

技能講習等講習会予定表

フォークリフト運転(31Hコース)		学 科		実 技					
		日	会場	日	会場	日	会場	日	会場
	5月	7	ポーラ名古屋ビル	8,9,10	NSB東海	12,13,19	トヨタL&F白金オフィス		
		8	ポーラ名古屋ビル	9,10,11	トヨタL&F白金オフィス	14,15,16	トヨタL&F白金オフィス		
		11	産業人材支援センター	13,20,27	東レ(株)岡崎工場				
		15	ポーラ名古屋ビル	16,17,18	NSB東海	21,22,23	NSB東海	20,27,6/3	水谷運輸
		17	江南市民文化会館	20,27,6/3	オークマ(株)				
		17	西尾市文化会館	21,22,6/2	西尾自動車学校アイシン精機	23,24,6/2	西尾自動車学校アイシン精機		
				23,24,6/3	西尾自動車学校アイシン精機	28,29,6/3	西尾自動車学校アイシン精機		
		18	ポーラ名古屋ビル	21,22,23	トヨタL&F白金オフィス	20,26,27	トヨタL&F白金オフィス	20,27,6/3	トヨタL&F北名古屋
		18	トヨタ教育センター	19,20,21	トヨタ教育センター	26,27,28	トヨタ教育センター		
		18	アイブラザ豊橋	20,26,27	トビー工業(株)				
		23	ポーラ名古屋ビル	24,25,28	NSB東海	29,30,31	NSB東海		
		28	ポーラ名古屋ビル	29,30,31	トヨタL&F白金オフィス	6/1,4,5	トヨタL&F白金オフィス		
	6月	4	ポーラ名古屋ビル	5,6,7	NSB東海	8,11,12	NSB東海	10,17,24	トヨタL&F小牧
		5	ポーラ名古屋ビル	6,7,8	トヨタL&F白金オフィス	9,10,16	トヨタL&F白金オフィス		
		8	トヨタ教育センター	9,10,11	トヨタ教育センター	16,17,18	トヨタ教育センター		
		11	ポーラ名古屋ビル	13,14,15	NSB東海	17,23,24	トヨタL&F白金オフィス	17,24,7/1	水谷運輸
		14	ポーラ名古屋ビル	15,18,19	トヨタL&F白金オフィス	20,21,22	トヨタL&F白金オフィス		
		20	ポーラ名古屋ビル	21,22,25	NSB東海	26,27,28	NSB東海		
		28	アイブラザ豊橋	7/1,7,8	トビー工業(株)				
	7月	2	ポーラ名古屋ビル	3,4,5	NSB東海	6,9,10	NSB東海	8,15,22	水谷運輸/トヨタL&北名古屋
		10	NSB東海	11,12,13	NSB東海	17,18,19	NSB東海		
		19	NSB東海	20,23,24	NSB東海	25,26,27	NSB東海		

技 能 講 習	講習会の名称	会 場	30年度 講習等日程		
			5月	6月	7月
	ガス溶接 【学科1日 実技1日】	(学)ポーラ名古屋ビル (実)豊田自動織機	17 19	6 9	
		(学)ポーラ名古屋ビル (実)トヨタ教育センター	7 12	27 30	18 21
	酸素欠乏・硫化水素 危険作業主任者 【学科2日 実技1日】	ポーラ名古屋ビル	(学)9,10 (実)11or12 (学)15,16 (実)17or18 (学)23,24 (実)25or26 (学)28,29 (実)30or31	(学)6,7 (実)8or9 (学)13,14 (実)15or16 (学)19,20 (実)21or22 (学)26,27 (実)28or29	(学)3,4 (実)5or6 (学)9,10 (実)11or12 (学)17,18 (実)19or20 (学)24,25 (実)26or27
		豊橋管内	(学)21,23 (実)24or25		(学)31,8/1 (実)9/2or3
		豊田管内			(学)23,24 (実)26or27
	有機溶剤作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		18,19 2,3	19,20 30,31
		ポーラ名古屋ビル	12,13		
		伏見第一ビル	17,18 24,25 30,31	4,5 11,12 28,29	11,12
		豊橋管内		13,14	19,20
		豊田管内		12,13	10,11
	特定化学物質及び 四アルキル鉛等 作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	8,9 21,22 30,31	4,5 11,12 18,19	9,10 17,18
		ポーラ名古屋ビル	26,27		
		伏見第一ビル	15,16		2,3 26,27
		豊橋管内		20,21	
		豊田管内	29,30		

表紙写真コメント

株式会社富士プレス 常務執行役員 高羽 直樹

表紙の画像は、正に新緑の候に相応しい、新たな生命の息吹を感じる大正ガラスの一輪挿しです。作る過程で良い塩梅に吹雪が伸ばされ、躍動感を生んでいます。又、よく見ると吹雪には何色もの色ガラスが使われています。色数が多いと下品になりがちなのですが、この花瓶はアールヌーボーと見紛う見事なフォルムと色合いで、とても上品に仕上がっています。当時の名も無きガラス職人の仕事の秀逸さに、尊敬の念を禁じ得ません。

