

Aichi Labour Standards Public

# ARK

Interest Incorporated Association

エー・アール・ケイ  
マンスリー

2019 April

4

vol.523

公益社団法人愛知労働基準協会

ディモルフオセカ

## CONTENTS

- 1・2 ・ARKインタビュー
- 3 ・人事異動  
・災害発生状況
- 4 ・「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」の実施  
について（要請）  
・愛知県がん具花火製造業最低工賃の廃止  
・第8回 定時会員総会 開催案内  
・当協会 ホームページリニューアルのお知らせ  
・当協会の苑田英明講師が人命救助活動で感謝状を贈ら  
れました
- 5 ・2019年度 愛知産業安全衛生大会 開催案内
- 6 ・第78回 全国産業安全衛生大会 開催案内
- 7 ・「36の日」記念 働き方改革実現セミナー 開催
- 8 ・2018年度 経営者セミナー  
「働き方改革関連法と企業の対応」 開催
- 9 ・2018年度 「総務」「安全」「健康」「賃金・時間」  
「労災」部会 合同部会 開催
- 10 ・第2回 安全管理者専門担当者研修  
「優良事業場見学会」 開催  
・第2回 メンタルヘルスセミナー 心の健康講演会  
「職場の発達障害対応セミナー」 開催  
・「同一労働同一賃金」の実現に向けた実務対応セミナー  
開催
- 11 ・技能講習等講習会予定表

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。  
今月は寺本理事です。

### 理事 寺本 仁 氏

(中部鋼鉄株式会社 常務取締役)

#### 【略歴】

1985年に新日本製鐵株式会社(現 日本製鐵株式会社)入社。2015年に中部鋼鉄株式会社に入社し、取締役製造所長を経て、17年に常務取締役製造所長、18年に常務取締役に就任、現在に至る。  
なお、17年4月から当協会理事。



寺本 理事

## 「 人事を尽くして天命を待つ 」

### はじめに当協会の役員としての抱負をお聞かせください。

愛知県内の労働基準協会は県協会も地区協会もそれぞれ独立した関係ですが、お互いに協力しながら事業を展開していくことが重要だと思います。講習会の教材をお互い貸し借りしたり、講師情報なども共有化できれば良いですね。私は県協会の理事であると共に、名古屋南労働基準協会の会長として、すべての協会が一層連携を密にして、会員をはじめとした愛知県で働く人の安全衛生や労務関係の改善、レベル向上に寄与できるように努めていきたいと思っています。

### 安全衛生に対する考え方をお聞かせください。

安全活動の基本は、日々の繰り返しの訓練だと思っています。そして、当然のことながら、万が一災害が発生した場合は被災者救護が最優先です。ややもすると、安全活動の理念を忘れ、無災害記録という数字ばかりに注目が集まることがあります。何のための安全活動なのかを決して見失うことがあってはいけなさと肝に銘じています。

また、今の安全活動は、型にはまり過ぎているようにも感じます。それぞれの会社の実情に応じた、自らが考えた安全活動が必要ではないでしょうか。

それにしても、これまでいろいろな災害を経験してきました。ある会社へ出向していたときですが、屋根の踏み抜きによる死亡事故がありました。協力会社の親方と若手が養生用のブルーシートを畳んでいるとき、たるんだシートを伸ばそうと後ろに下がった親方が明り取りの窓を踏み抜いて転落しました。その親方は若い職人を

道連れにしまいと、自らブルーシートの手を離し、亡くなりました。親方のご家族は当然ながら、その若い職人も、心に大きな傷を負うことになりました。安全活動は決して面倒くさい活動ではない、あなたの命とご家族や仲間の幸せを守る活動です、と繰り返し、繰り返し話をしている所です。

衛生に関しては、「生(いのち)を衛(まも)る」と書くことと聞いたことがありますが、正に安全と同列に並ぶ重要なものであることは当然です。それぞれの会社でいろいろな取組みをされていると思いますが、従業員の健康づくりのために、スポーツ系のクラブ活動を推奨することも有益だと思います。

### ワーク・ライフ・バランスを含めた働き方についてはどのようにお考えですか。

最近、「働くことは悪」かのような誤った風潮に危惧しています。勿論、ただだらと無計画に残業することや、職場に暴力的な発言や行動があってはいけません。しかし、働くことは、単純に給料を得るための労務提供ではなく、社会人として、大人として、成長するための修行でもあるという古来日本人の感性を思い出すべきと考えています。働く喜び、やり抜いたときの達成感、これらが人として成長する原動力です。生産性を上げること、計画的に業務を進めることも重要ですが、そういう働くことの意味を一人ひとりが見つめ直し、考えるきっかけになれば良いと思っています。

会社としては、働き方改革の取り組みとして、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業」に登録しており、残業時間の削減や有給休暇の取得促進を行動計画にあげています。残業時間については、毎週水曜日を定時退社の

日としています。半強制的に帰宅を促し、時には出入口を施錠して、帰らざるを得ないようにしています。休暇に関して言えば、業務の特性上、取りにくい従業員の場合でも、閑散期にまとめて取得するよう推進したり、土日が休みにくい場合には平日に休むよう勧めたりしています。いずれにしても、それらが実効性を持つためには、職場単位の工夫が必要だと思っています。

### 期待する人材像を教えてください。

若い人たちに求めたいのは、「情熱」です。「あついで未来を創ります」、これはコーポレートスローガンとして、工場建屋の西側に掲げています。あおなみ線からよく見えると思います。

鉄づくりは、まだまだ未知の部分が多く、学校で学んだ知識が直接的に役に立つことは稀です。現場でいろいろなことを試してみて、データを採って、試行錯誤して、失敗の中から答えを探し求めて行くという作業が、たくさん残っています。いかに根気よく、粘り強くやり切ることができるか、その熱い「情熱」を持った人材を求めています。「ものづくり」を引っ張っていくためには、やはり「情熱」のある粘り強い人材が必要だと思っています。

