



# 労基報よっかいち

4月号

第126号 2019年4月8日

発行人  
一般社団法人四日市労働基準協会

四日市市西浦一丁目1-10  
TEL 059 - 353 - 3910  
FAX 059 - 352 - 1311

津偕楽公園



## 新年度に思うこと

一般社団法人 四日市労働基準協会  
会長 山崎 長徳

### 【挨拶の意味】

日頃は当協会の運営に格別のご理解とご協力を賜り、誠に有難うございます。  
心より厚く御礼を申し上げます。

さて、今更と思われるかもしれませんが、職場においてどれだけの人が、大きな声で気持ちのいい挨拶ができていますでしょうか。

挨拶には、それぞれの文字に以下のような意味があります。

『挨』… 挨く（ひらく） 自分の心を開く

『拶』… 拶る（せまる） 相手の心にせまる 歩み寄る

まずは自分から心を開く。全てはそこから始まり、そして、何度でも自分から相手にせまっていく。それが、挨拶の意味です。

また、挨拶をする条件は、同じコミュニティに属していることであり、仲間であり、敵ではないことの確認の意味もあります。

新しい年度になり、新入社員を迎えられた職場も多いことと存じます。一日も早く職場に馴染んでいただき、活躍されるよう、上職者から積極的に挨拶することを心がけたいものです。

わが国の経済は、内需にけん引される形で、緩やかな景気回復基調にあります。世界経済は米中貿易摩擦の激化や中国経済の急減速などリスク要因があり、先行きは未だ不透明で、今後も予断を許さない状況が続くことが予想されます。

新たな元号となる新年度を迎え、当協会は安全と安心を基調とした持続性のある発展に向け、会員等の懸案事項にも積極的に取り組み、そのご期待に応えてまいりたいと考えております。今後とも、会員各位の変わらぬご支援とご協力をお願い申し上げます。



## 着任のご挨拶

四日市労働基準監督署長

小野 紀孝

4月1日付けで、前任の瀬瀬署長の後任として三重労働局健康安全課から着任いたしました。

四日市労働基準協会並びに会員の皆様方には、各種講習会、研修会の実施などによる労働基準関係法令の周知・啓発を通じ、事業者の各種法令の遵守のために、平素よりご協力を賜り心から感謝申し上げます。

これから皆様方のご協力をいただきながら行政を進めてまいりたいと思いますのでどうぞよろしく願いいたします。

さて、昨年に成立しました「働き方改革関連法」が本年4月より順次施行されます。この一連の改正は労働者がそれぞれの実情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する「働き方改革」を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずるものです。

四日市労働基準監督署では、その取組を支えるため、改正労基法に基づく長時間労働の是正および中小企業等に対する改正労基法等の周知などを積極的に推進してまいります。

また、労働災害の防止につきましては、三重労働局第13次労働災害防止計画において死亡災害ゼロ及び休業4日以上死傷者数2,000人未満の早期達成を目指すこととしており、本年は「アンダー2,000」のチャレンジの年と位置付けていることを踏まえ、死傷者数が多い「交通事故」、「転倒」、「墜落・転落」、「機械災害」、「熱中症」及び「腰痛」を重点事項とした労働災害防止対策の徹底に取り組んでまいります。

