

労働安全衛生関係法令の改正について (R6. 1)

改正労働基準法第37条

中小企業の割増賃金率の引き上げ
(令和5年4月～)

令和5年4月1日施行の労働基準法の改正により、中小企業においては、1か月60時間を超える法定時間外労働に対する割増率が、現行の25%以上から50%以上に引き上げられています。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/1260000/00/001076011.pdf>



中小企業の事業者の皆さまへ

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)		(2023年4月1日から)	
月60時間超の残業割増賃金率		月60時間超の残業割増賃金率	
大企業	50%	大企業	50%
中小企業	25%	中小企業	50%

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	中小企業	大企業	中小企業
60時間以下	25%	25%	50%	50%
60時間超	25%	25%	50%	50%

◆改正のポイント
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。

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

厚生労働省 中小企業庁

労働基準法施行規則

給与のデジタルマネー払い解禁
(令和5年4月～)

労働基準法施行規則第7条の2第1項において認められた賃金の預貯金口座又は証券総合口座への振り込みに指定資金移動業者の口座への振り込みが追加されました。

事業者は、各事業場で厚生労働大臣の指定を受けた資金移動事業者口座へ払い込むことができる労使協定により賃金のデジタル払いができるようになりました。個別労働者の同意が必要です。現金化できないポイントや仮想通貨での賃金支払いは認められません

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/1120000/00/001065931.pdf>



労働者・雇用主の皆さまへ

賃金のデジタル払いが可能になります!

労働基準法施行規則第7条の2第1項において認められた賃金のデジタル払いが解禁されます。労働者ごとの同意を得た上で、指定された事業者の口座へ振り込みを行うことができます。

◆注意
・賃金のデジタル払いは、労働者の同意を得た上で実施する必要があります。
・賃金のデジタル払いは、労働者の同意を得た上で実施する必要があります。
・賃金のデジタル払いは、労働者の同意を得た上で実施する必要があります。

厚生労働省

改正労働基準法施行規則

専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制の協定事項に同意及び撤回を追加
(令和6年4月～)

専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制の協定事項に次の事項が追加されました。

- 労働者の同意を必要とすること
- 同意撤回に関する手続き
- 同意及び撤回記録の作成保存
- 企画業務型裁量労働制の対象労働者の評価制度と対応する賃金制度の変更の労使委員会への説明

(労基法施行規則第24条の2、第24条の3、第71条)

専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制の記録保存義務化
(令和5年4月～)

専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制の協定で記録保存することとされた事項について労働者ごとの記録の作成保存が義務付けられました。

(労基法施行規則第24条の2の3、第24条の2の3の2、第71条)

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/001080850.pdf>



事業者の皆さまへ

裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です

2024年4月1日以降、新たに、又は継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を導入する全ての事業場で、必ず、

- 専門業務型裁量労働制の労使協定に下記①を追加
- 企画業務型裁量労働制の労使協定の運用規程に下記②③④を追加後、決議に下記①②を追加し、

裁量労働制を導入、適用するまで(継続導入する事業場では2024年3月末まで)に労働基準監督署に協定書・決議書の届出を行う必要があります。

対応が必要な事項

- 本人同意を得る・同意の撤回の手続きを定める **必須**
 - 【専門業務型裁量労働制】
本人同意を得ることで、同意をしなかった場合に不利な取り扱いをしないことを労働協定に定めることが必要となります。
(注1) 企画業務型裁量労働制では、これを労働協定の協定に定めることが必要となります。
 - 【企画業務型裁量労働制】
同意の撤回の経緯と、同意とその撤回に関する記録を保存することを労働協定・労使協定の決議に定めることが必要となります。
(注2) 企画業務型裁量労働制では、同意に関する記録を保存することを労働協定の決議に定めることが必要となります。
- 労使委員会に賃金・評価制度を説明する **必須**
 - 【企画業務型裁量労働制】
対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容について労働者から労使委員会に対する説明に関する事項(説明を事前に行うことや説明項目等)を労働協定の運用規程に定める必要があります。
対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合は、労使委員会に変更内容の説明を行うことを労働協定の決議に定める必要があります。
- 労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行う **必須**
 - 【企画業務型裁量労働制】
制度の導入に当たって適切な運用の確保に関する事項(制度の実施状況の把握の方法等)を労働協定の運用規程に定める必要があります。
- 労使委員会は6か月以内ごとに1回開催する **必須**
 - 【企画業務型裁量労働制】
労使委員会の開催頻度を6か月以内ごとに1回とすることを労働協定の運用規程に定める必要があります。
- 定期報告の頻度が変わります **必須**
 - 【企画業務型裁量労働制】
定期報告の頻度について、労使委員会の決議の有効期間の満了から起算して初回は6か月以内1回、その後1年以内ごとに1回となります。

