

11

2018

vol.518

公益社団法人愛知労働基準協会



水玉紋赤口縁大正ガラス一輪挿し

Aichi Labour Standards Public Interest Incorporated Association
ARK
エー・アール・ケイ マンスリー

CONTENTS

- 2・3 ・ARKインタビュー
- 4 ・11月は「労働保険適用促進強化期間」です
・災害発生状況
- 5 ・11月は「過重労働解消キャンペーン」期間です
～長時間労働の削減に向けた監督指導や無料の電話相談等を実施～
・「働き方改革推進大会あいち2018」申込受付中
- 6 ・「産業保健セミナー2018inあいち」報告
・「あいち地域両立支援推進チーム」平成30年度第1回会議
- 7 ・愛知 治療と仕事の両立支援シンポジウム
- 8 ・新しい36協定の締結に当たって留意すべき事項
- 9 ・中央労働災害防止協会中小企業無災害記録証授与制度申請のご案内
・平成30年度賃金セミナー
同一労働同一賃金法制に対応する賃金制度の設計と移行方法
- 10 ・セミナー開催案内
・当協会の「転倒災害防止」への取り組み
- 11 ・第77回全国産業安全衛生大会2018in横浜
・第78回（2019年度）全国産業安全衛生大会開催のお知らせ
- 12 ・技能講習等講習会予定表

ARKインタビュー

当協会役員の安全衛生や働き方に関する考え方等を紹介するコーナー。今月は河合副会長です。

副会長 河合 満 氏 (トヨタ自動車株式会社 副社長)

【略歴】

1966年にトヨタ自動車工業(株)(現トヨタ自動車(株))入社。2005年に本社工場鍛造部部長、08年に本社工場副工場長、13年に技監、15年に専務執行役員。17年に副社長に就任し、現在、工場統括および安全健康推進部統括を務める。17年から当協会副会長。



河合副会長

「信頼と情熱」

まず初めに、安全に対するお考えをお聞かせください。

私は15歳で当社の技能者養成所(現トヨタ工業学園高等部)に入り、2年生から工場で働いてきました。今のように標準書や要領書等はなく、先輩やおやじ(組長や工長)から技術を見て盗んで仕事を覚えていきました。当時は安全対策も十分ではありませんでしたが、先輩たちは安全に非常に厳しかったですね。「そんなことをしたら怪我するぞ」とよく怒られましたが、本当に面倒をみてもらいました。そのおかげで今日の自分があると思っています。

さて、安全活動については、細部まで本当に一生懸命に取り組んでいます。しかし、災害件数はここ3年ほど横ばいです。若手社員には要領書等で教えますが、その一行には「ボルトを締める」としか書かれていません。締め過ぎや不足していたらどんな不具合になるか。工具の持ち方・姿勢等基本や要素能力が多く含まれています。それらを疎かにすれば、品質問題や災害に繋がります。しっかりと教えて腹落ちさせる、そこが一人ひとりに徹底されているのかと心配しています。

そして、心の部分が欠けていないかと。電話やメールではなく、顔を見て話さなければいけません。コミュニケーションです。上司が部下に関心を持ち、寄り添って話をすることが大切です。部下が上司は気にかけてくれていると思えば、信頼関係ができ、厳しく指導しても、怪我しないよう叱ってくれたようになります。そうすると、いろいろ尋ねてきますし、何でも言うようになる、風通しが良くなります。このことが安全にはとても重要なことです。

また、知識はしっかり教えなければいけません。その知識を意識に変えて自分で行動してほしいですね。本来、自分の身は自分で守るものです。獣に襲われる危険の中、のんびり構えていませんよね。意識して行動して、自身を守る、こういう人をつくっていかねばなりません。

今は装置にも頼り過ぎてもいます。装置が誤作動したら大きな怪我につながります。他社の工場で爆発が起きたとき、部下が「当社は検知装置がついているから大丈夫」と言ったので、機能しないときもあると怒りました。毎年機能チェックしているとのことでしたが、外部の影響で機能しなくなることもあり得ます。私は人間の五感とか感性を常に育てるべきだと思っています。

講演会等で、「河合さんは自動化が進む中でも手作業を大事にするのか」と質問されますが、自動化は感性の優れた腕の良い匠が、その技能を機械に教え込んだんです。すべてを機械に頼ってしまうのは良くないと思っています。品質も安全も感性のある人を育てていくことが大事です。

健康についてはどのようにお考えですか。

私は、基本的には鍛造部の現場にいます。それは「勘」を鈍らせたくないからです。55年間、現場で働いてきて、音や臭い、空気の流れ、それらの少しの違いで、おかしいぞという「勘」が働きます。組織や人についても、雰囲気、4S(整理・整頓・清潔・清掃)、社員の顔色等で、「バタついている」「上司と部下がうまくいっていない」という「勘」が働くんです。

課長時代は毎日、休憩時には休憩所に行って冗談を言っていました。これに対して、2人ほどがちょっかいを出し、4、5人が笑う、つられて2、3人が笑う、無表情の者も1、2人いるという具合に、組によってパターンがあります。いつものパターンどおりなら問題はありませんが、ちょっかいを出してくる部下が黙っている、笑うタイミングが遅い、心から笑っていないときがあります。毎日行っているから変化がわかるんです。そこですぐに、上司に「〇〇の様子がおかしくないか」と言うと、変わったところはないとのこと。しかし、本人に尋ねると、「父親が大きな病気になって落ち込んでいました」と。メンタル不

