

みなとみた

2022 4
No.151

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4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／建設業にも令和6年4月1日から「時間外労働の上限規制」が適用されます／令和4年4月1日より「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます／中小規模事業場への「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 ● 12～13

令和4年4月以降の休業から雇用調整助成金の申請内容をより適正に確認します

協会だより ● 14～16

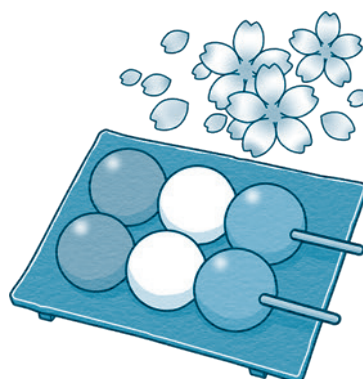
人事異動／2022年度定期総会開催のご案内／定期健康診断のご案内／2022年度会費納入のお願い／新入会員のご紹介／令和4年度の雇用保険料率について／講習会のご案内

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。



着任のご挨拶



三田労働基準監督署
署長 雨森 哲生

4月1日付けで、池袋労働基準監督署から赴任してまいりました雨森と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

三田労働基準協会並びに会員の皆様方には、日頃の労働基準行政への御理解と御協力に感謝申し上げますとともに、今後の労働基準行政の展開と三田労働基準監督署の取組について述べさせていただきます。

労働基準行政の主な役割は、労働時間や賃金といった労働条件の確保・改善、労働者の健康と安全の確保、労災保険の適正かつ迅速な給付であります。

三田労働基準監督署では、港区で働く方々が安心して安全に働くことができるよう、職員が一丸となって、次の施策を中心に取り組んでまいります。

第一に、改正労働基準法等に基づく長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底についてです。

長時間労働の是正については、法改正以来、長時間にわたる過重な労働が行われていると考えられる事業場に対する監督指導を重点に実施してまいりました。今年度も、引き続き、これら事業場に対する監督指導を徹底することとしております。

第二に、中小企業や時間外労働上限規制適用猶予業種を中心とする改正労基法等の周知及び支援についてです。

働き方改革は、1億総活躍社会の実現に向けた大きな施策ですが、中小企業や建設業等の時間外労働の上限規制の適用が猶予されている業種を中心に働き方改革の取組に滞りが生じることがないように支援をするとともに、新型コロナウイルス感染症への対応を契機に広がり始めたテレワークやワーケーションといった新しい働き方に対応した適切な労務管理の導入及び健康管理に向けた支援を行い、皆様のご期待に応えられるよう積極的に取り組んでまいります。さらに、各種助成金が多く企業の活用できるよう支援に取り組んでまいります。

第三に、労働災害防止対策の推進についてです。

労働災害の防止については、一人の被災者も出さないという基本理念の下、最終年度となった「第13次東京労働局労働災害防止計画」を推進してまいります。「Safe Work TOKYO」を合言葉に、高齢化や、仕事に関するストレス等がある労働者が多いことを踏まえて、墜落・転落防止や転倒防止のための取組の好事例の水平展開や、ストレスチェックの適切な実施等のメンタルヘルス対策を進めてまいります。

以上の施策を中心に三田労働基準協会並びに会員の皆様と連携を図り、全力を挙げて取り組んでまいりますので、今後とも一層の御理解、御協力を賜りますようお願い申し上げます、着任の挨拶とさせていただきます。

離任のご挨拶



三田労働基準監督署
前署長 尾城 雄二

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になりました。三田労働基準協会並びに会員の皆様には労働基準行政の推進にあたりまして、格別のご理解とご支援を賜り、厚く御礼申し上げます。

コロナ禍2年目の年にあたり、その対応策も見え始め、人数制限、オンライン開催など創意工夫しながら講習会等を開催し、管内の労務安全水準の向上に寄与できたのも偏に貴協会の多大なご協力のお陰と感じております。港地区健康と安全推進大会、労務管理講習会の開催など貴協会皆様方のご支援を心強く感じ、深く感謝申し上げます。

港区は上場企業数が23区で一番多く、大規模工事も盛んに行われており益々の発展が見込まれる地域で、活気に溢れ創造性に富んでいる魅力ある企業が多く存在し、自らも活力を頂き大変有意義な経験をさせて頂いたと思います。

