

全国厚生労働関係部局長会議

令和8年1月
厚生労働省労働基準局

令和7年度 目次

- 1 最低賃金の引き上げについて
- 2 働き方改革に関する対応について
- 3 労災保険制度の見直しについて
- 4 労働安全衛生対策について
- 5 過労死等防止対策の推進について
- 6 スポットワークについて
- 7 建設アスベスト給付金制度について
- 8 都道府県労働委員会の委員の任命について
- 9 各施策の紹介先一覧

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7年度全国加重平均は1,121円。

(最高額:1,226円[東京都]、最低額:1,023円[高知県、宮崎県、沖縄県])

地域別最低賃金の決定の流れ

6月下旬頃（7月の場合も）	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要素やその時々の事情（政府方針等）を考慮。
(※) 消費者物価指数、標準生計費、春闘結果、夏期賞与・一時金妥結状況、最低賃金に関する実態調査結果、賃金・労働時間指数の推移、名目GDP、県民所得、日銀短観による業況判断、中小企業景況調査による業況判断、法人企業統計の労働生産性、完全失業者数・完全失業率、有効求人倍率、未満率・影響率等

地域別最低賃金額の推移（全国加重平均）

改定年度	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05	R06	R07
改定額（円）	823	848	874	901	902	930	961	1,004	1,055	1,121
目安額（円）	24	25	26	27	示さず (※1)	28	31	41	50	63
対前年度引上げ額（円）	25	25	26	27	1	28	31	43	51	66
対前年度引上げ率	3.1%	3.0%	3.1%	3.1%	0.1%	3.1%	3.3%	4.5%	5.1%	6.3%

(※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7年度 地域別最低賃金額一覧

ランク 目安	都道府県名	最低賃金時間額 [円]	額 [円]	目安差額	発行日
A 5.6% 63円	埼 玉	1,141	63	±0	令和7年11月1日
	千 葉	1,140	64	+1	令和7年10月3日
	東 京	1,226	63	±0	令和7年10月3日
	神 奈 川	1,225	63	±0	令和7年10月4日
	愛 知	1,140	63	±0	令和7年10月18日
	大 阪	1,177	63	±0	令和7年10月16日
B 6.3% 63円	北 海 道	1,075	65	+2	令和7年10月4日
	宮 城	1,038	65	+2	令和7年10月4日
	福 島	1,033	78	+15	令和8年1月1日
	茨 城	1,074	69	+6	令和7年10月12日
	栃 木	1,068	64	+1	令和7年10月1日
	群 馬	1,063	78	+15	令和8年3月1日
	新 潟	1,050	65	+2	令和7年10月2日
	富 山	1,062	64	+1	令和7年10月12日
	石 川	1,054	70	+7	令和7年10月8日
	福 井	1,053	69	+6	令和7年10月8日
	山 梨	1,052	64	+1	令和7年12月1日
	長 野	1,061	63	±0	令和7年10月3日
	岐 阜	1,065	64	+1	令和7年10月18日
	静 岡	1,097	63	±0	令和7年11月1日
	三 重	1,087	64	+1	令和7年11月21日
	滋 賀	1,080	63	±0	令和7年10月5日
	京 都	1,122	64	+1	令和7年11月21日
	兵 庫	1,116	64	+1	令和7年10月4日
	奈 良	1,051	65	+2	令和7年11月16日

(※) 各ランクの引上げ率は、Aランク5.6%（目安時：5.6%）、Bランク6.6%（目安時：6.3%）、Cランク8.0%（目安時：6.7%）

ランク 目安	都道府県名	最低賃金時間額 [円]	額 [円]	目安差額	発効日
B 6.3% 63円	和 歌 山	1,045	65	+2	令和7年11月1日
	島 根	1,033	71	+8	令和7年11月17日
	岡 山	1,047	65	+2	令和7年12月1日
	広 島	1,085	65	+2	令和7年11月1日
	山 口	1,043	64	+1	令和7年10月16日
	徳 島	1,046	66	+3	令和8年1月1日
C 6.7% 64円	香 川	1,036	66	+3	令和7年10月18日
	愛 媛	1,033	77	+14	令和7年12月1日
	福 岡	1,057	65	+2	令和7年11月16日
	青 森	1,029	76	+12	令和7年11月21日
	岩 手	1,031	79	+15	令和7年12月1日
	秋 田	1,031	80	+16	令和8年3月31日
	山 形	1,032	77	+13	令和7年12月23日
	鳥 取	1,030	73	+9	令和7年10月4日
	高 知	1,023	71	+7	令和7年12月1日
	佐 賀	1,030	74	+10	令和7年11月21日
	長 崎	1,031	78	+14	令和7年12月1日
	熊 本	1,034	82	+18	令和8年1月1日
	大 分	1,035	81	+17	令和8年1月1日
	宮 崎	1,023	71	+7	令和7年11月16日
	鹿 児 島	1,026	73	+9	令和7年11月1日
	沖 繩	1,023	71	+7	令和7年12月1日
	全国 加重平均 額	1,121	66		

【参考】令和8年度当初予算案における「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、非正規雇用労働者の待遇改善、より高い待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 8 当初予算案における拡充部分）

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金 【21億円】

拡充

最低賃金の引上げに対応するため、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

➢ 助成率の区分を見直し、賃金引上げ額を3コース制に再編、募集時期の重点化、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業場から事業場内最低賃金が令和8年度地域別最低賃金未満の事業場に対象を拡充

働き方改革推進支援助成金 【101億円】

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

➢ 小規模の企業における賃上げ支援を強化するため、対象労働者の現行の賃金額を5%又は7%増加させた場合の加算額を拡充

人材開発支援助成金（人材育成支援コース・人への投資促進コース ・事業展開等リスクリキング支援コース） 【533億円】

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

➢ 事業展開等リスクリキング支援コースにつき、訓練修了後、労働者が訓練によって得た知識及び技能を活用し生産性向上を図ることのできる機器・設備等を購入した場合に助成（中小企業のみ対象）

人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース） 【18億円】

拡充

雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成

➢ 対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合の加算に加え、①雇用環境を整備し対象労働者の賃金を7%以上増加させた場合の加算、②雇用管理に困難を抱える事業所が対象労働者の賃金を3%以上増加させた場合の加算を新設

非正規雇用労働者の待遇改善

拡充

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） 【554億円】

①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（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
➢ 正社員化コースにつき、非正規雇用労働者に係る情報開示を新たに行つた場合の加算措置の創設

より高い待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） 【9.5億円】

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた者を早期に雇い入れたうえで、賃金を雇入れ前と比較して5%以上上昇させた事業主に助成

早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース） 【10億円】

拡充

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主に助成

➢ 中途採用を拡大し、雇入れた中途採用者の賃金を、雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合に助成するほか、生産性の向上や会社全体の賃金の底上げに取り組む場合に加算措置を実施

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース） 【1億円】

在籍型出向を活用して労働者のスキルアップを行うとともに、出向復帰後の賃金を出向前に比較して5%以上上昇させた場合に、出向元事業主及び出向先事業主に対し助成

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

問い合わせ先

- ・業務改善助成金コールセンター
0120-366-440 (平日 9:00~17:00)
- ・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）を一定額以上引き上げ、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）を行なう中小企業・小規模事業者に、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・助成対象経費の特例的な拡充が受けられます。

③中小企業向け賃上げ促進税制

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。

⑤賃上げ貸付利率特例制度

問い合わせ先 日本政策金融公庫 0120-154-505

公庫の融資を受ける際、従業員の賃上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、融資後2年間、利率を0.5%控除します。（※）審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

2. 生産性向上に関する支援

⑥固定資産税の特例措置

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区町村
- ・税制について>
- ・中小企業税制サポートセンター
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き、市町村から認定を受けた「先端設備等導入計画」に基づき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。

⑧中小企業成長加速化補助金

問い合わせ先

中小企業成長加速化補助金事務局 0570-07-4153, 03-4446-4307(IP電話等からのお問い合わせ)

賃上げへの貢献、輸出による外需獲得、域内の仕入による地域経済への波及効果が大きい売上高100億円超を目指して行なう大胆な投資を支援します。

②キャリアアップ助成金

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、正社員転換、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を取り組む際やいわゆる「年収の壁」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。

④企業活力強化貸付（働き方改革推進支援資金）

問い合わせ先

- ・日本政策金融公庫
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・小規模事業者が必要とする設備資金や運転資金を特別利率で支援します。
(※) 審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

⑨中小企業経営強化税制

問い合わせ先

- ・中小企業税制サポートセンター
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。

⑪ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金

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
050-3821-7013 (10:00~17:00 土日祝
日及び 12/29~1/3 を除く)

中小企業・小規模事業者等の生産性向上に資する革新的な新製品・新サービスの開発や、海外需要開拓等を行う事業のために必要な設備投資・システム構築等を支援します。

⑬中小企業新事業進出補助金

問い合わせ先（補助金事務局）

- ・新事業進出補助金事務局（コールバック
予約システム）：
<https://shinjigyou.resv.jp/>

既存の事業とは異なる、新市場・高付加価値事業への進出にかかる設備投資等を支援します。

⑦中小企業等経営強化法（経営力向上計画）

問い合わせ先

- ・中小企業税制サポートセンター
03-6281-9821
(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。

⑮小規模事業者持続化補助金

問い合わせ先

- ・商工会の管轄地域で事業を営む方>
- ・商工会地区事務局 合わせ先は URL 参照
https://www.jizokukanb.com/jizokuka_r6h/
- ・商工会議所の管轄地域で事業を営む方>
- ・商工会議所地区事務局 03-6634-9307
<https://r6.jizokukahojokin.info/>

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

⑩中小企業省力化投資補助金

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
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に対して、カタログから選ぶように簡易で効率的な省力化投資を支援する「カタログ注文型」と、事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入できる「一般型」により、省力化投資を後押しします。

⑫デジタル化・AI導入補助金

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
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、サービス等）の導入を支援します。

⑭事業承継・M&A補助金

問い合わせ先（補助金事務局）

- ・専門家活用枠・廃業・再チャレンジ枠
050-3145-3812
- ・事業承継促進枠 050-3192-6274
- ・PMI 推進枠 050-3192-6228

事業承継前の設備投資等にかかる取組、M&A 時の仲介・フィナンシャルアドバイザー等の専門家の活用、M&A 後の PMI にかかる専門家の活用や設備投資の取組、再チャレンジを伴う廃業に係る取組等を支援します。

⑯省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業費補助金

問い合わせ先（補助金事務局）

- ・一般社団法人環境共創イニシアチブ
(I) 工場・事業場型
(先進枠) 03-5565-3840
(一般枠/中小企業投資促進枠) 03-5565-4463
- ・(II) 電化・脱炭素燃転型 03-5565-3840
- ・(IV) エネルギー需要最適化型 03-5565-4773

省エネ設備や電化・脱炭素目的の燃料転換を伴う設備等の更新を支援します。



3. 取引の改善・新たな取引先の開拓に関する支援

⑪受託適正取引等の推進のためのガイドライン

問い合わせ先

・中小企業庁取引課 03-3501-1669



委託事業者と中小受託事業者との望ましい取引関係を構築するために、業種別の受託適正取引等の推進のためのガイドライン（取引適正化ガイドライン）を策定しています。

⑯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部
企業取引課 優越的地位濫用未然防止対策調査室 03-3581-3378



労務費の上昇を取り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に、発注差・受注者がるべき行動指針・取組事例をまとめています。

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 03-3501-1669

国や独立行政法人、都道府県、市町村等がホームページ上に掲載している入札情報を収集し、掲載しています。

⑯パートナーシップ構築宣言

問い合わせ先

<「宣言」の内容について>
・中小企業庁取引課 03-3501-1669
<「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
03-6228-3802



受託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、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。

⑰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 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。

