

CONTENTS

1	・着任のご挨拶 愛知労働局長 阿部 充 氏	7	・連載 第11回（最終回）「安全経営あいち®の本質～安全はマネジメントそのもの～」 ・愛知労働局 労働基準部 安全課長 濱田 勉 氏
2	・第74回 全国労働衛生週間を迎えるにあたって	8	・産業保健フォーラムinあいち2023
3	・愛知県最低賃金が10月から1,027円に改正予定 ・災害発生状況 ・令和5年度「安全優良職長厚生労働大臣顕彰候補者（製造業等）」の募集について	9	・連載 第4回「育児休業の取得と不利益な取扱い」 馬場社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 馬場三紀子 氏
4	・愛知労働局が道路貨物運送業に対する県内一斉合同パトロールを実施しました ・労災保険上乗せ制度のご案内	10	・労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナー（豊田会場）開催報告 ・「企業の労働110番 労働相談室」の臨時相談室を開設しました
5-6	・貨物自動車の昇降設備の設置、保護帽の着用等に関する問答について	11-14	・女性活躍推進セミナー（第1回・第2回）開催報告
6	・テールゲートリフターの操作の業務に係る特別教育のご案内	14	・当協会・地区協会の事務局長会議を開催
		15	・技能講習等講習会予定表

着任のご挨拶

愛知労働局長 阿部 充



この度、7月4日付けで愛知労働局長に着任しました阿部と申します。

愛知労働基準協会並びに会員企業の皆様におかれましては、日頃より労働行政の運営に格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

愛知県は、製造品出荷額が44年連続で全国第1位と、製造業がとても強く、日本のモノづくりの中心となっていると実感しております。

県内の令和5年6月の有効求人倍率は、1.35倍と6か月ぶりに上昇し、全国を0.05ポイント上回っており、業種による差異はあるものの、基調として幅広い産業で雇用の回復傾向は維持されており、主要産業である自動車関連産業においても、令和5年3月以降高い水準の生産を維持しております。

一方で、半導体を始めとする部品の供給制約、エネルギー価格や原材料価格の高騰等が雇用に与える影響について懸念されるところであり、引き続きその動向把握等に努めてまいります。

このような情勢の中、本年度、愛知労働局では重点課題として、「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」、「多様な人材の活躍促進」、「安全で健康に働くことができる環境づくり」に取り組んでおります。

政府の最重要課題である構造的な賃上げの実現に向けた、「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」につきましては、最低賃金・賃金引き上げに向けた生産性向上等に取り組む企業、特に中小企業・小規模事業者に対し、業務改善助成金などの各種支援策の積極的な周知及び利用勧奨等の支援を行うとともに、同一労働同一賃金遵守の徹底を図ってまいります。

併せて、産業構造の変化等に伴う企業ニーズを的確に把握した上で、人材確保、賃金上昇を伴う円滑な労働移動支援、職業訓練を通じたデジタル人材育成を行ってまいります。また、これに加えて「人への投資」として、人材育成に取り組む事業者のみなさまを人材開発支援助成金の活用により支援してまいります。

「多様な人材の活躍促進」につきましては、男女の賃金差異に係る情報公表を契機とした女性の活躍促進、「産後パパ育休」などの周知による男性の育児休業取得促進などにより、誰もが活躍できる社会の実現に取り組んでおります。

「安全で健康に働くことができる環境づくり」につきましては、長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底と、来年4月には、これまで適用が猶予されていた建設業、自動車運転者、医師に対する時間外労働の上限規制が適用されることから、円滑な施行に向けて、労働基準監督署とともにこれらの業種に対する周知・支援を図ってまいります。

加えて、労働災害防止につきましては、安全衛生管理を事業運営と一体に管理する「安全経営あいち®」の理念の普及を図るため、「安全経営あいち賛同事業場制度」を運用し、自律的でポジティブな安全衛生管理を促進し、働く方々の安全・健康確保を通じ、企業、社会のウェルビーイングを実現することとしています。

また、本年9月27日から29日までの3日間、ポートメッセ名古屋にて全国産業安全衛生大会が開催されます。全国から1万人が参集する大規模な大会ですので、愛知労働局でもシンポジウムの開催、同時開催される緑十字展におけるパネル展示などを通じ、愛知の先進的な取り組みを全国へ発信してまいります。

愛知労働局としましては、愛知県内における労働行政の推進に当たり、引き続き貴協会と連携を密にし、取組を進めて参りたいと考えておりますので、皆さまの一層のご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。



全国労働衛生週間は、昭和25年から毎年実施され今年で74回を迎えます。本年度は、

「目指そうよ二刀流 こころとからだの健康職場」

をスローガンに掲げ、9月1日から30日までを準備期間として、10月1日から7日まで全国一斉に実施されます。

労働衛生に関わる皆様方のご努力により、職場の衛生管理水準は着実に向上していますが、今なお多くの業務上疾病が発生しています。新型コロナウイルス感染症を除いた令和4年の愛知県内における休業4日以上業務上疾病の件数は、前年の409件から13.3%増加し472件となり、令和4年度の長時間労働等を原因とする脳・心臓疾患や精神障害では労災認定件数は、46件となったところです。

また、定期健康診断有所見率は、上昇傾向にあり、令和4年の有所見率は55.0%となり、労働者の約半数は何らかの所見を抱えながら働かれている状況にあります。

一方、令和5年10月から石綿解体・改修工事の事前調査・分析調査を行う者には資格等が必要となるほか、新たな化学物質規制の仕組みへ転換が図られるなど、労働安全衛生法令の改正によりさまざまな取り組みを行っていく必要があります。

こうした状況の中、愛知労働局では、今年度より令和9年度までの5か年を計画期間とする第14次労働災害防止推進計画を策定し、「総合的な健康対策」を重点事項の一つとしたところです。

労働安全衛生法令に基づく健康診断、長時間労働面接指導、ストレスチェック等の健康確保措置やTHP指針、メンタルヘルス指針等の健康保持増進措置を相互連携して取り組むとともに、危険性・有害性が認められた化学物質、粉じん等について、リスクアセスメントを中核とした、自律的でポジティブな安全管理を促進し、働く方々の安全・健康確保を通じ、企業、社会のウェルビーイング（Well-Being）を実現することとしています。

事業場の皆様におかれましては、全国労働衛生週間を契機として、現在行われている労働衛生管理、取組などを再確認していただき、多様化する労働衛生上の課題に取組むための機会とされますようお願いいたします。

安全衛生に係る情報は、愛知労働局ホームページ（https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/jirei_toukei/anzen_eisei.html）または、右のQRコードからご確認いただけます。



愛知県最低賃金が10月から1,027円に改正予定

愛知労働局労働基準部賃金課

令和5年8月4日、愛知労働局長は、愛知地方最低賃金審議会会長より現行の愛知県最低賃金時間額986円を41円引上げ、時間額1,027円(令和5年10月1日効力発生予定)へと改正決定する旨の答申を受けました。官報公示、異議申出に関する手続きを経た上で、10月1日から効力が発生する予定です。



中山会長(左)と阿部局長(右)

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5年7月31日現在)

