

事業主の皆さんへ

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」 キャンペーン中です！！

～重点事項～

Point
1

アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

※労働者が希望した場合には、メール等（プリントできるもの）での明示も可能です。

Point
2

勤務シフトの設定を適切にしましょう！

Point
3

アルバイトも労働時間を適正に把握する必要があります！

Point
4

アルバイトに、商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

Point
5

アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

平日夜間・土日の相談は
労働条件相談ほっとラインへ

はい！ ろうどう 月～金：午後5時～午後10時
0120-811-610 土・日・祝日：午前9時～午後9時

※事業主の方からのご相談も受け付けております

確かめよう！
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター 「たしかめたん」

詳しくはこちら→
ポータルサイト
「確かめよう 労働条件」





アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

雇い始めてから、「最初の話と違う」といったトラブルが起こらないように、会社から労働条件通知書などの書面を交付し、労働条件をしっかりと明示する必要があります。特に次の6項目については必ず書面で明示しなければなりません。なお、労働者が希望した場合には、メール、FAX等（印刷できるもの）による明示も可能です。

- ① 契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること）
- ② 契約期間の定めがある契約を更新するときのきまり（更新があるか、更新する場合の判断のしかたなど）
- ③ どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
- ④ 勤務時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替制勤務のローテーションなど）
- ⑤ バイト代（賃金）はどのように支払われるのか（バイト代の決め方、計算と支払いの方法、支払日）
※バイト代などの賃金は都道府県ごとに「最低賃金」が定められており、これを下回ることはできません。
また、高校生アルバイトや雇入れ後の研修期間中も、最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
- ⑥ 辞めるときのきまり（退職・解雇に関すること）



勤務シフトの設定を適切にしましょう！

本来、学生は学業が本分であり、学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整えるよう配慮する必要があります。

採用時に合意したシフトの変更などの労働契約の内容の変更については、労働契約法第8条により、原則として労働者と使用者の合意が必要であり、使用者が一方的にシフト変更を命じることはできません。



学生アルバイトの労働時間を適切に把握する必要があります！

アルバイトについて、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録する必要があります。

就業を命じられた業務に必要な準備や片付けの時間、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練を受講していた時間も労働時間となります。

また、原則として労働時間の端数は1分でも切り捨てることはできません。

さらに、アルバイトにも残業手当の支払は必要です。

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については厚生労働省ホームページをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukiun/roudouzikan/070614-2.html



商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

アルバイトが希望していないのに、商品を強制的に購入させることはできません。また、アルバイト本人が希望して商品を購入した場合でも、賃金から、労使協定なしに一方的に商品代金を差し引くことは、労働基準法に抵触します。



アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

アルバイトが遅刻や欠勤などによる労働契約の不履行や不法行為に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。

遅刻を繰り返すなどにより職場の秩序を乱すなどの規律違反をしたことへの制裁として、就業規則に基づいて、本来受けるべき賃金の一部を減額する場合であっても無制限に減給することはできません。1回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。また、複数にわたって規律違反をしたとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給制なら月給の金額）の10分の1以下でなくてはなりません。

