

CONTENTS

1

- ・愛知労働局人事異動
- ・愛知県最低賃金が10月から1,195円に改正予定
- ・災害発生状況

2

- ・第77回 全国労働衛生週間を迎えるにあたって

3-4

- ・パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります
(令和8年10月1日施行)

5

- ・令和8年10月1日から派遣労働者の同一労働同一賃金が改正されます
- ・外国人雇用管理指針の改正が段階的に適用されます
- ・令和8年10月1日から作業環境測定士による個人ばく露測定が義務化されます

6

- ・令和8年8月1日から育児休業等給付の申請手続きを見直します

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

- ・連載 第5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)

10

- ・第2回 愛知県最低賃金ポスターデザインコンテストを開催します

11

- ・安全経営あいち推進大会 Season2 Episode2 2026
- ・安全経営あいち® 賛同事業場制度のご案内

12

- ・連載 第4回(全6回) 名古屋自動車学校事件
～差戻控訴審までの経緯と実務上の留意点～
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

- ・産業医の辞任時等の報告が義務付けられました(令和8年8月1日施行)
- ・当協会・地区協会の事務局責任者会議を開催
- ・労災保険上乘せ制度のご案内

14

- ・自律的な化学物質管理の進め方について(基礎編)
～もう一度はじめてほしいに！～をウインクあいちにて開催
- ・労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナーを
豊田商工会議所にて開催

15

- ・技能講習等講習会予定表

人事異動

愛知労働局

令和8年8月1日付（退職は令和8年7月31日付）（敬称略）

	新所属・職名	氏 名	旧所属・職名
転入	愛知労働局長	久知良 俊二	独立行政法人労働者健康安全機構 理事
	愛知労働局雇用環境・均等部長	田名網 洋子	千葉労働局雇用環境・均等室長
転出・退職	厚生労働省大臣官房付 （同日付け退職）	小林 洋子	愛知労働局長
	厚生労働省 雇用環境均等局総務課 雇用環境・均等行政管理室長	木本 睦子	愛知労働局雇用環境・均等部長

※来月発行の本誌 10月号には、久知良俊二 愛知労働局長および田名網洋子 雇用環境・均等部長の就任ごあいさつを掲載します。

愛知県最低賃金が10月から1,195円に改正予定

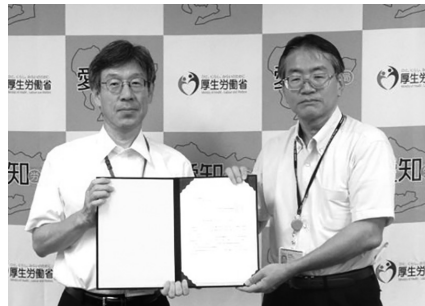
愛知労働局

令和8年8月5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1,140円を55円引上げ、時間額1,195円（令和8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。

「愛知県最低賃金」改正決定状況

	現行最低賃金額	答申最低賃金額			参考
	効力発生日 令和7年10月18日	効力発生予定日 令和8年10月1日	引上額	引上率	
時間額	1,140 円	1,195 円	55 円	4.82%	63 円



写真左側 中山会長、写真右側 久知良局長

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8年8月5日現在）

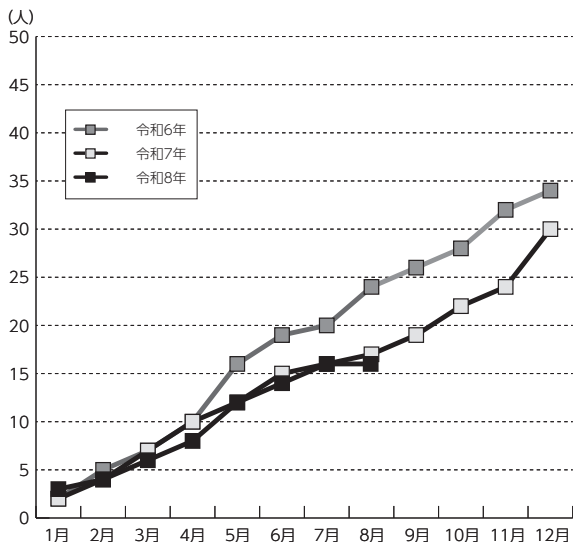
発生日時	事故の型／起因物	災害発生状況・原因			
R8.7.29. 14:25	激突され 整地・運搬・積込み用機械	整地用の大型建設機械による均しを行っており、運転手が大型建設機械を後進させたところ、後方にいた被災者を軋轢した。			
事業場規模		9名以下	業種	土木工事業	50代
			経験	1年	

愛知労働局管内死亡災害発生状況（令和8年8月5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	食 料 品 製 造 業	4	5	8
	化 学 工 業		1	1
	鉄 鋼・非 鉄 金 属	4	2	2
	金 属 製 品			1
	一 般・電 気・輸 送 用		1	1
	そ の 他		1	3
建 設 業	土 木 工 事 業	5	1	8 (1)
	建 築 工 事 業	3	1	3 (1)
	そ の 他	1		2
商 業	卸 売 業	1		3
	小 売 業			
	そ の 他			
清 掃・と 畜 業	陸 上 貨 物 運 送 事 業	2 (1)	4 (3)	4 (3)
	卸 売 業		1 (1)	5 (3)
	小 売 業		1 (1)	2 (2)
上 記 以 外 の 事 業	そ の 他			1
	清 掃・と 畜 業	1	1	3
	上 記 以 外 の 事 業	4 (1)	2 (1)	2 (1)
合 計		16 (2)	14 (5)	30 (8)

月別死亡災害発生状況積算グラフ



第77回 全国労働衛生週間を迎えるにあたって

愛知労働局長 久知良 俊二

全国労働衛生週間は、昭和25年から毎年実施され今年で77回を迎えます。
本年度は、



「ひとりひとりが貴重な人材 心も体も健やかに みんな生き生き健康職場」

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7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532件から16.4%増加し619件となっており、その内、最も割合が高いのは災害性腰痛の356件であり対前年比で43人増加、次いで熱中症は119件と、対前年比で31件増加しています。

また、令和7年度の長時間労働などを原因とする脳・心臓疾患や精神障害による労災認定件数は99件と増加傾向が続いています。

さらに、定期健康診断の有所見率は上昇傾向にあり、令和7年の有所見率は56.3%と過去最高値で、労働者の半数を超える方が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。

