

全国厚生労働関係部局長会議

令和7年1月

厚生労働省労働基準局

目次

• 1 最低賃金の引き上げについて3
• 2 労働安全衛生対策について11
• 3 働き方改革に関する対応について24
• 4 過労死等防止対策の推進について46
• 5 建設アスベスト給付金制度について49
• 6 都道府県労働委員会の委員の任命について52
• 7 フリーランスの就業環境整備について54
• 8 各施策の照会先一覧63

1 最低賃金の引上げについて

最低賃金制度の概要と決定方法

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こととする制度。
- 地域別最低賃金は、各都道府県ごとに決定。令和6年度全国加重平均は1,055円（最高額:1,163円[東京都]、最低額:951円[秋田県]）。

地域別最低賃金の決定の流れ

- 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。
- 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の3つのランクに分けた、各ランクの改定額の「目安」。
- 7月下旬頃～8月頃 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。
- 10月以降 順次、改定後の地域別最低賃金の効力発生。

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

地域別最低賃金額の推移（全国加重平均）

改定年度	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05	R06
改定額（円）	798	823	848	874	901	902	930	961	1,004	1,055
目安額（円）	18	24	25	26	27	示さず （※）	28	31	41	50
対前年度引上げ額（円）	18	25	25	26	27	1	28	31	43	51
対前年度引上げ率	2.3%	3.1%	3.0%	3.1%	3.1%	0.1%	3.1%	3.3%	4.5%	5.1%

（※）「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。

令和6年度 地域別最低賃金額一覽

ランク	都道府県名	最低賃金時間額 【円】	目安額 【円】	引上げ額 【円】	目安差額
A	埼玉	1078	50	50	±0
	千葉	1076		50	±0
	東京	1163		50	±0
	神奈川	1162		50	±0
	愛知	1077		50	±0
	大阪	1114		50	±0
B	北海道	1010	50	50	±0
	宮城	973		50	±0
	福島	955		55	+5
	茨城	1005		52	+2
	栃木	1004		50	±0
	群馬	985		50	±0
	新潟	985		54	+4
	富山	998		50	±0
	石川	984		51	+1
	福井	984		53	+3
	山梨	988		50	±0
	長野	998		50	±0
	岐阜	1001		51	+1
	静岡	1034		50	±0
	三重	1023		50	±0
	滋賀	1017		50	±0
	京都	1058		50	±0
	兵庫	1052		51	+1
	奈良	986		50	±0

ランク	都道府県名	最低賃金時間額 【円】	目安額 【円】	引上げ額 【円】	目安差額
B	和歌山	980	50	51	+1
	島根	962		58	+8
	岡山	982		50	±0
	広島	1020		50	±0
	山口	979		51	+1
	徳島	980		84	+34
	香川	970		52	+2
	愛媛	956		59	+9
	福岡	992		51	+1
	C	青森		953	50
岩手		952	59	+9	
秋田		951	54	+4	
山形		955	55	+5	
鳥取		957	57	+7	
高知		952	55	+5	
佐賀		956	56	+6	
長崎		953	55	+5	
熊本		952	54	+4	
大分		954	55	+5	
宮崎		952	55	+5	
鹿児島		953	56	+6	
沖縄	952	56	+6		
	全国 加重平均額	1055		51	

業務改善助成金の概要

事業場内の最低賃金（事業場内で最も低い時間給）を一定額以上引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資等を行った中小企業・小規模事業者に対し、その設備投資等に要した費用の一部を助成する。



助成対象の例

- 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** ▶ 顧客管理情報のシステム化

【対象事業場】

・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内

【助成率】

900円未満	900円以上950円未満	950円以上
9/10	4/5(9/10)	3/4(4/5)

※ () 内は生産性要件を満たした事業者の場合

【助成対象の特例的な拡充】

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3%ポイント以上低下した事業者に限り、以下の経費も助成。

- ・乗車定員7人以上又は200万円以下の乗用自動車及び貨物自動車等
- ・パソコン、スマホ、タブレット等の端末及び周辺機器の新規導入



【助成上限額】

引上げ労働者数	30円コース	45円コース	60円コース	90円コース
1人	30万円 (60万円)	45万円 (80万円)	60万円 (110万円)	90万円 (170万円)
2～3人	50万円 (90万円)	70万円 (110万円)	90万円 (160万円)	150万円 (240万円)
4～6人	70万円 (100万円)	100万円 (140万円)	150万円 (190万円)	270万円 (290万円)
7人以上	100万円 (120万円)	150万円 (160万円)	230万円	450万円
10人以上	120万円 (130万円)	180万円	300万円	600万円

※ () 書きの上限額は、事業場規模30人未満の事業者が対象。

※ 引上げ労働者数10人以上の助成上限額区分は、原材料費の高騰などの影響を受けている事業者（売上高総利益率又は売上高営業利益率が昨年と比較して3%ポイント減）又は事業場内最賃950円未満の場合のみ対象。

令和7年度概算要求における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。（※下線部 = R 7 要求における拡充部分）

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金 【22億円】

拡充

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成
➢ 地域間格差に配慮した助成率区分等の再編、支援時期等の見直し重点化

働き方改革推進支援助成金 【70億円】

拡充

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成
➢ 現行の賃上げ率3%、5%の場合に加え、7%の場合の助成強化

人材開発支援助成金 【620億円】

拡充

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成
➢ 訓練終了後に賃上げ等した場合の賃金助成額の引き上げ（賃金上昇率を踏まえた賃金助成額のベースアップの一環として実施）

人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）【4億円】

拡充

雇用管理改善につながる制度等（賃金規程・諸手当等制度や人事評価制度等）を労働協約・就業規則を作成・変更することにより導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成
➢ 雇用管理制度助成コースを令和7年度から再開する際、人事評価改善等助成コース（※）を統合の上、賃上げ（5%）を実現した場合の加算を導入

（※）人事評価制度を整備、年功のみによらない賃金制度を設ける事業主への助成

※ 生産性向上に資する設備投資への支援の在り方については、労働保険特別会計での助成を含め、予算編成過程において検討し、必要な見直しを行う。

正規・非正規の格差是正への支援

キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）

拡充

【633億円】

①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも3%以上の賃上げを行った場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成
➢ 賃金規定等改定コースにつき、賃上げ率の新たな区分を設定（2区分→4区分、賃上げ率6%以上の場合はさらに引き上げ）、昇給制度を新たに設けた場合の加算措置の創設

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）

【35億円】

- ◆ 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、離職後3か月以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れたうえで、雇入れ前の賃金と比して5%以上上昇させた事業主に対して助成
- ◆ 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、①中途採用率を一定以上向上させた場合、②中途採用率を一定以上向上し、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ、当該45歳以上の者全員の雇入れ時の賃金を雇入れ前と比して5%以上上昇させた場合のいずれかを満たした場合に助成

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）【137億円】

- ◆ 就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定した上で、賃金引上げ（雇入れ日から3年以内に5%以上）を行う事業主に対して助成

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）【27億円】

- ◆ 労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、当該出向から復帰した際又は出向開始1年後等の賃金を出向前と比して5%以上上昇させた事業主（出向元）に対し、出向中の賃金の一部を助成

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策

1. 賃金引上げに関する支援

① 業務改善助成金 業務改善助成金 検索

問い合わせ先：業務改善助成金コールセンター 電話：0120-366-440（平日 8:30～17:15）
又は都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

事業場内で最も低い時間給（事業場内最低賃金）を一定額以上引上げ、生産性向上に資する設備投資等（機械設備の導入、人材育成・教育訓練や国家資格者によるコンサルティング）を行う中小企業・小規模事業者等に、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度です。一定の要件を満たすと、助成上限額・助成率・助成対象経費の特例的な拡充が受けられます。



② キャリアアップ助成金 キャリアアップ助成金 検索

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、賃金引上げ等の処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。なお、キャリアアップ助成金については、徹底が求められている同一労働同一賃金に取り組む際やいわゆる「年取の壁」を意識した働き方への対応に取り組む際にも活用することができます。



③ 中小企業向け賃上げ促進税制 賃上げ促進税制 検索

問い合わせ先：中小企業税制サポートセンター

青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件を満たした上で賃金引上げを行った場合、その増加額の一定割合を法人税額（個人事業主は所得税額）から控除できる制度です。



④ 企業活力強化貸付（働き方改革推進支援資金） 働き方改革推進支援資金 検索

問い合わせ先：日本政策金融公庫 電話：0120-154-505

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、設備資金や運転資金を低金利で融資します。



2. 生産性向上に関する支援

⑤ 固定資産税の特例措置 先端設備等導入計画 検索

問い合わせ先：＜先端設備等導入計画の作成等について＞先端設備等の導入先の市町村先端設備等導入計画担当課
＜税制について＞中小企業税制サポートセンター 固定資産税等の軽減相談窓口
電話：03-6281-9821（平日 9:30～12:00、13:00～17:00）
＜制度について＞中小企業庁 技術・経営革新課（イノベーション課） 電話：03-3501-1816

中小企業等経営強化法に基づき、市町村から認定を受けた「先端設備等導入計画」に従って取得した設備に対して、地方税法において償却資産に係る固定資産税の特例措置を講じることで、設備投資による生産性向上や賃上げに取り組む事業者を後押しします。



⑥ 中小企業等経営強化法（経営力向上計画） 経営力向上計画 検索

問い合わせ先：経営力向上計画相談窓口 中小企業庁企画課
電話：03-3501-1957（平日 9:30～12:00、13:00～17:00）

中小企業・小規模事業者等による経営力向上に関する取組を支援します。事業者は事業分野指針等に沿って「経営力向上計画」を作成し、国の認定を受けることができます。認定された事業者は、税制や金融支援等の措置を受けることができます。



⑦ 中小企業等経営強化法に基づく法人税の特例（経営強化税制） 経営強化税制 検索

問い合わせ先：中小企業税制サポートセンター
電話：03-6281-9821（平日 9:30～12:00、13:00～17:00）

中小企業等経営強化法に基づいて、経営力向上計画を作成し、主務大臣の認定を受け、計画に記載されている一定の設備を新規取得等して指定事業の用に供した場合、即時償却または取得価額の10%（資本金3,000万円超1億円以下の法人は7%）の税額控除を選択適用することができます。



⑧ 中小企業省力化投資補助金 省力化補助金 検索

問い合わせ先：中小企業省力化投資補助事業 コールセンター
電話：0570-099-660（9:30～17:30/月曜～金曜（土・日・祝日除く））

人手不足に悩む中小企業等のため、省力化投資に関して、カタログから選ぶような汎用製品の導入について、即効性ある支援を行います。



⑨ ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金 ものづくり補助金 検索

問い合わせ先：ものづくり補助金事務局サポートセンター
電話：050-3821-7013（10:00～17:00 土日祝日及び12/29～1/3を除く）

生産性向上に資する革新的な製品・サービス開発、生産プロセス等の省力化を行う中小企業・小規模事業者等の設備投資等の経費の一部を支援します。



⑩ 小規模事業者持続化補助金 持続化補助金 検索

問い合わせ先：＜商工会の管轄地域で事業を営む方＞全国商工会連合会
問合せ先は所在地によって異なるため、URLをご参照ください。
https://www.shokokai.or.jp/jizokuka_r1h/
＜商工会議所の管轄地域で事業を営む方＞ 電話：03-4330-3480

小規模事業者が経営計画を作成し、その計画に沿って行う販路開拓等の取組を支援します。

(商工会地区) (商工会議所地区)




⑪ サービス等生産性向上 IT 導入支援事業費補助金 IT 導入補助金 検索

問い合わせ先：サービス等生産性向上 IT 導入支援事業事務局
電話：0570-666-376

中小企業・小規模事業者等の労働生産性の向上を目的として、業務効率化や DX 等に向けた IT ツール（ソフトウェア、アプリ、サービス等）の導入を支援します。



⑫ 事業承継・引継ぎ補助金 事業承継・引継ぎ補助金 検索

問い合わせ先：事業承継・引継ぎ補助金事務局
（経営革新事業）：050-3000-3550
（専門家活用枠/廃業・再チャレンジ枠）：050-3000-3551

事業承継・M&A 後の経営革新（設備投資や販路開拓等）に係る費用、M&A 時の専門家活用に係る費用、事業承継 M&A に伴う廃業等に係る費用（原状回復費等）を支援します。



3. 下請取引の改善・新たな取引先の開拓に関する支援

⑬ 下請適正取引等の推進のためのガイドライン 下請ガイドライン 検索

問い合わせ先：中小企業庁取引課 電話：03-3501-1669

親事業者と下請事業者との望ましい取引関係を構築するために、業種別の下請適正取引等の推進のためのガイドライン（下請ガイドライン）を策定しています。



14 パートナースhip構築宣言

問い合わせ先： <「宣言」の内容について> 中小企業庁企画課 電話：03-3501-1765
 <「宣言」の提出・掲載について> (公財) 全国中小企業振興機関協会 電話：03-5541-6688

下請中小企業振興法における「振興基準」を遵守することを明記し宣言することで、発注者側による受注者側への「取引条件のしわ寄せ」防止を促し、下請取引の適正化を後押ししています。また、宣言した企業の取組を「見える化」するため、「宣言」をポータルサイトに掲載しています。

価格転嫁指針 検索



15 労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

問い合わせ先： 公正取引委員会事務総局経済取引局取引部
 企業取引課 優越的地位濫用未然防止対策調査室 電話：03-3581-3378

労務費の上昇を取引価格に適切に転嫁し、中小企業が賃上げの原資を確保できるようにするため、発注差・受注者がとるべき行動指針・取組事例をまとめています。

価格転嫁指針 検索



16 官公需法に基づく「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」

問い合わせ先： 中小企業庁取引課 電話：03-3501-1669

「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」において、最低賃金額の改定に伴う契約金額の見直しについて定めています。

官公需基本方針 検索



17 官公需情報ポータルサイト

問い合わせ先： 中小企業庁取引課 電話：03-3501-1669

国等及び地方公共団体がホームページ上で提供している入札情報を自動巡回システムにより収集し、入札情報を一括して検索・入手できる「官公需情報ポータルサイト」を運営しています。

官公需ポータルサイト 検索



4. 資金繰りに関する支援

18 セーフティネット貸付制度

問い合わせ先： 日本政策金融公庫（日本公庫） 電話：0120-154-505
 沖縄振興開発金融公庫（沖縄公庫） 電話：098-941-1795

一時的に売上減少等業況が悪化しているが、中長期的には回復が見込まれる中小企業・小規模事業者の皆様は融資を受けることができます。

セーフティネット貸付 検索



19 小規模事業者経営改善資金融資制度（マル経融資）

問い合わせ先： 事業所の所在する地区の商工会・商工会議所
 日本政策金融公庫（沖縄振興開発金融公庫）の本支店

小規模事業者に対して、経営改善のための資金を無担保・無保証人・低金利で融資します。

マル経融資 検索



5. その他、雇用（人材育成）に関する支援

20 建設事業主等に対する助成金

問い合わせ先： 都道府県労働局又はハローワーク

中小建設事業主等が建設労働者の雇用の改善、技能の向上等の取組を行う場合に、助成金（「人材開発支援助成金」、「人材確保等支援助成金」、「トライアル雇用助成金」）を支給します。

建設事業主等に対する助成金 検索



21 人材確保等支援助成金

問い合わせ先： 都道府県労働局又はハローワーク

事業主や事業協同組合等が、魅力ある職場づくりのために、労働環境の向上等の取組により従業員の職場定着の促進等を図った場合に助成します。

人材確保等支援助成金 検索



22 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）

問い合わせ先： 都道府県労働局又はハローワーク

雇用情勢が厳しい地域等において、事業所を設置・整備し、その地域に居住する求職者等を雇入れた事業主に助成します。

地域雇用開発助成金 検索



23 人材開発支援助成金

問い合わせ先： 都道府県労働局又はハローワーク

従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等制度を導入し、その制度を従業員に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成します。

人材開発支援助成金 検索



6. 相談窓口

24 よろず支援拠点

問い合わせ先： 各都道府県のよろず支援拠点

中小企業・小規模事業者等が抱える様々な経営課題に無料で相談対応するワンストップ窓口として、各都道府県に「よろず支援拠点」を設置しています。

よろず支援拠点 検索



25 下請かけこみ寺

問い合わせ先： (公財) 全国中小企業振興機関協会
 各都道府県の下請かけこみ寺 電話：0120-418-618

中小企業・小規模事業者の皆さんが抱える取引上の悩み相談を受け付けております。問題解決に向けて、相談員や弁護士がアドバイスを行います。

下請かけこみ寺 検索



26 働き方改革推進支援センター

問い合わせ先： 全国の働き方改革推進支援センター

全国 47 都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」では、中小企業・小規模事業者の皆さまの働き方改革の取組を支援することを目的として、労務管理の専門家が無料で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、賃金引上げ、その他働き方改革を広く支援する取組に関する個別相談やコンサルティングを実施しています。ぜひご利用ください。

