



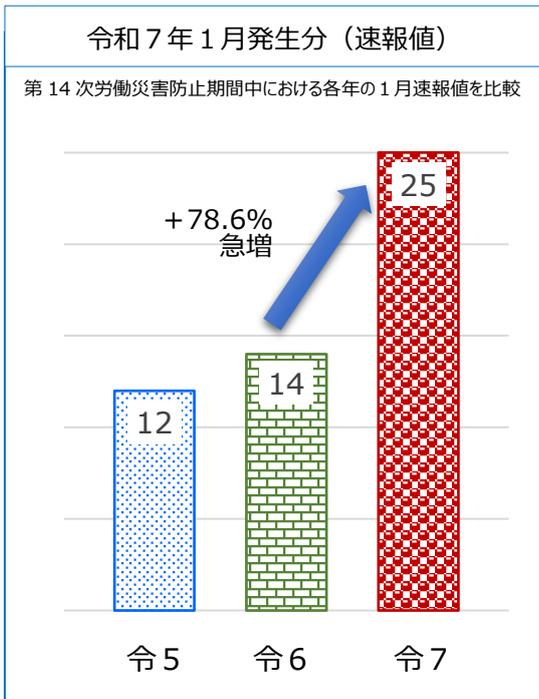
I 令和7年1月の労働災害が大幅増加！（速報値）

花巻監督署管内の労働災害（1月発生速報値）が、前年同期比+78.6%と大幅に増加しています（グラフ1参照）。

岩手県内では、令和7年1月の死傷者数（1月末現在の速報値）が66人、前年同期比+16人（増加率+32.0%）となり、花巻監督署管内で前年比+11人（増加率+78.6%）が大きく影響しています。

災害パターンは、『**転倒**』が**全体の6割と最多（転倒災害は前年比の3倍で急増！）**、次いで、墜落転落、崩壊倒壊、挟まれ巻き込まれとなっています（災害統計は、[花巻監督署からのお知らせ「労働災害統計」](#)参照）。

【グラフ1】



※1月末までに花巻監督署に提出された労働者死傷病報告による。
※提出のタイムラグがあるため、順次増加が見込まれる。

転倒災害にご注意ください！

2月のドカ雪も落ち着き、雪解けが進みましたが、油断大敵！
雪ばかりが原因ではありません。
いつもの慣れたハズの身近な所にも危険の芽が潜んでいます。
「リスクアセスメント」を行い、見えているようで気づかない危険の芽を早めに摘み取りましょう。

【例えばこんな場所はありませんか？】

事務所や工場の出入口の段差、薄暗い通路、段差や傾斜がある場所
事務室内の配線が露出している、狭い通路、手すりの無い階段 etc

【対応策】

- ステップ1 「危険マップ」を作成し、注意喚起
- ステップ2 危険箇所について「リスクアセスメント」を実施
- ステップ3 必要な安全措置を講ずる



◆転倒災害防止対策に関する資料はこちら → [「転倒災害防止対策／花巻監督署」](#)

→ [「転倒災害予防5つのポイント」](#)

◆冬道の転倒予防はこちら → [「情報チャンネル12月号／花巻監督署」](#)

◆リスクアセスメントに関する資料はこちら → [「情報チャンネル1月号」](#)

◆厚生労働省 HP → [職場のあんぜんサイト「転倒災害防止対策の推進について」](#)

岩手県内の災害
統計はこちら



資料をご活用
ください



II シリーズ 安全衛生クイズ ⑪『電気による危険防止』の巻

感電事故はとても怖いものです。特に工場や現場で使用する電気は電圧が高いため、必要な対策を確実に講ずる必要がありますね。



- 第1問 電気設備の充電部分はどつ処理する？ ①誰も触らないだろうから特に何も… ②いつものままだし… ③感電防止のため囲い・絶縁覆いをする
(！安衛則 329条) ※始業点検で異常があったら直ぐ補修しましょう！
- 第2問 溶接機の溶接棒ホルダーは？ ①欠けたり破損しているのは使用禁止 ②少しくらいなら欠けてもまだ使える ③構造規格に合わないからダメ
(！安衛則 331条) ※始業点検で異常があったら交換しましょう！
- 第3問 アーク溶接機の自動電撃防止装置が必要なのはどんな場所？ ①必要ない ②タンク内部 ③墜落の危険がある高さ2m以上の作業
(！安衛則 332条) ※始業点検で異常があったら直ぐ補修しましょう！
- 第4問 漏電による感電防止対策は？ ①感電防止用漏電しゃ断装置を取り付ける ②電動ドリル等もアースを取る ③電気なんか怖くない
(！安衛則 333条) ※電動工具、キャプタイケープルも適切に使しましょう！
- 第5問 移動電線や仮設配線の感電防止対策は？ ①踏まないよう注意する ②地這い配線としない ③配線の保護カバー・ダクトなどで養生する
(！安衛則 338条) ※配線の被覆を損傷しないように対策を講じましょう！
- 第6問 移動式クレーンを使用する場合の感電防止対策は？ ①架空配線に絶縁カバーを取り付ける ②監視責任者を置く ③架空配線に触らないから大丈夫
(！安衛則 349条) ※作業計画を立て安全に作業しましょう！

