

# 岩見沢労働基準協会 協会だより

令和2年1月1日発行

岩見沢労働基準協会

〒068 岩見沢市1条西2丁目  
-0021 岩専会館3階  
TEL 0126-24-3087  
FAX 0126-24-2770

編集人 人工 藤修二  
発行



労務安全衛生業務担当にも回覧願います

# 賀 正

2019 12/1 ~ 2020 1/15  
年末年始無災害運動

令和2年 年間標語

健康安全 意識を高め

目指せゼロ災 金メダル

協会だより新年号 目次	
新年のご挨拶 会長 工藤修二	.....(2)
新年のご挨拶 署長 齋藤武馬	.....(2)
3.6協定の適正な締結	.....(3)
3.6協定届の記載例(限度時間を超えない場合・超える場合)	.....(4)
臨時に限度時間を超える労働について協定する場合に、協定すべき事項(様式第9号の2)	.....(5)
労働時間の考え方:「研修・教育訓練」等の取扱い	.....(6)(7)
令和元年11月末現在 業種別労働災害発生状況	.....(8)
「北海道冬季ゼロ災運動」実施要領	.....(9)
伐木作業等の安全対策の規制が廃ります!~伐木作業等を行うすべての業種が対象~	.....(10)
職場における受動喫煙防止のためのガイドライン	.....(11)
岩見沢地域産業保健センター健康相談日程	.....(11)
北海道の最低賃金	.....(12)
安全衛生推進者(衛生推進者)養成講習のご案内	
再教育が必要です!・会費の納入について	.....(13)
年賀広告	.....(14)(15)(16)

## 新年のご挨拶

岩見沢労働基準協会 会長 工藤修二

新春の候 会員の皆様に於かれましては、2020年の輝かしい庚子年の新年をお迎えになられたことと、心からお慶び申し上げます。

日頃は、当協会の運営に付きまして会員の皆様はじめ関係行政機関の方々に多大なるご支援とご協力を賜り、厚く御礼を申し上げる次第です。

さて、昨年を振り返りますと皇位継承に伴い国の元号が「令和」になりました。大化から数えて248番目となる元号を保ち続ける大事な意義は、日本の貴重な伝統文化でもあると思いますし、即位をお祝いした「国民祭典」では、明るい将来へを展望された方も多いかったのではないかと思っています。

一方では、記録的な大雨による河川の氾濫で堤防140ヶ所が決壊するなどし、広範囲に浸水被害をもたらした台風19号は、13都県で、多くの方々が被災をお受けになりました。深く哀悼の意を捧げ心からお見舞いを申し上げるところであり、避難所に身を寄せられている方々が一日も早く元の生活に戻れる事を祈念します。

またこのことは、私達が目指します「労働災害防止」とも相通ずるものがあり、日頃の「危機管理」の重要性を再認識させられた思いがいたします。

今年は年号が変わって2年目の年、私達の年間標語は「健康安全 意識を高め 目指せゼロ災 金メダル」であります。そして本年、東京オリンピックがいよいよ開催され、私達の北海道でも一部の競技であるマラソン等が開催されます。標語に掲げた通り、労災事故撲滅では皆さんと一丸となって金メダルを獲る意気込みで「ゼロ災害」に取り組まねばなりません。今年の干支は、古きを改め真価を問う周期の第一歩を踏み出す年との例えもある様です。

会員各位の職場に於かれましては、日頃からの安全に心がけていただき、誰でもが安全で安心して働くことが出来る様、基本に立ち返っての労働災害の未然防止に取り組まれますことをお願い申し上げます。

結びと致しまして、会員の皆様並びに関係行政機関の皆様のご健勝とご多幸を祈念申し上げ新年のご挨拶といたします。

## 新年のご挨拶

岩見沢労働基準監督署 署長 斎藤武馬

令和2年の新しい年、そして2020年代という新しい時代を迎える、協会会員の皆様には謹んで新春のお慶びを申し上げます。

旧年中は、岩見沢労働基準監督署の各種業務運営につきまして格別のご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、昨年は九州の大震、東日本の台風直撃といった大規模な自然災害が相次ぐとともに、沖縄・首里城の火災による消失、高齢運転者の暴走事故など、人間が防げたかもしれない事故も多く発生したところです。

また、東京オリンピックの開催がこの夏に迫り、最後の準備が急ピッチで進められております。災害復旧、復興も未だ途上であり、各種建設工事を始め、サービス、観光、物流など各方面で、労働災害、労働力不足、過重労働といったここ数年来の懸念材料が継続するものと思われます。

このような中、第13次労働災害防止計画は早くも3年目を迎えます。平成29年と比較して死者数を20%、死傷者数を5%減少させるという目標に対して、昨年の道内の死亡災害は前年を下回るペースで推移しており、このままいくと史上最少を更新する見込みですが、死傷災害は減少が不十分な状況です。当署管内におきましても昨年は死亡災害が発生したうえ、死傷災害は増加しております。13次防の中間年として、目標達成に向か、これまでの取り組みの状況を精査し、より一層の奮起が求められるところです。

一方、働き方改革につきましては、すでに昨年から適用されている年次有給休暇の取得義務、産業医・産業保健機能の強化、労働時間の確実な把握・記録義務などに加え、今年は時間外労働の上限規制がいよいよ中小企業にも全面適用されます。準備はお済でしょうか。時間は限られてまいりましたが、もしもまだ対応ができていないことがあれば、当署が懇切丁寧に説明、支援を行ってまいりますので、是非お申し出ください。建設業、自動車運転者、医師についてはなお4年の猶予期間があるものの、より早く準備を完了することが人材確保・定着への最大の近道とお考えいただき、前倒しに計画的な準備をお願いいたします。

過重労働による脳心臓疾患、精神障害の労災請求は依然高止まりしており、当署においても過重労働の防止対策は労働災害防止と並ぶ最重要行政課題としております。長時間労働についての労働相談も多数寄せられているところでありますが、ストレスやトラブルの予防、働き手の確保・定着の観点からも、引き続き適切な労働時間の把握、記録、管理の徹底をお願いいたします。

働く人々の命と健康、安全の確保、労働時間、最低賃金を始めとした法定労働条件の確保・改善は、どのような経済情勢であっても、決して後回しにしてはいけないものであります。働き手が不足する中、よりよい労働環境づくりは、まさしく企業の戦略としても最重要に位置付けるに相応しいものと考えます。今年も労使が力を合わせて、安心、安全な職場づくりに取り組んでいただきますようお願いしますとともに、引き続き当署の各種業務運営にご協力を賜りますよう重ねてお願い申し上げます。

