

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)

AUGUST 2020
VOL.625

8



千光花(渡良瀬遊水地)

写真提供者：日立市 藤田 秀男 氏

●2020 8月号 CONTENTS●

化学物質取扱業務従事者に係る 特殊健康診断の項目を見直しました…2	令和2年度前期障害者就職面接会中止のお知らせ…13
両立支援等助成金等のご案内…4	改正労働基準法Q&A…13
個別労働紛争について…6	令和2年上半期 県内の労働災害発生状況…14
『改正女性活躍推進法』が施行されています…7	令和2年度全国労働衛生週間準備打合せ会 開催中止のお知らせ…15
新しい働き方・休み方が始まっています…8	茨城県産業安全衛生大会について…15
第34回全国作業環境測定・評価推進運動…9	県内の労働災害発生状況速報…15
令和2年度 副業・兼業労働者の健康確保支援事業について…10	令和2年死亡災害発生状況…15
労働保険の年度更新手続等はお済みですか…11	講習会のご案内…16
2020年4月から特定法人について電子申請が義務化されました…12	

化学物質取扱い事業者の皆様、健康診断機関・医療機関の皆様へ

化学物質取扱業務従事者に係る 特殊健康診断の項目を見直しました (令和2年7月1日施行)

労働安全衛生法及び関係法令に基づき、事業者には、一定の有害業務に従事する労働者に対し、特殊健康診断を行うことが義務付けられています。

特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等が制定されてから40年以上が経過し、その間、医学的知見の進歩、化学物質の使用状況の変化、労働災害の発生状況など、化学物質による健康障害に関する事情が変化しています。

このため、今回、国内外の研究文献等の医学的知見に基づき、化学物質取扱業務従事者に係る特殊健康診断の項目を全面的に見直しました。

それぞれの物質について、健康診断を適切に実施していただくようお願いします。

改正のポイント

1 尿路系に腫瘍のできる化学物質の特殊健診項目の見直し(特化則関係)

尿路系に腫瘍のできる化学物質(11物質)について、同様の障害を引き起こすとされ、最新の医学的知見を踏まえて設定されたオルトトリジンと整合させました。

対象物質 ベンジジン及びその塩、ベーターナフチルアミン及びその塩、4-アミノジフェニル及びその塩、4-ニトロジフェニル及びその塩、ジクロロベンジジン及びその塩、アルファナフチルアミン及びその塩、オルトトリジン及びその塩、ジアニジン及びその塩、オーラミン、パラジメチルアミノアソベンゼン、マゼンタ

2 特別有機溶剤の特殊健診項目の見直し(特化則関係)

特別有機溶剤(9物質)について、発がんリスクや物質の特性に応じて、項目を見直しました。

対象物質 トリクロロエチレン、四塩化炭素、1,2-ジクロロエタン、テトラクロロエチレン、スチレン、クロロホルム、1,4-ジオキサン、1,1,2,2-テトラクロロエタン、メチルイソブチルケトン

3 カドミウム及びその塩の特殊健診項目の見直し(特化則関係)

新たに得られたヒトに対して肺がんを引き起こす可能性があるという知見への対応や、腎機能障害の早期発見のため、項目を見直しました。



4 肝機能検査の見直し(特化則関係)

オーラミン等11物質については、職業ばく露による肝機能障害リスクの報告がないことから、「尿中ウロビリノーゲン検査」等の肝機能検査を必須項目から外しました。

対象物質 オーラミン、シアン化カリウム、シアン化水素、シアン化ナトリウム、弗化水素、硫酸ジメチル、塩素化ビフェニル等、オルトーフタロジニトリル、ニトログリコール、パラニトロクロルベンゼン、ペンタクロフェノール(別名PCP)又はそのナトリウム塩(下線は、二次健康診断において医師判断で肝機能検査を実施する物質)

5 赤血球系の血液検査の例示の見直し(特化則関係)

近年、臨床の現場で全血比重検査があまり使われていないため、赤血球系の血液検査の例示から、全血比重検査を削除しました(6物質)。

対象物質 ニトログリコール、ベンゼン等、塩素化ビフェニル等、オルトーフタロジニトリル、パラニトロクロルベンゼン、弗化水素

6 有機溶剤の特殊健診項目の見直し(有機則関係)

有機溶剤について、医師が必要と認めた場合に「腎機能検査」を実施できることとなっていること、また、必須項目の中に他に労働者の有機溶剤ばく露状況等を確認できる項目があり、健康障害のスクリーニングが可能であることから、必須項目から「尿中の蛋白の有無の検査」を外しました。

7 四アルキル鉛の特殊健診項目の見直し(四鉛則関係)

最新の医学的知見や取扱量の減少等を踏まえ、鉛と同様、長期的なばく露による健康障害の予防とすることとし、鉛則の項目と整合させ、実施時期を「3月以内ごとに1回」から「6月以内ごとに1回」に見直しました。

8 作業条件の簡易な調査の追加(有機則、鉛則、四鉛則、特化則関係)

労働者の化学物質へのばく露状況を確認するため、必須項目に「作業条件の簡易な調査」を追加しました。

9 尿路系に腫瘍のできる化学物質の健康管理手帳制度における健診項目の見直し(安衛則関係)

上記1の11物質のうち、健康管理手帳制度の対象であるベンジジン等3物質について、健康管理手帳制度における健診項目もオルトトルイジンの項目と整合させました。

対象物質 ベンジジン及びその塩、ペーターナフチルアミン及びその塩、ジアニジン及びその塩

※健康管理手帳制度とは、がんその他の重度の健康障害を生ずるおそれのある業務に従事していた労働者に、国が健康管理手帳を交付して、無償で健康診断を受けられるようにする制度。

