

全国厚生労働関係部局長会議

令和4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	7
3	最低賃金の引き上げについて	9
4	無期転換ルールについて	17
5	労働安全衛生対策について	19
6	建設アスベスト給付金制度について	40
7	各施策の照会先一覧	43

1 働き方改革関連法の周知のご協力について

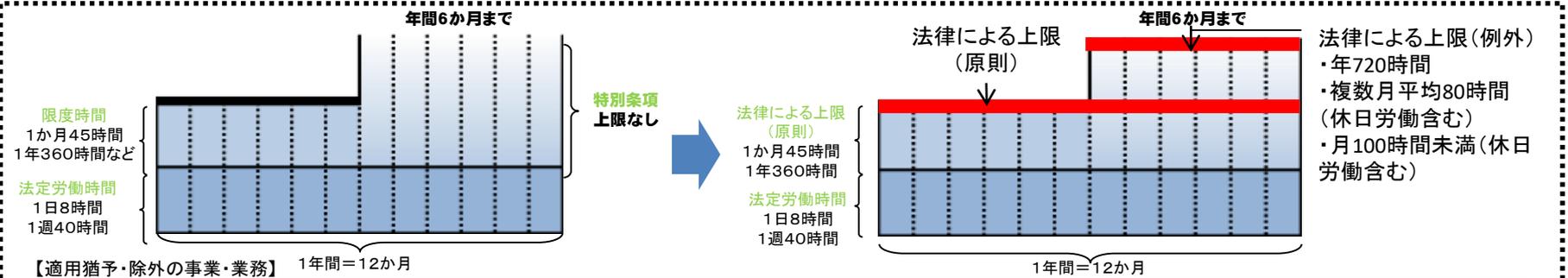
長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

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

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。
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。平成27年法案と同内容

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日の休日を実際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。

平成27年法案
からの修正点

・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

平成27年法案と同内容

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

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>働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、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 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html</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://iryou-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/information/</p> 

その他

その他の相談窓口

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。

3 最低賃金の引き上げについて

最低賃金制度について

1. 制度趣旨

- 最低賃金制度とは、国が法的強制力をもって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こととするもの。パートタイム労働者を含むすべての労働者とその使用者に適用される。

※ 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者、試用期間中の者、認定職業訓練を受ける者等は労働局長の許可に基づき減額して適用することが可能。

2. 地域別最低賃金

- 各都道府県ごとに、産業や職種を問わず決定。
- 毎年、中央最低賃金審議会から示される引上げ額の目安を参考にしながら、地域の実情も踏まえ地方最低賃金審議会の調査審議を経て改定。

※ 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
改定額(円)	663	664	665	668	673	687	703	713	730	737	749	764	780	798	823	848	874	901	902	930
目安額(円)	示さず ※1	0	示さず ※1	3	3	14	15 (12)※2	7~9 (示さず) ※1,2	15 (10)※2	6 (2)※2	7 (4)※2	14 (14)※2	16 (16)※2	18	24	25	26	27	示さず ※3	28
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
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%

(※1) 「現行水準の維持を基本として引上げ額の目安を示さない」とした。

(※2) 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。)

(※3) 「引上げ額の目安を示すことは困難であり、現行水準を維持することが適当」とした。

3. 地域別最低賃金の決定基準

- 最低賃金は、①労働者の生計費、②労働者の賃金の状況、③企業の賃金支払能力を総合的に勘案して定めるものとされており、①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されている。

4. 罰則

○ 最低賃金法 第四十条

第四条第一項※の規定に違反した者(地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係るものに限る。)は、五十万円以下の罰金に処する。※使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

令和3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	889（861）	28	令和3年10月1日
青森	822（793）	29	令和3年10月6日
岩手	821（793）	28	令和3年10月2日
宮城	853（825）	28	令和3年10月1日
秋田	822（792）	30	令和3年10月1日
山形	822（793）	29	令和3年10月2日
福島	828（800）	28	令和3年10月1日
茨城	879（851）	28	令和3年10月1日
栃木	882（854）	28	令和3年10月1日
群馬	865（837）	28	令和3年10月2日
埼玉	956（928）	28	令和3年10月1日
千葉	953（925）	28	令和3年10月1日
東京	1041（1013）	28	令和3年10月1日
神奈川	1040（1012）	28	令和3年10月1日
新潟	859（831）	28	令和3年10月1日
富山	877（849）	28	令和3年10月1日
石川	861（833）	28	令和3年10月7日
福井	858（830）	28	令和3年10月1日
山梨	866（838）	28	令和3年10月1日
長野	877（849）	28	令和3年10月1日
岐阜	880（852）	28	令和3年10月1日
静岡	913（885）	28	令和3年10月2日
愛知	955（927）	28	令和3年10月1日
三重	902（874）	28	令和3年10月1日

※ 括弧書きは、令和2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	896（868）	28	令和3年10月1日
京都	937（909）	28	令和3年10月1日
大阪	992（964）	28	令和3年10月1日
兵庫	928（900）	28	令和3年10月1日
奈良	866（838）	28	令和3年10月1日
和歌山	859（831）	28	令和3年10月1日
鳥取	821（792）	29	令和3年10月6日
島根	824（792）	32	令和3年10月2日
岡山	862（834）	28	令和3年10月2日
広島	899（871）	28	令和3年10月1日
山口	857（829）	28	令和3年10月1日
徳島	824（796）	28	令和3年10月1日
香川	848（820）	28	令和3年10月1日
愛媛	821（793）	28	令和3年10月1日
高知	820（792）	28	令和3年10月2日
福岡	870（842）	28	令和3年10月1日
佐賀	821（792）	29	令和3年10月6日
長崎	821（793）	28	令和3年10月2日
熊本	821（793）	28	令和3年10月1日
大分	822（792）	30	令和3年10月6日
宮崎	821（793）	28	令和3年10月6日
鹿児島	821（793）	28	令和3年10月2日
沖縄	820（792）	28	令和3年10月8日
全国 加重平均額	930（902）	28	

「業務改善助成金」が使いやすくなります

『業務改善助成金』は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、
設備投資など（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）
を行った場合に、その費用の一部を助成します。



詳しくはHPをご覧ください！

[業務改善助成金](#) 検索

変更後のコース内容

※申請期限：令和4年1月31日

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
20円コース	20円以上	1人	20万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ・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	【事業場内最低賃金900円未満】 4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10(※2)
		2～3人	30万円		
		4～6人	50万円		
		7人以上	70万円		
		10人以上(※1)	80万円		
30円コース	30円以上	1人	30万円		
		2～3人	50万円		
		4～6人	70万円		
		7人以上	100万円		
		10人以上(※1)	120万円		
(新設) 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(※1)	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(※1)	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(※1)	600万円		

(※1) 10人以上の上限額区分は、以下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900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ヶ月間の月平均値が前年又は前々年の同じ月に比べて、30%以上減少している事業者

(※2) ここでいう「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。

○助成金受給の流れや申請先等については裏面をご覧ください。

その他の変更点

- ◆ PC、スマホ、タブレットの新規購入、貨物自動車なども生産性向上の効果が認められる場合は対象になります。
※特例のうち、②生産量要件に該当する場合であって、引上げ額30円以上の場合に限ります。
- ◆ 同一年度内に複数回（2回まで）申請することができます。

ご留意頂きたい事項

- ◆ 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4年3月31日です。

お問い合わせ先

- ◆ 「**業務改善助成金コールセンター**」を開設しましたので、お気軽にお問い合わせください。

【受付時間】平日8:30～17:15 【電話番号】03-6388-6155

助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画などを、
最寄りの都道府県労働局に提出
※申請先は、各労働局雇用環境・均等部（室）

審査

交付決定後、
提出した計画に
沿って事業実施

労働局に
事業実施結果
を報告

審査

支給

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上げに取り組む者に対して、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

