



I 10月は「年次有給休暇取得促進期間」です



岩手労働局オリジナルリーフレットです

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っています。

厚生労働省では、10月を「年次有給休暇取得促進月間」とし年次有給休暇の取得促進を目指しています。

「[年次有給休暇取得促進特設サイト](#)」

◆計画的付与制度を導入しましょう。
計画表による個人別付与方式を活用すれば
休暇の分散化にもつながります。

◆時間単位の年次有給休暇制度を活用しましょう。

花巻監督署からのお知らせ
様式ダウンロード
「[労務管理書類の様式](#)」

労働基準法施行規則第24条の7では、「年次有給休暇管理簿」の
作成と3年保存を義務付けています。

花巻監督署では、[年次有給休暇管理簿](#)（任意様式）をHPに掲載
していますので、ご活用ください。➡



II 過労死等防止対策推進シンポジウムのご案内

日時 2025年11月6日(木)
14:00～16:15 (受付13:30～)

参加無料
事前申込

会場 サンセール盛岡
3階 大ホール
(岩手県盛岡市志保町1-10)

基調講演 神奈川県立保健福祉大学 津野教授
「パワハラのは発生は予防できるのか？
過労死のない社会を目指して」

取組事例 株式会社山元（釜石市）
「働きやすさを目指す取り組みについて」

特設ページを開き「[岩手会場](#)」を選択してください。

是非ご参加ください。
申込み 待っています。



◎特設ホームページはこちら [過労死等防止対策推進シンポジウム](#)

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策 推進シンポジウム

過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の尊い命が失われ、
また心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。
本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなった方のご遺族等にも
ご登壇をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について考えます。

参加無料
事前申込

III シリーズ 健康情報 ⑦『なわとび』の巻

きっと誰でも幼稚園や小学校、中学校でやったことがある「なわとび」ですが、意外な効果があることをご存じですか。

「なわとび」は、目・手指腕・下半身・体幹・脳などの運動を組み合わせ、身体全体を使う協調運動です。小さい頃から協調運動をしっかりと取り入れることで、いわゆる運動神経が育つわけですね。子供の発達には非常によいものと言われています。とても元気だった子供の頃、あれから…十年… 最近運動不足だな～、体力が落ちたかな？ そんな貴方に、コスパの良い運動「なわとび」の効果を再確認！

効果その1 体力、持久力維持：有酸素運動となり、大量の酸素が必要となるため、心肺機能が向上し、持久力アップ

効果その2 転倒予防：連続で跳ぶことで、体幹が鍛えられ、バランス感覚が保たれ、転倒予防に効果がある

効果その3 ストレス解消：リズム運動でもあり、幸せホルモン（セロトニン）の分泌が活性化され、ストレス緩和に

なわ飛び（コンディショニング運動）の運動強度は約8～12.0メッツ（改訂第2版「身体活動のメッツ(METs)表」成人版より）
ダイエット効果も期待できそうですので、家族皆で、お気に入りの音楽を聴きながらやってみませんか（^^）

やり方はこちらをご参照ください → [NHK「短時間で全身を鍛える縄跳びトレーニング」](#)



Ⅳ 十分取れてますか？ 快適な睡眠

安全に健康で仕事を続けるため、また、心の健康のため、睡眠が非常に重要な要素であることは誰もが知っていることだと思います。厚生労働省が公表している「[健康づくりのための睡眠ガイド 2023](#)」をご参考に、良い睡眠を手に入れましょう！

