

### ■最新・行政の動き

育児期残業免除 小学校就学前まで延長

### ■ニュース

○「令和6年分所得税の定額減税」の特設サイトが開設されました

○花粉飛散量が「極めて多い日」はテレワークの検討も

ほか

### ■法改正

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案要綱

### ■広報

令和6年春季全国火災予防運動

### ■今月の業務スケジュール

## ◆最新・行政の動き

**育児期残業免除 小学校就学前まで延長 子の看護休暇も拡大対象  
来年4月に施行へ**

厚生労働省は、令和6年1月30日、育児に伴う残業免除期間の延長などを盛り込んだ育児・介護休業法などの改正法案要綱を労働政策審議会に示し、「おおむね妥当」との答申を得られました。

改正案要綱では、子を養育する労働者が請求した場合に、事業主が所定労働時間を超えて労働させてはならない労働者の範囲を、現行の「3歳に満たない子を養育する労働者」から「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」へ拡大するとしました。

勤続1年未満や、所定労働日数が週2日以下の労働者に対しては、引き続き、労使協定で適用を除外できます。

**子の看護休暇制度については、感染症に伴う学級閉鎖や、子の行事参加にも利用できるようにするとともに、請求できる期間を小学校3年生修了時まで延長します。**

対象となる行事は改正省令で示す予定としており、子の入園式や卒園式、入学式などが盛り込まれる方向です。

労使協定によって勤続6か月未満の労働者への適用を除外できる仕組みは廃止します。

取得理由の拡大を踏まえ、制度の名称は「子の看護等休暇」に変更します。

いずれも施行予定日は令和7年4月1日。今通常国会に改正法案を提出する方針です。

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail: info@nsr-j.com

## 「令和6年分所得税の定額減税」の特設サイトが開設されました

「令和6年度税制改正大綱」(令和5年12月22日閣議決定)で、岸田内閣が先に掲げた、令和6年分の所得税額から一定額が控除される定額減税が盛り込まれました。法案が成立すれば、給与所得者については令和6年6月1日以後最初に支払う給与等についての源泉徴収を行う際から実施されることになります。金額は、1人あたり3万円、同一生計配偶者および扶養親族がいる場合は1人につき3万円の合計額です。

### ◆定額減税特設サイト

法案成立前でも、給与計算担当者（源泉徴収義務者）が早期に準備に着手できるよう、国税庁は特設サイトを設け、1月30日に各種パンフレット・資料等を、そして2月5日にQ & Aを公表しました。

### ◆「令和6年分所得税の定額減税のしかた」

パンフレットは、1. 定額現在の概要、2. 給与の支払者の事務のあらまし、3. 月次減税事務の手順、4. 年調減税事務の手順、5. 源泉徴収票への表示について、全16頁で解説されています。

### ◆「令和6年分所得税の定額減税Q & A」

Q & Aは、制度の概要、対象者の選定、月次減額の方法、年調減税の方法、源泉徴収票・給与支払明細書等への記載方法等、全23頁、計59のQ & Aから構成されています。

【国税庁「定額減税 特設サイト」】

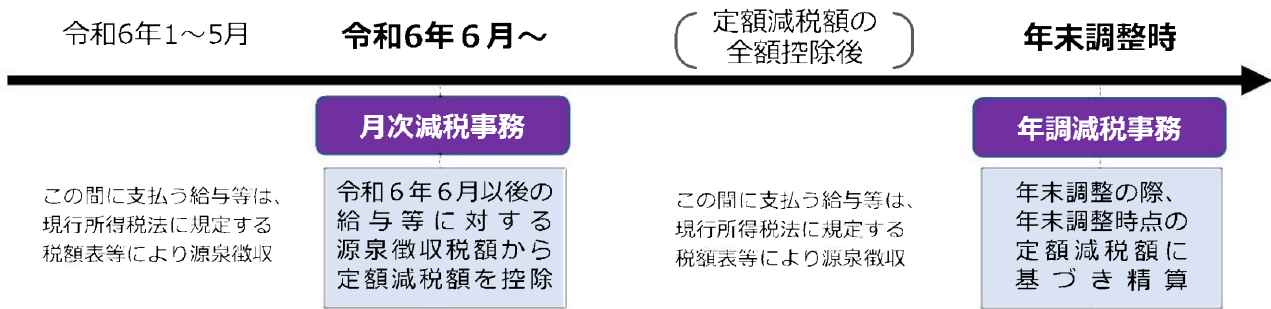
<https://www.nta.go.jp/users/gensen/teigakugenzei/index.htm>

