



基準協会だより

No.92



彦根城 & ひこにゃん



新年 あけまして おめでとうございます



目次

会長挨拶	
坂本 高田労働基準協会長	2
上越署長ご挨拶	
上越労働基準監督署長 山田 様	3
上越労働基準監督署からのお知らせ	4
○ 冬季無災害運動 ○ 電離放射線障害予防規則等の改正	
○ 産業医による健康管理等の徹底 ○ 「スポットワーク」の労務管理	
○ 化学物質管理強調月間 ○ 新潟県最低賃金 など	

発行 高田労働基準協会 上越市春日野1丁目5-10
☎025-523-9595 FAX025-522-9599



新年にあたってのご挨拶

高田労働基準協会 会長
三菱ケミカルハイテクニカ株式会社
上越基盤部長・上越テクノセンター代表

さかもと こういち

坂本 浩一



新年明けましておめでとうございます。

高田労働基準協会会員事業所の皆様におかれましては、ご家族やご親族と穏やかな年末年始を過ごされたことと思います。すべての皆様にとって、新しい年が良い年になりますよう心よりご祈念申し上げます。

昨年を振り返りますと、国内においては、大阪・関西万博の開催、女性初の首相就任、日経平均株価が史上初の5万円台に乗るなど経済・政治が活発な年でありました。また、コメ価格高騰やクマ被害増などの社会問題が顕在化し、「2025年問題」(団塊世代後期高齢化による医療・介護需要増)が本格化するなど、変化と課題が混在した年でもありました。

上越地域に目を向けると、記録的少雨による真夏の渇水があった一方、9月には直江津地区を中心に豪雨災害に見舞われるなど、水にまつわる自然の猛威を思い知らされた1年でした。また、令和6年「能登半島地震」発生から2年過ぎた今、いまだに復興途上にある能登地方の状況を見るにつけ、被災された方々の1日も早い復興を願うとともに、地震や豪雨など自然災害に対する備えの必要性をあらためて感じさせられました。

一方、連日、明るいニュースを届けてくれたのはMLBでの日本人選手の活躍でした。大谷翔平選手は「二刀流」の封印を解除し55本塁打を放つなど、3年連続4度目のリーグMVPを満票で獲得し、山本由伸投手がワールドシリーズで3勝をあげてシリーズMVPを獲得しドジャースを2連覇に導きました。世界の舞台でチームの主力として戦い、輝きを放つ選手達に大きな感動を与えてもらい励まされました。

さて、令和5年度よりスタートした「第14次労働災害防止計画」では、安全衛生対策に取り組むことが事業者の経営や人材確保・育成の観点からもプラスであると周知することが方向性として示され、重点対策の推進により「死亡災害5%以上減少」「死傷災害は増加傾向に歯止めをかけ2027年までに減少」を目標として取り組んでいるところです。しかしながら、令和7年の上越労働基準監督署管内の労働災害発生状況(速報値)に関しては、246件発生しており、前年同期比+12件と増加しております。また、死亡労働災害は令和6年からは減少したものの、2名の尊い命を失う結果となっております。

当協会としましても、労働災害防止の取り組みを強化し、情報発信を含む対策に積極的に取り組んで参ります。会員の皆様におかれましては、引き続き「誰もが安心して働ける安全な職場の実現」に向けた取り組みを実行して頂くよう、お願い致します。

最後になりますが、今後とも当協会へのご支援、ご協力を心よりお願い申し上げます。とともに、上越労働基準監督署様並びに各会員事業所の皆様の無災災害、益々のご発展とご多幸を祈念申し上げます、年頭の御挨拶とさせていただきます。



新年の ごあいさつ

上越労働基準監督署

署長 山田 道人 様



新年あけましておめでとうございます。

高田労働基準協会会員の皆様におかれましては、清々しい新春をお迎えのことと心よりお慶び申し上げます。また、平素より労働基準行政の推進に深いご理解と多大なご協力を賜っておりますことに厚く御礼申し上げます。

昨年を振り返りますと、新潟県最低賃金は、改定幅が過去最高の＋65円、金額は千円を超えた1,050円となりました。コメ価格の高騰をはじめとする物価高が進み、労働者の実質賃金が減少する状況において、生産性向上や価格転嫁等により賃金を始めとする労働条件の維持・改善に向け、各企業が取組を進めました。物価高に負けない賃金引上げ、生産性向上が景気の好循環実現の鍵とされております。引続きの取組をお願い申し上げます。

