

みなとみた

2022 **11**
No.154

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

労働行政ニュース ●2～11

令和4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／東京都最低賃金のお知らせ／11月は「過労死等防止啓発月間」です／自動車運転者を使用する事業場に対する令和3年の監督指導、送検等の状況／令和3年度の東京労働局管内における送検状況／11月は「労働保険未手続事業一掃強化期間」です／新型コロナウイルス感染症に感染された方へ

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

求人者訪問サポート

～ハローワーク品川の職員が求人事業所を訪問し、求人に関するお悩みをサポート～

協会だより ●14～16

雇用均等行政の重点説明会を開催／2023年新年賀詞交歓会中止のお知らせ／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。ご活用いただき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。



令和4年度年末年始無災害運動

待ってます 元気なあなた 明るく迎える年末年始

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、事業場等の取り組み促進を図る趣旨で、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52回目を迎える。

令和3年の労働災害による死亡者数は867人と4年ぶりに増加し、死傷者数は149,918人と平成10年以降で最多となった。死傷者数を見ると、高年齢労働者による労働災害が依然として増加傾向にあり、業種別では特に、社会福祉施設や製造業では前年より大幅な増加が見られた。事故の型別では、新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害を除くと、「転倒」、腰痛等の「動作の反動・無理な動作」で大きく増加した。

また、今年上半年（1～6月）の労働災害の状況を見ても、製造業、建設業、陸上貨物運送事業、第三次産業で死傷者数が増加した。特に小売業、保健衛生業（社会福祉施設含む）、警備業等を含む第三次産業は昨年同時期より59.8%増となっている。事故の型別では「転倒」、「動作の反動・無理な動作」、「その他（主として感染症によるもの）」が目立つ。誰もが安心して安全に働ける職場環境づくりや、転倒・腰痛災害予防のために若年期から身体機能の維持向上のための取り組みが重要である。

令和4年においては、労働安全衛生法施行令の改正により、職長等教育の対象外であった、食料品製造業（うまみ調味料製造業および動植物油脂製造業は従来から対象）、新聞業、出版業、製本業および印刷物加工業が追加され、令和5年4月より新たな職長となった者に対する教育が義務化されることとなった。職長は安全の要と言われる重要な立場にあることから、義務化を契機に安全衛生活動のより一層の活発化につなげたい。

労働衛生の分野では、化学物質による労働災害防止のための新たな規制が導入され、リスクアセスメントに基づく自律的な化学物質管理が強化される。具体的には、代替物等の使用等によりリスクアセスメント対象物にばく露される程度を最小限度にすること（令和5年4月1日以降）、リスクアセスメント対象物を製造・取り扱う事業場ごとに化学物質管理者を選任すること（令和6年4月1日）、衛生委員会の付議事項を追加すること（令和5年4月1日以降）等、改正を踏まえた対応が求められる。

職場の安全と健康を確保するためには、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。

とりわけ、新型コロナウイルス感染症の拡大防止と社会経済活動の両立が求められる中で迎える年末年始は、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、非定常作業における安全確認の徹底、作業前点検の実施、作業手順や交通ルールの遵守、安全衛生保護具の点検の実施、感染症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。

