

# 茂原労基協会報

No.66  
平成28年1月

発行：(一社) 茂原労働基準協会 茂原市茂原 443 (商工会館内) TEL・FAX 0475-23-5276

発行責任者：事務局長 片岡 薫



小湊鐵道トロッコ列車 提供：馬渕利雄様

## 目次

### ○年頭ご挨拶

- 茂原労働基準協会会長 平田 剛 ..... 2
- 茂原労働基準監督署署長 阿部裕之 ..... 2

### ○協会だより

- 全国労働衛生週間説明会 ..... 3
- 事業所視察研修会 ..... 3
- 労務管理講習会 ..... 3

### ○茂原労働基準監督署情報コーナー

- 労働安全衛生法が改正されました ..... 4
- 千葉県特定最低賃金改正について ..... 5
- 労働者派遣法改正法が成立しました ..... 6
- 「無期転換ルール」について ..... 7

### ○協会掲示板

- 平成28年度 講習会予定 ..... 8
- ノロウイルスによる感染性胃腸炎・食中毒予防 ..... 8
- 新規加入会員のご紹介 ..... 8
- 編集後記 ..... 8

年末年始無災害運動  
(2015 → 2016)

「たぶん」「だろう」に  
危険がひそむ  
しっかり点検 年末年始



contents

## 「基本と正道」の上にこそ成り立つ事業繁栄

(一社) 茂原労働基準協会 会長 平田 剛

平成28年の輝かしい新年を迎え、会員の皆様をはじめ当協会関係各位に謹んで新年のお慶びを申し上げます。

また、日頃より当協会の事業運営に関し、茂原労働基準監督署をはじめとする行政機関各位のご指導並びに会員皆様のご協力に対し深く感謝申し上げます。

### ◆取り巻く経済環境

新年を迎える中で日本経済に目を向けてみると、企業では良好な収益環境が持続し人手不足感が続いていると言われています。しかし、各種増税の話などもあって、個人消費が伸びず、実態として景気は足踏み状態といったところではないでしょうか。この点会員の皆さまのご苦労が続いていることと存じます。

### ◆会社モラルについて

そのような中、昨年は「総合電機メーカーによる不適切会計の問題」「マンション建設の杭打ち工事でデータ改ざんとデータ流用の問題」「海外の自動車メーカーでは排出ガス不正問題」など、いわゆる大手企業が一般消費者の信頼を裏切るような不祥事が多く発覚した年だっ



たのではないかと思います。

以上のことは、世界的規模または世の中の基幹産業で発生したことで、一時的に厳しい経営状況に陥ってもいずれ息をふき返してくると思いますが、大半の企業でそのようなことは事業存続の危機になることは間違ひありません。

### ◆基本と正道

これは、一般消費者や顧客に対してだけのことではなく、従業員の労務管理や安全衛生の確保を管理する立場でも同じことが言えると思います。

過重労働や不安全状態が蔓延している企業では、働く従業員の心は会社から離れて行き結果として事業活動に支障をきたすに違いありません。

お客様をはじめとする取引先と同じレベルで、企業内に働く従業員に対しても「基本と正道」を守っていくこそ健全で永く事業繁栄を続けることの近道と心得て行きたいものです。

## 働く人の命と健康、そして生活を守る

茂原労働基準監督署 署長 阿部 裕之



新年、明けましておめでとうございます。茂原労働基準協会の会員の皆様におかれましては健やかな新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。また旧年中は当署の行政運営にご理解、ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

### ◆管内の災害状況

第12労働災害防止計画の折り返しの年であった昨年、当署管内で発生した労働災害は10月末現在ですが、一昨年同期より約10%減となっており、件数的には計画目標に向け減少傾向に推移しております。

### ◆重篤な災害の発生

この新年号の紙面でお話しすることは心苦しいのですが、昨年10、11月に製造業で2件、建設業で2件と重篤な災害が立て続けに発生してしまいました。一件は建設業における死亡災害、残る3件も全て死亡災害に至ってもおかしくない災害でありました。その内一件は二十代の若者がロール機に巻き込まれたもので、二度と戻らない大きな後遺障害が残る災害でした。製造業において、このような従来型災害がなぜ繰り返し発生するのか、危険な箇所と分かっていながらなぜ、返す返すも残念な結果となってしまいました。

