

発行 一般社団法人 池袋労働基準協会  
TEL. 03-3988-6344 FAX. 03-3988-6366  
http://www.ikerokyo.or.jp/ e-mail:office@ikerokyo.or.jp  
〒170-0014 東京都豊島区池袋1丁目8番8号

## — 令和5年度 全国労働衛生週間の実施について—

スローガン「目指そうよ二刀流 ころとからだの健康職場」

令和5年度 全国労働衛生週間は10月1日から10月7日までを本週間（9月1日から9月30日までを準備期間）とし、取り組みを展開します。全国労働衛生週間の趣旨は以下のとおり示されておりますので、各事業場におかれましては、積極的な取り組みをお願いいたします。

### 令和5年度全国労働衛生週間実施要綱（抜粋）

#### \* 趣 旨

全国労働衛生週間は、昭和25年の第1回実施以来、今年で第74回を迎える。この間、全国労働衛生週間は、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康確保に大きな役割を果たしてきたところです。

労働者の健康をめぐる状況については、高齢化の進行により、一般健康診断の有所見率が上昇を続けているほか、何らかの疾病を抱えながら働いている労働者が増加するとともに、女性の就業率が上昇し、働く女性の健康問題への対応も課題となっています。

また、中高年齢の女性を中心に、転倒などの労働者の作業行動に起因する労働災害が高い発生率となっています。

人生100年時代に向けて高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりを推進していくためにも、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）に基づく対策の推進とともに、労働者の健康管理や治療と仕事の両立への支援をさらに推進していく必要があります。

## 目 次

◆令和5年度 全国労働衛生週間の実施について .....	1～2
◆池袋労働基準監督署からのお知らせ .....	3～6
— 年次有給休暇取得促進期間	
— 賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果	
— 令和4年度における過労死等の労災補償状況	
◆ハローワーク池袋だより .....	7
◆講習会等・協会行事実施報告と計画 .....	8

また、過労死等事案の労災認定件数は、令和4年度には904件となっており、引き続き過労死等を防止するためには、働き方改革の推進と相まって、長時間労働による健康障害の防止対策の推進が必要です。このうち、特に精神障害による労災認定件数は令和4年度には710件と過去最多となっており、メンタルヘルス対策をさらに強化していく必要があります。

さらに、労働者の健康確保において、産業医の選任義務のない小規模事業場における体制確保や取組の推進が大きな課題となっています。これらの事業場は全体の96%を占めており、小規模事業場における健康確保対策の推進が重要です。

化学物質による休業4日以上労働災害は、450件程度で推移し、特定化学物質障害予防規則等の特別規則の規制の対象となっていない物質を起因とするものが全体の8割を占めています。また、化学物質等による重大な遅発性の職業性疾病も後を絶たない状況です。このため、厚生労働省では、従来、特別規則の対象となっていない全ての危険・有害な物質への対策を強化するため、事業者が自ら行ったリスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止のために講ずべき措置を適切に実施する制度を導入しました。この仕組みを実効あるものとするため、ばく露の上限となる濃度基準値の設定、危険性・有害性に関する情報伝達の仕組みの整備・拡充を行うため、所要の法令改正を順次、行っているところです。

また、職業がんの労災補償の新規支給決定者は、石綿による中皮腫・肺がんを中心に年間約1,000人にも及ぶところ、石綿の製造・使用等が禁止される前に石綿含有建材を用いて建設された建築物が今なお多数現存しています。その解体工事が2030年頃をピークとして、増加が見込まれる中、解体・改修前に義務付けられている石綿の有無に関する事前調査や石綿の発散防止措置が適切に講じられていない事例が散見されたことを踏まえ、一定の建築物や工作物などの解体・改修工事については、資格者による事前調査や、石綿事前調査結果報告システムを用いた報告の義務化など、石綿によるばく露防止対策の強化を進めています。

このような状況を踏まえ、第14次労働災害防止計画（以下、「14次防」という。）において、令和5年度より「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」や「労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」、「労働者の健康確保対策の推進」、「化学物質等による健康障害防止対策の推進」等合計8つの重点を定め、労働災害防止対策を進めています。

さらに、建設アスベスト訴訟の最高裁判決（令和3年5月17日）を踏まえ、有害物質による健康障害の防止措置を義務づける労働安全衛生法第22条の規定に関連する労働安全衛生規則等11の省令の規定について、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外に対しても、労働者と同等の保護措置を講ずることを事業者に義務づける改正が実施され、令和5年4月に施行されており、事業者に求められる労働衛生対策の実施対象の幅は広がっています。

