

発行 一般社団法人 池袋労働基準協会

TEL. 03-3988-6344 FAX. 03-3988-6366

<http://www.ikerokyo.or.jp/> e-mail:office@ikerokyo.or.jp

〒170-0014 東京都豊島区池袋1丁目8番8号

— 令和7年度 全国労働衛生週間の実施について—

スローガン「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」

令和7年度全国労働衛生週間は10月1日から10月7日までを本週間(9月1日から9月30日までを準備期間)とし、取り組みを展開します。全国労働衛生週間の趣旨は以下のとおり示されておりますので、各事業場におかれましては、積極的な取り組みをお願いいたします。

令和7年度全国労働衛生週間実施要綱（抜粋）

* 趣 旨

全国労働衛生週間は、昭和25年の第1回実施以来、今年で第76回を迎えます。この間、全国労働衛生週間は、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するとともに、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、高年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す。

他方、業務災害に係る過労死等事案の労災認定件数は、令和6年度には1,296件となっており、引き続き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が必要です。

目 次

❖令和7年度 全国労働衛生週間の実施について	1～2
❖池袋労働基準監督署からのお知らせ.....	3～6
— 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果	
— 令和7年度地域別最低賃金額について	
— 9月は「職場の健康診断実施強化月間」です	
❖ハローワーク池袋からのお知らせ「教育訓練休暇給付金が創設されます」	7
❖講習会等・協会行事実施と計画	8

また、業務災害に係る過労死等事案の労災認定件数のうち、業務災害に係る精神障害による労災認定件数は令和6年度には1,055件と過去最多となっており、職場におけるメンタルヘルス対策の取組の一層の促進が必要となっています。

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年度に全面的に施行されています。今後も対象となる化学物質の数は順次拡大し、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。

また、職業がんの労災補償の新規支給決定者は、石綿による中皮腫・肺がんを中心に年間約1,000人にも及ぶところ、石綿の製造・使用等が禁止される前に石綿含有建材を用いて建設された建築物が今なお多数現存しています。その解体工事が2030年頃をピークとして、増加が見込まれる中、解体・改修前に義務付けられている石綿の有無に関する事前調査や石綿の発散防止措置が適切に講じられていない事例が散見されたことを踏まえ、一定の建築物や工作物などの解体・改修工事については、資格者による事前調査や、石綿事前調査結果報告システムを用いた報告の義務化など、石綿によるばく露防止対策の強化を進めています。

このような状況を踏まえ、第14次労働災害防止計画（以下、「14次防」という。）において、令和5年度より「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」や「労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」、「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」等合計8つの重点を定め、労働災害防止対策を進めており、今年度で3年目を迎えます。

これらに加え、令和7年5月に公布された労働安全衛生法等の改正法により、労働者数50人未満の小規模事業場に対してストレスチェックの実施が義務付けられました（施行日は公布後3年以内に政令で定める日）。また、危険性・有害性情報の通知義務（SDSの交付等の義務）に罰則を設けることや、個人ばく露測定を作業環境測定として位置づけ、作業環境測定士に実施させること等も新たに規定されています。

さらに、令和7年6月に公布された労働施策総合推進法の改正法により、治療と仕事の両立支援のための必要な措置を講じることが事業主の努力義務とされました（施行日は令和8年4月1日）。

また、職場における熱中症による死亡者数が3年連続で30人を超えている状況等を踏まえ、熱中症による死亡災害の減少に向けて、熱中症のおそれがある作業者を早期に発見するための体制整備、熱中症の重篤化を防止するための措置手順の作成、これらの体制や手順の関係作業員への周知を内容として労働安全衛生規則を改正し、令和7年6月1日に施行されたところであります。

こうした背景を踏まえ、今年度は、

「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」

をスローガンとして全国労働衛生週間を展開し、事業場における労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることとします。

*** 期 間**

10月1日から10月7日まで。（9月1日から9月30日までを準備期間）

池袋労働基準監督署からのお知らせ

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果が公表されました
(厚生労働省令和6年)

【令和6年4月～令和7年3月までの監督指導結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場: 26,512 事業場
- (2) 主な違反内容〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕
 - ① 違法な時間外労働があったもの 11,230 事業場 (42.4%)
 - うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
 - 月80時間を超えるもの: 5,464 事業場 (48.7%)
 - うち、月100時間を超えるもの: 3,191 事業場 (28.4%)
 - うち、月150時間を超えるもの: 653 事業場 (5.8%)
 - うち、月200時間を超えるもの: 124 事業場 (1.1%)
 - ② 賃金不払残業があったもの: 2,118 事業場 (8.0%)
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの: 5,691 事業場 (21.5%)
- (3) 主な健康障害防止に関する指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕
 - ① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの: 12,890 事業場 (48.6%)
 - ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの: 4,016 事業場 (15.1%)

