



Interest Incorporated Association

エー・アール・ケイ マンスリー
公益社団法人愛知労働基準協会

2026

1

vol.
604

CONTENTS

1-6 ・新春のご挨拶

当協会会長
愛知労働局長
同労働基準部長
同雇用環境・均等部長
同職業安定部長
同需給調整事業部長

押郷丈夫
小林洋子氏
高橋嘉寿満氏
木本睦子氏
林幹雄氏
奥村孝治氏

7

- ・新年のご挨拶
- ・新春懇談会開催案内

8

- ・愛知労働局長が現場パトロールを実施しました
～令和7年度職場の年末安全衛生推進運動～
- ・災害発生状況

9

- ・連載第1回（全6回）最低賃金制度について
佐野晃氏（愛知労働局 労働基準部 賃金課長）

10

- ・連載 第6回（最終回）試用期間
菊川社労士事務所代表 特定社会保険労務士 菊川愛氏

11

- ・【愛知県下労働基準協会】カスハラ対策義務化等対応緊急無料説明会を
中区役所ホールにて開催

12

- ・労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナーを
豊川市文化会館＆西尾コンベンションホールにて開催

13

- ・【愛知県下労働基準協会】世代間ギャップ解消セミナーをウィルあいちで
開催

- ・優良事業場見学会を開催しました

14

- ・自律的な化学物質管理の進め方について（応用編）～現場で活かす
対応力と社内定着へのアプローチ～を名古屋市中小企業振興会館で開催
- ・外国人材受入れに関する制度と実務対応セミナーをウインクあいちで
開催

15

- ・技能講習等講習会予定表



安全経営あいち®

リスクアセスメントを通じUPQCDSMIはひとつにまとまる。

愛知労働基準協会は、愛知労働局が提唱する
「安全経営あいち®」の理念に賛同しています。

新春のご挨拶

謹んで新春のお慶びを申しあげます。

会員事業場および関係団体の皆さんには、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、行政ご当局の皆さんにはひとかたならぬご指導を賜わり、心より厚くお礼申しあげます。

さて昨年は、国際博覧会「大阪・関西万博」が大阪で開催され、国内外からの多数の来場者で大変賑わいました。当地でも並行して「愛知万博20周年記念事業」が展開されましたが、両万博ともに何度も足を運んだ私としては、隔世の感とともに懐かしさも覚えた一年でした。一方、昨年は過去最高に暑い夏となり、万博に限らず「危険な暑さ」という言葉が繰り返されました。愛知県では猛暑日が50日を超えるなど、会員の皆さんも事業運営において、対応の必要性を今一度考えさせられたのではないかと思います。

改めて労働行政に目を向けてみると、昨年はこうした熱中症の重症化予防に向けた取り組みが企業に義務付けられたほか、多様な労働者の安全と健康を確保するため、様々な法令改正がありました。高年齢労働者の安全・健康を確保するための「エイジフレンドリーガイドライン」や、疾病を抱える労働者が安心して働き続けられる職場環境づくりに向けた「治療と仕事の両立支援ガイドライン」が指針に格上げされることとなり、くわえて、社会問題化しているカスタマーハラスマントから労働者を守る、いわゆる「カスハラ対応指針」も定められます。今後企業には必要な対策が求められることになります。このほか、昨年の愛知県の最低賃金は過去最大の上昇幅となりました。愛知労働局が実施した啓発ポスターコンテストにご協力いただいた皆さんも多数いらっしゃると思います。

このようななか、当協会は、労働基準法、労働安全衛生法やその他関係法令の普及促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、更に、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ために、引き続き行政や労働基準協会をはじめとする関係団体と協力・連携して積極的に事業を進めております。



当協会長 拝郷 丈夫

めとする関係団体と協力・連携して積極的に事業を進めております。

愛知労働局が提唱する「安全経営あいち®」の「安全は経営の視点の一つである」との考え方を広く共有するため、昨年は愛知産業安全衛生大会を愛知労働局と共に開催したほか、考え方の核となるリスクアセスメントの理解促進に向けたセミナー等を積極的に開催しました。また、増え続ける化学物質の自律的な管理の浸透に向けたセミナーや、治療と仕事の両立支援に取り組む企業の事例発表なども実施しました。このほか、当協会の活動の柱である技能講習等では、登録教習機関として質の高い講習に努めるとともに、法改正に合わせた新規教習科目的開講、外国人労働者の理解促進に向けた外国語による講習の充実、受講環境の改善などに取り組んでいます。また、昨年から始まった公益法人制度改革に対応すべく、定款の一部変更や規程類の総点検等を進めてまいりました。

本年も、諸状況の変化を適切にとらえ、皆さまのご意見・ご要望に的確に対応すべく、関係官公庁および諸団体、県下各地区の労働基準協会などのご協力を得ながら、積極的に事業を推進してまいりますので、引き続きご支援、ご協力を賜りますようお願い申しあげます。

最後となりますが、新しく始まった一年が、午年にちなんで力強く物事が前進し実り多い年となりますよう、皆さま方のご健勝とご発展を心より祈念申しあげまして、年頭の挨拶とさせていただきます。

新春のご挨拶

新春を迎え、謹んでお慶びを申し上げます。

令和8年の年頭に当たり、愛知労働局の行政運営に対する愛知労働基準協会の皆様の日頃からのご理解とご協力に改めて御礼申し上げますとともに、今年一年の所信の一端を述べさせていただきます。

愛知の労働行政を取り巻く情勢ですが、令和7年10月の有効求人倍率（季節調整値）は1.23倍となっています。求人者からハローワークに人手不足といった声が相変わらず届いており、求人が求職を上回って推移していることから、基調として改善の動きは継続していますが、物価上昇等が雇用に与える影響について幅広い産業の動向把握に努めていきたいと考えております。

愛知労働局では令和7年度の重点課題として、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」、「人材確保支援、リ・スキリングの推進」及び「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」を3つの柱として掲げ、施策に取り組んでおります。

「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援」については、昨年10月18日より、愛知県最低賃金は過去最大63円引上げの時間額1,140円となりました。物価上昇を上回る持続的な賃上げの定着に向け、引き続き、賃上げしやすい環境整備に取り組んでまいります。

なかでも、中小企業がニーズに沿った支援策を十分に活用できるよう、厚生労働省だけでなく中小企業庁の各種助成金等を盛り込み、労務費の価格転嫁指針とあわせてまとめた愛知局版「賃上げ」支援助成金パッケージの周知・利用勧奨を行ってまいります。

「人材確保支援」については、ハローワークにおいてマッチング機能の強化を図ってまいります。具体的には、求人者に対しては、企業の魅力発信や求人票内容の改善提案を含むコンサルティングなど求人充足支援を推進してまいります。求職者に対しては、担当者制による伴走型支援、キャリアコンサルティングを活用した丁寧な相談・あっせんなどニーズに応じた支援を行います。

また、「リ・スキリングの推進」については、公的職業訓練においてデジタル分野を拡充するとともに、人材開発支援助成金や生産性向上支援訓練の活用を促進し、



愛知労働局長 小林 洋子 氏

労働者の能力向上と企業の人材育成を支援してまいります。

「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」については、改正女性活躍推進法において義務が拡大される管理職の女性比率や男女間の賃金差異の情報開示について、企業内で女性の能力発揮が図られているかを点検するきっかけとしていただくよう働きかけるとともに、カスタマーハラスメントやいわゆる就活セクハラの防止について、新たに雇用管理上の措置が義務付けられますので、これらの改正について、あらゆる機会を捉えて周知に取り組んでまいります。

