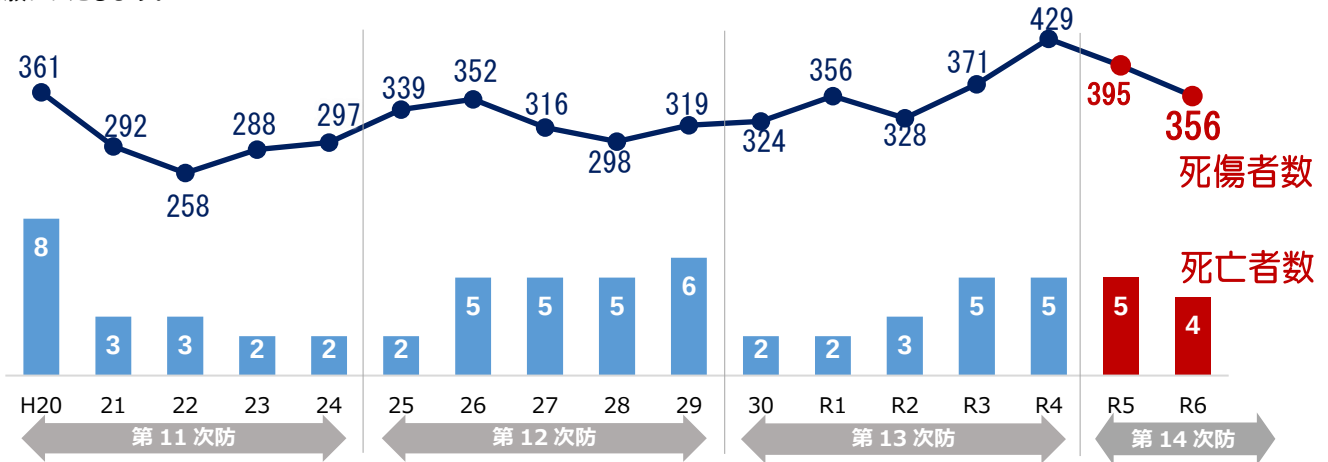




I 花巻監督署管内の労働災害が2年連続で減少！

花巻監督署管内における労働災害は、「2年連続の減少」となっています。第14次労働災害防止計画の目標達成に向け、更なる取組をお願いいたします。



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）。

II 「ZERO 災の日」を導入し、安全衛生活動を積極的に展開しよう！

花巻監督署は、令和7年から「ZERO 災の日」を提唱します。

既に取り組んでいる企業もあると思いますが、毎月特定の日（例えばゼロの付く日、毎月第○月曜等）を「ZERO 災の日」と定め、各種安全活動を実施しましょう。

詳しくはリーフレット参照（近日掲載）

安全衛生活動の活性化のために「ZERO 災の日」を導入しましょう！

花巻監督署管内の労働災害は、最小であった平成22年の258人以降増加傾向が続いています。近年は労働者の高齢化やメンタルヘルス、化学物質等による健康被害など、安全衛生を取り巻く状況が複雑かつ多様化しています。各事業場においては、このような課題を解消すべく第14次労働災害防止計画（以下「14次防」という。）に基づく対策を実施いただいております。安全衛生活動をより一層活性化させ、14次防の目標を達成するため、「ZERO 災の日」の導入をお願いいたします。

「ZERO 災の日」実行ステップ

- STEP1 ZERO 災の日を設定**
 - 各事業場で「ZERO 災の日」を設定する
 - ▶ 毎月「0」の付く日や「第○月曜日」「毎週金曜日」等
- STEP2 実施事項を決定**
 - 安全管理者や衛生管理者、安全衛生推進者等による職場巡視
 - 14次防「アウトプット指標」の実施事項の取り組み
 - 機械設備の点検の実施
 - 安全衛生教育や危険予知活動の実施
 - 安全衛生委員会議事録や厚生労働省公表のリーフレット、ガイドラインの読み合わせ
 - 転倒予防体操、靴ひきの予防体力チェックの実施
- STEP3 ZERO 災の日の周知**
 - 指定した「ZERO 災の日」の日付及び実施事項を周知する
 - ▶ 掲示や回覧等により周知する
 - ▶ 安全管理者等から周知を説明する等
- STEP4 設定した事項の実施**
 - 労使一丸となって実施する（全員参加型の活動）
 - 実施事項の記録や事後対応を行う
- STEP5 取組状況の点検**
 - ZERO 災の日の活動状況を確認（STEP2の実施事項を点検）
 - 実施遅れ・未実施があった場合のフォローアップ

