

第 11 期第 1 回 東京地方労働審労働災害防止部会 議事録

日 時 令和 4 年 3 月 24 日 (木)

司 会 定刻前ではございますが、皆様おそろいでございますので、第 11 期第 1 回の審議会を開催したいと思います。本日は、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しいところ労働災害防止部会に御出席をいただきまして、ありがとうございます。

私、本日の司会を務めさせていただきます労働基準部監督課長の中村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

労働災害防止部会を開催するに先立ちまして、第 11 期の部会委員に就任いただきました皆様を紹介させていただきます。

まず、公益代表委員として、脇坂明委員。

脇坂委員 お願いします。

司 会 長江亮委員。

長江委員 よろしく申し上げます。

司 会 坂爪洋美委員。

坂爪委員 よろしくよろしくお願いいたします。

司 会 労働者代表委員といたしまして、反町茂雄委員。

反町委員 よろしくよろしくお願いいたします。

司 会 唐澤一喜委員。

唐澤委員 よろしく申し上げます。

司 会 久保潤一郎委員。

久保委員 よろしく申し上げます。

司 会 使用者代表委員といたしまして、川本裕康委員。

川本委員 よろしくよろしくお願いいたします。

司 会 本多敦郎委員。

本多委員 よろしくよろしくお願いいたします。

司 会 杉崎友則委員。

杉崎委員 よろしくよろしくお願いいたします。

司 会 ありがとうございます。
続きまして、東京労働局の出席者を紹介させていただきます。
小島労働基準部長。
労働基準部長 よろしくお願いいたします。
司 会 山崎安全課長。
安全課長 どうもよろしくお願いいたします。
司 会 関健康課長。
健康課長 よろしくお願いいたします。
司 会 堀池労災補償課長。
労災補償課長 よろしくお願いいたします。
司 会 そして、監督課長の中村でございます。どうぞよろしくお願いをいたし

ます。

それでは、ただいまより東京地方労働審議会第 11 期第 1 回労働災害防止部会を開催いたします。

まず初めに、本部会の定足についてでございますが、本日の出席委員は、公労使の各代表委員 1 名以上、かつ全体の 3 分の 2 以上の御出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第 8 条第 1 項により、この部会が有効に成立していることを御報告させていただきます。

また、東京地方労働審議会運営規定第 5 条の規定に基づきまして、原則として公開の会議とさせていただきます、その議事録についても、公開をさせていただくことになっておりますので、御了承をお願いいたします。

次に、小島労働基準部長より御挨拶をさせていただきます。

労働基準部長 労働基準部長の小島でございます。

皆様におかれましては、平素、日頃から労働基準行政に格別の御配慮と御理解をいただいておりますことを心から感謝申し上げます。ありがとうございます。

また、御多忙の中、令和 5 年 10 月 30 日までの第 11 期東京地方労働審議会労働災害防止部会委員に御就任を賜りまして、感謝申し上げます。ありがとうございます。

御承知のとおり、来年度は平成 30 年度から令和 4 年度までを計画期間と

いたします、第13次労働災害防止計画の最終年度となっているところでございます。

後ほど詳しく説明申し上げますが、死亡災害、死傷災害とも残念ながら増加をしている状況でございます。当局としましては、様々な対策を講じてきたところではございますが、さらに来年度に向けて強力な対策が必要であると考えているところでございます。

今後、東京労働局で取り組むべき課題等につきまして、各課から説明申し上げますが、ぜひ御審議いただきまして、今後の対策に反映させていただきたいと考えているところでございます。忌憚のない委員の皆様のお意見を頂戴できれば幸いです。

以上、私からの挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いたします。

司 会 続きます、部会長の選出に移らせていただきます。地方労働審議会令第6条第4項の規定に基づきまして、公益代表委員のうちから選出することとなっております。公益委員の皆様方で、どなたか立候補される方はいらっしゃいますでしょうか。

では、どなたか御推薦がございましたでしょうか。

坂爪委員 脇坂委員を御推薦させていただきたいと思っております。

司 会 ただいま、脇坂委員に部会長という御推薦がございましたが、脇坂委員に部会長に御就任いただくことについて御異議ございますでしょうか。

(「異議なし」の声)

司 会 異議がないようですので、脇坂委員に部会長に御就任いただくことといたします。

それでは、以後の議事進行につきましては、東京地方労働審議会運営規程第7条により準用された第4条により、脇坂部会長をお願いしたいと思います。

脇坂部会長、どうぞよろしくお願いいたします。

脇坂部会長 前回に引き続き、部会長を務めさせていただきます。

この部会の前の方労働審議会の本審でも、先ほど労働基準部長からお話あった労災が非常に増えているということで、かなり時間を取った審議がされています。今日は、よりその詳しい話が聞けるとお思いますので、皆さん、忌憚のない意見をお聞かせ願いたいとお思います。

それでは、まず初めに地方労働審議会令第6条第6項において、私から部会長代理を指名させていただくことになっております。長江委員に部会長代理をよろしく願いたいします。

長江委員 はい。

脇坂部会長 それでは、議題に入りたいとお思います。

第13次東京労働局労働災害防止計画の進捗状況等について、事務局から御説明をお願いします。

安全課長 まず、安全関係について先に御説明させていただければとお思います。安全課長の山崎と申します。よろしく願いたいします。

安全関係の資料としては、3点つけさせていただいております。1点が、こちらの横のスライドと、もう2点がグラフで見る東京の労働安全衛生、また、労働災害発生状況等資料というものを付けております。

このグラフで見る東京労働安全衛生と労働災害発生状況等資料については、令和2年の確定値の分析になります。本日は、速報値ベースではございますけれども、令和3年の分析結果について取りまとめておりますので、この東京労働審議会労働災害防止部会説明資料のほうを用いて、令和3年の速報値について御説明させていただければとお思います。

まず、資料を1枚めぐりまして、第13次東京労働局労働災害防止計画の概要について資料を入れております。

目標としては、死亡災害については、5か年で15%以上減少させる。死傷災害については、5か年で5%以上減少させるというような目標にしております。

また、小目標として、死亡災害が最も多い建設業については、5か年で15%以上減少させる。また、死傷災害の約7割を占める第三次産業については、雇用者数の増加を考慮して5か年で死傷年千人率で5%以上減少させるという目標を立てているところでございます。

続きまして、労働局管内の労働災害の推移について、資料3ページ目で御説明させていただきます。

中長期的なトレンドではございますけども、オレンジの棒グラフが死亡災害でございます。こちらについては、中長期的には減少をしているところでございます。

一方で、青の折れ線グラフのほうが、死傷災害になります。こちらについては、平成21年、リーマンショックの後の災害減少後、中期的には増加傾向にあるような微増傾向にあるような状況になっているところでございます。

こちら、9,673、9,777 となっておりますけども、こちらについてはコロナの罹患を除いた数字となっております。コロナを含めると、令和2年1万645、令和3年1万2,371 と増加をしているところでございます。

ちょっと傾向を見るためにコロナを抜いた上で、この後の分析もコロナを抜いたものとして分析の結果を入れております。

資料4ページ目が、13次防計画の目標と災害発生状況でございます。先ほどの部長の挨拶からもあったとおりでございますけども、死亡災害については、令和2年までは順調に減少していったところでございますが、令和3年に大きく増加をしたところでございます。左上のグラフになります。

また、令和4年については、現在のところ15名、前年同期8名でございますので、こちらについて令和4年もさらにまた増加をしているような状況でございます。

また、死傷災害について見ると、右下でございますけれども、死傷年千人率で見ても増加をしているという状況になっているところでございます。

続きまして、業種別の死傷災害の推移が5ページになります。コロナウイルスの影響の関係も多少あるかと思っておりますけども、一部の業種については減りつつも、保健衛生業、商業については増加をしているような状況になっているところでございます。

