

岩手

March

3

2019



『芽吹く木々(北上市)』 写真:真館弘治

**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〕

時間外労働の上限規制	2~5
一括有期事業を行う事業主の皆さまへ	5
「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する 不合理な待遇の禁止等に関する指針」の概要	6
クエスチョン	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、死亡災害速報	9
講習会のお知らせ	10・11

時間外労働の上限規制

わかりやすい解説

2019年4月施行

※中小企業への適用は2020年4月

36協定届の新しい様式

今回の法改正によって法律に時間外労働の上限が規定されたため、36協定で定める必要がある事項が変わりました。このため、36協定届の新しい様式を策定しています。

- 時間外労働又は休日労働を行わせる必要がある場合には、以下の事項について協定した上で、36協定届（様式第9号）を所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲		
対象期間（1年間に限る）	1年の起算日	有効期間
対象期間における		
✓1日 ✓1か月 ✓1年		
について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日		
時間外労働+休日労働の合計が		
✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 を満たすこと		

- 臨時的な特別の事情があるため、原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）を超えて時間外労働を行わせる必要がある場合には、さらに以下の事項について協定した上で、36協定届（様式第9号の2）を所轄労働基準監督署長に提出する必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項	
限度時間を超える場合	臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における
	✓1か月の時間外労働+休日労働の合計時間数（100時間未満）
	✓1年の時間外労働時間（720時間以内）
	限度時間を超えることができる回数（年6回以内）
	限度時間を超えて労働させることができる場合
	限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置
限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
	限度時間を超えて労働させる場合における手続

- 経過措置期間中は上限規制が適用されないため、従前の様式で届出してください。したがって、大企業であれば2019年4月以後の期間のみを定めた36協定から、中小企業であれば2020年4月以後の期間のみを定めた36協定から、新しい様式で届出してください。
- ただし、経過措置期間中であっても、上限規制に対応できる場合には、新しい様式で届出してもかまいません。
- また、用途に応じて以下の様式が制定されています。

様式	用途
様式第9号	一般労働者について、時間外・休日労働を行わせる場合
様式第9号の2	限度時間を超えて、時間外・休日労働を行わせる場合
様式第9号の3	新技術・新商品等の研究開発業務に従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合
様式第9号の4	適用猶予期間中における、適用猶予事業・業務に係る時間外・休日労働を行わせる場合
様式第9号の5	適用猶予期間中における、適用猶予事業・業務において、事業場外労働のみなし労働時間に係る協定の内容を36協定に付記して届出する場合
様式第9号の6	適用猶予期間中において、労使委員会の決議を届出する場合
様式第9号の7	適用猶予期間中において、労働時間等設定改善委員会の決議を届出する場合

- 新技術・新商品等の研究開発業務に関しては、時間外労働上限規制の適用除外とされているため、一般労働者とは異なる様式となっています。（様式第9号の3）

上限時間について法律の定めはないものの、限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働する労働者に対する、健康・福祉確保措置について協定するよう努めなければなりません。健康・福祉確保措置の内容については、以下のものから定めることが望ましいことに留意してください。

- ①医師による面接指導
- ②深夜業（22時～5時）の回数制限
- ③終業から始業までの休憩時間の確保（勤務間インターバル）
- ④代償休日・特別な休暇の付与
- ⑤健康診断
- ⑥連続休暇の取得
- ⑦心とからだの相談窓口の設置
- ⑧配置転換
- ⑨産業医等による助言・指導や保健指導

- 適用が猶予される事業・業務については、猶予期間中（2024年3月31日まで）の様式として、従前のもを踏まえた様式となっています。

（様式第9号の4、第9号の5、第9号の6、第9号の7）

※従前の様式を流用いただくことも可能です。

! 新技術・新商品等の研究開発業務や、適用猶予事業・業務に従事する労働者についても、上限規制に対応できる場合には、様式第9号、様式第9号の2によって提出することができます。その場合、一般の労働者と同じ様式に記載することも可能です。

※労働者派遣等により、複数種類の様式を用いる必要がある場合には、便宜的に一つの様式に記載することも可能です。

36協定の締結に当たって注意すべきポイント

- ①「1日」「1か月」「1年」について、時間外労働の限度を定めてください。

- 従来の36協定では、延長することができる期間は、「1日」「1日を超えて3か月以内の期間」「1年」としていましたが、今回の改正で、「1か月」「1年」の時間外労働に上限が設けられたことから、上限規制の適用後は、「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働の限度を定める必要があります。

