



一般社団法人鳥取県労働基準協会ホームページ
<http://www.tottori-rouki.or.jp/>

鳥取労働局ホームページ
<http://tottori-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>

発行所 一般社団法人鳥取県労働基準協会
 鳥取市若葉台南1-17
 TEL(0857) 52-7300 FAX 52-7311

編集責任者 村澤幸二

令和元年度 全国労働衛生週間

(スローガン)

「健康づくりは人づくり
 みんなでつくる健康職場」
 10月1日～10月7日
 (準備期間) 9月1日～9月30日

1 趣旨

全国労働衛生週間は、昭和25年の第1回実施以来、今年で第70回を迎えます。この間、全国労働衛生週間は、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康確保に大きな役割を果たしてきたところです。

労働者の健康をめぐる状況については、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。)に基づく一般健康診断における有所見率は5割を超え、年々増加を続けています。

また、過重労働等によって労働者の尊い命や健康が損なわれ、深刻な社会問題となっており、脳・心臓疾患、精神障害の労災認定件数は、ここ数年は700件台で推移しており、そのうち死亡又は自殺(未遂を含む。)の件数は200件前後で推移していたが、平成30年度は158件となっています。

仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じる労働者は、依然として半数を超えています(「平成29年労働安全衛生調査(実態調査)」)。

このような状況の中、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は58.4%にとどまっており、ストレスチェック制度の運用についても、集団分析結果を職場環境の改善に活用している事業場の割合は51.7%にとどまっています。また、労働者の約3割が、職場において仕事上の不安、悩み又はストレスを相談できる相手がいないと感じています(「平成29年労働安全衛生調査(実態調査)」一部特別集計)。

労働力の高齢化が進む中で、職場において、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想されます。一方で、職場での対応は個々の労働者の状況に応じて進めなければならない、支援の方法や医療機関等との連携について悩む事業場の担当者も少なくありません。

化学物質に起因する労働災害は、年間450件程度で推移しており、危険物によるものが約4割、有害物によるものが約6割となっています。また、法定の化学物質を取り扱う事業場におけるリスクアセスメントの実施率は52.8%、ラベル表示及びSDS交付の実施率はそれぞれ77.3%、69.1%にとどまっています(「平成29年労働安全衛生調査(実態調査)」)。

また、化学物質によるがん等の遅発性疾病に関しては、

オルト・トルイジンやMOCAの取扱事業場における膀胱がんの集団発生事案など従前は把握されていなかった重篤な健康障害が発生しています。

さらに、過去の石綿ばく露により石綿関連疾患を発症したとして労災支給決定された件数は、近年、1,000件前後で推移しており、そのうち特に建設業では500件を超えています。また、石綿の製造・使用等が禁止される前に石綿含有建材を用いて建設された建築物が今なお多数現存しており、その解体工事が2030年頃をピークとして、増加が見込まれる中、解体・改修前に義務づけられている石綿の有無に関する事前調査や石綿の発散防止措置が適切に行われていない事例が散見されています。

安衛法の一部改正により、平成27年6月から職場における受動喫煙対策が努力義務とされました。また、平成30年7月に望まない受動喫煙を防止するための改正健康増進法が成立しました(2020年4月完全施行予定)。このような状況の中、職場において受動喫煙を受けていると回答した労働者の割合は37.3%となっています(「平成29年労働安全衛生調査(実態調査)」)。

このような背景を踏まえ、今年度は、「健康づくりは人づくり みんなでつくる健康職場」をスローガンとして全国労働衛生週間を展開し、事業場における労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることとされました。

2 事業場の実施事項

【本週間に実施する事項】

- ア 事業者又は総括安全衛生管理者による職場巡視
- イ 労働衛生旗の掲揚及びスローガン等の掲示
- ウ 労働衛生に関する優良職場、功績者等の表彰
- エ 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練等の実施
- オ 労働衛生に関する講習会・見学会等の開催、作文・写真・標語等の掲示、その他労働衛生の意識高揚のための行事等の実施

【準備期間中に実施する事項】

① 重点事項

- ア 過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進
- イ 労働者の心の健康の保持増進のための指針等に基づくメンタルヘルス対策の推進
- ウ 化学物質による健康障害防止対策に関する事項
- エ 石綿による健康障害防止対策に関する事項
- オ 受動喫煙対策に関する事項
- カ 治療と仕事の両立支援対策の推進に関する事項

② 労働衛生3管理の推進等

- ア 労働衛生管理体制の確立とリスクアセスメントを含む労働安全衛生マネジメントシステムの確立をはじめとした労働衛生管理活動の活性化
- イ 作業環境管理の推進
- ウ 作業管理の推進
- エ 健康管理の推進

(次頁につづく)

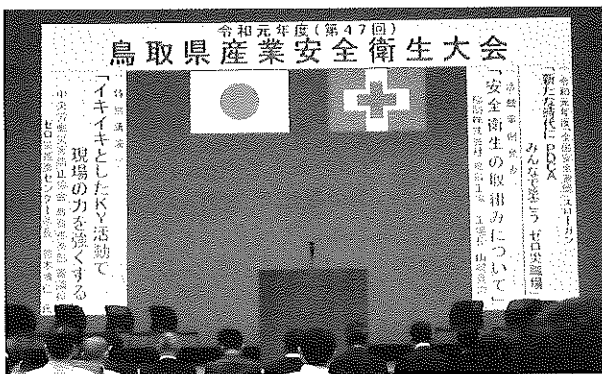
(前頁のつづき)

- オ 労働衛生教育の推進
- カ 心とからだの健康づくりの継続的かつ計画的な実施
- キ 快適職場指針に基づく快適な職場環境の形成の推進
- ク 職場における感染症（ウイルス性肝炎、HIV、風しん等）に関する理解と取組の促進
- ③ 作業の特性に応じた事項
 - ア 石綿障害予防対策の徹底
 - イ 粉じん障害防止対策の徹底
 - ウ 電離放射線障害防止対策の徹底
 - エ 騒音障害防止のためのガイドラインに基づく騒音障害防止対策の徹底
 - オ 振動障害総合対策要綱に基づく振動障害防止対策の徹底

