

貨物自動車における荷役作業時の墜落・転落対策の充実のため労働安全衛生規則の一部が改正されます

① 昇降設備の設置が義務付けられる貨物自動車の範囲の拡大

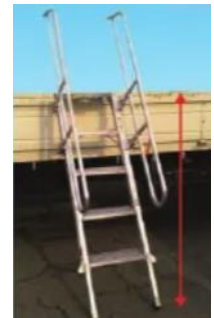
令和5年10月1日施行

安衛則第151条の67（昇降設備）※赤字が改正部分。以下同じ。

事業者は、最大積載量が**2トン以上**の貨物自動車に荷を積み作業（ロープ掛けの作業及びシート掛けの作業を含む。）又は最大積載量が**2トン以上**の貨物自動車から荷を卸す作業（ロープ解きの作業及びシート外しの作業を含む。）を行うときは、墜落による労働者の危険を防止するため、当該作業に従事する労働者が**床面と荷台との間及び**床面と荷台上の荷の上面との間を安全に昇降するための設備を設けなければならない。 ※第2項省略

改正のポイント

- 荷を積み卸す作業を行うときに、**昇降設備の設置義務の対象となる貨物自動車を、現行の最大積載量5トン以上から2トン以上に拡大した。**
- 床面と荷台との間を昇降する際に墜落・転落災害が多く発生していることを踏まえ、**昇降設備の設置対象となる箇所に、「床面と荷台との間」を明記した。**
なお、荷台に昇降するが、荷台の荷の上に昇降しない場合は、荷台への昇降設備の設置のみで差し支えないこと。
- 「昇降設備」には、踏み台等の可搬式のもののほか、貨物自動車に設置されている昇降用のステップ等を含むこと。また、テールゲートリフターを中間位置で停止させてステップとして使用する場合は昇降設備として認められること。
- 昇降設備の構造は、手すりのあるもの、踏板に一定の幅や奥行きがあるものが望ましいこと。そのほか、貨物自動車に乗降グリップがあり、三点支持等により安全に昇降できるような形式のものが望ましいこと。
- 本条が適用されない貨物自動車において荷を積み卸す作業等を行う場合であっても、高さが1.5mを超える箇所で作業を行うときは、安衛則第526条の規定が適用されることに留意すること。



昇降設備の例



② 保護帽の着用が義務付けられる貨物自動車の範囲の拡大

令和5年10月1日施行

安衛則第151条の74（保護帽の着用） ※第2項省略

事業者は、**次の各号のいずれかに該当する**貨物自動車に荷を積み作業（ロープ掛けの作業及びシート掛けの作業を含む。）又は次の各号のいずれかに該当する貨物自動車から荷を卸す作業（ロープ解きの作業及びシート外しの作業を含む。）を行うとき（**第三号に該当する貨物自動車においては、テールゲートリフターを使用するときに限る。**）は、墜落による労働者の危険を防止するため、当該作業に従事する労働者に保護帽を着用させなければならない。

- 一 最大積載量が5トン以上のもの
- 二 **最大積載量が2トン以上5トン未満であって、荷台の側面が構造上開放されているもの又は構造上開放できるもの**
- 三 **最大積載量が2トン以上5トン未満であって、テールゲートリフターが設置されているもの（前号に該当するものを除く。）**



改正のポイント

- 荷を積み卸す作業を行うときに、**労働者に保護帽を着用させる義務の対象となる貨物自動車に、最大積載量が5トン以上のものに上記の第二号、第三号を加えた。**
- 「荷台の側面が構造上開放されているもの又は構造上開放できるもの」には、あおりのない荷台を有する貨物自動車並びに平ボディ車及びウイング車が含まれる。またバン（荷台の四方が囲まれた箱形のもの（ウイング車除く。））等は含まれない。
- 「テールゲートリフターを使用するとき」には、テールゲートリフターを使用せずに荷を積み卸す作業を行う場合は含まれない。また、テールゲートリフターを中間位置で停止させ、労働者が単にステップとして使用する場合で、荷を積み卸す作業を行わないときも含まれない。

- 貨物自動車の荷台の高さの荷受け台（プラットフォーム等）が設置され、荷台の端部から墜落するおそれがない場所において荷を積み卸す作業を行う場合等、墜落の危険がない状態で荷を積み卸す作業を行う場合は、第151条の74第1項の荷を積み卸す作業を行うときに該当しないこと。
- 本条が適用されない貨物自動車において、荷を積み卸す作業等を行う場合であっても、高さが2m以上の箇所で作業を行う場合で、墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、安衛則第518条又は第519条の規定が適用されることに留意すること。
- 保護帽は、型式検定（国家検定）に合格した「墜落時保護用」の製品を使用すること。

労（平27.8）検	
(1)THOO号	(2)THOO号
製造業者 株式会社〇〇〇〇	
製造年月 H29.11	
(1)飛来・落下物用	
(2)墜落時保護用	

保護帽のラベル例

③ テールゲートリフターを使用して荷を積み卸す作業への特別教育の義務化 令和6年2月1日施行

安衛則第36条（特別教育を必要とする業務）

法第59条第3項の厚生労働省令で定める危険又は有害な業務は、次のとおりとする。

五の四 テールゲートリフター（第151条の2第七号の貨物自動車の荷台の後部に設置された動力により駆動されるリフトをいう。以下同じ）の操作の業務（当該貨物自動車に荷を積む作業又は当該貨物自動車から荷を卸す作業を伴うものに限る。）

改正のポイント

- 荷を積み卸す作業を伴うテールゲートリフターの操作の業務を特別教育の対象としたもの。
- 安全衛生特別教育規程の改正により、学科教育4時間、実技教育2時間、合計6時間の特別教育が必要です。※経験等による一部省略あり
- 「テールゲートリフター」には、テールゲートリフターの稼働スイッチを操作することのほか、テールゲートリフターに備え付けられた荷のキャストストップ等を操作すること、昇降板の展開や格納の操作を行うこと等、テールゲートリフターを使用する業務が**含まれる**こと。
- 荷を積み卸す作業を伴わない定期点検等の業務、貨物自動車以外の自動車等に設置されているテールゲートリフター、介護用の車両に設置されている車いすを対象とする装置等の操作の業務は**含まれない**こと。
- テールゲートリフターの製造者、取付業者等による操作説明が、特別教育の対象である労働者に対して、テールゲートリフターの操作を実際に行わせながら適切に実施される場合には、当該説明に要した時間を実技教育の教育時間（2時間）の一部として取り扱って差し支えないこと。



テールゲートリフターの例
※パワーゲート、テールリフト等、メーカーごとに商品名が異なることに注意

④ 運転席から離れる場合の措置 令和5年10月1日施行

安衛則第151条の11（運転位置から離れる場合の措置）

事業者は、車両系荷役運搬機械等の運転者が運転位置から離れるときは、当該運転者に次の措置を講じさせなければならない。**ただし、走行のための運転位置と作業装置の運転のための運転位置が異なる貨物自動車を運転する場合にあって、労働者が作業装置の運転のための運転位置において作業装置を運転し、又は運転しようとしている場合は、この限りでない。**

- 一 フォーク、ショベル等の荷役装置（**テールゲートリフターを除く。**）を最低降下位置に置くこと。
 - 二 原動機を止め、かつ、停止の状態を保持するためのブレーキを確実にかける等の車両系荷役運搬機械等の逸走を防止する措置を講ずること。
- 2 （略）
- 3 事業者は、第1項ただし書の場合において、貨物自動車の停止の状態を保持するためのブレーキを確実にかける等の貨物自動車の逸走を防止する措置を講じさせなければならない。**
 - 4 貨物自動車の運転者は、第1項ただし書の場合において、前項の措置を講じなければならない。**

改正のポイント

- 運転席とテールゲートリフターの操作位置が異なる場合は、運転者が運転位置を離れる場合に義務付けられている「荷役装置を最低降下位置に置くこと」と「エンジン停止」が適用除外となること。ただし、ブレーキを確実にかける等の貨物自動車の逸走防止措置を講じる必要があること。

職場での **転倒** にご注意ください！

転倒予防のために 適切な「靴」を選びましょう

サイズ

靴と足はフィットして
いますか？

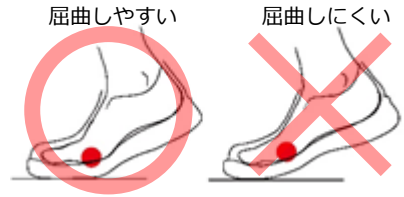
足に合った靴は疲労の
軽減、事故の防止に
つながります。



屈曲性

親指から小指の
付け根を適度に
曲げられますか？

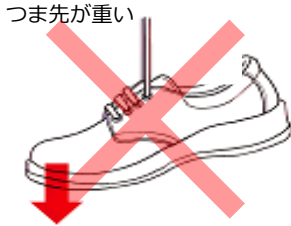
靴の屈曲性が悪いと、疲労の蓄積、擦り足になり
やすく、つまずきの原因となります。



重量バランス

靴の前後の重さの
バランスは
とれていますか？

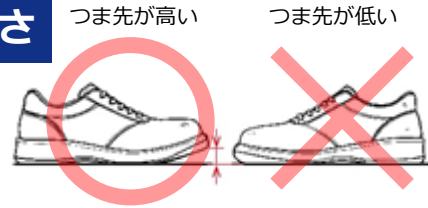
靴の重量がつま先部に偏っていると、歩行時につ
ま先部が上がりやすく、つまずきやすくなります。



つま先部の高さ

つま先から床面
まで一定の高さ
がありますか？

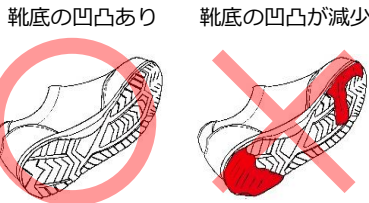
つま先の高さが低いと、ちょっとした段差につま
ずきやすくなります。



靴底の減り具合

靴底がすり減って
いませんか？

靴底の減りが大きい
靴は、滑りやすくなります



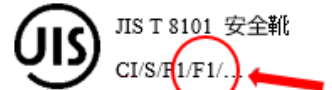
耐滑性の有無

靴の滑りにくさを確認していますか？

耐滑性を有する靴は、以下の箇所で確認できます。

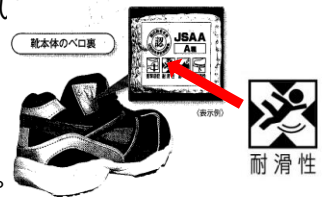
■安全靴の場合

個装箱のJISマーク
表示の近くに「F1」
または「F2」の表示
があるか確認してくださ



■プロスニーカーの場合

靴のべろ裏面の表示に、
耐滑性のピクト表示が
あるかを確認してください。



その他の性能

■静電気帯電防止性

静電気帯電による放電着火
の防止と低電圧で
の靴底からの感電
防止性能



■かかと部の衝撃 エネルギー吸収性

かかとのクッション
性に関係し、かかと部の
疲労防止性能



■耐踏抜き性

釘などの鋭利なもの
から足裏を防護する
性能



STOP！転倒災害プロジェクト

厚生労働省と労働災害防止団体は、労働災害のうちで最も件数が多い
「転倒災害」を減少させるため、「STOP！転倒災害プロジェクト」
を推進しています。

STOP！転倒

検索



先芯がいらない作業環境で使用する耐滑靴の探し方

作業時に着用する靴の安全性は、作業環境の状況に応じて決められています。先芯（安全性を確保するために靴のつま先部分に入れる）を履く必要がない作業環境の場合でも、耐滑靴を着用しなければならないことがあります。その場合、先芯入りの安全靴やプロスニーカーであれば、靴の表示で耐滑性を確認できますが、先芯入りでない靴は表示で耐滑性を確認することができません。その場合は下記のメーカーへご相談ください。

職場の状況に適合する靴を紹介できるよう、以下の項目を参考に職場の作業環境等もご説明ください。

■ 作業中に重量物を取り扱うことがあるか

重量物を取り扱う場合、安全靴を着用してください



■ 作業中や作業後に水を取り扱うことがあるか

水を取り扱う場合、靴の表面素材は人工皮革製・ゴム製が最適です



■ 床の材質 塗り床／タイル／カーペット等 床の材質で適合する靴底が変わります



■ 滑りが発生する場合の状況

滑りが起きた状況によって対策が変わります

- (例)
- ・物につまづいた
→運搬と通路改善
- ・濡れた床で滑った
→水・油用耐滑靴検討
- ・凍結路面で滑った
→氷用耐滑靴検討



詳しくはメーカーや販売店にご相談ください

耐滑靴取り扱い店・メーカー

会社名	電話番号	関連商品URL
弘進ゴム株式会社	022-214-3021	https://www.kohshin-grp.co.jp/FormMail/shoes/
株式会社シモン	0120-345-092	https://www.simon.co.jp/contact/
日進ゴム株式会社	086-243-2456	http://www.nisshinrubber.co.jp/contact/index.html
株式会社ノサックス	082-425-3241	www.nosacks.co.jp
株式会社丸五	086-428-0232	https://www.marugo.ne.jp
ミズノ株式会社	0120-320-799	https://sports-service.mizuno.jp/btob_service
ミドリ安全株式会社	03-3442-8293	https://midori-fw.jp/

北海道冬季ゼロ災運動

～ 冬季特有の労働災害を防止しよう～

冬季の北海道では、路面凍結等による転倒、自動車のスリップや吹雪等の視界不良による交通事故、除雪作業に伴う墜落や重機との接触、屋内での内燃式発電機等の使用による一酸化炭素中毒などの冬季特有の労働災害が多く発生しています。

「北海道冬季ゼロ災運動」は、これらの労働災害を防止するため、事業者と労働者が一丸となって取り組みを行う具体的な事項を提唱し、冬季ゼロ災の実現を目指すものです。

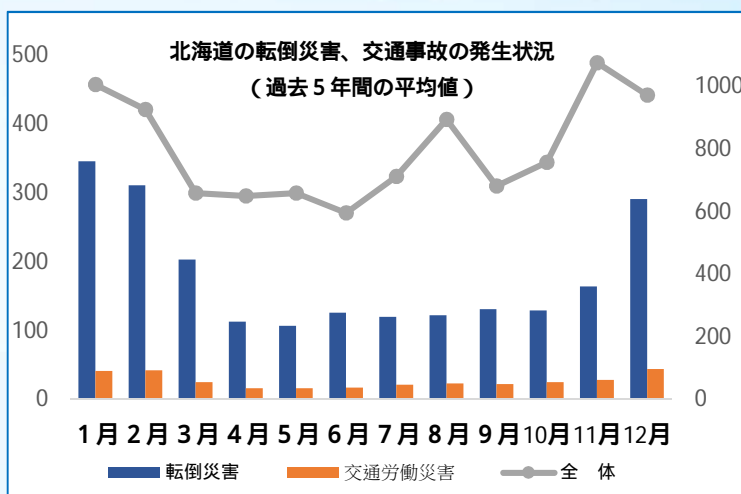
労使が協力して「北海道冬季ゼロ災運動」に取り組みましょう。

取組期間

令和6年12月1日
～令和7年3月31日まで

重点災害

- ・転倒災害
- ・交通労働災害
- ・雪下ろしの際の墜落災害
- ・除雪作業時の重機災害
- ・一酸化炭素中毒



取組内容

共通事項

- 1 経営トップは冬季ゼロ災に向けた各種対策に積極的に取り組むこと。
- 2 冬季特有の要因を踏まえたリスクの見積りを行い、ハザードマップ等を作成するとともに、リスク低減措置を講じること。(リスクアセスメント)
また、作業開始前のKY(危険予知)活動、災害事例を取り入れた安全衛生教育を実施すること。
- 3 安全衛生管理体制を整備し、安全担当責任者自ら具体的な災害防止活動の管理を行うこと。
- 4 気象情報を事前に把握し、これに応じた作業スケジュールを計画すること。
また、大雪、低温等の警報・注意報発令時の関係者への周知徹底及び落雪のおそれがある場合や悪天候時の作業中止基準を策定すること。
- 5 寒冷な作業環境下での長時間労働は避けるほか、屋外作業においては、日照時間が短いことを考慮した作業スケジュールを設定すること。
- 6 特に初めて北海道の冬を経験する者に対して、冬季用の靴の使用や雪道の歩き方(小さな歩幅で、靴の裏全体を着け、走らずゆっくり歩くこと)、自動車の冬道運転等の安全教育を行うこと。

転倒災害防止対策

- 1 敷地内の安全通路を定め、段差や凹凸、突起物、継ぎ目等のつまづく原因の改善及び除雪、凍結しやすい箇所における融雪剤や砂の散布、温風機、融雪マットの設置等による転倒防止措置を講じること。
- 2 滑りにくい靴を使用し、屋内に入る場合は、靴裏に付着した靴裏の雪、水分の除去を徹底すること。
- 3 車両への乗降の際には、降車場所の路面状況を確認するとともに、手すり等を利用して降車すること。
- 4 歩きスマホ等転びやすい行動、手をポケットに入れて歩く等けがにつながりやすい行動をしないよう徹底すること。
- 5 転倒を予防する体操を実施するなど、身体機能の維持向上のための取組を積極的に取り入れること。



雪下ろし作業対策及び除雪作業時の重機災害防止対策

- 1 作業開始前に雪下ろしする屋根の形状・材質及び軒先の雪庇の状況を確認し、その作業場所に適した安全な作業方法・作業手順を定め、親綱・ロリップ等を設置するとともに、墜落制止用器具を使用すること。
- 2 気象情報を事前に把握し、気温が高く、雪が融けて滑りやすくなる場合には作業を中止する等の基準を策定すること。
- 3 屋根等の高所に昇降するためのはしごの使用については、上端及び脚部を固定する等の転位防止措置を講ずること。
- 4 屋根の雪下ろし場所周辺は、立入禁止区域を設定するとともに、関係労働者以外の立入禁止措置を講ずること。
- 5 重機を使用して除雪作業を行う際は、周囲の者が重機に接触する災害を防止するため、あらかじめ作業計画を作成し、作業範囲内への立入禁止措置を講じること。

交通労働災害防止対策

- 1 冬道を運転する場合は、路面状況（圧雪・アイスバーン）、天候（吹雪・濃霧等による視界不良）に合わせた速度で走行し、十分な車間距離の確保及び早めブレーキを励行し、危険を予測しながら運転するとともに、早め出発を心がけ、余裕をもった安全運転に努めること。
- 2 運転前に冬用タイヤ（スタッドレスタイヤ）の摩耗の有無について点検を行い、摩耗が認められた場合には、速やかに交換すること。
- 3 走行する道路状況について、交通事故・スリップの危険場所等の情報を収集し、交通安全情報マップ（交通ヒヤリマップ）を作成し周知すること。
- 4 道路脇に雪が高く積み上げられている交差点等の見通しの悪い場所では、徐行を心掛けること。



一酸化炭素中毒防止対策

- 1 自然換気が不十分な屋内作業場等においては、内燃式発電機、コンプレッサー、ジェットヒーター等の内燃機関を有する機械を使用しないこと。
- 2 やむを得ず屋内で内燃機関を有する機械を使用する場合は、関係者以外の立入禁止措置を講じ、関係者が立ち入る場合には十分な換気を行うとともに、立ち入り前に一酸化炭素濃度を測定し安全を確認してから立ち入ること。



STOP 転倒災害(事例)

概要 1 死亡災害 2月 午前8時発生

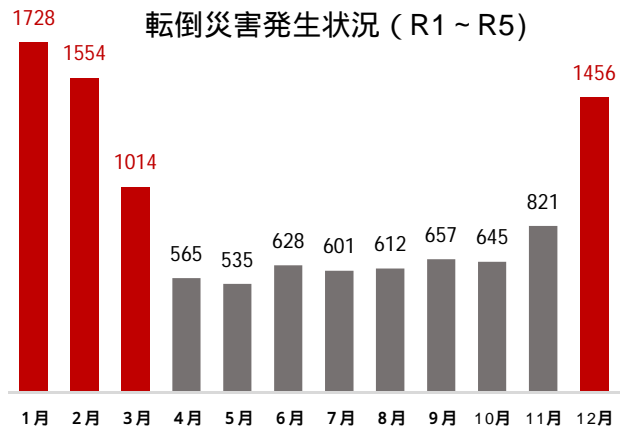
駐車場で車を降りた際に、凍結路面に足を滑らせ転倒し、後頭部を強打した。

防止対策

- ・ 駐車場に滑り止めの砂をまくこと。
- ・ 滑りにくい靴を選び使用すること。

こんな場所は要注意!

