

建荷協長野県支部通信

第4巻 第5号

発行日 平成29年2月3日

1 全国支部長会議、事務局長会議開催される

1月26日、ホテルグランドパレス(東京)において、全国支部長会議が開催されました。同会議には小林支部長が出席され、事務局長が随行しました。

支部長会議では、厚生労働省、経済産業省の来賓あいさつの後、協会の現状について報告があり、会員数は平成28年12月末現在で4,312社、対前年比20社減となっています。また、検査済標章類頒布は増加しているが、出荷標章は減少。記録表は一部減少しているものがあるものの、全体としては増加しています。そして、研修、教育の回数及び受講者数も若干ではありますが増加しております。

次に、平成29年度事業計画(素案)の説明があり、「前年度に引き続き、労働災害の防止を目的として、各種事業を本部・支部一体化の下に展開する」としています。

2 地域協議会会長会議(第2回)開催される

1月25日、ホテル国際21において、本年度第2回の地域協議会会長・巡回指導員拡大会議が開催されました。

平成28年度には、地域協議会設置要綱、要領が改訂され、各地域協議会では自主的に特自検パトロールを実施し、本部の行う巡回指導とも連携するということになりました。この要領で99の事業場に対して特自検パトロールを実施しました。このうち事業内検査事業場は21、パトロール参加は延べ89人が参加し、巡回指導員は延べ14人が同行いたしました。労働基準監督署からは3署から同行をいた

最後に、「長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止対策について」東京労働局基準部長の岩瀬信也氏から最新の長時間労働抑制のための施策を、「過労死等ゼロ」緊急対策を中心にご講演をいただきました。対策は、・長時間労働に係る**本社**に対する**指導**・メンタルヘルス対策に係る**本社**に対する**指導**・是正指導段階での**企業名の公表**・36協定未締結事業場に対する**監督指導の徹底**・新ガイドラインによる**労働時間の適正把握徹底**等がメインです。企業名公表についてのチャートを別添に添付します。

翌27日には同ホテルで事務局長会議が開催され、各事業及び業務における変更点・留意事項等について各部から詳細な説明があり、最後に小澤常務理事がまとめて終了しました。

だいております。

その結果、記録表の記入不備が、検査業で2割、事業内で5割以上見とめられました。能力向上教育等研修の未受講者は5割を超えており、記録表の記入不備が多いことに鑑みると、研修・教育の受講がさらに必要となっています。また、解体用機械の点検については、「検査記録表の保管」と「ベースマシンとアタッチメントの関係のわかる管理」の良くないところが調査企業の半数以上となっています。

また、パトロールの際に、ご要望意見等をいただきました。「基準値表を古いもの



曲がるノズル：ノズルを鉄製でなく銅製にすることで形を自由に変えて、ミニショベルのラジエター周りの清掃を容易にした。(28年度考案賞応募作品)

目次：

全国支部長会議、事務局長会議開催される	1
地域協議会会長会議(第2回)開催される	2
第3回研修委員会開催される	3
リスクアセスメント検討小委員会開催	4
事務局だより	5

ハイライト：

- ・**ハンカーボン記録用紙の申込みを受け付けております。2月10日が〆切になっております。早めにお申し込みください。**

から新しいものまでインターネット等で見られるようにしてほしい」等です。これら必要なものについては本部に作成を要請いたしました。有意なご意見ありがとうございました。

「特定自主検査は有資格者に実施させましょう！！」

のリーフレットが本部から届いておりますので同封いたします。

特定自主検査者の資格と特定自主検査が行える機械についての一覧表が載っており、有資格者の区分が分かり易くなっています。

各社営業にも使用できると思います。追加ご入用の場合には（公社）建荷協長野県支部までご連絡ください。

「よく たわみ、よく はねる」
—ストレス対処にも弾性の法則を—

（ボールはへこんでも復元力があります）

建設荷役車両第227号より

Q&Aコーナー

Q：使用者が複数に及ぶレンタル機について、記録表の使用者住所・名称はどこが記入することになるか？機械の所有者たるレンタル業者でよいか？

A：確かに法令上は「特定自主検査の実施義務者は使用者」となっていますが、レンタル業者の場合、自社の所有する検査済みの機械をリース契約に基づき貸し出し、顧客に使用させます。

この場合の検査記録表の使用者住所・名称は所有者のレンタル業者であって差し支えありません。レンタル業者が自ら所有する機械を責任を持って検査し、貸し出すものであるからです。

一般的にはレンタル業者が事業内検査を実施し□の標章を貼った機械をレンタルしますが、登録検査業たるレンタル業者の場合、△ステッカーを貼ることもあります。この場合、検査料金は適正額を自らの規定に基づいて付け替えておく必要があります。

