

東基連

1

No. 758

定価/100円(消費税込み)



令和5年元旦
謹賀新年

会長(代表理事) 十河 英史 日本製鉄株式会社 常務執行役員 人事労政部長
副会長(代表理事) 宮 健司 大日本印刷株式会社 代表取締役専務
副会長 三原 隆正 株式会社東芝 執行役常務
副会長 上田 洋輔 JFE スチール株式会社 専務執行役員
副会長 瀬尾 明洋 株式会社IHI 常務執行役員 人事部長
副会長 田中 旬 日本通運株式会社 執行役員 関東甲信越ブロック ロジスティクスビジネスユニット ユニット長
副会長 直木 敬陽 全日本空輸株式会社 取締役執行役員
副会長 吉川 智明 イーグル工業株式会社 業務本部副本部長兼健康推進部長
理事 本荘 太郎 (公社)東基連 中央労働基準協会支部長 日本製鉄株式会社 人事労政部 部長
理事 村松 與章 (公社)東基連 上野労働基準協会支部長 公益財団法人メトロ文化財団 理事長

理事 高坂 範之 (公社)東基連 王子労働基準協会支部長 図書印刷株式会社 取締役副社長
理事 井上 浩 (公社)東基連 足立荒川労働基準協会支部長 大東工業株式会社 代表取締役
理事 石井 崇裕 (公社)東基連 亀戸労働基準協会支部長 株式会社フジクラ 安全衛生特命顧問
理事 上坪 伸二 (公社)東基連 江戸川労働基準協会支部長 第一三共株式会社 研究開発本部 研究開発推進部〈葛西〉葛西事業場長代行 主席
理事 清水 貴之 (公社)東基連 八王子労働基準協会支部長 京王電鉄株式会社 人事部付
理事 小林 信次 (公社)東基連 立川労働基準協会支部長 日本航空電子工業株式会社 総務人事部 昭島総務エグゼクティブエキスパート
理事 原島 不二男 (公社)東基連 青梅労働基準協会支部長 奥多摩工業株式会社 青梅工場 業務課長
理事 松井 幹雄 (公社)東基連 三鷹労働基準協会支部長 横河電機株式会社 執行役員 人財総務本部長
監事 清田 太三 大成建設株式会社 東京支店 安全・環境部長
監事 山内 一生 株式会社日立製作所 人財統括本部 人事勤労本部 エンployイーリレーション部長

発行所/公益社団法人 東京労働基準協会連合会 発行人/滝澤 成

〒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>



新年のご挨拶



新年明けまして おめでとうございます

令和5年の新春を迎え、謹んでお慶び申し上げます。

会員の皆様には、旧年中、当連合会の事業運営につきまして、格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

昨年は、ロシアによるウクライナ侵攻、中国のゼロコロナ政策などにより、食糧や部材、エネルギー資源をはじめとした多岐にわたる供給が制約されるとともに、高インフレを招来し、その抑制を目的に多くの国で急ピッチな利上げが実施されました。我が国におきましても、資器材の調達が見通せず、生産計画の見直しを余儀なくされた企業も続出し、さらに、急激な円安の進行により市場が混乱するなど、政治経済に深刻な危機をもたらす波乱の一年でした。

こうした中、我が国の労働基準行政に関しては、労働政策審議会におきましてデジタル通貨払いを可能にする労基法施行令の改正、職務、勤務地又は労働時間を限定した多様な正社員の労働契約関係の明確化等について検討が進められております。安全衛生に関しましては、自律的な管理を基軸とした新たな化学物質管理に向けて安衛則などの関係省令が改正され、本年4月1日から順次施行されることとされているほか、本年からスタートします第14次労働災害防止計画におきましては、健康経営やSDGsなどと連携して、安全衛生対策に取り組む企業が社会的に評価される環境の整備や安全衛生分野のDX

の推進などの取組を盛り込むことが予定されています。

労務管理、安全衛生、いずれにおきましても時代の変化に対応する施策が次々と打ち出され、本年は今後の企業活動にも大きな影響を与える節目の年となるものと思います。

当連合会ではこうした状況に対しまして、東京労働局はもとより、各地区労働基準協会をはじめとする関係団体ともこれまで以上に連携を強化し、法改正や労働災害防止計画等に関する正確な情報をいち早く収集してその周知・啓発に努め、会員の皆様はもとより、地元企業の皆様の遵法体制の整備に支障をきたすことがないように努めていく所存でございます。また、新型コロナウイルス感染症対策には万全を期し、技能講習等での定員制限による影響を最小限にとどめるよう講習の開催方法にも改善を図りつつ、安全衛生教育事業等の充実をもって労働災害の防止に努めるとともに、新しい時代に合致したセミナーなどの企画・充実を図り、実務に沿った情報を提供してまいることとしております。

引き続きご指導ご鞭撻のほど、よろしくお願い申し上げます。

結びに、新型コロナウイルス感染症の1日も早い終息と、各企業の皆様のますますのご発展と安全で安心な職場づくりがなされますよう祈念申し上げます。新年のご挨拶といたします。



公益社団法人
東京労働基準協会連合会
会長 十河 英史

新春を迎え 謹んでお慶び申し上げます

東京労働局長
辻田 博



公益社団法人東京労働基準協会連合会並びに会員の皆様には平素より労働行政の推進につきまして、格別の御理解、御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

新型コロナウイルスによる世界的パンデミックも3年が経過しウィズコロナの新たな段階への移行が進む中、各種施策の効果もあって、引き続き景気が持ち直していくことが期待される一方、物価高・円安による経済への影響も懸念されるところです。

こうした中、東京の雇用情勢は求職者が依然高い水準にあるなど一部に厳しさがみられるものの、緩やかに持ち直しており、有効求人数はコロナ禍前の水準を回復し、人手不足感も高まってきています。

このようなウィズコロナにおける社会経済の変化にきめ細かく対応し、引き続き、雇用調整助成金の迅速な支給などコロナ禍対応を進めるとともに、労働基準監督、職業相談・紹介といった労働行政の基本業務を着実に実施し、東京労働局のスローガンである「誰もが安心して働き活躍する TOKYO へ」を実施すべく、関係団体、関係機関と一層の連携を図り、次の取組を重点として行政運営に努めてまいります。

①ウィズコロナによる社会経済活動の正常化が進む中、人手不足分野での人材確保を図るため、ハローワークの人材確保・就職支援コーナーでの支援、デジタル分野に重点を置いた職業訓練の活用、在籍型出向の取組支援等を通じて人手不足分野への労働移動を推進してまいります。また、社会経済のデジタル化に対応し、オンラインでの適格求人 の提供や職業紹介など来所によらずサービスを利用できる DX ハローワーク事業を展開してまいります。このほか、子育て中の女性等に対する就職支援、第二の就職氷河期世代をつくらないための新規学卒者等への支援、70歳までの就業機会の確保等や高齢者に対する就職支援、障害者の雇入れ支援、外国人労働者の雇用管理改善に取り組

む事業主への支援等、多様なニーズに対応した取組を進めてまいります。また、これら施策の実施に当たっては、地方公共団体と一体となった効果的な対策の推進に留意してまいります。

②女性の活躍を一層進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、女性活躍推進法の履行確保や男女の賃金の差異の情報公表、産後パパ育休を含む男性の育児休業の取得促進や育児休業等取得状況の公表(令和5年度)に取り組みます。また、同一労働同一賃金など雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を進めます。

③働き方改革を一層促進するため、引き続き、長時間労働の抑制に向けた監督指導の実施とともに、中小企業に対しては、法令の理解を促すよう丁寧な説明を実施してまいります。また、令和6年度から時間外労働の上限規制が適用となる「建設業」及び「運輸業」等に対しては、円滑な適用に向けて工事発注者や荷主も含めた業界全体に対する総合対策を実施してまいります。

最低賃金については、今後の経済動向、地域の実情などを踏まえて地方最低賃金審議会の円滑な運営を図るとともに、賃金引上げに向けた助成措置や専門家による相談支援など、中小企業・小規模事業者の賃金引上げの環境整備に取り組んでまいります。

さらに、労働安全衛生対策については、新たに始まる第14次労働災害防止計画に基づき、死亡災害の約5割を占める建設業対策を一層進めるとともに、死傷災害の約7割を占める第三次産業に対する労働災害防止や高齢労働者の労働災害防止のための取組の推進を図ってまいります。

また、メンタルヘルス対策の促進を図るなど、労働者の健康確保を重点とした取組を進めるとともに、疾病を抱える方が治療を受けながら安心して働き続けることができる職場環境となるよう、治療と仕事の両立支援を進めてまいります。

- ④派遣労働者の不合理な待遇差の解消について、制度の履行確保に重点を置いた集中指導監督に取り組むとともに、改正職業安定法の周知・啓発、派遣労働者等からの申告・苦情への迅速な対応、悪質な法違反を行った事業所に対する行政処分などに取り組んでまいります。
- ⑤労働保険制度の適正な運営、労働保険未手続事業一掃対策の推進や労働保険料等の適正徴収に引き続き取り組んでまいります。

こうした施策の推進に当たっては、公益社団法人東京労働基準協会連合会の皆様方との一層の連携が不可欠なものと考えておりますので、貴会並びに会員の皆様の引き続きの御理解、御協力をよろしくお願い申し上げます。

末筆になりましたが、1日も早い新型コロナウイルス感染症の終息と、貴会の益々の御発展、会員の皆様の御健勝、御繁栄を心から祈念申し上げ、新年の御挨拶とさせていただきます。

新年のご挨拶—編集委員—

新年明けまして おめでとうございます

旧年中は、東京労働基準協会連合会会員の皆さまに労働行政の推進につきまして、多大なる御支援、御協力を賜りましたことを、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

去年は、未だ終息がみえない新型コロナウイルス感染症、ロシアのウクライナ侵攻・円安による物価上昇等、なかなか明るいニュースが少ない中、サッカーワールドカップで日本は強豪国であるドイツやスペインに勝利するという歴史的快挙を成し遂げてくれました。

選手の方々の努力はもちろん、日本を応援するた

くさんの国民の思いが、結果につながったのではないかと思います。

労働基準行政では、誰もが安心して働き能力を発揮できる職場環境の整備のため、長時間労働の抑制、労働災害防止対策、最低賃金制度の適切な運営、迅速・的確な労災補償の実施等に取り組んでおります。

東京労働局では、働く方々のサポーターとして、これからも皆様を応援いたしますので、今後とも御支援、御協力を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

末筆になりましたが、本年が皆様にとってよい年となりますよう心よりお祈り申し上げます。

東京労働局総務部総務課 木嶋 健二

新年あけまして おめでとうございます

昨年中は、会員並びに事務局の方をはじめ、皆様には大変お世話になりました。本年もどうぞよろしくお願い申し上げます。

去年の出来事を振り返ると、思いつく主なところでは、新型コロナウイルス対策継続、ロシアのウクライナ侵攻、記録的な円安、エネルギー価格を始めとした物価高騰、岸田内閣発足などが、挙げられま