さらに、労災補償給付につきましては、個人情報保護に配慮しつつ、迅速かつ公正な処理に努めてまいります。

以上の施策等に対し、職員一同、全力を挙げて推進してまいりますので、四日市労働基準協会並びに会員の皆様方のご理解とご協力をお願いいたします。

最後になりましたが四日市労働基準協会並びに会員の皆様方の益々のご発展を祈念申し上げ、着任の挨拶といたします。

チャレンジ

# 挑戦

## アンダー2,000 みえ

労働災害 2,000人未満を目指して! 三重労働局

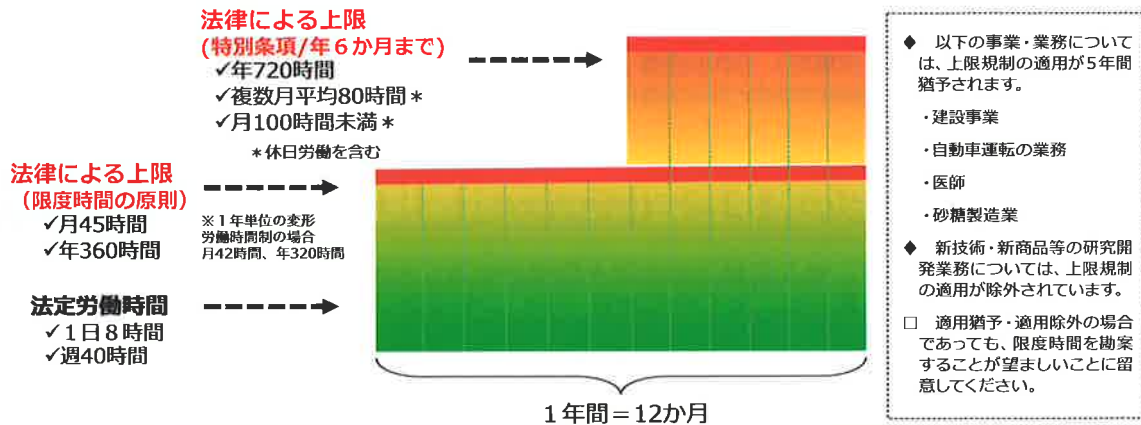


## 36協定の締結方法が変わりました

労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されたことにより、36協定の締結方法が変わりました。

法律の施行に当たっては、経過措置が設けられており、2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）以後の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用されます。2019年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり上限規制は適用されません。

### 時間外労働の上限規制



### 協定すべき事項は、以下のとおりです (様式第9号)

<input type="checkbox"/> 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
<input type="checkbox"/> 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲 <input type="checkbox"/> 業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしてください。
<input type="checkbox"/> 対象期間（1年間に限る）
<input type="checkbox"/> 1年の起算日
<input type="checkbox"/> 対象期間における <input type="checkbox"/> 1日 <input type="checkbox"/> 1か月 <input type="checkbox"/> 1年 について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日
<input type="checkbox"/> 有効期間
<input type="checkbox"/> 時間外労働+休日労働の合計が <input type="checkbox"/> 月100時間未満 <input type="checkbox"/> 2~6か月平均80時間以内を満たすこと

◆法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える時間外労働や法定休日（毎週少なくとも1回）に労働を行わせるためには、36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

◆36協定については、就業規則やその他の各種の労使協定と同様に、常時各作業場の見やすい場所への掲示や、書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。

## 「働き方」が変わります ～「働き方改革関連法の全体像」～

- 1. 時間外労働の上限規制が導入**（大企業2019年4月1日施行）（中小企業2020年4月1日施行）  
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にも上限を設定します。
- 2. 年次有給休暇の確実な取得**（2019年4月1日施行）  
使用者は10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならないこととします。
- 3. 中小企業の月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ**（中小企業2023年4月1日施行）  
月60時間を超える残業に対する割増賃金率を50%に引上げます。

**4. 「フレックスタイム制」の拡充（2019年4月1日施行）**

より働きやすくするため、制度を拡充します。労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を3か月まで延長できます。

**5. 「高度プロフェッショナル制度」を創設（2019年4月1日施行）**

職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする業務に従事する場合に健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外にできます。

**6. 産業医・産業保健機能の強化（2019年4月1日施行）**

産業医の活動環境を整備します。労働者の健康管理等に必要な情報を産業医へ提供すること等とします。

**7. 勤務間インターバル制度の導入促進（2019年4月1日施行）**

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間の確保に努めなければなりません。

**8. 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止**

（大企業 2020年4月1日施行）（中小企業 2021年4月1日施行）

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

## 年次有給休暇の時季指定について就業規則に記載しましょう

～法改正により、年5日以上~~の~~年休を取得させることが義務になります～

- 2019年4月から、事業主は、全ての労働者（※）に年5日以上~~の~~年次有給休暇を取得させなければなりません。
- ※ 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上~~の~~労働者に限ります。対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。
- そのため、事業主が労働者の希望を聞いた上で、いつ年次有給休暇を取得させるかをあらかじめ決めておくこと（時季指定）が大切です。

