

# みなとみた

2014 **1**  
No.101

一般社団法人 三田労働基準協会報

## CONTENTS

### 新年のご挨拶 ● 2~4

(一社)三田労働基準協会 会長 山内 啓三郎／三田労働基準監督署 署長 中山 篤  
理事・監事のご挨拶

### 労働行政ニュース ● 5~9

三田労働基準監督署管内の労働災害の推移(平成25年11月末現在)／若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況／平成26年度「均等・両立推進企業表彰」候補企業「公募」／次世代法に基づく行動計画策定説明会／労災保険に特別加入している皆さま、特別加入をお考えの皆さまへ／社会保障協定国にハンガリーも加わります  
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 ● 10~11

平成25年度東京労働局管内における「高年齢者の雇用状況」集計結果／最近の雇用失業情勢

### 書 評 ● 12

寺島実郎著 『何のために働くのか 自分を創る生き方』

### 労働インフォメーション ● 13

労政審建議「今後の労働安全衛生対策について」が公表されました／平成25年度安全衛生教育促進運動 ～正しい知識で 安全作業を！～

### 協会だより ● 11~16

港区優良従業員表彰受賞者／産業保健フォーラム開催される／安西弁護士連続講座のお知らせ／講習会のご報告／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可能になりました。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](mailto:mitakoshukai@mita-roukikyo.or.jp) (講習会用)



## 新年のご挨拶



一般社団法人 三田労働基準協会  
会長 山内 啓三郎

新年明けましておめでとうございます。会員の皆様には健やかな新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。前年は労働契約法や高年齢者雇用安定法等が施行され会員の皆さんも対応を図られたことと思います。また金融緩和、財政出動、成長戦略を掲げるアベノミクスについては、各種の景況判断指数の改善や高額商品の販売増の話題を聞くに足下の景気に一定の前進が感じられます。さらに今後、消費増税対策として行われる設備投資・賃上げ実施法人の減税、復興特別法人税の前倒し廃止や交際費の経費計上は経済の活性化に繋がると期待されます。

しかし、未だに東日本大震災後の復興は進まず29万人の方々が避難生活を余儀なくされたままです。また、過去に経験したことのない豪雨や台風、竜巻により多くの犠牲が出たことも記憶に新しいところで、自然災害への備えもリスク管理として必要になっています。

ところで午年の馬は「物事が上手く行く」、仔馬は生後1時間ほどで立ち上がり3時間もしないうちに駆けることから「立ち上がり早い」に繋がると物の本にありました。今後2020年のオリンピック開催に向けて社会資本投資が増加してきます。労災事故は昨年減少したと聞いていますが、引き続き第12次防のSafe Work TOKYO運動を官民挙げて継続して取り組む必要があります。またブラック企業という言葉が巷に溢れています。うつ病等の精神障害の労災申請も高止まりと聞きます。労働時間を適正に管理して過重労働を防止し、メンタルヘルス対策を実施してワークライフバランスを推進することが生産性向上のためにもより重要になると思います。

さらにデフレの悪循環の克服には賃上げも必要になります。久々にベア要求が復活し、政府も賃上げを要請して経済団体も容認しているようです。しかし若年者の雇用、高齢者の雇用継続、1/3を占める非正規労働者の労働条件引上げも課題であり、ここは知恵を出し合って臨むことが必要になります。

三田労働基準協会は、この一年も公益事業を行う一般社団として、会員各位のニーズに応えた事業を展開して参りたいと考えております。結びに皆様の益々のご発展をお祈り申し上げ、新年のご挨拶といたします。



三田労働基準監督署  
署長 中山 篤

新年明けましておめでとうございます。

昨年は、三田労働基準協会会員の皆様には、私も三田労働基準監督署の業務運営に多大なご支援ご協力をいただき深く感謝申し上げます。

さて、昨年はアベノミクス効果の上に東京オリンピック招致が決まるなどの明るい話題もあり、最終的には日経平均株価は1年で57%も上昇し、久しぶりに経済が上向いたと感じられた年だったように思います。当署管内においても、建設工事現場に設置されるクレーンの検査数が1昨年の「倍返し」ならぬ倍増となり、検査担当職員からは「大忙しで大変な1年だった。」とぼやき声が出るほどでした。また、賃金未払い・解雇などによる申告も減少しましたし、変わったところでは、鉄道の駅員さんに対する暴行や客同士のトラブルも減少気味だと聞いております。景気が良くなり殺伐とした雰囲気も少しは和らいでいるようです。今年は、株価だけでなく賃金も上昇し、この良い雰囲気が継続して実感できればと願っています。

しかし、脳心臓疾患（過労死）や精神障害の労災支給件数の増加に加え「ブラック企業」なる言葉が流行するなど労働者を取り巻く状況は依然厳しい面も多くみられます。当署においては長時間労働に関する相談や精神障害の労災請求が非常に多く、これらの問題への取り組みが重要な課題となっています。

特に、メンタルヘルス対策については、企業の労働担当者の関心も非常に高く喫緊な課題となっています。同対策については従来の取り組みに加え、メンタルチェックの義務化を盛り込んだ労働安全衛生法の改正案が26年通常国会に上程される予定です。この改正案には、受動喫煙防止対策や平成25年度を初年度とする第12次労働災害防止計画で検討することとされた事項も併せて盛り込まれかなり大きな法改正になるものとみられています。改正労働安全衛生法が成立した暁には、三田労働基準協会のご協力をいただきながら、皆様に改正内容の周知を図っていくこととしたいと思っております。

最後に、今年は午年ということで、飛躍をイメージできる年だそうです。「うま」く行くといいですねなんてダジャレで縁起を担ぐ方もいらっしゃるようです。皆様の企業におかれましては本年が大きく飛躍し「うま」く行く年でありますようご祈念申し上げるとともに引き続き労働基準行政へのご支援・ご協力をお願いいたしまして新年のご挨拶とさせていただきます。



## 理事・監事のご挨拶

会報「みなとみた」は本号で節目の第101号になりました。これを記念して、(一社)三田労働基準協会理事・監事の新年のご挨拶を掲載いたします。

### 副会長 専務理事 橋場 義雄 (橋場株)

新年あけましておめでとうございます。会員事業場の皆様方におかれましては、ご健勝で新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。さて、4月からの消費税率の引き上げを控え、景気動向が気になるところです。労使が協力して、事業場の発展に努力することが極めて重要かと存じます。

協会といたしましては、労働者が雇用形態如何にかかわらず、安心して能力を発揮し、会員事業場の発展に寄与する講習会等の事業に一層努力してまいりますので、ご支援のほどをお願い申し上げ、私の挨拶といたします。

### 副会長 青野 元治 (株)小糸製作所

新年あけましておめでとうございます。平素より会員事業所の皆様には当協会の運営にご理解、ご支援を賜り厚く御礼申し上げます。

わが国経済は景気回復基調であるとはいえ、労働問題では、労働法改正、雇用延長、長時間労働等、対処すべき課題が山積しております。当協会では、今後とも、労働相談、各種講習会等を通じ会員事業所のお役に立つべく、取り組んでまいりますので、宜しくお願い申し上げます。

