



せせらぎ街道 (岐阜県高山市)

労基報よっかいち

10月号

第128号 2019年10月1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

全国労働衛生週間を迎えて

四日市労働基準監督署長 小野紀孝



四日市労働基準協会の会員の皆様方には、日頃より労働行政の推進につきまして、格別のご理解、ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

また、本年1月から推進している「チャレンジ アンダー2,000 みえ」推進運動の一環として、当署が開催しました「北勢地区チャレンジ アンダー2,000みえ推進大会」(6月)及び「職長の製造業安全衛生セミナー」(9月)には、非常に多数の事業場の皆様にご参集をいただき、この場をお借りして御礼申し上げます。

さて、令和となって、はじめての全国労働衛生週間が10月1日から始まります。

本年のスローガンは、

健康づくりは 人づくり みんなでつくる 健康職場

となりました。

令和元年は、「働き方改革元年」でもあり、働き方改革関連法が4月から順次施行されています。

「時間外労働の上限規制」や「年次有給休暇の5日付与義務」により、過重労働による健康障害、脳心疾患や精神障害の発症のリスクを低減させることが期待できます。また、労働基準法が施行されて約70年が経ちましたが、労働安全衛生法ですが、はじめて労働時間の把握が義務付けられたことは、注目すべきことです。

労働安全衛生法に規定されたのは、「医師による面接指導」を長時間労働者が確実に受けることができるよう、また、産業医が労働時間等の実態を把握し、よりの確な意見を事業者に提出できるよう法整備されたものです。しかしながら、県内の産業労働の実態の場では、「本人の申し出」を面接指導の要件としている事業場が多いため、昨年度は、月80時間を超える長時間労働者に対しての面接指導率は39.4%にとどまっています。本人の申し出が少ないのは、労働時間の短縮など事後措置が検討されず、「面接指導」を受けても何ら職場環境が変わらない等の諦観があるのではないのでしょうか。

近年、健康経営を社是とする事業者が増えていますが、健康障害のリスクを有する労働者の「健康づくり」のため、面接指導に対して積極的な勧奨を行うなど、経営基盤の「人づくり」に対するご配慮をお願いいたします。

ところで、我が国においては、労働力人口の約3人に1人の労働者が何らかの疾病を抱えながら働いていますが、がん患者の場合、34%の方が離職されている現実にあります。病気を理由に仕事を辞めざるを得ない方々や、仕事を続けていても職場の理解を得られないなど、治療と仕事の両立に苦慮している方々も少なくない状況です。働き方改革が「個々の労働者の事情に応じた働き方を提供すること」であるなら、このような治療と仕事の両立を含めたトータルのワーク・ライフ・バランスの推進が求められています。

最後に、貴協会の益々のご発展と、会員の皆様のご健勝を祈念して、全国労働衛生週間に向けての挨拶とさせていただきます。

～働き方改革元年 労務管理セミナーのご案内～

- 本年4月1日から、改正労働基準法をはじめ、働き方改革関連法が順次施行されていますが、四日市労働基準監督署では、法の施行に関して、企業から数多くの問い合わせ等が寄せられています。

「働き方改革元年労務管理セミナー」では、事業場の皆様に、改正労働基準法で、これだけは知っていただきたいポイントを経験豊富な労働基準監督官がわかりやすく説明します。

- 「働き方改革」は、企業にとって労働生産性が向上し、人材の維持・確保等にも対応し、かつ、従業員の「ワーク・ライフ・バランス」にも寄与することが求められています。

セミナーでは、「健康経営」を基盤に、ダイバーシティ（人材の共創）を推進し、働きがいと生産性を向上する職場環境を実現することにより、「個人の成長」と「企業の成長」を目標とする「味の素流働き方改革」の事例と、女性のライフスタイルの変化に対応し、女性の視点からワーク・ライフ・バランスの向上に取り組んでいる事例を紹介します。