本年は監督署が出向くような災害がない年であること

を願わずにはいられません。

### ◆労働安全衛生マネジメントシステム

平成11年に指針が示され、既に多くの事業場で導入されている労働安全衛生マネジメントシステムですが、言うまでもなく同システムはPDCAサイクルという一連の過程を繰り返すことで安全衛生管理がスパイラル状にレベルアップしていくものです。しかし、私見ですが、労働安全衛生マネジメントシステム導入後、時間の経過とともに、経営状況の変化や安全スタッフが替わる等により、ややもすると、同じレベルを周回して留まっているだけというようなことが生じていないか危惧されます。

### ◆ご理解ご協力を

平成28年、今年も種々の行政課題がありますが、「働く人の命（安全）と健康、そして生活を守る。」を念頭に職員一丸となって対処していきたいと考えております。今後とも当署行政へのご理解ご協力をお願いいたします。

最後に、茂原労働基準協会の益々のご発展と会員皆様のご健勝、ご繁栄を祈念いたしまして新年のご挨拶とさせて頂きます。

## 協会だより

### 全国労働衛生週間説明会



篠田安全衛生課長



いすみ会場

メンタルヘルス対策促進員  
内藤恵子様

平成27年度の説明会及び衛生管理講習会を8月26・28日にかけて、夷隅公民館・茂原市役所市民室にて96社（113名）の参加を頂き開催いたしました。

説明会では、茂原労働基準監督署阿部署長、篠田安全衛生課長より、週間の趣旨、実施要領等の説明があ

りました。

また、衛生管理講習会では、「改正労働安全衛生法にもとづくストレスチェック制度について」千葉産業保健総合支援センターメンタルヘルス対策促進員の内藤恵子様よりご講演を頂きました。

