

令和7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当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

我が国の経済の現状につきまして、月例経済報告は「景気は、米国の通商政策等による影響が一部にみられるものの、緩やかに回復している。」としており、雇用情勢についても、改善の動きがみられると評価しています。ただし、人手不足感が高い水準にあるという評価に変化はみられません。

労働衛生に関する課題は山積しておりますが、このような人手不足の状況下で特に重要なのは、①現在雇用するあらゆる労働者の心の健康確保と、②高齢者の健康確保ではないでしょうか。本年の全国労働衛生週間を迎えるに当たっては、これら二つの

視点を外すことはできないものと考えます。

まず、①の取組として、ストレスチェックの実施や「心の健康づくり計画」の策定があります。精神疾患に係る労災請求や支給決定件数は年々増加傾向にあると伺っております。これを減少に転じさせることは我々の責務ではないかと存じます。本年5月に公布された改正労働安全衛生法には、現在50人未満の事業場で努力義務とされているストレスチェックの義務化が含まれています。施行は公布から3年以内の政令で定める日とされておりますが、未実施の会員各位におかれましては今後の準備を進めていただきますようお願いいたします。

このような背景の下、令和7年度は、第76回全国労働衛生週間が、

「ワーク・ライフ・バランスに意識を向け ストレスチェックで健康職場」

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。ストレスチェックはまだこれからという皆様におかれましてはストレスチェックを含む「心の健康づくり計画」を策定し、精神疾患の予防に努めていただきますようお願いする次第です。当会としても、中央労働災害防止協会と提携し、ストレス

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| ◆ 令和7年度全国労働衛生週間を迎えて …………… 1 | ◆ 10月は「年次有給休暇取得促進期間」です …………… 10 |
| ◆ 東京都最低賃金を時間額1,226円に引上げ …………… 4 | ◆ 受験申請はオンラインで！ …………… 10 |
| ◆ 労務管理の悩み、専門家と一緒に解決しませんか？ …… 8 | ◆ 労働保険料第2期分の納付について …………… 12 |

チェックの普及に努めて参る所存です。

次に②ですが、高齢者の増加に伴い高齢者の労働災害や健康障害が全体に占める割合も増加しております。先に申し上げた改正労働安全衛生法においても、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるよう努力が求められております。こちらは来年4月から施行されます。具体的な実施を図るための指針作りも、9月から厚生労働省で検討が始まりました。

こうした中、当会が東京労働局、東京産業保健総合支援センターとともに開催する「産業保健フォーラム IN TOKYO 2025」はこのような視点に立ち、「高齢労働者の健康確保～いくつになっても働け

る職場づくり～」をメインテーマに取り上げました。特別講演のほか、事例発表もございます。皆様の職場にもいらっしゃるであろう高齢労働者の健康確保について、日頃の疑問を解消し、新たな気付きと対処の方法をお持ち帰りいただければ幸いです。

本週間を機会に、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7年度 全国労働衛生週間 を迎えて

東京労働局長
増田 嗣郎



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7年度全国労働衛生週間が「ワーク・ライフ・バランスに意識を向けて ストレスチェックで健康職場」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年の第1回実施以来、今年で76回目を迎えます。この間、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、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に大きな役割を果たしてきたところです。

労働者の健康をめぐる状況について、東京労働局管内においては、高齢化の進行により、定期健康診断の有所見率が令和6年で56.7%となり5年前の令和元年より2.7ポイント増加している等、何らかの疾病を抱えながら働いている労働者の増加が懸念される状況にあり、また、女性の就業率は令和6年で59.8%となり、5年前の令和元年より2.8ポイント

増加し、働く女性の健康問題への対応も課題となっています。

このほか、業務上疾病は令和6年で2,453人と引き続き高い発生件数で推移しており、熱中症や腰痛など、気候変動、高齢化等の要因による業務上疾病の発生が増加している傾向にあります。

こうした労働環境を取り巻く変化に対応し、あらゆる労働者が健康に働けるためには、職場における健康管理はもとより、女性の健康への対応、治療と仕事の両立支援、高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりの推進が重要であります。

また、令和6年度の東京労働局における脳・心臓疾患による労災支給決定件数は44件、精神障害による労災支給決定件数は143件で特に精神障害による労災支給決定件数については、令和5年度の117件から大きく増加しました。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を行うとともに、精神障害に対してはメンタルヘルス対策の推進が必要であります。特に、小規模事業場におけるメンタルヘルス対策を含めた労働者の健康確保や取組の推進が重要であります。

化学物質による健康障害防止については、国が行う化学品の危険性・有害性の分類(GHS分類)の結果、危険性・有害性があると区分された全ての化学物質を対象として、事業者がリスクアセスメントを実施し、その結果に基づき、ばく露防止措置を適切に実

施する制度(自律的管理)が令和6年度より全面的に施行されております。今後も対象となる化学物質の数は順次拡大し、小売業等、幅広い業種で対応が必要になることから、引き続き自律的管理の定着・推進に向けた取組が必要です。

このような状況を踏まえ、当局では、全国労働衛生週間に際し、各種取組を行っているところです。

1つ目の取組は、「産業保健フォーラム IN TOKYO 2025」の開催です。10月8日(水)、江東区のティアラこうとうにおいて、公益社団法人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との共催により開催します。本年度のメインテーマは「高年齢労働者の健康確保」です。

この機を捉えて事業主や事業場の産業保健スタッフの方々に高年齢者の就労にあたっての産業保健に求められる役割等をご理解いただき、各種業務に活かしていただきたく「高年齢労働者の健康確保～いくつになっても働ける職場づくり～」というスローガンを掲げ、開催します。

2つ目の取組は、「TOKYO 介護施設 SAFE 協議会」の開催です。去る9月10日に社会福祉施設の大手企業や関係団体等を構成員とする協議会を開催し、介護施設における腰痛等の労働災害防止のための協議を行いました。

3つ目の取組は、事業者団体及び事業場等に対する要請です。

要請の1つ目として当局管内の95団体等に対し、全国労働衛生週間の実施について、傘下会員事業場への周知啓発を行うよう協力依頼を行いました。

要請の2つ目として、ストレスチェックの実施等

に関する自主点検の実施です。当局管内の事業場に対し、ストレスチェックを始めとしたメンタルヘルス対策等の実施の有無や産業保健活動の内容等について自主点検を行います。

要請の3つ目として、化学物質により健康障害防止対策に関する自主点検の実施です。

現在、化学物質の自律的管理が求められております。そのため、事業場でのラベル表示やSDSの交付状況、またリスクアセスメントの実施についての取組状況について自主点検を行います。

要請の4つ目として、「職場の健康診断実施強化月間」の実施です。労働安全衛生法に基づく一般健康診断の実施、有所見者に対する医師からの意見聴取及び意見を踏まえた就業上の措置の実施について、事業者の皆様に改めて徹底していただくことを促すため、毎年9月を「職場の健康診断実施強化月間」と位置づけ、集中的・重点的に啓発を行いました。

最後に4つ目の取組として、全国労働衛生週間についての周知・指導です。都内の各労働基準監督署では、準備期間中に労働衛生週間説明会を開催するなど、本週間についての周知・指導や広報活動を集中的に行いました。

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。



第37回 桃樹のちょこっと用語
「このキャラクターの名前」



答えは、この10月号のどこかに。

ちゃんとチェック！ さいちんキャンペーン(TOKYO 1226)

東京都最低賃金を時間額 1,226 円に引上げ

発効日は令和 7 年 10 月 3 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)の改正については、本年 6 月 30 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 1,163 円を 63 円引き上げて 1,226 円に改正する(引上げ率 5.41%)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 1,226 円とする決定を行い、9 月 3 日に官報公示を行いました。

効力発生日は令和 7 年 10 月 3 日です。

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。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)
- ③1 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 28 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	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年
引上げ額	19 円	25 円	26 円	27 円	28 円	0 円	28 円	31 円	41 円	50 円
引上げ率	2.14%	2.76%	2.79%	2.82%	2.84%	0.00%	2.76%	2.98%	3.82%	4.49%
時間額	907 円	932 円	958 円	985 円	1,013 円	1,013 円	1,041 円	1,072 円	1,113 円	1,163 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)「賃上げ」支援助成金パッケージ(下記「賃金引き上げの支援策」参照)

「賃上げ」支援助成金パッケージに掲載の助成金のポイントを簡単にまとめています。

各種助成金に関するお問い合わせは、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」(8 ページ参照)

東京労働局委託事業として、「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 最低賃金・業務改善助成金周知強化期間の実施

～ちゃんとチェック! さいちんキャンペーン(TOKYO 1226)～

東京労働局では、改正後の最低賃金額を周知し、「賃上げ」支援助成金パッケージの利用を促進するため、「令和7年度東京労働局 最低賃金・各種助成金周知強化期間～ちゃんとチェック! さいちんキャンペーン(TOKYO 1226)～」として令和7年9月3日から同年10月31日まで周知広報の集中的な取組を行います。

