

中央労基協 Report 令和4年3月

中央労働基準監督署管内労働災害発生状況

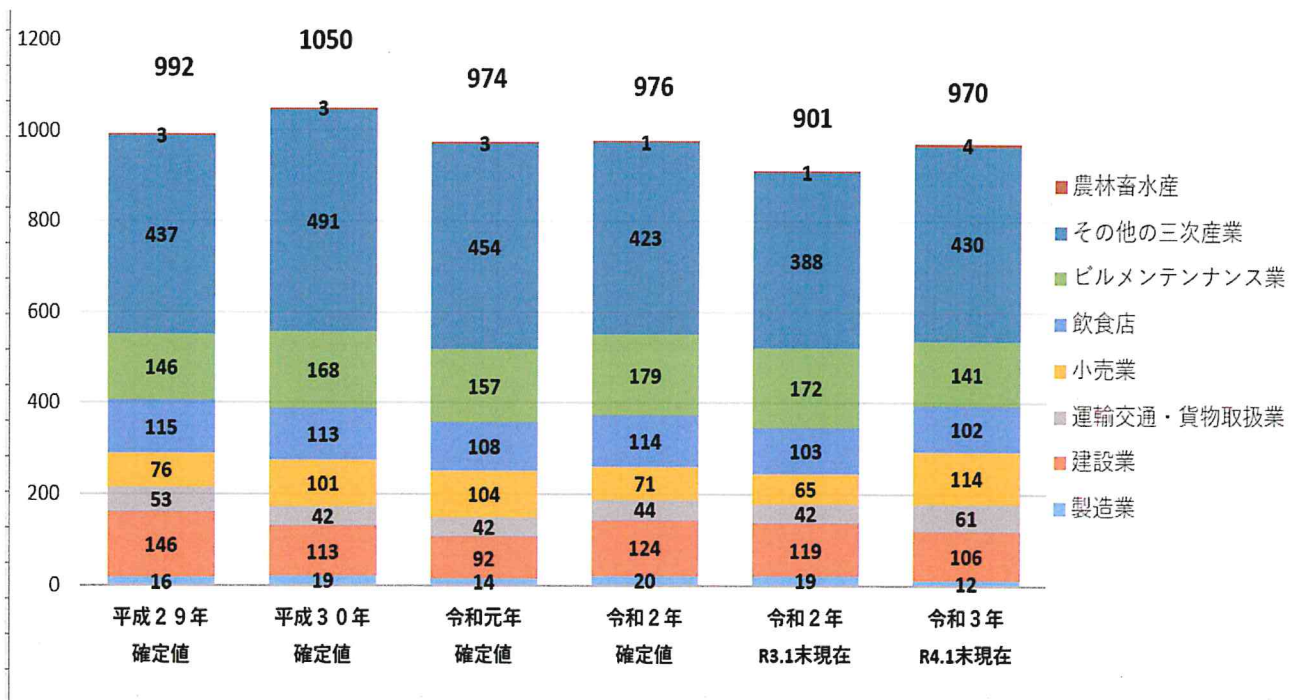
(1月末現在速報値) 中央労働基準監督署

中央労働基準監督署年末年始無災害運動（令和3年12月15日～令和4年1月15日）への皆様方のご協力ありがとうございました。

中央労働基準監督署管内における休業4日以上之死傷災害は、毎年増減を繰り返しながら1,000件前後で推移しており、近年において減少傾向は認められません。

令和3年における当署管内で発生した休業4日以上之死傷災害は、970件（令和4年1月末現在：速報値）で前年同時期に比べ61件増加しています。

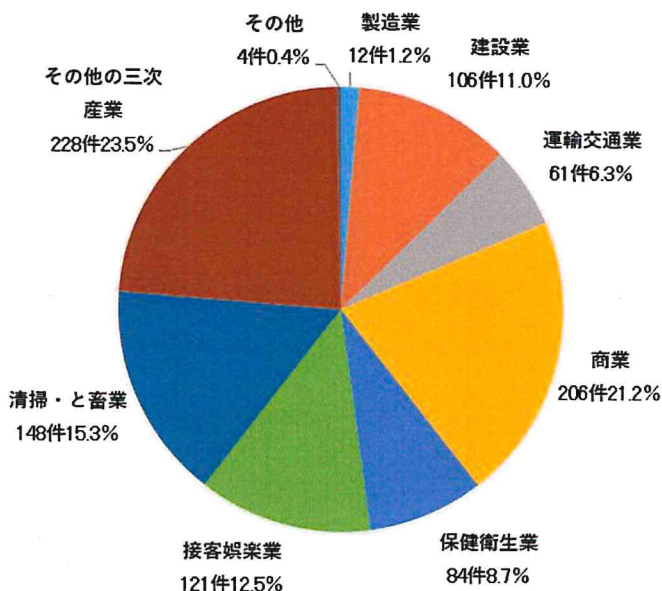
業種別災害発生状況の推移



発行所 公益社団法人 東京労働基準協会連合会（略称：((公社)東基連) 中央労働基準協会支部

〒102-0084 東京都千代田区二番町9番地8 TEL03-3263-5060 FAX 03-3263-6485 <https://www.toukiren.or.jp/shibu/chuo/>

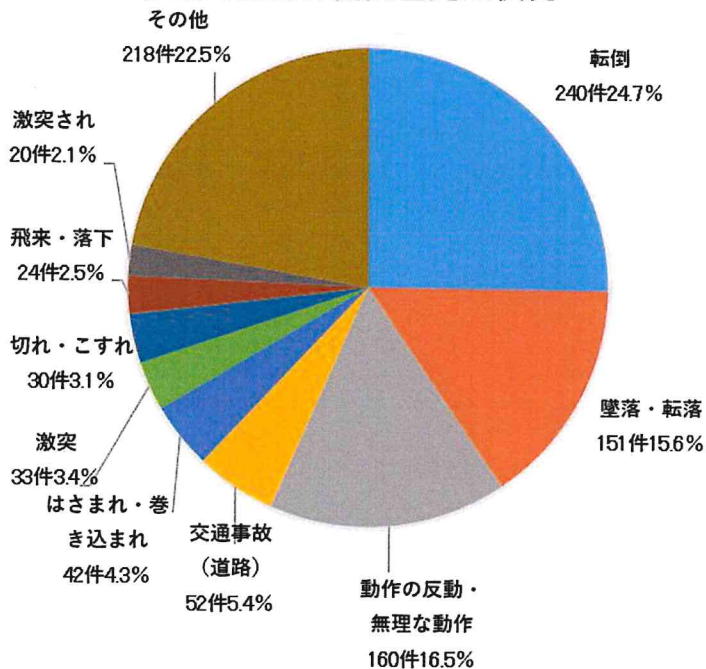
業種別死傷災害発生状況



令和3年の死傷災害発生件数は970件で、前年同時期と比較して61件（6.7%）増加しました。

