



# 松本労基協

だより

2026.5.1 vol. 87 一般社団法人 松本労働基準協会 松本市大字島内 3427-51 電話 0263-40-3600

令和8年年間標語

危険の芽 摘んで安全 咲く笑顔



富士電機（株）松本工場から西方向にドローン撮影した画像です（撮影者：相澤様）



R8.2.19（木）労務管理研修会の様子

## 令和8年度（一社）松本労働基準協会 定時総会開催のお知らせ

日 時：令和8年5月28日（木）午後3：30より  
開催場所：ホテルブエナビスタ（松本市本庄1-2-1）

### 目次

新年度のご挨拶	2・3
令和8年度 事業活動重点事項（案）	2
令和8年度 行事スケジュール（案）	2
令和8年度 松本労働基準監督署人事異動	3

事業者の皆さまへ	4
全ての事業主の方へ	5
労働条件ポータルサイトについて	6-7
令和7年度 労務管理研修会	8

## 新年度のご挨拶 新年度のスタートにあたって



(一社) 松本労働基準協会

会長 清水 是昭

会員事業所の皆様方には、当協会の事業運営に格別のご理解とご支援を賜りまして厚く御礼申し上げます。新年度の始まりにあたりご挨拶申し上げます。

昨今の経済情勢に目を向けますと、中東情勢の悪化により、企業活動や地域経済に大きな影響を及ぼすことが懸念されています。原油価格、海上輸送、航空運航、為替相場など複数の要因が重なり、一定の時間差はあるものの、エネルギーだけでなく物流や観光など幅広い分野での影響は避けられないものと思われまます。新しい年度を迎え、今回の事態が企業活動や生活にどのような影響を及ぼすのか、今後の動向を冷静に見ていく必要があります。多くの専門家からは、顧客や取引先からの情報収集をこれまで以上に行い、市場の動きを注意深く見極めながら、資金繰りなどへの備えを早めに進めておくことが重要であるということが指摘されているところです。

一方、松本労働基準監督署管内で昨年1年間に発生した労働災害の死傷者は、前年に比べ12人の増の410人となっており、業種別では運輸貨物業の増加が目を見く結果となっています。また、昨年4月、

65歳までの雇用確保措置が全ての企業に義務化されたこともあり、高齢者の負傷者が増加しています。このため、労働安全衛生法の改正で本年度から高齢者の労災を防止する環境整備が努力義務となり、高齢者の身体機能の低下による転倒災害等の発生リスクに対する必要な措置の検討が求められています。

様々な業種で繁忙期に当たる年度末を無事に終えられ、一段落という会員の皆様も多いことと思いますが、重大な災害や事故には至らなかったものの、それらに直結してもおかしくない事例はなかったでしょうか。忙しさの中で見過ごされてしまいがちなこのような事例に改めて目を向け、今後の事故防止に活かしていくことが大切です。

また年度始めは、異動により作業内容が変更になる方、新入社員の方など多くの方が不慣れな作業や環境に身を置くこととなります。

繁忙期を乗り切り、新しい年度がスタートした今こそ、従業員の皆様の安全意識を更に高める良い機会といえるのではないのでしょうか。是非、社内一丸となった安全衛生対策の徹底をお願いいたします。

当協会といたしましては、本年度も事業活動重点方針を掲げ、会員の皆様のお役に立てられるよう活動して参りますので、引き続きご支援、ご協力をお願いいたします。

### 令和8年度 一般社団法人松本労働基準協会「事業活動重点事項(案)」

- I 労働災害防止活動の推進
- II 安全衛生講習会等受講推進
- III 法改正等の最新情報の発信
- IV 産業安全大会等主要イベントの活性化

### 令和8年度 (一社) 松本労働基準協会行事スケジュール (案)

日 時	行 事	場 所
5/28 (木)	定時総会	ホテルブエナビスタ
6/1 (月) ~ 6/30 (火)	全国安全週間準備月間	
6/10 (水)	産業安全大会	キッセイ文化ホール
7/1 (水) ~ 7/7 (火)	全国安全週間・夏季安全衛生パトロール	(パトロールは1日のみ)
7/3 (金)	松本城グリーンライトアップ	松本城
7/15 (水)	長野県産業安全衛生大会	岡谷市カノラホール
9/18 (金)	労働衛生大会	キッセイ文化ホール
10/1 (木) ~ 10/7 (水)	全国労働衛生週間	
12/ 初旬	冬季安全衛生パトロール	(1日のみ)
R9/1/8 (金)	産業安全衛生祈願祭	深志神社
R9/2/ 中旬頃	労務管理研修会	キッセイ文化ホール

