

みなと みた

2019 **11**
No.136

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

令和元年度年末年始無災害運動／三田労働基準監督署管内の労働災害の推移／毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です／平成30年度の東京労働局管内における送検状況について／長時間労働が疑われる事業場に対する平成30年度の監督指導結果を公表／11月は「労働保険適用促進強化期間」です／11月は「しわ寄せ防止キャンペーン月間」です

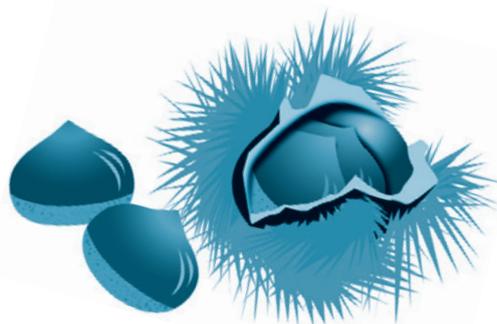
厚生労働省／東京労働局／三田労働基準監督署

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／2020年4月から特定の法人について電子申請が義務化されます

協会だより ● 14～15

令和元年度港地区健康と安全推進大会／2020年新年賀詞交歓会のご案内／講習会等のご案内／新入会員のご紹介



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)

令和元年度年末年始無災害運動

令和最初の年末年始 安全健康 心に誓う

1 趣 旨

年末年始無災害運動は、働く人たちが年末年始を無事故で過ごし、明るい新年を迎えることができるよう、事業場等の取組促進を図る趣旨で、昭和46年から厚生労働省の後援のもと中央労働災害防止協会が主唱する運動で、本年度で49回を迎える。

わが国の労働災害は、産業・就業構造の第三次産業へのシフト、高齢労働者の増加などを背景に、その発生状況も変化してきた。平成30年は、死亡者数こそ前年を下回ったが、死傷者数は3年連続の増加となった。大きな要因のひとつが、第三次産業における休業4日以上災害が大幅に増えていることである。特に小売業、飲食店での「転倒」、社会福祉施設での「動作の反動・無理な動作（腰痛等）」の増加が目立つ。転倒や腰痛は、高齢になるほど重症化しやすく、忙しい時ほど発生しやすい傾向にある。労働者死傷病報告を基にした労働災害分析データでも、50～59歳、60歳以上の被災が他の年齢層を大きく上回り、全体の50%を占めている。第三次産業だけでなく、あらゆる業種・業態に共通の課題として、日々の作業や安全衛生教育の中で注意を促し、災害を未然に防ぎたい。

健康面では、働き方改革関連法の施行に伴う労働安全衛生法改正により、過重労働やメンタルヘルス不調など健康リスクの高い状態にある労働者を見逃さないため「産業医・産業保健機能の強化」が図られた。また、労働施策総合推進法の改正により、職場におけるハラスメント防止対策も強化されることとなる。従業員の健康障害やメンタルヘルス不調を未然に防ぐとともに、気軽に相談ができる体制を整備するなど、一層の配慮が求められる。さらに、毎年約1,000件の製造・輸入届出がある化学物質については、規制対象物質にとどまらず、危険有害性が不明な化学物質を含めて、ばく露低減措置と教育の徹底が必要である。

職場の安全と健康を確保するためには、経営者、労働者双方が改めて安全衛生意識を高め、経営トップの強い決意のもとで、災害のない職場づくりに取り組むことが重要となる。しっかり計画を立て、一丸となって安全衛生生活を推進したい。

年末年始は慌ただしい中での大掃除や機械設備の保守点検・始動等の作業が多くなるほか、積雪や凍結による転倒等の危険が増す。各事業場においては、作業前点検の実施、作業手順や交通ルールの遵守、保護具の点検の実施、労働者の健康状態の確認などに全員で取り組むことが一層重要となる。令和となって初めての年末を、皆で力を合わせて無事に締めくくり、明るい新年を迎えられるよう、安全・健康への思いを新たにしたい。

このような状況を踏まえ、本年度の年末年始無災害運動は、「令和最初の年末年始 安全健康 心に誓う」を標語として展開することとする。

2 実施期間 令和元年12月1日から令和2年1月15日まで

3 主 唱 者 中央労働災害防止協会

4 後 援 厚生労働省

5 実 施 者 各事業場

6 主唱者の実施事項 (1) 機関誌、ホームページ等を通じての広報 (2) 報道機関等を通じての周知
(3) リフレット等の制作および配布 (4) 小冊子、ポスター、のぼり等の頒布

