

みなと みた

2020 **11**
No.142

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

労働行政ニュース ● 2～13

令和2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／守ってね！最低賃金／「業務改善助成金」のご案内／毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です／長時間労働が疑われる事業場に対する令和元年度の監督指導結果を公表／自動車運転者を使用する事業場に対する平成31年・令和元年の監督指導、送検等の状況を公表／令和元年度の東京労働局管内における送検状況について／11月は「労働保険適用促進強化期間」です／子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります！

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 ● 14～15

最近の雇用失業情勢／就職氷河期世代(ミドル世代) 歓迎求人のご案内

協会だより ● 16

2021年新年賀詞交歓会中止のお知らせ／港区医師会に寄附をしました／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)



令和2年度年末年始無災害運動

きっちり確認 ゆっくり休息 しっかり準備 年末年始無災害

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50回目を迎える。

わが国の労働災害は長期的には減少してきており、平成31年／令和元年は死亡者数が過去最少の845人となり、死傷者数も4年ぶりに減少に転じた。しかし、就業者の約7割を占め、高齢労働者や非正規雇用労働者の多い第三次産業をはじめ一部の業種では、労働災害の増加に歯止めがかかっていない。

また、令和2年はあらゆる産業が新型コロナウイルス感染症の影響を受けた。上半期の労働災害の状況を見ると、製造業、飲食店、宿泊・レジャー施設など休業や営業自粛を余儀なくされた業種で減少した一方で、食品スーパーやドラッグストアなどの小売業、感染対応の最前線である医療や社会福祉施設などの保健衛生業、日用品等の物流需要が急増した陸上貨物運送事業などでは前年同期を上回る災害件数となった。今後は、感染症対策を徹底しながら事業活動を軌道に乗せることが求められる。これまでとは異なる「新しい生活様式」の下で、労働者が生産性を高めつつ、安全かつ健康に働くことのできる職場環境・体制を早急に整備することが重要となる。

コロナ禍が広がり始めた3月以降、労働の分野では、70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする高齢者雇用安定法の改正、加齢に伴う身体機能の低下などによる災害を防止する観点での職場づくりを促す「高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）」の策定など、高齢労働者の急増に対応した動きが加速するとともに、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針）」の改正など健康づくりの取り組みの充実が図られた。また、製造業における「職長」の能力向上教育カリキュラムの策定、労働施策総合推進法の改正に基づくパワーハラスメント防止対策の義務化、石綿障害予防規則の改正による解体工事等における石綿によるばく露防止対策の強化なども図られた。さらに、化学物質をめぐっても、「溶接ヒューム」が特定化学物質の管理第2類物質に追加されるなど、産業界に広く波及する規則改正も行われることとなった。いずれも、労働災害を防止する上で重要な施策であり、これからの職場の安全と健康の確保に直結する問題である。日頃の安全衛生活動や安全衛生教育の中でしっかりと周知・徹底することが望まれる。

感染症対策を講じながら迎える年末年始は、慌ただしい中での大掃除や機械設備の保守点検・再稼働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、非常作業における安全確認の徹底、高所作業におけるフルハーネス型墜落制止器具の整備を含めた保護具の点検の実施、感染予防を含めた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。

経営者、労働者が一丸となって安全衛生活動を推進し、災害のない職場環境を整えるためにも、一つひとつの作業を丁寧に確認し、次の作業に備えること、そして体調管理を万全にし、無理をしないことが大切である。皆で力を合わせて無事に一年を締めくくり、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、「きっちり確認 ゆっくり休息 しっかり準備 年末年始無災害」を標語として展開することとする。

2 実施期間

令和2年12月1日から令和3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) リーフレット等の制作および配布
- (4) 小冊子、ポスター、のぼり、デジタルコンテンツ等の頒布

