

# 御坊労基署情報（第33号）



（目次） 1. 労働災害発生状況 2. 今季の安全衛生標語 3. 3,4月の主な行事  
4. 「無期転換ルール」への対応を検討していますか 5. 安全衛生教育促進運動  
6. 労働基準法Q&A 7. 編集後記

（御坊労働基準監督署の組織について）

当署は、監督課・安全衛生課・労災課の3課体制です。監督課は、労働条件の適正化や安全衛生管理等についての監督指導及び労務相談などを行っています。安全衛生課は、災害防止や健康確保の指導と相談などを行っています。労災課は、労災保険の給付のための調査や相談などを行っています。なお、開庁時間は午前8時30分から午後5時15分です。（閉庁日：土、日曜日、祝祭日及び年末年始）。お気軽にご相談ください。

[御坊市、美浜町 煙樹ヶ浜]

## 平成28年の災害発生状況（速報）

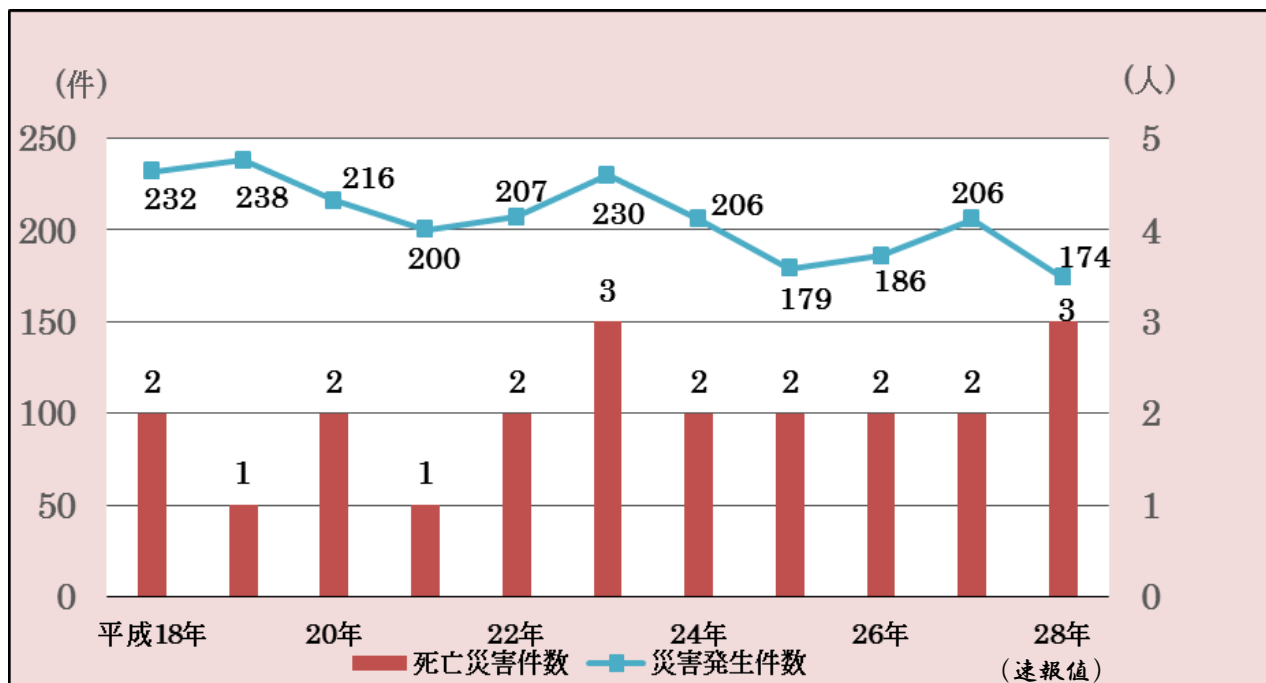
平成28年の管内の災害件数（休業4日以上）は1月末の集計で、**174件（速報値）**となっており、**前年に比べ13%減少**しております。

平成26年、27年と2年連続して増加しておりましたが、昨年1年間、災害多発業種、増加業種に対して、集中的な指導・啓発を行い、また、皆様方にも多大なご協力を頂いた結果、大幅に減少しました。