安全衛生の分野に目を向けますと、当初の令和7年の労働災害発生件数は12月末現在の速報値で、前年比5.1%増(12件増)の246件と減少には至りませんでした。死亡災害は前年比71.4%減(5件減)の2件に留まりました。皆様には、重篤災害の防止に焦点を定めた災害防止活動をお願いして参りましたが、数字の上でもそれが表れたものと思います。発生した死亡災害の1件は、高所からの墜落災害でしたが、高所作業が多い職場では怖さに慣れてしまい対策が疎かになりやすく、高所作業があまりない職場では、その作業時間に比較して手間がかかる安全対策を疎かにしがちという特徴があり、いつまで経っても無くならない災害態様のひとつです。万が一、墜落災害が発生したときの被害の大きさを想像して、最適な安全確保手段を選択して頂きますようお願いいたします。

今年4月1日からは、高年齢労働者の安全対策が努力義務化されます。当署においても高年齢労働者の労働災害は全体の4割近くに及んでいます。高年齢労働者の労働災害は、転倒災害や腰痛など、加齢に伴う身体機能の低下が関係する災害が多く発生する傾向にありますが、職場環境や設備が多数の高年齢労働者が働くことを想定しないで設計されていることも問題点と言えます。高年齢労働者の労働災害防止は、被害軽減はもとより災害件数を抑制する上では、ウェイトの高い取組です。作業環境の改善、作業方法・設備の見直し、健康・体力に応じた配置や作業内容に配慮、安全教育・訓練の工夫、転倒防止対策の強化などが必要になって参ります。時代に講じた取組を進めて頂くようお願いいたします。

化学物質取扱事業場には、自律的管理のため化学物質管理者を配置し、化学物質に係るリスクアセスメント実施が義務付けられていますが、昨年の臨検監督結果を見ますと、化学物質＝有機溶剤との誤解からか各企業の対応が低調です。実際は、対象となる化学物質は殺菌剤・洗浄剤・潤滑油等、幅広いです。2月が化学物質管理強調月間とされていますので、これを機会に化学物質の取扱いの有無を再確認いただくようお願いいたします。

近年、精神障害に係る労災請求事案が「右肩上がり」で増加しており、職場のメンタルヘルス対策の重要性が高まていると感じます。その背景には、多くの場合、職場におけるハラスメントが認められています。ハラスメントを防止することが第一義ですが、ハラスメントを受けた労働者のメンタルヘルスケアにも配慮願います。労働施策総合推進法では、パワーハラスメント防止措置に加え、カスタマーハラスメント対策が義務化され、本年中に施行されますので、これらの法令改正についても適切な取組をお願いいたします。

結びに、本年が災害の無い、安全で安心な一年になりますこと、そして会員事業場の益々のご発展、皆様のご健勝を心より祈念いたしまして、新年の御挨拶といたします。

上越労働基準監督署からのお知らせ



**次ページからの
リーフレットを
ご覧ください!!**



詳細は 上越労働基準監督署 ☎025-524-2111
にお問い合わせいただくか



**厚生労働省
ホームページで
ご確認ください。**



ご安全に!!

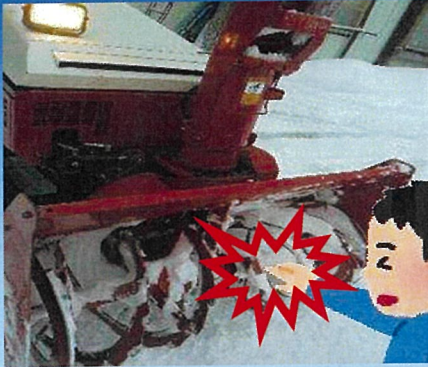


冬季無災害運動 推進中!

～目指そう冬季災害ゼロ～

取組
期間

令和7年12月1日
～令和8年2月28日



① 除雪機の回転部(オーガ)との接触

ここに
注意!



② 屋根除雪中の墜落



③ 凍結路面等での転倒



④ 凍結路面での交通事故

こんな対策を!

① 接触には

- ・点検調整時はエンジンや電源をオフに!
- ・除雪エリアへの立入禁止!



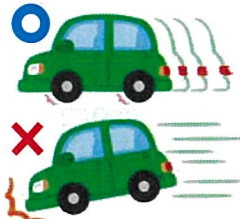
③ 転倒には

- ・耐滑性が高い靴の着用を!
- ・滑止めマットなどの使用を!



② 墜落には

- ・保護帽と墜落制止用器具の使用を!
- ・2名以上で作業を!



