

参考資料 2

分科会及び部会等の審議状況の詳細

(令和7年5月1日時点)

参考資料 2－1 労働基準局関係	3
参考資料 2－2 職業安定局関係	251
参考資料 2－3 雇用環境・均等局関係	463
参考資料 2－4 人材開発統括官関係	621

參考資料 2 – 1

勞 僱 基 準 局 關 係

労働政策審議会労働条件分科会「組織再編に伴う労働関係の調整に関する部会」（仮称） の設置について

1 設置の趣旨

令和6年の通常国会において成立した事業性融資の推進等に関する法律の衆議院財務金融委員会及び参議院財政金融委員会の附帯決議において、「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針」については、政府において、専門的な検討の場を設け、新たな企業価値担保権の創設を踏まえて必要な見直し等を行うこと。加えて、合併・事業譲渡をはじめ企業組織の再編に伴う労働者保護に関する諸問題については、その実態把握を行うとともに、速やかに検討を進め、結論を得た後、必要に応じて立法上の措置を講ずること。」とされた。

これを受け、労働政策審議会労働条件分科会の下に「組織再編に伴う労働関係の調整に関する部会」（仮称）（以下「部会」という。）を設置し、検討を行う。

2 部会の事務

企業組織の再編に伴う労働関係の調整に関する専門の事項を審議する。

3 部会の構成

- (1) 部会に属すべき委員及び臨時委員は、分科会長が指名する。
- (2) 部会は、労働者代表委員及び使用者代表委員各4名、公益代表委員5名の計13名で組織する。

4 部会の運営

部会の庶務は、労働基準局労働関係法課において処理する。

労働政策審議会労働条件分科会運営規程（改正案）（傍線部分は改正部分）

第一条 労働政策審議会労働条件分科会（以下「分科会」という。）の議事運営は、厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）第九条、労働政策審議会令（平成十二年政令第二百八十四号。以下「審議会令」という。）及び労働政策審議会運営規程に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

第二条 分科会に属すべき委員及び臨時委員（以下「委員等」という。）のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各八人とする。

第三条 分科会の会議（以下単に「会議」という。）は、会長の請求があつたとき、分科会長が必要があると認めるとき又は委員等の三分の一以上から請求があつたときに分科会長が招集する。

2 会長又は委員等は、分科会長に会議の招集を請求するときは、付議事項及び日時を明らかにしなければならない。

3 分科会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも七日前までに付議事項、日時及び場所を委員等及び会長に通知しなければならない。

4 前三項の規定は、第五条に規定する部会について準用する。

第四条 委員等は、分科会長の許可を受けて、代理者を出席させることができる。ただし、代理者は、審議会令第九条第三項において準用する同条第一項及び第二項の規定の適用については、欠席したものとして取り扱う。

第五条 分科会に、労働者災害補償保険に関する専門の事項を審議させるため労災保険部会を、最低賃金に関する専門の事項を審議させるため最低賃金部会を、電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律の在り方に関する専門の事項を審議させるため電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律の在り方に関する部会を、**企業組織の再編に伴う労働関係の調整に関する専門の事項を審議させるため組織再編に伴う労働関係の調整に関する部会**（以下「部会」と総称する。）をそれぞれ置く。

第六条 労災保険部会及び最低賃金部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各六人とする。

2 電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律の在り方に関する部会及び組織再編に伴う労働関係の調整に関する部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、労働者を代表するもの及び使用者を代表するものは、各四人とし、公益を代表するものは、五人とする。

第七条 部会が第五条に定める事項について議決をしたときは、当該議決をもつて分科会の議決とする。ただし、分科会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、分科会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りでない。

第八条 分科会に、労働時間に関する専門の事項について調査研究を行う必要があるときは労働時間小委員会を、就業規則、退職手当その他の問題に関する専門の事項について調査研究を行う必要があるときは就業規則等小委員会を置くことができる。

第九条 分科会に、その所掌事務について特に専門的な調査を行う必要があるときは、

その定めるところにより、専門委員会を置くことができる。

第十条 この規程に定めるもののほか、部会の議事運営に関し必要な事項は、部会長が部会に諮つて定める。

2 前項の規定は、小委員会及び専門委員会について準用する。

第十一條 この規程の改廃は、分科会の議決に基づいて行う。

附 則

- 1 この規程は、令和七~~一~~年一月二十一日から施行する。
- 2 第五条に掲げるもののほか、分科会に、当分の間、有期労働契約の特例に関する専門の事項を審議させるため有期雇用特別部会（以下「特別部会」という。）を置く。
- 3 特別部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各四人とする。
- 4 特別部会が附則第二項に定める事項について議決をしたときは、当該議決をもつて、分科会の議決とする。ただし、分科会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、分科会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りでない。
- 5 前三項に定めるもののほか、特別部会の議事運営に関し必要な事項は、部会長が部会に諮つて定める。

労働基準関係法制研究会報告書

I		3
1	労働基準関係法制の意義	3
2	労働基準関係法制を巡る現下の情勢	3
3	労働基準関係法制の構造的課題	5
4	本研究会の目的・研究の視点	5
5	本研究会における検討の柱	6
	(1) 労働基準関係法制に共通する総論的課題	7
	(2) 労働時間法制の具体的課題	9
II	労働基準関係法制に共通する総論的課題	10
1	労働基準法における「労働者」について	10
	(1) 現代における「労働者」性の課題	10
	(2) 労働基準法第9条について	11
	(3) 昭和60年労働基準法研究会報告について	11
	(4) 働く人の法的保護との関係	12
	(5) 今後の研究について	13
	(6) 家事使用人について	13
2	労働基準法における「事業」について	15
	(1) 「事業」の概念について	15
	(2) 事業場単位の法適用の在り方について	16
3	労使コミュニケーションの在り方について	18
	(1) 労使コミュニケーションの意義と課題	18
	(2) 労働組合による労使コミュニケーションについて	20
	(3) 「過半数代表者」の適正選出と基盤強化について	20
	(4) 労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について	26
	(5) 労働者個人の意思確認について	28
	(6) 労働基準関係法制における労使コミュニケーションの目指すべき姿	28
III	労働時間法制の具体的課題	30
1	最長労働時間規制	30
	(1) 時間外・休日労働時間の上限規制	30

(2) 企業による労働時間の情報開示	32
(3) テレワーク等の柔軟な働き方	34
(4) 法定労働時間週 44 時間の特例措置	37
(5) 実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置	37
2 労働からの解放に関する規制	38
(1) 休憩	38
(2) 休日	40
(3) 勤務間インターバル	41
(4) つながらない権利	43
(5) 年次有給休暇制度	44
3 割増賃金規制	46
(1) 割増賃金の趣旨・目的等	46
(2) 副業・兼業の場合の割増賃金	48
IV おわりに	50

I はじめに

1 労働基準関係法制の意義

本研究会においては、労働基準関係法制として、個別的労働契約関係について最低基準を設定し、その実効性を担保することを目的・意義とする労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）を中心とした、個別的労働関係に関する法律群を念頭に議論を行う。

具体的には、労働基準法、最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）のように、刑事罰、行政監督・指導等の公法的手段によってその実効性を担保する法律（労働保護規範を公法上の履行確保措置によって担保する労働基準関係法制を以下「労働保護法」と呼ぶことがある。）や、個別の労使の自主的な交渉の下で行われる労働契約の基本的事項を定め、個別の労働関係の安定を図る労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）、使用者による労働時間等の設定の改善に向けた自主的努力を促進する労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成 4 年法律第 90 号。以下「労働時間等設定改善法」という。）など、様々な法律が制定されている。また、法律ではないが、ガイドライン等の形で労使に自主的な改善を促すようなものも広義の法制の範囲に含まれ得る。加えて、これらの法律に関連する個別的労働関係に関する法律として、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）など、それぞれの目的の中で労働者の保護等に関する条項を含むものもあり、このような法律との関係も踏まえつつ検討することが必要である。

また、労働政策の実現手法としても、労働基準監督機関による監督・指導等の公的権限の行使によるほか、ガイドラインの普及等を通じて自発的な法目的の実現の促進を図る手法、労使当事者や労働市場によるモニタリングを通じた実現、行動計画等の事業主による規範の自己設定を通じた実現など様々なものがあり、労働基準関係法制に係る政策についても、労働基準法における実効性のある規制の充実に加えて、様々な手法も考慮しながら検討することが必要である。

2 労働基準関係法制を巡る現下の情勢

労働基準法は、労働保護法制の基本法として、罰則付きの強行規定により労働条件の最低基準を設定するものであり、1947 年（昭和 22 年）に、新憲法（現在の日本国憲法）との整合性を踏まえつつ、戦前の封建的労使関係を排し、国際水準を満たした労働条件の導入を基本理念として制定さ

れた。制定当時は、就業者に占める雇用労働者の割合は4割程度にとどまり、また、労働者の働き方も多様化しておらず、一律の規制でも特段問題はなかった。

1980年代後半には、少子高齢化による労働力人口の年齢構成の変化、女性の労働率の向上や、サービス経済化の急速な進展、国際競争の激化、情報通信技術等の加速度的な発展などを背景に、労働者の働き方の個別化・多様化が進み、こうした変化に対応して様々な法律が制定・改正されていった。労働基準法も1987年（昭和62年）に大幅に改正され、法定労働時間の短縮（週48時間→週40時間）と併せて、変形労働時間制や裁量労働制など、法律で定められた規制の原則的な水準について、労使の合意等の一定の手続の下に、個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて、法所定要件の下で法定基準を調整・代替する仕組みの拡充・創設が行われ、雇用関係を取り巻く社会や経済の構造変化に対応するため、時代に合わせた規制の見直しが行われた。

その後現在に至るまで、社会や経済の構造変化は更に加速し、働く人もその働き方も、その変化に対応して個別化・多様化が進行し続けている。少子高齢化が進む中、定年の廃止や延長、継続雇用による職業人生の長期化、キャリアチェンジや副業・兼業等によるキャリアの複線化が進んでおり、個別化・多様化した仕事に対する価値観や生活スタイルに応じて自発的にキャリアを形成することができ、働く「場所」・「時間」・「就業形態」をライフステージ・キャリアステージに合わせて選択できるような働き方を求める労働者も多い。加えて、デジタル技術の発展が急速に進み、オンラインでの仕事が可能となったり、スマートフォンを始めとする個人が使用するデジタルデバイスが普及し、労務管理についても集団的管理とともに個人単位での管理が可能になったりするなど、働き方や労務管理の在り方も急速に変化している。さらに、2020年（令和2年）から数年間の新型コロナウイルス感染症のまん延による感染防止と業務遂行の両立の経験を経て、テレワーク等の場所にとらわれない働き方を多くの人が経験し、更に広がりを見せている。

こうした社会や経済の構造変化も踏まえつつ、単なる規制の見直しを超えて、労働保護規範の設定の在り方や実効性の確保の在り方、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方も選択できる社会を実現するために労働政策が果たすべき役割等も踏まえて、労働基準関係法制が果たすべき役割を再検討し、労働基準関係法制の将来像について抜本的な検討を行う時期に来ていると考えられる。

3 労働基準関係法制の構造的課題

労働基準関係法制は、労働者に共通に妥当する最低労働基準を一律に設定するという形を基本に制定され、その後の社会や経済の構造変化に応じた見直しが進められてきたが、前述のとおり社会や経済の構造変化は更に加速度を増しており、労働基準関係法制の見直しをどこまで進めていくのか、どのような手法で進めていくのかといった課題が生じている。

労働基準関係法制の見直しについては、これまでのところ、労働者の働き方の多様化等に対応する形で規制の多様化も行われてきたといえよう。これは労働時間規制に顕著であるが、制定当初の一律の最低労働基準だけでは働き方の多様化等に対応できず、個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法所定要件の下で法定基準を調整・代替することを可能とするために、1987年（昭和62年）の労働基準法の改正以降、様々な制度を取り入れってきた。一方で、規制の内容が複雑化し、労働者にとっても使用者にとっても分かりづらいものとなってしまっている現状もある。

したがって、保護が必要な場面においてはしっかりと労働者を保護することができるよう、原則的な制度を、シンプルかつ実効性のある形で法令において定め、その上で、先述した労働基準関係法制の意義を堅持しつつ、労使の合意等の一定の手続の下に個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とすることが、今後の労働基準関係法制の検討に当たっては重要である。一方で、現在の過半数代表（過半数労働組合¹及び過半数代表者²）を軸とした労使コミュニケーションには課題も多く、実効的な労使コミュニケーションを確保する方策も必要となる。

4 本研究会の目的・研究の視点

本研究会に先立ち、新しい時代を見据えた労働基準関係法制の課題を整理することを目的として、「新しい時代の働き方に関する研究会」（座長：今野浩一郎学習院大学名誉教授・学習院さくらアカデミー長）が開催され、2023年（令和5年）10月20日に報告書が取りまとめられている。同報告書では、全ての働く人を「守ること」と、働く人の多様な希望を「支えること」の2つを柱として、今後の労働基準関係法制の課題と目指すべき方向性について取りまとめられている。

本研究会では、この「守る」と「支える」をどのようにして両立してい

¹ 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合をいう。

² 過半数労働組合がない場合において事業場の労働者の過半数を代表する者をいう。

くべきかという視点や、前述のような社会や経済の構造変化にどのように対応するべきかという視点に立って、労働基準関係法制の将来像について抜本的な検討を加えるとともに、現在直面している厚生労働行政の課題を踏まえ、喫緊に対応しなければならない課題としてどのようなものがあるかについて、専門的見地から研究し、報告することを目的として設置された。

また、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）附則第12条第1項及び第3項においては、働き方改革関連法による改正後の労働基準法等について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるとときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとされている。そこで、本研究会としては、働き方改革関連法の施行状況も踏まえつつ、関係制度の見直しの必要性についても具体的な検討を行うこととする。

5 本研究会における検討の柱

「新しい時代の働き方に関する研究会」の報告書においては、これから労働基準関係法制の検討に当たって、

- 全ての働く人が心身の健康を維持しながら幸せに働き続けることができる社会を目指すということ【「守る」の視点】
- 働く人の求める働き方の多様な希望に応えることのできる制度を整備すること（様々な働き方に対応した規制）【「支える」の視点】

の二つの視点が重要であるとされている。「守る」と「支える」の視点を両立するためには、まず、保護が必要な場面においてはしっかりと労働者を保護することができるよう、原則的な制度を、シンプルかつ実効性のある形で法令において定めた上で、法令において定められた最低労働基準としての規制の原則的な水準を守りつつ、多様な働き方を支える仕組みとすることが必要である。そのためには、それぞれの規制において適切な水準が担保されることを前提に、労使の合意等の一定の手続の下に個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とする仕組みとなっていることが必要であり、こうした仕組みが有效地に弊害なく機能するためには、それを支える基盤として実効的な労使コミュニケーションを行い得る環境が整備されていることも必要となる。また、「守る」と「支える」の視点から労働基準法を考えるに当たっては、法的効果の対象となる「労働者」をどのように捉えるのかといった、労働基準関係法制に共通する総論的課題も踏まえた検討が必要となる。

働き方改革関連法は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を

選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等を目的として労働関係諸法の改正を行ったものであり、これにより、労働基準法においても時間外・休日労働時間の上限規制の導入や高度プロフェッショナル制度の導入など様々な見直しが行われた。働き方改革関連法の施行から5年が経過し、その効果を測りつつ、働き方の更なる改革として何が必要かを検討しなければならない。その検討に当たっても、上記のような労働基準関係法制に共通する総論的課題も踏まえた上で、労働時間制度の具体的課題について検討していくことが必要となろう。

こうした観点から、本研究会では、議論の柱を次のように整理して検討を進めていく。

(1) 労働基準関係法制に共通する総論的課題

(1) – 1 労働基準法における「労働者」について

労働基準関係法制において、その保護の対象とする者の範囲は各法律によってそれぞれに定められている³が、その中核となるのは労働基準法に定義する「労働者」である。現在、働く人が労働基準法の「労働者」に該当するかどうかについては、1985年（昭和60年）の労働基準法研究会報告「労働基準法の「労働者」の判断基準について」（以下「昭和60年労働基準法研究会報告」という。）を参考に、個別の働き方の実態を踏まえて総合的に判断されている。

昭和60年労働基準法研究会報告から約40年が経過し、その間、働き方の多様化やプラットフォーム・エコノミーの発展、AIやアルゴリズムによる労務管理のデジタル化等によって、労働者と非労働者の境界が曖昧になりつつある。るべき労働基準関係法制を検討するに当たっては、どのように働く人が「労働者」であるのか、「労働者」に対してはどのような保護法制があり、「労働者」に該当しない者に対しての制度はどのようなものになるのかといった、法的効果とその対象者像を踏まえた上で、労働者と非労働者の境界をどのように判断していくことが望ましいかを検討することが必要である。

本研究会では、こうした考え方を基に、労働基準法における「労働者」

³ 例えば、労働安全衛生法や、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）では、労働者ではない就業者も一部、規制や保護の対象に含まれている。また、労働者災害補償保険法では、1965年（昭和40年）以降、中小事業主や特定の事業又は作業に従事する一人親方及びフリーランス等にも労災保険への加入（特別加入）を認めており、2024年（令和6年）には特別加入の対象事業に「特定フリーランス事業」が追加され、これまで対象外だった事業であっても、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）第2条第1項に規定する特定受託事業者に該当するフリーランスであれば特別加入することが可能となった。

の概念について検討する。

(1) — 2 労働基準法における「事業」について

労働基準法の適用単位は、「事業」であり、「事業場」である。これは、業として行っている仕事の概念と、仕事を行っている場の概念とを合わせて捉え、法適用を行っているものであるが、働く場所についても近年の変化は大きく、場所にとらわれない働き方も拡大してきた。

加えて、労働条件について、事業場単位を超えて企業単位で統一的な内容を定めることが一般的なものも想定され、また、情報通信技術やデジタル技術の発展により、労務管理を事業場ごとに現場で細かく行うのではなく、一括・大々くりで行っている企業も増加していると考えられるなど、実態の変化が見られる。一方で、「事業場」概念について、現行の法解釈では複数の事業場と解されるものまでを、企業が一の事業場として運用している事例があるのではないかとの指摘もある。

本研究会では、こうした状況を踏まえて、労働基準法における「事業」又は「事業場」の概念をどのように捉えるかについて、制度改正を見据えた研究の前提として検討する。

(1) — 3 労使コミュニケーションの在り方について

集団的労使コミュニケーションには様々なものがある。憲法第28条によって労働組合に保障された団体交渉権を中心とした労働条件設定システムが、労働基準法を中心とする労働保護法と相まって労働関係を規律する基本的制度であることは言うまでもない。労働基準法等の労働保護法は労働条件の最低基準を設定するが、最低基準を上回る労働条件設定のためには使用者と対等の立場で集団的交渉を行い得る労働組合の役割が重要であるところ、労働組合の組織率は長期的に低下しており、労働組合の活性化が望まれる。

他方で、労働基準関係法制においては、前述のとおり、労使の合意等の一定の手続の下に、個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とする仕組みが採用されており、こうした仕組みが有効に弊害なく機能するためには、労働組合がない事業場（企業）も含めて、労使ができるだけ対等にコミュニケーションを図り、適正な内容の調整・代替を行うことのできる環境が整備されていることが重要である。

労働組合のない事業場も多い中で、過半数労働組合のない事業場で選任される過半数代表者については、選出方法や、労働者集団としての意見を

伝える役割・能力等に課題があることなどから、その改善が必要と考えられる。

本研究会では、このような観点を踏まえ、集団的労使コミュニケーションの課題と改善方法にどのようなものがあるか検討する。

(2) 労働時間法制の具体的課題

働き方改革関連法附則第12条第1項及び第3項においては、働き方改革関連法による改正後の労働基準法等について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとされている。働き方改革関連法の施行から5年が経過したことから、本研究会では、働き方改革関連法において導入した制度の施行状況を踏まえつつ、その見直しの必要性について具体的な検討を行うとともに、働き方改革関連法では改正の対象とされなかった部分を含めた制度研究を行う。

本研究会では、労働基準関係法制に共通する総論的課題として検討する内容を基に、前述した視点を踏まえ、法制的・政策的な検討・対応の必要性が高い事項として何があるか、特に早期に取り組むべき事項として何があるか、検討課題が多岐にわたり中長期的な議論を要するものとして何があるかといった視点で各論点について検討する。また、中長期的な議論を要するとしても、現状を少しでも改善する観点から現時点で取り組むべき事項として何があるかについても考察する。

II 労働基準関係法制に共通する総論的課題

1 労働基準法における「労働者」について

(1) 現代における「労働者」性の課題

労働基準法による保護の対象者は、同法第9条に規定する「労働者」であり、「職業の種類を問わず、事業又は事務所・・・に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義されている。しかし、雇用ないし労働契約とは異なる名称の契約の下で、実態として「労働者」と同じような働き方をしている役務提供者が存在するなど、個別の働く人が同法の「労働者」に該当するかどうかの判断は、かねて法運用に当たっての課題となってきた。実際に、使用者が労働法上の責任や社会保障負担等を免れる目的から、本来「労働者」として雇用すべき者を請負事業者として扱うといった、法を潜脱しようとする事案も生じている。

こうした事象は他国でも同様に発生している。「労働者」の判断に当たって各国共通なのは、「契約名称にかかわらず働き方の実態に照らして判断される」ということである⁴。そうでなければ、強行的規範によって労働条件の最低基準を定めた労働保護規範が、交渉力の強い使用者によって押し付けられた労働契約以外の名称の契約を締結することによって簡単に潜脱されることとなってしまい、労働保護法を制定した意義自体が失われてしまう。したがって、客観的に「労働者」である者を契約上「労働者」ではない取扱いとする、いわゆる「誤分類」は強行的に是正されるべきことになる。このように、労働者性は契約名称ではなく、働き方の実態に照らして客観的に判断されるが、日本では、全国画一的な監督行政を運営していく上で「労働者」であるか否かにつき共通の判断を行うために、1985年（昭和60年）に、昭和60年労働基準法研究会報告が示されており、以後の行政解釈も司法判断も、この報告にまとめられた判断要素を参考としている。

昭和60年労働基準法研究会報告から約40年が経過し、その間、産業構造の変化、働き方の多様化、デジタル技術の急速な発展があった。サービス産業の拡大による産業構造の変化により多種多様な働き方が増えることで、労働者性の境界に位置するような働き方もまた増加してきたし、新型コロナウイルス感染症のまん延を契機にテレワークが幅広く定着し、場所

⁴ このことは、ILOのEmployment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)でも確認され、各国の労働法でもほぼ共通して承認されている。ドイツ民法611a条では明文化され、イギリス、フランス、アメリカについても同様に解かれていることにつき、JILPT資料シリーズNo.214『労働法の人的適用対象の比較法的考察』12頁、36頁、74頁（2019年）参照。

にとらわれない働き方も拡大した。さらには、プラットフォーム・エコノミーの進展により、仕事を引き受けるか否かの選択権がありつつも、働き方の実態は「労働者」に近似したプラットフォームワーカー⁵が世界中で拡大し、加えて、AIやアルゴリズムによる労務管理のデジタル化等も発展している。こうした中で、労働者性判断の分かりにくさが増大し、予見可能性が低くなりつつある。こうした状況に対応するため、例えばプラットフォームワーカーについて、諸外国では、

- ① 個人で役務を提供している者を「労働者である」と推定した上で、それに異論がある場合には使用者に反証を求める方式（米国のかいわゆるABCテスト）や、
- ② 各国の法令、労働協約等に従って、指揮(direction)と支配(control)を含む要素が見いだされる場合には、法的に雇用関係があると推認する方式（2024年（令和6年）10月に成立したEUの「プラットフォーム労働における労働条件の改善に関する指令」）

等の法的対応が議論されてきた。日本においても、こうした新しい働き方への対応や、実態として「労働者」である者に対し労働基準法を確実に適用する観点から、労働者性判断の予見可能性を高めていくことが求められている。

（2）労働基準法第9条について

労働基準法第9条では、「労働者」を「職業の種類を問わず、事業又は事務所・・・に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義している。

「労働者」の実態が多様化しているといつても、同条で規定するような抽象的属性までもが大きく変わっているわけではなく、また諸外国の例を見ても法律上の根本的な定義規定を変えている国はほとんどない。こうしたことから、現行の労働基準法第9条の規定の下で、具体的な労働者性判断が適正に、予見可能性を高めた形で行われるために、どのような対応が必要か検討するべきである。

（3）昭和60年労働基準法研究会報告について

昭和60年労働基準法研究会報告は、当時蓄積していた労働者性の判断に係る裁判例等を踏まえながら、その当時の働く人を念頭に労働者性を判断するための要素をまとめ、個別事案について判断するための基準として活

⁵ プラットフォーマーを介して仕事を受ける就業者は、クラウドワーカー又はギグ・ワーカーなどとも呼称されるが、本報告書では「プラットフォームワーカー」を統一的に用いることとした。

用できるよう考えられたものである。しかしながら、約40年が経過し、働き方の変化・多様化に必ずしも対応できない部分も生じている。昭和60年労働基準法研究会報告を所与のものとするのではなく、約40年で積み重ねられた事例・裁判例等をしっかりと分析・研究し、学説も踏まえながら、その表現をより適切に修正すべき点がないかという点も含めて、見直しの必要性を検討していく必要があると考えられる。