～業務改善助成金の活用事例～

業務改善 事例1 業務用吸水掃除機の導入及び業務改善コンサルティングの活用による生産性の向上

業務改善 事例2 テーブルオーダーシステムの導入による注文業務の効率化と会計の見える化

【所在地】三重県 【従業員数】26人 【事業内容】建築物清掃業
【課題と対応】手作業で床の洗浄をしていたため、作業時間が長かった。また、事務的にも作業ミスや連絡ミスがあったため、設備投資とコンサルティングによる業務効率化を検討してきた。
清掃業務を機械化し、ITを活用して事務作業も効率化したいと考えました。そこで、助成金を活用して業務用吸水掃除機の導入及び業務改善コンサルティングを活用しました。

清掃業務の負担を軽減し、日程調整や書類作成も効率化したい



さらなる工夫
受発注は電話のみで行っていたが大半だったが、メールとアプリを活用し、スケジュール表で可視化できるようにした。

床洗浄の作業が3人から1人になり、事務作業の効率化で取引先と円滑なコミュニケーションが可能

実施内容
業務用吸水掃除機を導入することで、床洗浄作業の人員と作業時間が3分の1になった。また、業務改善コンサルティングによって、ITの活用により日程調整や書類作成、取引先とのコミュニケーションが効率化した。

成果
清掃業務と事務作業の効率化により生産性が向上し、22人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を30円引き上げた。また、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げも実施した。

助成金活用のきっかけ インターネットで、活用可能な助成金を検索

【所在地】福岡県 【従業員数】9人 【事業内容】飲食業
【課題と対応】オーダーの聞き間違い等を解消し、従業員の負担軽減を図るため、設備投資による作業効率化を検討してきた。
注文に要する時間を削減し、テーブルごとの料金管理を図りたいと考えました。そこで、助成金を活用してセルフで注文できるテーブルオーダーシステムを導入しました。

ホールスタッフの注文を取りに行く作業を減らして、回転率を向上させたい



さらなる工夫
揚げ物の揚げ時間を短縮できる機器や、飲み放題用のセルフ式設備の導入により、従業員のさらなる業務負担軽減を進めた。

1か月当たりの注文受け時間が約12時間短縮

実施内容
テーブルまで行き注文を取っていたが、テーブルオーダーシステムの導入で顧客が自ら注文を入力できるようになり、オーダーと会計が正確になったことで従業員の負担軽減が図られた。

成果
注文業務の効率化により生産性が向上し、3人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を90円引き上げた。また、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げも実施した。

助成金活用のきっかけ インターネットで、飲食業で活用可能な助成金を検索

「業務改善助成金特例コース」のご案内

新型コロナウイルス感染症の影響で、特に業況が厳しい
中小企業事業者を支援する助成金ことができました

「業務改善助成金特例コース」とは、新型コロナウイルス感染症の影響により、売上高等が30%以上減少している中小企業事業者が、令和3年7月16日から令和3年12月31日までの間に、事業場内最低賃金（事業場で最も低い賃金）を30円以上引き上げ※、これから設備投資等を行う場合に、対象経費の範囲を特例的に拡大し、その費用の一部を助成するものです。

■申請期限：令和4年3月31日まで

※賃金引き上げ額が30円に満たない場合でも、申請時までには遡って追加の引き上げを行い、当該差額が支払われた場合は、当該要件に該当するものと取り扱われます。

ここがポイント

業務改善計画全体として生産性向上が認められる場合、生産性向上等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、業務改善計画において計上された経費(=関連する経費)についても助成対象として拡充されます。

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。

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、「売上高または生産量等を示す指標の令和3年4月から同年12月までの間の連続した任意の3か月間の平均値」が、前年または前々年同期に比べ、30%以上減少している事業者
- 令和3年7月16日から同年12月末までの間に事業場内最低賃金を30円以上引き上げていること（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円以内の事業場に限ります。）

支給要件

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 就業規則等により※、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、その費用も支払うことが必要です。

助成額・助成率

助成額	助成率
最大100万円	3/4 ※対象経費の合計額×補助率3/4

助成対象

以下Aのほか、業務改善計画に計上されたBも助成の対象となります。

A 生産向上等に資する設備投資等	機械設備※、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練など ※PC、スマホ、タブレットの新規購入、貨物自動車なども対象
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」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

特例コースの活用

ご利用の流れ

「交付申請書・事業実施計画など」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出
（締切は令和4年3月31日（木））※1

審査

交付決定後、提出した計画に沿って取り組みを実施※2

労働局に事業実施結果を報告

審査

交付額確定後、労働局に支払請求を提出

支給

※1 申請期限を延長する場合は、別途お知らせします。
また、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。

※2 交付決定前に行った設備投資等は助成対象となりません。

助成額の上限

上限額	引き上げ労働者数	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

■助成金の要綱・要領や、申請書の記載例を掲載している「申請様式」等は、こちらからダウンロードできます。



[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者に対して、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

特例コースの活用例（「関連する経費」の助成対象の拡充）

生産性や労働能率の向上を図るための特例コースの活用例を紹介します。

	デリバリーサービスを拡大	サテライトオフィスを設置
A 生産性向上等に役立つ設備投資等	飲食店でデリバリーサービスを拡大するに当たり、機動的に配送できるデリバリー用3輪バイクを導入	サテライトオフィスを設置し、リモートワークの環境を整備するため、テレワーク関連機器を新たに導入
+		
B 関連する経費	これまでの店舗内飲食だけでなく、さらにデリバリー・サービスを拡大したことを幅広く周知するために、広告宣伝（広告宣伝費）を実施	テレワーク関連機器の導入に合わせて、コピー機、プリンター、事務机・椅子等も導入し、サテライトオフィスの業務環境を整備
成果	配達の効率化とサービス内容の幅広い周知により、多くの顧客を獲得し、生産性が向上	オフィス内の業務環境全体を整備することにより、テレワークの機能性アップや業務効率化が図られ、生産性が向上

お問い合わせ先

業務改善助成金コールセンター

電話番号：03（6388）6155（受付時間 平日8:30～17:15）

ご不明な点やご質問等について、お気軽にお問い合わせください。

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、役務や工事等を発注するにあたっては、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2点をお願いします。
 - 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契約時点で反映しておくこと、
 - ・ 人件費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3年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針 令和3年9月24日閣議決定(抄)

7 ダンピング防止対策、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、年度途中の最低賃金額の改定を踏まえた予算を確保し契約時点で反映しておくことや、人件費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、最低賃金額の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

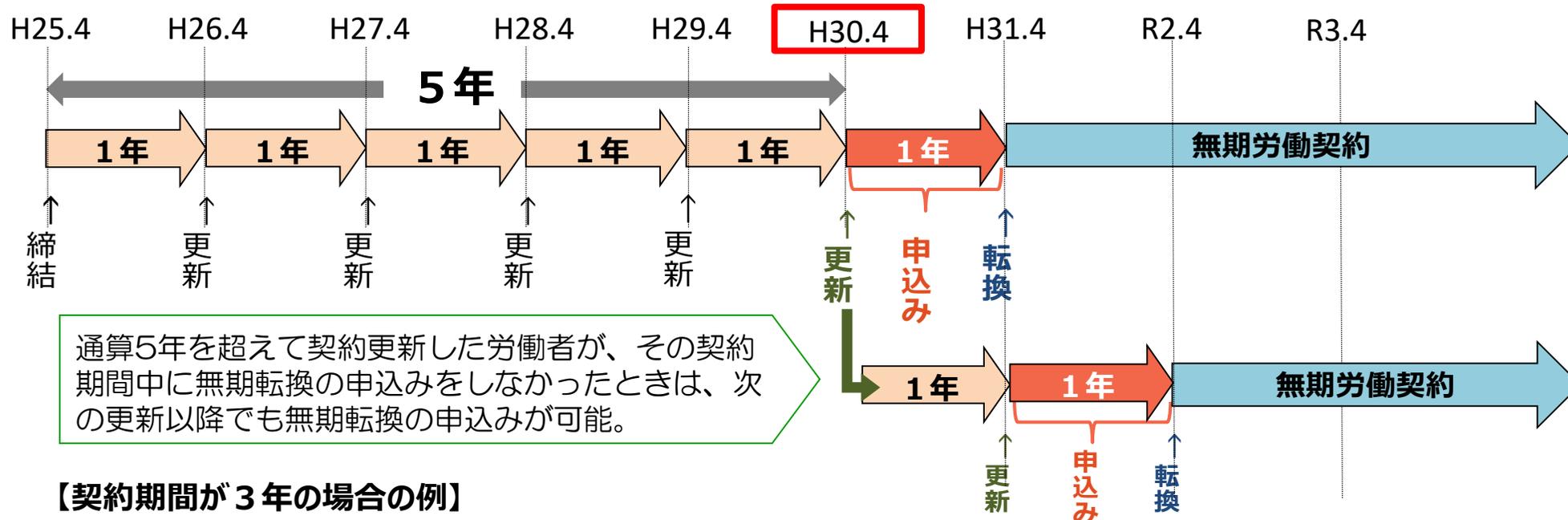
○ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 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。

