

# 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

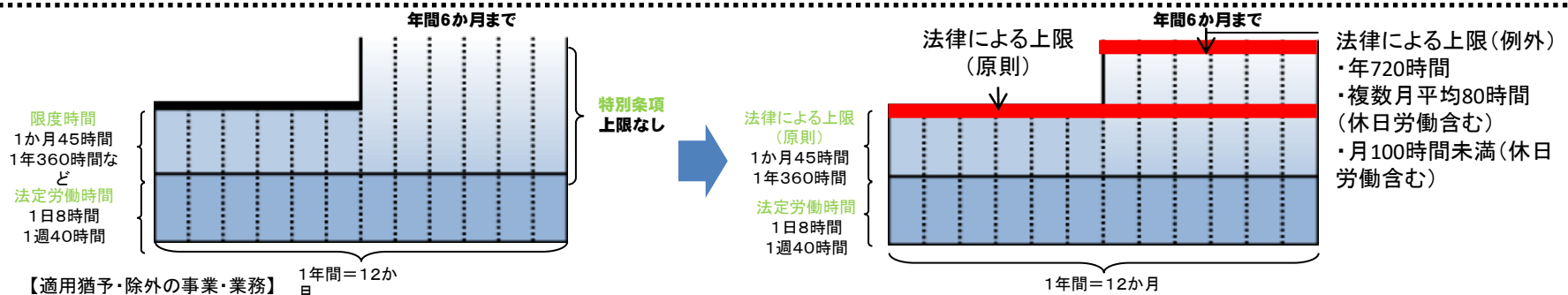
## II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

### 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) <sup>*</sup> とする。 <sup>*</sup> 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 <sup>(※)</sup> 、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。 <sup>※</sup> 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)。

# 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	
<b>A</b> (一般労働者と同程度)	<b>960時間</b>	義務	努力義務	
<b>連携B</b> (医師を派遣する病院)	<b>1,860時間</b> ※2035年度末を目標に終了		義務	義務
<b>B</b> (救急医療等)				
<b>C-1</b> (臨床・専門研修)				
<b>C-2</b> (高度技能の修得研修)	<b>1,860時間</b>			

#### 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)

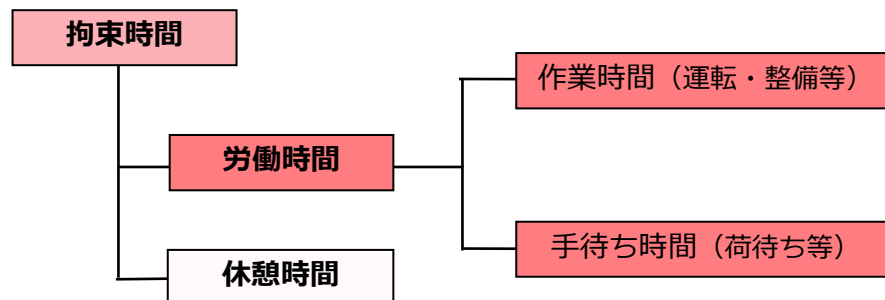
※制定以降、法定労働時間が段階的に短縮し、週40時間制へ移行するに伴い、内容の見直しが行われ現在に至っている。  
(中身を伴う改正：平成9年改正が最後)

## 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。



# 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><b>労働基準監督署</b> 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 <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a></p> 
<p><b>都道府県労働局</b> 【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 <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a></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><b>働き方改革 推進支援センター</b></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 <a href="https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/">https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/</a></p> 
<p><b>産業保健総合支援 センター</b></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 <a href="https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx">https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx</a></p> 
<p><b>よろず支援拠点</b></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 <a href="https://yorozu.smrj.go.jp/">https://yorozu.smrj.go.jp/</a></p> 
<p><b>商工会 商工会議所 中小企業団体中央会</b></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 <a href="http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754">http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754</a>  ▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 <a href="https://www5.cin.or.jp/ccilist">https://www5.cin.or.jp/ccilist</a>  ▶検索ワード：都道府県中央会 <a href="https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm">https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm</a></p>   
<p><b>ハローワーク</b></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 <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a></p> 
<p><b>医療勤務環境改善支援 センター</b></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 <a href="https://iryuu-kinmukankyuu.mhlw.go.jp/information/">https://iryuu-kinmukankyuu.mhlw.go.jp/information/</a></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

