

みなと みた

2015 **1**
No.107

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

新年のご挨拶 ● 2

(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

労働行政ニュース ● 3~8

ポータルサイト「確かめよう労働条件」のお知らせ / 建設現場緊急一斉監督指導実施結果の概要 / 改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する検討会報告書の概要 / くるみん認定 プラチナくるみん認定 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 ● 9~10

最近の雇用失業情勢 / 正社員化集中支援キャンペーン

協会だより ● 11~14

地区労働基準協会の組織統合問題にかかるご報告 / 港区優良従業員表彰 / 36 協定届の記入例 / 講習会のご案内

コラム ● 15

いのち・シリーズ⁷⁰ 寺園安定『それでも私は生きる』

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)



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。さて年末総選挙の圧勝を弾みに第3次安倍内閣が発足し通常国会では14年度補正と15年度当初予算が審議され年度内成立という政治のスピード感を実感することになりそうです。消費増税は先延べされましたが、今後インフラ整備など景気刺激策が採られると思います。しかし少子高齢化、生産年齢人口が大幅に減少するなかで財政健全化は重要な課題です。アベノミクスはまさに正念場を迎えますが、経済を好循環させるためには企業が収益をきちんと上げられる環境が必要です。そして企業は利益を設備投資や雇用、賃金待遇のアップに回すことで消費を活性化させ次の経済の好循環を創っていかねばなりません。

労働関係では、改正労働安全衛生法のストレスチェックの内容が具体化し12月の施行に向け企業の取組みが明確になります。昨年2度廃案となった労働者派遣法の成立が予想され、また、日本再興戦略により厚労省は長時間労働削減対策本部を設置しその下に「過重労働等撲滅」と「働き方改革・休暇取得促進」チームを置き、長時間労働対策を強めるようです。加えて4月には改正パート労働法が施行され、戦力であるパート労働者の公正な待遇確保には配慮が必要になります。

ところで今年は「乙未」（きのとひつじ）。群れをなす羊は家族の安泰を示し、いつまでも平和に暮らすことを意味するといわれます。しかし、未だに東日本大震災後の復興は進まず23万人以上の方が避難生活を余儀なくされたままです。過去に経験したことの無い豪雨や台風、穏やかな紅葉の登山者をおそった御嶽大噴火と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。

労災事故は昨年死亡災害が大きく増加しましたが産業活動の活発化に比例しているようで残念なことです。またブラック企業という言葉が引き続き巷に溢れています。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より重要になると思います。

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法人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、三田労働基準協会の皆様には私どもも三田労働基準監督署の業務運営につきまして、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、昨年末の衆議院の解散総選挙の結果、安倍政権の続投が決まりました。いわゆるアベノミクスにより景況は一定の改善が見られたようで、当署に対する賃金未払や解雇などの申告件数はリーマンショック時の約半分と大幅に減少しています。ただ、長時間労働をはじめとする過重労働に関する相談などは減っておらず、脳心臓疾患や精神障害による労災申請も高止まりもしくは増加傾向にあり労働者の置かれている状況はまだまだ厳しいものがあるといえます。

また、昨年はこちらで人手不足の声が聞かれるようになりました。これは、景気上昇による雇用状況の改善に加え、65歳までの雇用延長で現役だった団塊の世代が本格的にリタイヤしているという構造的な要因も大きいといえます。少子化の波が、とうとう労働市場にも押し寄せてきたということです。

そういう中で、不足する労働力を補うために女性の力をどう活用できるか、少子化を食い止めるために女性の働きやすい社会をどう作っていくか、ということが大きな社会的な課題となっています。政府も、「日本再興戦略」の最重要課題として「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」という目標を立てています。女性活用のためには、家事や子育て等に男性も積極的に参画することが必要で、そういう意味で「ワークライフバランス」の重要性がいよいよ高くなっています。

また、労働安全衛生法の改正で、本年12月から50人以上の事業場に「ストレスチェック」が義務化され、企業は従来の過重労働対策に加えメンタルヘルス対策にも本腰を入れることが求められるようになります。これも働きやすい職場をどう作っていくかという課題に沿う動きといえます。これらの動きは今後、増々加速していくものと考えられます。

