

会議名 (委員会・部会)	開催日時	平成 30 年 12 月 3 日 (月) 15:00~17:15												
第 3 回環境労務委員会	開催場所	日本印刷会館「501」会議室												
出席者 (敬称略) (順不同)	池田幸寛所管副理事長、惟村唯博委員長、小野 淳、内田和之の各副委員長、秋元宏彰(千代田)、菊池義行(日本橋)、十文字明雄(京橋)、山崎亮仁(港)、宮本武紀(新宿)、赤尾真人(文京)、桜井広明(上野)、東城 弘(墨田)、飯倉千晴(城南)、山浦賢一(城西)、佐野達雄(杉並)、有泉誠幸(豊島)、金井太郎(板橋)、澤村博之(練馬)、宮坂次郎(北)、柳田孝行(荒川)、金井秀之(足立)、鳥羽康陽(墨東)の各委員、寺田勝昭、小倉絵里の両特別委員  〈本部・事務局〉青木(担当)													
事業紹介	委員会の開催に先立ち、㈱エネルギーソリューションジャパンから「環境省 CO2 削減ポテンシャル診断事業」について紹介と説明があった。													
委員会 報告事項▶	<p><b>1. 「給与等実態調査」の回収結果</b>      時期：10 月中旬～11 月中旬      対象：抽出 400 社      回答企業数：106 社(回答率 26.5%)      結果発表：機関誌「東京の印刷」1 月号に掲載</p> <p><b>2. 団体別採用カスパイラルアップ事業 幸せな働き方改革セミナー」の開催結果</b>      日時：11/12(月) 14:30～17:00      場所：文化産業信用組合 大会議室      講師：菊地加奈子氏 (特定社会保険労務士、㈱ワーク・イノベーション代表取締役)      参加者：11 社 17 名</p> <p><b>3. 環境推進工場登録事業の推進</b>      (1) 環境推進工場登録の推進      ① 講習会開催結果 (東京都)</p> <table border="1" data-bbox="411 1491 1289 1706"> <thead> <tr> <th></th> <th>開催日</th> <th>受講社数</th> <th>登録状況</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第 20 回 新規登録講習会</td> <td>11/16(金)</td> <td>5 社 7 名 (うち 2 社は社員教育のための受講)</td> <td rowspan="2">1/18(金) 登録委員会</td> </tr> <tr> <td>下期更新講習会</td> <td>11/21(水)</td> <td>10 社 13 名</td> </tr> </tbody> </table> <p>② 講習会開催結果・予定 (他府県)      新規登録講習会：11/1(木) 大阪府(3 社 7 名)、11/19(月) 滋賀県(5 社 10 名)      更新登録講習会：1/23(水) 熊本県</p>				開催日	受講社数	登録状況	第 20 回 新規登録講習会	11/16(金)	5 社 7 名 (うち 2 社は社員教育のための受講)	1/18(金) 登録委員会	下期更新講習会	11/21(水)	10 社 13 名
	開催日	受講社数	登録状況											
第 20 回 新規登録講習会	11/16(金)	5 社 7 名 (うち 2 社は社員教育のための受講)	1/18(金) 登録委員会											
下期更新講習会	11/21(水)	10 社 13 名												

議題. 1	<p><b>第 18 回印刷産業環境優良工場表彰への協力</b></p> <p>寺田特別委員による第 1 次審査用応募票について解説を聞きながら、委員が各設問に回答し、自社の環境対応状況について確認した。</p>
労務関連➤	<p><b>1. 第 2 回「モデル就業規則による就業規則改定セミナー」の開催結果</b></p> <p>日時：11/5(月) 15:00～18:00  場所：(株)モトヤ 6 階ホール  講師：小倉特別委員  参加者：20 社 22 名</p> <p><b>2. 情報提供</b></p> <p>(1)労働時間法制の見直しについて（抜粋）</p> <p>「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現する。</p> <p>①時間外労働の上限を規制</p> <p>これまで告示により定められてきた時間外労働が、原則として月 45 時間・年 360 時間と法律で定められた。特別な事情があり労使が合意した場合でも年 720 時間以内・複数月平均 80 時間(年間 6 ヶ月以内)・月 100 時間未満を超えることができなくなった。</p> <p>②1 人年間 5 日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務付け</p> <p>使用者が労働者の希望を踏まえて年間 5 日間の取得時季を指定する。</p> <p>年次有給休暇取得予定表や年次有給休暇管理表等を作成し、取得状況を管理することが望ましい。</p> <p>夏季や年末年始の休業日などを就業規則等で定めている場合、その休業日を有給休暇付与日として切り替えることは、不利益変更にあたる場合があるのですべきではない。また、労使協定を締結した上で一斉付与方式を採用する場合、付与日の時点で有給休暇を使い切っている従業員がいても追加で有給休暇を与えなくてはならない。なお、年次有給休暇を 5 日以上取得済の労働者に対しては、使用者による時季指定義務はない。</p> <p>③60 時間/月を超える残業の割増賃金率引上げ(25%→50%)</p> <p>④労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務付け</p> <p>健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者を含め、全ての人の労働時間が客観的な方法で把握されるよう法律で義務付けられる。</p> <p>(2)派遣先での男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の適用について</p> <p>派遣先でも、均等法および育介法における下記 5 点が適用され、派遣労働者に対しても事業主としての責任を負い、派遣労働者が派遣契約に定められた役務の提供が可能であるにもかかわらず、妊娠・出産・育児や介護等を理由に派遣労働者交替の要求・降格・減給・自宅待機・解雇など不利益な取扱いをすることは禁止されている。</p> <p>①妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止</p>

	②育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止 ③セクシャルハラスメント対策を講じること ④妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策を講じること ⑤妊娠中および出産後の健康管理に関する措置を講じること
次回予定	平成 30 年 2 月 6 日(水) 15:00～17:00 東印工組 5 階会議室