

みなとみた

2025 9
No.171

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

労働行政ニュース ● 2～12

第76回「全国労働衛生週間」を10月に実施／東京都最低賃金を1,226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6年度の監督指導結果を公表します／令和6年度における過労死等の労災補償状況(東京労働局分)／令和6年度 総合労働相談の実施状況／第30回 産業保健フォーラム IN TOKYO 2025

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 ● 13～14

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 ● 15～16

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。



第76回「全国労働衛生週間」を10月に実施

～「ワーク・ライフ・バランスに 意識を向けて ストレスチェックで健康職場」～

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76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こころの健康の確保について、ワーク・ライフ・バランスを確保するとともに、令和7年5月に成立した改正労働安全衛生法で労働者数50人未満の事業場にもストレスチェックの実施が義務化されることを契機に、今一度ストレスチェックをはじめとした職場におけるメンタルヘルス対策を点検し、健康に働くことができ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 1,226 円に上げます

= 発効日は令和 7 年 10 月 3 日です =

東京労働局長は、東京都最低賃金を 63 円引上げ時間額 1,226 円に改正することを決定し官報公示を行いました。

東京都最低賃金（地域別最低賃金）の改正については、本年 6 月 30 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 7 日、現行の時間額 1,163 円を 63 円引き上げて 1,226 円に改正する（引上率 5.42%）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 1,226 円とする決定を行い、9 月 3 日官報公示を行いました。

効力発生日は令和 7 年 10 月 3 日です。

東京労働局では、引き続き、改正された最低賃金額を始めたとする最低賃金制度の周知を行うとともに、中小企業・小規模事業者に対する支援施策を推進していきます。

〈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 10 年間の改正状況

	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
引上げ額	19 円	25 円	26 円	27 円	28 円
引上げ率	2.14%	2.76%	2.79%	2.82%	2.84%
時間額	907 円	932 円	958 円	985 円	1,013 円

	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
引上げ額	0 円	28 円	31 円	41 円	50 円
引上げ率	0.00%	2.76%	2.98%	3.82%	4.49%
時間額	1,013 円	1,041 円	1,072 円	1,113 円	1,163 円

3. 関係法令

○最低賃金法第 4 条第 1 項

使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

○最低賃金法第 40 条

第 4 条第 1 項の規定に違反した者（地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係るものに限る。）は、50 万円以下の罰金に処する。

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和6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6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を対象としています。

対象となった26,512事業場のうち、11,230事業場（42.4%）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、5,464事業場（違法な時間外労働があったもののうち48.7%）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6年4月～令和7年3月）

- | | |
|---|------------------|
| (1) 監督指導の実施事業場： | 26,512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： | 11,230事業場（42.4%） |
| 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： | 5,464事業場（48.7%） |
| うち、月100時間を超えるもの： | 3,191事業場（28.4%） |
| うち、月150時間を超えるもの： | 653事業場（5.8%） |
| うち、月200時間を超えるもの： | 124事業場（1.1%） |
| ②賃金不払残業があったもの： | 2,118事業場（8.0%） |
| ③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： | 5,691事業場（21.5%） |
| (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： | 12,890事業場（48.6%） |
| ②労働時間の把握が不適正なため指導したもの： | 4,016事業場（15.1%） |

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6年4月から令和7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6年4月から令和7年3月までに、26,512事業場に対し監督指導を実施し、21,495事業場（81.1%）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11,230事業場、賃金不払残業があったものが2,118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5,691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）		26,512（100.0%）	21,495（81.1%）	11,230（42.4%）	2,118（8.0%）	5,691（21.5%）
主な業種	商 業	5,886（22.2%）	4,646	2,277	412	1,469
	製 造 業	4,446（16.8%）	3,683	2,033	298	688
	保 健 衛 生 業	2,858（10.8%）	2,415	1,183	259	574
	接 客 娛 楽 業	2,901（10.9%）	2,519	1,461	341	925
	建 設 業	1,923（7.3%）	1,567	749	186	391
	運 輸 交 通 業	2,458（9.3%）	2,150	1,426	205	423
	その他の事業（注6）	3,264（12.3%）	2,378	1,140	218	600

