

松本労基協だより

2018. 4. 1 第55号
松本市島立830番地12
一般社団法人
松本労働基準協会
電話 0263-40-3600

新年度スタートにあたって

一般社団法人 松本労働基準協会
会長 浅輪 学



平成30年度の始まりにあたり、ご挨拶申し上げます。

今年は一昨年から政府が取り組んでいる働き方改革の対応策が具体化される年になります。

時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金、勤務間インターバル制度などが労働基準法などの法律改正によって規制されるようになります。

しかしながら、現状は長野労働局が発表した1月の県内の有効求人倍率によりますと1.70倍とのことであり、バブル景気以上の大変な人材難の状況にあります。

過去に経験したことの無いレベルの求人難の中で、働き方改革が目指す「課題」への対応策は、従来企業が考えていた労務対策の延長上に有るものではありません。まさに企業の労務対策の改革が必要となります。

増加する仕事を、限られた人材でこなしていくために、無理な残業や休日出勤で対応することは難しくなります。社員の業務実態をよく観察し、無駄な仕事をさせていないか、あまりにも完璧な、過剰品質的な仕事の結果を求めているか？等について見直しを行い、社員一人一人の生産性を上げる努力をお願いします。

松本労働基準協会は「安全」・「衛生」・「労務」を3本柱として活動しており、「働き方改革」の一番の担い手でもあったと考えます。

今年度は、以下の4項目を事業活動重点事項として掲げ、活動を推進することといたしました。

- 1、「働き方改革」につながる適正な労働時間管理体制構築のサポート
- 2、「働き方改革」につながる「同一労働同一賃金」の啓発推進活動
- 3、産業安全大会、労働衛生大会等主要イベント及び講習会等の活性化
- 4、広報活動の強化

3月上旬に、松本労働基準監督署は労働安全衛生法違反容疑で会社役員を書類送検したとの報道があり、容疑内容は有機溶剤を扱うのに「作業主任者」も置かず換気装置も設置しなかったというものでした。(有機溶剤中毒により一人死亡、一人重体)

「働き方改革」関連の重点事項が多くなっていますが、上述したような災害防止を図るための従来からの安全、衛生活動についても着実な活動を進めます。

会員事業所の皆様の「誰もが安全で、安心して健康で働くことができる職場環境づくり」を推進していただくための活動を積極的に行う所存ですので、昨年以上のご支援、ご協力を宜しくお願い申し上げます。

目次	新年度スタートにあたって……………	1	男女雇用均等法 Q&A……………	9
	働き方改革講演会を開催しました……………	2	労働保険事務組合について……………	10
	労務管理研修会を開催しました……………	2～4	お知らせ……………	11
	平成29年労働災害発生状況まとまる……………	5～7	監督署人事異動……………	11
	第13次労働災害防止計画……………	8	各種講習会のお知らせ(H30.4～H30.7)……………	12

働き方改革実現会議メンバーの東京大学社会科学研究所 水町 勇一郎教授による「働き方改革とその展望」と題した講演会を開催しました。

12月22日、キッセイ文化ホールにおいて、148名の会員の皆様にご聴講いただきました。

働き方改革実現会議は平成28年9月に安倍総理大臣が議長となって設置され、同一労働同一賃金の実現、時間外労働の上限規制などについて議論を重ねてきました。そして昨年3月末に「働き方改革実行計画」を決定、公表しました。

講演ではまず改革の背景と流れについての説明があり、改革を実現するために労働基準法を含め8本の法律改正を行うとの話がありました。続いて実行計画で示された対応策のうち、まず長時間労働是正の目的や法改正の方向、時間外労働の上限規制についての説明、続いて同一労働同一賃金についての説明がありました。同一労働同一賃金では注意点として、正社員の賃金を下げてバランスをとるのではなく、非正規社員の賃金を是正する方向で対応するべきであるが、増加する賃金の原資はどこから調達するのか?という問題になる。これについては生産性向上(利益UP)、これまでの内部留保を充てる、価格転嫁などにより調達するべきとの話がありました。また、「同一労働」とは?「同一賃金」とは?についても資料を基に説明いただきました。

以下に水町教授が講演の中でお使いになられました資料を掲示しましたので、閲覧していただき働き方改革についてのご理解を深めていただきますようお願い申し上げます。

資料1.「働き方改革実行計画」

www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf

資料2.「同一労働同一賃金ガイドライン案」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

資料3.「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177380.html>



労務管理研修会を開催しました

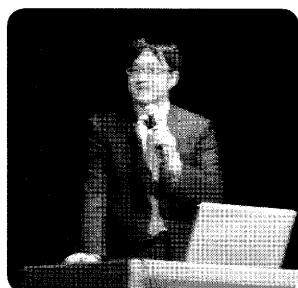
日 時：平成30年2月8日（木）午後1時15分～／場 所：キッセイ文化ホール 中ホール

平成30年2月8日にキッセイ文化ホールに於いて、「平成29年度労務管理研修会」を松本労働基準監督署のご後援をいただき開催いたしました。本年度は働き方改革に関心が集まる中での研修会ということで139名という大勢の方にご参加いただきました。

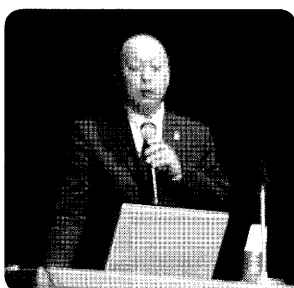
先ず、松本労働基準協会今井専務理事から開会の挨拶があり、続いて松本労働基準監督署小林正茂署長から、政府が進める働き方改革についての趣旨、労働時間管理等、昨年度策定された働き方改革実行計画についての解説がありました。