三田労働基準協会では、これらの動きに関連する講習会等を積極的に開催する予定と聞いております。三田労働基準監督署としてもこれら講習会等が効果的に行政を進める上で重要と考えており、今年も三田労働基準協会と緊密な連携を取りながら、各種施策を推進していこうと考えております。

最後に、今年は「未」年、豊作と家族安泰、平和を願う年とのこと。皆様におかれましては本年が「豊作」で「安泰、平和」な年となりますようご祈念申しあげ新年のご挨拶とさせていただきます。

労働条件に関する
総合情報サイト

確かめよう
労働条件

労働条件を 確かめてみませんか？

労働基準法などの
労働条件に関する法令の
知識が得られます

労務管理は
法令に合っ
ていますか？

労働条件の
相談窓口は？

確かめよう 労働条件 検索

さあ、検索！



携帯電話
スマホでも



◆三田労働基準協会のホームページ (<http://www.mita-roukikyo.or.jp>) の「労働関係資料」コーナーから当該サイトにリンクしています。

墜落・転落防止を重点に 298箇所の建設現場を一斉監督 ～うち6割以上に労働安全衛生法違反あり～

東京労働局（局長 西岸 正人）は、管内における平成26年の建設業の死亡災害が大幅に増加している状況にあることから、建設業における労働災害防止の緊急対策（※）を実施することとしました。

その一環として、管下18労働基準監督署・支署において、東京都内の建設現場に対する一斉臨検監督を平成26年10月に実施したところ、以下のような結果となりました。

※建設現場のパトロールの実施、事業者団体等への災害防止の緊急要請、東京労働局長と建設業労働災害防止協会東京支部長との合同現場緊急パトロール等を実施しております。

建設現場緊急一斉監督 監督指導実施結果 概要

1. 対象 都内の建設工事現場 298現場
2. 期間 平成26年10月1日から10月17日
3. 実施結果
 - ・ 監督実施298現場のうち6割以上（190現場、63.8%）に労働安全衛生法違反が認められ、是正を指導した。
 - ・ 特に、重篤災害につながる足場や高所の作業床等からの墜落・転落防止に関する法違反が4割近くの現場（114現場、38.3%）で認められ、行政処分を含め是正を指導した。

【今後の方針】

東京労働局としては、今回の一斉監督指導において労働災害防止対策が徹底されていない現場が少なからず認められたことから、建設工事現場に対する監督指導を重点的に実施するとともに、死亡・重大災害防止に有効なリスクアセスメント等の導入についても積極的に指導を行う方針です。

また、法令違反を繰り返す事業者や法令違反を原因とする死亡・重大災害を発生させた事業者、さらには、労働災害を隠すなど悪質な事業者については、司法処分を行うなど厳正な対応を行うこととしています。

さらに、東京労働局では、昨年度より「第12次東京労働局労働災害防止計画」に基づき、「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しています。本年はその2年度目（2nd Stage）として、引き続き、官民一体となった取組を進めており、重点施策の建設業においては、死亡災害をはじめとする重篤度が高い労働災害の減少に向け、建設業関係団体等との緊密な連携の下、「墜落・転落」災害の防止を中心とした労働災害防止対策を推進することとしています。



◆三田労働基準協会のホームページ（<http://www.mita-roukikyo.or.jp>）の「労働ニュース」コーナーから当該サイトにリンクしています。

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する検討会報告書が公表されました

厚生労働省は、平成26年12月17日、「ストレスチェックと面接指導の実施方法等に関する検討会」と「ストレスチェック制度に関わる情報管理及び不利益取扱い等に関する検討会」（いずれも座長：相澤好治 北里大学名誉教授）の検討結果について報告書を取りまとめ公表いたしました。

平成26年6月25日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、ストレスチェックと面接指導の実施等を義務づける制度※が創設されております。

※ストレスチェックとは、事業者が労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査

※従業員数50人未満の事業場は制度の施行後、当分の間努力義務

この法律の改正を受け、厚生労働省では、平成26年10月から両検討会を開催し、具体的な制度の運用方法などについて検討を行ってまいりました。

今後、厚生労働省では、平成27年12月1日のストレスチェック制度の施行に向けて、今回の報告書を基に厚生労働省令や指針などを策定し、具体的な制度の運用方法を示すとともに、周知に取り組むとしております。

