

令和4年度 全国労働衛生週間を迎えて

ご挨拶

公益社団法人
東京労働基準協会連合会
会長 十河 英史



会員の皆様には、日ごろより当連合会の事業運営につきまして、ご支援とご協力を賜り厚く感謝申し上げます。

全国労働衛生週間を迎えるにあたりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

労働衛生を巡っては多くの課題がございますが、喫緊の対応が求められている事項といたしましては新型コロナウイルス感染症拡大防止対策ではないでしょうか。今年は新型コロナウイルス感染症が我が国で広がり始めてから3年目に入りますが、新たな変異株が出現するたびに感染の拡大と収束を繰り返し、第7波では過去最大の感染者数を記録しました。各企業におかれましても感染防止への取組には意を払っておられることと拝察するところですが、今後においても新株による感染拡大の再来も否定できず、第7波での対応を顧みますと、感染力が極め

て強く、若年層での感染が顕著であることなどから、家族が罹患した場合の濃厚接触者への対応など、職域を超えての感染防止対策の徹底が求められ、事業継続の観点からも、感染が疑われる者のスクリーニングと感染が確認された者の隔離と治療が主要な課題であったと考えるところです。

新型コロナウイルス感染症の罹患による休業4日以上労働災害は、令和3年に19,000人以上発生しており、この感染症自体に対する取組が極めて重要であることは論を待たないところですが、感染防止対策として取られたテレワークなどにおいて長時間労働やハラスメントがあった、上司や同僚とのコミュニケーションの欠如による精神的不調が生じたなどの報告も見られるところです。

厚生労働省の「労働安全衛生調査(実態調査)」によりますと、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者がいた事業所の割合は、平成30年には6.7%でしたが、令和2年には7.8%、令和3年には8.8%と年を追って増加し



第9回 桃樹の
ちょこっと用語
「男女間賃金差異
の公表義務化」
どんな意味？
答えは、
この10月号の
どこかに。

- ◆ 令和4年度全国労働衛生週間を迎えて 1
- ◆ 「トラック運転者の長時間労働改善
特別相談センター」開設のご案内 14
- ◆ 東京衛生管理者協議会
令和4年度定期総会・第1回研修会開催 4
- ◆ 70歳までの就業機会の確保のために
事業主が講ずべき措置(努力義務)があります 22
- ◆ 東京都最低賃金を時間額1,072円に引上げ！ 8

ており、新型コロナウイルス感染症対策として講じられた施策との直接の因果関係は明らかではありませんが、増加の要因としては排除することは避けるべきであり、感染症対策の取組にあたっては、隔々までその影響を検討していくことが求められているものと考えるところです。

一方、化学物質の管理を巡りましては、昨年7月に「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」が公表され、有害性(特に発がん性)の高い物質について国がリスク評価を行い、特定化学物質障害予防規則等の対象物質に追加し、ばく露防止のために講ずべき措置を国が個別具体的に法令で定めるというこれまでの仕組みを、国はばく露濃度等の管理基準を定め、危険性・有害性に関する情報の伝達の仕組みを整備・拡充し、事業者はその情報に基づいてリスクアセスメントを行い、ばく露防止のために講ずべき措置を自ら選択して実行することを原則とする仕組みである「自律的な管理」に改めるとの方針が示されました。これに基づき、すでに労働安全衛生規則等の一部が改正され、令和5年4月1日から順次施行される運びとなっています。対象となる化学物質は現時点で約2,900種に及び、広く一般の事業場において使用されている化学物質も多く含まれることから、「自律的な管理」に向けた新たな管理体制の構築も喫緊の課題と言えるでしょう。

そのほか労働衛生を巡っては「過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進」「病気の治療と仕

事の両立支援対策の推進」「高年齢労働者の安全衛生対策の推進」など、引き続き取り組むべき重要な課題がありますが、今後、労働力が減少していく時代の到来を俯瞰した際、有為な人材が長く活躍できる安全で安心な職場づくりには欠くことのできない施策であり、その取組の徹底は、企業が存続、発展していくための礎といえるのではないのでしょうか。

このような状況にかんがみまして、当連合会におきましては衛生関係の講習会、東京衛生管理者協議会及び東基連産業医会の活動を継続するほか、10月には東京労働局や東京産業保健総合支援センターと共催して「産業保健フォーラム IN TOKYO 2022」を開催するなど、メンタルヘルス対策をはじめとした各種健康確保対策、職業性疾病対策等の取組を推進してまいります。

令和4年度は、第73回全国労働衛生週間が、

「あなたの健康があつてこそ
笑顔があふれる健康職場」

をスローガンに、10月1日から10月7日まで展開されます。

これを機会に、会員の皆様には、トップのリーダーシップのもと、各クラスの管理者や産業保健スタッフ等、関係者が一体となって、働く人々の心と体の健康確保を図り、安全・安心な職場を構築していただきますようお願い申し上げます。

結びに、労働衛生管理活動の積極的かつ自主的な展開が、会員各企業のご繁栄につながりますよう祈念いたしまして、ご挨拶とさせていただきます。

令和4年度 全国労働衛生週間を迎えて



東京労働局長
辻田 博

公益社団法人東京労働基準協会連合会の会員の皆様におかれましては、平素より労働行政に対し、特段の御理解と御協力をいただいていることに厚く御礼申し上げます。

さて、令和4年度全国労働衛生週間が「あなたの健康があってこそ 笑顔があふれる健康職場」をスローガンの下、9月1日から9月30日までを準備期間とし、10月1日から7日まで実施されます。

全国労働衛生週間は、昭和25年に初めて実施されて以来、今年で第73回目を迎え、この間、国民の労働衛生に関する意識の高揚、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康確保等に大きな役割を果たしてきました。しかし、多くの労働者は仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じている状況にあり、令和3年度の脳・心臓疾患事案に係る労災請求件数は121件で、前年度に比べ12件増加し、精神障害事案の労災請求件数においても497件と前年度に比べ76件の増加となっています。

このような状況の中、過労死等を防止するためには、働き方改革の推進と相まって、長時間労働による健康障害の防止対策及びメンタルヘルス対策を推進していく必要があります。

また、健康寿命とともに職業生活が延伸し、高年齢労働者が職場において重要な役割を担うようになり、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりや健康づくりを推進していくことが求められています。

このため、東京労働局では、令和2年3月に策定

された高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン(エイジフレンドリーガイドライン)の周知に引き続き努めているところです。

さらに、労働力の高齢化が進む中、何らかの疾病を抱えている労働者の治療と仕事の両立支援についても重要な課題であります。そのため、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎など反復・継続して治療が必要な疾病を抱える労働者に対して適切な就業上の措置や治療に対する配慮が行われるよう「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の周知啓発等により、企業の意識改革や地域における支援体制の強化を進めているところです。

化学物質対策については、化学物質のリスクアセスメントの普及定着と作業環境管理及び作業環境改善の徹底、ラベル表示、安全データシート(SDS)の交付・活用の徹底等により、健康障害防止対策の推進を図るとともに、自律的な管理を基軸とする改正省令等が令和5年度から6年度にかけて段階的に施行されることから、改正内容の周知を図っております。

本年については昨年同様、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、いわゆる“三つの密”①密閉空間(換気の悪い密閉空間である)、②密集空間(多くの人が密集している)、③密接空間(お互いに手を伸ばしたら届く距離での会話や発声が行われる)を避けることを徹底しつつ、事業者において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組む方針を全ての労働者に伝えていただくとともに、労働者も取組の趣旨を踏まえて感染拡大防止に向けた一人一人の行動変容を心がけていただくことが求められています。

会員の皆様におかれましては、この全国労働衛生週間を契機として、経営者自らが職場における労働者の健康確保対策の重要性を改めて認識され、事業場における労働衛生管理体制を構築した上で、労働衛生水準のより一層の向上及び労働衛生意識の高揚、自主的な労働衛生管理活動の定着に、積極的に取り組んでいただきますようお願い申し上げます。

東京衛生管理者協議会

令和4年度定期総会・第1回研修会開催

東京衛生管理者協議会(会長 吉川智明：イーグル工業株式会社 健康推進部)の令和4年度の定期総会と第1回研修会が、令和4年9月2日(金)に会員他67名(オンライン参加43名)の参加により開催されました。

今回の定期総会・研修会は、新型コロナウイルスの第7波の感染状況を鑑み、会場となる(公社)東京労働基準協会連合会中央労働基準協会支部4階ホールでのリアル参加とWeb会議システムによる参加を併用したハイブリッド形式で行われました。

研修会に先立って開催された定期総会では、「令和3年度事業実施報告」、「令和3年度収支決算報告」、「令和4年度事業計画(案)」、「令和4年度収支予算(案)」について審議の上、承認されました。

研修会は、「最近の労働衛生行政の動向について」、「騒音ガイドラインの見直し状況」、「化学物質管理の見直し内容とその時期(情報提供)」、「衛生管理者と産業医」の4テーマの構成で開催されました。また、研修会終了後、前回同様、コロナ禍の前に実施していた各企業の衛生管理者の方々によるグループ討議は中止といたしました。



研修風景

第1部 「最近の労働衛生行政の動向について」

第1部は、東京労働局労働基準部健康課課長 長澤英次様から「最近の労働衛生行政の動向について」と題し、令和4年度全国労働衛生週間の実施要項を踏まえ、以下9つの項目に関する説明をいただきました。

- (1) 過労死等事案の労災認定件数について
- (2) 労働安全衛生調査(実態調査)について：仕事や職業生活のストレス
- (3) 長時間労働による健康障害の防止対策について
- (4) コロナウイルス感染症による労働災害について
- (5) 高齢労働者が安心して働ける職場環境づくりの推進について：エイジフレンドリー
- (6) 若年期からの健康づくりについて
- (7) 事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドラインについて
- (8) 化学物質管理関係の政省令改正について
- (9) 石綿障害予防規則の改正について

「過労死等事案の労災認定件数」については、全国及び東京における令和3年度の過労死等の労災補償状況が紹介されました。過労死等に関する請求件数は、全国では3,099件(前年度比+264件)、東京では618件(前年度比+88件)、支給決定件数は全国では801件(前年度比-1件)、東京では126件(前年度比+6件)との報告があり、依然として高い状況が継続していることをお示しいただきました。

「労働安全衛生調査(実態調査)」については、仕事や職業生活のストレスについての調査結果が紹介されました。現在の仕事や職業生活に強い不安やストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は



東京労働局
長澤健康課長

53.3%、その内容は「仕事の量」が43.2%で最も多いことをお示しいただきました。

また、過労死の現状や、労働衛生調査の結果への対応として、「長時間労働による健康障害防止対策」やメンタルヘルス対策についてコメントされ、各事業所において積極的な取組みを要請されました。

「コロナウイルス感染症による労働災害」について、令和3年の労働災害発生状況の中で紹介されました。全国の休業4日以上労働災害は149,918人で内コロナが19,332人(12.9%)、東京では休業4日以上労働災害は12,876人で内コロナが2,834人(22.0%)であり非常に高比率であることが示され、改めて感染予防対策の徹底と継続が要請されました。