安全で健康に働くことができる環境づくりについては、引き続き、長時間労働の抑制及び基本的労働条件の枠組みや管理体制の確立を図るため、監督指導の徹底を図るとともに、安全衛生管理を経営課題として捉え、リスクアセスメントのプロセスを通じて、安全のみならず、生産性や品質、環境などの向上を一体的に管理する「安全経営あいち®」を推進してまいります。

また、労災補償については、法令、認定基準等に基づき効率的な調査を行い、被災労働者に対する迅速かつ公正な労災保険給付に努めてまいります。

労働保険制度の円滑な運営については、労働保険の未手続事業の把握と加入勧奨、労働保険料の適正な算定及び徴収に努めるとともに、簡単・便利な電子申請による各種手続きの周知・広報を積極的に展開してまいります。

結びに、本年も多様な課題に適切に対応していく所存ですので、皆様のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げますとともに、本年が皆様にとってより良い年になるよう祈念いたしまして、年頭のご挨拶といたします。

新春のご挨拶

新春を迎え、謹んでお慶びを申し上げます。

貴協会並びに会員事業場の皆様におかれましては、旧年中、愛知労働局の行政運営に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。

令和8年の年頭に当たり、改めて日頃の労働基準行政へのご理解とご協力に感謝申し上げますとともに、今後の取組について述べさせていただきます。

まず、最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援です。愛知県最低賃金は、昨年10月18日より過去最大63円引き上げの時間額1,140円となりました。最低賃金の円滑な履行確保を図り、賃金引上げを支援するため、改正最低賃金額を幅広く周知するとともに、業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金のほか、中小企業庁が所管する中小企業省力化投資補助金、賃上げ促進税制、公正取引委員会が示す「価格転嫁指針」等とまとめて紹介する「賃上げ」支援助成金パッケージを周知し、活用促進を図ってまいります。

次に、労働基準行政としては、安全で健康に働くことができる環境を実現するため、長時間労働の抑制に向けた監督指導を徹底し、過重労働による健康障害を防止するとともに、生産性を高めながら労働時間短縮に取り組む企業に寄り添ったきめ細やかな支援を推進してまいります。

また、時間外労働の上限規制の適用開始業務等については、荷主・発注者等の取引事業者に対しても、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないことや、適正な工期設定に配慮するよう働きかけるなど、関係機関と連携して引き続き取り組んでまいります。

労働災害防止対策につきましては、リスクアセ



愛知労働局労働基準部長 高橋 嘉寿満 氏

スメントを軸とした自律したポジティブな安全衛生管理の推進・定着に向け取り組んでいるところであります。

リスクアセスメントによる現場の実態把握は、生産、品質、原価、納期、安全、士気、環境を並列かつ一体的に高める機序となり、企業価値向上を図るための戦略的手法とすることができます。

安全衛生管理を経営課題と捉え、事業運営と一体的に管理する経営手法を「安全経営あいち®」として推進し、「安全経営あいち賛同事業場制度」の運用を通じて、生産性等を高めながら安全性を向上させる支援を行ってまいります。

労災補償行政については、法令、認定基準等に基づき効率的な調査を行い、被災労働者に対する迅速かつ公正な労災保険給付に努めてまいります。

結びに、貴協会並びに会員事業場の皆様の一層のご理解とご支援をお願いしますとともに、本年が皆様にとってより良い年になることを衷心より祈念いたしまして、新年のご挨拶とさせていただきます。

新春のご挨拶

新春を迎え、謹んでお慶びを申し上げます。

令和8年の年頭に当たり、愛知労働基準協会の皆様におかれましては、日頃から愛知労働局雇用環境・均等部の行政運営に多大なる御理解とご協力を賜り、改めて御礼を申し上げます。

本年度、雇用環境・均等部では重点課題として「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」、「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」に取り組んでおります。

まず、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」についてです。

昨年10月18日より、愛知県の最低賃金は過去最大の63円引上げの時間額1,140円となっております。物価上昇を上回る持続的な賃上げの定着に向けて、引き続き、賃上げしやすい環境整備に取り組んでまいりますが、なかでも、中小企業がニーズに沿った支援策を十分に活用できるよう、厚生労働省だけでなく中小企業庁等も含めた各種支援策の中から活用数の多い支援策をピックアップし、労務費の価格転嫁指針とあわせて紹介する愛知労働局版「賃上げ」支援助成金パッケージの周知・利用勧奨を行ってまいります。

また、持続的な賃上げの定着に向けて、本年2月に開催を予定している「地方版政労使会議」においては、関係機関と連携し、賃金引上げに向けた取組のほか、賃金引上げに向けた支援、価格転嫁に向けた取組などについて意見交換を行い、様々な課題の解消に向けた方策について認識の共有を図ってまいります。

非正規雇用労働者に待遇改善については、労働局の組織力を生かし、労働基準監督署と連携して同一労働同一賃金の遵守の徹底に取り組むとともに、ハローワークにおいても、人材不足が進む中、同一労働同一賃金を取り組んでおられる企業の求人へつながるよう、同一労働同一賃金の取組状況を求人票に記載いただくよう進めてまいります。また、愛知働き方改革推進支援センター

(厚生労働省委託事業)においても、同一労働同一賃金をはじめとする中小企業・小規模事業者の労働環境改善



愛知労働局雇用環境・均等部長 木本 瞳子 氏

に向けた支援に取り組んでまいります。

「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」については、令和8年4月に施行される改正女性活躍推進法と令和8年10月に施行される改正労働施策総合推進法等に基づく政省令・指針等の内容の周知に努めてまいります。

改正女性活躍推進法は、令和8年3月31日までの时限立法でしたが、10年間延長されるとともに、これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務が拡大されます。また、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表が義務付けられます。女性活躍の更なる推進が企業や地域の活力となるよう、働きやすい職場環境の整備やアンコンシャスバイアスの解消などにお取り組みいただきますよう、よろしくお願いします。

さらに、改正労働施策総合推進法では、カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメント(いわゆる就活セクハラ)を防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。企業規模にかかわらず各種ハラスメント防止対策が徹底されるよう働きかけを行ってまいります。

結びに、本年も様々な課題に適切に対応していく所存ですので、皆様のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げますとともに、本年が皆様にとってより佳き年となりますよう祈念いたしまして、年頭のご挨拶といたします。

新春のご挨拶

新春を迎え、謹んでお慶びを申し上げます。

貴協会の皆様方におかれましては、日頃から職業安定行政の推進に格別なご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

令和8年の年頭にあたり、職業安定行政の本年の取組について述べさせていただきます。

生産年齢人口の減少が進む中、地域の多くの業種において人材確保が困難な状況が続いており、特に中小企業では人手不足感が一層深刻化しています。こうした課題に対し、ハローワークは雇用のセーフティネットとしての役割を果たすべく、求人者・求職者双方への支援をさらに充実させ、マッチング機能の強化に取り組んでまいります。

具体的には、求人者に対して従来以上に積極的な事業所訪問を実施し、企業との信頼関係を構築することに重点を置き、能動的な人材確保支援を行うとともに、企業や職場の魅力発信により一層充実させてまいります。また、訪問を通じて収集した企業情報を、求職者とのマッチングの場で有効に活用することで、単なる求人紹介にとどまらず、企業の特徴や強みを踏まえた精度の高いマッチングを実現してまいります。

一方、求職者に対しては、積極的な求人情報の提供や、収集した企業情報を活かした提案型の支援を通じて、様々な求職者層を取り込み、就職の実現に尽力してまいります。

加えて、働き方や支援ニーズが多様化する中で、その希望や課題を的確に把握し、担当者制による伴走型支援するとともに、キャリアコンサルティングの専門的スキルを活用し、丁寧な相談やあっせんを行うことで、求職者が安心して就職活動を進められる環境を整えます。