- 凍結路面
- 再凍結した場所
- 除雪機械等が通過した直後のつるつる路面
- 交差点の手前(横断歩道)
- 薄っすらと雪が積もった道路
- 屋外階段



転倒防止のため積極的に取り入れていただきたい事項

1 気象条件に応じた転倒防止対策

積雪が十分ある状況で気温が上昇してプラスになり、その後気温がマイナスに低下した場合や、真冬に雨が降り、その後気温がマイナスに低下した場合には、つるつる路面が形成されやすく、転倒災害が発生しやすくなることから、気象情報を事前に把握し、路面の状況に応じて砂をまく等の対策や転倒の注意喚起を行うこと。

2 転ばない、転んでもけがをしにくい身体づくり

労働者の高齢化の影響により、転倒災害発生件数は増加傾向にあり、転倒時のけがの程度も重篤化している傾向があることから、転倒を予防する体操を実施するなど、身体機能の維持向上のための取組を積極的に取り入れること。



転倒予防体操
(ウインターライフ
推進協議会)

日々の適度な
運動が重要!



腰と股関節の筋肉を
柔らかくする体操例

参考サイト: 転ばないコツ教えます 札幌発! 冬道を安全・快適に
歩くための総合情報サイト(ウインターライフ推進協議会)

URL: <https://tsurutsuru.jp/>





除雪作業に伴う災害（事例）

概要 1 死亡災害 12月 午前10時 発生

屋根の上に乗って雪落とし作業を行っていたところ、足元の雪が滑り出し、雪とともに地上に落下し雪に埋もれた。

防止対策

- ・墜落防止のために、墜落制止用器具を使用する等墜落防止措置を講ずること。
- ・気温が高く、雪が融けて滑りやすい場合には作業を中止



概要 2 死亡災害 1月 午後2時 発生

作業者が停止していた除雪車の後ろを通行しようとしたところ、除雪車が後退してきたためひかれた。

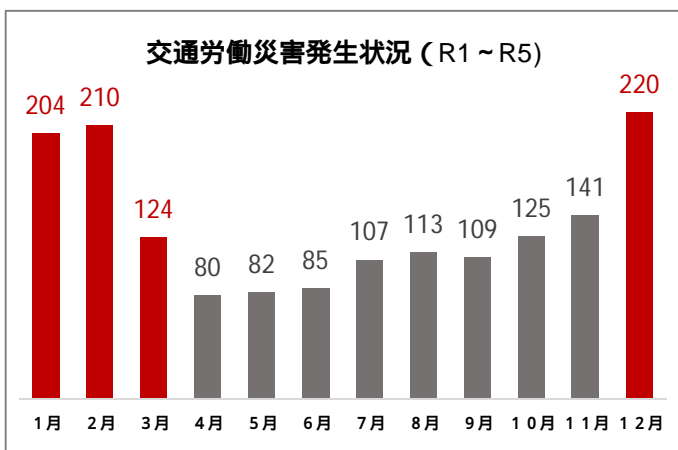
防止対策

重機の周囲の立入禁止や誘導者の配置により接触防止措置を講ずること。



交通労働災害（事例）

交通労働災害発生状況（R1～R5）



概要 1

○死亡災害 12月 午後3時 発生

凍結路面でスリップして、対向車線にはみ出し、対向車線を走行中の乗用車に正面衝突した。

防止対策

路面状況に合わせた安全速度で走行すること。



一酸化炭素災害（事例）

概要 1 死亡災害 1月 午後零時発生

ガソリンエンジン式コンプレッサーを使用して室内の塗装業務を行っていた作業員が一酸化炭素中毒で倒れた。

防止対策

換気が不十分なところでエンジン式コンプレッサー（内燃機関を有する機械）を使用しないこと。

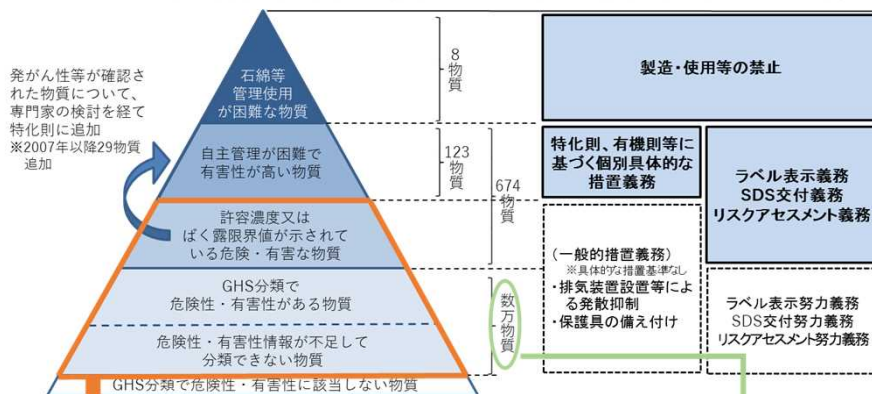


労働安全衛生法の新たな化学物質規制 労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令等の概要

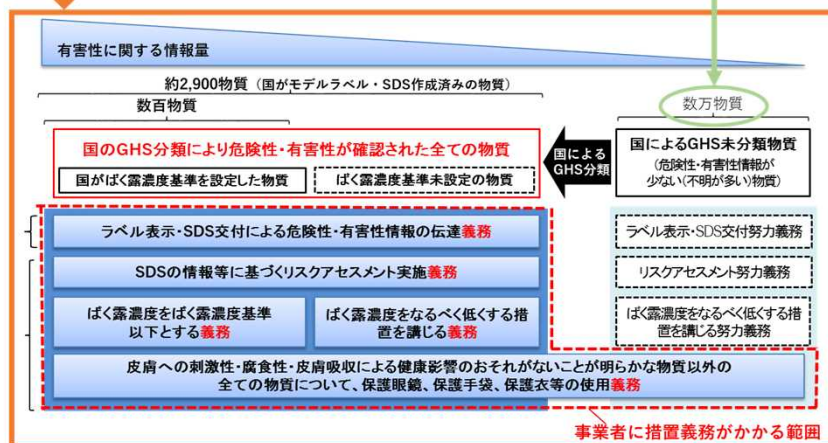
国内で輸入、製造、使用されている化学物質は数万種類にのぼり、その中には、危険性や有害性が不明な物質が多く含まれます。化学物質を原因とする労働災害（がん等の遅発性疾患を除く。）は年間450件程度で推移しており、がん等の遅発性疾患も後を絶ちません。

これらを踏まえ、新たな化学物質規制の制度（下図）が導入されました。

<これまでの化学物質規制の仕組み（特化則等による個別具体的規制を中心とする規制）>



<見直し後の化学物質規制の仕組み（自律的な管理を基軸とする規制）>



1-1 ラベル表示・SDS等による通知の義務対象物質の追加

2024(R6).4.1施行

- 労働安全衛生法（安衛法）に基づくラベル表示、安全データシート（SDS）等による通知とリスクアセスメント実施の義務対象物質（リスクアセスメント対象物※）に、国によるGHS分類で危険性・有害性が確認された全ての物質を順次追加します。
- このうち、国によるGHS分類の結果、発がん性、生殖細胞変異原性、生殖毒性、急性毒性の категорияで区分1に分類された234物質がラベル表示等の義務対象に追加されました。ただし、2024（令和6）年4月1日時点で現存するものには、2025（令和7）年3月31日までの間、安衛法第57条第1項のラベル表示義務の規定は適用されません。

※ 今後のラベル・SDS義務対象への追加候補物質は、(独)労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 化学物質情報管理研究センターのウェブサイトにてCAS登録番号付きで公開されています。

https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/ghs/arikataken_report.html

※リスクアセスメント対象物：

労働安全衛生法第57条の3でリスクアセスメントの実施が義務付けられている危険・有害物質

1-2 リスクアセスメント対象物に関する事業者の義務

(1) 労働者がリスクアセスメント対象物にばく露される濃度の低減措置

① 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、以下の方法等で最小限度にしなければなりません。

2023(R5).4.1施行

- i 代替物等を使用する
- ii 発散源を密閉する設備、局所排気装置または全体換気装置を設置し、稼働する
- iii 作業の方法を改善する
- iv 有効な呼吸用保護具を使用する

② リスクアセスメント対象物のうち、一定程度のばく露に抑えることで

2024(R6).4.1施行

労働者に健康障害を生ずるおそれがない物質として

厚生労働大臣が定める物質（濃度基準値設定物質）は、屋内作業場で労働者がばく露される程度を、厚生労働大臣が定める濃度の基準（濃度基準値）以下としなければなりません。

(2) (1)に基づく措置の内容と労働者のばく露の状況についての労働者の意見聴取、記録作成・保存

(1)に基づく措置の内容と労働者のばく露の状況を、労働者の意見を聴く機会を設け、記録を作成し、3年間保存しなければなりません。

(1)①に関する部分

2023(R5).4.1施行

(1)②に関する

2024(R6).4.1施行

ただし、がん原性のある物質として厚生労働大臣が定めるもの（がん原性物質※）は30年間保存です。

※ リスクアセスメント対象物のうち、国が行うGHS分類の結果、発がん性区分1に該当する物質（エタノール及び特別管理物質を除く）。なお、当該物質を臨時に取り扱う場合は除く。

(3) リスクアセスメント対象物以外の物質にばく露される濃度を最小限とする努力義務

(1)①のリスクアセスメント対象物以外の物質も、労働者がばく露される程度を、(1)① i ~ ivの方法等で、最小限度にするように努めなければなりません。

努力義務

2023(R5).4.1施行

1-3 皮膚等障害化学物質等への直接接触の防止

皮膚・眼刺激性、皮膚腐食性または皮膚から吸収され健康障害を引き起こしうる化学物質と当該物質を含有する製剤を製造し、または取り扱う業務に労働者を従事させる場合には、その物質の有害性に応じて、労働者に障害等防止用保護具を使用させなければなりません。

① 健康障害を起こすおそれのあることが明らかな物質を製造し、または取り扱う業務に従事する労働者

努力義務

2023(R5).4.1施行

- ▶ 保護眼鏡、不浸透性の保護衣、保護手袋または履物等適切な保護具を使用する

義務

2024(R6).4.1施行

② 健康障害を起こすおそれがないことが明らかなもの以外の物質を製造し、または取り扱う業務に従事する労働者（①の労働者を除く）

努力義務

2023(R5).4.1施行

- ▶ 保護眼鏡、保護衣、保護手袋または履物等適切な保護具を使用する

1-4 衛生委員会の付議事項の追加

衛生委員会の付議事項に、1-2(1)と1-8(1)に関する以下
①～④の事項を追加し、化学物質の自律的な管理の実施状況
の調査審議を行うことを義務付けます※。

①に関する部分 2023(R5).4.1施行

②～④に関する部分 2024(R6).4.1施行

- ① 労働者が化学物質にばく露される程度を最小限度にするために講ずる措置に関すること
- ② 濃度基準値の設定物質について、労働者がばく露される程度を濃度基準値以下とするために講ずる措置に関すること
- ③ リスクアセスメントの結果に基づき事業者が自ら選択して講ずるばく露低減措置等の一環として実施した健康診断の結果とその結果に基づき講ずる措置に関すること
- ④ 濃度基準値設定物質について、労働者が濃度基準値を超えてばく露したおそれがあるときに実施した健康診断の結果とその結果に基づき講ずる措置に関すること

※ 衛生委員会の設置義務のない労働者数50人未満の事業場も、労働安全衛生規則（安衛則）第23条の2に基づき、上記の事項について、関係労働者からの意見聴取の機会を設けなければなりません。

1-5 がん等の遅発性疾病の把握強化

化学物質を製造し、または取り扱う同一事業場で、1年以内に複数の労働者が同種
のがんに罹患したことを把握したときは、その罹患が業務に起因する可能性について医師の意見を聴かな
ければなりません。

2023(R5).4.1施行

また、医師がその罹患が業務に起因するものと疑われると判断した場合は、遅滞なく、その労働者の従事
業務の内容等を、所轄都道府県労働局長に報告しなければなりません。

1-6 リスクアセスメント結果等に関する記録の作成と保存

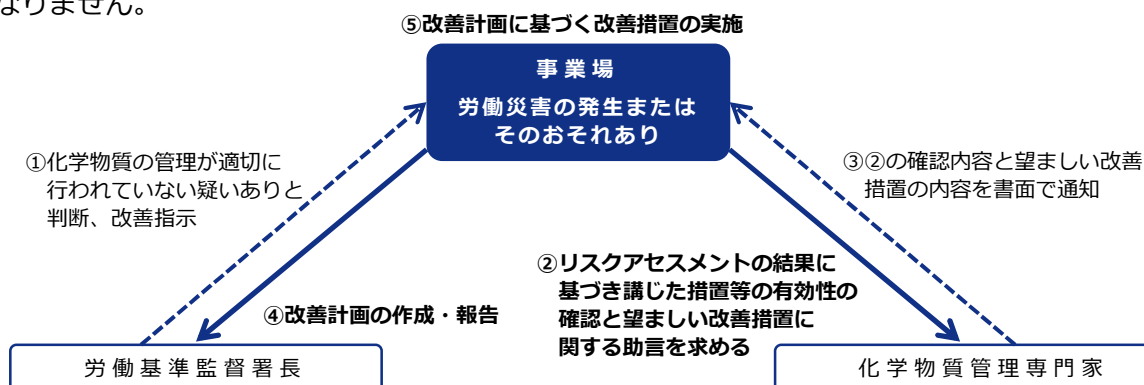
リスクアセスメントの結果と、その結果に基づき事業者が講ずる労働者の健康障害
を防止するための措置の内容等は、関係労働者に周知するとともに、記録を作成し、次のリスクアセスマ
ント実施までの期間（ただし、最低3年間）保存しなければなりません。

2023(R5).4.1施行

1-7 労働災害発生事業場等への労働基準監督署長による指示

- 労働災害の発生またはそのおそれのある事業場について、労働基準監督署長が、
その事業場で化学物質の管理が適切に行われていない疑いがあると判断した場合は、事業場の事業者
に対し、改善を指示することができます。
- 改善の指示を受けた事業者は、化学物質管理専門家（厚生労働大臣告示で定める要件を満たす者）から、
リスクアセスメントの結果に基づき講じた措置の有効性の確認と望ましい改善措置に関する助言を受け
た上で、1か月以内に改善計画を作成し、労働基準監督署長に報告し、必要な改善措置を実施しなけ
ればなりません。

2024(R6).4.1施行



1-8 リスクアセスメント対象物に関する事業者の義務（健康診断等）

(1) リスクアセスメントの結果に基づき事業者が自ら選択して講じるばく露低減措置等の一環としての健康診断の実施・記録作成等

2024(R6).4.1施行

- リスクアセスメントの結果に基づき事業者が自ら選択して講ずるばく露低減措置等の一環として、リスクアセスメント対象物による健康影響の確認のため、事業者は、労働者の意見を聴き、必要があると認めるときは、医師等（医師または歯科医師）が必要と認める項目の健康診断を行い、その結果に基づき必要な措置を講じなければなりません。
- 1-2(1)②の濃度基準値設定物質について、労働者が濃度基準値を超えてばく露したおそれがあるときは、速やかに、医師等による健康診断を実施しなければなりません。
- 上記の健康診断を実施した場合は、その記録を作成し、**5年間**（がん原性物質に関する健康診断は**30年間**）保存しなければなりません。

(2) がん原性物質の作業記録の保存

2023(R5).4.1施行

リスクアセスメント対象物のうち、労働者ががん原性物質を製造し、または取り扱う業務を行わせる場合は、その業務の作業歴を記録しなければなりません。また、その記録を**30年間保存**しなければなりません。

2-1 化学物質管理者の選任の義務化

(1) 選任が必要な事業場

2024(R6).4.1施行

リスクアセスメント対象物を製造、取扱い、または譲渡提供をする事業場（業種・規模要件なし）

- 個別の作業現場毎ではなく、工場、店社、営業所等事業場ごとに化学物質管理者を選任します。
- 一般消費者の生活の用に供される製品のみを取り扱う事業場は、対象外です。
- 事業場の状況に応じ、複数名の選任も可能です。

(2) 選任要件

化学物質の管理に関わる業務を適切に実施できる能力を有する者

リスクアセスメント対象物の製造事業場	専門的講習※の修了者
リスクアセスメント対象物の製造事業場以外の事業場	資格要件なし (専門的講習等の受講を推奨)

※ 専門的講習のカリキュラムは、右図のとおりです。

	科目	時間
講義	化学物質の危険性及び有害性並びに表示等	2時間 30分
	化学物質の危険性又は有害性等の調査	3時間
	化学物質の危険性又は有害性等の調査の結果に基づく措置等その他必要な記録等	2時間
	化学物質を原因とする災害発生時の対応	30分
	関係法令	1時間
実習	化学物質の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく措置等	3時間

(3) 職務

- ラベル・SDS等の確認
- 化学物質に関わるリスクアセスメントの実施管理
- リスクアセスメント結果に基づくばく露防止措置の選択、実施の管理
- 化学物質の自律的な管理に関わる各種記録の作成・保存
- 化学物質の自律的な管理に関わる労働者への周知、教育
- ラベル・SDSの作成（リスクアセスメント対象物の製造事業場の場合）
- リスクアセスメント対象物による労働災害が発生した場合の対応

2-2 保護具着用管理責任者の選任の義務化

(1) 選任が必要な事業場

2024(R6).4.1施行

リスクアセスメントに基づく措置として労働者に保護具を使用させる事業場

(2) 選任要件

保護具について一定の経験及び知識を有する者（令和4年5月31日付け基発0531第9号通達のとおり）

(3) 職務

有効な保護具の選択、労働者の使用状況の管理その他保護具の管理に関わる業務

2-3 雇い入れ時等教育の拡充

雇入時等の教育のうち、特定の業種では一部教育項目の省略が認められていましたが、この省略規定を廃止します。危険性・有害性のある化学物質を製造し、または取り扱う全ての事業場で、化学物質の安全衛生に関する必要な教育を行わなければなりません。

2024(R6).4.1施行

2-4 職長等に対する安全衛生教育が必要となる業種の拡大

安衛法第60条の規定で、事業者は、新たに職務につくこととなった職長その他の作業中の労働者を直接指導または監督する者に対し、安全衛生教育を行わなければならないとされています。その対象業種に、以下の業種が追加されます。

2023(R5).4.1施行

- ・ 食料品製造業
食料品製造業のうち、うま味調味料製造業と動植物油脂製造業は、すでに職長教育の対象です。
- ・ 新聞業、出版業、製本業、印刷物加工業

3-1 SDS等による通知方法の柔軟化

SDS情報の通知手段は、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できます。この改正は、通知方法の柔軟化を行うものなので、従来の方法のままでも問題ありません。

2022(R4).5.31(公布日)
施行

改正前

- ・ 文書の交付
- ・ 相手方が承諾した方法（磁気ディスクの交付、FAX送信など）

改正後

事前に相手方の承諾を得ずに、以下の方法で通知が可能

- ・ 文書の交付、磁気ディスク・光ディスクその他の記録媒体の交付
- ・ FAX送信、電子メール送信
- ・ 通知事項が記載されたホームページのアドレス、二次元コード等を伝達し、閲覧を求める

3-2 SDS等の「人体に及ぼす作用」の定期確認と更新

2023(R5).4.1施行

SDSの通知事項である「人体に及ぼす作用」を、定期的に確認し、変更があるときは更新しなければなりません。更新した場合は、SDS通知先に、変更内容を通知することとします。