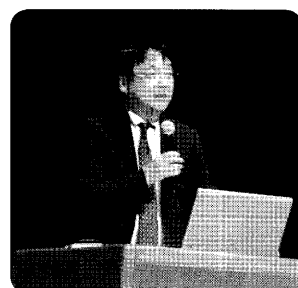
松本労働基準監督署 署長
小林 正茂氏



松本労働基準監督署
第三方面主任監督官
木下 紘佑氏



トヨタカローラ南信(株)
経営企画・働き方変革推進室
室長 田中 英文氏



社会保険労務士
北岡 大介氏

「多様な働き方」と「労働時間の管理」～労基署は立入調査時にココをみる～**松本労働基準監督署 第三方面主任監督官 木下 紘佑 氏**

企業において現在、長時間労働対策が急務であると思われる。確実な労働時間管理が必要であるが、実際は確実な管理が行われているとは言い難い状況である。

長時間労働が企業に与える影響としては、社会的責任、刑事上の責任、民事上の責任があり、労働者が健康障害を発症してからでは手遅れとなる。過重労働対策、適切な労働時間管理による賃金支払い、時間外労働時間の管理、在宅勤務等多様な働き方管理の難しさへの対応も労働時間の管理が必要である。実態把握が難しい持ち帰り残業等の場合も記録の正確性が求められる。

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」中にある、始業・終業時間確認・記録がポイントであると言える。

【取組事例】わが社の「働き方変革」～労働時間の管理と長時間労働の削減～**トヨタカローラ南信(株) 経営企画・働き方変革推進室 室長 田中 英文 氏**

政府が掲げる「働き方改革実行計画」(同一労働同一賃金、賃金引上げ・労働生産性向上、長時間労働の是正、働きやすい環境整備)をもとに、長時間労働削減の取組みを一年間行った。

最初に、実際の労働時間管理について見直してみた。労働時間(打刻時間、残業時間の申請)について、実態と合っているのかを全員を対象にアンケート、ヒアリングを実施した結果、差があることが分かった。主な要因として、30分以内は誤差といった時間管理の間違っただけで、残業を少なくするような間違っただけの指導等が明らかになった。

実態調査の結果、始業時間・終業時間の適正把握、労働時間の適正管理、休日の完全取得といった課題が明確になった。その取組みとして、働き方変革推進室設置、勤怠管理新システム導入、36協定の正しい理解・周知徹底、休日取得の徹底を社長より全社員へのメッセージとした。具体的な例としては、始業打刻・終業打刻の徹底、長時間労働者に対する受診勧奨・受診指示、所定休日の100%取得、消灯時間の設定、最終退出報告を行いそれぞれ精度が上がるように現場とのヒアリングも併せて行っている。

またまた、解決すべき内容が多いのが現状であるが、今後の課題としては、正しい労働時間管理の徹底、フレックスタイム制度の導入(長時間労働の削減)、所定休日100%取得の定着(年間休日数の拡大)、仕事内容の見直し・時間内効率の向上対策(店舗改善委員会の活性化)を掲げており、更に進めて行かなければならないと考えている。

「働かせ方改革」の導入と実践～未来を見据えた労働時間の管理方法を学ぶ～**社会保険労務士 北岡 大介 氏**

以下のそれぞれの項目について解説があった。

1. 働き方改革と改正労基法案

2017年3月28日 政府は「働き方改革実現会議」において、働き方改革実行計画(以下、実行計画)を決定した。また、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会の実現と生産性の向上を大きな目標として掲げ、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、その他全体で9つの分野に係る改革の実行計画が策定されている。

36協定における上限規制案について(特別条項の「上限」規制案(新規)罰則付き)は、

- ① 1年間は年720時間以内(月平均60時間)とする。
- ② 2ヶ月ないし6ヶ月平均は「休日労働を含んで」80時間以内とする。
- ③ 単月は「休日労働を含んで」100時間未満を上限とする。
- ④ 時間外労働の原則は、月45時間、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は年6回を上限とする。

また、労基法第33条については、事前に予測できない大災害が発生した場合など、救護・復旧活動などにおいて、多大な時間外・休日労働を余儀なくされる場合が生じ得ることが考えられるので、事前または事後の行政官庁許可をもって、時間外労働の延長を認める制度を存続させている。

2. 労働時間をどう見るか

労働契約の本質とは、「時間的・場所的拘束を受け、使用者の指揮命令に基づき、労務を提供」(労働者側債務)と同債務履行に対する代償「賃金」となる。労働契約とは「労務提供」と「賃金」との交換と言える。

新ガイドラインでは、具体的な例として以下3点が労働時間に該当することを明らかにしている。

- ① 使用者の指示により、事業場内において就業を命じられた業務に必要な準備行為等(着用品を義務付けられた所定の服装への着替え等)。
- ② 手待時間。
- ③ 参加することが業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間。

3. 労働時間数の適正把握について（コンロク通達）

適正把握の原則は、使用者は労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録することである。

具体的には、現認又は客観的な記録（タイムカード等）であるが、例外として自己申告により行わざるをえない場合は、以下の措置を講ずることとしている。

①対象となる労働者に対し、適正申告を行うよう十分な説明

②自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査実施

③労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で、時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じない

適正把握の新ガイドラインには、「特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること」とされている。

