

1

2019

vol.520

公益社団法人愛知労働基準協会



象嵌入り大正ガラス一輪挿し

Aichi Labour Standards Public Interest Incorporated Association

ARK

エー・アール・ケイ マンスリー

CONTENTS

- 1-3 ・新春のご挨拶
当 協 会 長 大野 智彦
愛知労働局長 高崎 真一 氏
同労働基準部長 黒部 恭志 氏
- 4 ・新年のご挨拶
・平成30年度 「安全優良職長厚生労働大臣顕彰」受賞者
・仕事と介護の両立支援策
～ご存じですか？育児・介護休業法～
- 5 ・災害発生状況
・労働災害防止活動の取組強化について（要請）
- 6 ・第1回メンタルヘルスセミナー
「もう繰り返さない！メンタルヘルス不調者に対する適切な復職・休職対応」報告
- 7・8 ・特別企画（連載1回目）
治療と仕事の両立支援
～大切な従業員を当たり前大切に～決意と気遣い～
・生産性向上支援訓練
高めよう危険意識
「化学物質等取扱い職場における安全衛生管理」
・化学物質管理セミナー
化学物質のリスクアセスメント実践セミナー
- 9 ・セミナー開催案内
・働き方改革の実現
－「36協定」の適切な届出に向けた意識啓発－
- 10 ・特別企画（連載1回目）
改正後の36協定で留意すべき事項とは
- 11 ・技能講習等講習会予定表

新春のご挨拶

謹んで新春のお慶びを申し上げます。

会員の皆様には、旧年中は当協会の事業運営に格別のご支援とご協力を、また、行政ご当局の皆様にはひとかたならぬご指導をいただき、心より厚くお礼申し上げます。

当協会では、昨年、働き方改革の実現や労働災害の増加傾向等を踏まえ、適時適切にセミナーを開催いたしました。また、労働安全衛生規則等の改正を受け、フルハーネス型墜落制止用器具特別教育を開講する等、積極的にニーズを捉え、事業を進めてまいりました。新規事業としては、愛知労働局の長時間労働是正に向けた施策である「平成30年度36協定未届事業場に対する相談指導事業」を受託し、36協定を中心に労働関係法令の周知・啓発に取り組んでまいりました。

さて、県内の雇用情勢については、昨年10月時点で有効求人倍率は1.94倍、新規求人倍率は2.88倍と、ともに全国平均を大きく上回っています。正社員の新規求人数は28,180名、新規求人に占める正社員の割合は49.0%と改善が続いています。

県内の労働災害については、全国的には死亡者数が減少している中、昨年11月末時点で42名、29年同期比で6名の増加、特に製造業においては10名も増加しています。愛知労働局では、死亡災害の増加に歯止めをかけるため、昨年12月6日付で関係団体等に「労働災害防止活動の取組強化について」との文書を発出されました。これを受けて当協会では、会員事業場等へ周知・啓発を行いました。関係者の皆様方には、今後も引続き労働災害防止に向けた取組みにご尽力いただきますようお願いいたします。

当協会は、労働基準法や労働安全衛生法をはじめとする労働関係法令の普及推進に関する事業を通して、労働条件の向上と労働災害の防止を図り、これらにより労働者の福祉の増進ならびに健全な産業の興隆に寄与することを目的としております。本年も、会員事業場の皆様のご意見・ご要望をお聞き



当協会長 大野 智彦

しながら、安全・安心で働きやすい職場づくりのため、各種事業を積極的に推進してまいります。

具体的には、労働力人口が減少する中、働き方改革を通じて多様な働き方が選択できる社会を構築し、人材確保対策等につなげる必要があります。そのため、同一労働同一賃金、長時間労働の是正、治療と仕事の両立支援等、加えて、障がい者雇用や労働災害防止について、愛知労働局のご指導の下、愛知産業安全衛生大会や研修会、広報誌等を通じて周知・啓発に取り組んでまいりますので、引続きご支援ご協力をお願いいたします。

直近では、「働き方改革の実現－『36協定』の適切な届出に向けた意識啓発－」として、事業主の皆様が36協定を適切に届出し、長時間労働の是正につなげるべく、「36（サブロク）の日」である3月6日に著名講師による講演を実施いたします。両立支援についても、当協会会報誌への連載等による周知・啓発のほか、会員向けの講演等を予定しております。

また、関係官公庁および諸団体との連絡調整に努めるとともに、各地区労働基準協会等のご協力を得ながら、技能講習の登録教習機関として、名古屋市内の当協会研修会場および県内各地で、特別教育や能力向上等教育等も併せて、380回を超える講習会を実施してまいります。

最後に、新しく始まった一年が実りある年となりますよう、会員事業場と行政ご当局のご繁栄を心より祈念いたしまして、年頭の挨拶とさせていただきます。

新春のご挨拶

平成31年の新春を迎え、謹んでお慶びを申し上げます。

年の初めに当たり、公益社団法人愛知労働基準協会の会員の皆様におかれましては、日頃からの愛知労働局の行政運営に対するご理解とご協力に感謝申し上げますとともに、愛知の雇用労働の状況と今年一年の所信の一端を述べさせていただきます。

本県では、好調な輸送用機械器具製造業を始めとする製造業が県内経済を牽引するとともに、リニア中央新幹線の2027年の開業に向けた工事が進み、名古屋駅周辺では高層ビルやマンションが相次いで建設されるなど、地域経済の活性化がますます期待されています。

