

令和 8 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 三好 忠満



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

10月1日から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。

月例経済報告によれば、我が国の雇用情勢について、改善の動きがみられるものの、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。

そのような中、労働衛生分野の課題は多岐にわたりますが、①高年齢労働者をはじめとした労働者の健康管理、②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、③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の整備、④化学物質による健康障害防止対策の徹底、が中心となるでしょう。本年の全国労働衛生週間を迎えるに当たっては、これらの課

題について自社の取組状況をご確認いただき、その促進を図っていただく必要があるものと考えます。人手不足感が高い中においては、高年齢労働者をはじめとして現在雇用されている多様な労働者が最大限活躍していただけるよう、心と体の健康を確保していただくことが肝要であります。

このような背景の下、令和8年度は、第77回全国労働衛生週間が、

「ひとりひとりが貴重な人材

心も体も健やかに みんな生き生き健康職場」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。

具体的な課題で申し上げますと、まず、労働者の健康管理(上記①)につきましては、改正された労働安全衛生法により、本年4月から高年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。高年齢労働者の労働災害、健康障害が増加する中、是非とも取組をお願いします。

長時間労働による健康障害防止やメンタルヘルス対策(上記②)に関しては、8月19日に厚生労働省から報道発表があり、9月から時間外労働等に係る

- ◆ 令和8年度全国労働衛生週間を迎えて 1
- ◆ 東京都最低賃金を時間額 1,280 円に引上げ
(賃金引き上げの支援策) 4
- ◆ 労務管理の悩み、専門家と一緒に解決しませんか? ... 8
- ◆ 個別労働紛争の解決制度に関する令和7年度の
施行状況を発表します 9
- ◆ 10月は「年次有給休暇取得促進月間」です 18
- ◆ 中小企業退職金共済制度の加入促進強化月間です 20

監督指導等の見直しが始まったところです。その趣旨は「時間外・休日労働時間数のみに着目して1か月45時間以内への削減を求める一律の指導を見直し、各事業場が36協定で定める健康及び福祉を確保するための措置の実施状況を重点的に確認し、(中略)過重労働による健康障害が生じるおそれが高い場合には、引き続き必要な指導を行います。」とされており、健康確保措置の履行が重視されています。

また、改正労働安全衛生法により、令和10年4月からは労働者数50人未満の事業場にもストレスチェックが義務付けられます。当会としても、中央労働災害防止協会と提携し、ストレスチェックの普及に努めておりますが、この機会にストレスチェックの実施に止まることなく、「心の健康づくり計画」の策定も推進していただければと存じます。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り、これを減少に転じさせるためにも各社においてメンタルヘルス対策について取組方針を決めてい

ただが必要です。

こうした中、当会が9月29日に東京労働局、東京産業保健総合支援センターとともに開催した「産業保健フォーラム IN TOKYO 2026」はこのような視点に立ち、「いま見つめ直す職場のメンタルヘルス～ストレスチェックから始まる心の健康づくり」をスローガンに掲げて実施いたしました。来場された皆様には講演の内容にご満足いただくとともに、持ち帰って実務に反映いただけるものであったと思います。

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8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おりますことに厚く御礼申し上げます。

さて、令和8年度全国労働衛生週間が「ひとりひとりが貴重な人材 心も体も健やかに みんな生き生き健康職場」のスローガンの下、9月1日から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77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7年で57.1%となり5年前の令和2年より0.8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7年で60.8%となり、5年前の令和2年より3.7ポイント増加し、働く女性の増加とともに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7年で新型コロナウイルス感染症によるものを除き1,318人と引き続き高い発生病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7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38件、精神障害による労災支給決定件数は150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6年度の144件から増加しています。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。

さらに、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 2026」の開催です。去る9月29日、品川区のきゅりあんにおいて、貴連合会および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した。

本年度は「メンタルヘルス」をメインテーマに据え、「いま見つめ直す職場のメンタルヘルス ～ストレスチェックから始まる心の健康づくり～」をスローガンに掲げました。

フォーラムでは、大学教授や産業医を講師に迎え、ストレスチェック制度の効果的な活用方法や、メンタルヘルス不調者への配慮、職場全体のコミュニケーションのあり方などについて、実践的な講演を行いました。参加者にとっては、職場におけるメンタルヘルス対策の重要性や具体的な取組への理解を深める有意義な機会となりました。

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14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に

向けた意見交換等を行いました。

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事業者団体等106団体に対し、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の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。また、自主点検の結果に伴い、説明会を開催するなど各種取組を行います。

要請の3つ目として、化学物質による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、事業者の皆様へ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いただき、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。

東京都最低賃金を時間額 1,280 円に引上げ

～さいちんキャンペーン(TOKYO 1280)～ 発効日は令和 8 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 5 日、現行の時間額 1,226 円を 54 円引き上げて 1,280 円に改正する(引上げ率 4.40%)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 1,280 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 8 年 10 月 1 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 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	令和 7 年
引上げ額	25 円	26 円	27 円	28 円	0 円	28 円	31 円	41 円	50 円	63 円
引上げ率	2.76%	2.79%	2.82%	2.84%	0.00%	2.76%	2.98%	3.82%	4.49%	5.42%
時間額	932 円	958 円	985 円	1,013 円	1,013 円	1,041 円	1,072 円	1,113 円	1,163 円	1,226 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(6 ページから参照)

「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 ページのリーフレット参照)

厚生労働省委託事業として、「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、労働時間の短縮等の雇用管理改善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・各種助成金周知強化期間の実施～さいちんキャンペーン(TOKYO 1280)～

東京労働局は、東京都最低賃金額(令和 8 年 10 月 1 日から時間額 1,280 円)を周知し、「各種助成金」の利用をさらに促進するため「最低賃金・各種助成金周知強化期間 ～さいちんキャンペーン(TOKYO 1280)～」として令和 8 年 9 月 1 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。



さいちん犬(※)

東京労働局における主な取組事項

- 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。
- 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、都営地下鉄の車内デジタル広告、屋外ビジョン等を活用したデジタル手法を用いた情報発信を実施。
- 主な経営者団体、業界団体等のホームページや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。

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

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)

(※)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。

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

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	加算	
		賃上げ	賃上げ加算
業種別課題対応コース (※1)	25～550 万円		
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200 万円	6～360 万円 (※2)	25～100 万円
勤務間インターバル導入コース	50～150 万円		

(※1)建設業の場合

(※2)常時使用する労働者数が 10 人以上 30 人以下の場合は、5% 以上の賃上げに係る加算額は 2 倍になります。また、常時使用する労働者数が 10 人未満の場合は、5% 以上の賃上げに係る加算額は 2.5 倍になります。

(※3)別途団体向けのコースあり。

活用のポイント 労働時間削減等の取組(賃上げ・割増賃金率) +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

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(※3)	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
②経費助成率	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
③OJT実施助成額	1人1コースあたり12万円～25万円

(※3)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**雇用管理制度**(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、賃上げを行った場合、最大325万円が支給されます。

区分	助成額・助成率(※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%又は75%(50%)

(※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225万円(150万円)。

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で、助成額を加算
- (※)賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

より高い処遇への労働移動等への支援

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、雇入れた中途採用者について、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)

- 在籍型出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、出向元・出向先双方の事業主に対して助成(上限額8,870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



働き方の悩み・課題が顕在化する

STEP 0 残業削減、助成金、同一労働・同一賃金、就業規則の見直し等、人事労務に関する幅広い分野に対し、東京センター登録の123名の社会保険労務士等の専門家が対応可能です。

専門家による伴走型支援が無料で利用できます

東京センターへ支援申込みをする

STEP 1 電話・HP・FAXにてお申込みください。当センターにて、いただいた企業情報・相談内容に沿って専門家を任命、専門家より日程調整の連絡が会社へ届きます。
1 東京都内であれば、エリアを問わずどこへでも専門家を派遣可能です。

支援を受ける(1回目) 最大3時間

STEP 2 【現状把握とヒアリング】
実際の現場の様子を拝見しながら、現在直面している課題について詳しくお話を伺い、課題を整理します。

支援を受ける(2回目) 最大3時間

STEP 3 【改善プランの提案】
2回目の支援は、1回目で整理した課題をもとに、専門家が改善に向けた具体的な取り組みやアクションプランを提案します。

支援を受ける(3回目) 最大3時間

STEP 4 【現場への定着支援・フォロー】
提案した改善策の実施状況を確認し、しっかりと現場に定着・継続できるよう、最後まで丁寧にフォローアップ(伴走支援)します。

新テーマで更なる支援も！

STEP 5 別の課題についてさらなる支援が必要な際は、新たなテーマでの3回の支援(無料)が可能です。



厚生労働省委託事業 東京働き方改革推進支援センター

電話 0120-232-865 (平日 9:00~17:00)