思い起こせば、週40時間労働制への移行、年間総労働時間1800時間を目指し労働時間短縮への様々な取組み、長時間労働が健康障害への影響、過労死撲滅への取組など、労働時間が賃金等の経済政策から労働者の健康管理まで、その時代で目的が変化こそすれ労働時間が中心にあった労働基準行政であり、今後も当面は変わりがないと考えます。

労働災害とくに死亡災害は戦後最高値の6分の1にまで減少し、まさに先人らの地道な安全活動と熱意ある災害防止活動の賜物であり、ご尽力して頂いた方々に対して敬意と感謝の念に堪えず、今後も継続することを願っております。

東京の再生・再開発工事が港区を中心に行われ、労働災害とくに建設現場での死亡災害が急増しています。死亡災害はいかなる理由があろうとも発生させてはなりません。一人ひとりにはかけがえない存在であり、その影響は甚大です。人命尊重の理念の下、先取りの安全対策である安全衛生マネジメントシステムを構築しリスクアセスメントの取組、災害ゼロから危険ゼロの職場の実現を図るようお願い致します。

貴協会におかれましては、数多くの事業を実施し、各種部会におきましても積極的に活動を頂いていることに心から敬意を表するとともに、効果的な周知啓発ができましたことに感謝申し上げます。また、地域の労働基準行政を預かる者として、貴協会のこのような力強い活動に対して、誇りと感謝を申し上げるところであります。

コロナ禍が収束する見通しが未だ立っておらず、来年度も困難な状況の中、労働環境は長時間労働の是正を始めとした働き方改革の取組み、安全衛生をめぐる課題はまだ多く残っております。貴協会の変わらぬご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、貴協会の益々のご発展と会員皆様のご健康、ご繁栄を祈念申し上げまして、退任のご挨拶とさせていただきます。

「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。

今年で95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。

令和4年度の実施要綱（スローガン）は、まだ発表されておりませんが、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前年度に引き続き呼びかけていくことが重要です。

厚生労働省では、7月1日から7日までを「全国安全週間」、6月1日から30日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。具体的には、例年次のような実施事項を行うこととしています。

主唱者（厚生労働省、中央労働災害防止協会）、協賛者が実施する事項

- (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。

事業場が全国安全週間及び準備期間中に実施する事項

- (1) 安全大会等での経営トップによる安全への所信表明を通じた関係者の意思の統一及び安全意識の高揚
- (2) 安全パトロールによる職場の総点検の実施
- (3) 安全旗の掲揚、標語の掲示、講演会等の開催、安全関係資料の配布等の他、ホームページ等を通じた自社の安全活動等の社会への発信
- (4) 労働者の家族への職場の安全に関する文書の送付、職場見学等の実施による家族の協力の呼びかけ
- (5) 緊急時の措置に係る必要な訓練の実施
- (6) 「安全の日」の設定のほか全国安全週間及び準備期間にふさわしい行事の実施

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14日に安全週間説明会をオンラインで開催する予定です。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。

※現在、厚生労働省から実施要綱が発表されていないため、実施事項は令和3年度のものであります。令和4年度の実施要綱が発表されましたら、当協会ホームページに掲載いたします。

STOP! 熱中症

令和4年5月～9月

クールワークキャンペーン

— 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**600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!



労働災害防止キャラクター チューイ カン吉

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4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。 
☐	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。 
☐	発症時・緊急時の措置の確認と周知	体調不良時の休憩場所や状態の把握、悪化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

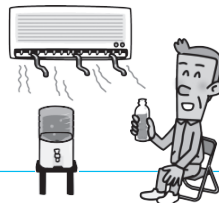
JIS 規格に適合したWBGT指数計でWBGT値を測りましょう。



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、休憩場所の設置	準備期間に検討した設備、休憩場所を設置しましょう。休憩場所には氷、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。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。	
☐ 通気性の良い服装等		
☐ 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。	
☐ 暑熱順化	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	のどが渇いていなくても 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	前日はお酒の飲みすぎず、よく休みましょう。また、当日は朝食をしっかり取るようにしましょう。熱中症の具体的症状について理解し、熱中症に早く気付くことができるようにしましょう。	
☐ 作業中の作業者の健康状態の確認	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。特に、入職直後や夏季休暇明けの作業員に気を配りましょう。	

