

## 会報3月号目次 と 第14次労働災害防止計画説明会参加依頼

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。  
日頃は、当協会の事業運営に格別のご支援ご協力を賜り、  
厚くお礼申し上げます。標題につきご連絡致します。

[西尾労働基準協会ホームページ](#)

3月1日(水)掲載



### 「お知らせ」 詳細はHPで確認ください

- ◇ 【参加案内】 国の第14次労働災害防止計画(2023~2027年)説明会
- ◇ 【事例紹介】 国の第14防重点のリスクアセスメント動力挟まれ防止編  
※4月18日第14次防説明会内 及び9月全国大会名古屋で発表予定
- ◇ 【受付開始】 化学物質管理者講習会 製造向2日コース5月25,26日  
※推奨 実習及び西尾モデルが入ってますので取り扱い事業場にもご案内します。

### 「会報」

- ◇ リーフレット
  - 年次有給休暇 ●ボランティア休暇制度 ●裁判員休暇制度
  - 特別休暇制度導入 ●病気休暇
- ◇ 【継続】 西尾会員も活用頂ける労務相談室(無料) 労働110番
- ◇ 監督署の窓 賃金支払について
- ◇ 労働災害防止
  - 発生状況 1月愛知県と西尾市
  - 西尾管内 1月度災害分析

### 「講習・セミナー」

- ◇ 2023年5月講習会開講のご案内 西尾 西三河 愛知労働基準協会
- ◇ セミナー/シンポジウム 西尾労働基準協会ホームページでご確認願います

## 第14次労働災害防止計画説明会 参加のお願い

前略 表題の件、全会員に是非ご参加頂きたくご案内します。  
詳細は『お知らせ』で確認願います。申し込みは右QRコードより

【日時】 令和5年4月18日(火) 14:00~15:00  
(受付開始:13:30~)

【場所】 西尾市文化会館 小ホール  
※定員200名を超えた場合は大ホールに変更し  
WEBを使ったメール返信で申込者にご連絡します。



【申込】 メール返信で緊急時の連絡が迅速にとれるWEB申し込みにご協力ください  
ただし WEB申し込みが難しい場合は 下記に記入してFAX願います。

西尾労働基準協会 行 FAX(0563)56-0244 令和5年 月 日

4月18日第14次防説明会に 出席します \*参加希望の事業所のみFAXください

事業所

役職・氏名



休暇で春を楽しんで、  
ココロとカラダをリフレッシュ！

Refresh!

もっと自分らしい

働き方

休み方

## 新しい働き方・休み方を実践するために 年次有給休暇を上手に活用しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。



年次有給休暇取得促進  
特設サイト

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

● 働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト

### 働き方の新しいスタイル



テレワークや  
ローテーション勤務



時差通勤で  
ゆったりと



オフィスは  
ひろびろと



会議は  
オンライン



対面での打合せは  
換気とマスク



# 新しい働き方・休み方を実践するために 年次有給休暇を上手に活用しましょう。



年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

## 1) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

## 2) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

### 年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。  
なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。  
前期=4月～9月の間で3日間 後期=10月～翌年3月の間で3日間
- 各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。
- 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇

## 時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

### 〈労使協定で定める事項〉

#### ① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

#### ② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

#### ③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

#### ④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。


●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

**労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。**

注) 時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

従業員の社会貢献や成長を後押しするために

# ボランティア休暇制度を 導入しましょう



近年、地域貢献活動、社会貢献活動、自然・環境保護活動、災害復興支援活動などのボランティア活動への関心が高まっています。また、ボランティア休暇制度は、ボランティア活動を「これからやってみたい」と考えている従業員にとって、行動のきっかけとなることも考えられます。従業員の社会貢献や成長を後押しするために、ボランティア休暇制度を導入しましょう。



## ボランティア休暇制度が求められる背景



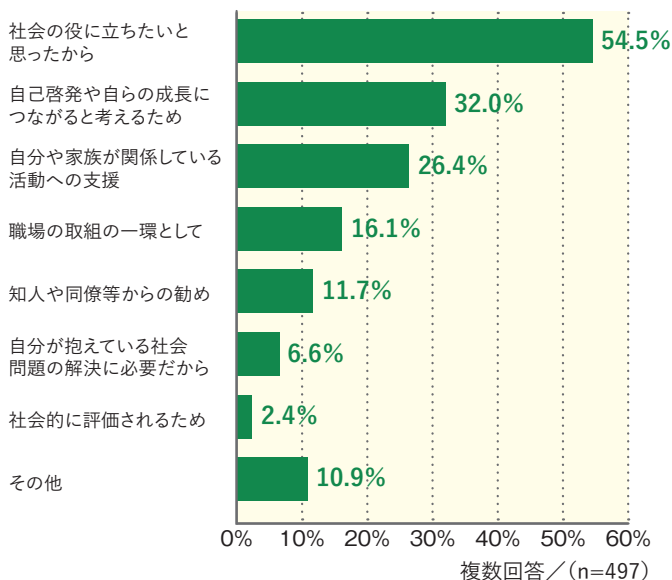
### ● ボランティア活動を実施するための時間を創出

近年、地域貢献活動、社会貢献活動、自然・環境保護活動、災害復興支援活動などのボランティア活動への関心が高まっています。一方で、参加する時間がないなどの時間的制約が大きな課題となっています。このため、年次有給休暇の取得促進とともに、従業員が積極的にボランティア活動に参加できるよう、情報提供等の支援に加えて、ボランティア休暇制度の導入が求められています。

### ● 従業員の社会貢献や多様な経験による成長を後押し

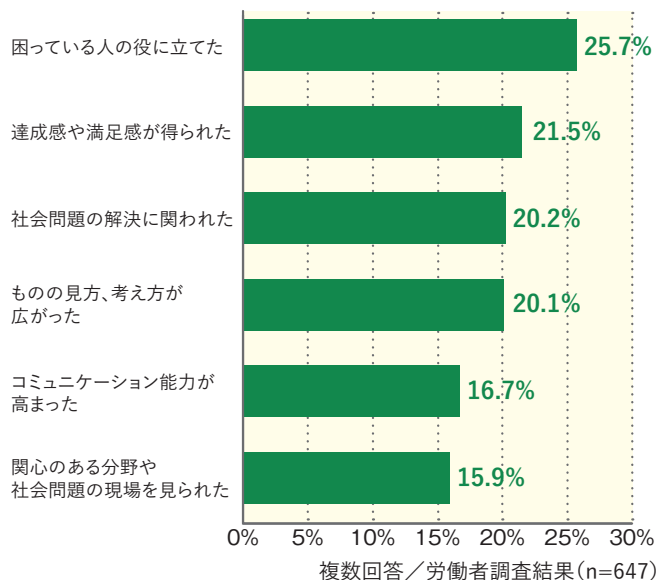
ボランティア休暇制度は、ボランティア活動を「これからやってみたい」と考えている従業員にとって、行動のきっかけにもなり得ます。社会貢献や、多様な経験による従業員の成長を後押しするためにも、ボランティア休暇制度の導入を検討しましょう。

#### ボランティア活動に参加した理由



(注)2018年の1年間でボランティア活動を「したことがある」と回答した人。  
(資料)内閣府「令和元年度 市民の社会貢献に関する実態調査 報告書」

#### ボランティア活動や地域活動に参加してよかったこと



(注1)2021年度中にボランティア活動や地域活動に参加したと回答した人。  
(注2)複数回答設問の選択肢のうち、回答割合が高い上位6項目を抜粋。  
(資料)令和4年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査

## 企業にとってのボランティア休暇制度導入のメリット



ボランティア休暇制度を導入し、従業員のボランティア活動への参加を会社として支援することで、従業員のみならず、企業にとっても以下のようなメリット・効果が期待できます。

#### 企業イメージの向上

東日本大震災以来、従業員のボランティア活動を企業の社会的責任としてとらえ、支援する企業が増えています。こうした活動が、企業のイメージアップにつながります。

#### 人材の育成

社内外のネットワーク構築、社会参加による人的成長はもとより、ボランティア活動を通じて実務能力の向上やコミュニケーション能力、リーダーシップの向上も期待できます。海外でのボランティア活動では語学力の向上等も期待でき、グローバル人材の育成にもつながります。

#### 会社への帰属意識の醸成・貢献意欲の高まり

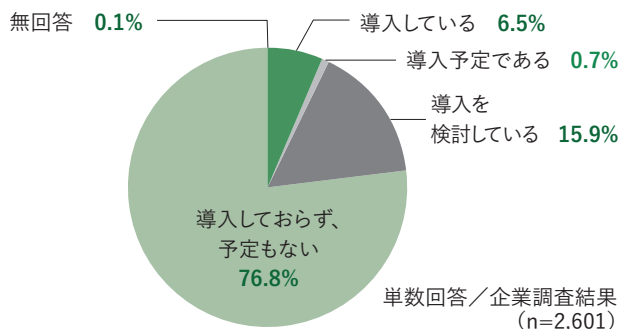
企業の制度を利用したボランティア活動により、会社の一員として胸を張って活動することで、従業員のモチベーションが向上します。

## ボランティア休暇制度の導入状況（令和4年度）

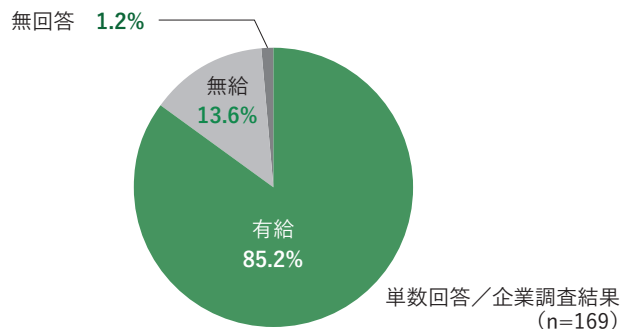


- ボランティア休暇制度を導入している企業は6.5%、導入予定または導入を検討している企業をあわせて16.6%です。
- 導入している企業のうち、85.2%が有給休暇としています。

### 導入状況



### 給与の取り扱い



(資料) 令和4年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査

## 導入企業の事例・制度利用者の声



### アマタホールディングス株式会社（事業内容：循環型の社会デザイン事業の展開）

#### ● ボランティア休暇制度を導入した背景

- 社会課題の解決に関心が高い従業員が多く、会社としても従業員が社会貢献活動を行うことで通常の業務では得られない経験が獲得できると考え、幅広いボランティア活動のために、年20日・半日単位で取得できる休暇制度「ソーシャル・タイム」を導入しました。これまで清掃ボランティアや子ども食堂、高齢者の買い物サポート等で活用されています。

#### ● 制度利用者の声

- ソーシャル・タイムを活用して、社内でも広く声をかけ、フードバンク活動を行う団体の農業ボランティアに参加しました。一緒に参加した社内のメンバーは皆初対面でしたが、農作業をしながら他部署の仕事の話なども聞くことができ、新たなつながりを作ることができました。また、他企業からの参加者とも交流ができ、他業種の話や仕事の枠を超えた話などが大きな刺激となりました。