### 仕事に対する取組姿勢を教えてください。

以前に比べると、私自身の仕事に対する取組み姿勢は少し変わってきたように感じます。もうすぐ還暦を迎えますので、私自身が、新しいことにどんどん挑戦するよりも、新しいことに挑戦する若い人たちをたくさん育てるというチャレンジです。自分が経験してきたことを、どう伝えれば良いか、どうやって経験させるかを考えるようになってきました。

また、最近の若い人たちは、データをしっかり読み込まないようみえます。以前は、データを手で書き取ったり、グラフを手で書いたりしていました。今はエクセルなどで直ぐにグラフ化できてしまいます。一見、便利になったようにみえますが、一つひとつのデータへの関心が薄れ、吟味せず結論に結び付けるため、偽相関に誤魔化されることが増えたようです。

### ご自身の健康法を教えてください。

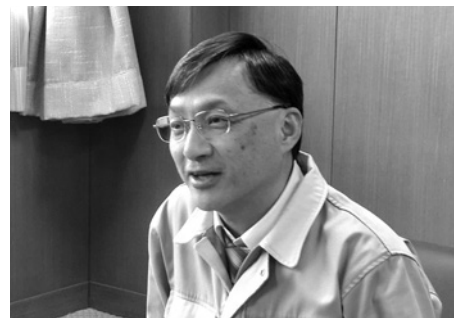
今は自宅が職場から非常に近く、ほとんどウォーキングができていませんが、大分に勤務していたときや市川

に住んでいたときは、往復8kmを徒歩通勤していました。日本ウォーキング協会にも加入し、さまざまなイベントにも参加していました。80kmを2日間かけて歩く「しまなみ海道ツーデーウォーク」や「菜の花ウォーク」などにも参加したことがあります。転勤が多く、途切れてしまったウォーキングを、今年は再開したいと考えています。名古屋でも有名な大会が開催されるので、今チェックしているところです。歩くことは、第二の心臓と言われる太ももの筋肉を鍛え、血行を良くします。そういうフィジカルな部分と、歩くうちに到達する無の境地、ストレスの多い現代社会には最適の健康法だと思います。悩みも消え、体も鍛えられ、まさに一石二鳥の健康法だと思います。

### 最後に座右の銘を伺えますか。

「人事を尽くして天命を待つ」という言葉をいつも心の中に持っています。できること、考えられることは、やり尽くす、自分自身への挑戦とでも言いましょうか。人はおおよそ、自分自身で自分の限界をつくっています。せつかく能力がある、才能があるにもかかわらず、自身で勝手に限界を設置する人は少なくありません。従業員には普段から、「君はもっとできる、まだ人事を尽くしたとは言えないだろう?」と問い掛けています。

部署や役割を超えた挑戦にもチャレンジしてもらいたいと思います。当社には、何にでもチャレンジできる風土がありますのでもっともっと、挑戦してほしいですね。



### 【中部鋼板株式会社】

1950年設立。東海地区最初の100%リサイクルの鋼板メーカーで、電気炉で鉄スクラップを溶解し鋼板を製造。鋼板は主に産業機械（パワーショベル、フォークリフトなど）や高層ビル（柱、梁）に使用され、資源の有効活用化に貢献。

経営理念は、「人を基本とする経営を実践します」「トータル・テクノロジーを基盤とし、市場を見つめた経営を実践します」。

資本金は59億700万円。売上高は約454億円、従業員数は400名（いずれも連結、2018年3月期または末）。

# 人 事 異 動

愛知労働局

平成31年4月1日付（退職は平成31年3月31日付）（順不同・敬称略）

	新（所属・職名）	氏 名	旧（所属・職名）	
転出・退職	企業内人材開発支援企画官（併）人材開発統括官付参事官（若年者・キャリア形成支援担当） 付企業内人材開発支援室長 <本省>	福岡 洋志	総務部 総務部長	
	名古屋南公共職業安定所長	豊嶋 吉武		総務課長
	(退職)	小塚 雅之		労働保険適用・事務組合課長
	(退職)	四方 智美	雇用環境・均等部 雇用環境・均等部長	
	岡崎公共職業安定所長	服部 善寛		企画課長
	名古屋南労働基準監督署長	桑原 幸弘	労働基準部 安全課長	
	(退職)	牧 秀利	需給調整事業部 需給調整事業部長	
転入	総務部	佐藤 広道	特別支援企画官（併）人材開発統括官付参事官（人材開発政策担当） 付特別支援室長 <本省>	
		出口 義将	半田公共職業安定所長	
	雇用環境・均等部	織田 久代	労働基準部労働災補償課主任地方労災補償監察官	
		中込 左和	雇用環境・均等局有期・短時間労働課長補佐 <本省>	
	労働基準部	奥村 孝治	瀬戸公共職業安定所長	
		西田 吉治	名古屋南労働基準監督署長	
	需給調整事業部	牧山 清	名古屋南公共職業安定所長	