【国税庁「令和6年分所得税の定額減税のしかた」】

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/0023012-317.pdf>

【国税庁「令和6年分所得税の定額減税Q & A」】

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/0024001-021.pdf>



(注) このあらまし中の次の用語は、それぞれ次に掲げる意味で使用しています。

「月次減税額」・・・令和6年6月以後に支払う給与等に対する源泉徴収税額から控除する定額減税額

「年調減税額」・・・年末調整時に年調所得税額から控除する定額減税額

「扶養控除等申告書」・・・「令和6年分 給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」

## 厚生労働省の大学等卒業予定者の就職内定状況調査

### ◆大学生の就職内定率は86%、前年同期から1.6ポイント上昇

いよいよ3月卒業の学生等が新入社員として働き始める時期が近づいてきました。今春卒業予定の学生等の就職状況はどうだったのでしょうか。

厚生労働省と文部科学省が公表した、令和6年3月大学等の卒業予定者の就職内定状況調査（令和5年12月1日現在）によれば、大学生の就職内定率は86.0%（前年同期比1.6ポイント上昇）となっています。また、短期大学の就職内定率は66.7%で同2.7ポイント低下となっているものの、高等専門学校および専修学校（専門課程）の就職内定率は、それぞれ97.8%（同1.2ポイント上昇）、73.2%（同3.4ポイント上昇）と、売り手市場が続いている状況が見とれます。

### ◆学生の困り込みのためのオヤカク

学生優位の売り手市場において、企業側も内定者の困り込みに必死になっています。最近では、内定辞退等

を防ぐため、**就職希望者の親に入社や内定の承諾を確認する「オヤカク」**などの広がり等が多く報道されているところです。

### ◆人材確保の難化への対応を

これまでの新卒採用は、4月入社に向けた一括採用が主流でした。しかし、労働力人口の減少やグローバル化の状況を踏まえ、経団連は多様な人材の獲得に向けて通年採用の拡大を提言しています。今後、大企業の通年採用の拡大が予想される中、内定辞退率の高さで悩まされがちな中小企業は、人材獲得のさらなる難化が指摘されています。

深刻化していく人材確保の問題に対応すべく、自社における採用活動のあり方を、より一層検討していく必要があるでしょう。

【厚生労働省・文部科学省「令和5年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査（令和5年12月1日現在）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001197583.pdf>

## 花粉飛散量が「極めて多い日」はテレワークの検討も

### ◆表示ランクを30年ぶりに改定

日本花粉学会は昨年12月、花粉飛散量の表示ランクを30年ぶりに改定し、これまでの「非常に多い」というランクを1日1平方センチあたりのスギ・ヒノキの花粉数50個以上から100個未満に改訂し、新たに100個以上の日を「極めて多い」とすることとしました。

- 《新基準》 少ない : 10個未満  
 やや多い : 10個～30個未満  
 多い : 30個～50個未満  
 非常に多い : 50個～100個未満  
 極めて多い : 100個以上

これに伴い、環境省と厚生労働省は花粉症対策についてまとめたリーフレットを公表しました。

### ◆外出を避け「テレワーク」の活用も

リーフレットには、予防策として、顔にフィットするマスクやメガネの着用や、花粉飛散の多い時間帯（昼前後と夕方）の外出を避けることを挙げています。また、職場の対策として、まだ発症していない人にもテレワークを活用するなどの予防行動をとることを推奨しています。

リーフレットにはそのほか、花粉を室内に持ち込まないために次の対策を掲げています。

- ・花粉が付きにくく露出の少ない服装を心がけましょう
- ・手洗い、うがい、洗顔、洗髪で花粉を落としましょう
- ・換気方法を工夫しましょう
- ・洗濯物や布団の外干しを控えましょう

