

みなと みた

2024 9
No.165

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

労働行政ニュース ● 2～11

第75回「全国労働衛生週間」を10月に実施／東京都最低賃金を1,163円に上げます／長時間労働が疑われる事業場に対する令和5年度の監督指導結果を公表します／フリーランス・事業者間取引適正化等法が令和6年11月1日に施行されます／令和5年度総合労働相談の実施状況／産業保健フォーラム IN TOKYO 2024

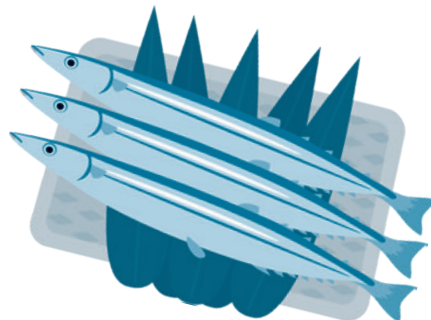
厚生労働省／東京労働局／三田労働基準監督署

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／最低賃金の確認をお願いします!!

協会だより ● 14～16

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。ご活用いただけ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。

第75回「全国労働衛生週間」を10月に実施

～「推してます みんな笑顔の 健康職場」～

全国労働衛生週間は、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に、昭和25年から毎年実施しており、今年で75回目になります。毎年9月1日から30日までを準備期間、10月1日から7日までを本週間とし、この間、各職場で職場巡視やスローガン掲示、労働衛生に関する講習会・見学会の開催など、さまざまな取り組みを展開します。

労働衛生分野では、高年齢労働者をはじめとした労働者の健康管理、過労死等の防止を含めた長時間労働による健康障害の防止対策やメンタルヘルス対策、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援をサポートする仕組みを整備します。また、化学物質対策では、特定化学物質障害予防規則、石綿障害予防規則などの関係法令に基づく取り組みの徹底を図るとともに、各事業場におけるリスクアセスメントとその結果に基づくリスク低減対策の実施を促進していきます。

今年度のスローガンは、働く上で基本となる健康の確保を推進することによって、誰もが笑顔で快適に働くことのできるような、愛される職場づくりを目指していくことを表しています。

東京都最低賃金を1,163円に上げます

= 発効日は令和6年10月1日です =

1. 東京都最低賃金（地域別最低賃金）の改正については、本年7月1日、東京労働局長から東京地方最低賃金審議会に対し諮問を行いました。

同審議会は審議の結果、8月5日、現行の時間額1,113円を50円引き上げて1,163円に改正する（引上率4.49%）ことが適当である旨の答申を行いました。

これを受けて東京労働局長は、答申内容の公示等所要の手続きを経て、東京都最低賃金を時間額1,163円とする決定を行い、本日（8月30日）、官報公示を行いました。

効力発生日は令和6年10月1日です。

2. 厚生労働省では、最低賃金及び賃金の引上げに向けた環境整備を図るため、以下の最低賃金及び賃金の引上げに向けた生産性向上等のための支援を実施しています。

① 業務改善助成金

事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に、生産性向上のための設備・機器等の導入経費（業務改善経費）の一部を助成するもの。

※業務改善助成金に関するお問い合わせは、業務改善助成金コールセンター（電話0120-366-440）、東京労働局雇用環境・均等部企画課（助成金担当；電話03-6893-1100）又は、東京働き方改革推進支援センター（電話0120-232-865）にお尋ねください。

② 「東京働き方改革推進支援センター」

東京労働局委託事業として、「東京働き方改革推進支援センター」（電話0120-232-865）を開設し、最低賃金の引上げで影響を受ける中小企業・小規模事業者等を中心に、生産性向上による賃金引上げ、非正規労働者の処遇改善、労働時間の短縮、人手不足の緩和等の取組を支援するため、専門家による相談対応（電話・メール・対面・訪問）や出張相談会・セミナー等を実施しています。

〈参 考〉

1. 最低賃金について

(1) 適用

東京都最低賃金は、東京都内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に適用されるもので、常用・臨時・パートタイマー・アルバイト等の属性、性、国籍及び年齢の区別なく適用されます。

派遣中の労働者については、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。

(2) 金額

次の金額は、最低賃金に算入されません。

- ① 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- ② 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ③ 1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ④ 時間外労働、休日労働及び深夜労働の手当

2. 過去5年間の改正状況

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
引上げ額	28円	0円	28円	31円	41円
引上げ率	2.84%	0.00%	2.76%	2.98%	3.82%
時間額	1,013円	1,013円	1,041円	1,072円	1,113円

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和5年度の監督指導結果を公表します

厚生労働省では、このたび、令和5年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例等と共に公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等を対象としています。