(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）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
26,512	5,759 (21.7%)	11,064 (41.7%)	4,070 (15.4%)	2,487 (9.4%)	2,090 (7.9%)	1,042 (3.9%)

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
26,512	2,841 (10.7%)	6,951 (26.2%)	3,321 (12.5%)	3,141 (11.8%)	3,926 (14.8%)	6,332 (23.9%)

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、12,890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
12,890	2,522	1,918	5,642	7,117	590	547

- (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、4,016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）		
4,016	2,390	159	1,687	124	54	13

(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11,230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、5,464事業場で1か月80時間を、うち3,191事業場で1か月100時間を、うち653事業場で1か月150時間を、うち124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	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
26,512	11,230	5,766	5,464	3,191	653	124

(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、1,765事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、9,784事業場でタイムカードを基礎に確認し、5,882事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、1,045事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、6,396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	
1,765	9,784	5,882	1,045	6,396

(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) 監督指導実施事業場において、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、複数の計上している。

(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60人） ■

1. ASPシステムの活用

ASP（Application Service Providerの略称。情報通信技術を利用し、インターネット上で情報共有を行うことのできるシステム）を活用し、発注者・受注者間の資料共有を行うこととした。従来紙媒体の資料を使用していた発注者にもASPシステム利用を要望することにより、資料の作成・提出に要する時間を削減できたほか、発注者の決裁状況や指示内容を随時確認でき、工事の計画も立てやすくなった。

2. タスクシェア

現場監督者（工務部）の労働時間が比較的長いことから、本社（バックオフィス）の人員を含むタスクシェアを実施し、本社職員を現場監督の応援に派遣したほか、ドローンの操作資格を有する本社職員が、現場での測量業務や施工状況の確認・撮影業務を行った。

ドローンの利用は、作業員が危険な場所に立ち入るリスクも減少させた。

3. 社内情報システムのクラウド化

過去の施工記録、データ等を全てクラウドに保管することにより、現場でもこれらの内容を確認することが可能となった。本社と現場の情報共有にも利用でき、タスクシェアに繋がった。

取組の効果

- ・平均所定時間外労働（工務部/月）平成30年度：28.5時間 → 令和5年度：10.1時間
- ・年次有給休暇の平均取得日数（全社/年）平成30年度：4.91日 → 令和5年度：11.90日
- ・完全週休二日制の実施

■ 事例2 トラック運送会社（労働者数：約150人、主な荷：繊維製品） 荷主会社（労働者数：約950人） ■

1. パレット輸送の拡大（運送会社と荷主会社の連携）

運送会社が、事前に準備したパレットを荷の積み込み場所に持ち込み、荷主会社において荷の選出（ピッキング）作業とパレット積みみを協力することで、積み込み時間を短縮し、運転手の負担を軽減した。また、荷主会社の了解のもと、運送会社から着荷主に要請してパレットによる納品を拡大した。

荷主会社は、運転手が積み替え等の作業を行う荷捌き場（倉庫）を新設し、作業しやすいスペースを確保することで、混雑の緩和と運転手の疲労軽減に協力した。

2. 出荷日の調整（荷主会社の取組）

これまで受注の翌日に発送していたが、取引先と調整し、受注の翌々日発送に変えたことにより、運送会社が余裕をもって集荷できるようになった。

3. 高速道路の利用拡大（運送会社の取組）

これまで部分的な利用にとどまっていた高速道路を、可能な限り利用することとし、ドライバーの運転時間を削減するとともに、到着地で休息時間を十分取れるスケジュールとした。

4. 拘束時間管理の徹底（運送会社の取組）

令和元年から、夜間運行ドライバーの月の拘束時間の目標時間を設定し、当該目標時間を3年間で20時間、段階的に短縮させた。この目標達成のため、日々の拘束時間の状況を分析し、それに応じた時差出勤や計画運行を取り入れて、継続的に時間短縮を進めた。

取組の効果

運送会社では、夜間運行ドライバーの1か月当たりの平均拘束時間が、令和6年度上期は約233時間となり、平成28年度上期と比較して約20%減少した。

荷主会社においても、荷捌き場の新設による製品保管場所の増加、出荷日の調整により、注文が集中した場合でも、より平準化した生産体制をとることが可能となった。社内の働き方改革の取組も奏功して、令和5年の時間外労働は、取組前の平成30年と比較し、会社全体で20%削減となった。