東京労働局における主な取組事項

- ・昼間人口の多い都心部を運行エリアにしている都営地下鉄の車内デジタル広告において、最低賃金及び各種助成金の車内広告動画を放映予定。
- ・都営バス(全19営業所)に、最低賃金額及び各種助成金の車内広告を掲載予定。
- ・都内各所の屋外ビジョンでの広告動画を放映予定。
- ・最低賃金及び各種助成金を紹介する東京労働局独自ポスター及びリーフレットを作成し、周知を実施。
- ・YouTube 東京労働局公式チャンネル、X 東京労働局公式アカウント、各労働基準監督署に設置したデジタルサイネージ等を活用し、最低賃金及び各種助成金の情報発信を実施。
- ・主な経営者団体、業界団体等のメールマガジンに広報記事を掲載依頼。
- ・東京労働局最低賃金オリジナルキャラクター「さいちん犬」を活用した広報



さいちん犬

事業主の皆さまへ

賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った中小企業に、その費用の一部を助成します。中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象^(※)です。

(※)申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

賃上げコース区分	助成上限額
30 円コース	30～130 万円
45 円コース	45～180 万円
60 円コース	60～300 万円
90 円コース	90～600 万円

活用のポイント **賃上げ+設備投資**

- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を **3% 以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を 5% 増額改定し、10 人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65 万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1 人当たり)
3% 以上 4% 未満の場合	4 万円(2.6 万円)
4% 以上 5% 未満の場合	5 万円(3.3 万円)
5% 以上 6% 未満の場合	6.5 万円(4.3 万円)
6% 以上の場合	7 万円(4.6 万円)

活用のポイント **非正規雇用労働者の賃上げ**

- 賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要がある
- 改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1 年度 1 事業所あたりの支給申請上限人数は 100 人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36 協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大 25～550 万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550 万円	6～360 万円(※2)
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200 万円	
勤務間インターバル導入コース	50～120 万円	

活用のポイント **労働時間削減等の取組(賃上げ)+設備投資等**

- 労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- 中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- 助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合

(※2)労働者数 30 人以下の場合は倍額を加算

(※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額 1,000 万円)

人材開発支援助成金

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例 中小企業事業主が、正規雇用労働者 1 人につき、10 時間の訓練^(※1)(訓練経費 10 万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ^(※2)を行った場合、7 万円が支給されます。

(※1)人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

(※2)5% 以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い 3% 以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者 1 人 1 時間あたり 500 円・1000 円 訓練経費の 45%～100% (※)制度導入に係る助成の場合は、24 万円・36 万円
②経費助成率	
③OJT 実施助成額	1 人 1 コースあたり 12 万円～25 万円

(※)訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

活用のポイント 職業訓練+経費助成等(訓練終了後の賃上げ等加算)

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10 時間以上の OFF-JT による訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために雇用管理改善につながる制度等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や雇用環境の整備(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5% 以上)を行った場合、最大 287.5 万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50 万円(40 万円)
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25 万円(20 万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の 62.5%(50%)

活用のポイント 雇用管理改善の取り組み(賃上げ加算)

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げ(5% 以上)で、助成額を加算
- (※)賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1)括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2)①～⑤を複数導入した場合の上限額は 100 万円(80 万円)。

⑥を導入した場合の上限額は 187.5 万円(150 万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

- ハローワーク等を通じ、高齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30 万円～240 万円)
- これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから 3 年以内に 5% 賃上げのいずれかを実施した場合、1.5 倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース：事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して 5% 以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース：中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち 45 歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該 45 歳以上の者全員を雇入れ前と比較して 5% 以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型外向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し 5% 以上増加させた場合に助成(上限額 8,635 円/1 人 1 日あたり(1 事業主あたり 1,000 万円))します。

支援策の詳細は HP をチェック

厚生労働省 HP「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html



中小企業・小規模事業者の皆さまへ

労務管理の悩み、 専門家と一緒に解決しませんか？

東京働き方改革推進支援センターにて無料コンサルティング実施中

東京労働局 雇用環境・均等部 企画課

まずは労務管理のお悩みを
東京働き方改革推進支援センター
にご相談ください。



センターの社会保険労務士が、
貴社の状況を整理し、
解決方法をご提案します。



社会保険労務士が、
希望日に貴社事業所
を訪問します。
オンラインにも対応
しています。

事例 1

「10月から最低賃金が改正されたが、月給社員の賃金が最低賃金額を下回っていないかチェックしたい。」

東京働き方改革推進支援センター 社会保険労務士

月給の場合、 $\text{月給} \div 1 \text{ 箇月平均所定労働時間数} \geq \text{最低賃金額(時間額)}$ となっているか確認が必要です。

月給には残業代やボーナス、精皆勤手当・通勤手当・家族手当は含まれず、月により所定労働時間数が異なる場合は1年間における1月平均所定労働時間数で計算します。

御社の賃金台帳や就業規則を一緒に確認しながら、チェックしていきましょう。

賃金引上げに向けた助成金の活用方法も併せてご提案します。

事例 2

「男性社員から、子どもの保育所送迎のため時差出勤制度を利用したいという相談があった。注意すべきことがあれば教えてほしい。」

東京働き方改革推進支援センター 社会保険労務士

改正育児・介護休業法が今年10月に全面施行されました。

『育児期の柔軟な働き方を実現するための措置』として2つ以上の措置を講ずる必要があります。

御社の就業規則を一緒に確認しながら、社内制度や実際の運用方法をチェックしていきましょう。

職場の上司・同僚の理解を深めるための工夫や、助成金の活用などもご提案します。

厚生労働省委託事業 **東京働き方改革推進支援センター**(受託：全国社会保険労務会連合会)

所在地 〒103-8346 東京都中央区日本橋本石町 3-2-12 社会保険労務士会館 8 階
(最寄り駅) 東京メトロ銀座線・半蔵門線三越前駅、JR 総武線新日本橋駅

電話 0120-232-865 (平日 9:00~17:00)

FAX 03-6675-4325

メール tokyo@workstylereform.net



センター HP
<https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/tokyo/>

令和7年度建設業の一人親方等に対する安全衛生教育支援事業

厚生労働省委託事業

建設現場で作業を行う一人親方等については、令和3年の最高裁判決(いわゆる建設アスベスト訴訟)を受け、労働安全衛生法規則を改正し、令和5年および令和7年と、事業者に対し、周知義務、配慮義務を規定してきました。……………①URL 参照

令和7年5月14日には、規則ではなく労働安全衛生法自体を改正し、労働者と同じ場所で働く一人親方等を保護の対象及び義務の主体として位置づけ、各種措置が定められ、今後順次施行される予定になりました。……………②URL 参照

労働安全衛生法の保護対象が「労働者」から「作業従事者」に変わりつつある中、安全衛生教育支援事業の一つである『安全衛生教育研修会』は、申し込みが殺到する状況となり、本年度は、自治体や企業、労働組合などの依頼を受けて開催する方式に変更しました。……………③URL 参照

参照 URL



①



②



③

ご興味ある方は、右の QR コードから必要な情報をご入手ください。

令和7年度「就業環境整備・改善支援事業」

厚生労働省委託事業

支援セミナー



労働者を雇用する上で必要な労務管理や安全衛生管理などの基本的なルールを分かりやすく説明します。参加者には、「やさしく分かりやすく」編集したテキストなどを配布し、社会保険労務士などの労働法の専門家がその内容について丁寧に解説します。

全国 47 都道府県で開催する現地開催とオンライン開催(Zoom)の2通りから、ご都合に応じて選択できますので、お気軽にお申し込みください。

個別支援



希望される全国の事業主の方を対象に、労働法の専門家である社会保険労務士などが個別に事業場を訪問し(オンライン(zoom)対応も可能)、事業主の皆さまの相談を伺いながら、それぞれの事情に応じた適切なアドバイスを行い、適正な就業環境を整備するお手伝いを行います。

過重労働解消のためのセミナー



過重労働とは、過度な労働時間や負荷により心身に悪影響を及ぼす働き方のことを言います。過重労働防止に関連する基本ルールや裁判例の解説、企業の事例紹介など、「実務的に使える知識」を社会保険労務士などの専門家が無料で解説します。

全国 47 都道府県の現地開催とオンライン開催(Zoom)の2通りから、ご都合に応じて選択できます。また特別編として「業務効率化セミナー」をオンライン開催(Zoom)します。お気軽にお申し込みください。

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。

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、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^(※2)の活用が効果的です。

(※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。

労使一体となって年次有給休暇を上手に活用するために、導入をご検討ください。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にお問い合わせください。

年次有給休暇取得促進特設サイト URL <https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>



受験申請は オンラインで！

受験申請はこちらから



公益財団法人 安全衛生技術試験協会

受験申請はオンラインで！

安全衛生免許・資格試験申請システムがアシストします！

受験申請はこちら

労働安全衛生法に基づく免許試験

● 特級ボイラー技士	● クレーン・デリック運転士	● 第一種衛生管理者
● 一級ボイラー技士	● 移動式クレーン運転士	● 第二種衛生管理者
● 二級ボイラー技士	● 揚貨装置運転士	● 高圧室内作業主任者
● 特別ボイラー取扱士	● 発熱技士	● エックス線作業主任者
● 普通ボイラー取扱士	● ガス溶接作業主任者	● ガンマ線照射作業主任者
● ボイラー整備士	● 林業架線作業主任者	● 潜水士

