vol.610
2026 7

Aichi Labour Standards Public

ARK

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

CONTENTS

1-2	・第15回定時会員総会・第75回理事会　開催報告
3	・当協会の役員について
4	・令和8年度 安全衛生に係る優良事業場、団体又は功労者に対する厚生労働大臣・愛知労働局長表彰
5	・愛知労働局長が「えるぼし認定企業」を訪問しました
6	・愛知労働局長がカスハラ･就活セクハラについての要請を行いました ・災害発生状況
7-8	・令和８年10月１日からハラスメント対策が強化されます！
9	・高年齢者の労働災害防止のための指針（エイジフレンドリー指針）を策定しました
10	・外国人雇用管理指針改正の主なポイントについて
11	・連載 第4回（全6回）　家内労働法について 佐野 晃 氏（愛知労働局 労働基準部 賃金課長）
11-12	・連載 第3回（全6回） 熱中症に関する労働安全衛生規定と安全配慮義務 一宮労務管理センター　特定社会保険労務士　宮田 雅史 氏
13	・愛知健康安全交流会　第2回総会　開催報告 ・リスクアセスメントセミナーをにしじん文化会館で開催
14	・毎年8月は"労働基準協会労働相談業務周知月間"です
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PQCDSMEはひとつにできる。

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。

第15回定時会員総会・第75回理事会　開催報告

令和8年6月11日、当協会は第15回定時会員総会を、名古屋市中区の名古屋クラウンホテルで開催しました。

議長を務める拝郷会長の進行の下、第1号議案「2025年度事業報告、そして、貸借対照表、正味財産増減計算書、財産目録等」、第2号議案「定款一部変更」、第3号議案「役員報酬等に関する規程の一部改正」、第4号議案「任期満了等に伴う役員選任」、第5号議案「常勤理事および外部監事の報酬」を上程し、いずれも異議なく承認可決されました。併せて、報告事項として「2026年度事業計画および収支予算」を報告しました。

拝郷会長

また、同日、総会に続き開催しました第75回理事会において、「会長、副会長および専務理事の選定」「部会長および副部会長の選定」を上程し、出席理事全員一致で可決されました。

会　員　懇　談　会

総会後、会員懇談会を開催しました。

冒頭で、理事会において決定した会長・副会長の新たな体制を報告した後、引き続き会長を務めることとなった拝郷会長から、会員懇談会の開会にあたっての挨拶がありました。

会長は、平素から当協会の活動に対して理解と協力を寄せている会員企業、愛知労働局をはじめとする行政機関、関係団体に対し感謝の意を表された後、社会情勢が大きく変化する中で、企業を取り巻く環境も大きな転換期を迎え、少子高齢化による生産年齢人口の減少、高年齢労働者や外国人材の増加、多様な働き方の浸透、さらにはデジタル化やAI技術の進展など、企業が対応すべき課題は年々増加しているが、そのような変化の時代にあっても、労働関係法令の普及促進、労働条件の向上、労働災害の防止という当協会の使命は変わることがないと強調されました。

また、今年度の事業として、多様な働き手が健康で安全に働くことのできる職場づくりを支援するため、各種セミナーや講習会を積極的に開催する方針を示した。特に技能講習については、受講者の意見を取り入れながら運営改善を進めるほか、外国人労働者の増加に対応し、外国語による講習を充実させることで、多様な人材が安心して受講できる環境整備を進める考えを述べました。

続いて、会員懇談会第１部として、愛知労働局長の小林洋子氏による「令和8年度愛知労働局行政運営方針」の講演が行われました。その要旨は以下のとおりです。

小林局長

愛知県の雇用情勢については、令和8年4月時点の有効求人倍率は1.21倍であり、13か月ぶりに上昇した。一方で、多くの企業からは依然として人手不足の声が寄せられており、物価上昇や国際情勢の変化による企業収益への影響も懸念されていることから、今後も雇用動向を注視していく必要がある。

そのうえで、令和8年度の行政運営については、「賃上げ支援と非正規雇用労働者支援」「人材確保支援とリスキリング推進」「多様な人材の活躍促進と職場環

境改善」の三つを重点施策として取り組む。

第一の柱である賃上げ支援については、物価上昇に賃金の上昇が十分追いついていない現状を踏まえ、中小企業の賃上げを後押しすることが重要である。厚生労働省の助成金だけでなく、中小企業庁の補助金や自治体の支援制度も含めて活用しやすい形で情報提供を行い、生産性向上と賃上げの好循環を実現したい。また、適切な価格転嫁を進めるため、労務費の価格転嫁指針や下請法改正に関する周知活動も強化する。

最低賃金は、愛知県の最低賃金が現在時間額1,140円となっているが、今後も地域経済や企業実態を踏まえながら適切な審議を進めるとともに、制度の周知徹底と監督指導を行っていく。

また、同一労働同一賃金制度について、令和8年10月からガイドラインが改正される。改正では、退職手当や住宅手当などについても不合理な待遇差がないかを確認する必要があり、企業には改めて各種手当の目的や支給基準を見直していただきたい。

第二の柱である人材確保支援では、ハローワークの機能強化を中心に施策を展開する。企業訪問を通じて求人票だけでは分からない職場の魅力や働きやすさなどの情報を収集し、求職者とのマッチング精度向上を図る。また、求職者向けにはオンライン相談予約システムを導入し、利便性向上を進める予定である。

さらに、人手不足が深刻な看護、介護、保育、運輸、警備、建設の六分野については重点的な支援を実施する。特に看護・介護・保育分野では「求人充足プロジェクト」を展開し、事業所訪問や専門担当者による支援を強化する。加えて、DXや生成AIの普及を背景に、デジタル人材の育成も重要課題として位置付けられ、公的職業訓練におけるデジタル分野の定員拡大や、企業向けのリスキリング支援を進めることで、生産性向上と人材育成を支援していく。

第三の柱である多様な人材の活躍促進では、女性活躍推進、障害者雇用促進などが重点施策である。

女性活躍については、愛知県では女性の就業率は高い一方で、管理職比率や男女間賃金格差の面では全国平均を下回る状況がある。令和8年4月からは、常時雇用する労働者が101人以上の企業に対して、男女間賃金格差および女性管理職比率の公表が義務化されている。単に数字を公表するだけでなく、その背景を分析し、改善につなげることが重要である。

障害者雇用については、愛知県の実雇用率が過去最高を更新したものの、法定雇用率達成にはなお課題がある。企業への支援や助成制度の活用促進、就職後の定着支援などを通じて、さらなる雇用拡大を図る。

また、ハラスメント対策として、今年10月から、カスタマーハラスメント対策および求職者に対するセクシュアルハラスメント防止措置が事業主の義務となる。相談体制の整備、対応方針の明確化、被害者保護等の措置が求められるため、企業は早期の準備が必要である。

労働時間対策については、長時間労働の是正や過労死防止に向けた監督指導を継続することが示された。特に時間外労働が月80時間を超えると考えられる事業場に対して重点的な指導を行うほか、建設業や自動車運転業務など時間外労働上限規制の適用対象業種への支援を進める。