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
☐ WBGT値に応じた 作業計画 となっているか
☐ 各作業者の 体調 や 暑熱順化の状況 に問題はないか
☐ 各作業者は 水分 や 塩分 をきちんと取っているか
☐ 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、休憩する
- ・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。
- 休憩中の状態の変化にも注意し、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。



建設業の事業主の皆様へ

令和6年4月1日から

時間外労働の上限規制が適用されます



・所定労働時間の枠組みの見直し

・年次有給休暇の取得促進

・週休2日制の推進

・適正な工期の設定

・人材確保と育成 など



「働き方」が変わります!!

主な変更内容は・・・

(36協定の始期が令和6年4月1日以降のものが対象です。)

現在、建設業については、36協定で定める時間外労働の上限規制の適用が猶予されていますが、令和6年4月1日以降、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す。

また、臨時的な特別の事情(特別条項)があっても、以下の上限を超える時間外労働・休日労働はできなくなります。

- ・1年間の時間外労働は720時間以内
- ・1か月の時間外労働と休日労働の合計は100時間未満
- ・時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1か月当たり80時間以内
- ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月まで

※例外規定があります。

災害時の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について

・月100時間未満

・2～6か月平均80時間以内

} この2つの規制は令和6年4月1日以降も適用されません。



東京労働局・労働基準監督署(支署)

令和5年4月1日から 中小企業に対する月60時間超の時間外労働の 割増賃金率が引き上げられます

(現在)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50%
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(令和5年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに 50%
※中小企業の割増賃金率を引上げ

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

○「下請たたき」は禁止されています！

著しく短い工期を設定するなどの行為（いわゆる「下請たたき」）は、「建設業法」で禁止されています。

労働基準監督署では、下請たたきに関する相談に対応し、国土交通省への取次ぎも行っています。



(※ 下請取引に限らず、発注者から直接請け負う元請負人である場合もご相談いただけます。)

元請事業者の皆様におかれましては、協力会社の長時間労働削減にもご配慮をお願いいたします。

第13次東京労働局労働災害防止計画（2018年度～2022年度）推進中



“Safe Work TOKYO”の下

「トップが打ち出す方針 みんなで共有 生み出す安全・安心」を
キャッチフレーズに計画を推進しています。

＼中小企業の事業主の皆さま／

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和4年
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素**全てを満たす**行為をいいます。

- ① **優越的な関係を背景とした言動**
- ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**
- ③ **労働者の就業環境が害されるもの**

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。



厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）
Ministry of Health, Labour and Welfare

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること （事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止 されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じること想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制**を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと
（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
 - ・ **他の事業主が雇用する労働者** ・ **就職活動中の学生等の求職者**
 - ・ 労働者以外の者（**個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等**）
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
 - ・ **相談体制の整備**
 - ・ **被害者への配慮のための取り組み**
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
 - ・ **被害防止のための取り組み**（マニュアルの作成や研修の実施等）

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部（室） <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

職場におけるハラスメント防止のために

検索

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

あかるい職場応援団 HP

検索

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！



令和2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74%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、是非ご利用ください。

* 厚生労働省「職場のあんぜんサイト（<https://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

- 労働保険加入の製造業、第三次産業、鉱業が対象
- 労働者数が概ね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) ～オンラインでも対応します～

- 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。**

**オンラインでも
対応します**

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 |

「Stop！転倒災害プロジェクト」実施中



厚生労働省および労働災害防止団体では、休業4日以上死傷災害のうち最も件数が多い転倒災害の減少を図るため、2015年から「STOP！転倒災害プロジェクト」を実施しています。詳しくは、特設サイトをご覧ください。

中災防 転倒防止

検索



【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

雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金を申請される事業主の皆さまへ

雇用調整助成金等の申請内容をより適正に確認します

以下3点を中心に、4月以降の休業にかかる申請から適用します

1. 業況特例における業況の確認を毎回（判定基礎期間（1ヶ月単位）ごと）行います。
2. 最新の賃金総額（令和3年度の確定保険料）から平均賃金額を計算します。
3. 休業対象労働者を確認できる書類および休業手当の支払いが確認できる書類の提出をお願いします。