## 就業規則記載例



ボランティア休暇制度を設ける場合、就業規則の記載例は、以下のとおりです。

（ボランティア休暇）

第〇条 ボランティア休暇の対象となるボランティア活動は、日本国内で行われる次の各号に掲げるものとする。

- ① 地域貢献活動
- ② 社会貢献活動
- ③ 自然・環境保護活動
- ④ 災害復興支援活動

2 ボランティア休暇制度を利用して休暇を申請できる者は、すべての社員とする。

ただし、休職期間中の者、育児休業中又は介護休業中の者その他休業中の者は対象とならないものとする。

3 ボランティア休暇の取得申請は、開始予定日の1か月前までに、会社指定の様式により行い、許可を得る必要がある。

4 ボランティア休暇の取得日数は、1年間で最大〇日とし、有給とする。

5 ボランティア休暇取得後は、速やかに会社指定の様式によりボランティア活動に関する結果報告を行うものとする。





## ボランティア休暇制度導入のための参考サイト

### ●厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

働き方休み方



ボランティア休暇制度をはじめ、特別休暇制度に関連する参考資料、就業規則の記載例等を紹介しています。また、特別休暇制度を導入している企業の事例を業種別、規模別、休暇制度別に検索できます。



### ●特別休暇制度導入事例集2022

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category4/tokukyujireisyu2022.pdf>

ボランティア休暇制度をはじめ特別休暇制度を導入している企業の事例を紹介しています。

事例集では、特別休暇の中から、「年次有給休暇取得促進に資する特別休暇」「万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇」「従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇」を中心に取り上げています。



### ●従業員のボランティア活動支援のすすめ ～社会と企業のさらなる発展を目指して～

[https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category4/20200522\\_1.pdf](https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category4/20200522_1.pdf)

従業員のボランティア活動を後押しするために必要な環境整備について、企業の具体的な取組事例を交えながら紹介しています。

ボランティア休暇制度の導入方法について、全社的な理解を得るためのポイントから、ボランティア休暇の具体的な内容(日数、取得事由、申請方法、対象、休暇中の賃金の取り扱い等)等を解説しています。



## 企業の皆さまが制度を導入する際の支援策



### 働き方改革推進 支援助成金

ボランティア休暇制度を導入し、その定着を促進させるため、中小企業事業主の皆さまを対象に、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合について、その経費の一部を助成します。



### 働き方・休み方改善 コンサルタント

各都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、ボランティア休暇制度の導入など、働き方・休み方の見直しに取り組む事業主の皆さまに対し、無料で相談やアドバイス等を行います。



### 働き方改革推進 支援センター

全国47都道府県に設置された「働き方改革推進支援センター」では、社会保険労務士等の労務管理の専門家がボランティア休暇等の特別な休暇制度の導入など、働き方・休み方の見直しに取り組む事業主の皆さまに対し、無料で相談やアドバイス等を行います。



事業主のみなさまへ

裁判員等に選ばれた従業員を  
サポートするために

# 裁判員休暇制度を 導入しましょう



裁判員制度は、国民の中から選ばれた6人の裁判員が  
刑事裁判に参加し、3人の裁判官とともに、被告人が  
有罪かどうか、有罪の場合、どのような刑にするかを  
決める制度です。裁判員等に選ばれた従業員をサポート  
するために、裁判員休暇制度を導入しましょう。



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare





## 裁判員制度とは？

裁判員制度は、国民の中から選ばれた6人の裁判員が刑事裁判に参加し、3人の裁判官とともに、被告人が有罪かどうか、有罪の場合、どのような刑にするかを決める制度です。

裁判員制度では、裁判の進め方やその内容に国民の視点、感覚が反映されていくことになる結果、裁判全体に対する国民の理解が深まり、司法が、より身近なものとして信頼も一層高まることが期待されています。



## 裁判員休暇制度の導入が求められています

### ●裁判員になることは法律上の義務です

裁判員制度は、特定の職業や立場の人に偏らず、広く国民が参加する制度です。裁判員になることは法律上の義務で、理由なく辞退することはできません。また、仕事が忙しいという理由だけでは、辞退できません。

ただし、「とても重要な仕事があり、自分で処理しないと著しい損害が生じるおそれがある場合」など、法律や政令で定められた理由に該当すると裁判所から認められれば辞退することができます。

### ●裁判員等選ばれた場合に必要な休暇の取得は法律で認められています

従業員が裁判員等選ばれた場合、裁判員等の職務に必要な休暇の取得が、法律で認められています(労働基準法第7条)が、その休暇を有給休暇とするか無給休暇とするかは各企業の判断に委ねられています。

裁判員として刑事裁判に参画することは「公の職務の執行」です。従業員が裁判員としての職務を行うための休暇を取得したこと等により、解雇その他不利益な取り扱いをすることは禁止されています(裁判員の参加する刑事事件に関する法律第100条)。

(注)「裁判員等」とは、裁判員候補者、裁判員、補充裁判員を指します。



## 従業員が裁判員になったことを会社が知っても大丈夫？

裁判員等である間は、選ばれたことを公にすることは禁止されています(裁判員法101条1項)が、「公にする」とは、出版、放送といった手段による場合や、インターネット上のホームページ、ブログ、SNS等に掲載するような場合など、裁判員等になったことを不特定多数の人が知ることができるような状態にすることをいいます。

そのため、従業員が会社に裁判員等になったことを伝えて、休暇を申請したり、同僚の理解を求めたりすることに問題はなく、裁判所から送付される呼出状(選任手続期日のお知らせ)を上司や同僚に見せることについても差し支えありません。



## 就業規則記載例

裁判員制度に関し、労働者が裁判員、補充裁判員、裁判員候補者のいずれかになった場合で、労働者からその職務に必要な時間を請求された場合、使用者はこれを拒んではなりません。そのため、就業規則には以下のように記載します。

(裁判員のための休暇)

第〇条 労働者が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

- |                   |       |
|-------------------|-------|
| ①裁判員又は補充裁判員となった場合 | 必要な日数 |
| ②裁判員候補者となった場合     | 必要な時間 |

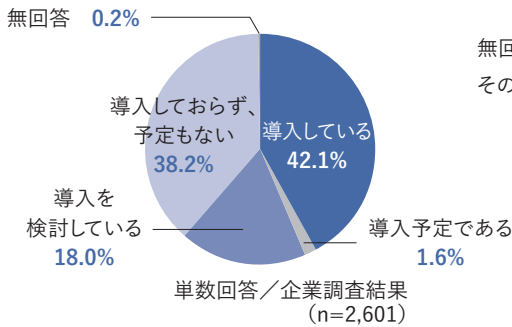
従業員が裁判員等としての職務等を十分に行うことができるよう、「裁判員休暇制度」の導入を検討しましょう



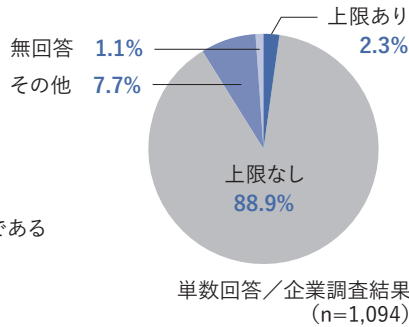
## 裁判員休暇制度の導入状況（令和4年度）

- 裁判員休暇制度を導入している企業は約4割、導入予定・検討中の企業が約2割です。
- 導入企業のうち、約9割が取得可能期間（日数）の上限なし、約6割が有給休暇としています。  
裁判員等が裁判所に行く際には、日当と旅費（交通費）が支払われます。  
また、裁判所が自宅から遠いなどの理由で宿泊しなければならない場合は、宿泊費も支払われます。

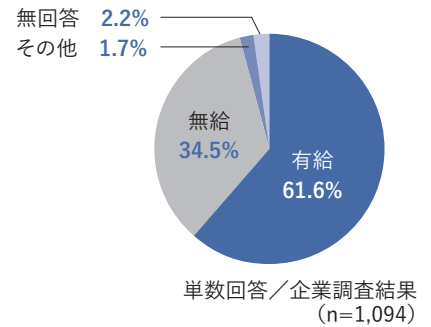
### 導入状況



### 取得可能期間（日数）の上限



### 給与の取り扱い



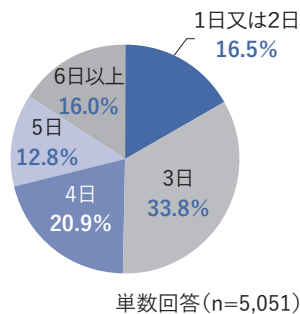
（資料）令和4年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査



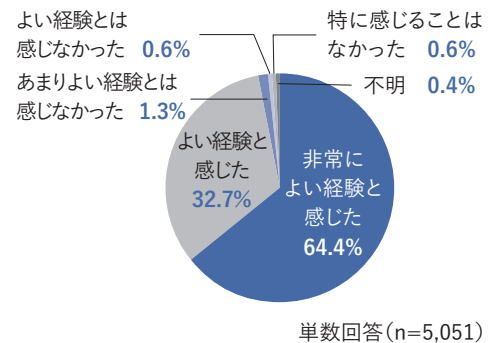
## 審理にかかる日数・裁判員経験者の感想

- 裁判員に選ばれた場合の審理の実日数は、3～4日が多く、約8割が5日以内です。裁判員候補者名簿から裁判員候補者として選ばれた際、審理以外に、裁判員選任手続きのために裁判所に行く必要もあります。
- 裁判員経験者のほとんどは、「よい経験であった」と回答。従業員の豊かな社会経験のためにも、従業員が安心して裁判に参加できる裁判員休暇制度の導入は、非常に有益であると考えられます。

### 審理の実日数



### 裁判員として裁判に参加した感想



（資料）最高裁判所「裁判員等経験者に対するアンケート調査結果報告書（令和3年度）」



## 導入企業の事例・制度利用者の声

### 株式会社ノバレーゼ（事業内容：ブライダル事業）

#### ●裁判員休暇制度を導入した背景

- ・2009年に裁判員制度が開始されたことを受けて、裁判員休暇制度を導入しました。裁判員に選ばれた際、必要な日数分、有給で休暇を取得することができます。
- ・当社では、年次有給休暇の取得率100%を目標に掲げ、年度当初に年間の取得計画を立てています。期中に裁判員に選ばれても、裁判員休暇制度があるので、裁判への出席等に年次有給休暇を充てる必要がなく、年次有給休暇の日数が足りなくなるという不安が解消できています。

#### ●制度利用者の声

- ・2018年に裁判員に選ばれ、裁判員休暇を1日取得しました。
- ・裁判員候補に選ばれたという通知が届き、良い機会なので参加したいと思いましたが、その時点では具体的にどのくらいの日数の休みが必要になるのかわかりませんでした。
- ・ただ、入社時から会社の特別休暇制度として裁判員休暇制度があることを知っていたので、会社が裁判員としての職務を行うことを後押ししてくれるのだと考え、迷わず参加を決めることができました。



## 【参考】

### ●労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)

- ・ 公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者

事業主は、労働基準法第7条において、労働者が公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならないこととされていることを踏まえ、**公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設けること**について検討すること。なお、労働者が裁判員の職務を行う場合については、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律(平成16年法律第63号)第100条において、労働者が当該職務を行うために休暇を取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないこととされていることに留意すること。

### ●裁判員の参加する刑事裁判に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議

- ・ 衆議院

五 事業者による特別な有給休暇制度の導入などの職場環境改善の促進、保育所・学童保育等を日常的に利用していない者がこれらの施設を利用することの確保等、できる限り国民が裁判員として裁判に参加できるような環境の構築に向けて、更に積極的に取り組むこと。