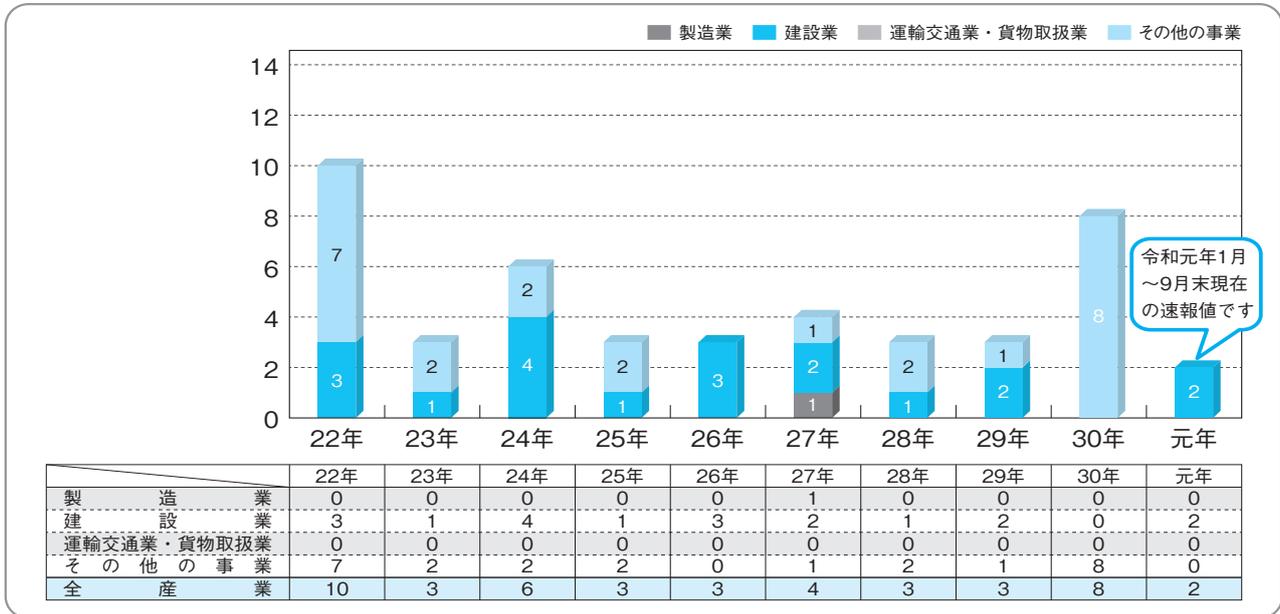
7 事業場の実施事項

- | | |
|---|--|
| (1) 経営トップによる安全衛生方針の決意表明 | 化学物質管理の徹底 |
| (2) リスクアセスメントおよび労働安全衛生マネジメントシステムの導入・定着 | (11) 年末時期の大掃除等を契機とした5Sの徹底 |
| (3) KY（危険予知）活動を活用した非定常作業における労働災害防止対策の徹底 | (12) 年始時期の作業再開時の安全確認の徹底 |
| (4) 機械設備に係る一斉検査および作業前点検の実施 | (13) 過重労働をしない・させない職場環境づくり |
| (5) フルハーネス型墜落制止用器具を含めた安全保護具・労働衛生保護具の点検と整備 | (14) 健康的な生活習慣（睡眠、飲酒、食生活等）に関する健康指導の実施 |
| (6) 転倒、墜落、転落、はさまれ・巻き込まれ災害防止や腰痛予防対策の徹底 | (15) インフルエンザ等の感染症予防対策の徹底 |
| (7) 火気の点検、確認など火気管理の徹底 | (16) 職場のハラスメント防止につながる取り組みの推進 |
| (8) 交通労働災害防止対策の推進 | (17) 自然災害等に伴う復旧・復興工事等における労働災害防止対策の推進 |
| (9) 安全衛生パトロールの実施 | (18) 安全衛生旗の掲揚および年末年始無災害運動用ポスター、のぼり等の掲示 |
| (10) 化学物質のリスクアセスメントの実施を含めた | (19) その他安全衛生意識高揚のための活動の実施 |

