

ARK

Interest Incorporated Association

エー・アール・ケイ マンスリー 公益社団法人愛知労働基準協会

2024

6

vol.585



愛知労働基準協会は、愛知労働局が提唱する「安全経営あいち®」の理念に賛同しています。

CONTENTS

- 1 ・ 第97回全国安全週間を迎えるにあたって
- 2-4 ・ 着任のご挨拶
労働基準部長 高橋 嘉寿満 氏
雇用環境・均等部長 木本 睦子 氏
職業安定部長 林 幹雄 氏
- 5 ・ 愛知労働局が就業中の熱中症撲滅に向け集中的な取組を実施
・ 災害発生状況
- 6 ・ 作業環境測定基準等の告示が改正されました
・ 令和6年賃金構造基本統計調査の実施について（お願い）
- 7-8 ・ 令和5年 愛知の労働災害発生状況
- 9-10 ・ フリーランスの取引に関する新しい法律ができました
- 11 ・ 賃金引き上げ特設ページを公開中！
- 12 ・ 連載 第4回（全6回） 同一労働同一賃金のこと
井奥 善久 氏（愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課長）
- 13 ・ 連載 第2回（全6回）
ハローワークだけではなく、公的機関の求人・採用支援の活用【全て無料で活用出来ます】
アライツ社労士事務所 代表
社会保険労務士 浅野 貴之 氏
- 14 ・ 衛生管理者向け化学物質管理対策を学ぶセミナー 開催報告
・ 「治療と仕事の両立支援シンポジウムあいち」開催のお知らせ
・ 第13回定時会員総会等開催のご案内
- 15 ・ 技能講習等講習会予定表



令和6年度の全国安全週間は、「危険に気付くあなたの目 そして摘み取る危険の芽 みんなで築く職場の安全」をスローガンに、6月1日～30日を準備期間として、7月1日～7日の間、全国で展開されます。

同週間は、昭和3年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という基本理念の下、「産業界での自主的な労働災害防止活動を推進し、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ること」を目的に、一度も中断することなく連綿と続けられ、今年で97回目を迎えます。この間、産業安全に係る皆様方のご理解の下、各種安全管理の取組を通じて安全水準は着実に向上していますが、なお多くの労働災害が

発生しています。

愛知県における、令和5年の労働災害の発生状況は死亡者数35人（令和4年37人：▲5.4%）、死傷者数（「死亡・休業4日以上」以下同じ。）7,817人（令和4年7,589人：+3.0%）となっております。これは、愛知労働局が策定し、推進を図っている「第14次労働災害防止推進計画」の目標に掲げた「2027年までに、死亡者数について、早期に年間25人を下回りさらなる減少を目指す。死傷者数について、2022年までの増加傾向に歯止めをかけ、死傷年千人率については、2022年と比較して2027年までに減少に転ずる。」に対し、死亡者数については、前年より減少したものの、目標を大きく上回っており、死傷者数についても、目標達成に向け更なる取組が必要な状況であると認識しております。

第14次労働災害防止推進計画では、働く方々が、安全と安心のほか、やりがいや生きがいをこれまで以上にもてること、そして、経営トップにおける安全衛生へのコスト意識が払しょくされ、生産性や企業価値の向上が意識できるようにするため、「自律」と「ポジティブ」をキーワードに据え、①リスクアセスメントの正しい理解を通じて、自らが評価して自らが選択する「自律」、②重篤な労働災害の撲滅を目指すのみにとどまらず、生産性の向上等により労働分配を高めることや、働き方改革の推進などへ結びつける「ポジティブ」な安全衛生管理を促進することにより、企業、社会のウェルビーイングへと繋げていくこととしています。

この理念をより多くの事業者の皆様にご理解いただくため、愛知労働局では、令和5年度より「安全経営あいち[®]」を商標登録したところであり、「安全経営あいち[®]」の拡張・深化を図るため、「安全経営あいち賛同事業場制度」の運用をさらに進めてまいります。

事業場の皆様におかれましては、全国安全週間を契機として、自律的でポジティブな安全衛生管理に向けた取組をより一層進めていただきますよう、お願い申し上げます。

令和6年度 第97回全国安全週間 スローガン

危険に気付くあなたの目 そして摘み取る危険の芽 みんなで築く職場の安全

着任のご挨拶



愛知労働局 労働基準部長 高橋 嘉寿満

春暖の候、会員の皆様には、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

また、皆様には、日頃より労働基準行政の推進に多大なるご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

このたび、4月1日付けの人事異動により愛知労働局労働基準部長として着任いたしました高橋と申します。愛知労働局での勤務は初めてですが、管内の事情等を速やかに把握し、的確な行政運営に努めてまいり所存ですので、よろしくお願いいたします。

さて、最低賃金については、令和6年3月に行われた中央での政労使の意見交換の場において、岸田総理から「労働生産性の引上げ努力等を通じ、2030年代半ばまでに全国加重平均1,500円を目指すとした目標についてより早く達成できるよう努力する。」との発言がなされるなど、中小・小規模企業が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが求められています。中小・小規模企業が賃上げするためには、生産性向上が不可欠でありますことから、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応えるためにも、業務改善助成金などの各種支援策について、積極的な周知及び利用勧奨を行い、賃金引上げを支援します。

長時間労働の抑制については、本年4月からは、これまで適用が猶予されていた建設業、自動車運転者、医師について、時間外・休日労働の上限規制が適用されることとなりました。適用が開始される業務への対応については、関係機関や関係業界団体等と連携しつつ、説明会の開催や個別訪問等の支援を行ってまいります。

また、上限規制と同じく4月から労働条件明示ルールに係る改正が適用されております。この改正では、4月以降に労働契約を締結・更新する際に、新たに「就業場所」や「業務の変更の範囲」等の明示事項が追加され、適用される範囲についてもパートやアルバイトを含めたすべての労働者が対象になりますことから、より一層の周知を行うとともに、適切な指導も行ってまいります。

労働災害防止については、リスクアセスメントを軸として、自律したポジティブな安全衛生管理の推進・定着に向け取り組んでいるところであります。

生産性等の向上を図る取組みの一環として行う作業の実態把握は、リスクアセスメントのプロセスと一体的に行うことが効果的です。このため、愛知労働局では、安全衛生管理を経営課題と捉え、事業運営と一体的に管理する経営手法である「安全経営あいち[®]」を提唱するとともに、「安全経営あいち賛同事業場制度」を運用しております。ご賛同いただける事業場では「安全経営あいち[®]」の名称及びロゴを一定の条件下で自由に利用できますので、こうした「安全経営」に積極的に取り組む姿勢を事業場内外に示し、生産性を高めながら安全性を向上させることにも繋がりますので、多くの事業場からご賛同いただけるように取り組んでまいります。

総合的な健康確保対策については、個別の情報として取り扱われがちな、健康診断、面接指導、ストレスチェック等の結果を一元的に取り扱う手法等の指導を通じて、事後措置の実施と健康保持増進を一体的に推進します。また、危険性・有害性が認められた化学物質については、リスクアセスメントを中核とした、労働者のばく露の程度の低減措置の実施等について、丁寧な指導援助を行ってまいります。

