

永セ仁

長崎県議会議員一般選挙(長崎市選挙区)に立候補した『永セ仁』です。
わたしは、『パワハラない県、長崎県』を掲げています。安心して安全な職場環境を絶対に守ります。
そのために、わたしは、県知事、市長、県内企業に対して、「3つのこと」を実施させます。

- パワー・ハラスメントの調査を実施すること
- 労働時間管理を徹底させ、サービス残業、長時間労働を撲滅させること
- 年次有給休暇を100%取得させること

です。

また、学生～20代、退職者～ベテラン世代を中心に、起業をする方、発明・実用新案する方のために”集いの場”を県庁内に常設します。
未来のゲーグル、フェイスブック、サイバーエージェント、ギフティーなど成長企業がここ(長崎)から生まれる土壌を作ります。私自身も起業への参画を致します。

ブラック企業
ブラック上司
ブラック管理職

ゼッター許さない!

証紙

パワハラない県、長崎県

パワハラにとどめを刺す@長崎

候補者 **永セ仁** **検索** 

パワハラ条例



▶ 街頭演説の内容について

▶ 『パワハラ条例』の制定

▶ パワー・ハラスメントの現状

▶ パワー・ハラスメント事犯の報道

▶ 『パワハラ条例』の制定へ

▶ 『労働基準関連条例』の制定

▶ 就業環境の現状について

▶ 『労働基準関連条例』組織

最新情報

2023.03.31 ホームページを公開します。

毎日新聞社の記事に掲載

「パワハラない県、長崎県」。9日投開票された県議選(定数46)の長崎市選挙区(同14)に一人で挑み、ひたすら一つの政策を訴え続けた無所属新人がいた。

[政策は「パワハラない長崎県」](#)

[政策は「パワハラない長崎県」MS](#)

県議選の投票率向上



▶ 街頭演説の内容について

▶ 『パワハラ条例』の制定

▶ パワー・ハラスメントの現状

▶ パワー・ハラスメント事犯の報道

▶ 『パワハラ条例』の制定へ

▶ 『労働基準関連条例』の制定

▶ 就業環境の現状について

▶ 『労働基準関連条例(組織条例)』の制定へ

▶ 起業、発明・実用新案するための「集いの場」を県庁に常設

▶ 労働基準関係法令違反に係る公表事案について

永セ仁

- ▶ プロフィール
- ▶ お問い合わせ

長崎県議会一般選挙(長崎市選挙区)

立候補者『永セ仁』

最新情報

2023.03.31 ホームページを公開します。

毎日新聞社の記事に掲載

「パワハラない県、長崎県」。9日投票票された県議選(定数46)の長崎市選挙区(同14)に一人で挑み、ひたすら一つの政策を訴え続けた無所属新人がいた。

[政策は「パワハラない長崎県」](#)

[政策は「パワハラない長崎県」MS](#)

県議選の投票率向上

[若者の投票率向上へ「学生サポーター」の取り組み](#)



街頭演説 (最終日)

○『**パワハラない県、長崎県**』を掲げている『永セ』です。

○私は、パワハラ現場を目撃し、パワハラ行為者に対し改善を求めましたが、結局、改善しませんでした。

○そのため、『**パワハラない県、長崎県**』を掲げ立候補する決意をしました。

○長崎県、長崎市、県内企業においても、パワハラ問題が発生し続けています。

○本日(4/8)も、川棚医療センターで人格を否定するパワハラ行為があったとの新聞等報道があります。

○私は、長崎県知事、長崎市長、県内企業に対して、**パワハラ調査の実施**を行わせます。

○また、パワハラ加害行為者を直接処罰できるよう『パワハラ条例』の制定を、長崎県議会に要求します。

長崎県迷惑行為等防止条例があります。この条例を参考として、パワハラ行為者に対して直接処罰を適用できるようにします。

○そこまでして、何とかパワハラ事案は減らせていけるのではないかと考えます。

○また、労働時間管理を徹底させ、**サービス残業、長時間労働の撲滅**を図ります。

○働き方改革が始まって6年過ぎます。安倍首相が『働き方改革』を唱えて、「モータン社員という考え方が否定される日本にしていきたい。」と発言して、既に6年経っています。

○サービス残業撲滅されましたか？長時間労働なくなりましたか？未だに過重労働を原因として過労死があったり、精神障害を患う働き手が発生するのはなぜですか？

○足りてないからです、まだまだ、職場環境の改善が足りてないからです。

○本来、国、労働局や労働基準監督署がする仕事ですが、足りなければ、県が、長崎県が県民のため、積極的に、職場環境の改善のため「働きかた」を行わなければ駄目じゃないですか。

永セ仁

- ▶ プロフィール
- ▶ お問い合わせ

長崎県議会一般選挙(長崎市選挙区)

立候補者『永セ仁』

街頭演説 (最終日)

- 『**パワハラない県、長崎県**』を掲げている『永セ』です。
- 私は、パワハラ現場を目撃し、パワハラ行為者に対し改善を求めましたが、結局、改善しませんでした。そのため、『**パワハラない県、長崎県**』を掲げ立候補する決意をしました。
- 長崎県、長崎市、県内企業においても、パワハラ問題が発生し続けています。
- 本日(4/8)も、川瀬医療センターで人格を否定するパワハラ行為があったとの新聞等報道があります。
- 私は、長崎県知事、長崎市長、県内企業に対して、**パワハラ調査の実施**を行わせませす。
- また、パワハラ加害行為者を直接処罰できるように「パワハラ条例」の制定を、長崎県議会に要求します。長崎県迷惑行為等防止条例があります。この条例を参考として、パワハラ行為者に対して直接処罰を適用できるようにします。

- そこまでして、何とかパワハラ事例は減らせていけるのではないかと考えます。
- また、労働時間管理を徹底させ、**サービス残業、長時間労働の撲滅**を図ります。

- 働き方改革が始まって6年過ぎます。安倍首相が『働き方改革』を唱えて、「モーレツ社員という考え方が否定される日本にしていきたい。」と発言して、既に6年経っています。