学生の皆さんへ

アルバイトをする前に 知っておきたい7つのポイント

Point
1

アルバイトを始める前に、
労働条件を確認しましょう！

※希望すればメール等で労働条件通知書をもらうことも可能です。



Point
2

バイト代は、毎月、決められた
日に、全額支払いが原則！



Point
3

アルバイトでも、残業手当
があります！



Point
4

アルバイトでも、条件を満た
せば、有給休暇が取れます！



Point
5

アルバイトでも、仕事の中
のけがは労災保険が使えます！



Point
6

アルバイトでも、会社都合
の自由な解雇はできません！



Point
7

困ったときは、総合労働相談
コーナーに相談を！

※事業主の方からのご相談も受け付けております

平日夜間・土日の相談は
労働条件相談ほっとラインへ！



はい！ ろうどう

0120-811-610

月～金：午後 5 時～午後 10 時
土・日・祝日：午前 9 時～午後 9 時

確かめよう！
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター「たしかめたん」

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

詳しくはこちら

ポータルサイト
「確かめよう 労働条件」



アルバイトを始める際に、会社から労働条件を示してもらいましょう！
また、通知書は大切に保管しましょう！！



労働条件通知書

※シフトの設定 (始業・終業の時刻、休日、勤務日など) についても確かめよう。

殿 _____ 年 月 日	
会社等の名称と所在地 _____ 使用者の職名と氏名 _____	
契約期間	1 期間の定めなし 期間の定めあり (2~4は「期間の定めあり」の場合に記入) 2 契約期間 (年 月 日 ~ 年 月 日) 3 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他 ()] 4 契約の更新は、次により判断する。[・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他 ()]
就業の場所	
従事する業務	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 始業 (時 分) 終業 (時 分) 2 休憩時間 () 分 3 所定時間外労働の有無 (有 (1週 時間、1か月 時間、1年 時間) , 無) (有の場合でも法定時間を超えて労働させることはありません。) ※1 変形労働時間制や交代制の採用の有無 (有 ・ 無) 有の場合、詳細は別途定める。
休日及び勤務日	1 勤務日：毎週 _____ 曜日、その他 () (週毎に勤務日が定められていない場合は) 週・月当たり _____ 日、その他 () 2 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 _____ 日 3 休日：毎週 _____ 曜日、国民の祝日、その他 ()
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合 _____ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) _____ 日 時間単位年休 (有・無) 2 その他の休暇 有給 (種類：)、無給 (種類：)
賃 金	1 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円)、ニ その他 (円) 2 諸手当の額又は計算方法 (手当 円 / 計算方法：) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、所定超 () % ロ 休日 法定外休日 () % ハ 深夜 () % 4 賃金締切日 (種類：) ー 毎月 _____ 日、(種類：) ー 毎月 _____ 日 5 賃金支払日 (種類：) ー 毎月 _____ 日、(種類：) ー 毎月 _____ 日 6 賃金の支払方法 () 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ()) 8 昇給 (有 (時期、金額等) , 無) 9 賞与 (有 (時期、金額等) , 無) 10 退職金 (有 (時期、金額等) , 無)
退職に関する事項	1 自己都合退職の手続 (退職する _____ 日以上前に届け出ること) 2 解雇の事由及び手続 ()
その他	1 社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その ()) 2 雇用保険の適用 (有 ・ 無) 3 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 _____ 担当者職氏名 _____ (連絡先)

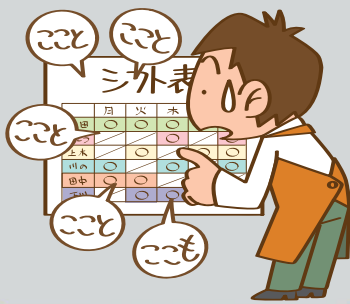
仕事(アルバイト)のトラブル

こんな事で困っていませんか?

時給が面接で聞いた時の
金額と違います



一方的に
シフトを変更させられて
しまいます



開店の準備や
片付けの時間の
給料がもらえません



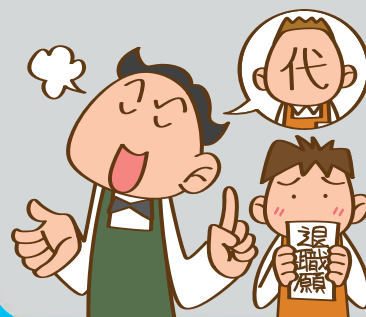
お店が忙しくて
休憩がもらえません



売れ残った商品を
買い取れって言われます



代わりを見つけないと
バイトを辞めさせて
もらえません



おかしい!!と思ったら、ネットで検索 & 電話で相談

ネットで検索 アルバイトを雇う際、始める前に知っておきたいポイント
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/parttime/>



電話で相談 総合労働相談コーナー ※4月～7月に若者相談コーナーを設置予定
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



労働条件相談ホットライン(電話での相談は...)
月～金：午後5時～午後10時 土・日・祝日：午前9時～午後9時

はい！ いろいろ

 **0120-811-610**

8つのテーマに、役立つ情報が満載

「働くこと」と「労働法」 ～大学・短大・高専・専門学校生等に教えるための手引き～

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/daigakumukeshiryoku/index.html>



君は何問正解できるか?