続きまして、6ページ目が、死亡災害の状況でございます。こちら、先ほどの説明と重なるところがございますけれども、令和3年ちょっと大きく増加をしているところでございます。

右下の円グラフが事故の型別に見たものになっております。墜落・転落が最も多く約半数を占めているといった状況でございます。

続きまして、資料7ページ目が、こちらは休業4日以上之死傷災害の発生状況でございます。こちらについては、右下を見ていただくと4分の1が転倒で、また、黄色のところでございますけれども、腰痛等の動作の反動・無理な動作、これが5分の1、2割程度となっているところでございます。この転倒と腰痛等の対策を次年度、より一層重点的に実施していくことを予定しているところでございます。

続きまして、資料8ページ目に、死亡災害の事例を入れてございます。

資料9ページ目以降、業種別に状況を御説明させていただければと思います。

まず、建設業でございます。資料は9ページ目でございます。死亡者数、死傷者数ともに墜落・転落によるものが、最も多くなっております。また、死傷災害を見ると、高所から墜落・転落のみならず、脚立やはしごなど、比較的低所の墜落・転落による死傷災害が多く発生しているところでございまして、こちらはチェックリストを配布したりして、はしごや脚立の取扱いに対する周知・指導を行っているところでございます。

資料10ページ目に、令和3年度を取組と次年度の対策としているところでございます。

令和3年度、建設業の死亡災害が多く発生したことから、局としては、まずこちら Safe Work TOKYO 建設死亡対策緊急対策要請を実施したところでございます。また、関係者との連絡会議やパトロール等を実施いたしました。

次年度については、さらに建設業の死亡災害が増加しているという状況を踏まえて、さらに監督指導等をより強化していくことを予定しております。

また、13次防最終年ということもございまして、大手のゼネコンさんに対して、5年前も実施しているんですけど、アンケートなどを実施して、より現場の対策が進むよう確認をしてみたいというふうに考えているところでございます。

続きまして、資料 11 ページが小売業でございます。こちらは、転倒、動作の反動・無理な動作の腰痛等が多くなっているところでございます。

ちょっと通過して、12 ページが飲食店でございます。こちらも同様に、転倒が多くなってございますが、飲食店では切れ・こすれなども多くなっているところでございます。

13 ページ目が、社会福祉施設でございます。こちらについては、最も多いのが腰痛等の動作の反動・無理な動作、続きまして転倒となっているところでございます。

14 ページ目が、ビルメンテナンス業でございます。こちらについては、半分近くが転倒というところになってございます。また、墜落・転落も多く発生している業種となっております。

そのような中で、令和3年度取組と次年度以降の対策について、15 ページ目の資料に入れております。大手スーパー等を構成員とした、小売業の安全衛生対策連絡会を開催や、ガラス外装クリーニング協会との合同パトロールなどを実施してきたところでございます。

次年度については、より一層対策を強化するという観点から、+Safe 協議会というものを東京局の中に設置いたしまして、小売業と介護施設についてより積極的な対策についての検討をしたいというふうに考えているところでございます。

また、+Safe 育成支援といたしまして、指導という観点ではなく課題等をヒアリングしながら、対策についてともに検討していくための支援といたったところをより重視をして、行動災害、転倒・腰痛等防止について事業者の方と皆さんと一緒に考えていきたいというふうに考えているところでございます。

続きまして、16 ページが陸上貨物運送事業でございます。陸上貨物運送事業については、荷の取扱いで特に荷下ろしの災害が多くなっているところでございます。

令和3年の取組を 17 ページ目に入れていただいております。関係団体と共同での講習会や連絡協議会などを実施しております。また、本社や事業場のうち、災害が多く発生しているところについては、重点的な指導

を実施しているところでございます。

次年度についても、同様に関係団体との連携を密にしながら、災害発生が多発している企業に対する指導等を実施していくことを予定しております。

また、18 ページ目でございます。東京局の取組として、Safe Work TOKYO のロゴマークの周知、また、大会の実施、私の安全衛生コンクールの開催などを実施し、国民全体の安全健康意識の高揚の取組を実施しているところでございます。

次以降は、参考として資料を入れてございますけれども、本年度実施した集中建設現場指導の結果について取りまとめたものになってございます。

ちょっと説明は割愛させていただきますけれども、特に建設業死亡災害が増加している要因としては、危険意識の低下、作業の慣れなどが上がってきたところございまして、教育が重要ということで、次年度、教育に対する周知啓発等を実施していきたいというふうに考えているところでございます。

私の説明は以上です。

健康課長

それでは、改めまして健康課の関でございます。着座にて説明させていただきます。

健康課からは、労働衛生関係の第 13 次東京労働災害防止計画の推進状況と最近の労働衛生の動向について御説明をさせていただきます。

この後の説明では、第 13 次東京労働局労働災害防止計画は、13 次防と省略し、説明をさせていただきます。よろしくお願いいいたします。

それでは、お手元でございます健康課資料、こちらのほうを御覧になっていただきたいというふうに思っております。

まず、資料 1 枚目の裏面を御覧ください。まず、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に係る取組について、御説明をいたします。本年 2 月の月上旬頃にピークを迎えました新規陽性者数は、その後、減少に転じておりますが、18 都道府県に適用されておりました、まん延防止等重点措置、これが今週 22 日に、全面的に解除となっておりますが、感染症の拡大を防止するためには、国民が一丸となって感染症対策を進めていく必

要があることから、厚生労働省では引き続き感染防止対策の徹底に取り組むこととしており、国民の皆様には御理解と御協力をお願いしているところでございます。

では、これまで取り組まれた状況と引き続きの取組内容について御説明をいたします。

まず、取組は大きく分けて3点ございます。まず、取組の1点目でございます。労使関係団体等に対する協力依頼でございます。感染防止対策を徹底させるため、労使関係団体に対しまして、職場における感染防止対策の実践例等を活用して、労使が一体となって職場の状況に応じた感染防止対策に取り組んでいただくよう、令和4年4月以降、これまで計10回の協力依頼を行ってまいりました。

具体的な協力依頼の内容は、資料にございます協力依頼内容のポイントに記載のとおり、基本的対処方針で示された職場における取組の徹底をはじめ、事業場において特に留意すべき「取組の5つのポイント」の実施促進等8項目でございます。

では、資料2枚目を御覧ください。取組の2点目は、職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナーの設置による対応でございます。

相談コーナーは、各都道府県47の労働局に設置をしまして、職場における感染防止対策などに関する相談等に対応しており、東京労働局では、労働基準部健康課に設置し、事業者や労働者からの相談等に対応しているほか、感染症に関する事業者及び労働者の方向けのQ & Aやチェックリストの御案内と職場における感染防止のための具体的実践例の御紹介などについて行っております。

資料2枚目の裏面を御覧ください。取組の3点目は、個別事業場における感染防止対策の取り組み状況の確認及び指導についてです。

都道府県労働局、そして労働局が実施をする業務におきまして、事業場へ訪問や説明会、また主に法令に基づく各種手続のための労働基準監督署へ来署された事業者などの皆さんと接する機会を活用しまして、事業場における取組の5つのポイントなどの点検票を用いた取組状況を確認すると

ともに、取組の不十分な場合につきましては、実践例を盛り込んだリーフレットやチェックリストを活用し、職場における感染防止対策の改善について実施していただくよう協力を求めています。

東京労働局の相談コーナーと管内 18 の監督署では、取組を開始してからこれまで合計約 3 万件について、事業者や労働者の方々からの相談や事業者への指導について対応を行っております。