4. 働き方・働かせ方改革の導入と実践とは

労働時間に係る法的リスクの低減策としては、

①残業の事前申請制の原則化：事後申請の承認も速やかに行うようルール化する。

②残業状況の点検・対応：自己申告制とする場合も、ICカード、ログ記録等による客観的把握を併用し、同申告が適正なものか否か点検し乖離を確認、記録化する。

③残業禁止命令の制度化：必要がないにもかかわらず在社が長い社員については、必要に応じて残業禁止する。

④適正な勤怠報告：上司が部下の労働時間把握を適正に行うことを規定化する。

⑤職場風土の改革：ノー残業デーなど社内意識高揚のための取組みを行う。

その他、残業抑制に向けた取組みや働き方に適合する労働時間制度を考えることも必要である。

部下の仕事の「見える化」と改善に向けた取組み、職務内容・責任、目標等を見る見える化した上で効率的な働き方・働かせ方を推進することが「働き方・働かせ方」改革に繋がる。

労務専門講習会が開催されました。

平成30年3月12日（月）松本労働基準協会主催によりキッセイ文化センター会議室にて「外国人雇用の法律上の留意点について」と題して労務専門講習会が開催されました。

外国人を雇用されている企業や将来雇用を検討している企業などを中心に26社34名の方が参加されました。また、企業のサプライチェーンにおける規制についても解説がありました。

演題『外国人雇用の法律上の留意点について』

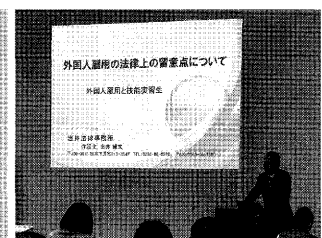
講師 出井法律事務所 弁護士 出井博文 氏

要旨

近年の労働力不足を背景に日本での外国人の雇用が益々拡大している。アジア圏においては韓国、台湾に先行されている状況で、長野県においても関心が高まってきている。それにより、企業における外国人雇用の考え方についても変化が必要であり、会社の国際化、端的に言えば外国人に慣れる、文化の違いを理解するということが必要になってきている。

外国人を雇用する制度としては、直接雇用、人材派遣、技能実習制度があり、多くは技能実習制度を活用している。技能実習制度には、企業単独型と団体管理型があるが、法律上、技能実習生の人権保護については十分注意しなければならない。外国人労働者を受け入れることは、文化や習慣の違い、日本人の就労機会を奪うなどのデメリットがあるが、若い労働力を補充できる、社内環境の活性化、グローバル化への対応が可能、異なる視点からの発想など、企業を活性化できるメリットが多い。

また、感情的な行き違い、気質や常識は世界共通でないといった異文化と民族性を理解すること、差別的待遇を禁止するといった注意も必要である。



松本労働基準監督署管内における 平成29年の労働災害発生状況まとまる

— 労働災害は僅かに減少するも、死亡災害は倍増 —

- 平成29年（1月1日から12月31日まで）の労働災害による死亡者数は4人で、平成28年に比べ2人増加した。
- 平成29年の労働災害による休業4日以上之死傷者数は318人で、平成28年と比べ4人の減少となった。
- 平成29年の死傷者数は、松本労働基準監督署の災害統計上過去最少だった平成27年と同数となった。
- 当署においては引き続き、労働災害を減少させるため、管内の事業場に対し「転倒」、「墜落・転落」、「はさまれ・巻き込まれ」災害防止対策の徹底に重点をおき、監督指導・安全衛生指導を実施するほか、自主的な安全衛生活動の実施及び活性化を呼び掛ける。

1. 死亡労働災害発生状況

- (1) 労働災害による死亡者数は4人で、平成28年（2人）と比べて2人の増加となった。（以下、増加の場合には「+」を、減少の場合には「▲」を数値の前に付記する。）
- (2) 死亡災害の内訳は、「セメント・同製品製造業」でトラックの運転席から墜落し、トラックに巻き込まれたもの、「航空業」で搭乗していた飛行機が墜落したもの、「その他の事業」で搭乗していた車両が他の車両と衝突したもの、「特定貨物自動車運送業」でタイヤチェンジャーに体を巻き込まれたものとなった。

2. 休業4日以上労働災害発生状況

- (1) 労働災害による休業4日以上之死傷者数（以下、「死傷者数」という。）は318人で、平成28年（322人）と比べて▲4人（▲1.2%）となった。
- (2) 死傷者数が最も増加した業種は「卸売業・小売業」（死傷者数50人・前年比+13人・前年比+35.1%。以下同様）であり、次いで「道路貨物運送業」（42人・+6人・+16.7%）、「木造家屋建築工事業」（13人・+6人・+85.7%）、「金属製品製造業」（9人・+5人・+125%）、「建築工事業」（21人・+4人・+23.5%）、「電気機械器具製造業」（7人・+4人・+133.3%）の順であった。

3. 業種別の発生状況

- (1) 「製造業」において死傷者数が増加した業種は、「金属製品製造業」（死傷者数9人・前年比+5人。以下同様）、「電気機械器具製造業」（7人・+4人）だった。「機械金属製造業」（26人・+8人）は死傷者数が増加した。
- (2) 「建設業」において死傷者数が増加した業種は、「建築工事業」（21人・+4人）であった。「建築工事業」のうち、「木造家屋建築工事業」（13人・+6人）は死傷者数が増加した。
- (3) 「運輸貨物業」において死傷者数が増加した業種は、「道路貨物運送業」（42人・+6人）であった。
- (4) 「林業」の死傷者数は11人（前年同数）となった。
- (5) 「その他の事業（主に第三次産業）」において死傷者数が増加した業種は、「卸売業・小売業」（50人・+13人）、「農業・畜水産業」（6人・+4人）であった。

4. 事故の型別の発生状況

- (1) 「事故の型別」では、「転倒」（死傷者数81人・前年比+1人・前年比+1.3%・構成比25.5%。以下同様）が最多となった。次いで「墜落・転落」（63人・+6人・+10.5%・19.8%）、「動作の反動・無理な動作」（41人・▲3人・▲6.8%・12.9%）、「はさまれ・巻き込まれ」（40人・+6人・

