



ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和 6 年 8 月

## 【お盆休みにつきまして】

晩夏の候、顧問先様におかれましてはますますご清栄のこととお喜び申し上げます。さて、誠に勝手ながら **8月12日（月）から8月15日（木曜日）**まで休業させていただきます。給与計算の日程等、ご迷惑をおかけいたしますが、弊所担当職員と協議頂き、事前の調整を頂けますよう何卒宜しくお願い申し上げます。

## 【お知らせ】「算定基礎届の決定通知書」自動送信メールについて

現在、手続き終了後、メールにより公文書を自動送信させていただいている事業所様におかれましては、例年ですと保険料が変更となる9月分社会保険料変更の直前に「算定基礎届の決定通知書」と「保険料額一覧表」をお届けしておりました。今年は、手続き終了後、順次決定通知書が自動でメールにて送信されてきますが、保険料改定の時期につきましては、例年通り「**9月分社会保険料**」からの適用となりますのでご注意ください。

決定通知書に関するご質問は、弊所担当職員までご連絡ください。

## 熱中症と労災について

気象庁が、気温は全国的に7月から9月にかけて平年よりも高い見通しを発表し、最高気温が35度を超える猛暑日を連日記録するなど記録的な猛暑が続いています。昨年の夏は、過去最も暑い夏となりましたが、この夏も異例の猛暑となる可能性もあります。屋内、屋外にかかわらずしっかりと熱中症対策を心がけましょう。

また、「熱中症で労災は使えない」といった話を耳にすることがありますが、業務中に熱中症に罹った場合には労災として申請をする必要があり、業務上の傷病と認定されれば当然に給付を受けることができます。下図は、熱中症による死傷者数の推移ですが、**2014年から2023年にかけて死傷者数の数が増加している**ことが見て取れます。

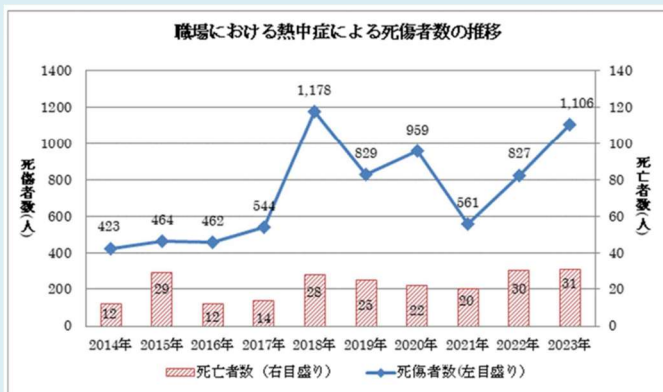
このような状況で、事業者としても熱中症対策を怠った場合、「安全配慮義務違反」として責任を問われる可能性がありますので、**熱中症が予見される場合には十分に対策を実施する必要があります。**

職場における熱中症による死傷者数の推移（2014～2023年）

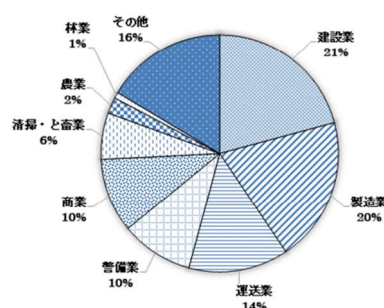
(人)

2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
423	464	462	544	1,178	829	959	561	827	1,106
(12)	(29)	(12)	(14)	(28)	(25)	(22)	(20)	(30)	(36)

※ () 内の数値は死亡者数であり、死傷者数の内数である。



熱中症による業種別死傷者数の割合（2019年～2023年計）



## 熱中症予防対策（※職場における熱中症予防基本対策要綱から）

厚生労働省が策定した要綱において、定められている対策は下記の通りです。

<p><b>1. 作業環境管理</b></p> <p>(1)WBGT 値の低減等 (2)休憩場所の整備等</p> <p><b>2. 作業管理</b></p> <p>(1)作業時間の短縮等 (2)暑熱順化 (3)水分及び塩分の摂取 (4)服装等 (5)作業中の巡視</p>	<p><b>3. 健康管理</b></p> <p>(1)健康診断結果に基づく対応等 (2)日々の健康管理等 (3)労働者の健康状態の確認 (4)身体の状態の確認</p> <p><b>4. 労働衛生教育</b></p> <p>→症状、予防方法、緊急時の救急処置、熱中症の事例など</p> <p><b>5. 救急処置</b></p>
---	--

