



I 花巻監督署管内 労働災害の推移 (令和5年確定値)

第14次労働災害防止計画の初年度である令和5年の労働災害発生状況は、395人、前年比-7.9%。うち死亡者数は、3年連続5名で、県内最多となりました(墜落3件、挟まれ巻き込まれ1件、交通事故1件)。平成22年が最少、以降増加傾向が続いています。

第14次労働災害防止計画(岩手労働局HP「花巻監督署からのお知らせ」参照)の重点事項を積極的に取り組みましょう!



花巻労働基準監督署に届出された労働者死傷病報告で休業4日以上の労働災害を集計したもの(※新型コロナウイルス感染症を除く)。

働く仲間を熱中症リスクから守る

WBGT値を把握して熱中症を予防しましょう!

熱中症は場合によっては死亡に至る、大変危険な障害です!

- 入職直後や休暇明けは注意が必要です!
- ※暑熱順化が不足していると熱中症の発症リスクが高まります。
- 意識が清明であっても、熱中症が疑われる場合はためらわず医療機関へ搬送しましょう!
- ※症状が急激に悪化し、死亡に至ることもあります。
- のどの渇きに関係なく定期的に水分・塩分を取りましょう!
- ※のどの渇きは脱水のサインです。早く前に飲む、を徹底しましょう。

II 今年も 熱中症予防シーズン到来!

5月から9月はクールワークキャンペーンです。暑さが本格化する前に、まずは「暑熱順化」からはじめ熱中症予防の準備を進めましょう。

【熱中症予防のポイント】

- ① 暑さ指数(WBGT値)の把握
「熱中症予防情報サイト」活用↓
<https://www.wbgt.env.go.jp/>
- ② 「暑熱順化」↓
<https://neccyusho.mhlw.go.jp/download/>
- ③ 食事&睡眠(深酒厳禁)
- ④ 水分+塩分(ミネラル補給)
- ⑤ 安全衛生教育(救助方法も)

前日のチェック	仕事前のチェック
<input checked="" type="checkbox"/> 仕事前日の飲酒は控えめに	<input checked="" type="checkbox"/> よく眠れたか
<input checked="" type="checkbox"/> くっすり眠る	<input checked="" type="checkbox"/> 食事をしたか
<input checked="" type="checkbox"/> 熱中症警戒アラート確認	<input checked="" type="checkbox"/> 体調は良いか
	<input checked="" type="checkbox"/> 二日酔いしていないか
	<input checked="" type="checkbox"/> 熱中症警戒アラート確認

仕事中のチェック

- 単独作業を避け、声をかけ合う
- 監督者は現場パトロール
- 水分・塩分の補給
- こまめに休憩



各種情報、資料、研修教材はこちら

「職場における熱中症予防情報」→
<https://neccyusho.mhlw.go.jp/>



III シリーズ 安全衛生クイズ ①「安全衛生管理体制」の巻

労働災害防止や健康確保対策などを展開する上で、体制づくりは大きなポイントです。安全衛生管理体制を整備し、一人ひとりが役割を果たしましょう。



- 第1問 「安全管理者」を選任するのは労働者数何人以上から? ① 150人以上 ② 100人以上 ③ 50人以上
- 第2問 「安全管理者」の職務は次のうちどれ? (該当するもの全てを選んでください)
- ① 安全衛生委員会の議長
 - ② 安全巡視
 - ③ 健康診断の実施段取り
 - ④ 設備・作業場所・作業方法に危険がある場合の必要な措置
 - ⑤ 安全装置・保護具等の定期点検・整備
 - ⑥ 危険作業の直接指揮
 - ⑦ 消防・避難の訓練
 - ⑧ 作業の安全についての教育及び訓練
- 第3問 「衛生管理者」を選任するのは、労働者数何人以上から? ① 500人以上 ② 50人以上 ③ 30人以上
- 第4問 「安全衛生推進者・衛生推進者」を選任するのは、労働者数何人以上から? ① 100人以上 ② 50人以上 ③ 10人以上
- 第5問 「衛生管理者」の職務は次のうちどれ? (該当するもの全てを選んでください)
- ① 職場巡視
 - ② 安全装置・保護具などの使用状況の確認
 - ③ 健康診断・健康保持増進
 - ④ 作業環境の点検・結果に基づく措置
 - ⑤ 車両点検
 - ⑥ リスクアセスメントの実施
 - ⑦ 危険・有害作業の直接指揮
 - ⑧ 災害発生原因の調査・再発防止
 - ⑨ 安全衛生教育
 - ⑩ 保健指導

答えは、最終ページをご覧ください。答え合わせをしてみましょう!