【問合せ先】 厚生労働省茨城労働局労働基準部健康安全課 電話 029-224-6215
詳しくは、厚生労働省ホームページ「安全衛生関係リーフレット等一覧」を御覧ください。
なお、アドレスは、<https://www.mhlw.go.jp/content/000636235.pdf>です。

両立支援等助成金等のご案内

支給額の＜ ＞内は、生産性要件(次ページ参照)を満たす場合の助成額です。

1. 出生時両立支援コース

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、かつ、男性労働者に子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得させた事業主及び育児目的休暇を導入し男性労働者に利用させた事業主に対して助成

①育児休業 1人目の育休取得

中小企業 57万円〈72万円〉 中小企業以外 28.5万円〈36万円〉

*2人目以降の支給額は、取得日数等により額が異なります。

*個別面談等育児休業の取得を後押しする取り組みをした場合、加算あり

*1企業あたり1年度10人まで支給

②育児目的休暇

中小企業 28.5万円〈36万円〉 中小企業以外 14.25万円〈18万円〉

*1企業1回まで支給

2. 介護離職防止支援コース

①②「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組み、利用者が生じた中小企業事業主、又は仕事と介護との両立に資する制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に対して助成

③新型コロナウイルス感染症への対応として、育児・介護休業法に基づく介護休業とは別に介護のための有給の休暇制度を設け、利用者が生じた中小企業事業主に対して助成

①介護休業

【休業取得時】 28.5万円〈36万円〉

【職場復帰時】 28.5万円〈36万円〉

②介護両立支援制度 28.5万円〈36万円〉

*それぞれ、1企業あたり1年度5人まで支給

③新型コロナウイルス感染症対応特例

労働者1人あたり

・休暇取得日数が合計5日以上10日未満 20万円

・休暇取得日数が合計10日以上 35万円

*1企業あたり5人まで支給

3. 育児休業等支援コース

①②「育休復帰支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組んだ中小企業事業主に対して助成

③育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業取得者を原職復帰させた中小企業事業主に対して助成

④育児休業から復帰後の労働者を支援するため、法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入し、労働者に利用させた中小企業事業主に対して支給

①育休取得時 28.5万円〈36万円〉 ②職場復帰時 28.5万円〈36万円〉

*業務代替労働者への職場支援等の取り組みをした場合、加算あり

*1企業あたり無期雇用者1人、有期雇用労働者1人の計2人まで支給

③代替要員確保時 47.5万円〈60万円〉

*育児休業取得者が有期雇用労働者の場合、9.5万円〈12万円〉加算

*1企業あたり1年度10人まで支給(5年間)

④職場復帰後支援

【子の看護休暇制度】

・制度導入時 28.5万円〈36万円〉

・制度利用時 取得した休暇時間に
1,000円〈1,200円〉を乗じた額

【保育サービス費用補助制度】

・制度導入時 28.5万円〈36万円〉

・制度利用時 事業主が負担した費用の3分の2の額

*制度導入時の助成は、1企業あたり1回まで支給

*制度利用時の助成は1企業1年度あたり「子の看護休暇制度」は200時間〈240時間〉、「保育サービス費用補助制度」は20万円〈24万円〉まで支給

4. 再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤または転居を伴う転職を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職できる再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に対して助成

【再雇用者1人目】

中小企業 38万円〈48万円〉
中小企業以外 28.5万円〈36万円〉

【再雇用者2～5人目】

中小企業 28.5万円〈36万円〉
中小企業以外 19万円〈24万円〉

*上記の額を継続雇用6か月後、1年後の2回に分けて半額ずつ支給

5. 女性活躍加速化コース

常時雇用する労働者が300人以下の中小企業事業主が、女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」「取組目標」を盛り込んだ行動計画を策定して、目標を達成した場合に助成

1企業1回限り

・数値目標達成時 47.5万円〈60万円〉

6. 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による 休暇取得支援コース 及び 母性健康管理措置による休暇取得支援助成金

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、年次有給休暇とは別に、医師等の指導により休業が必要とされた妊娠中の労働者が取得できる有給(年次有給休暇の賃金相当額の6割以上)の休暇制度を整備し、利用させた事業主に対して助成

労働者1人あたり

休暇取得日数が合計5日以上20日未満 25万円
以降20日ごとに15万円加算(上限額100万円)

*1事業所あたり20人まで支給

【生産性要件とは?】

助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が

- ・その3年度前(*1)に比べて6%伸びている または
- ・その3年度前(*1)に比べて1%以上(6%未満)伸びている(*2)

場合に、助成の割増等がされる制度です。

ただし、「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。

*1 3年度前の初日に雇用保険適用事業主であることが必要です。また、会計期間の変更などにより、会計年度が1年未満の期間がある場合は、当該期間を除いて3年度前に遡って算定を行います。