【報告書のポイント】

1 ストレスチェックの実施について

- ストレスチェックの実施者となれる者は、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士とする。
- ストレスチェックの調査票は、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」及び「周囲のサポート」の3領域を全て含むものとする。具体的な項目数や内容は、事業者自ら選定可能だが、国が推奨する調査票は「職業性ストレス簡易調査票（57項目）」とする。

2 集団分析の努力義務化

- 職場の一定規模の集団（部、課など）ごとのストレス状況を分析し、その結果を踏まえて職場環境を改善することを努力義務とする。

3 労働者に対する不利益取扱いの防止について

- ストレスチェックを受けない者、事業者への結果提供に同意しない者、面接指導を申し出ない者に対する不利益取扱いや、面接指導の結果を理由とした解雇、雇止め、退職勧奨、不当な配転・職位変更等を禁止する。

ストレスチェック制度に関する検討会報告書の概要

1 ストレスチェックの実施について

- 実施に当たり、衛生委員会で必要事項を審議・確認し、労働者に周知。

〈ストレスチェックの実施方法〉

- ストレスチェックは、1年以内ごとに1回以上実施（一般健診と同時実施も可能）。調査票によることを基本とする。
- ストレスチェックの実施者となれる者は、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士とする。
- 実施者には、事業場の状況を日頃から把握している産業医等がなることが望ましい。
- 労働者に対する人事権を有する者は、実施者にはなれない。

〈ストレスチェック項目〉

- 3つの領域（「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」）を含めることを必須とする。
- 標準項目は、旧労働省委託研究により開発された、職業性ストレス簡易調査票（57項目）とする。なお、中小規模事業場等向けに、より簡易な項目も示す。

○標準項目を参考としつつ、各企業が独自に項目を選定できることとする。

〈同意の取得〉

○個人のストレスチェック結果を事業者に提供する際の労働者の同意の取得は、以下の方法に限定（事前同意やストレスチェック実施時の同意は不適當）。

- ・結果の本人への通知後に、個々人ごとに同意の有無を確認。
- ・本人から面接指導の申出があった場合に、同意があったものとみなす。

〈ストレスチェック実施後の対応〉

○個人のストレスチェック結果の保存は、事業者が、実施者に行わせる（実施者による保存が困難な場合は、実施事務従事者（実施者を除く）に保存させることも可能）。

○高ストレスと評価された者のうち、面接指導の申出を行わない労働者に対して、実施者が面接指導の申出勧奨を行うことを推奨。

○相談窓口を広げ、相談しやすい環境を作り、適切な対応を行うため、産業医と連携した保健師、看護師等による相談対応も推奨。

○医師の面接指導を経ずに、ストレスチェックの結果や保健師、看護師等による相談対応の結果だけで就業上の措置を講じることは不適當。

○事業者が入手した個人のストレスチェック結果については、就業上の措置に必要な範囲に限定せず、そのまま上司、同僚等に共有することは不適當。

〈集団分析と職場環境の改善〉

○ストレスチェックを職場環境の改善につなげるため、集団的な分析の実施と分析結果に基づく職場環境の改善を事業者の努力義務とする。

○集団分析結果は原則として本人同意なく事業者が把握可能であるが、10人未満の集団では、分析対象となる労働者全員の同意がない限り不適當。

2 面接指導について

○面接指導は、労働者から申出があった後遅滞なく行うことが適當であり、当該事業場の産業医等が実施することが望ましい。

3 派遣労働者の取扱いについて

○派遣労働者個人に対するストレスチェックの実施、本人通知、面接指導については、法令上、派遣元が実施義務を負う。一方、集団的な分析については、派遣先の努力義務とする。

4 労働者に対する不利益取扱いの防止について

○面接指導の申出に対する不利益取扱いは法律で禁止。

○以下の行為は禁止されるべき。

- ①ストレスチェックを受けないことを理由とした不利益取扱い。
- ②ストレスチェック結果の提供に同意しないことを理由とした不利益取扱い。
- ③高ストレスと評価された労働者が面接指導の申出を行わないことを理由とした不利益取扱い。
- ④面接指導の結果を理由とした以下の行為。
 - ・解雇
 - ・雇用契約の不更新
 - ・退職勧奨
 - ・不当な動機、目的によると判断される配置転換、職位（役職）変更
 - ・労働契約法等の労働関係法令の定めに反する措置を講じること
- ⑤医師の意見と著しく内容・程度の異なる措置（労働者の不利益となるもの）を講じること。