受験申請書の取寄せ不要

コンビニ払いやクレジットカードで支払い可能

申請の提出手数料不要

写真等はアップロードでOK

マイページで履歴をダウンロード

オンライン申請から受験までの流れ

STEP
1

オンライン申請から
アカウントを作成する



受験申請システムで、アカウントを作成し、
マイページにログインします。

STEP
2

試験の種類について
確認する



試験の種類によって、受験資格や試験日程、
必要な提出書類や申請方法も異なります。

STEP
3

申請方法を確認し、
申請する



申請方法は2種類あり、
申し込みから支払いまでネットで完結する
「オンライン完結」の方法と、提出書類と印刷した
申請書を郵送する「オンライン+郵送」の
方法があります。再受験時は、どの試験の
種類でもオンライン申請が可能です。

オンライン申請の 2つの方法

試験の種類によって申請方法が異なります



① オンライン完結

オンライン完結は、受験する試験の
種類を選択し、受験申請に必要な問
題や写真・真をシステム上にアップ
ロードし、試験手数料の支払いまで
をオンラインで完結できます。

または



② オンライン+郵送

オンライン+郵送は、受験申し
込みと試験手数料の支払いが
システム上で行い、別途、提出
書類と印刷した申請書を郵送
する方法です。

STEP
4

受験する



受験日当日になりましたら、
申請時に選択した試験会場にて受験してください。

受験後の流れ

郵送にて受験結果をお知らせします。

合格された方は、ホームページで合格後の手続きをご確認ください。



申請に関する Q&A

Q. 再申請について

A. 同一の免許試験の種類
を再受験される方は、オ
ンライン完結で受験申
請いただけます。

Q. 書面申請は？

A. 従来の書面による申請も可能です。「作業環
境測定法に基づく作業環境測定士試験」と「労
働安全衛生法に基づく労働安全・労働衛生コ
ンサルタント試験」は、書面のみ対応します。

Q. もっと知りたい！

A. 安全衛生技術試験協会の
ホームページで、試験科目・
試験時間や受験資格、免除
科目をご確認ください。

お電話にてお問い合わせを受付けております。

【電子申請の方法に関するお問い合わせ先】

安全衛生技術試験協会……………03-5275-2366

【試験の実施・申請状況の確認などに関するお問い合わせ先】

北海道安全衛生技術センター……………0123-34-1171

東北安全衛生技術センター……………0223-23-3181

関東安全衛生技術センター……………0436-75-1141

関東安全衛生技術センター東京試験場……………03-6432-0461

中部安全衛生技術センター……………0562-33-1161

近畿安全衛生技術センター……………079-438-8481

中国四国安全衛生技術センター……………084-954-4661

九州安全衛生技術センター……………0942-43-3381

(お電話対応可能時間) 月曜日から金曜日 8時30分から17時 土日祝、5月1日および年末年始(12月29日～1月3日)は休業いたします。



公益財団法人 安全衛生技術試験協会

〒101-0065 東京都千代田区西神田3-8-1
千代田ファーストビル東館9階

詳細につきましては、ホームページをご覧ください。
<https://www.exam.or.jp>



おねがい

労働保険料第2期分の納付について

労働保険料の納付はゆとりの口座振替で

東京労働局 労働保険徴収部 徴収課

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すようお願いいたします。



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15日頃を予定しています。

※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。

事業主のみなさまへ 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14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ヵ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



こちらの
QRコードから

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	2月2日
↓			
口座振替による納付日(引き落とし日)	9月8日	11月14日	2月16日
⇓			
ゆとり日数	60日	14日	14日

申込期限は「第3期分：令和7年10月14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

分からないことは、なんでも「蓮美部長」に聞いてみよう！

第 38 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、5年目です。蓮美部長や先輩達に教えて頂き、少しずつ成長してきたように思います。まだまだ力不足ですが、会員の皆様のために精一杯頑張ります。

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、後輩の「希漣さん」と一緒に、その疑問をぶつけ、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



希漣さん

令和6年度の送検状況(東京労働局管内)について、会員の方からのご質問

桃樹さん おや、希漣さん。何か困った顔をしています。どうしました？

希漣さん はい、会員の方からお問い合わせがあったのですが、分からなくて「調べて、折り返しご返事します」とはお答えしたのですが……。

桃樹さん どんなことに関する質問だったのですか？

希漣さん 令和7年6月27日に東京労働局が「令和6年度の東京労働局管内における送検状況について」を発表したのですが、その内容に関してなんです。

桃樹さん どんな質問ですか？

希漣さん 会員の方の質問は、次のような内容でした。

「東京労働局のホームページに掲載されたプレスリリース文を読むと、令和6年度の労働安全衛生法違反により送検された件数は「52件」となっています。令和5年度は「22件」ですから、令和6年度は前年度比「30件」増えています。

一方、令和7年5月30日に東京労働局から発表された「令和6年災害発生状況を公表」と題されたプレスリリース文を見ると、令和6年の死亡災害は「34件」です。令和5年が「46件」ですから「12件」減少しています。」

桃樹さん なるほど。

希漣さん そのうえで会員の方は、「このプレスリリース文にも労働安全衛生法違反で司法事件として送検されるのは、『法違反を原因として重大な労働災害を発生させたもの』等の重大・悪質な事案」とされています。令和6年に死亡事故が減少したのに、令和6年度の送検件数が増加したのは、不思議な感じがするのですが、何か理由はあるのでしょうか」と。桃樹先輩！ 教えてください。

桃樹さん 希漣さん、任せなさい！ 大丈夫です！ そう！ ここには蓮美部長がいます。蓮美部長、出番ですよ！ お願いしま〜す。

会員の方からのご質問について、蓮美部長にお聞きしました

蓮美部長 桃樹さん！ 何が「お願いしま〜す」ですか！ 希漣さんの先輩なんですから、少しは自分で調べて、考えたらどうですか。

桃樹さん すみません。ちょっと、この質問は私には荷が重いです。(ペコリ)

蓮美部長 分かりました。私もこの質問には簡単にはお答えできません。

毎年の「災害発生状況」と毎年度の「送検状況」の関係については、きちんと分析をしなければ確たることは言えないと思います。ただ、幾つか言えることはあります。



桃樹さん どういうことでしょうか。

蓮美部長 一つは死亡災害が発生したからと言って、必ず送検される訳ではありません。法違反の疑いが無ければ司法事件にはなりません。

また、死亡災害でなくても、「労災かくし」のような事案については、捜査対象となることもあると思います。

桃樹さん なるほどです。

蓮美部長 また、発生した死亡災害等について、その発生した同じ年度内に送検されるとは限りません。

司法事件の捜査は、厳正・適正に行われる

希漣さん そうなんですか。災害の発生と送検の時期には、一定の間隔があるのですか。

蓮美部長 はい。労働基準監督署では、災害が発生した場合、その原因を調査し、法違反の疑いの有無を検討します

桃樹さん 災害調査ですね。大きな災害が起きてテレビ中継される時など、労働基準監督署の職員の方が調査されているのを見たことがあります。

蓮美部長 その災害調査などの結果を踏まえ、重大悪質な事案と判断される場合に、刑事訴訟法に基づく捜査が開始されます。

労働基準監督官は、刑事訴訟法に定められた捜査権限を持つ司法警察職員でもありますから。

希漣さん その捜査には、時間が掛かるのですか。

蓮美部長 勿論、迅速に捜査は進められるものと思います。ただ、当然、刑事訴訟法に則り、厳正・適正に行いますから、一定の時間が掛かることもあると思います。

東京労働局管内の令和6年度送検状況の概要

希漣さん 蓮美部長、会員の方は、「令和6年度の送検状況」と「令和6年の災害発生状況」の関係性を問われました。しかし、この二つはイコールで繋がるものではなく、様々な要因が絡んでくるということですね。

蓮美部長 希漣さん、その通りです。では、折角ですから、令和6年度の東京労働局管内における送検状況について、読者の皆さまに簡単に紹介してさしあげてはどうですか。

希漣さん はい、分かりました。この内容は「会報 東基連 8月号」に東京労働局監督課の方々に執筆して頂いた内容になります。

概要としては、次のとおりです。

①令和6年4月から令和7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、86件(前年度比35件増)の司法事件を東京地方検察庁に送検した。

②主な違反事項の内容

労働基準法・最低賃金法違反により送検したのは、34件。

うち、「賃金・退職金不払いに関する違反」が11件。「労働時間・休日に関する違反」が8件。「解雇の予告に関する違反」が3件など。

労働安全衛生法違反により送検したのは、52件。

うち、「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31件。「健康診断未実施」が6件。「労災かくし」が4件など。

監督課が作成した「過去10年間における送検件数の推移」を表した表とグラフは、次のとおりです。

表 過去10年間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	
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
R4年度	39	31	70	25	3	14	4	4	2
R5年度	29	22	51	9	7	8	5	9	4
R6年度	34	52	86	31	4	11	1	8	5