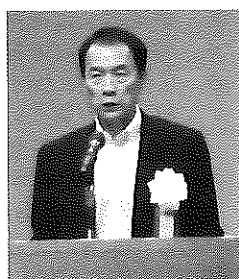
- カ 情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインによる情報機器作業における労働衛生管理対策の推進
- キ 酸素欠乏症等の防止対策の推進
- ④ 東日本大震災等に関連する労働衛生対策の推進
 - 東日本大震災に関してはア～ウの取組、その他、自然災害等被災地に関してはウの取組を実施する。
 - ア 東電福島第一原発における作業や除染作業等に従事する労働者の放射線障害防止対策の徹底
 - イ 「原子力施設における放射線業務及び緊急作業に係る安全衛生管理対策の強化について(平成24年8月10日付け基発0810第1号)」に基づく東電福島第一原発における事故の教訓を踏まえた対応の徹底
 - ウ 建築物等の解体作業やがれき処理作業における石綿ばく露防止対策、粉じんばく露防止対策、破傷風等感染防止対策等の徹底

令和元年度(第47回)「鳥取県産業安全衛生大会」開催

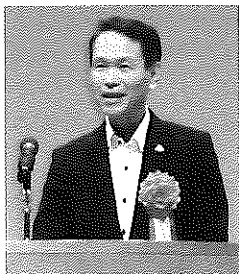
全国安全週間の取組の一環として、去る6月26日(水)「とりぎん文化会館」において令和元年度(第47回)鳥取県産業安全衛生大会が開催されました。



式典の冒頭、主催者を代表して竹中鳥取県労働基準協会会長が「本日の大会を契機として、働く者一人一人がかけがえのない存在であり、各事業場で一人の被災者も出さないとの理念のもと、全員参加で日々の安全衛生活動を一層推進し、労働災害撲滅に繋げるよう、決意を新たにしましょう。」と挨拶しました。



主催者挨拶をする竹中鳥取県労働基準協会会長



来賓挨拶をする丸山鳥取労働局長

続いて、三王寺鳥取県商工労働部雇用人局長、丸山鳥取労働局長から来賓挨拶がありました。丸山鳥取労働局長は、「残念ながら現時点で死亡者数が3名と厳しい状況にある。死亡災害撲滅のため、事

業者及び労働者の皆様が協力して、最大限の取組をお願いしたい。平成30年から第13次労働災害防止計画を策定し、休業4日以上死傷者数を平成29年に対し5%以上減少させるべく取り組んでおり、災害が増加している転倒災害、墜落・転落災害の防止をしっかりとすすめていかなければならない。また、重点業種等に対する各種の対策を推進するとともにメンタルヘルス対策、熱中症対策にも積極的に取組をお願いしたい。」と参加者に呼びかけるとともに、本年4月から働き方改革関連法が順次施行されており、働く人一人一人がより良い将来の展望を持てるよう、鳥取労働局では、その周知、相談対応、取組支援に全力で取り組んでいくことが示されました。

また、表彰式では、株式会社ファイナル(鳥取市)へ鳥取労働局長優良賞、鳥取大西コルク株式会社(八頭郡八頭町)、中国電力株式会社 東部水力センター(米子市)並びにコカ・コーラボトラーズジャパン株式会社 大山工場(西伯郡伯耆町)へ鳥取労働局長奨励賞、及び各労働災害防止団体等から安全衛生や無事故永年勤続者の方々に対する表彰が行われました。そして、鳥取産業保健総合支援センター産業保健相談員の井上雅勝氏が、厚生労働大臣表彰功績賞を受賞されたことが披露されました。

「講演の部」では、福助株式会社鳥取工場 工場長 山崎真治氏による「安全衛生の取組みについて」と題した事例発表があり、その後、中央労働災害防止協会教育推進部審議役 ゼロ災推進センター所長 鈴木博仁氏による「イキイキとしたKY活動で現場の力を強くする」と題した特別講演が行われました。

最後に、当協会東部支部 花原秀明労働衛生部会長が大会宣言を読み上げ、参加者全員で労働災害防止を誓い合っ

て、大会を終了しました。本大会に会員各位の多数のご参加をいただきましたことに、厚くお礼申し上げます。

なお、当協会関係では、次の方々を受賞されました。

<p>★鳥取県労働基準協会会長賞 (安全関係)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○鳥取旭工業(株) (鳥取市) ○山陰酸素工業(株) (米子市) ○白雪食品(株) 鳥取工場 (東伯郡琴浦町) <p>(衛生関係)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○(株)鳥取銀行 (鳥取市) ○共和水産(株) (境港市) ○日本交通(株)倉吉営業所 (倉吉市) 	<p>★鳥取県労働基準協会東部支部長賞 (安全関係)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○聖和精機(株) (鳥取市) <p>(衛生関係)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○(株)鳥取最上インクス (鳥取市) <p>(無事故永年勤続者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○安田 晃(株)中電工鳥取統括支社 <p>ほか18名</p>	<p>★鳥取県労働基準協会西部支部長賞 (安全関係)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○(株)小田原工務店 (米子市) <p>(衛生関係)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○須山醤油(株) (米子市) <p>(無事故永年勤続者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○亀山由紀夫 (丸彦産業(株)) <p>ほか69名</p>	<p>★鳥取県労働基準協会中部支部長賞 (安全関係)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○中海工業(株) (倉吉市) <p>(衛生関係)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○県央自動車協業組合 (東伯郡北栄町) <p>(無事故永年勤続者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○奥田忠夫(株)東郷電機製作所 <p>ほか40名</p>
---	---	--	--