ハローワークは、県内各地域に拠点を持ち、地域企業の実情を最もよく理解するマッチング機関です。この強みを最大限に活かし、地域に密着したきめ細やかな対応を行うことで、雇用の安定と地域経済の活性化に貢献し、雇用のセーフティネットとしての使命を果たすため、企業・求職者双方に寄り添った各種取組を着実に推進してまいります。

物価上昇を上回る持続的な賃上げを実現するためには、



愛知労働局職業安定部長 林 幹雄 氏

生産性の向上が不可欠ですが、そのためには、デジタル技術の導入による業務効率化と、それを担う人材の育成が求められており、労働者一人ひとりのリ・スキリングによる能力向上支援の重要性は一層高まっております。

こうした取組を推進するため、公的職業訓練におけるデジタル分野の拡充を図るとともに、人材育成に際し研修設定や費用負担に課題を抱える企業に対し、県内ハローワークにおいて「デジタル人材育成支援制度説明会＆相談会」を開催し、助成金や訓練制度の活用促進に努めております。

また、ハローワークでは、企業が求める人材像や必要なスキルを一覧化した「デジタルスキル表」を活用し、デジタルスキルを有する求職者との効果的なマッチング支援を進めてまいります。また、職種を問わず業務にデジタルの知見を活用できる求人を「DX推進求人」として登録できる仕組みを設け、把握した求人情報を求職者や職業訓練受講者に幅広く提供することにより、マッチングの促進に取り組んでまいります。

県内における障害者雇用は、実雇用率、雇用者数とともに年々増加し、着実に進展しているものの、法定雇用率及び全国の雇用率を下回る状況となっています。令和8年7月には法定雇用率が2.5%から2.7%に引き上げられることから、さらに障害者雇用を促進するため、関係機関と連携しながら、障害のある方に寄り添った就労支援を行うとともに、企業の皆様が安心して障害者雇用を進められる環境づくりを進めてまいります。

本年も多様な課題に対して適切に対応していく所存ですので、皆様のご支援とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

本年が皆様にとってより良い年になるよう祈念いたしまして、年頭の御挨拶とさせていただきます。

新春のご挨拶

新春を迎え、謹んでお慶びを申し上げます。

貴協会並びに会員事業場の皆様におかれましては、旧年中、愛知労働局の行政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。

令和8年の年頭に当たり、改めて日頃の需給調整事業関係業務へのご理解とご協力に感謝申し上げますとともに、本年の取り組みについて述べさせていただきます。

「医療・介護・保育」職種における有料職業紹介事業につきましては、求人者が支払う職業紹介手数料が高いというご意見や、紹介により就職した就職者の早期離職率が高いなどの問題に対応するため、令和5年2月より「医療・介護・保育求人者向け特別相談窓口」を開設しておりますが、引き続き不適切事案の積極的な情報収集と指導監督を強化してまいります。

令和7年4月から職業安定法に基づく省令及び指針が一部改正されたことにより、有料職業紹介事業者はインターネットを利用して紹介手数料の実績を公開すること及び違約金規約を設けている場合は求人者に誤解が生じないよう、分かりやすい明示をすることが必要となっています。また、募集情報等提供事業者につきましても、労働者になろうとする者への金銭等の提供の原則禁止や、違約金規約を設けている場合は労働者の募集を行う者に誤解が生じないよう、分かりやすい明示が義務となっており、これらの雇用仲介事業者に対して、あらゆる機会を捉えて周知啓発を実施するとともに、法令等違反の疑いのある事業者を確認した場合には、速やかに指導監督を実施してまいります。

派遣労働者の同一労働同一賃金の履行確保につきましては、労働基準監督署と連携を図りながら、指導対象の派遣先事業所を選定し、適切な制度運用がなされるよう、重点的に指導監督を実施してまいります。

また、申告や情報提供等により把握した派遣労働者を禁止業務に従事させる事案、無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける事案やいわゆる偽装請負等の問題が認められる事案につきましては、迅速に是正指導を図るとともに、重大な法違反には行政処分を含め厳正に対処いたします。



愛知労働局需給調整事業部長 奥村 孝治 氏

なお、労働者派遣契約の中途解除や不更新の事案が生じた場合、労働者派遣法に基づき、同一の派遣先における雇用安定措置の義務等を果たすよう、厳正な指導監督に取り組む等、派遣労働者の雇用維持のための指導等を実施します。

外国人労働者に関する諸問題については、愛知県警察や名古屋出入国在留管理局と連携し、特に不法就労外国人を雇い入れている事案、またそれらが無許可で労働者派遣を行っている事案等の悪質な事案に対して、厳正な指導監督等を実施してまいります。

労働者派遣事業、職業紹介事業、募集情報等提供事業の利用でトラブルが発生した際には、需給調整事業第二課にご相談いただきますようお願い申し上げます。

結びに、貴協会並びに会員事業場の皆様方の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とともに、本年が皆様にとってより良い年になるよう祈念いたしまして、新年のご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



2026年元旦

公益社団法人愛知労働基準協会

会長 拝郷 丈夫
 副会長 竹鶴 隆昭
 理事 山口 高広
 理事 森井 定正
 理事 畔柳 雅宏
 理事 加藤 幹雄
 理事 橋本 篤一郎
 監事 橋本 敬文
 専務理事 和久井 秀則

副会長 伊村 隆博
 副会長 中村 昭彦
 理事 有馬 浩二
 理事 志岐 哲也
 理事 大森 輝英
 理事 磐部 利行
 理事 鹿間 芳則
 監事 岡部 信
 理事 中西 弘毅

副会長 加藤 悟司
 副会長 佐々木 敏春
 理事 山本 光子
 理事 上手 研二
 理事 穂刈 正洋
 理事 田中 辰也
 理事 二宮 英樹
 理事 小林 元也

事務局一同

本誌にて新年のご挨拶をさせていただきます。

新春懇談会 開催案内

当協会は新春懇談会を以下のとおり開催します。会員事業場の皆様には12月5日にご案内状をお送りしておりますので、よろしくお願ひいたします（ご出欠のご回答が未だの会員事業場様におかれましては、1月13日（火）までにご回答いただけますと幸いです。）。

(1) 日 時 2026年1月22日（木）15時45分～18時30分
 (開始時刻が、先に広報誌等でご案内しておりました15時30分から15時45分に変更となりました。)

(2) 場 所 名古屋クラウンホテル 5F 鶴の間（名古屋市中区栄1-8-33）

(3) 次 第 <第1部>

①挨拶（15時45分～16時00分）

公益社団法人愛知労働基準協会 会長 拝郷 丈夫
 愛知労働局 局長 小林 洋子 様

②新春講演会（16時00分～17時00分）

テーマ「多様な人材が活躍できる企業・職場を：働き方改革が鍵」
 東京大学名誉教授 佐藤 博樹 様



【略歴】

一橋大学大学院社会学研究科博士課程単位取得退学。雇用職業総合研究所（現、労働政策研究・研修機構）研究員、法政大学経営学部教授、東京大学社会科学研究所教授、東京大学名誉教授、中央大学ビジネススクール教授、中央大学ビジネススクール・フェローなど。

【専門】 人的資源管理

【兼職】 内閣府・男女共同参画会議、経産省・なでしこ銘柄選定基準作成委員会、内閣府・少子化社会対策大綱の推進に関する検討会など政府の審議会や研究会の委員長や委員を歴任。民間企業との共同研究である「ワーク・ライフ・バランス＆多様性推進・研究プロジェクト」共同代表 (<https://wlb-di.org/>)、人材サービス産業協議会、全国求人情報協会、連合総研、国際労働財団の理事。