- ②協定期間の「起算日」を定める必要があります。

- 1年の上限について算定するために、協定期間の「起算日」を定める必要があります。

- ③時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にすることを協定する必要があります。

- 36協定では「1日」「1か月」「1年」の時間外労働の上限時間を定めます。しかし、今回の法改正では、この上限時間内で労働させた場合であっても、実際の時間外労働と休日労働の合計が、月100時間以上または2～6か月平均80時間超となった場合には、法違反となります。

- このため、時間外労働と休日労働の合計を月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とすることを、協定する必要があります。36協定届の新しい様式では、この点について労使で合意したことを確認するためのチェックボックスが設けられています。

- ④限度時間を超えて労働させることができるのは、「臨時的な特別の事情がある場合」に限ります。

- 限度時間（月45時間・年360時間）を超える時間外労働を行わせることができるのは、通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的な特別の事情がある場合に限ります。

! 臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合の事由については、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など、恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

(臨時的に必要な場合の例)

- ・予算、決算業務・ボーナス商戦に伴う業務の繁忙・納期のひっ迫
- ・大規模なクレームへの対応・機械のトラブルへの対応

上限規制を遵守するためには、上記のチェックポイントを日々守っていただく必要があります。特に、④・⑤のポイントは、今回の法改正で初めて導入される規制となり、時間外労働と休日労働を合計するという新たな管理が必要となります。次ページでは、①～⑤のポイントを全て守るための労働時間管理の方法を確認します。

※以降の説明は、時間外労働・休日労働が月80時間を超える月があるケースについて解説しています。月80時間を超えないような事業場においては、Step 4、Step 5の②の管理は不要です。

ここも注目 過半数代表者の選任

- 36協定の締結を行う労働者の代表は、労働者（パートやアルバイト等も含む）の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が行う必要があります。
- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
 - ✓管理監督者でないこと
 - ✓36協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
 - ✓使用者の意向に基づいて選出された者でないこと^(※)
(※会社による指名や、社員親睦会の代表が自動的に選出されること等は不適切な選出となります。)
- さらに、使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮^(※)を行わなければなりません。
(※事務機器（イントラネットや社内メールも含む）や事務スペースの提供等)

労働時間管理の実務イメージ

具体的な数字を用いて、今回の法改正に対応した労働時間管理の実務をみていきます。

Step 1 時間外労働、休日労働について、36協定を締結します。

◆まずは上限規制の内容に適合した36協定を締結します。以下では、36協定で次のような内容を締結したケースについて、具体的な実務内容を見ていきます。

36協定の対象期間	2021年4月1日～ 2022年3月31日	特別条項の有無（臨時的な特別の事情がある場合には、時間外労働が月45時間を超えることができる）	有り
時間外労働の原則となる上限	月45時間 年360時間 …(A)	特別条項の回数	年6回 …(C)
法定休日労働の回数、始業・終業時刻	月3回 8:30～17:30 …(B)	特別条項における年間の時間外労働の上限	年680時間 …(D)
		1か月の時間外労働と休日労働の合計時間数の上限	85時間 …(E)

! 以下について、それぞれ、法律で定める上限の範囲内にしなければなりません。
(A)…月45時間以内、年360時間以内、(C)…年6回以内
(D)…年720時間以内、(E)…月100時間未満

上限規制への対応

今回の法改正では、これまでの限度基準告示による時間外労働の上限だけでなく、休日労働も含んだ1か月当たり及び複数月の平均時間数にも上限が設けられました。このため、企業においては、これまでとは異なる方法での労働時間管理が必要となります。

上限規制に適合した36協定を締結・届出を行った場合、次の段階として、36協定に定めた内容を遵守するよう、日々の労働時間を管理する必要があります。ここでは、労働時間の管理において必要なポイントを整理します。

- ①「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないこと。
 - ✓36協定で定めた「1日」の時間外労働の限度を超えないよう日々注意してください。
 - ✓また、日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、36協定で定めた「1か月」「1年」の時間外労働の限度を超えないよう注意してください。
- ②休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。
- ③特別条項の回数（＝時間外労働が限度時間を超える回数）が、36協定で定めた回数を超えないこと。
 - ✓月の時間外労働が限度時間を超えた回数（＝特別条項の回数）の年度の累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超えないよう注意してください。
- ④月の時間外労働と休日労働の合計が、毎月100時間以上にならないこと。
- ⑤月の時間外労働と休日労働の合計について、どの2～6か月の平均をとっても、1月当たり80時間を超えないこと。

! 例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が全くないような事業場であれば、①～③のポイントだけ守ればよいこととなります。