※ 現在SDS交付が努力義務となっている安衛則第24条の15の特定危険有害化学物質等も、同様の更新と通知が努力義務となります。

5年以内ごとに1回、記載内容の変更の要否を確認

変更があるときは、確認後1年以内に更新

変更をしたときは、SDS通知先に対し、変更内容を通知

3-3 SDS等による通知事項の追加と含有量表示の適正化

2024(R6).4.1施行

- SDSの通知事項に新たに「（譲渡提供時に）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。

※ SDSの記載に当たっては、想定される用途（推奨用途）での使用において吸入又は皮膚や眼との接触を保護具で防止することを想定した場合に必要とされる保護具の種類を必ず記載してください。

- SDSの通知事項である、成分の含有量の記載について、従来の10%刻みでの記載方法を改め、重量パーセントの記載が必要となります。

※ 製品により、含有量に幅があるものは、濃度範囲の表記も可能です。
また、重量パーセントへの換算方法を明記していれば重量パーセントによる表記を行ったものとみなされます。

3-4 化学物質を事業場内で別容器等で保管する際の措置の強化

2023(R5).4.1施行

安衛法第57条で譲渡・提供時のラベル表示が義務付けられている化学物質（ラベル表示対象物）について、譲渡・提供時以外も、以下の場合はラベル表示・文書の交付その他の方法で、内容物の名称やその危険性・有害性情報を伝達しなければなりません。

- ・ ラベル表示対象物を、他の容器に移し替えて保管する場合
- ・ 自ら製造したラベル表示対象物を、容器に入れて保管する場合 等

3-5 注文者が必要な措置を講じなければならない設備の範囲の拡大

2023(R5).4.1施行

安衛法第31条の2の規定で、化学物質の製造・取扱設備の改造、修理、清掃等の仕事を外注する注文者は、請負人の労働者の労働災害を防止するため、化学物質の危険性と有害性、作業において注意すべき事項、安全確保措置等を記載した文書を交付しなければならないとされています。この措置の対象となる設備の範囲が広がり、化学設備、特定化学設備に加えて、SDS等による通知の義務対象物の製造・取扱設備も対象となります。

4 化学物質管理の水準が一定以上の事業場の個別規制の適用除外

2023(R5).4.1施行

化学物質管理の水準が一定以上であると所轄都道府県労働局長が認定した事業場は、その認定に関する特別規則（特定化学物質障害予防規則等）について個別規制の適用を除外し、特別規則の適用物質の管理を、事業者による自律的な管理（リスクアセスメントに基づく管理）に委ねることができます。

※ 健康診断、保護具、清掃などに関する規定は、認定を受けた場合でも適用除外となりません。

5 ばく露の程度が低い場合における健康診断の実施頻度の緩和

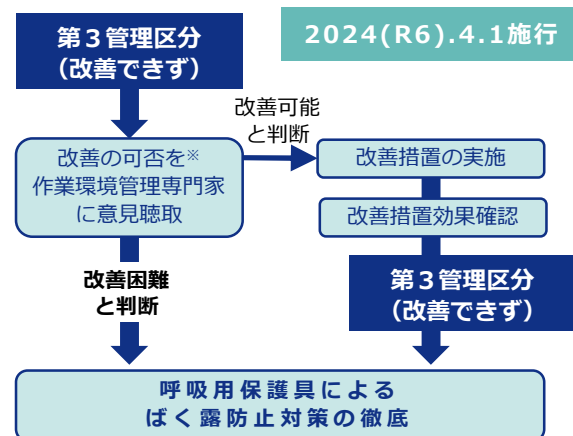
2023(R5).4.1施行

有機溶剤、特定化学物質（特別管理物質等を除く）、鉛、四アルキル鉛に関する特殊健康診断の実施頻度について、作業環境管理やばく露防止対策等が適切に実施されている場合には、事業者は、その実施頻度（通常は6月以内ごとに1回）を1年以内ごとに1回に緩和できます。

6 作業環境測定結果が第3管理区分の事業場に対する措置の強化

(1) 作業環境測定の評価結果が第3管理区分に区分された場合の義務

- ① 当該作業場所の作業環境の改善の可否と、改善できる場合の改善方策について、外部の作業環境管理専門家の意見を聴かなければなりません。
- ② ①の結果、当該場所の作業環境の改善が可能な場合、必要な改善措置を講じ、その効果を確認するための濃度測定を行い、結果を評価しなければなりません。



※作業環境管理専門家の要件は通達で示しています。

(2) (1)①で作業環境管理専門家が改善困難と判断した場合と

(1)②の測定評価の結果が第3管理区分に区分された場合の義務

- ① 個人サンプリング測定等による化学物質の濃度測定を行い、その結果に応じて労働者に有効な呼吸用保護具を使用させること。
- ② ①の呼吸用保護具が適切に装着されていることを確認すること。
- ③ 保護具着用管理責任者を選任し、(2)①、②及び(3)①、②の管理、作業主任者等の職務に対する指導（いずれも呼吸用保護具に関する事項に限る。）等を担当させること。
- ④ (1)①の作業環境管理専門家の意見の概要と、(1)②の措置と評価の結果を労働者に周知すること。
- ⑤ 上記措置を講じたときは、遅滞なくこの措置の内容を所轄労働基準監督署に届出を提出すること。

(3) (2)の場所の評価結果が改善するまでの間の義務

- ① 6か月以内ごとに1回、定期的に、個人サンプリング測定等による化学物質の濃度測定を行い、その結果に応じて労働者に有効な呼吸用保護具を使用させること。
- ② 1年以内ごとに1回、定期的に、呼吸用保護具が適切に装着されていることを確認すること。

(4) その他

- ① (2)①と(3)①で実施した個人サンプリング測定等による測定結果、測定結果の評価結果を保存すること（粉じんは7年間、クロム酸等は30年間）。
- ② (2)②と(3)②で実施した呼吸用保護具の装着確認結果を3年間保存すること。

新たな化学物質規制項目の施行期日

規 制 項 目		2022(R4). 5.31(公布日)	2023(R5). 4.1	2024(R6). 4.1
化学物質管理 体系の 見直し	ラベル表示・通知をしなければならない化学物質の追加			●
	ばく露を最小限度にすること (ばく露を濃度基準値以下にすること)		●	●
	ばく露低減措置等の意見聴取、記録作成・保存		●	●
	皮膚等障害化学物質への直接接触の防止 (健康障害を起こすおそれのある物質関係)		●	●
	衛生委員会付議事項の追加		●	●
	がん等の遅発性疾病の把握強化		●	
	リスクアセスメント結果等に係る記録の作成保存		●	
	化学物質労災発生事業場等への労働基準監督署長による指示			●
	リスクアセスメントに基づく健康診断の実施・記録作成等			●
	がん原性物質の作業記録の保存		●	
実施体制の 確立	化学物質管理者・保護具着用管理責任者の選任義務化			●
	雇入れ時等教育の拡充			●
	職長等に対する安全衛生教育が必要となる業種の拡大		●	
情報伝達の 強化	SDS等による通知方法の柔軟化	●		
	SDS等の「人体に及ぼす作用」の定期確認及び更新		●	
	SDS等による通知事項の追加及び含有量表示の適正化			●
	事業場内別容器保管時の措置の強化		●	
	注文者が必要な措置を講じなければならない設備の範囲の拡大		●	
管理水準良好事業場の特別規則等適用除外			●	
特殊健康診断の実施頻度の緩和			●	
第三管理区分事業場の措置強化				●

制度の内容・職場の化学物質管理に関する相談窓口

職場における化学物質管理に関する以下のような相談にお応えする窓口を設置しています。

- ・制度の内容に関する相談
- ・職場で使用する化学物質のラベルやSDSに関すること
- ・リスクアセスメントの実施方法等

事業者のための化学物質管理無料相談窓口

開設期間、受付時間、

問い合わせ先（電話、メールアドレス）等はこちら→



2023年4月1日から

月60時間を超える時間外労働の 割増賃金率が引き上げられます

◆改正のポイント

中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50% (2010年4月から適用)
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

➤2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

(※) 中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

業種	① 資本金の額または出資の総額	② 常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下

深夜・休日労働の取扱い

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜（22:00～5:00）の時間帯に行わせる場合、**深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%**となります。

休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

（※）法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

代替休暇

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。

就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

「モデル就業規則」も参考にしてください。



（就業規則の記載例）

（割増賃金）

第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

（1）1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月1日を起算日とする。

- ① 時間外労働60時間以下・・・25%
- ② 時間外労働60時間超・・・50%

（以下、略）

具体的な算出方法（例）

1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計して60時間を超えた時点から50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

算出例

- > 1か月の起算日は毎月1日
- > 法定休日は日曜日
- > カレンダー中の青字は、時間外労働時間数
- > 時間外労働の割増賃金率
60時間以下…25%
60時間超…50%

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 2時間	5 3時間	6 5時間
7 5時間	8 2時間	9 3時間	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
14	15 3時間	16 2時間	17	18 3時間	19 3時間	20 3時間
21	22 3時間	23 3時間	24 2時間	25 1時間	26 2時間	27 1時間
28 3時間	29 1時間	30 1時間	31 2時間			

↑
法定休日労働

↑
月60時間を超える時間外労働

割増賃金率

- ◆ 時間外労働（60時間以下） カレンダー白色部分 = 25%
- ◆ 時間外労働（60時間超） カレンダー緑色部分 = 50%
- ◆ 法定休日労働 カレンダー赤色部分 = 35%

働き方改革推進支援助成金の活用方法（例）

「働き方改革推進支援助成金」は、働き方改革に取り組む中小企業事業主に、環境整備に必要な費用の一部を国が助成する制度です。

[活用例]

労務管理の報告業務が非効率な状況で、時間外労働時間が月60時間を超える労働者が複数名存在した

- 勤怠管理システムを導入
各自の労働時間を把握し、
業務を平準化

- 就業規則に月60時間超の
割増賃金率の規定を改正

取り組みの結果、時間外労働時間が月60時間を超える者がいなくなった

勤怠管理システム導入費用と就業規則の改正費用に、働き方改革推進支援助成金を活用



助成率 75%

一定の要件を満たした場合 80%

上限額 最大250万円

事業場内賃金の引き上げ等の一定の要件を満たした場合
最大490万円

助成金のご案内

<p>働き方改革推進支援助成金</p>	<p>生産性を向上させ、労働時間の縮減等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成</p>	
<p>業務改善助成金</p>	<p>生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を一定以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成</p>	

相談窓口のご案内

<p>労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー</p>	<p>時間外労働の上限規制や年次有給休暇などの法令に関する知識や労務管理体制についてのご相談に、窓口・電話で対応・支援しています。 また、ご希望があれば、個別訪問での相談・支援も行っています。</p>	
<p>都道府県労働局 ・パートタイム労働者、有期雇用労働者関係 ：雇用環境・均等部(室) ・派遣労働者関係：需給調整事業部(課・室)</p>	<p>正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。</p>	
<p>働き方改革推進支援センター</p>	<p>働き方改革関連法に関する相談、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。</p>	
<p>産業保健総合支援センター</p>	<p>医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。</p>	
<p>よろず支援拠点</p>	<p>生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が無料で相談に応じます。</p>	
<p>ハローワーク</p>	<p>求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。</p>	
<p>医療勤務環境改善支援センター</p>	<p>医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶ 「いきサポ」で検索</p>	

法改正の趣旨に沿った、年次有給休暇の取得促進のために 年次有給休暇の時季指定を正しく取扱いましょう

平成31年4月1日から改正労働基準法が施行され、
年次有給休暇の年5日の時季指定が義務化されました。

注意！ 以下のような取扱いは、望ましくありません

- ✓ **法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定すること。**



実質的に年次有給休暇の取得の促進につながっておらず、望ましくありません。

- ✓ **会社が独自に設けている有給の特別休暇*を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定すること。**

*法定の年次有給休暇日数を上乗せするものとして付与されるものを除く。以下「特別休暇」という。



今回の改正を契機に当該特別休暇を廃止し、年次有給休暇に振り替えることは、法改正の趣旨に沿いません。また、特別休暇などの労働条件の変更は労働者と使用者が合意して行うことが原則です。
(労働条件の変更については裏面をご覧ください)

※ 特別休暇を取得した日数分については、使用者が時季指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することはできません。

ご不明の点などがございましたら、最寄りの都道府県労働局または
労働基準監督署にお問い合わせください。



労働条件を変更する際には 労使間で十分に話し合うことが必要です

労働条件を変更する際には、法令などで定められた手続きなどを遵守の上、事前に労使間で、十分に話し合いなどを行うことが必要です。

合意による労働条件の変更

労働契約の変更は、労働者と使用者が合意して行うことが原則です。
そのため、労働者と使用者が合意すれば、労働条件を変更することができます。
(労働契約法第3条、第8条)

就業規則による労働条件の変更

使用者は、労働者の合意を得ることなく、一方的に就業規則を変更して、労働者の労働条件を不利益に変更することはできません。ただし、次の要件をいずれも満たせば、使用者は、就業規則の変更によって労働条件を変更することができます。
(労働契約法第9条、第10条)

① その変更が、以下の事情などに照らして合理的なものであること。

- ✓ 労働者の受ける不利益の程度
- ✓ 労働条件の変更の必要性
- ✓ 変更後の就業規則の内容の相当性
- ✓ 労働組合などとの交渉の状況

就業規則の作成や変更に当たっては、事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければなりません。(労働基準法第90条)

② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。

■参考：労働契約法

労働契約法は、労働契約の基本的なルールを定めています。罰則はありませんが、解雇などに関して、民法の権利濫用法理を当てはめた場合の判断の基準などを規定しており、私法上の効果を明確化するものです。民事裁判や労働審判は、労働契約法の規定を踏まえて行われます。

【参照条文】

○労働契約法（平成19年法律第128号）

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。
2～5 (略)

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

○労働基準法（昭和22年法律第49号）

第九十条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

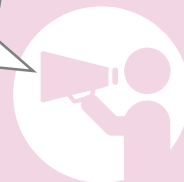
2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

(注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③



働き方改革 支援します!

「働き方改革」と言われても、そもそも『労働関係の法律は複雑』で何から手を付けたらいいか、分からない

パートタイマーと正社員の賃金や手当をどう見直せば、『同一労働同一賃金』になるのだろうか、難しくて分からない

『就業規則を見直したい』が、どこから手を付けたらいいか分からない

『36協定』の作り方が分からない

『残業を減らしたい』が、やり方が分からない

いろんな『助成金』があるが、使い方が分からない

時間をかけて育てた従業員が退職してしまう。どうしたら『定着率』を上げることができるだろう

こんなことで悩んでいませんか?

そのお悩み、ぜひ社会保険労務士などの専門家にご相談ください!

ご相談方法は
こちら



来所相談・電話相談

社労士等の専門家がセンターの相談ブースにて相談に応じます。電話での相談も受け付けています。



メール相談

メールでの相談も可能です。
(E-mail:hokkaidou-hatarakikata@lec-jp.com)



企業への専門家派遣
(訪問相談サービス)

社労士が会社までお伺いして、1回あたり2時間程度、3回を標準として、無料で相談をお受けします。



北海道働き方改革推進支援センター

厚生労働省 北海道労働局委託事業

〒060-0001 北海道札幌市中央区北1条西3丁目3-33リープロビル3階
(地下鉄大通駅7番出口徒歩3分、札幌駅前地下歩行空間9番出口徒歩1分)

無料通話
フリーコール

0800-919-1073

受付時間 9:00~17:00
(土・日・祝日を除く)



FAX 011-206-8365 mail hokkaidou-hatarakikata@lec-jp.com

URL <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/hokkaidou/>

詳しくはこちら



北海道働き方改革推進支援センター

お申し込みは裏面をご覧ください

企業相談 FAX申込書

必要事項をご記入いただき、上記FAX番号にお送りください。

会社名			
業種			
住所	〒 -----		
TEL・FAX			
従業員数			
担当者名 (部署・役職含む)			
<input type="checkbox"/> 企業訪問 <input type="checkbox"/> センター来所	相談 希望日	第1希望	月 日 時～
		第2希望	月 日 時～
		第3希望	月 日 時～

※来所相談をご希望の際は事前に電話・メール・FAXにてご予約いただきますようお願い申し上げます。

ご相談内容

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 同一労働・同一賃金（不合理な待遇差の禁止）について | <input type="checkbox"/> 助成金について |
| <input type="checkbox"/> 働き方改革関連法全般について | <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得について |
| <input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制について | <input type="checkbox"/> 人材確保に資する技術的な相談 |
| <input type="checkbox"/> 賃金規定の整備・賃金引上げに向けた環境整備 | <input type="checkbox"/> テレワーク導入の際の留意点について |
| <input type="checkbox"/> 改正育児・介護休業法について | <input type="checkbox"/> ハラスメント対策について |
| <input type="checkbox"/> その他（ | ） |

相談事例

印刷業

【相談内容】

就業規則が昔作ったままの状態で改定をしていないため、法令を遵守するように改定したい。改定すべきポイントなどを教えてほしい。

【専門家の支援】

現状の就業規則をチェックし、年次有給休暇に関する規定、副業・兼業に関する規定等、改正に対応した形となるように改定ポイントのアドバイスを行った。何回かやりとりを繰り返して、法令に沿った形に改定を行っていった。

【支援後の効果】

最初はどこから手をつけたらよいかわからない状態であったが、やりとりを繰り返すうちに事業主が自身で労働基準法等の法令の内容を理解し、自社の実態に沿うように就業規則を自力で改定することができた。また、自社の労働者の雇用を守り、待遇を維持したいという事業主の思いを就業規則に反映させることができた。

建設業

【相談内容】

社員の現場での労働時間の把握が困難。それぞれの現場で工期に間に合わせるように働いているので時間外労働の削減が難しい。何か良い方法はないだろうか。

【専門家の支援】

労働時間の把握のために、勤怠管理のデジタル化を助言した。また業務の段取りや作業の進捗状況を管理者で共有し、現場間の繁忙状態をコントロールするようアドバイスした。

【支援後の効果】

勤怠管理のデジタル化で全社員の労働時間を適時把握、毎月15日頃に残業を確認し、多い社員に気を付けるよう伝えている。また作業の進捗を共有することで、作業量が多い現場に人数を集める効率的な業務進行が可能となり、時間外労働の削減に繋がっている。

賃金不払残業の解消に取り組みましょう

賃金不払残業は、労働基準法に違反する、あってはならないものです。

また、長時間労働や過重労働の温床にもなっており、その解消を図っていくことは、家族との触れ合いを含めたワーク・ライフ・バランスを実現するために、とても重要です。

残業代が適正に支払われないということは、法律違反であるうえに、労働者から仕事のやりがいや職場への愛着を奪い、企業経営にとっても大きなマイナスと考えられます。

賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針

ポイント1 労使に求められる役割

(1) 労使の主体的取組

労使は、それぞれが果たすべき役割を十分認識し、労働時間の管理の適正化と賃金不払残業解消のために主体的に取り組むことが求められます。

(2) 使用者に求められる役割

使用者は、賃金不払残業が生じないよう適正に労働時間を管理しなければなりません。

(3) 労働組合に求められる役割

労働組合は、賃金不払残業が行われないようにチェック機能を発揮することや、使用者が行う取組への積極的な協力が求められます。

(4) 労使の協力

労使双方がよく話し合い、賃金不払残業の解消に協力して取り組む体制を整備することが望まれます。

ポイント2 労使が取り組むべき事項

(1) 労働時間適正把握ガイドラインの遵守

使用者は、労働時間の適正な把握ガイドラインを遵守し、労働組合にあっても、労働者に対しその周知を図ることが重要です。

(2) 職場風土の改革

賃金不払残業はやむを得ない、という労使双方の意識をなくすことが望まれます。

(3) 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

労働時間管理マニュアルの作成や、賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課などを実施することが重要です。