5 労働安全衛生対策について

働く高齢者の特性に配慮した エイジフレンドリーな職場づくり を進めましょう

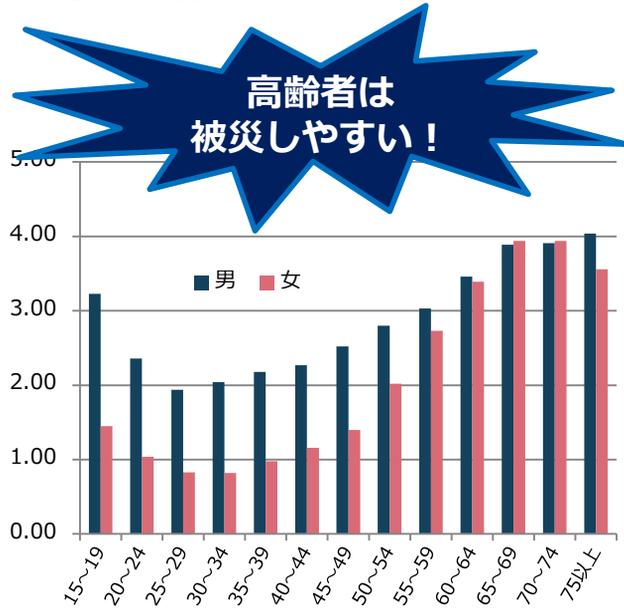
皆さんの職場は、働く高齢者が安心して働ける環境になっていますか？

働く高齢者が増加（60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍）

労働災害のうち60歳以上の労働者が占める割合は**1/4以上**（2019年は27%）

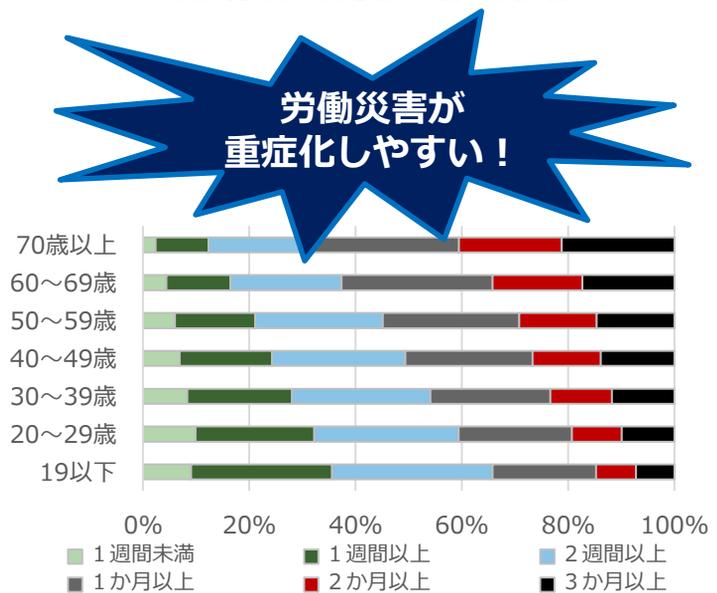
労働災害発生率は、若年層に比べ**高年齢層で高い**

<年齢別・男女別の労働災害発生率>



高齢者は
被災しやすい！

<年齢別の休業見込み期間の長さ>



労働災害が
重症化しやすい！

※労働者1000人当たりの死傷災害（休業4日以上）の発生件数

出典：労働力調査、労働者死傷病報告（2019年）

出典：労働者死傷病報告（2019年）



労働災害が続けば人手不足を招くおそれも・



安心して安全に働くことのできる職場づくりを！

エイジフレンドリーガイドライン（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）を策定しました。（次ページ以降参照）

ご活用ください

高年齢労働者の安全衛生対策のための
エイジフレンドリー補助金が新設されました！
（4ページ参照）

事業者に求められる事項

高齢者の就労状況や業務の内容等の実情に応じ、実施可能な対策に取り組みましょう。

1 はじめに

- ・企業の経営トップが対策に取り組む方針を表明し、担当者や組織を指定します
- ・高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、対策の優先順位を検討します
- ・職場改善ツール「エイジアクション100」のチェックリストの活用も有効です→



2 職場環境の改善

(1) 身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）

- ・高齢者でも安全に働き続けることができるよう、**施設、設備、装置等の改善を行います**

↓対策の例↓

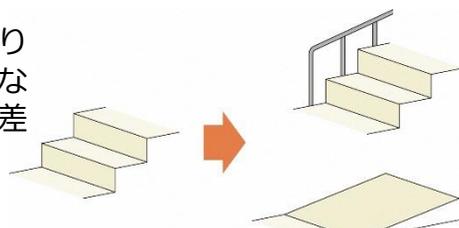


通路を含め作業場所の照度を確保する

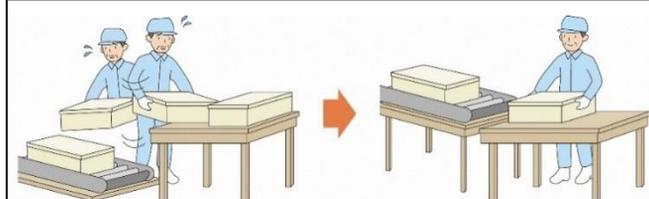


警報音等は聞き取りやすい中低音域の音、パトライト等は有効視野を考慮

階段には手すりを設け、可能な限り通路の段差を解消する



涼しい休憩場所を整備し、通気性の良い服装を準備する



不自然な作業姿勢をなくすよう作業台の高さや作業対象物の配置を改善する

リフト、スライディングシート等を導入し、抱え上げ作業を抑制



例えば戸口に段差がある時



解消できない危険箇所に標識等で注意喚起



防滑靴を利用させる

- ・床や通路の滑りやすい箇所に防滑素材（床材や階段用シート）を採用する
- ・熱中症の初期症状を把握できるウェアラブルデバイス等のIoT機器を利用する
- ・パワーアシストスーツ等を導入する 等

(2) 高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）

- ・高年齢労働者の特性を考慮し**作業内容等を見直**します。例えば、勤務形態や勤務時間を工夫することで高齢者が就労しやすくすること（短時間勤務、隔日勤務等）や、ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等への配慮などがあります

3 高齢労働者の健康や体力の状況の把握

(1) 健康状況の把握

- 健康診断を確実に実施します
- 職場で行う法定の健診の対象にならない方については、例えば地域の健康診断等を受診しやすくするなど、働く高齢労働者が自らの健康状況を把握できるようにします

(2) 体力の状況の把握

- 主に高齢労働者を対象とした**体力チェック**を継続的に行うよう努めます
- 体力チェックの目的をわかりやすく丁寧に説明するとともに、事業場における方針を示し、運用の途中で適宜その方針を見直します

