

みなと みた

2020 4
No.139

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

着任・離任のご挨拶 ● 2

労働行政ニュース ● 3～10

令和2年度「全国安全週間」を7月に実施／高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン／仕事休もっ化計画／進めよう！ニッポンの働き方改革／労働基準法の一部を改正する法律の概要

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 ● 11～12

最近の雇用失業情勢／新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ雇用調整助成金の特例を追加実施します

協会だより ● 13～16

東京労働局労働基準部より当協会に周知要請がありました／人事異動／2020年度定期総会開催のご案内／「定期健康診断のご案内」について／令和2年度会費納入のお願い／新入会員のご紹介／令和2年度の雇用保険料率について／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)



着任のご挨拶



三田労働基準監督署
署長 岩出 順一

このたび、4月1日付けで三田労働基準監督署長を拝命し着任いたしました。三田署勤務は、平成26年度以来となりますので5年ぶり2回目と言うこととなります。どうぞ、よろしく願いいたします。

また、三田労働基準協会並びに会員事業場の皆様方には、平素より、労働関係法令の説明会、各種講習会の実施、安全衛生推進大会の開催などを通じ、労働基準行政に多大なるご協力をいただいておりますこと厚く御礼申し上げます。

さて、ご存じの通り、今、日本は、世界は、人類は、リアルタイムで対策を考え実行に移すことが必要な共通の課題を抱えています。これは、当然のことながら当署の行政の運営においても言えることで、監督署としてできることを、やるべきことを躊躇無く実行していく必要があると考えています。

では、この状況の中で、監督署は何をすべきかと言うことですが、労働環境の変化が、企業、労働者双方にとってより良い方向に進むようお手伝いさせて頂くことに尽きるかと考えます。

すなわち、これまで行ってきた①働き方改革の推進、②労働災害防止対策の推進、③被災労働者やその遺族に対する迅速かつ適正な労災保険給付の実施を、今こそ着実にやっていくということです。

①については、今まで、人手不足、顧客の理解が得られない、設備投資の余力がないなどの理由で、各企業、なかなか効果的な対策が打てなかったと推察しますが、現在は、時差出勤、テレワーク等の導入はもちろん、生産性を高める（効率的な）働き方を進めることについての労働者の理解も得やすく、また、顧客の理解も得やすい状況となっているかと思えます。今こそ、思い切った対策（正に「改革」）を実行すべきタイミングかと考えます。②についても、労働安全に比べ分かりにくいとご批判いただいていた労働衛生について考える絶好のタイミングかと思えますし、③についても労働保険の年度更新の電子申請を進めることで労災保険制度の運用の効率化が図れる良い機会かと思っております。

いずれにしましても、この難局を乗り越えるため、監督署も一丸となって頑張っておりますので、基準協会の皆様方のご理解とご協力を賜りたくお願い申し上げます。

離任のご挨拶



三田労働基準監督署
前署長 古賀 睦之

この度、三田労働基準監督署長を退任することとなりました。

昨年4月の着任以来、わずか1年の勤務ではございましたが、山内会長をはじめ会員の皆様には、様々な場面においてご理解、ご支援を賜りましたこと、心より御礼を申し上げます。本当にありがとうございますございました。

当署管内の港区は、首都東京の中核をなす先進的な地域であり、労務管理関係においても、近未来の日本の姿を映し出すような事例が、労働時間管理、安全衛生管理、労災補償、それぞれの分野で、先取りするように数多く認められるところでありました。

そのようななか、当署におきましては「誰もが安心して働き活躍できる社会」実現のため、会員皆様のご理解、ご協力をいただきながら業務に取り組んで参りました。

また、働き方改革関連法の順次の施行があり、この4月からは時間外労働の上限規制の全面適用を迎え、その円滑な施行に向けての取り組みが求められています。これからも、皆様のご支援を伏してお願いする次第であります。

ある新聞に、ある落語家の次のような述懐が紹介されておりました。「娘が小学校を卒業した2011年3月のこと。東日本大震災の影響で、卒業式は卒業生と保護者、教職員代表だけのささやかなものになった。席上、校長先生が児童たちに語り掛けた。『人が一番嬉しいと感じるのは、どういう時か知っていますか？』『人を助けた時と、人から助けられた時です』と。