**時季指定の際の留意点**

時季指定をする場合には、**就業規則に以下2点の記載が必要です。**

- ✓時季指定の対象となる労働者の範囲
- ✓時季指定の方法等

**規定例****第〇条**

1～4（略） ※厚生労働省 HP で公開している**モデル就業規則**をご参照ください。

5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。

ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

「モデル就業規則」はこちらからご覧いただけます。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunituite/bunya/koyouroudou/roudouki\\_jyun/zigyonushi/model/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunituite/bunya/koyouroudou/roudouki_jyun/zigyonushi/model/index.html)

※就業規則を作成・変更したら**労働基準監督署**への届け出をお忘れなく！

## 労使一体となって計画的に年次有給休暇を取得しよう！ 仕事休もっ化計画

### ○年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は法定の年次有給休暇付与日数が10日以上~~の~~全ての労働者に対し、毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。**なお、下記の時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。**

計画的付与制度を導入することは、年次有給休暇の取得を推進するとともに、労働基準法を遵守する観点からも重要となります。

- (1) 導入例 例えば、2019年のゴールデンウィークに導入すると？  
土日の休日や祝日に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせると大型の連休にすることができます。
- (2) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与日数の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

- (3) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用

#### ● 時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与日数は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位での取得が可能となります。

〈労使協定で定める事項〉

- ① 時間単位年休の対象労働者の範囲
- ② 時間単位年休の日数
- ③ 時間単位年休1日分の時間数
- ④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

### チャレンジアンダー2,000 みえ ～労働災害2,000人未達を目指して！～

三重労働局では、あってはならない「死亡災害」ゼロと休業4日以上（重篤な）死傷災害2,000件未達を労使一体となって目指します。

- フェーズ1 年間安全衛生管理計画の作成と確実な実施
- フェーズ2 チャレンジアンダー2,000 みえ推進トライアル
- フェーズ3 交通労働災害防止
- フェーズ4 STOP! 転倒災害
- フェーズ5 機械災害（はさまれ、巻き込まれ災害）防止
- フェーズ6 墜落・転落災害防止
- フェーズ7 熱中症防止
- フェーズ8 腰痛防止
- フェーズ9 労働災害と働き方改革
- フェーズ10 過重労働防止（脳心臓疾患、精神疾患の防止）

#### 労働災害防止と働き方改革

労働災害は人命尊重の観点から本来あってはならないものです。企業経営の観点からも労働災害は多大なコストを発生させ労働生産性を阻害するものです。一方、『安全第一』を実践する企業では、安全・安心な職場環境と労働者の士気の向上が相まって、労働生産性を向上させています。経営首脳者は労働災害防止を働き方改革の一環として捉え、強いリーダーシップのもと、適切な安全衛生管理計画に基づく自律的な安全衛生活動を展開することが期待されています。

#### 休業4日以上の死傷者数2,000人未達をめざして

県内の休業4日以上の死傷者数は、昭和55年（1980年）に7,762人をピークに着実に減少し、平成12年（2000年）には3,000人を下回ることとなりました。

しかし、その後平成29年まで18年間2,000人を下回ることができず、三重労働局第13次労働災害防止計画（平成30年度～34年度）では、計画期間中の早い時期に「アンダー2,000」を達成することを目標としました。

労働災害の増加に歯止めをかけ、平成31年中に死傷者数2,000人未達を達成するため、今般、『チャレンジアンダー2,000 みえ』推進運動を県内に広く展開します

#### 『チャレンジアンダー2,000 みえ』推進運動

- 三重労働局ホームページ(<https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyok/>)に専門コーナーを設けて、フェーズ1～10のテーマに関し、労働災害防止に役立つ情報を毎月掲載します。

- 安全管理者等実務担当者を対象に『チャレンジ アンダー2,000 みえ』推進大会（仮称）を本年7月2日に三重県総合文化センター フレンテみえで開催します。大会は安全衛生専門家による講演、企業の事例発表などを予定しています。  
なお、詳しい大会要項は三重労働局ホームページ等でご案内します。
- 一定期間の無災害を目指して、平成31年（度）年間安全衛生管理計画を策定・運用する事業場が参加する『チャレンジ アンダー2,000 みえ』推進トライアル（仮称）を実施します。  
また、期間中無災害を達成した事業場はホームページで紹介する予定です。  
なお、詳しい募集要項は三重労働局ホームページでご案内します。

