

全国厚生労働関係部局長会議

令和5年1月

厚生労働省労働基準局

目次

1 働き方改革関連法の周知のご協力について3
2 過労死等防止対策の推進について14
3 最低賃金の引き上げについて16
4 無期転換ルールについて26
5 労働安全衛生対策について29
6 建設アスベスト給付金制度について36
7 都道府県労働委員会の委員の任命について39
8 各施策の紹介先一覧41

1 働き方改革関連法の周知のご協力について

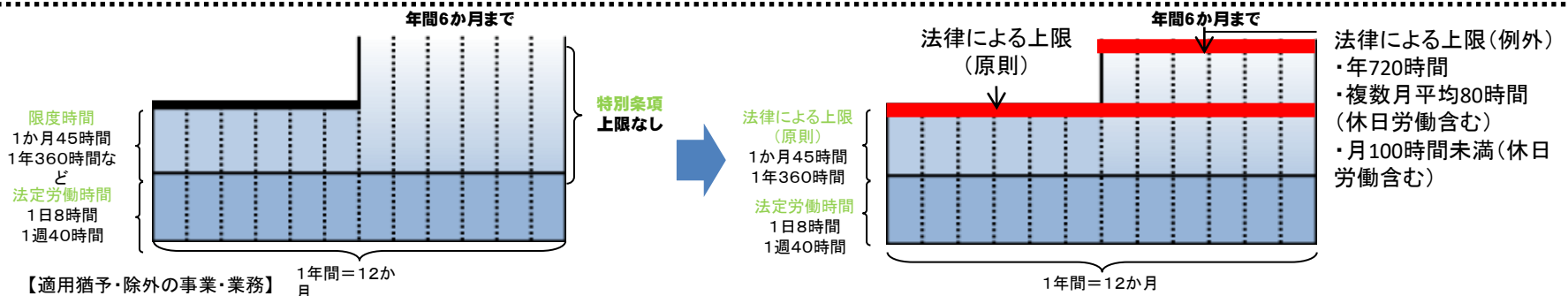
II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



【適用猶予・除外の事業・業務】 1年間=12か月

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年最大1,860時間(休日労働含む)*とする。 * 医業に従事する医師の一般的な上限時間(休日労働含む)は年960時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある)。地域医療確保暫定特例水準(B・連携B水準)又は集中的技能向上水準(C水準)の対象の医師の上限時間(休日労働含む)は年1,860時間/月100時間未満(例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある)。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(*)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 *時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文:改正後の労働基準法第36条>

- 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し 平成27年法案と同内容

- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(令和5年4月1日施行)

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得 平成27年法案と同内容

- ・使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)
※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

② 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせるなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

(衆議院において修正)

- ・対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

(衆議院において修正)

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

医師の働き方改革

- これまでの我が国の医療は**医師の長時間労働**により支えられており、今後、医療ニーズの変化や医療の高度化、少子化に伴う医療の担い手の減少が進む中で、医師個人に対する負担がさらに増加することが予想される。
- こうした中、医師が健康に働き続けることのできる環境を整備することは、医師本人にとってはもとより、患者・国民に対して提供される**医療の質・安全**を確保すると同時に、**持続可能な医療提供体制**を維持していく上で重要である。
- **地域医療提供体制の改革**や、各職種の専門性を活かして患者により質の高い医療を提供する**タスクシフト/シェアの推進**と併せて、医療機関における**医師の働き方改革**に取り組む必要がある。

現状

【医師の長時間労働】

病院常勤勤務医の約4割が年960時間超、約1割が年1,860時間超の時間外・休日労働

特に救急、産婦人科、外科や若手の医師は長時間の傾向が強い

【労務管理が不十分】

36協定が未締結や、客観的な時間管理が行われていない医療機関も存在

【業務が医師に集中】

患者への病状説明や血圧測定、記録作成なども医師が担当

目指す姿

労務管理の徹底、労働時間の短縮により医師の健康を確保する



全ての医療専門職それぞれが、自らの能力を活かし、より能動的に対応できるようにする

質・安全が確保された医療を持続可能な形で患者に提供

対策

長時間労働を生む構造的な問題への取組

医療施設の**最適配置**の推進

(地域医療構想・外来機能の明確化)

地域間・診療科間の**医師偏在**の是正

国民の理解と協力に基づく**適切な受診**の推進

医療機関内での医師の働き方改革の推進

適切な**労務管理**の推進

タスクシフト/シェアの推進

(業務範囲の拡大・明確化)

一部、法改正で対応

<行政による支援>

- ・医療勤務環境改善支援センターを通じた支援
- ・経営層の意識改革(講習会等)
- ・医師への周知啓発 等

時間外労働の上限規制と健康確保措置の適用 (2024.4~)

法改正で対応

地域医療等の確保

医療機関が医師の労働時間短縮計画の案を作成
 評価センターが評価
 都道府県知事が指定
 医療機関が計画に基づく取組を実施

医療機関に適用する水準	年の上限時間	面接指導	休息時間の確保	
A (一般労働者と同程度)	960時間	義務	努力義務	
連携B (医師を派遣する病院)	1,860時間 ※2035年度末を目標に終了		義務	義務
B (救急医療等)				
C-1 (臨床・専門研修)				
C-2 (高度技能の修得研修)	1,860時間			

医師の健康確保

面接指導
健康状態を医師がチェック

休息時間の確保
連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制(または代償休息)

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」 (改善基準告示)

- ▶ 「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」 (改善基準告示) は、トラックなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性を踏まえ、すべての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間 (始業から終業までの時間 (休憩時間を含む))、休息期間 (勤務と勤務の間の自由な時間)、運転時間等の基準を定めたもの。

制定の経緯

労働時間等の改善を定めた局長通達の策定 (昭和42年)

- ・長時間労働、交通事故の増加
- ・路面運送における労働時間及び休息期間に関するILO条約採択

拘束時間、休息期間等の基準を定めた局長通達の策定 (昭和54年)

中央労働基準審議会での関係労使の議論

通達を大臣告示とすることで労使が合意し、「改善基準告示」を策定 (平成元年)

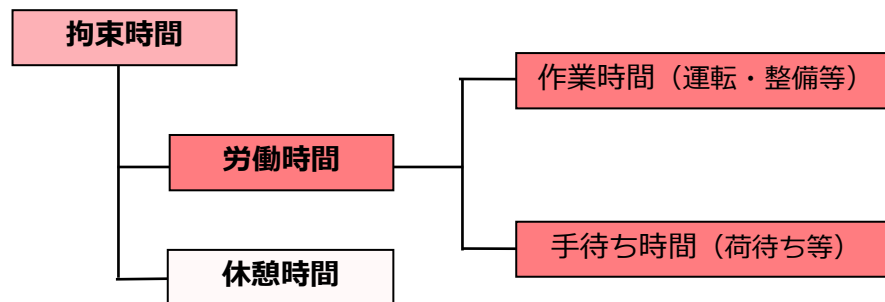
※制定以降、法定労働時間が段階的に短縮し、週40時間制へ移行するに伴い、内容の見直しが行われ現在に至っている。
(中身を伴う改正：平成9年改正が最後)

主な内容(トラック)

- ▶ 1か月の拘束時間：293時間以内、1日の拘束時間：原則1日13時間以内 (最大16時間)、1日の休息期間：継続8時間以上 等

【参考】拘束時間と休息期間

- ▶ **拘束時間**とは、労働時間、休憩時間その他の使用者に拘束されている時間をいう。
- ▶ **休息期間**とは、使用者の拘束を受けない期間をいう。



自動車運転者の上限規制と改善基準告示の見直し

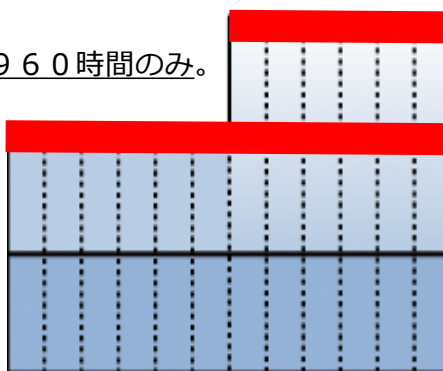
- ▶ 自動車運転者については、働き方改革関連法により、令和6年4月から罰則付の時間外労働の上限規制（年960時間）が適用されること等から、公労使三者構成の労働政策審議会の下に専門委員会を設置し、改善基準告示見直しの議論を進めてきた。
- ▶ 令和4年9月27日の専門委員会においてとりまとめを行い、令和4年12月23日に改善基準告示を改正（令和6年4月～適用）。

自動車運転者の時間外労働の上限規制について（働き方改革関連法）

- ▶ 自動車運転者の上限規制は、令和6年3月まで適用猶予。
- ▶ 令和6年4月以降も、時間外労働の上限は年960時間のみ。

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



法律による上限
(例外)

一般労働者

- ・年720時間
- ・単月100時間未満（休日労働含む）
- ・複数月平均80時間（休日労働含む）
- ・法律による上限（原則）を超えられるのは年6か月まで

自動車運転者

- ・年960時間のみ

改善基準告示の見直しの経緯

- 令和元年11月 : 労働政策審議会労働条件分科会の下に、「自動車運転者労働時間等専門委員会」を設置
実態調査、疲労度調査、海外調査を実施
- 令和3年4月 : 同専門委員会の下に、「業態別（トラック、バス、タクシー）作業部会」を設置
・ 作業部会を複数回開催
・ 令和4年3月：タクシー、バスとりまとめ
- 令和4年9月27日 : 第9回専門委員会 (全体とりまとめ：トラック、バス、ハイヤー・タクシー)**
→ 11月29日 労働条件分科会 : 諮問答申
- 令和4年12月23日 : 改善基準告示 改正**
荷主への「要請」、関係者への「周知」を実施
- 令和6年4月 : 年960時間の上限規制、改善基準告示 適用**