社会がどのように変化しても、安全であり安心して働くことが出来る職場環境の実現は普遍的な要請だと思います。その要請に応えようとしている企業・団体等に対し、手を差し伸べ、答えを共に考え、助けようと尽力されているのが、三田労働基準協会であり、会員の皆様であると思います。この校長先生の言葉を借りれば、「人が最も嬉しく感じる」ことに向き合い、「助けよう」と努力されている皆様方。その皆様方に心からの敬意を表します。

行政としましても、必要な情報を更に継続的に発信して参りますので、引き続き行政の推進にご理解、ご協力のほど宜しくお願い申し上げます。

末筆となりましたが、貴協会の益々のご発展と会員の皆様の御繁栄、御健勝を心よりご祈念申し上げます。退任の挨拶とさせていただきます。

令和2年度「全国安全週間」を7月に実施

厚生労働省では7月1日から1週間、「全国安全週間」を実施します。

令和2年度のスローガンは、次のとおり決定しました。

〈令和2年度の「全国安全週間」スローガン〉

エイジフレンドリー職場へ！ みんなで改善 リスクの低減

※エイジフレンドリーとは「高齢者の特性を考慮した」を意味する言葉で、WHOや欧米の労働安全衛生機関で使用されています。

今年で93回目となる全国安全週間は、労働災害を防止するために産業界での自主的な活動の推進と、職場での安全に対する意識を高め、安全を維持する活動の定着を目的としています。

事業場では、労使が協調して労働災害防止対策が展開されてきました。この努力によって、労働災害による被災者数は長期的には減少しており、令和元年については、「死亡者数」、「休業4日以上死傷者数」（以下「死傷者数」という。）は共に前年を下回る見込みですが、死傷者数のうち、60歳以上の労働者が占める割合は増加傾向にあり、平成30年度より取組期間が始まった、第13次労働災害防止計画における死傷者数の目標（※1）達成に向けては、更なる取組が求められています。

※1 死傷者数を2017年と比較して、2022年までに5%以上減少させる。

具体的には、近年増加している高年齢労働者の労働災害防止対策をはじめとした、就業構造や災害発生傾向の変化に対応した対策が重要です。

近年、人口減少の一方で、60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍に増加（※2）し、特に商業や保健衛生業をはじめとする第三次産業において、働く高齢者が増加しています。このような状況の中、令和元年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」において「サービス業で増加している高齢者の労働災害を防止するための取組を推進する」ことが盛り込まれるなど、高齢者が安心して安全に働ける職場環境作りなどがこれまで以上に社会的課題となっております。

※2 総務省労働力調査より60歳以上の雇用者数について2008年と2018年を比較。

厚生労働省では、高年齢労働者の労働災害を防止するため、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）を策定するとともに、中小企業を支援するエイジフレンドリー補助金を創設し、職場改善の取組を促すこととしています。これらを踏まえ、令和2年度のスローガンでは、事業者と労働者が一体となって「リスクアセスメント」を行うことなどにより、高齢者が安心して安全に働ける職場環境を形成することを通じて、すべての働く人の労働災害を防止するよう呼びかけています。

厚生労働省では、7月1日（水）から7日（火）までを「全国安全週間」、6月1日（月）から30日（火）までを準備期間として、各職場における巡視やスローガンの掲示、労働安全に関する講習会の開催など、さまざまな取組を行っていきます。

三田労働基準監督署では、全国安全週間準備期間中の6月11日に安全週間説明会を開催します。多数の皆様のご参加をお待ちしております。詳しくは当協会のホームページをご覧ください。

高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン (エイジフレンドリーガイドライン)

～高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりや 労働災害防止のための健康づくりを～

厚生労働省は、3月16日、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(通称：エイジフレンドリーガイドライン。以下「ガイドライン」という。)を公表しました。

ガイドラインは、高年齢労働者の就労が一層進み、労働災害による休業4日以上死傷者のうち、60歳以上の労働者の占める割合が増加すると見込まれる中、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、事業者や労働者に取組が求められる事項を取りまとめたものです。

