

王子労基署からのお知らせ

(平成 29 年 7 月)

☑ 平成 29 年上半期の労働災害発生状況(王子監督署管内)について

王子労働基準監督署管内における平成 29 年上半期の労働災害は、死亡災害の発生はありませんでしたが、死傷災害は 68 件(6 月末速報値)となり、前年同期と比較し、3 件増加しました。

業種別の発生件数は、商業 15 件、運輸交通業 14 件、保健衛生業 12 件、建設業 11 件の順となっています。

商業、保健衛生業(対前年 6 件増)、建設業(同 4 件増)は、前年同期より増加しています。

第 12 次災害防止計画最終年度の目標達成(死亡災害 0 件、死傷災害 151 件)に向けて、より一層、労働災害防止の取組をお願いします。

☑ 建設現場一斉監督の指導結果が公表されました。

東京労働局管内の 18 労働基準監督署・支署が、平成 29 年 6 月上旬に実施した東京都内の建設現場に対する一斉監督の結果が発表されました。

331 現場のうち、227 現場(68.6%)に労働安全衛生法違反が認められ、是正を指導しました。

是正を指導した現場のうち、重篤災害につながる足場や高所の作業床等からの墜落・転落の防止に関する法違反が認められた 61 現場(違反現場の 26.9%)に対しては、労働安全衛生法第 98 条に基づく作業停止命令及び立入禁止等の行政処分を行いました。

詳しくは東京労働局のホームページをご覧ください。

331 の建設現場一斉

検索

☑ 平成 28 年度の過労死等の労災補償状況が公表されました。

脳・心臓疾患に関する事案の請求件数は 825 件で、前年度比 30 件の増となりました。支給決定件数は、260 件で前年度比 9 件の増となり、うち死亡件数も前年度比 11 件増の 107 件でした。

精神障害に関する事案では、請求件数は 1,586 件で前年度比 71 件増となり、うち未遂を含む自殺件数は前年度比 1 件減の 198 件でした。

詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。

過労死等の労災補償状況

検索

王子労働基準監督署管内の労働災害発生状況

業種別件数

休業4日以上の死傷者数(労働者死傷病報告データ)

* 建築工事業は建設業、道路旅客業は運輸交通業、警備業はその他の3次産業の内数。

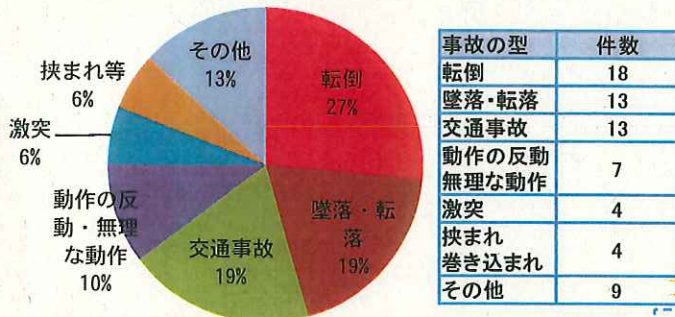
平成29年1月～6月(速報値)



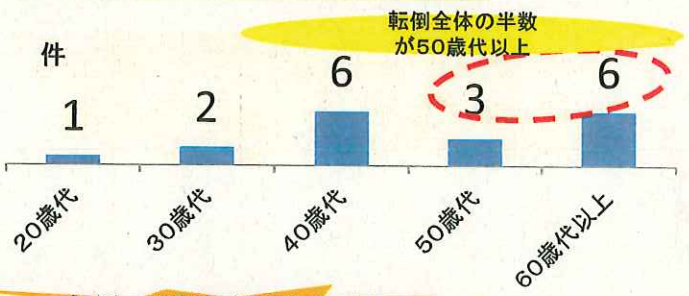
労働災害増加で推移

・平成29年に発生した休業4日以上の死傷災害は68件(6月末速報値)と、前年同期と比べ3件の増加で推移しています。
業種別の発生件数では、商業が15件と最も多く、次いで運輸交通業(全て道路旅客業)14件、保健衛生業12件、建設業11件の順となっています。
商業、保健衛生業(対前年6件増)、建設業(同4件増)、においては、前年と比べ、増加を見えています。