# 災 害 発 生 状 況

愛知労働局

## 愛知県の全産業死亡災害一覧

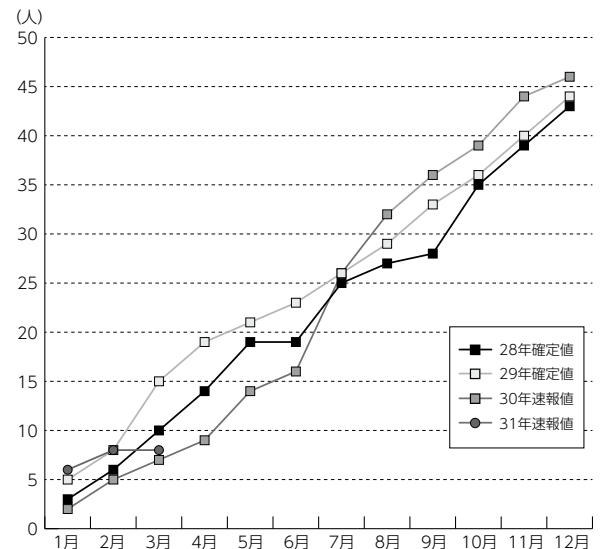
発生月・時間	業種	労働者数	被災者職名	年齢	事故の型	起因物	災害状況
1月 11:30~12:00	商業	50~99	作業員	40代	墜落、転落	はしご等	被災者が脚立を使用してマンションの廊下で清掃作業を行っていたところ、約18m下の地上へ墜落した。
1月 17:00~17:30	貨物取扱業	1~9	作業員	40代	崩壊、倒壊	荷姿の物	被災者が、倉庫内にて粉末状の製品が入っている500キログラムのフレコンバックの積み替え作業を1人で行っていたところ、4段に積まれた最上部のフレコンバックとその隣の3段に積まれた最上部のフレコンバックが荷崩れし下敷きになった。
2月 9:30~10:00	その他の事業	30~49	作業員	40代	激突され	フォークリフト	岸壁において、輸入されたフレコンバックの検数作業を行っていた被災者が、他の事業所の作業員が運転するフォークリフトに激突された。
2月 16:00~16:30	建設業	1~9	作業員	60代	墜落、転落	屋根、はり、もや、けた、合掌	屋根修繕工事において、明り取り折板の交換のため、屋根上で墜落防止用の手すり等の仮設資材設置作業中、被災者は作業が終了したため屋根から降りるまでの間に、設置済みの手すりの外に出て、交換する予定のない劣化した明り取り折板を踏み抜き、約15m下に墜落した。

## 愛知労働局管内死亡災害発生状況（平成31年3月4日現在の速報値）

平成31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	平成31年		平成30年同期		平成30年速報値	
		発生数	死亡者数	発生数	死亡者数	発生数	死亡者数
製 造 業		1	(0)	1	(0)	20	(4)
食 料 品 製 造 業						0	(0)
化 学 工 業						1	(0)
鉄 鋼・非 鉄 金 属						3	(0)
金 属 製 品						7	(0)
一 般・電 気・輸 送 用						5	(4)
そ の 他		1		1		4	(0)
建 設 業		2	(0)	1	(0)	11	(0)
土 木 工 事 業		1		1		5	(0)
建 築 工 事 業		1				3	(0)
そ の 他						3	(0)
陸 上 貨 物 運 送 事 業		1				5	(3)
商 業		2	(0)	0	(0)	4	(2)
卸 売 業						1	(0)
小 売 業		1				3	(2)
そ の 他		1				0	(0)
清 掃・と 畜 業				1		1	(0)
上 記 以 外 の 事 業		2				5	(2)
合 計		8	(0)	3	(0)	46	(11)

## 月別死亡災害発生状況積算グラフ



## 「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」の実施について（要請）

愛知労働局

熱中症の予防についてはこれまで、平成21年6月19日付け基発第0619001号「職場における熱中症の予防について」に基づく対策をはじめとして、毎年、重点事項を示し、その予防対策に取り組んでいます。さらに平成29年においては「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を初めて実施し、さらなる取組を実施してきたところです。しかし、全国における平成30年の熱中症の発生状況（平成31年1月現在の速報値）を見ると、死亡者は7月に18人、8月に8人と、平成29年発生状況（確定値）と比較し15人増加と倍増する結果となりました。

また、平成30年における愛知県の熱中症の発生状況は、平成30年2月現在の速報値で、死傷災害が75件となり、平成29年の36件と比べ39件増加とこれも倍増しています。

第13次労働災害防止計画においても熱中症の予防を重点として挙げており、2013年から2017年までの5年間と比較して、2018年から2022年までの5年間の職場での熱中症による死亡者数（各期間中（5年間）の合計値）を5%以上減少させるとの目標が設定されたところです。

このような状況を踏まえ、職場における熱中症予防対策の浸透を図ることを目的とし本年度も別添の実施要綱による「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します。

なお、本年も愛知労働局版「熱中症予防対策パンフレット」を作成し、愛知労働局のホームページに掲載しますのでご活用ください（当協会ホームページ（<http://www.airouki.or.jp>）にも掲載しています）。

## 愛知県がん具花火製造業最低工賃の廃止

愛知労働局

愛知県がん具花火製造業最低工賃が、平成31年3月6日をもって廃止（3月7日発効）されました。

最低工賃の詳細については、愛知労働局ホームページ、愛知労働局労働基準部賃金課または最寄りの労働基準監督署にお尋ねください。

## 第8回定時会員総会 開催案内

当協会は第8回定時会員総会を以下のとおり開催します。会員事業場の皆様には5月上旬に招集通知をお送りしますので、業務ご多用の折誠に恐縮に存じますが、ご出席いただきますようよろしくお願いいたします。

- (1) 日 時 5月21日（火）15時00分～15時40分
- (2) 場 所 名鉄グランドホテル11階（名古屋市中村区名駅1-2-4）
- (3) 議 案 ①2018年度事業報告および貸借対照表、正味財産増減計算書、財産目録等  
②役員選任  
③常勤役員の報酬等
- (4) 報 告 2019年度事業計画および収支予算

なお、総会終了後には、愛知労働局長 高崎 真一 氏にご挨拶いただくとともに、名古屋学院大学 商学部商学科教授 高木 直人 氏の「働き方改革」をテーマとした講演および意見交換会を予定しています。

## 当協会 ホームページ リニューアルのお知らせ

当協会は3月22日（金）にホームページをリニューアルしました。皆さんがより見やすくかつ利用しやすい機能を充実させましたので、ぜひご活用ください。アドレス：<http://www.airouki.or.jp/>（アドレスの変更はありません）

## 当協会の苑田 英明 講師が人命救助活動で感謝状を贈られました

昨年12月、ランニング中に倒れて心肺停止の方に適切な救命処置を行い、人命救助に貢献したとして、当協会の苑田 英明 講師が豊田市消防本部から感謝状を贈られました。

苑田講師が現場を通りかかった際、すでに他の方たちが119番通報し、消防署の指示で心臓マッサージを行っていましたが、皆さんに経験がなく、苑田講師が声をかけ交代しました。苑田講師が救助した方は、その後回復し、職場復帰されています。また、一緒に救助した方たちも、大変助かったと感謝されていました。