働き方改革 特設サイト 検索



27 中小企業向け補助金・総合支援サイト「ミラサポ plus」

問い合わせ先： ミラサポ plus コールセンター 電話：050-5370-4340

中小企業・小規模事業者の皆さまを対象とした様々な支援施策（制度）をより「使ってもらう」ことを目指した中小企業・小規模事業者向け補助金・総合支援サイトです。支援制度等の活用事例を簡単に検索でき、電子申請までサポートします。

ミラサポ plus 検索



各都道府県労働局の問い合わせ先： 厚生労働省HPホーム> 厚生労働省について> 所在地案内>
 都道府県労働局（労働基準監督署、公共職業安定所）所在地一覧



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、各都道府県の最低賃金の改定額（契約期間中の改定見込額も含む。）等を反映させた予定金額を作成すること、
 - ・ 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6年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針について 令和6年4月19日閣議決定（抄）

4 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

(2)適切な予定価格の作成

- ① 国等は、役務及び工事等の発注に当たっては、需給の状況、原材料及び単価（社会保険料（事業主負担分及び労働者負担分）相当額を適切に含み、かつ、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の発注については、各都道府県における最低賃金の改定額（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。）についても反映した額）等の最新の実勢価格等を踏まえた予算に基づき、消費税及び地方消費税の負担等を勘案し、適切に予定価格を作成するものとする。なお、ビルメンテナンス業務に係る発注に当たっては、厚生労働省において策定した「ビルメンテナンス業務に係る発注関係事務の運用に関するガイドライン」において、最新の「建築保全業務単価（国土交通省大臣官房官庁営繕部）」を用いることとされていることに留意するとともに、燃料や原材料等の市況価格の変動が激しい商品等については、特に、最新の実勢価格や需給の状況等を考慮するよう努めるものとする。
- ② 国等は、公庫等及び地方公共団体における工事等の発注に際し、いわゆる歩切りや予定価格等の事前公表の取りやめ等が促進されるよう努めるものとする。

(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、上記（2）に掲げる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。

2 労働安全衛生対策について

労働安全衛生対策について（第14次労働災害防止計画）

- 労働安全衛生法（第6条）に基づき、**労働災害の防止に関し基本となる目標、重点課題等**を厚生労働大臣が定める**5か年計画**。
- 令和5年度～令和9年度を期間とする「第14次労働災害防止計画」（14次防）について、労働政策審議会安全衛生分科会での議論を経て、令和5年3月に策定されている。

14次防の方向性

- 事業者の**安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備**を図っていく。そのために、厳しい経営環境等さまざまな事情があったとしても、**安全衛生対策に取り組むことが事業者の経営や人材確保・育成の観点からもプラス**であると周知する。
- **8つの重点事項**を定め、転倒等の個別の安全衛生の課題に取り組んでいく。
- 誠実に安全衛生に取り組まず、労働災害の発生を繰り返す事業者に対しては厳正に対処する。
- **【計画の目標】**重点事項における**取組の進捗状況を確認する指標（アウトプット指標）**を設定するとともに、アウトプット指標を達成した結果として期待される事項を**アウトカム（達成目標）**として定めている。

8つの重点事項

① 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

社会的に評価される環境整備、災害情報の分析強化、DXの推進

② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

④ 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

⑤ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

⑥ 業種別の労働災害防止対策の推進

陸上貨物運送事業、建設業、製造業、林業

⑦ 労働者の健康確保対策の推進

メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動

⑧ 化学物質等による健康障害防止対策の推進

化学物質、石綿、粉じん、熱中症、騒音、電離放射線

基発 0329 第 34 号
老発 0329 第 10 号
令和 6 年 3 月 29 日

各 都道府県知事 殿
市(区)町村長

厚生労働省労働基準局長
厚生労働省老健局長
(公 印 省 略)

介護施設における労働災害の防止について

平素から厚生労働行政の運営に御協力いただき厚く御礼申し上げます。

さて、近年、介護サービスの需要増大を背景として介護施設における労働災害が著しく増加しており、その発生率は全産業の平均値より高く、平均休業見込み日数も1ヶ月を超えるなど重篤なものが多くなっています。

労働災害の防止は事業者の責務であり、介護労働者が安心して働くことができる職場環境を実現するためには、介護事業者がその責務を認識し、必要な措置を恒常的に実施していくことが不可欠です。貴職におかれましては、下記のとおり介護施設における労働災害の現状にご留意いただくとともに、あらゆる機会を通じた介護事業者を含む関係者への周知や取組への働きかけ等につき、御協力方よろしく御願ひ申し上げます。

記

1 介護労働者の労働災害防止に取り組む重要性

労働災害の防止はすべての事業者の責務であるが、介護事業者が介護労働者の労働災害防止に取り組むことは、単に労働者の安全衛生確保という観点のみならず、介護業界が直面する様々な課題に直結する経営上の観点からも極めて重要であり、これを怠ることにより、介護サービスの質の確保、ひいては事業継続にも支障を及ぼし得るものである(別添参照)。

このため、介護事業者は、このことを認識の上、介護サービスの維持・質の確保とあいまって、介護労働者の労働災害の防止に積極的に取り組む必要がある。

2 介護施設における労働災害の現状

(1) 令和4年の全産業における休業4日以上労働災害の件数は132,355件となっており、介護施設における件数はその約7%を占めている。さらに、全産業における労働災害の件数は近年増加傾向にあり、過去10年間で11%(12,779件)の増加となっているが、介護施設における労働災害は約78%(約4,000件)増加してお

り、全産業の増分のうちの約3割を占め、介護施設における労働災害が全体の件数を押し上げている状況にある。

また、令和3年の介護施設における労働災害の発生率は、全産業平均と比較して約1.6倍となっている。介護施設は労働災害が発生しやすい職場であり、その傾向が加速している状況となっている。

(2) 介護施設において多発している労働災害は、労働者の転倒による骨折等や腰痛等の動作による身体の部位の負傷となっており、この2類型で全体の約7割を占め、平均休業見込み日数(休業4日以上労働者死傷病報告を集計したもの。)は約39日と長期になっている。

3 労働災害防止のために必要な取組

介護施設において多発している労働者の転倒による骨折等や腰痛等の動作による身体の部位の負傷を防ぐためには、特に次の取組が重要であるので、これらについて周知すること。

(1) 労働者の転倒による骨折等の防止

労働者の転倒による骨折等は、労働者の不注意によって発生するものと考えられがちであるが、中高年齢労働者による災害が若年の労働者のそれより著しく多くなっており、実際には、通路の段差等の設備的要因と、労働者の加齢に伴う身体機能の低下とが相まって発生している。このため対策として、労働者への注意喚起にとどまらず、厚生労働省が作成したリーフレット(<https://www.mhlw.go.jp/content/001101748.pdf>)を参考に設備的要因の解消を図るとともに、労働者が転倒しにくい・怪我をしにくい身体づくりの取組を進めること。

(2) 腰痛等の動作による身体の部位の負傷の予防

介助中の腰痛等の動作による身体の部位の負傷への対策として、厚生労働省等が作成した「介護者の腰痛予防のための安全衛生活動チェックポイント」(https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/houkoku/careworker_checkpoint.pdf)や「介護作業者の腰痛予防対策チェックリスト」(https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki_junkkyoku/0000188449.pdf)を活用し、介護作業における腰痛リスクの洗い出しや各施設にあった安全衛生活動を実践するとともに、「腰痛を防ぐ職場の事例集」(<https://www.mhlw.go.jp/content/001103538.pdf>)も参考としつつ身体の負担軽減のための介護技術であるノーリフトケアを積極的に導入すること。

4 厚生労働省による労働災害防止のための事業者への支援策等

(1) 介護事業者に対し、3の取組を行うための厚生労働省による次の支援策等について周知及び活用の勧奨をすること。

① エイジフレンドリー補助金

厚生労働省においては、労働者の転倒による骨折等の労働災害の防止や腰痛等の動作による身体の部位の負傷の予防のための対策(設備的対策や身体機能の維

持向上のための運動指導の導入、ノーリフトケアの修得のための教育)等を行う中小企業事業者に対して一定の補助金を交付している。令和6年度については5月以降に申請受付を開始する予定であり、詳細は下記URLに掲載予定である。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09940.html

② 中央労働災害防止協会(特別民間法人)による中小規模事業場安全衛生サポート事業

厚生労働省の補助により、中央労働災害防止協会において、介護施設を含めた小規模事業所に対する安全衛生対策の指導・支援(無料)を実施している。令和6年度については4月以降に同支援を実施する予定であり、詳細は下記URLに掲載予定である。

<https://www.jisha.or.jp/chusho/support.html>

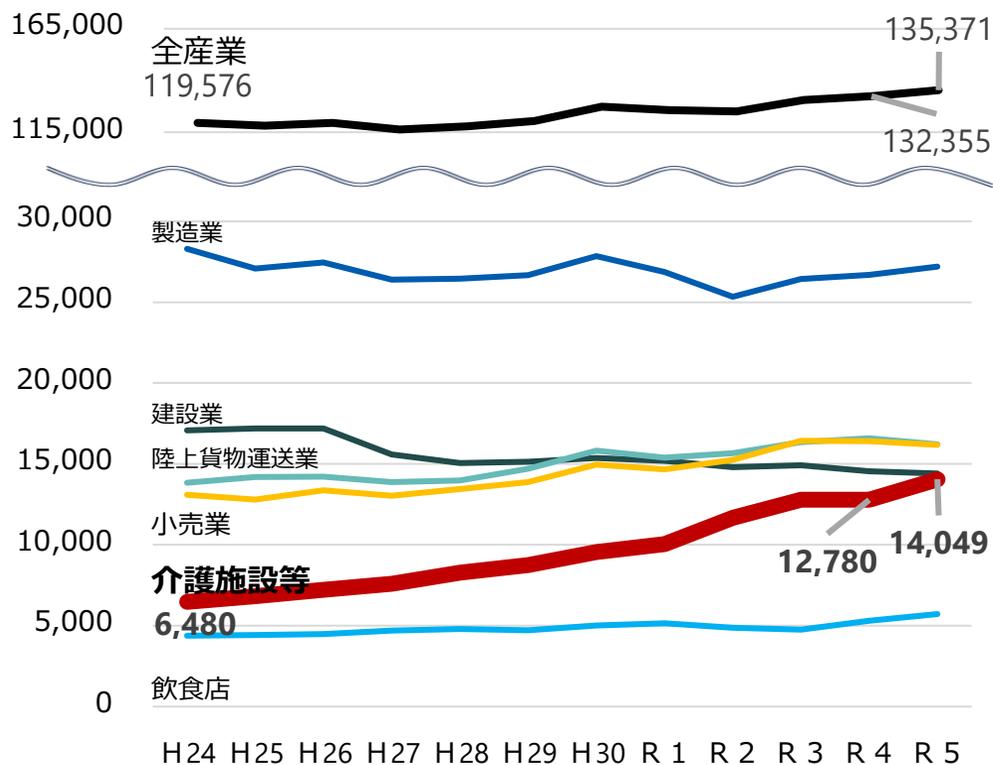
(2) 厚生労働省においては、介護事業者を含めた事業者による労働災害防止の優れた取組を顕彰する「SAFEアワード」(<https://safeconsortium.mhlw.go.jp/award/>)を実施している。介護事業者が自施設における取組を進める上で参考となるよう周知いただくとともに、各事業者において実施されている取組について応募を勧奨していただきたい。顕彰された事業者においては、労働者が安心して働くことができる職場づくりを進める事業者であることをアピールすることができる。

介護施設における労働災害防止について

(令和6年3月29日付け基発0329第34号・老発0329第10号)

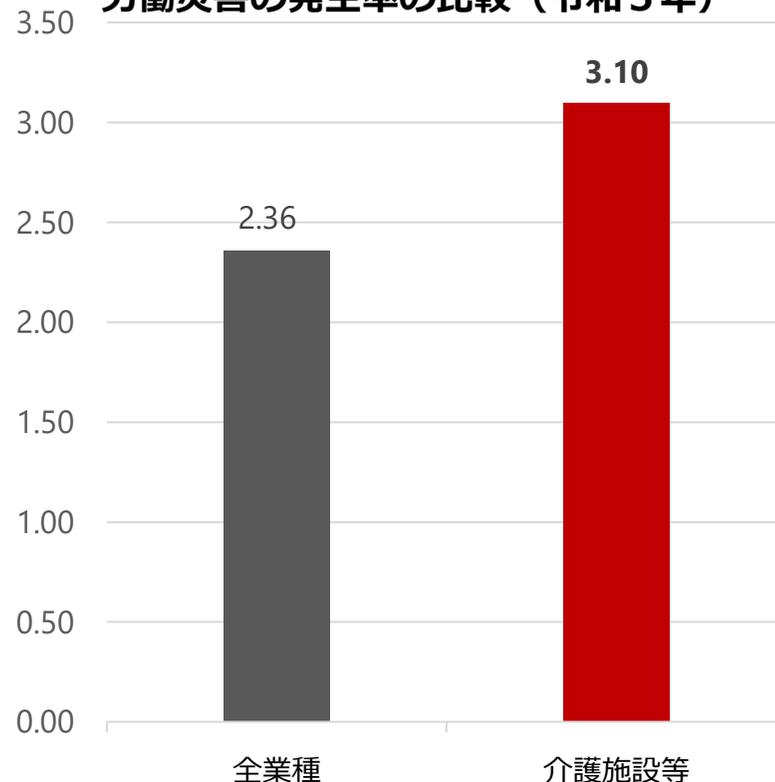
- 介護施設においては、近年、介護サービスの需要増大を背景として介護施設における労働災害が著しく増加しており、その発生率（労働者1000人あたりの労働災害発生件数）も全産業の平均値より高く、1件の労働災害による平均休業見込み日数も43.3日となっており、**重篤な災害**が多くなっている。
- 介護保険事業のご担当におかれても、労働災害の現状とともに労働災害防止に取り組むことの重要性の周知や各種取組への働きかけ等をお願いしたい。

業種別の休業4日以上労働災害の推移



データ出所：労働者死傷病報告 ※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く

労働災害の発生率の比較（令和5年）



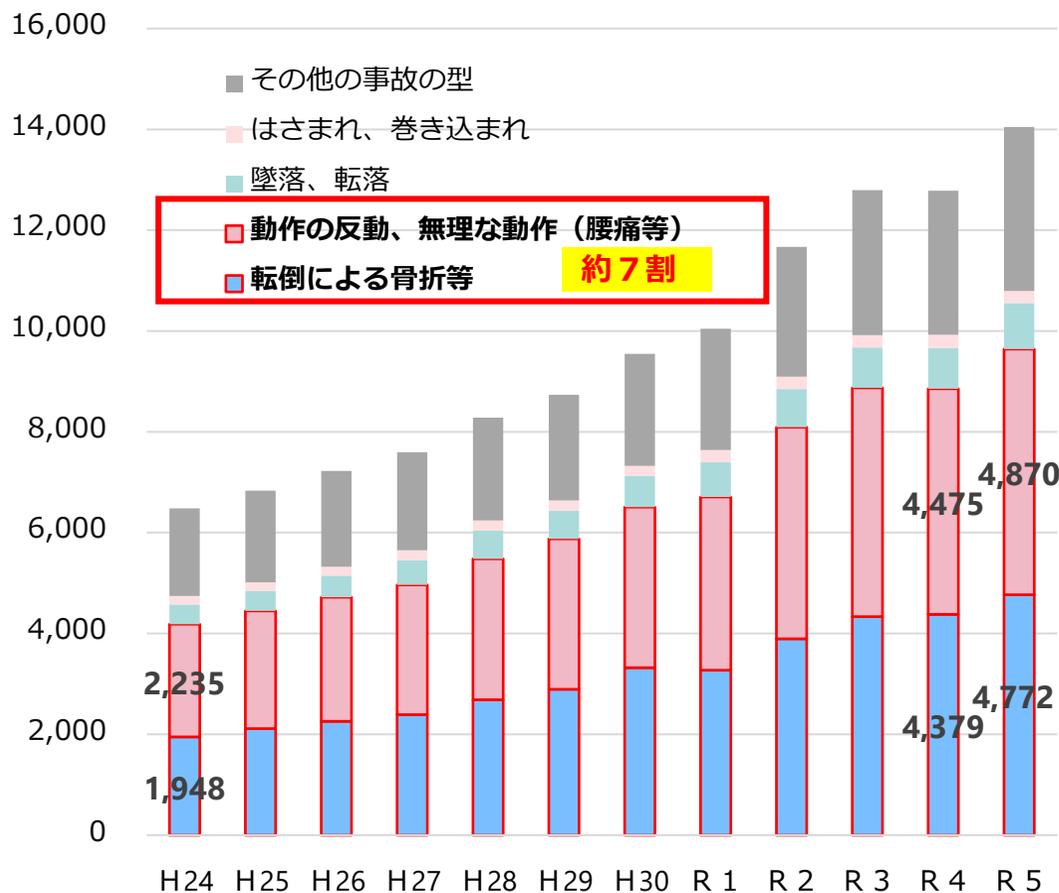
データ出所：労働者死傷病報告（令和5年）
※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く
労働力調査（年次 2023年 II - I 表 役員を除く雇用者）