- サービス残業撲滅されましたか？長時間労働なくなりましたか？未だに過重労働を原因として過労死があったり、精神障害を患う働き手が発生するのはなぜですか？

- 足りてないからです、まだまだ、職場環境の改善が足りてないからです。
- 本来、国、労働局や労働基準監督署がする仕事ですが、足りなければ、県が、長崎県が県民のため、積極的に、職場環境の改善のため「働きかけ」を行わなければ駄目じゃないですか。

- だから、わたしは、長崎県も労働基準法令の分野に介入できるよう、積極的に「働きかけ」ができるよう『労働基準条例』の制定を強く議会に求めます。
- 長崎県内の年次有給休暇の取得率、現在65%です。まだまだ足りません。100%取得できるように、普通に有給が取れるように、県も「働きかけ」します。
- アルバイトで働いていても、半年働いたら有給休暇は発生します。
- 何日有給休暇があって、どう手続きしたら有給をとれるか、雇い主に対して、働く方に周知するよう徹底させます。
- そのため、**職場環境の改善**のため、県も、長崎県も、厳しく県内企業に対して「働きかけ」る必要があると考えています。

- パワハラ撲滅のため、条例の制定を強く要求します。
- サービス残業、長時間労働の撲滅、有給休暇の取得率向上のため、条例の制定を要求します。

- 『**パワハラない県、長崎県**』、『**パワハラない県、長崎県**』を掲げ、立候補しました。皆様のご協力をお願いします。
- 働く方の立場は不安定です。会社の方針が変わった、パワハラ上司・パワハラ管理職がやって来た、それだけで職場環境は一転してしまいます。
- わたしは、『安心・安全な職場環境』を徹底していくことを約束します。働く方、女性が働きやすい、職場環境のため労働基準法の徹底を主張しています。

- 県や市は、業者に仕事をして貰うことがあります。どの業者を選ぶかは入札で安いところを選ぶと思いますが、その安さは労働者のサービス残業や有休を取れない犠牲によるものでないですか？サービス残業や有休違反を犯すブラック企業とは県や市は契約を結ぶべきではありません。こうした一つ一つの事を積重ねて県民の皆様の職場環境が改善されていくのではないかと考えます。県や市に対してブラック企業とは契約を結ばせません。
- 県が、長崎県が、厳しく県内企業に対して「働きかけ」る必要があると考えています。
- 『**パワハラない県、長崎県**』、『**パワハラない県、長崎県**』を掲げている『永セ』です。皆様のご協力をお願いします。

(参考)

[NHK報道\(長崎市バフハラ行為の問題\)](#)

[NHK報道\(長崎県バフハラ等行為\)](#)

<https://www.youtube.com/watch?v=PLxCrYIDfdk>

岩崎彌太郎と高島

本日(4/8)、高島へポスター掲示に行きました。

荘厳な岩崎彌太郎先生の銅像が朝日に輝いており、とても感動しました。

また、岩崎彌太郎先生と高島を知ることができワクワクしました。

起業家である彌太郎先生は、長崎の発展に大変貢献されていたことを再確認しました。



岩崎彌太郎先生像





岩崎彌太郎先生像の銘板



「岩崎彌太郎と高島」について

4月2日(日)サンセットマリーナの運動場にて

福田小学校・中学校への通学路が狭く・安全上問題があるとの情報提供がありました。

写真のとおり、国道202の路肩帯の幅が狭いのではないかと感じました。

PTA等が学生の通学路を実際に利用して、リスクアセスメントを実施する必要があると思います。また、学生からのヒヤリハット体験を収集することも重要です。

行政は、住民の安全安心を最優先に、各種対策を実施する責務があると考えます。



『ボランティア』を募ります。

わたしは、思うところがあり、1人で選挙活動を始めました。
※政党・企業・団体からの応援(「資金」も含め)は、一切ありません。

街頭演説では、録音声を流しながら、自分で選挙ビラを1人1人に配るスタイルとしています。(選挙活動期間の後半は、選挙ビラ配布を控え、肉声で公約を訴え続けました。特に、『パワハラない県、長崎県』を実現するため、このフレーズを連呼して公約を訴え続けました。)

わたしの政策に賛同していただける方は、わたしにお力をお貸しください。

①選挙ビラの配布

②掲げる公約『パワハラない県、長崎県』を、わたしと連呼していただけるボランティアを求めます。

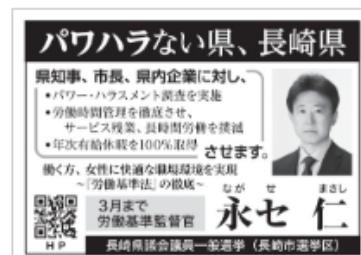
「(選挙ビラの配布の)ボランティアしますよ。」とお伝えください。

運動員用腕章(選管から渡された物です。)を着用し、ボランティアに参加していただけたら、大変に助かります。

選挙カーは持たず、市内を練り歩き、街頭演説を行います。
(いつ、どこに行くかは自分でもわかりません。)

『選挙ビラの受取り』や『声掛け』をしていただけると励みとなります。

また、ボランティア参加は、出入り自由(いつ参加されても、いつ終了しても構いません。)です。



4/2, 4/8の長崎新聞に掲載します。

▶ お問合せフォーム

↑ PAGETOP

永セ仁

街頭演説の内容について

[Home](#) > 街頭演説の内容について

▶ 街頭演説の内容について

▶ 『パワハラ条例』の制定

▶ パワー・ハラスメントの現状

▶ パワー・ハラスメント事犯の報道

▶ 『パワハラ条例』の制定へ

▶ 『労働基準関連条例』の制定

▶ 就業環境の現状について

▶ 『労働基準関連条例(組織条例)』の制定へ

▶ 起業、発明・実用新案する方
のための「集いの場」を県
庁に常設▶ 労働基準関係法令違反に係
る公表事案について

永セ仁

▶ プロフィール

▶ お問い合わせ

長崎県議会一般選挙(長崎
市選挙区)

