



国家一般職
採用案内

業務説明会 資料

令和7年度 東京労働局
厚生労働事務官(労働基準行政)
～労災保険のスペシャリスト～

労働局の概要

労働局は、働く人のための、

- ・ 仕事の確保（**職業安定行政**）
- ・ 職業能力の向上（**人材開発行政**）
- ・ 労働条件の確保（**労働基準行政**）
- ・ 働き方改革（**雇用環境・均等行政**）

など、「働く」ということに関連する様々な行政分野を、総合的・一元的に運営しながら、地域に密着した労働行政を担うことを目的とした、厚生労働省の地方機関です。

地域の総合労働行政機関として、仕事を探している人、働く人、事業を行っている人などと広く接し、様々な相談に対応したり、課題の解決に取り組んでいます。

また、東京労働局の各行政分野は、**働く方を直接支援する第一線機関**を有しており、労働基準行政の第一線機関である「**労働基準監督署**」、職業安定・人材開発行政の第一線機関である「**ハローワーク**」があります。

厚生労働省

厚生労働本省（霞が関）

東京労働局

ハローワーク
17所

労働基準監督署
18署

職業安定行政

すべての人々が、その能力を最大限に発揮して働けるようにするとともに、人材を求める企業のニーズに応えることなどを目的としています。

求職者と求人者を結びつける職業相談・職業紹介、労働者が失業した場合の失業等給付の支給、障害者・高齢者などの就職促進等の業務を行っています。

人材開発行政

すべての人々が能力を高め、各々に適した仕事に就けるよう支援することを目的としています。

スキル向上・キャリア開発に向けた支援を通じて、働く人の未来への挑戦にしっかり寄り添うことで、すべての人が持てる能力を存分に発揮し、いきいきと働くことのできる社会の実現を目指します。

労働基準行政

労働条件の向上、労働者の安全と健康の確保を図ることを目的としています。

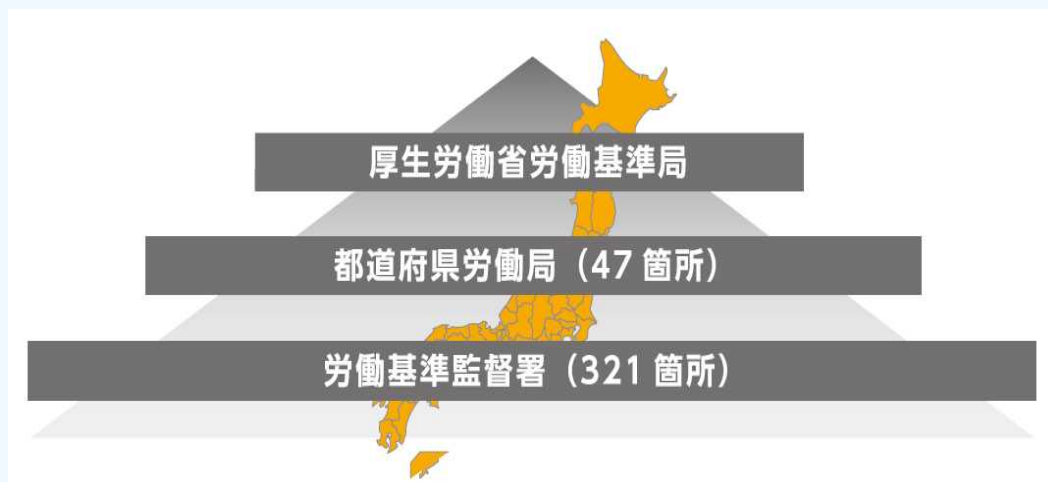
労働者の業務災害・通勤災害について、必要な保険給付を行う制度の運営や事業主が納付する労働保険料の徴収などの業務を行うとともに、長時間労働の抑制、賃金の確実な支払い、不適切な解雇の防止、労働災害の防止などを推進しています。

