

東基連

10

No. 779

定価/100円(消費税込み)

令和6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。

最近の我が国の経済の現状につきましては、景気は、一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復しているとされ、先行きについても、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待されるようです。ただし、欧米における高い金利水準の継続や中国における不動産市場の停滞の継続に伴う影響など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっているとともに、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要があります。

こうした中、私たちは職場の労働衛生に関しても引き続き取組を進める必要があります。本年度は令和5年度からスタートした第14次東京労働局労働災害防止計画(以下「14次防」という。)の2年目にあたります。労働衛生分野の重点事項としては、①メンタルヘルス対策や過重労働防止対策をはじめとする労働者の健康確保対策の推進と、②化学物質等による健康障害防止対策が大きな二つの柱になっているものと認識しております。

①につきましては、ストレスチェックや健康診断のほか、日常の産業保健活動を通じて職場の改善を図るよう努めていただく必要があります。特に、ストレスチェックは労働者数50人未満の事業場においては努力義務とされているところ、これを義務化すべきか否かにつきまして本年3月末以降、厚生労働省において数次にわたる検討会が開催され、有識者による賛否の意見が交わされています。今後の動きについては、皆様も注視していただければと存じます。14次防においても、50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施割合を2027年までに50%以上にすることが目標の一つに掲げられているところ です。

- ◆ 令和6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 1,163 円に引上げ 4
- ◆ トラック業に対する働き方改革関連法説明会 (令和6年度) 8
- ◆ 10月は「年次有給休暇取得促進期間」です 10
- ◆ 東基連衛生管理者協議会令和6年度第1回研修会開催 10
- ◆ 労働保険料第2期分の納付について 14

発行所/公益社団法人 東京労働基準協会連合会 発行人/上島卓司

〒102-0084 東京都千代田区二番町 9-8 TEL / 03-6380-8305(代) FAX / 03-6380-8405 <https://www.toukiren.or.jp>

②につきましては、リスクアセスメント対象物質を製造、取扱い又は譲渡提供する事業場において「化学物質管理者」を選任し、リスクアセスメントを実施するなど、自律的管理が求められています。特に、私は製造を業とする企業に所属しておりますが、実は自律的管理を行わなければならない化学物質を取り扱う業種は建設業、商業、清掃業等多岐にわたります。会員各位におかれましては今一度、身近に存在する様々な化学物質を点検していただき、適切な管理をお願いする次第です。本年10月9日に当連合会が東京労働局、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」はこのような視点に立ち、「今こそ知ってほしい化学物質の新ルール～産業保健スタッフは何をすべきか～」をメインテーマに取り上げました。産業医による特別講演のほか、複数業界からの事例発表もございます。皆様の身近にある化学物質について、日頃の疑問を解消し、気づきと対処の方法をお持ち帰りいただければ幸いです。

当連合会におきましてはこのほか、日常的に労働衛生関係の講習会を社会の需要に合わせて充実させるとともに、東基連衛生管理者協議会等の活動を継続し、健康職場が増えるよう、尽力して参る所存です。人手不足の雇用市場においても、健康職場が選ばれる時代に入っていると言えるのではないのでしょうか。

令和6年度は、第75回全国労働衛生週間が、「**推してま す みんな笑顔の 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6年度 全国労働衛生週間 を迎えて

東京労働局長
富田 望



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6年度全国労働衛生週間が「**推してま す みんな笑顔の 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75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は、高齢化の進行により、一般健康診断の有所見率が上昇を続け

ているほか、何らかの疾病を抱えながら働いている労働者が増加している状況にあり、また、女性の就業率が上昇し、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き続けるためには、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5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14件、精神障害による労災支給決定件数は117件となっています。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の推進及びメンタルヘルス対策の推進が必要となります。

化学物質を起因とする労働災害については、特定化学物質障害予防規則等の特別規則の規制の対象と

なっていない物質を起因とするものが全体の8割を占めていることから、厚生労働省では、特別規則の対象となっていない化学物質への対策を強化するため、国が行う化学品の危険性・有害性の分類(GHS分類)で危険性・有害性が区分されている物質全てについて、事業者が自ら行ったリスクアセスメントの結果に基づき、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しました。この仕組みを実効あるものとするため、ばく露の上限となる濃度基準値の設定、危険性・有害性に関する情報伝達の仕組みの整備・拡充を行うための所要の法令改正等を順次行っています。

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 2024」の開催です。10月9日に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「新たな化学物質の規制について」であり、「今こそ知ってほしい化学物質の新ルール 産業保健スタッフは何をすべきか」というスローガンを掲げ、開催します。

2つ目の取組は、事業者団体等に対する協力依頼です。当局管内の98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。

3つ目の取組は、メンタルヘルス対策等に関する自主点検の実施です。当局管内の約3500事業場に対し、メンタルヘルス対策等に関する自主点検を行います。

4つ目の取組は、「TOKYO 介護施設 SAFE協議会」の開催です。去る9月18日に社会福祉施設のリーディングカンパニー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。

最後に5つ目の取組として、「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について、事業者の皆様に変更を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。

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27回 桃樹のちょこっと用語
「賃金のデジタル払い」
どんな意味？
答えは、この10月号のどこかに。

みんなでチェック！ TOKYO 1163

東京都最低賃金を 時間額 1,163 円に引上げ

発効日は令和 6 年 10 月 1 日



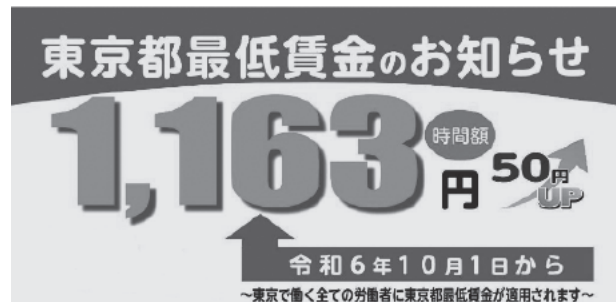
東京労働局 労働基準部 賃金課

東京都最低賃金(地域別最低賃金)の改正については、本年7月1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 1,113 円を 50 円引き上げて 1,163 円に改正する(引上げ率 4.49%)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 1,163 円とする決定を行い、8月30日に官報公示を行いました。

効力発生日は令和 6 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)
- 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 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	令和 4 年	令和 5 年
引上げ額	19 円	19 円	25 円	26 円	27 円	28 円	0 円	28 円	31 円	41 円
引上げ率	2.19%	2.14%	2.76%	2.79%	2.82%	2.84%	0.00%	2.76%	2.98%	3.82%
時間額	888 円	907 円	932 円	958 円	985 円	1,013 円	1,013 円	1,041 円	1,072 円	1,113 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(次ページのリーフレット参照)

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。

※業務改善助成金に関するお問い合わせは、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) キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)(次ページのリーフレット参照)

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を 3% 以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して助成します。職務評価を行ったうえで賃金規定等を改定した場合は、助成額の加算が受けられます。

※キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)に関するお問い合わせは、管轄のハローワークまたは東京労働局ハローワーク助成金センター(電話 03-5332-6923)にお尋ねください。

(3) 「東京働き方改革推進支援センター」(〇〇ページのリーフレット参照)

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

～みんなでチェック！ TOKYO 1163 さいちんキャンペーン～

東京労働局では、改正後の最低賃金額を周知し、業務改善助成金の利用を促進するため、「令和 6 年度東京労働局 最低賃金・業務改善助成金周知強化期間～みんなでチェック！ TOKYO 1163 さいちんキャンペーン～」として令和 6 年 8 月 30 日から同年 10 月 31 日まで周知広報の集中的な取組みを行います。

東京労働局における主な取組事項

- 関東一円に周知するため、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おいて車内広告動画を放映。
- 都営バス(全 19 営業所)、都区内コミュニティバス(全 14 区)、国際興業バス(3 営業所)、東武バス(3 営業所)に車内広告を掲載。
- 都内各所の屋外ビジョンでの広告動画放映。
- ラジオ CM(エフエム東京)等放送。
- 東京労働局独自ポスター及びリーフレットを作成。
- 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た情報発信を実施。
- 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(右のイラスト)」を活用した広報





最低賃金引き上げの支援策



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組が支援対象です。

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

活用例

30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5名の時給を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。

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を作成
- 中小企業が利用できる
- 助成額は、賃金の引上げ額、引上げ労働者数等によって決まる
- 設備投資等は、交付決定を受けた後

業務改善助成金 検索



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。

3%以上5%未満 増額改定した場合	5万円
5%以上 増額改定した場合	6万5,000円

1人当たりの助成額(大企業の場合は2/3)

1事業所あたりの上限は100人分

活用例

中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10名の有期雇用労働者の賃上げを実施した場合、65万円支給されます。

活用のポイント 賃上げ

- 賃金規定等の改定キャリアアップ計画を作成
- 中小企業と大企業が利用できる
- 助成額は、1人当たり定額
- 最低賃金の改定に伴う賃金規定等の改定をした場合も助成対象

キャリアアップ助成金 検索



中小企業・小規模事業者の皆様へ

職場環境の整備・従業員の待遇改善への対応はお済みですか？



令和6年度 厚生労働省 東京労働局 委託事業

東京働き方改革推進支援センター

が、事業主の皆様を **無料**でご支援いたします。

悩める経営者のチカラになります！



ワンストップ 無料相談

特に、以下のお悩みや課題は
迷わずご相談ください。

- 時間外・休日労働、36協定対応
- 就業規則の制定、見直し
- 育児・介護休業等諸規程の整備
- パート、アルバイト、派遣の「同一労働・同一賃金」
- 各種助成金の活用
- 人手不足、高齢者雇用対応