個別労働紛争の解決制度に関する 令和 7 年度の施行状況を発表します

「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が引き続き最多

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

東京労働局(局長 増田嗣郎)では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく個別労働紛争の解決を図る制度(総合労働相談、助言・指導、あっせん)を施行しています。

このたび、上記制度に関する令和 7 年度の施行状況を取りまとめましたので、公表します。

令和 7 年度の施行状況の概要について

- 相談、助言・指導、あっせん件数等

総合労働相談^(※1)件数 171,056 件(前年度比 0.6% 減)

うち民事上の個別労働紛争^(※2)相談件数 30,852 件(前年度比 12.9% 増)

労働局長による助言・指導^(※3)の申出件数 835 件(前年度比 49.9% 増)

紛争調整委員会によるあっせん^(※4)申請件数 1,431 件(前年度比 48.9% 増)

- 紛争当事者双方のあっせん参加率は、46.2%(全国 45.4%)
- 被申請人があっせんに参加した件数における合意率は、61.6%(全国 58.4%)

※なお、雇用均等関係法令の施行状況については、公表数値を取りまとめ次第、公表予定です。

※ 1 「総合労働相談」

東京労働局、各労働基準監督署、有楽町駅前の 20 か所に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。

※ 2 「民事上の個別労働紛争」

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)。

※ 3 「助言・指導」

民事上の個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことで、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※ 4 「あっせん」

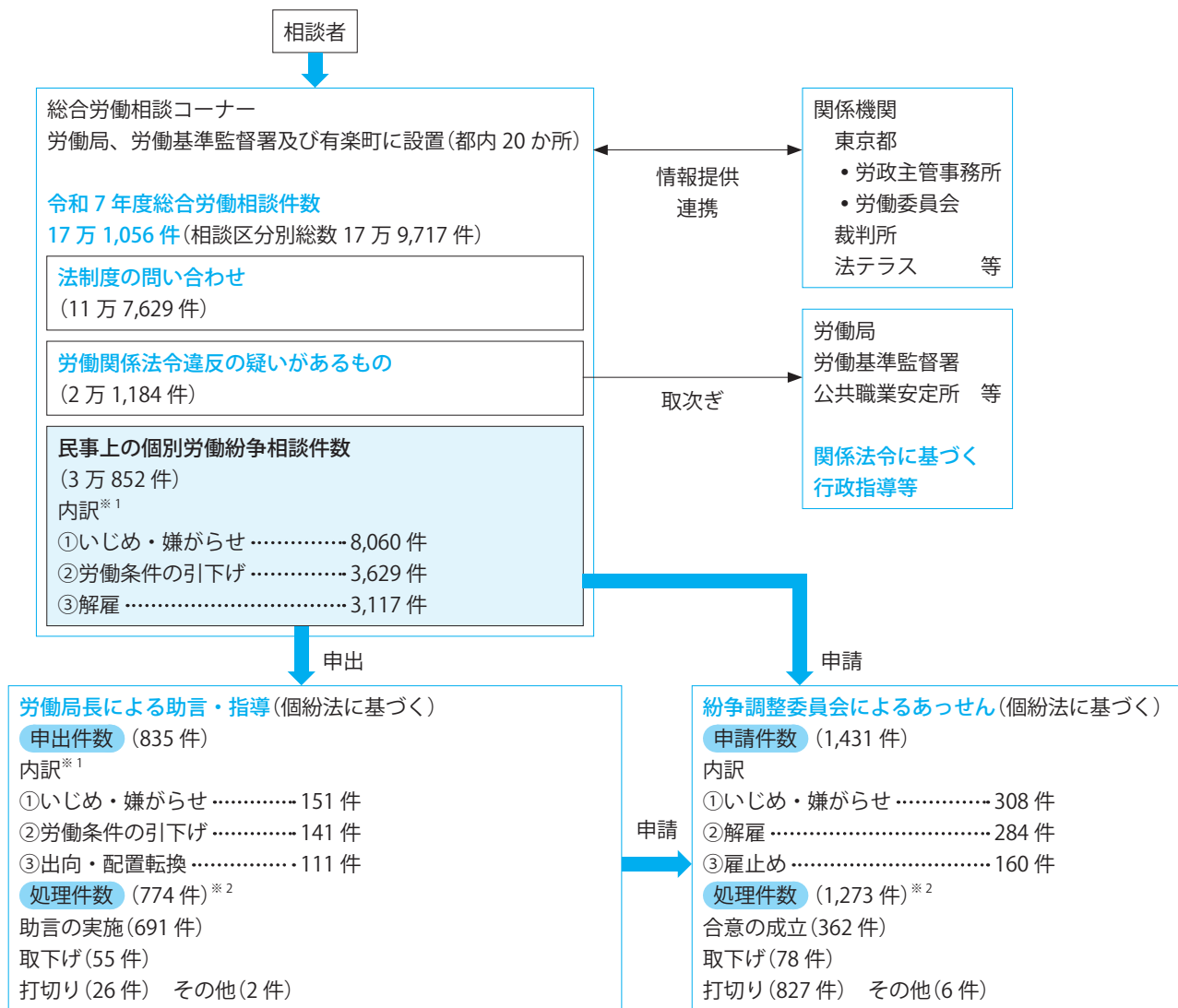
紛争調整委員会のあっせん委員(弁護士や大学教授など労働問題の専門家)が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

※ 5 令和 4 年 4 月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメントに関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争(いじめ・嫌がらせ)」の相談件数には計上されていない。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応。

別添資料

- 別添 1 個別労働紛争解決制度等の枠組み
- 別添 2 令和 7 年度個別労働紛争解決制度等の運用状況
- 別添 3 令和 7 年度における解決事例

別添 1 個別労働紛争解決制度の枠組み



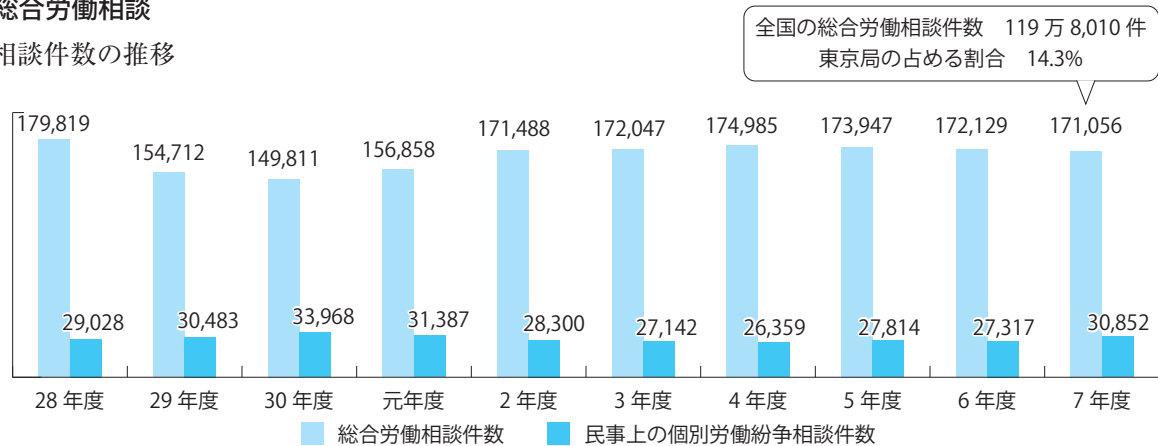
※ 1 1 回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している

※ 2 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

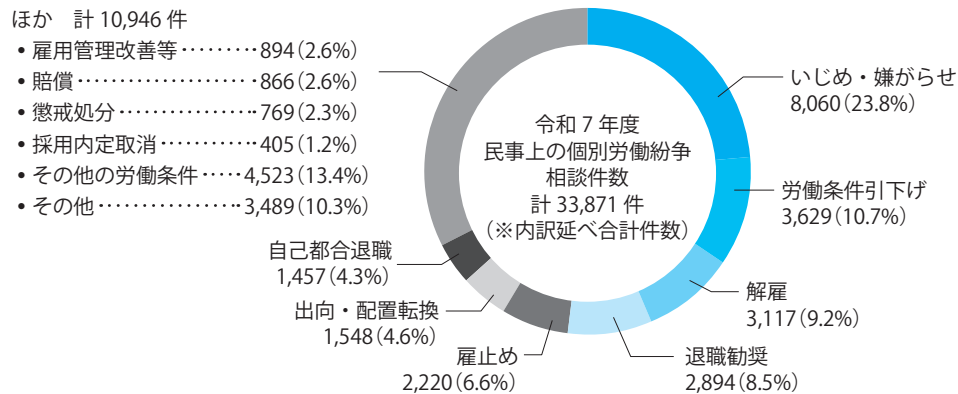
別添2 令和7年度個別労働紛争解決制度等の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

