

東基連

9

No. 766

定価/100円(消費税込み)

第19回東京産業安全衛生大会 Safe Work TOKYO 2023 開催される



表彰者全体写真

令和5年7月6日、千代田区の日本教育会館一ツ橋ホールにおいて、都内の事業場から500名を超える方々が参加して「第19回東京産業安全衛生大会 Safe Work TOKYO 2023」が、コロナ禍を経て、4年ぶりに対面で開催されました。

大会には、開催主催者として辻田博東京労働局長、十河英史(公社)東京労働基準協会連合会会長、東京労働局労働基準部幹部職員の皆様、武元洋一中央労働基準監督署長をはじめ各労働基準監督署長の皆様、三好忠満(公社)東基連中央労働基準協会支部長をはじめ各地区労働基準協会代表の皆様が、また、来賓として新田智哉東京都産業労働局雇用就労部事業推進担当部長、竹越徹中央労働災害防止協会理事長、高橋弘行東京経営者協会常務理事、佐藤重己日本労働組合総連合会東京都連合会会長代行をはじめ協賛の各労働災害防止

- ◆ 第19回東京産業安全衛生大会 Safe Work TOKYO 2023 開催される …………… 1
- ◆ 令和4年度における過労死等の労災補償状況 …………… 8
- ◆ 令和5年度全国労働衛生週間の実施について …………… 11
- ◆ 産業保健フォーラム IN TOKYO 2023 を開催します …… 12
- ◆ 個別労働紛争の解決制度等に関する令和4年度の施行状況を発表します …………… 13
- ◆ 10月は「中退共」加入促進強化月間です！ …………… 24

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>

団体並びに東京産業保健総合支援センターの代表の皆様が出席されました。

開会に先立ち行われた、労働災害により失われた尊い命に対し、哀悼の意を表し、ご冥福をお祈りするための「黙とう」ののち、東京労働局の辻田局長が主催者としてあいさつを行いました。

開会のあいさつの中で、都内の労働災害の発生状況、課題のほか「4年ぶりでの対面開催。皆さんが一堂に会しこのような大会を開催することに大変意義があります。新型コロナウイルスが感染法上の5類に移行し活発な経済活動が期待されるところですが、社会経済の変化にきめ細かく対応し、労働行政の基本業務を着実に実施し、関係団体、関係機関との連携を図り、行政運営を進めてまいります。」と述べられました。

同じく主催者の(公社)東京労働基準協会連合会の十河会長は、「本年度は第14次労働災害防止計画の初年度であり、経済が回復基調にあるとしても、私たちは14次防の内容を自社の具体的な取組に反映させ、労使一丸となって実施することにより、目指した各種労働災害を減少に転じさせなければなりません。そのためには、各企業の労使全員が自社の安全文化の定着や発展に自律的に関与し、安全意識を高揚させることが肝要です。

また、機械・設備や化学物質等の取扱いに伴う労働災害や、転倒や腰痛を始めとする各人の行動に起因する労働災害もなくさなければなりません。

本年度の全国安全週間スローガン、「高める意識と安全行動 築こうみんなのゼロ災職場」はこのような背景を持つものと理解しております。当連合会としては、労働者の危険予知能力を育成し、多様な作業に応じた専門知識を習得していただくとともに、各企業における安全衛生管理体制や活動がより充実したものとなりますよう、惜しみない支援を展開して参ります。」とあいさついたしました。

続いて、来賓の

新田 智哉 東京都産業労働局雇用就労部事業推進担当部長

竹越 徹 中央労働災害防止協会理事長

佐藤 重己 日本労働組合総連合会東京都連合会会長代行

高橋 弘行 東京経営者協会常務理事

の4名の方々が祝辞を述べられました。

第一部

安全衛生表彰では、厚生労働大臣表彰優良賞を受賞された事業場の方のご披露に続き、厚生労働大臣表彰奨励賞を受賞された方への伝達表彰が行われました。

続いて、東京労働局長安全衛生表彰が行われ、辻田東京労働局長から表彰が授与されました。

厚生労働大臣表彰及び東京労働局長表彰を受けられたのは、次の事業場並びに個人の皆さま方です。

令和5年度 厚生労働大臣表彰

優良賞(1事業場)

清水・フジタ建設共同企業体 (仮称)渋谷千駄ヶ谷四丁目計画

奨励賞(1事業場)

前田建設工業株式会社 東京建築支店 (仮称)亀戸六丁目共同住宅新築工事

令和5年度 東京労働局長表彰

優良賞(2事業場)

大林・大本建設共同企業体(特) 千住関屋ポンプ所建設その5・その6工事



東京労働局 辻田局長



東京労働基準協会連合会
十河会長

大成建設株式会社 東京支店 新宿駅東西自由通路新設他

奨励賞(6事業場)

継続事業場(2事業場)

五十鈴中央株式会社 青梅サービスセンター

株式会社大岩マンナリー 本社

有期事業場(4事業場)

株式会社竹中工務店 東京本店 (仮称)東宝ツインタワービル再開発計画

株式会社竹中工務店 東京本店 西五反田三丁目開発計画(賃貸住宅棟)

株式会社竹中工務店 東京本店 (仮称)元浅草三丁目計画

西松建設株式会社 関東土木支社 虎ノ門地下歩道その2工事

功績賞(5名)

梶山 幸秀(JAM 東京千葉 ミツミュニオン 中央執行委員長)

木村 康雄(林業・木材製造業労働災害防止協会 東京都支部 副支部長)

小出 修一(一般社団法人日本ボイラ協会 東京支部 副支部長)

佐元 正之(一般社団法人東京ガラス外装クリーニング協会 会長)

山本 三里(建設業労働災害防止協会 東京支部 前理事)

安全衛生推進賞(8名)

石原 俊和(公益社団法人建設荷役車両安全技術協会 東京都支部 研修講師)

大久保正人(建設業労働災害防止協会 東京支部 安全指導者)

大坪 久(建設業労働災害防止協会 東京支部 安全指導者)

西原 拓(一般社団法人東京都産業資源循環協会 安全衛生推進委員会 副委員長)

廣川 進(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 産業保健相談員)

廣瀬 年哉(一般社団法人東京都警備業協会 業務適正化委員会 委員)

丸山 友久(建設業労働災害防止協会 東京支部 安全指導者)

水尾 和久(建設業労働災害防止協会 東京支部 安全指導者)

第二部

講演 「第14次東京労働局労働災害防止計画の推進について」

東京労働局労働基準部長 角南巖

講演抄録 第14次東京労働局労働災害防止計画について、新しい指標を採り入れ対策を講ずることとしているので説明する。

この労働災害防止計画とは、労働安全衛生法第6条の規定に基づき、労働災害防止のために、国・事業者・労働者等の関係者が重点的に取り組む事項を定めたもので、1958年以降これまで13次にわたり行われてきており、今年度から2027年度のまでの5年間「トップが発信！ みんなで宣言 一人一人が「安全・安心」」をキャッチフレーズに14次防計画に取り組むこととしている。

今回の計画を推進するにあたっての基本的な考え方は3つ。

- ①本社機能が集中する東京発の安全衛生対策の全国への普及拡大(「首都東京」の利点を生かした効率的な取組の推進)
- ②都市開発プロジェクトに関連した安全衛生対策(関連工事に伴い、増加する新規入職者への対策)
- ③「行政が進める安全衛生対策の見える化」の推進(Safe Work TOKYOのロゴマークを活用し、誰もが情報を入手し、認識を共有できる環境の整備)



東京労働局労働基準部長
角南巖氏

本計画で新たな計画の目標として、アウトプット指標・アウトカム指標を示している。

アウトプット指標とは、本計画の重点事項の取組の成果として、労働者の協力のもと、事業者において実施する事項を定めたもので、この指標を実施した結果として、期待される事項、効果検証を行うための指標をアウトカム指標と位置付け、局、事業者、労働者等の関係者が一体となって計画期間内に達成することを目指している。業種別等に様々なアウトプット指標・アウトカム指標を設定し、最終目標として、死亡災害・死傷災害とも2022年と比較して2027年までに5%以上減少(死亡災害52人以下・死傷災害10261人以下)させることを目標とし、毎年計画の実施状況の確認・評価を行い、必要に応じ計画を見直しすることとしている。

事例発表1

「当事業所における安全衛生活動について」～(仮称)渋谷千駄ヶ谷四丁目計画における安全管理～

清水建設株式会社 東京支店 建築第一部工事主任 竹下由希子

発表要旨 当現場において実施した安全管理の工夫4点を紹介

- ①せり上げ足場に160種以上の特注の折りたたみ式鋼板作業床を使い分け取り付け、飛来落下のリスクの軽減を図った
- ②傾斜のある現場通路を鉄板を敷き詰めるのではなく、土間コンクリートを採用し入れ安全性・作業性の向上を図った
- ③現場ルールを遵守させるために実物の器具工具等を展示することで解説し、未熟練工の安全教育を行い効果を得た。
- ④ITC活用により現場作業員全体へトップの方針、安全指示事項の周知徹底を図ることができた。

当現場で感じたコミュニケーション、チームワークの必要性について、

- ①職長から広がる安全の和……職長会の声を聞き現場に反映することにより、様々な視点からの意見・アイデアを現場に反映することができた。また、元請から最先端の作業員さんまで繋ぐことができ、若年層への安全衛生教育にも資する。
- ②若手社員から広がる安全の和……若手社員が意見を言いやすい環境を作ることで、担当の垣根を超えた意見の発信ができ、お互い目の行き届かなかった部分のフォローができた。
- ③掛け声から広がる安全の和……職場巡回を徹底し声掛けを重視することで、お互いが納得した上で安全作業を行うことができ、作業員一人ひとりも安全意識の向上が図られ、また、作業員とのコミュニケーションから生まれる気付きがあった。

これら和から広がる安全意識を大切にしていきたい。

計画の実行はこれら和～現場のコミュニケーション・チームワーク～があっただけこそ成り立つといえる。

おかげさまで、当現場は、3年3カ月、約140万時間、全工期無災害記録を達成し、厚生労働大臣優良賞を受賞することができた。私としては、この現場で微力ながらこれら取組を通して、無災害に貢献できたことを誇りに思います。

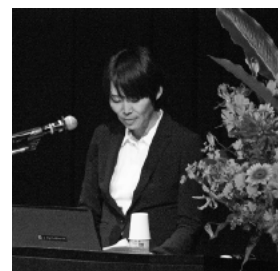
事例発表2

「イトーヨーカ堂における安全衛生活動について」

株式会社イトーヨーカ堂 人事室人事労務部マネジャー 桑原正廣

発表要旨 どんな小さなけがも必ず受診するよう指導していることもあり、年間500件ほど労災認定している。休業4日以上重大災害は減っており、無災害店舗は126店舗となり増えている。

手を切る災害対策として、現場(店舗)肉や魚を切る作業を少なくする。保存、再加工できるものはセンターで行い、店舗は並べるだけの作業とすることで災害



清水建設株式会社
竹下由希子氏



株式会社イトーヨーカ堂
桑原正廣氏

減を図ることができている。

しかしながら、転倒災害は高止まり、125件。転倒による休業4日以上災害は36人。要因としては高齢化、自己過信が挙げられる。

就労者の3分の1が60歳以上である現状を踏まえると高齢化対策が大きな課題であり、厚生労働省が示すエイジフレンドリー対策に取り組むことが急務であると認識している。

また、店舗における労働災害対策に取り組む難しさとして、店舗は、天候・気温によって大きくお客様の動向が変化するが、この変化の動向に合わせた営業を行っていることから、商品の配置、雨風等の対応と、とるべき安全対策も日々変化する。これらに的確に対応するためにも、従業員それぞれの意識改革が重要と考えている。「トップの発信→店舗ごとの方針→従業員の意識改革」に努めている。