- +17.6%・12.6%)、「交通事故（道路・その他）」(22人・▲6人・▲21.4%・6.9%)の順となった。
- (2) 「転倒」を業種別にみると、「食料品製造業」(死傷者数15人・前年比+9人。以下同様)が最多となり、次いで「保健衛生業」(13人・+6人)、「卸売業・小売業」(12人・▲4人)の順となった。
- (3) 「墜落・転落」を業種別にみると、「道路貨物運送業」(13人・▲6人)が最多となり、次いで「卸売業・小売業」(11人・+8人)、「建築工事業」(9人・前年同数)の順となった。
- (4) 「動作の反動・無理な動作」を業種別にみると、「保健衛生業」(6人・▲5人)と「卸売業・小売業」(6人・+2人)が同数で最多となり、次いで「食料品製造業」(4人・+1人)の順となった。
- (5) 「はさまれ・巻き込まれ」を業種別にみると、「道路貨物運送業」(11人・+10人)が最多となり、次いで「卸売業・小売業」(5人・+2人)、「食料品製造業」(3人・▲3人)、「金属製品製造業」(2人・+2人)、「電気機械器具製造業」(2人・+1人)の順となった。

5. 起因物別の発生状況

- (1) 「起因物別」では、「仮設物・建築物・構築物等（仮設足場、建物等）」(死傷者数112人・前年比+19人・前年比+20.4%・構成比35.2%。以下同様)が最多となり、次いで「動力運搬機(トラック、コンベア、フォークリフト等)」(38人・+1人・+2.7%・11.9%)、「起因物なし（主に腰痛災害）」(37人・+4人・+12.1%・11.6%)、「環境等」(25人・▲6人・▲19.4%・7.9%)、「乗物」(23人・▲8人・▲25.8%・7.2%)の順となった。
- (2) 「仮設物・建築物・構築物等」に起因した労働災害を業種別にみると、「卸売業・小売業」(死傷者数22人・前年比+8人。以下同様)が最多となり、次いで「食料品製造業」(12人・+6人)及び「保健衛生業」(12人・+5人)の順となった。
- (3) 「動力運搬機」に起因した労働災害を業種別にみると、「道路貨物運送業」(20人・+1人)が最多となり、次いで「清掃業」(4人・▲1人)の順となった。
- (4) 「起因物なし」に起因した労働災害を業種別にみると、「食料品製造業」(5人・+3人)及び「保健衛生業」(5人・▲5人)が同数で最多となり、次いで「卸売業・小売業」(4人・+1人)の順となった。

6. 第12次労働災害防止推進計画

第12次労働災害防止推進計画（平成25年～29年の5か年計画）では、平成24年に発生した休業4日以上労働災害死傷者数344人を、計画最終年（平成29年）には15%減少させ292人以下とすることを目標としていた。

平成29年の結果は318人（+26人・+8.9%）となった。

7. 平成30年度における対応

平成30年度は、平成25年度から平成29年度の間に実施した第12次労働災害防止推進計画の結果を踏まえて、平成30年度から平成34年度の間に実施する第13次労働災害防止推進計画を策定する。

(1) 産業安全分野における対応

平成30年度は、製造業の中でも労働災害が多い「食料品製造業」及び「機械金属製造業」、重篤な災害が発生している「建設業」及び「林業」、荷役作業時の災害が多い「道路貨物運送業」、災害が高止まりにある「卸売業・小売業」等を中心に、災害防止のための安全講習会を開催するとともに、個別の事業場を対象とした監督指導及び安全衛生指導を行う。また、引き続き、転倒災害防止、はさまれ・巻き込まれ災害防止、冬季災害防止対策について指導するとともに、リスクアセスメント、危険予知（KY）、ヒヤリハット、4S（整理、整頓、清掃、清潔）等の自主的安全衛生活動の実施を呼び掛ける。

(2) 労働衛生分野における対応

労働者50人以上規模の事業場に対しては、ストレスチェック制度の確立を図るとともに、同検査結果を活用したメンタルヘルス対策の推進について必要な指導・援助を行う。化学物質を取り扱う事業場に対しては、化学物質リスクアセスメントの実施、自主的なばく露防止、健康管理対策について必要な指導・援助を行う。その他、熱中症対策、長時間労働対策、パワーハラスメント対策、仕事と生活の両立支援等について必要な指導・援助を行う。

