



第 12 号 (通巻第 706 号)
制作・発行
大分県商工労働部労政福祉課

職場での健康管理に取り組んでいますか？ 仕組みづくりからスタート

脅かされる職場の健康

経済活動のグローバル化が進み、企業は、競争が激しくなるなか、限られた人員で迅速に結果を出すことを求められています。その結果、多くの職場では長時間労働が慢性化したり、仕事や職場の人間関係のストレスが高まり、労働者の健康状態への影響が懸念されます。

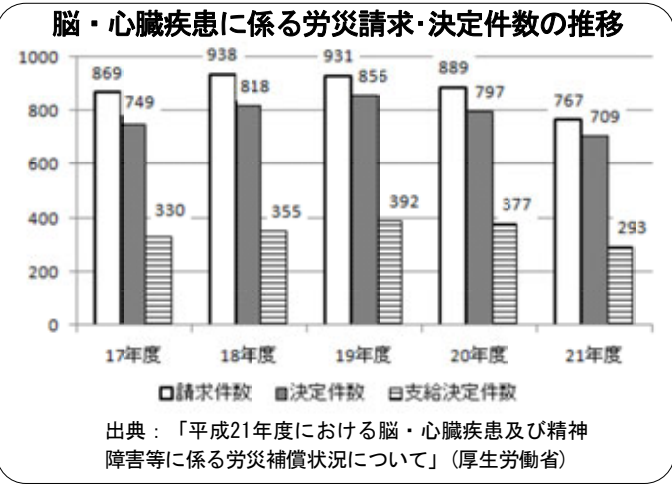
例えば、脳・心臓疾患による労災請求が近年多くなされています。

健康管理の仕組みづくり

労働者の健康状態を維持・改善することは、企業活動にとって大きな課題であり、労働安全衛生法(以下「安衛法」という)などの法令や国の指針に基づきより健康管理の仕組みづくりと、具体的な対策を実施することが大切です。

安衛法では常用労働者の人数で必要な対策が決められています。

- (1) 常時労働者50人以上の事業所
 - 産業医や衛生管理者の配置(安衛法第12・13条)
 - 衛生委員会(業種によっては安全衛生委員会)の設置(安衛法第18条等)
- (2) 常用労働者が10人以上50人未満の事業所
 - 衛生推進者(業種によっては安全衛生推進者)の選任(安衛法第12条の2)




健康診断と事後指導

- ### 健康診断と事後指導
- (1) 健康診断の実施(安衛法第66条等)
 - 定期健康診断 年1回
 - 深夜業務(PM10時～AM5時)の従事者の健診 6か月に1回
 - (2) 診断結果と事後指導(安衛法第66条の4等)
 - 医師の意見を聴く
 - 労働者の健康を保つのに必要な対応をする

労働時間の見直しと長時間労働の縮減

労働者の健康管理を行う上で、労働時間管理が重要です。職場全体だけでなく個々の労働者の労働時間が適正



目次

- 職場での健康管理の仕組みづくり P1
- インタビューこの人にききました P3
フンドーキン醤油株式会社 兼川一典さん
- 県内の動き P4



- 労務管理アドバイス P5
- 労委だより P6
- 主要労働経済指標 P7
- 労働相談の窓口 P8

なものか、残業が過度になっていないかなどを把握し、必要に応じて労働時間の縮減に取り組む必要があります。

には、労働者が申し出れば、(1)に準ずる対応を行う努力義務があります。

長時間労働者への面接指導など

長時間労働が続くと慢性的な疲労が蓄積し、メンタルヘルスを損ねたり脳・心臓疾患を発病する可能性があります。

残業と脳・心臓の病気の発症リスクの関係

時間外労働時間数	健康障害のリスク
月 45 時間以内	低い
月 45 時間以上	時間数の増加とともに徐々にリスクが高まる
月 100 時間を超える または、 2～6カ月の平均で月 80 時間を超える	高い

- (1) 残業が月100時間を超える場合(安衛法第66条の8)
労働者から申し出があれば、医師による面接指導を受けさせることが必要です。
- (2) 残業が月100時間を超えない場合(安衛法第66条の9)
残業が月80時間を超えて疲労が蓄積したり健康上の不安があるときや、会社で定める基準があるとき

