

みなとみた

2021 4
No.145

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 ● 3～11

令和3年度「全国安全週間」を7月に実施／STOP！熱中症 クールワークキャンペーン／テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン／改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されます／労働基準法・最低賃金法などに定められた届出や申請は電子申請を利用しましょう！

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 ● 12～13

最近の雇用失業情勢／休業支援金・給付金の申請にご協力ください

協会だより ● 14～16

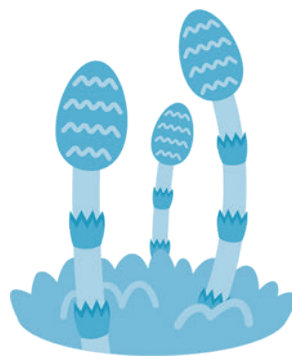
人事異動／2021年度定期総会開催のご案内／「定期健康診断のご案内」について／令和3年度会費納入のお願い／新入会員のご紹介／平成3年度雇用保険料率について／講習会等のご案内

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）

*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。



着任のご挨拶



三田労働基準監督署
署長 尾城 雄二

この度、4月1日付けで三田労働基準監督署長に着任しました尾城と申します。どうぞよろしくお願い致します。署長としては青梅署を振り出しに上野署、品川署と4箇所目の勤務地となります。三田署勤務は、六本木地区、汐留地区の大規模再開発工事をしていたところに一度勤務しておりました。現在は高輪ゲートウェイ駅周辺の再開発等、23区内で工事が一番多い地区で、現在の三田署管内は東京局18署の中で事業場数は5番目、労働者数は2番目と大規模な事業場が多く、大企業本社が集中するなど活気溢れる東京の中心的地域となっております。

現下の経営環境は、コロナ禍で飲食店、旅行業等のサービス分野の産業が打撃を受け、労働者の休業、雇い止め、失業率の上昇と昨年からの厳しい状況が続いております。

また、「過労死」「ブラック企業」などの新語が歴史の教科書に掲載されるなど、長時間労働による健康障害等の不適正な労働環境が社会問題化され、働き方の多様化に伴い労務管理の困難が増しております。

一方、労働災害防止対策に目を向けますと、今年度は13次防の目標年の前年にあたりまさに正念場と言えます。特に三田署管内は、大手建設業店社が集中し、建設現場の数も23区内でトップクラスです。理由は問わず重篤な災害はあってはならないものですが昨年度は3人の方が建設現場にお亡くなりになっております。また、13次防の目標達成には死傷災害を5%以上減少させる必要があり、第3次産業を中心に死傷災害を確実に減少させなければなりません。

これらの直面する問題を解消するために次の事項を重点的に取り組んで参ります。

- ・新型コロナウイルス感染症の影響による労務管理に関する啓発指導
- ・長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策の徹底
(改正労基法に基づく長時間労働の是正、中小企業へのきめ細やかな支援相談業務等)
- ・第13次防計画を踏まえた建設業及び第3次産業対策を始めとした労働災害防止対策
- ・第13次防計画を踏まえたメンタルヘルス対策及び石綿規則等の職業性疾病対策
- ・労災補償保険給付の迅速・適正な事務処理の徹底

コロナ禍で講習会、集団指導などが制限されるなかではありますが、これまでと同様に三田労働基準協会と一層連携を深めながら、三田署管内の事業場の益々の発展と働く方々が安心して安全に働くことができよう微力ながら全力を尽くしてまいりたいと考えております。今後とも職員一人ひとりが皆様のお役に立てるよう行政を展開してまいりますので、貴協会の皆様のご支援とご協力の程をよろしくお願い致します。

離任のご挨拶



三田労働基準監督署
前署長 岩出 順一

この度3月31日付けをもちまして、三田労働基準監督署長を退任することとなりました。1年間という短い期間でしたが、山内会長をはじめ会員の皆様方には、たいへんお世話になりました。ありがとうございました。

とは申しましたが、昨年からのコロナ禍の影響で実際にはほとんど協会行事に参加することもできず、署長として協会のお役に立てることのほとんどができなかったことを心苦しく思っているというのが本音です。