4. 資金繰りに関する支援

⑮セーフティネット貸付

(経営環境変化対応資金)

問い合わせ先

・日本政策金融公庫（日本公庫）
0120-154-505
・沖縄振興開発金融公庫（沖縄公庫）
098-941-1795



一時的に売上減少等業況が悪化しているものの、中長期的には回復が見込まれる中小企業、小規模事業者であればご利用いただくことが可能です。

(※) 審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

⑯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的商工会・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。

(※) 審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

5. その他、雇用（人材育成）に関する支援

⑭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い入れた事業主に助成します。

⑯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。

⑰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、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の一部コースで助成を行います。

⑯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）

問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク



雇入れ支援コース：事業規模の縮小等に伴い調査を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

中途採用拡大コース：中途採用者の雇用期間制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

⑯産業雇用安定助成金

(スキルアップ支援コース)

問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク



在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成（上限額8,870円／1人1日あたり（1事業主あたり1,000万円））します。

⑰働き方改革推進支援助成金

問い合わせ先

・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）



労働時間削減や年次有給休暇等の取得促進、勤務間インターバルの導入に向けた環境整備を目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施した場合にコースに応じた上限額を助成します。賃上げ額（3%～7%以上）に応じて助成上限額の算定もあります。
※令和7年度の交付申請は11月28日（金）までです。

6. 相談窓口

⑪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。

⑫取引かけこみ寺

問い合わせ先

- ・(公財)全国中小企業振興機関協会
- ・各都道府県の取引かけこみ寺
0120-418-618



中小企業・小規模事業者の皆さんに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。

⑬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・小規模事業者等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、労務管理等の専門家が無料で、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等を実施しています。ぜひご利用ください。

⑭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（無料会員登録やログイン方法）

- ・ミラサポ plus コールセンター
050-5370-4340

※補助金等のご質問は、本サイトに掲載の各補助金事務局にお問い合わせ下さい。



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。

令和 7 年 10 月、賃上げ・最低賃金 特設ページを設置し、人件費計算シミュレーション機能などを追加しました。賃上げや最低賃金の対応に役立つ情報を多数まとめています。

各都道府県労働局の問い合わせ先

厚生労働省HP 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

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaianai/roudoukyoku/index.html>



厚生労働省では、事業主の皆さまの賃上げを支援しています

厚生労働省 「賃上げ」支援助成金パッケージの紹介は[こちら](#)をチェック
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html

「賃上げ」支援
助成金パッケージ



賃金引き上げ
特設ページ



厚生労働省 賃金引き上げ特設ページは[こちら](#)
<https://saitechingin.mhlw.go.jp/chingin/>

経済産業省では、各支援機関での伴走支援の強化を行っています

最低賃金、賃上げ等に関するご相談はお近くの支援機関（商工会・商工会議所、よろず支援拠点、認定経営革新等支援機関、中小企業活性化協議会、事業承継引継ぎセンター等）まで
※各支援機関の連絡先は[賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト](#)から
<https://mirasapo-plus.go.jp/chinage/>



重点支援地方交付金・推奨事業メニュー <追加額 2.0兆円>

令和7年度補正予算

○ 推奨事業メニュー2.0兆円(うち食料品の物価高騰に対する特別加算:0.4兆円)

生活者支援

① 食料品の物価高騰に対する特別加算

米などの食料品の物価高騰による負担を軽減するためのプレミアム商品券、電子クーポン、地域ポイント、いわゆるお米券、食料品の現物給付などの支援

② 物価高騰に伴う低所得者世帯・高齢者世帯支援

低所得者世帯・高齢者世帯を対象とした、電力・ガス(LPガスを含む)や灯油をはじめエネルギー、水道料金等の物価高騰による負担を軽減するための支援

③ 物価高騰に伴う子育て世帯支援

物価高騰による小中学生の保護者の負担を軽減するための小中学校等における学校給食費等の支援

※ 低所得のひとり親世帯への給付金等の支援や、こども食堂に対する負担軽減のための支援、ヤングケアラーに対する配食支援等も可能。

④ 消費下支え等を通じた生活者支援

物価高騰の影響を受けた生活者に対してプレミアム商品券や地域で活用できるマイナポイント等を発行して消費を下支えする取組やLPガス・灯油使用世帯への給付、水道料金の減免などの支援

※ 物価高騰の影響を受けた、地域を犯罪から守る活動を行う生活者に対して、安全・安心な地域の構築に係る費用の負担軽減のための支援も可能。

⑤ 省エネ家電等への買い換え促進による生活者支援

家庭におけるエネルギー費用負担を軽減するための省エネ性能の高いエアコン・給湯器等への買い換えなどの支援

事業者支援

⑥ 中小企業・小規模事業者の賃上げ環境整備

経営指導員による伴走支援、生産性向上に向けた補助や金融支援、一定以上の賃上げに向けた取組を行う事業者への支援、中央最低賃金審議会の目安を上回る最低賃金引上げを行う地域の事業者への補助、公共調達における価格転嫁の円滑化などの支援

⑦ 医療・介護・保育施設、学校施設、公衆浴場等に対する物価高騰対策支援

医療機関、介護施設等、障害福祉サービス施設等、保育所等、学校施設、公衆浴場等に対する食料品価格の高騰分などの支援、エネルギー価格の高騰分などの支援(特別高圧で受電する施設への支援を含む)

⑧ 農林水産業における物価高騰対策支援

配合飼料の使用量低減の取組や飼料高騰等の影響を受ける酪農経営の負担軽減の支援、農林水産物の生産・調製・加工・貯蔵施設や土地改良区の農業水利施設の電気料金高騰に対する支援、化学肥料からの転換に向けた地域内資源の活用などの支援

⑨ 中小企業等に対するエネルギー価格高騰対策支援

特別高圧での受電(ビル・工業団地・卸売市場のテナントを含む)、LPガスの使用や、街路灯等の維持を含め、エネルギー価格高騰の影響を受ける中小企業、商店街、自治会等の負担緩和や省エネの取組支援

⑩ 地域公共交通・物流や地域観光業等に対する支援

地域公共交通・物流事業者や地域観光事業者等のエネルギー価格高騰に対する影響緩和、省エネ対策、地域に不可欠な交通手段の確保、地域特性を踏まえた生産性向上に向けた取組などの支援

※1 地方公共団体が、上記の推奨事業メニューよりも更に効果があると考えるものについては、実施計画に記載して申請可能。

※2 地方公共団体が運営する公営企業や直接住民の用に供する施設における活用や、地方公共団体発注の公共調達における労務費(実質的な賃上げにつながるもの)を含めた契約単価の引上げなど価格転嫁の円滑化のための活用も可能。

重点支援地方交付金を活用した賃上げ支援事例

一定額以上の賃上げに向けた取組支援

群馬県 ぐんま賃上げ促進支援金

✓事業目的：

物価上昇を上回る賃上げを実現することに加え、県内中小企業の稼ぐ力の強化や生産性向上を支援し、継続的な全国トップクラスの賃上げを目指す。

✓事業概要：

従業員の賃金を一定額以上引き上げた場合、一人当たり3万円又は5万円の支援金を支給する。支給対象は、パートナーシップ構築宣言を要件化。

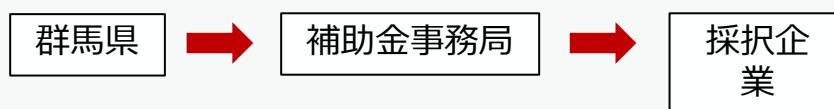
✓事業実施期間：

令和7年4月～令和8年3月

✓事業予算額：

2,700,000千円

✓執行スキーム：



関連する主な国の支援策等：

- ・パートナーシップ構築宣言
- ・商工会・商工会議所 巡回指導・窓口相談支援
(事業環境変化対応型支援事業)
- ・よろず支援拠点 専門家による相談対応・伴走支援
(中小企業・小規模事業者ワンストップ総合支援事業)

最低賃金引上げへの対応

佐賀県 佐賀型賃金upプロジェクト 中小企業生産性向上支援補助金

✓事業目的：

原材料やエネルギー価格の高騰、人材不足など厳しい経営環境の中で、県内中小企業の生産性向上を図るために実施される補助制度。デジタル技術を活用した業務改善や、生産効率の向上、新商品の開発、販路拡大など幅広い取り組みを支援することで、企業の収益力向上に寄与。

✓事業概要：

- ①～③の全ての項目を満たす事業者に対して、設備投資等に要する費用の3分の2を補助（上限あり）。
- ①令和5年10月15日から令和7年11月30日までに、事業場内最低賃金を5%以上引き上げ、引上げに伴う賃金を支給していること。
- ②令和6年10月17日までに事業場内最低賃金を956円以上にしていること。
- ③いずれの時点においても佐賀県の地域別最低賃金を下回っていないこと。

✓事業予算額：

約250,000千円

※令和7年9月補正予算で実施。

✓執行スキーム：



**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ぬとする制度です。
- ◆ 都道府県や市町村の皆さまが、最低賃金又はその近傍の人工費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を含む。）等を勘案した予定価格を作成すること、
- ・入札金額における人工費について、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こと、
- ・人工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、最低賃金額の大幅な改定があった場合には、契約金額の変更の要否を確認し、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こと

(参考) 令和7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7年4月22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、原材料費及び人工費（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人工費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積算に基づき、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。（以下略）

(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人工費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、入札金額における人工費について、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、人工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あらかじめ契約に入れるなどにより、年度途中で最低賃金額の改定があつたとしても、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人工費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つた場合には、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。

(参考) 「強い経済」を実現する総合経済対策 令和7年11月21日閣議決定(抄)

第2章 第1節 1. (3) 物価上昇を踏まえた官公需の価格転嫁の徹底

国又は地方公共団体から民間への請負契約等の官公需においても、物価上昇等を踏まえた単価の見直しを行う。国又は地方公共団体は、単価、発注における予定価格等が、最低賃金の上昇やエネルギー代金の値上がりに対応できるよう、必要となる予算を確保するとともに、「重点支援地方交付金」を活用し、地方公共団体の公共調達における労務費を含めた価格転嫁の円滑化にも対応する。また、公共事業等については、労務費確保の必要性や近年の資材価格の高騰の影響等を考慮しながら適切な価格転嫁を図りつつ、必要な事業量を確保し、社会資本整備を着実に進める。

官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律に基づき閣議決定されている「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」の中で実施が明記されている「物価上昇に伴うスライド対応」、「期中改定」等の徹底を進める。また、地域経済に与える影響が大きな官公需における価格転嫁を一層推進し、国と地方を含めた官で率先垂範していくため、各組織における価格交渉・転嫁等への対応状況について、中小企業の目線に立った新たな評価の在り方を2025年度中に検討する。

(中略)

また、地方公共団体において、工事契約以外の請負契約について、最低制限価格制度及び低入札価格調査制度の導入が進んでいない実態が2025年9月に公表された総務省の調査でも明らかとなった。事業所管省庁において主要な業種の価格基準を2025年度中に策定するほか、先行事例の横展開などを通じて、工事関係での速やかな導入の徹底に加え、工事契約以外の請負契約にも拡大を図る。

