材育成・定着支援奨励金）のご案内

35歳未満の非正規雇用の若者を、自社の正社員として雇用することを前提に、**自社内での実習（OJT）と座学（Off-JT）を組み合わせた訓練（若者チャレンジ訓練）**を実施する事業主の方に奨励金を支給します。

訓練奨励金	訓練実施期間に訓練受講者**1人1月当たり15万円**
正社員雇用奨励金	訓練終了後、訓練受講者を正社員として雇用した場合に、**1人当たり1年経過時に50万円、2年経過時に50万円**（計100万円）

◆正社員としての雇用経験などが少なく職業能力形成機会に恵まれない若者を、新たに有期契約労働者として雇い入れて訓練を実施する場合と、既に有期契約労働者等として雇用している若者に訓練を実施する場合に活用できます。

◆1年度に計画することができる訓練の上限は、60人月※となります。

※ 人月とは、（受講者数×訓練月数）の合計をいいます。　例：3人に3カ月間の訓練を実施する場合＝9人月

若者チャレンジ訓練の対象者は…

35歳未満の若者であって、以下のいずれにも該当する者

●過去5年以内に訓練を実施する分野で正社員としておおむね3年以上継続して雇用されたことがない者などであって、登録キャリア・コンサルタントにより、若者チャレンジ訓練へ参加することが適当と判断され、ジョブ・カード（下記参照）の交付を受けた者

●訓練を実施する事業主と期間の定めのある労働契約を締結する者など

※新規学校卒業予定者および新規学校卒業者は、原則として卒業日が属する年度の3月31日まで若者チャレンジ訓練の対象者として募集することができません。

「ジョブ・カード」とは

ジョブ・カードは、①履歴シート、②職務経歴シート、③キャリアシート、④評価シート、の4つのシートからなるファイルです。

①から③のシートは、正社員採用やキャリア・アップを目指す若者が登録キャリア・コンサルタント※によるキャリア・コンサルティングを受けながら作成します。これらのシートを作成することにより、自己の職業能力などに対する理解を深め、訓練に対する意識を高めることができます。

④のシートは、訓練受講者の訓練成果を評価するためのシートです。訓練を実施した企業などが訓練受講者に交付します。

※登録キャリア・コンサルタントとは、ジョブ・カードを交付することができるキャリア・コンサルタントとして厚生労働省または登録団体に登録された人です。ハローワークやジョブ・カードセンターなどに所属しています。

＜参考＞　厚生労働省ホームページ（ジョブ・カードの概要）
http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/

＜ご注意＞　この奨励金は平成25年度末までの時限措置です。また、支給額が予算額に達する見込みとなった時点で、申請の受付を中止いたしますので、あらかじめご了承願います。

※制度の詳細は厚生労働省HPをご覧ください
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/career_formation/challenge/

【お問合わせ】ハローワーク品川　事業所第3部門　電話：03（3433）8609（32＃）

最近の雇用失業情勢

○平成25年１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ポイント改善。
☆完全失業者数（原数値）は273万人と、前年同月より18万人の減少。
☆前月と比べ就業者は34万人の増加、雇用者も34万人の増加。（いずれも季節調整値）
雇用者数を主要産業別にみると「医療・福祉」は713万人と前年同月36万人の増加、「製造業」は971万人と前年同月34万人の減少となっている。
☆平成25年１月の新規求人倍率（季節調整値）は1.33倍と前月と0.02ポイント悪化。
☆平成25年１月の有効求人倍率（季節調整値）は0.85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２月）によると、景気は、一部に弱さが残るものの、下げ止まっている。

先行きについては、当面、一部に弱さが残るものの、輸出環境の改善や経済対策、金融政策の効果などを背景に、マインドの改善にも支えられ、次第に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、引き続き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ものの、持ち直しに向かうことが期待される。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
25年１月	1.33	1.93	8.10	0.85	1.21	4.69	125,161	168,547

