

2022

3月

No.575

刈谷労基



か

り

や



赤いソバレリーナ（愛知県碧南市）

写真提供：田中 勝志 氏

も く じ

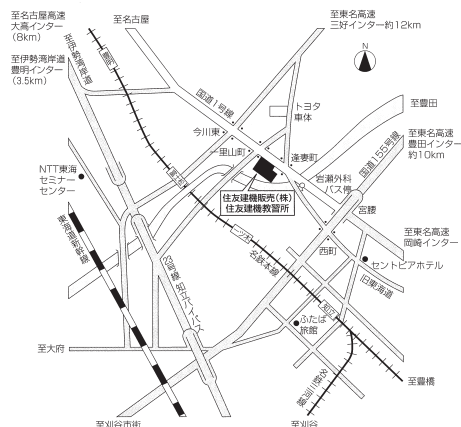
令和3年監督指導業務白書	1
「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項	3
改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？	6
女性活躍推進法が改正されました！	7
業務改善助成金特例コースのお知らせ（動画）について	8
愛知労働局管内死亡災害発生状況	9
愛知県の全産業死亡災害	10

労働者死傷病報告書受付状況	11
監督署だより	12
エッセイ 労務屋の昨今	13
当協会 会員様の社会保険労務士合格者「体験談」のご紹介	15
会員だより	16
お知らせ	17

安全を基本にプロへの道をひらく資格取得講習

3月		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
		火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
	移動式クレーン															●学科試験																			
	クレーン・ デリック	学科講習	学科講習																			学科講習													
		学科実技併合																																	
	衛生管理者																																		
	車両系建設機械		14Hコース	18Hコース		38Hコース			14Hコース								14Hコース							14Hコース	18Hコース		38Hコース								
	解体用機械ブレイカ 不整地運搬車																																		
	小型移動式クレーン																																		
	玉掛 クレーン特別教育 玉掛（B）併合																																		
高所作業車																																			
床上クレーン																																			
ガス溶接																																			
特別教育																																			
安全衛生教育等																																			

4月		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
		金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	
	移動式クレーン																																	
	クレーン・ デリック	学科講習	学科講習																			学科講習												
		学科実技併合																																
	衛生管理者																																	
	車両系建設機械				14Hコース										14Hコース	18Hコース		38Hコース				14Hコース	18Hコース		38Hコース			14Hコース						
	解体用機械ブレイカ 不整地運搬車																																	
	小型移動式クレーン																																	
	玉掛 クレーン特別教育 玉掛（B）併合																																	
高所作業車																																		
床上クレーン																																		
ガス溶接																																		
特別教育																																		
安全衛生教育等																																		



インターネット予約を始めました

- 下記のホームページから受講予約を入れることができます。
24HいつでもOKです。
- 3ヶ月先までの日程表の中から希望に合う日程をお選び頂けます。
- 予約状況も画面で確認ができます。
- 住友建機、資格取得、免許取得等で検索できます。

■ ホームページアドレス <http://nagoya.sumitomokenki.co.jp>

交通機関

- ・ 名鉄本線知立駅下車(徒歩20分)
JR名古屋駅で乗り換えの方は名鉄本線豊橋方面の電車にお乗り下さい。
- ・ 知立駅よりバス(日進、三好、愛知教育大学前行き)でつめ岩瀬外科バス停下車(徒歩5分)
- ・ 国道23号線(名四国道)豊明インターより国道1号線を東上、3.5km 右側です。



愛知労働局長登録教習機関

住友建機販売(株)住友建機教習所

愛知教習センター

〒448-0002 刈谷市一里山町深田1-1 TEL.0566-35-1311 FAX.0566-35-1300

『令和3年監督指導業務白書』

刈谷労働基準監督署

当署が令和3年に実施した監督指導業務の結果をお知らせします。

労働基準監督署の監督指導業務には、署が主体的に対象事業場を選定して行う監督指導と労働者から申告を受けて行う申告処理があります。

令和3年も前年に引き続き新型コロナウイルス感染の影響により、監督指導の大幅な削減を余儀なくされましたが、緊急性の高いものを中心に457事業場に対して監督指導を実施しております。また、申告処理については85件実施しております。

会員の皆様には、この結果を参考に労務管理等の状況をご点検の上、必要があれば自主的に改善していただきますようお願いします。

1 監督指導実施状況《表1参照》

当署が令和3年に実施した監督指導457件のうち、225事業場(49.2%)に対して、何らかの法違反を指摘しております。この割合は、前年の61.5%と比べ12.3ポイント減少しました。また、重大な法違反の指摘を行ったことに伴う再監督を28件実施しております。

全体に占める割合の多かった違反事項として、安全基準(49件、10.7%)、年次有給休暇(48件、10.5%)、労働時間(44件、9.6%)がありました。

安全基準とは、機械、作業方法、作業場所等による危険を防止するため必要な措置をいい、最も多く認められた違反は、機械の掃除等の場合に運転停止しなかったもので16件ありました。

年次有給休暇に関する違反のうち47件が、平成31年4月施行の改正労基法で新設された「5日の年次有給休暇の付与」を行わなかったものでした。

労働時間に関する違反には、36協定なく時間外労働を行わせたもの22件の他、改正労基法で新設された「残業時間の上限規制」のうち①時間外・休日労働時間数が月100時間以上であったものの5件、②同時間数が複数月平均80時間を超えていたもの9件、③特別条項の適用回数が月6回

を超えていたもの2件などがありました。

○ 業種別の違反率について

違反事業場数の割合が高かった業種として、運輸交通業等(75.0%)、製造業(58.4%)、建設業(52.8%)がありました。

○ 業種別の違反事項の特徴について

業種別の主な違反事項は次のとおりです。

製造業では、安全基準(36件、22.4%)、機械の定期自主検査(29件、18.0%)、労働時間(15件、9.3%)などの違反が認められました。

建設業では、安全基準(11件、20.8%)、特定元方事業者・注文者の講ずべき措置(5件、9.4%)などの違反が認められました。特定元方事業者・注文者の講ずべき措置とは、建設の仕事を自らも行う場合で、その仕事の一部を関係請負人すなわち下請業者に行わせるときに、下請業者の労働者の労働災害を防止するための措置をいい、具体的には下請業者に使用させる足場からの墜落防止措置などがあります。

運輸交通業・貨物取扱業では、年次有給休暇(9件、37.5%)、労働時間、割増賃金、健康診断結果についての医師からの意見聴取(各6件、各25.0%)などの違反が認められました。