す。このうち既に昨年の年初に見えていたのは、新型コロナウイルス対策継続くらいではないでしょうか。本年も先を予測しづらく、また、従来の延長線上では通用しない出来事も多く発生すると思います。

このような時こそ、従業員の安全と健康の確保という基本が本当に基本になり、また、当たり前な状態になっていることが大切だと思います。そのためには、基本に忠実に、やるべきことは何かを明確にして、しっかりと継続することなどにより、日頃から足場固めを行っておく必要があると感じております。

重大な災害を発生させないことはもちろんのこと、自分たちの組織からは災害を起ささないという強い思いで、自分自身はもちろん、家族や働く仲間の安全と健康を何よりとし、やるべきことを一步一步着実に行っていきたいと思います。

当会におきましては、安全と健康に関する有益な情報を会員の皆様にお届けし、お役に立てていただ

新年あけまして おめでとうございます

旧年中は、会員ならびに事務局の皆様にはお世話になりました。本年もどうぞよろしく願いいたします。

この記事は12月2日に執筆しています。この日、サッカーのワールドカップで日本はスペインに勝利し、1次リーグ首位で、決勝トーナメントに進出しました。ドイツ、スペインに勝利する歴史的偉業です(日本の最終的な結果はどうなったでしょうか?)。

サッカーに関するネットの記事で、サッカーは攻撃や守備に転じた際の素早い切り替えが大切で、攻撃の際はボールを奪われた後の守備を、守備の際はボールを奪った後の攻撃をイメージすることが大切とありました。一歩先に何が起こるのか、一人ひと

新年あけまして おめでとうございます

旧年中は、会員ならびに事務局の皆様には大変お世話になり、誠にありがとうございました。本年もよろしく願いいたします。

昨年は交通災害の撲滅を目指した取り組みとして、業務用車両に通信機能付きドライブレコーダー(テレマティクス)を導入し、実運用を開始いたしました。これにより、運転者個人の安全意識向上が図れたことに加えて、運転者個人別にこれまで以上の具体的な指導を行うことが可能となりました。

結果として、それが交通災害の減少といった成果として表れはじめている状況にありますので、次年度以降につきましても、本取り組みを継続し、定着

くという意味において、微力ながら精一杯尽力していく所存でございます。

最後になりますが、本年が皆様にとって幸多く、健やかな年になることを祈念し、新年の挨拶とさせていただきます。

株式会社東芝 片岡 譲

りが常に先を読んで判断することが重要ということだと思います。

社内の安全会議で、危険に対する感受性を如何に高めるかについて話題になりました。安全対策では可能な限り本質的・物理的対策をとり、管理面では作業基準や教育の充実が基本となります。そのうえで個人の判断に拠る部分では、危険に対する正しい知識を持ち、サッカー同様、一人ひとりが一歩先にもどのような危険が起こるかを如何にイメージできるかが大切と考えます。社内の安全教育やKYMにおいて工夫して効果をあげていきたいと思ひます。

最後になりますが、皆様の今年一年の安全と健康、ご多幸を祈念し、新年のご挨拶とさせていただきます。

株式会社IHI 宮武 徹

させていきたいと考えております。

安全衛生活動は、地道な日々の取り組みを繰り返して継続していくことが重要であると考えておりますので、引き続き今後も課題をしっかりと捉え、継続させる取り組みや進化させる取り組みを見極めながら活動を推進していきたいと思ひます。

一方で、新型コロナウイルス感染対策については、マスクの着用や、アルコール消毒の徹底など、これまで一人ひとりが実践してきた行動を継続し、引き続き感染予防対策に努めていきたいと考えております。

最後になりますが、皆様の今年一年のご健勝とご多幸をお祈りし、新年の挨拶とさせていただきます。

東京ガス株式会社 吉田 泰弘

新年あけまして おめでとうございます

昨年中は大変お世話になり、誠にありがとうございました。本年もよろしく願いいたします。

去年は、新型コロナが完全に収束した訳ではありませんが、「3年ぶりに…」のお題目でしばらく行えていなかったお祭り等のイベントが開催されることが多くなりました。経済との両立、また若い方々の貴重な時間を活動自粛だけで終わらせることのないように医療体制の確保を並行した上で試行錯誤しながら with コロナを進めていって欲しいと思います。

ここ数年、天候では、「観測史上最大」や「何十年振りの現象」といった多くの自然災害が発生していますが、去年は物価指数や為替においても何十年振りという経済的な波乱もあり、軍事侵攻まで発生しています。過去の経験則だけではリスク回避が出

来ない難しい状況になっています。

しかもグローバル化した現代社会においては「風が吹けば桶屋が儲かる」的な影響が世界全体を駆け巡り、分断を進めると共に、社会的に弱い立場の人を益々追い詰める結果になってしまいかねません。

現在発生している様々な大問題も地球や人類の長大な歴史から見れば些末な誤差の範囲の出来事かもしれないかもしれませんが、今を生きる者としては、そう遠く見に来ることはありません。かと言って何が出来る訳でも無いのですが、せめて自分の周りについては平穏無事に済まされるように最大限の努力とリスク管理をしていくしかないと考えています。

最後になりますが、世界の平和と皆様の今年一年のご健勝とご多幸を祈念し、新年のご挨拶とさせていただきます。

大成建設株式会社 鏡原 英史

新年あけまして おめでとうございます

本年も宜しく願い申し上げます。旧年中は、会員ならびに事務局の皆様方には大変お世話になりました。厚く御礼申し上げます。

去年は、コロナ禍になってから3年が経過するという事で、終息することが期待されましたが、原稿を書いている11月末の時点でも、第8波の感染拡大が懸念されていました。ワクチンも、多くの人が3回以上接種している状況ですが、感染の拡大は抑えられていませんでした。

しかしながら、ウィズコロナの時代となり新しい生活様式も定着し始め、社会活動も段々と活発になり始めています。自分の担当している、社内・グル

ープ会社向けの安全教育等も、換気やマスク着用の感染防止対策を実施することで、中止や延期することなく予定通り開催することが出来ました。

今年は、これまでよりもさらに効果の高いワクチンや治療薬の開発も進み、感染者も減り、コロナが終息することを期待したいと思います。ウィズコロナで働き方も変わってきていますが、「安全はすべてに優先する」という会社の基本理念を、グループ会社も含めた全社員へ浸透・定着するように安全教育・安全診断等を実施していきたいと思っています。

最後になりますが、皆様の今年一年のご健勝とご多幸をお祈りし、新年のご挨拶とさせていただきます。

JFE スチール株式会社 藤田 賢哉



第12回 桃樹のちょこっと用語
「アウトプット指標」
「アウトカム指標」
どんな意味？
答えは、この1月号のどこかに。

新年あけまして おめでとうございます

昨年7月より編集委員に参加させていただくこととなり、会員ならびに事務局の皆様には大変お世話になりました。誠にありがとうございました。本年もどうぞよろしく申し上げます。

昨年も新型コロナウイルス感染拡大の影響が大きい中、水際措置の見直しが行われるなど、新型コロナウイルスへの対応が新たな段階に進んできたように感じます。ただ、新規感染者数が再び増加傾向にあるなど、まだまだ予断を許さない状況にあります。当社においても新型コロナウイルス感染症対策への対応に取り組む中で、在宅勤務、オンライン会議の拡大、時差勤務の活用といった働き方を取り入れて

まいりました。これらの働き方は、働きやすい職場環境づくりの観点からも、今後もコロナの影響に関わらず、引続き活用していく必要があると考えております。ただ、在宅勤務やオンライン会議の拡大によって直接顔を合わせる機会が減少した中で、コミュニケーションを取りづらくなったといった声も聞かれます。

今後も、社員が心身ともに健康に働くことができるように、働きやすい職場環境の整備、メンタルヘルス対策にも取り組んでまいりたいと考えます。

最後になりますが、皆様今年一年のご健勝とご多幸をお祈りし、新年のご挨拶とさせていただきます。

日本通運株式会社 深海 昌也

謹賀新年

令和5年元旦 会報「東基連」編集委員一同

株式会社 IHI

大成建設株式会社

東京ガス株式会社

株式会社東芝

JFE スチール株式会社

日本通運株式会社

東京産業保健総合支援センター

東京労働局

総務部

労働基準部

総務課

監督課

庶務室

安全課

健康課

宮武 徹

鏡原 英史

吉田 泰弘

片岡 譲

藤田 賢哉

深海 昌也

小林 要介

木嶋 健二

梶山 英之

富樫 哲也

立石 治

松本 薫

賃金課

労災補償課

労働保険徴収部

徴収課

適用事務組合課

事務組合室

雇用環境・均等部

企画課

指導課

中西 貴子

梅澤奈緒樹

森本さと美

野口 俊也

七條 純子

柏原 輝美

坂本 和

事務局

滝澤 成

上島 卓司

古賀 睦之

工藤 滝光

島津 園江

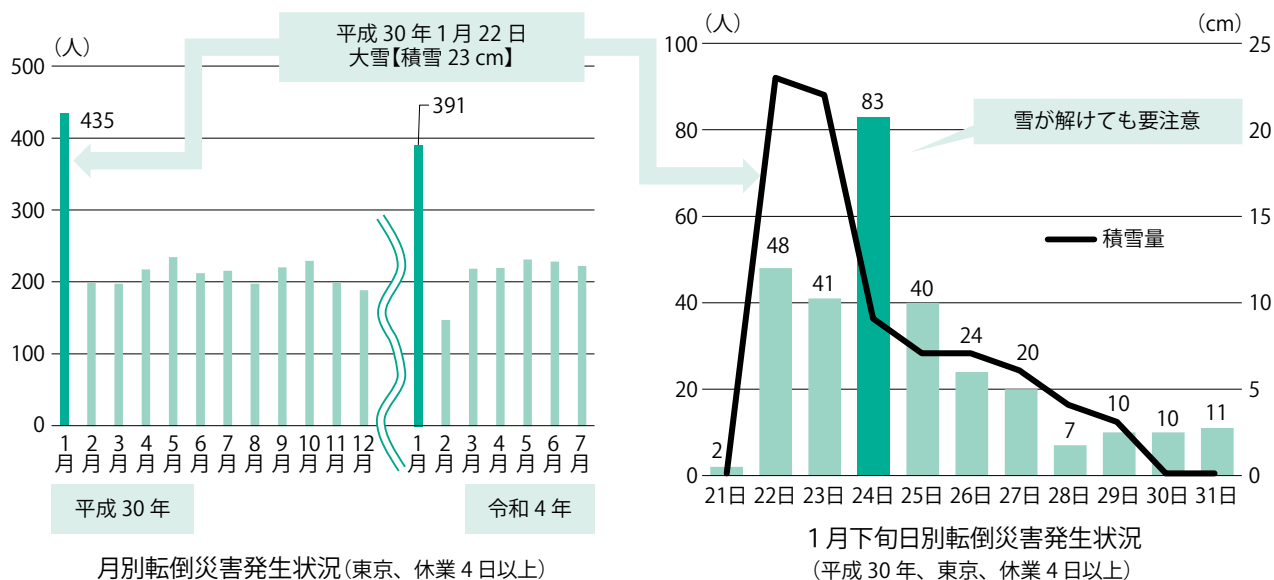
冬季の積雪や路面凍結による 転倒災害を防ぎましょう！

東京労働局 労働基準部 安全課

令和4年1月6日の積雪(都内：10 cm)により、凍結した通路や路面上で転倒による死亡災害が2件発生しました。

	月	業種	職種	事故の型	発生状況の概要
			年齢	起因物	
			経験		
1	1月	教育 研究業	教育・研究者	転倒	打ち合わせを行うために敷地内を移動していたところ、前日の雪の影響により凍結した通路で足を滑らせて転倒した。(後頭部を地面に打ち付け、硬膜下血腫となった。)
			50歳代		
			20年以上 30年未満	通路	
2	1月	その他 の事業	警備員	転倒	敷地内を歩いていたところ、前日の降雪により凍結していた路面上で転倒し左後頭部を打った。
			60歳代		
			10年以上 20年未満	通路	