安全衛生対策については、愛知県では令和7年の死亡災害が30人となり前年より減少したほか、死傷災害も6年ぶりに減少した。しかし、高年齢労働者や外国人労働者の災害は依然として増加傾向にあり、熱中症や腰痛などの業務上疾病も課題となっている。

会員懇談会の様子

その後、会場を移し、会員懇談会第2部が開催され、和やかな雰囲気の中で来賓および会員の皆様による活発な意見交換が行われた。

当協会の役員について

役員任期は2年で、第15回定時会員総会（2026年6月11日）において9名の新役員選任を承認いただき、その後の第75回理事会（同日）を経て、以下の体制となりました。（役職は2026年6月11日現在、敬称略）

役職	部会長／副部会長等	氏名	所属・役職
会長	−	拝郷 丈夫	東邦ガス株式会社　取締役専務執行役員
副会長	安全部会長	伊村 隆博	トヨタ自動車株式会社　執行役員生産本部本部長
副会長	健康部会長	加藤 悟司	名古屋鉄道株式会社　取締役専務執行役員
副会長	労災部会長	佐々木 敏春	中部電力株式会社　副社長執行役員
副会長	総務部会長	永谷 哲洋	大同特殊鋼株式会社　常務執行役員
副会長	賃金・時間部会長	髙原 一郎	株式会社三菱ＵＦＪ銀行　取締役副頭取執行役員
理事	−	山口 高広	愛知県中小企業団体中央会 会長
理事	−	有馬 浩二	愛知県経営者協会 会長
理事	賃金・時間部会 副部会長	山本 光子	一般社団法人名北労働基準協会 理事 パーソルテンプスタッフ株式会社　相談役
理事	総務部会 副部会長	森井 定正	名古屋東労働基準協会 会長 東邦ガス株式会社　執行役員 人事部長
理事	安全部会 副部会長	志岐 哲也	一般社団法人名古屋南労働基準協会 会長 三井化学株式会社　理事 名古屋工場長
理事	健康部会 副部会長	水谷 宏義	豊橋労働基準協会 会長 ＮＪＴ銅管株式会社　企画管理本部長
理事	賃金・時間部会 副部会長	小島 篤人	名古屋西労働基準協会　会長 ノリタケ株式会社　執行役員待遇 コーポレートサービス総括部 統括部長
理事	健康部会 副部会長	畔柳 雅宏	岡崎労働基準協会 会長 岡崎信用金庫 副理事長
理事	健康部会 副部会長	大森 輝英	一宮労働基準協会 会長 オーモリホールディングス株式会社 代表取締役社長
理事	安全部会 副部会長	上野 正之	一般社団法人半田労働基準協会 会長 ＪＦＥスチール株式会社 知多製造所　総務部長
理事	安全部会 副部会長	加藤 幹雄	一般社団法人刈谷労働基準協会　会長 トヨタ車体株式会社　理事
理事	総務部会 副部会長	坂元 康彦	豊田労働基準協会　副会長 豊田鉄工株式会社　代表取締役社長
理事	労災部会 副部会長	田中 辰也	瀬戸労働基準協会 会長 ネットロジス株式会社　経営執行役社長
理事	労災部会 副部会長	橋本 篤一郎	津島労働基準協会 会長 株式会社橋本製作所　代表取締役
理事	総務部会 副部会長	佐々木 澄和	江南労働基準協会 会長 株式会社東海理化　執行役員 コーポレート本部長
理事	賃金・時間部会 副部会長	稲垣 現	西尾労働基準協会　会長 株式会社イナテック　取締役
専務理事	事務局長	和久井 秀則	公益社団法人愛知労働基準協会 事務局長
理事	教育事業部長	中西 弘毅	公益社団法人愛知労働基準協会 教育事業部長
理事	総務部長	小林 元也	公益社団法人愛知労働基準協会 総務部長
監事	−	岡部 信	ノリタケ株式会社 取締役専務執行役員
監事	−	木村 達也	三菱重工業株式会社　名古屋航空宇宙システム製作所　所長代理
監事	−	辰田 綱彦	辰田綱彦税理士事務所　税理士

令和８年度　安全衛生に係る優良事業場、団体又は功労者に対する 厚生労働大臣・愛知労働局長表彰

愛知労働局

＜Ⅰ　厚生労働大臣賞＞

1　厚生労働大臣　優良賞（２事業場）

本賞は、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に授与されるものです。全国で16事業場が受賞されました。

※7月1日にLEVEL XXI東京會舘（東京都千代田区）で執り行われた中央表彰式にて表彰状が授与されました。

・株式会社デンソー　阿久比製作所

・株式会社大林組・株式会社本間組・株式会社加藤建設特定建設工事共同企業体
　東名阪自動車道（特定更新等）弥富高架橋（下り線）床版取替工事

2　厚生労働大臣　功績賞（１名）

本賞は、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に授与されるものです。全国で30名が受賞されました。

※功績賞は、7月7日愛知産業安全衛生大会 表彰式にて代理で愛知労働局長から表彰状が授与されます。

・青木　均　（陸上貨物運送事業労働災害防止協会　前愛知県支部長）

＊全国の厚生労働大臣表彰受賞事業場・団体・個人の名簿は厚生労働省ホームページ（6月16日付け報道発表資料）をご覧ください。

＜Ⅱ　愛知労働局長賞＞

1　愛知労働局長　優良賞（３事業場）

本賞は、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に授与されるものです。

・日本プラスチック工業株式会社

・ＮＴＮアドバンストマテリアルズ株式会社　蟹江工場

・株式会社ニノミヤ

2　愛知労働局長　奨励賞（７事業場）

本賞は、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みが他の模範と認められる事業場又は企業に授与されるものです。

・東洋ドライルーブ株式会社　愛知事業部

・三井化学株式会社　名古屋工場

・三機工業株式会社　中部支社

・オーエスジー株式会社　大池工場

・スギ製菓株式会社　本社工場

・株式会社岩間織機製作所

・矢作産業株式会社

3　愛知労働局長　安全衛生推進賞（２名）

本賞は、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に授与されるものです。

・山﨑　勝藏（トヨタ自動車安全衛生協力会　専務理事）

・浅野　朝郎（トヨタ自動車株式会社　安全健康推進部 総括室 主幹 担当課長）

※愛知労働局長　各賞は7月7日愛知産業安全衛生大会 表彰式にて愛知労働局長から表彰状が授与されます。

愛知労働局長が「えるぼし認定企業」を訪問しました

愛知労働局（局長 小林洋子氏）は、県内における女性活躍のさらなる推進を目的として、5月19日（火）、女性活躍推進に積極的に取り組む「えるぼし認定企業」である株式会社ツルタ製作所（刈谷市）を訪問しました。

同社は「人に勝る資源なし、人を創り、未来を創る」を掲げ、中小企業ならではの柔軟性と高い技術力を活かし、自動化が難しい部品を中心に約15,000種類もの多様な製品を製造しています。製造業でありながら女性従業員比率は4割に達し、管理職に占める女性比率も17%と、産業平均の3.4%を大きく上回っています。

