



川崎南支部だより

第519号 (平成31年3月発行)

発行者
(公社)神奈川労務安全衛生協会
川崎南支部
川崎区榎町5-13小林ビル101
電話 044-221-9082
FAX 044-221-9083
E-mail kawaminami@roaneikyo.or.jp
編集 広報委員会

平成31年

労働安全衛生祈願祭

川崎南支部

1月23日(水)、神奈川労務安全衛生協会川崎南支部の平成31年安全衛生祈願祭が、川崎の稻毛神社において、執り行われました。

当日は、川崎南労働基準監督署の松島署長にご出席いただき、川崎南支部の桟支部長、堀内副支部長、各部会の正副部会長と各委員会の正副委員長ならびに会計監査、事務局等の総勢22名の参加になりました。

稻毛神社は、JR川崎駅から徒歩10分程の国道16号線沿いにあり、人生の試練困難や病気に打ち勝ち、和を与える由緒ある神社として有名です。創建の年代は明らかではありませんが、御神木大銀杏の樹齢が1,000年と推定されます。

古くは、武甕槌宮(タケミカツチノミヤ)と称され、景行天皇や欽明天皇にゆかりをもつ川崎の古社で、大都市「川崎」の守り神として街の発展を見守っ



稻毛神社での安全衛生祈願祭

てきました。

初詣に始まり、夏祭り、秋の菊祭りなど年間を通して多くの行事で賑わい、川崎市民にこよなく親しまれています。また、厄除や交通安全、お宮参りや七五三などでご神徳を求める参拝客も多く訪れてています。

さて平成30年は第13次労働

災害防止推進計画の初年度でした。川崎南労働基準監督署管轄の労働災害発生状況は、平成29年と比較すると増加となりました。労働災害の撲滅、安心で安全な職場作り、川崎南支部関係各社のより一層の発展ならびに安全衛生活動が充実されることを参加者全員で祈願しました。

川崎南支部行事予定

開催日	曜日	開催時間	内 容	開催場所	募集人員
4月5日	金	13:30	新入社員安全衛生教育	川崎市教育文化会館	80名
4月26日	金	13:30	2019年度支部定時総会	川崎市労働会館	多数
〃	〃	15:00	行政方針説明会	〃	多数
〃	〃	17:15	同上 情報交換会	〃	80名
5月22日	水	9:30	安全管理者選任時研修	川崎市教育文化会館	80名
5月23日	木	9:30		川崎市教育文化会館	100名
5月24日	金	9:30	監督署届出手続講習会	川崎市教育文化会館	100名
6月6日	木	13:30	全国安全週間川崎南地区推進大会	川崎市労働会館	多数
6月7日	金	13:30	工事の安全対策研修会	川崎市教育文化会館	100名
6月21日	金	10:00	KYトレーナー養成講習会	川崎市教育文化会館	60名
6月25日	火	9:30	有機溶剤従事者安全衛生教育	川崎市労働会館	80名

経営者安全衛生セミナー開催

川崎南労基署関係団体連絡会



関係団体を代表して挨拶された伊支部長

平成31年1月23日(水)
川崎日航ホテルに於いて、川崎南労基署関係団体連絡会による「経営者安全衛生セミナー」が開催され、多数の方々が聴講されました。

セミナー開催に先立ち神奈川労務安全衛生協会川崎南支部伊支部長ならびに川崎南労働基準監督署松島署長



特別講演をされた北部市場の内山様演いただきました。

北部市場の紹介として、場内案内や市場の様子、年間の取扱量・取扱金額、市場の役割、セリ売りと相対売りの違いをわかりやすく説明いただきました。

また、市場でのこぼれ話として、マグロを例にしたせり落とし価格のご祝儀相場について

題し基調講演がありました。
基調講演では、働き方改革実行計画の概要、働き方改革推進法の概要、労働時間法制の見直し、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保などの説明がありました。

市場における安全衛生の課題は、ターレ (ターレットトラック) による事故や冷凍庫内作業のリスクなどがある中で、安全対策は職場で働くプロとして、リスク除去・低減を図っていることから、事故は非常に少ないという特徴を説明して頂きました。



最後に、今後も健康で安全な働きやすい卸売市場を目指すと強い意志を示して頂き、講演は締めくられました。

(広報委員)