※これらは相談事例の一部です。労務管理全般のご相談もお受けします

当センターではご要望に応じ、労務管理全般について、専門家が無料で以下の支援を行っています。

個別企業支援 訪問・オンライン

ご希望日に専門家が貴社を訪問
またはオンライン対応にて、
課題解決に向けた支援を行います。

電話・メール・ご来所 による相談

当センターにて、下記の
受付時間に、電話・メール・
ご来所による相談を行っています。

セミナー講師派遣 オンラインも可

各種のご要望に応じ、会場での
開催でも、オンラインでも
セミナー講師を派遣します。

東京働き方改革推進支援センター

Web ページ



<https://hetarakikatakakaku.mhlw.go.jp/consultation/tokyo/>

東京働き方改革推進支援センター

受付時間

平日 9:00 ~ 18:00

〒105-0001
東京都港区虎ノ門 1-16-8
虎ノ門石井ビル 4 階

電話

0120-232-865

E-mail

tokyo@task-work.com

ファックス

03-6206-7046



FAX、E-mail、または QR コードからの Web フォームのいずれからでもお申込みいただけます。

トラック業に対する働き方改革関連法 説明会(令和6年度)

参加費無料

時間外労働の上限規制が、令和6年4月から自動車運転業務にも適用されました！
労働基準監督官がわかりやすく説明します！

東京労働局 労働基準部 監督課

説明内容

- 改善基準告示改正について
- 時間外労働の上限規制への対応方法等

※説明会によって説明内容に多少変更がございます。

※実施日、会場などは変更することがあります。定員がある場合もございますので、
詳細は各労働基準監督署(次ページ)までお問い合わせください。



<p>中央監督署 10/25(金)・11/20(水) オンライン開催 14:00-15:30</p>	<p>大田監督署 10/22(火)・23(水)・ 11/18(月) 監督署開催 14:00-15:30</p>	<p>足立監督署 10/24(木) オンライン開催 14:00-16:00</p>	<p>立川監督署 10/21(月)・22(火) 監督署開催 14:00-16:00</p>
<p>上野監督署 10/22(火)・11/13(水) 監督署開催 14:30-16:00</p>	<p>渋谷監督署 10/23(水) 会場開催 14:00-16:00</p>	<p>向島監督署 10/28(月) 監督署開催 14:00-16:00</p>	<p>青梅監督署 10/22(火) オンライン開催 14:00-16:00</p>
<p>三田監督署 10/18(金) 監督署開催 10:00-12:00</p>	<p>新宿監督署 10/18(金) 会場開催 14:00-16:00</p>	<p>亀戸監督署 11/22(金) 会場開催 14:00-16:00</p>	<p>三鷹監督署 11/15(金) 会場開催 14:00-16:00</p>
<p>品川監督署 10/17(木)・11/11(月) 監督署開催 14:00-15:30</p>	<p>池袋監督署 10/25(金) 監督署開催 14:00-15:30</p>	<p>江戸川監督署 10/24(木)・11/21(木) 監督署開催 14:00-16:00</p>	<p>町田支署 10/24(木)・11/21(木) 監督署開催 ① 10:00-11:30 ② 13:30-15:00</p>
	<p>王子監督署 10/10(木)・11/6(水) 会場開催 14:00-16:00</p>	<p>八王子監督署 10/22(火) 監督署開催 14:00-16:00</p>	



東京労働局公式 X を開設しました！
フォローはこちらから



ご活用ください
～建設業・ドライバー・医師の時間外労働
の上限規制特設サイト～
はたらきかたススめ

[はたらきかたススめ](#) [検索](#)

各労働基準監督署連絡先

監督署	連絡先	電話	管轄
中央労働基準監督署	方面係	03-5803-7381	千代田区/中央区/文京区/伊豆諸島
上野労働基準監督署	方面係	03-6872-1230	台東区
三田労働基準監督署	方面係	03-3452-5473	港区
品川労働基準監督署	方面係	03-3443-5742	品川区/目黒区
大田労働基準監督署	方面係	03-3732-0174	大田区
渋谷労働基準監督署	方面係	03-3780-6527	渋谷区/世田谷区
新宿労働基準監督署	方面係	03-3361-3949	新宿区/中野区/杉並区
池袋労働基準監督署	方面係	03-3971-1257	豊島区/板橋区/練馬区
王子労働基準監督署	方面係	03-6679-0183	北区
足立労働基準監督署	方面係	03-3882-1188	足立区/荒川区
向島労働基準監督署	方面係	03-5630-1031	墨田区/葛飾区
亀戸労働基準監督署	方面係	03-3637-8130	江東区
江戸川労働基準監督署	方面係	03-6681-8212	江戸川区
八王子労働基準監督署	方面係	042-680-8752	八王子市/日野市/多摩市/稲城市
立川労働基準監督署	方面係	042-523-4472	立川市/昭島市/府中市/小金井市/東村山市/小平市/国分寺市/国立市/ 東大和市/武蔵村山市
青梅労働基準監督署	監督係	0428-28-0058	青梅市/福生市/あきる野市/羽村市/西多摩郡
三鷹労働基準監督署	方面係	0422-67-0651	武蔵野市/三鷹市/調布市/西東京市/狛江市/清瀬市/東久留米市
八王子労働基準監督署町田支署	監督係	042-718-8610	町田市

Web 方式による開催については、労働局の受付サイトで参加を受け付けています。「労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト」を検索して直接お申し込みください。

[労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト](#) [検索](#)

※説明会の概ね 1 か月前から登録可能です。

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。

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。

(※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。



「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。

[年次有給休暇取得促進特設サイト](#) [検索](#)

東基連衛生管理者協議会 令和6年度第1回研修会開催

東基連衛生管理者協議会(会長 神津進:HOYA株式会社 環境・安全衛生部)の令和6年度第1回研修会が、令和6年9月3日(火)に会員他76名の参加により開催されました。

今回の研修会は、会場となる東基連・中労基協ビル4階ホールでのリアル参加(28名)と、WEB会議システムによる参加(48名)を併用したハイブリッド形式で行われ、内容は、第1部「最近の労働衛生行政の動向」、第2部「今、直面する『自律的』化学物質管理の転換点」をメインテーマとした2講演、第3部「グループ討議」の構成で開催されました。



第1部 「最近の労働衛生行政の動向」

東京労働局労働基準部健康課健康課長 坂本直己様より、2023年度よりスタートしている第14次労働災害防止計画の進捗状況及び令和6年度の主要取組事項についてご説明いただきました。

1. 第14次労働災害防止計画(東京版)

第14次防東京版では7つの重点事項を定め対策を推進中。その中で労働衛生に係る項目は「労働者の健康確保対策の推進」「化学物質等による健康障害防止対策の推進」の2つ。それぞれに定められているアウトプット指標(事業者が労働者の協力の下、達成を目指す指標)を達成した結果として、最終的には、2022年と比較して2027年までに死亡災害、死傷災害ともに5%以上減少を目指すとなっている。



東京労働局健康課長
坂本直己氏

(1)メンタルヘルス対策

アウトプット指標は「メンタルヘルス対策に取り組む事業者の割合を2027年までに80%以上」、「50人未満の小規模事業場でのストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上」、「必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2027年までに80%以上」の3つがあり、令和5年9月に実施された調査結果では、それぞれ、89.4%、47.2%、87.8%という状況。

メンタルヘルス対策については、東京産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターを通じて、小規模事業場への支援を引き続き行っている。「心の健康づくり計画」を策定していない事業場が多いため、この策定の推進も進めていく。

(2)腰痛対策

アウトプット指標は「社会福祉施設において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を増加」としており、令和5年9月に要介護者対象施設に対して行われた調査結果では、43.0%。

引き続き、ノーリフトケアや介護機器等の導入など、すでに一定程度の効果が得られている腰痛予防対策の普及を図るほか、リーフレット「職場での腰痛を予防しましょう」を活用し、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組んでいく。

東京労働局管内における腰痛災害の死傷者数は、2018年以降、依然として増加傾向にあるものの、その傾向は鈍化している。

(3)熱中症対策

アウトプット指標は「熱中症災害防止のために暑さ指数を把握している事業場の割合の増加」。熱中症は早い時期からの対策が必要であるため、あらゆる場面を活用し「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」の周知を行っている。東京労働局においては、「Cool Work TOKYO」ロゴマーク及びヘルメットシールを作成し、ロゴマークを活用した取り組み意識の向上を図っている。

(4)化学物質関係

化学物質管理については、労働安全衛生規則等の改正により自律的な管理が今後の規制の基軸となる。

令和6年1月に化学物質メーカー等が加入する業界団体の会員及び製造業に対して行った調査では、「リスクアセスメント対象物以外の危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示、SDSの交付を行っている事業場の割合を2025年までに80%以上」に対して、ラベル表示は82.3%、SDS交付は71.3%。また、「リスクアセスメント対象物以外の危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を2025年までに80%以上」の指標に対しては、45.6%で目標から大きく下回っているため、達成に向けて力を入れていく必要がある。

2. 令和6年度の主要健康確保対策

東京労働局が令和6年度に取り組む主要な健康確保対策としては、1メンタルヘルス対策、2化学物質による健康障害防止対策、3石綿のばく露防止対策、4粉じん防止対策、5熱中症予防対策、6腰痛予防対策、

7 治療と仕事の両立支援の7つ。それぞれ通達、法令等に沿った取り組みが必要であるため確認していただきたい。

最後に、「労働災害を発生させず快適な職場環境を構築するには、衛生管理者の役割は非常に重要であるため、難しい面も多々あると思うが、ぜひ前向きに取り組んでいただきたい」とのお言葉をいただきました。

第2部 「今直面する『自律的』化学物質管理の転換点」～衛生管理者がどのようにかわればよいか、一緒に考えましょう～

第2部では、多くの企業で対応に苦慮している法令改正による自律的な化学物質管理について、化学メーカー、研究教育機関の立場からご講演をいただきました。

(1)「自律的な化学物質管理の具体的展開～化学メーカーの取り組み事例の紹介～」

三菱ケミカル株式会社人事本部人事部健康支援 伊藤伸也様よりご講演いただきました。

①“自律的”とは一体なんなのか？を考える

「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」が公表されたところから、まず「自律的」とは一体何かを考えることから始めた。