次に、資料 3 枚目を御覧ください。メンタルヘルス対策の推進について御説明いたします。

東京労働局では、事業場におけるメンタルヘルス対策の取組状況を把握するために、管内事業場に対しまして、自主点検の実施をお願いしております。

メンタルヘルス対策の自主点検は、事業場におけるストレスチェック制度の実施をはじめとする、メンタルヘルス対策の取組状況について点検を実施していただき、その結果、改善が必要と認められた事項について、衛生委員会等での調査審議等を踏まえ、自主的な改善を進めていただくことを目的として、実施をしているものでございます。

また、13 次防では、ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を 60%以上とする。これを小目標といたしまして、取組を行い、13 次防の 3 年度目に当たります令和 2 年度は、東京労働局管内に所在します、常時 50 人以上の労働者を収容する事業場として登録されている約 2 万 4,000 人、200 事業場のうち、5,215 事業場を対象に実施をしまして、回答のあった事業場のうち、72.3%の事業場において集団分析結果を勘案して、心理的負担軽減措置を講じていると、こういった回答があり、13 次防の目標を達成しているところではございますが、今年度は 75%を目標として、さらに取組を進めることとし、事業場に自主的な回答を促すための自主点検を実施しております。

令和 3 年度の自主点検は、令和 3 年 9 月から 10 月までの間に実施をいたしまして、東京労働局管内に所在します常時 50 人以上の労働者が使用する事業場として登録している約 200 事業場のうち、3,532 事業場を対象に実施しております。

自主点検結果は、1,824 事業場から回答があり、うち常時雇用する労働者数 50 人以上の事業場は 1,550 の事業場となっております。

では、資料 3 枚目の裏面を御覧ください。自主点検結果のポイントについて御説明いたします。

事業場におけるメンタルヘルス対策の取組状況については、事業主がメンタルヘルス対策の推進を表明している事業場の割合は 75.2%となり、前年よりやや後退をしております。

また、心の健康づくり計画を策定している事業場の割合は 47.9%で、企業における取組があまり進んでいないと、こういった状況となっております。

また、ストレスチェック結果の集団分析を行っている事業者の割合は 90.7%と、前年より増加をしており、さらに集団分析結果を勘案して、心理的負担軽減措置を講じている事業場の割合は 75.4%で、こちらは僅かですが、前年より企業での取組が進んでいる状況でございます。

次に、資料 4 枚目とその裏面を御覧ください。令和 3 年度及び令和 4 年度では、メンタルヘルス対策として、どのような取組を行ったのか、また、今後どのような取組を行うかということについて、御説明いたします。

メンタルヘルス対策では、大きく 3 つの取組を行うこととしております。まず 1 つ目に、「過労死等ゼロ」緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策として、おおむね 3 年間で 2 件以上の精神障害等に関わる労災支給決定された事案のある企業本社や未遂を含む過労自殺事案を発生させた企業本社に対しまして、特別の指導を行います。

また、精神障害等に係る労災支給決定した事業場に対する個別指導を行います。

2 つ目としまして、ストレスチェック制度の適切な実施の促進として、ストレスチェック結果未提出事業場に対する段階的な対応としまして、まず督促、その後、集団指導、そしてさらには個別指導と、こういった対応を行います。

3 つ目に、テレワークにおけるメンタルヘルス対策の推進として、導入及び実施の推進のためのガイドラインの周知や労働者の安全衛生の確保に

ついて指導を行います。

令和4年度におきましても、この継続的な取組によるメンタルヘルス対策を推進することとしております。

次に、資料5枚目を御覧ください。石綿障害予防規則の改正について御説明いたします。

石綿障害予防規則等の改正については、令和2年10月の施行を皮切りに、令和5年までの間に段階的に施行されることとなっております。本日、御説明しますのは、令和4年4月1日から新たに開始される石綿の事前調査結果の報告制度についてでございます。

新たな報告制度は、一定規模以上の工事を行おうとするときは、事業者はあらかじめ石綿の有無について事前調査の結果等を労働基準監督署に報告しなければならないこととしております。

対象となる工事を行う前に、事前に石綿の使用の有無を確認いたしまして、労働基準監督署へ報告していただくこととなりますが、その報告の方法といたしまして、石綿事前調査結果報告システム、これを活用することによりまして、パソコンでインターネットを使って届け出できるほか、スマートフォンでの届出も可能としております。

紙媒体での監督署への直接届出という方法もございますが、紙媒体の場合は監督署のほかに自治体等への報告も必要となる場合がありまして、それぞれに報告していただくこととなり、その点、石綿事前調査結果報告システムを活用する場合は、監督署、自治体への報告が一度で済むと、こういったメリットがございます。

既に、制度の円滑な施行に向けまして、制度改正の周知を行っているところでございますが、この新たな制度の開始に伴いまして、建設業のみならず、工事の発注者となり得る個人など関わりのある、あらゆる関係者に対し、幅広く周知を行っているところでございます。

では、資料5枚目の裏面を御覧ください。特定化学物質障害予防規則の改正について御説明をいたします。

改正のポイントとしましては、溶接ヒュームや新たな規制の対象となり、労働安全衛生法施行令、そして特定化学物質障害予防規則等の改正に伴い

まして、令和3年4月1日から施行適用がされております。

溶接ヒュームについて少し解説いたしますと、金属をアーク溶接する際、金属アーク溶接の熱によって溶けた金属が蒸気となります。これが冷やされて、細微な粒子が発生します。これが溶接ヒュームといっております。この細微な粒子となりました溶接ヒュームは、呼吸器官を通して体内に吸収され、神経障害等の健康影響障害を及ぼすおそれがあることが明らかとなったために、特定化学物質に指定をしまして、作業を行う場所において、一定の管理を行うよう求めております。

改正点において注意すべき点として、溶接ヒュームの濃度測定や呼吸用保護具の選択の方法、フィットテストなどの実施等がございます。特に、呼吸用保護具を適切に使用するためのフィットテストの実施については、作業者に対し一定の教育を行う必要があることから、経過措置として令和5年の4月1日からの施行というふうになっております。

次に、資料6枚目を御覧ください。熱中症予防対策の推進についての御説明でございます。

職場における熱中症予防対策は、13次防において、経過期間に熱中症による死亡災害を発生させない、これを消防庁に掲げ、夏季に向け重要な行政課題として取り組んでおり、毎年2月下旬から3月の早い時期に取組を開始しまして、令和3年も3月からリーフレット配布による周知を開始し、都内の災害防止団体や業界団体などに対しまして、各団体の傘下となる事業場へ周知していただくよう、協力をお願いしております。

また、毎年4月を準備期間とし、5月から9月までの期間は、「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」、これを展開させまして、最も暑くなる7月を重点期間として、熱中症予防対策に取り組んでおります。

資料6枚目の裏面を御覧ください。熱中症による死傷者数の推移について御説明いたします。

平成30年以降、熱中症によります死傷者数は、増減を繰り返しまして、令和3年は前年より33件減少しまして、44件となっておりますが、死亡災害については、令和2年の1件から1件増加の2件というふうになっております。

先ほど申し上げましたが、熱中症対策は13次防の小目標に掲げ取り組んでいるところではございますが、平成30年は6月から8月にかけて、夏の平均気温が平年に比べまして非常に高くなるなど、記録的な猛暑によりまして計画年度、初年度にして13次防計画の目標が未達成になってしまうというなど、その後も死亡災害が発生するなど大変厳しい状況となっておりますが、引き続き職場における熱中症対策は夏場に向けた重要な行政課題として位置づけまして、早め早めの周知と取組を行うこととしております。

では、資料7枚目を御覧ください。具体的に、これまで取り組んだ内容について御説明いたします。

まず、東京労働局独自のリーフレット、ポスター、これと「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」の実施リーフレット、これを関係団体に配付をいたしまして、参加の会員事業場への周知について協力を求めるとともに、令和3年は東京オリンピック・パラリンピック競技大会が開催されることもあり、警備業を中心とする管理会社や、毎年、熱中症が多発してり建設業などを対象に熱中症予防対策セミナーや職場における熱中症予防対策会議を開催いたしまして、注意啓発を行っているところでございます。