労働基準監督署による荷主への要請について（トラック）

労働基準監督署による要請（新規）

- ▶ **荷主・元請運送事業者に対し、労働基準監督署から配慮を要請**
(要請の内容) 長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないように努めること。
運送業務の発注担当者に改善基準告示を周知すること。
- ▶ 対象企業選定にあたり、**省内HPや立入調査時に収集した情報**を活用 ⇒ **国土交通省にも情報提供**

立入調査時に情報収集



運送業者



省内HPにおいて情報収集

情報提供（拡充）

働きかけに活用

国土交通省

荷主への要請（新規）



発荷主

着荷主

法に基づく「働きかけ」等

- ※ 荷主への働きかけ等の実施に当たり、厚生労働省から提供された情報も活用
- ※ 国土交通省において、さらなる働きかけ等の実施のため、地方適正化事業実施機関が行う巡回指導時の情報収集を周知徹底（本年4月措置済）

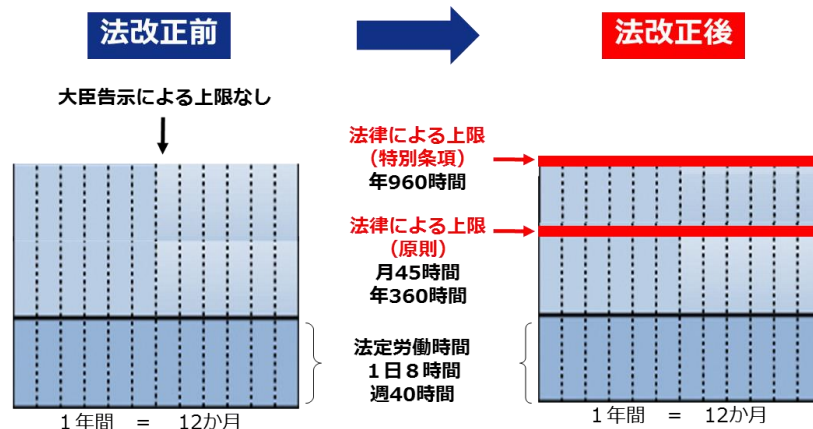
トラック運転者の時間外労働の上限規制 支援策について

トラック運転者の時間外労働の上限規制

- 2024年4月以降、トラック運転者は、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時間となる。
- 一般の労働者とは異なり、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする規制及び、時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されない。
- 他方、自動車運転者の拘束時間や休息时间について定めた改善基準告示を改正し、令和6年4月から施行。

トラック運転者を取り巻く状況・課題

- 業務の特性や取引慣行
荷主との関係で、長時間の荷待ちや急な荷役作業に対応せざるを得ない。
- 人材確保
有効求人倍率が全職種平均より約2倍高く、人手不足が深刻。
- 労働時間・賃金
労働時間が全産業平均より約2割長い。
一方、年間所得は全職種平均より約1～2割低い。



行政による対応、支援策

- * : 厚生労働省の施策
- ★ : 関係省庁連携施策

荷主対策（取引環境改善）

- 「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」の策定、周知★
- 貨物自動車運送事業法附則第1条の2に基づく荷主への働きかけ★
- トラック相談センターにおける相談、コンサルタントによる支援*
- 労働基準監督署による荷主への要請*

人材確保対策（魅力ある職場作り）

- 人材開発支援助成金（訓練関係）*
- 「ホワイト物流」推進運動、働きやすい職場認証制度★

トラック運送業の労働時間短縮、賃上げ対策

- 「標準的な運賃」を告示し周知★
- 働き方改革推進支援助成金、業務改善助成金*
- トラック相談センターにおける相談、コンサルタントによる支援*

働き方改革推進支援センターにおける
相談、コンサルタントによる支援*

関係者の理解促進

- 国民や荷主向け大規模広報*
（R5年度～実施予定）
- ポータルサイトの運営*

物流の標準化

- パレット化等物流の標準化*
- 輸送品目別ガイドラインの策定、周知★

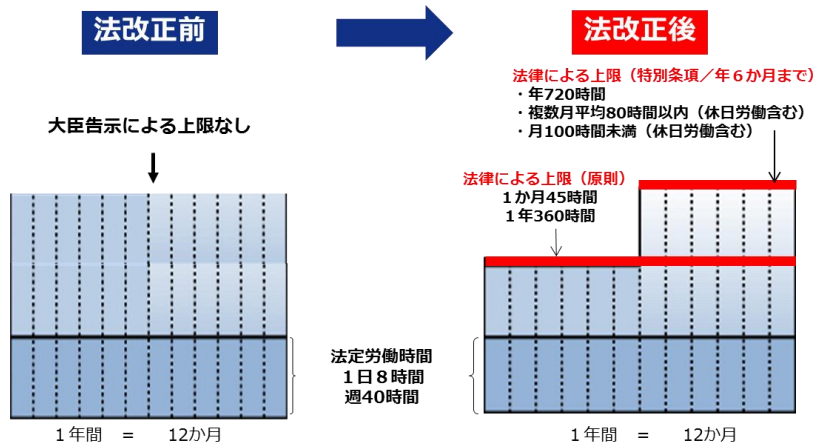
建設業の時間外労働の上限規制 支援策について

建設業の労働時間の上限規制

- 2024年4月以降、建設業では、災害における復旧及び復興の事業を除き、労働時間の上限規制が原則通りに適用される。
- 災害時における復旧及び復興の事業には、時間外・休日労働の合計について、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ない。

建設業を取り巻く状況・課題

- 業務の特性や取引慣行
発注者から工期を厳格に守ることを求められ、対応せざるを得ない。
- 人材確保
建設業就業者数は減少傾向。一方、年齢層は、55歳以上が3割以上に対し、29歳以下は1割と高齢化が進行しており、人手不足が深刻。
- 労働時間・賃金
労働時間が全産業平均に比べて約2割長い。建設工事全体では、技術者の約4割が4週4休以下で就業しており、週休2日が確保できていない。
建設業の男性生産労働者の賃金は、全産業の男性生産労働者に比して低い。



行政による対応、支援策

- * : 厚生労働省の施策
- ★ : 関係省庁連携施策

発注者への働きかけ★

- 工期の適正化(建設業法・入契法)
 - ・ 「工期に関する基準」を策定し、周知
 - ・ 著しく短い工期による請負契約の締結を禁止（違反者には国土交通大臣等から勧告・公表）
- 発注者の責務を規定（品確法）
 - ・ 適正な工期設定（休日、準備期間等を考慮）
 - ・ 施工時期の平準化
 - ・ 適切な設計変更

建設業の人材確保対策*

- ・ 建設事業主等に対する助成金（人材確保等支援助成金など）
- ・ 建設分野における就職支援の推進
- ・ 建設労働者育成支援事業（労働者への訓練など）

建設業の労働時間短縮*、賃上げ対策*

- ・ 働き方改革推進支援助成金
- ・ 業務改善助成金

働き方改革推進支援センターにおける
相談、コンサルタントによる支援*

関係者の理解促進*

- ・ 国民や発注者向け大規模広報（R5年度～実施予定）
- ・ 各都道府県において建設業者・発注者が集う建設業関係労働時間削減推進協議会を開催し、連携を強化

砂糖製造事業者の時間外労働の上限規制等への対応に向けた支援パッケージ

地域で重要な役割を果たす砂糖製造事業者の「働き方改革」を政府をあげて支援

- 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造事業者は、地理的な制約により人材確保が困難なこと、サトウキビの収穫に合わせた短期集中的な工場操業が必要となることなどの産業特性により、上限規制の適用猶予事業となっている。
- 2024年4月に向けて、砂糖製造事業者は、操業体制を2交代制から3交代制等へ段階的に移行することで上限規制への対応を進めている。政府は、工場の省力化や宿舍整備等の支援、進捗フォローアップを実施している。

▶ 省庁横断で以下の支援策を実施。

支援ポイント①

人材確保に向けた支援

支援ポイント②

工場の省力化に向けた支援

支援ポイント③

雇用環境の向上に向けた支援

上限規制への対応に必要な人材確保等

時間外労働の上限規制に伴う増員に対応するため、人材確保等に取り組む事業者に対する助成等を実施。

(厚労省) (農水省) (内閣府)

【取組例】

- 人材を確保する際のネット広告にかかる費用を助成や業界が一体となった人材募集イベントの実施
- 工場運営に必要な資格取得等の取組を支援。

人材確保に向けた場などの提供

求職者に製糖業界で働く魅力を伝え、興味・関心を持たせる取組等を通じて、求人の充足を支援。

(厚労省)

【取組例】

ハローワークにおいて、画像情報の掲示や業界セミナーの開催等を通じ、求人の充足を図る。

工場の省力化による生産性の向上

工場の人員配置や設備等の操業体制改善の検討や省力化設備の導入等を通じ、労働効率を高める取組等を支援。

(厚労省) (農水省) (内閣府)