労働安全衛生関係法令の改正について (R6. 1)

改正労働基準法施行規則

労働条件明示事項に通算契約

期間を追加

(令和6年4月～)

労働基準法第15条第1項前段の規定により明示すべき労働条件に、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の上限並びに業務の変更の範囲が追加されました

リーフレット

<https://www.mhlw.g.jp/content/112000/00/001156050.pdf>



改正労働基準法

建設業の時間外労働の上限規制

(令和6年4月～)

時間外労働の上限規制について、建設業では令和6年3月31日までは適用が猶予されていましたが、令和6年4月1日以降は、建設業においても、一般の業種と同じく上限規制が適用されることとなります。

ただし、建設業のうち「災害の復旧・復興の事業」については、月100時間未満と、2～6ヵ月平均80時間以内の上限を適用しないこととされています。

リーフレット

<https://www.mhlw.g.jp/content/001116624.pdf>



改正労働基準法

医師の時間外労働の上限規制

(令和6年4月～)

令和6年4月1日以降は、医師について、3つの分類に基づく上限規制が適用されます。

原則の上限時間(月45時間以内・年360時間以内)については、一般の業種と同じです。原則の上限時間を超える場合、一般の勤務医はA水準、地域医療確保のために長時間労働が必要となる医師はB水準、初期臨床研修医・新専門医制度の専攻医などはC水準とされ、それぞれの時間外労働の上限規制が適用されます。

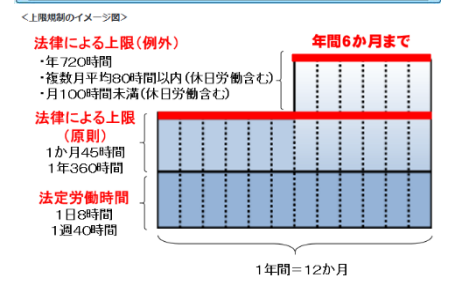
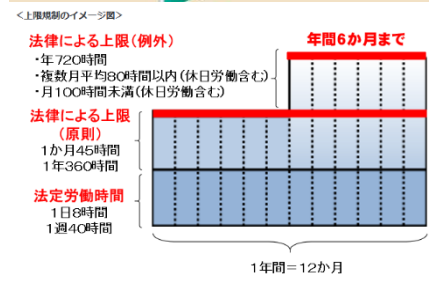
A水準:年960時間以内(休日労働含む)月100時間未満(休日労働含む)(例外あり)

B水準:年1,860時間以内(休日労働含む)月100時間未満(休日労働含む)(例外あり)

C水準:年1,860時間以内(休日労働含む)月100時間未満(休日労働含む)(例外あり)

リーフレット

<https://www.mhlw.g.jp/content/108000/00/001129457.pdf>

労働安全衛生関係法令の改正について (R6. 1)

改正労働基準法

(令和6年4月～)

運送業(自動車運転者)の時間外労働の上限規制

時間外労働の上限規制について運送業では令和6年3月31日までは適用が猶予されていましたが、令和6年4月1日以降は、運送業においても、上限規制が適用されることとなります。自動車運転者は、特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。ただし、運送業の年間の上限時間(960時間)については、一般の業種と異なり、月45時間超の時間外労働を6か月までとする規制は適用されません。なお、運送業であっても、運行管理者、事務職、整備・技能職、倉庫作業職等、ドライバー以外の業務に従事する従業員は、一般の業種の上限規制に従う必要があります。

リーフレット

<https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/content/contents/000970586.pdf>



改正改善基準告示(運送業)

自動車運転者の労働時間等の改善のための基準告示が改正されます

(令和6年4月～)

令和6年4月1日から改善基準告示が改正され、拘束時間が短縮され、休息期間が延長されています。

- トラック運転手の1年間の拘束時間が3516時間が原則3300時間、最大3400時間に、1か月の拘束時間原則293時間最大320時間が原則284時間、最大310時間、1日の休息期間原則8時間が継続9時間に改正されます。
- バス運転手の1年間の拘束時間が原則3380時間、最大3484時間に、1か月の拘束時間原則293時間最大320時間が原則281時間、最大309時間、1日の休息期間原則8時間が継続9時間に改正されます。
- タクシー運転手の1年間の拘束時間が原則3300時間、最大3400時間に、1か月の拘束時間原則299時間最大320時間が原則281時間、最大309時間、1日の休息期間原則8時間が継続9時間に改正されます。
- タクシーハイヤー運転手の1か月の拘束時間原則299時間が288時間、1日の休息期間原則8時間が継続9時間に改正されます。

トラック運転者の改善基準

https://www.mhlw.go.jp/content/T_0928_4c_kaizenkijyunkok_uji_L_T02.pdf



バス運転者の改善基準

<https://www.mhlw.go.jp/content/001161937.pdf>



改善基準告示が改正されます!