歩きスマホはやめよう、床が汚れたらすぐ拭く、通路に物を置かないなど基本的なことにしっかり従業員一人ひとりに取り組んでもらうようにするため、一方的ではなかなか伝わらないことから、伝わる伝えかたを考える必要がある。関心を持ってもらうように、例えば、厚生労働省で作った腰痛対策の吉本興業のタレントを起用したポスター、動画は結構60代の従業員に反響があった。いつもと違うポスター、心をつかむ内容が必要と感じている。

また、イラストの特技を持った従業員に転倒災害防止のイラストを作っていただいた。こういうことで労働災害防止活動に参加するきっかけを作る、このような活動を広めていきたいと考えている。労使で改善工夫の運動を続けていきたい。いろいろな経験をお持ちの従業員の創意工夫と提案を受けて、店長トップ自らが行動を起こす。地域のパート従業員の経験に基づくご意見を通せるようにすることが、企業の力になると考えている。

特別講演

「作業行動に起因する労働災害防止のポイント」—転倒や腰痛に対して人間工学の視点から考える—

独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 主任研究員 菅間敦

講演抄録 人間工学とは、エルゴノミクス、エルゴとはギリシア語の仕事という意味が語源で、働くことに関する学問、働きやすい職場や生活しやすい環境を実現し、安全で使いやすい道具や機械を作ることに役立つ実践的な科学技術です。

普段何気なく行っている仕事でも、**人の能力にとっては難しい課題**になっていることが多くあります。人間工学ではこの仕事の難しさを「**仕事の要求度**」と呼び、個人の能力と区別して考えます。仕事の要求度が人間の能力の限界に近づいたり、超えたりするとミスや事故が発生しやすくなるため、仕事の要求度と個人の持っている能力のつり合い、レベルコントロールを考えることが重要となります。



労働安全衛生総合研究所
菅間敦氏

人間工学の視点から、滑りやつまずきによる転倒の防止の内的要因及び外的要因、そしてその対策についてお話しします。

内的要因とは作業員その人特有の要因(個人の要因)であり、大きく身体的疾患、薬物、加齢変化が挙げられます。このうちの加齢変化としては、最大筋力の低下、筋の持久力の低下、運動速度の低下、反応時間の延長、巧緻性(手先の器用さ)低下、姿勢反射の低下、深部感覚(位置、運動、振動、重量、抵抗感覚など、筋、腱、関節に関係する感覚)低下、平衡機能の低下などがあります。これら加齢変化は、筋骨格系、神経系、感覚系に起こる変化としてあらわれます。

筋骨格系に起こる変化としては、単純な筋力低下ではなく、腕を素早く縮めたり伸ばしたりといった筋パワー(筋力×パワー)に影響する求心性収縮の能力低下であったり、関節の稼働域が減少し柔軟性が失われる(例えば、脊柱の柔軟性の低下により前かがみ気味になったり、足首の柔軟性低下によりでこぼこ路面に対応できないといった姿勢の調節能力低下)ことがあげられます。

神経系に起こる変化としては、自分で元の態勢に戻そうと体重移動する能力の低下、滑りやつまずきなど、姿勢が乱れた場合にとっさにバランスを回復できないといった対応力の低下があげられます。

感覚系に起こる変化としては、足裏の感覚器減少による鈍感化、視力低下による輪郭奥行きに生じる問題、耳の前庭機能の不全によって出現するめまいがあげられます。

このほか、予測的姿勢能力の低下、つまり動きに先立って姿勢を調整する能力が低下する、これにより荷を持ったままでの運搬中にバランスをとることが難しくなるのです。

次に、転倒の外的要因としては、屋内外における明るさ、傾斜・段差、障害物、凹凸、手すりの有無のほか、汚れや履物の状況等があげられますが、発生する現象は、滑り(必要な摩擦力の喪失)とつまずき(正常な移動の妨害)の大きく2つです。

安定性の喪失及び不適切な姿勢といった姿勢制御に係る問題、そして、姿勢反応の失敗や危険回避の失敗といった適切に適応できないといった問題が、滑り、つまずきにそれぞれ、あるいは複数出現し災害発生となるのですが、これらについては内的要因の解決策よりはコントロールしやすいといえます。

これらを踏まえた、転倒の対策としては右記の一覧で示したような、3段階を回避するための組み合わせによる総合的な対策が必要となります。

なお、滑りやつまずきに関する基準としては、安全靴、床材、段差にそれぞれ数値基準が示されているのでこの基準を満たす必要があります。

また、手作業における筋骨格系障害リスク評価に関する国際規格(ISO)というのがあり、この規格に基づき守るべき作業方法が決まっています。

これを参照にいただき、作業ごとにリスク評価を行うことができます。

リスク評価をするにあたっての基本となる考え方が、ALARPの原則(As Low as Reasonably Practicable)を紹介します。

リスクは合理的に実行可能な限り低くしなければならないという考え方で、英国では2001年に法制化後10年を経て社会的に定着してきた考え方です。

個人のリスクや社会的関心の増加を踏まえ、リスク等級を3つの領域に分け、「許容できない領域」は完全なるリスクの排除を原則とし、「許容できる領域」は、①これ以上のリスクの軽減が実行不可能か、または費用が改善に対して全く釣り合っていない場合、②関連リスクを考慮し、社会がそのリスクの回避以上に便益を期待する場合、この2点を満たす限りは許容されるとするもの。「広く許容できる領域」は、残存リスクは無視し、リスクを軽減できるさらなる対策は必要としないとするものです。

リスクは合理的に実行可能な限り低くしなければならないという姿勢ではありますが、人が歩くだけで転倒リスクがあるように、リスクゼロは現実的にはありえず、「許容可能なリスク」があることを認めようとするもので、許容可能な事象まで対策を講じてゼロにしようとして資源を使ってはならないというものです。

これまでのまとめになりますが、行動災害のリスクマネジメントにおいて大切なことをお話しします。

1つは、低リスク作業を厳密かつ厳格に評価する必要はなく、問題がありそうだと経験的に知っている作業や労働者からの訴えのある作業の評価を重視し、高リスクの作業の排除、中リスクの作業の改善を積極的に行うことが必要であるということ。

段階1 労働者が移動時にバランスを失い、踏みとどまれないといった「エネルギーの乱れ」

対策

- 床面の整理整頓・段差の解消、メンテナンス
- 歩行路の規定・適切な履物や床材の選択
- 床面の清掃、異物の排除・照度を一定以上とする
- 作業中に視界をふさがないようにする
- 重量運搬方法を変更
- 走らせない、焦らせないようにする
- 柔軟性やバランス能力の保持強化

段階2 労働者が転倒した際に床や物と接触し、身体に衝撃がかかる「エネルギーの増大、集中」

対策

- 傾斜路や段差への手すりの設置
- 通路や床面の整理整頓・接触する可能性のある鋭利なもの等の排除
- 衣類のポケットへ手を入れたままの歩行等を禁止

段階3 衝撃が身体の許容値を上回り、負傷する「エネルギーの伝達」

対策

- 転倒時の衝撃を吸収する床材の導入
- 受け身の取り方の訓練・骨粗鬆症等の身体強度低下の検診

また、重量物取扱作業では、機械化無人化を進めれば、その部分はリスクゼロとなり、当該リスクアセスメントの必要はなくなるので、手作業を残す必要があるかの検討をしていただきたいということ。

リスク低減策は、合理的に実行可能かを意識し、ALARPの原則により、リスクマネジメントを継続し、それぞれの作業のプロセス管理を行うこと、以上が重要です。

このほか、経験年数を考慮した対策も必要と考えます。

経験年数が1年未満の労働災害が統計上多いのですが、特に注目していただきたいのが、55歳から59歳の年齢での経験年数1年未満の方の労働災害が圧倒的に多いということです。加齢による変化もあるのかもしれませんが、この年代の未経験者に対するアプローチも必要なのかもしれない。

以上、労働災害防止のための取組のご参考にしていただけたら幸いです。

※特別講演の資料はコチラをご覧ください。

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/001515230.pdf> を QR コードにしたものです。



本大会の最後に、建設業労働災害防止協会東京支部 武藤一雄専務理事が「大会宣言」を提案し、満場の拍手をもって採択され、大会は盛況裡に終了しました。

大会宣言

東京都内の労働災害は、長期的には減少してきたものの平成21年以降は増加傾向にある。

令和4年の東京都内における新型コロナウイルス感染症によるり患を除いた労働災害は、休業4日以上死傷者数が10,802人で、前年と比べ760人増加し、2年連続で1万人を超える憂慮すべき状況となった。また、死亡者数については、前年に比べ3人減少したものの、今なお55人の尊い命が労働災害により失われている。

令和5年度は、第14次労働災害防止計画の初年度にあたり、転倒や腰痛といった労働者の作業行動に起因する死傷災害、墜落・転落などの死亡災害が依然として後を絶たない状況を踏まえ、労使一丸となった労働災害防止対策の取組が求められる。

労働者の健康問題についても、熱中症予防、過重労働による健康障害防止やメンタルヘルス不調の未然防止、化学物質による健康障害の防止など、心身両面にわたる

健康確保対策の充実がより求められている。

このような状況の中、労働災害を少しでも減らし、労働者一人ひとりが安全に働くことができる職場環境を築くためには、第14次東京労働局労働災害防止計画に基づき、関係者一人ひとりが、労働の場における安全と健康の確保の重要性を改めて認識し、地域全体にその意識を広く浸透させ、効果的な取組の実施につなげていく必要がある。

本年度の全国安全週間のスローガンは、
高める意識と安全行動 築こうみんなのゼロ災職場
である。

本大会を契機に、このスローガンの着実な実施を図るとともに、参加者の一人ひとりが労働災害防止に向けた新たな決意を胸に、全力で取り組むことをここに宣言する。

令和5年7月6日

第19回東京産業安全衛生大会 Safe Work TOKYO 2023

参加者一同

令和4年度における 過労死等の労災補償状況(東京労働局分)

東京労働局 労働基準部 労災補償課・健康課

東京労働局(局長 辻田博)は、令和4年度中に行われた管下18労働基準監督署における過労死等(脳・心臓疾患及び精神障害事案)に係る労災請求・支給決定件数を取りまとめました。その概要は、次のとおりです。

①脳・心臓疾患事案の請求件数は減少、支給決定件数は増加。

- ・請求件数は117件であり、前年度に比べ4件(3.3%)減
- ・支給決定件数は24件であり、前年度に比べ4件(20.0%)増

②精神障害事案の請求件数は増加、支給決定件数も増加。

- ・請求件数は540件であり、前年度に比べ43件(8.6%)増
- ・支給決定件数は127件であり、前年度に比べ21件(19.8%)増

(業種別・職種別・年齢別の支給決定件数等は、表1～5のとおり。)

東京労働局においては、過労死等の防止に向けて、過重労働による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策等を積極的に推進することとしています。(下記のとおり。)

東京労働局における過労死等の防止に向けた取組

1 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

- ア 生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成^(参考1)を行う。
- イ 全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間・相談支援班」において、引き続き説明会の開催や個別訪問により、中小企業の事業場や令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が適用される建設業や自動車運転の業務、医師の事業場に対してきめ細やかな相談・支援等を行う。

2 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するための取組

- ア 各種情報から長時間労働が疑われる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。
- イ 長時間労働を行わせた場合、医師による面接指導の実施等について指導、周知啓発等を行い、脳・心臓疾患等の健康障害を発生させない職場づくりの促進を図る。

