

事務所だより

第83号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

未熟練労働者への安全衛生教育

労働災害発生率と熟練度

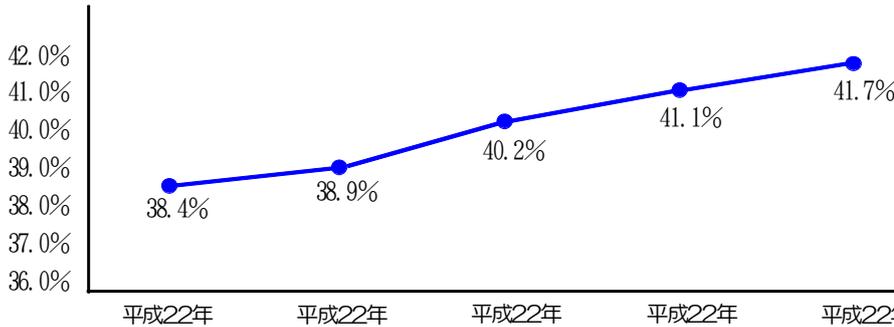
製造関連の業種における労働災害発生率（死傷災害・休業四日以上）は、経験年数三年未満のいわゆる未熟練労働者に多く、その発生率も年々増加傾向にあります。（図参照）

なぜ、熟練労働者よりも未熟練労働者に多いのでしょうか。それは、作業に慣れておらず、また危険に対する感受性も熟練労働者に比べてまだ低いことから、熟練労働者よりも労働災害発生率が高い状況にあると分析されています。つまり、気づかないうちに「不安全な状態」「不安全な行動」となっているのです。

発生する状況と原因

主な製造関連の業種として、食料品製造業、金属製品製造業、化学工業などがあります。

労働災害の発生率は食料品製造業が最も多く、発生率の約



三分の一を占めています。

事故の型別に発生する主な状況としては、はさまれ・巻き込まれ災害が最も多く三〇%を占めています。次いで転倒・切れ・こすれ、動作の反動・無理な姿勢による腰痛等の順となります。

事故が発生する主な原因としては、動力機械にはさまれたり・巻き込まれたりといったものが最も多く十七%を占めています。次いで仮設物・建築物・構築物、材料となっており、建物内での転倒などが該当します。

安全衛生教育の重要性

職場には目に見えない様々な危険が潜んでおり、そのために労働災害が多数発生しています。

労働災害を防止するためには、設備などモノの面で安全対策が必要ですが、労働者自身の行動からの安全対策が特に重要です。

このため、労働安全衛生法では雇入れ時の安全衛生教育を事業者が義務付けています。（表参照）

雇入れ時の安全衛生教育は、どのようにすれば職場での危

険を回避し、安全に作業が出来るかということについて、理解し、身につけてもらうために行うものです。

雇入れ後も一定のスケジュールで安全衛生教育を行い、フ

（参考）

【法令による雇入れ時教育の項目】（労働安全衛生規則第35条）

- ① 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関する事。
- ② 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関する事。
- ③ 作業手順に関する事。
- ④ 作業開始時の点検に関する事。
- ⑤ 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関する事。
- ⑥ 整理、整頓（とん）及び清潔の保持に関する事。
- ⑦ 事故時等における応急措置及び退避に関する事。
- ⑧ 前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

障害年金の制度をご存知ですか？

《障害年金受給に関する3つの要件》

初診日の年金制度

病気やけがで初めて診察を受けた日に、国民年金・厚生年金保険・共済組合のいずれかに加入している。

障害年金の認定基準

障害認定日または現在、障害年金の認定基準にあてはまっている。

保険料の納付

病気やけがで初めて診察を受けた日より前に一定の保険料を納めている。

上記の3つの条件がそろっているか、一緒に確認してみませんか。

申請代行・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。

〇ーすることが重要です。安全への理解を深め、実際に安全に作業ができるようになるために、繰り返し実施します。職場全体で協力し、取り組んでいくことで、未熟練者の労働災害事故を低減していきませんか。

労働契約法第二十条違反!

賃金引き下げは違法!

今年五月十三日、東京地方裁判所において、定年後の嘱託社員として再雇用された労働者が定年前と職務内容や配置変更(転勤)の範囲、責任の度合いに違いがないのに、賃金を下げられたのは違法だ、として、定年前の同じ賃金を支払うよう求めた訴訟の判決がありました。

判決の要旨は「職務内容が定年前と変わらないにもかかわらず、賃金を引き下げたことは、労働契約法第二十条違反である」というものです。会社へ賃金差額分を支払うよう命じられました。

労働契約法第二十条とは

労働契約法第二十条は、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止するための条文で、平成二十四年の労働契約法の一部改正時に条文化されました。(表参照)

この二十条の規制の対象は、『一切の労働条件』で、賃金

や労働時間のほか災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生なども含まれます。

労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、

- ①職務の内容、
 - ②配置・職務転換の有無、
 - ③その他の事情(合理的な労使の慣行など)
- を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。

民事的効果のある規定で、『不合理』とされた労働条件は無効となり、基本的には無期契約労働者と同じ労働条件が適用される、と解されています。

画期的な判決との評価

過去においては、定年退職後の嘱託再雇用者の労働条件が定年前との差異を不合理ではないと判断した事例(「X運輸事件」大阪高裁平成二十二年九月十四日判決)がありました。

この事例は、嘱託再雇用時の勤務内容が定年前と同じで

あるにもかかわらず、給与が月額四十二万円余り(賞与を含む)から時間給制の賞与なしで月額二十三万円余りになったことから、違法として差額分を求めましたが、前掲のとおり判断となりました。

今回の判決は過去に例がない、今後の嘱託再雇用者に対する格差は正に大きな影響を与える画期的な判決、と評価されています。

なお、直ちに会社側が控訴したため、今後は高裁で争われることとなりますので、最終結論は暫く先になります。

期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第二十条

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

七月の労務手続 「提出先・納付先」

- 十一月
 - 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限(七月十一日)
 - 「都道府県労働局または労働基準監督署」
 - 健保・厚年の算定基礎届の提出期限(七月一日～十一日)
 - 「年金事務所または健保組合」
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出(前月以降に採用した労働者がいる場合)
 - 「公共職業安定所」
 - 労働保険一括有期事業開始届の提出(前月以降に一括有期事業を開始している場合)
 - 「労働基準監督署」
- 十五日
 - 身障者・高齢者・外国人雇用状況報告書の提出

「公共職業安定所」

八月一日

○ 労働者死傷病報告の提出(休業四日未満、四月～六月分)

「労働基準監督署」

○ 健保・厚年保険料の納付

「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」

編集後記

七月に入った途端、日中三十五度近い気温になりました。熱中症対策については以前からメディア等でPRされていますので、心づもりはしていましたが、急な暑さに、早うんざりしています。

(ぎん)

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・FAX 075-611-5300
e-mail
k-fujita@k-fujita-sr.com
URL http://k-fujita-sr.com