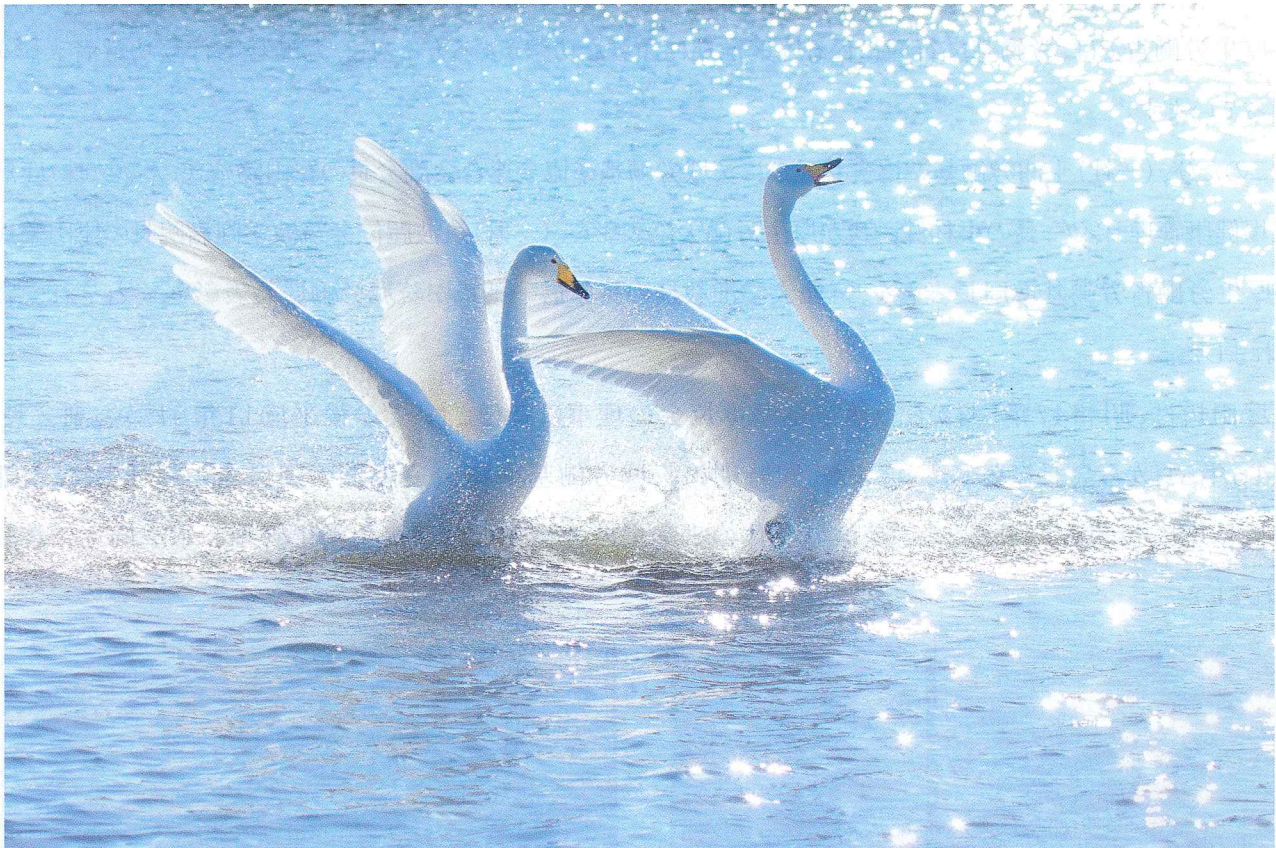


# いばらき労働基準

発行所 一般社団法人 茨城労働基準協会連合会  
 水戸市桜川 2-2-35 茨城県産業会館内  
 ☎029-225-8881  
<http://www.roukiren-ibaraki.or.jp>  
 発行人 橋本篤弘  
 制作 茨城弘報(株)  
 定価 一部 120円  
 (会員の購読料は会費の中に含む)

MARCH 2019  
 VOL.608

3



白鳥の湖(水戸市大塚池)

写真提供者：水戸市 萩谷 廣和 氏

## ●2019 3月号 CONTENTS●

労働基準行政功労者表彰について……………2  
 「パートタイム労働法」は、「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります! ……4  
 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いや育児休業、介護休業の  
 申出・取得等を理由とした不利益取扱いは禁止されています! ……6  
 自社の一般事業主行動計画を定期的に点検しましょう! ……7  
 改正労働基準法による  
 限度時間を超える36協定届の記載例(特別条項) ……8  
 一括有期事業を開始する際の事務手続きの一部が不要になります! ……10  
 茨城産業保健総合支援センターからのお知らせ ……11

4月から技能講習修了証が1枚のカードに統合……………12  
 「酸素欠乏危険作業(第2種)特別教育」開催のご案内…13  
 「有機溶剤作業主任者能力向上教育」のご案内……………13  
 労働者死傷病報告の様式が改正されました……………14  
 厚生労働省の「若者雇用促進総合サイト」に  
 職場情報を登録しませんか?…15  
 県内の労働災害発生状況速報……………15  
 死亡災害発生状況……………15  
 講習会のご案内……………16