3 メンタルヘルス対策の取組

- ア 「労働者の心の健康保持増進のための指針」^(参考2)等の周知徹底を図るとともに、これらに基づく指導を実施する。
また、ストレスチェック制度の適切な実施とともに、単に制度を実施するだけでなく、制度の導入及び運用を通して、メンタルヘルス対策全般の自律的推進、定着のきっかけとなるよう指導を行う。
- イ 「東京産業保健総合支援センター」^(参考3)のメンタルヘルス対策促進員による訪問指導の活用促進を図る。
- ウ メンタルヘルスに関するポータルサイト「こころの耳」^(参考4)の利用促進を図る。

※特に、厚生労働省の長時間労働削減推進本部による平成28年12月26日の「過労死等ゼロ」緊急対策に基づき、下記対策を実施する。

(1) 精神障害の労災認定があった事業場に対して個別指導を実施する。

また、傘下事業場において、概ね3年程度内の期間に、精神障害に関する労災認定が複数行われた場合、企業本社に対して、全社的なメンタルヘルス対策の取組について指導を行う。

(2) メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」^(参考5)等を活用し、対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等について指導を行う。

参考1 働き方改革推進支援助成金

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html)

参考2 労働者の心の健康の保持増進のための指針

(<https://www.mhlw.go.jp/content/000560416.pdf>)

参考3 東京産業保健総合支援センター

(<http://www.tokyos.johas.go.jp/>)

参考4 メンタルヘルスに関するポータルサイト「こころの耳」

(<http://kokoro.mhlw.go.jp/>)

参考5 パワーハラスメント対策導入マニュアル

(https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2019_manual.pdf)

表1 脳・心臓疾患の労災補償状況

区分		年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
脳・心臓 疾患	請求件数		109(14)	121(23)	117(12)
	決定件数		110(14)	86(13)	70(7)
	うち支給決定件数		27(1)	20(2)	24(1)
	認定率(%)		24.5(7.1)	23.2(15.3)	34.3(14.3)

注1 決定件数は当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求のあったものを含む。

2 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。

3 認定率は支給決定件数を決定件数で除した数である。

4 ()内は女性の数で内数である。

表2 精神障害等の労災補償状況

区分		年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
精神障害	請求件数		421(198)	497(263)	540(260)
	決定件数		368(166)	441(223)	428(202)
	うち支給決定件数		93(35)	106(40)	127(56)
	認定率(%)		25.2(21.1)	24.0(17.9)	29.7(27.7)
うち自殺	請求件数		25(3)	28(3)	32(4)
	決定件数		27(2)	33(4)	27(6)
	うち支給決定件数		11(0)	17(0)	8(1)
	認定率(%)		40.7(0)	51.5(0)	29.6(16.7)

注1 決定件数は当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求のあったものを含む。

2 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。

3 認定率は支給決定件数を決定件数で除した数である。

4 ()内は女性の数で内数である。

5 自殺は未遂を含む件数である。

表3 令和4年度 業種別請求、決定及び支給決定件数(東京労働局分)

	脳・心臓疾患			精神障害					
	請求 件数	決定 件数	うち支給 決定件数	請求件数		決定件数		うち支給決定 件数	
				うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺		
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、 砂利採取業	0(0)	0(0)	0(0)	1(1)	0(0)	2(1)	0(0)	0(0)	0(0)
建設業	14(0)	5(0)	2(0)	25(4)	4(1)	18(2)	2(1)	7(1)	1(1)
製造業	8(0)	3(0)	1(0)	23(7)	3(1)	26(8)	7(2)	8(2)	2(0)
情報通信業	8(2)	8(0)	2(0)	75(29)	4(1)	56(17)	4(1)	15(4)	1(0)
運輸業、郵便業	15(0)	11(0)	2(0)	46(16)	5(0)	35(11)	5(0)	14(6)	2(0)
卸売業、小売業	18(2)	12(1)	5(0)	95(47)	8(0)	75(36)	5(0)	22(9)	1(0)
金融業、保険業	1(0)	1(0)	0(0)	20(10)	0(0)	14(7)	0(0)	3(2)	0(0)
宿泊業、飲食サービス業	14(2)	6(1)	3(0)	36(19)	1(0)	20(10)	0(0)	7(2)	0(0)
教育、学習支援業	3(1)	1(0)	0(0)	11(6)	0(0)	10(5)	0(0)	4(2)	0(0)
医療、福祉	6(2)	7(4)	1(0)	85(59)	2(0)	77(57)	1(0)	22(16)	0(0)
その他の事業(上記以外の事業)	30(3)	16(1)	8(1)	123(62)	5(1)	95(48)	3(2)	25(12)	1(0)
合計	117(12)	70(7)	24(1)	540(260)	32(4)	428(202)	27(6)	127(56)	8(1)

注1 業種については、「日本標準産業分類(大分類)」による。

2 ()内は女性の数で内数である。

表4 令和4年度 職種別請求、決定及び支給決定件数(東京労働局分)

	脳・心臓疾患			精神障害					
	請求 件数	決定 件数	うち支給 決定件数	請求件数		決定件数		うち支給決定 件数	
				うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺		
管理的職業従事者	10(2)	13(1)	4(1)	14(5)	1(0)	19(5)	1(0)	9(3)	0(0)
専門的・技術的職業従事者	15(3)	12(2)	1(0)	146(78)	9(0)	116(55)	5(0)	30(13)	1(0)
事務従事者	17(1)	7(1)	3(0)	165(92)	11(2)	125(77)	10(4)	32(21)	1(0)
販売従事者	15(4)	3(0)	2(0)	78(36)	6(1)	55(24)	5(1)	18(6)	4(1)
サービス職業従事者	18(2)	12(3)	6(0)	71(37)	2(1)	54(31)	1(1)	16(9)	0(0)
生産工程従事者	2(0)	1(0)	0(0)	9(2)	0(0)	12(1)	1(0)	6(0)	1(0)
輸送・機械運転従事者	16(0)	9(0)	3(0)	32(5)	1(0)	25(5)	2(0)	10(3)	1(0)
建設・採掘従事者	11(0)	3(0)	1(0)	10(1)	0(0)	8(1)	1(0)	3(1)	0(0)
運搬・清掃・包装等従事者	8(0)	6(0)	2(0)	12(3)	2(0)	10(2)	1(0)	1(0)	0(0)
その他の職種(上記以外の職種)	5(0)	4(0)	2(0)	3(1)	0(0)	4(1)	0(0)	2(0)	0(0)
合計	117(12)	70(7)	24(1)	540(260)	32(4)	428(202)	27(6)	127(56)	8(1)

注1 職種については、「日本標準職業分類」による。

2 ()内は女性の数で内数である。

表5 令和4年度 年齢別請求、決定及び支給決定件数(東京労働局分)

	脳・心臓疾患			精神障害					
	請求 件数	決定 件数	うち支給 決定件数	請求件数		決定件数		うち支給決定 件数	
				うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺		
29歳以下	0(0)	1(0)	0(0)	140(86)	9(1)	104(65)	8(3)	33(20)	2(1)
30歳から39歳	4(0)	4(0)	2(0)	123(51)	3(0)	108(38)	7(0)	35(12)	4(0)
40歳から49歳	34(3)	25(2)	10(0)	140(67)	9(3)	122(60)	6(3)	40(19)	0(0)
50歳から59歳	46(7)	26(4)	9(1)	118(47)	10(0)	83(35)	6(0)	17(3)	2(0)
60歳以上	33(2)	14(1)	3(0)	19(9)	1(0)	11(4)	0(0)	2(2)	0(0)
合計	117(12)	70(7)	24(1)	540(260)	32(4)	428(202)	27(6)	127(56)	8(1)

注1 ()内は女性の数で内数である。

令和5年度 全国労働衛生週間の実施について

東京労働局 労働基準部 健康課

令和5年度全国労働衛生週間について、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て、実施します。全国労働衛生週間の趣旨は以下のとおりですが、各事業場におかれましては、実施要綱(厚生労働省ホームページ内に掲載 二次元コード参照)に本週間と準備期間中に実施する事項を示していますので、積極的な取組をお願いします。

なお、労働者の健康確保の推進のため、健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図ることを目的とした「職場の健康診断実施強化月間」(9月1日～9月30日)や、職場におけるメンタルヘルス対策への積極的な取組の期間として「自殺予防週間」(9月10日～9月16日)についても、あわせて取組いただきますようお願いいたします。

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74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、脳・心臓疾患、精神障害の労災認定件数は、令和4年度には904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及びメンタルヘルス対策の推進が必要です。

さらに、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりや労働災害の予防的観点から、健康づくりを推進していくことが求められています。このため、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン(エイジフレンドリーガイドライン)に基づく対策の推進とともに、労働者の健康管理や治療と仕事の両立への支援をさらに推進していく必要があります。

化学物質に起因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対象となっていない有害物によるものが全体の8割を占めています。このため、従来、特別規則の対象となっていない全ての危険・有害な物質への対策を強化するため、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ています。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、所要の法令改正を順次、行っています。

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1,000人を超えている中で、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おり、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・改修前に義務づ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行われていない事例が散見されています。こうしたことを踏まえ、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「高年齢労働者の労働災害防止対策の推進」、「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」等合計8つの重点を定め、労働災害防止対策を進めています。

さらに、建設アスベスト訴訟の最高裁判決(令和3年5月17日)を踏まえ、有害物質による健康障害の防止措置を義務づける労働安全衛生法第22条の規定に関連する労働安全衛生規則等11の省令の規定について、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外に対しても、労働者と同等の保護措置を講ずることを事業者に義務づける改正が実施され、令和5年4月に施行されており、事業者に求められる労働衛生対策の実施対象の幅は広がっています。

このような背景を踏まえ、今年度の全国労働衛生週間は、

「目指そうよ二刀流 こころとからだの健康職場」

をスローガンとして展開し、事業場における労働衛生意識の高揚を図り、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。

全国労働衛生週間実施要綱全文のアドレスおよび二次元コード

<https://www.mhlw.go.jp/content/10803000/000804342.pdf>



産業保健フォーラム IN TOKYO 2023 を開催します

東京労働局 労働基準部 健康課

労働者のこころと体の健康確保に係る各種情報を提供する機会として、産業保健フォーラムを開催しており、今年度で28回目を迎えます。ぜひご参加ください。

日時 令和5年10月11日(水)10時30分～16時00分

場所 東京都江東区住吉2丁目28番36号 ティアラこうとう(江東公会堂)

内容 メインテーマ 「変える、変わる産業保健 ～わたしたちの今と未来～」

10:30 主催者あいさつ

10:40～12:00 【特別講演】

ポストコロナの産業保健活動

OHサポート株式会社

代表/産業医 今井 鉄平氏

13:30～15:40 【産業医、弁護士による会場参加型トークセッション】

～困難事例への対処方法～

一般社団法人全日本労働福祉協会 長濱産業医事務所合同会社

産業医 長濱さつ絵氏

弁護士法人ほくと総合法律事務所

弁護士 金子 恭介氏

※健康測定コーナー・相談コーナー・展示コーナーも同時開催します

参加対象 事業場の経営首脳、産業保健スタッフ、総務・労務・安全衛生担当者等

入場料 無料

定員 850名(申込制)

