

ARK

Interest Incorporated Association

2022
August

8

vol.563



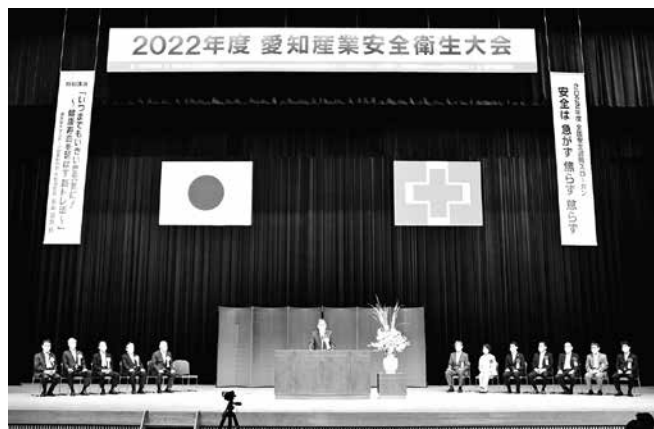
写真：カワセミ

CONTENTS

- 1-4 ・ 2022年度 愛知産業安全衛生大会
- 5 ・ 愛知労働局が全国安全週間に安全パトロールを実施しました
・ 災害発生状況
- 6 ・ 連載 第1回 「法律」の考え方・付き合い方
～労働基準法・安全衛生法など労働法制からの視点で～
著者 戸島 浩視氏（愛知労働局 専門監督官/元労働基準監督官）
- 7-8 ・ 育児・介護休業法等均等関係法令セミナーを開催します
- 9-10 ・ 女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ
～女性の活躍に関する「情報公表」が変わります～
- 11-12 ・ 新しい働き方・休み方を実践するために年次有給休暇を上手に活用しましょう
- 13-15 ・ 連載 第2回（全3回）愛知県経営者協会 著
「70歳までの就業機会確保に向けた人事諸制度の在り方」
研究委員会報告書（概要）
～企業、社員、社会・地域にとって「三方良し」となる
制度の構築に向けて～
- 16 ・ 外国人在留支援センター
Foreign Residents Support Center (FRESC 略称：フレスク)
・ 外国人技能実習制度関係者養成講習
- 17 ・ 【第4回 イマドキ 労務相談】
～社会保険労務士がお答えいたします～
- 18 ・ 第81回（令和4年度）全国産業安全衛生大会in福岡
- 19 ・ 技能講習等講習会予定表

2022年度 愛知産業安全衛生大会

当協会は、7月7日（木）に名古屋国際会議場センチュリーホールにおいて、830名の参加を得て「2022年度愛知産業安全衛生大会」を開催しました。当日は、開会式、大会宣言のほか、愛知労働局による表彰式、基調講演、事例発表や特別講演が行われました。



1 開会式・表彰式・大会宣言

(1) 開会式

当協会の西村司会長が開会の挨拶を行いました。

本日は、コロナウイルス感染症が完全収束しない中、多数の皆さま方にご参加いただき感謝します。7月1日より第95回全国安全週間が始まり、今年度のスローガンは、「安全は急がず焦らず怠らず」で、本大会もすべての働く方が安全に働くことができる職場の実現を目指し開催する。労働災害の撲滅と安全衛生活動の向上は、いついかなる状況にあっても変わることのない産業社会の根幹をなすものである。そして、働く人とその家族、また企業にとっても健康で安全に働けることが一番の願いであることに変わりはない。全国安全週間及び本大会を契機に、労働災害の撲滅と安全衛生活動の一層の向上を図るべく、皆さまと共に取り組む決意を新たにしたい。

愛知労働局では、本年度から「安全経営あいち」のキャッチフレーズの下、安全は経営の視点の1つであるという観点から、現場主体の安全管理活動に加え、事業者のトップダウンによる管理を提唱している。そして、リスクアセスメントのプロセスは、生産性や品質の向上等を図るプロセスと一体であり、安全経営はリスクアセスメントを通じて行うことが必要である。当協会も、本年度、名古屋、岡崎、半田、豊川など県内の各地において、リスクアセスメントセミナーを積極的に開催し、愛知労働局と協力し、リスクアセスメントの推進、浸透に取り組む。皆さまにもこの機会に同セミナーの参加を推奨していただき、普及にご協力願いたい。

来年度は、8年ぶりに愛知において、全国産業安全衛生大会が開催される。本日の大会は、全国大会につなげる点でも大変大きな意味を持つイベントと考えおり、本日の皆さまのご発言やご提言が安全衛生に関わる意識の向上と労



働災害の撲滅、健康で安心な職場づくりの実現につながることを期待する。

最後に、皆さまの今後の一層のご活躍とご健勝を祈念して挨拶とさせていただきます。

次に、愛知労働局長の代田雅彦 様より来賓を代表して、ご挨拶をいただきました。



本日、ここに「2022年度愛知産業安全衛生大会」がこのような盛大に開催されましたこと、お祝いを申し上げます。また、日頃から愛知労働局の行政運営、とりわけ労働災害の防止にご理解・ご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

さて、県下における令和3年の労働災害発生状況は死亡災害26人（前年比48.0%減）、死亡・休業4日以上之死傷災害7,989人（前年比7.1%増）となり、愛知労働局の「第13次労働災害防止推進計画」の目標である「①2022年までに死亡災害について年間40人を下回る、②死傷災害は年間6,400人以下」に対し、死亡災害は目標を大きく達成し減少している状況であるが、死傷災害は目標達成に向けて更なる取組が必要である。このため、愛知労働局では、同推進計画において、「危なさに向きあおう」をキャッチフレーズとして、作業に関わる危なさを整理し、管理下に置くことを提唱し、その具体的手法であるリスクアセスメントの理解促進に取り組んでいる。

さらに、本年度は、リスクアセスメントのプロセスが、生産性や品質向上を図るプロセスと一体をなすことが可能なものであることから、事業者が安全衛生管理を事業管理と一体的にとらえ、労働災害防止に係るリーダーシップを発揮する、いわゆる「安全経営」の理念の下、成熟した安全衛生管理の定着を図る。また、その一環として「『安全経営あいち』推進大会2022」の開催を予定している。

リスクアセスメントの取組をより具体的なものとするため、「リスクアセスメント出前講座」等を実施するとともに、「愛知労働局リスクアセスメント推進事業場宣言」への参加など、リスクアセスメントの取組を一層促進し、安全衛生管理水準の向上を図る。

昨年、県下の熱中症による死傷災害が28人（死亡なし）発生しているが、本格的な夏場を間近に控え、熱中症の増加が危惧されるところ、「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」を5月から展開しており、7月を重点取組期間として、暑さ指数に応じたこまめな休憩や水分補給などの管理対策を進める。

最後に、受賞者皆さまにおかれては、不断の努力が他の

事業場の模範につながり、愛知県内の事業場の安全衛生水準の向上発展に貢献いただいていることに心より敬意を表するとともに、ご参集の皆さまには、今後も愛知労働局の取組に一層のご理解・ご協力を賜り、皆さまの事業場における安全衛生管理の向上、皆さまの益々の御健勝とご活躍を心より祈念します。

(2) 表彰式



愛知労働局により、安全衛生に係る優良事業場等の表彰式が行われました。

<厚生労働大臣賞>

まず、厚生労働大臣優良賞（安全衛生に関する水準が特に優秀で他の模範であると認められる事業場又は企業）は、株式会社大林組名古屋支店（仮称）名古屋造形大学移転新築工事です。※7月1日にLEVEL XXI東京會館での中央表彰式にて受賞しました。

また、功績賞（地域、団体又は関係事業場における安全衛生活動において指導的立場にあり、当該地域、団体又は関係事業場の安全衛生水準の向上発展に多大の貢献をした個人）は、藤本和久氏（建設業労働災害防止協会 常任理事 愛知県支部 前支部長）です。※7月1日にLEVEL XXI東京會館での中央表彰式にて受賞しました。