2 働き方改革に関する対応について

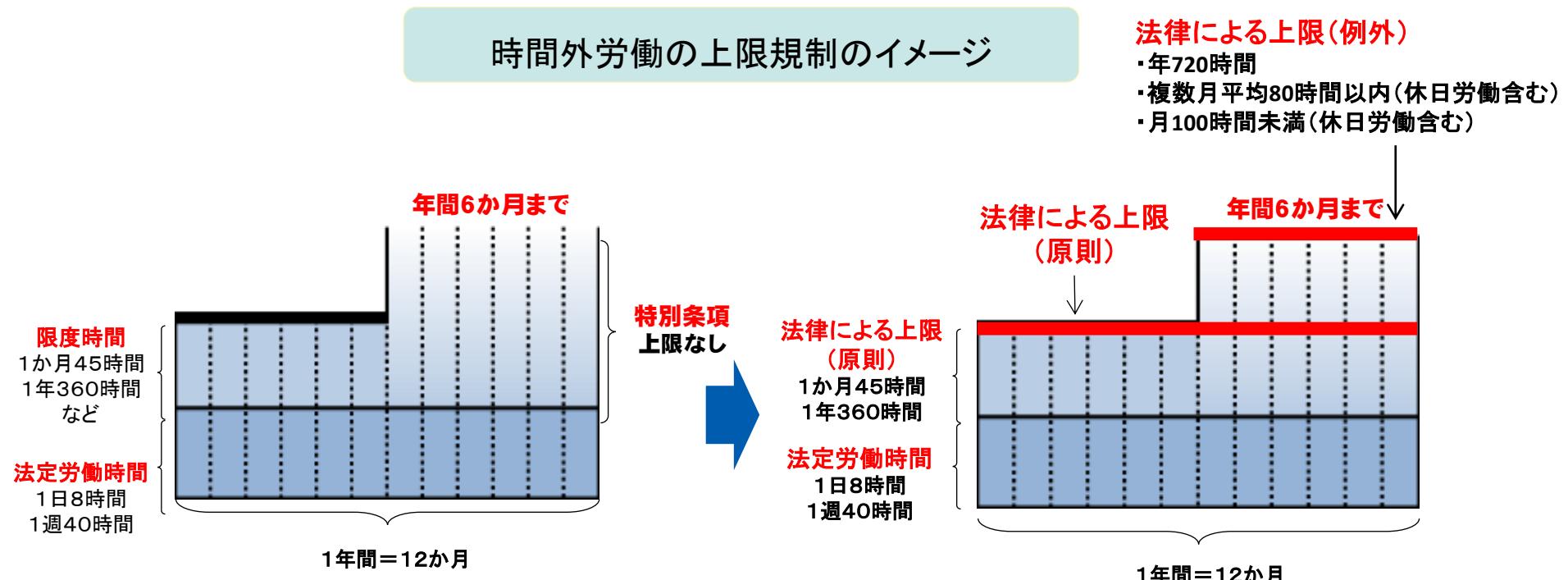
時間外労働の上限規制の概要（一般業種）

- 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）。
- 臨時的な特別の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）。

※ 働き方改革関連法による改正前は、大臣告示により限度時間等を定めていたが、臨時的な特別の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月から適用されている。

建設の事業、自動車運転の業務、医師については、令和6年4月から、特例つきの上限規制が適用されている。



時間外労働の上限規制の概要（建設の事業、自動車運転の業務、医師）

	令和6年4月1日以降の特例
建設の事業	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。
自動車運転の業務	時間外労働：年960時間以下 ※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。
医師	時間外・休日労働：月100時間未満（※）、 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） ※月100時間以上となることが見込まれる場合、面接指導の実施が必要。

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</p> <p>※1月の時間外・休日労働が100時間未満となるよう努める</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～）

- 働き方改革関連法に基づき、時間外労働の上限規制の適用が猶予されている自動車運転者、建設の事業等についても、令和6年4月1日から上限規制が適用された。
- 上限規制の円滑な適用に向けては、国民の理解や社会的な機運の醸成も不可欠であるため、自動車運転の業務、建設の事業に関する、令和5年6月以降、国民向けの広報を実施。
- 令和7年度は、特に取引関係者に対して、取引慣行の改善に向けた対応を促す周知広報を順次実施。

【イメージキャラクター】玉木宏さん（俳優）



取引企業・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：適切な工期設定、荷待ち・荷役時間の短縮など)

PRイベント（令和7年8月4日開催）

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
- 取引関係者による取組事例集の作成
※事例集の公表は令和8年3月を予定

令和8年度当初予算案 1.7億円（1.9億円）※()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 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継続運用

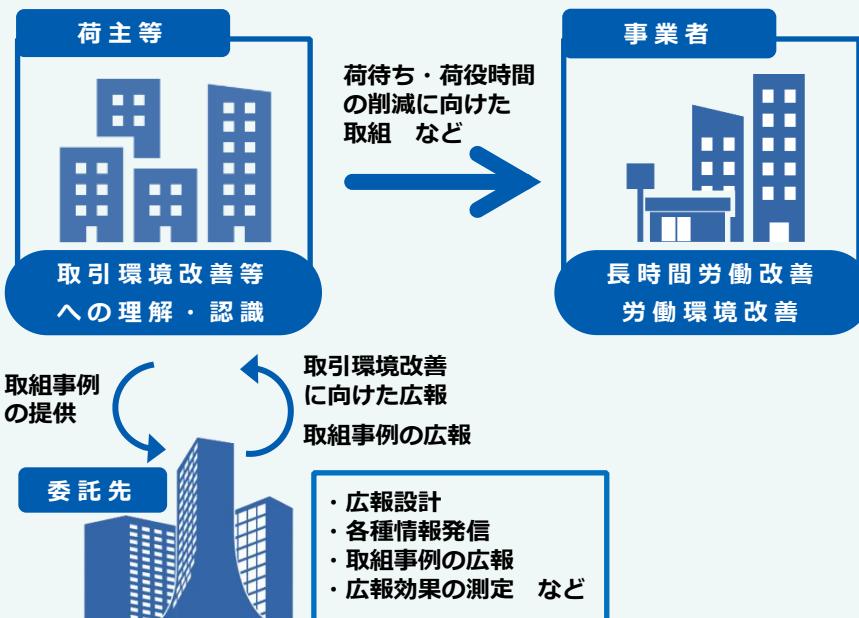
(2) 荷主等による自動車運転者等の長時間労働削減に資する取組の促進

- 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

実施主体等

- 実施主体：委託事業（民間団体等）
- 事業実績（令和6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 57万6,469件
 - 自動車ポータルサイトアクセス件数 36万5,272件

(2) について



適正な工期設定等にご協力を

- 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、厚生労働省労働基準局長と国土交通省不動産・建設経済局長が連名で工事発注者及び受注者に文書による要請を実施。（令和8年1月）

概要

- 建設業にも令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が開始されたが、労働時間は全産業と比較してなお高い水準。
- 持続可能な建設業の実現と必要な担い手の確保のためには、働き方改革の推進や処遇の改善が必要不可欠。
- 建設業の長時間労働の改善に向けて建設業者による生産性向上などの自助努力とあわせて、
発注者の理解と協力を得ながら適正な工期設定への取組を進めて行くことが不可欠。
- 将来の担い手の確保のためには建設労働者の処遇改善に向けた更なる賃上げの実現のため、
労務費の適正な確保と受発注者間で価格転嫁を進めて行くことが必要。

※要請書の全文はこちらに掲載しています。



主な要請事項

- 「工期に関する基準」（令和6年3月27日改定）を踏まえ、受注者からの見積りに基づきながら、週休2日の確保および時間外労働の上限規制を遵守できる工期を設定すること。
- 工期設定の際は、猛暑日や寒冷・多雪地域における冬季休止期間などの自然的要因における不稼働によって、特定の期間に作業が集中する可能性があること等へ配慮すること。
- 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必要な協議や契約変更を実施すること。
- 「労務費に関する基準」（令和7年12月2日作成・勧告）や入契適正化指針を踏まえ、市場における労務及び資材等の最新の実勢価格を反映させた予定価格を設定すること。
- 適正な水準の労務費の確保のため、労務費等の内訳が記載された入札金額内訳書の確認の実施や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の設定等に対応すること。

等

併せて、自治体における補助金等の事業において、建築物の新築や改修に対する補助制度がある場合には、これらを踏まえ、適切な工期設定が行われるよう補助金の交付時期等にも配慮いただくようお願いいたします。



令和8年度当初予算案 9.1億円 (9.1億円) ※()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 事業の目的

国民が将来にわたって質の高い医療を受けられるようにするために、長時間労働など厳しい状況における医療従事者の勤務環境を改善し、医療従事者の健康確保や人材の確保・定着につなげていくことが喫緊の課題。このため、適切な労務管理への支援など、勤務環境改善に向けた医療機関の主体的な取組への支援の充実を図り、医療従事者全体の勤務環境改善に資することを目的とする。

2 事業の概要・スキーム・実施主体

都道府県医療勤務環境改善支援センターによる労務管理支援【医療労務管理支援事業】 7.9(7.9) 億円

実施主体：民間委託事業者

都道府県の医療勤務環境改善支援センターに、社会保険労務士等労務管理の専門家（医療労務管理アドバイザー）を配置し、相談対応、個別訪問支援等を通じて医療従事者の勤務環境改善に向けた医療機関の自主的な取組や、医師の働き方改革に取り組む医療機関の支援を行う。

勤改センターの支援力向上【医療労務管理支援強化事業】 0.6(0.7) 億円

実施主体：民間委託事業者

勤改センターの支援力向上を図るため、医療機関への支援に関して豊富なノウハウを有するアドバイザー（スーパーバイザー）を地域ごと（ブロック単位）に配置し、各都道府県の医療労務管理アドバイザー等に対して、支援に役立つ実践的な助言等を行う。また、医療労務管理アドバイザー等への研修を実施するとともに、支援の現場で発生している新たな課題を踏まえた研修内容の充実、支援ツールの充実等を図る。

（実施事項）

- ・スーパーバイザー（SV）による助言などによる支援：SVが勤改センターへ個別訪問、医療機関へ同行支援を通して助言等の支援を行う。
- ・アドバイザー向け研修の実施：医療労務管理アドバイザーに対して医療機関の支援方法に関する研修を実施。

医療機関に対する情報発信【医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進等事業】 0.3(0.3) 億円

実施主体：委託事業（民間団体等）

医療機関が勤務環境改善に取り組むために活用できる情報を集約したポータルサイトとして、基本的な制度に関する情報、医療機関の取組事例、取組を行う際に活用できる支援ツール等の有用な情報を発信。また、勤改センターのアドバイザー等関係者向けの情報も発信。

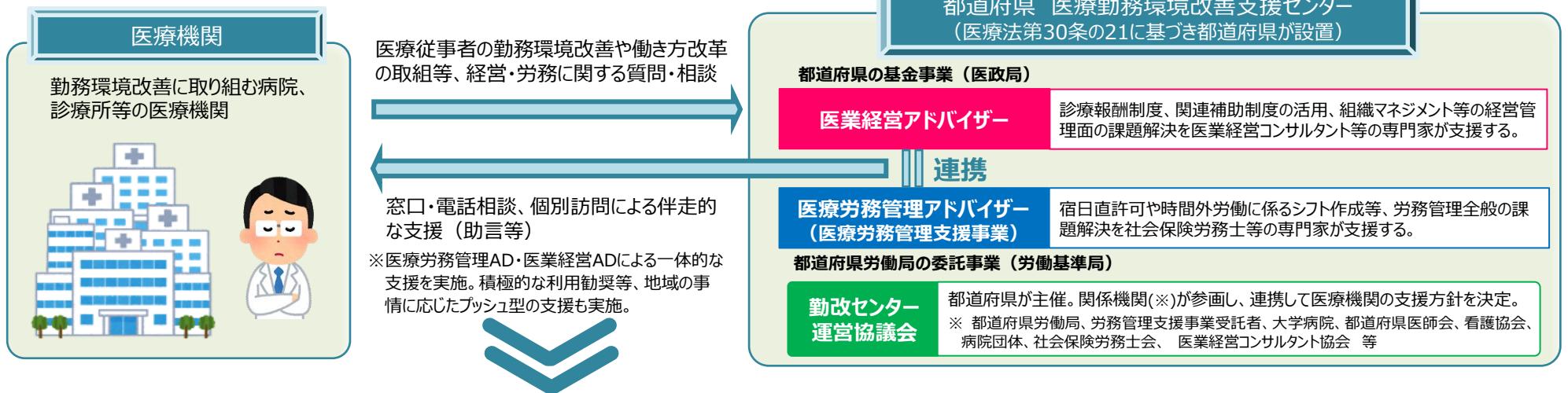
（実施事項）ポータルサイト（いきサポ）の運営 等



都道府県医療勤務環境改善支援センターについて

- **医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）**は、医師・看護師等の**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**※
※ 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民間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、**医療機関の勤務環境改善をワンストップでサポート**。窓口相談や個別訪問等、伴走型支援の実施により**働き方改革の取組を支援**