申込先 公益社団法人 東京労働基準協会連合会のホームページ

<https://www.toukiren.or.jp/shf2023.html>



主催 東京労働局/(公社)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

個別労働紛争の解決制度等に関する 令和4年度の施行状況を発表します

「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が引き続き最多

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

東京労働局(局長 辻田博)では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」(以下「個紛法」という。)に基づく個別労働紛争の解決を図る制度(総合労働相談、助言・指導、あっせん)並びに「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム・有期雇用労働法」及び「労働施策総合推進法」(以下「均等法」という。)に基づく個別労働紛争の解決を図る制度(援助(助言・指導)、調停)を施行しています。

このたび、上記制度に関する令和4年度の施行状況を取りまとめましたので、公表します。

令和4年度の施行状況の概要について

- 相談、助言・指導、あっせん件数

総合労働相談 ^(※1) 件数	174,985 件(前年度比 0.2% 増)
うち民事上の個別労働紛争 ^(※2) 相談件数	26,361 件(前年度比 2.9% 減)
労働局長による助言・指導 ^(※3) の申出受付件数	381 件(前年度比 20.5% 増)
紛争調整委員会によるあっせん ^(※4) 申請受理	738 件(前年度比 13.4% 増)
労働局長による紛争の解決援助 ^(※5) の申出	84 件(前年度比 82.6% 増)
紛争調整委員会による調停 ^(※6) 申請受理件数	28 件(前年度比 53.8% 減)

- 相談、助言・指導、あっせんのいずれにおいても、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが最も多い。
- 紛争当事者双方のあっせん参加率は、55.6%(全国平均 50.9%)
- 被申請人があっせんに参加した件数における合意率は、55.6%(全国平均 60.2%)

※1 「総合労働相談」

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

なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「雇用環境・均等(部)室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上。

※2 「民事上の個別労働紛争」

労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争(労働基準法等の違反に関するものを除く)

※3 「助言・指導」

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

※4 「あっせん」

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

※5 「紛争の解決援助」

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に係る個別労働紛争について、労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。

※6 「調停」

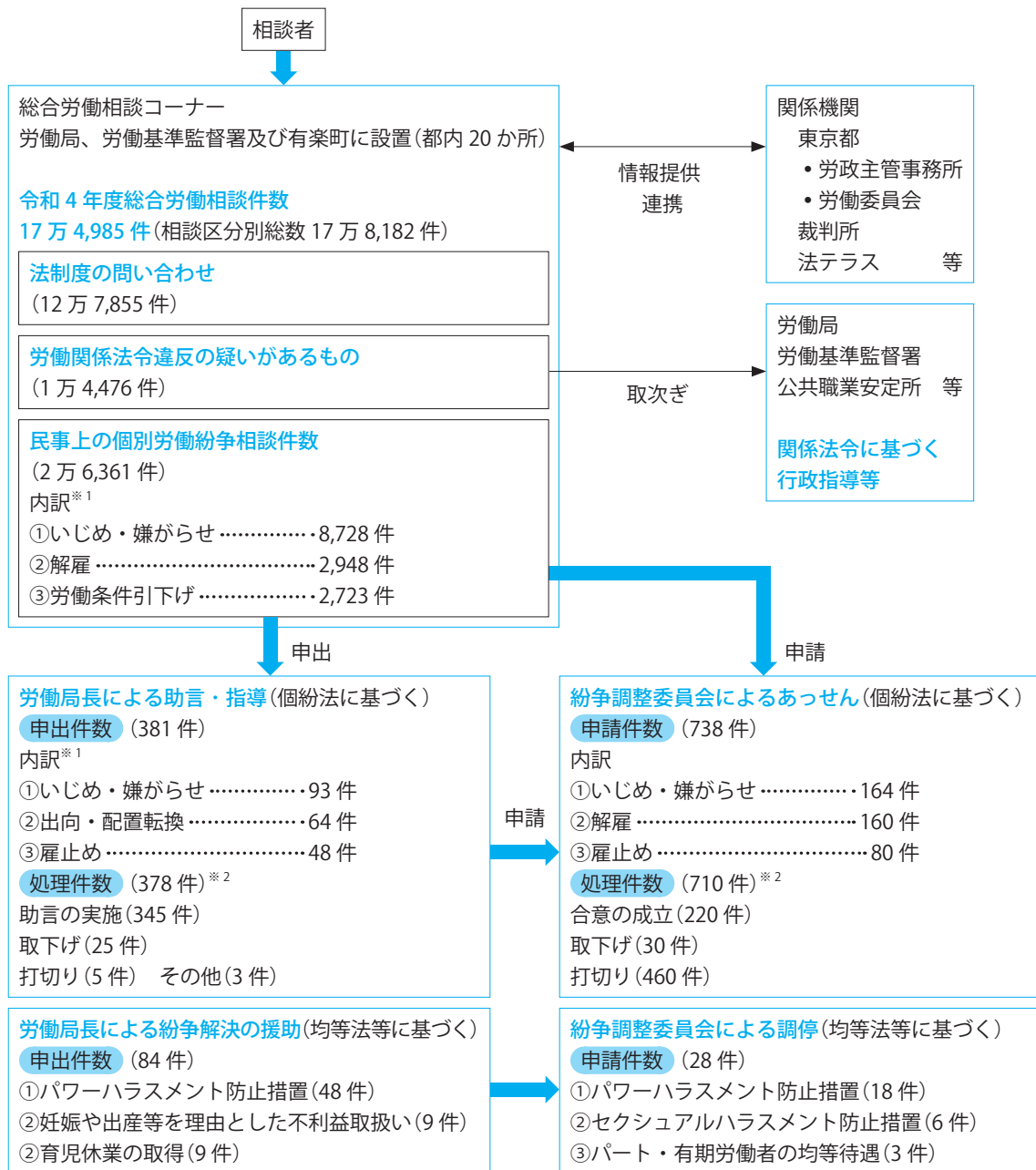
男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に係る個別労働紛争について、調整委員が、当事者である労働者と事業主双方から事情を聴取し、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することで紛争の解決を図る制度。

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

別添資料

- 別添 1 個別労働紛争解決制度等の枠組み
- 別添 2 令和4年度個別労働紛争解決制度等の運用状況
- 別添 3 令和4年度における解決事例

別添 1 個別労働紛争解決制度等の枠組み



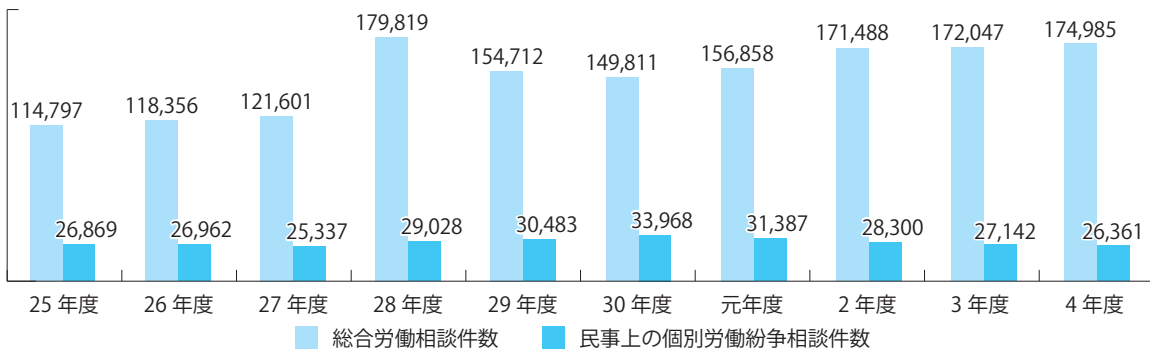
※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している

