



【ごあいさつ】 いよいよ師走となりましたが、いかがお過ごしですか。

今月は、法改正情報をお伝えします。

【1】平成27年9月30日より改正された労働者派遣法がスタートしています

今回の改正で「労働者を派遣できる期間」の考え方が大きく変わりました。

新法では「①派遣先の『事業所単位』で労働者派遣を受け入れができる期間は

最長3年（3年を超えて派遣を受け入れる場合は、事前に労働者代表等に意見を聴く必要あり）」、「②派遣労働者『個人単位』では、同一組織（課など）の受け入れは最長3年」の2つの期間制限が設けられました。違反した場合は、派遣先で直接雇用となる可能性があります（派遣先が労働契約を申し込んだという扱いになる規定が適用されます）。派遣労働者を受け入れている派遣先の事業所も、派遣法の理解と遵守が必要です。



【2】12月1日より「ストレスチェック」制度が施行されます

常時50人以上の労働者を使用する事業所では、平成27年12月1日から起算して1年以内の間に1回、労働者に対してストレスチェックを実施し、その結果を通知する必要があります。また、ストレスチェックの結果を分析して、職場がストレス環境にある場合は、改善することが求められます。衛生委員会やストレスチェック制度の体制づくりをしていきましょう。



ことばの花束

「学ぶ側として大切な姿勢は 偏見を持たないこと」

H27. 10. 26 日経新聞 特集ページより

早稲田大学国際教養学部長 A・ピニングトン氏

文章は、次のように続きます。

「誰でも本能に近い部分として、自分の常識と違うことを言われると拒否感が起きます。

私だって、偏見は抱きがちですが、人と人の共通点は必ずあります。相手の話を最後まで聞き、敵視せず理解しようとするのですね」

英国人として日本語を学び、様々な苦労や挑戦をされた方のように。



～ちょこっとコラム～

10月下旬に、消防署が主催する救急救命講習に参加しました。仕事柄、安全衛生についての講師を担当することもあり、スキルアップのために定期的に救命講習を受講しています。今回受講したのは、丸1日、8時間のコースです。講習時間の7割ぐらいは「心肺蘇生法（心臓マッサージ・人工呼吸・AEDの使い方）」の説明や実技でした。応急手当の場面は、「脳・心筋梗塞」「骨折」「ヤケド」「出血」「熱中症」など様々ですが、重症なるといずれも「心肺停止」状態となるので「心肺蘇生法」に一番時間をさいているのだそうです。「周りに協力者がいるとき、いないとき」「自宅内、外出中」など様々なシチュエーションでの対応方法も教えてくれました。AEDの装着は、訓練と分かっても緊張します。参加者同士も自然と協力体制となります。

職場の教育訓練の一環として、救急救命講習を取り入れてみてはいかがでしょうか。