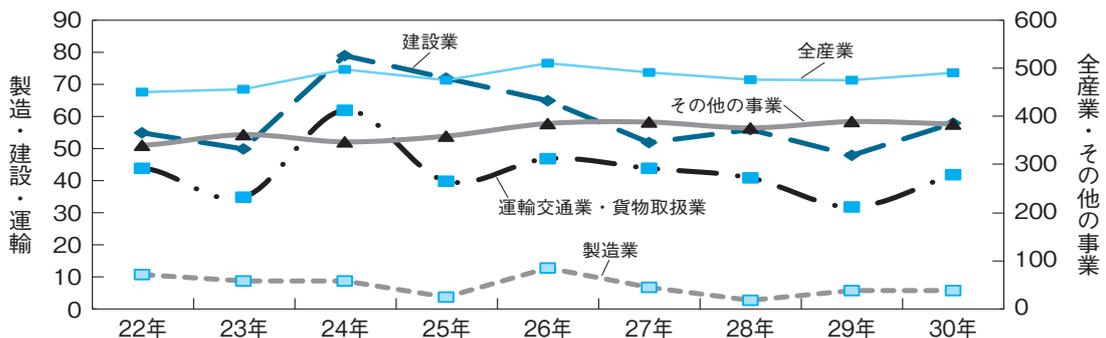
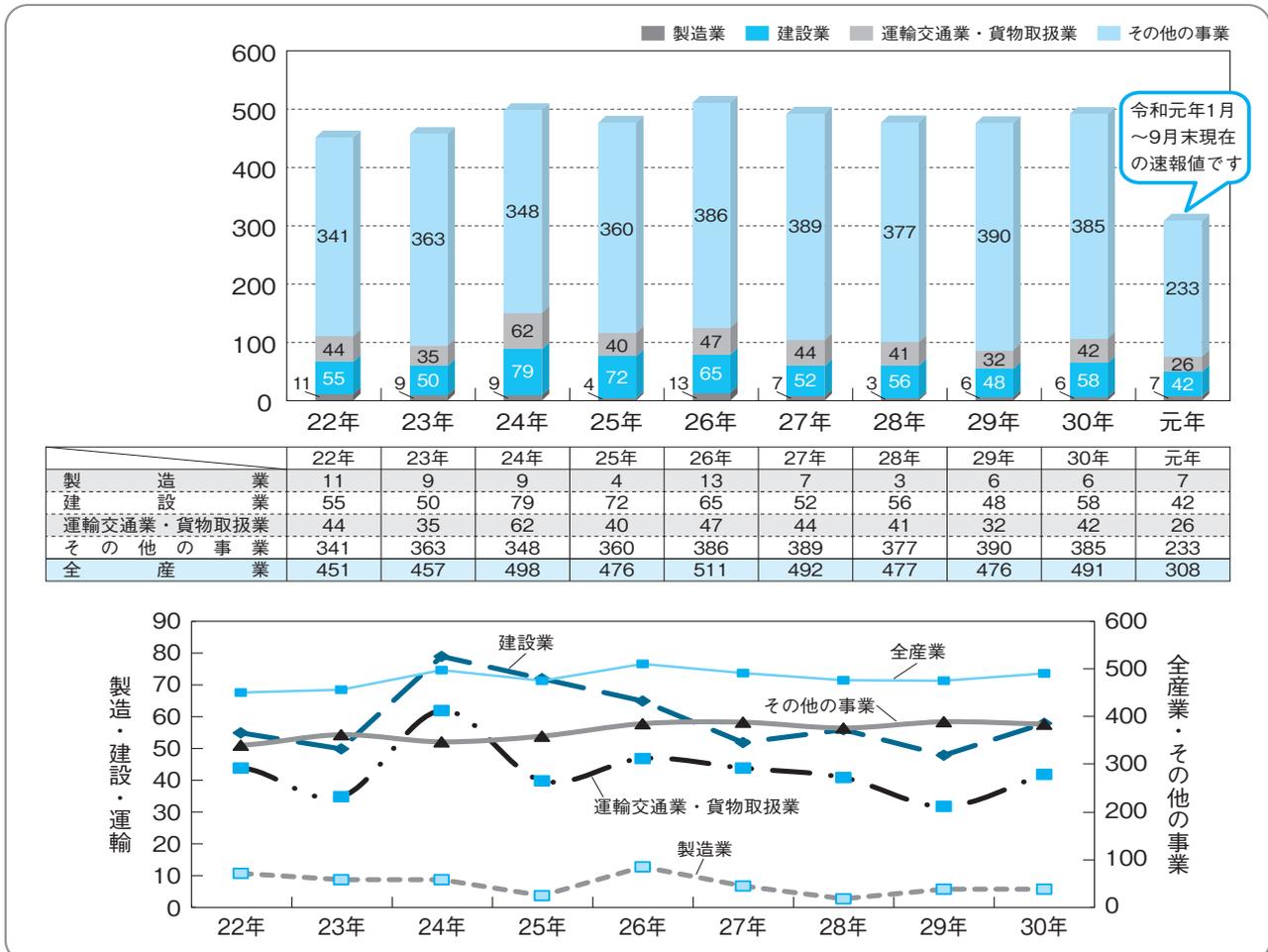
三田労働基準監督署管内の労働災害の推移

(労働者死傷病報告等による)

1 死亡災害の推移



2 休業災害の推移 (死亡+休業4日以上)



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。 同月間に「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

平成26年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」において、11月は「過労死等防止啓発月間」とされています。このため、厚生労働省では、同月間において、過労死等の一つの要因である長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

労働時間等の現状

労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、労働者全体の1割弱で推移しており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数についても依然として高い水準で推移するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も後を絶たないところです。

知っていますか？

過重労働と健康障害の関連性

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。具体的には、時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。

(右の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。)