苑田講師からは、「何より自分の救命処置で命が助かりとても嬉しい。普段、講習で受講者に指導していることが実際に役立った。今後も指導に力を入れていきたい。」とのお話がありました。



**=最新版=**

2019年度「全国安全週間」  
スローガンと基調講演の講演者  
を反映しました。



# 2019年度 愛知産業安全衛生大会

○2019年度「全国安全週間」7月1日～7日 ○準備期間：6月1日～30日

○スローガン

**「新たな時代に PDCA みんなで築こう ゼロ災職場」**

特別講演

「ディズニーランドの品質管理と運営管理  
～安全安心が最優先～」

株式会社チャックスファミリー 代表取締役 安孫子 薫 氏



基調講演

「危なさと向き合おう Action100 in 愛知」

愛知労働局 労働基準部 安全課 主任安全専門官 濱田 勉 氏

事例発表

「健康いきいき職場づくりに向けて」

布目電機株式会社 取締役 稲垣 孝 氏

12:00～15:30  
フォレストホール  
ロビー

○安全衛生相談コーナー  
(公社)愛知労働基準協会

○リスクアセスメント  
相談コーナー

中災防・中部安全衛生サービスセンター

○保護具・測定器等の展示、  
安全衛生関係図書の販売

興研(株) (株)重松製作所 ミドリ安全(株) 理研計器(株)  
(株)労働調査会 中災防・中部安全衛生サービスセンター  
(株)谷沢製作所 (株)第一学習社 新コスモス電機(株) (株)シモン

日時 2019年7月4日(木)  
12時30分～16時00分

場所 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  
TEL (052) 331-2141

主催 (公社)愛知労働基準協会

後援 (予定) 愛知労働局  
愛知県  
名古屋市  
愛知県経営者協会  
愛知県中小企業団体中央会  
愛知中小企業家同友会  
日本労働組合総連合会愛知県連合会  
中央労働災害防止協会  
(公社)全国労働基準関係団体連合会  
(公社)愛知県医師会  
(一社)愛知県歯科医師会  
(独)労働者健康安全機構  
愛知産業保健総合支援センター

協力 愛知県下各地区労働基準協会

協賛 (株)伊藤園 大塚製薬(株) コカ・コーライーストジャパン(株) サラヤ(株)  
(予定)



2019年

10月23日(水) → 25日(金)

渡月橋

第78回

# 全国産業安全衛生大会

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



平安神宮

会場 みやこめっせ ほか

参加費 13,200円(10%消費税込)



【アクセス】

●京都市営地下鉄 東西線  
「東山駅」より徒歩約8分

【所在地】

〒606-8343 京都市左京区岡崎  
成勝寺町9 番地の1

同時開催 緑十字展2019(京都パルスプラザ)

京都で初の全国産業安全衛生大会  
昭和7年に東京で始まった「全国産業安全大会」では、昭和13年の第7回大会で、京都帝国大学本館を主会場に京都で開催されましたが、その後、昭和44年に産業安全と労働衛生を一本化し、参加者一万人規模の「全国産業安全衛生大会」となっているから、今回の大会(2019年開催)が初の京都大会となります。



全ての働く人々に安全・健康を ~ Safe Work, Safe Life ~

主催：中央労働災害防止協会

協力：公益社団法人京都労働基準協会

後援：厚生労働省(予定)、京都府、京都市、

公益社団法人関西経済連合会ほか

**JISHA 中災防**  
Japan Industrial Safety & Health Association

お問合せ先

中央労働災害防止協会 教育推進部 イベント事業課

TEL:03-3452-6402 <https://www.jisha.or.jp/>

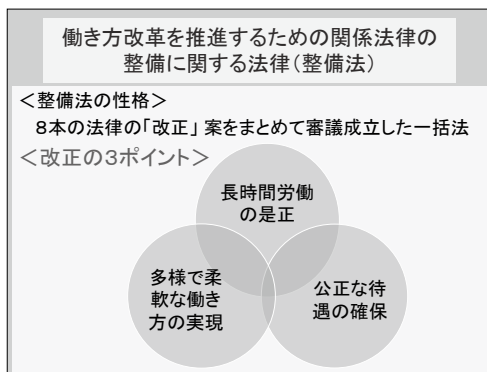
# 「36の日」記念 働き方改革実現セミナー 開催

当協会は連合が記念日協会に登録した「36の日」の3月6日に、名古屋市中区役所ホールにおいて、「『36の日記念』働き方改革実現セミナー - 『36協定』の適切な届出に向けた意識啓発-」を開催しました。愛知労働局、愛知県、名古屋市、愛知県経営者協会、愛知県中小企業団体中央会、連合愛知ならびに県下14地区労働基準協会から「後援」をいただき、企業の経営者や人事労務の管理職・担当者、社会保険労務士など400名を超える方に参加していただきました。

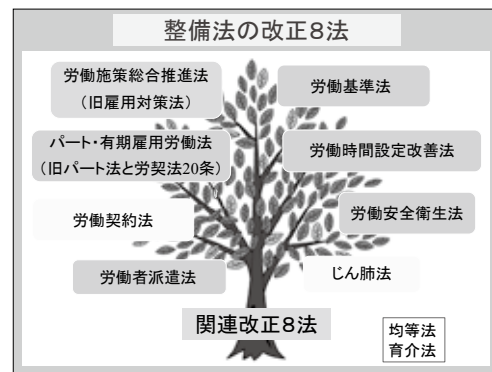
開催にあたり、当協会長の**大野 智彦**から「『36協定』は時間外労働の上限規制を遵守するだけでなく、長時間労働の是正に向けて労使で効率的な働き方を話し合う重要な役割を持っている。残念ながら、全事業場の半数近くが未締結の状況にあり、これに対する理解を浸透させていかなければならない。」と挨拶を行いました。その後、来賓として愛知労働局労働基準部長の**黒部 恭志**様および連合愛知会長の**佐々木 龍也**様からそれぞれ「届出率が5割程度しかなく、労働局としても、認知、啓発に注力していく。」「会社が残業を命じるためには36協定の締結が必要との認知率は5割半である。連合では“Action!36”として周知活動に取り組んでいる。」とご挨拶をいただきました。