化学物質管理者の選任が新たに義務化され、あらためて衛生管理者の立ち位置について考えてみた。化学物質管理者の職務としては、これまで衛生管理者がかかわってきた施策に関連する事項が多く、衛生管理者は化学物質管理者の職務を理解しておく必要がある。

②一衛生管理者が“自律的”に考え・動いた事例のご紹介

顧客に対して危険性有害性の情報伝達、リスクアセスメントの実施等が必要であり、社内では係る部署が複数ある大きな話であったため、STEP1「定例会議の立ち上げと運営」、STEP2「社内に向けての情報発信」、STEP3「化学物質リスクアセスメントの運用見直し」の3STEPで対応を進め、世の中及び社内の動向について動画を用いた説明会にて関係者への理解を促した。

また、この世の中の大きな動きを好機ととらえ、全社標準化した仕組みの構築に取り組んだ。取り組みの背景や議論等について動画資料にまとめ関係者に説明とともに、社内文書として明文化することで持続的な運用へとつなげている。

自律的管理は各社異なるものであるため、今回紹介した事例がすべての会社に当てはまるものではないが参考になれば。また、今回は成功事例の紹介でしたが、これ以上に苦労したことも多々あるとのことでした。



三菱ケミカル(株)
伊藤伸也氏

(2)「化学物質の自律的管理に向き合って～研究教育機関の立場から見えてきた課題と解決への方途～」

帝京大学大学院公衆衛生学研究科 津田洋子様よりご講演いただきました。

①研究教育機関の化学物質管理の特徴

研究教育機関は、労働者(教職員)と非労働者(学生)が混在している少し特殊な環境。研究室が多く、それぞれ少量多品種の化学物質を使用している(使用頻度も様々)。また人の移動(入れ替わり)が多いという特徴がある。

②教員・研究者と衛生管理者等事務担当者それぞれの立場での悩み事

実際に選任されている衛生管理者の他にも衛生管理者有資格者が多く存在するため、化学物質管理の状況を指摘する方も指摘される方も有資格者である場合が多く、事務担当から強く言えない状況がある。



帝京大学
津田洋子様

研究室には前任者の残した管理されていない化学物質も存在しており、手を付けにくいという事情も。

③教員という立場の衛生管理者として

職場巡視を効果的に活用し残された試薬類の廃棄推進等を実施、化学物質管理が円滑に進むよう総括安全衛生管理者からの明確な指示の引き出し、化学物質管理者等の支援、化学物質管理を大学院の講義内容に盛り込むなどの活動を実施している。

トップ(総括安全衛生管理者)の指示により少しずつ動き出し、化学物質管理者との連携により化学物質管理を進めているとのことでした。

第3部 グループワーク「化学物質自律的管理の現状・疑問・課題。そして解決への糸口」

会場参加者が3つのグループに分かれて実施しました。各自ポストイットと模造紙を活用し、「準備しておいて良かったこと」「困ったこと」「その他気になっていること」等について事例を出し合い、グループごとに深掘りする形で行われました。どのグループも活発な意見交換が行われました。

実際に業務に関わってきて困ったこととしては、社内体制整備、上位管理者の理解が薄い、情報が提供してもらえない等の意見が出されました。また、化学物質管理には教育が重要であるという意見が多く出され、実際に化学物質管理者の1日講習を社内教育に取り入れた、社内の取り扱い化学物質に特化した資料を作成したという事例、災害事例をもとに有害性等を伝えていくことが大切という意見もありました。

様々な事例が共有されたことにより、今後の業務に活かせそうなものを持ち帰っていただけたことと存じます。



次回は、令和7年3月4日(火)の開催を予定しております。ぜひ多くの方々のご参加を願っております。

東基連衛生管理者協議会は、東基連の内部組織であり、東京都に所在する企業・団体等に勤務する衛生管理者の方はどなたでも会員になれます。

東基連衛生管理者協議会への入会を希望される衛生管理者の方は、(公社)東京労働基準協会連合会(略称：東基連)のホームページ(<https://www.toukiren.or.jp/join01.html>)から入会申込書をダウンロードし、お申込みください。

なお、当協議会は東基連の公益事業としての活動であり、設立以来、入会費・年会費・研修会参加費等は頂いておりません。

問合せ先 (公社)東京労働基準協会連合会内 東基連衛生管理者協議会事務局

TEL: 03-6380-8305

E-mail: eiseikanrisha.kyougikai@toukiren.or.jp

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

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期分の納付書はページに対応していますので、インターネットバンキングやATM(ページ対応)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。

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 [厚生労働省 労働保険 口座振替 検索](#)
- ・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

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6年10月11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「^{はすみ}蓮美部長」に聞いてみよう！

第28回

桃樹の「^{とうき}労務・安全衛生 深掘り探訪記」

PayPayで、お給料が支払われる!!

私は「^{とうき}桃樹」。東基連に入職し、4年目となりました。まだまだ勉強中の若輩者ですが、会員の皆様のために頑張ります。

さて、そんな私が、疑問に感じた事柄について、「^{はすみ}労務・安全衛生の専門家」にして、私の上司、「^{はすみ}蓮美部長」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

賃金をデジタル払いで行うことが出来るようになりました

桃樹さん 蓮美部長、10月になりましたね！ ようやく秋の季節の到来ですね。

蓮美部長 桃樹さん、そうですね。夜に聞こえてくる秋の鈴虫の音色も涼しさを増して、嬉しいですね。

桃樹さん ところで蓮美部長、新聞に、「お給料の支払いが、PayPayでもできるようになった」とあったのですが、本当ですか？

蓮美部長 「賃金のデジタル払い」導入のことですね。そうです。毎月の賃金について、いわゆるデジタル通貨、「PayPay」などで支払うことができるようになりました。

桃樹さん 本当なんですね。皆さんが持っているスマホの決済アプリに、毎月の給料日に会社からお給料が支払われるということですね。

蓮美部長 はい、それを実行する為に法定事項の準備は必要ですが、それらをクリアすることにより、「賃金のデジタル払い」ができるようになりました。

「賃金支払いの5原則」。そして「賃金の直接払い」の例外

桃樹さん 労働基準法の講習会などでは、賃金の支払いについては、労働基準法第24条に「賃金支払の5原則」として、次の5つが定められていると教わりました。

「賃金支払いの5原則」

①通貨で ②直接労働者に ③全額を ④毎月1回以上 ⑤一定の期日を定めて

2番目の「直接払い」については、例外として、労働者の同意がある場合には銀行口座等の振込みによる支払いが認められていると。

蓮美部長 その通りです。直接払いの原則の例外である「銀行口座等への振込み」等による支払いは、労働基準法施行規則第7条の2に規定されています。

これまで、直接払いの例外の方法として「銀行その他金融機関の銀行口座への振込」と「金融商品取引の証券口座への振込」がありました。どちらも労働者の指定によるものです。

桃樹さん その2つの例外に3つ目の例外が加わったということですか？

蓮美部長 はい、令和5年4月1日に、労働基準法施行規則第7条の2の改正があり、同条に第3項が追加されたのです。

桃樹さん なるほど、その第3項が「PayPay」での支払いなんですね。

直接払いの3つ目の例外を行うことができる「資金移動業者」とは？

蓮美部長 うーん、桃樹さん、そうなんだけど、正確には追加された第3項に「資金移動業者の口座への資金移動」が規定されたの。

ここでいう「資金移動業」とは、銀行等以外の一般事業者が為替取引(1回当たりの送金額が100万円以下のものに限る)を業として営むことをいい、金融庁・財務局の登録を受けてこの資金移動を行う者を「資金移動業者」といいます。

(※金融庁ホームページ「新たな資金決済サービス」から引用)

桃樹さん その「為替取引」とは、どういうことですか？

蓮美部長 ここでの「為替取引」とは、顧客から依頼を受けて資金を移動するサービスをいいます。

「資金移動」とは？ 「資金決済」とは？

桃樹さん なるほど。「資金移動」と聞くと、よくわからなかったのですが、私達が、コンビニ等のお店で商品を購入する時に、スマホの決済アプリを用いてQRコードを読み込むことで支払っていますが、そのことですね。

蓮美部長 それは支払いですから、桃樹さんからすると「資金決済」になります。

「賃金のデジタル払い」でいう「資金移動」は、桃樹さんの立場から見ると、自身の決済アプリに一定金額がチャージされることを意味します。

桃樹さん なるほど！

蓮美部長 では、「賃金のデジタル払い」を行うことができる「資金移動業者」については、後で詳しく説明しますね。

まず、労働基準法施行規則第7条の2第3項で定められた内容を踏まえ、「賃金のデジタル払い」を導入したい事業者が対応する必要がある内容について、お話します。

桃樹さん はい、お願いします。



「賃金のデジタル払い」を導入するにあたり必要な手続きは？

その1 資金移動業者の確認と、資金移動業者のサービスの検討

蓮美部長 「賃金のデジタル払い」を導入するにあたり、必要な手続きは6つですが、まず最初の2つです。

- 厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の確認

これは、厚生労働省のウェブサイトに掲載されている「指定資金移動業者一覧」で確認できます。

- 導入する指定資金移動業者のサービスの検討

特に「口座残高上限の設定金額」や「1日当たりの払い出し上限の設定金額」「労働者や雇用主の手数料負担の有無と金額」などはポイントですね。

桃樹さん 蓮美部長、1番目の「指定の確認」はその通りですが、2番目の「口座残高上限の設定金額」や「1日当たりの払い出し上限の設定金額」は、どういう意味ですか？

蓮美部長 はい。「口座残高上限の設定金額」については、施行規則第7条の2第3項イにおいて「100万円以下」とされています。これに基づき100万円以下で、上限金額を設定することとなりますから、その確認となります。