平成30年1月22日(都内：23 cm)及び令和4年1月6日の降雪では、積雪や路面凍結による転倒災害が大幅に増えました。また、雪が解けても数日間は、路面が凍結した状態が続き、屋外の移動や作業は注意が必要です。



ポイント1 気象情報の活用によるリスク低減の実施

- 大雪に関する気象情報を迅速に把握し、気象状況に応じた作業を行う

ポイント2 通路、作業場所の凍結等による危険防止の徹底

- 屋外通路や駐車場の除雪、融雪剤の散布による安全通路の確保

- ・事務所への入室時における靴裏の雪、水分の除去の徹底
- ・凍結した路面等における荷物の運搬方法、作業方法の見直し



まずは自主点検を行いましょ

事前の準備は、安全委員会の委員等による職場巡視を実施し、下のチェックリスト等を活用して設備等の点検を行い、必要な改善や労働者の意識啓発を行いましょ。

チェック項目(冬季用)

1	身の回りの整理・整頓を行っていますか 通路、階段、出口に物を放置していませんか	<input type="checkbox"/>
2	床の水たまりや氷、油、粉類などは放置せず、その都度取り除いていますか	<input type="checkbox"/>
3	安全に移動できるように、十分な明るさ(照度)が確保されていますか	<input type="checkbox"/>
4	作業靴は、作業現場に適したものを選び、定期的に点検していますか(耐滑性のある靴は、雪や氷、粉による滑りには適用していません)	<input type="checkbox"/>
5	ヒヤリハット情報を利用して転倒しやすい場所の危険マップを作成し、周知していますか	<input type="checkbox"/>
6	段差のある箇所や滑りやすい場所などに、注意を促す標識をつけていますか	<input type="checkbox"/>
7	時間に余裕をもって歩行、作業を行っていますか	<input type="checkbox"/>
8	ながらスマホやポケットに手を入れたまま歩くこと、手すりを持たない階段の昇降などを禁止していますか	<input type="checkbox"/>
9	天気予報に気を配っていますか	<input type="checkbox"/>
10	駐車場の除雪・融雪は万全に、出入口などにも注意していますか	<input type="checkbox"/>
11	ストレッチ体操や転倒予防のための運動を取り入れていますか	<input type="checkbox"/>
12	職場の点検、適切な履物、歩行方法などの教育を行っていますか	<input type="checkbox"/>



冬季前に転倒災害防止対策を行いましょ！

東京労働局では、Safe Work TOKYO を展開しています。

安全衛生に関する資料を用意しています



https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news_topics/topics/2017/9_00002.html



～トップが打ち出す方針 みんなで共有 生み出す安全・安心～

東京労働局・労働基準監督署

東京都内の労働基準監督署における 令和3年の定期監督等の実施結果

71.5%の事業場に法違反の改善指導を実施

東京労働局 労働基準部 監督課

東京労働局(局長 辻田博)では、令和3年に管内の18労働基準監督署(支署)が実施した定期監督等^(※)の結果について取りまとめましたので、公表します。

※定期監督等とは、各種の情報、労働災害の報告などを契機として、労働基準監督官が事業場に対して実施する検査のことです。その際、労務管理や安全衛生の状況を確認し、法令違反などがあれば是正・改善を指導します。

定期監督等の実施結果のポイント

1 定期監督等の実施事業場数……10,130 事業場

このうち、7,245 事業場(全体の71.5%)で労働基準関係法令違反あり。

2 主な違反内容

(1) 機械・設備等の危険防止措置に関する

安全基準に関する違反があったもの

……2,282 事業場(22.5%)

(2) 違法な時間外労働があったもの

……1,521 事業場(15.0%)

(3) 健康診断の実施に関する違反が

あったもの

……1,417 事業場(14.0%)

労働基準監督署では、労働条件をめぐる問題点を的確に把握しつつ、効果的な定期監督等を実施し、法違反などを確認した場合は是正・改善を指導しています。また、重大・悪質な違反に対しては、送検手続をとるなど厳正に対処します。

表1 定期監督等実施事業場数

	定期監督等 実施事業場数 (A)	労働基準関係 法令違反があった 事業場数(B)	B/A (%)
合計	10,130	7,245	71.5%
製造業	628	510	81.2%
鉱業	1	1	100.0%
建設業	5,296	3,647	68.9%
運輸交通業	210	155	73.8%
貨物取扱業	37	24	64.9%
農林業	11	7	63.6%
商業	1,250	944	75.5%
金融広告業	176	112	63.6%
映画・演劇業	98	90	91.8%
通信業	16	6	37.5%
教育研究業	331	245	74.0%
保健衛生業	316	263	83.2%
接客娯楽業	387	301	77.8%
清掃・と畜業	209	152	72.7%
官公署	53	2	3.8%
その他の事業 ^(注)	1,111	786	70.7%

(注)「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 主な違反事項別事業場数

①労働基準法違反

労働条件明示 (15条)	賃金不払 (23・24条)	労働時間 (32条)	休憩 (34条)	休日 (35条)	割増賃金 (37条)	就業規則 (89条)	賃金台帳 (108条)
775	342	1,521	201	131	1,381	775	983

②労働安全衛生法違反

安全衛生管理 体制 (10~19条 (14条を除く))	作業主任者 (14条)	安全基準 (20~25条)	衛生基準 (20~25条)	特定元方事業 者・注文者 (30・31条)	定期自主検査 (45条)	作業環境測定 (65条)	健康診断 (66条)
728	358	2,282	264	817	142	84	1,417

労働保険料第3期分の納付について

東京労働局 労働保険徴収部 徴収課

労働保険料(労災保険・雇用保険)の第3期分の納期限は令和5年1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いただきますようお願いします。



なお、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1月6日及び1月10日を予定しております。
※口座振替をご利用の場合は、2月14日が口座振替納付日(引き落とし日)です。

オススメする「労働保険料等の口座振替納付」!

『労働保険料等の口座振替納付』とは?

事業主の皆様が、労働保険料や石綿健康被害救済法に基づく一般拠出金の納付について、口座を開設している金融機関に口座振替納付の申込みをします。届出のあった口座から金融機関が労働保険料及び一般拠出金を引き落とし、国庫へ振り替えることにより納付するものです。

『口座振替による納付』のメリット

- ①納付のために金融機関の窓口に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、延滞金を課せられる心配がありません
- ③手数料はかかりません
- ④法定納期限から保険料の引き落とし日までに最大2か月のゆとりがあります

※全期・第1期 納期限 7月10日 ⇒ 9月6日 } 口座振替納付日(引落日)
第2期 納期限 10月31日 ⇒ 11月14日 } ※該当日が土・日・祝日の場合には、その後の最初
第3期 納期限 1月31日 ⇒ 2月14日 } の金融機関の営業日となります

かんたんな手続きで完了

①**申込用紙を入手**(以下のいずれかの方法で入手できます)

- ・お近くの労働局・労働基準監督署の窓口
- ・厚生労働省の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](#)

②**金融機関の窓口へ提出** 令和5年度からのお申し込みは、令和5年2月27日(月)までに金融機関へご提出ください。対象金融機関については厚生労働省ホームページ(上記)でご確認ください。

引き落とし前後には、ハガキでお知らせします

- ・毎回、引き落とし日(口座振替納付日)の約3週間前に引き落とし内容をハガキでお知らせします。
- ・引き落とし後も、約3週間で引き落とし結果をハガキでお知らせします。
- ・振替日に保険料の引き落としができなかった場合も、ご連絡させていただきます。

ぜひ、労働保険料の口座振替をご活用ください!

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(収納第1係)

〒102-8307 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎12階

男性の育児休業取得状況の公表の義務化について

2023年4月～

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

2023年4月から育児・介護休業法の改正により、常時雇用する労働者数1,000人超の企業は、男性の育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。

以下の①又は②のいずれかの割合をインターネットの利用その他適切な方法で一般の方が閲覧できるように公表してください。

公表内容は、公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度(公表前事業年度)の男性の①「育児休業等の取得割合」又は②「育児休業等と育児目的休暇の割合」のいずれかの割合です。

例 事業年度が4月1日～3月31日の企業の場合⇒公表対象：2022年4月1日～2023年3月31日の状況を公表

①育児休業等の取得割合

公表前事業年度中^(※1)に、
雇用する男性労働者が
育児休業等^(※2)をしたものの数

公表前事業年度中に、事業主が
雇用する男性労働者であって、
配偶者が出産したものの数

②育児休業等と育児目的休暇の取得割合

公表前事業年度中^(※1)に、
雇用する男性労働者が
育児休業等^(※2)をしたものの数

+

小学校就学の始期に達するまでの
子を養育する男性労働者を雇用する
事業主が講ずる育児を目的とした
休暇制度^(※3)を利用したものの数

公表前事業年度中に、事業主が
雇用する男性労働者であって、
配偶者が出産したものの数

(※1) 公表事業年度：公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度

(※2) 育児休業等：育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業(出生時育児休業(産後パパ育休)を含む)及び、法第23条第2項(所定労働時間の短縮の代替措置として3歳未満の子を育てる労働者対象)又は第24条第1項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

(※3) 育児を目的とした休暇：目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度(育児休業等及び子の看護休暇は除く)です。労働基準法上の年次有給休暇は除きます(例：「配偶者出産休暇」「育児参加奨励休暇」制度等、法に基づく子の看護休暇を上回る範囲の制度が該当)

ポイント解説

・「常時雇用する労働者」とは、雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指すものであり、次の①又は②に該当する者は常時雇用する労働者となります。

①期間の定めなく雇用されている者

②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用さ

れると見込まれる者(一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者で、その雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者)

- 「公表」は自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「[両立支援のひろば](#)」で公表することをおすすめします。



[両立支援のひろば](#) [検索](#)