5 その他

〈外部機関への委託〉

○事業者はストレスチェックを外部機関に委託する場合は、予めその機関の実施体制や情報管理の適切さなどを十分に確認することが望ましい（確認事項を国が示す）。

〈実施状況の行政への報告〉

○ストレスチェックや面接指導の実施状況を労働基準監督署に報告させることとする。

くるみん認定 プラチナくるみん認定

の認定基準・認定マークが決定しました！

はじめまして！
プラチナくるみんです。
12色のマント*があるよ！
平成27年4月1日から
よろしくね！

愛称：プラチナくるみん



こんにちは！くるみんです。
企業のみなさまの取組状況が
より分かりやすくなるよう
平成27年4月1日から
新しく生まれ変わります！

愛称：くるみん

- 次世代育成支援対策推進法が改正され、平成27年4月1日から新しくプラチナくるみん認定制度が始まります！
- プラチナくるみん認定と新しいくるみん認定の基準が決まりました！
- プラチナくるみんマークが決まり、くるみんマークが新しくなりました！
- プラチナくるみん認定を受けた企業に公表していただく事項についても、併せてお知らせします！

※プラチナくるみんのマントの色は、ピンク色、だいたい色、黄色、緑色、青色、紫色又はこれらの淡色の12種類からお選びいただけます。



厚生労働省 雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局雇用均等室

◆三田労働基準協会のホームページ (<http://www.mita-roukikyo.or.jp>) の「労働ニュース」コーナーから当該サイトにリンクしています。

改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準（一覧）

以下の新しい認定基準は、平成27年4月1日から適用されます。

 <p>改正くるみん 認定基準</p>	 <p>プラチナくるみん 認定基準</p>
<ol style="list-style-type: none"> 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記5.を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいる（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。 ②計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいる。 ③計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいる。 ④計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。 <ol style="list-style-type: none"> 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。 <ol style="list-style-type: none"> 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。 次の①～③のいずれかについて成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 <ol style="list-style-type: none"> ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置 <p>※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません</p> 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。 </p>	<ol style="list-style-type: none"> 改正くるみん認定基準1～4. と同一。 計画期間において、男性労働者のうち、 <ol style="list-style-type: none"> ①配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上 ②配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合（上記5.の①又は②を満たさない場合）でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p> 改正くるみん認定基準6・7. と同一。 改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、 <ol style="list-style-type: none"> (1) 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下 (2) 計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと のいずれかを満たすこと。 計画期間において、 <ol style="list-style-type: none"> ①子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上 ②子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上 のいずれかを満たすこと。 <p><従業員300人以下の企業の特例> 上記9.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。</p> <ol style="list-style-type: none"> 育児休業等を取得し又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。 改正くるみん認定基準9. と同一。

最近の雇用失業情勢

○平成26年11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）3.5%と、前月と同水準。

☆完全失業者数（原数値）は219万人と、前年同月差30万人減少。（季節調整値は229万人と前月より5万人減少）

☆前月と比べ就業者は6,345万人と10万人減少、雇用者は5,597万人と9万人減少。（いずれも季節調整値）
雇用者数（原数値）を主要産業別にみると、「医療・福祉」では前年同月比で80ヶ月連続での増加傾向を維持している。「製造業」「運輸業、郵便業」「生活関連サービス業、娯楽業」等では減少している。

☆平成26年11月の新規求人倍率（季節調整値）は1.66倍と前月から0.03ポイント悪化。

☆平成26年11月の有効求人倍率（季節調整値）は1.12倍と前月から0.02ポイント改善。

内閣府の月例経済報告（平成26年12月）によると、「景気は、個人消費などに弱さがみられるが、緩やかな回復基調が続いている。先行きについては、当面、弱さが残るものの、雇用・所得環境の改善傾向が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待される。ただし、消費者マインドの低下や海外景気の下振れなど、我が国の景気を下押しするリスクに留意する必要がある。」となっている。（※景気判断は維持）「雇用情勢は、有効求人倍率の上昇には一服感がみられるものの、改善傾向にある。先行きについては、改善傾向が続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(季節調整値)			有効求人倍率(季節調整値)			就職者数	求人充足数
	全国	東京	品川	全国	東京	品川		
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年度	1.53	2.32	9.80	0.97	1.40	5.38	150,132	200,675
26年11月	1.66	2.69	15.76	1.12	1.64	7.93	101,855	135,774