④ 交通事故には

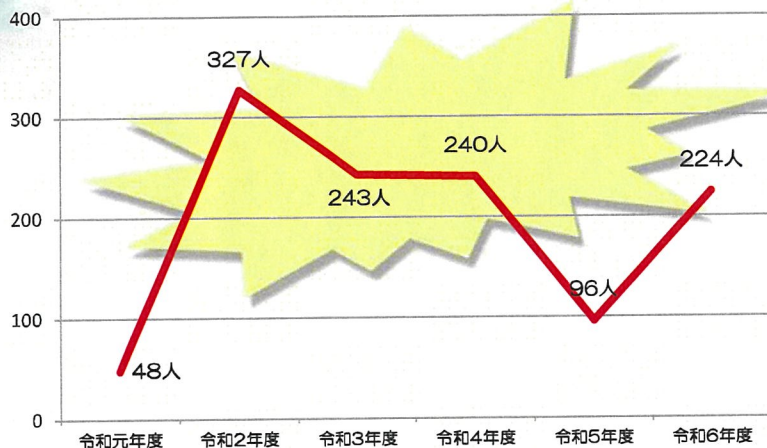
- ・冬用タイヤへの履き替えは早めに!
- ・「急」の付く運転はダメ!



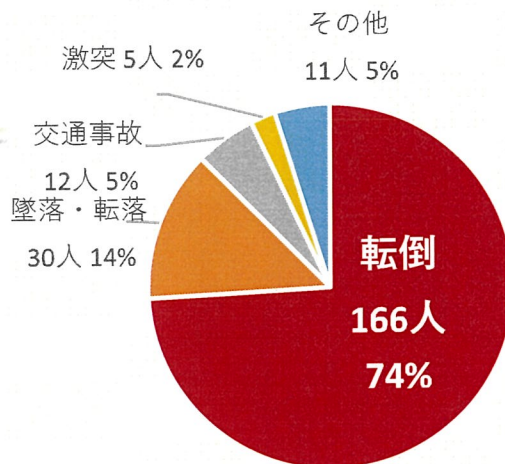
新潟労働局・各労働基準監督署

雪による労働災害に注意!!