また、令和4年度も前年同様に、早い時期から東京局独自のリーフレット、タブレットを活用した周知や「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」の実施について、事業場に働きかけるとともに、熱中症の発生件数が多い建設業、警備業、陸上貨物運送事業、そしてビルメンテナンス業、こういった事業者団体等、職場における熱中症予防対策会議の開催を予定しておりまして、13次防最終年となりますが、令和4年度については、さらなる熱中症による死傷災害の増加に歯止めをかけるべく取組を行うこととしております。

では、資料7枚目、最後になります。7枚目の裏面を御覧ください。病気の治療と仕事の両立支援に係る自主点検の結果について御説明いたします。

まず、病気の治療と仕事の両立支援について、簡単に御説明いたします。病気の治療と仕事の両立支援を効果的に進めるために、地方自治体、医療

機関、そして各種団体等の関係する 14 機関とネットワークを構築いたしまして、既に行われている両立支援に係る取組を効果的に連携をさせまして、両立支援の取組の推進を図ることを目的に、平成 29 年に各都道府県労働局に地域両立支援推進チーム、これを設置いたしまして、東京労働局は同年の 7 月に東京地域両立支援推進チーム、これを設置し、取組を開始しております。

チームを設置後、東京地域両立支援推進チームでは、会議をはじめとする関係機関との連携によりまして、情報の共有化を図るとともに、病院及び行政機関の相談窓口の増加や、さらには充実や企業や労働者向けのパンフレット、リーフレットの作成と周知について意見交換を行うなど、令和 3 年度までの 5 か年計画として取組を進めてまいりましたが、今般、推進チームの取組の積極的展開を通じて、地域における両立支援のさらなる促進を図る観点から、推進チームの設置期間を令和 8 年度までとし、新たに 5 か年計画を策定し、取組を推進することとしております。

そのため、新たな 5 か年計画を作成するに当たり、企業での取組の状況を確認し、今後どのような取組を行うべきか、課題があるのかということ把握するために、東京労働局では令和 3 年 12 月に自主点検を実施いたしました。

資料 8 枚目を御覧ください。自主点検についての御説明です。まず、自主点検の対象でございます。都内に本社を置く事業場規模 800 人以上の企業、549 社に対し実施をしております。

自主点検の実施期間、令和 3 年 12 月から令和 4 年の 1 月までの間ということでございます。

回答のありました企業は 185 社で、対象企業全体で約 3 割強の企業から回答いただいております。

回答のありました企業の業種で最も多かったのが、その他の事業で 83 社、次いで、製造業、金融業、通信業、建設業、こういう順となっております。

次に、点検の結果でございます。両立支援のガイドラインを知っているかと、この問い対しまして 146 社、約 8 割の企業が知っているというよう

なお答えをいただいております。

資料 8 枚目、裏面を御覧ください。自主点検結果の続きとなりますが、両立支援の取組が行われているかと、その問いに対しまして 149 社の企業が取り組んでいると、こういった回答をいただいております。

また、経営トップによる両立支援の方針表明の有無についての問いに対しましては 70 社の企業の表明にとどまっており、研修関係では労働者の研修の実施に対して 58 社の企業が実施をし、管理監督者の研修の実施に関しては 73 社、産業保健スタッフの研修の実施に対しては 68 社と、こういったことになっており、先ほど申し上げましたが、約 8 割の企業が両立支援に取り組んでいると回答があったものの、各研修を積極的に実施をしている企業は 4 割に満たないと、こういった状況となっております。

また、両立支援の相談窓口の設置の有無に対しては 154 社の企業が設置をしていると、こういった回答があり、労働者からの相談を受けられる体制にあるとしております。

資料 9 枚目を御覧ください。自主点検のまとめとしましては、労働者や管理監督者等における研修の実施が低調であることを踏まえまして、治療と仕事の両立支援を円滑に実施するため、当事者やその同僚となり得る全ての労働者、管理者に対して、治療と仕事の両立に関する研修等を通じた意識啓発を行うことが望まれるものというふうに考えております。

また、経営トップによる基本方針の表明が両立支援の取組を円滑に進めることにつながりますので、引き続き各企業の経営トップへの意識啓発を行うことも重要な課題というふうに捉えております。

先ほど申し上げましたが、推進チームの設置期間を令和 8 年度までとし、新たに 5 か年計画を策定し、取組を推進することとしていることから、自主点検結果を踏まえ、課題に対する取組はもとより、5 年間の目標として、広く両立支援の機運の醸成を図ることをはじめ、4 つの項目について引き続き取組を推進することとしております、

少し長くなりましたが、私からの説明は以上となります。

労災補償課長 続きまして、労災補償課でございます。どうぞよろしく願いいたします。着座にて説明をさせていただきます。

本日、用意させていただきました労災補償課資料を用いまして、説明をさせていただきますと思います。

1枚おめくりいただきまして、2ページ目でございます。2ページは新型コロナウイルス感染症に係る労災保険給付という資料でございます。

こちら、東京局管内の請求件数、決定件数について記載させていただいております。昨年、令和2年度は請求が1,695件ございました。そのうち、医療従事者等の方が1,313件、医療従事者等以外の方が382件と、請求件数は合わせて1,695件のうち、決定件数も同数の1,695件ということでございますので、令和2年度に新型コロナウイルス関係で請求のあったものについて、全て決定済みといった状況でございます。

続きまして、令和3年度の数字でございます。令和3年度は年度途中でございます。1月末現在の数字でございますが、請求件数が1月末現在で既に2,649件ということで、令和2年度を超えているといった状況でございます。うち、医療従事者等が1,643件、医療従事者等以外が1,006件となっております。2,649件のうち1月末現在で、決定は2,277件といった状況でございます。

この2年間の合計は、請求件数が4,344件、決定件数が3,972件といった状況でございます。

新型コロナウイルスの労災保険給付の請求に当たりましては、迅速な事務処理を行うとともに、認定基準に基づいた適切な処理を実施してまいるところでございます。

続けて、3ページ目を御覧いただきまして、新型コロナウイルスに感染されたときに、労災保険給付の対象になるということ、業務によって新型コロナウイルスに感染した場合ということでございますが、保険給付の対象になることについては周知を行う必要があるということでございまして、「特に」と書かれている、青い背景の部分でございますが、感染経路が不明な場合でも感染経路が高い業務に従事されていて、それにより感染した場合は労災保険給付の対象となること。

あと、労災請求はあくまでも労働者本人からの請求であること。

事業主から請求書に証明が得られないような場合については、労働基準

監督署に御相談いただきたいということリーフレット等を用いて周知しております。

あと東京労働局におきましては、1月4日から2月28日にかけて、周知の強化月間ということで、こちらにございます、自治体、事業主団体、労働団体等に対する周知要請、また、公式YouTubeチャンネルで情報発信をするといった取組を行っております。

続きまして、4ページ目でございます。今度、脳・心臓疾患と精神障害事案の迅速・適正な処理ということで、まず、左上のグラフでございますが、脳・心臓疾患の労災補償の状況ということで、青いところは請求件数でございます。令和元年は脳・心臓疾患は160件の請求がございました。令和2年度はそれが減少いたしまして109件、今年度は、1月末現在で94件ということで、おおむねは昨年並みといった状況でございます。

脳・心臓疾患の労災認定基準が令和3年の9月に改正がございまして、長時間の過重業務の評価に当たりまして、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定すること、これを明確化するといったことを行っております。

続きまして、精神障害の労災補償状況でございます。こちら、右下のグラフでございます。青いところが請求件数でございます。こちらが令和元年度が363件、令和2年度が421件となっております。令和3年度1月末時点で、もう昨年を超えておりまして424件ということで、これは非常に増加傾向にございます。

