



I 第77回「全国労働衛生週間」がはじまります

準備期間：9月1日～9月30日

本週間：10月1日～10月7日

スローガン

ひとりひとりが貴重な人材

心も体も健やかに

みんな生き生き健康職場



職場における心とからだの健康づくりのための手引き（THP 指針）

健康診断やストレスチェックの実施、化学物質や職場環境改善など、職場の健康対策・衛生対策に取り組んでいますか？

健康診断の有所見率、業務上疾病、アスベスト系疾患、過重労働による脳・心臓疾患や精神障害等の労災補償支給決定件数、職場のストレスなどは増加しています。

全国労働衛生週間を契機に、以下のような労働衛生対策の取組状況について総点検を行いましょう。（実施したら色塗り）

また、9月は「健康診断実施強化月間」です。健康診断の実施後には、有所見者に対する**医師の意見聴取・事後措置**を確実にしましょう！

以下について点検を行い OK なら色塗り。未実施・更なる取組が必要等の場合は対策を検討し計画的に取り組もう！

衛生管理体制	作業環境管理	作業管理	衛生教育・研修	保護具の点検	作業環境測定
定期健康診断	特種健康診断	ストレスチェック	事務所衛生基準	リスクアセスメント	受動喫煙
有機溶剤	特定化学物質	ラベル・SDS	騒音・振動・粉じん	酸欠、硫化水素	アスベスト
過重労働	メンタルヘルス	転倒・腰痛	エイジフレンドリー	治療と仕事の両立	女性特有の健康

II 令和8年度「健康増進普及月間」 9月1日～30日

厚生労働省では、毎年9月1日から30日まで「健康増進普及月間」とし、生活習慣病の特性や運動・食事・禁煙・睡眠など個人の生活習慣の改善の重要性についての国民一人ひとりの理解を深め、さらにその健康づくりの実践を促進するため、全国的な啓発活動を実施しています。

統一標語

「1に運動 2に食事 しっかり禁煙 良い睡眠」

実施要綱こちら↓（厚生労働省）

令和8年度健康増進普及月間



参考：[いわて健康情報ポータルサイト](#)

（岩手県 保健福祉部 健康国保課）



協会けんぽ 岩手支部からのおしらせ →

●毎日10分の身体活動をプラス… 通勤時のウォーキングや休憩時のストレッチ等、今より10分多く体を動かす習慣を身に付けましょう。

●1日70gの野菜をプラス …… 生活習慣病予防のための野菜の摂取目標量は350gです。毎日の食卓に野菜料理をプラス1皿加えましょう。

●禁煙でタバコの煙をマイナス …… さまざまな生活習慣病や肺がんなど、深刻な健康被害の原因となる喫煙。自分のために、周りの人のために、禁煙に取り組んでみませんか。

●健診・検診で定期的な健康 …… 自覚症状が無い、という病気は少なくありません。健（検）診で定期的に自分のからだの状態を知っておくことが大切です。

健康についてのヒントはこちら

健康情報を配信中

いわて健康情報ポータルサイト

岩手県健康国保課 公式X

お問い合わせ先
保健福祉部 健康国保課

III シリーズ 労基法クイズ ⑥解雇ルール

トラブルの絶えない問題社員を解雇にしようと考えているが、法的なルールは？ 誤っているものはどれ？

第1問 職場外で窃盗、警察に逮捕された者 ① 職場外は解雇の問題は生じない ② 就業規則に則って解雇する ③ 刑法犯であり解雇事由がある

第2問 職場内で暴行、起訴された者 ① 労働者の責に帰すべき事由であり解雇できる ② 解雇事由があれば解雇予告は不要、即時解雇できる ③ 解雇事由があるので、監督署の許可を受けた上で懲戒解雇にする

第3問 無断欠勤が続いている者 ① これ以上待てないので解雇予告通知を出して解雇にする ② 就業規則に則って解雇予告の上で解雇する ③ 2週間以上も無断欠勤が続いているし連絡も取れないので即時解雇にする

第4問 ストーカーを繰り返した者 ① 注意しても何度も繰り返しているため即時解雇する ② 就業規則に則って解雇予告の上で解雇する ③ 職場内規律を乱し他の従業員から苦情が相次いでいるため監督署の許可を受けた上で懲戒解雇にする

第5問 解雇制限のルール ① 産前産後休業及びその後30日間 ② 持病の腰痛が悪化し休業 ③ 労災事故で治療中及びその後30日間

ヒント：労働基準法第2章 [同法第19条～21条](#)