雪による労働災害発生件数の推移（新潟県_休業4日以上）



事故型別労働災害発生状況（新潟県_休業4日以上）

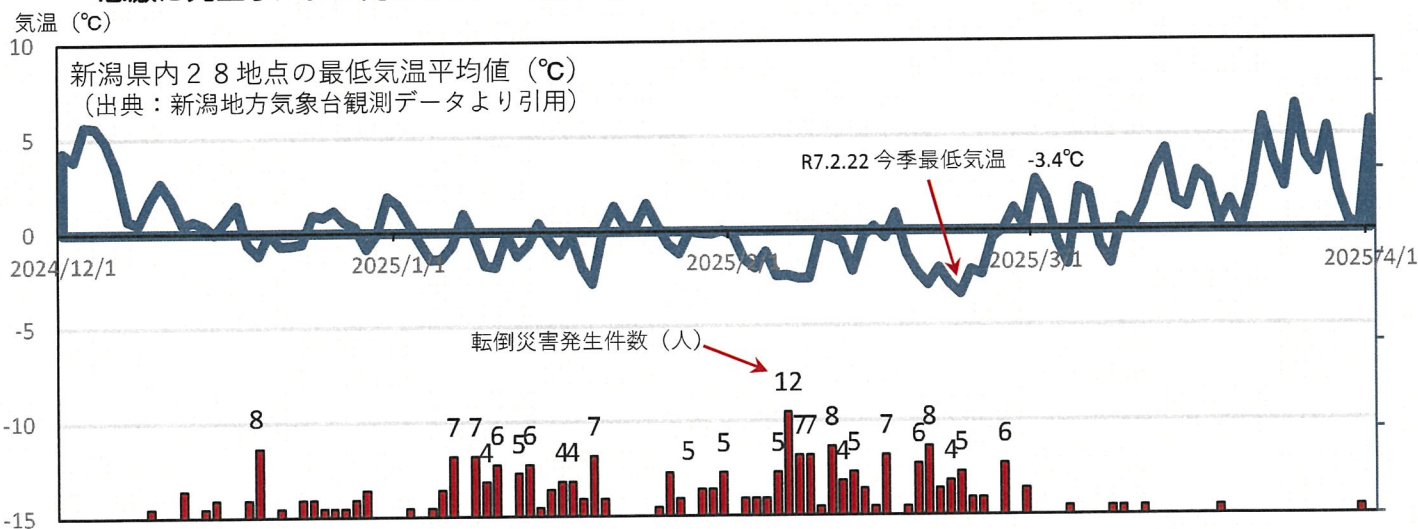


※ 統計期間「令和6.12.1～令和7.3.31」

転倒災害発生状況（令和6年12月1日～令和7年3月31日）

積雪・凍結等による転倒災害では…

最低気温は、その地域によってバラツキはありますが、相対的に最低気温が氷点下2度以下となると、急激に発生リスクが高まる傾向となっています。



大雪や低温に関する気象情報を迅速に把握しよう！

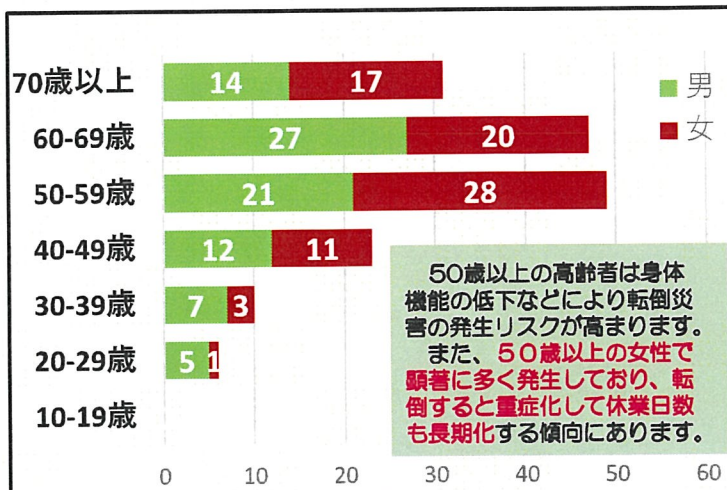
（参考）

新潟県ホームページ「新潟県の雪の情報」
<http://www.chiiki.pref.niigata.jp/yuki/>

敷地内の出入口、駐車場、屋外通路の転倒リスクの重点的な点検、注意喚起等、労働者の年齢・性別に応じた対策を取りましょう！

STOP 転倒災害

検索



※表の数値は労働者死傷病報告（休業4日以上）の雪による転倒労働災害（166件）を分析したものです。（人）

電離放射線障害防止規則等の改正について

安全対策の強化と特別教育の拡充

厚生労働省は「労働安全衛生規則」(以下「安衛則」)、「電離放射線障害防止規則」(以下「電離則」)と「透過写真撮影業務特別教育規程」(以下「特別教育規程」)を改正し、令和7年10月29日(一部規定は令和8年4月1日または令和9年10月1日)から順次施行します。

主な改正内容は以下の通りです。

令和9年10月1日施行

※下線部は改正内容

電離則第17条第2項ないし第6項

工業用等の特定エックス線装置の自動警報装置の設置義務拡大、安全装置の設置義務化、医療用の特定エックス線装置に関する措置

工業用等の特定エックス線装置の自動警報装置の設置義務拡大

放射線装置室内で使用する工業用の特定エックス線装置(主に波高値による定格管電圧10kV以上の装置)すべてについて、自動警報装置の設置が義務化されます。

- 従来は放射線装置室内で使用する管電圧150kV超の装置に自動警報装置の義務がありましたが、施行後は放射線装置室内で使用する管電圧10kV以上の工業等の装置等が設置義務の対象となります。なお、医療用の装置のほか、ポータブル型やボックス型等の装置を放射線装置室外で使用する場合は除外されています。また、自動警報装置を含む周知の措置は、関係者が確実に認識できる方法でなければなりません。

工業用等の特定エックス線装置の安全装置設置の義務化

放射線装置室内で使用する工業用等の特定エックス線装置(主に波高値による定格管電圧10kV以上の装置)について、インターロックや安全ロックキー、リミットスイッチ連動の照射停止装置等のような、意図しない偶発的な被ばくを防ぐフルプルーフのための安全装置の設置が義務化されます。

- 当該「安全装置」については、安衛則第28条および第29条による、有効保持や無効化時の事業者の許可等の義務についても適用されます。なお、医療用のエックス線装置は除外されます。
- 事業者は、工業用等の特定エックス線装置のフルプルーフのための安全装置を無効化したり取り外したりする場合には、その代替措置が必要です。

※ 今回新たに自動警報装置または安全装置を設置しなければならない工業用の特定エックス線装置のうち、①既にメーカーが現存しない装置、②改修に必要な図面がなかったり部材が手に入らない装置、③改修により装置の機能や安全性に問題が生じる装置については、自動警報装置や安全装置の設置に代わる措置により対応ください(経過措置)。