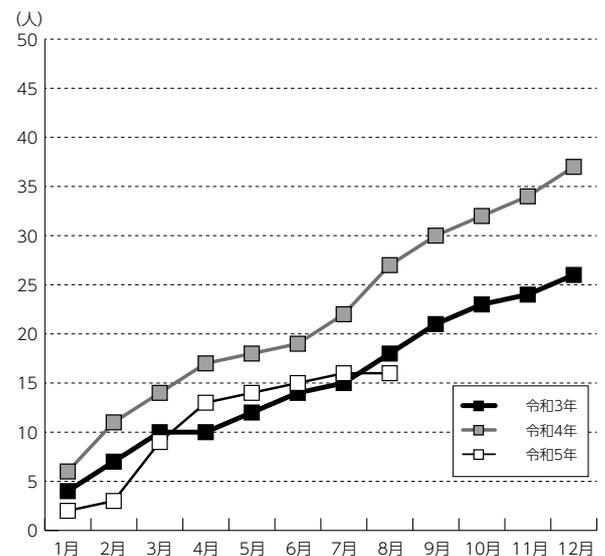
発生日時	事故の型/起因物	災害発生状況・原因		
R5.6.29. 15:50	墜落・転落 トラック	被災者は他の労働者が運転するトレーラーの荷受作業していた際に高さ1.5メートル程の荷台から墜落し被災した。		
	事業場規模 9名以下	業種 陸上貨物取扱業	70代 玉掛作業	経験 53年
R5.7.26. 9:13	墜落・転落 その他の動力運搬機	コンテナを運搬するための車両のアーム部分に乗り、高さ2メートルのコンテナの上部にシートをかけていたところ、転落した。		
	事業場規模 50~99名	業種 パルプ・紙・紙加工品製造業	40代 管理者	経験 26年

愛知労働局管内死亡災害発生状況 (令和5年8月2日現在の速報値)

令和5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5年(速報値)	令和4年同時期(速報値)	令和4年暫定値
製造業	製造業	5	4	8 (2)
	食料品製造業		1	1
	化学工業			
	鉄鋼・非鉄金属	2		1 (1)
	金属製品	1	2	2
	一般・電気・輸送用		1	3
その他	2		1 (1)	
建設業	建設業	2 (1)	7	12
	土木工事業		2	4
	建築工事業	2 (1)	4	6
その他		1	2	
陸上貨物運送事業	3	2	4	
商業	商業	2 (1)		2 (1)
	卸売業	1		2 (1)
	小売業	1 (1)		
その他				
清掃・と畜業	3			
上記以外の事業	1	(1)	5 (2)	11 (4)
合計	16	(3)	18 (2)	37 (7)

月別死亡災害発生状況積算グラフ



令和5年度「安全優良職長厚生労働大臣顕彰候補者(製造業等)」の募集について

同顕彰は、厚生労働省が、毎年、一定の技能と経験を有し、担当する現場または部署が優良な安全成績をあげた職長、班長等、労働者を直接指揮する方(職長等)を顕彰することで、安全意識の高い職長等の企業内外における評価を高めるとともに、当該職長等を核とした労働者全体の安全意識の高揚を図り、もって我が国産業の安全水準の向上を図ることを目的としています。

当協会は、同顕彰に係る一次審査団体として、最大2名の候補者の方を推薦することができます。所属する職長等の推薦を希望される事業場は、ぜひご応募いただきますようお願いいたします。応募の手順など詳細は当協会ホームページ (https://www.airouki.or.jp/news/cat26/post_60.html) または右のQRコードよりご確認ください(応募期日:9月21日(木))。



愛知労働局が道路貨物運送業に対する県内一斉合同パトロールを実施しました

愛知労働局（局長 阿部 充 氏）は、道路貨物運送業での労働災害の増加傾向が続いていることから、これに歯止めをかけるため、7月10日から8月10日まで労働災害防止団体等と合同により県内一斉パトロールを実施しました。

7月27日には、積極的な安全衛生管理が行われており、他の範となる優良事業場として、トランコム株式会社（小牧ロジスティクスセンター/小牧市）に愛知労働局労働基準部長（伊勢 久忠 氏）がパトロールを実施しました。

はじめにピッキングラインの特徴について、同社のピッキング作業には「ピカトル2」と呼ばれる仕分けラインを使用しており、ランプによって供給すべき商品の誤混入防止を図っています。また、作業をされる方の足元には腰痛防止対策等としてゴム引きのクッションマットが敷き詰められるなどの説明を所長より受けました。実際に伊勢基準部長が作業をされている作業リーダーの方に問いかけをされ、労働災害防止状況の確認を行いました。



伊勢労働基準部長（手前）



長谷部航さん（左）から説明を受ける伊勢労働基準部長（右）

入出荷作業においては、作業リーダーの長谷部 航さんより作業をするうえでのポイントや、ロールボックスパレットの作業マニュアルが順守されていることで災害の発生がないことなど説明を受けました。

また、テールゲートリフター付きトラックへの積み込み、積下ろしはプラットフォームから行われており、荷台からの墜落・転落防止についても確認を行いました。

パトロール後、伊勢労働基準部長は「同社は、積極的な安全衛生管理が行われており、好事例等を確認させていただきました。ピッキング作業では、『ピカトル2』とよばれるラインを導入し、作業範囲を限定しライトによる

商品とコンテナの特定を行うなど労働者の負担軽減が図られていることが確認できました。トラックについては、同社は全車テールゲートリフター装備車両を導入し、これが作業の効率化のみでなく荷役作業でも墜落・転落防止につながっていることが確認できました。」「他の事業場においても、守らなければならないこととその実践を基本としてすべての労働者が安全に働けるよう一層の安全衛生管理の推進をお願いします。」とのコメントがありました。

労災保険上乘せ制度のご案内

政府労災の上乗せ保険（労働災害総合保険）

「中部労働基準協会連絡協議会」の100円労災は

近年増加する企業の労災賠償リスクから会員様をお守りします。

☆ 優良割引 60% 団体割引 20%

☆ 「使用者賠償責任保険」がセット可能

☆ 保険金は事業主に直接お支払い

☆ 1名あたり1カ月100円で最高3,542万円の死亡保険金

（事業種類 60 A型の場合）

加入団体	公益社団法人 愛知労働基準協会	TEL 052-221-1438
	〒460-0008 名古屋市中区栄2-9-26	ポーラ名古屋ビル8F
取扱代理店	エフピーサポート株式会社	
	〒460-0002 名古屋市中区丸の内1-4-12	アレックスビル5F
	担当：川崎、齋藤	
	問い合わせ：QRコード	
	*お問い合わせ内容詳細に「100円労災について」と記載のうえ送信ください。 担当者より折り返しご連絡させていただきます。	
引受保険会社	損害保険ジャパン株式会社 名古屋支店法人支社	TEL 0570-086-222 FAX 052-963-9021
	〒460-8551 名古屋市中区丸の内3-2-21	損保ジャパン名古屋ビル6F

このご案内は概要を説明したものです。詳細については取扱代理店までお問い合わせください。

(SJ23-05146 2023.7.25)

貨物自動車の昇降設備の設置、保護帽の着用等に関する問答について

貨物自動車の昇降設備の設置、保護帽の着用等については、労働安全衛生規則の一部を改正する省令（令和5年厚生労働省令第33号）により、令和5年10月1日（一部規定は令和6年2月1日）から施行されることとなっていますが、これまで厚生労働省に寄せられた問い合わせおよびその回答が取りまとめられました。