自動車運転者の労働時間等の基準が改正されます

1年の拘束時間	1か月の拘束時間	1日の休息期間
原則: 3,380時間 最大: 3,484時間	原則: 281時間 最大: 309時間	継続8時間
改正後: 原則: 3,300時間 最大: 3,400時間	改正後: 原則: 281時間 最大: 294時間	継続11時間を基本とし、継続9時間

タクシー運転者の改善基準

<https://www.mhlw.go.jp/content/001161933.pdf>



改善基準告示が改正されます!

自動車運転者の労働時間等の基準が改正されます

日勤の1か月の拘束時間	日勤の1日の休息期間
299時間	継続8時間
改正後: 288時間	継続11時間を基本とし、継続9時間

運送事業者の皆様へ
準備は進んでいますか?
2024年(令和6年)4月1日から
**自動車運転の業務にも
上限規制が適用されます!!**

時間外労働の上限規制が適用されます!

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、臨時な特別な事情がある場合でも年960時間(特別条項)を上限に設定(1か月の時間外・休日労働時間、1年の時間外労働時間)する必要があります。

時間外労働の上限規制の詳細は以下の厚生労働省のHPをご覧ください。
<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/overtime.html>

改正前 → 改正後

36協定の上限なし → 法律による上限(特別条項) ※年960時間(特別条項)を上限に設定
法律による上限(原則) ※月45時間、年360時間
法定労働時間 ※1日8時間、週40時間

1年間→12か月

○自動車運転の業務に関しては、特別条項付き協定を締結する場合の時間外労働の上限は年960時間(休日労働は含みません)となります。
○時間外労働と休日労働について「月100時間未満」「2～6か月平均80時間以内」とする規制は適用されません。
○「時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月まで」の規制は適用されません。

改善基準告示が改正されます!

自動車運転者の労働時間等の基準が改正されます

1年の拘束時間	1か月の拘束時間	1日の休息期間
原則: 3,516時間 最大: 3,400時間	原則: 293時間 最大: 320時間	継続8時間
改正後: 原則: 3,300時間 最大: 3,400時間	改正後: 原則: 284時間 最大: 310時間	継続11時間を基本とし、継続9時間

労働安全衛生関係法令の改正について (R6. 1)

改正労働安全衛生法施行令

(令和5年10月～)

防毒用電動ファン付き呼吸用保護具の追加

防毒用電動ファン付き呼吸用保護具が型式検定及び譲渡等制限対象機械に追加されました。

防毒用電動ファン付き呼吸用保護具の種類規定

型式検定及び規格を具備すべき防毒用電動ファン付き呼吸用保護具を「ハロゲンガス用」、「有機ガス用」、「アンモニア用」、「亜硫酸ガス用」と規定されました。

電動ファン付き呼吸用保護具の名称変更

防毒用電動ファン付き呼吸用保護具に対して従前の電動ファン付き呼吸用保護具は、「防塵機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具」に名称変更されました。

使用すべき防毒マスクの種類に防毒用電動ファン付き呼吸用保護具を追加

有機溶剤中毒予防規則等において作業の際に着用すべき防毒マスク等に防毒用電動ファン付き呼吸用保護具が追加されました。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/001078299.pdf>



第14次労働災害防止計画の策定

事業場における労働者の健康保持増進のための指針改正

○本計画では、2023年度を初年度として、5年間にわたり事業者等が女性の高年齢労働者を中心とした転倒防止対策等の重点的に取り組むべき8項目の安全衛生対策について示されています。

○本計画に基づき、国は事業者に対してこれらの安全衛生対策の実施を働きかけるとともに、支援や意識啓発等が行われます。

令和5年3月31日付け基発0331第1号通達

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001116306.pdf>



改正THP指針

(令和5年4月～)

事業場における労働者の健康保持増進のための指針改正

加齢に伴う筋力や筋力や認知機能等の低下に伴う転倒等の労働災害を防止するため、体力の状況を客観的に把握し、自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、加齢による心身の衰えを確認するフレイルチェック等の健康測定の実施や保健指導への活用が考えられる旨が規定されました。

令和5年3月31日付け基発0331

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001077777.pdf>



改正労働安全衛生規則

(令和6年1月～)

金属アーク溶接等作業主任者
作業主任者の選任作業区分に金属アーク溶接等作業主任者が追加されました。

改正特定化学物質障害予防規則 (令和6年1月～)

金属アーク溶接等作業主任者
金属アーク溶接等作業について、特定化学物質作業主任者に替わり金属アーク溶接等作業主任者を選任することができるようになりました。(特化則27条)

金属アーク溶接等作業主任者の職務規定

金属アーク溶接等作業主任者の職務が規定されました。(特化則28条の2)