Step 2 毎月の時間外労働、休日労働の時間数と、その合計を把握します。

◆各労働者ごとに、労働時間を把握し、1日8時間・1週40時間を超える時間外労働、休日労働の時間数と、その合計を把握します。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	…
時間外労働	80	60	45	35	35	80	←(A)の時間(45時間)を超えることができるのは年6回まで
休日労働		20	15	10			←(B)の回数・時間を超えることはできない
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0	←(E)の時間(85時間)を超えることはできない

Step 3 年度（＝36協定の対象期間）における

- ✓時間外労働が月45時間を超えた回数（特別条項の回数）
- ✓時間外労働の累積時間数を把握します。
- ◆Step2で把握した時間外労働時間数をもとに、年度（＝36協定の対象期間）における、特別条項の回数と時間外労働の累積時間数を把握します。

①月45時間を超える回数の累計値を算出

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	…
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
★累計値（年度累計）							
特別条項累計回数	1	2	2	2	2	3	↑特別条項の累計回数は(C)の回数(6回)以内

②時間外労働の累計値を算出

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	…
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
★累計値（年度累計）							
時間外労働時間数	80	140	185	220	255	335	↑時間外労働の累計時間数は(D)の時間(680時間)を超えることはできない

Step 4 毎月の時間外労働と休日労働の合計時間数について、◆Step 2で把握した時間外労働と休日労働の合計時間数をもとに、2か月平均、3か月平均、4か月平均、5か月平均、6か月平均を算出します。

✓例えば、2021年9月については、前月までの実績をもとに以下のように2～6か月平均を算出します。

	2021 /4	2021 /5	2021 /6	2021 /7	2021 /8	2021 /9
時間外労働	80	60	45	35	35	80
休日労働		20	15	10		
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0

算定期間	平均値
2か月平均	⇒ 57.5 … 8～9月の平均
3か月平均	⇒ 53.3 … 7～9月の平均
4か月平均	⇒ 55.0 … 6～9月の平均
5か月平均	⇒ 60.0 … 5～9月の平均
6か月平均	⇒ 63.3 … 4～9月の平均

✓同様に他の月についても2～6か月平均を算出するため、すべての月について、隣接する2～6か月の平均が80時間以内となるよう管理しなければなりません。

! 前年度の36協定の対象期間の時間数についても2～6か月平均の算定期間に含まれます。

例えば、今回のケースで2021年4月について計算するためには、直前の5か月分(2020年11月～2021年3月)の実績も必要です。

前の協定期間						
	2020 /11	2020 /12	2021 /1	2021 /2	2021 /3	2021 /4
時間外労働	45	45	30	20	45	80
休日労働		10				
合計	45.0	55.0	30.0	20.0	45.0	80.0

算定期間	平均値
2か月平均	⇒ 62.5 … 3～4月の平均
3か月平均	⇒ 48.3 … 2～4月の平均
4か月平均	⇒ 43.8 … 1～4月の平均
5か月平均	⇒ 46.0 … 12～4月の平均
6か月平均	⇒ 45.8 … 11～4月の平均

(※) 経過措置の期間については上限規制が適用されないため、2～6か月平均の算定に含める必要はありません。

Step 5 Step 1～4で把握した前月までの実績をもとに、**当月における時間外労働時間数と休日労働時間数の最大可能時間数を把握します。** ◆Step2～3で把握した時間外労働、休日労働の時間数や合計数などをもちに、当月における、①時間外労働、②時間外労働+休日労働の合計の最大限可能となる時間数を把握します。

①時間外労働の可能時間数

当月の時間外労働の可能時間数を、以下の手順で算出します。



✓例えば、今回のケースにおいて、2021年10月、2022年2月について、①の数値は以下のとおり算出します。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	2021/10	2021/11	2021/12	2022/1	2022/2	2022/3
時間外労働	80	60	45	35	35	80	70	45	75	70	40	40
特別条項累計回数	1	2	2	2	2	3	4	4	5	6	6	6
時間外労働累計	80	140	185	220	255	335	405	450	525	595	635	675

(2021年10月)

- ・9月までに特別条項を3回使っているため、10月初時点での特別条項の残回数は3回
- ・年の上限680時間 - 9月までの累計335時間 = 345時間 となり、月の上限値85時間を上回っています。したがって、パターン(ア)となり、10月の時間外労働の上限は85時間となります。

(2022年2月)