<第2部>

③意見交換会（懇親会）（17時15分～18時30分）

・会場：名古屋クラウンホテル 6F 紗の間 ・参加費：無料 *2人目以降は有料

<本件に関するお問い合わせ先>

（公社）愛知労働基準協会 総務部 塩谷・小林・市原 TEL:(052) 221-1438 メール：soumu-ark@airouki.or.jp

愛知労働局長が現場パトロールを実施しました～令和7年度職場の年末安全衛生推進運動～

年末における労働災害を防止するため、愛知労働局（小林洋子 局長）は12月1日～31日の間、県下一起に「令和7年度職場の年末安全衛生推進運動」を展開し、同運動の一環として、運動初日の12月1日（月）に愛知労働局と建設業労働災害防止協会愛知県支部による合同パトロールが実施されました。

この安全衛生パトロールは、前田建設工業株式会社 中部支店が施工する「MTG熱田新施設計画」の工事現場にて実施されました。

初めに小林愛知労働局長から直近の県内の死亡災害発生状況（全産業18人対前年比-8人、建設業4人対前年比-3人）と説明があり、そして作業者の方々に「基本動作を遵守し、現場の整理整頓、決められた服装や保護具の使用を励行し、風通しの良い作業場づくりに取り組んでいただきたい。」との激励あいさつが行われました。

続いて、建設業労働災害防止協会愛知県支部支部長高柳充広氏から、工事の安全を期して記念品が作業所長若宮俊和氏に贈呈されました。

パトロールでは、女性の働きやすさに配慮した女性用トイレ・パウダールーム、トラック荷台からの墜落防止対策、移動式クレーン作業における吊り荷の落下災害防止対策、高所作業車による高所作業対策や先行足場による墜落防止対策を確認しました。

パトロールの最後には、小林局長より「効果的な安全対策が各箇所で見ることができました。これから年末に向けた慌ただしい時期となりますが、誰一人けがをすることなく明るい新年を迎られるよう、取組をお願いします。」とのお話をありました。



激励あいさつを行う小林局長



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7年12月5日現在）

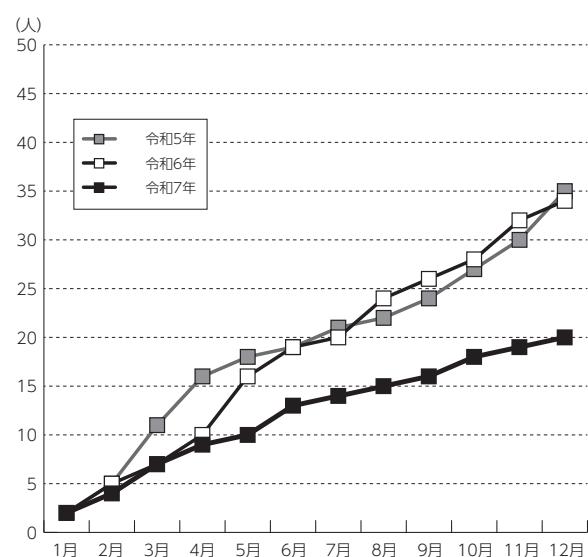
| 発生日時 | 事故の型／起因物 | 災害発生状況・原因 | | |
|--------------------|---------------------------|--|-----------|--------|
| R7.10.17. 11:00 | 2メートル未満からの墜落・転落 その他の乗物 | 10tミキサー車へ積み込み作業の補助をするため、後方ステップに乗り、積み込みを行った後、被災者がステップから降りる途中で運転手がミキサー車を発進させたため、バランスを崩し、ステップから墜落し、医療機関にて加療していたが死亡。 | | |
| 事業場規模 | 9名以下 | 業種 窯業土石製品製造業 | 50代 作業員 | 経験 13年 |
| 発生日時 | 事故の型／起因物 | 災害発生状況・原因 | | |
| R7.11.14. 23:30 | 2メートル以上からの墜落・転落 足場 | 橋梁の補修工事において足場の解体作業を行っていたところ、足場が揺れてバランスを崩し、高さ14メートルから墜落し、死亡したもの。 | | |
| 事業場規模 | 9名以下 | 業種 土木工事業 | 30代 | 経験 年 |
| 発生日時 | 事故の型／起因物 | 災害発生状況・原因 | | |
| R7.12.2. 0:46 | はざまれ・巻き込まれ その他の食品加工用機械 | うどん生地製造用ミキサーのドラム内の清掃を行うため、ドラム開口面を上から下にするため、スイッチを入れ、ドラムを回転させていた際、回転していたドラムとミキサーのフレームに頭部等を挟まれ死亡したもの。 | | |
| 事業場規模 | 9名以下 | 業種 清掃・と畜業 | 60代 清掃作業者 | 経験 年 |

愛知労働局管内死亡災害発生状況（令和7年12月5日現在の速報値）

令和7年発生分 ※（ ）内は交通事故による死者数で内数である。

| 業種 | 年別 | 令和7年速報値 | | 令和6年同時期（速報値） | | 令和6年確定値 | |
|-----------------|----|---------|-----|--------------|-----|---------|------|
| | | （人） | （人） | （人） | （人） | （人） | （人） |
| 製 造 業 | | 6 | | 6 | (1) | 8 | (1) |
| 食 料 品 製 造 業 | | | | | | 1 | |
| 化 学 工 業 | 1 | | | | | | |
| 鉄 鋼・非 鉄 金 属 | 2 | | | | | | |
| 金 属 製 品 | | | 1 | | | 1 | |
| 一般・電 気・輸 送 用 | 1 | | 2 | (1) | | 3 | (1) |
| そ の 他 | 2 | | 3 | | | 3 | |
| 建 設 業 | 4 | | 7 | (2) | | 9 | (2) |
| 土 木 工 事 業 | 2 | | 1 | (1) | | 2 | (1) |
| 建 築 工 事 業 | | | 3 | | | 3 | |
| そ の 他 | 2 | | 3 | (1) | | 4 | (1) |
| 陸 上 貨 物 運 送 事 業 | 4 | (3) | 2 | | | 3 | (1) |
| 商 業 | 2 | (2) | 7 | (6) | | 9 | (6) |
| 卸 売 業 | 1 | (1) | | | | 1 | |
| 小 売 業 | 1 | (1) | 6 | (5) | | 7 | (5) |
| そ の 他 | | | 1 | (1) | | 1 | (1) |
| 清 掃・と畜 業 | 2 | | 2 | | | 2 | |
| 上 記 以 外 の 事 業 | 2 | (1) | 3 | (1) | | 3 | (1) |
| 合 計 | 20 | (6) | 27 | (10) | | 34 | (11) |

月別死亡災害発生状況積算グラフ



最低賃金制度について

佐野 晃 氏（愛知労働局 労働基準部 賃金課長）

愛知労働基準協会及び会員の皆様方には、日頃より労働行政、とりわけ賃金行政の推進にご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

今般、貴会より愛知労働局賃金課に会報誌の連載物の原稿依頼があり、お引き受けすることいたしました。私自身は今までに連載物の経験はありませんが、昨今、最低賃金引上げが政府の重点課題として世間の注目を集めていることもありますので、最低賃金制度に関する内容等につきまして皆様にお伝えできればと考え、お受けすることとした次第です。

今回は初回ですので、最低賃金制度について、歴史も踏まえて記載することとします。

さて、現行の労働基準法の条文を見てみると、第28条に最低賃金に係る条文があり「賃金の最低基準に関しては、最低賃金法（昭和34年法律第137号）の定めるところによる。」と規定されています。また、第29条から第31条までは削除されています。

