

みなと みた

2022 9
No.153

一般社団法人 三田労働基準協会報

CONTENTS

労働行政ニュース ● 2~12

第73回「全国労働衛生週間」を10月に実施／私の安全衛生宣言コンクール Safe Work TOKYO 2022／東京都最低賃金を1,072円に上げます／令和3年度における過労死等の労災補償状況(東京労働局分)について／長時間労働が疑われる事業場に対する令和3年度の監督指導結果を公表／新型コロナウイルス感染症による罹患後症状の労災補償における取扱い／電子申請・口座振替のご案内／産業保健フォーラム IN TOKYO 2022

厚生労働省／東京労働局／三田労働基準監督署

ハローワークしながわインフォメーション ● 13~14

最近の雇用失業情勢／令和4年度地域別最低賃金額改定の目安について答申が取りまとめられました

協会だより ● 15~16

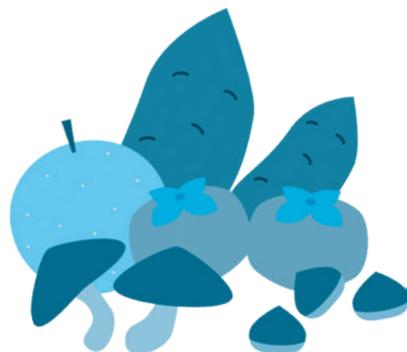
新入会員のご紹介／講習会のご案内

最新の講習会情報メール配信のご案内

当協会の講習会案内を、メールで受け取ることができます。ご活用いただけますようご案内いたします。配信をご希望の方は、下記メールアドレスに、「配信を希望する」旨とともに、①「会社名」②「会社所在地」③「電話及びFAX番号」④「今後も郵送による案内ご希望の有無」、をご記入の上、メールをお送りください。

mitakoshukai@mita-roukikyo.or.jp (講習会用)

*この会報は、当協会のホームページのトップページ右列下にも掲載しております。会報の郵送を希望されない方はご連絡ください。



第73回「全国労働衛生週間」を10月に実施

～「あなたの健康があってこそ 笑顔があふれる健康職場」～

全国労働衛生週間は、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高めるとともに、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に昭和25年から毎年実施しており今年で73回目になります。毎年9月1日から30日までを準備期間、10月1日から7日までを本週間とし、この間、各職場で職場巡視やスローガン掲示、労働衛生に関する講習会・見学会の開催など、さまざまな取組みを展開します。

全国労働衛生週間を活用し、過労死等の防止を含めた長時間労働による健康障害の防止対策やメンタルヘルス対策の推進、事業場で留意すべき「取組の5つのポイント」をはじめ職場における新型コロナウイルス感染症の予防対策の推進、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援をサポートする仕組みを整備します。また、化学物質対策では、特定化学物質障害予防規則、石綿障害予防規則などの関係法令に基づく取組みの徹底を図るとともに、各事業場におけるリスクアセスメントとその結果に基づくリスク低減対策の実施を促進していきます。

今年も、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、いわゆる“3つの密”（1. 密閉、2. 密集、3. 密接）を避けることを徹底しつつ、各事業場の労使協力のもと、全国労働衛生週間を実施することとしています。