- ・1月までに特別条項を6回使っているため、3月初時点での特別条項の残回数は0回
- ・年の上限680時間 - 1月までの累計595時間 = 85時間 となり、月の時間外労働の原則上限値45時間を上回っています。したがって、パターン(ウ)となり、2月の時間外労働の上限は45時間となります。

②時間外労働+休日労働の可能時間数

当月の時間外労働+休日労働の可能時間数を以下の手順で算出します。

(i) 前月～5か月前までの合計をもとに、月平均80時間以内となる当月の時間数を計算します。

(ii) (i) で計算した数値の最小値と、月の時間外労働+休日労働の上限(今回のケースでは(E)の85時間)のいずれか小さい数値が、当月の可能な時間外労働+休日労働の時間数となります。

Nか月平均が80時間以内となる

$$\text{時間外労働} + \text{休日労働} = N \times 80 - \text{前}(N-1)\text{か月分の累計時間数の当月時間数}$$
 ※Nは2～6(か月)の5通りとなります。

▼例えば、今回のケースにおいて、2021年10月について、②の数値は以下のとおり算出します。

(i) 上記の式に従って、右表の数値を算出します。

	2021 /4	2021 /5	2021 /6	2021 /7	2021 /8	2021 /9	
時間外労働+休日労働の合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0	

2か月平均80時間以内となる時間	80.0
3か月	125.0
4か月	160.0
5か月	180.0
6か月	180.0

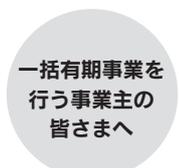
(ii) 右表の最小値(80時間)と上限値(今回のケースでは(E)の85時間)のうち小さい方の数値、つまり80時間となります。

◆上記①、②の範囲内に収まるように、日々の労働時間を管理します。

まとめ

- ①「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないよう管理。
- ②休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないよう管理。
- ③特別条項の回数が
 - ✓残っていれば⇒(①の)時間外労働の残時間数まで
 - ✓残っていなければ⇒原則の上限時間(=限度時間)まで(※時間外労働の残時間が限度時間以下なら残時間数まで)となるよう月の時間外労働を管理。
- ④毎月の時間外労働と休日労働の合計が、100時間以上にならないよう管理。
- ⑤月の時間外労働と休日労働の合計について、前2～5か月の合計と合算して、月数(2～6)×80時間を超えないよう管理。

上記の時間外労働の上限規制についてのお問い合わせは 岩手労働局監督課 019-604-3006へ



平成31年4月1日以降は、一括有期事業を開始する際の事務手続の一部が不要になります！

行政手続の簡素化により事業主の事務負担を軽減するための取組として、労働保険に関する法令を改正し、以下の2つを廃止します。

1 一括有期事業開始届の廃止

平成31年4月1日以降に開始する一括有期事業については、**「一括有期事業開始届」を提出する必要はありません。**

一括有期事業を行う事業主は、それぞれの事業を開始したとき、翌月10日までに一括有期事業開始届を所轄の労働基準監督署長に提出する必要があります。しかし、平成31年4月1日以降に開始する一括有期事業については、この一括有期事業開始届が廃止されるため、提出する必要がなくなります。

2 一括有期事業の地域要件の廃止

平成31年4月1日以降に開始する一括有期事業については、**遠隔地で行われるものも含めて一括されます。**

一括される有期事業については、地域要件が定められています。このため、定められた地域の範囲外で行われる事業は一括されず、個別に有期事業として成立させる必要があります。平成31年4月1日以降に開始する有期事業については、この地域要件が廃止されることにより、遠隔地で行われるものも含めて一括されることとなります。

<ご注意>

▶平成31年3月31日以前に開始する一括有期事業については、これまでどおり、一括有期事業開始届の提出が必要となり、また地域要件が適用されます。

▶これまで、地域要件以外の一括の要件※を満たすにもかかわらず、地域要件によって一括されなかった有期事業が、今回の改正により、労働保険料の納付事務を行う事務所で一括されることとなります。

労働保険料の納付事務を行う事務所の変更を求めものではありません。

※有期事業が一括されるには、①概算保険料の額が160万円未満であり、②事業の規模が請負金額1億8000万円未満(建設の事業)又は素材見込生産量1000立方メートル未満(立木の伐採の事業)であることなどが必要です(これらの要件に変更はありません。)

▶労災保険給付事務は、労働保険料の納付事務を行う事務所の所在地を管轄する労働基準監督署で行います。

詳しくは岩手労働局 雇用環境・均等室にお問い合わせください。

「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）」の概要

正規労働者と非正規労働者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ることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン等が施行されます。

