

日立労基協だより

第8号

発行所
日立市弁天町二丁目一番15号
社団法人日立労働基準協会
電話(0294)23-3431
E-mail:roukikyo@jsdi.or.jp
編集兼発行人 桜井 博

謹賀新年

年頭のご挨拶



(社)日立労働基準協会

会長 富山 正章

新年あけましておめでとうござい
ます。会員事業場の皆様方には、日頃か
ら日立労働基準協会の運営に対しまし
て格別なるご支援、ご協力をいただき
厚く御礼申し上げます。

お蔭様をもちまして平成一五年度の
事業計画も現在のところ順調に実施さ
れており、重ねて御礼を申し上げます。
さて、昨年は、産業界を揺るがすよ
うな大規模事故・災害が全国各地で相
次ぎ、私たちに大きな衝撃を与えた一
年であったと感じております。

また、長期的には減少傾向にあつた
全国の労働災害も増加の兆しがみられ
安全衛生の機能及び意識の低下、労働
災害防止に対する認識の不徹底が懸念
された年でもありました。

こうした中、日立労働基準監督署管
内における休業災害は、前年同期比で
前年より約一割が減少し、念願であつ
た死亡災害ゼロを達成することができ
ました。これも偏に監督官庁のご指導
と会員の皆様の弛まぬ努力の賜物であ
り、改めて御礼を申し上げます。

しかしながら、未だに一五〇件以上
の労働災害が発生しており、製造業に
おいては、増加傾向にあることから、
全く予断を許さない状況にあります。

ご承知の通り、労働災害は絶対にあ
つてはならないことであり、私達は、
企業の重大な責務として、労働災害、
職業性疾病を防止していかなければな

りません。特に、経済情勢が持ち直し
に向けた動きが見られるものの、依然
として厳しい状況にあり、安全衛生を
取り巻く環境が激しく変化している中
その変化に適切に対応していく必要が
あります。

また、「メンタルヘルス」、「過重労働
などの課題にも配慮していかなければ
なりません。
その解決のためには、「安全を最優
先とする職場の風土づくり」と「真に
安全で健康な職場を実現するための永
続した努力」と言つた原点へ立ち返る
取り組みが最も重要であると感じてお
ります。

当協会と致しまして、昨年で社団
法人化一〇周年を迎え、労働基準法、
労働安全衛生法その他の関係法令に基
づく労働条件、安全衛生等の普及・啓
蒙に貢献することが、今後の活動を展
開しておりますが、引き続き関係官庁の
ご指導を仰ぎながら、時代の変化に対
応した事業運営を務めて参る所存です
ので、今後ともご理解、ご協力のほど
宜しくお願い申し上げます。

最後にになりましたが、会員事業場の
皆様方、更に飛躍の年となるのを御
祈念申し上げます。年頭の挨拶とさせて頂
きます。

謹賀新年

(社)日立労働基準協会

役員一同

白濁り かみね動物園狼山にて(写真提供 日立セメント㈱)



年頭のご挨拶



日立労働基準監督署

署長 毛塚 利光

役所の年は、四月一日に始まる。その前に次年度の年間計画等を検討する。何を優先するか、方法はあるか等を検討することとなる。日本人は、一年の計について、正月に決心し、心を入れ替えて、行動することとする。前一年の問題については、とりあえず、一旦断絶し、除夜の鐘と共に御破算とすることで、次の年を迎えることを、慣いとしてきた。この慣いはなかなか良い慣いである。私は思っています。皆様はどうか評価していただけますか。

平成一六年、明けましておめでとうございませう。

日立労働基準監督署では、平成一五年労働者死亡災害0を経験しました。

労働災害は、長期的には前年を下回る災害件数を更新してきておりましたが、死亡災害0の一年間は、初めての経験になりました。災害の減少はあるも、ここ数年二人から六人程の死亡災害があり、0人となったのは、特筆すべき慶事と思っております。これもひとえに、会員事業場、各事業場での災害発生0を目指す、日頃の安全衛生活動の成果であり、感謝申し上げます。