加えて、こうした原則的な判断基準の議論と並行して、個別の職種について、労働者性を判断するに当たって参考となるようなガイドライン等を必要に応じて示していくことが考えられる。特に、近年拡大し、労働者性の判断が問題となっているプラットフォームワーカー（AIやアルゴリズムによる労務管理のデジタル化の問題を含む。）についても、予見可能性を高め、法的安定性を高めていくことが必要である。この点については、近年、米国や欧州を始め世界中で盛んに議論が行われており、特にプラットフォームワーカーの問題については、2025年（令和7年）からILO総会において新たな国際労働基準の策定に向けた議論が開始される予定となっている。国際的な動向も視野に入れながら、

- ・ 人的な指揮命令関係だけでなく、経済的な依存や交渉力の差等について、どう考えるか
- ・ 労働者性の判断において、立証責任を働く人側に置くのか、事業主側に置くのか（推定規定）
- ・ 労働者性の判断に当たり活用できる具体的なチェックリストを設けられるか

等の論点を含めた総合的な研究が必要である。

したがって、労働者性の判断基準に関しては、引き続き専門的な研究の場を設けて総合的な検討を行うべきである。

（4）働く人の法的保護との関係

労働者性の判断については、デジタル技術の発展等により働き方が多様化しており、また、働き方の実態を踏まえての総合判断であるがゆえに、いかに判断基準を明確化したとしても、その境界に位置する者は必然的に生ずる。こうした者に対しても、適切な保護を及ぼすべき場合もある。我が国では、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律が2024年（令和6年）11月に施行された。また、労災保険には労働者ではない就業者に対して特別加入の仕組みが用意されており、労働安全衛生法の一部の規定は一人親方等にも適用されているなど、「労働者」に限らず個人事業主に対しても特別の法制度を用意して必要な保護を及ぼしてきている。

労働者性の判断基準については、受け皿となる法制度でどのような施策が行われるのかを視野に入れつつ、労働者として保護すべき者に確実に労働基準法の保護を及ぼすとの観点から検討することが必要になる。

(5) 今後の研究について

以上で述べたような専門的な研究を行うためには、昭和60年労働基準法研究会報告を取りまとめた労働基準法研究会と同様に、労働者性の判断基準に関する知見を有する専門家を幅広く集め、分析・研究を深めが必要である。このため、厚生労働省において、継続的に研究を行う体制を整えることを、本研究会として要請する。

(6) 家事使用人⁶について

個別職種の労働基準法の適用の課題として、家事使用人に対するものがある。

現行法では、家事使用人について、労働基準法第116条第2項において「この法律は、…家事使用人については、適用しない」との適用除外規定が設けられている⁷。これは、労働基準法制定当時においては、家事使用人の労働の態様が、各事業（当時の労働基準法第8条各号に列挙されていた適用事業）における労働とは相当異なったものであり、各事業に使用される場合と同一の労働条件で律するのは適当ではないため、労働基準法の適用を除外したものであると説明されている⁸。

現在では、住み込みの使用者という働き方をする家事使用人は減少しており、実質的な働き方が、日々就業場所に赴き、決められた時間業務を遂行する一般的な労働者とほとんど変わらなくなってきたこと、家事と家族介護を併せて行うことへのニーズから介護サービス事業者の労働者であると同時に家庭の家事使用人としても働く者が増えたことなどから、家事使用人のみを特別視して労働基準法を適用除外すべき事情に乏しくなってきたと考えられる⁹。労働基準法は刑事罰や行政監督・指導等により履行確保される公法的規制であるとともに、私法上重要な労働保護規範を設定して

⁶ ここでいう家事使用人とは、個人宅に出向き、私家庭において家事使用人を使用する私人と直接労働契約を結び、その指示のもと家事一般に従事する者ということをいう。ただし、法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者を含む。

⁷ なお、労働契約法は家事使用人を適用除外していない。

⁸ 寺本廣作『労働基準法解説』時事通信社（1948年）172頁、厚生労働省労働基準局編『令和3年版 労働基準法 下巻』株式会社労務行政（2022年）1158頁

⁹ 1993年（平成5年）5月10日にまとめられた「労働基準法研究会報告（労働契約等法制関係）今後の労働契約等法制のあり方について」の時点でも、「現状において、家事使用人であることを理由として、労働条件の基本法である労働基準法を全体として適用除外とするまでの特別の理由は乏しくなってきたと考えられる。」と指摘されていた。

いるものであることを踏まえると、家事使用人に対して労働基準法を全面的に適用除外する現行の規定を見直し、公法的規制については、私家庭に対する適用であることも踏まえて、実態に合わせて検討することが考えられる。

なお、家事使用人に対して労働基準法を適用することとした場合、家事使用人の使用者となると考えられるのは、私家庭において家事使用人を使用する私人であり、こうした者に対して使用者責任を負わせ、私家庭内に国家的な監督・規制を及ぼすことの是非や、どのようにその履行を確保するかなど課題も多く、慎重な検討が必要である。また、現在の家事使用人は、職業紹介事業者が職業紹介として各家庭に紹介し、各家庭と雇用契約を結ぶ形が多く見られる一方で、同じく家事を仕事としている家事代行サービス事業者では、家事代行サービス事業者が各家庭と業務委託契約を結び、当該事業者に直接雇用される労働者がその使用者たる当該事業者の指揮命令の下で各家庭に赴き業務を遂行している。それぞれのビジネスモデルで雇用関係や指揮命令関係が変わり、それに伴い使用者としての責任を負うべき主体も変わってくることになることから、家事使用人に対して労働者としての保護を及ぼすことを目指すならば、家事使用人に関するビジネスモデルも念頭に置きつつ検討する必要があるとの意見があった。

こうしたことを踏まえ、家事使用人に対して労働基準法やそれ以外の労働基準関係法制をどのように適用するかについて、履行確保の在り方も含めた具体的な制度設計の検討に早期に取り組むべきである。

2 労働基準法における「事業」について

(1) 「事業」の概念について

労働基準法の「事業」について、かつては労働基準法第8条に適用事業を列挙した規定があり、労働基準法はそのいずれかに該当するものについて適用すると規定されていた。これにより、労働基準法が適用される範囲を定めるとともに、同法が場所的単位としての「事業」ないし事業場を単位として適用されるという立場（事業（場）単位適用原則）を採用したものと解されている。1998年（平成10年）の労働基準法改正により同条は削除され、事業の種類にかかわらず包括的に適用する方式に移行した。しかし、労働基準法の適用単位としての「事業」の意義は、第8条の規定が削除されても第9条の条文に引き継がれて今日も存続し、重要な意義を持ち続けている。

労働基準法の「事業」の概念は、行政解釈上、

- ・ 工場、鉱山、事務所、店舗等の如く一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいうのであって、必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものではないこと
- ・ したがって一の事業であるか否かは主として場所的観念によって決定すべきもので、同一場所にあるものは原則として分割することなく一個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とすること
- ・ また、場所的に分散しているものであっても、出張所、支所等で、規模が著しく小さく、組織的関連ないし事務能力等を勘案して一の事業という程度の独立性がないものについては、直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱うこと

とされている。この「事業」の概念は、様々な場面で問題となり得るが、例えば次の場面において重要性を有していると考えられる。

- ① 労働基準法は、場所的単位としての「事業」ないし事業場を単位として適用され（事業（場）単位適用原則）、その結果、「事業」の種類・規模・場所等により、法律上使用者に課せられる義務の内容が異なる場合がある。また、使用者と過半数代表との労使協定の締結の場所的単位も事業場となる。
- ② 労働基準法第9条において、労働基準法が適用される「労働者」については「事業」に使用される者であることが要件とされており、「事業」に使用される労働者に労働基準法を適用しないこととする場合については、労働基準法第116条第2項で「同居の親族のみを使用する事

業・・・については、適用しない」と適用除外規定が設けられている。

③ 「事業」の所在地を管轄する労働基準監督署がその「事業」につき監督権限等を行使する。

④ 「事業」が日本に存在しない場合は、その「事業」には労働基準法の適用が及ばない。

なお、労働安全衛生法や最低賃金法等の労働保護法についても、労働基準法と同様の適用の仕組みが採用されている。

(2) 事業場単位の法適用の在り方について

(1) で述べたように、労働基準法は、かつて第8条において適用事業を列挙することにより、同法が適用される範囲を定めるとともに、同法が場所的単位としての「事業」ないし事業場を単位として適用されるという立場（事業（場）単位適用原則）を採用したものと解されている。この点、本研究会に先立って行われた「新しい時代の働き方に関する研究会」の報告書においては、「職種や個人の事情に応じて働き方が多様化していく状況の中で、就業規則の制定単位を始めとして、労働条件の設定に関する法適用の単位が事業場単位を原則とし続けることが妥当なのかどうか」、

「リモートワークの普及等により、必ずしも事業場で働かないなど、臨検を前提とした監督指導に馴染まないケースも増加しているので、物理的な場所としての事業場のみに依拠しない監督指導の在り方等を検討することが必要である」といった問題提起がなされた。本研究会でも、事業場単位の法適用の在り方について、こうした観点を踏まえて議論を行った。

本研究会における議論の結果、労働基準法において、事業場を単位として法を適用することについては、

- ・ 労務管理、意思決定、権限行使、義務履行がなされる場面や場所、監督の実効性を考慮し、事業場を単位とすべきか、企業単位とすることも許容されるかを検討する必要があること
- ・ 労働基準法等に基づく労使協定の締結等に当たって、職場の実態に即した労使コミュニケーションが行われる必要があること
- ・ 企業単位で労働条件が画一的に設定されている場合など、複数の事業場を束ねる形での労使コミュニケーションを行うことが合理的である場合において、そのような形での労使コミュニケーションがなされることについて妨げるものではないこと
- ・ 労働基準監督署においては、事業場単位の指導等を原則としつつ、企業への指導等が有効なものについては、企業単位での指導等を行っていること

を考慮し、また、労働基準法が事業（場）単位適用原則を前提として設計されていること、労働基準法の地域的適用範囲を画定し、監督・指導の有効性を担保するに当たって、場所的概念として「事業」ないし事業場が引き続き有効であることを踏まえると、現時点では、引き続き、事業場単位を原則として維持しつつ、企業単位や複数事業場単位で同一の労働条件が定められるような場合であって、企業単位や複数事業場単位で適切な労使コミュニケーションが行われるときは、労使の合意により、手続を企業単位や複数事業場単位で行うことも選択肢になることを明らかにすることが考えられる。また、企業単位で法令の履行を確保することが労働基準監督署による指導等の有効性や行政手続の効率化等の観点から、適切な場合もあるとの意見もあった。

一方で、テレワークが浸透するなど場所にとらわれない働き方が広がり、また更なる技術の発展・高度化に伴い、例えば仮想空間においてのみ事業活動が行われる場合等においては、労働者が労務を提供する場と、事業場が所在する場との間に乖離が生じる場合や、そもそも事業場が所在する場をどこに観念するかなど、物理的な空間・場所を基礎とする既存の「事業」の概念によって規制の対象を捉えることが困難である又は合理的ではない場合が生じ、法適用に影響することも考えられる。さらには、仮想空間上で国境をも越えて事業活動が行われている場合における労働者への法適用の問題等にもつながってくる。

法制度の実効的な適用を確保するという観点から、労働基準関係法制における「事業」の概念については、将来的な労使コミュニケーションの在り方も含め検討していく必要がある。例えば、1の（5）で述べた労働者性の研究を継続的に行う場において、「事業」の概念との関係を含めて議論を行うなど、早期に検討に着手することが必要と考える。

3 労使コミュニケーションの在り方について

(1) 労使コミュニケーションの意義と課題

集団的労使コミュニケーションには、

- ① 労使が団体交渉を通じて労働条件や労使関係ルールを設定するもの
- ② 法律で定められた規制の原則的な水準について、労使の合意等の一定の手続の下に、個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて、法所定要件の下で法定基準を調整・代替するもの
- ③ ②の法定基準の調整・代替に係る労使協定の遵守状況のモニタリングや労使間の苦情・紛争処理等を通じた労働条件規範の遵守に関するもの
- ④ 労使間の情報共有を通じた労働者による経営参画に関するもの

等がある。①は春闘（春季労使交渉）等の労働組合による団体交渉を基本とするものであり、②、③は多くは過半数代表との労使協定により個別の実情に合わせて法所定要件の下で法定基準を調整・代替する（③はモニタリングや苦情処理等の機能も持つ）仕組みである。④は制度的な対応というよりも、各々の事業場・現場でどのように環境を改善し、利益を創出していくかということを話し合うものである。本研究会では、②、③の労使コミュニケーションの在り方について、現行制度の改善点を中心に議論した。

労働保護法における規範には、

- ・ 労働者の権利を守る観点から例外なく一律に遵守すべき基準や、
- ・ 原則のルールを法令で示しつつも、個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法所定要件の下で法定基準を調整・代替することが許容される基準

がある。後者の法定基準を調整・代替する仕組みは、労働基準法制定当時は36協定など限定的なものであったが、1987年（昭和62年）の改正で多くの労働時間制度に取り入れられてきたところである。また、1998年（平成10年）の労働基準法改正において企画業務型裁量労働制が創設された際には、企画業務型裁量労働制の採否を取り扱う委員会として労使委員会が規定された。この労使委員会では、企画業務型裁量労働制のみならず、労働時間規制に関する労使協定を委員会決議で代替できるものと規定されている。

昨今は、働き方の多様化、経済情勢や技術の変化の激しさに更に拍車がかかっている。労働基準関係法制については、こうした変化の下でも守るべき原則をしっかりと堅持した上で、法令において定められた最低労働基準としての規制の原則的な水準を守りつつ、多様な働き方を支える仕組みとすることが必要である。

そのためには、それぞれの規制において適切な水準が担保されることを前提に、労使の合意等の一定の手続の下に個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とする仕組みとなっていることも必要となる。また、労使の合意した内容であれば、その遵守に当たって現場でのモニタリングが可能となるという面もある。

こうした仕組みが有効に弊害なく機能するためには、それを支える基盤として、労働者が意見を集約して使用者と実効的なコミュニケーションを行い得る環境が整備されていることも必要となる。労働基準法においては、事業場に過半数労働組合があるときはその労働組合、過半数労働組合がないときは過半数代表者が労使協定の締結主体となる仕組みがとられており、まずは、労使コミュニケーションを図る主体の中核たる労働組合の活性化や組織化の取組が望まれるとともに、過半数労働組合がない事業場も含めて、労使ができるだけ対等にコミュニケーションを図り、適正な内容の調整・代替を行うことのできる環境が整備されていることが重要である。

その際、

- ・ 労働組合の推定組織率は2023年（令和5年）では16.3%にとどまり、長期的にも低下しており、過半数労働組合がない事業場が多い実情
- ・ 過半数代表者について、選出方法や、労働者集団としての意見を伝える役割・能力等に課題があるという実情

といった労使コミュニケーションを取り巻く状況も踏まえて、労使コミュニケーションの在り方を検討する必要がある。

また、労使がより実効性のあるコミュニケーションを行い、職場のルールを作っていく姿を考えると、労働者と使用者のコミュニケーションだけでなく、労働者集団内部のコミュニケーションが、意見集約や調整という点で重要であると考えられる。

加えて、過半数代表や労使委員会については、過半数代表や労使委員会を必要とする条項において個別に規定されているのみで、労働基準法において体系的に規定・整序されていない。

こうした現状を踏まえると、まずは、労働組合の活性化が望まれるとともに、現行の過半数代表制の抱える課題の解消に早急に取り組むべきである。そこで本研究会では、今日的な集団的労使コミュニケーションの課題と改善方法にどのようなものがあるかについて検討を加え、労働組合の役割、過半数代表者の適正選出と基盤強化、労使協定等の複数事業場での一括手続等について検討を行った。

(2) 労働組合による労使コミュニケーションについて

労使関係において、労働者と使用者との間に厳然とした交渉力の格差があることは、働き方が多様化した現在においても変わらない事実である。労働組合法（昭和24年法律第174号）においては、個人では圧倒的に不利な立場にある労働者が団結し、争議権を背景に団体交渉を行うことによって労働者の交渉力を使用者と対等の立場に引き上げるものとして労働組合が規定されており、労働組合の活性化が望まれる。

また、労働基準法における労使協定や就業規則の手続において、過半数代表として優先されるのは過半数労働組合であることも踏まえると、労働組合が実質的で効果的な労使コミュニケーションを実現する中核となる。他方で、前述のとおり労働組合の組織率は長期的に低下しており、過半数労働組合がない事業場が多いことも事実である。労働組合を一方の担い手とする労使コミュニケーションを活性化していくことが望ましい。

この点、後述する過半数代表者に対する支援と併せて、過半数労働組合にも適用可能な支援は何かということを考える必要がある。例えば、労働組合が過半数代表として活動する場合の活動時間の確保や、使用者からの必要な情報の提供¹⁰、意見集約のための労働者へのアクセス保障など¹¹の支援は、過半数労働組合、過半数代表者のいずれが過半数代表の役割を果たす場合においても共通して必要と考えられるため、労働組合が過半数代表として活動する場合に、当該労働組合に対しても行うことができる支援として明確化していくことが必要と考えられる。

また、これも過半数労働組合と過半数代表者に共通しているが、労働基準法等に基づく労使協定を締結する際等には、過半数代表は、事業場の全労働者の代表として意見集約していくべきことも明確化すべきである。

(3) 「過半数代表者」の適正選出と基盤強化について

過半数労働組合のない事業場においては、過半数代表者を選出して労使協定の締結等を行うこととなるが、過半数代表者については様々な課題が指摘されている。これらの課題を大別すると、

- ① 過半数代表者の選出が、事業場において適正に行われていない場合がある
- ② 過半数代表者の役割を果たすことは労働者にとって負担であり、また、

¹⁰ 例えば、36協定を締結する際に、その事業場の労働時間の実態に関する情報を提供すること等が考えられる。

¹¹ 例えば、その事業場の労働者の意見を集約するために、従業員名簿等の情報を提供することや、意見集約を行うプラットフォーム（インターネット等）を用意すること等が考えられる。

全ての労働者が労使コミュニケーションについての知識・経験を持つわけではないことから、積極的な立候補が得られないことや、立候補者がいて選出されたとしても過半数代表の役割を適切に果たすことが難しい場合が多い

というものである。この二つは相互に関係しており、使用者側が適正な形で過半数代表者の選出を求めようとしても、候補者が得られないことにより結果的に適正な選出手続をとれないような場合もある。また、選出された過半数代表者が労使協定についての情報や知識を持たず、選出された過半数代表者が事業場の全労働者の代表として意見を集約するための制度的担保がないことから、結果として使用者から提示された労使協定の案について全労働者の代表として意見を集約して十分な議論を行うことなく協定を締結するだけになっているような場合もあるとの指摘がある。こうした課題を改善し、実質的で効果的な労使コミュニケーションを行う土台を作っていくことが必要である。

一方、現行の労働基準法では、「過半数代表」や「過半数代表者」は明確には定義されておらず、過半数代表が締結の一方当事者となる手続を定める条項において個別に規定されているのみである。過半数代表者の適正選出を確保し、基盤を強化するためには、

- ・ 労働基準法における「過半数代表」、その下位概念である「過半数労働組合」、「過半数代表者」の定義
- ・ 過半数代表者の選出手続
- ・ 過半数代表、過半数労働組合、過半数代表者の担う役割及び使用者による情報提供や便宜供与、権利保護（不利益取扱いを受けないこと等）
- ・ 過半数代表として活動するに当たっての過半数代表者への行政機関等の相談支援
- ・ 過半数代表者の人数や任期の在り方

等について、明確にしていくことが必要ではないかと考えられる。

(3) – 1 過半数代表者の選出手続について

過半数代表者を選出する主体は、当然ながら労働者自身であるが、実態として、使用者が何らかの労使協定を締結しようとする場合等に、労働者側に選出を求めることが契機となると考えられる。また、実際の選出行為は選挙や信任投票等が考えられるが、労働者のみで選挙等の選出事務の手

続を行うことは実務上現実的でなく¹²、使用者がある程度関与せざるを得ないのが実情である。その関与は、労働者による適正な選出を阻害しないものにとどめる必要があり、現行の労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）において、使用者の意向に基づき選出されたものでないことが過半数代表者の要件として規定されているものの、その具体的な内容が定められているものではない。

各段階において、公正な過半数代表者の選出がなされるために使用者がどのように関与していくことが考えられるかについて検討する。

例えば労使協定の締結¹³のために、過半数代表者の選出を労働者側に求める際には、使用者は、当該事業場でこれまでにどのような労使協定が締結されており、今回選出する過半数代表者に対してはどの労使協定に関する手続を求めるのか、その労使協定にどのような内容を盛り込みたいのか等を明らかにすることが求められる。

次に、労働者が過半数代表者を選出するに当たっては、不適切な選出方法がとられている実態があることにも鑑み、候補者となる労働者の意思を確認し、事業場内で周知し、労働者が選挙、信任投票等を行うべきことを明らかにする必要がある。その上で、使用者は、プラットフォーム（事業場内での選挙設備や社内インターネットなど）を用意するなど、選出事務に配慮することが求められる。その際、具体的にどの程度の配慮まで認められるのかについて明らかにする必要がある。

最後に、労働者が過半数代表者に立候補し、その役割を適切に果たすためには、過半数代表者の選出が必要になる前から、過半数代表の意義や役割、選出手続、適正な選出の必要性、労働者の意見集約の手法等について知識を得る教育・研修の機会があることが求められる。また、適切な労使コミュニケーションを促進する観点から、過半数代表に関する教育・研修の中で、労働組合を中心とした集団的労使関係についても扱われる望ましい。労働者の自主的な意思表示を担保するためには、こうした教育・研修を使用者が行うことには問題があると考えられ、行政において一定の教育・研修資料等を作成し、それを提供するという形が望ましいと考えられる。

（3）－2　過半数代表者が担う役割及び過半数代表者となった労働者に対

¹² 例えば、事業場の全労働者を掲載した従業員名簿等は、基本的に使用者側が保有しているため、選挙を行おうとすると使用者側の援助が不可欠となる。

¹³ 労使協定の締結以外にも、就業規則の作成・変更に係る意見聴取等の場面において、過半数代表者の選出が必要となる。

する使用者による情報提供や便宜供与

選出された過半数代表者は、

- ① 使用者が締結しようとする労使協定の内容や、意見聴取しようとする就業規則の内容について確認し、
- ② 事業場の労働者の賛否や、使用者に伝えるべき意見を集約し、
- ③ それらを使用者に対して伝えるとともに、労使協定の締結や意見の表明を行う

という役割を担うことになる。

過半数代表者がこうした役割を全うするためには、法定基準の趣旨等を理解した上で、事業場の働き方の実態に関する情報を得ることが必要になる。例えば、36協定を締結するためには、過半数代表者が事業場の平均時間外労働時間数、最長時間外労働時間数、時間外労働が必要となる業務内容等についての情報を得て、具体的に協定内容の是非を判断できることが必要である。また、事業場の労働者の意見を集約するために、従業員名簿や、当該協定の影響を受ける労働者が誰であるかといった情報も必要となる。こうした情報は使用者側が保有しているものであるため、過半数代表者に対するこうした情報の提供を使用者の責務として位置付けることが必要ではないかと考えられる。

また、過半数代表者としての活動には相応の時間を要することから、労働時間の中で活動することへの一定の保障を検討することが考えられる。また、意見集約のための社内イントラネットや通信機器、コピー機等の社内設備の使用等についての便宜供与が必要となることが考えられる。こうした便宜供与は現状でもある程度行われていると考えられるが、使用者がどこまで提供すべきか、あるいは中立性の観点から使用者がどこまで提供することが適法であるかについて、必ずしも共通の認識がなく、使用者側が抑制的になっている可能性もある。使用者がどのような便宜供与を行うことが望ましいか、どのようなものが許容されるのかを明確にすることが求められる。

また、過半数代表者であること等を理由とした解雇・異動等の不利益取扱いをしてはならない旨を明確化することが求められる。

そのほか、過半数代表者の活動に関して紛争が生じた場合のあっせんなど、労働委員会等による紛争解決の仕組みについても整理し、周知することも考えられる。

なお、上記のような情報提供や便宜供与は、労使委員会の労働者側委員や過半数労働組合についても過半数代表者と同様の取扱いとする必要があるのではないかと考えられる。さらに、過半数労働組合に対する便宜供与

については、労働組合法に規定する支配介入等の規定との関係を明らかにする必要がある。

(3) - 3 過半数代表者への相談支援

過半数代表者や労使委員会の労働者側委員が活動するに当たり、行政機関や外部専門家、労働組合等の相談支援を受けたいと考える場合も想定される。行政機関（労働委員会を含む。）においては、相談体制の整備や、相談窓口の周知等も行うことが求められる。

(3) - 4 過半数代表者の人数

過半数代表者の人数については、法令上規定はないが、多くの場合1名が選出されている。ここまで論じてきたとおり、過半数代表者の責務や活動負担は相応に大きく、1名でそれを負うことの負担感から立候補に消極的になることも考えられ、他方、過半数代表者が複数人いれば、より実質的で効果的な労使コミュニケーションを行える可能性があり、また、その事業場の多様な類型の労働者の意見を汲み取りやすくなる可能性もある。