※今年度は「第73回全国労働衛生週間説明会」を三田労働基準監督署及び三田労働基準協会共催により3年ぶりにオンラインで9月9日に開催しました。

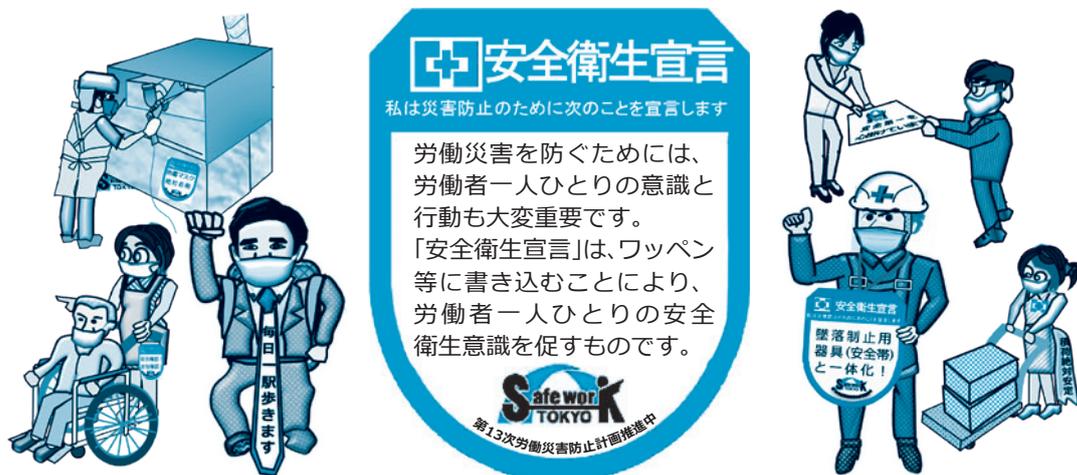
私の安全衛生宣言コンクール Safe Work TOKYO 2022

～第13次東京労働局労働災害防止計画最終年度～
「私の安全衛生宣言」を募集しています！

東京労働局では、平成30年度より5か年を計画期間とする第13次労働災害防止計画を策定し、「Safe Work TOKYO」の下、「トップが打ち出す方針 みんなで共有 生み出す安全・安心」をキャッチフレーズに官民一体となった労働災害防止のための取組を推進しています。

第13次労働災害防止計画においては、計画を推進するに当たっての基本的考え方の1つとして、「『行政が進める安全衛生対策の見える化』の推進」を掲げるとともに、国民全体の安全・健康意識の高揚を図るための取組みとして「私の安全宣言コンクール」を開催することとしています。

今年度は安全意識の向上のみならず、労働者に対する健康意識の向上を図るため、安全面だけでなく労働衛生面での対策を視野に入れた「私の安全衛生宣言コンクール Safe Work TOKYO 2022」を開催し、職場における労働者自身の安全衛生に関する宣言を広く募集します。多数のご応募をお待ちしております。



主 催 : 東京労働局、(公社)東京労働基準協会連合会
募 集 期 間 : 令和4年7月1日～10月7日
選考委員会 : 令和4年11月予定
優秀作品発表 : 令和4年11月～12月予定
表 彰 式 : 令和4年12月予定

東京都最低賃金を1,072円に上げます

= 発効日は令和4年10月1日です =

東京労働局長は、東京都最低賃金を31円引上げ時間額1,072円に改正することを決定し、官報公示を行いました。

1. 東京都最低賃金（地域別最低賃金）の改正については、本年7月5日、東京労働局長から東京地方最低賃金審議会に対し諮問を行いました。

同審議会は審議の結果、8月5日、現行の時間額1,041円を31円引き上げて1,072円に改正する（引上率2.98%）ことが適当である旨の答申を行いました。

これを受けて東京労働局長は、答申内容の公示等所要の手続きを経て、東京都最低賃金を時間額1,072円とする決定を行い、9月1日に官報公示を行いました。

効力発生日は令和4年10月1日です。

2. 厚生労働省では、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の上げを促すため、「業務改善助成金」制度を設けています。

3. その他、中小企業・小規模事業者の支援事業として、「業務改善助成金」をはじめ、さまざまな経営・労務管理に関する課題に対してワン・ストップで無料相談に応じる「東京働き方改革推進支援センター」を設けています。

〈参 考〉

1. 最低賃金について

(1) 適用

東京都最低賃金は、東京都内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に適用されるもので、常用・臨時・パートタイマー・アルバイト等の属性、性、国籍及び年齢の区別なく適用されます。

派遣中の労働者については、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。

(2) 金額

次の金額は、最低賃金に算入されません。

- ① 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- ② 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ③ 1月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ④ 時間外労働、休日労働及び深夜労働の手当

2. 過去5年間の改正状況

	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
引上げ額	26円	27円	28円	0円	28円
引上げ率	2.79%	2.82%	2.84%	0%	2.76%
時間額	958円	985円	1,013円	1,013円	1,041円

令和3年度における過労死等の 労災補償状況（東京労働局分）について

脳・心臓疾患の請求件数は増加12件（11.0%）増、支給決定件数は減少7件（25.9%）減
精神障害事案の請求件数は増加76件（18.0%）増、支給決定件数も増加13件（13.9%）増

◎東京労働局は、令和3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。

◎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。

■令和3年度 業種別請求、決定及び支給決定件数（東京労働局分）

(件)