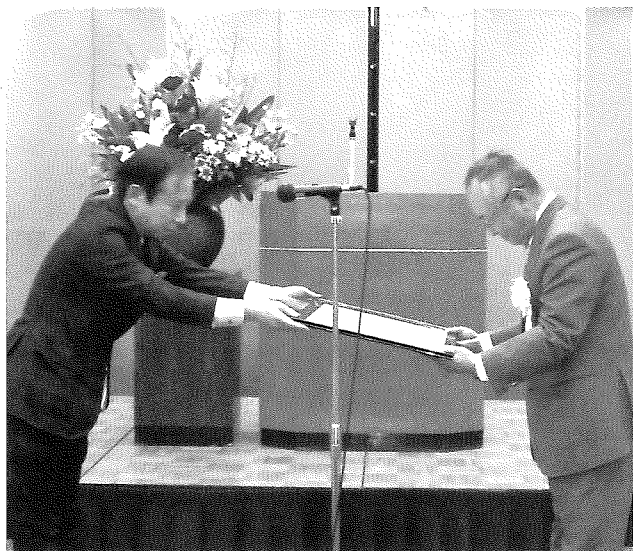


# 労働基準行政功労者 表彰について ～平成30年度～

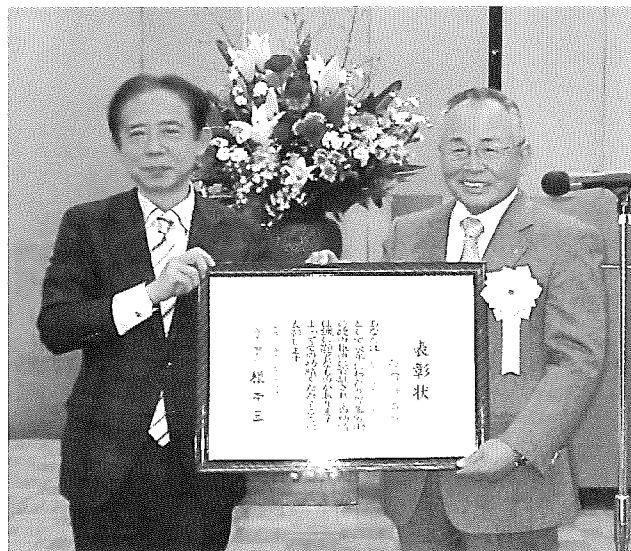
厚生労働省では、労働基準行政に係る施策推進に顕著な功績がある方に対し、労働基準行政功労者表彰を行っています。

このたび、(一社)土浦労働基準協会会長並びに茨城労働基準協会連合会副会長の塚田陽威氏、AGC(株)鹿島工場健康管理センター長のこばやし けんいち小林健一氏が厚生労働大臣表彰を、(一財)筑波麗仁会筑波学園病院長のはらだ しげる原田繁氏が厚生労働省労働基準局長表彰を、筑波大学准教授のささはら しんいちろう笹原信一郎氏が茨城労働局長表彰を、それぞれ受賞されました。

塚田氏は、昭和47年5月から土浦労働基準協会の理事に就任され、その後平成11年5月から副会長、同16年5月から会長に就任され、また、同時期に茨城労働基準協会連合会の副会長に就任され、土浦労働基準監督署管内のみならず茨城県全体の事業場の労務管理及び安全衛生管理の水準向上に貢献されました。



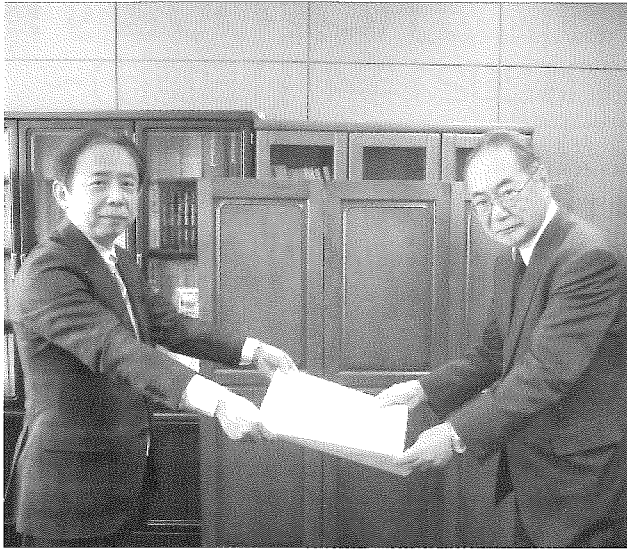
塚田陽威氏(右)に福元局長(左)が表彰状を伝達



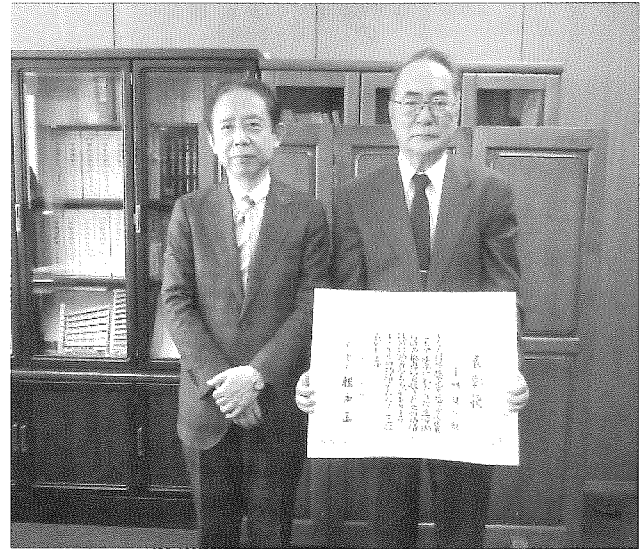
福元局長(左) 塚田陽威氏(右)

小林氏は、平成8年8月に労災協力医として、同13年4月からは茨城労働局地方労災医員として、鹿行及び県南地区における各労働基準監督署の労災保険請求に係る意見書作成依頼等に積極的に対応され、さらに、行政訴訟