(4) 労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備

労働時間管理の責任者の明確化、相談窓口の設置、労働組合による必要な対応が望まれます。

割増賃金の基礎となる賃金とは？

■ ■ ■ 使用者は一定以上の率で割増賃金を支払う義務があります

使用者は、労働者に**時間外労働**、**休日労働**、**深夜労働**を行わせた場合には、法令で定める割増率以上の率で算定した**割増賃金**を支払わなければなりません。（労働基準法第37条第1項・第4項、労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令）

割増賃金率	時間外労働	2割5分以上（1か月60時間を超える時間外労働については5割以上 ^{（注1）} ）
	休日労働	3割5分以上
	深夜労働	2割5分以上

割増賃金は、次のように算定します。（注2）

$$\text{割増賃金額} = \text{1時間当たりの賃金額^{（注3）}} \times \text{時間外労働、休日労働、または深夜労働を行わせた時間数} \times \text{割増賃金率}$$

（注1）中小企業については2023年4月1日から適用されます。

（注2）時間外労働が深夜業（午後10時から午前5時まで）となった場合は5割以上（2割5分+2割5分）、休日労働が深夜業となった場合は6割以上（3割5分+2割5分）の割増賃金を支払う必要があります。

（注3）1時間当たりの賃金額は、月給制の場合、次のように計算します。
月の所定賃金額 ÷ 1か月の（平均）所定労働時間数

■ ■ ■ 「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できるもの

割増賃金の基礎となるのは、所定労働時間の労働に対して支払われる「1時間当たりの賃金額」です。例えば月給制の場合、各種手当も含めた月給を、1か月の所定労働時間で割って、1時間当たりの賃金額を算出します。このとき、**以下の①～⑦は**、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより、**基礎となる賃金から除外することができます**。（労働基準法第37条第5項、労働基準法施行規則第21条）

- ① 家族手当
- ② 通勤手当
- ③ 別居手当
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当
- ⑥ 臨時に支払われた賃金
- ⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

①～⑦は、例示ではなく、限定的に列挙されているものです。これらに該当しない賃金は全て算入しなければなりません。

また、①～⑤の手当については、このような名称の手当であれば、全て基礎となる賃金から除外できるというわけではありません。詳しくは、裏面をご覧ください。



除外できる手当の具体的範囲について

表面の①～⑤の手当については、このような名称の手当であれば、全て割増賃金の基礎となる賃金から除外できるというわけではありません。

家族手当、通勤手当、住宅手当について、除外できる手当の具体的範囲は、下表のとおりです。

① 家族手当		
割増賃金の基礎から除外できる家族手当とは、 扶養家族の人数またはこれを基礎とする家族手当額を基準として算出した手当 をいいます。		
具体例	除外できる例	扶養家族のある労働者に対し、家族の人数に応じて支給するもの。 (例) 扶養義務のある家族1人につき、1か月当たり配偶者1万円、その他の家族5千円を支給する場合。
	除外できない例	扶養家族の有無、家族の人数に関係なく一律に支給するもの。 (例) 扶養家族の人数に関係なく、一律1か月1万5千円を支給する場合。
② 通勤手当		
割増賃金の基礎から除外できる通勤手当とは、 通勤距離または通勤に要する実際費用に応じて算定される手当 をいいます。		
具体例	除外できる例	通勤に要した費用に応じて支給するもの。 (例) 6か月定期券の金額に応じた費用を支給する場合。
	除外できない例	通勤に要した費用や通勤距離に関係なく一律に支給するもの。 (例) 実際の通勤距離にかかわらず1日300円を支給する場合。
③ 住宅手当		
割増賃金の基礎から除外できる住宅手当とは、 住宅に要する費用に応じて算定される手当 をいいます。		
具体例	除外できる例	住宅に要する費用に定率を乗じた額を支給するもの。 (例) 賃貸住宅居住者には家賃の一定割合、持家居住者にはローン月額の一一定割合を支給する場合。
	除外できない例	住宅の形態ごとに一律に定額で支給するもの。 (例) 賃貸住宅居住者には2万円、持家居住者には1万円を支給する場合。

◆ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

自動車運転者の「安全確保の徹底」にご協力をお願いします！

陸上貨物運送事業における労働災害が高止まりしています。

自動車運転者の安全確保のためには、荷主、配送先、元請事業者等の皆さまの取り組みが不可欠です。

新型コロナウイルス感染症拡大により配達需要が増加している中、一人ひとりが安全に安心して働けるよう、安全対策に取り組みましょう！

厚生労働省では、自動車運転者の安全確保のため、以下のガイドラインを策定しています。

具体的な実施事項等は、**裏面のチェックリスト**で確認ください。

陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン

陸運業に従事する労働者の荷役作業での労働災害を防止するために、**荷役作業場所における安全の確保等**、陸運事業者、荷主、配送先、元請事業者などが取り組むべき事項を示したものです。



ガイドラインのポイント

交通労働災害防止のためのガイドライン

交通労働災害の防止を図るための指針として、**安全な走行ができない可能性が高い発注の禁止等**、事業者や運転者の責務と、荷主、元請事業者等による配慮事項等を示したものです。

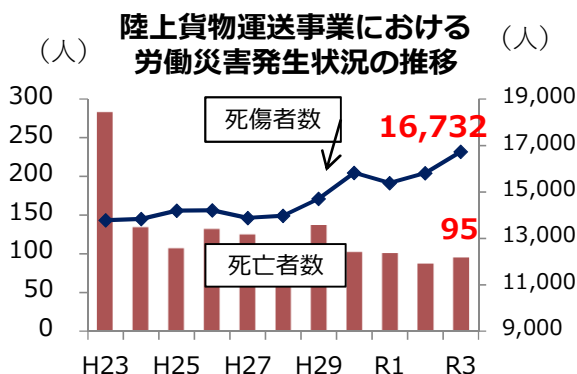


ガイドラインのポイント

陸上貨物運送事業における労働災害の傾向

災害は増加傾向

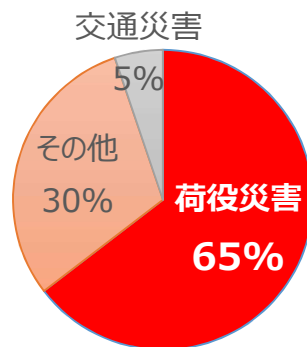
毎年約15,000人が被災しています。



出典：労働者死傷病報告(休業4日以上)、死亡災害報告

7割が荷役作業で発生

毎年約10,000件の災害が荷役作業で発生しています。



※令和2年の死傷者数15,815人のうち、無作為に1,000件を抽出し、集計したもの
※内訳は作業内容(令和2年)



安全対策ができているか、以下のチェックリストで確認してください

荷役作業の安全対策チェックリスト

(「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」より)

① 貴社の荷役場所を安全な状態に

- 荷の積卸しや運搬機械、用具等を使用するための十分な広さを確保している
- 十分な明るさで作業している
- 着時刻の分散など混雑緩和の工夫をしている
- 荷や資機材の整理整頓をしている
- 風や雨が当たらない場所で作業している

② 墜落、転倒、腰痛等の対策

- 墜落や転落を防ぐ対策をしている
(手すりやステップ、墜落制止用器具取付設備(親綱等)の設置等)
- つまづきやすい、滑りやすい場所の対策をしている
(床の段差・凹凸の解消、床面の防滑、防滑靴の使用等)
- 人力で荷を扱う作業では、できるだけ機械・道具を使用している

③ 陸運事業者との連絡・調整

- 荷役作業を行わせる陸運事業者には、事前に作業内容を通知している
- 荷役作業の書面契約をしている
- 配送先における荷卸しの役割分担を安全作業連絡書等で明確にしている
- 安全な作業を行えるよう余裕を持った着時刻を設定している

※ 上記は、同ガイドラインに示している事項のうち主要なものを記載しています。
詳細についてはガイドライン本文を参照ください。

交通労働災害防止対策チェックリスト

(「交通労働災害防止のためのガイドライン」より)

荷主、元請事業者等による配慮

- 荷主、元請事業者等の事情での直前の貨物の増量による過積載運行を行わせていない
- 到着時刻の遅延が見込まれる場合、到着時刻の再設定やルート変更等を行っている
- 改善基準告示に違反し安全な走行ができない可能性が高い発注をしないようにしている
- 荷積み・荷卸し作業の遅延で予定時間に出発できない場合、到着時間を再設定し、荷役作業開始まで荷主の敷地内で待機できるようにしている

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署へお問い合わせください。

荷主・元請運送事業者の皆さまへ



STOP! 長時間の荷待ち

- 長時間の恒常的な荷待ちは、
自動車運転者の長時間労働の要因
となります。
- 物流を支える自動車運転者の健康のためにも
長時間の荷待ちの改善に向けて
ご理解とご協力をお願いします。
- トラック運送事業者とも相談し、
ぜひ**前向きに検討**をお願いします。



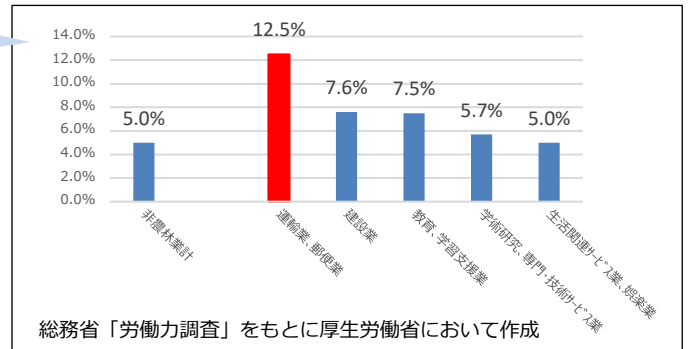
道路貨物運送業の実態

⚠ 他の業種に比べて長時間労働、過労死等の労災支給決定件数が最多

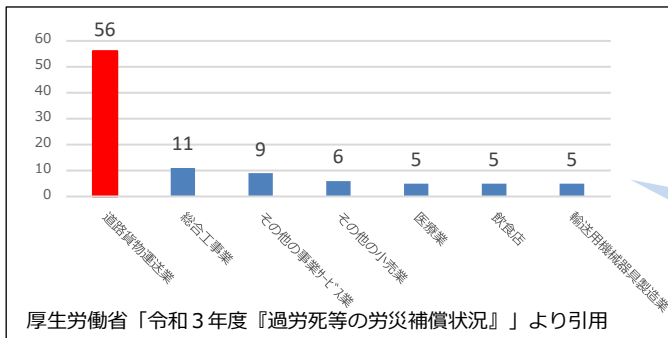
道路貨物運送業は、他の業種に比べて長時間労働の実態にあります

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合※（上位業種）

※ 雇用者のうち、休業者を除いた者の総数に占める割合



脳・心臓疾患の支給決定件数（上位業種）



過労死等の労災支給決定件数も最も多い業種です

このような状況もあって、改善基準告示※が定められており道路貨物運送業はこれを遵守しなければなりません



※自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号）トラック運転者の拘束時間などを定めたもの。



しかし、長時間労働の要因には昔からの取引慣行など事業主の努力だけでは見直しが困難なものもあります

社会インフラである「物流」の現状

⚠ このままでは国民生活や経済活動を支える社会インフラの維持が困難



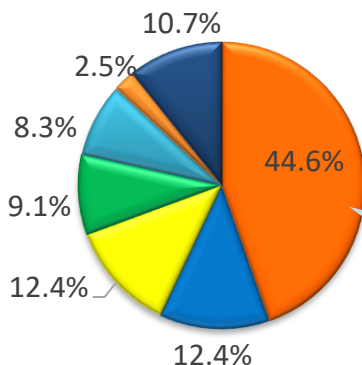
国民生活や経済活動に不可欠な社会インフラである「物流」

担い手不足の深刻化や荷待ち時間の非効率の発生などにより危機的状況との指摘もあります



国土交通省による「働きかけ」等における違反原因行為の割合（R4.11.30時点）

- 長時間の荷待ち
- 依頼になかった附带業務
- 過積載
- 拘束時間超過
- 無理な配送依頼
- 異常気象
- その他



国土交通省は違反原因行為※が疑われる荷主に「働きかけ」等を行っています

※ 貨物自動車運送事業法等の違反の原因となるおそれのある行為

「働きかけ」の中で荷主都合による長時間の荷待ちが約半数を占めています

1 長時間の恒常的な荷待ちを改善しましょう

トラック運転者の長時間労働や過労の要因となるため、**長時間の荷待ちを発生させないよう努めましょう。**

取り組み例

- ・納品時間の指定を柔軟にする
- ・納品を特定の曜日・時間帯に集中させない
- ・積込場所を分散し1か所当たりの車両台数を減らす
- ・パレットを用いるなどで荷役作業の時間を短縮する
- ・注文からお届けまでの期間に余裕をもたせる



「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」
(厚生労働省・国土交通省・公益社団法人
全日本トラック協会 (2019/08))

改善した現場の声



荷待ち車両がいなくなって、敷地が有効活用できるようになり、近隣住民の方からの苦情もなくなりました。

構内のリフトマンや荷受け作業員の作業の平準化につながりました。おかげで、ミスも減りました。



荷待ち時間解消のため出荷順に合わせた荷置きを行ったらピッキング作業などが減り、自社の積込み時間が削減できました。

注文からお届けまでの期間に余裕を持たせることで、安定した物流サービスを受けることができますね。



2 改善基準告示を発注担当者へ周知しましょう

発注担当者にも改善基準告示を知ってもらい、**トラック運転者が告示を守れる着時刻などを設定しましょう。**
また、改善基準告示に違反して**安全な運転を確保できないような発注を行うことはやめましょう。**



改善基準告示の内容は、最寄りの労働基準監督署や裏面の労働時間管理適正化指導員へお問い合わせください。

3 事前通知のない荷役作業の依頼はやめましょう

トラック運転者に**事前通知なく荷役作業を行わせてはいけません。**
労働災害防止のため、トラック運転者に**荷役作業をお願いする場合でも、事前によく相談して決めましょう。**



「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」

「荷主」って誰のこと？



当社は商品を受け取る
だけなので
関係ないですね。

荷物の受け取り先



大きい会社のことかな。
うちは小さいから関係な
いはずね。

中小企業



いえいえ。

荷主というのは、

荷物の出し手である**発荷主**だけではなく、

荷物の受け取り手である**着荷主**も該当します。

また、**会社の規模**なども関係ありません。

皆さんの行動も、トラックドライバーの方の
長時間労働の削減のためにととても大切です。

お問い合わせ

荷待ち時間の見直しに当たっては、
都道府県労働局労働基準部監督課の「労働時間管理適正化指導員」にご相談ください。
ご希望があれば、個別に訪問して、取組事例やメリットなどをご説明いたします。

労働局	電話番号	労働局	電話番号	労働局	電話番号
北海道	011-709-2057	石川	076-265-4423	岡山	086-225-2015
青森	017-734-4112	福井	0776-22-2652	広島	082-221-9242
岩手	019-604-3006	山梨	055-225-2853	山口	083-995-0370
宮城	022-299-8838	長野	026-223-0553	徳島	088-652-9163
秋田	018-862-6682	岐阜	058-245-8102	香川	087-811-8918
山形	023-624-8222	静岡	054-254-6352	愛媛	089-935-5203
福島	024-536-4602	愛知	052-972-0253	高知	088-885-6022
茨城	029-224-6214	三重	059-226-2106	福岡	092-411-4862
栃木	028-634-9115	滋賀	077-522-6649	佐賀	0952-32-7169
群馬	027-896-4735	京都	075-241-3214	長崎	095-801-0030
埼玉	048-600-6204	大阪	06-6949-6490	熊本	096-355-3181
千葉	043-221-2304	兵庫	078-367-9151	大分	097-536-3212
東京	03-3512-1612	奈良	0742-32-0204	宮崎	0985-38-8834
神奈川	045-211-7351	和歌山	073-488-1150	鹿児島	099-223-8277
新潟	025-288-3503	鳥取	0857-29-1703	沖縄	098-868-4303
富山	076-432-2730	島根	0852-31-1156		

荷役作業での労働災害を防止しましょう！

「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」のご案内

陸上貨物運送事業の労働災害については、最近5年間で増加傾向にあります。特に、荷役作業での労働災害は、毎年1万件近く発生しており、労働災害全体の1割に達しようとしています。しかも、荷役作業での労働災害の3分の2は荷主先で発生し、そのうちの8割は貨物自動車の運転者が被災しています。

陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン

このガイドラインは、陸運業に従事する労働者の荷役作業での労働災害を防止するために、陸運事業者のみならず、荷主、配送先、元請事業者などが取り組むべき事項を具体的に示したものです。

陸運事業者だけで、荷役作業の安全対策を講じることは困難ですので、**荷主などの皆様も**、陸運事業者と連携して、荷役災害の防止に取り組んでいただくようお願いいたします。

荷役作業場所のチェックリスト

荷主などの皆様は、ガイドラインの内容が十分行われているかを確認するため、4ページ目の「荷役作業場所のチェックリスト」を活用してください。

荷役作業における労働災害防止のポイント

安全管理体制について

○荷役作業の担当者を指名してください

荷主等の事業場の安全管理者等の中から、荷役作業の担当者を指名してください。この担当者には、陸運事業場と荷役作業についての連絡調整や、陸運事業者と連携した荷役作業の労働災害防止対策に関する事項を行わせてください。

○陸運事業者と安全衛生協議組織を設置してください

反復・定期的に荷の運搬を発注する陸運事業者と合同の安全衛生協議組織を設置してください。安全衛生協議組織では、荷台等からの墜落・転落災害の防止対策の協議や、合同での荷役作業の巡視等を行ってください。

荷役作業における労働災害防止の基本対策

- 荷役作業を陸運事業者に行わせる場合は事前に通知してください
- 余裕を持った着時刻を設定してください
荷役時間、荷待ち時間、貨物自動車運転者の休息期間、道路状況等を考慮しない荷の着時刻指定は、安全な作業手順の省略につながるおそれがあることから、着時刻の指定については余裕を持った設定（弾力的な設定）をしてください。
- 荷役場所を安全に作業が行えるようにしてください
荷役作業を行う場所について、荷の積卸しや荷役運搬機械・荷役用具等を使用するために必要な広さの確保、床の凹凸や照度の改善、混雑の緩和、荷や資機材の整理整頓、できるだけ雨風が当たらない荷役作業場所の確保、安全な通路の確保等に努めるとともに、安全に荷役作業ができる状況を保持してください。

墜落・転落対策

- 墜落・転落防止のための施設等を用意してください
荷主等が管理する施設について、できるだけプラットホーム、荷台への昇降設備等の墜落・転落災害防止のための施設、設備を用意してください。また、荷主等が管理する設備において、できるだけ施設側に安全带取付設備（親綱、フック等）を設置してください。

フォークリフトによる労働災害の防止対策

- 陸運事業者の労働者にフォークリフトを貸与する場合、最大荷重にあった資格を持つことを確認してください
- 所有するフォークリフトの定期自主検査を実施してください
- フォークリフト使用のルールや安全対策を行ってください
荷主等の管理する施設において、構内におけるフォークリフト使用のルール（制限速度、安全通路等）を定め、労働者の見やすい場所に掲示してください。また、荷主等の管理する施設において、フォークリフトの走行場所と歩行通路の区分、構内制限速度の掲示、通路の死角部分へのミラー設置等を行い、運転者に通知してください。

クレーン等による労働災害の防止対策

- 陸運事業者の労働者にクレーン等を貸与する場合、つり上げ荷重にあった資格を持つことを確認してください
- 所有するクレーン等の定期自主検査を実施してください
- 陸運事業者の労働者が移動式クレーンを運転する場合、設置場所について必要な情報を周知し、転倒防止のための敷鉄板を準備してください

コンベヤーによる労働災害の防止対策

- コンベヤーをまたぐ必要がある場所には、踏切橋等を設けてください

ロールボックスパレット等による労働災害の防止対策

○移動経路の整理整頓をお願いします

荷主等が管理する施設において、ロールボックスパレット等の進行方向の視界を確保するとともに、ロールボックスパレット等と他の者との間に手足等を挟まれることのないよう、移動経路を整理整頓してください。