労災保険については、被災労働者等に対して迅速かつ公正に必要な保険給付を行うことが重要です。精神障害の労災認定基準については、令和5年9月に、いわゆるカスタマーハラスメントといった具体的出来事等を業務による心理的負荷評価表へ追加しています。特に認定までに時間を要する精神障害等の複雑困難事案については、愛知労災保険業務センターにおいて集中的に処理するなど、一層迅速・適正な労災補償を行うよう努めてまいります。

最後に、会員の皆様の益々のご発展とご健勝を祈念申し上げ、着任の挨拶とさせていただきます。

着任のご挨拶



多様な人材の活躍と
魅力ある職場づくりに取り組みます

愛知労働局 雇用環境・均等部長 **木本 睦子**

4月1日付けで、愛知労働局雇用環境・均等部長を拝命いたしました木本でございます。

愛知労働基準協会の皆様におかれましては、日頃から愛知労働局が取り組む施策に多大なる御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

私は、北海道の出身で、社会人になりましてからはずっと東京で暮らしてまいりました。この度、愛知経済圏とも呼べる一大経済圏であると同時に、地域ごとに歴史ある豊かな文化を擁する当地に御縁をいただき、新たな生活をスタートできることを大変嬉しく思っております。

県内いたるところ、見どころ、食べどころ（愛知めし）が満載と伺っておりますので、できるだけ足を運びたいと考えております。

さて、新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行してから1年が経過し、私たちを取り巻く状況は、概ね感染症拡大前に戻りつつあります。一方で、実質賃金減少の長期化、慢性的な人手不足など、依然として雇用情勢を取り巻く困難な課題が多くございます。

このような状況の中、賃金引上げの流れを中小企業・小規模事業者にも波及させることが重要であり、特に、労務費の適切な価格転嫁を通じた取引適正化が不可欠であることから、愛知県においては、全国に先んじて、昨年2月に愛知労働局も参画し関係12機関で「適正な取引・価格転嫁を促し地域経済の活性化に取り組む共同宣言」を発出しています。また、本年2月には「取引適正化・価格転嫁推進フォーラム」を開催し、取引適正化と賃上げの機運醸成を図ることを確認しています。

雇用環境・均等部においては、引き続き最低賃金、賃金の引き上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた取組を業務改善助成金により支援するとともに、今年度は、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりに向けた取組として、本年11月1日に施行される「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」によるフリーランスの方々の就業環境整備に取り組めます。

非正規雇用労働者の方々の処遇改善については、同一労働同一賃金の遵守徹底を図り、正社員化等に取り組む事業主の皆様に対し、キャリアアップ助成金による支援を併せて行ってまいります。

さらに、現在、国会に提出されている、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置や、育児休業の取得状況の拡大、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正法案が成立した場合には、会員の皆様に新たなお取り組みをお願いすることとなります。

令和6年度におきましても、愛知労働基準協会様のご協力をいただきながら、会員の皆様にわかりやすく愛知労働局の施策をお伝えできるよう努めてまいりたいと存じますので、引き続きご支援とご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

最後になりますが、会員の皆様方の益々のご発展を祈念申し上げ着任の挨拶とさせていただきます。

着任のご挨拶

愛知労働局 職業安定部長 林 幹雄



令和6年4月1日付けで愛知労働局職業安定部長を拝命しました林と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

愛知労働基準協会の会員の皆様方におかれましては、日頃から労働行政の推進に格別なご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、新型コロナウイルス感染症が5類に移行してから1年以上が経過し、街に活気が戻りました。雇用情勢を測る指標である有効求人倍率については、統計開始以降初めて全国を下回った令和2年9月の1.03倍（季節調整値）から令和6年3月には、1.31倍と全国の1.28倍を0.03ポイント上回っており、基幹産業である製造業を中心に生産回復の動きが見られるところですが、こうした経済活動の回復、活発化に伴い新型コロナウイルス感染症の感染拡大以前から課題となっていた少子高齢化による生産年齢人口の減少による人手不足問題がより大きく顕在化しております。

また、コロナ禍を経験する中で、オンラインを活用した採用選考や在宅勤務等が拡大するなど、求職活動の方法や働き方も大きく変わってきていますが、ハローワークが果たすべき役割を十分に認識し、利用者のニーズに沿った取組を進めてまいります。

求人者に対しては、人手不足解消のため、企業がより迅速に必要な人材を確保できるように、常に労働市場の動きに目を配り、求人者のニーズにマッチした支援を行ってまいります。

一方で、求職者に対しては、個々のニーズや課題を踏まえ、担当者制等によるきめ細かな就職支援を行うとともに、SNSやホームページを活用した情報発信の強化や、オンライン活用の促進によりハローワークの利便性を向上してまいります。

また、労働市場は大きく変化しており、労働者が自分の意志でリスクリングを行い、職務や働き方を選択しながら自らキャリアを形成していけるよう、企業側にも変革が求められております。企業の「人への投資」を強力に支援するため、人材開発支援助成金を活用した人材育成の推進、デジタル人材育成のための公的職業訓練の拡充等、企業の労働生産性の向上支援を進めてまいります。

障害者の雇用については、企業における理解と障害者自身の自立意識の高まりにより着実に進んでいるものの、当県においては、未だ法定雇用率はもとより全国の実雇用率を下回る状況となっています。本年4月からは、障害者法定雇用率が引き上げられ、これまで以上に障害者雇用を進めることが求められていますが、ハローワークでは、関係機関等と連携した「チーム支援」により、企業の障害者雇用を支援してまいります。加えて、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（愛称「もにす」。）を積極的に推進し、もにす認定企業の取組内容を他社にも参考としてもらうべく、周知を図ってまいります。

外国人雇用対策については、人手不足への対応として、令和5年8月に在留資格「特定技能2号」に対象分野が追加されたことに加え、技能実習制度に代わる新たな制度が検討されているところであり、今後、外国人労働者のさらなる活躍が見込まれるため、外国人労働者に係る労働市場にも注視しつつ、ハローワークでは留学生等への支援も含め、外国人材の活用など適切な職業紹介等の業務を実施してまいります。

また、多様な人材の活躍に向けて、高年齢者等の雇用支援も進めてまいります。

これらの取組を進めるに当たりましては、貴会、貴会会員の皆様と協力しながら、ご意見ご要望をお聴きして進めてまいりたいと考えておりますので、何卒ご協力ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

愛知労働局が就業中の熱中症撲滅に向け集中的な取組を実施

愛知労働局（局長 阿部 充 氏）は、令和5年の愛知県内における熱中症による休業4日以上死傷労働者数が60人（死亡0人、休業60人／対前年比14人増）となったことを受け、梅雨明けの時期から急激な環境温度の変化に身体が対応しきれず、熱中症が増加し始める5月から集中的な取組を実施しており、5月20日、株式会社竹中工務店が施工する（仮称）錦三丁目25番街区計画新築工事の工事現場（名古屋市中区錦）を阿部愛知労働局長によるパトロールが実施されました。

はじめに阿部局長より、現場で作業される方々を前に「暑さが本格化する前の今の時期から熱中症予防対策に取り組んでいただき、水分補給や休息を確実に取り、無理をしないで体調がすぐれない場合には早めに休んでほしい」とのお話をいただきました。

その後、現場所長の案内で熱中症予防対策の確認を行いました。



作業者の方を前に挨拶する阿部局長



この作業現場では、作業員の顔を認証して熱中症の危険度を4段階で示すAIカメラを導入しており、実際に作業される方がチェックする様子や全作業者が作業開始前に「飲水」する様子を確認しました。

