

障害者施設向け説明事項（伊勢労働基準監督署）

0 初めに

今回の集団指導につきましてはオンラインでの資料配布となったため、リーフレットを配布させていただき、この資料で簡単に説明させていただきます。

労働基準監督署からは、職場の安全衛生と、労務関係について、法改正中心にご説明させていただきます。

障害者施設に関し、安全衛生に関しての大きな法改正をあげると、新たな化学物質規制が令和6年4月から始まっており、これらの改正への対応が必要となっています。

労務管理については、令和6年4月から労働条件通知書について新たに記載しなければいけない事項が増えています。

そのため、今年の説明資料としては、この2点に関する資料と、近年障害者施設を含む社会福祉施設における労働災害で問題となっている行動災害（転倒・腰痛災害）に関する資料を添付させていただきました。

そのほか、最近着目されているカスハラについての資料を添付させていただいております。

1 新たな化学物質規制について（資料1）

危険性・有害性がある化学物質による労働災害が近年増加しています。また、その特徴として、現行法で厳しく規制されている有機溶剤などでなく、代替物質や消毒用の薬剤などが原因になる災害が増加しています。

例として、社会福祉施設においても、次亜塩素酸水と次亜塩素酸ナトリウムを取り違えて加湿器に投入した災害などが発生しています。

一方で、製造業などの一部の業種を除き、実際には危険・有害性がある化学物質を扱っているにもかかわらず、その認識がない事業場が非常に多く、リスクを理解しないままに誤った用途で危険・有害な物質が使われている現状があります。

そこで、厚生労働省では、危険・有害性が認められたあらゆる物質を扱う事業場に対し、必要な知識を有した化学物質管理者を選任すること等を令和6年4月から義務化しました。

社会福祉施設などにおいてよく使用される物質のうち、対象となっている可能性が高いものは、消毒薬や業務用の洗剤・漂白剤（トイレ・浴槽など）であり、大半の事業場が何らかの対象物質を扱っており、対象になるものと思われる。

伊勢近辺であれば、10/8・9（火・水）に伊勢労働基準協会において法定の講習が行われます。全国的に満席で講習が受講できない状況であるときいておりますので、予約はお早めにしていただくことをお勧めします。

また、伊勢労働基準監督署では、この改正に関する全般的な説明会を令和7年2月ごろに実施する予定です。よろしければこちらにもご参加いただければ幸いです。詳細は

「伊勢労働基準監督署からのお知らせ」

<https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/kantoku/ise04.html>

に掲載いたしますので、ぜひご確認ください。

HP にはそれ以外に災害発生状況なども随時掲載しておりますので、ご参考にしていただければ幸いです。

2 行動災害（転倒・腰痛災害）防止について（資料 2 から）

社会福祉施設における職場での行動災害（転倒・腰痛災害）は、伊勢労働基準監督署管内においても多数発生しています。資料 2 の表面は昨年の労働災害発生状況、裏面はそれを災害の型別に分類したもので、資料 3 は同様に今年の状況が記載されています。障害者施設を含む社会福祉施設は災害発生数が多い業種であり、その中でも転倒災害、腰痛災害を含む動作の反動・無理な動作災害（急に動いた際に筋を痛めたなどの類型）は災害の中心を占めています。

資料 4 のとおり、伊勢労働基準監督署での近年の労働災害の増加は、社会福祉施設での労働災害によるものが大きく、その内訳は行動災害・高年齢労働者による災害が多数を占めています。そして、行動災害の難しいところは、機械などわかりやすい危険原がなく、対策すべき対象が分かりづらいこと、作業方法などの労働者の行動に起因する災害であるため労働者自身の作業方法や健康管理を含めた対策を行わないといけなところ、わかりやすい危険原がないため、労働者自身にもあまり危機感を持ちづらく、事業主と労働者どちらの意識が欠けても対策が進まないことなどがあげられます。

そのため、労働基準監督署は、資料 5・6 のような周知用リーフレットに加え、資料 7・8 のような支援策を用意させていただき、労使双方の意識を高めていただくとともに、具体的な対策方法を実施するための援助をさせていただいております。