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、本年度の年末年始無災害運動を展開することとする。

2 実施期間 令和4年12月1日から令和5年1月15日までとする。

3 運動標語 「待ってます 元気なあなた 明るく迎える年末年始」

4 主 唱 者 中央労働災害防止協会

5 後 援 厚生労働省

6 実 施 者 各事業場

7 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・配信

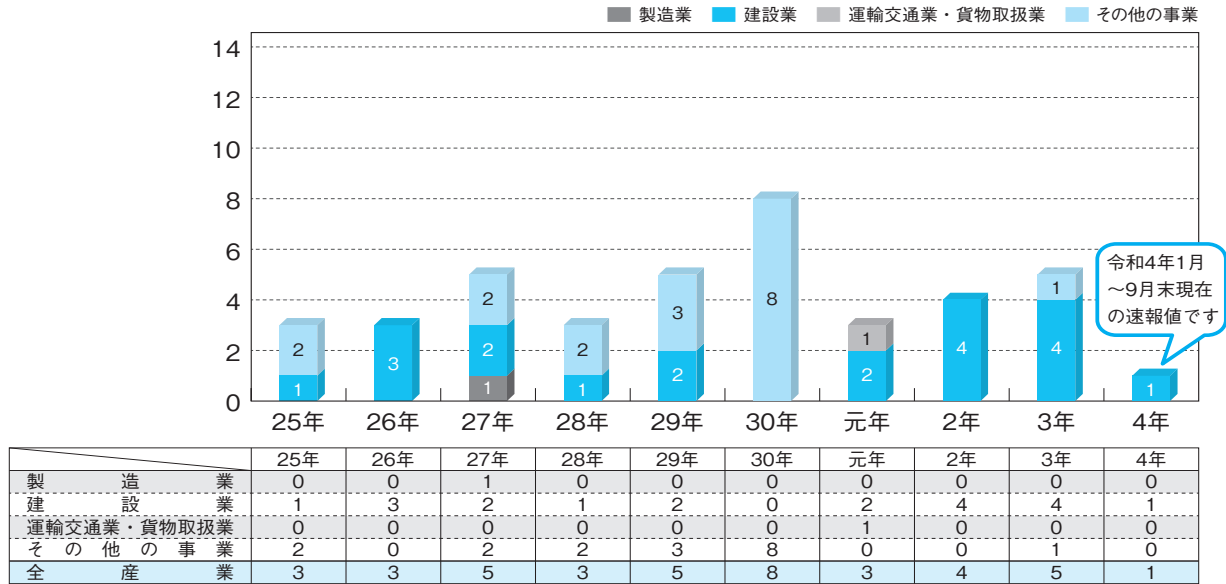
8 事業場の実施事項

- | | |
|---|--|
| (1) 経営トップによる安全衛生方針の決意表明 | (11) 機械設備に係る一斉検査および作業前点検の実施 |
| (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 | (12) 年末時期の大掃除等を契機とした5Sの徹底 |
| (3) KY（危険予知）活動を活用した非定常作業における労働災害防止対策の徹底 | (13) 年始時期の作業再開時の安全確認の徹底 |
| (4) 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 | (14) 過重労働をしない・させない職場環境づくり |
| (5) 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 | (15) 高年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、食事、運動等）に関する健康指導などの実施 |
| (6) 金属アーク溶接等作業における健康障害防止措置の実施 | (16) 新型コロナウイルス感染症、インフルエンザ等の感染症拡大防止対策の徹底 |
| (7) 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 | (17) 職場のハラスメント防止につながる取り組みの推進 |
| (8) 火気の点検、確認など火気管理の徹底 | (18) 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 |
| (9) 交通労働災害防止対策の推進 | (19) 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 |
| (10) 安全衛生パトロールの実施 | (20) その他安全衛生意識高揚のための活動の実施 |

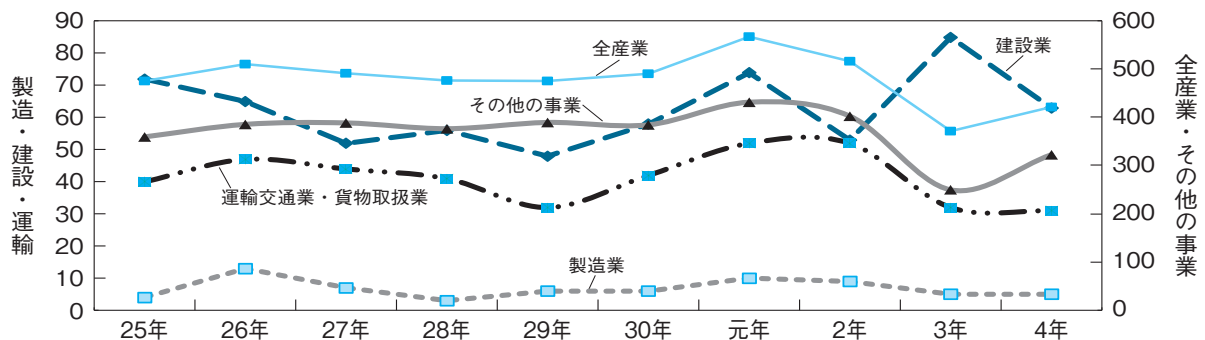
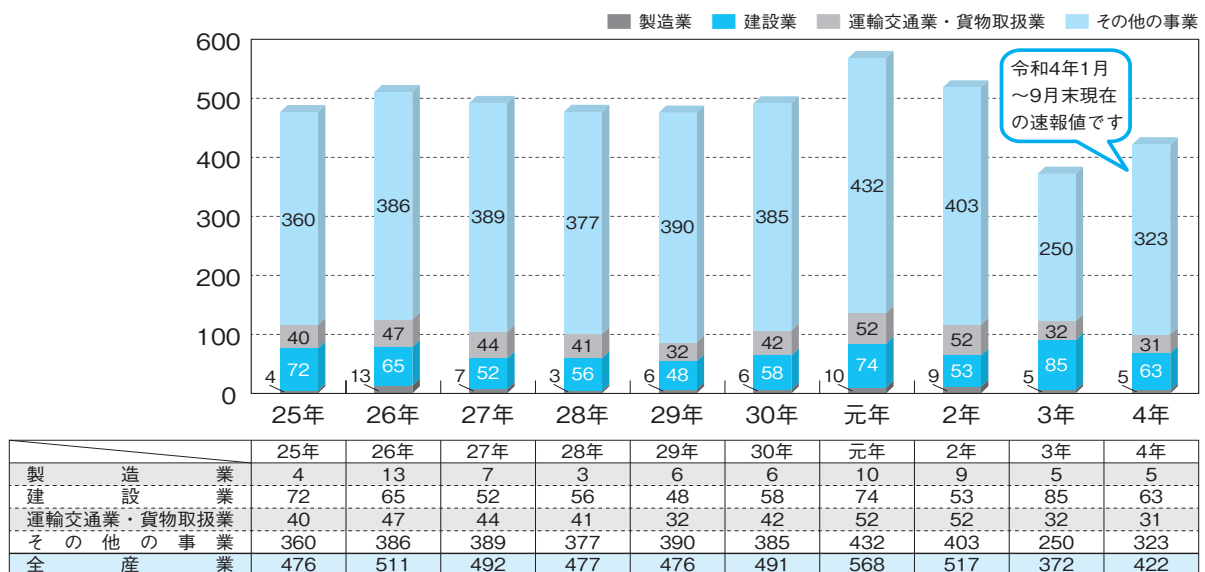
三田労働基準監督署管内の労働災害の推移

