

NO.204



発行責任者 堤 克一路

印刷 山陽印刷(株)



(公社)神奈川労務安全衛生協会

横浜南支部

〒231-0011

横浜市中区太田町1-20

三和ビル4F

TEL 045(651)4701

FAX 045(651)0862

就任のあいさつ



横浜南労働基準監督署

署長 古屋 強

4月1日付けの異動により横浜南労働基準監督署に赴任しました古屋と申します。

日頃より、労働基準行政に対し御理解・御協力を頂き感謝申し上げます。

さて、近年の労働災害の状況を見ると、死亡者数こそ減少しているものの、いまだその水準は低いとはいえ、第三次産業の労働者数の急速な増加や労働力の高齢化もあって、労働災害による休業4日以上死傷者数に至っては、かつてのような減少は望めず、これまでとは異なった切り口や視点での対策が求められています。

また、過労死やメンタルヘルス不調が社会問題としてクローズアップされる中で、働き方改革実行計画を踏まえ、労働者の健康確保対策やメンタルヘルス対策等に取り組むことが必要になっています。

労働災害防止や長時間労働の是正は第一義的には事業者の責務であります。様々な業界で企業の分社化や業務の外注化、重層下請化が進展する中、事業者責任のみの対応には限界があり、発注者など、より上位の事業関係者を含めた安全衛生に対する取組に目を向けていかなければならない時代となっています。また、労働時間は取引先の発注条件にも大きな影響を受けるものであり、取引先との連携・協働が長時間労働の是正のためには重要な要素となるものです。

労働者が安心して健康に働くことができる職場の実現には発注側、受注側と立場が変わっても求める方向性には違いはないはずであり、双方が配慮することで双方の価値を最大化することができる、互惠関係にあるものです。

その点でも各種業種の事業者を構成員とする横浜南支部への期待は大きく、今後とも、積極的な取組をお願いいたします。

最後に、神奈川労務安全衛生協会横浜南支部の益々の発展と、会員事業場の皆様の御健勝を祈念し、私の着任の挨拶とさせていただきます。

退任のあいさつ



横浜南労働基準監督署

前署長 岡部 昌訓

この度、3月31日付けで、定年退職となりました。

最後の1年間、公益社団法人神奈川労務安全衛生協会横浜南支部の皆様方と楽しく、仕事が出来ましたことに感謝申し上げます。

私は、局の安全課と労働衛生課及び各署の安全衛生課での勤務が長かったので、公益社団法人神奈川労務安全衛生協会本部及び支部の方々との思い出に、ひとしおの感があります。

特に、全国安全週間関係の表彰と労働災害防止指導員制度については、とても思い出深いものとなりました。

私は、表彰式の司会を3回、準備の手伝いを10数回、労働災害防止指導員の任命及び更新、謝金の支払い、連絡会議、随行パトロールなどを経験しました。そのたびに、会員の皆様方に、暖かいご支援を頂き、誠に、ありがとうございました。

表彰関係で、一番勉強になったのが、表彰式の前の各賞決定審査でした。

公益社団法人神奈川労務安全衛生協会各支部及び他団体から推薦された事業場及び個人の安全衛生対策及びその成果について審査・評価をするものですが、各事業場及び個人の方々が、職場内の危険な物的要因や不安全作業を撲滅させるために独自に創意工夫された対策（例えば、トップの安全衛生に対する熱意、安全衛生教育の体系化、事前審査制度の導入、見える化、自動化、安全提案制度、安全当番制度、KYT、リスクアセスメントなど）に、たびたび感動させられたことがありました。

また、労働災害防止指導員の皆様方におかれましては、会議やパトロールの際に、私の知らなかった労働災害防止対策やポイントを教えて頂き、得ることが出来たこれらの知識を、今までの安全衛生指導に生かすことが出来ましたことをありがたく思っております。

最後になりますが、横浜南支部の皆様におかれましては、神奈川の災害防止団体のトップとして、今後も、率先して、安全な職場の実現に精力的に活動を展開して頂き、横浜南支部のますますの御発展と会員各位の御清栄を心から祈念申し上げ、退任の挨拶とさせていただきます。

