

作業環境測定を確実に実施してください！

公益社団法人日本作業環境測定協会では、作業環境測定の実施率の向上と普及を目的に、「作業環境測定・評価推進運動（後援：厚生労働省 他）」を9月1日から30日までの間、実施しています。実施要綱をご確認いただき、適切に作業環境測定が実施され、結果に基づいた的確な対応がされているかご確認ください。

なお、労働安全衛生法施行令第21条において、作業環境測定が求められている作業は、

- 粉じんを著しく発散する屋内作業場で、厚生労働省令で定めるもの
- 特定化学物質、石綿等を製造又は取り扱う屋内作業場
- 有機溶剤を製造又は取り扱う業務を行う屋内作業場

などがあり、特定の作業環境測定は作業環境測定士による測定が義務付けられていますのでご注意ください。



作業環境測定・評価
推進運動

割増賃金の支払いは不足していませんか？

労働者に時間外労働を行わせた際には、割増賃金（いわゆる残業代）の支払いが必要ですが、あらかじめ一定の金額を割増賃金として定める「固定残業代」を取り入れている会社もあります。

この「固定残業代」という制度、一見便利のように見えますが、実は労働者との間でトラブルになることも多くあり、その運用には注意が必要です。

たとえば、「何時間分の残業代なのか」「どの部分が固定残業代に該当するのか」をきちんと明示していない場合、支払われたとは言えないと判断されることもあります。さらに、法律上必要な割増賃金額が固定残業代の金額を上回る場合は当然その差額を支払う必要があります。

「固定残業代」はルールに沿って設定すれば便利ですが、曖昧なままではリスクも大きいです。今一度就業規則や契約内容を見直し、適切な割増賃金が支払われているか確認してみませんか。



リーフレット

「固定残業代を賃金に含める場合は適切な表示をお願いします」

「名ばかり管理職」になっていませんか？

労働基準法では、いわゆる「管理監督者」に該当する場合、労働時間、休憩、休日の規定を適用しないことが可能です。しかしながら昨今、実際には管理職にふさわしい待遇や権限を受けていないにもかかわらず管理監督者として扱っていることから、トラブルとなっているケースが見受けられます。管理監督者に該当するかどうかは、実態によって判断されるものですが、例えば、①経営者と一体的な立場となっている、②勤務時間について厳格な制限を受けていない、③その地位にふさわしい待遇がなされている、などの基準によって判断されます。つまり、「店長」「工場長」であるから、無条件に管理監督者に該当する、というわけではありません。

現在会社において管理監督者として扱っている方が、本当に管理監督者に該当するか、いわゆる「名ばかり管理職」になっていないか、確認してみましょう！



リーフレット

しっかりマスター
(管理監督者編)

求職者等への適切な職場情報の提供について

働き方のニーズが多様化する中で、求職者等が求める職場情報を適切に開示・公開し、就職前に収集出来る情報の充実を図ることは、求職者等と企業のミスマッチを解消し、早期退職の防止や人手不足の解消に有効です。

厚生労働省では、現行の法令等により開示が求められている項目や求職者等が求める情報を提供する際の参考として「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定し公開しています。また、職場情報総合サイト「しょくばらぼ」はハローワークインターネットサービスと連携しており、より少ない作業負担で、求職者等に総合的・横断的な職場情報等を提供することが出来ます。職場情報の適切な開示・公開に当たり、上記の手引きをご参照いただき、「しょくばらぼ」の活用をご検討ください。



「求職者等への職場情報提供に当たっての手引き」及び「しょくばらぼ」の情報はコチラ

【編集後記】“諸般の事情”で合併号になりました。立秋過ぎて暦では秋です。

7月は「土用の丑の日」がありました。土用とは、立夏・立秋・立冬・立春前18日間を指し、特に立秋の前（＝夏の土用）を言うようです。鰻を食べるかどうかは好みですが、各自それぞれ夏バテ防止に努め、残暑を乗り切りましょう。

【発行】



小諸労働基準監督署

〒384-0017 小諸市三和1-6-22

佐久公共職業安定所

〒385-8609 佐久市原 565-1