

岩手

February

2
2019



『雪の一本桜(雫石町)』 写真：眞 舘 弘 治

**健康安全 スクラム組めば
みんなで実現 ゼロ災職場**

(中災防年間標語)

〔目次〕

2019年4月から、全ての使用者に対して 「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられます。 ……	2～5
労働者死傷病報告の様式が改正されました ……	6
クエスチョン（パートタイム労働法の改正について） ……	7
メンタルヘルスとコミュニケーション ^{③⑤} ……	8
インフォメーション、死亡災害速報 ……	9
講習会のお知らせ ……	10・11

2019年4月から、全ての使用者に対して 「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられます。

I 法令解説編

1. 年次有給休暇の付与や取得に関する基本的なルール

年次有給休暇の発生要件と付与日数

労働基準法において、労働者は、

1. 雇入れの日から6か月継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば年次有給休暇を取得することができます。

①原則となる付与日数

- 使用者は、労働者が雇入れの日から6か月間継続勤務し、その6か月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、原則として10日の年次有給休暇を与えなければなりません。

(※) 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。

勤続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

②パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者に対する付与日数

- パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、年次有給休暇の日数は所定労働日数に応じて比例付与されます。
- 比例付与の対象となるのは、所定労働時間が週30時間未満で、かつ、週所定労働日数が4日以下または年間の所定労働日数が216日以下の労働者です。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数		継続勤務日数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～ 216日	付与日数	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～ 120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

(※) 表中太枠で囲った部分に該当する労働者は、2019年4月から義務付けられる「年5日の年次有給休暇の確実な取得」の対象となります。

2. 年5日の年次有給休暇の確実な取得 (2019年4月～)

2019年3月まで

年休の取得日数について
使用者に義務なし

2019年4月から

年5日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務
となります。(対象：年休が10日以上付与される労働者)

① 対象者

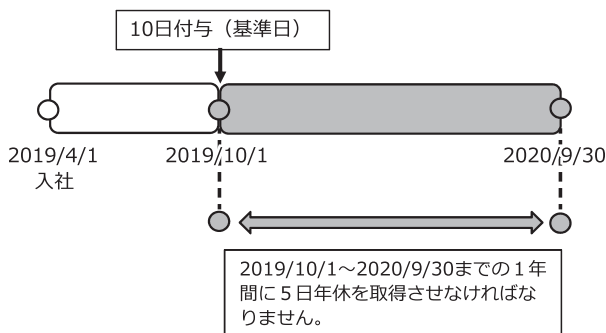
年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です。

- 法定の年次有給休暇付与日数が10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。

② 年5日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

(例) 入社日：2019/4/1 休暇付与日：2019/10/1 (10日付与)



年5日の年次有給休暇の確実な取得
わかりやすい解説 2019年4月施行

岩手労働局・労働基準監督署

③ 時季指定の方法

使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。

④ 時季指定を要しない場合

既に5日以上年の年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。

(※) 労働者が自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、労使協定で計画的に取得日を定めて与えた年次有給休暇の日数(計画年休)については、その日数分を時季指定義務が課せられる年5日から控除する必要があります。

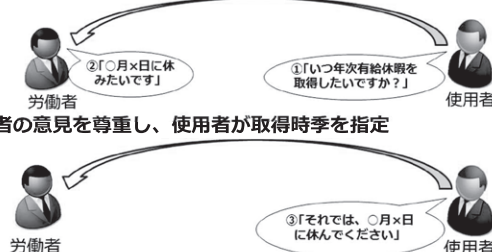
⑤ 年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに**年次有給休暇管理簿**を作成し、**3年間保存**しなければなりません。

時季指定のイメージ

1. 使用者が労働者に取得時季の意見を聴取

(面談や年次有給休暇取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による)



つまり、

- ◆「使用者による時季指定」、「労働者自ら請求・取得」、「計画年休」のいずれかの方法で労働者に年5日以上の年次有給休暇を取得させれば足りる
- ◆これらいずれかの方法で取得させた年次有給休暇の合計が5日に達した時点で、使用者からの時季指定をする必要はなく、また、することもできない。