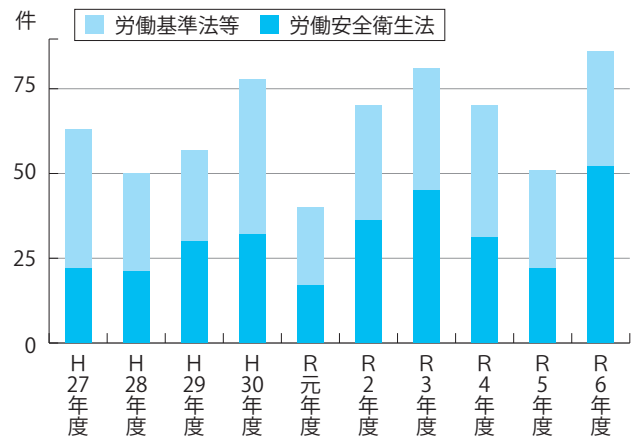
蓮美部長 桃樹さん、業種別の状況はどうかしら。

桃樹さん あっ！びっくりした。蓮美部長、突然、振らないでください。

蓮美部長 桃樹さん、ぼーっとしてはダメですよ。しっかりしてくださいね。

桃樹さん はい、令和6年度で最も多いのは「建設業」の28件です。次いで「商業」の13件、製造業の11件と続きます。

業種別の違反事項の内容は、次の表のとおりです。



グラフ 送検件数の推移(違反法令別)

表 業種別

	建設業	商業	製造業	清掃・と畜業	運輸交通業	官公署	保健衛生業	接客娯楽業	その他	合計
労働基準法、最低賃金法等関係		10	5	1	3		2	2	11	34
賃金・退職金不払(第23,24条、最賃法第4条等関係)		5		1	2		1	1	1	11
労働時間・休日(第32,35条,36条,40条)		2	3		1				3	8
解雇の予告(第20条)									2	3
割増賃金不払(第37条)			1							1
その他		3	1				1	1	5	11
労働安全衛生法関係	28	3	6	5	1	4			5	52
危険防止措置(第20,21条等)	20	1	4	5	1					31
健康診断の未実施(第66条)			1			2			3	6
労災かくし(第100条)	3	1								4
就業制限(第61条)	2	1								3
その他	3		1			2			2	8
総処理件数	28	13	11	6	4	4	2	2	16	86
構成比(%)	32.6%	15.1%	12.8%	7.0%	4.7%	4.7%	2.3%	2.3%	18.6%	100.0%

実際に送検された事案 その1 ～虚偽の労働時間記録などを提出した疑い～

希漣さん 実際に送検された事案について、教えてください。

蓮美部長 そうですね。監督署のプレスリリース文を見ると、例えば、こんな事案が送検されています。

ある事業場を臨検した労働基準監督官に対して、虚偽の陳述を行い、虚偽の記載をした帳簿書類を提出した疑いがあるとして書類送検された事案です。

桃樹さん えっ!! 労働基準監督官に嘘の説明をしたのですか。

蓮美部長 はい。労働基準監督官に対し、虚偽の記載をした労働時間記録や給与明細等の書類を提出し、虚偽の説明をしたというものです。

桃樹さん 労働基準法の違反条文は、何条になるのでしょうか。

蓮美部長 労働基準法第120条第4号になります。

※労働基準法第101条 第1項

労働基準監督官は、(中略)帳簿及び書類の提出を求め、(中略)尋問を行うことができる。

※労働基準法第104条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。(第一号～第三号略)

第四号 第101条の規定による労働基準監督官(中略)、その尋問に対して陳述せず、若しくは虚偽の陳述をし、(中略)又は虚偽の記載をした帳簿書類の提出をした者

実際に送検された事案 その2 ～労災かくしの疑い～

桃樹さん 他にはどんな事案がありますか。

蓮美部長 先ほどの「令和6年度送検状況」にも「労災かくしの疑い」で4件送検されていますが、そのうちの一つにこんな事案があります。

工事現場において、労働者がダンプの荷台から地面に墜落して約2カ月休業する労働災害が発生したにもかかわらず、遅滞なく労働者死傷病報告を所轄の労働基準監督署に提出しなかったとして送検されたものです。

桃樹さん 労働安全衛生法の違反条文は、何条になるのでしょうか。

蓮美部長 労働安全衛生法第100条第1項、労働安全衛生規則第97条第1項です。

※労働安全衛生規則第97条第1項

事業者は、労働者が労働災害その他就業中(中略)死亡し、又は休業したときは、遅滞なく様式第23号による報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

実際に送検された事案 その3 ～違法な長時間労働を行わせた疑い～

希漣さん 労働時間関係の事案はありますか。

蓮美部長 労働時間や休日に関する送検は、令和6年度は8件となっています。

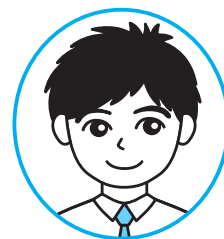
多いのは、36協定届(時間外労働・休日労働に関する協定届)で協定した時間を超えて労働させたものです。

その一つとして、計量業務に従事する労働者に対し、36協定の延長時間を超えて時間外労働を行わせた疑いがあるとして、送検された事案があります。

桃樹さん 36協定では、1カ月の延長することができる時間を協定します。ここで大事なことは、毎日の時間外労働時間を把握しておくことです。リアルに把握しておかないと、1カ月が終わった後に協定時間を超えていたことに気が付き、既に法違反が成立しているということになってしまいます。

蓮美部長 桃樹さん、その通りです。さすがです。見直しました。

桃樹さん いや～、照れちゃいます。



労働基準関係法令違反に係る公表事案のホームページ掲載について

希漣さん 蓮美部長、ここまで、送検事案について教えて頂きましたが、送検された事件はどのように公表されるのですか。

蓮美部長 送検された事案は告訴・告発で法違反が認められなかった等の事案を除き、原則として報道関係者に発表されます。

また、これらの事案に関する厚生労働省及び都道府県労働局のホームページへの掲載については、「改正 基発 0131 第 1 号 平成 31 年 1 月 31 日付け 労働基準関係法令違反に係る公表事案のホームページ掲載について」という通達で定められているの。

桃樹さん どのような事案が、ホームページに掲載されるのですか。

蓮美部長 この通達では、次の二つが掲載事案として示されています。

①労働基準関係法令違反の疑いで送検し、公表した事案

②「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」に基づき公表した事案(改正 基発 0328 第 9 号 令和 4 年 3 月 28 日)

桃樹さん 東京労働局のホームページでも公表されているんですね。

蓮美部長 この通達等に基づき、東京労働局が公表したものは、最終更新日が令和 7 年 8 月 31 日付けになっているもので、19 件掲載されています。(令和 7 年 9 月 17 日時点)

希漣さん 東京労働局のホームページはよく見るのですが、何処に掲載されているのでしょうか。

蓮美部長 はい。「トップページ」⇒「事例・統計情報」⇒「労働基準関係法令違反に係る公表事案」で確認できます。

全国版は、厚生労働省のホームページのトップページの右上の「🔍検索」欄に、「労働基準関係法令違反に係る公表事案」と入力すると、全国の公表事案の一覧が出てきます。

ハローワークにおける求人不受理

桃樹さん ハローワークでは、公表された会社の求人を一定期間受理しないという取扱いをしているとも聞きましたが。

蓮美部長 以前は、若者雇用促進法に基づき「新卒者向け求人」は受理しないことができるとされていました。しかし、職業安定法の改正により、令和 2 年 3 月 30 日から「一定の労働関係法令違反の求人者等」による求人は、一定期間「全ての求人」について受理しないことができるとされているそうよ。

希漣さん どのような場合に、求人を受理してもらえないのでしょうか。

蓮美部長 「違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合」や「対象条項違反により送検され、公表された場合」、「1 年間に 2 回以上同一条項の違反については是正指導を受けている場合」とされています。

詳しく知りたい方は、東京労働局・職業安定課やハローワークまでお問い合わせください。

希漣さん 蓮美部長、よく分かりました。

質問された会員の方に、教えて頂いた内容でお答えします。

今日は詳しく説明して頂きありがとうございました。

蓮美部長 どの分野も同じですが、特に送検状況については誤解されないように丁寧に説明してくださいね。

桃樹さん・希漣さん はい、分かりました。頑張ります。

桃樹さん 皆さん、今月も最後までお付き合い下さり、ありがとうございました。

それでは、11 月号でお会いしましょう。





さんぼくん

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7年10月～令和7年11月)

◆産業保健研修◆

産業看護職・人事労務担当者等、産業保健スタッフを対象とした研修です。

※単位等の取得はできません。

- ・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/>

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。
- ・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1日(水) 14:00～16:00	web 研修会 職場の感染症対策 職場の感染症対策の重要性が増しています。 これには季節性インフルエンザなど日常的に発生する感染症だけでなく、新型コロナウイルス感染症についても十分な対策を構築しておく必要があります。 本研修では国内の職場や海外派遣労働者にリスクのある感染症対策の最新情報を解説します。	濱田 篤郎	70
11月11日(火) 14:00～16:00	web 研修会 メンタルヘルス対策と心の健康づくり計画作成のポイント 職場や業務に対して悩みやストレスを抱える社会人は、近年増加傾向にあり、メンタルヘルス対策の取り組みは、事業場にとって喫緊の課題の一つと言っても過言ではありません。 そこで、厚生労働省では、メンタルヘルス基本方針として、事業場に対して「心の健康づくり計画」の策定を指示しています。 当研修では、その「心の健康づくり計画」の策定方法、ポイント等を解説します。	本山社会保険 労務士/行政書士 事務所所長 特定社会保険 労務士・行政書士・ 公認心理師 本山 恭子	70
11月14日(金) 14:00～16:00	web 研修会 職場のメンタルヘルス対策としてのハラスメント対策 職場のハラスメントは従業員の心身の健康被害のみならず貴重な人材の損失、職場秩序の乱れや企業の社会的評価等にも大きな悪影響を与えかねない重大な組織リスクといえます。 職場で問題となるハラスメントの基礎および行為者の責任と企業の法的リスクについて理解し、安心して働き続けることのできる職場環境をつくるポイントと対応すべき組織体制について学びます。	産業カウンセラー 森井 梢江	70

