



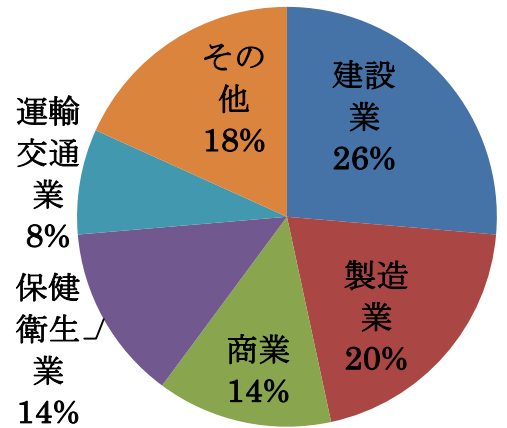
# せみね 監督署だより

発行 瀬峰労働基準監督署（栗原市瀬峰下田 50-8，電話 0228-38-3131）

## 平成 29 年の労働災害発生状況の概要

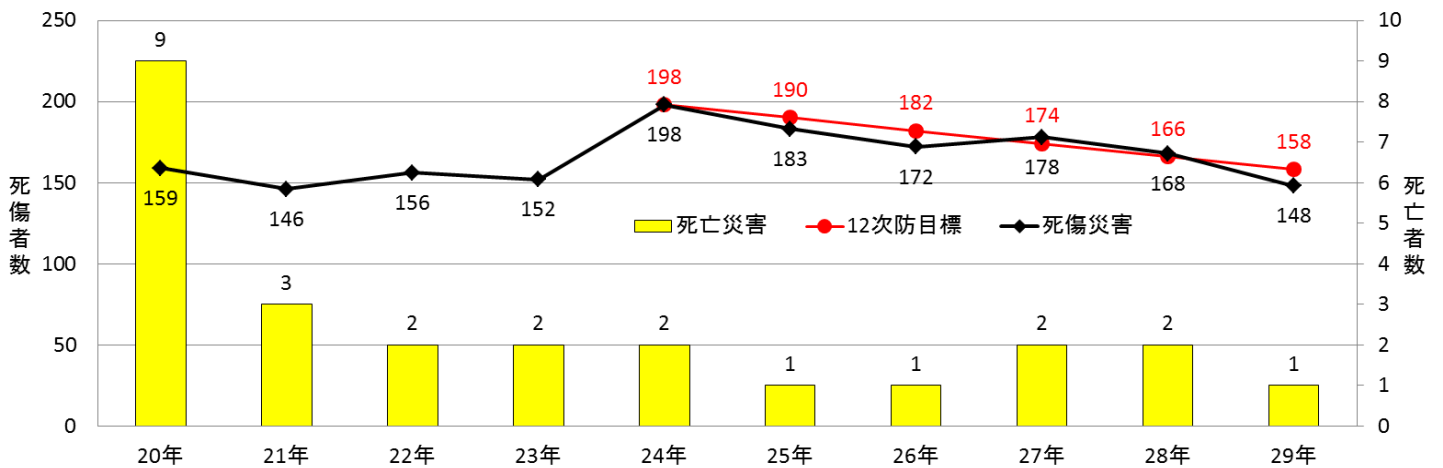
平成 29 年 1 月～12 月の管内の労働災害による休業 4 日以上  
の死傷者数は 3 月末までの届出で 148 名となり、前年に  
比べ 20 名（11.9%）減少しました。主な業種別では建設業  
が最も多く 39 名（26.4%）、次いで製造業が 30 名（20.3%）、  
商業と保健衛生業がそれぞれ 20 名（13.5%）となっています。  
前年と比べると製造業で 7 名、建設業で 2 名、保健衛  
生業で 5 名それぞれ減少しましたが、商業では逆に 2 名増  
加しています。また、平成 25 年から 29 年までの 5 年間を  
計画期間とする第 12 次労働災害防止計画（第 12 次防）で  
は、死傷者数を平成 24 年比 20%以上の減少となる 158 名以  
下とすることを目標としていましたが、減少者数は目標を  
10 名上回りました。これもひとえに管内事業場及び関係団  
体の皆様方のご努力の賜であり感謝を申し上げます。

平成29年労働災害の主な業種別割合



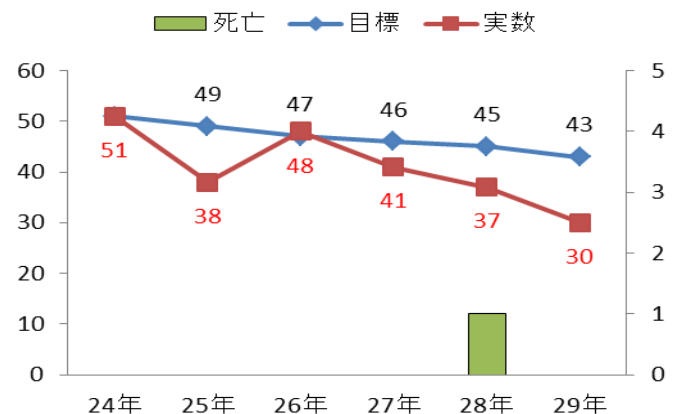
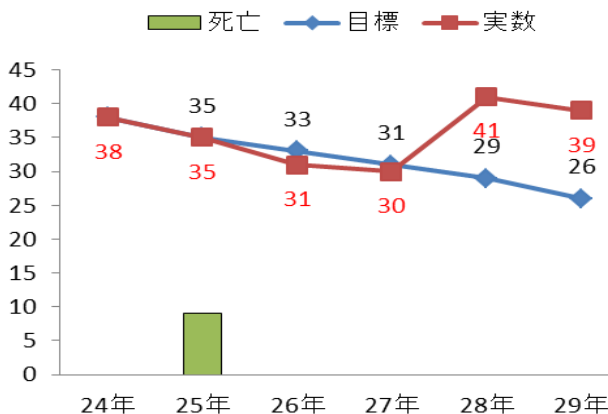
しかし、管内では未だ多くの方々が労働災害に被災しています。特に今年は例年以上の降雪などの影響もあって昨年に比べて増加傾向で推移している上、既に 2 名の方が亡くなっています。また、平成 24 年は東日本大震災後に労働災害が急増したことから、震災前水準に戻ったとも言えます。引き続き、ゼロ災を目標として、ここからさらに労働災害が減少するよう取り組みをお願いします。