### 事業所視察研修会

11月17日に、観察研修を12社（18名）の参加を頂き視察研修会を実施いたしました。

今年度は、管外のJFEスチール㈱東日本製鉄所様を見学させて頂きました。

最初に、会社の沿革・概要・作業工程・安全管理方針等の説明の後、広い構内をバスにて移動し職場見学を行いました。

空高くそびえる溶鉱炉と製鋼工場の溶鉱炉から汲み上げた鉄を注ぎ込む工程は、まるでSF映画の一場面を観る想いでした。

また、危険体感センターでは、高所・挟まれなどの疑似体験が出来る器具が揃っており、安全への意識の高さを感じました。



参加者の皆さん

### 労務管理講習会

12月11日に茂原市役所・市民室にて、58社73名の参加を頂き、次の内容により労務管理講習会を開催いたしました。



千葉労働局三平係長

- 「年末年始無災害運動実施要領説明」  
茂原労働基準監督署 阿部署長様
- 「改正労働者派遣法について」  
千葉労働局職業安定部需給調整事業課 三平係長様



講習会会場

## 茂原労働基準監督署情報コーナー

# 労働安全衛生法が改正されました

～化学物質について、リスクアセスメントの実施が義務となります～

平成28年  
6月1日施行

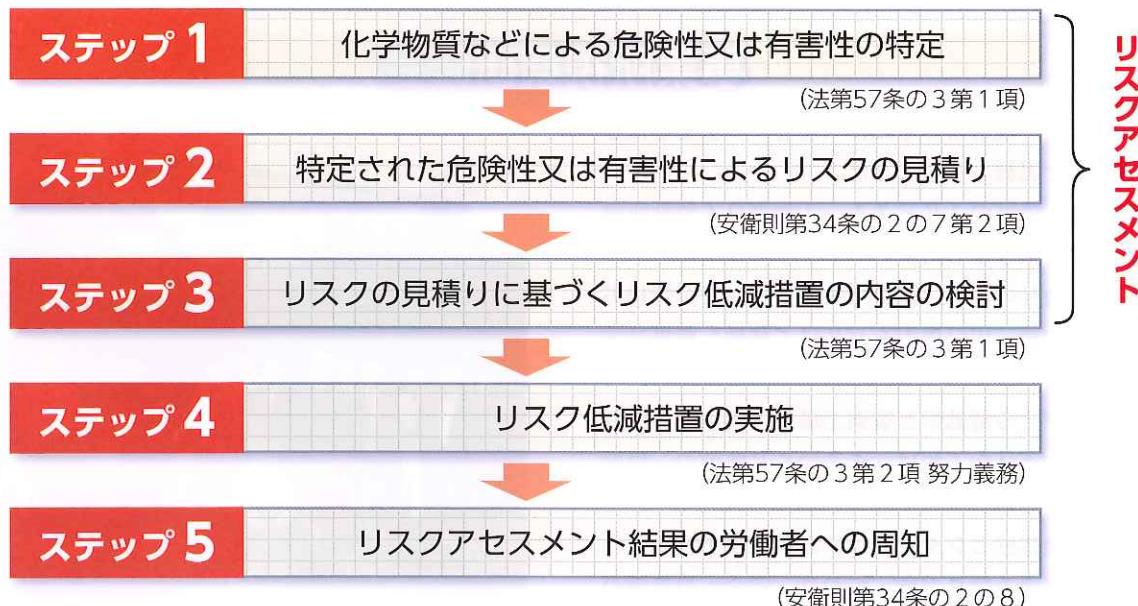
### 改正法の概要

一定の危険性・有害性が確認されている化学物質について、有害性等の調査（リスクアセスメント）の実施が事業者の義務となります。また、事業者には、リスクアセスメントの結果に基づき、労働安全衛生法令の措置を講じる義務があるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するために必要な措置を講じることが努力義務となります。

### リスクアセスメントとは

化学物質やその製剤の持つ危険性や有害性を特定し、それによる労働者への危険又は健康障害を生じるおそれの程度を見積り、リスクの低減措置を検討することをいいます。

リスクアセスメントは以下の手順で進めます。



リスクアセスメント等の適切、有効な実施を図るため、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」が示されています。

### 対象となる事業場は

業種、事業場規模にかかわらず、対象となる化学物質の製造、取扱いを行うすべての事業場が対象となります。製造業、建設業だけでなく、清掃業、卸売・小売業、飲食店、医療・福祉業など、さまざまな業種で化学物質を含む製品が使われており、労働災害のリスクがあります。

### リスクアセスメントの実施義務の対象化学物質は

事業場で扱っている製品に、対象物質が含まれているかどうか確認しましょう。対象は、法第57条の2及び同法施行令第18条の2に基づき、安全データシート（SDS）の交付義務のある640物質です。なお、640物質は以下のサイトで公開しています。

[http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen\\_pg/GHS\\_MSD\\_FND.aspx](http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/GHS_MSD_FND.aspx)

職場のあんぜんサイト SDS

検索

## 茂原労働基準監督署情報コーナー

### 千葉労働局賃金室から最低賃金のお知らせ

#### 必ずチェック 最低賃金！ 使用者も 労働者も

最低賃金件名	最低賃金額時間額円	発効年月日	最低賃金の適用について
〔地域別最低賃金〕 <b>千葉県最低賃金</b>	<b>817</b> 798円から19円引上げ	27.10. 1	千葉県内の事業場で働くすべての労働者及びその使用者に適用されます。ただし、特定最低賃金が設定されている産業の労働者及びその使用者には、該当する特定最低賃金が適用されます。

特 定 最 低 賃 金	調味料製造業 (味噌製造業を除く。)	<b>852</b> 839円から13円引上げ	27.12.25	次に掲げる者は「千葉県最低賃金」の適用となります。 (1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月末満の者であって、技能習得中のもの (3) 清掃又は片付けの業務に主として従事する者
	鉄鋼業	<b>893</b> 880円から13円引上げ	27.12.25	次に掲げる者は「千葉県最低賃金」の適用となります。 (1)から(3)は上記に同じ
	はん用機械器具、 生産用機械器具製造業※注	<b>869</b> 855円から14円引上げ	27.12.25	次に掲げる者は「千葉県最低賃金」の適用となります。 (1)から(3)は上記に同じ (4) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 手作業による又は手工具若しくは小型動力工具を用いて行う かす取り、バリ取り、かしめ、選別、検数、さび止め又はマス キングの業務 ロ 手作業による又は手工具を用いて行う包装、袋詰め、箱詰め 又はレッテルはりの業務 ハ 軽易な運搬、工具又は部品の整理、賄いその他これらに準ず る軽易な業務
	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 (電球・電気照明器具製造業、電気計測器製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く。)	<b>872</b> 859円から13円引上げ	27.12.25	次に掲げる者は「千葉県最低賃金」の適用となります。 (1)から(3)は上記に同じ (4) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 主として手作業による又は手工具若しくは小型電動工具、操作 が容易な小型機械を使用して行う部品の組立て又は加工業務のうち、組線、巻線、端末処理、はんだ付け、取付け、穴あけ、みが き、刻印打ち、かしめ、バリ取り、材料の送給、選別の業務 ロ 塗油、検品の業務 ハ 手作業による袋詰め、包装の業務 ニ 軽易な運搬、部品等の整理、賄い等の雑役業務
	計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業、医療用機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製造業、時計・同部分品製造業、眼鏡製造業	<b>854</b> 841円から13円引上げ	27.12.25	次に掲げる者は「千葉県最低賃金」の適用となります。 (1)から(3)は上記に同じ (4) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 主として部品の組立て又は加工業務のうち、手作業による又は 手工具若しくは小型電動工具、操作が容易な小型機械を用いて行 うかえり取り、バリ取り、かしめ、組線、巻線、取付けの業務 ロ 手作業による袋詰め、包装、箱入れの業務
	各種商品小売業 (注:衣・食・住にわたる各種の商品を小売する事業所で、その事業所の性格上いずれが主たる販売商品であるかが判別できない事業所)	<b>832</b> 819円から13円引上げ	27.12.25	次に掲げる者は「千葉県最低賃金」の適用となります。 (1)から(3)は上記に同じ
	自動車(新車)小売業	<b>865</b> 850円から15円引上げ	27.12.25	次に掲げる者は「千葉県最低賃金」の適用となります。 (1)から(3)は上記に同じ