このほか、リーフレットでは対症療法や免疫療法などの治療方法についても掲載しています。

スギ花粉の飛散量は2月から5月頃が多い時期です。花粉症患者は飛散量が多い日は症状が酷くなり、生活や仕事に影響を及ぼします。

企業の取組みとしては、花粉症に関する知識や情報を発信し、従業員が働きやすいように環境整備することが必要です。

テレワークが可能な業務については、鼻水やくしゃみがひどくて仕事が手につかないよりも賢明な選択肢といえるかもしれません。

【日本花粉学会「花粉情報等標準化委員会」】

[http://www.psj3.org/jp/PSJ\\_polleninfo\\_standardization.pdf](http://www.psj3.org/jp/PSJ_polleninfo_standardization.pdf)

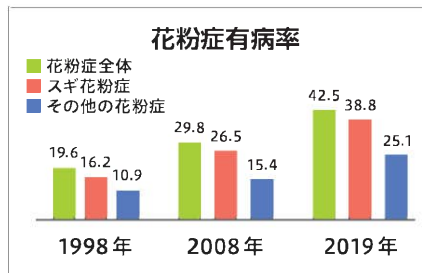
【環境省・厚生労働省「花粉症対策～スギ花粉症について日常生活でできること」】

<https://www.env.go.jp/content/000194676.pdf>

### もっと詳しく知りたい方へ 花粉症対策

#### 花粉症はどうしてなるの？

- からだの中に花粉（抗原）が入ると、花粉（抗原）に対する抗体が作られます（抗体産生）。
- 花粉が鼻や目に何度も侵入し抗体量が増加すると、くしゃみや鼻水、目のかゆみといったアレルギー症状が出るようになります（花粉症発症）。
- 花粉症の有病率は、約10年ごとに10ポイント程度ずつ増加しています。



出典：松森隆 他 日本耳鼻咽喉科学会会報123-48/図2（許可を頂く改変）



#### どうすれば花粉症を予防できるの？

##### 1) 花粉を避ける

- ☑ 顔にフィットするマスク、メガネを装着しましょう
- ☑ 花粉飛散の多い時間帯（昼前後と夕方）の外出を避けましょう
  - 花粉は昼前後と夕方に多く飛散します。
- ☑ 外出を避けるため、テレワークの活用を検討しましょう
  - まだ発症していない人も、テレワークを活用するなど、予防行動をとみましょう。
  - 花粉症を予防するためには、職場の理解や支援が望まれます。

##### マスクとメガネの効果

	鼻の中の花粉数	眼鏡上の花粉数
マスクなし メガネなし	1,848個	791個
通常のマスク 通常のメガネ	537個	460個
花粉症用マスク 花粉症用メガネ	304個	280個

提供：日本医科大学耳鼻咽喉科研究データ



# 花粉症対策

スギ花粉症について日常生活でできること



- 花粉症はどうしてなるの？
- 花粉はいつ多くなるの？
- どうすれば花粉症を予防できるの？
- 花粉症の治療は？

## 男女の賃金の差異、平均値が初公表されました

厚生労働省の男女の賃金の差異の情報公表については、女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対し、令和4年7月8日から義務付けられ、公表時期は各事業年度が終了し、新たな事業年度が開始した後おおむね3ヶ月以内とされているところ。

## ◆男女の賃金の差異の平均値

令和4年7月8日に、女性活躍推進法に基づく女性の活躍に関する情報公表項目に「男女の賃金の差異」が追加され、常用労働者301人以上の大企業に対し情報公表が義務化されたのは記憶に新しいところです。

今般、厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、男女の賃金の差異の平均値（対象：301人以上事業主）が明らかにされました。

「男性の賃金に対する女性の賃金の割合の平均値」

- ・全労働者→69.5%
- ・正規雇用労働者→75.2%
- ・非正規雇用労働者→80.2%

※義務対象企業17,370社のうち、女性の活躍推進企業データベースに加え、厚生労働省が把握した14,577社の公表数値の平均値（令和6年1月19日時点）

## ◆求職者にとっての比較材料に

男女の賃金の差異は、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で公表されています。もちろん、差異が大きいからといって一概に差別的な取扱いをしているというものではありません。