商業では、年次有給休暇(13件、18.1%)、労働時間(9件、12.5%)、労働条件の明示(8件、11.1%)などの違反が認められました。

保健衛生業では、健康診断結果についての医師からの意見聴取(6件、20.7%)などの違反が認められました。

接客娯楽業では、労働条件の明示(5件、10.2%)、年次有給休暇、同管理簿(各4件、各8.2%)などの違反が認められました。

派遣業では、健康診断実施結果についての医師からの意見聴取(3件、20.0%)などの違反が認められました。

表1 令和3年監督実施状況

	監督指導実施事業場数	違反事業場数	違反事業場割合(%)	再監督実施事業場数	違反状況																								最低賃金法	じん肺法
					労働基準法								労働安全衛生法																	
					労働条件の明示	賃金不払	労働時間	休憩・休日	割増賃金	年次有給休暇	就業規則	法令等の周知義務	年次有給休暇管理簿	安全管理者	衛生管理者	作業主任者	安全・衛生委員会等	安全基準	衛生基準	特定元方事業者・注文者	定期自主検査	安全衛生教育	就業環境測定	作業環境測定	健康診断		労働時間の状況の把握			
																									実	医師の意見聴取				
製造業	161	94	58.4	23	4	4	15	0	8	18	4	5	10	3	4	15	2	36	12	0	29	10	5	11	14	7	2	1		
					2.5	2.5	9.3	0.0	5.0	11.2	2.5	3.1	6.2	1.9	2.5	9.3	1.2	22.4	7.5	0.0	18.0	6.2	3.1	6.8	8.7	4.3	1.2	0.6		
建設業	53	28	52.8	1	0	0	2	0	1	0	0	0	1	0	0	2	0	11	2	5	0	0	1	0	0	1	0	0		
					0.0	0.0	3.8	0.0	1.9	0.0	0.0	0.0	1.9	0.0	0.0	3.8	0.0	20.8	3.8	9.4	0.0	0.0	1.9	0.0	0.0	1.9	0.0	0.0		
運輸交通業・貨物取扱業	24	18	75.0	0	1	1	6	0	6	9	2	1	2	2	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	3	6	2	0	0	
					4.2	4.2	25.0	0.0	25.0	37.5	8.3	4.2	8.3	8.3	0.0	0.0	4.2	4.2	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0	12.5	25.0	8.3	0.0	0.0	
商業	72	33	45.8	1	8	1	9	6	8	13	4	3	8	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	6	6	3	0	0	
					11.1	1.4	12.5	8.3	11.1	18.1	5.6	4.2	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0	8.3	8.3	4.2	0.0	0.0	
保健衛生業	29	14	48.3	0	2	0	3	0	3	3	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	6	1	0	0	
					6.9	0.0	10.3	0.0	10.3	10.3	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	0.0	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	20.7	3.4	0.0	0.0	
接客娯楽業	49	14	28.6	2	5	1	2	0	3	4	3	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	
					10.2	2.0	4.1	0.0	3.0	8.2	6.1	0.0	8.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.1	4.1	2.0	0.0	0.0	
派遣業	15	7	46.7	1	1	1	2	0	1	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0	0	
					7	7	13.3	0.0	6.7	6.7	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	20.0	6.7	0.0	0.0		
その他の業種	24	10	41.7	0	1	0	3	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	2	1	1	0	0	
					4.2	0.0	12.5	4.2	0.0	0.0	0.0	4.2	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2	8.3	4.2	4.2	0.0	0.0	
その他の事業	30	7	23.3	0	0	1	2	0	1	0	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
					0.0	4.2	8.3	0.0	4.2	0.0	12.5	4.2	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0	0.0	4.2	0.0	
合計	457	225	49.2	28	22	9	44	7	31	48	18	11	29	5	5	17	5	49	15	5	33	10	6	12	27	38	17	3	1	
					4.8	2.0	9.6	1.5	6.8	10.5	3.9	2.4	6.3	1.1	1.1	3.7	1.1	10.7	3.3	1.1	7.2	2.2	1.3	2.6	5.9	8.3	3.7	0.7	0.2	

- 違反状況欄の上段は違反事業場数、下段は各業種の定期監督等実施事業場数に占める割合です。
- その他の業種には、飲食業、農業、教育・研究業、清掃業などがあります。
- その他の事業とは、労働基準法別表1に掲げるいずれにも該当しない事業をいい、警備業、情報処理サービス業などがあります。

表2 令和3年申告処理状況

2 申告処理状況《表2参照》

当署が令和3年に受けた労働相談の件数は6,561件ありました。このうち、当署が、労働者からの法違反の疑いがあるとの申告を受けて調査を行った件数は85件ありました。

申告の多かった業種として、派遣業21件、製造業、保健衛生業及び接客娯楽業各10件、商業9件、建設業が7件ありました。

申告の多かった事項として、賃金不払（割増賃金含む）63件、休業手当不払13件、年次有給休暇8件、労働時間・休憩・休日が7件ありました。また、「その他」の内訳として、法令等の周知義務及び退職時等の証明が各3件ありました。

いずれの業種においても賃金不払に関する申告が最も多かったですが、コロナ下での自動車関連企業の減産の影響もあり、派遣業における休業手当不払に関する申告が前年の4件から10件に急増したのが目立ちます。

	申告 処 理 件 数	主要申告事項									最 低 賃 金 法
		労働基準法							労働 安全 衛生 法		
		労働 条件 の 明 示	解 雇	賃 金 不 払 (割増賃金含む)	休 業 手 当 不 払	労働時間 休憩・休日	年 次 有 給 休 暇	そ の 他			
製 造 業	10	1	1	9	0	0	1	1	1	1	
建 設 業	7	1	0	5	1	0	0	0	0	1	
運 輸 交 通 業	4	1	0	4	0	0	1	1	0	1	
商 業	9	0	1	5	1	3	1	1	0	0	
保 健 衛 生 業	10	0	0	7	0	1	2	3	0	0	
接 客 娯 楽 業	10	0	2	4	0	1	0	0	0	0	
派 遣 業	21	0	0	16	10	0	2	2	0	0	
そ の 他 の 非工業的業種	5	0	0	5	0	2	0	0	0	0	
そ の 他 の 事 業	9	0	1	8	1	0	1	0	0	0	
合 計	85	3	5	63	13	7	8	8	1	3	

- その他の非工業的業種には、金融・広告業、教育・研究業、清掃業などがあります。
- その他の事業とは、労働基準法別表1に掲げるいずれにも該当しない事業をいい、警備業、情報処理サービス業などがあります。
- 1件の申告に複数の申告事項が含まれるものもあるため、主要申告事項の総合計が申告処理件数の合計を上回っております。



「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項

(URL) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html

このリーフレットは、いわゆる「シフト制」で労働者を就労させる際に、使用者に留意していただきたい内容をまとめています。労働者も納得した上でルールを定め、労働関係法令を守り、トラブルを予防しましょう。

「シフト制」とは

この留意事項での「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。ただし、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっていて、就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせる形態は除きます。

1 シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

(1) 労働条件の明示

(「留意事項」2頁)