日時：令和元年10月23日（水）13時30分から16時15分

場所：四日市市勤労者・市民交流センター 本館 多目的ホール

四日市市日永東1丁目2-25

主なセミナー内容

- ・ 知っておきたい改正労働基準法のポイントについて
- ・ 事例発表
 - (1) 「女性労働者の活用とワーク・ライフ・バランス」（仮題）
発表者 社会福祉法人風薫会 総務課長 谷口 由美 氏
 - (2) 「働き方改革と健康経営」（仮題）
発表者 味の素株式会社東海事業所 総務・安全環境部長 竹内 淳一 氏
- ・ 働き方改革関係（労働生産性向上のため）の助成金について

申込先 四日市労働基準監督署（〒510-0064 四日市市新正2-5-23）

労働時間相談・支援班（担当 久留原・杉） TEL 059-342-0340

三重県最低賃金について27円引き上げ、時間額873円に

時間額873円（現行846円、引上げ額27円、引上げ率3.19%）

効力発生日 令和元年10月1日

「三重県最低賃金」は、県内で働くすべての労働者に適用されます。臨時・パート・アルバイトなど雇用形態や年齢を問いません。

「三重県最低賃金」と「特定（産業別）最低賃金」の両方の最低賃金が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金額以上の最低賃金を支払わなければなりません。

業務改善助成金のご案内

『業務改善助成金』は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援することで、「**事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）**」の引上げを図るための制度です。

助成金の概要：事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

概要 30円コース

- 引き上げる労働者数、助成金上限額
1～3人:50万円、 4～6人:70万円、 7人以上:100万円
- 助成対象事業場
事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 及び
事業場規模30人以下の事業場
- 助成率 3/4 生産性要件をみたした場合は4/5