対象となった26,117事業場のうち、11,610事業場（44.5%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、5,675事業場（違法な時間外労働があったもののうち48.9%）でした。

厚生労働省では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【監督指導結果のポイント】（令和5年4月～令和6年3月）

(1) 監督指導の実施事業場：	26,117事業場
(2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]	
①違法な時間外労働があったもの：	11,610事業場（44.5%）
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が	
月80時間を超えるもの：	5,675事業場（48.9%）
うち、月100時間を超えるもの：	3,417事業場（29.4%）
うち、月150時間を超えるもの：	737事業場（6.3%）
うち、月200時間を超えるもの：	35事業場（0.3%）
②賃金不払残業があったもの：	1,821事業場（7.0%）
③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：	5,848事業場（22.4%）
(3) 主な健康障害防止に関する指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]	
①過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：	12,944事業場（49.6%）
②労働時間の把握が不適正なため指導したもの：	4,461事業場（17.1%）

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 （令和5年4月から令和6年3月までに実施）

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

令和5年4月から令和6年3月までに、26,117事業場に対し監督指導を実施し、21,201事業場（81.2%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが11,610事業場、賃金不払残業があったものが1,821事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが5,848事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

業種	事項	監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
				違法な時間外労働(注3)	賃金不払残業(注4)	健康障害防止措置(注5)
合計(注1, 2)		26,117 (100.0%)	21,201 (81.2%)	11,610 (44.5%)	1,821 (7.0%)	5,848 (22.4%)
主な業種	商業	6,053 (23.2%)	4,869	2,467	410	1,553
	製造業	4,763 (18.2%)	3,958	2,235	283	791
	保健衛生業	2,495 (9.6%)	2,054	1,050	156	479
	接客娯楽業	3,052 (11.7%)	2,687	1,599	318	1,072
	建設業	1,819 (7.0%)	1,420	775	143	341
	運輸交通業	2,236 (8.6%)	1,936	1,331	151	410
	その他の事業(注6)	2,928 (11.2%)	2,180	1,110	186	585

- (注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。
- (注2) かっこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。
- (注3) 労働基準法第32・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)等の件数を計上している。
- (注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。
- (注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。
- (注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
26,117	5,467 (20.9%)	9,760 (37.4%)	5,066 (19.4%)	2,831 (10.8%)	1,992 (7.6%)	1,001 (3.8%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
26,117	2,515 (9.6%)	5,729 (21.9%)	4,109 (15.7%)	3,577 (13.7%)	3,857 (14.8%)	6,330 (24.2%)

2 主な健康障害防止に関する指導状況(指導票を交付したもの)

(1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、12,944事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導事項別事業場数

指導事業場数	指導事項(注1)					
	面接指導等の実施(注2)	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施(注3)	月45時間以内への削減(注4)	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等(注5)	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
12,944	2,681	1,954	5,258	7,544	690	660

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。
- (注2) 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。
- (注3) 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。
- (注4) 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。
- (注5) 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、4,461事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「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」に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導事項別事業場数

指導事業場数	指導事項（注1, 2）					
	始業・終業時刻の確認・記録 (4(1))	自己申告制による場合			管理者の職務 (4(6))	労使協議組織の活用(4(7))
		自己申告制の説明(4(3)ア・イ)	実態調査の実施(4(3)ウ・エ)	適正な申告の阻害要因の排除(4(3)オ)		
4,461	2,771	175	1,769	146	44	2

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。
- (注2) 各項目のかっこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった11,610事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、5,675事業場で1か月80時間を、うち3,417事業場で1か月100時間を、うち737事業場で1か月150時間を、うち35事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導実施事業場数	違法な時間外労働	時間外労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
26,117	11,610	5,935	5,675	3,417	737	35

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、1,878事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、10,213事業場でタイムカードを基礎に確認し、5,525事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、1,036事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、6,870事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法（注1, 2）				自己申告制 (注2, 3)
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
1,878	10,213	5,525	1,036	6,870

- (注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。
- (注2) 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。
- (注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例

■ 事例1 建設事業者（労働者数：約30人） ■

1. 「情報共有システム」の導入

発注者・受注者間の情報共有システムを導入したことで、同システムを通じて受注者から発注者へインターネット上で各種工事書類の提出・差し替え等ができるようになり、訪問の日程調整や、往復の移動時間が解消した。

2. 「遠隔臨場システム」の導入

遠隔臨場システムを導入したことで、監督職員による現場確認をオンラインで（受注者はスマートフォン等で現場の映像を配信し、監督職員はパソコン上でそれを確認する）行えるようになり、監督職員の往復の移動時間削減とともに、受注者も待機時間解消に繋がった。

