

Monthly  
Company  
Magazine

**ONDO**

月刊 おんど

June

No.561 2024

6月

**ウチヤ・サーモスタット** 株式会社  
UCHIYA THERMOSTAT CO.,LTD.

月刊おんど編集部（総務部）

〒341-0037

埼玉県三郷市高州2-176-1

TEL : 048-955-4181

FAX : 048-956-1310

E-mail : info@uchiya.co.jp

## 働き方改革の進捗報告

令和6年4月10日

社長 清水 澄人

働き方改革とは、「働き方改革関連法案」のことを指します。具体的には以下11項目あり、その実施時期が大企業と中小企業において違ってきます。

中小企業に該当するか否かは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」で判断されます。(1) 資本金の額または出資の総額、小売業・サービス業：5,000万円以下、サービス業：1億円以下、それ以外の業種：3億円以下。(2) 常時使用する労働者の数、小売業：50人以下、サービス業・卸売業：100人以下、それ以外の業種：300人以下。この定義(1)(2)のいずれか、もしくは両方の条件を満たす場合は中小企業、どちらにも当てはまらない場合は大企業となります。ウチヤは中小企業の分類となります。

以下この11項目の働き方改革の内容とそのウチヤ社での進捗報告を行いますので確りと認識して欲しいと思います。(厚生労働省 資料参考)



### 1. 時間外労働の上限規制の導入

開始時期 大企業：2019年4月～、中小企業：2020年4月～、

改正の概要：臨時的な特別な事情がある場合を除き、原則として残業時間(時間外労働)の上限が「月45

時間・年 360 時間」となります。なお、臨時的な特別な理由があり、労使の合意がある場合でも、「年 720 時間」「複数月の平均残業時間が 80 時間」「月 100 時間」などの上限を超過した場合には刑事罰が課せられます。例外処置 時間外労働の上限規制の例外として、建設業などの一部の事業・業務においては 5 年の猶予期間が与えられました。しかしながら、その期限も 2024 年までと差し迫っており、建設業を含むあらゆる業種・業界において働き方改革への対応は急務となっています。

ウチヤ社では、ウチヤ労働組合との協定により、時間外勤務を指示できる時間は 1 日 4 時間、1 ヶ月 45 時間、1 年間 360 時間が定められています。又、この時間を超過する場合には、労使間の協議が必要となり、その場合でも、延長時間 最大 1 日 6 時間、1 ヶ月 99 時間(2 ヶ月から 6 ヶ月の平均 80 時間以下)、1 年間 720 時間を越えてならないと既に定めています。

これらの上記はタイムカードから算出された月間残業時間 DATA として集計され、総務部門から社長に提示されて厳格な経営管理を行なっています。又、労働安全衛生委員会に於いても改善を協議する活動も行なっています。