厚生労働省は、今後、ガイドラインの普及のための周知セミナーや関係機関・団体による中小企業に対する個別コンサルティング、中小企業事業者に対する補助事業(エイジフレンドリー補助金(競争的間接補助金))などの各種支援によって、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりを推進していくこととしています。

※ エイジフレンドリーとは「高齢者の特性を考慮した」を意味する言葉で、WHOや欧米の労働安全衛生機関で使用されています。

■ガイドラインのポイント

●事業者求められる取組

高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国や関係団体等による支援も活用して、法令で義務付けられているものに必ず取り組むことに加えて、実施可能な高齢者労働災害防止対策に積極的に取り組むよう努める。

【具体的な取組】

(1) 安全衛生管理体制の確立等

経営トップ自らが安全衛生方針を表明し、担当する組織や担当者を指定するとともに、高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害についてリスクアセスメントを実施

(2) 職場環境の改善

照度の確保、段差の解消、補助機器の導入等、

身体機能の低下を補う設備・装置の導入などのハード面の対策とともに、勤務形態等の工夫、ゆとりのある作業スピード等、高年齢労働者の特性を考慮した作業管理などのソフト面の対策も実施

(3) 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

健康診断や体力チェックにより、事業者、高年齢労働者双方が当該高年齢労働者の健康や体力の状況を客観的に把握

(4) 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

健康診断や体力チェックにより把握した個々の高年齢労働者の健康や体力の状況に応じて、安全と健康の点で適合する業務をマッチングするとともに、集団及び個々の高年齢労働者を対象に身体機能の維持向上に取り組む

(5) 安全衛生教育

十分な時間をかけ、写真や図、映像等文字以外の情報も活用した教育を実施するとともに、再雇用や再就職等で経験のない業種や業務に従事する高年齢労働者には、特に丁寧な教育訓練を実施

●労働者に求められる取組

事業者が実施する労働災害防止対策の取組に協力するとともに、自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組むよう努める。

【具体的な取組】

- ・健康診断等による健康や体力の状況の客観的な把握と維持管理
- ・日常的な運動、食習慣の改善等による体力の維持と生活習慣の改善

●国・関係団体等による支援の活用

事業者は労働災害防止対策に取り組むに当たり、国、関係団体等による支援策を効果的に活用することが望ましい。

- ・個別事業場に対するコンサルティング等の活用
- ・エイジフレンドリー補助金等の支援策の活用

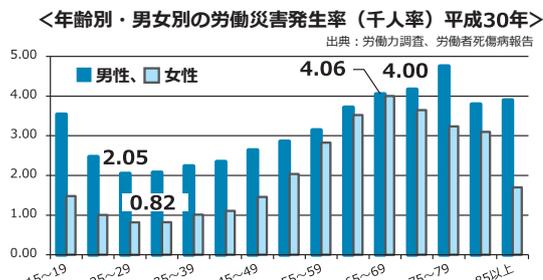
高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン概要 (エイジフレンドリーガイドライン)

このガイドラインは、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりや労働災害の予防的観点から、高年齢労働者の健康づくりを推進するために、高年齢労働者を使用する又は使用しようとする事業者と労働者に取組が求められる事項を具体的に示すものです*。

* 請負の形式による契約により業務を行う者についても参考にすることを期待

背景・現状

- 労働災害による休業4日以上の死傷者数のうち、60歳以上の労働者の占める割合が増加傾向。(平成30年は26.1%)
- 労働者千人当たりの労働災害件数(千人率)では、男女ともに若年層に比べ高年層で相対的に高い。(25~29歳と比べ65~69歳では男性2.0倍、女性4.9倍)



➡ 高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくり等が重要

※経済財政運営と改革の基本方針(令和元年6月閣議決定)において「サービス業で増加している高齢者の労働災害を防止するための取組を推進する」ことが盛り込まれている。

求められる取組

- 事業者** 高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国や関係団体等による支援も活用して、**実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むよう努める。**
- 労働者** 事業者が実施する労働災害防止対策の取組に協力するとともに、**自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組むよう努める。**

事業者に求められる取組

(1~5のうち法令で義務付けられているものに必ず取り組むことに加えて、実施可能なものに取り組む)