※注 はん用機械器具製造業…家庭用エレベータ製造業、冷凍機、温湿度調整装置製造業、その他のはん用機械・同部分品製造業（他に分類されないはん用機械・装置製造業を除く）及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く

生産用機械器具製造業…建設機械、鉱山機械製造業のうち建設用ショベルトラック製造業、縫製機械製造業のうち毛糸手編機械製造業、生活関連産業用機械製造業のうち包装、荷造機械製造業、その他の生産用機械・同部分品製造業のうち金属用金型・同部分品・附属品製造業、非金属用金型・同部分品・附属品製造業、ロボット製造業及びこれらの産業において管理、補助的経済活動を行う事業所を除く

- 支払い賃金を最低賃金と比較する場合、賃金から精勤手当、通勤手当、家族手当、時間外勤務手当、休日出勤手当、深夜手当、賞与及び臨時の賃金は除外します。
- お問い合わせは、千葉労働局賃金室（043-221-2328）又は茂原労働基準監督署（0475-22-4551）へお尋ね下さい。

茂原労働基準監督署  
情報コーナー

## 平成27年労働者派遣法改正法が成立しました

平成27年  
9月30日施行

派遣労働という働き方、およびその利用は、臨時の・一時的なものであることを原則とするという考え方のもと、常用代替を防止するとともに、派遣労働者のより一層の雇用の安定、キャリアアップを図るため、労働者派遣法が改正されました。

## 労働者派遣事業は許可制に一本化されます

施行日以後、一般労働者派遣事業（許可制）／特定労働者派遣事業（届出制）の区別は廃止され、すべての労働者派遣事業が許可制となります。

## 期間制限のルールが変わります

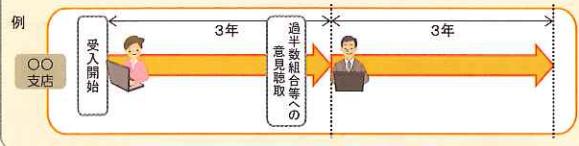
現在の期間制限（いわゆる26業務以外の業務に対する労働者派遣について、派遣期間の上限を原則1年（最長3年）とするもの）を見直します。施行日以後に締結／更新される労働者派遣契約では、すべての業務に対して、派遣期間に次の2種類の制限が適用されます。

**経過措置** 施行日時点ですでに締結されている労働者派遣契約については、その労働者派遣契約が終了するまで、改正前の法律の期間制限が適用されます。

## ① 派遣先事業所単位の期間制限

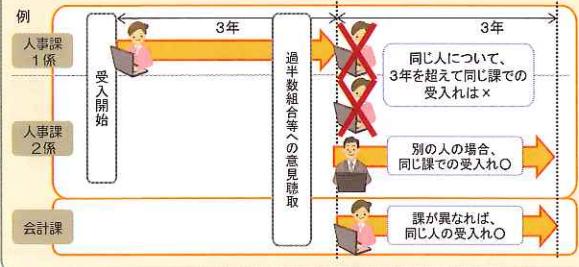
同一の派遣先の事業所において、労働者派遣の受け入れを行うことができる期間は、原則、3年が限度となります。