	脳・心臓疾患			精神障害〔うち自殺〕		
	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
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0) [0(0)]	0 (0) [0(0)]	0 (0) [0(0)]
建設業	14 (0)	11 (0)	2 (0)	23 (6) [5(0)]	17 (6) [4(0)]	7 (2) [4(0)]
製造業	9 (1)	5 (1)	1 (0)	36 (11) [6(1)]	31 (8) [3(0)]	9 (0) [3(0)]
情報通信業	16 (1)	10 (1)	0 (0)	70 (28) [5(0)]	66 (25) [8(1)]	15 (5) [2(0)]
運輸業、郵便業	11 (0)	7 (1)	3 (0)	36 (15) [2(0)]	38 (11) [2(1)]	6 (0) [0(0)]
卸売業・小売業	18 (2)	14 (1)	2 (0)	69 (36) [3(0)]	53 (23) [5(0)]	11 (3) [3(0)]
金融業・保険業	2 (1)	2 (1)	1 (0)	20 (9) [1(1)]	22 (9) [1(1)]	2 (0) [0(0)]
宿泊業、飲食サービス業	11 (6)	4 (2)	2 (1)	15 (9) [0(0)]	14 (12) [0(0)]	6 (5) [0(0)]
教育、学習支援業	2 (1)	3 (1)	0 (0)	13 (10) [0(0)]	15 (13) [0(0)]	5 (4) [0(0)]
医療、福祉	12 (7)	5 (2)	0 (0)	102 (84) [1(0)]	84 (64) [1(0)]	18 (9) [0(0)]
その他の事業(上記以外の事業)	26 (4)	25 (3)	9 (1)	112 (55) [5(1)]	101 (52) [9(1)]	27(12) [5(0)]
合計	121(23)	86(13)	20 (2)	497(263) [28(3)]	441(223) [33(4)]	106(40) [17(0)]

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。

■令和3年度 職種別請求、決定及び支給決定件数（東京労働局分）

(件)

	脳・心臓疾患			精神障害〔うち自殺〕		
	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
管理的職業従事者	10 (0)	10 (0)	3 (0)	14 (2) [1(0)]	17 (1) [1(0)]	7 (0) [1(0)]
専門的・技術的職業従事者	18 (1)	18 (1)	4 (0)	139(76) [8(1)]	128 (70) [11(1)]	37(17) [5(0)]
事務従事者	19 (4)	8 (2)	1 (0)	158(97) [10(1)]	130 (76) [9(0)]	24(11) [5(0)]
販売従事者	16 (4)	13 (3)	1 (0)	78(36) [6(1)]	64 (30) [9(3)]	14 (4) [5(0)]
サービス職業従事者	15(10)	8 (5)	3 (1)	52(38) [1(0)]	44 (33) [2(0)]	8 (7) [0(0)]
生産工程従事者	3 (1)	4 (1)	0 (0)	14 (3) [0(0)]	8 (2) [0(0)]	3 (0) [0(0)]
輸送・機械運転従事者	10 (0)	6 (0)	3 (0)	27 (8) [1(0)]	29 (5) [0(0)]	6 (0) [0(0)]
建設・採掘従事者	9 (0)	5 (0)	0 (0)	6 (0) [1(0)]	5 (0) [1(0)]	2 (0) [1(0)]
運搬・清掃・包装等従事者	9 (3)	6 (1)	2 (1)	8 (3) [0(0)]	13 (6) [0(0)]	4 (1) [0(0)]
その他の職種(上記以外の職種)	12 (0)	8 (0)	3 (0)	1 (0) [0(0)]	3 (0) [0(0)]	1 (0) [0(0)]
合計	121(23)	86(13)	20 (2)	497(263) [28(3)]	441(223) [33(4)]	106(40) [17(0)]

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。

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和3年度の監督指導結果を公表

厚生労働省は、令和3年度に長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめ公表しました。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、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を対象としています。対象となった32,025事業場のうち、10,986事業場（34.3%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、4,158事業場（違法な時間外労働があったもののうち37.8%）でした。

また、今年度より11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的に実施した監督指導結果をより分かりやすく公表することとしました。

厚生労働省では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行うこととしています。

【令和3年4月から令和4年3月までの監督指導結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場：32,025事業場
- (2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
 - ①違法な時間外労働があったもの：10,986事業場（34.3%）
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
月80時間を超えるもの：4,158事業場（37.8%）
うち、月100時間を超えるもの：2,643事業場（24.1%）
うち、月150時間を超えるもの：562事業場（5.1%）
うち、月200時間を超えるもの：121事業場（1.1%）
 - ②賃金不払残業があったもの：2,652事業場（8.3%）
 - ③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：6,020事業場（18.8%）
- (3) 主な健康障害防止に関する指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
 - ①過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：13,015事業場（40.6%）
 - ②労働時間の把握が不適正なため指導したもの：5,105事業場（15.9%）

