



No.2 労働災害防止活動及び働き方改革等に係る取組事例の紹介

第二回目の事例紹介は、建設業労働災害防止協会岩手県支部盛岡分会の **樋下建設（株）** 様と、**共立建設・佐々木組共同企業体 盛岡市本宮五丁目プロジェクト新築工事現場** 様 から、熱中症対策事例を提供いただきました。特に屋外作業を行う事業場の皆様、厳しい暑さを迎えるにあたり、取組のご参考としてください。

樋下建設（株）



東屋・大型扇風機設置



空調ベスト貸与



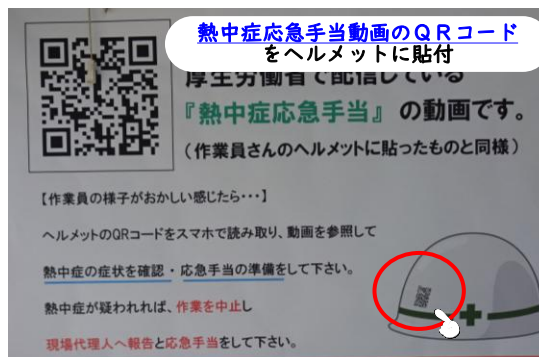
ウエストファン
(腰付け扇風機)

作業場所近くへ休憩所を設置、空調服を持っていない方への貸与、服の中に冷風を送る腰付け扇風機の使用等、対策を講じにくい作業場所や環境でもリスクを下げる取組みを行っています。

盛岡市本宮五丁目プロジェクト新築工事現場（6月23日労働局長パトの様子）



ガードマンボックスに
クーラー設置



熱中症応急手当動画のQRコード
をヘルメットに貼付



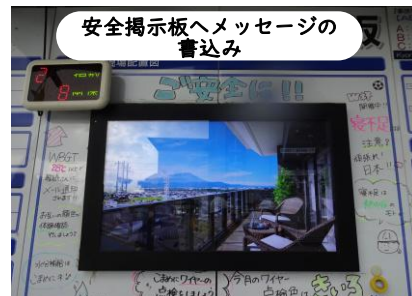
作業場所の一角にクールスポット
コーナー設置

WBGT予測値揭示

時間	暑さ指数 (WBGT)	備考
6月24日(木)		
9時	18 °C	危険 (31°C以上)
12時	21 °C	厳重警戒 (28~31°C)
15時	22 °C	警戒 (25~28°C)
18時	21 °C	注意 (21~25°C)
		ほぼ安全 (21°C未満)



風速予報値揭示



安全掲示板へメッセージの
書き込み



ミスト
ファン



かき氷



充電式
保冷库

様々な工夫を凝らした熱中症対策が講じられています。作業員のヘルメットに**熱中症応急手当の動画のQRコード**を貼り付けるのはとても良いアイデアです。日々教育や訓練を受けていても、いざ不調者へ対応するときには焦り、慌ててしまうことがあります。不調者を休ませながら、重症度の判断基準や救急車を待つ間の措置を確認できると、落ち着いて適切に措置が講じられます。

ミストファンやスポットクーラーの設置など、大規模の建設工事現場だからこそできる対策もありますが、作業場所への休憩所の設置、ウエストファンの活用、気象状況のお知らせ、QRコードの活用やかき氷、心のこもったメッセージの掲示など、小規模な建設工事現場や事業場でもできる対策がありますので、熱中症対策のご参考にしてください。**事例はR8.6号かわら版にも掲載**



「研修・教育訓練」に関する労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。

研修・教育訓練について、業務上義務づけられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しません。

※研修・教育訓練への不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができなかったりするなど、事実上参加を強制されている場合には、研修・教育訓練であっても労働時間に該当します。

労働時間に該当しない例

- ① 始業時刻前または終業時刻後に、会社が練習の場所や道具を貸し出しているが、練習を行うかどうかや練習内容は労働者に委ねられており、使用者は、練習の実施状況や内容について特に確認等を行っていない（美容室、建設業）
- ② 営業時間外にキッチンなどを無償で使用するのに施設管理の観点から管理者の許可は必要とするが、労働者が自ら先輩に指導を依頼し、自発的に技術習得に向けた練習を行っていた（飲食店）
- ③ 労働者の自主的なスキルアップのためのweb学習ツールを提供しているが、使用者はその受講を指示しておらず、習熟度を測る試験も実施しておらず、また、受講状況を人事評価に反映させていない（情報通信業）
- ④ 使用者からの指示が一切ない中で、幼稚園教諭が、自発的に自宅で手遊びの知識の習得やピアノの練習などを行っていた（幼稚園）

労働時間に該当する例

- ① 自由参加のサークル活動として位置づけられた勉強会であるが、使用者があらかじめ参加者、日時、場所を決定しており、また、参加後にレポートの提出を求められ、さらに遅刻や欠席に対して指導が行われていた（学習塾）
- ② 形式上は自由参加の研修であるが、店舗商品の説明が主な内容で、受講することが正社員になるための要件とされ、参加できるよう使用者がシフトを調整していたなど、事実上参加が強制されていた（小売業）
- ③ レポート作成を主な業務とする労働者について、社内のマニュアルで必要な知識・情報の積極的な収集が求められている中、始業前のマーケット情報の収集が、使用者に黙示的に容認されていた（金融業）



パートタイム・有期雇用労働者に関するルールの変更（R8.10.1施行）

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示が改正されます。

[同一労働同一賃金特設ページはこちら](#) →



雇入通知内容の変更

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要となります。

[雇入通知書のひな型](#)を見直しましょう。

☐ 昇給の有無 ☐ 退職手当の有無 ☐ 賞与の有無 ☐ 相談窓口 ☐ 待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨	現行の明示事項 新たな明示事項
---	--------------------

ガイドラインの改正

賞与、退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当、福利厚生施設、病気休職、夏季冬季休暇、褒賞について新たに記載が追加されます。例えば

★**住宅手当**が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の**住宅手当を支給**しなければなりません。

★パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の**夏季冬季休暇を付与**しなければなりません。



[岩手働き方改革支援センターはこちら](#)



労働契約等解説セミナー



労働契約等に関するルールをはじめ、無期転換ルール、副業・兼業ガイドライン等について、**7月から1月までオンラインでセミナー**を実施しています。はじめて人事労務に携わる方をはじめ、どなたでも参加できます。

就業環境整備・改革支援セミナー



無料の就業環境整備・改革支援セミナーと専門家による個別支援を利用して、就業環境についての悩みを抱えずにひとつずつ解決しましょう！
 日時 **10月2日(金)14時～**
 場所 **マリオス盛岡地域交流センター 187会議室**