

ビルメンテナンス業における労働安全衛生規則
の内容（労働災害防止、化学物質）
及び働き方改革に関する説明会



令和 6年11月27日
福岡中央労働基準監督署
安全衛生課 弥吉 栄輝
1

- 1 労働災害防止
- 2 新たな化学物質規制
- 3 働き方改革

2

1 労働災害防止

労働災害発生状況

休業4日以上労働災害

（令和6年10月末日現在：福岡労働局管内）

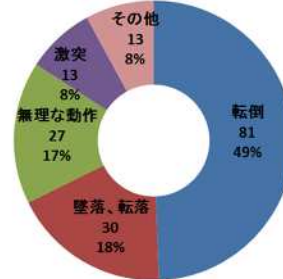
全業種 5005件
21件（死亡災害）
ビルメンテナンス業 165件（3%）

死亡災害 令和5年 1件
令和6年 1件

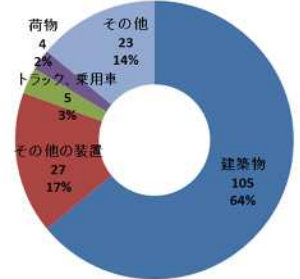
3

福岡労働局管内の労働災害発生状況
ビルメンテナンス業（令和6年10月末日現在）：165件

事故の型別



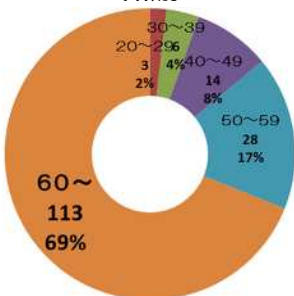
起因物別



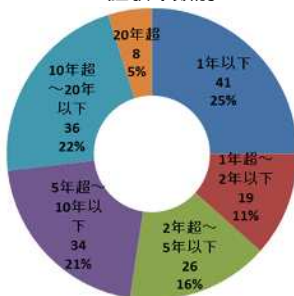
4

福岡労働局管内の労働災害発生状況
ビルメンテナンス業（令和6年10月末日現在）：165件

年齢別



経験年数別



・60歳以上で69%を占めている。

5

死亡災害（事例）

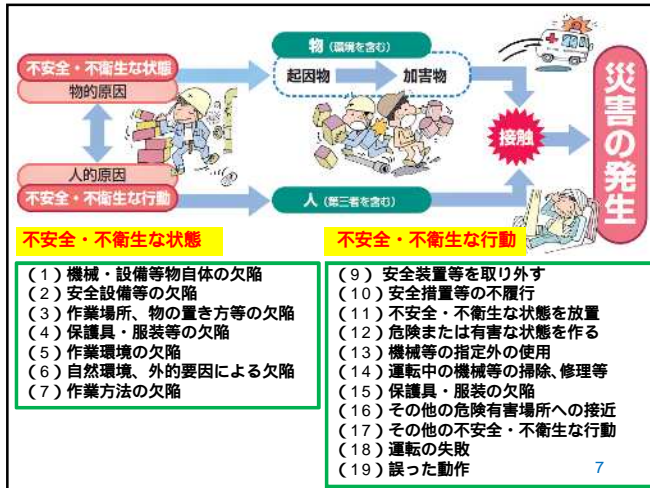
令和5年

エレベーターホールの床のカーベットの清掃作業を始めるため、ポリッシャー（カーペット等を洗浄する機械）を立てた状態で同僚の労働者に電源プラグをコンセントに差しもらったところ、ポリッシャーの電源スイッチがON（入）になっており、ポリッシャーが不意に激しく回転し、コードが被災者の首や胴体に巻き付いた。

令和6年

掃業務を行う被災者が勤務のため市道を軽自動車運転中、中央線をはみ出し、対向車線の乗用車と衝突した

6



- 不安全行動を無くすには**
- ・ **安全教育の徹底:**
 - ・ 新入社員教育・作業教育・管理監督者教育・安全衛生委員教育・
 - ・ 教育方法: 実際の事例(絵・写真・ビデオ)を使用し具体的に分かりやすい形で行う。
 - ・ 特に安全教育が必要なことは、絶対にやってはならない「危険な行動・動作」の教育(説明)である。
 - ・ **安全朝礼:**
 - ・ 全社朝礼・職場朝礼・作業現場での合同朝礼・他
 - ・ **安全夕礼:**
 - ・ 職場・現場にて適時(必要に応じて)実施
 - ・ **危険表示:**
 - ・ 機械や通路などいろいろ教育・指導しても、作業時や通行時は忘れがち。適切な表示をして注意を促すこと。
 - ・ **ヒューマンエラーの防止:**
 - ・ 人的な要因によるミスを防止するため「作業環境・健康」の改善・管理を実施
 - ・ **作業環境管理:**
 - ・ 作業場の『温度・照明・騒音など』の人的影響要因の改善・管理
- 8

