

みなとみた

2023 9
No.159

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

労働行政ニュース ● 2～12

第74回「全国労働衛生週間」を10月に実施／東京都最低賃金を1,113円に上げます／長時間労働が疑われる事業場に対する令和4年度の監督指導結果を公表します／令和4年度における過労死等の労災補償状況(東京労働局分)について／令和4年度 総合労働相談の実施状況／10月は「年次有給休暇取得促進期間」です／産業保健フォーラム IN TOKYO 2023

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 ● 13～14

最近の雇用失業情勢／最低賃金の確認をお願いします!!

協会だより ● 15～16

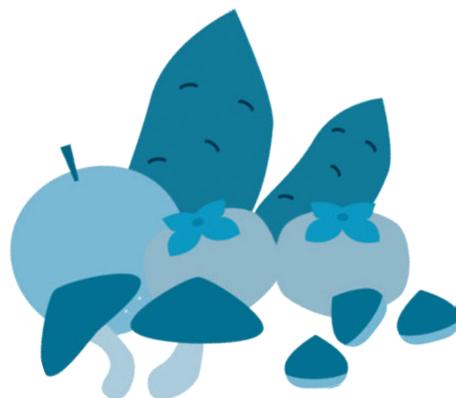
講習会のご案内

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。



第74回「全国労働衛生週間」を10月に実施

～「目指そうよ二刀流 こころとからだの健康職場」～

全国労働衛生週間は、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に、昭和25年から毎年実施しており、今年で74回目になります。毎年9月1日から30日までを準備期間、10月1日から7日までを本週間とし、この間、各職場で職場巡視やスローガン掲示、労働衛生に関する講習会・見学会の開催など、さまざまな取り組みを展開します。

労働衛生分野では、高年齢労働者をはじめとした労働者の健康管理、過労死等の防止を含めた長時間労働による健康障害の防止対策やメンタルヘルス対策、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援をサポートする仕組みを整備します。また、化学物質対策では、特定化学物質障害予防規則、石綿障害予防規則などの関係法令に基づく取り組みの徹底を図るとともに、各事業場におけるリスクアセスメントとその結果に基づくリスク低減対策の実施を促進していきます。

今年度のスローガンは、働く上で基本となる健康の確保について、「こころ」と「からだ」の両面から対策を進めることで、誰もが快適で健康に働くことができる職場づくりを目指していくことを表しています。

東京都最低賃金を1,113円に上げます

= 発効日は令和5年10月1日です =

東京労働局長は、東京都最低賃金を41円引上げ時間額1,113円に改正することを決定し、本日官報公示を行いました。

1. 東京都最低賃金（地域別最低賃金）の改正については、本年7月3日、東京労働局長から東京地方最低賃金審議会に対し諮問を行いました。

同審議会は審議の結果、8月7日、現行の時間額1,072円を41円引上げて1,113円に改正する（引上げ率3.82%）ことが適当である旨の答申を行いました。

これを受けて東京労働局長は、答申内容の公示等所要の手続きを経て、東京都最低賃金を時間額1,113円とする決定を行い、9月1日に官報公示を行いました。

効力発生日は令和5年10月1日です。

2. 厚生労働省では、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の上げを促すため、「業務改善助成金」制度を設けています。

3. その他、中小企業・小規模事業者の支援事業として、「業務改善助成金」をはじめ、さまざまな経営・労務管理に関する課題に対してワン・ストップで無料相談に応じる「東京働き方改革推進支援センター」を設けています。

〈参 考〉

1. 最低賃金について

(1) 適用

東京都最低賃金は、東京都内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に適用されるもので、常用・臨時・パートタイマー・アルバイト等の属性、性、国籍及び年齢の区別なく適用されます。

派遣中の労働者については、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。

(2) 金額

次の金額は、最低賃金に算入されません。

- ① 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- ② 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ③ 1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ④ 時間外労働、休日労働及び深夜労働の手当

2. 過去5年間の改正状況

	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
引上げ額	27円	28円	0円	28円	31円
引上げ率	2.82%	2.84%	0.00%	2.76%	2.98%
時間額	985円	1,013円	1,013円	1,041円	1,072円

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和4年度の監督指導結果を公表します

厚生労働省は、このたび、令和4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ましたので、監督指導事例等と共に公表しました。

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33,218事業場のうち、14,147事業場（42.6%）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、5,247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います。