■労働安全衛生規則の一部を改正する省令（令和5年厚生労働省令第33号）関係問答

	No.	問	答
適用関係	1	<p>テールゲートリフターは、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）第36条第5号の4において「第151条の2第7号の貨物自動車の荷台の後部に設置された動力により駆動されるリフトをいう。」とされている。テールゲートリフターの操作の業務が新たに特別教育の対象になったが、安衛則に定める「貨物自動車」は、道路運送車両法（昭和26年法律第185号）に基づく自動車検査証において、用途等の区分が貨物自動車等となっているものや、家用・事業用の別が事業用（ナンバープレートが緑色のもの等）となっているものに限定されるのか。</p>	<p>貨物自動車は、安衛則第151条の2第7号において「専ら荷を運搬する構造の自動車をいう」とされており、自動車検査証の用途区分等、他法令に基づく分類に関わらず適用される。</p>
	2	<p>保護帽着用の対象について、安衛則第151条の74第1項第2号では「荷台の側面が構造上開放されているもの又は構造上開閉できるもの」とされている。この規定は、貨物自動車の荷台の側面のみに係る規定であって、貨物自動車の後部扉については適用されないものと理解して良いか。例えば、引越し作業などで、バンタイプの貨物自動車の後部扉を開けて荷の積み込み作業を行う場合などは適用されないのか。</p>	<p>安衛則第151条の74第1項第2号は、荷台の側面について規定しており、荷台の後部について規定しているものではない。</p> <p>「貨物自動車における荷役作業時の墜落・転落防止対策の充実に係る労働安全衛生規則の一部を改正する省令及び安全衛生特別教育規程の一部を改正する件の施行について」（令和5年3月28日付け基発0328第5号。以下「施行通達」という。）の3（2）ア（ア）では、「荷台の側面が構造上開放されているもの又は構造上開閉できるもの」には、あおりのない荷台を有する貨物自動車並びに平ボディ車及びウイング車が含まれるものであり、バン（荷台の四方が囲まれた箱形のもの（ウイング車を除く。））等は含まれないものであること。」とされており、バンタイプの貨物自動車（ウイング車を除く。）の後部扉を開けて荷の積み込み作業を行う場合には、同条第1項第2号は適用されない。なお、施行通達の3（2）ウにおいて「荷役ガイドライン第2の2（2）ア⑤に基づき、荷を積み卸す作業においては、墜落による労働者の危険を防止するため保護帽を着用させることが望ましい」とされている。</p>
	3	<p>バンタイプの貨物自動車の中には、側面に扉を有しているものもあるが、これは「荷台の側面が開閉できる構造のもの」に該当するとして保護帽の着用が必要か。</p>	<p>施行通達の3（2）ア（ア）では、「荷台の側面が構造上開放されているもの又は構造上開閉できるもの」には、（略）バン（荷台の四方が囲まれた箱形のもの（ウイング車を除く。））等は含まれないものであること。」とされている。</p> <p>したがって、基本的にはウイング車以外のバンタイプの貨物自動車については「荷台の側面が開閉できる構造のもの」に該当しないが、荷台の側面に扉を有するバンタイプの貨物自動車（ウイング車を除く。）であって、荷台の側面の扉が後部の扉と比較して明らかに広い範囲で開くものについては、ウイング車と同様に「荷台の側面が開閉できる構造のもの」として取り扱い、保護帽の着用が必要である。</p>
保護帽関係	4	<p>保護帽着用の対象について、安衛則第151条の74第1項第2号では「荷台の側面が構造上開放されているもの又は構造上解放できるもの」とされている。施行通達の3（2）ア（ア）により、上記に平ボディ車及びウイング車が含まれるとされているが、ウイング車の荷台の側面を閉じた上で開き止めの措置が講じられている等の場合であっても、ウイング車では保護帽の着用が必要か。</p>	<p>労働災害の分析の結果、平ボディ車、ウイング車等において多くの墜落・転落災害が発生していることを踏まえ、こうした車について保護帽着用の対象とされたものである。平ボディ車においてあおりを閉じた場合や、ウイング車においてウイングを閉じた場合であっても、安衛則第151条の74第1項に定める作業を行う場合には、保護帽の着用が必要である。</p>
	5	<p>施行通達の3（1）ウにおいて、「テールゲートリフターを中間位置で停止させてステップとして使用する場合にあっては、当該テールゲートリフターについても、昇降設備として認められる」とされている。このようにテールゲートリフターを動作させずに単にステップとして使用して荷役作業を行う場合、安衛則第151条の74第1項の「テールゲートリフターを使用するとき」に該当し、保護帽の着用が必要となるか。</p>	<p>施行通達の3（2）ア（イ）において、「第151条の74第1項柱書きの「テールゲートリフターを使用するとき」には、（略）テールゲートリフターを中間位置で停止させ、労働者が単にステップとして使用する場合で、荷を積み卸す作業を行わないときは含まれず、このような場合においては、同項は適用されないこと。」とされている。よって、テールゲートリフターをステップとして使用し、荷を積み卸す作業を行う場合は、保護帽の着用が必要である。</p>
	6	<p>テールゲートリフターに載せている荷物を、地面に立って支える者については保護帽の着用が必要か。</p>	<p>施行通達の3（2）イでは、「荷を積み卸す作業のために労働者が荷台又は積荷の上に乗る必要がない場合等、墜落の危険がない状態で荷を積み卸す作業を行う場合は、第151条の74第1項の荷を積み卸す作業を行うときに該当せず、同項は適用されないこと。」とされている。地面に立って荷物を支える者について、テールゲートリフターや荷台等の上に乗らないときは、上記の施行通達の場合に該当し保護帽の着用義務は適用されないが、荷が崩れるおそれ等もあることから保護帽の着用が望ましい。</p>