残念ながらコロナ禍が収束するという見通しは未だ立っておらず、来年度も困難な状況の中、労働基準行政を進めていかなければならないことは間違いのないと思われます。しかしながら、過重労働の防止、働き方改革の推進、労働災害の防止等々を停滞させることなく実施していくことが必要なのも間違いありません。

むしろ、過重労働の防止や働き方改革については、コロナ禍の今だからこそ積極的に推進することが重要と考えています。

私見ではありますが、コロナ禍が過ぎ去っても、産業構造と労働環境がその前と同じに戻ることはないと思います。在宅ワークしかり時差出勤しかりです。もちろん、労働時間の管理が難しい等の問題も出てきていて、その解消に向かった議論も始まっているようです。

江戸時代中期に書かれた葉隠聞書の第二にこういうことが書かれているそうです。「時代の風というものは変えられぬ。百年前のいい時のようにしたくてもできない。だから、その時代時代でよいようにすることが大切だ」と。これからの働き方改革を進めるに当たっての考え方を示唆してくれているように感じます。曲解…？ですが。

三田署管内の労働災害の発生状況は、昨年(令和2年)は対前年比で10%以上の減少となっておりますが、対前々年(平成30年)比では同数以上となるのが確実となっております。また、死亡災害も昨年は4件、今年も既に2件(3月30日現在)発生しており、最近10年の概ね横ばいの状況は変わっておらず、減少の傾向が見えません。

以上、令和3年度も当署の課題は少なくなく、職員一丸となって頑張っていく必要があると考えておりますので、今まで以上に貴協会の皆様方のご理解とご協力を賜ることができれば幸いと存じます。

結びになりますが、三田労働基準協会の益々のご発展と会員企業の皆様方の一層のご繁栄を祈念申し上げ、私からの離任の挨拶とさせていただきます。

令和3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3年度のスローガンは、次のとおり決定しました。

〈令和3年度の「全国安全週間」スローガン〉

持続可能な安全管理 未来へつなぐ安全職場

今年で94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。この努力により労働災害は長期的には減少しており、令和2年の労働災害による死亡者数は3年連続で過去最少となる見込みです。

一方、休業4日以上労働災害による死傷者数は、高齢者の労働災害、転倒災害や「動作の反動・無理な動作」による労働災害が年々増加していることに加え、新型コロナウイルス感染症の罹患による労働災害の増加により、平成14年以降で最多となる見込みです。

このような背景を踏まえて今年度のスローガンでは、働く高齢者の増加等の就業構造の変化や新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う社会情勢の変化等に対応し、将来を見据えた持続可能な安全管理を継続して実施していくことにより、すべての働く方が安心して安全に働くことのできる職場の実現を呼びかけています。

厚生労働省では、7月1日(木)から7日(水)までを「全国安全週間」、6月1日(火)から30日(水)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。具体的な実施事項は次のとおりとし、実施にあたっては、マスク着用、手指消毒、いわゆる「3つの密」を避けるようにする等、新型コロナウイルス感染症に対する基本的な感染防止対策を徹底することはもとより、各自治体等の要請等に従う。

- (1) 安全広報資料等の作成、配布を行う。
- (2) 様々な広報媒体を通じて広報を行う。
- (3) 安全パトロール等を実施する。
- (4) 安全講習会、事業者間で意見交換・好事例の情報交換を行うワークショップ等を開催する。
- (5) 安全衛生に係る表彰を行う。
- (6) 「国民安全の日」(7月1日)の行事に協力する。
- (7) 事業場の実施事項について指導援助する。
- (8) その他「全国安全週間」にふさわしい行事等を行う。

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する予定です。詳細が決まり次第、当協会のホームページに掲載することといたします。

STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン

令和3年5月～9月

— 熱中症予防対策の徹底を図ろう —

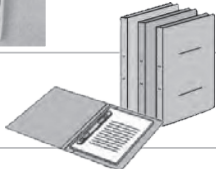
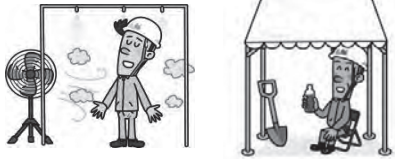
職場における熱中症により、毎年約20人が亡くなり、約1,000人が4日以上仕事を休んでいます。夏季を中心に「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を展開し、職場での熱中症予防に取り組みましょう!