【取組例】

コンサルタントによる工場診断等により、省力化や自動化できる工程の検討や人員配置の改善に向けた取組を支援。自動化設備等の省力化設備の導入を支援。

宿舍の整備に向けた支援

市町村等が行う季節工等の宿舍の整備を支援。

(農水省) (内閣府)


【取組例】

増員に対応した宿舍の整備とともに、個室にも対応するなど雇用環境を向上し、若年者も含めた人材確保を図る。

相談窓口のご案内




法律のしくみ

■ 働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

<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に関する相談に応じます。 ▶検索ワード：労働基準監督署 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</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>正社員と非正規社員（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。 ▶検索ワード：都道府県労働局 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</p> 

課題解決の支援

■ 働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

<p>働き方改革 推進支援センター</p>	<p>長時間労働の是正、人手不足の解消に向けた人材の確保・定着、助成金の活用について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：働き方改革推進支援センター https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/</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。 ▶検索ワード：産業保健総合支援センター https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx</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、専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：よろず支援拠点 https://yorozu.smrj.go.jp/</p> 
<p>商工会 商工会議所 中小企業団体中央会</p>	<p>経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。 ▶検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754 ▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 https://www5.cin.or.jp/ccilist ▶検索ワード：都道府県中央会 https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm</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。 ▶検索ワード：ハローワーク http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</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。 ▶検索ワード：いきサポ https://iryuu-kinmukankyuu.mhlw.go.jp/information/</p> 

その他

<p>その他の相談窓口</p>

2 過労死等防止対策の推進について

過労死等の防止のための対策について

- 過労死等の防止のための対策は、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）及び法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（以下「大綱」という。）により、推進している。大綱は、おおむね3年を目途に、必要があると認めるときに見直しを行うとされており、直近では、令和3年7月30日変更（閣議決定）した。

1. 大綱で定める対策

- 大綱には、過労死等防止対策推進法第8条から第11条までに規定された**四つの対策**を主に記載。

<過労死等の防止のための対策>

調査研究等
(同法第8条)

啓発
(同法第9条)

相談体制の整備等
(同法第10条)

民間団体の活動に対する支援
(同法第11条)

実施主体：国

実施主体：国・**地方公共団体**

2. 地方公共団体を取り組む重点対策（大綱の第4の1）

- 国が行う対策に協力するとともに、この対策を参考に、地域の産業の特性等の実情に応じて取組を進めるよう努める。対策に取り組むに当たっては、国と連携して地域における各主体との協力・連携に努める。
- 地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努める。

○ 啓発

- 住民が過労死等に対する理解を深めるとともに、その防止の重要性を自覚し、関心と理解を深めるため、住民に対する啓発を行うよう努める。
- 若年者に対する労働条件に関する知識の付与について、国と協働して、大学等での啓発とともに、中学校・高等学校等において、生徒に対して労働に関する指導の充実に努める。
- 地域の産業構造や労働時間等の実態に合わせて、企業等に対する啓発を行うとともに、年次有給休暇の取得促進について、地域のイベント等に合わせた計画的な取得を働きかけるとともに、地域全体の気運の醸成に努める。
- 過重労働による健康障害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策、ハラスメントの予防について、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。

○ 相談体制の整備等

- 国等が設置する相談窓口との連携に努める。

○ 民間団体の活動に対する支援

- 「過労死等防止対策推進シンポジウム」等への協力・後援等の支援を行うよう努める。

【令和4年ポスター】
過労死等防止啓発月間（左）
過労死等防止対策推進シンポジウム（右）



3 最低賃金の引き上げについて

最低賃金制度の概要と決定方法

1. 最低賃金制度の概要

- 最低賃金制度とは、国が賃金の最低額を定め、使用者は、その額以上の賃金を支払わなければならないとする制度。
- 地域別最低賃金は、各都道府県ごとに決定。令和4年度全国加重平均は961円（最高額:1072円[東京都]、最低額:853円[青森県、秋田県、愛媛県、高知県、佐賀県、長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県]）。

2. 地域別最低賃金の決定の流れ

(1) 6月下旬頃	厚生労働大臣から中央最低賃金審議会に諮問。
(2) 6月下旬頃～7月下旬頃	中央最低賃金審議会にて調査審議(4回程度) ⇒ 改定額の「目安」(*)を答申。 (*) 全都道府県を経済指標に基づきA・B・C・Dの4つのランクに分けた、各ランクの改定額の「目安」。
(3) 7月下旬頃～8月上旬頃	目安額を参考にしつつ、都道府県労働局の地方最低賃金審議会にて調査審議⇒順次、改定額を答申。
(4) 10月上旬頃	順次、改定後の地域別最低賃金の効力発生。

3. 地域別最低賃金の決定基準

- 地域別最低賃金は、地域における①労働者の生計費、②賃金、③企業の賃金支払能力を考慮して定める(最賃法第9条第2項)
(*) 労働者の生計費を考慮するに当たっては、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする(最賃法第9条第3項)
- 中央最低賃金審議会では、各種の経済指標(*)等を元に議論。その際、上記の3要素やその時々々の事情(政府方針等)を考慮。
(*) 消費者物価指数、標準生計費、春闘結果、夏期賞与・一時金妥結状況、最低賃金に関する実態調査結果、賃金・労働時間指数の推移、名目GDP、県民所得、日銀短観による業況判断、中小企業景況調査による業況判断、法人企業統計の労働生産性、完全失業者数・完全失業率、有効求人倍率、未満率・影響率等

【参考】地域別最低賃金額の推移（全国加重平均）

改定年度	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
改定額（円）	663	664	665	668	673	687	703	713	730	737	749	764	780	798	823	848	874	901	902	930	961
目安額（円）	示さず	0	示さず	3	3	14	15 (12)	7~9 (示さず)	15 (10)	6 (2)	7 (4)	14 (14)	16 (16)	18	24	25	26	27	示さず	28	31
対前年度引上げ額 （円）	0	1	1	3	5	14	16	10	17	7	12	15	16	18	25	25	26	27	1	28	31
対前年度引上げ率	0.0%	0.2%	0.2%	0.5%	0.7%	2.1%	2.3%	1.4%	2.4%	1.0%	1.6%	2.0%	2.1%	2.3%	3.1%	3.0%	3.1%	3.1%	0.1%	3.1%	3.3%

10年間で86円の引上げ

10年間で212円の引上げ

(*) H20年度からH26年度の括弧内は、生活保護との乖離解消のための引上げ額を除いた金額。(H19年最低賃金法改正により、最低賃金は生活保護を下回らない水準となるよう配慮することとされた。)

令和4年度 地域別最低賃金額一覽

都道府県名	最低賃金時間額 【円】（※）	引上げ額 【円】	発効年月日
北海道	920（889）	31	令和4年10月2日
青森	853（822）	31	令和4年10月5日
岩手	854（821）	33	令和4年10月20日
宮城	883（853）	30	令和4年10月1日
秋田	853（822）	31	令和4年10月1日
山形	854（822）	32	令和4年10月6日
福島	858（828）	30	令和4年10月6日
茨城	911（879）	32	令和4年10月1日
栃木	913（882）	31	令和4年10月1日
群馬	895（865）	30	令和4年10月8日
埼玉	987（956）	31	令和4年10月1日
千葉	984（953）	31	令和4年10月1日
東京	1072（1041）	31	令和4年10月1日
神奈川	1071（1040）	31	令和4年10月1日
新潟	890（859）	31	令和4年10月1日
富山	908（877）	31	令和4年10月1日
石川	891（861）	30	令和4年10月8日
福井	888（858）	30	令和4年10月2日
山梨	898（866）	32	令和4年10月20日
長野	908（877）	31	令和4年10月1日
岐阜	910（880）	30	令和4年10月1日
静岡	944（913）	31	令和4年10月5日
愛知	986（955）	31	令和4年10月1日
三重	933（902）	31	令和4年10月1日

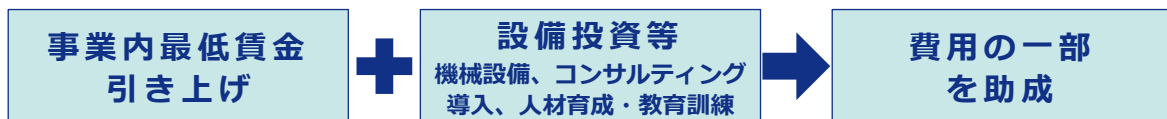
※ 括弧書きは、令和3年度地域別最低賃金額

都道府県名	最低賃金時間額 【円】（※）	引上げ額 【円】	発効年月日
滋賀	927（896）	31	令和4年10月6日
京都	968（937）	31	令和4年10月9日
大阪	1023（992）	31	令和4年10月1日
兵庫	960（928）	32	令和4年10月1日
奈良	896（866）	30	令和4年10月1日
和歌山	889（859）	30	令和4年10月1日
鳥取	854（821）	33	令和4年10月6日
島根	857（824）	33	令和4年10月5日
岡山	892（862）	30	令和4年10月1日
広島	930（899）	31	令和4年10月1日
山口	888（857）	31	令和4年10月13日
徳島	855（824）	31	令和4年10月6日
香川	878（848）	30	令和4年10月1日
愛媛	853（821）	32	令和4年10月5日
高知	853（820）	33	令和4年10月9日
福岡	900（870）	30	令和4年10月8日
佐賀	853（821）	32	令和4年10月2日
長崎	853（821）	32	令和4年10月8日
熊本	853（821）	32	令和4年10月1日
大分	854（822）	32	令和4年10月5日
宮崎	853（821）	32	令和4年10月6日
鹿児島	853（821）	32	令和4年10月6日
沖縄	853（820）	33	令和4年10月6日
全国 加重平均額	961（930）	31	