お問い合わせ先

「三重働き方改革推進支援センター」に、お気軽にお問合せください。
電話 フリーダイヤル 0120-111-417

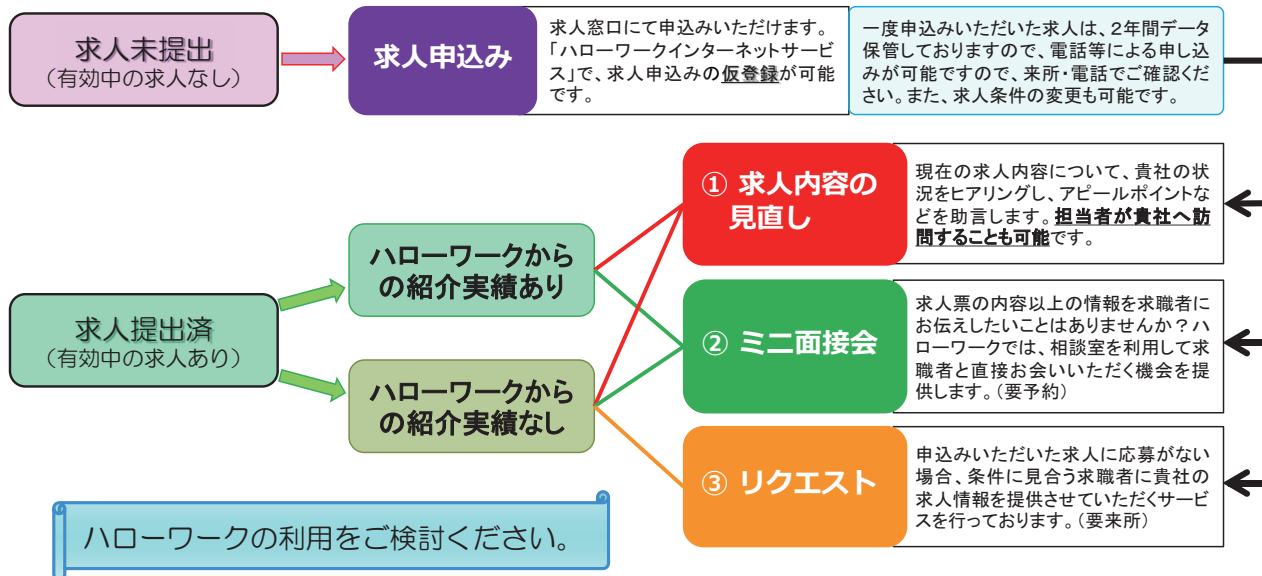
申請先 三重労働局 雇用環境・均等室 電話 059-226-2110

ハローワークを有効活用して、人材不足を解消しましょう！

ハローワークの利用は無料です。申込みされた求人は『ハローワークインターネットサービス』を通じ、多くの皆様にご覧いただけます。

ハローワークでは、求人申込みされた事業所に対して、採用に向けた各種サービス（下記①～③や手作り求人票の所内掲示など）も行っています。

また、申込みいただいた求人ハローワークからの紹介で応募され、採用となった場合には、助成金の受給が可能な場合もあります。（助成金の受給には一定の要件があります）



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日以上の子休を取得させることが義務となります～

▷ 2019年4月から、事業主は、全ての労働者（※）に年5日以上の子休を取得させなければなりません。

※ 法定の子休付与日数が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

時季指定する場合には、**就業規則に以下の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日数のうち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/roudoukijun/zigyounushi/model/index.html>

年次有給休暇の時季指定を正しく取り扱いましょう

～法改正の趣旨に沿った、年次有給休暇の取得促進のために～

注意！ 以下のような取扱いは、望ましくありません

- ✓ 法定休日でない所定休日を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定すること。
- ➡ 実質的に年次有給休暇の取得の促進につながっておらず、望ましくありません
- ✓ 会社が独自に設けている有給の特別休暇を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定すること。
- ➡ 今回の改正を契機に当該特別休暇を廃止し、年次有給休暇に振り替えることは、法改正の趣旨に沿いません。また、特別休暇などの労働条件の変更は労働者と使用者が合意して行うことが原則です。

労働条件を変更する際には 労使間で十分に話し合うことが必要です

労働条件を変更する際には、法令などで定められた手続きなどを遵守の上、事前に労使間で、十分に話し合いなどをすることが必要です。

合意による労働条件の変更

労働契約の変更は、労働者と使用者が合意して行うことが原則です。そのため、労働者と使用者が合意すれば、労働条件を変更することができます。（労働契約法第3条、第8条）

就業規則による労働条件の変更

使用者は、労働者の合意を得ることなく、一方的に就業規則を変更して、労働者の労働条件を不利益に変更することはできません。ただし、次の要件をいずれも満たせば、使用者は、就業規則の変更によって労働条件を変更することができます。（労働契約法第9条、第10条）

- ① その変更が、以下の事情などに照らして合理的なものであること。
 - ✓ 労働者の受ける不利益の程度
 - ✓ 労働条件の変更の必要性
 - ✓ 変更後の就業規則の内容の相当性
 - ✓ 労働組合などとの交渉の状況
- ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。