クイズのヒントは『「働くこと」と「労働法」～大学・短大・高専・専門学校生等に教えるための手引き～』の
テーマ1～9の中にあります



アルバイト代関係	① 街でアルバイトの募集広告を見ました。このアルバイトの時給は890円で研修中は870円みたいです。このお店がある県の最低賃金は885円ですが、研修中はいろいろ教えてもらうんだから時給が低くてしょうがないと思っています。 ○か×か。	⇒ テーマ5 テーマ1
	② 店長に言われて開店の準備や片付けをしています。お店と合意した仕事はあくまで「接客」なので、接客以外の業務については、時間も短く、アルバイト代は払わないことになっていました。でも実際にお店のために働いたんだからアルバイト代はもらえますよね。 ○か×か。	⇒ テーマ5
	③ 工作中に誤ってお皿を割ってしまいました。月末のアルバイト代から勝手に弁償金を差し引かれてましたが、お皿を割ってしまった自分が悪いので、しょうがないですよね。 ○か×か。	⇒ テーマ1
	④ アルバイトで毎回タイムカードに記録された時間のうち、15分未満が切り捨てられてアルバイト代の計算がされています。短時間でもちゃんと働いていることに違いはないのだから、アルバイト代の計算に入れるべきですよね。 ○か×か。	⇒ テーマ5
	⑤ アルバイト先には「遅刻をしたら罰金3,000円」というルールがあります。遅刻をした分のアルバイト代が支払われないのは納得していますが、やっぱり遅刻した自分が悪いので「罰金」も払わなければいけないですよね。 ○か×か。	⇒ テーマ5
時間関係	⑥ 週末に1日に7時間働いています。いつも忙しくて、休憩が15分くらいしか取れていません。お店のみんなも忙しくて休憩を取れていないので、私も休憩が取れなくても仕方ないですよね。 ○か×か。	⇒ テーマ5 テーマ2
	⑦ お店から急に連絡があり、「来週のシフトを変更します。」と一方的に言われました。採用された時に聞いていたシフトと全然違うのですが、私の都合もあるし、おかしいですよね。 ○か×か。	
退職・解雇関係	⑧ 余りに忙しくて学校の勉強をする時間がとれなくなってきたので、「来月いっぱいアルバイトを辞めたいです。」とお店に伝えたら、店長から「突然辞めると言い出すのは迷惑だ。代わりの人を見付けるまで辞めさせない。」と言われてしまいました。確かに代わりがいなくてお店は困るかもしれないので、自分で代わりを見付けてから辞めるしかないですよね。 ○か×か。	⇒ テーマ5 テーマ1
その他	⑨ 仕事にけがをしてしまいました。会社からは「キミの不注意が原因なので、治療費は自分で払ってもらいます。健康保険に入ってるでしょ」と言われました。確かに健康保険があるから治療費はそんなに高くないし、自分のミスだから自分で治療費払うしかないですよね。 ○か×か。	⇒ テーマ5 テーマ1

クイズの解説も『「働くこと」と「労働法」』に載っています。



「働くこと」と「労働法」

～大学・短大・高専・専門学校生等に教えるための手引き～

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/daigakumukeshiryoku/index.html>



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
 キャラクター「たしかめたん」

【クイズの答え】 ①× ②○ ③× ④○ ⑤× ⑥× ⑦○ ⑧× ⑨×

「シフト制」で働くにあたって知っておきたい留意事項

「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」より

このリーフレットでは、「シフト制」で働く際に労働者の皆さまに、知っておいていただきたい労働関係法令で定められたルールなどの内容をまとめています。

「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。ただし、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっています、就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせる勤務形態は除きます。

1 応募をする時の留意点 （「留意事項」9頁）

- 会社は、労働者を募集する時、業務内容・賃金・労働時間等の労働条件を、労働者に対して明示しなければなりません（職業安定法第5条の3第1項、第2項）。また、募集時に示された労働条件が、労働契約を結ぶまでに変更される場合も、変更内容の明示が必要です（職業安定法第5条の3第3項）。募集内容等をよく見て、労働条件をしっかりと確認しましょう。

2 採用が決まり労働契約を結ぶ時の留意点

（1）労働条件の明示 （「留意事項」2頁）

- 会社は、労働契約を結ぶ時に、労働者に対して以下の労働条件を必ず書面で明示しなければなりません（労基法第15条第1項、労基則第5条）。シフト制で働きはじめる時は、自分の労働条件を再度確認しておきましょう。

