

みなとみた

2012 **3**
No.90

(社)三田労働基準協会報

CONTENTS

屋外における金属アーク溶接作業等の粉じん作業が粉じん障害防止規則及びじん肺法施行規則の適用となります ● 2

三田労働基準監督署

労働インフォメーション ● 3~11

特集 精神障害の労災認定基準について

厚生労働省労働基準局 労災補償部補償課 職業病認定対策室

協会だより ● 12~15

- 「平成24年度講習会等予定表」と講習会参加申込み等の変更点
- 平成24年度講習会等予定表
- 新年賀詞交歓会が開催されました
- 健康づくり研究会の講習会が開催されました



屋外における金属アーク溶接作業等の粉じん作業が粉じん障害防止規則及びじん肺法施行規則の適用となります

三田労働基準監督署

改正省令の施行

平成24年4月1日から施行です



改正による対象作業

- 金属をアーク溶接する作業
- 手持式又は可搬式動力工具を用いて岩石又は鉱物を裁断し、彫り、又は仕上げする作業

【解釈例規】

・「手持式動力工具」には、例えば手持式グラインダやスインググラインダ(吊下げ式グラインダ)がある。
・「可搬式動力工具」には、例えば手持式動力工具以外の容易に持ち運びのできるグラインダがある。
・「裁断」とは、所要の形状にきり離す行為のすべてをいう。
・「彫り」とは、岩石又は鉱物の表面を削り、くぼみをつける行為のすべてをいうものであり、例えば「字彫り」、「孔彫り」がある。
・「仕上げ」とは、岩石又は鉱物を所要の寸法、形状、表面荒さにする行為のすべてをいい、旧規則の「のみ仕上げ」、「つる仕上げ」、「たたき仕上げ」のほか、「みがき仕上げ」、「面取り加工」、「切削加工」等も含まれる。なお、コンクリート製品やコンクリート壁のばりを削り取る作業は「仕上げ」に該当します。

健康管理



花粉症用マスクではだめです!

- 国家検定品の防じんマスクを使用する。
- 屋外を含め、常時金属をアーク溶接する作業を行う労働者に対してじん肺法に定める健康診断を実施し、また、これらの者に関する健康管理実施状況報告を毎年提出することが必要となります。なお、改正省令によって新たにじん肺健康診断実施の対象となる労働者に対する、じん肺法に規定する就業時健康診断の実施は、改正省令が施行される日の後3か月程度までの期間に行うことが必要です。

設備管理

就業時健診は6月末を目途に実施してください

- 屋外において金属をアーク溶接する作業を行う場合にも、粉じん障害防止規則による休憩設備の設置及び作業衣に付着した粉じんを除去することのできる用具(衣服用ブラシ等)が必要です。



労働インフォメーション

特集「精神障害の労災認定基準について」

厚生労働省から平成23年12月26日に「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」が出されたことについては、1月号で速報させていただきましたが、厚生労働省労働基準局労災補償部補償課職業病認定対策室から、同認定基準について経緯やポイントを解説した原稿をいただきましたので特集として掲載いたします。

なお、認定基準全文や、同基準のもととなり、その背景や考え方などが示されている「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討委員会報告」をご覧ください。以下をご覧ください。

<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=170801>

また、協会では**4月25日（水）に三田監督署と共催で、労災担当官による説明会を開催いたします**ので、ご参加下さい。詳細は2月下旬にお送りした講習会案内あるいはホームページをご覧ください。

精神障害の労災認定基準について

～厚生労働省労働基準局 労災補償部補償課 職業病認定対策室～

近年、うつ病などの精神障害の労災請求件数が大幅に増加しており、認定の審査には長期間を要し、審査の迅速化が喫緊の課題となっていました。

このため、厚生労働省では、精神障害の労災認定基準について、審査の迅速化や効率化を図り、より分かりやすいものとした「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」を、平成23年12月26日に策定しました。

今後は、この認定基準に基づいて審査の迅速化を図り、精神障害の労災請求事案について、6か月以内の決定を目指します。また、分かりやすくなった認定基準を周知することにより、精神障害を発病された方が自ら認定基準に当てはめることにより業務上となるか否かの予測可能性を高め、労災請求されやすい環境形成に努めてまいります。

1 認定基準策定の経緯

業務による心理的負荷を原因とする精神障害については、平成11年9月に策定された「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」（以下「判断指針」という。）に基づき労災認定が行われていましたが、業務による心理的負荷を原因とする精神障害の労災請求件数は、判断指針が策定される直前の平成10年度には42件であったものが、平成22年度には1,181件に達するなど、大幅に増加していました。

このような状況の下で、精神障害の事案の審査には、平成22年度で平均8.6か月の期間を要し、また、その審査に当たり多くの事務量が費やされ、一層の効率化が必要となっていました。

また、平成22年5月にプロジェクトチーム報告書としてまとめられた厚生労働省の自殺・うつ病等への対策でも、精神障害事案に対する労災手続の迅速化に言及されている等、労災請求事案に対する審査の迅速化が喫緊の課題となっていました。

このため、審査の迅速化や効率化を図るための労災認定の在り方について、医学・法学の専門家にご検討いただき、平成23年11月に「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」が取りまとめられました。

厚生労働省では、この報告書の内容を踏まえた新たな認定基準を定め（以下「認定基準」という。）、平成

23年12月26日付けで厚生労働省労働基準局長から都道府県労働局長あて通達しました。

2 認定基準のポイント

認定基準は判断指針を大きく二つの点で改善しています。一つは業務による心理的負荷の評価方法の改善、もう一つは審査方法等の改善です。(6ページ参照)

(1) 業務による心理的負荷の評価方法の改善

ア 新たな心理的負荷評価表

認定基準では、業務による心理的負荷の強さを判断するための、新たな「心理的負荷評価表」を示しています。(7～11ページ参照)

(ア) わかりやすい具体例の記載

判断指針でも、「心理的負荷評価表」を示していましたが、「出来事」についての評価を行う表と、「出来事後の状況」についての評価を行う表の二つに分かれ、この二つを総合評価して心理的負荷の強さを判断するものとなっていました。