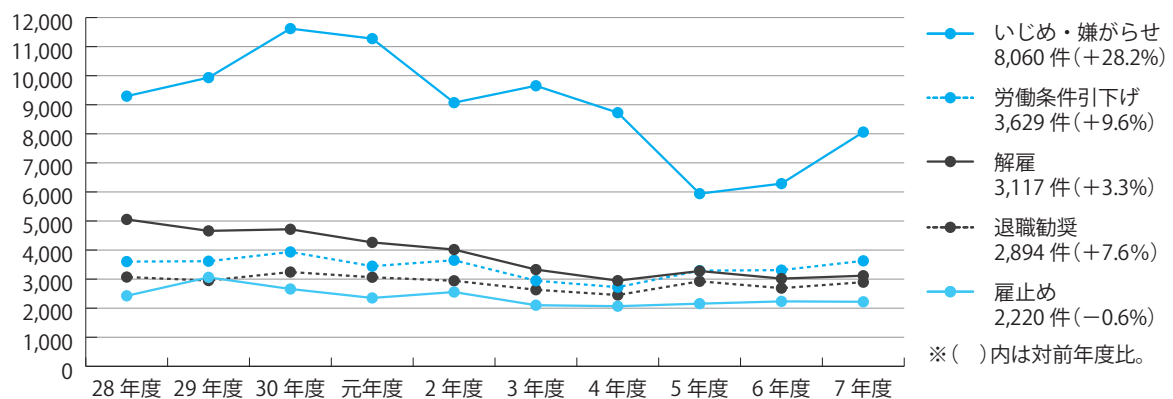


(2) 民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数



※ % 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。

(3) 民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移



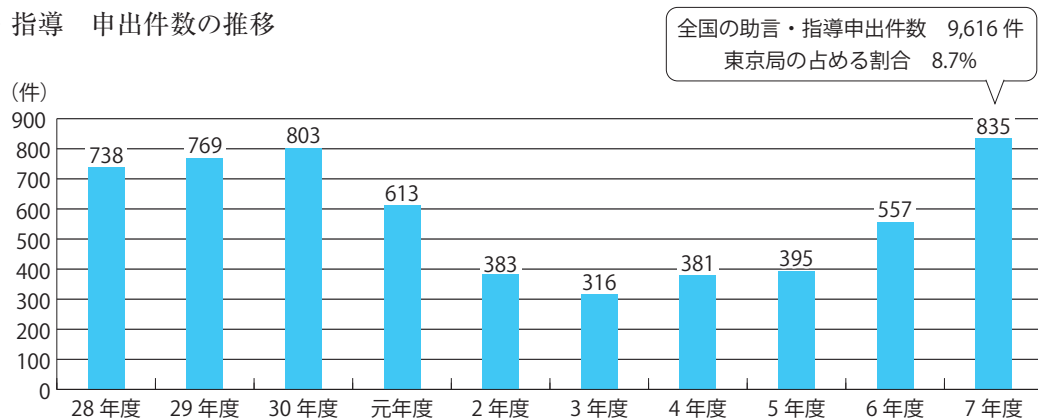
【参考】民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移

	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 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
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%	
5 年度	3,279	2,155	2,924	461	1,943	1,290	3,291	3,459	5,941	711	310	4,624	30,388
	10.8%	7.1%	9.6%	1.5%	6.4%	4.2%	10.8%	11.4%	19.6%	2.3%	1.0%	15.2%	
6 年度	3,018	2,234	2,690	429	1,722	1,285	3,310	3,693	6,286	746	294	4,776	30,483
	9.9%	7.3%	8.8%	1.4%	5.6%	4.2%	10.9%	12.1%	20.6%	2.4%	1.0%	15.7%	
7 年度	3,117	2,220	2,894	405	1,457	1,548	3,629	4,523	8,060	894	248	4,876	33,871
	9.2%	6.6%	8.5%	1.2%	4.3%	4.6%	10.7%	13.4%	23.8%	2.6%	0.7%	14.4%	

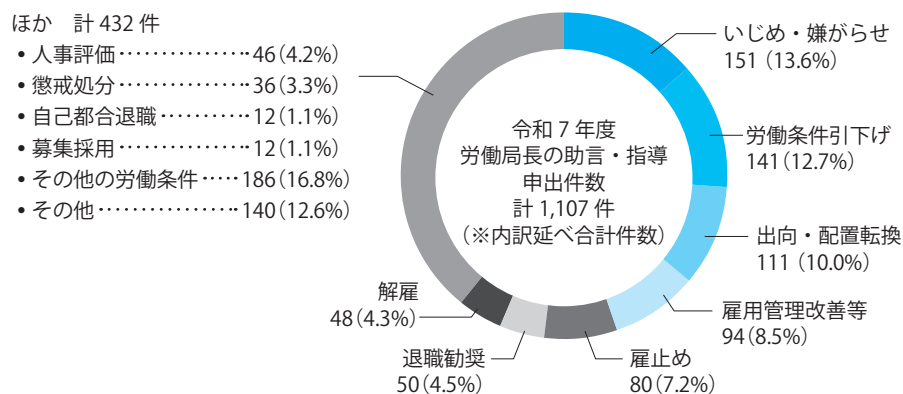
※年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で 100% にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1 回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

2 東京労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導 申出件数の推移

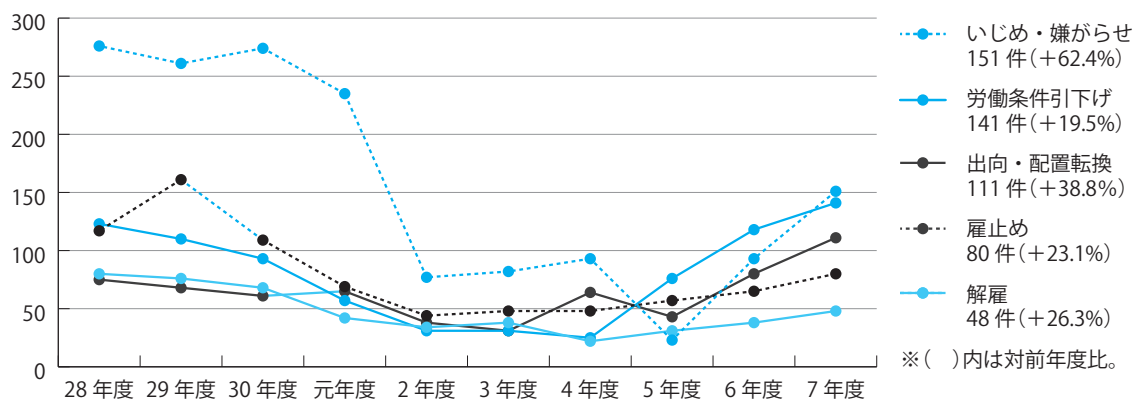


(2) 助言・指導 申出内容別の件数



※()内は申出内容の全体(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、1 件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 助言・指導 主な申出内容別の件数推移



【参考】助言・指導 主な申出内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	懲戒処分	出向・配置転換	労働条件引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	その他	内訳延べ合計件数
28 年度	80	117	47	23	75	123	58	276	117	916
	8.7%	12.8%	5.1%	2.5%	8.2%	13.4%	6.3%	30.1%	12.8%	
29 年度	76	161	44	19	68	110	54	261	122	915
	8.3%	17.6%	4.8%	2.1%	7.4%	12.0%	5.9%	28.5%	13.3%	
30 年度	68	109	51	36	61	93	69	274	151	912
	7.5%	12.0%	5.6%	3.9%	6.7%	10.2%	7.6%	30.0%	16.6%	
元年度	42	69	38	32	65	57	74	235	99	711
	5.9%	9.7%	5.3%	4.5%	9.1%	8.0%	10.4%	33.1%	13.9%	
2 年度	34	44	32	11	38	31	46	77	77	390
	8.7%	11.3%	8.2%	2.8%	9.7%	7.9%	11.8%	19.7%	19.7%	
3 年度	38	48	13	22	31	31	30	82	50	345
	11.0%	13.9%	3.8%	6.4%	9.0%	9.0%	8.7%	23.8%	14.5%	
4 年度	22	48	34	12	64	25	49	93	124	471
	4.7%	10.2%	7.2%	2.5%	13.6%	5.3%	10.4%	19.7%	26.3%	
5 年度	31	57	23	11	43	76	69	23	120	453
	6.8%	12.6%	5.1%	2.4%	9.5%	16.8%	15.2%	5.1%	26.5%	
6 年度	38	65	40	29	80	118	125	93	187	775
	4.9%	8.4%	5.2%	3.7%	10.3%	15.2%	16.1%	12.0%	24.1%	
7 年度	48	80	50	36	111	141	186	151	304	1,107
	4.3%	7.2%	4.5%	3.3%	10.0%	12.7%	16.8%	13.6%	27.5%	