過重労働による健康障害等を防止するためにも、労働時間を適正に把握^{*1}し、次の措置を講じましょう。

過重労働による健康障害を防止するために^{*2}

① 時間外・休日労働時間を削減しましょう。

- 労働基準法が改正され、法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。(注1)(注2) 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、法律に定める上限を守らなければなりません。
- 時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであること等を踏まえ、36協定(時間外労働・休日労働に関する協定)の締結に当たっては、労働者の代表(労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者)とともに、その内容が指針(注3)に適合したものとなるようにしてください。
(注1) 上限規制の施行は平成31年4月1日ですが、中小企業に対しては1年間猶予され令和2年4月1日からとなります。
(注2) 建設事業、自動車運転の業務など、特定の事業・業務については、上限規制の適用が猶予・除外されています。
(注3) 「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及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年9月、厚生労働省)

② 年次有給休暇の取得を促進しましょう。

- 労働基準法が改正され、年5日の年次有給休暇(以下「年休」という。)を確実に取得させることが必要となっていますが、これは最低基準です。労働者に付与された年休は本来、すべて取得されるべきものです。年休を取得しやすい職場環境づくり、年休の計画的付与制度の活用等により年休の取得促進を図りましょう。

③ 労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- 健康管理体制を整備するとともに、健康診断を実施しましょう。
- 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等を実施しましょう。
- 労働安全衛生法が改正され、面接指導の対象が、「時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」に拡大されました。

賃金不払残業を解消するために^{*3}

- ① 職場風土を改革しましょう。
- ② 適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。
- ③ 労働時間を適正に把握するための責任体制を明確化しチェック体制を整備しましょう。

※1「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」(平成29年1月、厚生労働省)

※2「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」(平成31年4月、厚生労働省)

※3「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(平成15年5月、厚生労働省)

平成30年度の東京労働局管内における送検状況について

—賃金不払、危険防止措置に関する送検が増加—

東京労働局は、東京労働局及び管下の労働基準監督署（支署）における平成30年度の司法処理状況を取りまとめ、公表しました。

1 概要

平成30年4月から平成31年3月までの1年間に、東京労働局及び管下の労働基準監督署（支署）では、78件（前年度に比べ21件増加）の司法事件を東京地方検察庁に送検しました。

主な送検事項は、危険防止措置に関する違反が24件、賃金不払に関する違反が20件、労働時間・休日に関する違反が10件となっています。

また、業種別でみると、建設業（25件）が最も多く、次いで商業、接客娯楽業（いずれも9件）となっています。

2 違反事項の内容

(1) 労働基準法・最低賃金法違反……46件

労働基準法・最低賃金法違反により送検したのは

46件で、主な送検事項は、賃金不払に関する違反が20件、労働時間・休日に関する違反が10件でした。

(2) 労働安全衛生法違反……32件

労働安全衛生法違反により送検したのは32件で、主な送検事項は、危険防止措置に関する違反が24件（このうち、墜落・転落災害に関する違反が8件）、労災かくしが6件でした。

3 今後の対応について

東京労働局及び管下の労働基準監督署（支署）では、同種の法違反を繰り返し、遵法状況に悪影響を及ぼすものや、法違反を原因として重大な労働災害を発生させたもの等、重大・悪質な事案については、引き続き積極的に送検手続きをとることとしています。

表1 過去10年間における送検件数の推移

	違反法令		総件数	主要違反事項					強制捜査
	労働基準法等	労働安全衛生法		危険防止措置	労災かくし	賃金不払	割増賃金不払	労働時間・休日	
H21年度	29	26	55	18	6	15	4	2	10
H22年度	24	15	39	9	4	8	3	5	13
H23年度	25	29	54	20	6	12	3	1	9
H24年度	21	41	62	24	14	9	3	1	7
H25年度	34	24	58	15	5	9	4	5	12
H26年度	31	23	54	12	11	17	4	4	6
H27年度	41	22	63	14	4	7	6	19	11
H28年度	29	21	50	12	1	13	2	7	7
H29年度	27	30	57	21	9	11	4	7	4
H30年度	46	32	78	24	6	20	6	10	4

表2 送検事案の違反法条別の前年度との比較

	平成30年度	平成29年度	増減	構成比(%)
労働基準法、最低賃金法等関係	46	27	19	59.0%
賃金・退職金不払(第23・24条、最賃法第4条等関係)	20	11	9	25.6%
労働時間・休日(第32・35条)	10	7	3	12.8%
割増賃金不払(第37条)	6	4	2	7.7%
解雇の予告(第20条)	2	2		2.6%
その他	8	3	5	10.3%
労働安全衛生法関係	32	30	2	41.0%
危険防止措置(第20・21条等)	24	21	3	30.8%
作業主任者の選任等(第14条)				—
就業制限(第61条)	1		1	—
労災かくし(第100条)	6	9	▲3	7.7%
その他	1		1	—
総処理件数	78	57	21	100.0%