来賓として挨拶された松島署長

監督署松島署長の挨拶を頂きました。その後、神奈川労働局労働基準部監督課長の福田課長より「労働行政の現状と課題」と

部会紹介



構内事業者委員会

な状況下において、労働災害撲滅のためには親会社と構内協力会社が一体となり問題点を共有化していくことが不可欠との考えから、当時の監督署長のご指導のもとにできた組織です。神奈川県下では川崎南支部のみに存在する唯一の委員会です。

従って構内協力会社の災害撲滅へ向けての安全推進活動を進める上でどんな事が必要なのか、又、どんな支援を望んでおられるか等々を充分論議し委員会活動の推進と展開を図ってきました。

特に、川崎南支部会員事業者の内、100人未満の事業者様が7割占めることから、その業態に

沿った研修会を企画し多くの方が参加できるよう活動を進めております。

また、会員企業の要望、意見を取り入れ、構内協力会社の皆様の安全衛生活動の一助とすべく、活動していく所存です。

5月には監督署届出手手続き講習会(働き方改革関連法)に関する内容に付きましても、網羅して開催いたしますので、多くの参加をお待ちしております。

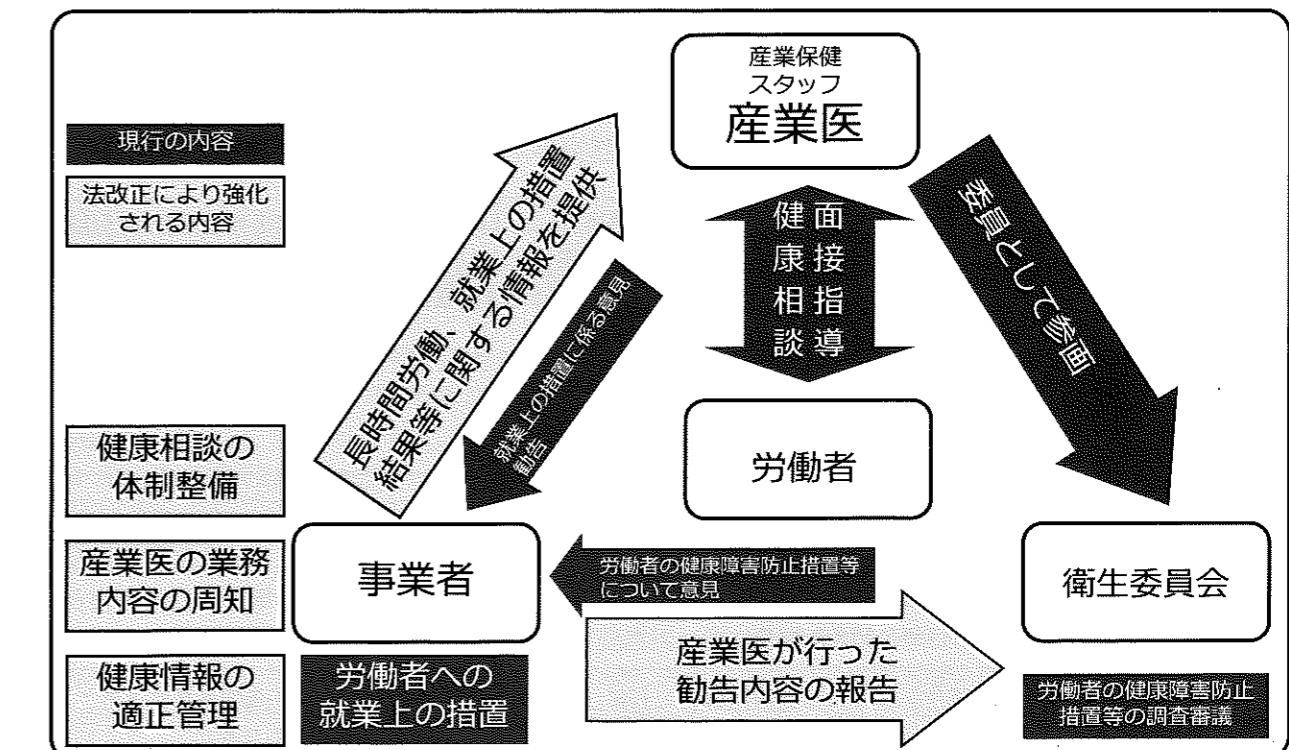
今後とも川崎南労働基準監督署をはじめ各部会のご支援を賜りますよう宜しくお願いし構内事業者委員会の紹介とさせて頂きます。