(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)



知っていますか? 自分の最低賃金

東京都 最低賃金

1,072円 時間額

令和4年 10月1日から

前年比 **31円UP**

会社員、パート、
アルバイトの方、学生さんなど
働くすべての人と
雇う人のためのルールだよ!

最低賃金とは、働くすべての人に
賃金の最低額を保障する制度です。

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://site.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/>



WEBで確認! 最低賃金に関する特設サイト

最低賃金制度 検索 <https://www.saitichingin.info/>

業務改善
助成金

最大
600万円
を助成

賃金引上げを支援する助成金を積極的に活用しましょう。

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。 [詳しくは、こちら](#) [業務改善助成金](#) [検索](#)

働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに
取り組む者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。

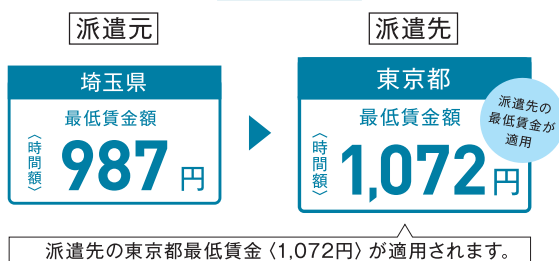
[詳しくは、こちら](#) [働き方改革推進支援資金](#) [検索](#)

派遣元の事業場の所在地にかかわらず、派遣先の最低賃金が保障されます！

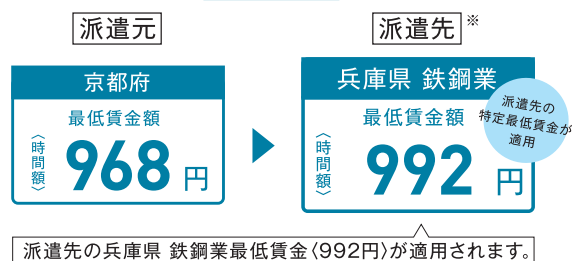
派遣労働者の最低賃金



派遣先の事業場が別の都道府県にある例



派遣先の事業場に特定最低賃金が適用されている例



※金額は令和4年9月1日現在のものです。



(※1) 確認したい賃金を時間額にして、最低賃金額(時間額)と比較しよう。

最低賃金の確認の方法

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

1 時間給の場合

$$\frac{\text{時間給}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$$

2 日給の場合

$$\frac{\text{日給}}{\text{円}} \div \frac{\text{1日の平均所定労働時間}}{\text{時間}} = \frac{\text{時間額}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$$

3 月給の場合

$$\frac{\text{月給}}{\text{円}} \div \frac{\text{1か月の平均所定労働時間}}{\text{時間}} = \frac{\text{時間額}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$$

4 上記1,2,3が 組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で
各手当(職務手当など)が月給の場合

- ① 基本給(日給)→ 2 の計算で時間額を出す
- ② 各手当(月給)→ 3 の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額(時間額)

使用者のみならず 使用者は、最低賃金額などを作業場のみえやすい場所に周知する必要があります。

事例1 ●●県で働くAさんの場合(月給のみの場合)