事業場では、期間ごとの実施事項に重点的に取り組んでください。

●実施期間：令和3年5月1日から9月30日まで（準備期間4月、重点取組期間7月）



確実に実施できているかを確認し、□にチェックを入れましょう!

準備期間（4月1日～4月30日）		
☐	WBGT値の把握の準備	JIS規格「JIS B 7922」に適合したWBGT指数計を準備しましょう。 
☐	作業計画の策定など	WBGT値に応じて、作業の中止、休憩時間の確保などができるよう余裕を持った作業計画をたてましょう。 
☐	設備対策・休憩場所の確保の検討	簡易な屋根の設置、通風または冷房設備やミストシャワーなどの設置により、WBGT値を下げる方法を検討しましょう。また、作業場所の近くに冷房を備えた休憩場所や日陰などの涼しい休憩場所を確保しましょう。 
☐	服装などの検討	通気性の良い作業着を準備しておきましょう。身体を冷却する機能をもつ服の着用も検討しましょう。 
☐	教育研修の実施	熱中症の防止対策について、教育を行いましょう。  迷わず救急車を呼びましょう!
☐	労働衛生管理体制の確立	衛生管理者などを中心に、事業場としての管理体制を整え、必要なら熱中症予防管理者の選任も行いましょう。 
☐	緊急時の措置の確認	体調不良時に搬送する病院や緊急時の対応について確認を行い、周知しましょう。

【主唱】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会 【協賛】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会 【後援】関係省庁（予定）

 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

キャンペーン期間（5月1日～9月30日）

STEP 1

□ WBGT値の把握

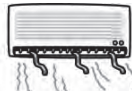
JIS 規格に適合したWBGT指数計でWBGT値を測りましょう。



WBGT指数計の例

STEP 2

準備期間中に検討した事項を確実に実施するとともに、測定したWBGT値に応じて次の対策を取りましょう。

☐ WBGT値を下げるための設備の設置	準備期間に検討した設備、休憩場所を設置しましょう。	
☐ 休憩場所の整備	休憩場所には水、冷たいおしぼり、シャワー等や飲料水、塩飴などを設置しましょう。	
☐ 通気性の良い服装など	準備期間に検討した通気性の良い服装なども着用しましょう。	
☐ 作業時間の短縮	WBGT値が高いときは、 単独作業を控え 、WBGT値に応じて 作業の中止、こまめに休憩をとる などの工夫をしましょう。	
☐ 熱への順化	暑さに慣れるまでの間は 十分に休憩を取り、1週間程度かけて徐々に身体を慣らし ましょう。特に、 入職直後や夏季休暇明け の方は注意が必要です！	
☐ 水分・塩分の摂取	のどが渴いていなくても 定期的に水分・塩分 を取りましょう。	
☐ プレクーリング	休憩時間にも体温を下げる工夫をしましょう。	
☐ 健康診断結果に基づく措置	①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④腎不全、⑤精神・神経関係の疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦感冒、⑧下痢 などがあると熱中症にかかりやすくなります。医師の意見をきいて人員配置を行いましょう。	
☐ 日常の健康管理など	前日のお酒の飲みすぎはないか、寝不足ではないか、当日は朝食をきちんととったか、管理者は確認しましょう。熱中症の具体的症状について説明し、早く気付くことができるようにしましょう。	
☐ 労働者の健康状態の確認	作業中は管理者はもちろん、作業員同士お互いの健康状態をよく確認しましょう。	

STEP 3

熱中症予防管理者等は、WBGT値を確認し、巡視などにより、次の事項を確認しましょう。

- ☐ WBGT値の低減対策は実施されているか
- ☐ 各労働者が暑さに慣れているか
- ☐ 各労働者は水分や塩分をきちんと取っているか
- ☐ 各労働者の体調は問題ないか
- ☐ 作業の中止や中断をさせなくてよい