長時間労働で心配される脳・心臓関連の病気

- 脳血管疾患
 - 脳内出血(脳出血)
 - くも膜下出血
 - 脳梗塞
 - 高血圧性脳症
- 虚血性心疾患等
 - 心筋梗塞
 - 狭心症
 - 心停止
 - 解離性大動脈瘤

長時間労働が続くと、様々な病気、特に脳・心臓疾患が心配されます。



小規模事業所の健康管理支援

小規模の事業所についても、可能であれば産業医や衛生管理者を設置したほうがよいのですが、独力で健康管理の仕組みをつくることは大変です。

そこで大分県地域産業保健センターの支援サービス利用を検討してはどうでしょうか。

(詳細は「大分県地域産業保健センター」を参照)

大分県地域産業保健センターの紹介

大分県地域産業保健センターは、労働者数50人未満の小規模事業所に対し、産業保健サービスを無料で提供しています。

地域産業保健センターの産業保健サービス

- 1 健康相談
 - ・健康診断結果に基づいた健康管理
 - ・作業関連疾病の予防方法
 - ・日常生活における健康保持増進
- 2 個別訪問による産業医(保健師)などの保健指導
 - ・希望する事業所を産業医などが訪問しての健康指導
 - ・労働者からの健康問題、メンタルヘルスケアに関する相談
 - ・作業の巡視や必要な助言
- 3 長時間労働者への医師の面接指導
- 4 働き盛り層のメンタルヘルス支援事業
 - ・小規模事業所の事業者・労働者を対象としたメンタルヘルスセミナー
- 5 産業保健情報の提供

地域産業保健センターの産業保健サービスは全て無料です。
地域産業保健センターの事業は厚生労働省の委託事業です。
ぜひ、ご利用いただき、適切な管理にお役立てください。

統括コーディネーター
二木一三さん



大分県地域産業保健センター

大分市駄原 2892-1 大分県医師会館(平成23年4月～)
(旧住所)大分市荷揚町3-1第百みらい信金ビル7F
TEL・FAX 097-532-9211

大分県内の各労働基準監督署単位で地域産業保健センターが設置されています。

- 大分県中部地域産業保健センター
県地域産業保健センターと同じ
- 大分県北地域産業保健センター(TEL0979-23-6568)
中津市殿町1383-1 中津商工会議所内
- 大分県南地域産業保健センター(TEL0972-23-1300)
佐伯市鶴谷町1-7-28 佐伯市医師会内
- 日田玖珠地域産業保健センター(TEL0973-23-8500)
日田市清水町803-1 日田市医師会内
- 豊肥地域産業保健センター(TEL0974-22-7550)
豊後大野市三重町百枝1086-12豊後大野市医師会内



インタビュー

この人にききました

かねがわかすのり

兼川 一典 さん

フンドーキン醤油株式会社
開発研究部 開発課 係長
(勤続11年目 臼杵市内在住)



53日間の育児休業取得

きっかけは “双子”

平成22年の春に妊娠がわかったときには、「双子」ということもあって取得を考えました。そして6月の育児休業法改正で取得しやすい環境になったこともあり決心しました。

2歳半になる長男の時は取得しなかったもので、今回は率先して取得してみたいと思いました。

会社、同僚もサポート

会社では3年前に子育て応援宣言をして、特別休暇や育児休業の取得の呼びかけが行われてきました。

同僚には、妊娠のわかった時期から育児休業の取得を



(老舗フンドーキン醤油に勤務)

知らせていたこともあり、休みに入る1か月前から業務の引き継ぎをしてきました。同僚は、「頑張ってるね」と快く送り出してくれたので、休みにくさはありませんでした。

貴重な時間

いま考えれば、一生に何度もあるわけではない貴重な時間でした。長期間の取得と言われますが、子育てにそれ相当の力と気持ちを注ごうとすると、必然的に長期間の取得になるわけで、私としては1年間取得してもよいと思っています。

また双子が生まれるようなことになれば、その時は1年間取得すると思います。

次の育休計画としては、妻が復職する1年後にパパママプラス制度を使って取得する予定です。

一緒に過ごすという意識で

取得する前には「育児を頑張ろう」という心構えでしたが、途中から「子どもの目線で親とか父親というものを感じてもらおう」ということに考え方が変わりました。

そして、子どもの面倒をみないといけないと思う「子守り」ではなく、「一緒に過ごす」という意識を持つことが大切だと思いました。

育児休業中は、自分を見つめ直す時間が持てたことや、長いスパンで人生を考えるのに非常に良い時間が持てたとも思っています。

この経験をみんなに伝えることで、「育児休業を取得してみようかな」と思ってくれればいいなと思います。

会社の取り組み (伊東総務課長)