- ① Aさんに支払われた賃金のうち、通勤手当は算入しないため、
168,000円-8,000円=160,000円

この金額を時間額に換算し、最低賃金額と比較すると、

- ② 160,000円÷1か月の平均所定労働時間(160時間)=1,000円>850円
であり、最低賃金額以上となっています。

基本給(月給)	135,000円
職務手当(月給)	25,000円
通勤手当(月給)	8,000円
合計	168,000円
1か月の平均所定労働時間	160時間
●●県 最低賃金額	850円

事例2 ▲▲県で働くBさんの場合(日給と月給の組み合わせの場合)

- ① 基本給(日給)を時間額に換算すると、
5,000円÷1日の所定労働時間(8時間)=625円

- ② Bさんに支払われた賃金のうち、通勤手当は算入しないため、職務手当(月給)を時間額に換算すると、
24,000円÷1か月の平均所定労働時間(160時間)=150円

- ③ 上記①と②を合計すると、
625円+150円=775円<850円 であり、最低賃金額未満となっています。

基本給(日給)	100,000円
(=5,000円×20日)	
職務手当(月給)	24,000円
通勤手当(月給)	8,000円
合計	132,000円
1日の所定労働時間	8時間
1か月の平均所定労働時間	160時間
▲▲県 最低賃金額	850円

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。①臨時に支払われる賃金(結婚手当など) ②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など) ③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など) ④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など) ⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など) ⑥精進手当、通勤手当および家族手当
(※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

11月は「過労死等防止啓発月間」です

～過労死等防止対策推進シンポジウムや
過重労働解消キャンペーンなどを実施～

厚生労働省では、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、各都道府県において過労死等をなくするためのシンポジウムやキャンペーン、さらには過重労働等に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」などの取組を行っています。

この月間は、「過労死等防止対策推進法」に基づくもので、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、関心と理解を深めるため、毎年11月に実施しているものです。

※「過労死等」とは…業務における過重な負荷による脳血管疾患又は心臓疾患を原因とする死亡、もしくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害をいいます。



しごとより、いのち。

働くすべての人、そのご家族の皆さまへ

仕事って、大事。でも、いのちも大切。誰もがわかっているはず。
しかし、現在の日本では、勤務問題を原因とする過労死等の総数は増加傾向にあります。
過労死。この言葉の意味について、私たちは今一度、考え直す必要があるのではないでしょうか。

事業主の皆さま、労働者が働きやすく相談しやすい環境づくりを。
労働者の皆さま、心身の不調があれば、早めに周囲の人や専門家に相談を。
ご家族の皆さま、異変に気づいたら、ご本人の話に耳を傾け、相談窓口へ。

私たちは今、令和の新しい時代の空の下にいます。
大切な、かけがえないいのちを守るため、新しい時代の新しい働き方、みんなで一緒に考えてみませんか。

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ、それが一番大切。

STOP! 過労死

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

厚生労働省 人事院 内閣官房内閣人事局 総務省 文部科学省 詳しい情報や相談窓口はこちら
厚生労働省ホームページ ▶ <https://www.mhlw.go.jp/> 厚生労働省 過労死防止 検索

【取組概要】

1. 国民への周知・啓発

- ・「過労死等防止対策推進シンポジウム」の実施
- ・ポスター掲示などによる国民に向けた周知・啓発の実施

2. 過重労働解消キャンペーン

自動車運転者を使用する事業場に対する 令和3年の監督指導、送検等の状況

厚生労働省は、全国の労働局や労働基準監督署が、令和3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んでいきます。

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きます。

【令和3年の監督指導・送検の概要】

■監督指導を実施した事業場は3,770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、3,054事業場（81.0%）。また、改善基準告示※違反が認められたのは、2,010事業場（53.3%）。

※「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（45.1%）、(2)割増賃金の支払（21.2%）、(3)時間把握（7.5%）。

■主な改善基準告示違反事項は、(1)最大拘束時間（39.1%）、(2)総拘束時間（29.7%）、(3)休息期間（27.5%）。

■重大・悪質な労働基準関係法令違反により送検したのは42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	時間把握	割増賃金
トラック		3,037	2,465 (81.2%)	1,443 (47.5%)	214 (7.0%)	604 (19.9%)
バス		103	66 (64.1%)	24 (23.3%)	8 (7.7%)	13 (12.6%)
ハイヤー・タクシー		266	230 (86.5%)	83 (31.2%)	27 (10.0%)	73 (27.4%)
その他		364	293 (80.5%)	150 (41.2%)	32 (8.8%)	111 (30.5%)
合計		3,770	3,054 (81.0%)	1,700 (45.1%)	281 (7.5%)	801 (21.2%)

