



労働講座2021

労働者の権利（2）職場の安全とハラスメン
トQ & A

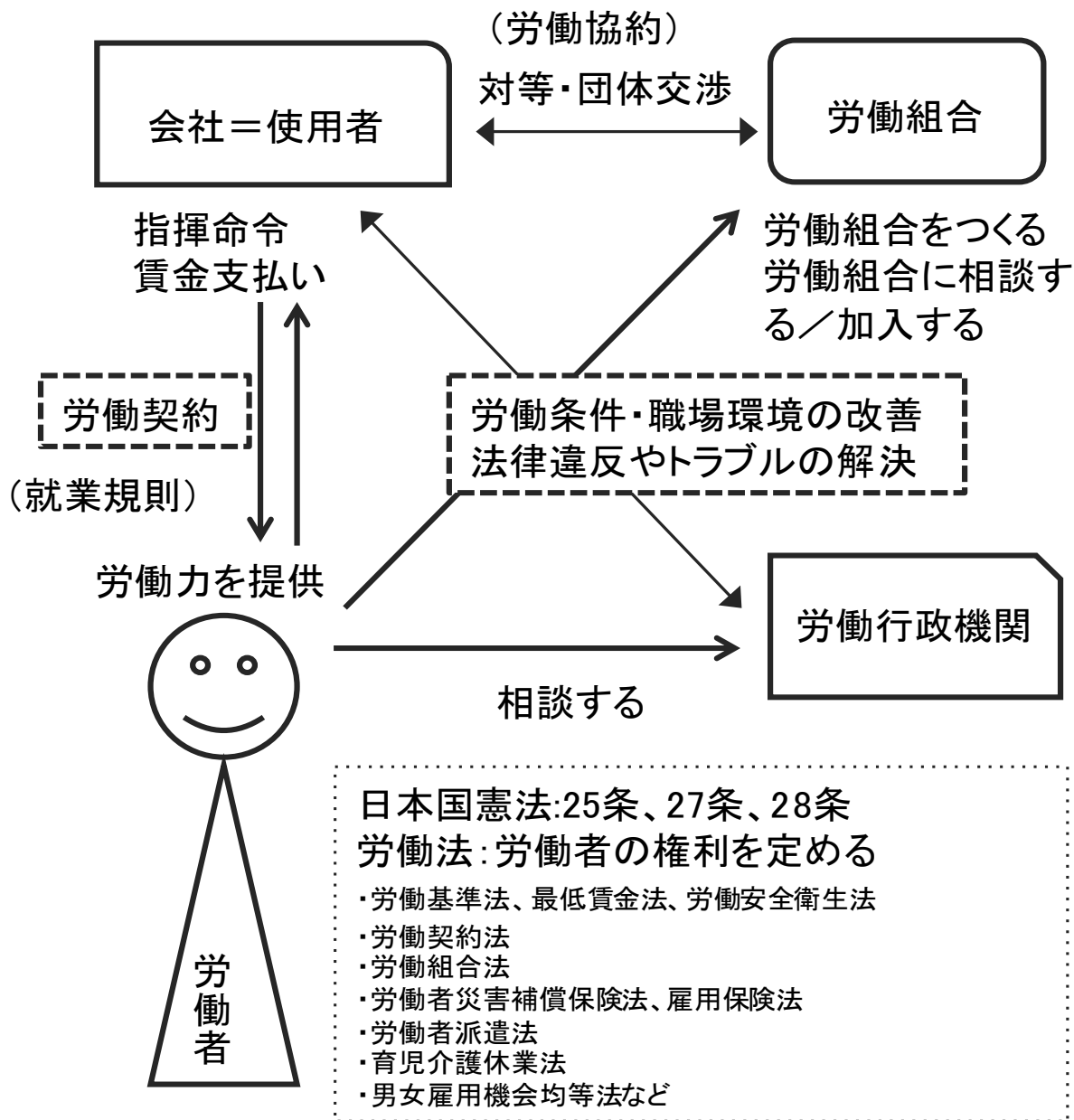
2021年11月18日

天野 理（NPO法人 東京労働安全衛生センター 事務局員）

■ **天野 理**（あまの おさむ）

特定非営利活動法人 東京労働安全衛生センター事務局員。
2015年より、同センターで労災・職業病問題に取り組む。
個人で加盟できる地域の労働組合「下町ユニオン」（東京
東部地域ユニオン協議会）の活動にも参加している。

労使関係・労働契約・労働法



使用者と労働者の関係図

労働組合

- ・企業別労働組合
- ・産業別労働組合
- ・地域ユニオン(会社に組合がなくても、一人で加入できる)
- ・地方連合などの相談窓口
- ・労働NPOなどの相談窓口