会場研修

研修日時	研修テーマ	講 師	定員
10月3日(金) 14:00～16:00	レジリエンスについて 仕事上の挫折や生活上でのネガティブなライフイベントは、程度の差はあれ、すべての人に共通して起こり得る。 特に現代社会においては、以前よりも多種多様な困難や不測の事態がより身近に存在する現状がある。 ネガティブなライフイベントは避けることが出来ないが、ネガティブなライフイベントを経験してもそれを糧とし、しなやかに乗り越えていくことが必要となるのではないだろうか。 EAP カウンセラーの経験から挫折・困難な状況からの回復力である「レジリエンス」について情報提供いたします。	レジリエ研究所 所長/ (一社)国際 EAP 協会 日本支部理事長 市川 佳居	55

研修日時	研修テーマ	講 師	定員
10月7日(火) 14:00～16:00	衛生委員会の運営と産業保健 労働衛生(安全衛生)の現状と労働安全衛生法規を踏まえ、労働者の健康保持増進を進めていくためには、今、産業保健スタッフ、および、衛生(安全衛生)委員会は、何をどうすればいいのか。 参加者の方々の職場の現状と講師の行政と民間会社における経験を交えて、参加者の方々の、今後の産業衛生活動の一助にでもなるような話にしたいと思います。 ※当研修の後 15:45～16:00 の時間帯に、動画視聴による「勤務間インターバル制度に係る研修」を行います。	秋元 成康	55
10月10日(金) 14:00～16:00	「職場」「在宅」でできる職場体操～「肩こり・腰痛予防 簡単骨ストレッチ」～ この講習会では、関節にふれながら「骨」「筋肉」「関節」を運動して動かす「骨ストレッチ」を紹介します。 骨ストレッチは、だれでも無理なく、短時間で、簡単にできる運動です。 「腰痛予防」「肩こり予防」に適した「座ってできる骨ストレッチ」8動作をお伝えします。 4動作行っても2分からず、職場体操に適しています。 それぞれの企業に適した動作を選んで、職場体操を作成してみましょう。 ◆重要◆ からだを動かしますので、水分補給のため、飲み物をご持参ください	中災防安全衛生 エキスパート スポーツケア 整体研究所(株) 小沼 博子	25
10月15日(水) 14:00～16:00	安全衛生法令の改正動向 個人事業者に対する安全衛生法令の適用や新しい化学物質管理制度など大きな改正が続いています。 本年5月の国会で改正労働安全衛生法の改正法が公布されました。本改正では個人事業者に安全衛生対策の推進、ストレスチェック適用拡大、化学物質による健康障害防止対策等の推進などが行われ、今後順次施行される予定です。 今回はここ数年の改正動向を含め、今後の安全衛生法の動向について考えてみたいと思います。 ※当研修の後 15:45～16:00 の時間帯に、動画視聴による「勤務間インターバル制度に係る研修」を行います。	中山 篤	55
10月17日(金) 14:00～16:00	実践に基づくメンタルヘルス不調対応のいま ～産業保健スタッフ及び管理職等のメンタルヘルス不調への支援と連携～ 職場でメンタルヘルス不調による休業者が発生した場合、多くの担当者が、休業中の労働者に連絡はしても良いの？ 連絡する場合の連絡方法は？ メールでも大丈夫？ などの休業中のケアについて悩むことのお話もよく聞きます。 療養・休業に入った直後の本人の気持ちを考え、安心して療養・休業に専念できるように必要な情報を連絡することや本人から連絡をもらう方法を決めること等、療養中の関わり方は職場復帰支援に向けて最初の重要なステップですね。 どのような企業でもメンタルヘルス不調者は生じることであります。今まさに不調者への対応で悩んでいる担当者の方はもちろん、管理職等の連携も含め、過去にも休業中のケアにとっても苦労したなどなど…、労働者が段々増えてきて対応を考えてはいるが…等のお悩みをお持ちの方や職場復帰支援と一緒に学んで情報共有しましょう。ご参加をお待ちしております	労働者健康安全 機構産業保健 アドバイザー 公認心理師 菅野 由喜子	55
10月22日(水) 14:00～16:00	高齢労働者の安全衛生対策の進め方 ～エイジフレンドリーガイドラインとフレイル、ロコモ～ 休業4日以上の死傷者数のうち50歳以上の高齢労働者が半数以上を占めています。 高齢者の身体機能は壮年者と比較すると低下しており、高齢になるほど転倒災害の発生率が高くなることに影響していると考えられています。 また、定期健康診断における有病率は高齢になると高くなっています。 厚生労働省は、「高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)」を公表しています。 最近では、転倒を予防するために、フレイル、ロコモーションシンドローム(ロコモ)予防を意識した健康づくり活動が重要視されてきています。 これらの要点と留意事項を説明します。	荒川 輝雄	55
10月28日(火) 14:00～16:00	過労死等の労災認定基準と認定状況について 労災保険制度は、仕事や通勤で怪我をしたり、病気になった場合等に必要な保険給付を行い、社会復帰を促し、被災者や遺族の援護を行うとともに、職場の安全や健康を確保するなどの役割を担っています。 仕事が原因の病気(業務上疾病)のうち、過労死等は増加していますので、労災認定基準や認定状況について理解を深め、過労死等の防止について考えていきましょう。 ※当研修の後 15:45～16:00 の時間帯に、動画視聴による「勤務間インターバル制度に係る研修」を行います。	野村 みどり	55
10月31日(金) 14:00～16:00	労働安全衛生法の基礎(前半) 法令に基づき事業場において安全衛生管理を適正に行うため、法令の読み方、法令用語、留意事項等、主に労働衛生分野について、10月と11月の2回に分けて学びます。 前半(10月31日)は法令の読み方など基礎的な事項について、後半(11月28日)は前半のおさらい、健康診断等の主要事項の法令、最近の法令改正の概要などを学びます。 前半・後半の両方受講が必須ではなく、いずれか一方のみの受講でも構いません。 なお、「令和7年度版労働衛生のハンドブック」をお持ちの方はご持参ください(お持ちでない方は当日差上げます)。	西村 知行	55

研修日時	研修テーマ	講 師	定員
11月5日(水) 14:00～16:00	病気をもつ労働者と職場へのより良い支援のために ～治療と就労のバランスを支えるヒント～ 本研修では、近年増えている病気(がん、難病など)をもつ労働者が、治療と就労のバランスをとれるようにすることを目指して、どのような支援が望まれるか、どのように支援を進めるかについて、事例検討を含めて学びます。 研修内でワークシートを記入・提出いただくことで質問・考えを共有しながら、全員で学びを深めていきます。 ・両立支援度チェック ・事例をもとに、がんをもつ社員の就労支援を考える ・勤務スケジュールの配慮 ・職務内容の配慮と、同僚への伝え方 ・両立を支える職場づくり ※本研修では個人ワークを行い、提出いただいた内容を講師が共有させていただきます。 ※本テーマに関する疑問・質問を事前に受け付けます。参加申込後、当センターから「11月5日 研修疑問・質問依頼」メールをお送りいたしますので、そちらへご入力ください。	佐々木 美奈子、 伊藤 美千代	55
11月19日(水) 14:00～16:00	元気な職場づくりにつなげるメンタルヘルス活動～対応事例～ 大手印刷会社で20年以上メンタルヘルス対策に携わった経験を基に、元気な職場づくりにつなげるメンタルヘルス活動の一例を紹介します。そして、メンタルヘルス活動に携わっている担当者にとってメンタル不調者の休職中の対応から復職支援について、対応事例によるグループワークから対応方法を共有していただきます。 また、ストレスによる腰痛、頭痛を予防する簡単にできる運動方法(骨ストレッチ)も紹介します。	中防災安全衛生 エキスパート スポーツケア 整体研究所(株) 小沼 博子	55
11月21日(金) 14:00～16:00	がんや糖尿病等の両立支援の実践について ～その人らしく働き続けられる体制や取り組みを考えてみましょう～ 事例に基づいた職場復帰支援の現状をお伝えしながら、職場復帰して働き続けるためのより必要な支援体制とは何か。産業保健スタッフ等としての関わり、あり様を見つめていきましょう。スタッフとしてのご自身の立ち位置を確保して、できる支援姿勢を持つことも大事だと思います。 周囲への周知も含め、復帰するエネルギーを持続けるためにも寄り添う、関わりの大切さがあります。早いキャッチ、相談支援体制の周知と活用、個とラインのメンタルヘルス不調者への取り組みを一緒に考えてみましょう。 ※当研修の前 14:00～14:15 の時間帯に、動画視聴による「勤務間インターバル制度に係る研修」を行います。	労働者健康安全 機構産業保健 アドバイザー 公認心理師 菅野 由喜子	55
11月26日(水) 14:00～16:00	「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繋げるための方法について解説を行います。	(株)ジャパン EAP システムズ 臨床心理士 松本 桂樹	55
11月28日(金) 14:00～16:00	労働安全衛生法の基礎(後半) 法令に基づき事業場において安全衛生管理を適正に行うため、法令の読み方、法令用語、留意事項等、主に労働衛生分野について、10月と11月の2回に分けて学びます。 前半(10月31日)は法令の読み方など基礎的な事項について、後半(11月28日)は前半のおさらい、健康診断等の主要事項の法令、最近の法令改正の概要などを学びます。 前半・後半の両方受講が必須ではなく、いずれか一方のみの受講でも構いません。 なお、「令和7年度版労働衛生のハンドブック」をお持ちの方はご持参ください(お持ちでない方は当日差上げます)。	西村 知行	55