雇用環境・均等行政

働き方改革を進め、誰もがいきいきと働きやすい雇用環境を実現することを目的としています。

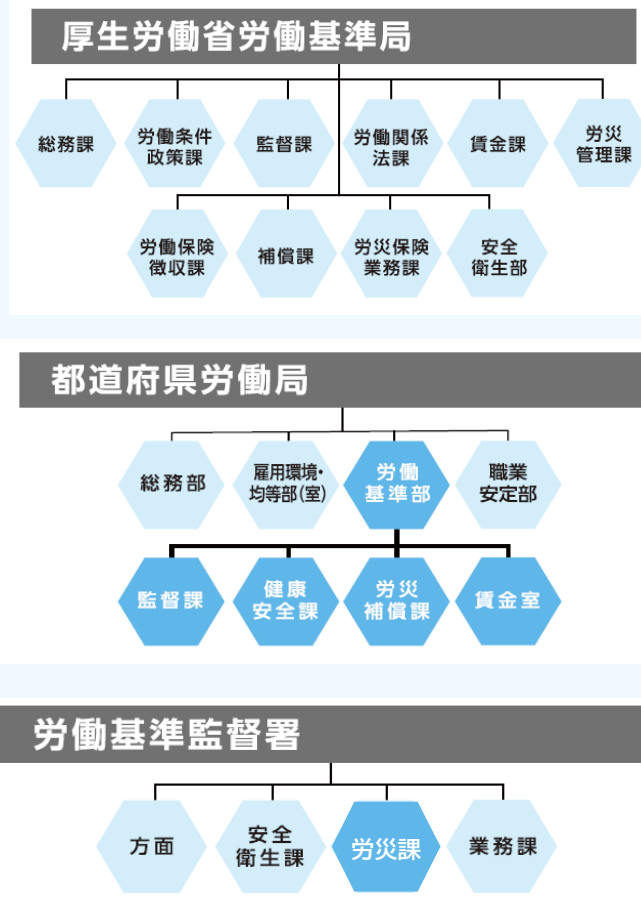
法律や制度の周知、事業主への指導、相談受付、紛争解決援助などを実施し、非正規雇用労働者の待遇改善、ハラスメント対策の推進、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの推進などに取り組んでいます。

労働基準行政の組織



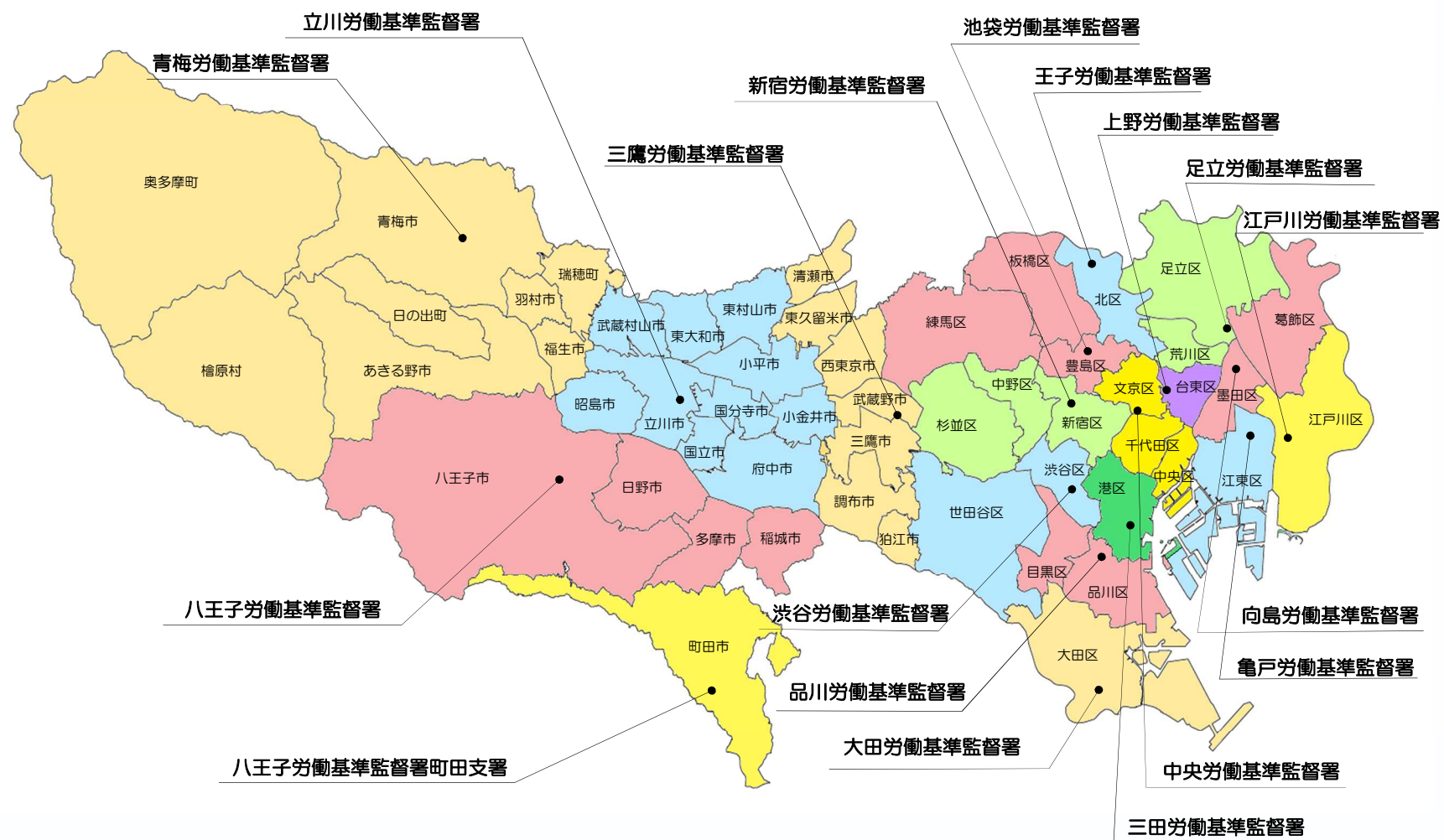
労働基準行政の組織は、厚生労働大臣の下に労働基準局が、各都道府県には都道府県労働局が、さらに第一線機関として321の労働基準監督署が置かれています。これらはすべて国の機関です。

