

ARK

Interest Incorporated Association

2022
July

7

vol.562



写真：サギ

CONTENTS

- | | |
|--|--|
| <p>1-5 ・第11回定時会員総会・第57回理事会 開催報告
・当協会の役員について</p> <p>6 ・令和4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</p> <p>7 ・労働災害防止の要請
～クレーン・玉掛作業時における死亡災害等の多発傾向～
・災害発生状況
・労働安全衛生規則等の一部を改正する省令等の施行について</p> <p>8 ・一人親方等の安全衛生対策について
・第10回「愛知安全管理者交流会」、「愛知衛生管理者交流会」、「愛知THP推進協議会」合同総会開催</p> <p>9-10 ・連載 第1回（全3回）愛知県経営者協会 著
「70歳までの就業機会確保に向けた人事諸制度の在り方」
研究委員会報告書（概要）</p> | <p>9-10 ～企業、社員、社会・地域にとって「三方良し」となる制度の構築に向けて～</p> <p>11 ・最近の労働トラブルの防止を分かりやすく学ぶセミナーを名古屋市公会堂で開催
・中小企業退職金共済制度のご案内</p> <p>12 ・2022年度第1回リスクアセスメントセミナーを豊川市文化会館大ホールで開催
・外国人技能実習制度関係者養成講習</p> <p>13 ・連載 第4回「ルールの遵守と徹底とは」
愛知労働局 労働基準部 安全課長 濱田 勉 氏</p> <p>14 ・安全経営あいち推進大会2022</p> <p>15 ・技能講習等講習会予定表</p> |
|--|--|

第11回定時会員総会・第57回理事会 開催報告

当協会は、6月13日（月）に名鉄グランドホテルにおきまして、オンラインによるライブ配信を併用し、標記総会を開催しました。

総会終了後、愛知労働局長 代田 雅彦 様よりご講演をいただきました。

また、同日、第57回理事会において、「会長、副会長および専務理事、部長及び副部長選定」を上程し、いずれも理事全員で可決されました。

1 開 会 挨 拶

公益社団法人愛知労働基準協会
会長 西村 司



本日は、お忙しい中、ご出席いただき、また、会員の皆さまにも、ご参加いただきまして、感謝申し上げます。

さて、コロナ禍もようやくピークアウトしてきた感がありますが、諸資材が高騰し物が無い状況に加えて、円安がそれに拍車を掛け、困った状況にあります。一方、地球温暖化対策、CO₂削減は待ったなしの状況で、企業にとって非常に厳しい状況にあります。

最近、よくレジリエンスという言葉を目にし、注目されていますが、簡単に言いますと、復元力とか回復力を意味しています。この反対語はロバスト性で、強靱性、頑強性とかと言われており、例えば車がパンクしないようなタイヤの頑強性をロバスト性と言いますが、中々このようにはいきません。パンクしたときに、スペアタイヤを用意して、迅速、的確に取り換えるスキルを持つことをレジリエンスと言えらると思います。不足に事態に陥ったときに、復元、復活できる力が今は非常に重要ではないかと思えます。

よく似たことで、ダーウィンの進化論があります。生物が環境変化に生き残っていく条件は、強いもの、賢いものが生き残るわけではなく、環境に適応できるもののみが生き残るわけで、企業の環境が大きく振れる中で不測の事態に陥っても、復元できる力、レジリエンスのようなものが2030年に向け必要となってくるのではと思います。

本日は、会員総会ということで、ご来賓として愛知労働局長の代田局長にもご出席いただいております。後ほど、「令和4年度愛知労働局における現下の課題と対応について～誰もが働きやすい職場の実現を目指して～」のテーマでご講演を賜ります。どうぞ、よろしくお願いします。

2 議 事

「2021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」（第1号議案）、「任期満了等に伴う役員選任」（第2号議案）、「常勤役員の報酬」（第3号議案）を上程し、いずれも承認可決されました。併せて、「2022年度事業計画および収支予算」を報告しました。

3 講 演

愛知労働局長 代田 雅彦 氏

「令和4年度愛知労働局における現下の課題と対応について～誰もが働きやすい職場の実現を目指して～」



日頃から、私ども行政運営に様々な面でご理解とご協力を賜り、御礼申し上げます。昨今の状況は、コロナの影響を抜きに語ることができない状況となっています。様々な面で影響を受けている中で、昨年のしかるべき時期までを見ると、自動車関連産業、関連の製造業を中心に一定の回復が見られると思いますが、今年の2月にはウクライナ情勢、原油高、原材料の供給制約、上海ロックダウン問題等、様々な問題があります。最終的には経済的な事情による影響ですが、その背景には、経済に限らない様々な影響を今や受け入れざるを得ない状況にきているのかと思います。

私どもとしても、様々な動き、経営、職場の声を把握し、どのような影響があるのかアンテナを高くして行かなければならないし、皆さま方からも様々な状況を教えていただきたく、引き続きご理解とご協力を賜りたいと思います。

本日は、「1. 令和4年度の労働行政運営方針～3つの最重点課題～」、「2. 労働災害防止の取組」、「3. 多様な人材の活躍促進と魅力ある職場づくり」、「4. 雇用の安定と人材確保」について、触れさせていただきます。

具体的な話の前に、現状認識についてお話しします。足元の状況として、最近の雇用情勢は、愛知労働局における有効求人倍率（季節調整値）は令和元年8月までは1.9倍台で推移してきましたが、米・中国の貿易摩擦の影響が長引いた頃から、低下が始まり、その後コロナが影響したものと思われる落ち込みが見られ、令和2年度は1.1倍とそれまでの水準を相当下回っています。

その後の経過は、緩やかな増加傾向にあり、基幹産業である自動車関連産業を中心として幅広い分野で一定の生産活動の回復が見られる中で、新たに人を雇い入れるという動きで求人が回復し、求職者も一定の安定した状況が見られ必ずしもそうとは言えないのですが、当時は減って現在でも少しずつ減ってきている傾向にあると思っています。今年の4月現在、有効求人倍率は1.36倍になっていますが、コロナの影響に加え、原油高、原材料高、部品供給制約、急速な円安進行がどのような影響を及ぼすのか注視していく必要があります。

この足元の状況の中で、少子高齢化が進み、総人口、生産年齢人口が減少する状況にあり、これに対応していく必要があります。2年前より働き方改革に取り組んでいただ

いているところですが、2065年には総人口が9,000万人を下回り、また高齢化率が高い水準になる見込みの中で、女性、高齢者、障害を持つ方が、それぞれにおいて活躍していただけるようにすることが働き方改革であります。働く上での制約要因をなくす必要があるということで、長時間、硬直的な労働時間や低賃金で不安定な雇用にどう対応していくべきかと言った状況の中で、労働時間関係、同一労働同一賃金の取組を働き方改革で進めていき、引き続き構造的な問題として認識して取り組んでいます。

今般、コロナ禍を契機として、様々な産業分野でデジタル化を通じて業務を見直して、労働力不足に対応し、労働生産性の向上の流れも出てきている。私どもとしてもこれに対応する必要があり、大きな問題としての現状認識であります。

1. 令和4年度の労働行政運営方針 ～3つの最重点課題～

(1) 3つの最重点課題

今年度取り組む3つの最重点課題として、その背景にある長期化する新型コロナウイルス感染症への対応（足元の状況）、少子高齢化・生産年齢人口減少への対応（構造的な問題）を踏まえて、ウィズ・ポストコロナ期における2つの課題対応として、如何に雇用の安定を図るかということで、雇用調整助成金、休業支援金・給付金、各種助成金制度の要件の緩和、制度の拡充について周知・広報し、申請に対しては迅速な指揮を徹底していく。これを通じて、事業主の雇用安定に向けての努力に支援していく。

行政運営としては、事業運営におけるデジタル化の促進による労働生産性の向上、それに対応できるデジタル人材育成、また、女性、氷河期世代、高齢者など年齢、性別にかかわらず安心して働ける環境づくりに取組み、成長と分配の好循環による持続可能な社会の実現を図る。これに向けて、①雇用安定の実現やデジタル人材育成、②多様な人材の活躍促進、③誰もが働きやすい職場づくりに取り組む。

(2) 雇用安定の実現やデジタル人材育成

1つ目は、雇用安定の実現として、雇用調整助成金等の活用による雇用維持支援や産業雇用安定助成金等の活用による在籍型出向支援を行う。2つ目は、きめ細かな就職支援を通じた早期再就職支援の強化として、オンラインでの対応による時代のニーズに対応し、相談、支援を行う。3つ目は、職業訓練を通じたデジタル人材育成の強化として、公的職業訓練受講者数の拡充において、数だけでなく、メニューについてもコースの設定数の拡充に取り組んで行く。