最後になりますが、本年が皆様にとりまして幸多い年となりますことをご祈念申し上げ、新年のご挨拶とさせていただきます。

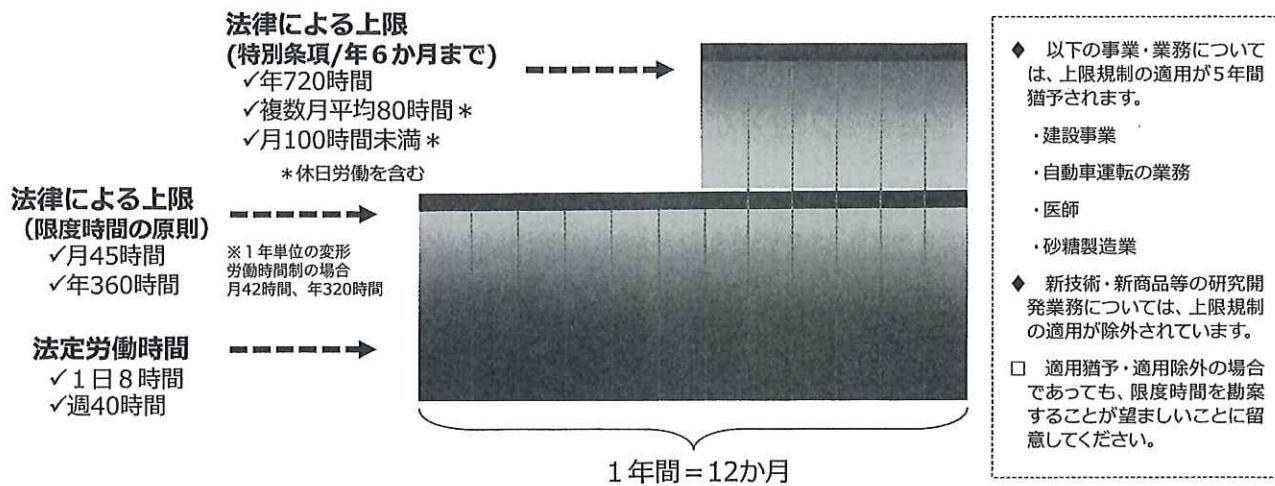
## サブロク

# 36協定の適正な締結

労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されたことにより、36協定の締結方法が変わりました。

法律の施行に当たっては、経過措置が設けられており、2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）以後の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用されます。2019年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり上限規制は適用されません。

## 時間外労働の上限規制



## 協定すべき事項は、以下のとおりです（様式第9号）

<input type="checkbox"/> 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合	
<input type="checkbox"/> 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲	
□業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしてください。	
<input type="checkbox"/> 対象期間（1年間に限る）	
<input type="checkbox"/> 1年の起算日	
<input type="checkbox"/> 対象期間における	
<input type="checkbox"/> 1日 <input type="checkbox"/> 1か月 <input type="checkbox"/> 1年 について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日	
<input type="checkbox"/> 有効期間	
<input type="checkbox"/> 時間外労働+休日労働の合計が	
<input type="checkbox"/> 月100時間未満 <input type="checkbox"/> 2～6か月平均80時間以内 を満たすこと	

- ◆法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える時間外労働や法定休日（毎週少なくとも1回）に労働を行わせるためには、36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。
- ◆36協定については、就業規則やその他各種の労使協定と同様に、常時各作業場の見やすい場所への掲示や、書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。

## 3 6協定届の記載例（限度時間を超えない場合）

(様式第9号 (第16条第1項関係))

◆3 6協定した内容を協定届（本様式）に転記して届け出してください。

◆3 6協定（本様式）を用いて3 6協定を締結することができます。その場合には、労働者代表の名又は記名・押印が必要です。  
◆必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届け出できます。

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

表面																
<p><b>協定届の記載例（限度時間を超えない場合）</b></p> <p>事業場（工場、支店、営業所）ごとに協定してください。</p> <p>事業の名称 金属製品製造業 ○○金属工業株式会社 ○○工場</p> <p>事業の所在地（電話番号） (〒○○○ - ○○○) ○○市○○町 1-2-3 (電話番号: ○○○ - ○○○ - ○○○)</p> <p>協定の有効期間 ○○○○年 4月 1日 から 1年間</p>																
<p><b>対象期間が3か月を超えて1年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。</b></p> <p><b>時間外労働</b></p> <p>① 下記②に該当しない労働者</p> <p>② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者</p> <p><b>休日労働</b></p>	<p>時間外労働させる 必要なある具体的な事由</p> <p>受注の集中</p> <p>臨時の受注、納期変更</p> <p>製品不具合への対応</p> <p>月末の決算事務</p> <p>棚卸</p> <p>事由は具体的に 定めてください。</p> <p>休日労働させる必要のある具体的な事由</p> <p>受注の集中</p> <p>臨時の受注、納期変更</p>	<p>業務の種類</p> <p>設計</p> <p>機械組立</p> <p>検査</p> <p>経理</p> <p>購買</p> <p>業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。</p> <p>業務の種類</p> <p>設計</p> <p>機械組立</p>	<p>労働者数 (員18歳以上者)</p> <p>10人</p> <p>20人</p> <p>10人</p> <p>5人</p> <p>5人</p> <p>10人</p> <p>20人</p>	<p>所定労働時間 (1日) (往復)</p> <p>7.5時間</p> <p>7.5時間</p> <p>7.5時間</p> <p>7.5時間</p> <p>7.5時間</p> <p>土日祝日</p> <p>土日祝日</p>	<p>1日</p> <p>3時間</p> <p>2時間</p> <p>2時間</p> <p>3時間</p> <p>3時間</p> <p>1か月に1回</p> <p>1か月に1回</p>	<p>1箇月 (①については45時間まで、②については42時間まで)</p> <p>法定労働時間を超える時間数 (往復)</p>	<p>1年 (①については360時間まで、②については320時間まで)</p> <p>法定労働時間を超える時間数 (往復)</p>	<p>起算日 (毎月) ○○○○年 4月 1日</p> <p>法定労働時間を超える時間数 (往復)</p>								
									<p>延長することができる時間数</p> <p>1年 (①については360時間まで、②については320時間まで)</p> <p>法定労働時間を超える時間数 (往復)</p> <p>法定労働時間を超える時間数 (往復)</p> <p>法定労働時間を超える時間数 (往復)</p> <p>法定労働時間を超える時間数 (往復)</p> <p>法定労働時間を超える時間数 (往復)</p> <p>法定労働時間を超える時間数 (往復)</p>							
									<p>この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。</p> <p>1年間の上限時間は計算する際の起算日を記載してください。その1年間ににおいては協定の有効期間にかかるわらず、起算日は同一の日である必要があります。</p>							
									<p>1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。</p>							
									<p>1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。</p>							
									<p>1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。</p>							
									<p>1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。</p>							
									<p>時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。</p>							
									<p>時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。</p>							
									<p>監理監督者は労働者代表にはなれません。</p> <p>協定書を兼ねる場合には、労働者代表の名又は記名・押印が必要です。</p>							
<p>印押印も必要です。</p>																