平成30年の定期健康診断実施結果について

平成30年の一般健康診断結果報告の提出事業場（労働者数50人以上の事業場）は、591事業場で、その受診労働者は54,866人でした。この内、何らかの所見のあった労働者は29,475人で、有所見率は53.7%でした。全国の状況は、受診労働者13,617,710人に対し有所見者数7,559,845人で、有所見率は55.5%となっています。

また、この有所見率は、鳥取県の数値は全国よりも低い数値となっていますが、全国ともども毎年数値が上昇しており、併せて鳥取県の数値は全国の数値に近づくように推移してきています。

健診項目において最も有所見率が高くなっているのは「血中脂質」で28.2%となっており、次いで「血圧」が15.8%、「肝機能」が14.9%と続いています。

この有所見率の高い順位は、製造業、建設業、運輸業などの各業種においても同様の順位を示しています。

血中脂質が高いことによって起こる高脂血症を放置すると、動脈硬化、心筋梗塞や脳梗塞の発作を起こすおそれがあります。

高血圧を放置すると、動脈硬化を促進し、虚血性心疾患（狭心症や心筋梗塞）や脳卒中などの発作を起こすおそれがあります。

これらの基礎疾患のある状態で長時間労働などの過重な労働が続くと、脳・心臓疾患を発症する危険性があり、いわゆる「過労死」となる危険性があります。

「過労死」とならないためにも、有所見の改善のため下記の取組を行いましょ。

《定期健康診断における有所見率の改善に向けた取組》

ア 定期健康診断実施後の措置

- ・健康診断に異常の所見がある労働者について、医師の意見を勧告し、作業の転換、労働時間の短縮等の就業上の措置を確実に実施しましょう。

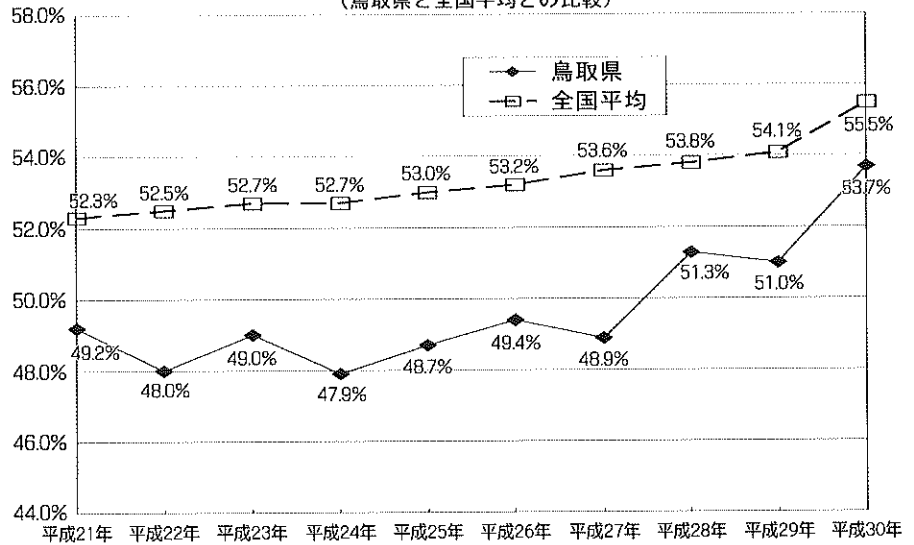
イ 定期健康診断の結果の労働者への通知

- ・定期健康診断結果を労働者へ確実に通知しましょう。

ウ 定期健康診断の結果に基づく保健指導

- ・健康診断の項目に、異常の所見がある労働者など健康の保持に努める必要がある労働者について、医師や保健師による栄養改善、運動等の保健指導を行いましょ。

平成30年 一般健康診断の有所見率の推移
(鳥取県と全国平均との比較)



平成30年 業種別一般健康診断有所見率

	全業種	製造業	建設業	運輸業	農林業
聴力(1000Hz)	3.3%	2.9%	3.1%	3.1%	3.2%
聴力(4000Hz)	6.1%	5.6%	12.5%	10.1%	11.7%
胸部 X 線	2.6%	2.2%	3.5%	2.8%	1.0%
血 圧	15.8%	14.9%	26.6%	21.6%	16.9%
貧 血	8.0%	6.6%	5.0%	6.5%	4.8%
肝 機 能	14.9%	15.5%	23.5%	21.0%	20.4%
血 中 脂 質	28.2%	26.4%	32.2%	34.4%	27.1%
血 糖 検 査	8.8%	8.3%	13.8%	13.3%	6.3%
尿 (糖)	2.9%	2.6%	4.7%	4.2%	3.2%
尿 (蛋 白)	3.6%	3.2%	4.6%	2.9%	3.6%
心 電 図	8.6%	7.8%	9.4%	9.5%	6.3%
(注) 有所見率	53.7%	50.7%	66.3%	54.5%	48.6%

(注) この「有所見率」は、受診者に対する、各健診項目のいずれかが有所見であった者の割合である。

- ・労働者自身も保健指導を利用して、自らの健康の保持・増進に努めましょ。
- ・事業者は、個々の労働者が取り組むべき具体的な内容を示すとともに、その後の労働者の取組状況を把握し、必要に応じて指導を行って下さい。

