

2021年11月10日

東京労働局長 辻田博 様

特定非営利活動法人東京労働安全衛生センター
代表理事 平野敏夫

要請書

A. 労働災害防止について

1. 第13次防計画の取り組み進捗状況について

(1)2020年度、死傷災害、死亡災害及び業務上疾病の発生状況を明らかにし、第13次防計画の目標達成に向けた昨年度の実績と総括を明らかにすること。

2. 外国人労働者の労災状況について

(1)外国人労働者及び技能実習生について、死亡災害、死傷災害の署別・業種別、業種別・型別の発生状況を明らかにすること。

3. 派遣労働者の労働災害防止

(1)2020年度の派遣労働者の死傷災害、死亡災害及び業務上疾病の発生状況を明らかにすること。

(2)派遣元、派遣先に対する労災防止対策、安全衛生の監督指導を強化すること。

B. 労働者の健康確保対策について

1. 2020年度の次の資料、データを文書で提供すること。

- (1)じん肺管理区分決定状況及びじん肺の所見の通知状況
- (2)健康管理手帳の新規交付件数及び累積交付件数(疾病、作業別)
- (3)健診委託医療機関ごと及び疾病種類ごとの受診者数
- (4)労働安全衛生規則第90条及び石綿則第5条の届出件数
- (5)過去5年間の電離則健診の有所見率の推移を明らかにすること。

2. 長時間労働の削減と過労死等の防止対策について

- (1)長時間労働の事業場に対する指導監督を強化し、長時間、過重労働による健康障害防止に取り組むこと。過労死等の労災認定事業場名を公表すること。
- (2)過労死等防止対策要綱による調査研究に基づき、事業場の業種、職種、労働者数、性・年齢、疾患、業務上の出来事等に対応したきめ細かな過労死等防止対策を実施すること。
- (3)「働き方改革」における労働安全衛生法改正で産業医・産業保健機能が強化された。事業者に対して産業医の役割、機能、権限を明確にし、産業医からの勧告を尊重する義務について周知徹底すること。

3. 職場のメンタルヘルス対策について

- (1)50人未満の小規模事業場に対するメンタルヘルス対策に取り組むこと。小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の取組みを推進するようメンタルヘルス指針等を周知徹底し、監督指導を行うこと。
- (2)昨年度のストレスチェック制度の実施状況を明らかにすること。実施率、専門医(産業医)面接率、集団分析と職場改善の実施の有無を明らかにすること。またストレスチェック制度による職場のストレス対策の進捗状況について、東京労働局の評価を明らかにすること。
- (3)ストレスチェック制度の目的は一次予防である。ストレスチェックの結果を職場環境の改善に取り組むよう事業者への指導を徹底すること。

4. 職場のハラスメント防止対策について

- (1)いじめ・嫌がらせ、ハラスメントに係る局の相談体制を拡充すること。
- (2)事業主に対しパワハラ防止のための措置義務を周知するとともに、今年度策定された「指針」に基づく職場のパワハラ防止対策の具体的な取り組みを支援すること。

5. 化学物質による健康障害防止対策について

今年7月19日、厚生労働省は、「化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」を公表した。「報告書」では、これからの化学物質規制体系を見直し、自律的な管理を基軸とする規制への移行を提案している。GHS分類で危険性・有害性が確認された全ての物質に、危険有害情報の提供やリスクアセスメントの実施を義務付けることは評価できるが、労働者のばく露濃度対策が個人用保護具(眼鏡、手袋等)の使用に重点がおかれていること、特化則や有機則の規制物質(123物質)の5年をめどに、自律的な管理に移行できる環境を整えた上で、個別具体的な規制(特化則、有機則等)は廃することを提言している。