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果

（令和3年4月から令和4年3月までに実施）

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

○監督指導実施状況

令和3年4月から令和4年3月までに、32,025事業場に対し監督指導を実施し、23,686事業場（74.0%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反は、違法な時間外労働があったものが10,986事業場、賃金不払残業があったものが2,652事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが6,020事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

業種	事項	監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
				労働時間(注3)	賃金不払残業(注4)	健康障害防止措置(注5)
合計(注1, 2)		32,025 (100.0%)	23,686 (74.0%)	10,986 (34.3%)	2,652 (8.3%)	6,020 (18.8%)
主な業種	商業	8,464 (26.4%)	6,164	2,643	700	1,775
	製造業	5,797 (18.1%)	4,483	2,240	410	824
	保健衛生業	3,176 (9.9%)	2,533	1,085	243	612
	接客娯楽業	2,863 (8.9%)	2,217	981	282	668
	建設業	2,547 (8.0%)	1,815	921	274	481
	運輸交通業	1,973 (6.2%)	1,637	1,093	211	390
	その他の事業(注6)	3,756 (11.7%)	2,445	1,084	277	625

- (注1) 主な業種を掲載しているため、合計数とは一致しない。
- (注2) かっこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。
- (注3) 労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、及び労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)等の件数を計上している。
- (注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。
- (注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。
- (注6) 「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 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
32,025	8,817 (27.5%)	13,639 (42.6%)	4,132 (12.9%)	2,438 (7.6%)	1,975 (6.2%)	1,024 (3.2%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
32,025	3,837 (12.0%)	8,331 (26.0%)	3,392 (10.6%)	3,161 (9.9%)	3,892 (12.2%)	9,412 (29.4%)

2 主な健康障害防止に関する指導状況(指導票を交付したもの)

(1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、13,015事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	面接指導等の実施(注2)	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施(注3)	月45時間以内への削減(注4)	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等(注5)	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
13,015	2,084	2,134	6,779	6,169	521	497

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。
- (注2) 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。
- (注3) 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。
- (注4) 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。
- (注5) 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、5,105事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（労働時間適正把握ガイドライン）に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録 （4(1)）（注2）	自己申告制による場合			管理者の職務 （4(6)） （注2）	労使協議組織の活用 （4(7)） （注2）
		自己申告制の説明 （4(3)ア・イ） （注2）	実態調査の実施 （4(3)ウ・エ） （注2）	適正な申告の阻害要因の排除 （4(3)オ）（注2）		
5,105	3,112	243	2,046	190	69	13

(注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

(注2) 各項目のカッコ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった10,986事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、4,158事業場で1か月80時間を、うち2,643事業場で1か月100時間を、うち562事業場で1か月150時間を、うち121事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 時間外・休日労働時間が最長の者の実績（労働時間違反事業場に限り）

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
32,025	10,986	6,828	4,158	2,643	562	121

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、2,617事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、12,167事業場でタイムカードを基礎に確認し、6,249事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、9,715事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法（注1）				自己申告制 （注2, 3）
使用者が自ら現認 （注2）	タイムカードを基礎 （注2）	ICカード、IDカードを基礎 （注2）	PCの使用時間の記録を基礎 （注2）	
2,617	12,167	6,249	2,165	9,715

(注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

(注2) 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

(注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

監督指導事例

事例 1 (協同組合)

- 1 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者12名について、36協定で定めた上限時間（月42時間）を超え、かつ労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月246時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者に対して、医師による面接指導を実施する制度が導入されていなかったため、指導を実施した。
- 4 一部の労働者について、労働時間を把握していなかったことから、指導を実施した。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労働者12名について、36協定で定めた上限時間（月42時間）を超え、かつ労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月246時間）が認められた。

労働基準監督署の対応

- ① 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
 - ② 労働基準法第36条第6項に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条違反）
 - ③ 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導
- 2 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者に対して、医師による面接指導を実施する制度が導入されていなかった。
また、一部の労働者について、労働時間を把握していなかった。

労働基準監督署の対応

- ① 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者について、面接指導等を実施するよう努めること、また、その実施の検討に当たり衛生委員会等により調査審議を行うことを指導
- ② 労働時間の状況の把握を行っていないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の8の3違反）
- ③ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、改善に向けた方策を講じるよう指導

事例 2 (医薬品製造業)