また、同システムでは映像が残るため、監督職員が後日に再確認することもでき、見落としも解消された。

3. ドローン及び高性能パソコン・3Dデータ処理ソフト等の導入

ドローン及び高性能パソコン、点群解析ソフトや3Dデータ処理ソフト等を導入。その結果、例えば「測量+その後の書類作成作業」に約6日（光波測量に約3日、その後の書類作成業務に約3日）要していた現場について、約2日（ドローン測量に約0.5日、その後の書類作成業務に約1.5日）で終わることができるようになり、大幅に作業が効率化するとともにコストカットにも繋がった。

4. 電子小黒板ソフトの導入

「電子小黒板」ソフトを導入。そのソフトを起動し対象箇所をスマートフォンで撮影し、黒板に記載したい内容をスマートフォンに入力することで、撮影した写真とともに黒板状のフォームに文字が表示されるようになった。

このソフトの導入により、現場での写真撮影対応人数が削減されたほか、撮影データをクラウド上に保管することで、社内で容易にデータ共有ができるようになり、作業効率化に繋がった。

取組の効果

上記取組のほか、現場業務従事者について、工事終了後に一定のまとまった年次有給休暇の取得（リフレッシュ目的での休暇取得）等を促進。

それらの結果、

- ・時間外労働時間数は、令和2年度20.49時間/月 → 令和4年度13.1時間/月
- ・年次有給休暇取得率は、令和2年度53.1% → 令和4年度57.6%

へと向上！

■ 事例2 トラック運送事業者（労働者数：約500人、主な荷：化学製品） ■

1. デジタル化の推進

デジタルタコグラフから算出されるトラック運転者ごとの労働時間や拘束時間を、労務管理・運行管理を行う部署が毎月定期に確認し、各ドライバーに業務が偏り、長時間労働とならないよう配車調整等を行っている。

2. 出荷注文締切時間の明確化

発荷主との間で、従前明確な取り決めがなかった出荷注文の締切時間を設定したことで、倉庫での荷役作業時間や荷待ち時間が短縮され、時間外労働が削減された。

取組前：当日夕刻まで

取組後：前日12:00（正午）まで（やむを得ない事情がある場合は当日14:00まで）

3. 鉄道貨物輸送（モーダルシフト）の実施

自動車輸送の一部を鉄道貨物輸送にシフトしたことで、ドライバーや荷役作業員の労働時間の縮減につながった。

4. 出荷量の平準化

上記の出荷注文締切時間の明確化により、事前の出荷量の把握が可能となったことで、出庫業務や梱包業務を前倒しで行えることとなり、一日の作業時間の平準化と配車の効率化にもつながった。

取組の効果

上記取組のほか、自動車荷役システムの導入、荷のパレット化を実施し、

- ・ドライバーの拘束時間を削減
- ・出荷量の平準化や荷のパレット化による荷待ち時間を縮減

取組前：平均2～3時間 ※荷役時間含む

取組後：平均0.5時間 ※荷役時間含む

- ・事業場全体の年次有給休暇取得率は80%超

フリーランス・事業者間取引適正化等法が 令和6年11月1日に施行されます。

※政省令は令和6年5月31日に公布されました。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

- ①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化
 - ②フリーランスの方の就業環境の整備
- を図ることを目的としています。

①発注事業者の義務の具体的な内容（取引の適正化）

- ・ 書面等による取引条件の明示
- ・ 報酬支払期日の設定・期日内の支払
- ・ 1か月以上の業務委託をした場合の禁止行為（受領拒否、報酬の減額、返品、買ったたき、購入・利用強制、不当な経済上の利益の提供要請、不当な給付内容の変更・やり直し）

②発注事業者の義務の具体的な内容（就業環境の整備）

- ・ 募集情報の的確表示
- ・ 6か月以上の業務委託について、育児介護等と業務の両立に対する配慮
- ・ ハラスメント対策に係る体制整備
- ・ 6か月以上の業務委託について、中途解除等の事前予告・理由開示

