

岩手

March

3
2017



『春まぢか(滝沢市)』 写真：眞 館 弘 治

正しい知識で 職場を安全・健康に!

(中災防 安全衛生教育促進運動)

〔目次〕

事業主の皆様・有期労働契約で働く皆さまへ 安心して働くための「無期転換ルール」とは	2
「過労死等ゼロ」緊急対策について(概要)	3
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	4・5
「えるほし」マーク(女性活躍企業)、 「くるみん」マーク(子育て支援企業)を取得しましょう!	6
クエスチョン(「時間外労働・休日労働に関する協定」届の必要性)	7
メンタルヘルスとコミュニケーション®	8
インフォメーション、 リスクアセスメントの対象が663物質に増えます!	9
講習会のお知らせ、死亡災害速報	10・11

事業主の皆様・有期労働契約で働く皆さまへ

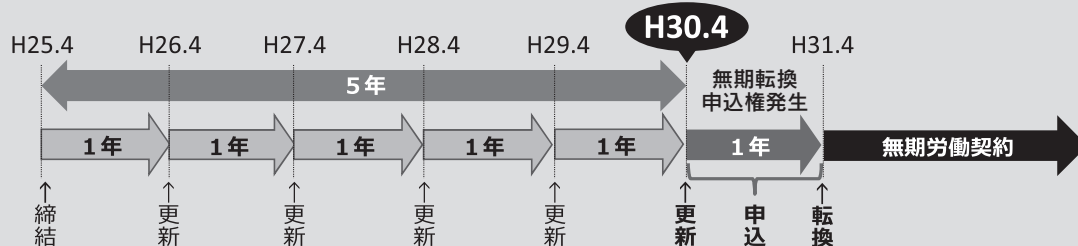
安心して働くための「無期転換ルール」とは

～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

無期転換ルールとは

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定が必要です。

対象となる方は

雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします

無期転換申込権の発生後、働く方が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立します（会社は断ることができません）。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、のちのちのトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合がありますので、慎重な対応が必要です。

参考様式**無期労働契約転換申込書**

〃

申出日 平成 年 月 日

申出者氏名 〃 印

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。

無期労働契約転換申込み受理通知書

〃

受理日 平成 年 月 日

職氏名 〃 印

あなたから平成 年 月 日に提出された無期労働契約転換申込書について受理しましたので通知します。

お困りの場合は、岩手労働局雇用環境・均等室にご相談ください。**TEL 019-604-3010****くわしくは無期転換ポータルサイトへアクセス！**

無期転換ルールの概要や無期転換のメリットなどのほか、相談先である都道府県労働局の一覧等を掲載しています。

<http://muki.mhlw.go.jp/>**無期転換サイト****検 索**

「過労死等ゼロ」

緊急対策について(概要)

1 違法な長時間労働を許さない取組の強化

- (1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底
企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握を徹底する。
- (2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導
違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導を行う。
- (3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化
過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象を拡大する。
- (4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

2 メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化

- (1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導
複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ対策も含め個別指導を行う。
- (2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底
メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。
- (3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底
長時間労働者に関する情報等の産業医への提供を義務付ける。

3 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

- (1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請
- (2) 労働者に対する相談窓口の充実
労働者から、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の開設日を増加し、毎日開設するなど相談窓口を充実させる。
- (3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

1 (1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

現状

本省労働基準局長から都道府県労働局長に対する内部通達として「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基準」(平成13年4月6日付け基発第339号労働基準局長通達)が示されている。



新たな取組

- 使用者向けに、労働時間の適正把握のためのガイドラインを新たに定める。
- 内容として、
 - ①労働者の「実労働時間」と「自己申告した労働時間」に乖離がある場合、使用者は実態調査を行うこと
 - ②「使用者の明示または黙示の指示により自己啓発等の学習や研修受講をしていた時間」は労働時間として取り扱わなければならないこと等を明確化する。(H29年より実施)

※次号(4月号)へ続く

労働時間の適正な把握のために使用者が

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があつた場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、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