しかし、あまりに開きがある場合、特に女性の求職者が不安を覚える可能性は大いにあります。今回公表された平均値は、採用活動において重要な意味を持つことでしょう。

逆にいえば、十分な取組みを行っているという企業は、適切な説明や積極的な発信をすることで、この数値を味方とすることもできそうです。

そのためのはじめの一歩として、まずは自社の男女の賃金の差異を把握することが重要です。

【厚生労働省「第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_37629.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37629.html)

【厚生労働省「第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」  
（資料2）男女の賃金の差異の情報公表状況】  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001200619.pdf>

## 外国人労働者数が初の200万人超え～厚生労働省のまとめより

厚生労働省は1月26日、令和5年10月末時点の外国人雇用についての届出状況の取りまとめを公表しました。

国内で働く外国人は昨年10月末時点で前年と比べ12.4%増えて、204万8,675人に上り、平成25年から11年連続で過去最多を更新しました。外国人労働者の増加率はコロナ禍前の水準にまで回復しています。また、比較可能な平成20年以降、200万人を超えるのは初めてです。

## ◆外国人労働者数は過去最高を更新

外国人労働者数は204万8,675人で、前年比で22万5,950人増加し、届出が義務化された平成19年以降、過去最高を更新しました。対前年増加率は12.4%と、前年の5.5%から6.9ポイント上昇しています。

## ◆外国人を雇用する事業所数も過去最高を更新

外国人を雇用する事業所数は31万8,775所で、前年比1万9,985所増加し、届出の義務化以降、こちらも過去最高を更新しています。対前年増加率は6.7%と、前年の4.8%から1.9ポイントの上昇でした。

## ◆国籍別では、ベトナムが昨年同様に最多

国籍別では、ベトナムが最も多く51万8,364人で、外国人労働者数全体の25.3%を占めています。次いで中国39万7,918人（全体の19.4%）、フィリピン22万6,846人（全体の11.1%）の順となっています。

対前年増加率が高かったのは、インドネシア（56.0%増）、次いでミャンマー（49.9%増）、ネパール（23.2%増）の順となっています。

## ◆在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が前年比最多の増加率

在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が対前年増加率として最も大きく59万5,904人で、前年比11万5,955人（24.2%）の増加、次いで「技能実習」が41万2,501人で、前年比6万9,247人（20.2%）増加、「資格外活動」が35万2,581人で、前年比2万1,671人（6.5%）の増加でした。

【厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末時点）】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_37084.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37084.html)

## 「フリーランスに係る取引の適正化に関する検討会」報告書がまとめられました

特定受託事業者(フリーランス)に係る取引の適正化等に関する法律(以下、「本法」といいます)の施行に向けて、政令または公正取引委員会規則で定めるとされている事項について、公正取引委員会は、各業種における取引実態を踏まえ、特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会がとりまとめた報告書を公表しました。

### ◆業務委託をした場合に明示しなければならない事項(本法3条1項)

本法3条1項では、業務委託事業者が特定受託事業者に業務委託をした場合、公正取引委員会規則に定める事項を明示しなければならないとされています。この公正取引委員会規則に定める事項について、下請法や業法・業界の慣行とそろえるべきとの意見により、下記の事項とすることが適当と示されました。

- ① 業務委託事業者および特定受託事業者の商号、名称等
- ② 業務委託をした日
- ③ 特定受託事業者の給付・役務を受領する期日
- ④ 特定受託事業者の給付を受領する場所
- ⑤ 給付・役務の内容を検査する場合は、検査完了期

日

- ⑥ 報酬をデジタル払い(報酬の資金移動業者の口座への支払い)する場合に必要な事項

### ◆規定の対象となる業務委託の期間(本法5条1項柱書)

本法第5条では、特定業務委託事業者が特定受託事業者に対し、業務委託をした場合にしてはならない行為を定めています。この規定の対象となる業務委託は、政令で定める期間以上の期間行うもの(契約の更新により、期間以上継続して行うこととなるものを含みます)に限定されており、この具体的な期間は「1か月」とすることが適当と示されました。

報告書では、上記2点のほか、任意事項とされる電磁的方法による明示の認否や、再委託する場合の取扱いについても方針が示されています。フリーランスとの取引がある場合は、新法の施行までに準備を進めていきましょう。