昭和22年4月に制定された労働基準法には、当初、第28条から第31条に最低賃金に関する規定が設けられていましたが、戦後の混乱期のため具体的な措置はとられていませんでした。

昭和26年には労働基準法に基づく中央賃金審議会が設置され、昭和29年5月に絹・人絹織物製造業など4業種について最低賃金制を実施することなどの「最低賃金制に関する答申」を決定しましたが、結局のところ実現に至りませんでした。

昭和30年、労働大臣の諮問機関として労働問題懇談会が設置され、昭和32年2月に業者間協定による最低賃金方式の導入や最低賃金法制化の準備を行うべきであることなどの「最低賃金に関する意見書」がとりまとめられました。また、同年12月には最低賃金制の法制化に関する中央賃金審議会の答申が出され、翌年2月には同法案が国会に提出されました。そして昭和34年4月に最低賃金法が成立しました。

最低賃金法の施行当初は、業者間協定方式を中心に産業別に最低賃金を設定していました。業者間協定方式とは同一業種に属する事業者の賃金に関する協定のことであり、昭和31年4月、静岡県清水市を中心とした缶詰業者が行った「静岡缶詰協員初給賃金協定」を参考としたものです。そして、静岡缶詰協会は昭和34年の最低賃金法施行後にいち早く最低賃金を申請し、全国第1号の最低賃金として認定されました。私はまだ訪れたことがありませんが、静岡市清水区の缶詰記念館の前には最低賃金第一号記念碑があるそうです。

昭和43年5月には最低賃金法の一部が改正され、業者間協定方式が廃止されました。昭和46年からは、「最低賃金の年次推進計画」に基づいて地域別最低賃金の設定が進められ、その結果、昭和51年には全都道府県に地域別最低賃金が設定されて、すべての労働者に適用されるに至りました。ちなみに申し上げますと、愛知県最低賃金は昭和48年12月10日に新設されており、当時の最低賃金額は時間額168円75銭、日額1,350円でした。愛知県最低賃金などの地域別最低賃金は、地方最低賃金審議会で、毎年、金額の見直しについての審議がなされ、必要に応じて改定されています。当初は日額と時間額が決められましたが、全都道府県において平成14年に日額が廃止され、それ以降は時間額のみとなっています。

このように毎年審議される地域別最低賃金ですが、最低賃金改定のための重要な要素が、最低賃金法第9条第2項にある法定三要素です。「労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めなければならない。」と規定されています。また、同条第3項には生活保護に係る施策との整合性に配慮するということも規定されています。

さらに、審議において十分に参酌しなければならないとされているのが、中央最低賃金審議会における最低賃金改定の目安です。最低賃金の改定については、できるだけ全国的に整合性ある決定が行われるよう、中央最低賃金審議会は、47都道府県を数等のランクに分け、毎年、地域別最低賃金額改定の「目安」を作成し、地方最低賃金審議会に提示しています。現在のランクはA～Cまでの3ランクあり、愛知県はAランクに位置づけられています。そして、令和7年度地域別最低賃金額改定の引上げ額の目安は、Aランク63円、Bランク63円、Cランク64円と示されました。ただ、目安はあくまでも、地方最低賃金審議会の審議の「参考」として示されるものであり、地方がこれに拘束されるものではありません。地方最低賃金審議会においては、その地域における経済及び雇用の実態を踏まえつつ、消費者物価指数、賃金上昇率、企業利益や価格転嫁の状況等の法定三要素に係るデータ等を基にしっかりと議論した上で、最低賃金改定額を決定しているものです。

地域別最低賃金は、セーフティネットとして、事業場で働く全ての労働者に適用されるものです。これを機会に今一度ご確認いただきますようお願いいたします。

多くの会社は、新しく採用した従業員に対し「試用期間」を設けていると思います。ただ、この試用期間をめぐり、トラブルに発展するケースも少なくありません。特に「試用期間中の解雇」や、正社員の適性が見られないとして正社員としての本採用を拒否する「本採用拒否」がトラブルの典型です。会社からは「試用期間なのだから、うちの会社の従業員としてふさわしくないと思った時は、試用期間で辞めてもらっていいよね?」と言われる事もしばしばあります。果たして、試用期間中であれば、会社は自由に労働者を辞めさせることはできるのでしょうか?

今回は、試用期間の法的な位置づけと、試用期間での解雇や本採用拒否の意味について考えていきたいと思います。

「試用期間」とは、人柄や能力、適性を評価するために一定期間設けられる、本採用するかどうかを決定するための期間であり、法的には解約権留保付労働契約と解されます。

「解約権留保付労働契約」とは、会社が労働契約の解約権を留保している状態であり、一定の範囲でその解約権を行使し、労働契約を解約することができるものとされています。つまり、試用期間中の従業員について、会社が「この人はうちの会社で正社員としてやっていける見込みがない」と判断した場合は、本労働契約を解約する権利を使用者に認めているということになります。

ただし、試用期間中の従業員とはいえ、使用者との間に労働契約が成立している点では、本採用後の従業員と変わりがなく、試用期間中だからといって簡単に労働契約の解約 = 解雇ができるわけではありません。

試用期間中の解雇や本採用拒否は留保解約権の行使にあたり、通常の解雇よりも広い範囲で解雇の自由が認められていますが、客観的・合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効(労働契約法第16条)になります。

では、どのような場合に、試用期間中の解雇や本採用拒否といった留保解約権の行使が認められるのでしょうか?

試用期間は従業員としての適性を見極める期間であることから、試用期間において留保される解約権は、試用期間中ににおける勤務態度や能力による従業員としての適格性判断に基づいて行使されることが必要となります。「従業員としての適格性判断基準」には次のようなものが考えられます。

【従業員としての適格性判断基準の考え方】

会社が採用決定後に調査した結果によって、または試用期間中の勤務状態等によって、当初(採用選考時や雇入れ時には)知らなかつた(または知ることができなかつた)ような事実が判明した場合で、その事実に照らしたならば、その者を引き続き当社に雇用しておくのが適当でない(その事実を知つていれば、そもそも採用しなかつた)と判断することが、解約留保権の趣旨・目的に照らして相当であると認められるような基準

では「従業員としての適格性判断基準」とは、具体的にはどのような基準になるのでしょうか?以下に代表的な判断基準例を記載します。

- ◆勤怠成績不良
(遅刻・早退・欠勤等の回数や頻度等)
- ◆業務遂行能力の不足
(ミスの多さ、処理速度(作業能率)、業務処理量等)
- ◆非協調性
(勤務態度が著しく不良、上司の指示に従わない等)
- ◆経歴詐称(学歴、職歴、有資格等の詐称)

注意点として、能力や適性の欠如を理由として解雇や本採用拒否を行う場合は、能力不足の立証の程度や、不足と判断した評価の妥当性が問題とされることが多いです。そのため、試用期間についての紛争を未然に防止するには、あらかじめ、就業規則や雇用契約書の中で、「試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、不適格と判断した場合には本採用しない(解雇する)場合がある」旨の文言や、適格性判断の具体的な根拠として、従事する職務と期待する業績等をできるだけ具体的に事前に明示しておくことが大切です。そして、雇用契約の締結時に、「試用期間のためこういったことも起こりますが、ぜひ本採用に向けてがんばってほしいと思っています」と伝えるなどして、明示している部分を直接、従業員に説明しておくことも効果的です。

その上で、止むを得ない試用期間中の解雇や本採用拒否が解雇権の濫用とならないよう、入社時や入社後タイミングをみて「試用期間はわが社の従業員としての適格性を判断する期間です」「わが社の従業員としての適格性判断の基準はこうです」と具体的に説明を尽くすことで、試用期間におけるトラブルがなくなるように進めていただければ幸いです。