- 1 安全衛生管理体制の確立等
 - 経営トップ自らが安全衛生方針を表明し、担当する組織や担当者を指定
 - 高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害についてリスクアセスメントを実施
- 2 職場環境の改善
 - 照度の確保、段差の解消、補助機器の導入等、身体機能の低下を補う設備・装置の導入
 - 勤務形態等の工夫、ゆとりのある作業スピード等、高年齢労働者の特性を考慮した作業管理
- 3 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握
 - 健康診断や体力チェックにより、事業者、高年齢労働者双方が当該高年齢労働者の健康や体力の状況を客観的に把握
- 4 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応
 - 健康診断や体力チェックにより把握した個々の高年齢労働者の健康や体力の状況に応じて、安全と健康の点で適合する業務をマッチング
 - 集団及び個々の高年齢労働者を対象に身体機能の維持向上に取り組む
- 5 安全衛生教育
 - 十分な時間をかけ、写真や図、映像等、文字以外の情報を活用した教育を実施
 - 再雇用や再就職等で経験のない業種や業務に従事する場合には、特に丁寧な教育訓練



労働者に求められる取り組み

- 自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努める
- 日頃から運動を取り入れ、食習慣の改善等により体力の維持と生活習慣の改善に取り組む

国・関係団体等による支援の活用

- (1) 中小企業や第三次産業における高年齢労働者の労働災害防止対策の取組事例の活用
- (2) 個別事業場に対するコンサルティング等の活用
- (3) エイジフレンドリー補助金等の活用(令和2年度創設予定)
- (4) 社会的評価を高める仕組みの活用(安全衛生優良企業公表制度、あんぜんプロジェクト等)
- (5) 職域保健と地域保健の連携及び健康保険の保険者との連携の仕組みの活用



5月7・8日を休むと9連休！
好きなことをしてリフレッシュ！！

ゴールデンウィークの休日に
年休をプラスワン！！

仕事休もっ化計画

休もっ化
計画1

仕事はチームで行い、チームの中で情報共有を図ることで
休みやすい職場環境にしよう。

休もっ化
計画2

年次有給休暇の
「計画的付与制度」を導入しよう。

休もっ化
計画3

土日・祝日にプラスワン休暇して、
連続休暇にしよう。

【キッズウィーク】 地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する
取組(キッズウィーク)が平成30年度からスタートしています。
子供たちの親を含め、働く方々は年次有給休暇を取得しましょう！

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署
働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



(働き方・休み方改善ポータルサイト)



(年休取得特設サイト)

労使一体となって計画的に 年次有給休暇を取得しよう



●労働基準法が改正され、年5日の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」(以下「計画的付与」という。)とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

計画的付与を導入することは、年次有給休暇の取得を推進するとともに、労働基準法を遵守する観点からも重要となります。

1) 導入例

例えば、2020年のゴールデンウィークに導入すると?

年次有給休暇を土日、祝日と組み合わせて、連続休暇に。

土日の休日や、祝日に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせて大型連休にすることができます。また、□点囲みのような日に年次有給休暇をさらに組み合わせること(プラスワン休暇)も可能です。

2020年4月+5月のゴールデンウィーク

日	月	火	水	木	金	土
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23

2) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

3) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用

注) 就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

●時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位での取得が可能となります。

なお、時間単位の年次有給休暇の取得分については、上記の年次有給休暇の確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例) 所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間を上回らない整数の時間を単位として定めてください。

注) 就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。



3つの働き方CHANGE!で、笑顔あふれる職場づくりを。!

1

有給休暇年5日取得

2

時間外労働の上限規制

3

同一労働同一賃金

ご相談(無料)は「働き方改革推進支援センター」へ [働き方改革 特設サイト](#) [検索](#)



役立つサポート情報や
よくわかる解説動画も!

GO! GO! PROMOTE WORK STYLE REFORM!

中小企業の
皆さんへ

働き方改革に取り組むに当たり、 以下の対応はお済みですか!?