一方で、ご存じの通り日本は急激な人口減少の局面を迎えております。愛知県についても例外ではなく、管内の労働力人口が急激に減少することは確実で、今後企業における人材の確保が難しくなり続けることが懸念されています。

本年度、愛知労働局においては働き方改革を通じた人材確保対策、障害者雇用対策、労働災害防止対策を軸として様々な取組を行っております。

働き方改革の実現は、我が国の社会経済を大きく左右する喫緊の最重要課題であります。

働き方改革の基本的考え方は、労働者の視点に立つならば、「多くの労働者が、子育てや病気療養など、何らかの事情や制約を持っている状況において、多様な働き方を自ら選択できるようにする社会を目指す」ための改革ですが、重要なのは、「企業が、自らの働きかたを見直し、労働力人口の急激な減少の中で、必要な人材を確保するための改革もある」ということです。

愛知労働局では、企業が自ら、積極的に働き方改革を推進していただくことにより、魅力的な職場をつくっていただき、多様な人材を確保し、その定着を図り、人手不足克服につなげていただけるよう支援して行きます。

具体的には、①働き方改革や人手不足克服のヒントとなる改善事例、助成金活用術を描いた「働き方改革応援レシピ」の提供、②「愛知県働き方改革推進支援センター」における経営相談、③働き方改革に取り組んだ企業へのハローワーク優遇求人サービスなどを包括した支援プログラムである「AICHI WISH」を、全



愛知労働局長 高崎 真一

国に先駆けて実施していますので、是非、ご活用いただきたいと思います。

労働災害防止対策については、第13次労働災害防止推進計画の目標達成に向け、働く人がその能力を十分発揮して活躍していただけるよう、治療と仕事の両立支援を促進し、労働災害のない安全で安心して働くことのできる職場環境の実現に向けて取組んでまいります。

労働保険制度については、労働者のセーフティネットであるとともに、各種施策を推進する財源基盤となるものであり、労働保険への加入と労働保険料の確実な納付が最重要課題であることから、労働保険未手続事業一掃対策として広報及び加入勧奨に努めるとともに労働保険料算定基礎調査の実施、実効ある滞納整理を積極的に取組んでおります。

障害者雇用については、企業における障害者の雇用理解と障害者自身の自立意識の高まりにより着実に進んでおりますが、法定雇用率2.2%には達しておりません。障害のある人が障害のない人と同様、その能力と適性に応じた雇用の場に就き、自立した生活を送ることができる社会の実現に向け、雇用対策を推進してまいります。

労働者派遣法については、平成27年9月30日に改正法が施行され、昨年の9月29日に3年を迎えたことから、派遣先において派遣期間制限期限が順次到来してきています。派遣先における期間制限の遵守と延長の手続き、派遣元における派遣先での直接雇用機会の確保を前提とした雇用安定措置等、制度の適正な履行に向けて引き続き助言・指導に取り組んでまいります。

このように多くの課題がありますが、愛知で働く人や企業、地域や家庭がより魅力的で元気になることを目指し、労働局職員一丸となって、これらの課題に取り組んでまいりますので、今後とも皆様のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げ、新年の御挨拶といたします。

新春のご挨拶

新年あけましておめでとうございます。

貴協会並びに会員事業場の皆様におかれては、旧年中、愛知労働局の行政運営につきまして、格別のご理解とご協力を賜りましたこと、厚く御礼申し上げます。

さて、昨年6月に働き方改革関連法が成立し、いよいよ今年4月1日から順次施行されます。貴協会の会員事業場の皆様においては、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得など、改正法に対応できるよう体制整備を進められていることと思います。愛知労働局及び県内の各労働基準監督署においては、法令の周知はもとよりAICHIWISHプログラムを活用し各企業において働き方改革が進められ、魅力ある職場作りが進むよう、積極的に支援を行ってまいります。

また、労働局の重要な取組の一つに、労働災害防止に向けた取組があります。昨年からスタートした第13次労働災害防止計画において労働災害の減少に向けた数値目標を掲げているところ、昨年は、一昨年よりも労働災害の増加がみられ厳しい船出となりましたが、目標の達成に向け様々な対策に取り組む所存です。

労働者の健康確保対策については、職場におけるメンタルヘルス対策の徹底が大きな課題です。愛知労働局の精神障害等の労災請求件数は、年々増加し、ここ2年間は90件台で推移するなどの状況にあります。メンタルヘルス不調者を出さないために、いわゆる4つのケア（セルフ、ライン、スタッフ、事業場外資源）により、ストレスへの気付きを促すストレスチェックやその結果を活用した職場環境の改善などが進むよう、引き続き周知を行ってまいります。

また、昨年10月には、愛知労働局において、全国にさがけて、企業における治療と仕事の両立支援の自主的な取組が促進されるよう、これへの取組が優良



労働基準部長 黒部 恭志

と認められる企業について、「あいち治療と仕事の両立支援カンパニー」として認証する制度を設けました。

働く意欲と能力のある方が治療を受けながら離職することなく生き生きと活躍していただくために、治療と仕事の両立支援に向けた気運の醸成も図っていかねばなりません。

最低賃金については、経済好循環を実現するための最低賃金の引き上げが課題となっています。愛知県最低賃金は、昨年10月1日から時間額を27円引き上げ898円になっていますが、これは全ての労働者に適用されなければなりません。最低賃金の改正額を知らないという企業や労働者が出ないようあらゆる機会を活用し周知に努めてまいります。一方で、ここ数年の大幅な引上げとなり、企業経営への影響は少なくないことから、最低賃金引き上げに向けた支援を行うための助成金の活用が進むよう、併せて周知を行ってまいります。