- 労働契約の締結時には、労働者に対して以下の労働条件を明示しなければなりません（労基法第15条第1項、労基則第5条）。

必ず明示しなければならない事項	定めをした場合に 明示しなければならない事項
書面※で交付しなければならない事項 ● 契約期間 ● 期間の定めがある契約を更新する場合の基準 ● 就業場所、従事する業務 ● 始業・終業時刻、休憩、休日など ● 賃金の決定方法、支払い時期など ● 退職(解雇の事由を含む)	● 退職手当 ● 賞与など ● 食費、作業用品などの負担 ● 安全衛生 ● 職業訓練 ● 災害補償など ● 表彰や制裁 ● 休職
● 昇給	

※労働者が希望した場合は、電子的な方法で明示することができます。

- 特にシフト制労働契約では、以下の点に留意しましょう。

「始業・終業時刻」

労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

「休日」

具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方などを明記する必要があります。

(2) シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 (「留意事項」3頁)

- 前頁の明示事項に加えて、トラブルを防止する観点から、シフト制労働契約では、シフトの作成・変更・設定などについても労使で話し合って以下のようなルールを定めておくことが考えられます(作成・変更のルールは、就業規則等で一律に定めることも考えられます)。

作成	・シフトの作成時に、事前に労働者の意見を聞くこと ・シフトの通知期限 例：毎月〇日 ・シフトの通知方法 例：電子メール等で通知
変更	・一旦確定したシフトの労働日、労働時間をシフト期間開始前に変更する場合に、使用者や労働者が申出を行う場合の期限や手続 ・シフト期間開始後、確定していた労働日、労働時間をキャンセル、変更する場合の期限や手続 ※一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、基本的に労働条件の変更に該当し、使用者と労働者双方の合意が必要である点に留意してください。
設定	作成・変更のルールに加えて、労働者の希望に応じて以下の内容についてあらかじめ合意することも考えられます。 ・一定の期間中に労働日が設定される最大の日数、時間数、時間帯 例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する ・一定の期間中の目安となる労働日数、労働時間数 例：1か月〇日程度勤務／1週間あたり平均〇時間勤務 ・これらに併せて、一定の期間において最低限労働する日数、時間数などを定めることも考えられます。 例：1か月〇日以上勤務／少なくとも毎週月曜日はシフトに入る

(3) 就業規則の作成 (「留意事項」3頁)

- 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、「始業及び終業の時刻」や「休日」に関する事項などについて、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません(労基法第89条第1号等)。

2 シフト制労働者を就労させる際の注意点

(1) 労働時間、休憩 (「留意事項」5頁)

- 労働時間の上限は原則1日8時間、1週40時間であり、この上限を超えて働かせるには36協定が必要です(労基法第32条、第36条)。
- 1日の労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません(労基法第34条第1項)。

(2) 年次有給休暇 (「留意事項」6頁)

- 所定労働日数、労働時間数に応じて、労働者には法定の日数の年次有給休暇が発生します(労基法第39条第3項、労基則第24条の3)。使用者は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりません(労基法第39条第5項)。「シフトの調整をして働く日を決めたのだから、その日に年休は使わせない」といった取扱いはい認められません。

(3) 休業手当

(「留意事項」 6 頁)

- シフト制労働者を、使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要です(労基法第26条)。

※なお、使用者自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金の全額を支払う必要があります(民法第536条第2項)。

(4) 安全、健康確保

(「留意事項」 5 頁)

- 労働安全衛生法に基づく安全衛生教育(安衛法第59条)や健康診断の実施(安衛法第66条)などの義務は、シフト制労働者に対しても同様に適用されます。

3 シフト制労働者の解雇や雇止め

(1) 解雇

(「留意事項」 7 頁)

- シフト制労働者と「期間の定めがある労働契約」(有期労働契約)を締結している場合、期間中はやむを得ない事由がなければ解雇できません。また、期間の定めがない場合でも、客観的に合理的な理由等がなければ解雇できません(労契法第17条第1項、第16条)。
- なお、解雇する場合、①30日以上前の予告、②解雇予告手当の支払い(平均賃金の30日分以上)のどちらかが必要です(労基法第20条第1項)。

(2) 雇止め

(「留意事項」 8 頁)

- 一定の場合には、雇止め(労働者からの有期労働契約の更新等の申込みを使用者が拒否すること)ができなくなります(労契法第19条)。
- 契約が3回以上更新されているか、労働者が雇入れ日から1年を超えて継続勤務している場合、雇止めには契約満了日の30日前の予告が必要です(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第1条)。

4 その他(募集・採用、待遇、保険関係など)

(1) 募集

(「留意事項」 9 頁)

- ・ 労働者を募集する際には、業務内容・賃金・労働時間等の労働条件を明示することが必要です(職業安定法第5条の3第1項、第2項)。なお、募集時に示した労働条件を、労働契約締結までに変更する場合、変更内容の明示が必要です(職業安定法第5条の3第3項)。

(2) 均衡待遇

(「留意事項」 8 頁)

- ・ シフト制労働者がパートタイム労働者や有期労働契約の労働者である場合には、通勤手当の支給やシフト減に伴う手当の支払いなどで、正社員と比べて不合理な待遇にしないよう留意してください(パートタイム・有期雇用労働法第8条)。
- ※その際、正社員の待遇を労使合意なく引き下げることは望ましくないことに留意してください。

(3) 社会保険・労働保険

(「留意事項」 9 頁)

- ・ シフト制労働者も労災保険の適用、給付の対象です。また労働時間などの要件を満たせば、雇用保険や健康保険・厚生年金保険の被保険者にもなります。

改正第一弾
施行迫る！

改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

■ 令和4年4月1日から義務化される事項

※1：事業主向け説明資料
はこちら



1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

何を？	①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行 ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施 ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口や相談対応者の設置） ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供 ④ 自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
具体的には？	①「研修」 対象は、全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にしてください。 ②「相談体制の整備」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。 ③「自社の育休取得事例の提供」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者が閲覧できるようにしてください。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください。 ④「制度と育休取得促進に関する方針の周知」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットに掲載してください。

2 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例はこちら



令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

誰に？	（本人または配偶者の）妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	①～④全てを行ってください。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象 ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など） ② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など） ③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など） ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照※1
どうやって？	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか（③④は労働者が希望した場合に限る）

■ 就業規則の変更

・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。
・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。



「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！

規定例はこちら

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。
就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は
労使協定の締結により除外可能です。



具体例（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

● 育児休業

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除！
(2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

● 介護休業

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除！
(2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

お問い合わせ先: 愛知労働局 雇用環境・均等部指導課 (052)857-0312

女性活躍推進法が改正されました！

令和4年4月1日施行

～労働者101人以上の企業に取組義務の対象が拡大されます～

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数301人以上の事業主から**101人以上の事業主に拡大**されます。常時雇用する労働者数**101人以上300人以下の事業主は、4月1日まで**に以下の取組を行ってください。

1 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- 女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- 把握した状況から自社の課題を分析してください。

【基礎項目】

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- 男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況

（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、選択項目（必要に応じて把握する項目）を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（注2）（区）の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があります。

ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

- ステップ1を踏まえて、(a)計画期間、(b)1つ以上の数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。
- 一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- 一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。（郵送推奨）