## 2. 勤務間インターバル制度の導入促進

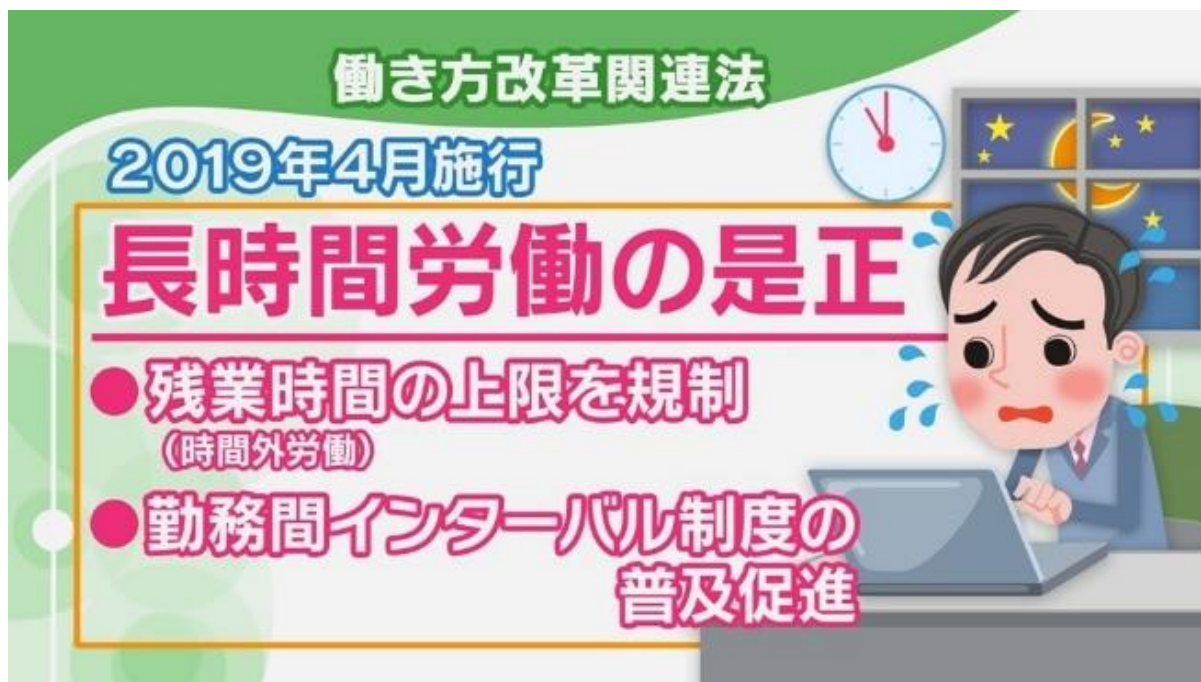
開始時期 大企業：2019年4月～、中小企業：2019年4月～、

改正の概要：「勤務間インターバル制度」とは、勤務終了から翌日の出社までに一定時間以上の休息期間を確保するための仕組み。労働時間等設定改善法の改正により、企業は「勤務間インターバル制度」の導入促進についての努力義務が明記されました。

あまり耳慣れない制度ですが、労働時間等設定改善法に「事業主は、健康及び福祉を確保するために必要な終業時刻から翌日の始業時刻までの時間の設定（勤務間インターバル）を講ずるように努めなければならない」（2条1項）と規定されました。さらに、「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）の「事業主が講ずべき一般的な措置」に「終業及び始業の時刻に関する措置」として「深夜業の回数の制限の検討」「勤務間インターバルの導入」「朝方の働き方の導入の検討」が加えられました。勤務間インターバル制度は、過労死等の防止のための対策に関する大綱（平30.7.24）でその推進が明記され、2020年までの数値目標として、労働者30人以上の企業の内、制度を知らなかった企業割合を20%未満とし、制度の導入企業割合を10%以上とすることが掲げられています。

勤務間インターバル制度は、労働者の「働きすぎ」を抑止するものとして、期待される制度で、EUでは11時間の休息時間が義務付けられています。また、日本でも、既に導入している企業はあり、今後の広まりが期待されます。厚生労働省では、休息時間を9時間以上11時間未満、または11時間以上の勤務間インターバルを導入することを成果目標と設定しています。

ウチヤ社も9時間から11時間の管理をしています。但し、責任感の強い管理職の中にはその任を果たすべく残業時間が長くなり、朝早い出勤をすると、このインターバルの9時間を割り込む場合が発生しており、管理職の過労を軽減する為に、休息時間を十分に確保してもらう労働環境改善対策を進めています。又、可能な限り休息時間を確保することを意識することが非常に大切です。ウチヤ労働安全衛生委員会でも注視しています。



### 3. 年5日の年次有給休暇の取得

開始時期 大企業：2019年4月～、中小企業：2019年4月～、

改正の概要：労働基準法の改正により、年次有給休暇の確実な取得が定められました。10日以上の有給休暇が付与される労働者に対して、年に5日間の年次有給休暇を労働者に取得させることを、使用者に義務づけています。