災害については、確実な減少を歩んできたところですが、現今の不況を反映して、企業倒産や廃止に伴う、賃金未払い、解雇等の問題については、労働者からの相談や、解決を求める申告は、高水準を続けております。大まかな割合としては、賃金・退職金等の未払いの相談が四〇％、解雇・退職等に依わる相談が二五％、年休や一般

労働条件に係る相談が一〇％と、どの内容についても、労働者の生活に直接係る金銭に結びつく問題となっております。

また、不況を反映して、サービスマンや過長な労働時間についても相談があり、具体的な救済を求める内容となっております。労働災害については、減少しているが、減少したにもかかわらず、必要部署に必要な人員の配置ができず、特定の者に業務が集中することによる長時間労働があり、その結果当該労働者の健康を害する等の問題も全国的には多数発生しており、当署においても、例外ではなくなっております。災害防止活動については、労働者の長時間労働による健康障害についても、配慮されるようお願いいたします。

一二月に発表された日銀短観によれば、平成一六年は、経済成長が見込まれるとありました。特に製造業に関しては、企業によつては、人手不足感もあるとの内容でしたが、この内容との関係については不明ですが、管内の労働者死傷病報告届出件数については、管内全体が減少する中、製造業については増加が認められました。災害発生が増えましたが、日立は、本来喜ばしいことではありませんが、日立は、製造業の町です。本年は是非とも景気が回復し、企業全体の景気回復を願う次第です。

今年も、失われた経済の一〇年を取り戻し、元気を回復し、不景気が去り災害が去る歳になることを、そして会員の皆様ますます発展される年となることを祈念して、新年のあいさつといたします。

平成15年 安全衛生関係各種表彰受賞者紹介

平成15年に、安全衛生関係及び無災害記録表彰を受賞された企業並びに個人の方々を紹介いたします。

(日立地区安全衛生大会時の表彰は省略します)

一 業種別無災害記録証(厚生労働省労働基準局長授与)

・日立無線(株)電線工場(第三種) 八四〇万時間 15:1:27

・日立製作所情報制御システム事業部

・日立エンジニアリング(株)第一事業所 (第二種) 一〇五〇万時間 15:6:10

二 建設業無災害記録証(厚生労働省労働基準局長授与)

・鹿島・奥村建設工事共同企業体

(日立総合病院がんセンター棟建設工事) 15:6:10

・鹿島建設(茨城営業所)

(仮称)上の内住宅地造成工事) 15:6:10

・株木・岡部・藤和・日立土木特定建設工事共同企業体

(工第簿327号駒王中学校校舎改築事業建築主体工事) 15:6:10

三 安全緑十字証(茨城労働局長授与)

・(株)武蔵野化学研究所(磯原工場) 940日 15:1:27

・全国産業安全衛生大会表彰(中央労働災害防止協会会長表彰)

・緑十字賞(産業安全・労働衛生関係) 15:10:29

本間 実氏

四 茨城県産業安全衛生大会表彰 15:10:3

(一)茨城労働局長表彰

・優良賞 (株)武蔵野化学研究所(磯原工場)

(二)社)茨城労働基準協会連合会長表彰

・事業場賞 (株)大友製作所(高秋工場)

・功績賞 青山 和生氏 日立セメント(株)

(三)建設業労働災害防止協会茨城県支部長表彰

・事業場賞 安達建設(株)

(四)陸上貨物運送事業労働災害防止協会茨城県支部長表彰

・事業場賞 (有)大観運輸

(五)港湾貨物運送事業労働災害防止協会東京総支部日立支部長表彰

・事業場賞 日立港木村倉庫(株)

六 中小企業無災害記録証(中央労働災害防止協会会長授与)

・金賞(第五種) 2,400日 15:1:1

(株)中村自工深川製作所

・銅賞(第三種) 1,500日 15:11:1

モリマーコンボジット(株)中郷工場

監督署からのお知らせ(3・4・5・6・7面)

改正労働基準法について

平成15年7月4日に、労働契約や労働時間に係る制度について、多様な働き方に応じた実効あるものとするための見直しを行った「労働基準法の一部を改正する法律」(平成15年法律第104号)が公布され、関係する省令や告示とともに、平成16年1月1日から施行されています。