また、クールダウンスペースとして、簡易の養生ユニット「すぽっとQ」や涼しさの到達距離が50mある「移動式エアコン」を設置して作業者の暑さを低減し作業環境を改善している対策などを確認しました。

パトロールを終えた阿部局長は、「毎年5月頃から、熱中症が発生し、7月・8月にピークを迎えている。このため熱中症を予防するには、気温が高くなり始める時期からの予防対策が非常に大切です。体が暑さに慣れていない時期にこそ熱中症に気をつけていただけるよう、労働局としても広くしっかりと周知していきたい」とのお話がありました。

災 害 発 生 状 況

愛知労働局

愛知県の全産業死亡災害一覧（令和6年5月7日現在）

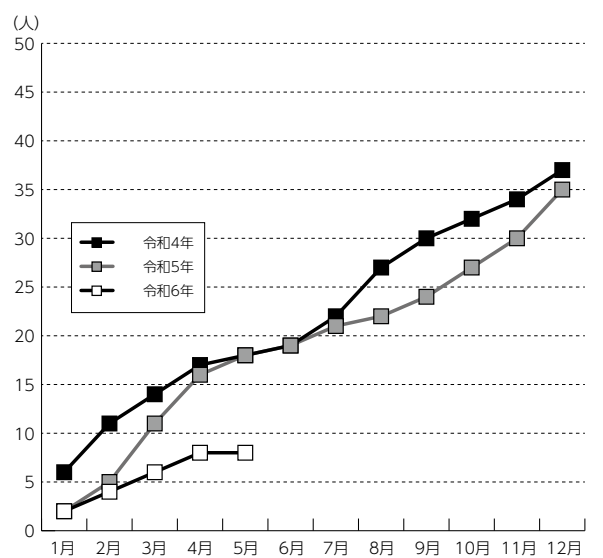
発生日時	事故の型／起因物	災害発生状況・原因			
R6.4.19. 6:30	はさまれ・巻き込まれ その他の動力運搬機	被災者はゴルフ場のグラウンド管理を行うため、プロアワーを牽引したトラクターを運転していたところ、トラクターが横転し、トラクターの下敷きになり、死亡したもの。			
事業場規模		9名以下	業種	接客娯楽業	20代 グラウンド管理業務 経験 7年
R6.4.24. 18:24	はさまれ・巻き込まれ エレベーター・リフト	外装印刷済みのティッシュボックスを入れた箱が、垂直搬送機内で荷崩れし、これを直そうとした際に垂直搬送機リフトとリフトを囲う梁とに頭部を挟まれたもの。			
事業場規模		9名以下	業種	印刷・製本業	40代 経験 一年

愛知労働局管内死亡災害発生状況（令和6年5月7日現在の速報値）

令和6年発生分 ※（ ）内は交通事故による死亡者数で内数である。

業 種	年 別	令和6年速報値	令和5年同時期 (速報値)	令和5年確定値
製 造 業	食 料 品 製 造 業	2	4	8
	化 学 工 業			
	鉄 鋼・非 鉄 金 属		2	3
	金 属 製 品			
	一 般・電 気・輸 送 用			
	そ の 他	2	2	5
建 設 業	土 木 工 事 業		1	6 (1)
	建 築 工 事 業		1	6 (1)
	そ の 他			
陸 上 貨 物 運 送 事 業		1	3	10 (3)
商 業	卸 売 業	3 (2)	2 (1)	4 (2)
	小 売 業	1 (1)	1 (1)	2 (2)
	そ の 他	1 (1)		
	清 掃・と 畜 業	1	1	4
上 記 以 外 の 事 業		1	2 (1)	3 (1)
合 計		8 (2)	13 (2)	35 (7)

月別死亡災害発生状況積算グラフ



作業環境測定基準等の告示が改正されました

愛知労働局

作業環境測定法に基づき作業環境測定を行う際のデザイン及びサンプリングについては、令和3年4月から、個人サンプリング法を選択的に導入することが可能となり、今般、個人サンプリング法の対象物質等をさらに追加するため、次の告示が、改正されました。

- ① 作業環境測定基準（昭和51年労働省告示第46号）
- ② 第三管理区分に区分された場所に係る有機溶剤等の濃度の測定の方法等（令和4年厚生労働省告示第341号）
また、合わせて、次の告示も改正されました。
- ③ 有機溶剤等の量に乘すべき数値（昭和47年労働省告示第122号）。

<改正の概要>

- ① 作業環境測定基準
個人サンプリング法の対象物質に、ジクロロベンジジン及びその塩など14物質が追加された。また、ベリリウム及びその化合物など7物質の分析方法に誘導結合プラズマ質量分析方法（ICP-MS）が追加されました。
- ② 第三管理区分に区分された場所に係る有機溶剤等の濃度の測定の方法等
上記①に伴い、管理濃度が定められている特定化学物質（11物質）等が当該告示における個人サンプリング法の対象物質等に追加されました。
- ③ 有機溶剤等の量に乘すべき数値
「その他の接着剤」など多数の製品が含まれる区分に対する数値が改正されました。

◇詳しくは、厚生労働省ホームページ（作業環境測定関係）でご確認ください。

【告示】

作業環境測定基準等の一部を改正する告示
（令和6年4月10日 厚生労働省告示第187号）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001243461.pdf>

【施行通達】

作業環境測定基準等の一部を改正する告示の適用について
（令和6年4月10日付け基発0410第1号）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001243463.pdf>

令和6年賃金構造基本統計調査の実施について（お願い）

愛知労働局

厚生労働省が実施しております各種統計調査につきましては、平素より格別のご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、本年も7月に、「賃金構造基本統計調査」を下記のとおり実施いたします。

この調査は、国の最も重要な統計の一つとして法律（統計法）に基づく「基幹統計」に指定されております。

調査の対象となりました事業所におかれましては、大変お忙しいところ誠に恐縮ではありますが、調査の趣旨、重要性をご理解いただき、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

記

1 調査目的

主要産業に雇用される労働者について、賃金の実態を雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにすることを目的としています。