# 新年度のスタートにあたって



松本労働基準監督署  
署長 **西尾 裕一郎**

松本労働基準監督署長の西尾と申します。早いもので着任から1年が経ち、寒い冬も終わり、桜咲く季節がまた巡って参りました。別れ・出会いの季節でもあります。当署でも新入職員を迎えるなど、新たなメンバーで、管内の労働基準行政を進め、「安心して働ける信州のために」に向け、力を尽くしてまいりますので、皆様には当行政の取組になお一層のご理解・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

さて、ここで、当行政の課題等について、二点触れさせていただきます。

一点目は長時間・過重労働による健康障害の防止についてです。

過労死等労災請求事案は全国的に、そして、当署管内においても増加傾向にあります。また、県内の長時間労働の状況、昨年10月に長野労働局から公表された「令和6年度長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果」では、時間外・休日労働の実績が月80時間を超える違法な時間外労働が160事業場で確認され、当該指導対象の約3割にも及んでいます。また、当署では長時間となる違法な時間外労働が繰り返された事業場について、検察庁へ送致した事案も発生したところで。

労働時間を適正に把握した上で、長時間・過重労働とならないよう時間外・休日労働の上限規制を踏まえた36協定を遵守いただくことは、事業活動を行う上での最低限のルールとなっています。また、増加する過労死等労災請求事案では、各種ハラスメントを理由とする請求も相当数を占めており、令和8年10月に義務化されるカスタマーハラスメントの防止措置も含め、

ハラスメント対策の一層の推進が求められています。

皆様には、36協定の遵守等最低基準である労働関係法令の遵守、また、総合的なハラスメントの防止対策の推進をお願いします。

二点目は労働災害の防止対策の推進についてです。

令和7年の当署管内の労働災害発生状況ですが、死亡者数は1名(前年比-5名)、死傷者数は410名(前年比+12名)となりました。

死亡災害は11月初旬に発生し、目標の年間死亡者0の達成はかないませんでした。前年比で、大きく減少したことは、各職場における取組の賜物と考えており、この点、感謝申し上げます。

ただ、死傷災害については、統計上最も少なかった平成27年・29年、令和2年の318名から3割近く増加しており、当署の第14次労働災害防止推進計画の目標、令和9年において340人以下に遠く及ばない状況となっています。

皆様には、第14次労働災害防止推進計画で掲げる①職場の社会的評価を高めるための自発的な安全衛生対策、②災害の多くを占める転倒・腰痛等の作業行動に起因する労働災害防止対策、③改正安衛法により努力義務化された高年齢労働者の労働災害防止対策をはじめとした働く人が安全で健康に働くことができる環境整備をお願いします。

なお、セーフティーネットである労災補償業務については、迅速・公正な給付に努めてまいります。労働災害が発生した際の労働安全衛生法に基づく報告も含め、その適切な業務対応にご協力をお願いします。

現下の中東情勢の緊迫化による社会・経済への影響は計り知れず、個々の職場での対応は限られるかもしれませんが、それ故に、個々の職場で対応可能な安全で健康に働くことができる環境づくりは、事業の持続可能性を高めるためにも欠かせないことかと思えます。

最後となりますが、貴協会並びに会員事業場の皆様の益々のご発展とご健勝を祈念いたしまして、新年度当初のご挨拶とさせていただきます。よろしく願いたします。

## 令和8年度 松本労働基準監督署人事異動

### 転入

職名	氏名	旧任
副署長	鳥谷 亘	長野労働基準監督署第一方面主任監督官
第一方面主任監督官	下條 貴広	上田労働基準監督署監督・安衛課長
第一方面	永田 迅 (新規採用)	
第二方面主任監督官	榊原 啓祐	中野労働基準監督署監督・安衛課
第三方面主任監督官	宮野 純一	岡谷労働基準監督署監督課
安全衛生課長	山崎 祐平	外国人技能実習機構東京事務所 長野支所指導課長補佐
安全衛生課	守屋 亜紀	岡谷労働基準監督署安全衛生課
安全衛生課	伴野 穂高	名古屋南労働基準監督署第一方面
労災課補償係長	吉澤 厚生	伊那労働基準監督署労災課補償係長
労災課補償係長	正田由香里	長野労働基準監督署労災課補償係長
労災課	西山 唯翔	総務部総務課会計第一係
労災課	宮川 真衣 (新規採用)	