- (1) 化学物質等の管理の現状においても、対象通知物質だけでなく、事業場で使用する全ての化学物質のリスクアセスメントを行うよう指導すること。その際小規模事業場でも実施可能な手法を取り入れること。
- (2) 化学物質を取り扱う小規模事業場で作業環境測定の未実施、特化則や有機溶剤等の作業主任者の未選任、労働衛生教育の欠如が多くみられる。法令遵守と現場に即した監督指導に取り組むこと。
- (3) 自律的な化学物質の管理の移行にかかわらず、5年をめどに特化則、有機則による法規制は廃止しないことを本省に上申すること。
- (4) 報告書では第三管理区分になった単位作業場所への対策が重要とされている。しかし、現在の作業環境測定結果は事業者による報告義務がない。事業者が作業環境測定結果の報告を義務化する法令改正を行うよう本省に上申すること。事業者が特定できなければ、労働基準監督署の指導が遅れるか、見逃されることにもなりかねない。

6. 建築物等の既存アスベスト対策について

- (1) 2020年度の建築物等の解体等の作業場における実施監督件数、違反件数、是正指導等の監督実施状況を文書で明らかにすること。
- (2) 2021年度から施行されている石綿障害予防規則等の改正内容の周知徹底を図ること。
- (3) 本年度、東京労働局管内で、作業場に労基署職員が立ち入って指導を行った後も、労働安全衛生規則違反・石綿障害予防規則違反の工事が継続された事案があった。法違反が疑われる作業場については、ただちに工事を中止させて調査する対応を取るなど、監督指導を徹底すること。

(具体例)

2021年5月31日(月)、江東区亀戸7丁目9-14での工場跡解体工事(屋根および壁面の石綿含有スレート除去)において、高所作業での安全帯不使用、呼吸用保護具の不使用や湿潤化なしでの除去などの違法工事が行われた。東京労働安全衛生センターの職員がこれを目撃し亀戸労基署に通報した。同日午後2時半頃、亀戸署職員(および江東区職員)が当該作業場に立ち入った。しかし、亀戸署職員が帰った直後から工事が再開され違法状態が繰り返され、石綿を含む粉塵が周囲の住宅地に飛散した(違法工事が

継続された証拠の画像を添付)。



7. じん肺管理区分の決定について

- (1) じん肺管理区分決定は、じん肺法及びじん肺診査ハンドブックのじん肺健康診断により、医師の診察、胸部エックス線検査、肺機能検査等の結果に基づき決定される。じん肺法やじん肺ハンドブックにはないCT検査フィルムの提供を申請者に求めないこと。
- (2) 石綿肺の管理区分診査において、明らかな不整形陰影が認められるにもかかわらず、「管理1」の決定がなされる場合がある。石綿ばく露歴が明らかで、不整形陰影が明らかな場合は、「特発性間質性肺炎」ではなく石綿肺と診断すること。

8. 健康管理手帳の交付について

- (1) 東京労働局における石綿の健康管理手帳の交付件数の実績を書面で示すこと。交付件数を増やすこと。
- (2) じん肺や石綿等の健康管理手帳の交付申請にあたり、事業場が廃止され事業者の証明がとれない場合、また同僚等の証言がとれない場合がある。申請者の申立てや記録に基づきじん作業従事歴や石綿ばく露作業従事歴が明らかな場合には、健康管理手帳を交付すること。
- (3) CT装置がない医療機関でも連携医療機関でCT検査はおこなうことができる。呼吸器の認定専門医がいなくても石綿関連疾患の診療の経験豊富な医師がいれば石綿検診の指定医療機関にすること。

9. 移住労働者の安全衛生対策

- (1) 移住労働者への安全衛生教育、定期健康診断、特殊健康診断の実施を徹底すること。特に派遣で働く移住労働者の派遣元、派遣先事業者に、労災職業病防止の指導を徹底すること。「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」のなかの「三 安全衛生の確保」のために、事業主への指導を徹底すること。

単なる事業者への啓発だけでなく、毎年度、政策の計画、目標の実施状況と評価について具体的に取り組むこと。

(2) 東京労働局管内における外国人技能実習生の受入れ事業所数、技能実習生数、国籍、業種等を明らかにすること。

10. 職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策について

(1) 職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策に取り組むよう事業所への監督指導を徹底すること。