技 能 講 習	講習会の名称	会 場	30年度 講習等日程		
			5月	6月	7月
	プレス機械作業主任者【学科2日】	伏見第一ビル 豊田管内	21,22	25,26	9,10 19,20
	乾燥設備作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル 伏見第一ビル 豊橋管内	23,24	6,7	9,10 23,24 8,9
	はい作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル 伏見第一ビル		5,6 21,22	4,5
	石綿作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル 伏見第一ビル	28,29		17,18
	鉛作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	21,22	13,14	
	ショベルローダー等運転 【学科1日・実技3日】	ポリテクセンター	(学)8 (実)9,10,11or 14,15,16	(学)12 (実)13,14,15or 18,19,20	
	アーク溶接 【学科1.5日 実技1.5日】	(学)(実)ポーラ名古屋ビル (実)豊田自動織機 (学)(実)ポーラ名古屋ビル (実)ポリテクセンター中部			24,25 28 19,20 4,5 27 10
	自由研削といし・取替・ 試運転【学科・実技 計1日】	(学)(実) ポーラ名古屋ビル	14	25	23
	機械研削といし・取替・試運転 【学科1日・実技0.5日】	(学)(実)トヨタ教育センター		14,15	
	産業用ロボット(検査・教示) 【学科2日・実技1日】	(学)ポーラ名古屋ビル (実)三菱電機		11,12 13or14or15	
	ダイオキシン【学科1日】	ポーラ名古屋ビル	14		2
	粉じん【学科1日】	ポーラ名古屋ビル	25		6
	低圧電気【学科1日 実技1日】	(学)(実)ポーラ名古屋ビル	15,16	7,8 28,29	12,13
	石綿作業従事者【学科1日】				30
	安全衛生推進者【学科2日】	伏見第一ビル	28,29		
	衛生推進者【学科1日】	伏見第一ビル			3
	局所排気装置等自主検査者 【学科2日 実技1日】	(学)(実) ポーラ名古屋ビル	(学)8,9 (実)10or11	(学)12,13 (実)14or15	(学)23,24 (実)25or26
	安全管理者選任時研修 【学科2日目】	ポーラ名古屋ビル		6,7	
	衛生管理者(一種)【学科4日】	伏見第一ビル	8,9,10,11	18,19,20,21	
	潜水士【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	21,22		
	作業環境測定士			25,26	

研修等の名称	30年度 研修日程		
	5月	6月	7月
KYT1日研修会(第1回)		22	
熱中症予防対策シンポジウム(デザインホール)		6	
第1回労務管理セミナー			○

※上記で会場の記載のないものはポーラ名古屋ビルで実施します。 ※日付の 〇 の表示は、土日・祝日です。

5

2018
vol.512

平成30年5月発行

公益社団法人愛知労働基準協会



緑地吹雪一輪挿し



エー・アール・ケイ マンスリー

CONTENTS

愛知労働局等からのお知らせ

2 ・着任のご挨拶

3 ・着任挨拶
・労働保険の年度更新

4・5 ・平成30年度 愛知労働局行政運営方針
・災害発生状況

6 ・熱中症を防ごう
・平成29年中の発生状況を踏まえ熱中症予防の取組を実施します
・治療と仕事の両立支援アンケート調査結果報告書について

7 ・平成30年度 熱中症シンポジウム
・生または半生の鶏肉料理による食中毒に要注意!

協会だより

8 ・リスク評価結果に基づく労働者の健康障害防止対策の徹底について
・第9次粉じん障害防止総合対策の推進について
・労働基準監督署に「労働時間改善指導・援助チーム」を編成しました

総務部だより

9 ・第35回理事会開催報告

教育事業部だより

・「平成30年度 愛知産業安全衛生大会」のご案内
・第4回安全管理専門担当者研修「優良事業場見学会」開催報告

10 ・平成29年度経営者セミナー
「直前に迫る無期転換制と働き方改革諸法への企業制の対応」開催報告

11 ・第5回労務管理セミナー
「高齢者等多様な人材をいかに労務管理と助成金の活用について」開催報告

インフォメーション

12 ・技能講習等講習会予定表

着任のご挨拶

愛知労働局長 高崎 真一



3月31日付けで愛知労働局長に着任しました高崎です。

(公社)愛知労働基準協会並びに会員企業の皆様には、日頃から愛知労働局の行政運営に深いご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

愛知県は、自動車や航空機などの輸送用機械をはじめとするモノづくりの盛んな地域であり、さらに、この数年は、名古屋駅開発による高層ビルが相次いで建設され、リニア中央新幹線の開業に向けた工事も始まり、地域経済の活性化がますます期待されています。

一方、雇用情勢については、2月の有効求人倍率は1.89倍と高い水準にあり、人手不足感がますます広まっています。

このような状況のもと、愛知労働局においては、局をあげて、①働き方改革、②人材確保、③労働災害防止対策の3項目を最重点課題に掲げ取り組んでいます。

働き方改革につきましては、誰もが、あらゆる場で活躍できる、全員参加型の一億総活躍社会を実現することが目的です。長時間労働が行われている事業場に対する指導、36協定の適切な締結・届出に係る法令周知の他、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立、仕事と生活の調和がとれた社会の実現に向けた「働き方改革」に努めてまいります。

人材確保につきましては、中小企業はもとより、大企業でも人手不足感が顕著な状況です。実は、働き方改革こそが人材確保対策の王道です。愛知労働局としましては、局の総力を上げて働き方改革を進める中で、企業の人材確保を支援し、人材不足の解消に貢献していきたいと思えます。

労働災害防止対策につきましては、本年度からスタートした第13次労働災害防止計画では、災害原因としての危険源に着目し、リスクのレベルに応じた効果的な労働災害防止対策が講じられるよう安全衛生水準の向上を図るための取組を推進し、働く人にその能力を発揮しいきいきと活躍していただけるよう、労働災害のない安心して働くことのできる職場環境の実現に向けて一層努力していきます。

このような諸課題に対し、県内の事業主や労働者の方々をはじめとして、地域の方々から広く理解を得ながら関係機関・団体等と連携し、地域の実情を踏まえた労働行政を推進していきたいと思えますので、ご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

会員の皆様には、一億総活躍社会の実現に向けて、「働き方改革」を力強くリードしていただき、愛知の働く人、家庭、地域、企業がより魅力的で元気になるよう力強くご期待申し上げ、着任の挨拶といたします。