しょう！

答えは、最終ページをご覧ください。答え合わせをしましょう！

Ⅲ 36協定の様式にご留意ください

時間外労働の上限規制が全産業に適用されていますが、[36協定が新様式](#) になっています。
新様式でご提出いただくようお願いいたします。



一般業種（一般条項）	様式9号	
一般業種（特別条項あり）	様式9号の2	
建設業	月45時間を超えない 災害復旧・復興なし	様式9号
	月45時間を超える 災害復旧・復興なし	様式9号に加え 様式9号の2
	月45時間を超えない 災害復旧・復興見込む	様式9号の3の2
	月45時間を超える 災害復旧・復興見込む	様式9号の3の2に加え 様式9号の3の3

自動車運転者	一般条項	様式9号の3の4
	特別条項あり	様式9号の3の5

医業（医師含）	一般条項	様式9号の4
	特別条項あり	様式9号の5

厚生労働省 HP 様式ダウンロードコーナー

36協定届は **新様式** で！

岩手労働局 労働基準部 監督課担当ページ

→「労働基準法関係」
→「職場の労務管理」

→「36協定届の様式について」



上限規制に関するQ&A



建設業・ドライバー・医師等の時間外労働の上限規制に関するQ&Aが随時更新されています。

建設業の皆様は様式にご留意ください。

月45時間を超えない
災害復旧・復興なし
→ 様式9号

月45時間を超えない
災害復旧・復興見込む
→ 様式9号の3の2



月45時間を超える
災害復旧・復興なし
→ 様式9号の2

月45時間を超える
災害復旧・復興見込む
→ 様式9号の3の3

パンフ → [時間外労働の上限規制わかりやすい解説](#)

パンフレット4ページ参照

Ⅳ 労働基準法 よくある相談 ⑧ 『36協定の作成方法』

Q：36協定の作成方法を教えて！

厚生労働省では、[36協定届](#)、[1年単位の变形労働時間制に関する書面の作成就業規則作成](#)について、支援ツールを設けています。

入力フォームから必要項目を入力・印刷することで、労働基準監督署に届出が可能な次の4種類の書面を作成することができます。

36協定届および1年単位の变形労働時間制に関する書面の作成は、パソコン環境にてお願いします。

- 時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）
- 1年単位の变形労働時間制に関する書面
協定届、労使協定書、労働日等を定めたカレンダー

詳しくはこちら → [スタートアップ労働条件](#)




協定の有効期間が4月1日からの場合は、3月末までに労働基準監督署への届出を済ませてください。



時間外労働の上限規制についてはこちらもご覧ください。

- 厚生労働省 HP [建設業・ドライバー・医師等の時間外労働の上限規制](#)
- 厚生労働省 HP [時間外労働の上限規制 - 働き方改革特設サイト](#)

ご不明な点がございましたら、最寄りの労働基準監督署までお問合せください。

V 職場でのトラブルでお困りの皆さまへ

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」※）が増加しています。

紛争の最終的解決手段として裁判制度がありますが、長い時間と多くの費用がかかってしまいます。

このような個別労働紛争の未然防止と、職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図ることを目的として、都道府県労働局では「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、以下3つの紛争解決援助サービスを行っています。利用は無料です。

職場のトラブルでお困りのときは、ぜひご利用ください。



- 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- 都道府県労働局長による助言・指導
- 紛争調整委員会によるあっせん



[個別労働紛争解決制度（労働相談、助言・指導、あっせん）](#)について詳しくは、厚生労働省 HP をご覧ください。

パンフレットはこちら → [職場のトラブル解決サポートします](#)

労働者・労働者・事業主の皆さまへ
簡易・迅速・無料・秘密厳守の解決援助サービス
職場のトラブル解決サポートします
「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく3つの制度のご案内
各地の「総合労働相談コーナー」の所在地
厚生労働省ウェブサイトにてご案内しています
厚生労働省ウェブサイトからは
トップページ上段の「お困りの方へ」▶「解

VI 使用者による障害者虐待をなくそう

使用者による障害者虐待をなくそう

すべての人が安心して働き続けられる職場にするために



● 障害者虐待防止法が施行されました

「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（障害者虐待防止法）」が平成24年10月1日に施行されました。この自立や社会参加の助けとならないよう、虐待を禁止するための取り組みや、障害者を現に養護する人（養護者）に