介護施設における労働災害防止について

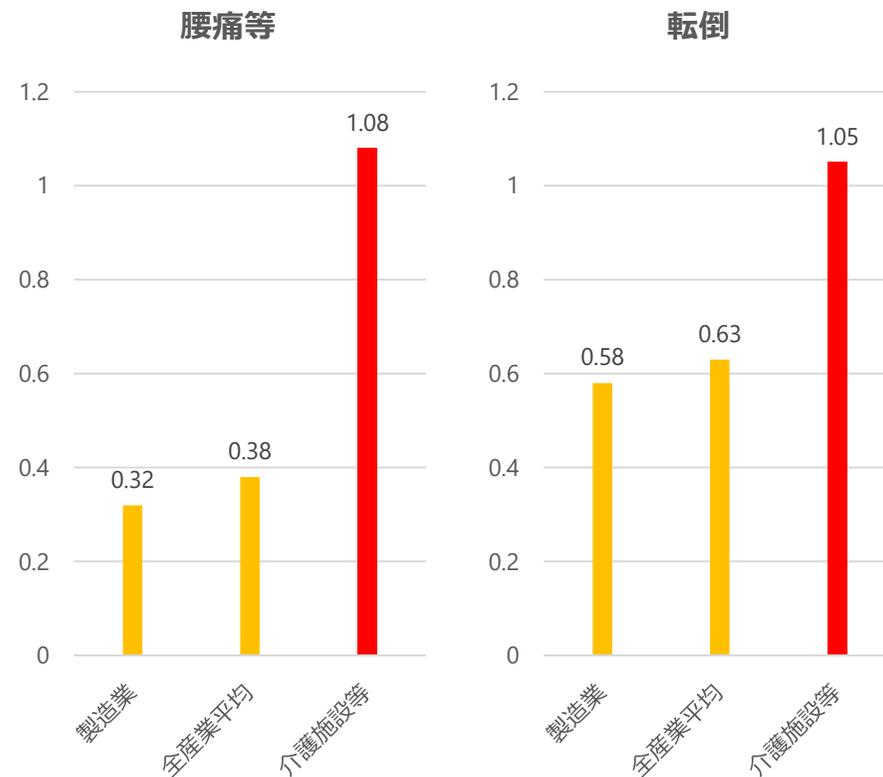
(令和6年3月29日付け基発0329第34号・老発0329第10号)

介護施設等における休業4日以上の労働災害は、動作の反動・無理な動作（腰痛等）、転倒で約7割を占めている。

介護施設等における休業4日以上の労働災害の推移



介護施設等における転倒・腰痛による労働災害の発生率（令和5年）



発生率 = 労働者1000人あたりの労働災害発生件数

データ出所: 労働者死傷病報告 (令和5年)

※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く
労働力調査 (年次 2023年 II - I 表 役員を除く雇用者)

介護施設における労働災害防止について

(令和6年3月29日付け基発0329第34号・老発0329第10号)

介護事業者が介護労働者の労働災害防止に取り組むことは、単に労働者の安全衛生確保という観点のみならず、介護業界が直面する課題に直結する経営上の観点からも極めて重要

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

介護職員の
処遇改善

多様な人材
の確保・育成

離職防止
定着促進
生産性向上

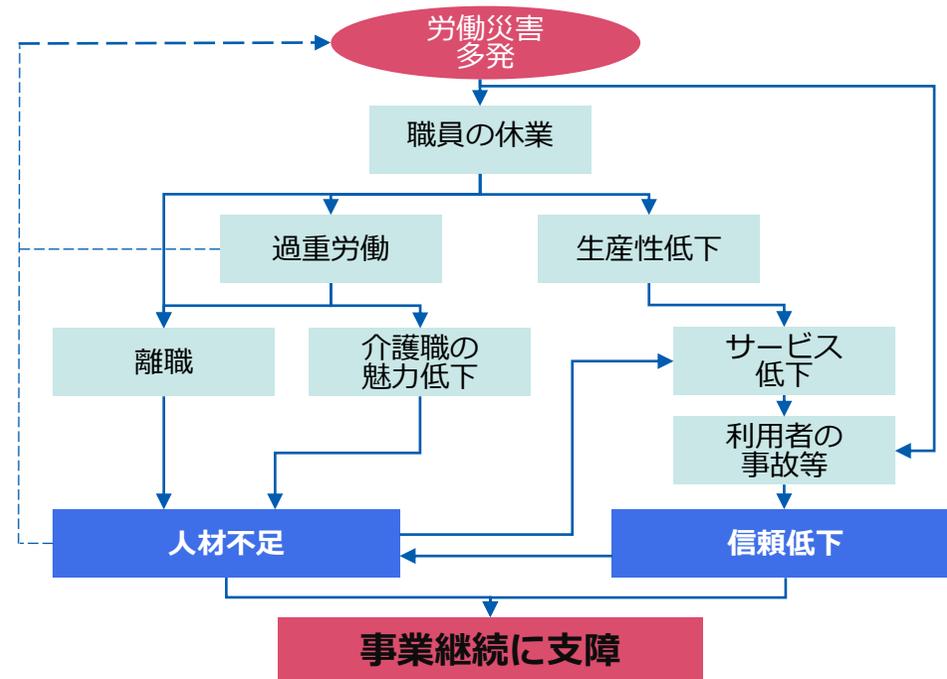
介護職
の魅力向上

外国人材の受
入れ環境整備

※上記内容は社会局・老健局資料「総合的な介護人材確保対策（主な取組）」で掲げる対策を列挙したもの。

介護従事者の労働災害防止は、介護業界が直面する様々な問題に直結する経営上の重要課題

- 人材不足（新規採用、離職防止、定着促進）への対応
- 利用者の災害（事故）、利用者を巻き込んだ災害（事故）の防止
- 働き方の質の向上による介護サービスの質の向上（生産性向上）



介護施設における労働災害防止について

(令和6年3月29日付け基発0329第34号・老発0329第10号)

厚生労働省では、介護者の腰痛予防や転倒防止のための具体的対策を示したリーフレットの周知を行っている。また、補助金による中小事業者への設備・装備の導入や腰痛防止のための「ノーリフトケア」の導入への支援等を行っているので、労働災害の現状とともに、市町村や介護事業者への周知等をお願いしたい。

【腰痛等の動作による身体の部位の負傷の予防】

腰痛で苦しんでいる介護職場のみなさまへ

介護者の腰痛予防のための安全衛生活動チェックポイント

安全衛生活動を見直すことで
介護者の腰痛を予防できる
ことがあります。



このチェックポイントは
安全衛生活動を
進めることにより
介護者の腰痛を予防する
お手伝いをします。

独立行政法人 労働者健康安全機構
労働安全衛生総合研究所

【労働者の転倒による骨折等の防止】

介護労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を
防止しましょう

50歳以上を中心に、転倒による骨折等の労働災害が増加し続けています
事業者は労働者の転倒災害防止のための措置を講じなければなりません

「つまずき」等による転倒災害の原因と対策

- (なし) 何もなところでつまずいて転倒、足がもつれて転倒
➢ 転倒や怪我をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入（★）
➢ 走らせない、急がせない仕組みづくり
- 通路の段差につまずいて転倒
➢ 事業場内の通路の段差の解消（★）、「見える化」
➢ 送迎先・訪問先での段差等による転倒防止の注意喚起
- 設備、家具などに足を引っかけて転倒
➢ 設備、家具等の角の「見える化」
- 利用者の車椅子、シルバーカー、杖などにつまずいて転倒
➢ 介助の周辺動作のときも焦らせない
➢ 介助のあとは「一呼吸置いて」から別の作業へ
- 作業場や通路以外の障害物（車止めなど）につまずいて転倒
➢ 適切な通路の設定
➢ 敷地内駐車場の車止めの「見える化」
- コードなどにつまずいて転倒
➢ 労働者や利用者の転倒原因とならないよう、電気コード等の引き回しのルールを設定し、労働者に徹底させる

「滑り」による転倒災害の原因と対策

- 凍結した通路等で滑って転倒
➢ 従業員用通路の除雪・融雪。凍結しやすい箇所には融雪マットを設置する（★）
- 浴室等の水場で滑って転倒
➢ 防滑床材の導入、摩耗している場合は施工し直す（★）
➢ 滑りにくい履き物を使用させる
➢ 脱衣所等隣接エリアまで濡れないよう処置
- こぼれていた水、洗剤、油等（人為的なもの）により滑って転倒
➢ 水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態を維持する。
➢ (清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してから開放)
- 雨で濡れた通路等で滑って転倒
➢ 雨天時に滑りやすい敷地内の場所を確認し、防滑処置等の対策を行う
➢ 送迎・訪問先での濡れた場所での転倒防止の注意喚起

（★）については、高齢労働者の転倒災害防止のため、中小企業事業者は「エイジフレンドリー補助金」（補助率1/2、上限100万円）を利用できます
中小事業者は、無料で安全衛生の専門家のアドバイスが受けられます

職場で転倒して骨折（転倒災害）



社会福祉施設での転倒災害による平均休業日数（令和5年）

46.1日

※労働者死傷病報告による休業見込日数

よくある転倒の原因と対策

転倒リスク・骨折リスク

- 加齢とともにすべての人が、転びやすくなります
✓ いますぐ「転びの予防 体力チェック」
✓ 「毎日かんたん！ロコモ予防」
- 特に女性は加齢とともに骨折のリスクも著しく増大します
✓ 対象者に市町村が実施する「骨粗鬆症検診」を受診させましょう
- ✓ 骨粗鬆症予防も一緒に！「骨活のすすめ」

介護施設における労働災害防止について

(令和6年3月29日付け基発0329第34号・老発0329第10号)

高齢労働者の労働災害防止対策、労働者の転倒や腰痛を防止するための専門家による運動指導等、労働者の健康保持増進のためにエイジフレンドリー補助金を是非ご活用いただきたい。

令和6年度エイジフレンドリー補助金 (令和7年度も実施予定 ※今年度の申請受付期間は終了)

	高齢労働者の労働災害防止対策コース	転倒防止や腰痛予防のためのスポーツ・運動指導コース	コラボヘルスコース
対象事業者	<ul style="list-style-type: none"> 労災保険に加入している中小企業事業者 かつ、1年以上事業を実施していること 役員、派遣労働者を除く、以下の労働者を雇用していること 高齢労働者(60歳以上)を常時1名以上雇用している 対象の高齢労働者が補助対象に係る業務に就いている 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者を常時1名以上雇用している(年齢制限なし) 	
補助対象	<ul style="list-style-type: none"> 1年以上事業を実施している事業場において、高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費(機器の購入・工事の施工等) 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の転倒防止や腰痛予防のため、専門家等による運動プログラムに基づいた身体機能のチェック及び専門家等による運動指導等に要する経費 	<ul style="list-style-type: none"> 事業所カルテや健康スコアリングレポートを活用したコラボヘルス等、労働者の健康保持増進のための取組に要する経費
補上助限額	補助率：1/2 上限額：100万円 (消費税を除く)	補助率：3/4 上限額：30万円 (消費税を除く)	

① 高齢労働者の労働災害防止対策コース

(ア) 転倒・墜落災害防止対策

- ◆ 作業場所の床や通路のつまずき防止のための対策
- ◆ 作業場所の床や通路の滑り防止のための対策
- ◆ 転倒時のけがのリスクを低減する設備・装備の導入
- ◆ 階段の踏み面への滑り防止対策
- ◆ 階段への手すりの設置
- ◆ 高所作業台の導入(自走式は含まず。床面から2m未満の物)

従業員通路への凍結防止装置の導入



(イ) 重量物取扱いや介護作業における労働災害防止対策(腰痛予防対策)

- ◆ 不自然な作業姿勢を解消するための作業台等の設置
- ◆ 重量物搬送機器・リフトの導入(乗用タイプは含まず)
- ◆ 重筋作業を補助するパワーアシストスーツの導入
- ◆ 介護における移乗介助の際の身体的負担を軽減する機器の導入
- ◆ 介護における入浴介助の際の身体的負担を軽減する機器の導入
- ◆ 介護職員の身体負担軽減のための介護技術(ノーリフトケア)の修得のための教育の実施

移乗介助の際の身体的負担を軽減する機器の導入



(ウ) 暑熱な環境による労働災害防止対策(熱中症防止対策)

(エ) その他の高齢労働者の労働災害防止対策(交通災害防止対策)

② 転倒防止や腰痛予防のためのスポーツ・運動指導コース

労働者の身体機能低下による「転倒」や「腰痛」の行動災害を防止するため、身体機能維持改善のための専門家等による運動プログラムに基づいた身体機能のチェック及び専門家等による運動指導等に要する費用を補助対象とします。

介護施設における労働災害防止について

(令和6年3月29日付け基発0329第34号・老発0329第10号)

労働者が概ね100人未満の介護事業者等の安全衛生の専門家が職場にお伺いし、労働現場や作業の問題点を明らかにして改善のアドバイスを無料でやっている。

中小規模事業場安全衛生サポート事業

費用は無料です!

中小規模事業場

安全衛生サポート事業

をご活用ください!

令和4年の労働災害死傷病者数約13万人のうち、従業員99人以下の企業でその75%が発生しています*。中央労働災害防止協会では、その減少を目的に「中小規模事業場安全衛生サポート事業」を実施しています。サポートには、個別の企業等を支援する「**個別支援**」と、商工会や工業団地などの集団を支援する「**集団支援**」の2種類があります。

費用は無料です、是非ご利用ください。

*厚生労働省「労働のあんぜんサイト」(<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/>)参照

<個別支援>

1 専門家のアドバイスでストップ労災!

知識・経験豊富な安全衛生の専門家が職場にお伺いし、労働現場や作業の問題点を明らかにして改善のアドバイスを行います。

製造業、鉱業の事業場に加え、「安全推進者の配置等に係るガイドライン(平成26年3月)」(厚生労働省)を踏まえ、第三次産業(小売業、飲食店、社会福祉施設等)の店舗・施設等を対象としております。

費用 費用は無料
(厚生労働省の補助事業のため)

対象

- 労災保険加入の製造業、第三次産業、鉱業が対象
- 労働者が概ね100人未満の事業場が対象

1 現場確認で弱点を探し出します

2時間程度の現場確認で、安全衛生面での弱点を探し出します。

2 現場確認を参考に職場に必要な支援を実施します(教育・アドバイス等) ~オンラインでも対応します~

- 安全衛生の弱点を明らかにし、改善の手順をお伝えします。
- 職場巡視に同行し、巡視における目の付け所をアドバイスします。
- 転倒、腰痛、墜落・転落災害の予防のアドバイスを行います。
- 機械災害の芽となる「危険源」を見つけ、リスク低減の具体的な方法をお伝えします。
- 化学物質による健康障害や爆発火災等のリスク評価の進め方をお伝えします。
- はさまれ巻き込まれ防止等のための機械設備の安全化へのアドバイスを行います。

<集団支援>

1 事業場(店舗)の方が集まる機会はありませんか。無料で安全衛生に関する研修会を開催できます。

オンラインでも対応します

企業系別協会の、商工会議所、商工会、同業種協同組合、工業団地などの事業場、第三次産業では店長会議など店舗の方が集まる機会を活用し、安全衛生に関する研修会を無料で実施します。

また、事業場(店舗)に専門家が直接お伺いし、簡単な安全衛生のチェックとアドバイスをを行う「**個別支援**」と組み合わせることも可能です。

費用 費用は無料
(厚生労働省の補助事業のため)

対象

- 労災保険加入の製造業、第三次産業、鉱業の事業場であって、労働者が概ね100人未満の事業場を中心とする集団、団体等が対象です。
- 労働者が100人を超える事業場が集団に含まれる場合であっても、集団支援は可能です。詳しくは問合せ先にご相談ください。

1 みんなで学んで労災を防止!

