



I みなさん 全国安全週間 です

本週 間：7月1日～7月7日

第97回 全国安全週間 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

全国安全週間 岩手労働局長メッセージ

全国安全週間は、昭和三年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という基本理念の下、「産業界での自主的な労働災害防止活動を推進し、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ること」を目的に、一度も中断することなく続けられ、今年で九十七回目を迎えます。

この間、事業場では、労使が協調した労働災害防止対策が展開され、それにより全国労働災害は長期的には減少してきたものの、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や、墜落・転落などによる死亡災害が依然として後を絶たない状況にあります。

岩手県内における労働災害についても、長期的には減少傾向を示しながらも、平成二十二年以降は増加傾向に転じたところでは、令和五年の労働災害による休業四日以上の死傷者数は、新型コロナウイルス感染症による労働災害が大幅に減少したことなどから、前年より九百五十一人減の一千七百八十三人となり、三年ぶりに前年より減少したところですが、増加に転じる前の平成二十一年と比べると五百人余り多くなっております。また、死亡者数についても前年から十人減少し十一人となったものの、依然、年間で十人以上の方が労働災害により亡くなっております。

労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境を築くためには、第十四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、計画年次二年目となる令和六年度においても、労使一丸となった取り組みが求められるところであります。

そのため、令和六年度の全国安全週間においては、

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

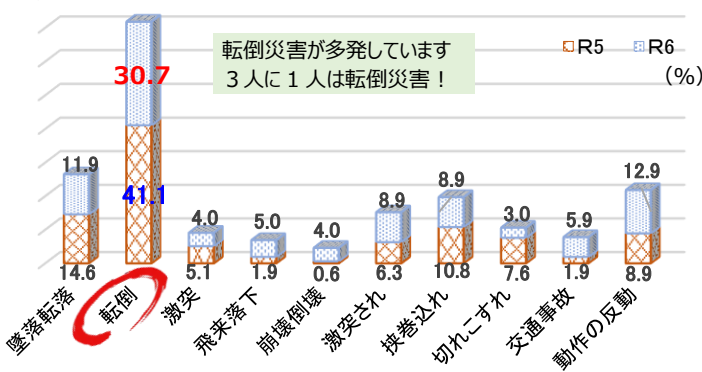
をスローガンとして、七月一日から七月七日まで展開されます。

この全国安全週間は契機に、国、事業者、労働者等の関係者が一丸となって、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、それぞれが労働災害防止の責務を認識し真摯に取り組むことにより、誰もが安全で健康に働くことのできる職場を実現することを祈念し、令和六年度の全国安全週間に寄せてのメッセージといたします。

令和六年七月一日

岩手労働局長 栗村 勝行

花巻監督署 5月末速報値 事故のパターン



リスクアセスメントを実施し、危険の芽を早目に摘み取りましょう！

社内安全パトロールを実施している企業は多数ありますが、「いつもの巡視」「いつもどおりで問題なし」となるなどマンネリ化が心配ですね。そこで！「リスクアセスメント」の出番です！

簡単に言うと、危険予知(KY) + 改善策の検討です。これに危険の度合いに応じた優先順位を付け、計画的に安全対策を講ずることになります。詳しくは、厚生労働省 HP をご覧ください。

リスクアセスメントに関する資料はこちら



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

II シリーズ 安全衛生クイズ ③『挟まれ・巻き込まれ防止』の巻



機械に挟まれたり巻き込まれて指や腕を失ったりする重篤な死傷災害はこれまでも多数発生しています。安全週間に機械設備の安全カバーや非常停止装置が正常な状態か点検しましょう。以下は実際にあった災害からの出題です。正しい答えわかりますか。

- 第1問 原動機・歯車・プーリー・ベルト等の安全対策は？ ①注意標識の掲示だけ ②安全カバー等を設置 ③細心の注意を払う (/ 安衛則 101 条)
- 第2問 機械の清掃・点検・修理・調整時は何をする？ ①注意する ②機械を停止する ③作業が効率的なので機械は止めない (/ 安衛則 107 条)
- 第3問 食品加工機械の切断部分、ロール機、整形機、圧縮機などの安全対策はどうする？ ①手を入れることを禁止しているのでそのまま ②日々口頭注意 ③安全カバー等を設置 (/ 安衛則 130 条の 2、130 条の 8、130 条の 9)
- 第4問 丸刃盤の歯先が見えないと手元が危ないので、カバーは不要 ①正しい ②正しくない (/ 安衛則 123 条)
- 第5問 材料を攪拌し練る機械の安全カバーは邪魔なので不要 ①正しい ②正しくない (/ 安衛則条)