(構内事業者委員会委員一同)

「働き方改革関連法」の全体像

- 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、臨時的な事情がある場合にも上限を設定します。
- 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日について毎年季節を指定して与えなければならないこととします。
- 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。
- 「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。
- 「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できます。
- 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。
- 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。
- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者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。

6 産業医・産業保健機能の強化(全体像)



長時間労働者に対する面接指導等の実施について

①労働時間の状況の把握

□長時間労働者に対する面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、管理監督者や裁量労働制の適用者も含めた全ての労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。

②時間外・休日労働時間の算定・申出の手続

1月の時間外・休日労働時間数=1月の総労働時間数-(計算期間1月間の総暦日数/7)×40

1月の総労働時間数=労働時間数(所定労働時間数)+延長時間数(時間外労働時間数)+休日労働時間数

□時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行います。

(例)賃金締切日とする。

□事業者は、産業医に対し、時間外・休日労働が月80時間を超えた労働者の氏名及び当該超えた時間に関する情報を提供します。

□事業者は、時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者に対し、労働時間に関する情報を通知します。

□事業者は、時間外・休日労働時間が月80時間を超えない労働者についても、労働時間に関する情報について開示の求めがあれば、開示することが望されます。

□申出は書面や電子メール等の記録が残るものとします(様式例参照)。

労働安全衛生法第66条の8の面接指導に係る申出書
平成〇年〇月〇日

事業者 氏名 段 所属 氏名

私は労働安全衛生規則第52条の2第1項に定める者として、下記のとおり面接指導を受けることを希望します。

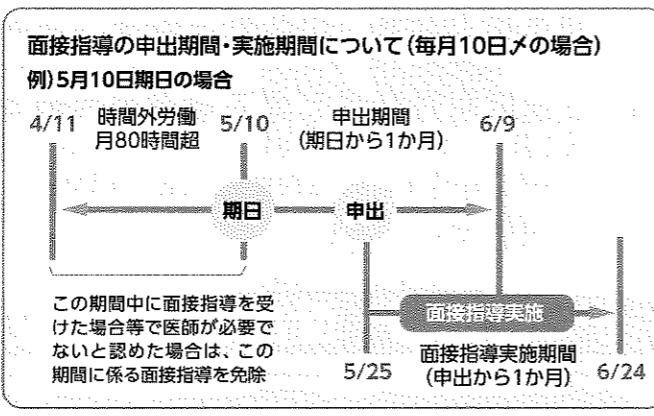
記

1. 面接指導を受ける医師(いずれかにチェック)
会社が指定する医師
自分が希望する医師

2. 面接指導を受ける日時
 平成 年 月 日 時~ 時又は
 平成 年 月 (初・中・下旬)

3. 面接指導を実施するにあたり配慮を求める事項

様式例



③長時間労働者に対する面接指導等の実施

i 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた場合

事業者 → ●申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。
 ●時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間に関する情報、深夜業の回数及び時間数等の情報を産業医に提供しましょう。

労働者 → ●面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。

産業医 → ●労働者に対し、面接指導の申出をするよう勧奨しましょう。面接指導を実施する産業医は「長時間労働者への面接チェックリスト(医師用)」等を活用しましょう。

ii 時間外・休日労働時間が月45時間を超えた場合

事業者 → ●健康への配慮が必要な者が面接指導等の対象となるよう基準を設定し、面接指導等を実施することが望れます。また、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施することが望れます。

④医師からの意見聴取・面接指導の結果の記録

□事業者は、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聽かなければなりません。

□医師の意見聴取は、面接指導を実施した医師から面接指導の結果の報告に併せて行うことが適當です。

□事業者は、面接指導の結果の記録を作成し、5年間保存しなければなりません。

□面接指導の結果の記録は、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足ります。

⑤事後措置の実施の際に留意すべき事項

□事業者は、医師の意見を勘案して、必要と認める場合は適切な措置を実施しなければなりません。

□面接指導により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、必要に応じて精神科医等と連携しつつ対応を図りましょう。

□特にメンタルヘルス不調に関して、面接指導の結果、労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならないことに留意しましょう。

⑥事業場で定める必要な措置に係る基準の策定

□事業場で定める基準の策定は、衛生委員会等における調査審議の内容を踏まえて決定するとともに、長時間労働に係る医学的知見を考慮し、以下の点に十分留意しましょう。

●時間外・休日労働が月80時間を超えた全ての労働者に面接指導を実施するよう基準の策定に努めましょう。

●時間外・休日労働が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように基準を策定することが望られます。