このガイドライン（指針）は、正規労働者と非正規労働者の間で、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、いかなる待遇差は不合理なものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

（詳しくはこちら）▶厚生労働省 HP /同一労働同一賃金ガイドライン

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



留意点

正規労働者と非正規労働者との間の不合理な待遇差の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく正規労働者の待遇を引き下げることが、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。

基本給

労働者の「①職業経験又は能力に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合は、その相違に応じた支給を求めている。

〔例〕労働者の職業経験又は能力に応じて基本給を支給する場合、キャリアコースの能力を習得した正規労働者にはその能力に応じた基本給を支給し、習得していない短時間労働者には支給しないことは問題とならない。

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正規労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

〔例〕会社の業績等への貢献に応じて賞与を支給する場合、正規労働者と同一の貢献がある有期雇用労働者に賞与を支給しないことは問題となる。

手当等

役職手当等について、労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正規労働者と同一の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※同様の手当：精皆勤手当（同一の業務内容の場合）、
特殊作業手当（同一の危険度または作業環境の場合）等

〔例〕役職手当について、役職の内容に対して支給する場合、正社員と同一の役職名で同一の内容の役職に就く有期雇用労働者に、役職手当を低く支給していることは、問題となる。

通勤手当等については、短時間・有期雇用労働者には正規労働者と同一の支給をしなければならない。

※同様の手当：単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断される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

クエスチョン

社員に解雇予告しているときにも、解雇予告手当の支払いって必要なの？

Q 無期契約の月給制労働者について、2月8日に、「2月末日（28日）付けで解雇にする」と口頭で通告いたしました。すると当該労働者から、『解雇の場合、解雇予告手当の支払いが必要なのでは』と尋ねられてしまいました。

当方としては解雇予告期間を設けていると理解していますので、解雇予告手当については準備していませんが、解雇予告手当の支払いは必要なのでしょうか。

A 労働基準法第20条で原則としての解雇手続について規定してあります。

解雇手続としては、解雇予定日の少なくとも30日前に解雇予告をするか、解雇予告をしない場合には、平均賃金の30日以上解雇予告手当を支払ったうえで解雇にすることを規定されています。

本来は、上記のいずれかの手続を踏んでいけば差し支えないので、すべての解雇の場合に、解雇予告に加えて解雇予告手当を支払わなければならない

ないということではありません。

今回のケースでは、2月8日に「2月28日付けの解雇」との解雇予告を行っておりますので、解雇予定日の20日前に解雇予告を行っておりますことになり、本来の解雇予告期間である「30日前」には10日分の予告期間が不足していることとなります。

従って、平均賃金の10日分の解雇予告手当を解雇日である2月28日までに支払う必要があります。

平均賃金の算出方法は、直近の賃金支払い日から遡った3か月分の賃金総支給額（法定控除後の賃金支給額ではない）を当該3か月の暦日数で除することで求めます。

また、解雇予告は口頭で行うことも差し支えないことにはなっていますが、あとになってから、解雇日や解雇予告手当支払いなどに関して無用のトラブルが発生しないともかぎりませんので、トラブル防止のために、解雇予告日（2月8日）と解雇日（2月28日）、10日分の解雇予告手当を解雇当日までに支払う旨を書面にて明記した解雇通知書を改めて交付されますことをお勧めします。

詳しくは、岩手労働局労働基準部監督課までお問い合わせください。

「ストレスチェック」の報告はお済ですか？

労働安全衛生法が改正され、平成27年12月から、1年以内ごとに1回、常時使用する労働者に対して「心理的な負担の程度を把握するための検査」（ストレスチェック）を実施することが義務付けられています。ストレスチェックを実施したら、忘れずに監督署に結果報告をお願いします。

*** ストレスチェックを実施すべき事業場**

常時50人以上の労働者を使用する事業場

なお、労働者数50人未満の事業場は当分の間、努力義務となっています。

*** 対象労働者**

常時使用する以下の要件を満たす者を対象にストレスチェックを実施します。

- ① 期間の定めのない労働契約により使用される者（1年以上引き続き使用される者等を含む。）であること。
- ② 1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の4分の3以上であること。

*** 実施頻度**

1年以内ごとに1回実施します。

*** 定期報告**

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、1年以内ごとに1回、定期に所轄の労働基準監督署への報告が必要です。

平成29年12月1日～平成30年11月30日までの間にストレスチェックを実施した事業者は、「**心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書**」（様式第6号の2）により労働基準監督署に報告してください。（毎年報告していれば今回が3回目となります。）

