

龍 令和6年が安全で安心な1年になりますように

新年あけましておめでとうございます。本年も宜しく願い申し上げます。

「令和」も6年目になりますが、大きな変化があったこの5年間でした。気になるキーワードを掲げてみますと、

働き方改革、時間外労働の上限規制、新型コロナウイルス、助成金、テレワーク、オンライン会議、働き方の多様化、正社員と非正規労働者の格差是正、同一労働同一賃金、賃金引上げ、少子高齢化社会、人手不足、後継者不足、ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラ・カスハラ）、介護離職、メンタルヘルス、転倒災害、高齢者の安全対策、行動災害の防止、化学物質、第14次労働災害防止計画、2024年問題、フリーランス などなど



一度は聞いたことがあるフレーズですよね。長引く物価高騰が問題となる中、令和5年11月には「デフレ完全脱却のための総合経済対策」が閣議決定され、令和6年も賃金引上げや格差是正（同一労働同一賃金）等に関する各種支援策が進められます。

労働災害防止対策としては、「第14次労働災害防止計画」の初年度として周知を図って参りました。令和4年までの第13次労働災害防止計画は目標未達成でしたが、令和5年、当署管内の労働災害は前年より減少、特に重点課題とした「転倒災害防止」について、令和5年1月から始めた「転倒災害防止コンテスト」（第3回開催中！応募1月末まで）で各企業の積極的な取組の効果が表れ減少に転じました。しかし、最大の目標である「死亡災害ゼロ」については、前年と同数の3名となり、非常に残念な結果となってしまいました。

第14次労働災害防止計画の2年目となる今年こそ、「死亡災害ゼロ」を達成したいと強く願っているところです。

盛岡労働基準監督署では、管内企業と働く人々の安全・安心・健康な1年となりますよう、各種施策・支援の取組を進めて参ります。

管内企業の安全管理、衛生管理、健康管理、基本的な労務管理の更なる徹底をお願い申し上げます。

令和6年1月吉日

盛岡労働基準監督署 職員一同

「心と体の健康なくして安全なし」



法改正 対応・取組みに遅れがないかご確認願います

- ① 時間外労働の上限規制：建設業（令和6年4月～）
- ② 時間外労働の上限規制：トラック運転者（令和6年4月～）
- ③ 時間外労働の上限規制：医師（令和6年4月～）



改善基準告示



発着荷主の皆様へ  
市民の皆様へ  
「はたらきかたススメ」



- ④ 改善基準告示の改正：トラック運転者の労働時間等を定める「改善基準告示」が改正適用（令和6年4月～）  
(※ 発荷主・着荷主・発注者の皆様に、長時間の荷待ちの改善にご理解ご協力をお願いします。)
- ⑤ 改善基準告示の改正：バス運転者の労働時間等を定める「改善基準告示」が改正適用（令和6年4月～）
- ⑥ 改善基準告示の改正：タクシー運転者の労働時間等を定める「改善基準告示」が改正適用（令和6年4月～）
- ⑦ トラックの荷役作業：テールゲートリフター操作に係る特別教育（令和6年2月～）、昇降設備の設置・保護帽の着用（令和5年10月）
- ⑧ 足場からの墜落防止：一側足場の使用範囲の明確化（令和6年4月～）、足場の点検者の指名・点記者の記録・保存（令和5年10月）
- ⑨ 林業・木材製造業労働災害防止規定の改正：令和5年12月11日適用
- ⑩ 最低賃金：岩手県最低賃金：令和5年10月4日から時間額893円
- ⑪ アスベスト事前調査：解体・改修・各種設備工事でアスベストの有無の事前調査と結果報告が義務付け（令和5年10月）

岩手労働局HP盛岡監督署からのお知らせ  
かわら版、各号をご覧ください➡



ちょっと小耳情報 「血圧」の話

高血圧は、喫煙と並んで日本人の生活習慣病の最大リスクといわれ、原因は、塩分の摂取過多、肥満、飲酒、運動不足。20歳以上の2人に1人は高血圧らしいです。家庭で血圧を測っている方も多いと思いますが、家庭血圧では最大血圧（収縮期血圧）が140、最小血圧（拡張期血圧）が90が高血圧診断の基準（日本高血圧学会）のようです。



高血圧の予防は、塩分摂取量の制限。「健康日本21」の目標値では8g未満、日本高血圧学会は6g未満を推奨しています。東北地方は比較的濃口で、一杯飲んだ後のラーメンが好きな方も多いのではないのでしょうか。ラーメンなど麺類の汁を全部飲み干すと、それだけで6g近い塩分摂取になるそうです。野菜・果物・大豆製品・乳製品などの摂取が推奨されていますので、高血圧予防のため今の食事メニューを見直してみませんか。「減塩メニュー」でも日本の文化である「だし」を工夫すれば結構美味しい食事になりますね。