医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）による医療機関への支援



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）
 - ・ ハラスマント対策、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

いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）

いきサボ

検索

- いきサポでは、医師の働き方改革等の制度解説や、勤務環境改善の取組好事例など、医療機関の勤務環境改善に必要な情報を集約
 - 都道府県や勤改センターのアドバイザー専用ページを設け、研修資料・動画などを掲載 <https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

The screenshot shows the homepage of the iki-sapo website. At the top, there's a navigation bar with links for 'サイト内検索' (Site search), '文字サイズ' (Text size), '標準' (Standard), '拡大' (Zoom in), '特大' (Extra large), '勤改センター一覧' (List of Work Environment Improvement Centers), and 'その他' (Others). A QR code is located in the top right corner. The main content area features several cards: '医師の働き方改革を学ぶのは初めての方はこちら' (For those who are learning about work environment improvement for the first time), '医療機関の勤務環境の改善に役立つ' (Information useful for improving hospital working environments), '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' (We introduce various types of information and examples of hospital implementation cases), '医師の働き方改革の制度解説ページ' (Page for explaining the system of work environment improvement for doctors), '最新の各種解説資料など' (Latest various explanatory materials, etc.), '医師の働き方改革を学ぶのが初めての方はこちら' (For those who are learning about work environment improvement for the first time), '医療機関の取り組み事例紹介動画・事例検索' (Introduction video and case study search for hospital implementation cases), and '院内業務の見直しにより、業務改善を行った事例' (Case studies where internal business processes were reviewed and improved). A red double-headed arrow connects the '医師の働き方改革を学ぶのは初めての方はこちら' card to the '医師の働き方改革の制度解説ページ' card. Another red double-headed arrow connects the '医療機関の取り組み事例紹介動画・事例検索' card to the '院内業務の見直しにより、業務改善を行った事例' card.

働き方改革推進支援助成金

令和8年度当初予算案 101億円（92億円）※（ ）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 事業の目的

○実施主体：都道府県労働局 ○令和6年度支給件数 4,283件

- 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

※ 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。

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 (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り組む中小企業事業主に助成)	建設事業	①～⑥の何れかを1つ以上	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 所定外労働時間の削減 ③ 年休の計画的付与制度の整備 ④ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ⑤ 新規に9時間（※）以上の勤務間インターバル制度を導入 ※自動車運転の業務、医業に従事する医師は10時間以上 ⑥ 所定休日の増加 ⑦ 医師の働き方改革の推進	①： <u>250</u> 万円（月80H超→月60H以下）等 ②： <u>100</u> 万円（10H以上）等 ③： <u>25</u> 万円 ④： <u>25</u> 万円 ⑤： <u>170</u> 万円（11H以上）等 ※自動車運転の業務、医業に従事する医師 <u>150</u> 万円（11H以上）等 ※建設事業、砂糖製造業、その他 ⑥： <u>100</u> 万円（4週4休→4週8休）等 ⑦： <u>50</u> 万円
	自動車運転の業務	①～⑤の何れかを1つ以上		
	医業に従事する医師	①～⑤又は⑦の何れかを1つ以上		
	砂糖製造業 (鹿児島県・沖縄県に限る)	①～⑤の何れかを1つ以上		
	その他長時間労働が認められる業種	①～⑤の何れかを1つ以上		
労働時間短縮・年休促進支援コース (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り組む中小企業事業主に助成)	①～③の何れかを1つ以上	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： <u>150</u> 万円（月80H超→月60H以下）等 ②： <u>25</u> 万円 ③： <u>25</u> 万円	
勤務間インターバル導入コース (勤務間インターバル制度を導入する中小企業事業主に対し助成)	新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入		勤務間インターバルの時間数に応じて、以下のとおり設定 ・9～11H： <u>100</u> 万円　・11H以上： <u>150</u> 万円	
取引環境改善コース（仮称） (荷待ち・荷役時間の短縮に向けた取組を行う荷主等の集団に対し助成)	荷主等により構成される集団が、構成員である運送事業者の荷待ち・荷役時間の短縮に効果を上げること		上限額： <u>100</u> 万円	
団体推進コース (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)	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： <u>500</u> 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、⑥人材確保に向けた取組

（取引環境改善コースは、①好事例の周知、普及啓発、②セミナーの開催、③巡回指導、相談窓口の設定、④労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 等）
（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）

- 加算制度あり（※取引環境改善コース及び団体推進コースを除く）

＜賃金引き上げ＞ 賃金を引き上げた労働者数及び企業規模に応じて、助成金の上限額に加算（3%以上：6万円～最大60万円、5%以上：24万円～最大480万円、7%以上：36万円～最大720万円）。

＜割増賃金率引き上げ＞ ①割増賃金率を法定より5%以上引き上げた場合、助成金の上限額を25万円加算。

②1か月45時間超60時間以内の時間外労働に対する割増賃金率を50%以上に引き上げる等、一定の要件を満たした場合には、助成金の上限額を100万円加算。

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

雇用環境・均等局有期・短時間労働課
(内線5275)
労働基準局労働条件政策課 (内線5524)

令和8年度当初予算案 30億円 (30億円) ※()内は前年度当初予算額。

労働特会		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
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、センター本部及び47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。

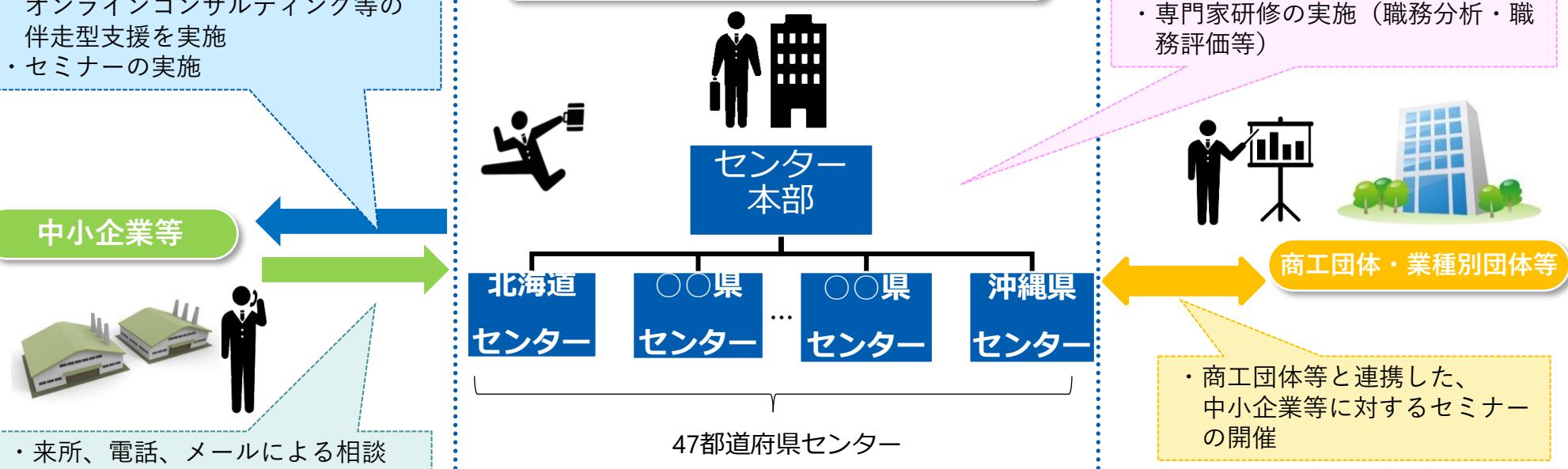
<取扱いテーマ例>

長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、様々な労働時間制度の運用、人手不足解消に向けた雇用管理改善、その他ジョブ型人事指針など雇用・労働関係

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

- ・中小企業等の求めに応じ、訪問・オンラインコンサルティング等の伴走型支援を実施
- ・セミナーの実施

働き方改革推進支援センター



実施主体：国から民間業者へ委託

事業実績(令和6年度)：窓口等における個別相談件数 約37,000件、コンサルティングによる相談件数 約33,000件

3 労災保険制度の見直しについて

労働者災害補償保険制度の概要

趣旨・目的

- 労災保険は、**労働者の業務災害、複数業務要因災害（※）及び通勤災害**に対して迅速かつ公正な保護をするために保険給付を行い、あわせて被災労働者の社会復帰の促進、被災労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図ることにより、**労働者の福祉の増進に寄与することを目的**としている。
※ 複数業務要因災害とは、複数事業労働者（傷病等が生じた時点において、事業主が同一でない複数の事業場に同時に使用されている労働者をいう。）の2以上の事業の業務を要因とする傷病等のことを行う。
- 労働者の業務災害については、使用者は労働基準法に基づく災害補償責任を負っているが、同法の災害補償に相当する労災保険給付が行われる場合には、この責任は免除され、**労災保険が実質的に事業主の災害補償責任を担保する役割を果たしている**。



概要・仕組み

- 労働者災害補償保険法により、**原則として労働者を使用するすべての事業に適用する**。
 - 対象外：
・ 国家公務員、地方公務員（現業の非常勤を除く。）
・ 農業、林業、水産業のうち一定の要件に当てはまる事業（暫定任意適用事業）

※ 中小事業主、一人親方、フリーランス等の労働者以外の者についても、特別加入制度により任意加入が可能。
- 主な保険給付は、**療養（補償）等給付、休業（補償）等給付、障害（補償）等給付、遺族（補償）等給付等**がある。また、**労災保険の附帯事業として社会復帰促進等事業**があり、被災労働者の円滑な社会復帰を促進するために必要な事業や、労働者の安全と衛生の確保などのために必要な事業等を行う。
- **原則として事業主の負担する保険料**によって賄われ、労働保険特別会計労災勘定によって経理。

労災保険制度の見直しについて（概要）

【令和8年1月14日労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会報告】

1 適用関係

(1) 暫定任意適用事業について

- 暫定任意適用事業は廃止し、労災保険法を順次、強制適用することが適當。強制適用に当たっては、零細な事業主の事務負担の軽減等の対応を農林水産省と連携しつつ検討するとともに、円滑な施行に必要な期間を設けることが適當。

(2) 特別加入制度について

- 特別加入団体の保険関係の承認や消滅の要件を法令上に明記することが適當。具体的な承認要件の内容は、災害防止に関する役割や実施すべき措置事項その他当該団体の業務の適切な運営に資する事項（団体等の性格、事務処理体制、財政基盤に関する事項等）とすることが適當。
- 保険関係の消滅に当たっては、段階的な手続を設けるとともに、消滅させる時期に配慮することが適當。
- 労働基準法が適用されておらず、現在、労災保険法の特別加入対象でない事業等について、特別加入の対象を拡大し、労災保険法を適用することについて隨時検討することが適當。

(3) 家事使用人について

- 災害補償責任も含め労働基準法が家事使用人に適用されることになった場合には、労災保険法を強制適用することが適當。強制適用に当たっては、保険関係成立の届出や保険料の納付のような運用面の課題について、対応を検討することが適當。