また、資料 4 の最終ページのように転倒リスクをチェックするための体力チェックや、転倒・腰痛予防のためのストレッチ・トレーニング動画も作成しています。

労働災害減少には皆様の取り組みが不可欠となっておりますので、なにとぞご協力のほどお願いいたします。

3 労働条件通知書に関する法改正について（資料 9）

労働条件通知書とは、労働者を採用した際に就業場所や業務内容・賃金などの法定の内容を労働者に書面で交付するもので、法律上記載しなければならない内容が決まっています。今回の改正は、令和 6 年 4 月 1 日以降に交付する場合に、記載すべき内容が追加・変更されたものになります。

詳細はパンフレットのとおりですが、概要としては次のとおりです。

（１）すべての労働者に対し、今までは採用直後の就業場所・業務内容を明示すればよかったところ、法改正により、変更される範囲まで記載する必要があります。つまり、支援員として採用するが、将来的に事務職をやってもらえるかもしれない、A という施設で働いてもらうが、B という施設に転勤になるかもしれない、こういった内容をしっかりと記載しないといけないということです。

（２）有期契約（半年・1 年などの期間を決めた契約）について更新の上限の有無・内容

を記載する必要があります。例えば、1年契約の方に働いてもらう際に、最大でも3年で雇止めを行おうとしているのであれば、その旨を記載する必要があります。

無期転換ルールに関し、無期転換権が発生する契約の締結の際に、無期転換権があること、及び転換後の契約内容の明示などが必要です。元々、有期契約は5年以上通算勤務することで、無期雇用（1年契約などでなく、定年まで勤めることができる）に転換される権利を持つことができますが、これに関する情報を労働条件通知書にも記載する必要があります。

なお、そもそも労働条件通知書を作成しておらず口頭だけで済ませている、作成しているが交付していない（サインしてもらい回収しているなど）、正社員だけ・パートだけ交付している、試用期間終了後に交付しているなどは全て法律違反となりますので、ご注意ください。

4 カスハラについて（資料10）

いわゆるカスハラについては、いまのところ法律上の定義はなく、事業主が行うべき内容も具体的には定められておりません。最近法律になる動きがありますので、今後具体的な内容が定められていくこととなりますが、現時点で存在するマニュアルをご案内させていただきます。添付している資料は簡易な案内版であり、資料の最終ページに詳細版の表紙だけを添付させていただきましたので、この名称で検索していただければ、60ページほどのマニュアルがございます。

ただ、これらの対策について詳しく説明すると、それだけで一つの講習会になってしまいますので、カスハラにとどまらず、ハラスメント関係について、事業主の方々に気を付けていただきたい点を一点だけ説明させていただきます。

ハラスメント対策でよく問題になるのが、ハラスメントの問題を雇用主と労働者という問題ではなく、ハラスメントを行ったハラサーと被害者である労働者の個人の問題ととらえ、自主解決を行わせようとしてしまうケースです。

実際には、雇用主は働かせる人を健康・安全に働かせる「安全配慮義務」というものを持っており、この義務を果たさないと債務不履行として賠償責任を負うこととなっています。その中でも、相談窓口を作るなどのいくつかの具体的対策が、いわゆる「パワハラ防止法」などに規定されており、これらの対策を行っていないとそれだけで法律違反となり、指導対象となります。

当然ながら、ハラスメントの責任は第一にハラサーにあります。しかし、そのハラサーに対応すること、ハラサーから労働者を守ることは雇用主の義務であり、組織として対応せずに個人に対応を行わせた時点で、雇用主としての義務を果たしていないことになります。

よくある悪い例は、パワハラを申し出た労働者に対し、「自分たちで話し合って解決して」などと言ってしまうケースです。カスハラのみならず、ハラスメントに対しては組織として対応するといった大原則を理解せずにマニュアル等を読んでも、正しい理解、正しい対応にはたどり着きませんので、その点にお気を付けください。