*2 この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていることが必要です。

○上記以外にも詳細な要件が定められています。また、申請総額が予算額を超過した場合等は、予算の範囲内において支給します。

○詳細や支給申請については、茨城労働局雇用環境・均等室(TEL 029-277-8294)まで。

個別労働紛争
について

個別労働紛争に関する相談内容は 8年連続で『いじめ・嫌がらせ』がトップ

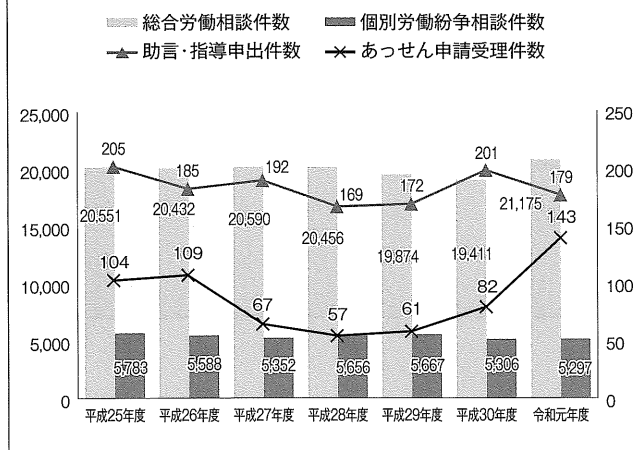
～令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況(茨城労働局集計)～

茨城労働局 雇用環境・均等室

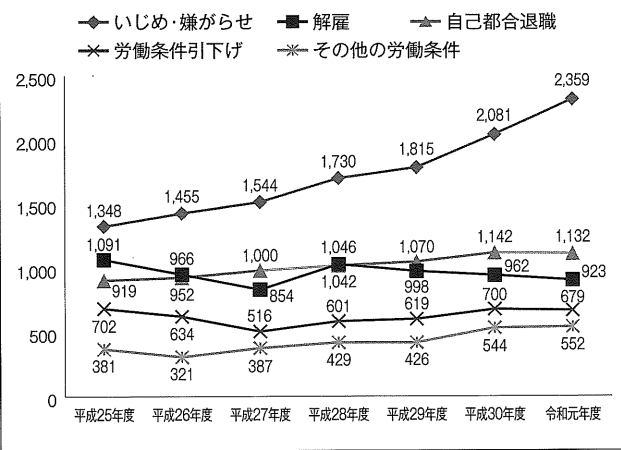
茨城労働局では、個別労働紛争の未然防止と円滑な解決促進を図るため、労働局及び労働基準監督署内の総合労働相談コーナーにおいて、労働関係法令、判例等の情報提供や個別の労働相談に対応するほか、紛争当事者からの申出に基づき紛争の相手方に紛争解決に向けた話し合いの促進を促す助言・指導、紛争当事者間の話し合いを公平・中立な労働問題の専門家(弁護士等)が仲介することにより紛争解決を図るあっせんを実施しています。

令和元年度には21,175件(前年度比+1,764件、+9.1%)の総合労働相談が寄せられましたが、このうち労働者と使用者の間で生じた個別労働紛争に関する相談件数は、5,297件(前年度比-9件、-0.2%)となりました(第1図参照)。相談内容別では「いじめ・嫌がらせ(いわゆる「パワー・ハラスメント」を含む)」が2,359件で前年度より13.4%増加し、8年連続でトップとなりました(第2図参照)。助言・指導受付件数は179件で、あっせん申請受理件数は143件でした(内訳は、第3図、第4図参照)。

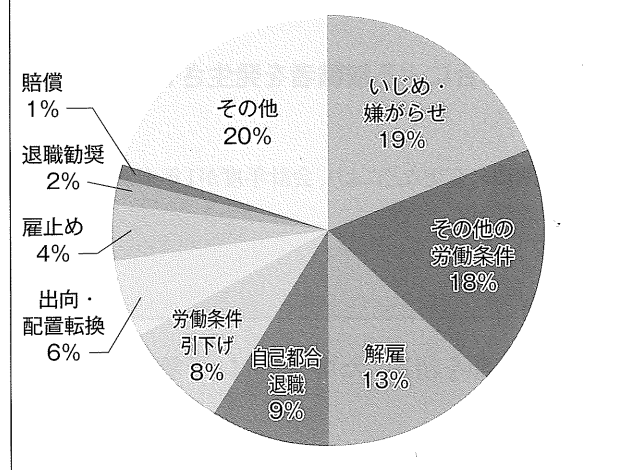
第1図 個別労働紛争解決制度の施行状況



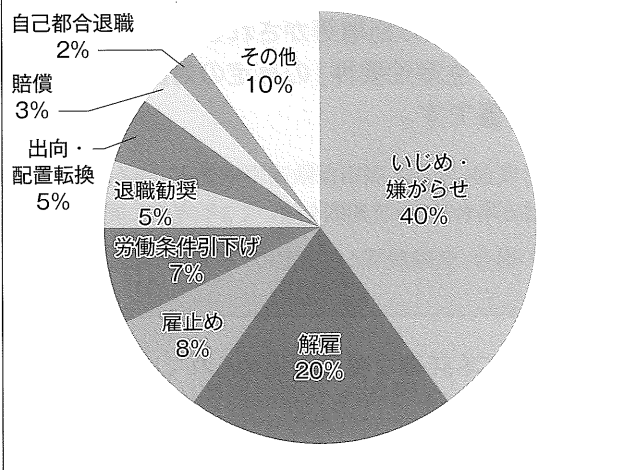
第2図 個別労働紛争に係る主な相談内容の動向(件)