業務改善助成金（通常コース）のご案内

「原材料高騰により利益が減少した事業者」への特例拡大など制度が充実します

業務改善助成金（通常コース）は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。新型コロナウイルス感染症の影響により売上が減少している事業者に対しては、助成対象経費が拡大される特例が設けられています。



原材料費の高騰などで利益が減少した事業者に、特例を適用するなど、拡充を行いましたので、ぜひご活用ください。

拡充のポイント

1. 原材料高騰等の要因により利益が減少した事業者の特例が適用されます 新型コロナウイルスの影響で売高等が減少した事業者が特例を受けやすくなります

(a) 特例対象事業者の追加	「原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により 利益率* が前年同月に比べ 3%ポイント以上低下 した事業者」を特例の対象事業者に追加します。 <small>※売上高総利益率または売上高営業利益率（申請前3か月のうちの任意の1か月の総利益または営業利益の金額を売上高で除した率）</small>
(b) 売高等が減少している事業者の要件緩和	「新型コロナウイルス感染症の影響により売高等が減少している事業者」の要件を緩和します。 ・売り上げ減少幅：「30%」→「 15% 」 ・売上高の比較対象期間：「2年前まで」→「 3年前まで 」
(c) 助成上限区分の緩和	(a)(b)いずれかの要件を満たす事業者は賃金引き上げ労働者数 10人以上の助成上限額区分 を利用できます。
(d) 助成対象経費の要件緩和	特例で助成対象経費となる自動車の要件を緩和します。 「定員11人以上」→「 定員7人以上又は車両本体価格200万円以下 」

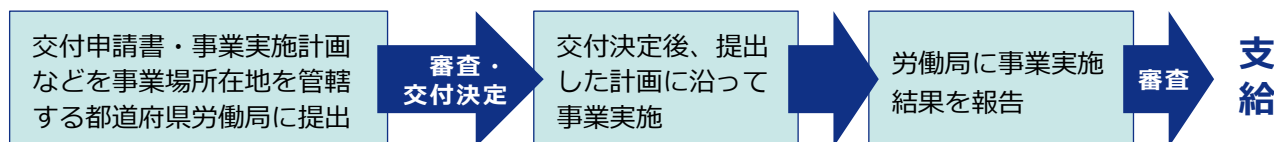
2. 最低賃金が低い事業者への助成率が引き上げられます

事業場内最低賃金	助成率	生産性*要件を満たした事業者の助成率	事業場内最低賃金	助成率	生産性*要件を満たした事業者の助成率
900円以上	3/4	4/5	920円以上	3/4	4/5
900円未満	4/5	9/10	870円以上 920円未満	4/5	9/10
			870円未満	9/10	9/10

※「生産性」とは、企業の決算書類から算出した労働者1人当たりの付加価値を指します。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

事業場内最低賃金920円未満の事業場も賃金引き上げ労働者数10人以上の助成上限額区分を利用できます。

助成金支給までの流れ



コース区分	引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場
30円コース	30円以上	1人	30万円	以下の要件を両方満たす事業場 <ul style="list-style-type: none"> ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下
		2～3人	50万円	
		4～6人	70万円	
		7人以上	100万円	
		10人以上※	120万円	
45円コース	45円以上	1人	45万円	
		2～3人	70万円	
		4～6人	100万円	
		7人以上	150万円	
		10人以上※	180万円	
60円コース	60円以上	1人	60万円	
		2～3人	90万円	
		4～6人	150万円	
		7人以上	230万円	
		10人以上※	300万円	
90円コース	90円以上	1人	90万円	
		2～3人	150万円	
		4～6人	270万円	
		7人以上	450万円	
		10人以上※	600万円	

※ 10人以上の上限額区分は、以下の①、②または③のいずれかに該当する事業場が対象となります。

①賃金要件：事業場内最低賃金920円未満の事業場

②生産量要件：売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者

③物価高騰等要件：原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1月の利益率が3%ポイント以上低下している事業者

注意事項

- ・過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- ・予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ・事業完了の期限は、**令和5（2023）年3月31日**です。

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き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。



日本政策金融公庫
店舗検索ページ

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせください。

業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください



業務改善助成金

検索

交付申請書等の提出先は管轄の**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**です

業務改善助成金（特例コース）のご案内

対象期間延長とともに

「原材料高騰により利益が減少した事業者」も助成対象になりました

『業務改善助成金特例コース』は、新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が30%以上減少した中小企業事業者等を支援する助成金です。

対象期間と申請期限を延長し、原材料費の高騰などで利益率が5%ポイント以上低下した事業者を対象に追加するなどの拡充を行いましたので、ぜひご活用ください。

拡充のポイント

1. 申請期限と賃上げ対象期間を延長します

	変更前	変更後
申請期限	令和4年7月29日まで	令和5年1月31日まで
賃上げ対象期間	令和3年7月16日から 令和3年12月31日まで	令和3年7月16日から 令和4年12月31日まで

- ・ 申請日までに賃金の引き上げを完了している必要があります。
- ・ 賃金引き上げ額が30円に満たない場合でも、申請時まで遡って追加の引き上げを行い、その差額が支払われた場合は30円以上の引き上げがされたものとして取り扱います。

2. 対象となる事業者を拡大し、助成率も引き上げます

助成対象事業者の追加	「原材料費の高騰など社会的・経済的環境変化等外的要因により 利益率※が前年同月に比べ5%ポイント以上低下した事業者 」を追加します。 ※売上高総利益率または売上高営業利益率（令和3年4月から令和4年12月のうち、任意の1か月の総利益または営業利益の金額を売上高で除した率）
売上高等の比較対象期間見直し	売上高等が30%以上減少した事業者の売上高等の比較対象期間を見直します。 見直し前：令和3年4月から〔令和3年12月まで〕 見直し後：令和3年4月から〔 令和4年12月まで 〕 ※比較対象期間を2年前まで→ 3年前まで に変更
助成率の引き上げ	【一律3/4】を、 事業場内最低賃金額が920円未満の事業者は【4/5】 に引き上げます。

対象となる事業者（事業場）

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 以下の①または②のいずれかを満たす事業者であること
 - ① 新型コロナウイルス感染症の影響で、売上高または生産量等を示す指標が、比較対象期間より30%以上減少している事業者
 - ・ 比較する売上高等の生産指標：令和3年4月～令和4年12月の間の連続した任意の3か月間の平均値
 - ・ 比較対象期間：前年、前々年または3年前の同期
 - ② **原材料費の高騰など社会的・経済的環境変化等外的要因により令和3年4月から令和4年12月のうち任意の1月における利益率が5%ポイント以上低下した事業者**
- 令和3年7月16日から令和4年12月31日までの間に、事業場内最低賃金を30円以上引き上げること
引き上げ前の事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業者に限ります。

支給要件

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 就業規則等で、引き上げ後の賃金額を事業場の労働者の下限の賃金額とすることを定め、引き上げ後の賃金額を支払っていること
就業規則等がない場合は、「労働者の下限の賃金額についての申出書」の提出でも認められます。
- 生産性向上等に役立つ設備投資等を行い、その費用を支払うこと
生産性向上に役立つ設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画に計上された経費（関連する経費）がある場合は、その費用も支払う必要があります。

助成額・助成率

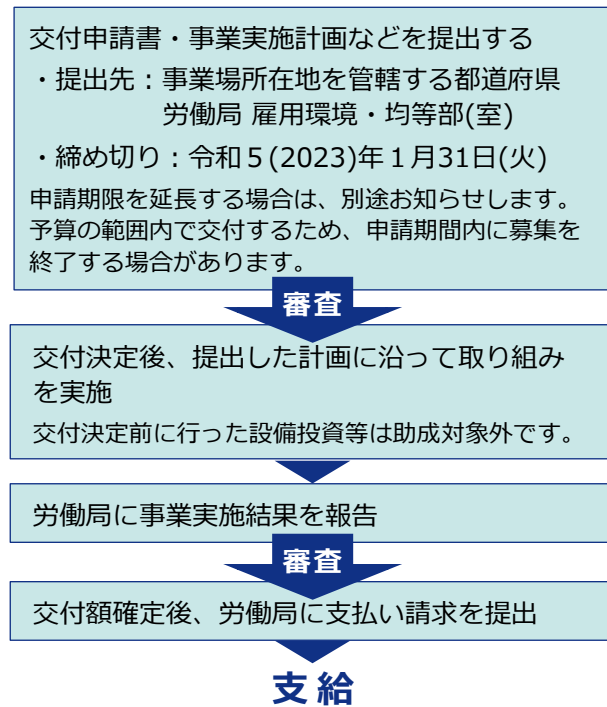
助成額	最大100万円 ※ 対象経費の合計額×助成率
助成率	事業場内最低賃金により異なります。 920円未満：4 / 5 920円以上：3 / 4

助成対象

A 生産向上等に資する設備投資等	機械設備※1、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練など ※1：PC、スマホ、タブレットの新規購入、乗車定員7人以上又は車両本体価格200万円以下の自動車なども対象（自動車は乗車定員11人以上から拡充）
B 業務改善計画に計上された関連する経費※2	広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