調者を出さないためには、直接の上司が常日頃からコミュニケーションをとり、ちょっとした変化に気づく、部下に寄り添って、その気もちになって考えてやることです。そうすれば、深刻な状態になる前に食い止めることができますと思います。

精神的な不安があれば、良い仕事はできません。何といても、安全と健康はすべてのベースです。

「働き方改革」が大きなテーマになっていますが、これについてはいかがでしょうか。

当社も100年に一度の大変革時代です。1兆円超を投入して、電動化や自動運転等の新技術の研究開発をしながら、限られた人で約1,000万台の車を生産していかなければなりません。ですから、「働き方改革」は非常に重要です。

トヨタ生産方式において「7つのムダ」というものがありますが、管理系の仕事にも、資料、会議、調整等いくつもムダがあります。例えば、上司に報告するための資料なら徹底的に減らすべきです。私は「正味付加価値時間を最大限にする」と言っています。「モノは売る速さで流れながら形をかえていく」、つまり、形を変えずに流れていく搬送や品質チェック、溶接なら、火花が出たとき以外は付加価値を生んでいません。そうした時間をどう短縮するか。資料でも、A3・3枚にぎっしりと書いてきますが、要件は3、4行でこうしたいということ。資料作成に何時間かかっているのか、この時間はムダです。会議も、1人か2人しか発言しないならやめると。そこで、4月はすべての会議をやめさせました。そうしたら、5月から半分以下に減りました。

今までやってきたから、やるのではなく、必要なことは何か、付加価値を生むのかを考えていかないと「働き方改革」は進みません。

ご自身の仕事に対する取組み姿勢をお伺いできますか。

常にモチベーションを保つことですが、そのポイントは「改善」です。入社当初から、今よりもっと楽に、速く、良いものをつくりたいとの想いでやってきました。そして、上司や先輩に、「これは良い」「良く頑張った」と言われると、もっと改善しようと。こうしたモチベーションを、部下一人ひとりに持たせることを大事にしてきました。

私は、仕事も要領書もいつ変えても構わないと思っています。海外でも当社の要領書を使ってもらっていますが、半年も同じで良いのか、安全と品質の確保は必須ですが、その上で毎日変えろとまで言っています。今のやり方はベストではなくベターです。もっと良くするという意識を皆が持たないといけません。3歩より2歩が体も楽になるし、生産性も上がります。

そして、自分の仕事は自分で自由にできるようにしてやるんです。モチベーションが上がるし、人も育ちます。私たちもそうして育ちました。確かに失敗もたくさんありま

したが、改善もどんどんやりました。

求める人材像はどういったものでしょうか。

今の若い人たちはエネルギーを持っているし、賢い。「今の若い人は・・・」とよく言いますが、我々にはない凄味ものを持っている人も少なくありません。そんな彼らには、自分で考え行動できる人、リーダーシップがとれる人になってほしいですね。そうした人を育てていくことが一番大切です。そうでないと、日本の「ものづくり」は世界に負けてしまいます。但し、育てるとは、一方通行ではなく、お互いのコミュニケーションが大事です。

ご自身の健康法は何でしょうか。

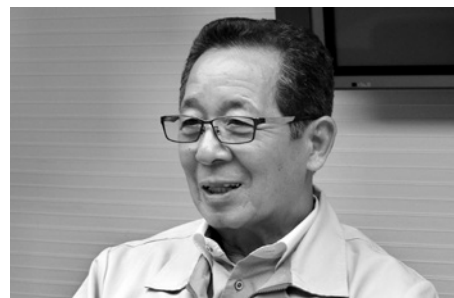
健康法は、何事も誠心誠意、その場その場をとにかく一生懸命やる、後で反省してよくよしないことです。終わったことはもう終わったと。上司から何か言われ、「期待した貴方が悪い」と(笑)。

それと、若いときから、24時間・365日、いろいろな計画をいっぱい入れて、わざと忙しくしています。1時間、空きがあれば何かを入れて、先のことも終わったことも考える暇をなくしています。秘書に翌日のスケジュールを聞いて、そうかと思い、それ以上先のことは考えません。もっとも、10日後くらいに、ちょっとかまさなければいけない会議がある(笑)ときは、それまでに考える時間を1時間つくって入れておきますが。

また、私は毎日6時過ぎに出勤して「鍛造温泉」と看板がかかった大きな風呂に入り、仕事が終わったらまた入って帰ります。ここで完全にオンとオフを切り替えています。お酒を飲んだり、ゴルフや釣りにも行きますが、少しでも時間がとれたら、その時間でできることをやって、自分の気持ちを切り替えています。

最後に座右の銘をお聞かせいただけませんか。

ずばり、「信頼と情熱」、言い換えると「愛とロマン」です。



【トヨタ自動車(株)の概要】

1937年創立の自動車の生産・販売会社。販売台数：9,384千台(2017年度)、資本金：6,354億円(18年3月末)、従業員数：74,890人(連結：369,124人、18年3月末)、連結売上高/当期純利益：29兆3,795億円/2兆4,939億円(18年3月期)。

11月は「労働保険適用促進強化期間」です

愛知労働局

労働保険制度は、労働者の福祉の増進に寄与する重要なセーフティネットの役割を持つ、労働者を保護する大切な社会保険制度です。しかし、小規模事業を中心に、新たに未手続事業が発生している現状があり、その数は増加傾向にあります。このため、愛知労働局では労働保険未手続事業の解消に向けて、年間を通じて取り組んでいるところです。さらに毎年11月を「労働保険適用促進強化期間」と定め、集中的に制度の周知に努めることとしております。