一方で、ただでさえ過半数代表者の立候補者は少なく、また小規模な事業場において複数人を選出することは手続的な負担が大きく、現実的に対応できない場合も想定される。

現行法でも複数人の過半数代表者を選出することは適法に可能であることから、複数人選出の選択肢もあることを明らかにしていくことが考えられる。その際には、過半数代表者を何人、どのような方法で選出するか¹⁴についての検討が必要と考えられる。また、過半数代表者自体は単独であったとしても、その過半数代表者が任務を果たすために必要に応じて相談することのできる補助者を指名すること¹⁵など、柔軟な方法もとり得ることを明らかにしていくことが考えられる。労働者側がこうした複数人選出を望む場合や、選ばれた過半数代表者が補助者の指名を望む場合には、使用者には、指名事務等を円滑に遂行できるよう必要な配慮が求められる。ただし、必要な配慮の名の下に、使用者による不当な介入等が行われないよう留意すべきである。

¹⁴ 複数の過半数代表者を選出する場合には、各過半数代表者それぞれが事業場の労働者の過半数の信任を得ていることが必要と考えられる。

¹⁵ 補助者の指名は、当該補助者が過半数代表者とともに意見集約等に携わる者であることを明確にする事実上の行為であり、補助者に指名しなければ過半数代表者が他の労働者と相談できないというものではない。

(3) – 5 過半数代表者の任期¹⁶

現行法においては、過半数代表者は原則として手続ごとにその都度選出されるのが基本であるが、任期を定めて選出することは否定されていない。任期を定めて過半数代表者を選出する選択肢もあることを明らかにしていくことが考えられる。任期を定めて選出することの意義としては、一定期間に締結することが想定される労使協定の締結権限や就業規則の変更等に係る意見聴取の相手方となる地位をあらかじめ付与することにより、労使コミュニケーションの労働者側の代表者が一定期間定まるという面や、締結した労使協定の有効期間中に、当該協定を締結した立場から他の労働者からの質問等に応じること、労使協定の実施状況等について使用者に質問や意見の表明等を行うことができるという面等が考えられる。任期を定めて選出することで、過半数代表者として役割を担う期間が明確化され、また、前述した過半数代表者の複数人選出と併せ、各過半数代表者の任期をずらすことで継続的な労使コミュニケーションを行うことが可能となることも考えられる。

ただし、あまりにも長期の任期を設定することは問題であることや、任期を定めて選出する場合に当該過半数代表者が権限を持つ手続の範囲の定め方、任期を定めて選出された過半数代表者が異動・退職等した場合の取扱いなど、実施に当たって注意すべき点についても整理し、周知することが必要である。

(3) – 6 労働基準法における規定の整備

現在の労働基準法では、過半数代表は、それぞれの手続を定める条項において、使用者が労使協定を締結する、あるいは意見を聴取する相手方等としてのみ規定されており、その選出手続についても、法律における明確な委任がない中で、法律の施行・実施のために必要な細則として省令において規定している（現行の労働基準法施行規則第6条の2は法律に根拠を持たない実施命令である）。

これまで論じてきた適正選出や基盤強化のための取組を具体的に実行していくに当たって、それを法律、下位法令又はガイドライン等のいずれに規定するとしても、それらのルールを作っていく法的なベースがない状態になっている。

本研究会としては、過半数代表者の適正選出を確保し、基盤の強化を行

¹⁶ 任期の期間については、その考え方や一定の期間をガイドライン等で示すことや、労使協定の有効期間に合わせた期間とすること等が考えられる。

うに当たり、まずは労働基準法において、「過半数代表」、「過半数労働組合」、「過半数代表者」の法律上の位置付け、役割、過半数代表者に対する使用者からの関与や支援等を明確に定める規定を設ける法改正を行うことが必要と考える。なお、労使委員会の規定についても、同様に検討の対象となる。

加えて、過半数労働組合に対する使用者からの関与や支援について、どのようなことができるのか、労働組合法に規定する支配介入等の規定との関係について、いずれかの法で明らかにしておくことも検討すべきである。

【法制度のイメージの例】

- 法律（その委任命令を含む。）に規定することが考えられる事項
 - ・「過半数代表」、「過半数労働組合」、「過半数代表者」の法律上の位置付け
 - ・過半数代表の任務・権限、公正代表義務（事業場の全労働者の代表として労使協定の締結等を行うこと）
 - ・過半数代表に対する使用者の情報提供
 - ・過半数代表に対する使用者の支援・便宜供与
 - ・過半数代表に対する不利益取扱いの禁止
 - ・過半数代表者の公平・中立な選出手続
- ガイドライン等に規定することが考えられる事項
 - ・過半数代表に対する支援・便宜供与のひな形・好事例
 - ・過半数代表者の具体的な選出手続のひな形・好事例
 - ・過半数代表者を複数人選出する場合や補助者を指名する場合の留意点
 - ・過半数代表者を任期を定めて選出する場合の留意点
 - ・その他過半数代表の運用のための情報

（4）労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について

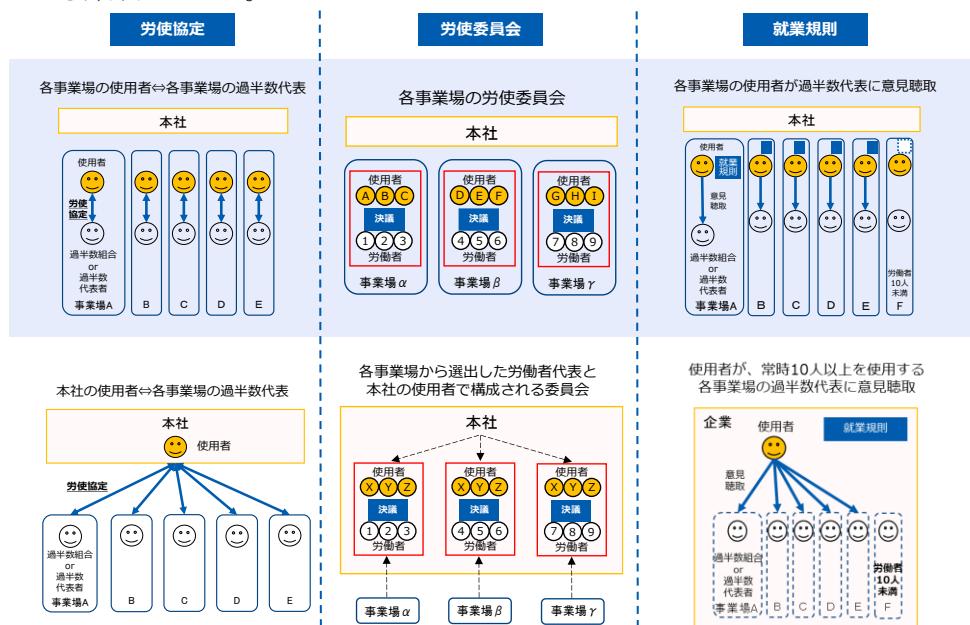
労働基準法は事業場を単位として適用されているが、事業場における労使の状況は、働き方の多様化やデジタル技術の発展により変化している。

労務管理におけるデジタル技術の活用が進む中、事業場を多く有する企業では、使用者機能を本社や基幹的な事業場に集中・統合した結果、個々の事業場に実質的な労務管理機能がなくなっている場合も見られ、その場合には本社等の人事労務担当の参画がなければ実質的な労使協議を行えないことから、複数事業場で手続を一括して行うことへの需要が増していると考えられる。

さらに、特に労働組合のない事業場においては、実質的に労使コミュニケーションを担える労働者がおらず、単独事業場では実質的な労使協議が行えない場合もあるとの指摘もあった。

労働条件によっては、事業場単位よりも企業単位で検討することが労使にとってふさわしい場合があることも考えられるとはいえ、36 協定を始めとした労使協定については、事業場ごとに働き方の実態が異なることも少なくなく、こうした実態を適切に反映するためには、原則どおり、労使合意も事業場単位で行うべきである。このことを前提に、本研究会では、上述したような事情があり、労使当事者が希望する場合には、複数の事業場の労使当事者が集まって、労使協定を締結することや労使委員会を開催することの当否について検討した。

現行法では、労使協定を締結する際の使用者側の担当者や労使委員会における使用者側委員が、当該事業場に所属する者であることは法令上求められてはいない。また、当該事業場の過半数代表の指名があれば、当該事業場に所属していない労働者が労使委員会の労働者側委員となることもできる。次の図に示すように、事業場単位の労使合意を前提としつつ、手続をある程度まとめて行なうことは現行法上許容されており、その点を明らかにすることが考えられる。労働者側にとっても、複数の事業場の過半数代表がお互いに相談できるような体制を整えることで、実質的な労使コミュニケーションに好影響を与えることも期待され、この場合に、使用者を交えずに互いに相談できる場を設けることで、労働者側へのメリットが高まることも期待できる。



第9回資料より抜粋

一方で、複数事業場をまとめて手続を行うことについての提案を使用者が行うことは許容されるとても、事業場の過半数代表がこれを拒否する場合には、原則どおり事業場単位で労使協議を行うこととなる。その際、過半数代表の持つ機能と権限を、過半数代表が正しく認識できるよう、個別事業場単位で労使協議を行うことができる旨の明確化と周知徹底が必要であると考えられる。なお、事業場の過半数代表が、普段面識のない本社の人事担当に対してためらわずに意見を伝えることができるかという点には懸念も残ることから、その希望に応じて各事業場の使用者側の担当者が同席することも考えられる。

(5) 労働者個人の意思確認について

労働者個人と使用者の交渉力の違いを考えると、法律で定められた規制の原則的な水準について、労働者の本人同意のみにより調整・代替することは不適当と考えられるが、集団的合意を経た上で、重ねて本人同意を求める制度は現在も裁量労働制や高度プロフェッショナル制度に見られるものである。働き方の多様化に対応して個別の制度を検討する場合に、事項によっては、各制度における個人の意思確認の必要性の度合いや、現場の働き方の実態を踏まえて、集団的合意に重ねて本人同意を求める制度をそれぞれに検討することが適當と考えられる。

(6) 労働基準関係法制における労使コミュニケーションの目指すべき姿

労働基準法における労使協定は、法律で定められた規制の原則的な水準を個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法所定要件の下で調整・代替することについて、免罰効を与えるとともに、当該事項に係る法定基準の強行性を解除する効果を持つ。

現行法においては、その時々に選出された過半数代表者によってこの労使協定が締結されるが、締結後にそれが締結当初の趣旨どおりに実施されているかについてモニタリングを行う制度はない。将来を見据えれば、モニタリングを含めた労使コミュニケーションを恒常的かつ実質的な形で行うことができる体制が確保されることが求められる。

この点について、労働組合の機能が優先されることを前提としつつ、現に労働組合がない事業場等におけるコミュニケーションの在り方を考えてみると、諸外国においては、労働者のみで構成される労働者の集団全体を適切に代表する組織を設ける仕組みや、労使双方で構成する委員会を設け意思決定を行う仕組み等が制度化されており、将来的には、これらも視野に、我が国における労使コミュニケーションの在り方を検討していくこと

が期待される。

将来的な労働者と使用者のコミュニケーションの場としては、以上のように様々な形が考えられるところであり、諸外国の例を見ても、国によってとっている方向は異なっていることから、労使関係の実態も踏まえたより包括的・多角的な研究が必要となる。また、こうした労使コミュニケーションを、現場に近い事業場単位で行うべきか、より多数の意見を集約できる企業単位で行うべきかについても、より深い研究が必要となる。

本節でこれまで論じてきた事項は、こうした将来の検討にもつながるものである。まずは、労働組合の活性化が望まれるとともに、過半数代表者の改善策を実施し、その状況を把握しながら、労使コミュニケーションの在り方について更に議論を深めていくべきである。

さらに、将来的に労働者全体の意思を反映した労使コミュニケーションが十分実効的に機能するようになった際には、過半数労働組合等の労働者集団と使用者との合意と、労働契約の規律との関係について、長期的な課題として議論していくことも考えられる。

III 労働時間法制の具体的課題

1 最長労働時間規制

労働時間法制については、まず一般規制として、①法定労働時間、36協定による時間外・休日労働規制、変形労働時間制、フレックスタイム制等の「最長労働時間規制」、②法定の休憩、休日、年次有給休暇等の「労働からの解放に関する規制」、③時間外・休日労働、深夜労働の割増賃金といった「割増賃金規制」がある。この一般規制は、実際に働かせた（あるいは実際に労働から解放した）時間を前提とする実労働時間規制である。

これに対して、一般規制である実労働時間規制をそのまま適用するがなじまない働き方に対して、事業場外労働や裁量労働についてのみなし労働時間制といった、実労働時間規制とは異なる特別規制が1987年（昭和62年）以降、追加されてきている。そして、労働基準法制定当時から存在する管理監督者等の適用除外に加えて、2018年（平成30年）の働き方改革関連法において、新たな類型の適用除外として高度プロフェッショナル制度が導入された。

また、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度について、健康・福祉確保措置の実施が制度導入の要件とされているように、実労働時間規制以外の手法による健康確保のための措置も導入されてきている。

労働時間法制の具体的課題の検討に当たっては、このような現行の労働時間規制の体系的整理を念頭に議論を行った。

（1）時間外・休日労働時間の上限規制

時間外・休日労働時間の上限規制（原則：月45時間・年360時間／特別条項：単月100時間未満・複数月平均80時間以内・年720時間）を導入した働き方改革関連法が2019年（平成31年）4月から施行され、5年が経過した。また、適用を猶予されていた業種についても、段階的に適用が開始された。この間、全体の時間外・休日労働は緩やかに減少している。上限規制による労働時間短縮の効果はある程度表れていると考えられるものの、2020年（令和2年）以降は新型コロナウイルス感染症の影響が無視できないことなどから、現時点では、上限そのものを変更するための社会的合意を得るために引き続き上限規制の施行状況やその影響を注視することが適当ではないかと考えられる。もちろん、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」（2017年（平成29年）3月）にあるように、時間外労働の上限を36協定の原則である月45時間・年360時間に近付けられるよう努めていくべきであり、目標を見据えて定期的に時間外・休日労働等の

実態を把握し、上限規制の水準の見直しについて議論することが必要である。また、自動車運転者や医師などは、2024年（令和6年）度から時間外・休日労働時間の上限規制が適用となつたが、なお一般より長い上限が適用されているため、健康確保措置の在り方や、一般的の上限規制の適用に向けた取組をどのようにするかを議論すべきである。これらについては引き続き中長期的に検討していく必要がある一方で、働く人を「守る」という観点からは、後述するように、労働時間の情報開示等により企業による自主的な労働時間短縮を促進する取組や、休日等の労働からの解放に関する規制については、早期に対応可能な取組もあるのではないかと考えられる。

なお、労使協定は法的には免罰効や強行性解除効を有するものであり、労働契約上の労働条件や労働義務を設定するものではない。36協定が締結されたとしても、個別の労働者にとって、当該協定で定められた時間外・休日労働を行わなければならない義務が発生するわけではなく、あくまでも労働協約や就業規則、労働契約といった根拠に基づいて時間外・休日労働が命じられ得るものである。36協定はあくまで上限設定であり、個別の労働者の事情を踏まえて、時間外・休日労働を行うことが難しい労働者が安心して働くような環境を整備することや、育児や介護等の特定の事由に限定せず、働き方や労働時間を選択できるようにすることなど、柔軟な働き方を可能にする法制度について、労働基準法以外の法令における対応を含めて中長期的に検討していく必要がある。

また、労働基準法第33条第1項の特例について、同項は災害時等による臨時の必要がある場合の規定ではあるが、日本は災害が多いことも踏まえれば、長時間の時間外・休日労働をせざるを得ない場合の健康確保について、何らかの対応が望まれる。

なお、我が国全体の働き方への考え方として、長時間の時間外労働に対応する労働者こそが会社の中核的なメンバーであり、そうでない者は周縁的なメンバーであるという考え方・空気感が今なお存在する面は否めない。これから時代においては、長時間の時間外労働を前提としない働き方が通常の働き方とされる社会としていくことが重要であり、これまで述べてきた制度的な議論による対応に加え、人事評価制度や人員配置・管理等について、健康経営や人的資本経営の観点からも企業の意識改革が望まれ、こうした気運の醸成に努めていく必要がある。

加えて、長時間労働のは正には、労働時間制度だけでなく、官公庁取引を含む商慣行の見直しや、大企業や親会社、国・地方自治体の働き方改革が中小企業や子会社を始め取引先にしわ寄せを生じさせる状況のは正とい

った観点も重要であり、厚生労働省と業所管省庁が協力して進めることが重要である。

(2) 企業による労働時間の情報開示

(2) — 1 企業外部への情報開示

労働基準法の強行的な規制による労働時間の短縮のほか、労働市場の調整機能を通じて、個別企業の勤務環境を改善していくことが考えられる。このためには、労働者が就職・転職に当たって、各企業の労働時間の長さや休暇の取りやすさといった情報を十分に得て、就職・転職先を選べることが必要である。このことは労働者の主体的な希望に基づく労働移動を増やし、労働市場全体を通じた労働力の最適配置にも資するものとなり得る。長時間労働のは正について考えると、特に企業の時間外・休日労働の実態について、正確な情報が開示されていることが望ましい。

現行法制において、企業の時間外・休日労働の実態に関する情報¹⁷については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）や次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく認定制度等の企業による自主的な取組を促す仕組みを含め、各制度の目的に応じて様々な情報開示の仕組みが既に設けられているが、時間外・休日労働時間を短縮するという観点からも、様々な情報開示の取組が進められ、また、これらの情報を労働者・求職者が一覧性をもって閲覧できるようになることが望ましいと考えられる。労働環境の改善を促すとの観点から、企業による自主的な情報開示が、質・量ともにより充実するよう、その基盤を整えることや、義務的な情報開示について検討することについては、厚生労働省として不断に取り組んでいくことを期待する。

(2) — 2 企業内部への情報開示・共有

労働基準法の強行的な規制による労働時間の短縮や、(2) — 1で述べた企業外部への情報開示による労働市場の調整機能を通じた個別企業の勤務環境の改善のほか、企業内部への労働時間の情報の開示・共有によって、個別企業の勤務環境の改善、労働基準法違反の状態の発生の防止や迅速な是正につなげていくことも考えられる。

こうした企業内部への労働時間の情報の開示・共有については、誰に対して、どのような目的で開示・共有し、何を改善していくのかを整理する

¹⁷ 現行制度で開示されているのは、平均時間外労働時間であることが多いが、より実態を示すためには、最長時間外労働時間等も開示対象になるのではないかという議論もあった。

ことが必要である。

衛生委員会や労働時間等設定改善委員会等の労使の会議体への時間外・休日労働の状況等の情報開示は、例えば衛生委員会においては長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るために対策の樹立に関することが調査審議事項とされているように、実質的な議論をする上で非常に重要となる。また、36協定など労働時間に関する労使協定を締結する際には、過半数代表に対して情報を開示していくことが必須と考えられる。過半数代表者の基盤強化と併せ、実効的な労使交渉を進めていくためにも、情報開示に取り組むべきであると考えられる。なお、個人ごとの時間外・休日労働時間は、労働者個人に関する情報であるため、取扱いに関しては配慮が必要である。

また、労働者個人が、部署平均や全社平均との比較等を通じて、自らの時間外・休日労働時間の状況や年次有給休暇の取得状況・残日数等を認識することを可能とする方策として、個別の労働者に対する情報開示が考えられるが、これについては、当該個人の情報を開示する場合と、事業場全体の情報を開示する場合とで、効果が異なると考えられる。個別の労働者に対して個人の情報を開示し、改善を促すとしても、自主的な行動変容によって労働時間を短縮できるのは、ある程度働き方に裁量のある労働者に限られるのではないかという懸念もある。一方で、個別の労働者に対する情報開示は、割増賃金が適正に払われているかを確認し、労働基準法違反の状態の発生を防止し、あるいは迅速に是正することにも資するものといえる。

加えて、管理職が、他部署や全社平均との比較等を通じて、自部署の労働者の時間外・休日労働時間の状況を認識することを可能とする方策として、管理職に対してその管理対象となる部署の時間外・休日労働時間の情報を共有し、改善を求めることが考えられる。これは、企業による労働時間短縮の取組を強く促すという点で有効と考えられる。一方、管理職は部下との関係では労働基準法第10条の使用者に当たる面もあることから、管理職への情報共有と改善の取組はある種の企業内ガバナンスの整備のような問題として捉えられる。

これまで述べてきた企業外部・企業内部への情報開示については、人手不足が深刻化し、新規雇用が必要な場合に安定的に人手を確保することや労働者の離職を抑制することが課題となっている中で、労働時間を含めた労働条件についての情報が開示されることで、実態としてどのような働き方であるかという点で企業間の競争が生じ、その競争を通じて、労働条件

の改善につながることも期待できる。こうした情報開示について、できることから取り組むべきであると考えられる。なお、本研究会においては、労働時間の短縮の観点を中心に企業による情報開示について議論してきたが、労働条件に関する様々な情報開示については、前述のとおり、企業外部への情報開示については労働者の適職選択等の労働市場政策としての観点や、企業内部への情報開示については労使コミュニケーションをより実効的なものとしたり、労働基準法第106条に定める就業規則、労使協定等の労働者への周知義務の実効性を担保したりといった観点など、多面的な見方がある。

(3) テレワーク等の柔軟な働き方

テレワーク¹⁸は、一般に、仕事と生活を両立させやすく、柔軟に働くことができる働き方であり、諸外国でも、柔軟な働き方の一つの典型として、労働者の希望に沿ってテレワークを促進すべきとする考え方も生じている。しかし、テレワークは、事業場で就労する場合のような使用者の直接的な指揮命令が及ばない場合もあり、働き方の自由度が高まる一方で長時間労働の問題も生じ得るなど、テレワーク中の労働時間管理の在り方が問題となる。また、在宅でテレワーク勤務を行う場合には、自宅が職場となるという特殊性から、就業環境の整備やプライバシーへの配慮、仕事と家庭生活が混在し得ること等についても留意する必要がある。以上のような問題意識から、本研究会では、テレワークに適用できるより柔軟な労働時間管理について、

- ① テレワーク日と通常勤務日が混在するような場合にも活用しやすいよう、コアタイムの取扱いを含め、テレワークの実態に合わせてフレックスタイム制を見直すことが考えられるか
 - ② 緩やかな時間管理の中でテレワークを行い、一時的な家事や育児への対応等のための中抜け等もある中で、客観的な労働時間が測定できるか否か、測定できるとしてもプライバシーの観点から測定するべきか否かという観点から、実効的な健康確保措置を設けた上で、テレワーク時の新しいみなし労働時間制を設けることが考えられるか
- という2つの視点を基に、フレックスタイム制の改善や、テレワークを行う際の新たなみなし労働時間制の導入可否について検討した。なお、フレックスタイム制の改善と、テレワーク時の新たなみなし労働時間制とは制

¹⁸ テレワークの形態は、業務を行う場所に応じて、労働者の自宅で行う在宅勤務、労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用するサテライトオフィス勤務、ノートパソコンや携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で行うモバイル勤務に分類される。

度としては両立可能であり、どちらか一方しか採用できないというものではないと考えられる。

【フレックスタイム制の改善について】

在宅勤務の場合には1日の勤務の中でも労働の時間と家事や育児等の労働以外の時間が混在しがちであり、こうしたことへの対応等のための中抜け時間が細切れに発生する可能性があること等も踏まえると、テレワークでの柔軟な働き方に対応した労働時間制度としてフレックスタイム制を活用することが考えられるが、現行制度においては、フレックスタイム制を部分的に適用することはできず、テレワーク日と通常勤務日が混在するような場合にフレックスタイム制を活用しづらい状況がある。このため、テレワーク日と通常勤務日が混在するような場合にも活用しやすいよう、テレワークの実態に合わせてフレックスタイム制を見直すことが考えられ、また、この見直しについては、必ずしもテレワークに限らず、出勤日も含めて部分フレックス制を導入し、柔軟な働き方を認めていくということが適切ではないかといった議論が行われた。テレワークの場合に限らず広くフレックスタイム制の導入が進むことは有用であると考えられることから、テレワークの場合に限らず、特定の日については労働者が自ら始業・終業時刻を選択するのではなく、あらかじめ就業規則等で定められた始業・終業時刻どおり出退勤することを可能とすることにより、部分的にフレックスタイム制を活用できる制度の導入を進めることが考えられる。まずは、このフレックスタイム制の改善に取り組むべきと考えられる。

【テレワーク時のみなし労働時間制について】

次に、実労働時間規制のかからない自由度の高い働き方として、みなし労働時間制の活用が考えられる。既存のみなし労働時間制については、まず、事業場外みなし労働時間制はそもそも労働時間の算定が困難であるという要件がある¹⁹。専門業務型裁量労働制については、業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため業務遂行の手段、時間配分の決定等に関して具体的な指示をすることが困難なものとして省令及び告示で定められた業務であるという要件があり、企画業務型裁量労働制については、事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の

