

釜石労働基準監督署からのお知らせ

令和8年
9月

1 「特定在留カード」が始まりました！～外国人労働者へお知らせください～

外国人労働者を雇用する事業主は、外国人雇用管理指針において、外国人労働者が在留資格の範囲内で能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、適切な措置を講ずるべきと定められています。在留資格の確認にあたっては、在留カードを確認する必要がありますが、令和8年6月14日から、在留カードのデザインが新しくなり、また、在留カードとマイナンバーカードがひとつになった「特定在留カード」の運用が開始されました。

これまででは在留カードに関する手続きは地方出入国在留管理局で、マイナンバーカードは市町村で手続きしていましたが、特定在留カードを取得すると地方出入国在留管理局のみの手続きで終了します。外国人にとっての利便性が向上しますので、雇用している外国人労働者にお知らせください。

特定在留カードのリーフレットはこちらから ▶

やさしい日本語版



2 労働災害発生状況等について

(令和8年7月 末現在)	製造業	鉱業	建設業	運輸交 通業	貨物取 扱業	農林業	畜産・水 産業	商業	通信業	保健衛 生業	接客娛 楽業	ビルメン・ その他	合計
令和8年7月末	11	0	2	1	0	3	3	2	0	7	0	5	34
前年同期	12	1	8	2	0	1	2	6	1	12	0	2	47
増減数	-1	-1	-6	-1		2	1	-4	-1	-5		3	-13

令和8年の7月末現在の労働災害は34件となり、対前年比で13件減少しています。概ね各業種で減少していますが、特に建設業、社会福祉施設が大きく減少しています。一方、林業、畜産業は増加しています。事故の型別では、転倒災害が10件、墜落・転落が7件、はさまれ・巻き込まれが6件となっています。

釜石監督署管内の労働災害発生状況については、岩手労働局ホームページ内の「釜石監督署からのお知らせ」に掲載していますので、右下の二次元コードをご参照ください。

当署における労働災害の約32%が60歳以上のいわゆる高齢者の災害となっています。労働安全衛生法等の改正により、令和8年4月から、高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理等の必要な措置を講ずることが**事業者の努力義務**となっています。

皆様の事業場では、新たに策定された「高齢労働者の労働災害防止のための指針（エイジフレンドリー指針）」を活用し、安全衛生管理体制を整え、職場環境を改善する等高齢者の労働災害防止に取り組ましましょう。

エイジフレンドリー
指針リーフレット▼



釜石監督署からの
お知らせ災害統計 ▼



3 改正安衛法に対応した個人事業者等の安全衛生の取組を支援します！

労働安全衛生法等が改正され、会社に雇用されている労働者だけではなく、労働者と同じ場所で働く個人事業者及び中小事業の事業主・役員等（個人事業者等）についても、構造規格や安全装置を具備しない危険な機械の使用禁止、特定の機械の定期自主点検の実施や危険・有害業務に就く際の安全衛生教育の受講が義務となる一方、安全面で労働者と同じように保護されることとなります。また、事故が起きた時の災害報告制度や現場管理者の調整義務も整備されます。

厚生労働省の委託事業で業界団体・関係団体向けの支援事業として「個人事業者等の安全衛生確保支援事業」が実施されており、

- ① 注文者等・個人事業者等向け説明会への講師派遣等
- ② 現場へのコーディネーター派遣
- ③ 団体の安全衛生活動への支援

の取組が行われています。詳細については、公益財団法人全国労働基準関係団体連合会の特設ページをご参照ください。

個人事業者等の安全衛生確保支援事業 検索

<https://www.zenkiren.com/jutaku/kojin-jigyosha.html>



4 カスタマーハラスメント及び求職者等セクハラ対策が義務化されます！

令和8年10月1日からハラスメント対策が強化され、カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります。

▶カスタマーハラスメントとは、職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③の要素をすべて満たすものをいい、電話やSNS等インターネット上で行われるものも含まれます。言動の内容や手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるものとしては、商品・サービス等と全く関係のない要求、契約等により想定しているサービスを著しく超える要求、不当な損害賠償要求等や暴行等の身体的な攻撃、脅迫・中傷・土下座の強要等の精神的な攻撃、威圧的な言動、継続的、執拗な言動、不退去・居座り等の拘束的な言動等が例として挙げられます。カスタマーハラスメント防止のために講ずべき措置として、事業主は以下の措置を必ず講じなければなりません。

- ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ・相談体制の整備
- ・事後の迅速かつ適切な対応
- ・対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメントの抑止のための措置
- ・そのほか併せて講ずべき措置

▶求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による求職活動等が阻害されるものをいいます。求職活動等とは、採用面接、就職説明会、インターンシップ、教育実習等があり、SNS等オンライン上で行われるものも含まれます。求職者等セクハラ防止のために講ずべき措置として、事業主は以下の措置を必ず講じなければなりません。

- ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ・相談体制の整備
- ・事後の迅速かつ適切な対応
- ・そのほか併せて講ずべき措置

これらの対応について、詳しくは岩手労働局雇用環境・均等室（019-604-3010）までお問い合わせください。

https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/roudoukyoku/gyomu_naiyou/koyoukintou.html



ハラスメント対策資料 ▼

岩手労働局
雇用環境・均等室 ▼



ハラスメント裁判事例・他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

5 パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります！ ～R8・10・1～

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した。主な改正事項は以下のとおりです。

- ①雇入れ時の労働条件明示事項が追加【パート・有期法施行規則】
- ②「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正【告示】
- ③雇用管理の改善等に関する措置の内容変更

改正モデル条件通知書

改正同一労働同一賃金ガイドライン

同一労働同一賃金特集ページ



【告示（雇用管理指針）】

①に関して、パートタイム・有期雇用労働者を雇入れた時の労働条件明示事項として、現行の「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」に加え、「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。

②に関して、パートタイム・有期雇用労働法では、企業内の正社員とパート・有期労働者の間で、基本給や各種手当、福利厚生等の待遇について、不合理な差を設けることを禁止しており（いわゆる「同一労働同一賃金」）、「同一労働同一賃金ガイドライン」には、どのような待遇差が不合理なのかにつき、考えや具体例等が示されていますが、今般、新たに以下の内容が追加、記載が充実されました。

内容が追加されたもの…家族手当、住宅手当、無事故手当、退職手当、夏季冬季休暇、褒賞
記載が充実されたもの…賞与、病気休暇、福利厚生施設



③に関して、パート・有期法では、正社員とパート・有期労働者間で待遇差がある場合、事業主はパート・有期労働者から求めがあれば、待遇差の内容や理由、雇用管理の改善等に関する措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。説明する際は、「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう。詳しくは岩手労働局雇用環境・均等室（019-604-3010）までお問い合わせください。