※年度ごとに上段が件数、下段が申出内容の全体(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 回の申出において複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(4) 助言・指導の流れ及び処理状況

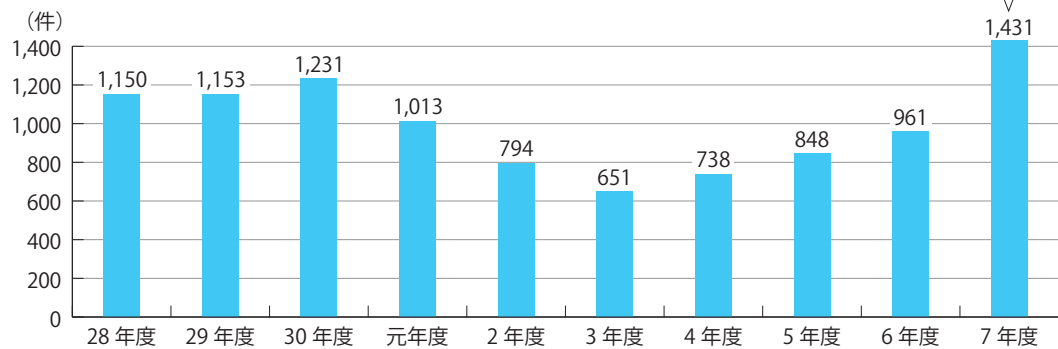
助言・指導の申出 ➡ 処理終了件数 774 件のうち 1 か月以内に処理 716 件(92.5%)

助言・指導の実施	取下げ	打切り	その他
691 件 (89.3%)	55 件 (7.1%)	26 件 (3.4%)	2 件 (0.3%)

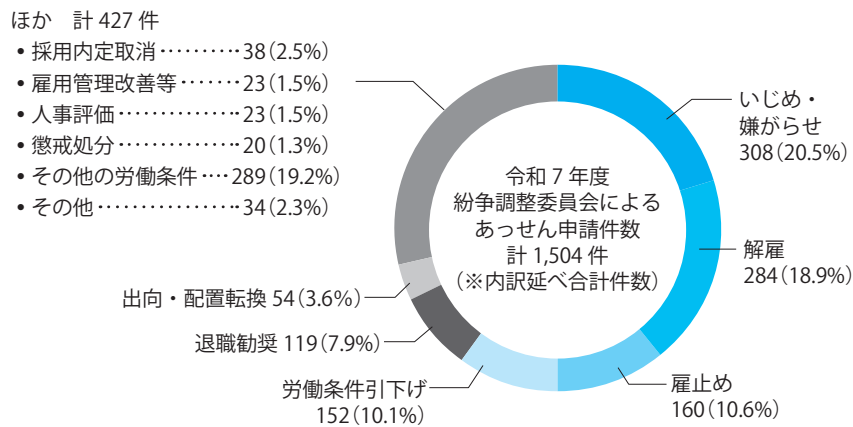
※()内は処理終了件数 774 件に占める比率

3 紛争調整委員会によるあっせん

(1) あっせん 申請件数の推移

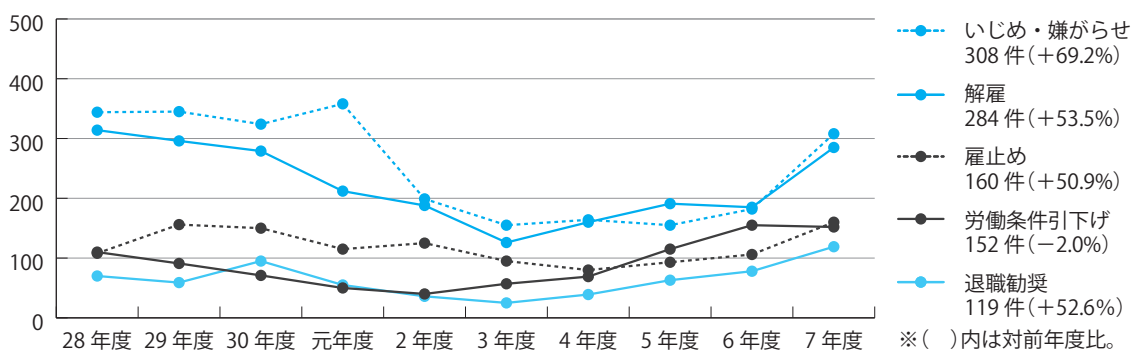


(2) あっせん 申請内容別の件数



※()内は申請内容の全体に占める割合。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。

(3) あっせん 主な申請内容別の件数推移



【参考】あっせん 主な申請内容別の件数推移

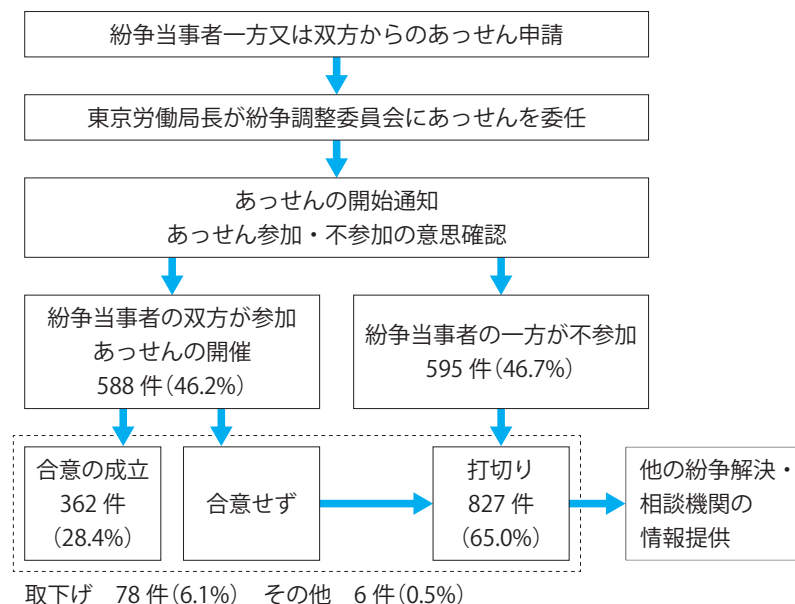
	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	出向・配置転換	労働条件引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	その他	内訳延べ合計件数
28 年度	314	108	70	43	14	110	145	344	125	1,273
	24.7%	8.5%	5.5%	3.4%	1.1%	8.6%	11.4%	27.0%	9.8%	
29 年度	296	156	59	34	19	91	75	345	78	1,153
	25.7%	13.5%	5.1%	2.9%	1.6%	7.9%	6.5%	29.9%	6.8%	
30 年度	279	150	95	37	27	71	107	324	141	1,231
	22.7%	12.2%	7.7%	3.0%	2.2%	5.8%	8.7%	26.3%	11.5%	
元年度	212	115	55	32	7	50	59	358	125	1,013
	20.9%	11.4%	5.4%	3.2%	0.7%	4.9%	5.8%	35.3%	12.3%	
2 年度	188	125	36	24	18	40	58	199	106	794
	23.7%	15.7%	4.5%	3.0%	2.3%	5.0%	7.3%	25.1%	13.4%	
3 年度	126	95	25	20	18	57	38	155	117	651
	19.4%	14.6%	3.8%	3.1%	2.8%	8.8%	5.8%	23.8%	18.0%	
4 年度	160	80	39	29	25	69	60	164	112	738
	21.7%	10.8%	5.3%	3.9%	3.4%	9.3%	8.1%	22.2%	15.2%	
5 年度	191	93	63	40	33	115	74	155	84	848
	22.5%	11.0%	7.4%	4.7%	3.9%	13.6%	8.7%	18.3%	9.9%	
6 年度	185	106	78	35	35	155	96	182	89	961
	19.3%	11.0%	8.1%	3.6%	3.6%	16.1%	10.0%	18.9%	9.3%	
7 年度	284	160	119	38	54	152	289	308	100	1,504
	18.9%	10.6%	7.9%	2.5%	3.6%	10.1%	19.2%	20.5%	6.6%	

※年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体(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 回のあっせんににおいて複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したもの。

(4) あっせん手続の流れ及び処理状況

被申請人があっせんに参加した件数における合意率は、61.6%

処理終了件数 1,273 件のうち 2 か月以内に処理 748 件(58.8%)