<input checked="" type="checkbox"/> 時間外労働を行うには、サブロク(36)協定が必要です。 <small>※36協定の様式が新しくなりました。</small>	<input checked="" type="checkbox"/> 労働者10名以上の場合は、就業規則の作成、届出が必要です。
<input checked="" type="checkbox"/> 労働契約を締結する際は、労働者に対して、労働条件を書面等で交付する必要があります。	<input checked="" type="checkbox"/> 賃金台帳、労働者名簿などを作成・保存する必要があります。
<input checked="" type="checkbox"/> 非正規雇用労働者の方を雇っている場合は、正規雇用労働者の方と比べて不合理な待遇差がないようにする必要があります。	

よく分からないという方へ、各種サポート(無料)があります!

無料相談窓口	「働き方改革」に関する様々なご相談にワンストップで対応します! 働き方改革推進支援センター <small>※都道府県労働局、労働基準監督署でも相談支援を行っています。</small>
助成金	各種助成金で生産性向上や業務効率化、魅力ある職場づくりなどを支援します! ● 働き方改革推進支援助成金(新設予定) ● キャリアアップ助成金 ● 業務改善助成金
支援ツール	「働き方改革」を支援する便利なツールや、役立つ情報を提供しています! ● 36協定届作成支援ツール ● 就業規則作成支援ツール https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp <small>サイト内にある入力フォームから必要項目を入力・印刷することで、労働基準監督署に届出が可能な書面を作成することができます。</small> ● パート・有期労働ポータルサイト ● 働き方・休み方改善ポータルサイト https://part-tanjikan.mhlw.go.jp https://work-holiday.mhlw.go.jp

詳しくは



「働き方改革推進支援センター」へのお問い合わせはこちら。

北海道 0800-919-1073	東京 0120-232-865	滋賀 0120-100-227	香川 0800-888-4691
青森 0800-800-1830	神奈川 0120-910-090	京都 0120-417-072	愛媛 0120-005-262
岩手 0120-198-077	新潟 0120-009-229	大阪 0120-068-116	高知 0120-899-869
宮城 0120-97-8600	富山 0120-931-058	兵庫 0120-79-1149	福岡 0800-888-1699
秋田 0120-695-783	石川 0120-319-339	奈良 0120-414-811	佐賀 0120-610-464
山形 0800-800-3552	福井 0120-14-4864	和歌山 0120-731-715	長崎 0120-168-610
福島 0120-541-516	山梨 0120-755-455	鳥取 0800-200-3295	熊本 0120-946-834
茨城 0120-971-728	長野 0800-800-3028	島根 0120-514-925	大分 0120-450-836
栃木 0800-800-8100	岐阜 0120-226-311	岡山 0120-947-188	宮崎 0120-975-264
群馬 0120-486-450	静岡 0800-200-5451	広島 0120-610-494	鹿児島 0120-221-255
埼玉 0120-729-055	愛知 0120-552-754	山口 0120-172-223	沖縄 0120-420-780
千葉 0120-17-4864	三重 0120-111-417	徳島 0120-967-951	

受付時間:平日9:00~17:00(土・日・祝日・年末年始を除く) ※詳細は「働き方改革特設サイト」をご確認ください。

労働基準法の一部を改正する法律の概要

令和2年3月27日に労働基準法の一部改正があり、令和2年4月1日から施行されました。

改正の趣旨

民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）により、使用人の給料に係る短期消滅時効が廃止されることや、労働政策審議会の建議等を踏まえ、労働基準法における賃金請求権の消滅時効期間等を延長するとともに、当分の間の経過措置を講ずる。

改正の概要

1. 賃金請求権の消滅時効期間の延長等

- ・賃金請求権の消滅時効について、令和2年（2020年）4月施行の改正民法と同様に5年に延長
- ・消滅時効の起算点が客観的起算点（賃金支払日）であることを明確化
（※）退職手当（5年）、災害補償、年休等（2年）の請求権は、現行の消滅時効期間を維持

2. 記録の保存期間等の延長

- ・賃金台帳等の記録の保存期間について、賃金請求権の消滅時効期間と同様に5年に延長
- ・割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間について、賃金請求権の消滅時効期間と同様に5年に延長

3. 施行期日、経過措置、検討規定

- ・施行期日：改正民法の施行の日（令和2年（2020年）4月1日）
- ・経過措置：賃金請求権の消滅時効、賃金台帳等の記録の保存期間、割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間は、当分の間は3年。施行日以後に賃金支払日が到来する賃金請求権について、新たな消滅時効期間を適用
- ・検討規定：本改正法の施行5年経過後の状況を勘案して検討し、必要があるときは措置を講じる