医療用の特定エックス線装置に関する措置

電離則における「医療用」のエックス線装置について、医療法施行規則や獣医療法施行規則と同様の被ばく低減措置を、電離則においても義務づけます。

- 合わせて、電離則における「医療用」の示す範囲を明確化しました(※公布日施行)。

電離則第47条、第52条の2

エックス線作業主任者・ガンマ線透過写真撮影作業主任者の職務拡大

令和8年4月1日施行

自動警報装置の異常時の措置 作業の方法の決定と放射線業務従事者の指揮

エックス線作業主任者・ガンマ線透過写真撮影作業主任者は自動警報装置の異常時には、事業者によるその装置の使用を止めさせるなどの必要な措置をとらせてください。また、放射線業務従事者の被ばくをできるだけ少なくするように作業の方法を定め、放射線業務従事者を指揮してください。

令和9年10月1日施行

安全装置の有効保持のための点検、その異常時の措置 安全装置を無効化する場合の代替措置の確認

エックス線作業主任者は、エックス線装置の使用中にフルブルーフのための安全装置が有効に動作していることを確認し、またそれら安全装置の異常時には事業者による装置本体の使用を停止させるなどの必要な措置を取らせてください。また点検などの際に安全装置を無効化等した場合に代替措置が適切に行われているか確認してください。

- 安全措置を無効化した際の代替措置または1(2)に記載の経過措置が確実に実施されていることを、事業者はエックス線作業主任者に確認させてください。

令和8年4月1日施行

電離則第52条の5、特別教育規程 特別教育の実施対象業務の拡大

エックス線装置、ガンマ線照射装置を扱う業務全体に特別教育を実施

エックス線装置またはガンマ線照射装置に関する特別教育は、従来は「透過写真撮影業務」に限定されていましたが、これらの装置を取り扱う業務全体に対象を拡大しました。

- なお、新たに特別教育が必要となった業務に従事する労働者について、既に改正前の電離則による透過写真撮影業務の特別教育を受けている場合や、他法令による教育を受けている場合は、安衛則第37条の規定により、重複する科目を省略できます。

特別教育の対象業務拡大
作業主任者職務追加(作業の方法・労働者の指揮等)
令和8年4月1日施行

自動警報装置義務拡大
安全装置義務化作業主任者職務追加(安全装置関係)
令和9年10月1日施行

改正の詳細はこちら



産業医による労働者の健康管理等を徹底しましょう

1 産業医の選任・報告を適切に行っていますか？

- ◆ 労働者数50人以上の事業場では、労働安全衛生法に基づき、産業医を選任することが義務付けられています。
- ◆ 産業医を選任した場合には、所轄労働基準監督署長に産業医の選任を報告することが義務付けられています。

Q 産業医の解任・辞任があったあと、産業医を選任していますか？

- 労働者数50人以上の事業場では、産業医を選任することが必要です。
- 選任していた産業医の解任・辞任があったときは、産業医に欠員が生じた日から14日以内に新たに産業医を選任する必要があります。
- 産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なくその旨・その理由を衛生委員会又は安全衛生委員会（衛生委員会等）に報告しなければなりません。

Q 産業医を選任したとき、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、遅滞なく、電子申請により、所轄労働基準監督署長に報告する必要があります。
- 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。



Q 定期健康診断結果報告に産業医の氏名を記載していますか？

- 労働者数50人以上の事業場では、定期健康診断を実施したときは、遅滞なく、電子申請により、定期健康診断結果報告を所轄労働基準監督署にする必要があります。
- 定期健康診断結果報告に産業医の氏名を記載する必要があります。

裏面（産業医による労働者の健康管理等のために事業者が行わなければならないこと）へ



産業医による労働者の健康管理等のために 事業者が行わなければならないこと

- ◆ 産業医は、衛生委員会等に参画したり、職場巡視を行ったり、労働者の健康管理等を行います。その活動が効果的なものとなるため、事業者は次のことが必要です。

○ 労働者の健康管理等のために必要な権限を産業医に付与

- 事業者が産業医に付与すべき権限には次のことが含まれます。
 - ・ 事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること
 - ・ 労働者の健康管理等を実施するために必要な情報を労働者から収集すること
 - ・ 労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること

○ 労働者の健康管理等のために必要な情報の産業医への提供

- 産業医に対して、次の情報を提供することが必要です。
 - ・ 健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックに基づく面接指導実施後の講じた措置又は講じようとする措置
 - ・ 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名・当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報
 - ・ 労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの

○ 産業医から受けた勧告を受けたときの衛生委員会等への報告等

- 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告ができます。事業者は、その勧告を尊重しなければなりません。
- 勧告を受けたときは、遅滞なく勧告の内容、勧告を踏まえて講じた措置又は講じようとする措置の内容を衛生委員会等に報告する必要があります。また、勧告の内容・勧告を踏まえて講じた措置の内容を記録し、3年間保存しなければなりません。
- 産業医は、衛生委員会等に対して、労働者の健康を確保する観点から必要な調査審議を求めることもできます。