(3) 多様な人材の活躍促進

1つ目は、女性の活躍促進として、本年4月に施行された改正女性活躍推進法の着実な履行確保により、更なる推進を図る。

2つ目は、男性の育児休業取得等の促進として、同様に本年4月に施行された改正育児・介護休業法の着実な履行確保により、男性の育児休業取得の促進を図り、男女ともに育児と仕事の両立ができる就業環境を整備して行く。

3つ目は、就職氷河期世代活躍支援プランとして、愛知県や関係行政機関等と連携して設置している「就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」の取組を通じて、進めていく。

4つ目は、高齢者の就労・社会参加の促進として、昨年改正された改正高齢者雇用安定法に基づく取組を進める。

5つ目は、障害者等の就労促進として、近年増加傾向にある精神障害、発達障害の特性を踏まえた対応を行う。

これらの取組を通じて、多様な人材が性別、年齢、障害それぞれの特性に関わらず、それぞれの立場等を理解でき

る就業環境を整備して行く。

(4) 誰もが働きやすい職場づくり

労働人口の減少、少子高齢化の中で持続可能な経済社会の実現という観点で、生産性の向上、労働時間・長時間労働の縮減の取組を進めていく。これに併せて、働く方の安全・健康確保、各種ハラスメント対策による職場環境の整備が必要であるとの問題意識により対策を進めて行く。こうした観点から、①長時間労働の是正、②労働者が安全で健康に働くことができる環境整備、③総合的なハラスメント対策の推進を掲げる。

2. 労働災害防止の取組

(1) 労働災害発生状況

県内の労働災害は、死傷災害は増加傾向にあり、死亡災害は減少傾向にある。令和3年で見ると、死傷災害は過去10年間で最多、一方、死亡災害は過去10年間で最少、この理由の1つとして、事業場がリスクアセスメントに取組み、死亡災害などの重篤災害の防止に優先的に取り組んだ結果と理解している。この20年間で死亡災害を半減させており、引き続きリスクアセスメントの普及が必要である。

一方、死傷災害が増加している点について、災害の質が大きく変化していると考えられる。20、30年前は製造業の機械災害を中心とした挟まれ・巻き込まれ災害が最多であり、次いで建設業における墜落災害が多発していたが、現在は、転倒災害が最多、災害性腰痛も増加し、従来より様変わりしており、特性として第3次産業などを含めあらゆる業種で発生している。特に、小売業、社会福祉施設、飲食店の業種においては、転倒、腰痛を中心に災害が増えており、従来の災害多発業種を上回る状況にある。

また、転倒、腰痛災害が重篤化しているのは高齢労働者が増加していることも1つの特徴になっている。被災者別に見ると、高齢労働者、外国人労働者、派遣労働者の割合が増えている傾向にある。産業構造の変化、高齢化の進展あるいはグローバル化の進展の影響などとともに、労働災害の質が変化してきている。これを踏まえて災害防止対策を進める。第3次産業への働きに注力しながら、リスクアセスメントの普及を中核とした施策展開を図るなどの取組を行っている。

(2) 業務上疾病発生状況・定期健診有所見率の状況

県内の傷病別業務上疾病発生状況は、令和3年は939件、前年より300件強増加しているが、このうち新型コロナウイルス感染症によるものが530件で大きな割合となっている。感染症の終息は未だ見通せないことから、まだしばらくこの状況が続くと考えられる。この数字を除くと、対前年で減少しているが、過去最少に比べるとまだ多いところであり、中期的に見ると増減を繰り返している。

内訳を見ると、災害性腰痛が大きな割合を占めており、作業の計画においては、負担の掛からない作業方法などを検討していただきたい。熱中症については、令和2年は92件、全国ワースト1になっており、昨年、集中的な取組を行った効果もあり、令和3年は28件に減少した。今年も5月に集中的な取組を開始するということで、5月11日、労働基準部長によるパトロールを実施しており、引き続き災害防止団体に働きかけを行いたい。

定期健康診断の有所見率については、平成29年以降、増加傾向にあり、背景には高齢労働者の割合が増えていることも要因に挙げられ、構造的には高くなっていく傾向を否定できないと考える。エイジフレンドリーガイドラインによる高齢労働者の健康と安全を確保する取組を進めて行く。

(3) 「安全経営」の提唱

愛知労働局では、2018～2022年度を計画期間として、第13次労働災害防止推進計画を進めており、重点として論

理的な安全衛生管理の推進・定着を掲げ、キャッチフレーズを「危なさに向きあおう」としている。職場において、労働者がさらされる危なさを適切に把握することが必要であり、その中で許容することができない危なさに対し対策を講じ、それを許容できるレベルまで低減させる、このようなことが求められる。危なさをゼロにすることは基本的に不可能であると思われるが、危なさを正しく認識し、これに向かっていくことが重要である。危なさを把握し、管理するための最も合理的な手段として、リスクアセスメントの普及促進に取り組むことを進めている。これが、死亡災害の減少に繋がっているのではないかと思う。

もう1つ安全衛生管理の向上を図る上で、大きな課題となってくるのは、安全と生産性、品質、コスト、納期がトレードオフの関係になるのではないかとする根強い考え方にあるのではと考える。私どもとしては、必ずしもそうではないのではないかと考えている。一般に見て、安全衛生管理の向上は、経営面から見た場合のマイナスイメージが強いと見られているが、これを払拭する必要がある。経営者が持つべき視点として、P（生産性）、Q（品質）、C（経済性）、D（納期・生産量）、S（安全）、M（士気）、E（環境）の7つは、どれも欠かすことのできないものと考えます。安全もこのうちの1つとして、経営の視点に組み込まれられ、課題とされるべきものであるが、現状においては必ずしも十分に認識されていない。

これらのイメージをあらためて、安全を含めてこれら7つの視点を一体的に管理することで、むしろ経営面でも有利性を獲得できると考える。今年度から、安全経営の躍進ということで提唱させていただいており、第14次労働災害防止推進計画に向けて展開を図っていく。この展開のため、12月6日に「安全経営あいち推進大会2022」（日本特殊陶業市民会館 フォレストホール）を開催し、現在、展開している愛知労働局リスクアセスメント推進事業場宣言制度と連動の上、取組事業場の拡大を図っていく。

（4）労働者の心身の健康確保のための総合的対策

関係法令の義務以外の努力義務、例えば再検査、要精密検査受検勧奨、体力づくりや保健指導についても注力しており、義務の部分では、例えば医師の面接指導からの作業場所の転換、作業時間の短縮等の事後措置について対応されていないところもあるため、この改善に取り組む。この際、安全衛生部署と人事部門との連携が必要となるので、事業場の理解を高めていく。

働く方の心身の健康確保に取り組むことにより、健康リスク要因の減少による生産性の向上、あるいは欠勤日数の減少、労働者の確保、労働者の体力の確保等によって、労働災害件数の減少、休業の減少などのメリットが得られると考える。また、人材確保など行政課題として取り組んでいることについても、事業場において解決の糸口になるのではと考える。

（5）職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止

従来から、「取組の5つのポイント」を推進しているところであり、令和3年2月より愛知労働局労働基準部健康課内に「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」を設置し、相談に対応している。

3. 多様な人材の活躍促進と魅力ある職場づくり

（1）女性の活躍促進

抱える構造的な課題に対応していくためにも極めて重要な視点と考えている。人、労働力が減り、経済成長を阻害する要因となっており、こうした観点から働く方を確保していく意味で女性の就業労働率を高めて行く。女性の「M字型カーブ」と言われているように、結婚、出産を機に職場を離れ、労働力がなくなり、30歳過ぎでこの現象が見られる。愛知県では、この労働力率が下がる割合が全国に比べ高い。しかし、逆に、まだ対応できる部分があるという

ことで、可能性がある部分と見ることができる。

昭和61年（1986）に男女雇用機会均等法が施行され、女性活躍の取組が進められてきたが、結婚、出産を機会に離職する状況がある。2003年には女性管理職率の政府目標が掲げられ、2020年までに30%とする目標のところ、2020年調査結果では女性係長級以上の管理職率は14.6%である。これは、まだまだ、女性に力を発揮していただける環境があると思う。

こうした観点から、2015年に女性活躍推進法が制定され、自社の女性活躍に関する状況把握・課題分析・数値目標・行動計画を盛り込んだ「一般事業主行動計画」の届出を301人以上規模の企業に義務付けられた。また、女性活躍推進などの状況が優良な企業に発行される認定マーク「えるぼし」の認定制度が制定された。こうした中で、本年4月、改正女性活躍推進法が施行され、「一般事業主行動計画」の届出を101人以上規模の企業にも義務付けられた。