会社は、有給化の取得時季の指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならず、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるように聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。有給休暇を5日与えさえすればよいわけではなく、労働者の希望を聞き、尊重するよう努める必要があります。ただし、労働者が希望した日に有給休暇を取得させると会社の業務に著しく影響を及ぼす場合は、時季変更権により、有給休暇の取得日を変更することが可能です。ウチヤ社では確りと取得状況をモニターして義務違反のない対応を行っています。

### 4. 月60時間超の残業の割増賃金率引き上げ

開始時期 大企業：2019年4月～、中小企業：2023年4月～、

「法定割増賃金率引き上げ」についてはすでに施行されており、月当たりの時間外労働時間が60時間を超えた時点で法定割増賃金率を50%以上にしなければなりません。しかし、中小企業については経営面での配慮がされ、これまでと同様の据置となっています。そのため、中小企業の場合は、時間外労働が月60時間を超えたときでも法定割増賃金率は25%以上となっています。ところが、2023年4月からは中小企業も法定割増賃金率引き上げの対象となり、法定割増賃金率を50%以上にするのが原則です。これに違反すると、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金を科せられる恐れが出てくるため、注意が必要。違反にならないためには、時間外労働時間をきちんと把握することが重要なポイントです。また、できるだけ業務の効率化を図り、労働者の時間外労働が増えないようにすることも求められます。ウチヤ社は法律通り対応しており問題ありません。

## 5. 労働時間の客観的な把握

開始時期 大企業：2019年4月～、中小企業：2019年4月～、

改正の概要：労働安全衛生法の改正により、労働時間の客観的な把握が義務付けられました。なお、労働時間を把握する対象は、裁量労働制が適用される労働者や管理監督者なども含みます。ウチヤ社ではタイムカードのDATAに基づき確りと労働時間を把握、又、労働安全衛生委員会において改善等の協議を常に行なっています。



## 6. 「フレックスタイム制」の清算期間延長

開始時期 大企業：2019年4月～、中小企業：2019年4月～、

改正の概要：「フレックスタイム制」における労働時間の清算期間が、1ヶ月から3か月に延長されました。これにより、従来よりも長い期間（3か月以内）の総労働時間の範囲内で、労働者が柔軟に労働時間を調整することが可能になりました。ウチヤ社では就業規則や嘱託雇用契約において明確に規定して

います。

## 7. 高度プロフェッショナル制度の導入

開始時期 大企業：2019年4月～、 中小企業：2019年4月～、

改正の概要：職務範囲が明確で一定以上の年収を有する労働者が、高度な専門知識を要する業務に従事する場合、一定の条件を満たす場合に限り労働基準法の規定に縛られない自由な働き方を認める「高度プロフェッショナル制度」が導入されました。なお、同制度の適用には労使委員会の決議および本人の同意が前提となります。

ウチヤ社ではこの制度を利用した雇用契約は今の所ありません。

## 8. 産業医・産業保健機能の強化

開始時期 大企業：2019年4月～、 中小企業：2019年4月～、

改正の概要：労働安全衛生法の改正により、労働者の健康確保対策の強化、および産業医の活動環境の整備など、産業医・産業保健機能の強化が事業者に求められます。

ウチヤ労働安全衛生委員会において、産業医や東京都電機健康保険組合と連携して確りとした強化が図られています。

### 企業が働き方改革を導入する目的

- ① 罰則付きの対応義務を果たすため
- ② 人手不足を解消するため
- ③ 育児や介護で社員が離職するのを防ぐため

## 9. 不合理な待遇差の禁止

開始時期 大企業：2020年4月～、 中小企業：2021年4月～、

改正の概要：雇用形態による不合理な待遇差を設けることが禁止されています。「同一労働同一賃金」の考えに基づき、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の待遇差を解消することが目的です。