睡眠
12
か
条

総論	第1条 良い睡眠で、身体も心も健康に
化学的知見	第2条 適度な運動、しっかり朝食、眠りと目覚めのメリハリを
化学的知見	第3条 良い睡眠は、生活習慣予防につながります
化学的知見	第4条 睡眠による休養感とは、心の健康に重要です
化学的知見	第5条 年齢や季節に応じて、昼間の眠気で困らない程度の睡眠を
保健指導	第6条 良い睡眠のためには、寝室の環境づくりも重要
保健指導	第7条 若年世代は、夜更かし避けて、体内時計のリズムを保つ
保健指導	第8条 勤労世代の疲労回復・能率アップに、毎日十分な睡眠を
保健指導	第9条 熟年世代は、朝晩メリハリ、昼間に適度な運動で良い睡眠
保健指導	第10条 眠くなってから寝床に入り、起きる時刻は遅らせない
早期発見	第11条 いつもと違う睡眠には、要注意
早期発見	第12条 眠れない、その苦しみを抱えずに、専門家に相談を



良質な睡眠をとるための参考情報↓
[ぐっすりガイド 成人版（両面印刷・三つ折り）](#)

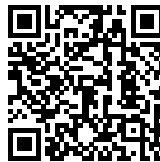
V 健康寿命をのばそう SMART LIFE PROJECT

スマート・ライフ・プロジェクトとは、「健康寿命をのばそう」をスローガンに、国民全体が人生の最後まで元気に楽しみながら健康な毎日を送ることを目標にした国民運動（2011年から開始）。

スマート・ライフ・プロジェクトでは、健康寿命の延伸に役立つさまざまなコンテンツやイベントを展開しており、多くの団体が活動に参加しています。参加登録していただくと様々な特典が得られます。ぜひご参加ください！



様々なコンテンツが用意されていますので、ぜひご利用ください。



特典 1

ロゴマークをホームページ、名刺、企業・団体の事業、活動を示す広報ツールとしてご使用いただけます。

特典 2

健康づくりの啓発に活用できるオフィシャルポスターをご利用いただけます。

特典 3

企業・団体メンバーの健康づくりに関する情報共有・交流の場として開催する勉強会にご参加いただけます。

特典 4

厚生労働省のホームページで企業・団体等の健康づくりに関する取組を活動報告として掲載、「健康寿命をのばそう!アワード」への応募などができます

Ⅵ 労働基準法 よくある相談 ⑮『法定労働時間』その1

Q：労働時間が1日8時間、週40時間となっていますが、完全週休二日制でなければ違反ですか？

A：労働基準法第32条では、休憩時間を除き、「1週間で40時間を超えてはならない」、「1日は8時間を超えてはならない」ことを定めています。これが労働時間制度の原則であり、いわゆる「法定労働時間」とされているものです。

また、柔軟な働き方に対応するため、1箇月単位や1年単位等の「[変形労働時間制](#)」、フレックスタイム制等も認められています。

企業によって、完全週休二日制（全ての週で40時間以内とする）、1箇月単位の変形労働時間制（月の平均で一週当たり40時間以内とする、月のシフトやカレンダーで休日を特定）、1年単位の変形労働時間制（一年間の平均で一週当たり40時間以内とする、年間のカレンダーで休日を特定）などの制度を採用しています。参考まで[情報チャンネル令和6年8月号\(VIII\)](#)をご覧ください。

なお、法定労働時間を超えて時間外労働を行わせる場合は、[労働基準法第36条](#)に基づく労使協定（いわゆる「36協定」）の締結と所轄監督署への届出が必要であり、労働者への周知も行わなければなりません（[労働基準法第106条](#)）。さらに、[労働基準法第37条](#)に基づき割増賃金の支払い（2割5分増し、※月60時間を超える時間外労働は5割増し）が必要です。

また、長時間労働の抑制等を目的とした労働基準法の一部改正が行われ、平成31年4月1日から[時間外労働の上限規制](#)が施行（中小企業には令和2年4月1日から適用）されています。これにより、時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項を締結する場合）であっても、