また、高年齢者や障害者の雇用にも積極的に取り組むなど、多様な人材が活躍できる職場づくりを進めている点が高く評価され、今回の訪問先として選定されました。

訪問当日、小林局長は工場を視察し、女性従業員が溶接や機械加工に従事する様子を確認しました。代表取締役会長・社長の鶴田昌宏氏からは、「女性は法令により重量物の取り扱いは行っていないが、それ以外の作業はすべて対応できる」との説明がありました。

鶴田会長・社長から説明を受ける
小林局長(左)と木本雇用環境・均等部長(右)

工場を視察する様子

続いて行われた意見交換では、女性活躍推進に関する企業方針や、これまでの取組によって得られた成果について意見が交わされました。鶴田会長・社長は、「入社後6か月間を研修期間とし、安全衛生教育に加えてプレス加工や溶接など一通りの業務を経験してもらう。そのうえで面談や適性を踏まえて配属することで、定着率が向上した」と述べられました。

また、取締役総務部部長の酒井さおり氏は、「女性活躍という言葉が一般的でなかった頃から、自身も含め、ライフスタイルの変化があっても働き続けられる環境づくりを会社全体で考えてきた。その結果、女性だけでなく高年齢者や障害のある方にとっても働きやすい職場になった」と自身の経験を交えて話されました。

これらの取組に対し、小林局長は「人材戦略と経営戦略がしっかりと結びついている。女性をはじめ多様な人材の活躍と職場環境整備が進んでおり、他企業への好事例として広く紹介したい」と述べられました。

小林局長(左)と鶴田会長・社長(右)

※「えるぼし認定」とは、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に受けることができる厚生労働大臣の認定です。基準を満たした数に応じて、3つの認定段階があります。

企業紹介

株式会社ツルタ製作所は、1958 年に創業、愛知県刈谷市に本社を構え、自動車部品やフォークリフト用部品などの製造を行っています。試作から金型設計、量産まで一貫した生産体制、多品種少量生産で、他社が苦手とする製品も対応、大手自動車メーカーと取引し、売上を伸ばしています。製造業でありながら、女性従業員は４割と多く活躍しています。

女性活躍推進に関する取組が評価され、令和５年１月には、えるぼし認定（３段階）取得しました。

愛知労働局長がカスハラ・就活セクハラについての要請を行いました

令和5年度「職場のハラスメントに関する実態調査」では、顧客等から著しい迷惑行為を受けた労働者が10.8％に達し、職場環境や企業経営への影響が懸念されています。また、就職活動中のセクシュアルハラスメント被害も31.9％と増加しており、社会的関心の高まりが示されています。

こうした状況を踏まえ、令和8年10月1日から改正労働施策総合推進法等が施行され、事業主にはカスタマーハラスメントや就活セクシュアルハラスメント防止のための措置を講じることが義務づけられます。

これに先立ち、6月19日(金)、愛知労働局 小林局長は愛知県経営者協会および連合愛知を訪れ、改正内容の周知と適切な対応を進めていただくよう要請が行われました。

愛知県経営者協会 有馬会長（左）と小林局長（右）

連合愛知 可知会長（左）と小林局長（右）

厚生労働省ホームページ（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html）では、職場におけるハラスメント防止に関する各種情報をご覧いただけます。
また、令和8年10月1日に施行されるハラスメント対策の強化内容につきましては、
今号の 7～8ページ に掲載しています。

職場におけるハラスメント
防止について

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8年6月8日現在）

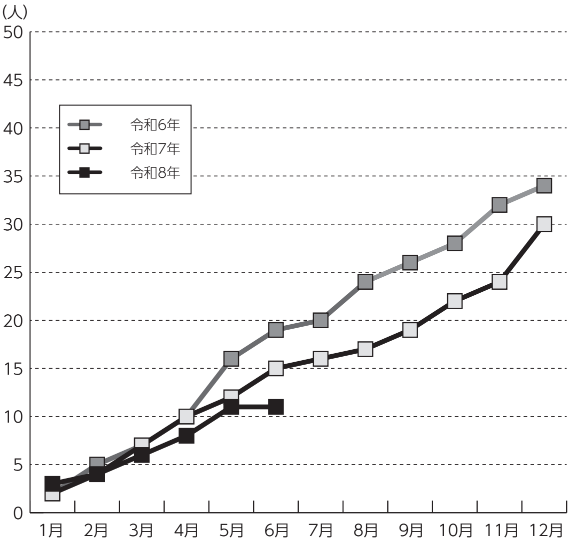
発生日時	事故の型／起因物	災害発生状況・原因		
R8.5.20. 12:00	激突され その他の材料	ミキサー内の付着物を落とす作業中、剝がれた付着物(重量約80Kg)が被災者に激突したもの。		
	事業場規模　9名以下	業種　鉄鋼業	70代	経験　年
R8.5.21. 2:00	交通事故（道路） トラック	トラックを運転中、トンネルの入り口の壁面に激突したもの。		
	事業場規模　9名以下	業種　道路貨物運送業	代	経験　年
R8.5.25. 16:00	はさまれ・巻き込まれ その他の動力運搬機	バキュームカーの点検作業を行った際に、タンクとハッチの間に挟まれたもの。		
	事業場規模　9名以下	業種　清掃・と畜業	20代	経験　年

愛知労働局管内死亡災害発生状況　（令和8年6月8日現在の速報値）

令和8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8年速報値		令和7年同時期(速報値)		令和7年確定値	
製造業	2		4		8	
食料品製造業						
化学工業			1		1	
鉄鋼・非鉄金属	2		2		2	
金属製品					1	
一般・電気・輸送用			1		1	
その他					3	
建設業	3		1		8	(1)
土木工事業	1		1		3	(1)
建築工事業	1				2	
その他	1				3	
陸上貨物運送事業	1	(1)			4	(3)
商業			1	(1)	5	(3)
卸売業					2	(1)
小売業			1	(1)	2	(2)
その他					1	
清掃・と畜業	1				3	
上記以外の事業	4	(1)	1		2	(1)
合計	11	(2)	7	(1)	30	(8)

月別死亡災害発生状況積算グラフ



令和８年10月１日からハラスメント対策が強化されます！

愛知労働局

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる
①顧客等の言動であって、
②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される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
であり、**①～③の要素を全て満たすもの**をいいます。
※電話やＳＮＳ等のインターネット上において行われるものも含まれます。

①顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します。
（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含みます。）
②社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】
- そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- 契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- 不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】
- 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- 威圧的な言動
- 継続的、執拗な言動
- 拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず講じなければなりません。**
（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

①カスタマーハラスメントには**毅然とした態度で対応し、労働者を保護する**旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
②カスタマーハラスメントの内容及び**あらかじめ定めた対処の内容**（※）を、労働者に周知する
（※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人で対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ　等

◆相談体制の整備

③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメントの抑止のための措置

⑧**特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する**

◆そのほか併せて講ずべき措置

⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。
※その他、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化【改正男女雇用機会均等法・指針の内容】

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、
事業主が雇用する労働者による**「性的な言動」**により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

【求職者等とは】
- ■　求職者（企業の求人に応募する者）
- ■　求職者以外の者であって、
  - ・　事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
  - ・　教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】
求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**ＳＮＳ等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれます。
（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・　インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・　求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず講じなければなりません**。
（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