また、「1日当たりの払い出し上限の設定金額」については、移動資金業者が1日当たりの払い出し上限額を設定している場合には、当該額以下に設定する必要があります。

桃樹さん 手数料について、「労働者や雇用主の手数料負担の有無と金額」がポイントとありましたが、この点はどうですか？

蓮美部長 施行規則第7条の2第3項へに「現金自動支払機を利用する方法(中略)により、毎月1回は当該

方法に係る手数料その他の費用を負担することなく当該受取が出来るための措置を講じていること」と定められていますので、その確認ですね。

桃樹さん なるほど。

蓮美部長 施行規則第7条の2第3項へには、「1円単位で受取ができるための措置」も決められていますから、その確認も大切ですね。

桃樹さん 1円単位で受け取りできるための措置という点と関係するのですが、「現金化できないポイント」や「暗号資産(仮想通貨)」での支払いはどうでしょうか？

蓮美部長 現金化できない支払いは認められません。ですから現金化できないポイントや、暗号資産での賃金支払いはできないのです。

賃金のデジタル払いを導入するにあたり必要な手続きは？

その2 労使協定等の締結

桃樹さん 導入に関して必要な手続きの3番目は、何でしょうか？

蓮美部長 労使協定の締結です。

事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と、労使協定を締結することとなります。

桃樹さん 労使協定の内容はどのようになりますか？

蓮美部長 労使協定には、以下の事項を記載することとなります。

①対象となる労働者の範囲 ②対象となる賃金の範囲とその金額 ③取扱指定資金移動業者の範囲 ④実施開始時期

厚生労働省のウェブサイト「労使協定例」が掲載されているので、参考にすると良いですね。あと、就業規則、給与規定の改定が必要かどうかの確認も。

桃樹さん 蓮美部長、労使協定が必要ということは、逆から言うと、労働者が「賃金のデジタル払い」を希望した場合でも、使用者は必ず応じなければならないということでは無いのですか？

蓮美部長 「賃金のデジタル払い」は、賃金の支払・受取の選択肢の一つです。労働者のみならず、使用者に対しても導入を強制するものではありません。導入に際してはまず労使協定を締結し、その上で、希望する労働者の同意を得て、実施するものです。

ですから、労使協定が締結されていない事業場で、労働者が「賃金のデジタル払い」を希望する場合には、まず労使協定の締結をするかどうかについて、使用者と労働組合又は労働者の過半数を代表する者との間で話し合いを行うこととなります。

桃樹さん 分かりました。まずは話し合いということですね。

では、次の必要な手続きをお願いします。

「賃金のデジタル払い」を導入するにあたり必要な手続きは？

その3 「労働者への説明」と「労働者の個別の同意取得」

蓮美部長 労使協定を締結した上で、4番目の手続きとして、「賃金のデジタル払い」を希望する労働者に対して、「賃金のデジタル払い」に関する必要事項を説明します。

そして、5番目は、労働者から個別に同意を得ることです。

桃樹さん 必要事項の説明に際しては、参考となる書面のようなものは無いのですか？

蓮美部長 労働者の個別の同意取得に「同意書」を使用しますが、その同意書の参考例(別紙様式第14号(第7条の2関係))が、厚生労働省のウェブサイトに掲載されていますので、労働者への説明にも活用して欲しいです。

それと、労働者への説明は、雇用主から指定した資金移動業者に委託することも認められています。

桃樹さん なるほど。その他、説明の際の留意事項があったら教えてください。

蓮美部長 賃金の支払いについては、デジタル払い以外の銀行口座への振込等の方法も提示することになりますし、実質的に指定資金移動業者口座への賃金の支払いを強制することがないようにしなければなりません。

また、取扱い指定資金移動業者について、特定の1社に限定せず複数とする等、労働者の便宜に十分配慮する必要があります。

桃樹さん 先程、同意書の例を教えてくださいましたが、同意書についてのポイントはどのようなことでしょうか？

蓮美部長 はい、同意書の項目の最初は「資金移動を希望する賃金の範囲と金額」です。

同意書の例では、「定期賃金」「賞与」「退職金」が挙げられ、それぞれの「資金移動」を希望する「金額」を記載するようになっています。

桃樹さん すると、例えば「定期賃金が25万円」の時、「デジタル払いの資金移動」は25万円のうち「2万円」を希望するという設定もできるのですね。

蓮美部長 はい、そうなります。賃金の一部を資金移動業者口座で受け取り、残りを銀行口座等で受け取ることもできます。

また、同意書は、書面でなく電磁的記録によることも可能です。

なお、「労働者への説明」は指定資金移動業者に委託することができますが、その場合でも、労働者の同意については雇用主自らが行わなければなりません。

桃樹さん 蓮美部長、改めての確認になりますが、労働者がデジタル払いを希望しない場合は、これまで通り銀行口座への振込で賃金を受け取ることができるのですね。

蓮美部長 先程もお話しましたが、「賃金のデジタル払い」は、賃金の支払い・受取の選択肢の1つです。

桃樹さんの言う通り、銀行口座への支払いを希望する場合にはそうなりますし、使用者は希望しない労働者に強制してはいけません。

「賃金のデジタル払い」を導入するにあたり必要な手続きは？

その4 「賃金支払いの事務処理の確認・実施」等

桃樹さん 6番目の手続きに関する内容を教えてください。

蓮美部長 賃金支払いの実務を行うための手続きは、指定資金移動業者によって異なります。そのサービス内容の確認になります。

例えば、支払い方法について、雇用主の資金移動アカウントを作成し、そこから労働者のアカウントに支払うのか、若しくは現行の銀行振込と同様の手続き・手順を踏むのか。

また、所定の賃金支払日に向けた雇用主の事務処理の期限などについての確認も必要です。

桃樹さん その他に留意すべき事項があったら教えてください。

蓮美部長 指定資金移動業者の指定が取り消された場合や、指定資金移動業者が指定を辞退した場合は、対象労働者に速やかに確認し、労働者が指定する別の方法によって、それ以降の賃金の支払いを行うこととなります。

「賃金のデジタル払い」の趣旨

桃樹さん ここまでお話を聞いてきましたが、「賃金のデジタル払い」が認められた趣旨は、これまでの銀行口座等への賃金の支払いと、ちょっと異なるように感じました。



蓮美部長 あら、桃樹さん、良いところに気が付いたわね。

そうなの。銀行口座への支払いと、資金移動業者口座への支払いでは、その目的とするところが違うの。

桃樹さん どう異なるのか、教えてください。

蓮美部長 資金移動業者口座の資金は、為替取引(送金や決済等)を目的としたものです。銀行の口座は、「預金」を目的の1つとしているわね。そこが違うの。

労働者が資金移動業者口座への賃金支払いを利用する際には、口座への資金移動を行う賃金額は、為替取引(送金や決済)に利用する範囲内とし、送金や決済等に利用しない資金を滞留させないことが必要となるの。

桃樹さん なるほど。口座残高上限額が100万円とされているのも、そのためですね。

蓮美部長 そう、そのため、資金移動業者の口座への資金移動を希望する賃金額等については、労働者の利用実績や利用見込みを踏まえたものとする必要があるの。

その他にも、資金移動業者口座に関する手数料等については、先に示した同意書例の裏面に「資金移動業者口座への賃金支払いに関する留意事項」(別紙様式第14号8(第7条の2関係))に詳しく記載されていますので、参考として欲しいわ。

「賃金のデジタル払い」実施の今後の流れ

桃樹さん よく分かりました。それでは、「賃金のデジタル払い」は、いつでも開始できるのですね。

蓮美部長 それが、直ぐ!という訳にはいかないようなの。

桃樹さん えっ? 何故ですか? 労働基準法施行規則の改正は、令和5年4月1日に施行されたんですね。もう1年半も経っていますが。

蓮美部長 規則の改正が行われた後、厚生労働省はサービス運営を希望する資金移動業者の受け付けを開始し、審査を行ってきました。

そして、今年、令和6年8月9日に初めて「PayPay株式会社」を指定したの。指定番号は「厚生労働大臣第00001号」。サービス名称は「PayPay給与受取」。口座受入上限額は「20万円」。保証機関は「三井住友海上火災保険株式会社」。

桃樹さん 指定されたPayPay株式会社は動きだしたわけですね。

蓮美部長 新聞報道によれば、PayPay株式会社は令和6年8月9日から、対応を希望する事業者と従業員向けの専用ページを公開したと。8月14日からソフトバンクグループ10社の従業員、約4万4000人を対象にサービスの提供を始め、年内に一般向けのサービス提供に繋がると。

桃樹さん 指定されたのは、1社だけなんですか?

蓮美部長 申請され、現在審査中の資金移動業者について、厚生労働省は「3社」と公表しています(令和6年8月9日時点)。今後、順次、指定されると思います。この探訪記が発行される頃には、もう少し増えているかもしれません。

デジタル払いに関する政府の方針

桃樹さん ちなみに、審査中の資金移動業者「3社」はどの企業でしょうか?

蓮美部長 これも新聞報道ですが、「auペイメント」、楽天グループの「楽天ペイ」、リクルートと三菱UFJ銀行が共同出資する「リクルートMUFJ」が申請していると。

桃樹さん 政府の動きはどうなんでしょう?

蓮美部長 令和6年6月21日に閣議決定された「規制改革実施計画」の中の、労働条件分科会に関する事項で、「賃金の『デジタル払い』の実現」について触れている部分があるの。

桃樹さん どのような内容ですか?