事故の型別発生状況



転倒災害18件 年齢別発生状況



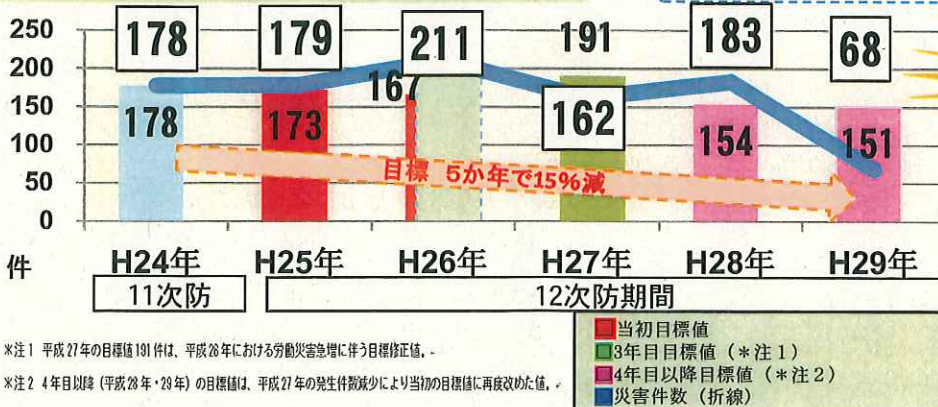
転倒・墜落転落災害多発!

事故の型別に傾向を見ると、「転倒」が18件と最も多く、次いで「墜落・転落」「交通事故」「動作の反動等」の順となっています。
「転倒」災害18件を年齢別にみると、半数が50歳以上の被災でした。
「STOP!転倒災害プロジェクト」等の取組の推進することにより、職場内の転倒リスキの低減させましょう。
STOP! 転倒 検索
「墜落転落」災害の4割強は階段で発生しています。通行時の足元確認や走らないこと等の安全行動について、教育を行いましょう。

墜落・転落災害13件 起因物別発生状況



王子監督署第12防進捗状況



本年度目標達成のため取組を

王子署の第12次労働災害防止計画では、平成29年における休業4日以上死傷災害の目標を151件としています。
労働災害は前年と比べ増加傾向にある中で、目標達成に向けて各種災害防止対策の取組が求められます。

*注1 平成27年の目標値191件は、平成28年における労働災害発生に伴う目標修正値。

*注2 4年以降(平成28年・29年)の目標値は、平成27年の発生件数減少により当初の目標値に再度改めた値。

■当初目標値
■3年目目標値(*注1)
■4年目以降目標値(*注2)
■災害件数(折線)

厚生労働省
東京労働局発表
平成29年7月4日

担当
東京労働局労働基準部監督課
監督課長 樋口 雄一
監察監督官 田村 滋康
電話 03-3512-1612

331 の建設工事現場を一斉に監督しました。
～うち6割以上に労働安全衛生法違反あり～

東京労働局（局長 渡延 忠）では、平成29年6月上旬に管下18労働基準監督署・支署が実施した東京都内の建設現場に対する一斉監督の結果について、以下のとおり取りまとめました。

<建設現場一斉監督 監督指導実施結果 概要>

1. 対象 都内の建設工事現場 331 現場
2. 期間 平成29年6月1日（木）から6月9日（金）
3. 実施結果 ※ <表1> 参照
 - ・一斉監督を実施した 331 現場のうち、227 現場（68.6%）に労働安全衛生法違反が認められ、是正を指導しました。
 - ・是正を指導した現場のうち、重篤災害につながる足場や高所の作業床等からの墜落・転落の防止に関する法違反が認められた 61 現場（違反現場の 26.9%）に対しては、労働安全衛生法第98条に基づく作業停止命令及び立入禁止等の行政処分を行いました。



1 違反状況

(1) 現場の種類別違反率

<表1> 現場の種類別違反率

	建築	土木	解体	その他	合計
監督実施現場数	307	3	7	14	331
法令違反現場数	214	1	4	8	227
(違反率)	69.7%	33.3%	57.1%	57.1%	68.6%
作業停止等命令現場数	59	0	1	1	61
(法令違反現場数に対する割合)	27.6%	0.0%	25.0%	12.5%	26.9%

