

みなとみた

2021 3
No.144

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

労働行政ニュース ●2～10

36協定届が新しくなります／中小企業においても4月からパートタイム・有期雇用労働法により正社員と非正規社員の間の不合理な待遇差が禁止されます／三田労働基準監督署管内における労働災害発生状況／「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」を全国の都道府県労働局に設置しました／安全衛生サポート事業をご活用ください！
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 ●11～13

最近の雇用失業情勢／新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置を延長します／令和3年3月1日から障害者の法定雇用率が引き上げになります

協会だより ●14～16

定期健康診断のご案内／2021年度定期総会開催のご案内／労働保険料の納付手続き完了のご報告／新入会員のご紹介／2020年度の三田労働基準監督署長表彰が行われました／2021年度講習会等予定表

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)

*この会報は、当協会のホームページのトップページ右列下にも掲載しております。会報の郵送を希望されない方はご連絡ください。



2021年4月～

36協定届が新しくなります

※時間外・休日労働に関する協定届

2021年4月から36協定届の様式が新しくなります

36協定届における押印・署名の廃止

- 労働基準監督署に届け出る36協定届について、使用者の押印及び署名が不要となります。
※記名はしていただく必要があります。

36協定の協定当事者に関する チェックボックスの新設

- 36協定の適正な締結に向けて、労働者代表※)についてのチェックボックスが新設されます。
※労働者代表：事業場における過半数労働組合又は過半数代表者

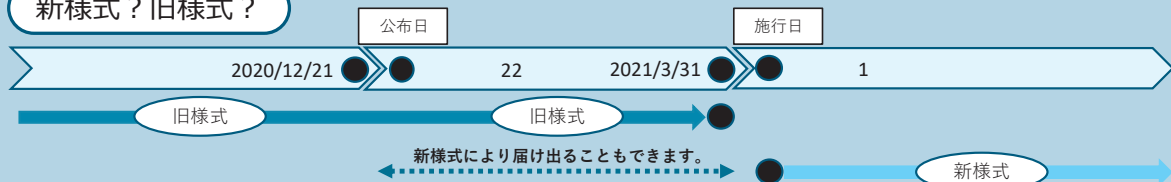
！ 36協定と36協定届を兼ねる場合の留意事項

- ✓ 労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法（記名押印又は署名など）により36協定を締結すること

！ 過半数代表者の選任にあたっての留意事項

- ✓ 管理監督者でないこと
- ✓ 36協定を締結する者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
- ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

新様式？旧様式？

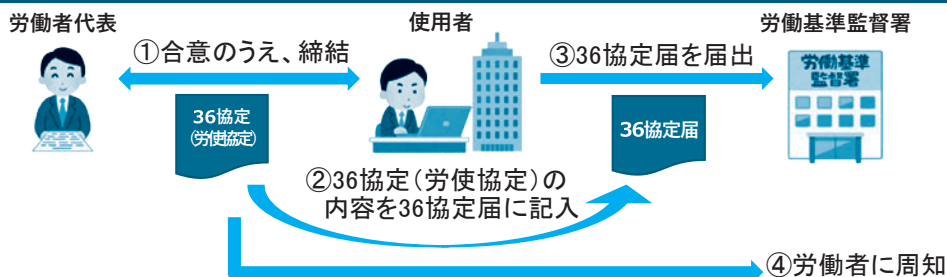


※施行日までの間であっても、押印又は署名がなくとも提出することができます。
※施行日以後は、旧様式に直接チェックボックスの記載を追記するか、チェックボックスの記載を転記した紙を添付して届け出することもできます。（裏面を参照）

Q 時間外・休日労働が生じるときはどうすればいいの？

- ① 労働者代表と使用者で合意のうえ、36協定（労使協定）を締結
- ② 36協定（労使協定）の内容を36協定届（様式第9号等）に記入
- ③ 36協定届を労働基準監督署に届出
- ④ 常時各作業場の見やすい場所への掲示や、書面の交付等の方法により、労働者に周知