第3図 令和元年度助言・指導申出内容の内訳



第4図 令和元年度あっせん申請内容の内訳



常時雇用する労働者が301人以上の事業主の皆さまへ『改正女性活躍推進法』が施行されています～

改正点1

一般事業主行動計画に、数値目標を「2つ以上」定める必要があります！

- ▶ 令和2年4月1日以降が始期となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定届を、茨城労働局まで届ける必要があります。
- ▶ 令和2年6月1日以降は、女性の活躍推進に関する情報公表についても、公表の仕方が変わります。詳細は【改正点2】をご覧ください。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・男女別の配置の状況(区) ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区) ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) ・管理職に占める女性労働者の割合 ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異(区) ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派) ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) ・男女の賃金の差異(区) 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異(区) ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区) ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度(育児休業を除く)の利用実績(区) ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況 ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派) ・有給休暇取得率(区) <p>(※) 令和2年4月1日以降、状況把握の際には、管理職を含む全労働者の労働時間を把握する必要がありますので、ご注意ください。</p>

- ※上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、下線は基礎項目(必ず把握すべき項目)です。
- ※「(区)」の表示のある項目:状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。
- ※「(派)」の表示のある項目:労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行う必要があります。
- 状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

改正点2

女性の活躍推進に関する情報公表の改正内容について (令和2年6月1日施行)

- ▶ 令和2年6月1日以降は、常時雇用する労働者301人以上の事業主は、女性の活躍推進に関する情報公表についても、以下の①と②の区分から、それぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表する必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率(区) ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) ・有給休暇取得率 ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

- ※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。
- ※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行う必要があります。
- 併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。
- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要 ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

◆ 改正法解説動画のページが開設されました! ◆

解説動画URL https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/mov_taisaku

【問い合わせ先】茨城労働局 雇用環境・均等室 ☎029-277-8295

ぜひ活用下さい!

動画QRコードはこちらです!



新しい働き方・休み方を実践するために 年次有給休暇を上手に活用しましょう

●時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

年次有給休暇の時間単位での付与に関する労使協定(例)

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

(対象者)

第1条 すべての労働者を対象とする。

(日数の上限)

第2条 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は5日以内とする。

(1日分の年次有給休暇に相当する時間単位年休)

第3条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1日の年次有給休暇に相当する時間数を8時間とする。

(取得単位)

第4条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1時間単位で取得するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 総務部長 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

●年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。

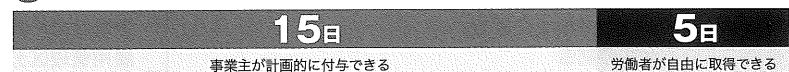
この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者



例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者



○前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

2) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用

注) 就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

第34回(令和2年度)全国作業環境測定・評価推進運動

作業環境測定で 得られる安心 社会の信頼

実施期間 令和2年9月1日~30日(準備期間 令和2年6月1日から8月31日)

近年、事業場に新たな原材料、化学物質等が早いテンポで導入され、働く方々の作業環境における危険・有害要因が複雑化、多様化しており、これらにかかるリスク管理の対応が求められています。

労働安全衛生法においても、事業者による自律的なリスク評価、リスク管理を推進する趣旨で平成18年に化学物質その他の危険・有害性等の調査の実施が事業者の努力義務として導入されました。平成28年6月からは、同法の改正により640の化学物質に係る作業のリスク評価の実施が事業者の義務付けられ、その後さらに対象物質数は増えて平成30年7月1日からは673物質となりました。

このような化学物質のリスク管理のための法令が充実を見る一方で、近年、印刷作業場における胆管がんの発生に続き、芳香族アミン化合物を使用する作業場で膀胱がんが多発するなど、労働者が安心して働ける作業環境の実現には、まだまだ課題が残されています。

「作業環境測定」及び「測定結果の評価」は、有機物質の作業場所の空気中における濃度を定量的に把握し、作業環境が働く方々に問題のないものであるか否かを判定し、作業環境の改善につなげるものであり、化学物質等を製造または取り扱う職場を中心に、「リスク評価、リスク管理」の中核を担うツールとなっております。

令和3年4月からは、一部の作業場の測定方法に個人サンプリングが加えられる予定です。作業態様に即して個人サンプリング法の効果的な活用についてもご理解をいただく必要があります。

公益社団法人日本作業環境測定協会は、「作業環境測定及びその結果評価」の適切な実施を推進することが、働く方々の健康障害を防止し、快適な職場の実現を図る基本であることから、これについて事業主を始め事業場関係者の皆様の認識を深めていただくため、厚生労働省の後援を得て昭和62年から毎年、「全国作業環境測定・評価推進運動」を行ってきました。

その第34回を迎える本年度は、行政及び関係者との連携のもとに、協会と会員作業環境測定機関・自社測定事業場及び作業環境測定士が先頭に立って、①事業場に対し法定作業環境測定の完全実施を促すこと、②作業環境測定が673物質にかかる作業のリスクアセスメントの有効な手法であることとの理解とリスクアセスメントの実践を促すこと、③令和3年4月の一部作業場における個人サンプリング法の適用に係る広報を行うこと、④国立大学法人及び私立大学等における作業環境管理の理解と実践を促進すること、に力点を置いて展開いたします。