助言・指導の例

事例 降格に関する助言・指導

〈申出の概要〉

申出人は中途入社営業職として勤務していたが、ある日突然、上司から「態度が悪く生意気だから将来的にリーダーになる素質がないと判断した」と言われ、営業成績とは関係ない内容で職位を降格され、約25%の賃金減額となった。

態度や性格を理由とする降格には同意できないと抗議し、正式な人事評価内容の開示や具体的な改善点を提示するよう求めたが、会社側より回答はなかった。

申出人は、**降格の取消と賃金減額の撤回を求めて、助言・指導を申し出たもの。**

〈助言・指導のポイント・結果〉

被申出人に対し、職能資格制度の要素が含まれている人事制度において、役割報酬の引下げは、労働者にとって最も重要な労働条件の一つである賃金額を不利益に変更するものであるから、**就業規則等に明示的な根拠もなく、労働者の個別同意もないまま、使用者の一方的な行為によって行うことは許されないと判示した裁判例があることを説明した。**

裁判例等を踏まえて、申出人と話し合うよう助言したところ、被申出人は事実関係について社内調査した上で申出人との話し合いを行い、**降格取消と減給撤回が認められて解決した。**

あっせんの例

事例 いじめ・嫌がらせに関するあっせん

〈申請の概要〉

申請人は、有期契約のパートタイマーとして入社し、施設案内業務に従事していたが、上司との折り合いが悪く、シフトを減らされるといった嫌がらせを受けるようになった。

申請人は、被申請人に対し、職場環境の改善や上司への注意指導を求めたが、何ら対策は講じられず、その結果、メンタル不調となり、やむを得ず、6か月間の契約期間を残して退職するに至った。

申出人は、**被申請人が職場内の安全配慮に取り組まなかったことによる精神的苦痛に対する慰謝料や経済的損失への補償を求めて、あっせんで申請したもの。**

〈あっせんのポイント・結果〉

被申請人の主張を確認したところ、シフトの削減は申請人からの申出に基づく対応であり、悪意を持ってシフトを減らしたわけではないと主張した。

しかしながら、被申請人は、紛争の早期解決のために一定の解決金を支払う用意があるとの意向を示したため、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策の調整を図ったところ、申請人がメンタル不調により契約期間途中で退職を余儀なくされた事情を踏まえ、**月給6か月分に相当する解決金(申請人が求める金額の約6割)を支払うことで合意が成立し、解決した。**

10月は「年次有給休暇取得促進月間」です

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課



年休とって
のんびりな秋。

もっと自分
Refresh!
働き方
休み方

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 🔍

年休取得促進
特設サイト▶



もっと自分らしく 働き方 休み方

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

年次有給休暇とは

年次有給休暇は、法律で定められた労働者に与えられた権利です。
正社員、パートタイム労働者、シフト制労働者などの区分に関係なく、
以下の要件を満たしている全ての労働者に、年次有給休暇は付与されます。

労働基準法において、労働者は

1. 半年間継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば
年次有給休暇を
取得することができます。

●年次有給休暇の比例付与の詳細はこちら▶

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/roudousya.html>



●シフト制労働者についてはこちら▶

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html



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

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎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日を除いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

②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

●年次有給休暇の計画的付与制度の詳細はこちら▶

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/planned-granting/>



時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

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。

●時間単位の年次有給休暇の詳細はこちら▶

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/holiday/time-unit.html>



労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となっています。

注) 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。

10月は中小企業退職金共済制度の 加入促進強化月間です

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

中小企業退職金共済(中退共)制度は、中小企業の事業主が、従業員の退職金を計画的に準備できる国の退職金制度です。国からの有利な掛金助成や、税法上の優遇も受けられ手数料もかかりません。家族従業員やパートタイマーも加入できます。

※一部対象外あり。詳しくは、ホームページをご覧ください。

問い合わせ先 中退共本部 TEL：03-6907-1234

中退共 URL：<https://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/index.html>

厚生労働省特設ページ URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000113598.html>



中退共



厚生労働省特設ページ

最新の労働関係法の基本を 全8回で体系的に解説するセミナーを オンラインで受講しませんか？

中野弁護士のセミナー受講者を募集中(全基連)

公益社団法人 全国労働基準関係団体連合会

労働関係法の基本を低価格で習得

当連合会が正会員となっている公益社団法人全国労働基準関係団体連合会(=全基連)では、労働関係法の基本に関する講座を低価格で提供する「セミナー」を開講するとして、受講者の募集を開始しました。

これは、近年頻繁に改正され、内容も複雑になっている労働関係法の基本について、元厚生労働省労働基準局長で弁護士の中野雅之先生が、特に労働基準協会連合会・地区労働基準協会会員の皆様に向けて、「最新の内容を」「分かり易く」「低価格で提供」するもの。

セミナーは、11月～2月の毎月第2・第4水曜日の15:00～16:30、合計8回、Zoom ウェビナーで行われます。オンラインですからパソコンがあれば全国どこでも視聴できますし、見逃し配信(1か月有効)にも対応しています。

事前に出された質問にも時間の範囲内でお答えします。

割引価格が適用

この受講勧奨に基づき、全基連のホームページ(<https://www.zenkiren.com>)→「セミナー等」→「労働関係法基本セミナー」にある申込フォームからお申し込みいただければ、一般 30,800 円(税込。全8回分。サブテキスト代込み)のところ、24,200 円(前同)の割引価格が適用されます。

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11月2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14日頃を予定しています。

※口座振替をご利用の場合は、11月16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13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

厚生労働省 労働保険 口座振替 検索



こちらの
QRコードから

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	11月2日	2月1日
口座振替による納付日(引き落とし日)	9月7日	11月16日	2月15日
ゆとり日数	59日	14日	14日

申込期限は「第3期分：令和8年10月13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

東京産業保健総合支援センター 移転のお知らせ

このたび、東京産業保健総合支援センターは令和8年10月13日(火)より下記住所へ移転することとなりました。移転先は現住所から徒歩3分と至近距離です。

引き続き、皆様のご利用をよろしくお願い申し上げます。

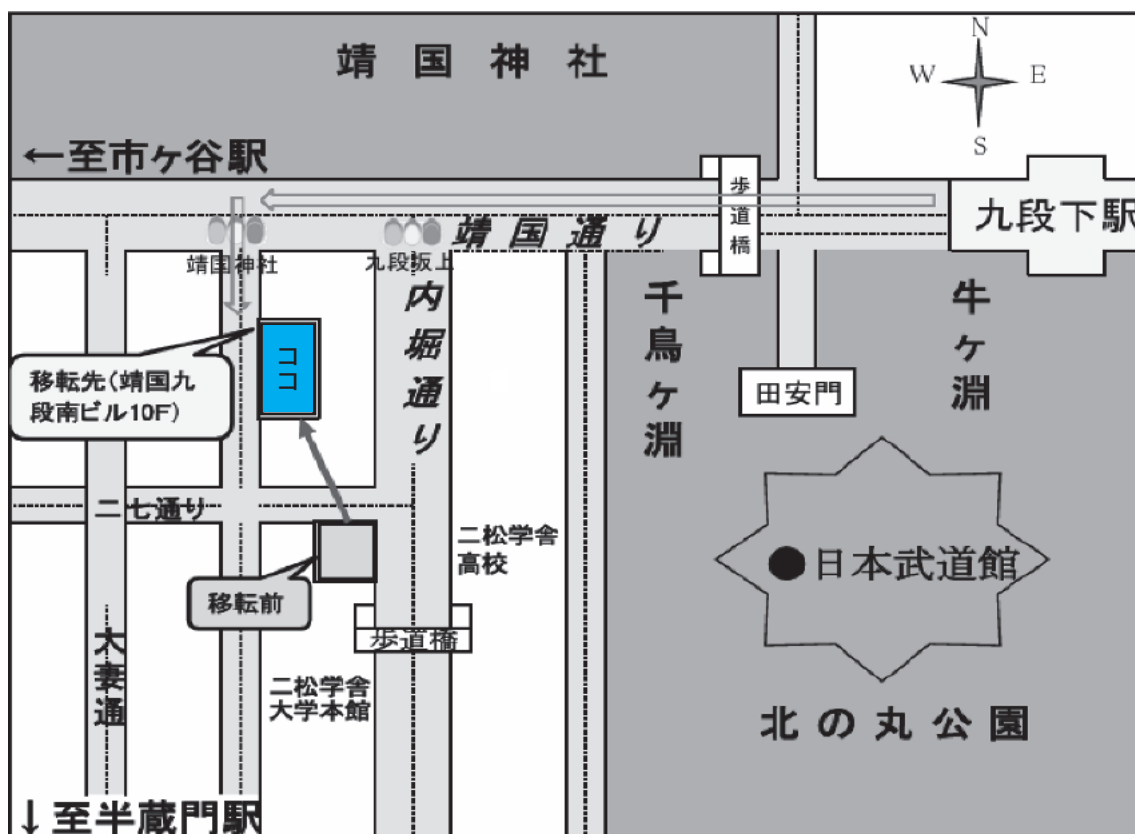
移転年月日 **令和8年10月13日(火)**

新住所 東京都千代田区九段南2丁目3番14号 **靖国九段南ビル10階**

電話番号 03-5211-4480(変更なし)