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

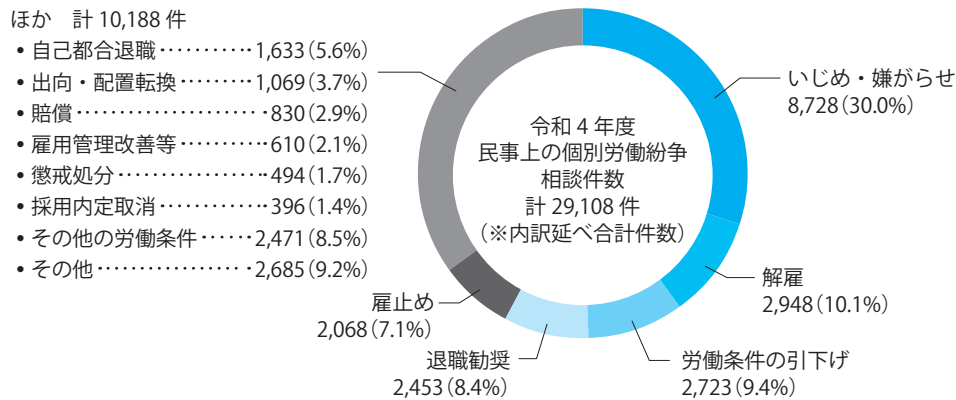
別添 2 令和 4 年度個別労働紛争解決制度等の運用状況

1 総合労働相談

(1) 相談件数の推移

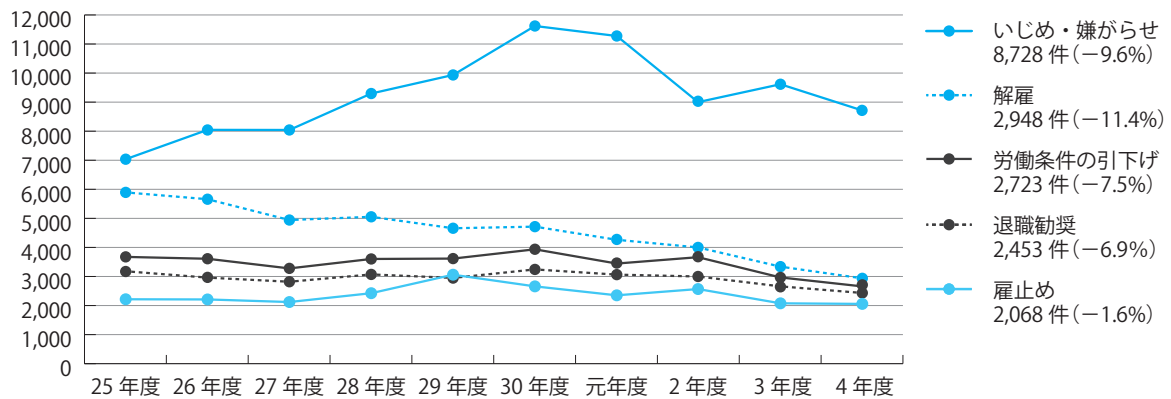


(2) 民事上の個別労働紛争 相談内容別の件数



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

(3) 民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移



※ () 内は対前年度比。

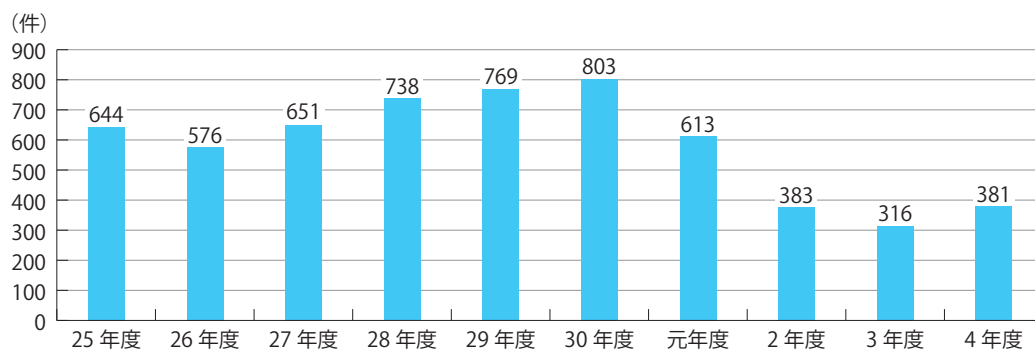
【参考】民事上の個別労働紛争 主な相談内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職 勧奨	採用内 定取消	自己都 合退職	出向・配 置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 改善等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
25年度	5,894	2,216	3,180	258	1,760	1,116	3,674	2,359	7,036	437	327	3,275	31,532
	18.7%	7.0%	10.1%	0.8%	5.6%	3.5%	11.7%	7.5%	22.3%	1.4%	1.0%	10.4%	
26年度	5,659	2,210	2,961	298	1,939	1,208	3,610	1,865	8,046	419	272	3,147	31,634
	17.9%	7.0%	9.4%	0.9%	6.1%	3.8%	11.4%	5.9%	25.4%	1.3%	0.9%	9.9%	
27年度	4,943	2,121	2,819	271	1,766	1,179	3,278	1,726	8,042	427	235	2,828	29,635
	16.7%	7.2%	9.5%	0.9%	6.0%	4.0%	11.1%	5.8%	27.1%	1.4%	0.8%	9.5%	
28年度	5,054	2,425	3,071	374	2,084	1,165	3,603	1,569	9,296	457	348	3,555	33,001
	15.3%	7.3%	9.3%	1.1%	6.3%	3.5%	10.9%	4.8%	28.2%	1.4%	1.1%	10.8%	
29年度	4,660	3,061	2,951	422	2,152	1,218	3,616	1,957	9,935	478	287	3,951	34,688
	13.4%	8.8%	8.5%	1.2%	6.2%	3.5%	10.4%	5.6%	28.6%	1.4%	0.8%	11.4%	
30年度	4,715	2,660	3,243	421	2,717	1,149	3,935	2,091	11,620	475	398	4,247	37,671
	12.5%	7.1%	8.6%	1.1%	7.2%	3.1%	10.4%	5.6%	30.8%	1.3%	1.1%	11.3%	
元年度	4,263	2,352	3,064	423	2,112	1,164	3,445	1,881	11,276	447	390	3,742	34,559
	12.3%	6.8%	8.9%	1.2%	6.1%	3.4%	10.0%	5.4%	32.6%	1.3%	1.1%	10.8%	
2年度	4,017	2,555	2,943	481	1,410	1,237	3,649	1,679	9,072	489	206	3,225	30,963
	13.0%	8.3%	9.5%	1.6%	4.6%	4.0%	11.8%	5.4%	29.3%	1.6%	0.7%	10.4%	
3年度	3,328	2,102	2,634	391	1,450	1,088	2,945	1,698	9,654	486	240	3,431	29,447
	11.3%	7.1%	8.9%	1.3%	4.9%	3.7%	10.0%	5.8%	32.8%	1.7%	0.8%	11.7%	
4年度	2,948	2,068	2,453	396	1,633	1,069	2,723	2,471	8,728	610	235	3,774	29,108
	10.1%	7.1%	8.4%	1.4%	5.6%	3.7%	9.4%	8.5%	30.0%	2.1%	0.8%	13.0%	

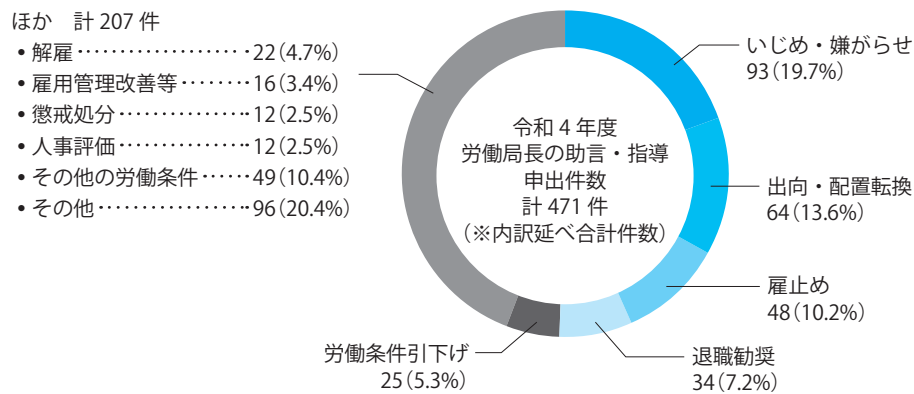
※年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

2 東京労働局長による助言・指導(個紛法)、紛争解決の援助(均等法等)

(1)助言・指導 申出件数の推移

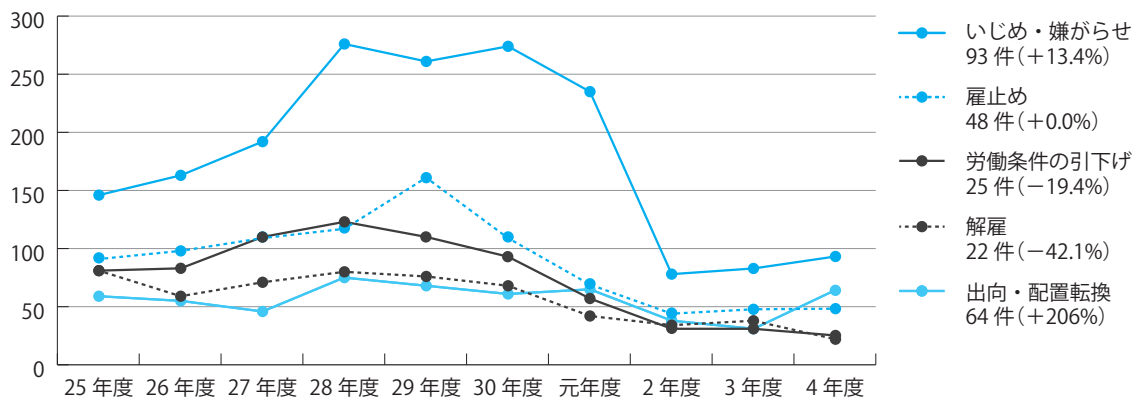


(2) 助言・指導 申出内容別の件数



※()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申出内容を件数として計上したもの。

(3) 助言・指導 主な申出内容別の件数推移



※()内は対前年度比。

(4) 助言・指導の流れ及び処理状況

助言・指導の申出 ➡ 処理終了件数 378件 うち1か月以内に処理 373件(98.7%)

助言・指導の実施	取下げ	打切り	その他
345件 (91.3%)	25件 (6.6%)	5件 (1.3%)	3件 (0.1%)

※()内は処理終了件数 378件に占める比率

【参考】助言・指導 主な申出内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	懲戒処分	出向・配置転換	労働条件の引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	その他	内訳延べ合計件数
25年度	81	91	59	29	58	81	55	146	44	644
	12.6%	14.1%	9.2%	4.5%	9.0%	12.6%	8.5%	22.7%	6.8%	
26年度	59	98	45	22	55	83	67	163	104	696
	8.5%	14.1%	6.5%	3.2%	7.9%	11.9%	9.6%	23.4%	14.9%	
27年度	71	109	47	17	46	110	59	192	58	709
	10.0%	15.4%	6.6%	2.4%	6.5%	15.5%	8.3%	27.1%	8.2%	
28年度	80	117	47	23	75	123	58	276	117	916
	8.7%	12.8%	5.1%	2.5%	8.2%	13.4%	6.3%	30.1%	12.8%	
29年度	76	161	44	19	68	110	54	261	122	915
	8.3%	17.6%	4.8%	2.1%	7.4%	12.0%	5.9%	28.5%	13.3%	
30年度	68	109	51	36	61	93	69	274	151	912
	7.5%	12.0%	5.6%	3.9%	6.7%	10.2%	7.6%	30.0%	16.6%	
元年度	42	69	38	32	65	57	74	235	99	711
	5.9%	9.7%	5.3%	4.5%	9.1%	8.0%	10.4%	33.1%	13.9%	
2年度	34	44	32	11	38	31	46	77	77	390
	8.7%	11.3%	8.2%	2.8%	9.7%	7.9%	11.8%	19.7%	19.7%	
3年度	38	48	13	22	31	31	30	82	50	345
	11.0%	13.9%	3.8%	6.4%	9.0%	9.0%	8.7%	23.8%	14.5%	
4年度	22	48	34	12	64	25	49	93	124	471
	4.7%	10.2%	7.2%	2.5%	13.6%	5.3%	10.4%	19.7%	26.3%	

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

(5) 紛争解決の援助 申出件数の推移(申出内容別)

男女雇用機会均等法(申出受理件数)

(件)

	募集・採用	配置・昇進等	妊娠等不利益取扱い	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産等ハラスメント	母性健康管理	合計件数
30年度	0	1	7	13	0	1	22
		4.5%	31.8%	59.1%		4.5%	
元年度	0	1	8	6	1	0	16
		6.3%	50.0%	37.5%	6.3%		
2年度	0	1	16	5	0	2	24
		4.2%	66.7%	20.8%		8.3%	
3年度	0	0	4	3	0	1	8
			50.0%	37.5%		12.5%	
4年度	0	0	9	3	0	3	15
			60.0%	20.0%		20.0%	

※年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

育児・介護休業法(申出受理件数)

(件)

	育児休業の取得	育児短時間勤務	育児休業等不利益取扱い	介護休業の取得	介護休業等不利益取扱い	育児休業等ハラスメント	介護休業等ハラスメント	その他	合計件数
30年度	4	1	11	1	1	2	1	0	21
	19.0%	4.8%	52.4%	4.8%	4.8%	9.5%	4.8%		
元年度	2	1	20	1	0	1	0	0	25
	8.0%	4.0%	80.0%	4.0%		4.0%			
2年度	2	1	16	0	0	0	0	0	19
	10.5%	5.3%	84.2%						
3年度	2	1	16	0	0	2	0	3	24
	8.3%	4.2%	66.7%			8.3%		12.5%	
4年度	9	0	4	0	0	0	0	1	14
	64.3%		28.6%					7.1%	

※年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

パートタイム・有期雇用労働法(申出受理件数)

(件)

	労働条件の文書交付等	不合理な待遇差	差別的取扱い	正社員への転換	待遇内容・理由説明等	その他	合計件数
2年度	0	5	2	1	0	0	8
		62.5%	25.0%	12.5%			
3年度	0	0	0	0	1	0	1
					100.0%		
4年度	0	0	0	0	0	0	0

※年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

労働施策総合推進法(申出受理件数)

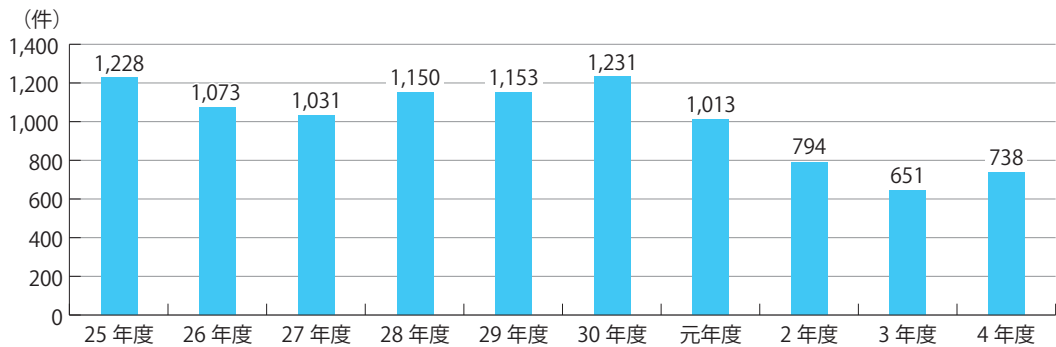
(件)