2 給付関係

(1) 遺族（補償）等年金について

- 遺族（補償）等年金における夫と妻の支給要件の差は解消することが適當。解消するに当たっては、夫にのみ課せられた支給要件を撤廃することが適當。
- 石綿健康被害救済法における特別遺族年金についても同様に、夫と妻の支給要件の差を解消し、夫にのみ課せられた支給要件を撤廃することが適當。
- 特別加算を廃止し、遺族1人の場合における給付基礎日額を175日分とすることが適當。

(2) 消滅時効について

- 労災保険給付請求権のうち、消滅時効期間が2年である給付について、発症後の迅速な保険給付請求が困難な場合があると考えられる疾病を原因として請求する場合には、消滅時効期間を5年に延長することとし、まずは、脳・心臓疾患、精神疾患、石綿関連疾病等について、対象とすることが適當。
- 労働基準法の災害補償請求権についても、労災保険給付請求権と同様に、消滅時効期間を延長することが適當。
- 労災保険制度の不知や手續の失念等により時効期間を超過して請求された事案も存在することから、周知を工夫することや運用を改善することが適當。

労災保険制度の見直しについて（概要）

【令和8年1月14日労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会報告】

2 給付関係

(3)社会復帰促進等事業について

- 社会復帰促進等事業として実施されている給付について、処分性を認め、審査請求や取消訴訟の対象とすることが適當。
- 労働者等に対する給付的な社会復帰促進等事業に対する不服申立てについては、保険給付と同様に労働保険審査官及び労働保険審査会法の対象とすることが適當。

(4)遅発性疾病に係る労災保険給付の給付基礎日額について

- 有害業務に従事した最後の事業場を離職した後、別の事業場で有害業務以外の業務に就業中に発症した場合における給付基礎日額の算定に当たっては、疾病の発症時の賃金が、疾病発生のおそれのある作業に従事した最後の事業場を離職した日以前3か月間の賃金を基礎として現行の取扱いに則り算定した平均賃金より高くなる場合は、発症時賃金を用いることが適當。

3 徴収関係

(1)メリット制について

- メリット制を存続させ適切に運用することが適當であるが、継続的にその効果等の検証を行うことが適當。
- メリット制が、労災かくし及び労災保険給付を受給した労働者等に対する事業主による報復行為や不利益取扱いに繋がるといった懸念について、その実態を把握し、その結果に基づき必要な検討を行うことが適當。

(2)労災保険給付が及ぼす徴収手続の課題について

- 事業主に早期の災害防止努力を促す等の観点から、労災保険給付の支給決定(不支給決定)の事実を、同一災害に対する給付種別ごとの初回に限り、労働保険の年度更新手続を電子申請で行っている事業主(原則として、当該災害に係る災害防止措置を講すべきと考えられる事業主のみ)に対して情報提供することが適當。
- 提供する情報は、支給決定等の有無、処分決定年月日、処分者名、処分名及び被災労働者名とすることが適當。
- 事業主が自ら負担する保険料が増減した理由を把握できるようにする観点から、メリット制の適用を受け、労働保険の年度更新手続を電子申請で行っている事業主に対して、メリット収支率の算定の基礎となった労災保険給付に関する情報を提供することが適當。
- 提供する情報は、当該事業場のメリット収支率に反映された保険給付等に係る当該メリット算入期間における保険給付、特別支給金及び特別遺族給付金の合計金額とすることが適當。
- 実態把握の結果に基づき、事業主に対する支給決定等に関する情報及びメリット基礎情報の提供の在り方について、必要な検討を行うことが適當。

※ 労働者代表委員から、労災保険給付に関する情報の有無にかかわらず自事業場で業務災害が生じた際に早期の災害防止に取り組むことは事業主として当然の責務であること等からすれば、事業主への情報提供は認めるべきではないとの意見があった。また、使用者代表委員から、支給決定等の事実や理由等を早期に知り、労使一体で取り組むことが、業務災害防止には効果的なこと等からすれば、事業主に、請求人と同時に同じ情報を提供し、請求人へと同様に決定理由も提供すべきとの意見があった。

參考資料

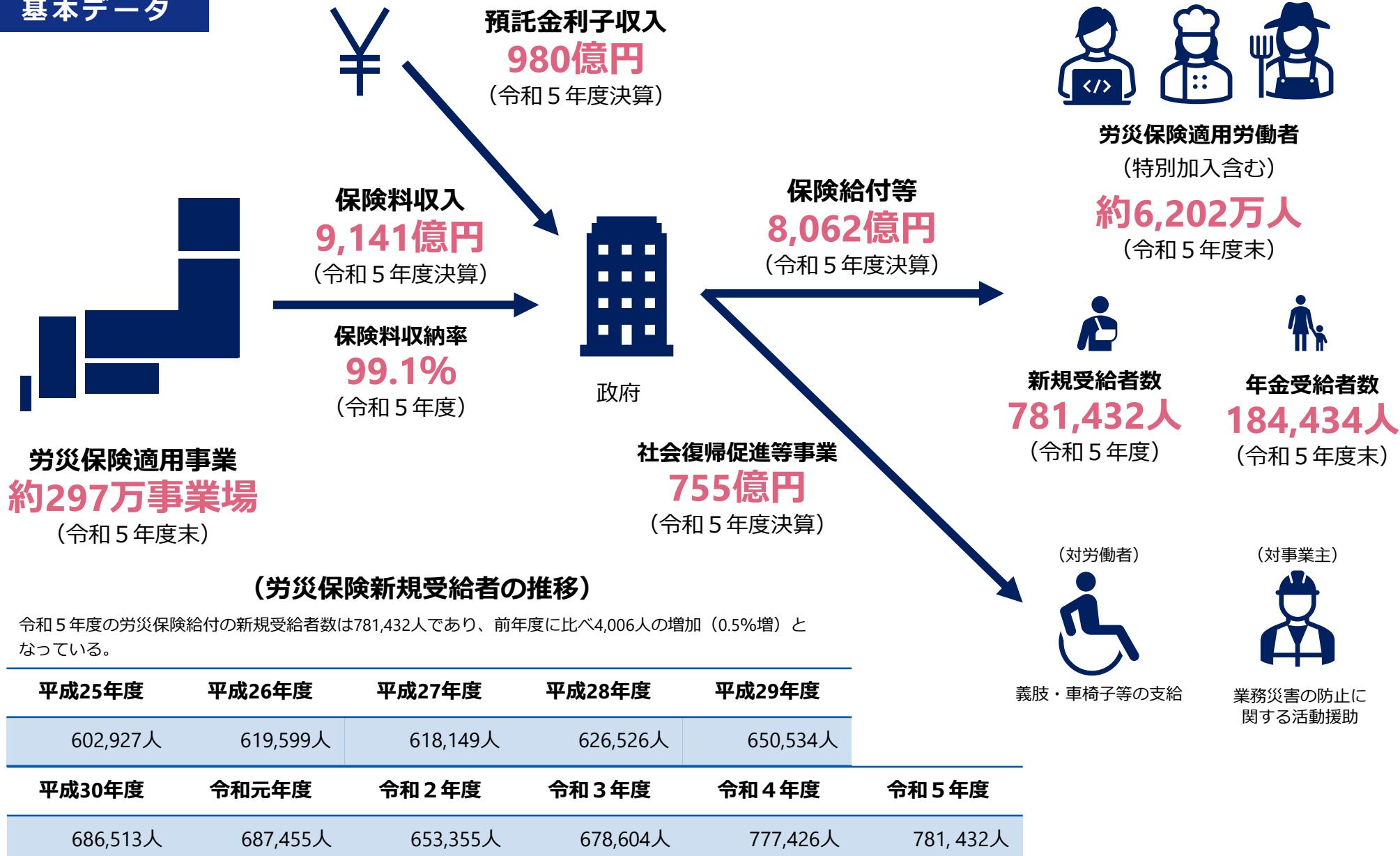
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働者災害補償保険制度の概要

基本データ



労災保険給付の概要

業務や通勤に起因する負傷、疾病等に対してなされる主な労災保険給付は以下のとおり。

※ 業務災害については療養補償給付等、通勤災害については療養給付等が給付される。

①療養（補償）等給付

被災労働者が傷病を受けたことについて、必要な療養の給付又は必要な療養の費用の支給を行う。

↓
障害を残し症状固定

③障害（補償）等給付

傷病の治癒後において、身体に労働能力の全部又は一部を喪失するような障害を残し、将来に向かって収入を得られなくなったことによる損害を填補するものとして、年金又は一時金の支給を行う。

治療が必要
治療のため休業
が必要



労働災害発生

②休業（補償）等給付

傷病の治療のために労働することができず、そのために収入を得られなかったことによる日々の損害を填補するものとして、平均賃金の6割に相当する金額の支給を行う。

↓
1年6か月経過
(一定の障害が残存)



④傷病（補償）等年金

傷病が一定の障害の状態にあり、その結果労働能力を喪失したことによる損害を填補するものとして、障害の程度に応じた年金の支給を行う。

不幸にして亡くなられた場合

⑤遺族（補償）等給付

被災労働者が死亡したために将来に向かってその者から扶養を受けられなくなったことによる損害を填補するものとして、遺族に対し年金又は一時金の支給を行う。

⑥葬祭料等（葬祭給付）

死亡した労働者の葬祭を行った者に給付を行う。

その他の保険給付

⑦介護（補償）等給付

傷病により一定の障害を負って介護を要する状態となった労働者に対して、介護に要した費用を支給する。



⑧二次健康診断等給付

過労死防止対策の一環として、定期健康診断において脳・心臓疾患に関連する一定の項目に異常の所見があると認められた場合に、二次健康診断及び特定保健指導の給付を行う。



4 労働安全衛生対策について

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号）の概要

改正の趣旨

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】

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、

- ① 注文者等が講すべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
- ② 個人事業者等自身が講すべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

- ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、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。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】

- ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
- ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。
- ③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

4. 機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】

- ① ポイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）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。
- ② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5. 高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】

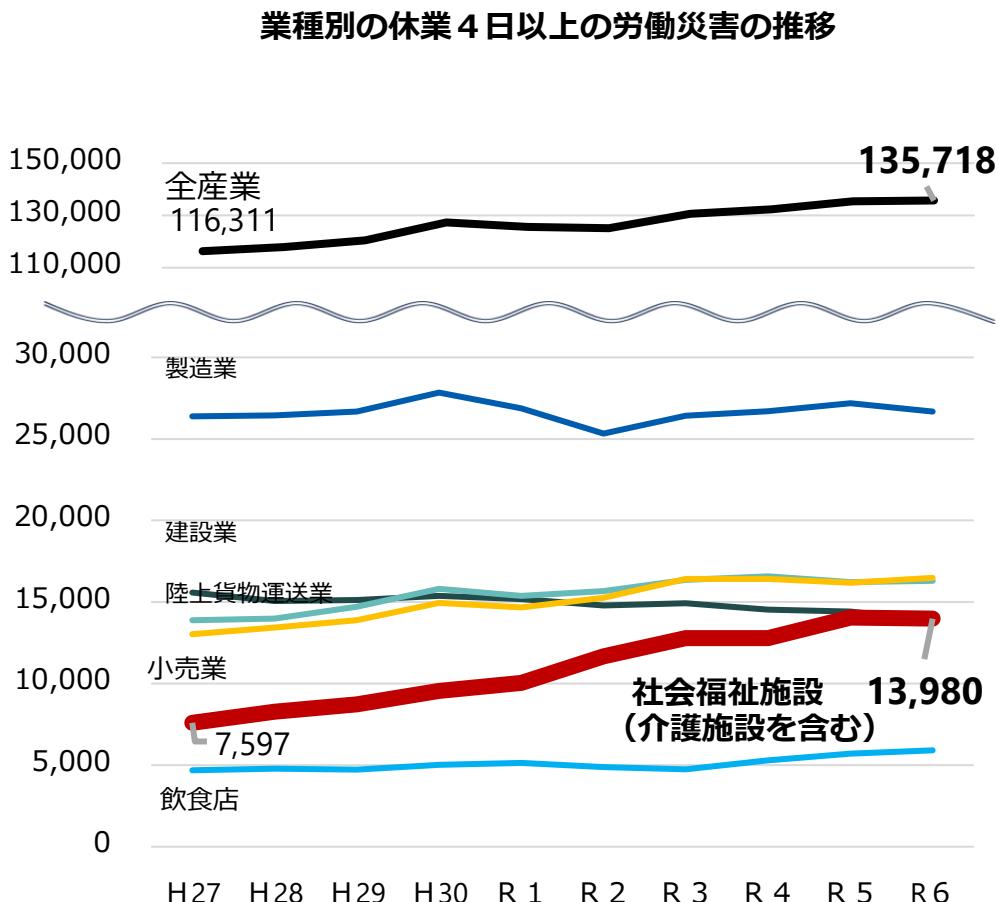
- 高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。 等このほか、平成26年改正法において改正を行った労働安全衛生法第53条について、規定の修正を行う。