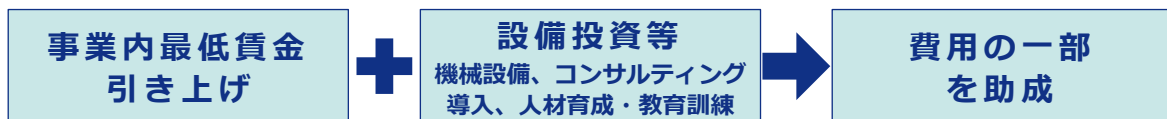
10年間で212円の引上げ

(※) 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。)

# 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 <b>利益率*</b> が前年同月に比べ <b>3%ポイント以上低下</b> した事業者」を特例の対象事業者に追加します。 ※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）
(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%」→「 <b>15%</b> 」 ・売上高の比較対象期間：「2年前まで」→「 <b>3年前まで</b> 」
(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 <b>10人以上の助成上限額区分</b> 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」→「 <b>定員7人以上又は車両本体価格200万円以下</b> 」

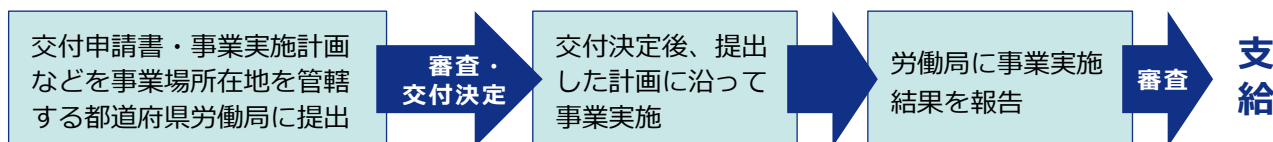
### 2. 最低賃金が低い事業者への助成率が引き上げられます

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



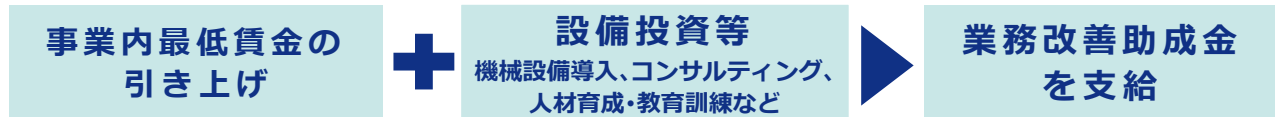
# 業務改善助成金（通常コース）のご案内

「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



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
  - 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