労働災害防止対策

転倒

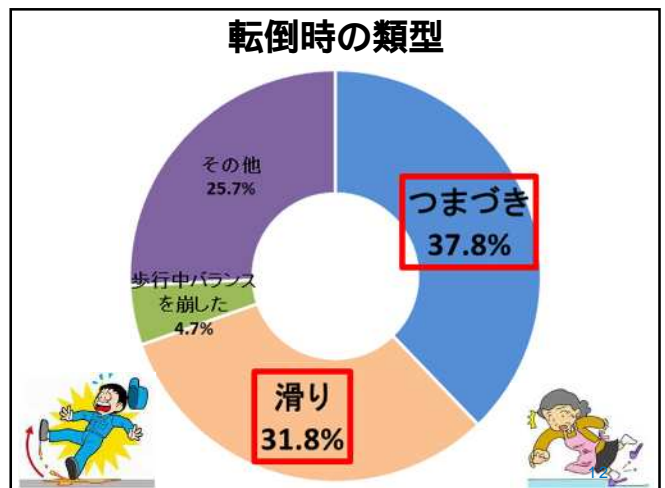
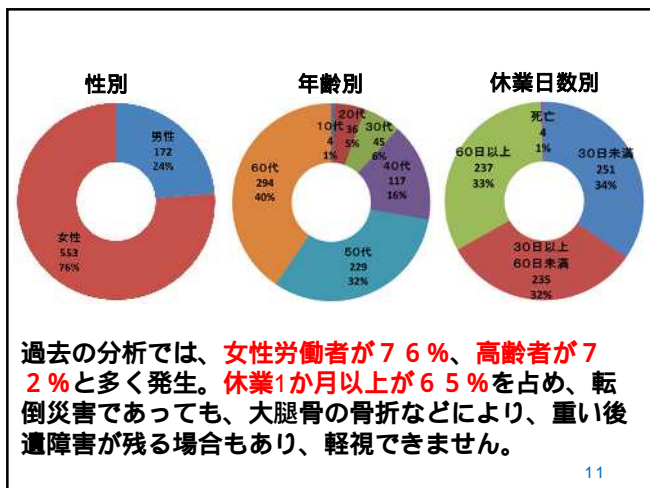
墜落・転落

高齢労働者対策

リスクアセスメント

9

- 転倒災害**
- ・ トイレの床で、中腰になり、掃除機を置き、立ち上がろうとしたところ、**足を滑らせ**、後方に倒れた。
 - ・ マット清掃のため、掃除機を使用していたところ、通路の上に置いていた段ボールに掃除機の**コードが引っかかり**、前のめりに倒れた。
 - ・ 清掃用具を持って廊下を歩いていたところ、**躓いて**転倒した。
 - ・ 清掃用具をカートに入れ、カートを押して移動していたところ、**足がもつれ**、前のめりに転倒した。
 - ・ 廊下の清掃作業中、濡れていた箇所**で足を滑らせ**転倒した。
 - ・ 廊下の清掃作業中、自らのモップに**足を取られ**転倒した。



第14次労働災害防止計画

重点事項

労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

転倒予防対策

転倒災害の特徴及び取り組んでもらいたいこと。

・加齢による骨密度の低下が顕著な高齢労働者（60歳以上）で4.9%を占めており、極めて高い発生率となっているため、個々の労働者の転倒や怪我のしやすさへの対応（転倒等リスクチェックの実施と結果を踏まえた運動プログラムの導入等、骨粗しょう症検診の受診勧奨等のソフト対策）が必要。

・転倒災害の多くは、つまづき（37.8%）、滑り（31.8%）であり、環境づくり（段差の解消・見える化、通路や作業場所の床の水等の拭き取り、整理整頓の徹底等のハード対策）が必要。

・第三次産業（特に小売業、社会福祉施設、飲食店）において、注意喚起をしておくことで防げた災害も多いことから、パート・アルバイトの労働者も含めて安全衛生教育を着実に実施することが必要。

13

アウトプット指標（令和9年まで）

転倒防止（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場を50%以上

正社員以外への安全衛生教育の実施率を80%以上
（卸売業・小売業/医療・福祉）



アウトカム指標（令和9年まで）

転倒の死傷年千人率を令和4年と比較して男女とも増加に歯止め
転倒による平均休業見込日数を40日以下

事業者がアウトプット指標を達成した結果として期待される事項をアウトカム指標として定め、本計画に定める実施事項の効果検証を行うための指標として取り扱う。

14

- 一般に加齢とともに身体機能が低下し、転倒しやすくなります
「転びの予防 体力チェック」「ロコチェック」をご覧ください
- 特に女性は加齢とともに骨折のリスクも著しく増大します
対象者に市町村が実施する「骨粗鬆症検診」を受診させましょう
- 現役の方でも、たった一度の転倒で寝たきりになることも
「たった一度の転倒で寝たきりになることも。転倒事故の起りやすい箇所は？」（内閣府ウェブサイト）



転びの予防
体力チェック



ロコチェック



内閣府ウェブサイト

15

「転倒」災害防止のポイント

床の水濡れはすぐにふき取り、洗浄床は立入禁止とする。

滑りにくい作業靴を着用する。

床・階段は急がずゆっくりと移動する。

転倒の危険性、身体機能の衰えを理解する。
（適度な運動、筋力維持、バランス機能の向上）



16

墜落・転落災害

- ・ ビルの窓ガラスを清掃中、6階バルコニーから転落した。
- ・ ルーフドレンの清掃のため、脚立をはしご代わりに昇降していたところ、降りようとした際に脚立から転落した。
- ・ 脚立を使ってロッカーの上部の清掃を行い、脚立から降りようとしたところ、足を滑らせ、転落した。
- ・ 脚立を使って上部配管の清掃作業を行っていたところ、脚立が倒れ、地面に落下した。
- ・ 脚立の天板に乗って、片手に掃除機を持って掃除をしていたところ、バランスを崩して転落した。