労使関係の調整機関

- ・(中央・地方)労働委員会
- > 集团的労使紛争の調整
- > 一部地方労働委員会では個別紛争処理も

国の監督機関・相談窓口

- > 労働法令の施行を監督
- ・労働基準監督署(労基法違反、労働災害)
- ・都道府県労働局(総合労働相談コーナー)

自治体の相談窓口

- ・東京都労働相談情報センター
- ・道府県労政所管事務所

(1) 労働者災害補償保険法

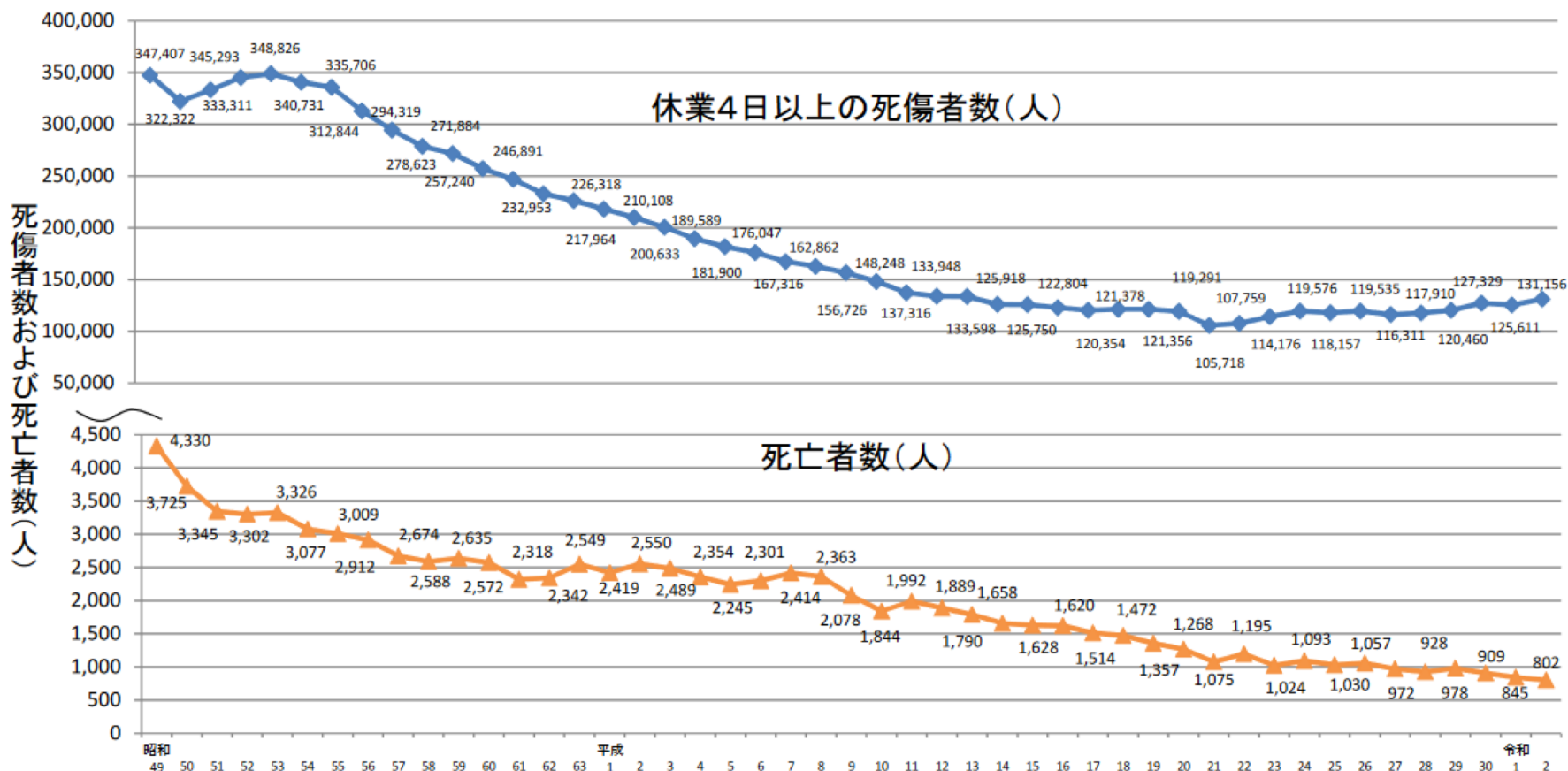
- 労災保険法は、日本国憲法25条（健康で文化的な最低限度の生活を営む権利）を実現するため、労働基準法と共に1947年に制定された。戦前にはこうした制度は無かった。
- 仕事や通勤の途中でケガをしたり、病気にかかったり、死亡したときに国が事業主に代わって労働者への補償を行う。
- 労災保険の主な補償
 - 1、療養補償給付：傷病が治るまで無料で診察・治療
 - 2、休業補償給付：傷病により働けず賃金を得られない場合に、平均賃金の80%の補償を受ける。
 - 3、障害補償給付：傷病が治っても障害が残った場合に、年金または一時金を支給。
 - 4、遺族補償給付：労災で死亡した労働者の遺族に、年金または一時金を支給。