工場、店舗、社会福祉施設などの代表の皆さんが集まる機会を利用して、安全衛生に関する研修会や講演を行います。2時間程度の研修会を開催いたします。

2 このようなテーマの研修や講習を実施します

1. ヒューマンエラーとその防止対策	7. はさまれ・巻き込まれ対策
2. 転倒災害防止対策の進め方	8. 安全・安心のための5S活動
3. 職場巡視のチェックポイント	9. 職場の腰痛予防対策
4. これから進める化学物質対策(*1)	10. 保護具の適切な使用方法 など
5. 事業者求められる安全配慮義務	11. 職員の役割とは何か(*2)
6. メンタルヘルス対策の進め方	

*1 令和5年4月1日、令和6年4月1日に段階的に施行される「新たな化学物質管理規制」では、従来の「法令順守型」から、リスクアセスメント主体の「先取り型」の化学物質管理が事業者に求められています。

*2 安衛法により職長等に対する安全衛生教育が必要な対象業種が、食料品製造業、新聞業、出版業、製本業及び印刷物加工業に拡大されました。(令和5年4月1日施行)

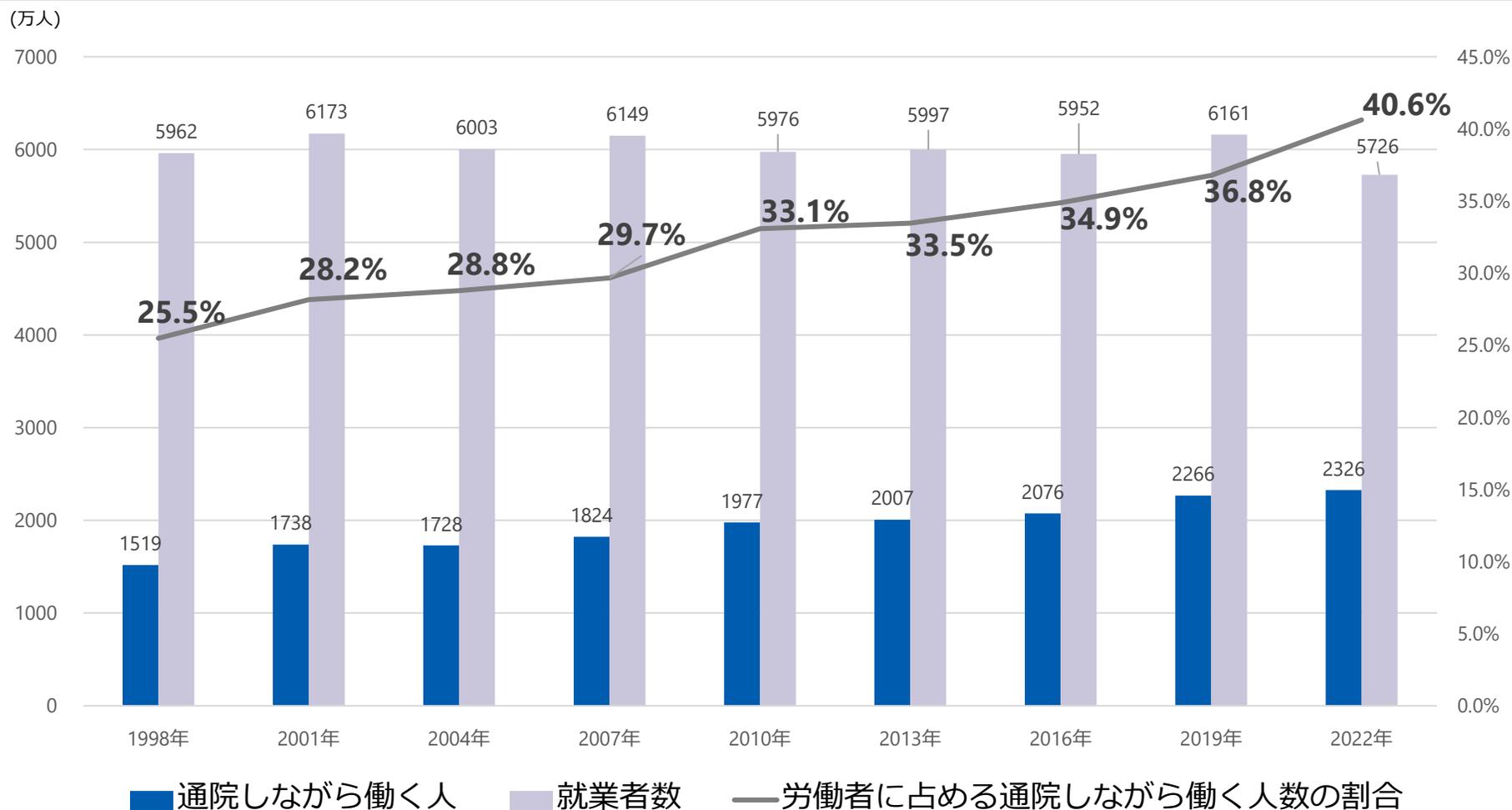
[申込等に関するお問合せ]

中央労働災害防止協会 技術支援部 (〒108-0014 東京都港区芝5-35-2)
TEL : 03-3452-6366 / FAX : 03-5445-1774 / Eメール : gijutsu@jisha.or.jp
または、以下のホームページ記載の地区安全衛生サービスセンターまでお願いします。
WEB : <https://www.jisha.or.jp/chusho/support.html> または

*個別支援において知り得た事業場の情報は、行政機関はじめ第三者が知ることはありません。ただし、中災防が法令に基づく情報の開示を求められた場合を除きます。

治療と仕事の両立支援について

高齢者の就労の増加や、医療技術の進歩等を背景に、病気を治療しながら働かれている方は年々増加しており、それを支える職場の環境整備が重要となっている。



1. 入院者は含まない
2. 15歳以上の者
3. 就業者数は世帯人員のうち「仕事あり」の者
4. 2016年の数値は、熊本県を除いたもの

資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」

治療と仕事の両立支援ガイドライン

治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることなく、適切な治療を受けながら就労を続けられるよう、事業場における両立支援のための取組事項をまとめたもの。

対象労働者

雇用形態いかんに関わらず
全ての労働者

対象疾患

反復・継続した治療が必要な
全ての疾病

事業場における治療と仕事の
両立支援のためのガイドライン

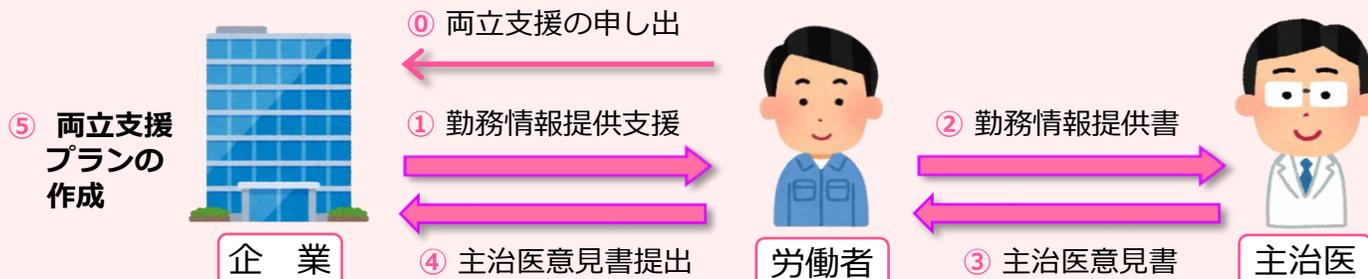
厚生労働省
厚生労働省

事業場における両立支援のための環境整備

- 事業者による基本方針の表明と労働者への周知
- 研修等による両立支援に関する社内啓発
- 相談窓口の明確化、社内における両立支援体制の整備
- 個人情報の取扱い方法の明確化
- 治療内容や症状、業務内容や通院・通勤事情など個人の状況に配慮した休暇制度・勤務制度等の整備 (例) 時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等



事業場における両立支援の実施手順



労働者・主治医・企業間の円滑な情報のやりとりを支える各種様式例を掲載



※治療と仕事の両立支援カードを令和6年3月追加

「地域両立支援推進チーム」による地域の取組の推進

各都道府県労働局では、「地域両立支援推進チーム」を設置して、地方公共団体の皆様をはじめ、地域の関係機関と連携を図りながら、治療と仕事の両立支援の取組を推進している。

設置目的

- 各都道府県労働局に「地域両立支援推進チーム」を設置（平成29年度～）
- 治療と仕事の両立支援に関わる地域の関係者がネットワークを構築し、互いの取組の連携を図ることを目的に活動

構成機関等

- 事務局：都道府県労働局
- 構成機関等：使用者団体や労働組合の推薦者、都道府県医師会、都道府県、産業保健総合支援センター、地域の医療機関（がん診療連携拠点病院・労災病院等）、その他支援機関（ハローワーク・社労士会等）等

協議内容

- 各構成機関等における取組状況の情報共有
- 治療と仕事の両立支援を促進するための各構成機関等の連携
- 各地域における治療と仕事の両立支援取組事例の収集
- 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



今後の労働安全衛生対策について（労働政策審議会 建議）の概要

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

- 既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、
 - ・ 個人事業者等自身が講じるべき措置を定める（規格を具備しない機械等の使用禁止、安全衛生教育の受講など）
 - ・ 注文者等が講じるべき措置を定める（個人事業者等も含めた混在作業による災害防止対策の強化など）
 - ・ 個人事業者等の業務上災害の報告制度を創設するなどの対応を行うことが適当。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進

- ストレスチェックについて、現在努力義務となっている労働者数50人未満の事業場にも実施を義務とすることが適当。
- 見直しに当たっては、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保することが適当。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進

- 化学物質の譲渡・提供者による危険性・有害性情報の通知義務の履行確保の観点から、通知義務違反に罰則を設けることが適当。
- 化学物質の成分名が営業秘密に該当する場合には、代替名等の通知を認めることが適当。リスクアセスメントの実施に支障がないことを担保する観点から、代替名等の通知を認めるのは、一定の有害性の低い物質に限定することが適当。
- 個人ばく露測定について、測定の精度を担保するため、法律上の位置付けを明確にし、有資格者により実施しなければならないこととすることが適当。

4. 機械等による労働災害の防止の促進等

- 危険な作業を必要とする機械等（ボイラー、クレーン等）に義務付けられている「製造許可」の一部や「製造時等検査」について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大することが適当。

5. 高齢者の労働災害防止の推進

- 高年齢労働者の労働災害を防止するため、必要な措置を講じることを事業者の努力義務とし、国が措置内容に関する指針を公表することが適当。

6. 一般健康診断の検査項目等の検討

- 月経随伴症状や更年期障害等の女性特有の健康課題について、標準的な問診票である一般健康診断問診票に質問を追加することが適当。
- 口腔保健指導の好事例を展開する等により、歯科受診に繋げる方策を検討することが適当。

7. 治療と仕事の両立支援対策の推進

- 治療と仕事の両立支援のための必要な措置を講じることを事業者の努力義務とし、国が措置内容に関する指針を公表することが適当。

3 働き方改革に関する対応について

H30.6 働き方改革関連法成立

- ・ 時間外・休日労働時間の上限規制
- ・ 年5日の年次有給休暇の取得義務
- ・ 勤務間インターバル制度導入の努力義務 等

H31.4 働き方改革関連法の施行（一部を除く）

R2.4 中小企業への時間外・休日労働時間の上限規制の施行

R5.4 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引き上げ（50%）の施行

R6.4 適用猶予業種への時間外・休日労働時間の上限規制の施行

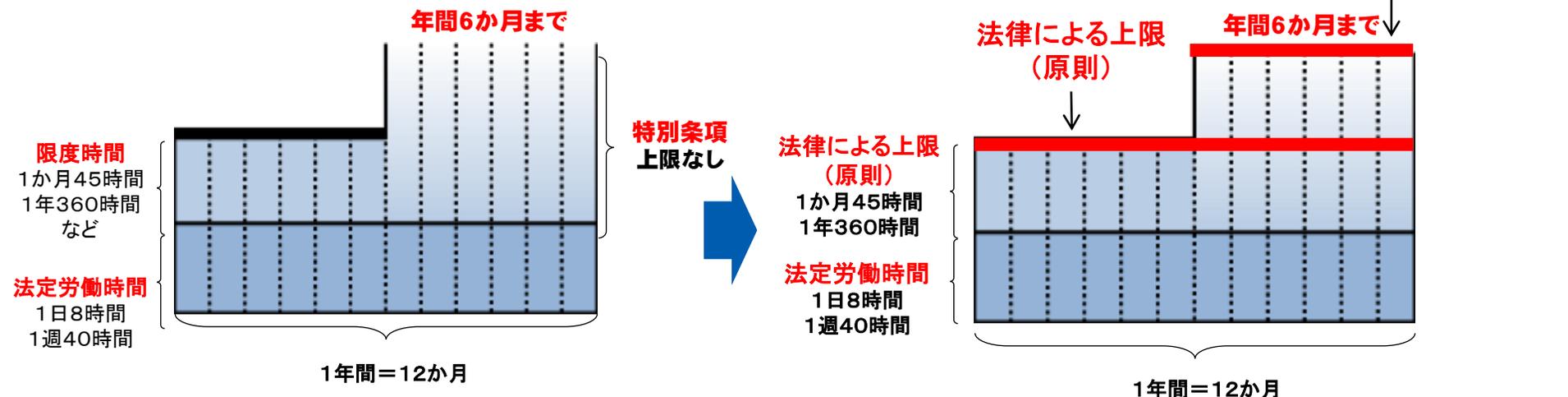
- ・ 建設業
- ・ 自動車運転の業務
- ・ 医師 など

時間外労働の上限規制の概要（一般業種）

- 時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）。
- 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時間以内（休日労働含む）。

- ※ 働き方改革関連法前は、大臣告示により限度時間等を定めていたが、臨時的な特別な事情がある場合の上限は定められていなかった。
- ※ 大企業では平成31年4月から、中小企業では令和2年4月、一部の業種・業務については令和6年4月から適用されている。

時間外労働の上限規制のイメージ



令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が適用された業種・業務

- 以下の業種・業務は、業務の特性や取引慣行上の課題（※）から長時間労働となっている実態があるが、個々の事業者の努力だけでは改善が難しいことから、5年間（令和6年3月31日まで）上限規制の適用が猶予され、その間に取引慣行や勤務環境の改善を行った上で、実態に即した形で上限規制を適用することとされた。

（※）建設業：短い工期で受発注がなされる 自動車運転の業務：荷物の積み下ろしの際に長時間の待機が発生する
 医師：医師に業務が集中しやすい、医師偏在の状況がある
 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業：季節によって極端な繁忙の差がある

<p>建設業</p> 	<p>一般業種と同じ。 ただし、災害時における復旧及び復興の事業については、時間外・休日労働を単月100時間未満、複数月平均80時間以内とする規定は適用されない。</p>
<p>自動車運転の業務</p> 	<p>時間外労働：年960時間以下（※1）</p>
<p>医師</p> 	<p>時間外・休日労働：月100時間未満（※2） 年960時間以下（一般） or 年1860時間以下（救急医療、臨床・専門研修など）</p>
<p>鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業</p> 	<p>一般業種と同じ。</p>

※1 拘束時間やインターバルについて、改善基準告示で別途定めている。
 ※2 面接指導の実施により月100時間未満の上限は適用されない。

自動車運転者の「改善基準告示」の主な改正内容

(令和4年12月23日改正、令和6年4月1日適用)