◆時間外労働は年720時間以内 ◆時間外労働と休日労働の合計は月100時間未満

◆時間外労働と休日労働の合計は2～6月平均で1月当たり80時間以内

◆原則の月45時間を超えて労働させることができる回数は年6か月以内

としなければなりません（※建設業、医師、自動車運転者は別途規制あり）。

次回は上限規制について解説します。

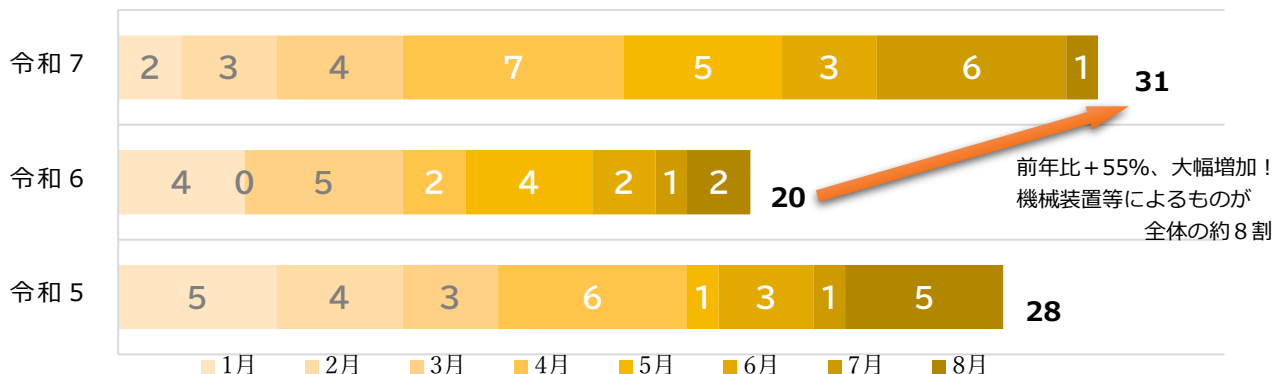
ご不明な点は最寄りの労働基準監督署までお問合せください。



VII 「挟まれ・巻き込まれ」による労働災害にご注意ください！

挟まれ・巻き込まれ災害が、令和7年8月末（速報値）において、既に過去2年を上回っています。

特に、機械装置等によるものが77.4%と圧倒的に目立っています。使用している機械装置、設備については、安全装置、安全カバーが適切に取り付けられているか、またその有効性はどうか、リスクアセスメントを行い、安全対策を徹底しましょう！



花巻監督署に提出された労働者死傷病報告を集計
令和7年は8月末速報値
令和5年、6年は確定値

形態：非定常作業8

業種：製造業18、建設2、運送業4、商業3、福祉施設1、その他2

起因物：コンベア3、加工機械装置21、用具工具類4、荷1

VIII 改正育児介護休業法（令和7年10月1日施行分）

柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例：人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配慮
- ・業務量の調整

- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・労働条件の見直し

等

改正育児介護休業法
リーフレット
こちら →



育児休業法、介護休業法について詳しくは、[厚生労働省 HP](#)をご覧ください。企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツールなどもありますので、ご活用ください。↓



育児休業制度特設サイト
(動画、相談などもこちらから)



介護休業制度特設サイト



IX 適切な労務管理をお願いします

花巻監督署では、検索の効率化を図るため、労務管理に関する各種資料等を一覧にまとめ提供していますので、ご活用ください。

労務管理担当の皆様へ

労務管理に関する各種資料、情報をご活用ください！ — 法改正、リーフレット、様式、助成金、ポータルサイトなどをご案内します —		
1	令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます (モデル様式、Q&Aもこちらからご覧いただけます) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html	
2	労働条件に関する総合サイト「確かめよう、労働条件！」 https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/	
3	岩手労働局 労働基準部 賃金室 岩手県最低賃金改正のお知らせ ほか https://info.mhlw.go.jp/watc-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/kiyunsu/chingin.h.html	
4	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 (リーフレット) https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/001072638.pdf	
5	労働者派遣事業について (通達、Q&A、各種資料) https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudou-shahakennijigyou.html	
6	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 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html	
7	外国人雇用はルールを守って適正に (リーフレット) https://www.mhlw.go.jp/content/001261967.pdf	
8	「シフト制」労働者の労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項 (リーフレット) https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870906.pdf 「シフト制」についてはこちら↓ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html	