※労働者が希望すれば、メールなどで送ってもらうこともできます。

- | | |
|-------------------|------------------------|
| ① 契約期間 | ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準 |
| ③ 就業場所、従事する業務 | ④ 始業・終業時刻、休憩、休日など |
| ⑤ 賃金の決定方法、支払い時期など | ⑥ 退職(解雇の事由を含む) |

（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項 （「留意事項」3頁）

- 会社と話し合っ、シフトに関する次のようなルールをあらかじめ合意しておくことが考えられますので、必要な場合は会社と相談してみましょう。

- ・ 会社は、シフト作成時に、事前に労働者の希望を聴くこと
- ・ 会社が労働者に、決定したシフトを通知する際の期限、通知の方法
（例：毎月〇日までに、電子メール等で通知する）
- ・ 一旦確定したシフトの労働日や労働時間を、キャンセルしたり変更する場合の期限や手続
※一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、基本的に労働条件の変更に該当し、使用者と労働者双方の合意が必要である点にご留意ください。
- ・ 一定期間中の、目安となる労働日数・労働時間数など
 - ① 最大の労働日数や時間数（例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する）
 - ② 目安の労働日数や時間数（例：1か月〇日程度勤務/1週間当たり平均〇時間勤務）
 - ③ ①②に併せて、最低限の労働日数や時間数
（例：1か月〇日以上勤務/少なくとも毎週月曜日はシフトに入る）

3 実際に働くときの主な留意点

(1) 労働時間、休憩

(「留意事項」5頁)

- 労働時間の上限は原則1日8時間、1週40時間です。この上限を超えて働いた場合は、原則として時間外労働となります(変形労働時間制などの場合はこの限りではありません)。
- 会社は、労働者の1日の労働時間が6時間を超える場合は合計45分以上、8時間を超える場合は合計1時間以上の休憩を勤務の途中で与えなければなりません(労基法第34条第1項)。

(2) 年次有給休暇

(「留意事項」6頁)

- 所定労働日数、労働時間数に応じて年次有給休暇を取得することができます(労基法第39条第3項、労基則第24条の3)。会社は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりません(労基法第39条第5項)。

(3) 休業手当

(「留意事項」6頁)

- 会社の責に帰すべき事由により、労働者を休業させた場合、会社は、平均賃金の60%以上の休業手当を労働者に支払う必要があります(労基法第26条)。
※会社の故意、過失等による休業の場合、会社は、賃金全額の支払いが必要になります(民法第536条第2項)。

(4) 安全、健康確保

(「留意事項」5頁)

- 会社は必要に応じて、シフト制労働者に対しても、労働安全衛生法に基づく安全衛生教育(安衛法第59条)や健康診断(安衛法第66条)などを行わなければなりません。

(5) 労働契約の終了

(「留意事項」7頁)

- 期間の定めがある労働契約(有期労働契約)の場合、会社はやむを得ない事由がなければ、契約期間の途中で労働者を解雇できません。また、期間の定めがない場合でも、客観的に合理的な理由等がなければ解雇できません(労契法第17条第1項、第16条)。
- 有期労働契約の契約期間が満了した際、一定の要件を満たすと、会社は、労働者からの契約更新の申込みを拒否できない場合があります(労契法第19条)。

(6) 社会保険・労働保険

(「留意事項」9頁)

- シフト制で働く場合でも、労災保険の給付の対象となります。また、労働時間などの要件を満たせば、雇用保険や健康保険・厚生年金の被保険者となります。

4 参考リンク・お問い合わせ先

「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」

(URL) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html



お問合せ先

シフト制の労働契約、労働条件全般	総合労働相談コーナー(都道府県労働局、労働基準監督署等に設置)※
労基法、安衛法、労災	労働基準監督署
募集・採用、雇用保険	公共職業安定所
職業安定法	都道府県労働局
社会保険	年金事務所(健康保険の場合はご加入の健康保険組合)

※お困りのことがあれば、いつでもお気軽に総合労働相談コーナーをご利用ください。

ご利用の方法や、所在地などはこちら。

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



働く妊婦・事業主の皆さまへ

新型コロナウイルス感染症に関する 母性健康管理措置について



対象期間が令和5年3月31日まで延長されます。

新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって、新型コロナウイルス感染症への感染について不安やストレスを抱える場合があります。