	1日の休息期間	1日の拘束時間	年・月の拘束時間	その他
トラック 	<p>【改正前】 継続 8 時間以上</p> <p>【改正後】 継続 11 時間以上とするよう努めることを基本、9 時間を下限</p> <p>※宿泊を伴う長距離運送の場合、8 時間下限が週 2 回まで可。 その場合、運行終了後 12 時間以上を確保。</p>	<p>【改正前】 原則13時間以下、最大16時間 15時間超は週 2 回以内</p> <p>【改正後】 原則13時間以下、最大 15 時間 14時間超は週 2 回までが目安</p> <p>※宿泊を伴う長距離運送の場合、16時間が週 2 回まで可。</p>	<p>【改正前】 (原則) 月 293 時間以内 (例外) 月 320 時間以内</p> <p>【改正後】 (原則) 年 3,300 時間以内 かつ 月 284 時間以内 (例外) 年 3,400 時間以内 かつ 月 310 時間以内 ※ 1 月の時間外・休日労働が 100 時間未滿となるよう努める</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予期し得ない事象に遭遇した場合の特例 (新設) (その他個別の規定あり)
タクシー 	<p>【改正前】 継続 8 時間以上</p> <p>【改正後】 継続 11 時間以上とするよう努めることを基本、9 時間を下限</p>	<p>【改正前】 原則13時間以下、最大16時間</p> <p>【改正後】 原則13時間以下、最大 15 時間 14時間超は週 3 回までが目安</p>	<p>【改正前】 月 299 時間以内 (日勤)</p> <p>【改正後】 月 288 時間以内 (日勤)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予期し得ない事象に遭遇した場合の特例 (新設)
バス 	<p>【改正前】 継続 8 時間以上</p> <p>【改正後】 継続 11 時間以上とするよう努めることを基本、9 時間を下限</p>	<p>【改正前】 原則13時間以下、最大16時間 15時間超は週 2 回以内</p> <p>【改正後】 原則13時間以下 最大 15 時間 14時間超は週 3 回までが目安</p>	<p>【改正前】 (原則) 週65時間以内(4週平均) (例外) 週71.5時間以内(同上) ※月換算で 原則281 (例外309) 時間</p> <p>【改正後】 (原則) 年 3,300 時間以内 かつ 月 281 時間以内 (例外 ※貸切バス等乗務者の場合) 年 3,400 時間以内 かつ 月 294 時間以内など ※ 4 週平均の基準も選択可</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予期し得ない事象に遭遇した場合の特例 (新設) ・ 軽微な移動が生じた場合の特例 (新設)

国民向け周知広報について (令和5年6月28日～)

- 自動車運転者、建設の事業等で、時間外労働の上限規制が遵守されるようにするためには、取引慣行上の課題などを改善していくことが必要。
- このためには、国民の理解や社会的な機運の醸成が不可欠となることから、令和5年6月以降、国民向けの広報を順次実施している。

国民向け広報内容 (PRイベントの開催、動画、ポスターの作成など)

- 自動車運転者・建設の事業で働く方について、荷主や発注者等の都合で長時間労働になるケースがあること。
- 自動車運転者・建設の事業での働き方を変えていくために、荷主、発注者、そして国民にもできることのご協力をいただきたいこと。(例：再配達削減など)

主な広報実施事項

- ・全国主要駅にポスターを掲載
- ・電車内ビジョンで広告を放映
- ・全国でテレビCMを放映

令和6年度PR動画「はたらきかたススメver2」



労働基準局広報キャラクター「たしかめたん」



← 荷待ち時間の削減や荷役作業の効率化に向けた取組を解説



← 週休2日を確保した適正な工期設定を呼びかけ

働き方改革PR動画「はたらきかたススめ ver.2（建設業編）」

- 建設業の働き方改革の実現のため、厚生労働省では、国土交通省と連携して働き方改革PR動画を通じて、工事の**発注者・受注者**に向けて、適正な工期・請負代金の設定（工期・金額のダンピングの禁止）を呼びかけている。



たしかめよう！
わたしたちにできること！



2代目イメージキャラクター
労働基準局広報キャラクター「たしかめたん」

動画のポイント（知っていただきたいこと）

- 建設業では週休2日が十分に確保できていない工事もまだ見受けられることから、これを改善するための取組が業界全体で進められていること。
- 著しく短い工期が設定されると、土日も働かざるをえなくなり、長時間労働につながってしまうため、工事の発注、受注に当たっては、働く方の休日数も考慮した工期の設定をお願いしたいこと。
- また、不当に低い金額で契約が締結されると、建設業で働く方の処遇改善も難しくなることから、工事を発注するときも、受注するときも、働く方のことも考えて、適切な金額での契約をお願いしたいこと。

工事の発注・受注は
働く方の休日数も考慮した工期設定を！



← 週休2日を確保した適正な工期設定を呼びかけ

工事の発注・受注

↑
適切な
金額



適切な請負代金の設定 →
は、働く方の処遇改善
につながることを周知

働き方改革PR動画「はたらきかたススめ ver.2（トラック編）」

- トラックドライバーの働き方改革の実現のため、厚生労働省では、国土交通省と連携して働き方改革PR動画を通じて、荷主に向けて荷待ち時間削減、荷役作業効率化に向けた協力を呼びかけている。



たしかめよう！
わたしたちにできること！



2代目イメージキャラクター
労働基準局広報キャラクター「たしかめたん」

動画のポイント（知っていただきたいこと）

- トラックドライバーにとっては、荷物の積み下ろしの際の待機時間が負担となっており、荷主の立場から何も対策をしなければ、2030年度には約34%の輸送能力が不足する可能性があると言われていること。
- 荷主の方には、荷待ち時間の削減のため、適切な貨物の受取・引渡し日時の指定、予約システムの導入などの取組をお願いしたいこと。
- また、荷物の積みおろし作業の効率化のためにも、パレットの導入などの工夫を進めていただきたいこと。
- さらに、トラックドライバーの処遇改善に向けて、「標準的運賃」を参考に運賃や荷待ち・荷役作業等の料金などの見直しもご検討いただきたいこと。
- また、一般国民の立場においても、なるべく再配達にならないような配慮をお願いしたいこと。

荷主の皆さまへのお願い



←荷待ち時間の削減や荷役作業の効率化に向けた取組を解説

標準的運賃も周知→



働き方改革PR動画「はたらきかたススめ ver.2（バス編）」

- バス運転者の働き方改革の実現のため、厚生労働省では、国土交通省と連携して働き方改革PR動画を通じて、改善基準告示に即した適切な旅程やダイヤの設定に向けた協力を呼びかけている。



2代目イメージキャラクター
労働基準局広報キャラクター「たしかめたん」

動画のポイント（知っていただきたいこと）

- バスの運行のスケジュールによっては、バス運転者が適度なタイミングで休憩がとれず、運転時間が長くなってしまいうこともあるため、貸切バスやコミュニティバス等を発注する際には、行程やダイヤについてよく話合っていたいただきたいこと。
- 一般国民の立場においても、バス運転者や、トラックドライバーが必要なときに休憩をとれるよう、パーキングエリア、サービスエリアの駐車ルールは必ず守る（大型車の駐車スペースに一般車両を停めない）ようお願いしたいこと。
- また、バスの定刻どおりの運行、安全な運行のためにも、路線バス停留所からの発車時には、進行の妨げにならないようバスに道を譲るようにしていただきたいこと。



←改善基準告示に沿った運行の確保に向けた話し合いを呼びかけ

自動車運転者の休憩→
時間の確保に向けて、
駐車ルールの遵守を
広く呼びかけ



公共・民間工事発注者に協力を要請

- 建設労働者の長時間労働の改善、賃上げに向けて、適正な工期・請負代金の設定についてより一層の協力を得るため、労働基準局長と不動産・建設経済局長が連名で、工事発注者に文書による要請を行った。

(公共工事)



(民間工事)



基 発 1 1 0 5 第 1 号
国 不 建 第 1 0 5 号
令 和 6 年 1 1 月 5 日

公共発注者の長 殿

厚生労働省労働基準局長
国土交通省不動産・建設経済局長
(公 印 省 略)

建設業の働き方改革等の実現に向けた取組の実施について (協力依頼)

日頃より、労働基準行政及び建設業行政の運営について、格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、本年4月から、建設業にも時間外労働の上限規制(以下「上限規制」という。概要は参考1のとおり。)の適用が開始されました。これまでの働き方改革の取組によって、建設業の労働時間は大きく減少していますが、なお高水準であり、令和6年4月から同年8月までの間で、全産業に比べ12.6時間長い状況です(厚生労働省「毎月勤労統計調査」パートタイムを除く一般労働者)。また、建設業では就業者の高齢化も進み、将来の担い手確保も懸念されており、働き方改革の推進や処遇の改善が必要不可欠です。

こうした実態を踏まえ、厚生労働省と国土交通省では、適正な工期設定など、建設業で働く方の労働環境の改善に向けた取組への御協力を呼びかけており、今後も別添のリーフレット及び啓発動画「はたらきかたススめ ver 2 (建設業編)」(https://www.youtube.com/watch?v=mQrAWj4y_MQ) (ポータルサイト「はたらきかたススめ」(<https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/>))にも掲載。)により周知広報を行ってまいります。

つきましては、貴職におかれましても、適正な工期の確保、建設業で働く方の処遇改善に向けて、下記の点につき、引き続き御理解と御協力をいただきますようお願いいたします。併せて、貴都道府県内の市区町村、地方公社等に対しても、別添のリーフレット及び啓発動画を周知いただき、下記の点について御理解と御協力を得られるよう、お力添えをお願いいたします。

記

1 建設労働者の長時間労働の改善について

建設労働者の長時間労働改善に向けて、令和6年3月27日に改定された「工期に関する基準」(参考2)に基づき、週休2日を確保し、受注者及びその下請負人が上限規制を遵守できる工期の設定に御協力を願います。また、週休2日工事及び交替制工事の導入とその対象工事拡大に取り組むようお願いいたします。

上限規制の遵守という観点においては、猛暑日・降雨日・降雪日、河川の出水期や寒冷・多雪地域における冬季休止期間など自然的要因における不稼働によって、作業が他の期間に集中する可能性があることや、技能者や重機のオペレーターの現場への移動時間も労働時間に該当しうることにも御配慮ください。

また、「工期に関する基準」においては、工事の前工程で工程遅延が発生し、適正な工期を確保できなくなった場合は、遅延の理由を明らかにしつつ、必要に応じて工期の延長などを行うことが求められていることから、工程の遅れが発生したことで受注者から協議の申出があった場合には、適切に協議に応じるとともに、状況に応じ、必要な契約変更を実施するようお願いいたします。

2 建設労働者の賃上げについて

本年10月1日から順次、地域別最低賃金が改定され、全国加重平均で5.1%引き上げられたところで(参考3)、建設業の将来の担い手確保には、長時間労働の改善とともに、建設労働者、特に技能労働者の処遇改善に向けた更なる賃上げが必要です。

そのためにも、建設事業者は、賃上げの原資となる適切な請負代金を受領する必要があります。建設労働者の賃上げに向けて、労務費については引き続き最新の公共工事設計労務単価を反映させた価格設定とし、適切な行き渡りに御協力をいただくとともに、原材料費、エネルギーコスト等については市場での取引価格を反映させた価格設定とするなど、適正な請負代金を設定いただきますようお願いいたします。併せて、資材費等の変動があった場合の請負代金の変更に係る契約条項を適切に設定いただくとともに、当該条項の運用に係る基準をあらかじめ設定し、それらに基づいて受注者から請負金額の変更の協議の申出があった場合には、誠実に御対応いただきますようお願いいたします。

3 建設労働者の労働災害防止について

建設業における労働災害は減少傾向にありますが、労働災害による死亡者数は、いまだ建設業が最も多い状況にあり(令和5年の労働災害による死亡者数は全産業755名中、建設業で223名)、引き続き労働災害の防止の徹底が求められています。

労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第3条第3項の規定では、仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等(請負金の費目等を含む)について、安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないよう配慮しなければならないこととされています。

また、「工期に関する基準」においても、建設工事に当たっては、労働安全衛生法等を遵守し、労働者の安全を確保するための十分な工期を設定することで施工の安全性を確

保することが必要であり、受発注者間における契約の締結に当たっては、安全及び健康の確保に必要な期間や経費が適切に確保されることが必要であるとされています。

そのため、請負代金に安全衛生経費として必要な金額を設定し、また、工期に、労働安全衛生法等で定める基準等を遵守した安全衛生設備等の準備に必要な期間や、猛暑日等の自然的要因における不稼働を考慮した期間を確保するなど、御配慮をお願いいたします。なお、安全衛生経費については、各専門工事業体団体に対して、昨年8月に「安全衛生対策項目の確認表」の作成、本年3月に安全衛生経費を内訳として明示するための「標準見積書」の作成を依頼しているところです。これも踏まえ、安全衛生経費の適切な支払いに取り組んでいただくようお願いいたします(参考4)。

民間工事発注者(団体)に対しても同様の要請を実施。

併せて、都道府県労働局に対しても、同様の要請を行うよう指示。

本要請を全国に波及させていく。



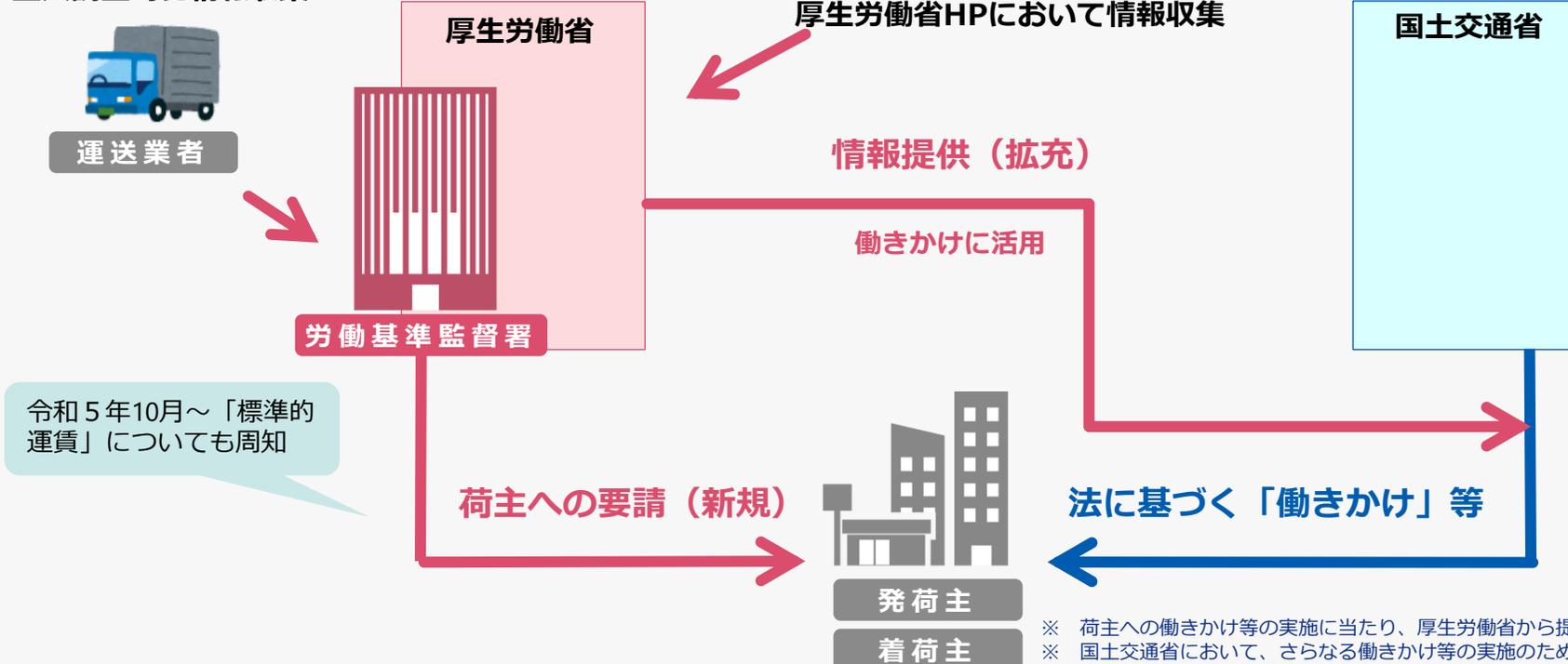
労働基準監督署による荷主への要請

労働基準監督署による要請（令和4年12月23日～）

- ▶ **荷主企業に対し、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、**厚生労働省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**

	令和4年12月～令和6年11月
実施件数	18,256件

立入調査時に情報収集



※ 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

「ストップ！長時間の荷待ち」の改定①

- 荷主等に対して、長時間の荷待ちの改善を更に促していくために、労働基準監督署による荷主への要請時に用いるリーフレット「STOP！長時間の荷待ち」を、最新の施策を踏まえて大きく改定した。

荷主・元請運送事業者の皆さまへ



物流は重要な社会インフラであり、国民生活や経済活動になくしてはならないものです。

トラックドライバーの拘束時間の内訳



出典：国土交通省「トラック輸送状況の実態調査(R2)」

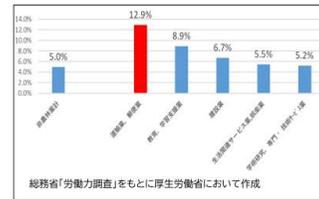
トラックドライバーの長時間労働を改善していくため、また、今後の物流を支えていくためにも、**荷待ち時間、荷役時間の削減に向けた取組に、ご理解とご協力をお願いいたします。**

厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署
国土交通省 地方運輸局・地方運輸支局

荷主の皆さまに向けてお役立ち情報発信中。詳しくはこちら▼
トラックポータルサイト
「改善基準告示」の解説動画も公開中!!