特別教育関係	7	テールゲートリフターを操作することなく、テールゲートリフター上を経由して荷台とプラットフォーム（貨物自動車の荷台の高さの荷受け台のこと。以下「プラットフォーム」という。）の間で荷役作業を行う場合に特別教育は必要か。	施行通達の3（3）アでは「〔テールゲートリフターの操作の業務〕には、テールゲートリフターの稼働スイッチを操作することのほか、テールゲートリフターに備え付けられた荷のキャスターストッパー等を操作すること、昇降板の展開や格納の操作を行うこと等、テールゲートリフターを使用する業務が含まれること。」とされている。上記の施行通達で示された業務を行わず、単にテールゲートリフター上を経由して荷の積み卸し作業を行うのみである場合には、特別教育を実施する必要はない。
	8	後部格納式テールゲートリフターが設置されている貨物自動車等、テールゲートリフターを開かなければ荷役作業ができない構造の貨物自動車もある。特別教育を受講していない者が当該貨物自動車の後部扉を開けるためだけにテールゲートリフターを操作することは認められるのか。	特別教育の対象は、安衛則第 36 条第5号の4において「テールゲートリフター（略）の操作の業務（当該貨物自動車に荷を積み作業又は当該貨物自動車から荷を卸す作業を伴うものに限る。）」とされている。また、施行通達の3（3）アでは「〔テールゲートリフターの操作の業務〕には、（略）荷を積み卸す作業を伴わない定期点検等の業務（略）は含まれないこと。」とされている。荷の積み卸し作業を伴わず、単に扉を開ける等のためにテールゲートリフターを操作する場合には、上記の定期点検等の業務と同様に特別教育を実施する必要はない。しかしながら、後部扉を開けた後、テールゲートリフターを使用して荷の積み卸し作業を行う場合には、単に扉を開けるためにテールゲートリフターを操作するものではないことから特別教育が必要となる。
	9	プラットフォームが設置され、これに接続するためにテールゲートリフターを操作する場合、当該テールゲートリフターの動作時に荷は搭載されていないが特別教育は必要か。	特別教育の対象は、労働安全衛生規則安衛則第 36 条第5号の4において「テールゲートリフター（略）の操作の業務（当該貨物自動車に荷を積み作業又は当該貨物自動車から荷を卸す作業を伴うものに限る。）」とされている。「貨物自動車に荷を積み作業又は当該貨物自動車から荷を卸す作業」は、現にテールゲートリフターの動作時に荷を積載している場合に限るものではない。プラットフォームに接続するためにテールゲートリフターを操作する場合、一般的に、その後の作業において当該テールゲートリフターを使用して荷の積み卸し作業を行うものであり、この場合には、安衛則第 36 条第5号の4の「テールゲートリフター（略）の操作の業務（当該貨物自動車に荷を積み作業又は当該貨物自動車から荷を卸す作業を伴うものに限る。）」に該当し、特別教育の実施が必要である。
昇降設備関係	10	昇降設備には貨物自動車に設置されている昇降用のステップ等を含むとされている。これにはリーフレット等で示されている「あおり内側回転式ステップ」*は含まれるか。 *あおりの内側に、あおりを下ろした際に回転してステップとなる部分があるもの。	施行通達の3（1）ウでは、「〔昇降設備〕には、踏み台等の可搬式のもののほか、貨物自動車に設置されている昇降用のステップ等を含むものであること。」とされており、「あおり内側回転式ステップ」も含まれる。なお、昇降設備の設置は、貨物自動車の荷の積み卸し作業において墜落による危険を防止するための措置であり、施行通達の3（1）エにあるとおり、手すりのあるもの、踏板に一定の幅や奥行きのあるものが望ましい。
	11	貨物自動車の運転席キャビンの後方部分に、キャビン上部に向けて取り付けられているタラップは「貨物自動車に設置されている昇降用のステップ等」に含まれるか。また、荷台中央下部にある巻き込み防止柵はどうか。	昇降設備の設置は、貨物自動車の荷の積み卸し作業における墜落による危険を防止するための措置であり、使用する昇降設備は安全に昇降できるものとする必要がある。タラップが、荷台又は荷の上面への人の乗降を前提として設置され、安全に昇降できるものと認められる場合には、昇降設備として取り扱って差し支えない。巻き込み防止柵は、一般的に、荷台又は荷の上面への人の乗降を前提としておらず、強度や踏面の幅が確保されていないこと、滑り止めがないこと等から昇降設備として認められないが、人の乗降を想定した強度が確保され、昇降を行う部分に滑り止め加工や踏面の確保を行う等、昇降設備として安全に昇降できる機能を付与していると認められるものは昇降設備に含まれる。
その他	12	保護帽の着用について、施行通達の3（2）ウにおいて、「本条が適用されない貨物自動車において、（略）高さが2メートル以上の箇所（作業床の端、開口部等を除く。）で作業を行なう場合、（略）高さが2メートル以上の箇所（作業床の端、開口部等を除く。）で作業を行なう場合において墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、安衛則第 518 条の規定が適用される」とされている。最大積載量2トン未満の貨物自動車の荷台上でシート掛けを行う場合であって、地上からの高さが2メートル以上の場合、安衛則第 518 条に基づき作業床を設ける等の措置を講じる必要があるか。	安衛則第 518 条では、高さが2メートル以上の箇所（作業床の端、開口部等を除く。）で作業を行なう場合、墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは作業床を設けなければならないとされており、貨物自動車の荷台上の作業であっても作業床を設ける等の措置が必要である。なお、安衛則第 518 条第2項に規定する「〔労働者に要求性能墜落制止用器具を使用させる等〕の〔等〕には、荷の上の作業等であって、労働者に要求性能墜落制止用器具等を使用させることが著しく困難な場合において、墜落による危害を防止するための保護帽を着用させる等の措置が含まれること」（昭和 43 年6月 14 日付け安発第 100 号、昭和 50 年7月 21 日付け基発第 415 号）との解釈が示されている。

（参考）労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）
（作業床の設置等）

第 518 条 事業者は、高さが二メートル以上の箇所（作業床の端、開口部等を除く。）で作業を行なう場合において墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、足場を組み立てる等の方法により作業床を設けなければならない。

2 事業者は、前項の規定により作業床を設けることが困難なときは、防網を張り、労働者に要求性能墜落制止用器具を使用させる等墜落による労働者の危険を防止するための措置を講じなければならない。

テールゲートリフターの操作の業務に係る特別教育のご案内

労働安全衛生法で、事業主は危険又は有害な業務に労働者を従事させる場合に、特別教育を行うよう規定されています。今回、「荷役作業を伴うテールゲートリフターの操作の業務」が、新たに特別教育の対象となり2024年2月1日より施行されます。

これにより、事業主は当該業務に労働者を従事させる場合は、「テールゲートリフターの操作の業務に係る特別教育」を修了していなければなりません。

当協会では、同特別教育を2024年12月より新規開講いたしますので、詳細は、当協会ホームページ（<https://www.airouki.or.jp/course/special/>）または、右のQRコードよりご確認ください。



いよいよ今月には「全国産業安全衛生大会in名古屋」が開催される。この大会に照準を合わせ、2022年1月号から隔月で寄稿してきたARKの連載(全11回)も、今号が最終回である。

リスクアセスメントの本質は、事業に伴って生じる作業と、それに関わる危険源を整理することと解説した。

ところが、今でも話題の中心に挙がりやすいのは、点数付けなどの記録シートの記入の仕方など、本質ではないテクニカルな内容に終始しがちであると感じる。

リスクアセスメント指針も、ISOのいずれのマネジメントシステムでも、「この様式を使う」とか「ここを確認する」という具体的な内容は、どこにも指示がない。なぜ、具体的な様式や内容がないのか、その解は簡単で、読者の事業場の具体的な業務内容は、読者の会社(の経営者と労働者)しかわからないから。

仮に「様式はこれで」と示された途端に、「その様式に記入することがリスクアセスメントなのだ」という誤解となり、「現場には負担感だけが残る」という図式になってしまうことは、火を見るより明らかだと思う。

2023年7月号で、読者の事業場で特定すべき危険源を定め、わかりやすく表現することを提唱した。作業の拾い上げ方も同様で、読者の事業場で普段から使用している帳票を工夫して、仕組みを築く必要がある。

今でも、リスクアセスメントに関する誤解は数多くある。これまでの連載で取り上げてきた内容と、読者の事業場で行われているリスクアセスメントを比較したとしても、なお、「どこが違うのか」という疑問を持たれるのかもしれない。

これまでの安全と、リスクアセスメントで大きく異なる点は、「見つけた」が「科学的に調べた」に置き換わるだけだ。

それ以外の実際に行われる内容を個別に比較すると、これまで行ってきた内容と違いが認められないものが大半を占める。

だから、多くの場合に「何が違うのか?」という疑問を生み、長年にわたり安全衛生を担当されたベテランの方々は、「自分たちのやってきたことだ」と思ってしまうのかもしれない。

なぜ、このような誤解につながるのかを追求すると、コントロールとマネジメントの違いが理解されていないことにたどり着く。

これまでの安全は、作業者の気付きをベースとして、問

題点を是正するという方策、つまり「見つけた危険をなくす」という考え方に立脚していた。このように、「ことを正す」方策のことを「コントロール」という。

コントロールは、個々の問題解決はできたとしても、全体を見渡して課題とすることにはつながりにくい側面がある。ある作業に対して有効な対応策であっても、他の作業の際には役に立たない場合や、邪魔になって無効化されやすいなどは、コントロールの典型例だろう。