- ・ 参議院

四 地方公共団体、企業等との協力体制を強化して、特別な有給休暇制度の導入や託児・介護施設の優先的利用等、仕事や家庭を持つ国民が裁判員等として活動しやすい環境の整備について更に積極的に取り組むこと。



## 裁判員休暇制度導入のための参考サイト

### ●法務省「従業員の方が裁判員等選ばれた場合のQ&A」(法務省ウェブサイト)

[https://www.moj.go.jp/keiji1/saibanin\\_qa\\_others.html](https://www.moj.go.jp/keiji1/saibanin_qa_others.html)

従業員の方が裁判員等選ばれた場合に備えていただく際の参考として、よく寄せられる質問とその回答を紹介しています。



### ●最高裁判所「裁判員制度Q&A」(最高裁判所ウェブサイト)

<https://www.saibanin.courts.go.jp/qa/index.html>

裁判員制度全般に関するQ&Aの中で、就業規則等に関連する「参加しやすい環境整備」についての情報を紹介しています。



### ●厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

働き方休み方



### ●「特別な休暇制度」ホームページ(働き方・休み方改善ポータルサイト内)

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/>

裁判員休暇制度をはじめ、特別休暇制度に関連する参考資料、就業規則の記載例等を紹介しています。また、特別休暇制度を導入している企業の事例を業種別、規模別、休暇制度別に検索できます。





# 特別休暇制度を導入しましょう

## 特別休暇制度とは

特別休暇制度とは、労使による話し合いを通じて、休暇の目的や取得形態を任意に設定できる法定外休暇を指します。病気休暇やボランティア休暇などのほか、従前から多くの企業で導入のみられる慶弔休暇や夏季休暇も、企業により任意に設定された特別休暇です。

※いわゆる失効年次有給休暇の積立休暇について  
労働基準法では、年次有給休暇の請求権の時効は2年とされていますが、時効となった年次有給休暇を積み立て、病気や介護など使用目的を限定した特別休暇としている例もあります。

### 法定休暇とは

法律で定められた  
休暇・休業

例) 年次有給休暇  
育児休業  
介護休業  
子の看護休暇  
介護休暇  
生理休暇

### 法定外休暇とは

就業規則等により  
会社が任意に定めた休暇

例) 病気休暇  
ボランティア休暇  
裁判員休暇  
犯罪被害者等の  
被害回復のための休暇

特別休暇制度

## 本事例集で取り上げる特別休暇制度

本事例集では、特別休暇の中から、

### ① 病気等に備えた年次有給休暇の取得控えを防止し、年次有給休暇の取得促進につながっている休暇

年次有給休暇の取得促進に資する特別休暇

例) ● 病気休暇 等

### ② 裁判員の選任等の従業員自身がコントロールできない事情に応じたセーフティネットとなる休暇

万が一に備えたセーフティネットとなる特別休暇

例) ● 裁判員休暇 ● 犯罪被害者等の被害回復のための休暇 ● 災害休暇(被災時の休暇) ● 病気休暇 等

### ③ 地域ボランティア活動への参加など従業員の行動変容のきっかけづくりとなる休暇

従業員の行動変容のきっかけづくりとなる特別休暇

例) ● ボランティア休暇 ● 骨髄ドナー休暇 ● 自己啓発休暇 等

を中心に取り上げています。

## 特別休暇制度を導入しましょう

働く方々の個々の事情に応じ、多様で柔軟な働き方・休み方を自ら選択できるようにすることで、生産性向上や多様な人材の確保につながります。そのためには、年次有給休暇の取得促進がまずは重要ですので、特別休暇制度の導入に当たっては、年次有給休暇の取得を阻害しないように留意することが大切です。本事例集の取組事例を参考の上、働く方々の健康の保持・増進、ワークライフ・バランス、モチベーションの向上を図り、その持てる能力を十分発揮できる環境づくりに向け、特別休暇制度を導入しましょう。

### 従業員のニーズに合わせた特別休暇制度の導入

- 特別休暇制度を導入している企業の中には、従業員の声や具体的なニーズがきっかけとなって、病気休暇やボランティア休暇など、新たな休暇を導入したという企業も少なくありません。
- 制度の導入後は、より使いやすい制度とするため、定期的な従業員ニーズ調査や利用状況のフォローアップを行うとよいでしょう。休暇によっては必ずしも利用者が多いことがよいわけではありませんが、利用者があまりに少ない場合、使いづらさや制度の周知に問題はないか、他にニーズが高い休暇はないかなどをチェックし、制度の見直しや運用の改善につなげていくことが重要です。

## 特別休暇制度の導入状況・導入の意義

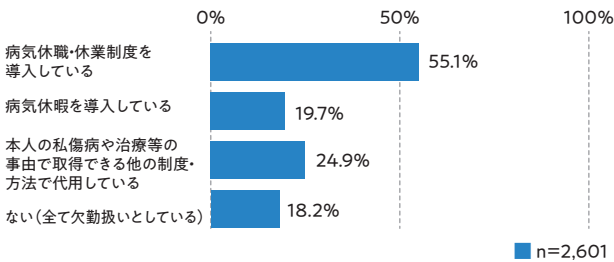
「令和4年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」の結果から、本事例集で取り上げている特別休暇制度の導入状況や労働者のニーズ等をご紹介します。

### 特別休暇制度の導入状況

病気休職制度・病気休暇の導入状況を企業に聞いたところ、「病気休職・休業制度を導入している」企業が6割弱、「病気休暇を導入している」企業が2割弱、「本人の私傷病や治療等の事由で取得できる他の制度・方法で代用している」企業が2割強となっています。

図表1

病気休職制度・病気休暇の導入状況（複数回答）（企業調査結果）

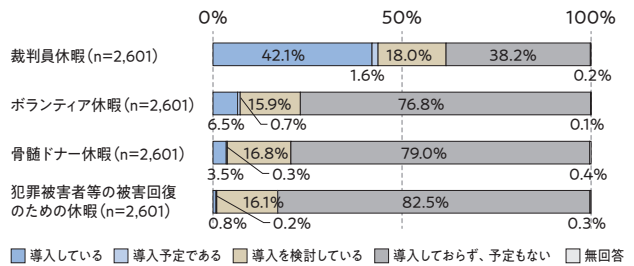


また、他の特別休暇の導入状況をみると、「裁判員休暇」を導入している企業は4割強、「ボランティア休暇」を導入している企業は1割弱となっています。

「骨髄ドナー休暇」「犯罪被害者等の被害回復のための休暇」については、導入している企業は少ないものの、導入を検討している企業が2割弱あります。

図表2

他の特別休暇の導入状況（単数回答）（企業調査結果）



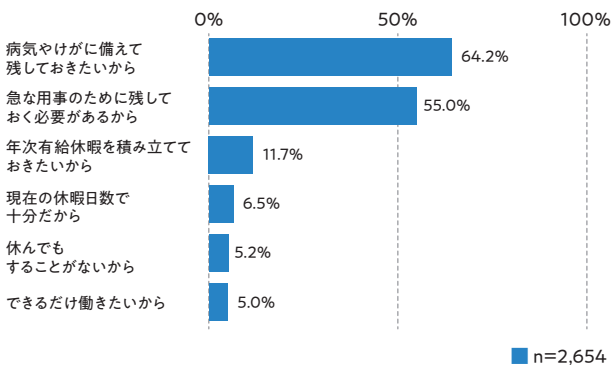
### 特別休暇制度導入の意義

年次有給休暇を取り残す理由を労働者に聞いたところ、「病やけがに備えて残しておきたいから」が6割強でもっとも多く、次いで「急な用事のために残しておく必要があるから」が5割強となっています。

病気休暇等の特別休暇制度を設けることで、このような理由での取り残しを防ぎ、年次有給休暇の取得促進につながることが期待できます。

図表3

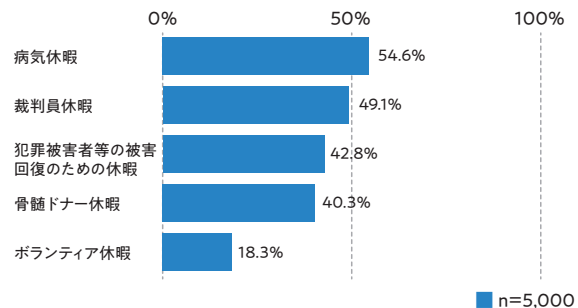
年次有給休暇を取り残す理由（複数回答）（労働者調査結果）



(注) 年次有給休暇を「何日か残しておきたいと考えていた」「年次有給休暇は、全く利用するつもりがなかった」と回答した人を対象とした設問。回答割合が高い選択肢6つを抜粋して表示

図表4

各種特別休暇制度について、有給の特別休暇を設けてほしい割合（労働者調査結果）



(注) 各設問について、「有給の特別休暇を設けてほしい」の回答割合を抜粋して表示  
 (注) ボランティア休暇については、ボランティア休暇や地域活動への参加意向の有無を把握するなど、他の特別休暇とは異なる設問群において把握しており、他の特別休暇との単純な比較はできない点に留意



# 支えられる安心 支える安心

安心が継続勤務につながる



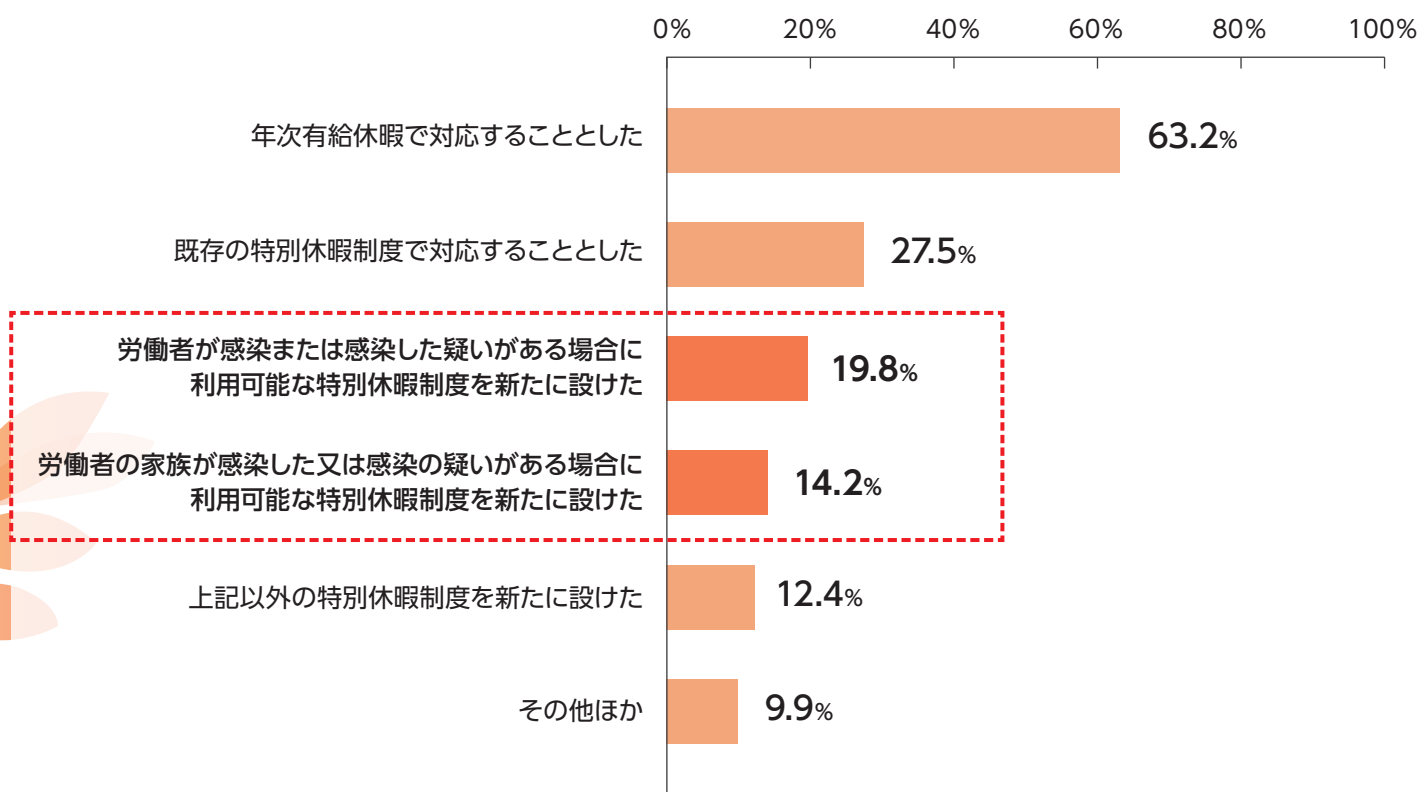
## いま、病気療養のための休暇が必要とされています

働く方々の個々の事情に応じ、多様で柔軟な働き方・休み方を自ら選択できるようにすることは、生産性向上や多様な人材の確保につながります。そのためには、年次有給休暇の取得促進はもとより、今回取り上げます特別休暇の導入によって、働く人々が安心して休暇を取得できることが大切です。