令和2年度(公社)日本作業環境測定協会 北関東支部 茨城分会 会員名簿

令和2年5月1日現在

事業所名	所在地(茨城県)	電話番号
(株)MCエバテック つくば分析センター	〒300-0332 稲敷郡阿見町中央8-5-1	029-887-1017 FAX887-5381
(株)環境測定サービス	〒310-0905 水戸市石川4丁目3896-3	029-257-2601 FAX257-2602
(株)日立パワーソリューションズ	〒312-0034 ひたちなか市堀口832-2	029-276-5626 FAX276-1445
(株)環境科学研究所	〒319-1541 北茨城市磯原町磯原1564-4	0293-42-2694 FAX42-2625
日立アプライアンステクノサービス(株)	〒316-8502 日立市東多賀町1-1-1	0294-36-9610 FAX38-1711
(一財)茨城県薬剤師会 検査センター	〒310-0852 水戸市笠原町978-47	029-306-9086 FAX306-9076
(一社)茨城県環境管理協会	〒310-0836 水戸市元吉田町1736-20	029-248-7431 FAX240-1270
(株)環境研究センター	〒305-0857 つくば市羽成3-1	029-839-5501 FAX839-5527
日鉄テクノロジー(株) 鹿島事業所	〒314-0014 鹿嶋市光3番地	0299-84-2565 FAX84-2578
エア・ウォーター薬化(株) 環境分析センター	〒314-0014 鹿嶋市光3番地	0299-84-3615 FAX83-8080
(株)茨城テクノス	〒317-0065 日立市助川町3丁目1-1	0294-25-2110 FAX21-1495

令和2年度 副業・兼業労働者の健康確保支援事業について

独立行政法人労働者健康安全機構及び各都道府県産業保健総合支援センターでは、副業・兼業労働者及びその事業者を対象として、次のような支援事業を行ってまいります。

1. 健康管理に関する相談対応

(1) 副業・兼業をする労働者の健康管理に関する相談事業

副業・兼業労働者及びその事業者を対象として、副業・兼業をする労働者の健康管理について、メールまたは電話による相談に対応します。

(2) その他の相談対応

「こころの耳」において副業・兼業労働者に対するメンタルヘルス関連の相談に対応します。

2. 健康確保措置に関する支援

(1) 副業・兼業労働者に対して一般健康診断を実施した場合に実費の助成

対象事業場：全事業場

対象労働者：労働安全衛生法上健康診断の実施対象となっておらず、かつ、副業・兼業をしている40歳未満の労働者（「高齢者の医療の確保に関する法律」により特定健診の実施対象となっている場合を除く）

助成額：実費（1人につき10,000円まで）

※同一の事業主から複数の事業場分の申請があった場合は回数制限がかけることがあります。

全国统一ナビダイヤル 0570-783046

（受付時間：平日 9時～12時、13時～18時）

(2) 医師面接等（各地域産業保健センターで実施）

副業・兼業労働者の健康診断結果等の健康情報に基づく相談に対応します。また、対象労働者からの求めがあれば、医師の意見書を発行します。

(3) その他支援

- 職場のストレスセルフチェック

「こころの耳」に掲載：<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

- 健康管理ツール「マルチジョブ健康管理ツール」アプリ

厚生労働省HP内にダウンロードページへのリンク先、QRコードを掲載

：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>



独立行政法人 労働者健康安全機構

茨城産業保健総合支援センター

〒310-0021 水戸市南町3-4-10
水戸FFセンタービル 8階
TEL:029-300-1221 FAX:029-227-1335
ホームページ <https://ibarakis.johas.go.jp/>
E-mail : mito@ibarakis.johas.go.jp

労働保険の年度更新手続等はお済みですか

■ 8月末で申告期限となります

労働保険年度更新申告書等の用紙は、すでにお手元に届いていることと思います。

令和2年度の労働保険年度更新申告・納付期限は、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、8月31日まで延長されておりますが、その申告期限が迫ってまいりました。まだ手続きがお済みでない場合には、8月31日(申告期限)までに申告されますようお願いいたします。

申告書を作成するにあたってご不明な点等がございましたら、労働保険年度更新コールセンター(0120-560-710)までお問い合わせください。

■ 窓口にて申告の相談をされる方は

茨城労働局 または 各労働基準監督署の窓口にて申告書及び事業主印(法人の場合は代表者印)のほか、次の資料をご持参ください。

◎継続事業(建設事業、林業以外)

平成31年4月1日から令和2年3月31日までの保険料算定期間中に使用したすべての労働者に支払われた賃金額(支払義務が具体的に確定した賃金も含まれます。)が分かる資料(賃金集計表)

◎一括有期事業(建設事業、林業)

平成31年4月1日から令和2年3月31日までの期間に終了した工事に係る「工事台帳」、「工事請負契約書」、「伐採量・支払労務費明細書」等の資料

■ 留意点

- 令和2年4月1日から、高年齢労働者に係る雇用保険料免除がなくなり、すべての雇用保険被保険者について申告対象となります。
- 令和2年度における労災保険率及び雇用保険率は令和元年度と同率となります。

※今年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、電子申請または郵送を積極的に活用されるようご協力をお願いいたします。

労働保険の納付の猶予について

新型コロナウイルス感染症の影響により、事業にかかる収入に相当の減少があった事業主の方には、申請により、労働保険料等の納付を1年間猶予することができます。

納付猶予の対象となるのは、令和2年2月1日から令和3年2月1日までに納付期限が到来する労働保険料等になります。

■ 提出期限

納付猶予の申請をする際は、8月31日までに郵送または電子申請により「労働保険料等納付の猶予申請書(特例)」を提出してください。

納付猶予申請書は、厚生労働省 または 茨城労働局のホームページからダウンロードすることができます。

詳細については、厚生労働省 または 茨城労働局のホームページでご確認いただくか、茨城労働局 総務部 労働保険徴収室 (TEL 029-224-6213)までお問い合わせください。

厚生労働省ホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10647.html

2020年4月から特定の法人について 電子申請が義務化されました。

現在、政府全体で行政手続コスト（行政手続に要する事業者の作業時間）を削減するため、電子申請の利用促進を図っており、当該取組の一環として、特定の法人の事業所が社会保険・労働保険に関する一部の手続を行う場合には、必ず電子申請で行っていただくこととなりました。