一方、リスクアセスメントは、安全の原則に立ち返り、危険源と作業の関わりを、組織として科学的に調査し、マネジメントに結びつける目的で行われるものだ。

つまり、事業場として意思決定をする前には、一定の方法で事実を集約する必要があり、そのためのツールが「リスクアセスメント」であるということだ。

「マネジメント」には「正しいことをする」という意味もある。一つひとつの活動が、内容について間違えのないこと(正しいコントロール)であっても、全体を体系的に整理し、眺めたときに、活動そのものが正しいかどうかはわからない。

そもそも、危険源と作業との関わりが整理できていないのに、「正しいこと」(マネジメント)の議論はスタートすらしていない。

KYに点数をつけても、やがてリスクアセスメントになることはない。同様に、コントロールの立ち位置に、いつまで立っただけでも、やがてマネジメントになることもないだろう。

事業を運営する中で、どのような業務が生じ、どの部門が何を担当し、各々の部門ではさらにどのような作業が生じてくるのか、その把握とは、おそらくマネジメントそのものだろう。

長丁場の連載にお付き合いいただき、ありがとうございました。

これまでの連載におけるリスクアセスメントのヒントは、全国産業安全衛生大会でのシンポジウムや、併催される緑十字展の愛知労働局ブースで紹介できればと考えています。

会場へお運びいただけますと嬉しいです。



はま だ つとむ
濱田 勉
昭和38年9月生まれ
名古屋市出身

【略歴】

1985年に労働省(現 厚生労働省)に入省し、愛知労働局管内の各労働基準監督署に勤務。2006年より労働基準監督署の安全衛生課長などを歴任し、19年に同局 労働基準部 安全課 主任安全専門官、21年に同部 健康課長、22年4月より同部 安全課長に就任し、現在に至る。

【著書】

「主(あるじ)なき安全～リスクアセスメントの暴走～」 「安全は対策から戦略へ～リスクアセスメントの本質～」 「あしたを感じながら～安全・安心とは何か? リスクアセスメントの入口～」 「リスクアセスメント～安全の見える化～」 「安全はマネジメント～リスクアセスメントの活かし方～」 (いずれも(株)労働調査会 発行)

【講演】

安全という重いテーマだからこそ、「伝える」ことだけでなく「伝わる」ことへのこだわりをもった講演を生涯のテーマとし、これまで17年間で講演数450回、聴講者約72,000人の実績あり。

産業保健 フォーラム in あいち 2023

日時	2023年11月2日(木) 13:30～15:30(開場13:00)
会場	●ウインクあいち(愛知県産業労働センター) 小ホール(5階) (名古屋市中村区名駅4丁目4-38) ●YouTubeによるライブ配信も行います。
参加費	無料

テーマ 「健康確保措置について改めて考える」

プログラム	<ul style="list-style-type: none">●開会あいさつ●事例報告<ul style="list-style-type: none">『「幸せの量産」を目指した産業保健の取り組み』<ul style="list-style-type: none">・トヨタ自動車株式会社 安全健康推進部 統括産業医 七浦 広志 氏『衛生管理者からみた労働衛生の3管理と健康診断』<ul style="list-style-type: none">・三菱電機株式会社 名古屋製作所 総務部安全衛生課 衛生管理者 西脇 明日香 氏●パネルディスカッション<ul style="list-style-type: none">『健康確保措置の役割とは』 パネリスト<ul style="list-style-type: none">・トヨタ自動車株式会社 安全健康推進部 統括産業医 七浦 広志 氏・三菱電機株式会社 名古屋製作所 総務部安全衛生課 衛生管理者 西脇 明日香 氏コーディネーター<ul style="list-style-type: none">・愛知労働局労働基準部健康課長 山本 祥喜
主催	愛知労働局 愛知県 名古屋市 (独)労働者健康安全機構愛知産業保健総合支援センター (公社)愛知労働基準協会 愛知 THP 推進協議会



申込方法

■ 右の二次元コードから Web にアクセスの上、お申し込みください。

https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/jirei_toukei/anzen_eisei/sangyohoken_forum2023.html

■ 申込期限：令和5年10月26日(木)まで

ただし、定員に達した場合には期限より前に受付を終了することがあります。

- お申し込みは、Webのみとさせていただきます。
- 受付完了画面若しくは、お申込み完了メールを印刷し、当日お持ちください。
- お問い合わせ：愛知労働局 労働基準部 健康課 TEL:052-972-0256



産業保健フォーラム 2023▶2025

～ 労働者の心身の健康のために～

2023

2024

2025

2023年から2025年の産業保健フォーラムは、「労働者の心身の健康のために」を各回の共通テーマとして3か年にわたり企画・開催いたします。奮ってご参加ください。

「あれ？賞与がかなり減ってる。産後パパ育休をとったからだ。」

「マジか・・・やっぱりウチの会社、育休をとるとダメなんだなあ。」

育児・介護休業法10条に「事業主は、労働者が育児休業申出等（中略）をし、若しくは育児休業をしたこと（中略）を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。」とあります。この「解雇その他不利益な取扱い」となる行為として、厚生労働省が定めた両立指針に「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。」とあり（両立指針第211（2）チ）、「不利益な算定」は、「実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。」としています（両立指針第211（3）ニ（ロ））。

裁判例をみると、看護師として勤務していた男性が、3カ月の育児休業を取得したところ、当該3カ月の不就労を理由として職能給の昇給を認めなかった医療法人稲門会事件（大阪高判平26・7・18）では、「1年のうち4分の1にすぎない3カ月の育児休業により、他の9カ月の就労状況いかにかわらず、職能給を昇給させないというものであり、休業期間を超える期間を職能給昇給の審査対象から除外し、休業期間中の不就労の限度を超えて育児休業者に不利益を課すものであるところ、育児休業を私傷病以外の他の欠勤、休暇、休業の取扱いよりも合理的理由なく不利益に取り扱うものである」とされ、育児・介護休業法10条で禁止する不利益な取扱いに当たり、公序に反し無効であると判示しました。

また、コナミデジタルエンタテインメント事件（東京高

判平23・12・27）は、育児休業後に復職した女性社員に対し、一部の期間就労していたにもかかわらず、育児休業期間が含まれる年度の成果報酬について、「会社としては、成果報酬の査定に当たり、X（女性社員）が育休等を取得したことを合理的な限度を超えて不利益に取り扱うことがないよう、前年度の評価を据え置いたり、あるいはXと同様の役割グレードとされている者の成果報酬査定の平均値を使用したり、又は合理的な範囲内で仮の評価を行うなど、適切な方法等を採用することによって、育休等を取得した者の不利益を合理的な範囲及び方法において可能な限り回避するための措置をとるべき義務がある。」とし、機械的に成果報酬をゼロと査定したことは育児休業を取得したことを理由とする不利益な取扱いであり、不法行為が成立すると判示しました。

育児休業を取得した社員の中には、育児休業をしたことで自分の評価が下がるのではないかと不安になる者もいれば、同僚が自分より先に昇格すると差をつけられたと思う者もいるでしょう。

そこで、事業主は社員が育児休業を取得した場合の人事評価等について、説明会を開催したり個別相談に対応するなど説明することが重要です。

加えて、賞与査定対象期間や人事評価対象期間から育児休業期間を除外する、たとえば、評価対象期間のうち2カ月間が育児休業の不就労期間であった場合、10カ月間は勤務していますからこの期間を当該対象としたり、人事評価対象期間について一定期間以上勤務していることを条件とするならば、育児休業によってその期間を満たさなときはその前の対象期間を含めて判断するといった、自社に合った公平性や合理性のある賞与の査定方法や人事評価基準を整備して、社員が育児休業を取得しやすい職場づくりに取り組むべきでしょう。