注意点

- 安全作業に必要な体力の測定手法と評価基準は、安全衛生委員会等の審議を踏まえてルール化するようにします

体力チェックの一例
転倒等リスク評価セルフチェック票

I 身体機能計測結果

① 2ステップテスト（歩行能力・筋力）
あなたの結果は cm / cm (身長) =
下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
結果 / 身長	~1.24	1.25 ~1.38	1.39 ~1.46	1.47 ~1.65	1.66~

② 座位ステップテスト（敏捷性）
あなたの結果は 回 / 20秒
下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(回)	~24	25 ~28	29 ~43	44 ~47	48~

③ ファンクショナルリーチ（動的バランス）
あなたの結果は cm
下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(cm)	~19	20 ~29	30 ~35	36 ~39	40~

④ 閉眼片足立ち（静的バランス）
あなたの結果は 秒
下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(秒)	~7	7.1 ~17	17.1 ~55	55.1 ~90	90.1~

⑤ 閉眼片足立ち（静的バランス）
あなたの結果は 秒
下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(秒)	~15	15.1 ~30	30.1 ~84	84.1 ~120	120.1~

詳しくはこちら⇒

身体機能計測の評価数字をⅢのレーダーチャートに黒字で記入

(3) 健康や体力の状況に関する情報については、不利益な取扱いを防ぐ必要があります

4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

(1) 個々の高齢労働者の基礎疾患の罹患状況等の健康や体力の状況を踏まえた措置を講じます

(2) 高齢労働者の状況に応じた業務の提供
健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するため、個々の労働者の状況に合わせ、適合する業務をマッチングさせます

(3) 心身両面にわたる健康保持増進措置
例えばフレイルやロコモティブシンドロームの予防を意識した**健康づくり活動**を行います

取組の例

転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」

<https://youtu.be/9jCi6oXS8IY>

（令和元年度厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業「エビデンスに基づいた転倒予防体操の開発およびその検証」の一環として製作）



全国の体操動画やリーフレットの紹介(厚労省HP) →



5 安全衛生教育

- 高齢者対象の教育では、作業内容とリスクについて理解させるため、時間をかけ、写真や図、映像等の文字以外の情報も活用します
- 再雇用や再就職等により経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います

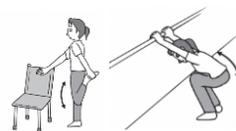
このガイドラインは、雇用される高齢者を対象としたものですが、請負契約により高齢者を就業させることのある事業者においても、このガイドラインを参考として取組を行ってくださ

労働者に求められる事項

一人ひとりの労働者が、事業者が実施する取組に協力するとともに、**自らの身体機能の変化が労働災害リスクにつながる可能性、自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組むことが必要**です。体力チェック等に参加し、日頃からストレッチや軽い運動などに取り組みます

▼参考：ストレッチの例▼

「介護業務で働く人のための腰痛予防のポイントとエクササイズ」より



「エイジフレンドリー補助金」のご案内

- エイジフレンドリー補助金は、職場環境の改善に要した費用の一部を補助します。
- **中小企業事業者が対象**の補助金です

補助金額

補助対象：高年齢労働者のための職場環境改善に要した経費

補助率： 1 / 2

上限額： **100万円**（消費税を含む）

詳しくは
こちら⇒
(厚労省HP)



※この補助金は、事業場規模、高年齢労働者の雇用状況等を審査の上、交付決定を行います（全ての申請者に交付されるものではありません）

お問い合わせ

一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会
エイジフレンドリー補助金事務センター（申請関係）

☎ 03-6381-7507 ㊚ 03-6381-7508
✉ af-hojyojimucen@jashcon.or.jp

受付時間：平日10:00～12:00、
13:00～16:00（土日祝休み）

▼高齢者のための対策について個別に相談したいとき

中小規模事業場 安全衛生サポート事業 個別支援

労働災害防止団体が中小規模事業場に対して、安全衛生に関する知識・経験豊富な専門職員を派遣して、高年齢労働者対策を含めた安全衛生活動支援（現場確認・ヒアリング・アドバイス）を行います。

労働災害防止団体 問い合わせ先

- ・中央労働災害防止協会
- ・建設業労働災害防止協会
- ・陸上貨物運送事業労働災害防止協会
- ・林業・木材製造業労働災害防止協会
- ・港湾貨物運送事業労働災害防止協会

技術支援部業務調整課 03-3452-6366
技術管理部指導課 03-3453-0464
技術管理部 03-3455-3857
教育支援課 03-3452-4981
技術管理部 03-3452-7201

（製造業、下記以外の業種関係）
（建設業関係）
（陸上貨物運送事業関係）
（林業・木材製造業関係）
（港湾貨物運送事業関係）

無料

65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーをご活用ください

中小企業診断士、社会保険労務士等、高齢者の雇用に関する専門的知識や経験などを持っている外部の専門家が、企業の高齢者雇用促進に向けた取り組みを支援します。

相談・助言

各企業の実情に応じて、以下の項目に対する専門的かつ技術的な**相談・助言**を行っています。

- 人事管理制度の整備に関すること
- 賃金、退職金制度の整備に関すること
- 職場の改善、職域開発に関すること
- 能力開発に関すること
- 健康管理に関すること
- その他高年齢者等の雇用問題に関すること

無料

○お近くのお問合せ先は、高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ（<http://www.jeed.or.jp>）から確認できます。
○「65歳超雇用推進事例サイト（<https://www.elder.jeed.or.jp/>）」により、65歳を超える人事制度を導入した企業や健康管理・職場の改善等に取り組む企業事例をホームページにて公開しています。

高年齢労働者の労働災害防止対策の情報を[厚生労働省ホームページ](#)に掲載しています



令和3年9月29日

【照会先】

労働基準局 安全衛生部 安全課

課長	安達 栄
建設安全対策室長	八木 健一
課長補佐	中村 宇一

労働基準局 安全衛生部 労働衛生課

課長	高倉 俊二
副主任中央労働衛生専門官	船井 雄一郎

(代表電話) 03(5253)1111(内線5481)

(直通電話) 03(3595)3225

報道関係者 各位

三原副大臣から労働災害が増加傾向にある小売業、社会福祉施設、 陸上貨物運送事業の業界団体への協力要請を行いました

～労働者が安心して安全に働き続けられる環境づくりの促進に向けて～

三原副大臣は、本日、労働災害の増加が特に顕著な陸上貨物運送事業、小売業（食品スーパー及び総合スーパー）及び社会福祉施設（介護施設）の関係事業者団体に対し、労働者が安心して安全に働き続けられる環境作りに向けた積極的な取組について、別添1のとおり協力要請を行いました。

<協力要請のポイント>

- 1 業種毎に労働災害の発生状況とその防止対策の必要性について、会員企業に広く共有されるよう、周知と啓発を行うこと。
- 2 次の業種ごとの課題に重点的に取り組むこと。
 - ア 陸上貨物運送事業
 - ・ 荷役作業時の墜落・転落災害の防止対策
 - ・ ロールボックスパレット（カゴ車）の安全な取扱いの推進（特にテールゲートリフターを使用してロールボックスパレット（カゴ車）を取り扱う場合の安全対策の徹底）
 - イ 小売業（食品スーパー及び総合スーパー）
 - ・ 特に多発している転倒災害の防止対策
 - ・ 高年齢労働者の労働災害の防止対策
 - ウ 社会福祉施設（介護施設）
 - ・ 特に多発している介護中の腰痛や転倒による災害の防止対策
 - ・ 高年齢労働者の労働災害の防止対策
- 3 創意工夫による効果的な労働災害防止活動を行っている会員企業の好事例を収集し、その情報共有を図ること。