○床や地面の凹凸や傾斜をできるだけなくしてください

転倒、腰痛等の労働災害防止対策

○荷役作業場所を整理整頓し、床の凹凸などつまずきの原因をできるだけなくしてください

○段差解消、手すりの設置、床面の防滑対策を講じる等に取り組んでください

○人力荷役をする場合、できるだけ機械・道具を使って作業するよう施設、設備の改善を行ってください

安全衛生教育

○改善基準告示の概要を発注担当者に周知してください

運送業務の発注を担当する労働者等に対し、改善基準告示の概要について周知し、貨物自動車運転者が改善基準告示を遵守できるような着時刻や荷待ち時間等を設定してください。

○荷役機械等に関する安全衛生教育を行ってください

改善基準告示について（労働大臣告示「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」）

トラック運転者の労働時間の改善を図る改善基準告示を陸運事業者が守れるよう、余裕を持った着時刻の指定、荷待ち時間の短縮化等に取り組んでください。

・トラックの運転時間は1日9時間まで（2日平均）

・拘束時間（運転時間や荷待ち時間等の合計）は1日13時間が基本 等

陸運事業者との連絡・調整

○陸運事業者と荷主等は、荷役作業等の付帯業務について書面契約の締結を推進してください

○配送先における荷卸しの役割分担について明確にしておいてください

配送先は発荷主にとっての顧客であるため、陸運事業者と配送先は運送契約を締結する関係がない場合が多くなっています。このため、運送契約に基づく荷卸し時の役割分担や実施事項を発荷主が配送先と事前に調整し、陸運事業者に通知してください。

○陸運事業者の労働者が荷役作業を行う場合、陸運事業者の荷役災害防止の担当者に対し、安全作業連絡書（4ページ目参照）の内容を通知してください

荷役作業現場のチェックリスト

作業	チェック項目	対応状況	解説
荷役作業の契約に当たって	荷の積卸し作業（荷役作業）は ① 荷主、運送業者のどちらが行うのか明確にしているか ② 運送業者のドライバーに作業内容や作業方法が伝達されているか		・荷主等と運送業者との間で、あらかじめ役割分担を明確にしておくこと（運送引受書の発送）。 ・荷主から、運送業者に、運送業者からドライバー等に対し、 安全作業連絡書 を活用し、荷役作業に関する情報が伝達されていること。
荷役作業に用いる機械、用具について	荷の積卸し作業に ① フォークリフト、クレーンなどを用いるか ② ロールボックスパレットを用いるか ③ 台車などを用いるか	ロールボックスパレットについて詳しくは下記URLをご覧ください	・フォークリフト、クレーン等の使用に当たっては、資格が必要であること。 ・使用するフォークリフト、クレーン等は、検査、点検等により異常がないものとする。
荷役作業を行う場所について (その1：基本的事項 (転倒防止の対策を含む。))	荷の積卸し作業を行う場所は ① 通行人が作業場所に立ち入ることはないか ② 作業に必要な十分な広さか ③ 整理整頓、床の凹凸の解消、床の防滑対策を実施しているか ④ 明るい場所か ⑤ 風・雨が当たらない場所か ⑥ (ミラーの設置などによって) 死角部分はないか		・荷役運搬機械と人が接触することのないよう、通路を分けること。 ・照度や通気・換気に配慮すること。
荷役作業を行う場所について (その2：特に墜落防止のための設備対策)	トラックの荷台からの墜落防止のために ① 荷台との段差のないプラットフォームがあるか ② 荷台の外側に設ける仮設の作業床を用意しているか ③ 安全帯の取付設備はあるか ④ 荷台への昇降設備（昇降装置、踏台など）を用意しているか		・トラック荷台からの墜落災害が多く発生していることから、できるだけこれらの項目にあげたような対策を講じることが望まれる。
作業者の服装について	荷の積卸し作業を行う者は ① 保護帽を着用しているか ② 安全靴を着用しているか ③ 手袋を着用しているか		・保護帽は墜落・転落防止用のもの ・作業場所に合せて、耐滑性（すべり防止）、屈曲性（しなやかで運動性が高い）のある安全靴
荷台への昇降方法について	荷台への昇降時に ① 昇降設備（手すり付き）を用いているか ② 三点確保を実行しているか		・三点確保：手足の4点のどれかを動かすときに残り3点で確保すること。
荷台での作業方法について	荷台での作業時に ① 不安定な荷の上を移動していないか ② ラッピング、ラベル貼りなどの作業を荷や荷台上で行っていないか ③ 安全帯を使用しているか ④ 荷台端付近で、背を荷台外側に向けて作業していないか ⑤ 荷台のあおりに乗って作業を行っていないか ⑥ 荷台上の作業者が、フォークリフトや荷に挟まれるおそれはないか		・陸運事業者のドライバーの不適切な作業については、現場の荷役作業担当者等による指導を徹底すること。

安全作業連絡書（例）

発 地		着 地	
積込作業月日	月 日 ()	取卸作業月日	月 日 ()
積込開始時刻	時 分	取卸開始時刻	時 分
積込終了時刻	時 分	取卸終了時刻	時 分
積込場所	1. 屋内 2. 屋外 1. 荷主専用荷捌場 2. トラックミキ 3. その他 ()	取卸場所	1. 屋内 2. 屋外 1. 荷主専用荷捌場 2. トラックミキ 3. その他 ()
積 荷	品 名 (危険・有害性)	()	
	数 量	()	
積 付	総重量	kg (kg/個)	
	積付	1. バラ 2. 1/4バケ 3. その他 ()	
積込作業	作業の分担	取卸作業	作業の分担
	作業人数	取卸作業	作業人数
	使用荷役機械	取卸作業	使用荷役機械
免許資格等	1. フォークリフト 2. 玉掛け 3. はい作業 4. その他 ()	免許資格等	1. フォークリフト 2. 玉掛け 3. はい作業 4. その他 ()
その他特記事項 ※ 作業時には安全靴、保護帽を着用すること			

このパンフレットについて詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

荷主等（荷主、配送先、元請事業者等）の皆様へ 荷役作業での労働災害を防止しましょう！
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000117562.html>

ロールボックスパレットについて詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。

ロールボックスパレット使用時の労働災害防止マニュアル～安全に作業するための8つのルール～
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000098500.html>

荷役作業 荷主等

ロールボックスパレット 厚生労働省

荷役 5 大災害防止対策チェックリスト

（荷主、配送先、元請事業者等用）

チェック欄記入方法 : 実施している : 一部実施している × : 実施していない - : 該当なし

災害の種類	チェック項目	チェック (、 、 ×の記入)	改善方針等 (問題点とそれに対する改善方針、実施時期等を具体的に明記してください)
共通事項	保護帽の着用 荷役作業を行っている陸運事業者の労働者が保護帽を着用していない場合、着用を呼びかけていますか（事前に陸運事業者との間で取り決め等をしておくことが望まれる）。		
墜落・転落災害	安全に作業できる設備の設置 荷主等が管理する施設において、プラットホーム（移動式のものを含む。）墜落防止柵・安全ネット、荷台への昇降設備等の墜落・転落防止のための施設、設備を用意していますか。		
	荷主等が管理する施設において、タンクローリー上部に登って行う作業や荷台に積み上げた荷の上での作業等での墜落・転落災害を防止するため、施設側に安全帯取付設備（親綱、フック等）を設置していますか。		
荷崩れ	安全なパレットの提供 荷主等が用意したパレットについて、崩壊・倒壊、踏み抜き等のパレットの破損による労働災害を防止するため、パレットの破損状況を確認し、破損している場合は交換していますか。		
フォークリフト使用時	適切な資格者による運転 陸運事業者の労働者にフォークリフトを貸与する場合は、最大荷重に合った資格を有していることを確認していますか。		
	荷主等の労働者が運転するフォークリフトにより、陸運事業者の労働者が被災することを防止するため、荷主等の労働者にフォークリフトによる荷役作業に関し、必要な安全教育を行っていますか。		
	構内使用ルールの作 荷主等の管理する施設において、構内におけるフォークリフト使用のルール（制限速度、安全通路等）を定め、労働者の見やすい場		

	成・掲示	所に掲示していますか。		
	安全設備の設置等	荷主等の管理する施設において、構内制限速度の掲示、通路の死角部分へのミラー設置等を行うとともに、フォークリフトの運転者にこれらを周知していますか。		
	走行場所の区分	荷主等の管理する施設において、フォークリフトの走行場所と歩行通路を区分していますか。		
無人暴走	降雪・凍結時の配慮	荷主等の管理する施設において、トラック駐車場所に傾斜があり、降雪・凍結等によりトラックの滑走のおそれがある場合は、駐車場所を変更するか、除雪を行うようにしていますか。		
トラック後退時	誘導員の配置	荷主等の管理する施設において、誘導員を配置し、トラックを安全に誘導するようにしていますか。		
	走行場所の区分	荷主等の管理する施設において、トラックの走行場所と歩行通路を区分していますか。		

上記の事項のほか、荷役作業時に荷主、配送先、元請事業者等が陸運事業者に協力実施すべき総合的な実施事項が、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に定められています。本ガイドラインに基づき一層の取組をお願いします。詳しくは、以下HPを参照されるか、最寄りの労働局、労働基準監督署にお尋ね下さい。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/131017.pdf>

荷役 5 大災害防止対策チェックリスト

（陸運事業者用）

チェック欄記入方法 : 実施している : 一部実施している × : 実施していない - : 該当なし

災害の種類	チェック項目	チェック (、 、 ×の記入)	改善方針等 (問題点とそれに対する改善方針、実施時期等を具体的に明記してくだ さい)
共通事項	保護帽の着用	<p>最大積載量が5トン以上のトラックの荷役作業においては必ず保護帽を着用させていますか。</p> <p>上記以外の場合の荷役作業においても保護帽の着用させていますか。</p>	
	耐滑性のある靴の着用	雨天時等滑りやすい状態で作業を行う場合には、耐滑性のある靴（Fマーク）を使用させていますか。	
	墜落・転落災害	作業計画の作成等	作業計画、作業手順書を作成し、複数の作業員で荷役作業を行う場合は、作業指揮者を配置していますか。
	作業床等の使用	荷台の上での作業については、あおりに取り付ける簡易作業床や移動式プラットフォーム等を使用するなどし、荷台のあおりに乗っての作業を避けさせていますか。	
	昇降設備の使用	<p>荷台への昇降設備を用意し、最大積載量が5 t以上のトラックの荷台への昇降は、昇降設備を使用させていますか。</p> <p>最大積載量が5 t未満のトラックの荷台への昇降についても、昇降設備（踏み台等の簡易なものでもよい。）を使用させていますか。</p>	
	荷や荷台上での作業	荷や荷台の上で作業を行う場合は、荷台端付近で背を荷台外側に向けないようにし、後ずさりさせないようにしていますか。不安定な荷の上では移動させないようにしていますか(一度地面に降りて移動すること。)	
	安全帯の使用	安全帯を取り付ける設備がある場合は、安全帯を使用させていますか。	

荷崩れ	作業計画の作成等	作業計画、作業手順書を作成し、複数の作業員で荷役作業を行う場合は、作業指揮者を配置していますか。		
	適切な荷付けの実施	積付けの際、積みおろしを行う労働者が安全に積みおろしができるよう配慮した積付けを行い、適切な固定・固縛を行わせていますか。		
	走行中の荷への配慮	荷崩れに繋がりがやすい荒い運転（急制動、急発進、急旋回等）をさせないようにしていますか。トラックで輸送中、適宜停車時に積荷の固定・固縛方法を点検させていますか。		
	荷下ろし時の配慮	ロープ解きの作業、シート外しの作業、荷台のあおりやウイングを動かす場合、荷室扉を開ける場合は、荷台上の荷の落下の危険がないことを確認した後に行わせていますか。		
	教育の実施	荷の固定・固縛方法に係る教育を実施していますか。		
フォークリフト使用時	作業計画の作成等	作業計画、作業手順書を作成し、複数の作業員で荷役作業を行う場合は、作業指揮者を配置していますか。		
	適切な資格者による運転	フォークリフトの運転は、最大荷重に合った資格を有している労働者に行わせていますか。 フォークリフトの操作に慣れていない場合は、一定期間は指導者の指導の下で作業を行わせていますか。		
	用途外使用の禁止	フォークリフトの用途外使用（人の昇降等）、運転席からの身の乗り出し等の危険な行為をさせないようにしていますか。		
	安全な運転	停止、急旋回を行わせないこと。バック走行時には、後方（進行方向）確認を徹底させていますか。		
	走行場所の区分	自社の施設内にあつては、フォークリフトの走行場所と歩行通路を区分していますか。		
無人暴走	作業手順の作成	トラックの停車、ドライバーの降車、トラック内での待機について、作業手順を定めていますか。		
	逸走防止措	降車時には必ず逸走防止措置（パーキングブレーキ エンジン		

	置の実施	停止（ギアロック、輪止めの4点セット）を実施させていますか。		
	逸走時の措置	万一、トラックが動き出したときは、止めようとしたり、運転席に乗り込もうとすることは厳禁とし、周囲への警告を発せさせるようにしていますか。		
	降雪・凍結時の配慮	降雪・凍結した坂道（わずかな傾斜も含む）では、原則として停車させないようにしていますか。		
トラック後退時	確実な後方確認の実施	トラックの後方の状況が十分確認できない場合は、トラックを後退させないようにしていますか。		
	後退誘導による後退時の配慮	後退誘導担当者がある場合、誘導担当者が目視できる状態で後退を行い、声や笛などの音声のみで後退の可否を判断させないようにしていますか。		
	後退警告音	原則として、後退警告音の音量は下げないようにしていますか。やむを得ず下げる場合は、バックモニター等その他の安全対策を併用させるようにしていますか。		
	誘導員の配置	自社の施設内にあつては、誘導員を配置し、トラックを安全に誘導させていますか。		
	走行場所の区分	自社の施設内にあつては、トラックの走行場所と歩行通路を区分していますか。		

上記の事項のほか、荷役作業時に陸運事業者が実施すべき総合的な実施事項が、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に定められています。本ガイドラインに基づき一層の取組をお願いします。詳しくは、以下HPを参照されるか、最寄りの労働局、労働基準監督署にお尋ね下さい。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/131017.pdf>

必ずチェック!

最低賃金!

働く人と雇う人のための
ルールです!

北海道 最低賃金

令和6年

10月1日から

時間額

1,010 円

前年比

50円
UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで
確認

最低賃金に
関する
特設サイト



最低賃金 特設サイト 検索

最低賃金に関する
お問い合わせは
北海道労働局または
最寄りの労働基準監督署へ



北海道労働局 検索

賃金引上げ
特設ページ

賃金引上げに向けた
支援策等を掲載しています。



賃金引上げ特設ページ 検索

中小企業事業者の皆さんへ

業務改善
助成金

最大
600万円を
助成



「最低賃金制度」は、 働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額） を保障する制度のことで!

年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、
すべての労働者に適用されます。

確認の方法は?

(※1)
確認したい賃金を時間額にして、
最低賃金額（時間額）と比較してみましょう!

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

1 時間給の場合	時間給 円	≥	最低賃金額(時間額) 円				
2 日給の場合	日給 円	÷	1日の平均所定労働時間 時間	=	時間額 円	≥	最低賃金額(時間額) 円
3 月給の場合	月給 円	÷	1か月の平均所定労働時間 時間	=	時間額 円	≥	最低賃金額(時間額) 円
4 上記 1, 2, 3 が 組み合わさっている場合	例えば、基本給が日給で 各手当(職務手当など)が 月給の場合		<ul style="list-style-type: none"> ① 基本給(日給) → 2 の計算で時間額を出す ② 各手当(月給) → 3 の計算で時間額を出す ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額(時間額) 				

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。
① 臨時に支払われる賃金(結婚手当など) ② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など) ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など) ④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など) ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など) ⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当
(※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で自分の
地域の最低賃金を
チェックしましょう!

中小企業事業者の皆さんへ

賃金引上げを支援する助成金を
積極的に活用しましょう。

業務改善助成金

最大
600万円を
助成

業務改善助成金
コールセンター

☎ 0120-366-440

詳しくは、こちら

業務改善助成金

検索



支給の要件

1



事業場内最低賃金の
引上げ

2



引上げ後の
賃金額の支払い

3



生産性向上に資する
機器・設備などを導入

4



解雇、賃金引下げ等の
不交付事由がない

設備投資等に
要した費用の
一部を助成

助成金 支給まで の流れ

1



交付申請書・
事業実施計画などを、
事業場がある都道府県
労働局に提出

審査

2



交付決定後、
提出した
計画に沿って
事業実施

3



実施結果
報告書・
支給申請書を
労働局に提出

審査

4



支給

専門家による
無料相談を
実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革
推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援センター

検索

働き方改革
推進支援
資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の
引上げに取り組む事業者に対して、
設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金

検索

Hãy tra!
Mức lương
tối thiểu!

Quy định vì người lao động và
doanh nghiệp!

Mức lương tối thiểu ở Tỉnh Hokkaido là

Từ ngày 1
tháng 10 năm 2024

Mức lương theo giờ

1.010 yên

So với năm trước

tăng
50[≤] yên

ベトナム語版

Mức lương tối thiểu là chế độ đảm bảo mức tiền lương tối thiểu cho tất cả người lao động.

Xác nhận
trên trang
WEB

Trang web đặc biệt về
mức lương tối thiểu
(chỉ có tiếng Nhật)



最低賃金 特設サイト

検索

Mọi thắc mắc liên quan đến mức
lương tối thiểu, vui lòng liên hệ
với Cục Lao động Hokkaido
hoặc Sở giám sát tiêu
chuẩn lao động gần nhất.



北海道労働局

検索

Trang web đặc biệt
về tăng mức lương
(chỉ có tiếng Nhật)

Đăng tải thông tin về chính
sách hỗ trợ tăng mức lương, v.v.



賃金引上げ特設ページ

検索

Dành cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ

業務改善
助成金

Trợ cấp tối
đa là 6
triệu yên



“Chế độ mức lương tối thiểu”

là chế độ đảm bảo mức lương thấp nhất (mức tiền lương tối thiểu) cho tất cả người lao động!

Chế độ này áp dụng cho tất cả người lao động, bất kể những khác biệt về tuổi tác, hình thức làm việc như bán thời gian hoặc sinh viên làm thêm, v.v.

Cách xác nhận như thế nào?

Lấy mức lương bạn muốn kiểm tra^(*) đổi thành mức lương theo giờ và so sánh với mức lương tối thiểu (mức lương theo giờ)!

Cách so sánh với mức lương tối thiểu Hãy điền tiền lương của bạn và mức lương tối thiểu của tỉnh, thành tương ứng.^(**)

1 Nếu là lương theo giờ

Lương theo giờ	≥	Mức lương tối thiểu (mức lương theo giờ)
yên		yên

2 Nếu là lương theo ngày

Mức lương theo ngày	÷	Thời gian làm việc quy định trung bình trong 1 ngày	=	Mức lương theo giờ	≥	Mức lương tối thiểu (mức lương theo giờ)
yên		giờ		yên		yên

3 Nếu là lương theo tháng

Mức lương hàng tháng	÷	Thời gian làm việc quy định trung bình trong 1 tháng	=	Mức lương theo giờ	≥	Mức lương tối thiểu (mức lương theo giờ)
yên		giờ		yên		yên

4 Nếu kết hợp các trường hợp 1, 2, 3 nêu trên

Ví dụ, nếu lương cơ bản là lương theo ngày và các trợ cấp (phụ cấp chức vụ, v.v.) là lương theo tháng

- ① Lương cơ bản (lương theo ngày) → Cho ra mức lương theo giờ bằng phép tính 2
- ② Các trợ cấp (lương theo tháng) → Cho ra mức lương theo giờ bằng phép tính 3
- ③ Số tiền tổng của ① và ② ≥ Mức lương tối thiểu (mức lương theo giờ)

(*) Khi so sánh với mức lương tối thiểu, không cộng vào các loại tiền lương sau đây.