事務局長が交替しました

就任のあいさつ

横浜南支部
新事務局長

村 永 敏 夫

3月1日より横浜南支部に着任しました村永です。
前任者同様、会員事業所と連携しながら円滑な支部運営に努めてまいりますのでご協力よろしくお願い致します。

退任のあいさつ

横浜南支部
前事務局長

西 山 俊 彦

仲春の候、皆様におかれましてはますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

4年半にわたり、支部事務局として皆様方には大変お世話になりました。

支部事務局長として大きな問題もなく無事に業務遂行出来ました事、心より御礼申し上げます。

とはいえ、未熟な点やいたらなかった点など多くあったであろうと思いますが皆様からの温かいサポートを受け、今を迎える事ができました。

過ぎてしまえば早いものですが、充実した楽しい時間を過ごす事ができました。

本当にありがとうございました。

皆様の今後の活躍をお祈りしております。

運 営 部 会

平成30年 新年安全衛生祈願

開催日：平成30年1月10日(水)
場 所：伊勢山皇大神宮

参加者：65名

皆様、新年あけましておめでとうございます。

平成30年を迎え、神奈川労務安全衛生協会最初の行事となる新年安全祈願が、横浜総鎮守府「伊勢山皇大神宮」にて執り行われ、今年一年間の安全を祈願いたしました。

当日は、横浜南労働基準監督署：岡部署長ならびに神奈川労務安全衛生協会本部：渡辺専務理事にご参列を賜り、堤支部長（JXGTエネルギー(株)根岸製油所）以下神奈川労務安全衛生協会横浜南支部会員一同が集う厳かな儀式となりました。

祈禱を行う儀式殿がある記念会館内は、大きくリニューアルされ、最新式のシステムティックな儀式殿にて、例年のように長時間待たされることもなく、速やかに儀式が執り行われ、伊勢山皇大神宮で、「働き方改革」を感じさせられる儀式でもありました。

その後、場所を横浜ブリーズベイホテルに移し、

恒例の新春賀詞交歓会を開催いたしました。交歓会は初めに主催者を代表して、堤支部長より開会のあいさつを頂戴し、引き続き、ご来賓である岡部署長からご挨拶を頂き、渡辺専務理事のご挨拶と乾杯のご発声により、開会となりました。

会員企業すべての願いは、労働災害の撲滅による完全無災害の達成です。会場内では懇親を深めつつも、「全員参加による安全活動の推進」を誓い合う貴重な場となりました。

働くすべての人が、健康かつ災害の無い状態で心身ともに健やかに暮らせることが私ども会員全ての願いです。神奈川労務安全衛生協会横浜南支部としても、横浜南労働基準監督署殿のご指導の下、労働災害の無い、安全な職場づくりに努力してまいりますので、本年もよろしくお願い申し上げます。



安全部会

安全衛生推進者養成講習会

労働安全衛生法では、常時10人以上50人未満の労働者を使用する一定の事業所においては一定の資格要件を満たしている者の中から安全衛生推進者を選任し、安全衛生に関する業務を担当させなければならないとされており、本講習会はその養成を目的に開催したものです。

横浜南労働基準監督署管内における昨年12月末現在の労働災害の状況を見ますと、死亡災害は6件でした。業種別で見ますと、1件が鉄鋼業で、1件が建設業（建築工事）、1件が卸売業で、1件が理美容業、2件がその他の事業にて発生しています。最終年度に入ります第12次災害防止計画推進の上で、安全衛生推進者を選任し、より一層の労働安全衛生対策の推進が重要となっております。

当講習会ですが、各講師より「安全管理」「危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講

開催日：平成30年1月23日(火)・24日(水) 参加者：23名
場 所：万国橋会議センター

ずる措置等」「安全衛生教育」「関係法令」「健康の保持増進」「作業環境管理と作業管理」の講習が2日間に亘り行われ、参加の方々も熱心に受講されました。

昨年度より資格取得条件が改正され、受講最終日に実施されていた修了試験が廃止されましたが、参加者の方々は熱心に聴講されていました。受講者の方々がその知識を職場に持ち帰り、職場の安全衛生水準の向上が一層図られることを期待致します。



労働衛生部会

産業保健・健康管理研究会

平成30年2月2日に神奈川労務安全衛生協会本部の教室を使用して、産業保健・健康管理研究会を開催いたしました。講師には株式会社メンタルサポート研究所の丹野ゆき先生をお招きし、「状況対応コミュニケーション」と題して開催いただきました。各企業の保健師等専門スタッフや人事労務担当者の皆様17名が参加されました。