着任挨拶

愛知労働局労働基準部長 黒部 恭志



会員の皆様には、ますますご盛栄のこととお慶び申し上げます。

4月1日付けで愛知労働局労働基準部長として着任しました黒部と申します。

現在、政府全体として、働き方改革の推進に向けた取り組みが行われています。愛知労働局においても、総合的労働行政機関として四行政(労働基準、職業安定、雇用環境・均等等、人材開発)がより一層連携し、長時間労働の是正、女性の活躍促進、仕事と家庭の両立等働き方改革の推進に向け、各種の取り組みを積極的に実施してまいりますので、よろしくお願い申し上げます。

働き方改革の主要な取り組みの一つに長時間労働の是正がありますが、愛知県内においては、1ヶ月あたり80時間を超える時間外・休日労働が行われている事業場が依然として多くみられ、過労死に係る労災請求件数も高止まりの状況にあります。

労働基準部においては、長時間労働により働く方々が健康を損なうことがないように、過労死等ゼロを目指して、労働時間管理の適正化や長時間労働の削減に向けた各事業場の取り組みについての助言や指導等を積極的に行い、長時間労働を前提とした労働慣行からの転換を目指してまいります。

また、労働災害防止については、本年度が第13次労働災害防止推進計画のスタートの年です。第13次防においては、死亡者数について、2022年までの早期に40人を下回ること、死傷者数について、2022年までに2017年との比較で10%以上減少させることを目標としており、目標の達成に向け、災害原因としての危険源に着目し、リスクのレベルに応じた労働災害防止対策が図られるよう論理的な安全衛生管理の定着を図り、業種や業態に応じた労働災害の防止対策を実施してまいります。

その他、メンタルヘルス不調を未然に防止するためストレスチェック制度の定着を図るとともに、疾病を抱えている方が安心して働き続けられるよう、治療と仕事の両立支援に向けた気運の醸成を図ってまいります。

企業の発展には、働く方々が個々の能力を存分に発揮し生産性を向上できるような仕組みづくりや、その前提として安心・安全・健康で働ける職場環境づくりが欠かせません。皆様と様々な情報交換をさせていただきながら、愛知県で働く方々が安心・安全・健康に働くことのできる職場づくりに、また、働き方改革の推進にしっかりと取り組んでまいる所存ですので、一層のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。着任の挨拶とさせていただきます。

労働保険の年度更新 労災保険・雇用保険

6月1日(金)～7月10日(火)

～申告と納付はお早めに～

- 申告書は5月末頃に送付する予定です。
- 口座振替による納付が便利です。
- 電子申請を是非ご利用ください。

厚生労働省 年度更新お知らせページ

年度更新

検索



平成30年度 愛知労働局行政運営方針

愛知労働局では、総合的労働行政機関として、平成30年度においては「働き方改革に関する課題」「人材確保に関する課題」「労働災害防止対策に関する課題」の三つを最重点の課題と位置づけ、四行政（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）が連携を密にして適時適切に対応することとしており、労働基準部では、次の施策を最重点対策として取り組むこととしています。

1 最重点対策

(1)過重労働防止対策

【基本方針】

1か月あたり80時間を超える時間外・休日労働が行われている事業場が依然として多くみられ、過労死等に係る労災請求件数が高止まりの水準にある中、働くことにより労働者が健康を損なうようなことがあってはならないものであることから、過労死等ゼロを目指した取組を推進します。

【目標】

長時間労働が行われている事業場に対する監督指導、36協定の適切な締結・届出に係る法令周知、取引環境の改善を含め長時間労働の削減に係る企業の取組支援等を一体的に推進し、長時間労働を前提とした労働慣行からの転換を目指します。

また、メンタルヘルス不調者の発生を未然に防ぐなどのメンタルヘルス対策に取り組む事業場の拡大を目指します。

【数値目標（平成32年の目標値）】

- ①一般労働者の年間総実労働時間 2,000時間（平成28年愛知県2,051時間、愛知県「毎月勤労統計調査」）
- ②週労働時間60時間以上の雇用者の割合5%以下（平成28年全国7.7%、総務省労働力調査）

【数値目標（中期）】

- ①2022年度（平成34年度）までにメンタルヘルスに取り組んでいる事業場（規模10人以上）の割合80%以上（労働安全衛生調査 平成28年：全国57%）（愛知調査 平成27・28年：規模50人以上愛知82%）

(2)労働災害防止対策

【基本方針】

第12次労働災害防止推進計画について、平成25年度から5か年計画を推進した結果、製造業におけるはさまれ・巻き込まれ災害減少目標を除き、目標の達成はできませんでした。本年度からスタートした第13次労働災害防止推進計画では、災害原因としての危

険源に着目し、残留リスクのレベルに応じた効果的な労働災害防止対策が講じられるよう「論理的な安全衛生管理」の考え方の周知及び普及・定着、製造業におけるはさまれ・巻き込まれ災害防止対策、建設業における墜落・転落防止対策を重点として取り組むとともに、事業場単位から企業単位に指導の軸足を移し、安全衛生管理活動の活性化、雇い入れ時を含む安全衛生教育の確実な実施等、安全衛生水準の向上を図るための取組を推進します。

【目標】

- 第13次労働災害防止推進計画においては、
 - ・死亡災害について、2022年までの早期に40人を下回り、さらなる減少を目指します。
 - ・休業4日以上之死傷災害について、2017年（平成30年2月末日速報値6,604人、確定見込み値6,728人）に比べ、2022年までに10%以上減少（6,000人以下）させます。

【数値目標（平成30年）】

- ①労働災害による死亡災害は、40人を下回ること。
- ②休業4日以上之死傷者数を6,470人以下（平成29年より4%減少）とする。
- ③重点とする業種・対象にかかる目標は、次のとおりとする。
 - ・製造業のはさまれ・巻き込まれ災害について、476人以下（平成29年より4%減少）とする。
 - ・建設業の墜落・転落災害について、210人以下（平成29年より4%減少）とする。
 - ・全産業における転倒災害の死傷者数について、ほぼ毎年増加しているところ、平成29年と比較して減少に転じさせる。