立候補者『永セ仁』

街頭演説での発言内容

県議会議員への立候補をした永セ仁(ながせ まさし)です。

わたしは、『**パワハラない県、長崎県**』、『**パワハラない県、長崎県**』を掲げています。

安心して安全な職場環境を絶対に守ります。

そのため、わたしは、県知事、市長、県内企業に対して、「3つのこと」を実施させます。

・**パワー・ハラスメントの調査**を実施すること

・労働時間管理を徹底させ、**サービス残業、長時間労働を撲滅**させること

そして、

・**年次有給休暇を100パーセント取得**させること

です。

働く方や、女性にとつての「快適な職場環境」を確かなものにします。

そのため、長崎県議会に対し、職場環境改善のための**条例を制定**することを強く求めます。

パワー・ハラスメントを、ここ長崎から撲滅するための『**パワハラ条例**』の制定を求めます。

少なくとも年に1回は、パワー・ハラスメント調査を実施させます。

そして、パワハラ行為がわずかでも認められたら、パワハラ行為者に対して徹底的な追及を行います。

職場内でパワハラ行為を行った者は、当然降格、管理職であればその職から引きずり下ろします。

反省がないパワハラ行為者は最終的口を出て行ってもらいます。

ここまでやってこそ、どうにかパワハラを撲滅できるのではないかとします。

次に、サービス残業や長時間労働の、明らかな労働基準法違反を撲滅するため、『**労働基準条例**』の制定を長崎県議会に要求します。

わたしが、議会に対して『**労働基準条例**』の制定を強く要求します。

皆様や、ご家族、知人の職場で、サービス残業が横行していませんか？

タイムカードがなく、労働時間を把握していない。

とか、

残業をした時間を正確に申告することができず、残業代も全額が支払われない。

とか、

残業手当が決まっていて、それ以上働いても賃金は増えない。

とか、

上司の指示、監督のもとで仕事をしているのに、「管理職だから」とか言われ、残業代を支払ってくれない。

いわゆる、「名ばかり管理職」で、残業代が出ない。

とか、

仕事を家に持ち帰ってやらないと間に合わない。

とか、

どうでしょうか？

『**働き方改革**』と言われて、6年経ちましたが、皆様の職場環境は変わりましたか？

ちゃんと残業代が支払われて、ちゃんと定時に帰れて、ちゃんと有給休暇を取れていますか？

職場環境は、明るくなりましたか？

本来は、国が、労働局が、徹底的にやらなければならないことです。

『働き方改革』と言われて、6年経ちましたが、皆様の職場環境は変わりましたか？

ちゃんとした残業代が支払われて、ちゃんと定時に帰れて、ちゃんと有給休暇を取れていますか？

職場環境は、明るくなりましたか？

本来は、国が、労働局が、徹底的にやらなければならないことです。

足りていないところがあれば、県が代わりに、**県が国を補完して**やらなければならない、職場環境を変えることは出来ないと思いませんか？

だから、わたしは県が、長崎県が、**労働基準条例**という形で、サービス残業や長時間労働を改善していかないとはいけません。

県も、皆様の職場環境の改善に対して、厳しく働きかけなければならないと思っています。

県や市は、業者と契約を結んで仕事をして貰っています。どこの業者を選ぶかは、**入札で安いところを選ぶ**と思いますが、その安さこそ「労働者のサービス残業」や「有休を与えない」などの犠牲があるから安くできてくることはありませんか？

県や市は、ブラックな業者とは取引しないことが重要だと思います。

わたしが制定を目指す**労働基準条例**では、働く方が当然のこととして有給休暇を取れるようにします。

有給休暇は、働き始めて半年経てば取ることができます。有給が何日有って、どう手続きすれば取れるのか、働く方に周知しなければなりません。この点、徹底させます。

長崎県内の有給休暇の取得率は65%とのデータがありますが、100%となるよう意識改革も含め徹底させます。

有給休暇の時効は2年間です。

ですから、例えば、今まで全く有給休暇を取っていなかった方は、前年分と合わせて40日間の有給休暇を取ることができます。

今回の県議会議員選挙に当たり、職場環境の改善、取り分け、**パワハラ撲滅やサービス残業や有給休暇など労働基準関係**を公約として挙げていた候補者は居ないと思います。

わたしは、皆様の職場環境が一番重要なテーマだと思っています。

どうぞ皆様のお力により、**パワハラ条例、労働基準条例**を、この長崎で制定させましょう。

働く方の立場は、とても不安定なものであります。

会社の方針が変わった、ブラック上司・ブラック管理職がやって来た、そんなことだけで安心・安全な職場環境は一転してしまう危険があります。

わたしは、『**パワハラない県、長崎県**』を掲げています。

安心して安全な職場環境を絶対に守ります。

そのために、**パワハラ条例、労働基準条例の制定のため、皆様のお力を、わたくし、『永セ仁』にお貸しください。**

街頭演説【音声】

[街頭演説 音声](#)

選挙ポスター



街頭演説【音声】

街頭演説 音声

選挙ポスター



選挙用ビラ



選挙葉書

公職選挙法令に基づき、県議会議員選挙での郵送可能数
8,000枚を、主に滑石・道ノ尾地区へ郵送させていただきました。



選挙葉書(表)



選挙葉書(裏)

▶ お問合せフォーム

↑ PAGETOP

永セ仁

『パワハラ条例』の制定

Home > 『パワハラ条例』の制定

- ▶ 街頭演説の内容について
- ▶ 『パワハラ条例』の制定
 - ▶ パワー・ハラスメントの現状
 - ▶ パワー・ハラスメント事犯の報道
 - ▶ 『パワハラ条例』の制定へ
- ▶ 『労働基準関連条例』の制定
 - ▶ 就業環境の現状について
 - ▶ 『労働基準関連条例(組織条例)』の制定へ
- ▶ 起業、発明・実用新案するための ☎ 集いの場 ☎ を県庁に常設
- ▶ 労働基準関係法令違反に係る公表事案について