《監督指導において違法な長時間労働を認めた事例》

◆ 事例 1 (娯楽業) ◆

立入調査で把握した事実

- ① スポーツ施設を運営する事業場（労働者約 30 人）に立入調査を実施した。
- ② 新規に施設の運営を開始したことによる業務繁忙と人手不足のため、正社員 3 人について、36 協定で定めた上限時間（特別条項：月 80 時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内）を超える、**最長で 1 か月当たり 259 時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

労働基準監督署の指導

- ◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと
 - ・ 36 協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第 32 条違反）
 - ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第 36 条第 6 項違反）
 - ・ 時間外・休日労働時間を 1 か月当たり 80 時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

長時間労働是正の取組

◆ 人員を拡充するとともに、衛生委員会による定期的な確認を実施

- ・ 管理者が部下の労働時間の状況を日々点検し、労働時間管理を徹底
 - ・ 正社員が施設の営業時間中は利用者対応、営業時間外にその他の業務を行って長時間労働となっていたことから、運営体制を見直し、パートタイム労働者を大幅に増員。パート労働者が利用者対応をするために、新たにマニュアルを作成するなど正社員の負担を軽減
 - ・ 衛生委員会を新たに設け、事業場内の長時間労働の状況について定期的に確認
- 取組の結果、時間外・休日労働時間数は最長でも月30時間未満に減少

◆ 事例2（警備業）◆

立入調査で把握した事実

- ① 警備業の事業場（労働者約40人）において、警備職の労働者が、長時間労働が原因で精神障害を発症したとして労災請求がなされたため、立入調査を実施した。
- ② 当該労働者の勤務状況を確認したところ、同僚の退職や休職による人手不足のため、36協定で定めた上限時間（月90時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、**最長で1か月当たり131時間の違法な時間外・休日労働が認められた。**

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

長時間労働是正の取組

◆ 体制の拡充と長期的な再発防止のための取組を実施

- ・ 経験豊富な社員を当該事業場に異動させたほか、定年退職した元社員を再雇用し、一人当たりの業務負担を軽減。さらに、組織の一部を統合し、事業所間での応援に要する手続や業務の重複を解消したことで、より柔軟な応援体制を構築・採用担当者を増やし、学校等への求人訪問や企業説明会の実施を拡充することにより、企業全体で社員数を増員
- 取組の結果、当該労働者の時間外・休日労働時間数は月45時間未満に減少

◆ 事例3（卸売業）◆

立入調査で把握した事実

- ① 卸売業の事業場（労働者約300人）に立入調査を実施した。
- ② 労働者1人について、36協定で定めた上限時間（月75時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、**最長で1か月当たり127時間の違法な時間外・休日労働が認められた。**

- ③ また、勤怠管理システム上の残業申請の時間と、入社・退社時に行う IC カードの打刻記録との間に、長い者で 1 日当たり 3 時間程度の乖離が発生しているものの、その時間数や理由を確認していない状況が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36 協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第 32 条違反）
- ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第 36 条第 6 項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を 1 か月当たり 80 時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆ 労働時間を適正に把握すること

- ・ 労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施することを指導・過去に遡って労働者に事実関係の聞き取りなど時間外・休日労働の実態調査を行い、調査の結果、差額の割増賃金の支払が必要になる場合は、追加で当該差額を支払うことを指導

是正の取組

◆ 社長がリーダーシップを発揮し、全社的に労働時間の適正な管理を徹底

- ・ 全社員が参加する創立記念式典の際に、社長から監督署の指導について共有
- ・ 時間外・休日労働の削減に向け、人事部署が全社員の労働時間を随時確認し、36 協定の上限時間（月 75 時間）を超えるおそれがある場合は、管理者に時間外労働の中止を通告する運用を開始
- ・ 残業申請時間と IC カードの打刻に乖離がある労働者に対し、実態調査を実施。事前に申請した残業予定を超えた場合、超過分の残業申請がしづらい状況があったため、実績を正しく申請し、管理者は実績で確認することを改めて徹底。また、実態調査の結果、特定された労働時間に基づき、割増賃金の遡及払いを実施

◇ 令和 7 年度地域別最低賃金額について ◇

東京地方最低賃金審議会は、東京都最低賃金額を現行より 63 円引き上げた時間額 1,226 円となるよう東京労働局長に答申しており、特に異議申し立てがなければ令和 7 年 10 月 3 日以降適用となる見込みです。