(2) 労働安全衛生法 (1972年制定)

- 1960年代、労災事故が激増し、多くの労働者の命が奪われた。そうした状況を受けてようやく作られた法律。
- 職場における労働者の**安全と健康**を守り、**快適な職場環境の形成**を促進することを目的としている。
- 「この法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。」 (第3条1項)
- 「事業者は、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない。」 (第25条)
- 事業主に対して、職場の安全体制の整備、健康診断などの実施、様々な安全対策の実施などを義務付けている。

労働災害による死亡者数、死傷者数の推移

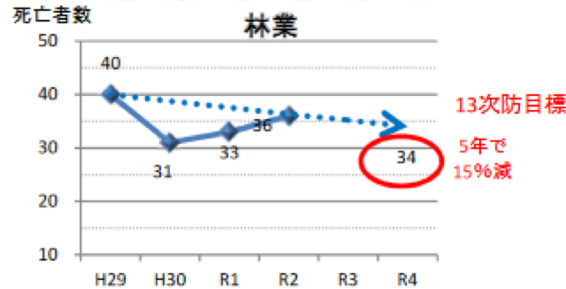
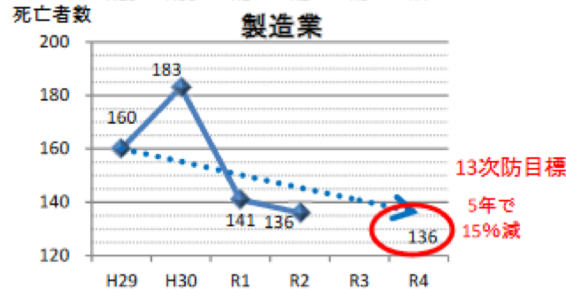
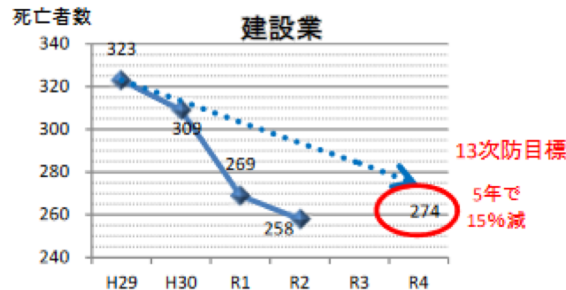
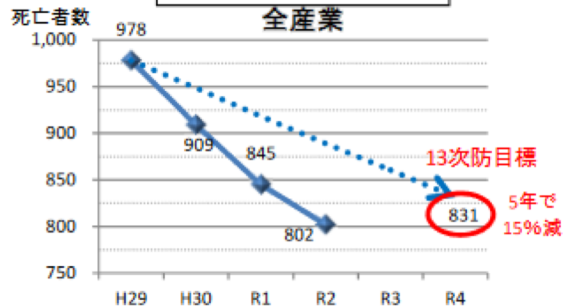
- ・ 死亡者数、休業4日以上之死傷者数ともに、長期的には減少傾向にある。
- ・ 死亡者数は、過去最少となった。
- ・ 休業4日以上之死傷者数は、近年、増加傾向にあり、平成14年以降で過去最多となった。