長崎県迷惑行為等防止条例(令和3年3月26日改正)について

『パワハラ条例』の制定に際し、「迷惑行為等防止条例」を参考として、パワハラ行為者(個人)に対して罰則を適用するものを予定しています。

○参考:[長崎県迷惑行為等防止条例](#)

職場でのパワハラ行為に対して、被害者は民事的(金銭面)にパワハラ行為者を訴えることができます。しかし、パワハラ行為者を刑罰的に処罰することまではできません。(国等が懲役を科したり、前科者とする等)。

なお、**公務員**が職務中にパワハラ行為を行った場合には、パワハラ行為者を民事的にも訴えることは判例上困難であり、国家賠償請求(「国賠」:国を訴える)による方法とならざるを得ないこと。

そのことにより、公務員がパワハラ行為者の場合には、国賠となるため一層敷居が高くなっている実情にあること。

パワハラ公務員は、「俺は公務員だから、職務中のハラスメントについては直接訴えられることはない。」と高を括っていること。

そこで、これら不条理な点を解決し、パワハラ撲滅に効果的となる『パワハラ条例』の制定を目指します。

2020年(令和2年)6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

[労働施策総合推進法の改正・指針](#)

パワハラ防止規制(事業場向け)に配布されているパンフレット)

[中小企業も含め「完全適用」令和4年4月～](#)

パワハラ防止規制(リーフレット)

2020年(令和2年)6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！

パワー・ハラスメント防止措置が事業主の義務となりました！

職場における「パワー・ハラスメント」とは、職場において行われる「権力的な関係を利用した差別的な言動」であり、従業員と事業者間の関係を利用したものであり、1.身体的な健康被害が及ぼされるものであり、2.心身への被害を及ぼすものをいいます。3.客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指令や指導については、該当しません。

中小企業の事業主の皆さま！

労働施策総合推進法に基づく「パワー・ハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます！

令和2年6月1日に「改正労働施策総合推進法」が施行されました。中小企業(従業員が100人以下)もパワハラ防止措置が義務化され、令和4年4月1日から義務化されます(100人以上は令和2年4月1日から義務化)。

職場における「パワー・ハラスメント」の定義

職場で行われる、1～3のいずれかを利用して行われるものです。

- ① 権力的な関係を利用した差別的言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の健康被害が及ぼされるもの

客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指令や指導については、該当しません。

永セ仁

- ▶ プロフィール
- ▶ お問い合わせ

長崎県議会一般選挙(長崎市選挙区)

立候補者『永セ仁』

パワハラ対策等(東京労働局HP)

[パワハラ対策等](#)

永セ仁

パワー・ハラスメントの現状

Home > 『パワハラ条例』の制定 > パワー・ハラスメントの現状

- ▶ 街頭演説の内容について
- ▶ 『パワハラ条例』の制定
 - ▶ パワー・ハラスメントの現状
 - ▶ パワー・ハラスメント事犯の報道
 - ▶ 『パワハラ条例』の制定へ
- ▶ 『労働基準関連条例』の制定
 - ▶ 就業環境の現状について
 - ▶ 『労働基準関連条例(組織条例)』の制定へ
- ▶ 起業、発明・実用新案する方のための「集いの場」を県庁に常設
- ▶ 労働基準関係法令違反に係る公表事案について

永セ仁

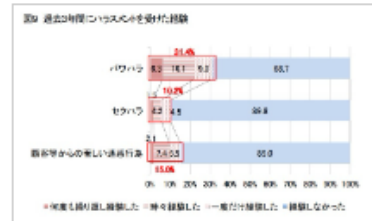
- ▶ プロフィール
- ▶ お問い合わせ

長崎県議会一般選挙(長崎市選挙区)

立候補者『永セ仁』

職場のハラスメントに関する実態調査

職場のハラスメントに関する実態調査(厚生労働省委託事業)



過去3年間にハラスメントを受けた経験(令和2年10月の調査にて)

過労死等防止対策白書(令和4年度:厚生労働省)

令和4年度版『過労死等防止対策白書』

○『過労死等』とは

【過労死事案】

仕事(長時間労働等)が主な原因で発症した心筋梗塞などの「心疾患」、脳梗塞などの「脳血管疾患」を患った死傷病事案

また、

【メンタルヘルス不調の事案】

仕事によるストレスが関係した精神障害を患った死傷病事案(自殺に追い込まれたものを含みます。)



▶ お問い合わせフォーム

↑ PAGETOP

永セ仁

パワー・ハラスメント事犯の報道

Home > 『パワハラ条例』の制定 > パワー・ハラスメント事犯の報道

▶ 街頭演説の内容について

海士長の自殺“長時間労働やパワハラ原因”両親が国を提訴

▶ 『パワハラ条例』の制定

[NHK 長崎NEWS WEB\(4月4日\)](#)

▶ パワー・ハラスメントの現状

長崎市の土木部課長が部下3人にパワハラ 1人が退職

▶ パワー・ハラスメント事犯の報道

[NHK 長崎NEWS WEB\(3月27日\)](#)

▶ 『パワハラ条例』の制定へ

上司にパワハラ行為 西海市内の中学校事務職員に停職6か月

▶ 『労働基準関連条例』の制定

[NHK 長崎NEWS WEB\(2月17日\)](#)

▶ 就業環境の現状について

▶ 『労働基準関連条例(組織条例)』の制定へ

県職員2人 後輩に暴行か 停職の懲戒処分に

▶ 起業、発明・実用新案するためのための「集いの場」を県庁に常設

[NHK 長崎NEWS WEB\(10月18日\)](#)

▶ 労働基準関係法令違反に係る公表事案について

教諭がパワハラ被害訴えた裁判 対策強化を条件に長崎市と和解

[NHK 長崎NEWS WEB\(9月9日\)](#)

永セ仁

▶ プロフィール

▶ お問い合わせ

▶ お問い合わせフォーム

長崎県議会一般選挙(長崎市選挙区)