令和8年10月13日
移転します！



交通：地下鉄(東西線、半蔵門線、都営新宿線)「九段下駅」2番出口より徒歩10分

地下鉄(半蔵門線)「半蔵門駅」5番出口より徒歩13分

JR中央線「市ヶ谷駅」より徒歩16分

地下鉄(有楽町線、南北線、都営新宿線)「市ヶ谷駅」A3出口より徒歩12分



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8年10月～令和8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。

(10月9日(金)まで)

- ・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/>

当センターは10月13日(火)より「千代田区九段南2丁目3番14号 靖国九段南ビル10階」に移転します。御注意ください。

会場研修

研修日時	研修テーマ	講師	定員
10月1日(木) 14:00～16:00	ウェルビーイングとサステナブル・キャリア ～産業保健スタッフに求められる新たな役割～ 本研修では、人生100年時代における「ウェルビーイング」と、近年注目の「サステナブル・キャリア(持続可能なキャリア)」について理解を深めます。健康(Health)、幸福(Happiness)、生産性(Productivity)を維持向上し、豊かな職業人生を歩むために、人と組織は何をすべきか。メンタル・キャリア・ライフを統合した支援のあり方を、事例検討や自身の振り返りワークを通じて深掘りします。産業保健スタッフや人事の担当が、安全配慮の枠を超えて現場で果たすべき「新たな役割」を検討するプログラムです。	廣川 進	30
10月26日(月) 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28日(水) 14:00～16:00	メンタルヘルス対策の一つ、ハラスメントの実態と対応策は？ ～精神障害の労災認定の結果と照らしあわせての復帰支援～ 〇〇ハラスメント、△△ハラスメントのように、数多くのハラスメントの言葉があります。労災申請や訴えに発展するケースもあり、働きやすいとは言えない難しい現状を感じます。関わりが少なく、コミュニケーションも取りにくい職場の環境もあるかもしれません。そのような環境では、働く喜びも分かち合えない働き方になりますね。寂しいです。 労災事例のケースを交えながらお伝えし、対応策を考えていければと思います。 話し合いのできる職場環境の可能性を一緒に考えてみませんか。	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10日(火) 14:00～16:00	精神障害の労災認定状況とその対策 業務上の強い心理的負荷による精神障害(自殺を含む)について、令和7年度の労災請求件数は、前年度に比べ1,178件増加し、令和3年度に比べると倍増しています。 労災認定された事案のとりまとめ結果や精神障害の労災認定基準の考え方などから、企業の取り組み方について考えていきたいと思います。 ※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。	野村 みどり	55

研修日時	研修テーマ	講 師	定員
11月12日(木) 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。 昨年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
11月16日(月) 14:00～16:00	メンタルヘルス『社内研修の進め方』 ～ラインケア～ 「心の健康づくり計画」は4つのケアを中心に策定されており、社内研修はその理解を深める教育・情報提供の場となります。 加えて4つのケアの円滑な「連携」をすすめていくことが必要とされており、最近のメンタルヘルスの動向を踏まえて、ラインケアの必要性が再認識されています。 今回は、アングーマネジメントも含めて、有効なメンタルに関するマネジメント方法等を解説します。 社内研修の参加者から関心、興味を集める社内研修の進め方についてご一緒に考えていきたいと思っています。	松井 知子	55
11月18日(水) 14:00～16:00	高齢者の安全衛生対策の進め方 ～努力義務化とフレイル、ロコモ～ 休業4日以上の死傷者数のうち50歳以上の高齢者が半数以上を占めており、定期健康診断における有所見率は高齢になると高くなっています。また、筋力等の低下に伴う転倒等の労働災害を防止するため、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。 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」を公表していましたが、令和7年5月の労働安全衛生法改正により、高齢者の安全衛生対策は事業者の努力義務とされ(令和8年4月施行)、ガイドラインの内容は同法に基づく指針とされました。 これらの要点と留意事項を説明します。	荒川 輝雄	55
11月19日(木) 14:00～16:00	無理なくできる！ 高齢労働者のためのからだづくり講習会 ～令和7年安衛法改正・高齢労働者の安全確保に～ 令和7年5月の労働安全衛生法改正により、高齢労働者の安全確保は事業者の努力義務として明確化され、転倒災害など年齢特性に応じた対策の重要性が高まっています。 年齢を重ねると、筋力やバランス能力が低下し、「転倒」やケガのリスクが増加します。これらは日常の「動きのクセ」や「身体の使い方」、さらには心身の緊張が影響しています。 本講習会では、年齢に関係なく誰でも無理なくできる簡単な実技を中心に、職場でも続けられる方法を紹介します。日頃の疲れやストレス軽減にも役立つ内容です。 普段着で参加でき、事業場の安全教育や健康づくり施策として導入しやすい内容です。 高齢労働者の安全確保と健康維持の取り組みなどとして、ぜひご活用ください。 ◆重要◆ 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	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
11月24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践(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。	高山 俊政	55
11月26日(木) 14:00～16:00	実践を交えてのメンタルヘルス不調における職場復帰、再発防止を考える ～発達障害等にも効果的なリワーク活用～ 頑張っているが、限界のようにダウンする職員がいるかと思います。早く気づいて何らかの対応ができればそれに越したことはない。しかし、そうは簡単にはいかないのも現実。再起を目指し、持続可能な働きができるよう外部資源リワークの活用や自己を知ることの手助けも大切な職場復帰支援の一つです。 そんな事例を通してお伝えできれば幸いです。 ※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

休憩室

BREAK  TIME

社会の静かな変化

ここ数年、何げない日常のあらゆる場面で「静かなアップデート」が進んでいると強く実感します。私たちの身の回りにある日常的な設備や道具、業務上のルール、そして情報の伝え方に至るまで、より安全で快適な方向へと着実に進化を遂げているのです。こうした変化は、一見すると目立たないかもしれませんが、生活や仕事の質を確実に底上げしています。

1. 街と暮らしに広がる「ユニバーサルな利便性」

まず目につくのは、街の店舗や公共施設における手続きやアクセスの変化です。かつては手動操作や対面でのやり取りが当たり前だった受付や決済が、タッチパネル、コード決済、さらにはAIによる自動検知システムへと置き換わりました。これにより、順番待ちのストレスが格段に減っています。

ここで重要なのは、単にデジタル化して効率を追求するだけでなく、あらゆる人が迷わず使えるような配慮が組み込まれている点です。高齢者や外国籍の方にも配慮された多言語表示や直感的なピクトグラム、車椅子や多様な利用者の動線を考慮した設備レイアウトなど、ユニバーサルデザインの視点が標準仕様となりつつあります。利用者の小さな負担や不便をあらかじめ取り除くような、細やかな工夫が随所に施されているのです。

2. 「一目で伝わる」情報共有とリスクの事前予防

また、職場や教育の場における情報共有や安全管理のあり方も大きな進化を遂げています。かつては分厚いマニュアルや細かな数値データが並ぶ表を読み込むことが求められましたが、

現在では直感的に理解できるグラフやイラスト、動画を用いた「可視化(見える化)」が一般化しました。これにより、知識や経験の差にかかわらず、誰もが同じように正しく情報を受け取れる環境が整いつつあります。

特に、労働安全や衛生に関わる現場においては、この「伝わりやすさ」の進化が極めて大きな意味を持ちます。複雑な法令基準や作業手順、潜在的な危険ポイントをビジュアル化することで、見落としや認識のズレを防ぐ取り組みが定着してきました。単に「事故が起きてから対策する」のではなく、直感的なツールを活用して「危険を事前に予測し、未然に防ぐ(KYT：危険予知)」という予防の考え方が、最新のデジタル技術と融合しながら現場の隅々にまで浸透しています。

3. 時代とともに変わる「指導とコミュニケーション」

特に象徴的な変化が見られるのは、職場における教育や指導のあり方です。例えば、安全衛生の要となる職長教育のカリキュラムにおいて、従来使われていた「しかる(叱る)」という言葉が「さとす(諭す)」へと改訂されたことは非常に大きな出来事でした。