労働保険とは、労災保険と雇用保険の総称です。一人でも労働者（パート・アルバイトを含む）を雇う事業主は労働保険に加入し、保険料を納付する必要があります。

未加入の間に労災保険事故が発生した場合、さかのぼって保険料を徴収するほか、労災保険給付の全部または一部（40%）が徴収されます。事業主は適切に加入してください。

●電子申請での手続き、口座振替納付が便利です（電子申請は24時間、365日いつでもOK）。

●詳しくは、厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp> 労働保険 検索

お問い合わせ先

愛知労働局 労働保険適用・事務組合課 TEL：052-219-5503

災害発生状況

愛知労働局

愛知県の全産業死亡災害一覧

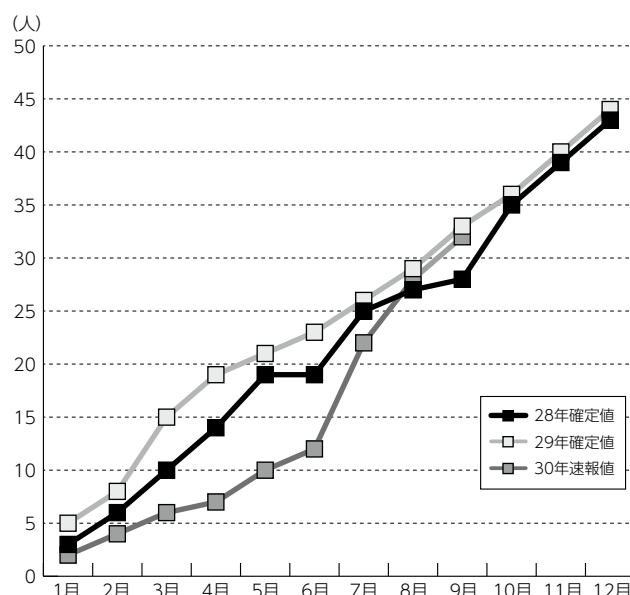
発生月・時間	業種	労働者数	被災者職名	年齢	事故の型	起因物	災害状況
9月 14:00~14:30	その他の事業	10~29	技術者	40代	はさまれ、巻き込まれ	エレベーター、リフト	エレベーターの検査中、隣接するエレベーターの異音確認と対処を行うこととした。被災者は、異音確認のため昇降路ピット内に入りかご内の補助者に対し、通常運転で2階まで上昇するよう指示し、補助者が通常運転で2階に上昇させたところ、被災者は下降してきたカウンターウェイトと壁面との隙間に頸部をはさまれた。
9月 16:30~17:00	建設業	10~29	作業員	60代	激突され	コンベア	設備の更新において、設備を搬出するため当該設備前面に設置されていた搬送コンベアを切り離して移動させていたところ、搬送コンベアが転倒し、その下敷きとなった。
9月 3:30~4:00	運送業	10~29	運転者	40代	交通事故(道路)	トラック	自動車道下り線において、走行車線を走っていた大型トレーラーが、2時間前に発生した玉突き事故により最後尾で停車していた大型トラックに追突した。追突した大型トレーラーを運転していた労働者が死亡した。
9月 16:30~17:00	製造業	30~49	作業員	40代	飛来、落下	金属材料	工場にて、出荷前製品置場の金属製ラックの中に、盤木を介して4段積みされた丸鋼の最上段の丸鋼1本が転がり落ち、そばにいた労働者が下敷きとなった。

愛知労働局管内死亡災害発生状況（平成30年10月5日現在の速報値）

平成30年発生分

業種	年別	平成30年	平成29年同期	平成29年確定値
製造業	製造業	13	9	11
	食料品製造業	0	1	1
	化学工業	1	1	3
	鉄鋼・非鉄金属	1	2	2
	金属製品	6	2	2
	一般・電気・輸送用	2	1	1
	その他	3	2	2
建設業	建設業	7	12	15
	土木工事業	2	4	6
	建築工事業	2	6	6
その他	3	2	3	
陸上貨物運送業		3	3	7
商業	商業	3	1	1
	卸売業	1	0	0
	小売業	2	1	1
その他	0	0	0	
清掃・と畜業		1	2	3
上記以外の事業		5	2	7
合計		32	29	44

月別死亡災害発生状況積算グラフ



11月は「過重労働解消キャンペーン」期間です ～長時間労働の削減に向けた監督指導や無料の電話相談等を実施～

厚生労働省

厚生労働省では、長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」に向けた対応として、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間と定め、過重労働や賃金不払残業等の撲滅に向けた監督指導や過重労働に関する全国一斉の無料電話相談といった取組みを行います。

1 重点監督を実施

各種情報や過重労働解消相談ダイヤルの結果等をもとに、過重労働や賃金不払残業等を行う企業に対する監督指導を集中的に実施します。

2 電話相談を実施

「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、労働局の担当官が相談に対応します。

実施日時 : 11月4日(日) 9:00～17:00

フリーダイヤル : 0120(794)713(なくしましょう 長い残業)

3 労使団体に対する要請

県下の各労使団体に対して、休暇の取得促進、長時間労働の削減をはじめとした、「働き方の見直し」に向けた要請を行います。

4 各種セミナー・シンポジウムの開催

愛知県内において、「働き方改革」を実現させるための情報の提供、長時間労働の削減に向けた啓発のためのシンポジウムやセミナーを以下のとおり開催します。

① 過労死等防止対策推進シンポジウム(過労死防止の重要性についての周知・啓発等)

11月20日(火) 13:30～16:20 名古屋国際センター 別棟ホール(名古屋市中村区那古野1-47-1)