## 限度時間を超える場合の3 6協定届の記載例（特別条項）

(様式第9号の2 (第16条第1項関係))

◆臨時に限度時間を超えて労働させる場合には、協定届の提出が必要です。  
◆協定届の2は、▼限度時間内の時間外労働についての届出書（1枚目）と、✓限度時間を超える時間外労働についての届出書（2枚目）の2枚の記載が必要です。  
◆1枚目の記載については、前ページの記載例を参照ください。臨時的な特別な事情がなければ、限度時間（月45時間又は42時間・年360時間又は320時間）を超えることはできません。  
限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間に限り近づけるように努めてください。

2枚目 表面															
<p><b>時間外労働 休日労働に関する協定届（特別条項）</b></p> <p>協定の成立年月 ○○○○ 年 3 月 12 日</p> <p>協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 氏名 協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の得票）の選出方法（投票による選舉）</p> <p>使用者 職名 氏名 工場長 田中太郎</p> <p>印押印も必要です。</p>															
<p><b>限度時間を超えて労働させる場合における手続</b></p> <p>限度時間を超えて労働させる場合に対する健康及び 職業を確保するための措置</p> <p>限度時間を超えて労働させる場合における手続</p> <p>限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び 職業を確保するための措置</p> <p>限度時間を超えて労働させる場合における手続</p>	<p>事由は一時的又は突然的に時間外労働を行 わせる必要のあるものに限り、できる限り 具体的に定めなければならない。</p> <p>「業務の都合上必要なとき」「業務上やむ を得ないとき」など恒常的な長時間労働を 招くおそれがあるものは認められません。</p>	<p>業務の範囲</p> <p>設計</p> <p>検査</p> <p>機械組立</p> <p>業務の範囲を細 分化し、明確に 定めてください。</p>	<p>労働者数 (員18歳以上者)</p> <p>10人</p> <p>20人</p> <p>10人</p> <p>6時間</p> <p>6時間</p> <p>6時間</p>	<p>1日 (往復)</p> <p>6回</p> <p>6回</p> <p>4回</p> <p>月の時間外労働の限度 時間（月45時間又は42 時間）を超えて労働さ せる時間を定めてく ださい。年6回以内に限 ります。</p>	<p>1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数、100時間未満に限る。)</p> <p>90時間</p> <p>90時間</p> <p>80時間</p> <p>月45時間又は42時間 を超えて労働させた場合の 1か月の時間外労働と休日労働 の合計の時間数を定めてく ださい。月100時間未満になります。 なお、この時間数を満たしてい ても、2～6ヶ月平均で80時 間を超えてはいけません。</p>	<p>1年 (時間外労働及び休日労働を含む時間数、240時間以上に限る。)</p> <p>35% 700時間 820時間 35%</p> <p>35% 600時間 720時間 35%</p> <p>35% 500時間 620時間 35%</p> <p>限度時間を超えて時間 外労働をさせる場合の割 増率を定めてください。 この場合、法定の割 増率（25%）を超 える割増率となるよ う努めてください。 限度時間以内に限ります。</p>	<p>起算日 (毎月) ○○○○年 4月 1日</p> <p>法定労働時間を超える時間数 (往復)</p> <p>法定労働時間を超える時間数 (往復)</p> <p>法定労働時間を超える時間数 (往復)</p> <p>法定労働時間を超える時間数 (往復)</p>								
								<p>1年間の上限時間 を計算する際の起算日を記載してください。その1年間ににおいては協定の有効期間にかかるわらず、起算日は同一の日である必要があります。</p>							
								<p>限度時間を超えて時間 外労働をさせる場合の割 増率を定めてください。 この場合、法定の割 増率（25%）を超 える割増率となるよ う努めてください。 限度時間以内に限ります。</p>							
								<p>時間外労働と法定休日労働を合計した時間数 は、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間 以内でなければいけません。これを労使で 確認の上、必ずチェックを入れてください。 チェックボックスにチェックがない場合には、 有効な協定届とはなりません。</p>							
								<p>時間外労働と法定休日労働を合計した時間数 は、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間 以内でなければいけません。これを労使で 確認の上、必ずチェックを入れてください。 チェックボックスにチェックがない場合には、 有効な協定届とはなりません。</p>							
								<p>監理監督者は労働者代表にはなれません。</p> <p>協定書を兼ねる場合には、労働者代表の名又は記名・押印が必要です。</p>							
								<p>印押印も必要です。</p>							
								<p>時間外労働と法定休日労働を合計した時間数 は、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間 以内でなければいけません。これを労使で 確認の上、必ずチェックを入れてください。 チェックボックスにチェックがない場合には、 有効な協定届とはなりません。</p>							
								<p>時間外労働と法定休日労働を合計した時間数 は、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間 以内でなければいけません。これを労使で 確認の上、必ずチェックを入れてください。 チェックボックスにチェックがない場合には、 有効な協定届とはなりません。</p>							
								<p>時間外労働と法定休日労働を合計した時間数 は、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間 以内でなければいけません。これを労使で 確認の上、必ずチェックを入れてください。 チェックボックスにチェックがない場合には、 有効な協定届とはなりません。</p>							

## 臨時に限度時間を超える労働について協定する場合に、協定すべき事項は以下のとおりです（様式第9号の2）

- 1か月の時間外労働＋休日労働の合計時間数（100時間未満）
- 1年の時間外労働時間（720時間以内）
- 限度時間を超えることができる月数（1年について6か月以内とすること）
- 臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合
  - 通常予見すことのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならず、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないと留意してください。
  - (例)・予算、決算業務・ボーナス商戦に伴う業務の繁忙・納期のひっ迫・大規模なクレームへの対応・機械のトラブルへの対応
- 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置
  - 以下のものから協定することが望ましいことに留意してください。
    - ①医師による面接指導 ②深夜業（22時～5時）の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導
- 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率  25%を超える率とするよう努めてください。
- 限度時間を超えて労働させる場合における手続（例：労働者代表者に対する事前申し入れ、労使協議）