労災補償についても、被災された方のセーフティネットとしての役割を果たすよう、労災請求書受理後の迅速かつ適正な給付に努めてまいります。

労働基準行政の課題は、本年もこのように多岐にわたりますが、全ての働く方々がその能力を発揮し、働く方はもとより企業も生き生きと発展・活躍できる愛知となりますよう積極的な行政の推進に努めてまいりますので、貴協会並びに会員事業場の皆様の一層のご支援をお願いし、新年の挨拶とさせていただきます。



謹んで新年のお慶びを申し上げます



平成31年元旦

公益社団法人愛知労働基準協会

会 長	大野 智彦	副会長	西村 司	副会長	丹羽 慎治
副 会 長	河合 満	副会長	小笠原 剛	副会長	高木 英樹
理 事	長谷川正己	理 事	加藤 宣明	理 事	山本 光子
理 事	若原 宏之	理 事	寺本 仁	理 事	澤井 成人
理 事	吉川 拓雄	理 事	上野 正彦	理 事	大森 輝英
理 事	関 行秀	理 事	國遠 正章	理 事	上畑 廣高
理 事	余郷 達也	理 事	丹羽 良仁	理 事	榊原 利夫
監 事	柿原順一郎	監 事	夫馬 裕子		
専務理事	安田 芳樹	理 事	栗田 義次	事務局一同	

これまで、愛知労働局・労働基準監督署をはじめとした行政ご当局、関係団体および会員の皆様に、年賀状をお送りしてきましたが、本年から本誌にて新年のご挨拶をさせていただきます。

平成30年度 「安全優良職長厚生労働大臣顕彰」 受賞者

厚生労働省はこのほど、優れた技能と経験を持ち、担当する現場や部署で作業の安全を確保して優良な成績を挙げた職長140名を平成30年度の「安全優良職長」として厚生労働大臣から顕彰しました。

当協会から推薦した2名の方が受賞されました。

氏 名	所 属 事 業 場
石田 一治	JFE スチール株式会社 知多製造所
瀬口 孝治	愛知製鋼株式会社 知多工場

※「職長」とは、事業場で部下の作業員を直接指揮監督し、作業の安全確保・遂行に責任を持ち、第一線において「安全」を実現する監督者のこと。班長、作業長などとも呼ばれ、「安全のキーパーソン」と言われます。

仕事と介護の両立支援策 ～ご存じですか？育児・介護休業法～

愛知労働局

「育児・介護休業法」では、家族の介護を行う労働者が利用できる介護休業制度（要介護状態の家族介護のため、対象家族1人につき通算93日、3回まで分割取得が可能）や、介護のための所定労働時間短縮措置や残業の免除、半日単位の取得が可能な介護休暇制度を定めています。

事業主と労働者の皆様には、育児・介護休業法の趣旨・内容をご理解いただき、制度の活用と制度を利用しやすい環境づくりを進めていただきますようお願いいたします。

詳しくは、厚生労働省ホームページでご確認ください。

介護施策について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/index.html

育児・介護休業法について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

お問い合わせ先 愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課 TEL 052-857-0312

災害発生状況

愛知労働局

愛知県の全産業死亡災害一覧

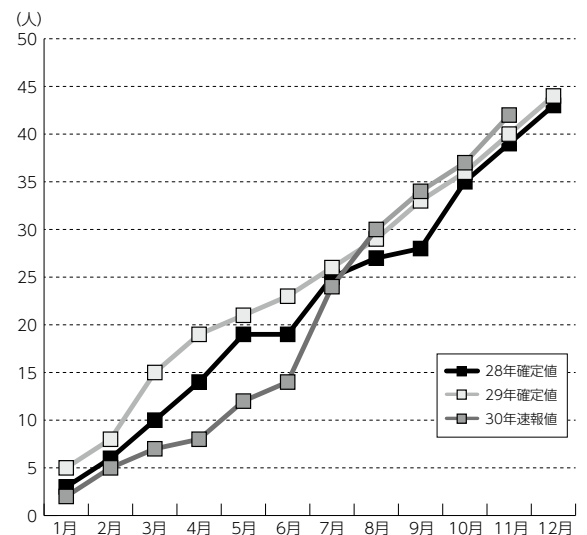
発生月・時間	業種	労働者数	被災者職名	年齢	事故の型	起因物	災害状況
10月 17:30～18:00	建設業	1～9	技術者	40代	はさまれ、 巻き込まれ	堀削用機械	造成工事現場内において、盛土の上を小型ドラグ・ショベルで移動中、盛土が崩れた箇所にクローラが落ちたため同ドラグ・ショベルが回転しながら前のめりに転倒し、振り出された被災者がヘッドガードではさまれた。
5月 17:00～17:30	製造業	50～99	作業員	50代	交通事故 (道路)	乗用車 バス、バイク	自転車に乗り、工場より本社へ向かう途中で乗用車にはねられた。
11月 9:30～10:00	製造業	50～99	作業員	50代	はさまれ、 巻き込まれ	コンベア	コンベアの水洗作業中、コンベアとの接触防止用の柵を乗り越え、コンベア上に立ち入っていた被災者が、間欠起動したコンベアに巻き込まれた。
11月 17:00～17:30	製造業	1～9	作業員	50代	交通事故 (道路)	トラック	県道において、被災者の運転するフォークリフトと他の事業場の労働者が運転するトラックが衝突した。
11月 12:00～12:30	製造業	10～29	作業員	60代	はさまれ、 巻き込まれ	その他の 装置、設備	被災者が、キャスター付きホッパーを人力で屋外に運んでいたところ同ホッパーが転倒し下敷きになった。
11月 11:00～11:30	製造業	1～9	作業員	20代	飛来、 落下	玉掛用具	被災者は、工場内で建築用鉄骨をハッカーで玉掛けし、天井クレーンで吊り上げ、作業架台に降ろした。被災者が当該鉄骨よりハッカーを外したところ、当該鉄骨が被災者方向に落下したため、下敷きになった。
11月 10:30～11:00	製造業	300～	技術者	50代	交通事故 (道路)	トラック	被災者が、横断歩道を歩いていたところ南方向から直進してきたトラックにはねられた。