ということです。

時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければなりません。

(年次有給休暇管理簿は労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができます。また、必要なときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えありません。)

(例) 労働者名簿または賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する。

[illegible]

⑥ 就業規則への規定

休暇に関する事項は**就業規則の絶対的 necessary 記載事項（労働基準法第89条）**であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、**時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載し**なければなりません。

(規定例) 第〇条

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、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。

7 罰則

②・⑥に違反した場合には罰則が科されることがあります。

	違反事項	違反内容	罰則規定	罰則内容
②	労働基準法 第39条第7項	年5日の年次有給休暇を取得 させなかった場合 ^(※)	労働基準法 第120条	30万円以下の罰金
⑥	労働基準法 第89条	使用者による時季指定を行う 場合において、就業規則に記 載していない場合	労働基準法 第120条	30万円以下の罰金
その他	労働基準法 第39条 (第7項を除く)	労働者の請求する時季に所定 の年次有給休暇を与えなかつ た場合 ^(※)	労働基準法 第119条	6か月以下の罰金 または30万円以下の 罰金

(※) 罰則による違反は、対象となる労働者 1 人につき 1 罪として取り扱われますが、労働基準監督署の監督指導においては、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

年次有給休暇の取得は労働者の心身の疲労の回復、生産性の向上など労働者・会社双方にとってメリットがあります。年5日の年次有給休暇の取得はあくまで最低限の基準です。5日にとどまることなく、労働者がより多くの年次有給休暇を取得できるよう、環境整備に努めましょう。

II 実務対応編

1. 年次有給休暇を管理しやすくする方法

想定される課題

人ごとに入社日が異なる事業場などでは、基準日が人ごとに異なり、誰がいつまでに年次有給休暇を5日取得しなければならないのか、細やかな管理が必要となります。

① 一斉付与日を設定

(対象：人員規模の大きな事業場、
新卒一括採用をしている事業場など)

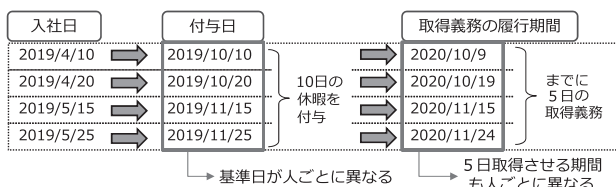
年次有給休暇の付与日を1つにまとめることが有効です。例えば、1/1や4/1に年次有給休暇を一斉付与することで、より多くの方を統一的に管理することが可能です。

② 基準日を月初などに統一する

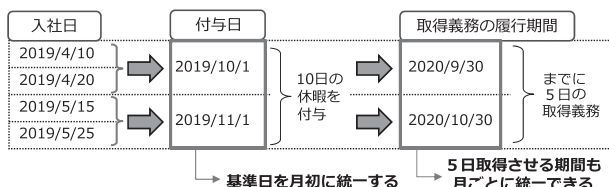
(対象：中途採用を行っている事業場、
比較的小規模な事業場など)

入社が月の途中であっても、**基準日を月初などに統一**します。例えば、同じ月に採用した型の基準日を月初に統一することにより、**統一的な管理が可能**となります。

(例) 法定どおり入社日から半年後に年次有給休暇を付与した場合



(例) 年次有給休暇の付与日を基準日が到来する月の初日に統一した場合



2. 年5日の確実な取得のための方法

① 基準日に年次有給休暇取得計画表を作成する

労働者が職場の上司や同僚に気兼ねなく年次有給休暇を取得するため、職場で年次有給休暇取得計画表を作成し、労働者ごとの休暇取得予定を明示します。

1. 年次有給休暇取得計画表の作成

年次有給休暇をより多く取得するためには、計画的に取得することが重要です。年度別や四半期別、月別などの期間で個人ごとに年次有給休暇取得計画表を作成し、年次有給休暇の取得予定を明らかにすることにより、職場内において取得時季の調整がしやすくなります。