○ 産業医等の業務の内容等の労働者への周知

- 産業医の業務の具体的な内容、産業医に対する健康相談の申出の方法、産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法を労働者に周知する必要があります。



「スポットワーク」を利用する事業主の皆さまへ

「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の 労務管理

労働に関する
トラブル
にならない
ために



急に人手が欲しいときなどに利用する「スポットワーク」。最近利用者が急増しています。

「スポットワーク」の労務管理上の注意点をまとめましたので、理解した上で「スポットワーク」を利用しましょう。

※ このリーフレットでは、スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしています。

※ スポットワークにはさまざまな形態がありますが、このリーフレットでは、スポットワークの雇用仲介を行う事業者（以下「スポットワーク仲介事業者」という。）が提供する雇用仲介アプリ（以下「アプリ」という。）を利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象とします。



厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署

「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の労務管理

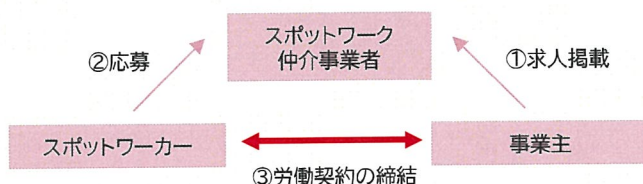


1 労働契約締結時における注意点

誰と誰が労働契約を締結するのかを確認しましょう

スポットワークは、事業主とスポットワーカーが直接労働契約を締結することとなり、**労働基準法等を守る義務は、労働契約を締結した事業主に生じます。**

※ スポットワーカーとスポットワーク仲介事業者が労働契約を結ぶものではありません。



労働契約の成立時期を確認しましょう

労働契約は、労働者が事業主に使用されて労働し、事業主がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び事業主が合意することによって成立します。(労働契約法第6条)

労働契約の成立時期は個別の具体的な状況によります。原則として、**労働契約の成立をもって労働関係法令が適用されることになるので、労使双方で成立時期の認識を共有した上で、労働契約を締結することが求められます。**

スポットワークでは、アプリを用いて、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募がマッチングすることが一般的です。

面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられます。

労働契約成立後の解約(いわゆる「キャンセル」)について、その事由や期限をあらかじめ示した契約(解約権留保付労働契約)を労使間で締結する場合には、当該事由が合理的であることや、労働契約法第3条第1項の労使対等の原則の趣旨を踏まえスポットワーカーにのみ不利な内容にならないことに留意する必要があります。

※ 事業主の都合で仕事を直前に解約することは、就労のためのスポットワーカーの準備を無駄にさせ、その日の別の就労機会を見つける時間的余裕がない状態に陥らせるおそれがあり、労働者保護の観点から、不適切であると考えられます。このため、事業主からの解約の期限については、別の就労機会を見つける時間的余裕に配慮した設定が求められます。

※ 民法上、契約期間の定めのある労働契約については、労使間で特段の合意がない場合は、やむを得ない事由(天災事変等)がある場合を除き、労働契約成立後に解約することはできません。

なお、一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、労働条件の変更に該当し、**事業主とスポットワーカー双方の合意**が必要です。

労働契約成立後は労働基準法等を守りましょう

労働契約が成立すると、事業主には**労働基準法等を守る義務が生じます**。予定された就業開始前に労働条件を明示することなどが必要となります。

スポットワーカーに労働条件を明示しましょう。**労働条件を明示しなかった場合には、労働基準法違反となります。**

労働条件を書面の交付などの方法で明示することは**事業主の義務であり、未然にトラブルを回避**することにもつながります。

労働条件通知書の交付はスポットワーク仲介事業者が代行してくれる場合もありますが、交付は事業主の義務なので、きちんと交付されているか、その内容は適切か、事業主の皆さまは確実に確認しましょう。もしスポットワーク仲介事業者から交付されていない場合、事業主から交付してください。

「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の労務管理



2 休業させる場合の注意点

丸1日の休業または仕事の早上がりをさせることになった

労働契約成立後に事業主の都合で丸1日の休業または仕事の早上がりをさせることになった場合は、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるので、**スポットワーカーに対し、所定支払日までに休業手当を支払う必要があります。**



※ 休業手当の代わりに、その日に約束した賃金を全額支払うことで差し支えありません。

※ 休業手当を支払う場合であっても、事業主自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金を全額(休業手当を既に支払っている場合は当該手当を控除した額)支払う必要があります。(民法第536条第2項)

