

第14次労働災害防止計画 労働災害発生状況 (令和5年速報値)

第14次労働災害防止計画の初年度となった令和5年、休業4日以上労働災害は、前年より減少となるも、死亡災害は残念ながら前年と同数(令和5年12月末速報値)。

※新型コロナウイルスを除く。

【転倒災害減少に向けた取組】

盛岡労働基準監督署では、労働災害の3割以上を占めている「転倒災害」の減少を目指し「転倒災害防止コンテスト」を実施しました。

(※コンテストの結果は岩手労働局HP「盛岡監督署からのお知らせ」をご覧ください。)

皆様の取り組みが効果を現し、1月末で132件、前年比16%の減少となっています。

しかし、12月から転倒災害が多発しておりますので、引き続き、職場の転倒防止に積極的に取り組みましょう。

業種	年			
	2021 令和3年	2022 令和4年	2023 令和5年 R4年比	
全産業 (死亡うち数)	537 (6)	527 (3)	457 (3)	-70 (±0)
製造業	98②	69①	64①	-5 (±0)
建設業	73④	73①	56	-17 (-1)
道路貨物運送業	39	50	43	-7
農林畜産業	49	26	31①	+5
商業	78	104①	81	-23 (-1)
社会福祉施設	49	55	57	+2
接客娯楽業	39	42	35	-7
その他	62	61	58①	-3

労働災害防止計画は、戦後の高度経済成長期における産業災害や職業性疾病の急増を踏まえ、昭和33年(1958年)に第1次5か年計画が策定され、以後、社会経済情勢や技術革新、働き方の変化等に対応しながら、これまで13次にわたり策定してきた。

盛岡労働基準監督管内における前第13次計画期間中(2018~2022年)の労働災害は、残念ながらそれ以前の第12次計画を上回り、死傷者数延べ2,520人(うち死亡17人)となった。岩手県全体では、死傷者数延べ7,131人(うち死亡84人)※いずれも新型コロナウイルス感染症を除く。

2023年、第14次労働災害防止計画がスタート。2027年までの災害減少目標として「死亡災害0」「転倒災害の10%以上の減少」を掲げ、各種の取組を展開中である。

健康づくりのための睡眠指針

(令和5年度「過重労働解消のためのセミナー」より)

厚生労働省が、睡眠の重要性について普及啓発を推進するために定めたものです。勤労世代は、特に「第8条」にご留意。

睡眠12箇条

- 第1条. 良い睡眠で、からだもこころも健康に。
- 第2条. 適度な運動、しっかり朝食、ねむりとめざまめのメリハリを。
- 第3条. 良い睡眠は、生活習慣病予防につながります。
- 第4条. 睡眠による休養感は、こころの健康に重要です。
- 第5条. 年齢や季節に応じて、ひるまの眠気等で困らない程度の睡眠を。
- 第6条. 良い睡眠のためには、環境づくりも重要です。
- 第7条. 若年世代は夜更かしを避けて、体内時計のリズムを保つ。
- 第8条. **勤労世代の疲労回復・エネルギーアップに、毎日十分な睡眠を。**
- 第9条. 熟年世代は朝晩メリハリ、ひるまに適度な運動で良い睡眠。
- 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。
- 第11条. いつもと違う睡眠には、要注意。
- 第12条. 眠れない、その苦しみをかかえずに、専門家に相談を。



かわら版9月号でも「睡眠」について取り上げていますのでご覧ください。



第8条について

- ◆睡眠不足は結果的に仕事の能率を低下させる。睡眠不足が続くと、作業能率はさらに低下する可能性がある。
- ◆睡眠不足は、疲労や心身の健康リスクを上げるだけでなく、作業能率を低下させ、生産性の低下、事故やヒューマンエラーの危険性を高める可能性がある。
- ◆忙しい職場では、睡眠時間を削って働くことがあるかもしれないが、そのようなことが続くと、知らず知らずのうちに作業能率が低下している可能性がある。

ちょっと小耳情報 「冷え」の話

「冷え性」と聞いて「私も…」という方、結構いますよね。日本人女性の約7割が冷え性ともいわれています。

冷えのタイプは、全身が冷える「全身型」、手足が冷える「四肢末端型」、上半身は熱いが下半身が冷える「上熱下寒型」、ストレスで冷える「体感異常型」、各部位の症状に冷えがかわる「症候型」があり、タイプ別に改善ポイントがあるようです。

【全身型】睡眠を十分にとる、軽めの有酸素運動(まずはウォーキングから)、腹巻き・レッグウォーマー・スカーフで温める、バランスのよい食生活(和食がおすすめ)、ショウガ・ネギなどの陽性(体を温める性質)の食品を積極的にとる。