このような状況の中、令和7年6月の省令改正により、熱中症による重篤化防止対策が義務化され、令和8年3月には、熱中症の予防を目的とした「職場における熱中症防止のためのガイドライン」が策定されました。また、令和10年4月より、労働者数50人未満の事業場においてもストレスチェックが義務化されるほか、令和8年4月より治療と就業の両立支援の取組が努力義務化されております。さらに、化学物質による健康障害防止対策については、化学物質規制が自律的管理を基軸としたものに転換され、その履行確保のため令和12年4月よりSDSの通知義務違反に罰則が設けられるなど、多岐にわたる改正が順次施行されています。

愛知労働局では、令和5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ているところです。

具体的には、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と、THPやメンタルヘルス指針等の健康保持増進措置とを相互連携した取組を推進するとともに、危険・有害性が確認されたすべての物質に対して、リスクアセスメントを中核とした自律的管理の推進を図っています。

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、取組等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り組むための機会としていただけますようお願いいたします。

令和8年度全国労働衛生週間の実施要綱や愛知労働局版パンフレットは、
愛知労働局ホームページ（https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/jirei_toukei/anken_eisei/eiseisyukan_2026.html）
または、右の二次元コードからご確認ください。



パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります (令和8年10月1日施行)

愛知労働局

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を一層進めるため、「同一労働同一賃金」に関する施行規則および告示が改正されます。

今回の改正では、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間に生じる不合理な待遇差の解消をより確実なものとするため、労働条件の明示事項の追加や「同一労働同一賃金ガイドライン」の見直しが行われるほか、企業に求められる雇用管理の改善等に関する措置についても新たな項目が追加され、均衡・均等待遇の実現に向けた取組がより明確化されることとなります。

パートタイム・有期雇用労働者に関する ルールが変わります (令和8年10月1日施行)



パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示が改正されます。

- ① 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期法施行規則】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

1 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

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、現行の明示事項に加え、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(違反した者は10万円以下の過料に処されます)。

☐ 昇給の有無	}	現行の 明示事項
☐ 退職手当の有無		
☐ 賞与の有無		
☐ 相談窓口		
☐ 待遇の相違等に関する説明を 求めることができる旨	}	新たな 明示事項

改正後の
モデル労働条件
通知書はこちら



[https://www.mhlw.go.jp/
content/
11650000/000815925.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf)

2 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！

【告示】

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇(基本給や各種手当、福利厚生など)について不合理な差を設けることを禁止しています(いわゆる「同一労働同一賃金」)。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、裏面のとおりです。

改正後の
ガイドラインについて
詳しくはこちら



〈新たに追加された内容〉

- ・賞与(記載の充実)
- ・退職手当(新規追加)
- ・無事故手当(新規追加)
- ・家族手当(新規追加)
- ・住宅手当(新規追加)
- ・福利厚生施設(記載の充実)
- ・病気休職(記載の充実)
- ・夏季冬季休暇(新規追加)
- ・褒賞(新規追加)



PICK UP !

自社の状況が
ガイドライン等の
内容に沿ったもの
になっているか確認
してみましょう。

〈賞与・退職手当〉

- 賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な目的が含まれます。
- これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

〈住宅手当〉

- 住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

〈夏季冬季休暇〉

- パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

3 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパート・有期雇用労働者との間で待遇差がある場合、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、①待遇差の内容や理由、②法第6条から第13条までの措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。説明に当たっては、次の点に留意しましょう。



- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう。
- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです。
- 資料を交付することが困難な場合であっても、事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう。



その他の改正内容や上記の内容の詳細については同一労働同一賃金特集ページへ



就業規則の整備等の労務管理に
関するお問い合わせは
働き方改革推進支援センターへ



同一労働同一賃金に関するお問い合わせは
愛知労働局雇用環境・均等部指導課へ ☎052-857-0312
受付時間 8:30-17:15(土日・祝日・年末年始を除く)

令和8年10月1日から派遣労働者の同一労働同一賃金が改正されます

愛知労働局

派遣元事業主・派遣先・派遣労働者の皆様へ
労働者派遣に関するルールの変更についてのお知らせです。
派遣労働者の更なる待遇改善を実現するため、令和8年10月1日から労働者派遣に関するルールが改正されます。

今回の大きな改正のポイントは以下の3点です。

- 1 雇入れ時・派遣時の明示事項に「待遇の相違の内容及び理由等について説明を求めることができる旨」の追加
- 2 「同一労働同一賃金ガイドライン」の更なる明確化
- 3 公正な評価による待遇の改善

改正内容の詳細や最新の情報については、
厚生労働省ホームページ「派遣労働者の同一労働同一賃金について」をご覧ください。

お問合せ先：愛知労働局 需給調整事業部 需給調整事業第二課 (052-685-2555)



外国人雇用管理指針の改正が段階的に適用されます

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。

本指針が改正され、段階的に適用（①2026年6月14日、②10月1日、③2027年4月1日）されますので、職場環境の改善や再就職の支援に取り組むをお願いします。

【第二段階】令和8年（2026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、外国人労働者にも適用されます。

「外国人雇用管理指針改正の主なポイント」の詳細は、厚生労働省ホームページ（<https://www.mhlw.go.jp/content/001707303.pdf>）または右の二次元コードよりご確認ください。



令和8年10月1日から 作業環境測定士による個人ばく露測定が義務化されます

令和7年5月に改正された労働安全衛生法および作業環境測定法により、これまで技術上の指針（令和5年4月27日技術上の指針公示第24号）に基づき確認測定として実施されていた個人ばく露測定が、労働安全衛生法第65条の3に基づく「作業環境測定」として新たに位置付けられます。

これに伴い令和8年10月1日からは、危険有害な化学物質を取り扱う作業場の作業環境において、労働者が有害な因子にばく露する程度を把握するために行う「個人ばく露測定」は、個人ばく露測定講習規程に定める「デザイン等講習」を修了した有資格者（作業環境測定士）による実施が必要となります。