●参考

		現行法	改正法	施行期日等
民法	▶月又はこれより短い時期によって定められた使用人の給料に係る債権の消滅時効期間(短期消滅時効)	1年	短期消滅時効は廃止し、契約に基づく債権の消滅時効期間は原則5年	施行期日 令和2年4月1日 施行日以降になされた契約に基づく債権について、新たな消滅時効期間を適用

特別法

労働基準法	(現行法)	(改正法)	(改正法)
▶賃金請求権の消滅時効期間	2年	5年(※)	施行期日
▶付加金の請求期間	2年	5年(※)	改正民法の施行の日 (令和2年4月1日)
▶退職手当請求権の消滅時効期間	5年	5年	
▶賃金台帳等の書類保存義務	3年	5年(※)	
		(※)は、当分の間3年	施行日以降に賃金支払日が到来する賃金請求権について、新たな消滅時効期間を適用

最近の雇用失業情勢

○令和2年2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、前月と同率。※約27年ぶりの低い水準で推移。

☆完全失業者数（季節調整値）は、前月より 2万人増加し、166万人。（原数値は159万人で、前年同月差3万人増加）

☆就業者数（季節調整値）は、前月より3万人増加し、6,743万人。

☆雇用者数（季節調整値）は、前月より23万人増加し、6,051万人。

☆主な産業別就業者を前年同月と比べると、「卸売業、小売業」「医療、福祉」「不動産業、物品賃貸業」などが増加している。

☆令和2年2月の有効求人倍率（季節調整値）は1.45倍であり、前月より0.04ポイント低下。

☆令和2年2月の新規求人倍率（季節調整値）は2.22倍であり、前月より0.18ポイント上昇。

内閣府の月例経済報告（令和2年3月）「景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、足下で大幅に下押しされており、厳しい状況にある。先行きについては、感染症の影響による厳しい状況が続くと見込まれる。また、感染症が内外経済をさらに下振れさせるリスクに十分注意する必要がある。金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。」（※景気の総括判断は下方修正。）

「雇用情勢の先行きについては、感染症の影響に十分注意する必要がある。」（※雇用情勢判断は下方修正。）

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
2年2月	2.22	3.14	13.31	1.45	1.96	8.22	6,784	9,620

（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2年2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335,986人（前年同月比7.9%減）で、21か月連続で前年同月を下回った。また、新規求人数は110,231人（前年同月比12.3%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162,769人（前年同月比0.7%増）で、2か月連続で前年同月を上回った。また、新規求職者数は33,402人（前年同月比5.9%減）で、3か月ぶりに前年同月を下回った。

就職件数は6,784件で、前年同月より26.4%減となった。一般、パート別の状況をみると、一般は3,765件（前年同月比27.3%減）、パートは3,019件（前年同月比25.2%減）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、都内の倒産件数は128件（前年同月比7.6%増）であり、業種別件数では、サービス業（37件）、卸売業（22件）、小売業（15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#）



(事業主の方へ)

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 雇用調整助成金の特例を追加実施します

雇用調整助成金とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【特例の対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主を対象とします。

【追加の特例措置の内容】

休業等の初日が、令和2年1月24日から令和2年7月23日までの場合に適用します。

- ① 新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象とします。
- ② 過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主について、
ア 前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象とし、
イ 過去の受給日数にかかわらず、今回の特例の対象となった休業等の支給限度日数までの受給を可能とします(支給限度日数から過去の受給日数を差し引きません)。

【既に講じている特例措置の内容】

- ③ 令和2年1月24日以降の休業等計画届の事後提出が、令和2年5月31日まで可能です。
- ④ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮しています。(※生産指標の確認は提出があった月の前月と対前年同月比で確認します。)
- ⑤ 事業所設置後1年未満の事業主についても助成対象としています。(※生産指標の確認は提出があった月の前月と令和元年12月と比べます。そのため12月実績は必要となります)
- ⑥ 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象としています。