事件及び労災保険審査請求事件に係る意見書作成依頼等に積極的に対応されるなど、専門的な見地から労災補償行政に貢献されました。



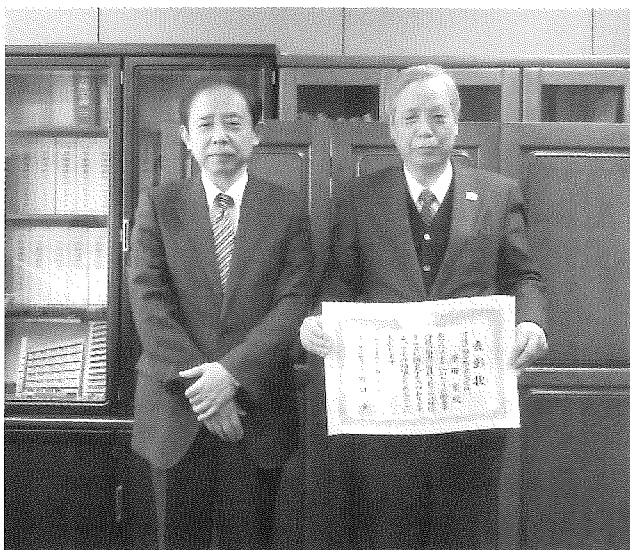
小林健一氏(右)に福元局長(左)が表彰状を伝達



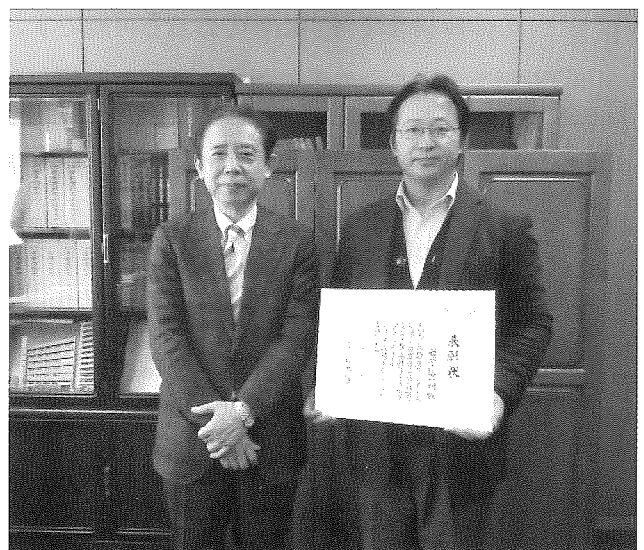
福元局長(左) 小林健一氏(右)

原田氏は、平成13年4月から茨城労働局地方労災医員として、県南地区における各労働基準監督署の労災保険請求に係る意見書作成依頼等に積極的に対応され、さらに、行政訴訟事件及び労災保険審査請求事件に係る意見書作成依頼等に積極的に対応されるなど、専門的な見地から労災補償行政に貢献されました。

笹原氏は、平成21年2月から茨城労働局地方労災医員として、精神障害の労災請求事案に係る精神障害専門部会や意見書作成依頼及び労働基準監督署からの精神障害事案に係る相談等に積極的に対応され、専門的な見地から労災補償行政に貢献されました。



福元局長(左) 原田繁氏(右)



福元局長(左) 笹原信一朗氏(右)

# 「パートタイム労働法」は、 「パートタイム・有期雇用労働法」に変わります！ ～2020年4月1日施行(中小企業は2021年4月1日施行)～

平成30年7月6日に公布されたパートタイム労働法(改正後の法律の略称は「パートタイム・有期雇用労働法」)の改正法にかかる省令、指針が、平成30年12月28日に策定されました。

まずは、自社の状況が改正法の内容に沿ったものか社内制度の点検を行い、制度の改定の必要があれば、お早目にお取り組みいただきますようお願いいたします。

## I. 改正のポイント

### 1. 不合理な待遇差の禁止

- 「均衡待遇規定」について、個々の待遇(基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など)ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化
- 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、原則となる考え方及び具体例を示した「**同一労働同一賃金ガイドライン**」\*1の策定

\*1 「**同一労働同一賃金ガイドライン**」については、厚生労働省ホームページにてご確認ください。  
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>)

### 2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の**待遇差の内容**\*2・**理由**\*3等を**説明する義務**を創設
  - 説明方法は、短時間労働者・有期雇用労働者がその内容を理解することができるよう、資料(就業規則や賃金表など)を活用し、口頭により説明することが基本となりますが、説明すべき事項を全て記載した短時間労働者・有期雇用労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合には、その資料を交付する等の方法も可能です。
- 説明を求めた労働者に対する**不利益取扱い禁止**規定を創設

\*2 「**待遇差の内容**」とは、具体的には以下の事項となります。

- ①比較対象となる正社員との間で、待遇の決定基準(賃金表など)に違いがあるかどうか
- ②比較対象となる正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の待遇の個別具体的な内容または待遇の決定基準(賃金表など)

\*3 「**待遇差の理由**」とは、比較対象となる正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の「①職務の内容」「②職務の内容・配置の変更の範囲」「③その他の事情(成果、能力、経験など)」のうち、個々の待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものに基づいて、待遇差を設けている理由の説明が必要となります。

### 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き(行政ADR)の整備

- 「均衡待遇」や「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

## II. パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順

### 1 労働者の雇用形態の確認

法の対象となる「短時間労働者」や「有期雇用労働者」の有無を確認します。

### 2 待遇の状況を確認

短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金(賞与・手当を含む)や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうかを確認します。書き出して整理してみると、分かりやすいです。

### 3 待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認

なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。

### 4 待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」ことを説明できるよう整理

短時間労働者・有期雇用労働者から説明を求められた場合、事業主は、「①労働者の待遇の決定に際して考慮した事項」「②正社員との待遇差の内容やその理由」について説明することが必要となります(短時間労働者にかかる①の説明義務は、現行法においても義務化されています)。

短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるよう整理しましょう。労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくと便利です。

### 5 「法違反」が疑われる状況からの早期の脱却を目指す

短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが「不合理ではない」と言いがたい場合は、改善に向けて検討を始めましょう。

また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することもよいでしょう。

### 6 改善計画を立てて取組

改善の必要がある場合は、労働者の意見も聴取しつつ、改正法施行までに計画的にお取組みください。

#### ○ご注意ください

- ・正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を目的として、労使で合意することなく正社員の待遇を引き下げることは望ましくありません。
- ・正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められます。

お取組みに当たっては、「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」もご活用ください。

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>)