- 1 長時間労働を原因とする精神障害の労災請求があった事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 精神障害を発症した労働者について、36協定で定めた上限時間（月45時間）を超え、かつ労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月177時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 一部の労働者について、時間外労働を把握していながら、残業申請が行われていないことを理由に割増賃金を支払っていないことから、指導を実施した。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 精神障害を発症した労働者について、36協定で定めた上限時間（月45時間）を超え、かつ労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月177時間）が認められた。

労働基準監督署の対応

- ① 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
 - ② 労働基準法第36条第6項に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条違反）
 - ③ 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導
- 2 一部の労働者について、時間外労働を把握していながら、残業申請が行われていないことを理由に割増賃金を支払っていないこと。

労働基準監督署の対応

- ① 時間外労働に対し、2割5分以上の割増賃金を支払っていないことについて是正勧告（労働基準法第37条違反）

新型コロナウイルス感染症による 罹患後症状の労災補償における取扱い

厚生労働省は「新型コロナウイルス感染症による罹患後症状の労災補償における取扱い等について」と題して新たな通達を発出しました（令和4年5月12日付け基補発0512第1号）。従来から罹患後症状についても労災補償の対象としていましたが、2022年4月に「新型コロナウイルス感染症診療の手引き 別冊罹患後症状のマネジメント（第1版）」（以降「診療の手引き」とする）が取りまとめられたことを踏まえて労災補償の取扱いを明確にしました。具体的には新型コロナウイルス感染症の感染性が消失した後であっても呼吸器や循環器、神経、精神等に係る症状がみられる場合があり、診療の手引きではそれらを「罹患後症状」と呼び、療養等が必要と認められる場合には労災保険給付の対象とするものです。罹患後症状に係る労災保険給付の相談は各労働基準監督署又は労働局へお願いします。



基補発 0512 第 1 号
令和 4 年 5 月 12 日

都道府県労働局労働基準部
労災補償課長 殿

厚生労働省労働基準局補償課長

新型コロナウイルス感染症による罹患後症状の労災補償における取扱い等について

新型コロナウイルス感染症（以下「本感染症」という。）の労災補償の取扱いについては、令和2年4月28日付け基補発0428第1号「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて」に基づき実施しているところであり、本感染症の罹患後症状についても労災保険給付の対象としてきたところであるが、今般、「新型コロナウイルス感染症診療の手引き 別冊罹患後症状のマネジメント（第1版）」（以下「診療の手引き」という。）が取りまとめられたことを踏まえ、本感染症に係る罹患後症状の労災補償における取扱いを明確にした上で、今後、より一層適切な業務運営の徹底を図ることとするので、下記により、適切な対応に遺漏なきを期されたい。

記

1 基本的な考え方

本感染症については、感染性が消失した後であっても、呼吸器や循環器、神経、精神等に係る症状がみられる場合がある。新型コロナウイルス感染後のこれらの症状については、いまだ不明な点が多く、国内における定義は定まっていないが、WHOの定義の「post COVID-19 condition」を「COVID-19後の症状」と訳した上で、診療の手引きでは「罹患後症状」とされた。

これらの罹患後症状については、業務により新型コロナウイルスに感染した後の症状であり療養等が必要と認められる場合は、労災保険給付の対象となるものであること。

（2以下〈略〉）

労働保険の電子申請について

労働保険に関する申請や届出について、書面での手続きではなく「電子申請」を使うことで、インターネット経由で「カンタン・便利に」手続きできます。自宅やオフィスなどから、「e-Gov」サイトにアクセスし、24時間いつでも申請や届出ができます。

☆いつでもどこでも手続可能！

☆カンタン・スピーディに申請！

☆無駄な時間やコストも削減！

この機会にぜひ、電子申請のご利用をご検討ください。

また、「電子申請をしたいが、初期設定の方法が分からないので教えてほしい。」というご要望をもとに、電子申請を開始するために必要となる初期設定をお手伝いする事業を実施しています。下記URLでお申込みください。

<https://denshi-shinsei.jp>

労働保険料の口座振替

労働保険料等の口座振替納付は、事業主の皆様が口座を開設している金融機関に口座振替納付の申し込みをすることで、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。