花巻監督署からのお知らせ「労務管理に関する各種資料」
画像にもリンク付けていますので簡単に見ることができます。

XI 電子申請のお知らせ

令和7年1月から労働者死傷病報告の提出は、電子申請が義務化されています。※経過措置として、当面の間、電子申請が困難な場合は書面による報告が可能です。

電子申請に当たっては、【労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス】をご活用いただくとスムーズに申請できますので、ぜひご利用ください。



e-Gov を
初めてお使いの方は
[こちら](#) (ガイドブック)
← ご一読願います。



※ 以下の報告も電子申請となっています。

- 総括安全衛生管理者／安全管理者／衛生管理者／産業医の選任報告、
- 定期健康診断結果報告、● 心理的な負担の程度を把握するための検査 (ストレスチェック) 結果等報告、● 有害な業務に係る歯科健康診断結果報告、● 有機溶剤等健康診断結果報告、● じん肺健康管理実施状況報告、
- 事業の附属寄宿舍内での災害報告

X SDS 電子化補助金をご活用ください

令和7年度

SDS電子化補助金

厚生労働省が公表した標準フォーマット形式による危険性・有害性情報等 (SDS) の出力機能を有するシステムを導入するための経費について、補助金が交付されます！



申請期限：令和7年11月30日

※補助金の執行状況等を踏まえ早期に終了又は延長することがあります。HPをご確認ください。

対象者：中小企業基本法における中小企業者

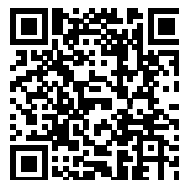
補助対象及び補助額概要

既存のシステムを基準に適合するように改修、買換等に要する経費及び、基準に適合するシステムの新たな導入に要する経費

同一申請者当たりの年度内交付上限：補助対象経費の1/2

ただし、上限100万円 (千円未満切捨て)

申請方法など詳しくは [中災防HP](#) をご覧ください。(上のQRコードです)



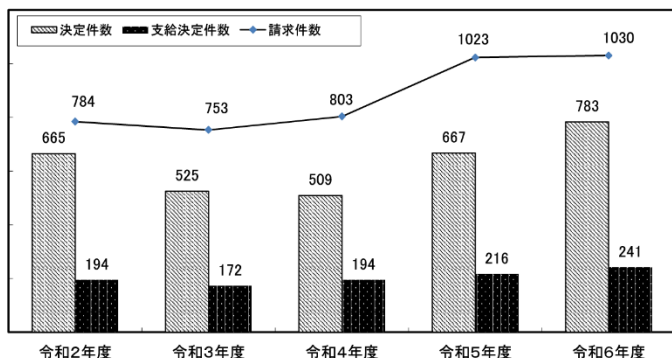
厚生労働省HP [SDS情報交換のための標準的フォーマット等の公開について](#) はこちら →

XII 労災補償 脳・心臓疾患にご留意

厚生労働省では、令和6年度の業務上災害に係る脳・心臓疾患の労災補償状況を公表しています。

令和5年、6年と2年連続で請求件数が増加しています。

業務上災害に係る脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移



業種別では、①運輸業、②商業、③建設業の順で多くなっています。
職種別では、①輸送・機械運転従事者、②専門的・技術的職業従事者、③サービス職業従事者の順で多くなっています。

事業主には、過重労働による健康障害防止対策が義務付けられていますので、①労働時間の適正把握、②時間外労働の上限規制の遵守、③時間外労働の削減、④年次有給休暇の取得促進、ハラスメント防止など積極的かつ適切に行っていただくようお願いします。

過重労働による健康障害防止対策はこちら

→ [過労死等防止対策 | 厚生労働省](#)