金属アーク溶接等限定技能講習

金属アーク溶接等限定技能講習が特定化学物質作業主任者技能講習が準用され規定されました。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001056717.pdf>



リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11305000/000654446.pdf>



屋外作業場において金属アーク溶接等作業を行う皆さまへ

金属アーク溶接等作業について健康障害防止措置が義務付けられます

厚生労働省では、「溶接ヒューム」について、労働者に神経障害等の健康障害を及ぼすおそれがあることが明らかになったことから、労働安全衛生法施行令、特定化学物質障害予防規則(特化則)等を改正し、新たな告示を制定しました。

改正告示令・告示は、**令和3年4月1日から施行・適用**します。

※作業主任者の選任について経過措置があります。(令和4年4月1期制)

- このリーフレットは、金属アーク溶接等作業を屋外作業場、毎回異なる屋内作業場で行う事業場向けのものです。
- 金属アーク溶接等作業を継続して屋内作業場で行う方は、リーフレット「金属アーク溶接等作業を継続して屋内作業場で行う皆さま」をご覧ください。
- 「屋内作業」とは、以下いずれかに該当する作業を指します。
 - 作業場の境界線の外側と反対側で、壁面等のほか、他の作業員がいない場所
 - ガス、塵埃または粉じんがその部に滞留するおそれがある場所
 - 「継続して行う作業場」には、壁面等の境界線等で金属アーク溶接等作業を行う場を限り、壁面以外のものは含まれません。

1. 新たに規制の対象となった物質

溶接ヒューム(金属アーク溶接等作業(※)において加齢により発生する総粒子状物質)について、新たに特化則の特定化学物質(第222類)として位置づけました。

※金属アーク溶接等作業
・金属をアーク溶接する作業
・アークを発生させる作業、または溶接する作業
・その他の溶接ヒュームを発生し、または取り扱う作業
(溶接ガス、レーザービーム発生機とする溶接、溶接、カブリングは含まれません)

情報ヒューム	主な有害性(発がん性、その他の有害性)	性状
発がん性: 国際がん研究機関(IARC)グループ1 目に対する有害性(眼)心臓	溶接による主とした発がんが変異型ヒュームによるもの(肺がん)	
その他: 溶接ヒュームに含まれる酸化マンガニン(MnO) について神経障害等 三酸化マンガニン(Mn2O3)について 神経障害等、呼吸器障害		

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

労働安全衛生関係法令の改正について (R6. 1)

改正労働安全衛生規則

**足場点検者の指名義務付け、
足場完成記録簿に足場点検者氏
名追加**

(令和5年10月～)

足場点検で点検者の指名が義務付けられました。
足場完成後の点検後に記録すべき事項に点検者の氏名が追加されました。

(安衛則567条、568条、655条)
本足場原則と一側足場の使用範囲明確化

(令和6年4月～)

設置場所の幅が1m以上ある場合は設置が困難な場合を除き、原則として本足場を使用することが義務付けられました。

(安衛則561条の2新設)

改正労働安全衛生規則

**貨物自動車の荷を積み卸す作業
時の昇降設備の設置義務範囲の
拡大 (令和5年10月～)**

貨物自動車の荷を積み卸す作業時の昇降設備の設置義務の対象となる貨物自動車は最大積載量5トン以上の車両から一定要件の2トン以上の車両に対象に拡大されました。

(安衛則第151条の67)

テールゲートリフターの操作者に対する特別教育の義務化

(令和6年2月～)

貨物自動車は最大積載量の2トン以上の車両の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が特別教育の対象になり、事業者は業務に就かせる労働者に対し特別教育を実施しなければなりません。

(安衛則第36条)

改正労働安全衛生法施行令

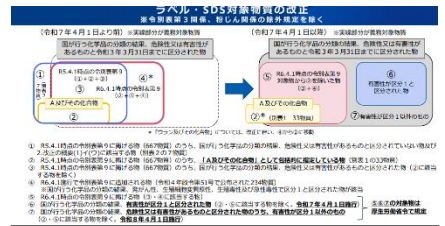
ラベル表示・SDS交付等の義務対象物質の追加関係

(令和7年4月～)

労働安全衛生法施行令(安衛令)第18条及び第18条の2の規定に基づき令別表第9に個々の物質名を列挙する規定方法から、安衛令では対象物質の性質や基準を包括的に示し、規制対象の外枠を規定した上で、当該性質や基準に基づき個々の物質名を厚生労働省令に列挙する方法へ改正を行うとともに、ラベル・SDS対象物質の追加等が行われました。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001125482.pdf>



リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/001108426.pdf>



リーフレット

<https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/briefing/20230602/d7108685ba124f42aadab6df2ade9118.pdf>