数値目標出所：愛知労働局 第13次労働災害防止推進計画

2 具体的対策

上記1の最重点対策を含め、労働基準部では、以下の各種対策に取り組めます。

(1)過重労働の防止・長時間労働削減対策

- ア 長時間労働を前提とする労働慣行からの転換
- イ 徹底した監督指導の実施
- ウ 職場におけるメンタルヘルス対策
- エ 過重労働解消キャンペーン
- オ 司法処分を含めた厳正な対応等

(2)労働者の安全確保対策

- ア 重点とする労働災害防止対策
 - (ア)論理的な安全衛生管理の定着と推進
 - (イ)製造業、建設業、林業における労働災害防止対策
- イ 労働災害減少のための重点業種対策

- (ア)小売業・社会福祉施設・飲食店
- (イ)陸上貨物運送事業
- ウ 業種横断的な対策
 - (ア)転倒災害防止対策
 - (イ)交通労働災害防止対策
 - (ウ)新規雇入れ者・高齢労働者対策

(3)労働者の健康確保対策

- ア 治療と仕事の両立支援
- イ 化学物質による健康障害防止対策
- ウ 熱中症予防対策
- エ 石綿・粉じん障害防止対策
- オ 腰痛対策
- カ 受動喫煙防止対策

(4)労働条件の確保改善対策

- ア 解雇、賃金不払や倒産事案等への的確な対応

- イ 中小事業主・小規模事業者に対する支援
- ウ 特定分野における労働条件の確保・改善
 - (ア)外国人技能実習生
 - (イ)自動車運転者
 - (ウ)障害者
 - (エ)「労災かくし」排除に向けた対策

(5)最低賃金の適切な運営に向けた対策

- ア 愛知地方最低賃金審議会の円滑な運営
- イ 最低賃金額の周知及び遵守の徹底
- ウ 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

(6)労災補償制度の適切な運営に向けた対策

- ア 組織的な管理による労災保険請求の早期処理等
- イ 石綿関連疾患に関する労災補償制度等の周知広報

災害発生状況

労働基準部 安全課

平成29年 愛知県の全産業死亡災害一覧

*平成30年4月発生分 死亡災害報告は、0件でした。

平成30年 愛知県の全産業死亡災害一覧

発生月・時間	業種	労働者数	被災者職名	年齢	事故の型	起因物	災害状況
2月 11:30～12:00	建設業	1～9	作業員	60代	はさまれ・巻き込まれ	その他の建設機械等	道路ほ装工事において、切削されたほ装道の状況を屈んで接写撮影していたところ、清掃作業のため後退してきた路面清掃機の右後輪にひかれた。
3月 7:00～7:30	運送業	10～29	作業員	50代	墜落・転落	トラック	被災者は、トラックから生コンプラントにセメントガラをポンプ圧送後、トラック上部より墜落した。
3月 11:00～11:30	建設業	1～9	作業員	30代	墜落・転落	通路	マンション新築工事において、部材を台車に乗せ、低姿勢で移動していた被災者が、躯体端より地上まで墜落した。
3月 14:30～15:00	建設業	10～29	作業員	40代	おぼれ	屋根はりもやけた・合掌	棧橋を支える鋼管杭の塗装のために組まれたつり足場の解体作業中、強風にあおられて、棧橋を構成する梁から墜落し溺死した。

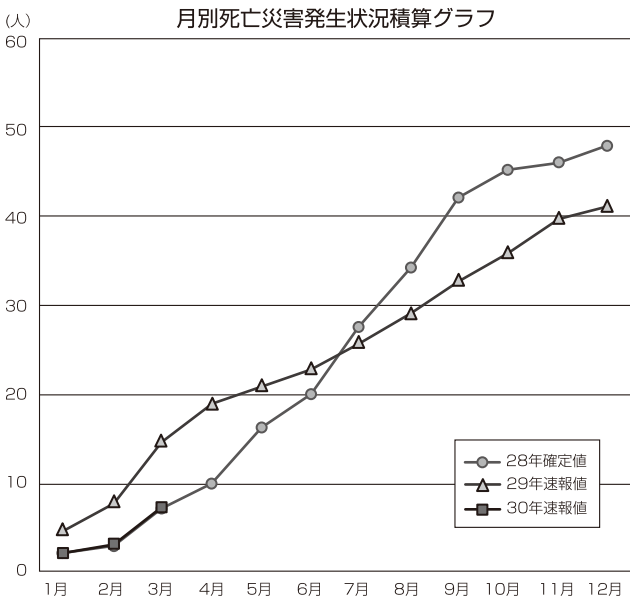
平成30年 愛知労働局管内死亡災害発生状況

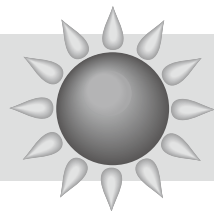
平成30年4月9日現在の速報値

【平成30年発生分】

業種	年別	平成30年	平成29年同期	平成29年速報値
製造業		1	4	11
食品製造業		0	1	1
化学工業		0	1	3
鉄鋼・非鉄金属		0	0	2
金属製品		0	1	2
一般・電気・輸送用		0	0	1
その他		1	1	2
建設業		4	4	15
土木工事業		2	1	6
建築工事業		2	3	6
その他		0	0	3
陸上貨物運送事業		1	2	7
商業		0	0	1
卸売業		0	0	0
小売業		0	0	1
その他		0	0	0
清掃・と畜業		1	0	3
上記以外の事業		0	1	7
合計		7	11	44

月別死亡災害発生状況積算グラフ





熱中症を防ごう

健康課

愛知県の平成29年の熱中症の死者数は1人であり、前年同数であったが、4日以上のお休業者は35人(確定値)と、前年30人から増加となっており、平成26年から増加傾向にあります。

厚生労働省では、本年度も熱中症の予防にかかるキャンペーン(名称:「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」)を実施します。実施期間を5月1日から9月30日までとし、政府全体の取組である熱中症予防強化月間の7月を重点取組期間とします。

