



連絡会ニュース・夏最終

第9期 第10回

協同組合東京都水道請負工事連絡会理事会報告

協同組合東京都水道請負工事連絡会は、令和4年5月12日(木)15時から、第9期第10回理事会を京王プラザホテル本館43階(3ミット)で開催した。
今回の第10回理事会の主な開催内容は、春研修会第10回連帯総会等の開催についての報告と協議であった。
以下は、議事録の要旨である。

【出席者】**副理事長** 岩澤 光、高橋 昌也
役員 中島 新吾、藤井 正裕
総務 三浦 良一
厚生 中川 英樹
受注 尾畑 浩一郎
監事 杉田 太夫夫
事務局 横山 眞一、菊池 拓哉

1、工種別工事高について
(報告事項)
目澤理事長から報告した。
令和4年4月30日現在の工種別工事高を説明した。
工事高合計は、約10億2000万円であり、事務委託手数料の合計は、約3600万円である。
昨年度の工事高合計の約74億円に対して、多少減額になった。これは、例の塗料問題で、工事が止まった影響があったかと思われる。当初予算の手数料は、3500万円であり、今年度は引き継ぎ、令和4年4月

30日現在のキッツ実績を説明した。
今年度予算の約17.4%に留まっている。年間400万円の利益を予定していたが、63万円となった。キッツの打ち合わせの結果、次年度も今年度と同様の件数の事であり、来年度予算に反映させる。
令和3年度の予算消化状況については、予算実績表により、説明した。
令和4年3月現在の当期利益額は約90万円である。集計の都合でまだ4.5月分は計上されていない。

2、東京水道局への新年度接洽について (報告事項)
目澤理事長から報告した。
開催日は、令和4年5月24日(火)とし、場所は、X2湯河原温泉とする。その他に、資料により、研究会の式次第、研修会資料、出席予定者の説明があり、出席予定者の説明があった。
接洽に伺ったのは、次の理事であった。
理事 目澤 一郎
副理事長 岩澤 光
副理事長 高橋 昌也
受注委員長 尾畑 浩一郎
接洽先の役職等は、次の通りである。
給水部長 石田 紀彦 様
給水配水課長 浄水部 局 務担当課長 安藤 子 様
給水部給水課長 大谷 武彦 様
給水部給水課 業務改革推進担当課長 長谷川 進 様
給水部 配水施設事連絡調整担当課長 磨田 行広 様

3、研修会及び懇親会について (報告事項)
目澤理事長から報告した。
開催日は、令和4年5月24日(火)とし、場所は、X2湯河原温泉とする。その他に、資料により、研究会の式次第、研修会資料、出席予定者の説明があり、出席予定者の説明があった。
なお、総費用を食費ある場合でない場合の見積の提示があった。
5、その他 (報告事項)
・配水本管工事 技術支援 研修について
事務局から報告した。
当組合の予定人員枠は8名となっており、まだ、予定に達しておりませんので、組合員に案内を出す予定である。

4、第10回連帯総会について (報告事項)
岩澤副理事長から報告した。
4月18日開催された総務・厚生委員会、今年度は、コロナ禍の状況にもよるが、連帯総会を開催する事を決定した。
今回は、懇親会を行わない方向で考えている。したがって、組合員のみ出席とした。
来賓等は今回は出席を遠慮していただく。
開催日は、令和4年7月14日(木)に予定している。

目澤理事長から、徳園氏に対する敬意と感謝の意を伝える方法について、執行部一任の意見が出された。

第9期 第11回

協同組合東京都水道請負工事連絡会理事会報告

協同組合東京都水道請負工事連絡会は、令和4年6月9日(木)15時から、第9期第11回理事会を京王プラザホテル本館43階(3ミット)で開催した。
今回の第11回理事会の主な開催内容は、監事人事の件、会計監査の件、第10回連帯総会の件、雇用関連賠償保険についての報告と協議であった。
以下は、議事録の要旨である。