また、三原副大臣による要請を踏まえた具体的な実施事項について、別添2のとおり各団体に通知を发出了しました。

<参考資料>

【別添1】

- (1) 陸上貨物運送事業の団体に対する要請書
- (2) 小売業の団体に対する要請書
- (3) 社会福祉施設の団体に対する要請書

【別添2】

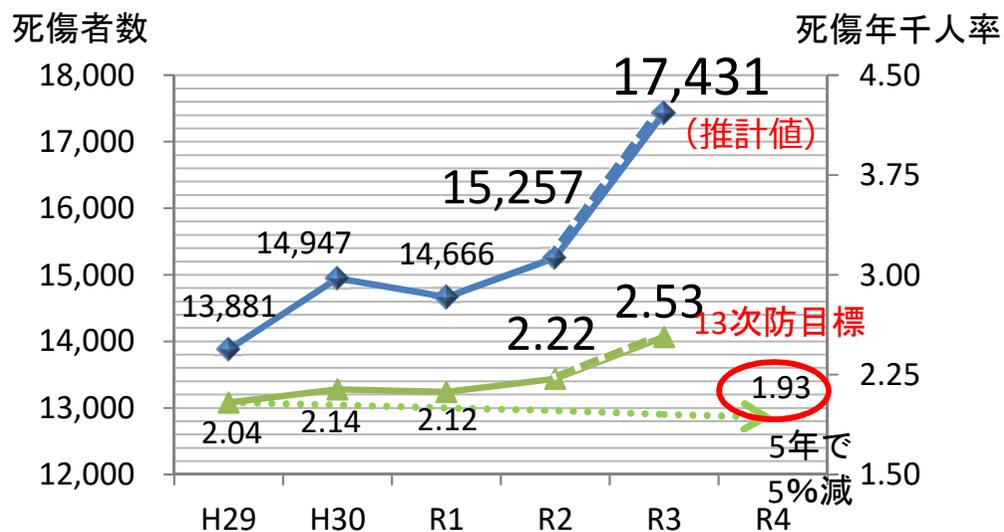
- (1) 陸上貨物運送事業の団体に対する具体的な実施事項に関する通知及び添付資料
- (2) 小売業の団体に対する具体的な実施事項に関する通知及び添付資料
- (3) 社会福祉施設の団体に対する具体的な実施事項に関する通知及び添付資料

小売業（食品スーパー、総合スーパーなど）における労働災害発生状況

国や事業者、労働者等が重点的に取り組む事項を定めた中期計画である「第13次労働災害防止計画」においては、**小売業も重点業種として、死傷者数を平成29年と比較して、令和4年までに死傷年千人率で5%以上減少させることを目標**にしている。

労働災害の推移

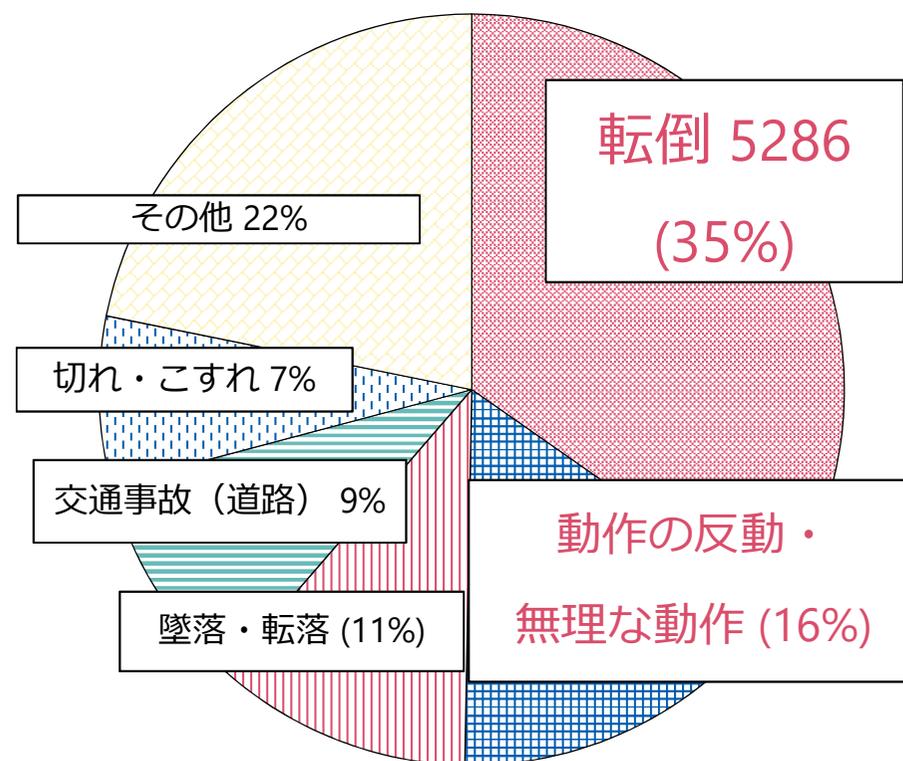
- 令和2年の**死傷者数**は平成29年比で**9.9%増**
- 令和2年の**千人率(労働者数に対する発生率)**は平成29年比で**8.7%増**



※新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除く
 ※令和3年の数字は推計値（令和3年確定値（推計）
 = 令和3年9月速報値×令和2年確定値／令和2年9月速報値）
 ※令和3年の千人率の母数の労働者数は令和2年の労働力調査を使用

労働災害の発生原因（令和2年）

- 「**転倒**」が**約4割**（うち骨折などにより6割が休業1ヶ月以上）
- **腰痛などの「動作の反動・無理な動作」**が**約2割**

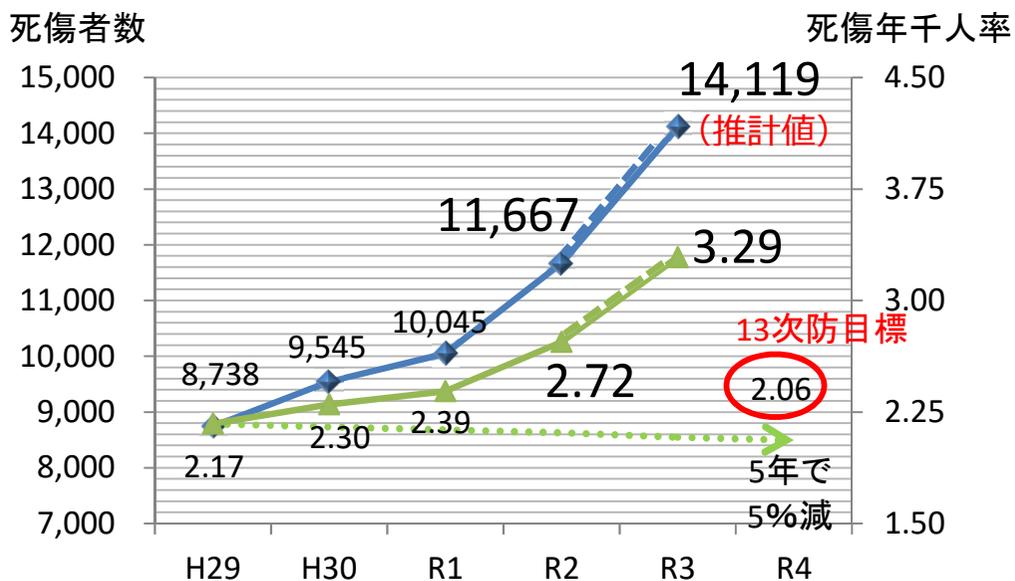


社会福祉施設（介護施設など）における労働災害発生状況

国や事業者、労働者等が重点的に取り組む事項を定めた中期計画である「第13次労働災害防止計画」において、**社会福祉施設も重点業種として、死傷者数を平成29年と比較して、令和4年までに死傷年千人率で5%以上減少させることを目標**にしている。