¹⁹ なお、一定の要件を満たす在宅勤務について同制度の適用が可能と解されている点については、今後、その位置付けについて検討すべき点が指摘できる。

方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、使用者が業務遂行の手段、時間配分の決定等に関し具体的な指示をしないこととするという要件がある。これらの要件が満たさなければ、テレワークにみなし労働時間制を適用することができない。

一方で、テレワーク時の労働時間の管理について、フレックスタイム制であっても使用者による実労働時間管理が求められる以上、そのことを理由として使用者が自宅内での就労に対する過度な監視を正当化したり、一時的な家事や育児への対応等のための中抜け時間など実労働時間数に関する労使間の紛争が生じたりし得るといった懸念もある。

こうしたことから、仕事と家庭生活が混在し得るテレワークについて、実労働時間を問題としないみなし労働時間がより望ましいと考える労働者が選択できる制度として、実効的な健康確保措置を設けた上で、在宅勤務に限定した新たなみなし労働時間制を設けることが考えられる。この場合、その導入については集団的合意に加えて個別の本人同意を要件とすること、そして、制度の適用後も本人同意の撤回も認めることを要件とすること等が考えられる。

これに対し、在宅勤務を対象とする新たなみなし労働時間制について、テレワーク中の長時間労働を防止するという観点からは、

- ・これまで裁量労働制の対象業務を厳密に定めてきたのは、みなし労働時間制の副作用を最小限にしようとしたものであるが、そうした規定を潜脱することになりかねない。
- ・健康管理の観点からは、高度プロフェッショナル制度のように健康管理時間を客観的に把握するなど健康確保のための時間把握や健康状況を確認するための取組が必要になるのではないか。
- ・本人同意の撤回権を設定しても、例えば撤回するとテレワークができなくなるというような制度設計の場合、事実上撤回権行使できなくなると懸念される。

前述するフレックスタイム制の導入を新たなみなし労働時間制の導入の要件とし、同意を撤回した者に対してはフレックスタイム制を適用することを条件とするなど、実効性を担保する仕組みを設計する必要があるのではないか。

- ・上記のような条件設定の仕組みについては、本人の同意の撤回の自由が実効的に確保できるかの検証も必要ではないか。
- ・みなし労働時間制が適用されると、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内といった時間外・休日労働時間の上限規制も事実上外れることになり、長時間労働の懸念等が強まってしまう。新たなみなし労働時間

制を適用したとしても、労働時間の上限や労働からの解放時間を決めるといった一定の規制を導入すること、その場合の労働時間の把握や管理の在り方を具体的に検討することも必要ではないか。

といった懸念や意見も示されているところである。

在宅勤務を対象とする新たななし労働時間制については、上記の実労働時間管理をする場合の課題やそれに代わる健康管理時間の把握をめぐる課題等を踏まえて、こうした点に関する検討も含め、在宅勤務における労働時間の長さや時間帯、一時的な家事や育児への対応等のための中抜け時間の状況等の労働時間の実態や、企業がどのように労働時間を管理しているのか、新たななし労働時間制に対する労働者や使用者のニーズが実際にどの程度あるのかということを把握し、また上記により改善されたフレックスタイム制の下でのテレワークの実情や労使コミュニケーションの実態を把握した上で、なし労働時間制の下での実効的な健康確保の在り方も含めて継続的な検討が必要であると考えられる。

(4) 法定労働時間週 44 時間の特例措置

法定労働時間を週 44 時間とする特例措置の対象事業場について、87.2% の事業場がこの特例措置を使っていない現状²⁰に鑑みると、概ねその役割を終えていると考えられる。現状のより詳細な実態把握とともに、特例措置の撤廃に向けた検討に取り組むべきである。その際、業種に特徴的な労働時間の実態もあることから、業種による状況の違いを把握しつつ検討するべきである。

(5) 実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置

労働基準法では、実労働時間規制から外れる裁量労働制、労働時間規制の適用を除外する高度プロフェッショナル制度や管理監督者等の規定が設けられ、それぞれ適用要件が定められている。この中で、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度は、制度を導入する過程で、健康・福祉確保措置が設けられた。一方で、管理監督者等については、労働安全衛生法において労働時間の状況の把握が義務化され、長時間労働者への医師による面接指導の対象とされてはいるものの、労働基準法制定当時から現在に至るまで、特別な健康・福祉確保措置は設けられていない。このため、管理監督者等に関する健康・福祉確保措置について、検討に取り組むべきである。

²⁰ 厚生労働省が委託して実施した PwC コンサルティング合同会社「労働時間制度等に関するアンケート調査」(2024 年)によると、特例措置対象事業場の 1 週当たり所定労働時間は「35 時間超 40 時間以下」が 84.0%、「35 時間以下」が 3.2% となっている。

その際、各制度の健康・福祉確保措置を分かりやすく揃えていくことが必要と考えられるが、管理監督者については、労働基準法上の要件に合致する者がそのまま管理監督者として労働時間規制の適用除外となるという制度となっており、健康・福祉確保措置を導入要件として設けている裁量労働制や高度プロフェッショナル制度とは法律上の立て付けが異なっているため、より効果的に健康・福祉確保措置を位置付けることができるよう、労働基準法以外の法令で規定することも選択肢として、その内容を検討すべきである。また、健康・福祉確保に関して、企業が内部の労働者に対して積極的に情報開示を行う仕組みや、労使が労働者の健康確保に向けた改善案を自発的に議論する場作りを後押しすることを検討すべきである。

加えて、本来は管理監督者等に当たらない労働者が管理監督者等と扱われている場合があると考えられることから、現行の管理監督者等についての制度趣旨を踏まえて、その要件を明確化することが必要と考えられる。

2 労働からの解放に関する規制

労働時間規制には、使用者がどれだけの労働を労働者にさせてよいか（労働者の労働力をどこまで使ってよいか）という「最長労働時間規制」と、使用者が労働者に対し、労働から解放される時間をどれだけ確保しなければならないか（労働者の労働力の回復の時間や私生活の時間等がどれくらい確保されるべきか）という「労働からの解放に関する規制」が含まれている。前者は法定労働時間、36協定による時間外・休日労働規制、変形労働時間制、フレックスタイム制等が該当する。後者は法定の休憩、休日、そして広い意味では、年次有給休暇等や、現行制度では努力義務である勤務間インターバル制度もこれに該当する。

働き方改革関連法での労働時間規制の改革は、時間外・休日労働時間の上限規制が中心であり、「労働からの解放に関する規制」に係る内容は多くなかった。「労働からの解放に関する規制」は、健康確保や自由時間の確保等の意義があり、また労働者の休養確保は、疲労の回復と労働者の作業効率化を通じて、企業にもメリットを生じることから、本研究会では、「労働からの解放に関する規制」についても改めて整理・検討を加えた。

(1) 休憩

1日の労働、すなわち始業から終業までの労働から解放される時間を定めたものが休憩時間である。現行制度では、労働基準法第34条第1項において、使用者は、労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、

8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならないこととされている。また、同条第2項において、過半数代表との労使協定がある場合を除き、休憩は一斉に与えなければならないこととされている。

休憩についてまず検討すべき論点は、1日8時間を大幅に超えて長時間労働する場合（例えば、1日に14時間以上労働する場合）であっても、労働基準法に基づき付与すべき休憩時間は1時間であることについてどのように考えるか、実態として労働時間が同一であっても、1労働日の扱いか、2労働日の扱いか²¹によって休憩時間が異なることについてどのように考えるかという点である。この問題に対する改善案としては、「時間外労働であっても6時間を超える場合には少なくとも45分間、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩を与えるべき」とすることが考え得るが、

- ・ その日の時間外労働の長さは事前に把握できないことが多く、事前に把握できていなければ、まとまった休憩の付与を有効に運用することができないこと。そのため、時間外労働が生じる場合には適宜休憩を取りながら勤務することが多いこと。
- ・ あくまで時間外労働であり、休憩を取るよりもその分早く業務を終わらせて帰りたいと考える労働者もいると考えられること。

から、このような改正は必要ないと考えられる。

休憩の一斉付与の原則は工場労働を前提としたものであり、ホワイトカラー労働者の増加や働き方の多様化等を踏まえると、休憩の一斉付与の原則を見直すべきか、その場合に必要となる手続があるかについても議論した。しかし、休憩の実効性の確保の観点も踏まえると、労働基準法第34条第2項の原則を直ちに見直すべきとの結論には至らなかった。

6時間未満の勤務の場合の休憩の付与についても、短時間労働が選択されている場合には、休憩の付与により拘束時間が長くなることは望まれない場合が多いと思われることから、現時点での規制の必要はないと考えられる。ただし、労働基準法上休憩の付与の義務がないことをもって、短時間労働の場合に離席を一切認めない、離席することができない等の事例が見受けられるとの指摘もあり、労働時間内であっても小休止を認める等の必要な配慮が行われるべきであることは周知する必要がある。

また、いずれの休憩の場合でも、形式的な休憩付与ではなく、適切に休憩できる環境が確保されることが必要であることを、普及啓発していくこ

²¹ 例えば、所定労働時間8時間+時間外労働8時間の場合であれば、法定の休憩時間は1時間であるが、3交代の連勤で所定労働時間8時間+所定労働時間8時間の場合であれば、法定の休憩時間は2時間となる。

とも必要である。

(2) 休日

(2) — 1 定期的な休日の確保

現行制度では、法定休日として、労働者に毎週少なくとも1回の休日を付与することを原則としつつ（労働基準法第35条第1項）、4週間を通じ4日以上の休日を与える変形休日制（4週4休制）を可能としている（同条第2項）。また、1987年（昭和62年）の労働基準法改正により、法定労働時間が週40時間となったことに伴い、週休2日制とする企業も増えてきた。これらの企業では、1週に法定休日1日と所定休日1日が混在することとなった。

一方で、業務の繁忙や業種・職種の特性によっては、長期間の連続勤務を余儀なくされている例も存在する。労災保険における精神障害の認定基準では、2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行ったことが心理的負荷となる具体的出来事の一つとして示されている。近年でも2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行ったことによる心理的負荷が具体的出来事の一つとして評価され、精神障害事案として労災保険の支給決定を行った事案が生じている。

現行の法定休日は、前述のとおり4週4休を認めており、付与する法定休日を偏らせ、長期間の連続勤務が生じる場合であっても、そのことをもって労働基準法違反となるわけではない²²。法定休日の本来の趣旨を貫徹するならば、4週4休の特例を2週2休とするなど、連続勤務の最大日数をなるべく減らしていく措置の検討に取り組むべきであると考えられる。

また、36協定に休日労働の条項を設けることにより、割増賃金を支払うことでの法定休日に労働させることが労働基準法上可能となるが、現行法ではこの回数に制限はなく、労使協定を締結することが前提となるが、割増賃金を支払えば、協定の範囲内で理論上無制限に連続勤務させることが可能である。労使協定を経るとはいえ、このような連続勤務は健康上望ましくなく、時間外労働の上限と同様、休日労働にも一定の制限をかけるべきではないかと考えられる。

これらの点を総合的に考慮すると、36協定に休日労働の条項を設けた場合も含め、精神障害の労災認定基準も踏まえると、2週間以上の連続勤務を防ぐという観点から、「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨

²² 理論上、休日労働の扱いをせずに最大48連勤が可能。

の規定を労働基準法上に設けるべきであると考えられる²³。ただし、災害復旧等の真にやむを得ない事情がある場合の例外措置や、顧客や従業員の安全上やむを得ず必要な場合等に代替措置を設けて例外とする等の対応を労使の合意で可能とする措置についても検討すべきである。

(2) —2 法定休日の特定

労働基準法第35条においては、法定休日の特定について定めがない。この点について、実務上は、通達において「具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導」する旨示されている。

前述したように、週休2日制が普及してきている現状では、1週の中に法定休日と所定休日が混在している場合が多い。このとき、いずれの休日が法定休日なのかが不明確である。使用者が就業規則等で法定休日を指定したとしても、それは法律上の規律によるものではないため、司法の判断と異なってしまう場合もありえ、法的な予見可能性に問題があるとの指摘がある。

本研究会としても、法定休日は、労働者の健康を確保するための休息であるとともに、労働者の私的生活を尊重し、そのリズムを保つためのものであり、また、法定休日に関する法律関係が当事者間でも明確に認識されるべきであることから、あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上に規定することに取り組むべきと考える。その際に考慮すべき論点としては、

- ・ 労働基準法第35条で保護すべき法益が、「①週1回の休日が確保されること」から「②あらかじめ特定した法定休日が確保されること」に変わることによる罰則適用の変化
- ・ 法定休日の振替を行う場合の手続及び振替の期間
- ・ 使用者が法定休日を指定する際の手続（特にパートタイム労働者やシフト制労働者等への対応。いつまでに休日を特定するか、特定した休日を変更できるか等を含む。）

等が考えられ、実態を十分踏まえた上で、これらの論点に対する考え方を明確化していくべきである。

(3) 勤務間インターバル

働き方改革関連法で導入された時間外・休日労働時間の上限規制は、過重労働を防止する観点から、月を単位として、労使協定によっても超える

²³ この場合の「勤務」とは、使用者の指揮命令下で働くことを意味し、1日の労働時間の長さによって取扱いが区別されるものではないと考えられる。

ことのできない上限を設定したものである。一方で、労働者の暮らしと健康を考えると、月を単位とした労働時間管理だけでなく、日々の生活を送る上でのワーク・ライフ・バランスの確保が必要となる。このため、欧州等では、日々の勤務と勤務の間に一定の時間を空けることを義務とする勤務間インターバル制度が設けられている。

我が国では、勤務間インターバル制度は、労働時間等設定改善法第2条において、「健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定」として努力義務が課されており、また労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号）においても一定の記述があるが、概念的な内容にとどまり、勤務間インターバルの時間数や対象者、その他導入に当たっての留意事項等は法令上示されていない。

厚生労働省において、勤務間インターバル制度の導入・運用マニュアルを作成し、時間数や対象者等の設定に当たっての留意点を示しているものの、2023年（令和5年）1月時点の導入企業割合は6.0%にとどまっている。他方、制度の導入予定がなく検討もしていない81.5%の企業のうち、51.9%は「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」と回答している²⁴点にも留意が必要である。また、既に勤務間インターバルを導入している企業の制度設計や、諸外国の勤務間インターバル制度を見ると、様々な適用除外が設けられた上で制度が運用されている。

このような現状を踏まえ、本研究会としては、抜本的な導入促進と、義務化を視野に入れつつ、法規制の強化について検討する必要があると考える。企業に勤務間インターバル制度の導入を求める場合に、具体的にどのような内容の制度を求めるかについては、例えば、

- ・ 勤務間インターバル時間として11時間²⁵を確保することを原則としつつ、制度の適用除外とする職種等の設定や、実際に11時間の勤務間インターバル時間が確保できなかった場合の代替措置等について、多くの企業が導入できるよう、より柔軟な対応を法令や各企業の労使で合意して決めるという考え方

²⁴ 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」

²⁵ 2024年5月独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における勤務間インターバル制度等の導入および運用状況に関する調査—フランス、ドイツ、イギリス、アメリカー」において、勤務間インターバル時間の「11時間」については以下のような説明がなされている。

ドイツの制度の歴史をさかのぼると、応用労働科学研究所によれば「職場にいる時間が労働や休憩を含めて12時間程度、通勤に1時間前後かかるとして、労働者の実際の自由時間が11時間程度になる」ことから、こうした連続休息時間が設けられたと説明されている。また、EU労働時間指令については、勤務間インターバル時間を「12時間」とする案も提示されたが、欧州経済連合が「インターバルを最低12時間にすると、12時間シフトの2交代制で働く労働現場では、各組の最低限の引継時間がなくなり、現実的な運用が不可能となる」との批判を展開した。こうした批判に配慮したかは不明だが、勤務間インターバルは「11時間」に戻され、その後指令として成立した。

- ・ 勤務間インターバル時間は11時間よりも短い時間としつつ、柔軟な対応についてはより絞ったものとする考え方
- ・ 規制の適用に経過措置を設け、全面的な施行までに一定の期間を設ける考え方

等が考えられる。いずれにしても、多くの企業が導入しやすい形で制度を開始するなど、段階的に実効性を高めていく形が望ましいと考えられる。勤務間インターバル時間が確保できなかった場合の代替措置については、健康・福祉確保措置の一環として実施される健康観察や面接指導等といった事後措置を目的としたモニタリングではなく、代償休暇など労働からの解放を確保するものであることが望ましいとの考え方や、代替措置によることが可能な回数について各事業場の労使協議で上限を設定するという考え方方が示された。

また、義務化の度合いについても、労働基準法による強行的な義務とするという考え方、労働時間等設定改善法等において勤務間インターバル制度を設けることを義務付ける規定や、勤務間インターバルが確保できるよう事業主に配慮を求める規定を設けるという考え方、これらと併せて労働基準法において勤務間インターバル制度を就業規則の記載事項として位置付け行政指導等の手法により普及促進を図るという考え方、現行の抽象的な努力義務規定を具体化するという考え方等が示されており、様々な手段を考慮した検討が必要と考えられる。

(4) つながらない権利

本来、労働契約上、労働時間ではない時間に、使用者が労働者の生活に介入する権利はない。しかし現実には、突発的な状況への対応や、顧客からの要求等によって、勤務時間外に対応を余儀なくされ、私生活と業務との切り分けが曖昧になり、仕事が私生活に介入してしまうことになる状況も容易に発生し得る。

欧州等では、「つながらない権利」を行使したことや行使しようしたことに対する不利益取扱いの禁止、使用者が労働者にアクセス可能な時間帯の明確化や制限、「つながらない」状態を確保するための措置の実施（より具体的には労使交渉の義務付け）等を内容とした、「つながらない権利」が提唱されている。例えば、「つながらない権利」を法制化しているフランスの例を見ると、具体的な内容の設定の仕方・範囲は労使で協議して決めており、その内容は企業によって様々であるが、労使交渉で合意に至らない場合には、つながらない権利の行使方法等を定めた憲章を作成することが使用者に義務付けられている。

また、実際に勤務時間外に労働者に連絡をとる必要が生じる際は、労働者と使用者の関係だけでなく、顧客と担当者の関係等も含めた複合的な要因が生じていることが多いと考えられ、当該連絡の内容についても、具体的な仕事が発生して出勤等をしなければならないこともあれば、電話等での対話を行わなければならないもの、メール等が送られてくるだけといったような、様々な段階のものが存在し得る。こうした点を整理し、勤務時間外に、どのような連絡までが許容でき、どのようなものは拒否することができるのこととするのか、業務方法や事業展開等を含めた総合的な社内ルールを労使で検討していくことが必要となる。このような話し合いを促進していくための積極的な方策（ガイドラインの策定等）を検討することが必要と考えられる。

（5）年次有給休暇制度

年次有給休暇について、働き方改革関連法において、使用者は年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について毎年時季を指定して与えなければならないこととされた（時季指定義務）。2022年（令和4年）の年次有給休暇の取得率は62.1%と、前年より3.8ポイント上昇し、1984年（昭和59年）以降最高となった²⁶ものの、依然として、政府目標である70%とは乖離がある。労働者の心身の疲労を回復させ労働力の維持培養やゆとりある生活を実現するという年次有給休暇の制度趣旨を踏まえつつ、年度当初から年次有給休暇を計画的に取得するための労使の取組を後押しするなど、更なる年次有給休暇の取得促進が求められる。

働き方改革関連法で導入した制度の見直しとしては、次の（5）－1～4のような論点があり、本研究会としてそれぞれ以下のとおり議論した。

（5）－1 使用者の時季指定義務の日数（現行5日間）や時間単位の年次有給休暇の日数（現行5日間）の変更等

使用者の時季指定義務については、働き方改革関連法の制定当時、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえて導入されたものである。こうした趣旨から考えれば、使用者の時季指定義務の日数について、現在の5日間から直ちに変更すべき必要性があるとは思われない。

また、時間単位の年次有給休暇については、2008年（平成20年）の

²⁶ 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」

労働基準法の改正当時、年次有給休暇の取得率が5割を下回る水準で推移しており取得促進が課題となっていた一方、時間単位による年次有給休暇の取得の希望も見られたことから、年次有給休暇の本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにするために導入されたものであるが、労働者的心身の疲労を回復させ労働力の維持培養やゆとりある生活を実現するという年次有給休暇の本来の趣旨から考えれば、時間単位の年次有給休暇の日数について、現在の5日間から直ちに変更すべき必要性があるとは思われない。一方で、時間単位の年次有給休暇については労働者の様々な事情のために柔軟に利用可能であるという側面があることにも留意が必要である。

なお、これらの日数の変更を議論する場合には、半日単位の年次有給休暇の法的な位置付けについて検討することが必要ではないかとの意見もあった。

また、労働者が自主的に取得した日数は、使用者による時季指定の日数に含めないことが望ましいとの意見があった。これに対して、労働者が自主的に取得した日数を、使用者による時季指定の日数に含めない場合、労働者が時季指定権を有する年次有給休暇の日数の減少となることへの懸念が示された。

一方で、時間単位の年次有給休暇も労働者が自主的に取得した年次有給休暇であることには変わりがないので、時季指定義務の5日に含めることを可能としてもよいのではないかとの議論もあるが、現行の取扱いが現状では適当と考えられる。

(5) — 2 計画的・長期間の年次有給休暇を取得できるようにするための手法（ILO132号条約²⁷に規定する「2週間からなる年次有給休暇の連続取得」の推進等）

本来、年次有給休暇は、使用者が労働者に長期間の休暇を計画的に与える制度であったが、我が国に導入する際に、我が国の実情から分割できるようにしたという経緯がある。

欧州と比較して我が国の労働者に長期休暇・バカンスのニーズがどの程度あるのか、計画的な長期間の年次有給休暇付与が労働者にとって望ましいのか、祝祭日を含めた我が国の労働者の休み方等も踏まえてどう

²⁷ 年次有給休暇の権利を確保するため、少なくとも中断されない2週間からなるものとすべきこと等を規定している。

なのかといった点を含め、年次有給休暇の在り方について、中長期的な検討が必要である。

なお、年次有給休暇を取得した労働者への不利益取扱いの位置付けについて検討することが必要ではないかとの意見もあった。

(5) — 3 1年間の付与期間の途中に育児休業から復帰した労働者や、退職する労働者に関する、残りの期間における労働日と時季指定義務の関係についての取扱いの改善

当該付与期間の残りの労働日が著しく少なくなっている労働者に対してまで、他の労働者と同じ日数の時季指定義務を課すことは、使用者や労働者にとって不合理な制約になる場合があることからも、取扱いを検討することが必要である。

(5) — 4 年次有給休暇取得時の賃金の算定方法として現行定められている3つの方法について、それぞれの方法で計算される金額の妥当性

年次有給休暇期間中の賃金については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、

- (1) 労働基準法第12条の平均賃金
- (2) 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- (3) 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法（大正11年法律第70号）上の標準報酬月額の30分の1に相当する額

のいずれかを支払わなければならないものとされている（労働基準法第39条第9項）。一般的に、月給制で働いている場合には、年次有給休暇取得時には、(2)の方法により月給から減算しないという手法がとられることが多い。他方、日給制・時給制の場合等において、(1)や(3)の手法がとられてしまうと、計算式上賃金が大きく減額され得る。日給制・時給制の場合等であっても、(1)や(3)の手法をとらざるを得ない状況としてどのようなものがあるのかを考慮しつつ、原則として(2)の手法をとるようにしていくべきではないかと考えられる。

3 割増賃金規制

(1) 割増賃金の趣旨・目的等

時間外労働・休日労働の割増賃金の目的は、①通常の勤務時間とは異なる時間外・休日・深夜労働をした場合の労働者への補償と、②使用者に対

して経済的負担を課すことによる、これらの労働の抑制にあると考えられる。本研究会としては、こうした割増賃金の趣旨・目的を基礎に、現在の経済情勢や働き方の多様化を踏まえ、割増賃金がどのように機能しているか、どのような課題があるかについて議論した。本研究会では、

- ・ 企業が時間外労働等を抑制する効果が期待される一方、労働者に対しては割増賃金を目的とした長時間労働のインセンティブを生んでしまうのではないか
- ・ 労働市場において人手不足の傾向が強まり、労働条件が上がりやすくなっている現状も踏まえると、労働者は割増賃金に頼らなくても収入を確保できるようになるのではないか
- ・ 深夜労働の割増賃金は、労働強度が高いものに対する補償的な性質があるが、健康管理の観点からは、危険手当のような位置付けではないか
- ・ 我が国の割増賃金率は諸外国と比較して低い水準となっており、長時間労働を抑制する機能を十分に果たしていないのではないか。均衡割増賃金率²⁸を考慮して割増賃金率を設定することや、割増賃金率を 50%以上としなければならない時間外労働の基準（月 60 時間超）を時間外労働の原則的上限（月 45 時間）と整合させることも考えられるのではないか
- ・ 事業運営上生ずる労働力需要の波動を外部労働市場ではなく内部労働市場を通じて調整することを優先してきた我が国の雇用慣行を考慮したときに、割増賃金率の引上げによる時間外労働の抑制を議論するのであれば、雇用維持の優先度を引き下げることがセットにならないか
- ・ 企業は人件費を総額で管理している実態があり、割増賃金率を引き上げるとなれば、企業行動としては所定の給与を相対的に引き下げることが合理的な選択となり、結果として、長時間労働をしなければ十分な収入を得られないといった、制度改革の意図しない効果が生じないか
- ・ 深夜労働の割増賃金について、使用者の命令ではなく、働く時間の選択に裁量のある労働者（管理監督者、裁量労働制適用労働者等）が自ら深夜帯に働くことを選んだ場合には、割増賃金は必ずしも求められないのではないか
- ・ 歩合給制の場合の割増賃金規制について労使自治により法定基準を調整することは、中長期的に検討する事項としてあり得るのではないか
- ・ 割増賃金の計算の基礎となる「通常の労働時間又は労働日の賃金」について、解釈が明確に整理されていない。立法による対処ではないかも

