



I STOP! 熱中症クールワークキャンペーン 5月～9月

4月から「5月並み」の気温や「夏日」が多発しており、今年も暑くなりそうな状況です。

準備期間（4月）に検討した熱中症予防対策を確実に実施しましょう。また暑さ指数計（WBGT計）や環境省/熱中症警戒アラートの活用もお願いします。



キャンペーン期間中に実施すべきこと

暑熱順化 <small>YouTube</small> 身体を暑さに慣らすため、7日以上かけて調整 新規入場、休み明けは別途注意が必要	ブレイキング <small>YouTube</small> 作業開始や休憩時間中に深部体温を下げる	日常の健康管理 <small>YouTube</small> 朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量の飲酒等のリスク要因について作業開始前に確認
休憩場所の設置 エアコン・クーラー、扇風機等を配置 屋外では日差しを遮るテント等を設置	作業時間の短縮 暑さ指数（WBGT値）に応じた休憩の確保 作業計画に基づき、作業中止	服装 透湿性・通気性の良い服装を準備 身体を冷却する機能をもつ服の着用を検討
水分・塩分の摂取 <small>YouTube</small> 時間を決めて水分+塩分を定期的に摂取 水分等を携行させる等取りやすい環境整備	健康診断結果に基づく対応 糖尿病、高血圧、心疾患、腎不全等の疾患がある方は医師の意見を踏まえた対応を	作業中の健康状態の確認 <small>YouTube</small> 作業場所の定期巡視、パディ制度など、お互いの健康状態を留意する体制構築

ご利用ください → [中小企業の事業主、安全・衛生管理担当者、現場作業員向け「今すぐ使える熱中症ガイド」](#)

II 大槌町における林野火災に関する労働関係のお知らせ

令和8年4月に発生した大槌町における林野火災により、被災された皆様にご心よりお見舞い申し上げます。岩手労働局ホームページで被災された事業主・労働者の皆様向けに、労働関係の主な情報を掲載していますのでご利用ください。

※大槌町の林野火災にかかる災害救助法が適用（4月22日適用）されています。

[令和8年岩手県大槌町の林野火災について](#)
(厚生労働省)

令和8年岩手県大槌町における林野火災に伴う「特別労働相談窓口」

釜石労働基準監督署・釜石公共職業安定所に開設

開設期間 令和8年4月27日（月）から
当分の間

大槌町林野火災に伴う雇用保険基本手当の特別措置について

- ハローワークに来所できない場合は、「失業の認定日の変更」ができます。
災害の影響により、指定された失業の認定日にやむを得ず、ハローワークに来所できなかったときは、実所可能な日に失業の認定日を変更することができます（事前の申し出ややむを得ない理由を証明する書類は不要）。
失業の認定日に来所できなかった方は、来所日の前日までの失業認定を一括で行います。
- 他のハローワークでも失業認定の手続きができます。

被災された事業主の方へ

大槌町で発生した林野火災に伴う労働相談のご案内

林野火災発生に伴う労働基準法等の主な相談事例をご案内します。

主な相談内容

- 労働者を休業させるときの手当の支払
- 解雇をするときの留意点
- 災害時の時間外労働
- 未払賃金立替払制度



岩手労働局 HP

[大槌町における林野火災に伴う労働基準法や労働契約法等に関するQ&A](#)



岩手労働局 HP



釜石監督署からのお知らせ

III シリーズ 労基法クイズ ② 賃金の支払い

賃金の支払いに関するトラブルは多種多様。労基法の規定は？

- 第1問** 賃金支払いのルールは？ ①求人票と口頭説明 ②会社で任意に決める ③通貨払、直接払、全額払、毎月一回、一定期日払い
- 第2問** 経営が厳しいから今月待ってほしい… ①来月まで我慢して ②分割で払う ③「全額払いの原則」に反し労基法違反
- 第3問** 本人が承諾したから最賃未満で払っても良い？ ①最低賃金未満は法違反 ②本人要求額なら問題ない ③契約書もあるからOK
- 第4問** 税金や社会保険料以外に賃金控除できるものは何？ ①控除協定で決めたものに限る ②何でもOK ③何も控除できない
- 第5問** 生産の都合の休業だから無給でもよい？ ①当然だ！ ②「休業手当」を支払う ③年休を取らせれば無給でよい