蓮美部長 例えば、資金移動業者については「要件を満たすことが確認できた事業者から早期に指定を行う」と。また審査期間については「標準処理期間について2か月程度を基本とし設定する」とも。政府としては推進していく方針で臨んでいますから、今後、資金移動業者の指定は進んでいくと思います。

桃樹さん 分かりました。これから、資金移動業者の指定が増え、「賃金のデジタル払い」の環境整備が進むということですね。


ところで、私達が働いている東基連でも、PayPayでの「賃金のデジタル払い」は行われるようになるのでしょうか？

蓮美部長 そこは、まず労使協定の締結が必要だから、みんなでよく話しあってみましょう。いずれにせよ、法律に則った形で、労使の希望を尊重して行われていくことが大事ですね。

桃樹さん 蓮美部長、とても良く分かりました。ありがとうございました。

読者の皆様、今月も「労務・安全衛生 深掘り探訪記」にお付き合いいただき、ありがとうございました。


それでは、また来月号でお目にかかりましょう。




賃金を「デジタル払い」で受け取る場合に必要の手続き

労働者向け

労働基準法では、賃金は現金払いが原則ですが、労働者が同意した場合、銀行口座などへの賃金の振り込みが認められました。キャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化のニーズに対応するため、労働者が同意した場合には、厚生労働大臣が指定した資金移動業者（Payなどの口座への現金支払い（賃金のデジタル払い）も移められることになりました。



賃金のデジタル払いの制度に係る詳細や、厚生労働大臣が指定した資金移動業者（指定資金移動業者）は、厚生労働省ウェブサイト「周知用資料」、「指定資金移動業者一覧」等をご参照ください。



厚生労働省ウェブサイト

1 賃金をデジタル払いで受け取るにあたって


※このリーフレットでは、賃金をデジタル払いで受け取ることを希望される、労働者の皆さまにご理解・ご対応いただきたい内容をまとめています。

- 賃金をデジタル払いで受け取るには、ご自身がはたらく会社において、賃金のデジタル払いに関する労使協定が締結されていることが前提となります。また、労使協定ではご自身はたらく会社で利用可能な指定資金移動業者が定められています。
- ※労使協定は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と、雇用主で締結します。

△ ご注意ください

- 賃金のデジタル払いの導入を強制するものではありません。また、労働者が希望しない場合は、これまでどおり銀行口座などで賃金を受け取ることができます。
- 賃金の一部をデジタル払いで受け取り、その他はこれまでどおり銀行口座などで受け取ることも可能です。
- 賃金のデジタル払いを選択した場合であっても、その後、賃金の受取方法を銀行口座などに変更することができます。

URL <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001282165.pdf>



賃金のデジタル払いを導入するにあたって必要の手続き

雇用主向け

1 賃金のデジタル払いの導入にあたって

- このリーフレットでは、賃金のデジタル払いを導入するにあたって、雇用主の皆さまに留意いただく必要がある主な内容をまとめています。
- 雇用主の皆さまが各事業場において賃金のデジタル払いを導入するにあたり、必要な手続きは次のとおりです。
 - ① 厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者（指定資金移動業者）の確認
 - ② 導入する指定資金移動業者のサービスの検討
 - ③ 労使協定の締結等
 - ④ 労働者への説明
 - ⑤ 労働者の個別の同意取得
 - ⑥ 賃金支払いの事業処理の確認・実施

手続きの流れ

1 厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の確認

- 厚生労働省ウェブサイトに掲載されている指定資金移動業者一覧で、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者とそのサービスの名称等をご確認ください。

2 導入する指定資金移動業者のサービスの検討

- どの指定資金移動業者のサービスを導入するのか、労働者のニーズを踏まえながら、ご検討ください。なお、複数の指定資金移動業者を選択することも可能です。

指定資金移動業者を選択する際のポイント

- ・ 口座残高上限の設定金額[※]
- ・ 1日当たりの払い出し上限の設定金額[※]
- ※ 中心の上記の受取金額については、雇用主と指定資金移動業者との個別の取組によって上限を上げることがあります。
- ・ 労働者や雇用主の手数料負担の有無と金額
- ・ 指定資金移動業者との契約締結の要否

ご検討の際には、必要に応じて各指定資金移動業者のウェブサイト等をご確認ください。

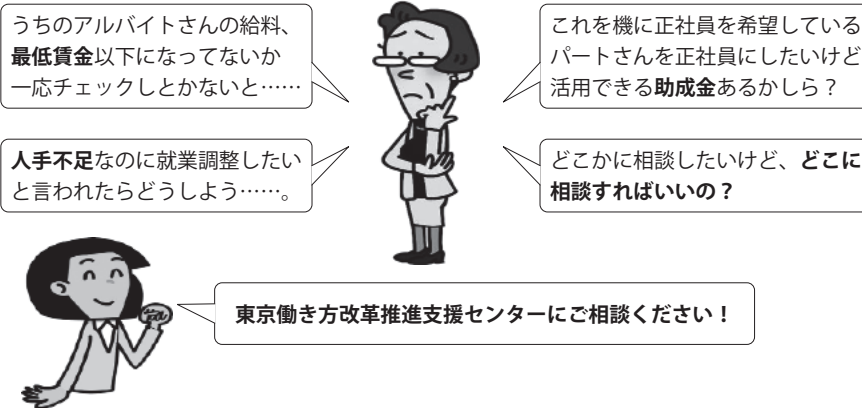
URL <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001282164.pdf>

10月からの制度変更……対応はお済ですか？

東京働き方改革推進支援センターのご案内

東京労働局 雇用環境・均等部 企画課

最低賃金の改定、社会保険適用の適用拡大……10月は色々な制度変更があり大変です……



事業主の皆様の労務管理に関するお悩みを専門家がサポートいたします！

東京働き方改革推進支援センター(以下「センター」)では、都内事業者の皆様からの労務管理についてのお悩みから助成金、人材確保対策に関するお問い合わせなど、「働き方改革」に関するご相談について、社会保険労務士等の資格を有した専門家に対応しております。

ご質問・ご相談は、センターへの来所(要予約)、電話、メールなどで受け付けており、さらに専門家が実際に貴社を訪問し(またはオンラインにて)、実情を把握させていただいた上でお悩みを解決するためのコンサルティングを実施しております。

10月からの社会保険の適用拡大に関するご相談も受け付けており、キャリアアップ助成金^(※)の活用など、貴社の実情に応じた対応策をコンサルティングを通じてご提示いたします。

費用は無料ですので、お気軽にご相談下さい！

※キャリアアップ助成金の詳細は各検索サイトにて「キャリアアップ助成金」で検索を！

キャリアアップ助成金 検索

多くの事業主が自社の改善を実現しています！

センターを利用され専門家のサポートを受けた多くの事業主が、自社の改善を実現しております。

改善を実現した主な取り組み事例については、以下のアドレスからご覧いただけます。

働き方改革特設サイト 中小企業の取り組み事例 <https://hatarakikataikaikaku.mhlw.go.jp/casestudy/>

※掲載されている取り組み事例は東京も含めた全国の働き方改革推進支援センターの支援事例になります。

お問い合わせはこちら

東京働き方改革推進支援センター(東京労働局委託事業)



- 所在地 〒105-0001 東京都港区虎ノ門 1-16-8 虎ノ門石井ビル 4階
- 最寄り駅 東京メトロ虎ノ門駅、虎ノ門ヒルズ駅
- 電話 0120-232-865(平日 9:00~18:00)
- FAX 03(6206)7046
- メール tokyo@task-work.com
- HP <https://hatarakikataikaikaku.mhlw.go.jp/consultation/tokyo/>





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6年10月～令和6年11月)

◆産業保健研修◆

令和4年12月開催分から、従来の「保健師・看護師研修」「人事・労務・衛生管理者研修」を統合して「産業保健研修」といたしました。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
11月28日(木) 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・ 公認心理士 本山 恭子	70

会場研修

研修日時	研修テーマ	講師	定員
10月15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、別講師による「働く人と職場における勤務間インターバル制度の価値」の講義を行います。	秋元 成康	55
10月18日(金) 14:00～16:00	部下やメンタルヘルス不調者とのコミュニケーションII 援助になるかわり方について振り返り、学んでいきます。 I(令和3年度実施)での研修内容に加えて、メンタルヘルス不調の部下を抱えた上司の支援について考えます。	松島 尚子	29
10月21日(月) 14:00～16:00	メンタルヘルス『社内研修の進め方』～セルフケア～ 「心の健康づくり計画」にあたって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。 加えて最近では4つのケアの円滑な相互の「連携」をすすめていくことが必要とされています。 ここ数年の covid-19 の影響もあり、セルフケアの必要性が再認識されています。 今回はアンガーマネジメントも含めて、有効なメンタルマネジメント方法を解説します。 事業所に戻れば社内研修の実施者となる参加者の方々とともに、関心、興味を集める社内研修の進め方について一緒に考えていきたいと思います。	松井 知子	55