□ 異常時の措置

～少しでも異常を感じたら～

- ・ **いったん作業を離れる**
- ・ **病院へ運ぶ、または救急車を呼ぶ**
- ・ **病院へ運ぶまでは一人きりにしない**

重点取組期間（7月1日～7月31日）

- ☐ 実施した対策の効果を再確認し、必要に応じ追加対策を行いましょう。
- ☐ 特に梅雨明け直後は、WBGT値に応じて、作業の中断、短縮、休憩時間の確保を徹底しましょう。
- ☐ 水分、塩分を積極的に取りましょう。
- ☐ 各自が、睡眠不足、体調不良、前日の飲みすぎに注意し、当日の朝食はきちんと取りましょう。
- ☐ 期間中は熱中症のリスクが高まっていることを含め、重点的に教育を行いましょう。
- ☐ **少しでも異常を認めたときは、ためらうことなく、病院に搬送しましょう。**



テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン

厚生労働省は、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成30年2月）を「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に改定しました。

テレワークについては、新型コロナウイルス感染症対策として、非常に多くの企業において新たに実施されるようになりましたが、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟に活用することのできる働き方であり、働き方改革の推進の観点からも、その導入・定着を図ることが重要です。

テレワークガイドラインの改定主な概要

○テレワークの推進を図るためのガイドラインであることを明示的に示す観点から、ガイドラインのタイトルを「**テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン**」に改定。

テレワークの導入に際しての留意点

- テレワークの推進は、労使双方にとってプラスなものとなるよう、働き方改革の推進の観点にも配慮して行うことが有益であり、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークとすることが求められる。
- テレワークを推進するなかで、従来の労務管理の在り方等について改めて見直しを行うことも、生産性の向上に資するものであり、テレワークを実施する労働者だけでなく、企業にとってもメリットのあるものである。
- テレワークを円滑かつ適切に導入・実施するに当たっては、あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要である。

テレワークの対象業務

- 一般にテレワークを実施することが難しい業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合があり、管理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましい。
- オフィスに出勤する労働者のみに業務が偏らないよう、留意することが必要である。

テレワークの対象者等

- テレワークの対象者を選定するに当たっては、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することのないよう留意する必要がある。
- 在宅での勤務は生活と仕事の線引きが困難になる等の理由から在宅勤務を希望しない労働者について、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務の利用も考えられる。
- 特に新入社員、中途採用の社員及び異動直後の社員は、コミュニケーションの円滑化に特段の配慮をすることが望ましい。

導入に当たっての望ましい取組

- 不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等が有効であり、職場内の意識改革をはじめ、業務の進め方の見直しに取り組むことが望ましい。
- 働き方が変化する中でも、労働者や企業の状況に応じた適切なコミュニケーションを促進するための取組を行うことが望ましい。
- 企業のトップや経営層がテレワークの必要性を理解し、方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。

労務管理上の留意点

テレワークにおける人事評価制度

- 人事評価は、企業が労働者に対してどのような働きを求め、どう処遇に反映するかといった観点から、企業がその手法を工夫して、適切に実施することが基本である。
- 人事評価の評価者に対しても、訓練等の機会を設ける等の工夫が考えられる。
- 時間外等のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うことは適切人事評価とはいえない。
- テレワークを行う場合の評価方法を、オフィスでの勤務の場合の評価方法と区別する際には、誰もがテレワークを行えるようにすることを妨げないように工夫を行うことが望ましい。
- テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることを理由として、オフィスに出勤している労働者を高く評価すること等も、労働者がテレワークを行おうとするものの妨げになるものであり、適切な人事評価とはいえない。

テレワークに要する費用負担の取扱い

- テレワークを行うことによって労働者に過度の負担が生じることは望ましくない。
- 個々の企業ごとの業務内容、物品の貸与状況等により、費用負担の取扱いは様々であるため、労使のどちらがどのように負担するか等についてはあらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましい。
- 在宅勤務に伴う費用について、業務に要した実費の金額を在宅勤務の実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられる。

テレワーク状況下における人材育成・テレワークを効果的に実施するための人材育成

- オンラインでの人材育成は、オンラインならではの利点を持っているため、その利点を活かす工夫をすることも有用である。
- テレワークを導入した初期あるいは機材を新規導入したとき等には、必要な研修等を行うことも有用である。
- 自律的に働くことができるよう、管理職による適切なマネジメントが行われることが重要であり、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましい。