1 有期労働契約に関する改正

(1) 契約期間の上限の延長(第14条第1項)

有期労働契約(期間の定めのある労働契約)について、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、契約期間の上限は原則3年とされました。

ただし、有期労働契約(一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限りません。)を締結した労働者(下記に該当する労働者は除きます。)は、労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます(この措置は、政府が、改正労働基準法の施行後3年を経過した後、その施行の状況を勘案しつつ検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずるまでの間の暫定措置です。)(附則第137条)

また、高度の専門的な知識、技術又は経験(以下「専門的知識等」と言います。)を有する者や、満60歳以上の者と有期労働契約を締結する場合の契約期間の上限は5年とされました。

高度の「専門的知識等」を有する者とは、厚生労働大臣が定める基準によって、「公認会計士、医師、弁護士」等です。

(2) 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(第14条第2項、第3項)

有期労働契約の締結時や期間の満了時におけるトラブルを防止するため、使用者が講ずるべき措置について、厚生労働大臣が基準を定めることができるとされました。

また、行政官庁は、この基準に関して、使用者に対して必要な助言や指導を行うこととなります。

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の内容は、以下のとおりです。

ア 使用者は、有期契約労働者に対し、契約の締結時に契約の更新の有無、契約を更新する場合はしない場合の判断の基準を明示しなければなりません。

イ 使用者は、一定期間以上継続して雇用している有期契約労働者について、雇止めをする場合には、少なくとも30日前に予告をしなければなりません。

ウ 使用者は、労働者が雇止めの理由の明示を請求した場合には、遅滞なくこれを文書で交付しなければなりません。

エ 使用者は、契約の更新により一定期間以上継続して雇用している有期契約労働者と契約を更新する場合には、契約の実態及びその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

2 解雇に関する改正

(1) 解雇(第18条の2)

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」(「解雇権濫用法理」)との規定が新設されました。

「解雇権濫用法理」とは、昭和50年に初めて最高裁の判例として確立されたものです。この判決では「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として認めることができない場合には、権利の濫用として無効になると解するのが相当である。」と判示されています(最高裁第2小法廷 昭和43年(才)第499号 昭和50年4月25日判決)。

(2) 就業規則への「解雇の事由」の記載(第89条第3号)

労使当事者間において、解雇についての事前の予測可能性を高めるため、就業規則に、「退職に関する事項」として「解雇の事由」を記載する必要があることが、法律上明確にされました。

既に作成している就業規則に、「退職に関する事項」として「解雇の事由」を記載していない場合には、「解雇の事由」を記載した上で、改めて、労働基準監督署へ届け出なければなりません。

- (3) 労働契約締結時における「解雇の事由」の明示（第15条）
 労使当事者間において、解雇についての事前の予測可能性を高めるため、労働契約の締結に際し、使用者は「解雇の事由」を書面の交付により労働者に明示しなければならないことが明確にされました。
- (4) 解雇理由の明示（第22条第2項）
 解雇をめぐるトラブルを未然に防止し、その迅速な解決を図るために、これまでの退職時証明に加えて、労働者は、解雇の予告をされた日から退職の日までの間においても、解雇の理由についての証明書を請求できることとされました。
 ただし、使用者は、解雇の予告がされた日以後に労働者がその解雇以外の事由によって退職した場合は、この証明書を交付する義務はありません。

3 裁量労働制に関する改正

- (1) 専門業務型裁量労働制（第38条の3）
 専門業務型裁量労働制を導入する場合には、労使協定で定めるところにより使用者が次の措置を講ずることを、労使協定で定めなければならないこととされました。
 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた労働者の健康・福祉を確保するための措置
 苦情の処理に関する措置
 協定の有効期間
 労働者ごとに講じた 及び の記録をすること
 の記録を協定の有効期間及びその期間満了後3年間保存すること
 (、 項が今回の改正で追加されたもの)
既に専門業務型裁量労働制を導入している事業場においては、上記事項について労使協定で定められた上で、改めて、労働基準監督署に届け出なければなりません。
- (2) 企画業務型裁量労働制（第38条の4）
 企画業務型裁量労働制については、導入・運用の要件・手続が以下のように改正されました。
 企画業務型裁量労働制の対象事業場について、本社等に限定しないこととされました。
 労使委員会の決議について、委員の5分の4以上の多数によるものとする事とされました。
 労使委員会の労働者代表委員について、あらためて事業場の労働者の信任を得ることとする要件を廃止することとされました。
 労使委員会の設置届を廃止することとされました。
 使用者の行政官庁への定期報告事項は、対象労働者の労働時間の状況及びその労働者の健康・福祉確保措置の実施状況に限ることとされました。
 の報告は、「決議の日から6か月以内ごとに1回」とすることとされました。

