

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 7年 6月25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 労働安全衛生規則（熱中症）
の改正内容
- 3 労働安全衛生規則（ストレス
チェック）の改正内容
- 4 働き方改革

2

1 労働災害防止

●労働災害発生状況

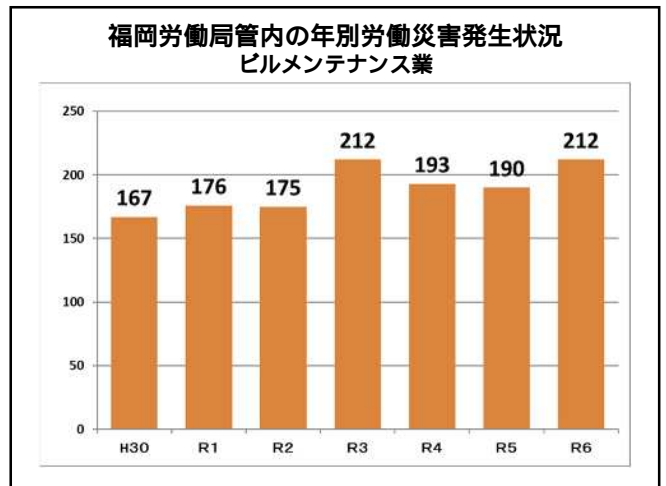
休業4日以上労働災害
(令和6年：福岡労働局管内)

全 業 種 6,113件
27件(死亡災害)

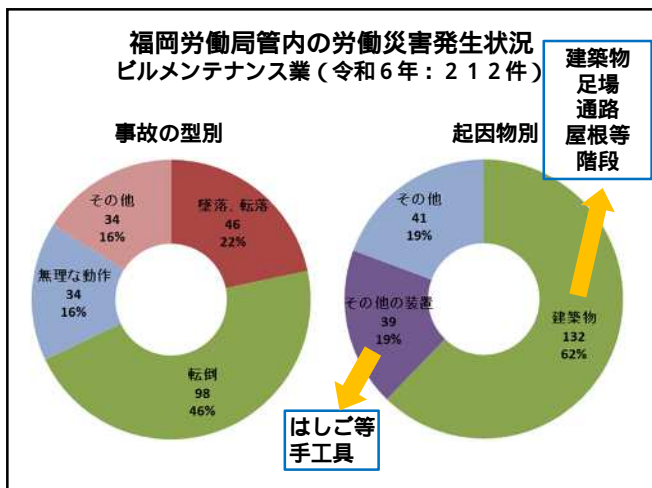
ビルメンテナンス業 212件(3.5%)

死亡災害 令和5年 1件
令和6年 1件

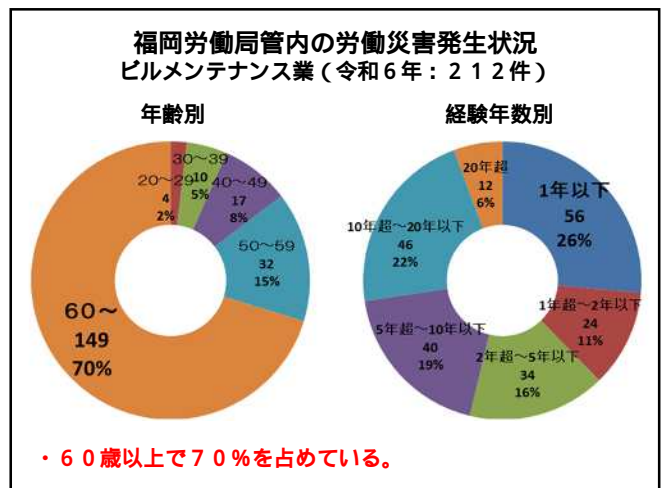
3



4



5



6

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（カーベ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

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



7

8

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。
 - ・ 特に安全教育で必要なことは、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

9

● 労働災害防止対策

転倒

墜落・転落

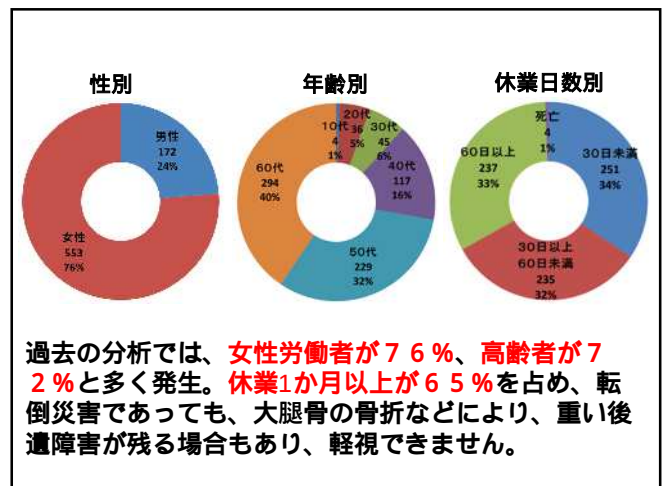
高年齢労働者対策

10

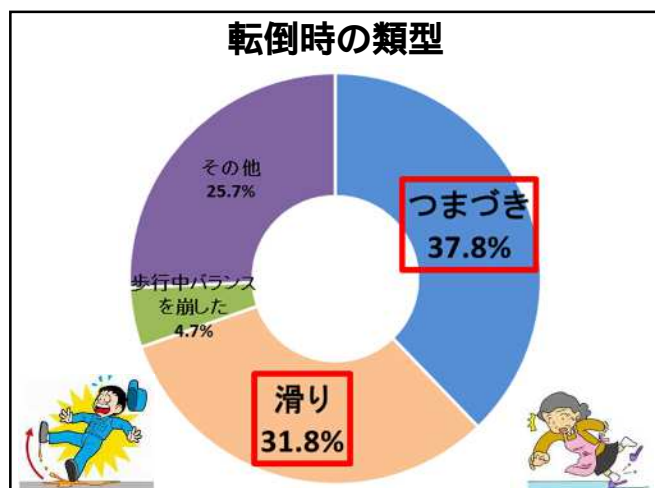
転倒災害

- ・ 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、通路上に置いていた段ボールに掃除機のコードが**引っ掛かり**、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。