3 賃金・労働時間に関する注意点

実際の労働時間に対する賃金を労働条件通知書に記載された所定支払日までに支払わなければ労働基準法違反となります。

業務に必要な準備行為等も労働時間です

事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な準備行為(指定の制服への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(掃除等)を就業先内において行った時間などは労働時間に当たります。**求人の際に、これら着替え等の時間も含めて始業・終業時刻を設定**しましょう。予定した始業時刻より前に、事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な準備行為(指定の制服への着替え等)などが発生した場合は、その時間を労働時間として取り扱ってください。

なお、事業主の指示により待機を命じた時間も労働時間に該当することから、待機後の事由にかかわらず、事業主は待機時間に対する賃金を支払う必要があることに留意してください。

一方的な賃金の減額は違法です

賃金について、労働条件通知書などで示した額を一方的に減額したり、「別途支払う」としていた交通費などを支払わない場合には、労働基準法違反となります。

実際の労働時間を速やかに確認しましょう

スポットワーカーから予定していた労働時間と異なる実際の労働時間による修正の承認申請がなされた場合は、事業主は、賃金はスポットワーカーの生活の糧であることを踏まえ、予定された労働時間に基づき勤務した賃金は遅滞なく支払うとともに、予定の労働時間と異なる時間については、速やかに確認し、労働時間を確定させましょう。

労働時間の考え方については「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」をご覧ください。



「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の労務管理



4 その他の注意点

通勤途中または仕事中にケガをした場合

スポットワーカーが通勤の途中または仕事中にケガをした場合、スポットワーカーは就労先の事業について成立する保険関係に基づき労災保険給付を受けることができます。(労働者災害補償保険法第7条等)

※ 労災保険料については、事業主のご負担になります。

労働災害防止対策も事業主の義務です

スポットワーカーの労働災害防止のため、労働安全衛生法等に基づく各種措置(雇入れ時等における機械等の危険性や安全装置の取扱方法等の教育の実施等)を講じましょう。

ハラスメント対策も事業主の義務です

スポットワーカーに対するパワハラやセクハラなどハラスメント防止のため、労働施策総合推進法等に基づく各種措置(相談窓口や行為者に対する措置内容の周知等)を講じましょう。



賃金や労働時間、休業手当等の
労働基準法等に関する
お問い合わせは労働基準監督署へ



パワハラなどに関する相談や、ど
こに相談したらよいか分からない
方は総合労働相談コーナーへ
※労働問題に関するあらゆる
分野の相談受付窓口です





あなたの職場にいますか？

化学物質管理者



慣れた頃こそ再確認 化学物質の扱い方

2

月は化学物質管理強調月間

関連情報は
特設サイトへ



労働安全衛生関係法令の改正により、
令和6年4月から業種・事業規模を問わず、
化学物質管理者の選任やリスクアセスメント等に
基づく適切な管理等が義務づけられています。

化学物質の自律的な管理に関する自主点検表

✓ が見つからない場合は、解説やリンク先の情報等を参照して確認をしましょう。



①事業場で製造・取り扱っている化学物質がリスクアセスメント（R A）対象物であるかを把握していますか。		☐
解説	○化学物質を化学的に合成するほか、混合、濃縮・希釈、他物質を添加、小分け等により化学物質等を含む製品化を行うことも「製造」に該当します。 ○令和7年4月1日、令和8年4月1日時点のR A対象物はこちらのリストをご覧ください。 ○令和9年4月1日に約150物質が追加される予定です。追加物質については、こちらのリストをご確認ください。	R7,R8追加分 R9追加分
②化学物質管理者を選任していますか。		☐
解説	○R A対象物の製造・取扱事業場等において化学物質管理者を選任することが義務となっています。化学物質管理者は、化学物質の自律的な管理のキーパーソンです。 ○化学物質管理者の選任については、以下のQ&AのNo.2-1-1～2-1-10をご確認ください。 化学物質による労働災害防止のための新たな規制に関するQ&A	
③R Aを実施していますか。		☐
解説	○リスクアセスメントとは、作業による労働者への危険または健康障害を生じるおそれの程度を見積もり、リスクの低減対策を検討することです。 ○厚生労働省では、RAの実施を支援するため業種別マニュアルの作成を進めています。次のマニュアルに従ってRAを実施した場合は、右上の□に✓をつけてください。 ・業種・作業別マニュアル ・建設業における化学物質取り扱い作業におけるリスク管理マニュアル (参考) Q1-1 なぜリスクアセスメントを行わなければならないのか。 Q1-2 リスクアセスメントはどのような手順で実施するのか。	業種・作業別マニュアル (業種・作業別) (建設業) 参考
④R Aの結果に基づくリスク低減措置を行っていますか。		☐
解説	○法令に講ずべき措置が定められている場合は、リスクアセスメントの結果に関わらず、定められた措置を必ず実施しなければなりません。 ○③のマニュアルで定められたリスク低減措置を行った場合は、右上の□に✓をつけてください。 (参考) Q12-1 リスクアセスメント実施後のリスク低減措置の実施は義務か。 Q12-2 リスクを低減するためにはどのような措置を講ずるべきか。	
⑤安全データシート（S D S）とリスクアセスメントの結果等を労働者に周知し、教育を行っていますか。		☐
解説	○化学物質を取り扱う労働者が常時S D Sを確認できるよう周知するほか、労働者に教育や周知を行う必要があります。 (参考) Q15-1 入手したSDSを労働者に周知しなければならないか。 Q15-2 ラベルやSDSの記載内容を労働者に教育する義務はあるか。	
⑥（保護具を使用している場合）保護具着用管理責任者を選任していますか。		☐
解説	○保護具着用管理責任者の選任については、以下のQ&AのNo.2-2-1～2-2-3をご確認ください。 化学物質による労働災害防止のための新たな規制に関するQ&A	
⑦（化学物質の譲渡・提供を行っている場合）ラベル表示を行い、S D S等による通知を行っていますか。		☐
解説	○化学物質を譲渡又は提供する者は、相手方にS D Sの交付等により危険有害性等を通知する必要があります。 (参考) Q13-1 SDSはいつ交付しなければならないのか。 Q13-2 ホームページでSDSを提供しても良いか。	