- 「育児休業等」について、出生時育児休業(産後パパ育休)とそれ以外の育児休業等を分けて割合を計算する必要はなく、出生時育児休業(産後パパ育休)も含めた育児休業等の取得者数を計算すればよいものです。育児休業を分割して2回取得した場合や、育児休業と育児を目的とした休暇制度の両方を取得した場合等でも、当該休業や休暇が同一の子について取得したものである場合は、1人として数えます。事業年度をまたがって育児休業を取得した場合には、**育児休業を開始した日を含む事業年度の取得**、分割して複数の事業年度において育児休業等を取得した場合には、**最初の育児休業等の取得のみ**を計算の対象とします。
- 公表に当たっては、公表する割合とあわせて、以下も明示してください。
 - ・当該割合の算定期間である公表前事業年度の期間
 - ・上記①又は②のいずれの方法により算出したものか
- 公表する割合は、算出された割合の**小数第1位以下を切り捨て**、配偶者が出産したものの数(分母)が0人の場合は、割合が算出できないため「-」と表記してください。



改正育児・介護休業法の解説動画はコチラ ⇒ [東京労働局](#) [検索](#)

問合せ先 東京労働局雇用環境・均等部 指導課 電話 03-3512-1611



第12回 桃樹のちょこっと用語 「アウトプット指標」と「アウトカム指標」

厚生労働省は、令和4年11月16日、「第14次労働災害防止計画(14次防)案」を、第150回労働政策審議会安全衛生分科会に提出しました。

その中で、14次防で取り組む指標として「労働者の協力のもと事業者において実施される事項」を「アウトプット指標」として提示。そして、「アウトプット指標に定める事項を実施した結果として期待される事項」を「アウトカム指標」と。

また、アウトカム指標に掲げる数値は「計画策定時において一定の仮定、推定及び期待のもと試算により算出した目安」と説明し、各重点項目における数値を示している。

第81回(令和4年度)全国産業安全衛生大会

～大宰府の地 皆で学んで高めよう 安全・健康の知恵～(報告その2)

1 日目

特別講演

生命を捉えなおす～動的平衡の視点から～

生物学者・青山学院大学教授 福岡伸一

生物学者。1959年東京生まれ。京都大学卒。米国ハーバード大学医学部博士研究員、京都大学助教授などを経て青山学院大学教授・米国ロックフェラー大学客員教授。大阪・関西万博(EXPO 2025)テーマ事業「いのちを知る」プロデューサー。

サントリー学芸賞を受賞し、87万部を超えるベストセラーとなった『生物と無生物のあいだ』(講談社現代新書)、『動的平衡』(木楽舎)など、“生命とは何か”を動的平衡論から問い直した著作を数多く発表。また、大のフェルメール好きとしても知られる。



What is life? “命はなぜ大切か、生命とは何か”

私は、小さい頃は昆虫大好き、顕微鏡での研究に没頭していました。

その後、京都大学へ進んだのですが、もはや虫を見つけて図鑑に載せるという生物学はなく1980年代の生物学の新しいトレンドとして、個体レベルでの研究から、細胞やタンパク質、遺伝子など、ミクロのレベルで生物を研究し、解析するというテクノロジーが入ってきました。それが分子生物学です。昆虫少年は、虫取り網をミクロの虫取り網に持ち替え、未知の遺伝子を求める遺伝子ハンターとして、遺伝子の森へと入って行きました。

生物科学分野の研究において、21世紀の科学者たちは「作る」メカニズムより、「壊す」メカニズムの解明に熱心です。研究室の中で試験管を振りながら、見えないものを腑分けしていくという実験科学の仕事に邁進し、私は実際にいくつかの遺伝子を発見することにも成功しました。その小発見の一つにタンパク質GP2の発見があります。この物質の役割を見つけるために、マウスを使っての実験をしました。マウスを遺伝子操作してGP2産生部位を破壊したノックアウト・マウスを作成しました。GP2を体内に持たないマウスが消化酵素の不足により栄養失調を発症すれば、GP2の働きが証明されます。しかし、実際に生まれてきたのは、GP2を全く作れないにもかかわらず、栄養失調にならない健康なマウスでした。健康で大人に成長し子供も生まれました。GP2はどんな動物にでもあり、重要な役割を持っているはずなのに、なくともとっても元気。研究の成果が出ない?当初は実験の結果に困惑しました。

しかし、ここにこそ、生命の本質があると気が付いたのです。体内の細胞が互いに干渉し合い、機能を補い合うという生命における関係性は、機械のシステムとは全く違うと確信しました。生命は、機械ではない、GP2が無ければ無いなりにやりくりする柔軟性がある事に気づきました。

体は機械と異なり、ものすごい速度で作り替えられています。消化官の細胞なら2、3日で、肝臓・膵臓は数週間から数か月、心臓はあまり分解されないものの、脳のたんぱく質も、歯も骨も入れ替わっています。壊されてどんどん入れ替わっています。鴨長明の「方丈記」冒頭にある川の水と同じように、分子がそこに淀んでいない。人間の体も、一年も経てば、脳も心臓も骨も、分子レベルでは新たに置き換わっている。

絶えず状態を変えている。分解と合成が繰り返されている。動いているけどバランスをとっている。入れ

替わっているにもかかわらず、「私」はそのまま保たれているのです。

すっかり「私」を構成するものは入れ替わっているのに、「私」は、「私」のまま続いている状態を、「動的な流れのなかで、平衡状態を保っている」、私はその概念を拡張して「動的平衡」と呼んでいます。

生命とは動的平衡にある流れである。

私達生命体は、たまたまそこに密度が高まっている分子のゆるい『淀み』でしかない。しかもそれは高速で入れ替わっている。この流れ自体が『生きている』ということです。

分解と合成の絶え間ない均衡をとって壊し続けて作り変えているのですが、作る事より壊すことを優先し、変わらないために変わり続けています。

生命体は「わざと緩く作って、部分的に壊しながら作り替えていく」という戦略で、38億年もの長きにわたって秩序を維持し続けてきました。動きを止めず、小さな新陳代謝を重ねながらバランスを保つ。これが「動的平衡」であり、時間の経過とともに「変わること、壊れてゆくこと」を前提とした発想法です。

生命体は、エントロピー増大の法則に先回りして不要な部分を壊さなければ、変化を乗り越えられず、全てを失うことになってしまいます。

生命体は、まさに未来を先取りして備えているといえます。生命体はこれまで一生懸命に、長い時間軸で未来を見つ、急な環境変化にも機敏に適応してきました。

少しずつ先回りして少しずつ破壊して、変わっていくことを繰り返し、エントロピーを捨て続けています。

動的平衡とは
作ることより壊すことが優先
変わらないために変わり続ける
分解と合成の絶え間ない均衡

生命は代替性があり、柔軟性があり、可変性があり、病気になれば回復するし、傷を受ければ修復できるという生命の本来持っているこの柔らかさというものはすべて、動的平衡の上に生命があるからといえるのです。

最後に、古い友人に再会するとき「お変わりありませんね」などとあいさつを交わしますが、1年ほど会わずにいれば、分子のレベルではすっかり入れ替わっていて、お変わりありまくりであることを、皆さんお分かりいただけたでしょうか。

2日目

特別報告

産業安全の現状と課題～第14次労働災害防止計画に向けた取り組み等について～

厚生労働省労働基準局安全衛生部 安全課長 釜石英雄

労働災害については、長期的には減少傾向にあるものの、高齢化、第3次産業・中小事業者の安全衛生対策の遅れ、また、物流量の増加に伴う荷役作業の増加等による作業行動に起因する労働災害の増加など、さらに、新型コロナウイルス感染症の影響(発症そのものや感染症に伴う非定常作業、生活スタイルの変化、労働力移動の影響)による労働災害の増加により、第13次労働災害防止計画に掲げた数値目標達成が困難な状況にあり、これら現状を踏まえ、最終年度である本年度において、「SAFE コンソーシアム」や「SAFE 協議会」の立ち上げといった各種対策を推進しているところである。

第14次労働災害防止計画(令和5年度からの5年間)においては、これまでの対策を踏まえ、11の論点から取組を推進していくこととしている。

まずは最も重視しなければならない第1の対策として「労働者の協力を得て、企業が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識の啓発」があげられる。第3次産業や中小事業者では、労働災害防止のための対策やメンタルヘルスへの取組の実施について、その必要性の認識が高いとは言えず、企業として取り組むべき優先順位が低いことが労働災害増加の要因となっていると考えられる。このため、厳しい経営環境等様々な事情がある中においても、健康経営やSDGsなどと連携し、安全衛生対策に取り組むことが社会的に評価される環境の整備、安全衛生取組の経営的メリットや労働災害時の損失が経営に及ぼす影響の周知、災害分析を強化しエビデンスに基づく業種・業態に応じた効果の高い具体的な対策の提示、デジタル技術を活用した

効果的・効率的な安全衛生活動のためのDXの推進等により、安全衛生に必ずしも関心が高くない事業者に対して、安全衛生対策に取り組むことが経営面や人材確保・育成の観点からプラスになることを説明し、事業者による安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備を図っていくこととしている。

このほか、労働安全衛生対策をめぐる企業を取り巻く環境への対応として②から⑦、

②転倒災害をはじめとする作業行動に起因する労働災害防止の推進

小売店、社会福祉施設を中心に新型コロナウイルス感染症による労働災害が増加しているが、それを差し引いても増加している。高齢化も背景となり、身体的機能等個人要因の影響も大きいとされる転倒・腰痛災害を中心に増加している現状を踏まえ、転倒災害は対策を講ずべきリスクであるとの認識とその取組の推進、雇入時等教育の徹底、職場におけるスポーツ等の導入、作業態様に応じた腰痛予防対策の取組等を推進していく。

③高齢労働者の労働災害防止の推進

上記対策と相まってエイジフレンドリーガイドラインの普及に努める。

④個人事業者、中小事業主に対する安全衛生対策の推進

令和3年5月の石綿作業従事者による国賠訴訟の最高裁判決において労働安全衛生法第22条の規定について、労働者と同じ場所で働く者も保護とする趣旨の判断が示されたことを受け、今後、事業者・発注者に義務付ける措置等を検討していくこととする。

⑤多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止の推進

副業・兼業やテレワークの多様な働き方の普及や外国人労働者の増加に伴う労働災害防止のため、各種ガイドラインの改正や母国語教材、危険の見える化などによるわかりやすい安全衛生教育の推進を図っていく。

⑥治療と仕事の両立支援を含む実態を踏まえた産業保健活動の推進

多様化する産業現場の課題に対応できていない、メンタル不調等の減少が認められない中における、産業保健体制の在り方を含む体制強化の推進、産業保健スタッフの資質向上に向けた取組の推進を図っていくこととする。

⑦労働者の健康障害防止対策の推進

過重労働対策とメンタルヘルス対策、熱中症対策等の推進を引き続き図っていく。

次に、業種や災害の特性に応じたさらなる安全衛生対策の推進として⑧から⑪、

⑧陸上貨物運送事業対策の推進

昇降設備の設置、保護帽着用徹底など荷主を含めた荷役作業における安全対策の推進を図っていくこととする。

⑨建設業、製造業、林業の重篤な災害が多く発生している業種の安全衛生対策の推進

建設業における墜落転倒災害防止対策の強化、林業における各種ガイドラインの周知、製造業における技術の進展に対応した安全基準の見直し等を推進していく。

⑩化学物質等による健康障害防止対策の推進

自律的な化学物質管理への転換を図っていく。

⑪石綿、粉じん対策の推進

建築物等の解体改修工事における石綿ばく露防止対策の一層の推進を図っていく。

以上、第14次労働災害防止計画の方向性、推進すべき対策をお話した。

分科会

職長教育における新たな訓練ツールの創出

RST トレーナー会 幹事 鶴本 豊

職長教育は、労働安全衛生法第 60 条で定められている安全衛生教育である。職長とは「作業中の労働者を直接指導または監督する者」と規定されており、政令で定められた業種の事業者は新たに当該職務に就くこととなった者等に対し職長教育を行わなければならない。