講演については、お二人の講師にお願ひし、特別講師のニューヨーク州弁護士で元財務官僚の**山口 真由**氏は、「一人一人の選択『働き方改革』」と題して、海外の事例などにも触れながら、日本が目指すべき働き方改革を展望されました。

また、増田労働衛生コンサルタント事務所長の**増田 稔久**氏からは、「働き方改革関連法の全体像と改正36協定の意義」と題して講演していただきました。本講演については、増田所長ご自身に以下のとおりその要旨をまとめていただきました。

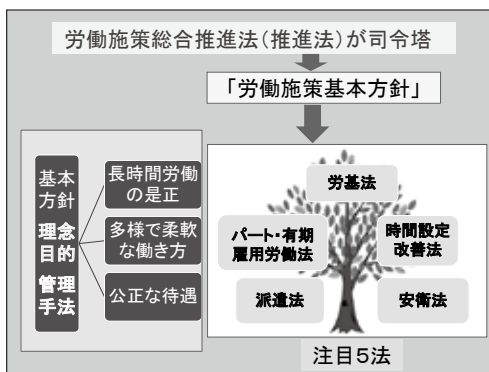


<図1>



<図2>

昨年7月6日、「働き方改革関連法」が公布され、主要な8関係法が一括して改正されたが、狙いとする3つのポイントは上記のとおり。「働き方改革」により、「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環を作り出したいものである。<図1・2>



<図3>

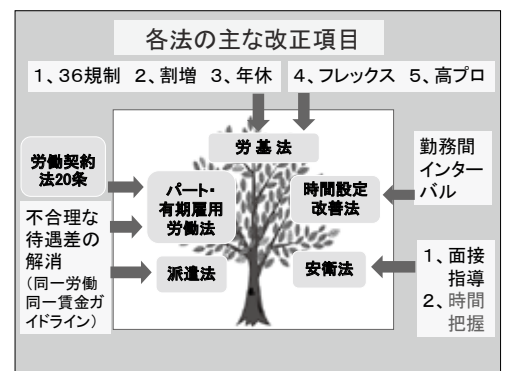
「働き方改革関連法」の軸となるのは、「労働施策総合推進法」(旧雇用対策法)であり、公布とともに即日施行され、同法に基づく「労働施策基本方針」(30.12.28)が閣議決定された。この方針により、改革の目標が設定され、今後、PDCAを展開するとされている。<図3>

注目すべき労働基準法などの5法については、この4月1日から時間外労働の上限規制が導入されるなど順次施行される(中小企業は来年)。

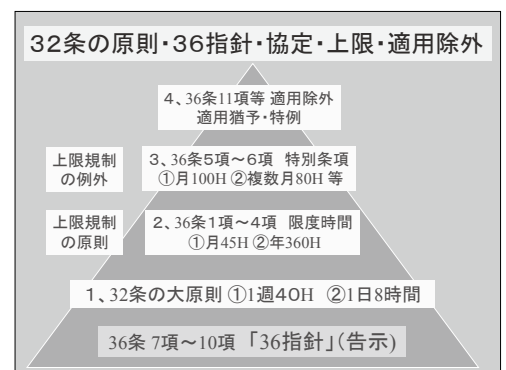
特に、労働安全衛生法において、健康管理の視点から労働時間把握の実効性確保が求められることになった。この機会に、「労働時間適正把握ガイドライン」も踏まえた自社の時間把握の実情を確認していただきたいと思う。

また、改正パート・有期雇用労働法と改正派遣法が「同一労働同一賃金」の規定を整備し、来年度以降に適用が始まるが、すでに昨年来、現労働契約法第20条により民事裁判の判決が繰り返し出されており、待たなしの状況にも留意する必要がある。<図4>

改正労基法36条は、4項から11項と条文がきめ細かく規制された。内容は、時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合も、年720時間、単月100時間未満(休日労働を含む)、複数月平均80時間(休日労働を含む)を限度に設定された。<図5>



<図4>



<図5>



## 36条違反の罪

### 第36条第6項

- 1 坑内労働等の時間
- 2 1箇月の労働時間(休日)を延長して労働させた時間が100時間未満であること。
- 3 1箇月当たりの平均時間 80時間を超えないこと。

### 罰則(第119条)

第36条第6項、…の規定に違反した者は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

<図6>

また、同条の規定により「36指針」(告示)が示され、同指針に基づく時間外・休日労働を適正に管理することが求められている。

左の規定は、いわゆる過労死ラインでもあり、これを超えた場合は、罰則が科せられることになった。<図6>

罰則の罰金額に関して、罪数の考え方に興味を持たれる方が多くおられたが、「労働者ごとに1日につき1罪」の併合罪とされていることから、罰金30万円以下が1罪ずつ加算される。<図7>

## 参考:時間外労働の罪数

### 罰則(第119条)

第32条、…第36条第6項の規定に違反した者は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- ①各労働者ごとに1日につき1罪
- ②労働者数を問わず1日につき1罪
- ③違反の日数を問わず1人について1罪
- ④人数、違反日数を問わず、包括1罪

その使用日毎に各就業者個人別に独立して違反の罪が成立するものと解すべく、…併合罪として処断するを相当とする…S34.7.2最高裁決定(S33.12.2大阪高裁判決)

<図7>

今回の「働き方改革関連法」の対応は、単に法令規制の実務対策の枠にとどまらない。IT機器の活用など、生産性向上も併せて行うべきもので、「改革推進委員会」を設けるなど組織一丸となった取組みによってこそ、意義ある改革の成果が得られるものと思われる。