電子申請による
届出が可能



36協定届様式のダウンロード

労働基準関係主要様式

検索



そのまま出せる36協定届を作成

スタートアップ労働条件

検索



36協定届の電子申請はこちら

労基法等 電子

検索



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(2020.12)

中小企業においても4月から パートタイム・有期雇用労働法により 正社員と非正規社員の間の不合理な 待遇差が禁止されます

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法、同一労働同一賃金ガイドライン、パートタイム・有期雇用労働指針が施行されています。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要①

（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）

- このガイドラインは、**正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。**

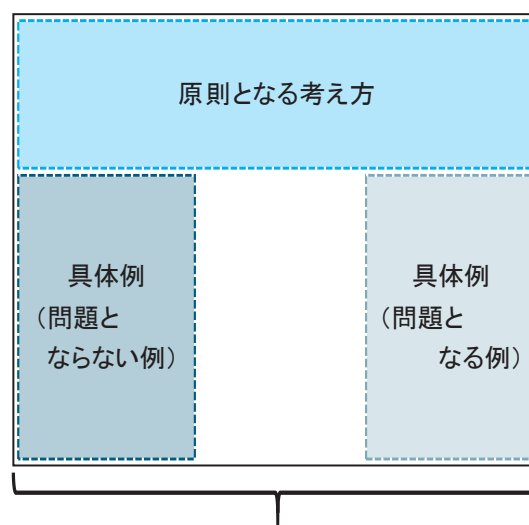
（詳しくはこちら）<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

- ・ 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない。**
- ・ 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。**
- ・ 正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。**

ガイドラインの構造



裁判で争い得る法律整備

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要②

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（１）

① 基本給

- **基本給**が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- ボーナス（賞与）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。

⚠️ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

⚠️ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要③

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（２）

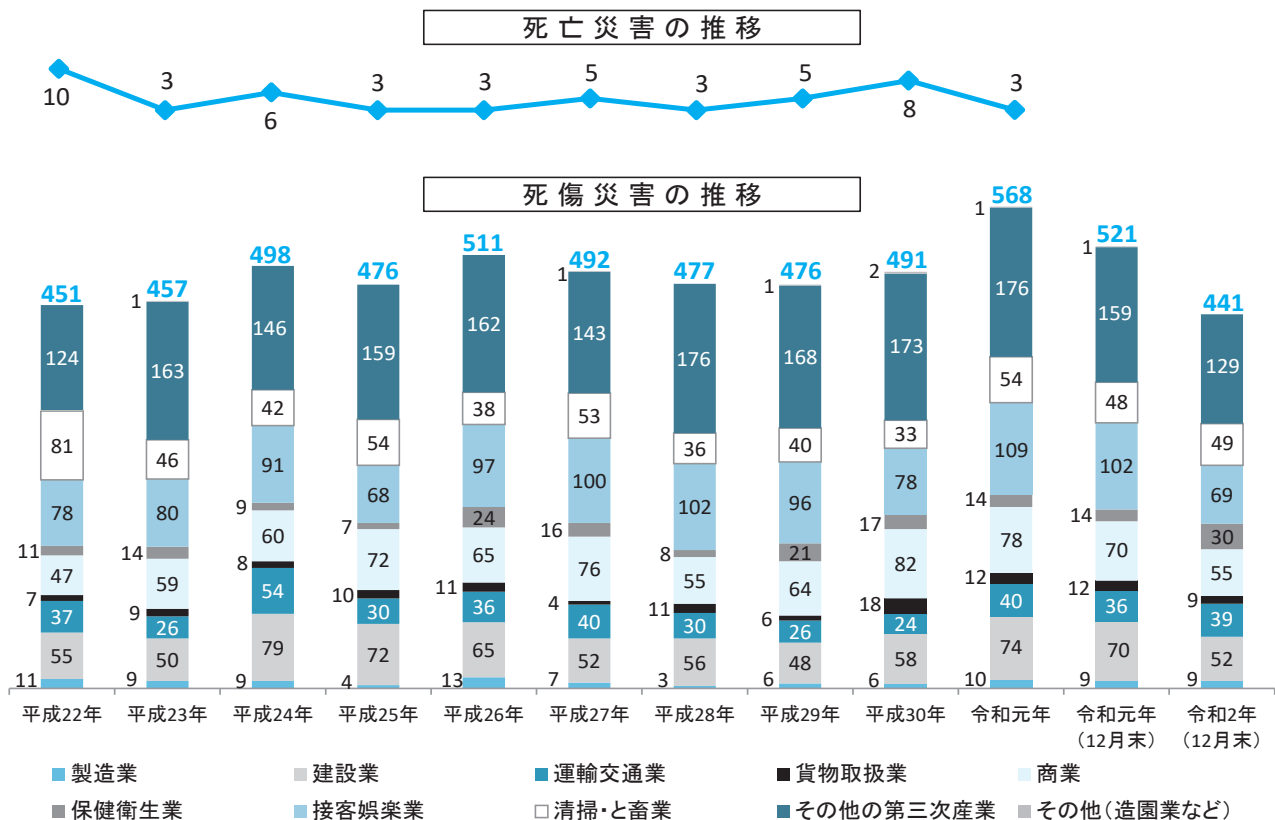
④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- 病気休暇については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- 教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