派遣先が3年を超えて受け入れようとする場合は、派遣先の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります（1回の意見聴取で延長できる期間は3年まで）



## ② 派遣労働者個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位<sup>\*</sup>において受け入れができる期間は、原則、3年が限度となります。  
※ いわゆる「課」などを想定しています。



○以下の方は、例外として期間制限の対象外となります。

・派遣元で無期雇用されている派遣労働者 ・60歳以上の派遣労働者など

## 派遣労働者と派遣先社員の均等待遇の推進

派遣先は、派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るために、以下の点で配慮義務が課され、具体的な行動を行う必要があります。

## 均衡待遇の実現に向けて配慮すべき事項

- 派遣元事業主に対し、派遣先の労働者に関する賃金水準の情報提供等を行うこと
- 派遣先の労働者に業務に密接に関連した教育訓練を実施する場合に、派遣労働者にも実施すること
- 派遣労働者に対し、派遣先の労働者が利用する一定の福利厚生施設の利用の機会を与えること

※ 配慮義務とは、目的の実現に向け、具体的に取り組むことが求められるものであり、努力義務よりも強い責務が課されるものです。

## 平成27年10月1日から、労働契約申込みみなし制度が施行されます

派遣先が次に掲げる違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされます。（違法派遣について、派遣先が善意無過失である場合を除きます。）

## 労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣

- ① 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ② 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③ 派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合\*
- ④ いわゆる偽装請負の場合

\*期間制限違反について

- ・新たに設けられる事業所単位・個人単位の2つの期間制限のどちらに違反した場合も、労働契約申込みみなし制度の対象となります。
- ・派遣元は、派遣労働者に対して就業条件などを明示する際に、期間制限違反が労働契約申込みみなし制度の対象となる旨も明示しなければなりません。
- ・改正法の施行日（9/30）時点ですでに行われている労働者派遣については、改正前の期間制限が適用され、制限を超えて派遣労働者を使用しようとするときは、改正前の法律の労働契約申込み義務の対象となります。（労働契約申込みみなし制度の対象とはなりません）

**茂原労働基準監督署  
情報コーナー**

# 「無期転換ルール」について

事業主の皆さま  
働くすべての皆さまへ

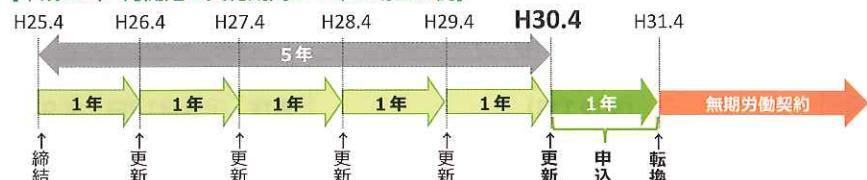
ご存じですか？「無期転換ルール」  
～準備を始めましょう、就業規則の見直しや規定の整備～

## 無期転換ルールとは

- 有期労働契約が反復更新され  
て通算5年を超えたときは、  
労働者の申込みにより、期間  
の定めのない労働契約（無期  
労働契約）に転換できるル  
ールです。

（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

## 円滑な無期転換のために（労使の取り組みのお願い）

現場における有期契約労働者の  
活用実態を把握しましょう

有期契約労働者の活用方針を明確化し、  
無期転換ルールへの対応の方向性を  
検討しましょう

無期転換後の労働条件を  
どのように設定するか  
検討しましょう

★ 厚生労働省ホームページに参考となる具体的な取組事例を掲載しています。

詳しくは「有期契約労働者の円滑な無期転換のために」をご覧ください。

★ 労働契約法についてはこちらをご覧ください。

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html)

円滑な無期転換

検索

## 非正規雇用の労働者のキャリアアップに、助成金を活用してみませんか

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正規雇用等への転換、人材育成、待遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。

キャリアアップ助成金 検索

## 雇止めの慎重な検討について

無期転換ルールの導入に伴い、有期雇用労働者が無期労働契約への転換前に雇止めとなる場合が増加するのではないかとの心配があります。

このため、雇用の安定がもたらす労働者の意欲や能力の向上や、企業活動に必要な人材の確保に寄与することなど、無期転換がもたらすメリットについても十分にご理解いただき、雇止めの判断に当たっては、その実際上の必要性を十分慎重に検討のうえ、御対応いただくようお願いします。

