

令和4年5月

# 上野労働基準監督署ニュース



## 災害統計について

### ●令和3年における東京都内の労働災害発生状況

死亡災害 76人 前年同期比 37人の増加  
うち墜落・転落 27人 (同 20人の増加)  
(令和4年4月7日現在)

休業4日以上死傷災害 12,876人 (令和4年3月末現在)  
・・・前年同期比 21.0%の増加



### ●事業場におかれては、下記を参考に自主的な取組をお願いします。

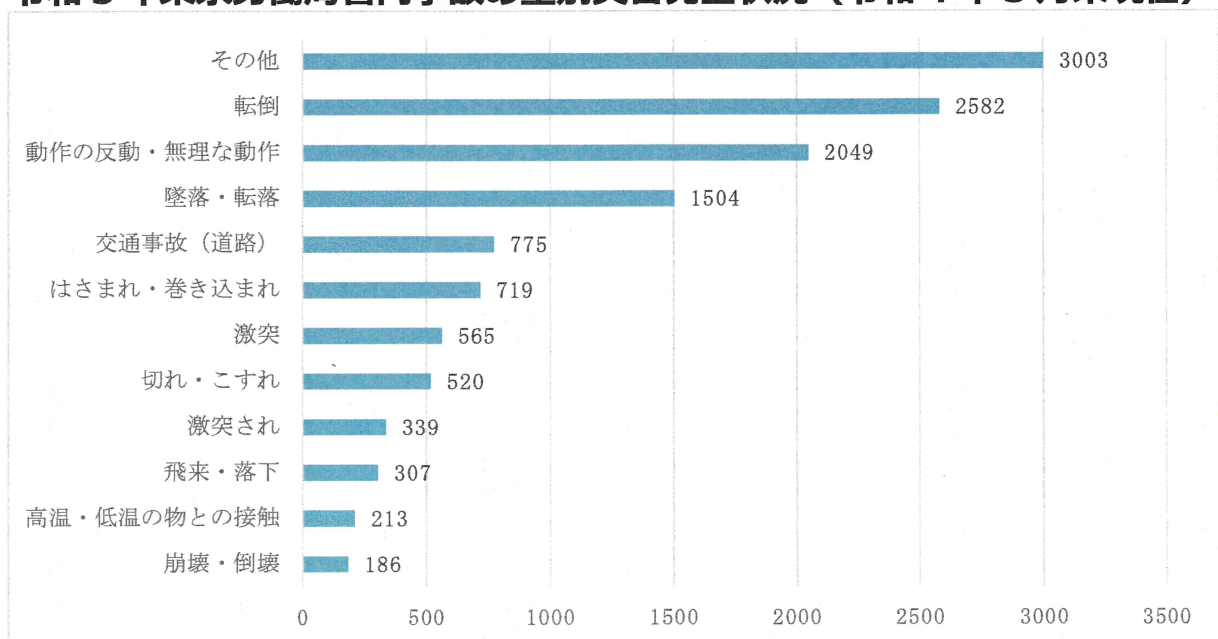
4S活動(整理・整頓・清潔・清掃)  
安全総点検 経営トップによる  
パトロール

経営トップ、各管理者、労働者の全員参加により「安全宣言」活動を行い、宣言に基づく取組を事業場一丸となって推進する



事故の型別にみると、東京都内の死傷災害のうち、最も件数が多いのは、新型コロナウイルス感染症を含むその他で 3003 件 (23.3%)、次いで、転倒が 2582 件 (20.1%)、動作の反動、無理な動作が 2049 件 (15.9%)、墜落、転落が 1504 件 (11.7%) の順となっています。

## 令和3年東京労働局管内事故の型別災害発生状況 (令和4年3月末現在)



# ☑ 時間外労働の上限規制の適用猶予について

令和6年4月1日から、建設事業、自動車運転者、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業にも時間外労働の上限規制が適用されます。

## 建設事業

原則として**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。

また、臨時的な特別の事情（特別条項）があっても、

- ・ **1年間の時間外労働は720時間以内**
- ・ **1か月の時間外労働と休日労働の合計は100時間未満**
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が**全て1か月当たり80時間以内**
- ・ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、**年6か月まで**