● 「使用者による障害者虐待」とは

法律では、「養護者による障害者虐待」「障害者福祉施設（使用者による障害者虐待）の3つについて、それぞれのリーフレットでは、「使用者による障害者虐待」を解説し

使用者による障害者虐待をなくそう



「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（以下「障害者虐待防止法」という。）は、障害者の尊厳を守り、自立や社会参加の妨げとならないよう、虐待を禁止するとともに、その予防と早期発見のための取り組みや、障害者を現に養護する人（養護者）に対して支援措置を講じることなどを定め、平成24年10月1日に施行されています。

「[令和5年度使用者による障害者虐待の状況等](#)」をご覧ください。

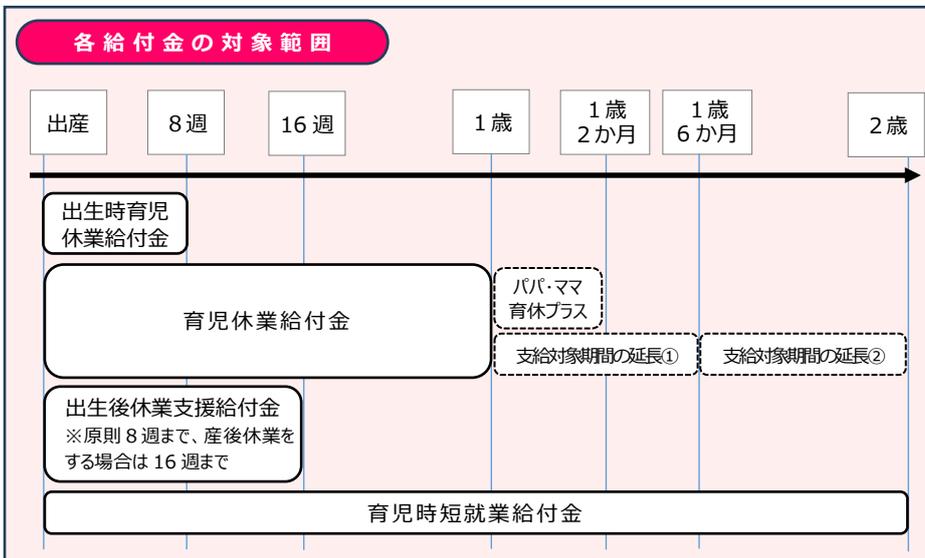
障害者虐待防止法に関する通知、関連資料、Q&Aは [こちら](#)。

「やめて」「やめてほしい」と言うことをされたら「やめて」と言おうのです。
あなたのことを見守るための法（法律）もあります。その法律を、障害者虐待防止法とします。
わかりやすい版
虐待されたら「やめて」と言おう
虐待されたら「やめて」と言おう



VII 4月「出生後休業支援給付金」「育児時短就業支援給付金」創設！

令和7年4月から、雇用保険制度における育児関係の新たな給付金として、「[出生後休業支援給付金](#)」と「[育児時短就業給付金](#)」が創設されます。



育児休業等給付として、子の年齢や養育の状況に応じて、要件を満たす場合に「出生時育児休業給付金」、「育児休業給付金」、「出生後休業支援給付金」、「育児時短就業給付金」が支給されます。

出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金は、令和7年4月1日から創設される給付金です。



リーフレットはこちら

→ [「出生後休業支援給付金」](#)

→ [「育児時短就業給付金」](#)

VIII 労働基準監督官採用試験のご案内

労働基準監督官は、事業主に対し法に定める基準を遵守させることにより、働く人の労働条件の確保・向上、安全や健康の確保を図ることを任務とする国家公務員（厚生労働省）です。

2025年（令和7年）受験案内をご覧ください、ご応募ください。
受験申込はインターネットで！（申込期限：3月24日）



労働基準監督官採用試験 2025



厚生労働省 HP をご覧ください
→ 「労働基準監督官採用試験」

理工系の方も募集しています！
「労働基準監督官 理工系募集！」



試験日程

インターネット 申込み	第1次試験口	第1次試験 合格者発表日	第2次試験口	最終 合格者発表日
令和7年 2/20(木) ~3/24(月)	5/25(日)	6/17(火)	7/8(火) ~7/11(金)	8/12(火)

X ご存じですか？「岩手県労働委員会」

岩手県労働委員会では、以下のような労使トラブルを解消するための行政機関で、相談やあっせん制度が無料で利用できます。

- 労働組合から団体交渉を求められたが、労働法の知識がなく、交渉の進め方も分からない。
- 賃金について、労使間の交渉がうまくいかない。
- 雇止めやパワハラ被害といった個別事案について団体交渉を行っているが、平行線で話が進まない。
- 過半数代表者との交渉が難航している。