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。《平成26年4月～平成26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。

※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105,458人で前年同月比2.9%減と57ヶ月ぶりに前年同月比を下回った。また、月間有効求人数（原数値）は330,915人で前年同月比3.9%増と、55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35,271人で前年同月比13.4%減と前年同月を下回った。また、月間有効求職者数（原数値）は197,072人で前年同月比6.1%減と、51ヶ月連続で前年同月を下回った。

就職件数は11,894件で前年同月比4.4%減となった。一般、パート別の状況を見ると、一般は7,044件で前年同月比4.8%減、パートは4,850件で前年同月比3.7%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、142件（前年同月比21.1%減）。業種別件数では、卸売業（31件）、サービス業（29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

正社員就職に向けた支援を強化します 「東京労働局・正社員化集中支援キャンペーン」

生産年齢人口の減少が見込まれる中、日本経済の好循環の動きをさらに進めていくために、雇用情勢が着実に改善しているタイミングを捉え、正社員就職の拡大や非正規雇用労働者の正社員転換等を促進し、労働者が十分に能力を発揮できる環境づくりを進めてまいります。

キャリアアップ助成金のご案内

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、**正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

助成内容		助成額 ()は大企業の額
① 正規雇用等 転換コース	有期契約労働者等を ・ 正規雇用等に転換 または ・ 直接雇用した場合	①有期→正規：1人当たり 50万円 (40万円) ②有期→無期：1人当たり 20万円 (15万円) ③無期→正規：1人当たり 30万円 (25万円)
② 人材育成 コース	有期契約労働者等に ・ 一般職業訓練 (Off-JT) ・ 有期実習型訓練 (Off-JT+OJT) ・ 中長期的キャリア形成訓練 (専門的・実践的な教育訓練) (Off-JT) を行った場合	Off-JT《1人当たり》 賃金助成：1時間当たり 800円 (500円) 経費助成：一般職業訓練および有期実習型訓練 最大 30万円 (20万円) 中長期的キャリア形成訓練 最大 50万円 (30万円) OJT《1人当たり》 実施助成：1時間当たり 700円 (700円)
③ 処遇改善 コース	すべての有期契約労働者等の 基本給の賃金テーブルを改定し、 2%以上増額 させた場合	1人当たり 1万円 (0.75万円)
④ 健康管理 コース	有期契約労働者等を対象とする 「法定外の健康診断制度」 を 新たに規定し、 4人以上実施 した場合	1事業所当たり 40万円 (30万円)
⑤ 短時間正社員 コース	労働者を ・ 短時間正社員に転換 または ・ 新規で雇い入れした場合	1人当たり 20万円 (15万円) ※有期契約労働者等から転換した場合は 1人あたり 30万円 (25万円)
⑥ 短時間労働者の 週所定労働時間 延長コース	有期契約労働者等の 週所定労働時間を 30時間以上に延長 した場合	1人当たり 10万円 (7.5万円)

- ◆青字部分は、平成26年3月1日から平成28年3月31日までの間、支給額を増額または要件を緩和しています。
- ◆すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。

助成金の活用にあたっては、事前に「**キャリアアップ計画**」(労働組合等の意見を聴いて作成)等を作成し、提出することが必要です。

お問い合わせ先：ハローワーク品川 事業所第三部門(助成金コーナー) TEL 03-3433-8609(32#)

地区労働基準協会の組織統合問題にかかるご報告

都内には18地区労働基準協会（以下「地区協会という。」）と（公社）東京労働基準協会連合会（以下「東基連という。」）があります。

東基連は平成24年12月3日に突然組織の統合についての問題提起を行い、その後6回にわたり各協会の事務局長による検討を重ね、平成25年12月16日に第1次報告をまとめています。組織統合の問題提起の背景には、地区協会間には資産・財務状況や事業規模に幅があって十分な活動（講習会等）ができないところもあり、組織を統合して足腰を強めたいということがあります。