ヒント「ポータルサイトたしかめよう労働条件 Q&A」をご覧ください。

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！



Ⅳ 自動車運転者・建設業等の上限規制の取組事例



建設の事業、自動車運転の業務に時間外労働の上限規制が令和6年4月から適用されています。これまで発注者や荷主等の取引関係者と建設業・運送業の皆様が協力して、働き方改革に向けた様々な取組が進められてきました。

建設業・運送業で働く方々は、インフラや物流を支える重要な存在です。働く方々の健康を守り、「働き方改革」を進めていくためには、取引関係者をはじめとした国民の皆さま一人ひとりのご理解とご協力が必要です。

この事例集では、取引関係者となる発注者・荷主の皆さまの取組の参考となるよう、取引関係者と運送業・建設業の事業者の皆さまが協力して取り組んだ事例を紹介していますので、ご活用ください。

建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト

「はたらきかた ススメ」



自動車運転者の長時間労働

改善に向けたポータルサイト



建設業従事者の長時間労働

改善に向けたポータルサイト



V 人身取引の取締りを強化しています

男女がともに活躍できる社会へ



内閣府
男女共同
参画局

(男女共同参画シンボルマーク)

「人身取引（性的サービスや労働の強要等）」とは、暴力や脅迫などの手段を用いて、売春や風俗店勤務、労働等を強要される犯罪であり、重大な人権侵害です。

政府においては、その根絶に向けた広報啓発活動に取り組んでいます（男女共同参画局公式 SNS での周知も行っています）。

内閣府男女共同参画局 HP

- ・「男女共同参画社会」って何だろう？
- ・法律
- ・基本計画
- ・男女共同参画白書
- ・成果目標・指標
- ・独立行政法人男女共同参画機構
- ・シンボルマーク
- ・用語集

【女性に対する暴力の根絶】

https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/index.html

- ・各種施策
- ・相談窓口
- ・広報啓発
- ・調査研究・会議



(シンボルマーク)

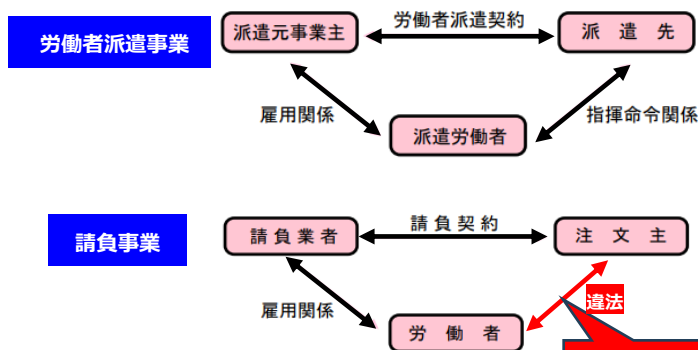
Ⅵ 「労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド」

厚生労働省では、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」について、具体的判断基準、Q & Aなどをお示しすることによって、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明確化することを目的として作成しています。

「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」をよりよくご理解頂くために、ぜひ、ご活用下さい。

労働者派遣・請負を行う事業主の皆様へ

労働者派遣・請負を適正に行うためのガイド



請負としながら、発注者から指揮命令を受けるのは偽装請負で違法です！

派遣会社は、厚生労働大臣の許可を受けていないと営業ができません。

建設業務、警備業務、港湾運送業務、病院等における医療関係業務（一部を除く）などは労働者派遣が禁止されています。

労働者派遣法に関するお問い合わせは、岩手労働局職業安定課 需給調整事業室（☎ 019-604-3004）へ

VII 作業環境測定結果が第三管理区分の場合の措置

(R6.4.1 施行、R8.10.1 一部改正施行)

有機溶剤、特定化学物質、鉛、粉じん等の有害業務を行う作業場所では、作業環境測定を行っていると思いますが、作業環境測定結果が「第三管理区分」に区分された場所については、直ちに、施設、設備、作業工程又は作業方法の点検を行い、その結果に基づき、改善策を講じ、管理区分が第一管理区分又は第二管理区分になるよう、設備改善等を行わなければなりません。

