



# き 基になる情報

令和7年7月号

定期的に、大町労働基準監督署から旬の情報をお届けします。

大町労働基準監督署

【一言メモ】 (出典：職場のあんぜんサイト)

危険感受性とは、何が危険か、どうなると危険な状態になるのかを直観的に把握し、危害の程度・発生確率を敏感に感じ取る能力をいいます。

設備・環境の整備等安全対策が進んだことにより、一昔前と比べて労働災害は大幅に減少していますが、一方で、労働災害を目撃する機会が減少し、「何が危険か」「どうなると危険な状態になるのか」を直感的に感じ取りにくい環境になっています。

こうした実情を踏まえ、若者または未熟練労働者の危険感受性を高める方策の一つとして、危険体感教育（疑似体験）の実施や、作業チーム同士の話し合いが有効であると考えられています。

危険感受性を向上させることにより、労働者一人一人に労働災害の発生原因である「不安全な状態」や「不安全な行動」を感じていただき、その結果、労働災害が発生する原因である「危険の芽」を摘み取っていただきたいと思います。

◎：安衛係からのお知らせ

**夏本番！熱中症対策の強化を！  
～熱中症は死亡災害につながる！法改正事項とともに、基本的な対策を！～**

今月号では、先月号に引き続き熱中症対策について紹介します。昨年の全国の熱中症による死亡者が31名となる等、毎年多くの方が熱中症で亡くなっており、「**熱中症は死亡災害につながる**」ということ強く意識し、対策の徹底をお願い致します。

そこで、今月号では、法改正事項も含め、熱中症に関する法律の規定を紹介します。以下2つの条文は、先月号も紹介した今年6月から施行となった熱中症にかかる規則になります。

労働安全衛生規則第612条の2

1 事業者は、暑熱な場所において連続して行われる作業等熱中症を生ずるおそれのある作業を行うときは、あらかじめ、当該作業に従事する者が熱中症の自覚症状を有する場合又は当該作業に従事する者に熱中症が生じた疑いがあることを当該作業に従事する他の者が発見した場合にその旨の報告をさせる体制を整備し、当該作業に従事する者に対し、当該体制を周知させなければならない。

2 事業者は、暑熱な場所において連続して行われる作業等熱中症を生ずるおそれのある作業を行うときは、あらかじめ、作業場ごとに、当該作業からの離脱、身体の冷却、必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせることその他熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置の内容及びその実施に関する手順を定め、当該作業に従事する者に対し、当該措置の内容及びその実施に関する手順を周知させなければならない。

そして、次の条文は熱中症等の対策として従前から設けられている規則になります。

※次ページに続く

◎：安衛係からのお知らせ

労働安全衛生規則第 617 条

事業者は、多量の発汗を伴う作業場においては、労働者に与えるために、塩及び飲料水を備えなければならない。

前ページの 2 つの条文は先月号も紹介した法改正で設けられたもので、熱中症の症状がある場合やそういった労働者を見つけた場合に「報告する体制の整備」、そういった労働者に対する「措置手順の作成」、その「周知」がポイントとなっています。

そして、上記の条文は、「水と塩を労働者が作業中にいつでも摂取できるように備え付けておく」ということがポイントとなっています。

今回紹介した条文に記載された事項をしっかり講じて頂かないと法違反となる可能性がありますので、これらの措置を確実に講じるとともに、右のリーフレットにあるような基本的な熱中症対策の強化をお願い致します。