◆詳細は東京労働局特設サイト、YouTubeチャンネルをご覧ください

フリーランスに
関する新しい法律が
2024年11月1日に
施行されます！

政省令、指針等が
公布されました。
詳細は厚生労働省HP「フリーランス
として業務を行う方・フリーランスの
方に業務を委託する事業者の方等へ」
をご覧ください。



- ・ 法律に関する詳細は
東京労働局「[特設サイト](#)」をご確認ください⇒



- ・ 東京労働局公式YouTubeチャンネルでは、
フリーランス法に関する1分動画を公開
していますので、是非ご覧ください。

◆東京労働局公式YouTubeチャンネル (1分動画) ⇒



東京労働局 フリーランス法

検索



問合せ先 **東京労働局雇用環境・均等部 指導課**
電話 **03-6867-0211**

令和5年度 総合労働相談の実施状況

～「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が引き続き最多～

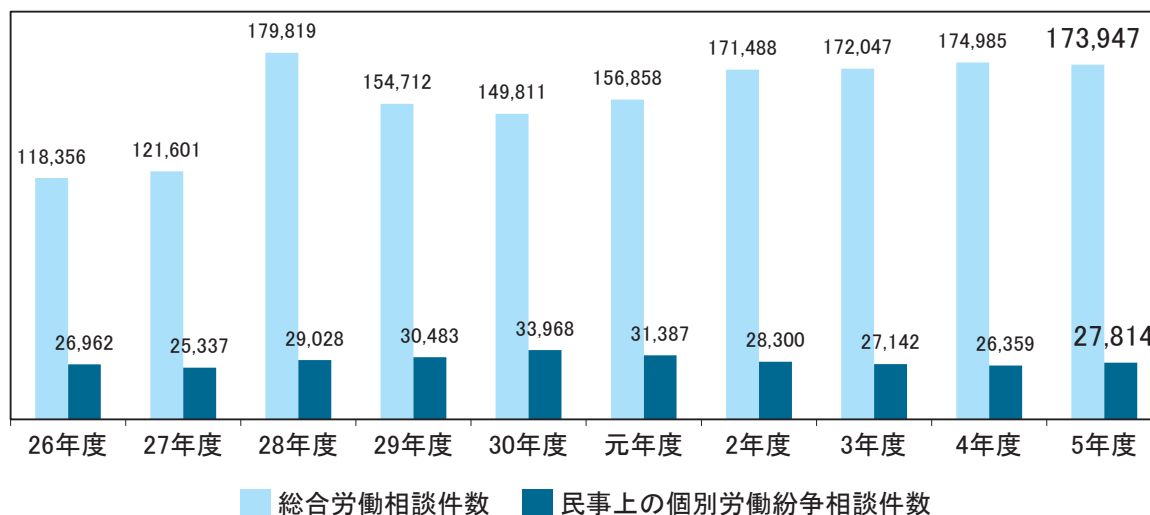
都内20か所（東京労働局及び各労働基準監督署等）の総合労働相談コーナーにおいて、労働問題に関するあらゆる相談に対応しています。