### 3.6 協定の締結当事者

- 3.6協定締結の際は、その都度、当該事業場に労働者（パートやアルバイト等も含む）の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、過半数組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と協定しなければなりません。
- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
  - ✓ 管理監督者でないこと
  - ✓ 3.6協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
  - ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと
  - ※不適切な選出の例：会社による指名、社員親睦会の代表が自動的に選出
- 使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮を行わなければなりません。

### ◆3.6協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針◆

（平成30年厚生労働省告示第323号）

- 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。
- 使用者は、3.6協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働者に対する安全配慮義務を負うこと、また、時間外・休日労働時間が1か月においておおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるごとに留意する必要があります。
- 限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、できる限り具体的に定めなければなりません。3.6協定において限度時間を超えて延長時間を定めるに当たっては、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。
- 1か月に満たない期間において労働する労働者について、1週、2週及び4週のそれぞれについての延長時間が目安時間（1週15時間、2週27時間、4週43時間）を超えないものとするよう努めてください。
- 3.6協定において休日の労働を定めるに当たっては、休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするよう努めてください。

☞ 3.6協定の様式のダウンロードはこちら

労働基準関係主要様式

検索



☞ 必要項目を入力・印刷することで、労働基準監督署に届出可能な3.6協定届を作成することができます

スタートアップ労働条件 検索



☞ 3.6協定届の電子申請はこちら

労基法等 電子

検索



## 労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い

労働基準法の改正により、中小企業でも2020年4月から「時間外労働の上限規制<sup>(※)</sup>」が適用されます（大企業は2019年4月から適用）。

このリーフレットでは、労働基準監督署へのお問合せが多い「『研修・教育訓練』等が労働時間に該当するか否か」について、実際の相談事例をもとに解説します。

労働時間の適正な管理にお役立てください。

※ 時間外労働の限度時間を原則月45時間、年360時間とし、臨時の特別な事情がある場合でも、年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）と設定。

### 労働時間とは

- ・労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。
- ・使用者の明示または默示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。

### 研修・教育訓練の取扱い

- 研修・教育訓練について、業務上義務づけられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しません。

※ 研修・教育訓練への不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができなかったりするなど、事実上参加を強制されている場合には、研修・教育訓練であっても労働時間に該当します。

#### 【相談事例】

#### 労働時間に該当しない事例

- ①終業後の夜間に行うため、弁当の提供はしているものの、参加の強制はせず、また、参加しないことについて不利益な取扱いもしない勉強会。
- ②労働者が、会社の設備を無償で使用することの許可をとった上で、自ら申し出て、一人でまたは先輩社員に依頼し、使用者からの指揮命令を受けることなく勤務時間外に行う訓練。
- ③会社が外国人講師を呼んで開催している任意参加の英会話講習。なお、英会話は業務とは関連性がない。

#### 労働時間に該当する事例

（参考）事例中の実線と破線は、「使用者の指示」「労働者が業務に従事する時間」であると考えられる箇所

- ①使用者が指定する社外研修について、休日に参加するよう指示され、後日レポートの提出も課されるなど、実質的な業務指示で参加する研修。
- ②自らが担当する業務について、あらかじめ先輩社員がその業務に従事しているところを見学しなければ実際の業務に就くことができないとされている場合の業務見学。

#### ワンポイントアドバイス

会社での「研修・教育訓練」の時間が労働時間に該当するかについては、あらかじめ労使で取扱いを話し合い、確認しておきましょう（裏面参照）。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

## 仮眠・待機時間の取扱い

- 仮眠室などにおける仮眠の時間について、電話等に対応する必要はなく、実際に業務を行うこともないような場合には、労働時間に該当しません。

【相談事例】

### 労働時間に該当しない事例

- ①週1回交代で、夜間の緊急対応当番を決めているが、当番の労働者は社用の携帯電話を持って帰宅した後は自由に過ごすことが認められている場合の当番日の待機時間。

## 労働時間の前後の時間の取扱い

- 更衣時間について、制服や作業着の着用が任意であったり、自宅からの着用を認めているような場合には、労働時間に該当しません。
- 交通混雑の回避や会社の専用駐車場の駐車スペースの確保等の理由で労働者が自発的に始業時刻より前に会社に到着し、始業時刻までの間、業務に従事しておらず、業務の指示も受けていないような場合には、労働時間に該当しません。

## 直行直帰・出張に伴う移動時間の取扱い

- 直行直帰・出張に伴う移動時間について、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に該当しません。

【相談事例】

### 労働時間に該当しない事例

- ①取引先の会社の敷地内に設置された浄化槽の点検業務のため、自宅から取引先に直行する場合の移動時間。
- ②遠方に出張するため、仕事日の前日に当たる休日に、自宅から直接出張先に移動して前泊する場合の休日の移動時間。

### ワンポイント アドバイス

## 会社での「研修・教育訓練」の取扱いについて

- 労働時間に該当しないとする場合には、上司がその「研修・教育訓練」を行うよう指示しておらず、かつ、その「研修・教育訓練」を開始する時点において本来業務や本来業務に不可欠な準備・後処理は終了しており、労働者はそれらの業務から離れてよいことについて、あらかじめ労使で確認しておきましょう。
- 具体的には、「研修・教育訓練」について、通常の勤務場所とは異なる場所を設けて行うことや、通常勤務でないことが外形的に明確に見分けられる服装により行うことなどを定め、こうした取扱いの実施手続を書面により明確化することが望ましいと考えられます。

このリーフレットで示した事例は、個別の事案に関する対応をもとに作成したものです。個別の会社における労働時間の取扱いについては、お近くの都道府県労働局（監督課）または労働基準監督署にご相談ください。

# 業種別労働災害発生状況（その1）

(令和元年11月末現在)

