

+ +

ベイリーフ通信

+ +

2026 年 7 月 20 日号



★CONTENTS★

★ ニュース・トピックス ***** **page 2**

直近の労働・社会関連記事一覧

★ 熱中症予防ポータルサイト ***** **page 3**

厚生労働省の熱中症予防対策情報です

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ***** **page 4**

試用期間の延長は認められますか？

★ベイリーフの庭から（編集後記）***** **page 4**

★ニュース・ラインアップ★

直近の労働新聞の記事をポイント掲載いたしました。



1. 建設業死亡災害 23 年ぶりに 2 年連続発生 (2026/06/15)

島根・出雲労働基準監督署(小田由起子署長)は、建設業で死亡労働災害が昨年 5 月、今年 5 月と 23 年ぶりに 2 年連続で発生したことを受け、対策を強化する。7 月の集中的な監督指導では、例年よりも監督件数を増やす。安全意識向上に向けては、6 月 1 日に建設業労働災害防止協会島根県支部の管内 3 分会と「労働災害防止宣言書提出式」を開催。3 分会の会員 117 事業場が、労災ゼロを目標とした宣言書を提出した。各事業場は宣言書を事務所へ掲示し、安全朝礼時に現場代理人が訓示する。

2. パタハラ 経営者・同僚へ賠償命じる (2026/06/15)

東京都内の診療所で働く男性労働者が、育児休業取得に関する同僚の言動が不法行為に当たるなどと訴えた裁判で、東京地方裁判所(矢崎達也裁判官)は院長と同僚に慰謝料など 22 万円の連帯支払いを命じた。同僚が労働者に送った「無責任」「自分と家族のことだけ考えているとしか思えない」などのメッセージは、人格的利益を侵害する不法行為と評価。内容も同医院の業務に密接に関連し、純粹に私的なやり取りとはいえないとした。終業時間後の連絡という点を考慮しても、院長の使用責任は免れないとしている。

3. 解体工事の安全確保を要請 (2026/07/06)

神奈川労働局(宿里明弘局長)は 6 月 11 日、今年 4 月に川崎市内で発生したクレーン解体作業中の重大災害を受け、建設業労働災害防止協会神奈川支部に対し、解体工事における安全衛生確保の徹底を要請した。解体する構造物の構造などを十分に調査し、調査結果から想定される危険性・有害性を把握したうえで、適切な解体工法を決定するよう求めた。事故では作業員 5 人が高所から転落し、うち 3 人が死亡、1 人が行方不明となっている。死亡災害撲滅のため、緊急企画として動画セミナーを開催し、管内の死亡災害の傾向や、効果的な対策を指南する。

4. 外国人の労災防止 教育後に理解度確認を (2026/07/06)

千葉・茂原労働基準監督署(上田功署長)は、外国人労働者の労働災害防止に向け、母国語による安全教育と教育後の理解度確認テストの実施を強く呼び掛けている。同労基署管内では昨年 10 月、外国人労働者が被災する重篤な災害が立て続けに 2 件発生。これを受けて管内製造業を対象に行った緊急自主点検により、安全教育後の理解度の確認が不十分との課題が明らかになっていた。6 月 11 日には自主点検に未回答の事業場などを対象に集団指導を開いた。上田署長が登壇し、「生成 AI を使うと、高水準な母国語での資料が出力される」として活用を提案している。

★熱中症予防ポータルサイト★

厚生労働省の熱中症予防対策情報です

いよいよ暑い夏が到来します。

厚生労働省では、熱中症予防ポータルサイトに、今年3月に策定された「職場における熱中症防止のためのガイドライン」や「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」など、熱中症予防のための情報が掲載されていることが紹介されています。

熱中症の症状、予防法、対処法等についてのリーフレットや、みんなで防ごう！

熱中症：（職場における熱中症予防関係）のリーフレットについて、多言語で展開していることも紹介しています。



外国人労働者を雇用している企業では、熱中症予防としてこのようなリーフレットの活用が考えられます。

事業所の張り出し用、周知のパンフレット等いろいろ活用できますので以下のアドレスを開いて活用してみませんか？

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

ス熱中症予防対策等についてお気軽にお問い合わせ下さい。

ベイリーフ労務管理事務所

043-222-5337

★ 労務管理上のQ&A こんな時あんな時 ★

第176回

試用期間の延長は認められますか？

Q、最近採用した中途入社の子員なのですが、今月末で試用期間が満了となります。しかし、本人がけがで数週間休業しており十分に適性を見ることができていません。もう少し現場にはいろいろな仕事を経験させて見ていたいのですが、試用期間をもう1ヶ月延長することはできるのでしょうか？

A、就業規則に試用期間を延長する旨の記載があれば延長できます。

試用期間を延長するのであれば、早めに本人に伝え同意を取るようにしてください。

延長によって、試用期間が長期間になると問題になることがあるでしょう。

過去の裁判例でも、試用期間中の労働者は不安定な地位に置かれることから、合理的範囲を越えた長期の試用期間の定めは公序良俗に反し、無効であるとの判断も見られます。

しかしながら1ヶ月程度の延長であれば問題ないでしょう。



★ベイリーフの庭から★

・ ・ ・ 編集後記 ・ ・ ・

未だ梅雨が明けませんが来週には明けるかもしれませんね。また酷い猛暑が来ますが、覚悟はできてますか？これから暑さと共存して乗り切りましょう。

さて、算定基礎の申請業務も皆様のおかげでほぼ終わり、後はゆっくり・・・とはいかず、あれやこれやとこんな日常です。

・ ・ 発行・制作



ベイリーフ労務管理事務所

〒260-0853

千葉市中央区葛城 3-7-30

TEL 043-222-5337 FAX 043-225-1317

E-mail office.bayleaf@gmail.com

<https://www.officebayleaf.com>