ステップ4：取組の実施、効果の測定

- 定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画の取組の実施状況を点検・評価してください。

2 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

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
- 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	- 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 - 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 - 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は、派遣労働者を含めて公表を行ってください。

詳しい情報はこちら！

- 届出様式・策定方法詳細など
- 女性の活躍に関する情報公表サイト

女性活躍推進法特集ページ

検索

女性の活躍推進企業データベース

検索



問い合わせ先 愛知労働局雇用環境・均等部指導課 TEL：052-857-0312

業務改善助成金特例コースのお知らせ（動画）について

業務改善助成金特例コースのお知らせに関する動画を公開しました！

新型コロナウイルス感染症の影響で、特に業況が厳しい中小企業・小規模事業者の皆様を支援するため新設され、令和4年1月13日より受付を開始している「業務改善助成金特例コース」のお知らせ動画をYouTubeで公開しています。ぜひご覧ください。

<https://www.youtube.com/watch?v=QAPv9BvDrMo>

業務改善助成金特例コースについては、こちらをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoku/03_00026.html

【担当部署】

動画について：労働基準部賃金課 052-972-0257

特例コースに関するご質問は業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください。

電話番号 03-6388-6155（受付時間：平日 8：30～17：15）

お知らせ

最大100万円を助成

**業務改善
助成金**

特例コース

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

中小企業・小規模事業者のみなさま
業務改善助成金の特例コースの受付
を開始しました。

愛知 

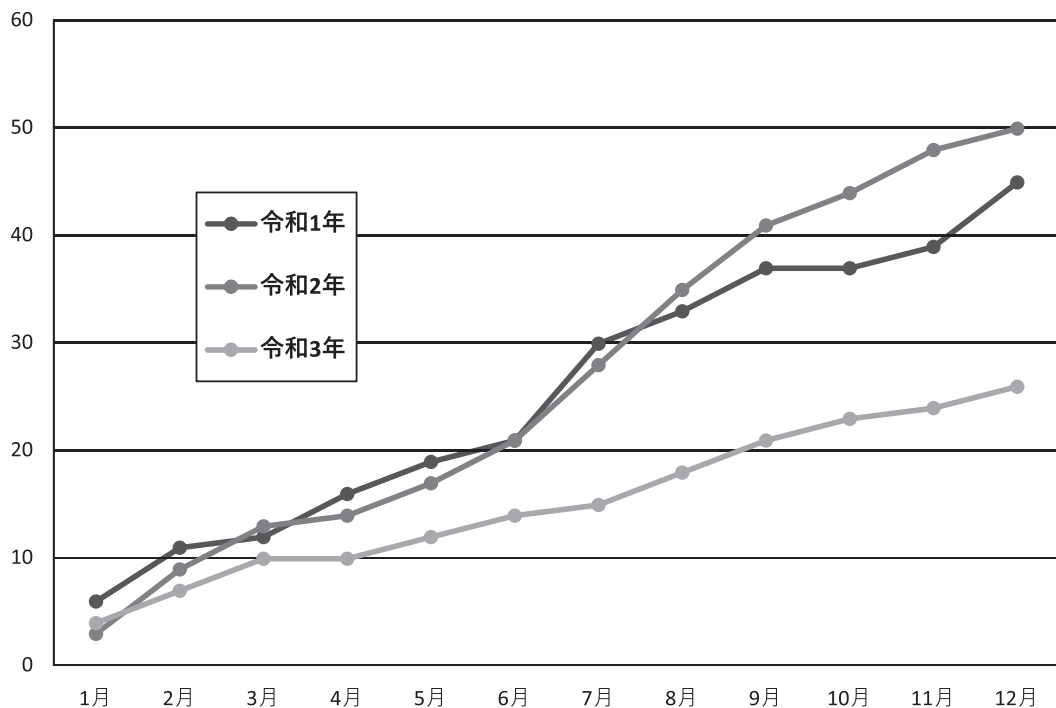
愛知労働局管内死亡災害発生状況（令和４年２月２日現在の速報値）

愛 知 労 働 局

業 種 \ 年 別		令和３年（速報値）	令和２年同期（速報値）	令和２年確定値
製 造 業	食 料 品 製 造 業	12（１）	10	11
	化 学 工 業	1	3	3
	鉄 鋼 ・ 非 鉄 金 属	2	1	1
	金 属 製 品	1（１）	1	2
	一般・電気・輸送用	4	4	4
	そ の 他	3	1	1
	建 設 業	5	12（２）	13（２）
建 設 業	土 木 工 事 業		4（１）	4（１）
	建 築 工 事 業	5	4（１）	5（１）
	そ の 他		4	4
	陸 上 貨 物 運 送 事 業	1（１）	7（１）	7（１）
商 業	卸 売 業	2（２）	3（１）	3（１）
	小 売 業			
	小 売 業	2（２）	2（１）	2（１）
	そ の 他		1	1
清 掃 ・ と 畜 業			3	3
上 記 以 外 の 事 業		6（１）	11（２）	13（２）
合 計		26（５）	46（６）	50（６）

※（ ）内は交通事故による死亡者数で内数である。

月別死亡災害発生状況積算グラフ



愛知労働局管内死亡災害発生状況（令和４年２月２日現在の速報値）

愛知労働局

業 種	年 別	令和４年（速報値）	令和３年同期（速報値）	令和３年確定値
製 造 業	製 造 業	2	1	12（１）
	食 料 品 製 造 業			1
	化 学 工 業			1
	鉄 鋼 ・ 非 鉄 金 属		1	2
	金 属 製 品	1		1（１）
	一般・電気・輸送用	1		4
	そ の 他			3
建 設 業	建 設 業	2	1	5
	土 木 工 事 業			
	建 築 工 事 業	2	1	5
	そ の 他			
陸 上 貨 物 運 送 事 業		1		1（１）
商 業	商 業			2（２）
	卸 売 業			
	小 売 業			2（２）
	そ の 他			
清 掃 ・ と 畜 業				
上 記 以 外 の 事 業		1		6（１）
合 計		6	2	26（５）