令和5年度に総合労働相談コーナーで受けた労働相談は、17万3,947件で、前年度に比べ、0.6%減少しています。

この内、民事上の個別労働紛争相談件数は、2万7,814件で前年度に比べ5.5%増加しています。

※「民事上の個別労働紛争」とは、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に関するものを除く）

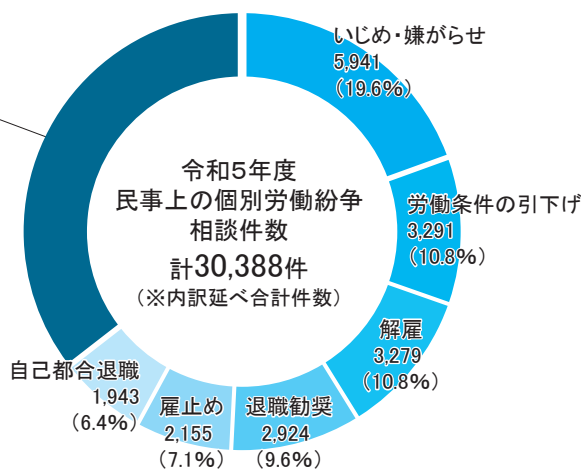
相談件数の推移



民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数

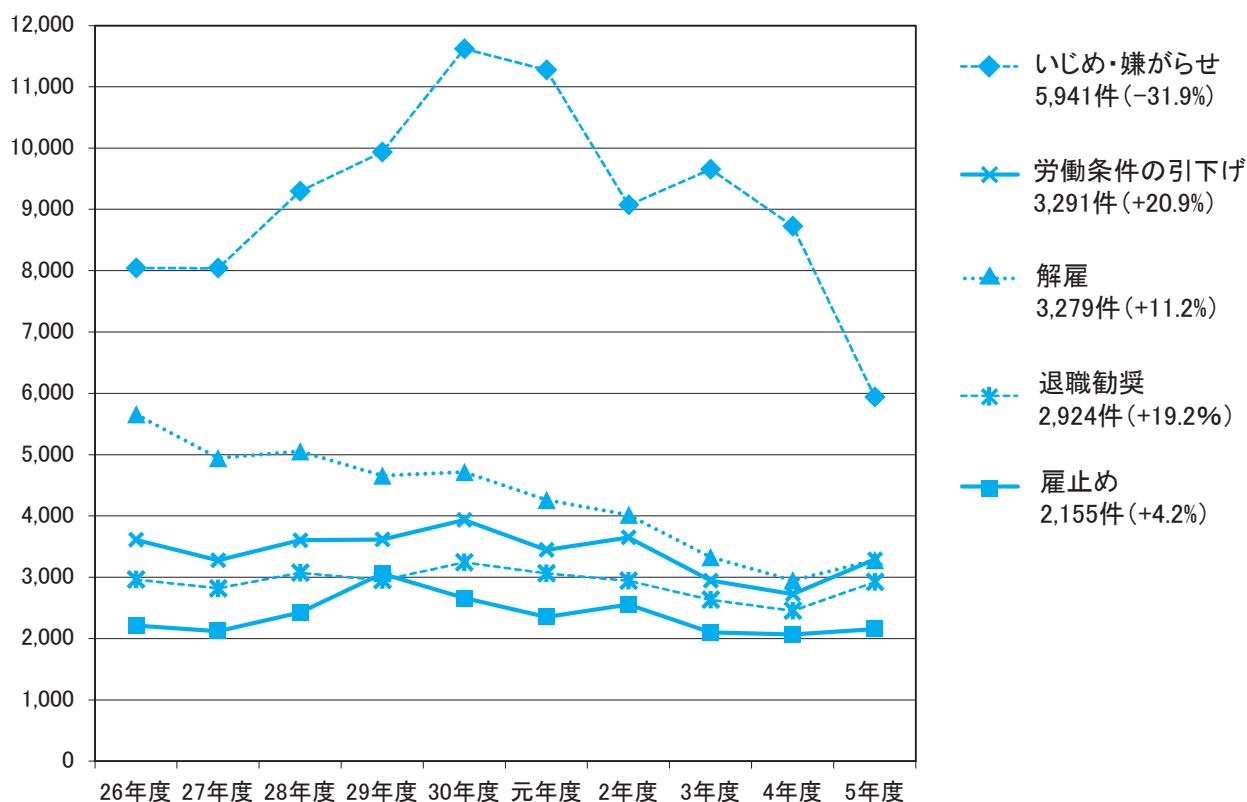
ほか 計10,855件

出向・配置転換	1,290	(4.2%)
賠償	871	(2.9%)
雇用管理改善等	711	(2.3%)
懲戒処分	574	(1.9%)
採用内定取消	461	(1.5%)
その他の労働条件	3,459	(11.4%)
その他	3,489	(11.5%)



※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。

民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移



※ () 内は対前年度比。

【参考】民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	自己都合退職	出向・配置転換	労働条件の引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理改善等	募集・採用	その他	内訳延べ合計件数
26年度	5,659	2,210	2,961	298	1,939	1,208	3,610	1,865	8,046	419	272	3,147	31,634
	17.9%	7.0%	9.4%	0.9%	6.1%	3.8%	11.4%	5.9%	25.4%	1.3%	0.9%	9.9%	
27年度	4,943	2,121	2,819	271	1,766	1,179	3,278	1,726	8,042	427	235	2,828	29,635
	16.7%	7.2%	9.5%	0.9%	6.0%	4.0%	11.1%	5.8%	27.1%	1.4%	0.8%	9.5%	
28年度	5,054	2,425	3,071	374	2,084	1,165	3,603	1,569	9,296	457	348	3,555	33,001
	15.3%	7.3%	9.3%	1.1%	6.3%	3.5%	10.9%	4.8%	28.2%	1.4%	1.1%	10.8%	
29年度	4,660	3,061	2,951	422	2,152	1,218	3,616	1,957	9,935	478	287	3,951	34,688
	13.4%	8.8%	8.5%	1.2%	6.2%	3.5%	10.4%	5.6%	28.6%	1.4%	0.8%	11.4%	
30年度	4,715	2,660	3,243	421	2,717	1,149	3,935	2,091	11,620	475	398	4,247	37,671
	12.5%	7.1%	8.6%	1.1%	7.2%	3.1%	10.4%	5.6%	30.8%	1.3%	1.1%	11.3%	
元年度	4,263	2,352	3,064	423	2,112	1,164	3,445	1,881	11,276	447	390	3,742	34,559
	12.3%	6.8%	8.9%	1.2%	6.1%	3.4%	10.0%	5.4%	32.6%	1.3%	1.1%	10.8%	
2年度	4,017	2,555	2,943	481	1,410	1,237	3,649	1,679	9,072	489	206	3,225	30,963
	13.0%	8.3%	9.5%	1.6%	4.6%	4.0%	11.8%	5.4%	29.3%	1.6%	0.7%	10.4%	
3年度	3,328	2,102	2,634	391	1,450	1,088	2,945	1,698	9,654	486	240	3,431	29,447
	11.3%	7.1%	8.9%	1.3%	4.9%	3.7%	10.0%	5.8%	32.8%	1.7%	0.8%	11.7%	
4年度	2,948	2,068	2,453	396	1,633	1,069	2,723	2,471	8,728	610	235	3,774	29,108
	10.1%	7.1%	8.4%	1.4%	5.6%	3.7%	9.4%	8.5%	30.0%	2.1%	0.8%	13.0%	
5年度	3,279	2,155	2,924	461	1,943	1,290	3,291	3,459	5,941	711	310	4,624	30,388
	10.8%	7.1%	9.6%	1.5%	6.4%	4.2%	10.8%	11.4%	19.6%	2.3%	1.0%	15.2%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。