その他「高年齢労働者が安心して働ける職場環境づくりの推進」、「若年期からの健康づくり」、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」、「化学物質管理関係の政省令改正」、「石綿障害予防規則の改正」では、指針、ガイドライン、法令改正内容について説明がありました。

第2部 「騒音ガイドラインの見直し状況」

第2部は、中央労働災害防止協会労働衛生調査分析センター副所長 構健一様から「騒音ガイドラインの見直し状況」と題して、以下の4つのポイントに関する説明が行われました。

- (1)対象とする騒音作業等について
- (2)屋外作業場における騒音測定方法について
- (3)騒音作業従事者の対する健康診断項目の変更について
- (4)聴覚保護具の正しい装着について：騒音作業従事者の労働衛生教育として重要

このうち、(1)の対象とする騒音作業等についてですが、従来は60の作業場が例示され、それ以外は対象ではありませんでした。見直し案では作業場の例示に加え、等価騒音レベルが85 dB以上となる可能性の高い作業場における業務を広く対象とすることに变更されるとのことです。

また、(2)の屋外作業場における騒音測定方法については、屋外作業場は個人曝露測定により把握することが示され、開放屋外空間での道路工事や基礎工事は、工具などからの推計などで対応することが示されました。

(3)の健康診断項目の変更に関しては、騒音障害の予兆をとらえ、洩れを防止するための変更がなされました。具体的には聴力検査(スクリーニング)において、高音4,000ヘルツで40 dbの音による検査から30 dbの音に変更した上で、25 dbの音の検査を参考値として測定することが示されました。

さらに(4)の聴覚保護具の正しい装着についてですが、騒音レベルが高い、軽度の聴力低下がみられる場合は耳栓の着用効果を確認し、着用指導をすることが示されました。さらに労働衛生教育につきましては、騒音作業に従事させる管理者に対して実施する労働衛生教育の内容が示されました。

全体を通じて具体的な事例を交えた説明をいただき、ガイドライン改正のポイントの理解が深まる大変有意義な情報収集の場となりました。

第3部 「化学物質管理の見直し内容とその時期(情報提供)」

第3部は、三菱ケミカル株式会社人事本部 Japan 人事部健康支援グループ 伊藤伸也様より、「化学物質管理の見直し内容とその時期(情報提供)」と題して、2021(令和3)年7月19日に厚生労働省が発表した「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会 報告書」についての情報提供がありました。

具体的には、①法改正の背景、②法改正項目の概要、③施行時期についての詳細説明と、法改正内容をより理解するための参考情報が紹介されました。

特に②の法改正項目の概要については令和4年6月1日に厚生労働省より示された「労働安全衛生法の新たな化学物質規制～労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令等の概要」を詳細に紹介されました。

第4部 「衛生管理者と産業医」

第4部は、中央労働災害防止協会労働衛生調査分析センター所長 川本俊弘様より「衛生管理者と産業医」と題した講話をいただきました。

講話では、衛生管理者制度の成り立ち、衛生管理者と産業医の歴史、衛生管理者制度の現状の課題、衛生管理者と産業医の協働・連携について紹介され、衛生管理者の職務について改めて考える機会をいただきました。

また、衛生管理者を対象としたアンケートについて紹介され、現職の多数の衛生管理者が抱えている悩みを共有いたしました。その上で講師である川本所長の所感が示され、衛生管理者の強みは事業所に専属であるということを改めて認識いたしました。

なお講話後に会場から、川本所長の経験で「良い衛生管理者とはどのような人か」という質問が飛び、「良い衛生管理者とは、例えば職場巡視などで確実な情報を提供してくれる方」だという回答をいただきました。

今回の研修会は、前回に引き続き、衛生管理者に大きく関わる行政動向や法令等の改正に係る演題が多かったことから、約3時間と長時間におよびましたが、大変内容の濃い研修会となりました。新型コロナウイルスの終息時期がみえない状況下ではありますが、次回の東京衛生管理者協議会研修会は、令和5年3月3日(金)に予定しておりますので、是非ご参加いただければと思います。



労働衛生調査分析
センター 川本所長

おねがい

労働保険料第2期分の納付について

東京労働局 労働保険徴収部 徴収課

適用・事務組合課

今年度の労働保険料(労災保険・雇用保険)第2期分の納期限は10月31日となっています。

お近くの銀行・郵便局等金融機関で納付してくださいませようお願いします。

2期分の納付書はペイジーに対応していますので、インターネットバンキングやATM(ペイジー対応)からの電子納付もご利用ください。納付書の発送は10月18日頃を予定しております。

※口座振替をご利用の場合は、11月14日が口座振替納付日(引き落とし日)です。



労働保険料は口座振替が便利です！

今年度第3期から口座振替を希望する場合は 10月11日までに 申込用紙を金融機関へご提出ください。(申込締切日を過ぎて提出された場合は、次の期からの振替となります。)

口座振替による納付のメリット

- ①保険料納付のために、毎回金融機関の窓口へ行く手間や待ち時間が解消されます。
- ②納付の忘れや遅れがなくなるため、延滞金を課される心配がありません。
- ③手数料はかかりません。
- ④保険料の引き落としに最大2か月ゆとりができます。

簡単な手続きで完了

①申込用紙を入手

申込用紙は以下のいずれかの方法で入手できます。

- ・厚生労働省ホームページからダウンロード
- ・お近くの労働局・労働基準監督署の窓口

[厚生労働省](#) [労働保険](#) [口座振替](#) [検索](#)

②金融機関の窓口へ提出

保険料の引き落としに最大約2ヵ月ゆとりができます

	全期または第1期	第2期	第3期
通常の納期限	7月10日	10月31日	1月31日
口座振替による納付日(引き落とし日)	9月6日	11月14日	2月14日
ゆとり日数	58日	14日	14日

申込期限は「第3期分：令和4年10月11日」、「令和5年全期・第1期分：令和5年2月27日」です。
ぜひ、労働保険料の口座振替をご活用ください！

[厚生労働省](#) [労働保険](#) [口座振替](#) [検索](#)

問い合わせ先

東京労働局 労働保険徴収部 徴収課 TEL 03-3512-1634

〒102-8307 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎12階

令和4年度雇用保険料率のご案内

令和4年10月から、労働者負担・事業主負担の保険料率が変更になります。

年度の途中から保険料率が変わりますので、ご注意ください。

令和4年10月1日～令和5年3月31日(緑字は変更部分)

事業の種類	① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)		② 事業主負担		①+② 雇用保険料率
			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	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

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

東京都最低賃金を時間額 1,072 円に引上げ！

発効日は令和 4 年 10 月 1 日

東京労働局 労働基準部 賃金課

東京都最低賃金(地域別最低賃金)の改正について、本年 7 月 5 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、同審議会は審議の結果、8 月 5 日、現行の時間額 1,041 円を 31 円引上げて、1,072 円に改正する(引上げ率 2.98%)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 1,072 円とする決定を行い、9 月 1 日、官報公示を行いました。効力発生日は令和 4 年 10 月 1 日となります。

東京労働局では、引き続き、改正された最低賃金額を始めとする最低賃金制度の周知を行うとともに、中小企業・小規模事業者に対する支援施策である「業務改善助成金」を推進していきます。

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。

なお、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 10 年間の改正状況

	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年	令和 3 年
引上げ額	13 円	19 円	19 円	19 円	25 円	26 円	27 円	28 円	0 円	28 円
引上げ率	1.55%	2.24%	2.19%	2.14%	2.76%	2.79%	2.82%	2.84%	0.00%	2.76%
時間額	850 円	869 円	888 円	907 円	932 円	958 円	985 円	1,013 円	1,013 円	1,041 円

3 関係法令

• 最低賃金法第 4 条第 1 項

使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

• 最低賃金法第 40 条

第 4 条第 1 項の規定に違反した者(地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係るものに限る。)は、50 万円以下の罰金に処する。

4 厚生労働省では、最低賃金及び賃金の引上げに向けた環境整備を図るため、以下の最低賃金及び賃金の引上げに向けた生産性向上等のための支援を実施しています

(1) 業務改善助成金 (別添1 別添2 次ページ以降参照)

事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に、生産性向上のための設備・機器等の導入経費(業務改善経費)の一部を助成するもの。

※業務改善助成金に対する問い合わせは、業務改善助成金コールセンター(電話 0120-366-440)、東京労働局雇用環境・均等部企画課(助成金担当: 電話 03-6893-1100)又は、東京働き方改革推進支援センター(電話 0120-232-865)にお尋ねください。

(2) 「東京働き方改革推進支援センター」(このページ下のリーフレット参照)

東京労働局委託事業として、令和4年4月より「東京働き方改革推進支援センター」(電話 0120-232-865)を開設し、最低賃金の引上げで影響を受ける中小企業・小規模事業者等を中心に、生産性向上による賃金引上げ、非正規労働者の処遇改善、労働時間の短縮、人手不足の緩和等の取組を支援するため、専門家による相談対応(電話・メール・対面・訪問)や出張相談会・セミナー等を実施しています。

5 改正された最低賃金の周知

東京労働局では、令和4年9月1日から10月31日までを「令和4年度東京労働局 最低賃金・業務改善助成金周知強化期間」として、最低賃金の改正について周知を徹底するとともに、生産性の向上等により事業場内最低賃金を引き上げやすい環境を整備するため、中小企業に対する支援策として業務改善助成金の利用促進に向けた周知広報について、集中的取組を行うこととしています。

関東一円に最低賃金及び業務改善助成金を周知するため、東京だけでなく千葉・埼玉・神奈川へ乗り入れをしている東京メトロ全線等に、最低賃金及び業務改善助成金の車内広告等を掲載、ターミナル駅周辺における大型デジタルサイネージへの掲出、主要路線沿線に所在する労働基準監督署庁舎外壁の懸垂幕による周知広報を行うほか、地方公共団体の広報誌への掲載、公共機関、業界団体等に対するリーフレット・ポスターの掲出、メールマガジンへの掲載等により周知を図ります。また、東京労働局 YouTube 公式チャンネル等により情報を発信します。

令和4年度 東京労働局委託事業
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

事業主、労働担当者様 ぜひ 秘密厳守 相談・専門家派遣 無料

専門家に相談ください!
(社会保険労務士等)

☒ **取組みはお済みですか?**

- ☐ 残業60時間超の賃金引き上げ (義務化 (2023年4月))
- ☐ 育児・介護休業法改正 (2022年4月)
- ☐ パワーハラスメント防止措置 (義務化 (2022年4月))
- ☐ 同一労働同一賃金
- ☐ 時間外労働の上限規制
- ☐ 年5日の年次有給休暇の確実な取得

「東京働き方改革推進支援センター」とは、働き方改革関連法の内容にとどまらず、令和3年6月に改正された育児・介護休業法、男性の育児休業取得促進、仕事と育児や介護の両立支援、不妊治療と仕事との両立、職場におけるハラスメント防止措置、良質なテレワーク、多様な正社員制度、兼業・副業など多様な働き方の実現に向けた支援を行います。