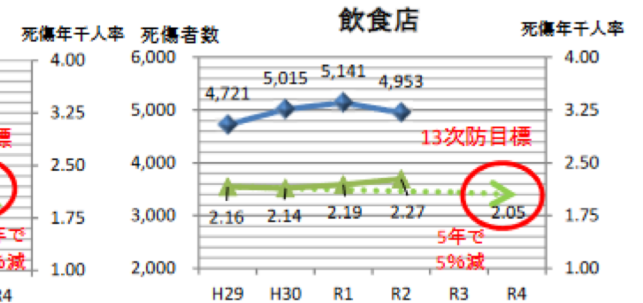
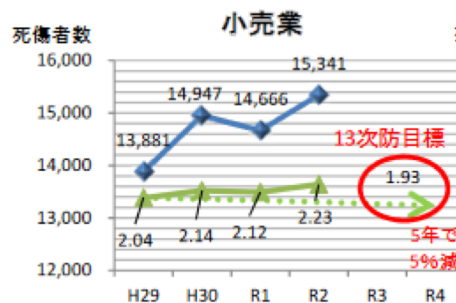
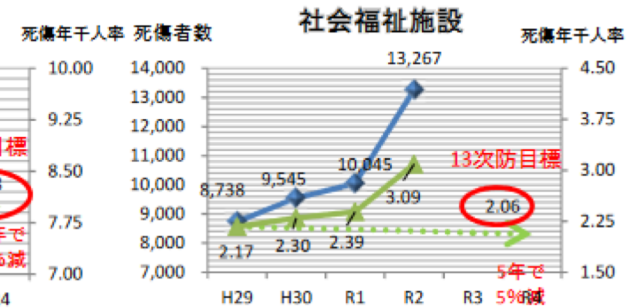
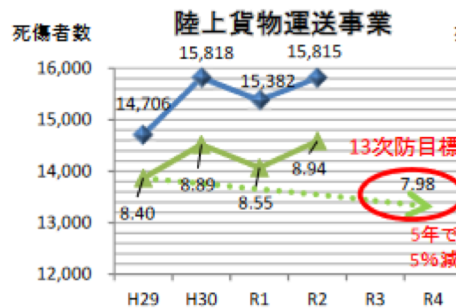
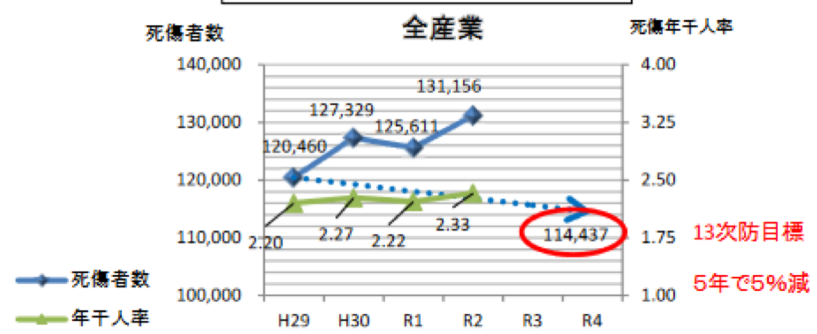
出典： 厚生労働省「令和2年 労働災害発生状況」

第13次労働災害防止計画の進捗状況(令和2年確定値)