対象となる事業場・労働者

- ◎ 特定化学物質障害予防規則（特化則）の対象物質を取り扱う事業場
- ◎ 有機溶剤中毒予防規則（有機則）の対象物質を取り扱う事業場
- ◎ 鉛中毒予防規則（鉛則）の対象物質を取り扱う事業場
- ◎ リスクアセスメント対象物のうち、国による濃度基準値が設定された化学物質を製造・取り扱う事業場

お問合せ先：愛知労働局 労働基準部 健康課（TEL 052-972-0256）

育児休業等給付の申請手続きを行いやすくするため、令和8年8月1日から、事務取扱いを見直します。

雇用保険被保険者・人事労務担当者・社会保険労務士の皆さまへ
令和8年8月1日から

育児休業等給付の申請手続きを見直します

育児休業等給付の申請手続きを行いやすくするため、令和8年8月1日から、事務取扱いを見直します。

1. 出生時育児休業給付金の申請時に申告する賃金について

出生時育児休業中の賃金の申告について、申請の早期化を図るため見直します

従来 「出生時育児休業期間を対象として支払われた賃金」を申請時に申告

見直し後 「出生時育児休業期間中に支払日のある賃金※」を申請時に申告

※ 令和8年8月1日以降に開始する出生時育児休業から対象になります。

※ 出生時育児休業期間(育児休業期間を含む。)を対象とした賃金が対象になります。

また、出生時育児休業を分割して取得する場合は、その間の就労期間に支払日のある賃金を含みます。

2. 出生後休業支援給付金の配偶者の確認書類について

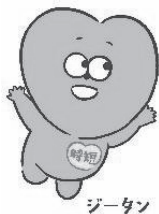
母親が申請する場合の配偶者の確認書類について、父親と同様に、「母子健康手帳の写し(出生済証明のページ。配偶者の氏名・生年月日が記載されたものに限る)」を提出できるようになります

※ 母子健康手帳の写しでは確認できない場合は、世帯全員について記載された住民票等の確認書類の提出をお願いする場合があります。



3. 育児時短就業給付の支給要件の確認について

- 同一の子について育児休業給付を受給している場合は、改めて母子健康手帳の写し等の提出は不要です
- 育児休業給付に係る育児休業終了後、同一の子について初回育児時短就業を開始した場合であって、育児休業を開始した後、育児時短就業を開始するまでの間に賃金の支払いがないことを賃金証明書及び添付書類で確認できれば、賃金証明書の⑨欄、⑩欄及び⑪欄(育児休業開始前の賃金支払状況)の記載を省略することができます
- 次の労働時間制度の適用を受ける被保険者について、週所定労働時間の計算方法を一部見直します



フレックスタイム制	清算期間における総労働時間の算出基礎となった1日の労働時間 × 週所定勤務日数
変形労働時間制	対象期間における1週間の平均労働時間
シフト制	次の労働時間を該当期間の週数(暦日数÷7日)で除して計算します。 (短縮前)育児時短就業を開始した日前の3か月間における実際の労働時間 (短縮後)支給対象月に支払われた賃金の算定対象期間における実際の労働時間 ※賃金が月末締め、翌月支払いの場合は支給対象月における実際の労働時間

※ フレックスタイム制・変形労働時間制の場合は、週所定労働時間の確認書類で上記の内容が確認できる場合に限りです。

- 育児時短就業期間等に係る証明書(様式例)の改訂を行い、育児時短就業開始日及び週所定労働時間の確認書類として提出できるようになります

<様式のダウンロード先>

育児休業等給付

検索

- ▶ 各種お知らせ・様式
- ▶ 育児時短就業給付金関係



- 時短前後の週所定労働時間の確認書類について、賃金台帳等と同様に、照合省略対象事業主等については関係書類との照合を省略できるようにします

◎ 給付金の内容や手続きに関するお問合せ先

育児休業等給付コールセンター 0570-200-406

(対応時間: 平日8:30~17:15 ※土日祝日を除く)



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・ハローワーク

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

顧客等からの著しい迷惑行為を受けた労働者は全国で10.8%、就職活動中のセクシュアルハラスメント経験者は31.9%（令和5年度「職場のハラスメントに関する実態調査」）と増加傾向にあり、労働者の職場環境を悪化させるだけでなく、企業の経営にも大きな損失を与え得るものとなっています。

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が施行され、カスタマーハラスメント及び就活セクハラ防止のための雇用管理上必要な措置が事業主に義務づけられます。

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の種類指定等、面談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

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

【セミナーのご案内】

当協会では、10月9日（金）ウイंकあいちにて「企業のカスタマーハラスメント対応セミナー～事前の備え・初動対応・事後対応～」を開催します（オンラインライブ配信同時開催）。詳しくは、今号に同封のセミナー開催案内チラシをご確認ください。

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）

今回は家内労働法の目的や役割について紹介しました。本稿では、家内労働法のポイントと他法令との関係について取り上げます。

家内労働法は、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を目的とした法律です。委託する事業者・家内労働者双方にとって重要なルールが定められています。日頃の取引を円滑に行うためにも、内容を確認しておきましょう。

<家内労働法のポイント>

○家内労働手帳（法3条）

委託者は、家内労働者に「家内労働手帳」を交付する必要があります。手帳には、業務内容・数量・納期・工賃単価・支払日など、重要な取引条件を記載します。これにより、トラブルの防止につながります。

○就業時間（法4条）

委託者は、家内労働者や補助者が長時間の労働をしなければならないような委託をしないように努めなければなりません。

○委託の打ち切りの予告（法5条）

委託者は、同じ家内労働者に6か月を超えて継続して委託している場合に、その委託を打ち切ろうとするときは、遅滞なくその旨を家内労働者に予告するよう努めなければなりません。

○工賃支払のルール（法6～7条）

工賃は原則として全額を通貨で支払うと定められています（本人同意があれば振込も可）。また、原則として家内労働者から物品を受領した日から1か月以内に支払わなければなりません。工賃締切日を設けている場合でも、その日までの工賃は締切日から1か月以内に支払うことが求められています。支払遅れはトラブルの原因となりやすいため、特に注意が必要です。

○最低工賃の制度（法8～16条）

特定の業務については、工賃の最低額が定められることがあります。

愛知県では、愛知県車両電気配線装置製造業最低工賃が設定されています。愛知県内で車両用ワイヤーハーネス（配線部品）を加工・組立て等を行う家内労働者に適用されるものであり、カブラー差し、チューブ通し、防水栓通しの業務について、それぞれの規格に応じ1本あたり37銭から79銭の範囲で最低工賃が設定されています（令和6年8月2日発効）。