【監督指導結果のポイント】（令和4年4月～令和5年3月）

- | | |
|---|------------------|
| (1) 監督指導の実施事業場： | 33,218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： | 14,147事業場（42.6%） |
| 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： | 5,247事業場（37.1%） |
| うち、月100時間を超えるもの： | 3,320事業場（23.5%） |
| うち、月150時間を超えるもの： | 752事業場（5.3%） |
| うち、月200時間を超えるもの： | 168事業場（1.2%） |
| ②賃金不払残業があったもの： | 3,006事業場（9.0%） |
| ③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： | 8,852事業場（26.6%） |
| (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： | 13,296事業場（40.0%） |
| ②労働時間の把握が不適正なため指導したもの： | 6,069事業場（18.3%） |

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果

（令和4年4月から令和5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

令和4年4月から令和5年3月までに、33,218事業場に対し監督指導を実施し、26,968事業場（81.2%）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14,147事業場、賃金不払残業があったものが3,006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8,852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)		32,218 (100.0%)	26,968 (81.2%)	14,147 (42.6%)	3,006 (9.0%)	8,852 (26.6%)
主な業種	商業	8,395 (25.3%)	6,734	3,2913	733	2,528
	製造業	5,782 (17.4%)	4,884	2,802	468	1,254
	保健衛生業	3,415 (10.3%)	2,855	1,396	255	794
	接客娯楽業	3,369 (10.1%)	2,913	1,491	423	1,178
	建設業	3,228 (9.7%)	2,636	1,450	337	874
	運輸交通業	2,177 (6.6%)	1,887	1,319	220	503
	その他の事業(注6)	3,644 (11.0%)	2,656	1,348	305	875

- (注1) 主な業種を計上しているため、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こと、36協定が無効なこと又は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ことにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)等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か月当たり80時間を超える時間外・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
33,218	14,662 (44.1%)	10,536 (31.7%)	3,036 (9.1%)	2,088 (6.3%)	1,930 (5.8%)	966 (2.9%)

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
33,218	9,858 (29.7%)	7,185 (21.6%)	2,420 (7.3%)	2,678 (8.1%)	3,678 (11.1%)	7,399 (22.3%)

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、13,296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事項別事業場数

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
13,296	2,202	1,866	5,944	7,305	564	523

- (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」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、6,069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」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事項別事業場数

指導事業場数	指導事項（注1, 2）					
	始業・終業時刻の確認・記録 (4(1))	自己申告制による場合			管理者の職務 (4(6))	労使協議組織の活用(4(7))
		自己申告制の説明(4(3)ア・イ)	実態調査の実施(4(3)ウ・エ)	適正な申告の阻害要因の排除(4(3)オ)		
6,069	4,223	211	1,920	136	44	4

- (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14,147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、5,247事業場で1か月80時間を、うち3,320事業場で1か月100時間を、うち752事業場で1か月150時間を、うち168事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
33,218	14,147	8,900	5,247	3,320	752	168

(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、3,243事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、13,423事業場でタイムカードを基礎に確認し、5,236事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、1,439事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、9,059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, 2）				自己申告制 (注2, 3)
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
3,243	13,423	5,236	1,439	9,059

- (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。

違法な長時間労働を認めた事例

■ 事例1（倉庫業） ■

立入調査で把握した事実

- ① 倉庫業の事業場（労働者約100人）で勤務する労働者からの、長時間労働の実態があるという情報に基づき、立入調査を実施した。
- ② 倉庫内で商品の仕分けを行う労働者11人について、業務量に比して人員体制が不十分であったことから、36協定で定めた上限時間（特別条項：月79時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、最長で1か月当たり201時間の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ また、常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、労働者に対して心理的な負担を把握するためのストレスチェックを実施していなかった。

労働基準監督署の指導

- ◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと
 - ・36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
 - ・労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
 - ・時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導
- ◆ ストレスチェックを実施していないこと
 - ・常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、1年以内ごとに1回のストレスチェックを実施していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の10違反）

■ 事例2（食料品製造業） ■

立入調査で把握した事実

- ① 各種情報から、時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていることが疑われたことから、弁当等の惣菜を製造する事業場（労働者約190人）に、立入調査を実施した。
- ② 製造ラインの労働者5人について、突発的な業務繁忙により、36協定で定めた上限時間（特別条項：月99時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、最長で1か月当たり149時間の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ 衛生委員会において、長時間労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立に関することについて調査審議されておらず、医師による面接指導の制度（長時間労働を行っている労働者に対し、医師による面接指導を実施する制度）も導入されていなかった。
- ④ 定期健康診断は実施していたものの、深夜業（22時～翌朝5時）に従事させる場合の健康診断を実施していなかった。