この職長教育のカリキュラムの中で、災害事例を自社職場にうまく伝達するための訓練ツールができないものかと考えた。

他社災害や自社の他事業場の災害報告を新聞やニュース、自社の安全衛生組織や安全衛生委員会などから得る。これを、職長や安全リーダーが自職場の朝礼やミーティングで説明するのに、大変苦勞していると感じる。同じような職場での災害ならば説明も容易であろう。しかし、全く違う種類の職場の災害を自分たちのこととして説明するのはなかなか難しい。せっかく大変貴重な資料をもらっているのだから、最大限にこれを活用すべきである。そこで職長やリーダーがうまく説明できるようになるための何かいい方法はないかと新しい訓練ツールとして「災害事例翻訳シート」を創出した。この翻訳シートを使って、他所での災害を自職場に置き換え説明する訓練をするのである。この翻訳シートを職長教育やその他安全教育の実習資料として活用したところ、ある程度の効果が得られることがわかってきた。

各自に「災害事例翻訳シート」(5W 1H)と「災害事例」を配布し、まずは個別演習を行う。この災害事例を「災害事例翻訳シート」の内容に従って記入していく。

記入が終わったら、それぞれの項目について自職場に関連がありそうな内容に着目し、マークを付ける。ここから災害の原因を推測していき、自職場に共通する原因を見つけ出していく。例えば「事前の準備が不十分であった」「作業中の状況の変化がわからなかった」等おおきなくくりで。

ここで注意したいのは、災害の個別具体的な原因を見つけ出すことが目的ではないということ。この災害事例を材料として自職場に関連ある原因を見つけ出し、自職場のメンバーの啓発に役立てることが目的なのである。だから推測した原因が実際と多少違っていてもかまわない。

その後、個別演習で翻訳した内容を討議メンバーの前で発表する。聞いたメンバーは「その内容が理解しやすかったか」「災害防止に役立ちそうか」を評価することとしている。

成果として、本職長教育の受講者からは、「災害事例の説明の仕方がよく分かった」「これから朝礼のスピーチに自信が持てる」などの感想をもらっている。

今後、職長教育や職長能力向上教育で、このツールを活用し、職長の伝達能力向上に役立て、各職場の類似災害防止に役立てていただきたい。

過去災害からの安全活動の取り組み

日産自動車(株)栃木工場 第三製造部 第一車軸課 技能員 大森達也

2018 年から 3 年連続で災害を発生させている。受傷者が記入する調査票を調べると「危険な作業とは思わなかった」「作業を行っている一カ所に気を取られてしまった」など、危険感受性の低さが災害発生の要因となっていた。また、入社歴・作業経験歴 3 年未満の作業者に集中していることも分かった。

これら作業者に共通して言えることに、「災害に対する意識・知識が少なく、けがをする危険度が伝わっていない」ことが挙げられた。そこで、①教える側は、具体的にイメージしやすいように説明・表現する、②教わる側は、危険感受性を高め、安全に対する意識・知識を向上させる、という二つの課題について取り組んだ。

(1)災害速報の展開方法の変更

これまでは、災害速報の用紙を見ながら説明し、口頭でKYを自職場に置き換え展開していた。そこで、監督者記入の受け止めシートを追加し、より具体的な内容を記入することで自職場でのKYをイメージしやすくなるよう変更した。毎朝朝礼時に、自分の担当しているラインの作業内容に置き換えて危険予知活動を行っている。これにより作業員自身の表現力向上や他の作業員との危険個所の共有化を図ることができ、監督者も気づきにくい災害リスクの抽出も可能となり一石三鳥の活動となった。

(2)入社3年目フォローアップ教育の実施

教わる側の取り組みとしては、災害事例の教育を交え、「この作業は教えられたとおりか」「指示された作業以外、手を出さない」「標準作業以外が発生したら『止める、呼ぶ、待つ』」「やりにくい作業を自己流にするのはルール違反」など、自分を見つめ直す機会を与える教育を行っている。また、けがの部位をあえて見せるショック療法も導入した。

各部署単位で教育し3年未満の者は全員実施済み。なお、ショック療法については、見せる前に知らせ、グロテスクな写真を見るのが苦手な者には見せていない。

教育後にブレインストーミングを実施。危険感受性が高まり、今までやりづらかったけれど我慢してやっていた作業を表にし、リスク評価し、対策を講じ実施する等安全意識の向上を図ることができた。

今回の活動を通じて全員が安全に対する意識・知識を高めることができた。結果、17カ月無災害を更新している。

安全活動を浸透・徹底させるための模索

日本製鉄(株)本社 安全推進部 部長 朱宮 徹

現場の第一線において安全情報やルールを納得させ、浸透し、徹底させることは容易ではない。新しくなった管理者に対して実施している当社の「安全活動を浸透・徹底」させるための教育の内容を紹介する。ポイントは11。

まずは、管理者のための情報等を浸透させるためのポイント。①情報を浸透させるために物語風の文書作成に心がける。結論だけいうのではなく、重篤度や家族の様子など事故の背景や裏話を混ぜ、物語のようにして伝え記憶に残るようにする。②特に管理者が伝えたいこと、文書の重要部分などを、手書きやアンダーラインで強調するなど目立つ方法で伝える。③理解しているかを確認するためにヒアリングを労働者に行う。個々に聴いて回り確認、知らなければ恥をかくことで覚え、忘れない。事前に連絡してから聴くのも、事前勉強の効果を狙うことができ効果的といえる。④アンケートを活用する。アンケートに答えることが目的ではなく、読ませることにより伝えたいことの気づきを与えることが大事。⑤長文ではなく、ポイントを箇条書きに、また、キーワードを入れ、伝えたいことを印象付け記憶させる。

続いて、管理者のための安全行動を定着・徹底をさせるためのポイント。⑥管理者が本人の行動を直接評価することで、自身の伝え方の良さや現場の反応を確認でき、臨機応変に対応ができる。⑦形骸化した取組は、職場が白けてしまい効果が少なく時間の浪費なので形だけの活動はすっぱりやめ、余計な時間は別な取組に生かす。⑧大事なこと、大切なことは常に言葉で働きかけ、また看板等で常に見えるような工夫をし、常に言う、常に見せることでその重要性を知ってもらう。⑨標準的なこと、当たり前のことを褒める。当たり前を言葉で評価する。特に新人は教わったことをその通りやろうとして、それができているか不安がっている。当たり前に大事なことの定着につながる。⑩褒めるときは重箱の隅をつつくよう、細かいことをほめる。よく見ているんだなあ、いい加減にできないぞとの気持ちにもなる。⑪期間限定の取組にしたり、活動をゲーム感覚で行わせたりなど別の動機付けでの定着を図る。

大事なことは、ベーシックなことをしっかり浸透させることにより重篤な災害を発生させないこと。そのためにも、浸透させたい事項を厳選し、浸透しているかを評価し、確認していかなければ浸透しない。もし、浸

透していないのであれば、管理者自身の取組・言動に問題があるかもしれないと考えなくてはならない時もある。

3日目

化学物質管理活動分科会パネルディスカッション

化学物質の自律的な管理に向けて



〈パネリスト〉

大淵和代：厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 化学物質対策課 化学物質国際動向分析官

山口 忍：DIC(株) レスポンシブルケア部 部長

岡村真吾：中央労働災害防止協会 労働衛生調査分析センター 健康開発課 課長

宮内博幸：産業医科大学 産業保健学部産業衛生科学科作業環境計測学 教授

〈モデレーター〉

川本俊弘：中央労働災害防止協会 労働衛生調査分析センター 所長

(敬称略)

(各パネリストからの報告発表後、要旨、次のとおりディスカッションがありました。)

川本 まず、「令和5年4月、6年4月の改正安衛則等の施行に向けて事業場ではどんな準備が必要か」について話をしたい。DICの山口さんから準備作業について困った点、大事な点を含めてお話しいただきたい。

山口 当社として力を入れている部分というのは、自律的管理をやるための土台となる基礎の部分(システム)だ。例えば労働者が遅発性のがんになったとき、その人が何を扱っていたのかなど、情報をうまく統一的に処理・調査するためのデータ管理のあり方について力を入れている。

困った点はたくさんある。①あまりにも原料数が多いので、(有害性)情報・データの収集が十分か否か分からないという不安がある。②これからどうやって人を育てていくか。各事業場に一定以上の化学物質管理の能力を持った人が必要であり、本社に専門家がいればいいというものではない。

川本 大淵さん、行政として特にこの点はしっかりやってほしいというものがあったらお話しいただけるか。

大淵 ①キーパーソンである化学物質管理者を誰にするか早めに決めていただきたい。②自分の会社でどんな物質(リスクアセスメント対象物質)を扱っているかの点検を優先的に行っていただきたい。

川本 宮内さん、専門家として何かあるか。

宮内 基本的には体制をしっかり作るということはまずやらなければいけない。化学物質管理者は管理者なのだが、促進者としてみんなで作るといった雰囲気作りもこの時期には是非お願いしたい。



川本俊弘氏

川本 次に、準備にあたって中小になると人材もいないということでアウトソーシングを考える必要があるのではないかと思う。「**自律的管理に向けてアウトソーシングできる事柄、外部機関の対応**」について少しディスカッションしてみようかと思う。岡村さん、どういうことが考えられるか？

岡村 化学物質管理者の各職務に沿って考えると、①化学物質管理専門家、作業環境管理専門家の派遣受入れ、②リスクアセスメントの実施、③労働者への教育、④ラベル・SDSの作成などが考えられる。アウトソーシングしても責任は事業者となることにご注意を。

川本 例えばDICではどんなことをアウトソーシングしようと考えているか。

山口 今回の改正に伴うアウトソーシングは当社としてあまり考えていない。仮にもう少し規模の違う会社であったならいくつかアウトソーシングできることがあると思う。継続的な業務としてはSDSを集めてくるとか、作業環境測定や個人記録の保管業務があり得る。スポット業務としては、今回の自律的管理について全体的なイメージを喚起するための社員教育があり得る。

川本 大淵さん、中小企業がアウトソーシングするにしても、情報を得るのが難しいと思うが、国から何か支援はあるか。

大淵 どんな専門家がどこにいるかという情報が非常に大事だと思う。厚労省でもコンサルタント会や作業環境測定協会といった団体の中で名簿(リスト)を作っていただいて、それを関係者で共有しながら、例えば各労働局が求められれば「こういった方がいますよ。」という情報を提供できるような道筋は作っていきたいと考えている。