**キャンペーン期間 5月～9月 にすべきこと**

**STEP 1** 暑さ指数の把握と評価  
JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を随時把握  
地域を代表する一般的な暑さ指数(観測値)を参考とすることも有効

**STEP 2** 測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底



暑さ指数計  
熱中症予防対策  
サイト

<input type="checkbox"/> <b>暑さ指数の低減</b> 準備期間に検討した設備対策を実施	<input type="checkbox"/> <b>休憩場所の整備</b> 準備期間に検討した休憩場所を設置
<input type="checkbox"/> <b>服装</b> 準備期間に検討した服装を着用	<input type="checkbox"/> <b>作業時間の短縮</b> 作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、作業中止
<input type="checkbox"/> <b>ブレイキング</b> 作業開始前や休憩時間中に深部体温を下げる	<input type="checkbox"/> <b>水分・塩分の摂取</b> 水分と塩分を定期的に摂取(水分等を携行させる等を考慮)
<input type="checkbox"/> <b>暑熱順化への対応</b> 熱に慣らすため、7日以上かけて作業時間の調整 ※新调入職者や休み明け労働者は別途注意すること	<input type="checkbox"/> <b>健康診断結果に基づく対応</b> 次の疾病を持った方には医師等の意見を踏まえ配慮 ①糖尿病 ②高血圧症 ③心疾患 ④胃不全 ⑤精神・神経関係の疾患 ⑥広範囲の皮膚疾患 ⑦感冒 ⑧下痢
<input type="checkbox"/> <b>日常の健康管理</b> 当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを指導し、作業開始前に確認	<input type="checkbox"/> <b>作業中の労働者の健康状態の確認</b> 巡視を頻繁に行い声をかける、「パディ」を貼らせる等労働者にお互いの健康状態を留意するよう指導
<input type="checkbox"/> <b>異常時の対応</b>	あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等の周知徹底 少しでも本人や周囲が異常を感じたら、あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等に基づき適切に対応 ※必ず一旦作業を止め、 <b>体温を測り</b> して確認することにより身体を冷却 ※症状が回復しない場合は躊躇なく病院に搬送する(症状に応じて救急隊を要請)

**重点取組期間 7月・8月 にすべきこと**

- 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
- 暑さ指数に応じた作業の中断等を徹底
- 水分・塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
- 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
- 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
- 体調不良の者に異常を認めるときは、躊躇することなく救急隊を要請

◎総合労働相談コーナーからのお知らせ…パワーハラスメント等に関する判例についてご紹介します。

**パワーハラスメントの裁判事例…使用者の不法行為責任が問われた裁判例 (H5.11.12 判決)**

**(事案の概要)** 私立学校法人Yの設置する高等学校の教諭であるXが、それまで担当していた学科の授業、クラス担任等一切の仕事を外された上、何らの仕事も与えられないまま4年半にわたって別室に隔離され、さらに7年近くにわたって自宅研修をさせられ、年度末一時金の支給停止等の差別的取扱いをされているのは不法行為である等として慰謝料の支払いを私立学校法人側に求めた事例です。

**(結果)** 請求の一部認容判決。慰謝料 600 万円 (東京高判松蔭学園事件)。

**(判旨の概要)** 「私立学校が教諭Xに対し、仕事外し、職員室内隔離、自宅研修という過酷な処遇を行い、さらに賃金等の差別をしてきた原因については、教諭が二度にわたって産休を取ったこと及びその後の態度が気に入らないという多分に感情的な校長の嫌悪感に端を発し、その後些細なことについての行き違いから、学校法人側が感情に走った言動に出て、執拗とも思える程始末書の提出を教諭側に要求し続け、これに教諭が応じなかったため依怙地になったことにもあると認められるのであってその経過において、教諭のとった態度にも反省すべき点がなかったわけではないが、この点を考慮しても学校法人の行った言動あるいは業務命令等を正当できる理由とはならず、その行為は、業務命令権の濫用として違法、無効となるのは明らかであって、学校法人側の責任は極めて重大である。このような行為により長年何らの仕事も与えられずに、一日中机の前に座っていることを強要されたり、ほかの教職員からも隔離されてきたばかりではなく、自宅研修の名目で職場からも完全に排除され、かつ、賃金も昭和54年のまま据え置かれ、一時金は一切支給されず、物心両面にわたって重大な不利益を受けてきたものであり、学校法人はその不法行為によって教諭側が被った損害を賠償すべき義務があるところ、教諭側の精神的苦痛に対し慰謝すべき賠償額は、学校法人側の責任の重大さにかんがみると金600万円をもって相当とする」とされました。