表3 業種別の送検件数

	製造業	建設業	運輸交通業	商業	金融・広告業	保健衛生業	接客娯楽業	清掃・と畜業	その他	合計
労働基準法、最低賃金法等関係			4	9	3	1	9		20	46
賃金・退職金不払(第23・24条、最賃法第4条等関係)			1	4	1	1	6		7	20
労働時間・休日(第32・35条)			2	2	1		1		4	10
割増賃金不払(第37条)				2	1				3	6
解雇の予告(第20条)			1				1			2
その他				1			1		6	8
労働安全衛生法関係	5	25	1					1		32
危険防止措置(第20・21条等)	5	17	1					1		24
作業主任者の選任等(第14条)										
就業制限(第61条)		1								1
労災かくし(第100条)		6								6
その他		1								1
総処理件数	5	25	5	9	3	1	9	1	20	78
構成比(%)	6.4%	32.1%	6.4%	11.5%	3.8%	1.3%	11.5%	1.3%	25.6%	100.0%

長時間労働が疑われる事業場に対する 平成30年度の監督指導結果を公表

厚生労働省は、平成30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、公表しました。

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29,097事業場のうち、11,766事業場（40.4%）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、7,857事業場（違法な時間外労働があったもののうち66.8%）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うこととしています。

*改正労働基準法等の施行前の法令に基づく監督指導結果です。

【平成30年4月から平成31年3月までの監督指導結果のポイント】

(1) 監督指導の実施事業場：29,097事業場

このうち、20,244事業場（全体の69.6%）で労働基準関係法令違反あり。

(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：11,766事業場（40.4%）

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：7,857事業場（66.8%）

うち、月100時間を超えるもの：5,210事業場（44.3%）

うち、月150時間を超えるもの：1,158事業場（9.8%）

うち、月200時間を超えるもの：219事業場（1.9%）

②賃金不払残業があったもの：1,874事業場（6.4%）

③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：3,510事業場（12.1%）

(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：20,526事業場（70.5%）

うち、時間外・休日労働を月80時間*以内に削減するよう指導したもの：11,632事業場（56.7%）

*脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があるため。

②労働時間の把握が不適正なため指導したもの：4,752事業場（16.3%）

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (平成30年4月から平成31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）

○監督指導実施状況

平成30年4月から平成31年3月までに、29,097事業場に対し監督指導を実施し、20,244事業場（69.6%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反は、違法な時間外労働があったものが11,766事業場、賃金不払残業があったものが1,874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3,510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		
				労働時間(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)		29,097 (100.0%)	20,244 (69.6%)	11,766 (40.4%)	1,874 (6.4%)	3,510 (12.1%)
主な業種	製造業	6,150	4,567	2,895	323	692
	建設業	3,131	1,897	910	214	167
	運輸交通業	4,566	3,797	2,695	254	528
	商業	4,647	3,097	1,715	366	594
	接客娯楽業	2,643	1,923	1,125	245	648
	その他の事業(注6)	4,075	2,445	1,114	204	438

(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) かつこ内は、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条違反〔36協定なく時間外労働を行わせているもの、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ものなど違法な時間外労働があったもの。〕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。〕及び労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり100時間以上の時間外・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10違反〔心理的な負担の程度を把握するための検査を行っていないもの〕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
29,097	7,128 (24.5%)	9,983 (34.3%)	4,575 (15.7%)	3,409 (11.7%)	2,824 (9.7%)	1,178 (4.0%)

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
29,097	2,468 (8.5%)	4,324 (14.9%)	2,701 (9.3%)	3,331 (11.4%)	5,358 (18.4%)	10,915 (37.5%)

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、20,526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状況

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
20,526	1,787	3,405	8,735	11,632	683	1,129

- (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月100時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者又は2ないし6月の平均で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」又は「労働者の精神的健康の保持増進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、4,752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」（労働時間適正把握ガイドライン）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状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（4(1)）（注2）	自己申告制による場合			管理者の責務（4(6)）（注2）	労使協議組織の活用（4(7)）（注2）
		自己申告制の説明（4(3)ア・イ）（注2）	実態調査の実施（4(3)ウ・エ）（注2）	適正な申告の阻害要因の排除（4(3)オ）（注2）		
4,752	2,688	296	2,154	244	52	11

- (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) 各項目のカッコ内は、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11,766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、7,857事業場で1か月80時間を、うち5,210事業場で1か月100時間を、うち1,158事業場で1か月150時間を、うち219事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違反事業場	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
11,766	3,909	7,857	5,210	1,158	219

(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、2,445事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、9,636事業場でタイムカードを基礎に確認し、5,361事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、10,165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）			自己申告制（注2, 3）
使用者が自ら現認（注2）	タイムカードを基礎（注2）	ICカード、IDカードを基礎（注2）	
2,445	9,636	5,361	10,165