死亡者数

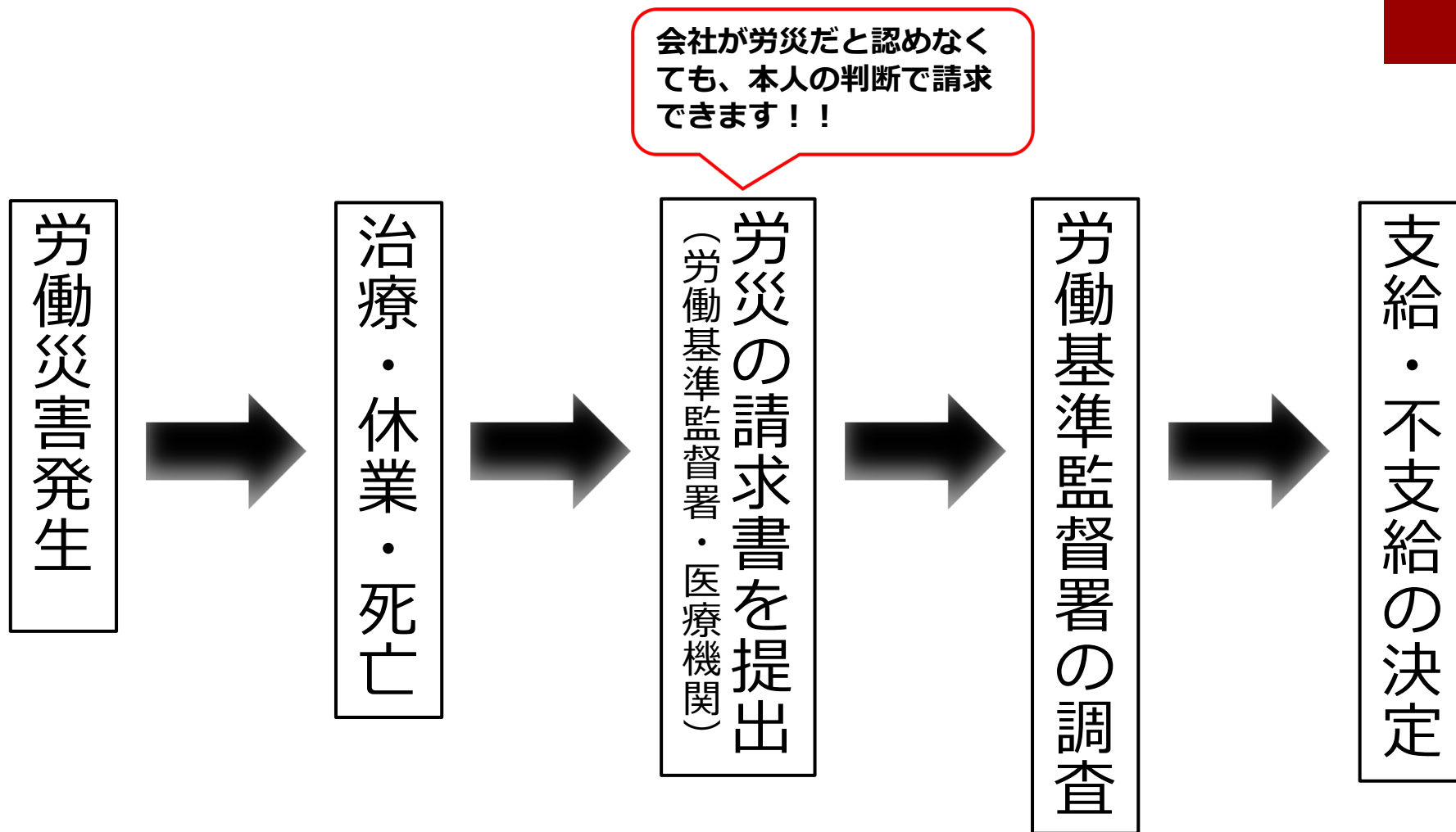


休業4日以上の死傷者数



出典： 厚生労働省「令和2年 労働災害発生状況」

(3) 労災保険～主な手続きの流れ



(4) 労災保険

～パートもバイトも、通勤中も適用されます

(4-1) 事例:バイクでピザの宅配中に転倒して大ケガを負って、1ヶ月仕事を休んだが、会社が自己責任だとして労災保険の申請に協力してくれない。／調理場でヤケドして、治療のために病院に行ったが、医療費を個人負担させられた。

- 業務遂行中に業務に起因してケガや病気になった場合、使用者は療養費や休業補償を行わなければならない。また、会社は労災保険の手続きに協力する義務がある。
- 労働者災害補償保険から休業補償給付、療養補償給付が出る。労災保険は強制加入（保険料は全額使用者負担、使用者が加入手続を取っていなくても給付は受けられる）。