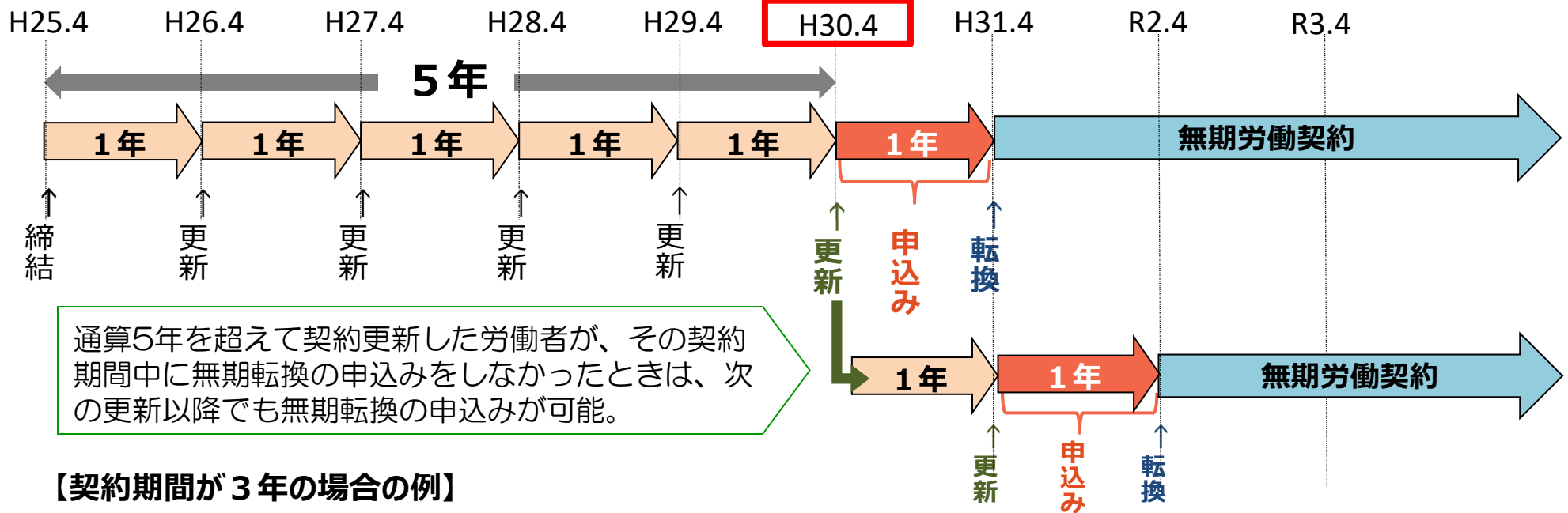
○ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 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）

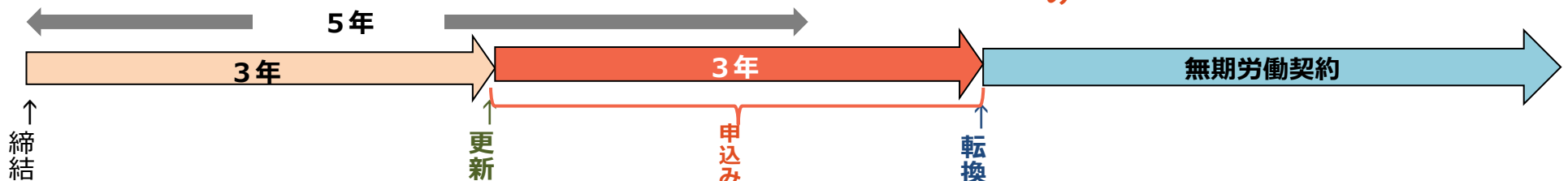
※ 施行から5年が経つ平成30年4月1日以降に、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生している。

## 【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



通算5年を超えて契約更新した労働者が、その契約期間中に無期転換の申込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申込みが可能。