2. 年次有給休暇取得計画表を作成するタイミング

年5日の年次有給休暇を取得させる義務を確実に履行するため、労働者が年間を通じて計画的に年休を取得できるよう、まずは基準日にその年の年次有給休暇取得計画表を作成することが重要です。

(例) 年次有給休暇取得計画表 (年間)

氏 名	基準日	基準日時点の 年休保有日数	年度計	4月	5月	6月
佐藤 太郎	2019/4/1	20日	予定日数 20日	2日 (4/26~4/30のうち2日)	2日 (5/1、5/2)	2日 (中旬に2日予定)
			取得日数(実績) 6日	2日 (4/26、4/27)	2日 (5/1、5/2)	2日 (6/15,6/16)
鈴木 花子	2019/4/1	15日	予定日数 15日	2日 (4/15、4/16)	2日 (5/20、5/21)	1日 (6/2)
			取得日数(実績) 5日	2日 (4/15、4/16)	1日 (5/20)	2日 (6/2,6/3)
⋮						

※年間の予定は、時季が遅くなればなるほど当初の想定とは異なることもあるため、四半期別や月別の計画表を用意することで、予定変更や業務都合に対応した、より細やかな調整が可能となります。

(例) 年次有給休暇取得計画表 (月間)

氏 名	日	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	曜	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木
佐藤 太郎						○					○	
鈴木 花子			○						○			
⋮												

* 計画表の作成と併せて、年次有給休暇の取得を前提とした業務体制の整備や、取得状況のフォローアップを行うことなどによって、年次有給休暇を取得しやすい職場づくりに努めましょう。

② 使用者からの時季指定を行う

2019年4月からは使用者が年5日の年次有給休暇を取得時季を指定して与える必要があります。本頁ではこの「使用者からの時季指定」を用いた方法をご紹介します。

1. 時季指定を行うタイミング

使用者からの時季指定は、基準日から1年以内の期間内に、適時に行うこととなりますが、年5日の年次有給休暇を確実に取得するに当たっては、

- ・ 基準日から一定期間が経過したタイミング(半年後など)で年次有給休暇の請求・取得日数が5日未満となっている労働者に対して、使用者から時季指定をする(「2. 具体的なイメージ」で図解)

- ・ 過去の実績を見て年次有給休暇の取得日数が著しく少ない労働者に対しては、労働者が年間を通じて計画的に年次有給休暇を取得できるよう基準日に使用者から時季指定をする

ことで、労働者からの年次有給休暇の請求を妨げず、かつ効率的な管理を行うことができます。

2. 具体的なイメージ

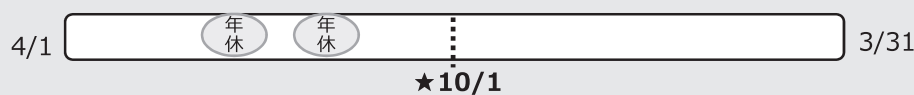
図解

基準日から半年経過後に、年次有給休暇の請求・取得日数が5日未満となっている労働者に対して、時季指定を行う場合

- ① 4/1 に年休を10日以上付与⇒1年間(4/1～翌3/31まで)に5日年休を取得させる義務が発生



- ② 半年経過(10/1)時点で、年休を2日しか取得していない(その時点で請求もしていない)



- ③ 残りの半年間で、未取得日数分の年休を使用者が時季指定



〇月×日に休みたいです。

休暇の請求・取得日数が5日未満の労働者

これまで5日取得できていないようですが、いつ休暇を取得したいですか。

それでは〇月×日に休んでください。



使用者

労働者死傷病報告の様式が改正されました

(労働安全衛生規則様式第23号)

施行日：平成31年1月8日

労働者が外国人の場合には、
「国籍・地域」と「在留資格」の記入が必要です。

- ※ 在留カード等のコピーを労働基準監督署に提出する必要はありません。
- ※ 「特別永住者」（在日韓国・朝鮮人等）など、外国人雇用状況の届出制度の対象外となっている方については、記入の必要はありません。

国籍・地域

在留カード

日本国政府 在留カード
TURNER ELIZABETH
1985年12月31日 女性 国籍・地域 米国
2017年12月31日 有効期限満了
在留資格 特定活動
2017年12月31日 有効期限満了

