



今こそ、入社半年未満の労働者へ安全衛生教育を徹底しましょう！

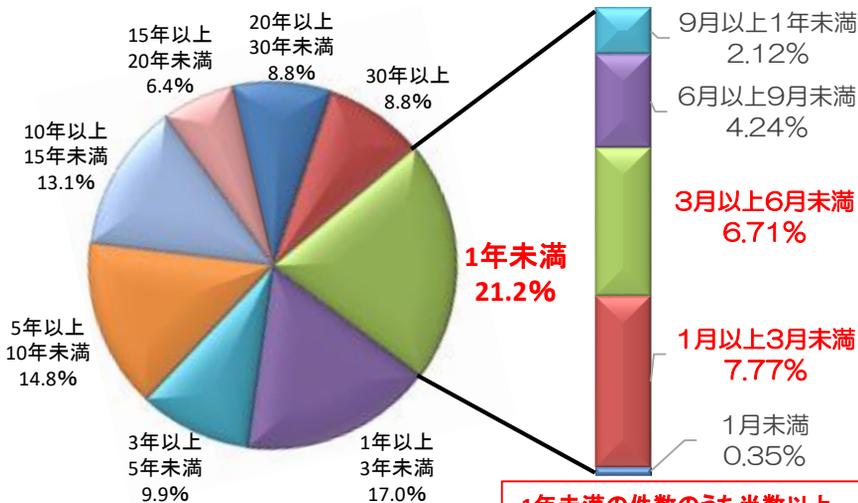
労働災害の発生状況を分析すると**経験年数が1年未満の労働者**が機械装置、安全装置、化学物質等の危険性、有害性、取扱い方法などの教育が徹底されず被災している傾向が見受けられ、**その中でも経験半年未満の労働者が7割程度を占めています。**

7月は4月入社が労働者が仕事に慣れてくる時期であり、このタイミングで安全衛生教育を再度実施することが労働災害が発生することを防止するために効果的です。

「雇入れ時教育実施のポイント」

- 安全教育的に必要な期間、時間等を検討し、計画的に実施すること。
- 教育内容は具体的なものになるよう努めること。特に、機械設備の使い方については、その性能、危険性なども含めて、具体的な安全対策の説明・教育を行うこと。
- 災害事例などを入れ、目でみてわかる内容を工夫し、『指導を守ろう』という意欲を起こさせること。
- 基本的なことでも「知っている当たり前」などと思わず、丁寧な教育に努めること。
- 4S(整理・整頓・清掃・清潔)は全業種共通の必須・基本的事項として教育すること。
- 理解度、習熟度の確認を行うこと。

実施マニュアルは厚生労働省HPに記載されていますのでご活用ください。



はしご、脚立災害を防ぎましょう！

当署管内では、令和2年1月から令和3年5月末までの間において、はしご、脚立等（以下、はしご等と表記。）による、休業4日以上労働災害が**15件**も発生しており、全国的にも増加傾向にあります。**はしごによる労働災害は建設業のみならず、小売業、製造業等、そのほかの業種においても発生しています。**

過去の災害事例を見ると、労働者ははしご昇降中にはしごが滑り転落し死亡した災害等、重篤な結果に至っている災害も少なくありません。各事業場においては、はしご等を使用する作業について、「ちょっとした作業」、「簡単な作業」などと安易に考えることなく、場合によっては、生命に危険を及ぼすおそれのある災害となることを認識した上で、以下の事項を含め、しっかりと安全対策を講じてください。

足場、脚立については宮城労働局にパンフレット等を掲載しておりますので下記URLをご利用ください。
<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/3/20210521tuirakutenrakusaigaibousi.html>

- ①はしごや脚立の使用自体を避けられないですか？
- ②ローリングタワー（移動式足場）、可搬式作業台、手すり付き脚立、高所作業車に変更できないですか？

充分に検討しても他の対策が取れない場合に限って、はしごや脚立の使用を安全に行ってください。

はしごについては以下の内容を点検してください。

- ・上下部の固定状況
- ・ボルトの緩み、腐食
- ・上端が上端床から60cm以上突出している
- ・立て掛け角度が75度程度
- ・踏さんの傷み
- ・滑り止め（転位防止措置）
- ・ヘルメットの着用
- ・脱げにくく、滑りにくい靴の着用