(注1)「その他」欄は、トラック、バス及びハイヤー・タクシ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、各々に計上しているため、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				
				総拘束時間	最大拘束時間	休息時間	最大運転時間	連続運転時間
トラック		3,037	1,754 (57.8%)	983 (32.4%)	1,314 (43.3%)	953 (31.4%)	641 (21.1%)	910 (30.0%)
バス		103	30 (29.1%)	20 (19.4%)	18 (17.5%)	5 (4.9%)	4 (3.9%)	4 (3.9%)
ハイヤー・タクシー		266	68 (25.6%)	33 (12.4%)	46 (17.3%)	15 (5.6%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)
その他		364	158 (43.4%)	85 (23.4%)	97 (26.6%)	63 (17.3%)	53 (14.6%)	73 (20.1%)
合計		3,770	2,010 (53.3%)	1,121 (29.7%)	1,475 (39.1%)	1,036 (27.5%)	699 (18.5%)	987 (26.2%)

(注) 総拘束時間：1か月又は1週当たりの拘束時間、最大拘束時間：1日当たりの拘束時間、休息期間：勤務と次の勤務の間の時間、最大運転時間：1日及び1週当たりの運転時間、連続運転時間：1回当たりの運転時間

2 送検状況

平成31年・令和元年から令和3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31年・令和元年	令和2年	令和3年
トラック		38	46	32
バス		1	4	0
ハイヤー・タクシー		5	2	3
その他		2	9	7
合計		46	61	42

令和3年度の東京労働局管内における送検状況

—労働安全衛生法違反による送検が増加—

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3年度の送検状況を以下のとおり取りまとめましたので、公表します。

1 概 要

令和3年4月から令和4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、81件（前年度に比べ11件増加）の司法事件を東京地方検察庁に送検しました。

送検した司法事件の違反事項をみると、労働安全衛生法において定める危険防止措置に関する違反が36件となっているなど、労働安全衛生法違反の事案が増加（前年度に比べ9件増加）しています。

また、労働基準法・最低賃金法においては、賃金・退職金不払に関する違反及び労働時間に関する違反等がみられました。

なお、業種別でみると、建設業（17件）が最も多く、次いで清掃・と畜業（15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……36件

労働基準法・最低賃金法違反により送検した

のは36件で、主な送検事項は、賃金・退職金不払に関する違反が14件、労働時間・休日に関する違反が5件、割増賃金不払に関する違反が3件でした。

(2) 労働安全衛生法違反……45件

労働安全衛生法違反により送検したのは45件で、主な送検事項は、高所からの墜落・転落や機械等への接触等に係る危険防止措置に関する違反が36件（前年度に比べ17件増加）のほか、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、①法違反を原因として重大な労働災害を発生させたものや、②同種の法違反を繰り返し、違法状況に悪影響を及ぼすもの等、重大・悪質な事案に対しては、引き続き、送検も含め厳正に対処していきます。

表1 過去10年間に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	
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
R2年度	34	36	70	19	4	16	8	5	0
R3年度	36	45	81	36	2	14	3	5	3

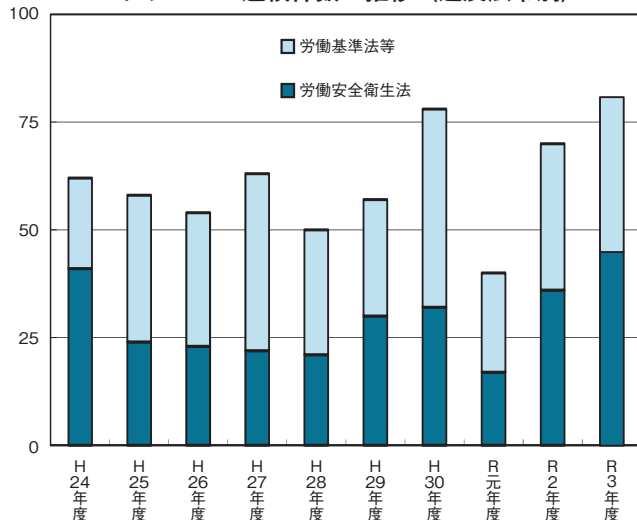
表2 違反法条別の前年度との比較

	令和3年度	令和2年度	増減	構成比(%)
労働基準法、最低賃金法等関係	36	34	2	44.4%
賃金・退職金不払(第23・24条、最賃法第4条等関係)	14	16	▲2	17.3%
労働時間・休日(第32・35条)	5	5		6.2%
割増賃金不払(第37条)	3	8	▲5	3.7%
解雇の予告(第20条)	1	2	▲1	1.2%
その他	13	3	10	16.0%
労働安全衛生法関係	45	36	9	55.6%
危険防止措置(第20・21条等)	36	19	17	44.4%
作業主任者の選任等(第14条)	2	2		2.5%
就業制限(第61条)	4	4		4.9%
労災かくし(第100条)	2	4	▲2	2.5%
その他	1	7	▲6	1.2%
総処理件数	81	70	11	100.0%