①求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する

②求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する

③**求職活動等に関するルール**（※）**をあらかじめ明確化**し、労働者及び**求職者等**に周知・啓発する

※　例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるＳＮＳの種類の指定等、面談等を行う際の規則など

◆相談体制の整備

④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者等**に周知する

⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する

⑦被害者に対する配慮のための措置を行う

⑧行為者に対する措置を適正に行う

⑨再発防止に向けた措置を講ずる

◆そのほか併せて講ずべき措置

⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する

⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

お問合わせ先　愛知労働局 雇用環境・均等部指導課（TEL：052-857-0312）

高年齢者の労働災害防止のための指針（エイジフレンドリー指針）を策定しました

愛知労働局

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号）により、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となったことを受け、令和8年2月に、「高年齢者の労働災害防止のための指針」（エイジフレンドリー指針）を策定し、令和8年4月1日より適用されています。

高年齢者は他の世代と比べて、労働災害の発生率が高く、災害が起きた際の休業期間が長い傾向があります。

社会の高齢化に伴い、高年齢者の労働災害発生率は、今後さらに増加することが予想され、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、適切な作業の管理等の取り組みが重要です。

事業者が講ずべき措置

1. 安全衛生管理体制の確立等

経営トップによる方針表明及び体制整備

・経営トップが高年齢者の労働災害防止対策に取り組む方針を示し、対策の実施体制を明確化します。
・高年齢者の労働災害防止について、安全衛生委員会等において調査審議するなど労使で話し合いましょう。

高年齢者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施

高年齢者の身体機能等の低下等による労働災害の発生リスクについて、災害事例等からリスクを洗い出して対策の優先順位を検討し、その結果も踏まえ以下の2～5を参考に優先順位の高いものから取組事項を決めましょう。

2. 職場環境の改善

1で実施したリスクアセスメントの結果に基づき、身体機能の低下を補う設備・装置の導入（最優先）と高年齢者の特性を考慮した作業管理を検討します。

3. 高年齢者の健康や体力の状況の把握

健康状況・体力の状況の把握

・法令で定める健康診断を確実に実施しましょう。
・体力の状況を客観的に把握し必要な対策を行うため、主に高年齢者を対象とした体力チェックを継続的に実施しましょう。
※これらの情報については、適正な取り扱いが必要です。

4. 高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応

個々の高年齢者の健康や体力の状況を踏まえた措置

健康や体力の状況を踏まえて、必要に応じ就業上の措置を講じましょう。

高年齢者の状況に応じた業務の提供

高年齢者の治療と就業の両立については「治療と就業の両立支援指針」に基づく取組に努めましょう。

心身両面にわたる健康保持増進措置

集団及び個々の高年齢者を対象として、身体機能等の維持向上のための取組を実施することが望ましいです。

5. 安全衛生教育

高年齢者に対する教育

・法令に基づく教育等を確実に行いましょう。
・作業内容とそのリスクについての理解を得やすくするには、十分な時間が必要です。高年齢者が経験のない業種や業務に従事する場合には、特に丁寧な教育訓練を行いましょう。

管理監督者等に対する教育

高年齢者特有の特性と高年齢者の安全衛生対策について教育を行いましょう。

労働者と協力して取り組む事項

事業者は、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるように努め、個々の労働者は、自らの身体機能等の低下が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、労使の協力の下で取組を進めることが必要です。

国、関係団体等による支援

個別事業場に対するコンサルティング等の活用としては、中央労働災害防止協会の中小企業安全衛生サポート事業を、補助金については厚生労働省で実施するエイジフレンドリー補助金を、社会的評価を高める仕組みについてはSAFEアワード等を活用することができます。

詳しくは、厚生労働省ホームページ（https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001702280.pdf）または、今号に同封のリーフレットをご確認ください。

中小企業安全衛生 サポート事業	SAFE アワード	エイジフレンドリー 補助金

外国人雇用管理指針改正の主なポイントについて

愛知労働局

事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき定められています。

このたび、本指針が改正され、段階的に適用となりますので、職場環境の改善や再就職の支援に取り組みをお願いします。改正の主なポイントは以下のとおりです。

外国人雇用管理指針の主な改正内容

令和８年６月14日適用

1. 同一労働同一賃金ガイドラインが適用されることに留意しましょう

短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者を雇用する事業主は「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」について、外国人労働者を含め、適用を受けることに留意が必要です。

2. 外国人労働者の日本語学習支援等に努めましょう

事業主は、日本語教育の推進に関する法律に基づき、国又は地方公共団体が実施する日本語教育の推進に関する施策に協力するとともに、その雇用する外国人労働者及びその家族に対する日本語学習の機会の提供その他の日本語学習に関する支援に努めることが定められています。

また、事業主は、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、日本語能力に配慮した教育訓練の実施等に努めることとされました。

3. 外国人雇用状況届出の際に読取アプリを活用しましょう

外国人雇用状況届出を届け出る際、在留カード等の確認に当たっては、出入国在留管理庁が提供する在留カード等読取アプリケーションを使用し、アプリで読み取った情報と、在留カード等の券面情報の記載を照合することが適切です。なお、不法就労関連では、事業主も処罰の対象となりえます。

・不法就労させたり，不法就労をあっせんした人「不法就労助長罪」
⇒３年以下の拘禁刑 ·300 万円以下の罰金（外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。）
※令和９年４月１日以降は、「5 年以下の拘禁刑 ·500 万円以下の罰金」に引き上げられます。
・外国人の雇入れ又は離職について、ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人
⇒ 30 万円以下の罰金

令和８年 10 月１日適用

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要となります。外国人労働者にも適用されますので留意しましょう。

令和９年４月１日適用

育成就労制度が施行します。適正な実施のため、基本方針等の内容に沿った雇用管理が必要です。

・育成就労外国人が目標とする技能及び日本語の能力を修得できるよう取り組むこと
・送出機関が二国間取決めを結んでいる国又は地域の公的機関から推薦を受けている機関に限られていることなどに留意すること
・育成就労外国人が送出機関に支払う手数料が不当に高額とならないこと
※育成就労関係省令においては、育成就労外国人が送出機関に支払う費用が月給の 2か月分を超えてはならないとされている
・育成就労外国人に対して転籍制限について説明を行うこと
などを徹底すること

外国人雇用管理指針
改正の主なポイント
詳細はこちらから

連載第４回

家内労働法について

佐野 晃 氏（愛知労働局 労働基準部 賃金課長）

これまでの連載では最低賃金制度について紹介してきましたが、今回は家内労働法について取り上げます。愛知労働局賃金課では、最低賃金法に係る業務のほか、家内労働法に係る業務も所掌しています。家内労働法というと、あまり馴染みのない言葉かもしれません。一方で「内職」というと、思い当たる方も多いかもしれません。

私がまだ小さい頃の記憶ですが、母親が内職の仕事をしていました。当時は、ニット製品の国内生産が盛んであり、母親は編み機を用いてセーターを編む仕事をしていました。編み物の工程の最後には、糸始末という余分な糸を取り除く工程があり、子どもである私は、小遣い欲しさに糸を引き抜く作業の手伝いをしたことを覚えています。そんな記憶が今も残っています。