当協会は上記の1次報告を受け正副会長会議、理事検討委員会、理事会を開催し、平成26年6月17日付けで「①当協会は城南地区4協会（三田、品川、大田、渋谷）の共催で講習会等事業実績を上げている。②保有資産・労働保険事務組合の運営状況、③当協会の設立の経緯等から統合に賛成できない」旨の意見を出しています。これは組織統合した場合に地区協会は法人を解散して財産は新法人に贈与することになっており、三田協会が長年にわたり築いてきた事業実績と資産がなくなってしまうこと、事務組合も港区内の事務が無くなり地域密着のサービスが低下することが想定されたためです。1次報告の集計結果は、統合賛成7協会、反対6協会、保留5協会でした。

上記を受けて平成26年7月7日から第2次組織検討委員会を開始し、統合賛成等の8協会と東基連による「作業部会」で統合後の組織・事業内容・職員の労働条件等を検討し、平成26年12月19日に開催した検討委員会において「本報告は、統合に賛同する協会と東基連がまとめたものであり、組織検討委員会を構成する全ての地区労働基準協会共通の認識では無いこと。」と付記した上で、第2次報告をまとめました。

現在統合に向けた検討を行っているのは8協会ですが、①第2次報告（統合賛同協会と東基連の考え）添付のタイムテーブルでは、統合賛成協会と東基連で平成28年4月1日に新たな公益団体「（仮称）公益社団法人東京労働基準協会連合会」を発足させ、参加協会は「支部」として活動することが考えられています。②統合しない地区協会は、従来の事業運営を更に充実させていくことになります。

（一社）三田労働基準協会は引き続き地域密着性を重視し、昭和23年5月設立、同30年10月に全国の同種団体で一番早く公益法人認可を受けた歴史を重んじつつスピード感とイノベーションを常に意識しながら、保有財産を有効に活用して会員サービスや行政協力を一層充実させてまいりたい所存です。引き続き、会員の皆様のご理解ご協力をお願い申し上げます。
（一社）三田労働基準協会事務局

当会推薦の会員事業場から3名の優良従業員が表彰される

さる平成26年11月12日、平成26年度「港区中小企業優良従業員表彰式」がメルパーク東京で行われ、当会推薦の会員事業場から次の3名の方が表彰されました。

芝浦シャリング株式会社 白木賢一様 株式会社東京ロジステック小林徳市運送 渡辺義行様
日工建設株式会社 上田 出 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36年から続いているものです。

式典は港区産業団体連合会会長板東和男審査委員長の開会挨拶後、武井雅昭区長から38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いきました。
（表彰審査委員：三田基準協会小林記）

☆表彰の経過

昭和36年度	表彰開始
同年度～43年度までの被表彰者数	5,775人
昭和47年度	技術功労者表彰開始
昭和58年度	勤続30年表彰開始
平成3年度	勤続20年表彰開始
平成4年度	技術功労者表彰に伝統工芸技術保持者が加わる
平成15年度	優良従業員表彰開始
（（一社）三田労働基準協会は本表彰制度に一貫して協力しています。）	



写真左より横山大地郎港区産業・地域振興支援部長、渡辺義行様代理の（株）東京ロジステック小林徳一運送の小林幹子様、芝浦シャリング（株）の白木賢一様です。日工建設（株）の上田 出様はお仕事の関係で出席出来ませんでした。

36協定届その2 特別条項付き協定の記入例

様式第9号 (第17条関係)

時間外労働 休日労働に関する協定届

事業の種類 金属製品製造業	事業の名称 三田労働工業株式会社芝田店	事業の所在地 (電話番号) 港区芝4-4-5 (3451-0901)	期間 平成〇〇年 4月1日から 1年間
時間外労働をさせる必要のある具体的事由 臨時の受注、納期切迫	業務の種類 検査	労働者数 (満18歳以上の者) 15人	所定労働時間 8時間
(1) 下記(2)に該当しない労働者	業務の種類 機械組み立て	労働者数 (満18歳以上の者) 20人	1日を超える一定の期間 (起算日) 1年 (4月1日)
(2) 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期切迫 (特別条項) ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは(23)、労使の協議を経て(24)、6回を限度として1箇月60時間まで(25)延長することができ、1年420時間(26)まで延長することができる。1箇月45時間を超えた場合は1年360時間を超えた場合の割増賃金率は30%とする(26)。	1日を超える一定の期間 (起算日) 1箇月 (毎月1日)	360時間
休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日
			労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻
協定の成立年月日 平成〇〇年3月29日	協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名・氏名 検査係 山田太郎	協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の選出方法 (投票による選挙)	期間
平成〇〇年3月30日	氏名 代表取締役 佐藤二郎	印	