今回のお話は人には6つの人格的特徴があるということから、各タイプには、それぞれ効果的な人間関係の深め方があり、まず自分を理解し、他者との違いを理解・共感したうえで、相手にとって好ましく、タイプにあったコミュニケーションの方法を理解して試行するというものです。

相手のタイプに合わせた効果的なコミュニケーションを行うための、タイプの見分け方、それぞれの好む心理的欲求やストレス反応を理解してど

開催日：平成30年2月2日(金) 参加者：17名
場 所：労務安全衛生協会 本部3階

のようにモチベーションを育んでいくのかなどの具体例を交えながらのご説明でした。

普段皆さんが保健師などのお立場で様々に面談される際に、様々な役立つお話ばかりであり、普段の生活でも活かせる内容に、受講された皆さんから質問も多く出ており、戻られてから早速役立てたいという姿勢が感じられました。



運営部会

経営首脳者・管理者セミナー

2月21日(水)ワークピア横浜2Fにおいて、経営首脳者・管理者セミナーが開催されました。今年は3年ぶりにワークピア横浜に場所を戻しての開催となり、基調講演は神奈川労働局長 姉崎 猛様から「労働行政を取り巻く現状とその対策」昨今の経済情勢、労働市場の動向、日本における労働人口等から見た今後の課題、働き方改革について、分かりやすい言葉で、丁寧にご講演頂きました。

具体的な企業の取り組み事例や、高齢化社会における82歳日本女性のアプリ開発者の事例等が盛り込まれており、非常に興味深い話でした。

特別講演では、精神科医であり、かつ臨済宗建長寺派林香寺の住職であられる、川野泰周様から「マインドフルネスで働く人の心をサポートする方法」と題してご講演頂きました。マインドフルネスとは、「今、この瞬間の体験に意図的に意識を向け、評価をせずにとらわれない状態で、た

開催日：平成30年2月21日(水) 参加者：47名
場 所：ワークピア横浜

だ観ること」で、これをベースに「健やかに生きるための智慧」「思い遣りと慈しみの科学」に対するマインドフルネスの持つ効果についての講演でした。川野先生の心のこもった話には、説得力があり、皆が真剣に聞き入っている状況がうかがえ、大変有意義な講演でありました。

基調講演、特別講演ともに好評であったことで、成功裡に終わり、主催者として、参加された方々、運営にあたった方々に改めて感謝申し上げます。



運 営 部 会

職長教育

開催日：平成30年2月14日(水)・15日(木) 参加者：28名
場 所：万国橋会議センター

今年度2回目の職長教育を各事業所及び他支部の会員事業所を含め28名の参加を頂き、万国橋会議センターにて2月14日、15日の2日間開催致しました。

労働安全衛生法第60条の政令で定められたこの職長教育は、「事業者は、その事業場の業種が政令で定めるものに該当するときは、新たに就くことになった職長その他の作業中の労働者を直接指揮又は監督する者に対し、安全衛生のための教育を行わなければならない」とする法定講習です。

一日目の講習は、畑山先生から職長の役割、職長の職務、二日目は佐々木先生から作業手順の定め方、異常時における措置、災害発生時における措置、整理整頓と安全衛生点検、労働災害防止についての関心の保持及び労働者の創意工夫を引き出す方法、辻先生からリスクアセスメントの実施とその結果に基づくリスクの低減措置等を講義頂きました。

労働者を災害から身を守り、安全に仕事ができるように指揮命令を行う職長さんは、知識として知っておくべき事項を学ぶこの講習は必要不可欠なものです。

法定講習として、最低限の事を2日間で学ぶわけですが、実際の現場で部下を指揮命令する場合は、相手が理解できる言葉で具体的に説明した、完全に安全に出来るまで教えることが肝要です。

やって見せて教え、やらせてみて間違えを直し、理解できるまで何度も繰り返し教えて出来栄を見る。これが基本です。

事故が起きますと、現代は必ず安全配慮義務が事業主（指揮命令した者）へ問われる時代です。

是非、この教育を通して安全衛生に配慮された事業場の構築に寄与頂けるよう活躍お願いいたします。



支援は全て無料です！

産業保健関係者からの専門的相談をお待ちしています！

産業医学、労働衛生工学、メンタルヘルス、労働衛生関係法令等に豊富な経験を有する専門スタッフが、産業保健に関する様々な問題について、窓口、電話、メール等でご相談に応じ、解決方法を助言しています。また、事業場の具体的な状況に応じた専門的な支援が必要な場合には、事業場を訪問する実地相談も実施しています。