ストレスチェックが未実施の事業場においては、今後必ず実施して報告してください。

*** 問い合わせ先**

各労働基準監督署または岩手労働局健康安全課へ

こころの耳

検索

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、労働安全衛生規則第44条（定期健診）、45条（特定業務従事者の健診）又は48条（歯科医師による健診）を行ったときは、遅滞なく定期健康診断結果報告書（様式第6号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりませんので、こちらもお忘れなく提出をお願いします。

メンタルヘルスと コミュニケーション

③⑥ ～タクト?? マンド??～

今松 明子

人間の言語は大きく、「マンド」と「タクト」という種類に分かれるという考え方があります。「マンド」とは自分と相手の要求を調整するものです。何かをお願いしたり、頼んだり、断ったりする言葉です。例えば「これやってくれる?」とか「手伝って〜。」というような命令や要求のことです。「無理です。」なんて断るのもそうです。それに対して「タクト」とは説明する言葉で、命令や要求を伴わないものです。例えば、報告することや質問された時に答えたりするようなものです。ちょっとした雑談もタクトなコミュニケーションということになります。タクトなコミュニケーションではトラブルは滅多に起きません。反対にマンドなコミュニケーションはトラブルを引き起こす可能性があります。ですから、マンドは言い方には気をつけないといけないということです。職場においてはマンドなコミュニケーションがあふれています。

業務遂行上でまともに意思疎通ができていないのなら、それは大きな問題ですが、それはマンドなコミュニケーションだけになっているからかもしれません。マンドのコミュニケーションでトラブルにならないようにするためにはコーチングスキルやアサーションスキルを習得していくことが効果的なのですが、ここではタクトなコミュニケーションの重要な要素の雑談に焦点を当てていきたいと思います。

職場は仕事をする場所ですから、雑談や私語は基本的に許されませんね。それぞれ常識の範疇でとっていると思いますが、雑談するなら仕事をしよう!! という雰囲気ですね。喫煙する人は喫煙場所がコミュニケーションをとる場所になっているということもよく聞きます。

先ごろ転職をした知人が話していたのですが、「以前勤めていたところは日頃のコミュニケーションが活発で仕事上のやり取りもスムーズだった。でも転職

先は仕事中にコミュニケーションをとるなんて、とてもそんな雰囲気じゃない。仕事中は誰も何もしゃべらないので、一日中シーンとしていて、緊張感にあふれ、^き気詰りする。まだ慣れていない仕事なので訊きたいこともあるが、ひと言を発するの^{はばか}も憚られ、どうしようどうしようと、そんなことで悩んでしまい大きなストレスだ。」とのことでした。かなり息苦しそうですね。わかるような気がしませんか。

さて、仕事の中のちょっとした雑談どう思いますか。職場の多くの人が雑談をすることによって、どんな効果が生まれると思われませんか? いろいろありそうですが、まずコミュニケーションが活発になることが考えられますし、その結果、社内の雰囲気も良くなるだろうと思いますね。職場の人間関係性もよくなることが考えられますし、ちょっとおしゃべりすることで気分転換になることも考えられます。こう考えるといろいろなプラスが結構あることがわかります。でもプラスだけじゃないマイナスだってあるぞと思われているかもしれませんが、もう一つプラスをご紹介します。

有名な話ですから読んだことある方もいらっしゃると思いますが、ある企業の社長が、「成功に必要な風土を醸成するのは、^{じょうせい}答えを出す必要のない会話、つまりは雑談が重要だ」、「コミュニケーションの核心にあるのが雑談力」というようなことを言っています。雑談を禁じたら会社での会話はマンドなコミュニケーション、要求や命令や指示だけになってしまい、殺伐とした空気になってしまうのは想像がつくところですね。実際に雑談はコミュニケーションの一つであり、仕事そのものの効率に関係があると言えるのではないかと思います。前述の知人の話も同様のことを言わんとしていると考えられますね。

こんなことから、雑談の評価が上がっていて、『雑談力』という本が何冊か出版されています。雑談の「雑」という字には混ぜると言う意味があるそうです。「談」の字は左右に分けると「言」という字と「炎」です。言葉を炎で燃やし、混ぜ合わせて新しいものが生まれる、雑談にはそんな意味があるそうです。

雑談をする時間や量の問題はありますが、雑談は害より益にしていけるものだと思います。この観点でもう一度職場を振り返ってみる価値はあるのではないのでしょうか。



インフォメーション

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		支部名	事業所名	所在地	
盛岡	丹内建設(株)	滝沢市		一関	マイスター(株) 岩手営業所	一関市	
12月末会員数	5,050	1月加入	2	1月退会	3	1月末会員数	5,049