引き続き、労働災害撲滅に向けての積極的な取り組みをお願いします。

\*（注）平成28年の確定値は4月上旬に発表される予定です。

（図1） 災害発生件数の推移（御坊署）

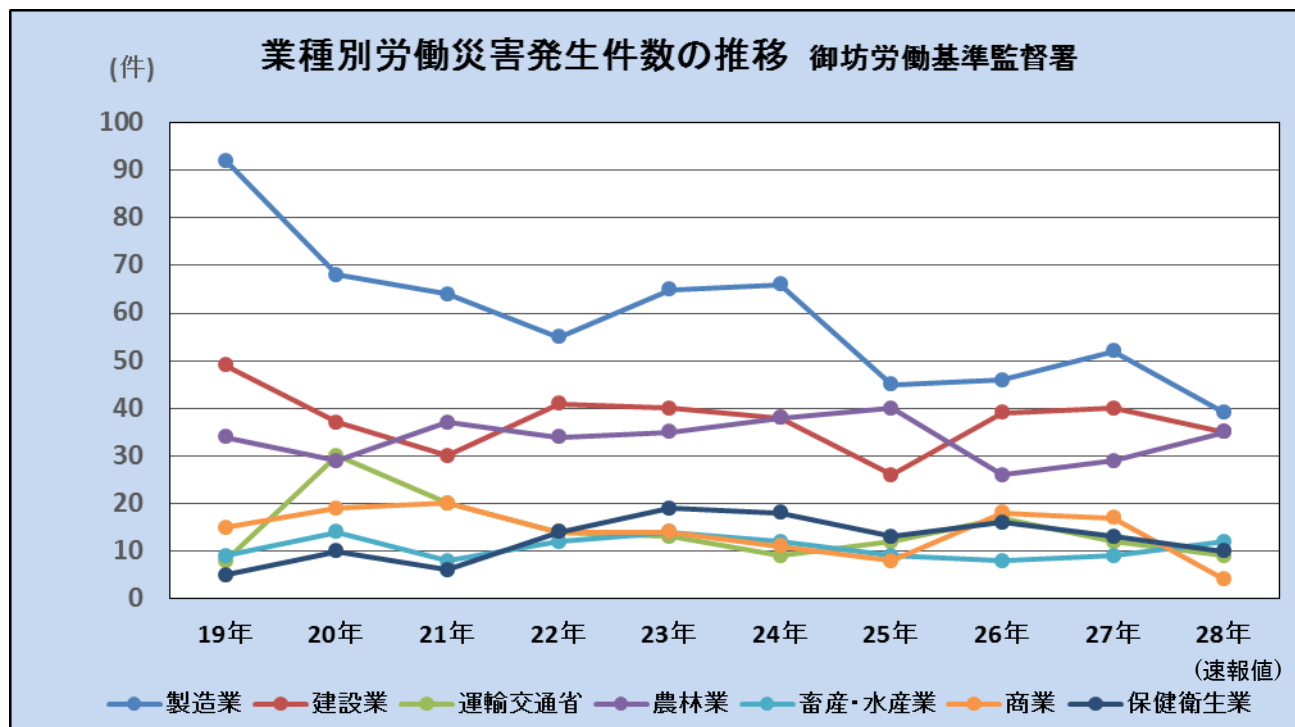


### 【コメント】

**災害発生件数は174件で、3年前の水準に回復。**

**死亡災害は3件で、平成23年と並び過去10年間で最多**

(図 2) 業種別労働災害発生件数の推移(御坊署)



**【コメント】**

ほとんどの業種で減少しているが、農林業と畜産・水産業で増加している。

**今号の安全衛生標語**

- ☆ 快適な職場に響く合言葉 「健康・安全・ゼロ災害」  
(平成 29 年 中央労働災害防止協会 年間標語)
- ☆ あせらない 急ぐときほど落ち着いて 正しい手順で安全作業
- ☆ 新年度 始めよう 続けよう 健康づくり

**【3月～4月の主な行事】**

- 12月1日～4月30日／安全衛生教育促進運動
- 3月1日～7日／春の全国火災予防運動、車両火災予防運動、建築物防災週間
- 3月1日～8日／女性の健康週間
- 3月1日～31日／建設業年度末労働災害防止強調月間
- 4月7日／世界保健デー
- 4月15日～5月14日／みどりの月間