① Tiền lương trả không thường xuyên (trợ cấp kết hôn, v.v.) ② Tiền lương trả theo từng kỳ lớn hơn 1 tháng (tiền thưởng, v.v.) ③ Tiền lương trả cho thời gian làm việc vượt quá số giờ quy định (lương tăng dành cho làm thêm giờ, v.v.) ④ Tiền lương trả cho thời gian làm việc trong những ngày ngoài ngày làm việc quy định (lương tăng dành cho làm việc trong ngày nghỉ, v.v.) ⑤ Phần vượt quá mức lương được tính của thời gian làm việc bình thường trong tiền lương trả cho thời gian làm việc từ 10 giờ tới đến 5 giờ sáng (lương tăng dành cho làm việc vào ban đêm, v.v.) ⑥ Trợ cấp chuyên cần, trợ cấp đi lại và trợ cấp gia đình

(**) Đối với phương pháp tính toán chi tiết và phương pháp tính toán dành cho trường hợp lương theo sản phẩm, v.v., vui lòng liên hệ với Cục Lao động hoặc Sở giám sát tiêu chuẩn lao động gần nhất.

Người sử dụng lao động hay người lao động đều phải xác nhận mức lương tối thiểu.



Kiểm tra mức lương tối thiểu trong khu vực của mình bằng điện thoại thông minh, điện thoại di động! (Chỉ có tiếng Nhật)

Dành cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ

Hãy tích cực sử dụng khoản trợ cấp hỗ trợ tăng mức lương.

業務改善助成金

Trợ cấp tối đa là 6 triệu yên

Tổng đài nhận liên hệ về Trợ cấp cải tiến doanh nghiệp

☎ 0120-366-440

Xem chi tiết tại đây (chỉ có tiếng Nhật)

業務改善助成金

検索



Điều kiện chi cấp

1



Nâng mức lương tối thiểu tại nơi làm việc

2



Chi trả tiền lương sau khi nâng lên

3



Đưa vào sử dụng các máy móc, thiết bị, v.v. để nâng cao năng suất

4



Không có các lý do khiến doanh nghiệp không được nhận trợ cấp như sa thải, hạ tiền lương, v.v.

Trợ cấp một phần chi phí đã dùng cho đầu tư thiết bị, v.v.

Quy trình cho đến khi chi cấp tiền trợ cấp

1



Nộp đơn xin cấp, kế hoạch thực hiện dự án, v.v. cho Sở Lao động của tỉnh, thành nơi có trụ sở làm việc

Thanh tra

2



Sau khi được quyết định cấp, thực hiện dự án theo kế hoạch đã nộp

3



Nộp Báo cáo kết quả thực hiện dự án và Đơn xin chi cấp cho Cục Lao động

Thanh tra

4



Chi cấp

Nhận tư vấn miễn phí từ các chuyên gia

Nếu bạn có thắc mắc về việc tăng lương, vui lòng trao đổi với Trung tâm hỗ trợ xúc tiến cải cách phương pháp làm việc.

Xem chi tiết tại đây (chỉ có tiếng Nhật)

働き方改革推進支援センター

検索

Quý hỗ trợ xúc tiến cải cách phương pháp làm việc

Tổ chức tài chính Nhật Bản cung cấp các khoản vay đầu tư thiết bị hoặc vốn lưu động cho các doanh nghiệp nỗ lực tăng mức lương tối thiểu tại nơi làm việc.

Xem chi tiết tại đây (chỉ có tiếng Nhật)

働き方改革推進支援資金

検索

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

(R6.10)

Pastikan untuk memeriksa!

Upah minimum!

Peraturan untuk **pekerja** dan **pemberi kerja!**

Upah minimum Hokkaido

Mulai
1 Oktober 2024
tarif per jam

1.010 yen

Dibandingkan tahun lalu

50 yen
NAIK

インドネシア語版

Upah minimum adalah ketentuan yang menjamin upah minimum semua orang yang bekerja.

Silakan cek dalam situs web ini

Situs web khusus mengenai upah minimum (hanya dalam bahasa Jepang)



最低賃金 特設サイト 検索

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang upah minimum, silakan hubungi Biro Ketenagakerjaan Hokkaido atau Kantor Pengawasan Standar Ketenagakerjaan yang terdekat.



北海道労働局 検索

Halaman khusus kenaikan upah minimum (hanya dalam bahasa Jepang)
Tercantum langkah-langkah bantuan untuk kenaikan upah.



賃金引上げ特設ページ 検索

Untuk para pengusaha UKM

業務改善
助成金

Subsidi maks.
6 juta yen



“Ketentuan upah minimum” adalah ketentuan yang menjamin nominal upah paling rendah (tarif upah minimum) semua orang yang bekerja!

Ketentuan ini berlaku untuk semua pekerja, terlepas dari usia atau jenis pekerjaan, seperti pekerja paruh waktu atau pelajar/mahasiswa yang bekerja sambil.

Bagaimana cara menghitungnya?

Ubah upah^{(*)1} yang ingin dicek ke dalam tarif per jam, lalu bandingkan dengan tarif upah minimum (tarif per jam)!

Cara membandingkan dengan tarif upah minimum Tuliskan tarif upah Anda dan tarif upah minimum yang sudah ditetapkan oleh prefektur setempat.^{(*)2}

1 Untuk upah per jam

$$\text{Upah per jam (yen)} \geq \text{Tarif upah minimum (tarif per jam) (yen)}$$

2 Untuk upah harian

$$\text{Upah harian (yen)} \div \text{Rata-rata jam kerja harian yang ditetapkan (jam)} = \text{Upah per jam (yen)} \geq \text{Tarif upah minimum (tarif per jam) (yen)}$$

3 Untuk upah bulanan

$$\text{Upah bulanan (yen)} \div \text{Rata-rata jam kerja bulanan yang ditetapkan (jam)} = \text{Upah per jam (yen)} \geq \text{Tarif upah minimum (tarif per jam) (yen)}$$

4 Untuk upah yang merupakan kombinasi 1, 2, 3 di atas

Misalnya, upah pokok adalah upah harian, sedangkan tunjangan (tunjangan jabatan, dsb.) dibayar per bulan.

- ① Upah pokok (harian) → Tarif per jam didapat dari perhitungan 2
- ② Tunjangan (bulanan) → Tarif per jam didapat dari perhitungan 3
- ③ Jumlah total ① + ② ≥ Tarif upah minimum (tarif per jam)

(*)1 Upah berikut ini tidak dihitung dalam perbandingan dengan tarif upah minimum:

① Upah yang dibayar secara eksklusif (tunjangan pernikahan, dsb.) ② Upah yang dibayar per jangka waktu lebih dari satu bulan (bonus, dsb.) ③ Upah yang dibayar untuk jam kerja yang melebihi ketentuan lamanya jam kerja (tunjangan lembur, dsb.) ④ Upah yang dibayar untuk kerja yang dilakukan selain pada hari kerja yang ditetapkan (tunjangan kerja pada hari libur, dsb.) ⑤ Porsi pembayaran upah untuk pekerjaan dari jam 10 malam hingga 5 pagi yang melebihi perhitungan untuk upah pada jam kerja biasa (tunjangan kerja tengah malam, dsb.) ⑥ Tunjangan kehadiran, tunjangan transportasi dan tunjangan keluarga

(*)2 Hubungi Biro Ketenagakerjaan atau Kantor Pengawasan Standar Ketenagakerjaan terdekat untuk mengetahui cara perhitungan secara terperinci atau perhitungan untuk upah dengan sistem komisi.

Pengusaha dan pekerja wajib memastikan upah minimum.



Silakan cek upah minimum setempat melalui smartphone atau ponsel! (hanya dalam bahasa Jepang)

Untuk para pengusaha UKM

Ayo manfaatkan dengan aktif subsidi untuk membantu kenaikan upah.

業務改善助成金

Subsidi maks. 6 juta yen

Pusat Panggilan Subsidi untuk Perbaikan Kerja

0120-366-440

Lebih rinci di sini (hanya dalam bahasa Jepang)

業務改善助成金

検索



Persyaratan penyaluran subsidi

1



Kenaikan upah minimum tempat kerja

2



Pembayaran upah setelah kenaikan

3



Implementasi mesin, peralatan, dll. untuk meningkatkan produktivitas

4



Tidak ada fakta yang membuat subsidi tidak dapat diterima seperti PHK, pengurangan upah, dll.

Subsidi sebagian untuk biaya investasi peralatan, dll.

Alur penyaluran subsidi

1



Kirinkan permohonan penerbitan, rencana pelaksanaan bisnis, dll. kepada Biro Ketenagakerjaan Prefektur tempat bisnis berada



Pemeriksaan

2



Setelah disetujui, bisnis dilaksanakan sesuai dengan rencana tersebut

3



Kirinkan laporan hasil pelaksanaan dan permohonan pembayaran kepada Biro Ketenagakerjaan



Pemeriksaan

4



Penyaluran subsidi

Konsultasi gratis dengan spesialis

Jika ada kesulitan untuk menaikkan upah, silakan berkonsultasi dengan Pusat Bantuan Promosi Reformasi Cara Kerja.

Lebih rinci di sini (hanya dalam bahasa Jepang)

働き方改革推進支援センター

検索

Modal Bantuan Promosi Reformasi Cara Kerja

Japan Finance Corporation (JFC) menyediakan pembiayaan dana peralatan dan modal kerja bagi pengusaha yang berupaya untuk menaikkan upah minimum tempat kerja.

Lebih rinci di sini (hanya dalam bahasa Jepang)

働き方改革推進支援資金

検索

リサイクル適性 (A) この印刷物は、印刷用の紙でリサイクルできます。

请务必确认!

最低
工资!

针对劳动者和雇主的规定!

北海道 最低工资

2024年

10月1日起生效

每小时的金额

1,010 日元

比上年

50日元
上调

中国語版

最低工资制度是保障所有劳动者工资最低金额的制度。

网上
确认

关于最低工资
的特设网站
(仅日文)



最低賃金 特設サイト 検索

有关最低工资的咨询,
请联系北海道劳动局
或您附近的劳动基准监督署



北海道労働局 検索

关于提高工资的
特设网站(仅日文)

登載了针对提高工资
提供的支援措施等。



賃金引上げ特設ページ 検索

致各中小企业事业者

業務改善
助成金

最高提供
600万日元
补助金



“最低工资制度” 是保障所有劳动者工资最低金额 (最低工资额)的制度!

适用于所有被雇者,无论年龄大小,
无论工作方式是临时工还是兼职学生等。

如何进行确认?

试试将您需要确认的工资^(※1)折合成每小时的金额后,
与最低工资额(每小时的金额)比较看看!

与最低工资额的比较方法

请填写您的工资与相应都道府县的最低工资额。^(※2)

1 计时付酬

计时付酬	≥	最低工资额(每小时的金额)
日元		日元

2 日工资

日工资	÷	1天的平均规定劳动时间	=	每小时的金额	≥	最低工资额(每小时的金额)
日元		小时		日元		日元

3 月工资

月工资	÷	1个月的平均规定劳动时间	=	每小时的金额	≥	最低工资额(每小时的金额)
日元		小时		日元		日元

4 同时含有上述三种情况时

例如:基本工资是按日工资计算,
而各种津贴(岗位津贴等)
则是按月工资计算

- ① 基本工资(日工资)→按方法2算出每小时的金额
- ② 各种津贴(月工资)按方法3算出每小时的金额
- ③ ①和②加起来的金额 ≥ 最低工资额(每小时的金额)

(※1) 与最低工资进行比较时,下列各项收入不计算在内。

- ① 临时收入(结婚津贴等) ② 周期在一个月以上定期领取的收入(奖金等) ③ 超过规定劳动时间加班时所领取的收入(额外加班费等) ④ 规定工作日以外加班时所领取的收入(休息日加班费等)
- ⑤ 晚10点至早5点工作时所领取的收入中,高于标准工作时间工资计算额的部分(夜班费等) ⑥ 全勤津贴、交通补贴及家属补贴

(※2) 详细的计算方法及绩效工资的计算方法等,请咨询劳动局或您附近的劳动基准监督署

无论您是雇主还是被雇者,都请您务必确认最低工资。



用智能手机·
手机确认您所居住
地区的最低工资吧!
(仅日文)

致各中小企业事业者

敬请积极使用
帮助提高工资的补助金。

業務改善助成金

最高提供
600万日元
补助金

业务改善补助金热线 ☎ 0120-366-440

详情请见此处(仅日文)

業務改善助成金

検索



领取条件

1



提高作业场所内
最低工资

2



支付提高后的工
资金额

3



导入推动提高生产
性的机器及设备

4



无解雇、降低工资
等不交付理由

补助部分设备
投资等
所需费用

补助金 申请流程

1



向作业场所所在的都道
府县劳动局提交交付
申请书、事业实施计划等



2



决定交付后,
按照提交的计
划开展事业

3



向劳动局提交实
施结果报告书,
补助金领取申请书



4



条款

由专家提供
免费咨询

烦闷于如何提高工资的事业者请咨询工作方法
改革推进支援中心。

详情请见此处(仅日文)

働き方改革推進支援センター

検索

工作方法改革
推进支援资金

日本政策金融公库面向努力提高作业场所内最低工资
的事业者提供设备资金、运营资金相关的融资服务。

详情请见此处(仅日文)

働き方改革推進支援資金

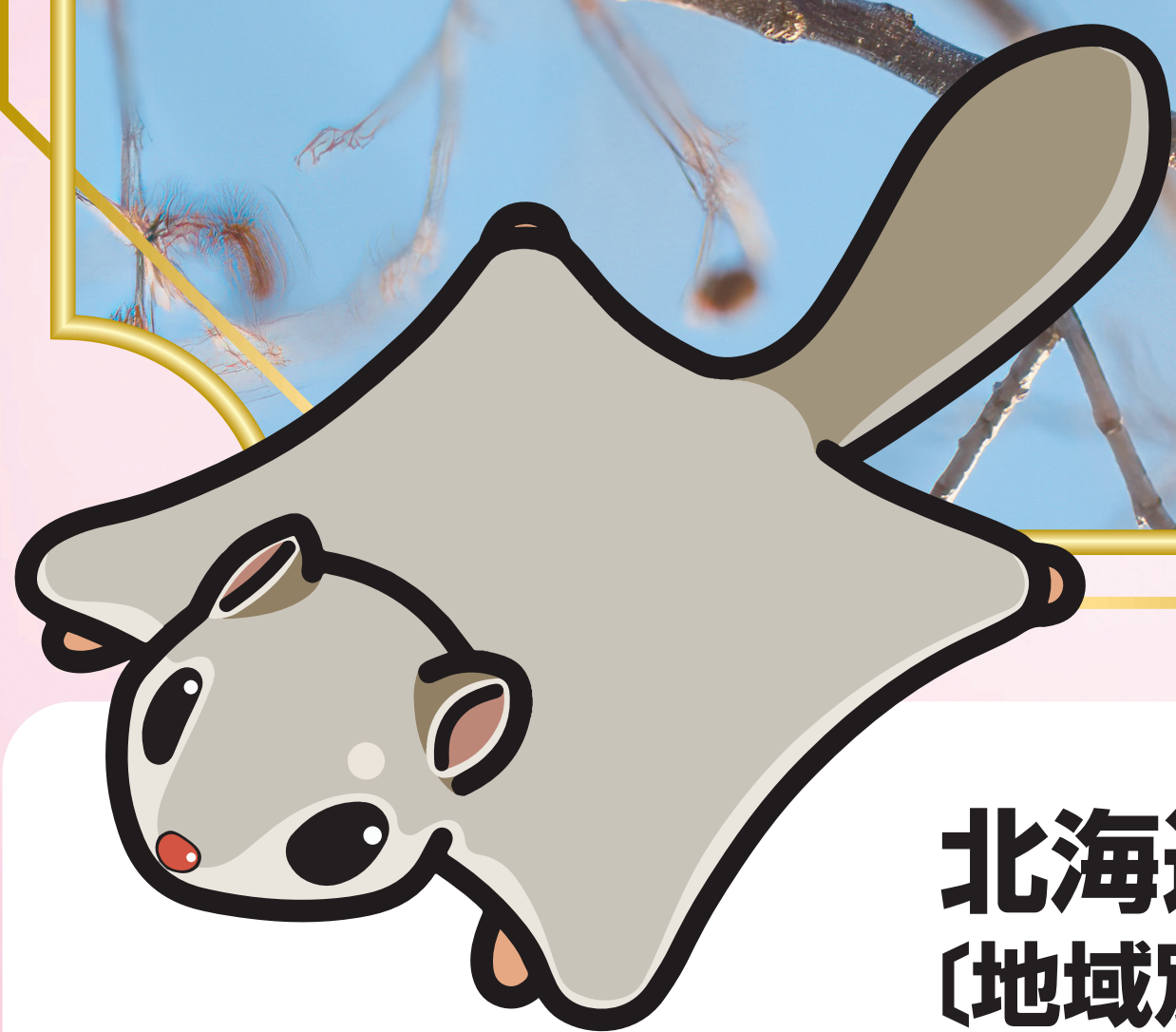
検索

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

(R6.9)

必ず
チェック!
最低賃金。



北海道 〔地域別〕最低賃金

令和6年10月1日 発効

1,010円 時間額

特定最低賃金(産業別)
令和6年12月1日 発効

処理牛乳・乳飲料、乳製品、
砂糖・でんぷん糖類製造業

1,048円 時間額

特定最低賃金(産業別)
令和6年12月1日 発効

鉄鋼業

1,100円 時間額

特定最低賃金(産業別)
令和6年12月1日 発効

電子部品・デバイス・
電子回路、電気機械器具、
情報通信機械器具製造業

1,049円 時間額

特定最低賃金(産業別)
令和6年12月1日 発効

船舶製造・修理業、
船体ブロック製造業

1,040円 時間額

WEBで確認 北海道の最低賃金 北海道労働局ホームページアドレス
<https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/>

最低賃金制度

検索



「働き方改革」お手伝いします!
中小企業相談支援に関するお問い合わせは、
北海道働き方改革推進支援センターへ。TEL 0800-919-1073



最低賃金についてのお問い合わせは、北海道労働局または最寄りの労働基準監督署(支署)まで
厚生労働省 北海道労働局・労働基準監督署(支署)

受動喫煙のない すこやかな社会へ



受動喫煙対策推進マスコット
「けむいモン」

みんなで取り組もう！

受動喫煙対策

会社、学校、病院、飲食店など **屋内は原則禁煙**です。

喫煙可能な飲食店や事業所には **各種喫煙室の設置と標識の掲示**が義務づけられています。

違反した場合は、罰則が科されることがあります。



**20歳未満の方は
喫煙可能エリアへの
立ち入りは禁止**されています。

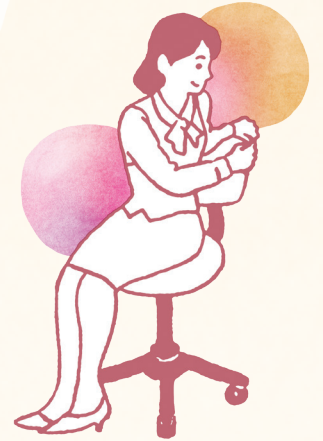
なくそう！望まない受動喫煙 🔍

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





元気な こころで 働こう



こころの耳がサポートします

「こころの耳」は、働く方と、周りで支える方々をサポートする
職場のメンタルヘルス対策専門の情報サイトです



＼**無料**でご利用いただけます／

セルフチェック

ストレス状態を把握する

セルフケア

ストレスと上手につきあう

eラーニング

知識を身につけ実践する

こころの耳の相談窓口



働く人の 「こころの耳電話相談」

0120-565-455



月曜日・火曜日 17:00～22:00
土曜日・日曜日 10:00～16:00
(祝日、年末年始はのぞく)

働く人の 「こころの耳SNS相談」

スマートフォンなどで右のQRコード
を読み取ると友だち登録できます



月曜日・火曜日 17:00～22:00
土曜日・日曜日 10:00～16:00
(祝日、年末年始はのぞく)