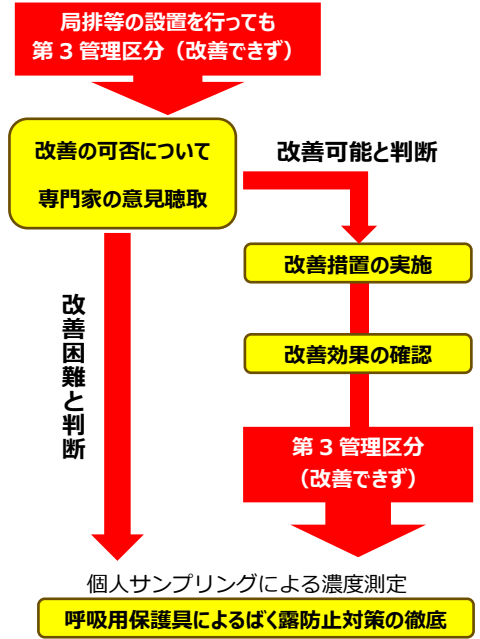
しかし、局排等の設置を行っても第三管理区分からの改善が進まないような場合は、以下の対応が必要となりますので、ご確認ください。

(1) 作業環境測定結果が「第三管理区分」に区分された場合の義務

- ① 作業環境の改善の可否、改善策について、外部の作業環境管理専門家（以下「専門家」とする。）の意見聴取。
- ② 改善可能な場合、専門家の意見を勘案して必要な改善措置を講じ、改善措置の効果を確認するための濃度測定を行い、その結果を評価すること。

(2) 専門家が「改善困難と判断した場合」及び改善措置後の測定結果なお第三管理区分となった場合の義務

- ① 個人サンプリング法等による濃度測定を行い、その結果に応じて、労働者に有効な「呼吸用保護具」を使用させること（※1年に1回、定期に、保護具装着状況の確認（フィットテスト）、結果の記録→3年保存）。
※第三管理区分が改善されるまでの間の応急的な措置であって、保護具の使用をもって改善措置に変えることはできません！
- ② 呼吸用保護具が適切に装着されていること（使用されていること）を確認すること。
- ③ 「保護具着用管理責任者」を選任し、保護具の管理、保護具の使用状況の管理、作業主任者の職務に対する指導（※保護具に関する事項に限る）等を担当させること。
- ④ 労働者に対し、作業環境測定結果、専門家の意見の概要、改善措置、改善措置後の評価結果等を周知すること。
- ⑤ 上記措置を講じたときは、遅滞なく、当該措置の内容について、「第三管理区分措置状況届」を所轄労働基準監督署に届け出ること。（有機則様式第2号の3、特化則様式第1号の4、鉛則様式第1号の4、粉じん則様式第5号）



※第三管理区分が改善されるまでの間の応急的な措置であって、保護具の使用をもって改善措置に変えることはできません！
環境改善に継続的に取り組む必要があります。

VIII 知らないでは済まされない「スポットワーク」の労務管理

急に人手が欲しいときなどに利用する「スポットワーク」の利用者が増えています。また、スポットワークで働く方の労働災害も発生しています。「スポットワーク」の労務管理上の注意点をまとめましたので、理解した上で「スポットワーク」を利用しましょう。

1 労働契約締結時における注意点

- ◆ 誰と誰が労働契約を締結するのかを確認しましょう。
- ◆ 労働契約の成立時期を確認しましょう。
- ◆ 労働契約成立後は、労働基準法等を守りましょう。

※労働条件明示が必要です（労働基準法第15条）

3 賃金・労働時間に関する注意点

- ◆ 業務に必要な準備行為等も労働時間です。
- ◆ 一方的な賃金の減額は違法です。
- ◆ 実際の労働時間を速やかに確認しましょう。

※労働時間適正把握ガイドライン

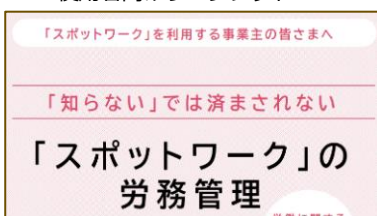
2 休業させる場合の注意点

労働契約成立後に、事業主の都合で丸1日の休業または仕事の早上がりをさせることになった場合は、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるので所定支払日までに休業手当を支払う必要があります。

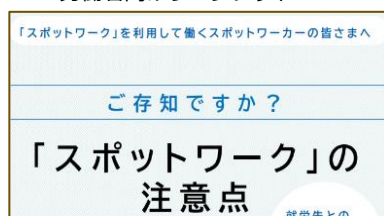
4 その他の注意点

- ◆ 通勤途中または仕事中にケガをした場合、労災保険給付の対象となります。（労働者災害補償保険法第7条等）
- ◆ 労働災害防止対策も事業主の義務です。労働安全衛生法等に基づく安全教育及び各種措置を講じましょう。
- ◆ ハラスメント対策も事業主の義務です。