²⁸ 新たな労働投入に対して、雇用増によった場合の 1 時間当たり労働費用と、時間外の割増賃金がないという前提で既存従業員の時間外労働によった場合の 1 時間当たり労働費用をそれぞれ算出し、どれだけの割増賃金率があれば両者が均衡するかを算出するもの。

しれないが解釈の整理は必要ではないか
といった意見があった。

上記のとおり、割増賃金の意義や見直しの方向性については様々な意見が出ているところであるが、どのような方策をとるにしても十分なエビデンスを基に検討される必要がある。割増賃金に係る実態把握を含めた情報収集を進め、中長期的に検討していく必要がある。

(2) 副業・兼業の場合の割増賃金

労働者が副業・兼業を行う場合においては、労働基準法第38条を受けた通達に基づき、事業主を異にする場合についても労働時間を通算して割増賃金を支払うこととされている。このため、現在は厚生労働省のガイドラインに基づき、労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって割増賃金を計算するか、あらかじめ設定したそれぞれの事業場における労働時間の範囲内で労働させる管理モデルを利用するかのいずれかとされている。

この取扱いについては、割増賃金の計算のために本業先と副業・兼業先の労働時間を1日単位で細かく管理しなければならないこと（その過程で、労働者自身も細かく自己申告する等の負担が生じること）など、複雑な制度運用が日々求められるものとなっている。このことが、企業が雇用型の副業・兼業を自社の労働者に許可することや、副業・兼業を希望する他社の労働者を雇用することを難しくしていたり、労働者が企業に申告せずに副業・兼業を行う要因の一つになったりしているのではないか、また、企業が雇用型の副業・兼業を自社の労働者に許可しないことで、労働者が副業・兼業を行うことを諦めることにつながっているのではないかとの指摘もある。

なお、欧州諸国の半数以上の国で実労働時間の通算は行う仕組みとなっているものの、それらの国でも、フランス、ドイツ、オランダ、イギリス等では、副業・兼業を行う場合の割増賃金の支払いについては労働時間の通算を行う仕組みとはなっていない。

副業・兼業が使用者の命令ではなく労働者の自発的な選択・判断により行われるものであることからすると、使用者が労働者に時間外労働をさせることに伴う労働者への補償や、時間外労働の抑制といった割増賃金の趣旨は、副業・兼業の場合に、労働時間を通算した上で本業先と副業・兼業先の使用者にそれぞれ及ぶというものではないという整理が可能であると考えられる。また、副業・兼業の場合に割増賃金の支払いに係る労働時間の通算が必要であることが、企業が自社の労働者に副業・兼業を許可した

り、副業・兼業を希望する他社の労働者を雇用することを困難にしているとも考えられる。

一方で、労働者は使用者の指揮命令下で働く者であり、使用者が異なる場合であっても労働者の健康確保は大前提であり、労働者が副業・兼業を行う場合において、賃金計算上の労働時間管理と、健康確保のための労働時間管理は分けるべきと考えられる。

こうした現状を踏まえ、労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては、通算を要しないよう、制度改正に取り組むことが考えられる。その場合、法適用に当たって労働時間を通算すべき場合とそうでない場合とが生じることとなるため、現行の労働基準法第38条の解釈変更ではなく、法制度の整備が求められることとなる。

あわせて、割増賃金の支払いに係る通算対応を必要としなくする分、副業・兼業を行う労働者の健康確保については、これまで以上に万全を尽くす必要がある。また、同一の使用者の命令に基づき複数の事業者の下で働いているような場合に、割増賃金規制を逃れるような行為がなされないように制度設計する必要がある。

具体的には、

- ・ 健康確保のための労働時間の通算管理を適正に行うための労働時間に関する情報の把握方法や、健康確保のための労働時間を通算した上で長時間労働となっている場合の、本業先と副業・兼業先の使用者の責任関係に関する考え方やとるべき健康確保措置の在り方を整理すること
- ・ 割増賃金の支払いに係る労働時間の通算管理について、事業場を異にする場合には通算することを要しないこととした場合においても、同一の事業者の異なる事業場で働いている場合や、労働者が出向先と出向元で兼務する形態のように、使用者の命令に基づき使用者の異なる事業場で働いているような場合においては、引き続き通算することが妥当であることといった論点の検討についても取り組む必要がある。

なお、副業・兼業先が非雇用の形態の場合であっても、健康確保の観点から、本業先の企業が全体の就業時間や疲労度に応じて何らかの配慮を行うことも期待されるという意見や、副業・兼業を行う労働者自身が自らの健康管理に対するリテラシーを高めていくことも期待されるという意見があった。

IV おわりに

これまで述べてきたとおり、本研究会では、労働基準関係法制にかかる諸課題について検討し、それぞれを早期に取り組むべき事項、より良い制度に向けて中長期的に検討を進めるべき事項に分け、方向性を示すこととした。

本研究会としては、本報告書において早期に取り組むべきとした事項を中心として、今後、公労使三者構成の労働政策審議会において、労働基準関係法制に係る諸課題についての議論が更に深められることを期待するものである。一方で、中長期的に検討を進めるべきとした事項については、国内外の実態把握や国際的な動向の把握を進めつつ、引き続き学術的な検討を進めることが必要と考えられる。

厚生労働省においては、この報告書をもって労働基準関係法制に係る研究を終了するのではなく、本研究会のような労働基準関係法制に係る研究を行う場を引き続き設けていくことを要望する。

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

労働基準関係法制研究会

1 趣旨・目的

新型コロナウイルス感染症の影響やデジタル技術等の進展により、企業を取り巻く環境や働く人の意識が変化し、働く人の働き方に対する意識等が個別・多様化している背景を踏まえ、働き方や職業キャリアに関するニーズ等を把握しつつ、新しい時代を見据えた労働基準関係法制の課題を整理することを目的として「新しい時代の働き方に関する研究会」（座長：今野浩一郎学習院大学名誉教授・学習院さくらアカデミー長）が開催され、これからの労働基準法制の在り方について報告書がとりまとめられたところである。

また、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）附則第12条第1項及び第3項において、働き方改革関連法による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号）等について、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとされている。

そこで、今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うことを目的として、「労働基準関係法制研究会」（以下「本研究会」という。）を開催する。

2 構成員

- ◎ 荒木 尚志（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
- 安藤 至大（日本大学経済学部教授）
- 石崎 由希子（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授）
- 神吉 知郁子（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
- 黒田 玲子（東京大学環境安全本部准教授）
- 島田 裕子（京都大学大学院法学研究科教授）
- 首藤 若菜（立教大学経済学部教授）
- 水島 郁子（大阪大学理事・副学長）
- 水町 勇一郎（早稲田大学法学学術院 教授）
- 山川 隆一（明治大学法学部教授）

[◎座長]

3 開催状況

- 令和6年1月23日 第1回 キックオフ
- 2月21日 第2回 労働時間制度について
- 2月28日 第3回 労働基準法における「事業」と「労働者」について
- 3月18日 第4回 労使コミュニケーションについて
- 3月26日 第5回 第2～4回における積み残しの論点について議論
- 4月23日 第6回 これまでの議論の整理
- 5月10日 第7回 労使団体に対するヒアリング
- 6月27日 第8回 ヒアリング、労働基準法における「労働者」について
- 7月19日 第9回 労働基準法における「事業」、労使コミュニケーションについて
- 7月31日 第10回 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇について
- 8月20日 第11回 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇について
- 9月4日 第12回 「事業」と「労働者」、労使コミュニケーションについて
- 9月11日 第13回 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇について
- 11月12日 第14回 とりまとめに向けた議論（議論のたたき台）
- 12月10日 第15回 とりまとめに向けた議論（報告書案①）
- 12月24日 第16回 とりまとめに向けた議論（報告書案②）

令和7年1月8日 労働基準関係法制研究会報告書 とりまとめ

労働基準関係法制研究会報告書 概要

令和7年1月8日にとりまとめられた労働基準関係法制研究会の報告書の内容は以下のとおり。

I はじめに

II 労働基準関係法制に共通する総論的課題

1 労働基準法における「労働者」について

- (1) 現代における「労働者」性の課題
- (2) 労働基準法第9条について
- (3) 昭和60年労働基準法研究会報告について
- (4) 働く人の法的保護との関係
- (5) 今後の研究について
- (6) 家事使用人について

2 労働基準法における「事業」について

3 労使コミュニケーションの在り方について

- (1) 労使コミュニケーションの意義と課題
- (2) 労働組合による労使コミュニケーションについて
- (3) 「過半数代表者」の適正選出と基盤強化について
 - 1 過半数代表者の選出手続について
 - 2 過半数代表者が担う役割及び過半数代表者となった労働者に対する使用者による情報提供や便宜供与
 - 3 過半数代表者への相談支援
 - 4 過半数代表者の人数
 - 5 過半数代表者の任期
 - 6 労働基準法における規定の整備

- (4) 労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について

- (5) 労働者個人の意思確認について

- (6) 労働基準関係法制における労使コミュニケーションの目指すべき姿

III 労働時間法制の具体的課題

1 最長労働時間規制

- (1) 時間外・休日労働時間の上限規制
- (2) 企業による労働時間の情報開示
- (3) テレワーク等の柔軟な働き方
- (4) 法定労働時間週44時間の特例措置
- (5) 実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置

2 労働からの解放に関する規制

- (1) 休憩
- (2) 休日
- (3) 勤務間インターバル
- (4) つながらない権利
- (5) 年次有給休暇

3 割増賃金規制

- (1) 割増賃金の趣旨・目的等
- (2) 副業・兼業の場合の割増賃金

IV おわりに

労働基準関係法制研究会報告書 概要

I 労働基準関係法制に共通する総論的課題

1 労働基準法における「労働者」について

○ 現代における「労働者」性の課題

- ▶ 新しい働き方への対応や、実態として「労働者」である者に対し労働基準法を確実に適用する観点から、労働者性判断の予見可能性を高めていくことが求められている。

○ 労働基準法第9条について

- ▶ 現行の労働基準法第9条の規定の下で、具体的な労働者性判断が適正に、予見可能性を高めた形で行われるために、どのような対応が必要か検討するべきである。

○ 昭和60年労働基準法研究会報告について

- ▶ 昭和60年労働基準法研究会報告を所与のものとするのではなく、約40年で積み重ねられた事例・裁判例等をしっかりと分析・研究し、学説も踏まえながら、その表現をより適切に修正すべき点がないかという点も含めて、見直しの必要性を検討していく必要があると考えられる。

- ▶ 特に、近年拡大し、労働者性の判断が問題となっているプラットフォームワーカー（AIやアルゴリズムによる労務管理のデジタル化の問題を含む。）についても、予見可能性を高め、法的安定性を高めていくことが必要である。この点については、近年、米国や欧州を始め世界中で盛んに議論が行われており、特にプラットフォームワーカーの問題については、2025年（令和7年）からILO総会において新たな国際労働基準の策定に向けた議論が開始される予定となっている。

○ 今後の研究について

- ▶ 専門的な研究を行うためには、昭和60年労働基準法研究会報告を取りまとめた労働基準法研究会と同様に、労働者性の判断基準に関する知見を有する専門家を幅広く集め、分析・研究を深めることが必要である。このため、厚生労働省において、継続的に研究を行う体制を整えることを、本研究会として要請する。

○ 家事使用人について

- ▶ 労働基準法は刑事罰や行政監督・指導等により履行確保される公法的規制であるとともに、私法上重要な労働保護規範を設定しているものであることを踏まえると、家事使用人に対して労働基準法を全面的に適用除外する現行の規定を見直し、公法的規制については、私家庭に対する適用であることも踏まえて、実態に合わせて検討することが考えられる。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

2 労働基準法における「事業」について

○ 「事業」の概念について

- 労働基準法の適用単位としての「事業」の意義は、第8条の規定が削除されても第9条の条文に引き継がれて今日も存続し、重要な意義を持ち続けている。

○ 事業場単位の法適用の在り方について

- 労働基準法が事業（場）単位適用原則を前提として設計されていること、労働基準法の地域的適用範囲を画定し、監督・指導の有効性を担保するに当たって、場所的概念として「事業」ないし事業場が引き続き有効であることを踏まえると、現時点では、引き続き、事業場単位を原則として維持しつつ、企業単位や複数事業場単位で同一の労働条件が定められるような場合であって、企業単位や複数事業場単位で適切な労使コミュニケーションが行われるときは、労使の合意により、手続を企業単位や複数事業場単位で行うことも選択肢になることを明らかにすることが考えられる。
- 法制度の実効的な適用を確保するという観点から、労働基準関係法制における「事業」の概念については、将来的な労使コミュニケーションの在り方も含め検討していく必要がある。例えば、労働者性の研究を継続的に行う場において、「事業」の概念との関係を含めて議論を行うなど、早期に検討に着手することが必要と考える。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

○ 労使コミュニケーションの意義と課題

- 労働基準関係法制については、守るべき原則をしっかりと堅持した上で、法令において定められた最低労働基準としての規制の原則的な水準を守りつつ、多様な働き方を支える仕組みとすることが必要である。
- そのためには、それぞれの規制において適切な水準が担保されることを前提に、労使の合意等の一定の手続の下に個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とする仕組みとなっていることも必要となる。
- こうした仕組みが有効に弊害なく機能するためには、それを支える基盤として、労働者が意見を集約して使用者と実効的なコミュニケーションを行い得る環境が整備されていることも必要となる。

○ 労働組合による労使コミュニケーションについて

- 労働基準法における労使協定や就業規則の手続において、過半数代表として優先されるのは過半数労働組合であることも踏まえると、労働組合が実質的で効果的な労使コミュニケーションを実現する中核となる。労働組合を一方の担い手とする労使コミュニケーションを活性化していくことが望ましい。
- 例えば、労働組合が過半数代表として活動する場合の活動時間の確保や、使用者からの必要な情報の提供、意見集約のための労働者へのアクセス保障などの支援は、過半数労働組合、過半数代表者のいずれが過半数代表の役割を果たす場合においても共通して必要と考えられるため、労働組合が過半数代表として活動する場合に、当該労働組合に対しても行うことができる支援として明確化していくことが必要と考えられる。
- また、これも過半数労働組合と過半数代表者に共通しているが、労働基準法等に基づく労使協定を締結する際等には、過半数代表は、事業場の全労働者の代表として意見集約していくべきということも明確化すべきである。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

○ 「過半数代表者」の適正選出と基盤強化について

(1) 過半数代表者の選出手続について

- 労使協定の締結のために、過半数代表者の選出を労働者側に求める際には、使用者は、当該事業場でこれまでにどのような労使協定が締結されており、今回選出する過半数代表者に対してはどの労使協定に関する手続を求めるのか、その労使協定にどのような内容を盛り込みたいのか等を明らかにすることが求められる。
- 労働者が過半数代表者を選出するに当たっては、候補者となる労働者の意思を確認し、事業場内で周知し、労働者が選挙、信任投票等を行うべきことを明らかにする必要がある。その上で、使用者は、プラットフォーム（事業場内での選挙設備や社内インターネットなど）を用意するなど、選出事務に配慮することが求められる。その際、具体的にどの程度の配慮まで認められるのかについて明らかにする必要がある。
- 過半数代表の意義や役割、選出手続、適正な選出の必要性、労働者の意見集約の手法等について知識を得る教育・研修の機会があることが求められる。行政において一定の教育・研修資料等を作成し、それを提供するという形が望ましいと考えられる。

(2) 過半数代表者が担う役割及び過半数代表者となった労働者に対する使用者による情報提供や便宜供与

- 過半数代表者が役割を全うするためには、法定基準の趣旨等を理解した上で、事業場の働き方の実態に関する情報を得ることが必要になる。例えば、36協定を締結するためには、過半数代表者が事業場の平均時間外労働時間数、最長時間外労働時間数、時間外労働が必要となる業務内容等についての情報を得て、具体的に協定内容の是非を判断できることが必要である。また、事業場の労働者の意見を集約するために、従業員名簿や、当該協定の影響を受ける労働者が誰であるかといった情報も必要となる。こうした情報は使用者側が保有しているものであるため、過半数代表者に対するこうした情報の提供を使用者の責務として位置付けることが必要ではないかと考えられる。
- また、過半数代表者としての活動には相応の時間を要することから、労働時間の中で活動することへの一定の保障を検討することが考えられる。また、意見集約のための社内インターネットや通信機器、コピー機等の社内設備の使用等についての便宜供与が必要となることが考えられる。使用者がどのような便宜供与を行うことが望ましいか、どのようなものが許容されるのかを明確にすることが求められる。
- 過半数代表者であること等を理由とした解雇・異動等の不利益取扱いをしてはならない旨を明確化することが求められる。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

(3) 過半数代表者への相談支援

- 過半数代表者や労使委員会の労働者側委員が活動するに当たり、行政機関や外部専門家、労働組合等の相談支援を受けたいと考える場合も想定される。行政機関（労働委員会を含む。）においては、相談体制の整備や、相談窓口の周知等も行うことが求められる。

(4) 過半数代表者の人数

- 現行法でも複数人の過半数代表者を選出することは適法に可能であることから、複数人選出の選択肢もあることを明らかにしていくことが考えられる。

(5) 過半数代表者の任期

- 任期を定めて過半数代表者を選出する選択肢もあることを明らかにしていくことが考えられる。任期を定めて選出することで、過半数代表者として役割を担う期間が明確化され、また、前述した過半数代表者の複数人選出と併せ、各過半数代表者の任期をずらすことによって継続的な労使コミュニケーションを行うことが可能となることも考えられる。

(6) 労働基準法における規定の整備

- 過半数代表者の適正選出を確保し、基盤の強化を行うに当たり、まずは労働基準法において、「過半数代表」、「過半数労働組合」、「過半数代表者」の法律上の位置付け、役割、過半数代表者に対する使用者からの関与や支援等を明確に定める規定を設ける法改正を行うことが必要と考える。

【法制度のイメージの例】

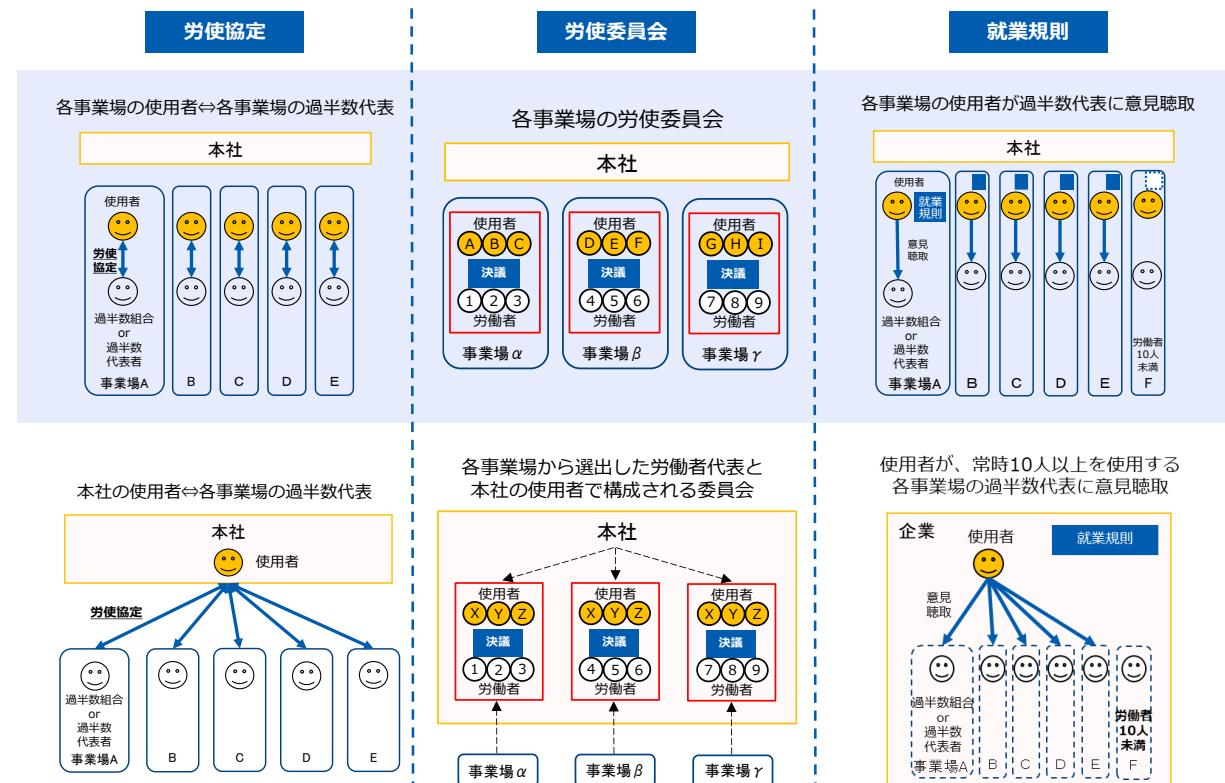
- 法律（その委任命令を含む。）に規定することが考えられる事項
 - ・「過半数代表」、「過半数労働組合」、「過半数代表者」の法律上の位置付け
 - ・過半数代表の任務・権限、公正代表義務
(事業場の全労働者の代表として労使協定の締結等を行うこと)
 - ・過半数代表に対する使用者の情報提供
 - ・過半数代表に対する使用者の支援・便宜供与
 - ・過半数代表に対する不利益取扱いの禁止
 - ・過半数代表者の公平・中立な選出手続
- ガイドライン等に規定することが考えられる事項
 - ・過半数代表に対する支援・便宜供与のひな形・好事例
 - ・過半数代表者の具体的な選出手続のひな形・好事例
 - ・過半数代表者を複数人選出する場合や補助者を指名する場合の留意点
 - ・過半数代表者を任期を定めて選出する場合の留意点
 - ・その他過半数代表の運用のための情報

労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

○ 労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について

- 次の図に示すように、事業場単位の労使合意を前提としつつ、手続をある程度まとめて行うことは現行法上許容されており、その点を明らかにすることが考えられる。
- 一方で、複数事業場をまとめて手続を行うことについての提案を使用者が行うことは許容されるとしても、事業場の過半数代表がこれを拒否する場合には、原則どおり事業場単位で労使協議を行うこととなる。その際、過半数代表の持つ機能と権限を、過半数代表が正しく認識できるよう、個別事業場単位で労使協議を行うことができる旨の明確化と周知徹底が必要であると考えられる。



労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

○ 労働者個人の意思確認について

- 働き方の多様化に対応して個別の制度を検討する場合に、事項によっては、各制度における個人の意思確認の必要性の度合いや、現場の働き方の実態を踏まえて、集団的合意に重ねて本人同意を求める制度をそれぞれに検討することが適當と考えられる。

○ 労働基準関係法制における労使コミュニケーションの目指すべき姿

- 労働基準法における労使協定は、法律で定められた規制の原則的な水準を個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法所定要件の下で調整・代替することについて、免罰効を与えるとともに、当該事項に係る法定基準の強行性を解除する効果を持つ。
- 現行法においては、その時々に選出された過半数代表者によってこの労使協定が締結されるが、締結後にそれが締結当初の趣旨どおりに実施されているかについてモニタリングを行う制度はない。将来を見据えれば、モニタリングを含めた労使コミュニケーションを恒常的かつ実質的な形で行うことができる体制が確保されることが求められる。
- この点について、労働組合の機能が優先されることを前提としつつ、現に労働組合がない事業場等におけるコミュニケーションの在り方を考えてみると、諸外国においては、労働者のみで構成される労働者の集団全体を適切に代表する組織を設ける仕組みや、労使双方で構成する委員会を設け意思決定を行う仕組み等が制度化されており、将来的には、これらも視野に、我が国における労使コミュニケーションの在り方を検討していくことが期待される。
- 本節でこれまで論じてきた事項は、こうした将来の検討にもつながるものである。まずは、労働組合の活性化が望まれるとともに、過半数代表者の改善策を実施し、その状況を把握しながら、労使コミュニケーションの在り方について更に議論を深めていくべきである。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