各専門分野の相談員の『相談日予定表』をホームページに掲載しています。

- 電話相談
(相談日予定表を確認のうえ午後2時～5時まで)
- Fax又はEメール相談 (24時間受付)
- 窓口相談 (要予約)
- 実地相談 (要予約)

メンタルヘルス対策促進員が事業場に訪問します！

中小規模事業を対象にメンタルヘルス対策促進員が事業場に訪問し、管理監督者向け教育研修・若年労働者向け教育研修を行います。また、個別訪問支援による「心の健康づくり計画の策定」、「ストレスチェック制度の運用」、「職場復帰支援プログラムの作成」等の支援を行います。

- 管理監督者・若年労働者教育研修
- 「心の健康づくり計画」策定の支援
- ストレスチェック制度運用の支援
- 職場復帰プログラム作成の支援 等

病気になっても仕事を続けられる環境を作りましょう！

病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある労働者が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療の必要性を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら生き生きと働き続けられる社会を目指す取り組みです。

神奈川産業保健総合支援センター又は関東労災病院総合医療相談センター内の両立支援相談窓口では、両立支援に関する各種支援を無料で提供しています。

- 事業場への啓発セミナーの開催
- 事業場への個別訪問支援
- 労働者と事業場の個別調整支援
- 労働者・事業場からの相談対応

地域産業保健センターで健康相談してみませんか！

神奈川産業保健総合支援センターの地域窓口として、県下の労働基準監督署管轄区域毎に地域産業保健センターを設置しています。

労働者数50人未満の産業医の選任義務のない事業場を対象として、労働安全衛生法に定められた保健指導など産業保健サービスを提供しています。

- 労働者の健康管理に係る相談
- 健康診断結果からの医師の意見聴取
- 個別訪問による産業保健指導
- 長時間労働者、ストレスチェックに係る高ストレス者に対する面接指導

詳しくは、ホームページをご覧ください (<http://www.kanagawas.johas.go.jp/>) 神奈川産保 で検索

独立行政法人

労働者健康安全機構



神奈川産業保健総合支援センター

〒221-0835 横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル3階

Tel 045-410-1160 Fax 045-410-1161 平日(月～金) 8:30～17:00

監督署だより

平成29年業種別労働災害発生状況(30.1月末日)

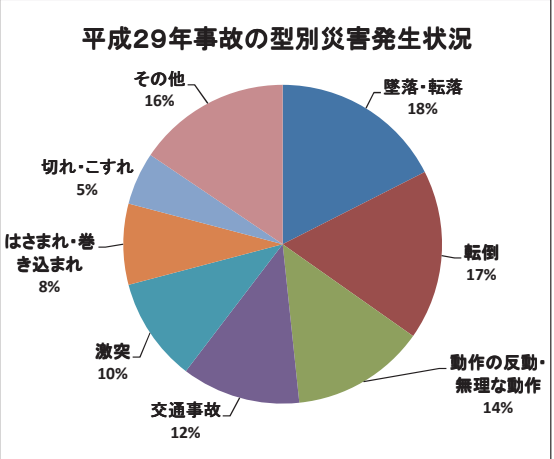
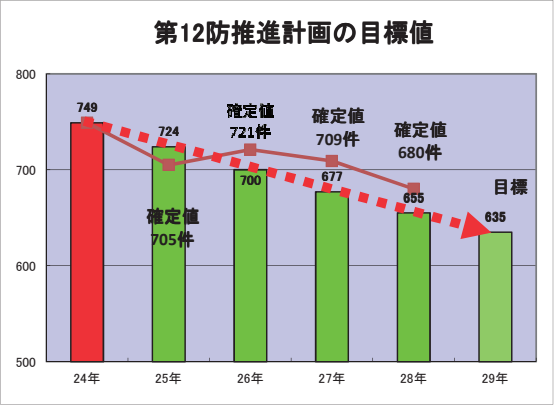
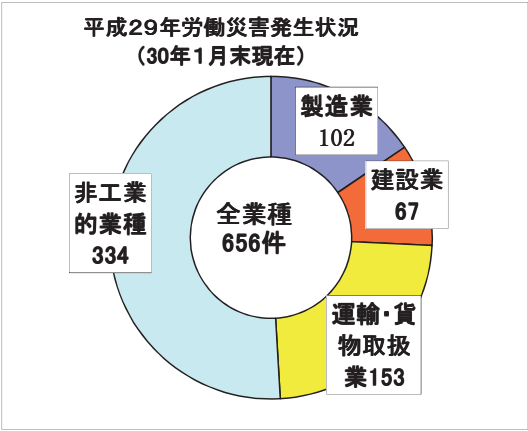
横浜南労働基準監督署