ウチヤ社では就業規則の改定を行い、嘱託雇用制度も制定して、待遇差別のない労働環境作りを整備しています。

「同一労働同一賃金」とは、正規雇用者と非正規雇用者の格差を改善するために策定されたものです。これまで、たとえ同じ業務を行っていたとしても、雇用形態によって待遇に差が出るのが一般的でした。しかし、企業によっては契約社員もいればパートタイムで働く労働者もいます。中には、業務内容に変わりはないのに、育児や介護を理由にパートタイム勤務を選択した労働者もいるでしょう。同一労働同一賃金といっても、基本給やボーナス、昇給だけが対象ではありません。賃金の面はもちろん、福利厚生や教育訓練なども対象です。他にも、家族手当や住宅手当など、労働に対して待遇差が出て

いないか見直しが求められます。ウチヤ社では改めて労働者一人ひとりを見直し、待遇に問題がないか検討。そのうえで、全員参加型の社内イベントや表彰制度なども行い、労働者の格差を改善する対応を行っています。

10. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

開始時期 大企業：2020年4月～、中小企業：2021年4月～、

改正の概要：従来、短時間労働者や派遣労働者に対する説明義務規定は存在しましたが、有期雇用労働者への説明義務規定が存在しませんでした。パートタイム・有期雇用労働法の改正により、有期雇用労働者に対しても待遇内容や考慮事項に関する説明義務が定められました。

ウチヤ社では明確な説明義務を常に履行しています。

11. 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争手続（行政ADR）の規定の整備

開始時期 大企業：2020年4月～、中小企業：2021年4月～、

改正の概要：待遇に関する説明義務と同様、従来は有期雇用労働者についての「行政による履行確保措置」の規定が存在しませんでした。改正により、有期雇用労働者についても行政による履行確保措置の規定ができています。ウチヤ社では行政の規定を常に遵守する対応を行っています。

図5 「業務改革」と「人事改革」を1つのストーリーとして進める「働き方改革」10のキーワード



以上

# 化学物質による労働災害防止のための新たな規制

2024年4月3日

研究開発部長 飯塚和幸

厚生労働省が、化学物質による労働災害を防止するため、労働安全衛生規則等の一部を改正しました。(2022年2月24日に労働安全衛生法施行令の一部を、同5月31日には労働安全衛生規則等の一部を改正。)これは、化学物質を製造、取扱い、または譲渡提供をする事業場が、化学物質の「自律的な管理」を行うことを目指した改正です。

改正の主なポイントは、①リスクアセスメントが義務付けられている化学物質(リスクアセスメント対象物)の安全データシート(SDS)及び作業現場の確認、②リスクアセスメントを実施し、事業者が自ら選択して講ずるべく露措置により、労働者がリスクアセスメント対象物にばく露される程度を最小限度にする、③保護具の着用や局所排気装置の設置などによるリスク低減措置の実施、④化学物質管理者と保護具着用管理責任者を選任し、自律的な管理に向けた実施体制の確立、になります。

## 労働安全衛生法の関係政省令が改正されました

POINT

1

ラベル・SDSの伝達や、リスクアセスメントの実施義務対象物質が大幅に増加します※1

POINT

2

リスクアセスメント結果を踏まえ、労働者がばく露される濃度を基準値以下とすることが義務付けられます※2

POINT

3

化学物質を製造・取り扱う労働者に、適切な保護具を使用させることが求められます※3

POINT

4

自律的な管理に向けた実施体制の確立が求められます(化学物質管理者の選任、リスクアセスメント結果等の記録作成・保存等)

※1・・・国によるGHS分類で危険性・有害性が確認された全ての物質が順次対象に追加

※2・・・厚生労働大臣が定める物質(濃度基準値設定物質)が対象

※3・・・皮膚への刺激性・腐食性・皮膚吸収による健康影響のおそれがないことが明らか物質以外の全ての物質が対象

## これまで以上に事業者の主体的な取組が求められます

ラベル・SDSの伝達やリスクアセスメントの実施がこれまで以上に重要になります



SDS及び作業現場の確認



リスクアセスメントの実施



リスク低減措置の実施

出典：厚生労働省リーフレット「新たな化学物質規制が導入されます」


(上記の図と次ページの図)