	パワハラ防止措置	パワハラ相談を理由とした不利益取扱い	合計件数
2年度	27	5	32
	84.4%	15.6%	
3年度	13	0	13
	100.0%		
4年度	48	7	55
	87.3%	12.7%	

※年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

3 紛争調整委員会によるあっせん(個紛法)、調停(均等法等)

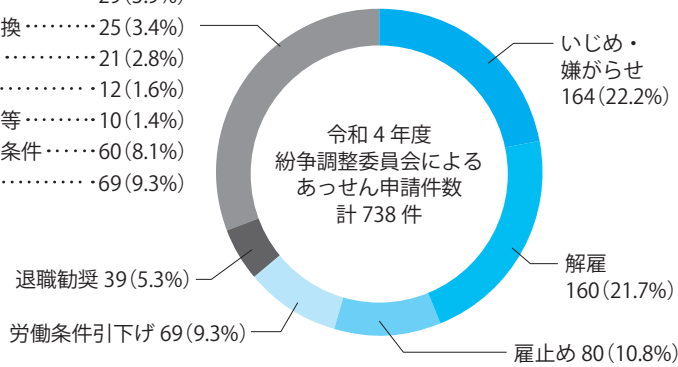
(1) あっせん 申請件数の推移



(2) あっせん 申請内容別の件数

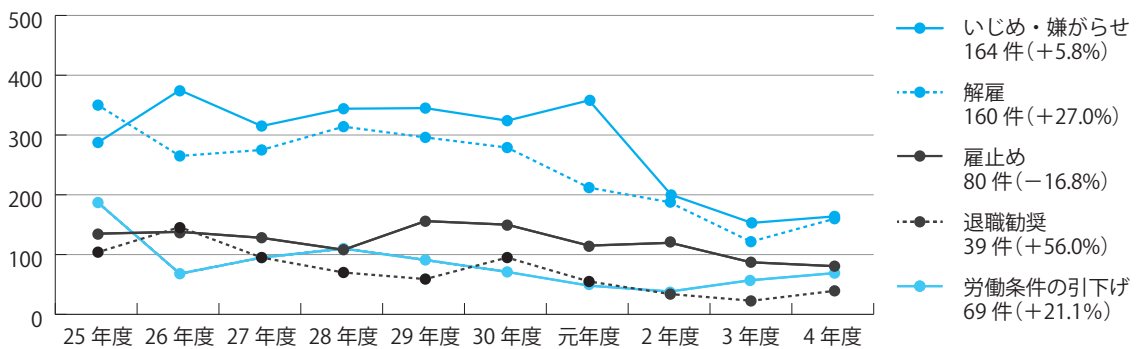
ほか 計 226 件

- 採用内定取消……………29(3.9%)
- 出向・配置転換……………25(3.4%)
- 自己都合退職……………21(2.8%)
- 賠償……………12(1.6%)
- 雇用管理改善等……………10(1.4%)
- その他の労働条件……………60(8.1%)
- その他……………69(9.3%)



※()内は申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、内訳延べ合計件数は、複数の申請内容を件数として計上したものの。

(3) あっせん 主な申請内容別の件数推移



※()内は対前年度比。

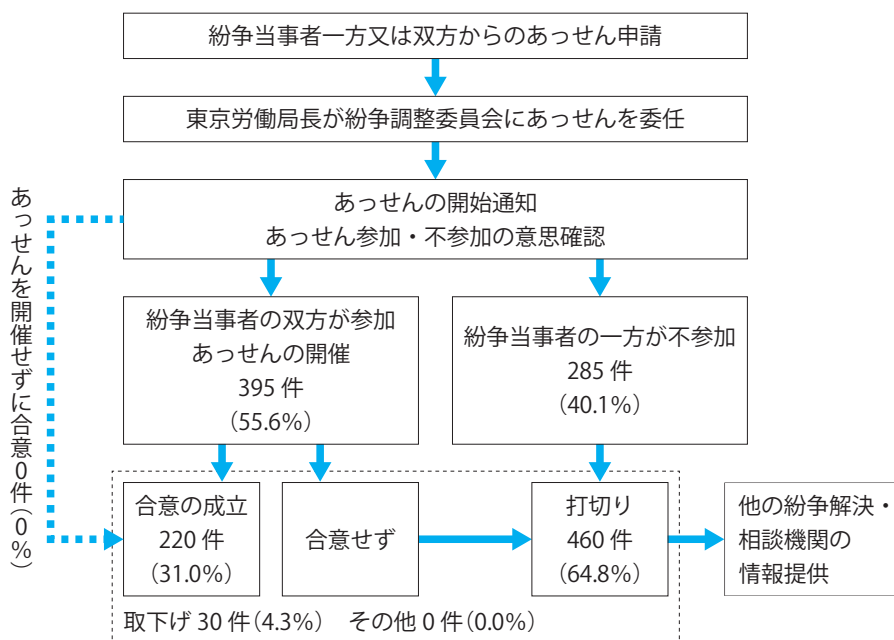
【参考】あっせん 主な申請内容別の件数推移

	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定取消	出向・配置転換	労働条件の引下げ	その他の労働条件	いじめ・嫌がらせ	その他	内訳延べ合計件数
25年度	350	135	104	42	27	187	70	288	25	1,228
	28.5%	11.0%	8.5%	3.4%	2.2%	15.2%	5.7%	23.5%	2.0%	
26年度	265	138	146	37	17	68	67	375	134	1,247
	21.3%	11.1%	11.7%	3.0%	1.4%	5.5%	5.4%	30.1%	10.7%	
27年度	275	128	95	36	22	95	132	315	114	1,212
	22.7%	10.6%	7.8%	3.0%	1.8%	7.8%	10.9%	26.0%	9.4%	
28年度	314	108	70	43	14	110	145	344	125	1,273
	24.7%	8.5%	5.5%	3.4%	1.1%	8.6%	11.4%	27.0%	9.8%	
29年度	296	156	59	34	19	91	75	345	78	1,153
	25.7%	13.5%	5.1%	2.9%	1.6%	7.9%	6.5%	29.9%	6.8%	
30年度	279	150	95	37	27	71	107	324	141	1,231
	22.7%	12.2%	7.7%	3.0%	2.2%	5.8%	8.7%	26.3%	11.5%	
元年度	212	115	55	32	7	50	59	358	125	1,013
	20.9%	11.4%	5.4%	3.2%	0.7%	4.9%	5.8%	35.3%	12.3%	
2年度	188	125	36	24	18	40	58	199	106	794
	23.7%	15.7%	4.5%	3.0%	2.3%	5.0%	7.3%	25.1%	13.4%	
3年度	126	95	25	20	18	57	38	155	117	651
	19.4%	14.6%	3.8%	3.1%	2.8%	8.8%	5.8%	23.8%	18.0%	
4年度	160	80	39	29	25	69	60	164	112	738
	21.7%	10.8%	5.3%	3.9%	3.4%	9.3%	8.1%	22.2%	15.2%	

※年度ごとに上段が件数、下段が申請内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

(4) あっせん手続の流れ及び処理状況

処理終了件数 710 件 うち 2 か月以内に処理 468 件(65.9%)



※()内は処理終了件数 710 件に占める比率

(5) 調停の処理状況

男女雇用機会均等法(申請受理件数)

(件)

	妊娠出産等 不利益取扱い	セクシュアル ハラスメント	妊娠・出産等 ハラスメント	その他	合計件数
29年度	5	3	0	0	8
30年度	1	3	1	1	6
元年度	0	3	0	0	3
2年度	2	2	2	0	6
3年度	0	3	0	0	3
4年度	0	6	0	0	6

令和4年度に申請
を受理した6件の
処理状況は、

受諾勧告 2件
打ち切り 1件
翌年度繰越 3件

育児・介護休業法(申請受理件数)

(件)

	育児休業を理由と する不利益取扱い	育児短時間勤務 を利用できない	育児休業等 ハラスメント	合計件数
29年度	1	0	0	1
30年度	0	1	0	1
元年度	3	0	1	4
2年度	0	1	0	1
3年度	0	0	0	0
4年度	0	0	0	0

令和4年度におけ
る申請受理は0件。

パートタイム・有期雇用労働法(申請受理件数)

(件)

	労働条件の 文書交付等	不合理な 待遇差	差別的 取扱い	正社員へ の転換	待遇内容・ 理由説明等	その他	合計件数
2年度	0	0	0	0	0	0	0
3年度	0	6	0	0	0	0	6
4年度	0	2	1	0	0	0	3

令和4年度に申請
を受理した3件の
処理状況は、

受諾勧告 1件
打ち切り 2件
翌年度繰越 0件

労働施策総合推進法(申請受理件数)

(件)

	パワハラ防止措置	パワハラ相談を理由と した不利益取扱い	合計件数
2年度	31	8	39
3年度	43	0	43
4年度	18	1	19

令和4年度に申請
を受理した19件
の処理状況は、

合意の成立 5件
打ち切り 9件
翌年度繰越 5件

別添3 令和4年度における解決事例(※内容は一部修正等行っています。)

助言・指導(個紛法)の例

事例 雇止めに係るケース

〈申請の概要〉

申出人は、5年以上、1か月更新の有期雇用労働者として勤務していたが、経営不振を理由に雇止めの予告を受けた。

申出人は、長年勤務しており、人選等について合理性がないと主張し、無期転換権を行使し、雇止めの撤回を求めるも、会社が応じず、無期転換及び雇止めの撤回による解決を求めて、助言・指導を申し出たもの。

〈助言・指導のポイント・結果〉

会社に対し、労働契約法第18条により、契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が、使用者に対し、契約期間満了日前までに、無期契約の締結の申込みをしたときは、使用者はその申込みを承諾したものとみなされるため、無期転換権の行使を拒否できないことを説明。また、無期契約と実質的に異なる状態で反復更新されている場合において、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、解雇権濫用法理が類推適用され、雇止めが認められない事例があることを説明し、それらを踏まえて話し合うよう助言したところ、雇止めは撤回されて無期契約となり、解決した。

あっせん(個紛法)の例

事例 解雇に係るケース

〈申請の概要〉

申請人は、正社員として3年以上勤務していたが、パフォーマンスがよくないとして業務改善を命じられるも、改善が見込めないことや業務遂行能力が低いこと、勤務態度が良くないなどの理由により解雇されるに至った。

申請人は、パフォーマンスがよくないことは会社に原因があるとし、**解雇の相当性を欠くとして経済的損害の補償と慰謝料の支払いによる解決を求めて、あっせんで申請したもの。**

〈あっせんのポイント・結果〉

会社としては、解雇に相当する理由があるとし、双方の主張は異なっていたものの、あっせん委員より、紛争の早期解決を促し、調整を図ったところ、退職扱いとし、**賃金2年相当分の解決金を支払うことで合意が成立し、解決した。**

紛争解決援助(男女雇用機会均等法)の例

事例 産前・産後休業を理由とした不利益取扱いに係るケース

〈事案の概要〉

賞与の算定期間中に勤務していたにもかかわらず、賞与の支払日に産前・産後休業中であったことを理由として賞与が支給されなかった。会社へ、不支給の理由を尋ねるも、慣例として賞与の支給日に産前・産後休業中の社員には賞与を支給していないとのことであったため、**産休取得による不利益取扱いの撤回(賞与の支払い)を求め、援助を申し出た。**

〈紛争解決援助のポイント・結果〉

会社に対し、男女雇用機会均等法第9条により産前・産後休業を理由とした不利益取扱いは禁止されていることを説明し、解決を求めたところ、**賞与が支払われ、解決した。**