平成29年 業種別労働災害発生状況

松本労働基準監督署

区 分 業 種		休業4日以上災害					
		平成27年	平成28年	平成29年	対前年増減 (人数)	対前年増減 (%)	業種別 比率
製造業	食 料 品 製 造 業	20	31	25	▲ 6		7.9%
	織 維 ・ 織 維 製 品 製 造 業						
	木 材 ・ 木 製 品 製 造 業	6	5	1	▲ 4		0.3%
	パ ル プ ・ 紙 ・ 紙 加 工 品 ・ 印 刷 製 本 業	5	3	4	1		1.3%
	化 学 工 業	1	2	3	1		0.9%
	窯 業 ・ 土 石 製 品 製 造 業	6	6 (1)	4	▲ 2		1.3%
	鉄 鋼 ・ 非 鉄 金 属 製 造 業	4	2	1	▲ 1		0.3%
	金 属 製 品 製 造 業	12	4	9	5		2.8%
	一 般 機 械 器 具 製 造 業	6	6	6			1.9%
	電 気 機 械 器 具 製 造 業	1	3	7	4		2.2%
	輸 送 用 機 械 器 具 製 造 業		3	3			0.9%
	電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 業			1	1		0.3%
	そ の 他 の 製 造 業	11	1	6	5		1.9%
	小 計	72	66 (1)	70	4	6.1%	22.0%
鉱 業							
建設業	土 木 工 事 業	8	6	5	▲ 1		1.6%
	建 築 工 事 業	11 (1)	17	21	4		6.6%
	うち木造家屋建築工事業	1 (1)	7	13	6		4.1%
	設 備 工 事 業	9 (1)	7	1	▲ 6		0.3%
	小 計	28 (2)	30	27	▲ 3	▲10.0%	8.5%
運輸貨物業	道 路 貨 物 運 送 業	34	36 (1)	42	6		13.2%
	そ の 他 の 交 通 運 輸 業	(1) 11	10 (1)	9	▲ 1		2.8%
	陸 上 貨 物 取 扱 業	1	3		▲ 3		
	小 計	(1) 46	49 (2)	51	2	4.1%	16.0%
林 業		13	11	11		0.0%	3.5%
その他の事業	農 業 ・ 畜 水 産 業	5	2	6	4		1.9%
	卸 売 業 ・ 小 売 業	45	37	50	13		15.7%
	通 信 業	14	12	6	▲ 6		1.9%
	保 健 衛 生 業	21	28	23	▲ 5		7.2%
	旅 館 業	12	12	9	▲ 3		2.8%
	飲 食 業	11	16	11	▲ 5		3.5%
	清 掃 業	6	11	9	▲ 2		2.8%
	ビ ル 管 理 業	9	6	6			1.9%
	上 記 以 外 の 業 種	(2) 36	42 (1)	39	▲ 3		12.3%
	小 計	(2) 159	166 (1)	159	▲ 7	▲4.2%	50.0%
合 計		(3) 318	(2) 322	(4) 318	▲ 4	▲1.2%	
死 亡 災 害		3	2	4	2		
(注) ①本統計は、「労働者死傷病報告(様式第23号)」により、休業4日以上災害を集計したものである ②カッコ書き数字: 死亡者数で死傷者数の内数 ③単位: 人 ④松本署管轄地域: 松本市(梓川地区を除く)、塩尻市、安曇野市のうち明科地区、木曽郡、東筑摩郡							

第13次労働災害防止計画（全国版）が策定される

— 今後5年間の重点課題 —

平成30年2月末に、厚生労働省において「第13次労働災害防止計画」が策定されました。

労働災害防止計画とは、労働災害を減少させるために国が重点的に取り組む事項を定めた中期計画（5か年計画）であり、今計画は平成30年度から平成34年度までを対象期間としております。

各県を管轄する「労働局」及びその下部機関である「労働基準監督署」は、同計画に基づき、管内の状況を踏まえて「労働災害防止推進計画」を策定し、事業者及び労働者等の関係者に対して安全衛生活動を推進する際の実施事項や目標等を示して取り組みを促進し、労働現場における安全衛生の水準の改善を図ります。

第13次労働災害防止計画の概要は以下のとおりです。

●計画の目標

- 【全 体】死亡災害：15%以上減少 死傷災害：5%以上減少
- 【業種別】建設業、製造業、林業：死亡災害を15%以上減少
陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設、飲食店：死傷災害を死傷年千人率で5%以上減少
- 【その他の目標】（現状→目標値）
 - ・仕事上の不安・悩み・ストレスについて、職場に相談先がある労働者の割合（71.2%⇒90%以上）
 - ・メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合（56.6%⇒80%以上）
 - ・ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合（37.1%⇒60%以上）
 - ・化学物質についてラベル表示と安全データシートの交付を行っている譲渡・提供者の割合（ラベル表示60.0%、SDS交付51.6%⇒80%以上）
 - ・第三次産業及び陸上貨物運送事業の腰痛による死傷者数（死傷年千人率で5%以上減少）
 - ・職場での熱中症による死亡者数（5年間の比較で5%以上減少）

●8つの重点事項

(1) 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進 ・建設業における墜落・転落災害等の防止 ・製造業における施設、設備、機械等に起因する災害等の防止 ・林業における伐木等作業の安全対策 等	(5) 化学物質等による健康障害防止対策の推進 ・化学物質による健康障害防止対策 ・石綿による健康障害防止対策 ・電離放射線による健康障害防止対策 等
(2) 過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進 ・労働者の健康確保対策の強化 ・過重労働による健康障害防止対策の推進 ・職場におけるメンタルヘルス対策等の推進 等	(6) 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化 ・企業のマネジメントへの安全衛生の取り込み ・労働安全衛生マネジメントシステムの普及と活用 ・企業単位での安全衛生管理体制の推進 等
(3) 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進 ・災害の件数が増加傾向にある又は減少がみられない業種等への対応 ・高年齢労働者、非正規雇用労働者、外国人労働者及び障害者である労働者の労働災害の防止 等	(7) 安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進 ・安全衛生専門人材の育成 ・労働安全・労働衛生コンサルタント等の事業場外の専門人材の活用 等
(4) 疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進 ・企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進 ・疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり 等	(8) 国民全体の安全・健康意識の高揚等 ・高校、大学等と連携した安全衛生教育の実施 ・科学的根拠、国際動向を踏まえた施策推進 等

厚生労働省のホームページに参考資料が掲載されております。

アドレス：<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000194436.html>

男女雇用機会均等法 Q & A

長野労働局雇用環境・均等室では、男女雇用機会均等法などの法律に関する御相談に応じるとともに、必要な指導、援助を行っています。日々寄せられる事業主からの御質問のうち、代表的なものを御紹介します。事業主の皆様におかれましては、法の趣旨に沿った取り扱いをお願いします。