労働基準行政においては、国民を対象とした行政活動の多くを、第一線機関である**労働基準監督署**において展開しています。



※都道府県労働局及び労働基準監督署の組織図は一例であり局・署によって異なります

労働基準監督署一覧



厚生労働事務官（労働基準行政）の仕事

東京労働局又は労働基準監督署で、
労災保険、労働保険などの仕事を担当します。

▶ 労災保険業務

労災保険は、働く人が仕事や通勤によって怪我をした場合に、その怪我に対する補償をする保険です。補償内容には、療養補償（治療費）、休業補償、障害補償等がありますが、

- ・ 労災保険の請求受付・審査【認定】
- ・ 労災保険の適正管理 e t c.

の仕事をを行います。

▶ 労働保険適用・徴収業務

労働保険とは、労災保険と雇用保険の総称で、働く人を雇う事業主の方が加入する保険です。

- ・ 労働保険の加入受付・審査
- ・ 労働保険が適正に申告されているかの調査 e t c.

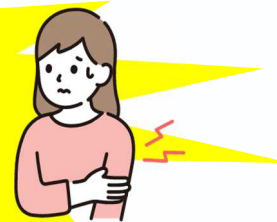
の仕事をを行います。

▶ 労働局での業務

労働局では、労災保険・労働保険の仕事のほか、勤務する職員の勤務時間や人事などの総務や、給与の支払いなどの会計に関する仕事等も行っています。

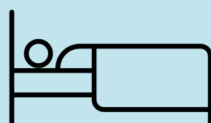
労災保険の種類

仕事中・通勤中
に負傷



療養（補償）給付

治療や薬剤の支給



休業（補償）給付

療養のため労働することが
できず、そのために賃金を受
けていない際の補償



障害（補償）給付

負傷や疾病が治ったとき、
身体に一定の障害が
残った場合の補償



遺族（補償）給付

業務または通勤が原因
で亡くなった労働者の
遺族に対し支給

労災保険業務の流れ

1 相談・受付

労働基準監督署の労災課(労災保険給付の受付窓口)には、仕事中や通勤途中の災害により負傷した労働者やその労働者の事業主等が窓口を訪れます。

労災保険に関する相談や労災保険の給付請求書の記入方法等の質問に対して、相手の立場に立って話を聞き、必要な手続きについて案内します。

また、電話で相談を受けることもあります。



2 調査

窓口で給付請求書を受付しても、その場ですぐに支給手続きができるわけではありません。

労働者のケガや病気の原因が、仕事や通勤に伴うものであったかを確認するため調査を行います。

保険給付の判断決定までに約6か月かかる事案もあります。



調査の流れ

請求書に記載されている 内容の確認

必要に応じて様々な調査を行う

請求人聴取、現場の確認

関係者聴取

資料収集・分析

過去の病歴の確認

当時の健康状態の確認

認定・不認定の決定

いつケガしたのか？
どのような労働災害があったのか？

どのようなケガ
なのか？

他の原因はないか？



労災請求書見本

[illegible]

鋳物工場内の2階倉庫から1階作業場に通じる階段において、木箱(65×45×20cm)を倉庫から搬出作業中、後ろ向きに階段を下っていたため、足を踏み外し、約1.7m下に転落し、左足首を捻挫した。

調査手法①

【災害現場確認】

労災請求人が働いている現場や災害発生場所へ直接行き、仕事内容や仕事で使用する道具、災害発生の状況等を確認します。
現場に足を運んで自分の目で実際に見ることで、書類だけでは見えなかったことを発見できることがあります。



【聴取】

労災請求人や関係者と面談し、災害の状況、残業時間等の主張を相手から聴き取り、聴取書を作成します。

話を聴きながら内容を記録し、作成した聴取書の内容を相手に確認してもらい、印鑑を押印してもらいます。

相手の合意の上で署名・押印をもらいますので、重要な証拠資料となります。

調査手法②

【病院へ意見書依頼】

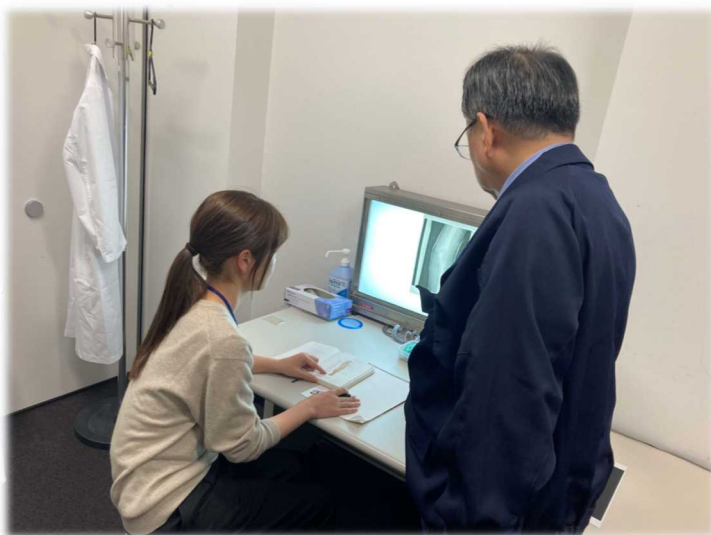
労災請求人が受診している病院の医師へ意見書という文書の作成を依頼します。

意見書とは請求人の傷病年月日や傷病名、発症原因、治療内容等の医学的な意見を医師に記載してもらう書類です。

請求があった傷病はどのような原因で起こる症状なのか、主張している業務内容で起こり得ることなのか等、医学的な観点からの意見を述べてもらいます。

The image shows a medical opinion form with the following sections:

1. 初診年月日
令和 年 月 日
2. 初診時の状況及び主訴
3. 他覚的所見、検査成績
4. 症状の経過、治療内容
5. 傷病名及び診断に係る医学的根拠
(傷病名)
(医学的根拠)



【障害認定】

仕事中等の負傷により後遺症が残ってしまった場合、労災保険法で定める障害等級に該当するか判断するため、労災請求人に来署してもらい、後遺症の状態を確認します。整形外科の医師と一緒にレントゲンを確認したり、関節の角度計測の補助等を行います。