本年が皆様にとって飛躍の年となりますようご祈念いたします。

### 副会長 京谷 尚樹 (東京定温冷蔵株)

あけましておめでとうございます。

人口問題研究所の「日本の地域別将来推計人口」によれば、今から10年後は東京都でさえ人口減少に入ります。全人口に占める、生産年齢人口(15歳～65歳)の比率が低くなっていく人口オーナス期に特有のデフレ社会がアベノミクスで一服しているうちに、今後到来するであろう、さらに厳しい低成長社会に備え、「人が財産」の企業でありたいと願っています。

### 理事 柴本 守人 (株)サンリツ

新年おめでとうございます。

会報の創刊100号おめでとうございます。創刊号が昭和35年1月に発刊されてから54年を迎えるとの事で、協会の歴史・重みをひしひしと感じる次第であります。

昨年来、労働関係法規の改正が続いており、会員会社様におかれましては日々ご苦勞をされていることと存じます。今後も労働基準行政においては様々な変化が予想されていくなか、協会の運営を通じて皆様の

一助となるべく、微力ながら尽力していきたいと考えております。

### 理事 小林 文彦 (伊藤忠商事株)

新年おめでとうございます。当社では昨年より、業務遂行の効率化および健康管理徹底の観点から「朝型勤務」を開始しています。心身共にすっきりしている早朝時間帯に集中して業務を行うことにより総労働時間の減少を図り、平日夜の時間を、自己啓発や人脈形成など積極的なキャリア形成に使用することを奨励しています。また、子育て等により残業が難しい社員の支援にも繋がると考えております。

会員企業の皆様とも情報交換をさせて頂ければと考えておりますので本年も宜しくお願い申し上げます。

### 理事 山田 真子 (山田倉庫株)

謹みて新春のご祝詞を申し上げます。皆様穏やかな新年をお迎えのことと存じます。旧年中は、セミナーにご参加頂きました事等、心より御礼申し上げます。

年頭にあたり、当協会は、気持ちも新たに、労働災害の防止及び労働安全衛生の推進、会員減少防止に努力する所存でございます。皆様のご指導、ご協力、宜しくお願いいたします。皆様にとりまして幸多き年でありますように、本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

### 理事 菅原 伸五 (京浜急行電鉄株)

新年あけましておめでとうございます。会員の皆さまにおかれましては、穏やかな新年をお迎えのことと存じます。

昨今の労働情勢は、先の読めない日本経済同様、さまざまな変化への対応を企業は求められております。微力ながら労働者の福祉向上と企業の発展に貢献できるよう努力する所存であります。本年もご指導の程宜しくお願い申しあげます。

### 理事 高橋 亨 (日本電気株)

あけましておめでとうございます。

昨年は、弊社も大変厳しい事業環境の1年となりましたが、本年は会員企業様とともに健全な事業成長の1年にしたいと考えております。健全な事業成長のキーとなるのは、社員の心身の健康であると考えており、健康増進活動を含めた安全衛生活動を地道に継続していく所存でございます。

協会の教育啓発活動、情報交換活動を通して、微



力ながら今後も活動させていただきたく、本年も何卒ご指導ご支援のほどよろしくお願い申し上げます。

#### 理事 高森 雅人 (株)電通

新年あけましておめでとうございます。

2014年はソチオリンピック、ブラジルワールドカップと大きなスポーツ大会が続けて開催され、日本人選手の活躍が今から楽しみです。

ところが、ブラジルワールドカップでは日本の第2試合、対ギリシャ戦が6月20日(金)朝7時のキックオフとなってしまいました。試合を見てから会社に行く間に合いません。皆さんで有給休暇を取得して、休暇取得率の向上を目指しませんか？

#### 理事 谷 正文 (株)精美堂

新年あけましておめでとうございます。

今年も微力ながら、会員の皆様の役にたてるような活動を実行するつもりでいます。どうぞよろしくお願いいたします。

弊社は三田労働基準協会のホームページ制作に協力をさせていただいています。是非ホームページをご覧いただき、説明会・講習会・研修会に参加をする機会としてご利用ください。

#### 理事 志賀 正康 (NECフィールディング(株))

会員の皆様 新年おめでとうございます。

景気に明るさが見えはじめ、例年にも増してあらたな気持ちで新年を迎えられた方も多いのではないのでしょうか。

しかし、経営に際しては効率化の追求などに変わりはなく厳しく、むずかしい事業運営を余儀なくされているのが現実かと思います。そんな中でも労働環境の維持・向上や労働法制の遵守、見直しへの対応は、働きやすさを高め、業績を向上させていくために不可欠なことです。当協会の活動を通じてお役に立っていきたくと思います。

本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

#### 理事 林 宏至 (総合警備保障(株))

新年あけましておめでとうございます。会員の皆さまにはつつがなく新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

1月28日に私が会長を務めさせていただいております「三田健康づくり研究会」の講習会を開催いたします。腰痛をテーマとした講演を実施いたしますので、興味をお持ちの方はぜひご参加ください。

本年も皆様のお役に立てるよう当協会の活動に参画してまいりますので、よろしくご指導のほどお願い申し上げます。

#### 理事 鈴木 孝士 (東洋水産(株))

三田労働基準協会の皆様に謹んで新年のご挨拶と

101号発行のお祝いを申し上げます。

私たちを取り巻く環境は、株式市場は戻りつつありますが、円安による原材料高騰もあり景気回復の兆しはまだ遠いように思います。また、こころの問題であるメンタルヘルス対策も大変重要となっております。厳しい時こそ会員の連携を深め、情報交換し、良い1年となるように互いに協力しましょう。今年も宜しくお願い申し上げます。

#### 理事 吉倉 秀樹 (株)安藤・間

会員の皆さま、新年あけましておめでとうございます。日頃より当協会の運営に格別なご理解、ご支援を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、私共、建設業は大型プロジェクトの始動、民間需要の回復、そしてオリンピックの東京招致決定により久し振りに賑わっています。その一方で社会保険の加入、労務不足は頭の痛い問題です。当協会は労働行政に精通し、皆さんに必要な情報をタイムリーに提供しています。今年も是非ご利用ください。

#### 理事 永田 賢了 (鹿島建設(株))

新年あけましておめでとうございます。会員の皆様方におかれましては健やかな新年を、お迎えの事とお喜び申し上げます。

2020年、東京オリンピック開催も決定し、東京地区は様々な意味で忙しくなることと思います。私ども建設業においても様々な課題はありますが、何とかこれを克服し、期待される使命を果たせよう業界を挙げて努力していかなければなりません。会員企業の皆様にもご指導ご鞭撻いただけますよう、何卒よろしくお願いいたします。

#### 監事 橘 新治 (芝信用金庫)

あけましておめでとうございます。日本経済は、少子高齢化に起因する生産年齢人口減少などの構造的な問題を抱えています。そうした中、企業・事業所における「安心」「安全」「健康」に対する社会の要請は、一段と高まっています。当協会は、このような状況下、監督署と一体となって、労働基準行政の諸施策に適切かつ機敏に対応しています。