令和6年度における過労死等の 労災補償状況（東京労働局分）

脳・心臓疾患の請求件数は158件で前年度と同じ、支給決定件数は増加30件（214.3%）増
精神障害事案の請求件数は増加5件（0.7%）増、支給決定件数は増加26件（22.2%）増

◎東京労働局は、令和6年度中に行われた管下18労働基準監督署（支署）における過労死等（脳・心臓疾患及び精神障害事案）に係る労災請求・支給決定件数を取りまとめました。

◎東京労働局においては、過労死等の防止に向けて、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を積極的に推進することとしています。

■脳・心臓疾患の労災補償状況

（件）

区分		年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
脳・心臓疾患	請求件数		117（12）	158（25）	158（29）
	決定件数		70（7）	75（14）	136（16）
	うち 支給決定件数		24（1）	14（1）	44（2）
	認定率		34.3（14.3）%	18.7（7.1）%	32.4（12.5）%

注1 決定件数は当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求のあったものを含む。

2 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。

3 認定率は支給決定件数を決定件数で除した数である。

4 （ ）内は女性の数で内数である。

■精神障害等の労災補償状況

（件）

区分		年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
精神障害	請求件数		540（260）	758（408）	763（426）
	決定件数		428（202）	433（242）	780（426）
	うち 支給決定件数		127（56）	117（65）	143（70）
	認定率		29.7（27.7）%	27.0（26.9）%	18.3（16.4）%
うち自殺	請求件数		32（4）	32（7）	28（4）
	決定件数		27（6）	15（1）	41（8）
	うち 支給決定件数		8（1）	9（1）	13（2）
	認定率		29.6（16.7）%	60.0（100.0）%	31.7（25.0）%

注1 決定件数は当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求のあったものを含む。

2 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。

3 認定率は支給決定件数を決定件数で除した数である。

4 （ ）内は女性の数で内数である。

5 自殺は未遂を含む件数である。

■令和6年度 業種別請求、決定及び支給決定件数（東京労働局分）

(件)

	脳・心臓疾患			精神障害〔うち自殺（未遂も含む）〕		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (2) [0(0)]	1 (1) [0(0)]	0 (0) [0(0)]
建設業	14 (0)	9 (0)	2 (0)	34 (6) [3(0)]	38 (8) [6(2)]	14 (3) [3(0)]
製造業	10 (0)	10 (0)	4 (0)	55 (31) [1(0)]	44 (22) [3(0)]	9 (4) [2(0)]
情報通信業	15 (2)	13 (1)	5 (1)	108 (57) [5(2)]	100 (50) [8(2)]	11 (5) [1(0)]
運輸業、郵便業	17 (3)	27 (2)	12 (0)	33 (11) [1(0)]	36 (15) [2(0)]	9 (4) [1(0)]
卸売業・小売業	28 (3)	25 (4)	3 (0)	104 (55) [7(1)]	118 (66) [11(2)]	14 (8) [3(1)]
金融業・保険業	2 (0)	1 (0)	1 (0)	23 (16) [3(0)]	28 (15) [0(0)]	0 (0) [0(0)]
宿泊業、飲食サービス業	14 (5)	10 (2)	7 (1)	51 (27) [2(0)]	48 (29) [1(0)]	13 (4) [0(0)]
教育、学習支援業	5 (3)	3 (1)	0 (0)	29 (14) [0(0)]	26 (17) [0(0)]	3 (1) [0(0)]
医療、福祉	10 (5)	6 (3)	0 (0)	139(101) [1(0)]	155(109) [4(2)]	33(24) [1(1)]
その他の事業(上記以外の事業)	43 (8)	32 (3)	10 (0)	185(106) [5(1)]	186 (94) [6(0)]	37(17) [2(0)]
合 計	158(29)	136(16)	44 (2)	763(426) [28(4)]	780(426) [41(8)]	143(70) [13(2)]

注1 業種については、「日本標準産業分類（大分類）」による。

2 () 内は女性の数で内数である。

■令和6年度 職種別請求、決定及び支給決定件数（東京労働局分）

(件)