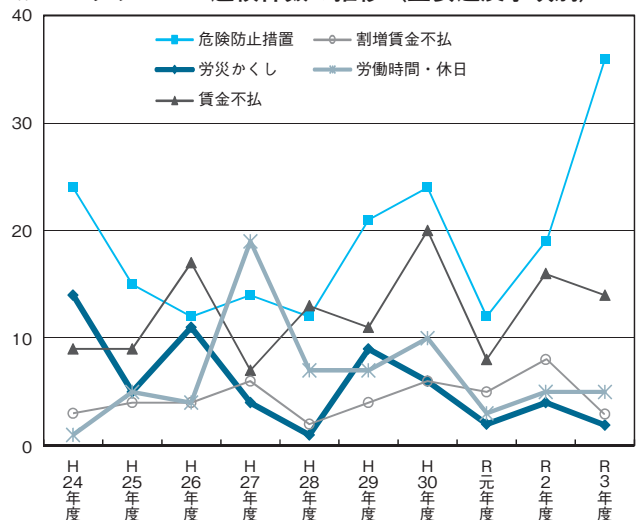
表3 業種別

	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		1		4	4		4	5	18	36
賃金・退職金不払(第23・24条、最賃法第4条等関係)		1		2	2		1	1	7	14
労働時間・休日(第32・35条)							1	1	3	5
割増賃金不払(第37条)				1			1		1	3
解雇の予告(第20条)									1	1
その他				1	2		1	3	6	13
労働安全衛生法関係	11	16	1	2				10	5	45
危険防止措置(第20・21条等)	6	14	1	1				9	5	36
作業主任者の選任等(第14条)	2									2
就業制限(第61条)	1	2		1						4
労災かくし(第100条)	2									2
その他								1		1
総処理件数	11	17	1	6	4		4	15	23	81
構成比(%)	13.6%	21.0%	1.2%	7.4%	4.9%		4.9%	18.5%	28.4%	100.0%

グラフ1 送検件数の推移(違反法令別)



グラフ2 送検件数の推移(主要違反事項別)



11月は「労働保険未手続事業一掃強化期間」です

厚生労働省では労働保険の未手続事業一掃対策を通年おこなう上で、特に11月を「労働保険未手続事業一掃強化期間」として、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。

「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います。

労働保険は、政府が管掌する強制保険であり、労働者を一人でも雇っている事業場は労働保険の強制適用事業であり、成立手続を行う義務があります。

ここでいう「労働者」とは、正社員、パート、アルバイトなどの名称や雇用形態にかかわらず、労働に対して賃金が支払われる者をいいます。法人の役員、事業主と同居の親族等は一定の場合を除き労災保険、雇用保険の対象となりません。

パートやアルバイト等の短時間労働者については、労災保険では短時間労働者を含む全ての労働者が対象になりますが、雇用保険では労働時間等一定の要件を満たす場合に短時間労働者も対象となります。

労働保険の成立手続を怠っていると、①遡って保険料が徴収されるほか、追徴金も徴収されます。また、②労働災害が生じた場合には労災保険給付の全部又は一部が徴収されます。さらには、③事業主のための雇用関係助成金が受けられません。

工作中や通勤中の負傷、疾病から守る「労災保険」。

労働者の休業や失業生活から守る「雇用保険」。

その二つの総称である「労働保険」。

加入手続きはされていますか？

詳しくは厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp> **労働保険** 
及び、都道府県労働局、労働基準監督署又はハローワークへご相談ください。



**働くを守る。
暮らしを守る。**

「いい職場」って何だろう。
働きやすさやアットホームな雰囲気。
従業員のやる気や笑顔。
などいろいろな条件があるように思えます。
でも忘れてはならない義務があります。
労働保険の成立手続です。
正社員、パート、アルバイトなど雇用形態にかかわらず、
労働者を一人でも雇っていたら、
労働保険の成立手続を行う義務があります。

仕事や通勤中の負傷、疾病から守る「労災保険」。
労働者の休業や失業生活から守る「雇用保険」。
労働保険は、その二つの総称です。

労働保険 

詳しくは、都道府県労働局、労働基準監督署又はハローワークへご相談ください。
厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp> **労働保険** 

新型コロナウイルス感染症に感染された方へ

症状が長引く^{りかん}（罹患後症状）？

ことがあることを知っていますか

新型コロナウイルス感染症にかかった後、ほとんどの方は時間経過とともに症状が改善します。いまだ不明な点が多いですが、一部の方で長引く症状（^{りかん}罹患後症状、いわゆる後遺症）があることがわかってきました。