このような背景を踏まえ、今年度は、

### 「目指そうよ二刀流 ころとからだの健康職場」

をスローガンとして全国労働衛生週間を展開し、事業場における労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることとします。

\* 期 間

10月1日から10月7日まで。（9月1日から9月30日までを準備期間）

# 池袋労働基準監督署からのお知らせ

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です！  
— 年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう —

事業主の皆様へ

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇（※2）の活用が効果的です。

労使一体となって年次有給休暇を上手に活用するために、導入をご検討ください。  
詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

（年次有給休暇取得促進特設サイトURL）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

（※1）年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

（※2）年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

秋の休暇を楽しんで  
心に残る思い出を。

Refresh/  
もっと自分らしい  
働き方  
休み方

10月は「年次有給休暇  
取得促進期間」です。

年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署  
働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/> 年次取得促進  
特設サイト▶

Refresh/  
もっと自分らしい  
働き方  
休み方

年次有給休暇を上手に活用し  
働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。  
「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結ば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動がしやすい、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

2023年10月 年次の計画的付与期間

日	月	火	水	木	金	土	日
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	

1) 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式の導入例  
例えば、毎週金曜日に年次有給休暇の計画的付与を活用すると？  
年次有給休暇を土日と組み合わせると、連続休暇になります。  
また、 卓球のような日に年次有給休暇をさらに組み合わせることで（プラスワン休暇）も考えられます。

2) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

① 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者 ② 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

5日 5日 15日 5日

③ 年次取得済日数に付与日数を加えて5日を超えている場合は、超過した日数を付与日数から5日を除いた日数で付与の対象とすることができます。

3) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一括付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、休業を止めて全従業員を休業させることのできる事業場などで活用
次替制付与方式	班・グループ別に次替で付与	流通・サービス業など、定休日を確保しにくい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により個人の年次有給休暇を管理

それぞれの方式に関する労使協定や就業規則などの例は「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご確認ください▶

年次取得促進特設サイト▶

年5日の年次有給休暇を確実に取得しましょう。

全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要です。

労使協定によって時間単位の年次有給休暇の活用もできます。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結ば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

※労働者側と事業主側との間で合意が必要となります。また、労働者側は年次有給休暇の取得については、事業主側が定める5日以内の範囲で申請することとなります。

賃金不払が疑われる事業場に対する監督指導結果が公表されました  
(厚生労働省令和4年)

【令和4年4月から令和5年3月までの監督指導結果のポイント】

1 令和4年に全国の労働基準監督署で取り扱った賃金不払事案の件数、対象労働者数及び金額は以下のとおりです。

(1)件数	20,531 件
(2)対象労働者数	179,643 人
(3)金額	121 億2,316 万円

2 労働基準監督署が取り扱った賃金不払事案(上記1)のうち、令和4年中に、労働基準監督署の指導により使用者が賃金を支払い、解決されたものの状況は以下のとおりです。

(1)件数	19,708 件(96.0%)
(2)対象労働者数	175,893 人(98.0%)
(3)金額	79 億4,597 万円(65.5%)

- ※1 令和4年中に解決せず、事案が翌年に繰り越しになったものも含まれます。
- ※2 倒産、事業主の行方不明により賃金が支払われなかったものも含まれます。
- ※3 不払賃金額の一部のみを支払ったものも含まれます。

■監督指導による是正事例 (令和4年)

事例1 【キーワード：労働時間記録と労働実態の乖離】

事案の概要 (業種：卸売業)

- ◆「一定の時刻以降の残業時間に対する残業代が支払われない」との情報を基に、労基署が監督指導を実施。
- ◆労働時間は、出退勤時刻を勤怠システム、残業時間は自己申告により把握していた。
- ◆勤怠システムによる出退勤時刻の記録と自己申告により残業時間として申請された時間に乖離が認められたため、出退勤時刻と残業の申請時間との乖離の原因及び不払となっている割増賃金の有無について調査を行い、不払が生じている場合には割増賃金を支払うよう指導。

企業が実施した解消策

- ◆勤怠システムによる出退勤時刻、労働者へのヒアリングなどを基に乖離の原因や割増賃金の不払の有無について調査を行い、不払いとなっていた割増賃金を支払った。
- ◆賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。
- ① 適正な労働時間の記録について社内教育を徹底するとともに、必要な残業が発生した場合にはきちんと申告するよう労働者に説明を行い、賃金不払残業を発生させない環境を整備した。
- ② 定期的に人事担当部署において、出退勤時刻と残業申請に乖離がないか毎日確認し、乖離があった場合には労働者本人にヒアリングをする体制を整備した。