	脳・心臓疾患			精神障害〔うち自殺（未遂も含む）〕		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
管理的職業従事者	9 (1)	16 (1)	10 (1)	44 (16) [3(0)]	55 (19) [9(0)]	21 (5) [5(0)]
専門的・技術的職業従事者	33 (8)	25 (3)	8 (1)	227(124) [6(0)]	228(119) [13(1)]	56(30) [5(1)]
事務従事者	27 (9)	12 (5)	1 (0)	243(175) [6(4)]	244(162) [11(5)]	21(13) [0(0)]
販売従事者	29 (3)	21 (2)	4 (0)	86 (43) [5(0)]	86 (43) [6(2)]	12 (6) [3(1)]
サービス職業従事者	16 (6)	13 (3)	6 (0)	93 (53) [3(0)]	110 (65) [1(0)]	23(11) [0(0)]
生産工程従事者	4 (0)	4 (0)	3 (0)	17 (7) [2(0)]	15 (8) [1(0)]	4 (4) [0(0)]
輸送・機械運転従事者	12 (0)	19 (0)	8 (0)	26 (3) [1(0)]	16 (1) [0(0)]	2 (0) [0(0)]
建設・採掘従事者	10 (0)	3 (0)	0 (0)	11 (0) [2(0)]	8 (1) [0(0)]	2 (0) [0(0)]
運搬・清掃・包装等従事者	11 (2)	16 (2)	2 (0)	9 (3) [0(0)]	13 (6) [0(0)]	2 (1) [0(0)]
その他の職種(上記以外の職種)	7 (0)	7 (0)	2 (0)	7 (2) [0(0)]	5 (2) [0(0)]	0 (0) [0(0)]
合 計	158(29)	136(16)	44 (2)	763(426) [28(4)]	780(426) [41(8)]	143(70) [13(2)]

注1 職種については、「日本標準職業分類」による。

2 () 内は女性の数で内数である。

■令和6年度 年齢別請求、決定及び支給決定件数（東京労働局分）

(件)

	脳・心臓疾患			精神障害〔うち自殺（未遂も含む）〕		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
29歳以下	5 (1)	2 (0)	0 (0)	168(112) [6(2)]	172(117) [7(2)]	33(20) [2(1)]
30歳から39歳	7 (0)	6 (0)	1 (0)	205(112) [7(0)]	209(105) [9(2)]	45(24) [3(1)]
40歳から49歳	27 (4)	39 (5)	16 (2)	207(112) [4(1)]	207(106) [15(3)]	27(11) [4(0)]
50歳から59歳	73(15)	59 (6)	20 (0)	151 (76) [7(0)]	171 (86) [9(0)]	35(14) [4(0)]
60歳以上	46 (9)	30 (5)	7 (0)	32 (14) [4(1)]	21 (12) [1(1)]	3 (1) [0(0)]
合 計	158(29)	136(16)	44 (2)	763(426) [28(4)]	780(426) [41(8)]	143(70) [13(2)]

注1 () 内は女性の数で内数である。

令和6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～

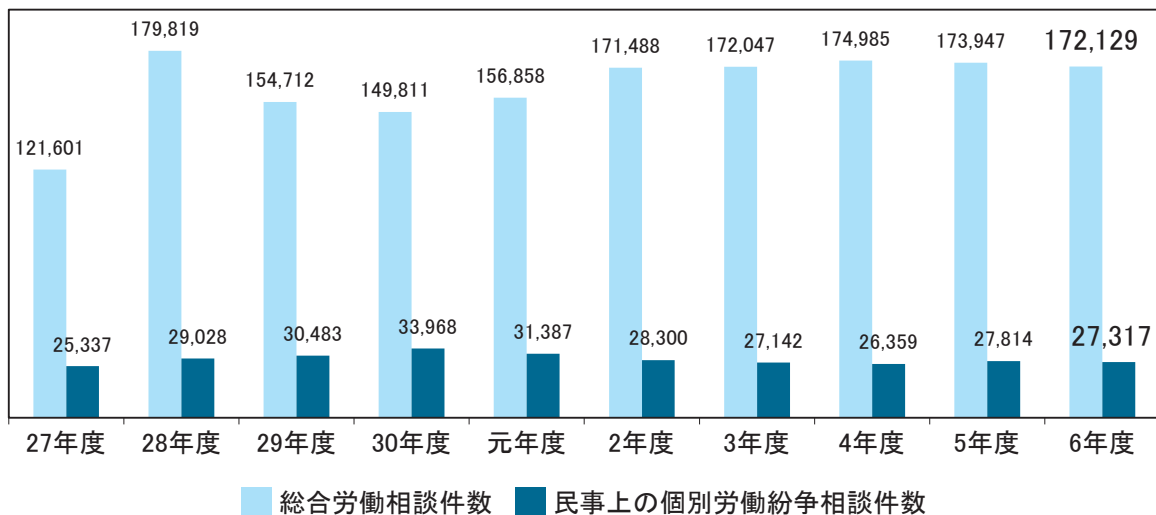
都内20か所（東京労働局及び各労働基準監督署等）の総合労働相談コーナーにおいて、労働問題に関するあらゆる相談に対応しています。