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

（1）始業・終業時刻の確認及び記録

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。

（2）始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

（3）自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記（2）の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使

講ずべき措置に関するガイドライン (平成29年1月20日付け基発0120第3号)

用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 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を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

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。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時

間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

「えるぼし」マーク（女性活躍企業）、 「くるみん」マーク（子育て支援企業）を 取得しましょう！



認定マークとは

女性活躍推進法に基づく認定マークを「えるぼし」マーク、次世代育成支援対策推進法に基づく認定マークを「くるみん」マークと言います。

「くるみん」企業のうちより高い水準の取組を行った場合は「プラチナくるみん」認定を受けることができます。

女性の活躍推進や子育て支援に関して、取組や実施状況等が優良な企業は、労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

メリット

認定マークを商品や広告などに付すことができ、女性活躍企業・子育て支援企業であることをPRできます。また「えるぼし」企業は各府省等が実施する公共調達で有利になり、次世代育成支援対策資産の導入を目標とした行動計画を掲げ「くるみん」「プラチナくるみん」を取得した企業は税制優遇措置が受けられます。

「えるぼし」認定の主な要件

■次の認定基準を満たすこと（満たした項目数によりマークのランクが3段階に分かれます）

- ① 男女別の採用における競争倍率が同程度
- ② 男女別の平均勤続年数について「女性÷男性」が0.7以上
- ③ 「各月の法定時間外労働＋法定休日労働の総時間数の合計」÷「対象労働者数」が45時間未満
- ④ 管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上
- ⑤ 直近3事業年度のうち女性労働者について以下の実績があること（301人以上企業はAを含む2項目以上、300人以下は1項目以上）

- A 非正規社員から正社員への転換
- B キャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
- C 過去の在籍者を正社員として再雇用
- D おおむね30歳以上の者を正社員として採用

- 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定すること
- 定めた行動計画を、公表・周知し策定した旨を労働局へ届け出ること
- 認定基準5項目の実績を「女性の活躍推進企業データベース」に公表すること

「くるみん」認定の主な要件

- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画（計画期間2～5年）を策定・公表・周知し、策定した旨を労働局に届け出ていること
- 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと
- 計画期間において男性育児休業者が1名以上いること
(300人以下企業の特例措置として、1歳以上の子のために看護休暇を取得した男性がいること等)
- 計画期間において、女性の育児休業取得率が75%以上であること（300人以下企業の特例措置として、計画期間とその前最大3年間を合わせて計算したときの育児休業取得率が75%以上であること）
- 小学校就学前までの育児短時間勤務制度等を講じていること
- 次の①～③のいずれかについて成果に関する具体的な目標を定め実施していること
 - ① 所定外労働削減のための措置
 - ② 年休取得促進のための措置
 - ③ 働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

「えるぼし」「くるみん」共通の要件

- 関係法令に関する重大な違反がないこと

問い合わせ先：岩手労働局雇用環境・均等室

電話 019-604-3010

問い合わせ先：岩手労働局雇用環境・均等室

電話 019-604-3010



「時間外労働・休日労働に関する協定」 届の必要性

Q

当社では、就業規則に「残業させることがある」「休日出勤させることがある」と定めていますが、「時間外労働・休日労働に関する協定」は必ず必要なのでしょうか？

A

労働基準法第36条では、「使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表するものとの書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間又は前条（第35条）の休日に関する規定にかかわらず、その協定の定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。」と規定しています。

ご質問のように、就業規則で定めていたとしても、残業や休日出勤を行わせるためには、労働基準法第36条に基づく労使協定（以下「36協定」といいます。）の締結とその届出が必要であり、36協定の締結・届出がない場合は、残業や休日労働を行わせることができません。36協定の締結・届出なく残業や休日労働を行わせた場合は、労働基準法違反となります。

また、36協定において定める労働時間の延長の限度等については基準（告示）が以下のとおり定められており、36協定は、労働基準法の規定のほかこの基準に適合したものとなるようにしなければならず、36協定で定めた延長時間を超えて残業させることも労働基準法違反となります。