<愛知労働局長賞>

次に、愛知労働局長優良賞受賞（地域の中で、安全衛生に関する水準が特に良好で他の模範であると認められる事業場又は企業）は、株式会社丹羽鉄工所本社工場及び株式会社明治愛知工場が受賞しました。

また、同奨励賞（地域の中で、安全衛生に関する水準が良好で改善のための取組が他の模範と認められる事業場又は企業）は、大同特殊鋼株式会社築地テクノセンター、杉江精機株式会社、春日井製菓株式会社笠取北工場、株式会社ジェイテクト豊橋工場、半田重工業株式会社、エース産業株式会社、小島プレス工業株式会社黒笹技術センター、株式会社陣内工業所、株式会社青山製作所製造本部五条川工場、旭鉄工株式会社西尾工場が受賞しました。

同じく、同功績賞（地域の中で、長年にわたり安全衛生関係の業務に従事し、地域、団体又は関係事業場の安全衛生水準の向上発展に多大な貢献をした個人）は、谷脇弘茂氏（元愛知労働局労働衛生指導医）が受賞しました。

(3) 大会宣言



伊村隆博大会実行委員長（当協会副会長・安全部会長）が以下の大会宣言（案）を朗読し、満場一致で採択されました。

2022年度愛知産業安全衛生大会 大会宣言

愛知県における2021年の労働災害について、死亡者数は前年比24名減少の26名と、大幅に減少しましたが、休業4日以上死傷災害は、前年比7.1%増の528名の増加となり、7,989名の方が被災されました。

このような状況下、「第13次労働災害防止推進計画」の最終年となる今年度は、「2022年までの早期に死亡災害について年間40名を下回りさらなる減少を目指す。

死傷災害については2022年までに年間6,400名以下を目指す。」の目標達成に向け、弛まぬ努力が必要です。

愛知労働局では、これまでの労働者に任せた安全衛生「活動」から、事業者が行う安全衛生「管理」へ原点回帰する施策を更に発展し、本年度から、事業運営と一体となった「安全経営」の理念を導入し、リスクアセスメント出前講座の積極的な実施等により、成熟した安全衛生「管理」の定着を図ろうと進められています。

安全と健康の確保は、いかなる時代にあっても産業社会の根幹をなすものであり、働く人とその家族、そして企業にとって一番の願いです。

私(わたくし)たちは、心身ともに健康で、安全な環境で働ける職場の実現に向け、経営トップの強いリーダーシップの下、正しく「危なさ」と向き合うこと、具体的にはリスクアセスメントを用いた論理的、科学的アプローチによる「自律的な管理」を推進して労働災害を防いでいかなければなりません。

また、夏場においては、炎天下、高温多湿という厳しい作業環境となるため、「熱中症」の危険性が増すとともに、集中力の低下による労働災害が発生しやすい時期です。暑さ指数WBGT値などにより、熱中症の撲滅に向けた対策が求められます。また、作業経験が少ない人は、「危なさ」と向き合う前に効果的な安全衛生教育を実施して労働災害防止に努めていく必要があります。

本年度の全国安全週間のスローガン「安全は 急がず焦らず怠らず」の下、新型コロナウイルス感染症の基本的な防止対策を継続しながら、すべての関係者が一丸となって労働災害防止に努め、安全で健康な職場づくりに全力をあげて邁進することを誓い、2022年度愛知産業安全衛生大会参加者の総意により宣言します。

2022年7月7日
2022年度愛知産業安全衛生大会

2 基調講演



愛知労働局労働基準部長の伊勢久忠氏より、「労働安全衛生行政の動向について」の講演をいただきました。

本日の講演は、Ⅰ労働災害・業務上疾病の発生状況等、Ⅱ労働安全衛生の動向の2部構成としている。

まず、労働災害・業務上疾病の発生状況等については、労働災害発生状況件数の推移は、労働災害発生件数の多い重点4業種（製造業、建設業、陸上貨物、商業）の死傷災害を見ると、平成24年～令和元年は横ばい傾向であるが、全産業で見ると、平成28年以降増加し令和3年は過去10年間で最多の7,989人となっている。死亡災害は、令和3年では全業種26人（重点4業種20人）で過去最少となっている。

業務上疾病発生状況・定期健診有所見率の状況については、傷病別業務上疾病発生状況の推移は、令和2年以降で「病原体による疾病」が大幅に増加しており、主因は新型コロナウイルス感染症となっている。定期健康診断項目別有所見率の推移は、血糖、血圧、肝機能は横ばい、血中脂質は平成21年以降横ばい傾向にあるが、有所見率（全体）をみると、平成28年以降増加傾向にあり、令和3年は55.2%で平成17年（43.9%）に対し11.3%の増加となっている。

令和4年の死亡災害については、令和3年5月末同期比較で9人から17人と大幅に増加している。この特徴としては起因物別で見ると、「クレーン、玉掛用具」が同期比較で0人から5人と大幅に増加している。このため、積極的に情報発信をして労働災害防止の気運の醸成を図っている。

効果的な情報の発信として、5月には労働基準部長による熱中症予防のための建設現場パトロールを実施し、6月には労働災害防止団体等連絡会議において、関係13団体に対しクレーン等の安全な使用の徹底について、関係団体へ要請を行っている。また、経営トップのリスクアセスメント推進事業場宣言や愛知労働局・監督署が会場に出向き説明するリスクアセスメント出前講座に取り組んでいる。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止については、取組の5つのポイントの実践を推進し、愛知労働局労働基準部健康課内に相談コーナーを設置するなどの対策を講じる。

次に労働安全衛生の動向について、申し上げる。

現在の化学物質規制の仕組は、個別具体的な規制を中心とする規制であり、労働災害の8割は具体的な措置義務のない物質（許容濃度又はばく露限界値が示されている危険・有害な物質、GHS分類で危険性・有害性がある物質）が原因で発生している。このため、化学物質の規制については、大きな変更が予定されている。具体的には、特定の化学物質に対する個別具体的な規制から、危険性・有害性が確認された全ての物質に対して、国が定める管理基準の達成を求め、達成のための手段は限定しない方式に大きく転換する。また、特化則、有機則で規制されている物質

（123物質）の管理は、5年後を目途に自律的な管理に移行できる環境を整えた上で、個別具体的な規制（特化則、有機則）は廃止することを想定している。

本年3月、愛知労働局では労働者の心身の健康確保のための総合的対策を策定しており、基本的な考え方に基づき対策を講じ、労働者の心身の健康確保を推進する。具体的には、1つ目はリスクを踏まえた健康確保措置の実施であり、健康診断等の結果情報を労働者ごとに一元管理し、総合的に評価することで適切な事後措置につなげる。2つ目は、健康保持増進措置及び労働者全体の健康水準向上に向けた取組であり、義務と努力義務の優先順位を認識の上、労働者全体の健康水準向上に係る動機付けを行い、総合的な推進を図る。

愛知労働局では、「安全経営」を提唱し、取り組むこととしている。愛知労働局の第13次労働災害防止推進計画（2018～2022年度）では、論理的な安全衛生管理を重点に、「危なさ向きあおう」をキャッチフレーズにリスクアセスメントを軸とした安全衛生管理向上を提唱してきた。第14次労働災害防止推進計画（2023～2027年度）においては、事業運営と一体的に労働災害防止を図る「安全経営」を提唱し、成熟した安全衛生管理の定着を図る。

自律的な管理のためには、危険性・有害性を適切に評価する手続きが必要であり、そのためにはリスクアセスメントの正しい理解が不可欠である。愛知労働局では、正しい理解と促進のため、担当者が複数の事業場の集まりに赴き、「リスクアセスメント出前講座」を行い、また、リスクアセスメントの動機付けとして、事業場による「リスクアセスメント推進事業場宣言」に取り組んでいる。