○安全衛生に関する措置（法17条）

委託者が一定の機械器具または原材料などを家内労働者に提供等する場合には、これらによる危害を防止するため、安全確保の措置を講じることが必要です。具体的には以下のような対応が求められます。

- ・プレス機械、木工機械などへの安全装置の取付け
- ・安全装置などの規格具備の確認
- ・原動機又は回転軸の覆い等、機械・器具への防護措置
- ・危害防止のための書面の交付 など

<他法令との関係>

○家内労働法と特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）との適用関係について

フリーランス・事業者間取引適正化等法における「特定受託事業者」には、「家内労働者」も含まれるため、家内労働者の取引については、家内労働法が適用されるとともに、業種横断的に共通する最低限の規律としての性質を有するフリーランス・事業者間取引適正化等法も適用されます。両法の委託者の義務内容の一部は、重複するものがあり、両法の関係は以下になります。

両法の内容を理解し、適正な取引の確保に努めることが重要です。

	家内労働法	フリーランス・事業者間取引適正化等法	両法の関係
目的	家内労働者の労働条件の向上	特定受託事業者の取引の適正化・就業環境の整備	—
対象者	家内労働者 ※物品の製造等を業とする者から、主として労働の対価を得るために、委託を受けて物品の製造・加工等に従事する者であって、同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするもの	特定受託事業者 ※業務委託の相手方である事業者であって、従業員を使用しない者（同居の親族を使用しても「従業員を使用」には当たらない）	「特定受託事業者」は「家内労働者」を包含
委託者の義務	家内労働手帳（法3条） 工賃の支払（法6～7条）※ ※物品を受領した日から起算して原則1月以内	取引条件の明示（法3条） 期日における報酬支払（法4条）※ ※給付を受領した日から起算して原則60日以内	家内労働法の義務を満たせばフリーランス・事業者間取引適正化等法の義務も満たす
	委託の打ち切りの予告（法5条）※ ※努力義務	中途解除等の事前予告（法16条）	フリーランス・事業者間取引適正化等法の義務を満たせば家内労働法の努力義務も満たす
	就業時間（法4条）※努力義務 最低工賃（法14条） 安全衛生に関する措置（法17条） 届出（法26条） 帳簿の備付け（法27条）	特定業務委託事業者の遵守事項（法5条） 募集情報の的確表示（法12条） 育児介護等と業務の両立に対する配慮（法13条） ハラスメント対策に係る体制整備（法14条）	上記の関係にはなく、個々に対応する必要がある

◆家内労働法の項目における「法」は家内労働法、フリーランス・事業者間取引適正化等法の項目における「法」はフリーランス・事業者間取引適正化等法のことをいう。

第2回 愛知県最低賃金ポスターデザインコンテストを開催します

愛知労働局

愛知労働局では、毎年改正される愛知県最低賃金を広く周知する取組みの一環として昨年度に引き続き「第2回 愛知県最低賃金ポスターデザインコンテスト」を開催します。

9月1日(火)～10月30日(金)まで、愛知県在住の学生の方や愛知県内の学校へ通学する学生の方から、あらたな最低賃金額を広く周知することを目的とした、オリジナルかつ未発表のポスターデザインを広く募集します。



第2回 愛知県最低賃金
ポスターデザインコンテスト
特設ページ



コンテストの詳細や昨年度の受賞作品も
ご確認ください。

■実施要領抜粋

募集対象	愛知県在住の学生の方、または愛知県内の学校へ通学する学生の方	募集期間	令和8年9月1日(火)から 令和8年10月30日(金)(必着)
作品規定	以下の①～⑤を必ず盛り込んでください ① 愛知県を連想させるオリジナルイラストデザイン ② 「愛知県最低賃金」という言葉 ③ 「時間額〇,〇〇〇円」という言葉 ④ 「効力発生日〇月〇日」という言葉 ⑤ 最低賃金周知を目的とした広報文・キャッチフレーズ(自由記載) (例)「必ずチェックしよう!」	各賞	最優秀賞1点表彰状、副賞 優秀賞1点表彰状、副賞 奨励賞5点表彰状、副賞
		審査及び結果	一次審査：一般投票 二次審査：審議会委員等による審査 ホームページ等で各賞発表 12月または令和9年1月に表彰式を予定
作品寸法	縦横比率縦45：横50 (解像度300dpi程度以上推奨)	注意事項 抜粋	①イラストデザインは応募者本人が制作した未発表のものに限る(写真使用不可) ②応募は一人1点のこと ③応募用紙提出(デザインを貼付し必要事項を入力したPDFファイル)に際し、データ容量は1MBまでを推奨するデータ量が大きくなっても5MB程度を超えないこと ④著作権侵害等の責任について、主催者は一切の責任を負わないこと ⑤応募用紙の個人情報は、問合せ、各賞通知、配送物等によるやりとり、応募作品の展示・紹介、広報活動等以外に、同意なく第三者へ開示しない ⑥既存デザインの複製応募は不可 ⑦AI生成を利用した応募は不可 ⑧実施要領に違反した場合は、各賞決定後でも取り消す場合があること
応募方法	① 専用応募用紙にイラストデザインを貼付する ② 必要記載事項を入力する ③ PDFファイルにする ④ CD-ROM または DVD-ROM へ格納し、応募先(主催者)へ郵送または持込により提出する(学校単位での提出の場合もあるのでご注意ください)		
応募先 (主催者)	〒460-8507 愛知県名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館4階 愛知労働局労働基準部賃金課 電話：052-972-0257		

募集作品の中から、一次審査(一般投票)、二次審査(審議会委員等による審査)により選ばれた最優秀賞受賞作品のイラストデザインを使用して制作したポスター・チラシを、県内各所へ幅広く配布、掲示する予定としています。

募集の詳細内容は愛知労働局ホームページ(https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/jirei_toukei/chingin_kanairoudou/saiteichingin_toukei/saiteichingin_00006.html)または、上の二次元コードからご確認ください。