岩見沢労働基準監督署

区分 業種別	令和元年			前年同期			対前年		業種 割合 (%)	平成30年（確定）		
	死 亡	休業 4日 以上	合 計	死 亡	休業 4日 以上	合 計	増 減 数	増減率 (%)		死 亡	休業 4日 以上	合 計
全産業合計	1	173	174	2	160	162	12	7.4	100.0	2	215	217
除く鉱業計	1	173	174	2	160	162	12	7.4	100.0	2	215	217
製造業	1	34	35		38	38	-3	-7.9	20.1		48	48
内訳	食料品	1	11	12		16	16	-4	-25.0	6.9		18
	木材木製品		1	1		1	1			0.6		2
	紙・パルプ					1	1	-1				1
	窯業・土石		5	5		4	4	1	25.0	2.9		7
	金属・機械		7	7		6	6	1	16.7	4.0		9
	その他		10	10		10	10			5.7		11
鉱業												
土石採取業		2	2		1	1	1	100.0	1.1		1	1
建設業		26	26		33	33	-7	-21.2	14.9		44	44
内訳	土木工事業		9	9		17	17	-8	-47.1	5.2		21
	建築工事業		5	5		7	7	-2	-28.6	2.9		8
	木造建築業		8	8		5	5	3	60.0	4.6		11
	設備工事業		4	4		4	4			2.3		4
道路貨物運送業		17	17	2	15	17			9.8	2	19	21
その他の運輸業		5	5		6	6	-1	-16.7	2.9		7	7
陸上貨物取扱業												
港湾荷役業												
林業		3	3		1	1	2	200.0	1.7		1	1
漁業												
卸売・小売業		17	17		20	20	-3	-15.0	9.8		25	25
清掃業		17	17		6	6	11	183.3	9.8		6	6
その他の事業		52	52		40	40	12	30.0	29.9		64	64

※ 本統計は、労働者死傷病報告（休業4日以上）により集計したものです。

## 『北海道冬季ゼロ災運動』実施要領

厚生労働省北海道労働局

冬季においては、凍結等による転倒災害、自動車のスリップや吹雪等による視界不良時の交通事故、屋根の雪下ろしに伴う墜落、屋内での内燃機関、練炭、ジェットヒーター等の使用による一酸化炭素中毒が発生しています。

「北海道冬季ゼロ災運動」とは、これら冬季特有の労働災害の防止に向けて事業者が行う具体的な取組事項を幅広く水平展開するものです。

労使が協力して「北海道冬季ゼロ災運動」に取り組みましょう。

取組期間： 令和元年12月1日から令和2年3月31日まで

主 唱 者： 北海道労働局・各労働基準監督署（支署）

実 施 者： 事業者

重点災害： 転倒災害、高所における除雪作業災害

交通労働災害、一酸化炭素中毒

### 1 共通事項

- (1) 経営トップが冬季ゼロ災に向けた各種対策の実施に積極的に取り組むこと。
- (2) 冬季特有の要因を踏まえたリスクの見積りを行い、ハザードマップ等を作成するとともに、リスク低減措置（リスクアセスメント）を講ずること。  
また、作業開始前のKY（危険予知）活動、災害事例を取り入れた安全衛生教育を実施すること。
- (3) 安全衛生管理体制を整備し、安全担当責任者自らが具体的な災害防止活動の管理を行うこと。
- (4) 気象情報を事前に把握した上で、これに応じた作業スケジュールを計画すること。  
また、大雪、低温等の警報・注意報発令時の関係者への周知徹底及び落雪のおそれや悪天候時の作業中止基準を策定すること。
- (5) 寒冷な作業環境下での長時間労働は避けるほか、屋外作業においては、日照時間が短いことを考慮した作業スケジュールを設定すること。
- (6) 初めて北海道の冬を経験する者に対して、冬季用の靴の使用や雪道の歩き方（小さな歩幅で、靴の裏全体を着け、走らずゆっくり歩くこと）、自動車の冬道運転等の安全教育を行うこと。

### 2 転倒災害防止対策

- (1) 敷地内の安全通路を指定し、段差や凹凸、突起物、継ぎ目等のつまずく原因の改善及び除雪、滑りやすい場所における融雪剤、砂の散布、温風機の設置、滑り止めの設置等による対策を講ずること。
- (2) 滑りにくい靴の着用、屋内に入る場合は、外靴に付着した靴裏の雪、水分の除去を徹底すること。
- (3) マイクロバス等での通勤時には、乗降の際に降車場所の路面状況を確認するとともに、手すり等を利用して降車すること。
- (4) 服やズボンのポケットに手を入れて歩行しないこと。

### 3 高所における除雪作業対策

- (1) 作業開始前に除雪する屋根の形状・材質及び軒先の雪庇の状況を確認し、その作業場所に適応した安全な作業方法・作業手順を定め、親綱・ロリップ等を設置するとともに、墜落制止用器具（旧安全帯）を使用すること。
- (2) 屋根へ昇降するためのはしごの使用については、上端及び脚部を固定する等の転位防止措置を講ずること。
- (3) 屋根の雪下ろし場所周辺には立入禁止区域を設定するとともに、関係労働者以外の立入禁止措置を講ずること。

### 4 交通労働災害防止対策

- (1) 冬道を運転する場合は、路面状況（圧雪・アイスバーン）、天候（吹雪・濃霧等による視界不良）に合わせた速度で走行し、十分な車間距離を確保及び早めブレーキを励行し、危険を予測しながら運転するとともに、早め出発に心がけ、余裕をもった安全運転に努めること。
- (2) 運転前に冬用タイヤ（スタッドレスタイヤ）の摩耗の有無について点検を行い、摩耗が認められた場合には、速やかに交換すること。
- (3) 走行する道路状況について、交通事故・スリップの危険場所等の情報を収集し、交通安全情報マップ（交通ヒヤリマップ）を作成し活用すること。
- (4) 道路脇に雪が高く積み上げられている交差点等の見通しの悪い場所では、車両等を見失しやすいため、徐行を心掛けること。

### 5 一酸化炭素中毒防止対策

- (1) 屋内作業場等、自然換気が不十分なところにおいては、内燃機関を有する機械を使用してはならないこと。  
ただし、やむを得ず使用するときは十分な換気を行うとともに、一酸化炭素濃度を継続的に測定し、作業環境を監視すること。
- (2) 屋内で練炭、ジェットヒーター等を使用する場合は、関係者以外の立入を禁止するとともに、関係者が立ち入る場合は十分な換気を行い、一酸化炭素濃度測定後の立ち入りを徹底すること。