Q 荷物を運搬するため体力を必要とする仕事に就く労働者の募集に当たり、体力に自信がある者という要件としようと思いますが、何か問題はあるでしょうか。

A 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とする場合、業務の遂行上、特に必要であるといった合理的な理由がなければ、均等法違反となります。
荷物を運搬するために必要な筋力より強い筋力を要件とする、実際には設備や機械等が導入されており筋力を要さないにもかかわらず要件を課すといった場合には、合理的な理由がないとみなされ、均等法違反となりますので、募集に当たっては注意してください。

Q 妊娠による体調不良での休業期間や産前・産後休業期間については、賞与の支給額の算定対象外としていますが、何か問題はあるでしょうか。

A 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮する場合において、現に妊娠・出産等により休業した期間や労働能率が低下した割合を超えて算定対象外とすることは均等法違反となります。また、同じ期間休業した（同程度労働能率が低下した）私傷病休暇期間等と比較して不利に取り扱うことも均等法違反ですので御注意ください。

Q 女性社員から、「取引先の役職者からセクシュアルハラスメントを受けた。」という相談がありました。窓口担当者レベルでは取引先に注意をすることは難しく、対応に限界を感じています。どうしたらよいでしょうか。

A 均等法により、事業主は職場におけるセクシュアルハラスメントに係る相談があった場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処しなければなりません。相談窓口担当者一人で解決しようとするのではなく、会社として対応することを考えましょう。
取引先からのセクシュアルハラスメントについても、均等法に基づき、相談者から事実関係を確認するとともに必要な措置を講じなければなりません。また、セクシュアルハラスメント行為者とされる人に対する事実確認や措置についても、取引先と協力をしながら、適正に行う必要があります。

Q 妊娠している女性社員から、妊娠による体調不良のため休業したいとの申出がありました。どのように対応したらよいでしょうか。

A 均等法では事業主に対し、妊娠している女性労働者が健康診査等を受け、主治医等から指導事項を受けた場合は、その指導を守ることができるようにするため、必要な措置を講じることが義務付けられています。事業主が講じなければならない措置として、①妊娠中の通勤緩和、②妊娠中の休憩に関する措置、③妊娠中の症状等に対応した作業の制限・勤務時間の短縮・休業等の措置があります。通勤緩和、休憩に関する措置について、主治医等による具体的な指導がない場合や、症状等に対応する措置について、指導に基づく措置内容が不明確な場合には、女性労働者を介して主治医等と連絡を取り、その判断を求めるなどの対応が必要です。

◇男女雇用機会均等法のお問い合わせは 長野労働局雇用環境・均等室へ

〒380-8572 長野市中御所1-22-1 TEL 026-227-0125 / FAX 026-227-0126

労働保険事務組合について

労働保険事務組合は、厚生労働大臣の認可を受けて国の強制保険である労働保険につき、保険の加入や保険料の納付、雇用保険の被保険者に関する手続きなどの様々な事務処理を事業主の皆様へ代わって行います。

労働保険事務組合に委託するメリットは次のとおりです。

特別加入制度…労災保険は事業主や家族従業員は対象となりませんが、事務組合に委託すれば特別に加入でき、労働者と同様に労災保険の適用が受けられます。

労働保険料の分割納付…通常、労働保険料の納付は、労災保険か雇用保険どちらか一方のみ成立している場合は 20 万円以上、両方とも成立している場合は 40 万円以上でないと分割納付ができませんが、事務組合に委託すれば 3 回に分けて納付することができ、一時期の負担軽減が図れます。

労働災害保険…全国労保連が運営する、労災保険に上乗せできる保険「労働災害保険」にご加入頂けます。《当協会への委託をご検討願います。但し、当協会では「一人親方」は扱っておりません。》

平成30年度労働保険（労災保険・雇用保険） 年度更新のお知らせ

事業主の皆様には、労働保険（労災保険・雇用保険）の平成 29 年度確定保険料と平成 30 年度概算保険料を申告・納付していただく「労働保険年度更新」の手続きを行っていただくこととなります。

労働保険年度更新の手続きは、事業主が自主申告・自主納付となっていますので、7 月 10 日（火）までに更新手続きと保険料の納付を済ませて頂くようお願いします。

● 労働保険事務組合に事務委託している事業主の皆様へ ●

事務委託されている事業主の皆様には、別途連絡させて頂いておりますが、指定期日までに手続きをお願いします。

1. 労働保険料算定基礎賃金等の報告

当協会に事務委託している事業主の方は、4 月 20 日（金）（厳守）までに報告をお願いします。

- (1) 事業の種類（保険番号）毎に賃金報告の作成が必要となります。また、ご報告いただいた賃金等の報告に基づき、労働保険料は当事務組合が算定し連絡いたします。
- (2) 労働保険料の納付は、7 月 11 日（水）が納付日（引き落とし日）となっておりますのでお願いします。
（一社）松本労働基準協会に事務委託していただいている事業場の皆様には、当協会から「労保連労働災害保険契約申込書」及び本制度のパンフレットを 3 月中旬にお送りしています。契約申込書の記入方法及び万一災害が発生した場合等における書類の作成に当たりご不明な事項等がございましたら、ご遠慮なく当協会までご照会願います。

2. 「労保連労働災害保険」「経営ダブルアシスト」にご加入のお勧め

労働災害に伴う補償は、国の労災保険から公的な補償が行われていますが、昨今はそれ以外に事業主に何らかの上積み補償を求められることが多く、そのための補償をめぐって争いが生じ、裁判にまで発展するケースがみられます。このようなことを未然に防ぐために、労災保険の上乗せ補償制度として、ご利用いただけます。この事業には、労災保険に特別加入している事業主の方も加入できます。