テレワークのルール策定と周知

- 労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用される。
- テレワークを円滑に実施するためには、使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい。

様々な労働時間制度の活用**労働時間の柔軟な取扱い**

- 労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能。このため、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能。一方で、テレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更する場合には、各々の制度の導入要件に合わせて変更することが可能。
- 通常の労働時間制度及び変形労働時間制においては、始業及び終業の時刻や所定労働時間をあらかじめ定める必要があるが、必ずしも一律の時間に労働する必要がないときには、テレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられる。
- フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークになじみやすい。
- 事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度であり、テレワークにおいて一定程度自由な働き方をする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能となる。（※このほか、事業場外みなし労働時間制を適用するための要件について明確化）

テレワークにおける労働時間管理の工夫**テレワークにおける労働時間管理の把握**

- 労働時間の管理については、本来のオフィス以外の場所で行われるため使用者による現認ができないなど、労働時間の把握に工夫が必要となる一方で、情報通信技術を活用する等によって、労務管理を円滑に行うことも可能となる。
- 労働時間の把握については、「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」を踏まえ、次の方法によることが考えられる。
 - ・パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として、始業及び終業の時刻を確認すること（テレワークに使用する情報通信機器の使用時間の記録等や、サテライトオフィスへの入退場の記録等により労働時間を把握）
 - ・労働者の自己申告により把握すること（※労働時間の自己申告に当たっては、自己申告制の適正な運用等について十分な説明を行うこと、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと等の留意点を記載）。

テレワークに特有の事象の取扱い

- 中抜け時間（※把握する際の工夫方法として、例えば一日の終業時に、労働者から報告させることが考えられることや、中抜け時間について、休憩時間として取り扱い終業時刻を繰り下げたり、時間単位の年次有給休暇として取り扱うことも、始業及び終業の時刻の間の時間について、休憩時間を除き労働時間として取り扱うことも可能であることを記載）。
- 長時間労働対策
テレワークによる長時間労働等を防ぐ手法としては、次のような手法が考えられる。
 - ・メール送付の抑制等やシステムへのアクセス制限等
 - ・時間外・休日・所定外深夜労働についての手続
 ：労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯や時間数をあらかじめ使用者が設定する等

テレワークにおける安全衛生の確保

- テレワークでは、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気づきにくいという状況となる場合が多く、事業者は、「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト（事業者用）」を活用する等により、健康相談体制の整備や、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが望ましい。
- 自宅等については、事務所衛生基準規則等は一般には適用されないが、安全衛生に配慮したテレワークが実施されるよう、「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト（労働者用）」を活用すること等により、作業環境に関する状況の報告を求めるとともに、必要な場合には、労使が協力して改善を図る又はサテライトオフィス等の活用を検討することが重要である。

テレワークにおける労働災害の補償

- 労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となる。
- 使用者は、情報通信機器の使用状況などの客観的な記録や労働者から申告された時間の記録を適切に保存するとともに、労働者が負傷した場合の災害発生状況等について、使用者や医療機関等が正確に把握できるよう、当該状況等を可能な限り記録しておくことを労働者に対して周知することが望ましい。

テレワークの際のハラスメントへの対応

- 事業主は、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等（以下「ハラスメント」という。）の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられており、テレワークの際にも、オフィスに出勤する働き方の場合と同様に、関係法令・関係指針に基づき、ハラスメントを行ってはならない旨を労働者に周知啓発する等、ハラスメントの防止対策を十分に講じる必要がある。

テレワークの際のセキュリティへの対応

- 情報セキュリティの観点から全ての業務を一律にテレワークの対象外と判断するのではなく、関連技術の進展状況等を踏まえ、解決方法の検討を行うことや業務毎に個別に判断することが望ましい。

事業主・労働者の皆さまへ

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されます

65歳までの雇用確保
(義務)



70歳までの就業確保
(努力義務)

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、
再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されます。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- ・定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

<対象となる措置>

次の①～⑤の**いずれか**の措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

① 70歳までの定年引き上げ

② 定年制の廃止

③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入

※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業

b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることになります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