安全装置、囲い、カバー等には「インターロック機構」を設けましょう！

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！

Ⅲ 転倒災害の予防に取り組んでいますか？

チェック項目	<input type="checkbox"/>
1 通路、階段、出口に物を放置していませんか	<input type="checkbox"/>
2 床の水たまりや氷、油、粉類などは放置せず、その都度取り除いていますか	<input type="checkbox"/>
3 通路や階段を安全に移動できるように十分な明るさ（照度）が確保されていますか	<input type="checkbox"/>
4 靴は、すべりにくくちょうど良いサイズのものを選んでいませんか	<input type="checkbox"/>
5 転倒しやすい場所の危険マップを作成し、周知していますか	<input type="checkbox"/>
6 段差のある箇所や滑りやすい場所などに、注意を促す標識をつけていませんか	<input type="checkbox"/>
7 ポケットに手を入れたまま歩くことを禁止していませんか	<input type="checkbox"/>
8 ストレッチや転倒予防のための運動を取り入れていますか	<input type="checkbox"/>
9 転倒を予防するための教育を行っていますか	<input type="checkbox"/>

チェックの結果は、いかがでしたか？

問題のあったポイントが改善されれば、きっと作業効率も上がって働きやすい職場になります。どのように改善するか「安全委員会」などで、全員でアイデアを出し合いましょう！

整理・整頓 清掃・清潔

見た目にきれいなだけでなく、つまづいたり転んだりすることも減りました



厚生労働省のホームページで4S（整理・整頓・清掃・清潔）の方法を公開しています。



危険の見える化

危険の原因が誰から見てもわかるので、事故やケガが減りました

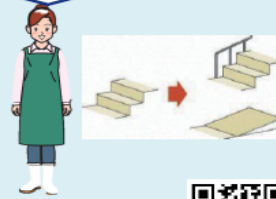


職場のあんぜんサイト『危険箇所の表示等の危険の「見える化」』を参考にしてください。



設備の改善

滑らず蒸れない靴のおかげで快適！手すりの設置や段差を改修して安心！



職場環境の改善等のために、エイジフレンドリー補助金をご活用ください。



転倒・腰痛 予防体操

足を前に

足を後ろに



YouTubeで、転倒・腰痛の予防に役立つ「いきいき健康体操」をご覧ください。



Ⅳ 社員の健康づくりに取り組みましょう！

社員の心と体の健康確保のため何をしていますか？人口減少社会が進む中、人手不足が問題となっており、人材確保が非常に重要な時代になっています。そんな中、大切な社員の健康（心と体の健康）を守り、誰もがイキイキと働ける、そんな職場を目指してみませんか。

岩手県中部保健所では、令和6年6月から12月まで、中部保健所管内（花巻市、北上市、遠野市、西和賀町）の事業場を対象として、働き盛り世代の健康づくりをテーマとした「出前講座」を実施しています。**費用は無料**です。「生活習慣病」「心の健康」「食生活改善」「感染症予防」「たばこ」など、社員研修の一環としてご利用を検討してみたいはいかがでしょうか。

【参考】衛生委員会（労働者50名以上）では、心と体の健康確保対策について審議することが義務付けられています。（労働安全衛生規則第22条）

出前講座のお問い合わせ先 ➡ 岩手県中部保健所 保健課 健康づくり・感染症チーム（花巻市花城町1-41） ☎0198-22-4952

岩手県奥州保健所でも、令和6年6月3日から令和7年2月28日まで出前講座を実施しています。

お問い合わせ先 ➡ 岩手県奥州保健所 保健課（奥州市水沢大手町5-5） ☎0197-22-2831



Ⅴ ご存じですか？ 事務室内の室温

熱中症予防

今年も暑い夏が訪れそうな気象予報となっていますが、事務室内の環境を整え、熱中症を予防しましょう。「事務所衛生基準規則」では、事務室内の環境について以下のとおり定めています。

事務所衛生基準規則第5条…事業者は、空気調和設備（空気を浄化し、その温度、湿度及び流量を調節して供給することができる設備をいう。以下同じ。）又は機械換気設備（空気を浄化し、その流量を調節して供給することができる設備をいう。以下同じ。）を設けている場合は、室に供給される空気が、次の各号に適合するように、当該設備を調整しなければならない。

（中略）

- 事業者は、前項の設備により室に流入する空気が、特定の労働者に直接、継続して及ばないようにし、かつ、室の気流を0.5m 毎秒以下としなければならない。
- 事業者は、空気調和設備を設けている場合は、**室の気温が18度以上28度以下**及び相対湿度が40%以上70%以下になるように努めなければならない。



発汗作業に関する措置として、塩（塩飴や塩タブレット、スポーツドリンクなども含む）及び飲料水の備え付けが義務です。
タブレットはこちら➡



詳しくは厚生労働省 HP「事務所における労働衛生対策」をご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000207439_00007.html

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000905329.pdf>

VI 同一労働同一賃金

パートタイム・有期雇用労働法

パートタイム・有期雇用労働法で 正社員と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差は禁止されています

短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。



正社員と同じ仕事をしているのに…
正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

何をどう見直せばいいの？

- 基本給
- 賞与（ボーナス）
- 食費・休職室等の利用機会
- 各種手当
- 教育訓練
- etc...