研修日時	研修テーマ	講師	定員
10月23日(水) 14:00～16:00	働き方改革関連法をめぐる現状と課題 ～時間外労働の上限規制とカスタマーハラスメント～ 2019年4月に施行された「働き方改革関連法」及び同法の基礎となった「働き方改革実行計画」について時間外労働の上限規制を中心として振り返り、長時間労働者の現状と課題及び2024年4月に施行された「適用猶予事業・業務(建設業、自動車運転者及び医師)の時間外労働規制のあらましを解説します。 また、2023年9月に「精神障害の労災認定基準」に追加されたカスタマーハラスメントの対策について解説します。	荒川 輝雄	55
10月24日(木) 14:00～16:00	がんの診断、治療、そして職場復帰支援をサポートして～生きる意味を深める～ 健康診断受診結果、あるいはある症状がでて受診した、たまたま受診したら、がんの診断を受けてしまった、というように、いろんな対処すべきことに対する向き合いがはじまります。 この歩みはこの先の人生へと大きく影響することになります。 また「がん」という病気との闘いにもなりますが、そんな岐路に立つことを一緒に、実践例を基に、人生を深められる経験をしたがん伴走をお伝えしていければと思います。 生涯のうち二人に一人はがんになると言われるいま、がんをなくすことはできませんが、早期発見をまずは第一に、がんと共にいきることへの復帰支援です。	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30日(水) 14:00～16:00	自律的な化学物質管理～リスク評価・対策と健康管理の有機的な連携～ 令和4年度の法令改正により、新しい化学物質の自律的管理が令和6年4月から始まりました。 今後、化学物質管理は、事業者自らがリスクを評価し、対策を検討・実施することになります。 産業保健スタッフの業務に関連するところでは、従来の特別則で定められている健康診断に加えて、リスクアセスメントや対策に基づき健康診断の要否を判断して、自律的に健康診断を実施することになりました。 当研修では、自律的管理におけるリスクアセスメントや保護具を含めたリスク対策の概要を知り、健康管理との連動について考えます。	中原 浩彦	55
11月6日(水) 14:00～16:00	企業の問題解決に役立つ交流分析(Transaction Analysis)～「ストローク」について～ TA(交流分析)は、心理療法やカウンセリングのみならず、教育や組織領域において、また、健康度の低い人から高い人に対して、幅広く活用することができます。 今回は、ストロークについてご紹介します。 私たちが元気に生活をするためには、人から得られる刺激が必要です。 TAでは、自己及び他者の存在や価値を認めるための刺激のことを「ストローク」と名付けています。ストロークの考え方は、お互いに認めあう、風通しの良い職場作りに役立ちます。	藤里 智子	55
11月12日(火) 14:00～16:00	ストレスチェック制度の効果的な活用 ～セルフケア、集団分析を利用した職場環境改善への取組みについて～ 年1度のストレスチェックの実施をしても、その結果を十分に活用できていないのではないかと、お悩みではないでしょうか？ メンタルヘルス対策は第14次労働災害防止計画の重点対策とされており、ストレスチェックの集団分析を用いた職場環境の改善に取組むことが望まれています。 今回は、その取組みに一步踏み出すときに参考となるような具体的なお話をさせていただきます。 また、個々人が結果を活用できるよう、労働者のセルフケア能力をサポートすることについてもお話しをしていきたいと思います。	紺野 由美子	55
11月13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14日(木) 14:00～16:00	すすめよう職場のスマート禁煙！ 職場の禁煙化は、法律や条例、ガイドラインでも示された労働衛生上の重要課題の一つです。 本研修会は、研究成果を基に作成した科学的根拠に基づく「効果的な職場の受動喫煙対策の推進方法」を提案しております。 令和14年度には、望まない受動喫煙のない社会の実現が国の目標です。 まずは、その推進方法を知ることからはじめてみませんか？ ◆注意◆ 本研修会は、禁煙化されていない事業場の関係者を対象とします。 参加型研修で、グループワークがあります。	齋藤 照代	45
11月15日(金) 14:00～16:00	労働安全衛生法の基礎 法令に基づき管理を適正に行うため、法令の読み方、法令用語、所管する官庁、罰則、最近の法令改正、留意事項等主に労働衛生分野について学びます。 なお、「令和6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
11月19日(火) 14:00～16:00	働き方改革関連法をめぐる現状と課題 ～時間外労働の上限規制とカスタマーハラスメント～ 2019年4月に施行された「働き方改革関連法」及び同法の基礎となった「働き方改革実行計画」について時間外労働の上限規制を中心として振り返り、長時間労働者の現状と課題及び2024年4月に施行された「適用猶予事業・業務(建設業、自動車運転者及び医師)の時間外労働規制のあらましを解説します。 また、2023年9月に「精神障害の労災認定基準」に追加されたカスタマーハラスメントの対策について解説します。	荒川 輝雄	55

研修日時	研修テーマ	講師	定員
11月20日(水) 14:00～16:00	<p>メンタルヘルス不調者の職場復帰支援～療養期間の長短事例、個と組織への関わり支援～ メンタルヘルス不調者には、さまざまな状態、心理・背景、個の成長・特性などが重なり、単純に内服薬治療、休むことでスムーズな職場復帰になるとは限りません。 本当に人数分の対処方法が違い、まさにケースバイケースで、病名が同じでも同じような経過をたどるわけではなく、支援の在り方も様々です。 産業保健チームとの関わり、組織との連携の大切さもありますが、そこには人と人との信頼関係が生まれる、コーディネートをするスタッフとの関係づくり、この土台こそが職場復帰を可能とする大きなポイントであるように思います。 そんなことをお伝えできればと思います。 ※当研修の後 15:45～16:00 の時間帯に、別講師による「働く人と職場における勤務間インターバル制度の価値」の講義を行います。</p>	<p>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</p>	55
11月21日(木) 14:00～16:00	<p>労働関係法令等の動向 ～新たな化学物質規制、個人事業者の安衛法適用等、法令の相次ぐ改正を考える～ 化学物質規制については対象物質が大幅に増加しており、今まで化学物質と無縁だと思っていた三次産業等の事業場でも今後は対応が必要となることが予想されます。 個人事業主に対する労働安全衛生法の適用についても一定規則の改正が行われましたが、今後も改正が続くと思われます。 また、家事使用人を労働者に含める等の労働基準法の改正も行われる予定であるほか、脳心臓疾患や精神障害の労災認定基準についても変更が相次いでいます。 労働関係法令等について現在どのような改正が行われ、そして今後どうなっていくのか、そ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、別講師による「働く人と職場における勤務間インターバル制度の価値」の講義を行います。</p>	<p>中山 篤</p>	55
11月26日(火) 14:00～16:00	<p>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。</p>	<p>廣川 進</p>	55



第 27 回 桃樹のちょこっと用語
「賃金のデジタル払い」

「賃金のデジタル払い」とは、労使協定を締結し、労働者の同意を得て、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者口座へ賃金の資金移動を行うこと。(令和 5 年 4 月 1 日の労働基準法施行規則第 7 条の 2 の改正による)

また、指定資金移動業者口座は、口座残高上限額が 100 万円以下とされており、預貯金口座の預金とは異なり、為替取引(送金や決済等)を目的としたものとされ、送金や決済等に利用しない資金を滞留させないことが必要とされている。

なお、上記の「賃金のデジタル払い」による資金移動を、簡潔に表現すれば次のとおり。「労働者のスマホアプリに、事業主が賃金の一定金額をチャージすること。」

労働安全衛生関係の一部の手続の 電子申請が義務化されます

東京労働局 労働基準部 安全課

2025年1月1日より以下の手続について、電子申請が原則義務化されます

- 労働者死傷病報告
 - 総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医の選任報告
 - 定期健康診断結果報告
 - 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
 - 有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
 - 有機溶剤等健康診断結果報告
 - じん肺健康管理実施状況報告
- 義務化されるもの以外にも…
- 足場/局所排気装置等の設置・移転・変更届(労働安全衛生法第88条に基づく届出)
 - 特定化学物質など各種特殊健康診断結果報告
 - 特定元方事業者の事業開始報告

など多くの届出等が電子申請可能です。

電子申請の詳細はこちらからご確認ください

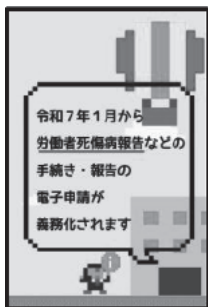


https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/denshishinsei.html

電子申請をご利用いただくと、労働基準監督署へ来署せずに手続きすることができます。

- 時間や場所にとらわれずに手続きが可能
- スマホやタブレット、パソコン上だけで手続きが完了
- 電子署名・電子証明書の添付は不要

ぜひ電子申請をご利用ください！



こちらから
どうぞ！



「東京労働局 YouTube 公式チャンネル」でショート動画を配信中です!!
親しみやすいドット絵を使用した動画となっております。是非ご視聴ください！

休憩室

BREAK  TIME

読書について

本を読む人の割合は減っているのでしょうか？ それとも増えているのでしょうか？ インターネットで検索すると習慣的に読書をしている人(1ヶ月に1冊以上)の割合は約8割(コロナ禍以降4割の人の読書時間が増えている)だそうです。但し、ジャンルはビジネス・経済が約47%で小説が37%強、自己啓発書が32%弱だそうです(Job総研調査2021年)。

文化庁の調査によると、1ヶ月に1冊の本も読まない人の割合は70代以上で6割、60代では5割、私見ですが、60代以上ではビジネスや自己啓発本を読む事が少なくなっているからかもしれません。人が読書をすべき時期は10代が良いとの調査結果が出ています。10代後半は受験や部活動等でゆっくりと本を読む時間が無いのかもしれませんが、参考書等も本でするので……。

電子書籍の普及で紙の媒体は64.7%、スマートフォンが49.7%、PC・タブレットが43.7%(複数回答可)となっています。やはり時代の流れでしょう。

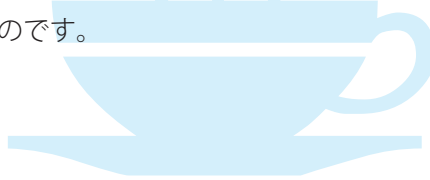
私が本格的に本を読む事を始めたのは中学生になってからだと記憶しています。課題図書感想文を提出する事になり学校の司書教諭(男性)にその本の作者が何を訴えたいのか読み取る事が大事だと教えてもらいました。記憶に残っている本は「肥後の石工」「十五少年漂流記」「海底二万哩」等です。皆さんも子供の頃お読みになったと思います。高校生位からSF小説(特に宇宙関係)を中心に読むようになり、「ペリー・ローダン」シリーズ(ドイツの複数の作

家によるリレー作品で原作は2800巻超え、日本語訳はハヤカワSF文庫で716巻(原作2巻を1巻で)翻訳出版されています。

400巻位迄は読みましたがその後一度読むのを中断したらそのままになってしまいました。その後は海外作品では無く、「池波正太郎」氏・「司馬遼太郎」氏・等江戸時代から明治、大正、昭和の時代が舞台の小説や「西村京太郎」氏・「宮部みゆき」氏・「東野圭吾」氏作のミステリー小説を図書館で借りて読んでいます。また大手の中古書店で買って読む事も有ります。