見本

国籍・地域 米国
NATIONALITY/REGION

在留カード

★ 在留カードまたは旅券(パスポート)上の「国籍・地域」欄を転記してください。

在留資格

在留カード

日本国政府 在留カード
TURNER ELIZABETH
1985年12月31日 女性 国籍・地域 米国
2017年12月31日 有効期限満了
在留資格 特定活動
2017年12月31日 有効期限満了

見本

在留資格 特定活動
STATUS Designated Activities

上陸許可証印

在留資格 特定活動
STATUS Designated activities

★ 在留カードまたは旅券(パスポート)上の上陸許可証印に記載されている「在留資格」欄の内容を、そのまま転記してください。

★ 在留資格が「特定活動」の場合

在留資格が「特定活動」の場合には、旅券に添付されている指定書（右参照）で活動類型を確認し、下表のうち、あてはまる活動類型を1つ、在留資格欄に記入してください。

特定活動の活動類型	・ 特定活動（ワーキングホリデー） ・ 特定活動（EPA） ・ 特定活動（高度学術研究活動） ・ 特定活動（高度専門・技術活動） ・ 特定活動（高度経営・管理活動） ・ 特定活動（高度人材の就労配偶者） ・ 特定活動（建設分野）	・ 特定活動（造船分野） ・ 特定活動（外国人調理師） ・ 特定活動（ハラル牛肉生産） ・ 特定活動（製造分野） ・ 特定活動（就職活動） ・ 特定活動（その他）
-----------	--	--

見本

★ 在留資格が「技能実習」の場合

在留資格が「技能実習」の場合には、区分までそのまま転記してください。（例）技能実習1号イ など

冬場に多発する転倒災害を減らそう！



パートタイム労働法の改正について

Q パートタイム労働法が改正されると聞きましたが、どのように改正されるのですか。

A 働き方改革関連法が成立しパートタイム労働法等が改正され、「パートタイム・有期雇用労働法」となりました。概要は次のとおりです。

【見直しの目的】

同一企業内における正規と非正規との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

【見直しの内容】（パートタイム労働者、有期雇用労働者について）

1 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

(1) 現行のパートタイム労働法第8条「不合理な待遇の禁止」が改正され、均衡待遇規定を明確化しました。

「事業主は、基本給、賞与その他のそれぞれの待遇^(※)について、正規雇用労働者及びパートタイム労働者・有期雇用労働者の①職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）、②職務の内容及び配置の変更の範囲（人材活用の仕組み）、③その他の事情のうち、当該待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、正規雇用労働者及びパートタイム労働者・有期雇用労働者の間に不合理と認められる相違を設けてはならない。」となります。

基本給や手当、福利厚生などの個々の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して不合理性が判断されることを明確に規定しました。

※通勤手当、皆勤手当、福利厚生、教育訓練等

(2) 現行のパートタイム労働法第9条において、正規雇用労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱いを禁止しています（均等待遇規定）が、改正後は有期雇用労働者も対象となります。

(3) 正規雇用労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか等の原則となる考え方・具体例を示したガイドラインが策

定されました。

基本給、賞与、各種手当、福利厚生・教育訓練等について定められています。例えば、通勤手当及び出張旅費については、基本的に、正規雇用労働者と同じ通勤手当及び出張手当を支給しなければならない、とされています。

2 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

現行のパートタイム労働法第14条における「事業主が講ずる措置の内容等の説明」が改正され、パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合に、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明義務が創設されます。また、説明を求めた労働者に対する不利益取扱い禁止規定が創設されます。