労働災害の推移

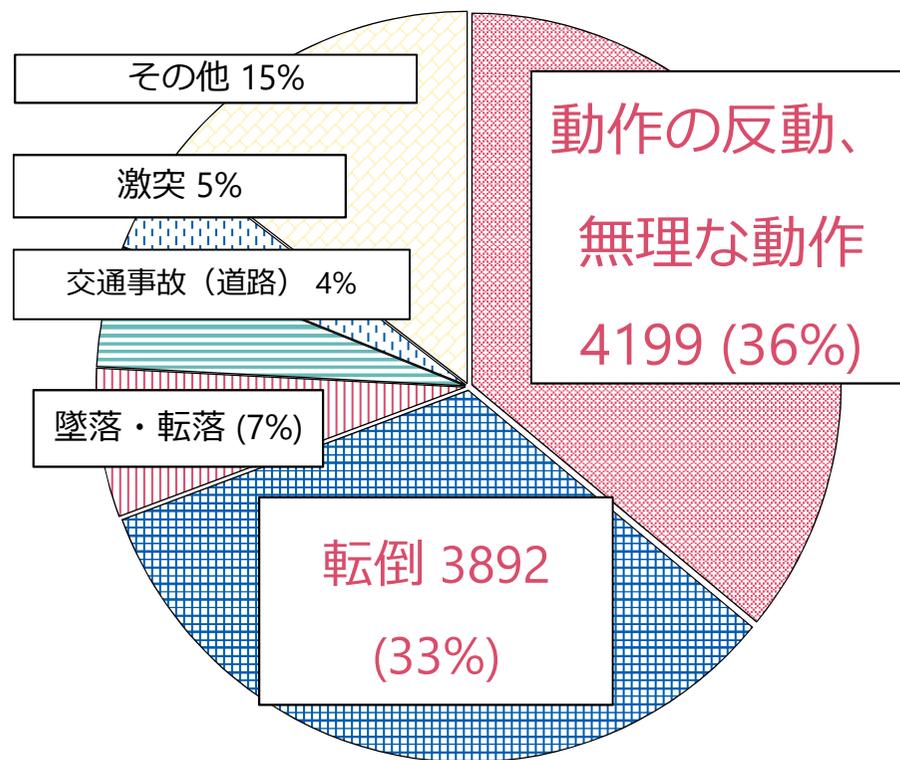
- 令和2年の**死傷者数**は平成29年比で**33.5%増**
- 令和2年の**年千人率**は平成29年比で**25.3%増**



※新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除く
 ※令和3年の数字は推計値（令和3年確定値（推計）
 = 令和3年9月速報値×令和2年確定値／令和2年9月速報値）
 ※令和3年の千人率の母数の労働者数は令和2年の労働力調査を使用

労働災害の発生原因（令和2年）

- **腰痛などの「動作の反動・無理な動作」が約4割**
- **「転倒」が約3割**

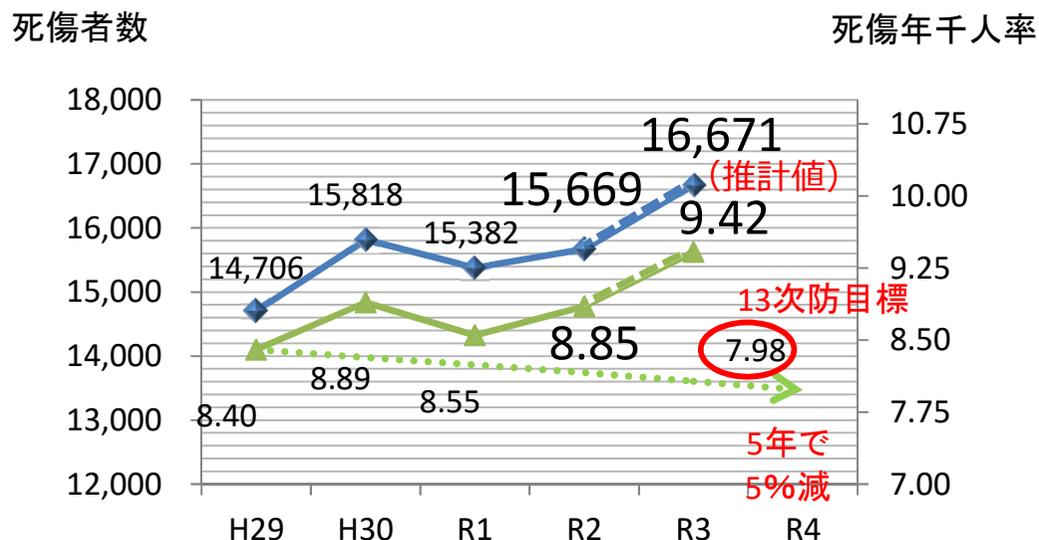


陸上貨物運送事業における労働災害発生状況

国や事業者、労働者等が重点的に取り組む事項を定めた中期計画である「第13次労働災害防止計画」において、**陸上貨物運送事業も重点業種として、死傷者数を平成29年と比較して、令和4年までに死傷年千人率で5%以上減少させることを目標**にしている。

労働災害の推移

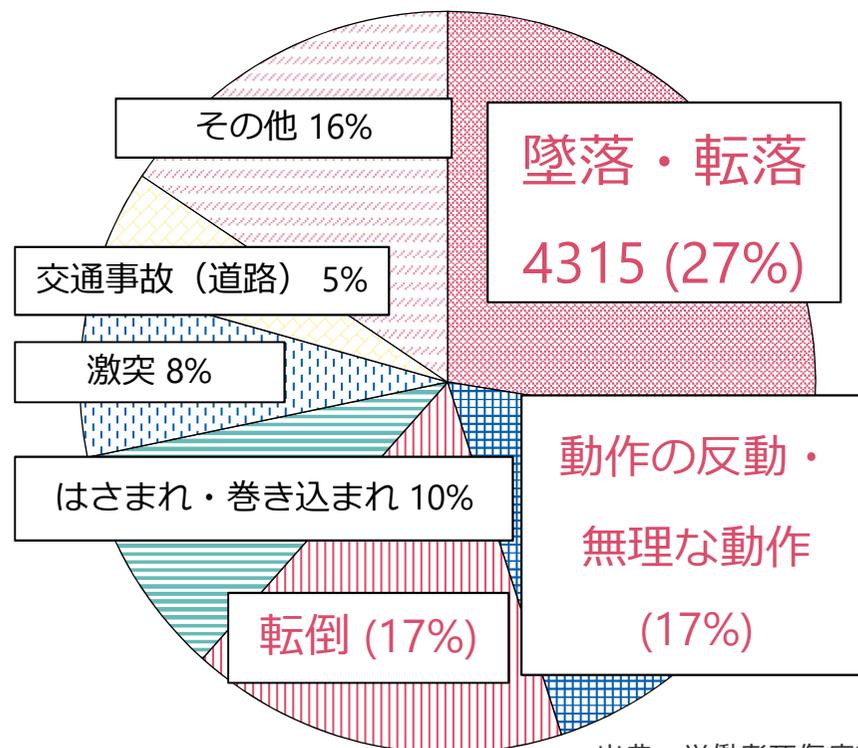
- 令和2年の**死傷者数**は平成29年比で**6.5%増**
- 令和2年の**年千人率**は平成29年比で**5.3%増**



※新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除く
 ※令和3年の数字は推計値（令和3年確定値（推計）
 = 令和3年9月速報値×令和2年確定値／令和2年9月速報値）
 ※令和3年の千人率の母数の労働者数は令和2年の労働力調査を使用