新たな「評価表」では、これを一つの表にまとめ、「出来事」と「出来事後の状況」を一括して評価できるようにしています。

その上で、どのような場合には「強い心理的負荷」と判断されるのか、どのような場合には「弱い心理的負荷」と判断されるのかなど、心理的負荷の「強」「中」「弱」のそれぞれについて、具体的な例を記載しています。

例えば、項目22の「転勤をした」という出来事については、平均的な心理的負荷の強度は中程度である「Ⅱ」ですが、職務の変化の程度や転勤後の業務内容、業務量の程度などを検討して総合評価することを示し、例えば「転勤先が初めて赴任する外国で、現地職員との会話もできず、治安状況も不安で、転勤後の業務遂行に著しい困難を伴った」ような場合には「強」、逆に、「以前に経験した場所であって転勤後の業務にも容易に対応でき、転勤後の業務の負荷が軽微であった」ような場合には「弱」といった例を示しています。

(イ) 評価表の見直し

「評価表」には、業務により生じると考えられる様々な出来事を示していますが、具体的出来事や、その平均的な心理的負荷の強度について、一部見直しを図ってまいります。

具体的には「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」(項目16)、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」(項目17)、「非正規社員である自分の契約満了が迫った」(項目28)を出来事として追加しています。また、請求件数の少ない出来事等は統合しています。

「同僚とのトラブルがあった」(項目31)については、ストレスに関する調査研究の結果に基づき、平均的な心理的負荷の強度を弱程度である「Ⅰ」から、中程度である「Ⅱ」に引き上げています。

さらに、「セクシュアルハラスメントを受けた」という出来事を、独立した類型としています。

(ウ) 長時間労働の心理的負荷の考え方

「評価表」には、長時間労働を伴っている場合の評価方法について具体的に盛り込むとともに、強い心理的負荷と判断される時間外労働時間数などを記載しています。

まず、発病直前に、1か月でおおむね160時間以上、あるいは3週間でおおむね120時間以上のような、極めて長い時間外労働を行っている場合には、「極度の長時間労働」として、それだけで心理的負荷が強いと判断することとしています。

また、これまでは、極度の長時間労働の場合を除き、長時間労働それ自体は心理的負荷の生じる出来事として評価されていませんでしたが、長時間労働それ自体を「出来事」とみなして評価表(項目16)に盛り込み、かつ、発病直前の2か月連続しておおむね月120時間以上の時間外労働を行っている場合、3か月連続して

おおむね月100時間以上の時間外労働を行っている場合は、心理的負荷が強いと判断することとしています。

さらに、出来事と長時間労働を組み合わせると総合評価をするに当たって、「中」程度の出来事の前又は後に月100時間程度の時間外労働を行っている場合や、「弱」程度の出来事の前後にそれぞれ月100時間程度の時間外労働を行っている場合には、心理的負荷が強いと判断することとしています。

イ 出来事が複数ある場合の考え方

認定基準では、複数の出来事が発病に関与したと認められる場合の総合評価の方法を示しています。

まず、それぞれの具体的な出来事について、総合評価を行い、いずれかの具体的な出来事によって「強」の評価が可能な場合は、業務による心理的負荷を「強」と判断します。

単独では「強」と評価できない場合には、それらの複数の出来事について、関連して生じているのか、関連なく生じているのかを判断して、出来事が関連して生じている場合には、その全体を一つの出来事として評価します。

一方、ある出来事に関連せずに他の出来事が生じている場合では、「中」の出来事が複数あるときは、出来事の数、その内容、それらの出来事の近接の程度等によって、総合評価を「強」又は「中」と判断します。

また、「中」の出来事が一つあるほかには「弱」の出来事しかない場合には総合評価も「中」であり、「弱」と評価する出来事だけの場合には総合評価も「弱」と判断します。

ウ 評価の範囲

心理的負荷の強度の評価期間について、原則として発病前おおむね6か月を評価することは、判断指針と同じですが、いじめやセクシュアルハラスメントのように出来事が繰り返されるものについては、発病の6か月よりも前からそれが開始され、発病前6か月以内にも継続している場合には、開始時からのすべての行為を評価の対象とします。

エ 既に発病している精神障害の悪化

判断指針では、発病前の心理的負荷を検討して労災保険給付の対象となるか否かを判断することとしたことから、既に精神障害を発病している方については、その後悪化した場合でも、労災保険の対象とはしていませんでした。

認定基準では、精神障害を発病しておられる方が、新たな心理的負荷を要因として精神障害を重症化させることは臨床上みられること、一方で、既に業務外で精神障害を発病しておられる方については、その病的な状態のため、ささいな心理的負荷にも過大に反応してしまうこと等から、精神障害の悪化の原因が業務にあると判断することが医学上困難であることの双方を勘案し、新たに、一定の要件を満たす場合には、労災保険給付の対象としています。すなわち、業務による極めて強い心理的負荷があるケース、具体的には「評価表」に示す「特別な出来事」に該当する出来事があり、その後、おおむね6か月以内に精神障害が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合には、悪化した部分について労災保険給付の対象とすることとしています。

(2) 審査方法等の改善

ア 専門家の意見の聴取

判断指針では、発病時期や業務起因性の判断に当たり、3名の精神科医からなる専門部会に対して、すべての事案について協議を行っていましたが、認定基準では、(1)で述べた基準の具体化や明確化により判断がしやすくなったことから、専門部会への協議を判断が難しい事案に限定しています。

具体的には、医師の意見を求める方法を3通りに分け、①自殺の事案や、心理的負荷が強いと判断できるかどうか明確でないなどの判断が難しい事案については、引き続き専門部会に協議を必要とするが、②心理的負荷が強いことが明らかで労災認定が容易な事案については、主治医の意見のみにより判断することとし、③主治医の医学的判断の補足が必要な事案や、心理的負荷が強くないことが明らかである事案などについて