女性の活躍を進めることのメリットは、少子高齢化による担い手不足の解消、労働環境の改善、優秀な人材確保、社会的評価の向上、ESG投資で投資家から選ばれやすい等が考えられる。

（2）男性の育休取得促進～改正育児介護休業法～

本年4月と10月の2段階の施行となる。趣旨としては、女性活躍を一層推進するためには、女性が積極的に育児に参画し、育児休業をより取得しやすくするための仕組みを整えていく。4月施行では、取得しやすい環境を整える観点から、配偶者が妊娠又は出産した申出に対し、育児休業等の制度、育児休業等申出の申出先、雇用保険法の育児休業給付及び休業中の社会保険料取扱いについて、個別に周知し育児休業取得の意向を確認していただく。

また、研修、相談窓口の設置、事例の収集・提供、会社方針の周知と言った環境整備を義務とする。10月施行では、①妻が産休中に男性が取得できる育休を新設（⇒産後パパ育休）され、産後8週間内に4週間を限度に、2回に分けて取得できるもの。②夫婦ともに1歳までの育児休業の2分割取得が可能になる。③1歳以後の延長期間中いつでも夫婦途中交代が可能になる。法改正の趣旨、仕組みを理解していただき、社内の男性育休の取得を積極的に働きかけ、奨励いただきたい。

（3）就職氷河期世代活躍支援

令和2年度から3年間、集中的に取り組むところで、「あいち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置しており、7月27日に第6回目の開催を予定している。ハローワーク専門窓口として、県内6安定所に設置し、専門担当者による個別支援（伴奏型支援）に取り組んでいる。

柱として1つ目は非正規雇用から正規雇用への取組、2つ目、3つ目は長期の無業者、社会参加が必要な方への支援であり、支援を進める中で先進的な取組として、西尾市とハローワーク西尾が全国初の「就職氷河期世代の就労支援に関する連携協定」を締結している。ハローワーク全所的な取組としても、専用の求人の開拓、積極的に受け入れようとするその他の求人なども確保しながら支援に取り組んでいるところである。

（4）高年齢者の就労・社会参加の促進

能力、意欲、力のある高年齢者にいかに活躍を促進していくかと言った観点で、令和3年4月に改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業機会確保が努力義務となっている。65歳までの雇用の形に限らない、捉われない形での就業機会の確保のアプローチが示されている。

（5）障害者等の就労促進

共生社会の実現を目標として、障害者雇用促進法において、社会連帯の理念に基づき雇用の安定を図るということと定められている。県内における障害者雇用については、

事業主のご尽力により、令和3年6月現在で障害者雇用数は36,000人を超え、昨年に引き続き過去最高を更新し、年々促進が図られている。

一方、障害者実雇用率の点では、2.14%で過去最高を更新しているが、全国平均2.20%を下回る状況で、法定雇用率2.3%を達成している企業割合は46.5%、半分にも満たない。関係機関とも連携を図りながら、各種支援に取り組んでおり、一定の取組が進む中で、中小企業での実雇用率が低下している状況から、中小企業の皆さまが地域のロールモデルとして、参考となるよう優良な中小事業主に対し認定する「もにす認定」制度などの取組を推進して行く。

また、労働局、ハローワーク、愛知県と一緒に設置している「あいち障害者雇用総合サポートデスク」を活用いただけるよう取組を進めて行く。

(6) 総合的なハラスメント対策推進

誰もが働きやすい職場環境をつくることの観点から、魅力ある職場づくりということで総合的なハラスメント対策を進めて行く必要がある。愛知労働局に寄せられる年間相談件数は、令和3年度は減少している中で、いじめ・嫌がらせに関する相談件数は増えている。

本年4月から労働施策総合推進法により、パワーハラスメント対策が中小企業にも適用され、全ての企業における、総合的なハラスメント対策（男女雇用機会均等法に定めるセクシュアルハラスメント、同法及び育児介護休業法に定めるマタニティー・育児・ハラスメント）が義務付けられている。内容は、それぞれの法律共通で、ハラスメント対策に対する方針明確化と周知、相談体制の整備、事案への迅速・適切対応、相談者・行為者のプライバシー保護、相談したことを理由とする不利益取扱い禁止となっている。また、労働局長による援助、学識経験者による第三者機関による調停の紛争解決援助の仕組が用意されている。これらは、相談者からの申し出により行われるが、訴訟に発展するリスクを考慮した場合には、企業にとっても一定程度のメリットもある場合がある。一旦、ハラスメントが起きると、職場全体の環境悪化、生産性の低下を招く。私どもとしても、働く方が安心して働くことができる明るい職場づくりに取り組むので、理解いただきたい。

(7) 時間外労働の上限規制

魅力ある職場を考えた場合、長時間労働の是正も重要な観点である。一昨年の4月からは、中小企業においても残業時間の上限規制が適用されている。従前は行政指導レベルであった時間外労働の限度基準（告示）から法律上の上限規制に設定された。36協定締結・届出した場合でも、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできない。

臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合でも、時間外労働が年720時間以内、時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1か月当たり80時間以内、また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までである。

(8) 上限規制の適用を猶予する事業・業務

建設業においては、令和6年（2024）4月から、一般業種の上限規制を適用、自動車運転の業務については、令和6年（2024）4月から、上限規制を適用するが、適用後の上限時間は年960時間とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討する。医師については、令和6年（2024）4月から、上限規制を適用するが、適用後の上限時間は、一定の要件がかかる形で年最大1,860時間（休日労働を含む）としている。

4. 雇用の安定と人材確保

(1) 雇用シェアによる雇用安定の実現

在籍型出向での雇用の安定については、新型コロナウイルスの影響により仕事が減っている中で雇用の維持を図りたいところ、一方で人手が足りない企業に一時的に在籍型出向をあっせんする取組によって、全体として雇用の安定が図られる。事例として、インバウンドが減りお客がなくなった旅行代理店などの様々なニーズが想定される。

自社の中で雇用調整助成金を活用するケースや在籍型出向という形で雇用を維持するなど色々なパターンでの取組を支援していく。

(2) きめ細かな就職支援を通じた早期再就職支援

求職者ニーズに応じた支援については、ハローワークシステムにおいてオンラインサービスによる求職の登録ができるようになってきている。システムを通じて、ハローワークに来所せずともハローワークとして発行している信頼できる一定の求人についてのアプローチができる。

求人充足サービスの充実として、一定の期間までに求人充足できない事業所に対しても事業所の魅力をPRする等の求人者への取組を強化して行く。

人材不足分野における人材確保支援では、コロナ禍の中で特に医療分野等で緊急に人手が足りないことについても強力に支援して行く。

(3) 職業訓練を通じたデジタル人材育成の強化

デジタル人材は、全国で2030年に約79万人が不足、愛知県でも現状で約7.2万人が不足している。また、DX（デジタルトランスフォーメーション）を推進しなければ業務効率・競争力の低下は避けられず、2025年から年間で現在の約3倍、約12兆円もの経済損失の予測されている。ところが、DXを進める上での課題として、人材不足、資金不足が挙げられる。

私どもとして、デジタル人材育成の強化を図るために、具体的に求職者及び事業所ニーズを収集・把握し、定員増や科目増へ反映させて公的職業訓練等による人材育成を強化し、また、離職者訓練、在職者訓練や人材開発支援助成金の施策も提案して行く。

(4) 事業所を支援するための助成金（人材開発関係）

人への投資促進コースを新たに設けて、種々の訓練メニューを用意して、事業所を支援していく。活用を検討していただきたい。

(5) 事業所を支援するための助成金（その他）

繰り返しになるが、雇用調整助成金の特例措置については6月30日以降も延長され、産業雇用安定助成金については、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して助成を行っていく。

(6) 改正雇用保険法（保険料率の変更）

現在、労働保険料については年度更新の時期となっている。雇用保険については、様々な取組を行っている中で、財政面で厳しい状況にある。本年4月から、一般の事業の事業主負担の雇用保険料率が6/1000から6.5/1000に変更されている。また、10月からは労働者負担の雇用保険料率が3/1000から5/1000、事業主負担の雇用保険料率が6.5/1000から8.5/1000に変更される。労働保険制度の趣旨を理解していただき、料率改正にご理解をいただきたい。

最後に、労働災害について、死亡災害、死傷災害の減少に向け取組を進めて行くので、現在、展開している愛知労働局リスクアセスメント推進事業場宣言制度の事業場宣言を検討いただきたい。