### 転出

旧任	氏名	転出先
副署長	前田 大介	長野労働基準監督署副署長
第一方面主任監督官	深見 洋幸	室蘭労働基準監督署第一方面主任監督官
第一方面	高橋 広樹	四万十労働基準監督署監督・安衛課
第二方面主任監督官	前田 隼平	銚子労働基準監督署監督・安衛課長
第三方面主任監督官	小林 歩	大町労働基準監督署労災課長
安全衛生課長	鎌倉 博史	長野労働基準監督署安全衛生課長
安全衛生課	新井 貴大	大町労働基準監督署監督・安衛課
安全衛生課	波元 寿和	春日部労働基準監督署安全衛生課
労災課補償係長	小林 龍弥	岡谷労働基準監督署労災課補償係長
労災課補償係長	飯塚麻里子	大町労働基準監督署労災課補償係長
労災課	石坂 洋斗	総務部総務課人事係
労災課	堀田 幸恵	総務部労働保険徴収室適用第二係

労働者数50人未満の事業者の皆さまへ  厚生労働省 ひとくらし、あいらびたために  
Ministry of Health, Labour and Welfare (令和8年3月)

# ストレスチェック が義務になります！

ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法において実施が義務付けられています。

(労働者数50人未満の事業場は、当分の間努力義務とされていました。)

今般、2025年5月に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場にもストレスチェックの実施が義務化されました。(施行期日は公布後3年以内に政令で定める日)



ス  
ト  
レ  
ス  
シ  
ェ  
ッ  
ク  
シ  
ハ  
ミ  
エ  
ヨ  
マ  
ウ  
セ  
ン

## ストレスチェックって何ですか？

事業者による職場のメンタルヘルス対策の取組です。労働者にストレスの状況についての検査(ストレスチェック)を実施し、**本人のストレスへの気付き・セルフケア**を促すとともに、検査結果の集計ごとの集計・分析を通じて、**職場のストレス要因の改善**につなげることで、メンタルヘルス不調の未然防止を図る仕組みです。

## ストレスチェック制度に取り組む意義

- **労働者のメンタルヘルス不調の未然防止**が重要です。ひとたびメンタルヘルス不調にさせると、その病休期間は平均で約3か月、復職後に再び病休になる割合も約半数と、特に小規模事業場にとっては、**大きな人材の損失**となるほか、**経営上のリスク**につながってしまいます。
- また、ストレスチェック制度をはじめとした職場のメンタルヘルス対策に取り組むことで、働きやすい職場の実現を通じて、**生産性の向上や人材の確保・定着、企業価値の向上**といった持続的な経営につながります。特に、人材不足が課題となっている小規模事業場において、メリットも大きいと考えられます。
- こうした視点も踏まえて、事業者は、**職場のメンタルヘルス対策を経営課題として位置付け**、ストレスチェック制度にしっかり取り組んでいくことが重要です。

## 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。  
※ **マニュアルの簡略版(スタートガイド)** もあります



厚労省HP  
(ストレスチェック)



### 専門スタッフの支援

厚労省が設置する都道府県の**産業保健総合支援センター**では、メンタルヘルス対策の専門スタッフ(社労士、心理職、保健師等)による、研修、相談、**事業場への訪問による制度導入支援**等の支援メニューが無料で受けられます。



### サポートダイヤル

**ストレスチェック制度サポートダイヤル**では、ストレスチェック制度の導入・実施についてのご相談に専門スタッフがお答えします。  
※ 運営は厚労省所管の独立行政法人労働者健康安全機構

電話番号：0570-031050  
(全国统一ナビダイヤル)

受付時間：平日10時～17時  
(土日祝日、年末年始は除く)

### 「こころの耳」

厚労省が運営するメンタルヘルスポータルサイト「**こころの耳**」では、ストレスチェック制度の実施に役立つ情報(メンタルヘルス対策の学習動画や、**中小企業における取組事例**など)を広く掲載しています。