日本高血圧学会では、高血圧に関する川柳・標語コンテストを行っています。2023年の最優秀賞は「食材の良さを引き出すだし文化」、日本高血圧学会賞は「川柳で 血圧語れる 平和あり」です。2024年2月29日応募締め切りで、テーマは「変化」「変動」「転換」「異次元」です。最優秀賞は賞金10万円・副賞・表彰盾、日本高血圧学会賞は賞金5万円・副賞・表彰盾など。応募してみませんか。詳しくは、日本高血圧学会HPをご覧ください。 [https://www.jpnsnsh.jp/info\\_senryu.html](https://www.jpnsnsh.jp/info_senryu.html)➡



# 冬季の転倒災害を予防！ 雪道の歩き方のコツ 実践してみよう！

毎年1月、2月は最も転倒災害が多い時です！ 雪国の代表である札幌市の事例を参考に、社員研修をやってみませんか。

## 小さな歩幅で歩く

歩幅が大きいと足を高く上げる必要があるため、重心移動(体の揺れ)が大きくなり、転倒しやすくなります。



滑りやすいところでは、基本的に小さな歩幅で歩きましょう。

## 雪道で滑らない歩き方のポイント

## 靴の裏全体をつけて歩く

重心を前におき、できるだけ足の裏全体を路面につける気持ちで歩きましょう。



道路の表面が氷状の「つるつる路面」では小さな歩幅で、足の裏全体をつけて歩く「すり足」のような歩き方が有効です。

## 滑りにくい冬靴のヒミツは靴底にあり！①

### ピン・金具付きの底

先の尖った金属のピンや金具が靴底についており、固い氷を強くひっかき突き刺します。



【ここに注意！】  
じゅうたん等の上を歩くと金具が引っかかってつまづいたり、建物内のタイル等の床で滑ったりすることがあります。



### 深い溝のある底

深い溝がついている靴底は、路面に対するグリップ力が強いので滑りにくくなっています。



【ここに注意！】  
底が硬い靴は、つるつる路面では滑りやすいので、溝の深さだけではなく靴底の柔らかさも重要です。また、溝に雪が詰まると滑りやすくなります。

## 滑りにくい冬靴のヒミツは靴底にあり！②

### 軟らかいゴム底



【ここに注意！】  
柔らかいゴムを使った靴底は、路面に対する接着力が強いので滑りにくくなっています。

### 滑り止め材入りゴム底



【ここに注意！】  
滑り止め材が混ざっている靴底は、ヤスリのように路面の表面をひっかくので滑りにくくなっています。

詳しくは、札幌市のHP  
こちら➡  
「雪道で転ばないコツ教えます」  
(PowerPoint版、PDF版あり)



ほかにも資料があります！  
札幌発 冬道を安全・快適に歩くための総合情報サイト  
(ウインターライフ推進協議会) 情報盛沢山です  
こちら➡



# 除雪作業は「転倒」「腰痛」「除雪機械 挟まれ・巻き込まれ」注意！

## 「雪下ろし安全10箇条」

1. 安全帯、ヘルメットは必ず着用
2. はしごは固定する
3. 作業は2人以上で行う
4. 足場の確認を行う
5. 雪下ろしのときは周りに雪を残す
6. 屋根から雪が落ちてこないか注意する
7. 除雪道具や安全対策用具の手入れ点検を行う
8. 除雪機の雪詰まりはエンジンを切ってから棒などで取り除く
9. 携帯電話を身につける
10. 無理はしない



国土交通省リーフレット➡

## 除雪中の事故によって毎年多くの犠牲者が出ています。

■雪による事故の死者の多くは除雪中の事故によるものです。

### 除雪中の事故の特徴

- 除雪作業中、特に屋根からの転落による事故が多い。
- 高層階の事故が多い。
- 1人での作業中の事故が多い。
- 作業を始めてから間もない事故が多い。
- 発見時間が遅れるほど死者が多い。
- 「気取ぬる」「無理と関わらない」「高齢者が多い。