他の業種に比べて長時間労働、過労死等の労災支給決定件数が最多

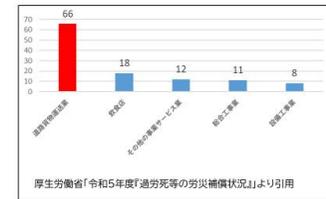
月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合※（R5年、上位業種）



総務省「労働力調査」をもとに厚生労働省において作成

※ 雇用者のうち、休業者を除いた者の総数に占める割合

脳・心臓疾患の労災支給決定件数（R5年度、上位業種）



厚生労働省「令和5年度『過労死等の労災補償状況』」より引用

道路貨物運送業は、他の業種よりも、長時間労働となっている方の割合が高くなっています。

道路貨物運送業は、脳・心臓疾患の労災支給決定件数が最も多くなっています。

こうした長時間労働の背景には昔からの取引慣行などトラック運送事業者の努力だけでは見直しが見えにくいものもあります。

このままでは国民生活や経済活動を支える社会インフラの維持が困難に

担い手不足の深刻化や荷待ち時間の非効率の発生などにより、危機的状況との指摘もあります。



何も対策をしなければ、**2030年には34%の輸送力が不足するかもしれません。**

トラックGメンによる「働きかけ」等の中で、荷主都合による「長時間の荷待ち」「契約のない附帯業務」を合計すると、約7割を占めます

国土交通省による「働きかけ」等における違反原因行為※の割合（R6.6.30時点）



※ 貨物自動車運送事業法等に違反する原因となるおそれのある行為

こうした状況を踏まると、**発着荷主の皆さまにも長時間の荷待ち等の削減に向けた取組を行っていただくことが必要です。**

「ストップ！長時間の荷待ち」の改定②

- 本リーフレットにより、改正物流法や、標準的運賃についても併せて周知している。

発荷主・着荷主・元請運送事業者の皆さまへのお願い

1 長時間の恒常的な荷待ちの改善、荷役作業の効率化をお願いします

以下の取組にご理解とご協力をお願いいたします。

取組例

- ・予約受け付けシステムの導入(発着荷主共通)
- ・パレット等の活用(発着荷主共通)
- ・納品リードタイムの確保(着荷主)
- ・運送を考慮した出荷時刻の設定(発荷主) など

「物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン」(2023年6月)



運送契約を締結するにあたっては、契約は書面で行うとともに、運送の対価である「運賃」と、荷役作業などの対価である「料金」を分けて契約し、契約にない附帯作業等を命じることがないようにしましょう。

労働災害防止のため、トラックドライバーに荷役作業をお願いする場合でも、事前によく相談して決めましょう。

パンフレット「荷役作業での労働災害を防止しましょう！『陸上貨物運送事業者における荷役作業の安全対策ガイドライン』のご案内」



2 改善基準告示を発注担当者へ周知しましょう

トラック運送事業者は、ドライバーの拘束時間等を定めた改善基準告示を遵守しなければなりません。運送業務の発注を担当される方にも、改善基準告示を知ってもらい、**トラックの安全な走行の確保のためにも、改善基準告示に配慮した着時刻・納品期日の設定・発注をお願いします。**

パンフレット「トラック運転者の労働時間等の改善基準のポイント」



※改善基準告示について、詳細はパンフレットをご覧ください。
ご不明な点は最寄りの労働基準監督署や裏面の労働時間適正化指導員へお問い合わせください。

「標準的運賃」に、ご理解・ご協力をお願いします

「標準的運賃」とは、トラックドライバーの労働条件を改善し、ドライバー不足の解消を図り、安定した輸送力を確保するため、法令を遵守して持続的に事業を行ううえで参考となる運賃を国が示したものです。2024年3月に、「標準的運賃」は8%上昇、「標準運送約款」は附帯作業の料金等、契約条件の明確化を行う形で改正されました。

トラックドライバーは長時間労働・低賃金の傾向にあります。ドライバー不足による物流の停滞を引き起こさないためにも、物流産業を魅力ある職場とし、労働環境を改善することが必要です。

荷主、元請運送事業者の皆さまも、

「標準的運賃」の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

国土交通省「トラック輸送の新たな「標準的運賃」が告示されました」



「改正物流法」に、ご理解・ご協力をお願いします

物流産業を魅力ある職場とするため、2024年4月からトラックドライバーに時間外労働の上限規制が適用されている一方、何も対策を講じなければ物流の停滞を生じかねないという、いわゆる「2024年問題」に直面しています。こうした中、同年5月に、荷待ち・荷役時間の削減や多重下請構造の是正等を進める改正物流法が公布されました。

改正物流法に基づき、令和7年度以降、企業規模を問わず、すべての荷主(発荷主・着荷主)と物流事業者に対し、荷待ち・荷役時間の削減等のために取り組むべき措置について努力義務が新たに課せられます。また、トラック事業者の取引に対しては、運送契約締結時の書面交付や実運送体制管理簿の作成等の義務が新たに課せられます。

荷主・元請運送事業者の皆さまにおかれましては、物流の生産性向上・適正化に向けた「改正物流法」についてご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

国土交通省「改正物流法」について



お問い合わせ

荷待ち時間の見直しにあたっては、都道府県労働局労働基準部監督課の「労働時間管理適正化指導員」にご相談ください。

ご希望があれば、個別に訪問して、取組事例やメリットなどをご説明いたします。

労働局	電話番号	労働局	電話番号	労働局	電話番号
北海道	011-709-2057	石川	076-265-4423	岡山	086-225-2015
青森	017-734-4112	福井	0776-22-2652	広島	082-221-9242
岩手	019-604-3006	山梨	055-225-2853	山口	083-995-0370
宮城	022-299-8838	長野	026-223-0553	徳島	088-652-9163
秋田	018-862-6682	岐阜	058-245-8102	香川	087-811-8918
山形	023-624-8222	静岡	054-254-6352	愛媛	089-935-5203
福島	024-536-4602	愛知	052-972-0253	高知	088-885-6022
茨城	029-224-6214	三重	059-226-2106	福岡	092-411-4862
栃木	028-634-9115	滋賀	077-522-6649	佐賀	0952-32-7169
群馬	027-896-4735	京都	075-241-3214	長崎	095-801-0030
埼玉	048-600-6204	大阪	06-6949-6490	熊本	096-355-3181
千葉	043-221-2304	兵庫	078-367-9151	大分	097-536-3212
東京	03-3512-1612	奈良	0742-32-0204	宮崎	0985-38-8834
神奈川	045-211-7351	和歌山	073-488-1150	鹿児島	099-223-8277
新潟	025-288-3503	鳥取	0857-29-1703	沖縄	098-868-4303
富山	076-432-2730	島根	0852-31-1156		

バス発注者としての地方自治体への要請①（コミュニティバス等）

- バス運転者の労働環境の改善に向けて、国土交通省を通じて、市区町村等に改善基準告示を遵守することができるコミュニティバス等のダイヤの設定について、協力を要請。
- 都道府県労働局に対しても、同様の要請を行うよう指示しており、今後、こうした要請を全国に波及させていく。

（別紙）

事務連絡
令和6年11月5日

●●● 御中

国土交通省物流・自動車局旅客課 御中

厚生労働省労働基準局労働条件政策課

バス運転者の働き方改革の実現に向けた周知・広報の実施について（周知依頼）

日頃より、労働基準行政の運営について、格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、本年4月から、バス運転者にも時間外労働の上限規制及び令和4年12月23日に改正された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号）が適用されており、厚生労働省では、バス事業者がこれらを遵守できるよう、昨年6月から、取引関係者等に対して、適切なダイヤ・行程による発注を行うことについて周知広報を行ってきました。

今後も、別添1のリーフレット及び啓発動画「はたらきかたススめ ver2（バス編）」（<https://www.youtube.com/watch?v=sNq9gApIuto>）（ポータルサイト「はたらきかたススめ」（<https://hatarakikatatasusume.mhlw.go.jp/>）にも掲載。）（以下「リーフレット等」という。）により、周知広報を行っていきます。

貴課におかれましては、当該周知広報に多大なる御協力をいただいているところであり、この度はその一環として当課と連名で、貸切バス運転者の長時間労働の是正など労働環境の改善に向けて、別添2により文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課に対して、全国の幼稚園、小学校、中学校及び高等学校等へのリーフレット等の周知を依頼させていただき、別添3により観光庁観光産業課に対して、一般社団法人日本旅行業協会及び一般社団法人全国旅行業協会等の関係団体を通じて関係事業者へのリーフレット等の周知を依頼させていただきました。

今後、更に多くのバス発注者から、適正なダイヤ・行程による発注について、ますますの御理解と御協力を得られるよう、貴課におかれましても、別紙を参考に、コミュニティバス等の発注を行う市町村等にリーフレット等に関する周知を行っていただくなど、所要の措置をお願いいたします。

引き続き、いっそうの連携をよろしくお願いいたします。

本年4月から、バス運転者にも時間外労働の上限規制（以下「上限規制」という。）（参考1）及び令和4年12月23日に改正された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号。以下「改善基準告示」という。）（参考2）が適用されている。

このたび、バス運転者の長時間労働の是正など労働環境の改善に向けて、新たに別添のリーフレット及び啓発動画「はたらきかたススめ ver2（バス編）」（<https://www.youtube.com/watch?v=sNq9gApIuto>）（ポータルサイト「はたらきかたススめ」（<https://hatarakikatatasusume.mhlw.go.jp/>）にも掲載。）を厚生労働省と連携して作成したところであるが、厚生労働省労働基準局労働条件政策課から、コミュニティバス等の運転者の労働環境の改善に向けて、発注者となる市区町村等への周知に係る依頼があった。

については、これについて了知の上、必要に応じて都道府県労働局とも連携しながら、コミュニティバス等の発注を行う市区町村等に対して、別添のリーフレット及び啓発動画を周知し、下記に留意するよう理解と協力を呼びかけること。

記

1 改善基準告示の遵守について

バス運転者が、改善基準告示に定められた拘束時間や休息期間、運転時間、連続運転時間の範囲内で業務を行い、バス事業者が上限規制を遵守することができるよう、コミュニティバス等の発注を担当される方に改善基準告示を周知し、ダイヤについてバス事業者とよく話し合うこと。

2 コミュニティバス等の運転者の賃上げについて

本年10月1日から順次、地域別最低賃金が改定され、全国加重平均で5.1%引き上げられたところであるが（参考3）、バス運転者の確保には、上限規制及び改善基準告示の遵守とともに、バス運転者の処遇改善に向けた更なる賃上げが必要であることから、人件費や燃料費等のコストの上昇を見込んだ適正な運賃、料金を含めた適切な価格で発注を行うこと。

バス発注者としての地方自治体への要請②（スクールバス等）

- バス運転者の労働環境の改善に向けて、文部科学省を通じて、小中高校等に改善基準告示を遵守することができる貸切バス（スクールバス、修学旅行バス）の行程の設定について、国土交通省と連名で協力を要請。
- 都道府県労働局に対しても、同様の要請を行うよう指示しており、今後、こうした要請を全国に波及させていく。

事務連絡
令和6年11月5日

（別紙）

文部科学省総合教育政策局

男女共同参画共生社会学習・安全課 御中

厚生労働省
労働基準局労働条件政策課
国土交通省
物流・自動車局旅客課

バス運転者の働き方改革の実現に向けた周知・広報の実施について（周知依頼）

日頃より、労働基準行政及び自動車行政の運営について、格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、本年4月から、バス運転者にも時間外労働の上限規制及び令和4年12月23日に改正された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号）が適用されています。

バス運転者の長時間労働の是正など労働環境の改善に向けて、厚生労働省では、国土交通省と連携しながら、昨年6月から、適切なダイヤ・行程による発注への御協力を呼びかけており、今後も別添リーフレット及び啓発動画「はたらきかたススめ ver 2（バス編）」（<https://www.youtube.com/watch?v=sNq9gApIuto>）（ポータルサイト「はたらきかたススめ」（<https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/>）にも掲載。）により周知広報を行ってまいります。

つきましては、貴課におかれましても、貸切バス運転者の労働環境の改善に向けて、教育現場から引き続き御理解と御協力をいただけるよう、別紙を参考に全国の幼稚園、小学校、中学校及び高等学校等に確実に別添リーフレット及び啓発動画に関する周知がなされるよう、所要の措置をお願いいたします。

●●● 御中

本年4月から、バス運転者にも時間外労働の上限規制（以下「上限規制」という。）（参考1）及び令和4年12月23日に改正された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号。以下「改善基準告示」という。）（参考2）が適用されています。

このたび、厚生労働省及び国土交通省から、貸切バス運転者の長時間労働の是正など労働環境の改善に向けて、新たに作成した別添リーフレット及び啓発動画「はたらきかたススめ ver 2（バス編）」（<https://www.youtube.com/watch?v=sNq9gApIuto>）（ポータルサイト「はたらきかたススめ」（<https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/>）にも掲載。）の共有があり、併せて教育現場への周知に係る依頼がありました。

つきましては、●●●におかれましても御了知いただくとともに、□□□に対して別添リーフレット及び啓発動画を周知し、下記の内容への御理解と御協力を呼びかけていただきますようお願いいたします。

記

1 改善基準告示の遵守について

バス運転者が、改善基準告示に定められた拘束時間や休息期間、運転時間、連続運転時間の範囲内で業務を行い、バス事業者が上限規制を遵守することができるよう、貸切バスの発注を担当される方に改善基準告示を周知し、行程について貸切バス事業者とよく話し合うようにしてください。

2 貸切バス運転者の賃上げについて

本年10月1日から順次、地域別最低賃金が改定され、全国加重平均で5.1%引き上げられたところですが（参考3）、貸切バス事業におけるバス運転者の確保には、上限規制及び改善基準告示の遵守とともに、バス運転者の処遇改善に向けた更なる賃上げが必要です。

貸切バス事業者が、適切に安全への投資を行いながら、賃上げの原資を確保できるよう、人件費や燃料費等のコストの上昇を踏まえた適正な運賃、料金による取引をお願いします。

令和7年度当初予算案 1.9億円（1.7億円） ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
○			

1 事業の目的

- 自動車運転者は、①他業種の労働者と比較して長時間労働の実態にある ②業務における過重な負荷による脳・心臓疾患の労災支給決定件数が最も多い職種となっている。 ⇒ 労働条件及び安全衛生の確保・改善が喫緊の課題。
- 長時間労働の背景には、トラック運送業における荷主都合による手待ち時間の発生など、取引上の慣行から労働時間の短縮が進まない等の問題あり。 ⇒ 荷主等の取引先との取引条件改善などの環境整備を強力に推進する必要がある。
- 自動車運転の業務や建設の事業には令和6年度から上限規制の適用が開始されており、令和7年度以降も取引環境の改善等のための関係法令が順次施行される。
⇒ 引き続き上限規制や改善基準告示について周知を行うとともに、荷主や発注者に対して、取引環境の改善を通じた長時間労働の削減に取り組むようこれまで以上に促していくことが必要。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

(1) 荷主等に対する自動車運転者等の長時間労働削減のための情報発信

- 取引環境改善に向けた企業・国民向け周知広報特設サイトの継続運用
- 自動車ポータルサイトの継続運用
- 建設労働者の労働環境改善に向けた特設サイトの開設・運用【新規】