- (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。

11月は「労働保険適用促進強化期間」です。

～一人でも雇ったら、労働保険

(労災保険・雇用保険)の加入手続きが必要です～

「労働保険」とは、業務又は通勤に起因して負傷等を被った労働者に対して補償を行う労働者災害補償保険（労災保険）と労働者が失業した際に生活の安定等を図る雇用保険により構成される制度で、労働者の福祉の向上を目的としております。

労働保険は、政府が管掌する強制保険であり、労働者（パート・アルバイト含む）を一人でも雇用していれば、原則として業種・規模の如何を問わず労働保険の適用事業となり、事業主は加入手続きを行い、労働保険料を納付しなければなりません。

労働保険制度は、昭和50年に全面適用となってから既に40年以上を経過し、その間に適用事業数は増加し、平成30年度末現在、東京労働局管内で約44万事業に達していますが、現在においても小規模零細事業を中心に、なお相当数の未手続

事業が存在しているとみられ、このことは、労働保険制度の健全な運営、費用の公平負担、労働者の福祉の向上等の観点から極めて重要な課題となっており、早急な未手続事業の解消が求められています。

このため、厚生労働省では「未手続事業一掃対策」を年間を通じた主要課題として位置付けた上で、11月を「労働保険適用促進強化期間」とし、全国において集中的な適用促進活動を展開し、各種事業主団体、個別事業主への訪問指導を強化し、事業主へ制度の概要を説明することにより、自主的な手続を促しています。説明することによっても自主的に保険関係の加入手続を取らない事業主に対しては、職権による成立手続を実施しております。

また、労働保険制度の一層の理解、周知を目的とした広報活動を行うとともに、未手続事業が多いと思われる業種別の一掃対策を強化する等、全国において集中的な適用促進活動を実施します。



厚生労働省
労働保険は働く皆さんを守ります。
～労働者を一人でも雇ったら手続きを～

労働保険

法人・個人を問わず事業主の方は、正社員、パート、アルバイトといった雇用形態に関わらず、一人でも雇ったら労働保険に必ず加入しなければなりません。労働保険は、従業員の安心と会社の安定のための保険。「そもそも知らなかった」、「小さい会社だから大丈夫だと思ってた」、「設立準備が忙しくて忘れてた」など、様々な理由があると思いますが、従業員のため、会社のために、加入することは事業主の責任です。

電子申請での手続き、口座振替納付が便利です。
(電子申請は24時間、365日いつでもOK！)

忘れてませんか？加入義務

労働保険

労災保険 雇用保険

詳しくは、都道府県労働局、労働基準監督署又はハローワークへご相談ください。
厚生労働省ホームページ
<http://www.mhlw.go.jp>

11月は「しわ寄せ防止 キャンペーン月間」です。

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、
下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、
急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。



大企業等と下請等中小事業者は共存共栄!
適正なコスト負担を伴わない短納期発注や
急な仕様変更などはやめましょう!

 厚生労働省 |  都道府県労働局 |  労働基準監督署



(しわ寄せ防止特設サイト)



厚生労働省が所管する「労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)」が改正され(平成31年4月1日施行)、事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。

他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

経済産業省・中小企業庁が所管する「下請中小企業振興法(昭和45年法律第145号)」に基づく「振興基準」には、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係が定められています。

① 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう!

- やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の適正なコストは親事業者が負担すること。
- 親事業者は、下請事業者の「働き方改革」を阻害する不利益となるような取引や要請は行わないこと。

例えば…●無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額

- 親事業者自らの人手不足や長時間労働削減による検収体制不備に起因した受領拒否や支払遅延
- 過度に短納期となる時間指定配送、過剰な賞味期限対応や欠品対応に起因する短いリードタイム、適正なコスト負担を伴わない多頻度小口配送
- 納期や工期の過度な年度末集中

② 発注内容は明確にしましょう!

- 親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること。
- 発注内容を変更するときは、不当なやり直しが生じないように十分に配慮すること。

③ 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう!

親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、人手不足や最低賃金の引き上げなどによる労務費の上昇について、その影響を反映するよう協議すること。

大企業等と下請等中小事業者は共存共栄!
適正なコスト負担を伴わない短納期発注や
急な仕様変更などはやめましょう!