【ポイント2】
特別の事情をできる限り具体的に定めていませう。
特別の事情とは、臨時的なものに限られ、全体として1年の半分を超えないものとされていることから1日を過ぎ3箇月以内の一定の期間について限度時間を超えることのできる回数と定められることとされ、1年を超えない回数で定められることとされ、1箇月の場合は2回以内の場合、3箇月の場合は2回以内の場合、1年の半分を超えないよう定める必要があります。

【ポイント3】
特別延長時間を適用する場合には、1. 労使がとる手続の概要(労使当事者が合意した協議、通告などの手続)が記載されていますか。
2. 1日を越える一定の期間(この例では1箇月)ごとに、1の手続を行うことになっていませんか。

【ポイント5】
限度時間(月45時間、1年360時間等)を超える時間外労働についての割増賃金率がそれぞれ定められていますか。

「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等に関する基準」(附設基準)で定める限度時間

期間	一般労働者 (右欄の欄以外の労働者)	1年単位の変形労働時間制 (対象期間が3ヶ月超)労働者
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1ヶ月	45時間	42時間
2ヶ月	81時間	75時間
3ヶ月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

【ポイント1】
限度時間を超えることができるのは、臨時的な特別な事情がある場合に限られます。延長することができるときは、具体的な時間数を短くするように努めてください。

【特別条項付の協定の要件】
特別条項を設ける場合は、労使で次の事項について協定しなければなりません。
①限度時間を超えて労働時間を延長しなければならぬ特別の事情、具体的かつ臨時的なものに限られる。
②労働当事者間において定める手続の方法。
③「特別延長時間」一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに上表の限度時間を超えて延長することができることとされること。
④限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金率、法定割増賃金率の下限(2割5分)を超える率となるように努めてください。

講習会のご案内

講師：北岡大介氏（北岡社会保険労務士事務所代表・元労働基準監督官）

年度替わり時期に必要な労働関係手続きを学ぶ 正社員、非正規社員全てに配慮が必要です！

3～4月に集中する労働関係の入口と出口の手続き、36協定、就業・賃金規則の変更、人事異動時の対応、改正法（改正パート労働法）に基づく人事労務等の留意点について専門家が解説します。

日時：平成27年2月13日（金）13:30～16:00 会場：（一社）三田労働基準協会 1階 研修センター
受講料：4,000円

※協会HPから「申込票兼受講票」を印刷し、FAXでお申込みください。



講師：がん研有明病院 健診センター医長 北 嘉昭氏

「M(メタボ)&M(メンタル)対策」が企業に求められています メタボ健診で分かる消化器内科系疾患 罹患・有所見率、労働損失を減らすために企業はどう対応すべきか

生活習慣病の発症前の段階である「メタボ」が強く疑われる者と予備軍と考えられる者を合わせた割合は、男女とも40歳以上では高く、男性の2人に1人、女性では5人に1人の割合に達しているそうです。

医師がメタボと内科系疾患の関係について分かりやすく解説しますので、社内の伝達研修が行えます。

社員は企業の財産であり、健康に配慮してその能力を最大限発揮してもらえるよう対応することは企業の重要な課題です。企業における健康づくり活動の推進の一助としていただきたい講習です。

日時：平成27年2月18日（水）13:30～16:00 会場：（一社）三田労働基準協会 1階 研修センター
受講料：4,000円

※協会HPから「申込票兼受講票」を印刷し、FAXでお申込みください。



講師：安西法律事務所 弁護士 木村恵子氏

人事労務担当者が押さえておきたい基本判例Part2 重要労働判例について弁護士がわかりやすく解説

近年、企業の安全配慮義務などを巡り多数の民事損害賠償請求がなされています。最近の労働裁判判例について理解を深め、訴訟リスクを低くする参考にさせていただくため、弁護士が労働判例について解説します。人事・労務管理の担当者に受講していただきたい講習会です。

昨年同種の講習会を行い好評でしたのでPart2を企画いたしました。平成25年の必須重要判例と平成26年10月23日最高裁の「マタニティハラースメント（マタハラ）」の解説もさせていただきます。