最後に、本日は七夕、また一粒万倍日、改めて皆さま方事業場と行政の取組による労働災害の撲滅を祈念します。

3 事例発表

<安全関係>



株式会社ニノミヤの代表取締役 二宮英樹氏より、「リスクアセスメントの取組について」と題して、事例発表していただきました。

リスクアセスメントにおける危険源の調べ方は、①作業を洗い出しその作業手順から調べる、②指定エリア内のすべてを調べる、

③社内外で過去災害となったものを調べる手法があり、（株）ニノミヤでは、②の「指定エリア方式」で開始し、後に①の作業とのかかわりを調査する。

危険源の特定にあたっては、搬入から搬出までなどすべての工程を想定し、エネルギーを数値で捉えて、危険源の推力方向（落下、重心、斜め、揺れ、転がり）を記号化して見える化する。危険源を調べる順序は、一般に多い災害要因順位（挟まれ、重量物、車両、墜落、電気、熱など）に行う。実際に危険源の調査では、危険源分類：重量物では工数的負担はなかったが、危険源分類：挟まれでは危険源の推力の算出に時間を要した。

危険源の調査結果は、全体を網羅した危険源シートに一覧化するとともに、危険源分類と危険程度が見えるように色分けした危険源マップを作成する。出来上がった危険源マップを基に、社長が現場にて管理者に対し関連作業の有無等の確認を行い、改善・深化させている。実際に危険度を数値化することで危険の大きさを共有することができた。

取組を通じて、気づいたことは、過去からも危険源調査を行い、環境、品質等に活用していたところ、新工場設備仕様では生産性も含め総合的に判断し、新工場構想に繋がった。また、女性活躍の点では、入社から退社までのリスクを調査したことで、静脈認証システムを導入した女性専用休憩エリアを確保し、労働環境整備につなげることができた。リスクアセスメントを作業、危険源の調査、層別と捉え直せば、これは経営のベースであり、その活用はQ（品質）C（経済性）D（納期・生産量）S（安全）M（士気）E（環境）に資する。もう1つの気づきは、危険源に対応するルール・手順が何故そうになっているのか世代間で伝承されていないことに対し、災害発生シナリオの構成が世代間の伝承に有効であるということである。

今後の重点取組として、IoTの活用による品質改善やTPS活動によるコスト改善を進める。また、災害シナリオを使った伝承するやり方を具現化し、さらに西尾管内で共有化していく。

<健康関係>



株式会社FTS TQM本部安全健康・防火推進室の保健師 中村美波氏より、「『元気な会社、元気な社員、元気な家族』の実現をめざして～健康経営の取組について～」と題して、事例発表していただきました。

現在、同社が進めている「健康経営」の取組経緯は、当時の社会情勢（2016

年当時）で企業が社員の健康について考える風潮が高まる中、同社の健康に関する意識は社員、上司とも関心が低く、「従業員の不健康」が「会社の不健康」に繋がる懸念が増大していたことから、個人と全体へのアプローチが必要との考えの下に、①全員参加活動、②職場環境整備、③個別活動を推進の3本柱とするFTS「健康経営」（2017年）をスタートさせ、そのスローガンとして「元気な会社、元気な社員、元気な家族」を掲げた。

1つ目の柱の職場環境整備は、健康経営の活動の中心となる「@WARM」（Wellness、Active、Refresh、Meet）を開設し、ホスピタルルーム、ウェルネスルーム、カウセリングルームの3室において、常駐の保健師により、健康づくり活動を推進し、健康情報の共有と周知を通して健康意識の向上を図っている。

2つ目の柱の全員参加活動は、「運動」・「食事」に関する取組として、スマイルチャレンジ7（7項目目標の生活習慣改善を目指す取組を全社員グループ対抗による活動の活性化）、健康づくり自主活動（グループ単位で健康づくり活動を計画・報告）及びチャレンジ健歩（生活習慣病

予防に向け歩くきっかけづくり、ウォーキングの習慣化を目指す）を進め、また、「禁煙」に関する取組として、中期計画により環境対策と禁煙サポート、強制力をもって厳しいスタンスで取り組んでいる。

3つ目の個別活動は、元気に減量チャレンジ（オンデマンド配信を活用した保健指導）やいきいき健康づくり研修（50歳到達者を対象とした健康教育）を実施している。

以上の健康経営の取組により、4年連続で「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定、また、2020年度の取組が評価され、愛知県「あいち健康経営アワード」を受賞した。実効上も、低リスク者（①肥満、②脂質異常、③血圧、④糖代謝、⑤喫煙の危険因子5項目中、所見が2個以下の者）の率も悪化傾向であった状態は改善され、喫煙率は低下傾向にある。

まだ、道半ばであるが、「社員の幸福」を実現していく。

4 特別講演



順天堂大学スポーツ健康科学部前任准教授 谷本道哉氏より、「いつまでもいきいき元気に！～健康寿命を延ばす筋トレ法～」と題して、実際に会場参加による筋トレを交えながら、特別講演をしていただきました。

加齢に伴い大腿の筋肉は、筋断面積、筋細胞数ともに60歳代から急激に減少する。老いは足元からくるので、健脚を目指したい。特に、加齢で速筋が選択的に委縮し、低強度の運動では動員されにくいので、エキセントリック収縮（下ろす動作）で速筋を選択動員させる筋トレが重要である。

筋トレに際しては、「胸がつかなければ腕立て伏せかけ」、「浅いスクワットは浅はかなスクワット」と言いますが、張力の大きな動作域、筋損傷の大きな伸長位が肝要である。また、「よいしょ」の効果検証では、「よいしょ」のかけ声で立ち上がる際の床反力が5%増加する実験結果があり、自分次第で負荷を加えられる「マニュアルレジスタンス」では、自分に甘えないことで効果を上げられ、落下の衝撃を筋肉で受け止める「エキセントリック」も「丁寧に下ろす」動作もおろそかにしないことである。

筋トレは、標準的な頻度は同一部位で週3回程度、息は止めずに吐きながら上げるのが良く、優先順位をつけて全部やらなくてもよい。

快適なカラダは、背骨周りをフレキシブルに動かせることで、脊柱は不動の状態が続くとその形で靱帯が固まる。体幹（脊柱の椎間関節）を中心に全身を大きく動かすラジオ体操の動きはお勧めである。

愛知労働局が全国安全週間に安全パトロールを実施しました

愛知労働局（局長 代田 雅彦 氏）は、令和4年度第95回全国安全週間（7月1日～7日）の初日にあたる7月1日に、麒麟ビール株式会社名古屋工場（清須市）において、代田労働局長が参加しパトロールを実施しました。

当日、パッケージ工程における生産機械の安全柵や安全装置等の措置状況（はさまれ・巻き込まれ対策）、トラックへの昇降設備利用状況等（転倒・転落防止対策）、フォークリフト作業の安全対策（車両接触防止対策・運転者の熱中症防止対策）やピッキング作業における安全対策（腰痛災害防止、女性・高齢労働者対策・熱中症対策）などの取組状況を確認しました。



工場長より説明を受ける労働局長（左）



作業員に質問する労働局長（右から2番目）



大型クーラーの説明を受ける労働局長（左）

製品倉庫でのフォークリフトによるピッキング作業では、代田労働局長からスポットクーラー付きフォークリフトによるクーラーの効果について質問が行われ、また、フォークリフトの社内作業ルール（一方通行）の安全性や作業性について、直接、作業者に確認されました。女性従業員によるピッキング作業では、ハンドリフトによる作業負荷の軽減や大型のスポットクーラー、空調ベストの使用状況を確認されました。

パトロールの最後に、代田労働局長は、「本日は、全国安全週間の一環として、本週間の取組の啓発周知を図り、気運の醸成を図るため、パトロールを実施した。この名古屋工場は、安全衛生管理体制が適正に運営され、過去20年に亘り休業4日以上労働災害が発生していない。

拝見した中で、熱中症予防対策としてスポットクーラー付きフォークリフトや大型スポットクーラーの設置、また、重量物運搬の軽減による腰痛予防対策の工夫がなされており、高齢者や女性がより働きやすい環境が整備されていた。

