



き 基になる情報

令和8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

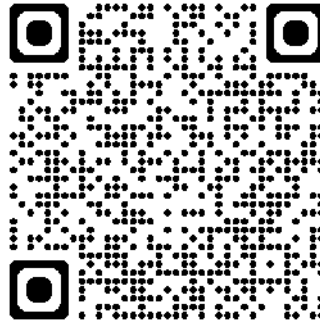
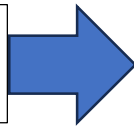
：安衛係からのお知らせ

1. 全国安全週間が始まります！

7月1日から7日まで全国安全週間が展開されます！
各事業場においては、実情に応じて積極的な取組をお願いします。

今年度のスローガンは、
「多様な人材 全員参加
みんなで育てる安全職場」です。
特に高齢者を中心に転倒や腰痛への対策をお願いします！

令和8年度「全国安全週間」
を7月に実施で検索～



2. 産業医の辞任等の報告が義務化されます！

令和8年8月1日から、産業医の辞任等についても報告が義務化されます！

Q 産業医を選任したとき等に労働基準監督署長に報告していますか？

- 労働者数50人以上の事業場では、産業医を選任したとき、または産業医の辞任等※1があったときは、遅滞なく、電子申請により、所轄労働基準監督署長に報告※2する必要があります。

※1 産業医の辞任、解任または退任を指します。ただし、労働者数が50人未満になった場合の産業医の辞任等の場合は、報告義務はありませんが、選任状況の適切な把握の観点から監督署への報告をお願いします。

※2 辞任等の報告は令和8年8月1日から義務づけられますが、これまでと同様、新たな産業医の選任と前任の辞任等を同時に報告いただいた場合は、辞任等の報告は不要です。

- 電子申請は「e-GOV電子申請」のほか、「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」から申請可能です。



3. 全事業者にストレスチェックが義務化されます！

令和10年4月1日から、全事業者にストレスチェックが義務化されます！

小規模事業場向けマニュアルに沿って、ストレスチェック制度を始めましょう

厚労省の「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」は、50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法を示したマニュアルです。(令和8年2月公表)

まずは、厚労省ホームページをチェックしましょう。

※マニュアルの概要版(スタートガイド)もあります



厚労省HP
(ストレスチェック)

4. 労災かくしは犯罪です！

労災かくしとは、補償の話ではありません！
労働者死傷病報告という、労働基準監督署への報告を行わないこと、偽ることです。

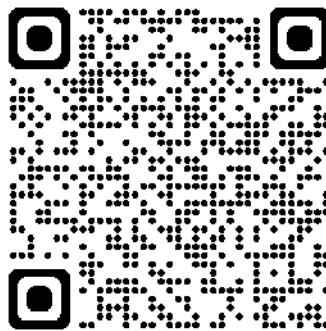
例えば、

- ・労災保険を使わなかったので、報告しなかった
- ・アルバイトが怪我をして働けない状態が続いていたが、怪我をした日以降はシフトに入っていなかったため、休業していないと判断し、報告しなかった

などがあります。

治療のため休業する必要がある日が1日以上の場合、すべて労働者死傷病報告の提出が必要です。

労働者死傷病報告は、電子申請が義務化されました
(電子申請が困難な場合は書面による報告可)。



：総合労働相談コーナーからのお知らせ 定年後の再雇用に関する判例をご紹介します。
九州惣菜事件（平成29年判決）

（事案の概要）継続雇用制度を設けている被告会社が平成26年12月に提示した再雇用条件（1年更新のパートタイム継続雇用、業務範囲限定、賃金が定年前の75%減）について労働者が承諾せず、平成27年3月に定年退職した原告が、定年前賃金の8割相当とする黙示的合意が成立していたこと、会社が著しく低廉で不合理な労働条件の提示しか行わなかったことが再雇用の機会を侵害する不法行為を構成することを主張して逸失利益と慰謝料を会社に求めた。

（判決）逸失利益は退職前賃金の8割以上の額を再雇用の賃金とすることに合意した高度の蓋然性があるとは認められないため、認定されず。慰謝料は100万円が相当とされた。

（裁判所の判断）再雇用について、極めて不合理であって、労働者である高年齢者の希望、期待に著しく反し、到底受け入れ難いような労働条件を提示する行為は、継続雇用制度の趣旨に違反した違法性を有するものであり、事業主が負う高年齢者雇用確保措置を講じる義務の効果として当該高年齢者が有する、上記措置の合理的運用により65歳までの安定的雇用に享受できるという法的保護に値する利益を侵害する不法行為となりうる。

また、継続雇用制度について、定年の前後における労働条件の継続性・連続性が一定程度確保されることが前提ないし原則となると解するのが相当であり、例外的に定年退職前のものと継続性・連続性に欠ける労働条件の提示が継続雇用制度のもとで許容されるためには、その提示を正当化する合理的理由が存することが必要。月収ベースの賃金の約75%減少につながるような短時間労働者への転換を合理的な理由があるとは認められない。

被告会社が労働者に不利益な提案に固執したことは、継続雇用制度の導入の趣旨に反し、裁量権の逸脱又は濫用があった言うべきであり、違法性があるものと言わざるを得ない。