## 事例 2【キーワード：労働時間記録と労働実態の乖離】

### 事案の概要（業種：機械器具製造業）

- ◆過重労働による労災請求を基に、労基署が監督指導を実施。
- ◆労働時間は、タイムカードにより出退勤時刻を把握し、残業時間は残業申請により把握していた。
- ◆聴取調査において、管理者が出退勤時刻と残業申請の時刻に乖離があっても労働者への確認が不十分なまま黙認していたとのことであったため、出退勤記録と残業申請との間の乖離の原因究明や不払となっている割増賃金を支払うよう指導。

### 企業が実施した解消策

- ◆タイムカードによる出退勤記録と労働者からのヒアリングなどを基に乖離の原因や割増賃金の不払の有無について調査を行い、不払となっていた割増賃金を支払った。
  - ◆賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。
- ① 日々、出退勤時刻と残業申請の時刻に乖離があった場合には、管理者及び労働者に対し通知を行い、注意喚起を行うこととした。
  - ② 毎月、人事担当部署において、出退勤時刻と残業申請の確認を行い、2つの記録に乖離がある場合については、労働者に乖離の理由を確認することとした。
  - ③ 管理者を集めた会議を開催し、部下とのコミュニケーションを促進することにより、適切な労働時間申請が行われる環境を整える必要性についての意識向上を図った。
  - ④ 全社員を集めた会議を開催し、労働時間管理の重要性を周知し、会社としてもワーク・ライフ・バランスを重視していることを説明し、労使一体となって適正な労働時間管理の重要性についての認識の共有を図った。

## 事例 3【キーワード：労働時間の適正把握の阻害】

### 事案の概要（業種：金融業）

- ◆「残業代が適切に支払われていない」との情報を基に、労基署が監督指導を実施。
- ◆労働時間は、出勤簿に始業終業時刻を記入し、残業時間は残業申請書により把握していた。
- ◆出勤簿に記録されている始業時刻前や終業時刻後に、パソコンの使用記録があり、労働者から聴取したところ、労働時間記録とパソコンの使用記録との乖離が認められたため、労働時間の過少申告の原因究明や不払となっている割増賃金を支払うよう指導。

### 企業が実施した解消策

- ◆パソコンの使用記録や労働者からのヒアリングなどを基に、労働時間記録とパソコンの使用記録との乖離の原因や割増賃金の不払の有無について調査を行い、不払となっていた割増賃金を支払った。
  - ◆賃金不払残業の解消のために次の取組を実施した。
- ① 出勤簿を廃止し、勤怠管理システムを導入し適正に始業・終業時刻を記録することにより、適切に割増賃金を支払うこととした。
  - ② 業務で使用するパソコンについて、終業時刻から一定時間経過後には、強制的にシャットダウンされるシステムを導入した。
  - ③ 労働者全員に対し労働時間管理の重要性を周知するとともに、管理者に対しては適正な労働時間把握を行うことの必要性についての意識改革を指示した。

## 令和4年度における過労死等の労災補償状況（東京労働局分）

◎東京労働局（局長 辻田 博）は、令和4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。その概要は、次のとおりです。

① 脳・心臓疾患の請求件数は減少、支給決定件数は増加。

- ・ 請求件数は117件であり、前年度に比べ4件（3.3%）減
- ・ 支給決定件数は24件であり、前年度に比べ4件（20.0%）増

② 精神障害事案の請求件数は増加、支給決定件数も増加。

- ・ 請求件数は540件であり、前年度に比べ43件（8.6%）増
- ・ 支給決定件数は127件であり、前年度に比べ21件（19.8%）増  
（支給決定件数等は、別表のとおり。）

◎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。

【別表】

### 1 脳・心臓疾患の労災補償状況

区分		年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
脳・心臓疾患	請求件数		109(14)	121(23)	117(12)
	決定件数		110(14)	86(13)	70(7)
	うち支給決定件数		27(1)	20(2)	24(1)
	認定率		24.5(7.1)%	23.2(15.3)%	34.3(14.3)%

### 2 精神障害等の労災補償状況

区分		年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
精神障害	請求件数		421(198)	497(263)	540(260)
	決定件数		368(166)	441(223)	428(202)
	うち支給決定件数		93(35)	106(40)	127(56)
	認定率		25.2(21.1)%	24.0(17.9)%	29.7(27.7)%
うち自殺	請求件数		25(3)	28(3)	32(4)
	決定件数		27(2)	33(4)	27(6)
	うち支給決定件数		11(0)	17(0)	8(1)
	認定率		40.7(0)%	51.5(0)%	29.6(16.7)%