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～25年１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110,137人で前年同月比16.2％増と35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272,083人で前年同月比15.6％増と、33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52,345人で前年同月比6.2％減と17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209,099人で前年同月比7.0％の減と、29ヶ月連続で前年同月を下回った。

就職件数は11,405件で前年同月比2.5％増となった。一般、パート別の状況を見ると、一般は6,941件で前年同月比4.5％増、パートは4,464件で前年同月比0.5％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、倒産件数は、212件（前年同月比6.2％減）。業種別件数では、サービス業（49件）、製造業、卸売業（ともに30件）、建設業（25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

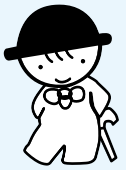
コラム

芥川龍之介 著

『煙草と悪魔』

（筑摩書房・日本文学全集25芥川龍之介集）

いのち・シリーズ 64



『煙草は、本来、日本になかった植物である。では、何時頃、船載されたかと云ふと、記録によって、年代が一致しない』という書き出しではじまるこの作品は、大正５（1916）年に書かれた短編《小説》である。

史実とは無縁のものである。

二重カギかっこの部分は作品から引いているが、仮名遣い、ルビ（ふりがな）は、そのままである。

§

フランシスコ・ザビエルは天正18（1549）年に来日した。同行する伊留満（宣教師）の一人に化けた「悪魔」も上陸する。

彼は、日本人の切支丹を、悪の道へ誘い込む目論見を抱いていたものの、ザビエルの布教も始まったばかりで、どこにも切支丹は見つからない。

そこで、暇つぶしに園芸でもと思いつき、借り受けた畑に、ヨーロッパを出るとき持って出ていた何かの種を蒔いた。

やがて夏の終わりになると、『茎の先に、簇々として、花をつけた、漏斗のやうな形をした、うす紫の花』が咲いた。

ある日のこと、『一人の牛商人が、一頭の黄牛をひいて』通りがかった。牛商人は珍しい花を見て、花の手入れをしている南蛮の伊留満に、その花の名を聞いた。

教えられないと断るが、『手前も、近ごろはフランシス様の御教化をうけて、この通り御宗旨に、帰依して居りますのですから』と言う。

商人の胸には小さな真鍮の十字架が、日に輝いていた。伊留満は『あなたが、自分で、一つ、あててごらんなさい。日本の人は賢いから、きっとあたります。あたったら、この畑にはえているものを、みんな、あなたにあげませう。（略）』

『なに今日でなくっても、いいのです。三日の間に、よく考えてお出でなさい。誰かに聞いて来ても、かまひません』。

でも、もし、『あたらなかったら――あなたの体と魂とを、貰ひますよ』。

伊留満の正体を悪魔だと悟った商人は後悔した。フランシス上人に聞こうとするが生憎不在である。どうしたものか。

『とうとう、約束の期限の切れる晩に、又あの黄牛をひっぱって、そっと、伊留満の住んでゐる家の側へ、忍んで行った。家は畑とならんで、往来に向かってゐる』。

『そこで、予、もくろんで置いた計画を、実行した。計画と云ふのは、別でもない。――ひいて来た黄牛の綱を解いて、尻をつよく打ちながら、例の畑へ勢よく追ひ込んでやったのである。

牛は、打たれた尻の痛さに、跳ね上がりながら、柵を破って、畑をふみ荒らした。』

『蹄の音と、鳴く声とは、うすい夜の霧をうごかして、ものものしく、四方に響き渡った。すると、窓の戸をあけて、顔を出したものがある。暗いので、顔はわからないが、伊留満に化けた悪魔には、相違ない。気のせゐか、頭の角は、夜目ながら、はっきり見えた。

――この畜生、何だって、己の煙草畑を荒らすのだ。』

『畑の後へかくれて、容子を窺ってゐた牛商人の耳へは、悪魔のこの語が、泥烏須の声のやうに、響いた……。

――この畜生。何だって、己の煙草畑を荒らすのだ。』

もう多くを語る必要はない。芥川は『牛商人は、首尾よく、煙草と云ふ名を、云ひあてて、悪魔に鼻をあかさせた。さうして、その畑にはえてゐる煙草を、悉く自分のものにした』と言っているが、筆者藤枝は、少し違う考えを持っている。