上記の詳細な内容につきましては、コンパス通信の最後に厚生労働省が作成しているパンフレット「職場の熱中症対策は万全ですか？」にチェックリストが掲載されております。是非ご活用ください。

## （再掲）『お盆手当・特別手当』の支給にはご注意を！

令和6年3月号で一度特集させていただきましたが、再度特別手当の取り扱いについて掲載いたします。

- 日本年金機構の「賞与」とは??? → いわゆるボーナスと言われるものだけではなく、次のように規定されています

「被保険者賞与支払届」の対象となる賞与は、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が労働の対償として受けるもののうち、**年3回以下の支給**のもです。なお、年4回以上支給されるものは標準報酬月額の対象とされ、また、労働の対償とみなされない結婚祝金等は、対象外です。

（例）給与規程において7月、12月に「〇〇手当」の支給を規定している場合、支給月が年2回と明確に規定されているため、通常の報酬ではなく賞与となります。

【日本年金機構 HP：「従業員に賞与を支給したときの手続き」】

これによると、「〇〇手当」として支給されており、もともと年3回以下しか予定されていない支給については、賞与として取り扱われることとなります。よって、年末年始だけではなく、**特別の時期に支給される「お盆手当」や、夏・冬の繁忙期だけに支給されているような特別手当**なども賞与支払届の対象となってしまうこととなります。

【給与と賞与との違いについて】

種類	具体的な要件
給与（通常の報酬）	<b>毎月支給される可能性がある手当</b> →（例）「土日手当」、「休日出勤手当」
賞 与	<b>年間で、特定の月にのみ発生する可能性がある手当</b> →（例）「年末年始手当」、「お盆手当」、「特別手当」、特定の月にのみ発生するインセンティブ手当など

よって、「年末年始手当のみ」で考えると、基本的には賞与として取り扱われることとなります。これに対して、「所定休日に勤務した場合」に、別途手当支給をするということであれば、「正月」を所定休日として定め、休日出勤手当を支給することで、通常の報酬として取り扱われる可能性はあります。ただし、当該手当が**実態として季節的・時期的な支給となってしまう場合**については**原則賞与**となってしまう点には留意が必要です。

## 【助成金】令和6年度両立支援等助成金 育休中等業務代替支援コース その③

今回は、2月号、3月号で紹介しました両立支援等助成金の新設されたコースについて再度詳しくご説明いたします。

令和6年1月より両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）が新設され、育児休業や短時間勤務制度をより利用しやすくなるよう業務を代替する体制の整備がされました。

本コースでは3つのコースに分かれており、各要件に該当すれば助成金を支給される形となっております。

コースについては以下の通りです。

### 1. 手当支給（育児休業等）

育児休業取得者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給し、以下の支給要件に該当した場合

支給要件	
①代替業務の見直し・効率化 例：マニュアル作成、作業工程を見直したことによる作業の効率化	②手当等を就業規則等に規定 ※業務代替者全員の賃金が以前の賃金よりも総額 <b>1万円以上増額</b> されていること。
③ <u>7日以上</u> の育児休業取得（産後休業も含む）	

（支給額）

以下①②の合計額を最大で**125万円**支給

①業務体制整備経費 **5万円**（育休1か月未満の場合は2万円）

②手当支給総額の3/4（上限額10万円×12か月＝最大120万円）

※プラチナくるみん認定事業主は4/5に割増

### New 2. 手当支給等（短時間勤務）

短時間勤務中の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

支給要件	
①代替業務の見直し・効率化 例：マニュアル作成、作業工程を見直したことによる作業の効率化	②手当等を就業規則等に規定 ※業務代替者全員の賃金が以前の賃金よりも総額 <b>3千以上増額</b> されていること。
③ 1か月以上の短時間勤務利用	

（支給額）

以下①②の合計額を最大で**110万円**支給

①業務体制整備経費：2万円

②手当支給総額の3/4（上限額3万円×36か月（子が3歳になるまで）＝最大108万円）

### 3. 新規雇用（育児休業）

育児休業取得者の代替要員を新規雇用（派遣受入れ含む）した場合

支給要件	
①代替要員を <b>新規雇用</b> 又は <b>派遣</b> で確保	② <u>7日以上</u> の育児休業取得
③代替要員が業務を代替	

(支給額)