【四肢末端型】ウォーキングや筋トレを頑張る、湯船につかる(足湯や手浴もおすすめ)、夜更かししない、スマホで目を酷使しない、プルーン・ナツメ・クコの実などのドライフルーツ、黒豆・黒ゴマ・ひじきなどの黒い食材がおすすめ。

【上熱下寒型】気を静めるために深呼吸、足湯・下半身浴、スクワット等で下半身の筋肉を強化、長時間同じ姿勢を続けない、ゆるめの服を着る、水分の摂りすぎ注意、冷飲・冷食・甘いもの・高脂肪のものを控える、青魚・野菜・酢などがおすすめ。

【体感異常型】気分転換をしストレスをためない、吐く息を長くする呼吸法、スマホの長時間使用を避ける、ヨガ・ストレッチなどゆっくりした運動、長めの入浴、アロマなどでリラックスを心がける、香りの高いレモン・しそ・みょうが・ミント・香草は効果的。



どうしても改善しない場合は治療が必要かも

「照度」は適切ですか？

事務所衛生基準規則第10条第1項関係

作業面の照度基準が3区分から2区分になっています。(令和4年12月1日施行)

転倒災害では「暗くて足元が見えなかった」という事例が複数発生しています。照度を適正に保ち、転倒災害も予防！
改正内容は、以下のとおりです。



事務所における
労働衛生対策
こちら
厚生労働省HP

改正前

作業の区分	基準
精密な作業	300ルクス以上
普通の作業	150ルクス以上
粗な作業	70ルクス以上

改正後

作業の区分	基準
一般的な事務作業	300ルクス以上
付随的な事務作業	150ルクス以上

●すべての労働者に配慮した視環境の確保を！

事務所における高年齢者が増加しており、必要に応じて個々の労働者に視力を眼鏡などで強制することを促した上で、作業面における照度を適切に確保することが重要です。

個々の事務作業に応じた適切な照度については、上記改正後の基準を満たした上で、日本産業規格 JIS Z9110 に規定する各作業における「推奨照度」を参照し、健康障害を防止するための照度基準を事業場ごとに検討の上、定めるようにしましょう。

【参考】JIS Z 9110:2010 照明基準総則

出典：日本工業標準調査会 JIS Z 9110:2010 表9-事務所（一部掲載）

領域、作業又は活動の種類	$E_m (lx)^*$	注記	
作業	設計、製図	750	
	キーボード操作、計算	500	VDT作業については4.8を参照。
執務空間	設計室、製図室	750	
	事務室	750	VDT作業については4.8を参照。
	役員室	750	
	診察室	500	
	印刷室	500	
	電子計算機室	500	VDT作業については4.8を参照。
	調理室	500	
	集中監視室、制御室	500	1)制御盤は多くの場合鉛直。 2)調光が望ましい。 3)VDT作業については4.8を参照。
	守衛室	500	
	受付	300	
共用空間	会議室、集会室	500	照明制御を可能とする。
	応接室	500	

*維持照度：ある面の平均照度を使用期間中に下回らないように維持すべき値。

照度以外にも

- 休憩室・休憩所
- 休憩設備
- 湿度
- 救急用具
- などが見直しされていますので、パンフレットをご確認ください。



安衛則改正

テールゲートリフター操作特別教育 開催

かわら版8月号でも既にお知らせしておりますが、トラックでの荷役作業において労働災害が頻発していることから、令和6年2月から、**全ての業種**において「テールゲートリフターを使用して荷の積み卸し作業」を行わせる場合は、特別教育の実施が義務付けられます。

(公財) 岩手労働基準協会盛岡支部では、テールゲートリフターの操作業務の特別教育を開催しますので、同作業に従事する方(運送業のほか**全ての業種が対象です**)はこの特別教育を受講しましょう。

日時 令和6年3月18日～19日(2日間の講習)

会場 (公財) 岩手労働基準協会 研修センター

定員 80名(予定)

申込 (公財) 岩手労働基準協会盛岡支部

Tel.019-681-1076 Fax.019-681-1018

締切 令和6年3月4日

受講料 岩手労働基準協会盛岡支部にお問い合わせください。



全ての業種が対象です！

トラックでの荷役作業時における安全対策が強化されます。



労働安全衛生規則(以下「安衛則」といいます)が改正され「昇降設備の設置」「保護帽の着用」「テールゲートリフターの操作に係る特別教育」が義務付けられました。特別教育については令和6年2月から、それ以外の規定は令和5年10月から施行されます。