令和元年 労働災害発生状況（休業4日以上之死傷者数）

四日市労働基準監督署

令和元年8月末現在

業種	年別	平成30年		令和元年		対前年比			
						死亡		死傷	
		死亡者数	死傷者数	死亡者数	死傷者数	人数	%	人数	%
合計		3	434	3	437	±0人	±0.0%	+3人	+0.7%
製造業	食料品		36		35			-1人	-2.8%
	繊維工業		1		2			+1人	+100.0%
	衣服その他繊維								
	木材・木製品		2					-2人	-100.0%
	家具・装備品				1			+1人	
	パルプ・紙加工品		1		2			+1人	+100.0%
	印刷・製本		1					-1人	-100.0%
	化学工業		13		11			-2人	-15.4%
	窯業土石製品		6		7			+1人	+16.7%
	鉄鋼業		12		7			-5人	-41.7%
	非鉄金属				1			+1人	
	金属製品		21		20			-1人	-4.8%
	一般機械器具		7		13			+6人	+65.7%
	電気機械器具		5		5			±0人	±0.0%
	造船業				2			+2人	
	造船業以外の輸送用機械等		15		14			-1人	-6.7%
	電気・ガス・水道業				1			+1人	
自動車整備・機械修理業		2		4			+2人	+100.0%	
上記以外の製造業		3		5			+2人	+66.7%	
小計			125		130			+5人	+4.0%
鉱業	採石業		1		2			+1人	+100.0%
	上記以外の鉱業		1					-1人	-100.0%
	小計		2		2			±0人	±0.0%
建設業	土木工事	1	16		8	-1人	-100.0%	-8人	-50.0%
	木造家屋建築工事		18		4			-14人	-77.8%
	木造家屋以外の建築工事		20	2	23	+2人		+3人	+15.0%
	その他の建設業		4		13			+9人	+225.0%
小計		1	58	2	48	+1人	+100.0%	-10人	-17.2%
運輸交通業・貨物取扱業	旅客運送業		5		9			+4人	+80.0%
	道路貨物運送業	1	63		70	-1人	-100.0%	+7人	+11.1%
	港湾運送業		2		2			±0人	±0.0%
	上記以外の運送業		7		8			+1人	+14.3%
小計		1	77		89	-1人	-100.0%	+12人	+15.6%
第一次産業	林業				1			+1人	
	農業・畜産業		9		8			-1人	-11.1%
	水産業								
小計			9		9			±0人	±0.0%
その他の事業	商小売業		48		41			-7人	-14.6%
	うち新聞販売業		7		8			+1人	+14.3%
	上記以外の商業		12		14			+2人	+16.7%
	通信業		6		7			+1人	+16.7%
	保健衛生業		26		25			-1人	-3.8%
	社会福祉施設		10		8			-2人	-20.0%
	医療保健業・その他								
	接客業		5		6			+1人	+20.0%
	旅館		15		9			-6人	-40.0%
	飲食店		11		3			-8人	-72.7%
	ゴルフ業		5		7			+2人	+40.0%
	上記以外の接客娯楽業		2		2			±0人	±0.0%
	ビルメンテナンス業		8		10			+2人	+25.0%
	産業廃棄物処理業		2		2			±0人	±0.0%
	上記以外の清掃・と畜業		1		4			+3人	+300.0%
警備業		4		5			+1人	+25.0%	
上記以外の事業		9		20			+11人	+122.2%	
小計		1	163	1	159	±0人	±0.0%	-4人	-2.5%



三重労働局は、あなたの会社の「働き方改革」を支援します！

— 11月は「労働保険適用促進強化期間」です —

労働保険（「労災保険」と「雇用保険」）は、政府が管理・運営している強制的な保険であり、農林水産業の一部を除き、労働者を一人でも雇用している場合、事業主又は労働者の意思の有無にかかわらず必ず加入することが法律で定められています。

三重労働局管内において、11月を「労働保険適用促進強化期間」と定め、“労働保険の未手続事業場の一掃”を重点項目に掲げ、未手続事業場を個別訪問する等により、加入促進を図っています。

《費用徴収制度》

事業主が「故意」又は「重大な過失」により労災保険の成立手続きを行わない期間に事故が発生した場合、遡って保険料を徴収するほか、労災保険給付額の100%又は40%を事業主から徴収することとなります。

— 特別加入制度について —

1 中小事業主・一人親方

労災保険は、労働者の災害に対する保護を本来の目的とする制度です。

事業主、自営業者、家族従事者等、労働者以外の方の災害は本来ならば労災保険による保護の対象とはなりません。

しかしながら、これらの方の中には、その業務や通勤の実態、あるいは災害の発生状況からみて労災保険による保護の対象とするにふさわしい方もあり、労災保険の建前を損なわない範囲で、一定の要件の下に労災保険への特別加入を認め、その保護を行っています。