また、新型コロナウイルス感染症など病気の影響により、療養が必要になった場合に取得できる休暇を、年次有給休暇とは別に設けておくことは、万が一に備えたセーフティネットとなり、労働者の安心につながります。



### Q 新型コロナウイルス感染症に関わる休暇の対応状況 複数回答 (n=2,691)



※ 出典：「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査（調査時点令和3年4月1日）

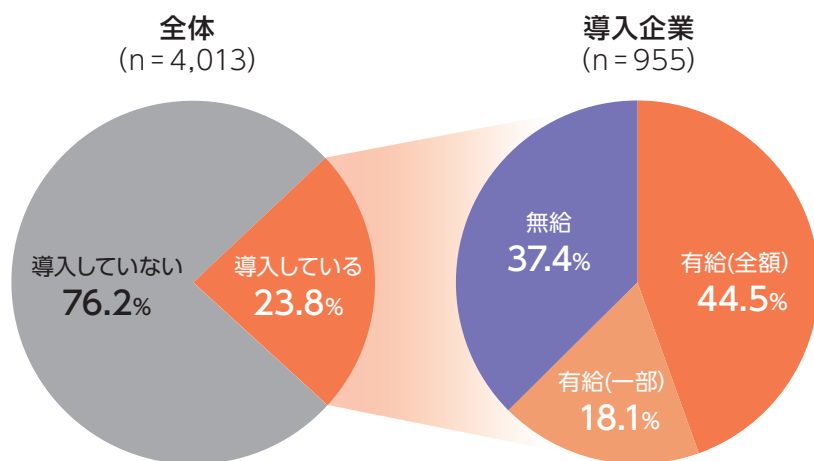
### ❀ 病気休暇制度を導入しましょう ❀

病気等の際に利用できる特別休暇を設けることで、体調不良等で休みが必要な場合に、年次有給休暇の残日数を気にせず、安心して休暇を取得することができます。年次有給休暇を使い切った場合に特別休暇を取得できるようにしている企業もあります。

# 病気休暇の導入状況等

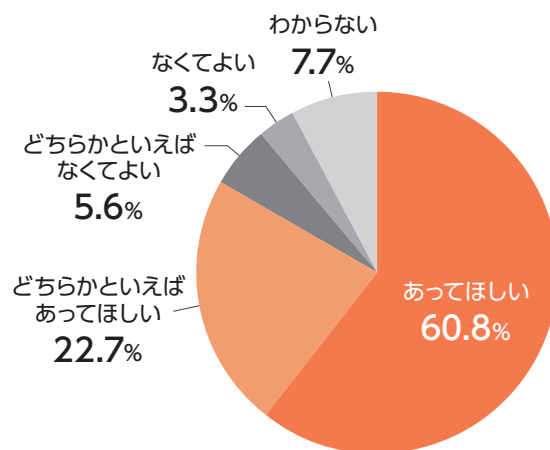
## Q 病気休暇制度の導入企業割合と賃金の支給状況※1

単数回答/企業調査結果



## Q 勤め先に病気休暇制度があってほしいと思いますか?※2

単数回答/労働者調査結果 (n=5,000)



※1: 厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」

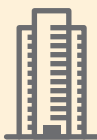
※2: 厚生労働省「[仕事と生活の調和]の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」(調査時点令和3年4月1日)

# 病気休暇制度の導入例

### 導入例

# 1

#### A社



当社では、年次有給休暇とは別に、従業員や家族に病気等が生じた場合、5日間を有給で取得できる制度を設けています。

感染症など突発的な理由で休まなければならないことは誰にでもあります。いざというときの病気休暇があることで、従業員は、普段から安心して年次有給休暇を取得することができます。

### 導入例

# 2

#### B社



当社では、短時間の検診や外来通院などに対応するため、1時間単位で取得できる病気休暇制度を設けています。

取得日数は無制限で、通算10日目までは有給扱いです。

長期間の休職制度だけではなく、復職後に短期間取得できる休暇制度を設けることで、従業員が安心して、治療と仕事を両立することができます。

## 病気休暇制度の就業規則

### 記載例

(病気休暇)

第〇条 労働者が私的な負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、病気休暇を\_\_日与える。

2 病気休暇の期間は、通常の賃金を支払うこと/無給とする。



# 特別な休暇制度について 紹介するホームページがあります

働き方休み方

検索

https://work-holiday.mhlw.go.jp/

厚生労働省が運営する働き方・休み方改善ポータルサイトでは、病気休暇制度など特別な休暇制度に関する情報を掲載しています。

特別な休暇制度を設けている企業の取組事例を見ることができます。

働き方・休み方改善ポータルサイト

文字サイズ 標準 大 特大

トップ 概要 自己診断 事例検索 課題別の対策 施策・支援策 労働者の休み方等 各地域の取組 セミナー情報 参考資料

メールマガジン

見える化 + 経営トップの判断 = 改善

実態把握 実践

ユーザー登録をされている方はこちら

働き方・休み方の改善に当たっては、企業の実態を踏まえた上で、経営トップが見直しなどの判断をしていくことが重要です。

働き方・休み方改善ポータルサイトでは、下記のアイコンから、企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例や働き方・休み方に関する資料などを確認することができます。働き方・休み方改革にご活用ください。

働き方・休み方改善ポータルサイトを活用して働き方・休み方改革に取り組んでみませんか？

<使い方パンフレット> [2.13MB]

企業・社員向け自己診断をしたい

企業の(働き方改革)取組事例を検索したい

労働者の休み方に着目した取組等を知りたい

時間単位の年次有給休暇制度を知りたい

キッズウィーク・地域の休暇取得促進の取組を知りたい

ボランティア休暇・病気休暇など特別な休暇制度を知りたい

勤務間インターバル制度について知りたい

仕事の進め方など課題別の対策を知りたい

ここをクリック

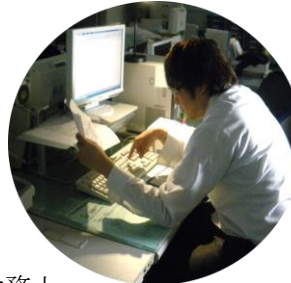
労働の トラブル・ご相談・ご質問は 迷わず

# 企業の労働110番！

(052)961-7110 までお電話

企業の労働 何でも 110番

お電話・メール・ファックス・ご来局  
**無料相談**



働き方改革で  
時間外労働に上限が！  
合法的な残業削減策は？



写真は  
相談を行う  
社会保険労務士  
本人です



法改正でパワハラ  
防止措置が義務化！  
何をすれば良いの？

うつ病のドライバーがいる。  
どうすればいいの？  
休ませて良いの？



接客の悪いパート店員を  
雇止めしたら、合同労組から  
団体交渉の申し入れが。  
どうすればいいの？



15年間一度も改定  
していない就業規則。  
大丈夫なの？



過労死した社員がいる。  
労働基準監督署への報告は？  
労災保険の請求はどうなるの？  
遺族への対応は？



義務化された  
化学物質の  
リスクアセスメント。  
わが社にも必要なの？



人材確保・定着が  
進まない。  
労務管理  
どこが悪いの？

労働問題なら

- 何でも 民事問題を含めた幅広いご相談が可能です
- 何時でも 月～金 8:30～17:30(祝日等は除く)
- 何度でも 当協会会員企業さんは解決まで何度でも。未入会企業さんも初回ご来局に限り無料でご相談が可能です
- 企業の立場で 秘密厳守で企業防衛・繁栄のための対策をアドバイス。労働者の立場でのご相談はできません
- 社会保険労務士等専門家が シニア産業カウンセラー・労働安全衛生コンサルタントによる相談も可能です

ご相談に応じます

一般社団法人 名北労働基準協会 労働相談室



# ご案内

行政から法違反に関する指導を受けた、労使紛争が発生した等の労働トラブルが増加しております。

労働関係法は100近くあり、これを全て理解しその義務を守ることは、一企業にとって極めて困難で、専門家の助言が不可欠です。

当協会では事務局に社会保険労務士16名等の専門相談員を配置し、年間約一万件の労働相談を行っております。

ぜひともご利用ください。

## 無料労働相談

企業からの法律内容のご質問、労働時間対策、労使紛争解決、労働保険等の手続方法、就業規則作成・改定などの様々な相談活動を、無料で実施します。  
お電話、メール、ファックス、ご来局でのご相談に、企業の立場にたったアドバイスを、労働の専門家が問題解決までいつでも何度でも行います。

●労働相談室(月～金8:30～17:30 祝日等は除く)

電話相談 相談専用ダイヤル 企業の労働110番 TEL(052)961-7110

メール相談 roudou110@meihokurouki.or.jp ファックス相談 FAX(052)961-9635

来局相談 名古屋市北区清水1-13-1(一社)名北労働基準協会 1階相談室

●メンタルヘルス相談室(ご来局相談 随時開催)

●パワハラ相談室(ご来局相談 随時開催)

●ISO相談室(ご来局相談 随時開催 瀬戸協会共催)

名北労働基準協会未入会企業様も初回協会にご来局いただいた場合に限り無料でご相談が可能です。なお、労働者の立場でのご相談はできません。

## 相談体制

行政OB(元名古屋北労働基準監督署長・元愛知労働局総務部適用・事務組合課長)2名 特定社会保険労務士(紛争解決手続代理業務資格保有社会保険労務士)4名  
社会保険労務士12名 シニア産業カウンセラー2名 RSTトレーナー(現場監督者安全衛生教育トレーナー)4名