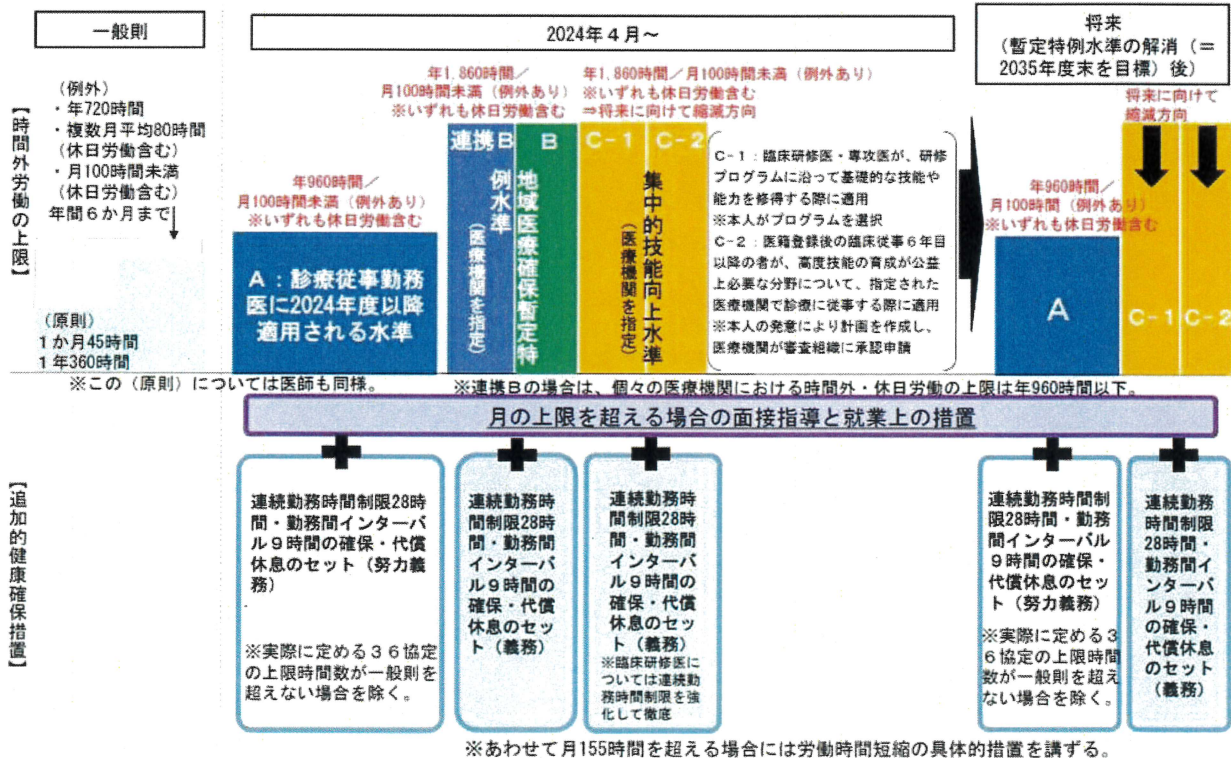
## 自動車運転者

特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が**年960時間**となります。

時間外労働と休日労働の合計、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」の時間数の規制と時間外労働が月45時間を超えることができる回数の規制は適用されません。



## 医師の時間外労働規制について

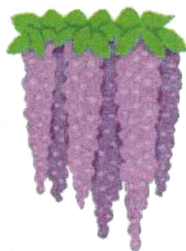


# ☑ 令和4年4月1日より「パワーハラスメント防止措置」 が中小企業の事業主にも義務化されます。

## ☆ 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。

職場における  
ハラスメント防止



- 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。



カスタマーハラスメント資料もあります

## パワーハラスメントに該当する6つの類型

	代表的な言動の類型	該当する例
1	身体的な攻撃	暴行・傷害
2	精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
3	人間関係からの切り離し	隔離・仲間外し・無視
4	過大な要求	業務上遂行不可能なことの強制・仕事の妨害
5	過少な要求	仕事を与えない・程度の低い仕事を命じる
6	個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

## 「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？

事業主の方針等の 明確化及び周知・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。

## 業務によって感染した場合、 労災保険給付の対象となります

### 対象となるのは？

- 感染経路が業務によることが明らかな場合
- **感染経路が不明の場合でも、感染リスクが高い業務\***に従事し、それにより感染した蓋然性が強い場合
  - ※（例1）複数の感染者が確認された労働環境下での業務
  - ※（例2）顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下の業務
- 医師・看護師や介護の業務に従事される方々については、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として対象
- 症状が持続し（罹患後症状があり）、療養等が必要と認められる場合も保険給付の対象

詳しくは厚生労働省HPのQ&A  
（項目「5 労災補償」）をご覧ください▶



### 労災保険の種類

業務に起因して感染した労働者の方やそのご遺族の方は、正社員、パート等の雇用形態によらず、次のような保険給付を受けられます。

また、**保険給付の請求は、労働者ご自身が行うものです。**感染経路が不明であることなどにより、請求書に会社からの証明が受けられない場合、まずは労働基準監督署にご相談ください。

#### 療養補償給付

- ① 労災指定医療機関を受診すれば、原則として無料で治療を受けることができます。
- ② やむを得ず労災指定医療機関以外で治療を受けた場合、一度治療費を負担してもらい後で労災請求をすることで、負担した費用の全額が支給されます。

#### 休業補償給付

療養のために仕事を休み、賃金を受けていない場合、給付を受けることができます。

- 給付日：休業4日目から
- 給付額：休業1日あたり給付基礎日額の8割（特別支給金2割含む）  
\*原則として「給付基礎日額」は発症日直前3か月分の賃金を暦日数で割ったものです

#### 遺族補償給付

業務に起因して感染したため亡くなった労働者のご遺族の方は、遺族補償年金、遺族補償一時金などを受け取ることができます。

- お問い合わせは、お近くの労働局・労働基準監督署へ ▶