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 労働条件通知書の項目が追加されました（令和8年10月から新様式で）

令和8年10月1日以降は新様式をご使用ください。

「労働条件通知書等の普及促進について」の一部改正について（令和8年4月30日基発0430第1号）

裏面の短時間・有期雇用労働者の労働条件通知書等に明示すべき事項が追加となっております。

【一般労働者用】 常用、有期雇用型 <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001697541.docx>

【短時間労働者用】 常用、有期雇用型 <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001697546.docx>

【派遣労働者用】 常用、有期雇用型 <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001697548.docx>

【建設労働者用】 常用、有期雇用型 <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001697552.docx>

【林業労働者用】 常用、有期雇用型 <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001697556.docx>

労働条件通知書（無期転換後の労働条件） <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001697500.docx>



こちらをご参照ください ➡ 厚生労働省 HP [主要様式ダウンロードコーナー（労働基準法等関係主要様式）](#)

V カスタマーハラスメント Q&A

「カスタマーハラスメント」により大きなストレスを受け、業務に支障をきたす事案が増えていることから、国は必要な法整備を図っています。しかし、顧客対応の難しさから、具体的に何をどうすればよいのか悩んでいるため、対策が遅れているケースもあります。

厚生労働省では、令和8年10月から適用されるカスタマーハラスメント対策の義務化に向け、Q&Aを作成しました。

リーフレットと併せてご覧いただき、必要な対策を講じ、社員の心の健康確保に取り組みましょう！

[ハラスメント防止措置義務規定等における解釈事項について](#)（令和8年4月24日、令和8年10月1日適用）

ハラスメント防止措置義務規定等における解釈事項について

令和8年4月24日

（令和8年10月1日適用）

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課



ハラスメント対策全般についてはこちら↓

[職場におけるハラスメントの防止のために](#)（厚生労働省 HP）

令和8年10月1日から、
カスタマーハラスメント対策、求職者等に対する
セクシュアルハラスメント対策が義務化されます！

事業主の皆さまは、改正法や指針の内容に沿った対策を行う準備を進めてください。

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、

職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、④から⑥までの要素を全て満たすもの。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

※顧客等からの苦情の全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではありません。また、不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思と自覚は、カスタマーハラスメントには当たりません。



Ⅵ Q&A 「災害等の影響による時間外労働」

Q：最近、台風や地震等が結構ありますが、災害時には時間外労働とかななるんですか？

A：最大震度7クラスの大型地震は、2011年3月東日本大震災、2016年4月熊本地方地震、2018年9月北海道胆振地方中東部地震、2024年1月石川県能登地震、そして今回、2026年7月熊本で再び大きな地震が発生し甚大な被害になりました。被害を受けた方々に心よりお悔やみ申し上げますとともに、復旧・復興に携わる方々の二次被害防止に万全を期して頂きますようお願いしております。

地震のみならず最近では気候温暖化に伴い台風被害も含め、自然災害が頻発しています。[労働基準法第33条](#)では、このような避けることのできない災害等の影響により臨時的に時間外労働を行う場合の特例を定めています。

災害発生時等の緊急事態のライフライン確保等の場合、右の届出（事後の届出）を行うことによって、通常の「[36協定](#)」で定めている延長時間とは別枠で、時間外・休日労働を行わせることができます。（※毎年度発注されている復旧工事は除く）

届出を持参・郵送する場合は、2部提出（監督署提出用1部、会社控え用1部）となります。

[電子申請による手続き](#)も可能です。

詳しくはこちら ➡ [災害等による臨時的必要がある場合の時間外労働について（労働基準法第33条第1項）](#)

福岡労働局 HP



（参考）

[厚生労働省 Q&A](#)

[「東日本大震災に伴う労働基準法等に関するQ&A」](#)

非常災害の理由による 労働時間延長・休日労働 許可申請書・届

非常災害の理由による		労働時間延長 休日労働	許可申請書 届
事業の種類	事業の名称	事業の所在地	
時間延長を必要とする事由		時間延長を行う期間及び延長時間	労働者数
休日労働を必要とする事由		休日労働を行う年月日	労働者数

