

令和6年
7月号

一関労働基準監督署からのお知らせ

1, 令和6年度全国安全週間(7月1日~7日)の実施について

スローガン **危険に気付くあなたの目 そして摘み取る危険の芽 みんなで築く職場の安全**

今年で97回目となる全国安全週間は、労働災害を防止するために産業界での自主的な活動の推進と、職場での安全に対する意識を高め、安全を維持する活動の定着を目的としています。

これまで、事業場では、労使が協調して労働災害防止対策が展開されてきました。この努力により労働災害は長期的には減少していましたが、令和5年の労働災害については、死亡災害は前年を下回る見込みであるものの、休業4日以上の死傷災害は前年よりも上回る見込みであり、増加しており、過去20年で最多となった令和4年を上回る見込みであり、増加傾向に歯止めがかからない状況となっています。

特に、転倒や腰痛といった労働者の作業行動に起因する死傷災害、墜落・転落などの死亡災害が依然として後を絶たない状況にあります。

また、労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全に働くことができる職場環境を築くためには、第14次労働災害防止計画に基づく施策を着実に推進することが必要であり、計画2年目となる令和6年度においても、引き続き労使一丸となった取組が求められます。

皆様の事業場におかれましても、取り組みをお願い申し上げます。



2, 7月は「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」重点取組期間です!

7月は「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」重点取組期間です。今年猛暑の予報がされており、熱中症の増加が危惧される時季が始まります。皆様の事業場におかれましても、熱中症対策の着実な実施をお願い申し上げます。

STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン 7月は「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」 重点取組期間です

職場での熱中症予防対策に取り組みましょう!

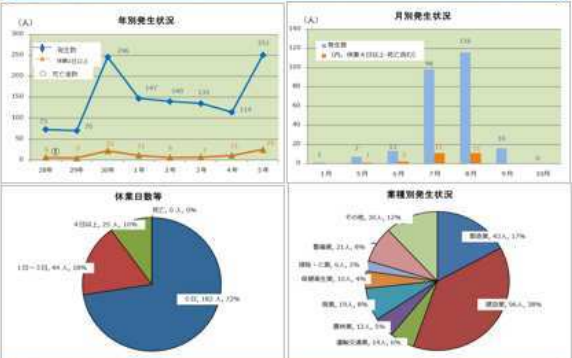
キャンペーン期間：5月1日~9月30日

- 暑さ指数の把握と評価
 - JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を随時把握
- 測定した暑さ指数に応じた対策の徹底

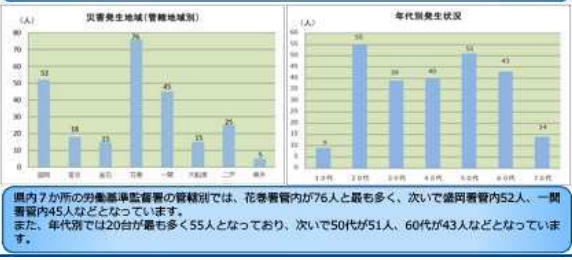
チェック	項目	対策	要綱に定める事項
<input type="checkbox"/>	暑さ指数の把握	設備対策の実施	日よけの設置、風扇・冷房設備の設置、飲水設備の設置など
<input type="checkbox"/>	休憩場所の整備	休憩場所の設置	冷房設備の設置、涼しい設置場所の確保、備になることができる広さなど
<input type="checkbox"/>	服装	作業に適した服装	透気性・通気性の良い衣類、通気性のよい帽子、冷却機能を有する衣類など
<input type="checkbox"/>	作業時間の短縮	作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、作業中止	WBGT基準値に応じた休憩等、WBGT基準値を大幅に超える場合の作業中止
<input type="checkbox"/>	暑熱慣化への対応	熱に慣らすため、7日以上かけて作業時間の調整 ※新規入職者や休み明け労働者は別途調整することによる	暑熱環境下での作業時間を徐々に伸ばす、日常生活においても無理のない範囲で汗をかかすことによる
<input type="checkbox"/>	水分・塩分の摂取	水分と塩分を定期的に摂取(水分等を適量とさせる等考慮)	のどの渇きの自覚症状の有無にかかわらず定期的な水分・塩分補給、暑熱による水分・塩分補給の状況の確認
<input type="checkbox"/>	ブレイクリング	作業開始前や休憩時間中に深部体温を軽減	作業開始前の体表面の冷却、冷水・アイスラリーの摂取による体内冷却
<input type="checkbox"/>	健康診断結果に基づく対応	疾病を持った方には医師等の意見を踏まえ配慮	①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④腎不全、⑤胃腸・神経系疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦妊娠、⑧下痢
<input type="checkbox"/>	日常の健康管理	当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを指導し、作業開始前に確認	熱中症の具体的な症状について労働者に教育し、労働者自身が早期に気づくことができるようにする
<input type="checkbox"/>	作業中の労働者の健康状態の確認	疲労を頻りに訴える声をかける、「パディ」をまとめる等労働者にお互いの健康状態を確認するよう指導	異常を感じた際には周囲の労働者や管理者に申し出る。単独作業の場合はウェアラブルデバイス導入の検討、休憩の定期連絡
<input type="checkbox"/>	異常時の措置	少しでも本人や周りが異常を感じたら、必ず一先作業を中断し、病状に搬送する(症状に応じて救急車を要請)などを指導 ※急患搬送として搬送することなどにより休業を短縮 ※一人きりではない	本人に自覚症状がない、又は大丈夫と本人からの申告があったとしても周囲の判断で病院への搬送や救急隊の要請を行う