当協会の役員について

役員任期は2年で、第11回定時会員総会（2022年6月13日）において12名の新役員選任を承認いただき、その後の第57回理事会（同日）を経て、以下の体制となりました。

（役職は2022年6月13日現在、敬称略）

役 職		部会長 / 副部会長等	氏 名	所 属 ・ 役 職	新任・重任 区分
会 長 (代表理事)		－	西村 司	大同特殊鋼（株） 代表取締役副社長執行役員	重任
	副会長	賃金・時間部会長	小笠原 剛	(株) 三菱ＵＦＪ 銀行 顧問	重任
		労災部会長	古田 真二	中部電力（株） 専務執行役員	重任
		総務部会長	山碕 聡志	東邦ガス（株） 取締役専務執行役員	重任
		安全部会長	伊村 隆博	トヨタ自動車（株） 生産本部本部長	新任
		健康部会長	加藤 悟司	名古屋鉄道（株） 常務執行役員	新任
理 事		－	長谷川 正己	愛知県中小企業団体中央会 会長	重任
		－	大島 卓	愛知県経営者協会 会長	重任
		賃金・時間部会 副部会長	安藤 光子	(一社) 名北労働基準協会 理事 パーソルテンプスタッフ（株） 相談役	重任
		総務部会 副部会長	山田 忠明	名古屋東労働基準協会 会長 日本ガイシ（株） 常務執行役員 人材統括部長 総務部担当	重任
		安全部会 副部会長	石井 浩	(一社) 名古屋南労働基準協会 会長 三井化学（株） 理事 名古屋工場長	重任
		健康部会 副部会長	小出 英和	豊橋労働基準協会 会長 蒲郡信用金庫 人事部長	新任
		賃金・時間部会 副部会長	藤田 佳幸	名古屋西労働基準協会 会長 豊田合成（株） 執行役員	新任
		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 常務理事	新任
		健康部会 副部会長	大森 輝英	一宮労働基準協会 会長 大森石油（株） 代表取締役社長	重任
		安全部会 副部会長	江口 栄司	(一社) 半田労働基準協会 会長 日本製鉄（株） 名古屋製鉄所 安全環境防災部長	新任
		安全部会 副部会長	瀬下 睦弘	(一社) 刈谷労働基準協会 会長 (株) アイシン 理事 グループコーポレート基盤本部担当 (安全健康推進部、環境部)	新任
		総務部会 副部会長	玉木 利明	豊田労働基準協会 副会長 トリニティ工業（株） 代表取締役社長	新任
		労災部会 副部会長	米林 毅	瀬戸労働基準協会 会長 河村電器産業（株） 常務執行役員（管理統括担当）	重任
		労災部会 副部会長	伊藤 彰彦	津島労働基準協会 会長 伊藤鉄工（株） 代表取締役	重任
		総務部会 副部会長	小塩 敏根	江南労働基準協会 会長 サンハウス食品（株） 取締役業務部長	新任
		賃金・時間部会 副部会長	二宮 英樹	西尾労働基準協会 会長 (株) ニノミヤ 代表取締役社長	新任
	専務理事	事務局長	守山 忠男	(公社) 愛知労働基準協会 事務局長	重任
		教育事業部長	中西 弘毅	(公社) 愛知労働基準協会 教育事業部長	重任
		総務部長	小林 元也	(公社) 愛知労働基準協会 総務部長	新任
	監 事		－	夫馬 裕子	(株) ノリタケカンパニーリミテド 取締役執行役員 総務部、人事部、法務室、秘書室担当
		－	橋本 敬文	三菱重工業（株） 名古屋航空宇宙システム製作所 所長代理	新任

令和4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（1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17事業場が受賞されます。

※7月1日にLEVEL XXI東京會館（東京都千代田区大手町2-2-2）で執り行われる中央表彰式にて表彰状が授与されます。

○株式会社大林組名古屋支店
（仮称）名古屋造形大学移転新築工事

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32名が受賞されます。

※7月1日にLEVEL XXI東京會館（東京都千代田区大手町2-2-2）で執り行われる中央表彰式にて表彰状が授与されます。

○藤本 和久（建設業労働災害防止協会 常任理事 愛知県支部 前支部長）

※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10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（2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。

○株式会社丹羽鉄工所 本社工場（岡崎市渡町字薬師畔1番地）

○株式会社明治 愛知工場（稲沢市平和町下三宅菱池933-1）

2 愛知労働局長 奨励賞（10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。

○大同特殊鋼株式会社 築地テクノセンター（名古屋市港区龍宮町10）

○杉江精機株式会社（名古屋市港区千年3丁目101番12）

○春日井製菓株式会社 笠取北工場（名古屋市西区笠取町4丁目106）

○株式会社ジェイテクト 豊橋工場（豊橋市明海町5-61）

○半田重工業株式会社（半田市東億田町161番地）

○エース産業株式会社（刈谷市八軒町1丁目8番地）

○小島プレス工業株式会社 黒笹技術センター（みよし市黒笹町丸根1099-2）

○株式会社陣内工業所（豊田市御幸町六丁目28番地）

○株式会社青山製作所 製造本部 五条川工場（丹羽郡大口町丸二丁目62番地）

○旭鉄工株式会社 西尾工場（西尾市寺津町一之割1-1）

3 愛知労働局長 功績賞（1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。

○谷脇 弘茂（元愛知労働局労働衛生指導医）

労働災害防止の要請 ～クレーン・玉掛作業時における死亡災害等の多発傾向～

愛知労働局（局長 代田 雅彦 氏）は、6月16日、令和4年度第1回労働災害防止団体等連絡会議において、クレーン・玉掛作業時における死亡災害等の多発傾向に歯止めを掛けるため、要請文書の手交式を実施し、建設業労働災害防止協会愛知県支部（以下、陸災防）ほか13の労働災害防止関係団体等を代表して、クレーン協会及び建災防に労働基準部長より要請文書を手交し、この2機関から決意表明がありました。

また、会議の中では、当協会専務理事の守山より、リスクアセスメントの普及に関して、本年度、当協会が地区労働基準協会と主催し、愛知労働局、建災防、陸災防との共催により、県下10会場でリスクアセスメントセミナーを開催する旨の報告が行われました。



クレーン協会 岡田専務理事



建災防 野原専務理事

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4年6月9日現在）

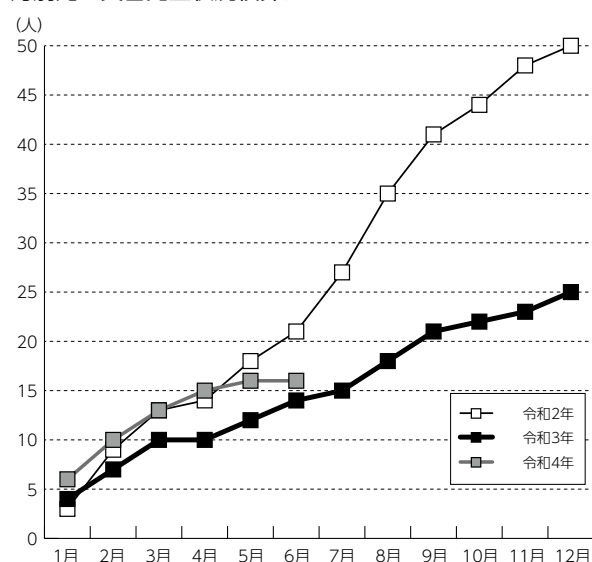
発生日時	事故の型／起因物	災害発生状況・原因			
R4.2.22. 17:10	墜落・転落 コンベア	荷物の仕分け作業中、建物上部に設置されたコンベアで荷が詰まったため、当該コンベアから荷を滑り落とすシューターにのぼり、荷のつまりを解消していたところ墜落した。			
	事業場規模	100～299名	業種	道路貨物運送業	60代 派遣労働者 経験 0年
R4.3.24. 6:30	転倒 通路	配送先で倒れている所を発見され、頭部外傷により死亡した。現時点で負傷の理由は明確ではないが、通路を移動中に転倒して頭部を強打した可能性が高い。			
	事業場規模	10～29名	業種	道路貨物運送業	60代 運転手 経験 3年
R4.5.9. 15:00	飛来・落下 玉掛用具	木造集合住宅建築工事において、移動式クレーンを用いて合板55枚の束を2階に搬入する作業中、玉掛用具から荷が落下し、玉掛をした被災者が下敷きとなった。玉掛方法はスリングベルト2本で絞りの方法であった。			
	事業場規模	9名以下	業種	木造家屋建築工事業	50代 経験 15年