**石田 幹夫**  
副会長。  
元名古屋北労働基準監督署長。社会保険労務士。合同労組(ユニオン)対策等幅広い相談・講演活動を実施。



**市之瀬 高司**  
専務理事・事務局長。特定社会保険労務士。RSTトレーナー。労働時間・労使紛争対策等幅広い相談・講演活動を実施。



**森 一美**  
労働保険部長。元愛知労働局総務部適用・事務組合課長。労働基準行政40有余年の実績を基に、幅広い講演・相談を行う。



**墨 華代**  
上席労働相談室長。特定社会保険労務士。開業社労士として、また愛知県社会保険労務士会において多くの労働相談業務に従事する。労働相談業務のスペシャリスト。



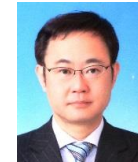
**藤原 朋子**  
労働相談室長。社会保険労務士。非正規労働者待遇差解消問題等の労務管理の幅広い相談・講演活動を実施。



**船岡 和彦**  
労働相談室専門相談員。社会保険労務士。就業規則改定、退職金制度設定等の幅広い相談・講演活動を実施。



**新美 智美**  
労働相談室専門相談員。特定社会保険労務士。シニア産業カウンセラー。キャリアコンサルタント。パワハラ・セクハラ等講演・相談多数。



**加藤 正人**  
労働相談室専門相談員。社会保険労務士。シニア産業カウンセラー。キャリアコンサルタント。派遣労働等を専門とする相談を実施。



**若井 大志**  
労働保険部係長。特定社会保険労務士。労働保険事務代行業務を行い、労働・社会保険手続相談も実施。



**加藤 豊**  
ホト企事業推進本部事業企画推進課コンプライアンス教育推進室長。特定社会保険労務士。労働保険事務代行を行い、講演・相談を実施。元大手電機メーカー出身。

## 企業のお声



名古屋市東区 製造業、社員 3,932名 人事部 マネージャー 岡部さん

社名、内容はお伝えできませんが、民事上も含めて様々な相談に電話で対応して頂いています。社内での検討に加えて、協会からいただく的確なアドバイスは、適正な労務管理に役立っています。



名古屋市中区 病院、職員 140名 事務課長 菅田さん

院名、内容は公開できませんが、医師、看護師、事務職等の様々な職種の労働者があり、労働条件も職種ごとに細分化され管理が大変です。度々ある法改正への対応も含め、何でも協会の無料相談室を利用しております。



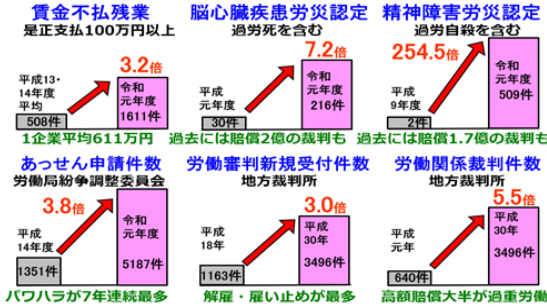
名古屋市中区 配管工事業 社員72名 工事管理課長 山内さん

社名、内容はお話しできませんが、安全衛生、労働災害防止の質問は、すぐに協会の企業の労働110番にご相談しています。また、協力会社の労災・雇用保険の手続方法も、大変わかりやすくご指導いただいております。

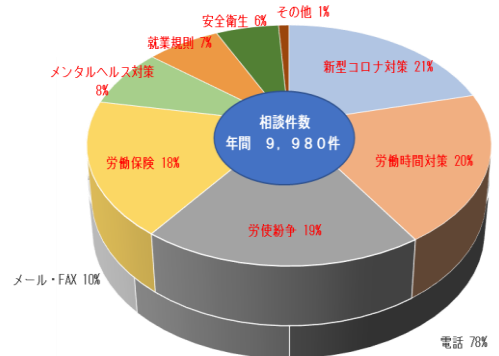
## 愛知下各労働基準監督署の監督指導結

主な違反状況(実施事業場6,045件のうち69.0%(違反あり))				
1.労働時間	4.罰増賃金	3.安全基準	2.健康診断	5.労働条件明示
30.6%	16.7%	13.7%	9.4%	8.9%

## 労働トラブルの発生件数の推移(全国)



## 労働相談の内容と方法(令和2年度)



## 労働相談事例

労使紛争解決	業務減少で雇止めしたパート労働者が組合員となった合同労組から、「雇止めは無効であり職場復帰を要求する」との団体交渉申し込みがあった。会社の取るべき対応は？
労働時間対策	36協定を超える時間外労働を行ったとして、労働基準監督署より是正勧告を受けた。協定超過者は特定部署の一部社員に限られる。是正の方法と今後の労働時間対策は？
労働保険手続	関連会社へ出向し専務取締役となった労働者が、仕事中に怪我をした。出向元である本社の労災保険は使用できるのか。他の関連会社にも出向役員がいる。今後の対策は？
就業規則改定	働き方改革関連法に合致するよう就業規則を改定したい。どこをどう直せばよいのか？規定例はないのか？会社の現状に合わせて改定(案)を作ったがこれで良いか？
メンタルヘルス対策	休業中の労働者から精神科医の診断書が提出された。解雇できるのか？できない場合の今後の対応は？どれだけ休業させないといけないのか？職場復帰の条件は？
安全衛生策	特別教育も実施し、保護メガネも着用を義務づけたが、片目失明の労働者から安全配慮義務違反で損害賠償請求があった。災害防止に万全を期すリスクアセスメントの実施方法は？



協会相談室でのご来局相談

第1・第2・第3相談室がございます。

## 一般社団法人 名北労働基準協会

労働法令の普及・周知のため昭和26年に設立された名古屋北労働基準監督署の関係団体です。

4000の企業等の会員を対象に、月間1900円からの総合労働コンサルタントとして、労働相談、教育活動、情報提供、労働保険事務委託等の、労働に関する幅広い活動を実施しております。

## 一般社団法人 名北労働基準協会

〒462-0875  
名古屋市北区清水1-13-1  
代表電話(052)961-1666  
詳しくはWEBで

名北労働基準協会





# 労働基準法施行規則の改正について

～いわゆる「賃金のデジタル払い」(資金移動業者の口座への賃金支払)が可能になります～

昨年より報道がございましたが、労働基準法施行規則が令和4年11月28日付けで改正され、賃金の支払方法の選択肢が増えることになりました。これまでの通貨による現金直接払、銀行等の金融機関の預貯金口座・証券会社の証券総合口座への振込払に加え、表題のとおり「デジタル払い」(「Pay」などでイメージされる資金移動サービスによる送金)が可能になります。

改正規則の施行は令和5年4月1日となりますが、その時点から「資金移動業者」の指定申請と審査・指定の手続が開始されるため、実際に利用する業者・サービスを(厚生労働大臣の指定のあるものの内から)決めて「賃金のデジタル払い」ができるようになるのは暫く先になることが見込まれます。しかしながら、およそ24年ぶりの支払選択肢の増加であり、社会的関心やニーズの高まりも予測されることから、今回はその概要について一部ご案内いたします。

## 1. 労働者に対する説明、労働者からの同意

「指定資金移動業者」の口座への資金移動により賃金支払を行う場合、労働者に対し、金融機関の預貯金口座(労働基準法施行規則第7条の2第1項第1号)・証券会社の証券総合口座(同規則同条同項第2号)への振込による賃金支払を選択できるようにした上で、「指定資金移動業者」口座に関する必要な事項を説明し、労働者から同意を得る必要があります。

従来の選択肢を希望できる状態で同意を得る必要があるものであり、これらの特例の支払手段を希望しない労働者に対して、これらの手段を強制するものではないことにご留意願います。

### (1) 説明

説明が必要となる「指定資金移動業者」口座に関する必要な事項については、労働基準法施行規則第7条の2第1項第3号イ～へに規定される、「指定資金移動業者」にかかる要件となります。紙面の都合上、これらの要件について今回は割愛させていただきますが、説明にかかる便宜を図るため厚生労働省において同意書の様式例(説明が必要となる事項は裏面の留意事項に記載)を示しております。具体的な運用の場面に当たっては是非ご活用ください。

### (2) 同意

同意については書面または電磁的記録によるものとし、個々の労働者との間で同意が必要になります。また同意にかかる書面等には、以下の事項にかかる記載が必要になります。

口座振込等を希望する賃金の範囲及びその金額

労働者が指定する指定資金移動業者名、資金移動サービスの名称、指定資金移動業者口座の口座番号(アカウントID)、名義人、その他、指定資金移動業者口座を特定するために必要な情報があればその事項

開始希望時期

代替口座として指定する金融機関店舗名、預金又は貯金の種類、口座番号

(または指定する証券会社店舗名、証券総合口座の口座番号)

## 2. その他

厚生労働省のホームページにて、随時追加情報が更新される予定です。上述の内容の詳細のほか、同意書の様式例も掲載しておりますので、運用を検討される場合には、適宜ご確認をお願いします。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/zigyonushi/shienji\\_gyou/03\\_00028.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/zigyonushi/shienji_gyou/03_00028.html) [資金移動業者の口座への賃金支払\(賃金のデジタル払い\)について | 厚生労働省](#)

発生日時	事故の型/起因物	災害発生状況・原因
R5.1.12. 2023 12:58	はさまれ・巻き込まれ 炉・窯	溶解炉の扉が閉まらなくなったため補修していたところ、落下してきた扉に頭を挟まれた。
	事業場 規模 50～99名	業種 鉄鋼業 30代 作業者・技能者 経験 10年





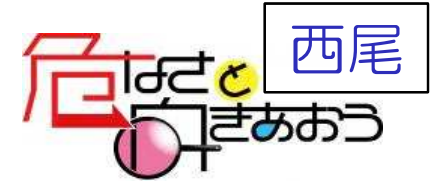
# 令和5年 西尾支署業種別労働災害発生状況

令和5年1月末現在

業 種		年 別		令和5年		令和4年		増 減	
		死傷	死亡	死傷	死亡	増減数	増減率		
製 造 業		3		1		+2	+200.0%		
食 料 品 製 造 業		1				+1	-		
織 維 工 業						0	-		
鉄 鋼 業		1				+1	-		
金 属 製 品						0	-		
一 般 機 械 器 具						0	-		
輸 送 機 械 製 造						0	-		
上 記 以 外 の 製 造 業		1		1		0	0.0%		
建 設 業						0	-		
土 木 工 事 業						0	-		
建 築 工 事 業						0	-		
そ の 他 の 建 設 業						0	-		
陸 上 貨 物 運 送 事 業						0	-		
小 売 業						0	-		
新 聞 販 売						0	-		
そ の 他 の 小 売 業						0	-		
通 信 業						0	-		
社 会 福 祉 施 設						0	-		
飲 食 店						0	-		
清 掃 ・ と 畜 業						0	-		
上 記 以 外 の 事 業						0	-		
合 計		3	0	1	0	+2	+200.0%		