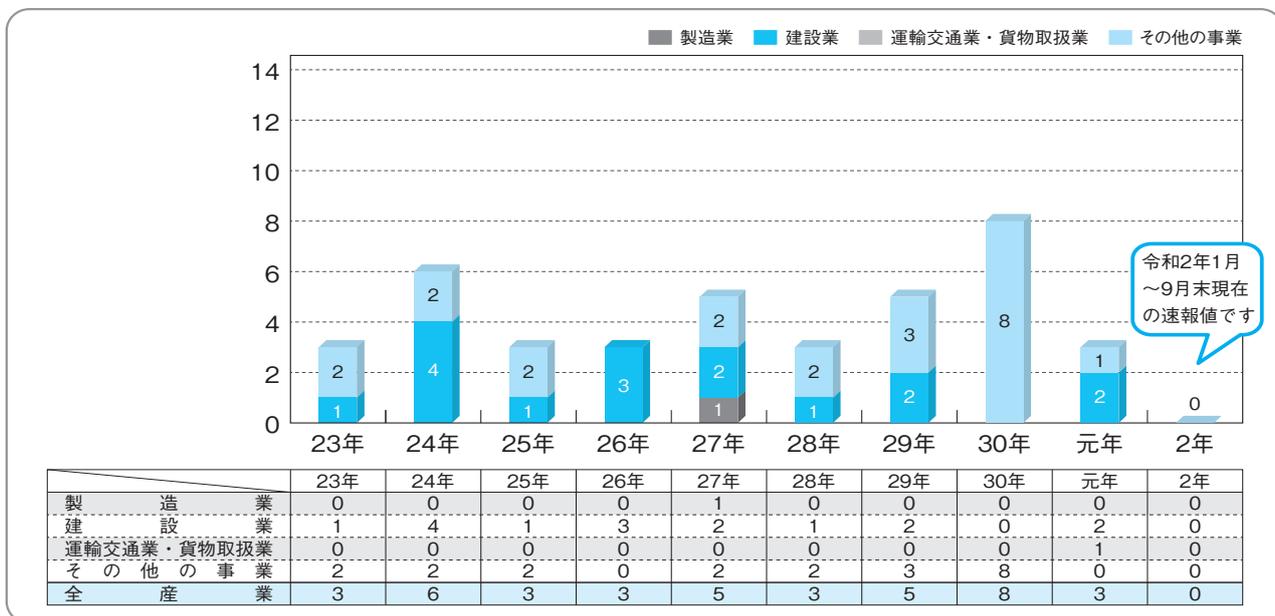
7 事業場の実施事項

- (1) 経営トップによる安全衛生方針の決意表明
- (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
- (3) KY（危険予知）活動を活用した非常作業における労働災害防止対策の徹底
- (4) 機械設備に係る一斉検査および作業前点検の実施
- (5) 安全保護具・労働衛生保護具、安全標識・表示等の点検と整備・更新
- (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
- (7) 火気の点検、確認など火気管理の徹底
- (8) 交通労働災害防止対策の推進
- (9) 安全衛生パトロールの実施
- (10) 化学物質のリスクアセスメントの実施を含めた化学物質管理の徹底
- (11) 年末時期の大掃除等を契機とした5Sの徹底
- (12) 年始時期の作業再開時の安全確認の徹底
- (13) 過重労働をしない・させない職場環境づくり
- (14) 高齢労働者を含めた身体機能の維持向上のための健康づくり、健康的な生活習慣（睡眠、食生活、運動等）に関する健康指導などの実施
- (15) 新型コロナウイルス感染症、インフルエンザ等の感染症対策の徹底
- (16) 職場のハラスメント防止につながる取り組みの推進
- (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
- (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
- (19) その他安全衛生意識高揚のための活動の実施