## パートタイム・有期雇用労働法が施行されます

～正社員と非正規社員の間の不合理な待遇差が禁止されます！～  
2020年4月1日施行（中小企業は2021年4月1日）

### 改正のポイント

非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）について、以下の1～3を统一的に整備します。

- 1 不合理な待遇差の禁止
- 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- 3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

### 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の実情に応じて議論することが望まれます。

（詳しくはこちら）<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunituite/bunya/0000190591.html>

### 基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

### 役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

- ※同様の手当・・・特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）
- 特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）
- 精皆勤手当（同一の業務内容の場合） 等

### 通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

- ※同様の手当・・・単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合） 等

### 賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

### 家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

### 時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

## 平成31年4月1日以降は、一括有期事業を開始する際の事務手続きの一部が不要になります！

行政手続の簡素化により事業主の事務負担を軽減するための取組として、労働保険に関する法令を改正し、以下の2つを廃止します。

### 1 一括有期事業開始届の廃止

平成31年4月1日以降に開始する一括有期事業については、「一括有期事業開始届」を提出する必要はありません。

一括有期事業を行う事業主は、それぞれの事業を開始したとき、翌月10日までに一括有期事業開始届を所轄の労働基準監督署長に提出する必要があります。しかし、平成31年4月1日以降に開始する一括有期事業については、この一括有期事業開始届が廃止されるため、提出する必要がなくなります。

### 2 一括有期事業の地域要件の廃止

平成31年4月1日以降に開始する一括有期事業については、遠隔地で行われるものも含めて一括されます。

一括される有期事業については、地域要件が定められています。このため、定められた地域の範囲外で行われる事業は一括されず、個別に有期事業として成立させる必要があります。平成31年4月1日以降に開始する有期事業については、この地域要件が廃止されることにより、遠隔地で行われるものも含めて一括されることとなります。

## 「三重県働き方改革推進支援センター」企業訪問(派遣型)支援のご案内

『働き方改革』に取り組む事業主の皆さまを支援します。

就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用などについて、社会保険労務士等の専門家が無料で企業へ訪問しご相談に応じます。

まずは、センターにご連絡を！！

電話：0120-331-266

メール：s-chingin@sage.ocn.ne.jp

住所：津市丸之内養正町4-1 森永三重ビル3階

【受付時間】 9:00~17:00 (土・日・祝日を除く)

- ▶ 企業の情報は外部に漏れることはありません。
- ▶ 1企業当たり、フォローアップも含めて3回まで企業へ訪問いたします。

## 平成30年 四日市労働基準監督署 死亡災害発生状況

四日市労働基準監督署

No.	発生日	業種	被災者		事故の型	起因物	発生状況
			職種	年齢(年代)			
1	1月	一般貨物自動車運送業	運転手	60代	交通事故(道路)	動力運搬機	被災者は10トントラックを運転し、茨城県内の事業場へ向かっていたところ、午前1時15分ごろ、東京都青梅市内首都圏中央道路自動車外回り上で、前方を走行していた大型トラックの後方に追突した。
2	5月	橋梁建設工事業	とび工	40代	交通事故	乗物	被災者はワンボックス車に乗り、和歌山市内から菰野町内の建設現場に向かうため名阪国道上り線を走行中、亀山市関町越川の関トンネル内において、渋滞で停車中の大型トラック後部に追突した。
3	7月	警備業	警備員	30代	高温・低温の物との接触	環境等	被災者は、会場周辺の道路での違法駐車防止及び道案内のための警備を行っていたところ倒れ、病院へ搬送されたが、熱中症による死亡と診断された。
4	9月	その他の建築工事業	看板設置工	50代	墜落・転落	環境等	被災者は、前日の台風で折れた枝が垂れ下がり事業場に面した道路をふさいでいたため、当該木に登りのこぎりで切断したところ、高さ約4メートルの位置から墜落し、頭部を強打した。
5	9月	その他の土木工事業	土工	60代	飛来・落下	環境等	被災者は、落石防止柵を設置する工事現場において、チェーンソーで雑木を伐採中に縦に裂け跳ね上がり落下した木に直撃された。
6	11月	河川土木工事業	とび工	30代	飛来・落下	材料	被災者は、河川の岸側において鋼矢板の圧入作業に従事していたが、鋼矢板に溶接で固定されたウォータージェット用の鋼管が外れ、被災者に直撃した。
7	12月	電気通信工事業	技能職	60代	墜落・転落	乗物	被災者は、帰社後、2トンドンプの荷台から木柱を荷下ろししていたところ、地面に墜落した。