# 全ての事業主の方へ

令和8年  
4月から

## 病気を抱える労働者の 治療と就業の両立支援 が努力義務になります！



改正労働施策総合推進法（令和7年法律第63号）により、令和8年4月1日から、職場における治療と就業の両立支援の取組が、事業主の努力義務になります。

治療と就業の両立支援指針（令和8年厚生労働省告示第28号）を踏まえ、社内の環境整備や必要な両立支援の措置を講ずることが求められます。

### 病気を抱える労働者の状況

がん等の病気を抱える労働者の中には、職場の理解や支援体制が十分でなく、就業をあきらめてしまうケースが少なくありません。

今後、高齢者の就労の増加等を背景に、どの職場でも、病気を治療しながら仕事をする労働者は増えていきます。

### 治療と就業の両立支援とは

大切な人材が病気になっても、治療を受けながら安心して働き続けられるよう支援するため、本人からの相談に応じ、適切に対応できる体制・環境を整備し、必要な就業上の調整や配慮を行う取組です。

### 両立支援に取り組む意義

労働者の健康確保及び就業継続とともに、社員全体の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上といった企業の成長につながります。



## 指針と支援ツールを活用して、できる取組から始めましょう

### 治療と就業の両立支援指針

**留意事項** ●労働者本人の申出 ●労働者との十分な話し合い、上司・同僚の理解 ●個人情報の保護

### 両立支援を行うための環境整備

- トップの方針表明 ●研修等を通じた意識啓発 ●相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備
- 休暇制度・勤務制度の整備（例：時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務 等）

### 個別の両立支援の進め方

様式例の活用による、主治医や産業医等と連携した支援フロー

#### ③ 両立支援プランの作成

就業継続の可否や就業上の措置等は、主治医意見書を基に、産業医等の意見を踏まえ、労働者と十分話し合った上で、事業主が最終的に決定。



#### ① 両立支援の申出

勤務情報提供書の作成支援

主治医意見書の提出

様式例：  
 「勤務情報提供書」  
 「主治医意見書」  
 「両立支援カード」  
 「両立支援/職場復帰支援プラン」



① 勤務情報提供書

② 主治医意見書



### 両立支援ナビをチェック



厚労省の運営するポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」では、

- ・指針に沿った取組の実践的ガイダンス
- ・企業の取組事例

など総合的な情報提供を行っていますので、参考にしてください。

### 両立支援コーディネーター



社内での相談窓口、両立支援の調整役となる人材を育てましょう。両立支援コーディネーター養成研修はウェブで無料で受けることができますので、人事労務担当者や産業保健スタッフを受講させるといいでしょう。

### 専門スタッフの支援を活用



産業保健総合支援センターでは、専門スタッフが配置されており、研修、相談、事業場への訪問による制度導入支援や個別の両立支援の調整及びプランの作成支援等支援が無料で受けられます。

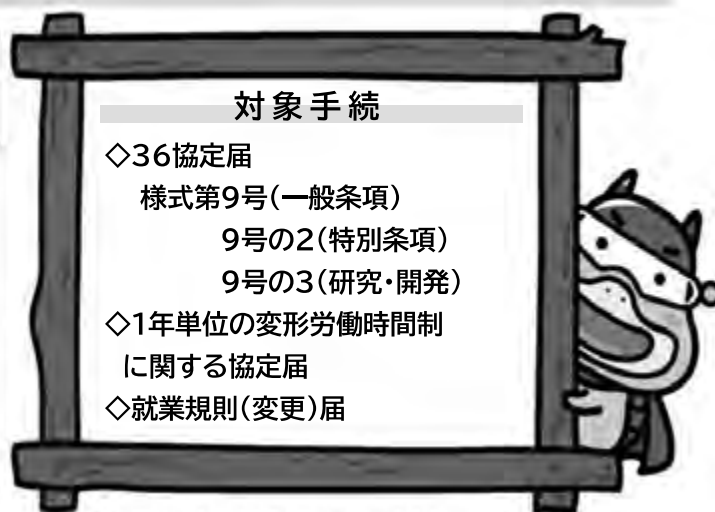
# 労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」から 電子申請ができるようになりました!!



「確かめよう労働条件」を使うと  
4つの機能で電子申請が便利に!!

◇ 詳細は裏面へ

- 1 内容の異なる協定等の一括届出機能 → 作業負担を軽減!
- 2 本社一括届出のCSVファイル自動作成機能 → ファイル作成が不要!
- 3 届出先の労働基準監督署の自動選択機能 → 検索作業が不要!
- 4 次回届出時のリマインド・複写機能 → 次回届出を効率化!