今後とも監事として微力ではありますが会の運営に努めてまいりたいと思います。

#### 監事 麴谷 健一 (株)田町ビル

新年おめでとうございます。旧年中は格別のご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

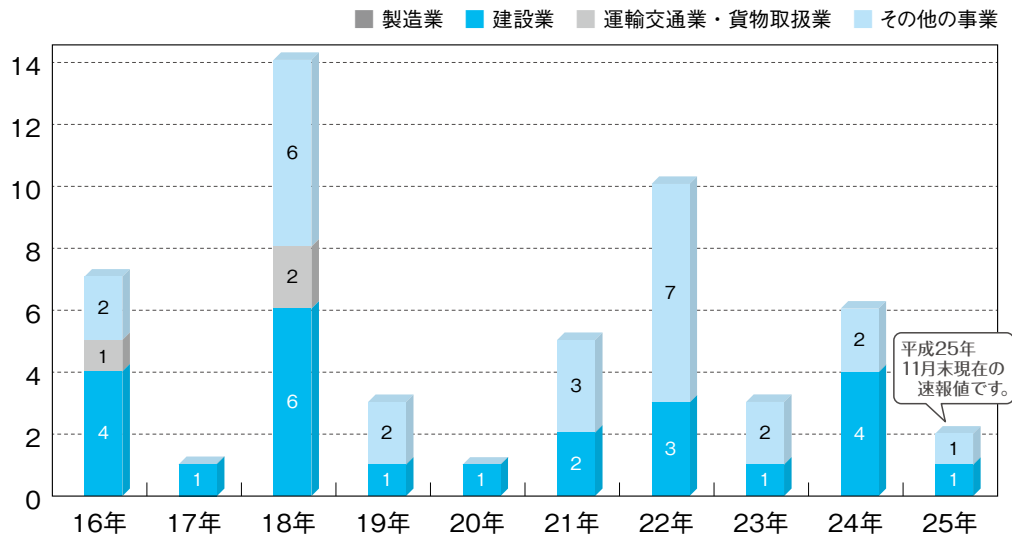
さて、当協会は健康・安全で安心して働ける快適な職場作りの実現に向けて様々な事業活動を展開し、各種情報提供を担ってきた会報「みなと みた」も101号と新たな節目を迎えました。

今後の発展や会報の充実を祈念すると共に会員企業の皆様にお役に立てるよう、その職責を全うしてまいりたいと思います。

# 三田労働基準監督署管内の労働災害の推移

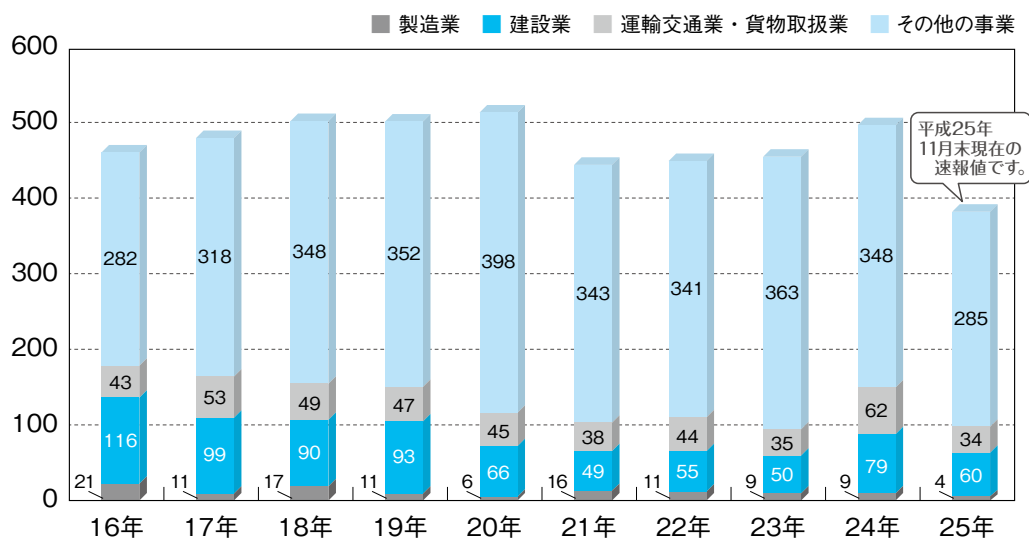
(労働者死傷病報告等による)

## 1 死亡災害の推移



	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年
製造業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
建設業	4	1	6	1	1	2	3	1	4	1
運輸交通業・貨物取扱業	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0
その他の事業	2	0	6	2	0	3	7	2	2	1
全産業	7	1	14	3	1	5	10	3	6	2

## 2 休業災害の推移 (死亡+休業4日以上)



	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年
製造業	21	11	17	11	6	16	11	9	9	4
建設業	116	99	90	93	66	49	55	50	79	60
運輸交通業・貨物取扱業	43	53	49	47	45	38	44	35	62	34
その他の事業	282	318	348	352	398	343	341	363	348	285
全産業	462	481	504	503	515	446	451	457	498	383

## 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況 — 重点監督を実施した約8割の事業場に法令違反を指摘 —

東京労働局発表 平成25年12月26日

東京労働局は、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組として、東京に本社を置く全国規模の企業を重点に管下18の労働基準監督署（支署）が平成25年9月に実施した、過重労働重点監督（以下「重点監督」という。）の監督指導結果及び職場のパワーハラスメントの予防・解決への対応について、以下のとおり取りまとめました。

### < 平成25年9月過重労働重点監督 監督指導結果等の概要 >

#### 1 過重労働重点監督指導実施事業場 288事業場

#### 2 違反状況 243事業場（全体の84.4%）に何らかの法令違反

①違法な時間外労働があったもの	153事業場（53.1%）
②賃金不払残業があったもの	99事業場（34.4%）
③過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかったもの	5事業場（1.7%）

※1のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場

#### 3 健康障害防止に係る指導状況

過重労働による健康障害防止措置が不十分なもの	78事業場（27.1%）
労働時間の把握方法が不適切なもの	76事業場（26.4%）

※1のうち、健康障害防止のため、指導票を交付した事業場

#### 4 重点監督において把握した実態

重点監督時に把握した時間外・休日労働時間が最長の者の実績	
…… 80時間超	65事業場（22.6%）
うち100時間超	36事業場（12.5%）

#### 5 職場のパワーハラスメントに係るパンフレット配布件数 2,757件

※期間中の監督指導・集団指導等において、パワーハラスメント対策の必要性を分かり易く説明したリーフレット等を配布

このほかにも、労働者からの申告（労働基準法第104条に基づいて労働基準監督署（以下「監督署」という。）に違反の事実を申し立てるもの）を受け、申告監督を実施しています。

#### 【これまで及び今後の対応】

東京労働局においては、この結果を踏まえ、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告書等を交付し、是正に向けた指導を行いました。是正がなされていない事業場については、引き続き、是正の確認を行っていきます。それでもなお、法違反を是正しない事業場については、送検も視野に入れて対応します。今後とも引き続き、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し、監督指導をしっかりと行っていきます。