死亡者数は内数

# 分析 西尾管内から大きな災害をださない



過去 ← → 2023年

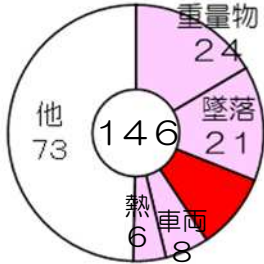
2022年  
コロナ関連除く

過去12年間の  
死亡災害

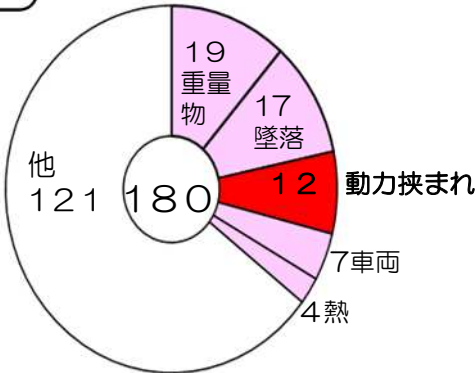


ピンク6要因で94%  
\*以下STOP6と称す

ベンチマーク2020年度



◇STOP6 73件 比率50%  
◇大きな要因 16件  
◇死亡 2件

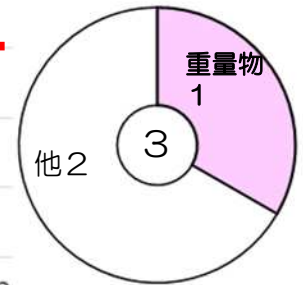


◇STOP6 59件 比率33%  
◇大きな要因 4件  
◇死亡 0件 市外の発注者 / 施工業者災害除

休業災害件数推移



1月単月



◇STOP6 1件 比率33%  
◇大きな要因 1件  
◇死亡 0件

## 危険源 (1月)

・ダイカスト金型  
質量 未記入

※大きな要因から抽出

金型分解作業

ホイストでつった押し出し版が金型に引っ掛かり、金型が振れてオペレータと接触

1月発生件数は3件と平均を下回ったが、重量物で大きな災害要因が発生  
 ⇒ 自社の類似危険源と作業の特定状況、及びマネジメント状況を確認ください  
 ご参考に リスクアセスメント重量物編を添付します

# 危険源の程度(重篤度)評価 重量物編

危険源 程度評価基準		5/15		
重量物編 潰された				
<p>質量 : kg</p> <p>速度 : km/h</p>				
危害ひどさ				
移動物体の質量	移動速度	受傷部位		
		頭部	体幹部	手・足等身体の一部
上記以外 200kg未満	10km/h未満	重	中	中
	20km/h未満	致命	重	重
	20km/h以上	致命	致命	重
200kg以上	2km/h未満	重	中	中
	4km/h未満	致命	重	重
	4km/h以上	致命	致命	重

危険源 程度評価基準		6/15				
重量物 物が落下した、物が転倒してきた						
危害ひどさ						
		落下物及び転倒物の高さ				
		1m未満	3m未満	4m未満	4m以上	
物の重さ、硬さ	1kg未満	軟質	軽	軽	中	中
		硬質	軽	中	中	重
	10kg未満	軟質	軽	中	重	致命
		硬質	軽	重	重	致命
	50kg未満	軟質	中	重	致命	致命
		硬質	中	致命	致命	致命
50kg以上	軟質	中	重	致命	致命	
	硬質	重	致命	致命	致命	

◇ダイカスト型は質量が何百kgゆえ、潰され・落下・転倒いずれの場合においても最悪【致命】になると誰でもそう判断する危険源です

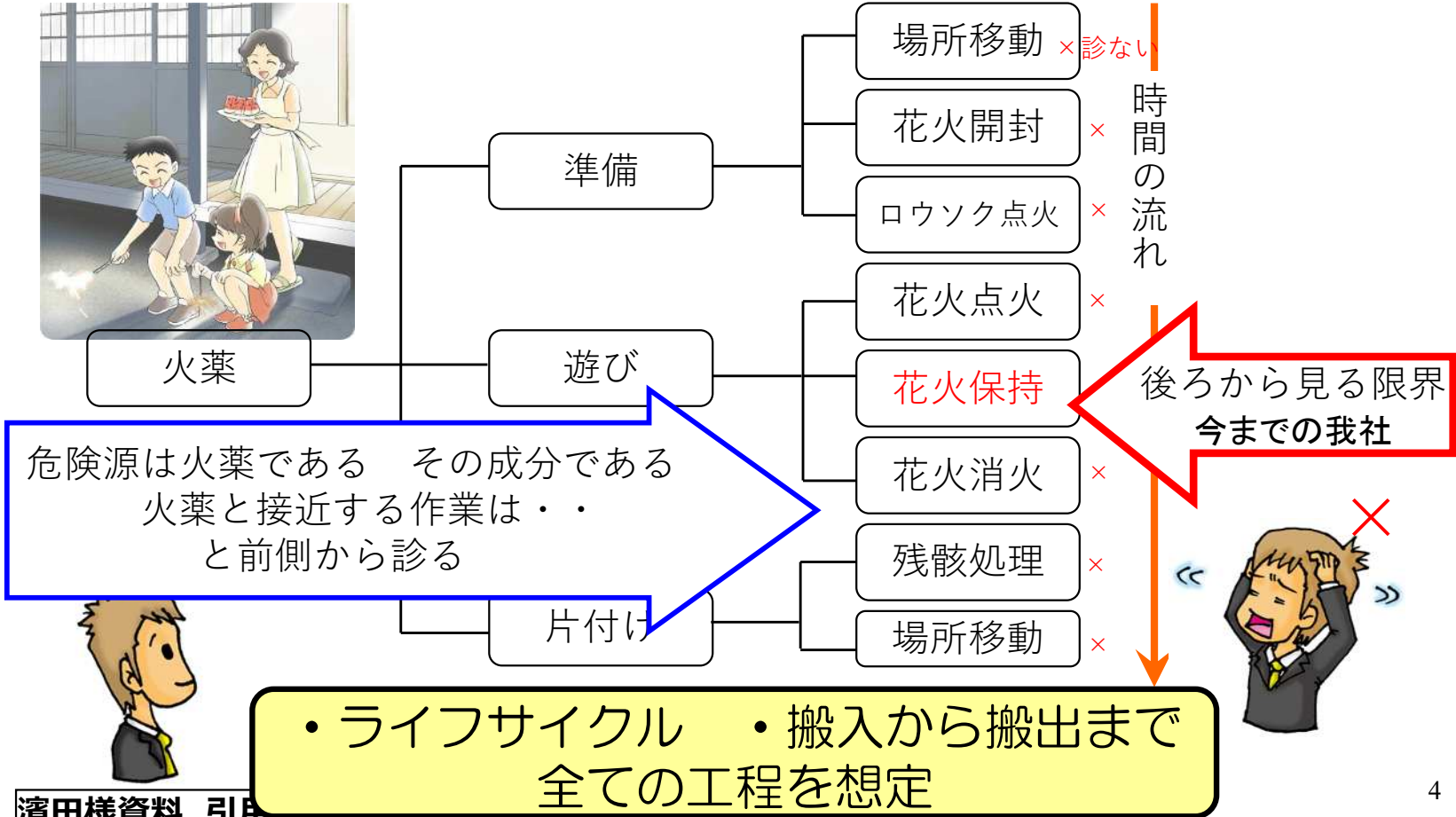
◇今回は 危険源の特定とは“・ライフサイクル・搬入から搬出まで 全ての工程を想定して特定すること”を復習しましょう

リスクアセスメント 重量物編

『危険源』 『作業』 『マネジメント』



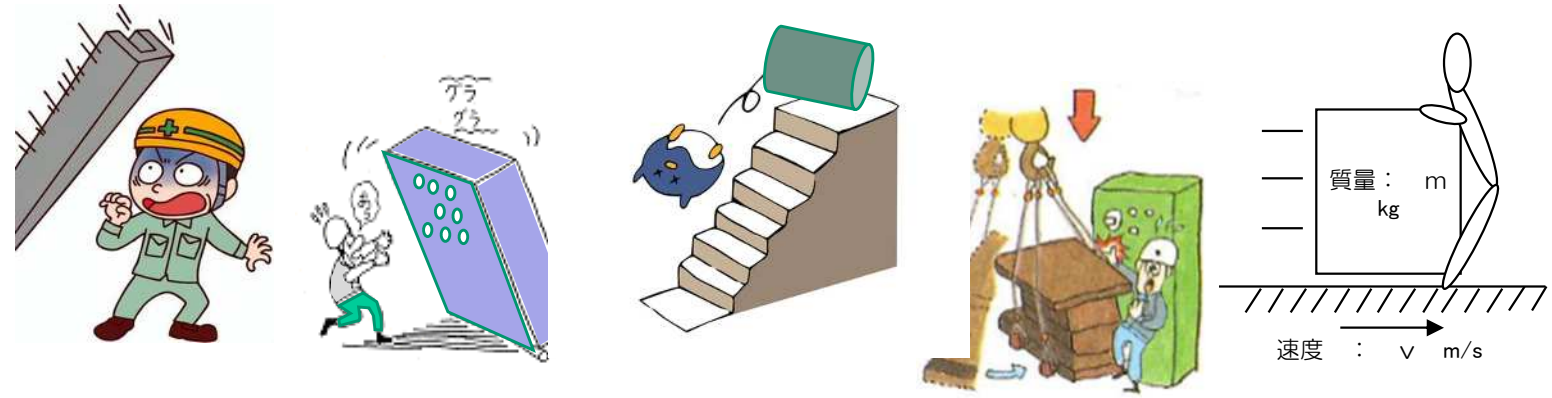
# 危険源の特定 考え方



全ての工程を想定 具体例 重量物

どの工程で  
最大のエネルギー？”

危険源の推力方向				
↓	↙ ↘	↙ △ ↘	↙ ↘ ↗ ↖	←
落下	重心	斜め	揺れ	転がり



その危険源が人に危害を加えるのはどの工程かを想定する  
記号化して見える化

## 具体例 危険源リスト 重量物編


No.	危険源	エネルギーの 大きさ (kg)	落下高さ (m)	想定される 災害の型	危害を受ける 身体の一部	危険源の推力方向					作業 頻度	作業分類	
						落下	重心	斜め	揺れ	転が		定常	非定常
B 1	リフマグクレーン 	リフマグ 1500+800 スクラップ材	7	飛来 落下	脳 脊髄	★	—	—	★	—	時々		○
B 2	ノロ箱 	500	6	飛来 落下	脳 脊髄	★	—	—	揺れ	—	頻繁		○
B 3	トランカー 	2000	4.5	飛来 落下	脳 脊髄	★	—	—	—	—	頻繁	○	
B 4	堰箱 	1000	3	飛来 落下	脳 脊髄	★	—	—	揺れ	—	時々		○
B 5	合金フレコン 	500	6	飛来 落下	脳 脊髄	★	—	—	揺れ	—	時々		○

具体的な  
“名称”で

数値で

搬入～廃棄・排出  
全ての工程で想定

関連作業の把握

- ◇危険源リストで【致命】となる工程を想定し特定する 
- ◇その工程における関連作業と接する作業手順の把握
- ここまで掘り下げて・対策に繋げる・ルールを決める…ことが大切