【出席者】**副理事長** 岩澤 光、高橋 昌也
役員 中島 新吾、藤井 正裕
総務 三浦 良一
厚生 中川 英樹
受注 尾畑 浩一郎
監事 大西 光雄、星 勝行

1、工種別工事高について (報告事項)
事務局から報告した。
令和4年5月31日現在の工種別工事高を添付し、その説明をした。
令和4年4月現在の当期利益額は約760万円である。工事高合計は約10億4200万円であり、事務委託手数料の合計は約3600万円である。
令和4年5月31日現在のキッツ実績を添付し、説明した。
今年度予算の約17.4%に留まっている。キッツの打ち合わせの結果、次年度も今年度と同様の件数の事であり、来年度予算に反映させる。
令和3年度の予算消化状況については、予算実績表により、説明した。
令和4年3月現在の当期利益額は約90万円である。集計の都合でまだ4.5月分は計上されていない。

2、監事の辞任及び後任人事について (報告事項)
杉本委員長から報告した。
当組合の代表監事(有)コーランズ代表取締役である徳園義和氏が、一身の都府により本年3月31日をもって退職引退の希望があり、執行部によってこれを承知した。
永く組合に尽力された徳園氏には、組合員一同より敬意と感謝の意を伝えることとした。
後任の代表監事には、株北建設代表取締役 大西光雄氏に要請し内諾を得た。
従って、今期は代表監事を株北建設代表取締役 大西氏が務め、監事を引き継ぎ(株)星工業所 星勝行氏が務めることとなる。

3、会計監査について (報告事項)
杉本委員長から報告した。
今期の会計監査は、令和4年6月15日(水)13時から行つた。なお、出席者は次の通りである。
理事 目澤 一郎
副理事長 岩澤 光
厚生委員長 中川 英樹
代表監事 大西 光雄
監事 星 勝行

4、第10回連帯総会について (報告事項)
杉本委員長から報告した。
総務・厚生委員会は6月1日、6月6日に開催され、第10回連帯総会を開催することが決定されました。
その日時は、令和4年7月14日(木)とし、場所は、X2V箱根離宮としました。
当初は、京王プラザホテルでの開催予定を予定していたが、研修会のX2V湯河原温泉が好評であったことと、見積りを取ったところ、京王より安価であったため、X2V箱根離宮での開催を決定した。
資料の総案内状、総会出欠表を簡単に説明し、資料の令和4年度予算案を説明した。
令和4年度の予算案の事務代行事業収入は、令和3年度と同額とし、キッツの収入を00万円と大幅に減額して作成した。
総会についてあるコロナ禍をふまへ、特に新たな事業や出費の抑制が必要とされる。最後に、第10回連帯総会案書案を提示した。

建設業の事業主の皆様へ

令和6年4月1日から
時間外労働の上限規制が適用されます

- 所定労働時間の枠組みの見直し
- 年次有給休暇の取得促進
- 週休2日制の推進
- 適正な工期の設定
- 人材確保と育成 など

「働き方」が変わります!!

主な変更内容は・・・
(36協定の始期が令和6年4月1日以降のものが対象です。)

現在、建設業については、36協定で定める時間外労働の上限規制の適用が予定されていますが、令和6年4月1日以降、原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。

また、臨時的な特別の事情(特別条項)があっても、以下の上限を超える時間外労働・休日労働はできません。

- 1年間の時間外労働は720時間以内
- 1か月の時間外労働と休日労働の合計は100時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1か月当たり80時間以内
- 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月まで

※例外規定があります。
災害時の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内、以降も適用されません。

東京労働局 東京労働局・労働基準監督署(支署) 2022.1

令和5年4月1日から 中小企業に対する月60時間超の時間外労働の 割増賃金率が引き上げられます

(現在) 月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50%
中小企業は 25%

(令和5年4月1日から) 月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに 50%
※中小企業の割増賃金率を引上げ

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

「下請たたき」は禁止されています!