※（ ）内は交通事故による死亡者数で内数である。

愛知県の全産業死亡災害

（令和４年２月２日現在）

愛知労働局

発 生 月 発生時間	業 種	労働者数	被災者 職 名	年 令	経 験	事故の型	起因物	災 害 状 況
R3. 12月 14：46	建設工事業 （木建以外）	9名以下	とび工	30代	0年	墜落・転落	屋根・はり・ もや・けた	工場建物解体工事現場でスレート屋根の解体作業中、スレートを踏み抜き地上まで約6メートル墜落した。被災者はスレート屋根の横にある金属屋根の上で廃材を地面に落とす作業をしていたが、誤ってスレート部分に乗ってしまったと考えられる。
R 4. 1月 14：25	接客娯楽業	50～99名	清掃係	70代	7年	墜落・転落	階段・さん橋	清掃作業のため階段を降りていたところ踏み外して転落し、急性硬膜下血腫にて死亡した。転落した際に頭部を強打し脳出血が起きたと推定されている。
R4. 1月 11：42	輸送用機械等 製造業	100～299名	船舶 ぎ装工	50代	39年	崩壊・倒壊	荷姿のもの	事業場内の資材置場で、28t 門型クレーンを使用して約1tの鋼鉄製タンク部品を搬送台車に乗せる作業を行っていた。台車に乗せた後、タンクに取り付けられている足場に乗って玉掛用具を外したところタンクがバランスを崩して倒れ、下敷きになった。
R4. 1月 14：20	金属製品製造業	30～49名	鉄骨工	50代	8年	激突され	クレーン	被災者は同僚2名とトラック荷台上で鉄骨材を積込む作業を行っていた。他の労働者が28t 門型クレーンで鉄骨材を吊り上げたところ荷振れが起り、振れた荷が被災者の胸部に激突したため、衝撃で荷台から転落した。
R4. 1月 11：45	道路貨物運送業	10～29名	移動式 クレーン 運転	50代	6年	飛来・落下	玉掛用具	住宅建築工事現場において、積載型トラッククレーンを使用して合板の束（長さ3m×幅1m×厚さ46cm、重量約950kg）を、建築中の建物2階に吊り込む作業をしていたところ、荷を吊っていたベルトスリングから合板が落下し、荷台上でクレーン操作を行っていた被災者が下敷きになった。
R4. 1月 12：00	建設工事業 （木建以外）	50～99名	作業員・ 技能者	50代	20年	有害物等との 接触	有害物	工場建屋へ部品を取りに行った被災者が倒れて亡くなっているところを発見された。工場内には化学合成用のタンクがあり、メンテナンス後の窒素充填作業を行っていたが、蓋の閉止が不十分だったため漏洩した窒素が建物内に充満して酸欠となった可能性が高い。
R4. 1月 13：30	建設工事業 （木建以外）	9名以下	建設 作業員	50代	10年	墜落・転落	開口部	RC7階建てビルの解体工事現場で、5階部分の解体作業を行っていた際に、床面にあけたガラ投下口（1.8m×1.2m）に落ち、約10m下へ墜落した。

令和 3 年発生 労働者死傷病報告書受付状況（令和 4 年 1 月末日現在）

刈谷労働基準監督署

	今月件数		累 計		前年同期		対前年増減数			今月件数		累 計		前年同期		対前年増減数	
	休業	死亡	休業	死亡	休業	死亡	休業	死亡		休業	死亡	休業	死亡	休業	死亡	休業	死亡
製 造 業 計	15		226		186		+40		建 設 業 計	3		32		45	(1)	-13	- 1
食 料 品	2		42		32		+10		土 木	2		9		3	(1)	+6	- 1
織 維			2		1		+1		建 築	1		17		28		-11	
木材・木製品			1				+1		そ の 他			6		14		-8	
製紙・印刷			1		3		-2		交通・運輸業	1		67		63		+4	
化 学			9		13		-4		陸上貨物業			3		3			
窯業・土石			11		9		+2		港湾荷役業			1				+1	
鉄鋼・非鉄	2		13		19		-6		商 業	3		73		62		+11	
金属製品	2		45		48		-3		接客・娯楽業	2		29		20		+9	
一 般 機 械	2		10		12		-2		清 掃 業	1		20		23		-3	
電 気 機 械	1		5		4		+1										
輸送用機械	5		75		39		+36		そ の 他	10		127		84		+43	
その他製造	1		12		6		+6		合 計	35		578		486	(1)	+92	- 1

※本統計は令和 4 年 1 月末までの労働者死傷病報告（休業 4 日以上）の受付件数で集計しています。

※（ ）内は死亡者数で内数で表しております。

令和 4 年発生 労働者死傷病報告書受付状況（令和 4 年 1 月末日現在）

刈谷労働基準監督署

	今月件数		累 計		前年同期		対前年増減数			今月件数		累 計		前年同期		対前年増減数	
	休業	死亡	休業	死亡	休業	死亡	休業	死亡		休業	死亡	休業	死亡	休業	死亡	休業	死亡
製 造 業 計	5		5		3		+2		建 設 業 計	1		1				+1	
食 料 品	1		1				+1		土 木								
織 維									建 築	1		1				+1	
木材・木製品									そ の 他								
製紙・印刷									交通・運輸業	3		3		5		-2	
化 学									陸上貨物業								
窯業・土石					2		-2		港湾荷役業								
鉄鋼・非鉄									商 業	2		2		2			
金属製品	1		1		1				接客・娯楽業	1		1		2		-1	
一 般 機 械									清 掃 業								
電 気 機 械																	
輸送用機械	1		1				+1		そ の 他	1		1		3		-2	
その他製造	2		2				+2		合 計	13		13		15		-2	

※本統計は令和 4 年 1 月末までの労働者死傷病報告（休業 4 日以上）の受付件数で集計しています。

※（ ）内は死亡者数で内数で表しております。

監督署だより

月 60 時間を超える法定時間外労働に対して、使用者は 50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません — 令和5年4月1日から中小企業にも適用されます —

刈谷労働基準監督署

時間外労働が1か月60時間を超える場合にその超えた時間について適用される割増賃金率(50%以上)は、以下の要件に該当する中小企業への適用が猶予されてきましたが、令和5年3月31日をもって猶予措置は廃止されます。

◆中小企業の範囲

業種	資本金の額または出資の総額		常時使用する労働者数
小売業	5,000 万円以下	または	50 人以下
サービス業	5,000 万円以下		100 人以下
卸売業	1 億円以下		100 人以下
上記以外	3 億円以下		300 人以下

◆深夜労働との関係

深夜（22：00～5：00）の時間帯に1か月60時間を超える時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率25%以上+時間外割増賃金率50%以上=75%以上の率で計算した割増賃金を支払う必要があります。

◆法定休日労働との関係

1か月60時間の時間外労働の算定には、法定休日に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働が時間外労働となる場合には、この時間外労働時間数も含まれます。

◆代替休暇

事業場で労使協定を締結すれば、時間外労働が1か月60時間を超えた場合に、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。

※この労使協定は事業場において代替休暇の制度を設けることを可能にするものであり、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務付けるものではありません。個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定されます。

代替休暇の時間数の算定方法

代替休暇の時間数 = (1 か月の時間外労働時間数 - 60) × 換算率

換算率 = 代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率（50%以上） - 代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率（25%以上）

一般社団法人 東海労働経済研究所

代表理事 小栗 利治

(前愛知紛争調整委員会委員)

コロナ禍と安全のモラル

本稿執筆の時点で、コロナは「第三次の菌の多数発生が世界的規模で拡大している」とマスコミで報じられ、日本でも1月時点では正に猛威を振っている。

こんな強い感染症を人類は、過去に経験したことがないのではなかろうか。一方各地区の労働基準監督署の昨年の労働災害は、押しなべて前年等に比べ増加傾向を示しているようだ。その原因をコロナに押し付ける訳ではないが、コロナの拡大が一因で在宅勤務の拡大等、上司と部下のコミュニケーションが、取りづらくなっていることも、一因ではなかろうかと思っている。