不合理な待遇差について、何も対策をしない場合
裁判で法違反と判断される可能性もあります。

同一労働同一賃金 検索



正社員と非正規労働者（パート・アルバイト・有期契約社員等）の待遇差がある場合、その説明を求められたらきちんと説明できますか？

パートタイム・有期雇用労働法第8条では、不合理な待遇の相違を禁止しており、同法第14条では労働者への説明義務を定めています。

「パートだから…」 「正社員だけ…」 では合理的な理由になりませんので、職務の内容（業務の内容、責任の程度）、職務内容・配置変更の範囲（人材活用の仕組みや運用等）の2つの要件を通常の労働者と比較して判断する必要があります。

基本給、役職手当、通勤手当、家族手当・住宅手当、賞与、教育訓練、福利厚生（施設利用等）の相違点について合理的な理由を説明できるよう準備しておきましょう。

各種資料、支援ツールをご利用ください

同一労働同一賃金特集ページ →

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



労働基準監督署では、同一労働同一賃金、賃金引き上げに向けた要請を行っています。

VII 労働基準法 よくある相談 ① 時間外労働

令和6年は時間外労働に関する相談が多くなっています。時間外労働（いわゆる「残業」）や休日労働を行わせる場合には、労使協定「時間外労働・休日労働に関する協定（以下「36協定」という）」の締結及び所轄労働基準監督署長への届出が必須要件です。

原則	<p>時間外労働を行わせる場合の絶対的上限時間（36協定によっても超えることが出来ない時間の上限）</p> <p>1か月 = 45時間（※1年単位の变形労働時間制を採用している場合は、1か月42時間が上限時間）</p> <p>1年 = 360時間（※1年単位の变形労働時間制を採用している場合※時間外労働のみ は、1年320時間が上限時間）</p>
例外	<p>通常予想できない特別な理由によって臨時突発的に上限時間を超えて労働させる必要がある場合、「特別条項」付きの協定を締結が必要であり、以下の要件を満たす場合、上記の上限時間を例外的に超えることが可能。</p> <p>① 1年 720時間（※時間外労働のみ）</p> <p>② 1か月（単月） 100時間未満（※時間外労働+休日労働） ※2～6か月平均で月80時間以内</p> <p>③ 上限時間の月45時間（※42時間）を上回ることが可能なのは、年6回まで</p>

⚠ 時間外労働を行わせた場合の「割増賃金」は、1日8時間を超えた場合に支払うケースが多いと思いますが、1週40時間を超えた時間や、月の法定労働時間を超えた場合等の際、支払い漏れが生じるケースがありますので、ご留意ください。

⚠ 割増賃金が必要な時間はどこなのか解らない場合は、労働基準監督署にご相談ください。

⚠ 「労働時間・休日」に関する制度等について、厚生労働省HPをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoujikan/in/dex.html



VIII 今年の夏は何をする？ 夏休みを取ってリフレッシュ！

年次有給休暇を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

①日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者	例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者
5日	15日
事業主が計画的に付与できる	事業主が計画的に付与できる
労働者が自由に取得できる	労働者が自由に取得できる

②活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。



働き方休み方改善ポータルサイト
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

をご覧ください。



IX アルバイトの労働条件を確かめよう

事業主の皆さんへ

アルバイトの労働条件を確かめよう！
～キャンペーン実施中～
令和6年4月1日～7月31日

- 1 アルバイトを雇うときに、書面で労働条件を示していますか？
※労働者が希望した場合には、メール等（プリントできるもの）での明示も可能です
- 2 勤務シフトは適切に設定されていますか？
(学生の場合は、学業と両立できるよう配慮していますか？)
- 3 アルバイトについても、労働時間を適正に把握していますか？
- 4 アルバイトに、商品を強制的に購入させたりしていませんか？
- 5 アルバイトの遅刻や欠勤に対して、あらかじめ損害賠償額などを定めたりしていませんか？

事業主の皆さんへ

アルバイトにも労働基準法は適用されます。

大学生・高校生等をアルバイトとして採用し働かせる場合は、労働条件の書面明示、労働時間管理等の基本的な労務管理を適正に行いましょう。

また、学生の身分である学業に支障をきたさないよう、シフトについても十分ご配慮願います(※)。

労働条件の悩み解消に役立つ情報

ポータルサイト **確かめよう労働条件**



※「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項



シフト制を採用している場合は、留意事項、取組事例をご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html