※2：「関連する経費」への助成は生産性向上等に資する設備投資等の額を上回らない範囲に限られます

助成金支給までの流れ



助成額の上限

引き上げる労働者数	上限額
1人	30万円
2人～3人	50万円
4人～6人	70万円
7人以上	100万円

[参考]

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。
詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

担当部署：

各都道府県日本政策金融公庫



助成金の要綱・要領や、申請書の様式、記載例等はウェブサイトからダウンロードできます。

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせください。

業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください



業務改善助成金

検索

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)です

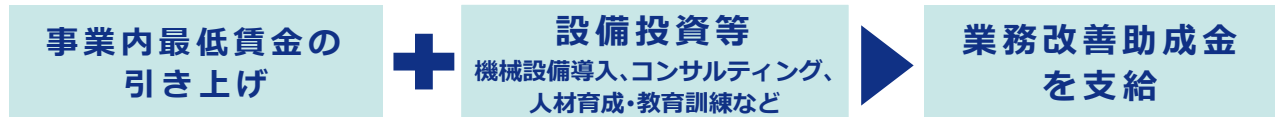
業務改善助成金（通常コース）のご案内

「助成上限額」と「助成対象経費」などを拡充しました

※申請期限：令和5年3月31日

（事業完了期限：令和5年3月31日）

業務改善助成金（通常コース）とは



中小企業・小規模事業者等が事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、設備投資等を行った場合に、その投資費用の一部を助成する制度です。

この制度は令和4年12月から改定され、より活用の幅が広がりました。

改定のポイント

1. 助成上限額の引き上げ	事業場規模30人未満の事業者について、助成上限額を引き上げ	A
2. 助成対象経費の拡大	特例事業者の助成対象経費を拡充	B
3. 対象事業場の拡大	助成対象を事業場規模100人以下とする要件を廃止	
4. 申請期限の延長	申請期限を令和5年3月31日まで延長	

助成上限額・助成率

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者 A
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、＜特例事業者＞（裏面参照）が対象です。

助成率

870円未満	9/10
870円以上 920円未満	4/5 (9/10)
920円以上	3/4 (4/5)

- （）内は生産性要件を満たした事業場の場合
- 「生産性」とは、企業の決算書類から算出した労働者1人当たりの付加価値を指します。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

助成金支給の流れ

交付申請書・事業実施計画などを事業場所在地を管轄する都道府県労働局に提出

審査・交付決定

交付決定後、提出した計画に沿って事業を実施

労働局に事業実施結果を報告

審査

支給

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です

対象となる事業者

一般事業者: 次のどちらにも該当する事業場

- ① 日本国内に事業場を設置している中小企業事業者
- ② 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内

特例事業者: 一般事業者のうち、次の①、②、③のいずれかに該当する事業場

また、②または③に該当すると助成対象経費が拡大します。

- ① 事業場内最低賃金920円未満の事業場
- ② 売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
- ③ 原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が3%ポイント以上低下している事業者

助成対象経費の例

一部の
特例事業者は
助成対象経費が
拡大されます！

設備投資	・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
コンサルティング	専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上
その他	店舗改装による配膳時間の短縮

助成対象経費が拡大！

特例事業者のうち、②または③の要件に該当する場合は、下記の経費も助成対象となります。

生産性向上に資する設備投資

- ・ 定員7人以上又は車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車等
- ・ パソコン、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入

さらに、上記の助成対象経費に加え、「関連する経費」も新たに助成対象となりました。 B

関連する経費

広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

※「関連する経費」への助成は生産性向上等に資する設備投資等の額を上回らない範囲に限られます。



<生産性向上に資する設備投資>

デリバリーサービスを行っている飲食店が、機動的に配送できるようデリバリー用3輪バイクを導入

<関連する経費>

デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施

関連する経費とは

生産性向上に資する設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画で計上された経費を指します。



注意事項・お問い合わせ

注意事項

- ・ 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- ・ 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ・ 事業完了の期限は、令和5(2023)年3月31日です。
- ・ 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせください。

業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440 (受付時間 平日 8:30~17:15)

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。



業務改善助成金 検索

(参考) 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き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫
店舗検索



都道府県別の最低賃金額が改定された場合にも、
公共事業に従事する労働者の適正な賃金が確保されるよう、
ご配慮をお願いいたします。

- ◆ 最低賃金制度は、使用者が最低賃金法に基づき賃金の最低額を定め、使用者は、その額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。都道府県別における最低賃金額（地域別最低賃金額）は、例年10月頃に改定されます。
- ◆ 都道府県や市町村の皆さまが、最低賃金又はその近傍の単価の被用者が用いられる可能性のある役務を発注するに当たっては、受注者が労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払う義務を履行できるよう、以下の配慮をお願いします。
 - ① 契約前において、
 - ・ 年度途中の最低賃金額の改定を踏まえた予算を確保し、最低賃金の改定額（契約期間中の改定見込額も含む。）を反映させた適切な予定価格を作成すること、
 - ・ 入札金額における単価について、契約期間中に最低賃金の改定が見込まれる場合には、その改定見込額も配慮の上入札することを入札希望者にあらかじめ周知すること、
 - ・ 単価が改定後の最低賃金額を下回った際は適切な価格での単価の見直しを行う旨の条項を予め契約に入れる
などの対応を行うこと
 - ② 契約後において、最低賃金の大幅な改定があった場合は、率先して契約変更の要否を確認し、必要に応じて契約金額を変更すること

（参考）令和4年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針 令和4年8月26日閣議決定（抄）

7 ダumping防止対策、消費税の円滑かつ適正な転嫁等の推進

（4）最低賃金額の改定に伴う契約金額の見直し

- ① 国等は、契約前において、清掃、警備、洗濯、庁舎管理、電話交換その他最低賃金又はその近傍の単価の被用者が用いられる可能性のある役務契約について、年度途中の最低賃金額の改定を踏まえた予算を確保し、最低賃金の改定額（契約期間中に最低賃金額の改定が見込まれる場合には、その改定見込額を含む。）を反映させた適切な予定価格を作成するとともに、入札金額における単価について、契約期間中に最低賃金額の改定が見込まれる場合には、その改定見込額についても考慮した上で入札することを入札希望者にあらかじめ周知するものとする。また、単価が改定後の最低賃金額を下回った際は適切な価格での単価の見直しを行う旨の条項をあらかじめ契約に入れることなどにより、年度途中で最低賃金額の改定があったとしても、受注者が労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払う義務を履行できるよう配慮するものとする。
- ② 国等は、契約後において、清掃、警備、洗濯、庁舎管理、電話交換その他最低賃金又はその近傍の単価の被用者が用いられる可能性のある役務契約について、最低賃金額の大幅な改定があった場合には、契約金額を変更する必要があるか否かについて受注者に対し確認し、最低賃金引上げ分の円滑な価格転嫁を図るため契約金額を変更するなど、受注者が労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払う義務を履行できるよう配慮するものとする。

地域別最低賃金に関する情報はこちら →

[最低賃金特設サイト](#) 検索

4 無期轉換ルールについて

無期転換ルールの概要

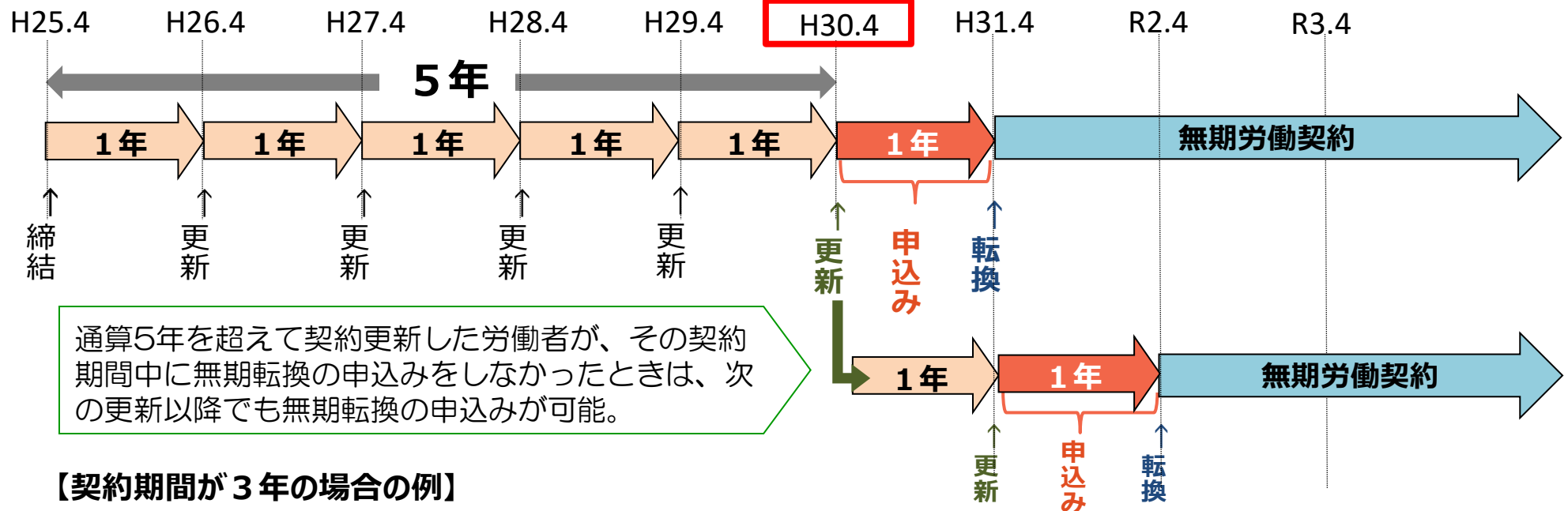
○ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 通算期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めない。