1. 業況特例における業況の確認を毎回行います

■ 毎回、業況の確認※を行い、要件を満たせば業況特例を、満たさなければ原則的な措置（地域特例に該当するときは、地域特例）を適用します。

※生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年または3年前同期比30%以上減少していること。以降の判定基礎期間についても当該生産指標の最新の数値を用いて判断することになります（原則として生産指標を変更することはできません）。

要件	最大助成率（変更なし）	日額上限（変更なし）
満たした場合（業況特例）又は地域特例	10/10	15,000円
満たさない場合（原則的措置）※	9/10	9,000円

※初めてコロナ特例の雇調金等を申請する場合、生産指標が5%以上減少していることが要件となっています。

【適用】 令和4年4月1日以降に初日がある判定基礎期間の申請から適用

2. 最新の賃金総額から平均賃金額を計算します

■ 賃金総額を最新の額※に変更して平均賃金額を計算します。

コロナ特例が長期間にわたり継続される中、平均賃金額は初回に算定したものを継続して活用していることから、見直しを図ります。

■ 企業規模の変更を希望する場合、常時雇用する労働者の数、資本の額等により確認を行います。

※労働保険の令和3年度の確定保険料の算定に用いる賃金総額。または、令和3年度または令和4年度の任意の月に提出した給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書に記載の額。

【必要書類】

平均賃金額の計算	受付印のある労働保険確定保険料申告書写し (労働保険事務組合に委託している場合「労働保険料等算定基礎賃金等の報告」)
企業規模の変更	資本金や常時雇用する労働者数を確認できる書類

【適用】 ■ 令和3年度の労働保険にかかる確定保険料申告書の受理日以降の最初の申請から適用

■ (給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書で賃金総額を算定する場合)
令和4年6月1日以降の最初の申請から適用

3. 休業対象労働者を確認できる書類および休業手当の支払いが確認できる書類の提出をお願いします

■ 助成金の審査を適切に行い、早期に支給ができるよう、**次の表に当てはまる事業主（対象事業主）には以下の確認書類の提出をお願いします。** 確認書類等の提出がなく、実態の確認ができない場合、**不支給となる可能性があります。**

（注）ご利用の助成金や条件によって、必要となる書類が異なります。以下から、ご自身に必要な書類をご確認ください。

助成金	対象事業主	確認書類
緊急雇用安定助成金	労働者災害補償保険のみ適用	①と②
	判定基礎期間の初日において 雇用保険の適用が1年未満	
雇用調整助成金	判定基礎期間の初日において 雇用保険の適用が1年未満	②

※対象事業主に該当しない事業主（雇用保険の適用が1年以上の事業主）
迅速支給の観点から、当分の間、申請時に書類の提出はお願いしません。しかし、審査段階で以下書類の提出をお願いすることがあります。事業所内に、以下書類をご準備いただくようお願いします。

【適用】 令和4年4月1日以降に初日がある判定基礎期間の申請から適用

■ 提出が必要な確認書類（判定基礎期間ごとに必要となります）

①休業対象労働者全員の氏名、年齢および住所が確認できる以下のいずれかの書類の写し

住民票記載事項証明書（マイナンバーは不要です）、運転免許証、マイナンバーカード表面、パスポート（住所記載欄があるもの）、在留カード、特別永住者証明書、障害者手帳、健康保険被保険者証（住所記載欄があるもの）
※複数の書類の提出をお願いする場合もあります

②休業手当を含む給与の支払いが確認できる以下のAおよびBの書類の写し

A源泉所得税の直近の納付を確認できる書類（給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書の領収日印があるものなど、納付を確認できる書類）

B給与振込を確認できる書類（給与振込依頼書や給与支払いを確認できる通帳など。手渡し(現金払い)の労働者がいる場合は会社名・金額・氏名（労働者の直筆）・住所・電話番号・受領日を明記した領収証）