● 65 歳以上の方への雇用保険の適用拡大について（法律改正） ●

平成 29 年 1 月 1 日より 65 歳以上の方も雇用保険の適用対象となりました。1 週間の所定労働時間が 20 時間以上あり、雇用期間が 31 日以上見込まれる場合は加入の手続きをお願いいたします。ただし、保険料の徴収は平成 31 年度までは免除となります。

お 知 ら せ

平成30年度（一社）松本労働基準協会定時総会の開催

日 時 平成30年5月21日（月）

場 所 ホテルブエナビスタ 3階「グランデ」松本市本庄1-2-1

定時総会：平成30年度定時総会 午後3時30分より、多くの会員の皆様のご出席をお願いいたします。

※総会のあと懇親会を予定しております。是非ご出席賜りますようお願い申し上げます。

尚、開催ご案内は別便で通知いたしますので、ご確認をお願いいたします。

平成30年度産業安全大会の開催

日 時 平成30年6月7日（木）午後1時15分より

場 所 キッセイ文化ホール（中ホール）松本市水汲69-2

平成31年3月新規学校卒業予定者対象の求人手続説明会

主 催 松本公共職業安定所 電話 0263（27）0111

日 時 平成30年4月20日（金）午後1時30分～午後4時

場 所 長野県松本勤労者福祉センター 1階 大会議室

内 容：①平成31年3月新規学校卒業予定者に係る求人手続について

②就職の機会均等の確保について

③雇用関係助成金について

対象者：平成31年3月新規卒業予定者の採用計画がある事業主

◆資格講習の申込みについて

協会事務所にご来所いただくなくても会社事務所から申込み可能になり、仕事の効率UP！

① 当協会HPより申込書をダウンロード

② 当協会にFAXもしくは、郵便（顔写真が必要な場合）で申込書を送付

③ 申込みをお受けできる時は、協会からFAXで受講票と当協会の振込口座をお知らせいたします。

④ 受講票と当協会の振込口座が届きましたら、できるだけ早く受講料をお振込み願います。申し訳ございませんが、お振込み手数料は会員様ご負担をお願いいたします。

⑤ 事業所の経理システムにより定時払いとなっている場合は、その旨ご連絡をお願いいたします。

※従来通り当協会へおいで頂いて申込みをして頂くこともできます。

松本労働基準監督署の人事異動について

松本労働基準監督署の人事異動が次のとおり発表されました。

転入（4月1日付）

所 属	氏 名
第二方面主任監督官	深沢 和仁
業務課長（併）労災課	滝沢 清和
労災課長	松木 忠之
補償係長	城倉 和行
第一方面	吉田 慧史
第一方面	樗澤 咲良
第二方面	久保 大

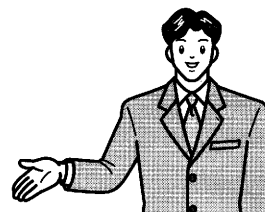
署内異動（4月1日付）

第一方面主任監督官	鈴木 達人
（旧任 第二方面主任監督官）	
第二方面	成澤 嘉彦
（旧任 第一方面）	
第三方面	斉藤 悠
（旧任 第一方面）	

転出（4月1日付）

異 動 先 所 属	氏 名
雇用環境・均等室労働紛争調整官	副島 拓也
長野署業務課長（併）労災課	色部 美江
雇用環境・均等室労働紛争調整官	小林 秀光
長野署労災保険給付調査官	清水 治雄
総務課会計第一係長	松木さおり
長野署産業安全専門官	今野 聖
大町署監督・安衛課（安衛）	杉本 光章
小諸署監督・安衛課（監督）	田畑 顕

よろしくお願いいたします！！



各種講習会のお知らせ (平成30年4月～ 7月)