●「化学物質のため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。3年前の法改正では、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。

当協会では表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お願い申し上げます。（詳細については、HPをご確認願います。）

記

1. 日 時 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

●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ると思われます。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)の二日間**、当協会研修センター（盛岡市）で開催いたします。この安全管理者選任時研修は年3回の開催となっております。

詳細につきましては、当協会本部又はホームページをお願いいたします。

●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23日(火)、24日(水)**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回のみで開催となります。

詳細につきましては、当協会本部又はホームページをお願いいたします。

死 亡 災 害 速 報 (1月)

■一関署 運輸交通業（一般貨物自動車運送業） 1月 男（70歳代） 飛来、落下

解体用機械でFRP製タンクの破砕作業中、つかみ具でタンク内部の鋼管（直径5cm、20kg）の輪3つを楕円状につぶすため、2つの輪をつかんだ際、1つが横方向に飛び、被災者の腹部に激突した。

講習会のおしらせ 31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	4/9(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	5/13(月)~15(水)	岩手労働基準協会研修センター	40	本部	16,740	2,160
		5/13(月)~14(火)・16(木)	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	5/9(木)~10(金)	岩手労働基準協会研修センター	100	本部	11,340	1,944
	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 (一部免除者) 21,600	1,620
		4/3(水)~4(木)・6(土)	アイ・ドーム他	30	一関支部		
		4/8(月)~10(水)	岩手労働基準協会花巻支部	30	花巻支部		
		4/15(月)~17(水)	気仙教育会館他	30	大船渡支部		
		4/15(月)~16(火)・18(木)	気仙教育会館他	20	大船渡支部		
		5/7(火)~9(木)	サンバルク2F会議室他	20	釜石支部		
		5/7(火)~8(水)・10(金)	サンバルク2F会議室他	20	釜石支部		
		5/13(月)~15(水)	岩手労働基準協会花巻支部	30	花巻支部		
		5/15(水)~17(金)	久慈市文化会館	30	二戸支部		
		5/28(火)~30(木)	気仙教育会館他	30	大船渡支部		
	5/28(火)~29(水)・31(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)	4/15(月)~18(木)	岩手労働基準協会花巻支部	40	花巻支部	30,240	1,620
		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		
		5/7(火)~10(金)	気仙教育会館他	30	大船渡支部		
5/13(月)~16(木)		岩手労働基準協会宮古支部他	30	宮古支部			
5/17(金)~19(日)・25(土)		アイ・ドーム他	40	一関支部			
5/20(月)~23(木)		岩手労働基準協会研修センター	40	盛岡支部			
5/27(月)~30(木)	岩手労働基準協会花巻支部	40	花巻支部				
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 (一部免除者) 27,540	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			
	4/22(月)~24(水)	岩手労働基準協会花巻支部	30	花巻支部			
	5/9(木)~11(土)	アイ・ドーム他	30	一関支部			
	5/9(木)~10(金)・12(日)	アイ・ドーム他	30	一関支部			
	5/14(火)~16(木)	気仙教育会館他	30	大船渡支部			
5/14(火)~15(水)・17(金)	気仙教育会館他	20	大船渡支部				
ガス溶接技能講習	5/7(火)~8(水)	岩手労働基準協会研修センター	50	盛岡支部	10,800	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 (一部免除者) 32,400	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			
	5/21(火)~22(水)	サンバルク2F会議室他	20	釜石支部			
	5/21(火)・23(木)	サンバルク2F会議室他	20	釜石支部			
特 別 教 育	クレーン運転業務特別教育	5/8(水)~9(木)	岩手労働基準協会花巻支部	50	花巻支部	9,720 10,800	1,674
		5/9(木)~10(金)	岩手労働基準協会宮古支部他	40	宮古支部		
	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
		5/28(火)	岩手労働基準協会研修センター	40	盛岡支部		
	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	4/3(水)	気仙教育会館	40	大船渡支部	5,940 7,020	972
		4/5(金)	岩手労働基準協会宮古支部	40	宮古支部		
		5/8(水)	アイ・ドーム	40	一関支部		
		5/17(金)	岩手労働基準協会研修センター	30	盛岡支部		
		5/23(木)	岩手労働基準協会花巻支部	30	花巻支部		
足場の組立て等の業務特別教育 (6時間)	4/10(水)	気仙教育会館	40	大船渡支部	5,940 7,020	800	
産業用ロボット特別教育(教示等)	5/24(金)	岩手労働基準協会研修センター	20	盛岡支部	8,100 9,180	744	