菊川社労士事務所 代表 特定社会保険労務士 菊川 愛 (きくかわ あい)

大学卒業後、営業職を経験したのち、社会保険労務士事務所にて8年間勤務。

令和4年4月菊川社労士事務所を設立。自身は育児休業を3回とり、3人の子育てをしながら、女性のキャリア形成の難しさを経験する。労務相談においては、CDA(キャリア・デベロップメント・アドバイザー)資格も活かし、傾聴を意識しながら、問題解決や歩み寄りを提案し、より良い職場作りを意識して支援を行う。



【愛知県下労働基準協会】 カスハラ対策義務化等対応緊急無料説明会を中区役所ホールにて開催

11月18日(火)、愛知県下各労働基準協会は名古屋市中区役所ホール(名古屋市中区栄)において、「カスハラ対策義務化等対応緊急無料説明会」を開催し、愛知県内企業の経営者、人事・総務・安全衛生部門責任者・担当者をはじめ社会保険労務士等労働専門家等約500名(会場及びWEB受講)が参加しました。

本説明会は、令和7年6月4日の改正労働施策総合推進法等の成立により、今後はセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントに加え、顧客等からの著しい迷惑行為を指す「カスタマーハラスメント」対策等多くの措置が企業の義務となることから緊急無料開催されました。

説明会では、愛知県下各労働基準協会を代表し(一社)名北労働基準協会 西村義明会長(住友理工(株)特別顧問)の主催者開会挨拶に続き、愛知労働局雇用環境・均等部 木本睦子部長が開講挨拶並びに「カスタマーハラスメント対策の義務化を含む改正労働施策総合推進法等の内容」をテーマに下記の内容を重点的に解説しました。

- ①カスハラ防止
- ②求職者等へのセクハラ防止
- ③男女間賃金差異等の情報公表
- ④治療と仕事の両立支援の推進

次に、社会保険労務士法人愛知労務管理コンサルティング 加藤豊所長より「カスハラを含むハラスメント防止のための労働基準協会の活動」として、次の説明が行われました。

- ①各種無料セミナー・説明会の開催
- ②無料労働相談
- ③協会報による情報提供
- ④ハラスメント防止研修(年4回)・ハラスメント相談担当者研修(年3回)の開催
- ⑤管理者・社員向け企業出張研修の実施
- ⑥「パワハラ防止劇DVD」の販売
- ⑦パワハラ等防止対策総合サポート事業として勤労者労働総合相談センター(労働基準協会関連組織 愛知労務管理コンサルティングが実施)による労働者相談代行、現状調査、就業規則改定・周知、社員研修、発生時事実関係調査、発生時対応支援、再発防止対策支援

続いて、(一社)名北労働基準協会職員によるカスハラ対応劇「それでもお客さまは神さまですか」を上演しました。

その後、西脇法律事務所所長 西脇明典弁護士より「カスハラ発生時の企業責任と有効な防止・事後対策」と題して、以下のテーマについて講演が行われました。

- ①カスタマーハラスメントに関する企業の責任
- ②従業員への配慮
- ③顧客とクレーマーの見分け～ことばと行動

以上をもって説明会は盛況のうちに終了しました。



中区役所ホール



名北協会 西村会長



雇用環境・均等部 木本部長



愛知労務管理コンサルティング
加藤所長



カスハラ対応劇
「それでもお客さまは神さまですか」



西脇弁護士

労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナーを 豊川市文化会館＆西尾コンベンションホールにて開催

当協会は、11月21日(金)、豊川市文化会館(大会議室)において、県下14の地区労働基準協会と共に開催により無料セミナーを開催し、企業の労務担当者等が約60名受講されました。

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年度から続いている、本年度は昨年度と同様に労働基準法、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、また、途中でリフレッシュ体操を入れて、分かりやすく解説しました。

本年度も豊富な上映スライドのテキスト冊子に加えて、職場に戻ってからも実務に役立つ教本(労務管理の早わかり)を配付し、好評を得ています。

セミナーの冒頭には、ご後援をいただいている愛知労働局 豊橋労働基準監督署長 宮下 浩明 氏より、ご挨拶及び行政に寄せられる個別労働相談状況、監督指導状況、いわゆる過労死労災請求の状況、労働災害発生状況や愛知県最低賃金の遵守等について説明がありました。

また、12月3日(水)、西尾コンベンションホール(大ホールA)においても同様のセミナーを開催し、冒頭には、岡崎労働基準監督署 西尾支署長 浦本 尚一 氏より、ご挨拶及び愛知県最低賃金・各種支援、改正労働安全衛生法の概要、労働災害発生状況や年末安全衛生推進運動等について説明がありました。

各会場では、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 副会長・専務理事 市之瀬 高司 氏

◆労働安全衛生法の概要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

理事・事務局長 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



豊橋署長 宮下 氏



西尾署長 浦本 氏



クイズ問題の様子（豊川会場）



講師 市之瀬 氏



講師 石田 氏



リフレッシュ体操の様子（西尾会場）

本セミナーは、本年度10回の開催を計画し、次回の第9回は、2月5日(木)瀬戸市文化センター 文化交流館 第22会議室(瀬戸市)にて開催されます。最終回は、3月4日(水)岡谷鋼機名古屋公会堂(名古屋市)で開催されます。

上記のセミナー会場では、愛知労働局が開催する「愛知県最低賃金ポスター・デザインコンテスト」への投票を呼びかけるため、特設投票コーナーを設置しました。

セミナー参加者は、休憩中など応募作品に目を通して、多くの方に投票をいただくことができました。



愛知県最低賃金ポスター・デザインコンテスト 応募作品から選考する様子



【愛知県下労働基準協会】世代間ギャップ解消セミナーをウィルあいちで開催

11月12日(水)、愛知県下各労働基準協会はウィルあいち3階大会議室(名古屋市東区)において「世代間ギャップ解消セミナー」を開催しました。

Z世代(一般的には1990年代後半から2012年頃に生まれた世代)が社会で活躍する時代になるにつれ、ハラスメントや部下の離職を恐れ、思うような教育・指導ができない管理職の方、上司の厳しい意見や機嫌を気にしてしまい、業務連絡や相談に消極的になってしまう部下の方などの問題が顕在化してきました。本セミナーは、従来の世代間コミュニケーションを見直し業務改善に繋げるため、年齢や立場によって異なる悩みを理解しより良い職場を作り、円滑に業務を進めることを目的に開催しました。



岩月キャリアカウンセラー

セミナーでは、はじめに愛知県下各労働基準協会を代表し、(一社)名北労働基準協会西村義明会長(住友理工㈱特別顧問)が開会挨拶を行いました。

続いて、ルネッサンスいわつき代表 岩月りつ子キャリアカウンセラー(認定心理士・社員研修インストラクター)が「世代間ギャップは怖くない! 令和時代のコミュニケーション」をテーマに特別講演を行いました。岩月キャリアカウンセラーの講演の中には参加者同士がグループや1対1になって話し合うワークが用意されており、和やかな話し合いとともに進められました。

次に、パネルディスカッション「本音で語ろう! 向き合おう! 世代ごとの仕事への価値観」が行われました。コメントーター、パネリスト等、トークテーマは以下の通り。

コメントーター

パネリスト

コーディネーター

トークテーマ

岩月りつ子キャリアカウンセラー

住友理工㈱小牧製作所 藤門真二所長

興和㈱人材開発室人材開発課 河合美貴子氏

矢作建設工業㈱土木事業本部土木本部土木部 天池健人氏

(一社)名北労働基準協会総務部 飯塚広樹主任

(1)世代間ギャップを感じる瞬間・人・言葉

(2)人生における仕事の位置づけと理想のワークライフバランス

(3)これからの社会に期待すること



パネルディスカッションの様子

パネルディスカッションは飯塚主任よりテーマに関する統計結果を示し、各パネリストが相互に意見を述べ、岩月キャリアカウンセラーが総括する形式で進められました。途中、パネリストが他のパネリストに日常業務で発生した疑問を質問し、回答を行うなど活発な意見交換が行われ、セミナーは盛況のうちに終了しました。