は、主治医に加え専門医の意見を求めることにより、専門部会の協議を省略することとしています。

イ 業務外の心理的負荷及び個体側要因の調査

精神障害が、業務以外の心理的負荷又は個体側要因によって発病したと判断される場合には、労災保険給付の対象となるとは認められません。判断指針では、その点を確認するため、これらについても詳細な調査を行うこととされていました。

しかし、実際には、業務による強い心理的負荷が認められたにもかかわらず、業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病して業務外と判断されたものはほとんどありませんでした。その点を考慮し、また、審査の迅速化や請求人の負担軽減を図る観点からも、業務以外の心理的負荷及び個体側要因の調査については、可能な限り簡略化を図っています。

3 まとめ

厚生労働省では、今後、この認定基準に基づいて審査の迅速化を図り、精神障害の労災請求事案について、6か月以内の決定を目指します。また、分かりやすくなった認定基準を周知することにより、精神障害を発病された方が自ら認定基準に当てはめることにより業務上となるか否かの予測可能性を高め、労災請求しやすい環境形成に努めてまいります。

新旧対象表

● 業務による心理的負荷（ストレス）の評価基準の改善

	現行の判断指針	新しい認定基準
評価方法	2段階による評価 出来事の評価 + 出来事後の評価 → 総合評価	1段階による評価 出来事+出来事後の総合評価
特別な出来事	・極度の長時間労働 ・生死に関わる事故への遭遇等心理的負荷が極度のもの	「極度の長時間労働」を月160時間程度の時間外労働と明示 「心理的負荷が極度のもの」に強姦やわいせつ行為等を例示
具体例	心理的負荷評価表には記載なし	「強」「中」「弱」の心理的負荷の具体例を記載
労働時間	具体的な時間外労働時間数については、恒常的長時間労働を除き定めていない。	強い心理的負荷となる時間外労働時間数等を記載 ・発病直前の連続した2か月間に、1月当たり約120時間以上 ・発病直前の連続した3か月間に、1月当たり約100時間以上 ・「中」の出来事後に、月100時間程度 等
評価期間	例外なく発病前おおむね6か月以内の出来事のみ評価	セクシュアルハラスメントやいじめが長期間継続する場合には6か月を超えて評価
複数の出来事	一部を除き具体的な評価方法を定めていない。	具体的な評価方法を記載 ・強+中又は弱 → 強 ・中+中… → 強又は中 ・中+弱 → 中 ・弱+弱 → 弱 近接の程度、出来事の数、その内容で総合判断
発病者の悪化	既に発病していた場合には悪化したときであっても労災対象としない	発病後であっても特に強い心理的負荷で悪化した場合は労災対象とする

● 審査方法等の改善

	現行の判断指針	新しい認定基準
医師の意見	精神科医の専門部会に全数を協議	判断が難しい事案のみ協議
調査	業務以外の要因の詳細な調査を行う	業務以外の要因の調査を簡略化

業務による心理的負荷評価表

特別な出来事	
特別な出来事の種類	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	<ul style="list-style-type: none"> 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした…項目1 関連(業務上の傷病により6か月を超えて療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む) 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた(故意によるものを除く)…項目3 関連 強姦や、本人の意思を抑制して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた…項目36 関連 その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの
極度の長時間労働	<ul style="list-style-type: none"> 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の(例えば3週間におおむね120時間以上の)時間外労働を行った(休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く)…項目16 関連

※ 「特別な出来事」に該当しない場合には、それぞれの関連項目により評価する。

特別な出来事以外

(総合評価における共通事項)

1 出来事後の状況の評価に共通の視点

出来事後の状況として、表に示す「心理的負荷の総合評価の視点」のほか、以下に該当する状況のうち、著しいものは総合評価を強める要素として考慮する。

- ① 仕事の裁量性の欠如(他律性、強制性の存在)。具体的には、仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等。
- ② 職場環境の悪化。具体的には、騒音、照明、温度(暑熱・寒冷)、湿度(多湿)、換気、臭気の悪化等。
- ③ 職場の支援・協力等(問題への対処等を含む)の欠如。具体的には、仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等、支援・協力がなされていない等。
- ④ 上記以外の状況であって、出来事に伴って発生したと認められるもの(他の出来事と評価できるものを除く)。

2 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価

- ① 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事後に恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められる場合には、総合評価は「強」とする。
- ② 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の前に恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められ、出来事後すぐに(出来事後おおむね10日以内に)発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費しその後発病した場合、総合評価は「強」とする。
- ③ 具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価される場合であって、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

(具体的出来事)

項目	出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		具体的出来事	I	II		III	弱	中	強
1	① 事故や災害の体験	(重度)の病気やケガをした			☆	<ul style="list-style-type: none"> 病気やケガの程度 後遺障害の程度、社会復帰の困難性等 	【解説】 右の程度に至らない病気やケガについて、その程度等から「弱」又は「中」と評価	<ul style="list-style-type: none"> ○ 重度の病気やケガをした 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 長期間(おおむね2か月以上)の入院を要する、又は労災の障害年金に該当する若しくは原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような業務上の病気やケガをした 業務上の傷病により6か月を超えて療養中の者について、当該傷病により社会復帰が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦痛が生じた
2		悲惨な事故や災害の体験、目撃をした			☆	<ul style="list-style-type: none"> 本人が体験した場合、予感させる被害の程度 他人の事故を目撃した場合、被害の程度や被害者との関係等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷で、悲惨とまではいかない事故等の体験、目撃をした 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、本人の負傷は軽症・無傷であったが、自らの死を予感させる程度の事故等を体験した 業務に関連し、被害者が死亡する事故、多量の出血を伴うような事故等特に悲惨な事故であって、本人が巻き込まれる可能性がある状況や、本人が被害者を救助することができたかもしれない状況を伴う事故を目撃した(傍観者的な立場での目撃は、「強」になることはまれ)
3	② 仕事の失敗、重大な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身過重な事故を起こした			☆	<ul style="list-style-type: none"> 事故の大きさ、内容及び加害の程度 ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等 	【解説】 負わせたケガの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした 	<p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連し、他人に重度の病気やケガ(長期間(おおむね2か月以上)の入院を要する、又は労災の障害年金に該当する若しくは原職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような病気やケガ)を負わせ、事後対応にも当たった 他人に負わせたケガの程度は重度ではないが、事後対応に多大な労力を費した(減給、降格等の重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む)