## 2018年度 経営者セミナー「働き方改革関連法と企業の対応」開催

当協会は2月1日(金)に、名鉄グランドホテルにおいて、企業の経営者や人事労務の管理職、社会保険労務士などを対象に標記セミナーを開催しました。

本年4月より「働き方改革関連法」が順次施行され、その対応が求められる中、労働関係の弁護士の第一人者である安西 愈弁護士に解説していただきました。当協会がポイントと思うところを次のとおり紹介します。

### (1) 36 協定新様式の記載上の注意点

特別条項で「限度時間を超えて労働させることができる場合」を定めるにあたり、労使当事者が事業または業務の態様などに即して自主的に協議し、例えば「納期の集中による大幅な生産等の増加」「決算期・中間決算期・特別調査等の特別な集中的事務処理」など可能な限り具体化する必要がある。

### (2) 労働基準法第33条の災害等臨時の必要がある場合

地震、台風、大雨、火災その他の災害の場合、突発的災害復旧・救援などの場合のみでなく、サーバー攻撃によるシステムダウンへの対応や大規模リコールなど、事前に想定し得ない事象の発生時に緊急的対応が必要な場合の時間外・休日労働についても、労働基準法第33条の対象となる「事前に予測できない災害その他事項」に該当し、時間外時間の上限規制は適用されない(働き方改革実現会議)。

### (3) 年次有給休暇5日の時季指定付与への対応

法定の年次有給休暇とは別に設けられた取得要件が異なる特別休暇を取得した日数分は、取得日数に含まれない。今回の改正を契機に特別休暇を廃止し、年次有給休暇に振替えることは法改正の趣旨に沿わないものであるとともに、その改正が就業規則の不利益変更法理に照らして合理的なものである必要がある。

### (4) タイムカード打刻と始・終業時刻との関係

判例上、始業時刻は、早出残業出勤を余儀なくされるなどの特別の事情が認められない限り、始業時刻をもって業務開始時刻と認めるのが相当であるとされている。なお、終業時刻は、タイムカード打刻時刻と労働時間に関し、使用者が構内に労働者が滞在していたが労働していなかった旨反証をあげない限り、その時刻近くまで働いていたとして労働者から請求されたときは、タイムカード打刻の結果によって把握される時刻を前提に労働時間として取扱わなければならない推定が事実上働くこととされている。

### (5) 同一労働同一賃金への対応

ガイドラインは、基本給の違いについて能力・経験・業績・成果を問題にしているが、基本的職務ないし業務内容の相違があることが本来の差異である。例えば、正社員は、「総合職・包括契約・経営基幹職への昇格昇格」や、「残業・休日労働、緊急業務対応」があるが、非正規社員(有期契約、パート社員)は、「補助職・定型職・限定契約・現場業務職」や、「残業・休日労働がない」などの相違があれば、賃金差があっても問題はない。今後、企業が対応すべき方策として、賃金の決定の要件・要素および諸手当の支払い目的・根拠・趣旨などの説明について、相違が不合理ではないことの明確な文書(賃金説明書)を準備する必要がある。

当協会は、2月22日（金）に当協会研修会場において標記合同部会を開催しました。

はじめに、愛知労働局 労働基準部 監督課長の中村 隆 氏より「昨年の労働災害は、速報ベースで件数・死亡者数とも前年より増えた。労働災害防止に向け、この1月より『危なさと向き合おうアクション100in愛知』の取組みを開始し、労働災害が多い業種を中心に指導および周知啓発を進めている。また、4月から働き方改革関連法が順次施行されるが、事業主が法律の内容を理解し、残業削減や年次有給休暇取得など職場環境の整備へつなげるべく、事業場向け説明会を開催している。」との挨拶をいただきました。

続いて、「2018年度 事業計画の進捗状況」および「2019年度 事業計画（案）」の報告が行われました。

その後、愛知労働局長の高崎 真一 氏より、以下のとおり「人口減少社会における企業の人材確保策について」講演いただきました。

日本の人口が急激に増加したのは明治維新以降であり、140年間で4倍になった。その過程で、安価な労働力を豊富に確保し、これが内需の増加にもつながり、企業は大きく成長した。しかし、人口増加のピークは2008年の1億2,808万人で頭打ちとなり、その後減少している。さらに、80年後の2100年にはピーク時の半分にまで減少することが予測されている。また、人口が減少し始めてから年齢構成は明らかに高齢化しており、労働人口の不足が非常に懸念される。

その対策として考えられるのが、1つ目は「高齢者の活用」である。

現在、すでに65歳まで定年が延長され、再雇用も増えているが、さらに定年年齢を延長し、併せて年金支給開始年齢を上げ、人手不足の解消と社会保障制度維持の両方を解決するとの考え方である。しかし、高齢者の場合、労働力として個人差が大きく、体力も低下してくるので、豊富な労働力と位置付けることは難しい。2つ目は「女性の活用」である。結婚ないし出産を機に労働市場から退出した方に戻ってきていただくという考え方であるが、すでに相当数の女性が働いておられ、大幅に増やすことは難しい。3つ目は「外国人労働者の活用」である。日本の人口動態とは異なることから労働力として魅力的ではあるが、現在の制度においては多くの方を受け入れることは難しく、1,000万人単位で減少する人口に対しての解決策にはなり得ない。

こういった現実の下、企業は労働力を確保していかなければならない。愛知県は26年のアジア大会などビッグイベントが目白押しで、労働力需要は高くなると考えられる中、人口減少に加え、首都圏への労働力流出という現象もあり、企業の根幹を揺るがす問題といえる。

そこで、企業に2つのことが求められる。1つ目は、省力化への設備投資により必要な業務量を減らし、付加価値の高い分野に絞って労働力を投入していくことである。2つ目は、働き方改革を通じ、企業の魅力を高めて人材を確保することである。この2つが柱になり、相互に連携しながら労働力不足を解消していくことが必要になる。自動化や機械化などの省力化で女性や高齢者でも可能な業務に変換しつつ、育児や介護など労働者の事情に合わせた多様な働き方を企業が受け入れ、労働力を確保していくということである。