三田労働基準監督署管内における労働災害発生状況

令和2年の休業4日以上死傷者数は、令和3年1月末時点（速報値）で441人（製造業9人、建設業52人、運輸交通業39人、貨物取扱業9人、商業55人、保健衛生業30人、接客娯楽業69人、清掃・と畜業49人、その他の第三次産業129人、その他0人）であり、前年同期と比べて80人減少ではありますが、運輸交通業、保健衛生業（その内訳は、医療保健業と社会福祉施設であり、前年14人に対し、本年は30人となっています。）、清掃・と畜業で増加しています。また、死亡災害については、建設業で3件発生しています。

令和3年の同死傷者数は、1月末時点で4人（貨物取扱業1人、接客娯楽業1人、清掃・と畜業1人、その他の事業1人）であり、前年同期と比べて4人減少しています。



●令和元年死亡災害発生状況

発生月	業種	事故の型 起因物	職種／性別／年齢 経験年数	発生状況
令和元年8月	道路貨物運送業	はさまれ、 巻き込まれ トラック	運転者 男性 70歳代 20年以上30年未満	被災者は、駐車場にてセミコンテナトレーラーの車体とコンテナを積載しているシャーシーを接続した際、サイドブレーキが引かれていなかったため、動き出したセミコンテナトレーラーと隣のコンテナとの間に挟まれた。
平成31年4月	建築工事業	墜落、転落 高所作業車	電工／男性 50歳代 20年以上30年未満	被災者は、建築現場駐車場において、高所作業車のバケットに乗り、ケーブルラックを設置するための準備作業を行っていたところ、当該作業車が転倒し、地面に墜落した。
平成31年2月	建築工事業	崩壊、倒壊 金属材料	軽作業 男性 20歳代 1年以上5年未満	被災者は、事務所ビルのレイアウト変更工事において、壁に立て掛けて置かれていた鋼製パネルの仕分けにあたり、一枚ずつめくり、保持しながら、同パネル表面に貼られた取り付け場所の表示を確認していたところ、手前に倒れてきた同パネル9枚を支えきれず、下敷きになった。