調停(パートタイム・有期雇用労働法)の例

事例 有期雇用労働者が正社員との不合理な待遇差について改善を求めたケース

〈事案の概要〉

業務内容及び責任の程度が正社員と同等又はそれ以上であるにもかかわらず、有期雇用契約であることを理由に、賞与の支給額が正社員の半額以下であること、また、退職金や各種手当が支給されないことはパートタイム・有期雇用労働法第8条により認められない不合理な待遇差であるとして、賞与等の支払いによる解決を求めて、調停申請した。

〈調停のポイント・結果〉

双方の主張の隔たりが大きく、調停委員より、会社に対し、紛争の早期解決に向けて、申請人の業務内容や業務負担に鑑みた解決金の支払いによる解決を提案したところ、解決金の支払いにより合意し、解決した。

10月は「中退共」加入促進強化月間です！

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

中小企業退職金共済(中退共)制度は、中小企業の事業主が、従業員の退職金を計画的に準備できる国の退職金制度です。国からの掛金助成があり、掛金は全額非課税で手数料もかかりません。家族従業員やパートタイマーも加入できます。

※詳しくは、ホームページをご覧ください。

問合せ先 中退共本部 TEL 03-6907-1234

「確かな未来」が会社を変える。

中退共 CHU-TAI-KYO **で退職金。**

「中退共」は中小企業のための国の退職金制度です。

- ① **国の退職金制度!**
掛金の一部を国が助成します。
- ② **外部積立型でラクラク管理!**
管理や運用の手間がかかりません。
- ③ **掛金は全額非課税でオトク!**
節税に加え、手数料もかかりません。

- パートタイマーさんもご加入いただけます。
- 他の退職金・企業年金制度等との資産移換も可能です。

詳しくは
ホームページをご覧ください

中退共 **検索**

独立行政法人勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部 TEL(03)6907-1234 FAX(03)5955-8211

「働き方・休み方改善コンサルタント」による 無料相談・ワークショップ開催のご案内

働き方改革を推進して、ワーク・ライフ・バランスを実現しませんか

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

東京労働局では、「働き方・休み方改善コンサルタント」を配置し、事業主の皆さま向けに、労働時間、休暇制度の見直しなどの「働き方改革」の推進、ワーク・ライフ・バランスを実現するための相談、アドバイスなどを行っています。

また、参加者が主体となり、自社の取組事例や課題の発表を通じて、ファシリテーター(当課の「働き方・休み方改善コンサルタント」)と一緒に、課題解決に向けて取り組んでいく討議形式のワークショップを開催しています。

相談、参加は無料ですので、お気軽にお問い合わせ下さい。

働き方・休み方改善

コンサルタントのご案内



ワークショップのご案内



問合せ先 東京労働局雇用環境・均等部指導課 電話 03-6867-0211

紙面の都合上、今回は、「桃樹の「労務・安全衛生 深掘り探訪記」及び「桃樹のちょこっと用語」はお休みします。

休憩室

BREAK  TIME

立ち食いそば

「立ち食いそば」、略して「立ちそば」は江戸時代にまで遡るファーストフードの元祖です。立ったまま、大急ぎで、そばを掻き込む、だから「何となく入りにくい」と敬遠している人も多いかもしれません。

しかし最近では、多くの店で「座って」食べることが出来ます。また、歴史のある老舗店が生き残っている反面、新規参入店は麺、つゆ、天ぷら等がハイクオリティに進化し、個性的なメニューを提供するなど工夫が凝らされています。テレビや雑誌で特集になることも多く、密かに立ちそばファンは増えているのです。

立ちそばの世界も奥が深く、幅も広く、全てを紹介しきれないので、私なりに「昭和のおっさんの観点」から独断と偏見で話を進めさせてもらいます。

立ちそばで人気メニューの筆頭は「天ぷらそば」だと思います。普通のそば屋さんで天ぷらと言えば「海老天」になるのですが、立ちそばで天ぷらと言えば概ね「かき揚げ」になります。そして、この「天ぷらそば」に、心と財布に余裕がある時に、「玉子」を追加する贅沢が立ちそばファンにはたまらないのです。これを「天玉そば」と言います。

諸説ありますが「天玉そば」(かき揚げ+温泉玉子)発祥の店と言われているのが「かめや」(新宿西口思い出横丁)です。かめやは路面店でオープンエアの食事になりますが、椅子席です。

かき揚げで有名なのが「加賀」(京王線初台)で直径10cm以上、厚さ5cmのかき揚げが井にもたせ掛けて提供されます。そのままサクッ

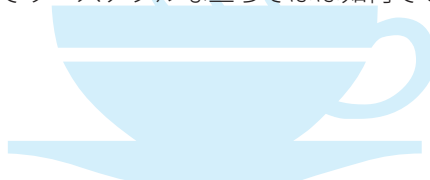
と齧るのもよし、つゆに浸して食すもよしです。また玉ねぎ丸ごと一個分を使用したかき揚げを提供するのが「よもだそば」(日本橋・銀座等)です。よもだそばはこの特大かき揚げの他に「本格インドカレー」も有名です。

立ちそばと言えば首都圏に多数の店舗を展開する「富士そば」が頭に浮かぶ人が多いと思います。この富士そばでお勧めしたいメニューはそばではありません。全ての店舗にある訳では無いのですが「カレーかつ丼」です。一般的にも「そば屋のカレーは美味しい」とか「そば屋の丼物は美味しい」と言いますが、その両方が一皿に盛られた夢のコラボメニューです。一体、何キロカロリーあるのだろう?と罪悪感・背徳感を感じながら、たまに味わってみるのも良いと思います。

また立ちそばのメニューにはそばやうどん、カレーや丼物の他にラーメンを提供する店が多く、そのラーメンは「昔ながらの中華そば」系が多いです。そのラーメンが看板メニューになってしまっているのが「駅そば大宮」(埼玉県大宮駅構内)で本格的な「佐野ラーメン」を提供しています。

その他では「一由そば」(日暮里)のゲソ天そば、「南天」(椎名町)の肉そば、「おくとね」(新橋)の舞茸天そば、「箱根そば本陣」(小田急新宿駅)の冷たい系のそば、「梅もと」(新宿駅等)、「さだはる」(西新橋)がお勧めとなります。

最近の物価高により500円玉ワンコインでは足りないメニューも増えてしまっていますが、気軽にリーズナブルな立ちそばは如何でしょうか?



B級グルメ

行政の窓から

その508

速やかな「労災保険給付」のため 請求書の作成にご協力をお願いします

東京労働局 労働基準部 労災補償課

労災保険制度では、労働者が業務中や通勤途上に災害にあい、その災害によって負傷または病気にかかった場合に、労働者からの請求に基づき、治療費などの保険給付を行っています。

請求には所定の請求書の提出が必要です。

請求書には、事業場の労働保険番号等のほか、事業主の証明欄に所定事項を記入していただくことになっています。

(労働者災害補償保険法施行規則(第23条)には、事業主の助力義務及び証明義務の規定が設けられています。)

被災された労働者が速やかに保険給付を受けられるよう、事業主の皆様のご協力をお願いします。

なお、請求書やパンフレットのダウンロードは、以下のリーフレットにあるQRコードをご活用ください。

事業主の皆さまへ

速やかな「労災保険給付」のため 請求書の作成にご協力をお願いします

- 仕事や通勤途上のケガ等は労災保険給付の対象になります
- 請求には所定の請求書の提出が必要です


労災保険制度では、労働者が業務中や通勤途上に災害にあい、その災害によって負傷または病気にかかった場合には、労働者の請求に基づき、治療費の給付などを行っています。

請求書の速やかな作成にご協力ください

- 請求書には、事業場の労働保険番号等のほか、事業主の証明欄に所定事項の記入をお願いします。
- 治療に関する請求書は、速やかに労災病院や労災保険指定医療機関に提出されるようご協力をお願いします。



※労災病院や労災保険指定医療機関以外で治療を受けた場合、請求書は所轄の労働基準監督署に提出してください。

事業主の証明の例
(原書の給付請求書)



請求書、パンフレットのダウンロード

労災に関する請求書及びパンフレットは、厚生労働省ウェブサイトからダウンロードできます。


< 労災パンフレット > < 請求書様式 >

お問い合わせ

最寄りの労働局・労働基準監督署へお気軽にお問い合わせください。

- お電話での相談
 労災保険相談ダイヤル：0570-006031
 (平日8:30~17:15)
 ※ご利用には通話料がかかります。

労災保険給付に関する一般的なご質問はお電話でも受け付けています。



< 労働基準監督署一覧 >

厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署



労災パンフレット



請求書様式

玉掛けワイヤロープの破断により、 つり荷の自動車が落下し、被災

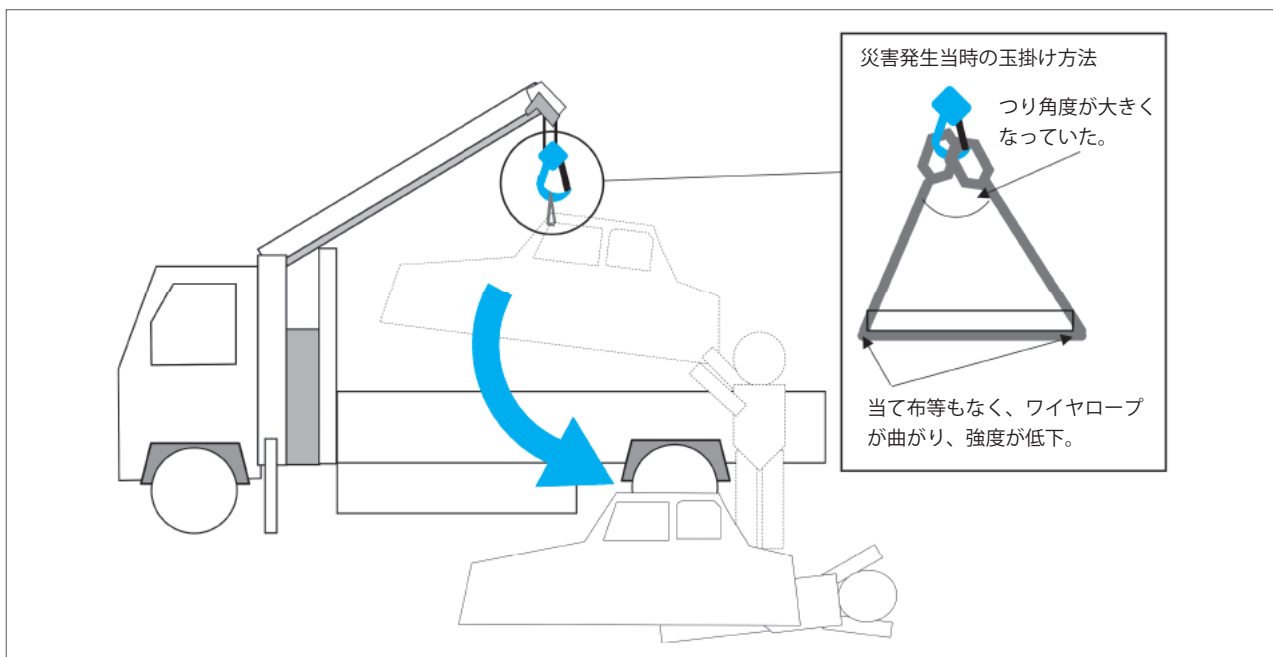
業種 自動車小売業

職種 自動車運転手

災害発生状況

被災者が車両積載形トラッククレーン(つり上げ荷重 2.93 t)を操作して、タイヤとホイールを取り外した自動車(約 1.5 t)を、トラックの荷台に積み込む作業中に発生したものの。