#### 【違反・問題等の主な事例】

重点監督及び申告監督において是正勧告等を行った、違反・問題等の主な事例は、以下のとおりです。

## 事例 1 休日出勤に対する賃金を支払わず、また、一部の労働者に労働時間の記録を一切行っていないかった事例

【概 要】 会社の労働者の平均年齢は、30代前半。監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

- ①日々の労働時間を一切記録していない労働者が認められたこと
- ②時間外労働に係る割増賃金を定額で支払っているものの、休日に出勤記録があるにもかかわらず労働時間として計上されていないため、支給額が不足していたこと
- ③36協定の特別条項に定める延長手続きがとられておらず、その結果、違法な時間外労働が行われていたこと

【監督署の指導内容】（是正済み）

- ①について、労働時間の実態調査及び今後の適正把握を指導するとともに、賃金不払残業が明らかになった場合には適正な割増賃金を支払うことを指導。
- ②について、割増賃金として定額で支払われている手当だけでは不足していたことから、労働基準法第37条（割増賃金）違反として是正勧告。
- ③について、労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告し、特別条項の適正な運用を指導。（指導を受け、会社は①について、適正な時間管理を行うとともに、過去に遡り実態を調査し、適正な割増賃金を支払った。②については、過去に遡り、適正な割増賃金を支払った。③については、社内の延長手続きを見直し、特別条項の適正な運用を行った。）

## 事例 2 法定要件を満たさない事業場外みなし労働時間制を適用し、また、月100時間を超える長時間労働にもかかわらず健康確保措置が講じられていなかった事例

【概 要】 会社の労働者の平均年齢は、30代前半。監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

- ①労働時間の算定が可能なルートセールスの労働者に対して事業場外のみなし労働時間制を適用していたこと
- ②タイムカード等の関係書類を調査したところ、36協定の限度時間を超えた月100時間を超える時間外労働が行われ、これらの労働者に対して医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止対策が講じられていなかったこと
- ③時間外労働に係る割増賃金を定額で支払っているものの、その定額を超える時間外労働等を行っても、その差額を支払っていないことにより、支給額が不足していたこと

【監督署の指導内容】（是正済み）

- ①について、事業場外のみなし労働時間制が適用されない労働者について労働時間を把握し、適正な割増賃金を支払うことを指導。
- ②について、労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告するとともに、時間外労働等を月80時間以上行わせた労働者に対して医師による面接指導等を積極的に実施するよう指導。
- ③について、労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告するとともに、不足している額を支払うよう指導。（指導を受け、会社は①について、事業場外のみなし労働時間制を廃止し、適正な割増賃金を支払った。②については、労働者の増員等により時間外労働を削減するとともに、月80時間以上の時間外労働を行った労働者を面接指導等の対象者とした。また、③については、過去に遡り実態を調査し、適正な割増賃金を支払った。）

## 事例 3 割増賃金の定額払を超えた時間外労働に対し、法定の3分の1の金額しか割増賃金を支払っていないかった事例

【概 要】 会社の労働者の平均年齢は、30代半ば。監督指導時に確認した事実は以下のとおり。

- ①月45時間分の割増賃金を定額で支給していたが、月45時間を超える時間外労働に対しては、法定の3分の1の金額の割増賃金しか支払っていないかったこと
- ②衛生委員会が設置されておらず、長時間労働者の健康障害の防止を図るための対策樹立について、調査審議がされていないかったこと

【監督署の指導内容】（是正済み）

- ①について、労働基準法第37条（割増賃金）違反を是正勧告し、不払となっている割増賃金の支払を指導。
- ②について、労働安全衛生法第18条（衛生委員会の設置）違反を是正勧告するとともに、衛生委員会において過重労働対策を審議するよう指導。（指導を受け、会社は①について、①の取扱いを廃止し適正な割増賃金を支払うこととするとともに、過去に遡り実態を調査し、不払となっている割増賃金を支払った。②については、衛生委員会を設置するとともに、月60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して医師の面接指導制度を導入した。）

\*詳細は三田労働基準協会ホームページ ➡ 労働ニュース ➡ いわゆる「ブラック企業」対策監督指導結果（東京）を参照ください。 URL <http://www.mita-roukikyo.or.jp>



## 平成26年度「均等・両立推進企業表彰」候補企業「公募」

ポジティブ・アクションに取り組む事業主の皆様

両立支援に取り組む事業主の皆様!!

★「わが社こそは」と思われる企業の皆様、積極的なご応募をお待ちしています!!

平成26年3月末まで公募(1月1日～3月31日)しています。

(ご応募後、選考ヒアリングを経て受賞企業を決定し、10月に表彰式を行う予定です)

★応募書類、表彰基準等の詳細はこちら(厚生労働省報道発表資料)をご覧ください↓

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000032609.html>

★応募先は、本社管轄の労働局へ(東京の場合は、下記宛、郵送等で)



…両方の部門に優れた企業…

厚生労働大臣最優良賞



〈均等推進企業部門〉	〈ファミリー・フレンドリー企業部門〉
職場における女性の能力発揮を促進するための積極的な取組を実施している企業	仕事と育児・介護との両立支援のための取組を実施している企業
厚生労働大臣 優良賞	厚生労働大臣 優良賞
都道府県労働局長 優良賞	都道府県労働局長 優良賞
都道府県労働局長 奨励賞	都道府県労働局長 奨励賞

★各企業の取組内容などは厚生労働省・東京労働局ホームページでご紹介しています↓

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000023914.html>

[http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/news\\_topics/houdou/\\_113814/\\_119809.html](http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/news_topics/houdou/_113814/_119809.html)

【「公募、のお問合せ等は」…東京労働局雇用均等室 TEL. 03(3512)1611(直通)まで  
【応募先住所は】(東京本社の場合) 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎 14階

## 次世代法に基づく行動計画策定説明会

労働者101名以上を雇用する事業主の皆さん!

都道府県労働局に一般事業主行動計画策定届の提出はお済みですか?

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する従業員が101人以上の企業に「一般事業主行動計画」の策定・届出等を義務づけています。

そこで、次世代法の内容をご理解いただき、法に沿った行動計画策定・届出を行っていただくよう説明会と個別相談会を開催します。参加は無料です。

**と き** 第13回 平成26年1月29日(水) 10:00～12:00  
第14回 平成26年1月29日(水) 13:30～15:30  
第15回 平成26年2月14日(金) 10:00～12:00  
第16回 平成26年2月14日(金) 13:30～15:30 } 各回とも定員150名

**と ころ** ●九段第3合同庁舎11階 共用第1-1・1-2・1-3会議室  
東京都千代田区九段南1-2-1 / TEL. 03(6893)1100  
【交通機関】 地下鉄都営新宿線・東京メトロ半蔵門線・東西線九段下駅(6番出口)下車徒歩5分