こうした方の母性健康管理を適切に図ることができるよう、**男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに規定**しました。

▶▶母性健康管理措置とは

- 男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。

▶▶新型コロナウイルス感染症に関する措置について

- 妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における**新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響**があるとして、**主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。**
- 本措置の対象期間は、**令和2年5月7日～令和5年3月31日**です。

指導の例：感染のおそれが低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）

主治医等から指導があった場合、指導事項を的確に伝えるため**母性健康管理指導事項連絡カード（母健連絡カード）**を書いてもらい、事業主に提出しましょう。

事業主は母健連絡カードに記載された主治医等の指導に基づき、適切な措置を講じなければなりません。

母性健康管理措置には、他にも、以下のような措置があります。

- 妊娠中の通勤緩和
- 妊娠中の休憩に関する措置
- 妊娠中又は出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）

このほか、妊娠中の女性労働者は、時間外、休日労働、深夜業の制限等について、主治医等からの指導がなくても請求できます（労働基準法）。

働く女性の妊娠・出産をサポートするサイト
「女性にやさしい職場づくりナビ」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



職場における妊娠中の女性労働者等への
配慮について

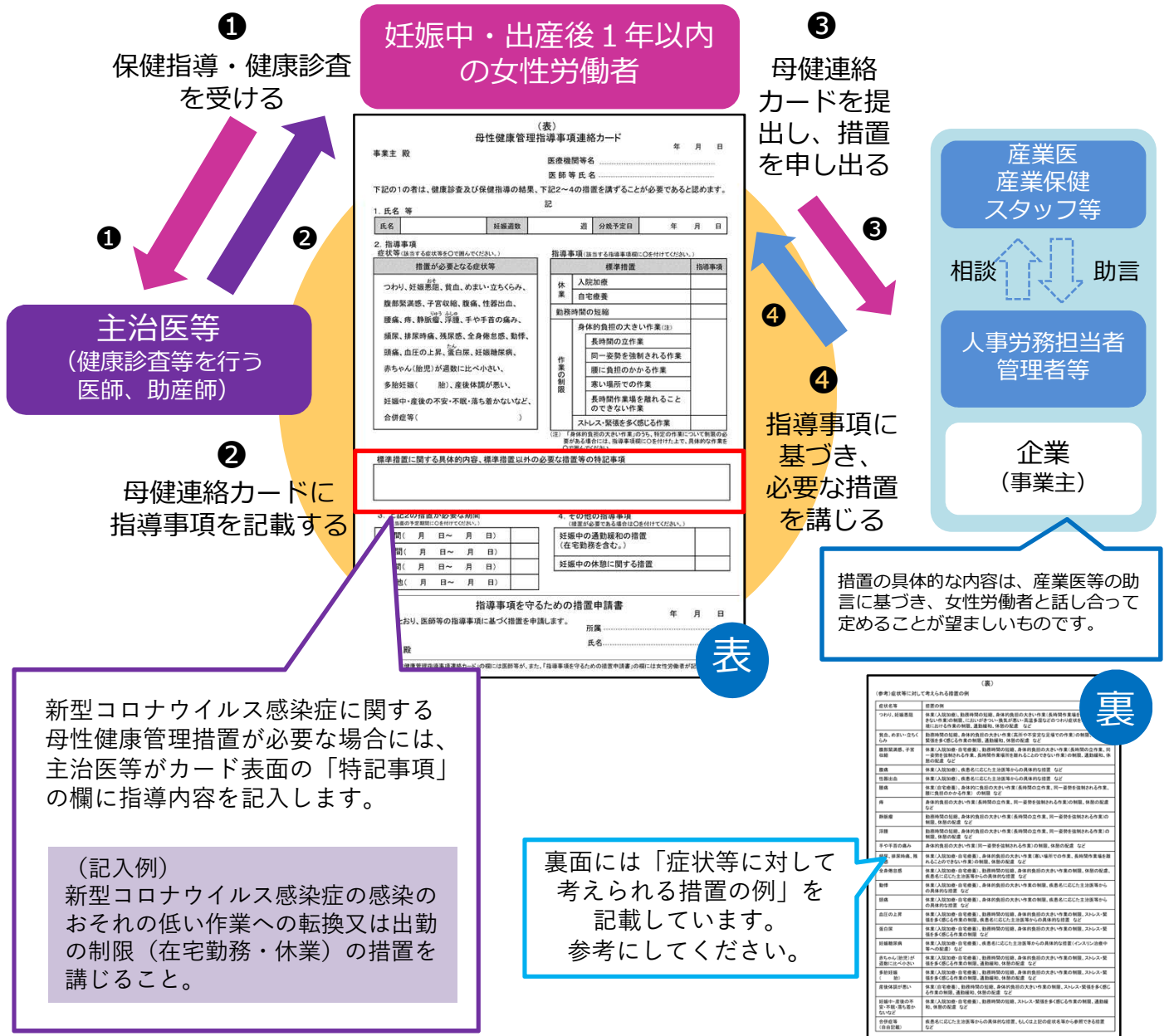
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html