「その他の三次産業」の割合が23.5%と最も高く、「商業」が21.2%、「清掃・と畜業」が15.3%、「接客娯楽業」が12.5%と続いています。

事故の型別死傷災害発生状況



令和3年は前年と比べて、「墜落・転落」（-11件）、「転倒」（-8件）、「激突」（-15件）が減少した一方で、「動作の反動・無理な動作」（+28件）、「その他」（+75件）が大幅に増加しました。

「その他」の大部分は、新型コロナウイルス感染症によるものです。

令和3年死亡災害発生状況

発生月	業種	職種	年齢	経験期間	災害発生状況
9月	その他の製造業	機械修理工	40歳代	20年以上 30年未満	機械式駐車場の点検作業中、駐車場利用者の出庫要請に対応するため作業を一時中断した。駐車場内にいる被災者から車両出入口前にいる操作者に対して、「出庫OK」の合図があったため、自動運転により出庫操作を行ったところ、カウンターウエイトと架台の間に挟まれた。

本年は、平成30年から推進している第13次東京労働局労働災害防止計画の最終年になります。「Safe Work TOKYO」の下、「トップが打ち出す方針 みんなで共有 生み出す・安全・安心」をキャッチフレーズとして、死亡災害を2017年と比較して、2022年までに15%以上減少させる。休業4日以上死傷者数を増加が著しい業種、事故の型に着目した対策を講じることにより2017年と比較して、2022年までに5%以上減少させるという基本目標を掲げて取組を推進しています。