なお、36協定は、作業場の見やすい場所への掲示や備え付け、書面の交付などの方法により労働者への周知が義務付けられています。（労働基準法第106条）

詳しくは、最寄りの労働基準監督署にお尋ねください。

■1日を超える期間の延長時間の限度

「1日を超え3か月以内の期間」と「1年間」についての延長時間は、以下のとおりその期間ごとに限度時間が「時間外労働の限度に関する基準」（告示）によって決められています。

限 度 時 間			
期 間		一般の労働者の場合	対象期間が3か月を超える 1年単位の変形労働時間制の対象者の場合
31 か 月 以 内 の 期 間	1 週 間	15時間	14時間
	2 週 間	27時間	25時間
	4 週 間	43時間	40時間
	1 か 月	45時間	42時間
	2 か 月	81時間	75時間
	3 か 月	120時間	110時間
	1 年 間	360時間	320時間

■限度時間の適用除外

次の事業または業務には限度時間が適用されません。

- 工作物の建設等の事業
- 自動車の運転の業務
- 新技術・新商品等の研究開発の業務等

メンタルヘルスとコミュニケーション

⑫ 一先手必勝—

今松 明子

職場の人間関係のあり方、作り方によって自分自身の仕事への向かい方、効率、ひいては心の状態、メンタルヘルスへも大きな影響があることは誰もが経験的に理解できることだと思います。だからこそ、職場での人間関係の構築が重要です。

ある方からこんな経験をしたと話を聴きました。

『仕事で毎週行く場所があり、いつも座わる席を決めています。その席は自分専用ということではありませんので、誰かが座っていても問題あるわけではありません。ただ、大抵一人なのでその席に座ることが当たり前になっていました。

ところがある日、決まった日時にそこに行くと、見たことがない人が座っていました。一生懸命PCに向かって仕事をなさっていました。私はその隣の席に座り、「こんにちは〜……。」と声をかけたのですが返事が返ってきませんでした。仕事に熱中していたのだらうと思いますが、無視されたようで嫌な気分になりました。感じ悪い人だなあという気持ちになってしまいました。でも、しばらくたってから、「こんにちは〜。PCが苦手で〜なかなか……。」と返事とも言い訳けとも思えるような言葉が発せられました。「はあ、そうですか。」と答えながら、なんだあ、聞こえていたんじゃないかとモヤモヤが残りました。この人は誰なんだろう？ 聞こえていたのになんですぐに返事しなかったのだらう？ 誰か紹介してくれるといいのになあといろんなことが頭の中に浮かびました。同時にこんなことを気にしているのは私だけで、相手の方は何にも思っていないのではないかと、など頭の中でグルグル。ますますいや〜な気持ちが大きくなりました。

狭い空間で知らない方と隣の席で無言のまま長時間PCに向かっているのはかなり苦痛です。ちょっと空気が重くなる感覚です。別な席に移動しようかとも思いましたが、ちょっと大人げないかなと思い直しました。

そして、このままではもっと嫌な気分になるのだらうなと考え、声をかけてみようかと決心しました。でもま

た返事をされないで嫌な思いをするかもしれないと躊躇することもありましたが、結局、緊張しながら、でも思い切って、「初めてお会いしますね。」と言って自己紹介をしました。そして、意図的に「よろしくお願いします。」と付け加えました。そうすると相手の方は間をおかず、「私はあなたのこと知っているの、…」と言ってシドロモドロ。一瞬、だから何なんだという気持ちになりましたが、それでも自己紹介をしてくれました。それを聞きながら、相手の方もたぶん、すぐ挨拶をしなかったことが気になっていたのではないかと、どう切り出したらいいか、やはりちょっと気にしていたのではないかなと思いました。その後は相手から話しかけてくれ、たわいもない話をしたのですが、モヤモヤや気まずさは消えていました。』