労働基準法第36条第1項の協定(いわゆる36協定)で定める労働時間の延長の限度等に関する基準(告示)の一部改正について

- 特別条項付き協定に基づく時間外労働の限度基準超えが認められていた「特別の事情」とは、「臨時的なものに限る」とこととされました。
- また、前項を徹底する趣旨から以下について労使協定で定めることになりました。
 1日を超え3か月以内の一定期間について、特別延長時間まで延長することができる回数
- なお、当該回数は、特定の労働者について、1年のうち半分を超えない回数とする必要があります。

(例) 労使協定(36協定)において「1日を超える一定の期間について延長することができる時間」を
 1ヶ月 45時間、 特別条項付の場合、1ヶ月 60時間
 と定めた場合、特別条項の適用が想定されるのは、最大12回(12月)ですが、3項の適用により、労使協定では、6回(最大で)までとしなければなりません。

- 本改正告示の施行日は、平成16年4月1日です。

茨城県の最低賃金



茨城県最低賃金については、昨年金額の改定は行われませんでした。が、産業別最低賃金については、各種商品小売業を除く四業種において改定が行われ、茨城県の最低賃金は下表(表中に 印を付したものが改定されたもの)のとおりです。

なお、適用除外の場合もありますので、詳しくは当署第一・第二方面までお問合せ下さい。

日立労働基準監督署
電話0294-22-5187

地域別最低賃金

件名	最低賃金額	効力発生年月日
	時間額(円)	
茨城県最低賃金	647	平成14.10.1

産業別最低賃金

(以下の業種に該当する事業場に働く労働者に適用されます。)

件名	最低賃金額	効力発生年月日
	時間額(円)	
鉄鋼業	746	平成15.12.31
一般機械器具製造業	738	平成15.12.31
電気機械器具、情報通信機械器具 電子部品、デバイス製造業	735	平成15.12.31
精密機械器具製造業	735	平成15.12.31
各種商品小売業	711	平成14.12.25

4 最低賃金の対象となる賃金は、通常の労働時間・労働日に対応する賃金に限られます。

具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象になります。

臨時に支払われる賃金(結婚手当など)

1月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)

所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)

所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)

午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)

精皆勤手当、通勤手当、家族手当

【注意事項】

- 1 一般機械器具製造業のうち、「建設機械・鉱山機械製造業のうち建設用ショベルトラック製造業」、「繊維機械製造業(毛糸手編機械製造業(同附属品製造業を含む)を除く)」については、茨城県最低賃金の適用となります。
- 2 一般機械器具製造業のうち、「包装・荷造機械製造業、産業用ロボット製造業」については、平成11年12月31日発効の最低賃金が適用されます。
- 3 電気機械器具製造業のうち、「電球製造業、医療用電子応用装置製造業、一次電池(乾電池、湿電池)製造業、ラジオ受信機・テレビジョン受信機製造業、その他の通信機械器具・同関連機械器具製造業、音響部品・磁気ヘッド・小形モータ製造業」については、平成11年12月31日発効の最低賃金が適用されます。

件名	日額(円)	時間額(円)	効力発生年月日
一般機械器具製造業 (繊維機械製造業を除く)	5,805	726	平成11.12.31
電気機械器具製造業	5,786	723	平成11.12.31

日立署管内の労働災害発生

平成15年は死亡災害ゼロ(速報値)

事業場の皆様方による継続的な労働災害撲滅への取り組みの結果、昨年は管内の労働災害による死亡件数が0件(速報値)となっています。なお、労働者死傷病報告により把握している昨年11月末現在の日立労働基準監督署管内の労働災害発生件数(速報値)は以下のとおりです。