立候補者 『永セ仁』

↑ PAGETOP

永セ仁

『パワハラ条例』の制定へ

Home > 『パワハラ条例』の制定 > 『パワハラ条例』の制定へ

▶ 街頭演説の内容について

▶ 『パワハラ条例』の制定

▶ パワー・ハラスメントの現状

▶ パワー・ハラスメント事犯の報道

▶ 『パワハラ条例』の制定へ

▶ 『労働基準関連条例』の制定

▶ 就業環境の現状について

▶ 『労働基準関連条例(組織条例)』の制定へ

▶ 起業、発明・実用新案するための「集いの場」を県庁に常設

▶ 労働基準関係法令違反に係る公表事案について

永セ仁

▶ プロフィール
▶ お問い合わせ

長崎県議会一般選挙(長崎市選挙区)

立候補者『永セ仁』

全国初の取組(『パワハラ条例』の制定)

パワハラ行為者が、民間企業の者か、公務員であるかに関わらず、**直接に**、(民事的・)刑事的な責任を負わせる条例の制定を考えています。

パワハラを行う者は、民事・刑事面から責任を問われることから、パワハラ事犯は激減(撲滅)することが期待されます。

わたしが、街頭演説の際に、聴衆から「(上司が)長時間労働を強いたり、監督署に訴えたら首だぞ!などと脅していた。その上司は出世して本社にいる。納得できない現実がある。」との情報提供がありました。

小手先で事業場の利益を上げたとしても、“企業の価値”を根本から棄損する行為と認められます。ブラック企業、ブラック上司、ブラック管理職が輝いているように見えるのは一瞬です。

(案)パワハラ条例

(案)

令和5年〇月〇日
長崎県条例第〇〇号

長崎県迷惑行為等防止条例 長崎県パワハラ防止条例

(目的)

第1条 この条例は、パワハラ加害行為を防止し、もって職場環境の安全・安心を保持することを目的とする。

～略～

(パワハラ加害行為の禁止)

第〇条 何人も、職場環境の場所において、次に掲げるパワハラ加害行為をしてはならない。

(1) パワハラの各類型

(2)

(パワハラ加害行為の認定)

第〇条 パワハラ加害行為の認定には以下の証拠を以てする。

(1) 音声録音記録

(2) 動画録画記録

(3) 2名以上の供述

(4)

～略～

(罰則)

第〇条 第〇条の規定に違反した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

2 常習として第〇条の規定に違反した者は、2年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

(両罰規定)

第〇条 法人(法人でない団体が代表者又は管理人の定めのあるものを含む。以下この条において同じ。)の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第〇条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。(適用上の注意)

▶ パワー・ハラスメント事犯の報道

▶ 『パワハラ条例』の制定へ

▶ 『労働基準関連条例』の制定

▶ 就業環境の現状について

▶ 『労働基準関連条例(組織条例)』の制定へ

▶ 起業、発明・実用新案する方のための「集いの場」を県庁に常設

▶ 労働基準関係法令違反に係る公表事案について

永セ仁

- ▶ プロフィール
- ▶ お問い合わせ

長崎県議会一般選挙(長崎市選挙区)

立候補者『永セ仁』

わたしが、街頭演説の際に、聴衆から「(上司が)長時間労働を強いたり、監督署に訴えたら首だぞ!などと脅していた。その上司は出世して本社にいる。納得できない現実がある。」との情報提供がありました。

小手先で事業場の利益を上げたとしても、“企業の価値”を根本から棄損する行為と認められます。ブラック企業、ブラック上司、ブラック管理職が輝いているように見えるのは一瞬です。

(案)パワハラ条例

(案)

令和5年〇月〇日

長崎県条例第〇〇号

長崎県迷惑行為等防止条例 長崎県パワハラ防止条例

(目的)

第1条 この条例は、パワハラ加害行為を防止し、もって職場環境の安全・安心を保持することを目的とする。

～略～

(パワハラ加害行為の禁止)

第〇条 何人も、職場環境の場所において、次に掲げるパワハラ加害行為をしてはならない。

(1) パワハラの種類

(2)

(パワハラ加害行為の認定)

第〇条 パワハラ加害行為の認定には以下の証拠を以てする。

(1) 音声録音記録

(2) 動画録画記録

(3) 2名以上の供述

(4)

～略～

(罰則)

第〇条 第〇条の規定に違反した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

2 常習として第〇条の規定に違反した者は、2年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

(両罰規定)

第〇条 法人(法人でない団体で代表者又は管理人の定めのあるものを含む。以下この条において同じ。)の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第〇条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

(適用上の注意)

第〇条 この条例の適用に当たっては、県民の権利を不当に侵害しないように留意し、その本来の目的を逸脱して濫用するようなことがあってはならない。

▶ お問い合わせフォーム

↑ PAGETOP

永セ仁

『労働基準関連条例』の制定

Home > 『労働基準関連条例』の制定

▶ 街頭演説の内容について

▶ 『パワハラ条例』の制定

▶ パワー・ハラスメントの現状

▶ パワー・ハラスメント事犯の報道

▶ 『パワハラ条例』の制定へ

▶ 『労働基準関連条例』の制定

▶ 就業環境の現状について

▶ 『労働基準関連条例(組織条例)』の制定へ

▶ 起業、発明・実用新案する方のための「集いの場」を県庁に常設

▶ 労働基準関係法令違反に係る公表事案について

労働基準法をパトロール監査するため、長崎県組織条例を検討

日本国憲法第27条第2項にて、「賃金、就業時間、休息その他の勤務条件に関する基準は、法律でこれを定める。」と規定されています。

憲法要請の法律として、労働基準法が制定されており、県により別途「労働基準条例」を制定できるかは要検討(※)となります。

労働基準の内容についての変更(規制を厳しくする等)は困難と思われますが、組織条例を制定することで、**長崎県(県職員)が県内企業に対して就業環境の調査**をできるようにすることは可能ではないかと考えています。