著しく短い工期を設定するなどの行為(いわゆる「下請たたき」)は、「建設業法」で禁止されています。
労働基準監督署では、下請たたきに関する相談に対応し、国土交通省への取次ぎも行っています。

相談 → 労働基準監督署 → 取次ぎ → 国土交通省 → 調査・指導 → 元請負人

(※下請取引に限らず、発注者から直接請け負う元請負人である場合もご相談いただけます。)

元請事業者の皆様におかれましては、協力会社の長時間労働削減にもご配慮をお願いします。

第13次東京労働局労働災害防止計画(2018年度～2022年度) 推進中

Safe Work TOKYO
「トップが打ち出す方針 みんなで共有 生み出す安全・安心」を
キャッチフレーズに計画を推進しています。

目録理事長から補選請
 今回、コロナ禍のこと
 もあり、同業の他団体の総
 会も来賓や水道局等は呼ば
 ないで開催されている。
 当組合も来賓等は呼ば
 ないこととした。
 なお、祝電や祝辞はお願
 いするよう考えている。
 5、**雇用関連賠償責任保険**
 について(報告書)
 杉本委員長から報告した。
 5月24日に開催された春
 季研修会において、雇用関
 連賠償責任保険に希望者
 加入する事が決定した。
 研修の内容から、組合員の
 ためにも社でも多くの加
 入が望ましいと考えます。
 雇用関連賠償責任保険加
 入案内を全員に交付します
 が、その後、各理事より地
 域の組合員に加入促進の連
 絡を行ってほしい。
 資料として、研修会で使
 用した資料として、ソフィ
 アブレインの雇用関連賠償
 責任保険加入の資料と種田
 先生資料の提出があった。
 また、加入案内(案)の提
 示があり、その案内文を読
 み上げ、協議した。
 以下に、この案内文を記
 載する。
**加入希望者についての提
 案**
 平素より、当組合の運営
 に対し格別なるご理解とご
 協力を賜り、厚く御礼申し
 上げます。
 さて、上記雇用関連賠償
 責任保険の希望者加入意
 について提案させていただきます。
 5月24日(火)に行いまし
 た研修会にて、皆さんの
 組合員様から賛意を頂き、
 その重要性から上記保険に
 希望者で加入する事が決
 定致しました。
 保険内容は、実際に起き

事業所の**取組強化!**

飲酒運転根絶

令和4年4月より改正道路交通法施行規則が順次施行されます

待って!
 今日飲酒
 してはい
 けません

社用車を
 運転するのは、
**アルコール
 検知器**
 で
チェック
 してからです!

安全運転管理者は、下記の業務が義務化されます

- 令和4年4月1日施行
 - 運転前後の運転者の状態を目視等で確認することにより、運転者の酒気帯びの有無を確認すること。
 - 酒気帯びの有無について記録し、記録を1年間保存すること。
- 令和4年10月1日施行
 - 運転者の酒気帯びの有無の確認を、アルコール検知器を用いて行うこと。
 - アルコール検知器を常時有効に保持すること。

警察庁・都道府県警察

自動車を使用する事業所は**安全運転管理者の選任が必須**です!

安全運転管理者の選任

一定台数以上の自動車の使用者は、自動車の使用の本拠(事業所等)ごとに、自動車の安全な運転に必要な業務を行う者として**安全運転管理者の選任**を行わなければなりません。自動車の保有台数に応じて副安全運転管理者の選任が必要になります。安全運転管理者・副安全運転管理者になるには一定の要件があります。

乗車定員が11人以上の自動車1台以上
 または
 その他の自動車5台以上
(※自動二輪車(原動機付自転車を除く)は1台を0.5台として計算)

安全運転管理者の業務

- 交通安全教育
- 運転者の適性等の把握
- 運行計画の作成
- 交替運転者の配置
- 異常気象時等の措置
- 点呼と日常点検
- 運転日誌の備付け
- 安全運転指導