日立署管内での休業4日以上の労働災害は、前年同期比で約10%の減少となっていますが、製造業については約15%増加しています。昨年は、コンビナートの爆発災害等マスコミが取り上げる労働災害が続きましたが、全国の件数では、死傷災害、死亡災害が微増、死亡災害は製造業で増加傾向にあります。

今年も災害0を目指して、作業前点検の実施、作業手順の遵守、非常作業における安全確認、交通ルールの徹底等、労働災害防止活動の原点に立ち返った活動を継続的に実施していただくようお願いいたします。

	茨城県内		日立署管内	
	死亡災害	休業4日以上の災害	死亡災害	休業4日以上の災害
製 造 業	6 (± 0)	846 (- 25)	0 (± 0)	69 (+ 12)
建 設 業	10 (- 12)	381 (- 43)	0 (- 2)	26 (- 5)
道路貨物運送業	4 (± 0)	299 (- 29)	0 (± 0)	10 (- 10)
その他の業種	8 (- 8)	856 (- 6)	0 (± 0)	44 (- 12)
合 計	28 (- 20)	2382 (- 103)	0 (- 2)	149 (- 15)

()内は前年同期との差

交通労働災害発生

	茨城県内		日立署管内	
	死亡災害	休業4日以上の災害	死亡災害	休業4日以上の災害
製 造 業	3 (+ 2)	23 (+ 13)	0 (± 0)	0 (± 0)
建 設 業	3 (- 2)	11 (- 8)	0 (- 1)	0 (- 3)
道路貨物運送業	4 (+ 2)	33 (- 2)	0 (± 0)	1 (± 0)
その他の業種	4 (- 3)	105 (- 11)	0 (± 0)	5 (- 3)
合 計	14 (- 1)	172 (- 8)	0 (- 1)	6 (- 6)

()内は前年同期との差

健康診断結果報告書・じん肺健康管理状況報告の提出をお願いします

労働安全衛生法では有害業務に関する健康診断結果報告書の提出、じん肺健康管理状況の報告を求めています。

有害業務を行う事業場は、労働者数にかかわらず遅滞なく(健康診断完了後おおむね1か月以内に)下記の報告をお願いします。

有機溶剤等健康診断結果報告書
鉛健康診断結果報告書
高気圧業務健康診断結果報告書

特定化学物質健康診断結果報告書
電離放射線健康診断結果報告書
四アルキル鉛健康診断結果報告書

なお、じん肺健康管理状況報告については、労働者数にかかわらず毎年12月31日現在におけるじん肺に関する健康管理の実施状況を翌年2月末日までに報告頂くようお願いします。

また、常時使用する労働者について1年ごとに1回(深夜業を含む業務に従事する場合等特定の業務に従事する場合は、配置替えの際及び6か月以内ごとに1回)実施する健康診断の結果については、常時50人以上の労働者を使用する事業場は遅滞なく報告をお願いします。

職場環境の改善に快適職場推進計画認定制度があります

職場の空気環境、作業方法の改善など事業場内の職場環境を改善したいと考えられておられませんか。

労働安全衛生法に基づく快適職場推進計画認定制度があります。

この認定を受けることで、労働安全衛生法に沿って快適職場づくりに取り組んでいることの証となります。

事業者が快適職場指針に沿って快適職場推進計画を作成し、その計画を茨城快適職場推進センターを経由して茨城労働局に提出すると、快適職場の認定が受けられます。

快適職場推進計画では、快適職場指針に基づく以下の講ずべき措置内容に対し、少なくとも1の作業環境についての項目と、2の作業方法から4の職場生活支援施設までの項目について、・印で示されている事例をそれぞれ一つづつ含めることが必要です。

たとえば、健康増進法において受動喫煙防止対策が努力義務化されましたが、平成15年5月に策定された、新・職場における喫煙対策のためのガイドラインに対応した喫煙対策を行なう場合にも快適職場認定制度が利用できます。