『危険源』

『作業』

『マネジメント』



災害分析に基づく

## STOP6重災を防ぐ18の鉄則

【Actuator】 挟まれ/巻き込まれ

【Block】 **重量物**

【Car】 車両

【Drop】 墜落/転落

【Electric Shock】 感電

【Fire】 熱（爆発）

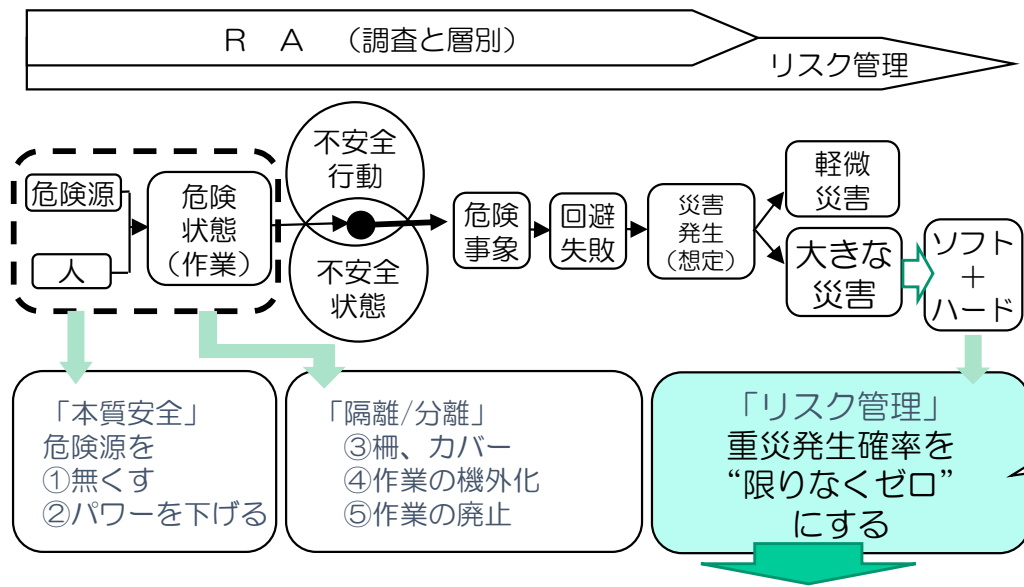


### そこをマネジメント

- ◇まず危険源と作業が洗い出されるしくみが前提
- ◇この鉄則は、世間発生の重量物災害90%を占める要因ワースト3防止のルール集です
- 重量物の自律型対策/ルールとして、どのような内容にするかの参考として活用ください

# リスク管理の考え方

## ◆ 災害プロセスと対策順



## ◆ イギリスに学ぶ

	日本	英国
就業人口	6,300万人	2,500万人
休業者数	12万人	13万人
重災者数	1,000人	200人

重災者数に大きな差

リスク管理の考え方

**【ソフト】 人はルールを守る、但しミスを起こすもの**  
**【ハード】 人がミスしてもポカヨケで防ぐ**

- ハード側の安全装置（ドアスイッチ、電磁ドアロック、ライトカーテンなど）はポカヨケとして『止まる』ものであり、人が『止める』ものではない
- 人の意思で『止める』ことが重要だが、人がミスをした場合はポカヨケで『止まる』ようにしておくことが必要

例) 挟まれ/巻き込まれ防止

人、機械どちらかにミス、エラーがあっても重災は防ぐ

# 教えられたことを忠実に守って 事故災害から自分の身を守る

## 安全への 姿勢

2011年3月11日  
東日本大震災  
「釜石の奇跡」  
から



当日 岩手県  
釜石市(約4万人)で  
約1,000人が  
亡くなるも、  
片田敏孝先生の  
教えを忠実に守り  
実行した市内の  
小・中学生  
約3,000人の  
99.8%が  
生き延びた

鉄則は 片田先生から学び 頭に残るシンプルな言葉で作成

一人ひとりが意識して !!



# STOP 6 重災を防ぐ 18 の鉄則

鉄則で  
身を守る !!



【A c t u a t o r】 動力挟まれ/巻込まれ			【B l o c k heavy objects】 重量物		
<p>① 災害リスクのある機械は柵・カバーで囲う</p>	<p>② 人は、機内に入る場合『正しく止める』 ・ロックアウトで 第3者起動を防止する</p>	<p>③ 機械は、人が止め忘れても『ポカヨケで止まる』ようにす ・止められる設備にす</p>	<p>④ 『低く保管、低く搬送』</p> <p>でも低く搬送していたから助かった</p>	<p>⑤ 工事計画で転倒、横振れ防止を確認</p>	<p>⑥ 吊り荷、移動中の重量物には近づかない</p>
【C a r】 フォークリフト			【D r o p】 墜落/転落		
<p>⑦ 『歩車分離』</p> <p>走行域 作業域</p>	<p>⑧ バック時は毎回後方確認 ・シートベルトとヘルメット着用</p>	<p>⑨ 指定経路以外を走行しない</p> <p>運行計画書で安全確認</p>	<p>⑩ 高所では『常に安全帯を連結』</p> <p>ハーネス型安全帯 ↓ 安全ブロック</p>	<p>⑪ 計画外の作業はしない</p> <p>高所に上がる指示をしていないのに...</p>	<p>⑫ 工事計画で墜落防止を確認</p> <p>作業前、2時間おき KY 場面変化で</p>
【E l e c t r i c s h o c k】 感電			【F i r e】 熱災害 - ガス爆発防止 -		
<p>⑬ 『電源を遮断し自らロックアウト』</p>	<p>⑭ 自ら検電器で確認</p>	<p>⑮ 絶縁用保護具を着用</p>	<p>⑯ 『着火前にプレパージ』(換気)</p>	<p>⑰ 失火時はガス供給を</p> <p>自動遮断される安全遮断弁</p>	<p>⑱ ガス漏れチェックを</p> <p>行い、発見時は正しく処</p>

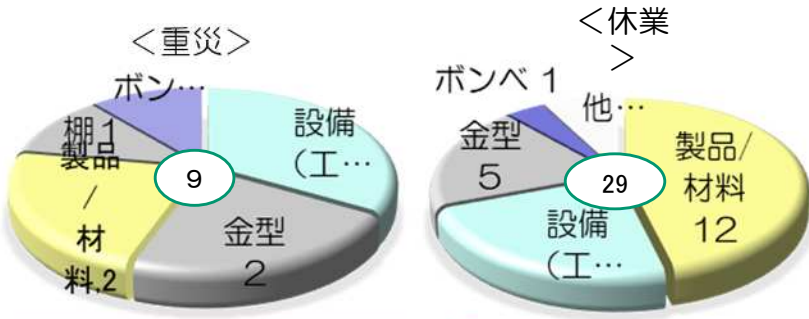


解析⑤ 【Block】 重量物

<位置づけ>

タイプ	●年 重災	●年	
		重災	休業
挟まれ	8	5	58
墜落	14	3	13
車両	6	3	29
感電	2	3	2
重量物	7	2	26
熱	2	1	15
他	3	2	159
計	42	19	302

過去4年間でみると車両と並び3番目に多い  
同様な災害が後を絶たない

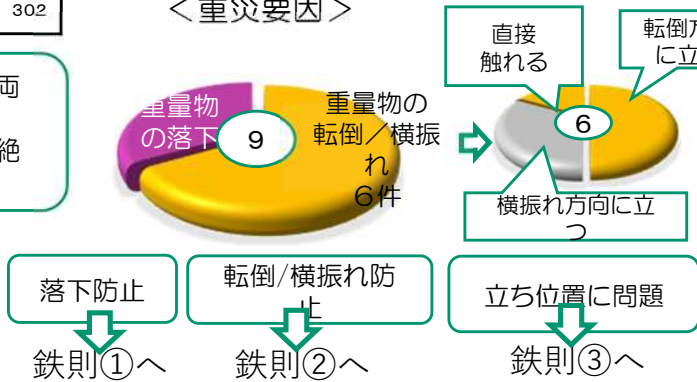


物の重量とその位置が危険源

休業災害も同じ内容

- 【実際の災害事例】
1. 金型(2ト)を**2m高さで搬送**したが、金型が滑り落ち左足先を直撃した
  2. フォークリフト作業中、制御盤がバランスを崩し横に倒れ**転倒方向にいた**人が鉄のBOXとの間に挟まれた
  3. **金型が振れ**、安全柵の間で胸部挟まれ
  4. 制御盤がぐらついたので、被災者は**直接触れて支えようとした**ものの、支えきれず制御盤が倒れて被災
  5. テンションがかかるバケットを**直接手で触れていた**為、クレーンに引っ張られた瞬間、設備との間に挟まれた  
などなど

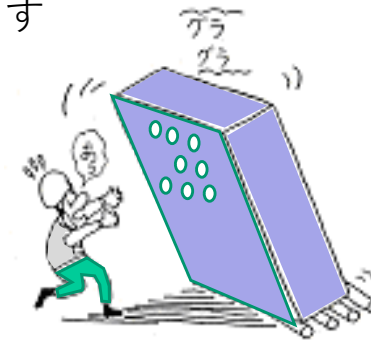
<重災要因>



- 重量物重災を防ぐポイント  
—これを意識して行動すれば防ぐ事ができる—
- ① 【本質安全】 『低く保管、低く搬送』
  - ② 【安全確認】 工事計画段階で  
転倒、横振れ防止を確認
  - ③ 【禁止則】 吊り荷、移動中の重量物には  
近づかない

# 【Block heavy objects】 重量物災害を防ぐ鉄則

▶ 荷の進行／転倒方向に立っての災害が多く発生しています



## 鉄則1

『低く保管、低く搬送』

次ページ事例参照



## 鉄則2

工事計画で  
転倒、横振れ  
防止を確認



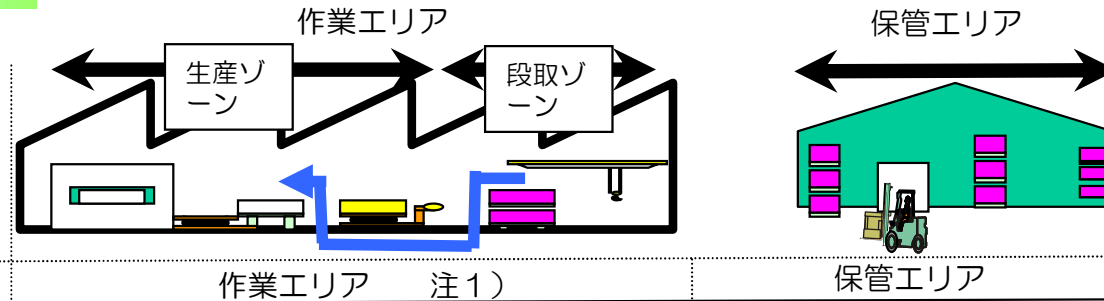
## 鉄則3

吊り荷、移動中の重量物には  
近づかない

- ◇荷の下に入らない
- ◇直接手で触れない
- ◇2 m以上離れる（横振れ対応）
- ◇転倒方向に立たない

大きな災害をなくす

重量物・金型の取り扱い “低く保管、低く搬送”



人が介在する  
“手動”  
型置場

大きな災害防止として胸以上をはさまない処置

- 低く保管 1.2m以下
- 低く搬送 リフト20~30cm クレーン 50cm

- 型の入出庫者と運搬車輛以外の人の立ち入りを禁止
  - ・表示/可動の歩車分離手段で対応
  - ・上記を前提に保管1.2m以上を可とする

地震  
対応

- 棚が倒れない      ラック強度検証
- アンカー止め
- 型が落ちない      型正面、側面、背面に  
                         すれ止めストッパ<sup>°</sup>設置
- 危険ゾーンハトラマーク 黒黄色 注2

自動  
ラック

- 人にあたらない
- 人の立ち入りを禁止

注1 作業エリア内で保管1.2m以下  
困難な場合は安環室と協議の上  
計画的に改善する。

地震  
対応

- 型が落ちない      正面にストッパ<sup>°</sup>設置
- 側/背面にストッパ<sup>°</sup>設置
- 型が飛び出さない  鋳鋼製ネット設置
- 棚が倒れない      ラック強度検証