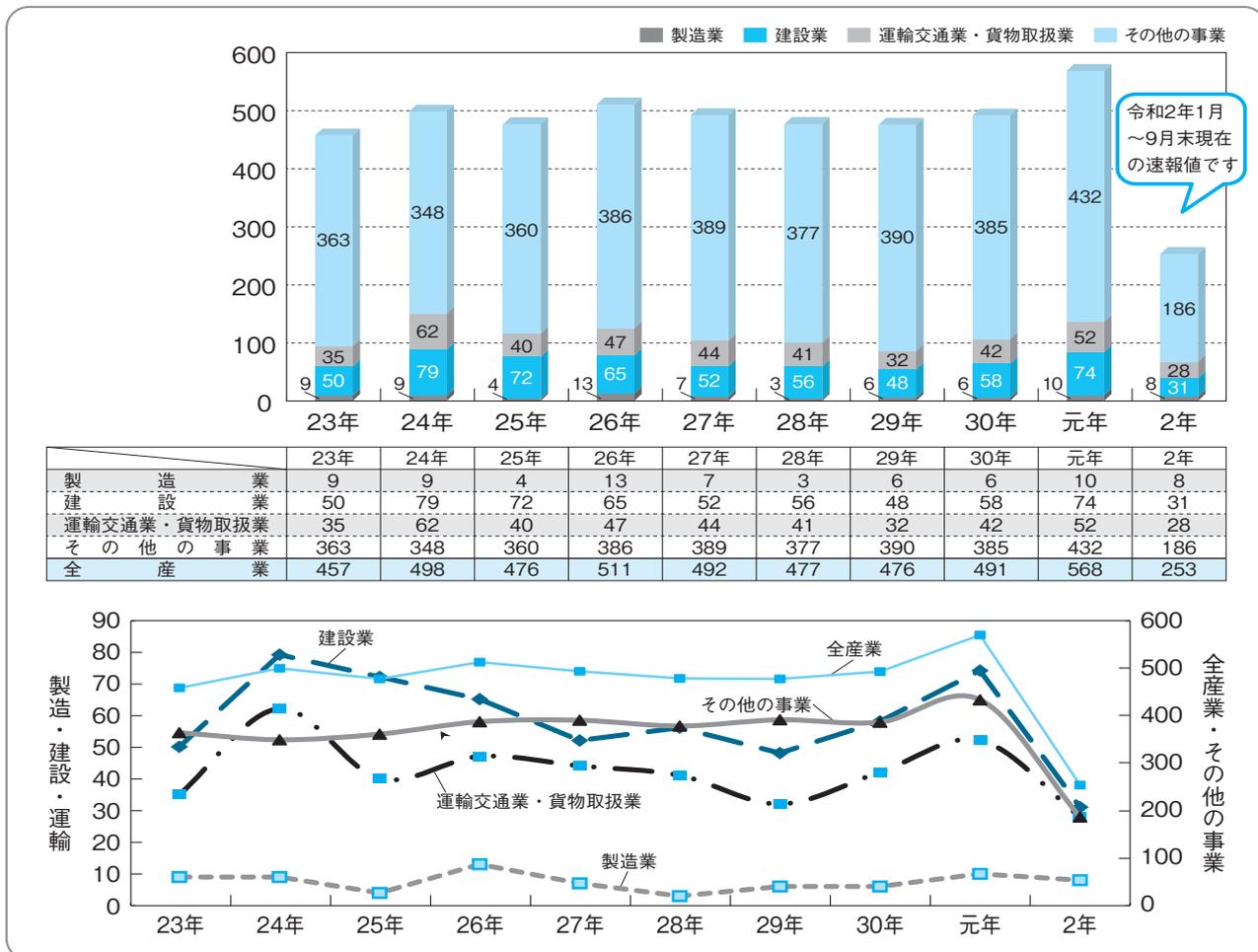
三田労働基準監督署管内の労働災害の推移

(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)



守ってね！最低賃金。

パート、アルバイトの方、学生さんも
すべてのひとに適用されます。
自分の最低賃金、ちゃんと調べようね。

東京都 最低賃金

引き続き
[時間額]

1,013円



WEBで確認!

最低賃金に関する特設サイト

<http://www.saiteichingin.info/>  [最低賃金制度](#) 

最低賃金に関するお問い合わせは
東京労働局または最寄りの労働基準監督署へ

東京労働局ホームページアドレス
<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/>

「業務改善助成金」のご案内

「業務改善助成金」は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

▶ 助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引上げ、設備投資（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