商人は、得たものではなく、悪魔と約定した体と魂を失わずにすんだのである。

すなわち、何よりも大切な、自らの「いのち」を守ったのである。そのために、「知恵」をしぼったのである。

職場の「安全」にも、一定の「知識」とそれを生かす「知恵」が要求されるところである。

一方、悪魔については、『牛商人の肉体と霊魂とを、自分のものとする事は出来なかったが、その代に、煙草は、洽く日本全国に、普及させる事が出来た。して見ると牛商人の救抜が、一面堕落を伴ってゐるやうに、悪魔の失敗も、一面成功をともなってゐはしないだらうか。悪魔は、ころんでも、ただは起きない』と、芥川は言う。

おわりに

芥川は、日に百本程度のタバコを吸うヘビースモーカーだったと、何かの本で読んだ記憶がある。

また、本書の冒頭で彼は、『文禄年間になると、（略）一般に喫煙が流行する』ようになったとしているが、幕府などが、火災の防止を図るため、禁煙の布令を重ねても効果がなかったのであって、特に流行したわけではあるまい。ここにこそ「悪魔」は潜んでいたようにも思える。

５月31日が「世界禁煙デー」であることなど、彼が知るよしもない。数百年の歴史を経て、やっと禁煙の趣旨が定着しつつある現今のあり様を見て、どう思うだろうか。

藤枝　丞（藤枝事務所主宰）

協会だより

～ 三田労働基準監督署人事異動 ～

４月１日付けで人事異動があり、次の幹部の方々が着任されました。

職　名	氏　名	職　名	氏　名
署長	中山　篤	第４方面主任監督官	大國尚士
第１方面主任監督官	河村直子	安全衛生課長	寺門健一
第２方面主任監督官	井口真弥子	労災第１課長	齋藤文男
第３方面主任監督官	森　健一郎		

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。

「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）に予定しております。文書は、４月上旬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ので、よろしくお願いいたします。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ので、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）

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、平成23年度確定、平成24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。

25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。

協会だより

講習会のご報告

３月に実施した講習会からご紹介します。

1　労務管理講習会「就業規則等徹底見直しセミナー」

３月18日（月）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。

本年４月から施行された改正高年齢法では、定年制の廃止・延長（65歳）するか高年齢者雇用継続措置（定年60歳から65歳）を用いることになるが、いずれを用いる場合にも、就業規則の変更を要することとなるほか、雇用契約書の見直し、経過措置を用いる場合には本年３月までに選考基準に係る労使協定を締結する必要があることなど注意点等の説明がありました。改正契約法では無期契約への転換請求が出来る有期雇用５年のカウントは本年４月１日から締結・更新された有期契約から適用されますが、事前に人事・賃金制度等の再整備が必要となること、さらには通勤手当・安全衛生・食堂の利用など具体的な例をあげ均等処遇規程への対応にも注意を要すること等の説明がありました。また、就業規則と労働基準法・労働協約・個別労働契約等の関係や、就業規則に定める事項などについて解説がありました。受講者から改正法施行後の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。

５月からの講習会のお知らせ

1　行政関連の講習会

①「平成25年度全国安全週間説明会」　６月５日（水）　会場：産業安全会館８階大会議室
②「雇用均等行政関係講習会」　６月12日（水）　会場：産業安全会館８階大会議室
③「実践労務管理点検指導会」　６月20日（木）　会場：産業安全会館８階大会議室
④「労務管理セミナー」　６月21日（金）　会場：産業安全会館８階大会議室

2　協会企画の講習会

※労務管理関係

⑴「連続講座・人事労務担当者「実務」講習」

５月27日（月）・６月３日（月）・17日（月）　会場：三田労働基準協会研修センター

現在、人事労務担当をされている方を対象に、労働基準法を中心に安全衛生・労災保険・雇用保険・社会保険などの労働関係法令・制度の実務知識を学んでいただくための少人数制の講習会です。