エ 健康教育・健康相談等

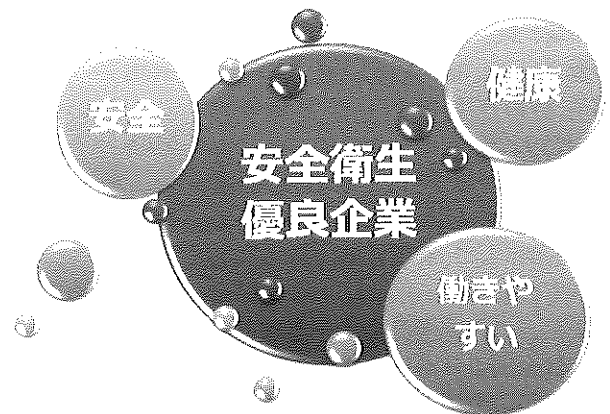
- ・健康診断の項目に、異常の所見がある労働者をはじめ、労働者に対し、栄養改善、運動等に取り組むよう健康教育、健康相談を行いましょ。
- ・健康教育等の実施においては、脳・心臓疾患関係の主な検査項目の有所見率がおおむね増加傾向にあることから、これら有所見の改善に係る健康教育等を重点的に行ってください。
- ・労働者自身も健康教育・健康相談を利用して、自らの健康の保持・増進に努めましょ。
- ・事業者は、個々の労働者が取り組むべき具体的な内容を示すとともに、その後の労働者の取組状況を把握し、必要に応じて指導を行って下さい。

安全衛生優良企業公表制度について

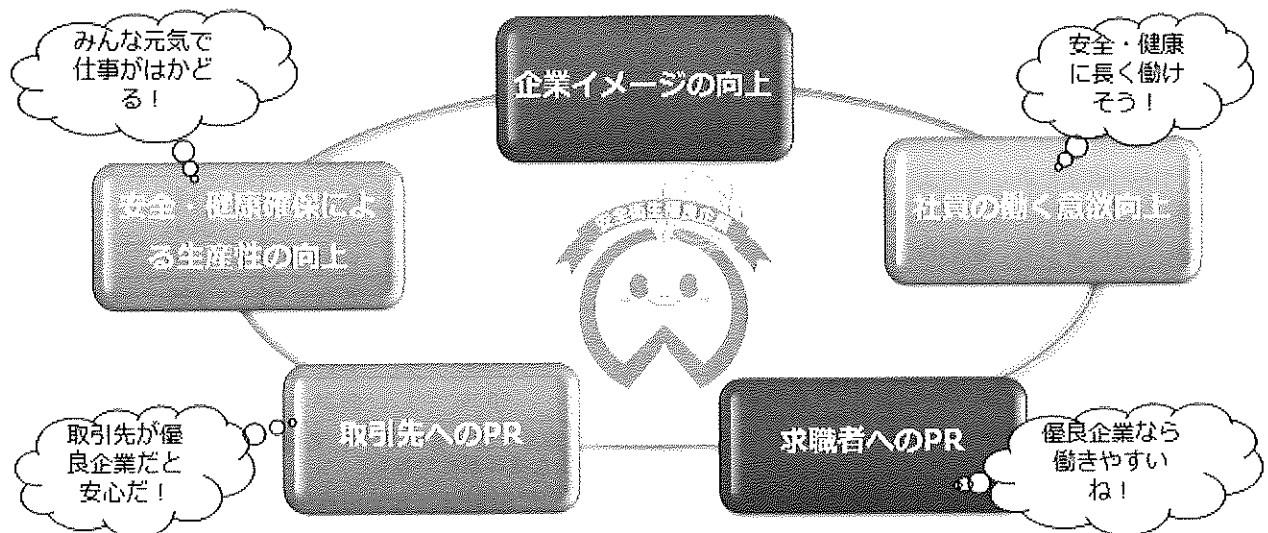
「安全衛生優良企業公表制度」は、労働安全衛生に関して積極的な取組を行っている企業を認定・企業名を公表し、社会的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取組を促進するための制度です。

認定を受けると、認定マークを利用することができます。健康・安全・働きやすい優良企業であることを求職者に対してPRできたり、優良マークを広報、商品に使用し、取引先や消費者に対してPRでき、企業のイメージの向上にもつながります。

この認定を受けるためには、過去3年間労働安全衛生関連の重大な違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組を行っていることが求められます。



～働く人の安全と健康こそ企業の業績～



厚生労働省ホームページに「安全衛生優良企業公表制度」に係る情報が掲載されていますので、参考としてください。

アドレス:<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000075611.html>

また、「職場のあんぜんサイト」にこの制度に係る情報が掲載されていますので、併せて参考としてください。

アドレス:http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/sindan_index.html

「確かな未来」が会社を変える。



「中退共」は中小企業が加入しやすい国の退職金制度です。

- ① 国の制度だから安全・安心!
さらに掛金の一部を国が助成します。
- ② 社外積立でラクラク管理!
管理や運用の手間がかかりません。
- ③ 掛金は全額非課税でオトク!
節税に加え、手数料もかかりません。

- パートタイマーさんもお加入いただけます。
- 他の退職金・企業年金制度等とのポートビリティも可能です。

詳しくはホームページをご覧ください



<http://chutalkyo.taisyokukin.go.jp/>

年次有給休暇の使用者による時季指定に関する事項の就業規則への記載について

労働基準法の改正により（施行2019年4月～）、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させることとなりました。また、「休暇に関する事項」は就業規則の絶対的必要記載事項であるため、使用者は、改正労基法第39条第7項に基づく年次有給休暇の時季指定を行う場合（以下「改正労基法第39条第7項の使用者による時季指定」という。）には、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、所轄労働基準監督署長（以下「所轄署長」という。）に届け出なければならないこととなります。

ここで、あらためて、「改正労基法第39条第7項の使用者による時季指定」のポイントについて確認しますと、
 <①対象者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者（管理監督者を含む）であること、②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、使用者は「労働者自らの請求・取得」、「計画年休」及び「改正労基法第39条第7項の使用者による時季指定」のいずれかの方法で労働者に年5日以上有給休暇を取得させる必要があること。>
 です。

ポイントの②を逆に言い換えると、改正労基法第39条第7項の使用者による時季指定は、「労働者自らの請求・取得」（同条第5項）又は「計画年休」（同条第6項）により労働者が5日以上有給休暇を取得した場合については、必要とならず、また行うこともできない、となります。