改正により、2022年5月31日、2023年4月1日、2024年4月1日の期日で実施が義務化された多くの項目があります。そのひとつに、「リスクアセスメント対象物を製造し、または取り扱う事業場においては化学物質管理者を選任し、化学物質の管理に係る技術的事項を管理させる必要がある。」とあります。これは2024年4月1日の期日で実施が義務化されました。化学物質管理者は、所定の講習を修了した者（または同等以上の能力を有すると認められる者）から選任する必要があります。ウチヤ社は、リスクアセスメント対象物を取り扱う事業場に該当しますので、先日、その所定の講習を受講し、関連法令や、化学物質の危険性及び有害性、リスクアセスメント、化学物質を原因とする災害発生時の対応などを学びました。化学物質管理者の他に、保護具着用管理責任者を選任し、保護具の適正な選択、使用、管理を行うことも、2024年4月1日の期日で実施が義務化されました。


この改正内容に準じてウチヤ社の ISO14001 の化学物質管理規定を改定しました。化学物質の自律的な管理を行う体制を確立し、会社全体で労働災害の防止に努めて参ります。

**ばく露低減に向け適切な手段を事業者自らが選択します**


リスクアセスメント結果を踏まえ、ばく露低減に向けた適切な手段を事業者自らが選択の上、実施します。




**代替物質の使用**



**換気装置等を設置し稼働**



**作業方法の改善**



**有効な呼吸用保護具の使用**

その他、必要に応じて医師等が必要と認める項目の健康診断を行い、その結果に基づき必要な措置や、健康診断の記録を作成し、5年間保存※することが義務付けられます。 ※がん原性物質は30年間保存

**自律的な管理が今後の規制の基軸になります！**

**これまでの化学物質規制**

8物質 石綿等管理使用が困難な物質 製造・使用等の禁止

123物質 自主管理が困難で有害性が高い物質 特化則・有機則等に基づく個別具体的な措置

674物質 ラベル・SDS・リスクアセスメント義務 許容濃度又はばく露限界値が示されている危険・有害な物質 一般的な措置義務(具体的な措置基準なし)

数万物質 GHS分類で危険有害性がある物質

GHS分類で危険有害性に該当しない物質

**見直し後の化学物質規制**

有害性に関する情報量

約2,900物質 (国がモテララベル・SDS作成済みの物質) 数万物質

国のGHS分類により危険性・有害性が確認された全ての物質 国によるGHS未分類物質

ラベル・SDSによる伝達義務

リスクアセスメント実施義務

ばく露を基準以下とする義務

ばく露を最小限度にする義務

適切な保護眼鏡、保護手袋、保護衣等の使用義務・努力義務

ラベル・SDSによる伝達努力義務

リスクアセスメント実施努力義務

ばく露を最小限度にする努力義務

このリーフレットは、「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（令和4年政令第51号）」「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第91号）」等の主要な内容を分かりやすく解説することを目的としたものです。改正の詳細については、これらの政令、省令をご確認ください。

厚生労働省 ・ 都道府県労働局 ・ 労働基準監督署

以上



# 健康企業宣言「運動に取り組めます」について

2024年3月18日

資材総務部課長代理 今田優子

今回は、宣言の証の「⑦運動に取り組めます」についてご報告いたします。

2021年8月18日の衛生委員会で、産業医伊藤先生より衛生講話の議題として「腰痛・肩こり予防と改善に取り組んでいきましょう！！」の内容を説明していただきました。健康優良企業「銀の認定」を目指そう！のコーナーに衛生講話の「腰痛・肩こり予防と改善に取り組んでいきましょう！！」の資料を貼りだすとともに月刊おんどでも内容をおさらいいたしますのでぜひご覧ください。