医師と一緒に仕事をするすることで、医学的知識が身に付くこともあります。

調査手法③

【客観的資料の収集】

労災請求人が勤務する事業場へ、タイムカードや作業日誌等の提出を依頼し、客観的な証拠となる資料を収集します。

このような資料から、労災請求人が主張していることと相違がないかを確認していきます。

【仕事以外の要因の確認】

労災請求人の持病の有無等を確認するため、健康保険組合など関係機関に資料の提供依頼や、関係者から話を聞くことがあります。

これらの調査を経て確認した事実関係から、労災保険給付の可否を判断します。

どの程度調査を要するかは請求の内容により異なります。

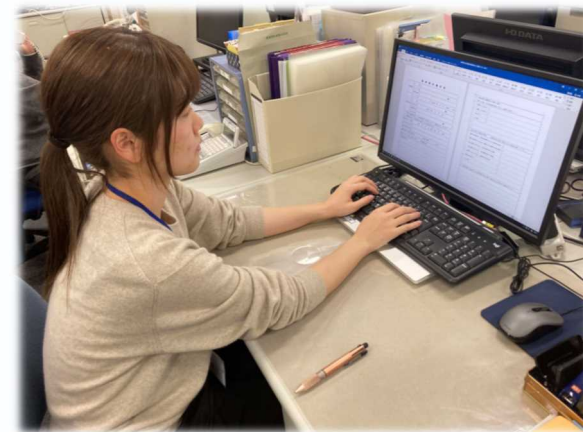


労災保険業務の流れ

3 復命書の作成

これまでの調査で確認した事柄を取りまとめた報告書（監督署では復命書と言います。）を作成します。

復命書は監督署として労災保険給付の可否を判断するために作成する書類で、復命書の内容を基に監督署長が最終的に処分決定します。



4 労災保険の給付

監督署長の決定を受けて、労災保険の支給（不支給）手続きを行います。請求人やその家族の生活の早期救済を図るため、迅速な給付決定が求められています。

支給決定通知見本

**労働者共済保障制度
療養・休職補償給付等**

(1)支給決定通知

請求人	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	肩書等	X
受給者	特別支給付額	999,999,999,999	
支払決定金額	係別支給金	999,999,999,999	
期間	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX		
算定	総支給額日額	ステイタス	支給日数
	999,999,999,999	X	XXXXXXXX
	999,999,999,999	X	XXXXXXXX
減額理由	一部負担組合員等		999
所出	労務管理課長()XXXX年X月	999,999,999,999	
	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX		
			X

休業療養給付の200以内は、休日・夜間勤務加算率60/100、特別支給金は当該特別支給額の50/100以内の日数から乗算計算したものである。
あなたが請求された「療養給付」特別支給金を上記のとおり決定したので通知します。

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

(労働基準監督署)

XXXXXXXXXXXX 労働基準監督署長

労働保険適用・徴収業務について

労働保険

労災
保険

雇用
保険

労働保険適用・徴収業務とは

- ・ 労働保険の加入手続き
- ・ 保険料の申告受付及び徴収の業務
- ・ 保険料が適正に申告納付されているかの確認のための会社への立入調査
- ・ 保険料を滞納している会社に対する指導
- ・ 労働保険未加入の会社に対する指導、強制加入、財産差押え

…etc

労災保険：

業務中や通勤中の負傷等に際して給付を受けるための保険

雇用保険：

失業した際に失業給付を受けるための保険

※事業主が加入(強制加入)



労働保険パンフレット

労働保険適用・徴収業務の内容

1 加入の相談・受付

労働保険は、国の強制加入保険です。

事業主は労働者を1人でも雇った場合、加入手続きが必要となりますので、労災課では手続きについて案内し、提出された書類の内容を審査・受付します。



年度更新の様子



2 年度更新

事業主は1年に1度、従業員に支払った総賃金から算定した保険料（確定保険料）と、当年度に支払いが予想される賃金額から算定した保険料（概算保険料）を計算して申告書を作成し、所轄都道府県労働局又は労働基準監督署に提出します。この手続きを年度更新といいます。