注1 決定件数は当該年度内に業務上又は業務外の決定を行った件数で、当該年度以前に請求のあったものを含む。

2 支給決定件数は、決定件数のうち「業務上」と認定した件数である。

3 認定率は支給決定件数を決定件数で除した数である。

4 ( ) 内は女性の数で内数である。

5 自殺は未遂を含む件数である。



外国人雇用状況届出は、インターネットで申請できます。

外国人を雇用する事業主には、外国人労働者の雇入れおよび離職の際に、在留資格などについて、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。

**外国人雇用状況届出書（様式第3号）による届出はインターネットで登録できます**

労働施策総合推進法に基づき、外国人を雇用する事業主には、**外国人労働者の雇入れ時と離職時に、在留資格**などを、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。

**外国人雇用状況届出書（様式第3号）**による届出は、ハローワークインターネットサービスの「外国人雇用状況届出システム」を利用するといつでも簡単にできますので、ぜひご利用ください。

**インターネットで届け出るメリット**

- **24 時間、365 日いつでも届出できます！**  
毎週日曜日 22 時～翌日（月曜日）8 時の間は、システムメンテナンスのためサービスを停止します。
- **ハローワークへの来所は不要です！**
- **複数の外国人についてまとめて届出できます！**
- **届出情報をインターネットで確認・修正できます！**

**ご利用方法** まずは「外国人雇用状況届出システム」へアクセス！  
以下のいずれかの方法でアクセスできます。  
<https://gaikokujin.hellowork.mhlw.go.jp/report/001010.do?action=initDisp&screenId=001010>

- ① インターネットで「外国人雇用状況届出システム」を検索する
- ② **ハローワークインターネットサービス** 外国人雇用状況届出システム  
(<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>)  
→ 「事業主の方」または「事業主の方へのサービスのご案内」 ↓ **このバーナーが目印です**  
→ 事業主の方へのサービス「外国人雇用状況届出について」  
→ 申請等をご利用の方へ「外国人雇用状況届出」



システムの「操作マニュアル」は、以下のページに掲載しています。

[https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/gaikokujin\\_manual.pdf](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/gaikokujin_manual.pdf)

外国人雇用状況届出については、ハローワーク池袋までお気軽にご相談下さい。  
☆お問い合わせ先：事業所第一部門 ☎03-3987-8609 (31#)

## 令和5年度 第21回 練馬・豊島・板橋地区 安全衛生推進大会

池袋労働基準監督署、池袋労働基準協会、建設業労働災害防止協会主催。練馬産業連合会、豊島産業協会、板橋産業連合会、東京都トラック協会各支部協賛。その他関係団体賛助により開催いたします。

事業主及び安全衛生担当者をはじめ関係者の方々が多数ご出席下さるよう、ご案内申し上げます

開催日時 令和5年11月14日(火) 午後1時30分～4時00分  
 会場 としま区民センター 8階多目的ホール／豊島区東池袋1-20-10  
 内容 安全衛生優良事業場等の表彰・安全衛生活動の事例発表・特別講演  
 ※内容、お申し込みは同封のご案内か当協会ホームページをご覧ください。

### 講習会等・協会行事実施報告と計画

当協会主催講習会等についての内容、お申し込みは同封のご案内か当協会ホームページをご覧ください。他地区協会との共催講習会の内容、お申し込みは当協会ホームページをご覧ください。

**なお、講習会等については中止となることもありますので、ホームページをご覧になるか、事務局までお尋ねください。**

#### 2023年(令和5年)4月～2024年(令和6年)3月講習会等実施計画(予定)

<池袋協会主催講習会等>	2023年(令和5年)										2024年(令和6年)		
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
新入社員安全衛生教育等講習会	12日												
労働行政運営方針説明会		18日											
全国安全週間説明会			7日										
全国労働衛生週間説明会						7日							
練馬豊島板橋地区安全衛生推進大会								14日					
人事労務・労働保険担当者法令実務説明会												予定	
安全衛生推進者養成講習		23-24日				20-21日					20-21日		
安全管理者選任時研修			27-28日				17-18日					18-19日	
衛生推進者養成講習				11日			10日				7日		
実務基礎講座「労災保険給付手続き」(共催)			20日										
実務基礎講座「雇用保険・社会保険」(共催)			22日										
労務人事担当者基礎講習(共催)						1-11日							
実務基礎講座「人事・労務担当者のための労基法」(共催)			29日										

協会ホームページ <http://www.ikerokyo.or.jp/>

講習会等申込書、入会申込書をダウンロードできます。講習会等のご案内については、随時更新いたします。