足場からの墜落防止措置が強化されます

● 改正労働安全衛生規則 令和5年10月1日から順次施行 ●

厚生労働省では足場に関する法定の墜落防止措置を定める労働安全衛生規則を改正し、足場からの墜落防止措置を強化しました。令和5年10月1日(一部規定は令和5年4月1日)から順次施行します。

改正のあらまし

- 1 一側足場の使用範囲が明確化されます**
幅が1メートル以上の足場において足場を使用するときは、原則として本足場を使用することが必要になります。
- 2 足場の点検時には点検者の指名が必要になります**
事業者及び注文者が足場の点検(つり足場を含む。)を行う際は、あらかしの点検者を含むことが必要になります。
- 3 足場の組立て等の後の点検者の氏名の記録・保存が必要になります**
足場の組立て、一部解体、変更等の後の点検後、点検者の氏名を記録・保存することが必要になります。

また、労働災害防止対策を確実に行うため、安全衛生記録については適切に記録してください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

トラックでの荷役作業時における安全対策が強化されます。

労働安全衛生規則(以下「安衛則」といいます)が改正され「昇降設備の設置」[保護種の着用]「テールゲートリフターの操作に係る特別教育」が義務付けられました。特別教育については令和6年2月から、それ以外の規定は令和5年10月から施行されます。

改正のあらまし

- 1 昇降設備の設置及び保護種の着用は貨物自動車の範囲が拡大されます**
これまで最大積載量5トン以上の貨物自動車に限定していましたが、新たに最大積載量2トン以上の貨物自動車(貨物自動車)において、特別教育が義務付けられることとなります。
- 2 テールゲートリフターの操作は荷積み卸す作業への特別教育が義務付けられます**
テールゲートリフター(荷積み卸す)の操作は、昇降設備に該当する特別教育の対象となります。
- 3 運転位置から見える場合の措置が一部改正されます**
運転位置から見てテールゲートリフターを操作する場において、乗降者の停止位置が定められます。なお、その他の乗降位置も定められます。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

改正労働安全衛生法施行令

除じん性能を有する電動工具に係る石綿等粉じんの発散防止措置

(令和6年4月～)

除じん性能を有する電動工具に係る石綿等粉じんの発散防止措置を見直します。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11305000/001010519.pdf>



令和5年度 建築物の解体・改修等における石綿ばく露防止対策等検討会報告書(概要)
(除じん性能を有する電動工具に係る措置の見直し)

令和5年6月20日

労働安全衛生関係法令の改正について (R6. 1)

改正労働安全衛生規則・改正じん肺法施行規則等

労働者死傷病報告等の電子申請を原則義務化

(令和6年4月～)

- ・労働者死傷病報告
- ・じん肺健康管理実施状況報告
- ・総括安全管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告
- ・定期健康診断結果報告書
- ・有害な業務に係る歯科健康診断結果報告書
- ・心理的な負担の程度を把握把握するための検査結果報告書
- ・有機溶剤等健康診断結果報告書

様式について、コード入力方式への変更、報告事項の追加行われます。

(安衛則2条、4条、7条、13条、52条、52条の21、97条、じん肺則37条、有機則30条)

令和5年7月4日付け基発0704第1号通達

リーフレット

<https://www.mhlw.g.jp/content/11201250/001096734.pdf>



改正労働安全衛生規則 皮膚等障害化学物質の規制

(令和6年4月～)

保護衣、保護手袋、履物又は保護眼鏡等適切な保護具を使用させるよう努めなければならない皮膚若しくは眼に障害を与えるおそれ又は皮膚から吸収され、若しくは皮膚から侵入して、健康障害を生ずるおそれがある化学物質又は化学物質を含有する製剤がしめされました。

保護具着用管理責任者の教育

(令和6年4月～)

保護具に関する知識及び経験を有する者から選任される保護具着用管理責任者を選任できない場合に受講する「保護具着用管理責任者教育実施要領」が示されました。これによる教育が教習機関で実施されます。

令和5年7月4日付け基発0704第1号通達

リーフレット

<https://www.mhlw.g.jp/file/06-Seisakujouhou-11300000-Roudoukijunkyokuan-zeneiseibu/ot.ato-5.pdf>



改正フォークリフト定期自主検査指針等

(令和5年4月～)

フォークリフト定期自主検査指針 ショベルローダー等定期自主検査指針 不整地運搬車の定期自主検査指針 車両系建設機械の定期自主検査指針 高所作業車の定期自主検査指針

- (1) 電子制御式のエンジンに対応する測定方法の追加
 - (2) 燃料噴射装置の検査方法の見直し
 - (3) かじ取り車輪等の検査方法の見直し
 - (4) 電気式パワーステアリング装置の検査方法の追加
 - (5) 駐車ブレーキの検査方法の見直し
- など機械の構造変化に伴う各種検査方法の見直しが行われました。