川本 今日最後のテーマなのだが、「**化学物質管理者の権限と責任**」について考えてみたいと思う。

〈スライド画面〉

化学物質管理者の権限と責任

- 事業者は、リスクアセスメント対象物の譲渡又は提供を行う事業場ごとに、化学物質管理者を選任し、その者に当該事業場における表示等及び教育管理に係る技術的事項を管理させなければならない。(安衛則第12条の5第2項)
- 事業者は、化学物質管理者を選任したときは、当該化学物質管理者に対し、第1項各号に掲げる事項をなし得る権限を与えなければならない。(安衛則第12条の5第4項)

CRA義務化の際に発出された指針「化学物質等による危険性又は有害性等の調査に関する指針(H27年9月)」では、「化学物質等の適切な管理について、必要な能力を有する者のうちから化学物質等の管理を担当する者(化学物質管理者)を指名し、衛生管理者等の下でCRA等に関する技術的業務を行わせることが望ましい。」としている。

DICでは化学物質管理者をどの辺に位置付けようと考えているか。

山口 管理者とする人はそれなりの、上にも意見が言えて内部を変えていける人間だと思うので、現場でいくなら課長級より上の人、マネージャークラスの人を何となくイメージしている。

川本 スライドの下の方に、枠で囲んだ部分があるのだが、平成28年の化学物質のリスクアセスメントの義務化の時に出た通達の中で、化学物質管理者という言葉が出てくる。一番下の行を見ていただくと、「衛生管理者等の下で」ということで、現行では化学物質管理者は衛生管理者の下になっている。それが、今回次(次ページの〈スライド画面〉)のようになる。

今回の改正では非常にあいまいな表現と言ったら失礼かもしれないが、何とも読めないような表現になっている。一方でちゃんと権限を与えるために事業場内から選任されるべきであると書かれている。

どういうポジションの人にしたらよいか、非常に迷う。大淵さん、国としてはどのようにお考えか。

大淵 従来からの衛生管理者や作業主任者がいるところで、新しい化学物質管理者をどう位置付けるか。

「化学物質管理者の選任にあたり」

(1)衛生管理者の職務は、事業場の衛生全般に関する技術的事項の管理、有機溶剤作業主任者など作業主任者の職務は、個別の化学物質に関わる作業に従事する労働者の指揮等を行うことであり、それぞれの選任の趣旨は異なる。

化学物質管理者が法令等に基づく他の管理者等と兼務することは差し支えない。

(2)化学物質管理者は必要な権限が付与されるため、事業場内の労働者から選任されるべきであること。

衛生に関するトータルの管理をするのが衛生管理者と考えると、化学物質管理者は化学に特化した形の管理者。ただ、比較的小さい事業場では一人でいろいろな役割を兼ねるケースが多いかと思うし、規模の大きな事業所ではいろいろな役割を分担協力しながらやるというケースがあるということで、なかなか一律にどういう形で、関係性を持って決めることは難しく、法令上ではそれぞれの役割を書いてはいるが、どういう風に社内で協力・分担していくかというのはケース・バイ・ケースでやっていただくしかないのかなと思う。化学物質管理者の職務にはいろいろあるが、例えばラベルやSDSを自分で直接作る管理者の方もいれば、部下に指示して作らせるというケースもある。会社の形態等によって同じ名称であってもどこまでの業務をやるかはだいぶ違ってくるのかなと思う。

川本 宮内さん、これについては何か。

宮内 経費も人材も手間もかかるのは間違いないから、ある程度マネジメントができる方が私もいいのかなとは思っている。人数が多くない会社では経営者自ら、トップがしっかりしてどんどん進めてもらわないと、なかなか時間もかかってしまう。

川本 私個人的には、国としては化学物質管理者とか衛生管理者とか、国の決めた者の社内での立ち位置は会社の中で決めてくださいとだんだんなりつつあるのかなあと思っている。昔のように総括安全衛生管理者の下に衛生管理者がいて、などという風にはしないのかな、などと勝手に思っている。そのような延長かな、と私は思っている。

山口 化学物質管理者にはかなりの専門性の高さや業務の複雑さが広範にわたってあるかと思う。化学物質管理者そのものは会社から出すが、化学物質管理者の業務をまるごとアウトソーシングすることは大丈夫か。

川本 どうでしょうか、大淵さん。

大淵 今示している化学物質管理者の専門的講習を受ければ管理者としての業務をすぐに全部できるようになるかという点必ずしもそうではないだろう。全体を見ていくという意味での管理者の責任はあるが、実際に必要な実務を外注という形で考えることは当然あって、化学物質管理者が会社と外とをつなぐ窓口になって、よりよい管理の方法を考えていくことも出来ると思う。ただ、誰かしら全体に目を通せる方がいないときちんとした管理はできないと思うので、そういう意味でキーパーソンという言い方をさせていただきたいと思うけれども、全部社内で完了しなければならないかという点そうではなくて、中の力、外の力を組み合わせてやればよいと考えてよいのではないかなと思う。

川本 時間になったのでまとめたい。法律は決まったが、実際その運用は各社に任されているということになると思う。まさしく自律的な管理ということになるかと思う。まだ時間はあるので皆さんしっかり準備していただければと思うし、支援体制もしっかり構築していきたいと思う。どうも今日はありがとうございました。パネリストの皆様、ありがとうございました。

以上
文責：東基連

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14回

桃樹の「^{とうき}労務・安全衛生 深掘り探訪記」

私は「^{とうき}桃樹」。東基連に入職し、2年目です。まだまだ経験不足ですが、会員の皆様のために頑張ります。

さて、そんな私が、日頃、疑問に感じた事柄について、「^{とうき}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、その疑問をおつけ、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

新年、明けましておめでとうございます。今年も宜しくお願い致します。

桃樹さん 蓮美部長、明けましておめでとうございます。今年も宜しくお願い致します。

蓮美部長 桃樹さん、明けましておめでとう。こちらこそ宜しくお願い致しますね。

桃樹さん はい、今年も会員の皆様のために、全力で挑戦します。

特に「深掘り探訪記」は、全力疾走で頑張ります。

蓮美部長 あら、とても大切な新年の決意ね。桃樹さん、素敵です(笑い)。

そう言えば、昨年11月号でご案内した「会報『東基連』愛読者プレゼント」には、沢山のご応募があったそうね。

桃樹さん そうなんです。「関心のある記事」と「会報への要望、意見等」を教えてくださいました。応募者には抽選で「クオカード」をプレゼントという企画。

この企画に予想を大きく超えるご応募があり、編集部のメンバーは、とても喜んでいました。

蓮美部長 それは良かったですね。この「^{とうき}労務・安全衛生 深掘り探訪記」についてのご意見も何かあったのかしら。

桃樹さん 蓮美部長！ 聞いて下さい。もう！ ちょっと感激ものなのですが、いっぱい温かな激励を頂いたんです。あっ、嬉しくて、涙、出て来た。

蓮美部長 あらあら、桃樹さん、感激屋さんね。さあ、涙を拭いて、どんな意見があったか教えてください(笑い)。

愛読者プレゼントに、温かいご意見の数々。ありがとうございました。

桃樹さん はい。まず「いつも楽しく拝見しています。特に『深掘り探訪記』では、誰にでも分かりやすく伝えようとしている努力が感じられ、実際分かりやすいです。これからも頑張ってください！」。

蓮美部長 なるほど、嬉しい感想ですね。

桃樹さん そうなんです。次は「桃樹の『深掘り探訪記』の掛け合いが質問形式になっていて、大変分かり易く良いコーナーだと思います」とも。

蓮美部長 うーん、これも嬉しい。

桃樹さん まだまだあります。「桃樹さんの『探訪記』では、馴染みにくい事柄を会話形式で分かり易く解説しており、とても参考になっています」という感想も。

また、「9月号の『新型コロナウイルス感染症と労災補償給付、罹患後症状』は、とても参考になります

した。コピーして保存しています」というご意見も。

蓮美部長 ああ、ありがたく、嬉しいご意見ですね。元気が出るわね。

桃樹さん そうなんです。もっと、もっと頑張ろうと決意しました。

あっ、蓮美部長の目にもウルッと涙が！

蓮美部長 あら、ハンカチ、ハンカチ(笑い)。でも、その通りね。今年1年間も、深く、深く、深掘りしていきましょう。

東基連は、外国人労働者の安全管理の支援事業を行っています

桃樹さん ところで、話は変わりますが、先月、蓮美部長は「外国人労働者の安全衛生管理セミナー」の講師として北海道に出張されていましたね。

これは、厚生労働省から東基連が受託した「外国人労働者安全管理支援事業」の一環ですよ。

蓮美部長 その通りです。令和2年度、令和3年度に引き続き、東基連は令和4年度もこの支援事業を受託しました。

この事業の中に、外国人労働者を雇用している事業場への個別訪問や、講習会への講師派遣があります。

安全衛生コンサルタントの先生や、元労働基準監督署長などの専門家で実施しているの。

桃樹さん その他に支援事業としては、どのようなことを行っているのですか？

蓮美部長 外国人労働者や雇用する事業者の疑問や困りごとの解決に向けた助言等の業務を、「外国人在留支援センター(FRESC/フレスク)」で「東京労働局 外国人特別相談・支援室 安全衛生班」として行っています。

桃樹さん 新宿区の四ツ谷駅前にある、大きなビル「四谷タワー」の13階に事務所を置いていますね。一度、行ったことがあります。

蓮美部長 そう、安全衛生管理の専門家と、英語と中国語の通訳で対応しているの。

桃樹さん その他にはどのようなことをしていますか？

蓮美部長 「外国人労働者の安全衛生管理の手引き」というマニュアルを作成したの。

桃樹さん 外国人労働者の安全管理に特化したマニュアルですね。

「外国人労働者の安全衛生管理の手引き」を作成しました

蓮美部長 そう。令和3年度に作成した「外国人労働者の安全衛生管理の手引き(全体版)」は200ページに及ぶもので、全国の労働局、労働基準監督署に配布されたの。

労働基準監督署が行う、相談業務や監督指導業務に活用されているわ。

桃樹さん その「手引き」は、一般の人は読めないのですか？

蓮美部長 外国人労働者の安全衛生管理や、災害防止を目的とした講習会、セミナーなどで使用する資料として、この200ページの「手引き」をギュッと60ページに凝縮した「概要版」も作成したの。全体版も概要版も、安全衛生班の専用サイトでダウンロードすることができます。
(<https://www.toukiren.or.jp/fresc/>)

桃樹さん それが、その概要版の「手引き」ですね。

蓮美部長 そう、概要版と言っても、労働局等に配布した全体版の内容を漏らさず盛り込んだので、充実した内容になっていて、とても評判は良いのよ。

桃樹さん 元国連事務次長の明石康さんが顧問を務める、外国人の日本語教育を推進する「日本語教育情報プラットフォーム」が運営するインターネットの「にほんごぷらっと」にも、令和4年10月29日に大きく