【雇用調整助成金の経済上の理由の例】

- ・取引先が新型コロナウイルス感染症の影響を受けて事業活動を縮小した結果、受注量が減ったために事業活動が縮小した場合
- ・行政からの営業自粛要請を受け、自主的に休業を行い、事業活動が縮小した場合
- ・市民活動が自粛されたことにより、客数が減った場合
- ・風評被害により観光客の予約キャンセルが相次ぎ、これに伴い客数が減った場合
- ・労働者が感染症を発症し、自主的に事業所を閉鎖したことにより、事業活動が縮小した場合

【その他の支給要件】

その他、雇用保険の適用事業所であること等の支給要件があります。詳細については最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。

厚生労働省HP



LL020325企01



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

※状況の変化によって取扱が変わることがありますので、最新情報は労働局助成金相談窓口にご確認ください。

「新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた労働安全衛生法に基づく健康診断の実施等に係る対応について」東京労働局労働基準部より当協会に周知要請がありました。

その内容は、以下のとおりです。

1 事業場における健康診断の実施に係る対応について

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づく健康診断のうち、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第43条に基づく雇入時の健康診断、第44条に基づく定期健康診断、第45条に基づく特定業務従事者の健康診断等労働安全衛生法第66条第1項を根拠とする健康診断の実施について、新型コロナウイルス感染症の状況により、

- ① 雇入時の健康診断について、その実施が延期された結果、当該健康診断が雇入れの直前又は直後に行われていない場合
- ② 定期健康診断について、その実施が延期された結果、当該健康診断が1年以内ごとに1回、定期に行われていない場合
- ③ 特定業務従事者の健康診断について、その実施が延期された結果、当該健康診断が配置替えの際

及び6月以内ごとに1回、定期に行われていない場合

については、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、令和2年5月末までの間、実施時期を延期して差し支えないこととする。

なお、この対応は、労働安全衛生法第66条第1項に基づく健康診断の実施に限るものであり、それ以外の健康診断については、一定の有害業務に従事する労働者を対象として、がんその他の重度の健康障害の早期発見を目的として行うものであるため、その実施に係る対応については、従前のおりとする。

2 安全委員会等の開催に係る対応について

労働安全衛生法第17条に基づく安全委員会等の開催に当たっては、開催方法、委員会の開催頻度等について、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、令和2年5月末までの間、弾力的な運用を図ることとして差し支えないこととする。

東 労 発 基 0312 第 8 号
令 和 2 年 3 月 12 日

一般社団法人
三田労働基準協会 会長 殿

東京労働局労働基準部長



新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた労働安全衛生法に基づく健康診断の実施等に係る対応について

平素より、東京労働局の行政推進に当たり、格別の御理解と御協力を賜り、感謝申し上げます。

さて、今般の新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の実施や安全衛生委員会の開催等に係る対応について、下記のとおり取り扱うこととなりましたので、貴団体におかれましても了知いただくとともに、傘下会員事業者への周知について、特段の御配慮をお願いいたします。

なお、厚生労働省HP「新型コロナウイルスに関するQ&A」にも掲載されておりますことを申し添えます。

三田労働基準監督署人事異動（役職者）

旧	職 名	新
古 賀 陸 之	署 長	岩 出 順 一
田 村 滋 康	副 署 長（ 管 理 ）	佐々木 佐知子
藤 村 以津子	副 署 長（ 労 災 ）	吉 田 英 明
	副 署 長	國府田 純 一
岡 本 信 行	第一方面主任監督官	岡 本 信 行
橋 本 幹 生	第二方面主任監督官	川 鍋 修 康
宮 澤 宜 敬	第三方面主任監督官	奥 田 一
齋 藤 陽 子	第四方面主任監督官	伊 東 聖 周
伊 東 聖 周	第五方面主任監督官	能 堀 北 斗
長 利 智 隆	安 全 衛 生 課 長	並 木 泰 昌
村 田 公 信	労 災 第 一 課 長	神 保 経 子
成 田 廣 恵	労 災 第 二 課 長	山 口 昌 彦
吉 澤 康	業 務 課 長	吉 澤 康

ハローワーク品川人事異動（幹部）

旧	職 名	新
裕 本 順 一	所 長	古 宮 善 彦
前 田 修	管 理 部 長	前 田 修
井 脇 孝 司	職 業 相 談 部 長	井 脇 孝 司
田 中 憲 二	雇 用 開 発 部 長	伊 澤 壯 樹

