

### 新年あけましておめでとうございます

盛岡労働基準監督署職員一同

あけましておめでとうございます。本年もよろしくお祈り申し上げます。  
 この年末年始は、曜日の並びで9連休となった方も多いことかと思えます。令和7年が始まりました。皆様方にとって、この1年が健やかで、飛躍の年になりますようご祈念申し上げます。  
 当署管内の労働災害発生状況は対前年比で見ますと全体的には減少傾向となっておりますが、転倒災害に関しては、令和6年9月末から増加に転じています。また、残念ながら蜂刺されのアナフィラキシーショックにより1名の方が亡くなっております。  
 当署では、本年も転倒災害防止対策の徹底を中心として、「労働災害の減少、死亡災害ゼロ」を目標に、種々の対策を展開してまいります。また、労働時間の短縮をはじめとする働き方改革に関しまして、労働時間相談・支援班を中心に丁寧な相談・支援を継続するほか、過重労働による健康障害防止及び適正な労働条件の履行確保対策について、適切に行政運営を行ってまいります。  
 本年も、何卒、皆様方のご理解・ご協力をよろしくお願い申し上げます。

### 安全衛生関係の報告等の各種報告について電子申請が義務化されています！

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**  
 をご活用ください

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】をご活用いただくことでスムーズに申請できます。



厚生労働省ポータルサイト「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」は、企業の皆様が所轄の労働基準監督署に行う届出の作成を支援します。

届出する帳票の作成・印刷のほか、ガイダンスに基づき入力した情報をe-Govを介して直接電子申請することが可能です。

また、入力した情報はお使いの端末に保存できますので、作業の一時中断や、再申請などの場合に再利用が可能です。

本年1月より、次の届出の電子申請が義務化されました！

- 労働者死傷病報告
- 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
- 事業の附属寄宿舎内での災害報告

義務化されるもの以外にも...

- ・ 足場/局所排気装置等の設置・移転・変更届 (労働安全衛生法第88条に基づく届出)
- ・ 特定化学物質など各種特殊健康診断結果報告
- ・ 特定元方事業者の事業開始報告
- など多くの届出等が電子申請可能です

スマートフォンからの電子申請も可能です！  
 入力支援サービスを活用した電子申請はこちらから  
 厚生労働省HPにリンクします



### 令和6年度までの盛岡監督署作成独自リーフレットのご紹介

盛岡監督署で独自に作成した労働災害防止対策や安全衛生管理体制の整備に係る各種リーフレット等は、岩手労働局ホームページの「盛岡監督署からのお知らせ」に掲載しております。皆様の会社における安全衛生活動のお役に立てば幸いです。以下に掲載したもののほかにもたくさん掲示しています。

蜂刺され防止対策

転倒防止対策事例集

安全衛生管理体制の整備

移動式クレーンの安全

検索

盛岡監督署からのお知らせ

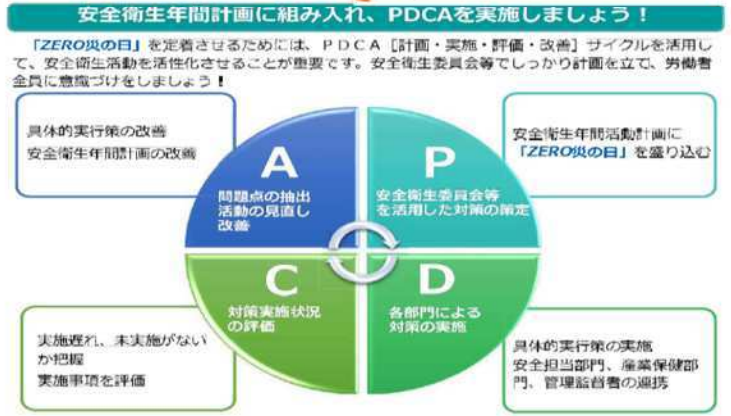


このほかにもたくさん掲載しています。ぜひ、検索してみてください！

# 「ZERO災の日」を導入しましょう！～安全衛生活動の活性化のために～



近年は労働者の高齢化やメンタルヘルス、化学物質等による健康障害など、安全衛生を取り巻く状況が複雑かつ多様化してきています。各事業場においては、このような課題を解消すべく第14次労働災害防止計画（14次防）に基づく対策を実施いただいておりますが、安全衛生活動をより一層活性化させ、14次防の目標を達成するため、盛岡監督署では「ZERO災の日」の導入をお願いしています。年間安全衛生管理計画に「ZERO災の日」を組み込みましょう！



## 厚生労働省

リスクアセスメント等関連資料・教材一覧

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/anzen/anzeneisei14/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anzeneisei14/index.html)



厚生労働省 リスクアセスメント等関連資料

検索

## 正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差は禁止されています！

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差は禁止されており（いわゆる同一労働同一賃金）、短時間労働者や有期雇用労働者から正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主はその労働者に説明しなければなりません。パートだから、契約社員だからという理由では、説明として認められません。

基本給、賞与、各種手当、教育訓練など正社員との待遇差がある場合、待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから具体的に理由を説明できることが必要です。

待遇差の説明や見直しに悩んだ場合は、「働き方改革推進支援センター」がサポートします。

「働き方改革推進支援センター」がそんなお悩みをサポートします！



### 事業主の皆さま

パートタイム・有期雇用労働法で正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差は禁止されています

パートタイム・有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。

正社員と同じ仕事をしているのに…正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどを、具体的に理由を説明できることが必要です。

何とどう見直せばいいの？

- 基本給
- 賞与（ボーナス）
- 食費・休職手当等の利用金
- 各種手当
- 教育訓練
- etc...

不合理な待遇差について、何の対策もしない場合、裁判で強硬反と判断される可能性もあります。

「働き方改革推進支援センター」がそんなお悩みをサポートします！

厚生労働省・都道府県労働局

同一労働同一賃金

検索

パートタイム・有期雇用労働法キャラクター「パゆう」ちゃん