第14次労働災害防止計画の目標達成にむけて、花巻監督署から各事業場へリーフレットを配布しています。岩手労働局・花巻労働基準監督署 R7.3作成

安全衛生年間計画に組み入れ、PDCAを実施しましょう！

「ZERO 災の日」を定義させるためには、PDCA（計画・実施・評価・改善）サイクルを活用して、安全衛生活動を活性化させることが重要です。安全衛生委員会等でしっかり計画を立て、労働者全員に意識づけをしましょう！

PDCAサイクルの活用

- A (実施)** 安全衛生委員会等を活用した対策の実定
- P (計画)** 安全衛生年間計画に「ZERO 災の日」を盛り込む
- C (評価)** 実施状況の評価
- D (改善)** 各部門による対策の実施

リスクアセスメントを実施し、職場のリスクを把握しましょう！

- 実施体制の整備
- 危険性又は有害性の特定
- リスクの見積り
- リスクの見積りに基づくリスク低減措置の内容の検討
- リスク低減措置の実施
- リスクアセスメント結果の労働者への周知、記録

高リスクから低リスクまでのリスクレベルを把握し、リスク低減措置の実施を促すことが重要です。

III シリーズ 健康情報 ①『ロコモティブシンドローム』の巻（その1）

「ロコモティブシンドローム（通称：ロコモ）」とは、人間の骨・関節・筋肉・神経など、体を動かすためのいろいろな運動器官が、骨折や疾病等によって何らかの障害を受けたり機能低下によって、立つ・座る・歩くなどの動作が困難になる状態をいいます。ロコモは、放置すると運動器官の疾患、痛み、機能低下を繰り返しながら徐々に進行。ひどいと要介護なんてことも・・・

ロコモ度テスト！（簡単な運動テストです。試してみましょう。リーフレットをご覧ください⇒）

- ①立ち上がりテスト ⇒ 片脚又は両脚で座った姿勢から立ち上がれるか、下肢の筋力を測定
- ②2ステップテスト ⇒ 大腿で2歩歩き、歩幅を調べ、下肢の筋力・バランス・柔軟性を評価
- ③ロコモ25 ⇒ 体の痛み、日常生活の中での困難の程度などを調べる

「スマート・ライフ・プロジェクト」もご参照ください。

ロコモ度テスト

①立ち上がりテスト

②2ステップテスト

③ロコモ25

リーフレットをダウンロードして、試してみましょう。

QRコードでリーフレットをダウンロード

Ⅳ 労働条件を明示しましょう！（労働基準法第15条）

厚生労働省

4月には就職の季節ですね。新たに労働者を雇い入れた場合は、労働条件を口頭だけでなく書面等によって明示しなければなりません。厚生労働省では、「[モデル労働条件通知書](#)」をお示ししておりますのでご活用ください。

また、アルバイト、パート、有期雇用契約の場合でも必ず書面での通知が必要です。

派遣労働者の雇入れ時には、派遣元事業主はあらかじめ、労働基準法第15条の明示事項に加えて、①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か（対象である場合には、労使協定の有効期間の終期）、⑤派遣労働者から申し出を受けた苦情処理に関する事項を文書の交付により明示し、不合理な待遇差を解消するために講ずる措置（⑥派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講ずるか、⑦労使協定方式によりどのような措置を講ずるか、⑧職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案してどのように賃金（職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金を除く（通勤手当、家族手当等））を決定するか（協定対象派遣労働者は除く）、を説明する必要があります。【労働者派遣法4第31条の2第1項、第2項】

詳しくはこちら



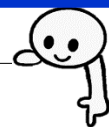
「労働条件」と「法令」「就業規則」等の関係は以下のとおりです。労働基準法等を下回る内容は全て無効となり、法令が強制適用されます。

① Aに反するB C Dは無効	② Bに反するC Dは無効	③ Cに反するDは無効	④
法令	労働協約	就業規則	労働契約
(強行法規の場合)	(労組と使用者が合意)	(使用者が定める) (※労働者の意見を聴く必要あり)	(労働者と使用者が合意)
労働基準法等	労働組合法14条～16条	労働基準法89条～93条 労働契約法9条～13条	労働契約法6条～8条

V 新入社員には安全衛生教育を実施しましょう！

新規採用、人事異動、配置換え等によって、新たな業務に従事させる場合、安全衛生教育を実施しなければなりません。

各種教材をご活用ください！



必須事項（労働安全衛生規則第35条）

- 機械等の原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること
- 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること
- 作業手順に関すること
- 作業開始時の点検に関すること
- 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること
- 整理、整頓及び清潔の保持に関すること
- 事故時等における応急措置及び退避に関すること