^{りかん}罹患後症状の例

疲労感・倦怠感	関節痛	筋肉痛	咳
喀痰	息切れ	胸痛	脱毛
記憶障害	集中力低下	頭痛	抑うつ
嗅覚障害	味覚障害	動悸	下痢
腹痛	睡眠障害	筋力低下	

（参考1）新型コロナウイルス感染症診療の手引き 別冊 罹患後症状のマネジメント
<https://www.mhlw.go.jp/content/000952747.pdf>



（参考2）WHO（世界保健機関）は、罹患後症状について「新型コロナウイルスに罹患した人にみられ、少なくとも2カ月以上持続し、また、他の疾患による症状として説明がつかないもの、通常は発症から3カ月経った時点にもみられる。」と定義しています。

症状が改善せず続く場合には…？

（新たに症状が出現した場合も含まれます。）

**かかりつけ医等や
地域の医療機関に相談しましょう。**

※ 自治体によっては、相談窓口を設置している場合や相談できる医療機関のリストをホームページで公開している場合があります。

ハローワーク品川の職員が求人事業所を訪問し、求人に関するお悩みをサポート／

求人訪問サポート

応募者がいない・・・ 応募はあるけど採用に至らない・・・
効果的な求人票の記載方法等を知り応募者を増やしたい 等々
求人者のお悩み、ハローワークがサポートいたします！

▶ 利用方法（事前予約制）

- ① ハローワーク品川のホームページよりお申し込みください

ハローワーク品川＞事業主の皆様へ(お知らせ)＞ニュース&トピックス
＞求人者訪問サポートのご案内



https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-hellowork/list/shinagawa/kyushokusha/news_topics/041001.html

- ② ハローワーク品川の職員が事業所を訪問のうえサポート

▶ ここがポイント

事業所訪問型のため、じっくりゆっくり相談可能

求人のお申し込み時に来所いただく場合は、何かと確認事項が多くなりがちです。

また、求人者マイページでのお申し込みも、きめ細かな相談はなかなか難しいところです。

予約制かつ事業所訪問型のため、効率的かつ「相談」に特化し、じっくりゆっくり相談することが可能です。



事前問診型のため、お悩みを的確サポート

お申し込み時・日程調整時に、悩みごとを予め問診いたします。

問題点、ご案内すべきことを事前に把握したうえでの訪問となりますので、ピンポイントかつ的確なサポートや情報提供が可能です。



このようなお悩みありませんか？

- ① 応募者が集まらない
- ② 応募者はいるものの採用に至らない
- ③ 求人票の効果的な記載や表現を知りたい
- ④ 適正な賃金相場を知りたい
- ⑤ 募集職種を希望する求職者がどの程度いるか知りたい
- ⑥ 求人の申込み方法（マイページ・FAX・窓口）について相談したい
- ⑦ 求人者マイページの使用方法を知りたい
- ⑧ 高齢者雇用を積極的に進めたい
- ⑨ 外国人雇用を積極的に進めたい
- ⑩ 効果的な選考方法（面接・書類選考・筆記試験 等）について知りたい
- ⑪ 公正な採用選考（人権関係）について知りたい
- ⑫ 雇用関係助成金の概要について知りたい



ご利用の条件＜全て満たしていることが必要です＞

- ☐ ハローワーク品川に求人申込みをしていること
- ☐ 申込日現在、有効中の求人が1件以上あること
- ☐ ハローワーク職員が貴事業所を訪問することが可能であること
- ☐ 相談サポートを目的としているため、訪問時に求人のお申込みはできないことを予め了承できること
- ☐ 面接会等の開催・参加を確約するものではないことについて予め了承できること



雇用均等行政の重点説明会を開催

2022年9月1日（木）、午後2時00分から午後3時30分までの間、オンライン形式によって雇用均等行政の重点説明会が開催されました。例年、会場での開催となっておりましたが、新型コロナウイルス感染症のため参加者の制限を設けなければならないことから、今年度はオンラインによる開催となりました。説明会は、96社131名の申込があり、令和4年10月1日から施行される改正育児・介護休業法の男性向けの新たな育児休業制度（産後パパ育休）と育児休業の分割取得を中心に雇用環境・均等部の担当官より説明が行われました。また、説明会では育児・介護休業法の改正背景や

段階的に施行される改正内容も具体的に説明を行いました。

なお、東京労働局では、ホームページで「企業の皆さま、社会保険労務士、労働者の方などに向けて産後パパ育休など育児・介護休業法の改正内容をわかりやすく解説します」と題しオンライン説明会を行っています。

【改正育児・介護休業法オンライン！説明会】

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news_topics/kyoku_oshirase/_120743/ikujionline_00003.html