## <腰痛について>

1. 作業姿勢によって、腰への負担が変わります。姿勢を落とさずに腰をかがめて20kgのものを持つと420kgもの重さがのしかかることになり、負担が大きくなります。同じ20kgのものを膝と股関節を軽く曲げて少し前屈みの姿勢で顔を上げて持つと310kgとなり、負担が軽くなります。
2. 「股関節の柔軟性」、「腹圧を高める」、「スクワット」をして、腰痛予防体操をすると良いでしょう。また、「これだけ体操！！」を1~2回やってみましょう。息を吐きながら、3秒間腰をそらすだけです。

## 腰痛借金(腰の負担)を貯め込まず定期的に貯金する



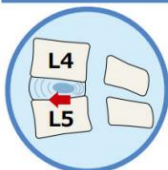
### 「これだけ体操®」の実践

● どうやるの? 1~2回

息を吐きながら、**3秒間**腰を反らすだけ

手の指先を下にしてお尻に当て、骨盤を前へ押し出すイメージで腰の下のほう(骨盤のすぐ上)とももの付け根を同時にストレッチします。

腰痛借金の返済



後ろにずれた髓核を、腰を反らして元の位置に戻す

肩甲骨を寄せる

両手をできるだけ近づける

足は肩幅より少し広めて平行に開く

あごは上げない

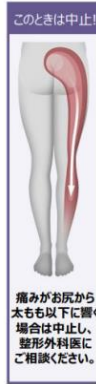
胸を開く

痛気持ちいいくらいがちょうど

手はお尻に当て、1~2回押し込む

腰に親指をかけて腰だけを反らすのはNGです！(特に反り腰姿勢の方は注意)

このときは中止!



痛みがお尻から太もも以下に響く場合は中止し、整形外科医にご相談ください。

©All rights reserved, Ko Matsudaira

<肩こりについて>

肩こり解消には「肩甲骨はがし」！！

「肩甲骨はがし体操」に加えて、日ごろから心がけていただきたいことと言えば、デスクワークなどで長時間同じ姿勢をとりがちの方は、「30分に1回は立ち上がってみたり、体をひねってみたり、簡単なことでいいので体を動かすことを意識してみてください。腰と椅子の間にクッションを入れて、正しい姿勢を保つようにするのも肩こり解消に効果的」とのことです。



## 肩甲骨はがし

- Step1 準備
- ひじを曲げて肩の高さまで水平に上げる。
- 腕の高さを保ったまま、5秒間かけて後ろに引く。これを5回繰り返す。
- このとき、肩甲骨をギュッと寄せるようなイメージで！

興和株式会社「ハレバレ」ホームページ内の「痛みをラクに！自宅できる簡単メソッド」  
[https://hc.kowa.co.jp/vantelin/harebare/easy\\_method/vol01/](https://hc.kowa.co.jp/vantelin/harebare/easy_method/vol01/)から引用



## 肩甲骨はがし

- Step2 基本体操
- 両ひじを肩の高さに上げ、胸の前でV字を作るようにさらに肩の上に上げる（立っていても座っていてもOK!）
- 両ひじの位置をできるだけ下げないように5秒ほどかけてゆっくりと後ろに回し下ろす。ここまですを5回繰り返す。
- このとき、肩甲骨をぎゅっと寄せるイメージで！

興和株式会社「ハレバレ」ホームページ内の「痛みをラクに！自宅できる簡単メソッド」  
[https://hc.kowa.co.jp/vantelin/harebare/easy\\_method/vol01/](https://hc.kowa.co.jp/vantelin/harebare/easy_method/vol01/)から引用