愛知労働局管内死亡災害発生状況（令和4年6月9日現在の速報値）

令和4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4年 (速報値)	令和3年同時期 (速報値)	令和3年暫定値	
製 造 業		3	6	12	(1)
食 料 品 製 造 業			1	1	
化 学 工 業			1	1	
鉄 鋼 ・ 非 鉄 金 属			1	2	
金 属 製 品		2		1	(1)
一 般 ・ 電 気 ・ 輸 送 用		1	1	4	
そ の 他			2	3	
建 設 業		7	2	5	
土 木 工 事 業		2			
建 築 工 事 業		4	2	5	
そ の 他		1			
陸 上 貨 物 運 送 事 業		3		1	(1)
商 業				2	(2)
卸 売 業					
小 売 業				2	(2)
そ の 他					
清 掃 ・ と 畜 業					
上 記 以 外 の 事 業		3	(1)	1	6 (1)
合 計		16	(1)	9	26 (5)

月別死亡災害発生状況積算グラフ



労働安全衛生規則等の一部を改正する省令等の施行について

愛知労働局

令和4年5月31日付け、労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第91号）及び化学物質等の危険性又は有害性等の表示又は通知等の促進に関する指針の一部を改正する件（令和4年厚生労働省告示第190号）が公布され、同日から施行（一部については、令和5年4月1日又は令和6年4月1日から施行）することとされました。

本改正は、特定化学物質障害予防規則や有機溶剤中毒予防規則等による個別具体的規制を中心とした仕組みから、リスクアセスメントに基づく自律的な管理の仕組みへの移行を図るものであり、愛知労働局におきましても、今後の重点事項として、周知及び指導に努めることとしていきます。

なお、愛知労働局ホームページにおいて、関係情報を掲載しておりますので、ご参照ください。

愛知労働局ホームページ>各種法令・制度・手続き>安全衛生関係>新たな化学物質管理について



労働安全衛生規則等の一部改正【公布:令和4年4月15日】【施行:令和5年4月1日】 「一人親方等の安全衛生対策について」

◆趣 旨

厚生労働省は、昨年、建設業の元労働者等やその遺族等が国を相手取って国家賠償請求訴訟を提起した「建設アスベスト訴訟」の最高裁判決を踏まえ、労働安全衛生規則・有機溶剤中毒予防規則・特定化学物質障害予防規則等の11省令を改正しました。

◆主な内容

11省令の改正により、危険有害な作業（※）を請け負わせる一人親方等や同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても、労働者と同等の保護が図られるよう、新たに一定の措置を実施することが事業者には義務付けられます。（令和5年4月1日～）

※11省令で、労働者に対する健康障害防止のための保護措置の実施が義務付けられている作業（業務）

I 作業を請け負わせる一人親方等に対する措置の義務化

作業の一部を請け負わせる場合は、請負人（一人親方、下請業者）に対しても、以下の措置が義務付けられます。

- ① 請負人だけが作業を行うときも、事業者が設置した局所排気装置等の設備を稼働させる（または請負人に設備の使用を許可する）等の配慮を行うこと
- ② 特定の作業方法で行うことが義務付けられている作業については、請負人に対してもその作業方法を周知すること
- ③ 労働者に保護具を使用させる義務がある作業については、請負人に対しても保護具を使用する必要がある旨を周知すること

II 同じ作業場所にいる労働者以外の人に対する措置の義務化

同じ作業場所にいる労働者以外の人（一人親方や他社の労働者、資材搬入業者、警備員など、契約関係は問わない）に対しても、以下の措置の実施が義務付けられます。

- ① 労働者に保護具を使用させる義務がある作業場所については、その場所にいる労働者以外の人に対しても保護具を使用する必要がある旨を周知すること
- ② 労働者を立入禁止や喫煙・飲食禁止にする場所について、その場所にいる労働者以外の人にも立入禁止や喫煙・飲食禁止とすること
- ③ 作業に関する事故等が発生し労働者を退避させる必要があるときは、同じ作業場所にいる労働者以外の人にも退避させること
- ④ 化学物質の有害性等を労働者が見やすいように掲示する義務がある作業場所について、その場所にいる労働者以外の人にも見やすい箇所に掲示すること

詳細は、厚生労働省HPをご覧ください。

厚生労働省 一人親方等の安全衛生対策

検索

第10回「愛知安全管理者交流会」、「愛知衛生管理者交流会」、「愛知THP推進協議会」合同総会開催

当協会が事務局を務める「愛知安全管理者交流会」「愛知衛生管理者交流会」「愛知THP推進協議会」（3会）は、6月22日（水）に合同総会を開催しました。新型コロナウイルス感染症拡大の影響を考慮し、本年もweb参加も可能としたハイブリッド方式で開催しました。

はじめに当協会専務理事の守山から、3会の活動の活性化に向けた挨拶が行われました。

続いて、愛知労働局労働基準部 安全課長 濱田 勉 氏に「安全経営あいち」について、同 健康課長 井奥 善久 氏に「労働者の心身の健康確保のための総合的対策」等についてご講話頂きました。



濱田 安全課長



井奥 健康課長



黒崎 由行 講師

さらに、議案として、①任期満了に伴う幹事選任の承認、②表彰制度の創設について上程し、承認されました。また、「2021年度事業報告および2022年度事業計画」の報告を行いました。

総会終了後、環境ワークス(株) 代表取締役 黒崎 由行 氏より、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント、ISO45001主任審査員の立場から、「持続可能な安全衛生マネジメントを目指して」と題して、種々の事例を交えながら分かりやすく安全衛生マネジメントを進める上でのポイントについて、ご講演頂きました。

最後に、中央労働災害防止協会 中部安全衛生サービスセンター所長の鈴木 聡 氏から、10月19日から21日にマリンメッセ福岡ほかで開催する第81回全国産業安全衛生大会についてご紹介いただきました。同大会、本年度は現地（オンデマンド配信あり）で開催されます。インターネットでの申込は、特設WEBサイト（https://online-academic-society.3esys.jp/jisha_taikai2022/）から。

「70歳までの就業機会確保に向けた人事諸制度の在り方」研究委員会報告書(概要) ～企業、社員、社会・地域にとって「三方良し」となる制度の構築に向けて～

令和2年3月に厚生労働省が策定した「高齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」の取組に向けて、当協会では、ガイドラインに係るセミナーを開催しました。

昨年、愛知県経営者協会の研究委員会においては、同協会会員を対象に標題に係る調査を実施し、報告書を公表しました。今回、同協会のご協力を得られましたので、報告書を要約したものを3回に亘り連載いたします。

<研究委員会報告書(要約)>

はじめに

わが国では予想を上回るペースで少子高齢化が進展し、中長期的には労働力人口の減少が経済の維持発展の足かせとなることが懸念されており、高齢者が長年培った知識・経験を十分に活かし、社会の支え手として活躍し続けることのできる社会の構築が求められています。政府はこのような背景の中、令和3年4月から「改正高齢者雇用安定

法」を施行し、これまでの65歳までの雇用確保措置に加え、70歳までの就業機会の確保措置について、事業主に対し多様な選択肢の中から制度化することを努力義務としております。

そこで、愛知県経営者協会(以下、「本会」という。)では、「70歳までの就業機会確保に向けた人事諸制度の在り方」について、令和2年9月から本会会員企業の人事担当者9名で研究委員会を立ち上げ、議論、アンケート調査など、全6回の会合を経て各企業における高齢者の現状や課題を整理しました。そして、高齢者に関する労働法制の改正を踏まえて、課題解決のための具体策を考察いたしました。

本稿では、研究委員会でもとめた報告書の内容を要約して紹介いたします。

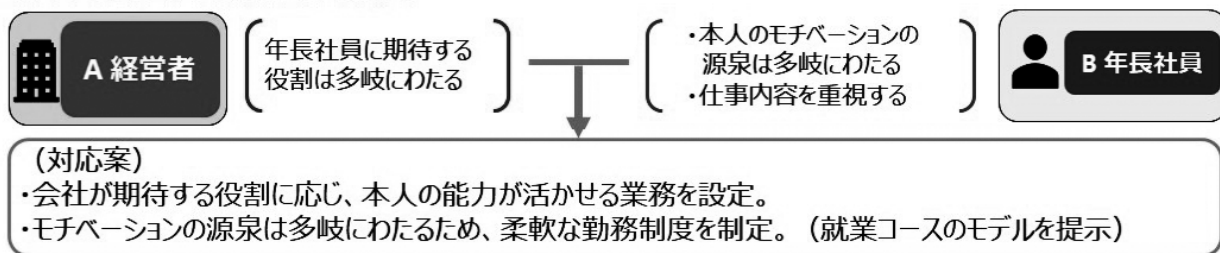
<報告書の特徴と構成>

アンケート調査結果をはじめとした各種調査、研究委員・有識者の意見等を踏まえ、①～④の内容を導出するとともに、令和3年4月から施行された「改正高齢者雇用安定法」に関し、新設された雇用以外の措置(業務委託契約の締結・社会貢献事業への従事など)について関係行政機関に内容の詳細を確認し、独自に解説しています。これらの特徴を織り交ぜながら、全5章の構成でまとめています。なお、本報告書では、役職定年後の社員(年齢は各企業により異なる)を「年長社員」と定義しています。