安全運転管理者の届出

- 安全運転管理者等を選任した時は、その日から15日以内に事業所を管轄する警察署に必要書類を提出してください。
- 安全運転管理者の制度に関するご不明点は、都道府県警察のホームページをご覧ください。どうか警察署へお問い合わせください。

安全運転管理者による**運転者の運転前後のアルコールチェックが「義務化」**されます。

令和4年4月より

- 運転前後の運転者の状態を目視等で確認することにより、運転者の酒気帯びの有無を確認すること
- 酒気帯びの有無について記録し、記録を1年間保存すること

令和4年10月1日施行

- 運転者の酒気帯びの有無の確認を、**アルコール検知器*を用いて行う**こと
(※呼気中のアルコールを検知し、その有無又はその濃度を警告音、警告灯、数値等により示す機能を有する機器)
- アルコール検知器を**常時有効に保持**すること

安全運転管理者の制度に関するご不明点は、都道府県警察のホームページをご覧ください。どうか警察署へお問い合わせください。

交通安全情報

令和3年12月 警視庁交通部

安全運転管理者による**運転者の運転前後のアルコールチェックが「義務化」**されます。

令和4年4月より

安全運転管理者の選任・業務

道路交通法施行規則【第九条の十(五)】
 運転しようとする運転者に対して点呼を行う等により、道路運送車両法第47条の2第2項の規定により当該運転者が行わなければならないこととされている自動車の点検の実施及び飲酒、過労、病気その他の理由により正常な運転をすることができないおそれの有無を確認し、安全な運転を確保するために必要な指示を与えること。

改正後

2022年4月1日から施行
 道路交通法施行規則【第九条の十(六)】
 運転しようとする運転者及び運転を終了した運転者に対し、酒気帯びの有無について当該運転者の状態を目視等で確認すること。

道路交通法施行規則【第九条の十(七)】
 前号の規定による確認の内容を記録し、及びその記録を一年間保存すること。

2022年10月1日から施行
 道路交通法施行規則【第九条の十(六)】
 運転しようとする運転者及び運転を終了した運転者に対し、酒気帯びの有無について、当該運転者の状態を目視等で確認するほか、アルコール検知器を用いて確認を行うこと。

道路交通法施行規則【第九条の十(七)】
 前号の規定による確認の内容を記録し、及びその記録を一年間保存し、並びにアルコール検知器を常時有効に保持すること。

「目視等で確認する」について

運転者の顔色、呼気の臭い、応答の声の調子等で確認することをいいます。**直行直帰の場合でも、酒気帯びの有無の確認は必要です。**

●対面が原則! 対面での確認が困難な場合

- ① カメラ、モニター等によって、安全運転管理者が運転者の顔色、応答の声の調子等とともに、アルコール検知器による測定結果を確認する方法。
- ② 携帯電話、業務無線その他の運転者と直接対話できる方法によって安全運転管理者が運転者の応答の声の調子等を確認するとともに、アルコール検知器による測定結果を報告させる方法。

等の対面による確認と同視できるような方法が含まれます。

「確認内容の記録」について

酒気帯び確認を行った場合は、次の事項について記録。

- 2022年4月1日から
 - ①確認者名 ②運転者 ③運転者の業務に係る自動車の自動車登録番号または識別できる記号、番号等 ④確認の日時 ⑤確認方法(対面でない場合は具体的方法) ⑥酒気帯びの有無 ⑦指示事項 ⑧その他必要な事項
- 2022年10月1日から
 上記に加え、アルコール検知器の使用の有無

「アルコール検知器の常時有効保持」について

「常時有効に保持」とは、正常に作動し、故障がない状態で保持しておくことをいいます。
 このため、アルコール検知器の製作者が定めた取扱説明書に基づき、適切に使用し、管理し、及び保守するとともに、定期的に故障の有無を確認し、故障がないものを使用しなければなりません。