## 対象手続

- ◇36協定届  
様式第9号(一般条項)  
9号の2(特別条項)  
9号の3(研究・開発)
- ◇1年単位の変形労働時間制  
に関する協定届
- ◇就業規則(変更)届

以下のとおり検索いただき、  
ウェブサイトにアクセスして  
ご利用ください。

確かめよう労働条件  検索



 厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署

## ポイント1 内容の異なる協定等の一括届出機能

e-Gov電子申請では、協定等の内容が本社と異なる場合、事業場の数だけ別々に届出作業を行う必要がありますが、このポータルサイトを使えば、協定等の内容が同一の事業場ごとにまとめて届出作業を行うことができ、また、作成した数種類の内容の異なる届出を一括して届け出ることができます。

## ポイント2 本社一括届出のCSVファイル自動作成機能

e-Gov電子申請では、本社一括届出を行う際は「対象事業場一覧作成ツール」を用いて作成したCSVファイルを添付いただく必要がありますが、このポータルサイトを使えば、ポータルサイト上で入力した内容をもとに自動的にCSVファイルが作成・添付されます。

## ポイント3 届出先の労働基準監督署の自動選択機能

e-Gov電子申請では、事業場の所轄労働基準監督署を検索して、届出先を確認するが必要でしたが、このポータルサイトを使えば、事業場の所在地情報を入力するだけで、所轄労働基準監督署が自動選択されますので、届出先誤りを防止することができます。

## ポイント4 次回届出時のリマインド・複写機能

36協定届と1年変形届については、協定の有効期間が満了する30日前に、登録されたメールアドレスあてにリマインドメールを送信します。  
また、e-Gov電子申請では、次回届出時には一から届出作業を行う必要がありますが、このポータルサイトを使えば、前回届出時の内容を複写して初期表示し、変更点のみ修正して届け出ることができます。

具体的な使い方は、ウェブサイトに掲載の利用案内をご確認ください

[https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support\\_1.html](https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support_1.html)



## お問い合わせ先

- Q. アカウントの作成方法がわからない
- Q. ツールを操作していたらエラーが表示された

- Q. 届出等の記載内容や法令・制度について教えて欲しい
- Q. 本社一括届出について教えて欲しい

ツールの操作方法に関する  
お問い合わせ先

以下リンク先のお問い合わせ窓口  
<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>



法令・制度に関する  
お問い合わせ先

最寄りの労働基準監督署  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/location.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html)



(R7.3)

**2/19(木) 令和7年度 「労務管理研修会」**

キッセイ文化ホール国際会議室



**テーマ：「監督署職員から見た指導のポイント」**

**講師：深見 洋幸（松本労働基準監督署第一方面主任監督官）**

**鎌倉 博史（松本労働基準監督署安全衛生課長）**

本年度の研修会では、松本労働基準監督署が日々行っている事業所に対する監督指導や相談対応等の中から、監督署職員が気になった点、注意すべき点等を紹介しながら、適正な労務管理や職場の安全衛生の確保等に向けた実践的なポイントを説明していただきました。

労働基準編では、令和7年度における長野県内労働基準監督行政の重点事項からはじまり、事例に応じた監督指導のレベル、送検手続きのレベルの説明があり、また松本署管内及び県内での労務関係上の違反状況、法令違反等疑義事件の概要、周知したい内容等の説明がありました。また、法令違反となる主な内容や多くの相談や情報提供が寄せられている事案の説明もありました。意外な情報提供等もあり労働基準法をもう一度見直すことも必要ではないかと感じました。

安全衛生編では、労働災害発生時における企業の責任の説明から始まり、労働衛生3管理の基本的な考え方、安全衛生管理上の好事例紹介がありました。気になった点は作業環境で有害な状況は分かっているが放置してしまっている事例もありました。

この研修会を通じて労働基準協会の機能として不足点等反省するところも多く、今後は会員向け相談窓口機能の拡充、安全衛生コンサルタント等の紹介を通じて事業所の改善ポイント等を把握解決していく方法を具体的に考え行動していくことといたします。

約90事業場の会員様にご参加を頂きまして誠にありがとうございました。研修会終了後は、西尾監督署長はじめ監督署職員と参加事業場担当者が個別に質問できる機会も頂きましたので感謝申し上げます。

なお、今回講師を頂いた、深見第一方面主任監督官、鎌倉安全衛生課長は4月1日付けで松本労働基準監督署から転出されました。ご指導頂きまして誠にありがとうございました。

**熱中症予防**