労働基準監督署の指導

- ◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと
 - ・36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
 - ・労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
 - ・時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導
- ◆ 衛生委員会における調査審議等がされなかったこと
 - ・衛生委員会において、長時間労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立に関することについて調査審議されていなかったことについて是正勧告（労働安全衛生法第18条第1項第4号違反）
 - ・1か月当たり80時間を超えて時間外・休日労働を行わせた労働者に対する医師による面接指導の制度を導入していなかったことについて指導
- ◆ 深夜業に従事する労働者に対する健康診断を実施していなかったこと
 - ・深夜業に従事する労働者に対し6か月以内ごとに1回、健康診断を実施するよう是正勧告（労働安全衛生法第66条違反）

令和4年度における過労死等の 労災補償状況（東京労働局分）について

脳・心臓疾患の請求件数は減少4件（3.3%）減、支給決定件数は増加4件（20.0%）増
精神障害事案の請求件数は増加43件（8.6%）増、支給決定件数も増加21件（19.8%）増

◎東京労働局は、令和4年度中に行われた管下18労働基準監督署における過労死等（脳・心臓疾患及び精神障害事案）に係る労災請求・支給決定件数を取りまとめました。

◎東京労働局においては、過労死等の防止に向けて、過重労働による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策等を積極的に推進することとしています。

■令和4年度 業種別請求、決定及び支給決定件数（東京労働局分）

(件)

	脳・心臓疾患			精神障害〔うち自殺〕		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1) [0(0)]	2 (1) [0(0)]	0 (0) [0(0)]
建設業	14 (0)	5 (0)	2 (0)	25 (4) [4(1)]	18 (2) [2(1)]	7 (1) [1(1)]
製造業	8 (0)	3 (0)	1 (0)	23 (7) [3(1)]	26 (8) [7(2)]	8 (2) [2(0)]
情報通信業	8 (2)	8 (0)	2 (0)	75 (29) [4(1)]	56 (17) [4(1)]	15 (4) [1(0)]
運輸業、郵便業	15 (0)	11 (0)	2 (0)	46 (16) [5(0)]	35 (11) [5(0)]	14 (6) [2(0)]
卸売業・小売業	18 (2)	12 (1)	5 (0)	95 (47) [8(0)]	75 (36) [5(0)]	22 (9) [1(0)]
金融業・保険業	1 (0)	1 (0)	0 (0)	20 (10) [0(0)]	14 (7) [0(0)]	3 (2) [0(0)]
宿泊業、飲食サービス業	14 (2)	6 (1)	3 (0)	36 (19) [1(0)]	20 (10) [0(0)]	7 (2) [0(0)]
教育、学習支援業	3 (1)	1 (0)	0 (0)	11 (6) [0(0)]	10 (5) [0(0)]	4 (2) [0(0)]
医療、福祉	6 (2)	7 (4)	1 (0)	85 (59) [2(0)]	77 (57) [1(0)]	22(16) [0(0)]
その他の事業(上記以外の事業)	30 (3)	16 (1)	8 (1)	123 (62) [5(1)]	95 (48) [3(2)]	25(12) [1(0)]
合計	117(12)	70 (7)	24 (1)	540(260) [32(4)]	428(202) [27(6)]	127(56) [8(1)]

注1 業種については、「日本標準産業分類（大分類）」による。

2 ()内は女性の数で内数である。

■令和4年度 職種別請求、決定及び支給決定件数（東京労働局分）

(件)

	脳・心臓疾患			精神障害〔うち自殺〕		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
管理的職業従事者	10 (2)	13 (1)	4 (1)	14 (5) [1(0)]	19 (5) [1(0)]	9 (3) [0(0)]
専門的・技術的職業従事者	15 (3)	12 (2)	1 (0)	146(78) [9(0)]	116 (55) [5(0)]	30(13) [1(0)]
事務従事者	17 (1)	7 (1)	3 (0)	165(92) [11(2)]	125 (77) [10(4)]	32(21) [1(0)]
販売従事者	15 (4)	3 (0)	2 (0)	78(36) [6(1)]	55 (24) [5(1)]	18 (6) [4(1)]
サービス職業従事者	18 (2)	12 (3)	6 (0)	71(37) [2(1)]	54 (31) [1(1)]	16 (9) [0(0)]
生産工程従事者	2 (0)	1 (0)	0 (0)	9 (2) [0(0)]	12 (1) [1(0)]	6 (0) [1(0)]
輸送・機械運転従事者	16 (0)	9 (0)	3 (0)	32 (5) [1(0)]	25 (5) [2(0)]	10 (3) [1(0)]
建設・採掘従事者	11 (0)	3 (0)	1 (0)	10 (1) [0(0)]	8 (1) [1(0)]	3 (1) [0(0)]
運搬・清掃・包装等従事者	8 (0)	6 (0)	2 (0)	12 (3) [2(0)]	10 (2) [1(0)]	1 (0) [0(0)]
その他の職種(上記以外の職種)	5 (0)	4 (0)	2 (0)	3 (1) [0(0)]	4 (1) [0(0)]	2 (0) [0(0)]
合計	117(12)	70 (7)	24 (1)	540(260) [32(4)]	428(202) [27(6)]	127(56) [8(1)]