毎年、6/1～7/10が年度更新の期間となっており、この時期は多くの事業主や会社の経理担当の方が保険料計算の相談や申告・納付のために窓口を訪れます。

労働保険適用・徴収業務の内容

3 加入促進

毎年11月を「労働保険未手続事業場一掃強化期間」として、市区町村や商工会議所、労働保険事務組合（民間の委託団体）等と協力し、労働保険の広報を行っています。

また、電車内や駅構内、インターネット検索サイト等へ広告掲載をお願いするなど、労働保険加入手続きの重要性を広く周知しています。



4 算定基礎調査

労働保険が適正に申告・納付されているかを確認するため、調査対象の事業場へ赴きます。

事業主から、事業内容の確認できる書類や賃金台帳等の給与データを提出してもらい、当初申告のあった保険料に誤りがないかを細かく計算していきます。



守る責任。加入する義務。

仕事
中
不意のケガにも
安心を



事業主のあたりまえ川柳

現在、東京都内では844万人（※）もの方が就業しています。この844万人もの労働力は我が国の経済活動の基礎であり、とても大事な国の財産です。そして、この大事な財産を根本で守っているのが、労働者のセーフティネットである労働保険です。

雇ったら
必ず手続き
忘れずに



事業主のあたりまえ川柳

労働者
もしもの時を
守る保険



事業主のあたりまえ川柳

この労働保険の保険料は、不慮の事故や失業の際の生活を支えるための保険給付はもちろん、災害防止活動や雇用の安定のための各種の助成金、労働者の能力開発などにも使われています。

助かるな
失業中の
生活費



事業主のあたりまえ川柳

※ 令和6年度「労働力調査」より

研修制度

【新規採用者向け研修】

- ▶ 新規採用研修 ～4月第1週目に開催
- ▶ 労働行政職員（基礎）研修 ～5日間

【専門研修】

- ▶ 労災保険給付専門研修 ～8日間
- ▶ 労災診療費審査専門研修 ～8日間
- ▶ 労働保険適用徴収専門研修 ～4日間 等

【管理者等研修】

- ▶ 労働基準監督署課長研修 ～5日間 等

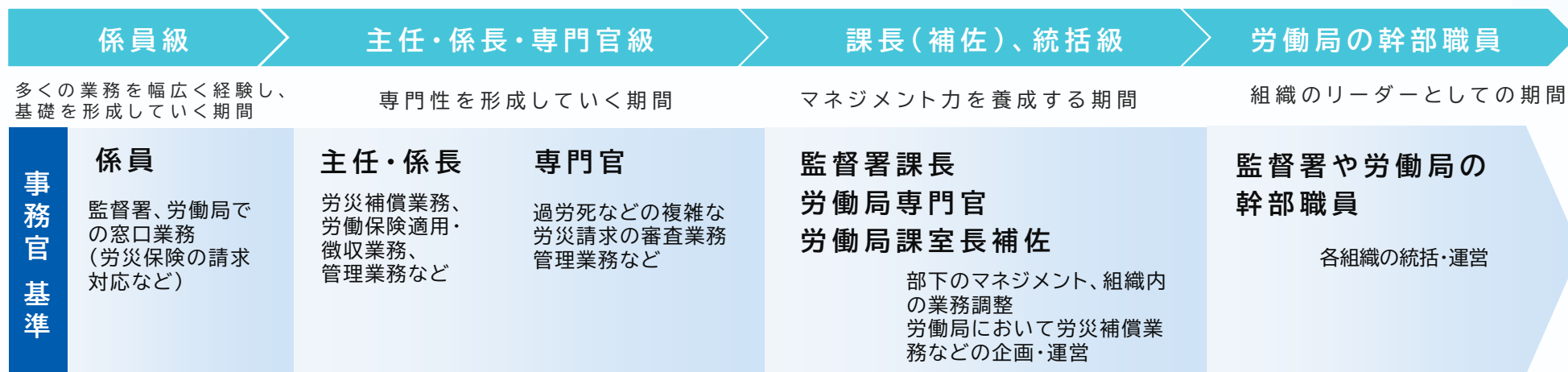
【その他】

- ▶ 各種配置換職員研修
- ▶ プレゼンテーション研修
- ▶ パソコン研修 等

労災補償業務初級研修の様子



入省後のキャリアパス



※ 実際の東京管内の監督署では、係員、主任・係長等に関わらず、皆で協力して窓口業務を行い、また係員も労災補償・労働保険適用徴収の審査業務に携わっています。

【人事異動】

国家公務員といえば全国転勤が一般的ですが、**労働局は採用された都道府県内での異動のみ**となります。
東京労働局内の人事異動については、おおよそ2～3年毎に労働局（九段下）又は東京都内18の監督署に勤務することになります。
居住地を考慮して勤務先が決まるため、**基本転居する必要がなく**、東京都内は交通網も発達していますので、ライフプランが非常に立てやすい職場です。