令和6年度に総合労働相談コーナーで受けた労働相談は、17万2,129件で、前年度に比べ、1.0%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、2万7,317件で前年度に比べ1.8%減少しています。

※「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）

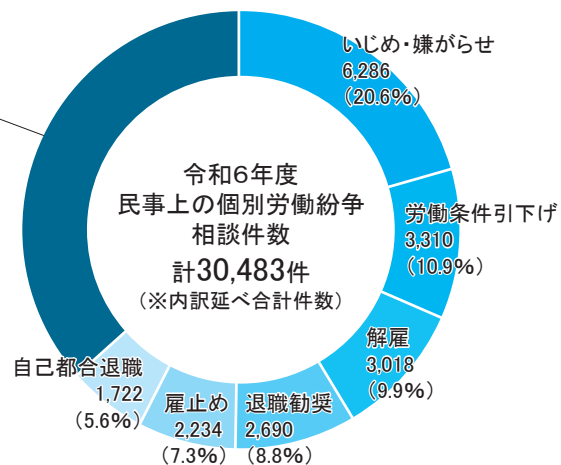
相談件数の推移



民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数

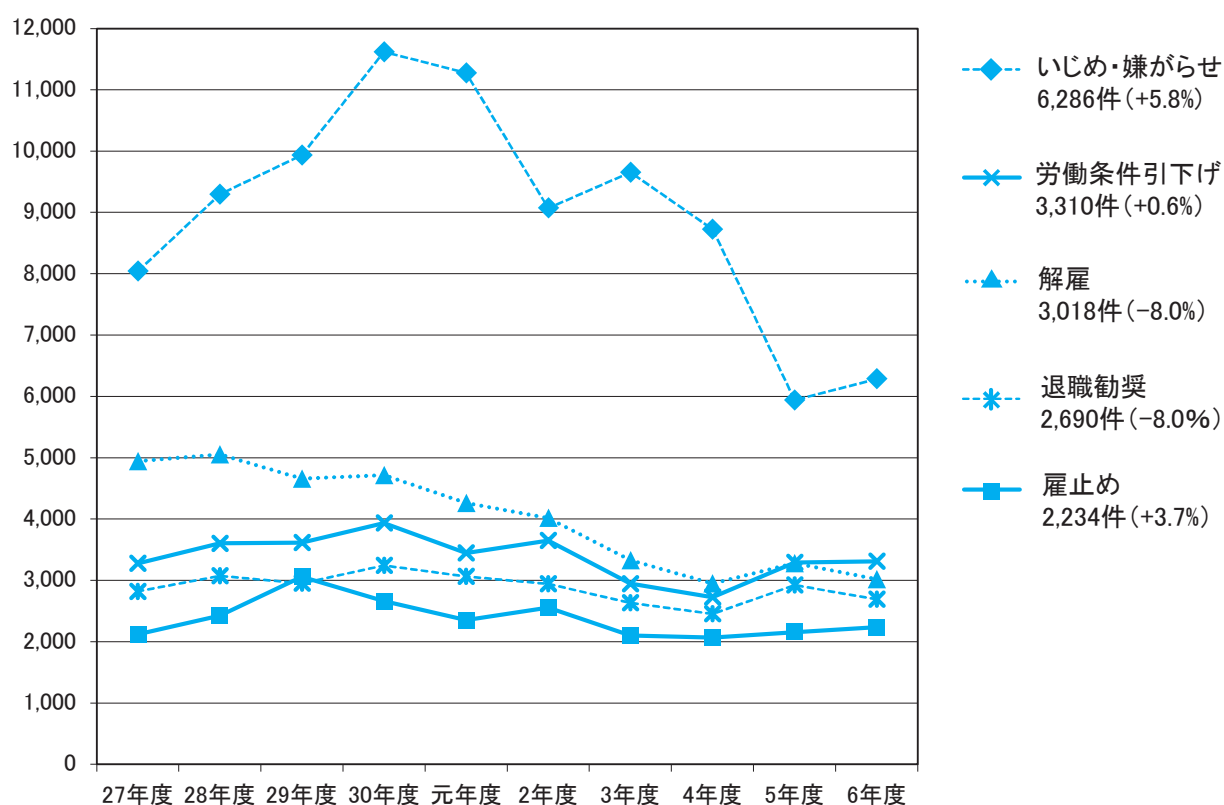
ほか 計11,223件

出向・配置転換	1,285	(4.2%)
賠償	834	(2.7%)
雇用管理改善等	746	(2.4%)
懲戒処分	608	(2.0%)
採用内定取消	429	(1.4%)
その他の労働条件	3,693	(12.1%)
その他	3,628	(11.9%)



※ %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。

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
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%	
6年度	3,018	2,234	2,690	429	1,722	1,285	3,310	3,693	6,286	746	294	4,776	30,483
	9.9%	7.3%	8.8%	1.4%	5.6%	4.2%	10.9%	12.1%	20.6%	2.4%	1.0%	15.7%	

※ 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!



第30回

産業保健フォーラム IN TOKYO 2025

参加費
無料!!

高齢労働者の健康確保～いくつになっても働ける職場づくり～

日時 令和7年10月8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

【基調講演】

10:30～
11:45 高齢労働者のウェルビーイングと産業保健に求められる役割

法政大学キャリアデザイン学部教授 東京産業保健総合支援センター相談員 廣川 進 氏

事例発表①

13:30～
14:30 ケースに学ぶ高齢労働者の健康保持・増進策と自職場への活用

産業医科大学 産業医実務研修センター副センター長 教育教授 柴田 喜幸 氏