最近の雇用失業情勢

○令和元年9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）2.4%であり、前月より0.2ポイント上昇。※約26年ぶりの低い水準。

☆完全失業者数（季節調整値）は、前月より13万人増加し、167万人。（原数値は168万人で、前年同月差6万人増加）

☆就業者数（季節調整値）は、前月より5万人減少し、6,730万人。

☆雇用者数（季節調整値）は、前月より26万人減少し、5,997万人。

☆主な産業別就業者を前年同月と比べると、「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」などが増加している。

☆令和元年9月の有効求人倍率（季節調整値）は1.57倍であり、前月より0.02ポイント低下。

☆令和元年9月の新規求人倍率（季節調整値）は2.28倍であり、前月より0.17ポイント低下。

内閣府の月例経済報告（令和元年10月）「景気は、輸出を中心に弱さが長引いているものの、緩やかに回復している。先行きについては、当面、弱さが残るものの、雇用・所得環境の改善が続くなかで、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、通商問題を巡る緊張、中国経済の先行き、英国のEU離脱の行方等の海外経済の動向や金融資本市場の変動の影響に加え、消費税引上げ後の消費者マインドの動向に留意する必要がある。また、令和元年台風第19号など相次ぐ自然災害の経済に与える影響に十分留意する必要がある。（※景気の総括判断は変更。）

「雇用情勢の先行きについては、着実に改善していくことが期待される。」（※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		
28年度	2.08	3.24	16.16	1.39	2.04	8.70	10,916	14,880
29年度	2.29	3.34	15.27	1.54	2.09	8.36	10,441	14,015
30年度	2.42	3.43	14.20	1.62	2.13	7.87	9,760	12,973
元年9月	2.28	3.25	14.13	1.57	2.06	8.06	8,395	11,357

（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（令和元年9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347,063人（前年同月比1.5%減）で、16か月連続で前年同月を下回った。また、新規求人数は116,639人（前年同月比2.7%減）で、2か月連続で前年同月を下回った。

一方、有効求職者数は169,495人（前年同月比2.1%増）で、3か月連続で前年同月を上回った。また、新規求職者数は34,161人（前年同月比7.2%増）で、2か月ぶりで前年同月を上回った。

就職件数は8,395件で、前年同月より10.5%減となった。一般、パート別の状況をみると、一般は4,553件（前年同月比14.4%減）、パートは3,842件（前年同月比5.3%減）となった。

東京都産業労働局「東京の企業倒産状況」（㈱東京商工リサーチ調べ）によれば、都内の倒産件数は142件（前年同月比2.1%減）であり、業種別件数では、卸売業（31件）、サービス業（27件）、製造業（20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#）

2020年4月から特定の法人について 電子申請が義務化されます。

現在、政府全体で行政手続コスト（行政手続に要する事業者の作業時間）を削減するため、電子申請の利用促進を図っており、当該取組の一環として、**特定の法人の事業所**が社会保険・労働保険に関する**一部の手続**を行う場合には、必ず電子申請で行っていただくこととなりました。

特定の法人とは

- 資本金、出資金又は銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が1億円を超える法人
- 相互会社（保険業法）
- 投資法人（投資信託及び投資法人に関する法律）
- 特定目的会社（資産の流動化に関する法律）

一部の手続とは

健康保険 厚生年金保険

- 被保険者報酬月額算定基礎届
- 被保険者報酬月額変更届
- 被保険者賞与支払届

労働保険

- 継続事業（一括有期事業を含む。）を行う事業主が提出する以下の申告書
 - ・ 年度更新に関する申告書（概算保険料申告書、確定保険料申告書、一般拠出金申告書）
 - ・ 増加概算保険料申告書

雇用保険

- 被保険者資格取得届
- 被保険者資格喪失届
- 被保険者転勤届
- 高年齢雇用継続給付支給申請
- 育児休業給付支給申請

（注意事項）

- 1 2020年4月以降に開始される**各特定の法人の事業年度から**適用されます。
- 2 社会保険労務士や社会保険労務士法人が、対象となる特定の法人に代わって手続を行う場合も含まれます。
- 3 以下に該当する場合は、電子申請によらない方法により届出が可能です。
 - (1) 電気通信回線の故障や災害などの理由により、電子申請が困難と認められる場合
 - (2) 労働保険関係手続（保険料申告関係）については、労働保険事務組合に労働保険事務が委託されている場合、単独有期事業を行う場合、年度途中に保険関係が成立した事業において、保険関係が成立した日から50日以内に申告書を提出する場合。

◎ 詳細については、健康保険（協会けんぽ管掌の事業所に限る）・厚生年金保険に関する手続は年金事務所に、労働保険に関する手続は事業所の所在地を管轄する労働局に、雇用保険の被保険者に関する手続はハローワーク又は都道府県労働局雇用保険電子申請事務センターにお問い合わせください。

令和元年度 港地区健康と安全推進大会

令和元年10月31日(木)、午後1時00分から午後4時00分までの間、港区芝5-35-3ハローワーク品川地下1階、4階、5階において、「令和元年度港地区健康と安全推進大会」が実施され、好天にも恵まれ200名ほどの来場者がありました。

第1会場では、三田労働基準監督署 古賀陸之署長の開会挨拶、港区役所副区長小柳津明様の来賓挨拶の後に表彰式が行われ、安全衛生活動に実績を上げた方の東京労働局長表彰披露に続き、8名の方に三田労働基準監督署長表彰が行われました。さらに、三田署管内の大規模建設現場災害防止協議会安全標語最優秀賞が発表されました。