17

「墜落・転落」災害防止のポイント

できるだけ高所作業は行わない
（高所用ワイパー等活用）

椅子等には乗らない

脚立使用の際はルールを確認・遵守する。

保護帽（墜落転落用）を使用する。

以下の2点について検討してみましょう

はしごや脚立の使用自体を避けられないですか？

墜落の危険性が相対的に低いローリングタワー（移動式足場）、可搬式作業台、手すり付き脚立、高所作業車などに変更できないですか？

18

アウトプット指標（令和9年まで）

「エイジフレンドリーガイドライン」
に沿った対策を講じる事業場を50%以上

エイジフレンドリーガイドライン全文（厚生労働省HP）
令和2年3月16日付け基安発0316第1号通知



アウトカム指標（令和9年まで）

高齢労働者の死傷年千人率を令和4年と比較して男女とも増加に
歯止め

事業者がアウトプット指標を達成した結果として期待される事項をアウトカム指標として定め、本計画に定める実施事項の効果検証を行うための指標として取り扱う。

< 高齢労働者への配慮 >

作業環境の整備

- 重量物の取り扱い時は補助具を使用、複数人で作業する
- 不安定な姿勢での作業をやめる
- 階段や傾斜に手すりや滑り止めの設置、段差をなくす
- 照明を明るく、掲示物の文字を大きくする
- 警告音を大きく、聴覚だけでなく視覚でも情報伝達する

作業管理による配慮

- 経験を活かせる配置にする
- 作業における役割分担を明確にする
- 十分な教育を行う

ルール遵守の徹底

- ルールを守らないことで何が起るかを教育する
- 若者の見本になるように諭す

リスクアセスメント

リスクアセスメントが努力義務化されました

平成18年4月1日施行の労働安全衛生法改正により、「**リスクアセスメント**」等の実施が努力義務化されました。
労働安全衛生法第28条の2

事業者は、職場における労働災害発生の芽（リスク）を事前に摘み取るため、設備、原材料等や作業行動等に起因する危険性、有害性等の調査「**リスクアセスメント**」を行い、その結果に基づき必要な措置を実施するよう努めなければならない。

今度の安全衛生管理には、発生し得る災害を予測して、あらかじめ手を打っておく「**未然防止**」が求められています。「**リスクアセスメント**」は、この「**未然防止**」を適切に行うための手段です。

27

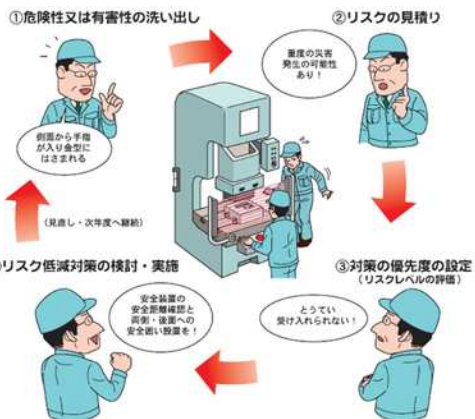
リスクアセスメントの目的

職場のみんなが参加して、職場にある危険の芽（リスク）とそれに対する対策の実情を知って、災害に至る危険性を取り除き、労働災害が発生しないような快適な職場にすること。

重要なことは、「ある危険源（ハザード）が重大なのかどうか、その危険源（ハザード）に対して、リスクが小さくなるように十分な対策を取ったかを決定すること。」

28

リスクアセスメントの実施手順



29

1 作業工程の調査

リスクアセスメントの対象とする作業工程を決める。
日常作業 **非正常作業** **異常時の作業**
ごとに実体を詳細に調査分析します。

2 危険源のリストアップ

以下の観点から危険源を特定することが一般的です。

- | | |
|---------|----------------|
| 1 墜落、転落 | 2 挟まれ、巻き込まれ |
| 3 転倒 | 4 飛来、落下 |
| 5 激突 | 6 切れ、こすれ |
| 7 感電 | 8 その他（高温物等と接触） |

30

ヒヤリハット事例の収集・周知

安全衛生アンケート

1. 仕事中に、怪我もしくは怪しいことがあつたことがある。
 あり ない
 ある場合は、その内容を書いて下さい。

内容

2. 作業現場で数回して怪傷しそうなことがあつたことがある。
 あり ない
 ある場合は、その内容を書いて下さい。

内容

3. 作業現場で怪しいと思われる場所（機械）がある。
 あり ない
 ある場合は、その内容を書いて下さい。

内容

4. 改善（提案）してほしい場所があればその内容を教えてください。
 例：パンクカーの取除き器具の設置、
 過剰の積上げ禁止など。

内容

31

3 リスクのレベルの見積・評価

マトリクスを用いた方法

		ケガまたは病気の重篤度				リスク	優先度	
		致命的	重大	中程度	軽度			
ケガまたは病気の 発生の可能性	きわめて 高い	5	5	4	3	5~4	高	ただちにリスク軽減措置を講ずる必要あり。措置を講ずるまで作業停止。十分な軽減措置を講ずるべき。
	比較的 高い	5	4	3	2	3~2	中	速やかにリスク軽減措置を講ずる必要あり。措置を講ずるまで作業停止が望ましい。優先的に軽減措置を講ずるべき。
	可能性 あり	4	3	2	1			
	ほとんど ない	4	3	1	1	1	低	必要に応じてリスク軽減措置を実施。

32

数値化の方法

ケガまたは病気の重篤度

負傷または発生の可能性の度合

致命的	重大	中程度	軽度	きわめて高い	比較的高い	可能性あり	ほとんどない
30点	20点	7点	2点	20点	15点	7点	2点

「リスク」 = 「重篤度」の数値 + 「発生可能性」の度合

リスク	優先度	
30点以上	高	ただちにリスク軽減措置を講ずる必要あり。措置を講ずるまで作業停止。十分な軽減措置を講ずるべき。
10~29点	中	速やかにリスク軽減措置を講ずる必要あり。措置を講ずるまで作業停止が望ましい。優先的に軽減措置を講ずるべき。
10点未満	低	必要に応じてリスク軽減措置を実施。