皆さんもこんな経験ないですか？ 結構似たようなことがあるのではないのでしょうか。

『人づきあいのコツってなんでしょう？』と言われることがあります。これだよと一つ上げることは難しいですが、いくつかの中の一つには先手必勝があることは間違いありません。

話しかけてくれないかなあと待っていても全く話しかけてくれず、自分ひとりで気をもんだり、悔やんだりという経験をお持ちの方もいらっしゃると思います。私自身も見かけたときにさっと挨拶してしまえば済んだのに、互いに気が付いたけどそのまま過ぎ去り、気まずさをひきづっちゃったなんてこともあります。挨拶をするタイミングや名刺を出すタイミングを計るということは当然あると思いますが、それでも自ら先に声を発するなど働きかけることが必須です。まさに先手必勝です。

以前何かの研修で教えてもらったのですが、挨拶の『挨』と言う字は心を開くという意味が、『拶』という字には近づくという意味があるそうです。ですから挨拶とは自分の心を開いて相手に近づいていくことになります。挨拶を先にすることはそういう気持ちを相手に伝える行為ということになりますね。ですから、先に心のこもった挨拶をすれば、相手にしっかりと伝わり人間関係構築の第一歩となります。言動だけでなく、心の先手必勝を意識することで、いい人間関係性も作っていけるのではないのでしょうか。(つづく)



新会員事業所のお知らせ

1月に加入された事業所をご紹介します

支部名	事業所名	所在地
盛岡	都南建装	盛岡市
宮古	(株)宮古アスコン	宮古市

支部名	事業所名	所在地
花巻	(社福)石鳥谷会	花巻市
花巻	安全衛生 吉田事務所	花巻市

●石綿作業主任者技能講習のご案内

労働安全衛生法により石綿等を取り扱う作業においては、石綿作業主任者の選任が必要となっております。

当協会では資格取得のための「石綿作業主任者技能講習」を、4月27日(木)、28日(金)に当協会研修センター(盛岡市)で開催いたします。

石綿が含有している建材が使用されている建物の解体作業等では、必要となります。

なお、この講習は、年1回のみの開催となります。

詳細につきましては、当協会ホームページをご覧ください。

●安全管理者選任時研修のご案内

一定の業種(林業・建設業・運送業・製造業・清掃業・旅館業等)の常時50人以上の労働者を使用する事業場においては、一定の資格要件の者、かつ、「安全管理者選任時研修」修了者から安全管理者を選任することになっています。

社内人事等で新たに安全管理者に選任予定の方もあってと思われます。この研修修了が選任の要件となっておりますので該当者の受講についてご検討ください。

当協会では、この研修を5月11日(木)・12日(金)の二日間、当協会研修センターで開催いたします。この安全管理者選任時研修は年3回の開催となっています。

詳細につきましては、当協会本部までお問い合わせください。

ー岩手労働局健康安全課よりお知らせー

ラベル表示・SDS交付・リスクアセスメントの対象が
640物質から663物質に増えます

労働安全衛生法施行令などが改正され、平成29年3月1日から、亜硝酸イソブチルなど27の化学物質についても①譲渡提供時の容器等へのラベル表示、②譲渡提供時の安全データシート(SDS)の提供及び③事業所におけるリスクアセスメントの実施が義務付けられます。

※663物質は右のサイトで公開しています。

職場のあんぜんサイト SDS

検索

Ⅰ 化学物質を出荷する事業所では・・・

これらの化学物質を他へ譲渡提供する際には、安全データシート(SDS)を提供するとともに、その容器または包装に危険有害性を示す絵表示(GHSマーク)、人体に及ぼす作用、取扱い上の注意、会社名などをラベル表示する必要があります。

Ⅱ 化学物質を取り扱う事業所では・・・

容器等のラベルに危険有害性を示す絵表示(GHSマーク)のついている製品については、メーカー等から提供される安全データシート(SDS)を確認し、人体に及ぼす作用や取扱い上の注意を把握しましょう。SDS等の情報を基に、その化学物質の取扱い業務についてリスクアセスメントを実施しましょう。