改正のあらまし

1 昇降設備の設置及び保護帽の着用が必要な貨物自動車(範囲)が拡大されます

これまで最大積載量5トン以上の貨物自動車を対象にしましたが、新たに最大積載量2トン以上5トン未満の貨物自動車において、荷役作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用が義務付けられます(一部例外あり)。

2 テールゲートリフターを使用して荷を積み卸す作業への特別教育が

テールゲートリフターの操作に際し、学術教育4時間、実務教育2時間の安全衛生特別の教育を行うことが必要になります。

3 運転位置から離れる場合の措置が一部改正されます

運転席から離れてテールゲートリフターを操作する場合において、原動機の停止期間が、その後の運転禁止措置が引き起こされる。



年次有給休暇は正しく付与し、正しく取得しましょう。

労働基準監督署に寄せられる相談で、「わが社は10人以下の小さい会社だから年次有給休暇は無い。」「パートだから年次有給休暇は無い。」「忙しいから無理と拒否された。」「休んだ分の賃金がカットされた。」「買い上げるから休まないで。」等々、年次有給休暇の付与、取得に関する問題が頻発しています。このような事例はすべて労働基準法違反となります。

年次有給休暇は、労働基準法第39条により、「使用者は、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10日の有給休暇を与えなければならない。」と定められています。事業場規模等による例外や除外規定はなく、労働者を一人でも使用する事業場は「与えなければならない」ので、労働者から請求があった場合、「与えない」という選択はありません（※1：一定の事情によって時季変更権の行使の余地はあるが、拒否権ではないことに留意）。

勤続年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

また、正社員以外（パートタイマー・有期契約、アルバイトなど）の非正規労働者であっても、「週の所定労働日数が4日以下、かつ、週の所定労働時間が30時間未満の労働者」に対しては、週の所定労働日数等に応じた「比例付与」によって、年次有給休暇の付与、取得となります（以下の表のとおり）。（※2：週5日以上働く方は正社員と同様に、上の表が適用されます）

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	付与日数	勤続年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
4日	169日～216日		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



【ご注意ください！】年次有給休暇の付与・取得に関して、以下の点にご留意ください。ご不明な点は労働基準監督署にお問い合わせください。

年休取得に対する賃金（年休手当）の適正な支払い	欠勤扱いは違法。①平均賃金、②所定時間分の通常賃金、③標準報酬日額のいずれかに基づき適正に手当を支払うこと。就業規則に定めがない場合は、至急見直しをしましょう。
年休取得して休んでいる日に出勤命令	一方的に年休の取消しはできず、本人の同意を得なければ呼び出せない。既に取得しているものを一方的に取消した場合、年休を与えたことにはならない。
正規職員以外は「比例付与方式」	「非常勤、契約職員、パートだから有給休暇は無い。」というのは誤り。正規職員以外でも一定の条件を満たせば年次有給休暇は請求できる。
年次有給休暇に対する「時季変更権」	労基法の定めは「与えなければならない」であり、「与えることができる」ではない。繁忙を理由として与えないのは違法。日頃から取得促進のための環境づくりが重要。
年休の買上げ	取得を妨げる、事前の買上げを予約することは、違法！（法の目的に反する）ただし、時効消滅した日数について、事後において、労使の同意があれば違法ではない。
不利益取扱の禁止	年休を取得した者に対して、あらゆる不利益な取り扱いを禁止。賃金カットは違法。各種手当や賞与の算定に際して、欠勤として取り扱うことはできない

【法改正】2019年4月1日から、「年10日以上付与」される労働者は、そのうち5日の取得（使用者の時期指定）が義務付けられています。また、「年次有給休暇管理簿」の作成と3年間の保存が義務付けられています。

令和6年4月から、労働条件の明示のルールが変わります。

法施行までもうすぐです。4月採用者に対して、新しい「労働条件通知書」を交付することになります。内容をご確認願います。

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1.就業場所・業務の変更の範囲 (改正労基則第5条第1項第1号の3)
有期契約労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	2.更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 (改正労基則第5条第1項第1号の2) 3.更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること (改正雇止め基準第1条)
	無期転換ルールに基づく 「無期転換申込権」が 発生する契約の更新時	4.無期転換の申込機会 5.無期転換後の労働条件（改正労基則第5条第5項、6項） 6.無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること（改正雇止め基準第5条）