労働災害による被災者数の推移



第12次防 建設業

第12次防 製造業



（お詫び） 4 月末時点の労働災害発生状況は次号でお知らせします。今後は 1 ヶ月遅れとなります。

## ＜STOP！熱中症クールワークキャンペーン＞

新緑が眩しいさわやかな季節となりましたが、これからの時季は、例年、熱中症による労働災害が多く発生しています。昨年の管内でも、幸いにして重症には至っていませんが、林業や建設業など屋外で就労する方々を中心に事例が散見されます。厚生労働省では、今年度も5月から9月までの期間に、関係団体などと連携したキャンペーンを展開してその防止に重点的に取り組むことにしています。特に7月、8月に多く発生する傾向がありますが、リスク低減のために早い段階からの対策が必要です。なお、労災給付の状況からすると、多くの場合は、何らかの基礎疾患を持つ方が熱中症を契機として合併症状を呈した状況において熱中症とされていることから、特に、日頃から労働者の既往症や体調不良者の確認に配慮した熱中症予防対策を進めていただくようお願いします。

## 助成金を活用して「働き方改革」を！

働き方改革の主な課題は、「長時間労働の是正」と「非正規雇用の処遇改善」です。これらの課題の解決は、少子高齢化による労働力不足が深刻化する中で、経済を持続的に発展させるためには不可欠であるとされています。しかし、個々の事業場にとって解決しなければならない課題は他にもあるはず。我が社の現状と向き合い、将来に向けて解決すべき課題を探してみましょ。厚生労働省では、働き方改革に取り組む事業場に向けた各種の助成金をご用意しています。以下に、今年度ご利用いただける助成金の一部をご紹介します。国の助成金メニューから自社の課題を検討してみるといのはいかがですか？

- ◇ 労働時間短縮に向けた取り組みに助成→「時間外労働等改善助成金」
- ◇ 非正規労働者の無期・正規への転換や賃金アップなどに助成→「キャリアアップ助成金」
- ◇ 仕事と家庭の両立の取り組みに助成→「両立支援等助成金」
- ◇ 障害者や治療を要する労働者の就労環境整備に助成→「障害者雇用安定助成金」
- ◇ 生産性向上による賃上げに助成→「業務改善助成金」
- ◇ 設備投資による生産性向上で雇用管理を改善した事業主に助成→「人材確保等支援助成金」
- ◇ 企業内の人材育成に助成→「人材開発支援助成金」

他にも各種助成金があります。また、助成金には支給要件がありますので、詳細は宮城労働局ホームページ又は宮城労働局にお問い合わせください。

## ご確認ください！ 労働契約法「無期転換ルール」

労働契約法は、労働契約に関する基本的なルールを規定した法律です。平成24年の改正法により無期転換ルールが規定され、有期労働契約が繰返し更新されて通算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に転換できることとなりました。

また、平成24年の改正法では、無期転換ルールと同時に、雇止め<sup>\*</sup>について、過去に反復更新され無期労働契約の解雇と同視できるケースや労働者が更新を期待することについて合理的な理由があると認められるケースでは雇止めが認められず、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新されたものとみなされる規定も設けられています。無期転換ルールの導入に伴い、転換前の雇止めの増加が心配されていますが、雇用の安定がもたらす労働者の意欲や能力の向上等企業活動にもたらすメリットについてもご理解いただき、雇止めの判断に当たってはその必要性を慎重にご検討いただくようお願いします。

「非正規雇用の処遇改善」は政府が進める「働き方改革実行計画」の主要な課題の一つです。誰でもがその能力を発揮できる就労環境の整備が求められています。なお、定年後に有期契約で継続雇用される労働者等については、無期転換ルールの特例がありますのでご相談ください。

※有期労働契約について、労働者の更新希望を使用者が拒否し、期間満了で雇用が終了すること。

『無期転換ルール緊急相談ダイヤル』を開設しました

円滑に無期になる

0570-069276

受付時間 月～金 8:30～17:15  
(祝日は除く)

## 【あとかき】

新年度も1箇月が過ぎました。新しい環境で働く方や相変わらず多忙な日々を送っている方、疲れが溜まっていませんか？風薫る5月は心身に不調が現れがちな時期でもあります。時には、思い切って仕事を休んでリフレッシュしましょう。別の視点で物事が見えてくるかもしれませんよ。

＜労働保険料は口座振替が便利です。引き落としに最大2箇月のゆとりができるなどのメリットがありますので、是非ご活用ください。詳しくは当署にお問い合わせください。＞