新型コロナウイルス感染症に関する母健連絡カードの活用方法

母健連絡カードは、厚生労働省ホームページや「女性にやさしい職場づくりナビ」からダウンロードできます。

また、ほとんどの母子健康手帳にも様式が記載されています。



■ 男女雇用機会均等法により、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたことを理由とする解雇等不利益取扱いは禁止されています。

■ また、職場におけるいわゆるマタニティハラスメントには、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたこと等を理由とするものも含まれ、事業主にはこれを防止するための措置を講じることが義務付けられています。

■ 母性健康管理措置を講じてもらえない等の御相談は、以下へお願いします。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に関する相談窓口

https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.htm



(表)
母性健康管理指導事項連絡カード

年 月 日

事業主 殿

医療機関等名

医師等氏名

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1. 氏名 等

氏名	妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日
----	------	---	-------	---	---	---

2. 指導事項

症状等(該当する症状等を○で囲んでください。)

措置が必要となる症状等
つわり、妊娠悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、 腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、 腰痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や手首の痛み、 頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、 頭痛、血圧の上昇、蛋白尿、妊娠糖尿病、 赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、 多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、 妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、 合併症等()

指導事項(該当する指導事項欄に○を付けてください。)

標準措置		指導事項
休業	入院加療	
	自宅療養	
勤務時間の短縮		
作業の制限	身体的負担の大きい作業(注)	
	長時間の立作業	
	同一姿勢を強制される作業	
	腰に負担のかかる作業	
	寒い場所での作業	
	長時間作業場を離れることのできない作業	
ストレス・緊張を多く感じる作業		

(注) 「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

--

3. 上記2の措置が必要な期間

(当面の予定期間に○を付けてください。)

1週間(月 日～ 月 日)	
2週間(月 日～ 月 日)	
4週間(月 日～ 月 日)	
その他(月 日～ 月 日)	

4. その他の指導事項

(措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置 (在宅勤務を含む。)	
妊娠中の休憩に関する措置	

指導事項を守るための措置申請書

年 月 日

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

所属

事業主 殿

氏名

(裏)

(参考)症状等に対して考えられる措置の例

症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業(入院加療)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、においがきつい・換気が悪い・高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(高所や不安定な足場での作業)の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹部緊満感、子宮収縮	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場所を離れることのできない作業)の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
腹痛	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
性器出血	休業(入院加療)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
腰痛	休業(自宅療養)、身体的に負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業)の制限 など
痔	身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
手や手首の痛み	身体的負担の大きい作業(同一姿勢を強制される作業)の制限、休憩の配慮 など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業(寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業)の制限、休憩の配慮 など
全身倦怠感	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
動悸	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
頭痛	休業(入院加療・自宅療養)、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
血圧の上昇	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置 など
蛋白尿	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限 など
妊娠糖尿病	休業(入院加療・自宅療養)、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置(インスリン治療中等への配慮) など
赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
多胎妊娠(胎)	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
産後体調が悪い	休業(自宅療養)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業(入院加療・自宅療養)、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮 など
合併症等(自由記載)	疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置 など

令和4年「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します
 ~今年は、緊急時の対応体制の整備、暑熱非順化者の把握、WBGT値の実測に着目~

厚生労働省及び愛媛労働局では、職場における熱中症予防対策を徹底するため、労働災害防止団体などと連携し、「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します。