馬場社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 馬場 三紀子

平成2年、馬場社会保険労務士事務所開業。経営学修士、CFP®（日本FP協会）、内部監査士。現在、社労士会労働紛争解決センター愛知 あっせん人、愛知県ワーク・ライフ・バランス普及コンサルタント、愛知県メンタルヘルス対策アドバイザー・相談員。元愛知労働局紛争調整委員（あっせん委員）。

<著作物>

「誰にもわかる社会生活六法」（共著 新日本法規出版（株））

「育児・介護を行う社員をめぐる職場の労務管理アドバイス」（編集代表 新日本法規出版（株））座長。ほか

労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナー（豊田会場）開催報告

本年度、当協会は県下14の地区労働基準協会と共催により会場を変えて無料セミナーを10回開催することとしており、8月2日（水）は豊田地区（豊田商工会議所会議室）において開催し、企業の労務担当者や経営者等が受講されました。

本無料セミナーは、職場の労働トラブルを解決・防止するために、2021年度、2022年度に続いて、本年度は労働基準法、労働安全衛生法及び労働保険に関する労働実務基礎講座として、動画、労働クイズ、労働小話等を交えて、豊富な上映スライドのテキスト冊子や職場に戻ってからも実務に役立つ教本を配付して分かりやすく解説し、好評を得ています。



豊田労働基準監督署 山脇署長

セミナーの冒頭には、豊田労働基準監督署長 山脇 薫 氏より、ご挨拶をいただき、最近の労働基準行政の動向として、時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種（建設業、自動車運転の業務、医師）の対応等の説明がありました。

ご挨拶の後、各講師より次の内容で講演が行われました。

◆労働トラブル発生時の企業責任と労働基準協会の活動内容

講師：一般社団法人 名北労働基準協会
専務理事・事務局長 市之瀬 高司 氏

◆労働安全衛生法と労働保険制度の概要

講師：一般社団法人 名北労働基準協会
ホワイト企業推進本部長 石田 和彦 氏

◆労働基準法の概要

講師：市之瀬 高司 氏

◆今後の労務・安全衛生管理に向けて

講師：市之瀬 高司 氏



本セミナーは、引き続き、10月5日（半田市）、10月18日（一宮市）、11月1日（岡崎市）、11月24日（西尾市）、12月（尾張旭市）、12月11日（豊川市）、3月（名古屋市）で開催されます。

「企業の労働110番 労働相談室」の臨時相談室を開設しました

愛知県下各地区労働基準協会では、令和4年度より労働に関する相談を無料で対応する県下共通の相談センター「企業の労働110番 労働相談室」を設置しています。

より多くの会員企業に相談をいただくため、毎年8月を「無料相談業務周知月間」とし、8月2日（水）には、豊田地区で開催した「労働実務基礎講座 労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナー」会場において、臨時相談室を開設しました。

会場専用ブースでは、保秘厳守の上、相談員の社会保険労務士 安藤 清美 氏（アン・ドウ社労士事務所 代表）により、順次、面談相談が行われました。

なお、8月29日（火）は、「無料相談業務周知月間」の一環として、「労働相談で特に多い10の労働トラブル防止無料セミナー」も開催されました。



女性活躍推進セミナー（第1回・第2回）開催報告

当協会は、7月24日（月）及び8月9日（水）に当協会9F研修室（名古屋市中区）において、事業主や人事労務担当者などを対象に、政府・行政が従来から進めている全ての人が生きがいを感じられる多様性のある社会の実現に向け、とりわけ、同一労働同一賃金の徹底、非正規雇用労働者の待遇改善に向け、取組を強化することとしており、その大きな対象である女性労働者が活躍できるよう関係法令セミナーを第1回と第2回に分けて開催しました（LIVE同時配信 Zoomウェビナー）。

セミナーの冒頭、厚生労働省 愛知労働局雇用環境・均等部 指導課長 井奥 善久氏 より、「雇用環境・均等行政の動向等について」と題して説明がありました。



愛知労働局指導課 井奥課長

説明概要は以下のとおりです。

【第1回】7/24(月)開催

講師：愛知労働局雇用環境・均等部指導課 雇用均等指導員 様

1 女性活躍推進法の改正について

(1) 女性活躍推進法の内容

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大された（令和4年4月施行）。策定・届出は、自社の女性の活躍に関する状況の把握や課題分析した上で、一般事業主行動計画を策定し、社内周知、外部公表して、都道府県労働局へ一般事業主行動計画を策定した旨を届出する。その後、定期的に取組の実施、効果の測定を行う。

自社の女性活躍に関する情報公表は、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供、②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項目から、1項目以上選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表する。また、男女の賃金の差異の情報公表が追加されている（令和4年7月8日施行）。

(2) 女性活躍の現状

令和4年の女性の労働力人口は3,096万人、総労働力人口に占める割合は44.9%、女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描く。女性一般労働者の平均勤続年数は男性よりいまだ短い（令和4年男性13.7年、女性9.8年）。また、管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低く、男女間賃金格差は長期的には

縮小傾向にあるものの国際的に見ると、依然その開きは大きい。

(3) 女性活躍推進法に基づく取組

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」は、国が基本方針を策定し、地方公共団体が基本方針を勘案して当該区域内における推進計画を策定することを規定する。事業主にPDCAによる女性活躍の取組を推進し、女性の職業選択に資するよう女性活躍に関する企業の情報公表を促進する。また、認定制度によるインセンティブとして、優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」、「プラチナえるぼし（令和2年6月1日～）」の利用が可能となる。法施行の履行確保措置として、厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告が行われ、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名の公表ができる。

(4) 県内企業の取組状況

行動計画の策定・届出状況は、労働者数301人以上の1,206社に対し1,184社、101人～300人の1,833社に対し1,822社が届出済である（令和5年6月末日現在）。

2 男女雇用機会均等法について

男女雇用機会均等法のポイントとして、「性別を理由とする差別の禁止」、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等」、「セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント対策」、「母性健康管理措置」、「男女雇用機会均等推進者の選任」、「派遣先に対する男女雇用機会均等法

の適用」、「深夜業に従事する女性労働者に対する措置」、「事業主に対する国の援助」、「労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置」、「法施行のために必要がある場合の指導等」、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」がある。

3 育児・介護休業法（改正のポイントを中心）について

(1) 令和4年4月1日施行～その1～

<妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務化、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置の義務化>

実務上のポイントとして、育児休業に関する制度等を知らせる措置及び育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、取得を控えさせるような形での周知及び意向確認の措置の実施は、法第21条第1項（妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等）の措置の実施とは認められないものであること。また、育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよい。

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業取得を希望する労働者が、希望するとおりの休業期間を申出し、取得できるように配慮し、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましい。

(2) 令和4年4月1日施行～その2～

<有期雇用労働者の要件緩和>

育児休業の取得要件の「1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない」については、改正前から変更はないが、育児休業の申出があった時点で労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって判断され、また、事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合については、原則として、「労働契約の更新がないことが確実」とは判断されない。

(3) 令和4年10月1日施行

<出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）の創設、育児休業の分割取得>

出生時育児休業含む育児休業については、労働者がこれを円滑に取得できるようにするため、事業主においては、休業の申出期限にかかわらず労働者によ

る申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備を行い、労働者の側においても、業務の円滑な引き継ぎ等のためには、労働者の意向に応じて早めに申し出ることが効果的であるという意識を持つことが重要である。