高年齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

全般的な留意事項

- ・ 高年齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- ・ 複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高年齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・ 高年齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高年齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。

基準を設けて対象者を限定する場合

- ・ 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に高年齢者を排除しようとするなど、高齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

その他、講ずる措置別の留意事項

P1の③

継続雇用制度の場合

- ① 70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- ② 70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- ③ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

P1の④⑤

創業支援等措置の場合

- ① 高年齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高年齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高年齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高年齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高年齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

※70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高年齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。



定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金があります。

◆◆ 65歳超雇用推進助成金 ◆◆

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

労働基準法・最低賃金法などに定められた 届出や申請は **電子申請** を利用しましょう!

届出・申請可能な主な手続

- **労働基準法に定められた届出** **51 種類**
時間外・休日労働に関する協定届 (36 協定届)
就業規則 (変更) 届出
1 年単位の変形労働時間制に関する協定届 など
- **最低賃金法に定められた申請** **9 種類**
最低賃金の減額特例許可の申請 など

NEW

① 電子署名・電子証明書は不要です!

令和 3 年 4 月から、

① **e-Gov からアカウントを登録** ② **フォーマットに必要事項を入力**

の 2 ステップで、届出・申請が可能になります!

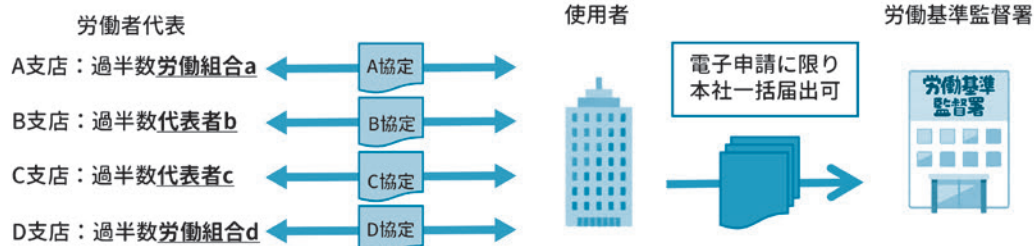


NEW

② 事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、36 協定の本社一括届出が可能になります。

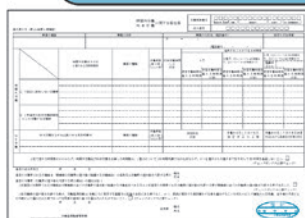
これまででは、全ての事業場について 1 つの過半数労働組合と 36 協定を締結している場合のみ、本社一括届出が可能でしたが、

令和 3 年 3 月末から、事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、電子申請に限り 36 協定の本社一括届出が可能になります。



※ 36 協定届は最大 30,000 事業場、就業規則 (変更) 届は最大 2,500 事業場について一度に申請可能です。
申請ファイルには、ファイル数 99 個、1 ファイル 50 MB、総容量 99 MB の上限があります。

③ 控え文書への受付印がもらえます!



- ✓ 36 協定届
 - ✓ 就業規則 (変更) 届
 - ✓ 1 年単位の変形労働時間制に関する協定届
- について受付印を受け取ることができます。

(※イメージ)



電子申請 の利用方法・お問合せ先は **裏面** をご確認ください

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

電子申請の利用方法

「e-Gov(イーガブ)」のホームページから
電子申請が利用できます。
(<https://shinsei.e-gov.go.jp>)

- ホームページは



電子申請の利用には事前準備が必要です。詳しくは、[e-Gov](https://shinsei.e-gov.go.jp)  で検索してください。

電子申請に関してご不明な点については、以下のお問合せ先にご相談ください。

✓ Q. e-Govアカウントの取得方法がわからない

✓ Q. 操作方法がわからない

① 事前準備や操作方法などに関するお問い合わせ先

e-Gov利用者サポートデスク

まずはe-Gov上の「ヘルプ」や「よくあるご質問」をご確認いただいた上で、ご不明点はe-Gov利用者サポートデスクにお問合せ下さい。

■電話番号 050-3786-2225 (通話料金はご利用の電話回線により異なります。)