フォークリフト定期自主検査指針

<https://www.mhlw.g.jp/hourei/doc/kouji/K230331K0010.pdf>



ショベルローダー等定期自主検査指針

<https://www.mhlw.g.jp/hourei/doc/kouji/K230331K0020.pdf>



不整地運搬車の定期自主検査指針

<https://www.mhlw.g.jp/hourei/doc/kouji/K230331K0030.pdf>



車両系建設機械の定期自主検査指針

<https://www.mhlw.g.jp/hourei/doc/kouji/K230331K0040.pdf>



高所作業車の定期自主検査指針

<https://www.mhlw.g.jp/hourei/doc/kouji/K230331K0050.pdf>



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

じん肺法施行規則等の一部を改正する省令案の概要 (労働者死傷病報告等の電子申請の原則義務化等関係)

第154回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課
労働衛生課
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働者死傷病報告 報告事項



改正内容

(1) 電子申請の義務化

(2) 報告内容の改正

ア 事業の種類の改正

イ 職務の改正

ウ 職業発生状況及び原因の欄のテキスト欄

エ 職業発生状況及び原因の欄の以下の欄に記入する

オ 職業発生状況及び原因の欄の以下の欄に記入する

カ 職業発生状況及び原因の欄の以下の欄に記入する

キ 職業発生状況及び原因の欄の以下の欄に記入する

ク 職業発生状況及び原因の欄の以下の欄に記入する

コ 職業発生状況及び原因の欄の以下の欄に記入する

カ 職業発生状況及び原因の欄の以下の欄に記入する

キ 職業発生状況及び原因の欄の以下の欄に記入する

ク 職業発生状況及び原因の欄の以下の欄に記入する

コ 職業発生状況及び原因の欄の以下の欄に記入する

経皮吸収・皮膚障害防止対策

化学物質が皮膚に接触し体内に吸収されることによる職業がん等の発生を防止するため、特化則、安衛則の規制を強化しました。

保護衣等

(特化則第44条、安衛則第59条)

1 有害物全般 (安衛則第59条)

- ・ 事業者は、次の業務では、労働者のために、透布制、不透透性の保護衣、保護手袋または防護服を着用させる必要があり、かつ、保護衣、保護手袋および防護服は、ならびに透布制を備えなければならない。
- ・ 労働者は、次の業務では、労働者のために、透布制、不透透性の保護衣、保護手袋または防護服を着用しなければならない。
- ・ 労働者は、次の業務では、労働者のために、透布制、不透透性の保護衣、保護手袋または防護服を着用しなければならない。

2 特定化学物質 (特化則第44条) <3. 従前から、2023年2月1日から適用>

- ① 事業者は、皮膚障害のおそれのある特定化学物質 (注1) を取り扱う業務 (注2) については、労働者のために、保護衣は不透透性 (注3) の保護衣、保護手袋および防護服を、ならびに透布制を備えなければならない。
- ② 労働者は、一定の特定化学物質 (注4) について、皮膚に障害を与えたり、皮膚から吸収されることにより健康を損なうおそれのある業務 (注5) において、保護衣は不透透性 (注3) の保護衣、保護手袋 (注6) を使用しなければならない。
- ③ 労働者は、②により保護衣等の使用を命じられたときは、これを使用しなければならない。

(注1) 有害物質

(注2) 取り扱う業務

(注3) 不透透性

(注4) 特定化学物質

(注5) 労働者

(注6) 保護手袋

労働安全衛生関係法令の改正について (R6. 1)

改正労働安全衛生規則等

一人親方等の労働者以外の際作業者に対する安衛措置の義務化

(令和5年4月～)

作業の一部を請け負わせる一人親方、同じ作業場所にいる労働者以外の人に対して局所排気装置の稼働など危害防止措置の実施が義務付けられます。

労働安全衛生規則第592条の3
同第327条

有機溶剤中毒予防規則第18条
など

リーフレット

<https://www.mhlw.g.jp/content/113000/00/000930495.pdf>



労働者と同じ場所で 危険有害な作業を行う個人事業者等の 保護措置が義務付けられます！



特定受託事業者に係る取引の 適正化等に関する法律

フリーランスが安定的に働ける環境整備のためのフリーランス新法 が令和5年5月12日に公布

(令和6年秋頃までに施行予定)

フリーランス(特定受託事業者)に業務委託を行う発注事業者(特定業務委託事業者)に対し、業務委託をした際の書面等による取引状況の明示、発注した物品等を受領した日から原則60日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられました。

リーフレット

<https://roumu.com/pdf/2023081001.pdf>



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2023年5月12日に公布されました。2024年秋頃までに施行予定です。

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との取引の適正化 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
発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引

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」「消費者を相手方と取引している」といった方も含まれますが、この法律における「フリーランス」には該当しません。