会社としては取得しやすい環境づくりを進めてきたので、今回取得してくれたことで、社内の子育てサポート面で良い雰囲気になってきているのかなと感じています。

その他にも子育て支援の特別休暇制度として、小中学校の入学式(1日)、孫の出生時(1日)なども新設しています。



(兼川さんと伊東課長)

せっかくの優秀な人材ですから、仕事だけではなく家庭のことや子育ても頑張ってもらうことで、これからの人材育成にも繋がると思い、取り組みを進めています。

(ご家族そろっての1枚♪)



◆ TOPIX ◆ 県内の動き

大分県労連 第34回評議員会

1月29日、大分県労働組合総連合(阿部峰子議長)は大分市内において、「すべての労働者の賃上げ・雇用確保



(阿部議長)

を実現しよう 内需主導の景気回復」をスローガンに掲げ、第34回評議員会を開催しました。

冒頭、阿部議長は「TPP問題や日出生産、春闘と課題は多いが、本日の議論を明日の運動に繋げていきたい」とあいさつし、全労連の斎藤寛生組織局長による春闘情勢学習が行われました。

議事では、構成組合の取組報告や組織拡大の取り組みなどについて議論が行われ、すべての労働者の賃金引き上げ、安定雇用を求めることなどを柱とした春闘方針が確認されました。



(斎藤組織局長)

連合大分 2011年県行政に関わる要請

3月1日、日本労働組合総連合会・大分県連合会(嶋崎龍生会長)は県庁において、2011年県行政に関わる要請を行いました。

冒頭、嶋崎会長は「少子高齢化が進み、地域が何事も主体的にやっていかなければならない状況の中で、本当に必要なのは、働く場所があり、働く人がいて、しっかりと経済が回っているということが、大前提であると思っている。こうしたことを踏まえ、知事には引き続き県政のリー



(嶋崎会長)



(要請のようす)

ダーとしてご奮闘されることをお願いしたい」とあいさつしました。

要請では、県内の個人消費を下支えする施策の強化と雇用の創出、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざした各種施策の取り組み、最低賃金の取り組み及び雇用形態と賃金の格差是正、県独自の公契約基本条例の制定、自治体職員の賃金・労働条件は労使で十分な協議を行うなど5項目を文書で要請しました。

連合大分 2011春闘総決起集会

3月5日、連合大分は大分市の若草公園において、「すべての労働者の処遇改善で、配分の歪みと格差を是正し、デフレ脱却・経済の活性化を図ろう!」をスローガンに掲げ、2011春季生活闘争勝利総決起集会を開催しました。

主催者あいさつに立った嶋崎会長は「今年の春季生活闘争は、すべての労働者の処遇改善2年目の闘いと位置づけて、1%の配分を要求し、労働条件の復元と格差是正に向けた取り組みを進めている。春季生活闘争は、すべての労働者の幸せをつくらなければならない闘いだ。組織・地域における春闘への総決起を心からお願いする。」と構成組織の総決起を訴えました。



(嶋崎会長)



(集会参加者とデモ行進)

心ひらいて

～大分県人権啓発コラムより～

スタートラインはいつしよ

卒業式の季節がやってきました。学生時代のたくさんの思い出を胸に、今年も多くの若者が社会へと巣立っていきます。

学生生活では、みんな同じように一緒に机を並べて勉強し、自由に語り合い、そして競い合ってきました。そんな彼らが希望を胸に飛び込んでいく職場で、性別や出身、障害の有無などを理由として排除されるような差別があってはなりません。同じスタートラインに立って競争できる社会でなければなりません。

入社式の前にもう一度、人権・同和問題に関する職場研修会を開催してみてください。大切なのは、受け入れる社会人の心、そして職場の雰囲気です。



【執筆】
特定社会保険労務士
轟 憲人
(轟社会保険
労務士事務所)

労務管理アドバイス 大分県社会保険労務士会

個人請負契約と労働契約について

今回は、個人請負契約と労働契約についてご説明します。

個人請負契約とは、個人と会社との間で、「請負・業務委託契約」等を締結し特定の業務に従事するというものでした。建設業界などでは古くからあり、「一人親方」等と呼ばれ高い技術と経験をもった独立した事業主として、取り扱われていました。