施行期日

令和8年4月1日（ただし、1①の一部は公布日、4②は令和8年1月1日、3③は令和8年10月1日、1②の一部は令和9年1月1日、1①及び②の一部は令和9年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3①は公布後5年以内に政令で定める日）

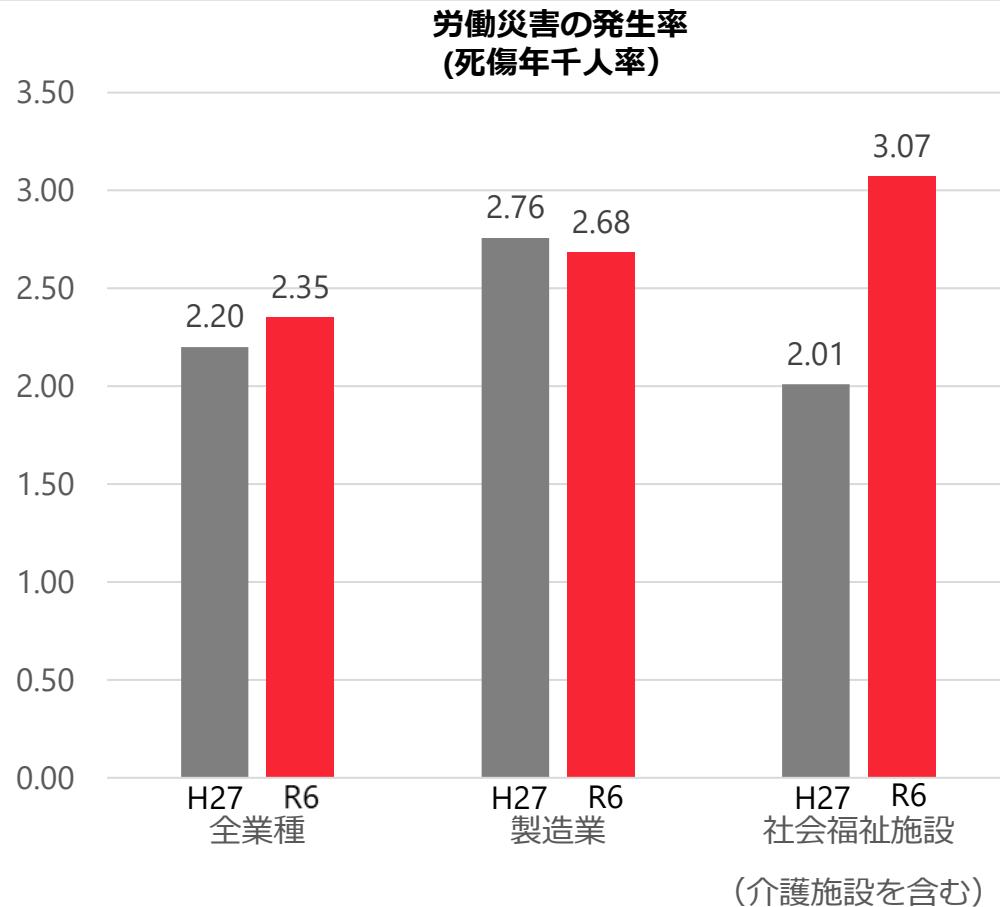
介護施設等における労働災害等の状況①

介護施設を含む社会福祉施設（以下「介護施設等」という。）における労働災害は著しく増加しており、その要因としては、介護サービスの需要増大を背景として労働者数が増大していることが挙げられる。近年労働災害の発生率も増大しており、労働災害の発生率は工業的業種である製造業と比べても高くなっている。



データ出所：労働力調査（総務省）（年齢階級、産業別雇用者数）における年齢別雇用者数（役員を含む）

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罹患によるものを除く

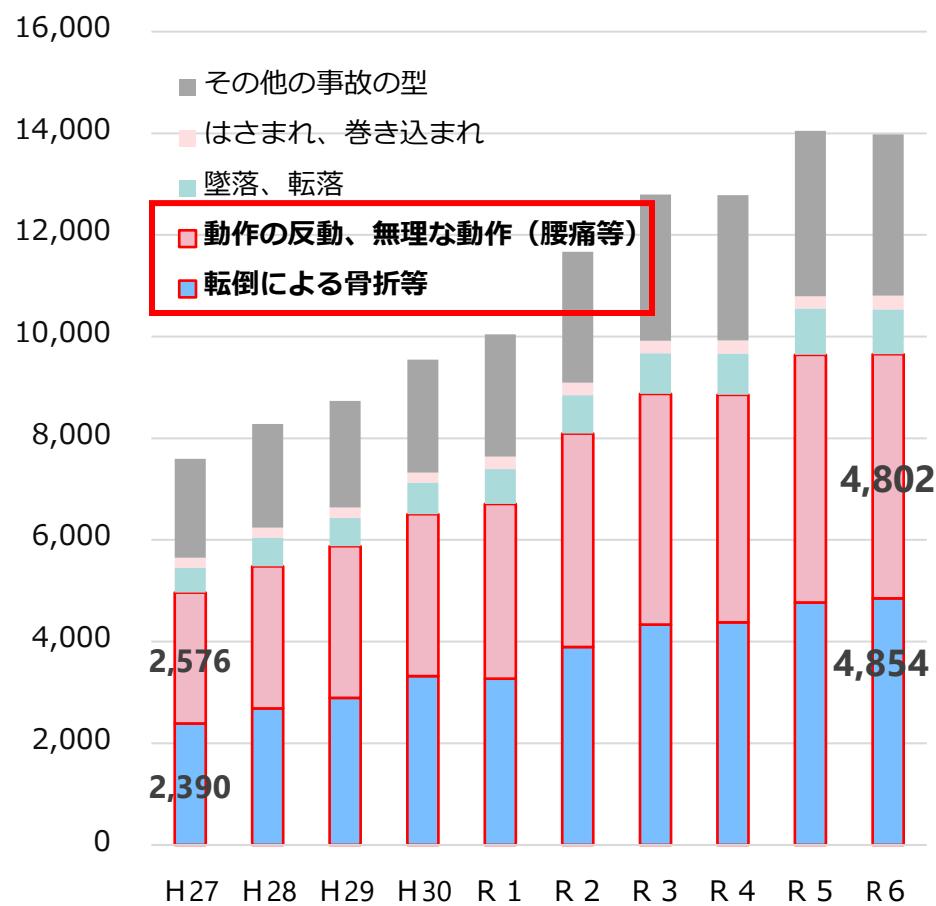


データ出所：労働者死傷病報告（令和6年）
※新型コロナウイルス感染症への罹患によるものを除く
労働力調査（年次 2024年 II - I 表 役員を除く雇用者）

介護施設等における労働災害等の状況②

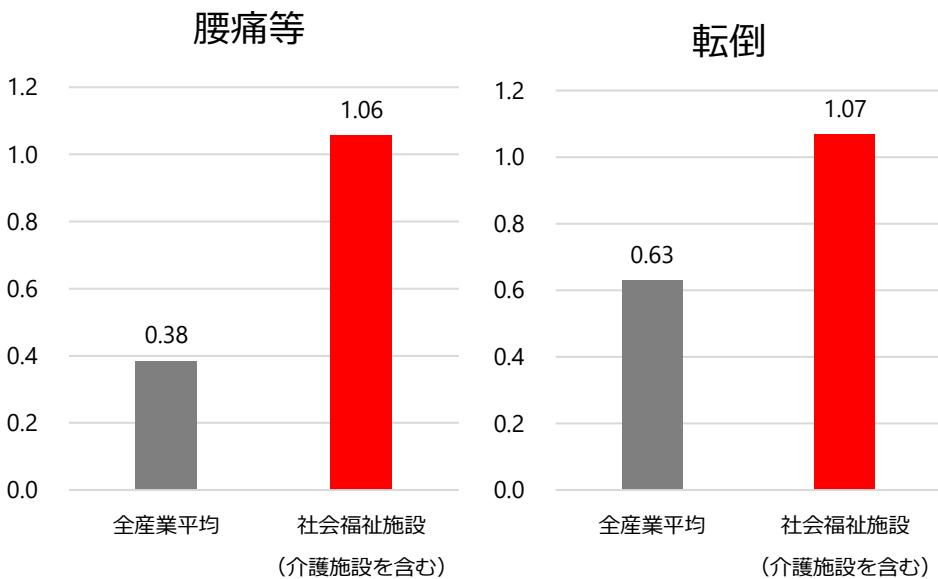
腰痛や転倒による労働災害の発生率が高くなっている。また、このような業界では事業者の義務となっている雇入れ時の安全衛生教育の実施率が低調である。

介護施設等における休業4日以上の労働災害の推移



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

介護施設等における腰痛・転倒による労働災害の発生率（令和6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6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 2024年 II-I表 役員を除く雇用者）

雇入れ時教育の実施率

医療・福祉業(介護施設を含む) : 42.0%

データ出所：令和6年労働安全衛生調査
(実態調査) 事業所票 第16表

介護施設等における労働災害防止対策の推進（お願い）

事業者に対する指導監督等の機会を通じ、労働災害防止のための資料の周知等に御協力いただきたい。

- ・労働者の腰痛の予防や転倒による骨折等の防止のためのリーフレット等
- ・新規就労者に対する雇入れ時の安全衛生教育の実施促進のための支援ツール等（中央労働災害防止協会：
<https://www.jisha.or.jp/info/field/oshms/about06.html>）

【腰痛等の予防】

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



URL :
https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/houkoku/careworker_chekpoint.pdf