休憩室

BREAK  TIME

お米と雑草



小学生の頃、山梨の実家には馬小屋がありました。それも母屋から離れたところではなく、母屋と続いている小屋です。何故馬小屋があったのか、それはその時代は田んぼを代掻き（しろかき：田植えができる状態にする）するために農耕馬の力を借りていたのです。馬は長野から来て家々を回り田んぼを耕し、村から村へ、全て終わると長野に帰って行きます。馬小屋の位置からいかにお馬様を大事にしていたのかが分かります。

旧暦では、和風月名の5月は皐月（早苗を植える月）と異称「田草月」^{たぐさつき}があります。この時期になると、田んぼの稲に交じって数多くの雑草が生えてきます。

そこで、中耕除草機^{ちゅうこうじょそうき} [写真] の出番です。これは雑草を取ると同時に、土を掻き混ぜることによって、根に酸素を送り込むという目的もあります。

田植えをしたばかりの土は田植えをした人の足跡で凸凹のために、中耕除草機を押すと真すぐに進まずに稲を倒したり、抜いてしまったりでその都度、植えなおしの繰り返しです。

中耕除草機が無かった頃は、手で雑草を抜く

しかなく、米作りは雑草とのたたかいと言われるように大変な作業だと想像できます。

数年後、実家が稲作をやめた頃には、田んぼに行く機会も減り、たまに散歩で田んぼに行くと風景が様変わりしていました。中耕除草機は見かけなくなり、田んぼの畦^{あぜ}にビニールのフェンスが張りめぐらされています。近づいて見ると田んぼの中にアイガモが泳いでいます。

聞くとところによると、田んぼの害虫や雑草を食べてくれ、田んぼを泳ぐことで土を掻き混ぜることで光合成が抑えられ雑草が育ちにくなり、稲の根に酸素を与えるそうです。

田んぼの隅には小さな物置小屋のようなものがあり、ここがアイガモの寝床です。

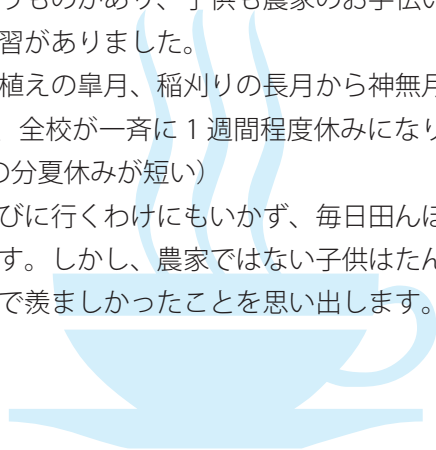
また、別の田んぼには鯉が泳いでいます。鯉が田んぼの中を泳ぎ回ることにより、泥がかき回され雑草の生育と発芽を抑制し除草を行うので除草剤を必要とせず、さらに田んぼの土が鯉により攪拌され、土が豊かになるので美味しいお米が栽培できるそうです。

雑草と闘っていた昔と違い農業もずいぶん変わりました。

今では馬小屋はありませんが、田んぼを見ると思い出すことは、小学校の頃に、農繁期休校というものがあり、子供も農家のお手伝いをする風習がありました。

田植えの皐月、稲刈りの長月から神無月の年2回、全校が一斉に1週間程度休みになります。（その分夏休みが短い）

遊びに行くわけにもいかず、毎日田んぼに通います。しかし、農家ではない子供はたんなる休みで羨ましかったことを思い出します。



ほぼ埼玉のKS

荷卸し作業中に荷が落下して 下敷きになる

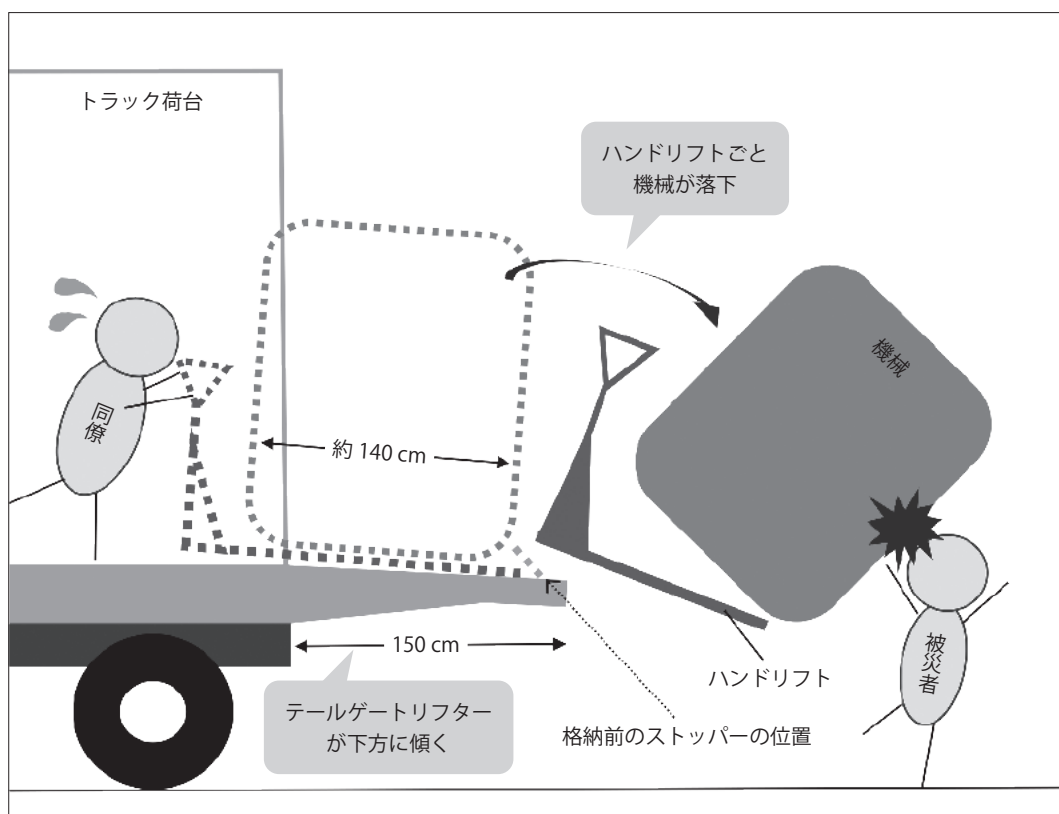
業 種 道路貨物運送業

職 種 トラック運転手

災害発生状況

被災者は検査用機械等の運搬及び据付を行う事業場に所属するトラック運転手。労働災害発生当日、被災者は同僚と2名で、重量約1.2tの機械を発荷主工場のフォークリフトで4tトラックに積み込み運搬した。着荷主事業場に到着後、持ち込んだハンドリフト(最大積載荷重2t)及びテールゲートリフター(最大積載荷重2t)を使用し荷卸し作業を開始した。同僚が荷台上でハンドリフトに機械を載せて移動し、被災者は荷台後部の地上で同僚の進行を誘導していた。機械がテールゲートリフターの昇降板に乗りかかった際、昇降板が下方へ傾いた勢いで同僚がハンドリフトから手を離し、機械がハンドリフトごと昇降板から落下したために、被災者がその下敷きになって死亡した。

テールゲートリフターの昇降板の全長は150cm、機械の全長は約140cmであったが、昇降板に装備されたストッパーが使用状態だと荷が載るスペースが制限され、荷卸しする機械全体が載らないため、被災者らはストッパーを格納した状態で作業した。荷卸し時の車体や昇降板の揺れ・変位防止は行っていなかった。作業時被災者らは、墜落時保護用ヘルメットを着用していた。作業状況に即した作業計画は定められておらず、作業指揮者も選任されていなかった。テールゲートリフターの操作業務に係る特別教育も受けていなかった。



※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。

災害発生原因

- 1 テールゲートリフターの昇降板が地上に下りていない状態で、被災者がその周囲に立ち入っていたこと。
- 2 テールゲートリフターに荷を載せる際に、荷の転位・脱落及び逸走を防止する措置を講じていなかった。
- 3 荷卸しする機械の大きさや重量に適合する荷卸し方法を採用しなかったこと。
- 4 テールゲートリフター使用時の作業手順書に基づき、作業状況に即した作業計画を定めず作業したこと。
- 5 複数人で荷卸し作業を行うにあたり作業指揮者を選任しておらず、テールゲートリフターの操作業務に従事する作業者に特別教育を行っていなかったこと。