### Q&A

Q1：「無期転換ルール」は何のためにあるの？

A1：有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要があります。

無期転換ルールは、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

Q2：無期転換ルールの対象となる、通算5年はどう数える？

A2：通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

Q3：無期転換の申込みの方法は？

A3：申込みは、口頭で行っても法律上は有効です。しかし、口頭での申込みは、後日、申込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題がありますので、労働者の方は、できるだけ書面で申込みを行うことをお勧めします。また、申込みを受けた事業主の方は、その事實を確認するための書面を労働者に交付しておくことをお勧めします。

Q4：無期転換後の労働条件は？

A4：無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。この場合、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻などの労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期労働契約への転換後も、それまでと同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の別段の定めをすることは、差し支えないと思われます。

Q5：無期転換の申込みを拒否できる？

A5：無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。また、無期転換を申し込みないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。

## 協会掲示板

### 平成28年度 講習会予定

平成28年度の講習会を次のとおり予定しております。会員皆様の受講・参加等よろしくお願ひいたします。  
なお、会場等の都合で実施日等が変更になる場合がありますのでご了承願います。

#### ●技能講習

講習等の名称	実施予定日
有機溶剤作業主任者技能講習（学科2日）	6月22. 23日
玉掛け技能講習（学科2日） 〃（実技1日）	学科 9月13. 14日 実技 ①9月17日 ②9月24日
フォークリフト運転技能講習（学科1日） 〃（実技3日）	学科 10月4日 実技 ①10月8. 9. 15日 ②10月16. 22. 23日
有機溶剤作業主任者技能講習（学科2日）	11月9. 10日



玉掛け技能講習



フォークリフト運転技能講習



クレーン運転業務特別教育

#### ●特別教育

教育等の名称	実施予定日
新入者等安全衛生教育	5月11日
安全管理者選任時研修	6月16. 17日
危険予知訓練（KYT）実践講習	6月29日
職長（監督者）・安全衛生責任者教育	11月17. 18日
5トン未満クレーン運転業務特別教育（学科1日） 〃（実技1日）	学科 12月2日 実技 12月3日
粉じん作業特別教育	12月15日



## ノロウイルスによる感染性胃腸炎・食中毒予防

～秋から冬にかけて大流行しますので、ご注意ください。～

今シーズンは、新型ノロウイルスによる大流行の兆しがみられます。感染経路・症状などはこれまでと変わりません。家庭や職場では、健康管理と手洗いを徹底し予防に努めましょう。

#### 感染経路

- ◆ 感染した人の調理により汚染された食品を食べた場合。
- ◆ ウィルスが蓄積された加熱不十分な二枚貝などを食べた場合。
- ◆ 患者の排泄物やおう吐物に触れた手を介した二次感染や飛沫感染。



#### 潜伏期間

- ◆ 感染から発症まで概ね24~48時間。

#### 主な症状

- ◆ 腹痛・下痢・おう吐・吐き気・発熱が1~3日程度続きますが、感染しても症状が出ない場合もあります。

#### 感染予防

- ◆ 手洗いを徹底する。（排便後・調理前に指先、指の間、爪の周囲、手首も忘れずにていねいに洗う）
- ◆ 下痢・おう吐等の症状がある方は、食品を直接取り扱う作業をしない。
- ◆ 生ものは避け、十分に加熱する。また調理器具は洗浄・殺菌する。
- ◆ 便・吐物の処理と消毒は、換気をして使い捨てマスク・手袋・エプロンを着用し、汚染された物・場所をペーパータオルや雑巾（使い捨て）で静かに飛び散らないようにふき取ったあと、0.1%に希釈した塩素系消毒剤で消毒する。



\*詳しい情報は、厚生労働省ホームページ「ノロウイルスに関するQ&A」をご覧ください。 千葉県長生健康福祉センター（長生保健所）

### 新規加入会員のご紹介

会社名称	所在地
(株)スダ工業	茂原市

### 編集後記

昨年は排ガス偽装、不適切会計、杭データ改ざんと大きな社会問題に発展する「ごまかし」が有り、企業のモラルが問われました。

誰もが皆、社会的ルールを守り、『安全と衛生』を維持し、より一層快適で豊かな社会となるよう祈念しております。 (KW)