①企業経営者、シニア社員(60歳以上)、プレシニア社員(50～59歳)、若手社員^{*}(25～35歳)に対するアンケートを実施し、「企業と労働時間」、「労働者間」に生じている課題を把握し、それぞれの対応案を提示。

※年長社員と同職場でプレイヤーとして同内容の業務をすることが多く、年長社員の働きぶりに対する感度が高いと想定されるため。

<企業・労働者間の課題と対応案>



<労働者間の課題と対応案>

	こうあって欲しいと期待する点	
年長社員 ⇒若手	・仕事への意欲的な姿勢(シニア:65% プレシニア:67%) ・改善意識をもった業務への取組み(シニア:62% プレシニア:61%) ・面倒な仕事から逃げないといった意識の醸成(シニア:58% プレシニア:59%)	年長社員と若手社員間のコミュニケーション不足が推察され、このまま放置すると対立構造へつながる危険性がある。 ↓ 相互の価値観・考えを理解できるよう年長社員と若手社員のコミュニケーションの円滑化に向けた取り組みが必要
若手⇒ 年長社員	・従来の仕事の進め方に固執しないで欲しい(57%) ・経験やノウハウ、人脈などについて、「背中を見て覚えろ」ではなくきちんと継承してほしい(53%) ・高齢であることや処遇が下がったことによる開き直りを控えてほしい(35%)	

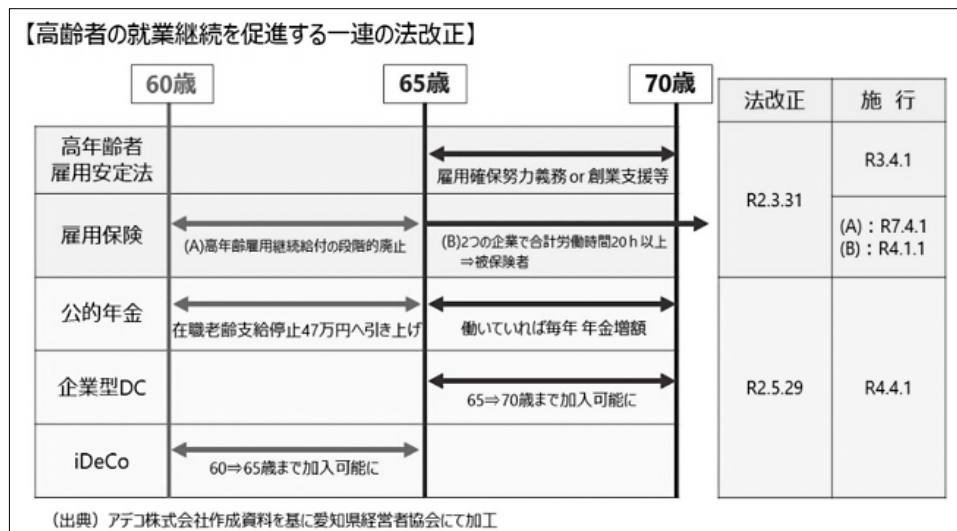
- ②アンケートから明らかになった、若手社員が年長社員に対し、「こうあって欲しいと期待する点」から年長社員のタイプを分類。どのタイプが各企業において多いか確認し、そのタイプに対する対応案を提示。
- ③「企業と労働者間」「労働者間」だけでなく、高齢者の企業間人材異動の活性化と、高齢者等が地域コミュニティ活動へ参画することによる地域活性化を目指し、社会・地域の観点も踏まえた人事諸制度とするよう言及。
- ④経営者へのアンケート結果から、企業が期待する役割と高齢者の雇用上の課題の相関関係を確認し、多くの企業が課題として捉えている事項について、解決策を提示。
- ⑤令和3年4月に改正された高年齢者雇用安定法において、新設された措置を検討する上での一連の流れやポイント等を独自に解説。

<仕事について>		年長社員のタイプ
①	実務能力の向上に努めてほしい	B 会社依存
②	定型業務、単純作業にも従事してほしい	C 勘違い（管理職・先輩面）
③	経験やノウハウ、人脈などについて、「背中を見て覚えろ」ではなく、きちんと継承してほしい	C 勘違い（暗黙知）
④	従来の仕事の進め方に固執しないでほしい	D 現状固執
⑤	ITリテラシーやパソコンスキルの向上に努めてほしい	D 現状固執
⑥	どんな仕事をしているのか見えるようにしてほしい	E 評論家
<姿勢、言動等について>		年長社員のタイプ
⑦	高齢であることや処遇低下による開き直りを控えてほしい	A 割り切り
⑧	職業的専門性を身に付けて欲しい	B 会社依存
⑨	勤続年数と役職の違いを理解してほしい（勘違いしないでほしい）	C 勘違い（管理職・先輩面）
⑩	向上心や改善意識をもって取り組んでほしい	D 現状固執
⑪	話を短くしてほしい（業務上の指導、私的な会話を問わず）	E 評論家
⑫	過去の自慢話を含め、私的な会話を控えてほしい	その他（時間泥棒）
⑬	育児をはじめとした性別による差別など、従来の価値観に捉われないでほしい	その他（ハラスメント）
⑭	ハラスメント的言動を控えてほしい（業務上の指導、私的な会話を問わず）	その他（ハラスメント）

若手社員の3人に2人が「勘違い」「現状固執」タイプに対して否定的に感じていることから、それぞれのタイプの対応案を提示。

第1章 研究の背景

◇高齢者雇用を取り巻く外部環境の変化



高年齢者雇用安定法の一部改正（70歳までの就業機会確保に向けた努力義務化）、高年齢者雇用継続給付の段階的廃止、65歳以降の高齢者に対する在職老齢年金の定時改定等、高年齢者の就業を促進する一連の法改正等について、解説。

◇70歳までの就業機会の確保状況 【企業経営者に対するアンケート結果】

- ・大半の企業において、再雇用制度によって65歳までの雇用を確保している。
- ・法改正後も引き続き、継続雇用の上限を引き上げることで70歳までの就業機会を確保することが基本方針であることが読み取れる。なお、改正法において新設された雇用によらない措置等の適用を検討している企業は現時点では少ないことが明らかになった。
- ・シニア社員に対する人事考課を実施している企業は多く、シニア社員の働きぶりや成果を人事考課により評価し、処遇に反映することで、シニア社員のモチベーションを引き出すための工夫を行っていると考えられる。

- ・社外転進制度を有している企業は、約20%であり、当該制度を導入している企業の中でも、社外への転進を恒常に行っている企業は限定的であり、大半の企業は自社での終身雇用を前提とした雇用形態としている。

(次回へつづく)

※詳細は報告書にて報告しております。
A4サイズ4色カラー、全85ページ
会員企業の販売価格 600円（税込み・送料別）、
非会員企業 1,500円（同）。
問合先：愛知県経営者協会（電話 052-221-1931）

最近の労働トラブルの防止を分かりやすく学ぶセミナーを名古屋市公会堂で開催

当協会は、6月14日（火）、名古屋市公会堂4階ホールにおいて、愛知県下労働基準協会と共催により無料セミナーを開催し、企業の労務担当者等約150名が受講されました。ソーシャルディスタンスを十分に確保するなど新型コロナウイルス感染防止対策に留意して、実施しました。

この無料セミナーでは、都道府県労働局において相談の多いハラスメント、労働裁判件数の多い解雇・雇止めなどの労働トラブル、労災支給決定において件数が毎年最多更新されている精神障害事案や労働局による行政指導の多い長時間労働・賃金不払い残業などの問題を未然に防ぐために、最近の10の労働トラブルの防止対策について、動画、労働クイズ、労働小話等を交えて、分かりやすく解説がありました。