給与・勤務時間

初任給	一般職（大卒程度）採用の場合220,000円、一般職試験（高卒程度）採用の場合188,000円 勤務地によって地域手当が加算（東京特別区内：20%）
諸手当	通勤手当、扶養手当、住居手当（最高限度月額28,000円）、 超過勤務手当など
昇給	原則年1回
賞与（ボーナス）	期末手当、勤勉手当として、1年間に俸給の月額等の約4.5ヶ月分 （6月、12月に支給）
勤務時間	1日7時間45分 （午前8時30分から午後5時15分まで、又は午前9時から午後5時45分まで）
休暇等	年次休暇：20日 ※4月1日採用の場合、採用年は15日 残日数は20日を限度として翌年に繰り越し その他病気休暇、特別休暇（夏季・結婚・出産・忌引・ボランティア等）、介護休暇等
休日	土・日、祝日等・年末年始（12月29日～1月3日）

超過勤務（残業）時間は
月平均10時間/1人
※ R6年実績

年次休暇取得日数
年平均17.4日/1人
※ R6年実績

東京労働局では、毎週水・金曜日を「一斉定時退庁日（ノー残業デー）」としており、5月と10月を「超過勤務縮減月間」として、残業を減らせるように取り組んでいます。
また、月1日の「マンスリー休暇（年次休暇）」の取得を奨励し、ワークライフバランスの実施に努めています。

R7.4.1現在

育児休業

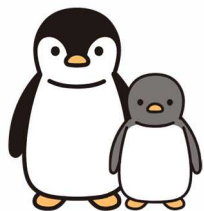


向島労働基準監督署労災課 関 真也（平成20年度入省）

部署異動をした令和6年4月に長女が産まりました。異動してすぐに育児休暇を取得することになりましたが、「おめでたい事だから」と職場の上司や同僚に快く送り出していただき、担当業務のフォローもしていただきました。東京労働局では男性も積極的に育休取得するよう推奨されており、通常の育児休業のほかに、産まれてすぐの「産後パパ育休」制度があります。第1子だったため、夫婦一緒に最初の育児に奮闘でき、貴重な時間を家族全員で過ごすことができました。

渋谷労働基準監督署労災課 中野 沙耶（平成20年度入省）

私は令和5年7月に第3子を出産しました。妊娠を上司に報告してからは業務量を調整していただきました。上司や同僚から体調や仕事量についてお声がけをいただき、落ち着いた気持ちで産休に入ることができました。また、保育園の空きがなくて希望していた年度途中で復職することができなかったのですが、育休を延長することを快く認めていただきました。育休を取得することで下の子だけでなく上の子たちと関わる時間も持てて、子供の成長を見守れる、かけがえのない時間を過ごすことができました。



東京労働局の育児休業取得率は、男女ともに**100%**（※）となっており、仕事と家庭の両立がしやすいように職場全体でサポートしています。

（※R6年度実績）

採用実績

【過去5年間の採用者数】

	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度	2020年度
大卒程度	4 (1)	7 (3)	4 (2)	6 (1)	11 (4)
高卒程度	5 (2)	7 (6)	8 (5)	7 (6)	9 (2)
合計	9 (3)	14 (9)	12 (7)	13 (7)	20 (6)

※ 採用実績欄の () はうち女性の数を示します。

※ 既卒者の方は、中途採用の枠もあります。(10月1日付け採用など)

【参考】

- ・ 職員数：約740人（労働基準系統のみ）
- ・ 職員全体の男女比 男性6：女性4
ただし、非常勤職員も含めると男女比はほぼ同数です