#### <問い合わせ先>

パートタイム・有期雇用労働法に関しては

**茨城労働局雇用環境・均等室……………TEL 029-277-8295**

具体的な労務管理の手法に関しては

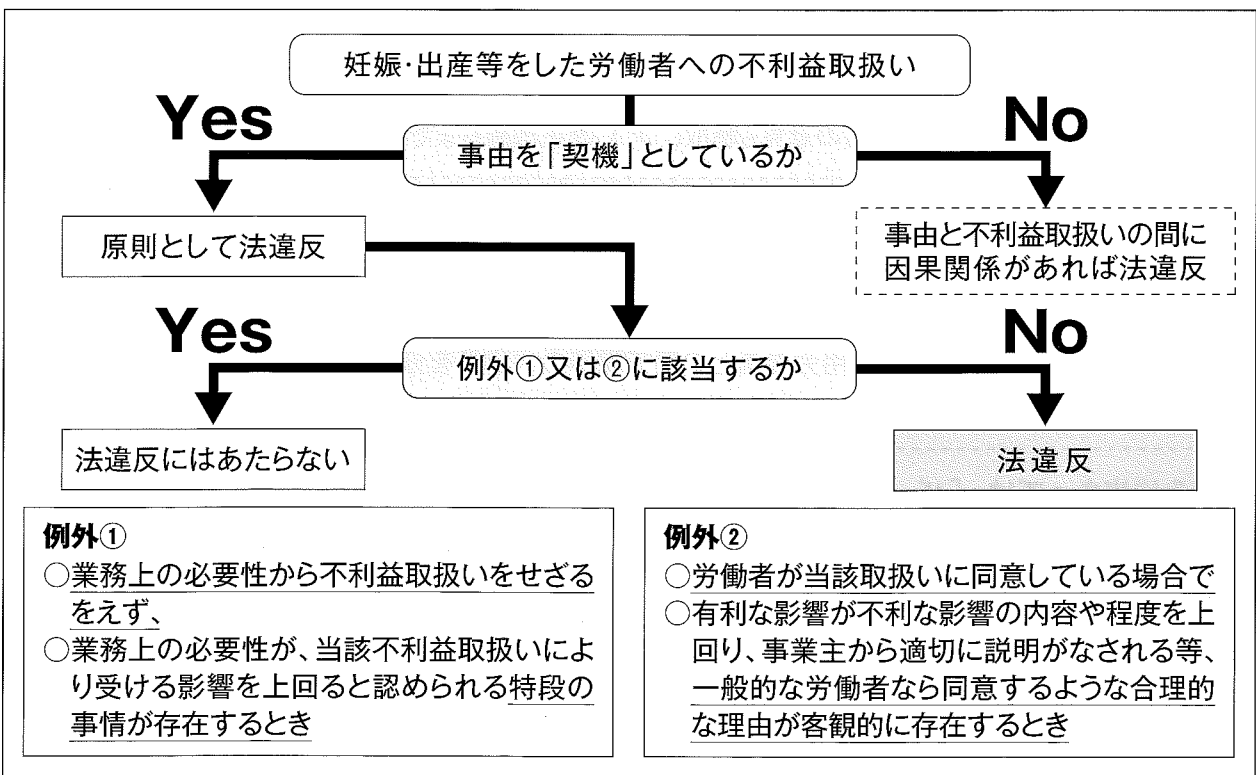
**茨城働き方改革推進支援センター…TEL 0120-971-728**

# 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いや育児休業、介護休業の申出・取得等を理由とした不利益取扱いは禁止されています！

「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」では、妊娠・出産、育児休業、介護休業等(以下「妊娠・出産等」)を理由として不利益取扱いを行うことを禁止しています。特に、妊娠中又は産後1年以内に解雇することは、事業主が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り無効としています。

以下のような事由を理由として	以下のように取扱うことは禁止 ※
<p><b>妊娠中・産後の女性労働者の</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠、出産</li> <li>・妊婦検診などの母性健康管理措置</li> <li>・産前・産後休業</li> <li>・つわりなどで仕事ができない、労働能率が低下</li> <li>・育児時間 等</li> </ul> <p><b>子どもを持つ又は家族を介護する労働者の</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業、介護休業</li> <li>・短時間勤務</li> <li>・子の看護休暇、介護休暇</li> <li>・時間外労働、深夜業をしない 等</li> </ul>	<p><b>不利益取扱いの例</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・解雇、雇い止め</li> <li>・契約更新回数の引き下げ</li> <li>・退職や契約内容変更の強要</li> <li>・降格</li> <li>・減給</li> <li>・賞与等における不利益な算定</li> <li>・不利益な配置変更</li> <li>・不利益な自宅待機命令</li> <li>・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う</li> <li>・就業環境を害する行為</li> </ul>

※ 妊娠・出産等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、下記例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。また、原則として、妊娠・出産等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断しますが、事由終了後1年を超えている場合であっても、対象となる場合があります。





# 自社の一般事業主行動計画を定期的に点検しましょう!

～期間終了前に次期行動計画の策定・変更をお願いします～

## <一般事業主行動計画(以下、行動計画)について>

行動計画には、「次世代育成支援対策推進法(以下、次世代法)に基づく行動計画」と「女性活躍推進法に基づく行動計画」の2種類があります。

## <法で規定されている義務企業の基準>





下表のとおり、次世代法においては常時雇用する労働者数※101人以上の企業、女性活躍推進法においては常時雇用する労働者数301人以上の企業は、行動計画の策定、周知、公表、届出(以下、策定等)が義務となっています。また、義務企業規模を下回る企業においても、行動計画を策定し、運用することが望ましいことから、行動計画の策定等が努力義務とされています。そのため、自社が義務企業規模を下回る場合であっても、積極的に行動計画の策定等をお願いします。

## <計画策定後の取組/計画期間の終了日が近づいてきたら…>

行動計画の策定後においては、目標達成に向けて計画に記載した対策を実施しましょう。また、自社の行動計画の内容(目標達成の進捗、対策の取組状況等)を定期的に点検し、必要に応じて見直しをしましょう。

計画期間終了日の1ヶ月前を目安に、次期計画の策定、又は現行計画の期間変更を行い、周知・公表の後、「策定・変更届」にて都道府県労働局雇用環境・均等室あてに届け出ましょう。