セミナーの冒頭には、後援をいただいている愛知労働局労働基準部長 伊勢 久忠 氏より、挨拶をいただき労働行政の動向や取組について、説明がありました。



伊勢 労働基準部長

ご挨拶の後、各講師より次の内容で講演が行われました。

1.	労働トラブルが企業に与える影響と労働基準協会の活動	<講師> 一般社団法人 名北労働基準協会 専務理事・事務局長 特定社会保険労務士・RST トレーナー 市之瀬 高司 氏
2.	10の労働トラブルの防止対策	
(1)	6割の労働者がストレス感“メンタル不調”	<講師> まつした社労士事務所 所長 特定社会保険労務士・産業カウンセラー ハラスメント防止コンサルタント 松下 操 氏
(2)	都道府県労働局相談等ワースト1“ハラスメント”	
(3)	労働災害起因別ワースト1“転倒災害”	<講師> 一般社団法人 名北労働基準協会 ホワイト企業推進本部長・元労働保険課長 RST トレーナー 石田 和彦 氏
(4)	職業性疾病ワースト1“腰痛”	
(5)	労災支給決定件数毎年最多更新“精神障害”	
(6)	知られざる危機“事業主等の労働災害”	
(7)	労働裁判件数ワースト1“解雇・雇止め等”	<講師> 市之瀬 高司 氏
(8)	監督指導件数ワースト3“賃金不払い（サービス）残業”	
(9)	監督指導件数ワースト1“時間外・休日労働と長時間労働”	
(10)	今後も紛争多発“非正規労働者の労働条件”	
3.	良好な労使関係による企業の繁栄について	

このセミナーは、本年度10回の開催を予定しており、次回は7月11日（月）、刈谷市内で開催されます。以降は、8月4日（豊田商工会議所）、9月21日（半田市）、10月6日（一宮市）、11月2日（岡崎市）、12月2日（西尾市）、12月14日（半田市）、2月（瀬戸市）、3月（名古屋市）で開催されます。詳細・お申込みは、愛知労働基準協会ホームページ（<https://www.airouki.or.jp/training/>）をご確認ください。



中小企業退職金共済制度のご案内

「確かな未来」が会社を変える。



で退職金。

「中退共」は中小企業のための
国の退職金制度です。

① 国の退職金制度！

掛金の一部を国が助成します。

② 外部積立型でラクラク管理！

管理や運用の手間がかかりません。

③ 掛金は全額非課税でオトク！

節税に加え、手数料もかかりません。

- パートタイマーさんもお加入いただけます。
- 他の退職金・企業年金制度等との資産移換も可能です。

詳しくは
ホームページをご覧ください

中退共 検索

独立行政法人勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部 TEL(03)6907-1234 FAX(03)5955-8211

2022年度 第1回リスクアセスメントセミナーを豊川市文化会館大ホールで開催

本年度第1回リスクアセスメントセミナーは、当協会及び豊橋労働基準協会が主催し、愛知労働局、豊橋労働基準監督署、建設業労働災害防止協会愛知県支部及び陸上貨物運送事業労働災害防止協会愛知県支部の共催により、6月20日(月)、豊川市文化会館大ホールにおいて開催しました。当日は、多くの企業の担当者等が参加され、同一企業で複数参加も見られ、関心の高さがうかがわれました。

現在、愛知労働局及び管下労働基準監督署では、管内事業場へのリスクアセスメント等の普及促進を図るため、「リスクアセスメント出前講座」を行っており、今回のセミナーは、この出前講座の一環として開催し、本年度は他の地区においても、同様にこのスタイルで行われます。

当日は、冒頭、豊橋労働基準監督署長 鳥居 粧滋 氏が挨拶をされ、災害発生状況や労働災害防止の取組等について説明がありました。



鳥居 署長



濱田 安全課長

続いて愛知労働局労働基準部安全課長 濱田 勉 氏により、「リスクアセスメント～労働安全衛生マネジメントを進めるために～」と題し、講演が行われました。

講演では、正しく安全（許容できないリスクがないこと⇒許容可能なリスクは含まれている⇒安全とは災害の起きない状態を指していない）を理解することの説明から始まり、最後は愛知労働局が進めている「安全経営」（安全管理を事業経営と一体的に行うことで、生産性、品質、コスト、環境なども一体的に管理向上させることができるとの考え）について、講演が行われました。

今後の開催予定

7月27日(水)	岡崎地区	岡崎コンファレンスセンター大隅ホール
9月5日(月)	名古屋地区	名古屋市公会堂 4階ホール
10月5日(水)	瀬戸地区	尾張旭市文化会館 あさひのホール
11月22日(火)	半田地区	アイプラザ半田 講堂
2023年2月予定	名古屋地区	名古屋市公会堂 4階ホール

お申込みは、愛知労働基準協会ホームページ (<https://www.airouki.or.jp/training/>) をご確認ください。



外国人技能実習制度関係者養成講習

外国人技能実習生を受け入れる監理団体や実際に技能実習を行う実習実施者を対象に同講習を開催します。当協会は、(公社)全国労働基準関係団体連合会が愛知県内で開催する同講習に「協力」しています。令和4年度の開催予定は以下のとおりです。

(受講料はテキスト代・消費税込)

月	日時	講習名	受講料	会場
7月	14日(木) 9時25分～17時10分	技能実習責任者	11,500円	ポーラ名古屋ビル9階
	15日(金) 9時25分～16時50分	技能実習指導員	10,500円	
	16日(土) 9時25分～15時40分	生活指導員	9,500円	
9月	9日(金) 9時25分～17時10分	技能実習責任者	11,500円	
11月	10日(木) 9時25分～17時10分	技能実習責任者	11,500円	
	11日(金) 9時25分～16時50分	技能実習指導員	10,500円	
	12日(土) 9時25分～15時40分	生活指導員	9,500円	
1月	13日(金) 9時25分～17時10分	技能実習責任者	11,500円	
3月	10日(金) 9時25分～17時10分	技能実習責任者	11,500円	

【申込方法】 お申込みはインターネットで以下までお願いします(開催日の約2か月前からお申込みいただけます)。
(公社)全国労働基準関係団体連合会 (<http://www.zenkiren.com/seminar/ginoujissyu001.html>)

【お問い合わせ先】 (公社)愛知労働基準協会 TEL 052-221-1438
詳細は当協会ホームページ (<http://www.airouki.or.jp/>) にも掲載しています。

これまで3回にわたり、安全を取り巻く背景や、それから連鎖する事柄などに光を当てて考えてきた。これからしばらくは、それら背景を踏まえ具体的に安全がどのように取り扱われているのかを考えてみたい。

「ルールの遵守と徹底」とは、よく使われるフレーズだ。私は時々「ルールは守ることができないので、ルールなのですね」などと切り返してみる。「だから徹底が必要なのだ」と思われる読者も少なくないだろうが、「ルールの遵守と徹底」だけでも、取扱いを検証してみることは意義深い。

人がある場面で自然に行動できるようなことはルール化する必要がない。裏を返せば、ルール化する必要があることは、人が自然にはできないことなのだ。そして、その不自然さが大きいほど、そのルールは守られない。

「床屋では、帽子を取りましょう」というルールは、当たり前過ぎて必要ない。「入浴する際は、着衣を脱ぎましょう」、「プールでは水着を着用しましょう」は、いずれももっともらしいが、管理者が浴場かプールかを明示しないと守られない。

「階段では手すりを持ちましょう」とは、多くの事業場で目にするルールだが、残念ながら必ずしも守られているとは言い難い。ヒトが二足歩行をはじめ、せっかく手を解放したのに、我が身を支えるために手を使うという不自然さに所以するのかもしれない。

ここまで述べたルールは、いずれも肯定形かつ具体的なルールである。このようにやるべきことが明確になっているルールであっても、守り守らせるためには、相当の工夫が必要なのだから、曖昧なルールであれば、なおさら困難なのは当然である。

ペットボトルや缶飲料には、きまって「開栓後はお早めにお飲み下さい。」とある。「お早め」とはどの程度なのか、読者の解を伺ってみたい。

「お早め」の真意は、品質が劣化しない程度に速やかに、という趣旨だろう。それには、利用者の置かれた環境、たとえば、炎天下なのか冷房の効いた部屋なのか、注ぎ口に直接口が触れるのか、コップに注いで利用するのか、などに大きく依存するだろう。

仮に10分以内という数値を用いれば、2リットル入くらいの飲料では実現性が乏しくなるだろうし、「11分はダメで

すか」の如く、本質を外れた議論に花が咲いてしまうこともある。



組織全体では曖昧なルールとならざるを得ないことでも、自職場に適用する際には、できるだけ肯定形かつ具体的なルールへと変換して取扱いたい。曖昧なルールは、何かあった後に、何とでも言えそうなルールに化けやすい。つまり、叱る側に都合の良いルールということだ。

ルール遵守を「徹底」させると言われる。事故やトラブルが起きた後には、「今後は同様のことが起きないように（ルール遵守などを）徹底したい」とコメントされることは少なくない。