日 時	2027年1月27日(水) 13:30~16:00
会 場	Niterra 日本特殊陶業市民会館 フォレストホール (名古屋市中区金山一丁目5番1号)
参 加 費	無 料
内 容 (予 定)	経営者が考える「安全」と「経営」 企業価値向上の礎である現場の実態把握に迫る ・事例研究、経営者による異業種対談
主 催・共 催	主催：愛知労働局 共催：(公社)愛知労働基準協会、建設業労働災害防止協会愛知県支部

詳しい内容やお申込みは決定次第、愛知労働局ホームページ
(https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/jirei_toukei/anzen_eisei/anzenkei_suishintaikai2026.html) または、右の
二次元コードよりご確認ください。



安全経営あいち®
リスクアセスメントを通じPQCD SMEはひとつにできる。



安全経営あいち® 賛同事業場制度のご案内

愛知労働局

目 的

- ▶「安全経営あいち®」の普及促進に賛同いただける事業場に対し、「安全経営あいち」の名称、ロゴを使用できるようにします。
- ▶「安全経営あいち®」の名称、ロゴを使用することで、「安全経営」に取り組む姿勢と、その基礎となるリスクアセスメントに積極的に取り組む姿勢を、同時に事業場内外に示し、企業価値向上の一助としていただけます。

賛 同 の 要 件

- ▶愛知県内の事業場であること。
- ▶「安全経営あいち®」の趣旨に賛同し、労働局・労働基準監督署の関連する活動に協力いただけること。
※「協力」とはイベント等における事例発表や人員の派遣といった実務的な支援を求める趣旨ではなく、本制度に対する賛同や共感をいただくことを目的としたものです。
- ▶労働局・労働基準監督署が実施する「リスクアセスメント出前講座」又は「リスクアセスメント集団指導」に出席していること。
※愛知労働基準協会が主催する「リスクアセスメントセミナー」は、申請要件対象セミナーです。

賛 同 の 方 法

- ▶申請書に事業場の代表者自らが署名し、管轄の労働基準監督署(愛知県内の労働基準監督署に限ります。)を通じて愛知労働局へご提出ください。
- ▶審査の上、「安全経営あいち®」賛同事業場として登録した事業場に対し、登録通知書及びロゴマークのデータ等を交付します。
- ▶承諾いただける場合には、事業場名等を愛知労働局ホームページで公開します。

「安全経営あいち賛同事業場制度」の詳細については、愛知労働局ホームページ(https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/jirei_toukei/anzen_eisei/anzenkei_eiaichi_sandou.html) または右の二次元コードよりご確認ください。



セミナー開催のご案内



当協会では、9月28日(月)岡谷鋼機名古屋公会堂4階ホールにて
「リスクアセスメントセミナー&ラウンドテーブル」を開催します(1部セミナーのみオンラインライブ配信同時開催)。
詳しくは、今号に同封のセミナー開催案内チラシをご確認ください。

第1 (事案の概要)

名古屋自動車学校 (差戻審) 事件は、60歳定年前後の基本給・賞与等の相違が旧労契法20条に照らし不合理かを判断した最高裁判決の差戻審です。本稿では一審原告のうち労働組合分会長であったXの基本給に焦点を当て、差戻控訴審の判断基準を確認しつつ、実務上の留意点を検討します。

Xは、教習指導員 (無期労働契約の正職員) として名古屋自動車学校 (以下Y) に採用され、平成25年7月、60歳定年となり、嘱託職員として1年間の有期労働契約を締結・更新し、65歳で退職しています。なお、定年の前後を通じて、業務内容・責任の程度、配置の変更範囲に相違はありません。Xの基本給は、定年退職時には月額18万1640円であったところ、再雇用後の1年間は月額8万1738円、61歳以降は7万4677円で高齢厚生年金 (報酬比例部分) を受給しています。なお、Xは、平成25年7月、Y代表者に対し、同年4月施行の労契法20条に言及したうえで、賃金の見直しを求める書面を、平成28年5月には労働組合の分会長として、嘱託職員と正職員との賃金の相違について回答を求める書面を送付しています。

Yの就業規則では、正職員の基本給は一律給と功績給で構成され、嘱託職員の賃金体系は勤務形態によりその都度決定されることが嘱託規程で定められていました。

第2 (一審 (名古屋地裁令和2年10月28日)・二審 (名古屋高裁令和4年3月25日) の結論)

第一審と原審は、Xの嘱託職員時の基本給について、正職員定年時の45%以下で、若年正職員の基本給 (最大12万5000円) さえも下回っていること等を理由に、正職員定年退職時の基本給の60%を下回る限度で不合理であると認めました。

この結論に対し、YとXの双方が上告・上告受理申立てをしたものの、最高裁はYの上告受理申立のみ受理しました。

第3 (最高裁 (令和5年7月20日) における問題意識)

最高裁は、基本給に係る損害賠償請求を一部容認した原審の判断を是認することができないと高裁に差し戻しつつ、判断基準として、以下の3点を示しました。

①基本給も旧労契法20条にいう不合理とされる場合はあり得る。②その判断に当たっては、当該使用者における「基本給…の性質や…支給することとされた目的を踏まえて」職務内容等の諸事情を考慮することにより検討すべきものである。③不合理性の判断要素となる労使交渉については、その結果だけに着目するのではなく、「具体的な経緯」をも勘案すべきである。

最高裁は、上記②に関し、正職員の基本給は、勤続給としての性質のみではなく、職務給や職能給としての性質を有するとみる余地があり、このような様々な性質を有する可能性がある基本給の支給目的も確定できないとし、一方、嘱託職員の基本給は勤続年数に応じて増額されることもなかったこと等からすると、正職員とは異なる性質・目的を有しているとした。ところが、原審は正職員の基本給につき、年功的性格を有すると認定することと、他の性質の有無・内容及び支給目的を検討せず、嘱託職員の基本給についても、その性質・支給目的を何ら検討していないとします。

また上記③についても、原審は交渉結果についてのみの事実認定にとどまり、X及び労働組合からの労働条件見直し要求に対するYの回答や、これに対する組合等の反応の有無・内容といった具体的な経緯を勘案していないとし、これら原審判断の問題点を差し戻しの理由としました。

第4 (名古屋高裁差戻審 (令和8年2月26日) の判断)

差戻審は、基本給について不合理な相違があるという点で、一審・二審判決を維持しつつ、Xの基本給につき10万円 (率でいえば定年退職時の約55%) を下回る限度で不合理と認め、60%としていた基準を変更し損害賠償額を減額させました。