●令和2年業種別事故の型別労働災害発生状況

令和2年の事故の型別の同死傷者数は、墜落・転落が91人と最も多く、転倒が90人、動作の反動・無理な動作（腰痛災害等）が62人と続いています。

事故の型 業種	墜落・転落	転倒	激突	飛来・落下	崩壊・転倒	激突され	き込まれ	はさまれ・巻	切れ・こすれ	踏み抜き	物との接触 高温・低温の	接触 有害物等との	交通事故	無理な動作・ 動作の反動	その他	合計
製造業	0	0	0	0	0	2	4	1	0	0	0	0	0	2	0	9
建設業	19	4	2	0	5	6	2	4	1	0	0	0	1	5	3	52
運輸交通業	6	6	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	14	8	1	39
貨物取扱業	0	2	1	1	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	9
農林業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
商業	10	20	1	4	0	0	2	4	0	1	0	0	5	8	0	55
金融・広告業	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	10
映画・演劇業	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	5
通信業	1	2	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	1	9
教育・研究業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	20	21
保健衛生業	1	5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6	13	30
接客娯楽業	11	11	0	4	0	3	5	10	0	7	1	3	10	4	4	69
清掃・と畜業	14	20	4	1	0	1	3	0	0	0	0	0	0	5	1	49
官公署	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他の事業	27	17	6	1	0	5	2	3	0	3	0	2	14	4	4	84
合計	91	90	20	11	5	22	24	22	1	11	1	33	62	48	441	

●労働災害防止のためのリーフレット等について

高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン (令和2年3月16日付け基安発0316第1号)

高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の高齢労働者の健康づくりを推進するため、高齢労働者を使用する又は使用しようとする事業者及び労働者に取組が求められる事項を具体的に示し、高齢労働者の労働災害を防止することを目的としたガイドラインが策定されています。

エイジフレンドリーガイドライン

はしご・脚立からの墜落・転落防止について

はしごや脚立を使用する際の安全上のポイントをまとめたリーフレットを紹介しています。

はしご脚立 安全使用

職場の安全サイトについて

厚生労働省では、「職場のあんぜんサイト」を開設し、労働災害統計、災害事例、各種教材・資料、化学物質情報、リスクアセスメント実施支援システムなどの労働安全衛生の有効な情報を発信しています。

事業場における安全衛生活動にご活用ください。

職場の安全サイト

令和2年度 年末・年始 Safe Work 推進強調期間の実施について

東京労働局では、慌ただしくなる年末・年始をとらえ、上記期間を設定し、「Safe Work TOKYO」のロゴマークの下、都内各事業場の安全気運の向上に向けた取組の一層の推進を図ることとしています。

Safe Work 推進強調期間

STOP！転倒災害プロジェクト

転倒災害の増加抑止に向けた対策をまとめたリーフレットを紹介しています。

STOP！ 転倒

職場における腰痛予防対策指針について

事業者による腰痛予防のための労働衛生管理の手法について示しています。

職場における腰痛予防対策指針

こころの耳 (働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト)

厚生労働省では、「こころの耳」を開設し、メンタルヘルス対策に関する様々な情報を提供しています。

事業場におけるメンタルヘルス対策にご活用ください。

こころの耳

事業者の皆さま、労働者の皆さまへ

「職場における新型コロナウイルス感染 拡大防止対策相談コーナー」を 全国の都道府県労働局に設置しました

～職場の感染防止対策を徹底しましょう～

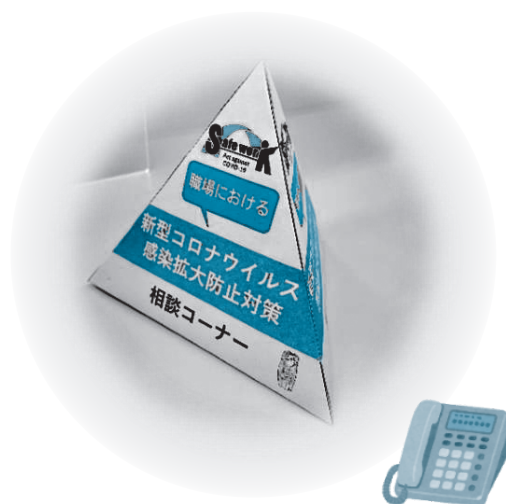
厚生労働省では、**都道府県労働局（47箇所）**に「**職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー**」を設置しました。

職場における新型コロナウイルス感染症対策に関する事業主と労働者の皆さまからのご相談などに対応いたします。

職場における感染防止対策について、
ご質問やご不明な点などがありましたら、
最寄りの都道府県労働局の相談
コーナーにご相談ください。

**受付
時間**

平日（月～金曜日）
午前 8:30～午後 5:15



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

職場における新型コロナウイルス感染拡大 防止対策相談コーナーの設置について

東京労働局では、「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」を設置し、令和3年2月15日から、事業主と労働者の皆さまからのご相談などに対応しています。