脚立については以下の内容を点検してください。

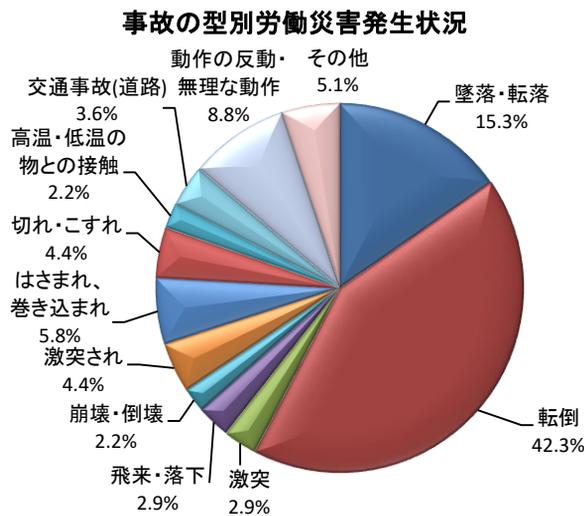
- ・安定した場所への設置
- ・開き止め金具のロック
- ・ねじ、ピンの緩み、脱落、踏さんの傷み
- ・ヘルメットの着用
- ・脱げにくく、滑りにくい靴の着用
- ・身体を天板や踏さんに当て安定させる
- ・天板を跨いで作業をしない



2m以上の作業では墜落制止用器具の使用が必要です。

令和3年の労働災害発生状況～熱中症に気を付け労働災害をなくしましょう～

業種 (13次防重点業種)	発生年	令和3年6月末		
	令和2年 (確定値)	死傷(死亡)	前年 同期比	増減率
全産業	283(0)	137(0)	+25	+22.3%
製造業	70	28	-2	-6.7%
建設業	50	15	-8	-34.8%
土木工事業	14	4	+1	+33.3%
建築工事業	27	5	-7	-58.3%
その他建設業	9	6	-2	-25.0%
陸上貨物運送事業	35	29	+16	+123.1%
林業	4	3	+2	+200.0%
小売業	25	12	+4	+50.0%
社会福祉施設	29	13	-1	-7.1%



今年約半分が転倒災害！

割増賃金を適切に支払いましょう！

近年、割増賃金の支払いに関する相談、労働基準監督官による指導が増加しております。労働基準法では法定労働時間は1日8時間、1週40時間と定められており、36協定により時間外労働や休日労働を行うことが可能となっている事業場において時間外労働や休日労働を行わせる場合には**時間外労働に対して25%増し、休日労働に対して35%増し、深夜労働に対して25%増し**での割増賃金の支払いが必要になります。つきましては、今一度、事業主の方に割増賃金の算定方法についてご理解いただき、適切な賃金支払いをお願いします。計算方法については以下を参考にしてください。

具体例

所定労働時間	1日8時間	基本給	210,000円
年間所定休日	110日	皆勤手当	10,000円
時間外労働時間数	31時間	※ 家族手当	16,000円
休日労働時間数	10時間	※ 通勤手当	18,000円
		職務手当	20,000円

年間平均1か月所定労働時間数

$$= \frac{365日(または366日) - 110日(所定休日) \times 8時間}{12か月}$$

$$= 170.00時間 (小数点2位以下切り捨て) \rightarrow 本来の所定労働時間より大きくしないこと。$$

割増賃金

$$\frac{21万+1万+2万}{170時間} \times (1.25 \times 31時間 + 1.35 \times 10時間) = 73764.70$$

時間外労働
時間の割増率

休日労働
時間の割増率

切り上げ

73,765円

※ 算定基礎に 含まない賃金

- ①家族手当 ②通勤手当 ③別居手当 ④子女教育手当
 - ⑤住宅手当 ⑥臨時に支払われる賃金
 - ⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- 上記7種類以外の手当は原則として割増賃金の算定基礎に入れましょう！残業手当として支払われている手当は決め方により該当しない場合があります。

月給制の場合

$$\frac{\text{月決め賃金(＋諸手当)支給額}}{\text{年間平均1か月所定労働時間数}} \times 1.25 (1.35)$$

時給制の場合

$$\text{時給} \times 1.25 (1.35) \times \text{月時間外労働時間数}$$

日給制の場合

$$\frac{\text{日決め賃金(＋諸手当)支給額}}{\text{1週間平均の1日所定労働時間数}} \times 1.25 (1.35)$$

出来高払制の場合

$$\frac{\text{当該期間中の出来高給賃金総額}}{\text{当該期間中の総労働時間}} \times 0.25 (0.35)$$

右記の支払い方法が2種類以上になる場合はそれぞれ計算した割増賃金額の合計になります。

大企業は時間外労働が60時間を超える場合は割増率が5割になります(中小企業は令和5年4月1日から)

上記の計算例は基本的な計算例です。事業場における賃金制度の内容により様々な賃金計算方法が考えられます。事業場における賃金計算が適法であるか今一度確認していただき不明点等があれば労働基準監督署にご相談ください。

労基署は「転ばぬ先の杖」ご不明な点や悩みごとがあればお気軽に御相談ください。

労働時間・残業代・労働条件・訪問支援は「監督課」、労働災害防止・健康確保対策関係は「安全衛生課」、労働保険料・労災保険関係は「労災課」が窓口となります。TEL:0229-22-2112

(令和3年7月19日発行)