また、育児休業中は就業しないことが原則であり、出生時育児休業期間中の就業については、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一時的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされてはならない。出生時育児休業制度に関し、休業中の就業の仕組みについて知らせる際には、育児休業給付及び育児休業（出生時育児休業含む。）期間中の社会保険料免除について、休業中の就業日数によってはその要件を満たさなくなる可能性があることも併せて説明するよう留意する。

(4) 令和5年4月1日施行

<育児休業取得状況の公表の義務化>

常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられ、①育児休業等の取得割合または②育児休業等と育児目的休暇の取得割合のいずれかがインターネットの利用その他適切な方法で、一般の方が閲覧できるように公表する必要がある。公表の時期は、公表前事業年度（公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度）終了後概ね3か月以内である。

【第2回】8/9(水)開催

講師：愛知労働局雇用環境・均等部指導課 雇用均等指導員 様

講師：愛知働き方改革推進支援センター 支援専門家 社会保険労務士 平岡 翠 様

1 同一労働同一賃金（法令編）について

パートタイム・有期雇用労働法の目的は、対象となるパートタイム労働者と有期雇用労働者の「公正な待遇の実現」であり、能力を一層有効に発揮できる雇用環境整備（働く人々の意欲や能力を十分に発揮できる社会の実現、働きや貢献に応じた待遇が得られる社会の実現）して、同一企業内における不合理な待遇差をなくすもの（どのような雇用形態でも働き続けられる社会の実現、多様で柔軟な働き方を選択できる社会の実現）。

同じ会社内で、通常の労働者と比較し、職務の内

容、職務の内容・配置の変更の範囲が同じであれば、差別的な取扱いが禁止され（均等待遇）、職務が違う場合や同じ職務だが職務の内容・配置の変更の範囲が違う場合は、不合理と認められる相違を設けることが禁止される（均等待遇）。

均等待遇・均衡待遇判断は、職務の内容（業務の内容＋責任の程度）、職務の内容・配置の変更の範囲・人材活用の仕組・運用等、その他の事情による。

業務の内容が正社員と同じか否かの判断では、業務の種類（職種）を比較し、個々の業務の中核的業務（与えられた職務に伴う個々の業務のうち、その職務を代表する業務）を比較し、実質的に同じであれば「業務の内容は同じ」と判断され、責任の程度（単独で契約締結可能な金額の範囲、管理する部下の人数・決裁権限の範囲、業務の成果について求められる役割、トラブル発生時や臨時、緊急時に求められる対応の程度、ノルマ等の成果への期待度）に違いがなければ「職務内容は同じ」となる。

企業における「同一労働同一賃金」の進め方は、①判断基準の情報収集（ガイドライン、判例など）、②待遇比較チェック（取組手順書、点検ツールなど）、③改善計画の策定・実行（支援機関の利用、助成金の活用など）の手順となる。

2 同一労働同一賃金（実例編）について

知っておきたい事例（裁判例）として、主に手当が争いとなった①「ハマキョウレックス事件」（対 契約社員）（平成30年6月1日最高裁判決）、②「長澤運輸事件」（対 嘱託社員）（平成30年6月1日最高裁判決）、③「日本郵便（東京、大阪、佐賀）事件」（対 契約社員）（令和2年10月15日最高裁判決）、主に賞与・退職金が争いとなった④「メトロコマース事件」（対 契約社員）（令和2年10月13日最高裁判決）、⑤「大阪医科薬科大学事件」（対 有期アルバイト職員）（令和2年10月13日最高裁判決）がある。

解決策と予防策として、正社員と短時間・有期（非正規）との間の待遇差を確認し、差が生じている待遇の支給目的や成り立ちを確認する。待遇差が不合理ではないか検討し、不合理でない理由がなければ現状の見直しを検討する。

3 労働契約の基本について

採用から労働契約の終了までにおいて、求人・採用

時には、人を採用するときの求人ルール（職業安定法第5条の3）があり、募集・採用時は原則年齢制限禁止、募集・採用時の性別による差別的な取扱いの禁止、労働条件の明示（変更時でもできる限りすみやかに）が求められる。

労働契約を締結する際には、①「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。」（労働契約法第3条第1項）、②「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」（労働基準法第15条第1項）、③「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。」（労働契約法第4条第1項）が求められる。

就業規則は、労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律などについて、労働者の意見を聴いた上で作成する大切な『ルールブック』であり、原則、労働契約の内容は、労使の合意によって決定するところ、例外として合理的な労働条件を定め、労働者に周知させている場合は、労働契約の内容は就業規則で定める条件による。合意のない就業規則の変更はできないところ、例外として変更後の就業規則を労働者に周知させ、変更が合理的であるときは、労働契約の内容は変更後の就業規則による。

令和6年4月から、労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項として、新しく就業場所・業務の変更の範囲、更新上限の有無と内容、無期転換入機会、無期転換後の労働条件が追加される。

4 ハラスメント防止について

(1) 法及びハラスメント対策の全体像

職場のいじめ・嫌がらせに関する都道府県労働局への相談は、8年連続で全ての相談の中でトップ、セクハラ相談件数は約7千件（H29年度）と高水準で推移していることから、労働施策総合推進法において、国の施策にハラスメント対策を明記し、パワーハラスメント防止対策を法制化している。パワーハラスメント防止対策の措置義務は、令和4年4月1日より中小企業主にも適用されている。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法においては、セクシュアルハラスメント等の防止対策を強化している。

(2) 労働施策総合推進法におけるパワーハラスメントの定義

パワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであることをすべて満たすものとする。労働者とは、事業主が雇用する労働者の全てを言い、派遣労働者については、派遣先はみなし事業主とみなされ、自社労働者と同様に措置を講ずる必要があるとともに、パワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない。

「優越的な関係を背景とした」言動とは、例えば、職務上の地位が上位の者による言動、同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの、同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるものが該当する。

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、例えば、業務上明らかに必要性のない、業務の目的を大きく逸脱した言動、業務を遂行するための手段として不適切な言動、当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容され

る範囲を超える言動が該当する。

「労働者の就業環境が害される」とは、判断に当たっては、平均的な労働者の感じ方、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であったかどうかを基準とすることが適当である。

(3) 法に基づくハラスメント防止措置

パワーハラスメント対策（雇用管理上の措置義務）については、労働施策総合推進法第30条の2第3項の規定に基づく「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」により、事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項（①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、②相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応、④併せて講ずべき措置）が定められている。

同様に、セクシュアルハラスメント対策（雇用管理上の措置義務）は、男女雇用機会均等法第11条第4項に基づく「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」により、事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項が定められている。

各種パンフレットやリーフレットについては、愛知労働局ホームページ（https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/pamphlet_form/_121780.html）または、右のQRコードよりご確認ください。



当協会・地区協会の事務局長会議を開催

当協会は、県下各地区労働基準協会の専務理事と年3回定期的に、労働条件や安全衛生の向上を目的とした情報・意見交換を行うための会議を設けており、8月3日(木)、名古屋商工会議所会議室にて2023年度1回目を開催しました。

会議においては、「第82回全国産業安全衛生大会in名古屋」の申込状況、無料セミナーの参加状況、無料相談室の利用状況や産保フォーラムinあいち2023の開催予定の報告を行いました。また、講習運営担当者配置表、外国人講習の実績・予定、新規講習の予定（テールゲートリフター取扱いに係る特別教育）、「愛知安全管理者交流会」・「愛知衛生管理者交流会」・「愛知THP推進協議会」の活動、事務協力諸費等の請求書インボイス対応、100円労災保険の加入勧奨の報告を行いました。