令和 年 月 日

花巻 労働基準監督署長 殿

使用者 氏名

備考「許可申請」と「届」のいずれか1つの文字を削除すること。



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 「産業保健 21」 産業保健スタッフの育成

独立行政法人労働者健康安全機構（JOHAS）では、産業医、衛生管理者、衛生推進者、産業看護職（保健師）、心理職、メンタルヘルス推進担当者、人事労務担当者等の「産業保健スタッフ」に向けて、「産業保健 21」を発行し、産業保健活動の実務に資する具体的かつ実践的な情報を提供しています。その中から、以下2点をご紹介します。是非ご覧ください。

【特集】産業保健スタッフの育成



【特集】小規模事業場における産業保健の今後



独立行政法人労働者健康安全機構（JOHAS）とは

独立行政法人労働者健康安全機構法（平成 14 年法律第 171 号）に基づいて設立された厚生労働省が所管する法人です。各都道府県に「産業保健総合支援センター」があり、労働衛生・産業保健・メンタルヘルス等に関する無料の支援を行っています。

最新版、バックナンバーはこちら↓

「産業保健 21」独立行政法人労働者健康安全機構



VIII 「特定在留カード」がはじまりました

外国人労働者を雇用する事業主の皆さまへ

「特定在留カード」がはじまりました！

外国人にとっての利便性が向上しますので
雇用している外国人労働者へお知らせください

- 外国人労働者を雇用する事業主は、外国人雇用管理指針において、外国人労働者が在留資格の範囲内で能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、適切な措置を講ずるべきと定められています。
- 在留資格の確認にあたっては、在留カードを確認する必要がありますが、令和8年6月14日から、
 - ① 在留カードのデザインが新しくなりました。
 - ② 在留カードとマイナンバーカードがひとつになった特定在留カードの運用が開始されました。

在留カードのデザインが新しくなりました

令和8年(2026年)6月14日以降に交付される在留カードにおいては、下記の項目が券面に記載されなくなり、ICチップに記録されます。

- ① 在留期間(「1年」、「3年」など)
- ② 許可の種類、許可年月日
- ③ 交付年月日



特定在留カードがはじまりました

令和8年(2026年)6月14日から、外国人にとっての利便性向上のため、在留カードとマイナンバーカードがひとつになった、特定在留カードの運用が開始されました。



これまで

在留カードに関する手続きは
地方出入国在留管理局で
マイナンバーカードに
関する手続きは市区町村で

特定在留カードを
取得すると...

これから

特定在留カードであれば、
地方出入国在留管理局で
手続きが終る
(マイナンバーカードの手続きのため
に市区町村に行く必要がなくなる)



令和8年6月14日から、「在留カード」と「特別永住者証明書」のデザインが変わりました。

また、「在留カード」と「マイナンバーカード」が一つになった「特定在留カード」の運用が始まりました。

詳しくはリーフレットをご覧ください。

令和8年(2026年)6月14日(日)から
在留カードと特別永住者証明書の
デザインが変わります!!

Starting June 14, 2026,
The design of Residence Cards and
Special Permanent Resident Certificate
will change!!

すべて有効な証明書です!
All certificates remain valid!

左記の項目が券面に記載されなくなります。
The cards will not display the following items:
在留期間(1年)(3年)など
Period of stay (e.g., "1 year", "3 years")
許可の種類、許可年月日
Type of permit and date of permit
交付年月日
Date of issue
※ これらの事項はICチップにのみ記録されることになります。
Note: Only the IC chip will contain these items.

現在の在留カード
Current Residence Card
新デザインの在留カード
New Residence Card
現在の特別永住者証明書
Current Special permanent resident certificate
新デザインの特別永住者証明書
New special permanent resident certificate

2026年6月14日から、マイナンバーカードと在留カードがひとつになった、特定在留カードも始まります。
Starting June 14, 2026, the Specific Residence Card – Integrating the My Number card function and the Residence Card – will also be introduced.

詳細については政府ウェブサイトをご覧ください
For details, please visit our website.
https://www.isa.go.jp/for-application-procedure/for-stay-in-japan/2026/2026.html

出入国在留管理局
Immigration Services Agency



もっと詳しく → 出入国在留管理庁



世界をつなぐ。未来をつくる。
出入国在留管理庁
Immigration Services Agency



IX 被害者保護増進等事業費補助金

自動車運送事業者、リース事業者の方、自動車整備事業者の方への支援策をご案内します。

国土交通省では、自動車運送業の労働者の健康起因事故防止を推進するための取組に対する支援、令和8年度「被害者保護増進等事業費補助金」を行っていますのでご利用ください。