② 過重労働解消のためのセミナー(過重労働の現状と過重労働防止に向けた対策、取組事例の紹介等)

11月22日(木) 14:00～16:30 アイ・エム・ワイ imyホール(名古屋市中区葵3-7-14)



「働き方改革推進大会あいち2018」申込受付中

愛知労働局

愛知労働局では、「働き方改革推進大会あいち2018」を開催します。参加は無料となっておりますので、ぜひご参加ください。

<大会の内容>

中京大学経済学部 客員教授の内田俊宏氏による基調講演や、実際に働き方改革に取り組んだ事業所の生産性向上の事例紹介・それにいたる苦悩と対応に関するパネルディスカッション等を行います。

<日時>

●12月13日(木) 13:30～(13:00開場)

●日本特殊陶業市民会館 ビレッジホール(名古屋市中区金山1-5-1)

<参加申込について>

インターネットより申込を行ってください。お申し込み後に「参加票」が表示されますので印刷の上、当日ご持参ください(申込期限:12月7日)。

https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/news_topics/event/0730_s_00007.html

QRコードを読み取って申込ページにアクセスできます。



お問い合わせ先

愛知労働局 雇用環境・均等部 企画課 TEL:052-972-0252

「産業保健セミナー2018 in あいち」報告

愛知労働局をはじめ当協会等共催により、10月5日（金）に電気文化会館イベントホール（名古屋市中区）において、「産業保健セミナー2018inあいち」を開催し、220名の方に参加いただきました。

愛知労働局 労働基準部長の黒部 恭志 氏の開会挨拶に始まり、全国THP推進協議会表彰伝達、愛知労働局 労働基準部 健康課長の浅井 俊章 氏による「治療と仕事の両立支援について」の講演、新日鐵住金(株)君津製鐵所 統括産業医の宮本 俊明 氏による「労働安全衛生法で求められる健康診断の目的と事業者責務の注意点」についての講演が行われました。

【開会挨拶】 愛知労働局 黒部部長

本年から第13次労働災害防止推進計画がスタートしたが、労働衛生関係では、過重労働による健康障害防止、治療と仕事の両立支援、メンタルヘルス対策に力を入れて取り組んでいく。健康障害防止は、長時間労働削減はもとより、健康診断での異常所見者への適切な対応が重要である。また、両立支援については、人口減少・高齢化社会の中、スキルを持った人に継続して働いてもらいたいとの観点から、その重要性は一層高まるものと予想される。



黒部部長

【全国THP推進協議会表彰伝達】

愛知THP推進協議会の小澤謙二会長より、THPを5年以上継続して実施し、その水準に進歩が認められたとして、岡崎信用金庫に進歩賞が授与された。

授与に対し、同金庫の氏原久元人事部長より、「非常に名誉なことであり、これを励みとして、より一層THP活動に注力していきたい」とのコメントをいただいた。



小澤会長(左)と氏原部長

【講演：治療と仕事の両立支援について】 愛知労働局 浅井課長

何から取り組みばよいか難しく考えがちであるが、既に多くの企業では、就業規則上、勤務制度、休暇・休職制度が整備されており、取組みの土台はできている。これをベースに「両立支援をやります」と宣言し周知して、次に相談窓口を設置していただきたい。その後、研修の実施、制度の柔軟化等の整備をお願いする。相談したいことがあれば、当課を利用してほしい。



浅井課長

【講演：労働安全衛生法で求められる健康診断の目的と事業者責務の注意点】

新日鐵住金 宮本産業医

企業の健康管理の重要なミッションは、①従業員が働くことが原因で病気になる事態を絶対に防ぐ ②働いている間に持病が悪化することもできる限り防ぐ ③病気が原因で十分に働けない事態はできる限り避けることにある。健康診断については、やりっぱなしが最も意味がなく、産業医意見を踏まえ、必要に応じた事後措置、保健指導、受診勧奨や職場環境改善等が重要になる。



宮本産業医

「あいち地域両立支援推進チーム」平成30年度第1回会議

愛知労働局、愛知県、名古屋市、愛知県医師会、当協会等で構成する治療と仕事の両立支援のための「あいち地域両立支援推進チーム」は、9月26日（水）に愛知県自治センター（名古屋市中区）において、平成30年度第1回会議を開催し、当協会も出席しました。

冒頭、愛知労働局 労働基準部長の黒部 恭志 氏より、「人口減少・高齢化が加速する中、両立支援がより必要となってくる。この会議で本件に係る各機関の取組状況の共有化を図ってほしい。」との挨拶があり、その後、当協会も含めた各機関の取組状況の報告が行われるとともに、今後の活動等について引続き共有化を図っていくことが確認されました。

愛知 治療と仕事の両立支援シンポジウム

愛知労働局は、10月2日(火)に日本ガイシフォーラム(名古屋市南区)において、「愛知 治療と仕事の両立支援シンポジウム」を開催し、企業の安全衛生担当者や産業医、医療従事者ら約500名が参加しました。マスコミ数社が取材に来ており、関心の高さがうかがえました。

愛知労働局長の高崎 真一 氏の開会挨拶に始まり、政府の働き方改革実現会議メンバーで、自身も乳がん治療と芸能活動の両立に取り組んでいる生稲 晃子 氏を交えたトークセッション、同局が全国に先がけて創設した「あいち治療と仕事の両立支援カンパニー」認証制度等に基づく企業および病院の認証式、認証企業等によるパネルディスカッションが行われました。

