

原労務管理事務所便り



連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>



令和2年の労働災害発生状況

◆死亡者数は3年連続過去最少、休業4日以上死傷者数は増加

厚生労働省が公表した令和2年の労働災害発生状況の取りまとめによれば、令和2年（1

月～12月）の労働災害による死亡者数（以下「死亡者数」）は802人（前年比43人・5.1%減）と、3年連続で過去最少となりました。一方、休業4日以上死傷者数（以下「死傷者数」という）は131,156人（前年比5,545人・4.4%増）と平成14年以降で最多となっています。

◆死傷者の傾向

事故の型別としては、特に死傷者数が最多の「転倒」（前年比943人・3.1%増）、「動作の反動・無理な動作」（同1,412人・8.0%増）で増加しています。

また、年齢別では、60歳以上が全死傷者数の約4分の1を占め、34,928人（前年比1,213人・3.6%増）となっています。

転倒は、高齢になるほど労働災害発生率が上昇しており、とりわけ高齢女性の労

働災害発生率は高いとされています。休業見込み期間も年齢が上がるにしたがって長くなることから、今後の高齢化社会において、高齢者の労働災害は対応が必須な課題といえます。

◆新型コロナウイルス感染症の影響も

また、上記死傷者数のうち新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害は6,041人となっています。医療機関や介護施設などでの発生が8割弱に達しているそうです。コロナ関連の労働災害は全体に占める割合としては小さいですが、職場でのクラスターも多発していることから、今後も引き続き申請件数も増えることが予想されます。

先行きが不透明な中、企業もしくははコロナ感染防止対策への配慮が必要になってくるでしょう。

2021年度賃上げの実態

◆概要

昨年に引き続き、2021年もコロナ禍で新年度を迎えることとなりました。東京商工リサーチでは、新年度における賃上げの実態を把握する

べく、2021年4月1日～12日にインターネットによるアンケート調査を実施しました。

◆回答結果

・実施率

「実施する」は66.0%で、前年比8.5ポイント上昇（昨年比は、集計を開始した2016年以降で最低だった）

・産業別

実施すると回答した企業の産業別割合の高い順に、①製造業71.9%、②建設業67.4%（1,028社中、693社）、③卸売業66.9%（1,799社中、1,204社）。最も低かったのは、不動産業の46.2%（175社中、81社）。

・規模別

大企業が74.1%に対し、中小企業は64.8%

（大企業は建設業、製造業、卸売業、運輸業で「実施する」が70%を超えた）

一方、中小企業で70%を超えたのは製造業だけ

宿泊業や旅行業、飲食業などが含まれるサービス業他の「実施する」は、大企業が65.6%に対し、中小企業は58.4%。また、金融・保険業は、大企業で61.2%、中小企業で36.3%。

◆賃上げの内容

賃上げ内容については、「定期昇給」が83.6%、「ベースアップ」が28.7%、「賞与（一時金）の増額」22.4%など

◆賃上げ率

最多は「2%以上3%未満」の26.6%。次いで、「1%以上2%未満」の24.0%。

「5%以上」は8.2%だったが、2020年度実績の0.7%と比べると、今年になって水準が戻ってきた感がある。

度重なる緊急事態宣言、まん延防止等重点措置の対象が広がる中、賃上げに慎重になっている企業は多いものの、半数以上が賃上げをする傾向にあります。今後は業種により、財政の厳しい企業と余力を残した企業と、二極化がさらに進むことが懸念されます。

「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書が公表されました

◆ハラスメントの発生状況・ハラスメントに関する職場の特徴

○過去3年間のハラスメント相談件数の推移については、パワハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラ

スメント、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラでは「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」の割合が最も高かった。

○職場の特徴として、パワハラ・セクハラともに「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「残業が多い／休暇を取りづらい」等の特徴について、ハラスメントを経験した者と経験しなかった者の差が特に大きい。

◆ハラスメントの予防・解決のための取組状況

○パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントに関する雇用管理上の措置として、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施している企業は8割程度であった。

○すべてのハラスメントにおいて、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く、

「あまり取り組んでいない」と回答した者は経験した割合が最も高い。

◆ハラスメントを受けた経験

○パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去3年間の勤務先での経験有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4%、顧客等からの著しい迷惑行為が15.0%、セクハラが10.2%となった。

◆ハラスメント行為を受けた後の行動、ハラスメントを知った後の勤務先の対応

○ハラスメントを受けた後の行動として、パワハラ、セクハラでは「何もしなかった」の割合が最も高かった。一方、顧客等からの著しい迷惑行為では、「社内の上司に相談した」の割合が最も高かった。

○ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」（47.1%）、セクハラでは「相談にのってくれた」（34.6%）、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いて、問題を解決するために相談にのってくれた」（48.6%）の割合が最も高かった。