## 四日市労働基準監督署人事異動

(順不同・敬称略)

### 2019年4月1日付け四日市労働基準監督署職員一覧

新 官 職	氏 名	旧 官 職
署長	小野 紀孝	三重労働局労働基準部健康安全課長
副署長	宮田 仁	
副署長	江口 広美	三重労働局労働基準部賃金室地方賃金指導官
第一方面主任監督官	久留原郁子	
第一方面一般監督官	水谷 尚登	熊野労働基準監督署監督・安衛課一般監督官
第一方面一般監督官	竹田 直人	津労働基準監督署第三方面一般監督官
第二方面主任監督官	杉 徳敬	
第二方面一般監督官	牧園 将大	
第三方面主任監督官	神谷 佳希	第四方面主任監督官
第三方面一般監督官	中原 瞳	新規採用
第四方面主任監督官	藤澤 健	福島労働局福島労働基準監督署第三方面一般監督官
第四方面一般監督官	蟹江 隆史	新規採用
安全衛生課長	中井 司	
安全衛生課地方産業安全専門官	堀川 康孝	伊賀労働基準監督署監督・安衛課地方産業安全専門官
安全衛生課一般監督官	齋藤 香苗	津労働基準監督署第四方面主任監督官
安全衛生課一般監督官	中村 浩史	
労災第一課長	鍬田 吉信	津労働基準監督署労災課長
労災第一課労災認定調査官	森 康範	松阪労働基準監督署労災課労災認定調査官
労災第一課労災保険給付調査官	佐々木崇考	伊勢労働基準監督署労災課補償係長
労災第一課補償係	鈴村 朋大	新規採用
労災第二課長	千原 理道	津労働基準監督署労災課労災認定調査官
労災第二課補償係長	境 幸治	業務課業務係長
労災第二課補償係長	杉本 孝太	
労災第二課一般監督官	松村 尚	第一方面一般監督官
労災補償課長	久保 圭子	業務課長
労災保険給付調査官	清水 尚秀	

### 2019年3月31日付け退職

新 官 職	氏 名	旧 官 職
退職	額額 研次	署長



■■■ 講習・教育 ■■■

■■■ 協会のうごき ■■■

開催月日		種 別	修了者数 ( )内 申込定員
月	日		
1	15～16	職長・安全衛生責任者教育	21
	25～26	産業用ロボット教示等の業務特別教育	30
	29	特定化学物質作業主任者能力向上教育	10
2	1	低圧電気取扱業務特別教育	62
	2	自由研削用といしの取替え等業務特別教育	39
	6～7	職長等教育 [建設業を除く]	41
	15～17	アーク溶接等業務特別教育	23
	19	フォークリフト運転業務従事者安全衛生教育	72
	22	K Y T実践研修 (リーダー向け)	18
	26	労務管理講習会	25
3	5～6	安全管理者選任時研修	30
	8・10	クレーン運転業務特別教育	41
	12～13	職長等教育 [建設業を除く]	42
	15	K Y T実践研修 (初級者向け)	28
4	4・5・8	新入者安全衛生教育	(180)
	10～11	職長等教育 [建設業を除く]	(40)
	13	自由研削用といしの取替え等業務特別教育	(40)
	23	熱中症予防対策労働衛生教育	(60)
	26	K Y T実践研修 (初級者向け)	(48)
5	10～12	アーク溶接等業務特別教育	(36)
	14～15	職長等教育 [建設業を除く]	(40)
	31	低圧電気取扱業務特別教育	(60)
6	4	フルハーネス型安全帯使用作業特別教育	(30)
	5	K Y T実践研修 (初級者向け)	(48)
	7・9	クレーン運転業務特別教育	(60)
	11～12	職長等教育 [建設業を除く]	(40)
	14～15	産業用ロボット教示等の業務特別教育	(30)
	18～20	第一種衛生管理者免許試験準備講習	(60)
	24～25	安全管理者選任時研修	(44)