## 「無期転換ルール」への対応を検討していますか？

平成25年4月1日施行の「改正労働契約法」により、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申し出により、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるという「無期転換ルール」が創設されています。

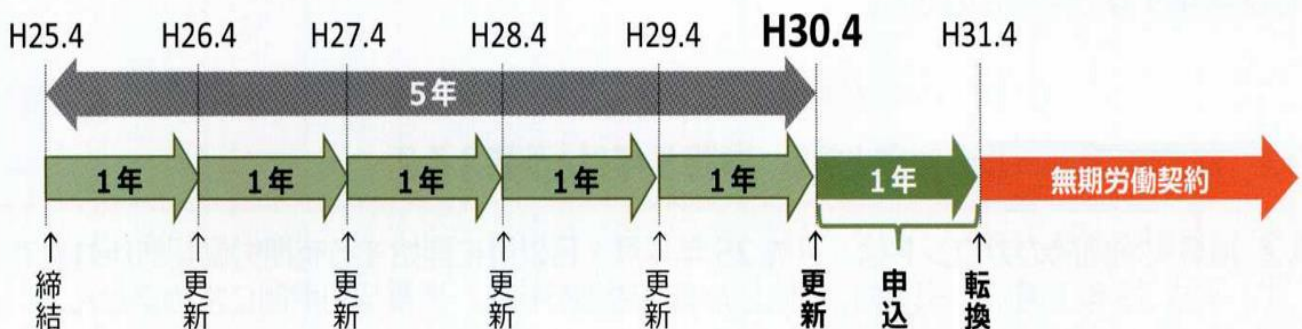
例えば、平成25年4月から、1年ごとに契約を更新している有期契約労働者の場合は、平成30年から無期転換申込権が発生します。

このように「無期転換ルール」の効力発効が1年あまりに迫りました。

御坊労働基準監督署では、「無期転換ルール」への対応に向け、社内制度化を検討している事業場に対して、導入の手順やポイント、具体例などについて相談に応じていますので、お気軽にお問い合わせ下さい。

(労働契約法第18条：平成25年4月1日施行)

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

## 安全衛生教育促進運動が展開されています

**正しい知識で職場を安全・健康に！**

**期間：2016年12/1～2017年4月30日**

働く人の安全と健康をまもるためには、必要な知識を付与する「安全衛生教育」を計画的、効率的に実施することが重要です。

平成28年10月には、厚生労働省から、最近の災害の傾向や安全衛生上の課題を踏まえ、改正「安全衛生教育推進要綱」が示されたところでもあります。

新入社員や人事異動に伴う配置転換が増えるこの時期に、安全衛生教育・研修の一層の充実をお願いします。

特に、**雇入れ時教育、職長教育、作業内容変更時教育、特別教育等の徹底や就業制限業務に係る資格取得**は労働安全衛生法で義務付けられており、労働災害を防止する上で重要です。

## 労働基準法 Q & A

### 【問い】

派遣先の都合で、派遣社員が休業した場合は、休業手当の支払いは必要なのでしょうか？また、その支払いは派遣元、派遣先、どちらが持つのでしょうか？

### 【答え】

労働者が使用者の責めに帰すべき理由により休業する場合は、使用者は平均賃金の六割以上を支払わなければなりません。（労働基準法第26条）。

ここでいう「使用者の責めに帰すべき理由」とは、天災地変など不可抗力による場合を除くすべての場合をいうとする解釈が一般的です。

仮に休業手当の支払いが必要な場合その費用は、派遣先ではなく派遣元に支払いの義務が課されることが通達の解釈で示されています。

（昭61・6・6 基発第333号）



### 【編集後記】

年度末の慌ただしい時期を迎えました。

労働基準監督署もそうですが、行政機関の多くは年度を単位として業務を運営している関係から、この時期は、当該年度の総括と翌年度の計画を策定しています。

関係機関と調整のため外出。そんな時に道路工事で渋滞。非常にあせります。しかし、近年は工事の発注が平準化したせいか、以前ほど年度末に集中しなくなったような気がします。喜ばしいことです。

もう一つ、この時期に多く見られたのが、自動車学校の路上教習の車でしたが、若者（学生）が少なくなったからか、何台も続けて見ることはなくなりました。こちらの方は寂しい気がします。

4月からは新年度、皆様方の事業場におかれましては、初心に返って、適切な労務管理と安全管理を、お願いします。