注1 職種については、「日本標準職業分類」による。

2 ()内は女性の数で内数である。

令和4年度 総合労働相談の実施状況

～「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が引き続き最多～

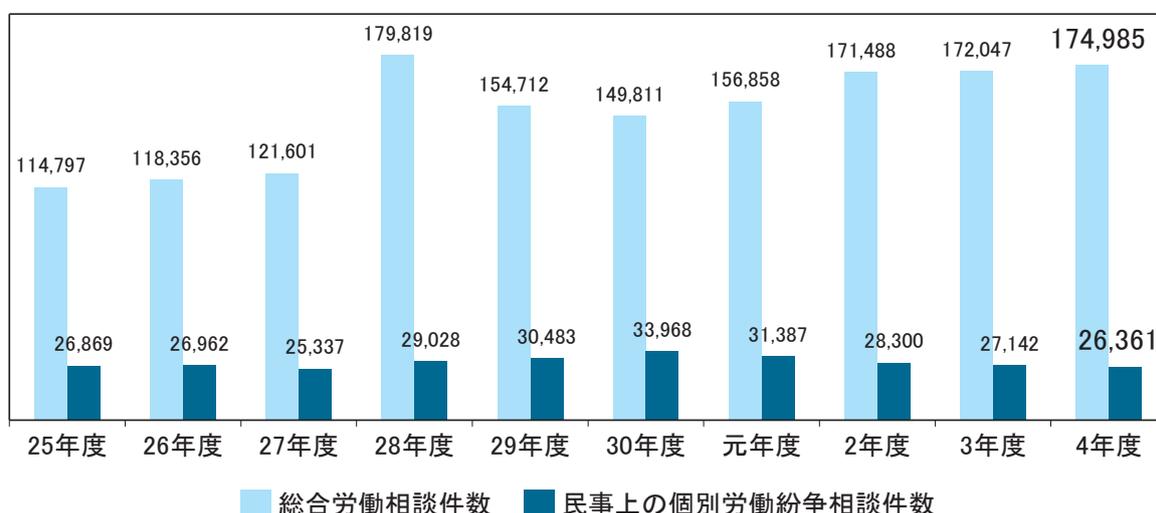
都内20か所（東京労働局及び各労働基準監督署等）の総合労働相談コーナーにおいて、労働問題に関するあらゆる相談に対応しています。