11



12



13

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。

14

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。

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

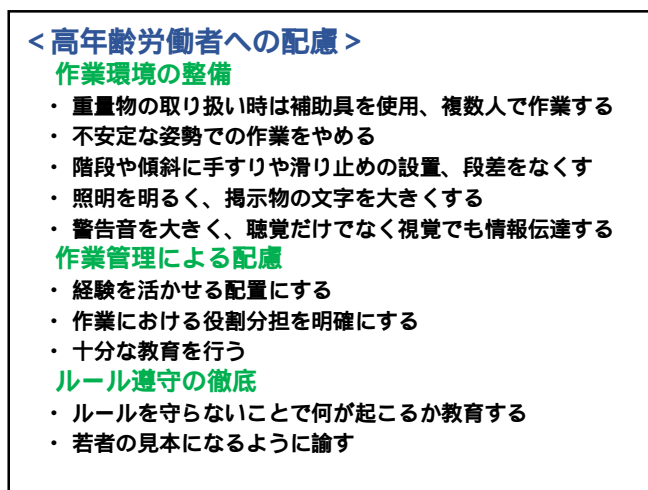
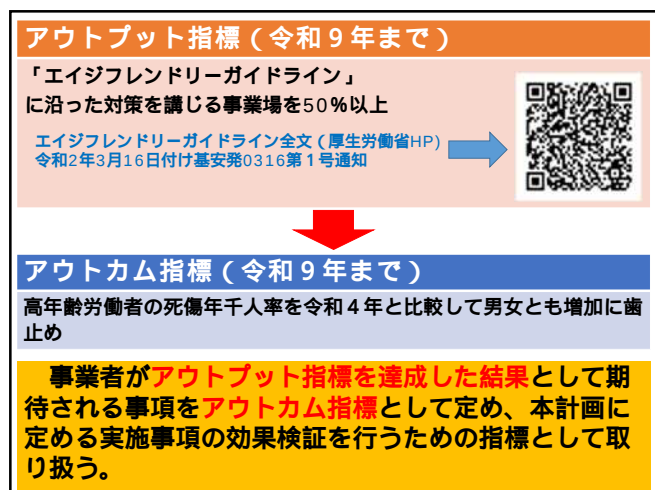
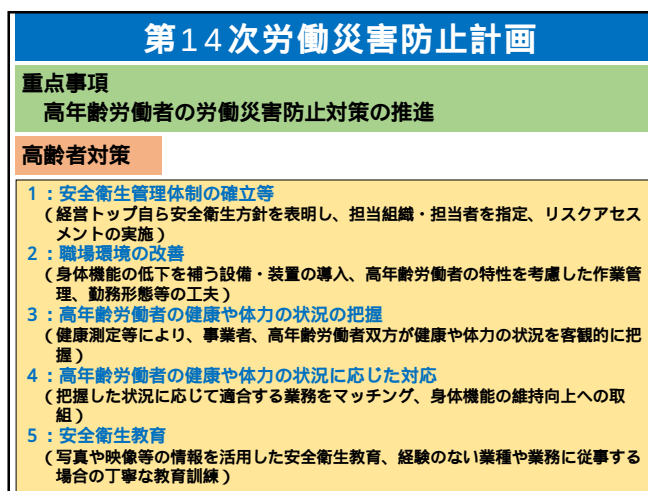
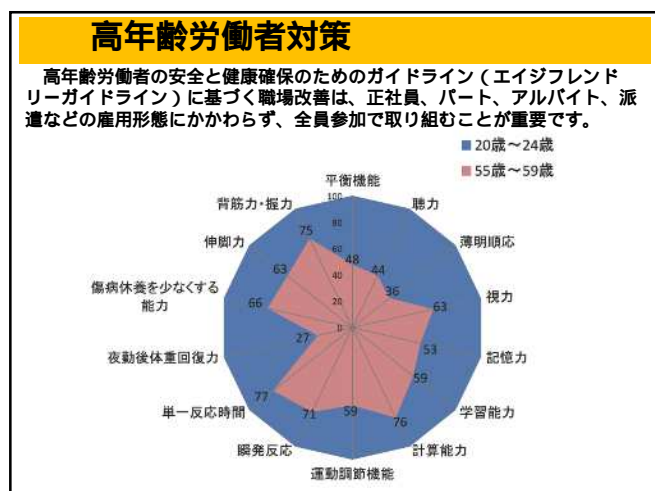
「墜落・転落」災害防止のポイント

- 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



中小企業事業者の皆さまへ

令和7年度（2025年度）版

「令和7年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

■ 高齢労働者の労働災害防止のための設備改善や専門家による指導を受けるための経費の一部を補助します。

■ 高齢労働者の雇用状況や対策・取組の計画を審査の上、効果が期待できるものについて、補助金を交付します。全ての申請者に補助金が交付されるものではありません。

補助金申請受付期間 令和7年5月15日～令和7年10月31日

【注意】予算額に達した場合は、受付期間の途中でであっても申請受付を終了することがあります

職場環境改善コース（熱中症予防対策プラン）

【対象：60歳以上の労働者】

60歳以上の高齢労働者が安全に働けるよう、暑熱な環境による熱中症予防対策として身体機能の低下を補う装置（機器等の導入・工事の施工等）の導入に要する経費を補助対象とします

問い合わせ先

一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会

「エイジフレンドリー補助金事務センター」

（ホームページ）<https://www.jashcon-age.or.jp>

申請担当 TEL：03（6809）4085 FAX：03（6809）4086

支払担当 TEL：03（6381）7507 FAX：03（6809）4086

受付時間 平日10：00～12：00 / 13：00～16：00

25

3 労働安全衛生規則（熱中症）の改正内容

改正の趣旨

熱中症の重篤化による死亡災害を防止するため、熱中症のおそれがある作業者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することが可能となるよう、事業者に対し、「早期発見のための体制整備」、「重篤化を防止するための措置の実施手順の作成」、「関係作業員への周知」を義務付ける。

改正の概要

○ 以下1、2の事項を事業者が義務付けること。

1 熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、
「熱中症の自覚症状がある作業員」
「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」
がその旨を報告するための体制（連絡先や担当者）を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業員に対して周知すること

2 熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、
作業からの離脱
身体冷却
必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせること
事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等
など、熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業員に対して周知すること

26

労働安全衛生規則 第612条の2
（労働安全衛生法 第22条）

第1項

事業者は、暑熱な場所において連続して行われる作業等熱中症を生ずるおそれのある作業を行うときは、あらかじめ、当該作業に従事する者が熱中症の自覚症状を有する場合又は当該作業に従事する者に熱中症が生じた疑いがあることを当該作業に従事する他の者が発見した場合にその旨の報告をさせる体制を整備し、当該作業に従事する者に対し、当該体制を周知させなければならない。

第2項

事業者は、暑熱な場所において連続して行われる作業等熱中症を生ずるおそれのある作業を行うときは、あらかじめ、作業場ごとに、当該作業からの離脱、身体冷却、必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせることその他熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置の内容及びその実施に関する手順を定め、当該作業に従事する者に対し、当該措置の内容及びその実施に関する手順を周知させなければならない。

令和7年6月1日施行

（罰則）
労働安全衛生法 第119条
6月以下の拘禁刑又は50万円以下の罰金に処する。

27

「熱中症」とは、
高温多湿な環境下において、体内の水分や塩分（ナトリウム等）バランスが崩れる、体温の調整機能が破綻する等して、発症する障害の総称であること。

「暑熱な場所」とは、
湿球黒球温度（WBGT）が28度以上又は気温が31度以上の場所をいい、必ずしも事業場内外の特定の作業場のみを指すものではなく、出張先で作業を行う場合、労働者が移動して複数の場所で作業を行う場合や、作業場所から作業場所への移動時等も含む趣旨であること。
また、「暑熱な場所において連続して行われる作業等熱中症を生ずるおそれのある作業」とは、上記の場所において、継続して1時間以上又は1日当たり4時間を超えて行われることが見込まれる作業をいうこと。
なお、非常作業、臨時の作業等であっても上記の条件を満たすことが見込まれる場合は対象となること。