■受付時間 4・6・7月 平日 午前9時から午後7時まで

土日祝日 午前9時から午後5時まで

5・8～3月 平日 午前9時から午後5時まで (土日祝日、年末年始は休止)

■Webお問合せ <https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/contact>

✓ Q. 36協定届に記載する内容など、制度について聞きたい

② 各届出などに関するお問い合わせ先

労働基準法などに基づく届出などについてご不明な点があれば、都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

【都道府県労働局及び労働基準監督署の連絡先等】

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaianai/roudoukyoku/>

③ 労働基準法などの手続に関する電子申請についてのホームページ

労働基準法などの手続に関する電子申請については、以下の厚生労働省ホームページにマニュアル、解説、関連する通達などを掲載していますので、ご参照ください。

- ホームページは「労基法等 電子」で検索！ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒ ⇒
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184033.html>



- 【厚生労働省ホームページの進み方】

「ホーム」>「政策について」>「分野別の政策一覧」>「雇用・労働」>「労働基準」>「事業主の方へ」>
「労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について」

最近の雇用失業情勢

○令和3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）2.9%であり、前月と同水準。

☆完全失業者数（季節調整値）は、前月同水準で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3万人増加し、6,697万人。

☆雇用者数（季節調整値）は、前月より12万人増加し、6,001万人。

☆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」「サービス業」などが減少している。

☆令和3年2月の有効求人倍率（季節調整値）は1.09倍であり、前月より0.01ポイント低下。

☆令和3年2月の新規求人倍率（季節調整値）は1.88倍であり、前月より0.15ポイント低下。

内閣府の月例経済報告（令和3年2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なか、持ち直しの動きが続いているものの、一部に弱さがみられる。先行きについては、緊急事態宣言の解除後も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、持ち直していくことが期待される。ただし、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2月	1.88	2.23	7.00	1.09	1.19	4.85	6,319	8,372

（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245,456人（前年同月比26.9%減）で、33か月連続で前年同月を下回った。また、新規求人数は79,903人（前年同月比27.5%減）で、14か月連続で前年同月を下回った。

一方、有効求職者数は195,351人（前年同月比20.0%増）で、9か月連続で前年同月を上回った。また、新規求職者数は35,314人（前年同月比5.7%増）で、2か月ぶりに前年同月を上回った。

就職件数は6,319件で、前年同月より6.9%減となった。一般、パート別の状況をみると、一般は3,180件（前年同月比15.5%減）、パートは3,139件（前年同月比4.0%増）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104件（前年同月比18.8%減）であり、業種別件数では、卸売業（31件）、サービス業（15件）、小売業（13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#）

事業主の皆様へ ～厚生労働省からのお願い～

休業支援金・給付金の申請にご協力ください

- ◆ 新型コロナウイルス感染症の影響により従業員を休業（シフト制で働く従業員の勤務時間や勤務日を削減した場合を含みます）させた場合、休業手当の支払いには、雇用調整助成金を活用できますので、これをご活用いただき、雇用の維持に努めていただくようお願いします。
- ◆ 一方、休業手当の支払いが困難な場合には、従業員の方が直接申請でき、国から支給する「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（以下、「休業支援金」）があります。従業員への周知や申請に協力いただくようお願いします。
（中小企業については令和2年4月以降の休業、大企業については令和3年1月8日以降（令和2年11月7日以降に時短要請等を発令した都道府県はその要請の開始以降）及び令和2年4～6月の休業が対象です。）
- ◆ 申請にあたり事業主に協力いただくことは、休業の事実について確認するための書類の作成などで、金銭的な負担はありません。
※この確認書類は、休業支援金の支給要件を確認するためのものであり、労働基準法第26条の休業手当の支払義務について判断するためのものではありません。
- ◆ 休業支援金制度の趣旨を踏まえると、一般的に従業員が休業支援金の支給申請やその相談をしたことのみを理由として、解雇や雇止め、労働条件の不利益変更等を行うことは不適切であり、労働契約法に照らして無効となる場合等があります。また、業務上の合理性なく仕事を与えないことなどは、職場におけるパワーハラスメントに該当する場合があります。
- ◆ 休業支援金の申請には期限があります。該当する方へは早めに周知いただくようお願いします。