令和4年度に総合労働相談コーナーで受けた労働相談は、17万4,985件で、前年度に比べ、0.2%増加しています。

この内、民事上の個別労働紛争相談件数は、2万6,361件で前年度に比べ2.9%減少しています。

※「民事上の個別労働紛争」とは、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に関するものを除く）

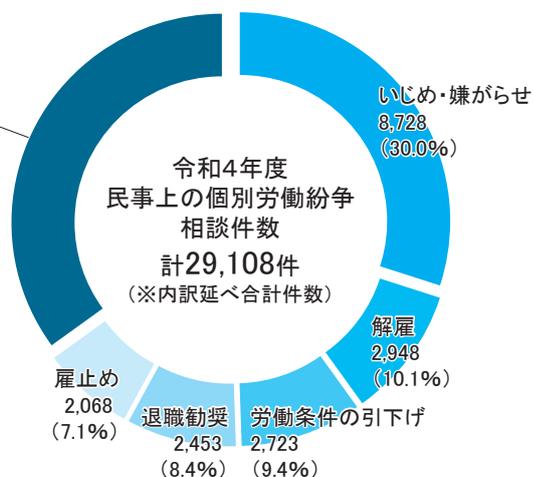
相談件数の推移



民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数

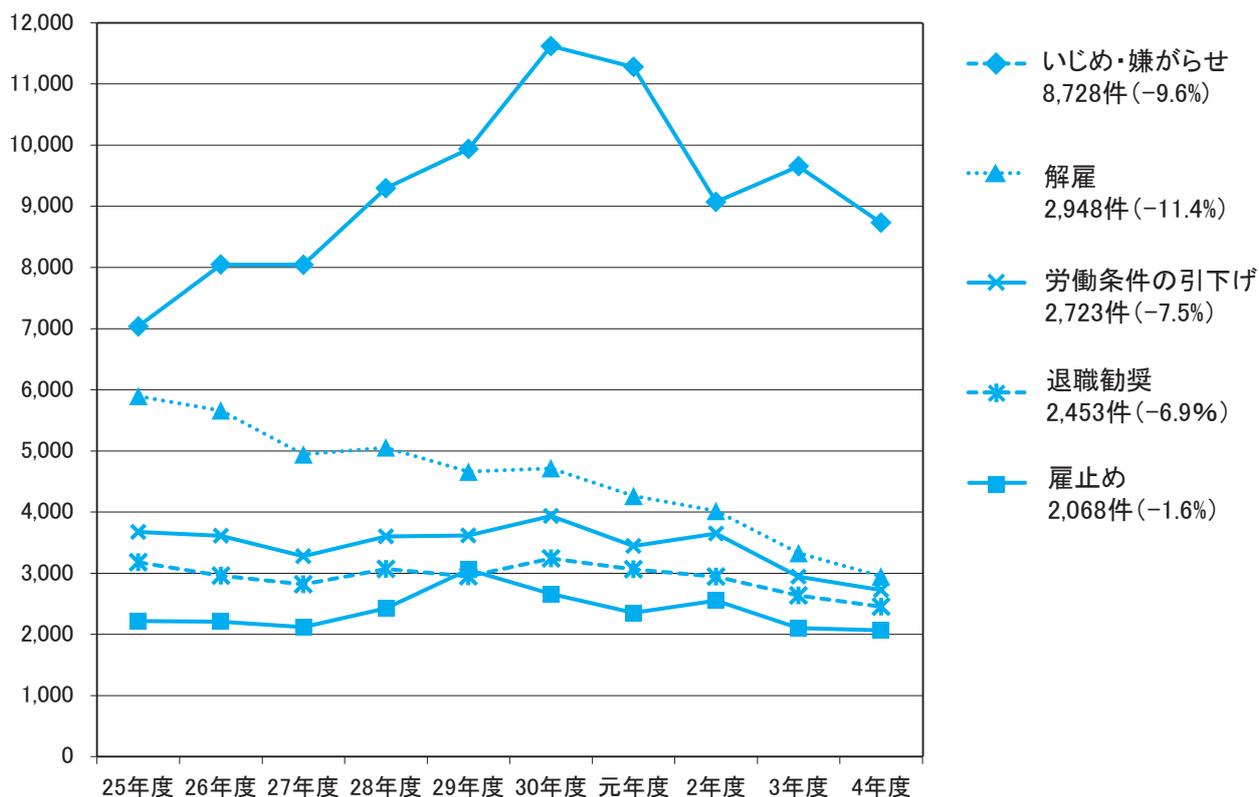
ほか 計10,188件

自己都合退職	1,633	(5.6%)
出向・配置転換	1,069	(3.7%)
賠償	830	(2.9%)
雇用管理改善等	610	(2.1%)
懲戒処分	494	(1.7%)
採用内定取消	396	(1.4%)
その他の労働条件	2,471	(8.5%)
その他	2,685	(9.2%)