昭和50年前後の家内労働（内職）は、高度経済成長後期に広く行われていた就業形態の一つであり、専業主婦層を中心に産業の一端を担う重要な役割を果たしていました。夫は外で正社員として働き、妻は専業主婦という形が一般的であったものの、物価上昇、住居費、養育費等家計に係る費用負担を補うために、家にいながら収入を得る手段として、内職は広く普及しました。工場における生産工程の一部が委託という形式で一般家庭に持ち込まれました。受託した家内労働者は、提供された部品や材料を加工し、製品として納めます。これが家庭内で行われることから「家内労働」と呼ばれる所以です。

家内労働法は昭和45年5月16日に公布され、同年10月1日に施行されました。第1条には「この法律は、工賃の最低額、安全及び衛生その他家内労働者に関する必要な事項を定めて、家内労働者の労働条件の向上を図り、もつて家内労働者の生活の安定に資することを目的とする。」と規定されています。「家内労働者」は「労働者」そのものではありませんので、労働基準法による保護の対象とはなりません。しかしながら、家内労働者には労働者的性格があります。形式的には、自営業者である家内労働者ですが、その経済的実態からすれば委託者に従属しており、使用者と労働者の関係に類似するこうした実情を踏まえ、家内労働者は労働者に準じたものとして扱われ、労働保護立法の対象とされました。

家内労働法第2条第2項の家内労働者の定義によりますと、次の①～⑤の全ての要件を備えた者が家内労働者に該当します。

①　製造・加工業者や販売業者（問屋など）またはこれらの請負業者（請負的仲介人を含む。）から委託を受けること。
②　物品の提供を受け、その物品を部品・附属品または原材料とする物品の製造、加工などに従事すること。
③　委託業者の業務の目的である物品の製造加工などを行うこと。
④　主として、労働の対償を得るために働くものであること。
⑤　本人のみ、または同居の家族とともに仕事をし、常態として他人を使用しないこと。

家内労働者は個人で仕事を受けることが多いことから、委託者との力関係が弱く、低い工賃の設定、急な委託の打ち切り、工賃支払いの遅延等の問題が起きやすい就業形態です。そこで、家内労働法によって、委託者に取引上の一定のルールを課し、最低工賃を設定し、安全及び衛生の基準を設ける等の措置を講ずることによって、家内労働者を保護していくことになったのです。すなわち、家内労働法は、従来の労働法体系では十分に保護されなかった人々を救済するための重要な役割を担う法律です。そして、現代においても多様な就業形態が広がる中で、その意義は依然として重要なものです。自宅で働く方や、副業として内職を行う方にとっても、こうした制度は身近なものといえるでしょう。

次回は、こうした課題に対応する家内労働法の具体的なルールについて紹介します。

第3回
（全6回）

熱中症に関する労働安全衛生規定と安全配慮義務

一宮労務管理センター　特定社会保険労務士　宮田 雅史 氏

第１〔熱中症に関する法規制の動向〕

熱中症は命に係わる危険な疾患です。労働安全衛生法（以下、安衛法）第22条は、「高温」等による健康障害防止に必要な措置を講じることを事業主に義務付けます。「熱中症」とは、高温多湿な環境下において、体内の水分及び塩分のバランスが崩れ、体内の調整機能が破綻する等して発症する障害の総称です。また、「熱中症を生ずるおそれがある作業」とは、暑熱環境による熱ストレスの評価を行う暑さ指数（湿球黒球温度）を指すWBGT値が28度又は気温31度以上の環境下で連続1時間以上又は1日4時間を超えての実施が見込まれる作業をいいます。死亡に至る割合が他の災害の約5～6倍で、ほとんどが初期症状の放置、対応の遅れが原因とされます。実際にWBGT値等の条件を満たしてから対応するのでは間に合わず、高温化での作業が「見込まれる」段階で準備すべきことになります。

このようななか、通達やクールワークキャンペーン等に留まっていた国の取組みが、労働安全衛生規則（以下、安衛則）そのものに規定されることになりました。職場における熱中症重篤化防止のため、安衛則第612条の2が新設、昨年6月1日から施行され、事業者は、①熱中症のおそれがある作業従事者を早期に発見し、報告するための体制（連絡先や担当者）を予め整備し、また②症状悪化を防止するための措置内容（作業からの離脱、身体冷却、医療機関への搬送等）や実施手順を定め、関係する作業従事者に周知することが義務付けられています。本稿では、本年3月発出された「職場における熱中症防止のためのガイドライン」の内容を確認するとともに、安全配慮義務の観点からも検討します。

第2〔労働安全衛生法令に定める措置義務と安全配慮義務との関係〕

安衛法は「職場における労働者の安全と健康の確保」のため、事業者に諸種の措置を講ずべき義務を定めます。違反に対しては行政機関が取り締まり、重大な労災事故が発生した場合には、刑事手続きに移行する等、法律上の位置づけは国と事業者との間の公法上の関係を規定するものです。

安衛法と同じく、労働者が「生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう」使用者の契約上の義務を定めるものに労働契約法5条があります。この安全配慮義務は、信義則に根拠を置く私法上の義務であり、安衛法の定める措置義務とは別のものといえます。しかし、安衛法は、労働者の安全・健康確保のための責務をも事業者等に課し（第3条第1項参照）、労働契約上の安全配慮義務の内容を検討する際の解釈基準となり得ます。

第3〔安全配慮義務と本年3月発出のガイドライン〕

安全配慮義務は、Ⓐ労働者が当該状況下で当該業務に従事すればどのようなリスクが発生するかを予見する義務（結果予見義務）、Ⓑリスクを予見したのであれば、死亡や健康障害等の結果が発生することを回避する義務（結果回避義務）に分解できます。

この点、前述のガイドラインは、熱中症リスクに応じて行うことが望ましい具体的方法を示しており、安全配慮義務を履行するうえでも大いに参考となります。その内容は、下表のとおり、【I】「熱中症リスクの評価」と【II】「熱中症リスクに応じた措置」に大別され、安全配慮義務との関係では、概ね【I】がⒶ、【II】がⒷにあたります。すなわち、【I】に基づき、熱中症リスクを把握・評価し、それに応じた適切な対策を【II】から選択して実施することを求めるものとなっています。

✔【I】「熱中症リスクの評価」として

①	有害性要因の特定	有害性としては、①高温・多湿な作業環境、②連続作業、③通気性・透湿性の低い衣服・保護具、④身体負荷の大きい作業
②	湿球黒球温度の値（WBGT値）の把握	JIS 規格に適合した WBGT（Wet Bulb Globe Temperature）指数計で実測
③	熱中症リスクの評価・検討	① WBGT 値による熱中症リスクの評価 ②熱中症リスクの低減のための措置の検討