【労働者の転倒による骨折等の防止】

介護労働者の転倒灾害（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」等による転倒灾害の原因と対策

- 何もないとこでつまずいて転倒・転倒や落としている体でつまずいたための運動プログラム等の導入（＊）
- 迷子にならない仕組みづくり

迷子にならない仕組みづくりについてのQRコード

- 通路の構造等にまづいて転倒
- 手すり等の利用者の確保の確認（＊）、「見えない化」
- 足踏み・訪問先での段差等による転倒防止のための措置

足踏み・訪問先での段差等による転倒防止のための措置についてのQRコード

- 設備、家具などに足踏みつづけて転倒
- 設備、家具等の角の「見えら化」

設備、家具等の角の「見えら化」についてのQRコード

- 利用者の車椅子、シルバーカー、杖などにつまずいて転倒
- 介助者の歩行動作の歩き直さらない
- 介助者の歩き方と比べて転倒しているか別の作業へ

介助者の歩き方と比べて転倒しているか別の作業へについてのQRコード

- 作業場や通路以外の障害物（重止めなど）につまずいて転倒
- 適切な障害物の設置

適切な障害物の設置についてのQRコード

- 敷地内車両の運転のための「見える化」

敷地内車両の運転のための「見える化」についてのQRコード

- コードなどにまづいて転倒
- 介助者の歩き方と比べて転倒
- 電気コード等の引き回しのルールを設定し、介助者に徹底させる

電気コード等の引き回しのルールを設定し、介助者に徹底させるについてのQRコード

「滑り」による転倒災害の原因と対策

- 床濡れた通路等で滑って転倒
- 床濡れた通路等の掃除・洗浄、床結しやすい箇所には融雪マットを設置する（＊）

床濡れた通路等の掃除・洗浄、床結しやすい箇所には融雪マットを設置する（＊）についてのQRコード

- 浴室等の水槽に滑って転倒
- 浴室等の排水口に滑り止めを設置する（＊）
- 滑りにくい壁紙等を使用する

浴室等の排水口に滑り止めを設置する（＊）についてのQRコード

- こぼれていたり、洗濯、油等（人為的なもの）により滑って転倒
- 油等がこぼれたり、洗濯等で滑りやすくなるための対策

油等がこぼれたり、洗濯等で滑りやすくなるための対策についてのQRコード

- 雨で滑れた通路等で滑って転倒
- 雨で滑れた通路等で滑って転倒の対策
- 雨で滑れた通路等で滑って転倒の対策を行なうため、設置された濡れた通路等の付近に注意貼り紙

雨で滑れた通路等で滑って転倒の対策を行なうため、設置された濡れた通路等の付近に注意貼り紙についてのQRコード

（＊）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「マイクロレンドリーナンス金」（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とのアドバイスが受けられます

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

（＊）は、労働基準監督署による認定を受けたもの

QRコードは、機器によって読み取れない場合があります。



URL :
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000111055.html>

【安全衛生教育の動画教材】

不安全な状態の解消



水の落ちやすいところの近くに用具を置きましょう

労働者の雇入れ時教育
動画はこちから



管理者（施設長等）向け
の動画もあります。



労働施策総合推進法の改正（治療と就業の両立支援の努力義務化）

- 労働施策総合推進法等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）により、事業主に対し、治療と仕事の両立支援の取組を努力義務化。（施行期日：令和8年4月1日）

改正の趣旨

- 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仕事をする労働者は年々増加しており、今後も一層の増加が見込まれている。
⇒ 「治療と仕事の両立支援ガイドライン」による事業主の取組の更なる促進を図る。

見直し内容

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備。

→ 現在、「治療と仕事の両立支援ガイドライン」により事業主に次のような取組を求めており、これを参考に指針を策定。

【環境整備】

- 事業者による基本方針等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意識啓発
- 相談窓口等の明確化
- 両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備 等

（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

【個別の両立支援】

- 主治医や産業医等の意見を踏まえた具体的な両立支援策の検討・実施
- 就業上の措置（避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等）
- 治療への配慮（通院時間の確保、休憩場所の確保等）

治療と就業の両立支援指針案（概要）

趣旨

労働施策総合推進法第27条の3第2項に基づき、事業主による、治療を受ける労働者の治療と就業の両立を支援するための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めるもの

対象

対象労働者：雇用形態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と医師が判断した疾病（国際疾病分類に基づく。負傷を含む。）

両立支援のための環境整備

- 事業主による基本方針の表明・労働者への周知
- 研修等を通じたすべての労働者及び管理職への意識啓発
- 相談窓口の明確化
- 休暇制度・勤務制度の整備
(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)
- 社内の支援体制の整備
- 事業場内外の連携

両立支援に当たっての留意事項

- 労働者との十分な話し合い、上司・同僚等の十分な理解
- 個人情報の保護

両立支援の進め方

- 労働者による申出、主治医から提供された情報の提出
- 事業主による両立支援プランの作成
- 職場復帰支援

【関係者間の連携した両立支援の進め方】

③ 両立支援プランの作成

就業継続の可否や就業上の措置等について、主治医意見書を基に、産業医等の意見を踏まえ、労働者と十分話し合った上で、事業主が最終的に決定、実施。

様式例
「両立支援プラン」

① 両立支援の申出



勤務情報提供書の作成支援

事業場

本人記載欄
(勤務情報)

様式例
「勤務情報提供書」

医師記載欄
(意見書)

様式例
「両立支援カード」

① 勤務情報提供書



労働者

② 主治医意見書



主治医

様式例
「主治医意見書」

「地域両立支援推進チーム」による地域の取組の推進

各都道府県労働局に「地域両立支援推進チーム」を設置して（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の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

地域両立支援推進チーム

- 都道府県労働局（事務局）
- 都道府県（厚生部局・商工労働部局）
- 使用者団体 ○労働組合 ○医師会
- 地域の医療機関（がん拠点、労災病院 等）
- 都道府県産業保健総合支援センター ○その他支援機関（社労士会 等）

各機関の両立支援に関する支援策等の共有、連携した周知
企業・医療機関等への周知啓発
地域における好事例の収集 等

5 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. 地方公共団体が取り組む重点対策（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. 大綱の数値目標

- 過労死をゼロとすることを目指し、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。

- 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。

6 スポットワークについて

「スポットワーク」を利用する事業主の皆さんへ

「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の 労務管理

労働に関する
トラブル
にならない
ために



急に人手が欲しいときなどに利用する「スポットワーク」。最近利用者が急増しています。

「スポットワーク」の労務管理上の注意点をまとめましたので、理解した上で「スポットワーク」を利用しましょう。

※ このリーフレットでは、スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしています。

※ スポットワークにはさまざまな形態がありますが、このリーフレットでは、スポットワークの雇用仲介を行う事業者（以下「スポットワーク仲介事業者」という。）が提供する雇用仲介アプリ（以下「アプリ」という。）を利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象とします。

「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の労務管理



1 労働契約締結時における注意点

誰と誰が労働契約を締結するのかを確認しましょう

スポットワークは、事業主とスポットワーカーが直接労働契約を締結することとなり、**労働基準法等を守る義務は、労働契約を締結した事業主に生じます。**

※ スpotワークーとspotワーク仲介事業者が労働契約を結ぶものではありません。



労働契約の成立時期を確認しましょう

労働契約は、労働者が事業主に使用されて労働し、事業主がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び事業主が合意することによって成立します。(労働契約法第6条)

労働契約の成立時期は個別の具体的な状況によります。原則として、労働契約の成立をもつて労働関係法令が適用されることになるので、労使双方で成立時期の認識を共有した上で、労働契約を締結することが求められます。

スポットワークでは、アプリを用いて、事業主が掲載した求人にspotworkerが応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募がマッチングすることが一般的です。

面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人にspotworkerが応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられます。

労働契約成立後の解約(いわゆる「キャンセル」)について、その事由や期限をあらかじめ示した契約(解約権留保付労働契約)を労使間で締結する場合には、当該事由が合理的であることや、労働契約法第3条第1項の労使対等の原則の趣旨を踏まえspotworkerにのみ不利な内容にならないことに留意する必要があります。

※ 事業主の都合で仕事を直前に解約することは、就労のためのspotworkerの準備を無駄にさせ、その日の別の就労機会を見つける時間的余裕がない状態に陥らせるおそれがあり、労働者保護の観点から、不適切であると考えられます。このため、事業主からの解約の期限については、別の就労機会を見つける時間的余裕に配慮した設定が求められます。

※ 民法上、契約期間の定めのある労働契約については、労使間で特段の合意がない場合は、やむを得ない事由(天災事変等)がある場合を除き、労働契約成立後に解約することはできません。

なお、一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、労働条件の変更に該当し、**事業主とspotworker双方の合意**が必要です。

労働契約成立後は労働基準法等を守りましょう

労働契約が成立すると、事業主には**労働基準法等を守る義務**が生じます。予定された就業開始前に労働条件を明示することなどが必要となります。

spotworkerに労働条件を明示しましょう。労働条件を明示しなかった場合には、労働基準法違反となります。

労働条件を書面の交付などの方法で明示することは**事業主の義務**であり、未然にトラブルを回避することにもつながります。

労働条件通知書の交付はspotworker仲介事業者が代行してくれる場合もありますが、交付は事業主の義務なので、きちんと交付されているか、その内容は適切か、事業主の皆さまは確実に確認しましょう。もしspotworker仲介事業者から交付されていない場合、事業主から交付してください。

「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の労務管理



② 休業させる場合の注意点

丸1日の休業または仕事の早上がりをさせることになった

労働契約成立後に事業主の都合で丸1日の休業または仕事の早上がりをさせることになった場合は、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるので、**スポットワーカーに対し、所定支払日までに休業手当を支払う必要があります。**



※ 休業手当の代わりに、その日に約束した賃金を全額支払うことで差し支えありません。

※ 休業手当を支払う場合であっても、事業主自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金を全額(休業手当を既に支払っている場合は当該手当を控除した額)支払う必要があります。(民法第536条第2項)

③ 賃金・労働時間に関する注意点

実際の労働時間に対する賃金を労働条件通知書に記載された所定支払日までに支払わなければ労働基準法違反となります。

業務に必要な準備行為等も労働時間です

事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な準備行為(指定の制服への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(掃除等)を就業先内において行った時間などは労働時間に当たります。**求人の際に、これら着替え等の時間も含めて始業・終業時刻を設定**しましょう。予定した始業時刻より前に、事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な準備行為(指定の制服への着替え等)などが発生した場合は、その時間を労働時間として取り扱ってください。

なお、事業主の指示により待機を命じた時間も労働時間に該当することから、待機後の事由にかかわらず、事業主は待機時間に対する賃金を支払う必要があることに留意してください。

一方的な賃金の減額は違法です

賃金について、労働条件通知書などで示した額を一方的に減額したり、「別途支払う」としていた交通費などを支払わない場合には、労働基準法違反となります。

実際の労働時間を速やかに確認しましょう

スポットワーカーから予定していた労働時間と異なる実際の労働時間による修正の承認申請がなされた場合は、事業主は、賃金はスポットワーカーの生活の糧であることを踏まえ、予定された労働時間に基づき勤務した賃金は遅滞なく支払うとともに、予定の労働時間と異なる時間については、速やかに確認し、労働時間を確定させましょう。

労働時間の考え方については「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」をご覧ください。



「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の労務管理



4 その他の注意点

通勤途中または仕事中にケガをした場合

スポットワーカーが通勤の途中または仕事中にケガをした場合、スポットワーカーは就労先の事業について成立する保険関係に基づき労災保険給付を受けることができます。(労働者災害補償保険法第7条等)

※ 労災保険料については、事業主のご負担になります。

労働災害防止対策も事業主の義務です

スポットワーカーの労働災害防止のため、労働安全衛生法等に基づく各種措置(雇入れ時等における機械等の危険性や安全装置の取扱方法等の教育の実施等)を講じましょう。

ハラスメント対策も事業主の義務です

スポットワーカーに対するパワハラやセクハラなどハラスメント防止のため、労働施策総合推進法等に基づく各種措置(相談窓口や行為者に対する措置内容の周知等)を講じましょう。



賃金や労働時間、休業手当等の
労働基準法等に関する
お問い合わせは労働基準監督署へ



パワハラなどに関する相談や、ど
こに相談したらよいか分からな
い方は総合労働相談コーナーへ
※労働問題に関するあらゆる
分野の相談受付窓口です



「スポットワーク」を利用して働くスポットワーカーの皆さんへ

ご存知ですか？

「スポットワーク」の 注意点

就労先との
トラブルに
あわない
ために



空いた時間に働ける「スポットワーク」。時間を有効に使えることなどから便利であり、最近利用者が急増しています。

就労先とのトラブルにあわないよう、スポットワーカーの皆さんのが「スポットワーク」で勤務するに当たり知っておくべき注意点をまとめましたので、是非ご確認ください。

※ このリーフレットでは、スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしています。

※ スポットワークにはさまざまな形態がありますが、このリーフレットでは、スポットワークの雇用仲介を行う事業者(以下「スポットワーク仲介事業者」という。)が提供する雇用仲介アプリ(以下「アプリ」という。)を利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象とします。