本週間の取組の意義を踏まえ、すべての働く方が安全・安心に働ける職場づくりを目指していただけるよう、一層の対策強化をお願いしたい。」とのことがありました。

災 害 発 生 状 況

愛知労働局

愛知県の全産業死亡災害一覧（令和4年7月11日現在）

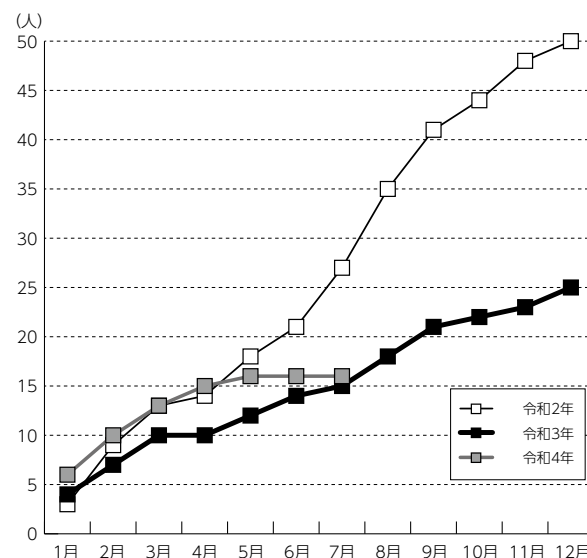
令和4年6月10日～7月10日での報告はありませんでした。

愛知労働局管内死亡災害発生状況（令和4年7月11日現在の速報値）

令和4年発生分 ※（ ）内は交通事故による死亡者数で内数である。

業 種	年 別	令和4年 (速報値)	令和3年同時期 (速報値)	令和3年暫定値
製 造 業		3	6	12 (1)
食 料 品 製 造 業			1	1
化 学 工 業			1	1
鉄 鋼・非 鉄 金 属			1	2
金 属 製 品		2		1 (1)
一般・電気・輸送用		1	1	4
そ の 他			2	3
建 設 業		7	2	5
土 木 工 事 業		2		
建 築 工 事 業		4	2	5
そ の 他		1		
陸上貨物運送事業		3		1 (1)
商 業			1 (1)	2 (2)
卸 売 業				
小 売 業			1 (1)	2 (2)
そ の 他				
清 掃・と 畜 業				
上 記 以 外 の 事 業		3 (1)	2 (1)	6 (1)
合 計		16 (1)	11 (2)	26 (5)

月別死亡災害発生状況積算グラフ



【寄稿のはじめに】

30年以上前のこと、バブルの真ただ中、「24時間戦えますか！」のCMが巷に駆け巡っていた。今日の働き改革とは真逆の時代である。

勤務していた企業で、月200時間を優に超える時間外労働もあった。徹夜仕事するのは技術屋として当たり前のことと思っていた。長時間労働がどの企業でもあった時代で、ビジネスマンが乗り越えるべき壁という社会の風潮があったように思う。当時、36協定のことすら知らなかった。数年の会社勤めをした後、労働基準監督官として職業人生の多くを労働基準行政に携わって、現在に至るといのが雑駁な自己の紹介である。

労働基準監督官になる以前、労働基準法はもとより憲法、民法、刑法すらともに読んだこともなく、不法行為と違法行為の違いすら分からなかった浅学が、法について語るのに躊躇いはあったが、せっかくの機会をいただいたと思いなおし寄稿させていただく。

【次回以降について】

本編の前半は、落語における枕話（噺）からお付き合いしていただき、中盤は硬く重く、終盤は読者の思考を刺激するよう展開できればと思っている。

具体的に次回以降、法諺からの考察をし、法の分類と憲法と労働基準法・労働安全衛生法の関係性について述べ、次に、労働者保護規定が制定された歴史からの立法過程の考証を行い、労働基準法の思想、労働基準法・労働安全衛生法の特徴について展開していくこととする。とりわけ、労働基準法・労働安全衛生法は、特別刑法（刑罰法規）であり、犯罪（労働災害など）が発生した原因究明と捜査および刑罰について、その目的と相違など特別予防・一般予防の視点を交え考察してゆく。

最後に、労働基準法・労働安全衛生法から、関係会社との関係、企業活動と企業倫理、企業統治について語りたい。また、理解を進めるため、随所に余談を入れていくこととする。

【余談、地球の歩き方 道路編】

歩くこと一つにも法律はかかわってくる。

日本では車両の往来がない状態でも歩行者は、ほぼ信号を守っているし、歩行者信号を無視した車道の横断はあまり見かけない。海外でも歩行者信号を守っている。西海岸など米国でも歩行者は、ほぼ道路法規を守っている。しかし、NYマンハッタンでは、ビジネス街、歓楽街を問わず、車両往来がなければ歩行者の信号無視やJ-Walk（道路横断）は日常の光景となる。New Yorkerも赤信号を無視してはいけないことは承知しているのであるが、「忙しいからね！」といった具合で、法律の適用（執行）と運用を使い分ける。適用とは、権限を持つ機関であるNY市警（NYPD）が取り締まることで、運用とは権限機関が取り締まるかの裁量のことである。

「歩行者は取り締まらないから」「信号無視のリスクは自己責任だから」と考えるのか、せっかちなリベラリスト・リパタリアンが多いマンハッタンの流儀なのかもしれない。

話は変わって、かつて、とある地方裁判で刑事事件の傍聴に行った時のこと。被告人は飲酒の後、自家用車を運転し、人と接触し重篤な怪我を負わせた事件の公判。被告人は、検察の主張する事実を全面的に認め、反省の意を示しているという事件で、取り立てて珍しくもないのであるが、裁判の最後に裁判官から「今回の事故についての審理を終えますが、貴方から言っておきたいことがありますか？」の問いかけに対して、「今後飲んだ帰りには、絶対、車は運転しません。飲んだ時には自転車で帰ることにします。」と被告人が答えた。担当検事は一笑に付したが、弁護人の目は吊り上がり、傍聴席にいる身内と思われる人たちは凍った。裁判官は強い口調で、

「いいですか！ 自転車といえども車両なのですよ！

飲酒の上、自転車に乗れば、これも飲酒運転となるのです。

警察が自転車の飲酒運転を運用で執行していない実態があるだけなのです。」

と子供を諭すよう言っていたことを思い出す（被告人のこの発言があったものの判決が変わることはなかった。）。法律の適用と運用を理解する上での例である。

【辞典では・・・】

法の定義について、有斐閣「法学用語辞典」を引用すると「社会生活を規律する準則としての社会規範の一種。道德、習俗、宗教等の他の社会規範との最も大きな違いの一つは、国家的背景をもち、最終的に国家の強制力が法に定める規範の実現を保証している点にある。・・・」としており、これ以外の各種辞典や解説による法の定義は諸説あるのは言うまでもないが、ここではこの程度でとどめるものとする。

法は社会のルールであり、制定され、その後に執行されることになる。

かつての律令など法は、皇帝などが制定をし、その執行をすることになる。

現代の法律は、立法（制定）のプロセスを経て、適用（執行）される。とりわけ現代の法律で行政機関が所管する法律は行政機関が解釈（通達等）を示される。行政解釈である。その後、適用について社会から異論・反論を招き司法の場で改めて判断する。時にその後にメルクマールとなる判決が判例や法理となり、後に引用されることになる。

その後、学者による判例や行政解釈などについて諸説が展開され、法律の解釈の支えにもなるが、諸説が競合し、時に隘路に入ることもある。

しかし、解釈を突き詰めるということは、実社会の問題を解決するためのケース・スタディーであり、人や企業などの未来の行動を決めるための有効なツールである。

今回は、「法の支配」について述べ、先人が法をどのように考えていたかを紹介したい。

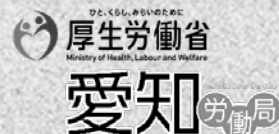
令和4年4月1日から段階的に施行され、10月1日には男性の育児休業に着目した大きな改正を控えている育児・介護休業法。

また、令和4年4月1日に企業規模を問わず適用がなされた労働施策総合推進法をはじめ、パートタイム・有期雇用労働法、女性活躍推進法など今旬な均等関係法令のセミナーを2回に分けて開催します。