項目	出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		具体的出来事	心理的負荷の強度			弱	中	強	
			I	II					III
4	② 仕事の失敗、過重な責任の発生等(続き)	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした			☆	<ul style="list-style-type: none"> 失敗の大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、損害等の程度 ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等 	<p>【解説】</p> <p>ミスの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをし、事後対応にも当たった <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス（倒産を招きかねないミス、大幅な業績悪化に繋がるミス、会社の信用を著しく傷つけるミス等）をし、事後対応にも当たった ・ 「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス」とまでは言えないが、その事後対応に多大な労力を費した（懲戒処分、降格、月給額を超える賠償責任の追及等重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む） 	
5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事故、事件の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等 ・ ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性等 <p>(注) この項目は、部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたものではない事故、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 軽微な事故、事件（損害等の生じない事態、その後の業務で容易に損害等を回復できる事態、社内でのたびたび生じる事態等）の責任（監督責任等）を一応問われたが、特段の事後対応はなかった 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 立場や職責に応じて事故、事件の責任（監督責任等）を問われ、何らかの事後対応を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 重大な事故、事件（倒産を招きかねない事態や大幅な業績悪化に繋がる事態、会社の信用を著しく傷つける事態、他人を死亡させ、又は生死に関わるケガを負わせる事態等）の責任（監督責任等）を問われ、事後対応に多大な労力を費した ・ 重大とまでは言えない事故、事件ではあるが、その責任（監督責任等）を問われ、立場や職責を大きく上回る事後対応を行った（減給、降格等の重いペナルティが課された等を含む） 	
6	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 損失等の程度、社会的反響の大きさ等 ・ 事後対応の困難性等 <p>(注) この項目は、取引先の倒産など、多額の損失等が生じた原因に本人が関与していないもの、それに伴う対応等による心理的負荷を評価する。本人のミスによる多額の損失等については、項目4で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 多額とはいえない損失（その後の業務で容易に回復できる損失、社内でたびたび生じる損失等）が生じ、何らかの事後対応を行った 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 多額の損失等が生じ、何らかの事後対応を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 会社の経営に影響するなどの特に多額の損失（倒産を招きかねない損失、大幅な業績悪化に繋がる損失等）が生じ、倒産を回避するための金融機関や取引先への対応等の事後対応に多大な労力を費した 	
7	業務に関連し、違法行為を強要された			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 違法性の程度、強要の程度（頻度、方法）等 ・ 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為を求められたが、拒むことにより終了した 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務に関連し、違法行為を強要された <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為を命じられ、これに従った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に関連し、重大な違法行為（人の生命に関わる違法行為、発覚した場合に会社の信用を著しく傷つける違法行為）を命じられた ・ 業務に関連し、反対しなにかかわらず、違法行為を執拗に命じられ、やむなくそれに従った ・ 業務に関連し、重大な違法行為を命じられ、何度もそれに従った ・ 業務に関連し、強要された違法行為が発覚し、事後対応に多大な労力を費した（重いペナルティを課された等を含む） 	
8	達成困難なノルマが課された			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ ノルマの内容、困難性、強制的程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無等 ・ その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能なノルマを課された ・ ノルマではない業績目標が示された（当該目標が、達成を強く求められるものではなかった） 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 達成困難なノルマが課された <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 達成は容易ではないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能であるノルマが課され、この達成に向けた業務を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 客観的に、相当な努力があっても達成困難なノルマが課され、達成できない場合には重いペナルティがあると予告された 	
9	ノルマが達成できなかった			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 達成できなかったことによる経営上の影響度、ペナルティの程度等 ・ 事後対応の困難性等 <p>(注) 期限に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになった場合にはこの項目で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ノルマが達成できなかったが、何ら事後対応は必要なく、会社から責任を問われること等もなかった ・ 業績目標が達成できなかったものの、当該目標の達成は、強く求められていたものではなかった 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ノルマが達成できなかった <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ノルマが達成できなかったことによりペナルティ（昇進の遅れ等を含む）があった 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営に影響するようなノルマ（達成できなかったことにより倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等）が達成できず、そのため、事後対応に多大な労力を費した（懲戒処分、降格、左遷、賠償責任の追及等重いペナルティを課された等を含む） 	
10	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった			☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規業務の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等 ・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 軽微な新規事業等（新規事業であるが、責任が大きいとはいえないもの）の担当になった 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新規事業等（新規プロジェクト、新規の研究開発、会社全体や不採算部門の建て直し等、成功に対する高い評価が期待されやがりが大きい責任も大きい業務）の担当になった。 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営に重大な影響のある新規事業等（失敗した場合に倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの、成功した場合に会社の新たな主要事業になるもの等）の担当であって、事業の成否に重大な責任のある立場に就き、当該業務に当たった 	