当局は、このような取組に対し「AICHI WISH」事業として助成を行っている。省力化については、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション<sup>※</sup>）の導入による時間外労働削減などの目標達成度に応じて支給する「時間外労働等改善助成金」がある。自動化によって確保できた労働力を人手不足の他の部門に配置転換することができる。ソフトウェアなどの設備投資の資金を目標達成度に応じて助成する仕組みであり、来年度はこれを拡充する予定である。申請には事前に詳細な計画書と目標設定の提出が必要であり、機器を購入する前の段階で早めに準備することが必要である。なお、ソフトウェアのメンテナンスについては、在職者向け教育の助成金支給や、職業安定所と教育機関が連携して訓練したIT人材の紹介を行っている。

※ホワイトカラーが行うパソコン操作をソフトウェアのロボットに記憶させることで、ホワイトカラーのデスクワークを効率化する仕組み。

当局では、これらをはじめあらゆる形で企業の人材確保を支援しているので、労働基準監督署やハローワークに相談いただきたい。例えば、「AICHI WISH」企業に認定された場合、獲得した「星」の数に応じてハローワークの求人充足サービスを受けることができ、実際、認定企業の人材採用の実績は上がっている。このほか、「愛知県働き方改革推進支援センター」へ事業を委託しており、専門家による魅力ある職場づくりに関する相談（訪問相談も年3回まで利用可能）を行うことができる。また、資金に関しても、金融機関と連携して特別融資枠制度を設けている。

当局ホームページでは制度の詳細と併せ、働き方改革に取り組む企業の事例と助成金活用方法を掲載しているので、ぜひご確認の上、活用していただきたい。来年度からは労働基準監督署やハローワークにも担当の職員を配置する予定であり、こちらも利用いただきたい。



講演される高崎局長

## 第2回安全管理者専門担当者研修 「優良事業場見学会」 開催

2月27日(水)にタイヤメーカーの横浜ゴム(株)三重工場において、安全衛生担当者などを対象に、愛知安全管理者交流会、愛知衛生管理者交流会および愛知THP推進協議会と標記見学会を共催しました。

愛知安全管理者交流会の棚橋 昭 会長(株)デンソー 安全衛生環境部 部長)の開講挨拶に続き、横浜ゴム(株)三重工場長の森本 剛央 氏の挨拶、同 安全衛生課長 久保 久幸 氏から会社概要の説明と併せ、近隣小学校での植樹活動など地域とのかかわりが紹介された。

その後、同社安全衛生室 室長補佐 の西 正幸 氏から、「横浜流安全衛生活動」と題し、人・物・しくみの3軸による活動展開と安全衛生管理の全体像について、工場単位から職場単位へ活動の主体を移し、ターゲットを一人ひとりの従業員とした「1対1教育」「安全マン評価」などの具体的な事例を用いた説明があった。続いて、工場見学では、活動ボード設置エリアで職場の監督者が実際に使用している資料を用いた活動状況の説明があった。その中で、タイヤ成形工程において、作業開始前に点検を終えないと設備の電源が入らない仕組みが紹介された。



事例紹介を傾聴する参加者



安全活動ボード

質疑応答では、「1対1教育」の取組み方法に関する質問に対し、「教育後の上位者コメントの点検と指導」が大切である旨の回答があった。その他、熱中症、騒音、粉じん対策や防災関連など、多岐にわたる質問が寄せられた。

最後に、愛知衛生管理者交流会の杉本 宏次 会長(日本ガイシ(株) 安全衛生統括部 担当部長)の挨拶で閉講した。

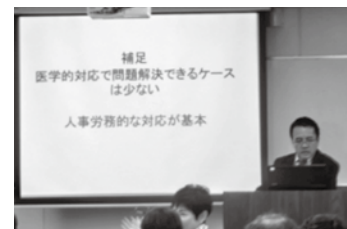
参加者からは、「時間が足りないと感じるほど内容が盛りだくさんで、充実した見学会であった。」「今後は膝を突き合わせて行う教育に時間をかけることを取り入れていきたい。」などの感想や意見が寄せられました。

## 第2回メンタルヘルスセミナー 心の健康講演会「職場の発達障害対応セミナー」 開催

2月18日(月)に当協会研修会場において、人事労務担当者、安全衛生担当者や安全衛生スタッフなどを対象に標記セミナーを開催しました。

発達障害への注目度が増している中、職場における「大人の発達障害」は、「個人の性格や特性」と「発達障害の症状」との間で明確な線引きが困難であるため、職場での正しい認識や向き合い方が十分とは言えない状況です。

今回のセミナーでは、発達障害の具体的な対応方法と問題解決について、(公財)大原記念労働科学研究所 協力研究員でメンタルヘルス研究センター 産業医・医学博士の鈴木 安名 氏に解説していただきました。その中で実務担当者として留意すべき点を紹介します。



講演される鈴木 安名 氏

- ・長時間労働になりがちであり、メンタル不調となるリスクが高く、また、長く働くほどミスやトラブルが増えることから、残業制限を設ける。
- ・注意低下などによるミスが拡大して同僚や顧客とのトラブルが生じている場合、現実的に指導・教育で改善することは難しく、この場合は適性配置(責任軽減、労働軽減)で対応する。
- ・職場のルール(職場秩序遵守義務、職務専念義務)に違反する場合、就業規則に基づいて指導を行うことになるが、コミュニケーション力不足による誤解、曲解を避けるため、書面にて行うことが重要である。

## 「同一労働同一賃金」の実現に向けた実務対応セミナー 開催

2月13日(水)に豊川市文化会館において、人事労務担当者などを対象に豊橋労働基準協会と標記セミナーを共催しました。

元労働基準監督官で社会保険労務士の北岡 大介 氏から、「同一労働同一賃金」が、大企業は2020年4月、中小企業はその翌年から施行されることに伴い、各企業が職務・役割をベースとする人事制度の設計・運用の再構築が求められる中、喫緊に対応すべき課題と中長期的な課題について整理して解説いただきました。