「暑熱な場所に該当するか否か」は、
原則として作業が行われる場所で湿球黒球温度又は気温を測定することにより判断する必要があるが、例えば、通風のよい屋外作業について、天気予報（スマートフォン等のアプリケーションによるものを含む。）、環境省の運営する熱中症予防情報サイト等の活用によって判断可能な場合には、これらを用いても差し支えないこと。

28

「周知」は、
報告先等が作業員に確実に伝わる必要がある。その方法には、事業場の見やすい箇所への掲示、メールの送付、文書の配布のほか、朝礼における伝達等口頭によること、原則いづれでも差し支えないが、伝達内容が複雑である場合など口頭だけでは確実に伝わるのが担保されない場合や、朝礼に参加しない者がいる場合なども想定されるため、必要に応じて、複数の手段を組み合わせて行うこと。
また、現場で周知した結果の記録の保存までは法令では求めていないが、労働基準監督署による確認に際しては、事業者として適切に対応することが求められること。

手順や連絡体制の周知の一例

安全掲示板

朝礼やミーティングでの周知

会議室や休憩所などわかりやすい場所への掲示

メールやイントラネットでの通知

29

「報告をさせる体制の整備」には、
熱中症を生ずるおそれのある作業が行われる作業場の責任者等報告を受ける者の連絡先及び当該者への連絡方法を定め、かつ明示することにより、作業員が熱中症を生ずるおそれのある作業を行っている間、随時報告を受けることができる状態を保つことが含まれるものであること。また、作業員から電話等による報告を受けるだけでなく、積極的に熱中症が生じた疑いのある作業員を早期に発見する観点から推奨される方法として、責任者等による作業場所の巡回、2人以上の作業員が作業中に互いの健康状態を確認するパディ制の採用、ウェアラブルデバイスを用いた作業員の熱中症のリスク管理、責任者・労働者双方での定期連絡やこれらの措置の組合せなどが挙げられること。ただし、ウェアラブルデバイスによる管理については、必ずしも当該機器を着用した者の状態を正確に把握することができるわけではないため、他の方法と組み合わせる等により、リスク管理の精度を高めることが望ましいこと。

「報告をさせる体制の整備」は
「熱中症を生ずるおそれのある作業」が行われることが想定される作業日の作業開始前までに行っておく必要があるが、夏季の屋外作業のように、一定期間、暑熱環境下で作業を行うことが明らかな場合は、十分な余裕をもって体制を整え、当該作業に従事することが見込まれる者に周知しておくよう努めること。

基発0520第6号（令和7年5月20日）
労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行等について

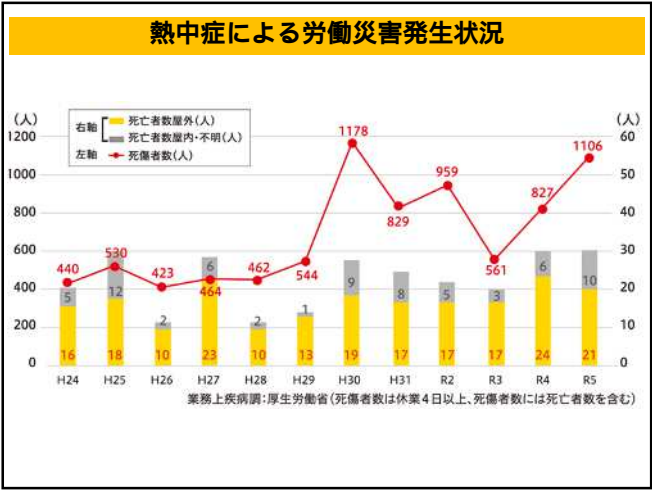
基発0520第7号（令和7年5月20日）
職場における熱中症予防基本対策要綱の策定について

30

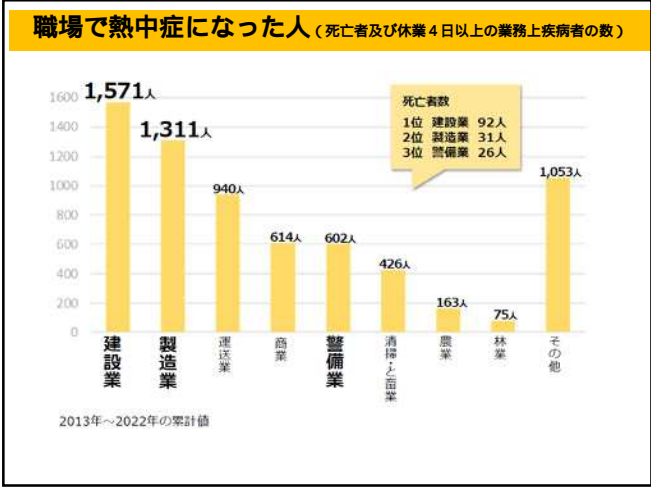
5



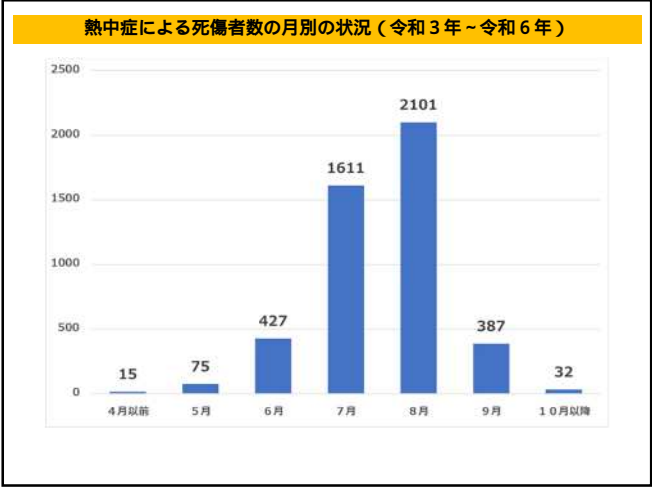
31



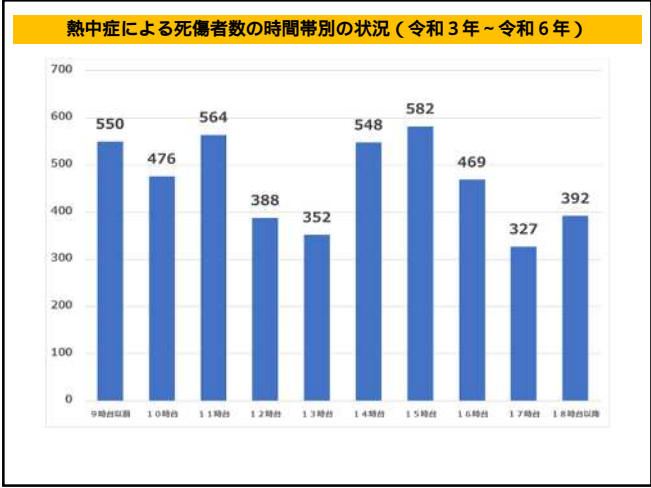
32



33



34



35



36

ヒアリング概要（総論）

- 「**熱中症基本対策要綱**」等に盛り込んでいる事項は現場において積極的に実施すべきであり、その一部については重篤化防止の観点から義務化も含めて強化することが適当。
- 熱中症を重篤化させないためには、以下の2点が重要。
 - 可能な限り早期に異常が認められる者（熱中症になりそうな者）を発見すること
 - 異常が認められる者に対し、「暑熱作業からの早期離脱」、「早期の身体冷却」、「有効な休憩設備の利用」、「躊躇ない医療機関への搬送（水分摂取等の様子がおかしい場合）」を実施すること
- 熱中症を重篤化させないためには、各現場において、「作業内容や作業環境に伴う熱中症リスク」や上記の**具体的な実施方法を分かりやすい形で管理者・作業者が共有することが重要。**