働く人の 「こころの耳メール相談」

こころの耳メール

検索



24時間受付
1週間以内に返信します

※相談の受付には利用規約への同意が必要です。あらかじめ利用規約をご確認ください。



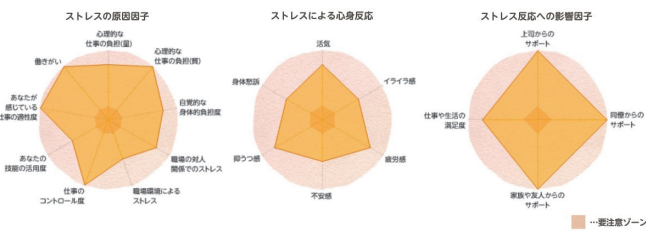
あなたは一人ではありません
あなたの力になる場所や人を一緒に探しましょう

よく見られているコンテンツ

5分でできる職場の ストレスセルフチェック



4つのSTEPによる簡単な質問から、あなたの職場におけるストレスレベルを測定します。
質問は全部で57問です。



ご存知ですか？ うつ病



うつ病とは、脳のエネルギーが欠乏した状態です。

それによって、憂うつな気分や意欲低下などの心理的症状のほか身体的な自覚症状を伴うことも珍しくありません。

うつ病について正しい知識をもって、必要な対応や支援につなげていただけるよう、情報をまとめています。

ストレスチェック制度について



ストレスチェック制度に関する様々な情報をまとめています。

- 実施マニュアル
 - 実施ツール (各種調査票、医師による面接指導など)
 - 職場環境改善ツール
 - ストレスチェック実施プログラム
- など

相談窓口案内



問題解決に向けて一歩を踏み出すための相談機関や窓口を紹介しています。

- 仕事に関する相談
- こころの健康に関する相談
- 仕事に関する相談 (若者向け相談窓口)
- 職場のパワハラ・セクハラに関する相談
- 生活に関する相談
- DV、性暴力などに関する相談

5分研修シリーズ

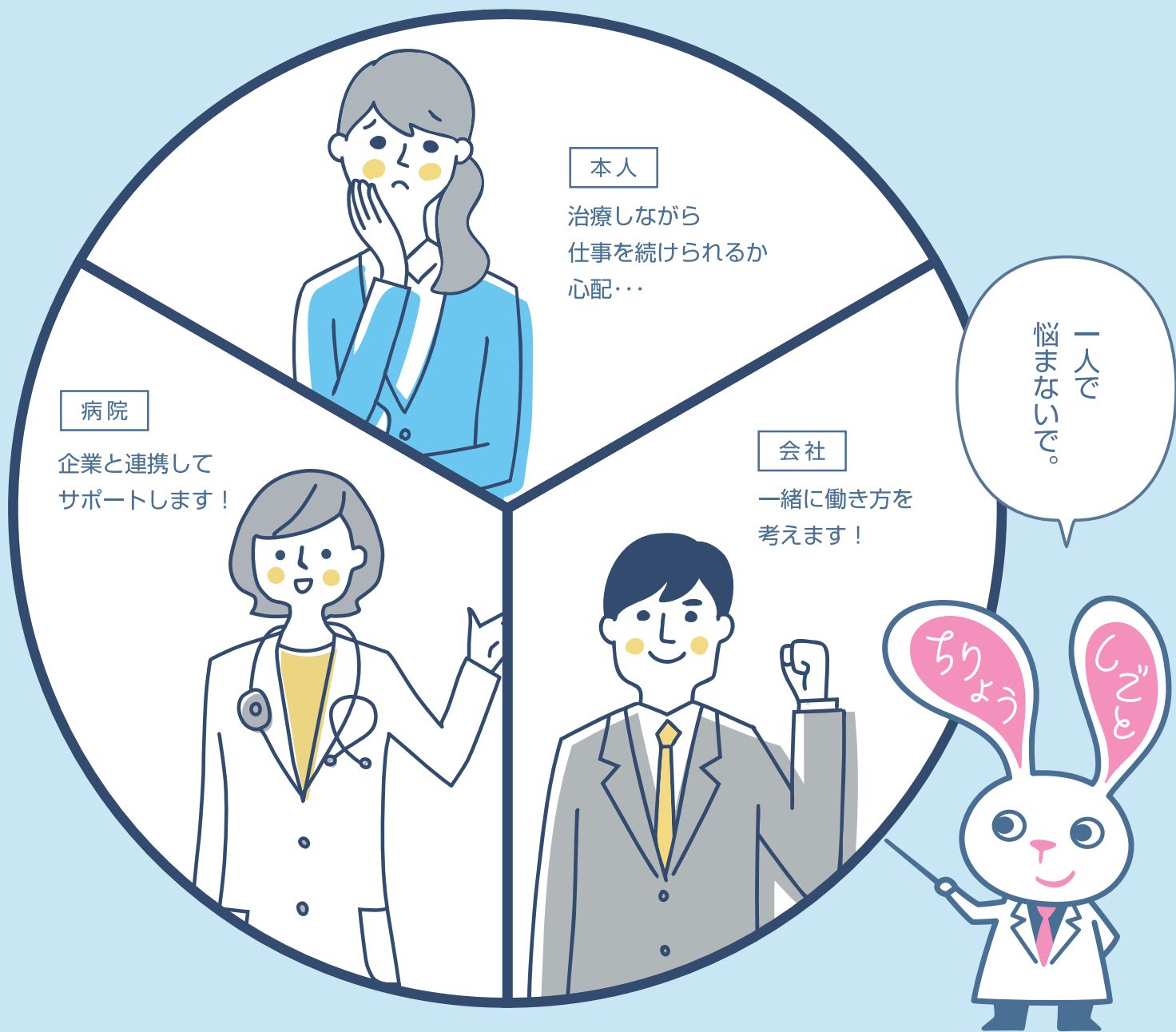


職場のメンタルヘルスに関する様々なテーマについて、動画で短時間で学ぶことができます。

- 生活習慣と睡眠からはじめるセルフケア
 - 呼吸法 (リラクゼーション)
 - 新入社員に見られやすいメンタルヘルス不調の症状やその原因
 - 日頃からの部下への声かけ
- など



治療のこと、 会社に相談しましたか？



治療しながら働くことを応援する

治療と仕事の両立支援



「治療」と「仕事」の両立に悩んだら

病気の治療は、体調の変化や薬の副作用、定期的な通院など、負担は少なくありません。
治療を受けながら働きたいけれど、誰にも相談できずに一人で悩んでいませんか？

まずはどこに相談すればいいですか？

本人

会社

病院



会社に相談する

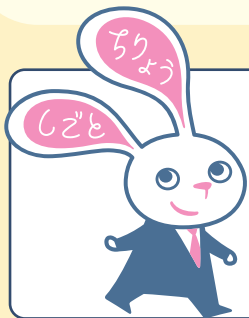
今の状況や
自分の気持ちを
整理する

病院に相談する

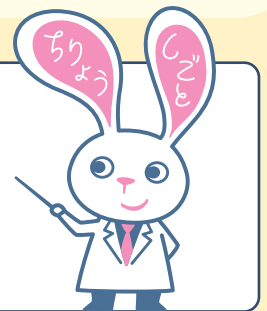
仕事をする上での不安・困りごとを相談する
会社で活用できる制度（休暇、手当、勤務
形態の変更等）について説明を受ける

仕事や治療の状況から
働きたい気持ちがまとまったら、
どのような働き方をしたいか整理する

治療の内容や方針がわからない場合、
会社への病状の説明の仕方に悩んだ場合は、
主治医や患者相談窓口相談する



働きたい気持ちが固まったら、
勤務先や病院と一緒に
両立支援プランを立ててみましょう。



お近くの相談窓口

「治療と仕事の両立支援ナビ」では、支援機関別、
都道府県別に相談窓口を掲載しています。



各都道府県労働局でも相談内容に応じ
た地域の相談窓口を案内しています。
お気軽にお問い合わせください。



全国の産業保健総合支援センター（さんぽセンター）
では、産業保健の専門スタッフが、両立支援に関する
相談を受け付けています。ぜひご利用ください。



治療と仕事の両立支援 ハンドブック



両立を始める前に考えるポイ
ントや困った時の相談先、社
内制度や活用できる支援制度
など、「治療と仕事の両立」
を進める時に必要な情報を掲
載しています。



技能実習生に対するその行為は 人身取引です



人身取引※は、重大な人権侵害であり、犯罪です

技能実習生に対する「強制労働」や「中間搾取」などは、人身取引に該当する可能性があります。絶対にやめましょう。

※ 労働搾取目的の人身取引に該当する事案とは、
①法人または個人が財産上の利益を得る目的で、
②暴力の行使、脅迫、監禁、詐欺、権力の濫用またはぜい弱な立場に乗ずるなどの手段を用いて、
③加害者の影響下から離脱することを困難な状態に置いた上で、労働者の意思に反して働かせる
の3つの要件を満たすものです。

強制労働



労働者の意思に反して働かせる行為

中間搾取



第三者が労働者の賃金の一部を不当に得る（いわゆる「ピンハネ」）行為



以下の行為も「人身取引」となる可能性があります

以下の手段で、技能実習生を従わざるを得ない状況にして、労働基準関係法令に違反して働かせる行為も人身取引に該当する可能性があります。

暴力、脅迫、監禁 その他の強制力



暴力、脅迫、監禁のほか、怒鳴る、殴りかかろうとする など

以下のような行為で技能実習生に恐怖を与え、働かせると、この手段に該当する可能性があります。

- ・ 頭を小突いたり肩を叩く
- ・ 住居から無断で外出を禁じ、勝手に外出すると罰金を取ると脅す
- ・ 語尾に「アホ」などの言葉を付けて強い口調で注意する など

権力の濫用または ぜい弱な立場に乗ずる



職場内の上下関係を利用して、相手の弱い立場につけ込む など

解雇されたら行くところがないといった技能実習生の弱い立場につけ込み、「解雇する」「帰国させる」などと言って働かせることも、この手段に該当する可能性があります。

社会保険の加入

年収の壁で年末の働き方を考えている皆さまへ
就業調整する前に確認してみませんか？

いわゆる「106万円の壁」



年末に向けて、年収が106万円を超えないように、働く時間を調整しないとイケないな・・・

働き控えをする前に、社会保険(厚生年金・健康保険)の加入の条件を見てみましょう！

社会保険加入の条件(これらすべてを満たす)

- 週の勤務が20時間以上・・・**残業時間や残業手当は含まれません**
- 給与が月額88,000円以上
- 2か月を超えて働く予定がある
- 学生ではない

1分で分かる動画はこちら



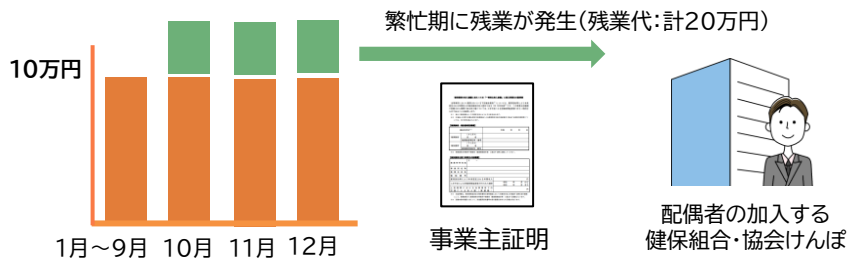
いわゆる「130万円の壁」



私の場合、年収130万円を超えると扶養から外れてしまうから働く時間を調整しないとイケないな・・・
※被扶養者の認定は、年間収入(残業代も含む全ての収入)に基づいて行われます

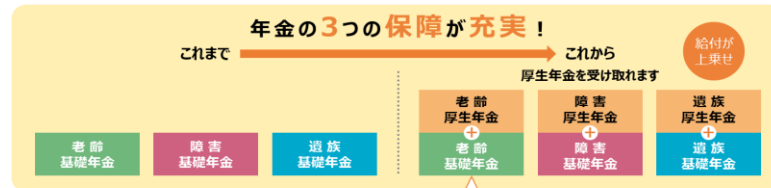
大丈夫です！収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明(事業主証明)することで、連続2回まで引き続き被扶養者認定が可能です

例: 毎月10万円(年収120万円)で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



社会保険に加入するとこんなメリットがあります

年金 厚生年金が上乗せで保障がさらに充実



長期加入すると保障がさらに充実

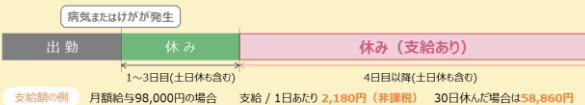
	厚生年金保険料	増える報酬比例部分の年金額(目安)
20年間加入	月額8,100円	月額8,900円 (年収106,800円) × 終身
10年間加入	月額8,100円	月額4,400円 (年収52,800円) × 終身
1年間加入	月額8,100円	月額440円 (年収5,200円) × 終身

※月収88,000円の場合。年金額(目安)の年額は100円未満は切り捨て

医療 病気・けがや出産で会社を休んでもより安心

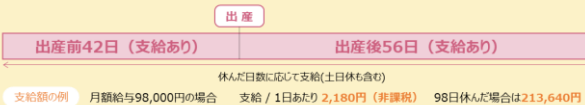
傷病手当金

業務外の病気やけがで会社を休んだ場合、(医師の意見書が必要)
4日目から、最大1年6ヶ月、**給料の2/3の金額が受け取れます。**



出産手当金

出産のため会社を休んだ場合、出産の日以前42日から出産の日後56日までの期間
給料の2/3の金額が受け取れます。



社会保険加入による変化を計算してみましょう

手取りかんたんシミュレーター



公的年金シミュレーター



年収の壁を超えて働く場合、「年収の壁」内で働く場合と比べて給与所得と年金所得の増加が配偶者手当等の減少を大きく上回り、**世帯の生涯可処分所得が増加**するという試算もあります

年収の壁突破・総合相談窓口 (フリーダイヤル・無料)

0120-030-045

受付時間 平日8:30-18:15 土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)除く



年収の壁に関する詳しい情報はこちら



育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

施行期日

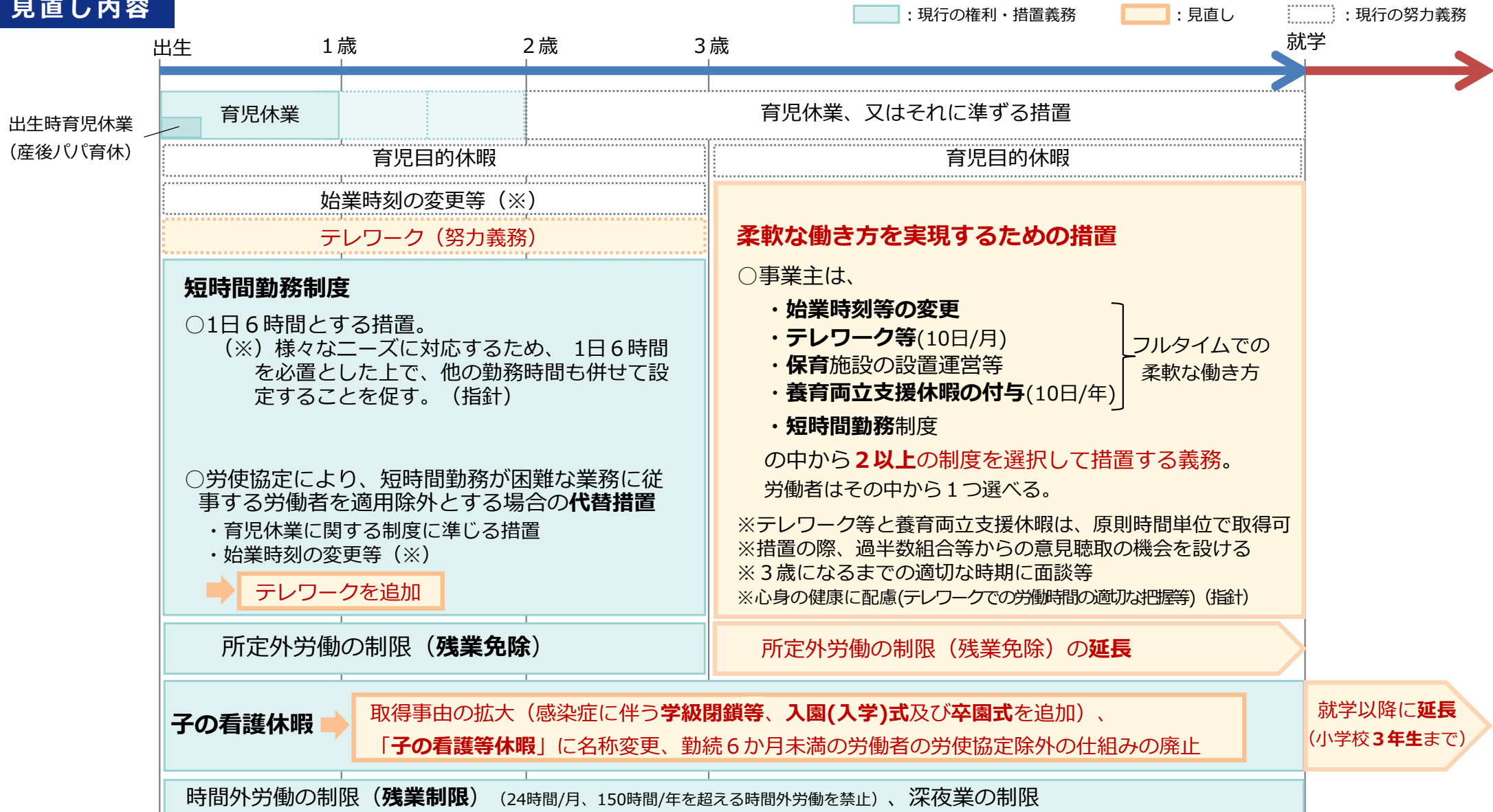
令和7年4月1日（ただし、2③は令和6年5月31日、1①及び⑤は令和7年10月1日）

1. (1) 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

見直し内容



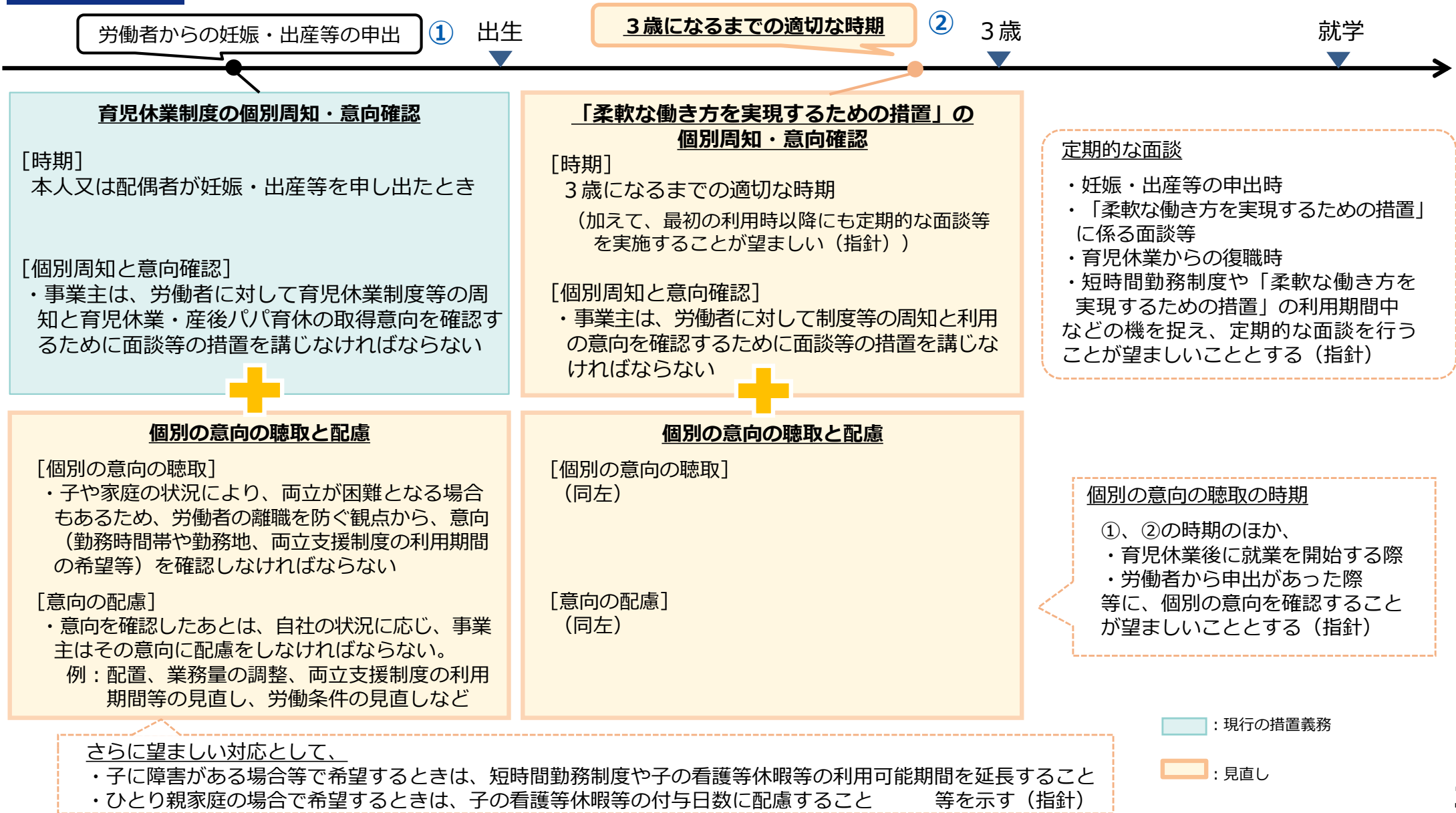
※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