☆保険料納付のために、金融機関の窓口へ行く手間や待ち時間の解消！

☆納付の“忘れ”や“遅れ”がなくなり、延滞金の心配無し！

☆手数料はかかりません！

☆法定納期限から、保険料の引き落としに最大約2カ月のゆとりができる！

ぜひ、労働保険料の口座振替をご活用ください。

なお、電子申請及び口座振替については厚生労働省のホームページに「労働保険特設サイト」を設けて詳しくご案内をしていますので、こちらもあわせてご覧ください。

「口座振替による納付」のメリット



- ① **保険料納付のために、毎回金融機関の窓口へ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、延滞金を課される心配がありません。**
※口座振替の手続を一度行えば、次の納期以降も継続して引き落としが行われます。
- ③ **手数料はかかりません。**
- ④ **保険料の引き落としに最大約2カ月ゆとりができます。**

保険料を延納（分割納付）している場合には、第1期、第2期、第3期での分割で口座振替の引き落としが行われます。

	全期または第1期	第2期	第3期
通常の納期限	7月10日	10月31日(※)	1月31日(※)
	↓	↓	↓
口座振替による納付日(引き落とし日)	<u>9月6日</u>	<u>11月14日</u>	<u>2月14日</u>
	≡	≡	≡
ゆとり日数	<u>58日</u>	<u>14日</u>	<u>14日</u>

※労働保険事務組合については、第2期、第3期の納期限がそれぞれ11月14日、2月14日であり、口座振替による納付日と同日となります。



第13次東京労働局労働災害防止計画 推進中!

参加費
無料!!

産業保健フォーラム IN TOKYO 2022

イキイキ働ける職場に向けて みんなでサポート職場復帰

日時 令和4年10月12日(水) **開場** 10:20
場所 ティアラこうとう (江東区住吉2丁目28番36号)
定員 600名 (感染症対策として参加人数を制限させていただきます。)

10:50 主催者あいさつ

【特別講演】
11:00~ 健康経営とメンタルヘルス (仮題)
12:20 産業医科大学 産業生態科学研究所 産業保健経営学 教授 **森 晃爾 氏**

【事例発表1】
13:50~ 事例で学ぶメンタルヘルス不調者対応の実務
14:50 ~人事労務担当者と産業保健スタッフの連携が解決へのポイント~ (仮題)
弁護士法人ほくと総合法律事務所 弁護士 **金子 恭介 氏**

【事例発表2】
14:50~ 産業医からみた安定した就労、職場復帰のサポートについて
15:40 ~困難事例をどう防ぐか~ (仮題)
一般財団法人 全日本労働福祉協会
長濱産業医事務所 産業医 **長濱 さつ絵 氏**

15:40~ 東京労働局からのお知らせ
16:00

同時開催 | 健康測定コーナーもあります!

健康測定コーナー

相談コーナー

展示コーナー

〈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
〈後援〉 東京都 / 特別区長会 / 東京都市長会 / 東京都町村会 / (公社)東京都医師会 /
東京都産業保健健康診断機関連絡協議会 / 全国労働衛生団体連合会東京都地区協議会 / 他関係団体

最近の雇用失業情勢

○令和4年7月の雇用失業情勢のポイント（全国）

☆完全失業率（季節調整値）2.6%であり、前月と同水準。

☆完全失業者数（季節調整値）は、前月より4万人減少し、176万人。（原数値は176万人で、前年同月差17万人減少）

☆就業者数（季節調整値）は、前月より2万人減少し、6,734万人。

☆雇用者数（季節調整値）は、前月より3万人減少し、6,041万人。

☆主な産業別就業者を前年同月と比べると、「情報通信業」「サービス業（他に分類されないもの）」「医療・福祉」「生活関連サービス業・娯楽業」などが増加している。

☆令和4年7月の有効求人倍率（季節調整値）は1.29倍であり、前月より0.02ポイント上昇。

☆令和4年7月の新規求人倍率（季節調整値）は2.40倍であり、前月より0.16ポイント上昇。

内閣府の月例経済報告（令和4年8月）「景気は、緩やかに持ち直している。先行きについては、感染対策に万全を期し、経済社会活動の正常化が進む中で、各種政策の効果もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、世界的な金融引締め等を背景とした海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇による家計や企業への影響や供給面での制約等に十分注意する必要がある。」（※景気の総括判断は維持。）

「雇用情勢は、持ち直しの動きがみられる。」（※雇用情勢判断は維持。）

項目	新規求人倍率			有効求人倍率			就職者数	求人充足数
	全国	東京	品川	全国	東京	品川		
31年度	2.35	3.40	14.35	1.55	2.05	8.23	8,400	11,440
2年度	1.90	2.36	9.12	1.10	1.27	4.90	5,803	7,960
3年度	2.08	2.48	10.25	1.16	1.22	4.93	6,091	8,492
4年7月	2.40	3.51	17.03	1.29	1.53	6.36	6,199	8,619