11. 治療の仕事の両立支援について

(1) 職場における治療と仕事の両立のためのガイドライン(2019年度3月改訂版)等を周知徹底するとともに、東京労働局の取り組みを明らかにすること。

12. 安全衛生の専門技官の増員について

(1) 安全専門官、衛生専門官等の技官を増員すること。

C. 労災補償について

1. 2020年度の次の資料、データを書面で提供すること。

- (1) 業務上疾病の請求、支給、不支給件数(労基署別、疾病分類項目別)
- (2) 石綿健康被害救済法による特別遺族年金、特別一時金の申請、支給、不支給件数
- (3) 事業主からの費用聴取の件数と実績
- (4) 長期療養者就業復帰援護金受給資格申請、長期療養者就労・職種転換訓練援護金の実績

2. 脳・心臓疾患と精神障害の労災認定について

- (1) 脳・心臓疾患の労災認定において、使用者による不適切な労働時間管理により労働者の時間外労働時間、休日労働時間の把握が困難な場合でも、請求人、同僚、家族の証言等を尊重し労災認定を行うこと。
- (2) 2020年度、脳・心臓疾患の労災補償状況について下記の事項を文書で明らかにすること。
 - ① 平均処理期間、最長及び最短処理期間
 - ② 長時間労働の最長時間数
 - ③ 認定基準の「長時間労働の過重労働」、「異常な出来事への遭遇」、「短時間の過重業務」それぞれの請求件数、決定件数、支給件数
- (3) 2020年度、精神障害の労災補償状況について下記の事項を文書で明らかにすること。
 - ① 東京労働局の精神障害の専門部会に意見を求めた件数、専門医に意見を求めた件数、主治医の意見のみで決定した件数
 - ② 「業務による心理的負荷票(別表1)」の「特別な出来事」及び「具体的出来事」の項目ごとの支給件数
 - ③ 心理的負荷評価が「強」の出来事がなく、「中」が複数あって総合評価を「強」として支給決定した件数
 - ④ 平均処理期間、最長処理期間、最短処理期間
 - ⑤ 長時間労働の最長時間数
- (4) 労災調査での労働時間認定について
 - ① 請求人の証言や提出資料を尊重して労働時間を推認し、労災認定を行うこと。また、休憩時間の判断にあたっては、厚労省の「労働時間把握に関するガイドライン」や関連する最高裁判例などを踏まえ、労働者の手待ち時間や使用者の「黙示の指示」があった業務なども、「業務の指揮命令下にあった部分」として労働時間を含めること。
- (5) 退職強要、パワーハラスメントの心理的負荷の強度の評価について
 - ① 具体的出来事の「退職を強要された」について、退職の「強要」と「勧奨」の判断基準

を明らかにすること。

②労働者への解雇は最大のハラスメントである。労働者が納得できない「解雇」の心理的負荷の強度を「強」と評価すること。

③パワーハラスメントでは、身体的攻撃、精神的攻撃だけではなく、パワーハラスメント防止のための指針で示された他の言動の類型についても心理的負荷の強度を評価すること。

3. 石綿による疾病及びじん肺の労災認定について

(1) 中皮腫・石綿肺がんについて

中皮腫は未だに完治が困難な悪性疾患であることから、労災請求があれば、迅速な認定調査を行い支給決定すること。また病状には変化があることを十分に考慮し、補償給付を行うこと。

4. 新型コロナウイルス感染症の労災補償について

(1) 新型コロナウイルス感染症の労災請求件数、決定、支給件数について、業種別に明らかにすること。具体的な認定事例を公表すること。

(2) 集団感染が発生した事業場の労働者に対して労災保険の請求勧奨を徹底して行うこと。また外国人労働者に対する請求勧奨を徹底すること。

(3) 新型コロナウイルス感染症の継続する症状について、補償給付を行うよう指導を徹底すること。

(4) 自宅療養者やホテル療養者の労災認定に際し、保健所と連携し迅速に認定すること。

5. 被災労働者の社会復帰と労災の打ち切りについて

(1) 被災労働者の社会復帰対策要綱(基発第172号、平5.3.22)に基づく被災労働者の社会復帰支援対策について、2019年度の取組みを明らかにすること。

6. 特別加入の労災保険について

(1) 今年度から、労災保険の特別加入の対象が拡大した。芸能作業従事者、アニメーション作業従事者、柔道整復師、自転車配達員、ITエンジニア等の対象となる作業従事者に周知徹底すること。