これらのことを、長崎県で、早急に議論する必要があります。

労働基準法に係る監査・指導は、**労働基準監督官**が実施することになっていますが、ブレイクスルーの必要性が有ると考えます。

※【憲法 地方自治の章】

○憲法94条「地方公共団体は、その財産を管理し、事務を処理し、及び行政を執行する権能を有し、法律の範囲内で条例を制定することができる。」と規定。

○地方自治法14条1項「普通地方公共団体は、法令に違反しない限りにおいて…、条例を制定することができる。」と規定。

法律に違反する条例は作れないというのが条例制定の限界です。ただし、何を持って、法律に違反する、違反しないのかということは実質的に考える必要があります。

永セ仁

- ▶ プロフィール
- ▶ お問い合わせ

▶ お問合せフォーム

長崎県議会一般選挙(長崎市選挙区)

立候補者 『永セ仁』

↑ PAGETOP

永セ仁

就業環境の現状について

Home > 『労働基準関連条例』の制定 > 就業環境の現状について

- ▶ 街頭演説の内容について
- ▶ 『パワハラ条例』の制定
 - ▶ パワー・ハラスメントの現状
 - ▶ パワー・ハラスメント事犯の報道
 - ▶ 『パワハラ条例』の制定へ
- ▶ 『労働基準関連条例』の制定
 - ▶ 就業環境の現状について
 - ▶ 『労働基準関連条例(組織条例)』の制定へ
- ▶ 起業、発明・実用新案するための「集いの場」を県庁に常設
- ▶ 労働基準関係法令違反に係る公表事案について

永セ仁

- ▶ プロフィール
- ▶ お問い合わせ

長崎県議会一般選挙(長崎市選挙区)

立候補者『永セ仁』

しごとより、いのち。厚生労働省

[しごとより命](#)



長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果(長崎労働局)

[長時間労働が疑われる事業場に対する令和3年度の監督指導結果を公表します](#)

年次有給休暇の時季指定義務違反等の状況について

[年次有給休暇の時季指定義務違反等の状況について](#)

年次有給休暇の権利の発生要件は、
①6か月間の継続勤務
②全労働日の8割以上の出勤
の2点です。

※ 雇用、業種にかかわらず、また、正社員、パートタイム労働者などの区分なく、一定の要件を満たした全ての労働者に対して、年次有給休暇を与えなければなりません。(労働基準法第38条)

1 年次有給休暇の付与日数

(1) 継続労働期間が1年以上

継続労働期間(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数(日)	1.0	3.1	3.2	3.4	3.6	3.8	4.0

社会福祉施設等への県の指導監査

街頭演説の際に、**介護に携わる労働者の就業環境**に、問題がある(サービス残業、長時間労働など)との情報提供がありました。

長崎県においても、以下のとおり定期監査を実施していますが、主に利用者(入所者、介護を受ける方)へのサービス確保、向上等を目的としている為、そこで働く方の労働条件等は主目的になっていない現状にあります(それは労働局、監督署でしようとの管轄問題)。

しかし、せっかく、介護現場に赴かれたのであるなら、**働かれる方の就業環境**についても多くの時間を割いて監査を行う必要があると考えます。待たなしの状況であることは認識しているはずですが。(利用者様へのサービス向上も、『働かれる方の就業環境の改善』によるところが多いと思います)。

[社会福祉施設等への定期監査\(長崎県 福祉部監査指導課\)](#)

▶ お問い合わせフォーム

永セ仁

『労働基準関連条例(組織条例)』の制定へ

Home > 『労働基準関連条例』の制定 > 『労働基準関連条例(組織条例)』の制定へ

▶ 街頭演説の内容について

▶ 『パワハラ条例』の制定

▶ パワー・ハラスメントの現状

▶ パワー・ハラスメント事犯の報道

▶ 『パワハラ条例』の制定へ

▶ 『労働基準関連条例』の制定

▶ 就業環境の現状について

▶ 『労働基準関連条例(組織条例)』の制定へ

▶ 起業、発明・実用新案する方のための「集いの場」を県庁に常設

▶ 労働基準関係法令違反に係る公表事案について

永セ仁

▶ プロフィール

▶ お問い合わせ

長崎県議会一般選挙(長崎市選挙区)

立候補者『永セ仁』

長崎県による『職場環境の改善』への働きかけの必要性

長崎県内:事業所数は約6万事業所(従業者数は約52万人)

(資料)令和3年経済センサス-活動調査速報(長崎県の概要)

[1663641585.pdf \(prefnagasaki.jp\)](#)

『労働基準監督官』が、長崎県内のすべてに事業所に対して立入調査※を実施するのに最低でも25年を要する。

なお、悪質な事業所への指導には、複数回の立入調査が必要となる。

・労働基準監督官数:20名(監督部署配置 A 立入調査実施、「署長」・「副署長」等除く)

・年間の立入調査数 2,400事業所(概算:20名×月10事業所×12か月)

・6万事業所÷2,400事業所=25年

※立入調査:サービス残業、長時間労働等の調査を実施して、是正指導等を実施するもの

※労働基準監督官の仕事 | 法令・制度のご紹介 | 確かめよう労働条件:労働条件に関する総合情報サイト | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

長崎県(組織)での、事業所に対し『職場環境の改善のための指導』等を担うことが期待できる部署

○福祉保健部 監査指導課、医療政策課

○産業労働部 雇用労働政策課

○土木部 監理課、建設企画課等

◎総務部 管財課

など

事業所数、従事者数

1. 事業所の状況

○県内総事業所数(※) 数値は万人、4,613事業所
○従業者数は22万人、4,977人

令和3年(※)1月1日現在、長崎県の事業所数は約6万事業所、従業者数は約52万人(※)と推定され、全国平均の約1.5倍、従業者数は約1.5倍、従業者数は約1.5倍と推定される。