平成30年1月末現在の平成29年の横浜南労働基準監督署管内における労働災害の発生件数は、休業4日以上(以下「休業4日以上災害」という。)の災害は656件(前年653件)で、前年に比べ件数にして3件(比率で+0.5%)の増加となりました。また、死亡災害は前年同期より4件増加して6件の発生がありました。荷の取り扱い中に関連する災害が3件、トラック荷台からの転落、シャッターへの挟まれ及び墜落災害が各1件です。

業種別にみると、保健衛生業で18件減少(比率で-22.8%)、道路貨物運送業で10件減少(比率で-13.5%)、建設業で3件減少(比率で-4.3%)しました。一方、陸上貨物取扱業で8件の増加(比率で+72.7%)、製造業で23件増加(比率で+29.1%)、商業で13件増加(比率で+14.6%)しました。

当署では、国の第12次労働災害防止計画(平成25～29年度)に基づき各種施策を展開してきたところですが、平成29年度の数値はまだ確定していないものの目標の635件を達成することはできませんでした。次年度以降第13次労働災害防止計画が展開されますので各事業場におかれましては、より一層の自主的安全衛生管理活動を活性化をお願いします。

業 種 区 分			平成30年1月末		前年同期		増減	
			死亡者数	死傷数計	死亡者数	死傷数計	件数	率(%)
製 造 業	1—1	食料品		27		32	-5	-15.6%
	1—2	繊維工業		1			1	
	1—3	衣服その他の繊維製品		1			1	
	1—4	木材・木製品		1		1	0	
	1—5	家具・装備品		2			2	
	1—6	パルプ・紙・紙加工品					0	
	1—7	印刷・製本					0	
	1—8	化学工業		2			2	
	1—9	窯業土石製品		2		1	1	
	1—10	鉄鋼業	1	2		1	1	
	1—11	非鉄金属					0	
	1—12	金属製品		11		5	6	120.0%
	1—13	一般機械器具		7		5	2	40.0%
	1—14	電気機械器具		3		2	1	50.0%
	1—15	輸送用機械等		23		17	6	35.3%
	1—16	電気・ガス・水道業				1	-1	
	1—17	その他の製造業		20		14	6	42.9%
小 計			1	102	0	79	23	29.1%
建 設 業	3—1	土木工事業		16		15	1	6.7%
	3—2	建築工事業(木建除く)	1	31		22	9	40.9%
	3—2—2	木造家屋建築工事業		9		9	0	0.0%
	3—3	その他の建設業		11	1	24	-13	-54.2%
	小 計		1	67	1	70	-3	-4.3%
運 輸 ・ 貨 物 取 扱 業	4—1	鉄道・軌道・水運・航空業		4		2	2	100.0%
	4—2	道路旅客運送業		42		46	-4	-8.7%
	4—3	道路貨物運送業		64		74	-10	-13.5%
	4—4	その他の運輸交通業				3	-3	
	5—1	陸上貨物取扱業		19		11	8	72.7%
	5—2	港湾運送業		24	1	20	4	20.0%
	小 計		0	153	1	156	-3	-1.9%
非 工 業 的 業 種	6、7	農林・畜産・水産業		5		2	3	
	8	商業(新聞販売業除く)	2	102		89	13	14.6%
	8—2—5	新聞販売業		9		6	3	50.0%
	9	金融・広告業		8		11	-3	-27.3%
	12	教育・研究業		2		9	-7	-77.8%
	13	保健衛生業		61		79	-18	-22.8%
	14	接客娯楽業		44		47	-3	-6.4%
	15	清掃・と畜業(ビルメン除く)		14		26	-12	-46.2%
	15—1—1	ビルメンテナン業		31		29	2	6.9%
	上記以外	その他の事業	2	58		50	8	16.0%
小 計			4	334	0	348	-14	-4.0%
合 計			6	656	2	653	3	0.5%