相談方法

- 1 企業訪問
- 2 電話・メール
- 3 センター来所

オンラインでもご相談にも対応可能

東京働き方改革推進支援センター
TEL 0120-232-865
受付時間 平日9:00~18:00

住所 〒100-0006 東京都千代田区有楽町1-10-1 有楽町ビル615
MAIL hki3@mb.langate.co.jp **FAX** 03-6206-3147
URL https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/

※紙、セミナー等詳細は、ホームページをご覧ください。働き方改革 東京

育児・介護休業法における義務化
パワーハラスメント防止措置の義務化
女性活躍推進法における義務化 (労働者10人以上の事業主)

2022年4月~

2019年4月~

- 大企業 2019年4月~
中小企業 2020年4月~
- 大企業 2020年4月~
中小企業 2021年4月~

年次有給休暇の確実な取得
時間外労働の上限規制
同一労働同一賃金

個別訪問申込書

東京働き方改革推進支援センター 宛 FAX: 03-6206-3147

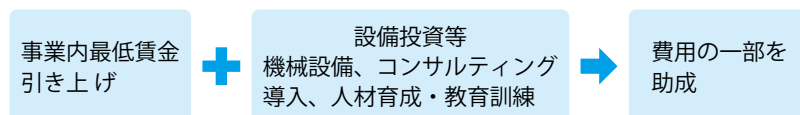
事業場名	ご担当者氏名	
所在地	〒 -	
連絡先	電話	E-MAIL
	FAX	
訪問希望日	☐ 令和 年 月 日 () ☐ 令和 年 月 日 () ☐ 令和 年 月 日 () ※ 後日、日程調整の電話を差し上げます。	
相談内容	☐ 残業時間の上限規制 ☐ 各種助成金の申請・活用 ☐ 36 協定 ☐ 同一労働・同一賃金 (非正規労働者採用時) ☐ 就業規則・賃金規定等の見直し ☐ テレワーク ☐ 育児・介護制度の整備 ☐ 年次有給休暇の取得義務付け ☐ その他	
	☐ 人手不足 ☐ 最低賃金制度 ☐ 無期転換制度 ☐ 生産性向上への対応 ☐ 賃金制度全般 ☐ 職務分析・職務評価 ☐ 高度プロフェッショナル制度	

【個人情報取り扱いについて】
●本申込書にご記入いただいた個人情報(以下「個人情報」)を取得する事業者: ランゲート株式会社(以下「当社」)
●当社の個人情報管理規程および個人情報に関する規定を遵守します。
●取得した個人情報は、「令和4年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業」(以下「本事業」)の相談支援中のみに利用します。
●当社は、本相談支援の必要と認め、当社が定める個人情報保護の水準を満たした委託者(中小企業・小規模事業者等)に対する働き方改革推進支援事業(「専門家」)に、個人情報を委託することがあります。
●当社は委託者の個人情報について、本人または関係人から受け付けた開示請求の要に応じます。
●当社は、本事業の実施報告のため、本事業の委託者である東京労働局に、個人情報を書面にて提供することがあります。
※上記内容について ☐ 同意する (チェックしてください)

別添1 業務改善助成金(通常コース)のご案内

「原材料高騰により利益が減少した事業者」への特例拡大など制度が充実します

業務改善助成金(通常コース)は、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。新型コロナウイルス感染症の影響により売上高が減少している事業者に対しては、助成対象経費が拡大される特例が設けられています。



原材料費の高騰などで利益が減少した事業者にも、特例を適用するなど、拡充を行いましたので、ぜひご利用ください。

拡充のポイント

1. 原材料高騰等の要因により利益が減少した事業者の特例が適用されます

新型コロナの影響で売上高等が減少した事業者が特例を受けやすくなります

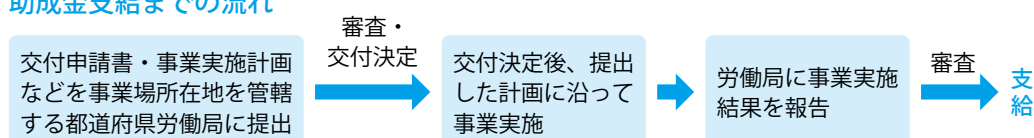
(a) 特例対象事業者の追加	「原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により利益率※が前年同月に比べ3%ポイント以上低下した事業者」を特例の対象事業者に追加します。 ※売上高総利益率または売上高営業利益率(申請前3か月のうちの任意の1か月の総利益または営業利益の金額を売上高で除した率)
(b) 売上高等が減少している事業者の要件緩和	「新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が減少している事業者」の要件を緩和します。 ・売り上げ減少幅……………「30%」→「15%」 ・売上高の比較対象期間……「2年前まで」→「3年前まで」
(c) 助成上限区分の緩和	(a)(b)いずれかの要件を満たす事業者は賃金引き上げ労働者数10人以上の助成上限額区分を利用できます。
(d) 助成対象経費の要件緩和	特例で助成対象経費となる自動車の要件を緩和します。 「定員11人以上」→「定員7人以上又は車両本体価格200万円以下」

2. 最低賃金が低い事業者への助成率が引き上げられます

事業場内最低賃金	助成率	生産性※要件を満たした事業者の助成率		事業場内最低賃金	助成率	生産性※要件を満たした事業者の助成率
900円以上	3/4	4/5	→	920円以上	3/4	4/5
900円未満	4/5	9/10		870円以上 920円未満	4/5	9/10
				870円未満		9/10
↓						
事業場内最低賃金920円未満の事業場も賃金引き上げ労働者数10人以上の助成上限額区分を利用できます。						

※「生産性」とは、企業の決算書類から算出した労働者1人当たりの付加価値を指します。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

助成金支給までの流れ



各コースの概要

※申請期限：令和5年1月31日

コース区分	引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場
30円コース	30円以上	1人 2～3人 4～6人 7人以上 10人以上※	30万円 50万円 70万円 100万円 120万円	以下の要件を両方満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下
45円コース	45円以上	1人 2～3人 4～6人 7人以上 10人以上※	45万円 70万円 100万円 150万円 180万円	
60円コース	60円以上	1人 2～3人 4～6人 7人以上 10人以上※	60万円 90万円 150万円 230万円 300万円	
90円コース	90円以上	1人 2～3人 4～6人 7人以上 10人以上※	90万円 150万円 270万円 450万円 600万円	

※10人以上の上限額区分は、以下の①、②または③のいずれかに該当する事業場が対象となります。

①賃金要件：事業場内最低賃金920円未満の事業場

②生産量要件：

売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者

③物価高騰等要件：

原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1月の利益率が3%ポイント以上低下している事業者

注意事項

- ・過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- ・予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ・事業完了の期限は、令和5(2023)年3月31日です。

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き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。



日本政策金融公庫
店舗検索ページ

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせください。

業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440(受付時間 平日8:30～17:15)

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

[業務改善助成金](#) [検索](#)

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)です。



別添2 業務改善助成金(特例コース)のご案内

対象期間延長とともに「原材料高騰により利益が減少した事業者」も助成対象になりました

『業務改善助成金特例コース』は、新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が30%以上減少した中小企業事業者等を支援する助成金です。

対象期間と申請期限を延長し、原材料費の高騰などで利益率が5%ポイント以上低下した事業者を対象に追加するなどの拡充を行いましたので、ぜひご活用ください。

拡充のポイント

1. 申請期限と賃上げ対象期間を延長します

	変更前	変更後
申請期限	令和4年7月29日まで	令和5年1月31日まで
賃上げ対象期間	令和3年7月16日から 令和3年12月31日まで	令和3年7月16日から 令和4年12月31日まで

- 申請日までに賃金の引き上げを完了している必要があります。
- 賃金引き上げ額が30円に満たない場合でも、申請時まで遡って追加の引き上げを行い、その差額が支払われた場合は30円以上の引き上げがされたものとして取り扱います。

2. 対象となる事業者を拡大し、助成率も引き上げます

助成対象事業者の追加	「原材料費の高騰など社会的・経済的環境変化等外的要因により利益率 [*] が前年同月に比べ5%ポイント以上低下した事業者」を追加します。 ※売上高総利益率または売上高営業利益率(令和3年4月から令和4年12月のうち、任意の1か月の総利益または営業利益の金額を売上高で除した率)
売上高等の比較対象期間見直し	売上高等が30%以上減少した事業者の売上高等の比較対象期間を見直します。 見直し前 令和3年4月から[令和3年12月まで] 見直し後 令和3年4月から[令和4年12月まで] ※比較対象期間を2年前まで→3年前までに変更
助成率の引き上げ	【一律3/4】を、事業場内最低賃金額が920円未満の事業者は【4/5】に引き上げます。

対象となる事業者(事業場)(以下の要件をいずれも満たす必要があります。)

- 以下の①または②のいずれかを満たす事業者であること
 - ①新型コロナウイルス感染症の影響で、売上高または生産量等を示す指標が、比較対象期間より30%以上減少している事業者
 - 比較する売上高等の生産指標：令和3年4月～令和4年12月の間の連続した任意の3か月間の平均値
 - 比較対象期間：前年、前々年または3年前の同期
 - ②原材料費の高騰など社会的・経済的環境変化等外的要因により令和3年4月から令和4年12月のうち任意の1月における利益率が5%ポイント以上低下した事業者
- 令和3年7月16日から令和4年12月31日までの間に、事業場内最低賃金を30円以上引き上げること
引き上げ前の事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業者に限ります。

支給要件(以下の要件をいずれも満たす必要があります。)

- 就業規則等で、引き上げ後の賃金額を事業場の労働者の下限の賃金額とすることを定め、引き上げ後の賃金額を支払っていること

就業規則等がない場合は、「労働者の下限の賃金額についての申出書」の提出でも認められます。

・生産性向上等に役立つ設備投資等を行い、その費用を支払うこと

生産性向上に役立つ設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画に計上された経費（関連する経費）がある場合は、その費用も支払う必要があります。

特例コースの概要

助成額・助成率

助成額 ……最大 100 万円 ※対象経費の合計額×助成率

助成率 ……事業場内最低賃金により異なります。

920 円未満：4/5 920 円以上：3/4

助成対象

A 生産向上等に資する設備投資等	機械設備 ^{※1} 、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練など ※1：PC、スマホ、タブレットの新規購入、乗車定員7人以上又は車両本体価格200万円以下の自動車なども対象（自動車は乗車定員11人以上から拡充）
B 業務改善計画に計上された関連する経費 ^{※2}	広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

※2：「関連する経費」への助成は生産性向上等に資する設備投資等の額を上回らない範囲に限られます

助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画などを提出する
・提出先：事業場所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)
・締め切り：令和5(2023)年1月31日(火)
申請期限を延長する場合は、別途お知らせします。
予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。