(4) 労災保険

～パートもバイトも、通勤中も適用されます。

(4-1) つづき

■ 使用者の安全（健康）配慮義務（労働契約法第5条）

使用者は労働契約にともない労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

(4-2) 事例： 職場から帰宅途中に駅の階段で転倒して、手を骨折した。

■ 通勤中のケガも労災保険が適用になる。

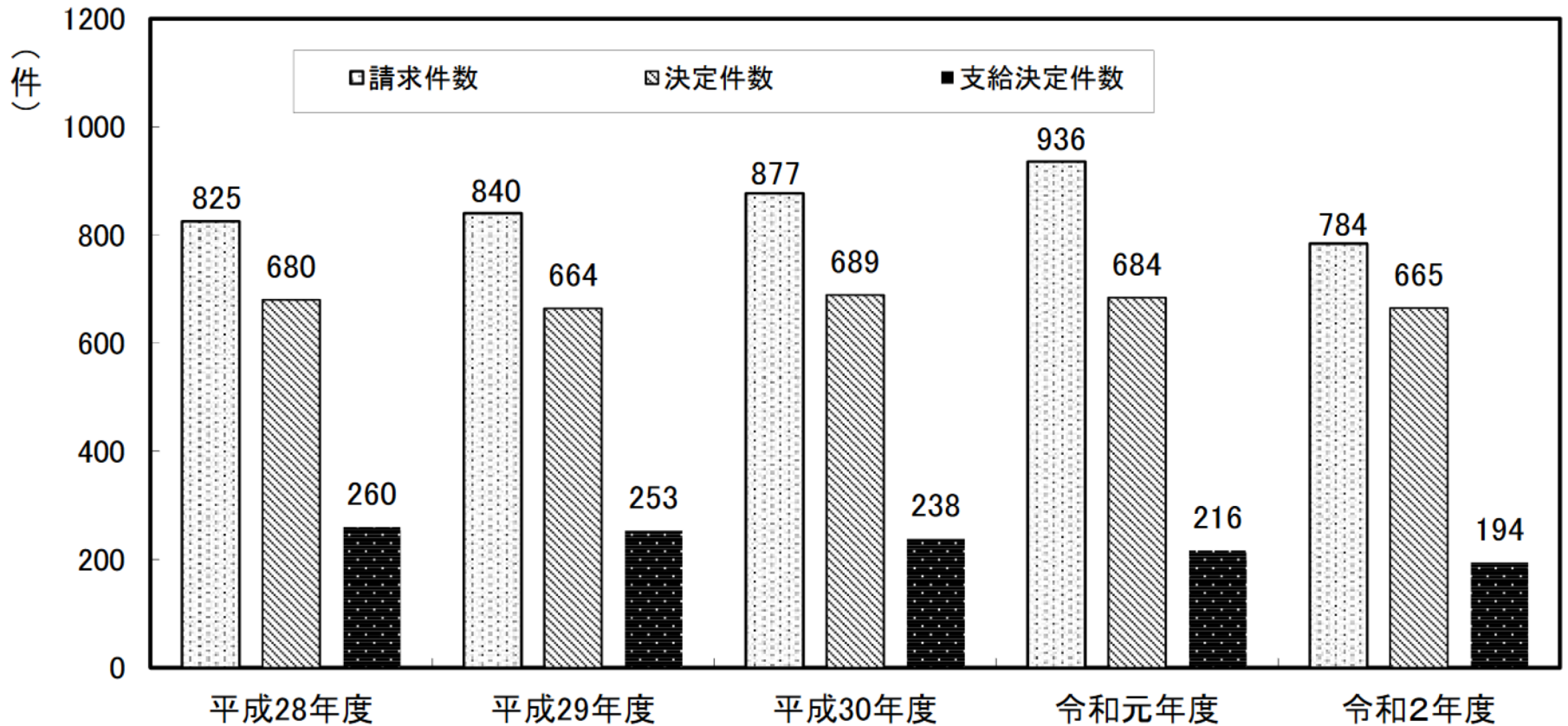
(5) 労災保険

～長時間労働で倒れる労働者

例：長時間労働が続き、うつ病になってしまった。毎日、深夜まで残業を繰り返していたらくも膜下出血を起こした。九死に一生を得たが、後遺症が残った。

- ケガでなくても労働災害。
- 精神障害：仕事の中で、特別な出来事に遭遇したり、長時間労働（月120時間以上の残業）、極度のストレス、パワハラやセクハラを受けた場合に、労働災害として認定される場合がある。
- 脳・心臓疾患：直前の月に100時間、2～6ヶ月前を平均して月に80時間以上時間外労働に従事していた場合には、労働災害として認定される。
- 労災認定のハードルが高い。自分自身で労働時間の記録（タイムカードのコピーなど）や、パワハラ・セクハラの証拠（録音やメール、SNSのメッセージなど）を取っておくことが非常に重要。