**対 象** 労働者を101人以上雇用する事業主等

**主 催** 東京労働局(千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎)

**内 容** ◆「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等について」(60分)  
◆個別相談(60分)

<お問い合わせ先> 東京労働局雇用均等室 電話 03(6893)1100



## ～労災保険に特別加入している皆さま、特別加入をお考えの皆さまへ～

### 平成25年9月1日から、特別加入者の「給付基礎日額」の選択の幅が広がりました

労災保険は、労働者の業務または通勤による災害に対して保険給付を行う制度ですが、労働者以外でも、業務の実情、災害の発生状況などからみて、労働者に準じて保護することが適当であると認められる人には、特別に任意加入を認めています。これが「特別加入制度」です。

特別加入できるのは、中小企業を営営する「中小事業主」、個人タクシーなど労働者を使用せず事業を行ういわゆる「一人親方」、海外に出向させる「海外派遣者」などです。

特別加入者に対する保険給付額は、加入者本人が「給付基礎日額」（従前3,500円～20,000円）を選択し、それに所定の保険料率をかけて算定された保険料を支払うことになっています。

9月1日から、新たに22,000円、24,000円、25,000円が選択できるようになりました。

#### ◆すでに特別加入している方

来年度（平成26年度）から変更後の給付基礎日額が選択できます。

給付基礎日額の変更を希望する場合は、年度末（平成26年3月18日～3月31日）または労働保険の年度更新期間（平成26年6月1日～7月10日）に手続きを行ってください。

#### ◆新規に加入する方

加入する時に、すべての給付基礎日額を選択できます。

### 平成25年11月30日から、労災保険特別加入の申請書などが変更しました

#### [新様式のポイント]

##### ◆インターネットを使って、いつでも入手できます

これまでは労働局、労働基準監督署に取りに行っていた申請書類などをインターネットで手軽にダウンロード、出力することができます。

##### ◆記入項目を分かりやすくしました

「労働者の所定の始業及び終業の時刻」など、はじめから記入欄を設けてあるので、迷わず記入できます。記入漏れがなくなり、書き直し・再提出などの作業が減ります。

##### ◆提出枚数が1枚になりました

これまでの複写式の様式ではなく、プリントアウトしたものに直接記入して、そのまま提出することができるようになります。

##### ◆海外派遣者の申請書・変更届に「派遣予定期間」の記載が不要になりました

これまでは、派遣期間が変更になる都度、変更届を提出する必要がありましたが、新様式では、「派遣予定期間」を記入しなくてよくなるため、派遣予定期間に変更があった場合でも、変更届の提出は不要になります。（特別加入者が帰国した場合などは、これまでどおり、脱退手続きのための変更届などの提出が必要）

\*新様式は、三田労働基準協会ホームページ＜労働関係資料＜労働基準監督署届け出書類様式ダウンロード、をご利用ください。 URL <http://www.mita-roukikyo.or.jp>

### 労働保険事務組合三田労働基準協会から委託事業場様へお知らせ

平成26年度年度更新時に、特別加入者の給付基礎日額変更ご希望の有無を確認させていただきます。詳細は当協会事務組合から3月中に送付する労働保険年度更新書類をご覧ください。

## 社会保障協定国にハンガリーも加わります（公文交換）

### ～年金制度等の二重加入解消で海外駐在員などの負担軽減～

12月17日（火）（現地時間同日）、ブタペスト（ハンガリー）において、「社会保障に関する日本国とハンガリーとの間の協定」（日・ハンガリー社会保障協定：2013年8月23日署名）の効力発生のための外交上の公文の交換が行われました。これにより、本協定は、2014年1月1日から発効します。

この協定によって、両国の年金制度に二重に加入する必要があるほか、両国での加入期間を通算して、それぞれの国における年金の受給権を確立できるようになります。

（参考1） 本協定は、我が国で発効する15番目の社会保障協定。これまで、14か国（ドイツ、英国、韓国、米国、ベルギー、フランス、カナダ、豪州、オランダ、チェコ、スペイン、アイルランド、ブラジル、及びスイス）との間で協定が発効済。このほか、2か国（イタリア、インド）との間で署名済。

# 平成25年東京労働局管内における「高年齢者の雇用状況」集計結果

## ～希望者全員が65歳以上まで働ける企業が大幅に増加～

東京労働局では、高年齢者を65歳まで雇用するための「高年齢者雇用確保措置」の実施状況など、平成25年「高年齢者の雇用状況」（6月1日現在）の集計結果をまとめ公表しました。

これは、65歳までの安定した雇用を確保するため「定年の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じるよう義務付けた「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」（以下「高年齢者雇用安定法」といいます。）において、従業員31人以上の企業について毎年6月1日現在の高年齢者の雇用状況の報告を求めることとされていることから、それらの報告を集計し、当局管内の対象企業約2万5千社の状況をまとめたものです。

なお、同法は今年4月1日に、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを廃止する改正法が施行されており、今回はその後初めての結果公表となります。

＜集計対象＞	常時雇用する労働者が31人以上の企業	25,269社
	中小企業（31～300人規模）	： 20,564社
	大企業（301人以上規模）	： 4,705社

### 1. 集計結果の概要

#### (1) 高年齢者雇用確保措置の実施状況

高年齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は92.1%（23,277社）

- ◆ 中小企業は91.4%（18,804社）
- ◆ 大企業は 95.1%（4,473社）

東京労働局及びハローワークでは、平成25年4月の改正高年齢者雇用安定法の施行に先立ち、改正法が求める高年齢者雇用確保措置の水準に照らせば「未実施」となってしまいうことが見込まれる企業14,726社（全体の約60%）に対し、企業訪問等による個別指導や、高年齢者雇用管理セミナー等による周知、啓発指導を実施してきたところです。

その結果、25年6月1日現在では改正法に対応した高年齢者雇用確保措置の実施済企業の割合が大幅に改善し、92.1%（23,277社）という結果となりました。

（注）この集計で、「中小企業」とは常時使用する労働者が31人～300人規模、「大企業」とは301人以上規模の企業としています。

#### (2) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業等の状況

希望者全員が65歳以上まで働ける企業は14,737社（対前年差5,167社増加）、割合は58.3%（同18.9ポイント増加）

- ◆ 中小企業は12,588社（同3,952社増加）、61.2%（同17.3ポイント増加）
- ◆ 大企業は 2,149社（同1,215社増加）、45.7%（同25.4ポイント増加）

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業は14,737社（全体の58.3%）、前年より5,167社と大幅に増加しました。このうち中小企業では、昨年の43.9%から今年は61.2%に増加したほか、大企業では、20.3%から45.7%に倍増しました。

#### (3) 定年到達者の継続雇用状況

60歳定年企業における過去1年間の定年到達者は111,550人のうち、

- ◆ 継続雇用された人は81,606人（73.2%）
- ◆ 継続雇用を希望しない定年退職者は28,517人（25.6%）
- ◆ 継続雇用を希望したが継続雇用されなかった人は1,427人（1.3%）

※今回の集計における定年到達者については、平成24年6月1日～平成25年3月31日の10か月間は改正前の旧制度下の状況、平成25年4月1日～平成25年5月31日までの2か月間は改正後の状況となっています。