▶ 概要

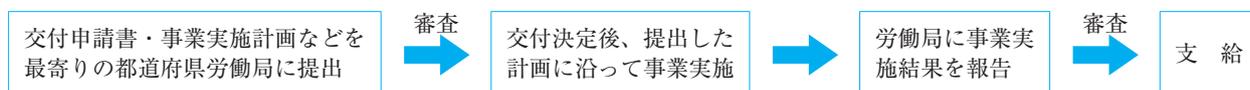
※申請期限：令和3年1月29日

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
30円コース	30円以上	1人	30万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	【事業場内最低賃金850円以上】 3/4 生産性要件を満たした場合は 4/5（※）
		2～3人	50万円		
		4～6人	70万円		
		7人以上	100万円		
60円コース	60円以上	1人	60万円		
		2～3人	90万円		
		4～6人	150万円		
		7人以上	230万円		
90円コース	90円以上	1人	90万円		
		2～3人	150万円		
		4～6人	270万円		
		7人以上	450万円		

※ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値を指します。

助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

▶ 助成金支給までの流れ



▶ ご留意いただきたい事項

- ◆ 過年度に業務改善助成金を活用した事業場も助成対象となります。
- ◆ 予算の範囲内で交付するため、申請期限内に募集を終了する場合があります。

▶ お問い合わせ先

- ◆ 全国47都道府県にある「働き方改革推進支援センター」にお気軽にお問い合わせください。
- ◆ 「働き方改革推進支援センター」の所在地及び電話番号は、インターネットでご確認ください。

▶ 申請先

- ◆ 助成金の申請窓口は、都道府県労働局です。

【担当部署：各労働局雇用環境・均等部】

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。

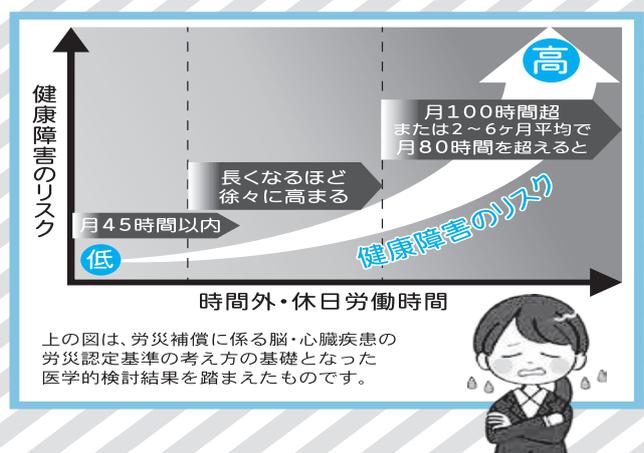
知っていますか？

○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、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。

○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。



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・休日労働時間等を削減しましょう。

- ・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)
- ・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2)に適合したものとなるようにしてください。

(注1) 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2) 「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共に、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」に拡大されています。

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」(令和2年4月、厚生労働省)

※3 「賃金不払い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)

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和元年度の監督指導結果を公表

厚生労働省は、令和元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32,981事業場のうち、15,593事業場（47.3%）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、5,785事業場（違法な時間外労働があったもののうち37.1%）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31年4月から令和2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：32,981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：15,593事業場（47.3%）
 - 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：5,785事業場（37.1%）
 - うち、月100時間を超えるもの：3,564事業場（22.9%）
 - うち、月150時間を超えるもの：730事業場（4.7%）
 - うち、月200時間を超えるもの：136事業場（0.9%）
 - ②賃金不払残業があったもの：2,559事業場（7.8%）
 - ③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：6,419事業場（19.5%）
- (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：15,338事業場（46.5%）
 - ②労働時間の把握が不適正なため指導したもの：6,095事業場（18.5%）

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31年4月から令和2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31年4月から令和2年3月までに、32,981事業場に対し監督指導を実施し、25,770事業場（78.1%）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15,593事業場、賃金不払残業があったものが2,559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6,419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)		32,981 (100.0%)	25,770 (78.1%)	15,593 (47.3%)	2,559 (7.8%)	6,419 (19.5%)
主な業種	商業	8,009 (24.3%)	6,088	3,497	584	1,802
	製造業	6,594 (20.0%)	5,466	3,626	430	992
	接客娯楽業	3,161 (9.6%)	2,625	1,682	309	990
	建設業	2,881 (8.7%)	2,271	1,422	305	475
	運輸交通業	2,547 (7.7%)	2,161	1,509	192	419
	その他の事業(注6)	3,877 (11.8%)	2,721	1,550	306	625