ヒアリング概要（各論・一部抜粋）

- 具体的な措置を事業者に義務付ける場合の基準は設けるべきだが、WBGTや気温の数値のみで一律に定めるのではなく、「WBGTの値」、「作業強度」、「作業時の着衣の状況」等の組合せによることが必要であるが、**WBGT28度を超えると急激に、救急搬送者数も増えるため、これを一つの線引きとすることが適当。**
- 異常を発見するための対応としては、職場巡視等によって自覚症状の有無や受け答えに異常がないかを確認することが必要であるが、具体的な実施方法については、現場の実情に応じ、**パディ制やウェアラブル端末の活用など実効性の高い方法とすべき。**
- 異常が認められる者が発生した場合の対応に関する教育については非常に重要。作業員に対する教育は、「熱中症基本対策要綱」で示している「**熱中症予防管理者**」など、熱中症予防対策に詳しい管理者を各現場において選任し、その者が中心となって実施することが望ましい。

37

ウェアラブル端末で体調の見える化

リスクが見てわかる

「ウェアラブル端末」には、さまざまなタイプの製品があります。使いたい機能、使い勝手、精度、バッテリーの駆動時間などを考慮して目的にあったものを選びましょう。

- 熱中症対策・予兆検知
- 転倒・転落検知
- 屋外・屋内位置測定
- SOS発信

出典 日本精工株式会社 石部工場

38

STOP! 熱中症クールワークキャンペーン

暑熱作業の危険性により毎年約1,000人を超える労働者が熱中症で労災となっています。

準備期間 4月 にすべきこと

- 労働衛生管理体制の確立
- 暑熱作業の危険性の認識の徹底
- 作業時間の短縮
- 休憩設備の整備
- 休憩設備の活用
- 労働者の健康状態の確認
- 暑熱作業の危険性の認識の徹底
- 暑熱作業の危険性の認識の徹底
- 暑熱作業の危険性の認識の徹底

重点取組期間 7月 にすべきこと

- 暑熱作業の危険性の認識の徹底
- 暑熱作業の危険性の認識の徹底
- 暑熱作業の危険性の認識の徹底
- 暑熱作業の危険性の認識の徹底
- 暑熱作業の危険性の認識の徹底
- 暑熱作業の危険性の認識の徹底
- 暑熱作業の危険性の認識の徹底
- 暑熱作業の危険性の認識の徹底
- 暑熱作業の危険性の認識の徹底

39

2. 暑さ指数 (WBGT) Wet Bulb Globe Temperature (湿球黒球温度)

暑さ指数 (WBGT) は、熱中症を予防することを目的とした指標。作業場所における暑さ指数が、基準値を超えるおそれがある場合には熱中症になる可能性が高くなるので対策を講じる。

暑さ指数を確認する

熱中症予防情報サイトで確認できる

<https://www.wbgt.env.go.jp/>

暑さ指数を測定する

WBGT指数計で自分の職場で測定できる

<https://meccyusho.mhlw.go.jp/img/04.pdf>

40

第2 熱中症予防対策

1 作業環境管理

(1) WBGT値の低減等
屋外の高温多湿作業場所においては、**遮熱・反射・断熱・冷却・除湿**の対策を講ずることが必要である。

(2) 休憩場所の整備等
高温多湿作業場所の近隣に**涼しい・日陰の多い・十分な換気**が確保された休憩場所を設けること。

2 作業管理

(1) 作業時間の短縮等
高温多湿作業場所において労働者を作業に従事させる場合には、**暑熱指数（熱）に合わせた作業時間の短縮**を行うことが必要である。

(2) 暑熱指数の把握
暑熱指数の把握は、**暑熱指数計**を用いて行うことが必要である。

(3) 水分及び塩分の摂取
自覚症状の有無にかかわらず、**水分及び塩分の摂取**を行うことが必要である。

(4) 服装等
熱を吸収し、又は発熱しやすい服装は避け、**通気性**及び**吸汗性の良い服装**を着用すること。

(5) 作業中の監視
労働者の健康状態を監視すること。

3 健康管理

(1) 健康診断結果に基づく対応等
健康診断結果が**異常**と認められる労働者は、**医師の指導**に従って対応すること。

(2) 日常の健康管理等
労働者の健康状態を監視すること。

(3) 労働者の健康状態の確認
労働者の健康状態を確認すること。

(4) 身体状況の確認
労働者の身体状況を確認すること。

4 労働衛生教育

(1) 熱中症の症状
(2) 熱中症の予防方法
(3) 緊急時の救急処置
(4) 熱中症の事例

41

改正の趣旨

熱中症の重篤化による死亡災害を防止するため、熱中症のおそれがある作業員を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することが可能となるよう、事業者に対し、「**早期発見のための体制整備**」、「**重篤化を防止するための措置の実施手順の作成**」、「**関係作業員への周知**」を義務付ける。

見つける

(例) 作業員の様子がおかしい

判断する

(例) 医療機関への搬送、救急処置

対処する

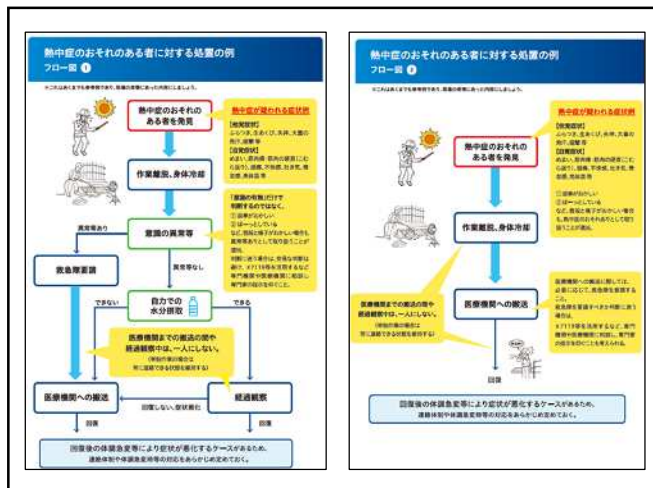
(例) 救急車が到着するまで作業員を動かさないで待機する

“いつもと違う”と思ったら、熱中症を疑え

あれっ、何かおかしい	あれ、ちょっとヘン
手足がふる	イライラしている
立ちくらみ・めまい	フラフラしている
吐き気	呼びかけに反応しない
汗のかき方がおかしい	すぐに倒れる
汗が止まらない・汗がでない	ボーっとしている

すぐに周囲の人や現場管理者に申し出る

42



43

動画の紹介

厚生労働省 職場における熱中症予防情報 で検索！

<https://heccoyusho.mhlw.go.jp>

職場における熱中症予防情報
厚生労働省では、熱中症予防対策の徹底を図ることを目的として、関係省庁及び関係団体との連携の下、「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」を実施しております。

働く人の今すぐ使える熱中症ガイド
本ガイドは、熱中症予防対策に関する専門家による検討委員会において...