特定の法人とは

- 資本金、出資金又は銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が1億円を超える法人
- 相互会社（保険業法）
- 投資法人（投資信託及び投資法人に関する法律）
- 特定目的会社（資産の流動化に関する法律）

一部の手続とは

健康保険 厚生年金保険

- 被保険者報酬月額算定基礎届
- 被保険者報酬月額変更届
- 被保険者賞与支払届

労働保険

- 継続事業（一括有期事業を含む。）を行う事業主が提出する以下の申告書
 - ・年度更新に関する申告書（概算保険料申告書、確定保険料申告書、一般拠出金申告書）
 - ・増加概算保険料申告書

雇用保険

- 被保険者資格取得届
- 被保険者資格喪失届
- 被保険者転勤届
- 高年齢雇用継続給付支給申請
- 育児休業給付支給申請

(注意事項)

- 1 2020年4月以降に開始される各特定の法人の事業年度から適用されます。
- 2 社会保険労務士や社会保険労務士法人が、対象となる特定の法人に代わって手続を行う場合も含まれます。
- 3 以下に該当する場合は、電子申請によらない方法により届出が可能です。
 - (1)電気通信回線の故障や災害などの理由により、電子申請が困難と認められる場合
 - (2)労働保険関係手続（保険料申告関係）については、労働保険事務組合に労働保険事務が委託されている場合、単独有期事業を行う場合、年度途中で保険関係が成立した事業において、保険関係が成立した日から50日以内に申告書を提出する場合。

◎詳細については、健康保険(協会けんぽ管掌の事業所に限る)・厚生年金保険に関する手続は年金事務所に、労働保険に関する手続は事業所の所在地を管轄する労働局に、雇用保険の被保険者に関する手続はハローワーク又は都道府県労働局雇用保険電子申請事務センターにお問い合わせください。

令和2年度前期障害者就職面接会 中止のお知らせ

毎年開催しております障害者就職面接会について、新型コロナウイルス感染拡大防止のため令和2年度前期(9月～10月)に開催する予定の就職面接会を中止することといたしました。

求人者、求職者の皆様にはご不便をおかけしますが、ご理解のほどよろしくお願い申し上げます。

また、令和2年度後期(1月～2月)に開催する予定の就職面接会については今後の状況を踏まえながら開催を検討してまいります。

障害をお持ちの方の求人、求職のご相談は最寄りのハローワークへお願いします。

県内各ハローワーク・茨城労働局

改正労働基準法 Q & A

有給休暇、5日を超える日数の時季指定

(労基法37条7項に基づく時季指定)

Q 使用者は、年次有給休暇の5日を超える日数について、時季指定をすることができですか。

A 労働者が、自ら指定して取得するという、本来の有給休暇の日数を一定留保するという観点から、使用者が、5日を超えて時季指定を行うということはありません。

また、使用者が時季指定を行うより前に、労働者自らが請求し、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、当該特定された日を重ねて時季指定することもできません。

なお、時季指定によらず、すでに5日以上の有給休暇が与えられている場合には、時季指定することは要しません。

有給休暇、時季指定したあとに労働者が別の日を取得したら

Q あらかじめ使用者が時季指定した5日の年次有給休暇日が到来する前に、労働者が自ら5日以上を取得した場合、当初指定した日に年次有給休暇を取得させなくても法違反にはなりませんか。

A いずれにしても、労働者は5日以上の有給休暇を取得したことになるので、当初時季指定した日に取得させなかったからといって、法違反になるということはありません。なお、この場合に、当初行った時季指定は、使用者、労働者間での特段の取り決めがない限り、当然に無効となるというものでもありません。

令和2年度上半期 県内の労働災害発生状況 ～死亡災害は減少、死傷災害は増加～

茨城労働局労働基準部健康安全課

茨城労働局は、令和2年上半期(1～6月)の労働災害発生状況を取りまとめました。

死亡災害の状況

労働災害による死亡者数は6人で、前年同期と比べて4人(-40.0%)の大幅な減少になりました。

業種別にみると前年6人と最多だった製造業が0人となり、建設業で2人(前年同期比+1人)、貨物取扱業、農業、畜産業、清掃業で各1人(同+1人)発生しました。

事故の型別では、はさまれ・巻き込まれ、交通事故で各2人、墜落・転落、激突されで各1人となっています。

死傷災害(休業4日以上)の状況

休業4以上の死傷者数は、全産業で1,187人となり、前年同期に比べて49人(+4.3%)の増加となりました。

業種別にみると製造業が324人(前年同期比-3.3%)と最も多く、次いで運輸交通業の162人(同+3.8%)、建設業の136人(同+11.5%)、小売業の132人(同+6.5%)の順に多く、他の13次防の重点業種では、社会福祉施設で76人(同+43.4%)と激増した一方、飲食店は28人(同-28.2%)の増加となりました。

事故の型別では、墜落・転落が268人(前年同期比+31.4%)、転倒が232人(同+12.6%)と増加した一方で、はさまれ・巻き込まれが174人(同-3.3%)、動作の反動が138件(同-15.3%)と減少しています。