●各講習会の詳細は、別途送付する講習会の案内通知をご覧ください。

受講の申込みは、(一社) 松本労働基準協会へ！

※ご案内(申込書)が到着してからの受付となります。

実施月	講習会の名称	主催	期 日	場 所	定 員
4 月	ショベルローダー等運転技能講習(最大荷重 1 t 以上)	中	4 月 2 日～ 5 日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	20 名
	フォークリフト運転特別教育 (最大荷重 1 t 未満)	〃	4 月 3 日・4 日	〃	30 名
	クレーン運転特別教育 (つり上げ荷重 5 t 未満)	〃	4 月 5 日・6 日	〃	30 名
	新入社員安全衛生教育	協	4 月 5 日 4 月 6 日 4 月 9 日	松本安全衛生センター	募集 締切
	(いずれか 1 日のみ受講となります。) ⇒				
	車両系建設機械 (整地・運搬・積込み用及び掘削用)	中	4 月 9 日～ 13 日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	30 名
	運転技能講習 (機体質量 3 t 以上)	〃	4 月 16 日～ 19 日	〃	40 名
	フォークリフト運転技能講習 (最大荷重 1t 以上)	〃	4 月 18 日・19 日 (学科)	松本安全衛生センター	40 名
	玉掛け技能講習	連	4 月 20 日 (実技)	ふれあい技能センター	40 名
	高所作業車運転技能講習 (作業床の高さ 10 m 以上)	中	4 月 19 日・20 日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	40 名
5 月	セット講習 (小型移動式クレーン+玉掛け技能講習)	〃	4 月 23 日～ 27 日	〃	40 名
	車両系建設機械 (解体用) 運転技能講習 (機体質量 3 t 以上)	中	5 月 1 日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	20 名
	フォークリフト運転技能講習 (最大荷重 1t 以上)	〃	5 月 3 日～ 6 日	〃	40 名
	車両系建設機械 (整地・運搬・積込み用及び掘削用)	〃	5 月 7 日～ 11 日	〃	30 名
	運転技能講習 (機体質量 3 t 以上)	〃	5 月 8 日～ 11 日	ふれあい技能センター	20 名
	フォークリフト運転技能講習 (最大荷重 1t 以上)	ク	5 月 14 日・15 日	〃	60 名
	小型移動式クレーン運転技能講習 (つり上げ荷重 5t 未満)	〃	5 月 9 日～ 11 日	〃	30 名
	クレーン運転特別教育 (つり上げ荷重 5 t 未満)	中	5 月 10 日・11 日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	40 名
	フォークリフト運転技能講習 (最大荷重 1t 以上)	〃	5 月 14 日～ 17 日	〃	100 名
	特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習	連	5 月 14 日・15 日	松本安全衛生センター	40 名
6 月	高所作業車運転技能講習 (作業床の高さ 10m 以上)	中	5 月 17 日・18 日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	40 名
	不整地運搬車運転技能講習 (最大積載量 1 t 以上)	〃	5 月 21 日・22 日	〃	30 名
	職長教育 (製造業)	協	5 月 23 日・24 日	松本安全衛生センター	50 名
	ローラー運転特別教育 (無制限)	中	5 月 23 日・24 日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	30 名
	小型車両系建設機械 (整地・運搬・積込み用及び掘削用)	〃	5 月 28 日・29 日	〃	45 名
	運転特別教育 (機体質量 3 t 未満)	連	5 月 30 日・31 日	松本安全衛生センター	100 名
	安全管理者選任時研修	中	5 月 30 日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	30 名
	フォークリフト運転業務従事者安全衛生教育	〃	5 月 31 日・6 月 1 日	〃	30 名
	高所作業車運転特別教育 (作業床の高さ 10 m 未満)	〃	6 月 4 日・5 日 (学科)	松本安全衛生センター	40 名
	玉掛け技能講習	連	6 月 6 日 (実技)	ふれあい技能センター	40 名
7 月	フォークリフト運転技能講習 (最大荷重 1t 以上)	中	6 月 4 日～ 7 日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	40 名
	高所作業車運転技能講習 (作業床の高さ 10 m 以上)	〃	6 月 7 日・8 日	〃	40 名
	車両系建設機械 (整地・運搬・積込み用及び掘削用)	〃	6 月 11 日～ 15 日	〃	30 名
	運転技能講習 (機体質量 3 t 以上)	ク	6 月 11 日・12 日 (学科)	ふれあい技能センター	40 名
	床上操作式クレーン運転技能講習 (つり上げ荷重 5 t 以上)	中	6 月 13 日以降 (実技)	(一社)日本クレーン協会 (長野市)	30 名
	(日本クレーン協会の指定する日 1 日のみの受講となります。) ⇒	〃	6 月 14 日～ 15 日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	100 名
	クレーン運転特別教育 (つり上げ荷重 5 t 未満)	連	6 月 14 日・15 日	松本安全衛生センター	50 名
	有機溶剤作業主任者技能講習	協	6 月 18 日・19 日 (学科)	ポリテクセンター松本	40 名
	アーク溶接特別教育	中	6 月 23 日 (実技)	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	40 名
	セット講習 (小型移動式クレーン技能講習+玉掛け技能講習)	〃	6 月 18 日～ 22 日	〃	40 名
8 月	フォークリフト運転技能講習 (最大荷重 1t 以上)	〃	6 月 25 日～ 6 月 28 日	〃	40 名
	酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習	連	6 月 27 日～ 29 日	松本安全衛生センター	80 名
	フォークリフト運転特別教育 (最大荷重 1t 未満)	中	7 月 2 日・3 日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	30 名
	高所作業車運転技能講習 (作業床の高さ 10 m 以上)	〃	7 月 3 日・4 日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	40 名
	クレーン運転特別教育 (つり上げ荷重 5 t 未満)	〃	7 月 5 日・6 日	〃	30 名
	職長教育・安全衛生責任者教育 (建設業)	協	7 月 5 日・6 日	松本安全衛生センター	50 名
	車両系建設機械 (解体用) 運転技能講習 (機体質量 3 t 以上)	中	7 月 9 日	〃	20 名
	車両系建設機械 (整地・運搬・積込み用及び掘削用)	〃	7 月 9 日～ 13 日	〃	30 名
	運転技能講習 (機体質量 3 t 以上)	ク	7 月 9 日～ 12 日	ふれあい技能センター	20 名
	フォークリフト運転技能講習 (最大荷重 1t 以上)	〃	7 月 10 日～ 12 日	〃	60 名
9 月	小型移動式クレーン運転技能講習 (つり上げ荷重 5t 未満)	連	7 月 17 日・18 日 (学科)	松本安全衛生センター	40 名
	玉掛け技能講習	中	7 月 19 日 (実技)	ふれあい技能センター	40 名
	フォークリフト運転技能講習 (最大荷重 1t 以上)	〃	7 月 17 日～ 20 日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	40 名
	ショベルローダー等運転技能講習 (最大荷重 1 t 以上)	〃	7 月 23 日～ 26 日	(一社)中部労働技能教習センター松本会場	20 名
	セット講習 (クレーン運転特別教育+玉掛け技能講習)	〃	7 月 23 日～ 27 日	〃	30 名
	第一種衛生管理者免許試験対策講習会	連	7 月 30 日～ 8 月 1 日	松本安全衛生センター	120 名

主催機関 (連)→(一社)長野県労働基準協会連合会 (ク)→(一社)日本クレーン協会長野支部

(中)→(一社)中部労働技能教習センター (協)→(一社)松本労働基準協会