こちら、脳・心臓疾患事案、精神事案にしても、迅速処理に向けまして、より一層効果的な調査を行うとともに、調査、認定の各段階で、私どもの組織内でございますが、労災補償担当と監督・安全部署と密接に連携して、適切に対応してまいると考えております。

最後、5ページ目でございます。こちら、昨年6月に建設アスベスト給付金法が制定されまして、本年の1月19日に施行されております。こちら、実際の支払い関係の事務は厚生労働本省の労働基準局労災管理課というところで行っているところでございますが、周知のために各監督署にパンフレットを設置する等、行っておりますので、そういうことで紹介させてい

ただきます。

労災補償課のほうからは以上でございます。ありがとうございました。

脇坂部会長 それでは、事務局から説明があったわけですが、ただいまの説明に関しまして、御意見、御質問がございましたら、お願いいたします。

長江委員 すみません。長江です。ちょっと多いので、一つずつ、ゆっくりいきたいと思います。

最初の安全課長の御説明に関してですけれども、資料の2ページ目。

これ、ワードの確認なんですけど、「死亡災害については」というのと「死傷災害について」というのは、両方とも「死」というのが入っていますから、この辺の区分というのをきちんと書いてください、教えてくださいというのが、まず、第1点。

脇坂部会長 数は多いですか。では、1個ずつ、回答してもらってもいいですか。

安全課長 死傷災害と死亡災害、その含んでいるのか、含まれていないのかというところかと思えます。

死亡災害については、死亡災害でございますけれども、死傷災害については死亡も含む休業4日以上の災害でございます。

長江委員 そうすると、「死亡災害を15%以上減少させる」と「死傷災害を5%以上減少させる」というのを併記して書かれるとちょっと意味が分からないですけれども、どういうことを意味しているんですか。

安全課長 特に重篤な災害を防止するという観点から、より重点的に死亡災害については目標を定めつつ、全体の災害を減らしていくという観点で、死亡を含めた災害の総数を減らしていくというところで、死亡災害全体としては5%なんですけれども、そのうち特に重篤な災害、重篤なものをピックアップするのはなかなか難しいところもございまして、中でも死亡という着眼点で、そこについてはより重点的に15%以上減少させたいということです。

長江委員 了解いたしました。それでは、死傷災害を上にかかれたほうがいいのかと思います。死亡災害はサブセットですね。

全体的に死傷災害というのがあって、その中に死亡災害があります。死傷災害というのは、全部で5%減少させたくて、サブセットである死亡災害は15%以上減少させましょうという話ですね。だったら、先に死傷災

害を書かれたほうが理解できると思いますので、その辺の改善は資料を作り直すときになされたほうがいいと思います。

安全課長 ありがとうございます。

脇坂部会長 どうぞ。

長江委員 第2点目なんですけど、3ページ目のグラフを見て、もうちょっと分析したほうがいいんじゃないのかと思ったところを言わせていただきます。

棒グラフの推移というのが結構まばらなんですよね。明確なトレンドが見えないというところですね。ここの分析をもうちょっとちゃんとされたほうがいいんじゃないのかなと、過去に遡ってぼんと落ち込んでいるとき、74件だとか、53件だとか、54件だとか、13次防に入っては47件、33件という、この年次によって大きく落ち込んでいるところというところをもうちょっと細かく見られると、少ないときの取組というのがいい取組だということが分かってくるはずなんです。

なので、こうやってグラフを作られていることの意味というのはこういうところにあると思いますから、そういうところを分析されたいかがでしようかというのが2点目です。

脇坂部会長 何か、答えられるところがあったら。

安全課長 これ、重要事項の検討に当たって様々な視点で分析したいと考えておりますので、その件も含めて分析していきたいと思っております。ありがとうございます。

長江委員 それで、これは完全にコメントになるんですけども、建設業、主に建設業ですね、の死亡状況が非常に大きいというお話がありましたけれども、死亡ですので、確かに点数を挙げられるということは重要だと思うんですけども、事業1件当たりの死傷者数というのを指標として用いられた方が、指導がうまく効いているかどうかということ判断する指標としては、そちらの方が正しいと思うんです。だから、その資料をお作りになってあげられるということをやられたらどうでしょうかというのがコメントになります。

脇坂部会長 今のはどういう意味ですか。事業1件の、例えば建設のプロジェクトとかが、そういう意味ですか。

長江委員 そういうことですね。はい。

脇坂部会長 どうですか。

安全課長 そうですね。例えば大きな、大規模な現場で継続的にどうこうということかと思えます。

 監督署の指導や実施方法のところも含めて、少し懇切丁寧な指導ができるように、そこら辺の分析も含めて、署でやることとなると思いますが、ちょっと検討したいというふうに思います。

長江委員 ありがとうございます。最初の安全課長の御説明に関しては以上です。

 2番目に、健康課長の御説明にいきたいんですけど、これはもう完全に資料の話なんですけど、私の解釈が間違っていたらお詫びしますが、まず、発生件数の実際のデータを見せてくださいというのが第一です。

 これ、もし本庁なり、前の本会の方でお示しになられていたらお詫びしますが、メンタルヘルスのところを私は特に着目して見ていたんですけど、メンタルヘルスが一体何件出てきたのかということの前提を抜きに、取り組まれたことと、事業を行われた、メンタルヘルスを行っていますというアンケートの回答のパーセンテージを見ても、アウトプットが実際幾らなのかということがまず分かっていなければ判断することはできませんから、それをまず上げてくださいということがコメントです。

脇坂部会長 もし、答えられたら、どこかに載っていますかね。

健康課長 メンタルヘルスは、もう少し細かなデータということでございますか。

長江委員 はい。

健康課長 大変申し訳ございません。今日の資料にはついていないんですけど、実は昨日、プレス発表をしております、詳しい、もうちょっと細かなデータというのがございますので、それを後で皆様に配付ということでもよろしいでしょうか。

脇坂部会長 いいですか。

長江委員 大丈夫です。

健康課長 ございますので。

長江委員 そうですね。だから、取り組まれたことの内容は分かるんですけども、実際、発生した件数のトレンドを見なければ何も言えないということが問

題だと思えます。

脇坂部会長 今後、資料を作るときはそういうものも加えてくださいということですね。

長江委員 そうです。

健康課長 承知しました。御意見、ありがとうございます。

長江委員 それで、2点目なんですけれども、メンタルヘルスで1個グラフが描かれていると思うんですが、これ事業所の単位というのはどういう単位になっているんでしょうか。

健康課長 事業所の単位ですか。はい。

脇坂部会長 事業場だったけど、普通の事業所だよ、これは。

長江委員 でも、課によって違いますよね。

脇坂部会長 ああ、そうか。

長江委員 だから、事業所の単位のことをお聞きしたいんですけれども。

健康課長 今回、都内にございます50人以上の規模の事業場、2万4,200事業場の企業のうち抽出した事業場については自主点検をやっているとのことなんです。

長江委員 それは会社全体というふうに解釈してよろしいですか。

健康課長 はい。そうです。都内になります。

脇坂部会長 事業所じゃないの。本社と事業所、違いますよね。どっちですか。

労働基準部長 支社単位とか、そういうことになります。

労働基準法の適用事業の単位が、例えばA本社、B支社となると、これは2と勘定しますので、これはそれぞれA本社、B支社で自主点検を。

脇坂部会長 それぞれ。

労働基準部長 重複しないように調整はしておりますけれども。

脇坂部会長 ああ、しないように。これは支社の単位なんですね。

労働基準部長 そうです。

脇坂部会長 はい。分かりました。

長江委員 ありがとうございます。

それで、あとは、熱中症予防対策のところなんですけど、WBGT値、これの意味が分からなかったのをちょっと教えていただきたいというのが第1点

と、もう1つが、次の病気の話ですね。

アンケート結果から判断されてお話を展開されていたんですけれども、回収率が30%の案件で、それを一般的なものだとして解釈するのはちょっと問題があるという。

なので、回答があった事業所の、その産業のそういった属性を持った事業に限りこういうことが言えるということしか言えませんので、そういった御説明のときの言い方なんですけれども、注意された方がいいかと思えます。