✔【II】「熱中症リスクに応じた措置」として

①	労働衛生管理体制の確立等	①各種管理者等の選任と役割、②作業手順・作業計画の策定、③報告体制の整備及び手順等の作成並びに周知
②	作業環境管理	① WBGT 値の低減、②休憩場所の整備等
③	作業管理	①作業時間の短縮等、②計画的に暑熱順化期間を設定、③プレクーリング、④水分・塩分の摂取、⑤服装による身体冷却、⑥高温多湿作業場所の頻繁な巡視と健康状態の確認
④	健康管理	①健康診断結果に基づく対応、②日常の健康管理等、③作業従事者の健康状態・暑熱順化の状況等の確認
⑤	労働衛生教育	①熱中症予防管理者の教育、②職長教育 ③作業従事者向け教育
⑥	異常時の措置	熱中症を疑わせる症状が現れた場合は、作業から離し、涼しい場所で身体を冷やし、水分・塩分を摂取させ、症状に応じ救急隊を要請

第4〔熱中症防止対策と安全配慮義務との関係が問題となった近時の裁判例〕

サウジアラビアに出張中の男性労働者A（30歳代）が、平成25年8月17日から屋外で浚渫船のバケット補修工事に従事していたところ熱中症を発症、死亡した事案で、遺族に4800万円余りの損害賠償を支払うよう勤務先に命じた最近の裁判例として、新星興業事件（福岡地小倉支判令6・2・13）があります。

判決は、熱中症の危険性及びその対策に関しては、平成8年、17年、21年の各種通達、マニュアル、平成23年作成のパンフレット等により、事業者及び労働者に繰り返し周知・注意喚起され、平成25年頃までには、その防止対策の必要性は広く認識されていたと指摘したうえ、各通達は、WBGT値の計測、作業環境管理、作業管理、健康管理、安全衛生教育、救急処置等について具体的な対策内容を挙げ、相応の合理性を有することから、被告会社が負うべき安全配慮義務の内容を検討する上で、参考とされるべきと判示します。

そのうえで、被告会社は、温度計で気温は適宜確認していたものの、湿度について確認、記録した形跡はなく、通達等で重要性が指摘されているWBGT値を確認する意識を欠いていたと述べます。本件工事現場は、日中の気温が35度、暑さ指数が31度超、最大35度まで達していた可能性があり熱中症発生リスクの高い作業環境であったと認め、被告会社は、そのような環境で作業に従事させる労働者らの健康状態に留意し、水や食事の摂取状況を把握し、作業開始時や休憩時はもちろん、作業中であっても、頻繁に巡視、声をかけたりして健康状態等を把握し、体調がすぐれない労働者については作業を中止させるなどの措置を講ずべき義務があったとします。

特に、亡Aは平成25年8月18日の夕食時点で食欲不振の兆候が見られていたことから、被告会社は、その後の亡Aの食事の摂取状況や体調について十分に留意すべきであり、翌19日の午前の作業開始前や作業中、休憩時、昼食時、午後の作業開始時等の機会に亡Aの体調や食事の摂取の有無について確認した上で、遅くとも、亡Aが同日の昼食を摂取しなかったとの事実が生じた後の午後の作業開始時頃までには、亡Aの作業を中止させるなどの措置を講ずべき義務があったとします。

ところが、現場責任者は、同月19日の作業開始時から作業終了時にわたって亡Aの食事の摂取状況について把握をせず、作業中に声をかけるなどして亡Aの体調を確認した形跡もなく、その結果、亡Aは食欲がなく、昼食も摂取しないまま、熱中症の発症リスクの高い午後の作業に従事することとなり、これが亡Aの熱中症の発症ないし増悪に決定的な影響を与えた可能性は否定し難く、これら各事情からすると、被告会社において、労働者の熱中症を予防するための十分な措置を講じる安全配慮義務に違反したというべきであると判断しました。

第5〔ガイドラインは安全配慮義務の内容を検討する上で参考とされるべきもの〕

上記事件は、平成25年8月に生じたものですが、裁判所は本年3月のガイドラインが定める措置内容を安全配慮義務違反の成否を判断する際の基準とするような判断をしています。以下、判決の重要部分とガイドラインとの対応関係を検討します。

先ず、第3Ⓐに関し、平成25年の時点ですでに、厚労省の通達等から熱中症の危険性についての予見可能性は広く認められていたとします。そのうえで、被告会社は、第3【I】2.のWBGT値の把握を行わず、【II】のうち、3.「作業管理」の⑥、食事の摂取状況を含めた4.の「健康管理」、そして何よりも、体調がすぐれない場合の作業中止など、6.「異常時の措置」を怠ったことを、第3Ⓑの結果回避義務違反を肯定する事情として挙げます。亡Aは現地での作業に入ってから2日目には食欲不振となり、3日目には昼食を摂取しないまま熱中症発症リスクの高い午後の作業を続けました。4日目には作業を休み病院を受診、日増しに容体は悪化し、9日目には集中治療室に搬送され、数日後には死亡が確認されています。この経緯をみれば、3.「作業管理」②の暑熱順化の期間が設定されていなかったことも考えられます。

厚労省のクールワークキャンペーンは、7月を熱中症予防の重点取組期間とします。事業者は、ガイドラインの定める措置を適切に履行することで労働者の命を救う可能性を高めることができます。改めてガイドラインの重要性を噛みしめたいと思います。

一宮労務管理センター　特定社会保険労務士　宮田（みやた）　雅史（まさし）

1992年社会保険労務士登録、2007年特定社会保険労務士付記。
司法・行政・民間の各ADR機関で調停委員等として労働事件等の紛争解決手続きに携わるほか、
特定社労士として代理人及び補佐人業務に従事する。
雇用労働相談センター相談員、金融機関の年金相談顧問。
仲裁ADR法学会、日本経営実務法学会、日本労働法学会会員。

愛知健康安全交流会　第２回総会　開催報告

当協会は、本年5月20日(水)、「愛知健康安全交流会」の総会を岡谷鋼機名古屋公会堂4階ホールにて、開催しました。

はじめに、開会の挨拶として、本総会をもって任期満了により会長を退任する愛知健康安全交流会会長 永田 タカ子 氏(トヨタ自動車株式会社 安全健康推進部長)より、「現下、人材確保や高齢化、化学物質管理や熱中症対策など、安全衛生を取り巻く課題が多様化しており、正しい知識と実効性ある対策が重要となっています。また、労働災害についても、死亡災害が減少する一方、精神障害に係る労災認定件数は増加傾向にあり、安心して働くことができる職場づくりが求められています。

本交流会では、自律的な化学物質管理セミナーや異業種交流、事例共有等を通じ、県内で働く方々の健康と安全の向上につながる活動を推進してきました。今後も愛知労働局と連携を深め、会員企業相互の学びや気づきにつながる活動を展開して参ります。」旨の挨拶があり、最後に、在任中の支援・協力に対し感謝の意が述べられました。

トヨタ自動車（株）
安全健康推進部長 永田 氏

続いて、来賓の愛知労働局労働基準部 安全課長 堀口 健一 氏より行政運営方針（安全健康部分）、高年齢労働者対策や外国人労働者対策等について、また、健康課長 石川 真一 氏より業務上疾病の発生状況、定期健康診断の有所見率、熱中症予防の強化、治療と就業の両立支援指針やストレスチェックについて、講話をいただきました。