労働者・使用者の皆さまへ 別添2

労使紛争の解決に、労働委員会の相談やあっせん制度をご利用になれます

労働者（労働組合等）と使用者との間で、労働条件その他使用関係をめぐる問題について、自主的な解決が困難なケースが増えています。【労働者の権利】を占めます。

以下のようなことでお困りでしたら、労働委員会に相談してみたいか、**労働委員会**ですか？

- 例示
 - 労働組合から団体交渉を求められたが、労働法の知識がなく、交渉の進め方も分からない。
 - 賃金について、労働者の交渉がうまくいかない。
 - 雇止めやパワハラ被害といった個別事案について団体交渉を行っているが、平行線で話が進まない。
 - 過半数代表者との交渉が難航している。
 - 過半数代表者をめぐる紛争が生じている。

労働委員会のあっせん制度

- 労働委員会では、団体交渉に行き詰まった場合、労使紛争を円滑に解決するための両者の間に入って調整する、「あっせん」などを行っています。
- 「あっせん」は、多くは公益委員（弁護士、大学教授など）、労働委員（労働組合の役員など）、使用者委員（会社の人事・労務担当役員など）の三者構成のあっせん員により行われており、労働組合と使用者からの申請により行われます。
- 「あっせん」は、あっせん員が、労働組合と使用者それぞれの主張を聞き、争点を明らかにして譲歩を促したり、必要な場合は公正・中立的な調停案を提示し、問題解決に結びつけるものです。
- 「あっせん」申請を行っても、必ずしも解決案に合意しなければならないものではありません。

労働委員会とは

労働委員会は労働者のトラブルを解決するための行政機関で、法律によって都道府県に設けられた都道府県労働委員会、厚生労働省の外局の中核労働委員会があります。都道府県労働委員会は都道府県内の労使紛争を、中央労働委員会は都道府県にまたがる労使紛争などを扱います。

労働問題でお悩みの方は是非ご利用ください。



岩手県労働委員会 HP

IX 労働におけるビジネスと人権チェックブック

日本政府は、「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）を策定し、企業が国際的に認められた人権としての労働者の基本的権利に関する原則（労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言）を尊重するよう取り組んでいます。

各企業に本資料を活用いただき、労働分野において尊重すべき人権とされる国際労働基準の5つの重点分野について理解を深めいただき、また、取引先などへの説明や協力を求めるための導入的な資料としても活用いただくことで、「ビジネスと人権」に関する取組を進めていただくことを期待しています。

厚生労働省 International Labour Organization

労働におけるビジネスと人権 チェックブック

人材確保に向けた必須の確認事項！
～外国人労働者受け入れや公共調達参加にも有用～

パンフこちら → 「労働におけるビジネスと人権チェックブック」

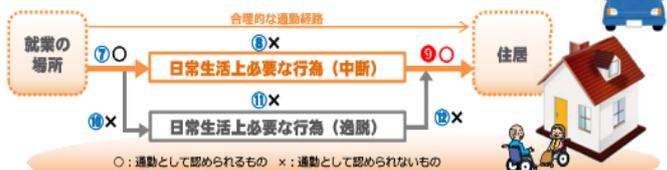
XI 通勤途中の負傷も労災保険で！

●労災保険では、通勤中の事故による負傷、疾病、障害または死亡について、通勤災害として労災補償の対象としていますが、下記のような場合は特別な決まりがあります。

1. 合理的な通勤経路を逸脱・中断した場合



2. 日常生活に必要な行為のために、合理的な通勤経路を逸脱・中断した場合



▶ 合理的な通勤経路に復帰後の移動の間（上図⑨）の事故による負傷等については、例外的に労災補償の対象となります。※その場合も、逸脱・中断の間（上図⑧⑩⑪⑫）は対象外です。

2の「日常生活に必要な行為」とは…

- (1) 日用品の購入や、これに準ずる行為
- (2) 職業訓練や学校教育、その他これらに準ずる教育訓練であって職業能力の開発向上に資するものを受ける行為
- (3) 選挙権の行使や、これに準ずる行為
- (4) 病院や診療所において、診察または治療を受ける行為や、これに準ずる行為
- (5) 要介護状態にある配偶者、子、父母、配偶者の父母並びに同居し、かつ、扶養している孫、祖父母および兄弟姉妹の介護（継続的に、または反復して行われるものに限ります。)

平成29年1月1日より、(5)の同居・扶養要件を撤廃します。
これにより、「上図2-⑨」の事故による負傷等に限っては、同居・扶養していない孫、祖父母および兄弟姉妹の介護のため、合理的な通勤経路を逸脱・中断した場合も労災補償の対象になりました。

リーフレットは [こちら](#)

HP もご覧ください「[通勤災害について](#)」岩手労働局

安全衛生クイズの答え 問1：③ 問2：①③ 問3：②③ 問4：①② 問5：②③ 問6：①②