※ %は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移



※ () 内は対前年度比。

【参考】民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	自己都合退職	出向・配置転換	労働条件の引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	雇用管理改善等	募集・採用	その他	内訳延べ合計件数
25年度	5,894	2,216	3,180	258	1,760	1,116	3,674	2,359	7,036	437	327	3,275	31,532
	18.7%	7.0%	10.1%	0.8%	5.6%	3.5%	11.7%	7.5%	22.3%	1.4%	1.0%	10.4%	
26年度	5,659	2,210	2,961	298	1,939	1,208	3,610	1,865	8,046	419	272	3,147	31,634
	17.9%	7.0%	9.4%	0.9%	6.1%	3.8%	11.4%	5.9%	25.4%	1.3%	0.9%	9.9%	
27年度	4,943	2,121	2,819	271	1,766	1,179	3,278	1,726	8,042	427	235	2,828	29,635
	16.7%	7.2%	9.5%	0.9%	6.0%	4.0%	11.1%	5.8%	27.1%	1.4%	0.8%	9.5%	
28年度	5,054	2,425	3,071	374	2,084	1,165	3,603	1,569	9,296	457	348	3,555	33,001
	15.3%	7.3%	9.3%	1.1%	6.3%	3.5%	10.9%	4.8%	28.2%	1.4%	1.1%	10.8%	
29年度	4,660	3,061	2,951	422	2,152	1,218	3,616	1,957	9,935	478	287	3,951	34,688
	13.4%	8.8%	8.5%	1.2%	6.2%	3.5%	10.4%	5.6%	28.6%	1.4%	0.8%	11.4%	
30年度	4,715	2,660	3,243	421	2,717	1,149	3,935	2,091	11,620	475	398	4,247	37,671
	12.5%	7.1%	8.6%	1.1%	7.2%	3.1%	10.4%	5.6%	30.8%	1.3%	1.1%	11.3%	
元年度	4,263	2,352	3,064	423	2,112	1,164	3,445	1,881	11,276	447	390	3,742	34,559
	12.3%	6.8%	8.9%	1.2%	6.1%	3.4%	10.0%	5.4%	32.6%	1.3%	1.1%	10.8%	
2年度	4,017	2,555	2,943	481	1,410	1,237	3,649	1,679	9,072	489	206	3,225	30,963
	13.0%	8.3%	9.5%	1.6%	4.6%	4.0%	11.8%	5.4%	29.3%	1.6%	0.7%	10.4%	
3年度	3,328	2,102	2,634	391	1,450	1,088	2,945	1,698	9,654	486	240	3,431	29,447
	11.3%	7.1%	8.9%	1.3%	4.9%	3.7%	10.0%	5.8%	32.8%	1.7%	0.8%	11.7%	
4年度	2,948	2,068	2,453	396	1,633	1,069	2,723	2,471	8,728	610	235	3,774	29,108
	10.1%	7.1%	8.4%	1.4%	5.6%	3.7%	9.4%	8.5%	30.0%	2.1%	0.8%	13.0%	

※ 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。



年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1) 年次有給休暇付与計画表による 個人別付与方式の導入例

例えば、毎週金曜日に
年次有給休暇の計画的付与を活用すると？

年次有給休暇を土日と組み合わせると、連続休暇になります。
また、□点囲みのような日に年次有給休暇をさらに組み合わせること(プラスワン休暇)も考えられます。



2) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者



例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者



◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

3) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

それぞれの方式に関する労使協定や就業規則などの例は『年次有給休暇取得促進特設サイト』をご確認ください ▶



年休取得促進
特設サイト

年5日の年次有給休暇を確実に取得しましょう。

全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要です。

労使協定によって時間単位の年次有給休暇の活用もできます。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

※分単位など時間未満の単位での取得は認められません。また、時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。



第14次東京労働局労働災害防止計画 推進中!

参加費
無料!!

産業保健フォーラム IN TOKYO 2023

変える、変わる産業保健 ～わたしたちの今と未来～

日時 令和5年10月11日(水) **開場** 10:00
場所 ティアラこうとう (江東区住吉2丁目28番36号)

10:30 主催者あいさつ

10:40～
12:00 **【特別講演】**
ポストコロナの産業保健活動
OHサポート株式会社 代表/産業医 **今井 鉄平** 氏

13:30～
15:40 **【産業医、弁護士による会場参加型トークセッション】**

～困難事例への対処方法～

- ① 新型コロナウイルス感染症の後遺症を訴えて会社を休んでいる人への対応
- ② メンタル不調の理由が上司のハラスメントだと訴えがあった場合の対応
- ③ メンタル不調による休職中に、休養に専念していない可能性が疑われた場合の対応
- ④ ハラスメント調査のヒアリング対象者にメンタル不調が疑われる場合の悩み
- ⑤ メンタル不調が疑われるが仕事を続けようとする人に対して、産業医面談や主治医の受診を拒否された場合の対応

※上記①～⑤の事例については場合により、変更・割愛することがあります。

一般財団法人 全日本労働福祉協会
長濱産業医事務所 合同会社 産業医 **長濱 さつ絵** 氏
弁護士法人ほくと総合法律事務所 弁護士 **金子 恭介** 氏

〔途中休憩を
はさむ予定です〕

同時開催 | 健康測定コーナーもあります!