(注1) 主な業種を掲載しているため、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・40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。〕及び労働基準法第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月当たり80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
32,981	8,350 (25.3%)	13,756 (41.7%)	4,835 (14.7%)	2,833 (8.6%)	2,207 (6.7%)	1,000 (3.0%)

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
32,981	3,997 (12.1%)	8,144 (24.7%)	3,604 (10.9%)	3,322 (10.1%)	4,237 (12.8%)	9,677 (29.3%)

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、15,338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
15,338	2,079	2,757	7,489	7,749	924	775

- (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」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、6,095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）		
6,095	3,867	254	2,384	176	66	9

(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15,593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、5,785事業場で1か月80時間を、うち3,564事業場で1か月100時間を、うち730事業場で1か月150時間を、うち136事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 時間外・休日労働時間が最長の者の実績（労働時間違反事業場に限り）

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
32,981	15,593	9,808	5,785	3,564	730	136

(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、2,852事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、13,512事業場でタイムカードを基礎に確認し、5,595事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、9,859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）				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）	PCの使用時間の記録を基礎（注2）	
2,852	13,512	5,595	1,860	9,859

(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。

自動車運転者を使用する事業場に対する 平成31年・令和元年の監督指導、送検等の状況を公表

厚生労働省は、全国の労働局や労働基準監督署が、平成31年・令和元年にトラック、バス、タクシーなどの自動車運転者を使用する事業場に対して行った監督指導や送検等の状況について取りまとめ、公表しました。

厚生労働省では、引き続き、自動車運転者を使用する事業場に対し、労働基準関係法令などの周知・啓発に努め、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導を実施するなど、自動車運転者の適正な労働条件の確保に取り組むとしています。

また、度重なる指導にもかかわらず法令違反を是正しないなど重大・悪質な事案に対しては、送検を行うなど厳正に対応していくこととしています。

【平成31年・令和元年の監督指導・送検の概要】

■監督指導を実施した事業場は4,283事業場。このうち、労働基準関係法令違反が認められたのは、3,538事業場（82.6%）。また、改善基準告示※違反が認められたのは、2,386事業場（55.7%）。

※「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年労働省告示第7号)

■主な労働基準関係法令違反事項は、

(1)労働時間（51.3%）、(2)割増賃金の支払（23.8%）、(3)休日（4.1%）。

■主な改善基準告示違反事項は、

(1)最大拘束時間（40.3%）、(2)総拘束時間（34.5%）、(3)休憩期間（28.1%）。

■重大・悪質な労働基準関係法令違反により送検したのは46件。

1 監督指導の状況

(1) 業種ごとの監督実施事業場数、労働基準関係法令違反の事業場数及び主な違反事項は、次のとおりであった。

※表中の（ ）内は、監督実施事業場数に対する違反率。以下同じ。

業種	事項	監督実施事業場数	労働基準関係法令違反事業場数	主な違反事項		
				労働時間	割増賃金	休日
トラック		3,222	2,672 (82.9%)	1,738 (53.9%)	723 (22.4%)	137 (4.3%)
バス		246	189 (76.8%)	92 (37.4%)	50 (20.3%)	7 (2.8%)
ハイヤー・タクシー		323	295 (91.3%)	161 (49.8%)	108 (33.4%)	14 (4.3%)
その他		492	382 (77.6%)	205 (41.7%)	139 (28.3%)	16 (3.3%)
合計		4,283	3,538 (82.6%)	2,196 (51.3%)	1,020 (23.8%)	174 (4.1%)

(注1) 「その他」欄は、トラック、バス及びタクシー・ハイヤー以外の業種で自動車運転者を使用する事業場（自社で製造した製品を運搬するトラック運転者を使用する製造業の事業場、建設現場で使用する資材等を運搬するトラック運転者を使用する建設業の事業場など）。以下同じ。

(注2) 違反事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しての、各違反事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しない。以下同じ。