地区労働基準協会からの種々ご意見について、引き続き対応・検討することにしました。

技能講習等講習会予定表

※NSB東海への入構について、4月1日以降、新型コロナウイルスワクチン接種証明の提示は不要になりました。

	学科	実 技							
		日	会 場	日	会 場	日	会 場		
フォークリフト運転 (31Hコース)	9月	1	NSB東海	4.5.6	NSB東海	7.8.11	NSB東海		
		7	ポーラ名古屋ビル	8.11.12	トヨタL&F白金	13.14.15	トヨタL&F白金	10.17.24	L&F北名古屋
		8	江南市民文化会館	10.17.24	稲葉製作所				
		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	NSB東海	12.13.14	NSB東海	15.19.20	NSB東海		
		11	豊川市文化会館	17.23.24	トピー工業				
	10月	20	NSB東海	21.22.25	NSB東海	25.26.27	トヨタL&F白金		
		2	NSB東海	3.4.5	NSB東海	10.11.12	NSB東海		
		5	ポーラ名古屋ビル	6.10.11	トヨタL&F白金	12.13.16	トヨタL&F白金	8.15.22	L&F小牧
		12	江南市民文化会館	15.22.29	稲葉製作所				
		16	NSB東海	17.18.19	NSB東海	20.23.24	NSB東海		
		16	豊和工業(株)	19.23.24	トヨタL&F白金	25.26.27	トヨタL&F白金		
	11月	18	アイブラザ豊橋	22.28.29	トピー工業				
		24	とよはし産業センター	25.26.27	とよはし産業センター				
		6	ポーラ名古屋ビル	7.8.9	NSB東海	8.9.10	トヨタL&F白金	12.19.26	水谷運輸
		9	NSB東海	11.13.14	NSB東海	15.16.17	NSB東海		
	10	トヨタ教育センター	11.12.13	トヨタ教育センター	18.19.20	トヨタ教育センター			
	16	ポーラ名古屋ビル	20.21.22	トヨタL&F白金	20.21.22	NSB東海	27.28.29	トヨタL&F白金	

講習会	会場	9月	10月	11月
ガス溶接 【学科1日実技1日】	(学) ポーラ名古屋ビル	17		22
	(実) トヨタ教育センター	23		25
	(学) ポーラ名古屋ビル	23		
	(実) 愛知製鋼	26		
	(学) 豊川市文化会館		27	
	(実) 日本車輛製造(株)		11/5	
	(学) 西尾コンベンションホール			9
(実) アイシン金型工機部			11	
(学) 豊和工業		4		
(実) トヨタ教育センター		7		
酸素欠乏・酸化水素 危険作業主任者 【学科2日実技1日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 4.5	(学) 2.3	(学) 1.2
		(実) 6	(実) 4	(実) 3
		(学) 11.12	(学) 12.13	(学) 6.7
		(実) 13	(実) 14	(実) 8
		(学) 14.15	(学) 19.20	(学) 13.14
		(実) 16	(実) 21	(実) 15
	(学) 19.20	(学) 23.24	(学) 20.21	
	(実) 21	(実) 25	(実) 22	
	(学) 26.27	(学) 29.30	(学) 28	
	(実) 28	(実) 12/2		
とよはし産業人材教育センター	(学) 17.18	(学) 19or20		
アイブラザ半田	(学) 4.5			
	(実) 6or7			
			(学) 30.12/1	
			(実) 12/4or5	
トヨタ教育センター		(学) 5.6		
(実) 11or12				
(学) 豊和工業	(学) 7.8	(学) 27.28		
(実) ポーラ名古屋ビル	(実) 9	(実) 12/3		
有機溶剤 作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	4.5	5.6	1.2
		14.15	12.13	13.14
	25.26	26.27	29.30	
	江南市民文化会館	6.7		
	アイブラザ半田			22.23
トヨタ教育センター	25.26		2.3	
とよはし産業人材教育センター			21.22	
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	7.8	2.3	6.7
		19.20	10.11	13.14
	23.24	17.18	20.21	
とよはし産業人材教育センター			28.29	
トヨタ教育センター	13.14		27.28	
プレス機械作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		23.24	
アイブラザ豊橋			16.17	
乾燥設備作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	11.12	10.11	9.10
岡崎勤労支援センター	13.14			
高所作業車 【学科1日実技1日】	(学) 豊和工業	26		
(実) ポリテクセンター名古屋港	27or28or29			
はい作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		17.18	27.28
岡崎勤労支援センター			11.12	
石綿作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	5.6	6.7	1.2
		11.12	12.13	9.10
	15.16	30.31	18.19	
小牧勤労センター			29.30	
			24.25	

講習会	会場	9月	10月	11月
技能講習	鉛作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		10.11
	ショベルローダー等運転 【学科1日実技3.5日】	(学) 豊和工業	19	6
	(実) ポリテクセンター	20.21.22.23		7.8.9.10 13.14.15.16
特別教育	アーク溶接 【学科1.5日実技1.5日】	(学) ポーラ名古屋ビル		21.22
		(実) ポリテク中部		28
		(学) ポーラ名古屋ビル	17.18	
		(実) 愛知製鋼	19	
	(学) ポーラ名古屋ビル	23.24		
	(実) 愛知製鋼	28		
	(学) ポーラ名古屋ビル		7.8	
	(実) 大同特殊鋼		14	
	(学) 昭和電機			13.14
	(実) 昭和電機			15or16
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	8	16	24
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		(学) 25	(学) 6
			(実) 26or27	(実) 7or8
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		2.3	
(実) 三菱電機		4or5or6		
(学) エイジェック	11.12		13.14	
(実) エイジェック	13or14or15		15or16or17	
粉じん【学科1日】	ポーラ名古屋ビル	26	6	
低圧電機 【学科1日実技1日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 13	(学) 4	(学) 30
		(実) 14	(実) 5	(実) 31
フルハーネス(6H) 【学科・実技1日】	ポーラ名古屋ビル	1	16	8
		4	23	15
				24
安全衛生推進者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル			20.21
衛生推進者【学科1日】	ポーラ名古屋ビル	25	5.6	
安全管理者選任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル			27.28
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	(学) 19.20	(学) 24.25	
		(実) 21or22	(実) 26or27	
マスキットテスト【学科1日】	名古屋市民会堂		13	2
石綿調査者【学科2日】	国際会議場	12.13		
	ポーラ名古屋ビル	25.26	19.20	27.28
	アイブラザ豊橋		30.31	
瀬戸陶磁器会館			14.15	
化学物質管理者【学科2日】	国際会議場	28.29	30.31	9.10
化学物質管理者【学科1日】	国際会議場	22	20	
勉強会	衛生管理者(一種) 【学科4日】	ポーラ名古屋ビル		9.10.16.17
	エックス線作業主任者 【学科4日】	ポーラ名古屋ビル		17.18.19.20
潜水士【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		30.31	

日付の■の表示は、土・日・祝日です。

研修などの名称	9月	10月	11月
労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナー		5 ちたしんほしぞきホール 18	1 岡崎市ビッグセンター 24
		アイブラザ一宮	西尾コンベンションホール
リスクアセスメントセミナー		6 刈谷市総合文化センター	22 豊川市文化会館

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。