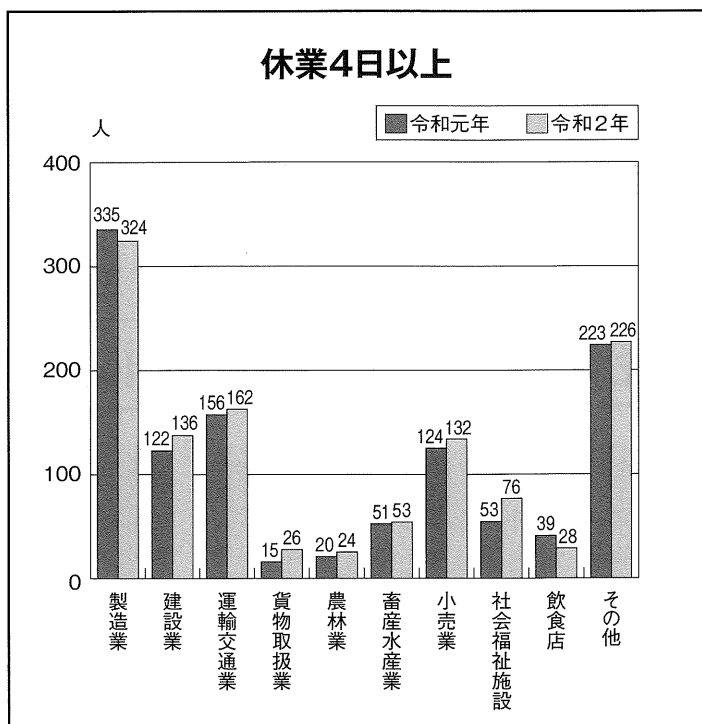
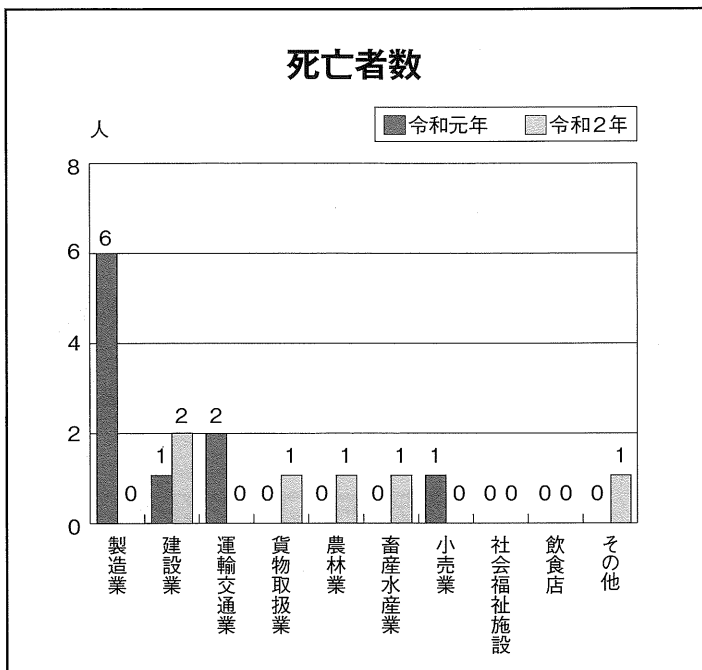
年齢別にみると、60歳以上の高齢労働者が324人(全体の27.3%)で前年に比して2ポイントの増加、50歳以上を含めると全体の50.4%を占める状況となっています。

今後に向けて

茨城労働局では、例年、安全週間や労働衛生週間を契機としたパトロールの実施などを通じ、安全衛生活動の総点検の実施を呼び掛けているところですが、大幅に増加している墜落・転落、転倒、高齢労働者の労働災害を防止するため、ホームページの活用や関係団体への文書要請、広報誌なども活用して労働災害防止対策の徹底を図ることとしています。

各事業場におかれましては、新型コロナウイルス

感染症(COVID-19)の感染拡大を予防する新しい生活様式の定着や、業種ごとに策定される感染拡大予防ガイドライン等の実践、特に「3密(密集、密接、密閉)」に十分配慮した種々の労働災害防止対策の取組をしていただくとともに、労働災害防止の基本である4S(整理・整頓・清潔・清掃)にも配慮し、引き続き適正な安全衛生管理をお願いします。



令和2年度全国労働衛生週間準備打合せ会 開催中止のお知らせ

全国労働衛生週間に向けて各地区労働基準協会が、県内各地域で9月に開催をしております「全国労働衛生週間準備打合せ会」は、新型コロナウイルス感染症の感染状況に鑑み、全ての地域で、本年度の開催を中止いたします。

なお、全国労働衛生週間実施要綱、衛生週間用品等の取り扱いにつきましては、各地区労働基準協会にお問い合わせ下さい。

茨城県産業安全衛生大会について ~今年度は表彰式のみ~

例年、全国産業安全衛生大会が開催される時期に、県内の関係者が一同に会して、茨城県産業安全衛生大会を開催しています。本年も、10月2日(金)に水戸市の「ザ・ヒロサワ・シティ会館」(茨城県立県民文化センター)で開催します。

例年は、安全衛生担当者以外の従業員や家族の皆様誰もが参加できる企画を設けて幅広い参加を呼び掛けています。

本年度は、新型コロナウイルスの感染状況を踏まえて、規模を縮小し関係者に限った表彰式のみを実施することといたします。

県内の労働災害発生状況速報 (令和2年6月末現在)