このポイントの②を逆に言い換えた場合に当たらず、「改正労基法第39条第7項の使用者による時季指定」を

行う場合には、就業規則に記載し、「所轄署長」に届け出なければならないこととなりますので、就業規則の記載状況等を確認し、手続きをお忘れないようにしましょう。記載方法は厚生労働省ホームページで公開しているモデル就業規則を参考にしましょう。

事業主の皆さま、もうお済みですか？
年次有給休暇の時季指定について就業規則に記載しましょう。

～法改正により、年5日以上有給休暇を取得させることが義務となります～

- > 2019年4月から、事業主は、**全ての労働者*に年5日以上有給休暇を取得させなければなりません。**
*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。
- > そのため、事業主が労働者の希望を聞いた上で、**いつ年次有給休暇を取得させるかをあらかじめ決めておくこと（時季指定）**が大切です。

時季指定の際の留意点

時季指定をする場合には、**就業規則に以下2点の記載が必要です。**

- ✓ 時季指定の対象となる労働者の範囲
- ✓ 時季指定の方法等

規定例

第〇条

1～4（略） ※ 厚生労働省HPで公開しているモデル就業規則をご参照ください。

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は、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。

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の概要はこちらからご覧いただけます。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0900148322.html>

就業規則を作成・変更したら労働基準監督署への届け出をお忘れなく！

「モデル就業規則」はこちらからご覧いただけます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokujin/ziaiyonushih/model/index.html

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

第78回 2019 in 京都 全国産業安全衛生大会開催のご案内

令和元年
開催期間 10月23日(水) ⇒ 25日(金) 大会テーマ

会場 総合集会: 10月23日 「平安の思いを込めた京の地で
 みやこめっせ 新たに誓う 安全と健康」

特別講演

10/23(水) (みやこめっせ)

おかあちゃんからもろた言葉
 ～NHK連続テレビ小説「カーネーション」から～

JUNKO KOSHINO株式会社
 デザイナー

コシノ ジュンコ 氏

分科会: 10月24日.25日
 みやこめっせ、京都パルスプラザ ほか

同時開催 入場無料

緑十字展2019
 働く人の安心づくりフェア in 京都

期日: 10月23日(水)～25日(金)
 会場: 京都パルスプラザ

労働安全衛生関係

免許試験日程（学科）

令和元年10月から令和2年3月までの試験日程は次の通りです。受験資格については、

中国四国安全衛生技術センター

〒721-0955

福山市新涯町2-29-36

電話084-954-4661

に照会して下さい。

試験の種類	試験年月		試験日程						試験開始時刻	試験終了時刻
	令和元年			令和2年						
	10月	11月	12月	1月	2月	3月				
特級ボイラー技士	3							10:00	16:10	
一級ボイラー技士	31			9	14			10:00	15:30	
二級ボイラー技士	8	26	18	8	19	4		13:30	16:30	
★特別ボイラー溶接士				31				13:30	16:00	
★普通ボイラー溶接士				31				13:30	16:00	
ボイラー整備士	9				21			13:30	16:00	
★デリック・クレーン運転士	限定なし	17	11	11	24	20	12	13:30	16:00	
	クレーン限定	17	11 27	11	24	6 20	12	13:30	16:00	
	床上運転式限定	17						13:30	16:00	
	限定免許解除試験	17						13:30	※	
★移動式クレーン運転士		6		22		3		13:30	16:00	
★揚貨装置運転士	10							13:30	16:00	
発破技士			10					13:30	15:30	
ガス溶接作業主任者			10					13:30	16:30	
林業架線作業主任者								13:30	16:30	
第一種衛生管理者	24	1	3	17	4	7	18	13:30	16:30	
第二種衛生管理者		20	17		18			13:30	16:30	
高圧室内作業主任者		21						10:00	15:30	
エックス線作業主任者		19		21		5		10:00	15:30	
ガンマ線透過写真撮影作業主任者		21						10:00	15:30	
潜水士	1				7			10:00	15:30	

- [注] (1) ★印の試験は学科試験合格後、実技試験を実施します。
 (2) ※限定免許解除試験で、クレーン限定解除試験（床上運転式限定解除試験を含む。）の終了時刻は14:45です。また、デリック限定解除試験の終了時刻は15:30です。
 (3) 2020年3月7日は土曜日に試験を実施します。

パワーハラスメント対策が事業主の義務となります！

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が令和元年6月5日に公布され、改正法のうち労働施策総合推進法においては、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。適切な措置が講じられていない場合には、是正指導の対象となります。

また、パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合には、調停などの個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

なお、事業主が講ずべき措置の具体的な内容等については、今後指針において示す予定とされています。

改正法の施行期日は、公布後1年以内の政令で定める日とされていますが、パワーハラスメントの措置義務については、中小企業は公布後3年以内の政令で定める日までの間は、努力義務となります。

(お問い合わせ先)

鳥取労働局雇用環境・均等室（指導担当）

電話 0857-29-1709

職場におけるパワーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。

- ① 優越的な関係を背景とした
 - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
 - ③ 就業環境を害すること(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)
- 但し、適正な範囲の業務指示や指導については、パワハラにあたりません



女性活躍推進法が改正されました!