Ⅲ 施行期日

平成29年3月1日(ただし施行日に現に存在するものについては、ラベル表示の義務は平成29年8月31日まで適用されません。)



製品が来る



ラベル表示を見る



- ☑SDSで危険有害性の把握
- ☑リスクアセスメント
- ☑安全衛生対策
- ☑労働者への教育

「ラベルでアクション」

講習会のお知らせ

29年5月迄のご案内

区分	講 習 名	実 施 日	場 所	定 員	申 込 先	受 講 料	テキスト代
技 能 講 習	有機溶剤作業主任者技能講習	4/20(木)～21(金)	岩手労働基準協会研修センター	100	本 部	10,800	1,944
	酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者 技能講習	5/16(火)～18(木)	岩手労働基準協会研修センター	40	本 部	16,200	2,160
		5/16(火)～17(水)・19(金)	岩手労働基準協会研修センター	40	本 部		
	石綿作業主任者技能講習	4/27(木)～28(金)	岩手労働基準協会研修センター	100	本 部	9,720	1,836
	玉掛け技能講習	4/6(木)～8(土)	アイ・ドーム他	30	一関支部	22,680 (一部免除者) 20,520	1,645
		4/6(木)～7(金)・9(日)	アイ・ドーム他	30	一関支部		
		4/10(月)～12(水)	岩手労働基準協会花巻支部	30	花巻支部		
		4/11(火)～13(木)	気仙教育会館他	30	大船渡支部		
		4/11(火)～12(水)・14(金)	気仙教育会館他	20	大船渡支部		
		5/8(月)～10(水)	岩手労働基準協会花巻支部	30	花巻支部		
		5/9(火)～11(木)	釜石職業訓練協会他	20	釜石支部		
		5/9(火)～10(水)・12(金)	釜石職業訓練協会他	20	釜石支部		
		5/10(水)～12(金)	久慈市文化会館	30	二戸支部		
		5/30(火)～6/1(木)	気仙教育会館他	30	大船渡支部		
		5/30(火)～31(水)・6/2(金)	気仙教育会館他	20	大船渡支部		
	フォークリフト運転技能講習 (31時間コース)	4/11(火)～14(金)	釜石職業訓練協会	30	釜石支部	29,160	1,620
		4/11(火)・17(月)～19(水)	釜石職業訓練協会	10	釜石支部		
		4/17(月)～20(木)	岩手労働基準協会花巻支部	40	花巻支部		
		5/9(火)～12(金)	気仙教育会館他	30	大船渡支部		
		5/15(月)～18(木)	岩手労働基準協会宮古支部他	30	宮古支部		
		5/15(月)～18(木)	岩手労働基準協会花巻支部	40	花巻支部		
		5/19(金)～21(日)・27(土)	アイ・ドーム他	40	一関支部		
		5/23(火)～26(金)	岩手労働基準協会研修センター	40	盛岡支部		
	小型移動式クレーン運転技能講習	4/10(月)～12(水)	岩手労働基準協会宮古支部他	30	宮古支部	29,160 (一部免除者) 27,000	1,645
		4/24(月)～26(水)	岩手労働基準協会花巻支部	30	花巻支部		
		5/11(木)～13(土)	アイ・ドーム他	30	一関支部		
		5/11(木)～12(金)・14(日)	アイ・ドーム他	30	一関支部		
		5/16(火)～18(木)	気仙教育会館他	30	大船渡支部		
		5/16(火)～17(水)・19(金)	気仙教育会館他	20	大船渡支部		
		5/17(水)～19(金)	久慈市文化会館	30	二戸支部		
特 別 教 育	アーク溶接等の業務特別教育	4/12(水)～13(木)	岩手労働基準協会研修センター	60	盛岡支部	9,720 10,800	1,080
	足場の組み立て等の業務特別教育 (3時間)	4/18(火)	気仙教育会館	40	大船渡支部	4,860 5,940	800
	自由研削と石の取替え等の業務 特別教育	4/17(月)	岩手労働基準協会研修センター	60	盛岡支部	5,400 6,480	1,188
	産業用ロボット業務特別教育 (教示等)	4/24(月)	岩手労働基準協会研修センター	50	盛岡支部	7,560 8,640	1,944
	小型車両系建設機械運転業務 特別教育	5/22(月)～23(火)	岩手労働基準協会花巻支部	20	花巻支部	13,284 14,364	1,645
		5/22(月)～23(火)	気仙教育会館他	30	大船渡支部		