愛知労働局管内死亡災害発生状況（平成30年12月3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年確定値
製造業	製造業	20	10	11
	食料品製造業	0	1	1
	化学工業	1	2	3
	鉄鋼・非鉄金属	3	2	2
	金属製品	7	2	2
	一般電気・輸送用	5	1	1
	その他	4	2	2
建設業	建設業	8	14	15
	土木工事業	3	6	6
	建築工事業	2	6	6
	その他	3	2	3
陸上貨物運送事業		4	5	7
商業	商業	4	1	1
	卸売業	1	0	0
	小売業	3	1	1
	その他	0	0	0
清掃・と畜業		1	1	3
上記以外の事業		5	7	7
合計		42	38	44

月別死亡災害発生状況積算グラフ



労働災害防止活動の取組強化について（要請）

愛知労働局

愛知労働局より、県内における労働災害による死亡者数が増加傾向にある中、これに歯止めをかけるため、「労働災害防止活動の取組強化について（要請）」が発出されました。これを受けて当協会では、会員事業場等へ速やかに周知・啓発を行いました。

公益社団法人愛知労働基準協会
会長 殿

愛労発基 1206第3号
平成30年12月6日

愛知労働局長

労働災害防止活動の取組強化について（要請）

平素は労働行政、とりわけ労働災害の防止にご理解ご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

年末の安全衛生推進運動の取組について、平成30年10月25日付け愛労発基1025第5号「職場の年末安全衛生推進運動の実施について」に基づき貴団体傘下の会員事業場等へ周知のご協力をいただきお礼申し上げます。

さて、死亡災害について、全国的には減少している中で、11月末現在の県内における労働災害による死亡者数は42人で前年同時期比で6人増加しております。特に製造業における死亡災害が増加しており、前年同時期比で10人プラスと大幅に増加し、危機的な状況にあります。

このため今般、当局において死亡災害の増加に歯止めをかけるため、「緊急Stop死亡災害」及び「緊急Stop死亡災害（製造業）」のリーフレットと「職場の安全衛生点検表」を作成し事業場の皆様に緊急点検を実施していただくこととしました。については貴団体傘下の会員事業場等への周知及び自主点検について確実に実施していただくようご協力をお願いします。

第1回メンタルヘルスセミナー

「もう繰り返さない！メンタルヘルス不調者に対する適切な復職・休職対応」報告

当協会は11月14日(水)、人事労務担当者および安全衛生スタッフを対象に標記セミナーを開催しました。近年、職場の健康管理に関わる人事労務担当者等にとって、メンタルヘルス対応は避けられないものとなっている中、岡山大学大学院医歯薬学総合研究科 疫学・衛生学分野 講師、医師・労働衛生コンサルタントの高尾 総司 氏に解説していただきました。その中で事業主として留意すべき点を紹介します。

(1) 二つの健康管理

健康管理には、産業医・産業保健スタッフ中心の福利厚生的な要素の強い「医療的」健康管理と、会社の人事労務担当者が業務の一環として取組む「業務的」健康管理の二つがある。

後者は、全体最適化による社員の生産性向上を目的とし、事業主は、安全配慮義務履行のため、この健康管理を行わなければならない。社員も業務に付随する義務の一環として行わなければならない。

(2) メンタルヘルス対応の大原則

大原則は「職場は働く場所である」ということで、導かれる原則には次の三つがある。

① 第一原則「仕事ができているかどうか」で判断する。

就業態度は人事判断であり、賃金に見合う労務提供が得られているか、他の社員との公平性はどうかを総合的に判断する。

② 第二原則「通常勤務に支障がある」ならば、休業を命じなければならないとの共通認識を持つ。

一人の判断ではなく、人事と産業医で判断し、責任を分散化する。ラインケアを言い訳にして、上司だけに押し付けない。

③ 第三原則「配慮付き通常勤務」状態を認める条件

上司に、主治医や本人からの言葉に基づき判断させてはならない。上司に第二原則を適用するのが運用ルールであることを伝え、その場で異動や短時間勤務等の措置を決定させない。