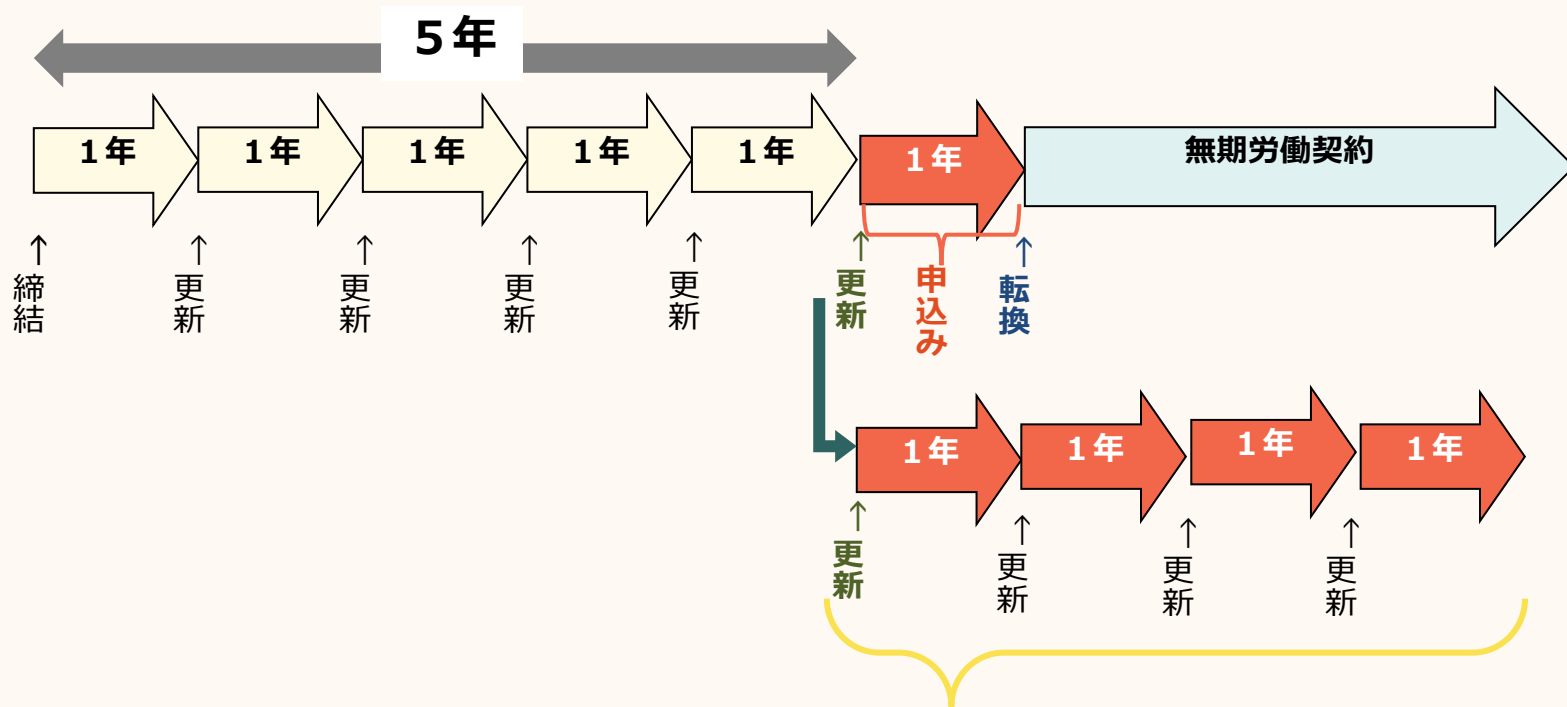
## 【契約期間が3年の場合の例】



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

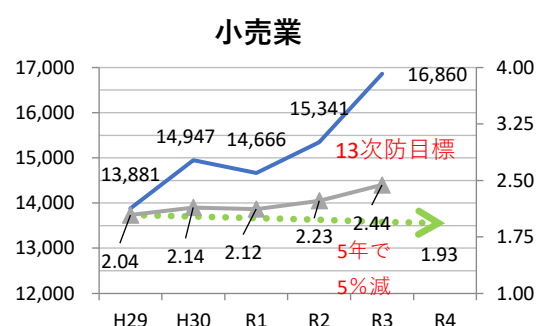
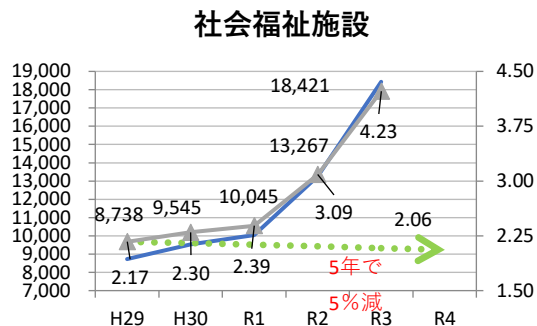
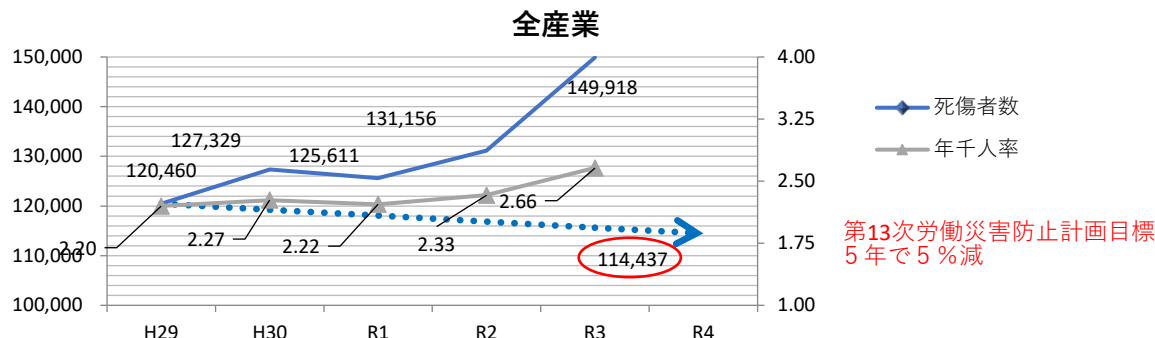
について、使用者から労働者への明示を義務づける。