なお、労働者を使用されている事業主等は中小事業主、建設業等で労働者を使用していない方は一人親方として分類されます。

2 海外派遣者

労災保険の適用範囲は、属地主義により日本国内にある事業場に適用され、日本国内の事業場から海外で行われる事業に派遣される労働者等は、労災保険制度の対象とはなりません。海外に派遣される労働者等が、労災保険の給付が受けられる制度として海外派遣者の特別加入制度があります。

なお、業務内容が出張の場合は、国内の保険関係が適用されます。

※ 特別加入する場合は、特別加入者の要件を満たし、加入手続を行ったうえ、特別加入者として承認を受けた場合は、労災保険給付の対象者となります。

《労働保険適用促進強化月間・特別加入制度に関する問合せ先》

四日市労働基準監督署 労災課 (059-351-1661)

三重労働局労働保険徴収室 (059-226-2100)

四日市労働基準監督署管内における休業4日以上の労働災害が4年連続で増加しています！！

四日市労働基準監督署管内における休業4日以上の労働災害は、平成27年から平成30年までの4年間で連続で増加しており、さらに、本年における休業4日以上の労働災害は、令和元年7月末現在において対前年比で7.5%増加（347人から373人に増加）しております。また、死亡災害についても令和元年8月末現在において3件発生しております。

事業者の皆様におかれましては、死亡災害の撲滅及び労働災害全体の減少に向け、基本的な安全活動の着実な実施・確認という原点に立ち返って企業の安全衛生活動を今一度思い出し、見直していただきますようお願いいたします。

1 全産業を通じての重点のポイント

- ① パートタイマー、アルバイト等に対する雇い入時の教育の実施
- ② 派遣労働者に対する受け入れ時の教育の実施
- ③ KY(危険予知)活動、TBM(ツールボックスミーティング)、4Sの徹底

2 業種別の重点ポイント

- ★ 製造業:機械設備等による「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止
- ★ 建設業:足場、脚立等からの「墜落・転落」災害の防止
- ★ 陸上貨物運送事業:トラックの荷台等からの「墜落・転落」災害の防止

■■ 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		
7	5~7	アーク溶接等業務特別教育	26
	9	酸素欠乏・硫化水素危険作業特別教育	25
	10	フォークリフト運転業務従事者安全衛生教育	88
	16	フォークリフト運転技能講習	70
	17~18	職長等教育 [建設業を除く]	34
	24	フルハーネス型安全帯使用作業特別教育	33
	26	特定粉じん作業従事者特別教育	40
	27	自由研削用といしの取替え等業務特別教育	43
	29	フルハーネス型安全帯使用作業特別教育	33
	30	KYT実践研修 (リーダー向け)	15
8	7~8	職長・安全衛生責任者教育	12
	20~21	職長等教育 [建設業を除く]	45
	29	KYT実践研修 (初級者向け)	39
	27~28	安全衛生推進者養成講習	30
9	3	衛生推進者養成講習	10
	6・8	クレーン運転業務特別教育	50
	10~11	安全管理者選任時研修	26
	12	フルハーネス型安全帯使用作業特別教育	30
	20~21	産業用ロボットの教示等の業務特別教育	38
10	2	低圧電気取扱業務特別教育	(60)
	17	KYT実践研修 (初級者向け)	(48)
	29~30	職長等教育 [建設業を除く]	(40)
11	6	有機溶剤作業主任者能力向上教育	(60)
	12・13	玉掛技能講習 (実技14~16何れか一日)	
	15~16	産業用ロボットの教示等の業務特別教育	(30)
	26	自由研削用といしの取替え等業務特別教育	(40)
12	27~28	安全衛生推進者養成講習	(60)
	2~3	職長等教育 [建設業を除く]	(40)
	4	フォークリフト運転業務従事者安全衛生教育	(100)
	6・8	クレーン運転業務特別教育	(50)
	10~11	安全管理者選任時研修	(44)
	13	特定粉じん作業従事者特別教育	(60)
	17	KYT実践研修 (初級者向け)	(48)