## 2. 今後の取組方針

### (1) 高齢者雇用確保措置の未実施企業の解消

今回の報告により把握した高齢者雇用確保措置の未実施企業（1992社：全体の7.9%）に対しては、重ねて、個別の行政指導を強力に推進し、年度内にその全ての企業において同措置が実施されるよう取り組みます。

### (2) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の拡大

高齢者が意欲と能力を活かし年齢にかかわらず働ける「生涯現役社会」の実現に向け、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の拡大を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の相談・援助事業と連携し、高齢者雇用アドバイザーによる企画提案や高齢者雇用安定助成金による助成制度を活用した啓発指導に取り組みます。

### (3) 高齢者の再就職支援

定年後、希望したにもかかわらず継続雇用されなかった方に対しては、ハローワークでの担当者制等によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施するとともに、企業に対しては、高齢者の雇入れに対する助成金などの活用を促進することにより、早期再就職を支援してまいります。

## 最近の雇用失業情勢

内閣府の月例経済報告（平成25年12月）によると、「景気は、緩やかに回復しつつある。先行きについては、輸出が持ち直しに向かい、各種政策の効果が発現するなかで、家計所得や投資の増加傾向が続く、景気回復の動きが確かなものとなることが期待される。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、消費税引上げに伴う駆け込み需要及びその反動が見込まれる。（※景気判断は維持）雇用情勢は、改善している。先行きについては、改善していくことが期待される。」としている。（※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		
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年度	1.32	1.90	7.23	0.82	1.13	4.02	150,775	203,223
25年11月	1.56	2.27	11.17	1.00	1.46	5.77	102,376	137,680

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。《25年4月～25年11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。

都内の求人・求職の動きを見ると、新規求人数（原数値）は108,566人で前年同月比8.4%増と45ヵ月連続で前年同月比を上回った。また、月間有効求人数（原数値）は318,639人で前年同月比15.5%増と、43ヵ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40,722人で前年同月比9.2%減と27ヵ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209,825人で前年同月比8.0%減と、39ヵ月連続で前年同月を下回った。

就職件数は12,437件で前年同月比0.4%減となった。一般、パート別の状況を見ると、一般は7,402件で前年同月比3.1%増、パートは5,035件で前年同月比5.2%減となった。

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、180件（前年同月比12.6%減）。業種別件数では、卸小売業（39件）、サービス業（35件）、製造業（23件）、建設業（22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。



## 書評

寺島 実郎 著

# 「何のために働くのか 自分を創る生き方」

2013年7月10日 第2刷発行 (文春新書)

今回の書評は、米国三井物産ワシントン事務所長、三井物産戦略研究所所長等を務め、現在は日本総合研究所理事長、多摩大学学長、三井物産戦略研究所会長等を務める著者の、「人は何のために働くのか、自分を創る生き方」と語りかけるこの書籍をご紹介します。

### 「カセギ」と「ツツメ」

著者はこう語る。

「働くこと」を突き詰めると「カセギ」と「ツツメ」という二つの要素に行き着くのではないだろうか。

簡単にいえば、「カセギ」とは経済的自立であり、「ツツメ」とは社会参画や社会貢献を指す。

どんな社会でも、経済的自立を果たしていない人間を大人とは認めない。

「年齢が20歳になれば大人になる」という単純な話ではなく、自分の意志で経済的に自立することは大人になるための要件のひとつである。

ただし、経済的自立だけでは十分ではない。「オツツメ」という言葉があるように、社会に参画して、世の中に何がしかの貢献をすることも必要である。

つまり、原始共産社会から現代に至るまで、この「カセギ」と「ツツメ」の両輪を確保してはじめて「大人になった」と社会的に認知されるのだ。

望ましくは、この「カセギ」と「ツツメ」をひとつの仕事に就くことで同時に獲得できれば、それに優るものはない。

経済的自立はもちろん、仕事を通じて能力を高め、余人をもって代えがたいと認められる存在になる。

さらに、著者は続ける。

残念ながらいまの社会では、「カセギ」と「ツツメ」が一体となった手応えのある仕事に出会えるとは限らない。そこが問題なのだ。

仕事が単純化、平準化、パターン化されて、「誰がやっても同じ」というタイプの労働が増えている。

そんな仕事の中に、やりがいや働きがいを見出すことは容易ではない。

### 新卒採用は3年で3割が転職

労働が変化した背景には、科学技術の進歩やIT革命がある。

マサチューセッツ工科大が開発に関わったバーコードは、流通情報革命の例としてあげられることが多い。

これは、誰が現場を支えても人為的なまちがいやミスが起らないよう、労働を平準化、パターン化するために生み出されたシステムである。

ものづくりの現場でも事情は同じである。

経験を積めばスキルが磨かれ、給料も右肩上がりで見え始める。そんな古き良き時代の仕事はどんどん消滅しつつある。

多くの現場で期待されているのは、バリューチェーンの一部分でパターン化された労働をこなす「部品」としての役割

だけ—新卒で会社に入った若者の3割が3年で、転職するのは、それに気づいたからではないだろうか。

### 社会に出てなぜ若者は落胆するのか

子育てのBGMに流れる歌は「世界に一つだけの花」である。「ナンバーワンにならなくてもいい、もともとOnly one」という歌詞のとおり、「人と比べる必要はない」「君は価値のある、世界に一つだけの花なんだ」と、両親、祖父母に励まされる。

さらに高校や大学では「個性を伸ばす教育」の名のもとに、「一人ひとり光を放てばいいんだ」などとさんざんおだてられ、自分を客観視できないまま大学を卒業するのである。

ところが、社会人になった途端、まったくちがう環境に出くわす。

「おまえの個性なんかどうでもいい。おまえのやるべきことは、目の前の仕事をこなすこと」、「大人しい部品となること」を求められてしまう。

世界に一つだけの花は、あっという間にしぼんでしまう。

そして、新たな自分探しをもとめて、3割の人が3年以内に、転職・退職してしまうのである。

### 学生と企業の深刻なミスマッチ

著者によると、若者が「カセギ」と「ツツメ」を両立する仕事を見つけられずにさまよい、「自分探し」を続ける背景には、もうひとつ重要なことがある、という

それは、学生と企業の深刻なミスマッチ。

安定した人生を求めるあまり、学生には大企業志向が根深い。就職活動をはじめると、彼らはまずネットで企業情報を集め、興味のある大企業にエントリーシートを送る。

エントリーシート記入の「傾向と対策」に従って、何百通ものエントリーシートを書き送るというからたいへんである。俗にいう“エントリーシート・シンドローム”である。

この問題を解決するには、学生が大企業以外に目を向けるしかない。

だが、学生が利用する就職情報サイトに掲載されているのは、大企業を中心とした約八千社の情報中心である。

就職活動中の学生や進路未定者に、中堅・中小企業の情報はなかなか届かない。

その結果、中小企業は慢性的な人材不足に陥り、毎年13万人もの学生が定職に就けないまま卒業するというミスマッチが起こっている。

安定志向も否定されるべきものではない。だが十分な判断材料を備えて、進路選択がなされているかという点、そうでもない。知名度などを頼りに「なんとなく」企業を選んでいだけで、ほんとうの意味で企業を吟味しているとは思えない。