### 原因別に見た事故の特徴

- 屋根からの転落**
  - はしごから転落。
  - シーズン1回目、気温上昇時に事故が発生。
  - 作業、ヘルメットをしていない。
  - 地上に積雪がないことで被害の程度が大きい。
  - 1階の屋根の事故が多い。
- 屋根からの滑落**
  - 気温上昇時に軒下にあった。
  - 高層階屋根からの高層階が危険大。
- 除雪機の事故**
  - 雪詰まりを除去する時の事故。
  - 高層階以外の事故も多い。
- 除雪中の水路等への転落**
  - 発見までの時間が長く死亡に至る例も。
- 除雪中の浮上発生**
  - 寒い屋外での重労働によって発生。

### 除雪中の事故を防ぐためのポイント

1. 必ず2人以上で
  - 1) 1階の屋根から雪下ろしを行う際は、必ず2人以上で行う。
  - 2) 高層階からの雪下ろしを行う際は、必ず2人以上で行う。
2. 安全性を高める
  - 1) 作業中の除雪機は必ず安全装置が作動していることを確認する。
  - 2) 作業中、ヘルメットは必ず着用する。
3. 被害の程度を軽減
  - 1) 発見や救助を要する。救助を要する場合は、発見後速に救助を要する。
4. 作業から解放
  - 1) 1階以下の屋根の除雪作業は、必ず安全帯を着用する。



### 除雪中の事故はこんなケース、こんな原因で起きています。

**屋根からの転落**

- 屋根の上でスリップして転落
- 屋根の上の雪が溜まってきてバランスを崩して転落

**水路等への転落**

- 玄関先の排水溝にスコップで突っ込んで、溝内に転落
- 転落時に気づけず、排水溝に落ちてしまった

**除雪機の事故**

- 除雪機が雪詰まりでエンジンが止まり、雪詰まりを取り除こうとしたため、体が巻き込まれる
- 前下がりの状態で、雪詰まりを取り除こうとしたため、体が巻き込まれる

**はしごからの転落**

- はしごの足が滑って、はしごごといっしょに転落
- はしごから屋根に移動するときに転落
- はしごの上から滑落してはしごごと転落

**浮上発生**

- 寒い屋外で長時間にわたって作業し、体が凍ってしまっている
- 凍った状態で歩くと、体が凍ってしまっている
- 凍った状態で歩くと、体が凍ってしまっている

**足場の確認**

- 雪下ろし作業中は、足場の確認を行う
- 足場の確認を行う

**安全対策**

- 安全帯、ヘルメットは必ず着用
- 安全帯、ヘルメットは必ず着用

除雪作業に対する慣れや通信、油断が事故を招いています。  
 ■「雪下ろしには慣れている」という過信や油断はありませんか？  
 ■自分の年齢や体力に対する過信はありませんか？

# 化学物質による健康障害の防止 適切にお願いいたします。

リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドラインが策定されました。

労働安全衛生規則の改正により、令和6年4月1日から、以下の対応が事業者者に義務付けられます。

- (1) リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う業務に常時従事する労働者に対し、リスクアセスメントの結果に基づき、関係労働者の意見を聴き、必要があると認めるときは、医師又は歯科医師が必要と認める項目について、医師等による健康診断を行い、その結果に基づき必要な措置を講じなければならないこと
- (2) リスクアセスメント対象物のうち、一定程度のばく露を抑えることにより、労働者に健康障害を生ずるおそれがない物として厚生労働大臣が定めるものを製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者が、厚生労働大臣が定める濃度の基準を超えてリスクアセスメント対象物にばく露したおそれがあるときは、速やかに、医師等が必要と認める項目について、医師等による健康診断を行い、その結果に基づき必要な措置を講じなければならないこと

事業者、労働者、産業医、健康診断実施機関及び健康診断の実施に関わる医師等にこれらの健康診断の趣旨・目的を正しく理解いただき、その適切な実施が図られるよう、基本的な考え方及び留意すべき事項を示した「リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドライン」を策定しておりますので、ご参照ください。

厚生労働省HP  
リスクアセスメント  
対象物健康診断に  
関するガイドライン  
(R.5.10.17)



ガイドライン解説



化学物質による労働災害防止のための新たな規制（労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第91号（令和4年5月31日公布））等の内容）に関するQ & A 令和5年12月5日更新



令和6年4月から適用される規定等化学物質対策に関する情報。随時更新されていますので、最新情報をご確認ください。

## なくそうハラスメント さあっ、進もう！ハラスメントのない明るい社会へ



職場のハラスメント防止は、企業の義務です。

令和元年に改正された労働施策総合推進法において、職場のパワーハラスメント防止措置が事業主の義務付けとなりました。併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法でも、セクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント規定の一部が改正強化されました。