使用者向けリーフレット



労働者向けリーフレット



詳しくは
こちら



花巻監督署からのお知らせ

労務管理 基本の“き”
ハンドブック
(2025年10月)

Ⅹ 10月からハラスメント対策が強化されます

カスタマーハラスメント防止のため講ずべき措置

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① カスハラには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ② カスハラの内容及びあらかじめ定めた対処の内容を、労働者に周知する

◆相談体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④ 相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥ 被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦ 再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要な抑止のための措置

- ⑧ 特に悪質と考えられるカスハラへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

◆その他の講ずべき措置

- ⑨ 相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩ 相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する



リーフレットこちら →



Ⅹ 人権に配慮した公正な採用選考を！

就職差別につながるおそれがある項目を確認し、就職差別につながるようなことのないよう、十分ご注意ください。

(事業主のみへ)
詳しくは
公正採用選考特設サイト

出身はどこ？
親の職業は？
何人きょうだい？

その質問…
「面接」で必要？

あなたの会社は大丈夫？
人権に配慮した公正な採用選考が
できているか、チェックしてみましょう



厚生労働省
公正採用選考特設サイト
公正な採用選考をめざして



動画、Q&A
各種資料
配慮すべき事項
などをご覧ください

詳しくは、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

Ⅺ 労働災害発生状況（令和8年速報値）

1～3月	令和7年 (確定値)	令和8年 (速報値)	増減 (人)	増減率 (%)
全産業	109 (49)	92 ^① (51)	-17 (+2)	-15.6 (+4.1)
製造業	16 (7)	27 (12)	+11	+68.8
建設業	14 (5)	5 (2)	-9	-64.3
運送業	19 (5)	17 ^① (2)	-2	-10.5
農林業	1 (0)	1 (0)	±0	±0
商業	27 (16)	18 (16)	-9	-33.3
社会福祉	5 (0)	10 (7)	+5	+100.0
接客娯楽	6 (4)	4 (3)	-2	-33.3
ビルメン	8 (8)	2 (2)	-6	-75.0

労働者死傷病報告集計。コロナ感染除く。○は死亡者数、()は転倒でそれぞれ内数。

【ご注意ください！】

青葉まぶしく、徐々に季節は初夏へ向かいますが、このタイミングで「蜂刺され防止＝誘因捕殺」を考えてみましょう。昨年、蜂が来ていた場合は、営巣活動が始まる前の今が有効です。

さらに、春熊が頻繁に人里・市街地を徘徊し、既に人身被害も出ています。昨年は熊に襲われ亡くなった労災事故も発生していますので、**熊対策を徹底しましょう！**

Ⅻ 労災補償「腰痛」の労災認定

医師により療養の必要があると認められたものに限りです。

【災害性の原因による腰痛】

負傷などによる腰痛で、次の要件を**どちらも**満たすもの

- ① 腰の負傷又は負傷の原因となった急激な力の作用が、仕事上の突発的な出来事によって生じたと明らかに認められること
- ② 腰に作用した力が腰痛を発症させ、又は腰痛の既往症・基礎疾患を著しく悪化させたと医学的に認められること

事例：持ち上げる重量物が予想に反して、重かったり、逆に軽かったりする場合や、不適当な姿勢で重量物を持ち上げた場合のように、突発的で急激な強い力が腰に異常に作用したことにより生じた腰痛

※一般的に、いわゆる「ぎっくり腰」（病名は「急性腰痛症」など）は、日常的な動作の中で生じるので、たとえ仕事に発症したとしても、ただちに労災補償の対象とはなりません。

【災害性の原因によらない腰痛】

突発的な出来事が原因ではなく、重量物を取り扱う仕事など腰に過度の負担のかかる仕事に従事する労働者に発症した腰痛で、作業の状況や作業期間などからみて、仕事の原因で発症したと認められるもの

① 筋肉等の疲労を原因とした腰痛

比較的短期間（約3か月以上）従事したことによる筋肉等の疲労を原因として発症した腰痛

② 骨の変化を原因とした腰痛

な重量物を取り扱う業務に相当長期間（約10年以上）にわたり継続して従事したことによる骨の変化を原因として発症した腰痛

※文書料（診断書、意見書等）の金額が改訂されていますのでご注意ください。

ご不明な点は、最寄りの労働基準監督署労災課にお問い合わせください。

労基法クイズの答え 問1：③ 問2：③ 問3：① 問4：① 問5：② **賃金・残業手当等は適正に支払いましょう！**