【公正取引委員会「『特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会』報告書について」】

[https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2024/jan/240119\\_1\\_fl\\_report.html](https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2024/jan/240119_1_fl_report.html)

## 2024年10月からの社会保険適用拡大に関するQ&Aが公開されました

所定労働時間または所定労働日数が通常の労働者(正社員)の4分の3に満たない短時間労働者でも、①1週の所定労働時間が20時間以上であること、②所定内賃金が月額8.8万円以上であること、③学生でないこと、④特定適用事業所に使用されていること、という要件を満たせば、健康保険と厚生年金保険の被保険者になります。

今年の10月から、④の特定適用事業所の企業規模要件が、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が常時100人を超える企業から常時50人を超える企業に拡大されるため、厚生労働省によるQ&Aが公開されました。関係のある方は、下記をご確認ください。(Q&A抜粋)

### ◆問9 「被保険者の総数が常時50人を超える」とは、どのような状態を指すのか。どの時点で常時50人を超えると判断することになるのか。

(答)「被保険者の総数が常時50人を超える」とは、①法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の総数が12か月のうち、6か月以上50人を超えることが見込まれる場合を指します。②個人事業所の場合は、適用事業所ごとに使用される厚生年金保険の被保険者の総

数が12か月のうち、6か月以上50人を超えることが見込まれる場合を指します。

### ◆問10 特定適用事業所に該当した適用事業所は、どのような手続が必要になってくるか。

(答) 特定適用事業所に該当した場合は、①法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所を代表する本店又は主たる事業所から、事務センター等へ特定適用事業所該当届を届け出ることになります(健康保険組合が管掌する健康保険の特定適用事業所該当届については、健康保険組合へ届け出ることになります。)。②個人事業所の場合は、各適用事業所から、事務センター等へ特定適用事業所該当届を届け出ることになります(健康保険組合が管掌する健康保険の特定適用事業所該当届については、健康保険組合へ届け出ることになります。)。

【厚生労働省「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大Q&A集(令和6年10月施行分)」】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T240124T0010.pdf>

# 【法改正案】仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について(建議)概要

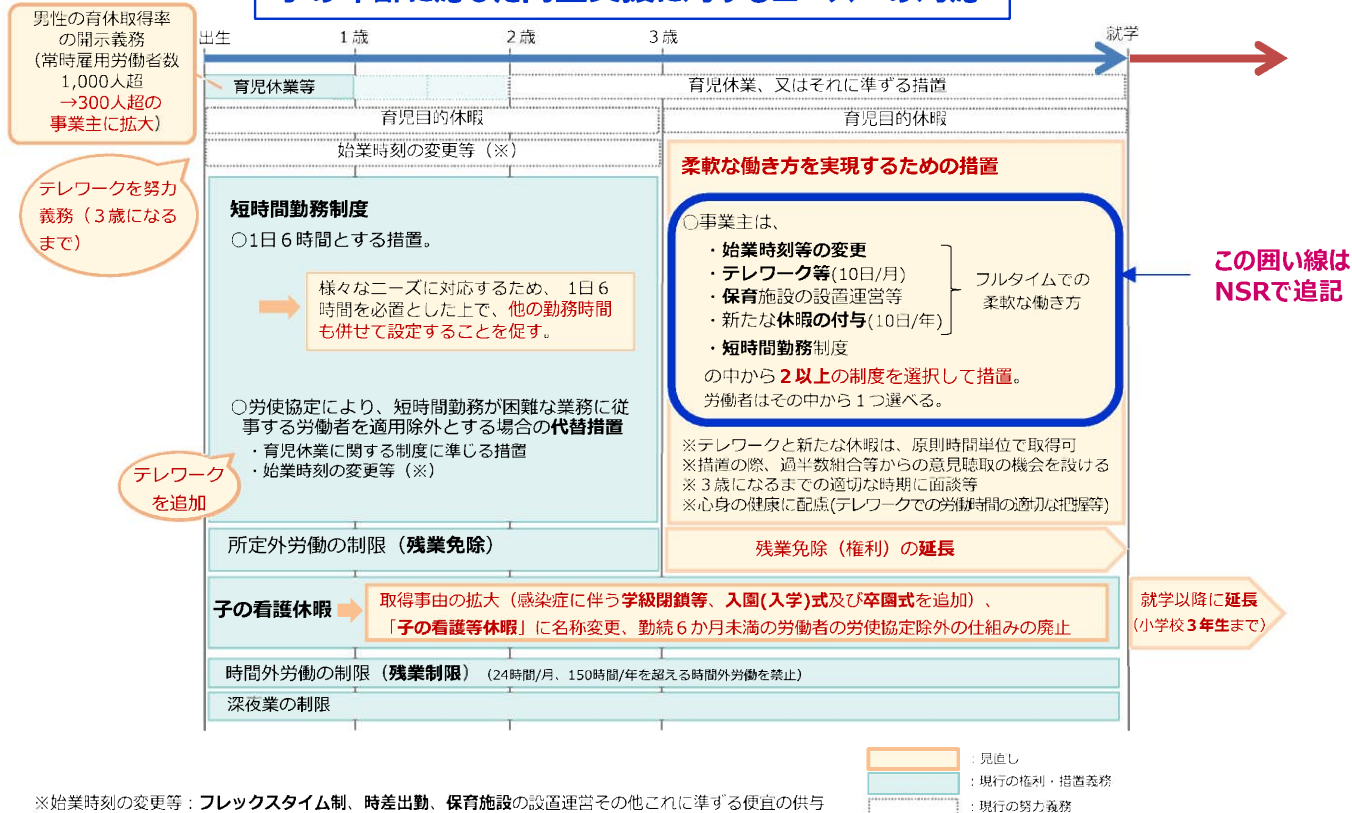
第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会(令和6年1月30日)において、労働政策審議会(会長 清家 篤)より厚生労働大臣(武見敬三)へ育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を