1. 作業環境 不快と感じることがないように、空気の汚れ、臭気、温度、湿度等の作業環境を適切に維持管理すること。

- ・空気環境 空気の汚れ、臭気、浮遊粉じん、タバコの煙
- ・温熱条件 温度、湿度、感覚温度、冷暖房条件、(外気温との差、仕事にあった温度、室内の温度差、気流の状態)
- ・視環境 明るさ、採光方法、照明方法、(直接照明、間接照明、全体照明、局所照明)、グレア(まぶしさ)、ちらつき、色彩
- ・音環境 騒音レベルの高い音、音色の不快な音
- ・作業空間等 部屋の広さ、動き回る空間(通路等)、レイアウト、整理・整頓

2. 作業方法 心身の負担を軽減するため、相当の筋力を必要とする作業等について、作業方法を改善すること。

- ・不良姿勢作業 腰部、頸部に大きな負担がかかる等の不自然な姿勢
- ・重筋作業 荷物の持ち運び等をいつも行う作業等、相当の筋力を要する作業
- ・高温作業等 高温・多湿や騒音等にさらされる作業
- ・緊張作業等 高い緊張状態の持続が要求される作業
- ・機械操作等 操作がしにくい機械設備等の操作

3. 疲労回復支援施設 疲労やストレスを効果的に癒すことのできる休憩室等を設置・設備すること。

- ・休憩室(リフレッシュルーム等)
- ・シャワー室等の洗身施設
- ・相談室
- ・緑地

4. 職場生活支援施設 洗面所、トイレ等職場生活で必要となる施設等を清潔で使いやすい状態にしておくこと。

- ・洗面所・更衣室等
- ・食堂等
- ・給湯施設・談話室等

<お問合せは下記まで>

(社)茨城労働基準協会連合会 茨城快適職場推進センター 電話029-225-8881
日立労働基準監督署 電話0294-22-5187



ハローワークからのお知らせ

今般発行の「日立労基協だより」第8号から、ハローワークからのお知らせコーナーを新設し、日立公共職業安定所の情報を、会員の皆様にお知らせすることにいたしました。

今回は雇用保険の加入手続きについてお知らせいたします。

その1 雇用保険の適用

労働者を一人で雇っている場合は、雇用保険の加入手続きが必要です
<趣旨>

雇用保険においては、労働者を雇用する事業は、その業種、規模等を問わず、すべて適用事業であり、当然に雇用保険の適用を受け、また、適用事業に雇用される労働者は雇用保険の被保険者となります(事業主は、労働保険料の納付、雇用保険法の規定による各種の届出等の義務を負うこととなります)。

<被保険者の範囲>

雇用保険が適用となる「雇用される労働者」とは、雇用関係(労働者が事業主の支配を受けて、その規律の下に労働を提供し、その提供した労働の対償として賃金、給料その他これらに準ずるものの支払を受けている関係)によって得られる収入によって生活する者をいいます。

したがって、臨時内職的に就労する方は被保険者とはなりません。

適用事業に雇用される労働者であっても、65歳に達した日以後に新たに雇用される者など雇用保険法第6条に掲げる方は雇用保険の適用除外とされています。

その2 パートタイム労働者の加入手続

パートタイム労働者も一定の基準に該当すれば、雇用保険の加入手続が必要です
<趣旨>

パートタイム労働者(短時間就労者)については、次の 及び の適用基準のいずれにも該当するときは、雇用保険の被保険者となりますので、事業主は必ず「雇用保険被保険者資格取得届」(以下「資格取得届」といいます。)を事業所の所在地管轄する公共職業安定所(ハローワーク)に、被保険者となった日の属する月の翌10日までに提出してください。

短時間就労者とは、その者の1週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間よりも短く、かつ、40時間未満である者をいいます(このうち30時間未満である者は、「短時間労働被保険者」となります)。

<適用基準>

1年以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること。

具体的には、次のいずれかに該当する場合をいいます。

期間の定めがなく雇用される場合

雇用期間が1年である場合

3か月、6か月など短期の期間を定めて雇用される場合であって、雇用契約においてその更新規定が設けられているとき(1年未満の雇止規定がある場合を除きます。)