ある経営者が私に語った。「労働基準監督官が突然、調査に来られたので、ビックリしたが咄嗟に『今、うちの社員がコロナに罹ったと知らせが入ったので『早急に対策を立てる必要がある』と「うそ」を付いたら、監督官は「後日また来る」と言って帰って行ったとのこと。出来心か、良心に仮借はないのか、一時凌ぎなのか。それでも「してやったり」とした顔をしていた。うそは許し難い。

1. コロナ禍のお粗末な出来事（その一）

○クレーンのブームの折損トラブル

移動式クレーンのオペレータ付きリース業者に、あるゼネコンから、「新地にして、そこに建物を建てる仕事を請け負った。その地中にコンクリートの杭が多数、打ち込まれているので、抜去してほしい」と頼まれオペレータ付き大型クレーンと共に現場に行き、その杭にロープを掛け、抜去しようとしたところ、過加重を察知した機器が警報音を発した。

オペレータはそこで作業を中止すべきであった。杭に付着している土石を掘り下げて、除去してかかれれば、事故にならなかったはずなのに、オペレータは「エイ、ヤー」と「機械に杭を抜け」と命じた行為で、ブームは「へし折れ」てしまった。

経営者は「修理に2000万はかかるし、相当期間使えないので、その損失は大きい」と嘆く。ゼネコンとそれを請け負ったオペ付きリース会社は、杭の抜去の方法を事前に協議していなかった。コロナ禍、手を抜いたお粗末な仕事ミス。リース業者は嘆く前に、くどいようだが、作業方法について充分ゼネコンと協議すべきであった。

地下深く入っている杭は、相当レベルの荷加重がかかっているのに、抜去方法を検討。リース業者にその作業方法の指示を示すべきではなかったか。起こるべくして起った粗雑な手法、コロナ損失負担はリース業者が、将来の取引を予定し、自社で負担したようである。コロナ禍が一因か。あまりにも雑な仕事を現場ではしているようだ。

2. 安全に熱心な会社の油断（その二）

設備工事業を営んで40年の歴史を重ねた会社は、安全、品質に熱心な会社で、ゼネコンの信頼も厚かった。建設工事のうち、金物を中心とした工事を大手、中堅のゼネコンから請け負って40数年の歴史がある。

現在の会社の代表者は4代目、元々は繊維商社であったが、転業し、ゼネコンの金物工事の下請けとなった。社風も高い品格の示すとおり、良好だった。昔をたどると事業転換し、建設業になった途端、感電による死亡事故があったので、「安全第一」を社是として、それ以後無災害。協力業者とも月例安全パトロールは欠かさず、年始に地元の神社で協力会社ともども安全祈願祭を催していた。講習会も開き安全担当部署が月例数回の安全パトロールを行う他、1年に1回は安全大会を地元で盛大に行ない、講師の安全講話から、優良現場と、安全成績の良い社員、協力業者の表彰も欠かしたことがなかった。

筆者も関係していたので、「労基協会、労基局」の表彰を受けたらと進言したこともあったが、それ

も固辞して、原理原則にこだわった。

コロナが第一、第二、第三次と続く中、遂に「密を避けて、安全大会、安全祈願祭、パトロールも省略されたり、行われなくなった。手を抜かざるを得ない状態になってしまったのだろうか。ところが昨年12月、この優良会社も立て続けに2件の重篤災害が発生、社内はコロナの中で、過度の緊張が走った。

1 件目

製品を建設中の建物の四層部分まで、引き揚げる作業を作業指揮者が1階に位置して指揮していたところ、製品の荷が3階まで届いたところで、吊り具から荷が外れ、1階まで落下し、1階で作業指揮していた当該リーダーに当たり、リーダーは重傷を負ったもの。原因の一つは、作業手順書と異なる荷が外れ易い吊り具を何故か使用していたこと。更にこの作業を指揮していたリーダーが手順に反する吊り具を使用させたうえ、本人が吊り荷の下に位置して、指揮していたとのことで、吊り荷が落下、大怪我をしたものだった。

いずれにしても安全ルールの基本中の基本を欠いていたもの。会社にならせば、「考えられない手抜き事故」で、指揮者は大怪我とのこと。粗雑な玉掛けであれば、荷がくずれて落ちる危険は充分、予測できたのに、それをリーダーは怠ったばかりか「吊り荷の下は危険、その下に入るな」は原則中の原則。

3. 二つの災害の発生防止策

(1) 移動式クレーンによる埋設物の撤去

杭は、本体その物は片手でも持てる軽量なものでも、地中に長年埋まっておれば、人力では容易には抜けない過加重のかたまり、使用クレーンの能力に応じて杭の周辺の土砂の一定量掘削除去してから、抜去すべきであったが、全く無策、どちらに事故責任があるかと言えば、発注のゼネコン。杭にかかった土砂の荷加重から、クレーンの容量、能力を考慮して、クレーンの周辺の土砂を一定量、除去してから、クレーンの出番とすべきではなかったか。ゼネコンは施行方法を定め、いやしくも丸投げて作業を請け負わせてはならない。下請け・リース業者に丸投げの無策な手法では事故が起る。

コロナ禍であっても、ゼネコンは下請けが行う作業も安全な作用方法を確認しなければならない。この事故の場合、発注者ゼネコンの事故責任は下請けのクレーンオペ付きリース業者よりも、はるかに重い。

(2) 吊り荷の落下

重い物を吊る場合、クレーン等の機器を用いる場合が普通だ。しかし作業場所にクレーンが入らない場合もある。建築中の建物には揚重機能が、未だない場合も多い。従って、一定量を結束して、人力によって上げる場合も皆無とは言えない。この場合、荷を崩れないように玉掛けする必要が肝心だ。労働安全衛生法は、労働基準法から分離独立したのが昭和47年（1972年）。安全な作業を行い、働く人の生命を守るため管理体制を求め、「労働者の危険又は健康障害を防止するための措置」を定めた。

- ・事業者の講ずべき措置等諸般の規制を設けた。現場の作業には安全衛生上の基準から免許、技能講習、特別教育の資格者も必要とした…。しかし個別具体的になると、発注者から受注いた工事、工作物品の製造加工は、受注者の責任にかかる場合も多い。そこで、作業実態に応じ、業務を行う者に、仕事の免許を求め、技能講習の取得、特別教育の実施を必要とするが、前記のように地中深く入っている埋設物の撤去になると個別具体的な安全な手法が求められる。

資格等を有する者に担当させることは、当然のことながら、地中に埋設した物の撤去等細部に亘る手法は未知数の事柄も多い。

- ・発注者は発注額の積算の中に、個別、具体的な安全施工方法と所要金額を示すべきではないか。受注者は法令を遵守し、トラブルを防ぐため、当該工事等の中に安全経費を明確に示し、安全施行に必要な工費は当然用意すべきであろう。