審査

交付決定後、提出した計画に沿って取り組みを実施
交付決定前に行った設備投資等は助成対象外です。



労働局に事業実施結果を報告



審査

交付額確定後、労働局に支払い請求を提出



支給

助成金の要綱・要領や、申請書の様式、記載例等はウェブサイトからダウンロードできます。

助成額の上限

引き上げる労働者数	上限額
1人	30万円
2人～3人	50万円
4人～6人	70万円
7人以上	100万円

参考

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

詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

担当部署：各都道府県日本政策金融公庫



お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせください。

業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440(受付時間 平日8:30～17:15)

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

[業務改善助成金](#) [検索](#)

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)です。



「トラック運転者の長時間労働改善 特別相談センター」開設のご案内

東京労働局 労働基準部 監督課

運送事業者及び荷主の皆様からのトラック運転者の長時間労働の改善に向けた相談を無料でお受けします。

ご利用時間は、平日 午前9時から午後5時まで

受付電話番号は、0120-763-420(東日本)

トラック運送
事業者の
みなさまへ



発着荷主の
みなさまへ

トラック運転者の長時間労働改善 特別相談センター

トラック運転者の長時間労働の改善に向けて、労務管理上の改善、荷主と運送事業者の協力による作業環境の改善等を図るためのご相談を無料でお受けします。

ドライバーの時間外
労働の上限規制、
何から手を付けたら
いいの？

？

荷主の立場で
できる改善は？

？

ドライバーの
運転時間に
限度があったの？

？

荷待ち時間の削減を、
どう進めればいいのか？

？

こんな困りごとなど、
ご相談ください！

トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター

ご相談は専用 Web サイトの問合せフォームかフリーダイヤルから
ご利用時間：9：00～17：00、休日：土日祝、12/29～1/3
〒100-0001 東京都千代田区千代田 1-1-1 東日本 0120-763-420・西日本 0120-625-109



**相談
無料**

 厚生労働省 令和4年度 自動車運転者の労働時間改善に向けた荷主等への対策事業

10月は 「年次有給休暇取得促進期間」です

計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入を！

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

事業主の皆様へ

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

現在新型コロナウイルス感染症対策として実施している、新しい働き方・休み方をこれからも続けていくためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度^(※1)や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇制度^(※2)の導入が効果的です。

(※1) 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は、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

(※2) 年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

「働き方・休み方改善ポータルサイト」及び「年次有給休暇取得促進特設サイト」では、時間単位の年次有給休暇制度及び年次有給休暇の計画的付与制度の導入に必要な労使協定の締結例、就業規則の規定例及び年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに役立つ情報などの発信を行っておりますので、是非ご活用ください。

働き方・休み方改善ポータルサイト [検索](#)

年次有給休暇取得促進特設サイト [検索](#)



Refresh/
もっと自分らしい
働き方
休み方

10月は「年次有給休暇
取得促進期間」です。

新しい働き方・休み方実践するために
年次有給休暇を上手に活用しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト

働き方の新しいスタイル

ワーク・ライフ・バランス | 働き方改革 | 休暇 | 労働環境 | 労働安全衛生 | 労働基準

分からないことは、なんでも「蓮美部長」に聞いてみよう！

第11回

桃樹の「労務・安全衛生 深掘り探訪記」

私は「桃樹」。東基連に入職し、2年目です。まだまだ経験不足ですが、会員の皆様のために頑張ります。

さて、そんな私が、日頃、疑問に感じた事柄について、「労務・安全衛生の専門家」にして、私の上司、「蓮美部長」に、その疑問をおつけ、深く、深く、回答を探っていくコーナーです。宜しくお願い致します。



桃樹さん



蓮美部長

男女間の賃金の差異についての公表が義務化！

桃樹さん 蓮美部長、ちょっといいですか？ 教えて欲しいことがあるんですが。

蓮美部長 桃樹さん、どうしたの？ いつになく真剣な面持ちね。

桃樹さん 私は、いつも真剣です！ うーん、「いつも」は言い過ぎですね。だいたい真剣です(笑)

蓮美部長 はい、それで教えて欲しいことって、何かしら？

桃樹さん 実は、ある会員の方から質問があったんです。

企業に勤務する労働者の賃金について、「企業ごとに、男女間の賃金の差異を公表することが義務化された」という話を聞いたが、内容を教えて欲しい」というんです。

蓮美部長 ああ、女性活躍推進法に関する制度改革の件ね。

桃樹さん それです。今年(令和4年)の7月8日から改正が施行されたとか。

女性活躍推進法の政省令が、今年(令和4年)の「7月8日」に改正、施行

蓮美部長 そうなの。女性活躍推進法。正式名称は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」ですが、この政省令が一部改正されて、7月8日から施行されたの。

桃樹さん どのような改正なんですか？

蓮美部長 常用労働者数が301人以上の企業は、男女の賃金の差異を把握することと、その男女の賃金の差異を含めた情報について、自社のホームページ等で公表することが義務化されたの。

ここで言う301人以上とは、本社、支店、工場等の労働者を合計した企業全体の人数のことです。

桃樹さん 企業が自社の労働者の男女の賃金の差異を、自ら公表するんですか？

蓮美部長 7月8日に施行された改正の内容を一言で言うと、そういうことになるわね。

桃樹さん 何故、そのような改正が行われたんですか？

蓮美部長 その前に、桃樹さん、「女性活躍推進法」について、勉強したことはあるかしら？

桃樹さん すみません。あまり知りません(汗)

「女性活躍推進法」制定の背景

蓮美部長 とても大切な法律ですから、しっかり勉強してくださいね。

桃樹さん はい、分かりました！

蓮美部長 桃樹さん、まず、企業に勤める男女間の賃金の差異。男女間の格差とも言うけど、この差異、格

差はどのくらいだと思いますか？

桃樹さん うーん、ちょっと分かりません。

蓮美部長 2021年(令和3年)のデータだけど、日本の労働者の男女間の差異は「22.1」となっています。男性を「100」とした時に女性は「77.9」ということね。

桃樹さん なるほど、差がありますね。諸外国ではどうなっているのですか？

蓮美部長 同じ2021年(令和3年)のイギリスのデータでは「14.3」と。

桃樹さん 差異が「14.3」ということは、男性「100」に対して女性は「85.7」。

蓮美部長 そう。日本とイギリスを比較すると、その違いは大きいわね。

ドイツの男女間の差異は「12.3」(2020年)、フランスは「11.8」(2018年)となっているので、いずれにせよ諸外国と比べた場合、日本の男女間差異は大きいと言わざるを得ないの。

「女性活躍推進法」制定の経緯

桃樹さん 日本の賃金の男女間差異が大きい要因は、何なのでしょう？

蓮美部長 男女間賃金格差の要因について、厚生労働省の雇用環境・均等局が、賃金構造基本統計調査を用いて単純分析したところ、次の2つの要因が大きいと。

1つめは「役職の違い(管理職比率)」。2つめは「勤続年数の違い」。

桃樹さん うーん、なるほど。「管理職比率」と「勤続年数」ですか。

蓮美部長 女性の就業率は着実に上昇してきています。でも、就業を希望しているも

の、育児・介護等を理由に働いていない女性は約170万人にのぼるとされています。

さらに、子育て期の女性に焦点を当てると、第一子出産を機に約5割の女性が離職しているの。

桃樹さん 育児・介護休業法などの法整備も進められていますが、半分の人が離職しているんですね。

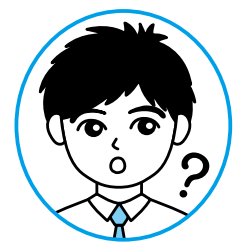
蓮美部長 そうなの。そして、出産・育児等で離職した女性の再就職にあたっては、いわゆる非正規雇用労働者となる場合が多いことなどから、女性雇用者における非正規雇用労働者の割合は約5割となっているの。

桃樹さん うーん、女性の管理職も増えて来たとは聞いていますが。

蓮美部長 「管理的職業従事者」と言われている会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等における女性の割合は「約15%」と低い水準にとどまっていて、欧米諸国のほか、アジア諸国と比べても低い状況にあると指摘されているわ。

桃樹さん すると、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況ですね。

蓮美部長 そう！ 働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるように社会全体として取り組んでいくことが重要であるとして、女性活躍推進法が平成27年9月8日に公布、施行されたの。



女性活躍推進法の概要を知るには

桃樹さん 女性活躍推進法の概要などを知るには、何を讀んだら良いのでしょうか？

蓮美部長 厚生労働省職業安定局長、同雇用均等・児童家庭局長から出された平成27年10月28日付け職発1028第2号、雇発1028第5号。(最終改正)令和4年7月8日付け雇均発0708第1号「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行について」という通達に詳しく書かれています。

桃樹さん 蓮美部長、こう言うては何ですが、その通達は後で必ず読みますので、取り敢えず、簡単に、概要を教えてください。

蓮美部長 今回の改正に関しては、厚生労働省のホームページに掲載されている「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について」という資料の4~6ページに、今回の改正部分に関する女性活躍推進法(民間事業主関係部分)の概要が紹介されているの。

桃樹さん それです！ それ！ その概要を簡単に教えてください。

蓮美部長 (笑い)桃樹さん、慌てない、慌てない。(笑い)

桃樹さん (笑い)蓮美部長、一休さんじゃないんですから、笑わせないでください。



「一般事業主行動計画」ステップ1(状況の把握、課題分析)

蓮美部長 女性活躍推進法の主要な事項は「一般事業主行動計画の策定・届出」です。

そのための「ステップ1」は「自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析」。

常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務とされています。

桃樹さん 状況の把握・課題分析は、どのように行うのですか？

蓮美部長 自社の女性の活躍に関する状況を、4つの基礎項目(必須項目)を用いて把握し、把握した状況から自社の課題を分析します。

桃樹さん 4つの基礎項目(必須項目)とは？ またその他の項目は示されているのですか？

蓮美部長 大きく分けて2つの分野に分かれ、そのうちに4つの必須項目があります。

1つ目の分野は「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」です。

この分野で必須項目とされているのは、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」と「管理職に占める女性労働者の割合」の2つです。

この2つの必須項目以外に14項目が決められています。

また、この14項目の中には、301人以上の事業主に公表が義務付けられている「男女の賃金の差異(全労働者。正規雇用労働者。非正規労働者)」も含まれています。

桃樹さん 大きく分けた2つめの分野はどのような内容でしょうか？

蓮美部長 2つめの分野は、「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」です。

この分野には8つの項目が決められていて、必須項目の2つは「男女の平均継続勤続年数の差異」と「労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間(健康管理時間)の状況」です。

「一般事業主行動計画」ステップ2(策定・社内周知・外部公表)

桃樹さん 状況把握と課題の分析が終わった事業主は、次にどうするのでしょうか？

蓮美部長 次は、一般事業主行動計画の策定です。

計画には「計画期間」「数値目標」「取組内容」「取組の実施時期」を盛り込みます。

桃樹さん 計画の策定というと難しそうですね。

蓮美部長 大丈夫です。東京労働局の雇用環境・均等部が「行動計画策定かんたんガイド」を作成し、東京労働局のホームページに掲載しています。

この「かんたんガイド」に基づいて進めると、簡単にA4用紙1枚に纏められます。

桃樹さん うーん！ 助かりますね。東京労働局の雇用環境・均等部も、なかなかやりますね。

蓮美部長 東京労働局のホームページには「女性活躍推進法特設ページ」も設置されているので、そこを参考にしてもいいわね。

桃樹さん 策定した「行動計画」を、労働者に周知し、外部へ公表するのですね。

蓮美部長 はい。外部への公表は、自社のホームページに掲載する等して行いますが、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」へ登載することもできます。