7. 審査請求について

(1) 2020年度の審査請求の処理件数の実績及び審査官一人当たりの受理件数、決定件数を明らかにすること。

(2) 東京労働局の会議室等を確保し、口頭意見陳述を早めに設定できるようにすること。

8. 労基署の調査について

(1) 労災の決定内容について、労基署が事業主に明らかにしないよう指導を徹底すること。また、請求人に対して、決定内容を事業主に明らかにしてよいか打診しないこと。そうした労基署の行動は、請求人にとっては決定内容を事業主に伝えなければならないのかとの不当な圧力になるし、また、労基署の公平性を疑わせる行動である。

(具体例)

2021年9月、三鷹労働基準監督署・労災課の職員が、労災の不支給決定を受けたある労働者に対して電話をかけ、「今回の労災の結果について事業主が知りたがっている。決定内容を教えても良いか。」と尋ねた。当該労働者は、労災申請後に事業主から解雇されており、「なぜ決定内容を事業主に伝えねばならないのか」と答えて、この打診を断ったが、労基署の対応に強い不信感を抱いた。

(2) 過去に東京労働局管内の労基署で、事業主押印拒否の申請に際し、調査官が被災者に無断で請求書を先事業主や出向元企業にコピー提供した事例がある。調査の終盤においても、当該調査官は事業主及び出向元企業である銀行に電話や文書で業務外とする旨を伝え、「審査、再審査、裁判の可能性。資料提出の可能性」等と今後のアドバイスまで与えていた。その結果被災者は有形無形の圧力、嫌がらせを受けることとなった。こうした行為は単に個人情報漏洩に該当するだけでなく、企業とのゆ着を示すものである。被災者の訴えに対し本省は調査官の一部行為を不適切と認め、当該労基署が被災者および代理人に謝罪と説明の場を設けることとなった。しかし当該労基署は放置したまま2年が経過している。かかる事例を含め、被災者が労基署に調査に疑問を呈した場合は真摯に対応するよう指導すること。

9. 労災補償の事務官の増員について

労災保険制度の適切な運用と維持のため、東京労働局及び労働基準監督署の厚生労働事務官を増員、配置すること。

D. 監督行政について

1. 労災隠しの防止について

労災隠し撲滅に徹底して取り組むこと。悪質な事案は書類送検し司法処分すること。

2. 労働基準監督について

- (1) 新型コロナの影響で雇用情勢が悪化している。使用者に対して、解雇や雇止めを安易に行わずに雇用調整助成金制度や休業支援金・給付金制度の活用など雇用の維持を図るように指導すること。
- (2) 「働き方改革」関連法について、労働者の不利益とならないように周知、監督、指導すること。特に、年5日の年次有給休暇の取得義務付けについて、使用者による取得日指定の強制や所定休日数減など不利益変更を生じさせないこと。
- (3) 労働条件の書面明示について徹底すること。特にパート、アルバイトの労働条件明示書、雇用契約書において、労働時間がはっきりと明示されず「シフトによる」と記載されていることが多く見られる。労働時間が明確化されていないことをいいことに会社は気に入らないパート、アルバイトを退職に追い込む手段としてシフトを減らし労働時間を短縮させるということが横行している。今年のコロナ禍の中では、正社員には休業手当を支払うが、パート、アルバイトにはシフトが組まれていないことを理由に休業手当を払わない事例などが多発している。労働時間が特定出来ないことを理由として雇用調整助成金や休業支援金・給付金制度を利用しないという会社も多々ある。「シフトによる」など労働時間を明確に特定して明示しない使用者に対して厳格に指導すること。
- (5) 労働時間を適正に把握するためにガイドラインに基づき、自己申告によらず客観的な記録に基づく労働時間管理を行うよう監督指導を徹底すること。
- (6) 外国人労働者を雇用する使用者に、労働条件通知書、就業規則の母国語版を作り、周知させること。
- (7) 昨年度の外国人労働者相談コーナーの相談受付件数、相談者の国籍、通訳利用言語、在留資格、相談項目等の実績を明かにすること。
- (8) 地域の労働団体と労基署との意見交換において、監督行政に関する基本情報について回答せず、誠実な意見交換に応じない労基署がある。管内の全労基署に対して、地域の労働団体等との意見交換においては、誠実に対応するよう指導を徹底すること。