【開会挨拶】 愛知労働局 高崎局長

医療水準の向上、労働人口減少下における経験ある人に働き続けてほしいとの企業ニーズの高まりの中、治療を受けながら仕事を続ける両立支援の重要性はより増している。愛知労働局では、両立支援の自主的な取組みを促進するため、「あいち治療と仕事の両立支援カンパニー」認証制度等を創設するなど、本件に力を入れている。認証企業等の先進的な取組事例を参考に、各社で取組みを進めていただきたい。

【トークセッション】

がんサバイバルカンファレンス(株) 代表取締役 桜井 なおみ 氏、赤羽乳腺クリニック院長 赤羽 和久 氏、生稲 晃子 氏の3名により、がん患者として治療と仕事の両立に取り組む自身の経験や、医師としての立場等から意見交換が行われた。

その中で、「いまやがんは二人に一人は罹患する病気である。がん患者は周囲に迷惑をかけていると思い遠慮がちになるため、何でも言える環境づくりが大切である。」などの発言があった。

【認証式】

ブラザー工業(株)およびオーエスジー(株)が認証企業(ゴールド認証)として、(医)刈谷豊田総合病院がモデル病院として選ばれ、認証書等を授与された。

【パネルディスカッション】

桜井 氏をモデレーター、赤羽 氏を有識者とし、認証企業等の各代表者3名を交え、取組内容の紹介とパネルディスカッションが行われた。

<ブラザー工業(株)>

社内で独自に両立支援のガイドラインを作成し、全従業員を対象に具体的事例を含めた研修を行い、また、産業医と保健師が本社に常駐し、いつでも気軽に両立について相談できる体制を整えている。

<オーエスジー(株)>

治療者が支援を求める際に、診断書を常勤看護師に提出するが、病名を会社に伝えなくても配慮が受けられるなど、プライバシーに最大限配慮した治療者の気持ちを優先する制度を設けた。

<(医) 刈谷豊田総合病院>

仕事の継続等で悩んでいる患者を待つのではなく、看護師等が早い時期に自ら患者にアプローチする(いわゆるアウトリーチ型)制度を導入した。

パネルディスカッションでは、「長期の休職や退職は職場にとって大きな損失になる。各企業が具体的な両立支援策とその水準を示すことが従業員の安心につながる」などの意見交換がなされた。

「あいち治療と仕事の両立支援カンパニー」認証制度等とは

企業における治療と仕事の両立支援の自主的な取組みを促進することを目的に、その取組みが優良である企業を「あいち治療と仕事の両立支援カンパニー」として認証する制度(ゴールド認証・シルバー認証)。さらに、医療機関の役割も重要であり、先進的に取り組んでいる病院を「あいち治療と仕事の両立支援モデル病院」として認定。

URL <https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/content/contents/300927.pdf>

新しい36協定の締結に当たって留意すべき事項

厚生労働省は、2019年4月より、36協定で定める時間外労働に、罰則付きの上限が設けられることに伴い、36協定で定める時間外労働および休日労働について留意すべき事項に関して、新たに指針を策定しました。その概要は以下のとおりです。

- ①時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。(指針第2条)
- ②使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。(指針第3条)
 - ◆36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。
 - ◆「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」(平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達)において、
 - ✓1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること
 - ✓さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2~6か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることに留意しなければなりません。
- ③時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。(指針第4条)
- ④臨時的な特別の事情がなければ、限度時間(月45時間・年360時間)を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければなりません。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。(指針第5条)
 - ◆限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、通常予想することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。
 - ◆時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、(1)1か月の時間外労働及び休日労働の時間、(2)1年の時間外労働時間、を限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません。
 - ◆限度時間を超える時間外労働については、25%を超える割増賃金率とするように努めなければなりません。
- ⑤1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間(※)を超えないように努めてください。(指針第6条)

(※)1週間:15時間、2週間:27時間、4週間:43時間
- ⑥休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。(指針第7条)
- ⑦限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。(指針第8条)
 - ◆限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。
 - (1) 医師による面接指導、(2) 深夜業の回数制限、(3) 終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル)、(4) 代償休日・特別な休暇の付与、(5) 健康診断、(6) 連続休暇の取得、(7) 心とからだの相談窓口の設置、(8) 配置転換、(9) 産業医等による助言・指導や保健指導
- ⑧限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めてください。(指針第9条、附則第3項)
 - ◆限度時間が適用除外されている新技術・新商品の研究開発業務については、限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。また、月45時間・年360時間を超えて時間外労働を行う場合には、⑦の健康・福祉を確保するための措置を協定するよう努めなければなりません。
 - ◆限度時間が適用猶予されている事業・業務については、猶予期間において限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。

指針の全文はこちら <https://www.mhlw.go.jp/content/000350259.pdf>

中央労働災害防止協会 中小企業無災害記録証授与制度 申請のご案内

◆中小企業無災害記録証災害記録とは

中災防では、中小企業が自主的に安全衛生活動を進める上での目標となるよう「中小企業無災害記録証授与制度」を設けています。災害ゼロの安全で快適な職場づくりに向けて、是非この制度をご活用ください。

無災害記録とは

- ・業務上死亡または休業災害の発生していない状態が続いたある一定の日数の場合に対象となります。
- ・休業災害とは、休業1日以上（災害をいい、身体障害の対象となる不休災害を含みます）。
- ・通勤災害は、基本的には業務上における災害となりません。