理解度確認クイズ付き講習動画
理解度確認クイズ付き講習動画...職場における熱中症予防対策のe...

STOP!熱中症 クールワーク
熱中症の予防については、第14次労働災害防止計画において、下記の...

職場における熱中症
被災者はガスボンベへの転落業務を行っており、12時45分頃、顧客から...

厚生労働省では
令和7年「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します...

44

学ぼう!備えよう!職場の仲間を守る! 職場における熱中症予防情報

中央産業の事業主、安全・衛生管理担当者、現場作業員向け 働く人の今すぐ使える熱中症ガイド

最新情報

- 2023.8.15 「労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）が公布されました。
- 2023.7.27 第11回、労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.20 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.19 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.18 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.17 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.16 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.15 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.14 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.13 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.12 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.11 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.10 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.9 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.8 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.7 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.6 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.5 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.4 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.3 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.2 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。
- 2023.7.1 労働安全衛生法の一部を改正する法律（労働安全衛生法）に関する熱中症対策の検討会を開催しました。

動画で学ぶ

理解度確認クイズ付き講習動画

45

第1章「熱中症が発生するしくみと症状」

職場における熱中症予防 e-learning 動画

第1章 熱中症が発生するしくみと症状

第1章 理解度クイズに挑戦する

約14分

46

いつもと違うと思ったら、熱中症を疑え

あれっ、何かおかしい

- 手足がふる
- 立ちくらみ・めまい
- 吐き気
- 汗のかき方がおかしい
- 汗が止まらない/汗がでない

これら初期症状

何となく体調が悪い

すぐに寝れる

あの人、ちょっとヘン

- イライラしている
- フラフラしている
- 呼びかけに反応しない
- ボーッとしている

専門知識がないと熱中症が判断できない

すぐに周囲の人や現場管理者に申し出る

直ちに作業中止▶『119番』!

47

4 労働安全衛生規則（ストレスチェック）の改正内容

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律の概要

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
2. 職場のメンタルヘルス対策の推進
3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進
4. 機械等による労働災害の防止の促進等
5. 高齢者の労働災害防止の推進

令和7年5月14日公布

職場のメンタルヘルス対策については、公布後3年以内に政令で定める日

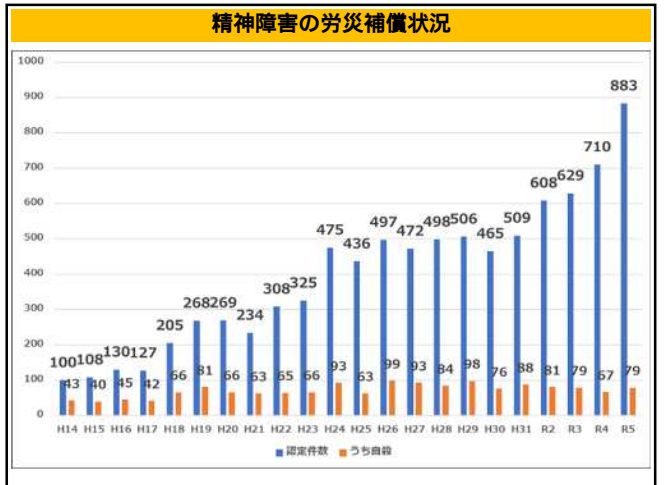
令和10年5月14日までに施行される予定。

48

ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策の現状等

- 精神障害の労災支給決定件数は、令和5年度は883件と過去最多。メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場割合は、近年上昇傾向にあり、1割を超えて推移。
- 第14次労働災害防止計画において、国、事業者、労働者等の関係者が一体となって目指す目標として、「メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年（令和9年）までに80%以上とする」、「労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年（令和9年）までに50%以上とする」を掲げている。
- 一方、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は、50人以上の事業場で91.3%となっているが、30～49人の事業場では71.8%、10～29人では56.6%（令和5年労働安全衛生調査）と、小規模事業場においては未だ取組が低調。

49

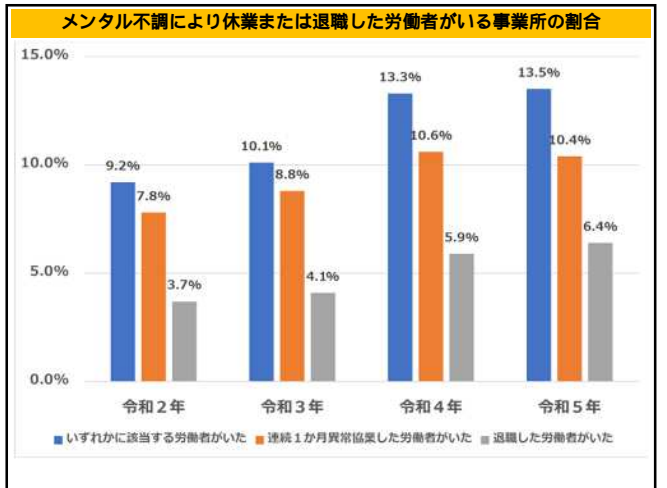


50

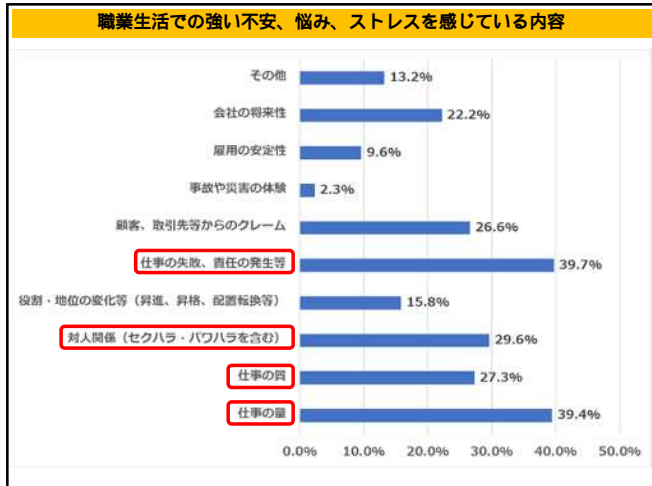
精神障害の出来事別支給決定件数（令和5年度：上位10項目）		
順位	出来事の類型	支給決定件数
1	パワーハラスメント	157（10）
2	悲惨な事故や災害の体験・目撃	111（0）
3	セクシャルハラスメント	103（0）
4	仕事内容・仕事量の大きな変化	100（18）
5	特別な出来事	71（5）
6	同僚等から、暴行またはいじめ・嫌がらせ	59（1）
7	顧客・取引先・正接利用者等からの著しい迷惑行為	52（1）
8	病気やケガ	47（2）
9	1ヶ月に80時間以上の時間外労働	35（8）
10	2週間にわたって連続勤務	33（7）