項目	出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		具体的出来事	心理的負荷の強度			弱	中	強	
			I	II					III
11	② 仕事の失敗、過重な責任の発生等(続き)	顧客や取引先から無理な注文を受けた		☆	<ul style="list-style-type: none"> 顧客・取引先の重要性、要求の内容等 事後対応の困難性等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能な注文を出され、業務内容・業務量に一定の変化があった 要望が示されたが、達成を強く求められるものではなく、業務内容・業務量に大きな変化もなかった 	<p>○ 顧客や取引先から無理な注文を受けた</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連して、顧客や取引先から無理な注文(大幅な値下げや納期の繰上げ、度重なる設計変更等)を受け、何らかの事後対応を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 通常なら拒むことが明らかな注文(業績の著しい悪化が予想される注文、違法行為を内包する注文等)ではあるが、重要な顧客や取引先からのものであるためこれを受け、他部門や別の取引先と困難な調整に当たった 	
12		顧客や取引先からクレームを受けた		☆	<ul style="list-style-type: none"> 顧客・取引先の重要性、会社に与えた損害の内容、程度等 事後対応の困難性等 <p>(注) この項目は、本人に過失のないクレームについて評価する。本人のミスによるものは、項目4で評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客等からクレームを受けたが、特に対応を求められるものではなく、取引関係や、業務内容・業務量に大きな変化もなかった 	<p>○ 顧客や取引先からクレームを受けた</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務に関連して、顧客等からクレーム(納品物の不適合の指摘等その内容が妥当なもの)を受けた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客や取引先から重大なクレーム(大口の顧客等の喪失を招きかねないもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)を受け、その解消のために他部門や別の取引先と困難な調整に当たった 	
13		大きな説明会や公式の場での発表を強いられた		☆	<ul style="list-style-type: none"> 説明会等の規模、業務内容と発表内容のギャップ、強要、責任、事前準備の程度等 	<p>○ 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた</p>	<p>【解説】</p> <p>説明会等の内容や事前準備の程度、本人の経験等から評価するが、「強」になることはまれ</p>		
14		上司が不在になることにより、その代任を任された		☆	<ul style="list-style-type: none"> 代任した業務の内容、責任の程度、本来業務とのギャップ、職場の人間関係等 代任期間等 	<p>○ 上司が不在になることにより、その代任を任された</p>	<p>【解説】</p> <p>代任により課せられた責任の程度、その期間や代任した業務内容、本人の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ</p>		
15	③ 仕事の量・質	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった		☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 時間外労働、休日労働、業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度等 <p>(注) 発病前おおむね6か月において、時間外労働時間数に変化がみられる場合には、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事内容の変化が容易に対応できるもの(※)であり、変化後の業務の負荷が大きくなかった ※ 会議・研修等の参加の強制、職場のOA化の進展、部下の増加、同一事業場内の所属部署の統廃合、担当外業務としての非正規職員の教育等 仕事量(時間外労働時間数等)に、「中」に至らない程度の変化があった 	<p>○ 仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 担当業務内容の変更、取引量の急増等により、仕事内容、仕事量の大きな変化(時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなど)が生じた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える(倍以上に増加し、1月当たりおおむね100時間以上となる)などの状況になり、その後の業務に多大な努力を費した(休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む) 過去に経験したことがない仕事内容に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった 	
16		1か月に80時間以上の時間外労働を行った		☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の困難性 長時間労働の継続期間 <p>(注) この項目の「時間外労働」は、すべて休日労働時間を含む。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1か月に80時間未満の時間外労働を行った <p>(注) 他の項目で評価されない場合のみ評価する。</p>	<p>○ 1か月に80時間以上の時間外労働を行った</p> <p>(注) 他の項目で評価されない場合のみ評価する。</p>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 発病直前の連続した2か月間に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった 発病直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった 	
17		2週間以上にわたって連続勤務を行った		☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 時間外労働、休日労働、業務密度の変化の程度、業務の内容、責任の変化の程度等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 休日労働を行った 	<p>○ 2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行った</p> <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平日の時間外労働だけではこなせない業務量がある、休日に対応しなければならぬ業務が生じた等の事情により、2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行った(1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待時間が長い等の労働密度が特に低い場合を除く) 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1か月以上にわたって連続勤務を行った 2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行った <p>(いずれも、1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待時間が長い等の労働密度が特に低い場合を除く)</p>	
18		勤務形態に変化があった		☆	<ul style="list-style-type: none"> 交替制勤務、深夜勤務等変化の程度、変化後の状況等 	<p>○ 勤務形態に変化があった</p>	<p>【解説】</p> <p>変更後の勤務形態の内容、一般的な日常生活とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ</p>		
19		仕事のベース、活動の変化があった		☆	<ul style="list-style-type: none"> 変化の程度、強制性、変化後の状況等 	<p>○ 仕事のベース、活動の変化があった</p>	<p>【解説】</p> <p>仕事のベースの変化の程度、労働者の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ</p>		

項目	出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		具体的出来事	心理的負荷の強度			弱	中	強	
			I	II					III
20	④ 役割・地位の変化等	退職を強要された			☆	<ul style="list-style-type: none"> 解雇又は退職強要の経過、強要の程度、職場の人間関係等 (注) ここでいう「解雇又は退職強要」には、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合の雇止めの通知を含む。 	<p>【解説】</p> <p>退職勧奨が行われたが、その方法、頻度等からして強要とはいえない場合には、その方法等から「弱」又は「中」と評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 退職を強要された <p>【「強」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職を求められた 恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧奨された 突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明されることなく、説明を求めても応じられず、撤回されることもなかった 	
21		配置転換があった			☆	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、配置転換の理由・経過等 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 (注) 出向を含む。 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 以前に経験した業務等、配置転換後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が軽微であった 	<ul style="list-style-type: none"> 配置転換があった <p>(注) ここでの「配置転換」は、所属部署（担当係等）、勤務場所の変更を指し、転居を伴うものを除く。</p>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 過去に経験した業務と全く異なる質の業務に従事することとなったため、配置転換後の業務に対応するのに多大な労力を費した 配置転換後の地位が、過去の経験からみて異例なほど重い責任が課されるものであった 左遷された（明らかな降格であって配置転換としては異例なものであり、職場内で孤立した状況になった）
22		転動をした			☆	<ul style="list-style-type: none"> 職種、職務の変化の程度、転動の理由・経過、単身赴任の有無、海外の治安の状況等 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 以前に経験した場所である等、転動後の業務が容易に対応できるものであり、変化後の業務の負荷が軽微であった 	<ul style="list-style-type: none"> 転動をした <p>(注) ここでの「転動」は、勤務場所の変更であって転居を伴うものを指す。 なお、業務内容の変化についての評価は、項目21に準じて判断する。</p>	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 転動先は初めて赴任する外国であって現地の職員との会話が不能、治安状況が不安といったような事情から、転動後の業務遂行に著しい困難を伴った
23		複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった			☆	<ul style="list-style-type: none"> 業務の変化の程度等 その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 複数名で担当していた業務を1人で担当するようになったが、業務内容・業務量はほとんど変化がなかった 	<ul style="list-style-type: none"> 複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 複数名で担当していた業務を1人で担当するようになり、業務内容・業務量に何らかの変化があった。 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務を1人で担当するようになったため、業務量が著しく増加し時間外労働が大幅に増えるなどの状況になり、かつ、必要な休憩・休日も取れない等常時緊張を強いられるような状態となった
24		非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた			☆	<ul style="list-style-type: none"> 差別・不利益取扱いの理由・経過、内容、程度、職場の人間関係等 その継続する状況 	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 社員間に処遇の差異があるが、その差は小さいものであった 	<ul style="list-style-type: none"> 非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた <p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 非正規社員であるとの理由、又はその他の理由により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた 業務の遂行から疎外・排除される取扱いを受けた 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事上の差別、不利益取扱いの程度が著しく大きく、人格を否定するようなものであって、かつこれが継続した
25		自分の昇格・昇進があった			☆	<ul style="list-style-type: none"> 職務・責任の変化の程度等 その後の業務内容、職場の人間関係等 	<ul style="list-style-type: none"> 自分の昇格・昇進があった 	<p>【解説】</p> <p>本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられる等の場合に、昇進後の職責、業務内容等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	
26		部下が減った			☆	<ul style="list-style-type: none"> 職場における役割・位置付けの変化、業務の変化の内容・程度等 その後の業務内容、職場の人間関係等 	<ul style="list-style-type: none"> 部下が減った 	<p>【解説】</p> <p>部下の減少がペナルティの意味を持つものである等の場合に、減少の程度（人数等）等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	
27		早期退職制度の対象となった			☆	<ul style="list-style-type: none"> 対象者選定の合理性、代償措置の内容、制度の事前周知の状況、その後の状況、職場の人間関係等 	<ul style="list-style-type: none"> 早期退職制度の対象となった 	<p>【解説】</p> <p>制度の創設が突然であり退職までの期間が短い等の場合に、対象者選定の基準等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	
28		非正規社員である自分の契約満了が迫った			☆	<ul style="list-style-type: none"> 契約締結時、期間満了前の説明の有無、その内容、その後の状況、職場の人間関係等 	<ul style="list-style-type: none"> 非正規社員である自分の契約満了が迫った 	<p>【解説】</p> <p>事前の説明に反した突然の契約終了（雇止め）通告であり契約終了までの期間が短かった等の場合に、その経過等から評価するが、「強」になることはまれ</p>	