改正する法律案要綱について概ね妥当と答申されました。今後、国会において法整備が行われる予定です。

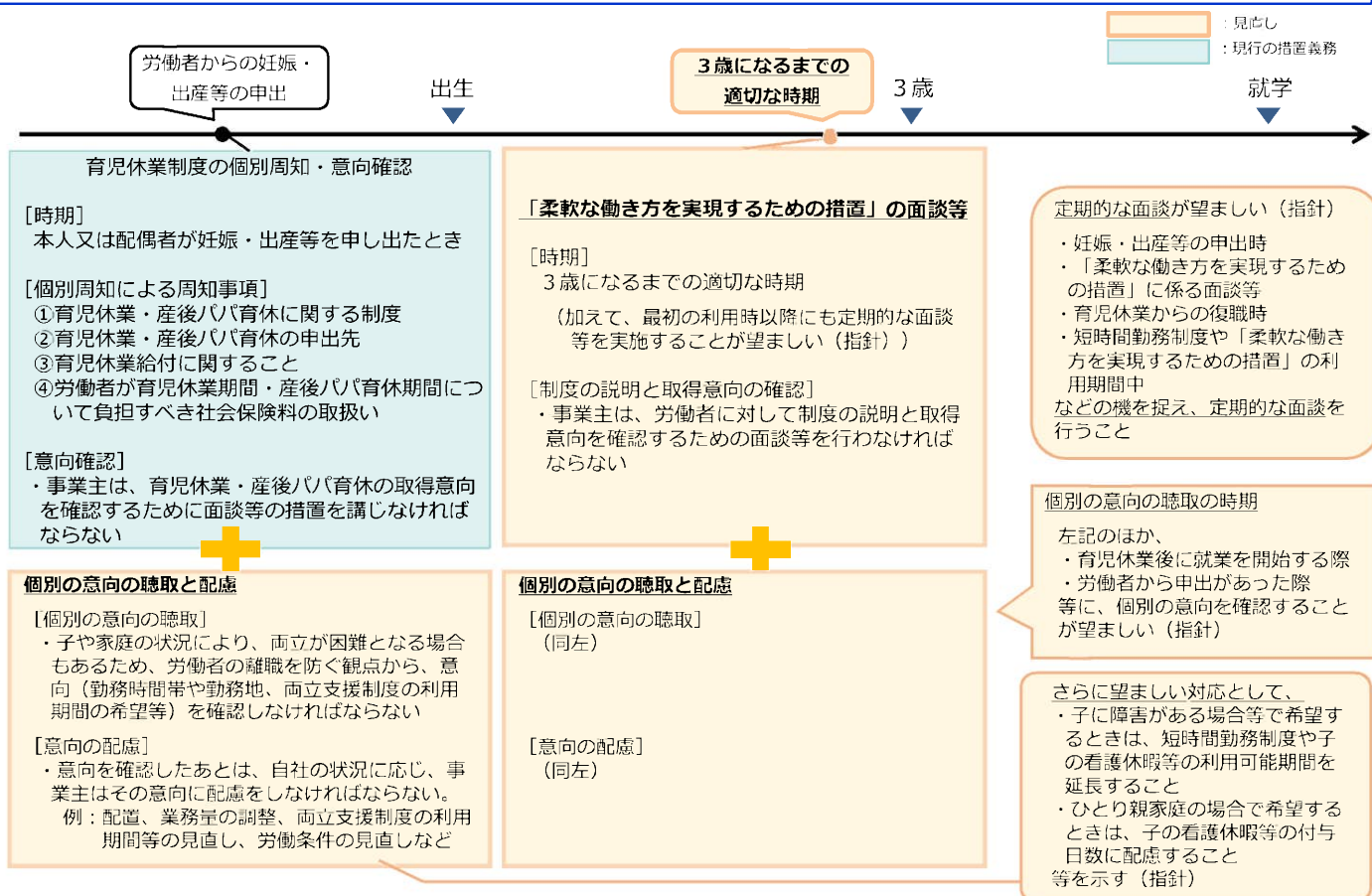
【(参考資料1-3)仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について(建議)概要】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001200623.pdf>