その結果、「入社してみると、イメージしていたものとはちがう」ということになるのであろう。

### 「自分探し」をしても「自分」は見つからない

著者は、自分の経験を振り返りながら語る。

「自分探し」をしても「自分」は見つからない。

天職のようなものは、外を探し回って見つかるものではない。目の前にある仕事、取り組むことを余儀なくされたテーマに挑戦し、激しく格闘しているうちに「自分というもの」がわかってくる。

自分らしい仕事を探すのではない。

仕事を通じて自分の可能性を懸命に探究していけば、おのずと「これをやるために生まれてきたんだ」と思える仕事に出会えるだろう。

(中矢 利昭)



## 労働政策審議会建議「今後の労働安全衛生対策について」が公表されました

労働政策審議会は、平成25年12月24日、厚生労働大臣に対し、今後の労働安全衛生対策について建議を行いました。

今回の建議は、平成22年の労働政策審議会の建議に基づく労働安全衛生法改正法案が衆議院解散により廃案となったことを踏まえ、この法案に盛り込まれていた「メンタルヘルス対策」「受動喫煙防止対策」「型式検定等の対象器具の追加」のほか、平成25年度を初年度とする第12次労働災害防止計画で検討することとされた事項も含めて、安全衛生分科会で検討を行った結果に基づくものです。

厚生労働省では、今後、この建議を踏まえ、労働安全衛生法改正案の提出に向けた検討を行います。

### <建議の主なポイント>

#### 1. 第12次労働災害防止計画に基づいて新たに検討した主な事項

##### ○ 化学物質管理のあり方

一定の危険性・有害性が確認されている化学物質対策について、リスクアセスメント（危険性・有害性の調査）を事業者を実施させることが適当。

##### ○ 企業単位で安全・健康に対する意識変革を促進する仕組み

重大な労働災害を繰り返す企業に対し、厚生労働大臣が改善計画の作成などを指示し、従わない場合は勧告や、企業名の公表を行う制度などを設けることが適当。

#### 2. 廃案となった法案に盛り込まれていた主な事項

##### ○ 職場におけるメンタルヘルス対策

廃案となった法案を踏まえつつ、事業者が医師または保健師によるストレスの状況を把握するための検査や労働者の申出に応じて医師による面接指導などを行い、必要な措置を講じることなどの取組を事業者を実施させることが適当。

##### ○ 職場における受動喫煙防止対策

廃案となった法案を踏まえつつ、全面禁煙や空間分煙を事業者の義務とした場合、国の支援策がなくなり、取組が進まなくなるおそれがあるとの意見が出されたことや、対策に取り組んでいる事業場が増加していることも勘案し、法案の内容を検討することが適当。

## 平成25年度安全衛生教育促進運動（2014. 1. 1～4. 30） ～ 運動標語：正しい知識で 安全作業を！ ～

中央労働災害防止協会（中災防）では、平成25年度から労働災害防止のために不可欠な安全衛生教育を促進するため「安全衛生教育促進運動」を提唱し展開しています。特に、労働安全衛生法に基づく雇入れ時教育、作業内容変更時教育、職長教育、危険有害業務にかかる特別教育等や、就業制限業務に係る資格取得は確実な実施が必要です。

三田労働基準協会と城南労働基準協会協議会（品川・大田・渋谷労働基準協会）は、安全衛生教育促進運動期間中、以下の関連講習会を実施いたします。

#### (1) 「安全管理者選任時研修」（1月22日（水）～23日（木））

50人以上の工業的業種事業場に義務付けられている「安全管理者」の選任時教育です。

#### (2) 「フォークリフト運転技能講習」（学科2月8日（土）、実技9日（日）、11日（火）、16日（日））〔会場は大田です〕

最大荷重1t以上のフォークリフトの運転業務は技能講習を修了した者でなければ就けません。

#### (3) 「衛生管理者受験準備講習会」（2月18日（火）～20日（木））〔会場は大田です〕

衛生管理者試験合格を目指す方のための講習です。お早目に申し込みください。

#### (4) 「安全管理者選任時研修」（2月19日（水）～20日（木））〔会場は品川です〕

#### (5) 「衛生推進者」養成講習（3月5日（水））

常時10～49人の労働者を使用する非工業的業種では衛生推進者を選任し、労働衛生に関する業務を担当させなければなりません。

#### (6) 「新入社員等安全衛生教育講習会」（4月18日（金））

三田労働基準監督署の後援を得て、新入社員等安全衛生教育講習会を開催します。労働安全衛生法第59条に基づく「雇入れ時の安全衛生教育」の一環としてご利用ください。

\*講習会予定の詳細は、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>

## 当会推薦の会員事業場から4名の優良従業員が表彰される

さる平成25年11月14日、平成25年度「港区中小企業優良従業員表彰式」がメルパルク東京で行われ、当会推薦の会員事業場から次の4名の方が表彰されました。

芝浦シェアリング株式会社 岡田博幸 様

株式会社東京ロジステック小林徳市運送 坂本龍一 様

株式会社飯倉商店 鈴木直臣 様

日工建設株式会社 早川隆則 様

この表彰は「中小企業の発展に貢献した成績優秀な従業員を表彰し、その功績をたたえることにより勤労意欲の増進を図り、後進の模範とし、中小企業の発展と港区の産業振興に資すること」を目的として昭和44年から続いているものです。

式典は港区商店街連合会会長の須永達雄審査委員長の開会挨拶後、武井雅昭区長から33名の優良従業員の皆さんに一人ずつ表彰状が授与されました。

受賞者全員の記念写真撮影後、懇親会が行われ、受賞者代表から、今後も業務に邁進し会社の発展に尽くしますとのスピーチがあり、ライトアップされた東京タワーのもと、和やかな時間が過ぎてゆきました。

(表彰審査会審査委員小林記)



写真左より坂本様代理小林社長、岡田様、塚田港区部長、鈴木様、(株)飯倉商店町田社長と都合で懇親冒頭のみ出席の早川様

## Safe Work TOKYO

## 産業保健フォーラム IN TOKYO 2013 開催される

平成25年11月27日(水)、ティアラこうとうに於いて、「いま 進めよう こころと体の健康づくり」をテーマに「産業保健フォーラム IN TOKYO 2013」が開催されました。

プログラム・概要は、次のとおりでした。

主催者挨拶：東京労働局長

特別講演：「メンタルヘルス不調者の職場復帰支援 ― その勘どころ」

(公)日本精神保健福祉連盟常任理事

東京慈恵会医科大学精神医学講座講師

東京産業保健センター基幹相談員

医学博士 大西 守 氏

要 点：職場におけるメンタルヘルス活動は、労働者の福利厚生を目指す一方で、適切なリスクマネジメントを行い、無用のリスクを減らして労働災害の発生を防ぐ目的がある。メンタルヘルス不調者の復帰支援に関しても、中長期的な職業生活を見据えながら実践に即した枠組みを作り上げていく必要がある。リハビリ出勤は休職中・復職後どちらが良いか、それらのメリット・デメリットは？精神疾患患者の復職判定のポイントは？など企業が直面している疑問点に答えるお話が伺えた。