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
発注事業者が有償で依頼する案件(報酬から税金を引く)
フリーランス(従業員を使用しない方)
発注事業者が有償で依頼する案件(報酬から税金を引く)
フリーランス(従業員を使用しない方)
発注事業者が有償で依頼する案件(報酬から税金を引く)
フリーランス(従業員を使用しない方)

この法律の対象外
消費者が有償で依頼する案件(報酬から税金を引く)
フリーランス(従業員を使用しない方)
消費者が有償で依頼する案件(報酬から税金を引く)
フリーランス(従業員を使用しない方)

- この法律は、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」となっており、このリーフレットではわかりやすく説明するために「フリーランス」「発注事業者」と表現しています。
- 「発注」には、報酬・期間等の一時的に提供される取引は含まれておらず、具体的には、「契約期間が1年以上かつ10人以上の労働者が雇われること」「従業員」とすることを想定しています。
- なお、報酬が「労働賃金」として扱われる場合は労働法が適用されます。この法律は適用されず、労働基準法等の労働法が適用されます。

内閣官房 公正取引委員会 厚生労働省

健康診断ガイドライン策定 リスクアセスメント対象物質健康 診断ガイドライン策定

(令和6年4月～)

(1)リスクアセスメント対象物製造、取扱業務のリスクアセスメントの結果に基づき、必要があると認めるときは、医師又は歯科医師による健康診断を行い、その結果に基づき必要な措置を講じなければならないこと、

(2)リスクアセスメント対象物のうち、厚生労働大臣が定める濃度の基準を超えて対象物に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行い、その結果に基づき必要な措置を講じなければならないこと

が事業者には義務付けられており、その基本的な考え方及び留意すべき事項を示した「リスクアセスメント対象物健康診断に関するガイドライン」が策定されました。

インターネットなどの方が見られる方法で公表する必要があります。厚生労働省が運営するウェブサイト「南支那のひろば」には、10万社以上に登録いただいております。こちらの公表をお勧めします。また、公表内容や②と合わせて、「女性の育児休業等」や「育児休業平均取得日数」なども公表して自社の実績をPRしてください。

ガイドライン

<https://www.mhlw.g.jp/content/113020/00/001156454.pdf>



リーフレット

<https://www.mhlw.g.jp/content/113020/00/001156455.pdf>



改正育児・介護休業法 男性労働者の育児休業等取得状況の公表義務化

(令和5年4月～)
常時雇用する労働者数が1,000人を超える会社は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年に1回公表することが義務付けられました。

公表内容は次の①もしくは②です。

- ① 男性の育児休業等の取得割合
- ② 男性の育児休業等と育児目的休暇の取得割合

リーフレット

<https://www.mhlw.g.jp/content/119090/00/001029776.pdf>



事業主の皆さまへ

2023年4月から、従業員が1,000人を超える企業は 男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要です

育児・介護休業法の改正により、従業員が1,000人を超える企業の事業主は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられます。(令和5(2023)年4月施行)

対象企業 常時雇用する労働者が1,000人を超える企業

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような方が該当します。

常時雇用する労働者

- ・ 期間の定めなく雇用されている者
- ・ 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用されている者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同様と認められる者

すなわち、過去1年以内に上記基準で雇用されている労働者は入雇日の時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

公表内容 次の①または②いずれかの割合

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
育児休業等をした男性労働者の数 + 育児休業等をした男性労働者の数 + 育児休業等をした男性労働者の数 + 育児休業等をした男性労働者の数	育児休業等をした男性労働者の数 + 小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数 + 配偶者が出産した男性労働者の数

公表方法 インターネットなどによる公表

インターネットなどの方が見られる方法で公表する必要があります。厚生労働省が運営するウェブサイト「南支那のひろば」には、10万社以上に登録いただいております。こちらの公表をお勧めします。また、公表内容や②と合わせて、「女性の育児休業等」や「育児休業平均取得日数」なども公表して自社の実績をPRしてください。

労働安全衛生関係法令の改正について (R6. 1)

改正健康保険法・改正厚生年金法

社会保険の適用が従業員数 51人以上の企業に拡大 (令和6年10月～)

社会保険の被保険者数が51人以上の会社を対象に、正社員の4分の3に満たない時間働くパート・アルバイトなどであっても、次の要件を満たす場合には、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱い、社会保険に加入することが義務付けられます。

- ・ 短時間労働者の社会保険の加入要件
- ・ 特定適用事業所に使用されていること
- ・ 報酬が月額88,000円以上であること
- ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 雇用期間が2ヵ月を超えることが見込まれること
- ・ 学生でないこと