・詳しくは、厚生労働省HPへ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>

・お電話でのお問い合わせはコールセンターへ

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター

電話0120（221）276 ※月～金 8：30～20：00（土日・祝日 8：30～17：15）

三田労働基準監督署人事異動（役職者）

旧	職 名	新
岩 出 順 一	署 長	尾 城 雄 二
佐々木 佐知子	副 署 長（ 管 理 ）	佐々木 佐知子
吉 田 英 明	副 署 長（ 労 災 ）	羽 田 亨
國府田 純 一	副 署 長	岡 本 信 行
岡 本 信 行	第一方面主任監督官	宮 本 大 輔
川 鍋 修 康	第二方面主任監督官	川 鍋 修 康
奥 田 一	第三方面主任監督官	奥 田 一
伊 東 聖 周	第四方面主任監督官	青 柳 暁 雄
能 堀 北 斗	第五方面主任監督官	岡 崎 陽 平
並 木 泰 昌	安 全 衛 生 課 長	並 木 泰 昌
神 保 経 子	労 災 第 一 課 長	山 口 昌 彦
山 口 昌 彦	労 災 第 二 課 長	乗 松 明 子
吉 澤 康	業 務 課 長	福 井 修

ハローワーク品川人事異動（幹部）

旧	職 名	新
古 宮 善 彦	所 長	古 宮 善 彦
前 田 修	管 理 部 長	宮 嶋 修
井 脇 孝 司	職 業 相 談 部 長	橋 本 久美子
伊 澤 壯 樹	雇 用 開 発 部 長 →雇用開発第一部長	伊 澤 壯 樹
	雇用開発第二部長	大 原 順 子

2021 年度定期総会開催のご案内

2021 年度（第73回）定期総会の会場が変更となりましたので、改めてお知らせいたします。
ご案内を別途差し上げますので、ご出席賜りますようお願い申し上げます。

日 時／2021年5月25日（火） 午後4時～5時
会 場／東京プリンスホテル 2階 マグノリアホール
港区芝公園3－3－1 電話03-3432-1111

懇親会は、新型コロナウイルス感染症予防のため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をお願いいたします。

「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7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す。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3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26日（月）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)ケイミックス	東京都港区虎ノ門1-3-1	ビルメンテナンス

令和3年度の雇用保険料率について ～令和2年度から変更ありません～

令和3年度の雇用保険料率

事業の種類	負担者				①+② 雇用保険料率
	① 労働者負担	② 事業主負担	失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険 二事業の保険料率	
一般の事業	3/1,000	6/1,000	3/1,000	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	3/1,000	11/1,000
建設の事業	4/1,000	8/1,000	4/1,000	4/1,000	12/1,000

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** 東京労働局（三田労働基準監督署）行政運営方針の説明会 4月26日（月）

【会場】女性就業支援センター（JR田町駅西口から徒歩3分）

三田労働基準監督署が取り組む業務推進ポイントなどの労働行政の内容を港区内の関係者の皆様にご理解いただくための機会と位置付けて、できるだけ分かりやすい説明会となるよう企画いたしました。

◎ **有料** 監督署の労災認定における判断基準と請求実務 6月8日（火）

【会場】一般社団法人三田労働基準協会 1階研修センター

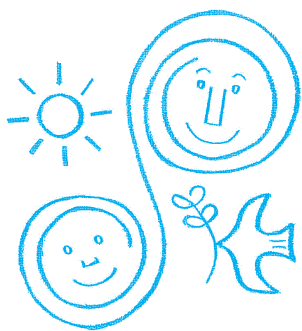
業務中（通勤途中）の災害で労災保険の請求を行ったあと、労働基準監督署がどのような調査を行い、どのような基準で業務災害（通勤災害）と判断するのかを知ることは、労務担当者には重要です。また、副業中の給付基礎日額の算定方法、在宅勤務での業務災害と判断される基準などを元労災監察官が具体的に解説いたします。

◎ **有料** 安全管理者選任時研修（第1回） 5月12日（水）～13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

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。

※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3年4月号 令和3年4月15日発行(年6回発行) 第25巻第3号通巻第145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>