には就業規則の作成、届出を義務付けられていませんが、そのうえに会社法第68条が解雇を定めるのは、就業規則を定めることと連動して注意が必要とされています。

（普通解雇はチャレンジャー）

普通解雇については、資料に「解雇が有効なものであるためには、客観的に合理的な理由を以て、社会通念相当の手段で解雇しなければならない」というのが、一般的に言われています。

（解雇は就業規則の整備を）

ちなみに、就業規則が整備されていないと、解雇が有効な理由が認められず、労働者側が勝つというケースが多いです。

（解雇は無効は高く）

ちなみに、先ほどの裁判例での費用を払ってという事例ですが、解雇が無効となっても、解雇してからの期間の給与を支払う必要があるという点に注意が必要です。

（解雇は弁護士に相談）

解雇の理由については、あくまでハードルが高くないように思っています。ケースバイケースで考える必要があります。

ら、年収の年分くらいは払わなければならないという点に注意が必要です。かつ、辞めさせたがった旨をお金で払ってあげないといけないという点に注意が必要です。

（社員のパワハラも会社管理責任）

パワハラをいかに防ぐかは、会社として取り組むべき課題です。パワハラが非常に多いという点に注意が必要です。

（相談事例4）

これは、賞金減額です。資料を読みます。賞金減額分としての賞金減額は、就業規則中の賞金賞与条項に基づき賞金減額とされています。

（給料を下げたのは根拠が必要）

これは、賞金減額です。資料を読みます。賞金減額分としての賞金減額は、就業規則中の賞金賞与条項に基づき賞金減額とされています。

（賞金減額にも就業規則）

賞金減額分としての賞金減額は、就業規則中の賞金賞与条項に基づき賞金減額とされています。就業規則が整備されていないと、労働者側が勝つというケースが多いです。

は必要かと思えます。こういった定期的な組合員の研修も、パワハラ研修をして、社長が学んだ上で、社員に対して、その意味をどうして辞めさせたかという点で、辞めさせた旨をお金で払ってあげないといけないという点に注意が必要です。

（合意書は自由な意思を確保）

これは、賞金減額です。資料を読みます。賞金減額分としての賞金減額は、就業規則中の賞金賞与条項に基づき賞金減額とされています。

（労働審判制度の利用が多い）

ちなみに、このケースは、最近、労働審判という制度があり、裁判所での裁判よりも早いという点に注意が必要です。

（労働者下ラブル回避の仕組みが必要）

これは、賞金減額です。資料を読みます。賞金減額分としての賞金減額は、就業規則中の賞金賞与条項に基づき賞金減額とされています。

（対策は「さすい進め」）

これは、賞金減額です。資料を読みます。賞金減額分としての賞金減額は、就業規則中の賞金賞与条項に基づき賞金減額とされています。

更には、その規定がなくても、いわゆる減額も権限が会社にあり、その権限を乱用したことで、本旨に反する旨を言われて、裁判所が後から無効だと判断した場合もあります。

（賃金減額合意書でサイン）

ちなみに、会社さんの方で、賞金減額の種類が最後項目で労働者との合意による減額があったという点に注意が必要です。

（労働者下ラブル回避の仕組みが必要）

これは、賞金減額です。資料を読みます。賞金減額分としての賞金減額は、就業規則中の賞金賞与条項に基づき賞金減額とされています。

（対策は「さすい進め」）

これは、賞金減額です。資料を読みます。賞金減額分としての賞金減額は、就業規則中の賞金賞与条項に基づき賞金減額とされています。

これは、賞金減額です。資料を読みます。賞金減額分としての賞金減額は、就業規則中の賞金賞与条項に基づき賞金減額とされています。

砂・砕石・改良土等販売及び残土・アスファルトガラ・コンクリートガラ等受入致します

建設土木資材製造販売 建設土木・重機・車両





丸山資材センター 中井資材センター 町屋資材センター

とび・土工事業 東京都知事(般-30)第109024号

産業廃棄物収集運搬業 産業廃棄物収集運搬許可番号 (積替・保管を含む)