休憩の後、SGコスモス株式会社による寸劇「ヒューマンエラーの防止」があり、次に株式会社竹中工務店東京本店 柴田崇史様の事例発表「東京タワー外装更新工事における安全衛生活動」、最後に西新橋クリニック院長 大越裕文様の特別講演「戦略的健康管理のための外部医療機関の活用」が行われ、参加者がうなずきながら熱心にメモを取る姿が見られました。

第2会場では、(一社)労働保健協会の協力により骨密度測定、脳年齢測定、体力測定を実施しました。また、第3会場では、みなと保健所、港区医師会・港地域産業保健センターによる健康相談が行われました。多くの団体の皆様のご協力ももちまして、大会は成功裏に終わりました。



主催者代表古賀署長挨拶



小柳津港区副区長来賓挨拶



受賞者の皆様



特別講演の大越裕文様

受賞者

●東京労働局長賞

奨励賞 株式会社竹中工務店東京本店
港区役所庁舎大規模改修工事

●三田労働基準監督署長賞

一般事業場賞 コットレル工業株式会社

一般事業場賞 東京ベッド株式会社

有期事業場賞 戸田建設株式会社東京支店

(仮称) 北里研究所白金キャンパス薬学部校舎・北里本館建替新築工事Ⅲ期

- 有期事業場賞 コーナン建設株式会社東京支社
 (仮称) 港区白金台二丁目計画
- 有期事業場賞 株式会社竹中工務店東京本社
 日本電波塔展望台EV・外装更新工事第Ⅱ期工事
- 個人賞 東 直樹 三田署管内大規模建設現場災害防止協議会 代表幹事
- 個人賞 小柴 和彦 建災防東京支部港分会 安全指導者
- 個人賞 田丸 大輔 一般社団法人三田労働基準協会 理事・副会長

●安全標語

糸井 洋平 新菱冷熱工業株式会社 LDS東京宗教施設プロジェクト作業所
 「一つ一つの指差呼称 ゆるんだ気持ちを引き締めて あなたの配慮が防ぐ事故」

2020年新年賀詞交歓会のご案内

2020年の新年を迎えるに当たり、恒例の新年賀詞交歓会を1月24日(金)午後5時30分から、オークラ東京 プレステータワー7階 メイプルで開催いたします。
 年頭ご多忙の折ではございますが、万障お繰り合わせのうえご出席賜りますようお願い申し上げます。
 詳しくは12月上旬に郵送にてご案内申し上げます。

講習会等のご案内 企画中の講習会からご紹介します。

● **無料** 港地区健康づくり研究会

1月28日(火)

「三田健康づくり研究会」は、三田労働基準監督署の指導のもと健康・快適な職場づくり、職場の生産性の向上を目指し各種の活動を行っています。研究会では働く人の健康啓発の重要性を考えていただくための企画を検討しておりますので、多数ご参加ください。

● **無料** 衛生管理者等支援講習会

2月4日(火)

一般定期健康診断の結果によれば、何らかの所見を有する労働者の割合は増加を続けており、仕事や職場生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる割合や業務によるストレスなどにより精神障害を発症する事案も増加しています。このような状況を改善し、労働者の健康の確保、増進を図るために、産業医・衛生管理者等の産業保健スタッフが中核となって、実効性のある労働衛生対策に積極的に取り組むことが必要であり、そのアドバイスを専門家が講義します。

● **年度替わり時期に必要な労働関係手続きを学ぶ**

2月13日(木)

年度替わりは人事異動の時期であり、また労働基準法等に定める各種手続の更新・実施の時期でもあります。改正労働基準法では、令和2年4月1日から中小企業でも時間外労働の上限規制が適用となり、36協定も新様式での届出が必要です。3～4月に集中する労働関係の手続などを法改正に対応して専門家が解説します。

〈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)ビッグツリーテクノロジー&コンサルティング	東京都港区麻布台2-3-5	IT
ONEデザインズ(株)	東京都港区新橋6-17-15	設計事務所



心のふれあう健康サービスを目指して

一人ひとりに広く、深く。

トータルに健康をサポートしています。

1. 法定健康診断（巡回健診）
2. 生活習慣病健康診断
3. 特殊健康診断
4. 肺がん・大腸がん検診
5. 骨密度測定
6. 全国ネットワーク健診
7. 医療機関紹介
8. 健康管理のご相談
9. 郵送子宮頸がん検査

健康のご相談・お問い合わせは

TEL : 03-3530-2132

Fax : 03-3530-2149

一般社団法人 労働保健協会

東京都板橋区南町9番11号

<http://www.roudouhokenkyoukai.or.jp/>

みなとみた 令和元年11月号 令和元年11月15日発行(年6回発行) 第23巻第6号通巻第136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>