かつては感情的な叱責や威圧的な指導によって行動を正すアプローチが散見されましたが、現在では「相手に理由や背景を自分で理解させ、納得して安全な行動を選んでもらう」という『諭す』関わり方が重視されています。単なる言葉の置き換えにとどまらず、ハラスメントの防止や現場の心理的安全性の確保、そして働く一人ひとりの主体性を尊重する時代へとアップデートされた例と言えます。



S. T

荷卸し作業中、荷物を抱えたまま 身体をひねり腰部を負傷

業 種 道路貨物運送業

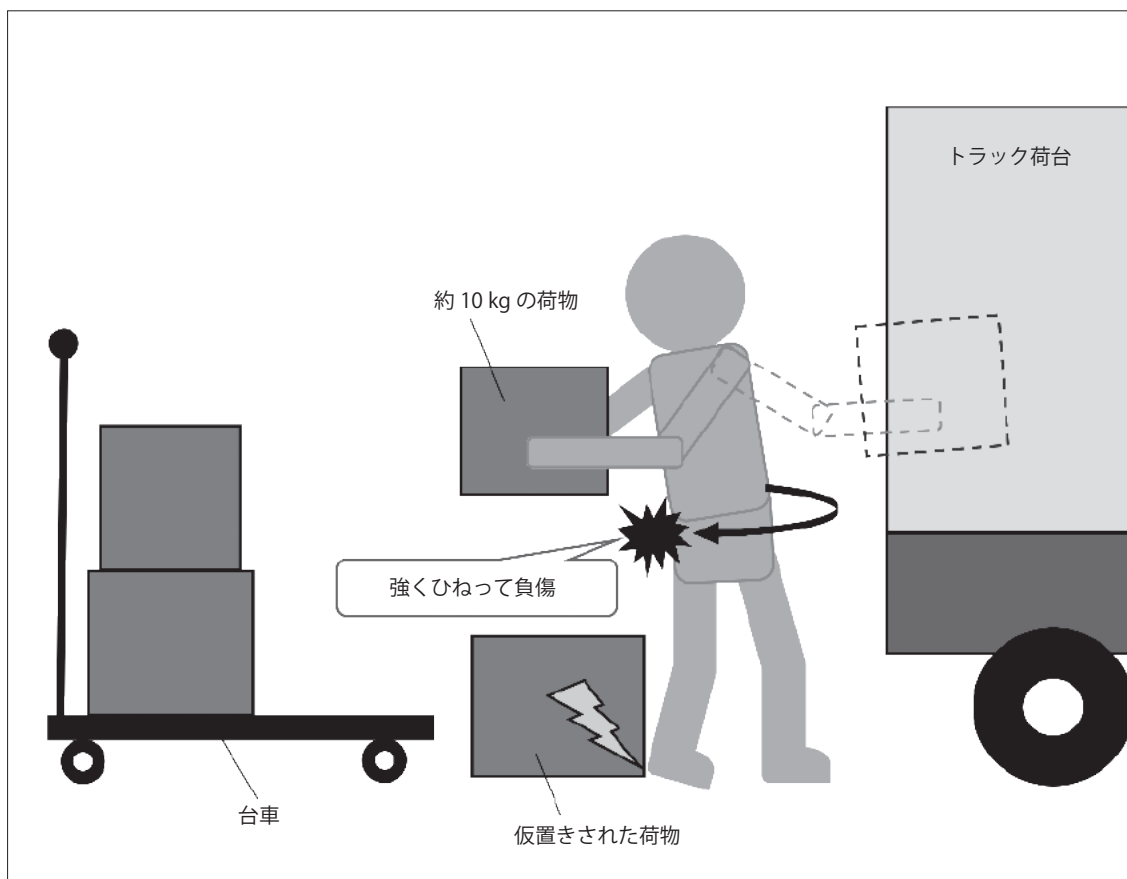
職 種 トラック運転手

災害発生状況

本件災害は、取引先倉庫における荷卸し作業中に発生した。

被災者は60歳代のトラック運転手であり、荷役作業にも従事していた。労働災害発生日は、トラックの荷台に積載された荷物(1個当たり約10kg)を荷台から取り出し、荷台の傍に設置した台車へ積み替える作業をしていた。作業箇所の周囲には、荷台から取り出した荷物が仮置きされていた。

被災者は荷台上の荷物を持ち上げた後、荷台から台車へ下ろすために後方へ一歩下がろうとしたが、足を下ろそうとした位置に別の荷物が仮置きされていたため、意図した位置へ踏み出せなかった。このため、被災者は荷物を抱えたまま台車側へ方向転換しようとした際に、上半身を強くひねる状態となり、腰部を負傷した。



※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 荷卸し場所の**整理整頓及び作業空間の確保が不十分**で、作業箇所の周囲に荷物が仮置きされていたために、荷物を抱えたまま無理な方向転換を行い、上半身を強くひねる不自然な姿勢となったこと。
- 2 被災者は60歳代の高年齢労働者であったが、**高年齢者の特性を踏まえた作業管理が不十分**で、身体機能の変化により腰部に負担が生じやすい状況であったこと。また、高年齢労働者が自らの身体機能の変化や腰痛発生リスクを理解するための**安全衛生教育が不十分**であったこと。
- 3 荷役作業に伴う腰痛リスクについて**十分なリスクアセスメントが実施されておらず**、不自然な姿勢による腰部負担の危険性や作業場所の状況に加え、高年齢労働者の身体機能の変化等の特性を考慮した作業手順が定められていなかったこと。

災害防止対策

- 1 荷卸し作業を開始する前に、荷台周辺を整理整頓し、仮置きした荷物等によって作業動線が阻害されないよう十分な**作業スペースを確保**するとともに、荷物を抱えた状態で**無理に方向転換しない作業方法を徹底**すること。また、昇降機能付き荷役機器等を活用し、荷物を腰の高さ等の取り扱いやすい位置で積み卸せるようにし、不自然な姿勢による腰部への負担を軽減すること。
- 2 高年齢労働者の身体機能の状況を踏まえ、加齢に伴う筋力、柔軟性、バランス能力等の低下による身体への負担を軽減するため、**体力チェック等**を活用して健康状態及び体力の状況を継続的に把握し、それを労働者に理解させ、重量物の取扱方法、作業姿勢及び作業速度等を見直すこと。あわせて、**高年齢労働者**が自らの身体機能の変化及び腰痛発生リスクを理解し、安全に作業できるよう**安全衛生教育を実施**すること。
- 3 荷役作業における腰痛発生要因について、作業ごとに作業姿勢、動作、作業空間、荷物配置その他の作業条件に加え、高年齢労働者の身体機能の変化等の特性を考慮した**リスクアセスメントを実施**し、危険性又は有害性を特定し、リスクを見積り、優先度を評価すること。その結果を踏まえ、腰部への負担を低減するための作業方法、作業姿勢、作業動線、荷物配置等を具体化した作業手順を定め、関係労働者に周知させること。

行政の窓から

その545

36 協定の締結等に関する 相談・支援を充実させます

東京労働局 労働基準部 監督課

9月1日から、働き方改革推進支援センターと労働基準監督署(労働時間相談・支援班)とのチームにより、36 協定や特別条項の締結に関するアウトリーチ型の訪問支援を行います。さらに、よろず支援拠点や商工会議所等との連携を強化し、労務相談のみならず、経営課題の相談にも対応できるような体制を構築します。

労務管理の「困った！」を解決 私たちが重点的にサポートします

36協定の
書き方・結び方が
分からない

労働時間の
ルールが複雑で
よく分からない

自社の実態に
合った
社内規程を
作りたい

労働基準監督署
の届出に
必要な書類や
届出方法を
知りたい

\\ 私たちにご相談ください //

働き方改革推進支援センター

社会保険労務士等の専門家が、
労務管理の実務に関するご提案を
中心に支援します



柔軟な労働時間制度
の導入に関する相談



中小企業事業主向け
助成金の相談



働き方改革特設サイト内
相談窓口へ

私たちが
無料で
支援します！



労働時間相談・支援班

労働基準監督署の職員が、
労働時間に関する法令のご説明を
中心に支援します



労働時間制度全般の
法令・解釈の説明



自社の実態を踏まえた
36協定の締結・届出の
説明



ご連絡はこちらから

全国労働基準監督署の
所在案内

さらなる経営改善を目指す方は・・・

よろず支援拠点

中小企業診断士等が支援します



新たな顧客獲得・
売上拡大に向けた支援



経営改善計画策定へのアドバイス、
資金繰り改善や事業再生など経営
改善に向けた支援

ご連絡は
こちらから
支援拠点へ



お気軽にご相談ください



都道府県労働局
労働基準監督署
働き方改革推進支援センター



お悩みに応じた
アドバイス・支援機関へ
のお取次ぎを行います

令和 8 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	22 人
----	------

前年同期	25 人
------	------

●令和 8 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	3	0
建設業	6	11	-5
土木工事業	1	3	-2
建築工事業	3	6	-3
木造家屋建築工事業	0	1	-1
その他の建設業	2	2	0
陸上貨物運送事業 ^(注 3)	0	2	-2
ハイヤー・タクシー業	1	1	0
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	1	1	0
商業	2	1	1
小売業	0	0	0
保健衛生業	0	1	-1
社会福祉施設	0	1	-1
接客娯楽業	1	1	0
飲食店	0	1	-1
清掃と畜業	4	0	4
ビルメンテナンス業	3	0	3
廃棄物処理業 ^(注 4)	1	0	1
その他の三次産業	4	4	0
警備業	0	1	-1
その他 ^(注 5)	0	0	0
全産業合計	22	25	-3