(2) 業種ごとの改善基準告示違反事業場数及び主な違反事項は、次のとおりであった。

業種	事項	監督実施事業場数	改善基準告示違反事業場数	主な違反事項				
				最大拘束時間	総拘束時間	休憩時間	連続運転時間	最大運転時間
トラック		3,222	1,940 (60.2%)	1,440 (44.7%)	1,229 (38.1%)	1,068 (33.1%)	924 (28.7%)	587 (18.2%)
バス		246	123 (50.0%)	72 (29.3%)	79 (32.1%)	28 (11.4%)	33 (13.4%)	21 (8.5%)
ハイヤー・タクシー		323	122 (37.8%)	84 (26.0%)	68 (21.1%)	22 (6.8%)	2 (0.6%)	— (—)
その他		492	201 (40.9%)	129 (26.2%)	103 (20.9%)	87 (17.7%)	85 (17.3%)	38 (7.7%)
合計		4,283	2,386 (55.7%)	1,725 (40.3%)	1,479 (34.5%)	1,205 (28.1%)	1,044 (24.4%)	646 (15.1%)

2 送検状況

平成29年から平成31年・令和元年までの3年間に於いて重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められた事案として、労働基準監督機関が送検した件数は、業種ごとに次のとおりであった。

業種	年		
	平成29年	平成30年	平成31年・令和元年
トラック	50	42	38
バス	2	4	1
ハイヤー・タクシー	6	5	5
その他	3	8	2
合計	61	59	46

令和元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、労働時間・休日にかかる違反に関する送検が減少—

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）における令和元年度の司法処理状況を以下のとおり取りまとめ、公表しました。

1 概要

平成31年4月から令和2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、40件（前年度に比べ38件減少）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12件、賃金・退職金不払に関する違反が8件、割増賃金不払に関する違反が5件となっています。また、業種別で見ると、建設業（13件）が最も多く、次いで商業が7件、接客娯楽業が6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……23件

労働基準法・最低賃金法違反により送検したのは23件で、主な送検事項は、賃金・退職金不払に関する違反が8件、割増賃金不払に関する違反が5件、労働時間・休日に関する違反が3件でした。

(2) 労働安全衛生法違反……17件

労働安全衛生法違反により送検したのは17件で、主な送検事項は、危険防止措置に関する違反が12件（このうち、墜落・転落災害に関する違反が4件）、労災かくしが2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をとる方針です。

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	
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
R元年度	23	17	40	12	2	8	5	3	3

表2 違反法条別の前年度との比較

	令和元年度	平成30年度	増減	構成比(%)
労働基準法、最低賃金法等関係	23	46	▲23	57.5%
賃金・退職金不払(第23・24条、最賃法第4条等関係)	8	20	▲12	20.0%
労働時間・休日(第32・35条)	3	10	▲7	7.5%
割増賃金不払(第37条)	5	6	▲1	12.5%
解雇の予告(第20条)	1	2	▲1	2.5%
その他	6	8	▲2	15.0%
労働安全衛生法関係	17	32	▲15	42.5%
危険防止措置(第20・21条等)	12	24	▲12	30.0%
作業主任者の選任等(第14条)	1		1	2.5%
就業制限(第61条)	1	1		2.5%
労災かくし(第100条)	2	6	▲4	5.0%
その他	1	1		2.5%
総処理件数	40	78	▲38	100.0%

表3 業種別

	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	6	1	1	6		5	23
賃金・退職金不払(第23・24条、最賃法第4条等関係)			4	2	1		1			8
労働時間・休日(第32・35条)				1			2			3
割増賃金不払(第37条)				1		1	2			5
解雇の予告(第20条)									1	1
その他				2			1		3	6
労働安全衛生法関係	2	13		1					1	17
危険防止措置(第20・21条等)	1	10							1	12
作業主任者の選任等(第14条)		1								1
就業制限(第61条)				1						1
労災かくし(第100条)	1	1								2
その他		1								1
総処理件数	2	13	4	7	1	1	6		6	40
構成比(%)	5.0%	32.5%	10.0%	17.5%	2.5%	2.5%	15.0%		15.0%	100.0%