そして、常用労働者101人以上の事業主には、策定した旨を都道府県労働局に届け出ることが義務付けられています。届け出先は雇用環境・均等部になりますが、届出様式や記入例も先ほどの東京労働局ホームページにありますから、活用すると良いですね。

女性活躍推進法では、女性の職業選択に資するよう、企業の情報公表を促進

桃樹さん 「一般行動計画」の策定と外部への公表については、だいたい分かりました。

そこで、最初の質問に戻りますが、今年の7月8日施行の改正で、「男女間の賃金の差異」を公表することが義務化されたわけですが、これについて教えてください。

蓮美部長 そうね、そこが今回のポイントですね。

この法律では、女性の職業選択に資するよう、企業の情報公表を促進する取り組みを進めてきたの。

桃樹さん 7月8日の改正前から、情報公表は規定されていたのですね。

蓮美部長 そうですが、今回の改正で情報公表については、次のようになりました。

301人以上の企業は、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」の分野の8項目のうちから1項目以上を選び、それと「男女間の賃金の差異」を加えて「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の分野の7項目から1項目以上を選び、この3項目以上の公表が義務付けられました。

桃樹さん 101人以上300人以下の企業の情報公表は、どうなっているのでしょうか？

蓮美部長 101人以上300人以下の企業では、2つの分野の合計15項目に「男女間の賃金の差異」を加えた合計16項目から、1項目以上を公表することが義務付けられています。

100人以下の企業については、101人以上300人以下の企業と同様ですが、努力義務とされています。

情報公表の対象となる16項目については、東京労働局のホームページ等を参照してください。

桃樹さん 情報公表の方法は、行動計画の公表と同様でしょうか？

蓮美部長 そうです。自社のホームページか、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」への登載などになります。

男女間の賃金の差異の算出方法は？

桃樹さん 蓮美部長、情報公表の概要は分かったのですが、そもそもの「男女間の賃金の差異」の算出方法は、どのようにするのですか？

蓮美部長 算出の手順は、次の通りです。

まず、「男性」、「女性」に分け、更にそれぞれを「正規労働者」、「非正規労働者」に分け、4つのグループにします。そして、それぞれのグループの1年間の「総賃金」と「人員数」を算出し、「総賃金」を「人員数」で除し、「平均年間賃金」を出します。

更に、正規、非正規に拘らない、全ての労働者の「男性」「女性」別の「年間平均賃金」を計算します。

桃樹さん それぞれのグループの「年間平均賃金」と「男女別の年間平均賃金」を出すのですね。

蓮美部長 そうです。そして「正規労働者」での男女の比較割合。「非正規労働者」での男女の比較割合。

そして、「全ての労働者」での男女の比較割合を計算します。

この3つの割合が「公表する割合」となります。

男女間の賃金の差異の算出方法、公表で留意するポイント

桃樹さん 蓮美部長、分かりました。この他に、何か留意することは、ありますか？

蓮美部長 留意するポイントは幾つかあります。

公表に当たっては、「全労働者」「正規労働者」「非正規労働者」の3つの区分での公表が必要です。

定義としては、「正規雇用労働者」は、期間の定めなくフルタイム勤務する労働者。

「非正規雇用労働者」は、パートタイム労働者及び有期雇用労働者。

派遣労働者は派遣元事業主において算出し、派遣先からは除外します。

また、個々の事業主が、更に詳細な区分により、男女間の賃金の差異の公表を任意に行うことは、何ら差し支えないとされています。

各区分の情報公表項目(労働者が301人以上の事業主の皆さま)

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」 以下の①～⑧の8項目から1項目選択 ＋ ⑨の項目(必須)*新設		「職業生活と家庭生活との両立」 以下の7項目から1項目選択 ※従来どおり	
①採用した労働者に占める女性労働者の割合 ②男女別の採用における競争倍率 ③労働者に占める女性労働者の割合 ④係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑤管理職に占める女性労働者の割合 ⑥役員に占める女性の割合 ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績 ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績	⑨男女の賃金の差異 (必須)*新設	①男女の平均継続勤務年数の差異 ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ③男女別の育児休業取得率 ④労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑥有給休暇取得率 ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率	

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合(パーセント)で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

桃樹さん 公表の時期等については、どのように決まっていますか？

蓮美部長 改正施行は、令和4年7月8日ですから、この日以後、**最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後、おおむね3か月以内に公表する必要があります。**

7月末を事業年度の終了としている企業は、8月が事業年度の開始になりますので、今月10月末までに公表することとなります。

桃樹さん 算出等について、参考となる資料は何かありますか？

蓮美部長 厚生労働省雇用環境・均等局長が出した、令和4年7月8日付け、雇均発0708第2号「男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について」に詳しく説明されているので、是非読んで欲しいわね。

それと先程もお話しましたが、厚生労働省のホームページに掲載されている「**女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について**」の中で、本社・支店・工場等の合算の方法や、対象となる賃金の種類など丁寧に解説しているので、これも必見ね。

制度改正の意味

桃樹さん 今回の改正の概要を、理解することができました。

そもそも、男女間の賃金格差の要因が「管理職比率」と「勤続年数」にあり、その格差の縮小を図るため、「男女間賃金の差異」を公表情報に加え、女性の職業選択に資することを目的とした改正なんです。

蓮美部長 男女間の賃金差異は簡単な話ではないの。例えば、女性労働者の新規採用を強化するなど女性活躍推進を積極的に取り組んだことにより、比較的賃金額の低い若年層の女性が増え、相対的に男女の賃金格差が増大することもあるわ。

逆に、男女間の賃金格差が小さい場合でも、管理職比率などの指標を見たときには男女間格差が生じていることも。

桃樹さん そうですね。やはり、そう考えると、男女の賃金の差異を見る場合、その数字のみを切り取って比較するのではなく、事業主が記載した説明や、女性活躍推進の取り組みの実情などを注意深く見るのが大切ですね。

蓮美部長 その通りね。優秀な労働者を採用する観点からも、企業は「行動計画」にせよ「情報公開」にせよ、自社の女性活躍推進の取り組み状況を、きめ細かく記載していくことも重要なポイントね。

桃樹さん、会員の方々にも、その点を丁寧に説明してあげてくださいね。

桃樹さん 分かりました。東京労働局の雇用環境・均等部にも教えて頂き、会員の方々に伝えていきます。

会員の皆様、今月号も「深掘り探訪記」にお付き合い下さり、ありがとうございました。

それでは、また来月、お目にかかりましょう。

東京働き方改革推進支援センターご案内

進んでいますか？「働き方改革」

東京労働局 雇用環境・均等部 企画課

都内事業者のみなさまからの「働き方改革」に関するご相談に応じております。労務管理のお悩み、活用できる助成金、ハラスメント対策、人材確保対策、各種法改正への対応などについて、社会保険労務士等がサポートいたします。

費用はかかりませんので、お気軽にご相談下さい。

令和4年度 東京労働局委託事業
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

ぜひ 相談・専門家派遣 **無料**

事業主、労務担当者様

東京働き方改革推進支援センターを ご利用ください！

支援メニュー

ご都合に合わせた相談方法が選べます！

- 1 電話・メール・相談ブースでのご相談
ご都合に合わせた相談方法が選べます。オンラインでのご相談も可能です。
- 2 訪問コンサルティング
専門家が企業様に訪問し、直接お話を伺います。
- 3 セミナー開催
働き方改革に関する社内セミナーをお手伝いします。講師派遣やセミナーのご相談にも対応、オンラインセミナーも可能です。

働き方改革関連法の改正内容

- 残業60時間超の賃金引き上げ
- 育児・介護休業法改正
- パワーハラスメント防止措置
- 同一労働同一賃金
- 時間外労働の上限規制
- 年5日の年次有給休暇の確実な取得

会社のお悩み、無料で
コンサルいたします！

東京働き方改革推進支援センター

TEL 0120-232-865
受付時間 平日9:00~18:00

住所 〒100-0006
東京都千代田区有楽町1-10-1 有楽町ビル615

MAIL hk13@mb.langate.co.jp FAX 03-6206-3147

URL <https://hatarakatakakaku.mhlw.go.jp/>

相談・セミナー情報詳細は、
ホームページをご覧ください。

働き方改革 東京

皇居
東京国際フォーラム
有楽町駅
有楽町ビル
有楽町線
日比谷駅
日比谷公園
有楽町線

世田谷区 出張相談会のご案内

対象：世田谷区内にて事業を行っている方

場所：世田谷産業プラザ

毎週月・木曜日開催(祝祭日除く)

詳細や申し込み方法につきましては、下記URLよりご確認ください。

<https://www.setagaya-icl.or.jp/topics/new/workingspace.html>

東京働き方改革推進支援センター(東京労働局委託事業)

◆〒100-0006

東京都千代田区有楽町 1-10-1 有楽町ビル 615(最寄駅)JR 有楽町駅・東京メトロ日比谷駅

◆TEL：0120-232-865(平日 9:00~18:00)

◆FAX：03-6206-3147

◆MAIL：k13@mb.langate.co.jp



事業主のみなさまへ

70歳までの就業機会の確保のために 事業主が講ずべき措置(努力義務)があります

東京労働局 職業安定部 職業対策課

令和3年4月より改正高年齢者雇用安定法が施行され、これまでの65歳までの雇用確保措置(義務)に加え、新たに65歳から70歳までの就業機会を確保する措置を講じることが努力義務となりました。このため、70歳までの定年引上げ、定年の廃止、70歳までの継続雇用制度の導入、または、労使で同意した上での創業支援等措置(継続的に業務委託契約を締結する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度)の導入のいずれかを講じていただく取組みをお願いいたします。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

(厚生労働省HP) https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1_00001.html

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月から施行されました

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 ⇒P2、3

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 ⇒P2、3
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については過半数労働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。

厚生労働省 ハローワーク

管理番号: LL040325高01



独立行政法人 労働者健康安全機構

東京産業保健総合支援センター研修案内 (令和4年10月～令和4年11月)

東京産業保健総合支援センター(東京産保)では、産業医、保健師・看護師、衛生管理者、労務管理担当者等の対象者別に様々なテーマの研修を実施しています。令和4年10月～令和4年11月の人事・労務・衛生管理者等向けの研修は下記のとおりです。どうぞご利用ください。

- 研修は当センターのホームページからお申し込みください。※利用者登録(無料)が必要です。
- 当センターが主催する研修は、すべて無料で受講できます。
- 研修は当センターの研修室で開催しています。会場が異なる場合は表記いたしますのでご注意ください。

〒102-0075 東京都千代田区三番町
6-14 日本生命三番町ビル3F
TEL : 03-5211-4480
FAX : 03-5211-4485
URL : <https://www.tokyos.johas.go.jp/>

