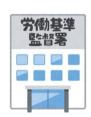


『 労災かくし』は犯罪です!

وغروغر وغروغر وغروغر وغروغر

労災かくしとは、所轄労働基準監督署に

- ①労働者死傷病報告を提出しない。
- ②虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を提出する。
- ③虚偽の陳述をする。



● 休業4日未満の場合

労働者死傷病報告(様式第24号)を、被災者を直接雇用する会社が 4半期毎に所轄労働基準監督署へ提出する。

● 休業4日未満の場合

労働者死傷病報告(様式第23号)を、被災者を直接雇用する会社が 遅滞なく所轄労働基準監督署へ提出する。

災害発生時の対応

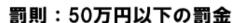
(1)小さなケガでも必ず報告すること

(絶対に労災かくしをしない、させない雰囲気作り)



安衛法 第100条(報告)

安衛法 第 97条(労働者私傷病報告)



【今号の主な内容】

- P① 労災かくしは犯罪です
- P② 不法就労防止
- P③ 全国労働衛生週間
- P④ ことわざ、職長会のお知らせ



発行

野田工業 株式会社 東京都中央区銀座6-6-19 TEL:03-3572-1866 FAX:03-3575-0420

ことわざ。裕言にならう安全衛生訓

● 耳は聞き役、目は見役 ●

*「聴覚」・「視覚」を活用しよう

「耳は聞き役、目は見役」とは、ものごとにはそれぞれ役目が決められているので、余計なおせっかいはしない方がよいという意味です。

「見る」、「聞く」、「嗅ぐ」、「味わう」、「触れる」を、「五感」といいます。この五感は私たちが安全に行動する際、非常に大切な役目を持っており、とくに「見る」役目は約70%で、次いで「聞く」は約20%、その他は5%前後といわれています。

このような重要な「見役」の目(視覚)や、「聞き役」の耳(聴覚)に異常があると、 危険などの情報が正確に伝わらなかったりしてトラブルの原因になったりします。と くに高年齢者は視覚や聴覚が加齢現象で低下していることがあるので、要注意で す。

視覚や聴覚に異常がないのに、不安全な状態などをよく見なかったり、注意事項などをよく聞かないで事故や災害を引き起こすことがあります。「目の見役、耳の聞き役」をしっかり役立てましょう。



令和元年度

金圆带圆筒生週周寒脑要颜

◎準備期間:9月1日~30日 ◎本週間:10月1日~7日

■■■■■■■ 全国労働衛生週間スローガン ■■■■■■

健康づくりは 人づくり みんなでつくる 健康職場

会長メッセージ

令和元年度の全国労働衛生週間を迎えるにあたり、ご挨拶申し上げます。

さて、平成30年の建設業に従事する労働者の健康を巡る状況は、定期健康診断の実施結果を見ると、全産業の有所見率が約56%なのに対して約63%と高く、業務上疾病(休業4日以上)者は697人で、前年比32人増となりました。また、平成30年度の精神障害に係る労災補償請求件数は129件と、近年増加を続けています。

建災防では「第8次労働災害防止5カ年計画」において、過重労働による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策の徹底及びずい道等建設工事従事者の健康情報の一元管理に向けた「ずい道等建設労働者健康情報管理システム」の運用などを重点として掲げ、労働者の健康確保に関する取組を推進しております。特にメンタルヘルス対策については、生活に現れる不調を事前に拾い上げることが有効です。このため、建設工事現場においては、ストレスチェック制度に基づいた対応に加え、安全施工サイクルを活用した「建災防方式健康KYと無記名ストレスチェック」を実施することにより、働く方々の健康の保持・増進、職場環境の改善に努めていただきたいと思います。

また、近年の石綿関連疾病の労災支給決定件数が1,000 件前後で推移する中、建設業がその内の約600 件を占めており、今後さらに石綿を含有する建材が用いられた建築物の解体工事の増加が見込まれることから、「2019年度 建設業労働災害防止対策実施事項」を参考に特に石綿の有無に関する事前調査や飛散・ばく露防止対策の徹底をお願い致します。

これから迎える全国労働衛生週間は、労働者の「心とからだの健康」と「快適な職場環境づくり」の重要

性を再認識する良い機会です。

本年度の「全国労働衛生週間実施要領」を参考に、経営トップの明確な方針のもと、企業の実態に即した

効果的な労働衛生対策を実践され、職場の労働衛生水準の向上に努められますようお願い申 し上げます。

なお、9月26日と27日の両日、福岡県福岡市において第56回全国 建設業労働災害防止大会を開催致します。奮ってご参加いただきま すよう、併せてお願い申し上げます。

令和元年9月

建設業労働災害防止協会 会長 錢 高 一 善

不態就勞防止にご協力下さい!

不法就労は法律で禁止されています。不法就労した外国人だけでなく、不法就労させた事業主も処罰の対象となります。平成24年7月から導入された「中長期在留者の在留管理制度」により、在留カードを所持する外国人が就労できるかどうかの判別が容易になっています。外国人を雇用する際は、下記に記載されている内容をよく確認し、外国人が不法就労にならないよう注意して下さい。

不法就労とは?

不法就労となるのは、次の3つの場合です。

- **1** 不法滞在者や被退去強制者が 働くケース
- (例) ・密入国した人や在留期限の切れた人が働く
- ・退去強制されることが既に決まっている人が働く
- 2 入国管理局から働く許可を 受けていないのに働くケース
- (例)
- ・観光等短期滞在目的で入国した人が働く
- ・留学生や難民認定申請中の人が許可を受けずに働く
- 3 入国管理局から認められた範囲を超えて働くケース
- (例)
- ・外国料理のコックや語学学校の先生として働くことを認められた人が 工場・事業所で単純労働者として働く
- ・留学生が許可された時間数を超えて働く

- ・不法就労させたり、不法就労をあっせんした人「不法就労助長罪」 ⇒3年以下の懲役・300万円以下の罰金
- (外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。)
- ・不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主⇒退去強制の対象
- ・ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人⇒30万円以下の罰金

不法就労者を発見した場合や雇用しようとする外国人が不法滞在者であることが 判明した場合には**地方入国管理局へ通報したり出頭を促す**などしてください!

外国人を雇用する際には**在留カード**を確認してください!

在留カードは、企業等への勤務や日本人との婚姻などで、入管法上の在留資格をもって適法に我が国に中長期間滞在する外国人 の方が所持するカードです。旅行者のように一時的に滞在する方や不法滞在者には交付されません。

特別永住者の方を除き、在留カードを所持していない場合は、原則として就労できません。所持していなくても就労できる場合については裏面「※ 在留カードを所持していなくても就労できる場合がある方」をご参照ください。

別紙資料に、偽造在留力一ドの見分けかたについてが記載されています。 外国人雇用の際にはしっかり活用し、不造就労の防止に努めて頂ければと思います。 また、野田工業機と致しましては外国人作業員さん大歓迎です!各下請業者後におい て上記のようなことが無いよう確認していただき、現場で活躍していただければと思います!

定しくお願い致します!