業 種 別		令 和 2 年	前 年 同 期
計		(6) 1,187	(10) 1,138
製 造 業		(0) 324	(6) 335
鉱 業		(0) 6	(0) 5
建 設 業		(2) 136	(1) 122
内 訳	土 木	(2) 36	(1) 23
	建 築	(0) 75	(0) 70
	そ の 他	(0) 25	(0) 29
運 輸 交 通 業		(0) 162	(2) 156
貨 物 取 扱 業		(1) 26	(0) 15
農 林 業		(1) 24	(0) 20
畜 産 水 産 業		(1) 53	(0) 51
商 業		(0) 168	(1) 163
そ の 他		(1) 288	(0) 271

(注) ()内は、死亡者で内数

令和2年死亡災害発生状況

6月発生分

発生月 時間帯	職 年 種 経 験 年 数 齢 数	事業の種類	事故の型	災 害 の 概 要
			起 因 物	
6月 13~14時	作業 70歳代 40年	畜産業	交通事故	フォークリフトのパレット上にゴムホースのドラムを載せて、町道の下り坂を走行していたところ、ブレーキが利かなくなり道路左側の斜面に衝突し、横転した。その際、運転していた被災者は道路に投げ出され、フォークリフトの下敷きになり死亡、同乗者も道路に投げ出されて負傷した。
			フォークリフト	

講習会のご案内(令和2年8月中旬~9月)

講習の種類		
開催日	開催場所	申込先
技能講習		
酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者		
8/18~19・21	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
9/23~24・10/1	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
有機溶剤作業主任者		
9/10~11	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
9/17~18	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
ガス溶接		
9/4~5	日立シビックセンターマーブル会議室 (日立市)	日立協会
玉掛け		
9/2~3・6	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
9/7~8・9・10	(一社)龍ヶ崎労働基準協会 (龍ヶ崎市)	龍ヶ崎協会
9/10~11・12	常陸太田市商工会館 (常陸太田市)	太田協会
9/11~12・14	中央安全衛生教育センター (水戸市)	水戸協会
9/25~26・27	NC東日本コンクリート工業(株) (筑西市)	筑西協会
プレス機械作業主任者		
9/14~15・16	ポリテクセンター茨城 (常総市) 常総・土浦・龍ヶ崎協会	
フォークリフト運転(学科)		
8/27	常陸太田市商工会館 (常陸太田市)	太田協会
9/1	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会・水戸協会
9/1	ワークヒル土浦 (土浦市)	土浦協会
9/1	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
9/2	(一社)龍ヶ崎労働基準協会 (龍ヶ崎市)	龍ヶ崎協会
9/5	NC東日本コンクリート工業(株) (筑西市)	筑西協会
9/10	日立シビックセンターマーブル会議室 (日立市)	日立協会
9/26	平成館 (古河市)	古河協会
小型移動式クレーン運転		
9/14~15・16・17	(一社)龍ヶ崎労働基準協会 (龍ヶ崎市) 龍ヶ崎・土浦・常総協会	
9/24~25・27	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者		
8/27~28	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
9/1~2	日立シビックセンターマーブル会議室 (日立市)	日立協会
9/7~8	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
9/24~25	平成館 (古河市)	古河・筑西協会
特別教育・その他の講習		
研削と石の取替え等の業務(自由研削)		
9/5	平成館 (古河市)	古河協会
9/16	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
9/17	常陸太田市商工会館 (常陸太田市)	太田協会
研削と石の取替え等の業務(機械研削)		
8/25	ポリテクセンター茨城 (常総市) 常総協会・龍ヶ崎協会	
電気取扱業務(低圧)		
9/9	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
9/18	日立シビックセンターマーブル会議室 (日立市)	日立協会

9/25~26	(一社)龍ヶ崎労働基準協会 (龍ヶ崎市) 龍ヶ崎・常総協会	
電気取扱業務(高圧)		
9/15~16	中央安全衛生教育センター (水戸市)	水戸協会
クレーン運転の業務(5トン未満)		
9/19~20	平成館 (古河市)	古河協会
9/28~29・30	(一社)龍ヶ崎労働基準協会 (龍ヶ崎市) 龍ヶ崎協会	
産業用ロボットの教示・検査等の業務		
8/22~23	平成館 (古河市)	古河協会
9/3~4	中央安全衛生教育センター (水戸市)	水戸協会
特定粉じん作業		
8/21	ワークヒル土浦 (土浦市) 土浦・常総・龍ヶ崎協会	
8/31	中央安全衛生教育センター (水戸市)	水戸協会
有機溶剤作業主任者能力向上教育		
9/28	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
職長教育		
8/25~26	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
8/26~27	ワークヒル土浦 (土浦市)	土浦協会
9/16~17	茨城県トラック協会県西地区研修会館 (筑西市)	筑西協会
9/17~18	鹿嶋勤労文化会館 (鹿嶋市)	鹿島協会
職長・安全衛生責任者教育		
9/29~30	日立商工会議所会館 (日立市)	日立協会
安全衛生推進者講習		
8/17~18	ポリテクセンター茨城 (常総市) 常総協会・龍ヶ崎協会	
8/27~28	日立商工会議所会館 (日立市)	日立協会
リスクアセスメント担当者研修(製造業等)		
9/23	茨城県トラック協会県西地区研修会館 (筑西市)	筑西協会
フルハーネス型墜落制止用器具特別教育		
9/10	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会
9/12	平成館 (古河市)	古河協会
9/18	ポリテクセンター茨城 (常総市) 常総・龍ヶ崎協会	
免許試験受験準備講習会(エックス線作業主任者)		
8/18~19	中央安全衛生教育センター (水戸市)	連合会

◎新型コロナウイルス感染症対策などにより予定が変わる場合がありますので、ご理解ご協力をお願いいたします。
詳細については、当連合会ホームページ、また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