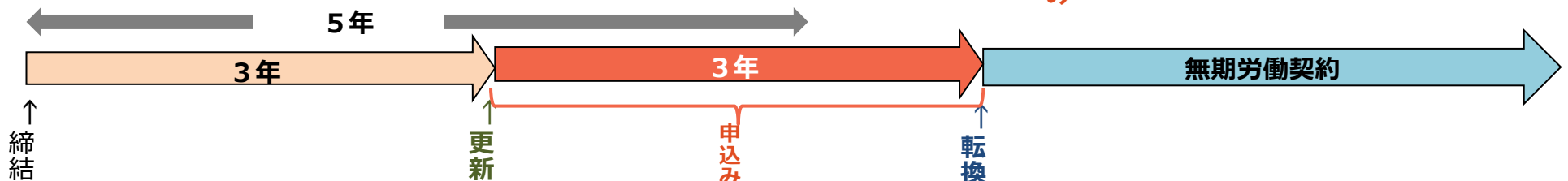
※ 通算期間をリセットするクーリング期間（原則6ヶ月でリセット）の規定あり（第18条第2項）

※ 施行から5年が経つ平成30年4月1日以降に、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生している。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



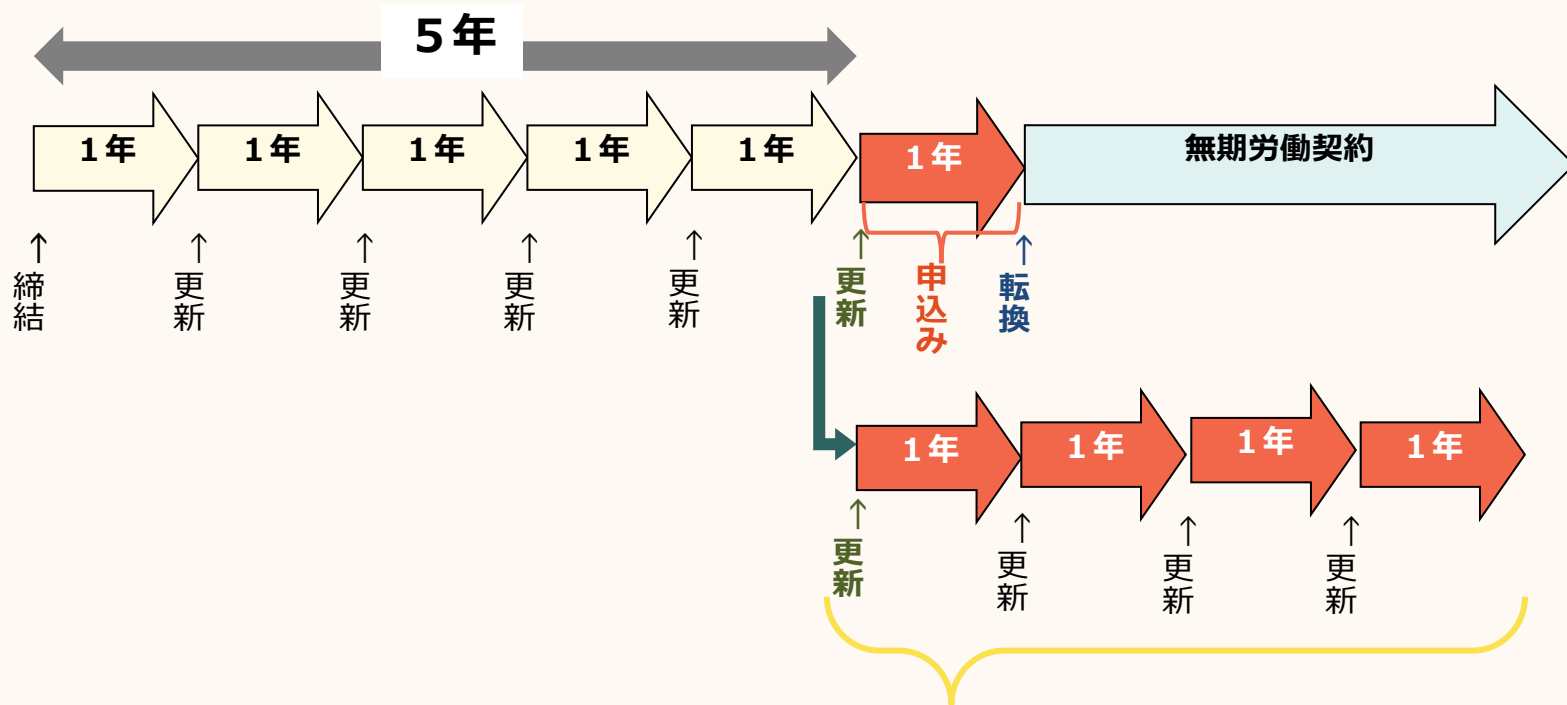
【契約期間が3年の場合の例】



無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となる。別段の定めをすることにより、変更可能。

制度見直しの方向性（無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保）

< 1年契約の場合の例 >



無期転換権が発生する契約更新ごとのタイミングで、

- ・無期転換申込機会
- ・無期転換後の労働条件

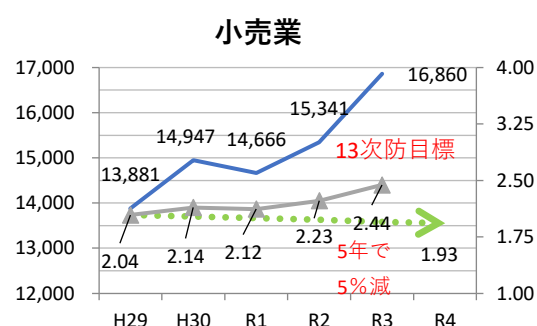
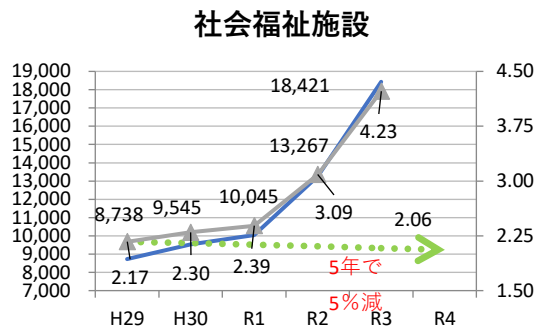
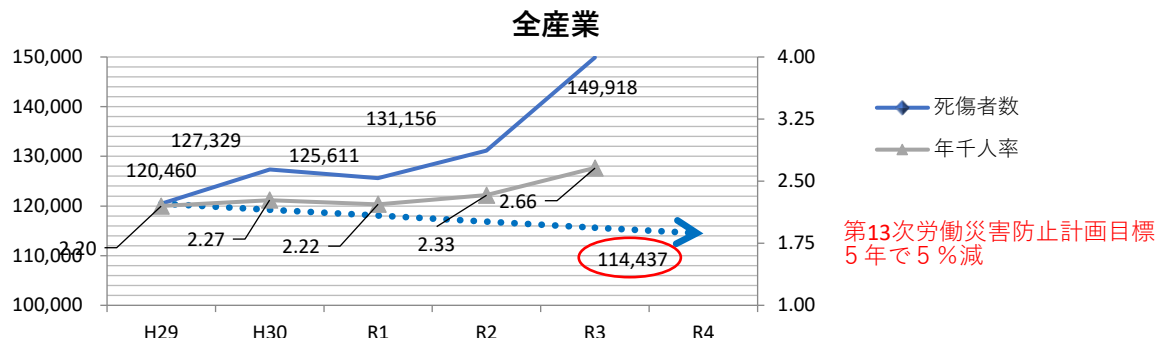
について、使用者から労働者への明示を義務づける。

5 労働安全衛生対策について

労働災害防止のための協議会（「+Safe協議会」）について

労働災害発生状況

- 労働災害（休業4日以上^の死傷災害）発生件数は、近年**増加傾向**。
- 中でも**介護施設（社会福祉施設）**や**小売業**における労働災害が増加（特に多いのが「転倒」と「腰痛」等）。



背景要因

- 高齢化（身体機能低下）
- 人手不足（業務多忙・未熟練による被災）
- 働き方の多様化（フルタイム・終身雇用→パートタイム・有期雇用）
- 他業種と比較して労働安全衛生の取組の遅れ
- 顧客・利用者第一の慣習
- 転倒・腰痛対策に取り組むメリットの分かりづらさ（軽微なイメージ、日常生活でも発生）

厚生労働省における取組（都道府県へのお願い）

- 地域における**安全衛生意識の向上**や**労働災害防止対策の好事例の水平展開**を図ることにより労働安全衛生水準を向上させ、人材の定着を図り、高齢者が安心して働き続けられる環境を整備するため、都道府県労働局に**①介護施設②小売業における各地域の中核的企業とそのステークホルダーを構成員とする「協議会」（+Safe協議会）を令和4年度に設置**。都道府県等（介護保険主管部等）にも**企業への周知や対策の検討等に御協力**いただいているところ（一部の都道府県におかれては、協議会構成員として参画いただいている。）。
- 令和5年度も引き続き協議会の運営への御協力（都道府県労働局から相談があった場合には御対応）をお願いしたい。