健康課長 御意見、ありがとうございます。

脇坂部会長 WBGT 値の詳しい説明を聞きたいわけですか。

長江委員 そうですね。教えていただきたい。

脇坂部会長 簡単にもし、分かれば。

労働基準部長 温度と湿度のですね。

脇坂部会長 温度と湿度ね。

労働基準部長 2つの要素から成る、計算式を申し上げるのは難しいのですが、熱中症になりやすい数値というのが出てきまして、それが、温度が高くて湿度が低いと熱中症になる、逆に温度が低くても湿度が高いと発症率が高いというふうに、そういうことを国際的に数字が決められておりまして、それを測定する機械がありまして、そうすると熱中症アラームとかと棒グラフが出てくるようになっていきます。

長江委員 そうですか。ありがとうございます。

脇坂部会長 温度と湿度によると、重要な情報だよ。どこかに書いたほうがいい、暑さだと温度だけになっちゃいますよね。

労働基準部長 分かりました、すみません。

健康課長 以降、細かいところをちょっと説明させていただきたいと思いますので。

長江委員 回答ありがとうございます。

それで、最後なんですけれども、労災補償課の御説明に関してなんですけれども、コロナ給付の周知というお話があったんですけれども、リーフレットで行っているというお話だったんですが、これはちょっと甘いんじゃないのかなと思っておりまして、実際、このことを知っている人と知らない人

というのは、かなり、私は知らないほうが多いと思うんですね。だから、リーフレットだけで周知するだけではちょっと周知が甘くなってしまうので、しっかり、そのほか、より皆さんに知られるような方法を探られたほうがよろしいかと思えます。

以上です。

脇坂部会長 それは御意見ですか。

長江委員 はい。長くなってごめんなさい。すみません。

脇坂部会長 はい。では、ほかの委員の方で御意見、御質問。何か、ちょっともう1件あるんですけど、今の労災補償課の最後の御質問に絡むんですが、ここがよく分からなくて、資料の3ページ目ですね。

感染経路が不明な場合でももらえるということで、私、若干びっくりしたんですけども、感染不明な人が圧倒的に、特に東京では多いわけなんですね。感染不明でも感染しやすい業種にいればもらえるということなんですか。

でも、感染リスクの高いところにおっても、何か、それこそ飲み屋に行っただけで感染したのかもしれないよね。とにかく、そういう業種についていれば、ほぼもらえる。何か、説明してください。よく分からないです。

労働補償課長 回答ですが、感染経路が不明な場合でも、特定の方から明らかに感染したということが分かれば、それが事業所内であれば、当然、労災ということで扱えるんですけども、ただ、それが必ずしも分からないことが多くて、ただ、例えば不特定多数の方と対面で接客するような、そういった業種に就かれている方については、業務により感染した蓋然性が高いといった判断をいたしまして、労災として認めるといったことをしております。

脇坂部会長 ほぼ対象になるわけですね、今のお話だと。

労働補償課長 そうですね。実際、非常に認定率が高くて、全国ベースで言うと、大体請求に対して98%以上認定がなされているという、そういった実態がございます。

脇坂部会長 はい。分かりました。

坂爪委員 はい。2点です。メンタルヘルスのところなんですけど、調査、もちろん偏りがあるかと思うんですけども、結構多くの企業がちゃんと集团的分

析でしたっけ、やっているというふうに答えているという一方で、精神障害は増えているということを考えていくと、やっていることが効果につながっていないのか、やっていないところで多発しているのか、いずれもあるかと思うんですけれども、この例えば集団的分析をやっているというところは、確率が、割合が増えたときに精神障害が減るのかということ、何となくそうじゃないんじゃないかというような読み方もデータからできるような気がするんですね。

ということ考えたときに、要は指標としてももちろん割合を高めていくということだと思うんですが、もしかしたらそれだけでは足りないんじゃないかという気が1つしております。

例えば精神障害の方が起きている規模とかそういったものを分析して、そこにより積極的なアプローチをすとかといったようなことがあってもいいんじゃないのかというのが、1つ、データを見させていただいた中で思ったことです。

もう1つは、病気と仕事の両立のところですね。ここ、やっぱり労働者自体の年齢ボリュームゾーンが40代、50代とか高いので、長くなってきていることを考えると、とても重要なところだと思うんですね。

アンケートに答えた会社というのは、恐らく規模も大きいですし、育児・介護といった両立にある程度取り組んできたところでやっているというように自負があったところは回答してきただろうというふうに思うと、そういう意味では、そういうところの企業であっても、病気との両立というところに関しての特殊なアディショナルなアプローチができていないというふうに考えた方がいいんだと思うんですね。

だから、個別相談みたいなものがある。これは、だから、育児・介護と同じようなフレームワークでやればできるからと。だけど、研修のところは低いというような状態が今だと思うので、そういう意味では、育児・介護とは違うアプローチが必要なんだというところを、ぜひ、そういうところの進んだところには伝えてほしいし、そうじゃないところにはそもそも労働者自身が高齢化しているんだから、ここをやっていかないと困りますよねというような、会社の状況に応じてアプローチを変えていくというこ

とができるといいのではないかなというふうに思っています。

ここの部分、本当にこれから大事なところですので、非常に期待しております。

以上です。

健康課長

御意見、ありがとうございます。メンタルヘルスについては、正直なところ、取り組んでいる企業においても発生しているというのが現実のようでございます。

企業においては、かなり支店、地方に事業場を持つところについては、本社がその各事業場の取組状況なんかというのは把握していないところもあるようでございます。

そういったことから、私どもとしましては、本社企業に対しまして、全国統一的な企業参加事業場に対して、同じレベルで対応していただくように指導を行っているところでございます。

また、幼稚園については、御承知のとおり、まだまだこれから取り組むべき課題が多く残っております。御意見を踏まえまして、今後、そのような方向づけで取り組んでいきたいというふうに思っております。

ありがとうございます。

脇坂部会長

あれですね。集団分析の数字と、そのチェックのね、実際に職場に、会社にメンタルの人がいるかどうかは因果関係は分からないですね、数値。

たくさん発生したからやってきたとかはやっているんだけど、やっぱり集団分析、私、関係者に聞いたことがあるんですけど、相当大変なんですよ、大企業になれば、詳しく分析しようと思えば。

だから、因果関係ははっきりしないので、本当は前もってやって、危なそうな事業所というか、事業所に予防的効果を持てばいいんですけど、そこが、こういう数字だけから見るとよく分からないということですね。

それから、病気と仕事に関しましては、育児・介護と違うなと思ったのは、私、全国でトップではないけれども、広島がかなり早く取り組んで、そこに立ち会ったことがあって、そうすると育児・介護の労働支援とかなり違うなという感じがしましたね。

病気というのは、ほとんどがんなんですよ、がん。がんになりそうな人

で、がんになって復活してくる人たちのどう仕事と両立できるかという話で、何かフレームワーク自体が違うなという感じがそのときはしたんですけど、ちょっと現在のガイドラインとかあまり知らないんですけど、広島で話を聞いたときはそんな感じがしましたね。すみません。