33

4 対策案の検討と対策後のリスクの想定

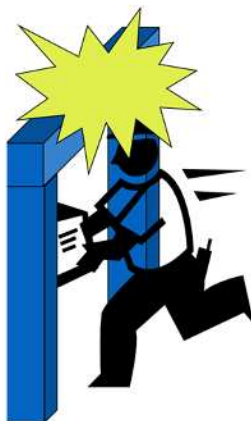
対策案の検討

対策案には次に述べる**優先順**で実施する

- 法令で定められた事項の実施（労働安全衛生法）
- 設計や計画の段階における措置の実行
 - 危険な作業の廃止、より安全な施工方法への変更
- 工学的対策
 - 囲い、安全装置、設備の改善
- 管理的対策
 - マニュアルの整備、教育訓練、表示、立ち入り禁止措置
- 個人用保護具の使用等
 - マスク、保護メガネ、ヘルメット

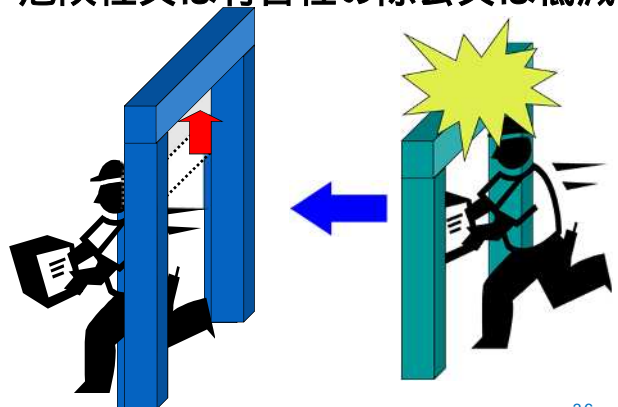
34

リスク低減措置の具体例



35

危険性又は有害性の除去又は低減



36

2 化学物質の危険性・有害性に関する情報の伝達の強化

SDSの記載項目の追加や、定期確認・更新が必要になります

- 通知事項に「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」が追加されます。
- 成分の含有量は、原則として、重量%の記載が必要になります。
- 「人体に及ぼす作用」を定期的（5年以内ごとに1回）に確認・更新することが義務付けられます。

化学物質を事業場内で別容器で保管する際も情報伝達が必要になります

下記のような場合も、ラベル表示・文書の交付等の方法による、内容物の名称やその危険・有害性情報の伝達が義務付けられます。

- ✓ リスクアセスメント対象物を他の容器に移し替えて保管する場合
- ✓ 自ら製造したリスクアセスメント対象物を容器に入れて保管する場合

電子メールや二次元コード等でのSDS通知が可能になります

SDSの通知手段は、譲渡提供をする相手方がその通知を容易に確認できる方法であれば、事前に相手方の承諾を得なくても採用可能になります。

電子メールの送信

HPのURLや二次元コードの伝達

55

3 リスクアセスメントに基づく自律的な化学物質管理の強化

労働者がばく露される程度を最小限度とすることや、濃度基準の遵守が義務付けられます

リスクアセスメント結果を踏まえ、労働者がリスクアセスメント対象物にばく露される程度を最小限度にすることが義務付けられます。

さらに、厚生労働大臣が定める物質（濃度基準値設定物質）は、リスクアセスメント結果を踏まえ労働者がばく露される濃度を基準値以下とすることが義務付けられます。

ポイント！

リスクアセスメントやばく露低減措置では、濃度基準値以下であることを必ず確認しましょう。その際、推定ツール（CREATE-SIMPLE等）や、実測法（個人ばく露測定、簡易測定法等）を組み合わせる行うことが効果的です。

ポイント！

濃度基準値が定められていない物質は、「米国防務労働衛生専門家会議（ACGIH）のばく露限界値」等を参考に、当該濃度以下とするよう努めましょう。

個人ばく露測定

ばく露低減に向け適切な手段を事業者自らが選択します

リスクアセスメント結果を踏まえ、ばく露低減に向けた適切な手段を事業者自らが選択の上、実施します。

代替物質の使用

換気装置等を設置し稼働

作業方法の改善

有効な呼吸用保護具の使用

56

(第57条第1項の政令で定める物及び通知対象物について事業者が行うべき調査等)「リスクアセスメント」

労働安全衛生法 第57条の3

第1項

事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、**第57条第1項の政令で定める物及び通知対象物による危険性又は有害性等を調査しなければならない。**

第2項

事業者は、前項の調査の結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるように努めなければならない。

57

(リスクアセスメントの実施時期等)

労働安全衛生規則 第34条の2の7

リスクアセスメントは、次に掲げる時期に行うものとする。

リスクアセスメント対象物を原材料等として新規に採用し、又は変更するとき。

リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う業務に係る作業の方法又は手順を新規に採用し、又は変更するとき。

前2号に掲げるもののほか、リスクアセスメント対象物による危険性又は有害性等について変化が生じ、又は生ずるおそれがあるとき。

<指針による努力義務>

- 労働災害発生時（過去のリスクアセスメントに問題があるとき）
- 過去のリスクアセスメント実施以降、機械設備などの経年劣化、労働者の知識経験などリスクの状況に変化があったとき
- 過去にリスクアセスメントを実施したことがないとき
(施行日前から取り扱っている物質を、施行日前と同様の作業方法で取り扱う場合で、過去にRAを実施したことがない、または実施結果が確認できない場合)

58

CREATE-SIMPLEを用いたリスクアセスメント (クリエイイトシンプル)

職場のあんぜんサイト

職場の安全を高める情報発信サイト

職場のあんぜんサイト

化学物質

化学物質のリスクアセスメント実施支援

目的

労働安全衛生法による化学物質のリスクアセスメント支援ツール

リスクアセスメント実施・低減対策検討の支援

関連ページ

59

【作業条件（吸入ばく露）】

- ・定量値
- ・暴露性（呼吸）
- ・吸入経路
- ・暴露時間
- ・作業方法（スプレー作業の有無等）
- ・呼吸器の使用状況
- ・作業場所（作業環境）
- ・技術に準ずる等