中小企業事業主の皆さまへ

厚生労働省・都道府県労働局

改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

＼令和4年10月1日から産後パパ育休がスタート／

産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（）

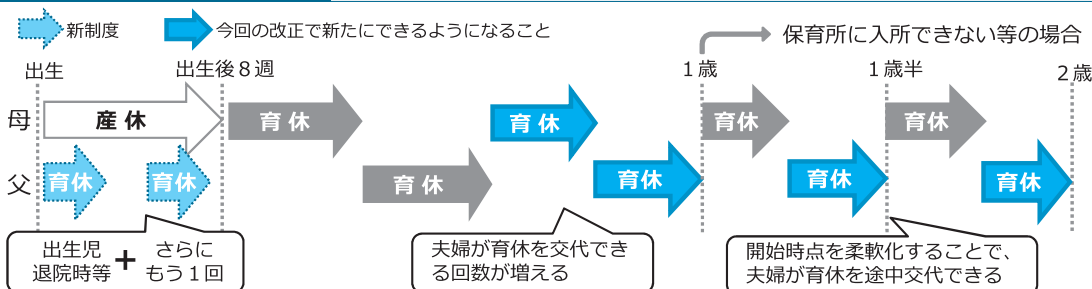
規定例は[こちら](#)



対象期間／取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
申し出期限	原則、休業の2週間前まで 雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができる →詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要あり）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり →詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照）

育児休業制度の変更（改正後の内容）（）

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）
特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。 特別な事情がある場合に限り再取得可能



2023年新年賀詞交歓会中止のお知らせ

2023年の新年賀詞交歓会は、新型コロナウイルス感染症を考慮して中止することといたしました。

講習会等のご案内

企画中の講習会からご紹介します。

1 行政関連の講習会

◎ **無料** リスクアセスメント等の導入による労働災害防止講習会 12月6日（火）

【オンライン開催】

従来の労働災害の防止対策は、発生した労働災害について原因を調査し類似の災害の再発防止対策を確立して、各職場に徹底していく手法が基本でしたが、災害が発生していない職場でも作業の潜在的な危険性や有害性は存在しており、いつかは労働災害が発生する可能性（リスク）があります。これからの労働災害の防止対策は、職場の潜在的な危険・有害要因の芽を摘むことにより的確な安全衛生対策を講じることにより、その前提として位置づけているのがリスクアセスメントです。

2 協会企画講習会

(1) 労務管理関係

◎ **有料** 働き方改革関連法 改めてチェック 12月15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

2019年より政府が進めてきた働き方改革により労働基準法を始めとする労働関係法令が改正され、時間外労働の上限規制（36協定の見直し）、割増賃金率の引上げ、年次有給休暇の取得義務化、産業医・産業保健機能の強化等がされ、それに伴い就業規則の見直しなどが必要になります。法改正に基づく対応ができているか、もう一度チェックしてみませんか。元労働基準監督官が解説します。

◎ **有料** 監督署の労災認定における判断基準と請求実務 2023年2月1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

業務中（通勤途中）の災害で労災保険請求を行ったあと、労働基準監督署の担当官がどのような視点で調査を行い、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重要です。

また、労災保険請求書手続きにおける留意点や複数事業労働者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、請求時に間違えやすいポイント等を示しながら元労災監察官が具体的に解説いたします。

◎ **有料** 年度替わり時期に必要な労働関係手続きを学ぶ 2023年2月21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

年度替わりは人事異動の時期であり、また、労働基準法等に定める各種手続の更新・実施の時期でもあります。36協定の届出はもとより、育児・介護休業法など各法律改正に伴う就業規則の変更、人事異動による資格者の選任届などが必要になります。3～4月に集中する労働関係の手続などを法改正に対応して専門家が解説します。

(2) 資格関係

◎ **有料** 安全管理者選任時研修（第4回）2023年1月17日（火）～18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

◎ **有料** 衛生管理者受験準備講習会（第5回）2023年2月13日（月）～15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

※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。）



心のふれあう健康サービスを目指して

一人ひとりに広く、深く。

トータルに健康をサポートしています。

1. 法定健康診断（巡回健診）
2. 生活習慣病健康診断
3. 特殊健康診断
4. 肺がん・大腸がん検診
5. 骨密度測定
6. 全国ネットワーク健診
7. 医療機関紹介
8. 健康管理のご相談
9. 郵送子宮頸がん検査

健康のご相談・お問い合わせは

TEL : 03-3530-2132

Fax : 03-3530-2149

一般社団法人 労働保健協会

東京都板橋区南町9番11号

<http://kenshin-roho.jp/>

みなと みた

令和4年11月号 令和4年11月15日発行(年6回発行) 第26巻第6号通巻第154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>