3. 新型コロナ休業支援金・給付金制度について

- (1) 東京労働局管内で、現在までの月ごとの休業支援金・給付金の申請件数、支給決定件数を明らかにすること。
- (2) 労働保険の不払いや申請に協力しない悪質な企業に対して指導を徹底すること。
- (3) 移住労働者が申請した場合、言語の違いによる不利益を被らないように徹底すること。

(4) 申請に際して、労働組合や NGO 等の支援団体との協力関係を構築すること。

E. 職業安定、派遣労働について

1. 求人・求職について

(1) 管内の求職・求人状況と貴所を通じての就職率を明らかにされたい。また正社員(期間の定めのない契約の労働者)と非正社員の求人の割合、また非正社員の内訳(短時間パート、嘱託・契約社員、派遣など)を明らかにすること。

(2) 性別や年齢などで採用、募集について差別的扱いをしないように企業への指導を徹底すること。

(3) 雇用時の労働条件通知書の交付が徹底されるように監督署と連携して指導すること。特にパート・アルバイトの労働条件通知書について所定労働時間が「シフトによる」とだけ記載し所定労働時間、始業・終業の時刻、休憩時間、休日・休暇が明記されていない場合は明示するように指導すること。

労働契約法無期転換ルールを嫌悪した雇止めや不更新条項の盛り込み、労働者派遣法改定を理由とする3年雇止め、高年齢者雇用継続の際の不当な労働条件の切り下げなど、法の趣旨に反する不利益変更が行われないう、事業主に指導を徹底すること。

(4) 労働保険、社会保険の加入義務のある求人であるにも係らず、求人票の加入保険等の欄に加入表示が無い場合は加入を指導し、求人票は適正な加入表示のものだけを公開とすること。安定所で社会保険、労働保険に加入義務がある事業所であるか判断つかない場合は、年金事務所に問い合わせ、事実関係が確認されるまでは求人情報を公開しないこと。

(5) 改正職業安定法で一定の労働関係法令違反のある求人者からの求人申し込みが受理されないことになったが、運用と実際に受理されなかった件数など現状について明らかにすること。

(6) 求人情報の固定残業代について、相当する残業時間数と金額など適正な表示になるように指導すること。根拠規定(36協定、就業規則)を確認すること。

2. 雇用保険について

(1) 管内の雇用保険加入労働者数及びその内訳(雇用形態、業種)を明らかにすること。

(2) パートタイマー、アルバイトや登録型派遣労働者といった非正社員が急増する中で、未加入者がまだまだ多いが、未加入事業所に対して厳正に指導すること。登録型ホームヘルパーの移動時間や報告書作成時間など労働時間として算入することを徹底させ、事業者に対して保険の加入を指導すること。

(3) 雇用保険の未加入労働者の被保険者確認請求について、労働者の権利保護の観点から速やかに手続きを行うこと。

(4) 失業給付の手続きの際に離職理由を労働者から十分に聴取すること。特に会社と離職理由が異なる場合は、両者の意見を十分に聴いて適正な認定手続きを行なうこと。

特定受給資格者の時間外労働を確認した際に事業主がタイムカードを「捨てた」「無くした」というような労基法違反の場合には労働基準監督署と連携して対処し適切な対応をとること。

(5) 離職票を速やかに発行しない会社に対して厳格に指導をすること。

(6) 新型コロナウイルス感染症に伴う雇用保険求職者給付の特例措置による申し立て状況を明らかにすること。

3. 派遣労働者の権利保護について

(1) 2020 度、東京都内での労働者派遣法違反、職安法違反の件数、内容、特徴的な傾向、特に悪質な事案や直接雇用に係るものを文書で明らかにすること。

(2) 偽装請負・違法派遣をなくすため指導を徹底すること。特に建設業での派遣労働の禁止、偽装請負防止の指導を強化すること。