※正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、①期間の定めなく雇用されている者、あるいは②一定の期間を定めて雇用されていて、過去1年以上引き続き雇用されている、又は雇い入れ時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

法律名	次世代法	女性活躍推進法
目的	仕事と子育ての両立を図るためや、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備のため	女性が職業生活において、その希望に応じて十分にその個性と能力を発揮し活躍できる環境の整備のため
義務企業規模	常時雇用する労働者 101人以上	常時雇用する労働者 301人以上
義務事項	①行動計画の策定 ②社内周知・外部への公表 ③策定届の届出	①状況把握、課題分析→行動計画の策定 ②社内周知、外部への公表(自社の女性の活躍に関する情報の公表含む) ③策定届の届出
認定制度 認定マーク	くるみん認定・プラチナくるみん認定 	えるぼし認定(3段階で評価) <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>&lt;1段階目&gt;</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>&lt;2段階目&gt;</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>&lt;3段階目&gt;</p>  </div> </div>
公表サイト	両立支援のひろば	女性の活躍推進企業データベース

## 行動計画の詳細について(HP:ホームページ)

- 次世代法…厚生労働省HP右上検索エンジンにて、「一般事業主行動計画」と検索>一番上に表示される「一般事業主行動計画策定・届出等について」をクリック。
- 女性活躍推進法…厚生労働省HP右上検索エンジンにて、「女性活躍推進法特集ページ」と検索>一番上に表示される「女性活躍推進法特集ページ」をクリック。

お問い合わせは、茨城労働局雇用環境・均等室 相談・指導部門(029-277-8295)まで

# 改正労働基準法による限度時間を超える36協定届の記載例(特別条項)

## (様式第9号の2(第16条第1項関係))

- ◆有効期間の始期を2019年4月1日以降とする36協定(中小企業に係る協定を除く)について、臨時的に限度時間を超えて労働させる場合(特別条項付き)には、この様式第9号の2による届出が必要です。
- ◆中小企業に係る時間外労働協定は、2020年4月1日から新労働基準法第36条が適用になり、それまでの期間は従前のおりです。

- ◆様式第9号の2は
  - ・限度時間内の時間外労働についての届出書(1枚目)と、
  - ・限度時間を超える時間外労働についての届出書(2枚目)の2枚の記載が必要です。
- ◆(任意)の欄は、記載しなくても構いません。

### 1枚目 (表面)

様式第9号の2(第16条第1項関係)

時間外労働に関する協定届  
休日労働

労働保険番号: □□□□□□□□□□□□□□□□  
法人番号: □□□□□□□□□□□□□□□□

事業の種類: 金属製品製造業  
事業の名称: ○○金属工業株式会社 ○○工場  
事業の所在地(電話番号): (〒○○○-○○○○) ○○市○○町1-2-3 (電話番号:○○○-○○○-○○○)

協定の有効期間: ○○○○年4月1日から1年間

時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定労働時間(1日)(任意)	延長することができる時間数					
					1日	1ヶ月(①については45時間まで、②については42時間まで)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	起算日(年月日)	起算日(年月日)	起算日(年月日)
① 下記②に該当しない労働者	受注の集中	設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
	臨時的受注、納期変更	機械組立	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
	棚卸	購買	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
	② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者									

休日労働

休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定休日(任意)	労働させることができる法定休日の日数	
					労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
	受注の集中	設計	10人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30
	臨時的受注、納期変更	機械組立	20人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。  
(チェックボックスに要チェック)

対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

事業場(工場、支店、営業所等)ごとに協定してください。

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

労働保険番号・法人番号を記載してください。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。



2枚目 (表面)

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間(月45時間又は42時間・年360時間又は320時間)を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるように努めてください。

時間外労働 休日労働 に関する協定届 (特別条項)

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

突発的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限り。)			
			延長することができる時間数		限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数		限度時間を超えて労働させる場合の割増賃金率	延長することができる時間数		
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超えて労働に係る割増賃金率 (任意)
突発的な仕様変更、新システムの導入	設計	10人	6時間	6.5時間	6回	90時間	100時間	35%	700時間	820時間	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	20人	6時間	6.5時間	6回	90時間	100時間	35%	600時間	720時間	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	10人	6時間	6.5時間	4回	80時間	90時間	35%	500時間	620時間	35%
限度時間を超えて労働させる場合における手続			労働者代表者に対する事前申し入れ								
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			(該当する番号) ①、③、⑩ (具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催								
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)											
協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日			協定の当事者である労働組合の名称 (事業場の労働者の過半数で組織する労働組合) 又は労働者の過半数を代表する者の職名氏名 検査課主任 山田花子 協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の選出方法 (投票による選挙) 職名氏名 工場長 田中太郎 ○○○○年 3月 15日 ○○ 労働基準監督署長殿								

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

限度時間を超えて労働させる場合における手続について定めてください。

限度時間を超えた労働者に対し、裏面(略)の記載心得1(9)①~⑩の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてください。

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、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とき」「業務上やむを得ないとき」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。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間(月45時間又は42時間)を超えて労働させる回数(6回以内)を定めてください。年6回以内に限りです。

限度時間(月45時間又は42時間)を超えて労働させる場合、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限りです。なお、この時間数を満たしていても、2~6か月平均で月80時間を超えてはいけません。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間(年360時間又は320時間)を超えて労働させる1年の時間外労働(休日労働は含みません)の時間数を定めてください。年720時間以内に限りです。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください。

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。



押印も必要です。

ご不明な点は茨城労働局監督課または最寄りの労働基準監督署へ

一括有期事業を行う事業主の皆さまへ

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。

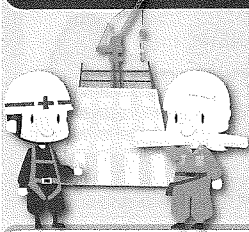
**<ご注意>**

- ▶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る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1億8,000万円未満(建設の事業)又は素材見込生産量1,000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。