リーフレット

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.files/51niniyou.pdf>



改正雇用保険法

高齢雇用継続給付の支給率の引き下げ

60歳以上の従業員を再雇用する場合において、一定の要件(60歳時点の賃金額の75%未満)を満たした場合には、雇用保険から「高齢雇用継続給付」が支給されます。

高齢雇用継続給付は、65歳に到達するまでの期間において、60歳以後の各月の賃金の15%が支給されていますが、令和7年4月1日以降は、この給付率が15%から10%に引き下げられます。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/1160000/000744250.pdf>



改正障害者雇用促進法

新たな雇用率の設定 (令和5年4月～)

令和5年度からの障害者雇用率は、2.7%とする。ただし、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、令和5年度においては2.3%で据え置かれ、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げられます。

除外率を10ポイント引き下げる時期については、雇用率の引き上げの施行と重ならないよう、令和7年4月とされています。

リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001039344.pdf>

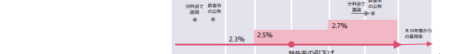


令和5年度からの障害者雇用率の設定等について

- 障害者雇用促進法に基づき、労働者(失業者を含む)に対する障害者である労働者(失業者を含む)の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとしている。
- 現行の雇用率は、平成30年4月からの雇用率として設定されており、令和5年度からの雇用率を設定する必要がある。

1. 新たな雇用率の設定について
令和5年度からの障害者雇用率は、2.7%とする。
ただし、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、令和5年度においては2.3%で据え置き、令和6年度から2.5%、令和8年度から2.7%と段階的に引き上げることとする。

2. 除外率の引き下げ時期について
除外率を10ポイント引き下げる時期については、昨年6月にとりまとめられた障害者雇用率分科会の意見書も踏まえ、雇用率の引き上げの施行と重ならないよう、令和7年4月とする。



3. 事業主向けの支援について
先の特報でも成立した障害者雇用促進法に基づき、令和6年4月から、雇入れに必要な一連の雇用管理に対する相談援助の助成金が創設される予定。

特に、中小企業や海外に経営拠点を有している、助成金の申請や等を行うことや既存助成金の取扱い、障害者の引き上げや労働者の引き下げの影響を受ける事業主への雇用率の向上を支援を行うことと指針として、労務支援の実施等を検討。(※令和6年度からの制度の詳細は、次回の分科会で議論予定。)

- 合わせて、特に短い労働時間(10～20時間)で働く身体障害者・知的障害者や精神障害者の雇用率への向上が期待される。
- その他
① 昨年5月に、都道府県労働局に対し、雇用率未達成企業の増加や、除外率設定企業における雇用障害者の不足の増加が見込まれることから、ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、ハローワーク、地域障害者職業センター等の関係機関と連携し、採用の準備段階から採用後の雇用管理まで一貫したチーム支援等を実施することなど、障害者の雇入れや定着の一体的な支援を行うことと指針として、令和6年度予算案では、就職支援コーディネーター(ハローワークにおいて企業に対するチーム支援に取り組み)の増員、障害者の雇入れや定着支援を行う障害者就業・生活支援センターの人材確保や支援力の強化を図るため、就業支援関係者の派遣の改善を盛り込んでいる。

厚生労働省からのお知らせ 被保険者数が51人以上の企業等の事業主のみならずへ

令和6年10月からパート・アルバイトの社会保険の加入要件が更に拡大されます

対象となる企業
現在、厚生年金保険の被保険者数が101人以上の企業等で週20時間以上働く短時間労働者は、厚生年金保険・健康保険(社会保険)の加入対象となっています。この短時間労働者の加入要件が更に拡大され、令和6年10月から厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等で働く短時間労働者の社会保険加入が義務化されます。

現在	令和6年10月～
被保険者数 101人以上の企業等	被保険者数 51人以上の企業等

厚生年金保険の被保険者数が51人以上の企業等とは?
適用事業所に厚生年金保険の被保険者(臨時労働者は含まない、共済組合員を含む)の総数(※1)が令和6年10月1日現在151人以上と認定された企業等となります。
※1 個人事業所の場合は、同一法人に属する(法人番号が同一である)すべての適用事業所の被保険者の総数、個人事業所の場合は適用事業所単位の被保険者数となります。

加入対象(短時間労働者)の要件は?
被保険者数51人以上の企業等(特定適用事業所)に勤務する以下の条件に該当する方が短時間労働者として加入対象となります。
□ 週所定労働時間が20時間以上
□ 月額賃金が9万5000円以上
□ 2ヵ月を超えて雇用期間の見込みがある
□ 学生でない

厚生年金保険の被保険者数が基準に満たない企業等であっても、被保険者の同意に基づき、短時間労働者の適用拡大の対象事業所になることができます。詳しくは日本年金機構のホームページをご覧ください。

「社会保険の適用拡大」について 詳しくは以下の特設サイトをご覧ください。
適用拡大特設サイト
<https://www.mhlw.go.jp/tokyo/kyokai/index.html>