

新年あけましておめでとうございます

盛岡労働基準監督署職員一同

あけましておめでとうございます。職員一同、本年もよろしくお願い申し上げます。

この年末年始は、曜日の並びで9連休となった方も多いことかと思ひます。令和8年が始まりました。皆様方にとって、この1年が健やかで、飛躍の年になりますよう心よりご祈念申し上げます。

さて、当署管内の労働災害発生状況は対前年比でみますと減少傾向となっており、当署の重点課題である転倒災害も対前年比で減少しております。これも皆様方の災害防止に向けたご努力の結果とあらためて感謝を申し上げます。当署では、本年も転倒災害防止対策の徹底を中心として、「労働災害の減少、死亡災害ゼロ」を目標に、種々の対策を展開してまいります。

また、労働時間の短縮をはじめとする働き方改革に関しまして、労働時間相談・支援班を中心に丁寧な相談・支援を継続するほか、過重労働による健康障害防止及び適正な労働条件の履行確保対策について、適切に行政運営を行ってまいります。

本年も、何卒、皆様方のご理解・ご協力をよろしくお願い申し上げます。

第14次労働災害防止計画の取組状況を点検しましょう！（14次防は4年目に入ります）

「第14次労働災害防止計画」は、2023年（令和5年）度から2027年（令和9年）度までの5年間に期間として、「各事業場において取り組むべき安全衛生対策（アウトプット指標）」を定め、その取組の結果としての「労働災害減少目標（アウトカム指標）」を達成することを目指すものです。

盛岡労働基準監督署では、管内のアウトプット指標達成状況の確認のため、毎年度、取組状況の点検表（点検フォーム）への回答をお願いしております。

事業者の皆様におかれましては、下記の要領で点検フォームからご回答いただくとともに、各重点事項についての取組をお願いします。

『取組状況点検フォーム』へのアクセス

岩手労働局ホームページより、ページ下部または右側の『お知らせ・ご案内』から『盛岡監督署からのお知らせページ』を表示し、『各種パンフレット、リーフレット』ページへ



直接アクセスする場合
(スマートフォンは
こちらから)



検索

盛岡監督署 パンフレット

「ちゃんとチェック 最低賃金」 岩手県最低賃金 時間額 1,031 円

岩手県最低賃金は令和7年12月1日から、時間額1,031円に改正されました。最低賃金は年齢やパート・学生など働き方の違いにかかわらず、働く全ての人に適用されます。日給の方や月給の方が最低賃金額以上の支払となっているかの確認も忘れずに。

なお、最低賃金を引き上げる中小企業・小規模事業者に向けた「業務改善助成金」をはじめとする各種支援策もご活用ください。

検索

業務改善助成金



最低賃金額との比較方法

▶日給の方 1日平均 岩手県 最低賃金
日給 所定労働時間 時間額
(円) ÷ (時間) = (円) ≥ 1,031円

▶月給の方 1か月平均 岩手県 最低賃金
月給※ 所定労働時間 時間額
(円) ÷ (時間) = (円) ≥ 1,031円

※算入しない手当等 時間外・休日・深夜割増手当、精皆勤手当
通勤手当、家族手当、臨時に支払われる手当
1か月を超える期間ごとに支払われる手当



労働安全衛生法の改正により、令和8年4月1日より、職場における治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となります。国ではその措置の適切な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方は今後発表される指針に基づいた取組を行っていただく必要があります。

現在は診断技術や治療方法の進歩などにより、労働者ががんなどの病気になったからといってすぐに離職しなければならないという状況が当てはまらなくなってきました。事業主と主治医が必要な情報を共有し、業務によって疾病が悪化することがないように、就業上の措置や治療に対する配慮を行うことにより治療と仕事の両立を図ることができます。治療と仕事の両立が当たり前の社会に向け、事業主の皆様も職場環境を整備していきましょう。

治療と仕事の両立が 当たり前の社会に！

働く人も、企業も
病気で仕事を諦める
時代ではない。

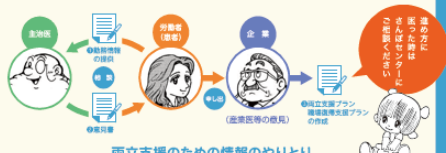
治療と仕事の
両立支援
アラブジンク
篇

厚生労働省
労働政策研究・研修機構
厚生労働省

©Takara Producers

両立支援の進め方

事業場における治療と仕事の両立支援は、支援を必要とする労働者が企業に申し出るところから始まります。労働者が「相談」し申し出をしやすいように、窓口の明確化や申し出をしやすい職場の風土作りが大切です。



両立支援のための情報のやりとり

- ①労働者から、主治医に対して、業務内容や職務に必要とする業務
- ②主治医が、就業継続の可否や就業上の措置、職場への配慮等について意見を形成
- ③企業から、主治医、就業継続の可否や就業上の措置、職場への配慮等について意見を形成

産業保健総合支援センター(さんぽセンター)では、
治療と仕事の両立支援を無料でお手伝いします。

- 治療と仕事の両立支援のための普及・啓発・相談等の支援
- 産業保健関係者に対する専門的研修等
- 産業保健関係者からの専門的相談対応
- 産業保健に関する情報提供・広報啓発
- 事業主・労働者に対する啓発セミナー

「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」をご活用ください。

厚労省では、事業者、人事労務担当、産業保健スタッフを対象に、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を作成しました。がんなどの前向きな治療しながら働きたい労働者に対して、職場ではどのような対応をしたらよいのか、業務調整や働き方、就業環境、両立支援に向けて事業者が取り組むべき内容がまとめられています。

「ワーク・アゲイン」からガイドラインをダウンロードできます！
厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/>
(ワーク・アゲインで検索してください)

検索

治療 両立ナビ



両立支援ハンドブック



「労働基準法の基礎知識」 基本的なルールを確認しましょう！

労働基準法は、正社員、アルバイトなどの名称を問わず全ての労働者に適用されるルールです。パンフレットを参考に、基本的な労働条件が守られていることを確認しましょう。

- 労働条件の明示→ 労働条件通知書を交付しましょう
- 賃金→ 通貨、直接、全額、毎月1回以上、一定期日
- 労働時間・休日→ 1日8時間、週40時間
1週間に1日又は4週間を通じ4日
- 休憩→ 労働時間6H超えは45分、8H超えは1時間
- 割増賃金→ 時間外労働25% (60H超過で50%)
休日労働35%、深夜労働(22時～5時) 25%
- 年次有給休暇→ 10日以上有給者には5日取得義務
- 解雇・退職→ 30日以上前の予告又は解雇予告手当
- 就業規則→ 常時10名以上使用の場合は届出義務
- 健康診断→ 採用時と毎年1回の定期健診

労働基準法の基礎知識

労働基準法は、正社員、アルバイトなどの名称を問わず全ての労働者に適用されるルールです。

労働条件の明示は、労働条件通知書で行う必要があります。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

労働条件通知書は、労働条件の明示を行うための重要な書類です。

詳しくはこちらを
ご覧ください ▶



労働基準法の基礎知識