掲載されましたね。

蓮美部長 そう。何より、私も講演会などで、この「外国人労働者の安全衛生管理の手引き(概要版)」を資料として配布し、説明に使いますが、とても分かり易いと好評です。

「第14次労働災害防止計画(案)」が示される

桃樹さん ところで、この事業は厚生労働省からの受託事業ですよ。厚生労働省が外国人労働者の安全管理について、このように取り組むのは何故なのでしょう？

蓮美部長 桃樹さん、大切な観点ね。それを知るためには、「外国人労働者の労働災害発生状況」や「外国人労働者の災害の特徴」などを抑える必要があるわね。

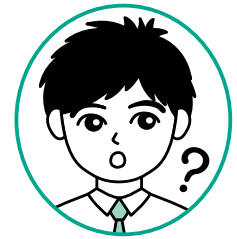
でも、そのお話をする前に、令和4年11月16日に、厚生労働省が「第14次労働災害防止計画(案)」を発表したのは、知っているわよね。

桃樹さん おっと！ おっと！ おっと！（汗）

蓮美部長 「おっと！」じゃないわよ(笑い)。会員さんから質問が来ますよ。

桃樹さん おっと！ すみません。知りませんでした。

蓮美部長 令和4年11月16日に「第150回労働政策審議会安全衛生分科会」が開催されたの。その議題に「第14次労働災害防止計画について」があり、基本的な考え方が「指標について(案)」として示され、「計画本文(案)」も提示されました。



この分科会の資料は、ネットで検索すれば直ぐに入手できますから、桃樹さんも良く読んでおいてくださいわね。

桃樹さん はい、分かりました。勉強します。

「第14次労働災害防止計画(案)」の「アウトプット指標」と「アウトカム指標」とは

蓮美部長 外国人労働者に係る安全管理を考える前に、国が外国人労働者の労働災害防止についてどのように取り組もうとしているかを確認しておきたいの。

第14次防労働災害防止計画(以下「14次防」と称す)案においては、新たに「アウトプット指標」と「アウトカム指標」という考え方が導入されたの。

桃樹さん 「アウトプット指標」と「アウトカム指標」ですか。

蓮美部長 そう！ 「アウトプット指標」とは、「労働者の協力のもと事業者において実施される事項」を指すの。

そして、「アウトカム指標」とは、「アウトプット指標に定める事項を実施した結果として期待される事項」のこと。

また、アウトカム指標に掲げる数値は「計画策定時において一定の仮定、推定及び期待のもと試算により算出した目安」とも説明されているの。

桃樹さん 実施する事項と、それにより期待される結果ということと捉えて良いのでしょうか？

蓮美部長 厚生労働省が示した14次防案の解説には、もっと詳しく書かれているけど、一言で言えばそういうことかしら。

「第14次労働災害防止計画(案)」における外国人労働者の労働災害防止対策

桃樹さん 外国人労働者の労働災害防止対策に関する「アウトプット指標」と「アウトカム指標」は、どのようなになっているのでしょうか？

蓮美部長 アウトプット指標については、次のように示されているの。

「母国語に翻訳された教材、視聴覚教材を用いるなど外国人労働者に分かりやすい方法で災害防止の教育を行っている事業場の割合を2027年までに60%以上とする」と。



桃樹さん アウトカム指標はどうでしょうか？

蓮美部長 アウトプット指標で定められた事項の実施により、「外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに全体平均以下とする」とされているわ。

桃樹さん 現状の年千人率はどうなっているのですか？

蓮美部長 年千人率は、令和3年の統計で外国人労働者は「3.3」とされているの。労働者全体は、令和2年の統計しか公表されていないけど「2.3」と。

桃樹さん わー！ 約1.4倍なのですね。外国人労働者の方は増加していると感じますが、労働災害に遭う確率は日本人の1.4倍もあるのですか。

これは、何とかしないとイケませんね。

蓮美部長 厚生労働省としても、14次防の策定に当たり、計画の重点事項の4番目に「外国人労働者の労働災害防止対策の推進」を掲げているの。

そして、2027年までに、全体の平均以下とするアウトカム指標を掲げ取り組むと。

桃樹さん とても大切な取り組みですね。

蓮美部長 それでは、紙幅の関係もあるので今月はこのくらいにして、来月は具体的な「外国人労働者の安全管理」について考えましょう。

桃樹さん 分かりました。とても楽しみです。

会員の皆様、それでは、また来月号でお目にかかりましょう。

休憩室

BREAK  TIME

食物こそ安心安全 が大事の話

皆様、美味しいお料理と美酒で新玉のよき年をお迎えのことと存じます。本年が穏やかで平和な一年になるよう、お祈り申し上げます。

ここ最近、オーガニック、無農薬野菜、有機農法といわれる食品をいただく機会が増えています。

20年ほど前でした、初めて同じ職場になった同僚と夕方某コーヒーチェーンに入り、パスタを注文しました。一口目から化学調味料を感じ、「アレッ！」と思いながらもアルコール系ドリンクで胃の腑に流し込みました。その夜は明け方まで、尾籠な話ですがゲップに悩まされ、熟睡できませんでした。それ以来、世の中には完食してはいけない食品があることを知ったのです。

私は食いしん坊ではありますが、決して美味しんぼのレベルではないのですが、それでもそれ以来「これはダメかな」と感じたときは食べないことも選択肢と考えるようになりました。

そんな私は、ここ数年来美味しんぼの後輩に連れられ渋谷の「オーガニック鮭〇」に通うようになりました。そこでは養殖の魚介類は使わない、旬で産地の明らかな天然ものばかり、それぞれの鮭種は煮蛤やアマダイの昆布締めなど、その時々がいい仕事がしてあります。

店主のこだわりは、鮭種に限りません。というよりその他のこだわりがなかなかなのです。

年に何回か催される「世界で一番安心安全な鮭の会」のメニューには、「ウニ：北海道昆布森無添加」「穴子：長崎県対馬」「砂糖：オーガ

ニックシュガー、無農薬サトウキビ、・ブラジル」「醤油：蔵の雫、無肥料無農薬大豆・小麦、自然湖塩、天然菌」「ガリ：無肥料無農薬生姜、高知県Yさん」といった具合に、ガリや海苔などすべての材料の出所が明らかになっています。

先日の会では鮭につきもののわさび＝無農薬わさびについて教えられました。

店主のお話では、「テレビで見るわさびは清流のわさび田の本田で無農薬栽培されているように思われるでしょうが、肥料や農薬を使っているわさびがほとんどなのだそうです。

わさびの栽培法には2種類あり、畑で育てる程度大きくしてから本田に植え替える間接法と最初から本田で育てる直接法です。

間接法では、本田で採取したわさびの種を畑に植えて育てた実生苗、本田で育てたわさびを株分けした分根苗、わさびの細胞を試験管の中で化学物質などを使って純粋培養して育てたバイオ苗もあるそうです。間接法での畑での栽培では、土壌消毒をしたり肥料や農薬を使って育てているところもあります。

本田での栽培法でも、アオムシやコナガの防虫のために農薬を使用することもあります。また、わさびは保存法が適切でないとかびることもあるので、出荷前に防かび剤を使用することもあるそうです。」とのこと。

その日食したわさびは、鹿児島の高隅山の標高500mの湧水が流れる本田のみの直接法で無肥料無農薬で育てられたそうで、わさび田の上流には田畑も民家もなく農薬や生活排水も流れ込まない清流だそうです。

食糧危機のいわれる昨今、贅沢を言える時代ではないのかもしれませんが、安心・安全な食物を作り続けている方々の応援になるような暮らしを心がけるために、適正な出費を考えても良いのかもしれないね。

立川 MA

行政の窓から

その500

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

事業主の皆様へ

新しい働き方・休み方を実践するために年次有給休暇を上手に活用しましょう。新型コロナウイルス感染症対策として実践されている、新しい働き方・休み方のスタイルを定着させ、これからも続けていくためには、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)の導入や、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。

◇詳しくは、[年休取得促進特設サイト](#)をご覧ください

- (※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。

「働き方・休み方改善ポータルサイト」及び「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。

[働き方・休み方改善ポータルサイト](#) [検索](#)

[年次有給休暇取得促進特設サイト](#) [検索](#)



フォークリフトの荷が落下、トラックから荷降ろし中の作業員を直撃

業種 陸上貨物運送事業

職種 運転者

災害発生状況

集荷場において、トラックの運転者(被災者)が荷の積み降ろし作業を行っていたところ、トラック横を運行したフォークリフトの荷が崩れ、下敷きになったもの。(頭部負傷、休業2ヶ月)

災害発生状況の詳細は、以下のとおり。

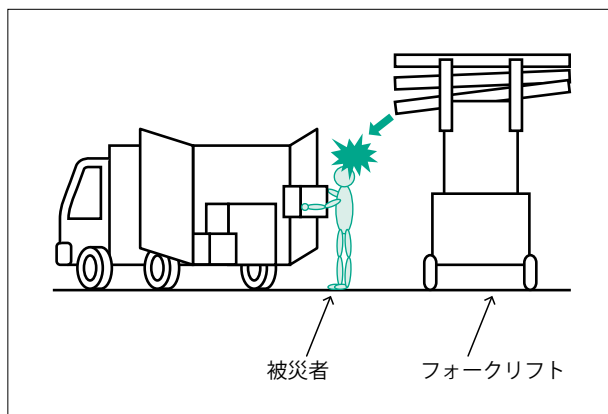
- フォークリフトの作業計画は作成されていたが、荷の種類については建材とのみ記載されており、フォークリフトへの積載方法についても明記されていなかった。
- 落下した荷は長さが約3メートル程度の建設用資材(木材)であり、フォークリフトのフォーク部分に緊結しない状態で5本ほど束にして載せていた。また、パレットは使用していなかった。
- フォークリフトの特定自主検査や月例点検は実施されており、当日の作業開始前点検では異常は認められなかった。
- フォークリフト運転者は技能講習修了者であり、集荷場内の制限速度は遵守していた。
- 被災者(トラック運転者)は、フォークリフト運転者とは他の事業場の労働者であった。

災害発生原因

- 1 フォークリフトに積んでいた荷が不安定な状態であったこと。
- 2 フォークリフトの運行経路が、トラックの荷降ろし作業場所に近接していたこと。
- 3 フォークリフトの作業計画において、安全な荷の積載方法や運行経路を定めていなかったこと。
- 4 同一作業場所で近接する作業者間の連携が不十分であったこと。

所から避けること。

- 3 フォークリフトの作業計画については、積み荷の形状に応じた積載方法や運行経路の明確化などの安全対策を盛り込んだものとする。
- 4 同一作業場所における作業者に対しては、安全教育等を通じて作業者間の連携を図ること。



※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。

災害防止対策

- 1 フォークリフトへの荷の積載は不安定な状態としないこと。荷の形状に応じた安全対策として、緊結やパレットを使用すること。
- 2 フォークリフトの運行経路については、トラックへの荷の積み上げ、積み降ろしなどの作業場

令和4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 48人

前年同期 52人

●令和4年死亡災害発生状況(11月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	2	5	-3
建設業	23	21	2
土木工事業	2	2	0
建築工事業	13	17	-4
木造家屋建築工事業	2	1	1
その他の建設業	8	2	6
陸上貨物運送事業 ^(注2)	3	2	1
ハイヤー・タクシー業	1	2	-1
その他の運輸交通・貨物取扱業	0	0	0
商業	2	4	-2
小売業	1	2	-1
保健衛生業	0	5	-5
社会福祉施設	0	4	-4
接客娯楽業	1	0	1
飲食店	1	0	1
清掃と畜業	5	4	1
ビルメン業	3	2	1
その他の三次産業	9	8	1
金融業	0	0	0
警備業	5	3	2
その他(一次産業) ^(注3)	2	1	1
全産業合計	48	52	-4