日時：平成27年3月18日（水）13:30～16:00 会場：（一社）三田労働基準協会 1階 研修センター
受講料：4,000円

※協会HPから「申込票兼受講票」を印刷し、FAXでお申込みください。

コラム

寺園安定 著

『それでも私は生きる』

(’07日新報道)



いのち・シリーズ ⑦〇

第1章 身に降りかかった農薬中毒症

著者は、大阪市職員であった昭和47年8月当時、市の環境事業局自動車事務所に所属し、ゴミ処理所で使用する消毒液を運搬する車の運転をしていた。胃腸の具合が悪く、大学病院の診断書を添えて配置転換を申し入れるも、上司はただ「命令」の一点張りであった。

4カ月後、頭痛、めまい、吐き気などの症状が激しくなり、歩行も困難になる。高熱も出、記憶力の減退、不眠症にも脅かされる。大学病院で「農薬中毒症」とされ、消毒液は、殺虫剤のDDVP（有機リン剤）ということであった。現場の4人は、作業の中止と今後の対策を求めて、上司や労働組合に申し入れるも無駄であった。

そこで、世論に訴えるしかないと、印刷機を買い求め、農薬の恐ろしさ、職場の無理解などを、いろいろのところに郵送する。

市が実施した定期健康診断では、中毒を訴えたのにいずれも「異状なし」。

翌年、専門医3人の意見書をつけて、公務災害認定の申請を地方公務員災害補償基金大阪支部へ提出。その結果、公務災害と認定される。

大学病院で「どんなに手を尽くしても、もはや現代医学の領域では治療法はありません」といわれ、「ただ八尾市に断食や自然食療法で数々の公害病を治された甲田光雄先生というお方がおられます」と紹介を受ける。この医師の《勇氣》に押されて、その門をたたく。

甲田光雄氏は平成18年現在、日本総合医学会という団体の会長。同会は、治療よりも「未病を治す」という考えに立って「医食同源」の道を追求め、土づくりを含む農食医一体の健康運動を展開している会である。

第3章 自宅療法を実践修行

甲田医院を退院した直後、大阪大学医学部で開かれた有害食品研究会から声がかかり、現代

療法で治らずに苦しんでいる難病の人たちのために、体験を発表するように依頼があった。

一回目の危篤状態

ある日、急に胸が苦しくなり、冷や汗とともに心臓の鼓動が激しくなり、気がついたのは病院のベッドで。このまま病院にいては危険だと思った。「この職業病は昼寝をする時、夜眠る時以外に横たわり続けることは精神上最も危険なこと」。「意識が回復したら、少しぐらいふらついても気分が悪くてもとにかく起きて生活することに挑戦しなければ、体を動かさず意欲がいつのまにか萎えてしまう」のだ。「一気に廃人同様の世界へと引きずられてしまう」。

第4章 亡き妻との日々

「毎日喘ぎながら、どうにか生きてきた」が、「意識がもうろうとなり、そのうちに自分がどこの誰とも分からなくなり」、「首をくくろうとしていた」私の行動に妻が気づき危機一髪を免れた。

「しばらくしたら、妻が身体の変調を訴えるようになり」、「大学病院で検診の結果、悪性のリンパ腺のガン」と告げられる。彼に意識もうろうの状態が3カ月も続き、妻はその間に放射線や抗ガン剤治療でガタガタになっていた。

しかし、妻は退院して自宅に帰る意思を押しとおす。

ある日、貯金通帳を差し出して、「これが私の全財産です。いつもお父さんは私を励ましてくれ、また素晴らしい夢と一緒に向かっていって本当に幸せでした。(略)このお金はキャンピングカーを作る時のためにコツコツとそくりして貯めたお金ですから、何も気にせず、夢の車のために使ってほしいんです」と。その3日後に彼女は旅立った。

命を守る我が家の畑

「今の私は野菜を育てたいのです。日当たりのいい畑で命を守るための野菜類をたくさん育てています。」「よく尽くしてくれた亡き妻にも、こんな野菜をたくさん食べさせて長生きしてもらいたかったと、時どきふと思います。

私にとって、畑で野菜を育てられること＝生きている証なのです」。

藤枝 丞（藤枝事務所主宰）