令和8年度 被害者保護増進等事業費補助金

4つの支援策の交付申請受付中！

- ① 運行管理の高度化
- ② 過労運転防止
- ③ 健康起因事故防止
- ④ 社内安全教育

▼まずはこちらのページをご確認ください

支援策の概要・詳細・資料ダウンロードや申請システムを確認するページに移動します。

申請のご案内

自動車運送事業者
リース事業者の方
向けリーフレット



自動車整備事業者
の方向けリーフレット



XI 技能講習修了証の偽造に注意！

度々発生している技能講習修了証の偽造ですが、この度、神奈川労働局から新たに注意喚起がありました。

厚生労働省

神奈川労働局

Press Release

報道関係者各位

事業者・労働者の皆様へ

「技能講習修了証」の偽造にご注意ください！

～ 技能講習修了証と紛らわしい書面の回収にご協力ください ～

労働安全衛生法により定められる一定の危険・有害業務に従事する場合には、必要な安全衛生に係る講習（技能講習）を修了した者でなければ、就業することはできません。また、労働安全衛生法に基づく技能講習は、都道府県労働局長に登録された登録講習機関でなければ行うことができません。

今回、神奈川労働局に登録講習機関として登録していない団体名を記載した技能講習修了証の偽造の疑いがある紛らわしい書面の存在が確認されました。

労働安全衛生法令に基づく免許、技能講習修了証、特別教育修了証は、必ず「原本確認」をお願いします！

疑わしいケースが確認された場合は、所轄労働基準監督署にご連絡をお願いします！

X 9月は健康診断実施強化月間です

健康診断に関して、事業者が義務づけている事項を確実に、有所見率の低減、必要な健康確保対策を徹底しましょう！

① 一般定期健康診断の実施

（安衛法第 66 条、安衛則第 44 条ほか）

② 有所見者に対する医師の意見聴取

（安衛法第 66 条の 4、安衛則第 51 条の 2 ほか）

③ 医師の意見を踏まえた就業上の措置

（安衛法第 66 条の 5 ほか）

労働者 50 人未満の小規模事業場は

「地域産業保健センター（地さんぽ）」を活用しましょう！

コラボヘルス※

協会けんぽ・健保組合・市町村国保・国保組合・共済組合等の医療保険者と事業者の連携（医療保険者から健診結果の写しの提供を求められた場合は、協力）をお願いします。

※医療保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と職場環境のもと、労働者の健康づくりを効果的、効率的に実施すること。

補助金を活用しよう！

労働者の健康保持増進の取組に要した費用について「エイジフレンドリー補助金」で一部補助【補助率：3/4 上限額 30 万円（消費税を除く）】を行っていますのでご利用ください。

XII 労災保険「上肢障害」

腕や手の過度の使用により、首・肩・腕・手・指等に炎症を起こし、関節や腱に異常をきたした状態を「上肢障害」としています。

上肢障害の代表的な疾病（診断名）は次のようなものがあります。

- 上腕骨外(内)上顆炎 ●手関節炎 ●書痙 ●腱鞘炎
- 肘部管症候群 ●回外(内)筋症候群 ●手根管症候群

＜事例1＞ 事務職員が、腱鞘炎を発症

A さんは入社後 2 年間、パソコンで顧客情報などを入力する作業に従事していた。肘から指先にかけてしびれと痛みを感じ、医療機関を受診したところ「腱鞘炎」と診断された。

【判断】発症直前の 3 か月間、A さんと同じ作業を行う同僚の 1 時間の平均入力件数が約 80 件だったのに対し、A さんの入力件数は 1 時間約 100 件だった。A さんの業務量は同種の労働者と比較しておおむね 10%以上多かったため、過重な業務に就労していたとして労災認定された

＜事例2＞ 作業療法士が、上腕骨内上顆炎を発症

作業療法士の B さんは、患者のリハビリを補助する作業に 5 年間従事していた。右腕に痛みを感じ、肘の屈伸などの運動が困難となったことから、医療機関を受診したところ「上腕骨内上顆炎」と診断された。

【判断】B さんの同僚の作業療法士が急に退職し、それまでは 1 日平均約 12 人の患者を担当していたのが、発症直前の 3 か月には 1 日約 20 人を担当する日が毎月 10 日以上あった。そのため、過重な業務に就労していたとして労災認定された

ご不明な点は、労働基準監督署（労災課）にご相談ください。