

週報 太田中央ロータリークラブ

2016年11月18日(金) 通算第1160回 通常例会



会長挨拶

会長 大谷 祐三

11月第3例会となります。12日の日に地区の補助金セミナーが開催され森田エレクトと大谷副幹事が出席してきました。いよいよ来年度のバレーボールの事業が3年以上の間隔が開き補助金の対象となると思われますので何とか通ることを望みたいと思います。



さて、最近私の記事が上毛新聞の「視点」に取り上げられましたのでご紹介したいと思います。

みなさんはブラック企業という言葉はよく聞いたことがあるのではないかと思います。最初は反社会的なものを指していたものが、今では労働基準法違反や長時間残業、有給を取らせない会社などを指すようになりました。

サイバー法人台帳ロビングをご存知でしょうか。インターネット上で氾濫する情報をPマークのジプテックがインターネット上に第三社の確認をつけて公開する制度です。その中に経営労務診断サービスを受けて自社の労務管理状況を公開し社労士が確認しホワイト企業のマークを名刺やホームページに貼り印刷する制度が始まっています。これにより新卒者が入社しなければわからなかった状況たとえば3年以内の離職率などがわかり他社との絶対的な差別化を図ることができます。

少し前のニュースで電通の過労自殺のニュースがありました。東大出の若い女性が毎日深夜まで残業して精神的肉体的に追い込まれ自殺しました。

会社には、従業員が安全・健康に働くことができるように配慮する義務があります。この義務を安全配慮義務といいます。また、会社がその義務を果たさない(怠る)ことを安全配慮義務違反といいます。通常、従業員の働く場所を指定したり、仕事上使用する設備や器具を用意するのは従業員側ではなく会社側です。そのため職場における従業員の安全と健康を守るのは、従業員の自己責任ではなく会社側がその義務を負うこととなります。会社が従業員に対して、危険な環境での労働、劣悪な環境での労働、慢性的な長時間労働(過重労働)などの労働条件を課すことを抑制するために、このような義務を課しているのです。

◇例会場 ダニエルハウス 太田市飯田町895 TEL0276-47-1222
◇例会日 金曜日 12:00~
◇事務局 〒373-0853 太田市浜町3-6 太田商工会議所会館4階12号室
TEL0276-48-8231 FAX0276-48-8232
Eメール ota-chuo@rid2840.jp

会長 大谷 祐三
幹事 鈴木 孝史
クラブ広報委員会
委員長 栄井 孝広
副委員長 田村 政一

安全配慮義務は、従来法律上明文の定めが無く、裁判所が下した判例の下に認められてきたものでしたが、平成20年3月から施行された労働契約法により、初めて従業員の安全への配慮が法律上に明記されました。

労働契約法第5条（労働者の安全への配慮）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をするものとする。なお、厚生労働省の通達により、上記の条文の「生命、身体等の安全」には、心の健康（精神的な健康）も含まれることとされています。

では、「従業員が安全・健康に働くことができるように配慮する」とは、具体的に、会社がどうすることなのでしょうか？

一般的には、以下のような取り組みをすることが、安全配慮義務を果たすことだと言われています。実際のところ会社が果たすべき安全配慮義務は会社の業種等により若干異なるため、一概に言うことはできません。以下の例はあくまでも一例として参考にしてください。

会社が果たすべき安全配慮義務

1. 危険、健康障害の防止装置機械等に安全装置を設ける・・・など。
2. 安全衛生教育の実施 従業員に機械や原材料の危険性・有害性及び取り扱い方法について十分に教育する・・・など。
3. 安全衛生管理体制の確立 職場の規模等に応じて、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、産業医等を配置する・・・など。
4. 健康診断等の実施 従業員に健康診断を実施し、その結果によっては、就業場所、業務内容の変更、労働時間の短縮等の措置を取る・・・など。
5. 労働時間の管理（長時間労働の防止） 長時間労働（過重労働）にならないよう、従業員の労働時間を管理する。1か月の時間外労働時間は、45時間以内に抑える・・・など。
6. 快適な職場環境の形成 事務所、作業所、トイレ、休憩所、食堂などを適切に設備する・・・など。

「会社から慢性的な長時間労働を強いられたため、うつ病を発症し、その結果自殺に追い込まれたとして、自殺した従業員の遺族が、会社に対して損害賠償を請求した裁判で、裁判所は会社に対して〇千万円の損害賠償を命じた。」

近年、このようなニュースをよく見聞きします。

新型労災とは、長時間労働やパワハラ等から精神疾患に陥るケースでの労災認定のことをいいます。労災認定される事故全体は減少しているにもかかわらず、精神疾患の労災認定については、10年前と比較しても8倍を超える認定件数になっています。

精神疾患の労災認定のケースで、会社側に安全配慮義務違反があった場合は、会社への損害賠償責任も生じます。現に会社側の安全配慮義務違反を問う訴訟も激増しています。

経営者は従業員の安全や健康、精神的健康にも配慮し仕事をする義務があり大変な責任を負っていると入れるでしょう。ブラック企業のレッテルを張られて求人難に陥っている企業は少なくありません。

本日は卓話となっております。新野幸子会員より会社のことについてのお話が聞けるとおもいます。よろしくお願ひします。

1. 報告事項

①藤岡ロータリークラブ様より

「第17回少年少女合唱団群馬県フェスティバル」

日時：12月4日（日）12時30分開演

会場：みかぼみらい館 大ホール

2. 連絡事項

A. 申し込み・回覧・出欠確認等

①次週25日は夜間例会です。

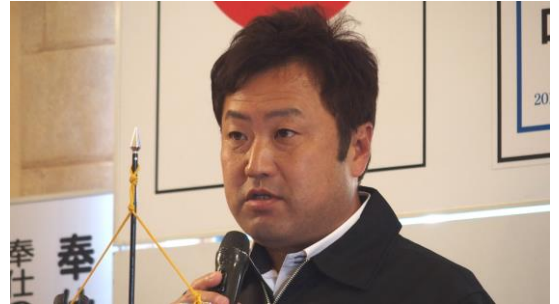
場所：風月本店 点鐘：午後7時

登録料：4,000円

B. 分区内の例会変更：太田西、館林

分区外の例会変更：伊勢崎

C. 会報：ハイライトよねやま200号



本日の卓話

テーマ：「我が社にとってのISO」

新野 幸子 会員



今回の卓話は新野幸子会員に、ご自身の会社で取り組んでいるISO活動についてお話を頂きました。