3月は労働条件適正化月間です！ 新年度のスタートに向けて労働条件を整備しましょう！

事業主のみなさまへ

ここがポイント！
確認しましょう、あなたの会社の労働条件！

このリーフレットは特に中小企業における働きやすい環境づくりに資するよう、主要な法定労働条件を簡潔に取りまとめたものです。

「働き方改革」を推進し、人材の定着を図っていくためにも、このリーフレットの内容を参照いただき、賃金や労働時間などの労働条件の改善を図りましょう。

1 労働条件の明示について

事業主は、労働者の募集を行う場合や、労働者を求人・募集した後に当初明示した労働条件の変更を行う場合は、労働条件を明示しなければなりません（※1）。また、その後労働契約を締結する時点においても、労働条件を明示しなければなりません（※2）（※1 改正職業安定法第5条の3、※2 労働基準法第15条）。

【労働契約を結ぶときに書面により使用者が明示することが義務として定められている労働条件（募集時には、①～④の他、試用期間、加入保険、募集者の氏名等、派遣労働者の募集時はその旨の明示も必要です。）】

- ① 契約はいつまでか（労働契約の期間に関する事）
- ② どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
- ③ 仕事の時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換（交替制）勤務のローテーションなど）
- ④ 賃金はどのように支払われるのか（賃金の決定、計算と支払の方法、締切りと支払の時期）
- ⑤ 期間の定めがある契約の更新についてのきまり（更新があるかどうか、更新する場合の判断のしかたなど）
- ⑥ 退職するときのきまり（退職に関する事（解雇の事由を含む））

～厚生労働省のホームページにモデル労働条件通知書が記載されておりますのでご活用ください～

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/meiji/dl/h241026-2-betten.pdf

2 賃金について

賃金は、「賃金の支払の5原則」に基づいて支払わなければなりません。

また、賃金額は都道府県ごとに定める「最低賃金」を下回ることはできません（労働基準法第24条、最低賃金法第4条）。

【賃金支払の5原則】

賃金は、①毎月1回以上、②一定の期日に、③通貨で、④全額を、⑤直接労働者本人に、支払わなければなりません。ただし、本人同意の上で、指定する銀行などの口座に振込みをすることができます。

【神奈川県最低賃金】

平成29年10月1日から、神奈川県最低賃金が時間額956円になりました。

※賃金額の改定を図る際には、キャリアアップ助成金や業務改善助成金の活用をご検討ください。

3 労働時間・休日について

【労働時間・休日・休憩】

原則として、事業主は労働者に、1週間について40時間（事業場の労働者が10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間）、1日8時間を超えて労働させることはできません（労働基準法第32条、労働基準法第40条）。

また、原則として、事業主は労働者に対して、少なくとも週1回、または4週で4日以上以上の休日を与えなければなりません（労働基準法第35条）。

これらの時間を超え、または休日に労働者を働かせる場合には、あらかじめ労使協定（36協定）を結び、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります（労働基準法第36条）。

このほか、事業主は、労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません（労働基準法第34条）。

【割増賃金】

時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時から午前5時までの間）を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません（労働基準法第37条）。

【割増賃金率】

- ① 1日8時間または週40時間（※）を超えた時間外労働に対しては、通常の賃金の25%以上の割増率（※労働者10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は週44時間）
- ② 1か月に60時間を超えた①の時間外労働に対する割増率は50%以上（中小企業については現在は猶予）
- ③ 午後10時から午前5時（深夜時間）までに労働させた場合の当該時間に対する割増率は25%以上
- ④ 休日に労働させた場合の当該時間に対する割増率は35%以上

4 年次有給休暇について

原則として年次有給休暇は、事業の正常な運営を妨げない限り、利用目的を問われることなく、労働者の請求に対して付与しなければなりません（労働基準法第39条）。

また、事業主は年次有給休暇を取得した労働者に対して、皆勤手当の減額などの不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。