図1-1 脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移



出典： 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」（2021年6月23日）

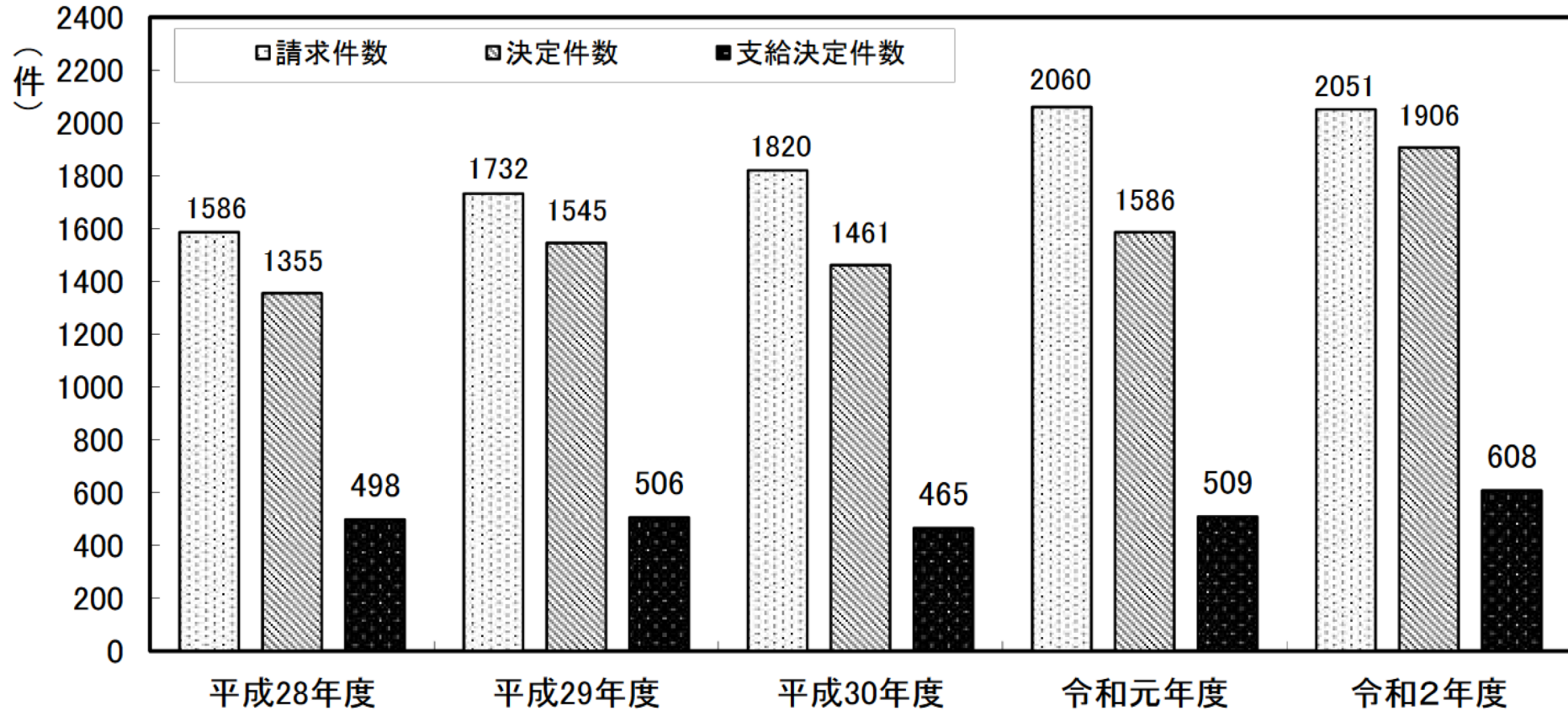
表1-1 脳・心臓疾患の労災補償状況

区 分		年 度				
		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
脳・心臓疾患	請求件数	825 (91)	840 (120)	877 (118)	936 (121)	784 (105)
	決定件数 ^{注2}	680 (71)	664 (95)	689 (82)	684 (78)	665 (88)
	うち支給決定 件数 ^{注3}	260 (12)	253 (17)	238 (9)	216 (10)	194 (14)
	[認定率] ^{注4}	[38.2%] (16.9%)	[38.1%] (17.9%)	[34.5%] (11.0%)	[31.6%] (12.8%)	[29.2%] (15.9%)
う ち 死 亡	請求件数	261 (14)	241 (18)	254 (18)	253 (18)	205 (18)
	決定件数	253 (16)	236 (20)	217 (15)	238 (17)	211 (17)
	うち支給決定 件数	107 (3)	92 (2)	82 (2)	86 (2)	67 (4)
	[認定率]	[42.3%] (18.8%)	[39.0%] (10.0%)	[37.8%] (13.3%)	[36.1%] (11.8%)	[31.8%] (23.5%)

※なお () 内は女性の件数。認定率の () 内は、女性の支給決定件数を決定件数で除した数。

出典： 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」（2021年6月23日）

図2-1 精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



出典： 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」（2021年6月23日）

表2-1 精神障害の労災補償状況

区 分		年 度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
精神障害	請求件数		1586 (627)	1732 (689)	1820 (788)	2060 (952)	2051 (999)
	決定件数 ^{注2}		1355 (497)	1545 (605)	1461 (582)	1586 (688)	1906 (887)
	うち支給決定 件数 ^{注3}		498 (168)	506 (160)	465 (163)	509 (179)	608 (256)
	[認定率] ^{注4}		[36.8%] (33.8%)	[32.8%] (26.4%)	[31.8%] (28.0%)	[32.1%] (26.0%)	[31.9%] (28.9%)
うち自殺 ^{注5}	請求件数		198 (18)	221 (14)	200 (22)	202 (16)	155 (20)
	決定件数		176 (14)	208 (14)	199 (21)	185 (17)	179 (17)
	うち支給決定 件数		84 (2)	98 (4)	76 (4)	88 (4)	81 (4)
	[認定率]		[47.7%] (14.3%)	[47.1%] (28.6%)	[38.2%] (19.0%)	[47.6%] (23.5%)	[45.3%] (23.5%)

※なお () 内は女性の件数。認定率の () 内は、女性の支給決定件数を決定件数で除した数。

出典： 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」（2021年6月23日）

(6) 労災保険～新型コロナウイルス感染症

仕事に関連して新型コロナウイルス感染症に感染した場合、労働災害として労災保険が適用される。感染経路が不明な場合でも、仕事の内容などによっては労災として認定される。

2021年9月30日現在で、1万8000件以上の労災申請があり、1万4000件以上で労災認定が出ている。認定率は約98%となっている。

- 厚生労働省：新型コロナウイルスに関するQ&A（労働者の方向け）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00018.html

- 厚生労働省：新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数など

<https://www.mhlw.go.jp/content/000627234.pdf>

(6) 労災保険～新型コロナウイルス感染症

例えば、新型コロナウイルス感染症に感染した人が...

- 医療や介護の職場で働いていた場合：

プライベートで感染したことが明らかな場合を除き、感染経路が不明でも、労災として認定される。

- それ以外の仕事で働いていた場合：

①職場が感染経路であると判明した人

②感染経路が不明でも、集団感染が発生している職場で働いている人

③感染経路が不明でも、多数のお客さんに接する職場で働いている人

...などは労災として認定される。

- 厚生労働省：新型コロナウイルス感染症に係る労災認定事例

<https://www.mhlw.go.jp/content/000647877.pdf>

(6) 労災保険～新型コロナウイルス感染症

- 新型コロナウイルス感染症に感染・発症した方が、肺炎の症状などが治まった後も、倦怠感や頭痛、胸痛、関節痛、息苦しさ、気分の落ち込みや思考力の低下、味覚・嗅覚障害、目の充血、脱毛や多様な皮膚症状、食欲不振など様々な症状に苦しむケースがある。
- 長期症状、急性期症状の遷延、後遺症などと呼ぶ専門家もいるが、医学的にはまだ研究中の段階。
- こうした継続する症状で通院している場合、またこうした症状で休業が続いている場合 → 労災保険の療養補償や休業補償の対象となる。
- 症状にともなう気分の落ち込み、うつなどの精神症状も、労災の対象となりうる。