QRコード：厚生労働省HPに「Q&A」、「モデル労働条件通知書」がありますので、ご覧ください。

「手すり先行工法等に関するガイドライン」が改正されました。

足場の組立・解体中の墜落・転落防止対策の充実強化を図るため、最新の足場機材や安全基準、労働安全衛生規則の一部を改正等の内容を盛り込み、今般、ガイドラインが改正されました。詳しくは、HPをご覧ください。※北海道労働局 HP「建設業の労働災害防止」「各種リーフレット」→「手すり関連」

【主な改正内容】

1. 足場を設置する箇所の幅が1メートル以上あるときは、原則として本足場を使用しなければならないこと。※改正安衛則 561 条の 2 関係
2. くさび緊結式足場にあつては、くさび緊結式足場の支柱の下端に、ねじ管式ジャッキベース型金具を配置し、支柱の高さを揃えること。※新設
3. わく組足場にあつては、床材と脚柱との隙間が、原則として 12 cm 未満になるように設置すること。
4. くさび緊結式足場にあつては、足場のはり間方向の支柱の間隔と床材の幅の寸法を原則として同じものとし、両者の寸法が異なるときは、床材を複数枚設置する等により、床材と支柱との隙間が、原則として 12 cm 未満になるように設置すること。※新設
5. くさび緊結式足場にあつては、くさび緊結式足場用先行手すり又はくさび式足場用斜材を取り付けること。※新設
6. 足場の組立て等の作業に係る業務に就く労働者に対しては、安衛則第 36 条第 39 号に基づく特別教育を実施すること。また、足場を使用する作業に就く労働者に対しては、安衛則第 36 条第 41 号に基づく特別教育を実施するよう努めること。※新設



改正安衛則はこちら



同一労働同一賃金 ②パート・有期雇用労働法第9条「差別的取扱いの禁止」



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 9 条では、通常の労働者と同一の「パートタイム・有期雇用労働者」については、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇など全ての待遇について、**差別的取扱いをしてならない**ことを規定しています。

通常の労働者と同一視され差別取扱いが禁止される「パートタイム・有期雇用労働者」とは、以下の 2 要件を満たす労働者です。

要件 1 職務の内容が通常の労働者と同じ

要件 2 職の内容・配置の変更の範囲（人材活用の仕組みや運用など）が、雇用関係が終了するまでの全期間において通常の労働者と同じ

この 2 要件を満たすパートタイム・有期雇用労働者は、基本給・賞与・役職手当・食事手当・教育訓練・福利厚生施設・解雇などの全ての待遇について、「パートタイム・有期雇用労働者」であることを理由に差別的取扱うことが禁止されています。

所定労働時間が短いことに基づく合理的な差異や、勤務成績を評価して生じる待遇の差異については許容されます。

経営上の理由により解雇の対象者を選定する際、労働時間が短いことのみをもって通常の労働者より先にパートタイム労働者を解雇することや、労働契約期間に定めがあることのみをもって通常の労働者より先に有期雇用労働者を解雇することは、差別的取扱いがなされていることとなり、禁止されています。

パート・有期雇用労働法に関するお問い合わせは
岩手労働局 雇用環境・均等室まで。

厚生労働省 HP「同一労働同一賃金特集ページ」をご覧ください →



賃金引上げを考えるなら「業務改善助成金」を活用しませんか

どのような助成金？

令和 5 年 12/26 改訂

設備投資により生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引き上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

助成率最大 90%
最大 600 万円

NEW

これから賃上げする場合
令和 6 年 3 月 31 日

設備投資って？

手作業で行っていた作業について機械を導入することによって業務が効率化する、などの投資が該当します。詳しくは交付要綱、交付要領をご覧ください。

例えば

- 機械設備
- コンサルティング導入
- 人材育成・教育訓練 など



詳しくは厚生労働省 HP でご確認ください。申請をお考えの際は掲載の以下の資料を必ずご覧ください。

- 交付要綱 ■ 交付要領 ■ 申請書記載例 ■ Q&A

対象者（事業場）

- ① 中小企業
- ② 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が 50 円以内

支給要件（すべて満たすこと）

- ① 賃金引き上げ計画を策定し、**事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる**こと
- ② 引き上げ後の賃金額を支払うこと
- ③ 生産性向上に役立つ**機器・設備などを導入**して業務改善を行い、その費用を支払うこと
- ④ 解雇、賃金引き下げ等の不交付事由がないこと

■ お問合せ先は、業務改善助成金コールセンター

0120-366-440

受付時間▶平日午前 8：30～午後 5：15

■ 申請先は、岩手労働局雇用環境・均等室

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通 1-9-15 盛岡第 2 合同庁舎 5 F

T E L 019-604-3010