



Hello! こもろーき通信

全国労働衛生週間 準備期間がはじまります

全国労働衛生週間は、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に、昭和25年から続けられている取組です。

今年も、10月1日から7日までを本週間、9月1日から30日までを準備期間として実施されます。

この機会に、労働者が心身ともに健康で働き続けられる環境が整っているか、再確認してみましょう。

――危険や有害性は目に見えないことがあります。

労働災害は、手すりのない高所からの墜落・転落のような、目に見える不安な状態が原因で発生するものだけではなく、洗剤や塗料等を使用するときや金属溶接作業中に立ち上る白い煙等に含まれる、目に見えない有害物が体に取り込まれることにより、急性中毒や化学熱傷、数十年後に遅発性がん等の症状が現れることがあります。

「目に見えない」からこそ、会社として作業中に労働者が扱う有害物等を把握し、衛生的で適切な作業方法を検討・実行しましょう。

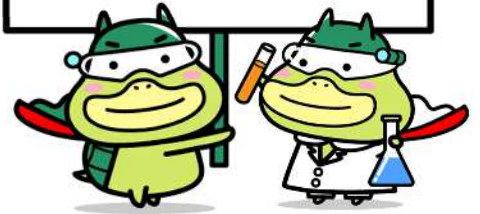
――安全データシートを入手・周知しましょう

家庭で使う洗剤も、業務用で使う場合は、安全データシートを入手し、洗剤に含まれる有害物や取り扱い上の注意点を

第77回

全国労働衛生週間スローガン

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



等を確認しましょう。

――「労働衛生3管理」について

労働衛生対策を進める上では、「労働衛生3管理」と呼ばれる、3つの観点から対策が必要です。

① 作業環境管理

作業環境測定等を通じて、作業場内の有害物の状況を把握し、良好な作業環境を確保することが必要です。法令で定める有害物を常時扱う場合は、局所排気装置等を設置し、これら設備の定期的な点検・検査を励行しましょう。

② 作業管理

有害な物質やエネルギーが人に及ぼす影響は、作業内容や作業方法によって異なります。有害要因の発生を抑制したり、ばく露が少なくなるような作業方法を定めたり、必要な保護具を適正に用いることにより、有害物にばく露するリスクの低減を図りましょう。

③ 健康管理

健康診断やストレスチェックを通じて、労働者の健康状態を把握し、異常が認められた場合は、作業環境や作業との関連を調査するとともに、必要な事後措置を講じましょう。

第77回 全国労働衛生週間 実施要綱（抜粋）

【全国労働衛生週間中に行うこと】

- ・ 事業者、総括安全衛生管理者による職場巡視
- ・ 労働衛生旗の掲揚、スローガンの掲示
- ・ 有害物の漏えい等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練
- ・ 労働衛生に関する講習会等の労働衛生の意識高揚のための行事等の実施

【準備期間中に行うこと】

- ・ 適切な健康診断、ストレスチェック制度の実施

- ・ 「心の健康づくり計画」の策定、実施状況等の評価、改善

- ・ 治療と就業の両立支援対策の推進

- ・ 過重労働による健康障害防止のための労働時間の状況把握、長時間労働者に対する医師の面接指導等の実施

- ・ 「職場における熱中症防止のためのガイドライン」等に基づく熱中症予防対策の推進

- ・ 化学物質による健康障害防止のための安全データシートの内容把握、リスクアセスメント実施

- ・ 石綿（アスベスト）による健康障害防止のための有資格者による事前調査の実施、隔離・湿润の徹底

- ・ 転倒・腰痛災害予防に関する事項（「高年齢者の労働災害防止のための指針」に基づく作業環境の改善・管理の実施）

労使トラブルを未然に防ぎましょう

労使トラブルは事業主と労働者の双方にとって大きな負担となるだけでなく、職場の信頼関係にも影響するものです。

今年度開始以降、当署に寄せられた労務関係の相談内容で「特に多かったものは①解雇、②年次有給休暇、③定期賃金不払に関するものでした。そこで今回はこれらのテーマについてよくある相談事例と留意点をご紹介します。

——解雇について

解雇に関しては、主に①そもそも解雇に当たるのか②解雇に合理性・妥当性があるのか③解雇予告など手続きが適正に行われているのか、といった点が争点となります。解雇には「客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性」が必要ですので慎重な判断が求められます。

また、仮に解雇する場合であっても、本人に対し十分に説明を行う、30 日前に予告を行う（もしくは解雇予告手当を支払う）等、法令に基づいた対応を適切に行いましょう。

——年次有給休暇について

年次有給休暇に関しては、「年次有給休暇がないと言われた」「申請しても拒否された」「勝手に使われていた」といった内容が多いです。年次有給休暇は、事業の正常な運営を妨げる場合に時季変更権を行使できるケースを除き、基本的に労働者の求める日に取得させることが原則です。また、年5日の取得義務もありますので、夏季休暇などの時期に取得推奨期間を設けるなど、休暇を取得しやすい環境づくりに努めましょう。

——定期賃金不払について

定期賃金に関しては、「賃金から一定の金額を控除された」「賃金を同意なく引き下げられた」といった相談が多いです。法律で定められた税金や社会保険料を除けば、賃金から一方的に控除できるものは賃金控除協定で定めた「事理明白なもの」に限られます。また、個別の契約で具体的な賃金額を定めている場合、賃金引き下げに関しては原則労働者の同意が必要になりますのでご注意ください。



Pick UP!

長野県最低賃金の改正

地域別最低賃金は、地方最低賃金審議会（公益、労働者、使用者の代表で構成）において、中央最低賃金審議会が示す引上げ額の目安を参考にしながら、地域の実情を踏まえて審議されます。

長野地方最低賃金審議会は8月6日、長野県最低賃金を時間額 1,117 円とすることが適当と長野労働局長に答申しました。今後異議申出に関する手続き等を経て、早ければ10月2日に発効となる予定です。

その質問、本当に必要ですか？
公正な採用選考のために

採用選考は、応募者の人生に大きく関わる重要な機会です。企業には採用の自由が認められています。が、応募者の基本的な人権を尊重し、本人の適性と能力に基づいた公正な採用選考を行うことが求められています。

採用時には、本籍・出生地、家族構成や職業、住宅状況、宗教、支持政党、人生観など、職務遂行能力とは関係のない事項を応募書類や面接で把握しないよう十分ご注意ください。これらの情報収集は就職差別につながるおそれがあります。

また、応募者に広く門戸を開き、合理的かつ客観的な採用基準を事前に定め、公正で透明性のある選考を実施しましょう。公正な採用選考は、企業の信頼向上や多様な人材の確保にもつながります。採用基準や面接内容を今一度点検し、公正な採用選考の推進にご協力をお願いします。

詳しくは「公正採用選考特設サイト」をご覧ください。

今月号 関連リンク



令和8年度
全国衛生週間
(厚労省HP)



最低賃金・家内労働
(長野労働局HP)



公正採用選考
特設サイト

～編集後記～

連日厳しい暑さが続いております。旧盆期間で休みの方→休日明け後の「暑熱順化の戻り」・「気の緩み」や「急ぎの作業」は、労働災害等が発生しやすい危険なタイミングです。もう一度基本の安全手順に立ち返り、指差呼称の徹底等しましょう。安全で楽しい夏季期間を過ごすため、日々の確実な点検をお願いします。