2 調査結果の活用

企業の賃金を決定する際の資料として広く利用されているほか、賃金関係の訴訟等における逸失利益算定の資料にも利用されています。

また、最低賃金の決定や、労災保険給付における休業給付基礎日額の最低・最高限度額の算定等、行政資料としても必須のものとなっています。

3 調査対象企業

厚生労働省が一定の方法によって抽出した愛知県内の事業所です。

4 調査票等の発送時期

調査対象となった事業所へは、厚生労働本省から調査票等を7月初旬までに順次発送します。

5 提出期日及び提出方法

令和2年から政府統計オンライン調査総合窓口からオンラインで回答できるようになりましたので、是非ご活用ください。

なお、7月31日までに愛知労働局（ただし、一括調査企業の場合は、厚生労働本省）への郵送による提出も可能です。

（政府統計オンライン調査総合窓口）<https://www.e-survey.go.jp>

お問合せ先

愛知労働局労働基準部賃金課 電話 052-972-0258

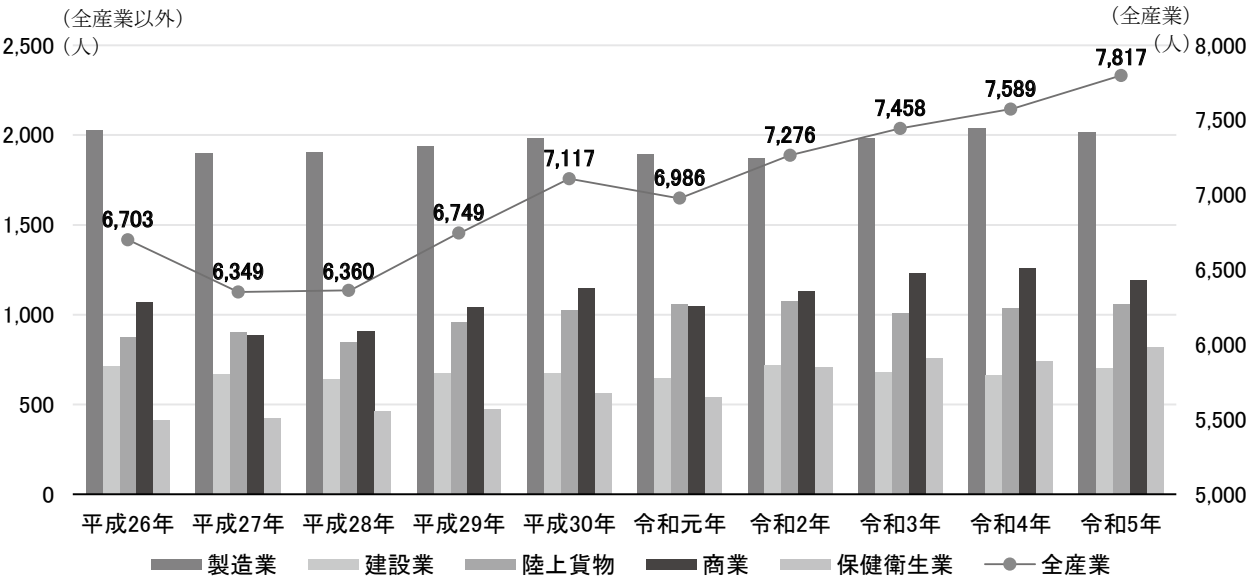
令和 5 年 愛知の労働災害発生状況

愛知労働局

1 労働災害による死傷者の発生状況

愛知県内における労働災害による死傷者数は、令和元年に一旦減少したものの再び増加傾向にある。令和5年の愛知県内における労働災害による死傷者数（死亡・休業4日以上、以下同じ。）は 7,817 人で、対前年比228人（3.0％）の増加となり、過去10年間で最大となっている。

※新型コロナウイルス感染症を除く

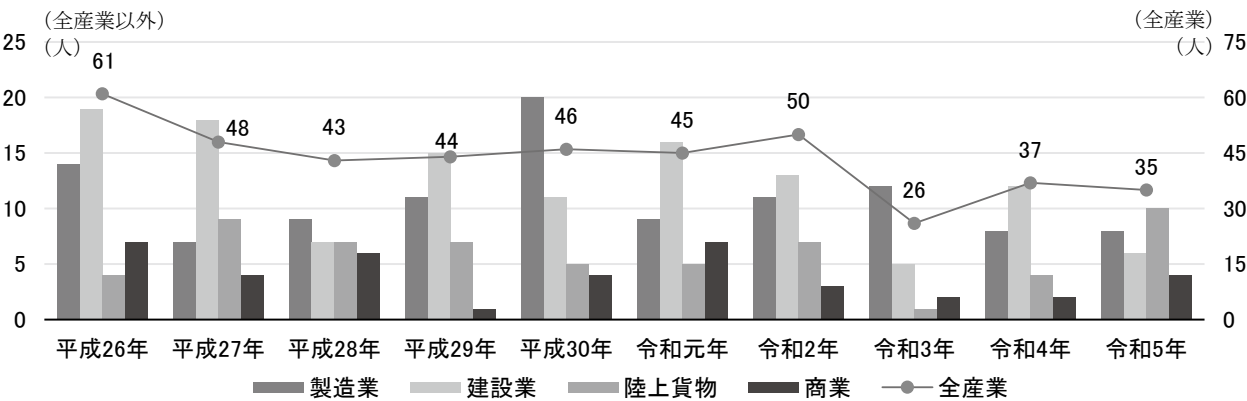


	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
製造業	2, 027	1, 902	1, 904	1, 938	1, 986	1, 895	1, 872	1, 983	2, 036	2, 033
建設業	712	668	643	674	673	645	720	681	663	708
陸上貨物	876	904	847	959	1, 024	1, 056	1, 076	1, 009	1, 037	1, 067
商業	1, 068	886	906	1, 040	1, 145	1, 048	1, 131	1, 232	1, 259	1, 204
保健衛生業	414	425	463	472	561	542	706	756	739	828
全産業	6, 703	6, 349	6, 360	6, 749	7, 117	6, 986	7, 276	7, 458	7, 589	7, 817

単位：人

2 死亡災害の発生状況

令和5年の愛知県内における死亡者数は35人で、対前年比2人の減少となった。



	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
製造業	14	7	9	11	20	9	11	12	8	8
建設業	19	18	7	15	11	16	13	5	12	6
陸上貨物	4	9	7	7	5	5	7	1	4	10
商業	7	4	6	1	4	7	3	2	2	4
全産業	61	48	43	44	46	45	50	26	37	35

単位：人

2-1 死亡災害の概況

令和5年は、令和4年より2人の減少となった。

令和5年の死亡災害について、令和4年と業種別で比較すると、建設業が12人から6人と減少したが、製造業は8人と昨年と同数となり、陸上貨物運送事業が4人から10人、商業が2人から4人へ増加した。

製造業と陸上貨物運送事業（災害件数上位2業種）で死亡災害の半数以上を占めている。

2-2 事故の型別の発生状況

令和5年の死亡災害を事故の型別でみると、「はさまれ・巻き込まれ」10人、「墜落・転落」8人、「交通事故（道路）」7人、「飛来、落下」3人であった。

この4つの型で80.0%を占めている。

2-3 年齢別の発生状況

令和5年の死亡災害を被災者の年齢別にみると、20歳未満は0人、20歳代で2人、30歳代で3人、40歳代で7人、50歳代で10人、60歳代以上で13人発生している。

50歳以上の中高齢労働者で65.7%、60歳以上の高齢労働者で37.1%を占めている。

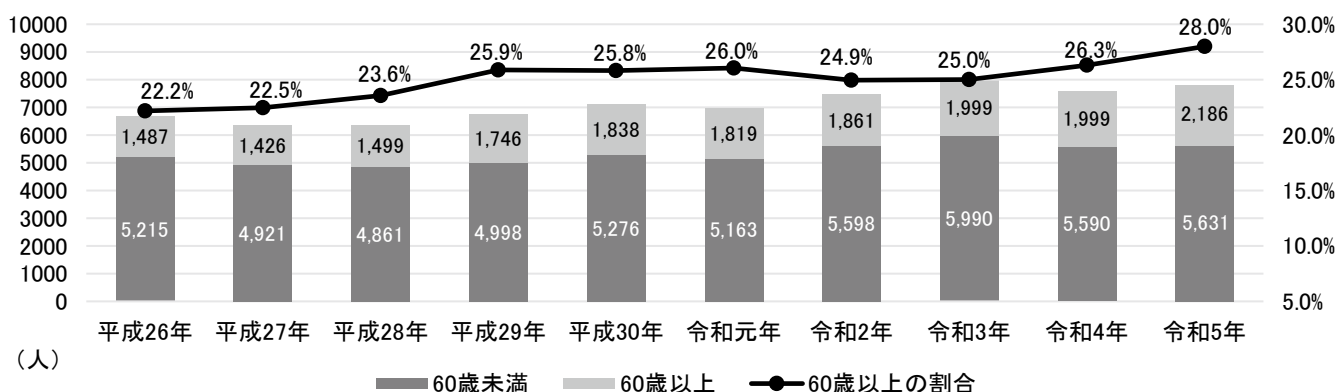
2-4 経験年数別の発生状況

令和5年の死亡災害を被災者の経験年数別にみると、1年未満が1人、1年以上5年未満が2人、5年以上10年未満が5人、10年以上15年未満が8人、15年以上20年未満が2人、20年以上が14人であった。経験年数10年以上が68.6%を占めている。