健康測定コーナー

相談コーナー

展示コーナー

〈主催〉 東京労働局 / (公社)東京労働基準協会連合会 / 東京産業保健総合支援センター
〈後援〉 東京都 / 特別区長会 / 東京都市長会 / 東京都町村会 / (公社)東京都医師会 /
東京都産業保健健康診断機関連絡協議会 / 全国労働衛生団体連合会東京都地区協議会 / 他関係団体

最近の雇用失業情勢

○令和5年7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）2.5であり、前月に比べ0.2ポイント上昇。
- ☆完全失業者数（季節調整値）は、前月より11万人増加少し、184万人。
- ☆就業者数（季節調整値）は、前月より10万人減少し、6,745万人。
- ☆雇用者数（季節調整値）は、前月より27万人減少し、6,077万人。
- ☆主な産業別雇用者を前年同月と比べると、「情報通信業」「運輸業、郵便業」「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」では減少、その他の産業では増加している。
- ☆有効求人倍率（季節調整値）は1.29倍であり、前月より0.01ポイント低下。
- ☆新規求人倍率（季節調整値）は2.27倍であり、前月より0.05ポイント低下。

内閣府の月例経済報告（令和5年8月）「景気は、緩やかに回復している。先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。」（※景気の総括判断は据え置き）

「雇用情勢は、改善の動きがみられる。」（※雇用情勢判断は据え置き）

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		
2年度	1.90	2.36	9.12	1.10	1.27	4.90	5,803	7,960
3年度	2.08	2.48	10.25	1.16	1.22	4.93	6,091	8,492
4年度	2.30	3.20	14.76	1.31	1.60	6.89	6,330	8,929
5年7月	2.27	3.66	17.58	1.29	1.79	7.57	6,200	8,831

- （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5年7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348,662人（前年同月比14.2増）で、24か月連続で前年同月を上回った。また、新規求人数は119,168人（前年同月比7.7増）で、22か月連続で前年同月を上回った。

一方、有効求職者数は200,978人（前年同月比3.0減）で、13か月連続で前年同月を下回った。また、新規求職者数は32,369人（前年同月比1.3減）で、13か月連続で前年同月を下回った。

就職件数は6,200件で、前年同月より0.0%増となった。一般、パート別の状況をみると、一般は3,150件（前年同月比2.8減）、パートは3,050件（前年同月比2.7%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、7月の都内の倒産件数は149件（前年同月比52.0増）であり、業種別件数では、サービス業（40件）、卸売業（25件）、情報通信業（17件）の順となっている。これ以外にも、製造業（13件、前年同月比116.7%）及び宿泊業、飲食サービス業11件、前年同月比（175.0%）の倒産が増加している。

☆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

最低賃金の確認をお願いします!!

令和5年10月1日から『最低賃金』が改定される予定です。

それに伴い、次の求人票に注意してください。

- ① 8月に公開し、10月1日以降も継続して公開している求人票。
- ② FAXで10月以降の更新予約（9月20日より受付）している求人票。
- ③ 9月以降に新規に申込みした（10月1日以降、採用予定）求人票

※『最低賃金』は都道府県ごとに改定日が異なりますのでご注意ください。

上記①～③の取扱いは次のとおりです。

- ① 10月1日（改定）以降、改定後の最低賃金を下回る求人票は、事業主から求人票の賃金額変更の手続きが行われるまで保留といたします。
変更受付は、窓口または求人者マイページ、FAXで行います。
なお、変更依頼後、順番で処理を行いますので、即日変更が難しい場合もございます。早めの変更依頼をお願いいたします。
- ② 10月の更新予約分（9月20日より受付）は全て『新しい最低賃金』を上回る金額としてください。更新予約分（中途求人のみ）については10月1日以降、受付順に更新をしていますが、最低賃金を下回っている求人票は、確認しなければ更新できないため公開が遅れる場合もありますのでご注意ください。
- ③ 9月以降に申し込みいただいた求人は、極力『新しい最低賃金』を上回った金額でご申請をお願いします。

改定後の最低賃金額については、各労働局ホームページでご確認ください。

学卒求人、障害者求人につきましてもご確認ください。

ハローワーク品川

●事業所第一部門
（中途求人）

03 - 5418 - 7301

●事業所第二部門
（学卒求人）

03 - 5418 - 7302

●専門援助第二部門
（障害者求人）

03 - 5418 - 7317

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** 雇用均等行政の重点説明会 9月27日（水）

【オンライン開催】

育児・介護休業法が改正され、企業における職場環境の整備や、これから子どもが産まれる従業員への個別周知など新たな義務が設けられたとともに、男性向けの新たな育児休業制度（産後パパ育休）が制定されました。令和4年10月1日に施行される産後パパ育休等について、東京労働局雇用環境・均等部のご協力をいただき、企業が取組を進めるための情報を提供すると共に、最近の雇用環境・均等行政関連の重点課題についての説明をいたします。