事業主は、実効性あるハラスメント対策を講じてください。また、働く人自身も、上司・同僚・部下をはじめ、取引先等仕事をしていく中なかかわる人たちをお互いに尊重することでハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。

厚生労働省HP  
職場のハラスメント防止対策



職場のハラスメント対策に関する資料はこちら



### パワーハラスメントは大きく分けて6つのタイプがあります

#### 身体的な攻撃

暴行・傷害



- (例)
- 殴打、足蹴りを行う
  - 相手に物を投げつける

#### 精神的な攻撃

脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言



- (例)
- 人格を否定するような言動を行う
  - 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返す

#### 人間関係からの切り離し

隔離・仲間外し・無視



- (例)
- 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

#### 過大な要求

業務上明らかに不要なことや  
遂行不可能なことの強制・仕事の妨害



- (例)
- 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

#### 過小な要求

業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた  
程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと



- (例)
- 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる

#### 個の侵害

私的なことに過度に立ち入ること



- (例)
- 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

### セクシュアルハラスメント

職場において行われる、労働者の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害される行為です。



#### 2つのタイプがあります

##### 対価型

労働者の労働条件が不利益を受ける

- (例) 事業主から性的な関係を要求されたが拒否したら、解雇された。



##### 環境型

労働者の就業環境が害される

- (例) 上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛を感じて就業意欲が低下。

### 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産した「女性労働者」や、育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害される行為です。



#### 2つのタイプがあります

##### 制度等の利用への嫌がらせ型

制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるもの。

- (例) 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。



##### 状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの。

## 無資格就労はやめましょう！

- フォークリフト、クレーン、建設重機類の運転操作等には、法定の免許・技能講習・特別教育など、必要な資格要件（就業制限）があります。
- 昨年、無資格就労による災害が連続で発生し、そのうち 1 名が死亡するなど大きな被害を及ぼす災害となっています。
- 社内で行われる作業、使用する機械の確認、必要な資格の取得状況を再度チェック、資格証の原本確認を行い、計画的に資格取得のための準備を進めましょう。
- また、「作業主任者」が必要な作業においては、作業主任者による作業指揮や安全対策、保護具の着用状況の確認など、作業主任者の職務の励行を徹底しましょう。

資格が必要な機械・作業はこちら→  
(厚生労働省 H P)



## アルバイトの労働条件を守ってください！

- 冬休み期間中、高校生や大学生のアルバイトを採用することがありますが、労働基準法、最低賃金法はアルバイトであっても適用されます。まずは、労働基準法 15 条（同規則 5 条）に基づき「労働条件通知書」を確実に交付しましょう。また最低賃金を下回ってはいけません。
- 労働者に明示する必須事項である、契約期間、契約更新の基準、就業場所、業務内容、始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩時間、休日、賃金（計算方法、支払方法、締切日、支払時期等）、退職に関すること（解雇事由含む）は必ず書面で通知しましょう。
- 就労に際しては、必要な安全衛生教育も実施しましょう。また、学生の本文である学業の妨げになるような無理なシフトを組まないよう留意し、ハラスメント防止対策も漏れなく講じましょう。



## 同一労働同一賃金 ①パート・有期雇用労働法第 8 条「不合理な待遇の禁止」



パート・有期雇用労働法が 2021 年（令和 3 年）4 月 1 日全面施行、中小企業にも適用されています。

同法第 8 条では、正社員とパート・有期雇用労働者との待遇の差異について、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という）、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない」と不合理な待遇を禁止しています。

待遇の違いが不合理と認められるかどうかの判断は、個々の待遇（基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練、休暇など）ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情（職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情（職務の成果、能力、経験、合理的な労使の観点、事業主と労働組合との交渉の経緯など））を考慮して判断されます。

いかなる待遇差が不合理で、いかなる待遇差が不合理なものでないかについては、「同一労働同一賃金ガイドライン」（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）において、原則となる考え方及び具体例を示しています。

厚生労働省 H P 「同一労働同一賃金特集ページ」をご覧ください→



## 産業別最低賃金が改訂されました。

詳しくは岩手労働局 H P 「賃金」をご覧ください。

使用者も、労働者も、お互いに、必ず確認、最低賃金。

# 岩手県最低賃金

令和 5 年 10 月 4 日発効 時間額 **893 円**

年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、すべての労働者に適用されます。

- すべての使用者は、雇用する労働者（パートタイマー、臨時、アルバイト等を含む。）に最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。仮に最低賃金額より低い賃金額を労働者と使用者の合意の上で定めたとしても、それは最低賃金法によって無効とされ、最低賃金額との差額を遡って支払わなければならない。
- 最低賃金額の計算には、精給動手当、通勤手当、家族手当、賞与、時間外・休日・深夜手当等は含まれない。
- 断続的労働に従事する労働者等については、岩手労働局長の許可（最低賃金の減額特別許可）を受けることにより、最低賃金を減額した後の額が適用されます。
- 労働者は、事業場に最低賃金法令違反の事実がある場合は、その事実を労働基準監督署に申告することができます。なお、使用者は、申告したことを理由として、労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