事例①：日本人社員からの暴行暴言で、うつ病を発症した、カンボジア人技能実習生

- 30代の男性。2014年6月に技能実習生として来日。監理団体での研修後、建設業の会社（受入団体）へ入社する。
- 十分な安全教育もないまま水道管の埋設工事に従事、電動丸ノコによる指切断の大けがを負い、2カ月入院。会社は労災申請をせず、事故が起こってから安全教育を実施。
- 上司である複数の日本人社員から、約1年半にわたり、執拗な暴言と暴行を受ける。「バカ」「アホ」「死ね」「仕事ができないから国へ帰れ」。殴られ、蹴られ、ヘルメットの上からハンマーで殴られた。
- 2016年3月、夜勤の現場で日本人社員から激しい暴行を受け、会社の寮を脱出。日本に住む家族の元へ避難する。うつ病に。監理団体から脅迫のような電話がかかる。
- 労働組合に相談し、東京労働安全衛生センターも支援に。会社と団体交渉しつつ、指の怪我やうつ病の労災申請を行う。最終的に、労災として認定され、会社が本人に謝罪した。

事例①：日本人社員からの暴行暴言で、うつ病を発症した、カンボジア人技能実習生



- ▶ 日本人上司にハンマーで殴られ、割れたヘルメット

提供：全統一労働組合

事例②：長時間労働による脳出血で倒れたトラック運転手

- 50代の男性。建設用重機のリース業の会社に勤務。10トントラックを運転し、リースする重機をトラックに積み込み、建設現場に運び、工事後に回収して会社に戻る業務。
- 深夜の工事現場への重機の配送と早朝の引上げ業務が中心。繁忙期には、週に3～4日は帰宅できず、配送先の工事現場近くに停めた車中で待機しつつ仮眠。
- 2012年11月、業務中に脳出血で倒れる。集中治療室にかけつけた家族に対し、会社の社員が「これは労災にはなりません」と発言。一命はとりとめたが、後遺症が残って働けなくなり、退職に（不当解雇）。
- 会社側は「労災は99%ない」と主張。しかし、タイムカードでは、時間外労働が毎月130～220時間に。
- 病院の医療ソーシャルワーカーの勧めで東京労働安全衛生センターに相談。長時間労働による脳疾患として労災認定された。現在は、労災の障害年金を受給しつつ、療養生活を送っている。

事例③：パワハラ、長時間労働でうつ状態に

- 20代の男性。インターシップをした会社に卒業後就職。
- 会社はデジタルコンテンツを企画・開発するベンチャー系企業。
- 業務は専門的なCG開発のプログラミング。
- 入社後2か月目から難度の高い業務を繰り返し要求され、何とか応えようと頑張った。→100時間超の時間外労働を続けた。
- 社長から「クズ人材」「殺す」「土下座しろ」「金銭で賠償しろ」などと罵倒し脅迫するメールが相次いだ。
- 4か月目に体調不良で病院へ→「反応性うつ状態」と診断され休職に。
- 行政機関、東京労働安全衛生センターに相談。不払い賃金の支払いを支払わせ労災申請に取り組んだ結果、労災認定された。**パワハラの客観的な記録があったのが大きかった。**
- 現在は症状も治まり、再就職先の職場で順調に仕事ができている。

困った時の相談先：労働組合・ユニオン、NPO、公的機関

労働者の立場に立って無料で相談に乗ってくれます。相談日・時間は各団体のホームページで確認下さい。

(3-1) 労働組合の中央労働団体の相談窓口

- 連合0120-154-052（相談者の地元の相談窓口にかかります。東京は「連合東京」）

(3-2) 一人で加盟できる地域ユニオン・地域労組

- 下町ユニオン 江東区亀戸7-8-9松甚ビル2F 03-3638-3369
- コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク（全国各地の地域ユニオンの連絡先） <https://cunn.online/network/>

(3-3) 公的機関や労働NPOなどの相談窓口

- 東京都労働相談情報センター（東京都ろうどう110番／賃金・退職金等の労働条件や労使関係など労働問題全般の相談）0570-00-6110
- NPO法人東京労働安全衛生センター（職場の安全衛生や労働災害・職業病などの相談）江東区亀戸7-10-1 Zビル5階 03-3683-9765