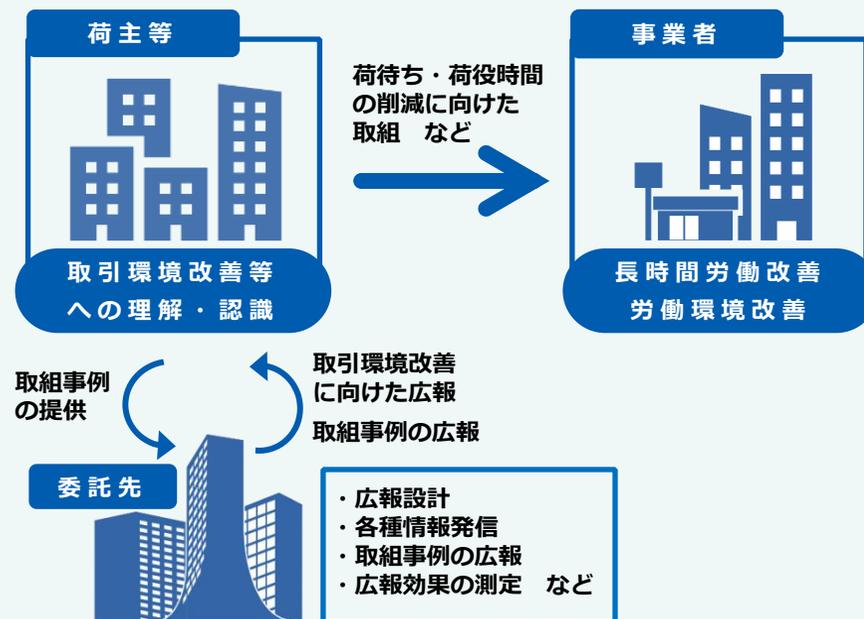
(2) 荷主等による自動車運転者等の長時間労働削減に資する取組の促進

- 時間外労働の上限規制・改善基準告示の周知広報
- 荷主等による取組事例の周知広報【新規】

実施主体等

- 実施主体：委託事業（民間団体等）
- 事業実績（令和5年度）：
 - ・ 取引環境の改善に向けた企業・国民向け特設サイトアクセス件数 137万1,810件
 - ・ 自動車ポータルサイトアクセス件数 64万7,448件

(2) について



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		義務
B （救急医療等）	※2035年度末を目標に終了		
C-1 （臨床・専門研修）	1,860時間		
C-2 （高度技能の修得研修）			

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）

いきサポでは、各種研修および宿日直許可事例の掲載など、医療機関に必要とされる情報を集約しています。



サイト内検索



文字サイズ

標準

拡大

勤改センター一覧 >

勤務環境の改善について

取り組み事例・提案の紹介

役に立つ情報

その他

医師の働き方改革を学ぶのは初めての方はこちら

医師及び医療従事者の皆さまを対象に、「医師の働き方改革」の趣旨や制度内容の学習教材として、解説スライドや、eラーニング等をご紹介しています。ご自分でご覧になっていただくほか、医療機関内の勉強会等でもぜひご利用ください。



医療機関の勤務環境の改善に役立つ！

いきサポでは、各種情報や医療機関の取り組み事例を紹介しています。



初めての方向けページ

解説スライド

eラーニング

医師の働き方改革の制度解説ページ

本ページは医師の働き方改革の制度についての情報を掲載しているページです。医師の働き方改革については、厚生労働省が行う「トップマネジメント研修」や「医師厚生労働省にも直接ご質問いただくことが可能です。

医師の働き方改革に関する解説（厚生労働省）



動画で医師の働き方改革を解説

医師の働き方改革を学ぶのが初めての方はこちら

イベント開催案内

医師の働き方改革の制度解説・最新情報

医療機関の取り組み事例紹介

医師の働き方改革特設ページ

相談窓口のご案内

法律について

- 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/shozaiannal/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/shozaiannal/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://tsutarahikatakaikaku.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://yoroazu.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/shozaiannal/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://iryoku-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/information/</p> 

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和7年度当初予算案 30億円 (31億円) ※ ()内は前年度当初予算額。

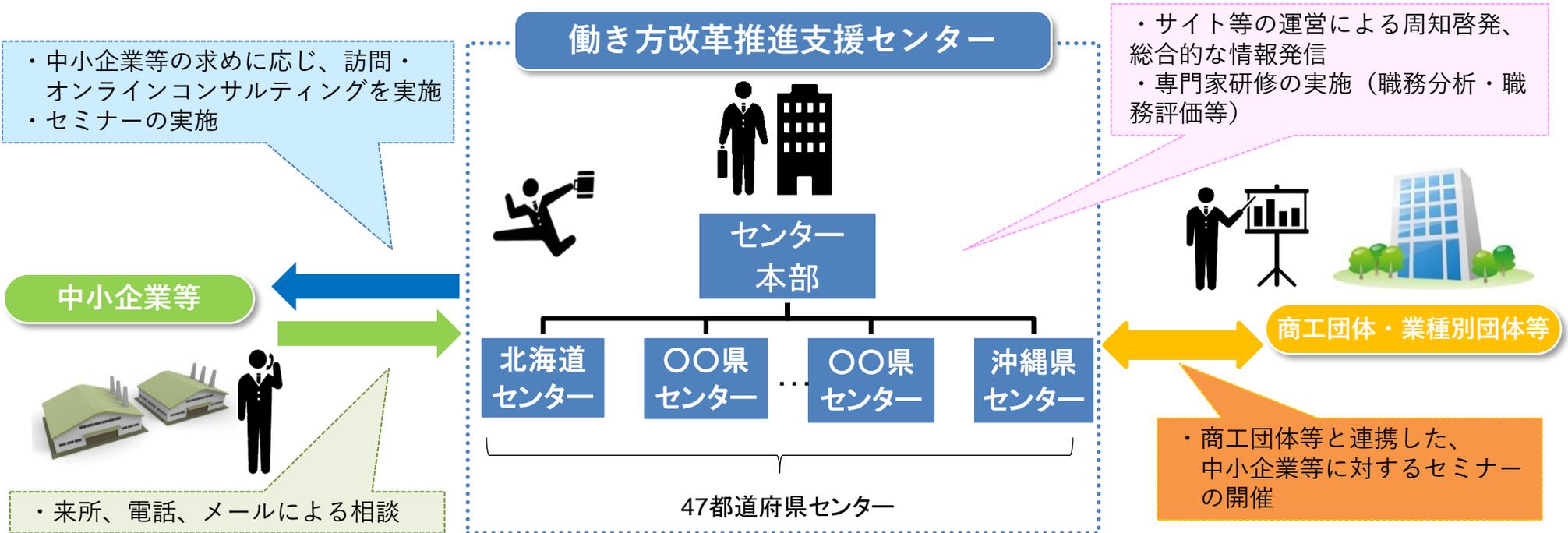
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
1/2	1/2		

1 事業の目的

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し着実に実施することが必要であるため、本部及び47都道府県支部（都道府県センター）から成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
- 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 働き方改革全般に係る周知啓発及び総合的な情報発信などの支援を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



実施主体：国から民間業者へ委託

事業実績(令和5年度): 窓口等における個別相談件数 約40,000件、コンサルティングによる相談件数 約37,000件

都道府県 医療勤務環境改善支援センターについて

概要

◇ 医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）は、**医療従事者の勤務環境改善を促進するための拠点**として、**各都道府県が設置**。

※ 改正医療法（平成26年10月施行）に基づき、平成29年3月までに全都道府県に設置。都道府県の直接運営や県医師会や病院協会等の団体への委託により運営。

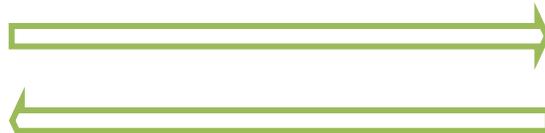
◇ 勤改センターには、**医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）**や、**医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）**が配置され、医療機関からの相談に応じて、**医療機関の勤務環境改善**や**医師の働き方改革の取組を支援**。

医療機関

勤務環境改善に取り組む医療機関



医療従事者の勤務環境改善や
医師の働き方改革の取組等に関する相談



相談に基づく助言/支援（電話相談、訪問支援）
医療機関の状況に応じたプッシュ型の助言/支援

※ 地域の関係者や、医療労務管理AD・医業経営ADによる一体的な支援を実施。



都道府県 医療勤務環境改善支援センター

勤改センター運営協議会

都道府県が主催。地域の行政機関や関係機関（※）が参画し、医療従事者の勤務環境改善促進の地域の拠点として、連携して医療機関の支援方針を決定。

※ 都道府県労働局、大学病院、都道府県医師会、看護協会、病院団体、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会 等



- ・医療労務管理アドバイザー（都道府県労働局の委託事業：労務管理面の助言/支援）
- ・医業経営アドバイザー（都道府県の基金事業：診療報酬、関連補助制度の活用、組織マネジメント・経営管理面の助言/支援）

医療従事者の勤務環境改善に関する助言・支援(例)

- 基本的な労務管理（労働時間管理、36協定等）に関する助言
- 勤務環境の改善に向けた取組方法やプロセス（勤務環境改善マネジメントシステム）に関する助言・支援
 - ・医療従事者に対するアンケート調査（満足度調査等）の実施
 - ・多職種による意見交換会の実施、取組に関する計画作成支援 等
- 具体的な取組への助言・支援（関係機関との連携）
 - ・ハラスメント対策、育児や介護との両立支援対策、メンタルヘルス対策、医療従事者のキャリア形成等に関する助言、研修、好事例紹介等

医師の働き方改革に関する助言・支援(例)

- 医師に関する適切な労務管理に関する助言
 - ・副業・兼業、研鑽、宿日直許可取得後の適切な労務管理等
- 時間外・休日労働時間の特例を受ける医療機関の指定申請に向けた取組支援
 - ・労働時間短縮計画の作成支援、医療機関勤務環境評価センターの評価受審支援等
- 医師の労働時間短縮に向けた具体的な取組への助言・支援
 - ・労働時間短縮計画を実行していくためのPDCAサイクル実施のための助言
 - ・タスク・シフト/シェア、ICTの導入等に関する助言、研修、好事例紹介等
- 長時間労働医師に対する面接指導、勤務間インターバルの実施に関する取組支援

働き方改革推進支援助成金

令和7年度当初予算案 92億円（71億円）※（）内は前年度当初予算額

○実施主体：都道府県労働局 ○令和5年度支給件数 4,095件 支給額 50億円

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 建設業、自動車運転者、医師等のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で指摘される情報通信業や宿泊業等も含め、特に時間外労働が長い業種等に対しては引き続き手厚い支援を実施。

2 事業の概要・スキーム

コース名		成果目標	助成上限額※1、※2（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））
業種別課題対応コース <small>（長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成）</small>	建設事業	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減	①～⑤の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等、⑤：100万円（4週4休→4週8休）等
	自動車運転の業務	② 年休の計画的付与制度の整備	①～④の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：170万円（11H以上）等
	医業に従事する医師	③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	
	砂糖製造業 <small>（鹿児島県・沖縄県に限る）</small>	④ 新規に勤務間インターバル制度を導入 ※自動車運転の業務は10時間以上 その他は9時間以上	①～④又は⑥の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：170万円（11H以上）等、⑥：50万円
	その他長時間労働が認められる業種	⑤ 所定休日の増加	①～④又は⑦の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等、⑦：350万円
		⑥ 医師の働き方改革の推進	①～④の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等
		⑦ 勤務割表の整備	
労働時間短縮・年休促進支援コース <small>（労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成）</small>		① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	①～③の何れかを1つ以上 ①：150万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円
勤務間インターバル導入コース <small>（勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成）</small>		新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること	勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H：100万円 ・11H以上：120万円
団体推進コース <small>（傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成）</small>		事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	上限額：500万円（複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）等の場合は1,000万円）

- **助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）**：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新（※月60時間を超える時間外労働が恒常的に認められる企業に対しては、乗用自動車及びPCに係る助成対象の要件を一部緩和）、⑥人材確保に向けた取組
（団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置 等）

※1 賃上げ加算制度あり（団体推進コースを除く）：賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成上限額を更に6万円～最大60万円加算（5%以上（24万円～最大240万円加算）7%以上（36万円～360万円加算））。なお、常時使用する労働者数が30人以下の場合の加算額は2倍。

※2 成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額（最大値）が異なる。

4 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6年8月2日付けで変更（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. 地方公共団体に取り組む重点対策（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6年ポスター

過労死等防止対策大綱（令和6年8月2日閣議決定）の数値目標

- 過労死をゼロとすることを旨とし、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。
- 公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進する。

変更後の目標

- 1 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和10年まで）
特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。
- 2 勤務間インターバル制度（令和10年まで）
 - ① 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を5%未満
 - ② 労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を15%以上特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
- 3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和10年まで）
- 4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（令和9年まで）
- 5 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上（令和9年まで）
- 6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（令和9年まで）
なお、前大綱の数値目標であった「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視する。

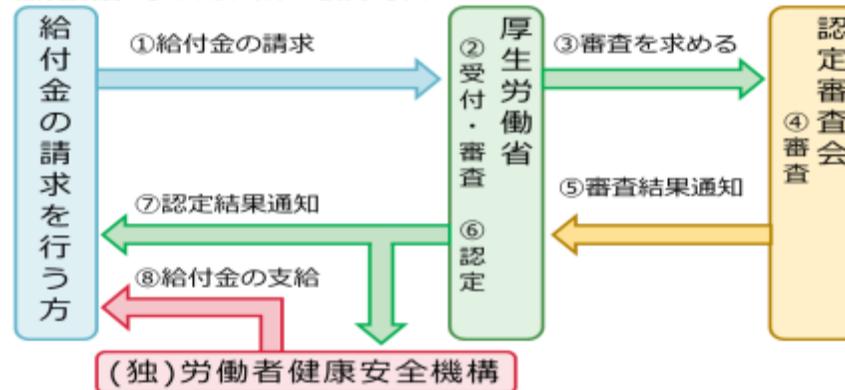
5 建設アスベスト給付金制度について

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について～
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。

給付金等の主な内容

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。

6 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）

7 フリーランスの就業環境整備について

フリーランス^(※)の皆さまへ

(※)特定受託事業に従事する方

令和6年11月から 労災保険に特別加入できるようになりました

特別加入制度とは

労災保険は、労働者が仕事または通勤によって被った災害に対して補償する制度です。労働者以外の方でも、一定の要件を満たす場合に任意加入でき、補償を受けることができます。これを「特別加入制度」といいます。

特別加入のメリット

労災保険に特別加入することにより、仕事や通勤中のケガ、病気、障害または死亡等に対して、補償を受けられます。

給付内容

労災保険給付では、ケガ等の治療に必要な給付や、ケガ等で休業する際の休業期間の給付、治療後に障害が残った場合の給付、お亡くなりになった場合の遺族への給付等が支給されます。

対象

「フリーランス(特定受託事業者^{※1})が企業等(業務委託事業者^{※2})から業務委託を受けて行う事業(特定受託事業)」または「フリーランスが消費者(業務委託事業者以外の者)から委託を受けて行う特定受託事業と同種の事業」(他に特別加入可能な事業または作業を除く)が対象となります。

今回の対象業務について、このリーフレットでは「特定フリーランス事業」と言います。

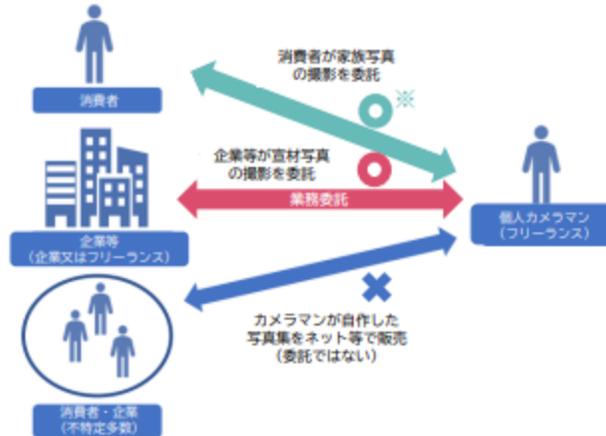
- (※1) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法)に規定する、業務委託の相手方である事業者であって、従業員を使用しないもの
- (※2) 業務委託を行う事業者

詳細は、都道府県労働局または最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

特別加入の対象となる事業

- フリーランスが企業等から受けて行う「業務委託」が対象となります。
- 「業務委託」とは、企業等がその事業のために他の事業者、物品の製造、情報成果物の作成（プログラミング等）、役務の提供（通訳等）を委託することをいいます。
- つまり、フリーランスが企業等から業務委託を受けて行う「事業者間の委託取引」（下の図の赤い矢印の取引）が対象となります。
- さらに、企業等から業務委託を受けて事業を行うフリーランスが、当該事業と同種の事業を消費者から委託を受けて行う場合（下の図の緑の矢印の取引）のケガ等も補償の対象となります（※）。