愛知労働局 安全課長 堀口 氏

同 健康課長 石川 氏

総会では、議案として、「幹事改選（会長・副会長を含む選任）」を上程し、可決されました。併せて、「2025年度事業報告」、「2026年度事業計画」を報告しました。

総会終了後、サラヤ株式会社　サニテーション事業部 感染予防・食品衛生サポート部 中川 莉歌 氏より、「猛暑対策と夏場の感染症対策」と題した講演が、特別講演として高知工科大学 経済・マネジメント学群 准教授 博士（心理学）秋保 亮太 氏より、「従業員の安全行動向上に寄与するリーダーシップ」と題した講演が行われました。

この後、会員意見交換会では会員の方々の意見交換会が活発に行われました。

サラヤ㈱　中川 氏

高知工科大学　准教授　秋保 氏

サラヤ熱中症対策展示ブース

意見交換会の様子

リスクアセスメントセミナーをにししん文化会館で開催

6月4日(木)、にししん文化会館（旧 西尾市文化会館）において西尾労働基準協会が主催し、岡崎労働基準監督署西尾支署共催、当協会後援によるリスクアセスメントセミナーを開催しました。

はじめに主催者（西尾労働基準協会 安全部会長）、共催者（岡崎労働基準監督署西尾支署長 大岡 秀明 氏）によるあいさつがあり、続いて第1部「全国安全週間説明会」では、岡崎労働基準監督署西尾支署 山口監督官より全国安全週間に係る説明が行われました。

西尾支署長 大岡 氏

第2部「リスクアセスメントセミナー」では、西尾労働基準協会 専務理事 柵木 清孝 氏より今後、管理の義務化が想定される分野（動力挟まれ、重量物、車両、転落、感電、熱）について具体的事例を交えた講演が行われました。

講演では、なぜ化学物質管理の義務化が先行したのか、リスクアセスメントの経緯を整理したうえで、今後義務化が見込まれる分野についても、初めから統一した考え方でマネジメントを行うことが、結果として経営ロスの防止につながるとの説明がありました。

会場にお越しいただいた約150名の参加者の皆さまは、メモを取りながら熱心に聴講されており、こうした高い関心に支えられ、本セミナーは盛況のうちに終了しました。

西尾協会 専務理事 柵木 氏

毎年８月は " 労働基準協会労働相談業務周知月間 " です

愛知県下各労働基準協会では、令和4年4月より一般社団法人名北労働基準協会事務局内に「企業の労働110番労働相談室」を設置し、社会保険労務士等の専門相談員が、愛知県下全域の労働基準協会の会員企業さまへの、無料労働相談を行っています。

毎年８月は"労働基準協会労働相談業務周知月間"とし、臨時の出張労働相談室を開設しておりますので、ぜひご利用ください。

愛知県下労働基準協会　『企業の労働110番』労働相談室

（企業の労働　何でも110番）

相談専用ダイヤル　企業の労働110番　☎052－961－7110

メール相談	roudou110@meihokurouki.or.jp
ファックス相談	FAX（052）961-9635
来局相談	（一社）名北労働基準協会　1階相談室 名古屋市北区清水1丁目13-1（電話予約要）

相談事例の閲覧など
←詳しくはコチラ

平日　月～金　8:30～17:30（土日祝日等除く）

※労働相談は、秘密厳守で企業防衛・繁栄のための対策をアドバイスします。労働者の立場からのご相談には応じません。愛知県下労働基準協会の会員企業様は、解決まで何度でもご相談ください。協会に未入会の企業様は、初回(一社)名北労働基準協会にご来局いただいた場合に限り、無料でご相談に応じます。当協会の管轄外地区の関連・協力企業もご活用が可能です。ぜひともご相談をお勧めください。

【 臨時相談室のご案内 】

専門相談員がお待ちしています

● 豊田会場 ●

豊田商工会議所
【相談室開設日時】
■令和8年8月6日㈭12:30～17:00
（下記講習時間を除く）
「労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナー」13:30～16:30

● 名古屋会場 ●

【相談室開設日時】

■⑴令和8年8月5日㈬12:30～17:00
名北協会1階相談室（下記講習時間を除く）
「労働実務基礎講習」（参加無料）
13:30～16:30

■⑵令和8年8月26日㈬8:30～17:00
名北協会1階相談室（下記講習時間を除く）
「労働実務総合研修」9:30～16:30
（有料講習・相談無料）

■⑶令和8年8月27日㈭12:30～17:00
中日ホール＆カンファレンス　ルーム1
（下記講習時間を除く）
「10の労働トラブル防止無料セミナー」13:30～16:30

※**上記いずれの講習も参加受付中‼**
詳しくは、名北労働基準協会ホームページもしくは、総合受付(☎052-961-1666)にお問合せ下さい。

毎年8月は"労働基準協会　無料労働相談業務周知月間"です
令和8年度版
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
無　料
主催：愛知県下各労働基準協会
インターネット受講も可能

愛知県下各労働基準協会では、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、令和4年度より設置しております。
愛知県下の労働基準協会の会員企業であれば、企業の立場で、労働諸問題を解決まで無料でアドバイスします。
より多くの会員企業に相談をいただきたく、毎年8月を無料相談業務の周知月間とし、下記の周知活動を行います。
この活動の一環として、特に労働相談で多い諸問題の対応策について解説する、令和8年度版 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を開催いたします。
ぜひとも無料労働相談のご活用、ならびに本セミナーへのご参加をお願い申し上げます。

"企業の労働110番" 相談室による相談活動
令和７年度相談内訳
12,268件

無料労働相談業務周知月間の実施事項

1. 無料セミナーの開催
2. 相談事例の閲覧
3. 臨時相談室の開設
4. 相談室案内の配布
5. 関連記事の掲載

令和8年度版 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
企業の労働110番
(052)961-7110

●日　時　令和8年8月27日(木) 13:30～16:30　●会　費　無　料
●会　場　中日ホール＆カンファレンス　カンファレンスルーム1
名古屋市中区栄4－1－1　中日ビル 6F
●定　員　会場参加は90名(定員になり次第締め切ります)　インターネット受講も可能です。
●内容・講師
1. 無料労働相談の現状と相談に見られる特徴
2. 令和8年度版 労働相談で特に多い　10の労働トラブル防止　トラブル事例は令和5～7年度と全く異なります
(1)中小企業義務化を含む　ストレスチェック活用による心のケア
(2)令和8年10月施行　カスタマーハラスメント対策義務化への対応
(3)令和8年10月施行　新同一労働同一賃金ガイドラインへの対応
(4)改正部分を含む　育児・介護休業者への人員補填対策
(5)死傷者数ワースト1　転倒災害の防止対策
(6)知らないと不支給も　労災保険の人的適用範囲
(7)支給決定者年々急増中　精神障害発生時の労災保険の取り扱い
(8)決して不可能な訳ではない　労働条件の不利益変更の要件
(9)有期契約労働者を中心にトラブル多発中　労働条件締結時の注意点
(10)企業永遠の課題　相談件数ナンバー1　労働時間対策の手法
3. 良好な労使関係による企業の繁栄