東京都 第13-10-025891号 埼玉県 第01110025891号

産業廃棄物収集運搬許可番号 千葉県 第01200025891号 神奈川県 第01402025891号

資材センター	住所	電話番号
新宿中井	03-3952-3005	
中野丸山	03-5318-0255	
荒川町屋	03-5855-0486	
埼玉三郷	048-952-3529	

三郷資材センター 三郷建設発生土改良センター

株式会社 スリー・ケー

本社：新宿 中井 事務所：〒207-0013 東京都東大和市向原6丁目1405-9 TEL 042-565-7762 FAX 042-565-7763

その裁判所は、本気で労働者の自由な意思に基づいて携わったという点を、結構チェックします。このチェックは、かなり厳しく、そういう減額内容が正しいのか、理由が何なのか、幅がどれくらいかという点をかなり入念にチェックされます。

労働者として、ネットでも利用できる人が多くですね。どうなるかという点で、労働者が裁判をしなければいけないという点に注意が必要です。また、この労働審判というものが、すでに使われてきたという点に注意が必要です。

私たちが現場に入るときには、就業規則があるのか、36協定をしているのか、そういった点も確認する必要があります。今の社長さんたちは、社会全体が法律を守っている中で、なかなか労働者を今後とも確保するのが難しい中で、いろいろなお悩みがあると思います。

5・2 種田弁護士との質疑応答 (労働者) セラハラの研修会について

調整していただく必要が
ないと思います。

（自選理事）
支払いは人数割りで
考える

今、質問者の方から、保
険料について質問があった
ので、これを理事会で話し
た内容を報告したいと思います。
です。

「ま、プランごとのね
使用者賠償責任が5000
万、雇用関連賠償責任が2
000万で年間保険料が4
500万というのがありま
すけれど、これを組合の売
上を50億で計算したとす
れば、いま、組合の方で
このお金を出すという組
合の能力がどうなのか、
この点に入りたいと思っ
ています。それが人割りで考
えたいと思います。

例えば、40社いれば、1社
当たり10万円、20社
です。20社あれば、20
万円、30社あれば、30
万円、途中から入りたい
という方がいらっしゃる
例えは、20社から入って
途中心から入るのと同じ
なり、それだけ微少なこ
とになると思います。

皆さん、帰ってからも、
今日の研修をもう考えてい
た方がいいと思います。

（自選理事）
組合の方では、アプ
レインを予定していますが、そ
れが入るとどうなるのか、そ
れをどうするか、その点
で考えています。

今の時代、本業に入っ
ていなくて、入っている
ところが安心を買うの、実
際の訴訟を抑えるのが分
かっています。

（自選理事）
入会必須書類は、

この加入について、手続
的には、各社に法曹書
年分とか、必要な書類とい
うのは、ありますか。

（北川）
まずは、加入者数
の確認から

加入の段階では、何社の
皆さんがご参加されて
いるのか、組合全体の多
等を確認させていただいて
ちゃんと調整したいと思
います。

これが、数社しかない
のか、何社も皆さんが加
入されるのか、そういうこ
とで手続がかわってくる
と思います。その点、法
曹書も用意して頂きたい
という点はあります。加入
される社数の確認を進め
させていただきます。

（自選理事）
売上の差による保
険金額の変動につ
いて

あまの売上が高い事業者
がいれば、保険金額があ
がるので、いいですか。
ていようではないですか。

（自選理事）
ただ、これは75%割
りしているの、50億が40億
も30億でも、値段は変わ
らないと思います。

（北川）
そうですね。60社、70
社が同じすべての保険をお
預かりするようになること
は、保険料も大きなもの
を皆さんにいただくので、
そこを悩みたいものが大
きくなっていくので、