今回はWEB・会場実開催併用法説明と実践の両側面からアプローチします。

会場参加は定員になり次第申し込みを締め切りますので、お早めにお申し込みください！！

事業主・人事労務担当者向けセミナー



改正 育児・介護休業法 パートタイム・有期雇用労働法

8 / 23
(TUE.)
14:00～16:00

ハイブリッド
セミナー

会場でのリアル
参加

YouTubeライブ
配信視聴

法解説と実践の
両面からアプローチ

参加費
無料

[日 時] 8月23日(火) 14:00～16:00

[会 場] 名古屋合同庁舎第1号館11階大会議室
名古屋市中区三の丸2-2-1:地下鉄名城線「市役所」駅下車

[定 員] 会場:50名、WEB:定員無し
(どちらも要事前申込)※申込方法は裏面

第1部

14:00～15:00

改正 育児・介護休業法

第2部

15:10～16:00

パートタイム・有期雇用労働法

主催／愛知労働局雇用環境・均等部
共催／愛知働き方改革推進支援センター

お問い合わせ

愛知労働局雇用環境・均等部指導課

TEL 052-857-0312 (平日:8:30～17:15)

セミナーの概要

第1部 改正 育児・介護休業法

- 令和4年4月1日より段階的に施行されている男女ともに仕事と育児等を両立できる制度について、10月1日改正内容（産後パパ育休（出生時育児休業）、育児休業の分割取得）を中心に説明します。

第2部 パートタイム・有期雇用労働法

- 令和2年4月より施行されている同一労働同一賃金（同一企業内における正規・非正規の間の不合理な待遇差の解消）について説明します。

◎第1部・第2部ともに、法説明の後、社会保険労務士による実務面での説明を準備しております

申込方法

愛知労働局HPか、下記二次元バーコードよりお申込みください



会場参加



YouTube視聴



トップページ下方の「イベント情報」より改正育児・介護休業法等関係法令セミナーを開催します！をクリックしてください。

※新着の情報は、一定期間経過するとイベント情報一覧へ移ります。トップページにない場合は、「イベント情報一覧」→「2022年度のイベント情報はこちらをご覧ください」へ進み、ご確認ください。

◎申込期限：8月19日（金） ※会場参加は定員（50名）に達し次第受付終了

< 予告 > 第2弾

改正育児・介護休業法＋労働施策総合推進法（パワハラ）セミナー

日時：令和4年11月14日（月）14:00-16:00

方法：WEBセミナー

定員：WEB 200アカウント

※9月募集開始予定です。

詳細は、愛知労働局ホームページ（https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/newpage_01359.html）よりご確認ください。

2022（令和4）年7月8日施行

女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ

女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

厚生労働省令を改正し、女性の活躍に関する情報公表項目を追加します。事業主の皆さまは、下記の改正内容をご覧の上、ご準備をお願いいたします。

今年7月8日の施行に伴い、初回「男女賃金の差異」の情報公表は、**施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表していただきます。**

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA～Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績
A：以下の8項目から1項目選択 + B：⑨男女の賃金の差異（必須）＊新設
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
C：以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の①～⑧の8項目から1項目選択
+
⑨の項目（必須）＊新設

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

⑨男女の賃金の差異
（必須）
＊新設



「職業生活と家庭生活との両立」

以下の7項目から1項目選択
＊従来どおり

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有休休暇取得率

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区 分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

付記事項（例）

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。

※計算の前提とした重要事項を付記

（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用しましょう 「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できます

- ・ 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- ・ その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することもできます。
- ・ 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表をご検討ください。

任意の追加的な情報公表の例

自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。

例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

より詳細な雇用管理区分（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）**が同じ男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。

契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

- ・ 正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を **1時間当たりの額に換算する**

時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

- 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



- 「男女の賃金の差異」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は、厚生労働省ウェブサイト（女性活躍推進法特集ページ）をご覧ください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



- 一般事業主行動計画の策定等については、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室） 受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

ゆったり休暇で、夏を満喫。
心身ともに充実を。

Refresh!

もっと自分らしい
働き方

休み方

新しい働き方・休み方を実践するために 年次有給休暇を上手に活用しましょう

- 「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。



働き方・休み方改善
ポータルサイト



年次取得促進
特設サイト

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/>

年次有給休暇取得促進特設サイト



働き方の新しいスタイル



テレワークや
ローテーション勤務



時差通勤で
ゆったりと



オフィスは
ひろひろと



会議は
オンライン



対面での打合せは
換気とマスク

新しい 働き方・休み方を 実践するために 年次有給休暇を 上手に 活用しましょう。



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、労使協定を結べば、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行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1) 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。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

2) 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
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、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各人の年次有給休暇を指定

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。
なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。
前期=4月～9月の間で3日間 後期=10月～翌年3月の間で3日間
- 各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。
- 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、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。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

注) 時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

「70歳までの就業機会確保に向けた人事諸制度の在り方」研究委員会報告書(概要) ～企業、社員、社会・地域にとって「三方良し」となる制度の構築に向けて～

第2章 現状と課題の整理

◇会員企業における現状と課題 ～アンケート結果等から考察～

1 現状

- ・企業において年長社員へ期待する役割や年長社員が企業に対し、働く上で重視して欲しいと考えている項目について、回答内容は多岐に亘る。また、半数以上の年長社員は「現行よりも短い、または柔軟に設定できる労働時間・日数を望む」。
- ・年長社員・若手社員双方のそれぞれに対する思いとして「プラスになる点」もあれば、「こうあって欲しいと期待している点」もあった。また、年長社員と若手社員間のコミュニケーションが不十分なケースも散見され相互の対立構造に発展していく可能性もあると考えられる。

2 課題

- ・上記1の現状から「①年長社員に期待する役割の明確化と年長社員の理解・納得、②年長社員のための柔軟な勤務制度の制定と働く上での環境整備、③同職場で働く年長

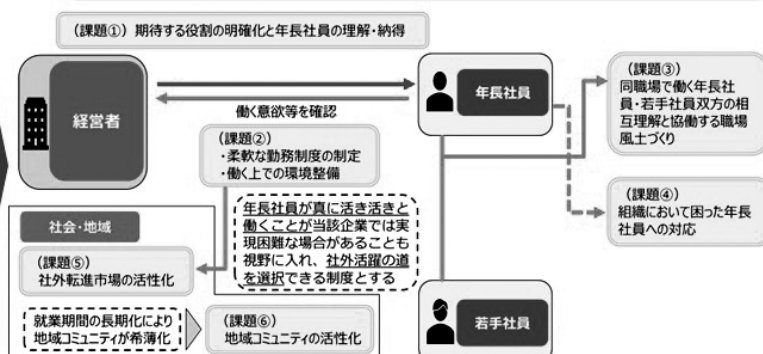
社員・若手社員双方の相互理解と協働する職場風土づくり、④組織において困った年長社員への対応」を企業の課題とした。

- ・年長社員が自社では生かしきれないスキルも他社で生かせるケースもあり、年長社員の人材異動が進めば本人が生き生きと働けるだけでなく、異動先の企業の活性化、ひいては地域産業の活性化につながると推察する。このため「社外転進市場の活性化」を課題とした。
- ・高齢者の働く期間が長期化し、仕事上の時間の制約等から、今後、地域コミュニティが衰退していく恐れがある。地域コミュニティは「生活に関する相互扶助」、「伝統文化等の維持」、「地域全体の課題に対する意見調整」等の機能を果たしていることから活性化に向けた取り組みが課題となる。

【アンケート結果から現状を把握し、課題を設定】

現 状	課 題
①年長社員へ期待する役割	(企業側の課題) ①年長社員に期待する役割の明確化と年長社員の理解・納得
②年長社員が会社へ期待すること	②年長社員のための柔軟な勤務制度の制定と働く上での環境整備
③年長社員・若手社員双方のそれぞれに対する思い	③同職場で働く年長社員・若手社員双方の相互理解と協働する職場風土づくり ④組織において困った年長社員への対応
—	(地域・社会の課題) ⑤社外転進市場の活性化 ⑥地域コミュニティの活性化