詳しくは最寄りの都道府県労働局にお問い合わせください。  **厚生労働省**

# 茨城産業保健総合支援センターからのお知らせ

建設業の元方事業者の方へ! イキイキした現場環境づくりを応援します!!  
**職場環境改善計画助成金 (建設現場コース)**



**【概要】** 建設業の元方事業者が、建設現場でストレスチェック実施後の集団分析結果を踏まえ、メンタルヘルス対策促進員による助言・支援に基づき職場環境の改善を実施した場合に、費用の助成を受けることができる制度です。



**【助成対象等】**

**助成対象**  
 建設現場(※1)において、ストレスチェック(※2)実施後の集団分析結果を踏まえ、メンタルヘルス対策促進員の助言・支援を受け、職場環境改善計画を作成し、改善を実施した場合に、**元方事業者が負担した機器・設備購入(リースやレンタルを含む。)費用**

**助成額 (上限額)**  
 1建設現場当たり税込み50,000円が上限となります。(購入の場合は単価50,000円以内のもの、リースやレンタルの場合は50,000円以内のものは実費額、50,000円以上のは50,000円が上限) (※3)

- (※1) 労働者数が常時50人以上の建設現場です。
- (※2) 労働安全衛生法第66条の10で規定する「心理的な負担の程度を把握するための検査」またはこの検査に準じて労働者の氏名を問わず無記名方式で実施する検査です。

- (※3) 助成は「建設現場」単位で、将来にわたり1回限りです。(ただし、同一年度中に同一県内の建設会社に対する助成の支給は最大2回となります。)

**50,000円(税込)の範囲であれば、複数の機器・設備が助成対象となります。**

詳細は労働者健康安全機構のホームページでご確認ください。

## <産業保健セミナーの予定(3月、4月開催分)>

当センターでは、産業保健に関係する全ての方を対象に、専門的かつ実践的能力の向上を目的として、産業保健セミナーを開催しています。受講料は無料です。セミナーの概要等詳細についてはホームページをご覧ください。

日程	セミナーテーマ	講師	開催場所	対象
3月13日(水) 13:30-15:30	これからはじめる職場環境改善～活動をスムーズにスタートさせるために～ 【日医認定】	田村清俊先生、齊藤治男先生 (メンタルヘルス対策促進員、産業カウンセラー、社会保険労務士)	ワークヒル土浦研修室2	人事労務担当者、衛生管理者、事業主等
3月14日(木) 18:00-20:00	改正労働安全衛生法と産業医の係り方 【日医認定】	中谷敦先生 (産業保健相談員、(株)日立製作所水戸健康管理センタ長)	日立シビックセンター501会議室	産業医、産業看護職、人事労務担当者、衛生管理者、事業主等
3月19日(火) 18:30-20:30	産業保健活動に伴う個人情報管理 【日医認定】	松井玄考先生 (産業保健相談員、労働衛生コンサルタント、社会保険労務士、元和歌山労働局長)	ワークヒル土浦会議室	産業医、産業看護職、人事労務担当者、衛生管理者、事業主等
3月20日(水) 18:30-20:30	じん肺健康診断について～診断書の書き方を中心に～【日医認定】	猪又崇志先生、木村清延先生、岸本卓巳先生 (北海道中央労災病院第4内科部長、北海道中央労災病院名誉院長、アスベスト疾患研究・研修センター所長)	中央ビル8F展示場	産業医、産業看護職、衛生管理者、人事労務担当者、事業主等
4月17日(水) 18:00-20:00	(仮)騒音性難聴について～その病態、鑑別方法、労災認定に焦点をあてて～ 【日医認定】	和田哲郎先生 (産業医、産業看護職、衛生管理者、健康管理担当者、事業主等)	水戸FFセンタービル11階会議室	産業医、産業看護職、衛生管理者、健康管理担当者、事業主等
4月26日(金) 18:30-20:30	職業性がんの多発事例から見えてくる化学物質管理の原因と対策～事業場の職場巡視等における注意点～【日医認定】	片倉薫先生 (労働衛生コンサルタント、薬剤師、元製薬会社勤務、衛生管理者)	ワークヒル土浦会議室	産業医、産業看護職、衛生管理者、健康管理担当者、事業主等



# 技能講習を受講される皆様へ 4月から技能講習修了証が1枚のカードに統合

平成31年4月から茨城労働基準協会連合会発行の技能講習修了証は、1枚のカードに統合できるようになります。

2月号において、お知らせいたしました、新修了証が右記の形式となりますので、改めてお知らせするものです。

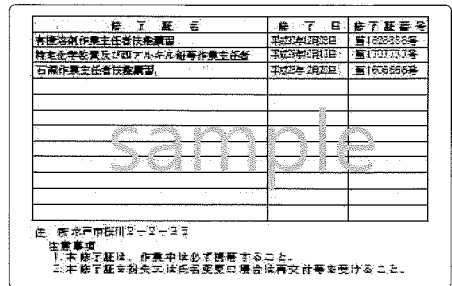
4月以降、技能講習を受講される方でこれまでの修了証を新しい修了証と統合を希望する方は、技能講習の初日に、所有している技能講習修了証(茨城労働基準協会連合会発行の技能講習修了証に限る)及び技能講習修了証預り書(連合会ホームページからダウンロード)を提出して下さい。

なお、講習初日に旧修了証を提出されなかった方、旧修了証を紛失された方は統合できませんので、これまでの修了証の統合を希望される方は、後日、再交付の手続き(有料2,100円、ホームページから再交付申込書をダウンロード)をお願いします。

※統合できるのは、茨城労働基準協会連合会発行の技能講習修了証のみです。



オモテ面



ウラ面

## Q & A

**Q1 茨城労働基準協会連合会発行の修了証を複数持っています。修了証を統合化してもらいたいのですがどうすればよいですか？**

**A** 上記の新様式以外の修了証(旧修了証)をお持ちの方で、平成31年4月以降に茨城労働基準協会連合会で新たな技能講習を受講される場合には、修了証交付時に統合化することができます。この場合、講習初日にお持ちの修了証と技能講習修了証預り書を提出していただきます。(統合化費用は必要ありません)  
新たな講習受講の無い方で統合化をご希望される場合は、再交付申請(有料)により統合化することができます。上記新様式の修了証をお持ちの場合は、新たな修了証交付時に自動的に統合化されます。  
いずれの場合も、発行済みの修了証は回収させていただきます。