事例発表1：「組織生産性向上施策とメンタルヘルス対策～リスクマネジメントの視点を踏まえて～」

日本マイクロソフト(株) 人事部コンベンション&

ベネフィットグループ

シニアマネージャー 道添未幸 氏

要 点：働きやすく働き甲斐のある職場の提供と、社員の高いエンゲージメント・パフォーマンスの発揮という双方向の作用によって組織生産性向上が実現されるという考えのもと、採用時、就労中、退職時期、それぞれの段階におけるメンタルヘルス対策を実施している。

事例発表2：「ライフサイクルに応じた健康支援を目指して～産業保健活動における特定保健指導～」

東日本旅客鉄道(株) J R 日本健康推進センター

保健師 渡邊澄子 氏

要 点：従来より、社員の入社から退職までのライフサイクルに応じ、タイムリーな健康支援を提供できるよう保健指導や健康教育を実施しているが、第二期を迎えた特定保健指導も産業保健活動の一つと位置づけ、一次予防の取り組みとして力を入れている。

## 安西愈弁護士による連続講座を開催します！

労働法関係の弁護士として第一人者である安西愈弁護士を講師として、「企業の人事労務管理の実務的対応—人事労務担当者のための—2回連続講座」を開催いたします。日程は7月9日(水)・16日(水)、両日とも午後1時30分から4時まで、会場は三田NNホールです。経営者、人事・労務管理担当者、社会保険労務士の皆様に、特にお勧めする講座です。詳細は追ってお知らせします。

### 講習会のご報告

11～12月に実施した講習会からご紹介します。

#### 1.「労災保険事務の疑問点に答える」

##### ～業務災害、通勤災害、過労死、うつ病等の労災請求に関して～

11月1日(金) 産業安全会館8階大会議室において、特定社会保険労務士高橋健氏を講師に標記講習会を開催しました。

労災保険法の概要について説明の後、①業務災害の要件 ②通勤災害の要件 ③労災制度における業務災害と通勤災害の相違点 ④業務上疾病の位置付けと認定要件 ⑤給付の内容 ⑥手続きの留意点 ⑦その他として第三者行為、審査請求制度、開示請求制度について解説がありました。①では、休憩時間中・出張中・行事等出席中の災害が業務上災害と認められるポイントなど、②では、帰宅途中、寄り道後に被災した場合その理由により通勤災害認定の可否が判断される等、また、④では、脳・心臓疾患や精神障害などの職業性疾患認定基準の説明に加え過労死の認定では時間外労働など労働時間の把握が重要である等、それぞれ事例を引いて具体的な説明がありました。

受講者から、交通事故の労災請求についても基準が理解できた、具体例での説明が多く労災対応のポイントについて理解が深まったなど、好評が多数寄せられました。

#### 2.「過労死、うつ病等精神障害と企業の対応」

##### ～過労死、精神障害を起こさない労務管理と労災請求等への実務対応～

11月15日(金) 産業安全会館8階大会議室において、社会保険労務士北岡大介氏を講師に標記講習会を開催しました。

講習は①「脳・心臓疾患及び精神疾患の労災認定の現状」では両疾病の認定基準について説明があり、特に精神障害の認定が多くなっている現況について、②「長時間労働と労災認定」では慢性的な長時間労働のケース、急激な仕事量の増加のケース、実際の労働時間が明確でないサービス残業のケースについて説明があり、労災認定では時間外労働時間数が重要視されていること等について、③「人事権行使と労災認定」では配転、転勤等の心理的負荷の強弱に長時間労働が加味され労災認定の判断がされることについて、④「ハラスメントと労災認定」ではパワハラ・セクハラや上司とのトラブルによる労災認定の事例等について説明がありました。続いて、労災認定事案防止のための対策として、労働時間管理の重要性と方策、人事権行使及びハラスメント問題対応の留意点等について解説がありました。また、労災申請がなされた場合の、労働者等や労基署調査への対応等についても述べられました。

「過労死」を発生させないためには、労災認定基準に当てはまるような労働の実態であってはならない、そうならない労務管理を保つことが大切であると確認した講習となりました。受講者からは具体的な基準・事例に基づく具体的な講習だったと好評が寄せられました。



### 3.『非定型うつ病』との向き合い方 ～心の健康クリニック・新型うつを知る～

11月18日(月) 三田労働基準協会研修センターにおいて、南青山アンテイク通りクリニック院長医学博士福西勇夫氏を講師に標記講習会を開催しました。

「うつ」は今でこそ「心の風邪」などと称されるが、30年前にはメンタルクリニックはほとんどない状態であったなど精神医療のお話を導入に、うつ病は米国精神疾患診断基準(DSM-V)では「気分障害」として位置づけられること、うつ病と判断するにはいくつかの抑うつ症状が2週間以上持続する必要性があるといった、医学的概念について説明がありました。いわゆる従前型のメランコリー型うつ病のお話に続き、多くの企業が対応に苦慮している「非定型うつ病」の、臨床的特徴、家族背景、精神疾患の合併症等やその特徴について、また非定型うつ病とは言えない新型うつ病(いわゆる「わがまま」)の特徴について解説の後、薬物治療、カウンセリング、環境調整などの治療法についても分かり易く説明していただきました。

非定型うつ病とも言えない新型うつ病では、最初から休職のための診断書を求める患者もいるが、メランコリー型うつ病では診断書を求めないなど、日々多くの患者さんを診察している先生ならではのお話に、受講者は熱心に耳を傾けていました。治療を進めるうえに、如何に良いドクターと治療法に巡りあえるかの大切なヒントもいただけたとの声も寄せられました。

### 4.「復職後のパフォーマンスアップ面談法」

12月10日(火) 三田労働基準協会研修センターにおいて、株式会社アンサー取締役保健師松島直子氏を講師に標記講習会を開催しました。

1割近くの会社が過去1年間にメンタルヘルス不調により1ヵ月以上休業または退職した労働者がいるという調査がある中で、労働安全衛生法が求めるメンタルヘルス対策について説明がありました。続いて、休業していたメンタル不調者の復職後した際のパフォーマンスアップ面談法について、①生活状況の確認、②目標の共有化、③パフォーマンスの現状評価、④具体的な行動目標の設定、⑤本人の資質・障害の確認、⑥職場のフィードバックと評価、の各ステップを行う際のスキル(技法)と留意点が説明されました。ロールプレイでは受講者の皆さんが話役・聴役・観察役になり面談のスキルを経験し理解を深めました。

\*今後の講習会予定について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～

前回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
6月6日	(株)アイテクノ	港区芝4-11-4	03-5418-7775	情報サービス業
8月1日	クロスフォーメーション(株)	港区高輪1-26-18-601	03-5422-8791	情報システムコンサルティング業
9月1日	ナショナル物産(株)	港区南麻布4-5-2	03-3442-3194	卸・小売業
12月5日	芝弥生会館	港区海岸1-10-27	03-3434-6841	ホテル業

### みなとみた

平成26年1月号 平成26年1月15日発行(年6回発行) 第18巻第1号通巻第101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>