◆人事・労務・衛生管理者研修

web 研修

- 当センターホームページの「web 研修会受講の注意事項及び受講手順」を必ずご覧の上、お申し込みください
- 各研修とも、講義の後、チャットにて質問を受け付ける予定です

研修日時	研修テーマ	講師	定員
10月5日(水) 14:00～16:00	web 研修会 ストレスチェック 「ストレスチェック制度」が平成27(2015)年12月から開始されて、R3年労働安全衛生調査(実態調査)によると、「ストレスチェック制度の実施」は、全体で65.2%、50人以上事業場では95.6%。 「職場環境改善等の取組み」は、同54.7%、50人以上事業場では79.7%。 「メンタルヘルス対策の取組み」は、同59.2%、50人以上事業場94.4%。 実施の努力義務の労働者数50人未満の事業場においてもストレスチェック制度の一層の普及促進が求められているようです。皆さんのところではいかがでしょうか。 開始から6年目のいま、労働者のメンタルヘルスへの意識向上や職場環境改善に取り組む際の課題に対する工夫例等の事例(厚労省)を参考に、私の実践例を含めながら、自社の課題等のヒントになればと思います。一緒に考えていきましょう。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	菅野由喜子	25
10月26日(水) 14:00～16:00	web 研修会 産業保健スタッフが知っておきたい職場におけるメンタルヘルス対策最新情報 第13次労働災害防止計画、ストレスチェック制度、職場のハラスメント対策、健康経営、新型コロナウイルスとメンタルヘルスなど、職場のメンタルヘルス対策に関する情報や活用できるツールなどの最新情報を幅広くご紹介します。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	こころの耳 運営事務局 青木 良美	25
11月22日(火) 14:00～16:00	web 研修会 新型うつ、適応障害、発達障害、いわゆる「グレーゾーン」とどうつきあうか、育て直しの職場コミュニケーションを考える 新型うつ、適応障害、発達障害など職場の不応は軽症化するものの多様化が進んでいる。診断がつくほどではないが(弱い疾病性)、症状が隠れていて本人も周囲も気づきにくい困っている(強い事例性)ケースに職場はどうつきあっていけばいいのか。コミュニケーションの取り方を変えて「育て直し」ていくことを考えていきます。 (研修の内容は前回開催(令和4年9月27日)と同内容です。) (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	廣川 進	25

研修日時	研修テーマ	講 師	定員
11月29日(火) 14:00～16:00	web 研修会 「メンタルヘルス・マネジメント入門」～社員を円滑に専門家につなぐ方法～ 社員にメンタルヘルス不調が発生した場合、その社員が医療、もしくは産業保健スタッフに繋がるまでは、主に管理監督者もしくは人事労務担当者が関わることになります。 そこで、社員を精神科に繋げるためには、精神科が必要だという根拠を示し、かつ精神科の受診を勧めるという勧奨スキルも重要となります。個人情報のやりとりにも、丁寧に「同意を取る」関わりが必要です。本研修では、社員を円滑に専門家につなげるための方法について解説を行います。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	(株)ジャパン EAP システムズ 臨床心理士 松本 桂樹	25

会場研修

研修日時	研修テーマ	講 師	定員
10月21日(金) 14:00～16:00	働く人の健康づくりは日常生活の動作改善から～「転倒防止」「腰痛・肩こり予防」～ 働く人の身体機能低下による「腰痛」「肩こり」の慢性化、「転倒」などの労働災害が増加しています。 この講習会では、関節などにふれながら骨、筋肉、関節を連動して動かす「骨ストレッチ」を紹介していきます。骨ストレッチを行うと、日常生活の動作の筋肉への負担が減り、楽に動けるようになるので「腰痛」「肩こり」などの予防になります。また、骨・筋肉・関節が連動して動くので脚も上がりやすくなり、「転倒」災害の防止につながります。 実技を交えながらの講習会ですが、普段着で年齢に関係なく、誰でもその場で簡単に実施できます。また、職場で無理なく展開できる方法について紹介しますので、この機会に体験していただき職場の健康づくりに役立てていただきたいと思います。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修) ◆重要◆ マスク着用で体を動かしますので、水分補給のため、飲み物をご持参ください。	スポーツケア 整体研究所(株) 小沼 博子	12
10月25日(火) 14:00～16:00	産業保健スタッフのための定期健康診断の実際(基礎編) 定期健康診断は産業保健の基礎となるものです。この健診がどのような法律に基づいて行われるのか、誰が行うのか、結果の取り扱いについてどのような規則があるのか等基本的な解説をします。また、実際に職場で困った事、苦労した事例などありましたらお持ち下さい。皆さんで検討しましょう。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	高山 俊政	12
10月31日(月) 14:00～16:00	うつ病・リワーク 産業精神保健領域において、うつ病・双極性障害に罹患した労働者への対応は重要課題です。最近では、遷延化例や休職・復職を繰り返すものも多く、職場関係者にとっても苦慮することが少なくないです。 こうした諸問題の解決への手がかりとなるのがリワークプログラムの活用です。この講義では、リワークプログラム提供施設の特徴や、プログラム内容の意義などについて紹介します。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	大西 守	12
11月2日(水) 14:00～16:00	労働安全衛生法の理解を深める～法律の趣旨、体系や法律の読み方を理解する～ 労働安全衛生法は、昭和47年(1972年)に制定されて以来、50年が経ちました。その間、重大な労働災害の発生や社会情勢の変化に対応するため、数多くの法律改正が行われ、省令や告示の新設、改正は数えきれないくらい行われました。労働安全衛生法と関連の政省令、告示等はますます複雑膨大になってきています。労働安全衛生法の理解を深めていただくために、法令はどのようなプロセスを経て制定されるのかを説明した上で、労働安全衛生法の趣旨、体系、改正の歴史や法律の読み方を分かりやすく解説します。同法の第7章「健康の保持増進の措置」については、詳しく解説します。 (保健師・看護師・人事労務・衛生管理者共通研修)	荒川 輝雄	16

休憩室

BREAK TIME

季節を感じる散歩

自然に接することが好きで友人とハイキングに行き、野山を歩きながら景色や植物の花を見て季節を感じることをしていました。

早春にはフキノトウ、ワラビ、タラの芽、ウドなどの山菜を取ることもしました。

最近では、1日かけて遠くへ出かけることもなく、東京都立庭園を散策することができる「都立9庭園共通パスポート(1年間入園自由)」を購入し、気軽に季節を感じる散歩をしています。

都立9庭園は、次のとおりです。

A 庭園：浜離宮恩賜庭園(中央区)

B 庭園：旧芝離宮恩賜庭園(港区)

C 庭園：小石川後楽園(文京区)

D 庭園：六義園(文京区)

E 庭園：旧岩崎邸庭園(台東区)

F 庭園：向島百花園(墨田区)

G 庭園：清澄庭園(江東区)

H 庭園：旧古河庭園(北区)

I 庭園：殿ヶ谷戸庭園(国分寺市)

庭園の場所はJRや地下鉄の駅に近く、1日に複数の庭園を訪れることもできます。

普通に散策すれば、園内15分から30分で回れますが、庭園内にはあずまややベンチがあり、飲食も持ち込みできますのでゆっくりすることもできます。

庭園では、四季を通じて様々な花が見られ楽しめます。

春から夏は、梅、スイセン、桜、ショウブ、菜の花、ボタン、フジ、ツツジ、サツキなどが見られます。

夏から秋は、紅葉、ハギ、コスモス、ヒガン

バナ、キキョウ、秋の七草の展示などが見られます。

冬は木を積雪や冷気から保護するため、縄で枝を保持する雪吊りや藁や簀を巻く冬囲いの景色を見ることができます。

A 庭園のお花畑では、春は菜の花、秋はコスモスが見られます。また、ボタン園もあります。

H 庭園ではバラ園が有名です。

普段馴染みのない変わった花を見に行くこともします。サクラは普通ソメイヨシノの桃色が目に付きますが、これより遅く咲く花の色が緑色をした鬱金(ウコン)や御衣黄(ギョイコウ)をねらって庭園を訪れることもします。A 庭園には両方の桜があり、B 庭園には御衣黄があります。

D 庭園では、桜や紅葉の時期にはライトアップしています。モミジやハゼノキの紅葉が見られます。

庭園には山野草もあり、郊外に行かないと見られない花を見ることもできます。

山野草が多くみられる庭園は、F 庭園です。訪れた日の開花状況が1枚のリーフレットになっており、見たい花は区域番号の場所で植物の名札を見つけ花を探することができます。

野山に行かないと見ることができない山野草を見ることができます。C 庭園、F 庭園、I 庭園では、8月に薄紫のレンゲショウマ(写真)を数株見ることができます。I 庭園では山野草のクマガイソウ、カタクリを見ることができます。



ボランティアの方による庭園ガイドもあり、自由に参加できます。一緒に歩きながら庭園の由来、歴史、見どころを説明してくれます。自由参加ということで、ボランティアの方も複数おり、1人から数人のグループで動きます。

四季折々に訪れ、気軽に短時間の散策で季節を感じる散歩をしています。

K. T



化学物質に係る規制等が大きく変わります

東京労働局 労働基準部 健康課

労働安全衛生法及び、労働安全衛生規則(以下「安衛則」という。)、特定化学物質障害予防規則をはじめとした、化学物質に係る特別則の改正が続いております。各規則とも大幅な改正となっておりますので、各種通達、リーフレット等をご確認ください。

歯科健康診断(定期のものに限る)結果の報告義務

1 改正の趣旨

歯科健康診断の実施状況について、令和元年度の一部地域で実施した自主点検の結果により、常時使用する労働者 50 人未満の事業場において、法定の歯科健康診断の実施率が非常に低いことが判明したことを受け、歯科健康診断の実施状況を正確に把握し、その実施率の向上を図るため、安衛則第 52 条等について、所要の改正を行ったものです。

2 改正の内容

有害な業務^(※)に従事する労働者に対して歯科健康診断を実施する義務のある事業者について、その使用する労働者の人数にかかわらず、安衛則第 48 条の歯科健康診断(定期のものに限る)を行ったときは、遅滞なく、歯科健康診断の結果の報告を「有害な業務に係る歯科健康診断結果報告書(様式第 6 号の 2)」により所轄労働基準監督署長に行わなければなりません。

(※)労働安全衛生法施行令第 22 条第 3 項において、「塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務」と規定されています。

3 施行期日

令和 4 年 10 月 1 日

労働安全衛生法の新たな化学物質規制

1 改正の趣旨

国内で輸入、製造、使用されている化学物質は数万種類にのぼり、その中には、危険性や有害性が不明な物質が多く含まれています。さらに、化学物質による休業 4 日以上労働災害(がん等の遅発性疾病を除く。)のうち、特定化学物質障害予防規則等の特別則の規制の対象となっていない物質を起因とするものが約 8 割を占めています。これらを踏まえて、従来、特別則による規制の対象となっていない物質への対策の強化を主眼とし、国によるばく露の上限となる基準等の制定、危険性・有害性に関する情報の伝達の仕組みの整備・拡充を前提として、事業者が危険性・有害性の情報に基づくリスクアセスメントの結果に基づき、国の定める基準等の範囲内で、ばく露防止のために講ずべき措置を適切に実施する制度を導入することとなり、安衛則、特定化学物質障害予防規則等の特別則等について、所要の改正を行ったものです。