◆ 新規会員事業場のご案内（令和 7 年 7 月）◆

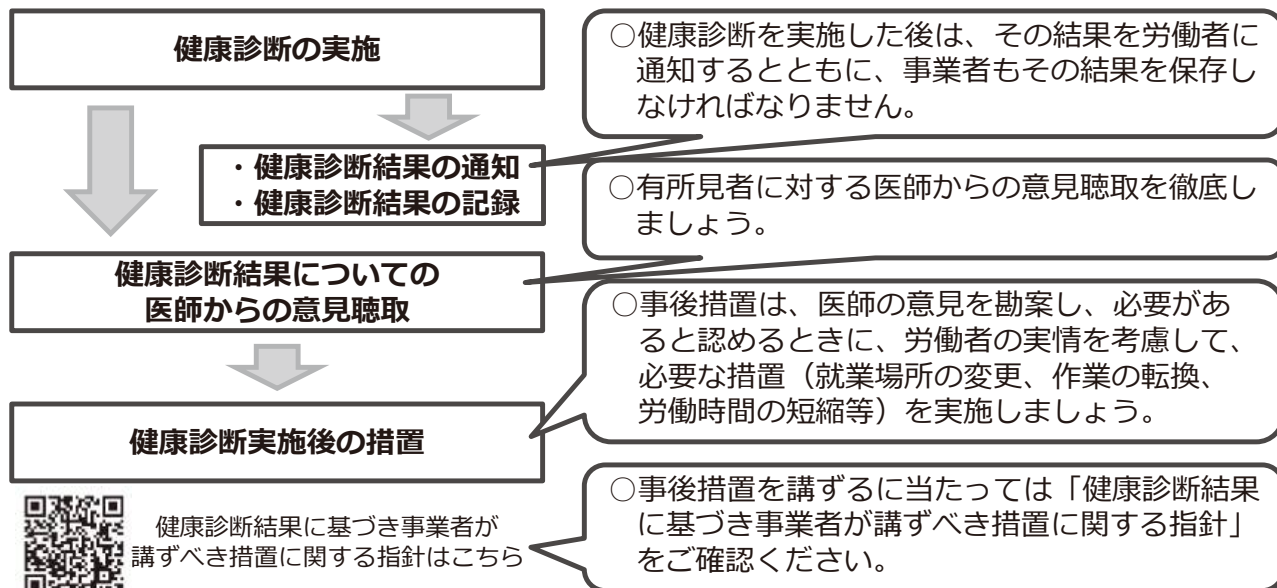
事業場名	所在地	事業内容
株式会社 越後屋フードサービス	練馬区富士見台 2-18-12	委託調理業務

9月は「職場の健康診断実施強化月間」です 「健康診断及び事後措置の実施の徹底」と「医療保険者との連携」をお願いします

1.健康診断及び事後措置の実施の徹底

- 健康診断の実施、有所見者に対する医師からの意見聴取、医師の意見を勘案した必要な事後措置の実施は、全て労働安全衛生法に基づく事業者の義務です。

一般的に小規模事業場での実施率が低くなっています。事業場の規模にかかわらず、労働者の健康管理を適切に講ずるため、事後措置の実施まで徹底してください。



<地域産業保健センターのご案内>

地域産業保健センターでは、労働者数50人未満の小規模事業場への支援として、産業医・保健師を配置し、**健診結果についての医師からの意見聴取、長時間労働者・高ストレス者に対する面接指導、産業医等の事業場訪問による保健指導、労働者の健康に係る各種相談**などの対応をしていますので、ぜひご活用ください。

2.医療保険者との連携

- 医療保険者※1から健康診断の結果を求められた際の提供にご協力ください。

- 保険者は、高齢者医療確保法に基づき特定健康診査・特定保健指導を、健康保険法に基づき保健事業を実施し、労働者の予防・健康づくりに取り組んでいます。
- これらの取組が着実に進められるよう、保険者から労働者の健康診断結果を求められた場合は、その写しを提供することが事業者には義務づけられていますので、健康診断結果の提供への協力をよろしくお願いします。

※法律に基づく提供の場合は、第三者提供に係る本人同意は不要です。

- 厚生労働省では、コラボヘルス※2等の労働者の健康保持増進のための取組に要した費用に対し、エイジフレンドリー補助金で一部補助を行っています。積極的にご活用ください。

※1：協会けんぽ、健保組合、市町村国保、国保組合、共済組合等を指します。

※2：医療保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、労働者の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行すること。

エイジフレンドリー補助金
のご案内はこちら



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・労働基準監督署



ハローワーク池袋からのお知らせ



令和7年10月1日に「教育訓練休暇給付金」が創設されます

従業員が離職することなく、教育訓練に専念できるよう**教育訓練休暇給付金**が創設されました。

この給付金は自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、その休暇期間中の生活費を保障するため、失業給付（基本手当）に相当する給付として、賃金の一定割合を支給します。

一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則等に定められた休暇制度に基づき、連続した30日以上は無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。