11月は「労働保険適用促進強化期間」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（パートや学生アルバイトを含む）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年以上が経過しており、その間に適用事業数は増加し、令和元年度末現在、東京労働局管内の年度更新対象事業場数は44万事業を超過しています。しかしながら、新型コロナウイルスの影響で、各種助成金の要件に労働保険の成立が必要なことから、今年度の遡及適用事業場が前年度比4倍に増加しており、このことから、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」を通年で主要課題と位置付けた上で、11月を「労働保険適用促進強化期間」とし、労働保険制度の一層の理解、周知を目的とした広報活動など、全国において集中的な適用促進活動を実施します。また、各種事業主団体、個別事業主への訪問指導を強化し、制度の概要を説明することにより、自主的な手続を促すとともに、自主的に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ます。

厚生労働省

急な雨でも、 従業員を守る。

転ばぬ先の傘。
労働保険

正社員、パート、アルバイト。
雇用形態に関わらず、
ひとりでも雇っている場合、
事業主は労働保険の手続きを
行う義務があります。
忘れずに労働保険の手続きを。

労災保険 + 雇用保険

電子申請での手続き、口座振替納付が便利。24時間、365日いつでもOK!

事業主の皆さまへ

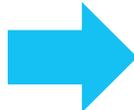
子の看護休暇・介護休暇が 時間単位で取得できるようになります！ (施行は令和3年1月1日です)

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、**時間単位で取得できるようになります。**

<改正のポイント>

改正前

- ・ **半日単位**での取得が可能
- ・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



改正後

- ・ **時間単位**での取得が可能
- ・ **全ての労働者が取得**できる

- ☞ 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、**労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。**
 - ☞ 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。
 - ・ 法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
 - ・ 既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。
- (注) いわゆる「中抜け」とは、就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ることを指します。

- ☞ 就業規則の規定例、労使協定により一定の範囲の者を除外する場合の例については、厚生労働省HPでご紹介しています。



- ☞ 時間単位で利用できる有給の看護休暇等の制度を導入し、休暇取得者が生じた等の要件を満たした場合、両立支援等助成金の対象となる場合があります。



育児・介護休業法に関するお問い合わせは、
東京労働局労働局雇用環境・均等部指導課へ (TEL 03-3512-1611)

助成金についてのお問い合わせは、雇用環境・均等部企画課が担当となります。

最近の雇用失業情勢

○令和2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）3.0%であり、前月と同率。

☆完全失業者数（季節調整値）は、前月より1万人増加し、206万人。（原数値は210万人で、前年同月差42万人増加）

☆就業者数（季節調整値）は、前月より4万人減少し、6,655万人。

☆雇用者数（季節調整値）は、前月より13万人増加し、5,950万人。

☆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」「製造業」「農業、林業」などが減少している。

☆令和2年9月の有効求人倍率（季節調整値）は1.03倍であり、前月より0.01ポイント低下。

☆令和2年9月の新規求人倍率（季節調整値）は2.02倍であり、前月より0.20ポイント上昇。

内閣府の月例経済報告（令和2年10月）「景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるが、持ち直しの動きがみられる。先行きについては、感染拡大の防止策を講じつつ、社会経済活動のレベルを引き上げていくなかで、各種政策の効果や海外経済の改善もあって、持ち直しの動きが続くことが期待される。ただし、国内外の感染症の動向や金融資本市場の変動等の影響を注視する必要がある。」（※景気の総括判断は上方修正。）

「雇用情勢は、感染症の影響により、弱い動きとなっているなかで、雇用者数等の動きに底堅さもみられる。」（※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		
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
31年度	2.35	3.40	14.35	1.55	2.05	8.26	8,400	11,440
2年9月	2.02	2.74	13.48	1.03	1.19	4.49	5,753	8,061

（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237,471人（前年同月比31.6%減）で、28か月連続で前年同月を下回った。また、新規求人数は94,404人（前年同月比19.1%減）で、9か月連続で前年同月を下回った。

一方、有効求職者数は201,797人（前年同月比19.1%増）で、4か月連続で前年同月を上回った。また、新規求職者数は34,202人（前年同月比0.1%増）で、2か月ぶりに前年同月を上回った。

就職件数は5,753件で、前年同月より31.5%減となった。一般、パート別の状況を見ると、一般は2,955件（前年同月比35.1%減）、パートは2,798件（前年同月比27.2%減）であった。

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106件（前年同月比25.4%減）であり、業種別件数では、サービス業（23件）、卸売業（19件）、宿泊業、飲食サービス業（17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#）