開催月日		事 項	場 所
月	日		
8	2	安全衛生セミナー (第2回)	当協会会議室
	5	正副委員長会議 (2019年度第2回)	当協会応接室
	〃	編集委員会 (2019年度第2回)	当協会応接室
9	18	安全衛生委員会 (2019年度第2回)	当協会会議室
10	8	三重県産業安全衛生大会	三重県文化会館
	9	理事会 (2019年度第3回)	当協会会議室
	11	総務委員会 (2019年度第2回)	当協会会議室
11	5	正副委員長会議 (2019年度第3回)	当協会応接室
	〃	編集委員会 (2019年度第3回)	当協会応接室
	8~9	優良事業場視察研修	新潟県糸魚川市
	20	四日市地方産業安全衛生大会 & 優良勤労者表彰式	四日市市文化会館

**2019年度
四日市地方産業安全大会
& 優良勤労者表彰式
のご案内**

2019年11月20日(水)午後1時00分~
四日市市文化会館 第2ホール

■■ 特別講演 ■■

開演時間 午後3時~4時30分

『夢を実現させるためのセルフマネジメント』
~イチローの原点を知る男、田中将大を育てた男~
NPO 法人ベースボールスピリッツ / 理事長
奥村 幸治氏



イチロー選手、田中将大選手とのかかわりを通じ、一流の選手がなぜ一流であり続けることができるのか。そのための考え方や行動の仕方を、実体験からわかりやすく。また、目標達成のためには何が必要でどこに目標を設定するのが良いのか。目標達成を通じ、強い組織づくりについてのご講演をいただきます。是非、ご聴講下さい。

会員事業場のご紹介



「工場の安全および安心確保への取り組み」

KHネオケム（株）四日市工場

1. 当社のご紹介

当社は1963年、大協和石油化学（株）四日市工場午起製造所として操業を開始しました。

その後、当社の前身である協和油化（株）が設立、1972年に霞ヶ浦製造所の操業を開始しました。

2004年に協和発酵ケミカル（株）となり、その後、協和発酵キリングループから独立、2012年にKHネオケム（株）へと社名変更して現在に至っています。

当社は基礎化学品、機能性材料、電子材料の3つの事業領域をコアとし、当社製品は溶剤、可塑剤、潤滑油原料、化粧品、液晶、半導体など様々な分野で使用されています。



【KHネオケム(株) 四日市工場】

2. 安全衛生活動

① トラブルカレンダーの活用

過去に発生した重大なトラブルをデータベースとしたトラブルカレンダーを活用しています。主に朝礼時に自部署に関連する事例を紹介して振り返るとともに、当日の作業で意識すべきことを確認するなどして作業前に注意喚起を図っています。

② 指差呼称

工場内に安全標語を掲示、また自部署で注意すべき項目を洗い出した自問自答カードを各部署で作成し、全員が携帯するなど指差呼称する意識付けを行い、ヒューマンエラー防止に取り組んでいます。

③ VC運動

当工場では気付きを起点とする改善活動を通じた人材育成を目的に、2012年1月からVC (Value Change) 運動を展開しています。毎日15分間の改善活動に取り組み、考える力を日々高めることで自分自身がミスや怪我をしないだけでなく、同僚、後輩にミスや怪我をさせない組織風土を構築していく手段として活用しています。

3. まとめ

当工場は2019年3月に第一種無災害記録530万時間を達成いたしました。上記の取り組みを通して危険への感受性を高めることで、労働災害を未然に防止し、過去当工場が記録した無災害2395万時間の更新を目指し、無災害の継続に取り組んでまいりたいと思います。