労働災害の発生原因（令和2年）

- 死傷者数の**約7割**は**荷役作業中の労働災害**
- 荷役作業中等の「**墜落・転落**」が**約3割**と最多



ロールボックスパレットの取扱い作業中の労働災害発生状況

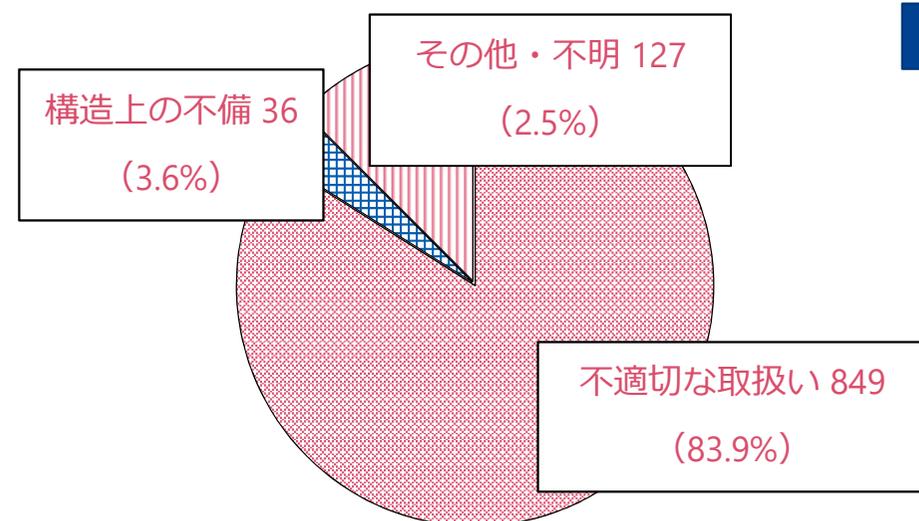
ロールボックスパレット（以下「RBP」という。）とは、一般的にカゴ車あるいはカゴ台車などと呼ばれている人力運搬機で、小売業などにおいても国内で広く普及している。令和2年に発生した陸上貨物運送事業の荷役作業における休業4日以上の災害のうち約1,000件がRBPの取扱い作業中に被災したものである。

労働災害の発生原因（令和2年）

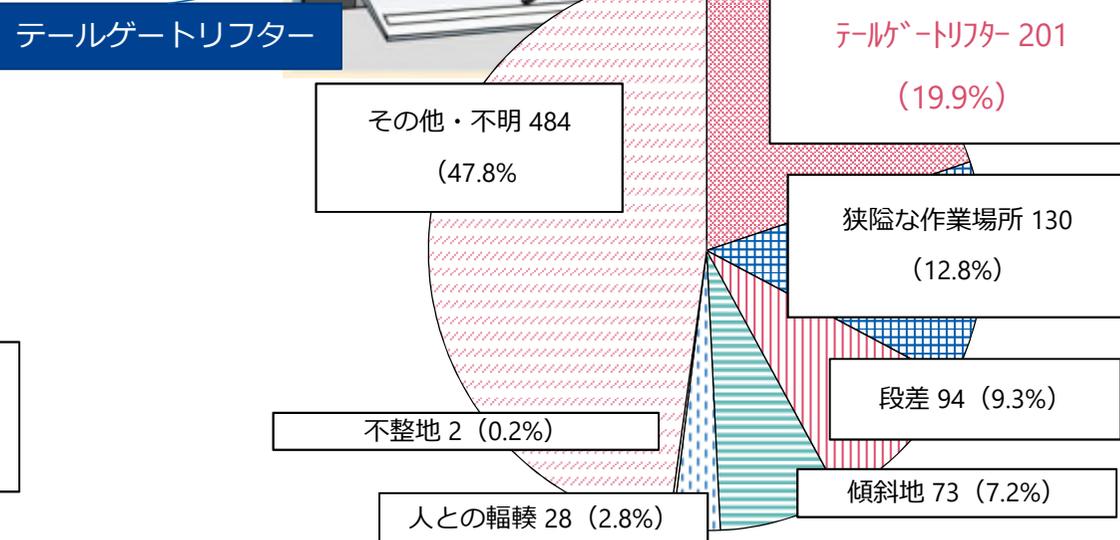
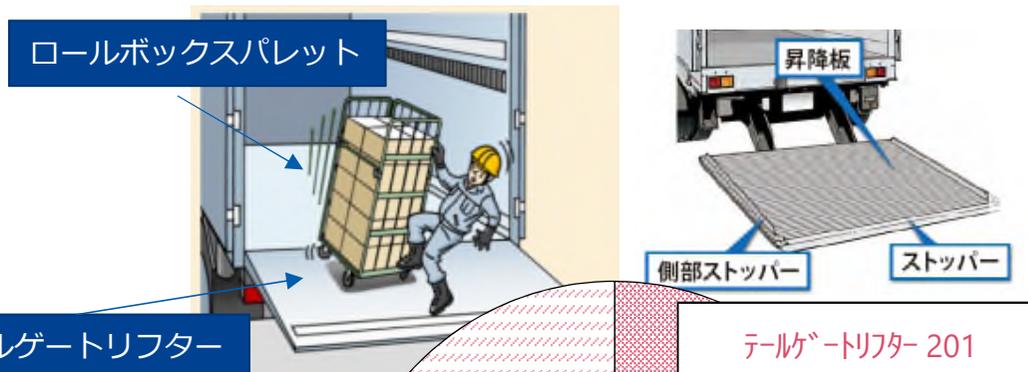
① RBPの「**不適切な取扱い**」※が**約8割**と最多

※不適切な取扱い例

- 車輪ストッパーをかけずに、テールゲートリフターにより昇降したこと
- 最大積載量を超えた積載をしたこと



② **テールゲートリフター**利用時が**約2割**と最多



令和3年9月29日

陸上貨物運送事業労働災害防止協会会長
会長 渡邊 健二 殿

陸上貨物運送事業における労働災害防止に向けたより一層の取組に関する要請書

日頃より、厚生労働行政の推進に格段の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

陸上貨物運送事業（以下「陸運業」という。）における死亡災害は貴協会及び会員事業者の皆様のご尽力により着実に減少しておりますが、死傷災害（休業4日以上労働災害）については過去十数年間増加傾向にあり、この傾向は今年も変わりません。さらに、死傷年千人率（年間の千人当たりの災害発生件数）は8.94と、全産業の2.33と比べ約4倍と極めて高い水準にあるなど、厚生労働省としては労働災害の重点業種と位置づけております。

陸運業における労働災害の約7割が荷役作業時に発生しており、特に荷台等からの墜落・転落が最も多く発生しています。荷運搬用のロールボックスパレット（カゴ車）の取扱い中の災害も多発（令和2年は約1千件発生）していますが、この約8割が不適切な取扱いが原因となっており、ロールボックスパレット（カゴ車）の安全な取扱い方法の徹底が必要と考えます。

また、陸運業が発展していく中で、安全な職場環境は事業を継続する上での重要な経営課題であると考えられ、女性や高齢者が益々活躍できる社会の実現のためにも大変重要な課題です。

つきましては、このような現下の状況を御理解頂き、下記事項につきまして、貴団体におけるより一層の積極的な取組が展開されますよう、御協力をお願い申し上げます。

記

- 一 現下の労働災害発生状況とその防止対策の必要性について、会員企業の皆様に広く共有されるように、周知と啓発が行われるようお願いいたします。
- 二 特に多発している荷役作業時の労働災害の防止対策として、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく墜落・転落災害の防止、ロールボックスパレット（カゴ車）の安全な取扱いの推進に取り組んでいただきますようお願いいたします。特にテールゲートリフターを使用してロールボックスパレット（カゴ車）を取り扱う場合の安全対策の徹底をお願いいたします。
- 三 創意工夫による効果的な労働災害防止活動を行っている会員企業の好事例を収集し、その情報共有を図っていただくなど、会員の皆様が効果的な取組を行えるようご支援をお願いいたします。

厚生労働副大臣



令和3年9月29日

オール日本スーパーマーケット協会 会長 殿
一般社団法人全国スーパーマーケット協会 会長 殿
一般社団法人日本スーパーマーケット協会 会長 殿
日本チェーンストア協会 会長 殿
日本小売業協会 会長 殿