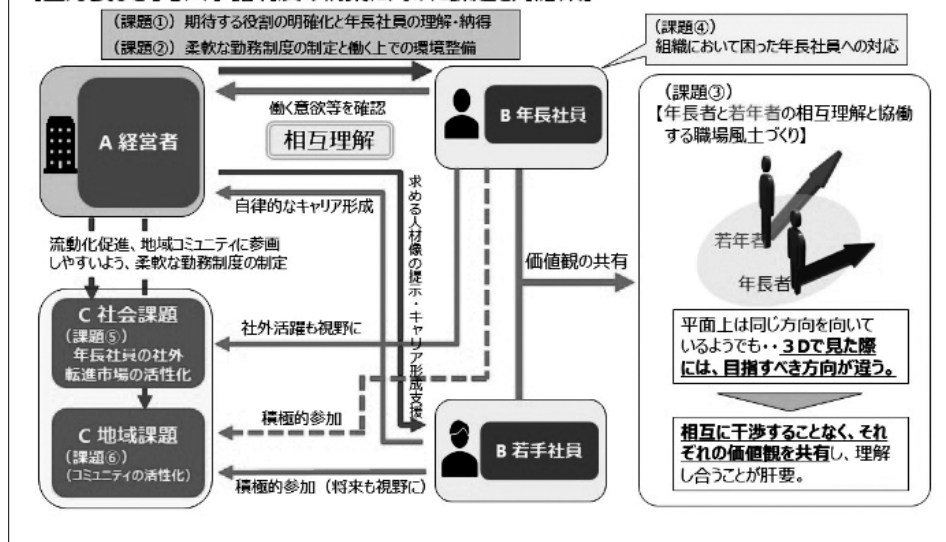
現状を踏まえ、「企業と労働者」「労働者間」「企業と地域・社会」の観点で課題を整理（「三方良し」の観点）



第3章 課題解決に向けた取り組み

第2章で説明した課題を踏まえ「年長社員および年長社員と共に働く社員が生き生きと働いていることに加え、社会・地域全体が活性化されている状態」を作り出すため企業内における人材の有効活用という視点に留まらず「年長社員が長年培った知識・経験を社会全体で有効活用し、社会経済の持続的な成長を支えていく」「地域コミュニティを活性化させ、地域の信頼を築き評判を高め、継続的にビジネスを実施していく」といった社会経済全体の持続的な成長、いわゆる「三方良し」の視点から課題に対する対応案について事例を交え、解説。

【三方良しとなる人事諸制度の構築に向けた課題と対応案】



課題① 年長社員の役割の明確化と 年長社員の理解・納得 〈対応策〉 ・上司（経営者）・年長社員間の対話を通じ、年長社員自身 が期待される役割を理解して納得できるよう支援	課題② 年長社員の働く意欲が高まる 柔軟な勤務制度の制定 〈対応策〉 ・会社が期待する役割と本人の希望や事情に応じた、 多様な柔軟な勤務制度の制定 ・年長社員の雇用上の課題に対する解決策を講じ、働く 上での環境を整備	課題③ 同職場で働く年長社員・若手社員双方の 相互理解と協働する職場風土づくり 〈対応策〉 ・年長社員と若手社員の相互理解を支援する仕組み の整備	課題④ 組織において困った年長社員への対応 〈対応策〉 ・役職定年や定年をにらみ、キャリアチェンジの準備 を早期に促す ・「勘違い」「現状固執」タイプ（多く存在）の対応策を 解説	課題⑤ 社外転進市場の活性化 〈対応策〉 ・年長社員の社外転進に向けた支援の拡充 ・年長社員自身の社外活躍に向けたマインドの醸成	課題⑥ 地域コミュニティの活性化 〈対応策〉 ・年長社員との面談を通じ、地域コミュニティに貢献 したいと思う人材の意識を尊重 ・中堅・若手社員も積極的に地域コミュニティ活動へ 参画させる
--	--	---	--	---	--

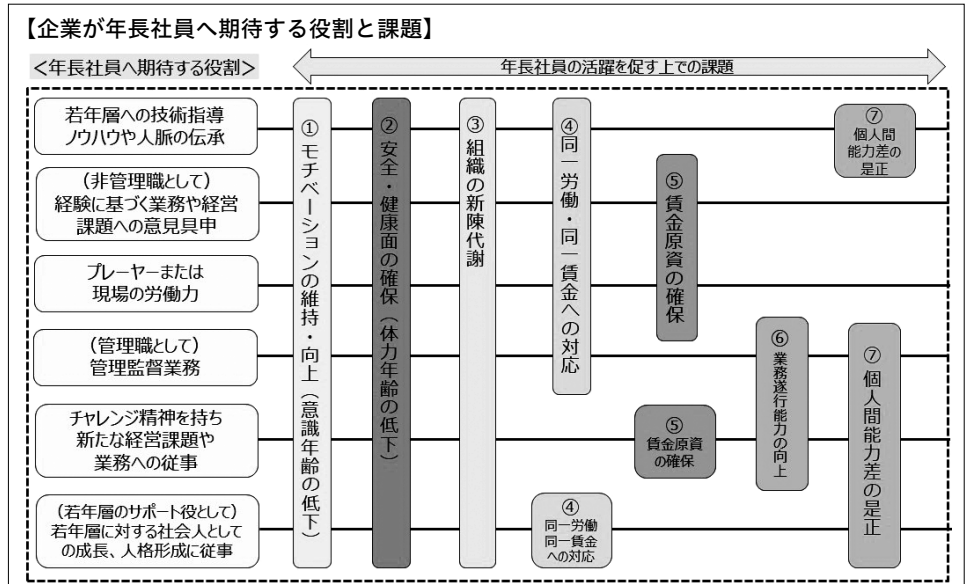
▼勘違いタイプ （特徴） 高齢期の役割・期待が明確にされていない中、役割が変化した ことに対する理解・認識がない。 （対応策） 年長社員や中堅社員も含め、各年代別に社員に対し期待する 役割や人材像を明確化し、社内に発信・定着を図る。例 えば、入社から70歳、あるいはそれ以降も含めて、各年代 に対し期待する役割、組織貢献のイメージ、到達すべき企 業人としてのステージを明確化する。そのうえで、それら を社内に発信し定着させることで、社員が自ら年齢の節目 ごとに自身の役割を理解することができるようになる。	▼現状固執タイプ （特徴） これまで役割変化に対する経験に乏しく変わることに対し 強い抵抗がある。 （対応策） 年長社員が、時代とともに変化する知識・技術について絶 えず最新のものを習得できるよう、能力の再開発や自己啓 発努力を促す支援制度の整備、拡充が必要となる。制度面 から働きかけを強める仕組みとして、各社が準備する各種 自己啓発メニューをポイント化し、昇進・昇格には、一定 ポイント以上を獲得していることを要件とするなど、自己 啓発に取り組むことを半ば強制する仕組みも有効である。
--	--

【継続雇用者の就業コース設定例】

処遇水準	条 件	活用呼称	勤務時間	役職・職務等の条件・賃金	手当・人事評価
Aコース	定年直前に管 理職+定年前 〇年間の総合 評価Aランク	エキスパート 社員	通常勤務	・役職・職務共に定年前と同じ。 ・年収も定年前と同じ。 ・1年契約更新。	・賞与通常支給。 ・通勤手当・諸手当支給。 ・評価有。 （更新時賃金に反映。）
Bコース	定年直前に管 理職+定年前 〇年間の総合 評価Bランク 以上+会社が 指定する〇〇員 格、〇〇スキル を保有	エキスパート 嘱託	通常勤務	・役職は解任、専門職に変更。 ・現職時のスキル・指導力・企画 力の発揮を求める。（責任の範 囲等は変更） ・年収は定年前の△〜□％ ・1年契約更新。	・賞与通常の〇〇％支給。 ・通勤手当・諸手当支給。 ・評価有。 （更新時賃金に反映。）
Cコース		一般嘱託	通常勤務	・役職解任、一般職とし、従前の 業務経験を活かす。 ・年収〇〇〇万円。 ・1年契約更新。	
Dコース	特になし	シニア パート	4分の3 未満の 短時間勤務	・役職解任、一般職とし、従前の 業務経験を活かす。 ・時給〇,〇〇〇円。 ・1年契約更新	・賞与通常の△△％。 ・通勤手当・諸手当支給。 ・簡易人事評価有。 （更新時賃金に反映。）
Eコース		パート	2分の1 未満の 短時間勤務	・役職解任、一般職とし、従前の 業務経験を活かす。 ・時給〇,〇〇〇円。 ・1年契約更新	