事例発表②

14:30～
15:00 人生100年時代の口の健康とは～歯だけではなく口の機能も重要です～

東京科学大学 大学院 歯学部総合研究科 地域・福祉口腔機能管理学分野 教授 松尾 浩一郎 氏

事例発表③

15:00～
15:30 企業における治療と仕事の両立支援～職場の環境整備の視点から～

公益財団法人 明治安田厚生事業団 ウェルネス開発室長
健康経営エキスパートアドバイザー 三橋 由美子 氏

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 (予定含む)

最近の雇用失業情勢

○令和7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）2.3%であり、前月より0.2ポイント低下となった。
- ☆完全失業者数（季節調整値）は、164万人と前月より8万人減少した。
- ☆就業者数（季節調整値）は、前月より1万人減少し、6,831万人。
- ☆雇用者数（季節調整値）は、前月より14万人増加し、6,198万人。
- ☆主な産業別雇用者を前年同月と比べると、「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」などが増加している。
- ☆令和7年7月の有効求人倍率（季節調整値）は1.22倍であり、前月と同水準となった。
- ☆令和7年7月の新規求人倍率（季節調整値）は2.17倍であり、前月より0.01ポイント上昇。

内閣府の月例経済報告（令和7年8月）「景気は、米国の通商政策等による影響が一部にみられるものの、緩やかに回復している。先行きについては、雇用・所得環境の改善や各種政策の効果が緩やかな回復を支えることが期待されるが、米国の通商政策の影響による景気の下振れリスクには留意が必要である。加えて、物価上昇の継続が消費者マインドの下振れ等を通じて個人消費に及ぼす影響なども、我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、金融資本市場の変動等の影響に引き続き注意する必要がある。」

「雇用情勢は、改善の動きがみられる。」

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		
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年度	2.26	3.65	16.46	1.25	1.76	7.25	6,381	8,997
7年7月	2.17	3.49	14.65	1.22	1.68	6.91	6,287	8,906