8月27日(木)開催予定の「10の労働トラブル防止無料セミナー」については、今号に封入のチラシをご確認ください。

技能講習等講習会予定表

技能講習 フォークリフト運転（31Hコース）		学科 日	学科 会場	実技 日	実技 会場	実技 日	実技 会場
	7月	7	とよはし産業人材教育センター	8.9.10	とよはし産業人材教育センター		
		8	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）	9.10.13	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）	14.15.16	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）
		10	カバハウス	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	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）	17.21.22	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）	23.24.27	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）
		20	アイシン教育センター	21.22.23	アイシン教育センター		
		28	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）	29.30.31	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）	8/3.4.5	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）
	8月	3	アイシン教育センター	4.5.6	アイシン教育センター		
		17	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）	18.19.20	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）	21.24.25	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）
	9月	4	豊田商工会議所	5.6.7	トヨタ教育センター	12.13.14	トヨタ教育センター
		9	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）	10.11.14	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）	15.16.17	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）
		14	アイシン教育センター	15.16.17	アイシン教育センター		
		17	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）	18.24.25	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）	28.29.30	日本製鉄人材育成センター（旧NSB）
		30	江南市民文化会館	10/4.11.18	トヨタ L&F 小牧		

	講習会	会場	7月	8月	9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	27	17	18
		(実) トヨタ教育センター	8/1	22	26
		(学) 西尾コンベンションホール			2
		(実) アイシン素形材生技部			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) 13.14	(学) 4.5	(学) 1.2
			(実) 15or16	(実) 6or7	(実) 3or4
			(学) 21.22	(学) 18.19	(学) 7.8
			(実) 23or24	(実) 20or21	(実) 9or10
			(学) 28.29	(学) 26.27	(学) 22.23
			(実) 30or31	(実) 28or29	(実) 24or25
		カバハウス	(学) 6.7		
		トヨタ教育センター	(実) 8or9		
		とよはし産業人材教育センター			(学) 14.15
					(実) 16or17
		アイプラザ半田		(学) 17.18	
				(実) 19or20	
	有機溶剤作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	21.22	4.5	14.15
			28.29	17.18	21.22
				26.27	29.30
		アイプラザ豊橋		25.26	
		豊田商工会議所			17.18
		トヨタ教育センター	27.28		
	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	2.3	5.6	1.2
			8.9	18.19	16.17
			23.24	24.25	30.10/1
		西尾コンベンションホール	16.17		
		アイプラザ豊橋			1.2
		豊田商工会議所			28.29
		とよはし産業人材教育センター	27.28		
	プレス機械作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	14.15		28.29
		とよはし産業人材教育センター	16.17		
		豊田スタジアム	21.22		
	乾燥設備作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	1.2	3.4	22.23
		産業技術センター		24.25	
		とよはし産業人材教育センター			28.29
	はい作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	9.10		1.2
	石綿作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	9.10	10.11	11.12
					28.29
	鉛作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		24.25	
	高所作業車【学科1日 実技1日】	ポリテクセンター			(学) 24
					(実) 28or29or30
特別教育	アーク溶接【学科1.5日実技1.5日】	(学) SDG	13.14	24.25	
		(実) SDG	15or16	26or27	
		(学) ポーラ名古屋ビル			5.6
		(実) 大同特殊鋼			12
	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	6	3	21
			8	31	
	機械研削といし 取替 試運転【学科1日実技0.5日】	豊田福祉センター	(学) 29		
		トヨタ教育センター	(実) 30or31		
	産業用ロボット（検査・教示）【学科2日実技1日】	(学) エイジェック	6.7		7.8
		(実) エイジェック	8or9or10		9or10or11
		(学) ポーラ名古屋ビル		24.25	
		(実) エイジェック		26or27or28	
		(実) TECNO REACH		26or27or28	
		(実) カワサキロボットスクール		26	
		(学) カバハウス		3.4	
		(実) トヨタ教育センター		5or6or7	
		(学) キラッ★とよた			1.2
		(実) トヨタ教育センター			8or9or10

	講習会	会場	7月	8月	9月
特別教育	粉じん【学科1日】	ポーラ名古屋ビル		17	
	低圧電気【学科1日実技1日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 27	(学) 19	(学) 3
			(実) 28or29	(実) 20or21	(実) 4or7
	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		24	
				28	
	石綿使用建築物等解体等業務特別教育【学科1日】	ポーラ名古屋ビル	17		
	フルハーネス（6H）【学科・実技1日】	ポーラ名古屋ビル	10	10	25
			13	26	28
				31	
	テールゲートリフター特別教育【学科・実技1日】	アイシン教育センター			(学) 8
					(実) 8
	X線装置・γ線照射装置取扱業務	ポーラ名古屋ビル	1		
能力向上等	安全衛生推進者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	13.14		17.18
	衛生推進者【学科1日】	ポーラ名古屋ビル			30
	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) 8.9
					(実) 10or11or14
		SDG㈱	(学) 6.7		
			(実) 8		
	マスクフィットテスト【学科1日】	岡谷鋼機公会堂			18
	建築物石綿調査者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	21.22		15.16
	工作物石綿調査者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	30.31	27.28	7.8
	化学物質管理者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	16.17		23.24
	化学物質管理者【学科1日】	ポーラ名古屋ビル			11
勉強会	衛生管理者（一種）【学科4日】	ポーラ名古屋ビル			15.16.17.18

研修などの名称	7月	8月	9月
愛知産業安全衛生大会	7 岡谷鋼機名古屋公会堂		
労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナー	16 愛知県技術開発交流センター	6 豊田商工会議所	25 アイプラザ半田
元労働基準監督官が詳解する臨検監督への対応セミナー（製造業における安全衛生編）	17		
自律的な化学物質管理の進め方（基礎編）	31 ウインクあいち		
従業員の健康確保・両立支援等に向けた事例発表～治療と仕事の両立支援～			7 ウインクあいち
リスクアセスメントセミナー＆ラウンドテーブル			28 岡谷鋼機名古屋公会堂
産業保健ラウンドテーブル			29 ウインクあいち

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。

技能講習	**フォークリフト外国語コース**	英語・ベトナム語・ポルトガル語	学科【2日】	7/4.5 ポーラ名古屋ビル	実技【3日】	7/6.7.8 日本製鉄人材育成センター（旧NSB）
		インドネシア語・英語・中国語・ベトナム語	学科【2日】	9/5.6 ポーラ名古屋ビル	実技【3日】	9/7.8.9 日本製鉄人材育成センター（旧NSB）
	ガス外国語コース	英語・中国語・ベトナム語・ポルトガル語座・ベトナム語	学科【2日】	8/22.23 ポーラ名古屋ビル	実技【1日】	8/24 トヨタ教育センター
	石綿作業主任者外国語コース	トルコ語	学科【3日】	7/18.19.20 ポーラ名古屋ビル		
特別教育	**アーク溶接外国語コース**	ベトナム語・ポルトガル語	学科【2.5日】	9/12.13.14 ポーラ名古屋ビル	実技【0.5日】	9/14 トヨタ教育センター
			実技【1日】	9/15 ポーラ名古屋ビル		

日付の　　の表示は、土・日・祝日です。

発行所／公益社団法人愛知労働基準協会　〒460-0008 名古屋市中区栄二丁目9-26 ポーラ名古屋ビル8階　電話：052-221-1438　FAX：052-204-1268