当然独立した事業主ですから、労災保険や厚生年金等（労災保険法上の特別加入制度はあります）への加入、労働基準法等の保護を受けられませんが、それに見合うだけの高収入や業務に関する時間的拘束等を受けないなど一定の自由などが認められてきました。

しかし、この個人請負契約がきっかけとなる労働問題が増加しています。

以前から裁判などでも、形式上（契約書面上）請負契約となっても、実態は労働者と全く変わらず、たとえば労働災害等が発生した場合に補償が受けられないケースなどが争われてきました。

争点になるのは、本当に個人請負の契約書どおりの実態となっているかです。そこで、契約書上の文言にかかわらず実態とし

て、「労基法上の労働者」であるか否かを判断する基準が昭和60年に厚生労働省から出されています。

詳細は割愛しますが、判断基準のポイントは、①使用従属性と②労働者性があるかの2点です。



①は、労働者であれば、使用者の指揮監督のもとに労働しているわけですから、原則として個人事業主であれば、認められる「自由」はないこととなります。

たとえば、請負ですから仕事によっては受けないということが認められるか、時間的・場所的な拘束が無いかが判断基準のポイントとなっています。

②は、個人事業主として相当の報酬を得ているかなどによって判断します。

一例を示せば、仕事の量や完成高にかかわらず、毎月一定額

の金銭的な補償がある場合などのケースは個人事業主というより、労働者としての要素が強いと判断されます。

①、②どこか1つのポイントで判断されるわけではなく、それらの判断要素を総合的に判断して客観的に個人請負契約か否かを判断することとされています。

「個人請負・業務委託契約」は、企業側からしてみれば社会保険料負担や労基法上の制限（労働時間や休日、解雇等）から解放され、労務コスト（給料の他、社会保険等の負担）を削減できる手法として、近年多く結ばれているようですが、実態として上記のような基準が満たされなければ、脱法行為として厳しく罰せられる可能性があります。

安易にコストカットの手法として用いず、業務上「個人請負・業務委託契約」が必要な場合はしっかりと契約と実態上の管理を行うことをお勧めいたします。

「労務管理アドバイス」についてのご意見や、今後取り上げ希望の題材等がありましたら、労政福祉課（巻末にアドレス）までお寄せください。

（編集担当）

労委だより

大分県労働委員会事務局

大分県労働委員会ホームページ

<http://www.pref.oita.jp/site/roui/rouitop.html>

平成 23 年 1 月 ~ 2 月の概況

◎ 審査事件関係

種別	新規	12月から繰越	終結	3月へ繰越
不当労働行為事件	0	1	0	1
労働組合資格審査	0	1	0	1

※繰越：不当労働行為事件 1 件及び労働組合資格審査 1 件は保留中

◎ 調整事件関係

種別	新規	12月から繰越	終結	3月へ繰越
あっせん	1	0	0	1
調停	0	0	0	0
仲裁	0	0	0	0

◎ 個別労働関係紛争関係

種別	新規	12月から繰越	終結	3月へ繰越
あっせん	0	0	0	0

◎ 会議の開催

1 月 25 日 第 1469 回定例総会 2 月 22 日 第 1471 回定例総会
2 月 8 日 第 1470 回定例総会

大分県労働委員会 労働相談ダイヤル 097-536-3650

大分県労働委員会では、無料で労働相談を実施しています。
解雇、賃金未払い、配転など、労使間トラブルでお困りの方は、お気軽にご相談ください。

〒870-8501 大分市大手町 3 丁目 1 番 1 号
(県庁舎本館 7 階)

※相談時間は、月～金 9 時から 17 時まで

大分県労働委員会『悩まず どんとこい労働相談週間』実施状況

近年、派遣や請負などの雇用形態の多様化等を背景として、労働者と使用者との間に解雇、労働条件、賃金未払い等に関するトラブルが増加しています。

労使紛争を「あっせん」などにより公正中立な立場から解決するため、労働委員会では、通常の労働相談のほか年 2 回、土曜・日曜を含めた一週間、労働相談を集中的に受け、問題解決の手助けを行っています。

平成 22 年度の第 2 回目の実施状況は次のとおりです。

1 実施期間

平成 23 年 2 月 14 日 (月) ~ 20 日 (日)

[平日は午後 8 時まで、土・日は午後 5 時まで]