## 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応



## 仕事と育児の両立支援のための労働者への面談等、個別の意向の聴取と配慮の新設



# 【法改正案】仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について(建議)概要

## 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

国	行動計画策定指針(第7条)	国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。
市町村・都道府県	地方公共団体行動計画の策定(任意)	
事業主		認定基準(省令事項)

### 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101人以上: 義務  
常時雇用労働者100人以下: 努力義務

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



- 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

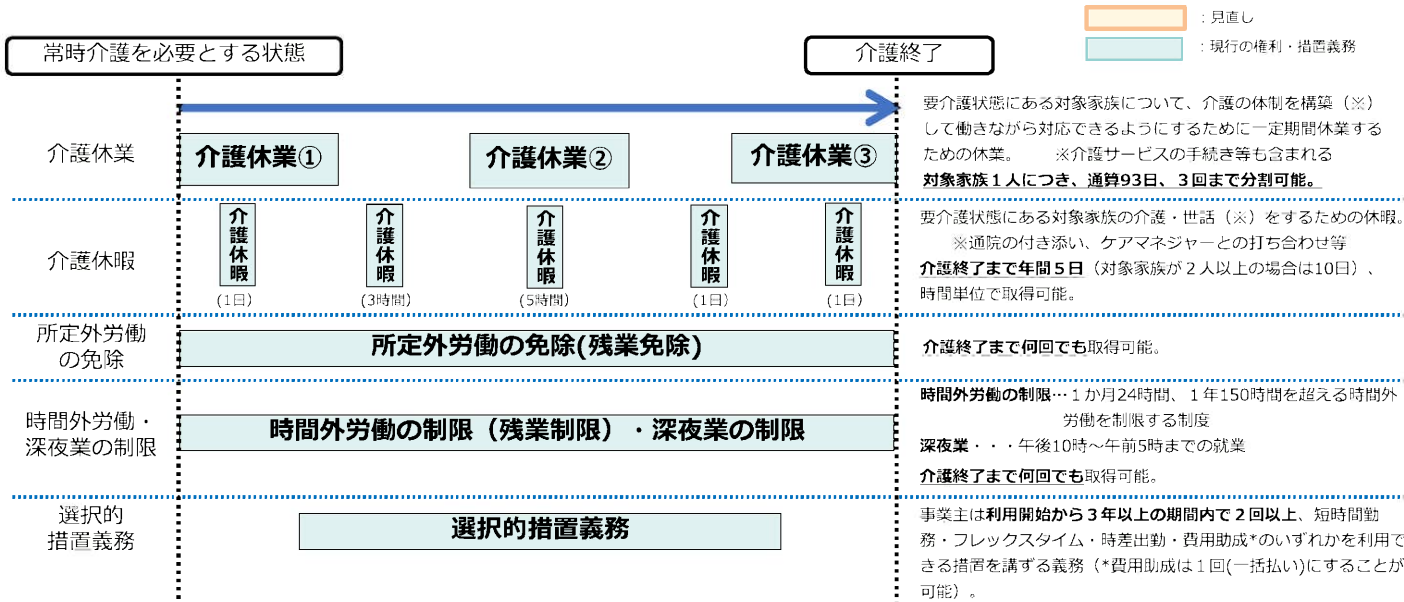
■ PDCAサイクルの確立  
育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更