- ・賃金や労働時間、休業手当等の労働基準法等に関するお問い合わせやご相談
 - ⇒ 労働基準監督署へ
 - ・ハラスメントに関するお問い合わせやご相談
 - ⇒ 総合労働相談コーナーへ
 - ・職業安定法等に関するお問い合わせやご相談
 - ⇒ 都道府県労働局職業安定部等へ



ご存知ですか？

「スポットワーク」の注意点



1 労働契約締結時における注意点

事前に労働条件を確認しましょう

①応募前に、自分自身でスポットワーク仲介事業者から示される労働条件について具体的な内容(就業場所、業務の内容、就業時間、雇用形態など)が記載されているか、必ず確認をしましょう。

②労働契約が成立してから予定された就業開始までに、労働条件を確認しましょう。**労働条件通知書**は、雇用主が交付する場合もあればスポットワーク仲介事業者が代行して交付する場合もあります。きちんと**交付されているか**、**スポットワーカーの皆さんも確実に確認**しましょう。もし交付されていない場合には、雇用主に労働条件を明示するよう求めましょう。**労働条件を明示しない場合には、労働基準法違反となります。**

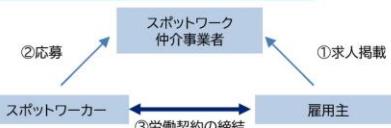
③雇用主から示された労働条件通知書の内容や実際の就業内容が、応募時の内容と異なる場合には、スポットワーク仲介事業者または雇用主へ説明を求めましょう。

※ 労働条件通知書とは、雇用主、賃金、労働時間等が記載された書類。(労働基準法第15条)

誰と労働契約を結んでいるのかを確認しましょう

賃金の支払など労働基準法等を守る義務は、労働契約を結んだ雇用主に生じます。まずは**労働条件通知書**で**雇用主が誰であるか確認**しましょう。

※ スpotワーク仲介事業者と労働契約を結ぶものではありません。



労働契約の成立時期や内容を確認しましょう

労働契約は、労働者が雇用主に使用されて労働し、雇用主がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び雇用主が合意することによって成立します。(労働契約法第6条)

労働契約の成立時期は個別の具体的な状況によります。原則として、労働契約の成立をもつて労働関係法令が適用されることになるので、労働契約の成立時期を確認するようにしましょう。

スポットワークでは、アプリを用いて、雇用主が掲載した求人にスポットワーカーが応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募がマッチングすることが一般的です。面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、雇用主が掲載した求人にスポットワーカーが応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられます。

労働契約を締結する際は、雇用主との労働契約における解約(いわゆる「キャンセル」)に関する規定の有無、その内容や期限を確認しましょう。契約当事者は当該規定を遵守することが求められます。また、利用しているスポットワーク仲介事業者が、別途キャンセルポリシーを示している場合がありますので、併せてその内容も確認するようにしましょう。

なお、雇用主の都合で仕事を直前に解約することは一般的に不適切であり、その有効性は労働契約の内容等の個別の具体的な状況を踏まえて判断されます。

ご存知ですか？

「スポットワーク」の注意点



2 仕事の中止を命じられた場合等の注意点

仕事の中止または早上がりを命じられた

労働契約成立後に雇用主の都合で仕事の中止または早上がりを命じられた場合は、**雇用主は、所定支払日までに休業手当を支払うことが必要です。**就労先の所定の賃金支払日までに休業手当が支払われない場合には、雇用主に支払いを求めましょう。



※ 雇用主の責に帰すべき事由による休業の場合においては、**雇用主は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100の60以上の休業手当を支払う必要があります。**(労働基準法第26条)

※ 雇用主がその日に約束した賃金を全額支払う場合には、休業手当に代えて支払われたことになります。

※ 休業手当を支払う場合であっても、雇用主自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金を全額支払う必要があります。(民法第536条第2項)

3 賃金・労働時間に関する注意点

実際の労働時間に対する賃金や事前に約束した賃金が支払われているか確認しましょう。

業務に必要な準備行為等も労働時間です

雇用主の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(指定された制服への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(掃除等)を就業先内において行った時間などは労働時間に当たりますので、賃金が発生します。

なお、雇用主の指示により待機を命じた時間も労働時間に該当することから、待機後の事由にかかわらず、賃金が発生します。

一方的な賃金の減額は違法です

賃金について、労働条件通知書などで示されていた額が一方的に減額されたり、「別途支払う」とされていた交通費などが支払われない場合は、労働基準法違反です。雇用主に対して支払いを求めましょう。

実際の労働時間について承認を求める

労働時間が予定と異なっていた場合は、スポットワーカーからの申請等に基づいて雇用主による労働時間の修正の承認を必要とすることがあるので、雇用主に実際の労働時間を報告し、承認を求める

労働時間の考え方については「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」をご覧ください。



ご存知ですか？

「スポットワーク」の注意点



4 その他の注意点

給料が即日(または翌日)に払われない場合

利用するアプリによっては、賃金を即日(または翌日)支払うサービスを設けているものがありますが、このサービスは、スポットワーク仲介事業者との約束になります。即日(または翌日)支払のサービスの利用を求めたにもかかわらず、当該サービスで約束された期日までに支払われなかった場合は、[スポットワーク仲介事業者に確認](#)しましょう。

雇用主が賃金の支払を行わなければならないのは、労働条件通知書に記載された所定支払日(例えば、翌月10日払など)となります。

通勤途中または仕事中にケガをした場合

通勤の途中または仕事中にケガをした場合は、就労先の事業について成立する保険関係に基づき[労災保険給付を請求](#)することができます。※まず雇用主に連絡しましょう。

労働災害防止対策は雇用主の義務です

仕事によるケガ等(労働災害)の防止のため、雇用主にはスポットワーカーに対して労働安全衛生法等に基づく安全衛生教育(雇入れ時等における機械等の危険性や安全装置の取扱方法等の教育)の実施等の各種措置が義務付けられています。仕事に就く前に安全衛生教育をしっかりと受けましょう。

ハラスメントを受けた場合

雇用主や上司、同僚等からパワハラやセクハラなどのハラスメントを受けた場合、総合労働相談コーナーに相談しましょう。

就業時に雇用主以外から指示を受けている場合

雇用主以外から指示を受けて就業する場合、労働者派遣法違反の働き方があります。

就業内容や働き方に疑問がある場合は、都道府県労働局の需給調整事業部門に相談しましょう。

欠勤等を理由にサービス利用が停止された場合

スポットワーク仲介事業者が提供するマッチングサービスにおいて、無断欠勤などを理由に無制限にサービスの利用が停止されるなど、不正に利用を制限される場合には、職業安定法違反となる場合があります。

このようなケースがあった場合には、都道府県労働局の需給調整事業部門に相談しましょう。

賃金や労働時間、休業手当等の労働基準法等に関するお問い合わせ
は労働基準監督署へ

スポットワーク仲介事業者等(雇用主以外)に関するお問い合わせ
は都道府県労働局職業安定部
又は需給調整事業部へ



パワハラなどに関する相談や、どこに相談したらよいか分からぬ方は
総合労働相談コーナーへ
※労働問題に関するあらゆる分野の相談受付窓口です



7 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

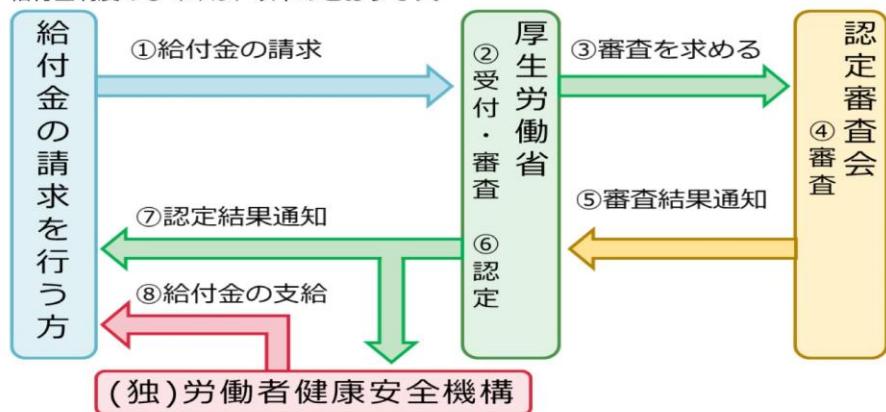
労働者、一人親方やそのご遺族の皆様へ

～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つた方については、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な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していただくと、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。

IP電話など、一部の電話からはご利用になれません。

8 都道府県労働委員会の委員の任命について

労働委員会について

労働委員会制度の概要

- 労使紛争は、労使当事者がお互いに誠意を持って話し合い、自主的に解決することが望ましいが、実際には労使当事者だけでは解決しないことがあるため、労使紛争の解決に当たる公平な第三者機関として、労働委員会が設けられている。
- 労働委員会は公益・労働者・使用者のそれぞれを代表する委員から成る、三者構成の委員会。
- 各都道府県の機関として「都道府県労働委員会」が、国の機関として「中央労働委員会」が設けられている。いずれの労働委員会も、労働組合法及び労働関係調整法に定められた権限を、国や都道府県から独立して行うものとされている。

主な職務

- [1] 不当労働行為がなされたか否か審査すること（必要に応じて救済命令等を発する）
- [2] 労働争議の解決のため、「あっせん」、「調停」または「仲裁」を行うこと

	中央労働委員会	都道府県労働委員会
所管	国（厚生労働省の外局）	都道府県（自治事務）
主な所掌事務	<ul style="list-style-type: none">・<u>2以上の都道府県にわたり又は全国的に重要な問題</u>に係る労働争議の調整や、全国的に重要な不当労働行為事件の審査・都道府県労委の救済命令等の再審査	<ul style="list-style-type: none">・各都道府県の<u>区域内</u>に係る不当労働行為事件の審査や労働争議の調整
委員の任期	2年	2年
委員の人数	公労使 各15名	公労使 各5～13名 (条例で各2名の増員が可能)
身分	<ul style="list-style-type: none">・非常勤の国家公務員 ※公益委員の2名は常勤とすることができる	<ul style="list-style-type: none">・非常勤の地方公務員 ※条例で公益委員2名以内は常勤とすることができる
任命権者	内閣総理大臣	都道府県知事

都道府県労働委員会の委員の任命について

- 昭和24年7月29日付け発労第54号「地方労働委員会の委員の任命手続について」において、以下のとおり、都道府県労働委員会の委員の任命に当たって留意すべき点等が示されている。

昭和24年通知より抜粋

- 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。

9 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
最低賃金の引上げについて(P3)	賃金課	政策係	大宮、足立、折茂	5373
働き方改革に関する対応について(P13)	労働条件政策課	企画係	下田、多田隈、舛田	5664
労災保険制度の見直しについて(P25)	労災管理課	企画法令係	川田、藤吉、濱田、宮	5209
労働安全衛生法等の改正について(P33)	安全衛生部計画課	企画係	江原	5408
介護施設等における労働災害(高年齢労働者の労働災害防止対策の努力義務化を踏まえた対応)(P34)	安全衛生部安全課	サービス産業・マネジメント班	立石	5488
治療と仕事の両立支援の努力義務化(P37)	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
過労死等防止対策の推進について(P40)	総務課	過労死等防止対策推進室	清水、阿部	5526
スポットワークについて(P43)	監督課	企画係	新井、吉村、武藤	5423
建設アスベスト給付金制度について(P52)	労災管理課	建設石綿給付金認定等業務室 給付金管理係	木全	#72-339
都道府県労働委員会の委員の任命について(P55)	労働関係法課	法規係	津田、辻	5200