- ・ [動画で学ぶ職場における熱中症予防対策](#)
- ・ [マンガでわかる働く人の安全と健康（教育用教材）](#)
- ・ [YouTube 安全衛生を学ぼう（建設設計編）](#)
- ・ [職場の安全サイト 各種教材ツール](#)（動画教材あります）
- ・ [建設業に従事する外国人労働者向け教材](#)（10か国語あります）
- ・ [未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル](#)
- ・ [化学物質管理に関する社内安全衛生教育用eラーニング教材](#)
- ・ [『見える』安全事例集](#)
- ・ [令和7年度 技能講習・安全衛生教育等実施計画表（年間予定表）](#)

Ⅵ 労働基準法 よくある相談 ⑨『1日の労働時間の計算』

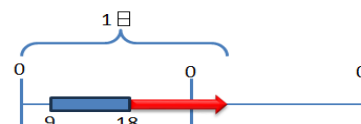
労働基準法では、法定労働時間を「1日8時間を超えない」ことを規定していますが、この場合の「1日」は、「午前0時から午後12時までのいわゆる暦日をいう」とし、「継続勤務が2暦日にわたる場合は、たとえ暦日を異にする場合でも1勤務として取り扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の労働として、当該日の1日の労働とする」としています。（昭和63年1月1日基発1号）

労働時間の「1日」の考え方

- ①原則として、午前0時～午後12時までの暦日



- ②いわゆる深夜勤務や時間外労働が翌日に及んだ場合、暦日を異にするとしても、1勤務として取り扱う



例えば、始業時間 9:00、終業時間 18:00、休憩時間 昼 12時から1時間の場合、始業時間から終業時間までの合計は9時間ですが、休憩時間が1時間なので、9時間－1時間＝8時間（実労働時間）となります。

注意点

- 注1：法定労働時間を超える場合、「36協定」の締結・届出が必要である。
- 注2：始業時間の前、終業時間の後、の労働は労働時間として把握する必要がある。法定労働時間を超える場合は、割増賃金の対象となる。
- 注3：日々の労働時間に対する時間カット（1日の残業時間30分以下はカット等）は違法である。
- 注4：休憩時間の電話当番、来客当番は、労働時間となるため、他に休憩を与える必要がある。
- 注5：シフト制であっても、変形労働時間制などを採用していない場合は、1日8時間以内、週40時間以内が適用される。
- 注6：黙示の指示によるものでも労働時間となる。
- 注7：安全衛生委員会の時間は労働時間となる。

「労働時間適正把握ガイドライン」参照

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。



VII

年次有給休暇制度を正しく理解し、適正に付与しましょう。

資料こちら ➡ [【 年次有給休暇 わかりやすい解説 】](#)

1. 雇入れの日から6か月継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば
年次有給休暇を
取得することができます。

(※) 対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- 比例付与の対象となるのは、所定労働時間が週30時間未満で、かつ、週所定労働日数が4日以下または年間の所定労働日数が216日以下の労働者です。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数		継続勤務年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～ 216日	付与日数	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～ 120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

春の大型連休に
休みをつなげてリフレッシュ。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

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

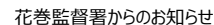
年次有給休暇取得促進特設サイト

年休取得促進

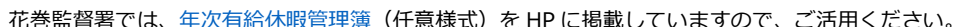
Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

[年次有給休暇取得促進特設サイト](#)

表中の太枠で囲った部分に該当する労働者は、**「年5日の確実な取得」**の対象です。



「労務管理書類の様式」



年次有給休暇台帳（ 年）

採用年月日	本年の年次有給休暇を付与した日（基準日）	前年からの繰越日数	+	本年の付与日数	=	合計
・ ・	・ ・	日		日		日

[illegible][illegible]

(注) 斜線／は会社の所定休日、△印は協定による計画年休取得日、○印は随時年休取得日 ◇印は会社の時季指定年休日
実際に取得した場合は、塗りつぶし(△→▲、○→●、◇→◆)

「計画年休」は付与日数から5日を除いた残りの日数を対象にできます。(付与日数が11日の場合、 $11 - 5 = 6$ なので、6日が計画的に付与できる日数になります。)

所屬		氏名	
----	--	----	--

3. 隨時年次有給休暇取得表

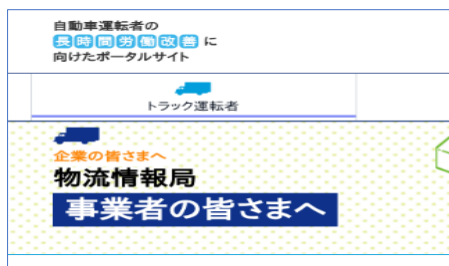
[illegible]