第１回　５月27日	第２回　６月３日	第３回　６月17日
1　労働条件の違背	1　労働安全衛生法の概要とは	1　保険制度の基礎知識 ・全体像と関連法令整理 ・年間、月間スケジュール
2　賃金不払残業	2　安全配慮義務とは	2　保険制度各法の相互関係 ・国民年金、厚生年金、労災保険 ・国民健康保険、健康保険、労災保険 ・労働基準法、労災保険 ・労災保険、雇用保険
3　管理監督者の範囲	3　災害防止責任は誰に	3　採用に伴う社会保険の手続き
4　年次有給休暇の取得	4　労働安全衛生法とメンタルヘルス問題	4　退職に伴う社会保険の手続き
5　裁量労働制と変形労働時間制	5　メンタルヘルス問題対応のための衛生管理体制	5　社会保険料・労働保険料の計及び納付
6　年俸制	6　均等法の概要と行政指導状況	6　健康保険の給付概要と手続き
7　割増賃金	7　セクハラ指針と妊娠中・出産後の母性保護	7　雇用保険の給付概要と手続き
8　賃金の引下げ	8　育児休業法の概要と不利益取扱禁止	8　労災保険の給付概要と手続き
9　就業規則の明示	9　パートの育児休業取得要件	9　公的年金制度の概要
10　懲戒権の行使	10　パート労働法の概要と行政指導	10　その他
11　解雇	11　改正労働契約法施行に伴う対応	
12　女性、妊産婦、年少者の保護	12　改正高年齢法施行に伴う対応	
13　独立請負業者（インディペンデント・コントラクター）と労働基準法の適用		
14　派遣労働者に対する労働基準法の適用		
15　非正規雇用者の労働条件		

協会だより

⑵「建設業における人手不足時代の労務安全管理（仮称）」

　7月31日（水）　会場：仏教伝道協会・会議室　建災防港分会と共催です。

※資格関係　会場：三田労働基準協会研修センター

①「安全管理者選任時研修（第1回）」　5月13日（月）～14日（火）
②「衛生管理者受験準備講習会（第1回）」　5月20日（月）～22日（水）
③「安全衛生推進者初任時教育（第1回）」　6月18日（火）
④「衛生管理者受験準備講習会（第2回）」　7月1日（月）～3日（水）
⑤「第2種衛生管理者能力向上教育」　7月5日（金）
⑥「リスクアセスメント担当者研修」　7月8日（月）
⑦「安全管理者選任時研修（第2回）」　7月16日（火）～17日（水）

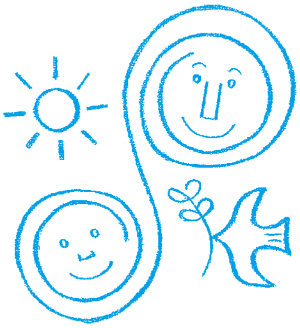
＊詳しくは三田労働基準協会ホームページ「講習会のご案内」を参照ください。

URL　http://www.mita-roukikyo.or.jp

〈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
4月1日	アロッズビジネスサポート㈱	港区芝浦4－2－19	03－6809－3531	派遣業
4月1日	（一財）全日本労働福祉協会	品川区旗の台6－16－11	03－5767－1717	医療サービス業
4月1日	東洋電信電話工業㈱	港区芝5－15－5	03－3451－5121	電気通信工事
4月4日	㈱トッパン・コスモ	港区芝浦3－19－26	03－5418－3604	建装材関連製造販売



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

がん検診企業アクション
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下さい【 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 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。		三田	16	27	3・17	31		○	○	○	○	○	○	
		城南地区		21 ☆				☆	☆	☆ 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 □				2					5
	★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　平成25年4月号　平成25年4月15日発行（年6回発行）第17巻第3号通巻第97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