第14次東京労働局労働災害防止計画 推進中!

産業保健フォーラム IN TOKYO 2024

参加費
無料!!

今こそ知ってほしい化学物質の新ルール
～産業保健スタッフは何をすべきか～

日時 令和6年10月9日(水)

開場 9:50

場所 ティアラこうとう (江東区住吉2丁目28番36号)

10:20 主催者あいさつ

【特別講演】

10:30～
11:45 自律的化学物質管理と産業保健

株式会社MOANA土肥産業医事務所 代表 **土肥 誠太郎 氏**

13:30～
14:00 事例発表①
わが社の化学物質管理について

興和不動産ファシリティーズ株式会社 クリーン業務部 部長代理 **金子 明 氏**

14:00～
14:30 事例発表②
化学物質ばく露低減における当社の取組み事例について

三井化学株式会社 岩国大竹工場健康管理室 衛生工学衛生管理者
日測協認定オキュペイショナルハイジニスト (IOHA認証)

河野 亮 氏

14:30～
15:00 事例発表③
建設業における化学物質取扱作業リスク管理マニュアルについて

建設業労働災害防止協会 技術管理部 部長 **西田 和史 氏**

15:00～
15:30 化学物質管理に関する留意点について

東京労働局労働基準部健康課

同時開催 | 健康測定コーナーもあります!

健康測定コーナー

相談コーナー

展示コーナー

(主催) 東京労働局 / (公社)東京労働基準協会連合会 / 東京産業保健総合支援センター

(後援) 東京都 / 特別区長会 / 東京都市長会 / 東京都町村会 / (公社)東京都医師会 /
東京都産業保健健康診断機関連絡協議会 / 全国労働衛生団体連合会東京都地区協議会 / 他関係団体

最近の雇用失業情勢

○令和6年7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、前月に比べ0.2ポイント上昇。
- ☆完全失業者数（季節調整値）は、前月より11万人増加し、187万人。（原数値は188万人で、前月比7万人増加）
- ☆就業者数（季節調整値）は、前月より20万人減少し、6,766万人。
- ☆雇用者数（季節調整値）は、前月より15万人減少し、6,104万人。
- ☆主な産業別就業者を前年同月と比べると、「医療、福祉」「学術研究、専門・技術サービス業」などが増加している。
- ☆令和6年7月の有効求人倍率（季節調整値）は1.24倍であり、前月より0.01ポイント上昇。
- ☆令和6年7月の新規求人倍率（季節調整値）は2.22倍であり、前月より0.04ポイント低下。

内閣府の月例経済報告（令和6年8月）「景気は、一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復している。先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、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、欧米における高い金利水準の継続や中国における不動産市場の停滞の継続に伴う影響など、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、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。」（※景気の総括判断は上方修正。）

「雇用情勢は改善の動きが見られる。」（※雇用情勢判断は先月と同様で据え置き。）

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		
3年度	2.08	2.48	10.25	1.16	1.22	4.93	6,091	8,492
4年度	2.30	3.20	14.76	1.31	1.60	6.89	6,330	8,929
5年度	2.28	3.59	16.25	1.29	1.78	7.45	6,415	9,189
6年7月	2.22	3.56	19.58	1.24	1.84	7.76	6,480	9,152

- （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。
 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6年7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376,685人（前年同月比80増）で、3か月連続で前年同月を上回った。また、新規求人数は126,572人（前年同月比6.2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210,102人（前年同月比4.5増）で、10か月連続で前年同月を上回った。また、新規求職者数は34,745人（前年同月比7.3増）で、2か月ぶりに前年同月を上回った。

就職件数は6,480件で、前年同月より4.5%増となった。一般、パート別の状況をみると、一般は3,132件（前年同月比06減）、パートは3,348件（前年同月比9.8増であった）。

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、7月の都内の倒産件数は140件（前年同月比6.0%減）で、23か月ぶりに前年同月を下回った。業種別件数では卸売業（24件）、建設業（23件）、サービス業22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おります。