3か月、6か月など短期の期間を定めて雇用される場合であって、雇入れの目的、その事業所の同様の雇用契約に基づき雇用される者の過去の就労実績等からみて、契約を1年以上にわたって反復更新することが見込まれるとき(注)

〔注〕当初の雇入時には1年以上反復して雇用されることが見込まれない場合であっても、その後の就労実績等からみて、1年以上反復して雇用されることが見込まれることとなった場合には、その時点から雇用保険が適用されます。〕

1週間の所定労働時間が20時間以上であること。

その3 雇用保険資格取得等確認通知書(被保険者通知用)の交付

事業主は、雇い入れた労働者が雇用保険の被保険者となる場合には、必ず「資格取得届」を被保険者となった日の属する月の翌月10日までに提出して、その方が被保険者となったことについて公共職業安定所(ハローワーク)の長の確認を受けなければなりません。

この確認がなされた場合、「雇用保険被保険者証」とあわせて「雇用保険資格取得等確認通知書(被保険者通知用)」が交付されます。この交付は、労働者の方々が、きちんと雇用保険の加入手続等がなされたことを確認できるようにするためのものですので、事業主の方々には、この通知書を被保険者本人に確実に交付していただくようお願いいたします。

詳細については、日立公共職業安定所(ハローワーク)にお問い合わせください。

0294-21-6441

平成15年度

安全衛生研修会を開催

去る11月21日(金)に工場見学や特別講演を盛り込んだ、安全衛生担当者研修会を開催しました。

今年度は、研修会のあり方等に関するアンケート調査を、会員に対し事前に行い、各意見の中から最も希望の多かった内容を基に、運営委員会にて検討の上開催したもので、参加者数も44名にのぼり過去最多となりました。従来は、安全衛生優良事業場の見学会が主体で、県内及び近県中心に一日がかりの研修でしたが、今回はアンケート結果により最も希望の多かった半日研修として計画しました。



内訳としては、日立労基署管内の近場の工場見学に1.5時間、労働行政の説明・特別講演及び質疑応答に2時間、担当者交流会(懇親会)に1時間、移動・休憩に0.5時間の合計5時間で行いました。

具体的内容としては、午後1時半から日立製作所日立事業所の工場見学、研修会場の初崎保険センターへ移動後、3時40分より日立労働基準監督署第3方面主任監督官の山口俊宏氏による第10次労働災害防止5ヶ年計画の説明、続いて午後4時から特別講演に移り、レイバートテクノ研究所長の山田信氏から「相次ぐ企業の重大災害からの教訓」と題した講演と質疑応答を行い、最後に交流会(懇親会)とたいへん中味の濃い研修会でありました。

行事後参加者から寄せられた感想では、
一 開催日・時間等について
・ 定期的にも、週末も、時間配分も良かった。

二 第一工場見学について
・ 研修会はウィークデーで半日位が集中できて良い。

・ 先遣工場見学を直接見る事が出来てたいへん参考になった。
・ 見学会は今後も続けられることを望む。
三 第一部担当者研修について
・ 講師の体験を織り込んだお話で、とても学ぶことの多い講演だった。今後も継続してほしい。

四 第三部交流会について

・ 様々な職種の人のお話しや意見の交換も出来て非常に満足している。参加者用の胸章があれば更に良かったと思う。など今後も是非継続してほしい、との意見が大半を占めており、研修会は成功裡に終了しました。
なお参加企業は次の通りです。

参加企業紹介

- (株)赤羽根
- 日立設備エンジニアリング(株)
- (株)ユーメック
- 日鉞金属(株)日立工場
- 東日本タイクンプロダクツ(株)
- (株)ミナカワ
- 日立鋁油(株)
- ニッソ 樹脂(株)
- (株)中村自工深川製作所
- 日立協和エンジニアリング(株)
- 日立電線MECテック(株)
- (株)武蔵野化学研究所 磯原工場
- 富士電子工業(株)
- (株)新和製作所
- A E 機器エンジニアリング(株)
- 日立市指定管工事業協同組合
- ユニマテック(株)
- △サシノカイギ(株)
- (株)日立製作所日立研究所
- 日立電線(株)高砂工場
- ㈱明治商会日立支店
- 資日立工業所
- (株)日立茨城テクノカルサーピス
- ㈱大友製作所 高萩工場
- (株)日昌製作所
- (株)ボンベルタ伊勢基日立店
- 日立ライフサイピス(株)
- 日立セメント(株)
- (株)日立製作所日立事業所
- (株)日立製作所情報制御システム事業部
- (株)日立製作所電機システム事業部
- 日立電線(株)電線工場
- 日立電線(株)高工場
- 日立化成工業(株)山崎事業所
- 日立ホーム&ライフソリューション(株)