最高裁が指摘した問題点 (第3の②と③) に応える判決理由は以下のとおりです。

第3②のうち、基本給の「性質」については、正職員には複合的な性質 (A勤続給・B職能給・C職務給) があることを認めつつ、A・Bの割合は限定的でC (指導員の業務に従事したことに対する職務給) の占める割合が大きいです。一方、嘱託職員はA・Bの性質は認められず、賃金体系は勤務形態により、指導員職か事務職かといった職務内容で決められることからC職務給の性質を有すると認めます。そのうえで、嘱託職員の基本給は、正職員の基本給の大きな割合を占める職務給と同質であり、教習業務の経験が豊富な嘱託職員の基本給が、若年正職員や指導員資格取得直後の基本給 (10万5500円～10万8000円) を大きく下回ることとは不合理と判断します。

なお、基本給の「目的」については、若い正職員の定着や労働意欲の向上等が支給目的に含まれていたと認め、一方、嘱託職員については、Xの基本給が高齢厚生年金

の受給開始年齢である61歳に減額されていることから年金受給までの間の生活保障という目的が含まれていたことが窺えると言及することとされます。

また、第3③の「労使交渉の経緯」については、Yが具体的な説明を拒否したなどの経緯を認定したうえで、X及び労働組合がYの不誠実な対応により具体的に協議することができなかったと判断します。

第5 (性質・目的に着目した基本給の不合理性判断について)

第3②の判断基準である「性質」「目的」は旧労契法20条を統合したパート・有期労働法8条で明記されているものです。当該待遇に係る「性質」については、客観的に捕捉することが比較的容易であり、一般的には、各種手当の不合理性判断になじみます。一方、「目的」という用語は多分に主観的な意味合いが含まれ (同法8条も「当該待遇を『行う』目的と規定します」)、使用者の賃金・人事施策上の裁量 (経営判断・経営戦略) も尊重されるべきという意味においては、基本給・賞与・退職金といった長期雇用を前提とする基幹的な待遇の不合理性を判断する場面で影響を及ぼしやすいといった傾向があるといえます。

第3の②を示すにあたり、最高裁は、メトロコマース事件の最高裁判決を参照します。同事件の最高裁は、退職金につき正社員基準の4分の1を支給しないことを不合理と判断した高裁判決を破棄し、契約社員への退職金の不支給を不合理でないとします。この判断は、退職金の「性質」 (労務対価の後払い・功労報償等) を認定しつつも、使用者の裁量に基づく「目的」 (正社員として職務を遂行し得る人材の確保やその定着) を尊重したものと考えられることもできます。ただし、より重要な点は、このような目的に沿った人事施策がとられていると評価されたことです。例えば、正社員につき、職務遂行能力の向上度合いに応じた基本給 (職能給) 制度のもと、長期的視点に立った人材育成・活用の仕組み (広範な人事異動、等級キャリア制度等) が整備され、退職金が職能給部分をも基礎に算出されているという支給目的に合致した実態があり、一方、契約社員においては職務を基準とした基本給制度のもと、会社本位の人材活用が行われていないとすれば、契約社員に退職金を支給しないことも必ずしも不合理であるとは評価されないものと考えられます。

そこで、名古屋自動車学校事件の差戻審判決をどう評価するかですが、本件はメトロコマース事件とは異なり、若い正職員の人材確保といった「目的」は認められるものの、役職に就く幹部との差額は1600円～2万1000円程度にとどまることから、職能給としての「性質」は限定的で、目的と実態とが合致しません。このような場合、基本給における相違は、「目的」からの認定は困難で、職務給としての「性質」がより重視されることとなり、相違を不合理とすることの判断は妥当と考えられます。

第6 (差戻審から得ることができる実務上の留意点)

基本給は、各種手当等と異なり正規・非正規労働者の双方に支給されるもので、その「性質」や「目的」は個々の事業主において決定されるべきものです。この場合、使用者が抱いた支給目的 (正社員人材の確保・定着) に従った不合理性判断の評価に結び付けようとするのであれば、その目的に沿った支給基準や人材活用の仕組みなどの客観的・具体的な実態が備わっていることが求められます。つまり目的のみをもって、基本給の相違の不合理性が否定されるわけではありません。

最後に、今後の法改正を含め実務における留意事項を2点指摘しておきます。

パート・有期労働法の施行規則2条1項の改正により (本年10月施行)、雇入れ時に明示すべき特定事項として、同法14条2項の規定による説明を求めることができる旨が追加されます。この点、本件では、YがXからの説明の求めに対し、賃金の相違が不合理でないことを具体的に説明しなかったと認定されています。今後においては、基本給が相違する理由について説明を求めてくる非正規労働者が増加することが予測されます。その際は、正規・非正規労働者間の基本給が相違する理由について、性質・目的の面から運用実態と合致した説明をすることが益々重要となります。

また、従来から存在する規定として、非正規労働者に適用する就業規則を作成・変更しようとする際の意見聴取の努力義務規定があります (同法7条)。この場合も、非正規労働者からの聴き取り過程で、真摯な意見交換を行ったという「具体的な経緯」そのものが、不合理性評価に影響を与えるその他の事情となり得ます。

これら2つの規定を積極的に活用し、基本給の性質・目的についての認識を労使で共有し、相違する割合を含めて非正規労働者の納得性を高める努力をしておくことは、訴訟上の対応にとどまらず、正規労働者を含めた企業全体の健全な発展のために有意義に作用するものと考えます。



一宮労務管理センター 特定社会保険労務士 宮田 雅史

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。

労働者数50人以上の事業場では、労働安全衛生法に基づき、産業医を選任することが義務付けられています。

今般、労働安全衛生規則の一部が改正され、産業医の選任時だけでなく辞任、解任又は退任があった場合にも、所轄労働基準監督署長へ、当該産業医の氏名及び辞任等の年月日等を遅滞なく報告することが新たに義務付けられました。



産業医制度の詳細については、厚生労働省のホームページ

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anzeneisei02.html)

または右の二次元コードからご確認ください。

当協会・地区協会の事務局責任者会議を開催

当協会は、県下各地区労働基準協会の専務理事と毎年3回定期的に、会員企業等の労働条件や安全衛生水準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7日(金)、当協会9階研修室にて2026年度の1回目の会議を開催しました。