- （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7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361,492人（前年同月比4.0%減）で、2か月連続で前年同月を下回った。また、新規求人数は128,012人（前年同月比1.1%増）で、3か月ぶりに前年同月を上回った。

一方、有効求職者数は214,260人（前年同月比2.0%増）で、22か月連続で前年同月を上回った。また、新規求職者数は36,251人（前年同月比4.3%増）で、5か月連続で前年同月を上回った。

就職件数は6,287件で、前年同月より3.0%減となった。一般、パート別の状況をみると、一般は2,800件（前年同月比10.6%減）、パートは3,487件（前年同月比4.2%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143件（前年同月比2.1%増）であり、業種別件数では、サービス業（34件）、建設業（17件）、卸売業（17件）、情報通信業（16件）、小売業（16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7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。余裕をもつ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
北里メディカルサービス(株)	港区白金5-12-7	病院関連サービス

講習会等のご案内

企画中の講習会をご紹介します。

1 行政関連の講習会

● 外国人労働者労務管理説明会 10月21日(火) オンライン 参加費無料

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。

● 労務管理講習会 11月7日(金) オンライン 参加費無料

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やすく説明いたします。

● 令和7年度 港地区健康と安全推進大会 11月18日(火) 参加費無料

三田労働基準監督署が港区内各団体等に呼びかけ実施する年間最大イベントです。今年度の特別講演は、「産業現場での歯科保健活動を通じて考えたこと」という演題で、村松労働衛生コンサルタント事務所・研究所代表／歯科医師の村松淳氏より講演いただきます。

● 雇用環境・均等行政の重点説明会 12月10日(水) オンライン 参加費無料

カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクハラ対策が義務化され、女性活躍のさらなる推進に向け、101人以上の企業に公表義務を拡大し、情報公表の必須項目も拡大されます。また、事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するための必要な措置を努力義務化されます。この法律を所管している東京労働局雇用環境・均等部及び支援機関である東京産業保健総合支援センターの担当者から説明を行います。

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）

労務管理関係

● 過労死等を防止するための労務管理 10月9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、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。

● 人事労務・厚生担当者実務講習会 10月14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。新たに担当者になられた方、また、既に担当されている方も知識向上のためご案内いたします。

● カスタマーハラスメントの対策 11月19日(水)

令和7年6月4日、企業がカスハラ対策をとることを義務づける法律が成立しました。カスハラが生じやすい、商品やサービスを提供する事業場等は適切な対応が必要です。厚生労働省業種別カスハラ対策検討会の委員を務められた専門家が説明いたします。

● 知らなきゃトラブる！労働関係法 11月26日(水)

労働関係法令の基本を網羅し、多くの図表を用いた本論解説、関連するQ&A、補足解説などで立体的に構成され、そのほかトピックス、関連様式の記載例、就業規則の規定例なども収録した盛りだくさんの内容となっている（公社）全国労働基準関係団体連合会発行の定番テキスト「知らなきゃトラブる！労働関係法

の要点」を使用して、社会保険労務士資格を持つ元労働基準監督官が経験した内容を交え、労働基準法を中心にわかりやすく解説します。

● 採用・退職・解雇の法律実務 12月2日(火)

労働者を募集し採用する際、解雇や退職により労働契約を終了する際には、労働契約法、労働基準法などの法律により様々なルールが定められており、このルールに沿った対応を行わなかったことにより大きなトラブルに発展することが少なくありません。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。

資格関係

● 安全管理者選任時研修(第3回) 10月22日(水)～23日(木)

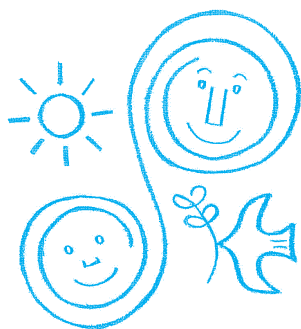
● 安全衛生推進者養成講習(第2回) 11月5日(水)～6日(木)

● 衛生管理者受験準備講習会(第4回) 11月11日(火)～13日(木)

特別教育関係(大田労働基準協会へ直接お申込みください)

● プレス作業者特別教育(学科)講習会 12月2日(火)

※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7年9月号 令和7年9月15日発行(年6回発行) 第29巻第5号通巻第171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>