(2) 主な違反事項別違反率

主な違反事項として

- ① 足場や高所の作業床等からの墜落・転落防止に関する違反が 193 現場
- ② 元請事業者の安全衛生管理面に関する違反が 164 現場（注1）

で認められました。<表2>

<表2> 主な違反事項別違反率

違反事項	違反現場数 (割合:対・全 331 現場)	主な内容
【墜落・転落防止】 足場や高所の作業床等からの 墜落・転落防止関係	193現場 (58.3%) ①うち足場に手すり等の 措置がなかった現場数 ・・・95現場 ②うち下さん・中さん等が なかった現場数 ・・・16現場	・足場等の作業床未設置、手すり等無し (安衛則518①、563、655) ・高所の作業床の端、開口部に手すり等無し (安衛則519①、653) ・高所作業箇所で安全帯取付け設備無し (安衛則521)
【安全衛生管理面】 元請事業者における各種管理 者等の選任、管理事項関係	164現場 (49.5%)	・元請事業者の購すべき措置未実施(安衛法29、29の2) ・特定元請事業者の購すべき措置未実施(安衛法30) ・注文者の購すべき措置未実施(安衛法31)
【型枠支保工】 型枠支保工の倒壊防止関係	32現場 (9.7%)	・型枠支保工の組立図の作成等(安衛則240) ・型枠支保工についての措置(安衛則242) ・型枠支保工の組立て時の立入禁止未実施(安衛則245)
【粉じん作業】 アーク溶接やはつり作業等に おける粉じんばく露防止関係	10現場 (3.0%)	・アーク溶接等における呼吸用保護具の不使用(粉じん則27)
【建設機械】 建設機械を用いた作業におけ る危険の防止関係	5現場 (1.5%)	・建設機械の転落・地山の崩壊等による危険防止のための作業計 画未作成(安衛則155) ・建設機械の無資格運転(安衛則20(12)) ・運転中の建設機械への接触防止のための立入禁止未実施 (安衛則158)
【クレーン等】 クレーン作業における危険の 防止関係	10現場 (3.0%)	・クレーンの作業開始前点検未実施(クレーン則78) ・移動式クレーンの作業方法等の未決定(クレーン則66の2) ・移動式クレーンに係る立入禁止未実施(クレーン則74の2) ・クレーンの合図の統一未実施(安衛則639)

※ 安衛法は「労働安全衛生法」、安衛則は「労働安全衛生規則」、安衛令は「労働安全衛生法施行令」、粉じん則は「粉じん障害防止規則」、クレーン則は「クレーン等安全規則」をそれぞれ示します。

(注1) 「安全衛生管理面」に関する違反とは、元請事業者による下請事業者に対する法令違反防止に係る指導義務違反や、元請事業者としての災害防止措置違反もしくは建設物等に係る措置義務違反をいいます。

2 リスクアセスメントの取組状況

今回監督指導を実施した建設現場におけるリスクアセスメントの取組状況は、

- ① 実施している現場 299 現場 (90.3%)
- ② 実施していない現場 32 現場 (9.7%)

でした(注2)。

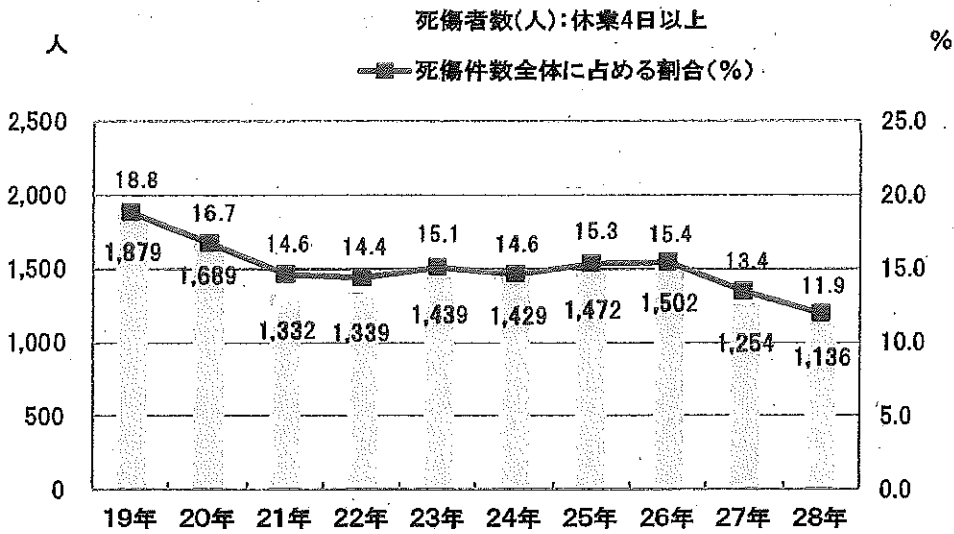
(注2) リスクアセスメントとは、事前に危険の度合(リスク)を評価し、当該リスクを除去・低減するための措置の内容や優先順位を決定し、リスク低減措置を実行のうえ再評価する一連の仕組みのことをいいます。