災害防止対策

- 1 荷の落下による危険防止のため、テールゲートリフターの昇降板が地上に下りていない状態及びその昇降中は、荷を載せた昇降板の周囲に作業者を立ち入らせないこと。
- 2 荷の積み卸し作業をする際はテールゲートリフターの昇降板に設けられたストッパーを確実に使用するとともに、昇降板を起し気味に操作する等の揺れ・変位防止措置を講じること。
- 3 テールゲートリフター使用時の作業手順書に基づき、作業場所の状況、テールゲートリフター的能力、荷の形状・重量等に適合する作業計画を定めること。
- 4 作業指揮者を選任し、同人が適切な作業方法を決定し、荷卸し作業に関係するすべての作業者を直接指揮すること。
- 5 荷の積み卸し作業を伴うテールゲートリフターの操作業務に従事する労働者に対し、特別教育を行うこと。



第 37 回 桃樹のちょこっと用語 「さいちん犬(けん)」

東京労働局・賃金課が令和5年度に「最低賃金・業務改善助成金周知強化期間」の「さいちんキャンペーン第2弾」に当たり犬種「ちん」をモチーフとして作成したもの。東京労働局最低賃金オリジナルキャラクター「さいちん犬(けん)」として活躍中。令和7年10月3日から発効する時間額「1,226円」の周知に関しても更なる活躍が期待されている。



行政の窓から

その533

自動車運転者の長時間労働抑制のために

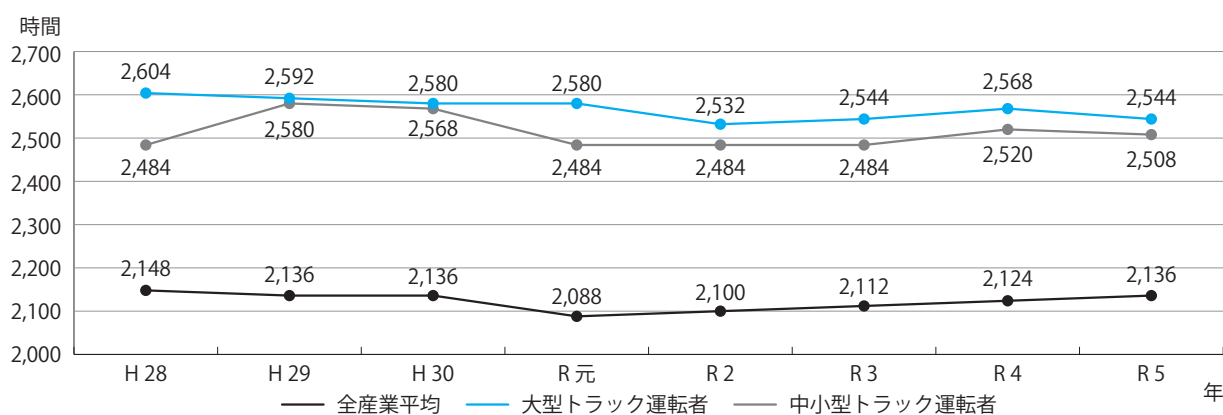


東京労働局 労働基準部 監督課

1 道路貨物運送業の労働時間等の現状

道路貨物運送業は、他の業種に比べて長時間労働であり、過労死等労災支給決定件数が最多となっています。そのため、長時間労働抑制に向けた対策を一層進める必要があります。

また、トラック運転者の有効求人倍率は全業種の平均を上回っており、人手不足も深刻です。



トラック運転者の年間労働時間の推移

厚生労働省【賃金構造基本統計調査】/「自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」

2 行政の取組

東京労働局では、道路貨物運送業の長時間労働を抑制するために次の取組を行っています。

(1) 道路貨物運送事業者への取組

時間外労働の上限規制や自動車運転者の改善基準告示の遵守に向けた周知・支援等を行うとともに、11月の過重労働解消キャンペーンの機会を捉えて、道路貨物運送業関係団体に長時間労働の抑制について要請を実施するなどしています。

(2) 荷主企業への取組

道路貨物運送業の長時間労働の要因の中には、取引慣行などの個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものもあります。そのため、関係行政機関と連名で、荷主企業に対し、恒常的な荷待ち時間の削減等を要請しています。

また、荷主特別対策担当官が関東運輸局のトラック・物流Gメンと合同で、荷主企業に対する要請・周知を行うとともに、都内の各労働基準監督署においても、荷主企業への要請・周知に取り組んでいます。

3 荷主・元請運送事業者の皆さまへ

- ・長時間の恒常的な荷待ちは、自動車運転者の長時間労働の要因となります。
- ・物流を支える自動車運転者の健康のためにも長時間の荷待ちの改善に向けてご理解とご協力をお願いします。

「厚生労働省／自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」には、荷主の皆さまにご活用いただける簡易自己診断など様々な情報を掲載しています。ご参照ください。



令和 7 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

23 人

前年同期

17 人

●令和 7 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	3	0	3
建設業	10	8	2
土木工事業	3	0	3
建築工事業	5	5	0
木造家屋建築工事業	1	0	1
その他の建設業	2	3	-1
陸上貨物運送事業 ^(注 3)	2	2	0
ハイヤー・タクシー業	1	0	1
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	1	0	1
商業	1	0	1
小売業	0	0	0
保健衛生業	1	1	0
社会福祉施設	1	1	0
接客娯楽業	1	1	0
飲食店	1	0	1
清掃と畜業	0	2	-2
ビルメン業	0	1	-1
その他の三次産業	3	2	1
金融業	0	0	0
警備業	1	2	-1
その他(一次産業) ^(注 4)	0	1	-1
全産業合計	23	17	6

(注 1) 左段は本年 8 月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
 (注 2) 新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く。
 (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。

●令和 7 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	367	358	2.5
建設業	557	579	-3.8
土木工事業	81	90	-10.0
建築工事業	343	386	-11.1
木造家屋建築工事業	28	24	16.7
その他の建設業	133	103	29.1
陸上貨物運送事業 ^(注 3)	627	648	-3.2
ハイヤー・タクシー業	225	220	2.3
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	252	269	-6.3
商業	1,146	1,184	-3.2
小売業	830	891	-6.8
保健衛生業	839	836	0.4
社会福祉施設	604	654	-7.6
接客娯楽業	592	639	-7.4
飲食店	448	498	-10.0
清掃と畜業	525	566	-7.2
ビルメン業	363	376	-3.5
その他の三次産業	974	1,085	-10.2
金融業	54	63	-14.3
警備業	221	208	6.3
その他(一次産業) ^(注 4)	31	53	-41.5
全産業合計	6,135	6,437	-4.7

(注 1) 左段は本年 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(※
 新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く)。
 (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。

講習会名		申込受付	科目	10月	11月	12月	令和8年1月
受験準備	衛生管理者(第1種)	センター	学科 4日		4(火)～7(金)		
		中央支部	学科 3日				
	衛生管理者(第2種)	センター	学科 3日		4(火)～6(木)		
		中央支部	学科 2日				
	衛生(特例)	センター	学科 2日		6(木)～7(金)		
		中央支部	学科 1日				
	衛生管理者	たま研修センタ	学科 2日				
	X線	センター	学科 2日	27(月)～28(火)			

- 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。講習会に関する詳細は東基連・各支部のホームページ又は講習案内をご覧ください。
- 申込受付「たま研修センター」は、多摩各支部にお申し込みください。
- 「センター」の講習会場は、東京労働基準協会連合会 安全衛生研修センターの本館又は別館(江戸川区)です。
- 「中央支部」及び「中央・足立荒川」の講習会場は、全て中労基協ビル4階ホールです。
- 上野・王子・足立荒川支部共催による講習は次のとおり。
①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。
②その他の講習会は城東職業能力開発センターが会場です。
- 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。
- たま研修センター(八王子支部・立川支部・青梅支部・三鷹支部)の無記載講習会場は、たま研修センター(立川市曙町1-21-1 いちご立川ビル2階)です。
- たま研修センターの講習について、「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、テールゲートリフター特別教育の実技は、原則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。

■ 会報「東基連」に関するご意見・ご要望等を kaiho-iken@toukiren.or.jp までお寄せください。 ■

編集後記

金木犀の香りが流れて来た。甘く穏やかで、懐かしさを感じさせる香り。この香りに出会うと、保育園に通っていた次男の絵画コンクール表彰式を思い出す。秋の午後、金木犀が咲く市役所で行われた表彰式。名前を呼ばれた次男は前に進むと、「これはカズ君の絵。僕のじゃない」と言う。静まり返る場内。慌てる大人たち。皆で説得するも、「この絵はカズ君が描いた」と。取り敢えず次の表彰に進み、式は終了。その直後、保母さんがカズ君の手を握り、1枚の絵を持ち息せき切って駆け込んで来た。同じような構図のとても似ている二つの絵。カズ君と次男は笑顔で表彰状を受け取った。

日本の三大芳香木の一つに数えられる秋の金木犀。この香りが懐かしさや記憶を呼び覚ます理由は、嗅覚と脳の仕組みにあるらしい。香りの分子は、嗅神経から脳の深部にある「扁桃体(感情中枢)」と「海馬(記憶中枢)」に直接到達。嗅覚は感情や記憶に直結し、ある香りを嗅ぐと過去の記憶や感情がぱっと蘇ると。