毎年、梅雨明けの時期になると日差しが急に強くなり、急激な環境温度の変化に身体が対応しきれずに、熱中症が発生しています。

また、空調設備のない屋内作業場や通風の不十分な倉庫などでの発生も災害件数全体の半数を占めていますので、屋内外を問わず熱中症予防対策を進める必要があります。

万一、熱中症が起これば、まず、救急車を呼ぶなど躊躇せずに速やかに医療機関で受診させてください。

愛知労働局では取り組むべき事項等を記載した「熱中症対策パンフレット」を作成しました。

愛知労働局のホームページの下記アドレスにも載せていますので、管理者及び各作業者の教育に使用するなど熱中症予防対策の一層の取組をお願いします。

<http://aichi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0120/0349/201837173530.pdf>

平成29年熱中症発生状況(愛知)については協会webサイト

(<http://www.airouki.or.jp>)をご覧ください。

平成29年中の発生状況を踏まえ熱中症予防の取組を実施します

この度、愛知労働局より標記熱中症予防の取組について周知依頼がありました。

愛知県内の熱中症発生状況、これを踏まえた取組、パンフレット等詳しくは当協会webサイト(<http://www.airouki.or.jp>)をご覧ください。

治療と仕事の両立支援アンケート調査結果報告書について (愛知県内に本社を置く企業等の両立支援の取組状況)

「治療と仕事の両立支援」は、病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある労働者が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、適切な治療を受けながら生き生きと働き続けられる社会を目指す取組です。

愛知労働局は、昨年7月に「あいち地域両立支援推進チーム」を立ち上げるとともに、県内に本社を置く企業等に対し下記のとおりアンケート調査を実施し、その結果をとりまとめました。

(1)調査対象企業数:1,924件 うち有効回答数907件(複数回答有)

(2)調査期間:平成29年9月27日から同年10月27日まで

(3)調査結果の概要:

ア 「治療と職業生活の両立支援ガイドライン(平成28年2月)」の「内容を知っている」は27%、「内容は知らないがすることは知っている」は39%

イ 治療と仕事の両立支援のための相談窓口の設置は 45%

ウ 私傷病を理由とした退職者がいたのはおよそ半数、同じく2週間以上の休職者がいたのは約8割(2014年以降)

エ 休業者がいた企業のうち、苦慮した対応の上位3つは「復職の可否判断(50%)」、「代替要員の確保(39%)」、「見合った仕事の提供(29%)」

オ 約2割の企業が両立支援のため社内の制度の枠を超えた対応をしており、企業規模が大きいほどその傾向は大きい。

カ 企業が知りたいことの上位3つは「労働者への配慮方法(47%)」、「他社事例(42%)」、「国・県・市の施策(37%)」である。

キ 企業が取り組みの必要を考えることの上位4つは「休暇・休業制度の整備(57%)」、「両立支援対象者への対応方法の明確化(51%)」、「管理者に対する意識啓発(30%)」、「事業場内ルールの周知(30%)」である。

(その他詳細は当協会webサイト<http://www.airouki.or.jp/index.html>をご覧ください。)

平成30年度 熱中症シンポジウム

【日 時】平成30年6月6日(水) 12時30分～17時00分

【会 場】デザインホール(名古屋市中区栄3-18-1 デザインセンタービル3階)

【内 容】今年の熱中症予測および職場での熱中症対策を解説するほか、今年も実施される「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」についてご紹介します。

また、会場では熱中症予防に関連する機器や用品を展示します。

【講 師】

■今年の夏の気象と熱中症になりやすい気象条件:村山 貢司 氏(気象予報士)

■熱中症発生のメカニズムからみた予防対策:堀江 正知 氏(産業医科大学 産業保健管理学教室 教授)

■熱中症予防対策・企業の取組事例

・舟橋 敦 氏(マツダ株式会社 安全健康防災推進部 産業医)

・太田 和夫 氏(清水建設株式会社 名古屋支店 安全環境部 部長)

■職場における熱中症予防対策について:愛知労働局 労働基準部 健康課

■パネルディスカッション(質疑応答含む)

【参加費】10,290円(一般)

9,260円(中災防会員・賛助会員・愛知県下の各労働基準協会会員)

※資料代、消費税を含みます。

【申込方法】 当協会webサイトのトップページに詳細を掲載しております。申込用紙をダウンロードして必要事項をご記入の上、FAXでお申し込みください。

【お問合せ先】(公社)愛知労働基準協会 総務部 TEL052-221-1438 / FAX052-204-1268

生または半生の鶏肉料理による食中毒に要注意!



カンピロバクター食中毒が飲食店で多発!

平成29年、愛知県内のカンピロバクター食中毒は過去5年間で最多となり、飲食店ではすべての事例で、**鶏刺しや鶏肉のしもふり、たたき、鶏レバ刺しなど、生または半生の鶏肉料理が提供**されていました。

○カンピロバクター食中毒とは…

特徴:鶏や牛、豚などに存在する細菌による食中毒
症状:下痢、腹痛、発熱、吐き気、頭痛 など

まれに**ギラン・バレー症候群^(※)**を発症する

(※)両手足の麻痺や呼吸麻痺などに至る神経障害

カンピロバクター食中毒を防ぐには?

『新鮮だから生で食べても大丈夫』は間違い!
『鶏肉の表面を加熱すれば大丈夫』は間違い!!