作業方法も杭を抜去するだけでも、ところによって積年の埋設物であれば、頑固に土と馴染んでいるので、その周辺の土砂を掘り下げなければできない場合が多い。除去作業の参考に事前に下記等に計算等を依頼し、情報をとる必要がある。

- ・公営試験場に照会（検査等を必要とする場合もあるので所用の金品負担がある）。
- ・中部安全衛生技術センター（東海市 TEL 0562-33-1161）
- ・（一社）日本クレーン協会 東海支部（半田市 TEL 0569-32-2600）

或は官公庁工事発注者にも、作業方法の照会等を求める必要があるのではなかろうか。

当協会 会員様の社会保険労務士合格者「体験談」のご紹介

社会保険業務の実務を20年ほど経験し、現在は、労働保険の年度更新等の業務を担当しており、経験を活かしたいと考え、社労士の勉強を始めて7年目に合格しました。

合格できる年は、不思議な事にいつもなら迷って正解から不正解に書き直したり、失敗ばかりしていたのに迷う事も少なく解答することができました。事前に予想問題などで学習した箇所が出題されていたりとか、運もあったかもしれません。諦めずに続けると必ず合格の機会が訪れますので、是非、合格するまで挑戦して欲しいと思います。

合格までを振り返ると最初は勉強が苦痛で学習時間も800時間には届かず、4年目以降から少しずつ知識が定着し理解力が深まるにつれ学習時間も増えて合格点に届くようになりました。

合格点に届いたことで、より理解して社労士として活躍したいという気持ちが強くなり、勉強時間が自然に増えました。合格した年は、コロナ過の自粛生活の影響もあり1200時間を超え、多くの時間を投資することができました。

私の勉強時間は、平日は午前3時から会社に行くまでの時間、土日も午前中を中心に6時間以上、月100時間を目標に取り組み、主に午前中に勉強を行いました。なんとなくですが、午前中の方が集中できたので、概ね勉強する時間帯を決めて習慣化していました。合格後も勉強することはたくさんあり、勉強する習慣をつけたことは、現在でも役に立っております。

勉強方法は単純で、テキスト、問題集の繰り返しです。7年目になると知識も定着してきたので、問題集から先に解き、間違えた問題を中心に知識を定着させて、5月までに一通りの学習を済ませて模擬試験にのぞみました。TACや東京リーガルマインドでは、模擬試験の上位者の名前が掲載されます。自分の名前が掲載されるとやはりモチベーションアップにつながりました。また早めに学習を進めることで、いつも時間がなく、焦ってばかりでしたが、今年は時間に余裕があり、白書などの苦手科目に十分時間を費やすことができたことで合格に繋がったと思っています。

余談ですが、土曜日は趣味のテニスを毎週、長期連休は旅行などそれなりに楽しみながら挑戦した7年間でした。

(株)近藤組 桑畑 優子



会員だより

高浜支部

《会社概要》

名 称 株式会社みどり寿司
『鮭懷石みどり』
所 在 地 愛知県高浜市碧海町2丁目3番地9
電 話 0566-53-1235
U R L <https://www.midorizushi.com/>
創 業 昭和36年
設 立 昭和51年7月8日
資 本 金 1,000万円
代 表 者 代表取締役社長 富田 勝之
従 業 員 5人
事業内容 飲食店経営
鮭懷石みどり にぎり鮭一五〇 にぎり人石川屋



弊社遠景

入口風景

《沿革》

昭和34年：みどり寿司 創業

高浜市碧海町に寿司店として開業

昭和48年：店舗改装による増床

店舗を全面改装し、和食・仕出しも始める

平成4年：鮭懷石みどり 開店

寿司と和食を中心にした大型寿司懷石店へリニューアル

平成22年：にぎり人石川屋 開業

鮭懷石みどりの宅配寿司部門

平成23年：にぎり鮭一五〇（いちごいちえ）開業

（碧南市）→現在は鮭懷石みどり内に移転

すべて一貫150円均一の職人にぎり寿司



鮭懷石 みどり



にぎり人 石川屋



《事業概要》

当社は、高浜市碧海町に寿司店として創業して60年。寿司・和食を中心として宴会や法事、慶事などに対応できる総席数100席を有する店舗を経営しております。最近では、仕出しや宅配事業が人気であり、ネット注文も受け付けているため、多くのお客様にご利用いただいています。

カウンター席で味わえるにぎり鮭一五〇（いちごいちえ）は全国ネット「がっちりマンデー」等でも取り上げられる業態に成長。

寿司を中心とした営業をしながら、常に時代に合った新しい事業に挑戦している企業です。



大トロなども150円



宅配寿司

お知らせ

刈谷労働基準協会主催講習会

講習名		日程	会場	会費	
				会員	非会員
技能講習	31H フォークリフト	(学) 4月1日 (実) 4月2・3・10日 (学) 5月13日 (実) 5月14・15・21日	(学科) あいち産業科学技術総合センター (実技) 豊田自動織機 高浜工場	32,950 円	
	有機溶剤作業主任者	4月11・12日	あいち産業科学技術総合センター	13,980 円	
	特化物・四アルキル鉛等作業主任者	4月4・5日	あいち産業科学技術総合センター	13,980 円	
		4月14・15日			
		5月23・24日			
	プレス機械作業主任者	5月10・11日	刈谷商工会議所	14,090 円	
	酸欠・硫化水素危険作業主任者	5月16・17・18日	あいち産業科学技術総合センター	19,210 円	
特別教育	低圧電気 (実技7H含む)	(学) 4月27日 (実) 4月28日	刈谷商工会議所	16,000 円	19,000 円
	自由研削といし	5月25日	あいち産業科学技術総合センター	10,800 円	13,800 円
	産業用ロボット	(学・実) 5月26・27日 (実) 5月28日	あいち産業科学技術総合センター 豊田自動織機 ラーニングセンター	36,500 円	40,000 円
	アーク溶接	(学・実) 5月26・27日 (実) 6月11日	あいち産業科学技術総合センター 豊田自動織機 ラーニングセンター	20,000 円	23,000 円
	粉じん	5月30日	あいち産業科学技術総合センター	8,700 円	11,700 円
	フルハーネス型墜落制止用器具	5月31日	あいち産業科学技術総合センター	9,700 円	12,700 円
その他の教育	衛生管理者受験準備勉強会	4月6・7日	あいち産業科学技術総合センター	19,500 円	22,500 円
	雇入時(新入者)安全衛生教育	4月14日	あいち産業科学技術総合センター	7,600 円	10,600 円
	安全管理者選任時研修	4月11・12日	あいち産業科学技術総合センター	19,000 円	22,000 円
	職長教育(製造業)	4月18・19日	あいち産業科学技術総合センター	14,000 円	17,000 円
		5月30・31日			