事業主のみなさまへ

就職氷河期世代(ミドル世代) 歓迎求人のご案内

～積極的な正社員採用を考えている事業主の皆様へ～

就職氷河期世代歓迎求人のメリット

注目されます！

- ・就職氷河期世代専門窓口(ミドル世代チャレンジコーナー※1)等において、“歓迎求人”を求職者へ積極的に情報提供します。
- ・ハローワークインターネットサービスのキーワード検索でヒットしやすくなります。
- ・全ての求職者を募集対象としつつ、就職氷河期世代にアピールできます。

※1 令和2年10月1日現在、都内6カ所(飯田橋・渋谷・新宿・池袋・足立・立川)へ設置。なお、それ以外のハローワークにおいても一般職業相談窓口において積極的に情報提供します。

助成金が活用できます！

ハローワークなどにおいて個別支援等の就労に向けた支援を受けている就職氷河期世代の求職者を、その紹介により正規雇用として採用していただいた場合、一定の要件の下※2特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)が支給されます。

※2 支給要件については厚生労働省HPやハローワークにご確認ください。

就職氷河期世代を含むすべての方が募集対象となります

“歓迎求人”は就職氷河期世代に限定せず、すべての求職者を募集対象とすることができます。

就職氷河期世代とは

概ね35歳～54歳で正規雇用の機会に恵まれなかった方を指します。

現場経験が豊富

こんな意見も！

専門性が高い人が多い

厳しい状況を乗り越えてきたので打たれ強い

求人申込について

求人条件

年齢不問※3かつ経験不問の雇用期間の定めのない求人であって、求人票特記事項欄等に「就職氷河期世代歓迎求人」と記載を行うこと。

※3 定年年齢を上限とする省令1号による年齢制限も対象となります。

求人申込方法

ハローワークの求人窓口へお申し込みください。なお、有効中の求人や過去に募集した求人を歓迎求人として募集することができる場合もありますので、窓口へご相談ください。

この取扱いは令和5年3月31日までの
時限措置です。



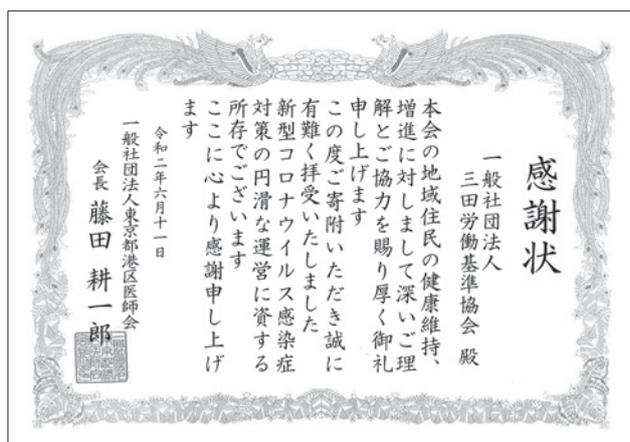
ハローワーク品川 事業所第一部門
電話：03-5419-8609(31#)

2021年新年賀詞交歓会中止のお知らせ

2021年の新年賀詞交歓会は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止いたしました。

港区医師会に寄附をしました

新型コロナウイルス対策に奮闘いただいている一般社団法人東京都港区医師会に寄附を行いました。港区医師会からは感謝状をいただいております。



講習会等のご案内

企画中の講習会からご紹介します。

● 有料 安全管理者選任時研修 (第4回)

1月19日(火)～20日(水)

【会場】一般社団法人三田労働基準協会 1階研修センター

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」の選任において、本研修の修了が必要です。

● 有料 衛生管理者受験準備講習会 (第5回)

2月16日(火)～18日(木)

【会場】一般社団法人三田労働基準協会 1階研修センター

衛生管理者試験合格を目指す方のための講習です。

業種に関わらず常時50人以上の労働者を使用する事業場では衛生管理者を選任し、その者に衛生に係る技術的事項を管理させなければなりません。

※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。)

みなとみた

令和2年11月号 令和2年11月15日発行(年6回発行) 第24巻第6号通巻第142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>