小売業(食品スーパー・総合スーパー)における
労働災害防止に向けたより一層の取組の推進に関する要請書

日頃より、厚生労働行政の推進に格段の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。
小売業では、労働災害の件数が増加を続けており、災害発生率も増える傾向にあります。令和2年には死傷災害(休業4日以上)の発生件数(15,257件)が建設業を上回ったこと、今年も増加傾向に拍車がかかっていることなど、大変憂慮すべき状況にあります。

発生している労働災害の内訳を見ると、「転倒」によるものが最も多くなっており、骨折などにより1か月以上の休業となるものが約6割に達するなど、厚生労働省としては労働災害の重点業種と位置づけております。

こうした小売業の中でも、特に食品スーパー及び総合スーパーにおいて労働災害が多発しています。貴団体の業種では、現在、新型コロナウイルス感染防止に総力を挙げて取り組まれていることと存じますが、お客様の安全・安心と同時に、転倒災害の防止など従業員が安心して安全に働き続けられる環境を作ることが、事業を継続する上での重要な経営課題であると考えられ、女性や高齢者が益々活躍できる社会の実現のためにも大変重要な課題です。

つきましては、このような現下の状況を御理解頂き、下記事項につきまして、貴団体におけるより一層の積極的な取組が展開されますよう、御協力をお願い申し上げます。

記

- 一 現下の労働災害発生状況とその防止対策の必要性について、会員企業の皆様に広く共有されるように、周知と啓発が行われるようお願いいたします。
- 二 特に多発している転倒による災害、高齢労働者の労働災害の防止対策に重点的に取り組んでいただくようお願いいたします。その際、厚生労働省が作成した転倒対策に関する各種ツールも積極的に活用いただくようお願いいたします。

三 創意工夫による効果的な労働災害防止活動を行っている会員企業の好事例を収集し、その情報共有を図っていただくなど、会員の皆様が効果的な取組を行えるようお願いします。

厚 生 労 働 副 大 臣

Handwritten signature in black ink, reading "山本 太郎" (Yamamoto Taro).

令和3年9月29日

社会福祉法人全国社会福祉協議会 会長 殿
公益社団法人全国有料老人ホーム協会 会長 殿
公益社団法人全国老人福祉施設協議会 会長 殿
公益社団法人日本認知症グループホーム協会 会長 殿
一般社団法人全国介護付きホーム協会 会長 殿
一般社団法人日本在宅介護協会 会長 殿
一般社団法人高齢者住宅協会 会長 殿
一般社団法人全国介護事業者協議会 会長 殿
公益社団法人全国老人保健施設協会 会長 殿
全国ホームヘルパー協議会 会長 殿
全国社会福祉法人経営者協議会 会長 殿
公益社団法人日本社会福祉士会 会長 殿
公益社団法人日本介護福祉士会 会長 殿
民間介護事業推進委員会 委員長 殿

社会福祉施設(介護施設)における
労働災害防止に向けたより一層の取組の推進に関する要請書

日頃より、厚生労働行政の推進に格段の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。
社会福祉施設では、労働災害が急激な増加を続けており、令和2年の死傷災害(休業4日以上)は前年比で3割以上増加し、災害発生率も年々大幅に増加するという極めて厳しい状況にあります。

発生している労働災害の内訳を見ると、腰痛等の「動作の反動・無理な動作」、次いで多いのが「転倒」によるものですが、これらのうち1か月以上の休業となるものが約5割に達するなど、厚生労働省としては労働災害の重点業種と位置づけております。

貴団体の業種では、現在、新型コロナウイルス感染防止のため総力を挙げて取り組まれていることと存じますが、介護施設利用者の安全・安心と同時に、腰痛や転倒の防止など介護従事者が安心して安全に働き続けられる環境を作ることが、事業を継続する上での重要な経営課題であると考えられ、女性や高齢者が益々活躍できる社会の実現のためにも、大変重要な課題です。

つきましては、このような現下の状況を御理解頂き、下記事項につきまして、貴団体におけるより一層の積極的な取組が展開されますよう、御協力をお願い申し上げます。

記

一 現下の労働災害発生状況とその防止対策の必要性について、会員施設の皆

様に広く共有されるように、周知と啓発が行われるようお願いいたします。

二 特に多発している介護作業中の腰痛や転倒による災害、高年齢労働者の労働災害の防止対策に重点的に取り組んでいただくようお願いいたします。その際、厚生労働省が作成した腰痛予防対策や転倒対策に関する各種ツールも積極的に活用いただくようお願いいたします。

三 創意工夫による効果的な労働災害防止活動を行っている会員施設の好事例を収集し、その情報共有を図っていただくなど、会員の皆様が効果的な取組を行えるようお願いいたします。

厚 生 労 働 副 大 臣



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



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。

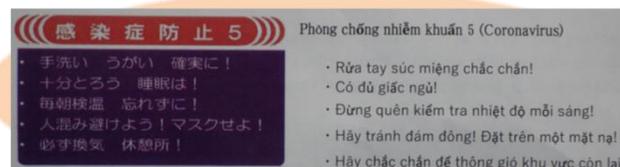
複数人が触る箇所の消毒（製造業）



➢ 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



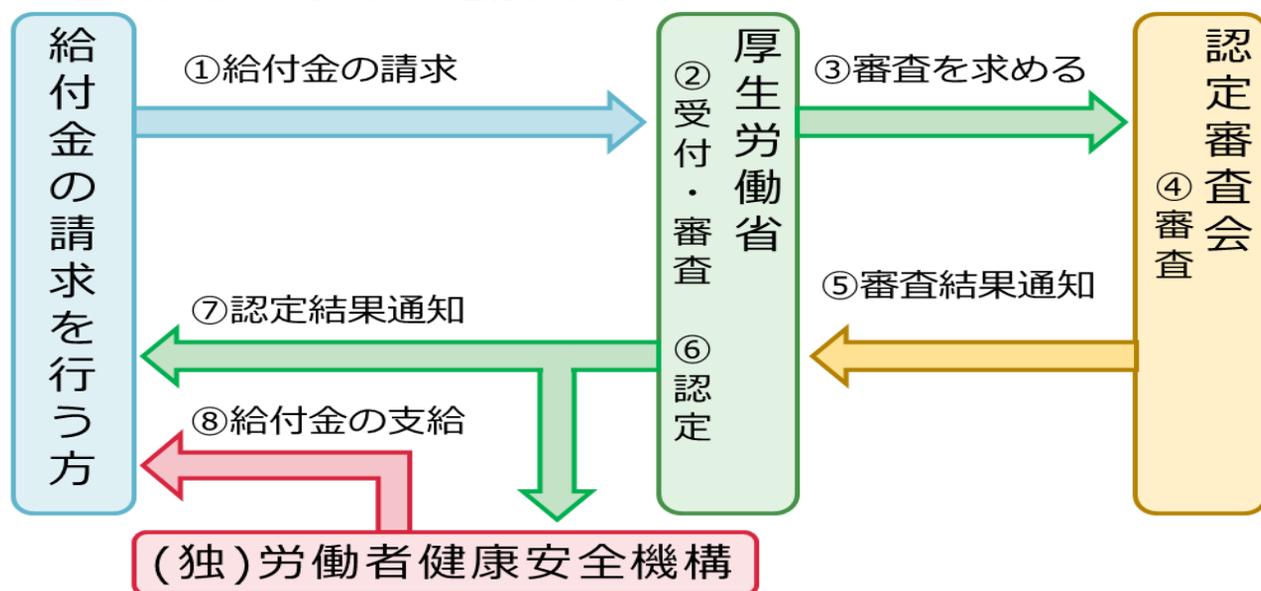
6 建設アスベスト給付金制度について

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、本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、本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。

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。

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・安武・上野畑 /南日・樽井	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	来嶋・岡村・小島	5373
無期転換ルール	労働関係法課	労働契約係	濱崎・臼井・辻	7753
高年齢労働者の労働安全衛生対策	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	佐久間	5488
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・内田	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	早川・臼井	5492
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・増淵	03-6903-6959 (※直通)