ほかに、何か、御意見、御質問。

労働基準部長 補足してもよろしいですか。

脇坂部会長 はい。どうぞ。

労働基準部長 精神障害の関係で、労災の認定なんかを見てみると、実は、今、メンタルヘルスの面は説明申し上げたとおりですけれども、2つ大きな別の要素がございまして、今日は災害防止部会という観点で、説明を割愛させていただいたんですけれども、1つは長時間労働が背景にある事案がどうございまして、これに対しては、本会で御説明申し上げましたけれども、監督指導することによって、長時間労働をとにかく削減させようとして取り組んでおります。長時間労働削減対策とメンタルヘルス対策とを組み合わせた対策をやっております。長時間労働の問題のあるところはやっぱりメンタルヘルス関係の疾患の発生リスクが高いというふうに我々は考えております。そこは、いろんな情報で、まずは監督指導という形で労働基準法違反がないかどうか確認するというのをやっております。

もう1つは、これは労働基準部も直接所管ではないところがあるんですけど、やっぱり大きいのがパワハラ等のハラスメントによる問題が多くございまして、これは先生方も御承知のとおり、雇用環境・均等部において新しい法律もできましたので、その指導をやっていくということで、今、労働基準監督署と雇用環境・均等部のそのパワハラ部隊とメンタルヘルス部の担当と一緒に指導したりして、両方の側面からやっていこうというようなことをやっているところでございます。

脇坂部会長 いや、重要なことですよ。セクショナリズムに陥らずに、こういう問題は労働局の中でも全部関係します。はい。

長江委員 今の補足説明、ありがとうございました。

時間の指導ということなんですけれども、在宅に関してはどういう了知をされているんですか、リモートを使った場合。

脇坂部会長 この部会じゃないけど、監督課長が来ているので。

監督課長 ありがとうございます。在宅の場合も、これは在宅も会社にいるときも同じで、やっぱり実際に本当に働いていたかどうかというのがポイントになって、例えばパソコンのログオン、ログオフとかというもので見たりとか、いろんな関係者からお話を聞いたりとか、そういった形で詰めていって、掘り下げていくというところでございます。

長江委員 ありがとうございました。

脇坂部会長 私、去年12月にひどいぎっくり腰になったんですけど、テレワークは、大学は必ずしもテレワークじゃないんですけども。テレワークの労災というか、健康管理というか、重要じゃないかなと思います。

 ほかに、どうでしょうか。大丈夫ですか。はい。

唐澤委員 すみません。安全課のところ、2件あります。

 まず、10ページに、建設業のところ、次年度の対策というのがあります。本当に建設業は事故が多いということは再三言われておりますけれども、この下のほうに書かれている安全衛生教育の徹底ですとか、この一人親方等を含む建設工事従事者の安全対策に関する東京都との連携というふうにありますけれども、この辺を具体的に教えていただきたい。

 安全教育のところ、アンケートのところでも、安全意識の低下というのがあるかと思うのですが、大手の現場、ゼネコンの現場ですと、安全大会で協力会社を呼んだり、徹底できていると思います。しかし町場でやっている小さいところで、一人親方ですとか、そういったところが、なかなか機会も無いというののもあって、数字で見えてこない部分があるのかなと思います。

 ここに出ている、労働者の件数です。そこに一人親方とかが入ってこないものですから、これを足せば、結構えらい数字になると予測できます。

 前にも審議会でも言わせていただきましたけれども、ぜひこの一人親方、中小の事業主、同じように現場に出てやっていますので、労働者と同等に件数を加えていかないと、リアルな数字が出てこないのではというところが1点。これはお願いであります。一人親方の労災の加入のところ、一

人親方団体というので、インターネットで、格安ですぐ労災に加入できるというものがあります。

安い金額の掛金を宣伝にうたっていますし、そこで加入した人は、安全教育の場が無いと言われていました。対策を強めていただければと思います。

脇坂部会長

もし、今の一人親方の御意見について。

安全課長

御意見、ありがとうございます。一人親方については、正直言えば、今のところは把握できたものは数として、報告は法令で定められていない中で、監督署が把握した場合には把握して、その集計とか、あと、啓発という形での取り逃がしているところがございますね。

昨今、一人親方に対する考え方については、その法令上の整備を本省のほうでいろいろ今後行っていくことになると思いますので、その状況を注視しながら、そうはいつでも教育の重要性などの啓発は、御指摘のとおり、引き続き、周知していきたいというふうに考えているところでございます。

脇坂部会長

じゃあ、次。

唐澤委員

健康課のところですが、熱中症、WBGT 値のところではありますが、この数字は、休業4日以上のところの数字が出てきていると思うのです。うちでも集計を取っていますが、休業4日にならなかつたり、熱中症って意外とすぐ治ってしまつたりだとかというのもあって、本来、労災だろうと思っ
ていても、健康保険で受診して治してしまうというケースが見受けられたりするので、数がもっと増えていくのではないかと思います。

例えば現場のところで、WBGT 値の数値が上がったらストップさせるとか、指標みたいなものとか、ポスターですとか、施主さんに分かっていただかないと駄目だと思います。

だから、そういうのか何かがあれば、どんどん減少すると思われ
ます、そこが1点です。

あと、もう1点が、石綿の予防規則の改正。大気汚染防止法も改正で、4月1日から事前調査が、厳しくなると言われています。電子報告に対応できない方が結構いらっしゃるという話は聞いています。紙での報告のところも、自治体によって違つたりしていますが、統一するのでしょうか。お聞きします。

以上です。

健康課長

まず、1点目の熱中症の関係でございます。御意見のとおり、なかなか御施主さんの理解が得られなければ、工事は止まらないというのはごもつともでございます。

私どものほうは、現場に求めて、そして同業者の皆さんに周知するというようなことではございますが、御意見のとおり、施主さんにもやはりその辺の理解を求めるといふことで、少しその辺の方向性について考えていきたいというふうに思っております。

そして、石綿の関係でございます。様式についてはちょっと再度確認させていただきたいと思っております。御意見のとおり、紙媒体で、インターネット、そういう電子機器をお使いにならないというような方も中にはいらっしゃるかと思います。

紙媒体での提出というものは、当然、今後もあるかと思っておりますので、そういった方々についても、お薦めはしますが、もし可能であれば、紙媒体で致し方ないという対応を取らざるを得ないというふうに思っておりますので、その点については、様式の統一性というものをちょっと本省のほうに確認してみたいというふうに思っております。

御意見、ありがとうございます。

脇坂部会長

よろしいでしょうか。WBGT 値の数字ですね、それもある基準を超えたら、よくテレビであったのは、中学校であれば運動部の禁止とか、職場でもそういうガイドラインというのはないのですか。この数値を超えたら、もう全て屋外の勤務は禁止とか。

健康課長

そういった一定の基準というものはお示しさせていただいております。

すみません、今回の資料にはちょっとおつけしておりませんが、指標としてはございます。指標というんですかね、そういった一定の基準というものはお示しをさせていただいております。はい。

脇坂部会長

それ以外に、ほかの委員の方でどうでしょうか。

はい。どうぞ、はい。

本多委員

建設業の立場で4点ほどお話しさせていただきたいと思っております。

1点目は、健康課長の今のお話の中についての建設業としての状況報告

とお礼でございます。コロナ感染に関しましては、本当に行政側の建設業の現場に特化したいろんな方針であるとか、あるいはきめ細かい御指導をいただきまして、大きく捉えますと、大事に至った案件は非常に少のうございまして、これについては本当にお礼申し上げたいと思っております。

特に夏場に関しては、早め、早めの御指導をいただきましたので、熱中症対策と感染対策ということで、本当にどうなるか、本当にこの2年間不安で不安でたまらなかつたんですけれども、何とか大きくは乗り越られたのかなというところについて、非常にありがたく思っております。どうもありがとうございました。

あと、石綿の障害予防規則の改正に当たりまして、事前の調査結果を報告するというので、これも大変な混乱が生じるというふうに建設業として思っておったんですけれども、電子報告をはじめ、いろんな仕組みをお作りいただいたおかげで、何とか徐々にはやっていけるのかなというもくろみ、考え方でございました。