■ 上記以外にも、必要に応じて以下の書類の提出を求める場合があります。

- ・ 国税および地方税にかかる各種納税証明書
- ・ その他、労働局が審査を行う上で必要とした書類（給与支払事務所等の開設・移転・廃止届（個人事業主の場合「個人事業の開業・廃業等届出書」）、給与支払報告書、住民税額決定通知書、扶養控除等申告書、源泉徴収簿・源泉徴収票、総勘定元帳・仕分帳など）

三田労働基準監督署人事異動（役職者）

旧	職 名	新
尾 城 雄 二	署 長	雨 森 哲 生
佐々木 佐知子	副 署 長（ 管 理 ）	大 國 尚 士
羽 田 亨	副 署 長（ 労 災 ）	羽 田 亨
岡 本 信 行	副 署 長（ 監 督 ）	岡 本 信 行
宮 本 大 輔	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	佐 藤 淳
青 柳 暁 雄	第四方面主任監督官	岡 崎 陽 平
岡 崎 陽 平	第五方面主任監督官	黒 木 孝多朗
並 木 泰 昌	安 全 衛 生 課 長	並 木 泰 昌
山 口 昌 彦	労 災 第 一 課 長	関 根 寿 男
乗 松 明 子	労 災 第 二 課 長	吉 田 由 記
福 井 修	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	赤 尾 浪 広
宮 嶋 修	管 理 部 長	宮 嶋 修
橋 本 久美子	職 業 相 談 部 長	松 本 利美子
伊 澤 壯 樹	雇用開発第一部長	及 川 智
大 原 順 子	雇用開発第二部長	大 原 順 子

2022年度定期総会開催のご案内

2022年度（第74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／2022年5月24日（火） 午後4時～5時

会 場／東京プリンスホテル 2階 **サンフラワーホール**

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。ご了承くださいます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6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

2022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25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
SWテクノ(株)	東京都町田市真光寺二丁目1番地1	建設機械の賃貸・運搬
小石川建設(株)	東京都練馬区高松五丁目19番17号402	建設業
(株)弘永舗道	青森県弘前市自由ヶ丘五丁目4番地2	建設業
佐々幸建設(株)	岩手県気仙郡住田町世田米字大崎32番地6	建設業
拓神建設(株)	神奈川県横浜市瀬谷区目黒町36番地2	建設業

令和4年度の雇用保険料率について

令和4年度の雇用保険料率（令和4年4月～9月）

負担者 事業の種類	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	①+② 雇用保険料率
一般の事業	3/1,000	6.5/1,000	3/1,000	3.5/1,000	9.5/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業	4/1,000	7.5/1,000	4/1,000	3.5/1,000	11.5/1,000
建設の事業	4/1,000	8.5/1,000	4/1,000	4.5/1,000	12.5/1,000

令和4年度の雇用保険料率（令和4年10月～）

負担者 事業の種類	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	①+② 雇用保険料率
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

※令和4年度の保険料率は、年度途中で変更になりますので、ご注意下さい。

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 労務管理講習会 5月17日(火)

【方法】オンライン形式

時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定などの他、テレワーク等多様な働き方に応じた適正な労務管理について、労働基準監督署の職員が最新の情報をもとに分かり易く説明いたします。

◎ 有料 衛生管理者受験準備講習会 5月30日(月)～6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

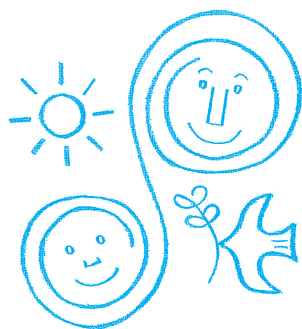
衛生管理者試験合格を目指す方のための講習です。業種に関わらず常時50人以上の労働者を使用する事業場では衛生管理者を選任し、その者に衛生に係る技術的事項を管理させなければなりません。

◎ 有料 第二種衛生管理者能力向上教育 6月7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

労働衛生に係る労働環境の変化により、近年、過重労働による過労死などの脳心臓疾患や、うつ病などの精神障害が発生する件数が増加しております。過重労働対策やメンタルヘルス対策、産業医との連携など労働衛生管理は複雑化し、その職務を担う衛生管理者の重要性は一層増してきています。

※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4年4月号 令和4年4月15日発行(年6回発行) 第26巻第3号通巻第151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>