【作業条件（経皮ばく露）】

- ・接触面積
- ・暴露時間
- ・物理化学的性質（水・アルコール分配係数等）

【危険有害性】

- ・GHS区分情報
- ・化学物質名（LD50/LLD）

【取扱状況（危険性）】

- ・形状性（呼吸）
- ・暴露経路
- ・暴露状況（着衣等の有無、皮膚の有無等）

【リスクの程度の見極め】

- （吸入）リスクレベルの決定
- （経皮）リスクレベルの決定
- （危険性）リスクレベルの決定

名称	マニュアル・参考	ツールへのリンク
CREATE-SIMPLE (クリエイイトシンプル)	・マニュアル ・取扱説明	・CREATE-SIMPLE (ver.1.0.0) (2017年)

60

リスクの再評価結果

項目	2023(R5).4.1		2024(R6).4.1	
	評価値	許容値	評価値	許容値
1	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
2	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
3	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
4	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
5	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
6	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
7	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
8	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
9	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
10	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
11	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
12	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
13	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
14	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
15	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
16	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
17	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
18	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
19	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
20	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
21	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
22	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
23	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
24	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
25	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
26	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
27	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
28	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
29	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
30	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
31	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
32	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
33	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
34	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
35	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
36	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
37	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
38	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
39	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
40	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
41	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
42	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
43	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
44	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
45	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
46	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
47	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
48	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
49	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
50	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
51	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
52	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
53	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
54	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
55	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
56	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
57	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
58	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
59	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
60	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
61	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
62	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
63	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
64	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
65	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
66	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
67	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
68	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
69	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
70	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
71	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
72	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
73	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
74	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
75	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
76	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
77	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
78	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
79	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
80	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
81	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
82	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
83	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
84	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
85	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
86	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
87	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
88	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
89	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
90	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
91	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
92	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
93	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
94	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
95	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
96	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
97	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
98	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
99	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm
100	100 ppm	100 ppm	100 ppm	100 ppm

47

第594条
 事業者は、皮膚若しくは眼に障害を与える物を取り扱う業務又は有害物が皮膚から吸収され、若しくは侵入して、健康障害若しくは感染をおこすおそれのある業務においては、当該業務に従事する労働者に使用させるために、**塗布剤、不浸透性の保護衣、保護手袋、履物又は保護眼鏡等適切な保護具を備えなければならない。**

第594条の2
 事業者は、化学物質又は化学物質を含有する製剤(皮膚若しくは眼に障害を与えるおそれ又は皮膚から吸収され、若しくは皮膚に侵入して、健康障害を生ずるおそれがあることが明らかなものに限る。以下「**皮膚等障害化学物質等**：296物質」という。)を製造し、又は取り扱う業務(法及びこれに基づく命令の規定により労働者に保護具を使用させなければならない業務及び皮膚等障害化学物質等を密閉して製造し、又は取り扱う業務を除く。)に労働者を従事させるときは、**不浸透性の保護衣、保護手袋、履物又は保護眼鏡等適切な保護具を使用させなければならない。**

68

第594条の3
 事業者は、化学物質又は化学物質を含有する製剤(皮膚等障害化学物質等及び皮膚若しくは眼に障害を与えるおそれ又は皮膚から吸収され、若しくは皮膚に侵入して、健康障害を生ずるおそれがないことが明らかなものを除く。)を製造し、又は取り扱う業務(法及びこれに基づく命令の規定により労働者に保護具を使用させなければならない業務及びこれらの物を密閉して製造し、又は取り扱う業務を除く。)に労働者を従事させるときは、**当該労働者に保護衣、保護手袋、履物又は保護眼鏡等適切な保護具を使用させるよう努めなければならない。**

厚生労働省
 化学物質による労働災害防止のための新たな規制について
 ～労働安全衛生規則等の一部を改正する省令(令和4年厚生労働省令第91号(令和4年5月31日公布))等の内容～

労働安全衛生法に基づき表示:SDS交付の義務対象物質リスト(令和4年2月24日改正公布、令和4年4月1日施行)(Excel:2024)

労働安全衛生法に基づき表示:SDS交付の義務対象物質一覧(令和5年8月30日改正公布、令和5年9月20日改正公布、令和5年4月1日施行)(Excel:2025)

※上記一覧には、令和4年3月31日以前からSDS交付の義務対象物質となっている物質を含みます。

労働安全衛生法第75条の2の規定に基づき保存すべき労働者の健康診断の回数となる化学物質の一覧(令和4年4月1日及び令和5年4月1日施行)(Excel:2024)

労働安全衛生法第75条の2の規定に基づき保存すべき労働者の健康診断の回数となる化学物質の一覧(令和5年4月1日及び令和6年4月1日施行)(Excel:2025)

労働安全衛生法第75条の2の規定に基づき保存すべき労働者の健康診断の回数となる化学物質の一覧(令和6年4月1日及び令和7年4月1日施行)(Excel:2026)

69

皮膚等障害化学物質等に該当する化学物質について
 (令和5年7月4日付け基発0704第1号)

皮膚障害等防止用保護具の選定マニュアル

を参照して下さい。

- 化学防護手袋
化学物質の透過及び/又は浸透の防止を目的として使用する手袋
- 材料
化学防護手袋本体に使用される材料。
- 浸透
化学防護手袋の開閉部、縫合部、多孔質材料及びその他の不完全な部分などを通過する化学物質の流れ。
- 透過
材料表面に接触した化学物質が吸収され、内部に分子レベルで拡散を起こし、裏面から離脱する現象。

70

令和4年5月31日に公布され、公布日から施行
 (一部については、令和5年4月1日又は令和6年4月1日から施行)