**Q2 技能講習修了証をなぜ提出しなければならないのですか？**

**A** 平成8年2月7日付け基発第53号「技能講習修了証の統合の取扱いについて」により、「追加した統合修了証を交付するときには、既交付の修了証を回収すること」と定められており、前に交付した修了証は統合するときに回収をしなければなりませんので、既交付の修了証の提出をお願いします。

**Q3 技能講習修了証預り書とは何ですか？**

**A** 旧修了証を回収する際のトラブルを防止するために、受講者は「技能講習修了証預り書」に受講番号・氏名を記入して、併せて該当する修了証名に○印を付けて、講習初日、旧修了証と一緒に預り書を提出して下さい。提出時に受付済印を押して預り書をお返しします。  
なお、旧修了証については、新修了証との統合を希望しない方は、旧修了証の提出は不要です。

## 「酸素欠乏危険作業(第2種)特別教育」開催のご案内

酸素欠乏症又は硫化水素中毒にかかるおそれのある場所における作業(第2種酸素欠乏危険作業)に係る業務に労働者を就かせるときは、当該労働者に対し、法定の特別教育を行わなければならないとされております。(労働安全衛生法第59条第3項、労働安全衛生規則第36条第26号、酸素欠乏症等防止規則第12条第2項)

つきましては、今般、当連合会において、前記労働者を対象に下記により標記の特別教育を実施することといたしましたので、貴事業場における当該作業の安全衛生の確保を図る観点から、関係者の方々の受講参加にご配慮いただきたくご案内申し上げます。

1. 講習日時：平成31年4月8日(月) 開始時刻 午前9時00分 終了時刻 午後3時35分頃
2. 講習会場：(一社)茨城労働基準協会連合会 中央安全衛生教育センター  
(水戸市渋井町堺橋263の1 国道51号谷田町交差点北側 駐車場有り)
3. 定員：100名
4. 受講料等：1名につき 8,700円【受講料 7,404円(税込)、テキスト代 1,296円(税込)】
5. 研修内容：

講習科目	講習時間
酸素欠乏等の発生の原因	1時間
酸素欠乏症等の症状	1時間
空気呼吸器等の使用の方法	1時間
事故の場合の退避及び救急処生の方法	1時間
その他酸素欠乏症等の防止に関し必要な事項	1時間30分

6. 申込先：(一社)茨城労働基準協会連合会 電話 029-225-8881  
〒310-0801 水戸市桜川2丁目2の35 茨城県産業会館14階

## 「有機溶剤作業主任者能力向上教育」のご案内

平成26年8月25日厚生労働省令第101号にて、「有機溶剤中毒予防規則」の改正が行われ、特別有機溶剤(業務)については、有機溶剤作業主任者技能講習を修了したもから特定化学物質作業主任者を選任することとなったところでありますが、関係法令等の改正状況に即応した労働災害の防止のための知識等を付与しその能力の向上を図り、以って事業場における安全衛生水準の向上を目指す観点より、労働安全衛生法第19条の2および能力向上教育指針別表19により有機溶剤作業主任者に対する標記の能力向上教育を下記により実施することになりました。

ついては、今般、当連合会において、上記の趣旨を踏まえ、標記の能力向上教育を下記により実施することになりましたので、貴事業場における有機溶剤作業主任者の方々の受講参加にご配慮いただきたくご案内申し上げます。

1. 講習日時：平成31年4月19日(金) 開始時刻 午前9時00分 終了時刻 午後5時20分頃
2. 講習会場：(一社)茨城労働基準協会連合会 中央安全衛生教育センター  
(水戸市渋井町堺橋263の1 国道51号谷田町交差点北側 駐車場有り)
3. 定員：60名
4. 受講料等：1名につき 14,500円【受講料 12,340円(税込)、テキスト代 2,160円(税込)】
5. 申込先：(一社)茨城労働基準協会連合会 電話 029-225-8881  
〒310-0801 水戸市桜川2丁目2の35 茨城県産業会館14階

# 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

見本

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

見本

在留カード

★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)

### ★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





～ 新規卒者募集・求人の申込みをお考えの、事業主の皆さまへ ～

## 厚生労働省の「若者雇用促進総合サイト」に職場情報を登録しませんか？

ハローワークでは、2019年度(2020年3月)の卒業・修了予定者(大学、短期大学、高等専門学校、専修学校等)を対象とする求人公開日を4月1日～としています。また、求人の受理は2月1日より行っています。

厚生労働省の「若者雇用促進総合サイト」は、学生たちが就職活動を行う際に役立つ情報をまとめたポータルサイトです。本サイトに職場情報等を登録・開示することで、より多くの学生等に自社をPRすることができ、学生等の応募の増加につながることが考えられます。この機会にぜひ、本サイトをご活用ください。

サイトに職場情報を登録・公開する <b>4つのメリット</b>	自社の職場情報を無料でPR	新卒者の応募意欲向上	早期離職を防ぎ定着率向上	情報の見える化で信用力アップ
------------------------------------	---------------	------------	--------------	----------------

※詳細については「若者雇用促進総合サイト」で検索してください。 [若者雇用促進総合サイト](#)

## 県内の労働災害発生状況速報 (平成31年1月末現在)

業種別		平成30年		前年同期	
計		( 24 )	3,018	( 19 )	2,814
製造業		( 3 )	870	( 2 )	811
建設業		( 1 )	7	( 1 )	5
内訳	土木	( 10 )	323	( 8 )	371
	建築	( 5 )	73	( 4 )	96
	その他	( 2 )	149	( 3 )	174
運輸・交通業		( 3 )	101	( 1 )	101
貨物取扱業		( 4 )	386	( 3 )	387
農林業		( 1 )	38	( 1 )	34
畜産業		( 0 )	46	( 1 )	40
水産業		( 0 )	128	( 2 )	118
商業		( 3 )	403	( 0 )	361
その他		( 2 )	817	( 1 )	687