区分	講習名	実施日	場 所	定 員	申 込 先	受 講 料	テキスト代
特別教育	クレーン運転業務特別教育	5/8(月)～9(火)	岩手労働基準協会宮古支部他	40	宮古支部	8,640 9,720	1,645
		5/29(月)～30(火)	岩手労働基準協会花巻支部	60	花巻支部		
	粉じん作業特別教育	5/19(金)	岩手労働基準協会宮古支部	40	宮古支部	4,860 5,940	648
その他の	職長教育	4/11(火)～12(水)	アイ・ドーム	50	一関支部	11,880 12,960	864
		4/25(火)～26(水)	釜石職業訓練協会	30	釜石支部		
	職長・安全衛生責任者	4/5(水)～6(木)	岩手労働基準協会研修センター	50	盛岡支部	11,880 12,960	1,512
		5/9(火)～10(水)	岩手労働基準協会研修センター	50	盛岡支部		
		5/17(水)～18(木)	アイ・ドーム	40	一関支部		
	新入者安全衛生教育	4/10(月)	岩手労働基準協会研修センター	60	盛岡支部	5,940 7,020	864
		4/18(火)	アイ・ドーム	30	一関支部		
	振動工具取扱作業従事者安全衛生教育	4/28(金)	気仙教育会館	40	大船渡支部	5,724 6,804	1,230
	刈払い機取扱作業従事者安全衛生教育	5/25(木)	アイ・ドーム	40	一関支部	7,560 8,640	2,571
		5/29(月)	岩手労働基準協会研修センター	30	盛岡支部		
	化学物質のためのリスクアセスメントセミナー	5/8(月)	岩手労働基準協会研修センター	60	本 部	4,860 5,940	864
	安全管理者選任時研修	5/11(木)～12(金)	岩手労働基準協会研修センター	100	本 部	14,040 16,200	1,512
	第2種衛生管理者準備講習会	5/31(水)～6/2(金)	岩手労働基準協会研修センター	100	本 部	11,340 13,500	4,536

※ 定員になり次第、申し込みを締め切ります。定員の確認等は、開催支部へ直接お問合せください。

- 特別教育及びその他の講習の受講料は、上段＝会員、下段(斜字)＝会員以外です。
- 受講料・テキスト代は消費税8%込みです。
- 上記以外の講習については、最寄りの支部にお問い合わせください。

問い合わせ・申込先・メールアドレスは下欄をご覧ください

岩手労働基準協会お問い合わせ先

	電話番号	FAX番号	E-mail アドレス
本 部	019-681-9911	019-681-1018	honbu@iwateroukikyo.com
盛 岡 支 部	019-681-1076	019-681-1018	morioka@iwateroukikyo.com
宮 古 支 部	0193-62-4906	0193-62-4906	miyako@iwateroukikyo.com
釜 石 支 部	0193-55-4380	0193-55-4381	kamaisi@iwateroukikyo.com
花 巻 支 部	0198-29-4800	0198-29-4801	hanamaki@iwateroukikyo.com
一 関 支 部	0191-23-7729	0191-23-7720	ichinoseki@iwateroukikyo.com
大 船 渡 支 部	0192-47-3882	0192-47-3887	ofunato@iwateroukikyo.com
二 戸 支 部	0195-23-5521	0195-23-0419	ninohe@iwateroukikyo.com

死 亡 災 害 速 報 (1月)

■宮古署 建設業(港湾海岸工事業) 1月 男(60歳代) 激突され
クローラクレーン(200t)のジブの起伏ドラムに巻かれているワイヤーロープが乱巻きとなったので、ドラム付近で直していたところ、突然ジブが降下し、撓んでいたワイヤーロープが瞬時に張り、頭部に直撃した。