1. (2) 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設

改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援の二ーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

見直し内容



2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

改正の趣旨

- 現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

見直し内容

次世代育成支援対策推進法

令和7年3月末までの時限立法（平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。）

→ 令和17年3月末まで10年間延長

国

行動計画策定指針（第7条）

市町村・都道府県

地方公共団体行動計画の策定（任意）

□ : 現行の措置義務

□ : 見直し

事業主

① 企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

常時雇用労働者100人超 : 義務
常時雇用労働者100人以下 : 努力義務

■ 男性の育児休業取得率の公表義務（育児・介護休業法）

常時雇用労働者1,000人超 : 義務 → 300人超の事業主に拡大

自主的な
行動計画の策定

都道府県労働局への届出・
事業主による公表、実施

計画終了・
目標達成

基準を満たした場合

厚生労働大臣による
認定

■ PDCAサイクルの確立

育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更

認定基準（省令事項）の見直し

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

■ 計画の仕組みを見直し、数値目標（育児休業の取得状況、労働時間の状況）の設定を義務付け

※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す（指針）

- ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
- ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
- ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
- ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮(勤務間インターバルの確保に関することを含む) 等

② 国・地方公共団体の機関（特定事業主） ※こども家庭庁等が所管

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

見直し内容

■ : 現行の権利・措置義務

■ : 見直し

常時介護を必要とする状態

介護終了

介護休業	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業①</div> <div style="margin: 10px 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業②</div> <div style="margin: 10px 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業③</div>	<p>要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる 対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。</p>
介護休暇	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="margin: 10px 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (3時間)</div> <div style="margin: 10px 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (5時間)</div> <div style="margin: 10px 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="margin: 10px 20px;"></div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div>	<p>要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5日(対象家族が2人以上の場合は10日)、 時間単位で取得可能。</p>
所定外労働の免除	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">所定外労働の免除(残業免除)</div>	<p>介護終了まで何回でも請求可能。</p>
時間外労働・深夜業の制限	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</div>	<p>時間外労働の制限…1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業…午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも請求可能。</p>
選択的措置義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">選択的措置義務</div>	<p>事業主は利用開始から3年以上の期間内で2回以上、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。</p>

■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

■ 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

「働き方改革」を推進するため

女性の活躍推進に継続的に取り組みましょう！

優秀な人材の確保や職場定着を図るためには、これまでの「働き方」の見直しが課題となっています。女性が働きやすい魅力ある職場づくりは「働き方改革」の一番の近道です。

女性活躍推進法では、**常時雇用する労働者数（※1）が301人以上の企業については、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析 ②行動計画の策定・社内周知・外部公表 ③行動計画を策定した旨の届出 ④女性の活躍に関する情報公表**に取り組むことが義務となっています。（**常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の企業は、令和4年3月までは努力義務、令和4年4月からは義務となりました。**常時雇用する労働者数100人以下は努力義務）

※1 パートタイム労働者や契約社員であっても、1年以上継続して雇用される見込みがある又は1年以上継続して雇用されている労働者も含まれます。

行動計画策定の流れ

<ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

以下の**基礎項目（必ず把握すべき項目）**の状況把握、課題分析を行いましょう。課題であると判断された事項については、任意で把握することとする**選択項目**についても実情に応じて把握することが効果的です。

【基礎項目】

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合 **(区) (※2)** ② 男女の平均継続勤続年数の差異 **(区) (※2)**
③ 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ④ 管理職に占める女性労働者の割合

※2 **(区)**の表示のある項目については、雇用管理区分（例：事務職、技術職 / 正社員、契約社員等）ごとに把握を行うことが必要です。

<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

ステップ1で分析した課題に基づき、①職業生活に関する機会の提供及び②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の**区分ごとに1つ以上数値目標（※3及び2頁参照）を定め、目標を達成するための具体的な取組内容とその実施時期の決定を行い、行動計画として策定し、労働者へ周知、外部に公表（※4）**しまししょう。

※3 **300人以下の企業は①又は②の中から1つ以上数値目標を定めてください**

※4 厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載や自社ホームページ等、インターネットの利用などで行いましょう

詳細は

[女性活躍推進法特集ページ](#)



株式会社A 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日～2025年3月31日

2. 当社の課題

- (1)技術職に女性の応募が少ない。
(2)女性の大半が事務職で総務部に配置され、配置先が偏っている。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：技術職の女性採用者数を取組前より2人以上増加させ、技術職の採用者の女性比率を30%以上にする。

<取組内容>

- ・2022年4月～
技術職の女性を増やすため、学生向けパンフレットを作成する。
- ・2023年5月～
女子学生を対象とした現場見学会を毎年開催する。
- ・2023年11月～
理系大学・高専での学生向け説明会を実施。

目標2：男女とも平均勤続年数を9年以上とする。

<取組内容>

- ・2022年4月～
過去3年の平均残業時間を部署ごとに把握。
- ・2023年10月～
育児休業および介護休業からの復職者に対し、上司、人事担当者による面談を年2回実施。
- ・2024年4月～
フレックスタイム制度や時差出勤制度の運用についての見直しを開始、社員にアンケートを実施。
- ・2024年10月～
フレックスタイム制度や時差出勤制度の問題点を反映させた運用を試行的に開始

原則として、以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を立てる必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
- ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区) (派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)
- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
- ・男女の賃金の差異(全・正・パ有)

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
- ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績(区)
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況
- ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況(区)(派)
- ・有給休暇取得率(区)

数値目標の例

近年、女性社員の採用も増えてきているが、管理職の女性は少なく、また、男女ともに長時間労働が課題である会社の場合

数値目標1

①の区分に関する数値目標！

課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする。

数値目標2

②の区分に関する数値目標！

毎月の平均残業時間を20時間以下にする。

※ 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、**赤字**は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。（他は選択項目）

※ 「(区)」の表示のある項目：状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

※ 「(派)」の表示のある項目：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

※ 男女の賃金の差異については、「全労働者」、「正規労働者」、パート・有期社員の「非正規労働者」の3区分で把握を行うことが必要です。

● 状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

<ステップ3> 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について**301人以上の企業は**、以下の①の区分から**男女の賃金の差異を含めた2項目以上**、②の区分から**1項目以上**を選択して、**3つ以上(※)の項目を公表**しましょう。公表に当たっては、学生をはじめとした求職者が簡単に閲覧できるよう「女性の活躍推進企業データベース」(4頁参照)等でおおむね**年1回以上更新**し、いつの情報なのかわかるよう更新時点を明記しましょう。

※ **300人以下の企業は①又は②の中から1つ以上の項目を選択し、公表することで構いません**

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none">採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)男女別の採用における競争倍率(区)労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)係長級にある者に占める女性労働者の割合管理職に占める女性労働者の割合役員に占める女性の割合男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)男女別の再雇用又は中途採用の実績男女の賃金の差異(全・正・パ有)	<ul style="list-style-type: none">男女の平均継続勤務年数の差異10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合男女別の育児休業取得率(区)労働者の一月当たりの平均残業時間労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)有給休暇取得率有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。ただし、属する労働者数が全労働者の概ね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して公表して差し支えありません(雇用形態が異なる場合を除きます)。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

※「**男女の賃金の差異**」については、「**全労働者**」、「**正規雇用労働者**」、パート・有期社員「**非正規雇用労働者**」の**3区分での公表が必要**です。

●併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能となります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- 労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

<ステップ4> 行動計画を策定した旨の届出

北海道労働局雇用環境・均等部指導課へ電子申請、郵送又は持参により届け出ましょう。届出様式は厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」からダウンロードできます。

電子申請システムは下記のURLからアクセスできます。

<https://www.e-gov.go.jp/shinsei/>

様式は

[女性活躍推進法特集ページ](#)



<ステップ5> 取組の効果の測定

数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を定期的に行い、その結果をその後の取組や計画に反映させ、PDCAサイクルを確立させましょう！

「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう



女性の活躍に関する情報を公表する際、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」を是非ご活用ください。学生をはじめとした求職者が見やすいようスマートフォン版の運用も開始しています。

- 業界内・地域内での自社の位置付けを知ることができます。
- 自社の取組、状況を消費者、投資家にアピールできます。
- 法で求められている年1回のデータの更新についても、掲載企業に対してメールでお知らせするため、忘れずに行えて安心です。

「女性の活躍推進企業データベース」登録企業からの声

「データベースを見た女子学生からの応募が増え、優秀な人材を採用できた。」
「就職活動生から、志望する際に、このサイトを見て当社を選んだという声があった。」
「学生は公表情報を確認し、他社と比較しており、積極的な開示はプラスになると考えている。」

など



女性の活躍推進に関する状況
等が優良な場合

えるぼし・プラチナえるぼし認定を受けることができます！

【メリット】

1. 自社の商品、広告などに認定マークが使用できます。
2. 日本政策金融公庫による低利融資を受けられます。
3. 公共調達において加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。
(プラチナえるぼし認定の場合のみ)
4. 一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます



認定マーク「えるぼし・プラチナえるぼし」

女性活躍推進法特集ページ



「女性活躍推進法」、「えるぼし認定、プラチナえるぼし認定」の詳細は、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）をご覧ください。お問い合わせは、北海道労働局雇用環境・均等部指導課へ。



●女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう（詳しいパンフレット）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000984248.pdf>

※厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）に掲載



厚生労働省 北海道労働局雇用環境・均等部 指導課

〒060-8566 札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第1合同庁舎

☎011-709-2715 【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】

パートタイム・有期雇用労働法で 正社員と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差は禁止されています

短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。



正社員と同じ仕事をしているのに…
正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

何をどう見直せばいいの？

基本給

賞与
(ボーナス)

食堂・休憩室
等の利用機会

各種手当

教育訓練

etc…



▼解説動画あり



不合理な待遇差について、何も対策をしない場合
裁判で法違反と判断される可能性もあります。

同一労働同一賃金

検索



「働き方改革推進支援センター」が
そんなお悩みをサポートします！

▶ 裏面へ

働き方改革推進支援センター 利用してみませんか？



来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。

受付時間 平日9:00~17:00



メール相談

メールでの相談も承ります。



企業への訪問相談サービス

専門家が、会社に訪問もしくはオンラインで相談を承ります。



セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。



助成金の活用相談

キャリアアップ助成金を活用しての、パートタイマー、アルバイト、契約社員の待遇の相談も承ります。



働き方改革推進支援センター

(電話番号、メールアドレスは事業所の所在地の都道府県名をクリックしていただけますとご覧になれます。)

働き方改革推進支援センターでは、キャリアアップ助成金について「正社員化コース」や「賃金規定等改定コース」といった5種類のコースから、各企業に合わせたコースをご紹介します。

キャリアアップ助成金とは

例：「賃金規定等改定コース」

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、実際に賃金を引き上げた場合に助成します。

※ すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を改定する場合の他、雇用形態別や職種別などの区分で一部の賃金規定等を改定する場合も助成を受けられます。

<助成額（労働者1人あたり）>

賃金引上げ率 企業規模	3%以上 5%未満	5%以上
	中小企業	5万円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

全国47都道府県にあるセンターでは、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています。

利用者の声 【事業内容：飲食業 従業員：83人（山梨県）】

従業員が納得感をもって働ける環境が整備でき、不平や不満も最小限になってきている。給与や労務関係の担当者もこれまで曖昧になっていた待遇面での問題が解決され、管理スキルが上がってきた。これからも、従業員の意見に耳を傾け、よりよい労働環境にしていきたい。



詳しくは

働き方改革推進支援センター

検索

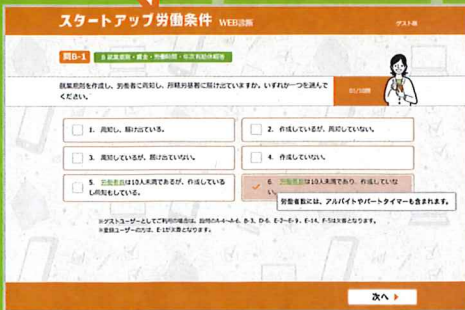


事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト

スタートアップ労働条件

WEB診断

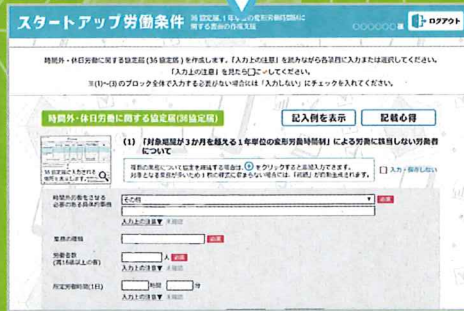
※ PC・スマートフォン・タブレット
端末に対応しています



労務管理・安全衛生管理の
設問に答えて、労働条件や
就労環境が診断できます

36協定届等 作成支援ツール

※ PCに対応しています

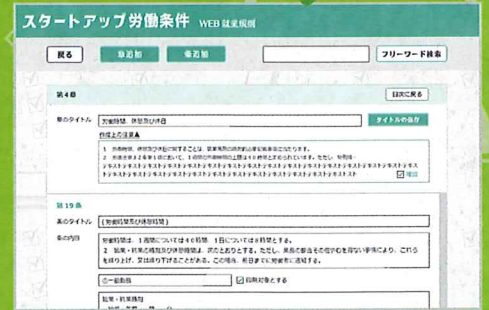


使いやすくリニューアル!

労働基準監督署にそのまま
提出できる36協定届を
作成できます

就業規則作成 支援ツール

※ PCに対応しています



労働基準監督署にそのまま
提出できる就業規則を作成
できます



スタートアップ労働条件

36 協定届作成支援ツールで

そのまま使える36 協定届を作りますか？

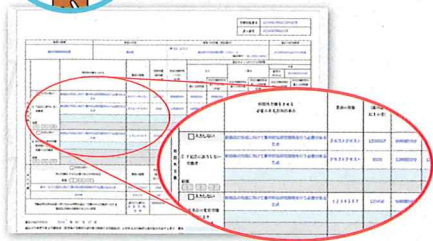
36 協定届作成の流れ

時間外労働を行うには、サブロク(36) 協定届が必要です。
36 協定届を作成しようとしている事業者様、是非お役立てください。

※一年単位の变形労働時間制に関する書面(協定届、労使協定書、労働日等を定めたカレンダー)の作成支援ツールも同時公開中



STEP 1
データを入力



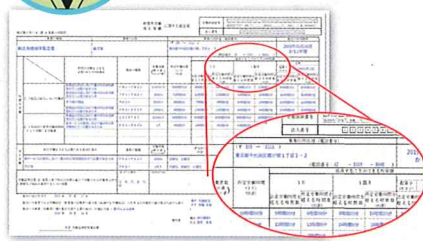
使いやすくりニューアル!

画面内の各項目に、労使で協定する内容を入力していきます。

・労使は、36協定届の様式を用いて36協定を締結することができます。 ・協定届様式を用いて協定する場合は、労使ともに署名または記名押印をしてください。



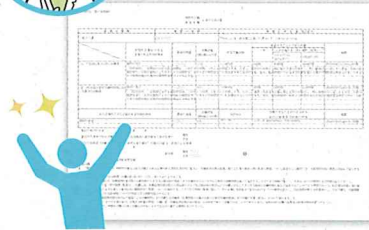
STEP 2
出力



実際の36協定届として出力されます。



STEP 3
提出



管轄の労働基準署にそのまま届け出すことができます。

※使用者の署名または記名押印が必要です。

スタートアップ労働条件

就業規則作成支援ツールで

そのまま使える就業規則を作りますか？

就業規則作成の流れ

常時10人以上の労働者を使用している事業場では、就業規則を作成し所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。是非お役立てください。



STEP 1
データを入力



画面内の各項目に、タイトルと内容を入力していきます。



STEP 2
出力



就業規則のPDFデータを出力できます。



STEP 3
提出



管轄の労働基準署にそのまま届け出すことができます。

・就業規則を作成し、又は変更する場合の所轄労働基準監督署長への届出については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を記し、その者の署名又は記名押印のある書面(意見書)を添付してください。



フリーランスの取引に関する新しい法律ができました

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されます。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

- 1 フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と
- 2 フリーランスの方の就業環境の整備を 図ることを目的としています。

法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」(事業者間取引)

フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

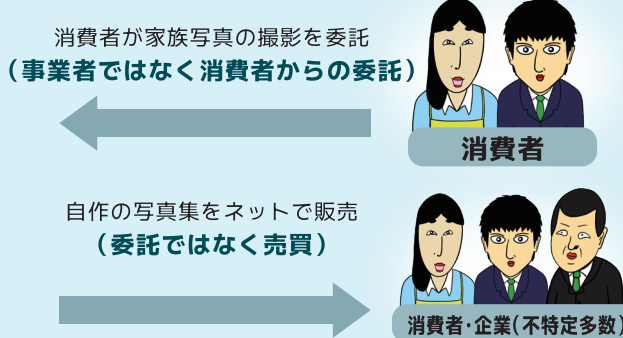
※一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合がありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例 フリーランスとして働くカメラマンの場合

この法律の対象



この法律の対象外



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まれません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上」の雇用が見込まれる者が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたりません。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。



法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じて
フリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者

- フリーランスに業務委託をする事業者
 - 従業員を使用していない
- ※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

- フリーランスに業務委託をする事業者
 - 従業員を使用している
 - 一定の期間以上行う業務委託である
- ※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑦は6か月です。
契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。

義務項目

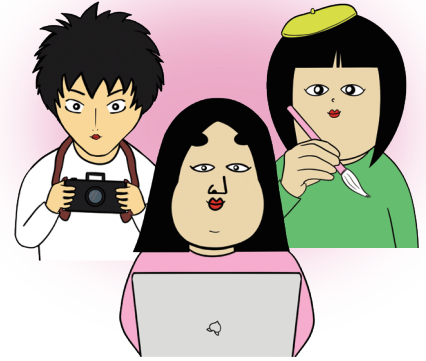
1

1 2 4 6

1 2 3 4
5 6 7

フリーランス

- 業務委託の相手方である事業者
- 従業員を使用していない



義務項目	具体的な内容
1 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」
2 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
3 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買ったとき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
4 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
5 育児介護等と業務の両立に対する配慮	6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
6 ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など
7 中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

- 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。
- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、項目④～⑦については、厚生労働省(都道府県労働局)までお問合せください。



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省