ただし、企業・事業場の用意した交通手段（バスで移動する等）の事故に伴う災害は労働災害とし、無災害記録は継続されません。

第 Ⅲ 種 中小企業無災害記録証申請書

年 月 日											
事業場の名称											
代表者又は事業所長氏名											
印											
事業場の所在地											
(TEL.)											
所轄労働基準監督署長 署名				企業の資本の額又は出資の額 万円				企業全体の従業員労働者数			
申請事業場の業種 *1						申請事業場の平均労働者数 *2					
③ 記録起算年月日						④ 記録樹立年月日 *3					
昭和-平成 年 月 日						平成 年 月 日					
⑤ 記録日数 *4						申請日までの記録日数 *5					
業種	年月	労働日数	月末における労働者数	累計	年月	労働日数	月末における労働者数	累計	年月	労働日数	月末における労働者数
1	〇〇年 〇月		0	0			0	0			0
2				0				0			0
3				0				0			0
4				0				0			0
5				0				0			0
上記記録を樹立したことを確認する。											
年 月 日											
協会名											
代表者											
印											

③ 事業場設置日または業務上死亡もしくは休業災害等が発生した日の翌日から起算する（制度が変わり、災害が発生していない事業場も申請可能。ただし、労働しない日は除く。）
何らかの作業が行われた日（休日・半日稼働等）も1日として数える。

④ 事業場の業種と労働者数により、第1種から第5種までの5段階あるので「中小企業無災害記録日数表*」によりその記録樹立年月日を記入する。
⑤ 記録達成後も申請日まで無災害が継続していること。

① 中小企業（資本の額または出資の額の総額が1億円以下または常時使用される労働者数が300人以下の企業）であること。
② 中小企業に属する事業場で労働者が10人以上100人未満であること。
・労働者数の算出は、雇用の形態にかかわらず、事業場に属しているすべての労働者について行う。
・無災害期間中に労働者数の増減があった場合は、期間中の毎月末現在の労働者数の平均（小数点以下切捨て）とする。

*「中小企業無災害記録日数表」 <https://www.jisha.or.jp/chusho/record/file02.html> 参照

申請方法

- ・「申請書（別紙様式-1-2）」は、中災防ホームページ（<http://www.jisha.or.jp>）からダウンロードできます。（中央労働災害防止協会→技術サービス→中小企業支援等→中小企業無災害記録証授与制度→申請書）
- ・現在達成している最上位の種別の記録証について申請するものとします。なお、過去にさかのぼって（例：3種を達成しているのに1種や2種について）申請することや、記録達成後に無災害が中断した場合、過去に達成した種別以下の種別について申請を行うことはできません。
- ・申請書は、当協会から中災防に申請しますが、労働者からの「同意書」が必要になります。「同意書」は当協会からお送りします。

平成30年度賃金セミナー 同一労働同一賃金法制に対応する賃金制度の設計と移行方法

当協会は9月18日（火）、経営者、総務・人事労務担当者を対象に、標記セミナーを開催しました。正規雇用労働者と非正規雇用労働者が、同一の仕事をした場合に待遇差があるのは、労働契約法第20条で禁じられている「不合理な格差」に当たるのか。最高裁は初めて、通勤手当等を非正規社員に支給しないのは、その目的に照らし不合理であると認定しました。こうした判決を踏まえ、今後、企業は賃金項目ごとに格差の適否を検証するとともに、現状の賃金体系を見直すことが求められます。

今回のセミナーでは、これらに精通した(株)新経営サービス 人事戦略研究所 パートナーコンサルタントの佐藤 耕一 氏に「等級制度、基本的給与の設計、各種手当の設計等」を中心に、解説していただきました。



講演される佐藤 耕一 氏

セミナー開催案内

労災保険申請に係る実務対応

～請求書提出にあたっての留意点、請求書の書き方等請求種別ごとに徹底解説します～

業務災害や通勤災害が発生した場合、労災保険給付の請求手続を迅速かつ適正に行うには、正確な実務知識が欠かせないことは言うまでもありません。

本講座では、愛知労働局から、最近の労災補償行政の動向について説明していただいた後、労災給付請求書を作成・提出する際の留意点およびチェックポイントについて、療養・休業をはじめとして給付種別ごとに解説します。実務担当者の方々の参加をお待ちしております。

- 【日 時】 12月7日（金） 13：20～17：05
- 【会 場】 当協会 伏見第一ビル5階 研修室
- 【参加費】 会員：5,000円（愛知県下の各労働基準協会会員） / 非会員：6,000円
（愛知労働局説明は無料）
- 【講 師】 ①愛知労働局 労働基準部 労災補償課 主任労災監察官 織田 久代 氏
②元厚生労働事務官・特定社会保険労務士 高橋 健 氏（たかはし社会保険労務士事務所）
- 【内 容】 ①最近の労災補償行政の動向および問い合わせの多い相談事案
②労災保険申請に係る実務対応

申込方法	当協会ホームページに各セミナーの詳細を掲載していますので、そちらから申込用紙をダウンロードして必要事項をご記入の上、FAXでお申込みください。
お問い合わせ先	（公社）愛知労働基準協会 教育事業部 TEL 052-221-1439 / FAX 052-221-1440

当協会の「転倒災害防止」への取組み

愛知労働局は、第13次労働災害防止推進計画の重点項目である「転倒災害防止」に向けて、「危なさとおきあおう」をキーワードに意識向上に取り組んでいます。

今回、当協会は愛知労働局と共同で「転倒災害防止」に関するポスターを制作し、名古屋鉄道㈱の協力を得て、同社の7駅に10月1日～31日の1か月間、ポスターを貼付し、注意喚起を行いました。