【年次有給休暇の付与条件など】

正社員、パート、アルバイトなどの働き方に関係なく、①雇用されてから6か月以上継続勤務し、②所定労働日の8割以上出勤した場合、労働者に年次有給休暇の請求権が発生します。

また、年次有給休暇の日数は、労働者の週所定労働日数や週の所定労働時間に応じ、以下のとおりになります。

（週所定労働日数が5日以上、または週所定労働時間が30時間以上の場合（※））

勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※週4日以下の勤務の場合も週所定労働時間が30時間以上であれば該当します。

(週所定労働日数が週4日以下の勤務かつ週所定労働時間が30時間未満の場合)

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数(※)	勤務年数						
			0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	4日	169～216	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121～168	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73～120	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48～72	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

5 解雇について

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合の解雇は無効となります(労働契約法第16条)。また、解雇には、法定手続き等の一定の制限があります(労働基準法第20条、労働基準法第19条)。

やむを得ず解雇を行う場合は以下の点に注意しましょう。

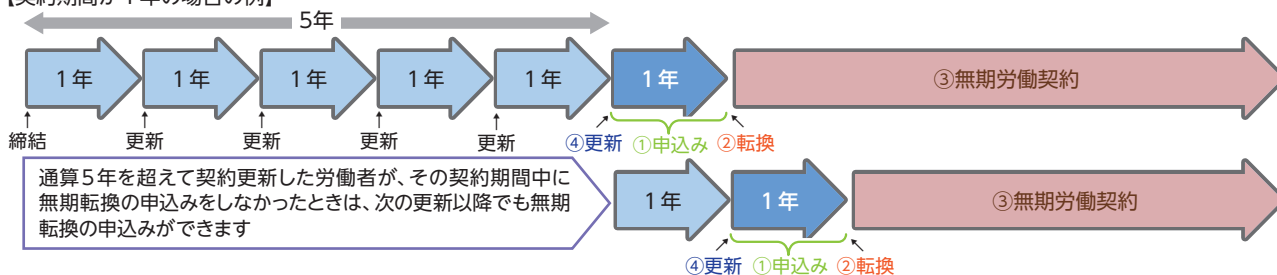
- ①解雇を行う際には、30日以上前に解雇の予告を行うか、または解雇予告を行わない場合30日分以上の平均賃金の支払をしなければならないこと。
- ②労働基準法上、解雇が原則として禁止される期間があること(業務上災害による療養のための休業中の期間とその後30日間の解雇、産前産後の休業期間とその後の30日間解雇、労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇など)。

6 有期労働契約について

同一の使用主との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰返し更新された場合には、労働者の申込みがあれば、無期労働契約に転換することとされています(労働契約法第18条)。

通算契約期間のカウントの開始日(平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約の始期)から5年経過する平成30年4月1日以降、有期労働契約で働く多くの労働者に、無期転換申込権の発生が見込まれますので、社内規定を整備するなどの準備を進めましょう。

【契約期間が1年の場合の例】



7 就業規則について

常時10人以上の労働者を使用する事業主は、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。また、就業規則の内容を変更した場合も同じです(労働基準法第89条)。

さらに、就業規則の内容を作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により、労働者に周知しなければなりません(労働基準法第106条)。

～厚生労働省のホームページに「モデル就業規則」の規程例や解説が記載されておりますのでご活用ください～

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

8 障害者の法定雇用率について

【法定雇用率】

障害者の法定雇用率が平成30年4月1日から引き上げられ、民間企業については、2.0%から2.2%になります。

【対象となる事業主の範囲】

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員50人以上から、45.5人以上に変わります。また、対象となる事業主には以下の義務があります。

- ①毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ②障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するように努めなければなりません。

【今後の法定雇用率の引上げについて】

平成30年4月から3年を経過する日より前に、民間企業の法定雇用率は2.3%になります。具体的な次の引上げ時期は、今後、労働政策審議会において議論がなされます。また、法定雇用率が2.3%となった際には、対象となる事業主の範囲は、従業員43.5人以上に広がります。

9 相談窓口

働く人のための相談窓口として、労働基準監督署、ハローワーク、総合労働相談コーナーなどがあります(連絡先は神奈川労働局ホームページをご覧ください)。

(http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/madoguchi_annai.html)