# 技能講習等講習会予定表

フォークリフト運転(31Hコース) 技能講習	学 科				実 技			
	日	会 場	日	会 場	日	会 場	日	会 場
	4月	1	ポーラ名古屋ビル	2.3.4	NSB東海	7.14.21	水谷運輸	
	9	ポーラ名古屋ビル	10.11.12	NSB東海	15.16.17	NSB東海		
	17	ポーラ名古屋ビル	18.19.22	NSB東海	23.24.25	NSB東海		
5月	7	ポーラ名古屋ビル	8.9.10	NSB東海	12.19.26	トヨタ&F北名古屋	12.19.26	水谷運輸
	15	ポーラ名古屋ビル	16.17.20	NSB東海	21.22.23	NSB東海		
	23	ポーラ名古屋ビル	24.27.28	NSB東海	29.30.31	NSB東海		
	31	ポーラ名古屋ビル	6/2.9.16	トヨタ&F小牧	6/2.9.16	水谷運輸	6/3.4.5	NSB東海
	10	産業人材支援センター	12.19.26	東レ(株)岡崎工場				
	17	トヨタ教育センター	18.19.20	トヨタ教育センター	25.26.27	トヨタ教育センター		
	16	西尾市文化会館	20.21.6/1	西尾自動車学校・アイシン精機	22.23.6/1	西尾自動車学校・アイシン精機		
			22.23.6/2	西尾自動車学校・アイシン精機	22.23.6/2	西尾自動車学校・アイシン精機		
	16	江南市民文化会館	18.25.6/1	(株)稲葉製作所犬山工場				
6月	10	ポーラ名古屋ビル	11.12.13	NSB東海	14.17.18	NSB東海		
	18	ポーラ名古屋ビル	19.20.21	NSB東海	24.25.26	NSB東海		
	26	ポーラ名古屋ビル	27.28.7/1	NSB東海	7/2.3.4	NSB東海		

講習会	会 場	4月	5月	6月
ガス溶接 【学科1日実技1日】	(学)伏見第一ビル			7
	(実)豊田自動織機			8
	(学)ポーラ名古屋ビル	10	8	
	(実)トヨタ教育センター	13	11	
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) 9.10	(学) 14.15	(学) 4.5
		(実) 11or12	(実) 16or17	(実) 6or7
		(学) 16.17	(学) 21.22	(学) 11.12
		(実) 18or19	(実) 23or24	(実) 13or14
		(学) 23.24	(学) 28.29	(学) 18.19
		(実) 25or26	(実) 30or31	(実) 20or21
			(学) 25.26	
			(実) 27or28	
	豊川市文化会館		(学) 27.29	
			(実) 30or31	
トヨタ教育センター	(学) 22.23			
	(実) 24or25			
有機溶剤 作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	2.3	18.19	
		11.12	29.30	
		18.19		
	伏見第一ビル		9.10	5.6
			16.17	13.14
			20.21	
			26.27	
豊橋管内	24.25		13.14	
豊田管内	4.5			
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	8.9	16.17	18.19
		23.24	21.22	
	伏見第一ビル		27.28	3.4
				11.12
			24.26	
豊川市文化会館		22.24		
プレス機械作業 主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	25.26	27.28	27.28
乾燥設備作業 主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	1.2	13.14	3.4

講習会	会 場	4月	5月	6月	
技能講習	はい作業主任者【学科2日】	伏見第一ビル	15.16		19.20
	石綿作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	3.4		5.6
	鉛作業主任者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		20.21	
	ショベルローダー等運転 【学科1日実技2日】 【学科1日実技3日】	伏見第一ビル ポリテクセンター	8 9.10.11or 12.15.16	7 8.9.10or 13.14.15	
特別教育	アーク溶接 【学科1.5日実技1.5日】	(学) 豊田自動織機		9.10	
		(実) 豊田自動織機		11	
		(学) 豊田自動織機	4.5		24.25
		(実) ポリテクセンター中部	6		30
	自由研削といし取替・試運転 【学科1日実技0.5日】	(学) 豊田自動織機	22	20	17
	機器研削といし取替 試運転 【学科1日実技0.5日】	(学) 豊田自動織機	18.19		13.14
	産業用ロボット(検査・教示) 【学科2日実技1日】 【学科2日実技1日】	(学) 豊田自動織機			10.11
		伏見第一ビル	25.26		
		(実) 三菱電機	5/8or9or10		12or13or14
	粉じん【学科1日】	ポーラ名古屋ビル		29	
能力向上等	低圧電機 【学科1日実技1日】	(学) 豊田自動織機	15.16	13.14	3.4
		(実) 豊田自動織機		27.28	24.25
	フルハーネス(6H)	ポーラ名古屋ビル	5   17	10   22	12   14
	ダイオキシシン	ポーラ名古屋ビル		24	
勉強会	安全衛生推進者	伏見第一ビル		13.14	
	安全管理者選任時	ポーラ名古屋ビル			17.18
	局所排気装置等自主検査者 【学科2日実技1日】	(学) 豊田自動織機		(学) 7.8	(学) 10.11
衛生管理者(一種) 【学科4日】	伏見第一ビル		(実) 9or10	(実) 12or13	
潜水士【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	22.23			

日付の 〇 の表示は、土・日・祝日です。

講習会	セミナー等	4月	5月	6月
技能講習	危険予知訓練(KYT)1日研修	24		21
	化学の基礎から学ぶ化学物質管理研修(伏見第一ビル)		20	
	熱中症予防対策シンポジウム(でんきの科学館)			5
	ヒューマンエラー防止			17
	外国人労働者の労働管理のポイント 外国人労働者の安全教育の留意点			26

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。

## 表紙写真 コメント

ディモルフォセカ／開花時期：3月～6月。乾燥に強く、オレンジや黄色の鮮やかな花を咲かせる。

中電ウイング株式会社のチャレンジド(障がい者)の手によって育てられた花苗です。  
中電ウイング株式会社は、平成13年4月、親会社である中部電力株式会社の経営理念の一つである「社会との共生」の具体化として、重度の身体障がい者と知的障がい者の雇用促進を目的に設立された子会社です。