VIII 物流改正法（令和7年4月施行）

物流改正法は、荷待ち・荷役等時間の短縮や多重下請構造の是正等に向けて、荷主・物流事業者に対して新たな規制措置を導入するものです。（国土交通省 HP 参照）

厚生労働省では「自動車運搬者運搬者の長時間労働の改善に向けたポータルサイト」に新たなコンテンツ「物流情報局」を設けています。

令和7年4月からの「改正物流法（新物効法、改正貨物自動車運送事業法）」の施行に備え、「物流情報局」を大幅に改修し、荷主、トラック運送事業者が、物流改正法に基づき取り組むべき事項をまとめました。ぜひご覧ください。



事業者の皆さまへ



荷主の皆さまへ



IX カスタマーハラスメント対策企業マニュアル

接客や電話対応の際、粗暴な言動、いいがかり、過剰な要求、不当なクレームなど（カスタマーハラスメント＝カスタハラ）によって、精神的なダメージを受け通常の業務に支障をきたしてしまうことがないよう、厚生労働省では、カスタマーハラスメント対策として、[企業マニュアル](#)を作成しています。

大切な社員が心を痛めてしまうことがないよう、しっかりと対策を立て、大切な社員を守りましょう！



X 自爆営業もパワハラに！

厚生労働省は、使用者が、労働者に対し、当該労働者の自由な意思に反して当該使用者の商品・サービスを購入させること（以下「自爆営業」という。）に係る関係法令上の論点を整理した上で、労働基準法、労働契約法及び民法上違法となり得る自爆営業の類型や、パワーハラスメントに該当し得る自爆営業に関連する使用者等の言動の例を明確に示し、上記の内容や、具体的な相談先を分かりやすく示した[パンフレット](#)を作成しました。

労働者に対する商品の買取り強要等の労働関係法令上の問題点

※いわゆる「自爆営業」を含む



近年、使用者が、労働者に対し、当該労働者の自由な意思に反して自社の商品・サービスを購入させる行為（以下「商品の買取り強要等」という。）が様々な分野で発生しており、問題になっています。

商品の買取り強要等に関しては、例えば、営業職の従業員に対して、いわゆる「営業ノルマ」（以下「ノルマ」という。）として自社商品の売上目標を設定し、ノルマが未達成だった場合に、従業員自身に自社商品を購入するよう求めるようなケースがあります。

商品の買取り強要等は、労働者の経済的損失や精神的苦痛につながるとともに、民法や労働関係法令上様々な問題があります。

※本リーフレットでは、商品の買取り強要等に関して、労働関係法令等の違反となりうる事例について解説していますので、この問題への理解を深めていただき、労働者に対して商品の買取りを強要することのないようにしましょう。

XI 労働保険料は口座振替が便利です！

口座振替による納付のメリット

- 保険料納付のために、毎回金融機関の窓口へ行く手間や待ち時間が解消されます
- 納付の忘れや遅れがなくなるため、延滞金を課される心配がありません
※口座振替の手続きを一度行えば、次の納期以降も継続して引き落としが行われます
- 手数料はかかりません
- 保険料の引き落としに最大約2か月ゆとりができます

口座振替は通常の納期限よりもゆとりのある引き落とし

保険料を延納（分割納付）している場合、第1期、第2期、第3期での分割で口座振替の引き落としが行われます。

	全期または第1期	第2期	第3期
通常の納期限	7月10日	10月31日※	1月31日※
口座振替による納付日（引き落とし日）	9月6日	11月14日	2月14日
ゆとり日数	58日	14日	14日
申込締切日	2月25日	8月14日	10月11日

※労働保険事務組合は、第2期、第3期の納期限がそれぞれ11月14日、2月14日であり、口座振替による納付日と同日となります。

申し込み手続きは以下の2STEP！かんたんです。

STEP1：申込用紙を入手

申込用紙は以下のいずれかの方法で入手できます。

- ▶ お近くの労働局・労働基準監督署の窓口
- ▶ 下記厚生労働省ウェブサイトからダウンロード

労働保険料等の口座振替納付（厚生労働省ウェブサイト内）

厚生労働省 労働保険 口座振替

検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/punya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/hokenryou/index.html



STEP2：記入した用紙を金融機関の窓口へ提出

締め切り日に注意の上、申込用紙をご提出ください。

- ※一部の金融機関では口座振替のお取り扱いができません。
- ※インターネット専業銀行での口座振替をお申し込みの場合、申込み方法が通常と異なります。詳細は厚生労働省ウェブサイト（上記）でご確認をお願いします。

詳しくはこちら ➡ [「労働保険料等の口座振替納付」](#)