地域における取組の推進について- 「地域両立支援推進チーム」 -

推進チーム設置の趣旨

地域における治療と仕事の両立支援の取組を効果的に推進するため、各労働局に「地域両立支援推進チーム」を設置して、**地域における関係者がネットワークを構築し、互いの取組を効果的に連携させ、両立支援の取組の推進を図ることを目的**に活動を進めている。

地域両立支援推進チーム

平成29年5月19日付け基発0519第11号「治療と仕事の両立支援のための「地域両立支援推進チーム」の設置について」(令和3年2月25日改正)

1 構成員

- 都道府県労働局健康主務課（事務局）
- 都道府県医師会
- 都道府県産業保健総合支援センター
- 都道府県社労士の推薦者
- 日本キャリア開発協会の推薦者
- 日本医療社会福祉協会の推薦者
- 日本産業カウンセラー協会の推薦者
- 大学病院
- 両立支援の対象疾患に関する支援者（難病相談支援員等）
- その他、両立支援に取り組む企業、地元大学の有識者 等
- 使用者団体の推薦者
- 労働組合の推薦者
- 都道府県衛生主管部（がん、障害福祉、地域保健等）
- 地域の中核の医療機関の両立支援担当部署
- 労災病院に併設する治療就労両立支援センター
- キャリア・コンサルティング協議会の推薦者
- 東京商工会議書が推薦する健康経営アドバイザー
- 保健所
- がん・肝疾患・難病の診療連携拠点病院

2 協議内容（議事）

- 各構成員または各構成員の属する機関等の両立支援に係る取組状況の共有
- 両立支援を促進するための各機関等が連携した取組
- 各地域における良好事例の収集
- 推進チームの取組に関する計画の策定
- 各地域における企業向け・患者向けパンフレットの作成

他



職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に係る取組について

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のためには、国民が一丸となって、感染症対策を更に進めていく必要があるため、労使関係団体を通じた協力要請に加え、個別事業場へのアプローチを積極的に実施することにより、職場における新型コロナウイルス感染防止対策の抜本的な強化を促進する。

1 労使関係団体に対する要請 (R2.4.17、R2.5.14、R2.8.7、R2.11.27、R3.1.8、R3.2.12、R3.4.26、R3.5.10、R3.5.17、R3.7.13)

職場で働く方々の感染予防・健康管理の徹底が図られるよう、本省及び労働局等において、労使関係団体に協力依頼を実施。

2 「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」の設置

都道府県労働局（47箇所）に相談コーナーを設置し、職場における感染防止対策などに関する事業主、労働者からの相談等に対応。

3 個別事業場における感染防止対策の取組状況の確認及び指導

都道府県労働局、労働基準監督署が実施する業務において、個別事業場と接する機会を活用し、点検票（事業場における「取組の5つのポイント」）を用いて取組状況を確認するとともに、取組が不十分な場合には、実践例を盛り込んだリーフレットやチェックリストを活用し、職場における感染防止対策の改善について支援・指導を行う。

【個別事業場と接する機会の例】

- 都道府県労働局幹部による事業場訪問
- 都道府県労働局・労働基準監督署職員による事業場訪問や労働関係法令の説明
- 法令に基づく各種手続きのための労働基準監督署への来署

労使関係団体に対する要請（協力依頼）について

- 労使団体や業種別事業主団体に対して、職場における感染防止対策の実践例等を活用して、労使が一体となって職場の状況に応じた感染防止対策に取り組んでいただくよう協力依頼を実施。

※ これまでに緊急事態宣言発出や基本的対処方針改定などの機会を捉えて最新の知見や支援措置等を盛り込んだ要請を10回実施

令和2年4月17日、5月14日、8月7日、11月27日、令和3年1月8日、2月12日、4月26日、5月10日、5月17日、7月13日

協力依頼内容のポイント

- ◆ 基本的対処方針で示された職場における取組の徹底（在宅勤務(テレワーク)、職場の感染防止の取組等）
- ◆ 「事業場において特に留意すべき『取組5つのポイント』」の実施促進
- ◆ 「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を活用した対策の実施
- ◆ 外国人労働者への対応
 - ※ 11言語（注）に翻訳した「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」の活用
 - （注）英語、中国語（簡体字）、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、タイ語、ベトナム語、インドネシア語、カンボジア語、ミャンマー語、やさしい日本語
- ◆ 高齢者や基礎疾患を有する者などの重症化リスク因子を持つ労働者及び妊娠している労働者並びに同居家族（同居者）にそうした者がいる労働者へのテレワークや時差出勤などの感染予防のための就業上の配慮
- ◆ 新型コロナウイルスの陽性者等の発生に備えた職場における対応ルールの作成
- ◆ クラスタ発生時の行政検査対象の拡大に係る周知、労働者への受検勧奨や労働時間等の配慮
- ◆ 労働者が業務により感染したものと考えられる場合の労働者への労災保険請求の勧奨 等



関連資料

個別事業場における感染防止対策の取組状況の確認及び指導

事業者の皆さま、労働者の皆さまへ

職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため ～取組の5つのポイント～を確認しましょう！

- 職場における新型コロナウイルス感染症対策を実施するために、まず次に示す～取組の5つのポイント～が実施できているか確認しましょう。
- ～取組の5つのポイント～は感染防止対策の基本的事項ですので、未実施の事項がある場合には、「**職場における感染防止対策の実践例**」を参考に職場での対応を検討の上、実施してください。
- 厚生労働省では、職場の実態に即した、実行可能な感染症拡大防止対策を検討していただくため「**職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト**」を厚生労働省のホームページに掲載していますので、具体的な対策を検討する際にご活用ください。
- 職場における感染防止対策についてご不明な点等がありましたら、都道府県労働局に設置された「**職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー**」にご相談ください。

～取組の5つのポイント～

実施できて いれば☑	取組の5つのポイント
<input type="checkbox"/>	テレワーク・時差出勤等を推進しています。
<input type="checkbox"/>	体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
<input type="checkbox"/>	職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。
<input type="checkbox"/>	休憩所、更衣室などの“場の切り替わり”や、飲食の場など「感染リスクが高まる『5つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
<input type="checkbox"/>	手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

○ 感染リスクが高まる「5つの場面」を避ける取り組み

※ 職場では、特に「居場所の切り替わり」（休憩室、更衣室、喫煙室など）に注意が必要

休憩所での対策（小売業）



▶ 休憩室の机の中央を注意喚起付きのパーテーションで区切り、座席も密とならないよう二人掛けにし、対面とならないよう斜めに配置した。

社員食堂での対策（製造業）



▶ 社員食堂の座席レイアウトを変更し、テーブルの片側のみ使用可とした。
▶ また、混雑緩和のために、昼休みを時差でとるようにした。

○ 感染防止のための基本的対策

入館時の手指等の消毒（宿泊業）



▶ 宿泊者と従業員の感染防止のため、ホテル入口の消毒液設置場所に、靴底の消毒のためのマットを設置した。

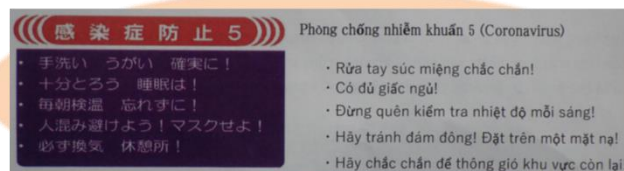
複数人が触る箇所の消毒（製造業）



▶ 複数人が触る可能性がある機械のスイッチ類を定期的に消毒することを徹底した。

○ その他の取り組み

外国人労働者への感染防止対策の周知（建設業）



▶ 建設現場に入場する外国人向け安全衛生の資料に、新型コロナウイルス感染症の注意点を外国語に翻訳したものを掲載し、周知徹底を図った。

「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

項	目	確認
1 感染予防のための体制		
	・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組むことを表明し、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。	はい・いいえ
	・事業場の感染症予防の責任者及び担当者を任命している。(衛生管理者、衛生推進者など)	はい・いいえ
	・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
	・労働者が感染予防の行動を取るよう指導することを、管理監督者に教育している。	はい・いいえ
	・安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実現可能な対策を議論している。	はい・いいえ
	・職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「5つの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。	はい
	・新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCOA)を周知し、インストールを労働者に勧奨している。	
2 感染防止のための基本的な対策		
(1) 事業場において特に留意すべき事項である「取組の5つのポイント」		
	・「取組の5つのポイント」の実施状況を確認し、職場での対応を検討の上、実施している。	はい・いいえ
(2) 感染防止のための3つの基本:①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い		
	・人との間隔は、できるだけ2m(最低1m)空けることを求めている。	はい・いいえ
	・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はい・いいえ
	・外出時、屋内にいるときや会話をするときに、症状がなくてもマスクの着用を求めている。	