- 玉掛け用ワイヤロープ(直径 9 mm)1 本を使用して、当て布等をせずに自動車の窓枠へと通した玉掛け方法(※下記の図参照)で、地上から約 1.6 メートルの高さまでつり上げた。
- 被災者はクレーンの運転位置を離れ、つり上げた自動車の後方に回り、トラックの荷台に自動車を固定するためのワイヤロープを、自動車後方部へと取り付けていた。
- 自動車をつり上げていた玉掛け用ワイヤロープが破断したことによって、自動車は被災者の方向へと振れて被災者に激突して、激突の衝撃により地面に倒れた被災者の上へと落下したものの。
- 被災者の経験年数は 10 年を超えていたが、小型移動式クレーン運転技能講習及び玉掛け技能講習を修了することなく、作業に従事していた。
- 事業者は作業に必要な資格を確認することなく、資格を要する作業に労働者を従事させていた。
- 使用した玉掛け用ワイヤロープは JIS 規格品であったが、購入時期や使用回数は管理されておらず、損傷等の状況も作業開始前に点検していなかった。
- 事業者が作成した作業指示書には、作業方法として「タイヤ外し・クレーン」といった内容が記載されるのみで、クレーンを使用した作業方法や玉掛けの方法等の安全に作業を行うための作業指示は記載されていなかった。



※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 つり上げた自動車(以下「荷」という。)に接近して作業したこと。
- 2 使用した玉掛け用ワイヤロープは JIS 規格品であったが、次の事項を原因として、玉掛け用ワイヤロープが破断に至ったと考えられること。
 - ア 玉掛け用ワイヤロープは、購入時期や使用回数等が管理されておらず、作業開始前にも点検しておらず、劣化や損傷した状態で使用された可能性があること。
 - イ 荷と玉掛け用ワイヤロープの接触面には、当て布、ゴム等の緩衝材が設けられておらず、玉掛け用ワイヤロープが荷との摩擦によって損傷した可能性があること。
 - ウ 自動車両端の窓枠を通して荷をつることで、玉掛け用ワイヤロープのつり角度(60 度以内とすること)が大きくなり、玉掛け用ワイヤロープ自体に掛かる荷重が大きくなった可能性があること。
- 3 移動式クレーンを使用した作業や玉掛け業務に必要な知識や技能を有していないにもかかわらず、無資格者である被災者をこれらの作業に従事させたこと。
- 4 事業者は作業に必要な資格を確認しておらず、無資格者を作業に従事させたこと。
- 5 移動式クレーンを使用した作業について、作業計画及び作業標準が定められていなかったこと。
- 6 作業内容に応じたりスクアセメントを実施していなかったこと。

災害防止対策

- 1 移動式クレーンの運転位置を離れる場合には、荷を地面に下ろすこと。
- 2 あらかじめ、つり荷の重量や形状を考慮して、使用する玉掛け用具(ワイヤロープ等)を選定し、購入時期や使用回数等を管理し、作業開始前にも損傷等の状況がないかを点検するとともに、適正な玉掛けの方法を定めること。
- 3 移動式クレーンを使用した作業を行う場合には、知識や技能を有した有資格者を当該運転業務及び玉掛けの業務に従事させること。
- 4 事業者は、労働者を作業に従事させるに当たって、作業に必要な資格を正確に把握し、雇入れ等の機会に資格の取得状況を資格証の原本等で確認し、作業開始前の点呼時や機械・器具の貸与時においても、資格証等の携帯状況を確認すること。
- 5 移動式クレーンを使用した作業を行う場合には、あらかじめ、当該作業にかかる場所の広さ、地形及び地質の状態、運搬しようとする荷の重量、使用する移動式クレーンの種類及び能力等を考慮して、移動式クレーンによる作業の方法、移動式クレーンの転倒を防止するための方法、移動式クレーンによる作業に係る労働者の配置及び指揮の系統を定めること。
- 6 作業計画及び作業手順書を作成する場合には、事前にリスクアセスメントを実施し、当該リスクアセスメントの結果を反映させたものを作成すること。また、作成された作業計画や作業手順書の内容については、関係労働者に周知・教育すること。

令和 5 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 26 人

●令和 5 年 死亡災害発生状況(7 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	1	1	0
建設業	5	16	-11
土木工事業	2	2	0
建築工事業	3	8	-5
木造家屋建築工事業	0	1	-1
その他の建設業	0	6	-6
陸上貨物運送事業 ^(注3)	2	2	0
ハイヤー・タクシー業	1	0	1
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	0	0	0
商業	4	0	4
小売業	1	0	1
保健衛生業	0	0	0
社会福祉施設	0	0	0
接客娯楽業	0	1	-1
飲食店	0	1	-1
清掃と畜業	0	1	-1
ビルメン業	0	0	0
その他の三次産業	4	4	0
金融業	0	0	0
警備業	2	3	-1
その他(一次産業) ^(注4)	0	1	-1
全産業合計	17	26	-9

(注1)左段は本年7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 5 年 死傷災害発生状況(7 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	325	281	15.7
建設業	507	497	2.0
土木工事業	87	75	16.0
建築工事業	323	313	3.2
木造家屋建築工事業	21	22	-4.5
その他の建設業	97	109	-11.0
陸上貨物運送事業 ^(注3)	544	533	2.1
ハイヤー・タクシー業	215	205	4.9
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	207	136	52.2
商業	951	946	0.5
小売業	685	708	-3.2
保健衛生業	693	618	12.1
社会福祉施設	549	486	13.0
接客娯楽業	497	418	18.9
飲食店	378	331	14.2
清掃と畜業	422	420	0.5
ビルメン業	272	282	-3.5
その他の三次産業	792	765	3.5
金融業	46	47	-2.1
警備業	169	176	-4.0
その他(一次産業) ^(注4)	33	28	17.9
全産業合計	5186	4847	7.0

(注1)左段は本年7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)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。

2023 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31~32ページの「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。講習会に関する詳細は東基連ホームページ又は講習案内をご覧ください。
- 「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となります。
- 「中央支部」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。
- 上野・王子・足立荒川支部共催による熱中症予防教育セミナーは、東京都東職業能力開発センターで行います。
- 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(八王子支部・立川支部・青梅支部・三鷹支部)の会場無記載講習会場は、東基連たま研修センター：立川市曙町1-21-1 いちご立川ビル2階です。
- 多摩地区支部の講習の実技については、「昭島」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。

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

「働き方改革の推進」を冠に掲げた「建設工事関係者連絡会議」が、立川労働基準監督署の主催で7月の末に開催された。今までも、労働災害防止を目的とする「公共工事発注者会議」は行われていた。しかし、今回の会議は「働き方改革の推進」を主眼として実施する東京労働局管内では初の試み。立川署管内の各地方自治体等の21の担当部署から、建設施工業者の長時間労働抑制に繋がる発注者としての好事例が紹介された。国土交通省や東京都からは、デジタル技術を活用した取り組み事例も。

この試みの背景には、2024年問題とも言われる「建設事業」「自動車運転の業務」「医師」の3つの事業・業務への、「時間外労働の上限規制の適用」が来年4月に迫っていることがある。事業者単独の努力で乗り越えられる課題ではないことは、社会的にも広く認知されてきた。労働力人口の減少も背景に、長時間労働の抑制には、発注者側の適正な工期・単価等の設定が必須であると。

しかし、事業者、発注者の対応だけで解決できる問題ではない。食料品を始め私達が手にする殆どの物は、物流事業者が運んでいる。運ぶ道路や橋脚等を維持し、修繕しているのは建設事業者である。全ての事象が複雑に絡み合い、支え合っている私達の社会。他者の時間外労働の抑制が自身の痛みに繋がる場合もあり、多くの理解と共感が何よりも必要とされている所以である。

働き方改革関連法が明らかになった時、「過労死等認定基準で示された時間数以上の時間外労働が認められなくなった」と思ったことを覚えている。社会の発展、人々の幸福の為に働く人が、長時間労働で健康を害して良い訳がない。

故事に「胸中に成竹あり」とある。竹の絵を描くには、まず胸中に竹の姿を思い描くこと。適用まで、あと7か月となった。私も長時間労働が抑制された身近な社会を胸中に思い描き、今いるこの場でその絵を描く一人でありたい。

(小太郎)

講習会名	申込受付	科目	9月	10月	11月	12月		
特別教育	自由研削砥石	センター 学科・実技	1日	19(火)	19(木)	17(金)	4(月)	
		立川支部 学科・実技	1日	2(土)昭島				
	動力プレス機械金型調整等	多摩各支部 学科	1日		29(日)日野羽村			
	アーク溶接	センター	学科	2日	27(水)~28(木)		1(水)~2(木) 27(月)~28(火)	
			実技	1日	29(金)		6(月) 29(水)	
	立川支部	学科	2日					
		実技	1日	2(土)昭島				
	高圧・特別高圧	センター 学科	2日	20(水)~21(木)	17(火)~18(水)	15(水)~16(木)	20(水)~21(木)	
	低圧電気	センター	学科	1日	4(月)	2(月)	6(月)	11(月)
			実技	1日	5(火)/6(水)/7(木)	3(火)/4(水)/5(木)	7(火)/8(水)/9(木)	12(火)/13(水)/14(木)
	高所作業車(10m未満)	センター 学科・実技	1日		10(火)		19(火)	
	クレーン	立川支部	学科	1日			18(土)	
			実技	1日			26(日)昭島	
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	15(金)		30(木)			
ダイオキシン	センター 学科	1日		27(金)				
フルハーネス	多摩各支部 学科・実技	1日	21(木)					
講習会名	申込受付	科目	9月	10月	11月	12月		
受験準備	衛生管理者(第1種)	センター 学科	4日	11(月)~14(木)		27(月)~30(木)		
		中央支部 学科	3日		11(水)~13(金)	6(水)~8(金)		
	衛生管理者(第2種)	センター 学科	3日	11(月)~13(水)		27(月)~29(水)		
		中央支部 学科	2日		11(水)~12(木)	6(水)~7(木)		
	衛生(特例)	センター 学科	2日	13(水)~14(木)		29(水)~30(木)		
		中央支部 学科	1日		13(金)	8(金)		
衛生管理者	立川支部 学科	2日						
X線	センター 学科	2日		18(水)~19(木)				
講習会名	申込受付	科目	9月	10月	11月	12月		
その他	総括安全衛生管理者	中央支部 学科	1日		27(金)			
	安全管理者選任時研修	センター 学科	2日	25(月)~26(火)	11(水)~12(木)	13(月)~14(火)	7(木)~8(金)	
		中央支部 学科	2日	7(木)~8(金)		6(月)~7(火)		
		多摩各支部 学科	1日		12(木)~13(金)			
	衛生管理者能力向上	センター 学科	2日		23(月)~24(火)			
	安全衛生推進者	センター 学科	2日	12(火)~13(水)	19(木)~20(金)	8(水)~9(木)	5(火)~6(水)	
		中央支部 学科	2日	26(火)~27(水)		14(火)~15(水)		
		多摩各支部 学科	2日			14(火)~15(水)		
	衛生推進者	センター 学科	1日	1(金)	13(金)	22(水)	1(金)	
		中央支部 学科	1日		25(水)		12(火)	
		多摩各支部 学科	1日					
	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				
			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) 26(木)~27(金)		18(月)~19(火)	
	職長・安全衛生責任者	多摩各支部 学科	2日		23(月)~24(火)			
リスクアセス	中央支部 学科	1日	12(火)					
携帯用丸のこ盤	センター 学科・実技	1日	14(木)		14(火)			
KYT	センター 学科	1日	15(金)	3(火)	6(月)	4(月)		
	上野・王子・足立荒川	学科	1日					
		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						

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