●実施期間

令和4年5月1日から9月30日まで（準備期間：4月、重点期間：7月）

●「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」の主な取組

厚生労働省及び愛媛労働局では、労働災害防止団体などと連携し、事業場への熱中症予防に関する周知・啓発を行う他、厚生労働省では、熱中症に関する資料やオンライン講習動画等を掲載しているポータルサイトを運営します。

また、周知、啓発に当たっては熱中症発生時に速やかに適切な対応を行うために必要な「初期症状の把握から緊急対応までの体制整備」、熱中症の発症リスクの高い作業者に対応するために必要な「暑熱順化が不足していると考えられる者の把握」、熱中症を発生させないために必要な「WBGT値（暑さ指数）の実測とその結果を踏まえた対策の実施」について重点的に呼びかけます。

●令和3年職場における熱中症による死傷災害の発生状況（速報値）

令和3年の全国速報値では、休業4日以上死傷者数は547人、うち死亡者数は20人となっています。（愛媛県における死傷者数は9人、死亡者は0人）

業種別にみると、死傷者については、全体の4割強が建設業と製造業で発生しています。さらに、死亡者数は、「建設業」、「商業」の順に多く、被災者の救急搬送が遅れた事例が見られます。また、入職直後や夏休み明けで暑熱順化が不十分とみられる事例や、WBGT値を実測せず、その結果としてWBGT値基準に応じた措置が講じられていなかった事例なども含まれています。

◆関係資料などは、以下のポータルサイトからダウンロードできます。

「学ぼう！備えよう！職場の仲間を守ろう！職場における熱中症予防情報」

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

職場における熱中症により、毎年約20人が亡くなり、約600人が4日以上仕事を休んでいます。夏季を中心に「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」を展開し、職場での熱中症予防に取り組ましましょう！

事業場では、期間ごとの実施事項に重点的に取り組んでください。

●実施期間：令和4年5月1日から9月30日まで（準備期間4月、重点期間7月）

4月 準備期間 5/1 7月 キャンペーン期間 重点取組期間 8月 9月 9/30

確実に実施できているかを確認し、□にチェックを入れましょう！

準備期間（4月1日～4月30日）	
WBGT値の把握の準備	JIS規格「JIS B 7922」に適合したWBGT指数計を準備しましょう。
作業計画の策定など	WBGT値に応じて、作業の中止、休憩時間の確保などができるよう余裕を持った作業計画をたてましょう。
設備対策・休憩場所の確保の検討	防暑な屋根の設置、遮風または冷房設備やミストシャワーなどの設置により、WBGT値を下げる方法を検討しましょう。また、作業場所の近くに冷房を備えた休憩場所や日陰などの涼しい休憩場所を確保しましょう。
服装などの検討	通気性の良い作業着を準備しておきましょう。身体を冷却する機能をもつ服の着用も検討しましょう。
教育研修の実施	熱中症の防止対策について、教育を行いましょ。 「まわす救急車を呼びましょ」
労働衛生管理体制の確立	衛生管理者などを中心に、事業場としての管理体制を整え、必要なら熱中症予防管理者の選任も行いましょ。
発症時・緊急時の措置の確認と周知	体調不良時の休憩場所や状態の把握、悪化時に搬送する病院や緊急時の対応について確認を行い、周知しましょ。

【主催】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国建築業協会【協賛】公益社団法人日本保安用器協会、一般社団法人日本電気計測器工業会【後援】関係府庁（予定）