3 高齢労働者における労働災害発生状況

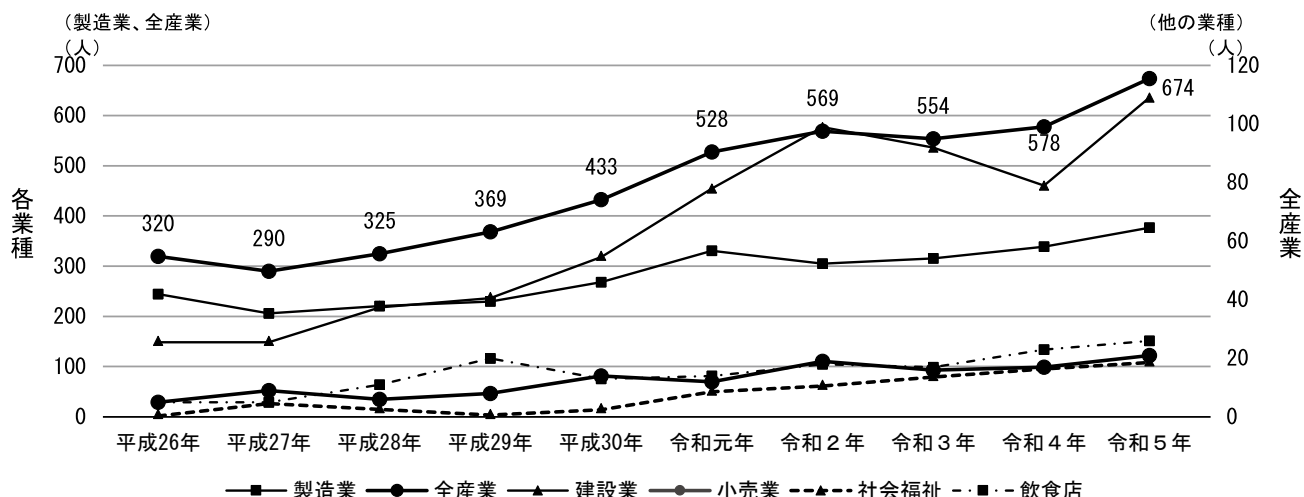
死傷災害に増加傾向がみられる60歳以上の高齢労働者の死傷災害の発生状況をみると、令和5年は2,186件となっており、全体の28.0%を占めていて、60歳以上の災害発生件数自体に減少傾向は見られていない。特に平成29年を境に災害発生件数も割合も増加している。

高齢労働者の労働災害発生状況の推移



4 外国人労働者における労働災害発生状況

令和5年の外国人労働者の死傷者数は674人となっており、平成26年と比べ、354人（110.6%）増加した。特に製造業での件数が多く、また建設業では増加傾向にある。



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。

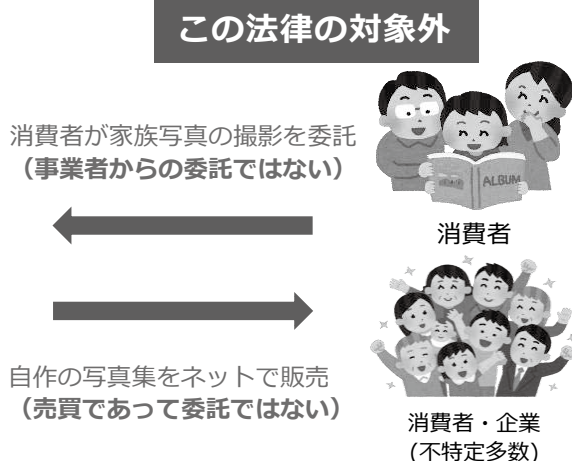
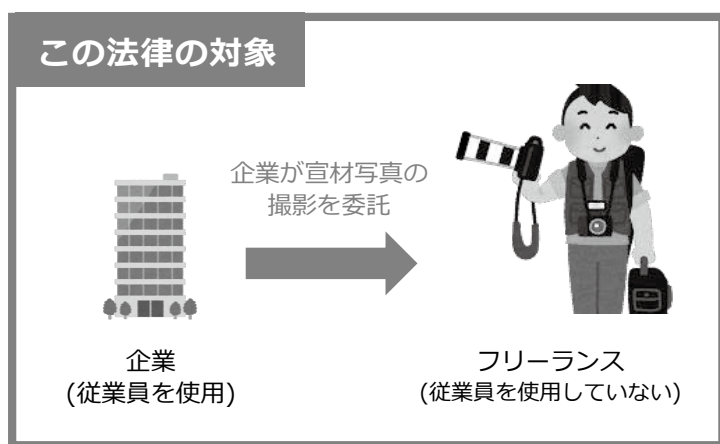
法律の適用対象

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」「消費者を相手に取引をしている」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。

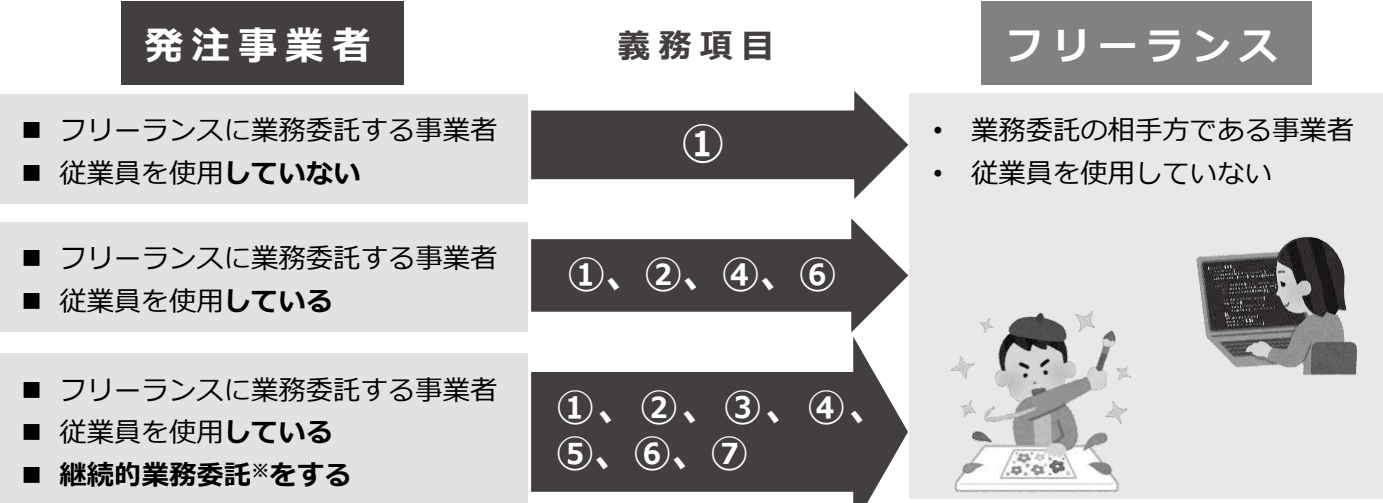
例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