○労働者が感染予防の行動を取るよう指導することを管理監督者に教育

○職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知

○テレワークや時差出勤、時間差での昼休み等の導入

○換気やマスクの着用、手洗いなどの基本的な感染防止対策の推進 等

厚生労働省HPよりダウンロード可能

多言語翻訳版も公表中



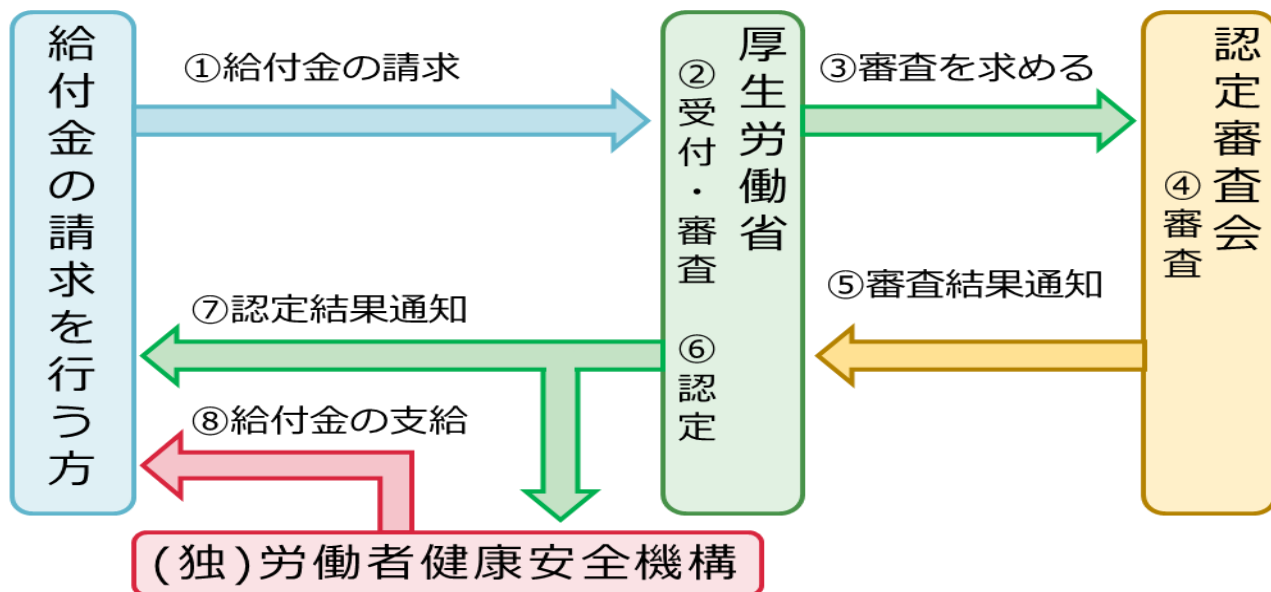
6 建設アスベスト給付金制度について

昭和47年10月1日～平成16年9月30日の間に 建設現場で石綿にばく露し、 石綿関連の疾病を発症された 労働者、一人親方やそのご遺族の皆様へ

～建設アスベスト給付金制度が創設されました～
一定の要件を満たす場合には、給付金等が支給されます。

給付金制度のしくみ

給付金制度のしくみは、以下のとおりです。



※「① 給付金の請求」に関し、厚生労働省から請求者の方にご連絡し、不足書類や追加資料の提出をお願いをする場合があります。

※認定・不認定の結果については、書面でご連絡します。

給付金及び追加給付金（給付金等）の対象者

以下の①～③の要件を満たす方が対象となります。

- ① 次の表の期間ごとに、表に記載している石綿にさらされる建設業務に従事することにより、
- ② 石綿関連疾病にかかった
- ③ 労働者や、一人親方・中小事業主（家族従事者等を含む）であること

期間	業務
昭和47年10月1日～昭和50年9月30日	石綿の吹付け作業に係る建設業務
昭和50年10月1日～平成16年9月30日	一定の屋内作業場で行われた作業に係る建設業務

※ 表の期間及び業務は、最高裁判決を踏まえ定められたものです。

※ 石綿関連疾病：

- (1) 中皮腫 (2) 肺がん
- (3) 著しい呼吸機能障害を伴うびまん性胸膜肥厚
- (4) 石綿肺（じん肺管理区分が管理2～4） (5) 良性石綿胸水

※ ご本人がお亡くなりになられている場合には、ご遺族（配偶者、子、父母、孫、祖父母又は兄弟姉妹）からの請求が可能です。

給付金等の主要内容

給付金の支給を希望される方からの請求に基づき、認定審査会において審査を行います。厚生労働大臣は、認定審査会の審査の結果に基づいて、病態区分に応じ、以下の給付金を支給します。

1	石綿肺管理2でじん肺法所定の合併症のない者	550万円
2	石綿肺管理2でじん肺法所定の合併症のある者	700万円
3	石綿肺管理3でじん肺法所定の合併症のない者	800万円
4	石綿肺管理3でじん肺法所定の合併症のある者	950万円
5	中皮腫、肺がん、著しい呼吸機能障害を伴うびまん性胸膜肥厚、石綿肺管理4、良性石綿胸水である者	1,150万円
6	上記1及び3により死亡した者	1,200万円
7	上記2、4及び5により死亡した者	1,300万円

- ※ 給付金を支給された後、症状が悪化した方には、請求に基づき、追加給付金（表における区分の差額分）を支給します。
- ※ 石綿にさらされる建設業務に従事した期間が一定の期間未満の方、肺がんの方で喫煙の習慣があった方については、それぞれ給付金等の額が1割減額されます。

給付金等の請求手続き

給付金の請求に必要な書類をそろえ、以下の宛先まで簡易書留やレターパックなど、配達状況や到着の確認ができる方法で郵送してください。

詳細は厚生労働省HPやパンフレット「建設アスベスト給付金制度の概要」、「建設アスベスト給付金請求の手引き」を参照してください。

〒100-8916

東京都千代田区霞が関1-2-2 中央合同庁舎第5号館
厚生労働省労働基準局労災管理課
建設アスベスト給付金担当 あて

(厚労省HP)



なお、労災保険の支給決定等を受けた後であれば、給付金等の認定審査を迅速に行うことができる場合がありますので、給付金等の請求に先んじて労災保険給付の請求をご検討ください。

労災支給決定等情報提供サービスをご活用ください

給付金の請求手続きの利便性の向上を図るため、「石綿関連疾病に関する労災保険給付の支給決定」や「石綿救済法の特別遺族給付金の支給決定」をすでに受けた方や、そのご遺族に対し、これらの支給決定情報について情報提供サービスを実施します。

- ✓ このサービスを利用いただくと、給付金の請求書記載への利用や添付書類の一部を省略することができます。
- ✓ 情報提供サービスは無料でご利用いただけます。

給付金等の請求期限

給付金等については、①石綿関連疾病にかかった旨の医師の診断日又は②石綿肺に係るじん肺管理区分の決定日（③石綿関連疾病により死亡したときは、死亡日）から20年以内に請求していただく必要があります。

相談窓口（労災保険相談ダイヤル）

相談窓口も設置しておりますので、必要に応じてご連絡ください。

0570-006031

※月曜日～金曜日 8:30～17:15（土・日・祝日・年末年始はお休みします）

※ご利用の際は、通話料がかかります。

I P 電話など、一部の電話からはご利用になれません。

7 都道府県労働委員会の委員の任命について

都道府県労働委員会の委員の任命について（周知）

昭和24年7月29日付発勞第54号「地方労働委員会の委員の任命手続について」（抄）

前文（略）

- 一 労働委員会が三者構成の合議体である性格に鑑み、労働委員会委員はすべてこれが運営に理解と実行力を有し、かつ申立人の申立内容等をよく聴取し、判断して、関係者を説得し得るものであり、自由にして建設的な組合運動の推薦に協力し得る適格者であること。
- 二 労働者委員については特に次の点に留意すること。
 - 1 貴管下総べての組合が積極的に推薦に参加するよう努めるとともに、推薦に当つては、なるべく一組合から委員定数の倍数を推薦せしめるよう配慮すること。
 - 2 委員の選考に当つては、産別、総同盟、中立等系統別の組合数及び組合員数に比例させるとともに貴管下の産業分野、場合によつては地域別等を充分考慮すること。なお委員についてはなるべく所属組合をもつものであるよう留意するとともに労働組合法第二条但し書第一号の規定に該当しない者であること。
- 三 使用者委員については、貴管下の系統別、産業分野等を充分考慮すること。
- 四 公益委員については、準司法的機能を果す点から特に専門別(法律、経済等)を充分考慮の上、政党政派に偏せず、その主義主張において真に中正な人物を選ぶこと。（以下略）

労働基準局 施策照会先一覧（厚生労働省代表電話 03-5253-1111）

施策事項(資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
働き方改革関連法の周知	労働条件政策課 /監督課	企画係	長澤・佐藤・上野畑 /南日・前田	5353/5423
過労死等防止対策の推進	総務課	過労死等防止対策推進室	小川	5526
最低賃金の引き上げ	賃金課	政策係	金久保・小林・小島	5373
労働災害防止のための協議会(「+Safe協議会」)	安全衛生部 安全課	安全課物流・サービス産業 マネジメント班	松平	5487
治療と仕事の両立支援	安全衛生部 労働衛生課	治療と仕事の両立支援室 両立支援係	伊藤・柳田	5578
新型コロナウイルスの感染 防止対策	安全衛生部 労働衛生課	産業保健支援室産業保健係	杉本・谷田部	5492
無期転換ルール	労働関係法課	政策係・法規第一係	城所・渡辺・杉山・高 澤	5587/7751
建設アスベスト給付金制度	労災管理課建設 石綿給付金認定 等業務室	給付金管理係	田山・宮田	03-6903-6959 (※直通)
都道府県労働委員会の委 員の任命	労働関係法課	法規第二係・企画係	安武・丸山・山下・石 川	7752/7740