(注) ( )内は、死亡者で内数

### 平成30年死亡災害発生状況

追加分

発生月 時間帯	職 種 年 齢 経 験 年 数	事業の種類	事故の型		災 害 の 概 要
			起 因 物		
11月 12～13時	ゴミ収集員 50歳代 30年	その他の清掃・ と畜業	墜落・転落	トラック	2tトラックの荷台上で、積荷のシート掛け作業を終え、地上に降りようとしたところ、転落し死亡した。
12月 15～16時	作業員 30歳代 6ヶ月	その他の金属 製品製造業	火災	その他の装置、設備	石油ストーブの近くで椅子に座り、洗浄作業中、椅子に敷いていた座布団がストーブに接触し、衣服に燃え移り、火傷(Ⅲ度)を負った。約40日後に死亡した。
12月 8～9時	運転者 40歳代 8年	一般貨物 自動車運送業	墜落・転落	トラック	トラックの荷台上で玉掛作業中、他の労働者が運転する移動式クレーンのつり荷が接触し、荷台から墜落し負傷した。約1ヶ月半後に死亡した。

### 平成31年死亡災害発生状況

1月発生分

発生月 時間帯	職 種 年 齢 経 験 年 数	事業の種類	事故の型		災 害 の 概 要
			起 因 物		
1月 4～5時	貨物自動車運転者 60歳代 4年	一般貨物 自動車運送業	交通事故	トラック	4tトラックを運転中、対向車線にはみ出し、10tトラックに衝突し死亡した。

# 講習会のご案内 (31年3月中旬~4月)

講習の種類		
開催日	開催場所	申込先
<b>技能講習</b>		
<b>酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者</b>		
4/9~10・11・12	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
4/15~16・17	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
<b>有機溶剤作業主任者</b>		
4/9~10	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
<b>乾燥設備作業主任者</b>		
4/16~18	日立商工会議所会館 (日立市)	日立協会
<b>ガス溶接</b>		
4/19~20	ワークヒル土浦 (土浦市)	土浦協会
<b>玉掛け</b>		
3/18~19・20	中央安全衛生教育センター (水戸市)	水戸協会
4/4~5・6	日立商工会議所会館 (日立市)	日立協会
4/18~19・20	常陸太田市商工会館 (常陸太田市)	太田協会
<b>フォークリフト運転(学科)</b>		
4/2	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
4/3	日立商工会議所会館 (日立市)	日立協会
4/4	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会・水戸協会
4/4	(一社)龍ヶ崎労働基準協会 (龍ヶ崎市)	龍ヶ崎協会
4/6	NC東日本コンクリート工業(株) (筑西市)	筑西協会
4/6	平成館 (古河市)	古河協会
4/8	ポリテクセンター茨城 (常総市)	常総協会
4/9	ワークヒル土浦 (土浦市)	土浦協会
<b>小型移動式クレーン運転</b>		
4/3~4・7	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
4/24~25・26	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
<b>特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者</b>		
4/24~25	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
<b>特別教育・その他の講習</b>		
<b>研削と石の取替え等の業務(自由研削)</b>		
4/20	平成館 (古河市)	古河協会
<b>アーク溶接等の業務</b>		
3/15~16	ワークヒル土浦 (土浦市)	土浦協会
<b>電気取扱業務(低圧)</b>		
4/16	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
<b>クレーン運転の業務(5トン未満)</b>		
4/19~20	日立商工会議所会館 (日立市)	日立協会

4/22,23・24	(一社)龍ヶ崎労働基準協会 (龍ヶ崎市)	龍ヶ崎協会
<b>酸素欠乏危険作業(第2種)</b>		
4/8	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
<b>有機溶剤作業主任者能力向上教育</b>		
4/19	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
<b>職長教育</b>		
3/19~20	ポリテクセンター茨城 (常総市)	常総協会
4/11~12	中央安全衛生教育センター (水戸市)	水戸協会
4/11~12	ワークヒル土浦 (土浦市)	土浦協会
4/17~18	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
<b>職長・安全衛生責任者教育</b>		
4/18~19	(一社)龍ヶ崎労働基準協会 (龍ヶ崎市)	龍ヶ崎協会
4/20~21	平成館 (古河市)	古河協会
<b>安全衛生推進者講習</b>		
4/25~26	ワークヒル土浦 (土浦市)	土浦協会
<b>安全管理者選任時研修</b>		
4/22~23	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
<b>局所排気装置等の定期自主検査者講習</b>		
3/18~20	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
<b>新入社員安全衛生教育</b>		
4/4~5	ポリテクセンター茨城 (常総市)	常総協会
4/11・12	(一社)龍ヶ崎労働基準協会 (龍ヶ崎市)	龍ヶ崎協会
4/24	中央安全衛生教育センター (水戸市)	水戸協会
<b>フルハーネス型墜落制止用器具特別教育</b>		
4/10	常陸太田市商工会館 (常陸太田市)	太田協会
4/13	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
4/20	平成館 (古河市)	古河協会
4/23	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会

◎詳細については、申込先の協会にお問い合わせ下さい。

連合会	☎ 029-225-8881	FAX.029-227-4507
水戸	☎ 029-233-6622	FAX.029-233-6626
日立	☎ 0294-23-3431	FAX.0294-23-3461
土浦	☎ 029-824-0324	FAX.029-824-0325
筑西	☎ 0296-24-2796	FAX.0296-24-9303
古河	☎ 0280-31-4176	FAX.0280-32-6116
太田	☎ 0294-72-3489	FAX.0294-73-2716
常総	☎ 0297-22-0949	FAX.0297-22-3537
龍ヶ崎	☎ 0297-62-7923	FAX.0297-64-1498
鹿島	☎ 0299-83-8440	FAX.0299-83-8478