◎ **無料** 外国人労働者労務管理説明会 10月12日（木）

【会場】女性就業支援センター 大ホール

外国人労働者の就労状況を見ると、派遣・請負の就労形態での雇用が多く、雇用が不安定な場合や労働・社会保険関係法令が遵守されていない事例などが依然として見られます。関係省庁（労働基準監督署、公共職業安定所、出入国在留管理局、警視庁）から留意点などを説明いただきます。

◎ **無料** 令和5年度 港地区健康と安全推進大会 11月14日（火）

【会場】女性就業支援センター 大ホール

三田労働基準監督署が港区内各団体に呼びかけ実施する年間最大のイベントです。

2 協会企画講習会

【会場】一般社団法人三田労働基準協会 1階研修センター

(1) 労務管理関係

◎ **有料** 過労死等を防止するための労務管理 10月24日（火）

過労死等を防止するためには、時間外・休日労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等のほか、事業場における健康管理体制の整備、健康診断の実施等の労働者の健康管理に係る措置の徹底が重要です。また、やむを得ず長時間にわたる時間外、休日労働を行わせた労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じることが必要です。具体的な事例を織り交ぜながら元労働基準監督官の講師が解説します。

◎ **有料** 労災保険第三者行為災害の給付実務講習会 11月7日（火）

通勤途中の交通事故や業務に起因して第三者から暴行を受けた場合などは、第三者行為災害として取り扱い労災保険給付と民事損害賠償との間で支給調整が行われることとなり、手続きが複雑になります。請求書の他に一定の書類提出が必要になることから、業務を熟知した講師から給付実務について具体例も踏まえ解説いたします。

◎ **有料** 労働時間・休日・休暇の実務 12月7日（木）

重要な労働条件の1つである労働時間、休日、休暇の実務について、基本的なことから掘り下げた内容まで、元労働基準監督官の特定社会保険労務士が詳しく解説を行います。

(2) 資格関係

◎ **有料** 安全衛生推進者初任時教育（第2回） 10月17日（火）

常時10～49人の労働者を使用する工業的業種では安全衛生推進者を選任する義務があります。選任あるいは選任予定の方の受講など安全衛生教育としてご利用ください。

◎ **有料** 安全管理者選任時研修 (第3回) 10月18日(水)～19日(木)

50人以上の工業的業種の事業場(企業単位ではなく、支店工場営業所など場所ごとに必要です)は、「安全管理者」を選任し、安全に係る技術的事項を管理させることが義務付けられています(労働安全衛生法第11条)。安全管理者の選任要件として、一定の実務経験者等〔注2〕であることに加え、厚生労働大臣が定める本研修を修了していることが必要(労働安全衛生規則第5条)となり、また、労働基準監督署への「安全管理者選任報告」提出に際しても、本研修の修了証写しの添付が求められます。

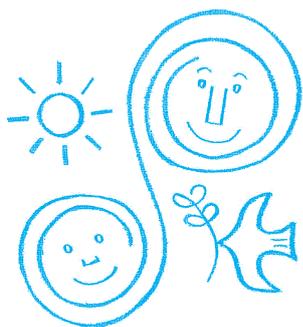
◎ **有料** 安全衛生推進者養成講習(第2回) 11月15日(水)～16日(木)

労働安全衛生法の第12条の2により、常時使用する労働者数が10人以上50人未満の事業場における安全衛生管理体制の充実を図るため「安全衛生推進者」を選任し、その者に安全衛生に関する一定の業務を担当させることが義務付けられております。つきましては、未だ推進者を選任していない事業場につきましては、この機会に受講して資格を取られますよう、ご案内申し上げます。

◎ **有料** 衛生管理者受験準備講習会(第4回) 11月27日(月)～29日(水)

本講習会は、衛生管理者試験を受験する方のための受験準備講習会です。実務経験豊富な講師陣(労働衛生コンサルタント)が、重要ポイントの説明や公開過去問の解説など懇切丁寧に指導します。資格者の養成、人事異動等に備えての有資格者の補充、労働者のスキルアップにご利用下さい。

※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5年9月号 令和5年9月15日発行(年6回発行) 第27巻第5号通巻第159号

[編集発行] 一般社団法人 三田労働基準協会

〒108-0014 東京都港区芝4-4-5 三田労働基準協会ビル
TEL 03-3451-0901 FAX 03-3451-7692
URL <http://www.mita-roukikyoo.or.jp>

[編集協力] 労働調査会

〒170-0004 東京都豊島区北大塚2-4-5 調査会ビル
TEL 03-3915-6401 FAX 03-3918-0710