（注意）1. 月別の求人倍率は全国、東京が季節調整値、品川所が原数値、各年度の求人倍率は原数値です。

2. 就職者数、求人充足数は都内ハローワーク全体の原数値、各年度は平均値です。

3. 就職者数、求人充足数及び求人倍率は、学卒を除き、パートタイムを含んだ数値です。

4. 季節調整値はセンサス局法Ⅱ（X-12-ARIMA）により毎年1月分の公表に併せて「季節調整値替え」が行われます。

○都内ハローワーク窓口の求人・求職状況（令和4年7月、数字はすべて原数値）

都内の求人・求職の動きを見ると、有効求人数は305,349人（前年同月比28.3%増）で、12か月連続で前年同月を上回った。また、新規求人数は110,694人（前年同月比34.8%増）で、10か月連続で前年同月を上回った。

一方、有効求職者数は207,207人（前年同月比0.04%減）で、3か月ぶりに前年同月を下回った。また、新規求職者数は32,788人（前年同月比8.0%減）で、3か月ぶりに前年同月を下回った。

就職件数は6,199件で、前年同月より4.9%増となった。一般、パート別の状況をみると、一般は3,064件（前年同月比2.2%増）、パートは3,135件（前年同月比7.6%増）であった。

東京都産業労働局「東京の企業倒産状況」（株東京商工リサーチ調べ）によれば、7月の都内の倒産件数は98件（前年同月比15.3%増）であり、業種別件数では、サービス業（21件）、卸売業（16件）、小売業（15件）の順となった。

☆ハローワーク品川では、労働市場情報・求人・求職・賃金情報等の情報提供をしております。

ハローワーク品川 産業雇用情報官（Tel.03-5419-8609 部門コード37#）

ハローワーク品川をご利用の求人者の皆様へ

令和4年度地域別最低賃金額改定の目安について 答申が取りまとめられました

求人申込の際には、試用期間・研修期間を含め
地域別最低賃金を下回らないようご注意ください。

求人申込の際には、以下にご留意ください

求人票に記載された「賃金」の下限額が地域別最低賃金を下回る場合

求人票に記載された「賃金」の下限額が地域別最低賃金を下回った場合、最低賃金以上の賃金額に変更されるまで求人票の公開を中止します。

また、求人申込の際に「賃金」の下限額が地域別最低賃金を下回った場合、法令違反となるため、求人の受理はできません。

地域別最低賃金額の改定に伴う求人票の取扱いについて

今後、各都道府県地方最低賃金審議会での審議等を経て、各都道府県労働局長が令和4年度地域別最低賃金額を決定する見通しですが、決定後は、求人票の賃金額変更の手続き等が増加することが予想されます。

決定（※1）後の令和4年度地域別最低賃金額を踏まえ、求人票の賃金額の変更が必要な場合は、改定後の地域別最低賃金額が発効（※2）するまでに、下記担当までご連絡いただきますようお願いいたします。

- （※1）例年9月頃、官報に公示いたします。
各都道府県労働局ホームページにも掲載
いたします。
- （※2）官報公示の30日後に効力が生じます。
発効日は例年10月頃となります。

担当・お問い合わせ先
ハローワーク品川 事業所第一部門
TEL：03-5419-8609（31#）



東京労働局・ハローワーク

〈新入会員のご紹介〉

前号以降にご入会された会員の皆様です。よろしくお願いいたします。

事業場名	所在地	業種
(株)アールフォース・エンターテインメント	渋谷区桜丘町20-1 渋谷インフォスタワー 10階	情報通信業
(株)ツーファイブ	渋谷区桜丘町20-1 渋谷インフォスタワー 11階	情報通信業

講習会等のご案内

企画中の講習会からご紹介します。

1 行政関連の講習会等

◎ 無料 外国人労働者労務管理説明会 10月13日（木）

【会場】女性就業支援センター 大ホール

外国人労働者の就労状況をみると派遣・請負の就労形態での雇用が多く、雇用が不安定な場合や労働・社会保険関係法令が遵守されていない事例などが依然としてあります。関係省庁（労働基準監督署、公共職業安定所、出入国在留管理局、警視庁）から留意点等を説明します。