※1. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※2. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※3. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※4. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※5. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※6. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※7. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※8. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※9. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※10. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※11. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※12. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※13. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※14. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※15. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※16. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※17. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※18. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※19. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※20. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※21. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※22. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※23. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※24. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※25. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※26. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※27. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※28. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※29. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※30. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※31. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※32. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※33. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※34. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※35. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※36. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※37. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※38. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※39. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※40. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※41. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※42. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※43. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※44. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※45. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※46. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※47. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※48. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※49. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※50. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※51. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※52. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※53. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※54. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※55. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※56. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※57. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※58. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※59. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※60. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※61. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※62. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※63. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※64. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※65. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※66. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※67. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※68. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※69. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※70. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※71. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※72. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※73. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※74. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※75. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※76. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※77. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※78. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※79. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※80. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※81. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※82. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※83. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※84. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※85. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※86. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※87. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※88. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※89. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※90. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※91. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※92. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※93. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※94. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※95. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※96. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※97. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※98. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※99. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

※100. 調査対象は、製造業(※)以外の産業(※)と、建設業(※)の事業所(※)と推定される。

表1 事業所の内訳				
業種	事業所数	従業者数	平均従業者数	平均事業所数
製造業	1,234	12,345	10	10
建設業	567	5,678	10	10
サービス業	4,812	48,123	10	10
その他	1,000	10,000	10	10
合計	7,613	76,136	10	10

長崎県による『職場環境の改善』への積極的働きかけ

長崎県組織条例(規則) 事務分掌等

(参考) [長崎市組織規則](#)

永セ仁

起業、発明・実用新案する方のための“集いの場”を県庁に常設

Home > 起業、発明・実用新案する方のための“集いの場”を県庁に常設

▶ 街頭演説の内容について

▶ 『パワハラ条例』の制定

▶ パワー・ハラスメントの現状

▶ パワー・ハラスメント事犯の報道

▶ 『パワハラ条例』の制定へ

▶ 『労働基準関連条例』の制定

▶ 就業環境の現状について

▶ 『労働基準関連条例(組織条例)』の制定へ

▶ 起業、発明・実用新案する方のための“集いの場”を県庁に常設

▶ 労働基準関係法令違反に係る公表事案について

永セ仁

- ▶ プロフィール
- ▶ お問い合わせ

長崎県議会一般選挙(長崎市選挙区)

立候補者『永セ仁』



選挙ビラ(表)下部

長崎県から起業家、発明・実用新案をしようとする方を”ボンボンボン”輩出しましょう！

わたしは、起業家(会社を新しく作る、新しい産業を作ろうとする方)や発明・実用新案をしようとする方、特許を取ろうとする方たちの“集いの場”を県庁内に常設することを公約としています。

新しい会社、新しい産業をボンボンボン作って貰って、その会社が将来の長崎の担い手になってもらいたいと考えます。

グーグル、アップル、facebook、アマゾン、マイクロソフトだって最初は数名から初めて、今では世界的な会社になっています。日本のソフトバンク、楽天も同じです。

「学生～20代の方」、「退職者～ベテラン」、「アンビシャス(野心的)な人材」を中心に招聘してもらいたいと思っています。

そのためのインフラを長崎県で、県庁で、作りたいと思っています。

「学生～20代の方」は、気鋭で発想力が豊か、物怖じも有りません。新しい発想、新しいビジネス、ガンガン期待できそうです。

「退職者～ベテラン」は、職業経験が豊富で、安定した技術能力を持っています。

今までの職業人生の中で「これはビジネスになるんじゃないか？ こんな発想もあるのか？ 誰かこれをビジネスにしたらいいのに」と思ったことはありませんか？

今です！ 皆様が、ここ長崎で、新ビジネスを始めてください。

最初は小さく始めても構いません。スモールビジネス。みーんなそうです。

アップルだって自宅のガレージから始まったんです。

ビジネスの筋が良ければ、どんどん、どんどん資本が集まりますから、そしたらもう社会的な要請です。

長崎を代表する世界企業になってください！！

そして、**雇用、稼ぐ力、職場環境**で、『魅力ある長崎県』にするため貢献してください。

ベテランの方は今まで培った職業経験を眠らせたままだと勿体無い。

長崎県が、県庁が、今まで以上にインフラを整備します。

そのため、わたしは、**起業をする方・発明・実用新案する方のために、“集いの場”を県庁内に常設します。**

長崎県の起業等取組状況

▶ パワー・ハラスメント事犯の報道

▶ 『パワハラ条例』の制定へ

▶ 『労働基準関連条例』の制定

▶ 就業環境の現状について

▶ 『労働基準関連条例(組織条例)』の制定へ

▶ 起業、発明・実用新案するための「集いの場」を県庁に常設

▶ 労働基準関係法令違反に係る公表事案について

永セ仁

▶ プロフィール
▶ お問い合わせ

長崎県議会一般選挙(長崎市選挙区)

立候補者『永セ仁』

長崎県から起業家、発明・実用新案をしようとする方を”ボンボンボン”輩出しましょう！

わたしは、起業家(会社を新しく作る、新しい産業を作ろうとする方)や発明・実用新案をしようとする方、特許を取ろうとする方たちの**“集いの場”**を県庁内に常設することを公約としています。

新しい会社、新しい産業をボンボンボン作って貰って、その会社が将来の長崎の担い手になってもらいたいと考えます。

グーグル、アップル、facebook、アマゾン、マイクロソフトだって最初は数名から初めて、今では世界的な会社になっています。日本のソフトバンク、楽天も同じです。

「学生～20代の方」、「退職者～ベテラン」、「アンビシャス(野心的)な人材」を中心に頑張ってもらいたいと思っています。

そのためのインフラを長崎県で、県庁で、作りたいと思っています。

「学生～20代の方」は、気鋭で発想力が豊か、物怖じも有りません。新しい発想、新しいビジネス、ガンガン期待できそうです。

「退職者～ベテラン」は、職業経験が豊富で、安定した技術能力を持っています。

今までの職業人生の中で「これはビジネスになるんじゃないか？ こんな発想もあるのか？ 誰かこれをビジネスにしたらいいのに」と思ったことはありませんか？

今です！ 皆様が、ここ長崎で、新ビジネスを始めてください。

最初は小さく始めても構いません。スモールビジネス。みーんなそうです。

アップルだって自宅のガレージから始まったんです。

ビジネスの筋が良ければ、どんどん、どんどん資本が集まりますから、そしたらもう社会的な要請です。

長崎を代表する世界企業になってください！

そして、**雇用、稼ぐ力、職場環境**で、『魅力ある長崎県』にするため貢献してください。

ベテランの方は今まで培った職業経験を眠らせたままだと勿体無い。

長崎県が、県庁が、今まで以上にインフラを整備します。

そのため、わたしは、**起業をする方・発明・実用新案する方のために、“集いの場”**を県庁内に常設します。

長崎県の起業等取組状況

[新産業創造課／長崎県](#)