項目	出来事の種類	平均的な心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		具体的出来事	心理的負荷の強度			弱	中	強	
			I	II					III
29	⑤ 対人関係	(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた			☆	<p>【解説】 部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱し、又は同僚等による多人数が結託しての言動が、それぞれ右の程度に至らない場合について、その内容、程度、経過と業務指導からの逸脱の程度により「弱」又は「中」と評価</p> <p>・ 嫌がらせ、いじめ、暴行の内容、程度等 ・ その継続する状況</p> <p>(注) 上司から業務指導の範囲内の叱責等を受けた場合、上司と業務をめぐるとの対立が生じた場合は、項目30等で評価する。</p> <p>【弱】になる例 ・ 複数の同僚等の発言により不快感を覚えた(客観的には嫌がらせ、いじめとはいえないものも含む)</p>	<p>【中】になる例 ・ 上司の叱責の過程で業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない ・ 同僚等が結託して嫌がらせを行ったが、これが継続していない</p>	<p>○ ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた</p> <p>【強】である例 ・ 部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた ・ 同僚等による多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた ・ 治療を要する程度の暴行を受けた</p>	
30		上司とのトラブルがあった			☆	<p>【弱】になる例 ・ 上司から、業務指導の範囲内である指導・叱責を受けた ・ 業務をめぐるとの方針等において、上司との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)</p>	<p>○ 上司とのトラブルがあった</p> <p>【中】である例 ・ 上司から、業務指導の範囲内である強い指導・叱責を受けた ・ 業務をめぐるとの方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が上司との間に生じた</p>	<p>【強】になる例 ・ 業務をめぐるとの方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が上司との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した</p>	
31		同僚とのトラブルがあった			☆	<p>【弱】になる例 ・ 業務をめぐるとの方針等において、同僚との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)</p>	<p>○ 同僚とのトラブルがあった</p> <p>【中】である例 ・ 業務をめぐるとの方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が同僚との間に生じた</p>	<p>【強】になる例 ・ 業務をめぐるとの方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の同僚との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した</p>	
32		部下とのトラブルがあった			☆	<p>【弱】になる例 ・ 業務をめぐるとの方針等において、部下との考え方の相違が生じた(客観的にはトラブルとはいえないものも含む)</p>	<p>○ 部下とのトラブルがあった</p> <p>【中】である例 ・ 業務をめぐるとの方針等において、周囲からも客観的に認識されるような対立が部下との間に生じた</p>	<p>【強】になる例 ・ 業務をめぐるとの方針等において、周囲からも客観的に認識されるような大きな対立が多数の部下との間に生じ、その後の業務に大きな支障を来した</p>	
33		理解してくれていた人の異動があった			☆	<p>○ 理解してくれていた人の異動があった</p>			
34		上司が替わった			☆	<p>(注) 上司が替わったことにより、当該上司との関係に問題が生じた場合には、項目30で評価する</p> <p>○ 上司が替わった</p>			
35		同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された			☆	<p>○ 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された</p>			
36	⑥ セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた			☆	<p>・ セクシュアルハラスメントの内容、程度等 ・ その継続する状況 ・ 会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等</p> <p>【弱】になる例 ・ 「○○ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされた場合 ・ 職場内に水着姿の女性のポスター等を掲示された場合</p>	<p>○ セクシュアルハラスメントを受けた</p> <p>【中】である例 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであっても、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した場合</p>	<p>【強】になる例 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合</p>	

「平成24年度講習会等予定表」と講習会参加申込み等の変更点

平成24年度の講習会予定表を13ページに掲載します。年間の教育計画等にご活用下さい。

24年度の特徴と、今後の参加申込みについての変更点は以下のとおりですのでご留意下さい。

① 地区労働基準協会の連携を拡大し、講習会等の共催を図ります。

事業の活性化を図るため、城南地区の三田、品川、渋谷、大田の4協会では講習会事業について連携を始めます。資格関係講習会については全て4労働基準協会の共催とし、持ち回り開催することにより、実施する講習の種類と回数の確保に努めます。また、その他の労務問題関係の講習についても可能な限り共催していきます。これにより、バラエティーに富んだ内容の労務管理講習会を提供できると考えます。

