

労働災害が増加しています、災害防止を強化しましょう ～平成30年の災害統計が確定しました(休業は過去10年で最多)～

平成30年に岡山労働基準監督署管内において発生した労働災害(死亡災害及び休業4日以上)の件数が確定しました。休業4日以上労働災害は927件発生し、前年比33件の増加、過去10年間においては件数が最多となっています。災害増加の原因には、業種により高操業が続いていること、深刻な人手不足が寄与していること、西日本豪雨に伴う災害も加わったこと等の背景もありますが、中には、事業場の労働災害防止対策が十分機能していないと思われるケースも見受けられます。

業種別に見ますと、製造業は前年比で減少とはなりませんが、200件を超える高水準で推移しています。建設業の件数は減少傾向ですが、2件の死亡災害をはじめ、重大な災害が多発しています。運輸交通業は特に道路貨物運送業の件数増加が顕著で、トラックの荷台等からの墜落及びロールボックスパレットに係る災害が目立っています。第3次産業は増加している社会福祉施設や、飲食店等の接客娯楽業での災害が目立っています。

	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年
製造業	188(2)	186(3)	211(2)	201(1)	180(3)	200	179	165(1)	236(1)	223(2)
鉱業	0	3	1	2	2	2	0	3	2	1
建設業	87	76(1)	104(5)	102(4)	110(3)	135(1)	107(1)	79	95(1)	89(2)
運輸交通業	136(1)	120(1)	154(2)	162(3)	166(3)	143(1)	156(2)	122(1)	154(1)	173(1)
貨物取扱業	6	11	4(2)	3	9	3	6	5	2	8
林業	5	5	4	5	5	2	7(1)	5	5	2
第3次産業	317(3)	330	311(1)	352(7)	331(6)	304(1)	352	347(3)	393(4)	420(2)
その他	3	2	2	1	8(1)	6	8(1)	9	7	11
合計	742(6)	733(5)	791(12)	828(15)	811(16)	795(3)	815(5)	735(5)	894(7)	927(7)

()は死亡災害

岡山監督署管内における労働災害の注目すべき傾向

業種に関わらず多発している「転倒」と「腰痛」

休業4日以上労働災害927件のうち「転倒」による災害は208件で、全体の22.4%を占めています。第3次産業の発生率が若干高いのですが、全ての業種において多発している状況です。「転倒」災害は単なる労働者個人の行動によるものとして済まされがちですが、その原因の多くは、4S(整理・整頓・清掃・清潔)の不足、床面の凹凸、配線などの設備・レイアウトに問題がある等、事業者において改善の余地があるものが目立っています。このため厚生労働省では『STOP!転倒災害』プロジェクトを推進し、事業者者に改善を促していますので、積極的な取組をお願いします。

同じく「腰痛」は69件発生しており、全体の7.4%を占めていて、全ての業種において発生しています。重量物を扱う時のみではなく、不意な動作や無理な姿勢による作業時にも多発しています。腰痛健診による個人リスクの把握、腰痛体操や腰痛ベルトの導入も発生防止に効果的でしょう。



進む被災労働者の高齢化

休業4日以上労働災害927件のうち「60歳以上の被災者」は204件で、全体の22.0%を占めています。20年前(平成11年)は10.1%、10年前(平成21年)は16.9%であり、大幅に増加しています。高齢化が進んでいることが大きく影響しており、これからの災害防止に当たっては、とりわけ労働者の高齢化に配慮した対策を講じていくことが必要でしょう。



5割を超える経験年数5年未満の被災者

休業4日以上労働災害927件のうち「経験1年未満の被災者」は221件、「経験1～5年未満の被災者」は278件となり、「経験5年未満の被災者」は全体の53.8%を占めています。その内訳では派遣労働者をはじめとする非正規雇用労働者や外国人労働者(特に技能実習生)が目立っています。

経験の浅い労働者への安全教育を充実させること、技術やノウハウの伝承をしっかりと行うことなどが重要です。



本年も労働災害件数が高水準で推移しています。労働者の安全と健康の確保は企業の礎です。安全・安心な職場づくりを！

労働条件・賃金・労働時間等のお問い合わせは
労働者の安全と健康確保のお問い合わせは
労災保険・労働保険等のお問い合わせは
解雇・賃金の引き下げ・いじめ・いやがらせ等の相談は

第1～4方面(086-225-0591)
安全衛生課(086-225-0592)
労災課(086-225-0593)
総合労働相談コーナー(086-283-4540)



「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン(指針)は、正社員(無期雇用フルタイム労働者)と非正規社員(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



基本給

労働者の「能力又は経験に応じて」、「業績又は成果に応じて」、「勤続年数に応じて」支給する場合は、
、
、
に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

同様の手当...特殊作業手当(同一の危険度又は作業環境の場合)
特殊勤務手当(同一の勤務形態の場合)
精皆勤手当(同一の業務内容の場合) 等

通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

同様の手当...単身赴任手当(同一の支給要件を満たす場合)等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれる。

給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。