（ ）内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数。
出典：過労死等の労災補償状況

51



52



53

第14次労働災害防止計画

重点事項
労働者の健康確保対策の推進
（メンタルヘルス対策・過重労働対策）

事業者に取り組んでももらいたいこと
メンタルヘルス対策
・ストレスチェックの実施にとどまらず、ストレスチェックの結果をもとに集団分析を行い、職場環境の改善を実施。
・職場のハラスメント防止対策。
過重労働対策
・長時間労働者への医師による面接指導や、産業保健スタッフ（保健師、看護師等）による相談支援

54

アウトプット指標（令和9年まで）

- ・メンタルヘルス対策に取り組む事業場を**80%以上**とする。
- ・50人未満の小規模事業場のストレスチェック実施の割合を**50%以上**
- ・必要な産業保健サービスを提供している事業場を**80%以上**とする。
- ・企業の年次有給休暇の取得率を**70%以上**
- ・勤務間インターバル制度を導入している企業を**15%以上**



アウトカム指標（令和9年まで）

- ・自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあると
する労働者を**50%未満**
- ・週労働時間40時間以上である雇用者のうち、**週労働時間60時間以上の雇用者を5%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。

55

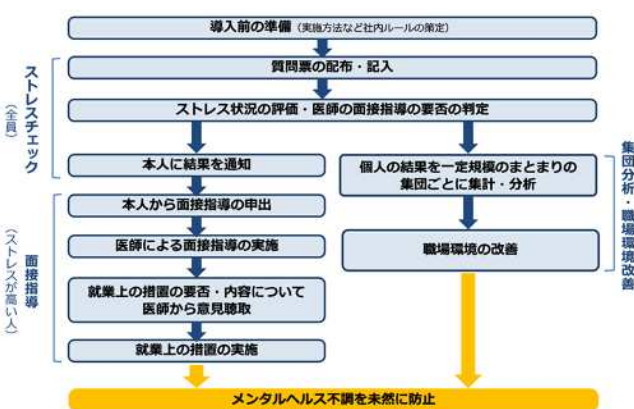
メンタルヘルス対策の体系とストレスチェック制度

- ・事業場における労働者のメンタルヘルスケアは、メンタルヘルス不調を未然に防止する「**一次予防**」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「**二次予防**」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「**三次予防**」に分けられる。
- ・**ストレスチェック制度**は、これらのうち特に一次予防のための措置を強化する観点から平成27年に導入され、当該制度の推進等を通じて、事業場におけるメンタルヘルス対策の促進が図られている。



56

ストレスチェック制度の実施手順



57

「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」

	ストレスチェック	集団分析・職場環境改善
50人以上の事業場	義務	義務
50人未満の事業場	努力義務 → 義務	努力義務

1. ストレスチェック制度の効果検証

- ・ストレスチェックに加え、集団分析・職場環境改善の取組により、労働者の心理的ストレス反応の改善等が見られた。
- ・医師の直接指導を受けた労働者の過半数から、直接指導を受けたことを有効とする回答が得られた。

2. 50人未満の事業場におけるストレスチェック

- ・ストレスチェック、面接指導による受け付けの機会には、全ての労働者に与えられることが望ましく、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することの重要性は、事業場規模に関わらない。
- ・ストレスチェックの実施について、平成26年の制度創設当時、労働者のプライバシー保護等の懸念により、50人未満の事業場において当時の能力範囲とされているが、現時点において、ストレスチェックを実施する場合の労働者のプライバシー保護については、外部機関の活用等により、対応可能な環境は一定程度整備されている。

実施義務対象を50人未満の全ての事業場に拡大することが適当

- ・50人未満の事業場では、原則、ストレスチェック実施は労働者のプライバシー保護の観点から外部委託が推奨される。
- ・50人未満の事業場では、現在の50人以上の事業場における実施内容を一律に求めることは困難なことから、50人未満の事業場に準じた現実的で実効性のある実施内容を求める必要がある。
- ・産業保健関係者の設置義務がない50人未満の事業場では、関係労働者の意見を聞く機会を活用。
- ・実施結果の監督官への報告義務は、一般健診と同様に、50人未満の事業場には負担軽減の観点から課さない。
- ・50人未満の事業場に付した実施体制・実施方法についてマニュアルを作成（家族訪問の事業場や10人未満の小規模な事業場についてはその実情を考慮）。
- ・外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリストの見直し。
- ・面接指導の対象者が大幅に増加することが予想されるため、円滑な実施に資するよう、地産保の体制強化（高ストレス者の面接指導に対応するための登録産業医の充実など）。
- ・面接指導以外の相談への対応についても、地産保の体制強化や「こころの耳」の相談窓口の充実。
- ・支援体制の整備、支援を含めた制度の周知、その上で50人未満の事業場における実施体制の整備に要する期間を確保するための、十分な準備期間の設定。

58

外部機関が提供するストレスチェック関連サービスの状況

- ・今回調査対象の外部機関が提供するストレスチェック関連サービスの費用は、実施方法や検査媒体、パッケージ等によって異なるが、ストレスチェック自体の費用は1人あたり数百円から千円程度であった。

	ストレスチェック	集団分析	実施者
健診機関A	紙 1000円/人 Web 800円/人	3000円	機関所属の医師 追加料金なし
健診機関B	紙 800円/人 Web 800円/人	1000円	機関と産業医契約
健診機関C	紙 700円/人 Web 700円/人	2400円	機関所属の医師 5万円（追加）
健診機関D	紙 600円/人 Web 600円/人	2400円	機関所属の医師 追加料金なし
健診機関E	2万5千円（～50人）	5集団まで無料（3000円）	機関所属の医師等 追加料金なし
健診機関F	一式で10万円（～99人）	1集団まで一式に含む（2400円）	機関所属の医師 追加料金なし
健診機関G	紙 1100円/人	2640円	機関所属の医師 追加料金なし
EAP機関H	3万円（～49人）	5000円	機関所属の医師 機関所属の公認心理師 2万円（追加）
EAP機関I	一式で50万円程度（50人程度の場合）	（一式に含む）	機関所属の医師（一式に含む）

注）上記のストレスチェックの検査費用は、職業性ストレス簡易調査票（57項目）を用いて、高ストレス者（面接指導対象者）の判定を行うサービスの場合。

- ・このほか、高ストレス者の医師面接については、小規模事業場においてもこれまで長時間労働者の医師面接等を委託している医師に委託することが想定されるが、今回調査対象の外部機関に受託する場合、高ストレス者1人あたり2万円程度（健診機関）。