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#）

事業主の皆様へ

最低賃金の確認をお願いします！！

令和6年10月1日から『最低賃金』が改定される予定です。

それに伴い、次の求人票に注意してください。

- ① 8月に公開し、10月1日以降も継続して公開している求人票。
- ② 10月以降に公開予定の更新予約（9月20日より受付）している求人票。
- ③ 9月以降に新規に申込みした（10月1日以降に採用予定）求人票。

※『最低賃金』は都道府県ごとに改定日が異なりますのでご注意ください。

上記①～③の取扱いは次のとおりです。

- ① 10月1日（改定）以降、改定後の最低賃金を下回る求人票は、事業主から求人票の賃金額変更の手続きが行われるまで保留といたします。
変更受付は、窓口または求人者マイページ、FAXで行います。
なお、変更依頼後、順番で処理を行いますので、即日の変更が難しい場合もございます。余裕をもっての変更依頼をお願いいたします。
- ② 10月の更新予約分（9月20日より受付）は全て『新しい最低賃金』を上回る金額としてください。更新予約分（中途求人のみ）については10月1日以降、受付順に更新をしていますが、最低賃金を下回っている求人票は、賃金確認後の更新となり、公開が遅れる場合もありますのでご注意ください。
- ③ 9月以降に申し込みいただいた求人は、極力『新しい最低賃金』を上回った金額でご申請をお願いします。

改定後の最低賃金額については、各労働局ホームページでご確認ください。

学卒求人、障害者求人につきましてもご確認ください。

ハローワーク品川

●事業所第一部門
（中途求人）

03 - 5418 - 7301

●事業所第二部門
（学卒求人）

03 - 5418 - 7302

●専門援助第二部門
（障害者求人）

03 - 5418 - 7317

〈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)大林組 品川駅北ビルJV工事事務所	港区三田3-9-9	建設業
(株)大林組 東京本店 北青山三丁目再開発工事事務所	港区北青山三丁目	建設業
(株)大林組 東京本店 高輪ゲートウェイ土木工事事務所	港区三田3-9-7	建設業
(株)大林組 東京本店 六本木一丁目解体工事事務所	港区赤坂1-5-12	建設業
大林・東亜・東急・馬淵建設共同企業体 京急品川駅土木JV工事事務所	港区高輪3-13-1	建設業
大林・東亜・東急・馬淵建設共同企業体 京急品川3工区JV工事事務所	港区高輪3-13-1	建設業
鹿島建設(株) 東京建築支店 赤坂二・六丁目地区開発計画(A工区)工事事務所	港区赤坂2-14-4	建設業
鹿島建設(株) 東京建築支店 (仮称)御成門計画新築工事事務所	港区西新橋3-24-9	建設業
鹿島建設(株) 東京建築支店 小糸製作所本社ビル建替工事事務所	港区高輪4-1-18	建設業
鹿島建設(株) 東京建築支店 JR品川駅北棟ビル新設工事事務所	港区高輪4-10-56	建設業
鹿島建設(株) 東京建築支店 品川開発プロジェクト(第I期)2街区新築工事事務所	港区高輪2-18-10	建設業
鹿島建設(株) 東京建築支店 浜松町駅西口開発計画工事事務所	港区浜松町1-31	建設業
鹿島建設(株) 東京建築支店 モノレール浜松町駅建替工事事務所	港区浜松町1-29-6	建設業
(株)サルーテ	港区新橋5-14-4	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。

1 行政関連の講習会

◎ **無料** 雇用均等行政の重点説明会 10月2日(水) オンライン開催

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律は、個人として業務委託を受けるフリーランス(事業者)と企業などの発注事業者の間の取引の適正化、フリーランスの就業環境の整備を図ることを目的とし、取引の適正化を図るため、発注事業者に対し、フリーランスに業務委託した際の取引条件の明示等を義務付け、報酬の減額や受領拒否などを禁止するとともに、就業環境の整備を図るため、発注事業者に対し、フリーランスの育児介護等に対する配慮やハラスメント行為に係る相談体制の整備等を義務付けています。本説明会では、この法律を所管している東京労働局雇用環境・均等部及び公正取引委員会の担当者から説明を行います。

◎ **無料** 外国人労働者労務管理説明会 10月22日(火)

外国人労働者の就労状況を見ると、派遣・請負の就労形態での雇用が多く、雇用が不安定な場合や労働・社会保険関係法令が遵守されていない事例などが依然として見られます。関係省庁(労働基準監督署、公共職業安定所、出入国在留管理局、警視庁)から留意点などを説明いただきます。

◎ **無料** 労務管理説明会 11月6日(水) オンライン開催

改正労働基準法の内容、11月に実施される過重労働解消キャンペーン、東京都最低賃金の改正など労働基準監督署の職員が最新の情報をもとに分かり易く説明いたします。

◎ **無料** 令和6年度 港地区健康と安全推進大会 11月12日(火)