特に「浅田次郎」氏の作品に出合ったのは「プリズンホテル」夏・秋・冬・春の4作品ではまってしまい何度も読み返したものです。「蒼穹の昴」等の近代中国の物語、「終わらざる夏」「日輪の遺産」等の終戦時の物語、「鉄道員(ぽっぽや)」「きんぴか」「地下鉄(メトロ)に乗って」「椿山課長の七日間」等幅広いジャンルで読者を笑わせ、泣かせ、ほっこりとさせる作品で愛読しています。エッセイ集「勇気凛凛ルリの色」等は同世代の方ですので共感を覚える事が多いです。「朝井まかて」氏が書く江戸時代の庶民の生活は大変興味深い物があり、昨年の朝ドラのモデルになった「牧野富太郎」先生の物語「ボタニカ」を読みたいと思っています。「室積光」氏の「都立水商！」や「埋蔵金発掘課長」等もユニークで大面白く読みました。一度普段読まない作家の作品を手にとってみられてはいかがでしょうか。

もちろん電子書籍でも結構ですが、ふらっと街の本屋さんで書棚に並んだ本を捜すのも楽しいものです。



京都生まれの浜っ子

行政の窓から

その521

団体経由産業保健活動推進助成金のご案内

東京労働局 労働基準部 健康課

中小企業等の健康づくりの支援を行う事業主団体等の皆様
傘下の中小企業等に産業保健サービスを提供しませんか

「団体経由産業保健活動推進助成金」は、事業主団体等や労災保険の特別加入団体が、傘下の中小企業等に対し、産業医や保健師等の専門職のほか、産業保健サービスを提供する事業者と契約し、産業保健サービスを提供した場合にその費用の一部を助成するものです。

事業場における労働者等の健康管理に資するため、ぜひご活用ください。

令和6年度版リーフレットはこちら



中小企業等の健康づくりの支援を行う事業主団体等の皆さま。 令和6年度版

団体経由産業保健活動推進助成金のご案内

傘下の中小企業等に産業保健サービスを提供しませんか？

団体経由産業保健活動推進助成金は、事業主団体等を通じて、中小企業等の産業保健活動の支援を行う助成金です。

事業主団体等が傘下の中小企業等に対して、医師等による健康診断結果の意見聴取やストレスチェック後の相談支援等産業保健サービスを提供する費用・事務の、一部を助成する費用の助成率の00%（上限500万円（1事業場を標準とした団体等）は1,000万円）を助成します。 ※助成率の上限は500万円です。

※1事業場に複数回申請が可能です。

対象となる団体等

次のうちいずれかがあつたとき

事業主団体等
事業主団体又は共同事業主であつて、中小企業等事業主の定める割合が構成事業主等全体の2分の1を超えていること等、一定の要件を満たす団体等

労災保険の特別加入団体
労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第33条第3号に該当する者の団体または同条第5号に該当する者の団体であつて、一定の要件を満たす団体

助成の仕組み

サービスの流れ

助成金の流れ

厚生労働省 | 独立行政法人労働者健康安全機構

対象となる産業保健サービス等

産業保健サービスで助成対象となるのは以下の①～⑥のとおりです。

- ① 医師、歯科医師による健康診断結果の意見聴取
- ② 医師、保健師による健康指導
- ③ 医師による面接指導・意見聴取
- ④ 医師、保健師、看護師等による健康相談対応*
- ⑤ 医師、保健師、看護師、社会保険労務士、実立支援コーディネーター等による治療と仕事の両立支援
- ⑥ 医師、保健師、看護師等による職場環境改善支援*
- ⑦ 医師、保健師、看護師等による健康研修研修、事業主と管理責任者の産業保健に関する同知啓発*

*産業保健活動に係る研修、健康相談、健康啓発活動にのみです。
その他、業務の一部を委託する雇用も対象となります。

助成金支給の流れ

※申請書類に記入する必要があります。

※実施計画書の提出が必要で、内容の正確性などを確認し、交付を中止します。

1. 実施計画提出（交付申請）	時期：令和6年12月27日（金）必着
2. 計画承認	1の受理後、原則30日以内
3. 助成対象	計画を承認された期間（最長で令和7年2月21日まで）に於いて、標準費以下（1回の費用+標準費の30%（上限あり））
4. 助成金交付申請	計画を承認された期間の最終日が満了し、30日以内又は令和7年2月21日以前、1回につき1回まで必着
5. 助成金の支給	令和7年2月21日まで

※申請：①Googleフォーム「J-Grants（電子申請システム）」のURLが記載し、申請が可能です。詳細は、以下のQRコード又はURLをご確認ください。

お問い合わせ

本助成金に関するお問い合わせは、以下の窓口へお問い合わせください。
ご相談・ご質問は、こちらの子チャットボットが便利です。
チャットボットで解決しない場合は、こちらでお問い合わせください。
お問い合わせは必ずお名前と所属を明記してください。お名前が公開されません。
厚生労働省労働基準部健康課 | 独立行政法人労働者健康安全機構
電話番号：0570-783046 (R6.5)

独立行政法人労働者健康安全機構ホームページ

ご相談、ご質問はこちらのチャットボットが便利です



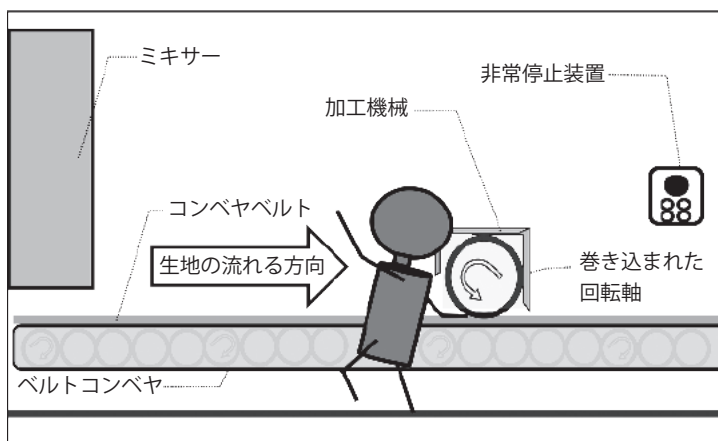
機械の清掃作業中に 加工機械の回転軸に巻き込まれる

業種 食料品製造業 職種 製麺担当

災害発生状況

事業場は食料品製造業である。被災者は製麺業務終了後、製造ラインの機械の清掃を行っていた。被災者が昼休憩に来ないことを職場の同僚が不審に思い、当該製造ラインに向かうと、被災者は上半身が巻き込まれた状態で発見された。被災状況からドクターカーで医師が現場に駆け付けたが、その場で死亡が確認された。

- 被災者は機械を停止させずに清掃を行っていた。
- 被災者の担当した製造ラインには、生地を搬送するベルトコンベヤ、生地の厚さを均一にする加工機械、均一にした生地を巻き取る機械の順で設置されていた。これらの機械は各機械ごとに稼働を停止させることができないものであった。
- 巻き込まれた加工機械の回転軸の周囲には金属製の覆いが設けられていたが、生地の厚さを確認するため、高さ50cmほど開口部となっていた。
- 非常停止装置用のボタンは被災者の巻き込まれた箇所から約2m離れていた。
- 清掃時の作業手順が定められていなかった。
- 監督者による作業場の巡視が行われていなかった。



※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 機械を停止させずに清掃作業を行ったこと。
- 2 巻き込まれることを防止するための覆いの大きさが不十分であったこと。
- 3 非常停止装置が作業者の手の届く範囲に設置されていなかったこと。
- 4 清掃時の作業手順が定められていなかったこと。
- 5 監督者による作業場の巡視が行われていなかったこと。

災害防止対策

- 1 機械を停止した上で清掃作業を行うこと。
- 2 体の一部が巻き込まれることを防止するための適切な大きさの覆いを設けること。
- 3 非常停止装置を作業者の手の届く範囲に設置すること。
- 4 清掃時の作業手順を定め、関係労働者に周知すること。
- 5 監督者は定期的に作業場を巡視し、手順に沿った清掃が行われているかを確認すること。

令和 6 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

17 人

前年同期

24 人

●令和 6 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	0	1	-1
建設業	8	10	-2
土木工事業	0	3	-3
建築工事業	5	6	-1
木造家屋建築工事業	0	0	0
その他の建設業	3	1	2
陸上貨物運送事業 ^(注3)	2	2	0
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	1	-1
商業	0	4	-4
小売業	0	1	-1
保健衛生業	1	0	1
社会福祉施設	1	0	1
接客娯楽業	1	0	1
飲食店	0	0	0
清掃と畜業	2	0	2
ビルメン業	1	0	1
その他の三次産業	2	5	-3
金融業	0	0	0
警備業	2	4	-2
その他(一次産業) ^(注4)	1	0	1
全産業合計	17	24	-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)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 6 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	358	392	-8.7
建設業	579	620	-6.6
土木工事業	90	105	-14.3
建築工事業	386	402	-4.0
木造家屋建築工事業	24	25	-4.0
その他の建設業	103	113	-8.8
陸上貨物運送事業 ^(注3)	648	650	-0.3
ハイヤー・タクシー業	220	254	-13.4
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	269	246	9.3
商業	1,184	1,109	6.8
小売業	891	797	11.8
保健衛生業	836	874	-4.3
社会福祉施設	654	684	-4.4
接客娯楽業	639	604	5.8
飲食店	498	459	8.5
清掃と畜業	566	514	10.1
ビルメン業	376	334	12.6
その他の三次産業	1,085	966	12.3
金融業	63	49	28.6
警備業	208	214	-2.8
その他(一次産業) ^(注4)	53	39	35.9
全産業合計	6,437	6,268	2.7