(3) 原則論と実務運用

上記原則論を念頭に、実務運用上は混乱を少なくするため、所定様式の書類を活用するなど、一定の仕組み（手順と様式による運用）を構築し対応する。事業主は仕組みを活用することで、支援が必要な社員とほどよい距離感を保つことができる。

(4) 標準的な手順

休職開始時は、本人と家族に療養に関する説明を、主治医には企業が定める復帰基準をそれぞれ連絡する。休職期間中は、会社所定様式にて休職者より定期的な報告を受け、状況確認の材料とする。状況の改善が見られる場合、会社所定様式にて主治医の意見を確認した上で復職の適否を最終判断する。

(5) 注意すべきポイント

医師は患者の意向を主眼に置いているため、回復が不十分であっても、周囲の過度の負担を前提に復職可能と判断する場合がある。一方、十分回復しない状態で復職させたことにより、病気が再発や悪化すれば、使用者の健康管理義務違反が成立する場合がある。

(6) 家族の同席（関与）

家族を同席させることで次の三つの効果がある。一つ目は、本人・家族の考える（期待する）配慮内容と実際に会社ができる（できた）それには乖離があることが多い中、共通認識を持つことができる。二つ目は、本人と家族の双方に役割があることを確認できる。三つ目は、本人経由で家族に伝えられている、偏った上司や会社評を客観的に妥当と言えるところに戻すことができる。

(7) まとめ

社員が対応を厳しいと感じる可能性を踏まえ、あらかじめ周知しておくとともに、一貫性を維持する（途中で対応を変えない）。また、復職判断は医師だけに任せるのではなく、全員が同じだけの責任をもって（それぞれの役割の中で支障がないか）判断する。

参加者からのアンケートでは、「一般的な復職支援とは異なる観点からの講演で、とても参考になった。」などの意見が寄せられました。



講演される 高尾 総司 氏

治療と仕事の両立支援 ～大切な従業員を当たり前大切に～決意と気遣い～

当協会では、「働き方改革実行計画」にある「治療と仕事の両立」について、昨年7月に主催した「愛知産業安全衛生大会」や11月の働き方改革に係る労務管理セミナー等を通じて、その周知・啓発に努めています。

今般、これらに加えて、本誌の今月号から3回シリーズで、本件に大変お詳しい、前名古屋南労働基準監督署長で医学博士の加藤 善士 氏に、なぜこの問題に取り組む必要があるのか、私たちはこれにどう向き合い、何をすることが大切かといったこと等について寄稿していただきました。

著者プロフィール

加藤 善士（かとう よしじ）

もろかみ社会保険労務士事務所（岡崎市）
morokami.co@gmail.com

社会保険労務士、労働安全・衛生（土木・保健）コンサルタント

藤田医科大学医学研究科 研究員（公衆衛生学）

昭和59年に労働基準監督官任官。（現）厚生労働省千葉労働局、本省、愛知労働局に勤務。

監察監督官、統括特別司法監督官、愛知労働局労働基準部賃金課長等を経て、平成30年3月名古屋南労働基準監督署長にて定年退職。在職中、社会人大学院にて人間学、公衆衛生学を学ぶ。

修士（人間学）（武蔵野大学）、博士（医学）（藤田医科大学）を取得。



平成28年2月に発出された「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）を話題に3回連載させていただきます。初回は私が行った調査等を中心にガイドラインの周知状況等、2回目は両立支援の周辺状況と事業場対応の基本、最終回には両立支援対策で直ぐにでもお願いしたいことを書かせていただきます。

さて、最近の医療の進歩には驚かされます。かつては「不治の病」といわれたがん（悪性新生物）等の疾病も生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しています。働く方ががん等の病気になっても、会社を辞めることなく、仕事を継続しながら治療を行うことを当然とする流れができつつあります。

事業場の皆様はガイドラインのことは既にお聞きになったことがあると思います。ガイドラインの内容や背景が、労働局や労働基準監督署から情報発信されています。

例えば、ガイドラインが発出された翌年以降、全国労働衛生週間要綱では、治療と仕事の両立支援対策が重点とされ、30年を初年とする第13次労働災害防止計画にも盛り込まれています。治療と仕事の両立支援が労働行政の重点施策であるとの理解は広がっていると思います。

しかし、労働安全衛生法を根拠にガイドラインが発出された当時、各企業のベテラン安全衛生スタッフには戸惑いがあるようでした。そこで私は、28年7月某地区労働基準協会の協力を得て、会員（約1,000事業場）にガイドラインの周知状況、がん等の罹患数やがんの知識（罹患率、生存率等）等のアンケート調査（匿名・任意）を行いました。

この調査時点では、

- ・ガイドラインを見たことがある事業場は18.8%
- ・過去3年間に私傷病で1か月以上連続して休業した従業員がいた事業場は52.3%
- ・過去3年間にがん罹患した従業員がいた事業場は28.6%

で、がんを含む私傷病で長期間休まれる方がいた事業場が多数あること等がわかりました。この他、事業場は「どこまで関与すべきか悩む」、「プライベートな事情に踏み込めない」、「プライバシーの問題」等、対応に苦慮している実情がありました。

その後、労働基準監督署でガイドライン周知に努め、29年2月に再度調査しました。ガイドラインを見たことがある事業場は45%に上がっていました。さらに愛知労働局が29年9月に行った県内企業の抽出調査（従業員50名以上の約2,000事業場）では、ガイドラインの存在を知っている事業場は約66%と周知は進んでいました。