開催月日		事 項	場 所
月	日		
1	10	安全祈願・新春賀詞交換会	伊勢神宮
	17	安全衛生委員会 (平成30年度第2回)	当協会会議室
	21	安全衛生セミナー (第3回)	当協会会議室
2	5	正副委員長会議 (平成30年度第4回)	当協会応接室
	〃	編集委員会 (平成30年度第4回)	当協会応接室
	13	労働安全衛生講習会	当協会会議室
4	15	会計監査	当協会会議室
	16	安全衛生委員会 (2019年度第1回)	当協会応接室
	17	総務委員会 (2019年度第1回)	当協会会議室
	23	理事会 (2019年度第1回)	当協会会議室
5	7	正副委員長会議 (2019年度第1回)	当協会会議室
	〃	編集委員会 (2019年度第1回)	当協会会議室
	21	2019年度定時総会	四日市都ホテル
	24	安全衛生セミナー (2019年度第1回)	当協会会議室

**STOP! 熱中症** 2019年5月～9月  
クールワークキャンペーン



**重点取組期間 (7月1日～7月31日)**

- 暑さ指数の低減効果を改めて確認し、必要に応じ追加対策を行いましょ。
- 特に梅雨明け直後は、暑さ指数に応じて、作業の中断、短縮、休憩時間の確保を徹底しましょ。
- 水分、塩分を積極的に取りましょ。
- 各自が、睡眠不足、体調不良、前日の飲みすぎに注意し、当日の朝食はきちんと取りましょ。
- 期間中は熱中症のリスクが高まっていることを含め、重点的に教育を行いましょ。
- 異常を認めたときは、ためらうことなく救急車を呼びましょ。
- 少しでも異常を認めたときは、ためらうことなく、すぐに病院に運ぶか救急車を呼びましょ。

## 会員事業場のご紹介

## 「安全文化」定着の取組による安全操業の徹底

富士電機株式会社食品流通事業本部 生産統括部 三重工場

## 1. 富士電機株式会社三重工場の概要

当社は1923年に古河電気工業とドイツのシーメンス社が資本・業務提携を行い富士電機製造株式会社を設立したことに始まります。操業以来育て続けてきた、最少の原料で最高の効率を追求する「豊かなモノづくり」でその時代に必要とされている技術を提供してきました。三重工場は1944年に四日市市富士町で操業を開始し、「世界一の自動販売機工場」を目標に、現在は国内トップシェアを誇る自動販売機、更にはコンビニエンスストアやスーパーマーケットなどで使用される冷凍ショーケースなどの開発、生産を行っています。



## 2. 安全衛生活動

基本理念として、「働く者の安全と健康は、すべてに優先する」を全社で掲げ、「業務上災害ゼロ、業務上疾病ゼロ」を達成するために次のような活動を行っています。

全社で、安全衛生行動指針「見つけるぞ！危険の芽」ワッペンを全従業員が着用して、安全

の先取りを推進する啓蒙活動を行っています。

又、定期的に、工場内の安全パトロールを実施し、不安全行動、不安全個所の改善や個人レベルでの安全意識の向上を図り、事故トラブルなどの防止、労働災害の撲滅を目指し安全活動を継続しています。



## 3. 防火防災活動

全従業員が「避難ルートを把握する事」を狙いに、定期的に避難訓練・消防訓練を実施しています。万一、火災等が発生しても大きな被害にならないよう工場防衛隊の訓練を定期的に行っています。又、



大規模災害発生時の従業員の安否確認を素早く把握するため「安否確認システム」を全社で導入しています。万一、震度6弱以上の地震に遭遇した際、PC、携帯電話で安否情報の入力義務化されており、スピーディかつ効率的に情報収集を行うことが可能になっています。

## 4. おわりに

富士電機では、全従業員が就業中だけでなく日常のあらゆる場面で、潜在する危険有害要因を見つけ出し、安全を先取り、ゼロ災害を目指して「危険に対する感受性」を共有し磨きをかけていくために、「見つけるぞ！危険の芽」を全社の行動指針として定め徹底に努めています。一人ひとりが安全に対する当事者であるとの思いを強く持って、事故・災害を未然に防止する「安全文化」を定着させ、災害ゼロをめざして安全衛生活動に取り組んでいきます。