（自選理事）
だから、逆に人数が減っ

てしまえば、割引率が高
くなるから、値段的には大
きく変わらないうことで
すか。

（北川）
そうですね。

（自選理事）
他に何かありますか
北川様、ありがとうございます。

7、協賛社紹介

（自選理事）
続きまして、本研修会に
ご協賛いただいております、
協賛社の皆様を紹介申し
上げます。

株式会社リー・ケー
林 健一様
株式会社キッツ
梅原 清剛様
同 大井 明様
森岡株式会社
尾崎 聡様
同 米山 智也様
株式会社カハラ
齋藤 一良様
株式会社第一 経理
山崎 昭徳様
株式会社ソフィアブレイン
小坂 学様
同 北川 智恵様
株式会社日邦バルブ
岩井 康人様

皆さんは、知っている
と思いますが、安全運
転制度が今年の4月1日
変わって、飲酒運転の
アルコール検査をしな
らないうことになりました。
4月1日から飲酒運転
のアルコール検査が必
ずになりました。

このあたりは、工業の
事故の件で、そうなの
ですけれども、これを
やらないと、事故が起
きたときに、会社は
安全運転管理責任が
あるのか、記録して
ある資料があるのか、
その提出を求められる
ので、そうすると、乗
って運転手が飲酒運
転であれば、当然、個
人が罰せられます。今
会社も罰せられます。
それは、

画期です。これは、変
わったばかりなので、理
事会でこの議題を出し
て、アパランスの方
かなと思います。

10月1日から、アル
コール検査用の検査、
その体制が必要にな
ります。これは、大
きいかなと思います。
これからは、警視庁
も真剣にやっています
ので、気を付けてい
たいと思います。

8、その他

出席者の方からの話題
提供

**飲酒運転のアル
コール検査について**

（自選理事）
4月1日から検査
機を使用するの、10
月1日から基準を
満たす検査機を使
う必要があります。

（自選理事）
4月1日から検査機
を使用するの、10
月1日から基準を
満たす検査機を使
う必要があります。

うちは、4月から全員
で、一人ひとりに
器で、一人ひとりに
います。

（自選理事）
本日は、大変お忙しい中、
研修会にご参加いただきま
す。誠にありがとうございます。
また、皆様、関心のある
働き方改革について、城北
法律事務所 種田様、あり
がとうございました。

引き続き、労働争議があ
った後のケアとは、懸念が
あるかと思いますが、雇
用関連賠償責任保険につ
いて、株式会社ソフィア
ブレイン 北川様より、ご
講義いただきました。

本日はご参加の皆さん、
ご健勝を心よりお祈り申
上げ、閉会の挨拶に
させていただきます。
本日は誠にありがとうございました。

**9、今後の水道局の
傾向と発注量**

（自選理事）
今後の水道局の傾向と
発注量についてですが、予
算については、例年ど
うで、確保していること
です。ただ、局として、重
要路線が最終年度にな
ることで、その発注が
増えるのかなと思っ
ています。なかなか難
しい環境が増えてくる
と思います。局にお
いては、管
理契約も、その
体制が必要になり
ます。これは、大
きいかなと思います。
これからは、警視
庁も真剣にやっ
ていますので、気を
付けていきたいと思
います。

（自選理事）
高橋副理事長、あ
りがとうございました。

10、閉会挨拶

（自選理事）
最後に、協同組合東
水道請負工事連
合会副理事長より、
挨拶をお願いします。

（自選理事）
では、岩澤副
理事長、あ
りがとうござい
ます。

11、おわりに

今回の研修会は、コ
ロナで、開催できな
かったもの、やっ
と、開催できた
ものでした。
その研修内容も、大
変、時期を得たも
ので、種田弁護
士、北川様の講義
は、組合員が非常
に興味を持ってい
ます。内容も、質
疑応答も、非常
に活発なもので
した。今後、水
道業界は大きな
変革期を迎えてい
るものと思われ、
その変化の波に
乗って、組合員
の発展を促してい
くことが、組合
の活動も、活性
化していくこと
が、組合員の
思いでもありま
す。今後、この
研修会も、同様
に、発展を促す
ことが、私たち
の願いです。