なお、他協会が幹事になり周辺区内で講習会が開催される場合であっても、申込みや受講料の振込は当協会あてとなりますのでよろしくお願いいたします。

② 労務管理講習の充実を図ります。

①の労務問題関係の講習（今年度から4協会として「労務管理講習」と統一標題を付け実施します）は、労働条件・労災保険・雇用保険・派遣労働・雇用機会均等・育児介護・次世代育成対策・ワークライフバランス・高齢者雇用対策・セクハラパワハラ対策・メンタルヘルス対策・喫煙対策・健康管理問題等をはじめとして、労働関係について幅広く、かつ、タイムリーなテーマで年間10回～15回程度企画していきたいと考えております。内容・日時等はその都度お知らせしていきます。実施すべきテーマ等ございましたら、できるだけ取り入れてまいりたいと思いますので、講習会アンケートなどでご意見をお寄せ下さい。

③ 衛生管理者受験準備講習の開催回数の増加を図ります。

衛生管理者受験準備講習につきましては、昨年度から開始しましたが、短期集中型の講習で同試験の受験勉強として適していると思われ、重要ポイントや出題傾向の解説もあり大変好評です。24年度は実施回数を倍に増やしますのでご利用下さい。

④ 受講料は今後、原則口座振込とさせていただきます。また、受講料の振込口座が変わります。

今後、講習会関係の事務処理には4協会が関係してまいります。混乱をなくし効率化を図るため、受講料については、原則として全て事前にお振込いただくこととさせていただきますと存じます。なお、受講料振込用に専用口座を設けます。準備でき次第、これまでの口座から切り替えさせていただきますので、お手数をおかけしますがよろしくお申し上げます。

⑤ キャンセル時の受講料の取扱いが変更となります。

これまで、受講料をいただく講習については、講習の約1週間前から前日までのキャンセルについて受講料を6割返還させていただいておりました。しかし、直前のキャンセルや連絡なしで当日欠席されるなどのケースが相当数あり、満員で参加をお断りした方がいたにもかかわらず空席が多数生じてしまったり、用意した資料やテキストが大量に余ってしまい、大きな赤字となってしまうことが度々生じておりました。今後は、他協会との経費の精算の問題などもありますので、開催約1週間前の一定期日以降のキャンセルにつきましては、受講者を交替してご出席いただくか、使用テキストや配布資料をお送りさせていただくこととし、受講料については返還しないこととさせていただきます。受講料についてはなるべく安価でご参加いただけるようもともと赤字ベースで設定しておりますことから、上記の実情をご理解いただきご了承賜りますようお願い申し上げます。なお、約1週間前の一定期間以前のキャンセルにつきましては、これまでどおり全額返還（振り込み手数料は負担いただきます）いたします。

平成24年度講習会等予定表

社団法人三田労働基準協会
TEL.03-3451-0901
FAX.03-3451-7692

詳しくはホームページをご覧ください【 <http://www.mita-roukikyo.or.jp> 】

日程・内容は変更になることがあります。また、法改正説明会その他必要に応じて追加開催を行います。その場合、別途ご案内・HP等でお知らせします。

講習等の種類	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
労務管理講習	労務・安全・衛生ほか労務管理全般について、幅広く、かつホットなテーマを企画し、年間10回程度実施します。日程・内容等は順次ご案内します。											
				☆	◎	◎◎☆	◎	◎	◎☆	◎	◎	◎
労働条件等				12			17					
労働管理セミナー				6			3			24		
実践労務管理点検指導会	25							2・15				
労災保険実務講習			15									
雇用均等行政講習会	23	10・21	4・19									
労務人事担当者基礎講習												
安全・衛生	19											
新入社員等安全衛生教育			6									
安全週間説明会						5						
労働衛生週間説明会						◎						
港地区健康と安全推進大会										23		
健康づくり研究会講習会											14	
衛生管理者等支援講習会								21				
MS・RA講習会(※)												
資格関係等					◎□							
有機溶剤作業主任者技能講習					◎□							
フォークリフト運転技能講習					◎□							
玉掛け技能講習					◎□							
ガス溶接技能講習						◎□						
粉じん作業者特別教育		14□										
低圧電気取扱者特別教育					8△							
研削と石特別教育			13□									
プレス作業者特別教育									◎□			
クレーン運転(5t未満)特別教育									◎□			
★安全管理者選任時研修		14~15		◎		◎☆		◎□		29~30		◎△
第2種衛生管理者能力向上教育				24								
★安全衛生推進者養成講習				26~27△				◎□				
★安全衛生推進者初任時教育			27			◎☆					4	
★衛生推進者養成講習			20□					23			◎☆	
★リスクアセスメント担当者研修				10								
衛生管理者受験準備講習		22~24		◎□	◎☆		15~17		5~7△		18~20	

日程：数字＝開催予定日です。◎＝日程調整中です。

会場(労務管理講習・資格関係等講習)：△＝品川区内、☆＝渋谷区内、□＝大田区内、無印は港区内。

「労働条件等(労務人事基礎講習を除く)」・「安全・衛生」は行政と連携して実施します。「労務管理講習」・「資格関係等」は城南地区労働基準協会(三田、品川、渋谷、大田)協議会が共催して行います。

- ※＝安全衛生マネジメントシステム・リスクアセスメントの略です。
- 三田労働基準協会会員は、受講料が必要な講習会等については、原則として会員割引等優遇措置があります。
- 三田労働基準協会会員は、上記講習会のほか、(公社)東京労働基準協会連合会(東基連)の講習の割引制度があります。詳しくは東基連若しくは協会HPをご覧ください。
- ★印の資格関係研修等について受講者が25名以上まとまる場合、別途委託開催をお受けします。企業内あるいは、安全衛生協会としての教育研修などにご利用下さい。詳しくは事務局へご相談下さい。