59

産業保健活動総合支援事業

産業保健関係者・事業場向け支援	小規模事業場向け支援
産業保健総合支援センター（産保センター） ・全国47都道府県に設置 ・事業場の産業保健関係者（産業医、保健師、看護師、衛生管理者等）や事業者等を対象として、専門的な研修や相談サービス、相談対応等により、メンタルヘルス対策をはじめとした産業保健の取組を支援 ○産業保健関係者に対する専門的研修等 ・事業場の産業保健関係者を対象として、メンタルヘルス対策をはじめとした産業保健に関する専門的な研修を実施。また、管理監督者や若年労働者を対象に、メンタルヘルス教育を実施。 ・産業保健関係者向け専門的研修（R5実績 1,075件） ○メンタルヘルス対策についての中核研修の受講（R5実績 895件） ○若年労働者向けメンタルヘルス教育（R5実績 670件） ・管理監督者向けメンタルヘルス教育（R5実績 1,397件） ○メンタルヘルス対策についての中核研修の受講（R5実績 895件） ○事業者等に対する啓発セミナー ・事業者・労働者を対象として、職場における健康管理、メンタルヘルス、生活習慣病対策等の啓発セミナーを実施。 ○産業保健関係者からの専門的相談対応 ・メンタルヘルス対策等の産業保健活動に関する相談に対し、医師、保健師等の専門スタッフが窓口、電話、メール等で対応。事業場の具体的な状況に応じた支援が必要の場合は、事業場を訪問する実地相談を実施。 ・職場のメンタルヘルス対策に係る相談（R5実績 4,422件） ・ストレスチェック制度に係る相談（R5実績 2,412件） ○メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援 ・専門スタッフが小規模事業場を訪問し、ストレスチェック制度導入の具体的なアドバイスを行うなど、メンタルヘルス対策の取組促進を支援。 ・メンタルヘルス対策関係者会議（R5実績 3,359件）	地域産業保健センター（地産保） ・労働基準監督署（都庁区医師会）単位に設置（約350） ・労働者数50人未満の小規模事業場の事業者や労働者を対象として、健康診断の事後対応、医師による面接指導等の産業保健サービスを提供 ○健診結果についての医師からの意見聴取（R5実績 1,058,919人） ・健康診断の結果、異常の所見があった労働者の健康を保持するために必要な対応等について、医師からの意見聴取を行う。 ○労働者の健康増進に関する相談対応（R5実績 127,733人） ・医師または保健師が、健康診断で異常の所見があった労働者に対して、日常生活上の指導等を行う。また、ストレスチェックで高ストレスであることとされた労働者等に対して、メンタルヘルスの相談・指導を行う。 ○長時間労働者及びストレスチェックに係る高ストレス者に対する面接指導（R5実績 3,649人） ・高ストレス者に対する面接指導を行う。 ・長時間労働が長時間に及ぶ労働者やストレスチェックの結果、高ストレスであることとされた労働者に対し、医師が面接指導を行う。 ○個別訪問による産業保健指導等（R5実績 7,414件） ・医師、保健師又は労働衛生工学の専門家が事業場を訪問し、作業環境改善、作業管理、メンタルヘルス対策等の健康管理の状況を踏まえ、総合的な助言・指導を行う。

福岡地域産業保健推進センター TEL092-852-1521 対象地域 福岡市
 筑紫中央地域産業保健推進センター TEL092-923-1388 対象地域 春日市、大野城市、筑紫野市、
 太宰府市、那珂川市

60

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」(<https://kokoro.mhiw.go.jp/>)において、職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供を行うとともに、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する相談窓口を設置。【アクセス件数実績（令和5年度）：約744万件】

職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供

事業者向け
事業場の取組事例 厚生労働省版ストレスチェック無料実施プログラム 職場環境改善ツール 等

働く人向け
職場のストレスセルフチェック セルフケア（eラーニング） 専門の相談機関・医療機関の情報 等

メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関するメール相談・電話相談・SNS相談窓口

働く人やその家族からのメンタルヘルス不調やストレスチェック後のセルフケアなどに関する相談。事業者や産業保健スタッフ等からのメンタルヘルス・過重労働対策等に関する相談に応じる。メール相談・電話相談・SNS相談窓口を設置。

こころの耳メール相談
○相談実績（令和5年度）：4,523件
こころの耳電話相談 専用ダイヤル：0120-565-455
○受付日時：月・火/17:00～22:00、土・日/10:00～16:00 ※土日、年末年始除く
○相談実績（令和5年度）：28,176件

こころの耳SNS相談
○受付日時：月・火/17:00～22:00、土・日/10:00～16:00 ※土日、年末年始除く
○相談実績（令和5年度）：8,304件



61

**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



62

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。

63

「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、割増賃金率引き上げ**（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。

64

「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、基本給や賃金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。

65

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。

（特例事業場）
・なお、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客従事業の事業で、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）

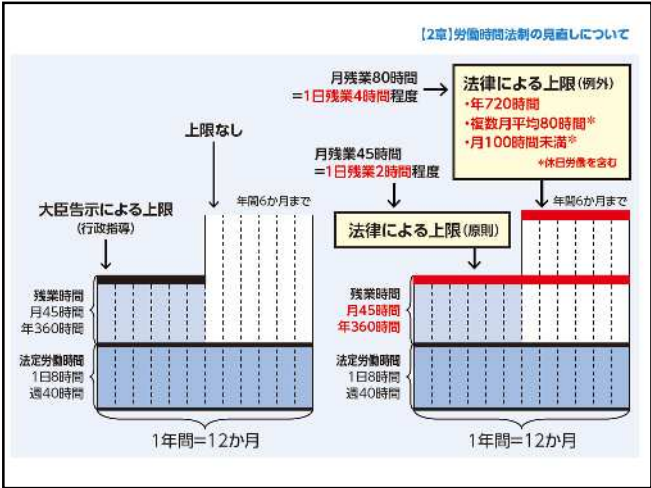
- 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と**労使協定**を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

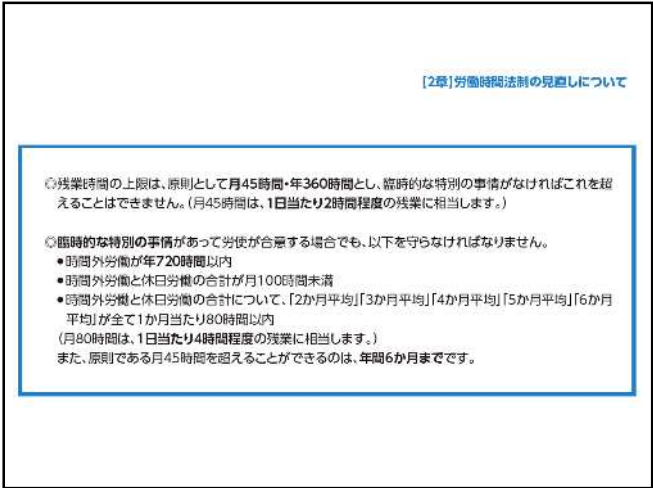
- 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の**2割5分以上の割増賃金（※）**を支払わなければならない（※※）。