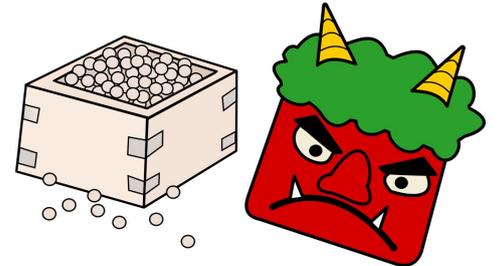
3 第3回研修委員会開催される

12月9日、油やにおいて本年度第3回研修委員会が開催されました。

平成28年度に実施した研修の報告では、受講者合計290となり、昨年から大幅に減少しました。

次に、平成29年度の研修計画が提案され、基本方針と計画が昨年とほぼ同じ並びで実施することが了承されました。「危険の見える化(リスクアセスメント)」については、能力向上教育等の機会を通じ広報を行い、受講者の増加と普及に努めることとしました。

また、研修講師の定年が70歳とされたため、来年度からは講師が不足する事態になる研修も出てきます。建荷協の使命を果たすため、会員各社にご配慮ご協力をいただきながら、研修講師を計画的に育成・確保して行く必要があります。ご協力の程をお願いいたします。



4 リスクアセスメント検討小委員会開催

1月17日、建荷協長野県支部事務局において、平成29年の第1回「危険の見える化(リスクアセスメント)」検討小委員会を開催いたしました。各委員には大雪をおしてご出席ご討議いただきました。

昨年は7月28日に長野で実施しましたが、参加者は4名と低調でした。広報の不足と教材に至らない点が多々あるということで、実践する立場に立って継続的に見

直し改善を行うこととしました。見直しを行った結果は製本して使い勝手をよくする予定です。

平成29年度の本部事業計画においてもリスクアセスメントの実践導入が重点事項とされており、当支部では当支部モデルを磨き上げていくこととしております。

本年は7月26日に松本で行います。多くのご参加をお待ちしております。

5 事務局だより

一昨年のクリスマスの日、大手広告会社電通に入社2年目の高橋まつりさんが女子寮4Fから飛び降り自殺した。これに対し、昨年の9月に労災認定がなされ、東京労働局が電通へ強制捜査を実施し、書類送検した。そして、電通の石井社長は責任をとって1月末に辞任した。

自殺前の3か月間の状況は、「日に20時間労働、土日休みなし」「1日の睡眠時間2時間」の上、男性上司から「君の残業時間20時間は会社にとってムダ」「髪ボサボサ、目が充血したまま出勤するな」「女子力がない」などパワハラめいた言葉を浴びせられたという。

この凄まじい会社風土の背景に

は「殺されても離すな目的完遂までは」「一を聞いて十を誤るがごとき者は百害あって一利なし。組織のガンであり削除せらるべき」に代表される『鬼十則』という社訓があった。大変なところだと思う。

でも、酷なようではあるが、こんな「危険な」ところから何故避難しなかったのか、とも思う。母幸美さんは手記で「期待に応えようと手を抜くことなく仕事を続けたのだと思います」「あの時私が会社を辞めるようにもっと強く言えばよかった」と言われているが、「辞める勇気」を持つ必要がある。「自分の人生」に座標軸を移す勇気が。

他人事ではない。

是正指導段階での企業名公表制度の強化について (複数の事業場を有する大企業が対象)

現行

違法な長時間労働

(月100H超、10人or1/4、労基法32,35,37条違反)

3 OUT

1年間に3事業場

新たな仕組み

① 違法な長時間労働

(月80H超、10人or1/4、労基法32,35,37条違反)

1年間に2事業場

② 過労死等・過労自殺等で労災支給決定

(被災者について月80H超、労基法第32,35,37条違反又は労働時間に関する指導)

2 OUT

③ 事案の態様が①、②と同程度に重大・悪質と認められるもの

①* : ①のうち、月100H超のもの

②* : ②のうち、過労死・過労自殺(のみ)、かつ、労基法32,35,37条違反ありのもの

2 OUT

1年間に、②*が2事業場、又は、①*及び②*で2事業場

監督署長による企業幹部の呼出指導

【指導内容】

- ・長時間労働削減
- ・健康管理
- ・メンタルヘルス (パワハラ防止対策)

全社的立入調査

本社及び支社等(※)に対し立入調査を実施し、改善状況を確認。

(※) 主要な支社店等。調査対象数は、企業規模及び事案の悪質性等を勘案して決定。

①又は②(違反あり)の実態

3 OUT

労働局長による指導・企業名公表

書類送検(送検時公表)

労基法第32条違反: 時間外・休日労働協定(36協定)で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせている等
 労基法第35条違反: 36協定に定める休日労働の回数を超えて休日労働を行わせている等
 労基法第37条違反: 時間外・休日労働を行わせているにもかかわらず、法定の割増賃金を支払っていない等