新年賀詞交歓会が開催されました

1月20日（金）午後5時30分から、ホテルオークラ東京の「コンチネンタルルーム」において恒例の賀詞交歓会が開催されました。ご来賓として三田労働基準監督署の多田信克署長様・鈴木力方面次長様・青木泰男労災次長様、港区の武井雅昭区長様、品川公共職業安定所の高野栄一所長様、公益社団法人東京労働基準協会連合会の羽矢惇会長様・岩田俊勝事務局長様にご出席いただきました。山内会長の開会挨拶では、法人移行問題の見通しや事業の活性化についての話があり、また、ご来賓の基準行政の皆様のご祝辞では、長時間労働による過重労働の問題、メンタルヘルスに関する検査を義務付ける安全衛生法の改正、年末に出された精神障害の労災認定基準などについて併せてご説明いただきました。次いで丸山副会長の乾杯ご発声のち、会員同士や行政の皆さんとの名刺交換や歓談が行われ、橋場副会長の中締めで和やかなうちにお開きとなりました。



山内会長の開会挨拶



多田監督署長様



高野安定所長様



武井区長様



歓談風景

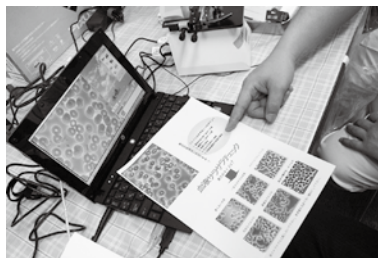
写真撮影は東京シップサービス㈱の金子様にご協力いただきました。

健康づくり研究会の講習会が開催されました

2月9日（木）産業安全会館8階で、健康づくり研究会の講習会が開催されました。三田労基署多田署長のご挨拶のあと、安全衛生課の神山課長から「事業場における健康づくりについて」説明があり、さらに、社団法人労働保健協会の早川産業保健開発室長による健康測定を健康管理に生かすことについての講演がありました。その後、同協会の協力により健康測定の実際についてデモンストレーションが行われ、参加者が簡易体力測定・血液サラサラ度測定・骨密度測定・脳年齢測定の4項目について体験しました。自社内でもデモンストレーションの実施を検討したいという参加者が何社か出るなど好評でした。



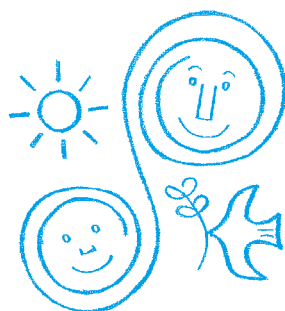
実技を交えての講演



あなたの血液は大丈夫？



署長も骨密度測定



健康診断・特殊健康診断等

企業に合った健康診断を提供しております。
定期的に健康診断を受け、早期発見・早期治療を心掛けましょう。

併せて、**長時間労働面談・保健指導・健康セミナー・健康相談**等実施しております。

お気軽にご相談下さい。

作業環境測定についてもお任せ下さい。



財団法人 全日本労働福祉協会

ALL JAPAN LABOUR WELFARE FOUNDATION

会長 医学博士 柳澤 信夫



〒142-0064 東京都品川区旗の台6-16-11

TEL : 03-3783-9411

FAX : 03-3783-6598 Mail : keikaku@zrf50.com



全日本労働福祉協会は、厚生労働省が推進する、がん検診受診率50%を目指すプロジェクトの推進パートナーです。

みなとみた 平成24年3月号 平成24年3月15日発行(年6回発行) 第16巻第2号通巻第90号

[編集発行] 社団法人 三田労働基準協会

〒108-0014 東京都港区芝4-4-5三田労働基準協会ビル
TEL 03-3451-0901 FAX 03-3451-7692
URL <http://www.mita-roukikyo.or.jp>

[編集協力] 労働調査会

〒170-0004 東京都豊島区北大塚2-4-5調査会ビル
TEL 03-3915-6401 FAX 03-3918-0710

社団法人三田労働基準協会ご入会のおすすめ

当協会は、次の主要事業を行っております。当協会の趣旨にご賛同いただきご入会されますようおすすめいたします。

- ①労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法などの関係法令をはじめ、パート労働・賃金・退職金制度などに関する講習会、研究会、説明会の開催
- ②安全衛生関係表彰式、港区中小企業優良従業員表彰の推薦
- ③労働相談、労働基準法・労働者災害補償保険法・雇用保険法などにもとづく諸手続きの指導・援助
- ④労働保険事務組合の事業-中小規模事業場会員のための労働保険事務の受託
- ⑤定期健康診断・職場環境測定・安全衛生ポスター及び労働関係図書の斡旋、産業安全衛生大会への参加、その他会報の発行など

会 費	従業員	会費(年額)	従業員	会費(年額)
	1,000名以上	50,000円	31名～50名	11,000円
	501名～999名	39,000円	21名～30名	10,000円
	301名～500名	26,000円	11名～20名	8,000円
	101名～300名	17,000円	6名～10名	7,000円
	51名～100名	12,000円	1名～5名	6,000円

加入申し込み手続き

下欄の「入会申込書」に所定事項をご記入のうえ協会まで FAX でお送り下さい。後日、会費納入等についてお知らせいたします。

申 込 先

社団法人 三田労働基準協会

〒108-0014 港区芝4-4-5 三田労働基準協会ビル ☎ 3451-0901 FAX 3451-7692

入会申込書

平成 年 月 日

社団法人 三田労働基準協会 殿
(FAX 3451-7692)

事業場の名称 _____

代表者職氏名 _____ 印

貴会の趣旨に賛同し、入会を申し込みます。

所在地	〒 _____
	電話 () _____ FAX () _____
資本金	_____
担当者職氏名	_____
業種	_____
従業員数	合計 _____ 名(男 _____ 名 女 _____ 名) 注：管轄下にある支店、営業所等の人数を含めて記載下さい

※お願い 入会申込書を FAX される際は、このページ全体をコピーの上ご送信下さい。