私は働いている方へのガイドライン周知状況等も気になり、大手2事業場（製造業）の協力を得て、当該従業員を対象に、29年7月にアンケート調査（匿名・任意）を行いました。協力いただいた2事業場は安全衛生活動に熱心で、自社内の各種相談窓口や就労制度等も充実しています。

そのような事業場でも、

- ・ガイドラインの存在を知っている従業員は29.3%
- ・社内相談窓口について、有無を知らない・わからない従業員は27.4%
- ・時間短縮制度について、有無を知らない・わからない従業員は21.2%
- ・休暇休職制度について、有無を知らない・わからない従業員は7.2%

その他、日本人の約2人に1人ががんになること、がんになっても全体で約6割、乳がん、前立腺がん等では9割以上の人が5年後も生存していること等のがんに関する知識を持っていた従業員は50%未満でした。

これらを考えると、事業場へのガイドライン周知は広まっていますが、従業員への周知はまだ十分ではなく、がん等に罹患した場合、自分自身が利用可能な自社制度（相談・時間短縮等）への理解やがんに関する知識も不安な状況でした。

このような状況の中で、治療と仕事の両立支援の施策は新しい段階に入っていると思います。30年10月5日付けで厚生労働省各部局長（10部局長）連名の通達「治療と仕事の両立支援対策の推進について」が発出され、「治療と仕事の両立支援の総合的対策」が地方公共団体を含む多くの関係機関に通知されました。この動きは、働き方改革実行計画の「病気の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みを整え、病を患った方々が、生きがいを感じながら働ける社会を目指す。」を受けてのことです。これは私が学んだ公衆衛生の目標「人々が日々充実して過ごすための身体的、精神的、社会的な健康基盤を確保する。」でもあります。

治療と仕事の両立支援に関わる事柄は、各企業において将来発生するかもしれない課題ではなく、早急に対応を迫られる課題です。これらの状況を前向きに捉え、働きやすく従業員を大切にすることを実現する健康経営等を積極的に考えてははいかがでしょうか。

生産性向上支援訓練 高めよう危険意識「化学物質等取扱い職場における安全衛生管理」

11月10日（土）および24日（土）に、愛知県鍍金工業組合主催、当協会協力により、名古屋市工業研究所において、同組合員を対象に、標記訓練を開催しました。

生産性向上支援訓練は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による企業や事業主団体の生産性を支援するための職業訓練で、民間に委託して実施されています。

今回の訓練は、多種の化学物質を扱うめっき業に対し、職場の安全衛生の要点、安全衛生活動やリスクを低減するための点検手法に係る知識の習得として、「危険予知活動（KYT）」、「SDSの読み方」、「リスクアセスメント(RA)の実施方法」について、元豊和工業株式会社の伊藤 俊司氏に解説していただきました。



講師 伊藤 俊司 氏

化学物質管理セミナー 化学物質のリスクアセスメント実践セミナー

当協会は11月19日（月）に、化学物質を取り扱う管理者、安全衛生担当者等を対象に標記セミナーを開催しました。

今回のセミナーでは、化学物質のリスクアセスメントの基礎となる安全データシート（SDS）の見方やリスクアセスメント(RA)の手法・評価手順の復習、危険性または有害性の特定およびリスクの見積もり方について、土屋眞知子コンサルタントオフィス 代表の土屋 眞知子 氏に解説していただきました。また、参加者がグループに分かれ具体的な事例に基づいた演習や発表を行いました。



講師 土屋 眞知子 氏

セミナー開催案内

「同一労働同一賃金」の実現に向けた実務対応セミナー

～2020年の施行を控え、東三河地区で開催します～

- 【日 時】 2月13日(水) 13時20分～16時30分
【会 場】 豊川市文化会館 大会議室
【参加費】 会員：4,000円(税込) (愛知県下の各労働基準協会会員) / 非会員：5,000円(税込)
【講師】 北岡社会保険労務士事務所 代表・社会保険労務士(元労働基準監督官) 北岡 大介 氏
【内 容】 「同一労働同一賃金」関連法について、求められる背景、均等待遇規定の解釈と法的課題、今そこにある危機への対応および中長期的対応を解説します。
【共 催】 豊橋労働基準協会、当協会

第2回メンタルヘルスセミナー 心の健康講演会 職場の発達障害対応セミナー

～具体的な対応方法と問題解決について徹底解説します～

- 【日 時】 2月18日(月) 13時00分～16時40分
【会 場】 当協会 ポーラビル9階 第1研修室
【参加費】 会員：5,000円(税込) (愛知県下の各労働基準協会会員) / 非会員：6,000円(税込)
【講師】 (公財)大原記念労働科学研究所 メンタルヘルス研究センター長 医学博士、産業医 鈴木 安名 氏
【内 容】 事例を踏まえた講演に加え、グループワークを通じて、職場の発達障害の具体的な対応方法と問題解決について徹底解説します。なお、第1部(無料)では、(一社)日本労働安全衛生コンサルタント会による「職場の受動喫煙防止対策のすすめ」と題した特典講座も設けています。