注2 トラマーク  
地震時に 金型が落下する  
恐れがあるゾーン

アイシン高丘資料より引用

# 【Block heavy objects】 防止重物灾害的铁则

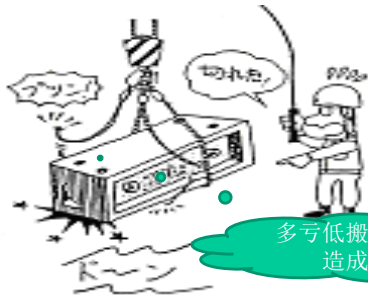
中国語  
簡訳

▶ 站在货物的移动/倒下方向时的灾害多发



## 铁则1

“低保管、低搬运”



多亏低搬运而没有造成事故

## 铁则2

通过工事计划  
确认防止倒下  
和横向摇摆



## 铁则3

不接近吊起的货物、移动中的重物

- ◇ 不进入货物下面
- ◇ 不直接用手接触
- ◇ 离开 2 m 以上（应对横向摇摆）
- ◇ 不站在货物倒下方向

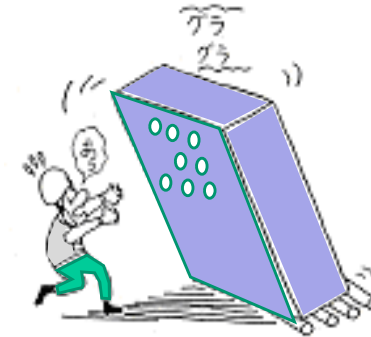


# 【Block heavy objects】

## Ironclad rules for preventing heavy object accidents

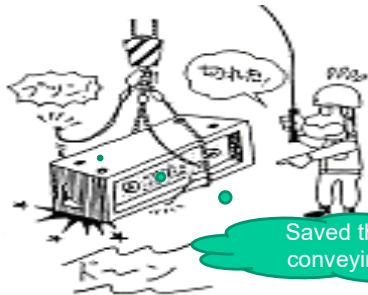
英語

- ▶ Many accidents are occurring as a result of standing in the path of a load or in the direction in which a load falls over.



Ironclad Rule

**"Store low, convey low"**



Saved thanks to conveying it low

Ironclad Rule

In the construction plan, confirm prevention of falling over and lateral swinging



Ironclad Rule

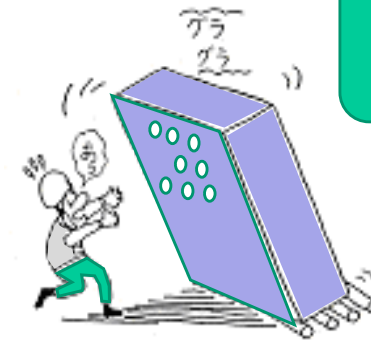
**Keep clear of hoisting loads and moving heavy objects**

- ◇ Do not go underneath a load.
- ◇ Do not touch directly with a hand
- ◇ Keep 2 m or more away (in case of lateral swinging)
- ◇ Do not stand in a direction in which it could fall over

# 【B】 o quear objetos pesados

## Regras rígidas para prevenir acidentes com objetos pesados

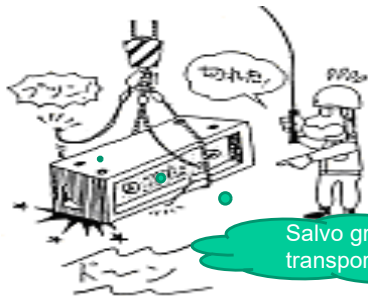
- Muitos acidentes estão ocorrendo como resultado de ficar no caminho de uma carga ou na direção em que uma carga cai.



ポルトガル

### Regra Rígida

“Armazene baixo, transporte baixo”



Salvo graças ao transporte baixo

### Regra Rígida

No plano de construção, confirme a prevenção de queda e balanço lateral



### Regra Rígida

Mantenha-se afastado de cargas de elevação e de movimentação de objetos pesados

- ◇ Não vá por baixo de uma carga.
- ◇ Não toque diretamente com a mão
- ◇ Mantenha 2 m ou mais longe (no caso de balanço lateral)
- ◇ Não fique em uma direção em que algo possa cair

# 【Block heavy objects】 Quy tắc thép ngăn ngừa tai nạn nghiêm trọng do vật nặng

ベトナム

- ▶ Phát sinh nhiều tai nạn do đứng phía hướng di chuyển/hướng ngã đổ của hàng hóa



## Quy tắc thép 1

"Bảo quản ở dưới thấp, vận chuyển ở dưới thấp"



Nhưng do vận chuyển ở dưới thấp nên đã thoát được

## Quy tắc thép 2

Xác nhận phòng ngừa ngã đổ và đu đưa theo phương ngang ở giai đoạn lập kế hoạch thi công



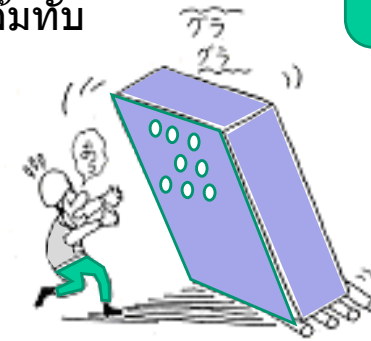
## Quy tắc thép 3

Không được đến gần hàng hóa đang cầu, vật nặng đang di chuyển

- ◇ Không đi vào bên dưới hàng hóa
- ◇ Không chạm tay trực tiếp vào
- ◇ Đứng cách xa từ 2m trở lên (để phòng tránh đu đưa theo phương ngang)
- ◇ Không đứng ở hướng ngã đổ của hàng hóa

# <Block heavy objects> กฎเหล็กเพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากวัตถุหนัก

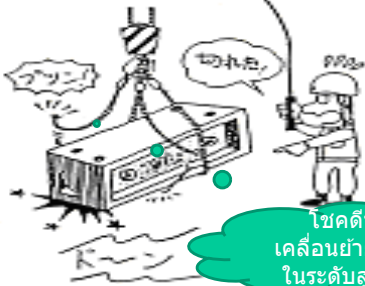
- ▶ มีอุบัติเหตุจำนวนมากที่เกิดขึ้นในทิศทางที่วัตถุกำลังเคลื่อนตัวไป/ล้มทับ



タイ

## กฎเหล็ก 1

“เก็บรักษาไว้ในที่ไม่สูงมากนัก เวลาขนย้ายก็ให้อยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก”



โซ่คัตที่ตอนเคลื่อนย้ายไม่ได้อยู่ในระดับสูงมากนัก

## กฎเหล็ก 2

ตรวจสอบว่ามีการป้องกันการปลัดตกหรือการโยกเอียงอยู่ในแผนการก่อสร้างหรือไม่



## กฎเหล็ก 3

ไม่เข้าใกล้วัตถุหนักที่กำลังมีการเคลื่อนย้ายหรือแขวนอยู่

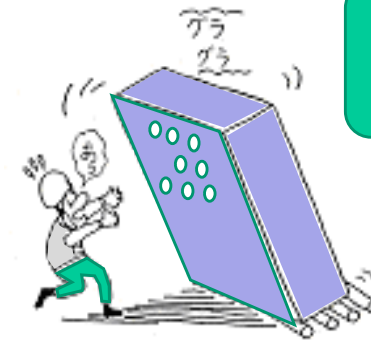
- ◇ ไม่เข้าไปอยู่ใต้วัตถุ
- ◇ ไม่นำมือไปสัมผัสโดยตรง
- ◇ ห่างจากวัตถุมากกว่า 2 เมตร (ป้องกันการโยก)
- ◇ ไม่ยืนอยู่ในทิศทางที่วัตถุสามารถล้มทับได้



# 【Bloquear objetos pesados】

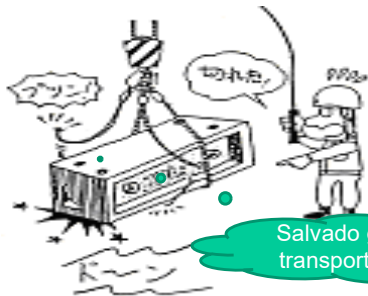
## Reglas de hierro para prevenir accidentes con objetos pesados

- ▶ Muchos accidentes ocurren como resultado de pararse en el camino de una carga o en la dirección en la que cae una carga.



### Regla de Hierro 1

"Almacenar bajo, transportar bajo"



Salvado gracias a transportarlo bajo

### Regla de Hierro 2

En el plan de construcción, confirmar la prevención de caída y balanceo lateral



### Regla de Hierro 3

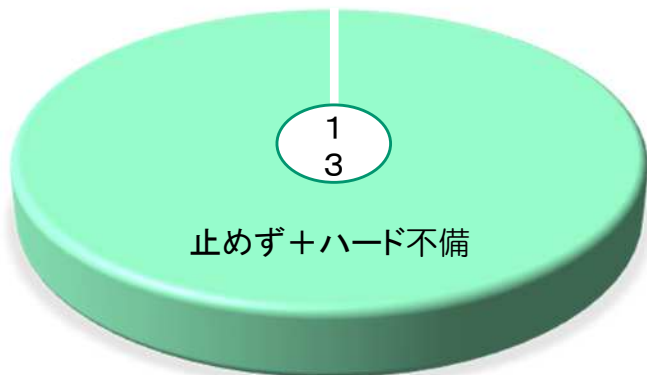
Evitar levantar cargas y mover objetos pesados

- ◇ No pasar debajo de una carga.
- ◇ No tocarla directamente con la mano.
- ◇ Manténgase alejado unos 2 m o más (en caso de balanceo lateral).
- ◇ No pararse en la dirección en la que podría caer.

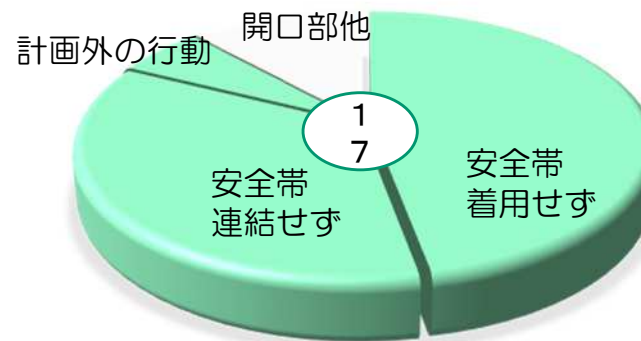
# 鉄則が対象とする範囲

—過去4年 STOP6重大災害原因別—

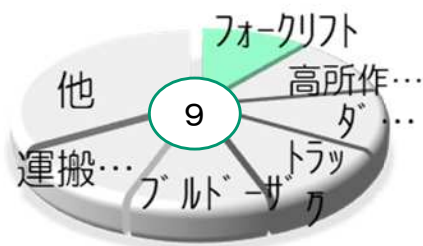
A 挟まれ/巻き込まれ



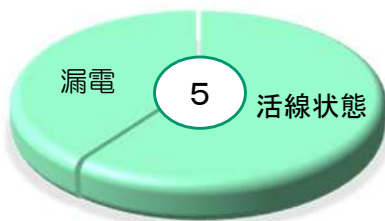
D 墜落



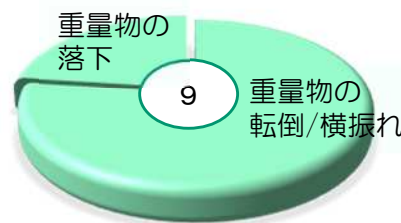
C 車両



E 感電



B 重量物



F 熱



鉄則の展開で約8割のSTOP6重大災害の未然防止へ