クイズプレゼント

労働安全衛生法施行令などが改正され、平成29年3月1日から化学物質のラベル表示・SDS交付・リスクアセスメントの対象が640物質から〇〇〇物質に増えます。

では、〇〇に入る数字は次のどれでしょうか？

- ① 673
- ② 663
- ③ 683

ヒント 本誌9ページに関連記事があります。

●応募方法

●締め切り

●宛先

●賞品及び発表

●2月号の正解

①自宅住所・氏名 ②クイズの答え ③本誌への意見や感想などを書いて、ハガキ、FAX又はeメールでお寄せ下さい。

平成29年3月21日（火）消印有効

〒020-0857 盛岡市北飯岡一丁目10-25

（公財）岩手労働基準協会 クイズ係宛て

FAX 019-681-1018

eメール honbu@iwateroukikyo.com

応募者の中から抽選で5名様に図書カード（500円券）をお送りします。当選者への賞品発送をもって発表にかえます。

③



しずくいし春の工房祭り

— 雫石の匠の技が光る工芸作品展 —

雫石を拠点に活動する工房さんによる亀甲織や南部木杓子、南部鉄瓶などの伝統的な作品から、独創的な木工作品、陶器など手づくりならではの味わいのある作品が展示販売するイベントです。

なかなか見たり触れたりする機会が少なかった作家さんの作品などが数多く並びます。製作教室も予定されていますのでこの機会にぜひ一度足を運んで見て下さい！

土日は、南部木杓子、亀甲織の制作実演も行われています。

主催者 雫石町・雫石商工会

住所 岩手郡雫石町寺の下46-3

雫石町観光物産センター

連絡先 019-692-5900

開催時間 3月11日～3月20日 10:00～17:00

写真提供 雫石町観光物産センター

川柳原生林社 編集長 中島久光

川柳コーナー

間違えたほうが大手を振っている

とにかく大声で話す方が正しいと思われてしまう。例え、間違えていても、多数を占めてしまうと、それが正当化されて、世にはびこってしまう。

（川柳原生林12月号＜杜若＞藤村秋裸作品より）

岩手の死亡災害（1月末）

製 造 業	0	(0)
鉱 業	0	(0)
建 設 業	1	(0)
運 輸 交 通 業	0	(0)
林 業	0	(0)
商 業	0	(1)
そ の 他	0	(0)

累 計 1 (1)
() 内は前年同期

編 集	後 記
-----	-----

先月の基準情報岩手では婚姻率を取り上げましたが、もう少し詳しく取りあげたいと思います。岩手県の婚姻数は、昭和55年の8,662組から平成26年には5,482組と約30年で3,200組の減少となっています。岩手県の人口千人当たりの婚姻率も低下しており、昭和55年の6.1から平成26年は4.3となっています。一方、岩手県の離婚数は昭和55年の1,290組から年々増加し、平成16年の2,655組がピークとなり、その後徐々に減少し、平成23年から2,000組前後で推移していましたが、平成26年は1,855組と2,000組を下回りました。人口千人当たりの離婚率も昭和55年

の0.91から年々増加し、平成15～16年に1.90とピークとなり、その後長期的に低下傾向となり平成26年に1.44となっています。

当然、人口も減少し、婚姻率も低下しているわけですから離婚率も低下するのは至極当たり前のことと考えます。日本国憲法第24条では「婚姻は、両性の合意のみに基づいて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない」となっています。今更と言うかも知れませんが、されど“婚姻”のもつ意味をもう一度考えていきたいと思っています。

発 行 平成29年3月1日
定価 1部 100円
〔 会員事業所の購読料
は年会費に含む 〕

発 行 所 公益財団法人岩手労働基準協会
盛岡市北飯岡一丁目10-25
〒020-0857／☎019-681-9911／FAX019-681-1018
編集・発行人 戸 澤 勝 弘