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	粉じん作業特別教育	5/23(木)	岩手労働基準協会宮古支部	40	宮古支部	5,400 6,480	648
	小型車両系建設機械運転特別教育	5/20(月)~21(火)	岩手労働基準協会花巻支部	20	花巻支部	13,824 14,904	1,645
5/21(火)~22(水)		気仙教育会館他	30	大船渡支部			
その他	職長教育	4/9(火)~10(水)	アイ・ドーム	50	一関支部	12,420 13,500	864
	職長・安全衛生責任者	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	1,512
		5/21(火)~22(水)	アイ・ドーム	40	一関支部		
		5/29(水)~30(木)	サンバルク2F会議室	40	釜石支部		
	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
その他	刈払機作業従事者安全衛生教育	5/15(水)	サンバルク2F会議室	40	釜石支部	8,100 9,180	2,700
		5/15(水)	アイ・ドーム	40	一関支部		
		5/27(月)	岩手労働基準協会研修センター	20	盛岡支部		
		5/28(火)	岩手労働基準協会宮古支部	20	宮古支部		
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	
第二種衛生管理者試験準備講習	5/29(水)~31(金)	岩手労働基準協会研修センター	100	本部	11,880 14,040	4,536	

4月より受講料が変更となります。

※ 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

クイズでゲット

労働安全衛生法が改正され、○人以上の労働者を使用する事業場は1年ごとに1回常時使用する労働者に対してストレスチェックを実施することが義務付けられています。ストレスチェックを実施したら、事業者は、「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」(様式第6号の2)により労働基準監督署に報告しなければなりません。
では、○に入る数字は次のどれでしょうか？

- ① 30
- ② 40
- ③ 50

ヒント 7ページを参考に回答してください。

- 応募方法 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。
- 締め切り 平成31年3月20日(水)消印有効
- 宛先 ㊟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
- 賞品及び発表 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。
- 2月号の正解 ③

※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。

川柳原生林社 編集長 中島久光

川柳コーナー

腑に落ちぬものが最近多すぎる

最近の事件、事故並びにワイドショーに取り上げられるものには、よくは分からないものが多すぎる。それがまだ解決していないのに、もう次に移ってしまう。

(川柳原生林12月号<杜若>柳清水広作作品より)



知っていますか?
いのちの日
(3月11日)

「災害時医療を考える会」(Team Esteem)が制定。

2011年(平成23年)3月11日に発生した東日本大震災では多くの命が失われました。命の尊さを思い、命の大切さを考え、震災で学んだことを風化させることなく災害に備えることが目的。災害時医療の改善を図るとともに、健康、医療、災害時の体制など考える機会を設けていただきたいとの思いから記念日になったようです。もちろん医療に従事する方ばかりではなく、全ての人がそれぞれの想いとともに、いのちの重さについて考える日があってもいいのではと思います。

今年ももうすぐ3月11日を迎えます、あの日から8年になります。

岩手の死亡災害(1月末)

製造業	0	(0)
鉱業	0	(0)
建設業	0	(0)
運輸交通業	1	(0)
林業	0	(0)
商業	0	(0)
その他	0	(0)

累計 1 (0)
()内は前年同期

編	集
後	記

『国際女性デー』は、1908年にアメリカ・ニューヨークで行われた婦人参政権を要求するデモを起源としています。国連では国際婦人年(1975年)に3月8日を女性の権利と世界平和を目指す『国際女性デー』と決議され、世界各国で記念行事や催しが開催されています。日本では3月1日~8日は、「女性の健康週間」と定めています。平成26年1月の厚生労働省からの趣旨によると、健康寿命と平均寿命の差である「日常生活に制限のある期間」は女性の方が長いこと、また、妊娠中の喫煙は、妊婦自身の能動喫煙による健康被害と共に、胎児に対する「受動喫煙」による健康被害が

明らかにされていること、さらに子宮頸がんや乳がんの予防や早期発見が重要であることなど、女性には特有の健康問題が存在し、その対策が必要とされているとあります。女性の健康に関する知識の向上と、女性を取り巻く健康課題に対する社会的関心の喚起を図り、女性の健康づくりを国民運動とし、女性が生涯を通じて健康で明るく、充実した日々を過ごすことを支援する日となっています。県内でも各地域でこの週間にちなんでイベントが開催されます。皆さんも関心を持ち、参加をお願いいたします。

発行 平成31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