

平成30年3月

刈谷労働基準監督署からのお知らせ



刈谷市若松町1丁目46番地1 刈谷合同庁舎3階 ☎0566(21)4885

□ 刈谷署管内の労働災害発生状況(労働者死傷病報告書受付状況)

概況:



<平成29年中に発生した労働災害の発生件数>

(2月末時点)

業種	今月件数	累計	対前年増減数	業種	今月件数	累計	対前年増減数
製造業計	3	198 (2)	-4 +1	建設業計	1	34 (2)	+1
食料品		46	+23 -1	土木		4	-1
繊維		4	+2	建築	1	25 (2)	-3 +2
木材・木製品		2		その他		5	+3
製紙・印刷		6	-1	交通・運輸業		61	-2
化学		19 (1)	+4 +1	陸上貨物業		8 (1)	+4 +1
窯業・土石		9	-12	港湾荷役業			
鉄鋼・非鉄		12 (1)	-10 +1	商業	2	67	+5 -1
金属製品	1	35	-6	接客・娯楽業		24	+6
一般機械		10	-6	清掃業	2	24 (2)	+10 +2
電気機械		3	-1				
輸送用機械	2	41	-1	上記以外	2	60	+7 -1
その他製造		11	+4	合計	10	476 (7)	+26 +3

※ 本統計は、平成30年2月末までに受け付けた労働者死傷病報告(休業4日以上)の件数を集計したものです。

※ ()内は死亡者数を内数で表しています。

コメント

12次防では、「働くことで生命が脅かされたり、健康が損なわれるようなことは、あってはならない」との認識の下、「誰もが安心して健康に働くことができる社会」を目指してまいりました。しかしながら、全産業における災害発生件数は、大幅に増加した昨年の455件を上回り、12次防期間中最悪の結果となり、死亡災害においても、過去10年間の中で最も多い7名もの尊い命が失われました。

労働災害は長期的には減少してきているものの、ここ数年その動きは鈍化し、増加するに至っています。「安全第一」が提唱されてから、一世紀余りが経過しましたが、真の「安全第一」を定着させるための、更なる取組を実行する時期にきています。百年に一度の大転換期に、変えなければならないのは一人ひとりの意識です。経営トップのリーダーシップの下、すべての関係者が共通認識を持ち、「働き方改革」を推進し、「安全文化」、「健康文化」を構築して、誰もが安心して健康に働くことができる碧海地域にしていきたいと思います。

□ 今月のピックアップ

☆ あとわずか！『無期転換ルール』が平成30年4月に本格的にはじまります。

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)に転換できること、これが「無期転換ルール」です。その多くが平成30年4月1日以降に効力が発生いたしますので、早急な対応が必要です。

詳細は、こちら <http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト



☆ 2月と3月は刈谷労働基準監督署の「36協定届出促進キャンペーン期間」です。

36協定を届け出ずに法定労働時間(原則として、1日8時間、週40時間)を超えて残業を行わせた場合には、法違反となります。36協定の有効期限は過ぎていませんか？また、刈谷労働基準監督署に届け出ていますか？労使間で36協定を適正に締結し、届け出てはじめて時間外労働、休日労働ができることとなるので、有効期限が切れるまでに次の36協定を締結して、届け出るようにしましょう。

詳しい内容は、右上のQRコードからもご覧いただけます。

刈谷署 36協定



☆ 「労働条件通知書」を交付しましょう。

労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他労働条件を書面などで明示しなければなりません(労働基準法第15条第1項)。就業場所や労働時間、賃金、退職などの労働条件がはっきりと明示されていないがゆえに、理解の食い違いなどから労使間でのトラブルになることがあります。トラブルを未然に防ぐためにも、労働条件通知書を交付しましょう。「労働条件に関する総合情報サイト」では様々な情報を提供しています。

詳細は、こちら <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

確かめよう 労働条件



(裏面あり)

36協定の締結・届出のポイント③

★ 時間外労働または休日労働をさせようとする場合には**36協定**が必要です!

労働基準法では、1日及び1週の労働時間並びに休日日数を定めていますが、同法第36条の規定により、**時間外労働・休日労働に関する協定(いわゆる「36(サブロク)協定」)**を締結し、**労働基準監督署**に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働が認められています。

☑ **36協定は「使用者」と「労働者の代表」とが締結します。**

36協定を締結する際に、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者**との間で締結することが必要です。

☑ **労働者の過半数で組織する労働組合がない場合**

労働者の過半数を代表する者を選出する必要があり、その者は次のいずれにも該当するものでなければなりません。

☑ **監督又は管理の地位にある者でないこと**

☞ 部長、工場長、支店長などで管理監督者に該当する方は、労働者の信任が得られていても、過半数を代表する者にはなりません。

☑ **労使協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること**

☞ 選出手続きは投票、挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでも構いませんが、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続きがとられていることが必要です。また、選出に当たっては、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続きに参加できるようにしましょう。

☞ 会社の特定の労働者を指名するなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、その36協定は無効です。

☞ 社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者にした場合、その人は36協定を締結するために選出された訳ではありませんので、協定は無効です。この場合は改めて36協定の締結当事者となることの

☑ **36協定は届出が必要です。**

事業場を管轄する労働基準監督署長に36協定を届け出なければ、時間外労働・休日労働を行わせることはできません。忘れずに届け出ましょう。

☑ **36協定には有効期間があります。**

協定には有効期間の定めをしなければなりません。36協定については、定期的に見直しを行う必要があると考えられることから、**有効期間は1年間とすることが望ましい**です。上記にもあるように、所轄の労働基準監督署長に36協定を届け出てはじめて時間外労働、休日労働ができることとなるので、**有効期限が切れるまでに**次の協定を締結して、届け出るようにしましょう。

☑ **36協定は周知も必要です。**

36協定は、就業規則やその他各種の労使協定と同様に、常時各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、**労働者に周知する必要があります**。(労働基準法第106条)

★ **36協定は締結・届出したら、終わりではなく、その遵守も必要です。**

労働時間を適正に把握し、36協定で定めた**延長時間を遵守**することは当然です。そして、長時間にわたる過重な労働による健康障害を防止する観点からも、労使が一丸となって、**長時間労働の削減**に向けて取り組みましょう。**長時間労働の是正**は、**働き方改革**への第一歩です。

36協定の締結、刈谷労働基準監督署への届出はもうお済みですか？