相談コーナーでは、厚生労働省ホームページに掲載されているQ & Aやチェックリストのご案内と、職場における感染防止のための具体的実践例のご紹介などを行います。

職場における感染防止対策について、ご質問やご不明な点などがありましたら、ご相談ください。

受付時間：平日（月～金曜日）午前 8：30～午後 5：15 電話：03-3512-1616

東京労働局「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」

費用は
無料です！



中小規模事業場

安全衛生サポート事業

をご活用ください！

平成30年の労働災害死傷病者数約13万人のうち、従業員99人以下の企業でその76%が発生しています*。中央労働災害防止協会では、その減少を目的に「中小規模事業場安全衛生サポート事業」を実施しています。サポートには、個別の企業等を支援する「**個別支援**」と、商工会や工業団地などの集団を支援する「**集団支援**」の2種類があります。

費用は無料です、是非ご活用ください。

*厚生労働省「職場のあんぜんサイト（<http://anzeninfo.mhlw.go.jp>）」参照



<個別支援>

！ 専門家のアドバイスでストップ労災！

知識・経験豊富な安全衛生の専門家が職場にお伺いし、労働現場や作業の問題点を明らかにして改善のアドバイスを行います。

製造業、鉱業の事業場に加え、『安全推進者の配置等に係るガイドライン（平成26年3月）』（厚生労働省）を踏まえ、第三次産業（小売業、飲食店、社会福祉施設等）の店舗・施設等を対象としております。

費用

費用は無料

（厚生労働省の補助事業のため）

対象

- 製造業、第三次産業、鉱業が対象
- 労働者が概ね100人未満の事業場が対象



1

現場確認で弱点を探し出します

2時間程度の現場確認で、安全衛生面での弱点を探し出します。



2

現場確認を参考に職場に必要な支援を実施します（教育・アドバイス等）

- 安全衛生の弱点を明らかにし、改善の手順をお伝えします。
- 職場巡視に同行し、巡視における目の付け所をアドバイスします。
- 転倒、腰痛、墜落・転落災害の予防のアドバイスを行います。
- 機械災害の芽となる「危険源」を見つけ、リスク低減の具体的方法をお伝えします。
- 化学物質による健康障害や爆発火災等のリスク評価の進め方をお伝えします。
- はさまれ巻き込まれ防止等のための機械設備の安全化へのアドバイスを行います。

※個別支援において知り得た事業場の情報は、行政機関はじめ第三者が知ることはありません。
ただし、中災防が法令に基づく情報の開示を求められた場合を除きます。

< 集団支援 >

**！ 事業場（店舗）の方が集まる機会はありませんか。
無料で安全衛生に関する研修会を開催できます。**

企業系列協力会、商工会議所、商工会、同業種協同組合、工業団地などの事業場、第三次産業では店長会議など店舗の方が集まる機会を活用し、安全衛生に関する研修会を無料で実施します。

また、事業場（店舗）に専門家が直接お伺いし、簡単な安全衛生のチェックとアドバイスを
行う「個別支援」と組み合わせて実施することも可能です。

費用 費用は無料

(厚生労働省の補助事業のため)

対象

- 労災保険加入の製造業、第三次産業、鉱業の事業場であって、労働者数が概ね100人未満の事業場を中心とする集団、団体等が対象です。
- 労働者数が100人を超える事業場が集団に含まれる場合であっても、集団支援は可能です。詳しくは問合せ先にご相談ください。