しかしながら、徹底された状態とは、どういう状態なのか、私はいつも疑問に思う。

たとえば、前出の「開栓後はお早めにお飲み下さい。」というルールが徹底されると、結果として、コンビニや自動販売機の前で、飲料を飲んでいる人が増えることになるのだろうか。そのような状態を「ルール遵守が徹底された状態」とあらかじめ想定しているのだろうか。

徹底という言葉は美しい。しかし、たいていの場合には、徹底された状態を思い浮かべずに使われている。そして、同様の事故やトラブルが起きれば、再び「徹底」が持ち出される。

ことが起きるたびに新たなルールが出来上がる。それが現場の体力や士気にまで影響していることはないだろうか。次号でも取り扱いたい。



はま だ つとむ
濱田 勉
昭和38年9月生まれ
名古屋市出身

【略歴】

1985年に労働省（現 厚生労働省）に入省し、愛知労働局管内の各労働基準監督署に勤務。2006年より労働基準監督署の安全衛生課長などを歴任し、19年に同局 労働基準部 安全課 主任安全専門官、21年に同部 健康課長、22年4月より同部 安全課長に就任し、現在に至る。

【著書】

「主（あるじ）なき安全～リスクアセスメントの暴走～」 「安全は対策から戦略へ～リスクアセスメントの本質～」 「あしたを感じながら～安全・安心とは何か？ リスクアセスメントの入口～」 「リスクアセスメント～安全の見える化～」 「安全はマネジメント～リスクアセスメントの活かし方～」 （いずれも（株）労働調査会 発行）

【講演】

安全という重いテーマだからこそ、「伝える」ことではなく「伝わる」ことへのこだわりをもった講演を生涯のテーマとし、これまで16年間で講演数430回、聴講者約70,000人の実績あり。



安全経営あいち 推進大会2022

リスクアセスメントを通じPQCD SMEはひとつにできる。



12.6(火)
13:30~16:00
(開場 12:30)

日 時 : 2022年12月6日(火) 13:30から16:00まで

会 場 : 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

主 催 : 愛知労働局

協 力 : (公社)愛知労働基準協会
各地区労働基準協会
各労働災害防止団体

プログラム(予定)

- プロローグ
- 主催者あいさつ
- 基調講演 新潮流『安全経営とウェルビーイング(Well-being)』
明治大学顧問・名誉教授・校友会名誉会長
公益財団法人 鉄道総合技術研究所会長
公益社団法人 私立大学情報教育協会会長
一般社団法人 セーフティグローバル推進機構 会長
向殿 政男氏
- パネルディスカッション『演劇で考える安全経営』
- 大会宣言
- エピローグ

■ 詳細及び参加申し込みは、愛知労働局ホームページをご参照ください。

https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/jirei_toukei/anzen_eisei/anzenkeiei_forum2022.html



技能講習等講習会予定表

※ NSB 東海への入構には、新型コロナワクチン接種済み（3回以上）の証明が必要です。

		学 科		実 技	
		日	会 場	日	会 場
フォークリフト運転 (3Hコース)	7月	1	ポーラ名古屋ビル	3.10.17	トヨタL&F北名古屋
		5	NSB東海	6.7.8	NSB東海
		6	ポーラ名古屋ビル	7.8.11	トヨタL&F白金
		8	トヨタ教育センター	9.10.11	トヨタ教習センター
		12	NSB東海	14.15.19	NSB東海
	8月	1	NSB東海	2.3.4	NSB東海
		19	ポーラ名古屋ビル	21.28.9/4	トヨタL&F北名古屋
		24	NSB東海	25.26.29	NSB東海
		29	豊川市文化会館	9/4.10.11	トピー工業
	9月	2	ポーラ名古屋ビル	5.6.7	NSB東海
		2	江南市民文化会館	4.11.18	稲葉製作所
		2	トヨタ教育センター	3.4.5	トヨタ教習センター
		5	NSB東海	8.9.12	NSB東海
		9	豊和工業	11.18.25	水谷運輸倉庫
		16	ポーラ名古屋ビル	20.21.22	トヨタL&F白金
		30	西尾市文化会館	10/4.5.15	西尾自動車学校
				10/6.7.16	西尾自動車学校

講習会	会 場	7月	8月	9月
ガス溶接 【学科1日実技1日】	(学) ポーラ名古屋ビル	21	4	20
	(実) トヨタ教育センター	23	6	24
	(学) ポーラ名古屋ビル			15
	(実) 愛知製鋼			20
	(学) 西尾文化会館			8
酸素欠乏・硫化水素 危険作業主任者 【学科2日実技1日】	(実) アイシン精機			10
	ポーラ名古屋ビル	(学) 4.5	(学) 1.2	(学) 1.2
		(実) 6	(実) 3	(実) 3
		(学) 19.20	(学) 8.9	(学) 5.6
		(実) 21	(実) 10	(実) 7
		(学) 25.26	(学) 24.25	(学) 12.13
	アイブラザ半田	(実) 27	(実) 26	(実) 14
		(学) 29.30	(学) 21.22	
		(実) 31	(実) 23	
			(学) 26.27	
			(実) 28	
有機溶剤 作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 20.21	(学) 22.23	
		(実) 25	(実) 24	
		(学) 25.26		
	トヨタ教育センター	(実) 28or29		
		(学) 7.8		
		(実) 9		
	ポーラ (リモート)	(学) 11.12		
		(実) 16		
		4.5	4.5	1.2
		14.15	24.25	8.9
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	25.26		17.18
				29.30
			4.5	29.30
		20.21	1.2	
		4.5	8.9	
	トヨタ教育センター		25.26	15.16
プレス機械作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	19.20	8.9	19.20
		14.15		
		19.20	10.11	5.6
				29.30
		25.26		
	アイブラザ豊橋	4.5		
乾燥設備作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	19.20	10.11	5.6
				29.30
		25.26		
		4.5		
	アイブラザ豊橋			

講習会	会 場	7月	8月	9月
技能講習	はい作業主任者【学科2日】	25.26		1.2
	ポーラ名古屋ビル	7.8	6.7	19.20
		17.18	12.13	24.25
		22.23	15.16	
	ポーラ (リモート)	7.8	6.7	24.25
		17.18	12.13	
		22.23	15.16	
	名古屋国際会議場		25.26	12.13
	岡崎コンファレンス			21.22
	鉛作業主任者【学科2日】		23.24	
特別教育	アーケ溶接 【学科1.5日実技1.5日】	(学) ポーラ名古屋ビル	9.10	20.21
		(実) ポリテクセンター	16	27
		(学) ポーラ名古屋ビル		25
	自由研削といし取替・試運転 【学科・実技1日】	(実) 愛知製鋼		17.18
				22
				21
	機械研削といし取替 試運転 【学科1日実技0.5日】	1	11	22
		13		
	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		12.13
		(実) 三菱電機		14or15or16
		(学) 豊和工業	25.26	
能力向上等	電気自動車整備実習【学科・実技1日】	(実) トヨタ教育センター	29or30or31	
		名鉄自動車学校	29	
	粉じん【学科1日】	27		1
	低圧電機 【学科1日実技1日】	(学) 28	(学) 1	(学) 25
		(実) 29	(実) 2	(実) 26
				(実) 27
	フルハーネス(6H) 【学科・実技1日】	5	12	8
		15	22	16
施設安全	安全衛生推進者 【学科2日】	市民会館		12.13
		ポーラ名古屋ビル	7.8	
	衛生推進者【学科1日】	ポーラ名古屋ビル		9
		安全衛生推進者選任時【学科2日】		
		ポーラ名古屋ビル	30.31	
	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) 11.12	(学) 12.13
			(実) 13or14	(実) 14or15
	マスクフィットテスト【学科1日】	名古屋市民会堂	12	12
		国際会議場	26.27	30.31
		アイブラザ半田	17.18	13.14
施設安全	石綿調査者【学科2日】	市民会館	14.15.21.22	26.27.28.29
	衛生管理者(一種)【学科4日】			
	衛生管理者(二種)【学科4日】			
	衛生管理者(三種)【学科4日】			

日付の表示は、土・日・祝日です。

研修などの名称	7月	8月	9月
最近の労働トラブルの防止を分かりやすく学ぶセミナー	11 あいち産業科学技術 総合センター 産業技術センター	4 豊田商工会議所	21 アイブラザ半田
2022年度 リスクアセスメントセミナー	27 岡崎コンファレンス センター		5 名古屋市民会堂
男女ともに仕事と育児等を両立できる環境整備セミナー	22		
働き方改革を進める上でのデジタル化(業務の効率化)実践セミナー		3	

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。