名古屋駅



金山駅



神宮前駅



栄町駅

上記に加え、東岡崎駅、一宮駅および犬山駅にポスターを貼付しました。

第77回全国産業安全衛生大会2018in横浜

中央労働災害防止協会（中災防）「主催」、神奈川労働安全衛生協会「協力」、当協会をはじめとした各都道府県労働基準協会（連合会）等「協賛」、厚生労働省等「後援」による標記大会が、10月17日（水）～19日（金）の3日間、25年ぶりに横浜で開催され、国内最大の安全衛生に係る大会として、全国各地から11,200名、うち愛知県からは797名の方が参加されました。

初日の開会式では、中災防の副会長を務める当協会会長の**大野 智彦**が、協力・協賛・後援の関係団体へ謝辞を述べた後、「今年度が第13次労働災害防止計画（13次防）の初年度であることから、今年の大会は『安全・健康の決意新たに トップの率先 現場の改善』をテーマに、関心が高まっているISO45001や健康経営、第三次産業における活動事例等、安全・健康で快適な職場づくりに有益な情報やアイデアを提供したい。」と開会の辞を述べました。その後、中西 宏明会長（日本経済団体連合会会長）の「労働災害ゼロを目指すことは最も重要な経営課題。大会の成果を従業員の安全と健康、そして経営基盤の強化につなげてほしい。」とのビデオメッセージによる大会式辞、厚生労働大臣（代読）、スポーツ庁長官、神奈川県知事および横浜市長の祝辞、神奈川労働安全衛生協会会長の挨拶が行われました。



大野副会長
(当協会会長)

表彰式（中災防会長賞、顕功賞および緑十字賞）をはじめ、13次防の目標達成には、経営トップの率先の下、職場での自主的な安全衛生活動の改善が必要。本大会を契機に、労働災害による犠牲者をこれ以上出さないとの決意を新たに、すべての関係者が一丸となって防止対策に取り組むことを誓う。」との大会宣言が満場一致で採択されました。続いて、厚生労働省労働基準局長の講演、中災防ヘルスケア・トレーナーによる体操、東京大学名誉教授の伊藤 元重氏による「日本の未来－働き方改革、高齢化、技術革新」と題した特別講演が行われました。伊藤氏は、「AI（人工知能）やIoT（モノのインターネット）ですべての仕事ができるわけではない。我々はできない分野の能力を高めながら、AIやIoTに使われるのではなく、それらを使っていくことが重要。そうすることで、長時間労働の是正をはじめとした働き方改革も進んでいく。」と強調されました。

2日目・3日目には、製造業主要10団体と厚生労働省、経済産業省および中災防による「製造業安全対策官民協議会」による特別セッションをはじめ、14の分科会で約270題の講演、研究発表、特別・事例報告、パネルディスカッションが行われました。この中で、(株)吉野家ホールディングス会長の安倍 修仁氏、ウォーキングドクターのデューク 更家氏や野球解説者で前横浜DeNAベイスターズ監督の中畑 清氏も登壇されました。

本大会は、参加者が幅広い視点から安全衛生を考える機会として大変有意義でした。

また、国内最大級の安全衛生保護具・機械等の展示会「緑十字展 2018in横浜」も同時に開催され、168社・団体が出展し、22,535名の方が来場されました。

平成30年度緑十字賞 受賞者紹介

前記大会の表彰式において、当協会が推薦した2名の方が、「長年にわたり我が国の産業安全または労働衛生の推進向上に尽くし、顕著な功績が認められる」として、「緑十字賞」を受賞されました。

【安全衛生】

野々山 好一 様（デンソー安全衛生協議会 事務局長）

舟橋 義雄 様（瀬戸労働基準協会 参与）



野々山 好一 様



舟橋 義雄 様

第78回（2019年度）全国産業安全衛生大会開催のお知らせ

中央労働災害防止協会

2019年度は、第78回全国産業安全衛生大会として、京都市で開催します。皆様のご参加をお待ちしています。

開催期間：2019年10月23日（水）～10月25日（金）	主 催：中央労働災害防止協会
開催地：京都府京都市	協 力：公益社団法人京都労働基準協会
大会テーマ：平安の思いを込めた京の地で 新たに誓う 安全と健康	協 賛：当協会をはじめとした各都道府県労働基準協会（連合会）
会 場：23日 総合集会 みやこめっせ / 24日、25日 分科会 みやこめっせ、京都パルスプラザ他	

なお、要項に基づいて事業場等から、標記大会における労働安全衛生の研究（事例）発表を募集しています。多くの方のご応募をお待ちしています。

●研究発表応募締切り 12月21日（金）当日消印有効

●応募先・お問い合わせ先 中央労働災害防止協会 教育推進部 イベント事業課（大会事務局）

〒108-0014 東京都港区芝5-35-2 TEL 03-3452-6402 大会メールアドレス：taikai@jisha.or.jp

研究発表募集要項については下記ホームページをご参照ください。https://www.jisha.or.jp/taikai/2019/pdf/research.pdf

技能講習等講習会予定表

フォークリフト運転(31Hコース)	月	学 科		実 技					
		日	会 場	日	会 場	日	会 場	日	会 場
		11月	2	ポーラ名古屋ビル	5.6.7	NSB東海	8.9.12	NSB東海	4.11.18
	9	ポーラ名古屋ビル	13.14.15	NSB東海	16.19.20	NSB東海	11.18.25	トヨタ&F北名古屋	
	9	トヨタ教育センター	10.11.12	トヨタ教育センター	17.18.19	トヨタ教育センター			
	15	江南市民文化会館	18.25.12/2	オークマ(株)					
	20	NSB東海	21.22.26	NSB東海	27.28.29	NSB東海			
	29	伏見第一ビル	30.12/3.4	NSB東海	12/29.16	水谷運輸	12/1.2.3	トヨタセンター	
12月	7	ポーラ名古屋ビル	10.11.12	NSB東海	13.14.17	NSB東海	9.16.23	トヨタ&F小牧	
	17	NSB東海	18.19.20	NSB東海	21.25.26	NSB東海			
1月	8	伏見第一ビル	9.10.11	NSB東海	15.16.17	NSB東海			
			13.20.27	水谷運輸	13.20.27	トヨタ&F北名古屋			
	17	NSB東海	18.21.22	NSB東海	23.24.25	NSB東海			