2 実施状況

【相談者数】労働者 47 人、使用者 3 人、合計 50 人

【相談内容】団体交渉 1 件、経営・人事 18 件、賃金等

20 件、労働条件等 27 件、その他 13 件、合計 79 件

不当労働行為事件及び調整事件の審査等の実施状況の公表

大分県労働委員会規則第 11 条及び第 12 条の規定により、大分県労働委員会が実施した平成 22 年における不当労働行為事件及び調整事件の審査等の実施状況を、次のとおり公表する。

平成 23 年 1 月 25 日

大分県労働委員会 会長 麻生昭一

- 1 不当労働行為事件 該当なし
- 2 調整事件

事件番号	区分	調整事項	申請年 年月日	調査 回数	調整 回数	処理 日数	終結 年月日	終結 状況
平成 22 年 (調) 第 1 号	集団 あっせん	・組合員 6 名の解雇 (雇止め) の撤回 ・誠実な団交応諾	22. 3. 15	2 回	1 回	16 日	22. 3. 30	打切り
平成 22 年 (調) 第 2 号	〃	・法人理事長名の謝罪文を組合員に交付すること	22. 7. 30	2 回	1 回	27 日	22. 8. 25	解決
平成 22 年 (調) 第 3 号	〃	・誠実な団交応諾	22. 8. 26	2 回	—	30 日	22. 9. 24	取下げ
平成 22 年 (調) 第 4 号	〃	・60 才定年後の再雇用 (最低でも時給 700 円、労働時間 8 時間、1 ヶ月所定労働日数 20 日)	22. 8. 26	2 回	1 回	30 日	22. 9. 24	打切り
平成 22 年 (調) 第 5 号	〃	・2009 年末賞与の減額分の支払い	22. 9. 1	2 回	—	16 日	22. 9. 16	不開始
平成 22 年 (調) 第 6 号	〃	・解雇の撤回	22. 9. 9	2 回	—	8 日	22. 9. 16	不開始
平成 22 年 (調) 第 7 号	〃	・時間給を一律 15 円引き上げること ・夜勤手当を 5,000 円とすること	22. 10. 6	2 回	—	27 日	22. 11. 1	不開始
平成 22 年 (個) 第 1 号	個別 あっせん	・給料明細書の提示 ・未払い分給料の支払い	22. 2. 20	2 回	—	59 日	22. 4. 19	不開始
平成 22 年 (個) 第 2 号	〃	・解雇の撤回、減給処分の撤回 ・3 連休をとったことが懲戒解雇に当たることの説明	22. 3. 17	2 回	—	9 日	22. 3. 25	打切り
平成 22 年 (個) 第 3 号	〃	・会社としてハラス行為の責任をとること ・今後働きやすい職場環境を保障すること ・今回ハラス・セクハラ行為をした者を処分すること ・会社は突然の休業を強要しないこと	22. 4. 6	2 回	3 回	95 日	22. 7. 9	打切り
平成 22 年 (個) 第 4 号	〃	・未払い時間外賃金の支払い	22. 5. 28	2 回	1 回	29 日	22. 6. 25	解決
平成 22 年 (個) 第 5 号	〃	・元の給料、役職に戻すこと ・謝罪文の要求	22. 9. 3	2 回	1 回	48 日	22. 10. 20	打切り
平成 22 年 (個) 第 6 号	〃	・配置転換の撤回	22. 10. 29	2 回	1 回	40 日	22. 12. 7	解決