していた行事の一つであり、
組合規約の目的にもある組
合員相互の繋がりや親睦を
図るものであります。

今後のコロナの状況も
ありますが、今後も更なる
組合員の繋がりや親睦を
図るため、情報交換を図
って行くのが、新聞の使
命と考えています。
（新聞編集者）

2022年4月26日

株式会社ソフィアブレイン

組合へのご意見を
募集しています

TEL 03-6264-9867
FAX 03-6264-9869

“創業39年
お陰様で15,000件のお客
様に
ご支持頂いております。

ソフィア保険事務所の「Sophia」の意味は、知恵と英知

私たちのミッションは、
「お客さま」と「保険」をつなぐのではなく
「お客さま」と「安心」をつなぐことです。

当社独自のネットワークで多くの上場企業が持っている
質の高いサービスをお届けし、企業の発展をサポートします。

例えば・・・
事業継承：
・誰を後継者にするか
・M&A
・自社株評価
福利厚生：
・産業界の派遣
・セカンドオピニオン
その他：
・スコアリングサービス

ソフィア保険事務所
（株）ソフィアブレイン

〒286-0033
千葉県成田市花崎町828-50
千葉交通駅前ビル5F
Tel: 0476-37-5681
Fax: 0476-37-5682
担当：伊藤

協同組合東京都水道請負工事連絡会 御中

雇用関連賠償責任保険のご案内

1. 補償の概要

パワハラ・セクハラ・マタハラ行為や不当解雇等の侵害行為により発生した雇用関連事故に起因して損害賠償請求がなされたことにより、被保険者が法律上の損害賠償責任を負担することによって被る損害に対して保険金をお支払いします。

（注）パワハラ・セクハラ・マタハラ等を行った本人に対してなされた損害賠償請求は補償対象外です。

侵害行為	事故（被害）	被保険者が負担する支払い
<ul style="list-style-type: none"> 労働者の採用、配置、昇進、解雇等の労働条件についての差別的・不利益な取扱い セクシャルハラスメント 職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者に不利益を生じ、またはその性的な言動により就業環境を害すること。 パワーハラスメント 職場において行われる感情的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたことにより、労働者の就業環境を害すること。 マタニティハラスメント等 職場において労働者に対して行われる、労働者の妊娠・出産、産後・育児・介護休業等の制度の利用に関する言動により、その労働者の就業環境を害すること。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者等の精神的苦痛（それによる身体の障害を含む） 労働者等の自由・名誉・プライバシーの侵害 雇用契約上の権利の侵害 	<ul style="list-style-type: none"> 損害賠償請求がなされた場合 損害賠償金 争訟費用等 地位確認等の請求がなされた場合 貸金等の支払請求 争訟費用

（※）保険期間中に被保険者に対して損害賠償請求等がなされた場合が、補償対象となります。

2. 保険料イメージ
保険料算出基礎：売上高50億円

	プラン1	プラン2	プラン3	プラン4
雇用関連賠償責任保険		超Tプロテクション	超Tプロテクション	超Tプロテクション
雇用関連賠償責任（1事故・期間中）	3,000万円	1,000万円	2,000万円	3,000万円
使用者賠償責任（1事故・期間中）		5,000万円	5,000万円	5,000万円
傷害（死亡保険金）		100万円	100万円	100万円
法律相談費用（1災害あたり）※		10万円	10万円	10万円
年間保険料（概算）	4,770,000円	3,500,000円	4,580,000円	5,510,000円

※法律相談費用について（プラン2～4）

法律相談	補償対象者（従業員等）の身体障害の発生を受け、被保険者が負担する可能性のある責任について弁護士等へ行う相談。 ※新設に発展することを要件としない。
法律相談	法律相談の対価として弁護士等へ支払われるべき費用を言います。顧問料を除きます。身体障害を受けた補償対象者の人数にかかわらず、1回の災害につき10万円を限度とします。1回の災害とは、発生の日時、場所を問わず、同一の原因から発生した一連の身体障害を言います。