三田労働基準監督署が港区内各団体に呼びかけ実施する年間最大のイベントです。

2 協会企画講習会 (お申込の状況により中止させて頂く場合がございます)

(1) 労務管理関係

◎ **有料** 賃金の法律実務 10月10日(木)

重要な労働条件の1つである賃金支払い等の実務について、基本的なことから掘り下げた内容まで、元労働基準監督官の特定社会保険労務士が詳しく解説を行います。

◎ **有料** 人事労務・厚生担当者実務講習会 10月15日(火)

社会保険・労働保険のしくみ、どのような「出来事」があったら、「どこ」に「どんな手続き」をしなければならないか、労災保険・雇用保険・健康保険の給付についてわかりやすく解説いたします。

◎ **有料** 過労死等を防止するための労務管理 10月17日(木)

過労死等を防止するためには、時間外・休日労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等のほか、事業場における健康管理体制の整備、健康診断の実施等の労働者の健康管理に係る措置の徹底が重要です。また、やむを得ず長時間にわたる時間外、休日労働を行わせた労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じることが必要です。具体的な事例を織り交ぜながら元労働基準監督官の講師が解説します。

◎ **有料** 誤った労災保険請求手続きを行わないために 12月5日(木)

災害が発生した際、状況に応じて迅速、かつ、内容に応じた請求書による手続きが求められることとなりますが、初期の対応を誤るとその後の事務処理が複雑になり、労災保険給付が遅れることもあります。労働基準監督署で労災保険請求手続きを行い、労災保険請求業務を熟知した元労災監察官から、具体的事例も踏まえ、災害発生後、初期対応を誤らないよう提出する請求書の種類・受理される書類の作成等をわかりやすく解説いたします。

(2) 資格関係

◎ **有料** 安全衛生推進者初任時教育(第2回) 10月16日(水)

常時10～49人の労働者を使用する工業的業種では安全衛生推進者を選任する義務があります。選任あるいは選任予定の方の受講など安全衛生教育としてご利用ください。

◎ **有料** 安全管理者選任時研修(第3回) 10月23日(水)～24日(木)

50人以上の工業的業種の事業場(企業単位ではなく、支店工場営業所など場所ごとに必要です)は、「安全管理者」を選任し、安全に係る技術的事項を管理させることが義務付けられています(労働安全衛生法第11条)。安全管理者の選任要件として、一定の実務経験者等〔注2〕であることに加え、厚生労働大臣が定める本研修を修了していることが必要(労働安全衛生規則第5条)となり、また、労働基準監督署への「安全管理者選任報告」提出に際しても、本研修の修了証写しの添付が求められます。

◎ **有料** 安全衛生推進者養成講習(第2回) 11月13日(水)～14日(木)

労働安全衛生法の第12条の2により、常時使用する労働者数が10人以上50人未満の事業場における安全管理体制の充実を図るため「安全衛生推進者」を選任し、その者に安全衛生に関する一定の業務を担当

[協会日より]

させることが義務付けられております。つきましては、未だ推進者を選任していない事業場につきましては、この機会に受講して資格を取られますよう、ご案内申し上げます。

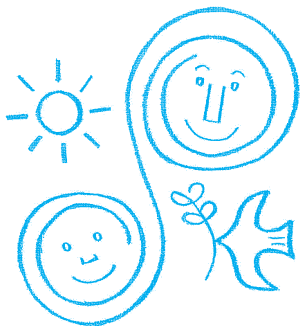
◎ **有料** 衛生管理者受験準備講習会 (第4回) 11月19日 (火) ~ 21日 (木)

本講習会は、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 (労働衛生コンサルタント) 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。資格者の養成、人事異動等に備えての有資格者の補充、労働者のスキルアップにご利用下さい。

◎ **有料** 化学物質製造取り扱い事業所での「リスクアセスメント担当者」養成研修
12月11日 (水)

令和4年5月労働安全衛生法の一部が改正され、自律的な化学物質管理の導入により、安全衛生データシート (SDS) 交付対象となる化学物質を製造又は取り扱う事業所は、製造業、建設業など第2次産業及び清掃業、卸・小売業、飲食業、医療・福祉業などの第3次産業もその業種、規模にかかわらず、リスクアセスメント (危険性又は有害性の調査) の実施、リスクの低減措置が義務づけられています。

※詳しくは、当協会HPをご覧ください。(開催の有無、日時・会場の変更について、当協会HPに随時掲載いたしますので、ご確認をお願いします。)



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。



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 令和6年9月号 令和6年9月15日発行(年6回発行) 第28巻第5号通巻第165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