2020年度定期総会開催のご案内

2020年度（第72回）定期総会を下記により開催いたします。別途ご案内を差し上げますので、ご出席賜りますようお願い申し上げます。

日 時／2020年5月26日（火） 午後4時～5時

会 場／ザ・プリンス パークタワー東京 地下2階コンベンションホールA

港区芝公園4-8-1 電話03-5400-1111

今回は、会場を変更いたしました。また、新型コロナウイルス感染症予防のため懇親会を開催しないことといたしました。ご了承くださいませようお願いいたします。

「定期健康診断のご案内」について

例年6月に実施しております定期健康診断・特殊健康診断を、本年は6月8日（月）に実施いたします。申込書は、みなとみた3月号に掲載させていただいております。

一般健康診断の費用は、9,000円～10,000円が平均とされておりますので、ご利用をお勧めいたします。また、協会ホームページにも案内を掲載しておりますのでご覧下さい。

なお、受診者が20名以上になれば、健診機関と相談のうえ別途巡回健診をすることが可能とのことで、ぜひご利用ください。

（健康診断実施機関：（一財）全日本労働福祉協会）

令和2年度会費納入のお願い

会費の納入につきましては、例年どおり4月23日（木）にお振込のお願いの文書を発送させていただきますのでよろしくお願いいたします。

〈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)かわでん 東京本社	東京都港区港南3-8-1 5階	電気機械器具の製作

令和2年度の雇用保険料率について ～令和元年度から変更ありません～

- ◆ 「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が令和2年3月31日に国会で成立しました。令和2年4月1日から令和3年3月31日までの雇用保険料率は以下のとおりとなります（令和元年度から変更ありません）。

令和2年度の雇用保険料率

事業の種類	負担者	①	②		①+② 雇用保険料率
		労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	事業主負担	失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	
一般の事業		3/1,000	6/1,000	3/1,000	9/1,000
(元年度)		3/1,000	6/1,000	3/1,000	9/1,000
農林水産・※ 清酒製造の事業		4/1,000	7/1,000	4/1,000	11/1,000
(元年度)		4/1,000	7/1,000	4/1,000	11/1,000
建設の事業		4/1,000	8/1,000	4/1,000	12/1,000
(元年度)		4/1,000	8/1,000	4/1,000	12/1,000

(枠内の下段は令和元年度の雇用保険料率)

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

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** 全国安全週間説明会 6月11日(木) 13:30～

【会場】女性就業支援センター (JR田町駅西口から徒歩3分)

第93回全国安全週間に先立ち開催する説明会です。安全衛生担当者等のご出席をお願いします。

◎ **有料** 企業トップに求められるパワハラ防止対策 6月3日(水) 14:00～

【会場】一般社団法人三田労働基準協会 1階研修センター

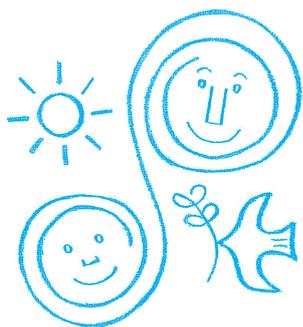
パワハラ防止対策が事業主に義務付けられます。従業員への周知・啓発を行うとともに、役員自らもパワハラに対する関心を深め、言動に注意を払うことが求められます。訴訟では、会社のみならず役員個人が訴えられることもあります。訴訟において問われる責任、請求される損害賠償について、弁護士が裁判例等をもとに解説いたします。役員の方々にも参考にしていただきたい講習会です。

◎ **有料** 監督署の労災認定における判断基準と調査 6月26日(金) 14:00～

【会場】一般社団法人三田労働基準協会 1階研修センター

長時間労働による「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(脳・心臓疾患)」やストレス等による「精神障害」の認定基準は公開されています。しかし、具体的に労働基準監督署が会社にどのような資料を求め、それらをもとにどう判断するのかはわかりづらいところです。労災業務に長年携わり、労災認定に精通した講師が、わかりやすく解説します。

※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2年4月号 令和2年4月15日発行(年6回発行) 第24巻第3号通巻第139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>