優良事業場見学会を開催しました

11月19日(水)、愛知健康安全交流会は、優良事業場見学会をJFEスチール株式会社 知多製造所(半田市)において開催し、約30名の会員企業の関係者が参加されました。

事業場見学に先立ち、ご当地企業の「ミツカンミュージアム」を訪れ、同企業が大切にする伝統・革新・環境の考え方や効果的な広報の手法などを参考させていただきました。

事業場見学先のJFEスチール株式会社 知多製造所では、最初に当協会専務理事・事務局長 和久井 秀則が開催に当たっての挨拶を行い、同製造所からは総務部長 小原 史彦 氏よりご挨拶をいただき、社員と協力会社を合わせ約2,700名体制で稼働している等のお話がありました。

続いて、安全健康室長 中條 真 氏より、同製造所ではルールを守ることを基本理念とし、シニア層(60歳以上)で災害が多い「つまずき・転倒災害」、「グラインダー災害」等に着目し、ハード対策として改善コンテストを取り入れるなど施設設備の改善・点検を実施し、また、ソフト対策として安全体力機能テスト(対転倒・腰痛リスク等として安全に働くために必要な体力的な指標を見る化する。年1回実施、不合格者は改善プログラムを実施する。)とアクティブ体操I&II(Part I:始業開始時 Part II:食休後)を相互に実施して災害減少の実績を上げている旨の説明がありました。また、数年前から工場敷地内では全面禁煙とし、健康保持増進に向けた職場づくりを推進していました。

工場に移動してからは、つまずき・転倒の防止対策、軽量化対策や運搬作業の省力化等を見学しました。最後に、地域・自然との共生として設けられた敷地内のビオトープを見学し、維持に係る企画・管理等にシニア層が活躍されているとのことででした。

参加者の方からは、同製造所のソフト対策を自社の安全管理に役立てたい等の感想をいただきました。



YouTubeで紹介されているアクティブ体操



JFEスチール株式会社 知多製造所 本館の前で

自律的な化学物質管理の進め方について(応用編) ～現場で活かす対応力と社内定着へのアプローチ～を名古屋市中小企業振興会館で開催

当協会の愛知健康安全交流会は、11月26日(水)、名古屋市中小企業振興会館 第7会議室(吹上ホール/名古屋市千種区)において、標記のセミナーを開催し、企業の労務担当者や安全衛生担当者、管理者等約420名(会場及びWEB参加)が受講されました。

最初に、講師の土屋 真知子 氏(土屋真知子コンサルタントオフィス代表)により、①適切な化学物質管理を社内実装させるためのアプローチのポイント、②規制対象物増加に伴う管理の実態と課題、③令和8年度施行の一部改正規則等の解説と今後の対応について、解説が行われました。

次に、自律的な化学物質管理の進め方の事例紹介として、平岡ボデー株式会社 化学物質リスクアセスメント教育チームの中尾 真介 氏 及び 高橋 智 氏により、「わが社のCRA活動事例」と題して、これまでに取り組んできた①塗料塗布工程、②製品管理用インクの補充作業、③珪藻土交換作業に係る事例紹介がありました。今後も、社員への意識づけ、現場管理者への教育、法対応のシステム化、チーム員への教育の継続に取り組んでいく旨の説明がありました。



講師 土屋 氏



会場の様子



事例発表 中尾氏と高橋氏 (右)

外国人材受入れに関する制度と実務対応セミナーをウインクあいちで開催

当協会は、12月10日(水)、ウインクあいち 1101会議室(名古屋市中村区)において、標記のセミナーを開催し、企業や事業協同組合等の担当者等約250名(会場及びWEB参加)が受講されました。

本セミナーでは、現行の外国人技能実習制度、2027年4月から施行される育成就労制度、同制度から接続される特定技能制度について、説明が行われました。

第1部では、(公財)国際人材協力機構(JITCO)名古屋駐在事務所 所長 尾関伸浩氏より、「外国人材受入れに関する制度の概要と好事例について」と題して、①外国人材の受入れの仕組と制度改正(育成就労等)、②特定技能制度の概要と変更点、③外国人材の受入れのポイントと好事例について、説明が行われました。

第2部では、外国人技能実習機構(OTIT) 名古屋事務所 認定課長補佐 盛岡憲一 氏より、同機構の役割、外国人技能実習制度及び技能実習計画の認定について説明があり、続いて同機構 指導課長 大森大輔 氏より、「技能実習制度に係る行政処分等(許可・認定の取消し等)」と題して、①実地検査から行政処分の流れ、②技能実習法に基づく行政処分等の状況、③行政処分事例の説明が行われました。

第3部では、愛知労働局労働基準部監督課 特別司法監督官 松尾俊一 氏より、「外国人技能実習生の実習機関に対する2024年の監督・指導等の状況について」と題して、①2024年の監督指導結果・送検、②申告状況、③労働基準監督機関と出入国在留管理局及び外国人技能実習機構との相互通報について、説明が行われました。



会場の様子



JITCO 所長 尾関 氏



OTIT 認定課長補佐 盛岡 氏



OTIT 指導課長 大森 氏



愛知労働局 特司官 松尾 氏

技能講習等講習会予定表

| | | 学 科 | | 実 技 | | | |
|--------------------------|-------------|-----|----------------|-----------------|--------------------------|------------------|----------------------------|
| | | 日 | 会 場 | 日 | 会 場 | 日 | |
| フォーラクリフト運転 3月 Hコース | 2026年 1月 | 6 | 日鉄ビジネスサービス | 7.8.9 | 日鉄ビジネスサービス | 13.14.15 | 日鉄ビジネスサービス |
| | | 13 | とよはし産業人材育成センター | 14.15.16 | とよはし産業人材育成センター | | |
| | | 15 | 日鉄ビジネスサービス | 16.19.20 | 日鉄ビジネスサービス | 21.22.23 | 日鉄ビジネスサービス |
| | | 28 | 日鉄ビジネスサービス | 29.30.2/2 | 日鉄ビジネスサービス | 2/3.4.5 | 日鉄ビジネスサービス |
| | 2月 | 5 | 日鉄ビジネスサービス | 6.9.10 | 日鉄ビジネスサービス | 12.13.16 | 日鉄ビジネスサービス |
| | | 6 | トヨタ教育センター | 7.8.9 | トヨタ教育センター | 14.15.16 | トヨタ教育センター |
| | | 16 | 日鉄ビジネスサービス | 17.18.19 | 日鉄ビジネスサービス | 20.24.25 | 日鉄ビジネスサービス |
| | 3月 | 2 | ポーラ名古屋ビル | 3.4.5 6.9.10 | トヨタ L&F 白金 トヨタ L&F 白金 | 4.5.6 8.15.22 | 日鉄ビジネスサービス トヨタ L&F 北名古屋 |
| | | 5 | アイプラザ豊橋 | 8.14.15 | トピー工業 | | |
| | | 6 | ポーラ名古屋ビル | 9.10.11 | 日鉄ビジネスサービス | 12.13.16 | 日鉄ビジネスサービス |
| | | | | 11.13.16 | トヨタ L&F 白金 | | |
| | | 16 | ポーラ名古屋ビル | 17.18.19 | 日鉄ビジネスサービス | 23.24.25 | 日鉄ビジネスサービス |
| | | | | 17.18.19 | トヨタ L&F 白金 | | |