主要労働経済指標

項目 年月	賃金の動き						労働時間の動き					
	現金給与総額(円)		定期給与(円)		特別給与(円)		総実労働時間(時間)		所定内労働時間(時間)		所定外労働時間(時間)	
	全国	大分県	全国	大分県	全国	大分県	全国	大分県	全国	大分県	全国	大分県
20年平均	379,497	315,010	300,694	256,327	78,803	58,683	153.0	156.9	140.1	144.5	12.9	12.4
21年平均	355,223	302,082	288,478	249,729	66,745	52,353	147.3	155.0	136.4	143.3	10.9	11.7
22年平均	360,276	305,313	291,210	252,618	69,066	52,695	149.8	160.3	137.8	146.4	12.0	13.9
12月	655,229	508,776	289,841	248,227	365,388	260,549	148.0	156.9	135.9	143.6	12.1	13.3
22年 1月	298,773	247,272	288,045	244,631	10,728	2,641	140.9	152.2	129.4	138.4	11.5	13.8
2月	291,696	247,082	289,087	246,558	2,609	524	145.8	155.6	134.1	141.9	11.7	13.7
3月	307,518	258,237	292,031	250,915	15,487	7,322	151.8	163.2	139.5	148.9	12.3	14.3
4月	307,390	260,432	294,877	254,617	12,513	5,815	156.4	165.4	143.8	151.4	12.6	14.0
5月	298,267	256,149	289,191	251,668	9,076	4,481	143.1	152.9	131.4	139.7	11.7	13.2
6月	530,947	447,708	291,798	255,968	239,149	191,740	154.8	164.5	143.1	151.5	11.7	13.0
7月	415,675	344,234	291,141	255,180	23,880	89,054	154.8	162.0	142.8	148.0	12.0	14.0
8月	301,710	265,547	290,462	252,013	11,248	13,534	147.6	159.8	135.9	145.5	11.7	14.3
9月	297,282	256,624	291,076	255,843	6,206	781	150.5	164.5	138.6	149.1	11.9	15.4
10月	298,480	254,547	292,265	251,984	6,215	2,563	150.0	161.6	137.8	147.5	12.2	14.1
11月	313,202	311,559	291,921	255,669	21,281	55,890	152.3	163.1	139.8	149.1	12.5	14.0
12月	661,040	512,617	292,646	256,524	368,394	256,093	150.0	160.1	137.5	146.6	12.5	13.5
23年 1月	303,301	*258,150	289,701	*247,217	13,600	*10,933	140.5	*152.2	128.8	*138.5	11.7	*13.7
資料出所	(全国) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(規模30人以上) (大分県) 県統計調査課「毎月勤労統計調査地方調査」(規模30人以上)											

項目 年月	一般職業紹介状況(学卒除く。パート含む)				消費者物価指数(総合)17年=100		鉱工業生産指数(季調済)17年=100 ※年指数は原指数		1世帯当り(勤労者世帯)家計消費支出(円) 農林漁家世帯を含む	
	新規求人倍率(季節調整値)		月間有効求人倍率(季節調整値)		全国	大分市	全国	大分県	全国	大分市
	全国	大分県	全国	大分県	全国	大分市	全国	大分県	全国	大分市
20年平均	1.25	1.21	0.88	0.86	101.7	101.7	103.8	107.0	324,929	326,678
21年平均	0.79	0.81	0.47	0.48	100.3	101.2	80.5	91.7	319,060	263,929
22年平均	0.89		0.52		99.6	99.8			318,315	
12月	0.87	0.79	0.46	0.44	99.6	100.6	89.7	102.7	359,254	341,680
22年 1月	0.85	0.83	0.46	0.46	99.4	100.1	92.1	102.2	321,633	289,479
2月	0.84	0.80	0.47	0.49	99.3	100.1	93.7	103.0	285,211	254,432
3月	0.84	0.89	0.49	0.51	99.6	100.2	94.8	94.1	352,552	283,096
4月	0.88	0.95	0.48	0.53	99.6	99.8	96.0	95.8	331,621	266,326
5月	0.83	0.87	0.50	0.52	99.7	99.9	96.1	104.3	303,326	314,020
6月	0.88	0.92	0.52	0.55	99.7	99.7	95.0	94.8	297,809	257,062
7月	0.87	0.90	0.53	0.57	99.2	99.0	94.8	94.7	316,659	268,043
8月	0.88	0.85	0.54	0.56	99.5	99.5	94.3	98.3	323,758	326,406
9月	0.91	0.90	0.55	0.56	99.8	99.5	92.8	97.8	307,437	286,290
10月	0.93	0.92	0.56	0.56	100.2	100.2	90.9	91.2	287,433	278,084
11月	0.95	0.96	0.57	0.57	99.9	100.0	91.8	101.2	309,548	322,659
12月	1.01	0.99	0.57	0.57	99.6	100.0	94.8	98.1	349,495	360,395
23年 1月	1.02	1.02	0.61	0.62	99.4	100.0	96.0	102.1	317,907	297,078
資料出所	厚生労働省	大分労働局	厚生労働省	大分労働局	総務省統計局「消費者物価指数」	経済産業省「鉱工業生産動向」	県統計調査課「鉱工業生産指数月報」	総務省統計局「家計調査」		

(注) ●*は速報値・空欄は未公表

●一般職業紹介状況の月次は季節調整値(平成20年12月以前の数値は新季節指数により改訂されている。年平均は原数値)