(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) 「廃棄物処理業」は、産業廃棄物処理業とその他の廃棄物処理業の合計値。
(注 5) 「その他」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業の合計値。

●令和 8 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	389	367	6.0
建設業	525	557	-5.7
土木工事業	93	81	14.8
建築工事業	289	343	-15.7
木造家屋建築工事業	21	28	-25.0
その他の建設業	143	133	7.5
陸上貨物運送事業 ^(注 3)	618	627	-1.4
ハイヤー・タクシー業	206	225	-8.4
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	230	252	-8.7
商業	1,277	1,146	11.4
小売業	894	830	7.7
保健衛生業	920	839	9.7
社会福祉施設	708	604	17.2
接客娯楽業	704	592	18.9
飲食店	503	448	12.3
清掃と畜業	605	525	15.2
ビルメンテナンス業	409	363	12.7
廃棄物処理業 ^(注 4)	161	132	22.0
その他の三次産業	1,020	974	4.7
警備業	219	221	-0.9
その他 ^(注 5)	35	31	12.9
全産業合計	6,529	6,135	6.4

(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 日以上の災害 (※ 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) 「廃棄物処理業」は、産業廃棄物処理業とその他の廃棄物処理業の合計値。
(注 5) 「その他」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業の合計値。

講習会名	申込受付	科目	10月	11月	12月	令和9年1月
受験準備	衛生管理者(第1種)	センター	学科 4日	26(月)～29(木)	24(火)～27(金)	14(月)～17(木)
		中央支部	学科 3日		9(月)～11(水)	26(火)～28(木)
	衛生管理者(第2種)	センター	学科 3日	26(月)～28(水)	24(火)～26(木)	14(月)～16(水)
		中央支部	学科 2日		9(月)～10(火)	26(火)～27(水)
	衛生管理者(特例)	センター	学科 2日	28(水)～29(木)	26(木)～27(金)	16(水)～17(木)
		中央支部	学科 1日		11(水)	28(木)
	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	26(月)～27(火)			25(月)～26(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安全衛生推進者養成講習は王子工業会館が会場となります。
 - ③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、「トヨタ羽村」はトヨタ自動車羽村です。
- ・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 ■

労働基準監督署に勤務していたとき、ある残業手当不払い事案を担当した。新技術の開発に成功したベンチャー企業。業績は拡大を続け、上場も控えていた。事実関係を調べ、法令違反を確認。創業者でもある代表者にお会いし、是正をお話した。代表者は次のように述べた。「どこの会社でもやっていること。知り合いの大企業なども同じだ。その会社の担当者を紹介するから、社会の現実を学んできたかどうか」と。説明を重ね支払いをお話したが是正は図られず、最終的には地検に書類送検。その過程で是正・改善された。

先輩から「残業手当を支払わなければならない理由は何か？」と質問された。「法律で定められているから」としか答えられない私に先輩は語った。「労基法で定められた同じ条件のもとで行われている経済活動。ある会社は法律を守り残業手当を支払う。ある会社は支払わず利益をあげる。そんな不公平なことが罷り通る社会であっていいのか」と。

昨今、「法の支配」の重要性が語られている。この理念は、どこか遠いところにあるものではない。私たちの日々の生活の中にある。法令遵守が社会の安定・発展の基盤となり、人々の幸福に繋がっていることは確かな事実。当連合会の定款には、「労働基準法等の普及等を行うことにより、労働者の福祉の向上と産業の健全な発展に寄与することを目的とする(要旨)」とある。

当連合会の会員企業・団体数は3400。この数字は決して多いとはいえない。しかし、同じ目的を共有する3400法人。「法の支配」の理念を尊重する私達の存在は、小さくとも社会の安定・発展のための礎の一つであろう。先日、嬉しく感じるがあった。当連合会のある支部の会員名簿に、冒頭に紹介した企業名が掲載されていた。入会の経緯は分からないが、共に歩むメンバーがまた1社加わった。 No. 57(小太郎)

講習会名		申込受付	科目	10月	11月	12月	令和9年1月	
登録講習等	安全衛生推進者	センター	学科	2日	19(月)～20(火)	4(水)～5(木)	17(木)～18(金)	20(水)～21(木)
		中央・足立荒川	学科	2日			15(火)～16(水)	
		たま研修センタ	学科	2日		9(月)～10(火)		
		上野・王子・足立荒川	学科	2日				
	衛生推進者	センター	学科	1日	1(木)	19(木)	23(水)	8(金)
		中央・足立荒川	学科	1日			9(水)	
		たま研修センタ	学科	1日				20(水)
	安全管理者選任時研修	センター	学科	2日	13(火)～14(水)	16(月)～17(火)	3(木)～4(金)	27(水)～28(木)
		中央・足立荒川	学科	2日	20(火)～21(水)			21(木)～22(金)
		たま研修センタ	学科	1,2日	13(火)～14(水)			
		上野・王子・足立荒川	学科	2日				
	特別教育	研削といし(自由研削)	センター	学科・実技	1日	20(火)	6(金)	2(水)
たま研修センタ			実技	1日				
研削といし(機械研削)		たま研修センタ	学科	1日		26(木)		
動力プレス機械金型調整等		たま研修センタ	学科	1日	25(日)			
		(トヨタ羽村)						
アーク溶接		センター	学科	2日	27(火)～28(水)	24(火)～25(水)	16(水)～17(木)	25(月)～26(火)
			実技	1日	29(木)	26(木)	18(金)	27(水)
高圧・特別高圧		センター	学科	2日	15(木)～16(金)	18(水)～19(木)	1(火)～2(水)	6(水)～7(木)
		たま研修センタ	学科	2日			14(月)～15(火)	
低圧電気		センター	学科	1日	5(月)	9(月)	7(月)	12(火)
			実技	1日	6(火)／7(水)／8(木)	10(火)／11(水)／12(木)	8(火)／9(水)／10(木)	13(水)／14(木)／15(金)
		たま研修センタ	学科	1日		30(月)		
高所作業車(10 m 未満)		センター	学科・実技	1日	13(火)		21(月)	
粉じん		センター	学科	1日		6(金)		
		たま研修センタ	学科	1日	29(木)			
テールゲートリフター		センター	学科	1日		30(月)		18(月)
ダイオキシシン		センター	学科	1日			3(木)	
フルハーネス	たま研修センタ	学科・実技	1日				26(火)	
その他	化学物質管理者(準・1日)	センター	学科	1日	1(木)	30(月)	15(火)	26(火)
		中央支部	学科	1日	27(火)			
		たま研修センタ	学科	1日			9(水)	
	化学物質管理者(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		1日	21(水)	18(水)	14(月)	25(月)
		中央支部	学科・実技	1日	28(水)			
		たま研修センタ		1日			11(金)	
	総括安全衛生管理者	中央・足立荒川	学科	1日	16(金)			
	衛生管理者能力向上	センター	学科	2日	22(木)～23(金)			
	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	22(木)～23(金)	16(月)～17(火)	21(月)～22(火)	28(木)～29(金)
	職長・安全衛生責任者	たま研修センタ	学科	2日	21(水)～22(木)			
	職長・安全衛生責任者(能力向上)	たま研修センタ	学科	1日				
	振動工具(チェーンソーを除く)	たま研修センタ	学科	4 H				
	KYT 研修	センター	学科	1日	5(月)		4(金)	
		たま研修センタ	学科・実技	1日		18(水)		
		上野・王子・足立荒川	学科	1日				
亀戸・江戸川		学科	半日					
熱中症予防管理者労働衛生教育	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 (2026 年 10 月～2027 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(30 ページ)をご覧ください。(2026 年 9 月 15 日現在)

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