| | 講習会 | 会場 | 2026/1月 | 2月 | 3月 |
|------|--|--------------------------------|-------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 技能講習 | ガス溶接 【学科 1日 実技 1日】 | (学) ポーラ名古屋ビル | 9 | | 9 |
| | | (実) トヨタ教育センター | 17 | | 14 |
| | | (学) ポーラ名古屋ビル | | 16 | |
| | | (実) 愛知製鋼(株) | | 17 | |
| | | (学) ポーラ名古屋ビル | | | 17 |
| | 酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者 【学科 2日 実技 1日】 | (実) 大同特殊鋼 | | | 21 |
| | | ポーラ名古屋ビル | (学) 13.14 (実) 15or16 | (学) 2.3 (実) 4or5 | (学) 2.3 (実) 4or5 |
| | | | (学) 26.27 (実) 28or29 | (学) 17.18 (実) 19or20 | (学) 10.11 (実) 12or13 |
| | | | (学) 24.25 (実) 26or27 | (学) 16.17 (実) 18or19 | |
| | | | アイプラザ半田 | (学) 10.11 (実) 12or13 | |
| | 有機溶剤 作業主任者 【学科 2日】 | | | | |
| | ポーラ名古屋ビル | 13.14 22.23 | 5.6 17.18 | 9.10 25.26 | |
| | 豊川市文化会館 | | | 18.19 | |
| | とよはし産業人材教育センター | 20.21 | | | |
| | トヨタ教育センター | 29.30 | | | |
| 特別教育 | 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 | 15.16 26.27 | 2.3 11.12 | 12.13 26.27 |
| | | | | 24.25 | |
| | | トヨタ教育センター | | 19.20 | |
| | | とよはし産業人材教育センター | | 5.6 | |
| | | ボーラ名古屋ビル | | 9.10 | 16.17 |
| | プレス機械作業主任者【学科 2日】 乾燥設備作業主任者【学科 2日】 はい作業主任者【学科 2日】 石綿作業主任者【学科 2日】 鉛作業主任者【学科 2日】 シヨベルローダー等運転 【学科 1日 実技 3.5日】 | ポーラ名古屋ビル | 20.21 | 3.4 | 23.24 |
| | | ボーラ名古屋ビル | | 18.19 | 23.24 |
| | | ボーラ名古屋ビル | 30.31 | 6.7 | 18.19 |
| | | ボーラ名古屋ビル | | 11.12 | |
| | | (学) 日本会議室名古屋伏見 (実) ポリテクセンター | | 13 17.18.19.20 24.25.26.27 | |
| | 高所作業車 【学科 1日 実技 1日】 | (学) ポーラ名古屋ビル 14or15or16 | 9 | | |
| | アーケ溶接 【学科 1.5日 実技 1.5日】 | (実) ポリテクセンター名古屋港 | | | |
| | (学) SDG (実) SDG | 19.20 21or22 | | | |
| | (学) ポーラ名古屋ビル (実) 愛知製鋼 | 21.22 24 | | | |
| | (学) ポーラ名古屋ビル (実) 大同特殊鋼 | | | 7.8 14 | |
| | 自走研削といし取替試運転 【学科 1日 実技 0.5日】 | ボーラ名古屋ビル | 19 | 13 | 25 |
| | 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) 24 (実) 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 28or29or30 | 26.27 18or19or20 | 16.17 | |
| | | (実) 三菱電機 | | 2.3 | 2.3 |
| | | (学) エイジック (実) エイジック | | 4or5or6 4or5or6 | |
| | | (学) トヨタ教育センター (実) トヨタ教育センター | 19.20 21or22or23 | | 16.17 18or19or20 |

| | 講習会 | 会場 | 2026/1月 | 2月 | 3月 |
|-------|-------------------------------|------------------|-----------------------------|------------------------|---------------------|
| 特別教育 | 粉じん【学科 1日】 | ポーラ名古屋ビル | | 6 | |
| | 低圧電気 【学科 1日 実技 1日】 | ポーラ名古屋ビル | (学) 28 (実) 29or30 | (学) 25 (実) 26or27 | (学) 9 (実) 10or11 |
| | 電気自動車等整備業務【学科 実技 1日】 | 名鉄自動車専門学校 | | | 17 |
| | フルハーネス(6H) 【学科・実技 1日】 | ポーラ名古屋ビル | 13 14 | 20 24 | 27 |
| | テールゲートワゴン類【学科 実技 1日】 | アイシン教育センター | | | 20 |
| 能力向上等 | 安全衛生推進者【学科 2日】 | ポーラ名古屋ビル | | | 26.27 |
| | 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 (実) 21or22or23 | (学) 2.3 (実) 4or5or6 | (学) 2.3 (実) 4 |
| | | SDG(株) | | | |
| | 安全管理者選任時【学科 2日】 | ポーラ名古屋ビル | | | 23.24 |
| | マスクフィットテスト【学科 1日】 | 岡谷鋼機公会堂 | | 3 | |
| 勉強会 | 工作物石綿調査者 【学科 2日】 | ポーラ名古屋ビル 市民会館 | | 9.10 | |
| | 化学物質管理者【学科 1日】 | ポーラ名古屋ビル | | | 3.4 |
| | 衛生管理者(一種)【学科 4日】 | ポーラ名古屋ビル | | 9.10.11.12 | |
| | エックス線作業主任者【学科 4日】 | ポーラ名古屋ビル | 20.21.22.23 | | |

| | 研修などの名称 | 2026/1月 | 2月 | 3月 |
|--|--------------------------------------|---------|-----------------------------|------------------|
| | 労働法の基礎を分かりやすく学ぶ 無料セミナー | | 5 瀬戸市文化センター | 4 岡谷鋼機名古屋公会堂 |
| | 安全経営あいち推進大会 Season2 Episode1 2025 | | 4 Niterra 日本特殊陶業市民会館 | |
| | 自律的な化学物質管理の進め方に について(総合講座) | | 9 岡谷鋼機名古屋公会堂 | |
| | 人事・労務トラブルのグレーゾーン 実務対応セミナー | | 17 リファレンス名古屋栄貸会議室ナディアパーク | |
| | リスクアセスメントセミナー + ラウンドテーブル | | | 12 岡谷鋼機名古屋公会堂 |

| | | | |
|--------------------------|---|---------------------------------|------------|
| フォークリフト外國語コース 【学科 2日】 | 1/24.25 | 実技 [3日] トヨタ L&F 白金オフィス | 1/26.27.28 |
| | ボルトガル語講座 英語講座 インドネシア語講座 | | |
| フォークリフト外國語コース 【学科 2日】 | 3/20.21 | 実技 [3日] トヨタ L&F 白金オフィス | 3/22.23.24 |
| | ボルトガル語講座 ベトナム語講座 中国語講座 インドネシア語講座 | | |
| ガス外國語コース 【学科 2日】 | 2/21.22 | 実技 [1日] トヨタ名古屋ビル | 2/23 |
| | ボルトガル語講座 ベトナム語講座 英語講座 中国語講座 | | |
| アーケ溶接外國語コース 【学科 2.5日】 | 2/28.3/1.3 | 実技 [0.5日] ボーラ名古屋ビル | 3/3 |
| | ボルトガル語講座 ベトナム語講座 | | |
| アーケ溶接外國語コース 【学科 2.5日】 | 3/4 | 愛知製鋼 | ボーラ名古屋ビル |
| | | | |

日付の **■** の表示は、土・日・祝日です。