## 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<sup>の</sup>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



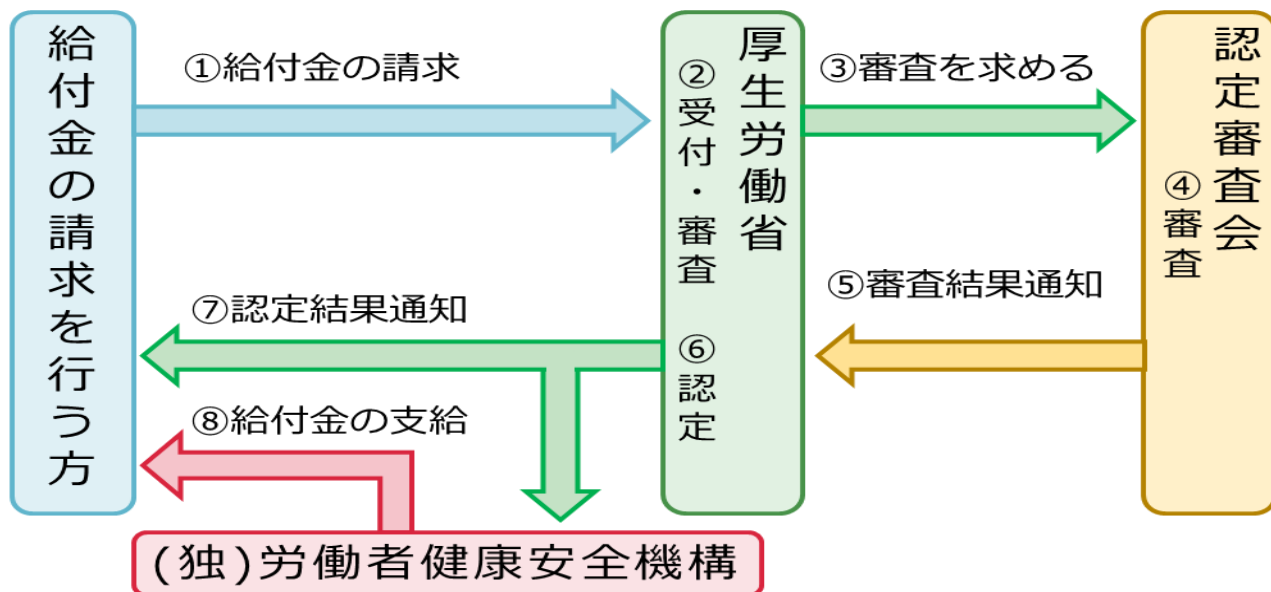
## 6 建設アスベスト給付金制度について

# 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。

## 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