申込方法	当協会ホームページに各セミナーの詳細を掲載していますので、そちらから申込用紙をダウンロードして必要事項をご記入の上、FAXでお申込みください。
お問い合わせ先	(公社) 愛知労働基準協会 教育事業部 TEL 052-221-1439 / FAX 052-221-1440

働き方改革の実現 - 『36 協定』の適切な届出に向けた意識啓発-

当協会は、働き方改革関連法が順次施行され、「36協定」の適切な届出の重要性が増している中、3月6日(水) 13時30分から、名古屋市中区役所ホールにおいて、経営者や人事労務関係者、労働組合員等多くの方を対象に、以下のとおり「『36の日』記念 働き方改革実現セミナー - 『36協定』の適切な届出に向けた意識啓発-」を開催します。なお、本セミナーは、行政ご当局、関係団体等から「後援」していただく予定です。

- (1) 主催者挨拶 当協会
(2) 来賓挨拶 愛知労働局および日本労働組合総連合会愛知県連合会(連合愛知)
(3) 講演 (働き方改革全般および36協定の意義や留意点等)
増田労働衛生コンサルタント事務所長(元労働基準監督官) 増田 稔久 氏
(4) 特別講演 (働き方改革に関する特別講演・テーマは未定) 弁護士 山口 真由 氏

元財務官僚の山口弁護士は、多くの著書を発表されるとともに、テレビをはじめとするメディアに多数出演されるなど、活躍の場を広げておられます。本講演では「働き方改革」に関して興味深いお話を伺うことができます。

参加費は無料です。また、参加特典として、36協定届出に関するマニュアルや働き方改革に関するテキストを進呈します。奮ってご参加いただきますようご案内いたします。

加えて、本誌1月～3月号に特別企画として、「36協定」締結・届出のポイントについて、当地区を中心に活躍されている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の水野 昌徳 氏に解説していただきます。次頁をご参照ください(当協会ホームページにも掲載しています。)

改正後の36協定で留意すべき事項とは

今回の労働基準法改正の中で、2019年4月（中小企業は2020年4月）から労働時間の上限規制が強化されます。

これは、働き方改革の中心課題である「働き過ぎ」を防ぎながら「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現するための施策です。今回の改正に伴い、本年9月に厚生労働省から「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」（本誌11月号に掲載）が出ましたが、指針の内容を踏まえ、次の通り3回にわたって36協定締結のポイントについて解説します。

1月号…第1回 2019年4月以降の36協定のポイント及び現行の36協定と改正後の36協定の違い

2月号…第2回 労働時間の上限規制見直しの具体的内容について

3月号…第3回 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉の確保、労働者代表の選出で気をつける点とは

第1回 2019年4月以降の36協定のポイント及び現行の36協定と改正後の36協定の違い

1 改正後の36協定のポイント

- ① 法定労働時間を超える場合の上限（限度時間）が、大臣告示（「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」）から労働基準法本体に格上げされたこと。
- ② 限度時間を超えて延長することができる時間に、法的上限が設けられたこと。
- ③ 労働時間の上限規制に、法定休日労働の時間数が加えられたこと。
- ④ 上記③の上限規制違反が、罰則の適用対象になったこと。
- ⑤ 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置をとらなければならないこと。

2 現行の36協定と改正後の36協定の違い

		現 行	改 正 後
時間外労働	上限の規制	大臣告示による上限	労働基準法による上限
	限度時間	原則 月45時間、年360時間 ※3か月を超える期間の一年単位の変形労働時間制を採用する場合には、月42時間、年320時間	原則 月45時間、年360時間 ※3か月を超える期間の一年単位の変形労働時間制を採用する場合には、月42時間、年320時間
時間外労働 （臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合 ⇒特別条項あり）	上限の規制	大臣告示による上限	労働基準法による上限
	特別条項の適用	特別な事情（臨時的なものに限る）が生じたときに限る	通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合 →残業の必要性をできる限り具体的に定めなければならない
	上限時間	月45時間を超えることができるのは、年間6か月までそれ以外はなし	②Ⅱ 法定休日労働を含む ・直前の2か月から6か月の平均が いずれも平均80時間以内 ・月100時間未満 ⇒ Ⅱに違反した場合は、罰則の適用対象になる Ⅲ 月45時間を超えることができるのは、年間6か月まで
労働者の健康及び福祉の確保		なし	限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置をとらなければならない

②Ⅱは特別条項を活用しない場合も適用されます。詳細は2月号で解説します。

セントラル社会保険労務士法人 代表社員 水野 昌徳

労働法全般を得意とし、中小企業から上場企業まで、あらゆる規模・業種の労務管理を手掛けている。

2015年に人事制度、教育研修やメンタルヘルス対策を中心とするデイジーリンク株式会社を設立。

また、2014年より大同大学 総合情報学科 経営情報専攻の労働法非常勤講師を担当。

【所在地】名古屋市中区丸の内3丁目17番6号ナカトウ丸の内ビル5階

【連絡先】E-mail: a.mizuno@central-srh.net TEL:052-950-2347



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
	1月	8	伏見第一ビル	9.10.11	NSB東海	15.16.17	NSB東海		
				13.20.27	水谷運輸	13.20.27	トヨタL&F北名古屋		
		17	NSB東海	18.21.22	NSB東海	23.24.25	NSB東海		
	2月	1	ポーラ名古屋ビル	4.5.6	NSB東海	7.8.12	NSB東海	3.10.17	トヨタL&F小牧
		8	伏見第一ビル	13.14.15	NSB東海	10.17.24	水谷運輸		
		18	NSB東海	19.20.21	NSB東海	22.25.26	NSB東海		
		1	トヨタ教育センター	2.3.4	トヨタ教育センター	9.10.11	トヨタ教育センター		
		25	アイプラザ豊橋	3/10.16.17	トピー工業				
	3月	1	ポーラ名古屋ビル	4.5.6	NSB東海	3.10.17	水谷運輸	10.17.24	トヨタL&F北名古屋
		8	NSB東海	11.12.13	NSB東海	14.15.18	NSB東海		