3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

改正により、「均衡待遇」「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象になります。

4 その他

改正により、フルタイムの有期雇用労働者が法の対象になります。また、適用範囲が事業所単位から、企業単位になります。

【施行期日】

2020年4月1日（中小企業は2021年4月1日）

【施行期日までに準備されたいこと】

不合理な待遇差の有無を把握するため、社員を雇用形態ごとに区分し、①職務内容②職務内容及び配置の変更の範囲③その他の事情、を区分ごとに分析し、社員区分別に各待遇の性質・目的や支給状況、更に待遇の内容に差がある場合は、その理由を分析してください。ガイドラインを参照の上、説明できないような不合理な差があると判断した場合は、労使での話し合い、就業規則の点検や見直し、また賃金制度の見直しを行う際の原資の確保など、計画的に早い段階から取り組みを進めることが必要となります。なお、労使で合意することなく正規雇用労働者の待遇を引き下げるとは、望ましい対応とはいえないことにご留意ください。

【問い合わせ先】 岩手労働局雇用環境・均等室
電話 019-604-3010

メンタルヘルスと コミュニケーション

③⑤ ～同じ人～

今松 明子

「あの人、先日こう言ってたのに、今日はなんなの！ 全然違うこと言ってんじゃないの！」「この人、態度180度変わってしまったみたい！ 同じ人とは思えない！」というように周囲の人の言動の変化に面食い、ちょっとした唾然茫然、憤慨を感じたような経験ありませんか。

立場によって発言が変わるということは決してないことはありませんね。政治家ではよくありそうですが、政治家だけでなく、今まで同僚だった人が管理職になった途端に変わっちゃったというような身近なところでも体験したことがある方もいらっしゃると思います。役職が人を育てるとか、作るという言葉がありますが、社内における責任等求められるものが大きくなるだけでなく、社会的な責任も強くなっていき、周囲から注目される機会や、意見を求められる機会も増え、態度も考えも変わっていくことは容易に想像がつくところです。

さて、似て非なることですが、先日、旅先で街歩きをしていたら、『渡る人 乗るも歩くも、同じ人。』と書かれたポスターが目につきました。

多くの方が車の運転をなさると思います。本当に生活に欠かせないものになっていますね。私も運転する機会も多いのですが、健康のため、近いところはなるべく歩きたいと思いつく機会を意図的に多くしています。歩いていると運転の粗暴さ、とてもとても気になることがあります。信号が赤に変わったのに、その瞬間、猛スピードで交差点に入ってくる、これは完全に信号無視の範疇じゃないのかと思うようなことも結構あります。左折して交差点にはいつてきた車が横断歩道を渡っている人に気づかないのか、歩行者が止まってくれると思っているのかヒヤッとすることもあります。横断歩道を渡るときも安心はできない状態です。また、狭い道路で車が堂々と道路を占領し、歩いている人は隅っこ

に寄らざるを得ず、車が行き過ぎるのを待つこともたびたび。水たまりがあってもスピードを落とすことなく行き、歩行者に雨水が撥ねちゃうだろう、なんて脳裏にないような運転者も少なくありません。はたまた、信号のない横断歩道で待っていても止まってくれる車の少ないこと少ないこと。心の中で悪態をつきたくするようなことも多々あります。

ところがです。運転者になった時はどうでしょう？ ちょっと強気になっている自分がいます。横断歩道をゆっくり渡っている若者には「なにモタモタしてんのよ！」「さっさと渡ってよ！」なんて感情がわいてきています。信号が変わりそうな時は自分もスピードを出して通り過ぎるようなことをすることもあります。狭い道路で自転車が端っこに寄ってくれず、車に接触してしまいそうな時も、「もう少し脇によってよ、何してんの！」なんて、気持ちが出てきています。考えたこともなかったのですが、自転車や歩行者が車のために譲ってくれてもいいでしよ的な気持ちがベースにあるように思います。これは決して私ばかりではないと思います。思い当たるところがある方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

昔からハンドルを握ると別人になる人がいると言われてきました。普段は温厚な人なのにハンドルを握ると強気になり乱暴さが出て気持ちも行動も変わってしまうということですね。改めて考えると、先のポスターのあの視点は抜け落ちている時間が多いような気がしますでしょうか。