講習会の名称	会 場	11月	12月	1月
ガス溶接 【学科1日実技1日】	(学)伏見第一ビル			17
	(実)豊田自動織機			19
	(学)ポーラ名古屋ビル	21	11	
	(実)トヨタ教育センター	24	15	
	(学)ポーラ名古屋ビル			21
	(実)愛知製鋼			22
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)6.7	(学)4.5	(学)8.9
		(実)8or9	(実)6or7	(実)10or11
		(学)13.14	(学)11.12	(学)15.16
		(実)15or16	(実)13or14	(実)17or18
		(学)20.21	(学)19.20	(学)22.23
		(実)22or23	(実)21or22	(実)24or25
	(学)27.28			
	(実)29or30			
	豊橋管内		(学)13.14	
	(実)17or19			
有機溶剤作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	5.6	4.5	22.23
		19.20	19.20	
		26.27		
	伏見第一ビル	12.13	11.12	9.10
				15.16
	豊橋管内	26.28		
トヨタ教育センター	20.21			
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	3.4	5.6	8.9
		15.16	10.11	15.16
			20.21	24.25
	伏見第一ビル	8.9		
		21.22		
		27.28		
	豊川市文化会館	21.22		30.31
プレス機械作業 主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		17.18	29.30
	伏見第一ビル	1.2		
乾燥設備作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	7.8		8.9
	伏見第一ビル		13.14	

講習会の名称	会 場	11月	12月	1月	
技能講習	はい作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	1.2		
		伏見第一ビル		17.18	
	石綿作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		12.13	
	鉛作業主任者【学科2日】	伏見第一ビル	5.6		
	ショベルローダー等 運転【学科1日実技2日】	伏見第一ビル	(学)6		
		ポリテクセンター	(実)7.8.9 or12.13.14		
特別教育	高所作業車 【学科1日実技1日】	ポーラ名古屋ビル		15	
		ポリテクセンター		16or17	
	アーク溶接 【学科1.5日実技1.5日】	(学)(実)ポーラ名古屋ビル	13.14		
		(実)豊田自動織機	17		
		(学)ポーラ名古屋ビル			19.20
		(実)ポリテクセンター中部			26
		(学)伏見第一ビル	15.16	20.21	
		(実)ポリテクセンター中部	23	22	
	(学)(実)伏見第一ビル			21.22	
	(実)愛知製鋼			24	
(学)(実)ポーラ名古屋ビル			30.31		
(実)愛知製鋼			2/7		
自由研削といし取替・試運転 【学科1日実技0.5日】	(学)(実)ポーラ名古屋ビル	12		28	
機器研削といし取替 試運転 【学科1日実技0.5日】	(学)(実)トヨタ教育センター		4.5		
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		3.4		
	(実)三菱電機		5or6or7		
ダイオキシシン	ポーラ名古屋ビル		3		
石綿作業従事者 【学科1日】	ポーラ名古屋ビル	12			
粉じん【学科1日】	ポーラ名古屋ビル	26			
低圧電機 【学科1日実技1日】	(学)(実)ポーラ名古屋ビル	5.6	17.18	10.11	
		20.21			
フルハーネス型特別教育	伏見第一ビル	14			
	ポーラ名古屋ビル	14			
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	12			
能力向上等 勉強会	安全管理者選任時研修【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	13.14	21.22	
	局所排気装置等自主検査者 【学科2日実技1日】	(学)(実)ポーラ名古屋ビル	(学)26.27 (実)28or29	(学)15.16 (実)17or18	
	衛生管理者(一種)【学科4日】	伏見第一ビル		3.4.5.6	
	潜水士【学科2日】	伏見第一ビル	19.20		

研修などの名称	11月	12月	1月
危険予知訓練 (KYT) 1日研修	26	14	
職場リーダー向けリスクアセスメント	22		
外国人技能実習制度養成講習	17.18.19.23		
第3回労務管理セミナー	7		
第4回労務管理セミナー	30		
労災保険実務講座		7	
化学物質管理セミナー	19		
第一回メンタルヘルスセミナー	14		
現場第一種管理者研修			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。 ※日付の■の表示は、土・日・祝日です。

表紙写真コメント

株式会社富士プレス 代表取締役社長 高羽 直樹

表紙の一輪挿しは、理路整然と並んだ幾何学模様が大変美しい逸品です。この花瓶は、徐冷すると透明になるが、急冷すると白くなる性質を持つガラスで作られています。熱したガラスを多数の穴が開いた金型の内側に吹き込むと、金型に接した部分は急冷されて白濁し、穴の部分では徐冷されて透明になるため、このような水玉模様が浮か出るので、あがり出しと呼ばれる技法で、水玉以外にも様々な紋様が作られています。何故今月この花瓶なのかですって？ 都会の晩秋の孤独感が伝わって来ませんか。

前号(10月号Vol.517)にて表紙写真の説明内容に誤りがありました。正しくは、「白地吹雪紋大正ガラス一輪挿し」です。訂正してお詫び申し上げます。