講習会	会 場	1月	2月	3月
ガス溶接 【学科1日実技1日】	(学)伏見第一ビル	17	15	6
	(実)トヨタ教育センター	19	16	9
	(学)ポーラ名古屋ビル	21	1	
	(実)愛知製鋼	22	5	
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)8.9 (実)10or11	(学)5.6 (実)7or8	(学)5.6 (実)7or8
		(学)15.16 (実)17or18	(学)12.13 (実)14or15	(学)12.13 (実)14or15
		(学)22.23 (実)24or25	(学)20.21 (実)22or23	(学)19.20 (実)21or22
			(学)25.26 (実)27or28	
	ポーラ名古屋ビル	22.23	5.6	11.12
			12.13	25.26
			23.24	
有機溶剤 作業主任者 【学科2日】	伏見第一ビル	9.10	18.19	4.5
		15.16	27.28	18.19
	豊橋管内		19.20	
	豊田管内	17.18		7.8
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	4.5	2.3
		15.16	12.13	5.6
		24.25	18.19	
	伏見第一ビル			14.15
				25.26
プレス機械作業 主任者【学科2日】	豊田管内		12.13	
	豊川市文化会館	30.31		
	ポーラ名古屋ビル	29.30		
	伏見第一ビル		20.21	11.12
乾燥設備作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	8.9		13.14
	伏見第一ビル		13.14	
	産業人材支援センター		6.7	

講習会	会 場	1月	2月	3月
技能講習	はい作業主任者【学科2日】	伏見第一ビル	25.26	7.8
	石綿作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	25.26	25.26
	鉛作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	31.2/1	
	シヨベルローダー等 運転【学科1日実技2日】 【学科1日実技3日】	伏見第一ビル ポリテクセンター		5 6.7.8or11.12.13
	高所作業車 【学科1日実技1日】	伏見第一ビル ポリテクセンター	15 16or17	25 26or27
	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		20.21 23
		(学)(実)ポーラ名古屋ビル (実)ポリテクセンター中部	19.20 26	2.3 9
		(学)(実)ポーラ名古屋ビル (実)愛知製鋼	21.22/30.31 24 2/7	
特別教育	自由研削といし取替 試運転 【学科1日実技0.5日】	(学)(実)ポーラ名古屋ビル	28	4 18
	機器研削といし取替 試運転 【学科1日実技0.5日】	(学)(実)トヨタ教育センター		21.22
	産業用ロボット(検査・教示) 【学科2日実技1日】 【学科2日実技1日】	(学)ポーラ名古屋ビル (実)三菱電機		18.19 20or21or22
	石綿作業従事者	ポーラ名古屋ビル		4
	粉じん【学科1日】	ポーラ名古屋ビル		1
	低圧電機 【学科1日実技1日】	(学)(実)ポーラ名古屋ビル	10.11	7.8 11.12 25.26
	フルハーネス(6H)	ポーラ名古屋ビル	29	19 1
	安全衛生推進者	ポーラ名古屋ビル		20.21
	安全管理者選任時	ポーラ名古屋ビル	21.22	19.20
	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)15.16 (実)17or18	(学)4.5 (実)6or7
能力向上等	衛生管理者(一種)【学科4日】	伏見第一ビル	4.5.6.7	18.19.20.21
	エックス線作業主任者	ポーラ名古屋ビル	25.26.27.28	

日付の 〃 の表示は、土・日・祝日です。

	セミナー等	1月	2月	3月
研 修	危険予知訓練(KYT)1日研修		22	
	第2回メンタルヘルスセミナー		18	
	現場第一線管理者研修(トーエネック安全創造館)	30		
	経営者セミナー(名鉄グランドホテル)		1	
	「同一労働同一賃金」の実施に向けた実務対応セミナー(豊川市文化会館)		13	
	外国人技能実習制度養成講習(伏見第一ビル)	23.24.25		
	事業場内メンタルヘルス推進担当者養成研修		14.15	
	優良事業場見学会		27	
	第5回労務管理セミナー			●
	第3回安全管理専門担当者研修			●

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。●は日程未定です。確定次第当協会のHPに掲載します。

表紙写真コメント

株式会社富士プレス 代表取締役社長 高羽 直樹
明けましておめでとうございます。 今回は正月に相応しく、清々しい雰囲気の一輪挿しを選びました。一見、何の変哲もない花瓶のようですが、実は、この作品には一風変わった技法が用いられています。 中央上部の赤い文様を良く見ると、白抜きの“輪っか”であることが判ります。これは、周囲が赤く芯が白いガラス棒を薄くスライスし、それを地ガラスに埋め込むことで生まれる造形で、この手法を“象嵌”と言います。吹いて細長く伸ばされた輪が、何とも良い景色になっていますね。