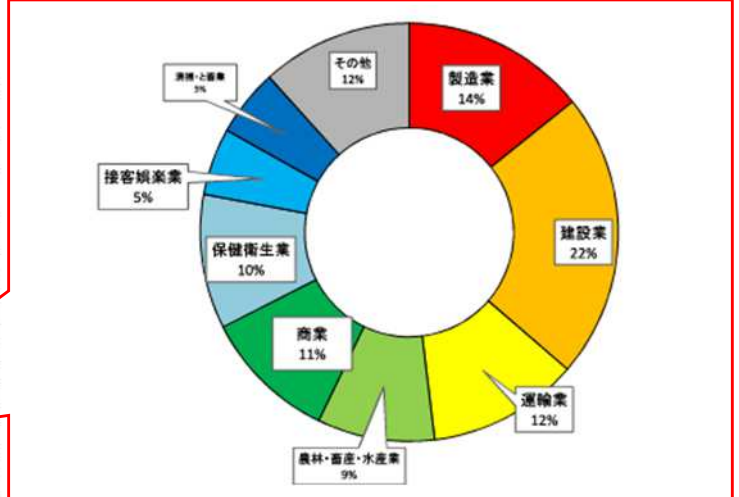


敦賀署通信（令和7年9月号）

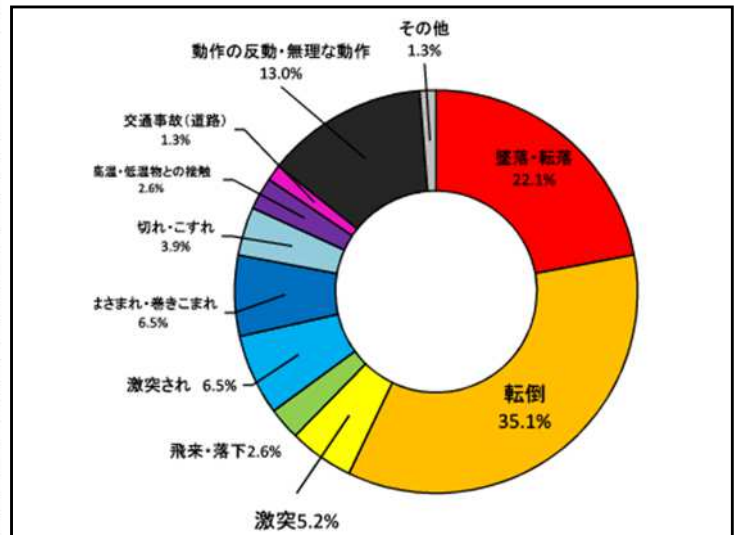
敦賀労働基準監督署管内の
令和7年速報（対前年同期比較）
令和7年8月末速報

業種	休業4日以上死傷災害				死亡災害		
	7年	6年	対前年増減	増減率(%)	7年	6年	対前年増減
全産業	77	93	-16	-17.2			
製造業	11	12	-1	-8.3			
食品製造業	4	3	1	33.3			
繊維工業・繊維製品製造業	1	1	±0	—			
木材・木製品・家具等製造業	1	1	±0	—			
パルプ・紙・印刷・製本業	1	0	1	—			
化学工業	1	2	-1	-50.0			
窯業土石製品製造業	0	0	±0	—			
鉄鋼・非鉄金属製造業	0	0	±0	—			
金属製品製造業	0	0	±0	—			
一般機械器具製造業	0	0	±0	—			
電気機械器具製造業	0	3	-3	-100.0			
輸送用機械等製造業	0	0	±0	—			
電気・ガス・水道業	1	0	1	—			
その他の製造業	2	2	±0	—			
鉱業	0	1	-1	-100.0			
建設業	17	19	-2	-10.5			
土木工事業	6	6	±0	—			
建築工事業	4	8	-4	-50.0			
水道・下水道等建設工事業	1	3	-2	-66.7			
その他の建設業	7	5	2	40.0			
運輸業	9	13	-4	-30.8			
鉄道等・道路旅客運送業	0	1	-1	-100.0			
道路貨物運送・陸上貨物取扱業	9	12	-3	-25.0			
その他の運輸交通・港湾運送業	0	0	±0	—			
農林・畜産・水産業	7	5	2	40.0			
林業	3	1	2	200.0			
商業	8	12	-4	-33.3			
小売業	5	9	-4	-44.4			
金融・広告業	0	2	-2	-100.0			
保健衛生業	8	19	-11	-57.9			
社会福祉施設	8	15	-7	-46.7			
接客娯楽業	4	0	4	—			
旅館業	1	0	1	—			
飲食店	2	0	2	—			
ゴルフ場の事業	1	0	1	—			
清掃・と畜業	4	3	1	33.3			
ビルメンテナンス業	3	2	1	50.0			
その他	9	7	2	28.6			
警備業	5	2	3	150.0			