- 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」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ないこととしており、具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上雇用が見込まれる者」を「従業員」とすることを想定しています。
- 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。



※継続的業務委託：一定の期間以上行う業務委託のこと。具体的な期間については、今後、政令で定められる予定です。

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の、書面等による「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示すること
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 禁止事項	フリーランスに対し、継続的業務委託をした場合に法律に定める行為をしてはならないこと 例えば、フリーランスに責任がないにもかかわらず、「発注した物品等を受け取らないこと」、「発注時に決めた報酬額を後で減額すること」、「発注した物品等を受け取った後に返品すること」などが禁止されます。
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	継続的業務委託について、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 例えば、「フリーランスが妊婦検診を受診するための時間を確保できるようにしたり、就業時間を短縮する」、「育児や介護等と両立可能な就業日・時間としたり、オンラインで業務を行うことができるようにする」といった対応が想定されます。
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する相談対応のための体制整備などの措置を講じること 例えば、「従業員に対してハラスメント防止のための研修を行う」、「ハラスメントに関する相談の担当者を決める」、「ハラスメントが発生した場合には、迅速に事実関係を把握する」などの対応が想定されます。
⑦ 中途解除等の事前予告	継続的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

- この法律は、2024（令和6）年秋ごろまでの施行を予定しており、従業員の範囲や継続的業務委託の具体的な期間、発注事業者の義務の具体的な内容などは、施行までの間に、政省令・告示などで定められる予定です。
- 詳細な法律の内容については、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
までお問合せください。



賃金引き上げ 特設ページを公開中!

この特設ページには、賃金引き上げを実施した企業の
取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額が
わかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる
情報を掲載しています。

賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい!



賃金引き上げ特設ページのメニュー



MENU1

賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介



MENU2

地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能



MENU3

賃金引き上げに向けた
政府の支援策の紹介

PICK UP!

地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の
平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

検索結果の例

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

A県	所定内給与額(月額) (千円)	所定内給与額時給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
合 計	378.9	2,301	1,339.3
～19歳	186.7	1,125	122.0
20～24歳	221.1	1,351	420.8
25～29歳	260.1	1,586	783.7
30～34歳	301.1	1,821	959.6
35～39歳	354.5	2,149	1,213.0
40～44歳	401.5	2,428	1,422.3
45～49歳	412.5	2,490	1,482.9
50～54歳	460.6	2,780	1,889.8
55～59歳	492.7	3,042	1,983.9
60～64歳	344.0	2,110	1,068.1
65～69歳	284.4	1,734	542.2
70歳～	266.4	1,602	296.6

A県における「職種」別における平均的な賃金額

職 種	平均年齢	所定内 給与額(月額) (千円)	所定内 給与額時給 (円)	年間賞与等 特別給 (千円)
生産工程従事者	41.6歳	283.3	1,700	683.1
はん用・生産用・業務用 機械器具組立従事者	44.2歳	274.1	1,675	905.9
金属プレス従事者	42.6歳	281.2	1,595	719.1
金属溶接・溶断従事者	38.8歳	269.9	1,579	824.9
運搬・清掃・包装等従事者	48.4歳	251.3	1,533	432.9
清掃員(ビル・建物を除く)、 廃棄物処理従事者	49.4歳	282.6	1,759	623.5

A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額

A県	1時間当たり 所定内給与額(円)	A県	1時間当たり 所定内給与額(円)
産業計	1,752	製造業	1,483

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック▶

<https://www.saiteichingin.info/chingin/>



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

同一労働同一賃金のこと

井奥 善久 氏（愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課長）

同一労働同一賃金については、令和2年4月1日より「改正パートタイム・有期雇用労働法」が施行され、正社員（フルタイム無期雇用労働者）とパートタイム有期雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止すること等が規定されました。令和3年4月1日からは、中小企業にも適用されたことから、企業の規模に関係なく取り組みが必要となっています。

令和5年に発表された総務省「労働力調査」によると、非正規雇用労働者（パート、アルバイト、契約等）として働く人の割合は、雇用者全体の37.1%となっており、非正規雇用労働者として働く人は、年々増加傾向にあります。このような中で、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の待遇面での差は、少子化や貧困の一因となり、また生産性向上の妨げにもなると考えられます。

このような背景や、人材流出を防ぐため、企業では、実際の基本給の賃金額、諸手当の金額の見直し等をし、また、就業規則の変更等の作業を労使で話し合いながら進め、同一労働同一賃金について理解を進めてきたものと思います。

同一労働同一賃金が規定されている法令であるパートタイム・有期雇用労働法には、「均衡待遇規定」が定められています。これは、職務内容、職務内容の変更の範囲、その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するものですが、基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練等の個々の待遇毎に、待遇の性質、目的に照らして適切と認められる事情を考慮して、不合理性を判断する必要があるとされています。

どのような待遇差が不合理となるのか、あるいはそうでないのか、の考え方や具体例は、同一労働同一賃金ガイドラインに挙げられていますので、以下、抜粋して記載します。

1. 基本給

(1)基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

イ 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。通常の労働者である又は、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得した。短時間労働者であるYは、その能力を習得していない。A社は、その能力に応じた基本給をXには支給し、Yには支給していない。

ガイドラインには、業績や成果に対して支払われる基本給や、勤務年数に応じて支払われる基本給があげられ、そのそれぞれに「問題とならない例」、「問題となる例」が挙げられています。基本給以外にも、賞与や諸手当が記載されていますので、企業内の制度を当てはめると問題となる、ならないが区別できるかと思います。

企業の中で、正社員とパートタイマーとが、例えば同じ商品の販売業務に携わっていたとしても、正社員は、パートタイマーの販売業務に関連する他の業務（例えば、店舗経営に関することや人事に関すること等）をすることもあり、また、販売業務に課した必要なスキル取得を要求されることや、勤務地も一つの場所のみならず、転勤等で他の店舗へ異動となる場合もあり、パートタイマーと異なる評価をすることがあり、このような場合には、待遇のそれぞれの差が、待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して、不合理かどうかを判断します。

また、規模の小さな企業が1店舗のみを営業し、正社員とパートタイマーが全く同じ能力、経験、業務スキル等をもって販売業務をしているにも関わらず、正社員とパートタイマーとに待遇に差がある場合には、従事する中核的業務（その労働者に与えられた職務に不可欠な業務か、業務の成果が事業所の業績等に対して大きな影響を与える業務か、労働者の職務全体に占める時間的割合・頻度が大きい業務か）を確認し、また責任の程度が同じかどうかを確認し、さらに企業内での職務内容・配置の変更やその範囲等から、不合理かどうかを判断します。

なお、事業主は、パートタイマーや有期雇用労働者から、求めがあった場合には、正社員との待遇の相違点や相違する理由、待遇決定にあたって考慮した事項を説明しなければならず、仮に相違点がある場合には、きちんと説明が出来るように準備をしておくことが大切です。説明の際には、必要に応じて資料を手交する等、労働者が不満を持つことの無いように努めていただきたいと思います。