飲食店では、中心部まで十分に加熱された鶏肉料理を選んで注文する、予約時に宴会メニューを確認するなど、**生または半生の鶏肉料理を食べないようにしましょう!**

愛知県健康福祉部保健医療局生活衛生課、名古屋市保健所、豊橋市保健所、岡崎市保健所、豊田市保健所

リスク評価結果に基づく労働者の健康障害防止対策の徹底について

愛知労働局長から、平成30年3月19日付で、当協会長をはじめとした関係団体の長に対して以下のとおり協力依頼がありました。

日頃から労働安全衛生の推進について格別のご支援、ご協力をいただき厚く御礼申し上げます。

さて、今般、「化学物質のリスク評価検討会」において、ピリジン等5物質についてリスク評価を行い、その報告書が取りまとめられましたので、これを踏まえて労働者の健康障害防止対策が講じられるようお願いいたします。

関係者の皆様におかれましては労働者の健康障害防止対策にご理解、ご協力いただきますようお願いいたします。

なお、5物質に関する有害性情報等については当協会webサイト(<http://www.airouki.or.jp>)、報告書全文は厚生労働省webサイト(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000192703.html>)をご覧ください。

第9次粉じん障害防止総合対策の推進について

愛知労働局長から、平成30年3月22日付で、当協会長をはじめとした関係事業者団体等の長に対して以下のとおり協力依頼がありました。

労働基準行政の運営につきましては、日頃から格別の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、粉じん障害の防止に関しては、昭和56年以降8次にわたり作業環境管理、健康管理、作業管理および労働衛生教育等の推進を内容とする総合的な対策に取り組んできたところであります。

その結果、昭和55年当時、全国で6,842人であったじん肺新規有所見労働者はその後大幅に減少し、平成28年には122人にまで減少しました。

しかし、愛知局管内におけるじん肺新規有所見労働者数は23人と全国の約5分の1を占めており、引き続き粉じんばく露防止対策を推進することが重要です。

これらの状況を踏まえ、厚生労働省では、平成30年から5か年間を期間とする「第9次粉じん障害防止総合対策」を策定し、引き続き粉じん対策を推進することとしており、当局においても同期間、当該総合対策を基本に粉じん障害防止対策を推進いたします。

つきましては、貴団体におかれましても、本総合対策の趣旨を御理解いただき、会員その他関係事業場に対する本総合対策の周知を図るとともに、特段の御配慮を賜りますようお願いいたします。

詳しくは厚生労働省webサイト(http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantu/0000197047.pdf)をご覧ください。

労働基準監督署に「労働時間改善指導・援助チーム」を編成しました
～新たに「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、労働時間などの相談に対応～（抜粋）

厚生労働省では、4月1日から労働基準監督署に、働く方々の労働条件の確保・改善を目的とした「労働時間改善指導・援助チーム」を編成しました。

このチームは2つの班で編成されます。「労働時間相談・支援班」では全国の労働基準監督署内に「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、主に中小企業の事業主の方に対し、法令に関する知識や労務管理体制についての相談への対応や支援を行います。「調査・指導班」では、引き続き長時間労働を是正するための監督指導を行います。

愛知労働局では、こうした取組を通じて労働時間の改善などを促し、働き方改革の推進を図っていきます。

【概要】

- 労働時間相談・支援コーナーを設置（労働時間相談・支援班）
主に中小企業の事業主の皆さまを対象に、窓口と電話で、以下のような相談を受け付けます。
(1) 時間外・休日労働協定(36協定)を含む労働時間制度全般に関するご相談
(2) 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に関するご相談
(3) 長時間労働の削減に向けた取組に関するご相談
(4) 労働時間などの設定についての改善に取り組む際に利用可能な助成金のご案内
[受付時間] 8時30分～17時15分(平日のみ)
- 労働時間改善指導・援助チーム
(1) 労働時間相談・支援班
特に中小規模の事業主の皆さまに対して、上記(1)～(4)などのご相談についてきめ細やかな相談・支援などを行います。
(2) 調査・指導班
長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止のため、「労働時間改善特別対策監督官」として任命された労働基準監督官が監督指導を行います。

詳しくは厚生労働省HP(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000199557.html>)をご覧ください。

第35回理事会開催報告

当協会は、4月23日(月)に名鉄グランドホテルで標記理事会を開催し、愛知労働局 労働基準部長 黒部 恭志 様に来賓挨拶をいただいた後、「平成29年度事業報告および貸借対照表、正味財産増減計算書、財産目録等」、「役員任期满了に伴う改選」、「常勤役員の報酬等」、「会員入会－任意退会の報告－」の承認について上程し、出席理事全員一致で何れも承認可決されました。

また、「会長、副会長および専務理事の平成29年度下期の職務執行状況の報告」および「『第77回(平成30年度)全国産業安全衛生大会in横浜』参加勧奨に関するお願い」についても併せて行いました。

教育事業部だより

「平成30年度 愛知産業安全衛生大会」のご案内

【日 時】平成30年7月4日(水) 12時30分～16時05分

【会 場】名古屋国際会議場 センチュリーホール(名古屋市熱田区熱田西町1-1)

【参加費】資料代:2,000円(消費税込)

プログラム

- | | | | |
|-------|--|-------|---|
| 12:00 | 開場・受付開始 | 15:05 | 4 特別講演
「病気になっても、安心して働ける職場づくりのために」
あいち健康の森健康科学総合センター
センター長 医学博士 津下 一代 氏 |
| 12:07 | 熱中症対策のDVD上映(愛知労働基準協会) | | 【主な項目】 |
| 12:13 | 「論理的な安全衛生管理」DVD上映(愛知労働局) | | 1 働き盛り世代を直撃する重大な病気(がん、脳卒中、糖尿病合併症を例として) |
| 12:30 | 1 開会式・表彰式・大会宣言
(1)開会式
①主催者挨拶 ②来賓挨拶 ③来賓紹介
(2)表彰式
①厚生労働大臣表彰伝達
②愛知労働局長表彰授与 ③受賞者代表謝辞
(3)大会宣言 | | 2 各疾患の治療の経過と望ましい働き方 |
| 13:30 | 休憩 | | 3 両立支援にむけた医療現場の変化 |
| 13:40 | 2 基調講演
「労働安全衛生行政の動向について」
愛知労働局 労働基準部長 黒部 恭志 氏 | 16:05 | 閉会 |
| 14:10 | 3 講演
「小島グループの安全衛生活動の取組み」
小島プレス工業株式会社 取締役社長 小島 栄二 氏 | | |
| | 【主な項目】 | | |
| | 1 オール小島の安全衛生活動に関しての考え方 | | |
| | 2 モノづくり改革の先に見えてくる安全環境 | | |
| | 3 運搬・荷役作業改善による安全対応 | | |
| | 4 労働衛生と健康増進活動 | | |