（出典）瀬木1ルダ就労研究所主宰 瀬木氏 作成資料を基に愛知県経営者協会にて作成

○企業経営者へのアンケート結果から、企業が期待する役割と年長社員の雇用上の課題の相関関係を確認し、多くの企業が課題として捉えている事項について、解決策を提示。



①モチベーションの維持・向上

・処遇面や休暇付与のインセンティブといった外発的動機付けで解決を図ろうとするのではなく、本人の頑張りに応じて、本人が希望する業務を付与する等、内発的動機付けによっても「達成感」や「貢献感」を得られる仕組みが必要

②安全・健康面の確保

・厚労省の「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」や中央労働災害防止協会の「エイジアクション100」を参考に自社に適した取り組み実施・検討

③組織の新陳代謝

・役職や職責にとどめる工夫や技術・経験の保有者として相応しい呼称の用意等、功績に報いる取り組みが必要
・年下上司・年上部下のルール（互いに敬語・仕事上のパートナーの認識等）を設定

④同一労働・同一賃金への対応

・瀬木エルダ就労研究所の考え方を紹介
具体的には、「職務内容」「職務責任」「配置転換その他の事情」の3つの要素について、職務評価を行い、評価項目に対する基準者（正社員）を「100」（基準率）とした場合の被評価者（再雇用後のシニア社員）の負荷率を算出する資金を決定する方法

⑤賃金原資の確保

・総額人件費管理の観点からは総枠が限られる企業も多いと思われる。枠内で配分を工夫する例を4パターンに分けて紹介

⑥業務執行能力の向上 ⑦個人間能力差の是正

・総じて、年長社員を「戦力化」すると位置づけ、短期・中長期的な取り組みとして、次の対応策を提示

【短期的視点】

シニア社員の就労意欲向上

柔軟な勤務制度の制定、達成感・貢献感の醸成など、就労意欲向上に取り組む。

- ①期待する役割の明確化
- ②柔軟な勤務制度の制定
- ③達成感・貢献感の醸成
- ④安全・健康面の確保
- ⑤納得感のある賃金制度設計

【中長期的視点】

自律的なキャリア形成支援

あらかじめ入社時から引退まで各年代の役割や期待する人材像を明確にすることで、若年期から先を見通したキャリアを形成していく。

育成過程
仕事や学習を通じて必要な専門能力・技能を形成する

基幹過程
責任者として組織目的の達成を図る
またその過程を通じて専門能力を確立

プロフェッショナル過程
特定領域のプロとして専門性や高度熟練業務で貢献する

入社～30歳台

40歳台～50歳前半

50歳後半～60歳

60歳以上

(次回へつづく)

※詳細は報告書にて報告しております。

A4サイズ4色カラー、全85ページ

会員企業の販売価格 600円(税込み・送料別)、

非会員企業 1,500円(同)。

問合先：愛知県経営者協会(電話 052-221-1931)

外国人在留支援センター

Foreign Residents Support Center (FRESC 略称：フレスク)

- 略称フレスクが誕生し、令和2年7月6日から稼働しています。
- フレスクは、国際交流の促進や労働力不足への対応等の観点から、外国人労働者の在留そのものを支援する、4省（法務省・厚生労働省・外務省・経済産業省）共管の公的機関です。
- 留学生の受入れや就職の促進、高度外国人材の受入れの促進、外国人本人や家族の人権擁護、外国人が関係する法律トラブルの相談、査証相談、外国人雇用に伴う労働相談など一か所でさまざまなサービスが受けられます。
- 厚生労働省関係では、東京労働局外国人特別相談・支援室が設けられ、外国人雇用に関する労働相談に応じるほか、外国人雇用サービスセンターでは就職相談に応じています。
- なかでも、公益社団法人東京労働基準協会連合会が厚生労働省から受託した「外国人安全衛生管理支援事業」の「安全衛生班」として、外国人労働者を雇用する上での安全衛生管理の相談への対応、安全衛生の専門家が個別訪問しての、安全衛生診断・改善指導を、無料で行っています。

安全衛生班

フリーダイヤル：0120-816703
ナビダイヤル：0570-011000

外国人技能実習制度関係者養成講習

外国人技能実習生を受け入れる監理団体や実際に技能実習を行う実習実施者を対象に同講習を開催します。当協会は、（公社）全国労働基準関係団体連合会が愛知県内で開催する同講習に「協力」しています。令和4年度の開催予定は以下のとおりです。

(受講料はテキスト代・消費税込)

月	日 時	講習名	受講料	会 場
9 月	9 日 (金) 9 時 25 分～17 時 10 分	技能実習責任者	11,500 円	ポーラ名古屋ビル 9 階
11 月	10 日 (木) 9 時 25 分～17 時 10 分	技能実習責任者	11,500 円	
	11 日 (金) 9 時 25 分～16 時 50 分	技能実習指導員	10,500 円	
	12 日 (土) 9 時 25 分～15 時 40 分	生活指導員	9,500 円	
1 月	13 日 (金) 9 時 25 分～17 時 10 分	技能実習責任者	11,500 円	
3 月	10 日 (金) 9 時 25 分～17 時 10 分	技能実習責任者	11,500 円	

【申 込 方 法】 お申込みはインターネットで以下までお願いします（開催日の約2か月前からお申込みいただけます）。
（公社）全国労働基準関係団体連合会（<http://www.zenkiren.com/seminar/ginoujissyu001.html>）

【お問い合わせ先】 （公社）愛知労働基準協会 TEL 052-221-1438
詳細は当協会ホームページ（<http://www.airouki.or.jp/>）にも掲載しています。

休職者対応や労働時間の管理、労務監査など、企業の抱えるイマドキの労務相談に社会保険労務士がお答えいたします。

第4回

労務監査について



最近、労務監査を実施する企業が増えているという話を聞いたのですが、労務監査とはどのようなものなのですか。



お答えいたします。

ズバリ「人を大切にする企業」の健康診断です。

労務監査は、どの程度労働関係法令を遵守できているのかもしくはできていないのかを定期的に確認し、改善活動を行うことで、「働きやすい職場環境」づくりの第一歩となります。

具体的には、就業規則、労働条件全般、労働時間、各種労使協定、賃金計算、社会保険、労働保険、安全衛生、健康診断、ハラスメント対応、派遣労働、書類・マイナンバーの管理、保存等の項目について労働関係法令が遵守できているのかを確認します。



労務監査を実施する企業が増えているのはなぜですか。



お答えいたします。

労務監査を実施して「働きやすい職場環境」を作るとは、企業価値を高め、人材不足の解消及び優秀な人材のリクルートにつながり、最終的には売り上げの向上に直結します。

“働きやすい職場環境”でなければ、「人」は集まりませんし、定着もしません。また、コンプライアンス違反があれば、企業の社会的信用も損なわれますし、訴訟リスクも生じることになります。

全国社会保険労務士会では、「社労士診断認証制度」を設け、次のような認証マークを発行しています。

労務監査を実施しこの認証マークを取得して、企業経営の健全化や職場環境の改善への取り組みを進める企業として、ホームページや名刺などを通し、対外的に示す事ができます。

認証には3つあります。



従業員の働きやすい環境づくりを決意し、職場環境改善に一層力を入れることを宣言した企業には、「職場環境改善宣言企業」認証マークを付与します。



従業員の働きやすい環境づくりのために、積極的に改善活動を実践している企業には、「経営労務診断実施企業」認証マークを付与します。



従業員の働きやすい環境づくりに尽力し、全国社会保険労務士会連合会が設定した基準をすべて満たした企業には、「経営労務診断適合企業」認証マークを付与します。

詳しくは、

社労士診断認証制度

検索



クリック!