令和3年における東京労働局管内の休業4日以上死傷災害は、新型コロナウイルス感染症による労働災害の増加などもあり、12,016件（令和4年1月末現在：速報値）で前年同時期に比べて2,152件（21.8%）の増加、死亡災害については63人と前年同時期と比べて28人の増加となっています。

労働災害が増加している現状において、目標達成が厳しい状況ではありますが、経営トップから第一線の現場で働く全ての方が一丸となって、積極的に安全衛生活動に取り組んでいただきますようお願いいたします。

中央労働基準監督署 随時受付窓口の開設

「時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定）や「就業規則届」等、下記届け出を

3月16日（水）～3月31日（木）

8：30～17：15 8階会議室

で受付いたします。

- 時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定）
- 就業規則届
- 適用事業報告
- 変形労働時間制に関する協定届
- 専門業務型裁量労働制に関する協定届
- 企画業務型裁量労働制に関する決議届・報告
- 時間外労働・休日労働に関する労使委員会の決議届

※ 例年、年度末は大変混雑しますので、早めの届出にご協力ください。

※ 控えが必要な場合は、必ず写しをお持ちください。当署では、控えのコピーは行いません。

※ **電子申請や郵送による届出も、ぜひご活用ください。**

令和4年
4月1日より

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> ● 殴打、足蹴りを行う。 ● 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> ● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> ● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	<ul style="list-style-type: none"> ● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取り組みを行うこと
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても同様の方針を併せて示すこと
 - ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等)
- カスタマーハラスメントに関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
 - ・被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部(室) <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。
- ポータルサイト「あかるい職場応援団」
職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

職場におけるハラスメント防止のために

あかるい職場応援団 HP



令和4年度上半期講習カレンダー〔令和4年4月～令和4年9月〕
(公社)東基連 中央労働基準協会支部

令和4年2月22日現在

講習名		月 日	令和4年 4月	5月	6月	7月	8月	9月
技能講習	酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習				22～24日			28～30日
	特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習		満席		7・8日		25・26日	
	石綿作業主任者技能講習			満席		7・8日		8・9日
特別教育	第2種酸素欠乏危険作業特別教育 (酸素欠乏・硫化水素中毒危険作業にかかる特別教育)				28日			
法定講習等	安全衛生推進者養成講習			12・13日		14・15日		
	衛生推進者養成講習		27日		10日			20日
	安全管理者選任時研修			26・27日		11・12日		5・6日
	雇入れ時の安全衛生教育		11日 13日 15日 18日 25日					
受験準備	衛生管理者試験受験準備講習	第1種3日		23～25日		20～22日	17～19日	
		第2種2日		23・24日		20・21日	17・18日	
その他安全衛生講習	熱中症予防管理者(指導員)研修			9日	9日 29日			
	心とからだの健康講座(開催日未定)					○		
	初級衛生管理者実務講座(開催日未定)							○
人事労務講習等	新規労務担当者向け実務講習			16・17日				
	労働保険(年度更新)・ 社会保険(算定)事務手続講習				14日			
	労働基準法等基礎講座(開催日未定)						○	
	社会保険【健保・年金】基礎講座 (開催日未定)					○		
	労働保険実務講座【2回セット】					6日 13日		
	雇用保険実務講座		19日					
大会等	中央安全推進大会(銀座プロッサム)【予定】				17日			
	中央健康推進大会(銀座プロッサム)【予定】							15日

※令和4年4月から実施される講習の申込みができる時期とその受講費のお支払期限が変更となります。

受講申込みにつきましては、講習実施日の属する月の3か月前1日から、受講費の支払い期限は、お申込日から2週間以内となります。予めご了承ください。

※令和4年6月以降実施される一部の受講費が改訂されます。予めご了承ください。申込みに当たってはホームページをご覧ください。

※講習等の日程及び内容に関しましては、変更になる場合がございますので、ご了承ください。(その他安全衛生・人事労務講習等は、一部【来】を含みます。)

※講習会場は、原則、中労基協ビル4階ホールです。(大会等は、除く。)