2月～3月講習会教育計画

	講習会名	開催日	申込締切日	実技会場
技 能 習	玉掛	2/5～7	1/22	(株)日立製作所 日立事業所
	ガス溶接	2/13～14	1/30	" "
	有機溶剤作業主任者	2/18～19	2/4	" "
特 別 教	研削といし	2/27～28	2/13	(社)日立労働基準協会
講 義	職長教育	3/5～6	2/20	

学科の会場は全種目 (社)日立労働基準協会教室 です。

謹賀新年

(社)日立労働基準協会
運営委員会一同

平成16年度講習会・教育開催計画

	種 別	開 催 日	実 技 会 場
技 能 講 習	玉掛	4/1~3 6/10~12 8/5~7 10/14~16 12/2~4 2/3~5	㈱日立製作所 日立事業所
	特定化学物質等作業主任者	4/27~28 8/31~9/1 1/19~20	
	有機溶剤作業主任者	4/14~15 7/7~8 9/15~16 11/10~11 2/9~10	
	第2種酸素欠乏作業主任者	6/16~19 8/25~28 10/20~22 12/8~10	(社)日立労働基準協会教室
	ガス溶接	9/24~25 2/18~19	㈱日立製作所 日立事業所
	フォークリフト運転(学科)	4/7 6/1 8/23 10/1 11/5 1/12	㈱日立物流
	乾燥設備作業主任者	5/11~12	
特 別 教 育	プレス作業主任者	7/21~23	
	アーク溶接	11/19~20	㈱日立製作所 日立事業所
	クレーン運転	4/23~24 10/8~9	㈱日立製作所 電機システム事業部
	研削といし	2/24~25	(社)日立労働基準協会教室
	プレス・シャー	12/17~18	日立ホーム&ライフソリューション㈱
	電気(低圧)取扱い業務	9/9~10	桐木田広場
講 習 会	粉じん作業	8/10	
	安全衛生推進者等養成講座	5/17~18	
	職長教育	5/26~27 7/14~15 9/28~29 11/29~30 1/25~26 3/2~3	
	ゼロ災研究会	7/27	

1. 学科の会場は全種目 (社)日立労働基準協会教室です。
2. 開催日は講師及び会場の都合等により変更になることもあります。

編集後記

新年あけましておめでとございませう。
 昨年は、当協会の社団法人化10周年の記念事業や、新たな担当者研修会の実施など、運営委員会等を中心に多くの関係者のご協力をいただきながら、大きな事業も、会員皆様の実施してまいりました。いずれの事業も、会員皆様のニーズを事前に調査しながら開催したもので、どちらも良い評価をいただくことが出来ました。

一方、技能講習や特別教育等の受講者を見てみますと、平成11年度が底で、以降平成14年度まで右肩上がりにて推移していたものが、平成15年度は、残念ながら平成14年度実績に対し、約4/5%ほどダウンする見通しとなっております。さて、平成16年を展望しますと、協会のとりまく環境はますます厳しさを増すことが予測されます。

例えば、技能講習や教育等の教育機関が法律の改正に伴い指定制から登録制へ移行されることや、企業内の労働者数の減少に加え、新人の採用が相変わらず低調に推移していることなど、事業収入の基幹となる講習会受講者の減少が想定されます。このような環境にあっても、より皆様に気軽にご利用いただける事務局を目指して、常にボジティブな物の見方に対応して参ります。

今年の干支である「申(さる)」に引掛けて、「不況が去る」となることを願い、新しい年が会員皆様にとって希望に満ちた1年になりますように！

(桜井記)



謹賀新年

(社)日立労働基準協会
事務局一同