また、厚生労働省においては、「労働条件に関する総合サイト」(<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>)、を開設しているほか、労使当事者から無料で御相談などを電話でお受けする「労働条件相談ほっとライン」(0120-811-610 月～金:午後5時～午後10時、土・日:午前10時～午後5時)を開設しています。

「働き方改革」の詳細については、神奈川労働局ホームページをご覧ください

(http://kanagawa-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/_120141.html)



厚生労働省 神奈川労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare

(H30.02)

事務局だより

新規会員の募集

(公社)神奈川労務安全衛生協会横浜南支部では、地域内(中区、南区、港南区、磯子区、金沢区)事業所の皆様に対して、加入の促進活動を推進しております。

近隣やお知り合いの事業所等でまだ未加入の事業所様がありましたら、南支部事務局まで、ご紹介ください。



支部通常総会のお知らせ

- ・日時：平成30年5月11日(金) 午後3時より
- ・会場：ワークピア横浜
横浜市中区山下町24-1 (TEL045-664-5252)
(山下公園前 県民ホール隣)
- ・内容：①労務安全衛生功労者表彰
②平成29年度事業経過報告ならびに平成30年度事業計画審議
※総会終了後、懇親会を開催いたします。

災害統計表提出のお願い

4月は平成29年度下期(平成29年10月～平成30年3月)の災害状況を提出していただく月となっております。

所定の災害統計表にて、下記横浜南支部の労働災害統計員に提出をお願いします。

災害ゼロの場合でも労働者数、延労働時間、年齢別在籍人員を記入いただき提出をお願いいたします。

提出先 〒236-0043 横浜市金沢区大川3番1号

(株)総合車両製作所

経営管理本部 安全企画部 溝部 美優

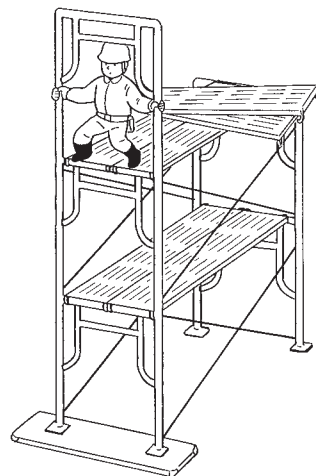
電話 045-701-8851 FAX 045-784-9182

クイズ
どんな危険？

-- 枠組足場組立 --

状況：

あなたは、枠組足場の組立をしている。



(中央労働災害防止協会「短時間KYTイラスト・シート集」より)
(KYT-34)

1. 置いてある足場板の先端に足を掛けたとき、
足場板がはねて身体がぶらつき、転落する。
2. 足場板を歩いているとき、急に突風が吹いて、
転落する。
3. 枠組足場を組立後すしたとき、後ろに
置いてある足場板に足を引っ掛けて転落する。
4. 枠組足場を立つときに、パイプの丸みで
足を滑らせる。

編集後記

また、新入社員を迎える時期が到来しました。昔は「金の卵」などと言われ、三顧の礼をもって迎え入れられた時代もありました。(ALWAYS 3丁目夕日の時代の話か!)しかし最近は何かと批判される対象のようです。よく「最近の若者は…」などと言われますが、そういう先輩たちも当時は「最近の若者」だったわけで、自分の若い頃はすごかった、もっと仕事ができたと自分の若い時代を美化したいだけなのではと思ってしまいます。

ところで今年の新入社員はどんなタイプでしょうか。平成29年「キャラクター捕獲型」28年「ドローン型」27年「消せるボールペン型」26年「自動プレーキ型」25年「ロボット掃除機型」24年「奇跡の一本松型」などなど。

しかしながら最近の採用難で新人の確保には相当難儀していますよね。いずれ再び「金の卵型」なんて言われる日がくるのではと思ってしまうこの頃です。(K.O)

横浜南支部行事予定(4月～7月分)

行事内容	会場	実施日
新入社員安全衛生教育	万国橋会議センター	4月17日
支部通常総会	ワークピア横浜	5月11日
安全管理者選任時研修	万国橋会議センター	5月16日・17日
全国安全週間横浜南地区推進大会	開港記念会館	6月1日
安全衛生委員講習会	万国橋会議センター	6月12日
KYTリーダー養成講習会	〃	6月21日
危険体験研修	日清オイリオグループ(株)	7月11日
安全衛生推進者養成講習会	〃	7月18日・19日