（例）一人のカメラマンが様々な仕事を行う場合の対象となる業務



（出典）「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化法）説明資料」（内閣府所蔵）
 公益取引委員会、中小企業庁、厚生労働省を基に厚生労働省労働基準局労務管理課において作成。
 （参考）「フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ」（厚生労働省ウェブサイト）：
https://www.mhlw.go.jp/stf/eisei/kyosei/site/bunya/kyoyu_roudou/kyoyuAintou/taikaku/index_00002.html

○企業等からの業務委託の例（対象となる事業）

- ・ 翻訳、通訳（外国書籍の翻訳、海外出張時の同行通訳）
- ・ 講師、インストラクター（ピアノ教室、スポーツジムのインストラクター）
- ・ デザイン、コンテンツ制作（広報用のイラスト作成、集計プログラム作成）
- ・ 調査、研究、コンサルティング（商品売買のための市場調査）
- ・ 営業【商品（保険、電子機器等）の営業代行】



労働契約を締結している場合や、取引の形式に関わらず、実態として労働者と認められる場合は、特別加入せずとも労災保険が適用されます。

○消費者からの委託の例

（同種の事業を企業等から業務委託を受けて行う場合のみ対象となる事業）

- ・ 企業からの業務委託で宣伝写真の撮影の事業を行っているフリーランスのカメラマンが、消費者からも家族写真の撮影を委託されて事業を行う場合

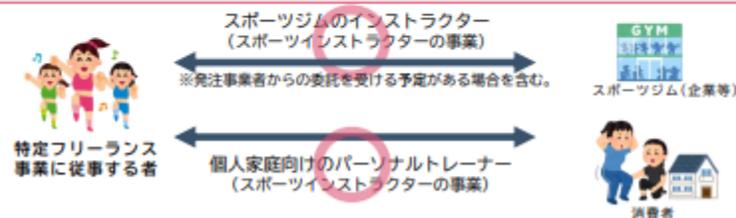
※このリーフレットでは、伝わりやすさを優先し、例えば「カメラマン」といった一般的な用語を用いて表現していますが、詳細は、都道府県労働局または最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

特別加入の対象となる場合・ならない場合

- ① フリーランスが企業等から業務委託を受けて行う事業
 - ② ①と同種の事業について、フリーランスが消費者から委託を受けて行う事業
- ※いずれも、他に特別加入可能な事業または作業を除きます。

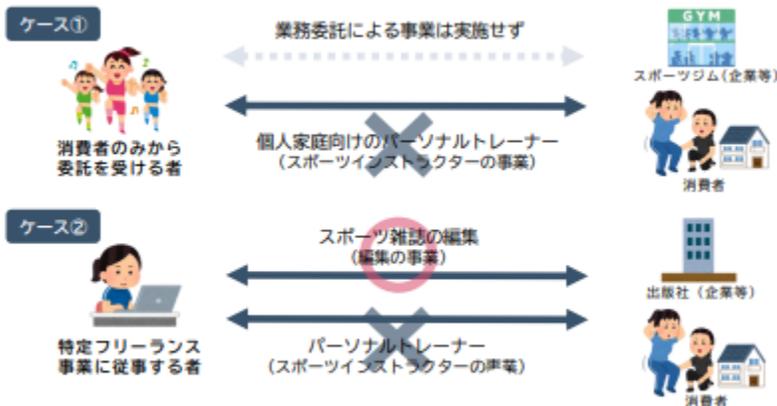
対象となる場合

企業等のみから業務委託を受ける場合や、
企業等からの業務委託を受け、かつ当該業務と同種の事業について消費者から委託を受ける場合が対象となります。



対象とならない場合

消費者のみから委託を受ける場合 **ケース①** や、
企業等からの業務委託を受けているが、当該業務とは異なる事業について、消費者から委託を受ける場合 **ケース②** は、対象となりません。



詳細は、都道府県労働局または最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

特定フリーランス事業として加入できる場合・できない場合

- 特別加入は、特定の事業または作業ごとに、該当する特別加入団体を通じて加入することができます。
- 下の表に記載する事業または作業に従事する方は、特定フリーランス事業の対象ではありませんので、該当する特別加入団体を通じて加入してください。
- 表中の事業または作業に当てはまらない方は、特定フリーランス事業に加入してください。

特定フリーランス事業以外の特別加入の事業または作業に従事する方

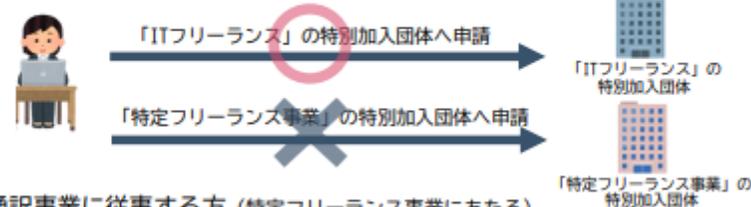
個人タクシー業者、個人貨物運送業者など ^(※1)	特定農作業従事者 ^(※2)
建設業の一人親方等	指定農業機械作業従事者 ^(※3)
漁船による自営漁業者	国・地方等が実施する訓練従事者
林業の一人親方等	家内労働者等
医薬品の配置販売業者	労働組合等の一人専従役員
再生資源取扱業者	介護作業従事者
船員法第1条規定の船員	家事支援従事者（いわゆる家政婦（夫））
柔道整復師	芸能関係作業従事者
創業支援等措置に基づく高齢者	アニメーション制作作業従事者
あんまマッサージ指圧師、はり師、きゅう師	ITフリーランス
歯科技工士	

※特別加入団体の一覧表を厚生労働省ウェブサイトに掲載しています。ページ内の「特別加入団体一覧表」をご参照ください。

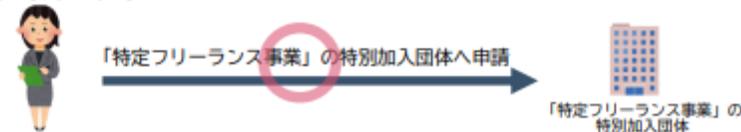


- ※1 例えば自動車や原動機付自転車を使用したフードデリバリーサービス、貨物軽自動車運送事業者（黒ナンバー）
 ※2 年間総販売額300万円以上または経営耕地面積2ヘクタール以上を有しており、所定の作業に従事する方
 ※3 販売額や耕地面積に関係なく、トラクター等の所定の機械を使用して土地の耕作等の作業に従事する方

例1) ITフリーランス（上記表中の事業にあたる）



例2) 通訳事業に従事する方（特定フリーランス事業にあたる）



詳細は、都道府県労働局または最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

労災保険特別加入の手続きQ & A

Q 特別加入する場合、どのような手続きが必要ですか？

特定フリーランス事業の特別加入団体を通じて、加入申請書等を所轄の労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出してください。

Q 特別加入後、仕事中や通勤中にケガ等をした場合はどうすればよいですか？

請求したい保険給付の請求書を所轄の労働基準監督署※等に提出してください。

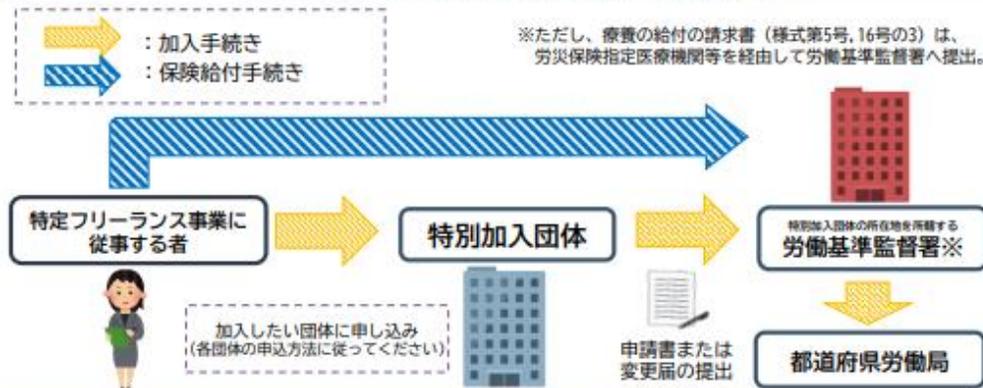
※特別加入団体の主たる事務所の所在地を管轄する労働基準監督署

Q 会社に近い形で働いている場合は加入できますか？

労働契約でない請負等の契約により業務に従事している場合は特別加入することが可能です。なお、契約形式に関わらず、実態として労働者と認められる場合は、特別加入せずとも労災保険が適用される※ため、それにより補償を受けることができます。

※この場合、事業主は保険料を納めることになります。

加入手続き・保険給付手続きの流れ



保険料の計算方法

保険料および被災時の給付額を算出する基礎になるものを給付基礎日額といいます。特定フリーランス事業に従事する者が所得水準に見合った適正な給付基礎日額を16段階のうちから選択して特別加入団体が申請し、労働局長が承認した額が給付基礎日額となります。この給付基礎日額に365を乗じた保険料算定基礎額に第二種特別加入保険料率（3/1,000）を乗じたものが、1年間の保険料となります。

給付基礎日額 A	保険料算定基礎額 B = A × 365日	年間保険料 保険料算定基礎額 × 保険料率(3/1000)	給付基礎日額 A	保険料算定基礎額 B = A × 365日	年間保険料 保険料算定基礎額 × 保険料率(3/1000)
25,000 円	9,125,000 円	27,375 円	10,000 円	3,650,000 円	10,950 円
24,000 円	8,760,000 円	26,280 円	9,000 円	3,285,000 円	9,855 円
22,000 円	8,030,000 円	24,090 円	8,000 円	2,920,000 円	8,760 円
20,000 円	7,300,000 円	21,900 円	7,000 円	2,555,000 円	7,665 円
18,000 円	6,570,000 円	19,710 円	6,000 円	2,190,000 円	6,570 円
16,000 円	5,840,000 円	17,520 円	5,000 円	1,825,000 円	5,475 円
14,000 円	5,110,000 円	15,330 円	4,000 円	1,460,000 円	4,380 円
12,000 円	4,380,000 円	13,140 円	3,500 円	1,277,500 円	3,831 円

報道関係者 各位

令和6年10月25日

【照会先】

労働基準局 監督課

課長 村野 伸介

副主任中央労働基準監察監督官 高橋 仁

(代表電話)03(5253)1111 (内線 5426, 5428)

(直通電話)03(3595)3203

「労働者に疑義がある方の労働基準法等違反相談窓口」を 労働基準監督署に設置します

～労働者かもしれないフリーランスからの相談に対応～

厚生労働省は、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（令和5年法律第25号。以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」）が施行される11月1日に合わせて、全国の労働基準監督署に、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えたフリーランス（業務委託を受ける事業者）からの労働基準法等の違反に関する相談窓口（受付時間：8時30分～17時15分（平日のみ））を設置します。

労働基準法上の「労働者」に該当するか否かは、契約の形式や名称にかかわらず、実態を勘案して総合的に判断されます。

近年、働き方が多様化し、フリーランスとしての新しい働き方が拡大する一方で、フリーランスとして働く方の中には、実態としては労働基準法（昭和22年法律第49号）上の労働者に該当するような働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、労働基準法等に基づく保護が受けられていないといった問題が指摘されています。

厚生労働省は、このたびの取り組みを通じて、フリーランスとして契約しながら実態は労働者となっている方々の労働環境整備に努めます。

※ なお、フリーランス・事業者間取引適正化等法に関する相談先は、内容が就業環境の整備に関するものは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、内容が取引の適正化に関するものについては公正取引委員会または中小企業庁になります。

【取り組み概要】

■ 労働者に疑義がある方からの労働基準法等違反に関する相談窓口を設置します

請負契約や委任契約といった契約形式にとらわれることなく、働く方々からの相談に丁寧に対応します。また、労働者に該当するかどうかの判断基準の説明や、「働き方の自己診断チェックリスト」を用いたチェックなども行います。（別添参照）

■ 労働基準監督署において労働者に当たるかどうかの判断を行います

労働者性の判断基準について理解を促すため、新たに、厚生労働省において労働者性判断に係る近時の代表的な裁判例を取りまとめた参考資料集^(※1)を作成しました。

労働基準監督署では、これらの資料も活用しつつ、相談内容から労働基準法等違反が疑われ、申告^(※2)として調査した場合には、原則、相談者の方が労働者に当たるかどうかの判断を行います。

(※1) <https://www.mhlw.go.jp/content/001319389.pdf>

(※2) 労働基準法等に基づき、法違反の事実を労働基準監督署に申し立てることをいいます。



あなたの働き方をチェックしてみましょう ～その働き方、「労働者」ではないですか？～

※ 「フリーランス」とは、業務委託(請負契約または委任契約・準委任契約)により、仕事の依頼を受けた個人(法人化した者も含む)のことをいいます。

働き方が多様化する一方で、フリーランスとして働く方の中には、実態として労働基準法上の「労働者」に該当する働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、労働基準法等に基づく保護が受けられていないといった問題が指摘されています。

「労働者」に該当するかどうかの基準は以下のとおりです。

「働き方の自己診断チェックリスト」(裏面参照)を活用しながら、ご自身の働き方をチェックしてみましょう。

労働者とは

労働基準法では、「労働者」を「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」(第9条)と規定しています。

実務上、「労働者」に当たるかどうかは、以下の2つの基準(使用従属性)で判断されます。

- ① 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- ② 報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

具体的には、「労働者性の判断基準」に基づき、実態をもとに総合的に判断されます。

労働者性の判断基準

1. 「使用従属性」に関する判断基準
 - (1) 「指揮監督下の労働」であること
 - ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
 - イ 業務遂行上の指揮監督の有無
 - ウ 拘束性の有無
 - エ 代替性の有無(指揮監督関係を補強する要素)
 - (2) 「報酬の労務対償性」があること
2. 「労働者性」の判断を補強する要素
 - (1) 事業者性の有無
 - (2) 専属性の程度
 - (3) その他

働き方の自己診断チェックリスト(フリーランス向け)

現在のあなたの働き方について、該当する項目にチェック☑を入れてください。
不明の場合は、空欄のままです。

チェックポイント1 依頼に対する諾否	
委託事業者から仕事を頼まれたら、断る自由はありますか	A 自分に断る自由がある
	B 自分に断る自由はない
チェックポイント2 指揮監督	
日々の仕事の内容や方法はどのように決めていますか	A 毎日の仕事量や配分、進め方は、基本的に自分の裁量で決定する
	B 毎日、委託事業者から仕事量や配分、進め方の具体的な指示を受けて働く
チェックポイント3 拘束性	
委託事業者から仕事の就業場所や就業時間(始業・終業)を決められていますか	A 基本的には自分で決められる
	B 委託事業者から具体的に決められている
チェックポイント4 代替性	
あなたの都合が悪くなった場合、頼まれた仕事を代わりの人に行わせることはできますか	A 代役を立てることも認められている
	B 代役を立てることは認められていない
チェックポイント5 報酬の労務対償性	
あなたの報酬はどのように決められていますか	A 受注した仕事の出来高見合い
	B 日や時間あたりいくらで決まっている
チェックポイント6 資機材等の負担	
仕事で使う材料又は機械・器具等は誰が用意していますか	A 自分で用意している
	B 委託事業者が用意している
チェックポイント7 報酬の額	
同種の仕事に従事する正規従業員と比較した場合、報酬の額はどうか	A 正規従業員よりも高額である
	B 正規従業員と同程度か、経費負担を引くと同程度よりも低くなる
チェックポイント8 専属性	
他の仕事に従事することは可能ですか	A 自由に他の委託事業者の仕事に従事できる
	B 実質的に他の委託事業者の仕事に制限され、特定の委託事業者の仕事だけに長期にわたって従事している

チェックリストのAに該当する場合、労働者性を**否定**する方向に働く事情となる

チェックリストのBに該当する場合、労働者性を**肯定**する方向に働く事情となる

(R6.10)

8 各施策の照会先一覧

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
最低賃金の引上げ	賃金課	政策係	大宮、亀谷	5373
介護施設等における労働災害	安全衛生部安全課	サービス産業・マネジメント班	白倉	5487
治療と仕事の両立支援	安全衛生部労働衛生課	メンタルヘルス対策・治療と仕事の両立支援推進室 両立支援係	阪井	5578
働き方改革に関する対応	労働条件政策課	企画係	小嶋、多田隈、安田	5664
過労死等防止対策の推進について	総務課	過労死等防止対策推進室	嶺山、阿部	5526
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	渡辺	#72-339
都道府県労働委員会の委員の任命	労働関係法課	法規係	津田、中野	5200
フリーランスの就業環境整備	労災管理課	企画法令係	川田、大迫、濱田、長手	5209
フリーランスの就業環境整備	監督課	企画係	鈴木、安住、武藤	5423