(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7年1月
受験準備	衛生管理者(第1種)	センター 学科	4日		19(火)~22(金)	16(月)~19(木)
		中央支部 学科	3日		6(水)~8(金)	
	衛生管理者(第2種)	センター 学科	3日		19(火)~21(木)	16(月)~18(水)
		中央支部 学科	2日		6(水)~7(木)	
	衛生(特例)	センター 学科	2日		21(木)~22(金)	18(水)~19(木)
		中央支部 学科	1日		8(金)	
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	28(月)~29(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。
 - 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。
 - 石綿作業主任者は王子工業会館が会場です。
 - 熱中症予防教育セミナーは上野区民館が会場となります。
 - 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けます。
- 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けます。
- 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

ふと思い立ち、秋の奈良を訪れたことがある。爽やかに澄みわたった雲一つない秋天。奈良公園では、金色に輝く銀杏の葉が頭上を覆い、芝生には鹿の群れが。修学旅行中と思われる中学生達が、鹿たちに鹿煎餅を与えながら歓声をあげていた。古都・奈良は、中高生の修学旅行先としても多く選ばれるところ。懐かしい思い出をお持ちの方もおられるだろう。

奈良公園の鹿と中学生達の記憶が蘇ったのは、中学校の校長を務める知人との会話から。彼が云うには「来年の修学旅行の貸し切りバスの手配が、上手く進んでいない」と。自動車運転者等の時間外労働の上限が規制された「2024年問題」。トラックだけでなくバスの運転者についても、時間外労働の制約などで人手不足の状況が生じ、修学旅行の受注を制限するバス会社が出て来ていると。

それぞれが準備を進めて迎えた、本年4月の「建設業、自動車運転の業務、医師等」の時間外労働の上限規制。この10月1日で半年が経過。この間、様々な事象が顕在化してきた。病院勤務医の24%が未だ上限時間を超えて労働しているのではとの報道も目にしたが、家族からは「定期的に通院していた病院の診療時間が短くなった」との話も。予想されたことではあるが、時間外労働の上限規制という大きな変化のもと、全ての人が当事者となっている。

ここで大切なことは、後戻りは出来ないということ。一部の人の過労死にも繋がる長時間労働で支えられる社会であってはならない。いずれの関係者も法令遵守を踏まえながら、「命を守る」という大命題のもと懸命に取り組んでいる。その取り組みへの皆の応援が、社会をより良き方向に導いていくに違いない。

ヴィクトル・ユーゴーは「レ・ミゼラブル」の中で「未来には幾つかの名前がある。(中略)勇敢な者はそれを理想と呼ぶ。」と。奈良公園で鹿と遊ぶ中学生達の未来。その未来を理想に溢れたものとするのは、今に生きる私達の姿勢であり行動である。

(小太郎)

講習会名	申込受付	科目	10月	11月	12月	令和7年1月	
登録講習会	安全衛生推進者	センター	学科 2日	28(月)~29(火)	25(月)~26(火)	19(木)~20(金)	20(月)~21(火)
		中央・足立荒川	学科 2日		28(木)~29(金)		
		たま研修センタ	学科 2日		11(月)~12(火)		
	衛生推進者	センター	学科 1日	7(月)	11(月)	4(水)	8(水)
		中央・足立荒川	学科 1日		26(火)		
		たま研修センタ	学科 1日				24(金)
	安全管理者選任時研修	センター	学科 2日	3(木)~4(金)	19(火)~20(水)	5(木)~6(金)	9(木)~10(金)
		中央・足立荒川	学科 2日			3(火)~4(水)	
		たま研修センタ	学科 2日	7(月)~8(火)			
特別教育	自由研削砥石	センター	学科・実技 1日		8(金)	5(木)	28(火)
	動力プレス機械金型調整等	たま研修センタ (日野羽村)	学科 1日	27(日)			
	アーク溶接	センター	学科 2日	29(火)~30(水)	27(水)~28(木)	18(水)~19(木)	22(水)~23(木)
			実技 1日	31(木)	29(金)	20(金)	24(金)
	高圧・特別高圧	センター	学科 2日	15(火)~16(水)	25(月)~26(火)	16(月)~17(火)	27(月)~28(火)
	低圧電気	センター	学科 1日	7(月)	11(月)	9(月)	14(火)
			実技 1日	8(火)／9(水)／10(木)	12(火)／13(水)／14(木)	10(火)／11(水)／12(木)	15(水)／16(木)／17(金)
	高所作業車(10m未満)	センター	学科・実技 1日	28(月)		13(金)	
	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		22(金)		30(木)
	テールゲートリフター	センター	学科 1日		7(木)		29(水)
		中央支部	学科 1日				
	たま研修センタ	学科 1日					
	ダイオキシン	センター	学科 1日	21(月)			7(火)
	フルハーネス	たま研修センタ	学科・実技 1日				28(火)
化学物質管理者講習(準・1日)	センター	学科 1日		1(金)			
	中央支部	学科 1日	2(水)				
	たま研修センタ	学科 1日		20(水)			
化学物質管理者講習(専門的)	センター	学科 2日					
	中央支部	学科 2日					
	たま研修センタ	学科 2日					
保護具着用管理責任者	センター	学科 1日	25(金)	29(金)	23(月)	29(水)	
	中央支部	学科 1日					
	たま研修センタ	学科 1日	28(月)		3(火)		
総括安全衛生管理者	中央・足立荒川	学科 1日	18(金)				
衛生管理者能力向上	センター	学科 2日	30(水)~31(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	1(火)~2(水)	5(火)~6(水)	2(月)~3(火)	7(火)~8(水)	
職長・安全衛生責任者	たま研修センタ	学科 2日	21(月)~22(火)				
携帯用丸のこ盤	センター	学科・実技 1日					
KYT	センター	学科 1日	4(金)	8(金)	9(月)	30(木)	
	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					
熱中症予防教育セミナー	上野・王子・足立荒川	学科 半日					

法定講習会等開催予定 (2024年10月～2025年1月)

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。(2024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7年1月
石綿建材調査者(一般)	センター	学科	2日		7(木)～8(金)		22(水)～23(木)
		試験	1日		18(月)		2/3(月)
石綿建材調査者(一戸建て等)	センター	学科	1日				24(金)
		試験	1日				2/3(月)
床上操作式クレーン	センター	学科	2日	7(月)～8(火)		16(月)～17(火)	
		実技	1日	9(水)／10(木)／11(金)		18(水)／19(木)／20(金)	
小型移動式クレーン	センター	学科	2日		5(火)～6(水)		9(木)～10(金)
		実技	1日		7(木)／8(金)／11(月)		14(火)／15(水)／16(木)
ガス溶接	センター	学科	1日	24(木)	25(月)	16(月)	20(月)
		実技	1日	25(金)	26(火)	17(火)	21(火)
フォークリフト(11時間)	センター	学科	1日				
		実技	1日				
フォークリフト(31時間)	センター	学科	1日	1(火)	28(月)	2(月)	6(月)
		実技	平日	2(水)～4(金)	29(火)～31(木)	3(火)～5(木)	7(火)～9(木)
		3日	土日		11/2(土)3日9(土)		
	たまた研修センタ	学科	1日		7(木)		16(木)
	実技(日野羽村)	3日		10(日)17(日)24(日)		19(日)26(日)2/2(日)	
高所作業車(10m以上)	センター	学科	1日		18(月)		17(金)
		実技	1日		19(火)／20(水)／21(木)		20(月)／21(火)／22(水)
玉掛け	センター	学科	2日	21(月)～22(火)	11(月)～12(火)	4(水)～5(木)	23(木)～24(金)
		実技	1日	23(水)／24(木)／25(金)	13(水)／14(木)／15(金)	6(金)／9(月)／10(火)	27(月)／28(火)／29(水)
玉掛け技能+クレーン特別教育学科	たまた研修センタ	学科	2日	15(火)～16(水)			29(水)～30(木)
		実技(日野羽村)	1日	20(日)／27(日)			2/9(日)／16(日)
	たまた研修センタ	学科	2日	17(木)～18(金)			
		実技(日野日野)	1日	20(日)／27(日)			
クレーン(希望者)	たまた研修センタ	実技	1日		3(日)／10(日)		
		(日野日野)					
木工機械	センター	学科	2日	28(月)～29(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	21(月)～22(火)			
	たまた研修センタ	学科	2日				
はい作業	センター	学科	2日	23(水)～24(木)		25(水)～26(木)	
	たまた研修センタ	学科	2日		26(火)～27(水)		
特化・四アルキル鉛	センター	学科	2日	3(木)～4(金)	19(火)～20(水)	2(月)～3(火)	7(火)～8(水)
	中央支部	学科	2日	10(木)～11(金)	25(月)～26(火)		20(月)～21(火)
	たまた研修センタ	学科	2日			9(月)～10(火)	22(水)～23(木)
鉛	センター	学科	2日	30(水)～31(木)			
酸素欠乏・硫化水素	センター	学科	2日	8(火)～9(水)	12(火)～13(水)	10(火)～11(水)	14(火)～15(水)
		実技	1日	10(木)／11(金)	14(木)／15(金)	12(木)／13(金)	16(木)／17(金)
	中央支部	学科	2日		20(水)～21(木)		
		実技	1日		22(金)		
	たまた研修センタ	学科	2日				
	実技	1日					
有機溶剤	センター	学科	2日	1(火)～2(水) 15(火)～16(水)	5(火)～6(水)	4(水)～5(木)	9(木)～10(金)
		実技	1日		27(水)～28(木)	19(木)～20(金)	27(月)～28(火)
たまた研修センタ	学科	2日	3(木)～4(金)	14(木)～15(金)			
石綿	センター	学科	2日	1(火)～2(水)	5(火)～6(水)	23(月)～24(火)	9(木)～10(金)
			2日	17(木)～18(金)	21(木)～22(金)		20(月)～21(火)
		2日		27(水)～28(木)			
	中央支部	学科	2日	3(木)～4(金)		12(木)～13(金)	16(木)～17(金)
	たまた研修センタ	学科	2日	10(木)～11(金)			22(水)～23(木)
上野・王子・足立荒川	学科	2日			5(木)～6(金)		
金属アーク(限定)	センター	学科	1日	18(金)		24(火)	

技能講習