【今後の対応方針】

- 今回の一斉監督において、労働災害防止対策が徹底されていない現場が少なからず認められたことから、建設工事現場に対する監督指導を引き続き重点的に実施するとともに、死亡・重大災害防止に有効なリスクアセスメント手法の導入について積極的に指導を行っていく方針です。
- また、法令違反を繰り返す事業者や法令違反を原因とする死亡・重大災害を発生させた事業者のほか、労働災害を隠すなど悪質な事業者については、司法処分を行うなど厳正な対応を行うこととしています。
- 東京労働局では、平成25年度より、「Safe Work Tokyo」をキャッチフレーズとして、「安全・安心な首都東京の実現」に向け、官民一体となった取組を推進しています。本年も、引き続き、建設業関係団体等と緊密に連携しつつ、「墜落・転落」災害の防止を中心とした労働災害防止対策を推進することとしています。

[参考]

○ 建設業における直近10年間の死傷者数と全産業に占める割合の推移（東京都内）

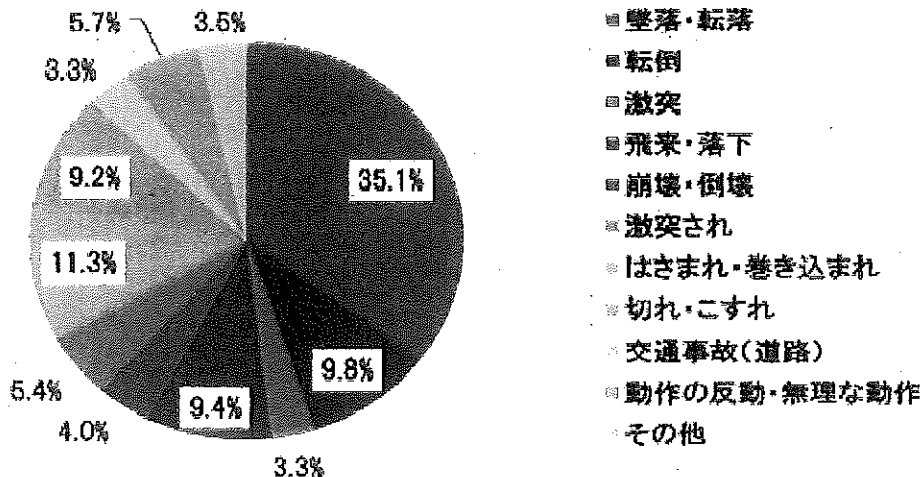


○ 建設業における直近5年間の墜落・転落災害件数の推移（東京都内）

	24年	25年	26年	27年	28年
死傷災害	1,429	1,472	1,502	1,254	1,136
うち墜落・転落 (割合・%)	518 (36.2%)	499 (33.9%)	515 (34.3%)	474 (37.8%)	399 (35.1%)
死亡災害	26	26	37	29	25
うち墜落・転落 (割合・%)	16 (61.5%)	11 (42.3%)	13 (35.1%)	13 (44.8%)	15 (60.0%)

○ 建設業において平成28年に発生した死傷災害の事故の型別割合（東京都内）

死傷者合計1,136人



東京労働局 雇用環境・均等部 において

ハラスメント対応特別相談窓口を開設！

開設期間：平成29年7月～平成29年12月

働く人も、企業の担当者も、ご相談ください！

ひとりで悩まないで
まずは相談してください



会社が動かないと解決し
ません

職場でのあらゆるハラスメントは許されません！

- ①妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および
- ②妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタハラなど）とは

- ① 妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といい、法律で禁止されています。
- ② また、妊娠、出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚等からの嫌がらせが問題となっています。事業主はいわゆるマタハラを防止するための措置が義務づけられました。（※平成29年1月1日施行）

職場のセクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、または、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

事業主には、職場のセクシュアルハラスメントを防止するための措置が義務づけられています。

職場のパワーハラスメント（パワハラ）とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

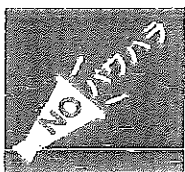
「職場での優位性」とは

職務上の地位に限らず、先輩・後輩の間や同僚間での人間関係、専門知識・経験などのさまざまな優位性が含まれます。

「業務の適正な範囲」とは

業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合は、パワーハラスメントにはあたりません。

例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にする取組を行うことによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。



相談して
ください!

都道府県労働局があなたのお力になります!

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。

まずは相談してください!! 相談は無料です!