例1) 時間外・休日労働時間が月45時間を超える労働者で産業医が必要と認めた者には、面接指導を実施する。

例2) 時間外・休日労働時間が月45時間を超える労働者に係る作業環境、労働時間等の情報を産業医等に提供し、事業場における健康管理について事業者が助言指導を受ける。



⑦長時間労働者に対する面接指導等の実施に当たって

□月80時間超の時間外・休日労働をさせた事業場又はそのおそれのある事業場等においては、衛生委員会等で調査審議のうえ、以下のア～ウを図りましょう。調査審議の結果の際は、申出を行うことによる不利益取扱いの防止など、申出がしやすい環境となるよう配慮しましょう。

ア 申出様式の作成、申出窓口の設定など申出手続を行うための体制の整備

イ 労働者に対し、申出方法等の周知徹底

□面接指導を実施する医師は、産業医や産業医の要件を備えた医師等が望まれます。

□面接指導の実施の事務に従事した者には、その実施に関して守秘義務が課せられます。

□派遣労働者への面接指導は、派遣元事業者に実施義務が課せられます。

□時間外・休日労働が月80時間超の労働者全員に対して面接指導を実施する場合は、事業者は対象者全員に面接指導の実施の通知等を行い、労働者が申込みを行ったことなどをもって申出を行ったものとみなします。



進めていますか？職場の受動喫煙防止対策！

Colors, Future!

川崎市

2018年7月、改正健康増進法が成立しました。

これにより、多数の者が利用する施設などの受動喫煙防止対策が強化され、全面施行となる2020年4月1日以降は、義務違反者には50万円以下の過料が科されることになりました。
2020年全面施行の改正健康増進法にあわせ、職場の受動喫煙防止対策を進めましょう！

たばこが奪う従業員の健康

受動喫煙とは、人が他人のたばこの煙にさらされることをいいます。たばこの煙には、喫煙者本人が吸いこむ主流煙と、たばこから直接出る煙である副流煙、さらに喫煙者が吐き出す呼出煙があります。この中でも副流煙は、フィルターを通しておらず燃焼温度が低いことから、より多くの発がん性物質、ニコチンなどの有害物質を含んでおり、特に身体への影響が大きいとされています。

受動喫煙によりこんなにも病気のリスクが高まります

肺がん
1.3倍

虚血性心疾患
1.2倍

脳卒中
1.3倍

乳幼児突然死症候群
4.7倍



出典「喫煙と健康 喫煙の健康影響に関する検討会報告書」（国立がん研究センターがん情報サービス）

画像提供：東京都

改正健康増進法により事業所は原則屋内禁煙になります

改正健康増進法では、学校・病院などを除いた多数の者が利用する施設のほとんどを「第二種施設」として規定し、原則屋内禁煙の取扱いとしています。事業所や商業施設などは、この第二種施設に含まれます。

第二種施設では、法律に定められた要件（※）を満たす喫煙専用室以外は、屋内は全て禁煙となります。全面施行後の2020年4月以降は、違反する施設等の管理権原者等（施設の管理について権原を有する者及び施設の管理者のこと）には、50万円以下の過料が科されます。

あなたの職場は、法律違反の状態になっていませんか？施行直前に焦ることのないよう、お早めにご対応ください。

（※）要件につきましては、今後厚生労働省から示されますので情報をご確認ください。

厚生労働省では、喫煙専用室設置の費用助成を行っています。

厚生労働省では、一定の基準を満たした喫煙専用室の設置に対して、費用助成（受動喫煙防止対策助成金）を行っています。あなたの職場が対象になるなど、詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

従業員の禁煙支援

禁煙希望者に対する禁煙サポートを行うことも従業員の健康増進になり、受動喫煙防止対策にとっても効果的です。企業でできることとして、健康保険組合と連携し、禁煙治療にかかる費用の助成などを検討してみてはいかがでしょうか。また、費用助成が予算的に難しい場合には、職場での講習会の開催や、毎月1日、職場で禁煙デーを設けるなど、できることから取り組むことが大切です。



お問合せ先：川崎市健康福祉局保健所健康増進課

電話：044-200-2411 Eメール：40kenko@city.kawasaki.jp