ドレス効果というものがあります。ドレスを着ると気持ちまで変わってしまうというようなことですが、普段着からスーツに着替えた時や制服を着用した時にスイッチが入る感覚は“ちょっとわかるぞ”ですね。車に関してもこの延長線上で説明ができるのではないのでしょうか。運転手になって強い自分へのスイッチが入っているのかもしれませんが、加えて、排気量の大きい車や高級車に乗れば余計、ドレス効果が大きくなることも考えられます。

改めて、運転をしている時の自分と歩いている時の自分を振り返ってみることが必要なのではないのでしょうか。乗るも歩くも、同じ人なのです。



新会員事業所のお知らせ

12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
宮古	(有)藤沢組	山田町

11月末会員数	5,053	12月加入	1	12月退会	4	12月末会員数	5,050
---------	-------	-------	---	-------	---	---------	-------

●フルハーネス型墜落制止用器具特別教育の実施について

労働安全衛生規則の改正（平成31年2月1日施行）により、高さが2メートル以上の箇所であって作業床を設けることが困難なところにおいて、墜落制止用具のうちフルハーネス型のもを用いて行う作業に係る業務については、特別教育を行うことが義務づけられました。

当協会では、フルハーネス型墜落制止用器具特別教育を実施致しますので、多数受講されますようご案内申し上げます。

なお、具体的な日程は講習会のお知らせを参照または当協会のホームページに案内文書・申込書がございます。

●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**4月25日(木)・26日(金)の2日間**、当協会研修センターで開催いたします。

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。

「化学物質のリスクアセスメントセミナー」を開催します

平成28年6月1日に施行された改正労働安全衛生法では、「化学物質についてのリスクアセスメントの実施」が義務付けられました。平成28年の法改正では、規模や業種にかかわらず、**安全データシート（SDS）の交付義務のある640物質を製造し、または取り扱うすべての事業者**が対象とされています。また、平成29年3月1日労働安全衛生法施行令などが改正され、ラベル表示、SDS交付、リスクアセスメントの対象が663物質に増えました。

当協会では、標記セミナーを開催しますので、管理者並びに安全衛生担当者、リスクアセスメント実施担当者をはじめ多数の皆さまにご参加いただきますようご案内申し上げます。（詳細については、HPをご確認願います。）

1. 日 時 平成31年4月15日（月）13:30～16:30（受付13:00より）
2. 場 所 「岩手労働基準協会研修センター2F」盛岡市北飯岡1丁目10-25
3. 対 象 者 リスクアセスメント担当者（管理者等）