	2023(R5).4.1	2024(R6).4.1	
化学物質管理体系の構築	名称等の表示、通知をしなければならない化学物質の追加		2024(R6).4.1施行
	ばく露を最小限にすること(ばく露を産生基準値以下にすること)	2023(R5).4.1施行	2024(R6).4.1施行
	ばく露削減措置等の記録、記録作成・保存	2023(R5).4.1施行	2024(R6).4.1施行
	皮膚等障害化学物質への接触接触の防止(健康障害を及ぼすおそれのある物質の除外)	2023(R5).4.1施行	2024(R6).4.1施行
	衛生委員会設置率の追加	2023(R5).4.1施行	2024(R6).4.1施行
	化学物質によるがんの記録強化	2023(R5).4.1施行	2024(R6).4.1施行
	リスクアセスメント結果等に係る記録の作成保存	2023(R5).4.1施行	2024(R6).4.1施行
	化学物質労働衛生管理規程への監督者等による指図	2023(R5).4.1施行	2024(R6).4.1施行
	リスクアセスメント等に基づく健康診断の実施、記録作成等	2023(R5).4.1施行	2024(R6).4.1施行
	がん慢性物質の作業記録の保存	2023(R5).4.1施行	2024(R6).4.1施行
関係者への通知	化学物質管理・保護員等関係者の選任義務化		2024(R6).4.1施行
	雇入れ時教育の規程		2024(R6).4.1施行
	雇員等に対する安全衛生教育が必要となる業種の拡大	2023(R5).4.1施行	
情報伝達の強化	SDS等による通知方法の柔軟化	2022(R4).5.31(公布日)施行	
	「人」に及ぼす作用」の定期確認及び更新	2023(R5).4.1施行	
通知事項の追加及び含有量表示の適正化	通知事項の追加及び含有量表示の適正化		2024(R6).4.1施行
	事業場内所管業務等関係者の強化	2023(R5).4.1施行	
管理水準向上事業場の特別規制適用除外	従業者が必要な措置を講じなければならない労働者の範囲の拡大	2023(R5).4.1施行	
	特別健康診断の実施頻度の増加	2023(R5).4.1施行	
第三管理区分事業場の機能強化		2024(R6).4.1施行	

72

まとめ

- 事業場で使用している化学物質が含有している**製品の一覧表**を作成し、SDS(セーフティデータシート)があるのが確認すること。
- SDSを確認し、**労働安全衛生法第57条の3(通知対象物)**が含有しているか確認すること。また、「**皮膚等障害化学物質等に該当する化学物質**」、「**厚生労働大臣が定める濃度の基準以下(濃度基準値)対象物**」に該当するか確認すること。
- 含有しているのであれば、「**化学物質管理者**」、「**保護具着用管理責任者**」を選任すること。
- 「**化学物質管理者**」は、当該製品を扱う業務に対し、**リスクアセスメントを実施しているか確認すること。**
- リスクアセスメントを実施した際は、関係労働者に周知すること。
- 関係労働者に対し、**リスクアセスメントの結果及びSDSを用いて安全衛生教育を実施すること。**(使用している製品(化学物質)の有害性や使用する保護具の意味、応急措置、取り扱い及び保管上の措置等)

72

事業主の皆さまへ

労働安全衛生関係の一部の手続の電子申請が義務化されます

2025年1月1日より以下の手続について、電子申請が原則義務化されます

- 労働者死傷病報告
- 職場安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医の兼任報告
- 定期健康診断結果報告
- 心理的な負担の程度を把握するための検査結果報告
- 重要な業務に係る歯科健康診断結果報告
- 有機溶剤等健康診断結果報告
- じん肺健康管理実施状況報告

義務化されるもの以外にも...

- 足場/局所排気装置等の設置・移転・変更届 (労働安全衛生法第88条に基づく届出)
- 特定化学物質など各種特殊健康診断結果報告 https://www.mhlw.go.jp/sty/seisaku/unisubai/bunryu/kyokou_moudoushou/dokugaku/kenkoshinsetsu.html
- 特定元方事業者の事業開始報告

など多くの届出等が電子申請可能です

電子申請の詳細はこちらからご確認ください。

電子申請をご利用いただくと、労働基準監督署へ来署せず手続きすることができます。

- 時間や場所にとらわれずに手続きが可能
- スマホやタブレット、パソコン上だけで手続きが完了
- 電子署名・電子証明書は不要

ぜひ電子申請をご利用ください！

73

働き方改革関連法に関するハンドブック

時間外労働の上限規制等について

その働き方、見直しましょう

74

1章 「働き方」が変わります

働き方改革の目指すもの

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様な柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

75

「働き方改革関連法」の全体像

- 時間外労働の上限規制を導入** (大企業2019年4月1日施行) (中小企業2020年4月1日施行)
時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定します。
- 年次有給休暇の確実な取得** (2019年4月1日施行)
使用者は10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について確実に取得させなければなりません。
- 中小企業の月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ** (中小企業2023年4月1日施行)
月60時間を超える残業に対する割増賃金率を50%に引き上げます。
- 「フレックスタイム制」の拡充** (2019年4月1日施行)
より働きやすくなるため、制度を拡充します。労働時間の調整が可能な期間(清算期間)を3か月まで延長できます。

76

「働き方改革関連法」の全体像

- 「高度プロフェッショナル制度」を創設** (2019年4月1日施行)
職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする業務に従事する場合に健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外にできます。
- 産業医・産業保健機能の強化** (2019年4月1日施行)
産業医の活動環境を整備します。労働者の健康管理等に必要情報を産業医へ提供すること等とします。
- 勤務間インターバル制度の導入促進** (2019年4月1日施行)
終業時刻から次の始業時刻の間、一定時間以上の休息時間(インターバル時間)の確保に努めなければなりません。
- 正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止** (大企業・派遣会社2020年4月1日施行) (中小企業2021年4月1日適用)
同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な差を設けることが禁止されます。