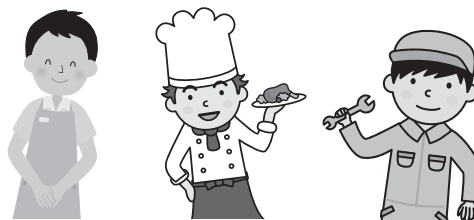


1 みんなで学んで労災を防止！

工場、店舗、社会福祉施設などの代表の皆さんが集まる機会を利用し、安全衛生に関する研修会や講演を行います。2時間程度の研修会を開催いたします。

2 このようなテーマの研修や講習を実施します

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1. ヒューマンエラーとその防止対策 | 7. スライサー等による切れ・こすれ対策 |
| 2. 転倒災害防止対策の進め方 | 8. メンタルヘルス対策の進め方 |
| 3. 職場巡視のチェックポイント | 9. はさまれ・巻き込まれ対策 |
| 4. これから進める化学物質対策 | 10. 安全・安心のための5S活動 |
| 5. 管理監督者に求められる安全配慮義務 | 11. 職場の腰痛予防対策 |
| 6. 安衛法改正を踏まえた労働災害防止対策 | 12. 保護具の適切な使用方法 など |



【申込等に関するお問合せ】

中央労働災害防止協会 技術支援部（〒108-0014 東京都港区芝 5-35-2）

TEL：03-3452-6366 / FAX：03-5445-1774 / Eメール：gijutsu@jisha.or.jp

または、以下のホームページ記載の地区安全衛生サービスセンターまでお願いします。

WEB：<https://www.jisha.or.jp/chusho/support.html> または

中災防 サポート事業

検索

最近の雇用失業情勢

○令和3年1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）2.9%であり、前月に比べ0.1ポイント低下。

☆完全失業者数（季節調整値）は、前月より7万人減少し、203万人。（原数値は197万人で、前年同月差38万人増加）

☆就業者数（季節調整値）は、前月より11万人増加し、6,694万人。

☆雇用者数（季節調整値）は、前月より10万人増加し、5,989万人。

☆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」「卸売業・小売業」「サービス業」などが減少している。

☆令和3年1月の有効求人倍率（季節調整値）は1.10倍であり、前月より0.05ポイント上昇。

☆令和3年1月の新規求人倍率（季節調整値）は2.03倍であり、前月より0.08ポイント低下。

内閣府の月例経済報告（令和3年1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るなかで、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が、内外の感染拡大による下振れリスクの高まりに十分注意する必要がある。また、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
3年1月	2.03	2.43	9.47	1.10	1.23	4.97	5,601	7,258

（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3年1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244,977人（前年同月比27.7%減）で、32か月連続で前年同月を下回った。また、新規求人数は86,354人（前年同月比20.0%減）で、13か月連続で前年同月を下回った。

一方、有効求職者数は193,140人（前年同月比19.5%増）で、8か月連続で前年同月を上回った。また、新規求職者数は35,857人（前年同月比6.6%減）で、5か月ぶりに前年同月を下回った。

就職件数は5,601件で、前年同月より8.5%減となった。一般、パート別の状況をみると、一般は2,891件（前年同月比13.5%減）、パートは2,710件（前年同月比2.5%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73件（前年同月比37.1%減）であり、業種別件数では、サービス業（21件）、建設業（10件）、情報通信業（9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に係る 雇用調整助成金の特例措置を延長します

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等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合**に、休業手当相当額等を助成するものです。

延長について

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、**令和3年2月28日**までを期限に雇用調整助成金の特例措置を講じてきたところですが、

この特例措置を4月30日まで延長いたします※。

※上限15,000円等、従前の特例措置についてであり、緊急事態宣言対応特例の期間は別途定められます。

注意点など

○ 休業・教育訓練の場合の助成率

- ・中小企業 : 4/5 (解雇等を行っていない場合は10/10)
- ・大企業 : 2/3 (解雇等を行っていない場合は3/4) (※1)

(※1) 緊急事態宣言対象区域の知事の要請を受けて営業時間の短縮、収容率・人数上限の制限、飲食物の提供を控えることに協力する飲食店等又は生産指標(売上等)が前年又は前々年同期と比べ3か月の平均値で30%以上減少した全国の大企業に関しては、緊急事態宣言対応特例として、**助成率を4/5(解雇等を行っていない場合は10/10)に引き上げます。**

○ 学生アルバイト・パート労働者(※2)も対象(※3)