死 亡 災 害 速 報（12月）

■釜石署 製造業（非鉄金属鋳物業） 12月 男（50歳代） 墜落、転落
工場の壁に看板を取り付ける作業中、はしごから墜落した。（推定）

講習会のお知らせ

31年4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	4/9(火)～10(水)	岩手労働基準協会研修センター	100	本 部	※11,340	1,944
	酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者 技能講習	2/12(火)～14(木)	岩手労働基準協会研修センター	定 員	本 部	16,200	2,160
		2/12(火)～13(水)・15(金)	岩手労働基準協会研修センター	40	本 部		
	特定化学物質及び四アルキル鉛等 作業主任者技能講習	3/7(木)～8(金)	岩手労働基準協会研修センター	100	本 部	10,800	1,944
	乾燥設備作業主任者技能講習	2/26(火)～27(水)	岩手労働基準協会研修センター	定 員	本 部	10,800	1,512
	石綿作業主任者技能講習	4/23(火)～24(水)	岩手労働基準協会研修センター	100	本 部	※10,260	1,944
	玉掛け技能講習	4/3(水)～5(金)	アイ・ドーム他	30	一関支部	※23,760	1,620
		4/3(水)～4(木)・6(土)	アイ・ドーム他	30	一関支部	(一部免除者) ※21,600	
		4/8(月)～10(水)	岩手労働基準協会花巻支部	30	花巻支部		
		4/16(火)～18(木)	気仙教育会館他	30	大船渡支部		
		4/16(火)～17(水)・19(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)	2/19(火)～22(金)	気仙教育会館他	20	大船渡支部	29,160	1,620
		4/15(月)～18(木)	岩手労働基準協会花巻支部	40	花巻支部	※30,240	
		4/16(火)～19(金)	岩手労働基準協会研修センター	40	盛岡支部		
		4/16(火)～19(金)	サンバルク2F会議室他	30	釜石支部		
	小型移動式クレーン運転技能講習	4/8(月)～10(水)	岩手労働基準協会宮古支部他	30	宮古支部	※29,700	1,674
		4/8(月)～9(火)・11(木)	岩手労働基準協会宮古支部他	30	宮古支部	(一部免除者) ※27,540	
		4/22(月)～24(水)	岩手労働基準協会花巻支部	30	花巻支部		
	ガス溶接技能講習	3/11(月)～12(火)	一関職業訓練協会	40	一関支部	9,720	864
	高所作業車運転技能講習	4/22(月)～23(火)	岩手労働基準協会研修センター	20	盛岡支部	※35,640	1,850
		4/22(月)・24(水)	岩手労働基準協会研修センター	20	盛岡支部	(一部免除者) ※32,400	
	安全衛生推進者養成講習	2/7(木)～8(金)	アイ・ドーム	40	一関支部	8,640	1,404
特 別 教 育	クレーン運転業務特別教育	2/13(水)～14(木)	岩手労働基準協会花巻支部	50	花巻支部	8,640 9,720	1,674
	低圧電気取扱業務特別教育 (開閉器の操作)	4/23(火)	アイ・ドーム	40	一関支部	※8,640 ※9,720	702
	アーク溶接等の業務特別教育	4/4(木)～5(金)	岩手労働基準協会研修センター	50	盛岡支部	※10,800 ※11,880	1,080
	自由研削と石取替え業務特別教育	4/8(月)	岩手労働基準協会研修センター	40	盛岡支部	※6,480 ※7,560	1,296
	フルハーネス型墜落制止用器具 特別教育	2/22(金)	岩手労働基準協会研修センター	定 員	盛岡支部	5,400 6,480	972
		2/25(月)	岩手労働基準協会研修センター	30	盛岡支部		
		2/26(火)	アイ・ドーム	20	一関支部		
		2/27(水)	岩手労働基準協会花巻支部	40	花巻支部		
		3/6(水)	サンバルク2F会議室	定 員	釜石支部		
		4/3(水)	気仙教育会館	40	大船渡支部	※5,940 ※7,020	
	4/5(金)	岩手労働基準協会宮古支部	40	宮古支部			
	足場の組立て等の業務特別教育 (6時間)	2/5(火)	アイ・ドーム	30	一関支部	5,400 6,480	800
		2/13(水)	気仙教育会館	40	大船渡支部		
		4/10(水)	気仙教育会館	40	大船渡支部	※5,940 ※7,020	
そ の 他	職長教育	2/13(水)～14(木)	サンバルク2F会議室	20	釜石支部	11,880 12,960	864
		2/25(月)～26(火)	岩手労働基準協会花巻支部	48	花巻支部		
		4/9(火)～10(水)	アイ・ドーム	50	一関支部	※12,420 ※13,500	

区分	講習名	実施日	場 所	定 員	申 込 先	受 講 料	テキスト代
その他	職長・安全衛生責任者	2/13(水)～14(木)	サンパルク2F会議室	20	釜石支部	11,880 12,960	1,512
		4/2(火)～3(水)	岩手労働基準協会研修センター	50	盛岡支部	※12,420 ※13,500	
	振動工具取扱い従事者教育	4/26(金)	気仙教育会館	40	大船渡支部	※6,264 ※7,344	1,230
	安全管理者選任時研修	4/25(木)～26(金)	岩手労働基準協会研修センター	100	本 部	※14,580 ※16,740	1,512
	丸のこ等取扱い作業従事者教育	2/15(金)	気仙教育会館	40	大船渡支部	4,860 6,480	1,030
	フォークリフト運転業務従事者教育	2/13(水)	アイ・ドーム	30	一関支部	6,480 7,560	1,645
	新入者安全衛生教育	4/11(木)	岩手労働基準協会研修センター	50	盛岡支部	※6,480 ※7,560	864
		4/16(火)	アイ・ドーム	30	一関支部		
	化学物質のための リスクアセスメントセミナー	4/15(月)	岩手労働基準協会研修センター	50	本 部	※5,400 ※6,480	864
	危険予知活動リーダー研修会	3/7(木)～8(金)	アイ・ドーム	36	一関支部	会員 23,660 非会員 25,710	