お申込方法
開催案内にある専用申込用紙に必要事項をご記入の上、所属事業場の区域を担当する各地区労働基準協会にお申し込みください(詳細は5月1日から順次配布の開催案内をご確認ください)。
また、当協会ホームページにも開催案内を掲載しますのでご利用ください。

お問合せ先
公益社団法人愛知労働基準協会 教育事業部
TEL 052-221-1439 / FAX 052-221-1440
E-mail kj-ark@airouki.or.jp

第4回安全管理専門担当者研修
「優良事業場見学会」開催報告

当協会は3月8日(木)に、愛知安全管理者交流会、愛知衛生管理者交流会および愛知THP推進協議会と、企業の安全衛生担当者等を対象に、真空熱処理を柱とする金属熱処理メーカーの株式会社メタルヒートにおいて標記研修を共催しました。以下、概要。

愛知衛生管理者交流会の杉本 宏次 会長(日本ガイシ株式会社 安全衛生統括部 担当部長)の開講挨拶に続き、同社の原 敏城 代表取締役から、「きれいな工場は高い管理能力の証明である。世界一きれいな熱処理工場を目標に、安全衛生管理や品質管理に取り組んでいる。」旨のご挨拶をいただいた。

同社の今枝 良介 総務部総務課リーダーから、「安全衛生面では、工場設備を自動化して人の介入をできる限り少なくし、災害を発生させないようにしている。人材育成では、従業員一人あたり20～30回/年の教育メニューを組み、幅広い知識と技能を習得させる等社員教育に力を入れている。また、従業員のベクトルを合わせることやモチベーション維持を目的に、年に4回、全員で宴席を設けている。その中で出された意見・要望は幹部に報告し早急に対応している。」旨の説明があった。

その後、展望式工場見学ルームから工場を見学し、最後に愛知THP推進協議会の小澤 謙二 会長(トヨタ自動車株式会社 安全健康推進部長)の閉会挨拶で締めくくった。

参加者から、「作業者が絶対にけがをしないシステムを構築する等、一歩進んだ取り組みが参考になった。」との声が出る等好評でした。

平成29年度 経営者セミナー 「直前に迫る無期転換制と働き方改革諸法への企業の対応」開催報告

当協会は3月12日(月)に、(公社)全国労働基準関係団体連合会愛知県支部および(株)労働調査会中部支社と労働関係の弁護士として第一人者の安西 愈 先生を講師にお迎えし、経営者や事業場の総務・人事担当者を対象に標記セミナーを共催しました。以下、概要。

1 直前に迫った無期転換をめぐる対応

同一の使用者との間の有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された労働者が無期転換の申込みをした場合、使用者はそれを承諾したものとみなされ、有期契約終了の翌日に無期転換契約が成立する。また、別段の定めがない限り、現在の有期の労働条件を継続し、単なる期間の定めのない契約となる。

転換後の処遇の留意点としては、就業規則に①休職制度 ②労働条件の変更期間(従前の雇用期間) ③職種や勤務地の変更、配転命令等 契約内容を規定する必要がある。具体的には、①は無期転換した者が私傷病等により○ヵ月以上の長期にわたり欠勤した場合は休職とし、休職期間は□ヵ月とする。正常な勤務が可能な状態に回復したと認められない場合は満了日をもって退職とする。②は有期労働契約更新時に所定労働日や始業終業時刻等労働条件の定期的な変更が行われていた場合、無期転換後も従前同様に変更することができる。③は職種や勤務地が明示・黙示の合意により限定されている場合、無期転換後は期間の定めがなくなることから、定年までに職種や勤務地の変更、配転命令等契約内容を変更することができる。

無期転換を円満に行うためには、従業員が申込むことを前提とした上で、当該権利を行使する際の「無期労働契約転換申込書」、会社から従業員へ受理した証明として通知する「無期労働契約転換申込受理通知書」、従前と労働条件を変更する場合は「労働条件通知書」を交付する。

有期契約社員を別段の定めがなく無期転換するとその就業規則が適用されるため、新たに「定年」を定めておかなければならない。例えば、57歳の者を嘱託として有期で採用し、62歳で5年に達し更新した時は、その期間契約の満了の翌日の63歳で無期転換申込権を取得するが、この場合65歳を定年(いわゆる第2定年制)とするか。また、定年後に有期で再雇用した場合、雇用の終期を何歳にするか定めることもできる。就業規則の例は次のとおりである。

(無期転換の定年)

第〇〇条 無期転換社員の定年は満60歳とする。60歳を超えて無期転換した社員の定年は満65歳とする。ただし、満65歳を超えて無期転換した社員の定年は満70歳とする。

なお、各定年後に有期雇用社員として再雇用することは妨げない。

② 70歳を超えた無期転換社員については、個別労働契約で雇用の終期を定めるものとする。

2 同一労働同一賃金への対応

政府の基本的な考え方は、「正社員・通常社員・無期社員」と「パート社員・有期社員・派遣社員」が同じ労働価値と認められる場合に不合理な賃金差別があってはならないとされ、比較可能者でなければ問題にならないとしている。また、不合理な待遇の相違の禁止とは、社会的に許容されないほど著しい賃金格差が生じている場合や、有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者に比べ法的に否認すべき程度に不公平に低いものであってはならない等不合理と認められる差であり、個々の労働条件ごとに検討しなければならない。