(※2) 週の所定労働時間が20時間未満の労働者

(※3) 「緊急雇用安定助成金」として支給しています

○ 緊急事態宣言が全国で解除された月の翌々月以降の対応については、雇用情勢等を総合的に考慮し改めて判断することとしています。

お問合せ先

ご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせ下さい。

学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター
0120-60-3999 受付時間 9:00~21:00 土日・祝日含む

厚生労働省HP



 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

事業主のみなさまへ

令和3年3月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、令和3年3月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2% ⇒	<u>2.3%</u>
国、地方公共団体等	2.5% ⇒	<u>2.6%</u>
都道府県等の教育委員会	2.4% ⇒	<u>2.5%</u>

また併せて、下記の点についてもご注意くださいよう、お願いいたします。

留意点 対象となる事業主の範囲が、従業員43.5人以上に広がります。

▶ 従業員43.5人以上45.5人未満の事業主の皆さまは特にご注意ください。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員45.5人以上から43.5人以上に変わります。また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

Q & A

Q1. 障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？

- A1.** ①令和2年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和3年4月1日から同年5月15日までの間）
令和3年2月以前については現行の法定雇用率（2.2%）、
令和3年3月のみ新しい法定雇用率（2.3%）で算定していただくことになります。
②令和3年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和4年4月1日から同年5月15日までの間）
新しい法定雇用率（2.3%）で算定していただくことになります。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

- A2.** 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。
サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶ 「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000691446.pdf>

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者雇用事例リファレンスサービスでは、障害者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例を紹介しています。

▶ URL：<https://www.ref.jeed.or.jp/>



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

定期健康診断のご案内

(一社)三田労働基準協会 TEL 03-3451-0901

平成31年(令和元年)の定期健康診断結果では、何らかの所見がある労働者は56.6%(厚労省調)にのぼっています。

当協会では、労働安全衛生法で実施が義務付けられている、定期健康診断及び有機溶剤、鉛などの特殊健康診断を下記の要領で実施いたします。この機会をぜひご利用下さいませようご案内申し上げます。

記

1. 健 診 日 時 2021年6月7日(月) 午前9時～11時30分まで(受付終了11時まで)
2. 健 診 会 場 三田労働基準協会ビル(港区芝4-4-5) 1階研修センター
3. 申 込 方 法 5月21日(金)までに、本ページをコピーしてお申込みください。
4. 検 査 結 果 健診後約3週間で、健康診断結果書類を、事業場宛てに郵送致します。
返送料として30人未満の場合のみ800円をご負担願います。
5. 健診実施機関 (一財)全日本労働福祉協会 〒142-0064 大田区大森北1-18-18-3 F
TEL 03-5767-1713 FAX 03-3765-1662 渉外部 野澤

健康診断申込書(送付先:三田労働基準協会) FAX 03-3451-7692

事業所名			
所在地	〒		
担当者名	電話番号		
	FAX番号		
受診人数	A(1)基本定健(法定全項目) 8,500円		
	男	名	
	女	名	
	計	名	

◎20人以上の場合は、ご希望により巡回健診を実施することも可能です。ご相談下さい。

◎特殊健診をご希望の事業場は、以下にご記入下さい。一般健診と同時に実施します。

有害物質・有害要図	料 金	受診人数
有機溶剤(種類により料金が異なります)	2,500～7,000円	名
鉛およびその化合物	7,150円	名
じん肺	3,900円	名
電離放射線	3,500円	名
特定化学物質(種類により料金が異なります)	2,200～8,400円	名
紫外線・赤外線	2,200円	名
VDT作業	5,500円	名
レーザー光線	4,500円	名
大腸がん検査	1,000円	名
前立腺検査(男性のみ)	2,800円	名

2021 年度定期総会開催のご案内

2021 年度（第73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。

懇親会は、現下の状況により今年も見合わせることにいたしました。

日 時：2021 年 5 月 25 日（火） 午後 4 時～ 5 時

会 場：東京プリンスホテル 港区芝公園 3-3-1 電話 03-3432-1111

2 階 サンフラワーホール

労働保険料の納付手続き完了のご報告

労働保険事務組合へ委託されている皆様方からお預かりした、令和元年度確定、令和 2 年度概算労働保険料ならびに一般拠出金は、政府への納付手続きが完了しましたので、ご報告いたします。