77

現在の労働基準法

法定労働時間(労働基準法第32条、第40条)

【原則】

- 使用者は、1週間に、40時間を超えて労働させてはならない。
- 使用者は、1日に、8時間を超えて労働させてはならない。

(特別事業場)
・なお、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客接客業の事業で、規模が10人未満の事業場については、使用者は、1週間に44時間、1日に8時間まで労働させることができる。

時間外及び休日労働(労働基準法第36条)

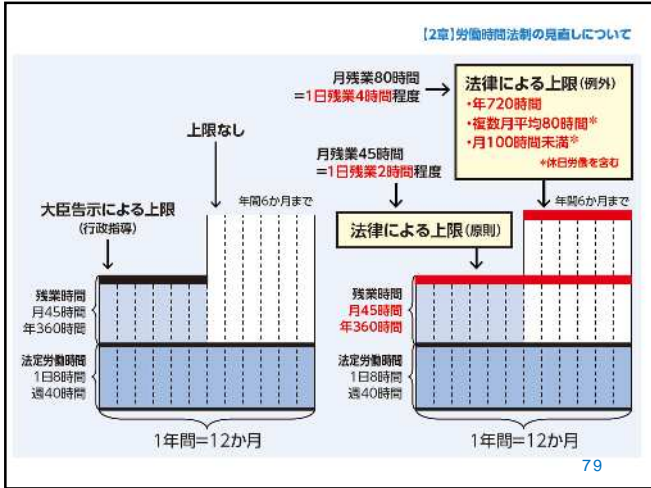
- 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金(労働基準法第37条)

- 使用者は、時間外又は深夜(午後10時から午前5時まで)に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金(※)を支払わなければならない(※※)。

【強力的な取扱い】
変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制 等

78



【2章】労働時間法制の見直しについて

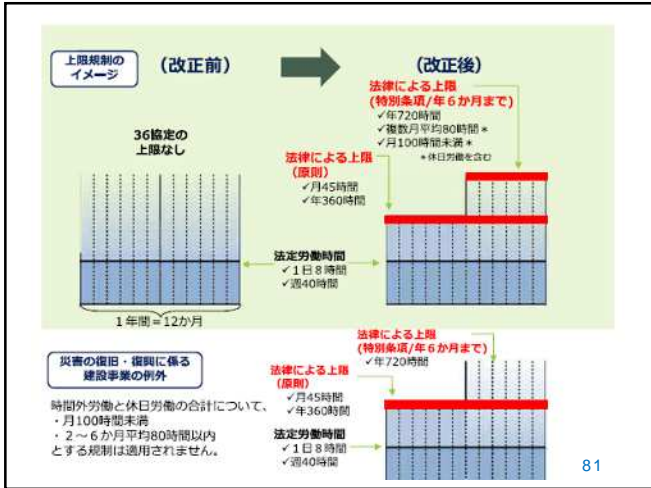
○残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできません。(月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。)

○臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合でも、以下を守らなければなりません。

- 時間外労働が年720時間以内
- 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1か月当たり80時間以内 (月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。)

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

80



【2章】労働時間法制の見直しについて

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

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

82

【2章】労働時間法制の見直しについて

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること

(1) 原則的な方法

使用者が、自ら確認することにより確認すること

タイムカード、にカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

(2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づき措置等について、十分な説明を行うこと
- ② 自己申告により把握した労働時間と、入退勤記録やパソコンの使用時間等から把握した社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
- ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を認めて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

● 賞金台帳の適正な調製

使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

83

Check Point

- ①1日1か月1年のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないこと。
 - ✓ 36協定で定めた1日の時間外労働の総数を超えないように日々計算してください。
 - ✓ また、日々および月々の時間外労働の累計総数を記録し、36協定で定めた1か月1年の時間外労働の総数を超えないように注意してください。
- ②休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。
- ③特別条項の回数(=時間外労働が限度時間を超える回数)が、36協定で定めた回数を超えないこと。
 - ✓ 月の時間外労働が限度時間を超えた回数(=特別条項の回数)の年次の累計総数を記録し、36協定で定めた回数を超えないように注意してください。
- ④毎月の時間外労働と休日労働の合計が、100時間以上にならないこと。
- ⑤月の時間外労働と休日労働の合計について、どの2～6か月の平均をとっても、1か月当たり80時間を超えないこと。

! 例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が全くないような事業場であれば、①～⑤のポイントだけ守ればよいこととなります。

上限規制を遵守するためには、上記のチェックポイントを日々守っていただく必要があります。特に、④・⑤のポイントは、今回の法改正で初めて導入される規制となり、時間外労働と休日労働を合計するという新たな管理が必要となります。

84

3 36協定のここが変わりました

今回の法改正によって法律に時間外労働の上限が規定されたため、36協定で定める必要がある事項が変わりました。このため、36協定届の新しい様式を策定しています。

時間外労働又は休日労働を行わせる必要がある場合には、以下の事項について協定した上で、36協定届(様式第9号)を所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲		
対象期間(1年間に際する)	1年の起算日	有効期間
対象期間における	1日	1か月
1年	について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日	
時間外労働+休日労働の合計が、	1月100時間未満	2~6か月平均80時間以内
	を満たすこと	

85

ここも注目 過半数代表者の選任

- 36協定の締結を行う労働者の代表は、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)が行う必要があります。
- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
 - ✓ 監督監督者でないこと
 - ✓ 36協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
 - ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと
- さらに、使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮を行わなければならない。

36協定届のチェックボックスにチェックする必要があります。

86

36協定の締結に当たって注意すべきポイント-2

Point 4 限度時間を超えて労働させることができるのは、「臨時的な特別な事情がある場合」に限ります。

- 限度時間(月45時間・年360時間)を超える時間外労働を行わせることができるのは、通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的な特別な事情がある場合に限ります。



臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合の事由については、できる限り具体的に定めなければなりません。
[業務の割合上必要な場合] [業務上やむを得ない場合] など、恒久的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

臨時的に必要な場合の例

- 予算、決算業務
- ボーナス時期に伴う業務の繁忙
- 納期のひっ迫
- 大規模なクレームへの対応
- 機械のトラブルへの対応

Point 5 健康及び福祉を確保するための措置

- 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置を講じなければなりません。

87

臨時的な特別な事情があるため、原則となる時間外労働の限度時間(月45時間・年360時間)を超えて時間外労働を行わせる必要がある場合には、さらに以下の事項について協定した上で、36協定届(様式第9号の2)を所轄労働基準監督署長に提出する必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項	
臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における	✓ 1か月の時間外労働+休日労働の合計時間数(100時間未満)
	✓ 1年の時間外労働時間(720時間以内)
	限度時間を超えることができる回数(年6回以内)
	限度時間を超えて労働させることができる場合
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置※	✓ 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
	限度時間を超えて労働させる場合における手続

※健康福祉確保措置として望ましい措置

- (1) 医師による面接指導
- (2) 深夜業の回数制限
- (3) 終業から始業までの休憩時間の確保(勤務間インターバル)
- (4) 代償休日・特別な休養の付与
- (5) 健康診断
- (6) 連続休日の取得
- (7) 心とからだの相談窓口の設置
- (8) 配転転換
- (9) 産業医等による助言・指導や保健指導

88

[2章]労働時間法制の見直しについて

4 年次有給休暇の取得義務化

2019年4月1日施行

労働基準法では、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に対し、毎年一定日数の年次有給休暇を与えることを規定しています。〔※〕

〔※〕年次有給休暇(労働基準法第39条)
雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者(管理監督者をさく)には、年10日以上の有給休暇が付与されます。
継続勤務6年6か月で年20日が限度となります。
パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日に応じた日数の有給休暇が比例付与されます。

- 年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。
- このため、今般、労働基準法が改正され、2019年4月から、全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となりました。
- ただし、2019年4月より前に付与していた年次有給休暇については、年5日取得させる義務の対象とはなりません。2019年4月1日以後、最初に年10日以上年次有給休暇を付与した日(基準日)から、年5日確実に取得させる義務の対象となります。

89

労働基準法において、労働者は、

1. 雇入れの日から6か月継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば年次有給休暇を取得することができます。

①原則となる付与日数

- 使用者は、労働者が雇入れの日から6か月間継続勤務し、その6か月間の全労働日の8割以上を出勤した場合に、原則として10日の年次有給休暇を与えなければなりません。
〔※〕対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

継続勤務年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

90

②パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者に対する付与日数

- パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、年次有給休暇の日数は**所定労働日数に応じて比例付与**されます。
- 比例付与の対象となるのは、所定労働時間が**週30時間未満**で、かつ、**前所定労働日数が4日以下**または前年の所定労働日数が**216日以下**の労働者です。

前所定労働日数	1年間の所定労働日数	付与日数	継続勤務年数						
			6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
4日	169日～216日	付与日数	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

91

■時季指定義務のポイント

労働者の申出による取得(原則) + 使用者の時季指定による取得(新設)

- 対象者は、年次有給休暇が**10日以上付与される労働者(管理監督者を除く)**に取りじます。
- 労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から**1年以内**に5日について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。
- 使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- 年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。
- 労働者が自ら申し出て取得した日取り、労務規定で取得時季を定めて与えた日取り(前年度付与)については、5日から遡算することができます。
- 労働者が自ら5日取得した場合 → 使用者の時季指定は不要
- 労働者が自ら3日取得+計画的付与2日の場合 → 〃
- 労働者が自ら4日取得した場合 → 使用者が4日分を時季指定
- 計画的付与で5日取得した場合 → 〃 3日 〃
- 半日単位での付与は5日から遡算することができますが、時季指定の付与は5日から遡算することができません。

92

ここも注目 ～就業規則による規定～

休暇に関する事項は**就業規則の絶対的記載事項(労働基準法第89条)**であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、**時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。**

(規定例)第〇条
1項～4項(略) (※)厚生労働省HPで公開しているモデル就業規則をご参照ください。

5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数を5日から遡算するものとする。

93

■年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに**年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。**

時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類(年次有給休暇管理簿)を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の終了後3年間保存しなければなりません。

(年次有給休暇管理簿は労働者名簿または賃金台帳とあわせて製本することができます。また、必要なときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えありません。)

(例)労働者名簿または賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する。

労働者名	基準日(労働基準法第95条第1項第1号)		年次有給休暇取得日数											
	2019/4/1	無休日	2019/4/4	2019/5/7	2019/6/3	2019/7/1	2019/8/1	2019/8/31	2019/8/14	2019/8/15	2019/8/16	2019/8/19	2019/9/2	2019/9/2
〇〇〇	18日	日数	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇

94

⑤ 中小企業に対する月60時間超の時間外労働の割増賃金率の適用猶予見直し

■2023年4月1日から、月60時間を超える残業は、割増賃金率が上がります

(現在)		➔	(改正後) 2023年4月1日施行	
月60時間超の残業割増賃金率	大企業は50% 中小企業は25%		月60時間超の残業割増賃金率	大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の適用賃金率も引上げ
1か月の時間外労働 (1日8時間・週40時間 を超過する労働時間)	60時間以下	➔	60時間以下	50%
	60時間超		25%	50%
大企業	25%		25%	50%
中小企業	25%		25%	50%

95

ご清聴ありがとうございました。

96