～令和元年5月29日成立、令和元年6月5日公布～

女性活躍推進法は、働く女性の活躍を推進し、男女の人権が尊重される豊かで活力ある社会を実現することなどを目的とするものです。

改正内容は次のとおりです。

1 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます(施行：公布後3年以内の政令で定める日)。

2 女性活躍に関する情報公表の強化

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

- (1) 職業生活に関する機会の提供に関する実績
- (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

の各区分から1項目以上公表する必要があります(施行：公布後1年以内の政令で定める日)。

3 特例認定制度(プラチナえるぼし(仮称))の創設

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方は、申請により、厚生労働大臣の認定(「えるぼし」認定)を受け、認定マークを商品などに付することができます。

今般、「えるぼし」よりも水準の高い「プラチナえるぼし(仮称)」を創設します(施行：公布1年以内の政令で定める日)。

詳細は、鳥取労働局雇用環境・均等室 までお問い合わせください。(電話番号 0857-29-1709)

東部支部だより

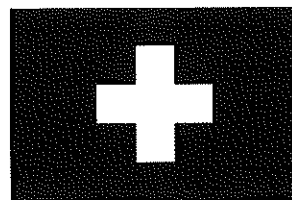
労働衛生旗を掲げましょう

—全国労働衛生週間に向けて—

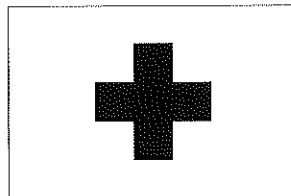
第70回全国労働衛生週間が10月1日(火)から7日(月)まで実施され、その実効を上げるため、9月1日(日)から30日(月)までを準備期間に設定しています。この準備期間と労働衛生週間においては、特に衛生活動の活性化を図っていただくこととなりますが、その取り組みに加えて労働衛生旗を社内に掲げましょう。労働衛生旗を掲げることによって、従業員の皆さんは衛生週間(とその準備期間)に入ったことを目の当たりに実感できますし、労働衛生旗を掲げた趣旨を朝礼などで従業員の皆さんにお話しいただくことで、従業員の皆さんを衛生活動に参画させるきっかけを作ることができます。労働衛生旗を掲げることによって、社内一丸で衛生活動を推進しましょう。

安全衛生関係の旗は全部で3種類あります。全国安全

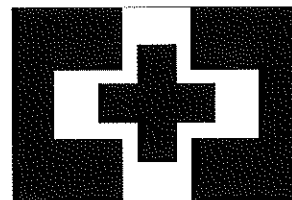
週間とその準備期間には安全旗を、全国労働衛生週間とその準備期間には労働衛生旗を、それ以外の期間には、安全衛生旗をそれぞれ社内の見やすいところに掲げましょう。



労働衛生旗



安全旗



安全衛生旗

鳥取県産業安全衛生大会の 大会宣言について

令和元年度の第47回鳥取県産業安全衛生大会は去る6月26日に鳥取市の「とりぎん文化会館」で開催されました。毎年開催されるこの大会では「大会宣言」が採択され、大会参加者は災害防止の取組に新たな決意をする機会ともなっています。

大会開催地の主催者の一つとして東部支部も、本年度の大会宣言(案)の作成にかかわらせていただきました。

関与した一人として、本大会宣言(案)に込められた思いを綴らせていただきます。

近年、鳥取県内では労働災害が減少傾向を示していません。どちらかといえば、増加に転じているのではないかとさえ思える状況です。原因はいろいろ言われていますが、労働災害が多発した時代を経験した世代が現役を退き、その当時の災害防止活動の具体的な手法や担当者の苦勞、思いなどが引き継がれていないことも、きっと一つの背景となっているものと思います。

今、あらためて災害防止の基本を見つめなおして、災害多発時代に大きく労働災害を減少させた取組の基本は何だったのかを再確認することを目指してみました。

基本は何でしょう。それは、「安全第一」と「全員参加」であり、そのためには、皆は一人のために安全対策を講じ、一人は皆のために危険の声をあげることともいえるのではないかと思います。

このことから、本年度の大会宣言(案)には、具体的取り組み事項として次の二つのことが提起され、そして大会宣言として採択されました。

誰もが、気付いた危険、感じた不安、疑問は、躊躇せず、必ず声に出すこと

誰かが、危険に気付き、安全が確認できず、又は分からないときは、皆が、まず立ち止まること

これらは、職場で、全員で合意するだけで誰にでも取

(次頁につづく)

(前頁のつづき)

り組める活動ですし、何をすればよいのかが明らかな活動です。

下線を引いています。「誰もが」、「誰かが」、「皆が」の3つが主体です。

繰り返します。危険に気付いた人は必ず声に出すこと、これは全員の義務です。危ないと思ったこと、感じた不安を声に出さなければならないのです。「気付いていたのにそれを知らせず、そして誰かが被災したとしたら、…」そんな後悔を誰もしてはならないのです。

また、危険の声を上げてくれた仲間がいるのに、危険を過小に捉え、「よもや事故にはならないだろう、これまでも事故は起きていないし、…」などの安易な、あるいは甘えた対応をとってはならないのです。それこそ、人命軽視の重大な犯罪行為です。まず、立ち止まること、そして皆で考えることです。

掲げた旗の下「安全第一」の行動をとることです。そして、安全第一の行動をとった仲間を、皆で称えるのです。

そんな思いが込められた本年度鳥取県産業安全衛生大会の「大会宣言」だと思っています。

この二つの取組を事業所で、仲間同士で、確信のある災害防止活動の一つとして継続して、何時の日か鳥取県の「ゼロ災」を達成しましょう。

(東部支部事務局)

安全管理者能力向上教育(定期) の開催について

労働安全衛生法第19条の2の規定に基づき「労働災害の防止のための業務に従事する者に対する能力向上教育に関する指針」にしたがって、標題の能力向上教育を来る11月18日に開催します。この教育は、労働災害防止関係業務につく方に対して社会経済情勢の変化に対応した労働災害防止に関する新たな知識を付与することなどを目的としたもので、各事業所の安全衛生担当者の活動の活性化に寄与するものとして鳥取労働局や各労働基準監督署などでも受講を推奨しています。指針では対象者を、安全管理者として選任されて以降概ね5年以上を経過した方としていますが、そのほかに安全衛生推進者などで選任後、概ね5年を超えることとなる方なども受講をご検討ください。当支部では、安全管理者を対象とした定期の能力向上教育は次回を概ね5年程度後と予定していますので、業務従事期間が5年未満の方などであっても今回の受講をご検討ください。