ただ、一方で、建設業というのは中小が多うございまして、最先端のところまでこれが本当に行き渡るかどうかということも常々申し上げさせていただきまして、ここのところの徹底というところを改めてお願いできればありがたいなと思っている次第でございます。

それから、2つ目は、山崎課長からお話いただいた、建設業の件でございますけれども、本当に速報値とはいえ、959件の死傷災害、それから24名の方がなくなるということで、非常に建設業の一人として反省しているところでございます。特に墜落、転落というところが多うございまして、最大の課題として検討していかなくてはいけないかなと思っております。

それで、10ページの下の方に次年度の対策ということで書いていただいております。足場等からの墜落・転落防止対策、それから安全衛生教育、それから先ほど委員から御発言のありました一人親方に関しましては、実は業界としましても、現在この3点、非常に大きく捉えておりまして、業界を挙げて一つ一つ対策を立てながらやっていこうとしておりますので、ぜひ、情報共有、それから交流などをさせていただければ、よりいい形で

進むのかなと思いますので、また改めて御相談させていただきたいと思っている次第です。

それから、建設業が非常に災害が多いということの背景は、たくさん実はございますけれども、その大きな一つに、資料の中にもございましたけれども、やはり高年齢者の方々が多くいらっしゃる、それから、未熟練の方々が、それから幸い処遇が少しずつ上がってまいりましたので、若い人も入ってくるということで、要は新規の方がどんどん増えているということとはございまして、この辺について、どうしていったらいいのかなと。

併せて、若干、若者が入ってきているとはいえ、次世代の担い手を確保するというのは建設業としては至上命題でございますので、こういうところでいろんな悩みがございまして、悩みと提案ということで2つ申し上げたいと思います。

この場の発言がなじむかどうか分かりませんが、1つは、未熟練の方が多いと申しますけれども、実は労働災害はどんどん大きなトレンドでは減ってきたということは物すごくいいことではあるんですけども、一方で一人一人の危険感受性が物すごく下がってきておまして、現場で一番、最先端でばりばり働く職長さんでさえ、危機感受性が相当下がってきておまして、この危険体感をするための教育というのが、これは建設業は、大手も、中堅も、地場ゼネコンさんも、専門工事業者さんも、みんな悩んでおるところでございます。

産業を見ますと、大手のメーカーさんであるとか、あるいは大手の運輸関係の会社さんの従業員の方に対して、危険体験教育は充実しておるんですけども、何せ建設業の場合は、個社であったりとか、あるいは個々の現場でやるということは危険体験教育は非常に難しゅうございますので、何らかの形で行政の方に御支援いただいて作り込んでいくといいのかなというふうに思っている次第です。

非常にハードルが高うございますけれども、これをやっていかないと、本当の意味での災害の根絶にはつながっていかないと考えておりますので、これは高い見地で御検討いただくとありがたいなと思っている次第です。

もう1点、これは先般、審議会でも申し上げたことですが、2ページの

下に東京の計画ということで、一番下のところですが、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、あるいは「行政が進める安全衛生対策の見える化」の推進と書いてございますので、あえて発言させていただくんですが、再来年ですか、建設業全体で取り組んでおります労働災害の防止大会が東京で開催されます。

その際に、できたら、次世代の担い手ということもございませけれども、広く建設業の取組を御理解いただくために、中学校や高校や専門学校の先生や生徒の方々を招待するという取組を私どもやっいていこうと思っておりますので、その際、ぜひ、東京労働局、あるいは建災防の東京支部の方にも御支援いただければ、いい形で進んでいくのかなと思っております。

恐らく業界を挙げて、こういうことをやっているということはほとんど理解されていないと思いますし、あるいは処遇改善なども一生懸命やっているのをPRできる場でもございませので、ぜひとも、再来年でございませので、計画的にやっていきたいので、ぜひ御相談に乗っていただければありがたいかなと思っております。

最後に、これも労災補償課の最後のページで、建設アスベスト給付金制度の概要とございませますが、私が認識しているところでは、この建設アスベストの最高裁判決というのは非常に衝撃を受けるようなことで、今後、いろんなことに波及していきそうですが、この件でいきますと、この給付金の受付が1月から始まったということですが、現状はどんな感じで、今後、どういう感じで予測できるのかということも、もしお分かりでしたら教えていただきたいと思っております。

以上でございます。

脇坂部会長

それでは、事務局のほうから、答えられるところを、まず答えてください。

安全課長

安全関係、ちょっと全体について。いろいろと日々協力しながらやらせていただいております。ありがとうございます。また、引き続き、一緒に情報共有しながら、対応していきたいと考えているところでございませ。

1つ、ございました危険体感でございませ。こちらについては、その御

意見を含めて、ちょっと本省にも伝えていきたいと持っているところでございますけれども、ちょっと、今、本省の委託事業でVRで危険体感教材というのを作っていて、その体験会を本年実施していて、私もちょっと行ってきたんですけれども、ゼネコンさんが作っているほど立派なものではないですけど、そういうようなものを一緒に作っていただけるような形で、また、拡充していくような形で取り組んでいきたいというふうに考えております。そういう委託事業として共有しながら実施していきたいというふうに思っております。

本多委員　　VRでは、やっぱり危険体感の教育にならないです。やはり実際にぶら下がったりとか、目の前で重機がどンドン物を落とすとどんな衝撃があるかとかというのを目の前で見せてあげないとなかなかできないですね。

大それた移設は必要ないんですけれども、地域、地域にあって、新規で入った方が現場に入る前には、そこでちょっと数時間でも、半日でも、計画、あるいは体験してから行くというようなことは近い将来的にできるととてもいいかなと思っています。

安全課長　　ありがとうございます。

脇坂部会長　　ほかに、何かありましたら。

労働補償課長　　労災補償課です。建設アスベスト給付金の現状なんですけれども、これが事務を本省の労働基準局で行っておる関係で、ちょっと手元のほうで現状の請求状況等の数字をちょっと持ち合わせておりませんので、大変申し訳ございませんが、その旨だけ申し上げます。

脇坂部会長　　よろしいですか、本多委員。

本多委員　　防止大会は、いかがでしょうか。

安全課長　　もうぜひ、お伺いしながら、協力させていただきたいと思っております。

脇坂部会長　　はい。もう時間がかなりなくなってきましたんですけど、ほかの委員の方でどうでしょうか。よろしいですか。

僕、全く知らなかった、さっきの一人親方の話、知らなかったので、一人親方は自営業だから労災保険の強制加入じゃないわけですよ。強制加入じゃなくて、さっき何かおっしゃった自分で入る任意の保険もあるということなんです。

そうすると、労働局、労働基準監督署としては、上がってきたものだけはきちんと、当然、できるけれども、そうでない普通の一人親方が、何か事故とか、けがとかしたときは労災が適用されないので、なかなか実態が分からないということによろしいのでしょうか。

安全課長 労災の給付で分かる場合と、事故の場合で、一人親方の方と労働者の方両方というような場合には、保険課で扱っても分かったりする場合もありますというようなもので、私も、何らかの情報で分かったものについては把握しています。

脇坂部会長 でも、本当に最前線の一人親方という人たちにいろいろあるような感じがしますから、何か、仕組みを考えたらいいんですかね、もっと分かるような。

今のお話では、事故が起きたときは一応把握をしようと思えば把握できるということですね。この人は労災適用で、この人は一人親方だから適用されないとか、そんな意味ですかね。

はい。分かりました。よろしいですか。ほかによろしいですか。

じゃあ、なければ会議を終了したいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、労働局においては、これまでの意見を踏まえて、計画の達成に向けてさらなる努力をお願いいたします。

本日予定しておりました議題は以上でございます。

事務局のほうから、何か、追加的な連絡がございますでしょうか。

司 会 ほかに連絡事項はございません。

脇坂部会長 はい。それでは、本日はこれで終了させていただきます。どうも長時間ありがとうございました。