◎ 無料 「令和4年度港地区健康と安全推進大会」 11月15日（火）

【会場】女性就業支援センター 大ホール

三田労働基準監督署が港区内各団体等に呼びかけ実施する年間最大のイベントです。

2 協会企画の講習会

(1) 労務管理関係

◎ 有料 過労死等を防止するための労務管理講習会 10月18日（火）

【会場】一般社団法人三田労働基準協会 1階研修センター

過労死等を防止するためには、時間外・休日労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等のほか、事業場における健康管理体制の整備、健康診断の実施等の労働者の健康管理に係る措置の徹底が重要です。具体的な事例を織り交ぜながら元労働基準監督官の講師が解説します。

◎ 有料 労災保険給付の実務講習会（専門編） 10月21日（金）

【会場】一般社団法人三田労働基準協会 1階研修センター

仕事を通しての「脳・心臓疾患」や「精神障害」（過労死等）の労災申請件数が年々増加している中、企業としては過労死等に係る労災認定基準の理解は欠かせません。今回の講習会では、2020年、2021年の認定基準の見直し内容を分かりやすく解説します。また、通勤中や外回り中の交通事故などの「第三者行為災害」が発生した際の労災保険と損害賠償との関連性等について、自転車が絡んだ事故の場合の考え方など、手続き上の留意点などについても併せて解説いたします。

(2) 資格関係

◎ 有料 安全衛生推進者初任時教育（第2回） 10月4日（火）

【会場】一般社団法人三田労働基準協会 1階研修センター

常時10～49人の労働者を使用する工業的業種では安全衛生推進者を選任する義務があります。選任あるいは選任予定の方の受講など安全衛生教育としてご利用ください。

◎ **有料** 安全管理者選任時研修 (第3回) 10月26日 (水) ~ 27日 (木)

【会場】 一般社団法人三田労働基準協会 1階研修センター

50人以上の工業的業種の事業場 (企業単位ではなく、支店工場営業所など場所ごとに必要です) は、「安全管理者」を選任し、安全に係る技術的事項を管理させることが義務付けられています (労働安全衛生法第11条)。安全管理者の選任要件として、一定の実務経験者等であることに加え、厚生労働大臣が定める本研修を修了していることが必要 (労働安全衛生規則第5条) となり、また、労働基準監督署への「安全管理者選任報告」提出に際しても、本研修の修了証写しの添付が求められます。

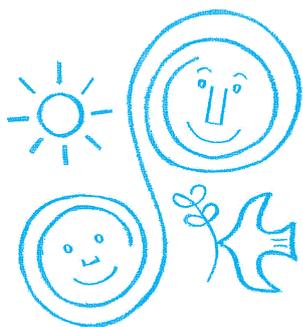
安全管理者の選任要件の充足、また、異動等に備えての資格者の計画的養成や、社員の安全教育として、本研修をご活用下さい。

◎ **有料** 衛生管理者受験準備講習会 (第4回) 11月7日 (月) ~ 9日 (水)

【会場】 一般社団法人三田労働基準協会 1階研修センター

衛生管理者試験合格を目指す方のための講習です。業種に関わらず常時50人以上の労働者を使用する事業場では衛生管理者を選任し、その者に衛生に係る技術的事項を管理させなければなりません。

※詳しくは、当協会HPをご覧ください。(開催の有無、日時・会場の変更について、当協会HPに随時掲載いたしますので、ご確認をお願いします。)



健康診断・特殊健康診断等

企業に合った健康診断を提供しております。
定期的に健康診断を受け、早期発見・早期治療を心掛けましょう。

併せて、**長時間労働面談・保健指導・健康セミナー・健康相談**等実施しております。

お気軽にご相談下さい。

作業環境測定についてもお任せ下さい。



一般財団法人 全日本労働福祉協会

ALL JAPAN LABOUR WELFARE FOUNDATION

会長 医学博士 柳澤 信夫



〒142-0064 東京都品川区旗の台6-16-11

TEL : 03-3783-9411

FAX : 03-3783-6598 Mail : keikaku@zrf.or.jp



全日本労働福祉協会は、厚生労働省が推進する、がん検診受診率50%を目指すプロジェクトの推進パートナーです。

みなとみた 令和4年9月号 令和4年9月15日発行(年6回発行) 第26巻第5号通巻第153号

[編集発行] 一般社団法人 三田労働基準協会

〒108-0014 東京都港区芝4-4-5 三田労働基準協会ビル

TEL 03-3451-0901 FAX 03-3451-7692

URL <http://www.mita-roukikyo.or.jp>

[編集協力] 労働調査会

〒170-0004 東京都豊島区北大塚2-4-5 調査会ビル

TEL 03-3915-6401 FAX 03-3918-0710