詳細は鳥取県労働基準協会のホームページでお知らせしています。

西部支部だより

「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」への取り組みをお願いします。

今年は、梅雨明け以降の急激な気温の上昇から「熱中

症特別警報」が連日発令される記録的な猛暑が続き、熱中症による労働災害が急増しています。主な原因は気温の上昇に体が順化できていなかったものです。猛暑は9月も続く恐れがあり、暑さによる疲労の蓄積が出始める時期でもあるため、各事業場におかれましては、引き続き、当キャンペーンによる熱中症対策に取り組んで頂きますようお願いいたします。

熱中症対策では、特に、水分及び塩分の摂取が、重要となりますので、自覚症状の有無にかかわらず、水分及び塩分の作業前後の摂取及び作業中の定期的な摂取を行うとともに、水分及び塩分の摂取状況を確認するための記録の作成や作業中の巡視における確認などにより、定期的な水分及び塩分の摂取の徹底を図って下さい。

なお、水分・塩分の摂取にあたっては、作業者によっては塩分の摂取を制限される所見を有する方もおられますので、主治医等の意見を考慮のうえ、必要な配慮を行って下さい。

最後に、熱中症の発症を疑う危険な症状が現れた際は、ためらうことなく、直ちに救急車を呼ぶ、医療機関を受診するようお願いいたします。

STOP! 熱中症クールワークキャンペーンに基づく熱中症対策

- (1) WBGT値(暑さ指数)の正確な把握と、基準値を超えると予想される場合の、作業時間の見直し及び単独作業の回避
- (2) 自覚症状の有無にかかわらず水分・塩分の摂取
- (3) 健康診断結果を踏まえた日常の健康管理や健康状態の確認
- (4) 救急措置の事前の確認と実施

※上記の取り組みの詳細は、鳥取労働局ホームページに紹介されていますのでご確認ください。

死亡災害の多発を受けた 再発防止対策の徹底について

令和元年(平成31年)において、米子労働基準監督署管内で発生した死亡災害(米子労働基準監督署管内を発生場所としたもの)は7月末現在で3件発生しており、昨年比3件増の多発状況にあります。

この3件の災害は、1件目は夜間の建設現場で交通誘導員が走行してきた自動車にはねられた交通事故、2件目は作業者が体調悪化により側溝内で溺死している状態で発見された災害、3件目はフォークリフトが窪地にはまって転倒し、運転者が地面とフォークリフトの車体に挟まれて被災した災害でした。

交通事故事案については、米子労働基準監督署から建設関係団体等に再発防止の要請文が発出されています。その要旨は、①標識等は通行車両から視認しやすいものを選択し、夜間作業中はより発光性を強めたものを選定すること。②作業中の標識等は通行車両から視認しやすい位置に設置すること、短時間の作業においても標識等

(次頁につづく)

(前頁のつづき)

を設置すること。③警備業における労働災害防止のためのガイドラインに沿った交通誘導警備を行うこと。等、対策の徹底を要請するものです。

また、溺死による事案については、再発防止として、日頃から作業者の健康管理の徹底と、健康診断結果等の所見によって医師から聴取した意見を考慮して、作業配置を変更する等の措置を行う事後措置が重要です。

さらに、フォークリフトの転倒事案については、安全な走行経路の確保、作業計画の作成及び運転時の周囲確認の徹底が不可欠です。

米子労働基準監督署では死亡災害の多発を受けて、関係する作業に対して、指導を強化しており、各事業場に置かれましても労働災害ゼロに向け、災害防止の徹底をお願いします。

「労働条件通知書を交付していますか？ サブロク協定は届出していますか？」

現在、「働き方改革関連法」の周知を重点的に行っています。署の支援班による個別訪問支援のほか、監督指導、集団指導など、あらゆる機会に取り組んでいます。

その中、労働者から、「労働条件通知書」をもらっていないとの訴えがありました。

労働基準法第15条には、労働契約を締結する際は、必ず、労働者に、労働条件の基本である、賃金、労働時間などの法定事項を書面などで明示しなければならないと定められています。

「労働条件通知書」はこの書面となるものです。(なお、今年4月から、労働者が希望する場合は、FAX、電子メール、SNS等でも明示できるようになりました。)

まだ交付されていない事業場の方には、対象労働者に説明の上、交付してください。

また、「サブロク協定」をご存じないという方もいました。

ご存じのとおり、サブロク協定は「36協定(届)」のことで、労働基準法第36条に基づく「時間外・休日労働に関する協定届」のことです。

法定労働時間を超えて労働者に時間外労働(残業)をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、あらかじめ、労使でこの36協定を締結し、所轄の労働基準監督署に届出しなければならないことになっています。