1 賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

- (1) 賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業主に対し、業務改善助成金の活用促進による賃金引上げを支援
- (2) 「年収の壁」を意識せず働くことができる職場づくり

新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等
- (3) 最低賃金制度の適切な運営

改定最低賃金の周知、最低賃金の履行確保に向けた監督指導の実施

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

- (1) 長時間労働の抑制
 - ア 時間外労働上限規制の令和6年度適用開始業務等への労働時間短に向けた支援
 - イ 長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化等
 - ウ 長時間労働につながる取引環境の見直し（しわ寄せ防止）
 - エ 中小企業・小規模事業者等に対する支援
 - オ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進
- (2) 労働条件の確保・改善対策
 - ア 法定労働条件の確保、法違反を繰り返す事業場の司法処分

「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」の周知徹底、違法な時間外労働・賃金不払残業の解消
 - イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

（技能実習生を含む外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者等の労働条件確保）
 - ウ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進
 - エ 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

- (3) 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備
 - ア 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発
 - イ 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
 - ウ 高齢労働者の労働災害防止対策の推進
 - エ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
 - オ 業種別の労働災害防止対策の推進（死亡災害の防止）
 - 製造業：機械災害の防止（リスクアセスメントの実施）
 - 建設業：墜落・転落災害の防止（足場、建設機械）
 - 陸上貨物運送業：荷役作業に係る災害防止（テールゲートリフター）
 - 林業：伐木作業に係る災害防止
- カ 労働者の健康確保対策の推進
 - ①メンタルヘルス対策等（医師による面接指導、ストレスチェック制度）
 - ②産業保健活動の推進
- キ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底
 - ①令和4年2月及び5月に公布された新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令の周知
 - ②SDS（安全データシート）等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自発的なばく露低減措置の適切な実施、呼吸用保護具の適正使用に係るフィットテストの円滑な導入に向け補助金制度の活用等周知
 - ③令和5年10月から義務付けられた建築物石綿含有建材調査者講習修了者による事前調査の徹底、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果の報告、石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、リフォーム等も含む発注者への制度の周知
- ク 総合的なハラスメント対策の推進

ハラスメント防止措置の徹底、心理的負荷による精神障害に係る労災支給決定事案のうち、パワーハラスメントに関連する事案について再発防止の指導、12月「職場のハラスメント撲滅月間」の周知

取り組んでいますか？「リスクアセスメント」

リスクアセスメントは、職場の潜在的な危険性又は有害性を見つけ出し、これを除去、低減するための手法です。

労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針では、「危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置」の実施、いわゆる「リスクアセスメント」等の実施が明記されていますが、平成18年4月1日以降、その実施が労働安全衛生法第28条の2により努力義務化されました。

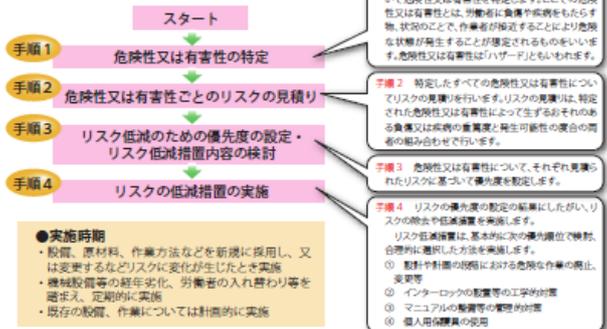
また、その具体的な進め方については、同条第2項に基づき、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」が示されています。

詳しくは、厚生労働省「職場のあんぜんサイト」をご覧ください。

https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo01_1.html



リスクアセスメントの基本的な手順



労働安全衛生法に基づく免許試験のオンライン受験申請スタート

公益財団 安全衛生技術試験協会が実施する労働安全衛生法に基づく免許試験のうち、一部の種類等について、令和6年4月2日から、オンライン受験申請及び手数料のオンライン納付が可能となります。



令和6年6月以降の学科試験、7月以降の実技試験が対象となります。詳しくは、公益財団 安全衛生技術試験協会 のHPをご覧ください。

<https://www.exam.or.jp/>

受験申請システムは「受験システムのご紹介」をクリック



Ⅶ

労働条件明示のルールが変わりました！

労働基準法施行規則、有期労働契約の締結・更新・雇止めに関する基準が改正され、令和6年4月から適用されています。新入社員には新しい「労働条件通知書」を交付することになります。内容をご確認願います。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

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 (改正労基則第5条第1項第1号の3)
有期契約労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	▶ 2.更新上限(通算契約期間または更新回数)の有無と内容 (改正労基則第5条第1項第1号の2) ▶ 3.更新上限を新設・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 (改正雇止め基準第1条)
	無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	▶ 4.無期転換の申込機会 ▶ 5.無期転換後の労働条件(改正労基則第5条第5項、6項) ▶ 6.無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、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(改正雇止め基準第5条)