計画の仕組みの見直し

### ■ 「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、以下の見直しを実施

- 数値目標の設定を義務付け(育児休業の取得状況、労働時間の状況)
  - ※ 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

## 仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等



- 事業主に以下の措置を講ずることを義務付ける。
  - ・ 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。

令和6年3月1日（金）  
から3月7日（木）までの7日間



「火を消して 不安を消して つなぐ未来」  
2023年度全国統一防火標語

住宅防火 いのちを守る 10のポイント

【4つの習慣】

1. 寝たばこは絶対にしない、させない。
2. ストープの周りに燃えやすいものを置かない。
3. こんろを使うときは火のそばを離れない。
4. コンセントはほこりを清掃し、不必要なプラグは抜く。

【6つの対策】

1. 火災の発生を防ぐために、ストーブやこんろ等は安全装置の付いた機器を使用する。
2. 火災の早期発見のために、住宅用火災警報器を定期的に点検し、10年を目安に交換する。
3. 火災の拡大を防ぐために、部屋を整理整頓し、寝具、衣類及びカーテンは、防災品を使用する。
4. 火災を小さいうちに消すために、消火器等を設置し、使い方を確認しておく。
5. お年寄りや身体の不自由な人は、避難経路と避難方法を常に確保し、備えておく。
6. 防火防災訓練への参加、戸別訪問などにより、地域ぐるみの防火対策を行う。

【(消防庁)令和6年春季全国火災予防運動の実施について(予防課長通知)】  
[https://www.fdma.go.jp/mission/prevention/items/240209\\_yobou\\_2.pdf](https://www.fdma.go.jp/mission/prevention/items/240209_yobou_2.pdf)

3月の手続【提出先・納付先】

【11日まで】

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

【4月1日まで】

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・退職の翌月末日>[公共職業安定所]

NSR通信のバックナンバーはこちらのURLをクリック→

NSR

<https://nsr-j.com/eye/>

リチウムイオン電池は、強い衝撃が加わると発煙・発火のおそれがあります。破砕・選別などの処理工程に混入すると発火することがあり、大変危険です。廃棄物の処理施設では、火災が多数発生しています。



提供：独立行政法人 製品評価技術基盤機構 (NITE) 提供：公益財団法人日本資源再生リサイクル協会 提供：公益財団法人日本資源再生リサイクル協会

このため、リチウムイオン電池・電池使用製品の排出時には、以下の点を守ってください。

<b>無理に 外さない</b>	<b>他の廃棄物と 混ぜない</b>	<b>ぬらさない</b>	<b>電池の端子部分を 露出させない</b>
電池一体型の製品は、無理に取り外そうとせず、製品のまま排出する。	リチウムイオン電池・電池使用製品は、その他の廃プラスチックや金属くずと分ける。	雨や水にぬれない場所で保管する。	電池を取り外はさせず、端子部分は、ビニールテープなどで端子部分を覆う。

リチウムイオン電池・電池使用製品の判別方法

**Li-ion**

リチウムイオン電池本体には、リサイクルマークが表示されています。

電池使用製品には表示がなくても、「充電できる製品」や「電源につながなくても動く・光るなどする製品」には、リチウムイオン電池が使用されている可能性があります。

リチウムイオン電池が使用されている製品の具体例



分別したリチウムイオン電池・電池使用製品は、処理が可能な廃棄物処理業者に委託してください。

セーフリサイクル!  
リチウムイオン電池!