➡ 割引サービスがご利用できますので一関支部へお問合せください

4月より受講料が変更となります。※印をつけた受講料が変更となっております。

※ 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

受講料改定のお知らせ

当協会が開催する技能講習・特別教育・能力向上教育・安全衛生教育等の受講料につきまして、郵便料金・輸送料等の値上げ並びに諸経費の値上げ等により、2019年4月1日開催分より改定させていただきます。

諸事情をご賢察いただき、ご理解を賜りますようお願い申し上げます。

詳細につきましては、当協会「労働基準情報」又はホームページに掲載されている講習会のお知らせ、お近くの岩手労働基準協会にお問い合わせください。

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

クイズブギート

●応募方法

●締め切り

●宛先

●賞品及び発表

●1月号の正解

労働基準法が改正され、この4月1日から全ての使用者に対して「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられました。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。法定の年次有給休暇の付与日数が〇日以上の労働者に限ります。

時季指定にあたっては労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。では、〇に入る数字は次のどれでしょうか？

- ① 5
- ② 7
- ③ 10

ヒント 2～5ページを参考に回答してください。

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31年2月20日（水）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。

①

※ご当地紹介コーナーへの皆様からのご紹介の情報お待ちしております。

新コーナー ご当地紹介コーナー 2月・如月

いわてS-1スイーツ2019



毎年、県内外から自慢のスイーツやお菓子が大集合するウィンターシーズン恒例の人気イベント。地元で人気のスイーツやおやつをはじめ、ご当地グルメが店出。恒例のスイーツ人気投票では、お気に入りのスイーツに投票して、抽選で素敵なプレゼントが当たるほか、ステージイベント、ご当地キャラクターが会場を盛り上げ、ご家族連れも楽しめます。さらに、盛岡広域の豪華景品が当たる大抽選会も開催されます！

開催期間 平成31年2月23日(土)、24日(日) 10:00～16:00

入場料 無料

場 所 岩手県産業文化センターアピオ

お問合せ 盛岡広域振興局経営企画部

TEL 019-629-6512

写真提供 盛岡広域振興局

川柳原生林社 編集長 中島久光

川柳コーナー

洋式に変えて円みの欠けた居間

洋式は確かに便利ではあるが、人と人との繋がりに欠けるところがある。近代化の名のもとに、円滑な人間関係が壊されてきたが、それが悲しい。

（川柳原生林11月号＜杜若＞小原金吾作品より）

岩手の死亡災害（12月末）

製 造 業	2	(3)
鉱 業	0	(0)
建 設 業	9	(8)
運 輸 交 通 業	0	(3)
林 業	2	(4)
商 業	0	(1)
そ の 他	2	(4)
累 計	15	(23)
() 内は前年同期		

編集後記

「いわて年末年始無災害運動」は昨年12月1日から本年1月31日をもって終了いたしました。この間の会員の皆様の運動に対するご協力に感謝申し上げます。昨年1年間の労働災害の結果は今後詳しい内容が明らかとなってきますが、平成30年12月末速報段階では、死亡災害15名（前年同期23人）と前年比△8人となりました。業種別では製造業2人（前年3人）、建設業9人（前年8人）、運輸交通業0人（前年3人）、農林業2人（前年4人）、

商業0人（前年1人）、その他2人（前年4人）。事故の型別では、墜落・転落5人、転倒2人、飛来・落下1人、崩壊・倒壊1人、激突され1人、はさまれ・巻き込まれ2人、交通事故2人となっています。当誌の1月号でも紹介したとおり、1月・2月は積雪・凍結の時期でもあり、今一度皆さまの事業所においても点呼や朝礼時に事故防止を呼び掛けていただき、平成31年の無事故・無災害をめざしていきましょう！

発 行 平成31年2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