令和5年の熱中症による労働災害は過去最多となっています

令和5年の岩手労働局管内事業場における熱中症による労働災害は、不休を含み251人を数え、このうち4日以上の休業が25人となり、これまで最多であった平成30年を越えて過去最多となりました。発生月別では8月が最も多い115人となり、うち11人が休業4日以上となっています。次いで7月が98人、うち11人が休業4日以上となっています。



休業日数別では、休業0日が182人と72%を占めており、休業4日以上は25人で全体の10%となっており、このうち3人は1か月以上の休業が見込まれる災害となっています。業種別では建設業が96人と全体の38%を占め、最も多くなっています。次いで製造業43人、17%、農林業21人、8%などとなっています。



管内7か所の労働基準監督署の管轄別では、花巻管内が76人と最も多く、次いで盛岡管内52人、一関管内45人などとなっています。また、年代別では20代が最も多く55人となっており、次いで50代が51人、60代が43人などとなっています。



死亡災害ゼロ101日運動(令和6年6月1日~9月9日)を展開中です!
防ごう死亡労働災害! 安全対策を着実に実施しよう!!

3, 令和6年5月末現在における労働災害の発生状況について

休業4日以上 ¹ の死傷災害	63件	(前年同期と比較して-22件、-25.9%)
(うち、コロナを除く)	46件	(" -22件、-32.4%)
うち、死亡	0件	(" ±0件)

令和6年5月末現在における死傷災害は63件で、**前年同期の85件と比較して22件25.9%の大幅減少**となっています。このうち新型コロナウイルス感染症によるものは17件で、これを除くと46件となりますが、前年同期の68件からは22件32.4%と大幅に減少し、また、死亡災害は発生していません。

業種別(新型コロナによるものを除く。)では、①建設業13件(同+1件+8.3%)、②製造業10件(前年同期比-8件-44.4%)、③保健衛生業8件(同+4件+100.0%)、④運輸交通業4件(同-2件-33.3%)、⑤商業3件(同-5件-62.5%)等となっており、保健衛生業と建設業では増加しているものの、製造業、運輸交通業、商業などは減少傾向となっており、特に昨年同期に8件発生していた接客娯楽業が0件(-8件-100.0%)と大きく減少しています。

事故の型別(新型コロナによるものを除く。)では、①転倒14件(構成比30.4%。前年同期比-14件-50.0%)、②「墜落・転落」12件(同26.1%。同+2件+20.0%)、③「激突され」5件(同10.9%。同+2件+66.7%)、④「激突」4件(同8.7%。同+2件+100.0%)、及び「交通事故」4件(同8.7%。同+2件+100.0%)、⑤「動作の反動・無理な動作」3件(同6.5%。同±0件±0.0%)等となっています。

災害が減少している要因としては、①転倒災害が最も多い状況は変わらないものの暖冬の影響で冬季型転倒が大幅に減少し、前年同期に比べて半減していること、②前年は複数発生していた「飛来・落下(6件⇒0件)」、「崩壊・倒壊(5件⇒1件)」、「はさまれ・巻き込まれ(6件⇒1件)」が大きく減少していること等が考えられます。



当署では、令和6年における労働災害防止に係る目標を、

○全労働災害減少目標⇒143人以下 **○死亡災害⇒0人(発生させない)**

と定め、目標達成に向けて労働災害防止対策を推進しています。

令和6年も前半が終わりますが、毎月末時点の災害発生状況を見ると減少率が落ちてきており、このままでは前年を上回る可能性があります。

労働災害はあってはならないものであり、各事業場の皆様におかれましては、労働災害を発生させないという固い決意の下、労働災害防止対策を着実に実施していただきますようお願い申し上げます。

4, 労働条件通知書の内容確認をお願いします！

令和6年4月1日から、労働条件明示のルールが以下のとおり追加・変更されており、労働条件通知書のモデル様式も改正されています。このため、本年4月1日以降に労働条件通知書を交付する場合は、追加・変更の内容が記載された労働条件通知書を交付する必要があります。しかし、4月以降、追加・変更された内容が労働条件通知書に反映されていないため、労働基準法違反として是正を勧告するケースが散見されますので、各事業場の皆様は、労働条件通知書の内容をご確認いただき、適切な労働条件の明示を行っていただきますようお願いいたします。

労働条件明示の変更
(モデル労働条件通知書)



対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲 【改正労働基準法第5条第1項第1号の2】
有期労働契約の締結時と更新時	有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上乗の有無と内容 (有期労働契約の満期前または更新回数の上限) 【改正労働基準法第5条第1項第1号の2】 + 更新上乗を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること 【改正労働基準法第5条】
有期労働契約の更新時	定期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	3. 無期転換申込権会 無期転換後の労働条件 【改正労働基準法第5条第3項・第6項】 + 無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること 【改正労働基準法第5条】