【労働基準法第15条(労働条件の明示)】

- ① 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。
- ② 前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。
- ③ 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

【労働条件を明示すべき事項(労働基準法施行規則第5条)】

必須事項(①～⑥は書面明示が必要)	定めをした場合に明示しなければならない事項
①労働契約の期間、②有期労働契約を更新する場合の基準、③就業の場所・従事する業務の内容、④始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、交代勤務における就業時転換に関する事項、⑤賃金の決定・計算・支払方法、賃金の締切り・支払の時期に関する事項、⑥退職に関する事項(解雇の事由を含む) ⑦昇給に関する事項	⑧退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払方法、支払時期に関する事項、⑨臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項、⑩労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項、⑪安全衛生に関する事項、⑫職業訓練に関する事項、⑬災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項、⑭表彰、制裁に関する事項、⑮給食に関する事項

Ⅷ 過労死等の防止対策を強化します
過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策を指導

過労死等防止計画指導について

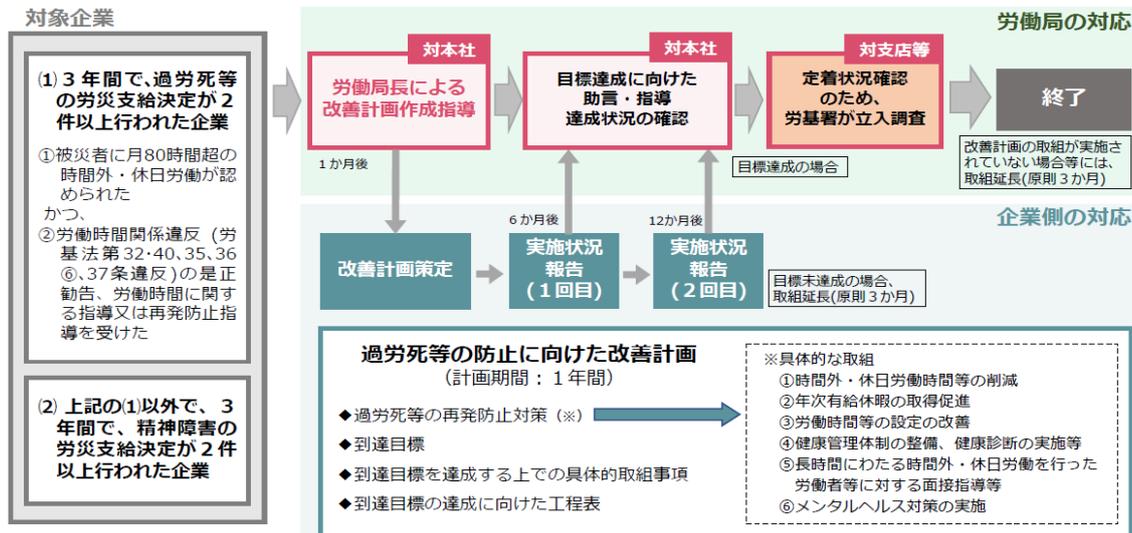
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_39607.html

【取組の概要】

同一企業に属する事業場(本社又は傘下事業場)において、過労死等の労災保険給付支給決定が繰り返した企業に対し、当該企業の本社を管轄する都道府県労働局長が「過労死等の防止に向けた改善計画」(以下「改善計画」といいます。)の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導を実施するものです。



関係通達はこちら

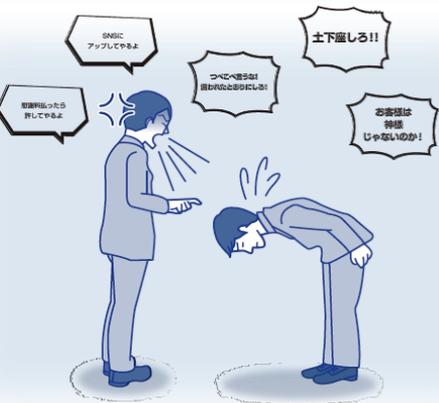


《岩手労働局HP》
長時間労働削減・過重労働解消に向けた取り組みについて



IX カスタマーハラスメントで困っていませんか？「ハラスメント悩み相談室」

そのクレーム、やりすぎていませんか？



暴力、暴言、土下座の強要…

STOP! カスタマーハラスメント

—みなさまに気持ちよく過ごしていただくために—

カスタマーハラスメントとは？
 ・過大な要求や不当ないがかりなど、**主張内容**等に問題があるもの
 ・主張する内容には正当性があるが、暴力や暴言など、**主張方法**に問題があるものが考えられます。
 暴力行為を始め、中には犯罪行為に当たる可能性のあるものも含まれます。