※会費にはテキスト代、昼食代、消費税を含みます。

西三河協会主催講習会

(刈谷労働基準協会会員は会員価格で受講できます)

講 習 名	日 程	会 場
新入者安全衛生教育	4 月 12 日	岡崎コンファレンスセンター
フルハーネス型墜落制止用器具特別教育	4 月 22 日	豊田市福祉センター
足場の組立て等特別教育	4 月 26 日	豊田市福祉センター
低圧電気特別教育	4 月 7・8 日	豊田市福祉センター
アーク溶接特別教育	5 月 19・20・21 日	(学) 豊田市福祉センター (実) 三栄工業(株) 寿工場
安全管理者選任時研修	5 月 17・18 日	岡崎市中小企業・勤労者支援センター
	5 月 24・25 日	豊田商工会議所

※西三河協会主催講習会を受講希望の方は、刈谷労働基準協会へお問い合わせ下さい。

愛知労働基準協会主催講習会

講習会等		開催月日		学科会場	実技会場	受講料
		学 科 (日)	実 技 (日)			
技能講習	乾 燥 設 備 作 業 主 任 者	5 月 30・31 日		ポ ー ラ ビ ル		13,340 円
	は い 作 業 主 任 者	5 月 19・20 日		ポ ー ラ ビ ル		12,895 円
	石 綿 作 業 主 任 者	5 月 2・3 日		ポ ー ラ ビ ル		13,280 円
		5 月 6・7 日		ポ ー ラ ビ ル		
		5 月 27・28 日		ポ ー ラ ビ ル		
	鉛 作 業 主 任 者	5 月 17・18 日		ポ ー ラ ビ ル		13,060 円
その他	局 所 排 気 装 置	5 月 23・24 日	5 月 25 or 26 日	ポ ー ラ ビ ル	ポ ー ラ ビ ル	63,000 円
	マスクフィットテスト	5 月 24 日		名古屋市公会堂		26,080 円
	建築物石綿含有調査者	5 月 30・31 日		国 際 会 議 場		45,280 円

中災防主催講習会

(刈谷労働基準協会会員は会員価格で受講できます)

講 習 名	日 程	会 場	会 費	
			会 員	非 会 員
危険予知訓練 (KYT) 1 日研修会	5 月 19 日	あいち産業科学技術総合センター	16,830 円	18,700 円

4 月号会報配布日のお知らせ

4 月 1 日付けの刈谷労働基準監督署 人事異動を掲載するため、配布日が 4 月 10 日前後になります。

人事異動につきましては、4 月 1 日に協会ホームページに掲載しますので、ご覧下さい。

働くみんなに、
大きな安心。

中退共は、半世紀で 100 万社以上の中小企業にご利用いただいている国の退職金制度です。

中 CHU **退** TAI **共** KYO
小企業 退職金 済制度

安全
国の制度だから安心
新規加入や掛金を増額する場合、
掛金の一部を国が助成します。

有利
掛金は全額非課税
手数料もかかりません。

簡単
社外積立で管理も簡単
納付状況や退職金試算額を
事業主さんにお知らせします。



詳しくはホームページをご覧ください。 [中退共](#) [検索](#)

中退共 CHU-TAI-KYO (独)勤労者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部

〒170-8055 東京都豊島区東池袋1-24-1
TEL.03-6907-1234 FAX.03-5955-8211

安 全 緑 十 字

年
 月

		1	2	3		
		4	5	6		
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
		28	29	30		
		31				

無 災 害 ☐ 緑

不 休 災 害 ☐ 黄

休 業 災 害 ☐ 赤

労 働 安 全 衛 生 保 護 具

環 境 測 定 機 器 販 売

⊕ シマツ株式会社

TEL 0566

24-1050

労働衛生コンサルタント

産業医学研究所

労働衛生コンサルタント 神取 祥和

〒444-0052 愛知県岡崎市康生町631番地 ロイヤルシティ岡崎公園1202号室
TEL (0564) 21-0050 FAX (0564) 21-0025
E-mail : hippopo.xxx@ad.cyberhome.ne.jp



MetLife
メットライフ生命

いい明日へ、ともに進んでゆく。

メットライフ生命保険株式会社
名古屋五城エイジェンシーオフィス
〒460-0008
愛知県名古屋市中区栄3-8-8 名古屋平和ビル 5F
TEL 052-269-7611 FAX 052-241-7470

EB推進グループ 東海地区プロジェクトリーダー
刈谷労働基準協会専任担当

清水 寛樹



ミドリ安全が、働く女性の
あらゆる安全をサポートします

ワーク女子力サイトはこちらから
midori-anzen.co.jp/mwj/



MIDORI
LADIES' WORKS COLLECTION



明るい職場はまず健康診断から

- ◎労働安全衛生法による 健康診断（巡回）
 - ☆定期健診・特殊健診（じん肺・有機溶剤・鉛・特定化学物質等）
- ◎成人病健康診断（巡回）
 - ☆胃部レントゲン・血液検査・心電図・腹部超音波（エコー）検査
・腫瘍マーカー検査・眼底検査等
- ◎作業環境測定
 - ☆粉じん・鉛・有機溶剤・特定化学物質等
- ◎人間ドック
 - ☆東海診療所（名古屋三井ビルディング新館3階）

お申し込みは、書面（またはハガキ）並びに電話（またはファックス）のいずれでも、ご連絡をお願い申し上げます。

労働基準協会指定
健康診断機関等名簿登載（1-13-03）・作業環境測定機関等名簿登載（23-44）
一般財団法人 **全日本労働福祉協会 東海支部**

〒457-0832 名古屋市南区浜中町1-5-1 ☎ 052-602-4747
FAX 052-602-6821

《四大定期刊行誌》

労基法運用の実務広報誌

労働基準広報

B5判/月3回発行/年間購読会員 ¥56,000+税

管理・監督者のための実践情報誌

先見労務管理

B5判/月2回発行/年間購読会員 ¥56,000+税

労働安全衛生の専門情報誌

労働安全衛生広報

B5判/月2回発行/年間購読会員 ¥56,000+税

雇用管理者必携

建設労務安全

B5判/月刊/年間購読会員 ¥25,715+税

●単行本

年度版 安衛法便覧

労働調査会出版局 編

最新の労働安全衛生法と関連政省令、告示等に加え、新たに発出された主な行政指導通達を収録しています。

B6判/3分冊/6,400頁/15,000円+税

購読会員への特典

- 定期付録の発行
- 労務相談室の無料利用
- 労務関係資料の無料提供
- 社内研修等への講師の派遣

◎労働基準調査局とは一切関係ございません。(株)労働調査会 中部支社

〒460-0002 名古屋市中区丸の内2-16-22 丸の内エイチエビル2F
TEL 052(211) 2073

印編 一発
刷集 般社行
所人 団法所

(株)刈谷市労働基準協会
刈谷市高松町一丁目二九
刈谷市幸町二丁目二二
電話 〇五二六六一二一六三三三
定価 一五〇円