II 労働時間法制の具体的課題

1 最長労働時間規制

(1) 時間外・休日労働時間の上限規制

- 上限規制による労働時間短縮の効果はある程度表れていると考えられるものの、2020年（令和2年）以降は新型コロナウイルス感染症の影響が無視できないことなどから、現時点では、上限そのものを変更するための社会的合意を得るために引き続き上限規制の施行状況やその影響を注視することが適当ではないかと考えられる。もちろん、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」（2017年（平成29年）3月）にあるように、時間外労働の上限を36協定の原則である月45時間・年360時間に近付けられるよう努めていくべきであり、目標を見据えて定期的に時間外・休日労働等の実態を把握し、上限規制の水準の見直しについて議論することが必要である。また、自動車運転者や医師などは、2024年（令和6年）度から時間外・休日労働時間の上限規制が適用となったが、なお一般より長い上限が適用されているため、健康確保措置の在り方や、一般の上限規制の適用に向けた取組をどのようにするかを議論すべきである。
- 36協定はあくまで上限設定であり、個別の労働者の事情を踏まえて、時間外・休日労働を行うことが難しい労働者が安心して働くような環境を整備することや、育児や介護等の特定の事由に限定せず、働き方や労働時間を選択できるようにすることなど、柔軟な働き方を可能にする法制度について、労働基準法以外の法令における対応を含めて中長期的に検討していく必要がある。
- 労働基準法第33条第1項の特例について、同項は災害時等による臨時の必要がある場合の規定ではあるが、日本は災害が多いことも踏まえれば、長時間の時間外・休日労働をせざるを得ない場合の健康確保について、何らかの対応が望まれる。
- これからの時代においては、長時間の時間外労働を前提としない働き方が通常の働き方とされる社会としていくことが重要であり、これまで述べてきた制度的な議論による対応に加え、人事評価制度や人員配置・管理等について、健康経営や人的資本経営の観点からも企業の意識改革が望まれ、そうした気運の醸成に努めていく必要がある。
- 加えて、長時間労働のは正には、労働時間制度だけでなく、官公庁取引を含む商慣行の見直しや、大企業や親会社、国・地方自治体の働き方改革が中小企業や子会社を始め取引先にしわ寄せを生じさせる状況のは正といった観点も重要であり、厚生労働省と業所管省庁が協力して進めることが重要である。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

1 最長労働時間規制

(2) 企業による労働時間の情報開示

(2) - 1 企業外部への情報開示

- 労働基準法の強行的な規制による労働時間の短縮のほか、労働市場の調整機能を通じて、個別企業の勤務環境を改善していくことが考えられる。
- 長時間労働の是正について考えると、特に企業の時間外・休日労働の実態について、正確な情報が開示されていることが望ましい。
- 企業による自主的な情報開示が、質・量ともにより充実するよう、その基盤を整えることや、義務的な情報開示について検討することについては、厚生労働省として不斷に取り組んでいくことを期待する。

(2) - 2 企業内部への情報開示・共有

- 衛生委員会や労働時間等設定改善委員会等の労使の会議体への時間外・休日労働の状況等の情報開示は、例えば衛生委員会においては長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るために対策の樹立に関することが調査審議事項とされているように、実質的な議論をする上で非常に重要となる。
- 個別の労働者に対して個人の情報を開示し、改善を促すとしても、自主的な行動変容によって労働時間を短縮できるのは、ある程度働き方に裁量のある労働者に限られるのではないかという懸念もある。一方で、個別の労働者に対する情報開示は、割増賃金が適正に払われているかを確認し、労働基準法違反の状態の発生を防止し、あるいは迅速に是正することにも資するものといえる。
- 管理職に対してその管理対象となる部署の時間外・休日労働時間の情報を共有し、改善を求めることが考えられる。これは、企業による労働時間短縮の取組を強く促すという点で有効と考えられる。一方、管理職は部下との関係では労働基準法第10条の使用者に当たる面もあることから、管理職への情報共有と改善の取組はある種の企業内ガバナンスの整備のような問題として捉えられる。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

1 最長労働時間規制

(3) テレワーク等の柔軟な働き方

【フレックスタイム制の改善について】

テレワークの場合に限らず広くフレックスタイム制の導入が進むことは有用であると考えられることから、テレワークの場合に限らず、特定の日については労働者が自ら始業・終業時刻を選択するのではなく、あらかじめ就業規則等で定められた始業・終業時刻どおり出退勤することを可能とすることにより、部分的にフレックスタイム制を活用できる制度の導入を進めることが考えられる。まずは、このフレックスタイム制の改善に取り組むべきと考えられる。

【テレワーク時のみなし労働時間制について】

在宅勤務を対象とする新たなみなし労働時間制については、実労働時間管理をする場合の課題やそれに代わる健康管理時間の把握をめぐる課題等を踏まえて、こうした点に関する検討も含め、在宅勤務における労働時間の長さや時間帯、一時的な家事や育児への対応等のための中抜け時間の状況等の労働時間の実態や、企業がどのように労働時間を管理しているのか、新たなみなし労働時間制に対する労働者や使用者のニーズが実際にどの程度あるのかということを把握し、また上記により改善されたフレックスタイム制の下でのテレワークの実情や労使コミュニケーションの実態を把握した上で、みなし労働時間制の下での実効的な健康確保の在り方も含めて継続的な検討が必要であると考えられる。

(4) 法定労働時間週44時間の特例措置

法定労働時間を週44時間とする特例措置の対象事業場について、87.2%の事業場がこの特例措置を使っていない現状に鑑みると、概ねその役割を終えていると考えられる。現状のより詳細な実態把握とともに、特例措置の撤廃に向けた検討に取り組むべきである。その際、業種に特徴的な労働時間の実態もあることから、業種による状況の違いを把握しつつ検討するべきである。

(5) 実労働時間規制が適用されない労働者に対する措置

管理監督者等については、労働安全衛生法において労働時間の状況の把握が義務化され、長時間労働者への医師による面接指導の対象とされてはいるものの、労働基準法制定当時から現在に至るまで、特別な健康・福祉確保措置は設けられていない。このため、管理監督者等に関する健康・福祉確保措置について、検討に取り組むべきである。

加えて、本来は管理監督者等に当たらない労働者が管理監督者等と扱われている場合があると考えられることから、現行の管理監督者等についての制度趣旨を踏まえて、その要件を明確化することが必要と考えられる。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

2 労働からの解放に関する規制

(1) 休憩

- 1日8時間を大幅に超えて長時間労働する場合（例えば、1日に14時間以上労働する場合）や、6時間未満の勤務の場合の休憩については、
 - ・ その日の時間外労働の長さは事前に把握できないことが多く、事前に把握できていなければ、まとまった休憩の付与を有効に運用することができないこと。そのため、時間外労働が生じる場合には適宜休憩を取りながら勤務することが多いこと。
 - ・ あくまで時間外労働であり、休憩を取るよりもその分早く業務を終わらせて帰りたいと考える労働者もいると考えられること。
 - ・ 短時間労働が選択されている場合には、休憩の付与により拘束時間が長くなることは望まれない場合が多いと思われるから、休憩を付与する改正は必要ないと考えられる。
- 休憩の一斉付与の原則は工場労働を前提としたものであり、ホワイトカラー労働者の増加や働き方の多様化等を踏まえると、休憩の一斉付与の原則を見直すべきか、その場合に必要となる手続があるかについても議論した。しかし、休憩の実効性の確保の観点も踏まえると、労働基準法第34条第2項の原則を直ちに見直すべきとの結論には至らなかった。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

2 労働からの解放に関する規制

(2) 休日

(2) – 1 定期的な休日の確保

現行の法定休日の4週4休の特例を2週2休とするなど、連続勤務の最大日数をなるべく減らしていく措置の検討に取り組むべきであると考えられる。

36協定に休日労働の条項を設けた場合も含め、精神障害の労災認定基準も踏まえると、2週間以上の連続勤務を防ぐという観点から、「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を労働基準法上に設けるべきであると考えられる。ただし、災害復旧等の真にやむを得ない事情がある場合の例外措置や、顧客や従業員の安全上やむを得ず必要な場合等に代替措置を設けて例外とする等の対応を労使の合意で可能とする措置についても検討すべきである。

(2) – 2 法定休日の特定

法定休日は、労働者の健康を確保するための休息であるとともに、労働者の私的生活を尊重し、そのリズムを保つためのものであり、また、法定休日に関する法律関係が当事者間でも明確に認識されるべきであることから、あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上に規定することに取り組むべきと考える。その際に考慮すべき論点としては、

- ・ 労働基準法第35条で保護すべき法益が、「①週1回の休日が確保されること」から「②あらかじめ特定した法定休日が確保されること」に変わることによる罰則適用の変化
- ・ 法定休日の振替を行う場合の手続及び振替の期間
- ・ 使用者が法定休日を指定する際の手続（特にパートタイム労働者やシフト制労働者等への対応。いつまでに休日を特定するか、特定した休日を変更できるか等を含む。）

等が考えられ、実態を十分踏まえた上で、これらの論点に対する考え方を明確化していくべきである。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

2 労働からの解放に関する規制

(3) 勤務間インターバル

抜本的な導入促進と、義務化を視野に入れつつ、法規制の強化について検討する必要があると考える。企業に勤務間インターバル制度の導入を求める場合に、具体的にどのような内容の制度を求めるかについては、例えば、

- ・ 勤務間インターバル時間として11時間を確保することを原則としつつ、制度の適用除外とする職種等の設定や、実際に11時間の勤務間インターバル時間が確保できなかった場合の代替措置等について、多くの企業が導入できるよう、より柔軟な対応を法令や各企業の労使で合意して決めるという考え方
- ・ 勤務間インターバル時間は11時間よりも短い時間としつつ、柔軟な対応についてはより絞ったものとする考え方
- ・ 規制の適用に経過措置を設け、全面的な施行までに一定の期間を設ける考え方

等が考えられる。いずれにしても、多くの企業が導入しやすい形で制度を開始するなど、段階的に実効性を高めていく形が望ましいと考えられる。勤務間インターバル時間が確保できなかった場合の代替措置については、健康・福祉確保措置の一環として実施される健康観察や面接指導等といった事後措置を目的としたモニタリングではなく、代償休暇など労働からの解放を確保するものであることが望ましいとの考え方や、代替措置によることが可能な回数について各事業場の労使協議で上限を設定するという考え方方が示された。

また、義務化の度合いについても、労働基準法による強行的な義務とするという考え方、労働時間等設定改善法等において勤務間インターバル制度を設けることを義務付ける規定や、勤務間インターバルが確保できるよう事業主に配慮を求める規定を設けるという考え方、これらと併せて労働基準法において勤務間インターバル制度を就業規則の記載事項として位置付け行政指導等の手法により普及促進を図るという考え方、現行の抽象的な努力義務規定を具体化するという考え方等が示されており、様々な手段を考慮した検討が必要と考えられる。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

2 労働からの解放に関する規制

(4) つながらない権利

欧州等では、「つながらない権利」を行使したことや行使しようとしたことに対する不利益取扱いの禁止、使用者が労働者にアクセス可能な時間帯の明確化や制限、「つながらない」状態を確保するための措置の実施（より具体的には労使交渉の義務付け）等を内容とした、「つながらない権利」が提唱されている。例えば、「つながらない権利」を法制化しているフランスの例を見ると、具体的な内容の設定の仕方・範囲は労使で協議して決めており、その内容は企業によって様々であるが、労使交渉で合意に至らない場合には、つながらない権利の行使方法等を定めた憲章を作成することが使用者に義務付けられている。

勤務時間外に、どのような連絡までが許容でき、どのようなものは拒否することができることとするのか、業務方法や事業展開等を含めた総合的な社内ルールを労使で検討していくことが必要となる。このような話し合いを促進していくための積極的な方策（ガイドラインの策定等）を検討することが必要と考えられる。

(5) 年次有給休暇制度

(5)－1 使用者の時季指定義務の日数（現行5日間）や時間単位の年次有給休暇の日数（現行5日間）の変更等

使用者の時季指定義務については、働き方改革関連法の制定当時、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえて導入されたものである。こうした趣旨から考えれば、使用者の時季指定義務の日数について、現在の5日間から直ちに変更すべき必要性があるとは思われない。

時間単位の年次有給休暇については、2008年（平成20年）の労働基準法の改正当時、年次有給休暇の取得率が5割を下回る水準で推移しており取得促進が課題となっていた一方、時間単位による年次有給休暇の取得の希望も見られたことから、年次有給休暇の本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにするために導入されたものであるが、労働者の心身の疲労を回復させ労働力の維持培養やゆとりある生活を実現するという年次有給休暇の本来の趣旨から考えれば、時間単位の年次有給休暇の日数について、現在の5日間から直ちに変更すべき必要性があるとは思われない。一方で、時間単位の年次有給休暇については労働者の様々な事情のために柔軟に利用可能であるという側面があることにも留意が必要である。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

2 労働からの解放に関する規制

(5) 年次有給休暇制度

(5)－2 計画的・長期間の年次有給休暇を取得できるようにするための手法

欧州と比較して我が国の労働者に長期休暇・バカンスのニーズがどの程度あるのか、計画的な長期間の年次有給休暇付与が労働者にとって望ましいのか、祝祭日を含めた我が国の労働者の休み方等も踏まえてどうなのかといった点を含め、年次有給休暇の在り方について、中長期的な検討が必要である。

(5)－3 1年間の付与期間の途中に育児休業から復帰した労働者や、退職する労働者に関する、残りの期間における労働日と時季指定義務の関係についての取扱いの改善

当該付与期間の残りの労働日が著しく少なくなっている労働者に対してまで、他の労働者と同じ日数の時季指定義務を課すことは、使用者や労働者にとって不合理な制約になる場合があることからも、取扱いを検討することが必要である。

(5)－4 年次有給休暇取得時の賃金の算定方法として現行定められている3つの方法について、それぞれの方法で計算される金額の妥当性

年次有給休暇期間中の賃金については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、

(1) 労働基準法第12条の平均賃金

(2) 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金

(3) 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法（大正11年法律第70号）上の標準報酬月額の30分の1に相当する額

のいずれかを支払わなければならないものとされている（労働基準法第39条第9項）。一般的に、月給制で働いている場合には、年次有給休暇取得時には、(2)の方法により月給から減算しないという手法がとられることが多い。他方、日給制・時給制の場合等において、(1)や(3)の手法がとられてしまうと、計算式上賃金が大きく減額され得る。日給制・時給制の場合等であっても、(1)や(3)の手法をとらざるを得ない状況としてどのようなものがあるのかを考慮しつつ、原則として(2)の手法をとるようにしていくべきではないかと考えられる。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 割増賃金規制

(1) 割増賃金の趣旨・目的等

時間外労働・休日労働の割増賃金の目的は、①通常の勤務時間とは異なる時間外・休日・深夜労働をした場合の労働者への補償と、②使用者に対して経済的負担を課すことによる、これらの労働の抑制にあると考えられる。

割増賃金の意義や見直しの方向性については様々な意見が出ているところであるが、どのような方策をとるにしても十分なエビデンスを基に検討される必要がある。割増賃金に係る実態把握を含めた情報収集を進め、中長期的に検討していく必要がある。

(2) 副業・兼業の場合の割増賃金

労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては、通算を要しないよう、制度改正に取り組むことが考えられる。その場合、法適用に当たって労働時間を通算すべき場合とそうでない場合とが生じることとなるため、現行の労働基準法第38条の解釈変更ではなく、法制度の整備が求められることとなる。

あわせて、割増賃金の支払いに係る通算対応を必要としなくする分、副業・兼業を行う労働者の健康確保については、これまで以上に万全を尽くす必要がある。また、同一の使用者の命令に基づき複数の事業者の下で働いているような場合に、割増賃金規制を逃れるような行為がなされないように制度設計する必要がある。

具体的には、

- ・ 健康確保のための労働時間の通算管理を適正に行うための労働時間に関する情報の把握方法や、健康確保のための労働時間を通算した上で長時間労働となっている場合の、本業先と副業・兼業先の使用者の責任関係に関する考え方やとるべき健康確保措置の在り方を整理すること
- ・ 割増賃金の支払いに係る労働時間の通算管理について、事業場を異にする場合には通算することを要しないこととした場合においても、同一の事業者の異なる事業場で働いている場合や、労働者が出向先と出向元で兼務する形態のように、使用者の命令に基づき使用者の異なる事業場で働いているような場合においては、引き続き通算することが妥当であることといった論点の検討についても取り組む必要がある。

1

1. 労働基準法における「労働者」について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1. 使用従属性に関する判断基準

(1) 指揮監督下の労働

- イ 具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無
 - 業務遂行上の指揮監督の有無（業務内容、遂行方法等）
 - ハ 拘束性の有無（勤務場所・勤務時間の指定、管理）
- 二 代替性の有無

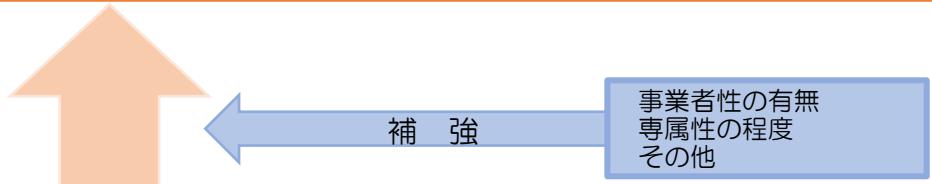
(2) 報酬の労務対償性の有無に関する判断基準

2. 労働者性の判断を補強する要素（補強要素も勘案の上、総合判断）

- (1) 事業者性の有無（機械・器具の負担関係、報酬の額等）
- (2) 専属性の程度（他社業務への従事の制約、生活保障的要素の強い報酬等）
- (3) その他（源泉徴収の有無、労働保険の適用対象か否か、服務規律を適用しているか否か等）

労働基準法の「労働者」の判断基準

労働基準法上の「労働者性」

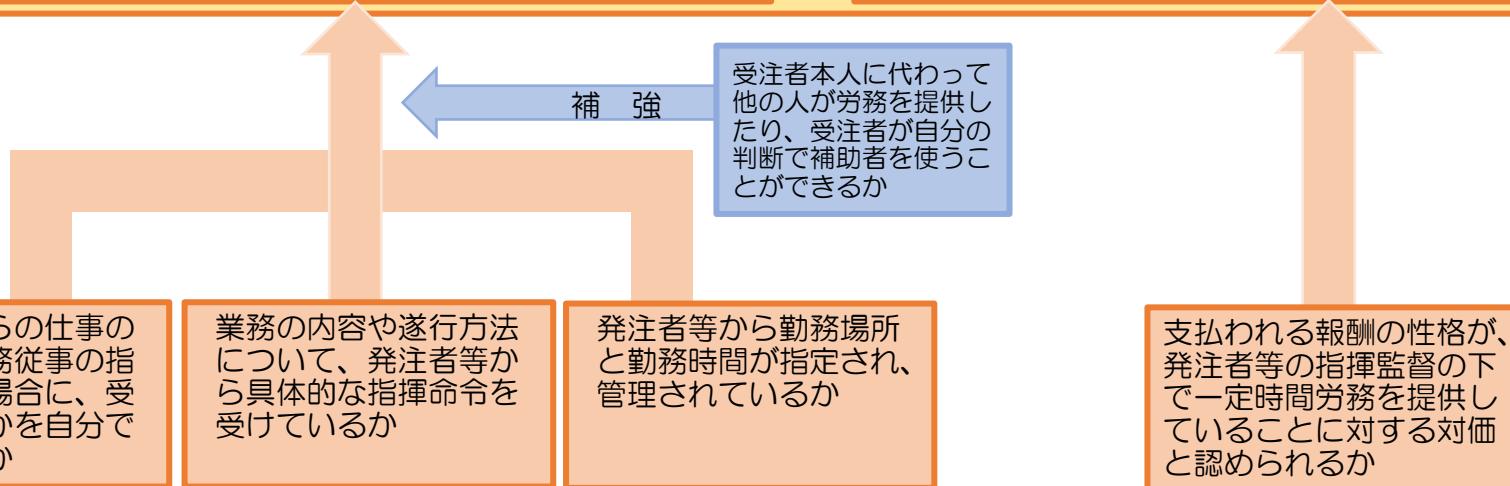


「使用従属性」

※「使用従属性」が認められるかどうかは、請負契約や委任契約といった契約の名称や形式にかかわらず、契約の内容、労務提供の形態、報酬その他の要素から、個別の事案ごとに総合的に判断される

「指揮監督下」の労働であるか

「報酬の労務対償性」があるか



フリーランス^{*}として働く皆さまへ

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 労働者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、空欄のまま結構です。

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	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つた場合、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 代役を立てるこども認められている B 代役を立てるこども認められない
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、報酬の額はどうですか	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 美満的に他の委託事業者の仕事を制限され、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

(R6.10)

軽貨物自動車運送事業の自動車運転者に係る労働者性の判断事例について

労働基準法上の労働者に該当すると判断された事例 (貨物軽自動車運送事業の自動車運転者)

<2023年12月現在>

[本資料について]

- 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、「労働者性の判断基準」(参考)に基づき、実態を勘案して総合的に判断されます。
- 先般、業務委託契約を締結し、個人事業主とされていた貨物軽自動車運送事業の自動車運転者から労災請求がなされた事案において、労働基準監督署による調査の結果、当該自動車運転者が労働基準法上の「労働者」に該当すると判断されたものがありました。本資料は、他の業種と比べて申告が多く、判断に困難が伴うことも多い自動車運転者が、「労働者」に該当すると実際に判断された事例をまとめたものです。(※)。各事例の実態に応じ、上記判断基準に沿って、判断のポイントを示しています。
- 契約上、個人事業主とされている場合でも、実態として、労働基準法上の労働者に該当する場合には、労働基準関係法令を遵守する必要があります。本資料も参考に、適切に対応いただくようお願いします。

* 本資料に掲げる事例は、「労働者」に該当する労働基準監督署により判断された個別事案の一部であり、これら以外にもそのように判断された事案があります。また、本資料に掲げる事例にあるような指揮監督等の実態がないからといって、「労働者」に該当しないと判断されるものではありません。

(参考：労働者性の判断基準)

労働基準法第9条では、「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」と規定している。労働基準法の「労働者」に当たるか否か、すなわち「労働者性」は、この規定に基づき、以下の2つの基準で判断されることとなる。

- 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
- 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

この2つの基準を総称して「使用従属性」と呼ぶ。

「使用従属性」が認められるかどうかは、請負契約や委任契約といった契約の形式や名称にかかわらず、契約の内容、労務提供の形態、報酬その他の要素から、個別の事案ごとに総合的に判断される。この具体的な判断基準は、労働基準法研究会報告(労働基準法の「労働者」の判断基準について)(昭和60年12月19日)において、以下のように整理されている。

- 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
 - 1 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
 - 2 業務遂行上の指揮監督の有無
 - 3 エイワ代替性の有無(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

軽貨物自動車運送事業の自動車運転者に係る労働者性の判断事例について

事例1（貨物軽自動車運送事業の自動車運転者）

荷主が元請事業者に配達を委託するとともに、当該元請事業者が配達員に対し、委託契約書に基づき、再委託（配達員は個人事業主扱い）。当該配達員が業務中に負傷したことから、労災保険給付の対象となるか否かについて、当該配達員から労働基準監督署に相談があつた事例

「判断基準」を踏まえた調査における判断ポイント

1 使用従属性

(1) 指揮監督下での労働に関する判断基準

ア 仕事の依頼・業務従事の指示等に対する諾否の自由

仕事の依頼については、本人の希望を聞いた上で個別に調整・決定し、月単位でシフトが組まれる。当該業務に従事する当日に、荷主が提供するスマートフォンアプリを通じて、配達を行ふ荷物・配達先・配達順・配達コース等が割り当てられる。割り当てられた荷物については、配達を拒否することはできない。一方、体調不良等の場合、配達業務の当日でもキャンセルすることができ、キャンセルに伴うペナルティはない。

イ 業務遂行上の指揮監督

荷物の配達コースについては、本人の判断で変更可能であり、逸脱に対するペナルティもない。業務の遂行状況の詳細について、アプリを通じて元請事業者に把握されており、配達の状況に変化がないような場合には、本人に対して連絡を行い、指示等が行われている。配達先が不在の場合の顧客への電話連絡の実施や置き配の方法等に關し、研修や社内掲示等により指示が行われている。

→ 配達状況に応じて元請事業者から隨時指示がなされているほか、配達時のルールについても定められ、指示が行われていたことから、業務遂行上の指揮監督ありと判断

ウ 拘束性

始業・終業時刻の定めはないが、1日の作業時間を12時間以内にすることを前提に、1日当たりの配達を行う荷物量が定められている。

→ 実態として勤務時間の数量が低く、拘束性ありと判断

エ 代替性

契約書において第三者への再委託が禁止されている。

→ 代替性なしと判断

(2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬は、1日当たりの日給制（18,000円）で支払われている。

→ 報酬が日単位で計算されており、労務対償性ありと判断

2 「労働者性」の判断を補強する要素

(1) 事業者性

配達に使用する軽自動車は個人所有であり、ガソリン代、車検代等の費用も本人が負担している。

(2) 専属性の程度

他社の業務に従事することは、契約上制約されていない。

(3) その他

採用選考過程は一般の労働者と同様、求人情報による募集や面接による選考が行われている。

報酬の税制上の取扱いについて、本人が確定申告を行っている。

労働保険の適用や服務規律、福利厚生等の適用はない。

判断

労働者性を肯定する要素、否定する要素が一定程度混在するものの、業務遂行上の指揮監督關係や時間的拘束性があり、報酬も業務に必要な時間の対価としての労務対償性が強いと認められること等を総合的に勘案し、労働基準法第9条の労働者に該当するものと判断。

