

事務所だより

第132号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

「全国労働衛生週間」の準備期間です

第七十一回目の全国衛生週間

令和二年度全国労働衛生週間の準備期間に入りました。昭和二十五年（第一回）実施から七十一回目を迎えます。

今年度のスローガンは、次のとおりです。

みなおして 職場の環境 からだの健康

準備期間は九月一日から九月三十日までです。一〇月一日から一〇月七日までの本週間に向けて、各事業場は事業者と労働者が連携・協力しつつ、自主的な労働衛生管理活動の促進が求められています。

準備期間中に実施する事項

ただし、今年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、いわゆる「三つの密」（①密閉空間（換気の悪い密閉空間である）、②密集空間（多くの人が密集している）、③密接空間（お互いに手を伸ばしたら届く距離

ア 重点事項

- ① 過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進
- ② 労働者の心の健康の保持増進のための指針等に基づくメンタルヘルス対策の推進

- ③ 労働災害の予防的観点からの高齢労働者に対する健康づくりの推進
- ④ 化学物質による健康障害防止対策に関する事項
- ⑤ 石綿による健康障害防止対策に関する事項
- ⑥ 受動喫煙対策に関する事項
- ⑦ 治療と仕事の両立支援対策の推進に関する事項
- ⑧ その他の重点事項

腰痛の予防対策の推進
「STOP.熱中症クールワークキャンペーン」に基づく熱中症予防対策の徹底、など

イ 労働衛生3管理の推進等

- ① 労働衛生管理体制の確立とリスクアセスメントを含む労働安全衛生マネジメントシステムの確立をはじめとした労働衛生管理活動の活性化
- ② 作業環境管理の推進
- ③ 作業管理の推進
- ④ 健康管理の推進
- ⑤ 労働衛生教育の推進
- ⑥ 心とからだの健康づくりの継続的かつ計画的な実施
- ⑦ 快適職場指針に基づく快適な職場環境の形成の推進
- ⑧ 職場における感染症（新型コロナウイルス感染症、ウイルス性肝炎、エボラ、風しん等）に関する理解と取組の促進

ウ 作業の特性に応じた事項

- ① 粉じん障害防止対策の徹底
- ② 電離放射線障害防止対策の徹底
- ③ 騒音障害防止のためのガイドラインに基づく騒音障害防止対策の徹底
- ④ 振動障害総合対策要綱に基づく振動障害防止対策の徹底
- ⑤ 情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインによる情報機器作業における労働衛生管理対策の推進
- ⑥ 酸素欠乏症等の防止対策の推進
- ⑦ 建設業、食料品製造業等における一酸化炭素中毒防止のための換気等

エ 東日本大震災等に関連する労働衛生対策の推進

- ① 東電福島第一原発における作業や除染作業等に従事する労働者の放射線障害防止対策の徹底
- ② 「原子力施設における放射線業務及び緊急作業に係る安全衛生管理対策の強化について（平成二十四年八月一〇日付け基発〇八一四第二号）」に基づく東電福島第一原発における事故の教訓を踏まえた対応の徹底

アウトソーシングしてみませんか？

《各事業所のニーズに応じてお選びいただけます。》

給与計算代行

毎月の給与や賞与の計算と付帯業務についてサポートいたします。

給与計算代行 + 社会保険関係手続

給与計算には欠かせない入退社手続等に関連手続きもサポートいたします。

給与計算代行 + 顧問契約

給与計算と各種手続きや労務相談・指導などトータルサポートいたします。

お申込み・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

京都府最低賃金は改定されず

京都府は現行どおり

京都府下にある事業所が支払う賃金額の最低限度は、昨年と同額の時間額九〇九円と発表されました。平成十五（二〇〇三）年度以来十七年ぶりの据え置きです。

最低賃金を

適用する労働者は？

この最低賃金は、正社員はもちろん、パートやアルバイトを含むすべての労働者に対して適用します。最低賃金適用除外の労働者へは、労働基準監督署への『特例許可申請』が必要です。許可を受けずに最低賃金以下の賃金を支払うことはできません。

最低賃金の

対象となる賃金は？

この最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本給はもちろん、各諸手当も対象となります。最低賃金の算出には、総支給額から次の賃

金を除外してください。

- ・精皆動手当
- ・時間外・休日・深夜割増賃金
- ・通勤手当
- ・家族手当
- ・1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）

・臨時に支払われる賃金（慶弔金等）

最低賃金は周知義務あり

使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者の範囲、これらの労働者に係る最低賃金額、算入しない賃金、効力発生年月日を常時作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法で周知する必要があります（最

低賃金法第八条）。

九月の労務手続
「提出先・納付先」

九月：障害者雇用支援月間
一〇日



Q わが社の従業員は女性3名でしたが、先日男性1名を採用したところ、女性従業員から「トイレを分けてほしい」との申し出がありました。拒否できますか。

男女別のトイレの設置義務

A 結論から申し上げますと、男女別のトイレを設置する義務があります。その根拠は労働安全衛生規則第628条第1項と事務所衛生基準規則第17条第1項で、トイレの設置数が明記されています。

事務所（パソコンでの作業、電話での対応、打ち合わせといった業務を行う場所が該当）では労働安全衛生規則と事務所衛生基準規則に従って作業環境を整えます。

工場、小売店、飲食店などについては労働安全衛生規則に従って作業環境を整えます。ただし、工場、小売店、飲食店などに設けられる事務所部分は、事務所衛生基準規則にも従う必要があります。

【労働安全衛生規則第628条】

事業者は、次に定めるところにより便所を設けなければならない。ただし、坑内等特殊な作業場でこれによることができないやむを得ない事由がある場合で、適当な数の便所又は便器を備えたときは、この限りでない。

- 一 男性用と女性用に区別すること。

【事務所衛生基準規則第17条】

事業者は、次に定めるところにより便所を設けなければならない。

- 一 男性用と女性用に区別すること。

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504
TEL・075-611-5300
FAX・075-606-1906
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL http://k-fujita-sr.com

編集後記

京都府の最低賃金は、引き続き時間額九〇九円と発表されました。
少なくとも九一〇円になるかと予測していたのですが、使用者側委員と公益委員の多数で押し切られたそうです。
(ぎん)

○雇用保険被保険者資格取得届の提出（八月に採用した労働者がいる場合）
「公共職業安定所」
三十日
○八月分社会保険料の納付
「郵便局または銀行」
○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 「年金事務所」
○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 「公共職業安定所」