キャンペーン期間（5月1日～9月30日）

STEP 1 □WBGT値の把握
 JIS規格に適合したWBGT指数計でWBGT値を測りましょ。

STEP 2 準備期間中に検討した事項を確実に実施するとともに、測定したWBGT値に応じて次の対策を取りましょ。

WBGT値を下げるための設備、休憩場所の設置	準備期間に検討した設備、休憩場所を設置しましょ。休憩場所には水、冷たいおしぼり、シャワー等や飲料水、塩分などを設置しましょ。準備期間に検討した通気性の良い服装なども着用しましょ。
通気性の良い服装等	
作業時間の短縮	WBGT値が高いときは、 単独作業を控え 、WBGT値に応じて 作業の中止 、 こまめに休憩をとる などの工夫をしましょ。
暑熱順化	暑さに慣れるまでの間は 十分に休憩を取り、1週間程度かけて徐々に身体を慣らしましょ 。特に、 入職直後や夏休み明けの方は注意が必要 です！
水分・塩分の摂取	のどが渇いていなくても 定期的に水分・塩分 を取りましょ。
ブレイクリング	休憩時間にも体温を下げる工夫をしましょ。
健康診断結果に基づく措置	①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④腎不全、⑤精神・神経関係の疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦感冒、⑧下痢などがあると熱中症にかかりやすくなります。医師の意見をきいて人員配置を行いましょ。
日常の健康管理など	前日のお酒の飲みすぎず、よく休ましょ。また、当日は朝食をしっかり取るようにしましょ。熱中症の身体的症状について理解し、熱中症に早く気付くことができるようにしましょ。
作業中の作業者の健康状態の確認	管理者はもちろん、作業員同士の互いの健康状態をよく確認しましょ。特に、入職直後や夏休み明けの作業員に気を配りましょ。

STEP 3 熱中症予防管理者等は、WBGT値を確認し、巡視などにより、次の事項を確認しましょ。

WBGT値の低減対策は実施されているか	異常時の措置 ~少しでも異常を感じたら~ ・ いったん作業を離れ、休憩する ・病院へ運ぶ、または救急車を呼ぶ ・病院へ運ぶまでは一人きりにしない
WBGT値に応じた作業計画となっているか	
各作業者の体調や暑熱順化の状況に問題はないか	
各作業者は水分や塩分をきちんと取っているか	
作業の中止や中断をさせなくてよいか	

重点取組期間（7月1日～7月31日）

□実施した対策の効果を再確認し、必要に応じて追加対策を行いましょ。

□特に梅雨明け直後は、WBGT値に応じて、作業の中断、短縮、休憩時間の確保を徹底しましょ。

□水分、塩分を積極的に取りましょ。

□各自が、睡眠不足、体調不良、前日の飲みすぎに注意し、当日の朝食はきちんと取りましょ。

□期間中は熱中症のリスクが高まっていることを含め、重点的に教育を行いましょ。

□休憩中の状態の変化にも注意し、少しでも異常を認めたときは、**ためらうことなく病院に搬送しましょ。**

労働委員会の窓 (4月分)

1 会議関係

- 4月8日 第1205回愛媛県労働委員会総会
「事務局職員人事異動に伴うあっせん員候補者の委嘱等について」など7件
- 4月22日第1312回公益委員会議
「四国ブロック労働委員会会長連絡会議の議題に対する回答案について」など3件

2 集团的労使紛争関係

○ 審査事件

事件番号	業種	申立年月日	労働組合法 7条該当号	申立内容	終結状況
31年(不) 第1号	教育, 学習 支援事業	H31. 2. 19	1, 2	不利益取扱い是正 誠実団交実施 謝罪文の掲示	係属中
元年(不) 第3号	教育, 学習 支援事業	R元. 9. 30	1, 2, 3	不利益取扱い是正 誠実団交実施 支配介入禁止等	係属中

3 個別的労使紛争関係

○ あっせん事件

事件番号	業種	あっせん事項	申出年月日 申出者	あっせん 回数	終結状況
4年個別 第1号	生活関連サービス業	労働条件改善及び自身 の労働条件変更につい ての説明	R4. 4. 18 労働者	—	係属中

○ 労働相談

	相談者数	相談件数
4月	17	35
累計(4月~)	17	35

※相談者数と相談件数は、相談事項が複数にわたることがあるため一致しない。

雇用のトラブルまず相談

職場のトラブルでお困りの方、
労働委員会に相談してみませんか？

労働者側からの相談

- ・ 解雇に納得できない。
- ・ パワハラを受けている。 など
- ・ 賃金が説明もなく、引き下げられた。

使用者側からの相談

- ・ 退職金の折り合いがつかない。
- ・ 従業員が配置転換に応じない。 など

労働委員会は、労働相談&あっせん等
を行う公正・中立の県の行政機関です。
相談・あっせんは無料・秘密厳守でお
受けします。

愛媛県労働委員会

089-912-2996(直通)

790-8570 愛媛県松山市一番町四丁目4番地2

メールアドレス roudoui@pref.ehime.lg.jp

ホームページ <https://www.pref.ehime.jp/tiroui/>