【強力的な取組め！】
実形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制 等

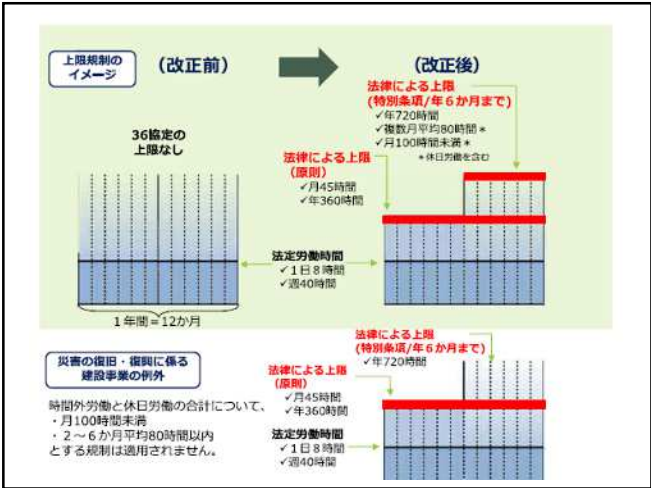
66



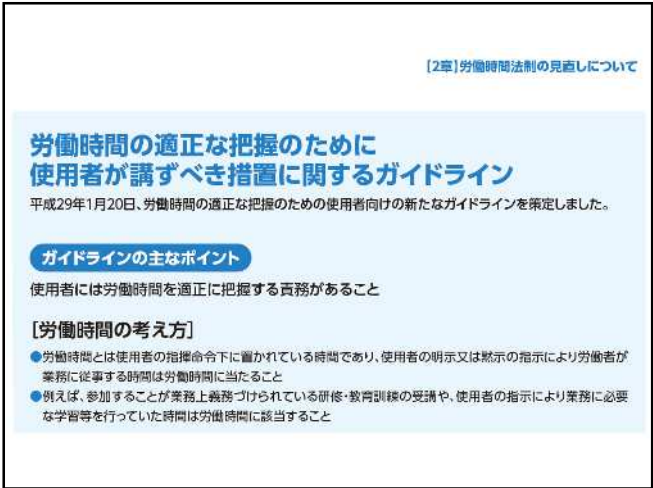
67



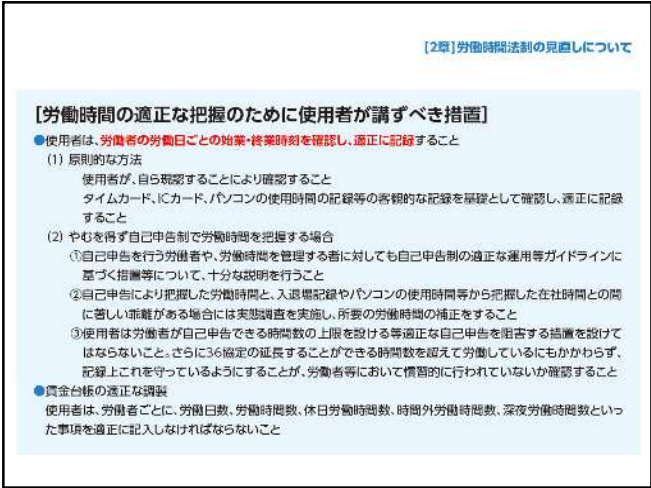
68



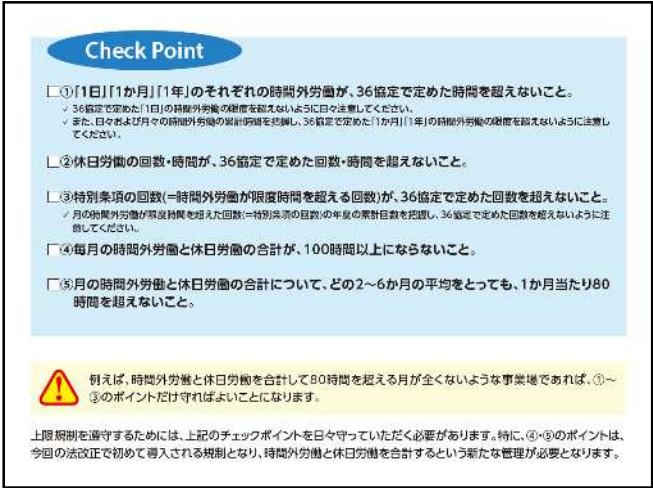
69



70



71



72

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協定書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年間に限る）	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		

73

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。
 - ✓ 監理監督者でないこと
 - ✓ 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りません。

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。

74

36協定の締結に当たって注意すべきポイント-2

Point4 限度時間を超えて労働させることができるのは、「臨時的な特別の事情がある場合」に限りです。

- 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、臨時的な特別の事情がある場合に限りです。



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出については、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 ●ボース・システムに伴う業務の繁忙 ●時間のひっ迫
- 大規模なクレームへの対応 ●機械のトラブルへの対応

Point5 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。

75

臨時的な特別の事情があるため、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	
限度時間を超えることができる回数（年6回以内）	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) 作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) 連続休暇の取得 (7) 心とからだの相談窓口の設置
- (8) 配置転換 (9) 産業医等による助言・指導や保健指導

（※）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。

76

[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か月経過後勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者（管理監督者を除く）には、年10日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、所定労働日数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。

77

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

78

● 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、週所定労働日数が4日以下または午間の所定労働日数が216日以下の労働者です。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	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	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	72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

労働者の出による取得（原則）

労働者が使用者に
取得希望を申し出る

労働者

〇月〇日に
休みます！

使用者

使用者の時季指定による取得（新設）

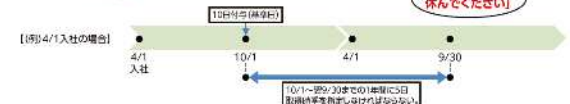
使用者が労働者に
取得時季の指定を通知

労働者の職内を尊重し
使用者が取得希望を通知

労働者

〇月〇日に
休みます！

使用者



- ◆対象者は、年次労務報告が100以上かつ以下の労働者(期間内55歳以下)に限り得ます。
- ◆労働者ご本人、年次労務報告作成者(主幹者)が1年以内(年55歳以下)にて、使用君が短期時季を指定してご意見を必要があります。
- (例) 使用君、時季指定に当たって、労働者の同意を要し、その同意を基盤とするよう明の掛けが必要ません。
- ◆年次労務報告を5月1日以前取得済みの労働者に対しては、使用君による時季指定は不要です。
- ◆労働者が5月1日より5月31日の、労働者指定短期時季を指定した場合は短期時季(年55歳以下)については、3月31日以前発着することができます。
- (例) 労働者が5月1日以前取得済みの場合 → 使用君の時季指定は不要
- 労働者5月1日以前取得済みの場合 → 年次 → a
- 労働者5月1日より取得済みの場合 → 使用君による時季指定
- 計画的かつ5月1日より取得済みの場合 → a 3月 31日
- (例) 1月1日の場合は5月1日より取得済みの場合、短期時季の指定は5月1日より5月31日までとすることができます。

80

休養に関する事項は就業規則の絶対的必要記載事項(労働基準法第89条)であるため、使用者による年次有給休養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。

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、あらかじめ所準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、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

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。

請季、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調製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。

[illegible]

82

■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

(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% ※中小企業の意図的な半引も上げ	
1か月の時間外労働 (1日4時間・1週40時間 を超えたる労働時間)		1か月の時間外労働 (1日4時間・1週40時間 を超えたる労働時間)	
60時間以下		60時間超	
大企業	25%	50%	
中小企業	25%	25%	

ご清聴ありがとうございました。



84