※ 休業4日以上死傷災害数は労働安全衛生法による。死亡災害は死亡災害報告による。



令和7年 事故の型別 労働災害発生状況



敦賀労働基準監督署からのお知らせ

労働安全衛生の電子申請手続きの促進に向けて新たにマニュアルを作成しました！

令和7年1月1日より、労働安全衛生関係の一部手続きが原則電子申請により行うことが義務付けられました。この中で、多数の事業場様から「義務化された報告以外の手続きも電子申請でできないのか」、「e-Govで電子申請をしようと思うが手続き名が見つからない」等の問い合わせをいただき、**新たにマニュアル（2種類）**を作成しました。

電子申請による手続きは、開庁時間外での申請が可能である、郵送費がかからない等様々なメリットがありますので、この機会に**電子申請デビュー**してみませんか？

電磁的記録保存等関係業務の電子申請マニュアル



特定化学物質健康影響調査報告書の電子申請マニュアル



二次元コードからそれぞれのマニュアルを確認いただけます。



福井労働基準監督署 広報キャラクター「ふくろー」

10月1日～10月7日は、**全国労働衛生週間の本週間**です。

今月のトピック

確定

福井県最低賃金が引き上げられます！

福井県最低賃金は、令和7年9月8日に公示され、**同年10月8日**から、時間額**1,053円**に改正されます。

厚生労働省では、賃金引上げに向けた政府の支援情報・施策について、**「賃金引き上げ特設ページ」**にて御案内していますので、是非御活用ください。

賃金引き上げ特設ページ

▼二次元コード▼



過重労働防止のために考えること ～労働時間正しく把握できてますか～

始めに・・・

過重労働とは、長時間労働だけではなく、心身に過度な負担をもたらすあらゆる労働状況をいいます。労働時間が長いほど身体的・精神的疲労が蓄積しやすくなることは当然として、直近では、

「**労働時間**」に加えて、仕事の質的負荷、即ち「**負荷要因**」の存在も重要視されています。

厚生労働省が定める「過労死等の労災認定基準」では、労働時間と負荷要因の双方が評価基準として設定されており、また、令和6年8月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」でも長時間労働対策に加え、負荷要因の一つである「メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策」の重要性が増していることが公表されており、過重労働防止に向けてはこの両面からの対策が大切です。

なお、「過労死等の労災認定基準」における「労働時間の評価」及び「労働時間以外の負荷要因」は以下のとおりです。

■労働時間と労働時間以外の負荷要因の総合的な評価



■労働時間の評価

疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に注目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増します。

具体的には、発症日を起点とした1か月単位の連続した期間について、以下の①～③を踏まえて判断します。

- ① 発症前1か月間ないし6か月間※1にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働※2が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いと評価できること
- ② おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること
- ③ 発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間※3にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること

労働時間以外の負荷要因

労働時間以外の負荷要因	負荷の程度を評価する視点
勤務時間の不規則性	拘束時間数、実労働時間数、労働密度（実作業時間と待機時間との割合等）、休憩・仮眠時間数及び回数、休憩・仮眠施設の状態（広さ、空調、騒音等）、業務内容等
勤務時間の不規則性	連続労働日数、連続労働日と発症との接近性、休日の数、実労働時間数、労働密度（実作業時間と待機時間との割合等）、業務内容等
勤務時間インターバルが短い勤務	勤務時間インターバルが短い勤務の程度（時間数、頻度、連続性等）、業務内容等 ※ 長期間の過重業務の判断に当たっては、勤務時間インターバルが11時間未満の勤務の有無、時間数、頻度、連続性等について評価
不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務	予定された業務スケジュールの変更の頻度・程度・事前の通知状況、予定された業務スケジュールの変更の予測の精度、交替制勤務における予定された始業・終業時刻のばらつき、勤務のため夜間に十分な睡眠がとれない程度（勤務の時間帯や深夜時間帯の勤務の頻度、連続性）、一勤務の長さ（引き続いて実施される連続勤務の長さ）、一勤務中の休憩の時間数及び回数、休憩や仮眠施設の状態（広さ、空調、騒音等）、業務内容及びその変更の程度等
出張の多い業務	出張（特に時差のある海外出張）の頻度、出張が連続する程度、出張期間、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、移動距離、出張先の多様性、宿泊の有無、宿泊の頻度、宿泊施設の状態、出張中における睡眠を含む休憩、休息の状況、出張中の業務内容等併せて出張による疲労の回復状況等も踏まえて評価
その他事業場外における移動を伴う業務	移動（特に時差のある海外への移動）の頻度、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、移動距離、移動先の多様性、宿泊の有無、宿泊施設の状態、宿泊を伴う場合の睡眠を含む休憩、休息の状況、業務内容等併せて移動による疲労の回復状況等も踏まえて評価
心理的負荷を伴う業務	別表1及び別表2に掲げられている日常的に心理的負荷を伴う業務又は心理的負荷を伴う具体的出来事等
身体的負荷を伴う業務	業務内容のうち重量物の運搬作業、人力での掘削作業などの身体的負荷が大きい作業の種類、作業強度、作業量、作業時間、歩行や立位を伴う状況等のほか、当該業務が日常業務と質的に著しく異なる場合にはその程度（事務職の労働者が激しい肉体内労働を行うなど）
作業環境	温度環境 寒冷・暑熱の程度、防寒・防暑衣類の着用状況、一連続作業時間中の安眠・冷却の状況、寒冷と暑熱との交互のばく露の状況、激しい温度差がある場所への出入りの頻度、水分補給の状況等 ※ 長期間の過重業務の判断に当たっては、付加的に評価
騒音	おおむね80dBを超える騒音の程度、そのばく露時間・期間、防音保護具の着用状況等 ※ 長期間の過重業務の判断に当たっては、付加的に評価

ここでは、「労働時間の適切な把握」について、紹介します。
皆様の職場の労働時間管理について、問題がないかチェックしてみてください。

労働時間の適正な把握

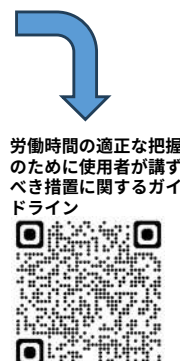
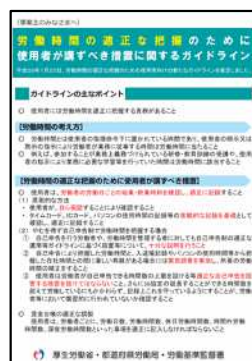
第一に「労働時間の把握」は単なる努力義務ではなく、**事業主に課せられた義務**です。

厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」においても、使用者の義務として明確化されており、現在は、安衛法でも義務付けられています。

我々、労働基準監督署の職員が会社に訪問した際に認められる法違反等の事例は以下の通りです。

- 1 出勤簿に押印のみで始業・終業時間が把握されていない
- 2 タイムカードやICカードにより客観的に労働時間把握できる状況にあるにもかかわらず、自己申告で時間を管理している
- 3 やむを得ず自己申告で管理せざる得ない場合に、実際の労働時間と比べ適正なものか確認を行っていない（乖離がある場合）
- 4 1か月分の出勤簿を月末にまとめて作成している

上記事例のようなことになってませんか？今一度確認してみましょう。



脳・心臓疾患の労災認定



過労死等の防止のための対策に関する大綱