最後に、同一労働同一賃金については、労働局全体で取り組む問題としており、労働局の一つの部署で取り組むのではなく、複数の部署で取り組むこととしています。そのため、企業に対して労働局の違う部署から問い合わせがあるかもしれません。中小企業の協会の皆様において、同一労働同一賃金に取り組む際に、疑問点等が出てきた場合には、愛知働き方改革推進支援センター（愛知労働局委託事業 電話0120-006-802）にご相談いただければ、専門家が対応し、要望に応じてコンサルティングまで実施することも可能ですので、ご検討宜しくお願い致します。

連載
第2回
(全6回)

ハローワークだけではない、公的機関の求人・採用支援の活用【全て無料で活用出来ます】

アライツ社労士事務所 代表 社会保険労務士 浅野 貴之 氏

既に来年度に向けた新卒の採用活動や、新たに高卒求人の説明会の参加など、人材の確保に向けた取り組みをされているところだと思います。各企業でも、「なかなか人が確保できない・・・」など、人材難・採用に関するお悩みも多く耳にしますが、今回は、ハローワークの活用の三つのポイントと、まだまだ利用されていない、公的機関を利用した求人・採用支援の活用について確認してみましょう。

ハローワークの求人は、ご存知のように、各公共職業安定所で申し込みを行います。今年度から、職業安定法施行規則の改正により、求人票の必要記載事項も追加されていますので、この点については、注意が必要です。

ハローワークを利用される企業は多いと思いますので、多くの求人票から自社に応募して頂くようにするためのポイントの一つとして、単に求人票の条件記載だけでなく、自社の雰囲気などを伝えられる「画像」情報の添付は、是非お勧め致します。（10枚まで画像掲載することが可能です）自社の求人票が、多くの求人票の中で埋もれないように工夫することが大切です。



（求職者への労働条件明示のルール変更／厚労省リーフレット）

二つ目のポイントとして、ハローワークで、各企業への求職者からの申し込みを、ただ待っているだけではありません。例えば、『ハローワークインターネットシステム』として、各企業が求人者マイページから求職情報検索を行い、自社求人に応募してほしい求職者の方の求職者マイページにメッセージと応募を検討して欲しい求人の情報を直接送付することも可能になっています。（つまり、有料の民間求人と同様の仕組み）また、名古屋中公共職業安定所の取り組みでは、YouTubeで求人募集している企業を取材し、動画配信を行いPRのお手伝いをして頂ける場合もあります。是非活用してみたい仕組みです。

三つ目のポイントとして、前述のシステムで「オンライン自主応募」の仕組みを設けることも可能です。「オンライン自主応募」は、求職者自身がハローワークインターネットサービスで探した求人について、ハローワークの紹介を受けずに直接応募できる仕組みです。最近ではスマホなど、WEB上で多くの事が完結する時代ですので、“より広い間口”を設けることが採用につながるのではないのでしょうか？

視点を変えて、ハローワーク以外に、公的機関で活用できる仕組みがないか、確認してみましょう。

まずは『ジョイナス.ナゴヤ（名古屋市ひとり親家庭就業自立支援センター）』です。名古屋市が運営する支援サービスで、無料職業紹介の機能があり、求人をすることが可能です。愛知県下の企業などに対してひとり親家庭の母、父および寡婦の雇用拡大を目的に求職者に対して、仕事の紹介を行っていますので、ターゲットを明確にした採用支援を検討することが出来ます。仕組み自体は、ハローワークに求人票を掲載するのと同様です。

また『キャリア人材バンクあいち（産業雇用安定センター）』は、厚生労働省の外郭団体で、こちらは高齢者（60歳以上70歳以下の方で、再就職を希望する方）で再就職を希望される方の活用を目的として、専任担当者がつき、求職者、採用希望企業双方に対しマッチング支援を行っています。

今回ご紹介させて頂いたように、人材の確保が難しい中、ハローワークをより活用する仕組みであったり、まだまだ活用できる公的機関のサービスがあることを知って頂き、求人・採用活動に取り組んで頂ければと思います。



アライツ社労士事務所 代表 社会保険労務士 ^{あさの たかゆき}浅野 貴之

2005年 アライツ社労士事務所設立。
同年より、愛知労働局・適用指導員を務めた後、愛知県中小企業振興公社専門家登録員や名古屋市新事業支援センター専門家登録員を歴任。
各商工会議所や経営者協会、愛知県労働講座の講師を務めている。現場第一主義で労働問題の解決をはじめ、幅広い労務相談を手掛ける。趣味はトライアスロン。

衛生管理者向け化学物質管理対策を学ぶセミナー 開催報告

5月22日、当協会は、web限定で、標記セミナーを開催し、事業場の衛生管理者を中心に、大変多くの方に参加いただきました。

冒頭、当協会の守山専務理事による主催者挨拶と衛生分野のセミナーへの取組状況等の説明後、愛知労働局 労働基準部健康課長の藻谷 岳志 氏よりご挨拶とともに、業務上疾病・定期健康診断の有所見率の状況等の報告と、現状の問題点として定期健康診断の有所見者に対する産業医等への意見聴取の未実施やストレスチェックの実施率の低下があるなどの説明をいただきました。

続いて、当協会アドバイザーの加藤 善士 氏より、衛生管理者の方々に求められる役割の重要性が増す中、自由に意見交換・情報交換等ができる「衛生管理者のたまり場」を設立するので、自由な交流の場として活用いただきたいとの説明が行われました。

その後、ひょうごインターキャンパス生涯学習リーダーバンク登録講師で、化学物質管理専門家である安部 成明 氏より、安全第一の起源など産業安全衛生の歴史の紹介の後、化学物質管理対策について、衛生管理者は職場の要として、専門家を巻き込みながら、キーパーソンとして取組みを進めることが重要であるとし、動画などの分かり易い教材を使用し、改めて基礎的な内容から具体的な対策などについて、お役立ち情報の紹介も交えながら、初心者の方にも伝わるよう、大変分かり易く解説いただきました。

「治療と仕事の両立支援シンポジウムあいち」開催のお知らせ

当協会では、厚生労働省の重要なテーマのひとつである「治療と仕事の両立支援」に関し、その必要性を広く世の中にアピールすべく、標記シンポジウムを以下の通り開催いたします。詳細が決まり次第改めてご案内しますので、ぜひご参加ください。

- ・日 時 2024年10月30日（水）13:30～16:30 ※時間は予定
- ・会 場 名古屋国際会議場レセプションホール（名古屋市熱田区熱田西町1番1号）
- ・内 容 専門家による特別講演、企業等による事例発表、パネルディスカッションなど

第13回定時会員総会等開催のご案内

当協会は第13回定時会員総会を以下のとおり開催します。

なお、新型コロナウイルス感染防止等の観点から、2021年6月開催の第10回定時会員総会以降、会員総会にご出席されない会員事業場の皆様に向けリモート配信を行って参りましたが、現状を鑑み、本総会ではリモート配信は実施いたしません。ご理解の程お願い申し上げます。