<ウォーキングキャンペーン>

「東京都電機健康保険組合 MY HEALTH WEB ウォーキングキャンペーン(実施期間 2/16~3/15)」社内から数名の方が参加してくださいました。(5名1チームで、1ヶ月1人平均317,383歩達成。224チーム中57位の結果でした。)ご参加ありがとうございました。キャンペーンへの参加には、MY HEALTH WEBへの登録が必要です。対象は、被保険者、被扶養配偶者、35歳以上の被扶養者の方です。年3回(春4月~6月、秋9月~11月、冬2月~3月)実施しております。ご興味のある方は、ぜひご参加の程よろしくお願いたします。

		ポイント付与基準	MHWポイント
参加賞		エントリーした人全員	1,000
達成賞	個人戦	1日平均10,000歩以上	2,000
		1日平均8,000~9,999歩	1,000
		1日平均6,000~7,999歩	600
	チーム戦(2~8名)	チーム1日平均10,000歩以上	2,000
		チーム1日平均8,000~9,999歩	1,000
		チーム1日平均6,000~7,999歩	600

<0円ジムポスター>

東京都電機健康保険組合健康推進課の方に、運動の取り組みについてお勧めいただいたポスターをご紹介します。

東京都福祉保健局「0円ジム今すぐ始められる健康法」通勤時間とオフィスが、無料のトレーニング・ジムに早変わり、工夫しだいで、どこでも手軽にできます。

ゼロ 0円ジム  
今すぐ始められる健康法

- ・つり革でつま先立ち
  - ・階段のぼり
  - ・メールしながら片足立ち
  - ・つかまりながらバックキック
  - ・職場の椅子はバランスボール
  - ・一駅前で降りて歩いてみよう
- 是非、日常生活に取り入れてみてください！！

<特定保健指導>

昨年から今年にかけて、「オンライン面談による特定保健指導」を多くの方に受けて頂きましたご協力ありがとうございます。食生活習慣や運動習慣など見直す良い機会になりますので、連絡を受けた方は、是非特定保健指導を受けてください。

以上

## 経営理念

経営目的： 「製品とサービスを通じて社会に安全を供給する。」

ウチヤは人々の安全を守り、社会に役立つ製品のメーカーとして、自然環境及び人類を含む生物多様性の保全に調和した企業活動を行いながら、従業員をはじめ、ウチヤに関わりを持つ全ての人達の安全、安心と安定的な幸福を得られるよう質の高い製品と情報を含むサービスを提供し続ける決意である。

## 環境品質方針

1. 製品の安全、消費者保護、公正な取引、環境保護、労働安全、人権保護などの各国関連法令規制及び国際安全規格要求事項を遵守するとともに、企業の社会的責任の下、社会の変化及び要求に適切に対応する。
2. ウチヤに関わる全ての人達の安全、安心と安定的な幸福を得られるよう、自然環境及び経営環境に配慮しながら商品の研究開発及びその設計、製造、購買、品質保証、営業活動などのプロセスの継続的改善を図り、全員一丸となって世界最高レベルの安定的な信頼性の高い製品とサービスを目指す。
3. 品質、環境、業務等の具体的な目的・目標を定め、計画を立て、確実に実行し、その進捗をレビューしながら、その目標達成に全組織をあげて全力で努力する。
4. 製品や製造工程にて有害な化学物質の使用を制限し、且つ資源・エネルギーの節約、リサイクル、廃棄物の減量化により CO2 に代表される自然環境負荷の軽減活動に積極的に取り組む。
5. ウチヤ及び構成する人々は、企業市民としての立場からも、その各地域を含めた自然環境及び生物多様性の保全に重大な関心を持ち、社内及びその各地域での自然環境保全活動に積極的に参画し、社会とのコミュニケーションを計り、その調和に努める。
6. この経営理念（経営目的）・環境品質方針は全従業員をはじめとして、ウチヤに関わりを持つ全ての人達の幸福と平安を願って、周知徹底するとともに、社内報やホームページなどを利用して外部へも広く公開する。

2019年12月12日 改訂

ウチヤ・サーモスタット株式会社

代表取締役社長 清水澄人



ウチヤ・サーモスタット（株）