代替期間に応じた額を支給

最短 7日以上14日未満 **9万円**

最長 6か月以上 **67.5万円**

※プラチナくるみん認定事業主は助成額加算

7日以上14日未満 **11万円** 6か月以上：**82.5万円**

---

上記の1～3のコースのいずれかは、下記に該当した場合は、助成金が加算されます。

加算される要件は以下の通りです。

#### **A：有期雇用労働者加算**

上記1～3の育児休業取得者や短時間勤務制度の利用者が有期雇用労働者の場合に支給額が

**10万円**加算されます。

※業務代替委期間が1か月以上の場合に限りです。

#### **B：育児休業等に関する情報公表加算**

自社の育児休業取得状況等に関する情報を指定のサイト上に公表した場合、支給額が**2万円**

加算されます。

※最初の1回に限り対象

上記の育休中等業務代替支援コースは、育児休業取得者と制度利用者の人数を合わせて**1年度10人まで（初回の対象者が出てから5年間）**となります。

1. 手当支給（育児休業）と3. 新規雇用（育児休業）の助成金は両立支援等助成金（出生時両立支援コース第1種）と育児休業等支援コース（育児休業取得時・職場復帰時）のいずれかと併給可能です。

※出生時両立支援コースは男性の育児休業が対象、育児休業等支援コースは男女の育児休業（連続3か月以上）が対象です。

以上となります。

ご不明な点等御座いましたら、お気軽にご連絡下さい。

# 職場の熱中症予防対策は万全ですか？



「熱中症」は、高温多湿な環境の中で作業や運動をすることにより、体内の水分や塩分のバランスが崩れ、体温調節機能がうまく働かなくなり、体内に熱がたまることによって、めまいや筋肉痛、吐き気、さらには、けいれんなどを起こす病気です。

屋外だけでなく、室内で何もしていないときでも発症し、救急搬送されたり、場合によっては死亡することもあります。



熱中症の予防のためにWBGT値を活用したり、労働衛生教育によって、労働者のための熱中症予防対策を行いましょう。

職場の熱中症予防対策は万全か、以下のチェックリストで自主点検しましょう。

## ① WBGT値（暑さ指数）を活用していますか？

<input type="checkbox"/>	現場でWBGT値を測定する場合は、黒球付きのWBGT測定器を使用しましょう。	
<input type="checkbox"/>	環境省熱中症予防情報サイトのWBGT予測値・実況値を利用する場合は、直射日光が当たる場所、照り返しがある場所、通風が悪い場所などでは、安全側に評価するよう配慮しましょう。	WBGT測定器 (例)
<input type="checkbox"/>	WBGT基準値（表1・表2）を超え、または超えるおそれがある場合には、熱を遮る遮へい物、直射日光・照り返しを遮る簡易な屋根、通風・冷房の設備の設置や連続作業時間の短縮、作業場所の変更などを行いましょう。	
<input type="checkbox"/>	WBGT基準値を大幅に超える作業場所で作業を行わせる場合は、単独作業を控え、休憩時間を長めに設定しましょう。	送風機 (例)

## ② 休憩場所は整備していますか？

<input type="checkbox"/>	冷房を備えた休憩場所・日陰などの涼しい休憩場所を設けましょう。	
<input type="checkbox"/>	氷、冷たいおしぼり、水風呂、シャワーなどの身体を適度に冷やすことのできる物品や設備を設けましょう。	日陰の確保 (例)
<input type="checkbox"/>	水分や塩分の補給を、定期的、かつ容易に行えるよう、飲料水などを備え付けましょう。	
<input type="checkbox"/>	現場管理者などが設置する休憩場所を借用する場合、それを借用する側の労働者に伝達しましょう。また、休憩場所を提供する側でも、休憩場所の利用を認めていることを提供する側の労働者に伝達するなど、休憩を取りやすい環境を作りましょう。	冷水機 (例)

## ③ 計画的に、熱に慣れ、環境に適応するための期間を設けていますか？

<input type="checkbox"/>	労働者が熱に慣れ、環境に適応しているか確認し、適応していない場合は、7日以上かけて高温多湿の環境での作業時間を次第に長くしましょう。
<input type="checkbox"/>	夏休みなど長期の休み明けは、熱に対する慣れの度合いが低下している可能性があることにも注意しましょう。