会議では、来賓として出席していただいた愛知労働局労働基準部長の小笠原哲治氏からご挨拶をいただいた後、愛知産業安全衛生大会の結果報告、労働法無料セミナーの開催状況、今後のセミナー予定、愛知健康安全交流会の進捗状況、全国産業安全衛生大会の申込状況、当協会が発行する修了証変更の計画、講習会場の変更、今年度の新規講習(XY線特別教育/石綿作業主任者外国語コース(トルコ語))、講習会運営管理システムの再開発状況などについて、当協会から報告説明を行い、地区労働基準協会との意見交換を行いました。

労災保険上乗せ制度のご案内

労災保険上乗せ制度のご案内

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 50% 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2,834万円の死亡保険金

(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2丁目1-36 NUP・フジサワ丸の内ビル8F 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3-22-21 損保ジャパン名古屋ビル9F

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。

(SJ126-10420SJ24-04607 2026.7.6)

自律的な化学物質管理の進め方について（基礎編） ～もう一度はじめてからていねいに！～をウインクあいちにて開催

当協会/愛知健康安全交流会は、7月31日（金）ウインクあいち（愛知県産業労働センター／名古屋市中村区）1201会議室において、セミナー「自律的な化学物質管理の進め方（基礎編）～もう一度はじめてからていねいに！～」を開催し、企業の安全衛生担当者や管理者等（会場参加約70名、WEB参加850名）が受講しました。

安全衛生コンサルタントの宮崎剛匡氏が講師となり、化学物質管理の全体像、中小企業で起こりやすい見落としのよくある例、SDSの読み方、リスクアセスメントの基本進め方、中小企業でも導入しやすい管理方法について、基礎的な事項から丁寧な解説が行われました。また、厚生労働省が開発した化学物質の危険性や有害性を評価するための無料ツールであるクリエイト・シンプルを実演しての解説も行われました。



講師 宮崎氏



会場の様子



労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナーを豊田商工会議所にて開催

当協会は、8月6日（木）、豊田商工会議所の会議室において、県下14の地区労働基準協会との共催により「労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナー」を開催し、企業の労務担当者等約70名が受講されました。

本無料セミナーは、職場の労働トラブル防止に役立てるため、2021年度から労働基準法、労働安全衛生法や労働保険制度を分かりやすく学ぶことができる労働実務基礎講座として継続して開催しています。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。

セミナーでは、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で役立つ教本『労務管理の早わかり』を無料配付し、好評を得ています。

セミナー冒頭には、ご後援をいただいている愛知労働局 豊田労働基準監督署長 堀井泰成 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、最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策や職場における熱中症対策などについて説明がありました。

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 副会長 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 専務理事・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



堀井署長



講師 市之瀬 氏



会場の様子



リフレッシュ体操の様子



講師 石田 氏

また、当日は、本無料セミナーの休憩時間や前後の時間を利用して、「愛知県下労働基準協会『企業の労働110番』労働相談室」の臨時（出張）相談室が開設され、相談員（アン・ドゥ社労士事務所 代表 社会保険労務士 安藤 清美 氏）による無料相談が行われました。

本セミナーは、今年度も10回の開催を計画しており、次回は9月25日（金）アイプラザ半田 小ホール（半田市東洋町1-8）にて開催されます。

以降は、10月6日（一宮市）、11月5日（岡崎市）、11月16日（豊川市）、12月2日（西尾市）、来年2月4日（瀬戸市）、3月予定（名古屋）で開催されます。



相談員による相談の様子

技能講習等講習会予定表

		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	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)
	10月	30	江南市民文化会館	10/4.11.18	トヨタ L&F 小牧		
		2	ポーラ名古屋ビル	5.6.7	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	5.6.7	トヨタ L&F 白金
		5	豊川市文化会館	4.11.18	水谷運輸倉庫		
				11.17.18	トビー工業		
		9	ポーラ名古屋ビル	13.14.15	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	16.19.20	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)
				13.14.15	トヨタ L&F 白金		
		20	ポーラ名古屋ビル	21.22.23	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)		
	11月			22.23.26	トヨタ L&F 白金	27.28.29	トヨタ L&F 白金
		29	ポーラ名古屋ビル	30.11/2.4	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	30.11/2.4	トヨタ L&F 白金
				11/1.8.15	水谷運輸倉庫		
		7	トビー工業	8.14.15	トビー工業		
		9	ポーラ名古屋ビル	10.11.12	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)		
				10.11.13	トヨタ L&F 白金	16.17.18	トヨタ L&F 白金
		10	とよはし産業人材育成センター	11.12.13	とよはし産業人材育成センター		
		13	トヨタ教育センター	14.15.16	トヨタ教育センター	21.22.23	トヨタ教育センター
		18	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	19.20.24	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)	25.26.27	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)
				26.27.30	トヨタ L&F 白金	30.12/1.2	日本製鉄人材育成センター (旧 NSB)
		25	江南市民文化会館	29.12/6.13	トヨタ L&F 小牧		