軽貨物自動車運送事業の自動車運転者に係る労働者性の判断事例について

事例2（貨物軽自動車運送事業の自動車運転者）

荷主が元請事業者に配達を委託するとともに、当該元請事業者が配達員に対して、委託契約書に基づき、再委託（配達員は個人事業主扱い）。報酬（賃金）不払いについて、当該配達員から労働基準監督署に相談があつた事例

「判断基準」を踏まえた調査における判断ポイント

1 使用従属性

(1) 指揮監督下での労働に関する判断基準

ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由

仕事の依頼については、複数の配達員（個人事業主扱い）でチームを組み、チーム内で稼働日を調整しており、本人の希望に基づく調整が可能となつていて。当該業務に従事する当日に、荷主が提供するスマートフォンアプリを通じて、配達を行う荷物・配達先・配達順・配達コース等が割り当てられる。割り当てられた荷物については、配達を拒否することはできない。一方、体調不良等の場合、配達業務の当日欠勤も認められており、その場合は元請事業者において代替の配達員を手配する。

イ 業務遂行上の指揮監督

荷物の配達コースについては、契約書等において、原則として元請事業者が示したルートに従わなければならぬ旨が定められている。当日に配達が割り当てられた荷物については、原則として全て配達しなければならないことや、配達先が不在の場合は、当日中に再訪問を行うこと等が契約書等において義務付けられている。また、割り当てられた荷物以外にも、追加で配達を指示される場合がある。

その他、配達時は元請事業者が指定するユニフォームの着用が義務付けられている。

→ 契約書等において配達時のルールが定められ、原則、当該ルールに基づく配達が義務付けられていることから、業務遂行上の指揮監督ありと判断

ウ 拘束性

始業・終業時刻の定めはないが、契約書等において「拘束時間は原則11時間以上」とされており、それを前提に、1日当たりの配達を行う荷物量が定められている。

→ 実態として勤務時間の数量が低く、拘束性ありと判断

エ 代替性

契約書等において再委託は禁止されていなかつたが、実態として個人情報の保護を理由に第三者への委託は禁止する旨の説明が元請事業者からなされていた。

→ 代替性なしと判断

(2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬は、1日当たりの日給制（約20,000円）で支払われている。

→ 報酬が日単位で計算されており、労務対償性ありと判断

2 「労働者性」の判断を補強する要素

(1) 事業者性

配達に使用する軽自動車は元請事業者からのリースで、リース料は本人が負担している。

(2) 専属性の程度

他社の業務に従事することは、契約上制約されていない。

(3) その他

報酬の税制上の取扱いについて、本人が確定申告を行っている。
労働保険の適用や服務規律、福利厚生等の適用はない。

判断

業務遂行上の指揮監督関係や時間的拘束性が認められることや、報酬の労務対償性が強いこと等を総合的に勘案し、労働基準法第9条の労働者に該当するものと判断。

軽貨物自動車運送事業の自動車運転者に係る労働者性の判断事例について

事例3（貨物軽自動車運送事業の自動車運転者）

荷主や元請物流事業者が元請事業者に配達を委託するとともに、当該元請事業者が配達員に対して、委託契約書に基づき、再委託（配達員は個人事業主扱い）。報酬（賃金）不払いについて、当該配達員から労働基準監督署に相談があつた事例

「判断基準」を踏まえた調査における判断ポイント

1 使用従属性

(1) 指揮監督下での労働に関する判断基準

ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由

仕事の依頼については、本人の希望を聞いた上で個別に調整・決定し、月単位でシフトが組まれる。無断欠勤の場合には、契約書において1回当たり1万円の違約金をとられることとされている。

イ 業務遂行上の指揮監督

荷物の配達コースについては、元請事業者からの指示に従って、順番に配達しなければならない。契約書等により、置き配等の配達ルールが細かく定められており、ルールに従わず、顧客とフレームになった場合等については罰金をとられることとされている。

→ 契約書等において配達時のルールが定められ、当該ルールに基づく配達が義務付けられており、ルールに従わない場合は罰金をとられる等のペナルティが課されることから、業務遂行上の指揮監督ありと判断

ウ 拘束性

業務時間が、8時～17時、15時～22時、17時～24時、6時～22時、8時～24時と定められ、この中から本人が選択する。

→ 始業・終業時刻が定められ、業務時間が指定されていることから、拘束性ありと判断

エ 代替性

本人に代わって他の者が労務を提供することは認められていない。

→ 代替性なしと判断

(2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬は、1日当たりの日給制（約15,000円）で支払われている。

また、業務時間内に荷物を配りきれない場合は、1時間当たり1,000円が別途支給される。

→ 報酬が日単位で計算されていること、また、業務時間内に荷物を配りきれない場合は、

時間に応じて追加で報酬が支払われていることから、労務対償性ありと判断

2 「労働者性」の判断を補強する要素

(1) 事業者性

配達に使用する軽自動車は元請事業者からのリースで、リース料は本人が負担している。

(2) 専属性の程度

他社の業務に従事することは、契約上制約されていない。

(3) その他

報酬の税制上の取扱いについて、本人が確定申告を行っている。

判断

業務遂行上の指揮監督關係や時間的拘束性が認められることや、報酬の労務対償性が強いこと等を総合的に勘案し、労働基準法第9条の労働者に該当するものと判断。

プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令（EU）

- 欧州委員会は2021年12月、プラットフォーム労働における労働条件を改善し、EUのデジタル労働プラットフォームの持続可能な成長を支援するため、新たな指令案を提案。2024年10月23日に「プラットフォーム労働における労働条件改善に関する指令」が正式に採択された。加盟国は、2026年12月2日までに、この指令を遵守するために必要な法律等を発効させることを求められている。（令和6年11月19日時点）

背景①：EUにおけるプラットフォーム労働の拡大

- ✓ 域内のプラットフォーム経済による収益は約200億€（2020年）
- ✓ EUで500以上のプラットフォームが存在
- ✓ プラットフォームで働く者は2800万人（推計）。2025年には4,300万人となる見込み

背景②：従事者の雇用地位の実態

- ✓ 大半は本来の自営業者とみられる
- ✓ 他方で、550万人（約2割）は労働者の可能性
- ✓ 雇用上の地位をめぐり、加盟国で多数の訴訟が発生

指令の目的

- プラットフォーム作業従事者に対する正しい雇用上の地位と権利の保障
- アルゴリズム管理（※）の公平性・透明性・人間による監視・安全・説明責任の確保
- プラットフォーム労働の透明性の改善
※電子的手段等の自動化されたシステムを使用して、労働の遂行の監視や、労働成果の質の評価等の管理を行う仕組み

0. 定義

「デジタル労働プラットフォーム」：以下(a)～(d)の要件をすべて満たすサービスを提供する自然人又は法人。

- (a)顧客に対し、Webサイトやモバイルアプリケーションなどの電子的手段を通じて、遠隔地からサービスを提供する事業を行うもの（部分的なものを含む）
- (b)サービス提供についての、顧客からの注文に応じて提供されること
- (c)作業がオンラインで行われるか特定の場所で行われるかに関係なく、代金と引き換えに人が行う作業を組織化する事業であること
- (d)作業従事者の組織化に自動化された監視システムまたは意思決定システムが使用されていること

*資産の活用または共有を主な目的とするサービスのプロバイダー、または専門家ではない個人が商品を再販できるようにするサービスのプロバイダーは含まれない。

「プラットフォーム労働者」：プラットフォーム作業従事者のうち、欧州司法裁判所の判例法を考慮して、加盟国で施行されている法律、労働協約、または慣行によって定義される雇用契約を結んでいるか、または実態上雇用関係があるとみなされる者

1. 自動監視システムまたは意思決定システムによる個人データの処理の制限

- デジタル労働プラットフォームは、標記システムを使用して、プラットフォームで作業従事者の感情的・心理的状態の個人データ、プライベート会話に関連した個人データ等を処理してはならない（第7条(1)）

2. 雇用関係の法的推定

- デジタル労働プラットフォームと、そのプラットフォーム作業を行う者との間の契約関係は、欧州司法裁判所の判例法を考慮し、各国内法、労働協約、加盟国で有効な慣行に従って、支配と指揮を含む要素が見いだされる場合、法的に雇用関係であると推定される（第5条(1)）。
- 法的推定に異議がある場合、举証責任はプラットフォーム側に課される（第5条(1)）
- 加盟国は、プラットフォーム作業従事者の利益となる手続の円滑化のため、雇用の法的推定（プラットフォームによる反証可）を確立するものとし、加盟国は、プラットフォーム作業従事者等が雇用場の地位を確認する手続において求められる負担を増大させないようにする。（第5条(2)）
- プラットフォーム作業従事者の雇用上の地位の正確な決定が問題となっているときは、法的推定はあらゆる行政または司法上の手続に適用されるものとする。法的推定は、税制、刑事および社会保障の事項には適用されないものとする（ただし、加盟国の国内法により適用可）（第5条(3)）

3. 自動的なモニタリング又は意思決定システムによる管理

- 加盟国は、デジタル労働プラットフォームに対し、プラットフォーム作業従事者・労働者の代表者及び要請があれば権限のある国内当局に、自動監視又は意思決定システムの使用（当該システムが監視、監督、評価するデータ等）を通知することを義務付けること（第9条(1)）
- アルゴリズム管理の個々の決定の影響等を定期的（最長2年毎）に労働者の代表の関与のもとで監督・評価すること、そのための人員の配置（第10条(1)(2)）
- 加盟国は、プラットフォーム作業従事者が、自動的な意思決定システムによつて行われた意思決定について、不当な遅滞なく、デジタル労働プラットフォームから説明を受ける権利を確保。異議申立てが可能（第11条(1)(2)）

4. プラットフォーム透明性の改善による法執行の確保

- プラットフォーム労働者による労働について、労働が行われた国の当局に各国内法に基づく申告をしなければならない（第16条）
- 就業者数、一般契約条件、平均活動時間、1人あたりの平均週労働時間、活動からの平均収入、契約関係にある仲介者等の必要な情報を管轄の国内当局に提供すること（情報を少なくとも6ヶ月ごとに更新）（第17条(1)～(3)）

カリフォルニア州における「A B 5」（通称）

- 米国カリフォルニア州では、カリフォルニア州最高裁判所が2018年4月に下したダイナメックス事件判決におけるABCテストを2019年に立法化した（A B 5）。独立請負業者と認められるための要件を厳格に限定している。

- 使用主体が、以下のA B Cの要件の全てを立証しないかぎり、被用者と判断する判断基準である。

- | |
|---------------------------------------|
| A 契約上も実際も、業務手法について使用主体から管理や指示を受けていない。 |
| B 使用主体の通常業務の範囲外の職務に従事している。 |
| C 遂行した業務と同じ性質の独立、確立した仕事に、慣習的に従事している。 |

- これに当てはまらない者は、被用者として扱わなければならず、使用者は被用者保護の各種義務を負う。具体的には最低賃金や有給病気休暇、傷害保険、健康保険、失業保険、超過勤務手当などの対象となる。
- しかしながら、適用除外が設けられており、適用除外にはこれまで確立してきたボレロ・テストが適用される。

（ABCテストが適用除外されるもの）

第(b)項

- (1) 保険法典に基づき保険局の許可を受けた保険代理店
- (2) 事業・職業法典によりカリフォルニア州の許可を受けた医師、歯科医、足治療師、心理士、獣医
- (3) カリフォルニア州の許可を受けた弁護士、建築士、技師、探偵、会計士
- (4) 証券取引委員会又は金融規制機関の許可を受けた証券取引人、投資顧問又はその代理人
- (5) 失業保険法典で適用除外が認められている直接販売員
- (6) 一定の要件を満たす漁師

第(c)項 一定の要件を満たす以下の専門サービス

- (i) 独創的で創造的なマーケティング、(ii) 標準化困難な人的資源管理、(iii) 旅行代理人
- (iv) グラフィック・デザイン、(v) 補助金申請書作成、(vi) 美術家、(vii) 財務省の許可を受けた税理士
- (viii) 決済代行人、(ix) 一定の写真家、(x) フリーランスの記者、編集者、漫画家
- (xi) 許可を受けたエステティシャン、ほくろ・いぼ除去師、爪美容師、理容師、美容師

第(d)号

- (1) 許可を受けた不動産取引人
- (2) 許可を受けた債権回収人

第(e)号 一定の事業向けサービス・プロバイダー

第(f)号 一定の要件を満たす建設業の下請人

第(g)号 一定の顧客向けサービス・プロバイダー（個人指導、家の修理、引越、掃除、使い走り、家具の組立て、犬の散歩や世話等）

（ボレロ・テスト条項）

- ① 「発注される仕事が職業か事業か」
- ② 「いつも決まっている事業かどうか」
- ③ 「経費負担を発注者と労働者のどちらがしているか」
- ④ 「仕事に必要な投資は労働者自らが行うかどうか」
- ⑤ 「与えられるサービスが特別なスキルを必要とするかどうか」
- ⑥ 「発注者の監督下にあるかどうか」
- ⑦ 「損失が労働者自らの管理能力によるかどうか」
- ⑧ 「従事する時間の長さ」
- ⑨ 「仕事上の関係の永続性の程度」
- ⑩ 「時間単位か業務単位かの報酬支払い基準」
- ⑪ 「発注元と発注先のどちらかが雇用関係が成立していると感じているかどうか」

- なお、カリフォルニア州においては、2020年11月の大統領選挙に合わせたカリフォルニア州の州民発案として出されたPropositon22（「アプリに基づき稼働する運転手」を一定の要件を満たす場合、プラットフォーマーとの関係で独立契約者と明確に位置づけることを基本的な内容とするもの）が賛成多数で承認されている。

（出典）「『ギグ・ワーカーは個人請負』—カリフォルニア州住民投票で賛成多数」（独立行政法人労働政策研究・研修機構 国別労働トピック（2020年11月））、濱口桂一郎「カリフォルニア州のギグ法」労基旬報（2020年2月25日号）、石田信平・竹内（奥野）寿・橋本陽子・水町勇一郎『デジタルプラットフォームと労働法 労働者概念の生成と展開』東京大学出版会（2022年）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。87

アメリカ公正労働基準法における労働者と個人事業主の区別（被用者性判断基準）

【The Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act Final Rule】

- 米国連邦労働省は2024年1月10日、公正労働基準法(FLSA)のもとで、「被用者(Employee)」として保護対象者となるかどうかの判断基準に関する新しい連邦規則(The Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act Final Rule)を公表。2024年3月11日に発効。

基本的事項

- 公正労働基準法(the Fair Labor Standards Act, FLSA) 最低賃金規制及び法定時間外労働の割増賃金規制等を行う立法)は「被用者(employee)」を保護対象者としており、独立契約者(independent contractor)は、被用者ではない者として保護対象者ではないと解されている。
- 判例は、FLSA上の被用者につき、全国労働関係法(the National Labor Relations Act, NLRA)上の被用者よりも広い概念と解し、その判断基準として「経済的実態テスト(economic realities test)」(※)を採用している。
(※) 経済的実態テストは、一般的に、役務を提供している相手方(たる事業)に「経済的に依存している(economically dependent)」か否かを、役務提供関係に係る諸要素を総合考慮して、被用者性を判断するもの。
- 本規則は、この「経済的実態テスト」に基づき判断されるFLSA上の被用者についての、連邦労働省の解釈(連邦労働省が同法をどのように適用するか)についての労使に対する実務的なガイドを示したもの。

経緯・概要

- 2024年1月10日、米国連邦労働省は、公正労働基準法(FLSA)上、被用者か、あるいは独立契約者かの分析【判断】方法に関する同省のガイダンスを改訂する規則を公表した。(2024年3月11日発効)
- この規則は、2021年1月7日に、トランプ政権下で連邦規則の形で、連邦労働省によるFLSA上の被用者の判断についての解釈を示した「公正労働基準法の下における独立契約者の地位」に関する規則(2021年IC規則)を取り消し、バイデン政権下での行政解釈として、裁判例の解釈により合致する形で被用者か独立契約者かを決定する分析【判断】方法により置き換えるものである。新規則は、労働者の基本的権利を維持し、公正労働基準法の適用を受ける企業に一貫性を提供するものと米国連邦労働省は説明している。
- 被用者を独立契約者に誤分類することは、就業者の最低賃金、時間外手当、その他の基本的な権利及び保護を奪う深刻な問題であり、この規則は、被用者が独立契約者として誤分類されるリスクを低減する目的をもつものであると労働長官は述べている。
- 就業者が被用者か独立契約者かを分析するために、本規則では、労働関係の経済的実態を分析する際に企業や就業者が考慮すべき6つの要素を提示している。これら6つの要素は、そのいずれもが決め手となる要素であるわけではなく、また、各要素に与えられる重みは特定の就業関係(個別事案)における事情により異なりうる。更に、総合考慮における考慮要素はこれら6つの要素に尽きるものではなく、他の要素も(自らのために事業に従事しているか、あるいは経済的に依存しているかを示唆するものであれば)考慮の対象となし得るとされている。

家事使用者が労働基準法の適用除外となっている理由

厚生労働省労働基準局『令和3年版労働基準法 下巻』株式会社労務行政（2022年）1158頁（抜粋）

家事使用者については、その労働の態様は、各事業における労働とは相当異なったものであり、各事業に使用される場合と同一の労働条件で律するのは適当ではないため、本法（労働基準法）の適用を除外したものである。

東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法 下巻』有斐閣（2003年）1093頁（抜粋）

次に、同居の親族のみを使用する事業および家事使用者については、通常の労働関係と異なった特徴を有する親族関係にある者の労働関係について、国家による監督・規制という法の介入が不適当であることから、本法（労働基準法）の適用を除外したものである。

「労働基準法研究会報告（労働契約等法制関係）今後の労働契約等法制のあり方について」（1993年5月10日厚生労働省）（抄）

（4）適用除外の範囲

（略）家事使用者については、労働基準法制定当時、①その労働の態様が各種事業における労働とは相当異なったものがあってこれを同一の労働条件で律しかねることが多いこと、②当時先進諸国においても家事使用者の労働条件に関する立法例が極めて少なかったことを考慮し、労働基準法の適用は将来の研究問題として残されることとなったとされている。

※独立行政法人 労働政策研究・研修機構「家事労働者条約採択から10年—ILO報告書」（2021年10月）より抜粋

「2020年時点で、データ利用可能な国（108カ国）の88%が、家事労働者を一部または完全に労働法の適用範囲に含めていた。家事労働者を法の適用範囲に含めるには、一般労働法を適用する方法と、特定法もしくは下位規制を制定する方法があるが、両方を部分的に適用している国が過半数（51.9%）であった。しかし日本を含めた8.3%の国では、家事労働者は法的適用範囲から除外されており、世界の家事労働者の36.1%がこれらの地域で、労働法の保護から除外された状態で働いていた。」

家事使用者とその他労働基準法が適用されない者との比較

	特定受託事業者（フリーランス）	家内労働者	家事使用者
定義	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの（フリーランス法第2条第1項）	メーカーや問屋などから部品や原材料の提供を受けて、一般に、自宅を作業場として、個人で又は同居の家族と物品の製造や加工を行い、その労働の対価として工賃を受け取っている者（家内労働法第2条第2項）	家事一般に使用される労働者（労働基準法第116条第2項）（×個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者）
契約の性質	業務委託契約	請負契約等	雇用契約
相手方	業務委託事業者	製造・加工業、販売業者、これらの請負業者	個人家庭
適用される法律	フリーランス法 労働者災害補償保険法（特別加入） 独占禁止法、下請法 等	家内労働法 労働者災害補償保険法（特別加入） 等	労働契約法 労働者災害補償保険法（特別加入） 等
就業時間	×	家内労働者が業務に従事する場所の周辺地域において同一又は類似の業務に従事する労働者の通常の労働時間をこえて当該家内労働者及び補助者が業務に従事することとなるような委託をし、又は委託を受けることがないように努めなければならない（法第4条）	×
報酬（賃金）	原則60日以内の報酬の支払い期日の設定義務（法第4条） 特定受託事業者の責めに帰すべき事由のない報酬の減額の禁止（法第5条） 著しく低い報酬の額を不当に定めることの禁止（法第5条）	工賃の支払（通貨払い・全額払い・一定期限内払い）確保（法第6条）、最低工賃（法第8条～16条）	×
契約明示	書面等による取引条件（給付の内容、報酬の額、支払期日等）を明示しなければならない（法第3条）	委託時に工賃支払場所、締切日、支払方法等の基本委託条件を記入した家内労働手帳を交付し、委託の都度、業務の内容、工賃の単価、工賃の支払期日等を家内労働手帳に記入しなければならない（法第3条）	労働者と使用者が労働契約の内容についてできる限り書面により確認すること（労契法第4条）
安全衛生	労働者と同じ場所で作業する者に対する健康障害防止措置（安衛法第22条）などについて労働安全衛生法の適用あり	安全及び衛生に関する措置（法第17条） 安全及び衛生に関する行政措置（法第18条）	使用者は労働者に対する安全配慮義務を負う（労契法第5条）
中途解約・解雇等	継続的業務委託（一定の期間以上行う業務委託）における事前予告義務（法第16条）	委託の打切りの予告（努力義務）（法第5条）	使用者はやむを得ない事由がなければ、契約期間中の解雇はできない（労契法第17条） 90

ILO第189号条約「家事労働者の適切な仕事に関する条約」（概要）

- 家事労働が依然として過小評価・軽視され、家事労働者の多くが雇用・労働条件について差別を受けやすい立場であることなどの問題意識の下、平成23年6月のILO（国際労働機関）第100回総会で採択され、平成25年9月に発効された。

条約の主な内容

○適用範囲

「家事労働者」とは、雇用関係の下において家事労働（家庭において又は家庭のために行われる労働）に従事する者をいう。本条約は、原則全ての家事労働者に適用されるが、職業的にではなく、散発的に時々家事労働に従事するだけの者は除外している。

○雇用条件通知

書面による契約書を通じて雇用条件（「使用者及び労働者の名称」、「報酬、計算方法及び支払いの周期」、「通常の労働時間」等）を通知する。

○労働時間、時間外手当、休憩時間、週休及び年次有給休暇

家事労働の特殊な性質を考慮して、労働者全般との間の待遇の均等確保に向けて措置をとる。

○労働安全衛生

家事労働者の職業上の安全及び健康を確保するための効果的な措置をとる。

○移民家事労働者

書面による雇用契約通知を移民家事労働者が国境を越える前に受け取る。法令その他の措置による手段により、移民家事労働者の送還の権利を有する条件を明らかにする。

○民間職業仲介事業所

国内法令及び国内慣例に従い、家事労働者を募集し、又は紹介する民間職業仲介事業所の運営を規律する条件を決定する。

家事使用人の雇用ガイドライン（2024（令和6）年2月8日策定）

作成趣旨・目的

- 家事労働に従事する家事使用人は、労働契約法の適用は受けるが、労働基準法の適用を受けないことや、業務内容や就業時間などの基本的な内容が不明確であるため契約をめぐるトラブルが発生するケースが見られること、また、就業中のケガに対する補償が十分ではないことなどの問題が指摘されている。
- こうした状況を踏まえ、家事使用人の労働契約の条件の明確化・適正化・適正な就業環境の確保などについて必要な事項を示すガイドラインを作成。

ガイドラインの主な内容

1. 労働契約の条件の明確化

雇用主は、家事使用人と話し合った上で以下のような労働契約の条件（主なもの）を明確にすること 等

雇用主の情報	就業場所	労働契約の期間
試用期間	業務の内容	就業時間・休憩時間
報酬等	退職に関する事項	休日・休暇

2. 労働契約の条件の適正化

- **報酬**：仕事の難易度や家事使用人の能力などを考慮し、最低賃金を下回るような水準とならないように設定すること 等
- **就業時間**：1日8時間、1週40時間を上限。過重労働への配慮をすること 等
- **労働契約の期間**：労働契約の期間を定める場合は、長くとも3年以内とすることが望ましいこと 等
- **労働契約の条件の変更**：家事使用人との合意が必要。変更する内容と必要性を説明し、十分話し合うこと 等
- **家事使用人が行うことができる業務**：家事使用人に行ってもらう仕事やその水準についてお互いに確認し、仕事で求める水準を合意した上で、仕事の範囲を明確にすること 等

3. 適正な就業環境の確保

雇用主は、家事使用人が業務を行う上で不安に感じることがないよう、就業環境について労働契約締結前・締結後で話し合いの場を設けること

- **就業時間の管理**：始業・終業時刻の記録や管理 等
- **就業場所の管理**：危険な場所で作業をさせないこと、空調管理 等
- **適切な業務内容と業務量**：あらかじめ決めた業務内容の範囲を超えないよう気をつけること 等
- **介護保険サービスとしての訪問介護と組み合わせて利用する場合の留意点**：サービス内容や時間の区分、過重労働への配慮 等
- **家事使用人からの相談や苦情を受ける担当者の明確化と解決**
- **就業環境に関する留意事項**：セクハラ・パワハラは絶対に許されないこと 等