#### ④ のどの渇きを感じなくても、労働者に水分・塩分を摂取させていますか？

- 尿の回数が少ない、または尿の色が普段より濃い状態は、体内の水分が不足している状態である可能性があります。水分や塩分の摂取を確認する表の作成、作業中の巡視での確認などにより、水分や塩分の摂取の徹底を図りましょう。
- トイレに行きにくいことを理由として労働者が水分の摂取を控えることがないよう、労働者がトイレに行きやすい職場環境を作りましょう。



#### ⑤ 労働者に、透湿性・通気性の良い服装や帽子を、着用させていますか？

- 熱を吸収する服装、保熱しやすい服装は避け、クールジャケットなどの、透湿性・通気性のよい服装を着用させましょう。
- 直射日光下では、通気性のよい、日よけ用布や帽子（クールヘルメット）などを着用させましょう。



日よけ用布（例）

#### ⑥ 日常の健康管理など、労働者の健康状態に配慮していますか？

- 糖尿病、高血圧症、心疾患などの疾患は、熱中症の発症に影響を与えるおそれがあります。健康診断の際には、高温多湿場所での作業の有無または可能性について医師に伝えた上で、医師などの意見に基づき就業上の措置を徹底しましょう。
- 朝礼などの際には、睡眠不足、体調不良、前日の飲酒、朝食の未摂取、風邪などによる発熱、下痢などによる脱水など、熱中症の発症に影響を与えるおそれがある状態かどうかを確認しましょう。
- 作業中は労働者の心拍数、体温、尿の回数・色など、健康状態や水分・塩分の摂取状況を頻繁に確認しましょう。
- 高温多湿の作業場所での作業終了時に労働者の体温を測定し、必要に応じて、濡れタオルの使用などにより体温を下げるように努め、平熱近くまで下がることが確認できるまでは、一人にしないようにしましょう。

#### ⑦ 熱中症を予防するための労働衛生教育を行っていますか？

- 熱中症の予防には、熱中症に対する正しい知識が不可欠です。高温多湿の作業場所の作業管理者には表3による教育をしましょう。
- 労働者にも、体調の異常を正しく認識できるよう、雇入れ時や新規入場時に表4による教育をするとともに、朝礼などの際にも繰り返し教育しましょう。



#### ⑧ 熱中症の発症に備えて、緊急連絡網を作成などを行っていますか？

- あらかじめ、緊急時に直ちに熱中症に対応できる近隣の病院、診療所の情報を把握の上、緊急連絡網や救急措置の手順を作成し、関係者に周知しましょう。
- 症状が急激に悪化する場合に備え、熱中症を疑う症状がなくなるまで、または病院などに搬送するまでは、可能な限り、労働者を一人にしないようにしましょう。



### <参考 熱中症の症状と分類>

分類	I 度	II 度	III 度
症状	めまい・失神、筋肉痛・筋肉の硬直、大量の発汗	頭痛・気分の不快・吐き気・嘔吐・倦怠感・虚脱感	意識障害・けいれん・手足の運動障害、高体温
重症度	小	大	

II 度に分類される症状が現れた場合は、病院などに搬送することが望ましく、III 度に分類される症状が現れた場合は、直ちに救急隊を要請する必要があります。

**表 1. 身体作業強度などに応じたWBGT基準値**

区分	身体作業強度（代謝率レベル）の例	WBGT基準値				
		熱に順化している人（℃）		熱に順化していない人（℃）		
0 安静	◆安静	33		32		
1 低代謝率	◆楽な座位 ◆軽い手作業（書く、タイピング、描く、縫う、簿記） ◆手と腕の作業 （小さいベンチツール、点検、組立てや軽い材料の区分け） ◆腕と足の作業 （普通の状態での乗物の運転、足のスイッチやペダルの操作） ◆立位 ◆ドリル（小さい部分） ◆フライス盤（小さい部分） ◆コイル巻き ◆小さい電気子巻き ◆小さい力の道具の機械 ◆ちょっとした歩き（速さ3.5 km/h）	30		29		
2 中程度代謝率	◆継続した頭と腕の作業（くぎ打ち、盛土） ◆腕と脚の作業 （トラックのオフロード操縦、トラクターや建設車両） ◆腕と胴体の作業 （空気ハンマーの作業、トラクター組立て、しっくい塗り、中くらの重さの材料を断続的に持つ作業、草むしり、草掘り、果物や野菜を摘む） ◆軽量の荷車や手押し車を押したり引いたりする ◆3.5～5.5 km/hの速さで歩く ◆鍛造	28		26		
3 高代謝率	◆強度の腕と胴体の作業 ◆重い材料を運ぶ ◆大ハンマー作業 ◆草刈り ◆硬い木にかんなをかけたりのみで彫る ◆5.5～7.5 km/hの速さで歩く ◆重い荷物の荷車や手押し車を押したり引いたりする ◆鋳物を削る ◆コンクリートブロックを積む	◆シャベルを使う ◆のこぎりをひく ◆掘る	気流を感じないとき 25	気流を感じるとき 26	気流を感じないとき 22	気流を感じるとき 23
4 極高代謝率	◆最大速度の速さでとても激しい活動 ◆おのを振るう ◆激しくシャベルを使ったり掘ったりする ◆階段を登る、走る、7 km/hより速く歩く		23	25	18	20