まずはホームページで必要な対応をチェック!

ケミガイド 検索

<https://chemiguide.mhlw.go.jp/>



※記載の製品において、規制対象となるのはリスクアセスメント対象物の場合です。



ちゃんとチェック!

最低賃金



働く人も、雇う人も、確認を忘れずに☑

新潟県 最低賃金

令和7年
10月2日
から
時間額

1,050円

前年比 **UP**
65円

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで確認!

最低賃金に関する
特設サイト



最低賃金 特設サイト 検索

最低賃金に関する
お問い合わせは
新潟労働局または
最寄りの労働基準監督署へ



新潟労働局 検索

賃金引上げ
特設ページ

賃金引上げに向けた支援策
等を掲載しています。



賃金引上げ特設ページ 検索

中小企業事業者
の皆さんへ



業務改善
助成金

最大600万円を助成



働く人も、雇う人も。 必ず確認、最低賃金！

「最低賃金制度」は、年齢やパート・学生などの働き方の違いにかかわらず、働くすべての人に適用されます。確認したい賃金（※1）と勤務地の都道府県の最低賃金額（時間額）を比較表に記入して、比較してみましょう！（※2）

最低賃金額との比較方法

あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。（※2）

A 時間給の方

時間給 円 $\geq$ 最低賃金額（時間額） 円

B 日給の方

日給 円 $\div$ 1日の平均所定労働時間 時間 = 時間額 円 $\geq$ 最低賃金額（時間額） 円

C 月給の方

月給 円 $\div$ 1か月の平均所定労働時間 時間 = 時間額 円 $\geq$ 最低賃金額（時間額） 円

D 上記 A、B、C が 組み合わさっている方

例えば、基本給が日給で
各手当（職務手当など）が月給の場合

- ① 基本給（日給）→ B の計算で時間額を出す
- ② 各手当（月給）→ C の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 $\geq$ 最低賃金額（時間額）

（※1）最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥精進手当、通勤手当および家族手当

（※2）詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

業務改善 助成金

最大600万円を助成

中小企業事業者の皆さん！

賃金引上げを支援する

「業務改善助成金」を活用しましょう！

業務改善助成金とは？

「業務改善助成金」は、生産性を向上させ「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行った場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。

業務改善助成金コールセンター

詳しくは、こちら

0120-366-440

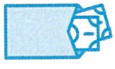
業務改善助成金 検索



1 支給の要件



事業場内最低賃金の
引上げ



引上げ後の
賃金額の支払い



生産性向上に資する
機器・設備などを導入



解雇、賃金引下げ等の
不交付事由がない

設備投資等に
要した費用の
一部を助成

概要を動画で
チェック！



助成金 支給までの 流れ

1



交付申請書・
事業実施計画などを、
事業場がある都道府県
労働局に提出

2



交付決定後、
提出した
計画に沿って
事業実施

3



実施結果
報告書・
支給申請書を
労働局に提出

4



手続きを動画で
チェック！



専門家による
無料相談を
実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革
推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援センター

検索

働き方改革
推進支援
資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の
引上げに取り組む事業者に対して、
設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金

検索

リサイクル選性(A)

この印刷物は、印刷物の紙へ
リサイクルできます。

(R7.9)