○会社に対し、法律や制度の説明をします。

○会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行うなど、丁寧な対応に努めます。

○会社との間に紛争が生じている場合は、助言、調停、あっせんなど個別紛争解決の援助を行います。

ハラスメント対応特別相談窓口

担当：東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

受付時間 9時～17時

※都内にお勤めの方、企業の担当者様からのご相談をお待ちしています。
時間に余裕を持って、お電話またはご来庁ください。ご予約も承っております。

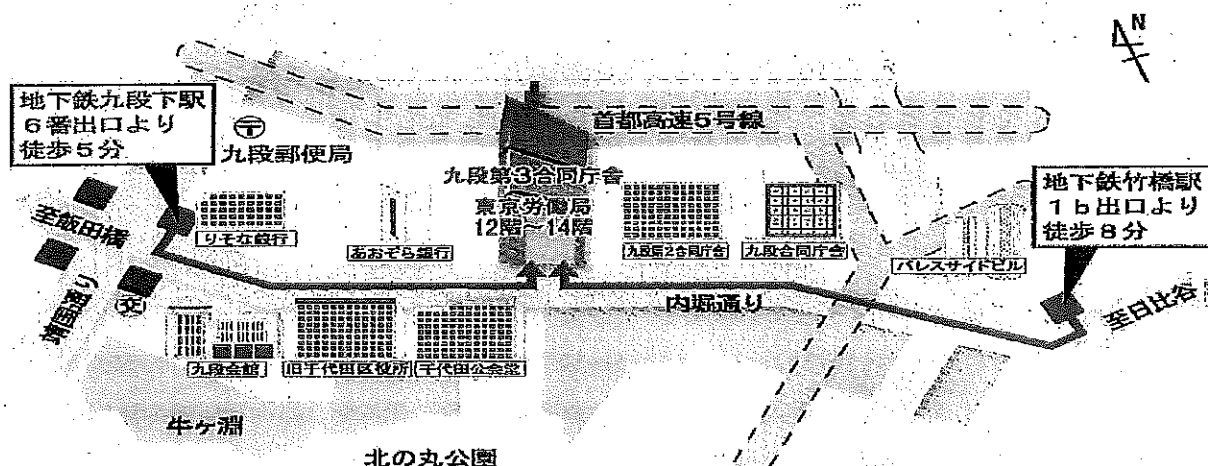
電話番号 セクハラ、いわゆるマタハラ等については

03-3512-1611

パワハラについては

03-3512-1608

住所 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階



以下の窓口でも相談に応じています。

・最寄りの労働基準監督署の総合労働相談コーナー

(住所・電話番号は、東京労働局HP上の

「窓口相談」→「総合労働相談コーナー」をクリック!)

・有楽町総合労働相談コーナー(フリーダイヤル 0120-601-556)

誰かがいるから、
自分は頑張れることを知った。

仕事も 休もった 計画

ワーク・ライフ・バランス

休もった
計画1

仕事と生活の調和のために、
計画的に年次有給休暇を取ろう。

休もった
計画2

土日・祝日にプラスワン休暇して、
連続休暇にしよう。

休もった
計画3

話し合いの機会をつくり、
年次有給休暇を取りやすい会社にしよう。

まずは、夏季休暇からはじめよう!

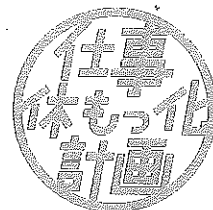
厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

◎働き方・休み方改善ポータルサイト <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

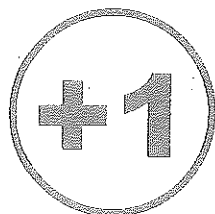
年次有給休暇

検索

労使一体となって計画的に 年次有給休暇を取得しよう



働き方・休み方を変える第一歩として、「プラスワン休暇」を実施しませんか？



土日・祝日に年次有給休暇を
組み合わせて、連休を実現する
「プラスワン休暇」。

労使協調のもと、年次有給休暇を
組み合わせて、3日(2日)+1日以上の
休暇を実施しましょう。

2017年7月

日	月	火	水	木	金	土
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14 + 15	
16 + 17	18	19	20	21	22	
23/30	24/31	25	26	27	28	29

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しませんか？

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、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が5.3ポイント高くなっています(平成26年)*。この制度を導入することによって年次有給休暇が取りやすくなると考えられます。*就労条件総合調査

1) 導入のメリット

事業主 労務管理がしやすく計画的な
業務運営ができます。

従業員 ためらいを感じずに、
年次有給休暇を取得できます。

2) 導入例

例えば、2017年の夏季休暇に導入すると？

年次有給休暇を土日、夏季休暇と
組み合わせて、連続休暇に。

計画的付与の年次有給休暇などと土日、夏季休暇と組み合わせて連続
休暇にすることができます。また、[]点囲みのような日に年次有給休暇を
さらに組み合わせることで、大型連休にすることも可能です。

2017年8月

日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10 + 11 + 12		
13	14	15 + 16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

3) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

5日 5日
事業主が計画的に付与できる 従業員が自由に取得できる

15日 5日
事業主が計画的に付与できる 従業員が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

4) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用