事業主の皆さまへのお願い

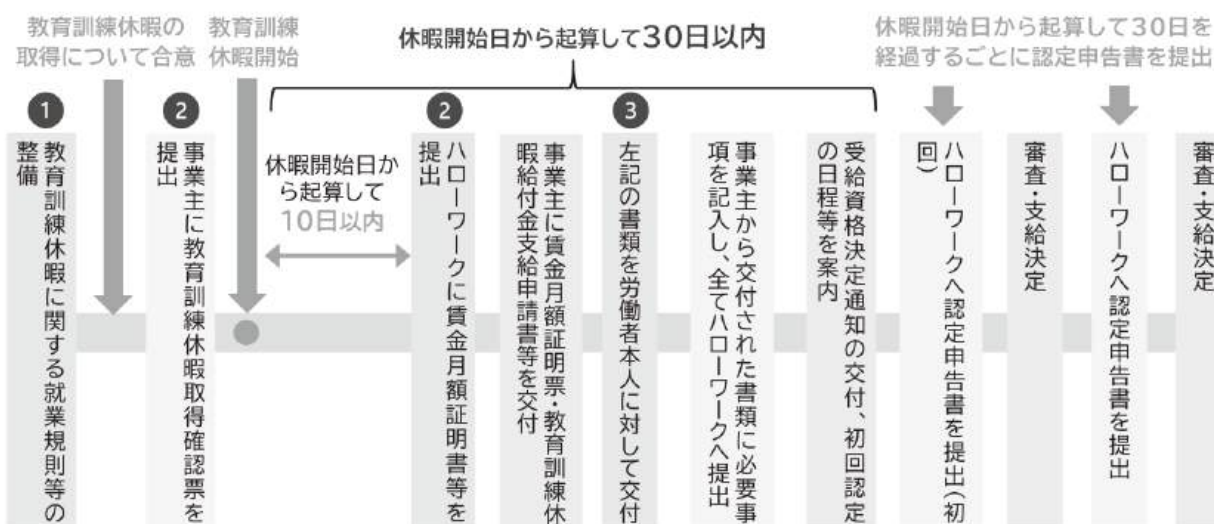
従業員が教育訓練休暇給付金を利用するためには、事業主の皆さまに**就業規則等を整備**していただくとともに、教育訓練休暇を開始した際に**賃金支払状況をハローワークに届け出**していただく必要があります。

事業主の皆さまのご協力・ご対応が必要となりますので、厚生労働省のホームページをご確認いただき、ご不明な点はハローワーク池袋にお問い合わせください。



支給までの流れ

事業主 労働者 ハローワーク



上記に関するお問い合わせ

池袋公共職業安定所 本庁舎2階 雇用保険適用課

☎03(3988)6664（ダイヤルイン）

今後の主な日程

日 時 (開始時間は予定)	行 事	会 場 等
10月2日(木)	優良事業場見学会★	日本発条(株)ばね生産本部 歌舞伎鑑賞他
10月8日(水)	産業保健フォーラム IN TOKYO 2025	ティアラこうとう
10月15日(水)	第4回池労協ゴルフコンペ★	森林公園ゴルフ倶楽部
10月16日(木)13:30～	労務改善に向けた助成金解説セミナー★	としま区民センター
11月18日(火)15:00～	第2回正副会長会議・理事会	としま区民センター
11月27日(木)13:30～	板橋・練馬・豊島地区 年末年始労働災害防止推進大会★	としま区民センター多目的ホール

★印:リーフレット同封

講習会等・協会行事実施報告と計画

当協会主催講習会等についての内容、お申し込みは同封のご案内か当協会ホームページをご覧ください。
他地区協会との共催講習会の内容、お申し込みは当協会ホームページをご覧ください。
なお、講習会等については中止となることもありますので、ホームページをご覧になるか、事務局までお尋ねください。

2025年(令和7年)4月～2026年(令和8年)3月講習会等実施計画 (予定)

<池袋協会主催講習会等>	2025年(令和7年)										2026年(令和8年)		
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
新入社員安全衛生教育等講習会	9日												
労働行政運営方針説明会		22日											
労働法セミナー										予定			
労務改善に向けた助成金解説セミナー							16日						
全国安全週間説明会			4日										
全国労働衛生週間説明会						2日							
地区年末年始労働災害防止推進大会								27日					
人事労務・労働保険担当者法令実務説明会												予定	
安全衛生推進者養成講習		20・21日				17・18日					17・18日		
安全管理者選任時研修			24・25日				21・22日					17・18日	
衛生推進者養成講習				9日			7日				4日		
過労死等を防止するための労務管理(三田幹事)		14日					9日						
職場での健康づくりセミナー(渋谷幹事)							10日						
カスタマーハラスメントの対策(渋谷幹事)								19日					
知らなきやトラブる労働関係法(三田幹事)								26日					
労災保険実務講習会(渋谷幹事)									3日				

協会ホームページ <http://www.ikerokyo.or.jp/>

講習会等申込書、入会申込書をダウンロードできます。講習会等のご案内については、随時更新いたします。