# 伐木作業等の安全対策の規制が変わります！

## ～伐木作業等を行うすべての業種が対象～

厚生労働省は、伐木作業等における労働災害を防止するために、労働安全衛生規則の一部を改正し、伐木作業等における安全対策を強化します。

林業、土木工事業や造園工事業など、業種にかかわらず、伐木作業等を行うすべての業種が対象となります。



### 【改正の背景】

林業における労働災害による死亡者数は年間40人前後で推移しており、平成23年以降改善がみられていません。死亡災害の約6割はチェーンソーによる伐木作業時に発生しており、また、休業4日以上の死傷者の起因物では、立木(りゅうぼく)等が約3割、チェーンソーが約2割と多数を占めています。

厚生労働省は、「伐木等作業における安全対策のあり方に関する検討会報告書」（平成30年3月6日公表）を踏まえ、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）の一部を改正しました。

### 今回の改正の主な内容

1. チェーンソーによる伐木等の業務に関する特別教育について、伐木の直径等で区分されていた特別教育を統合し、時間数を増やします。  
(安衛則、安全衛生特別教育規程（昭和47年労働省告示第92号。以下「特別教育規程」という。）の改正)
2. 伐木作業等における危険を防止するために、以下のとおり規定します。  
(安衛則の改正)
  - (1) 受け口を作るべき立木の対象を胸高(きょうこう)直徑40cm以上のものから20cm以上に拡大する等、立木の伐倒時の措置を義務付けます。
  - (2) 事業者に対して、かかり木の速やかな処理を義務付けるとともに、事業者及び労働者に対して、かかり木の処理における禁止事項を規定します。
  - (3) 事業者は、立木の高さの2倍に相当する距離を半径とする円形の内側には、当該立木の伐倒の作業に従事する労働者以外の労働者を立ち入らせてはならないこと等を規定します。
  - (4) 事業者に、チェーンソーによる伐木作業等を行う労働者に下肢の切創防止用保護衣を着用させること、また、当該労働者に、当該切創防止用保護衣を着用することを義務付けます。
3. その他の改正を行います。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

## 職場における受動喫煙防止のためのガイドライン ～なくそう！望まない受動喫煙～

職場における受動喫煙の防止対策について、健康増進法で義務付けられた事項や労働安全衛生法の努力義務規定により、事業者が実施すべき事項がガイドラインとして一体的に示されました。(令和元年7月)

### 組織的対策

#### 1 事業者・労働者の役割

安全衛生委員会等の場を通じて労働者の意識・意見を十分に把握し、事業場の実情を把握した上で適切な措置を決定しましょう。

#### 2 受動喫煙防止対策の組織的な進め方

推進計画の策定、担当部署の指定、安全衛生委員会等における調査審議、産業医の職場巡視、標識の設置・維持管理、受動喫煙防止対策に対する意識の高揚及び情報の収集・提供の他、**労働者の募集及び求人の申込時の受動喫煙対策の明示**について取り組みましょう。



#### 3 妊婦等への特別な配慮

妊娠している、呼吸器等に疾患を持つ、がん等の疾病を治療しながら就業している、化学物質に過敏である等、受動喫煙による健康への影響を一層受けやすい懸念がある労働者に対して、特に配慮を行いましょう。

### 喫煙可能な場所における作業に関する措置

#### 1 20歳未満の者立入禁止

喫煙専用室などの喫煙可能な場所に20歳未満の者を立ち入らせてはいけません。

#### 2 20歳未満の者への受動喫煙防止措置

健康増進法において適用除外となっている宿泊施設の客室、老人ホームなどの入居施設の個室、業務用車両内等についても、望まない受動喫煙を防止するため、20歳未満の者を喫煙可能な場所に立ち入らせないようにしましょう。

#### 3 20歳以上の労働者に対する配慮

勤務シフト・勤務フロア・動線等の工夫、喫煙専用室の清掃方法等の工夫、業務車両内での喫煙者の配慮等により、20歳以上の労働者に対しても、望まない受動喫煙を防止するよう配慮しましょう。

### 岩見沢地域産業保健センター健康相談日程

健康相談窓口開設日	開設医師会	実施場所
1月 9日(木) 14時00分	岩見沢市医師会	岩見沢市医師会応接室
18日(土) 14時00分		空知南部医師会事務所
22日(水) 14時00分		岩見沢市医師会応接室
2月 6日(木) 14時00分	美唄市医師会	美唄市保健センター
13日(木) 14時00分		岩見沢市医師会応接室
26日(水) 14時00分		岩見沢市医師会応接室
3月 12日(水) 14時00分	岩見沢市医師会	岩見沢市医師会応接室
12日(水) 13時30分		三笠市ふれあい健康センター

※相談ご希望の事業所等の方は、事前に電話またはFAXで下記の各窓口にお申し込み下さい。

※申込書は岩見沢市医師会のホームページからダウンロードすることができます。

※申込書が受理されたら、相談日までに有所見者の個人別一覧の提出をお願いしております。

※相談日当日は相談者の健康診断票を持参していただきます。

岩見沢地域産業保健センター ☎0126-20-2211 ☎0126-20-2211 岩見沢市10条西3丁目(岩見沢市医師会内)  
 美唄市医師会 ☎0126-62-3451 ☎0126-63-4885 美唄市西3条南3丁目(美唄市保健センター内)  
 三笠市医師会 ☎01267-2-8245 ☎01267-3-1329 三笠市高美町444(三笠市ふれあい健康センター内)  
 空知南部医師会 ☎0123-72-0058 ☎0123-72-5237 夕張郡栗山町中央4丁目31番地(梶整形外科医院内)  
 夕張市医師会 ☎0123-58-2350 ☎0123-58-2235 夕張市紅葉山526-40(中條医院内)

「使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。」

# 北海道の最低賃金

## 地域別最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額(円)	適用労働者等の範囲
北海道最低賃金	時間額 <b>861</b> 元.10.3発効	北海道内の事業場で働くすべての労働者及びその使用者に適用されます。