短時間・単発の就労を内容とする「スポットワーク」。労使双方に利便性が高いことから雇用仲介アプリの登録者数や利用者数が増加。厚生労働省は令和7年7月4日に新たな通達を。リーフレットには「先着順で就労が決定する求人では、掲載した求人に応募した時点で労働契約が成立する」(趣旨)と。

19歳の秋。金木犀のある洋菓子工場で働いたことがある。中高年齢の女性の多い職場。自分なりに懸命に働いたが失敗も数多く、その度に周囲の皆さんが笑顔で温かくフォローしてくださった。思い返せば、今に繋がる初めての労働契約。

文化人類学者マーガレット・ミードの「未来とは今である」との言葉に照らせば、未来を創るのは現在のこの一瞬。スポットワークに活用される「空いた時間」もまた、労使共に未来を創る貴重な一瞬。将来のある日、香りがぱっと呼び覚ます今の就業環境。素敵なエピソードが連なる記憶であって欲しい。そう、金木犀の香りは、カズ君と次男の笑顔。そして、洋菓子工場の皆さんの笑顔を蘇らせる。(小太郎)

講習会名		申込受付	科目	10月	11月	12月	令和8年1月		
登録講習等	安全衛生推進者	センター	学科	2日	20(月)～21(火)	17(月)～18(火)	17(水)～18(木)	29(木)～30(金)	
		中央・足立荒川	学科	2日			11(木)～12(金)		
		たま研修センタ	学科	2日		10(月)～11(火)			
	衛生推進者	センター	学科	1日	1(水)	7(金)	8(月)	7(水)	
		中央・足立荒川	学科	1日		18(火)			
		たま研修センタ	学科	1日				23(金)	
	安全管理者選任時研修	センター	学科	2日	27(月)～28(火)	19(水)～20(木)	1(月)～2(火)	8(木)～9(金)	
		中央・足立荒川	学科	2日	6(月)～7(火)			22(木)～23(金)	
		たま研修センタ	学科	1,2日	6(月)～7(火)				
特別教育	研削といし(自由研削)	センター	学科・実技	1日	21(火)	6(木)	4(木)	20(火)	
		たま研修センタ	学科	1日					
	研削といし(機械研削)	たま研修センタ	学科	1日					
	動力プレス機械金型調整等	たま研修センタ	学科	1日	26(日)				
		(日野羽村)							
	アーク溶接	センター	学科	2日	28(火)～29(水)	25(火)～26(水)	17(水)～18(木)	21(水)～22(木)	
			実技	1日	30(木)	27(木)	19(金)	23(金)	
	高圧・特別高圧	センター	学科	2日	20(月)～21(火)	25(火)～26(水)	15(月)～16(火)	21(水)～22(木)	
		たま研修センタ	学科	2日			22(月)～23(火)		
	低圧電気	センター	学科	1日	6(月)	10(月)	8(月)	13(火)	
			実技	1日	7(火)／8(水)／9(木)	11(火)／12(水)／13(木)	9(火)／10(水)／11(木)	14(水)／15(木)／16(金)	
		たま研修センタ	学科・実技	1日			1(月)		
	高所作業車(10m未満)	センター	学科・実技	1日	27(月)		22(月)		
	粉じん	センター	学科	1日		27(木)			
		たま研修センタ	学科	1日		27(木)サテライト開催			
	テールゲートリフター	センター	学科	1日		21(金)		19(月)	
	ダイオキシシン	センター	学科	1日			3(水)		
	フルハーネス	たま研修センタ	学科・実技	1日				27(火)	
	その他	化学物質管理者講習(準・1日)	センター	学科	1日	1(水)	21(金)		8(木)
			中央支部	学科	1日	28(火)			
			たま研修センタ	学科	1日			15(月)	
		化学物質管理者講習(専門的)	センター	学科	2日				
		保護具着用管理責任者	センター	学科・実技	1日	22(水)	28(金)	16(火)	29(木)
			中央支部	学科・実技	1日	29(水)			
			たま研修センタ	学科・実技	1日			12(金)	
		総括安全衛生管理者	中央・足立荒川	学科	1日	17(金)			
衛生管理者能力向上		センター	学科	2日	29(水)～30(木)				
雇入れ時安全衛生教育		中央支部	学科	半日					
		たま研修センタ	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					
職長教育		センター	学科	2日	16(木)～17(金)	17(月)～18(火)	15(月)～16(火)		
職長・安全衛生責任者		たま研修センタ	学科	2日	20(月)～21(火)				
振動工具(チェーンソーを除く)		たま研修センタ	学科	4H					
KYT		センター	学科	1日	6(月)		9(火)		
		たま研修センタ	学科・実技	1日		18(火)			
		上野・王子・足立荒川	学科	1日					
		亀戸・江戸川	学科	半日					
熱中症予防管理者研修		中央支部	学科	半日					
		たま研修センタ	学科	半日					
熱中症予防セミナー		上野・王子・足立荒川	学科	半日					

法定講習会等開催予定(2025年10月～2026年1月)

東基連では、安全衛生研修センターのほか、たま研修センター及び各支部において講習会を開催しております。各講習の詳細は、各開催回の案内(リーフレットまたはホームページ(本部・各支部))をご覧ください。お問い合わせ・お申し込みは下表の「申込受付」あてお願いいたします。開催会場の略称等につきましては下表欄外(26ページ)をご覧ください。(2025年9月17日現在)

講習会名	申込受付	科目	10月	11月	12月	令和8年1月
石綿建材調査者(一般)	センター	学科 2日 試験 1日				21(水)～22(木) 28(水)
床上操作式クレーン	センター	学科 2日 実技 1日	1(水)～2(木) 3(金)／6(月)／7(火)		15(月)～16(火) 17(水)／18(木)／19(金)	
小型移動式クレーン	センター	学科 2日 実技 1日		4(火)～5(水) 6(木)／7(金)／10(月)		8(木)～9(金) 13(火)／14(水)／15(木)
ガス溶接	センター	学科 1日 実技 1日	22(水) 23(木)	18(火) 19(水)	15(月) 16(火)	26(月) 27(火)
フォークリフト(31時間)	センター たま研修センタ 実技(日野羽村)	学科 1日 実技 平日 3日 土日 11/1(土)2(日)8(土)	27(月) 28(火)～30(木) 11/1(土)2(日)8(土)		1(月) 2(火)～4(木)	6(火) 7(水)～9(金)
フォークリフト(35時間)	たま研修センタ 実技(日野羽村)	学科 1.5日 実技 3日		6(木) 9(日)16(日)23(日)		15(木) 18(日)25(日)2/1(日)
高所作業車(10m以上)	センター	学科 1日 実技 1日		17(月) 18(火)／19(水)／20(木)		19(月) 20(火)／21(水)／22(木)
玉掛け	センター	学科 2日 実技 1日	14(火)～15(水) 16(木)／17(金)／20(月)	10(月)～11(火) 12(水)／13(木)／14(金)	3(水)～4(木) 5(金)／8(月)／9(火)	26(月)～27(火) 28(水)／29(木)／30(金)
玉掛け技能＋クレーン特別教育学科	たま研修センタ 実技(日野羽村) たま研修センタ 実技(日野日野)	学科 2日 実技 1日 学科 2日 実技 1日	14(火)～15(水) 19(日)／26(日) 16(木)～17(金) 19(日)／26(日)			28(水)～29(木) 2/8(日)2/15(日)
クレーン(希望者)	たま研修センタ 実技(日野日野)	実技 1日		2(日)又は9(日)		
木工機械	センター	学科 2日	27(月)～28(火)			
プレス機械	センター たま研修センタ	学科 2日 学科 2日				
乾燥設備	センター たま研修センタ	学科 2日 学科 2日	20(月)～21(火)			
はい作業	センター たま研修センタ	学科 2日 学科 2日	22(水)～23(木)		24(水)～25(木)	
特化・四アルキル鉛	センター 中央支部 たま研修センタ	学科 2日 学科 2日 学科 2日	16(木)～17(金) 29(水)～30(木)	6(木)～7(金) 25(火)～26(水) 11(火)～12(水)	1(月)～2(火) 22(月)～23(火)	6(火)～7(水) 28(水)～29(木)
鉛	センター	学科 2日		17(月)～18(火)		
酸素欠乏・硫化水素	センター 中央支部 たま研修センタ	学科 2日 実技 1日 学科 2日 実技 1日 学科 2日 実技 1日	7(火)～8(水) 9(木)～10(金)	11(火)～12(水) 13(木)／14(金) 5(水)～6(木) 7(金)	9(火)～10(水) 11(木)／12(金)	13(火)～14(水) 15(木)／16(金)
有機溶剤	センター たま研修センタ	学科 2日 学科 2日	1(水)～2(木) 14(火)～15(水)	4(火)～5(水) 19(水)～20(木)	3(水)～4(木) 17(水)～18(木)	8(木)～9(金) 26(月)～27(火)
石綿	センター 中央支部 たま研修センタ	学科 2日 学科 2日 学科 2日	16(木)～17(金) 22(水)～23(木) 9(木)～10(金)	4(火)～5(水) 27(木)～28(金)	22(月)～23(火) 9(火)～10(水)	19(月)～20(火) 21(水)～22(木)
金属アーク(限定)	センター	学科 1日				20(火)