[長崎県ビジネス支援プラザ](#)

▶ お問い合わせフォーム

↑ PAGETOP

永セ仁

労働基準関係法令違反に係る公表事案について

Home > 労働基準関係法令違反に係る公表事案について

▶ 街頭演説の内容について

▶ 『パワハラ条例』の制定

▶ パワー・ハラスメントの現状

▶ パワー・ハラスメント事犯の報道

▶ 『パワハラ条例』の制定へ

▶ 『労働基準関連条例』の制定

▶ 就業環境の現状について

▶ 『労働基準関連条例(組織条例)』の制定へ

▶ 起業、発明・実用新案するための「集いの場」を県庁に常設

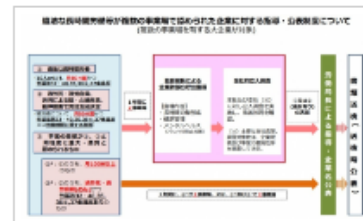
▶ 労働基準関係法令違反に係る公表事案について

長時間労働削減に向けた取組(厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/151106.html>

[公表通達](#)

[労働基準関係法令違反に係る公表事案](#)



▶ お問い合わせフォーム

↑ PAGETOP

永セ仁

- ▶ プロフィール
- ▶ お問い合わせ

長崎県議会一般選挙(長崎市選挙区)

立候補者『永セ仁』

永セ仁

プロフィール

Home > プロフィール

▶ 街頭演説の内容について

▶ 『パワハラ条例』の制定

▶ パワー・ハラスメントの現状

▶ パワー・ハラスメント事犯の報道

▶ 『パワハラ条例』の制定へ

▶ 『労働基準関連条例』の制定

▶ 就業環境の現状について

▶ 『労働基準関連条例(組織条例)』の制定へ

▶ 起業、発明・実用新案するための『集いの場』を県庁に常設

▶ 労働基準関係法令違反に係る公表事案について

永セ仁

▶ プロフィール

▶ お問い合わせ

長崎県議会議員一般選挙(長崎市選挙区)に立候補した『永セ仁』です。

わたしは、『パワハラ』ない県、長崎県を掲げています。

私の【プロフィール】を申し上げます。

学歴・資格	早稲田大学法学部(平成5年卒) ・労働基準監督官(特別司法警察員) ・二級知的財産管理技能士(管理業務) ・宅地建物取引主任者資格者 ・床上操作式クレーン・小型移動式クレーン運転 ・玉掛け
経歴	労働省入省(～29年間勤務) ・労働省労働基準局労災補償課 ・岡山労働基準監督署 ・群馬労働局監督課 ・東京労働局中央労働基準監督署 ・神奈川労働局平塚労働基準監督署～横浜西労働基準監督署 ・佐賀労働基準監督署 ・長崎労働局監督課、健康安全課
趣味	水泳、町歩き、三國志演義など歴史
長崎好き	・かつて海外に唯一開かれ、全国の優秀な人材が多く集まったこと ・明治維新・明治政府への道筋で、欠かせないスポット ・歴史と文化の多様性(異国情緒が感じられるところ)
長崎移住	妻の出身地である長崎市に移住

▶ お問い合わせフォーム

長崎県議会一般選挙(長崎市選挙区)

立候補者『永セ仁』

↑ PAGETOP

永セ仁

お問い合わせフォーム

[Home](#) > お問い合わせフォーム

- ▶ 街頭演説の内容について
- ▶ 『パワハラ条例』の制定
 - ▶ パワー・ハラスメントの現状
 - ▶ パワー・ハラスメント事犯の報道
 - ▶ 『パワハラ条例』の制定へ
- ▶ 『労働基準関連条例』の制定
 - ▶ 就業環境の現状について
 - ▶ 『労働基準関連条例(組織条例)』の制定へ
- ▶ 起業、発明・実用新案する方のための「集いの場」を県庁に常設
- ▶ 労働基準関係法令違反に係る公表事案について

永セ仁

- ▶ プロフィール
- ▶ お問い合わせ

長崎県議会一般選挙(長崎市選挙区)

立候補者『永セ仁』

立候補した『永セ仁』です。

わたしが公約としている、『パワハラ条例』『労働基準関連条例』の制定を長崎県議会に要求するため、皆様からの生の情報提供を募ります。

- 働く方、女性が職場環境をどのように評価しているか
- 労働基準法、パワハラ関連法令だけで、我々の生活は守れるか
- 実際に体験した使用者側の横暴・非情な対応
- 苦情を言っても対応しない労働管理者・労働組合

などなど、お寄せください。

※匿名可/長崎県内の地域・事業場の規模は出来る限り記入ください。

※必要に応じて、ご連絡をさせていただきます。

* |は入力必須です

お名前*	<input type="text"/>
男性・女性	<input type="radio"/> 男性 <input type="radio"/> 女性
お電話	<input type="text"/>
メールアドレス*	<input type="text"/>
確認用メールアドレス*	<input type="text"/>
お問い合わせ内容*	<div style="border: 1px solid black; height: 100px;"></div>

不正送信の防止のため、下記の英数字と同じ内容を入力してください。

mn9ga

[確認画面へ](#) [リセット](#)