## 特定最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額(円)	特定最低賃金の適用が除外される者
処理牛乳・乳飲料、乳製品、糖類製造業	時間額 <b>892</b> 元.12.6発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3ヶ月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 手作業による洗浄、皮むき、選別、包装又は箱詰めの業務に主として従事する者
鉄鋼業 ※「鉄素形材製造業」及び「その他の鉄鋼業」を除く	時間額 <b>967</b> 元.12.1発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6ヶ月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 ※「発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業」、「産業用電気機械器具製造業」、「電球・電気照明器具製造業」及び「医療用計測器製造業（心電計製造業を除く。）」を除く	時間額 <b>894</b> 元.12.1発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6ヶ月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者 5 手作業による検品、検数、選別、材料若しくは部品の送給若しくは取りそろえ、運搬、洗浄、包装、袋詰め、箱詰め、ラベルはり、メッキのマスキング又は脱脂の業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。）に主として従事する者 6 熟練を要しない手作業又は手工具若しくは操作が容易な小型電動工具を用いて行う曲げ、切り、組線、巻き線、かしめ、パリ取りの業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務は除く。）に主として従事する者
船舶製造・修理業、船体ブロック製造業 ※「木造船製造・修理業」及び「木製漁船製造・修理業」を除く	時間額 <b>887</b> 元.12.1発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6ヶ月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者

この表を労働者の見やすい場所に掲示して下さい。（最低賃金法第八条）

- 最低賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外等割増賃金は算入されません。
- 最低賃金は、パートタイマー、臨時、アルバイトなどすべての労働者に適用されます。
- 二つ以上の最低賃金の適用を受ける場合には、高い額の最低賃金が適用されます。
- 派遣労働者は、派遣先の地域（産業）に適用される最低賃金が適用されます。
- 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援策「業務改善助成金」は雇用環境・均等部企画課にて、非正規雇用労働者の待遇改善のための支援策「キャリアアップ助成金」及び賃金アップと離職率低下を支援する「人材確保等支援助成金」については職業安定部職業対策課にて対応しておりますのでお気軽にご相談ください。

労働災害に健康保険は使えません。受診は労災保険で!!

- 最低賃金又は労働保険についての詳しいことは、北海道労働局（電話011-709-2311）又は最寄りの労働基準監督署（支署）へお問い合わせください。
- 北海道労働局ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-rooudoukyoku/>



厚生労働省 北海道労働局 労働基準監督署（支署）

## 安全衛生推進者（衛生推進者）養成講習のご案内

労働安全衛生法第12条の2(安全衛生規則12条の2)では、①安衛法第11条第1項に基づく政令で定める業種及び規模の事業場以外の事業場で常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場では、安全衛生推進者を ②同法第12条第1項に基づく政令で定める規模の事業場以外の事業場で常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場では衛生推進者を選任しなければならないとされています。

### ◆ 安全衛生推進者の選任が必要な事業場 ◆

労働者数が常時10人以上50人未満で工業的業種の事業場

(林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、製造業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種卸売業、小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、機械修理業等)

※労働者数が50人以上の企業でも、支店・営業所・工場・現場等が分散して、その個所が10人以上50人未満の場合は、それぞれの出先に安全衛生推進者の選任を要します。

### 衛生推進者の選任について

労働安全衛生法第12条の2の規定に基づき、労働者数が常時10人以上50人未満の非工業的業種（金融業、保険業、医療業、保健業、広告業、教育等）の事業場については、衛生推進者の選任が義務づけられ、その選任資格として衛生推進者養成講習会の受講修了者が挙げられておりますが、衛生推進者養成講習会については、現在当協会での開催は未定(受講希望者が少ない等)のため、今回の安全衛生推進者養成講習会を修了された方を、衛生推進者として選任していただくようご案内申し上げます。

開催日時 令和2年1月16日（木） 9時～16時20分

令和2年1月17日（金） 9時～14時20分

会 場 駅東市民広場 イベントホール赤れんが 岩見沢市有明町南1番地7

受 講 料 11,430円（テキスト代・消費税込）

締 切 り 令和2年1月10日（金）定員に達し次第締切れます。

### 再教育が必要です！

#### 玉掛け業務従事者・フォークリフト運転業務従事者安全衛生教育（再）講習

平成5年9月30日付けをもって労働安全衛生法の一部が改正され、（労働安全衛生法（第60条の2）新たに、事業者には危険または有害な業務に従事する者に対し、能力向上のための「安全衛生教育指針」を公表し、具体的教育内容が示されております。

玉掛け業務従事者・フォークリフト運転業務従事者については、一定期間（当面5年毎）に安全衛生教育（再教育）が義務づけられるに至りました。

### 会費の納入について

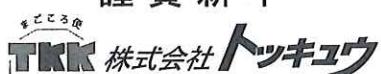
平成31年度の会費納入が7月末日までとなっておりますが

協会の健全運営確保のためにも未納の会員の皆様には、至急納入願います。

納入は銀行振込で下記の口座又は直接持参によりお願い致します。

北洋銀行岩見沢中央支店(普)0013355 岩見沢労働基準協会

## 謹賀新年



本社 岩見沢市栗沢町最上498-9  
電話 0126-45-2792 FAX 0126-45-3053  
<https://tokkyu-group.jp>

運輸部	一般貨物輸送・食品雑貨輸送
	引越輸送・クレーン作業
倉庫部	保管・荷役・梱包・
	機械設備 据付工事
石油部	ガソリン・軽油・灯油類販売
	(TEL)0126-45-2016 FAX0126-45-2017)

札幌/札幌北/苫小牧/仙台/福島/関東/東京/中部/大阪

## 謹賀新年



日本高圧コンクリート株式会社

栗山工場

工場長 徳尾光博

〒069-1521 夕張郡栗山町錦4-3

電話 (0123) 72-0020

## 謹賀新年



いわみざわ農業協同組合

代表理事組合長 村木秀雄

## 謹賀新年

豊かな営農のお役に立ちたい

本田農機工業株式会社

代表取締役 本田雅義

〒068-0121 岩見沢市栗沢町北本町74  
TEL0126(45) 2211 FAX0126(45) 2212

## 謹賀新年

豊かな暮らしを化学する

**INDAC**

株式会社北海道イノアック

〒072-0802 美唄市東8条北4丁目1番15号  
TEL (0126) 63-4135 (代表)

## 謹賀新年

キニナル...? 気ニナル? 木ニ成ル!

木の床って、きもちがいいんだなあ

**松原産業株式会社**

代表取締役 松原 正和

〒069-1511 夕張郡栗山町中央1丁目1番地1

TEL (0123) 72-1221 FAX (0123) 72-5802

気になるあなたも検索してみて

松原産業

検索

<http://www.matsubrsrasangyo.co.jp>

## 謹賀新年

**SEKISUI**

世界にまた新しい世界を。  
A new frontier, a new lifestyle.