- 以下の 6 産業については、特定（産業別）最低賃金が設定されています。  
※適用する産業については、裏面を参照してください。  
なお、次の労働者については、特定（産業別）最低賃金の適用から除外され、岩手県最低賃金が適用されます。  
(1) 18 歳未満又は 65 歳以上の者 (2) 雇入れ後 6 月未満の者であって、技能習得中のもの  
(3) 清掃又は片付けの業務に主として従事する者  
(4) 下記(ア)及び(イ)の業務に主として従事する者

鉄鋼業、金属線製品、その他の金属製品製造業 時間額 <b>949 円</b> 令和 5 年 12 月 30 日発効	自動車小売業 時間額 <b>945 円</b> 令和 5 年 12 月 30 日発効
光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業 時間額 <b>925 円</b> 令和 5 年 12 月 30 日発効	各種商品小売業 時間額 <b>767 円</b> 平成 28 年 12 月 11 日発効
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 時間額 <b>917 円</b> 令和 5 年 12 月 30 日発効	百貨店、総合スーパー 時間額 <b>800 円</b> 平成 30 年 12 月 28 日発効

注：「各種商品小売業」は、平成 28 年 12 月 11 日に 767 円に、「百貨店、総合スーパー」は、平成 30 年 12 月 28 日に 800 円に改正されて以来、据置きとなっています。  
当該特定（産業別）最低賃金は、現在の岩手県最低賃金を下回っていますので、岩手県最低賃金 893 円が適用されます。

## 岩手県・岩手労働局における各種支援策をご活用ください。

(令和 5 年 9 月現在)

### 岩手県・岩手労働局における事業主に対する支援策について

岩手県・岩手労働局においては、事業主の皆様に関するお問い合わせに対応できるよう、以下の支援策を実施していますので、お気軽にご相談下さい。

#### 1. 最低賃金・賃上げを行う場合の支援策

**業務改善助成金** 【相談先】岩手労働局 雇用環境・均等室

- 事業場内で最も低い時間給を 30 円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業・小規模事業主に、その設備投資等に要した費用の一部を助成。  
※ 令和 5 年 8 月 31 日より、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差異額が 50 円以内とすることや、一定の条件を満たす事業主は賃上げ後の事後申請を可能とすること、さらに助成率の区分となる金額の引上げ等の拡充を実施。

**キャリアアップ助成金** 【相談先】岩手労働局 職業安定部 職業対策課分室 助成金コーナー

- 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規労働者について、正社員化、賃金引上げ、社会保険の適用等の処遇改善の取組を実施した事業主に助成。

**専門の相談窓口** 【相談先】岩手働き方改革推進支援センター

- 事業主からの賃金引上げに向けた経営・労務管理に関する相談に対して、専門家による無料相談と専門家の派遣を実施。

#### 2. 生産性向上の取組を行う場合の支援策

**働き方改革推進支援助成金** 【相談先】岩手労働局 雇用環境・均等室

- 職場環境の改善、労働時間の縮減等に向けた取組を行い、生産性向上や業務効率化等を目指す中小企業事業主に、その経費を助成。①適用猶予業種等対応コース、②労働時間短縮・年休促進支援コース、③勤務間インターバルコース、④労働時間適正管理推進コース、⑤団体推進コース、の全 5 コース。

**人材開発支援助成金** 【相談先】岩手労働局 職業安定部 職業対策課分室 助成金コーナー

- 雇用する労働者に対して職務に関連した知識・技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。「人材育成支援コース」、「人への投資促進コース」、「事業展開等リスク軽減支援コース」等、7 つのコースで構成。

#### 3. 人材確保や職場環境の改善を行う場合の支援策

**ハローワークでの人材確保支援** 【相談先】各ハローワーク

- 各事業所が求める人材の確保に向けて、県内 12 か所のハローワークにおいてマッチング支援（求職者の紹介、求人条件の相談等）を実施。

岩手労働局 H P のトップページを開き  
「岩手県・岩手労働局における事業主に対する支援策」  
をクリックしてください。