2 改正の概要及び施行期日

	規制項目	2022 (R4). 5.31 (公布日)	2023 (R5). 4.1	2024 (R6). 4.1
化学物質管理 体系の見直し	ラベル表示・通知をしなければならない化学物質の追加			●
	ばく露を最小限度にすること(ばく露を濃度基準値以下にすること)		●	●
	ばく露低減措置等の意見聴取、記録作成・保存		●	
	皮膚等障害化学物質への直接接触の防止(健康障害を起こすおそれのある物質関係)		●	●
	衛生委員会付議事項の追加		●	
	がん等の遅発性疾病の把握強化		●	
	リスクアセスメント結果等に係る記録の作成保存		●	
	化学物質労災発生事業場等への労働基準監督署長による指示			●
	リスクアセスメントに基づく健康診断の実施・記録作成等			●
	がん原性物質の作業記録の保存		●	
の実 施 体 制	化学物質管理者・保護具着用責任者の選任義務化			●
	雇入れ時等教育の拡充			●
	職長等に対する安全衛生教育が必要となる業種の拡大		●	
情 報 伝 達 の 強 化	SDS 等による通知方法の柔軟化	●		
	SDS 等の「人体に及ぼす作用」の定期確認及び更新		●	
	SDS 等による通知事項の追加及び含有量表示の適正化			●
	事業場内別容器保管時の措置の強化		●	
	注文者が必要な措置を講じなければならない設備の範囲の拡大		●	
	管理水準良好事業場の特別規則等適用除外		●	
	特殊健康診断の実施頻度の緩和		●	
	第三管理区分事業場の措置強化			●



第9回 桃樹のちょこっと用語 「男女間賃金差異の公表義務化」

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」政省令の改正施行(令和4年7月8日)により、常用労働者301人以上の事業主に、企業全体の労働者を「正規雇用」「非正規雇用」「全体」の3つの区分に分け、それぞれの区分毎に男女間賃金差異の割合を公表することを義務付けたもの。

公表時期は、令和4年7月8日以後、最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月後以内に公表することとされています。次の事業年度の開始が令和4年8月であった企業は、おおむね令和4年10月末までに初回の情報公表を行うこととなります。

公表方法は、自社のホームページや、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」等により、求職者等が容易に閲覧できるようにすることが求められています。

トラックの荷台への荷の積み込み作業中に 使用していたロールボックスパレットが倒れて被災

業 種 陸上貨物運送事業

職 種 運転手

災害発生状況

倉庫内で荷物(約 20 kg の段ボールを 10 個)が入ったロールボックスパレットをトラックのテールゲートリフターに乗せてワイヤレスのリモコン操作で昇降させ、荷台へ積み込む作業において、テールゲートリフター上昇直後にロールボックスパレットが後方へ倒れ、荷台後方にいた被災者の足に直撃し骨折したものの。

なお、ロールボックスパレットの車輪が固定されておらず、テールゲートリフターのストッパーは使用していなかった。また、どちらの作業に係る作業手順書も作成されていなかった。

※ロールボックスパレット：かご車やかご台車とも呼ばれる人力運搬機で、荷崩れや荷物の破損を防いで移動できるほか、店舗では商品棚として使用されることもある。開口部以外の 3 面がパネルで囲まれている。

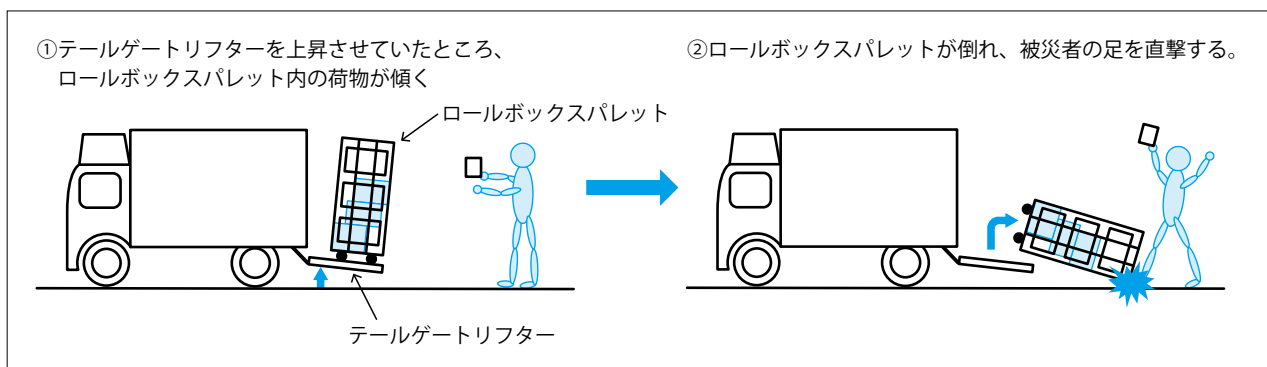
※テールゲートリフター：トラックの荷台に荷物を積み込む際に使用する昇降装置。

災害発生原因

- 1 テールゲートリフター昇降時にロールボックスパレットの車輪が固定されていなかったこと。
またテールゲートリフターのストッパーは使用していなかったこと。
- 2 ロールボックスパレット内に積み上げていた荷が、昇降の衝撃により崩れ、重心が後方に移動したこと。
- 3 ロールボックスパレットを載せたテールゲートリフターの昇降時において、荷台後方近くに被災者がいたこと。
- 4 ロールボックスパレットやテールゲートリフターに係る作業手順書が未作成だったこと。

災害防止対策

- 1 テールゲートリフター上ではロールボックスパレットの車輪はストッパー等で固定させてから昇降を行うこと。また、テールゲートリフターのストッパーは必ず使用すること。
- 2 ロールボックスパレット内の荷については不安定な状態とならないように積むこと。
- 3 ロールボックスパレットを載せたテールゲートリフターの昇降時には荷台に近づかないこと。
- 4 ロールボックスパレットやテールゲートリフターに係る作業手順書を作成すること。また、教育を通じて関係労働者に周知を行うこと。



※災害発生状況及び図は、実際の災害事例を参考に一部改変を加えているものであり、特定の災害の状況を正確に表しているものではありません。

令和 4 年 死亡災害発生状況 (対前年比較)

東京労働局 労働基準部 安全課

現在

30 人

前年同期

34 人

●令和 4 年 死亡災害発生状況(8 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	2	4	-2
建設業	17	16	1
土木工事業	2	1	1
建築工事業	9	14	-5
木造家屋建築工事業	2	0	2
その他の建設業	6	1	5
陸上貨物運送事業 ^(注 2)	2	1	1
ハイヤー・タクシー業	0	1	-1
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	0	0	0
商業	1	2	-1
小売業	0	1	-1
保健衛生業	0	4	-4
社会福祉施設	0	3	-3
接客娯楽業	1	0	1
飲食店	1	0	1
清掃と畜業	2	2	0
ビルメン業	0	2	-2
その他の三次産業	4	3	1
金融業	0	0	0
警備業	3	2	1
その他(一次産業) ^(注 3)	1	1	0
全産業合計	30	34	-4

(注 1) 左段は令和 4 年 8 月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
 (注 2) 「陸上貨物運送事業」は、道路貨物運送業と陸上貨物取扱業の合計値。
 (注 3) 「その他(一次産業)」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業。

●令和 4 年 死傷災害発生状況(8 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	361	347	4.0
建設業	772	630	22.5
土木工事業	175	101	73.3
建築工事業	451	416	8.4
木造家屋建築工事業	24	30	-20.0
その他の建設業	146	113	29.2
陸上貨物運送事業 ^(注 3)	630	628	0.3
ハイヤー・タクシー業	319	226	41.2
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	206	114	80.7
商業	1,279	1,120	14.2
小売業	918	843	8.9
保健衛生業	5,056	2,097	141.1
社会福祉施設	2,592	1,016	155.1
接客娯楽業	543	433	25.4
飲食店	436	341	27.9
清掃と畜業	550	485	13.4
ビルメン業	373	314	18.8
その他の三次産業	1,092	933	17.0
金融業	58	80	-27.5
警備業	222	199	11.6
その他(一次産業) ^(注 4)	41	41	0.0
全産業合計	10,849	7,054	53.8

(注 1) 左段は令和 4 年 8 月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
 (注 2) データは労働者死傷病報告による死亡及び休業 4 日以上(注 3)の災害。
 (注 3) 「陸上貨物運送事業」は、道路貨物運送業と陸上貨物取扱業の合計値。
 (注 4) 「その他(一次産業)」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業。

■ 2022 年度法定講習等についての注意事項 ■

東基連では、安全衛生研修センターのほか、各支部において講習会を開催しております。各講習の詳細につきましては、各開催回の開催案内(リーフレット又はHP(本部・各支部))をご覧ください。お問い合わせ・お申込みは次ページからの「申込受付」あてにお願いいたします。会場の略称につきましては、以下をご覧ください。

- 申込受付は、講習開催日の3か月前の1日から開始します。
定員になり次第締め切りとなりますので、事前に申込状況をご確認ください。
- 「センター」の講習会場は、安全衛生研修センターの本館又は別館となります。
- 中央支部の講習会場はすべて中労基協ビル4階ホールです。
- 上野・王子・足立荒川支部共催による雇入れ時安全衛生教育は、中労基協ビル4階ホールでのリアル開催と同時に Zoom による配信も行います。
- 亀戸・江戸川支部共催会場は、「亀戸」が亀戸文化センター、「船堀」がタワーホール船堀の各会場です。
- 多摩地区支部開催の講習について、「八労政」は八王子労政会館、「八学園」は八王子学園都市センター、「コープ」は NATULUCK コープ高倉(八王子市)、「RISURU」はたましん RISURU ホール(立川市市民会館)、「トヨタ」はトヨタドライビングスクール(立川市)、「昭飛」は昭和飛行機工業(昭島市)、「日野日野」は日野自動車日野工場、「日野羽村」は日野自動車羽村工場、「羽村」は羽村市生涯学習センターゆとろぎの各会場です。
- 安全衛生研修センターで行う玉掛け、小型移動式クレーン、床上操作式クレーン、高所作業車(10m以上)、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習及び低圧電気特別教育の実技は、当連合会が指定した日に受講していただきます。
- 高圧・特別高圧電気特別教育の実技は、各事業場で実施していただきます。
- 建築物石綿含有建材調査者講習は、東基連ホームページの「建築物石綿含有建材調査者講習のご案内・お申込み」をご覧ください。

■ 編集後記 ■

これを「紺屋の白袴」と言うのでしょうか。いや、ほら、例の「年次有給休暇の年5日取得」の話です。「働き方改革」の一環として、平成31年4月から「年10日以上」の年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、年5日の年休を取得させること」が使用者の義務となって4年。この間、私達もその周知に努めて参りました。

さて、そんな私の所属する部署の年休取得状況と言え、年の三分の二が経過した本年9月初めの時点で、5日以上取得者が55%、未取得者が45%。管理職も結構、取得していません。

労協協定による計画的付与制度を導入していないので、毎月の会議等で「取得促進」を呼び掛けてきましたが、取得が進まないメンバーへは10月以降に時季指定を実施する方向です。

PDCA サイクル「Plan(計画)→Do(実行)→Check(確認)→Act(改善)」に従えば、この時点で現状を確認し、改善策を講ずるのは「適切な対応である」と言いたいところですが、「対応が遅いのでは!」との声も飛んで来そうです。さて、皆さんの職場ではどうでしょうか?