意見を伝える際のポイント
 意見がきちんと相手に伝わるように、従業員に意見を伝える際には、以下の点を意識してみてください。
 ①ひと呼吸、置きましょう！
 ②言いたいこと、要求したいことを明確に、そして理由を丁寧に伝えましょう！
 ③従業員の説明も聞きましょう！



顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）によって、心が折れそうになることはありませんか？

カスタマーハラスメントは社会的な問題にもなっており、事業運営に影響を及ぼすほか、大切な社員のメンタル不調の要因となり、放置しておくことはできません。

厚生労働省では、「ハラスメント悩み相談室」を設け、ご相談をお受けしています。

以下のような行為があったら、無料相談をご利用ください。

- ①長時間にわたる拘束
- ②頻繁に来店し、その度にクレームを行う
- ③大声での恫喝、罵声、暴言の繰り返し
- ④暴力行為や物の破壊行為
- ⑤脅迫的な言動
- ⑥SNS/インターネット上での誹謗中傷
- ⑦セクシャルハラスメント



★上司に相談しても対応してくれない…

お悩み・お困りの方、ご相談ください。

メール相談

24時間受付・72時間以内に返信予定。

相談はこちらから

SNS相談

24時間受付・72時間以内に返信予定。

相談はこちらから

メール相談、SNS相談いずれも携帯電話・スマートフォンからも受け付けております。

相談無料
匿名可
プライバシー厳守

悩み相談室（相談無料）
<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>

X ご存じですか？フリーランス・事業者間取引適正化等法（フリーランス新法）

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化と、フリーランスの方の就業環境の整備を図ることを目的に制定されました。

個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し、業務委託をした際の取引条件の明示、給付を受領した日から原則 60 日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられることとなります（令和 5 年 5 月 12 日公布、令和 6 年秋頃までに施行予定）。

厚生労働省では、ガイドラインを作成していますので、是非ご覧ください。

フリーランスのお悩みに答えます！

契約書を交付してもらえない

支払が遅延しているが発注事業者に指摘/主張しづらい

約束していた報酬額より支払額が少ない

やり直しを求められるが断りづらい

役員の成果物を受領してもらえない

従業員みたいに細かい指示を受けてるけど雇用じゃないの？

フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン

概要版

内閣官房
公正取引委員会
中小企業庁
厚生労働省

詳しくは、厚生労働省 HP「フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ」をご参照 ➡➡

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html



XI 労働保険（労災保険・雇用保険）への加入手続はお済みですか？

加入義務について

◆ 次の事業場は、労働保険への加入が法律で義務づけられています。（強制適用事業場）
常勤、パート、アルバイト、派遣等の名称や雇用形態にかかわらず、労働者を 1 人でも雇っている事業場は加入義務があります。

※ 5 人未満の労働者を使用する個人経営の農林水産の事業については、強制適用事業場から除外されています。
 ※ 強制適用事業場以外の事業場でも、要件を満たせば労災保険と雇用保険に加入することができます。（任意加入制度）

労働者とは、職業の種類にかかわらず、事業に使用される者で、労働の対価としての賃金が支払われる者のことをいいます。

短時間労働者（パート、アルバイト等）について
 労災保険は、短時間労働者を含む全ての労働者が対象となりますが、雇用保険は、一定の条件を満たさない短時間労働者は対象とならないことがあります。
 ※ その他、法人の役員、同居の親族、高校・大学等の聴聞学生等には、労災保険・雇用保険の対象とならない者もいます。

労働保険に加入するメリットは？

◆ お支払いいただいた労働保険料は、労災保険と雇用保険で次のように使われています。

- 労災保険** 労働者が仕事（業務）や通勤が原因で負傷した場合、また、病気になった場合や亡くなった場合に、被災労働者や遺族を保護するための給付等を受けられます。
- 雇用保険** 労働者が失業した場合や働き続けることが困難になった場合、また自ら教育訓練を受けた場合に、生活・雇用の安定と就職の促進を図るための給付等を受けられます。

保険料の負担について

労働保険料のうち、**労災保険分は全額事業主負担、雇用保険分は事業主と労働者双方の負担**になります。

労働保険料は、労働者に支払う賃金の総額と保険料率（労災保険率+雇用保険率）から決まります。
 ※ 労災保険率および雇用保険率が事業の種類ごとに定められているため、労働保険料は事業の種類により異なります。

○ 適用要件や加入手続等に関するお問い合わせ先（都道府県労働局）
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/pref.html



労働保険関係の手続等は
 こちらをご参照 ➡➡

https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/_120835.html