また相談者の中には、労働者の過半数を代表する者に、投票による選挙で選出されたことになっているが、そのような選挙はなかったと申し立てた者もいました。

監督署に36協定を届出されても、選出方法などに問題があれば、届出された36協定は無効となります。

また、事業者は36協定届、就業規則などを労働者に周知する義務がありますので、休憩所など、労働者の見やすい場所に掲示するなどお願いします。

これらのような労働に関するご相談、質問などがありましたら、監督署にご相談ください。

健全な労働環境のなか、働き方改革に取り組んでいただきますよう、お願いいたします。

講習会等開催のご案内

鳥取県労働基準協会西部支部では、下記の講習会・特別教育を予定しています。

多数の方々のお講をお待ちしています。

☆KYT(危険予知訓練)研修

日時 令和元年9月12日(木)9時～17時

場所 米子市旗ヶ崎 米子食品会館

☆衛生管理者等衛生担当者研修

日時 令和元年9月19日(木)13時30分～17時

場所 米子市旗ヶ崎 米子食品会館

☆フルハーネス型墜落制止器具使用作業者特別教育

日時 令和元年10月8日～9日

10月8日(火)9時～17時

10月9日(水)8時30分～12時30分

場所 米子市旗ヶ崎 米子食品会館

☆職長・安全衛生責任者教育

日時 令和元年10月23日～24日

10月23日(水)9時～17時

10月24日(木)8時30分～17時

場所 米子市旗ヶ崎 米子食品会館

中部支部だより

年次有給休暇の確実な取得について

働き方改革関連法が一部施行され5か月が経過しました。特に、労働基準法の改正により、今年4月から、すべての企業に義務付けられた、年10日以上(繰越分は含めない)の年次有給休暇が付与される労働者に対して、その日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させなければならなくなったことは、大きな関心事だと思えます。その表れとして、倉吉労働基準監督署に寄せられる労働相談は、今年度、年次有給休暇に関することが最も多くなっています。そこで、相談内容をご紹介しますので参考にしてください。

Q & A

Q1 労働者自らが取得した年次有給休暇の日数分については、使用者が時季指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか。

A 労働者が1日及び半日単位で年次有給休暇を取得した日数分については、(半日単位は0.5日として)使用者が時季指定すべき年5日の年次有給休暇から控除し、当該日数分について使用者は時季指定を要しません。なお、労働者が時間単位で年次有給休暇を取得した日数分については、使用者が時季指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することはできません。

Q2 使用者による時季指定を半日単位や時間単位で行うことはできますか。

(次頁につづく)

(前頁のつづき)

- A 労働者の意見を聴いた際に半日単位の年次有給休暇の取得の希望があった場合においては、使用者が年次有給休暇の時季指定を半日単位で行うことは差し支えありません。(上記と同じく半日は0.5日として取り扱い)。しかし、使用者による時季指定を時間単位年休で行うことは認められません。
- Q3 基準日から1年間の期間(以下「付与期間」といいます。)の途中で育児休業が終了した労働者等についても、5日の年次有給休暇を確実に取得させなければなりません。
- A 付与期間の途中で育児休業から復帰した労働者等についても、5日間の年次有給休暇を取得させなければなりません。ただし、残りの期間における労働日が、使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、5日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合には、その限りではありません。
- Q4 使用者は、5日を超える日数の年次有給休暇について時季指定を行うことができますか。
- A 労働者の個人的事由による取得のために労働者の指定した時季に与えられるものとして一定の日数を留保する観点から、使用者は、年5日を超える日数について時季を指定することはできません。
- また、使用者が時季指定を行うよりも前に、労働者自ら請求し、又は計画的付与により具体的な年次有給休暇日が特定されている場合には、当該特定されている日数について使用者が時季指定することはできません。
- Q5 使用者による時季指定について、就業規則に記載する必要はありますか。
- A 休暇に関する事項は就業規則の絶対的記載事項であるため、使用者による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、就業規則に記載する必要があります。※就業規則の規定例(厚生労働省ホームページのモデル就業規則をご参照ください。)

厚生労働省では、よくあるご質問をHPに掲載しています。

働き方改革 厚労省 Q&A 検索

健康情報の適切な取り扱い

2005年に全面施行された「個人情報保護法」は、2017年に大きく改正・施行されました。この中で、健康情報等が「要配慮個人情報」としてより慎重な取扱いをすべき情報と位置づけられました。これを受けて、2018年9月に厚生労働省から「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」が示されております。

この中で、労働者が不利益な取扱いを受けることへの不安を抱くことなく安心して健康相談を受けられるようにし、事業者が必要な健康情報等を収集して労働者の健康確保措置を十分に行えるようにするため、労働者の心身の情

報を適切に取り扱うことが必要であり、各事業場において「心身の状態の情報の取扱いのための規程」を策定することが必要となっております。

そして、2019年3月には2020年4月からの指針開始に向けて、取扱規程を策定するため「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」が示されています。

「健康情報の取扱規程」においては、労働安全衛生法令の定めによる健康情報のみならず、いろいろな過程で事業場が入手した健康情報についても定めておくことが必要です。

また、「健康情報の取扱規程」においては、

- ①心身の状態の情報を取り扱う目的及び取扱方法
 - ②健康情報等を取扱う者及びその権限並びに取扱う健康情報の範囲
 - ③健康情報等を取扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法
 - ④心身の状態の情報の適正管理の方法
 - ⑤健康情報等の開示、訂正等及び使用停止等の方法
 - ⑥健康情報等の第三者に提供する場合の取扱い
 - ⑦第三者から健康情報等の提供を受ける場合の取扱い
 - ⑧健康情報等の取扱いに関する苦情の処理
- 等について定め、労働者に周知することが必要です。

特別教育・研修等のご案内

中部支部では、次のとおり特別教育・研修等の開催を予定しておりますので、多数の方の受講をお待ちしております。

- ①自由研削と石取替え等業務特別教育
日時：9月27日(金) 9:00～16:00
場所：倉吉体育文化会館
- ②足場の組立て等業務特別教育
日時：10月10日(木) 9:00～16:00
場所：倉吉未来中心
- ③安全管理者選任時研修(2日間)
日時：10月24日(木) 9:00～16:00
10月25日(金) 9:00～14:00
場所：倉吉未来中心
- ④特定粉じん作業特別教育
日時：11月19日(火) 13:00～17:30
場所：倉吉未来中心
- ⑤フルハーネス型墜落制止用器具作業特別教育
日時：12月9日(月) 9:00～17:30
場所：倉吉体育文化会館
- ⑥KYT(危険予知訓練)研修
日時：12月16日(月) 9:00～16:00
場所：倉吉体育文化会館
- ⑦電気(低電圧)取扱い業務特別教育
日時：12月18日(水) 8:30～17:30
場所：倉吉体育文化会館

※申込・問合せ先

(一社)鳥取県労働基準協会中部支部

電話：0858-22-9054