(注1)左段は令和4年11月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
(注2)「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3)「その他(一次産業)」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業。

●令和4年死傷災害発生状況(11月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	542	529	2.5
建設業	1,118	971	15.1
土木工事業	244	160	52.5
建築工事業	651	633	2.8
木造家屋建築工事業	38	42	-9.5
その他の建設業	223	178	25.3
陸上貨物運送事業 ^(注3)	914	903	1.2
ハイヤー・タクシー業	483	328	47.3
その他の運輸交通・貨物取扱業	343	191	79.6
商業	1,896	1,759	7.8
小売業	1,349	1,278	5.6
保健衛生業	9,637	2,790	245.4
社会福祉施設	4,549	1,461	211.4
接客娯楽業	926	653	41.8
飲食店	656	503	30.4
清掃と畜業	802	735	9.1
ビルメン業	543	473	14.8
その他の三次産業	1,721	1,452	18.5
金融業	84	111	-24.3
警備業	304	290	4.8
その他(一次産業) ^(注4)	57	59	-3.4
全産業合計	18,439	10,370	77.8

(注1)左段は令和4年11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。
(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。

2022 年度法定講習等についての注意事項

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。各講習の詳細につきましては、各開催回の開催案内(リーフレット又はHP(本部・各支部))をご覧ください。お問い合わせ・お申込みは次ページからの「申込受付」あてにお願いいたします。会場の略称につきましては、以下をご覧ください。

- 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。
- 「センター」の講習会場は、安全衛生研修センターの本館又は別館となります。
- 中央支部の講習会場はすべて中労基協ビル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による配信も行います。
- 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。
- 多摩地区支部開催の講習について、「八労政」は八王子労政会館、「八学園」は八王子学園都市センター、「コープ」はNATULUCK コープ高倉(八王子市)、「RISURU」はたましんRISURU ホール(立川市市民会館)、「トヨタ」はトヨタドライビングスクール(立川市)、「昭飛」は昭和飛行機工業(昭島市)、「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、「羽村」は羽村市生涯学習センターゆとろぎ、「たまメッセ」は東京たま未来メッセの各会場です。
- 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・特別高圧電気特別教育の実技は、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。

編集後記

初春の訪れを言祝ぐかのように、艶のある蠟梅の黄色い花が咲き始めました。当連合会「安全衛生研修センター」のある江戸川区の新左近川親水公園では、蠟梅の甘い香りが仄かに漂っています。

此处「安全衛生研修センター」では、安衛法に基づく各種作業主任者技能講習を始め、様々な安全衛生教育が行われています。教室を覗けば、咳き一つ無く講義に集中する、幅広い世代の受講生の真剣な姿が。

その気迫に満ちた受講生を迎え入れる講師・職員もまた、真剣です。ある講師は「受講生と切り結ぶ思い」と語り、職員も早朝から夕刻遅くまで、意を尽くし心を砕き、快適な学びの場の提供に取り組んでいます。そして、その根底にあるものは、「重大災害根絶」との強い願い。

蠟梅の花言葉は、「慈しみ」と「先導」。寒い冬の時季に、他の植物に先駆けて一足早く開花し、人々に安心と喜びを贈る様に由来するとか。

安全衛生教育もまた、労働者の安全と健康を確保し、その生命を護り、事業者、労働者、そしてそのご家族に安心と喜びを贈ります。

爽やかな蠟梅の香りが充るなか、当連合会は本年の歩みを開始します。

会員の方々に必要とされるものを先駆けてお届けすることを心に定め、皆様が安心と喜びの一年を送られることを祈りつつ。

本年も宜しくお願い申し上げます。

(小太郎)



講習会名	申込受付	科目	1月		2月	3月
自由研削砥石	センター	学科・実技	23(月)		16(木)	22(水)
	立川支部	学科・実技				
動力プレス機械金型調整等	青梅支部	学科	1日			
アーク溶接	センター	学科	2日	10(火)11(水)	31(火)2/1(水)	1(水)~2(木)
		実技	1日	12(木)		
	立川支部	学科	2日			
		実技	1日			
高圧・特別高圧	センター	学科	2日		23(月)~24(火)	28(火)~29(水)
低圧電気	センター	学科	1日		16(月)	13(月)
		実技	1日		17(火)/18(水)/19(木)	21(火)/22(水)/24(金)
高所作業(10m未満)	センター	学科・実技	1日		30(月)	
クレーン	立川支部	学科	1日		11(土)RISURU	
		実技	1日		19(日)昭飛	
第2種酸素欠乏	中央支部	学科	1日		27(月)	
粉じん	センター	学科	1日		27(金)	3(金)
ダイオキシン	センター	学科	1日		16(月)	13(月)
フルハーネス	多摩各支部	学科・実技	1日			
講習会名	申込受付	科目	1月		2月	3月
衛生管理者(第1種)	センター	学科	4日		23(月)~26(木)	7(火)~10(金)
	中央支部	学科	3日		15(水)~17(金)	
衛生管理者(第2種)	センター	学科	3日		23(月)~25(水)	7(火)~9(木)
	中央支部	学科	2日		15(水)~16(木)	
衛生(特例)	センター	学科	2日		25(水)~26(木)	9(木)~10(金)
衛生管理者	立川支部	学科	2日			
X線	センター	学科	2日		27(月)~28(火)	
講習会名	申込受付	科目	1月		2月	3月
総括安全衛生管理者	中央支部	学科	1日			
安全管理者選任時研修	センター	学科	2日		26(木)~27(金)	23(木)~24(金)
	中央支部	学科	2日		24(火)~25(水)	6(月)~7(火)
	多摩各支部	学科	2日			
衛生管理者能力向上	センター	学科	2日			
安全衛生推進者	センター	学科	2日		10(火)~11(水)	9(木)~10(金)
	中央支部	学科	2日		9(木)~10(金)	
	多摩各支部	学科	2日			9(木)~10(金)RISURU
衛生推進者	センター	学科	1日		26(木)	13(月)
	中央支部	学科	1日		16(月)	2(木)
	立川支部	学科	1日		27(金)RISURU	
雇入れ時安全衛生教育	中央支部	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			
	多摩各支部	学科	半日			
職長教育	センター	学科	2日		5(木)~6(金)	7(火)~8(水)
職長・安全衛生責任者	多摩各支部	学科	2日			
リスクアセス	中央支部	学科	1日		7(火)	
携帯用丸のご盤	センター	学科・実技	1日		26(木)	27(月)
KYT	センター	学科	1日		16(月)	10(金)
	上野・王子・足立荒川	学科	1日			
	亀戸・江戸川	学科	半日		20(月)船堀/28(火)亀戸	

講習会名	申込受付	科目	1月		2月		3月
石綿建材調査者(一般)	センター	学科	2日		21(火)～22(水)		
		試験	1日		3/6(月)		
石綿建材調査者(一戸建て等)	センター	学科	1日		17(金)		
		試験	1日		3/6(月)		
床上操作式クレーン	センター	学科	2日		7(火)～8(水)		
		実技	1日		9(木)／10(金)／13(月)		
小型移動式クレーン	センター	学科	2日		12(木)～13(金)		2(木)～3(金)
		実技	1日		16(月)／17(火)／18(水)		6(月)／7(火)／8(水)
ガス溶接	センター	学科	1日		6(月)	27(月)	
		実技	1日		7(火)	28(火)	
	立川支部	学科	1日				
		実技	1日				
フォークリフト(11時間)	センター	学科	1日		5(木)		24(金)
		実技	1日		12(木)		3/2(木)
	立川支部	学科	1日		21(土)RISURU		4(土)RISURU
		実技	1日		28(土)昭飛		11(土)昭飛
フォークリフト(15時間)	立川支部	学科	2日		20(金)～21(土)RISURU		
		実技	1日		28(土)昭飛		
フォークリフト(31時間)	センター	学科	1日	5(木)	31(火)	24(金)	
		実技	3日	6(金)10(火)11(水) 7(土)8(日)14(土)	2/1(水)～3(金) 2/4(土)5(日)11(土)	27(月)～3/1(水) 25(土)～26(日)3/4(土)	
	多摩各支部	学科	1日			9(木)羽村	
		実技	3日			12(日)19(日)26(日)日野日野	
	立川支部	学科	1日	21(土)RISURU		4(土)RISURU	
		実技	3日	22(日)28(土)～29(日)昭飛		5(日)11(土)～12(日)昭飛	
青梅支部	実技	3日			12(日)19(日)26(日)日野羽村		
フォークリフト(35時間)	立川支部	学科	2日		20(金)～21(土)RISURU		
		実技	3日		22(日)28(土)～29(日)昭飛		
高所作業車(10m以上)	センター	学科	1日		19(木)		9(木)
		実技	1日		20(金)／23(月)／24(火)		10(金)／13(月)／14(火)
玉掛け	センター	学科	2日		23(月)～24(火)		22(水)～23(木)
		実技	1日		25(水)／26(木)／27(金)		24(金)／27(月)／28(火)
	立川支部	学科	2日		14(土)～15(日)RISURU		
		実技	1日		22(日)昭飛		
玉掛け+クレーン 玉掛け	八王子・青梅	学科	2日				
	八王子支部	実技	1日				
	青梅支部	実技	1日				
クレーン(希望者)	八王子・青梅	学科	2日				
		実技	1日				
木工機械	センター	学科	2日				
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		13(月)～14(火)		
はい作業	センター	学科	2日		27(月)～28(火)		
特化・四アルキル鉛	センター	学科	2日		10(火)～11(水) 23(月)～24(火)		1(水)～2(木) 29(水)～30(木)
		中央支部	2日				21(火)～22(水)
	多摩各支部	2日				7(火)～8(水)八学園	
鉛	センター	学科	2日		5(木)～6(金)		22(水)～23(木)
酸素欠乏・硫化水素	センター	学科	2日		17(火)～18(水)		14(火)～15(水)
		実技	1日		19(木)／20(金)		16(木)／17(金)
	中央支部	学科	2日				22(水)～23(木)
		実技	1日				24(金)
	多摩各支部	学科	2日				1(水)～2(木)RISURU
		実技	1日				3(金)RISURU
有機溶剤	センター	学科	2日		12(木)～13(金) 25(水)～26(木)		9(木)～10(金) 27(月)～28(火)
		実技	1日				
	多摩各支部	学科	2日				14(火)～15(水)八学園
		実技	1日				
石綿	センター	学科	2日		12(木)～13(金) 30(月)～31(火)		7(火)～8(水) 27(月)～28(火)
		実技	1日				
	中央支部	学科	2日		19(木)～20(金)		9(木)～10(金)
		実技	2日				
多摩各支部	学科	2日				4(土)～5(日)たまメッセ	