10月は「全国労働衛生週間」や「改正最低賃金額の発効」など、大切な行事等があります。ただ、今月号の雇用環境・均等部の記事にもあるとおり、「年次有給休暇取得促進月間」でもあります。基準日にもよりますが、ここで各人の年休取得状況を確認し、取得が進まない人の原因を検討し、それに合わせた対策を実施するタイミングかもしれません。

この10月。まず、未取得者の一人である私自身が年休を取って、秋の紅葉狩りと日帰り温泉にでも出掛けましょう。どなたか、素敵な紅葉の名所を教えてくださいませんか。鮮やかなジャパン・ブルーの藍染めのマスクを付けて参ります。

(小太郎)

	講習会名	申込受付	科目	10月		11月		12月		1月	
特別教育	自由研削砥石	センター	学科・実技 1日	20(木)		18(金)		12(月)		23(月)	
		立川支部	学科・実技 1日								
	動力プレス機械金型調整等	青梅支部	学科 1日	23(日) 日野羽村							
	アーク溶接	センター	学科 2日	31(月)～11/1(火)		28(月)～29(火)				10(火)11(水)	31(火)2/1(水)
			実技 1日	11/2(水)		30(水)				12(木)	2/2(木)
		立川支部	学科 2日								
			実技 1日								
	高圧・特別高圧	センター	学科 2日	18(火)～19(水)		28(月)～29(火)		21(水)～22(木)		23(月)～24(火)	
	低圧電気	センター	学科 1日	3(月)		7(月)		5(月)		16(月)	
			実技 1日	4(火)／5(水)／6(木)		8(火)／9(水)／10(木)		6(火)／7(水)／8(木)		17(火)／18(水)／19(木)	
	高所作業(10m未満)	センター	学科・実技 1日	11(火)				20(火)		30(月)	
	クレーン	立川支部	学科 1日	22(土) RISURU							
			実技 1日	30(日) 昭飛							
第2種酸素欠乏	中央支部	学科 1日									
粉じん	センター	学科 1日			25(金)				27(金)		
ダイオキシン	センター	学科 1日	28(金)						16(月)		
フルハーネス	多摩各支部	学科・実技 1日									
	講習会名	申込受付	科目	10月		11月		12月		1月	
受験準備	衛生管理者(第1種)	センター	学科 4日			21(月)22(火)24(木)25(金)		12(月)～15(木)		23(月)～26(木)	
		中央支部	学科 3日	5(水)～7(金)				7(水)～9(金)			
	衛生管理者(第2種)	センター	学科 3日			21(月)～22(火)24(木)		12(月)～14(水)		23(月)～25(水)	
		中央支部	学科 2日	5(水)～6(木)				7(水)～8(木)			
	衛生(特例)	センター	学科 2日			24(木)～25(金)		14(水)～15(木)		25(水)～26(木)	
	衛生管理者	立川支部	学科 2日								
X線	センター	学科 2日	19(水)～20(木)								
	講習会名	申込受付	科目	10月		11月		12月		1月	
その他	総括安全衛生管理者	中央支部	学科 1日	21(金)							
	安全管理者選任時研修	センター	学科 2日	12(水)～13(木)		21(月)～22(火)		15(木)～16(金)		26(木)～27(金)	
		中央支部	学科 2日			7(月)～8(火)				24(火)～25(水)	
		多摩各支部	学科 2日	12(水) RISURU							
	衛生管理者能力向上	センター	学科 2日	24(月)～25(火)							
		センター	学科 2日	20(木)～21(金)		16(水)～17(木)		13(火)～14(水)		10(火)～11(水)	
		中央支部	学科 2日	27(木)～28(金)							
	多摩各支部	学科 2日			16(水)～17(木) RISURU						
	衛生推進者	センター	学科 1日	14(金)		9(水)		9(金)		26(木)	
		中央支部	学科 1日			18(金)				16(月)	
		立川支部	学科 1日							27(金) RISURU	
	雇入れ時安全衛生教育	中央支部	学科 半日								
		上野・王子・足立荒川	学科 半日								
		亀戸・江戸川	学科 1日								
		多摩各支部	学科 半日								
	職長教育	センター	学科 2日	6(木)～7(金)	27(木)～28(金)			1(木)～2(金)		5(木)～6(金)	
	職長・安全衛生責任者	多摩各支部	学科 2日			24(木)～25(金) RISURU					
	リスクアセス	中央支部	学科 1日								
	携帯用丸のご盤	センター	学科・実技 1日			15(火)				26(木)	
KYT	センター	学科 1日	3(月)		7(月)		5(月)		16(月)		
	上野・王子・足立荒川	学科 1日									
	亀戸・江戸川	学科 半日									
熱中症予防管理者(指導員)	中央支部	学科 半日									

講習会開催予定(2022 年 10 月～2023 年 1 月) 注意事項は 30 ページに記載

(2022 年 9 月 16 日現在)

講習会名	申込受付	科目	10 月	11 月	12 月	1 月
石綿建材調査者 (一般)	センター	学科 2 日 試験 1 日		16(水)～17(木) 30(水)		
石綿建材調査者 (一戸建て等)	センター	学科 1 日 試験 1 日		18(金) 30(水)		
技 能 講 習	床上操作式 クレーン	センター 学科 2 日 実技 1 日	3(月)～4(火) 5(水)／6(木)／7(金)		5(月)～6(火) 7(水)／8(木)／9(金)	
	小型移動式 クレーン	センター 学科 2 日 実技 1 日	24(月)～25(火) 26(水)／27(木)／28(金)			12(木)～13(金) 16(月)／17(火)／18(水)
	ガス溶接	センター 学科 1 日 実技 1 日	27(木) 28(金)	24(木) 25(金)		5(木) 6(金)
		立川支部 学科 1 日 実技 1 日				
	フォークリフト (11 時間)	センター 学科 1 日 実技 1 日	31(月) 11/7(月)			5(木) 12(木)
		立川支部 学科 1 日 実技 1 日	1(土)RISURU 8(土)昭飛	26(土)RISURU 12/3(土)昭飛		21(土)RISURU 28(土)昭飛
	フォークリフト (15 時間)	立川支部 学科 2 日 実技 1 日				20(金)～21(土)RISURU 28(土)昭飛
	フォークリフト (31 時間)	センター 学科 1 日 実技 3 日	31(月) 11/1(火)～2(水)4(金) 11/5(土)～6(日)12(土)	28(月) 29(火)～12/1(木)		5(木) 31(火) 6(金)10(火)11(水) 2/1(水)～3(金) 7(土)8(日)14(土) 2/4(土)5(日)11(土)
		多摩各支部 学科 1 日 八王子支部 実技 3 日		4(金)羽村 6(日)13(日)20(日)日野日野		
		立川支部 学科 1 日 実技 3 日	1(土)RISURU 2(日)8(土)～9(日)昭飛	26(土)RISURU 27(日)12/3(土)～4(日)昭飛		21(土)RISURU 22(日)28(土)～29(日)昭飛
		青梅支部 実技 3 日		6(日)13(日)20(日)日野羽村		
	フォークリフト (35 時間)	立川支部 学科 2 日 実技 3 日				20(金)～21(土)RISURU 22(日)28(土)～29(日)昭飛
	高所作業車 (10 m 以上)	センター 学科 1 日 実技 1 日		21(月) 22(火)／24(木)／25(金)		19(木) 20(金)／23(月)／24(火)
	玉掛け	センター 学科 2 日 実技 1 日	17(月)～18(火) 19(水)／20(木)／21(金)	14(月)～15(火) 16(水)／17(木)／18(金)	12(月)～13(火) 14(水)／15(木)／16(金)	23(月)～24(火) 25(水)／26(木)／27(金)
		立川支部 学科 2 日 実技 1 日				14(土)～15(日)RISURU 22(日)昭飛
	玉掛け ＋クレーン 玉掛け	八王子・青梅 学科 2 日 八王子支部 実技 1 日	19(水)～20(木)コープ 23(日)／30(日)日野日野			
		青梅支部 実技 1 日	23(日)／30(日)日野羽村			
	クレーン(希望者)	八王子・青梅 実技 1 日		6(日)日野日野		
	木工機械	センター 学科 2 日	13(木)～14(金)			
	プレス機械	センター 学科 2 日				
	乾燥設備	センター 学科 2 日	19(水)～20(木)			
	はい作業	センター 学科 2 日	17(月)～18(火) 11(火)～12(水) 26(水)～27(木) 17(月)～18(火)	14(月)～15(火) 28(月)～29(火)	20(火)～21(水) 1(木)～2(金) 19(月)～20(火) 15(木)～16(金)	10(火)～11(水) 23(月)～24(火)
	特化・ 四アルキル鉛	センター 学科 2 日 中央支部 学科 2 日 多摩各支部 学科 2 日	11(火)～12(水) 26(水)～27(木) 17(月)～18(火)	14(月)～15(火) 28(月)～29(火)	1(木)～2(金) 19(月)～20(火) 15(木)～16(金)	10(火)～11(水) 23(月)～24(火)
	鉛	センター 学科 2 日	31(月)～11/1(火)			5(木)～6(金)
	酸素欠乏・ 硫化水素	センター 学科 2 日 実技 1 日	4(火)～5(水) 6(木)／7(金)	8(火)～9(水) 10(木)／11(金)	6(火)～7(水) 8(木)／9(金)	17(火)～18(水) 19(木)／20(金)
		中央支部 学科 2 日 実技 1 日	28(月)～29(火) 30(水)			
		多摩各支部 学科 2 日 実技 1 日				
	有機溶剤	センター 学科 2 日	13(木)～14(金) 24(月)～25(火)	16(水)～17(木) 24(木)～25(金)	15(木)～16(金) 22(木)～23(金)	12(木)～13(金) 25(水)～26(木)
		多摩各支部 学科 2 日	6(木)～7(金)八学園	10(木)～11(金)八学園		
	石綿	センター 学科 2 日	11(火)～12(水) 24(月)～25(火)	1(火)～2(水) 21(月)～22(火)	14(水)～15(木) 21(水)～22(木)	12(木)～13(金) 30(月)～31(火)
		中央支部 学科 2 日		10(木)～11(金)		19(木)～20(金)