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	18	24	24
	(実) トヨタ教育センター	26	25	29
	(学) ポーラ名古屋ビル		24	
	(実) 愛知製鋼㈱		27	
	(学) 豊川市文化会館		21	
酸素欠乏・硫化水素 危険作業主任者 【学科 2 日 実技 1 日】	(実) 日本車輛製造㈱		25	
	(学) ポーラ名古屋ビル			6
	(実) 大同特殊鋼			7
	(学) 西尾コンベンションホール			
	(実) アイシン素形材生技部	2		
ポークラ名古屋ビル	(学) 1.2	(学) 5.6	(学) 9.10	
	(実) 3or4	(実) 7or8	(実) 11or12	
	(学) 7.8	(学) 13.14	(学) 17.18	
	(実) 9or10	(実) 15or16	(実) 19or20	
	(学) 22.23	(学) 20.21	(学) 24.25	
豊田商工会議所	(実) 24or25	(実) 22or23	(実) 26or27	
	(学) 28.29	(学) 30or31		
	(実) 28or29			
	(学) 14.15			
	(実) 16or17			
とよはし産業人材育成センター	(学) 14.15	1.2	2.3	
	(実) 16or17	2.3	4or5	
		14.15	15.16	17.18
		21.22	27.28	
		29.30		
豊田商工会議所			7.8	10.11
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	1.2	13.14	4.5
		16.17	26.27	16.17
		30.10/1		24.25
	アイブラザ豊橋	1.2		
	豊田商工会議所	28.29		
とよはし産業人材育成センター			19.20	
			24.25	
プレス機械作業主任者【学科 2 日】	ポーラ名古屋ビル	28.29	4.5	
		22.23	2.3	
乾燥設備作業主任者 【学科 2 日】	岡崎市電業局会館		15.16	
	とよはし産業人材育成センター	28.29		
		1.2	29.30	
			19.20	
		11.12	13.14	10.11
はい作業主任者 【学科 2 日】	ポーラ名古屋ビル			20.21
		28.29		
石綿作業主任者 【学科 2 日】	ポーラ名古屋ビル			12.13
				(学) 30
				(実) 12/1.2.3.4
				(学) 30
				(実) 12/7.8.9.10
鉛作業主任者【学科 2 日】	ポーラ名古屋ビル			
ショベルローダー等運転 【学科 1 日 実技 3.5 日】	ポリテクセンター			
高所作業車 【学科 1 日 実技 1 日】	ポリテクセンター	(学) 24	(学) 9	
		(実) 28or29or30	(実) 14or15or16	
アーク溶接 【学科 1.5 日 実技 1.5 日】	(学) SDG			9.10
	(実) SDG			11or12
	(学) ポーラ名古屋ビル		17.18	
	(実) 愛知製鋼		20	
	(学) ポーラ名古屋ビル	5.6		
自由研習といし取替試験【学科 実技 1 日】	(実) 大同特殊鋼	12		
	ポーラ名古屋ビル	21	19	16
	豊田市福祉センター		20	
	トヨタ教育センター		21or22	
	アイシン教育センター		20	4
トヨタ教育センター				5or6
	(学) エイジエック	7.8	19.20	16.17
	(実) エイジエック	9or10or11	21or22or23	18or19or20
	(学) ポーラ名古屋ビル		5.6	
	(実) エイジエック		7or8or9	
産業用ロボット (検査・教示) 【学科 2 日 実技 1 日】	(実) TECNOREACH		7or8or9	
	(実) カブサキロボットスクール		7	
	(学) キラック★とよた	1.2		
	(実) トヨタ教育センター	8or9or10		

講習会	会場	9月	10月	11月
特別教育	ダイオキシン【学科 1 日】	ポーラ名古屋ビル		13
	粉じん【学科 1 日】	ポーラ名古屋ビル	9	
	低圧電気	ポーラ名古屋ビル	(学) 3	(学) 26
	【学科 1 日 実技 1 日】		(実) 4or7	(実) 27or28
	フルハーネス (6H)	ポーラ名古屋ビル	25	6
能力向上等	【学科・実技 1 日】		9	9
	テールゲートリフト特別教育	アイシン教育センター	(学) 8	(学) 25
	【学科・実技 1 日】		(実) 8	(実) 25
	X線装置・γ線照射装置取扱業務	ポーラ名古屋ビル		30
	安全衛生推進者【学科 2 日】	ポーラ名古屋ビル	17.18	
勉強会	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	ポーラ名古屋ビル	(学) 8.9	
	【学科 2 日 実技 1 日】		(実) 10or11or14	
	SDG ㈱		(学) 5.6	
			(実) 7	
安全衛生推進者【学科 2 日】	日本特殊陶業市民会館		29.30	
	マスコットテスト【学科 1 日】	岡谷鋼機名古屋公会堂	18	
	建築物点検調査者【学科 2 日】	ポーラ名古屋ビル	15.16	1.2
	工作物点検調査者【学科 2 日】	ポーラ名古屋ビル	7.8	7.8
	化学物質管理者【学科 2 日】	ポーラ名古屋ビル	23.24	18.19
化学物質管理者【学科 1 日】	ポーラ名古屋ビル	11	21	
	衛生管理者 (一働)【学科 4 日】	ポーラ名古屋ビル	15.16.17.18	2.3.4.5
	エクソ操作業主任者【学科 4 日】	ポーラ名古屋ビル		19.20.21.22
	潜水士【学科 2 日】	日本特殊陶業市民会館	15.16	

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	25 アイブラザ半田	6 アイブラザ宮	5 岡崎市ビュウセンター 16 豊川市文化会館
「生涯現役」を標準に変えていく～高年齢者の安全とエイジマネジメントの実践～	3 岡谷鋼機名古屋公会堂		
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 ウイंक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 ウイंकあいち		
企業のカスタマーハラスメント対応セミナー～事前の備え・初動対応・事後対応～		9 ウイंकあいち	
「腰痛対策等」工学的領域・作業効率から見た作業改善～事例発表～		14 ウイंकあいち	
事例から学ぶ! 自律的な化学物質管理の進め方 (応用編)～成功・失敗事例から実践のポイントを学ぶ～			13 岡谷鋼機名古屋公会堂
産業保健フォーラム			19 ウイंकあいち
労災保険実務講座			30

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	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)
		中国語・ベトナム語・ポルトガル語	学科 【2日】	10/12.18 ポーラ名古屋ビル	実技 【3日】	10/19.20.21 トヨタ L&F 白金
		英語・ポルトガル語	学科 【2日】	11/21.22 ポーラ名古屋ビル	実技 【3日】	11/23.24.25 トヨタ L&F 白金
		英語・中国語・ベトナム語・ポルトガル語	学科 【2日】	10/3.4 ポーラ名古屋ビル	実技 【3日】	10/5 トヨタ教育センター
		トルコ語	学科 【3日】	10/10.11.12 ポーラ名古屋ビル		
特別教育	アーク溶接 外国語コース	中国語	学科 【2.5日】	9/12.13.14 ポーラ名古屋ビル	実技 【0.5日】	9/14 ポーラ名古屋ビル
		ベトナム語・ポルトガル語	実技 【1日】	9/15 SDG		
			学科 【2.5日】	11/13.14.15 ポーラ名古屋ビル	実技 【0.5日】	11/15 ポーラ名古屋ビル
			実技 【1日】	11/16 SDG		

日付の表示は、土・日・祝日です。