XI エイジフレンドリー補助金

社会の少子高齢化が着実に進む中、職場でも転倒災害や動作の反動など行動に起因する災害(※トップページをご参照)への取り組みが重要になっています。

このため、厚生労働省では、高齢労働者の労働災害防止対策、労働者の転倒や腰痛を防止するための専門家による運動指導等、労働者の健康保持増進に向けて、中小企業を対象とする「エイジフレンドリー補助金」交付事業を行っています。

多発する転倒災害の予防や腰痛予防など、年齢を重ねても元気で働ける職場環境を目指し、ぜひご利用ください。

補助金申請受付期間 令和6年5月7日～令和6年10月31日

	① 高齢労働者の労働災害防止対策コース	② 転倒防止や腰痛予防のためのスポーツ・運動指導コース	③ コラボヘルスコース
対象事業者	<ul style="list-style-type: none"> 労働保険に加入している中小企業事業者かつ、1年以上事業を実施していること 役員、派遣労働者を除く、以下の労働者を雇用していること 	<ul style="list-style-type: none"> 高齢労働者(60歳以上)を常時1名以上雇用している 労働者を常時1名以上雇用している(年齢制限なし) 	<ul style="list-style-type: none"> 対象の高齢労働者が補助対象に係る業務に就いている
補助対象	<ul style="list-style-type: none"> 1年以上事業を実施している事業場において、高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費(機器の購入・工事の施工等) 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の転倒防止や腰痛予防のため、専門家等による運動プログラムに基づいた身体機能のチェック及び専門家等による運動指導等に要する経費 	<ul style="list-style-type: none"> 事業所カルテや健康スコアリングレポートを活用したコラボヘルス等、労働者の健康保持増進のための取組に要する経費
補上助限率額	補助率：1/2 上限額：100万円 (消費税を除く)	補助率：3/4 上限額：30万円 (消費税を除く)	

エイジフレンドリー補助金に関して、詳しくは、厚生労働省 HP をご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09940.html



X 厚生労働省広報誌「厚生労働」のご案内

厚生労働省の広報誌をご覧になったことはありますか？

厚生労働省の広報誌『厚生労働』は、政策が今後どう変わるのか、私たちの暮らしにどんな影響を及ぼすのか、さまざまな制度をどのように活用すればいいか、などについてわかりやすく具体的にお伝えしています。

是非ご一読ください。

最新号



https://www.mhlw.go.jp/houdou_kouhou/kouhou_shuppan/magazine/index.html

▶特集 お産の施設、どう選ぶ？
分娩施設の情報提供 Web サイト誕生！「出産費用の見える化」が始まります

▶TOPICS \ 4月公開！ /
利用案内サイトでマイナンバーカードの保険証利用について知ろう

▶「ひとりじゃない」を知ってほしい
居場所図鑑
ひとり親支援 親のライフステージと子どもの成長に合わせて就労などをサポート

▶食事にひそむケケン ～おいしく安全に食べるヒント～
細菌 カンビロバクター

▶新連載：キャラクター辞典
薬物乱用防止啓発訪問事業 イメージキャラクター ゆめきち

▶未来のつぼみ 新しい女性支援の輪を全国に

▶海外からの便り マレーシア

▶今月の PICK UP

XII 「熱中症」も労災保険の対象です

梅雨が来る前に夏が来たようで、6月にいきなりの真夏日到来！体が暑さに慣れる前で、熱中症が心配ですね。熱中症予防対策をしっかり取りたいところです。

業務中に、熱中症になった場合は、労災保険が適用されます。

※気温、発生状況によっては適用されない場合もあります。

また、労災保険は、パート・アルバイトなど正社員以外でも適用されます。

熱中症になったら、労働基準監督署(労災課)にご相談ください。

※労働者死傷病報告も忘れずにご提出ください。

労災保険について、詳しくは、厚生労働省 HP をご覧ください。

https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/law/rousai_roudousya.html



熱中症になりやすい人は??? 生活リズムも夏型にしましょう！

- ① 前日の夜更かし → 睡眠不足を招き体力が回復できない
- ② 深酒け・飲み過ぎ → アルコールによって脱水症状になっている
- ③ 朝食抜き → 必要なエネルギー、塩分摂取ができない
- ④ 暑さに慣れていない → 暑熱順化に取り組む必要がある

https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/news_topics/kantokusho_oshirase/hanamakikantokusho.html



安全衛生クイズの答え 問1：② 問2：② 問3：③ 問4：② 問5：②