〈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
TM プロサービス(株)	港区芝浦4-8-3	人材派遣、車両配送等

2020 年度の三田労働基準監督署長表彰が行われました

例年「港地区健康と安全推進大会」において大勢の皆様の前で行われておりました表彰式ですが、今年度は新型コロナウイルス感染防止の観点から同大会が中止となったため、2021 年 1 月 20 日に三田労働基準監督署会議室で行われました。

当協会から推薦いたしました株式会社ハセック様と根津幸男様が受賞されました。

株式会社ハセック様は、監督署の調査で、他の規範と認められる優良な事業場と認められての受賞です。根津幸男様は当協会理事の 5 年間「三田健康づくり研究会」会長として活躍され、長年にわたり地域、団体又は関係事業場の安全衛生水準の向上、発展に貢献されました。

なお、他に建設業労働災害防止協会推薦の山田章広様も受賞されました。

改めまして、お祝い申し上げます。

（三田労働基準協会事務局）



2021 年度講習会等予定表

日程・内容は変更になることがあります。法改正説明会その他追加開催を行う場合は、別途郵送・HP等でお知らせします。

講習等の種類		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
労務・安全・衛生等、労務管理全般について10～15回予定。別途案内				8		17・18	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
一般労務	雇用均等行政講習会			23									
	行運説明会／労務管理セミナー	26											
	労働条件説明会		19				15		16			8	
	労災保険実務講習												
	労務管理セミナー(改正法)							21					
安全衛生	新入社員等安全衛生教育	(中止)											
	安全週間説明会			11									
	労働衛生週間説明会						10						
	港地区健康と安全推進大会								2				
	高齢労働者健康対策(健康づくり研究会講習会)										26		
	衛生管理者等支援講習会											10	
	MS・RA講習会 ※												
資格関係等	危険予知訓練実務講習会							14 □					
	新入社員等安全衛生教育担当者講習												■
	フォークリフト運転技能講習							■					
	玉掛け技能講習				■								
	粉じん作業特別教育						■						
	高圧電気取扱者特別教育	(中止)											
	低圧電気取扱者特別教育												
	研削といし取替え等特別教育			■									
	プレス作業特別教育									■			
	クレーン運転(5t未満)特別教育	(中止)											
	足場の組立て等特別教育				■								
	フルハーネス使用作業特別教育												
	★安全管理者選任時研修		12・13		6・7			26・27 □			18・19		
	★第2種衛生管理者能力向上教育			15									
	★安全衛生推進者養成講習			15・16 △					16・17 □				
	★安全衛生推進者初任時教育			4				5					
	★衛生推進者養成講習			17			16						16
	★リスクアセスメント担当者研修					19	■						
	衛生管理者受験準備講習		26・27・ 28		13・14・ 15		15・16・ 17△		9・10・ 11			15・16・ 17	

日 程：月欄の数字＝開催予定です。◎＝日程調整中です。

会 場：無印は港区内です。△＝品川区内、□＝大田区内となります。

- 労務管理講習は三田・品川・大田・渋谷・新宿・池袋・向島との共催、資格関係講習は三田・品川・大田・渋谷の共催です。
- ※＝安全衛生マネジメントシステム・リスクアセスメントの略です。
- 三田労働基準協会員は、受講料が必要な講習会等については、原則として会員割引等優遇措置があります。
- 三田労働基準協会員は、このほか(公社)東京労働基準協会連合会の講習が割引になります。東基連若しくは協会HPをご覧ください。
- ★印の資格関係講習等は、別途委託開催をお受けします。企業内あるいは安全衛生協力会の教育研修などにご利用ください。詳しくは協会事務局(03-3451-0901)へご相談下さい。

みなとみた

令和3年3月号 令和3年3月15日発行(年6回発行)第25巻第2号通巻第144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>