セントラル社会保険労務士法人 代表社員 水野 昌徳

中小企業から上場企業まで、あらゆる規模・業種の労務管理を経験。

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

また、平成26年4月より大同大学 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



第81回

全国産業安全衛生大会



大会テーマ 太宰府の地 皆で学んで高めよう 安全・健康の知恵

開催期間

令和4年 10月19日(水) → 21日(金)

会場

総合集会：マリンメッセ福岡 (福岡県福岡市)

分科会：福岡国際会議場 ほか 福岡市各会場

同時開催
参加費無料

緑十字展2022 マリンメッセ福岡



中央労働災害防止協会 教育ゼロ災推進部 イベント事業課

TEL : 03-3452-6402 <https://www.jisha.or.jp/>

主催：中央労働災害防止協会

協力：公益社団法人 福岡県労働基準協会連合会 協賛：各都道府県労働基準協会（連合会）ほか

全ての働く人々に安全・健康を ~ Safe Work, Safe Life ~

JISHA 中災防
Japan Industrial Safety & Health Association



技能講習等講習会予定表

※ NSB 東海への入構には、新型コロナウイルスワクチン接種済み（3 回以上）の証明が必要です。

		学 科		実 技					
		日	会 場	日	会 場	日	会 場	日	会 場
フォークリフト運転 (31Hコース)	8月	1	NSB東海	2.3.4	NSB東海	5.8.9	NSB東海		
		19	ポーラ名古屋ビル	21.28.9/4	トヨタL&F北名古屋	22.23.24	NSB東海		
		24	NSB東海	25.26.29	NSB東海	30.31.9/1	NSB東海		
		29	豊川市文化会館	9/4.10.11	トビー工業				
	9月	2	ポーラ名古屋ビル	5.6.7	NSB東海	7.8.9	トヨタL&F白金		
		2	江南市民文化会館	4.11.18	稲葉製作所				
		2	トヨタ教育センター	3.4.5	トヨタ教育センター	10.11.12	トヨタ教育センター		
		5	NSB東海	8.9.12	NSB東海	13.14.15	NSB東海		
		9	豊和工業	11.18.25	水谷運輸倉庫	12.13.14	トヨタL&F白金		
		16	ポーラ名古屋ビル	20.21.22	トヨタL&F白金	26.27.28	トヨタL&F白金		
		30	西尾市文化会館	10/4.5.15 10/6.7.16	西尾自動車学校 西尾自動車学校	10/6.7.15 10/11.12.16	西尾自動車学校 西尾自動車学校		
	10月	3	NSB東海	4.5.6	NSB東海	11.12.13	NSB東海		
		6	ポーラ名古屋ビル	7.11.12	トヨタL&F白金	9.16.23	トヨタL&F小牧		
		14	ポーラ名古屋ビル	17.18.19	トヨタL&F白金	16.23.30	水谷運輸倉庫		
		19	NSB東海	20.21.24	NSB東海	21.24.25	トヨタL&F白金		
		21	江南市民文化会館	10/23.30.11/6	稲葉製作所				
		27	豊川市文化会館	10/30.11/5.11/6	トビー工業				

講習会	会 場	8月	9月	10月
ガス溶接 【学科1日実技1日】	(学) ポーラ名古屋ビル	4	20	5
	(実) トヨタ教育センター	6	24	8
	(学) ポーラ名古屋ビル		15	1
	(実) 愛知製鋼		20	4
	(学) 西尾文化会館		8	
酸素欠乏・硫化水素 危険作業主任者 【学科2日実技1日】	(実) アイシン精機		10	
	ポーラ名古屋ビル	(学) 1.2 (実) 3	(学) 1.2 (実) 3	(学) 3.4 (実) 5
		(学) 8.9 (実) 10	(学) 5.6 (実) 7	(学) 12.13 (実) 14
		(学) 24.25 (実) 26	(学) 12.13 (実) 14	(学) 20.21 (実) 22
		(学) 29.30 (実) 31	(学) 21.22 (実) 23	(学) 26.27 (実) 28
			(学) 26.27 (実) 28	
	とよはし産業人材教育センター			(学) 17.18 (実) 19or20
	アイブラザ半田	(学) 4.5 (実) 9or10		(学) 12.13 (実) 14or19
	江南市民文化会館		(学) 22.23 (実) 24	
	トヨタ教育センター			(学) 10.11 (実) 13or14
	(学) 豊和工業 (実) ポーラ名古屋ビル			(学) 24.25 (実) 29
有機溶剤 作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	4.5 24.25	1.2 8.9	6.7 17.18
			17.18	29.30
	ポーラ (リモート)	4.5	29.30	17.18
	アイブラザ豊橋		15.16	
	アイブラザ半田	1.2		
	トヨタ教育センター		8.9	
	豊川市文化会館	25.26		
	ポーラ名古屋ビル	1.2 8.9 22.23 27.28 29.30	5.6 7.8 10.11 15.16 17.18	3.4 26.27
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 (リモート)	22.23	10.11	
		27.28	15.16	
		29.30	17.18	
			26.27	
	市民会館	22.23	10.11	
		27.28		
	アイブラザ半田			12.13
	トヨタ教育センター		20.21	
	アイブラザ豊橋		29.30	24.25
	小牧勤労センター			27.28
プレス機械作業主任者【学科2日】	名古屋国際会議場	4.5	29.30	
	ポーラ名古屋ビル	8.9	19.20	19.20
乾燥設備作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	10.11	5.6	10.11
			29.30	24.25
	勤労者支援センター		27.28	
	技術開発交流センター	22.23		

講習会	会 場	8月	9月	10月
技能講習	高所作業車 【学科1日実技1日】	(学) ポーラ名古屋ビル (実) ポリテクセンター名古屋港		21 25or26or27
	はい作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル 勤労者支援センター	1.2	12.13 6.7
	石綿作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	6.7 12.13 15.16 17.18	7.8 10.11 15.16
		ポーラ (リモート)	6.7 12.13 15.16 17.18	10.11 15.16
	名古屋国際会議場	25.26	12.13 21.22	
	岡崎コンファレンス		17.18	
	鉛作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	23.24	3.4
	アーク溶接 【学科1.5日実技1.5日】	(学) ポーラ名古屋ビル (実) ポリテクセンター	20.21 27	23.24 25
特別教育	(学) ポーラ名古屋ビル (実) 愛知製鋼		17.18 22	1.2 6
	自由研削といし取替・試運転 【学科・実技1日】	ポーラ名古屋ビル	11 22	21 31
	機械研削といし取替 試運転 【学科1日実技0.5日】	トヨタ教育センター		24 25or26
	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		12.13 14or15or16
	(学) 豊和工業 (実) トヨタ教育センター	25.26 29or30or31		17.18 19or20or21
	電気自動車整備業務【学科・実技1日】	名鉄自動車学校	29	
	粉じん【学科1日】	ポーラ名古屋ビル	1	19
	低圧電機 【学科1日実技1日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 1 (実) 2	(学) 25 (実) 26
	フルハーネス(6H) 【学科・実技1日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 26 (実) 27	(学) 6 (実) 7
	安全衛生推進者 【学科2日】	市民会館	12.13	
能力向上等	衛生推進者【学科1日】	とよはし産業人材開発センター		13.14
	安全管理者選任時【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	9	
	局所排気装置等自主検査者 【学科2日実技1日】	ポーラ名古屋ビル	30.31	
	マスクフィットテスト【学科1日】	名古屋市公会堂	10	26
	石綿調査者【学科2日】	国際会議場	30.31	4.5
	アイブラザー宮	17.18	13.14	
	衛生管理者(一種)【学科4日】	市民会館	30.31.9/7.8	4.5.6.7
	エックス線作業主任者【学科4日】	ポーラ名古屋ビル		24.25.26.27
	潜水士【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		24.25
	勉強会			

日付の 表示は、土・日・祝日です。

研修などの名称	8月	9月	10月
最近の労働トラブルの防止を分かりやすく学ぶセミナー	4 豊田商工会議所	21 アイブラザ半田	6 アイブラザー宮
2022年度 リスクアセスメントセミナー		5 名古屋市公会堂	5 尾張市文化会館
働き方改革を進める上でのデジタル化(業務の効率化)実践セミナー	3		

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。