- (1) 日 時 6月13日（木）15時00分～15時30分
- (2) 場 所 名古屋クラウンホテル（名古屋市中区栄1-8-33）
- (3) 議案（予定）
 - ①2023年度事業報告および貸借対照表、正味財産増減計算書、財産目録等
 - ②任期満了等に伴う役員選任
 - ③常勤役員の報酬
- (4) 報告（予定） 2024年度事業計画および収支予算
- (5) 会員懇談会 会員総会終了後、16時より、当協会長挨拶、愛知労働局長（阿部 充 氏）によるご講演および意見交換会（懇親会）を開催いたします。

技能講習等講習会予定表

		学 科		実 技					
		日	会 場	日	会 場	日	会 場	日	会 場
フォークリフト運転 (31Hコース)	6月	3	ポーラ名古屋ビル	4.5.6 9.16.23	トヨタL&F小牧 水谷運輸倉庫	5.6.7	NSB東海	7.10.11	トヨタL&F白金
		7	ポーラ名古屋ビル	10.11.12	NSB東海	13.14.17	NSB東海	17.18.19	トヨタL&F白金
		7	トヨタ教育センター	8.9.10	トヨタ教育センター	15.16.17	トヨタ教育センター		
		17	ポーラ名古屋ビル	18.19.20 25.26.27	NSB東海 トヨタL&F白金	20.21.24	トヨタL&F白金	21.24.25	NSB東海
	7月	1	ポーラ名古屋ビル	2.3.4	NSB東海	5.8.9	NSB東海	7.14.21	水谷運輸倉庫
		5	トヨタ教育センター	6.7.8	トヨタ教育センター	13.14.15	トヨタ教育センター		
		9	NSB東海	10.11.12	NSB東海	16.17.18	NSB東海		
		18	NSB東海	19.22.23	NSB東海	24.25.26	NSB東海		
	8月	1	ポーラ名古屋ビル	2.5.6	NSB東海	7.8.9	NSB東海	4.11.18	水谷運輸倉庫
		19	NSB東海	20.21.22	NSB東海	23.26.27	NSB東海		
		26	とよはし産業人材センター	27.28.29	とよはし産業人材センター				

	講習会	会場	6月	7月	8月
技 能 講 習	ガス溶接 【学科1日 実技1日】	(学) ポーラ名古屋ビル		16	
		(実) トヨタ教育センター		20	
		(学) トヨタ教育センター	27		
		(実) トヨタ教育センター	28		
		(学) 豊和工業㈱	18		20
		(実) トヨタ教育センター	22		24
	酸素欠乏・硫化水素 危険作業主任者 【学科2日 実技1日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 10.11 (実) 12or13	(学) 9.10 (実) 11or12	(学) 6.7 (実) 8or9
			(学) 18.19 (実) 20or21	(学) 16.17 (実) 18or19	(学) 27.28 (実) 29or30
			(学) 24.25 (実) 26or27	(学) 23.24 (実) 25or26	
		アイプラザ半田		(学) 4.5 (実) 9or10	
		トヨタ教育センター		(学) 1.2 (実) 3or4	
	有機溶剤 作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	15.16 20.21	1.2 11.12	8.9 28.29
				20.21	
				23.24	
		アイプラザ豊橋			22.23
		とよはし産業人材教育センター	24.25		
		アイプラザ半田			1.2
	特定化学物質 及び 四アルキル鉛等 作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	10.11 22.23	8.9 22.23	3.4 5.6
				30.31	26.27
				29.30	
		とよはし産業人材教育センター			1.2
		西尾コンベンションホール	13.14		
		トヨタ教育センター	13.14		
	プレス機械作業主任者 【学科2日】	江南市民文化会館	5.6		
		ポーラ名古屋ビル	5.6		1.2
		トヨタ教育センター		17.18	
	乾燥設備作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	10.11	8.9	21.22
		豊川市文化会館		25.26	
		刈谷商工会議所			8.9
	トヨタ教育センター		20.21		
	はい作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	24.25		26.27
		とよはし産業人材教育センター	17.18		
	石綿作業主任者 【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	7.8 15.16 28.29	2.3 18.19 29.30	15.16 30.31
	ショベルローダー等運転 【学科1日実技3.5日】	(学) 豊和工業㈱	19		
		(実) ポリテクセンター	20.21.24.25 26.27.28.7/1		

	講習会	会場	6月	7月	8月
特 別 教 育	アーク溶接 【学科1.5日実技1.5日】	(学) SDG (実) SDG	24.25 26or27	22.23 24or25	26.27 28or29
	テールゲートリフター特別教育 【学科・実技】	アイシン教育センター	14 17	26 29	20 30
	自由研削といし 取替・試運転 【学科・実技1日】	ポーラ名古屋ビル	14 28	5 31	23
	機械研削といし 取替・試運転 【学科1日実技0.5日】	トヨタ教育センター		29 30or31	
	産業用ロボット (検査・教示) 【学科2日実技1日】	(学) ポーラ名古屋ビル (実) 三菱電機	17.18 19or20or21		19.20 21or22or23
		エイジェック		(学) 8.9 (実) 10or11or12	(学) 5.6 (実) 7or8or9
				(学) 29.30 (実) 7/31or8/1or2	
					22.23
		(学) トヨタ教育センター (実) トヨタ教育センター			27or28or29
	粉じん【学科1日】	ポーラ名古屋ビル	17		26
	石綿作業従事者【学科1日】	ポーラ名古屋ビル		22	
	低圧電機 【学科1日実技1日】	ポーラ名古屋ビル	(学) 26 (実) 27	(学) 16 (実) 17	(学) 5 (実) 6
	フルハーネス(6H) 【学科・実技1日】	ポーラ名古屋ビル	19	5 24	7 21
	電機自動車等整備業務【学科・実技1日】	名鉄整備専門学校			7
能 力 向 上 等	安全衛生推進者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル		29.30	
	安全管理者選任時【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	18.19		1.2
	局所排気装置等自主検査者【学科2日実技1日】	ポーラ名古屋ビル	3.4 5or6or7		
		SDG		16.17.18	
	マスコフィットテスト【学科1日】	名古屋市公会堂		18	
	石綿調査者【学科2日】	ポーラ名古屋ビル	13.14	25.26	
	化学物質管理者 【学科2日】	国際会議場	6.7		
	化学物質管理者【学科1日】	ポーラ名古屋ビル			19.20
	化学物質管理者【学科1日】	ポーラ名古屋ビル	4	10	28
	作業環境測定士	ポーラ名古屋ビル	24.25		
	衛生管理者(一種)【学科4日】	ポーラ名古屋ビル		1.2.3.4	
	エックス線作業主任者【学科4日】	ポーラ名古屋ビル	3.4.5.6		

日付の 表示は、土・日・祝日です。

研修などの名称	6月	7月	8月
労働法の基礎を分かりやすく学ぶ無料セミナー	17 岡谷鋼機名古屋公会堂	12 産業技術センター(刈谷)	2 豊田商工会議所
リスクアセスメントセミナー	14 西尾コンベンションホール		
化学物質セミナー(基礎編)		24 名古屋国際会議場	
自社で行う労務監査の基本ポイントセミナー		29	
物流業界2024年問題で求められる荷主の対応セミナー			7
愛知産業安全衛生大会		4 岡谷鋼機名古屋公会堂	

上記で会場の記載のないものはポーラ名古屋ビルで実施します。

フォークリフト外国語コース 中国語講座 ポルトガル語講座 ベトナム語講座	学科【2日】	6/29. 30
		ポーラ名古屋ビル
	実技【3日】	7/1. 2. 3
		トヨタL&F白金オフィス