積水化学北海道株式会社

代表取締役社長 三浦 浩樹

本社 〒068-8668 岩見沢市東町234番地

TEL (0126) 22-0801 代

## 謹賀新年



特定建設業

勝井建設工業株式会社

代表取締役社長 石井 善昭

本 社 岩見沢市岡山町12番地53

T E L (代)(0126) 22-3361番

F A X (代)(0126) 22-0354番

## 謹賀新年

特定建設業

**(寅) 株式会社 南幌土建**

代表取締役 峰尾義明

空知郡南幌町元町1丁目4番5号  
TEL(011)378-1582 FAX(011)378-1120

## 謹賀新年

王子グループの総合力を活かし  
地域に密着したきめ細やかなサービス販売

**王子コンテナー(株)**  
札幌工場

工場長 寺西忠孝

〒068-0015 岩見沢市東町248番地  
TEL (0126) 25-3778

## 謹賀新年

會澤高圧コンクリート株美唄工場

工場長 祖母井 孝 博

〒072-0007 美唄市東6条北11丁目1番1号  
 電話 (0126) 63-0011番  
 FAX (0126) 63-0022番

## 謹賀新年



及川産業株式会社

代表取締役 及川 聰

〒068-8511 岩見沢市2条東18丁目1番地  
 TEL (0126) 22-0176  
 FAX (0126) 22-0213

## 謹賀新年

昭和

あらゆる建設資材を通して  
豊かな地域社会づくりに貢献する

土木建築資材の総合商社

昭和マテリアル株式会社

代表取締役社長 五十嵐 一朗

本社 岩見沢市上幌向町542の7 電話(0126)26-3636番  
 札幌営業所 札幌市白石区本通20丁目北2番45号 電話(011)862-1917番  
 苫小牧営業所 苫小牧市あけぼの町1丁目1番3号 電話(0144)55-4664番

## 謹賀新年



物流革新のパイオニア

運 岩見沢通運株式会社

取締役社長 高橋 博昭

〒068-0024 岩見沢市4条西8丁目1番地  
 TEL (0126) 22-3434代  
 引越専用フリーダイヤル (0120) 20-3437  
 営業部 / 岩見沢 / 道央統括 / 札幌統括

## 謹賀新年



Design  
&  
Print Service  
**KOUBUNSYA**  
変わつても  
どんなに  
主流が  
デジタルと  
写植 活版

弘文社印刷株式会社

0120-132-770

〒068-0005 岩見沢市5条東11丁目 0126-22-1710 0126-24-5469

## 謹賀新年

芙蓉建設株谷村支社

代表取締役社長 中川寿一

専務取締役谷村支社長 宮脇隆政

## 謹賀新年

Office Total Cordinators

システム運用から、オフィスレイアウト、ネットワーク構成等  
オフィスの様々な効率化の問題に担当スタッフがお力になります  
明日来る、ASKUL(アスクル)。

オフィス用品から日用雑貨通信販売シェアNo.1。

カタログ無料配布中! 当社はアスクル加盟店販売店です。

株式会社 文明堂

〒068-0029 岩見沢市9条西1丁目1-3  
 TEL 0126-22-4333 FAX 0126-22-5370  
 URL <http://www.bunmeidoh.com/>

## 謹賀新年

運 美唄通運株式会社

代表取締役会長 島二郎

代表取締役社長 島不二彦

〒072-0006

美唄市東5条北9丁目1番11号  
 TEL (0126) 62-7001  
 FAX (0126) 62-0433

## 謹賀新年

鋼製自在桟・鋼製フェンス・鋼管杭・支保工・各種セントル

運 株式会社 船本工業

代表取締役社長 船本 統

本社/三笠市弥生橋町72番地13  
 電話(0126)6-8011 FAX(0126)6-8050  
 芦別工場/芦別市西芦別町81番地  
 電話(0124)25-5643 FAX(0124)24-3145

## 謹賀新年

おかげさまで、創業118年

松浦建設株式会社

特定建設業 一級建築士事務所

代表取締役 松浦淳一

〒068-0851 岩見沢市大和1条4丁目25番地1

TEL.0126-22-0144 FAX.0126-25-6618

## 謹賀新年



株式会社 岸本組

〒079-0162 美唄市字光珠内 652番地17  
TEL : 0126-63-2218 FAX : 0126-64-2068  
代表取締役社長 岸本友宏

誇りな心の仕事を  
粹木といふ仕事を

## 謹賀新年

NPO法人  
北海道安全衛生研究所

会長・所長 池田和博 副会長・理事 松野闘正  
 ○管理監督者・職長・安全衛生責任者のリスクアセスメント  
 進め方などの安全衛生各般の業務をお手伝いします  
 ○建設業の1人親方等の労災保険加入手続をお手伝いします  
 ○携帯用丸のこ盤取扱作業安全衛生教育(含む実技)  
 ○職長・安全衛生責任者、砥石、丸のこ教育テキスト それぞれ頒布します  
 〒060-0003 札幌市中央区北3条西7丁目 縁苑ビル501  
 TEL 011-241-6630・FAX 011-241-9750  
<http://aneiken.com/>

## 謹賀新年

令和2年度年間標語  
 健康安全 意識を高め  
 目指せゼロ災 金メダル

中央労働災害防止協会  
 北海道安全衛生サービスセンター  
 所長 吉村直起  
 〒064-0919 札幌市中央区南19条西9丁目2-25  
 ☎ 011-512-2031 FAX 011-512-9612

## 謹賀新年

衛生管理者の能力向上を目指す

## 岩見沢地区衛生管理者協議会

会長 田中之伊

## 謹賀新年

北海道  
労災保険指定病院協会  
岩見沢支部

支部長 鎌田理

陸上貨物運送事業労働災害防止協会  
北海道支部岩見沢分会

分会長 高橋博昭  
 副分会長 工藤英人  
 副分会長 工藤康洋  
 電話 (0126) 25-1148

## 謹賀新年

建設業労働災害防止協会  
北海道支部岩見沢分会

分会長 及川聰  
 副分会長 松浦淳一  
 副分会長 谷村明紀

(一社)日本ボイラ協会北海道支部  
岩見沢地区支部

支部長 徳尾光博

## 謹賀新年

## 岩見沢労働基準監督署

署長 斎藤武馬  
 副署長 上見和邦  
 業務課長 葛西昭訓  
 第1方面主任監督官 櫨拓哉  
 第2方面主任監督官 浦安則  
 第3方面主任監督官 山本吾樹  
 労災課長 小野公

## 謹賀新年

## 岩見沢労働基準協会

会長 工藤修二  
 副会長 松原正和  
 副会長 本田正一