※この表は、日本工業規格 Z 8504（人間工学—WBGT（湿球黒球温度）指数に基づく作業者の熱ストレスの評価—暑熱環境）附属書 A「WBGT熱ストレス指数の基準値表」を基に、同表に示す代謝率レベルを具体的な例に置き換えて作成したものです。

※熱に順化していない人とは、「作業する前の週に毎日熱にばく露されていなかった人」のことをいいます。

**表 2. 衣類の組み合わせによってWBGT値に加えるべき補正值**

下記の衣類を着用して作業を行う場合は、算出されたWBGT値に、各補正值を加えてください。

衣服の種類	作業服 （長袖シャツ とズボン）	布（織物）製 つなぎ服	二層の布 （織物）製服	SMSポリプロピレン 製つなぎ服	ポリオレフィン 布製つなぎ服	限定用途の 蒸気不浸透性 つなぎ服
WBGT値に加えるべき補正值（℃）	0	0	3	0.5	1	11

※補正值は、一般にレベルAと呼ばれる完全な不浸透性防護服に使用しないでください。

※重ね着の場合は、個々の補正值を加えて全体の補正值とすることはできません。

**表3. 作業の管理者向けの労働衛生教育**

事項	範囲	時間
熱中症の症状	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆熱中症の概要</li> <li>◆職場における熱中症の特徴</li> <li>◆体温の調節</li> <li>◆体液の調節</li> <li>◆熱中症が発生する仕組みと症状</li> </ul>	30分
熱中症の予防方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆WBGT値（意味、基準値に基づく評価）</li> <li>◆作業環境管理（WBGT値の低減、休憩場所の整備など）</li> <li>◆作業管理（作業時間の短縮、熱への順化、水分と塩分の摂取、服装、作業中の巡視など）</li> <li>◆健康管理（健康診断結果に基づく対応、日常の健康管理、労働者の健康状態の確認、身体の状況の確認など）</li> <li>◆労働衛生教育（労働者に対する教育の重要性、教育内容と教育方法）</li> <li>◆熱中症予防対策事例</li> </ul>	150分
緊急時の救急処置	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆緊急連絡網の作成と周知</li> <li>◆緊急時の救急措置</li> </ul>	15分
熱中症の事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆熱中症の災害事例</li> </ul>	15分

※事業者が自ら労働衛生教育を行うことが困難な場合は、関係団体が行う教育を活用する方法があります。

**表4. 労働者向けの労働衛生教育（雇入れ時または新規入場時）**

事項	範囲
熱中症の症状	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆熱中症の概要</li> <li>◆職場における熱中症の特徴</li> <li>◆体温の調節</li> <li>◆体液の調節</li> <li>◆熱中症が発生する仕組みと症状</li> </ul>
熱中症の予防方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆WBGT値の意味</li> <li>◆現場での熱中症予防活動（熱への順化、<u>水分と塩分の摂取</u>、服装、日常の健康管理など）</li> </ul>
緊急時の救急処置	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆緊急時の救急措置</li> </ul>
熱中症の事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆熱中症の災害事例</li> </ul>

※下線部については、朝礼などの際に繰り返し教育しましょう。

**<もっと詳しく!>**

厚生労働省のホームページでは、「職場における労働衛生対策」で、熱中症予防の取組みを紹介しています。

職場における労働衛生対策

検索

ご不明な点などは、お近くの都道府県労働局または労働基準監督署へお問い合わせください。