「同一労働同一賃金ガイドライン案」(平成28年12月20日発表)は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合、いかなる差が不合理か、そうでないかを示したものである。基本給は、職務・職業能力・勤続等に応じて支払うとの趣旨に照らして、実態に違いがなければ同一、違いがあればそれに応じた支給を求められることから、違いを就業規則に規定する必要がある。例えば、正社員は総合職・包括契約・基幹職昇給の教育訓練Aコース(必須)とし、有期・パート社員は、補助定型職・限定契約・業務職の教育訓練Bコース(任意)等、キャリアコースの違いにより基本給を定めれば、両者に賃金差があっても問題はない。各種手当は、正社員との格差について裁判で争われているが、合理性が認められるケースと認められないケースがある。こうしたことから、今後は、基本給に統一したり、役割給に統合する等賃金体系を見直す必要がある。



講演される安西 氏

その他、長時間労働は正への労働基準監督行政の強化、労働基準法改正案をめぐる問題等についても解説していただき、講義終了後も参加者から多数の公開質問や個別相談の申込みがある等大変盛況でした。

第5回労務管理セミナー 「高齢者等多様な人材をいかす労務管理と助成金の活用について」開催報告

当協会は3月16日(金)に、事業場の経営者、人事労務担当者等を対象に標記セミナーを開催しました。

働き手の確保の難しさを経営課題にあげる事業場が増える中、その解決策の一つが高齢者をはじめとする多様な人材の活躍です。働き方改革の側面から、多様な人材をいかにすために押さえておかなければならない労務管理のポイントを「セントラル社会保険労務士法人 代表社員 特定社会保険労務士 水野 昌徳 氏」から、労働関係の助成金申請について、「愛知労働局 雇用環境・均等部 企画課 助成金主任 矢島 信子 氏」と「あいち雇用助成室 事業主支援アドバイザーの加藤 裕子 氏」から解説していただきました。以下、概要。

1 高齢者等多様な人材をいかす労務管理のポイントについて

(1)非正規社員の労務管理

①法改正等情報

ア パートタイム労働法

パートタイム労働法第8条(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)と労働契約法第20条(不合理な労働条件の禁止)を一本化してパートタイム・有期雇用労働法と改正し、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の基本給および賞与その他の処遇について不合理と認められる相違を設けてはならないとされた(改正により行政指導の対象となる)。

イ 労働者派遣法

平成27年の改正派遣法で、同一の派遣社員の派遣期間は、同一組織単位で3年までとなり、派遣先が3年を超えて受け入れようとする場合は、派遣先の事業場の過半数労働組合からの意見を聴く必要がある。また、派遣先が違法派遣を受け入れた場合や期間制限に違反して派遣の受入れを行った場合、労働契約申込みみなし制度の対象となる。

②有期労働契約締結・解消時の注意点

有期労働契約を1回以上更新し、1年を超えて継続して雇用している労働者との契約期間は、契約の実態およびその労働者の希望に応じて、できる限り長くするよう努めなければならないが、当該契約(同契約を3回以上更新、または1年を超えて継続して雇用している労働者に限る。)を更新しない場合、少なくとも契約期間満了日の30日前までに予告しなければならない。予告後または雇止め後に、労働者がその理由を記載した証明書を請求した場合は遅滞なく交付する義務がある。その他、雇用契約書に契約更新の有無等判断基準を記載することも留意しなければならない。

(2)高齢社員の労務管理

①定年前後の社員に向けて説明すべき個別の留意点

ア 賃金

定年再雇用の課題として賃金の引き下げがある。長澤運輸事件の1審(東京高裁平成28年11月2日)では、一般貨物自動車の正社員の運転手で、定年後に継続して有期契約で再雇用された嘱託社員について、賃金の減額が労働契約法20条の「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」にあたるとして、正社員当時と同じ賃金を支払うべきとの判決が言い渡された。2審では、経営状況(赤字)が判断された結果、一転して会社側の勝訴となった。最高裁では、同法同条の適用について初めて判断されることになり、定年再雇用の賃金設計に影響があるので、その動向を注視していかなければならない。

イ 業務内容変更

定年後の業務内容の変更として、最近の判例では、特にホワイトカラー職からブルーカラー職の異動については本人の同意がない限り難しい。

ウ 健康保険加入対象

75歳まで加入することが原則であるが、就業時間を減らした場合は加入対象から外れることがある。具体的には、①従業員500名以下の事業場において、所定労働時間および所定労働日数が正社員のそれらの4分の3未満の場合 ②従業員501名以上の事業場において、週の所定労働時間が20時間未満あるいは1か月の所定内給与が88,000円未満の場合である。

(3)女性社員の労務管理

女性雇用に関連した法改正について、「以前から禁止されている事業主が行う妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取扱いに加え、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策の事業主の義務化」や「1歳6か月以後も保育園等に入れない場合は会社に申し、育児休業期間を最長2年まで延長できる」等があり、これらを規程類に定める必要がある。

2 労働関係助成金の申請について

(1)両立支援等助成金

従業員の職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主に対して助成金を交付する制度である。事業所内保育施設コース、出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース、育児休業等支援コース、再雇用者評価処遇コース、女性活躍加速化コースがある。

(2)キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善を実施した事業主に対して助成する制度である。

いずれの制度も所定の要件に該当した場合に助成金が支払われるが、申請する企業が「生産性要件」を満たした場合には増額加算される。具体的には、助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年前に比べて6%以上、またはその3年前に比べて1%以上(6%未満)伸びている必要がある。

生産性は次の計算式による。

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産} \cdot \text{不動産賃借料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数 (日雇労働被保険者や短期雇用特例被保険者を除く)}}$$

参加者からは、「制度面の見直しに活用していきたい。」「使えるような助成金を知ることができてよかった。」等盛況であった。



講演される水野 氏



説明される愛知労働局雇用環境・均等部企画課の矢島 氏



説明される愛知労働局あいち雇用助成室の加藤 氏