4. 保険の加入状況の確認

雇用主は、家事使用人または家政婦（夫）紹介所に対して、どのような保険に加入しているのか事前に確認し、万が一の場合に備えておくこと

①損害保険加入の有無

就業先または第三者に対して、業務に関連して損害を与えた場合に備えるための保険

②災害補償保険（労災保険の特別加入を含む）の加入の有無

業務が原因となって、自身がケガや病気をした場合に備えるための保険



※ タイトルの登録商標・登録記号は、各登録権者が登録している「」をもってこのガイドラインで登録されたと
いふ表示的です。このガイドラインは法律等に拘束力を持たず、「」で表示したものには、実際の「」と異なる
場合があります。このガイドラインは、実際の「」と異なる場合があります。

2

2. 労働基準法における「事業」について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働基準法の「事業」について

労働基準法第9条に規定する「事業又は事務所」については、①事業又は事務所とは何かという問題と、②適用の単位の問題がある。

① 「事業又は事務所」とは何か

事業という以上は、まず業として継続的に行われるものであることを要するであろう。営利の目的をもって行われるものはもちろん、営利の目的のないもの、例えば社会事業団体や宗教団体が行う継続的活動も、やはり事業に該当する。結局、社会通念上業として行っていると認められるものはすべて含まれる。

② 「適用の単位」の問題

解釈例規では、「個々の事業に対して労働基準法を適用するに際しては、当該事業の名称又は経営主体等にかかわることなく、相関連して一体をなす労働の態様によって事業としての適用を定めること」(解釈例規)とされている。

事業とは、「工場、鉱山、事務所、店舗等の如く一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいうのであって、必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものではない」(解釈例規)とされており、事業が一力所で行われる場合は問題ないが、経営上は一体であるが本社・支店・工場・病院等がある場合には、適用単位が問題となる。

「一の事業であるか否かは主として場所的観念によって決定すべきもので、同一場所にあるものは原則として分割することなく一個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とする」(解釈例規)とされているが、実情に合わない場合は、同一場所にある部門でも分けて適用することもある。ただし、個々の労働者の業務による分割は認められない。なお、「出張所、支所等で規模が小さく組織的関連ないし事務能力を勘案して一の事業という程度の独立性のないもの」の場合は「直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱うこと」(解釈例規)としている。

以上から、事業は主として場所的観念で決定されるが、従業員規模、労働者及び労務管理の区分の有無、組織的関連ないし事務能力等も総合して個々の事業の適用単位が決定され、その一単位が「事業」としてその適用単位となる。

本社一括届出が可能な手続（労働基準法）

- 労働基準法において使用者に行政官庁への届出を義務付けている事項のうち、現状においては、事業場側の届出事務の簡素化の観点から、行政通達等による運用により、一部の手続について本社一括届出が認められている。
- コロナ禍を受けた行政手続の電子化・押印廃止の流れを受け、令和3年頃から、本社一括届出を可能とする手続の範囲が徐々に拡大された。

労使協定

手続	紙	電子	本社一括届出の条件	参考事項
第32条の2第1項（1か月単位の変形労働時間制）の協定届	×	○	<ul style="list-style-type: none"> 事業の種類 事業の名称 事業の所在地（電話番号） 常時使用する労働者数 該当労働者数（満18歳未満の者） 協定成立年月日 （労働者側）協定当事者以外の様式の記載事項が同一であること 	<ul style="list-style-type: none"> 労使協定により導入する場合に届出が義務付けられている。 令和6年2月23日から。
第32条の4第1項・第2項（1年単位の変形労働時間制）の協定届	×	○	<ul style="list-style-type: none"> 事業の種類 事業の名称 事業の所在地（電話番号） 常時使用する労働者数 該当労働者数（満18歳以上の者） 協定成立年月日 （労働者側）協定当事者以外の様式の記載事項が同一であること 	令和5年2月27日から。
第32条の5第1項（1週間単位の非定型的変形労働時間制）の協定届	×	○	<ul style="list-style-type: none"> 事業の種類 事業の名称 事業の所在地（電話番号） 常時使用する労働者数 該当労働者数（満18歳以上の者） 協定成立年月日 （労働者側）協定当事者以外の様式の記載事項が同一であること 	令和6年2月23日から。
第38条の2第1項・第2項（事業場外労働に関するみなし労働時間制）の協定届	×	○	<ul style="list-style-type: none"> 事業の種類 事業の名称 事業の所在地（電話番号） 該当労働者数 36協定の届出年月日 協定成立年月日 （労働者側）協定当事者以外の様式の記載事項が同一であること 	<ul style="list-style-type: none"> 労使協定を締結する場合に届出が義務付けられているが、労働基準法施行規則により、労使協定で定める時間が法定労働時間以下である場合には、届け出る必要がないとされている。 令和6年2月23日から。
第38条の3第1項（専門業務型裁量労働制）の協定届	×	○	<ul style="list-style-type: none"> 労働保険番号 事業の種類 事業の名称 事業の所在地（電話番号） 該当労働者数 36協定の届出年月日 協定成立年月日 （労働者側）協定当事者以外の様式の記載事項が同一であること 	令和6年2月23日から。
第36条第1項・第3項・第5項（時間外・休日労働協定（36協定））の協定届	△	○	<ul style="list-style-type: none"> 労働保険番号 事業の種類 事業の名称 事業の所在地（電話番号） 労働者数（満18歳以上の者） 協定成立年月日 （労働者側）協定当事者※ 以外の様式の記載事項が同一であること 	※電子申請の場合に限り、協定の労働者代表が事業場ごとに異なっていても本社一括届出を可能としている（令和3年3月末から）。紙の場合は、協定当事者が共通した1つの過半数労働組合であることが必要。

本社一括届出が可能な手続（労働基準法）

労使委員会

手続	紙	電子	本社一括届出の条件	参考事項
第38条の4 第1項・第2項（企画業務型裁量労働制）の決議届	×	○	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 労働保険番号 ▪ 事業の種類 ▪ 事業の名称 ▪ 事業の所在地（電話番号） ▪ 常時使用する労働者数 ▪ 労働者数 ▪ 決議の成立年月日 ▪ 36協定の届出年月日 ▪ 委員会の委員数 ▪ 任期を定めて指名された労働者側委員の氏名、任期 ▪ その他委員の氏名 ▪ 委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合の名称又は過半数代表者の職名及び氏名 <u>以外の様式の記載事項が同一であること</u> 	・令和6年2月23日から。
第38条の4 第1項・第2項（企画業務型裁量労働制）の報告（第38条の4 第4項）	×	○	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 労働保険番号 ▪ 事業の種類 ▪ 事業の名称 ▪ 事業の所在地（電話番号） ▪ 常時使用する労働者数 ▪ 制度の適用労働者数 ▪ 同意した労働者数（同意を撤回した労働者数） ▪ 労働者の1か月の労働時間の状況 ▪ 労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況 <u>以外の様式の記載事項が同一であること</u> 	・令和6年2月23日から。

就業規則

手続	紙	電子	本社一括届出の条件	参考事項
第89条（就業規則の作成及び届出の義務）の届出	○	○	<p>①本社で作成された就業規則と各事業場の就業規則の内容が同一であること</p> <p>②各事業場分の労働者代表の意見書が添付されていること</p> <p><u>のいずれも満たしていること</u></p>	・常時10人以上の労働者を使用する使用者に届出が義務付けられている。

3

3. 労使コミュニケーションの在り方について

ひと、くらし、みらいのために

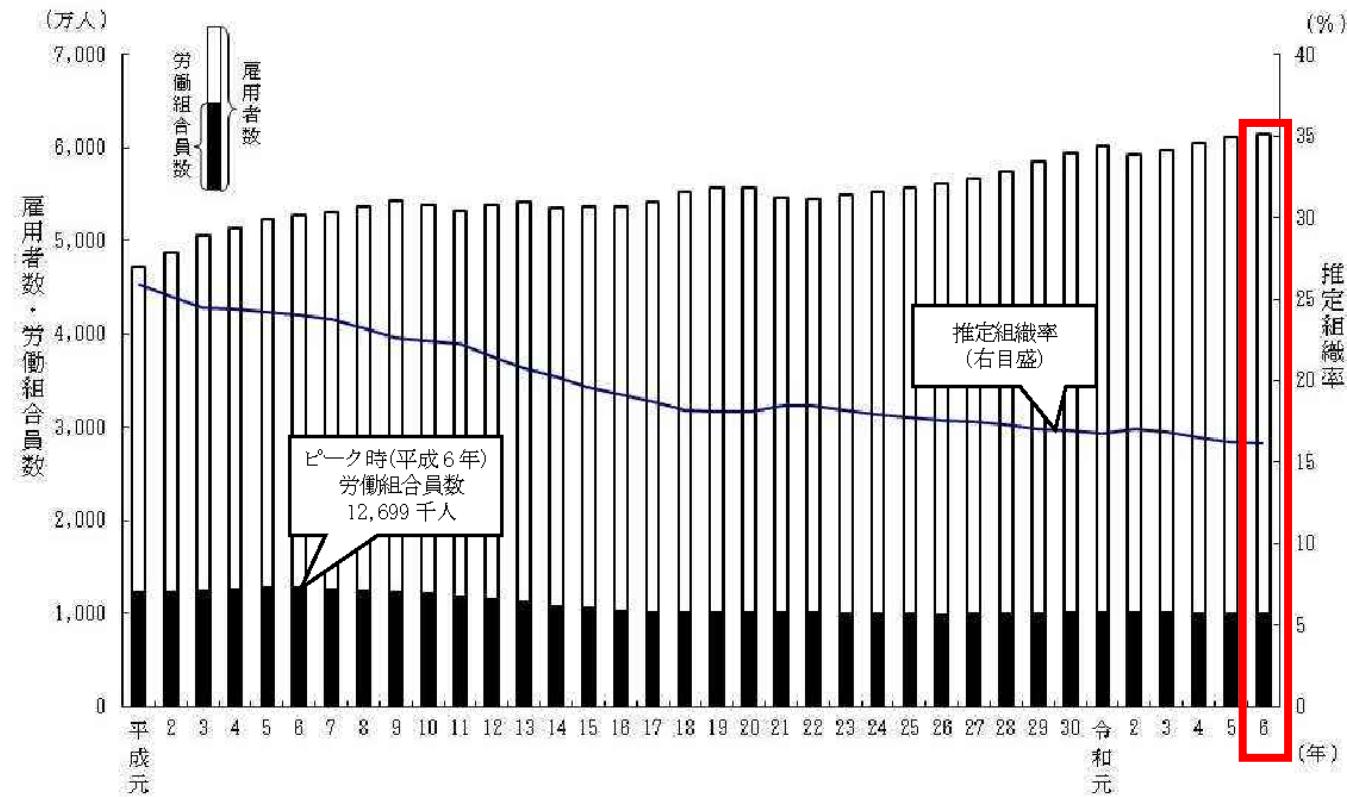


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働組合の組織率

- 単一労働組合の労働組合数は2万2,513組合、労働組合員数は991万2,000人、推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は16.1%。労働組合員数については、ピーク時の平成6年から緩やかな減少傾向にある。（令和6年6月30日時点）

図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移（単一労働組合）



※1 「雇用者数」は、労働力調査（総務省統計局）の各年6月分の原数值である。

※2 「推定組織率」とは、雇用者数に占める労働組合員数の割合をいい、本調査で得られた労働組合員数を、総務省統計局が実施している「労働力調査」の雇用者数（6月分の原数值）で除して計算している。

労使関係についての認識等

- 労使関係について、「安定的に維持されている」と回答した事業所の割合は労働組合のある企業（47.5%）の方が労働組合のない企業（22.0%）よりも高い。（図1）
- 労使コミュニケーションを重視する内容別の事業所割合は、労働組合がある事業所は労働組合がない事業所に比べ、「賃金、労働時間等労働条件」「福利厚生、文化・体育・レジャー活動」「経営に関する事項」の割合が高い。（図2）
- 事業所での労使コミュニケーションがどの程度良好であるかについて労働者の認識をみると、労働組合がある労働者の方が労働組合がない労働者と比べ「良い」と回答した割合が高く、「悪い」と回答した割合が低い。（図3）（令和元年6月30日時点）

図1 労使関係についての認識別事業所割合（労働組合の有無別）（n=2,999）

区分	計	安定的	安定的に 維持され ている	おおむね 安定的に 維持され ている	どちら ともい えない	不安定	やや 不安定 である	不安定 である	不明	
計	[100.0]	100.0	81.9	29.7	52.2	12.1	3.0	2.4	0.6	2.9
< 労働組合の有無 >										
労働組合がある	[30.2]	100.0	88.2	47.5	40.8	6.8	2.5	2.2	0.3	2.5
労働組合がない	[69.8]	100.0	79.2	22.0	57.2	14.4	3.3	2.5	0.7	3.1
平成26年調査計		100.0	86.9	33.0	54.0	9.7	1.6	1.2	0.4	1.8

図2 労使コミュニケーションを重視する内容別事業所割合（労働組合の有無別）（n=2,999）

区分	計	経営に 関する 事項	日常業務 改善	作業環境 改善	職場の 人間関係	人事（人員 配置・出 向、昇進・ 昇格等）	賃金、 労働時間等 労働条件	教育訓練	福利厚生、 文化・体育 ・レジャー 活動	その他	不明
計	100.0	27.6	75.3	72.9	69.5	33.9	57.3	43.0	37.8	2.9	1.4
< 労働組合の有無 >											
労働組合がある	100.0	38.5	73.2	73.4	62.0	35.2	75.2	36.8	46.4	3.8	0.8
労働組合がない	100.0	22.8	76.2	72.7	72.8	33.3	49.5	45.7	34.0	2.5	1.7
平成26年調査計	100.0	31.9	75.3	68.5	65.1	33.4	56.0	46.9	38.4	3.1	1.2

注：平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

図3 労使コミュニケーションの良好度別労働者割合（労働組合の加入状況別）（n=3,288）

区分	計	良い	非常に良い	やや良い	どちらともいえない	悪い	やや悪い	非常に悪い	不明	良好度指数 1)	
計	[100.0]	100.0	60.5	17.2	43.3	28.6	9.6	7.6	2.0	1.3	50.9
< 労働組合への加入状況 >											
労働組合がある	[40.7]	100.0	67.4	17.4	50.0	23.7	7.7	7.0	0.7	1.1	59.8
加入していない	[26.9]	100.0	71.8	16.6	55.1	19.9	7.9	7.3	0.7	0.4	63.9
加入資格があるが加入していない	[5.6]	100.0	58.2	24.8	33.4	33.7	7.7	6.4	1.3	0.4	50.5
加入資格がない	[8.1]	100.0	59.4	15.0	44.4	29.8	6.8	6.6	0.2	4.0	52.6
労働組合がない	[57.9]	100.0	56.3	17.0	39.3	31.6	10.7	7.9	2.8	1.4	45.6
平成26年調査計		100.0	55.3	13.5	41.8	33.3	11.3	8.7	2.6	0.2	44.0

注：[]内は計を100とした「企業規模」「性別」「就業形態」「役職」「勤続年数」別構成割合である。

平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

1) 良好度指数=良い（非常に良い+やや良い）-悪い（やや悪い+非常に悪い）

(出典) 厚生労働省「令和元年(2019年) 労使コミュニケーション調査の概況」

(結果の概要) を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

労働組合の組織率（企業規模別、産業別）

- 企業規模（従業員数）別の労働組合の割合は、「1,000人以上」が最も高く（52.8%）、「4人以下」が最も低く（0.9%）、企業規模が大きくなるにつれて労働組合がある割合が高い。（図1）
- 産業別の労働組合の割合は、「金融業、保険業」が最も高く（60.7%）、「医療・福祉」が最も低く（3.7%）、産業による差がある。（図2）

（平成29年10月1日時点）

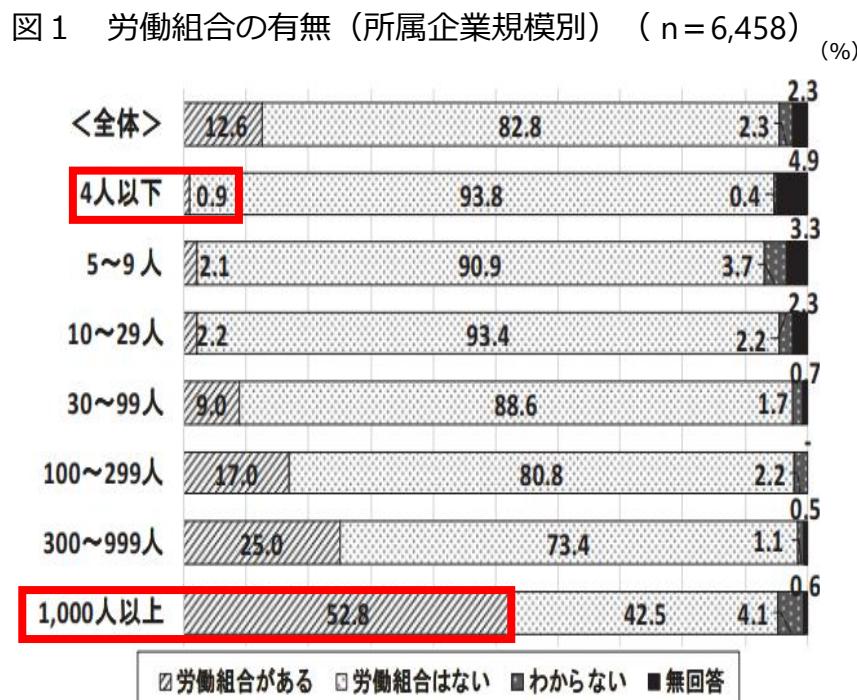
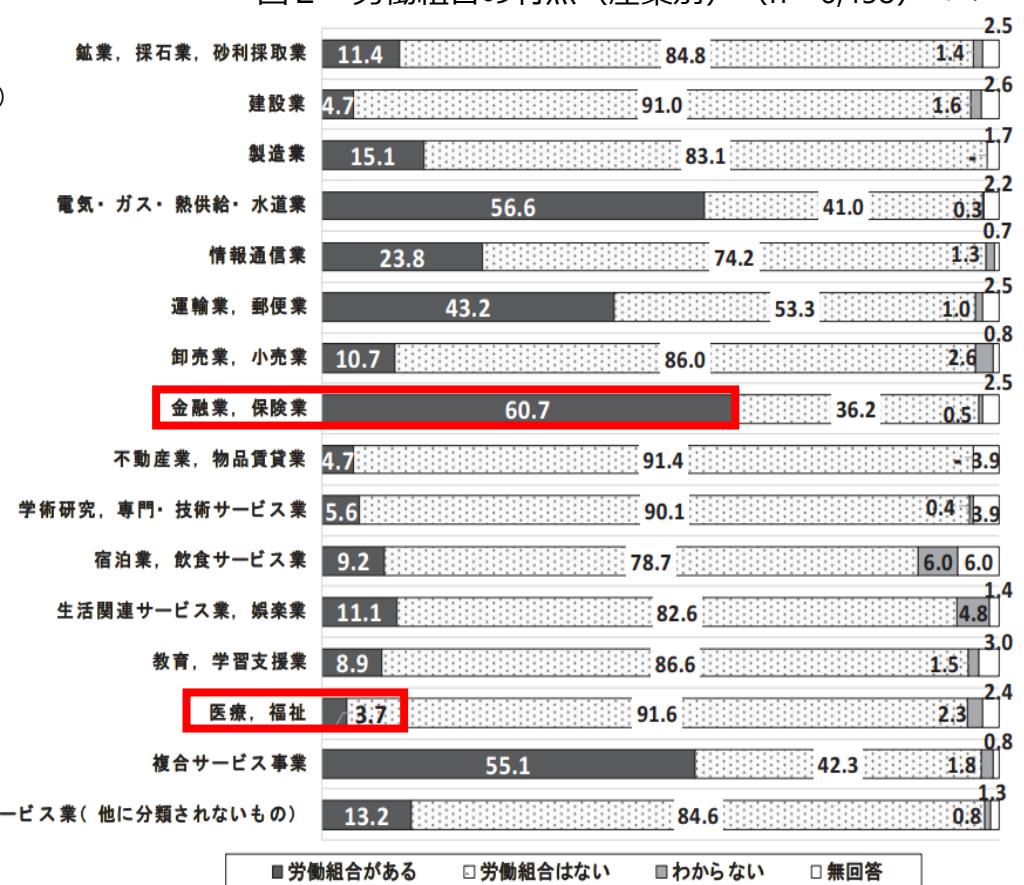


図2 労働組合の有無（産業別）（n=6,458）（%）



労働者の労働組合に対する認識（労使コミュニケーション）

- 労使コミュニケーションを重視する内容別の労働者割合は、高いものから順に「職場の人間関係」（66.2%）、「日常業務改善」（57.7%）、「賃金、労働時間等労働条件」（53.0%）となっている。企業規模、勤続年数を問わず、概ね同様の傾向が見受けられる。（令和元年6月30日時点）

図 労使コミュニケーションを重視する内容別労働者割合 (n=3,288)

区分		計	経営に関する事項	日常業務改善	作業環境改善	職場の人間関係	人事（人員配置・出向・昇進・昇格等）	賃金、労働時間等労働条件	教育訓練	福利厚生、文化・体育・レジャー活動	その他	(複数回答) (単位：%) 令和元年
< 企 業 規 模 >	計	100.0	14.5	57.7	52.0	66.2	31.2	53.0	24.6	17.5	3.7	
5,000人以上	100.0	13.5	55.3	45.8	62.6	20.4	55.7	17.1	20.3	1.3		
1,000人～4,999人	100.0	16.8	56.8	56.5	67.1	37.3	59.0	26.7	23.7	8.2		
300人～999人	100.0	14.4	59.7	49.0	67.0	37.6	48.6	21.2	14.2	1.3		
100人～299人	100.0	13.6	56.1	48.0	64.3	32.1	48.7	28.7	12.9	2.6		
50人～99人	100.0	12.0	61.4	55.9	66.6	24.4	49.2	25.8	13.8	1.2		
30人～49人	100.0	12.5	58.3	54.0	71.3	21.5	47.1	26.8	8.0	1.0		
< 性 别 >	男	100.0	17.3	57.7	53.5	62.4	32.9	50.2	25.8	19.3	4.2	
	女	100.0	10.5	57.7	50.0	71.6	28.9	57.0	22.8	14.9	3.1	
< 就 業 形 態 >	正社員	100.0	16.5	60.1	53.9	64.6	33.5	51.8	25.7	18.9	3.5	
パートタイム労働者	100.0	5.8	46.2	39.7	78.2	19.4	62.7	15.5	11.6	4.3		
有期契約労働者	100.0	1.9	36.3	44.4	62.4	15.6	48.4	26.8	5.5	2.6		
嘱託労働者	100.0	11.6	70.2	58.3	73.1	36.5	60.7	21.8	21.5	11.4		
< 役職 >	課長クラス以上	100.0	28.2	65.8	55.9	57.9	38.4	55.6	29.6	30.7	5.5	
係長クラス	100.0	16.3	63.5	58.3	65.9	33.1	50.0	25.6	11.6	0.9		
役職なし	100.0	10.9	54.4	49.7	68.2	29.1	53.1	23.1	15.8	4.0		
< 勤続年数 >	1年未満	100.0	16.4	50.0	41.5	62.9	19.5	36.1	15.5	8.5	10.5	
1年以上2年未満	100.0	14.2	47.7	43.5	64.4	35.1	52.8	28.8	19.2	5.9		
2年以上3年未満	100.0	6.0	66.2	50.8	71.9	23.7	42.6	25.0	17.4	1.0		
3年以上5年未満	100.0	16.1	60.1	53.1	67.8	29.2	51.0	18.6	11.6	4.3		
5年以上10年未満	100.0	16.1	61.2	50.4	69.9	32.8	49.5	30.0	12.9	4.0		
10年以上20年未満	100.0	11.9	58.7	54.6	68.7	35.7	61.4	26.1	21.4	2.0		
20年以上	100.0	17.5	55.1	56.3	58.6	29.0	54.8	20.9	21.5	3.5		
<労使コミュニケーションの良好度>												
良い	い	100.0	15.5	61.1	54.8	72.2	26.9	51.9	23.6	20.0	4.1	
どちらともいえない	い	100.0	10.3	51.4	49.0	56.8	34.9	55.4	24.2	13.7	2.7	
悪い	い	100.0	21.6	58.2	46.4	56.9	48.7	53.7	31.4	14.7	5.1	
平成26年調査計		100.0	14.2	53.1	49.9	62.4	30.0	47.9	22.2	19.2	1.5	

注：平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

1) 労使コミュニケーションを重視する内容「不明」を含む。

労働者の労働組合に対する認識（企業内労組の加入状況）

- 企業内に労働組合があるが加入していない労働者は33.8%。（図1）加入していない理由は、「労働組合や組合活動に興味がないから（37.8%）」が最も高く、次いで「加入するメリットが見出せないから（37.0%）」となっている。（図2）（令和元年6月30日時点）

図1 企業内労働組合への加入状況別労働者割合
(n=3,288)

区分		計	企業内に労働組合がある	加入している	加入資格があるが加入していない	加入資格がない
計		100.0	40.7 (100.0)	(66.2)	(13.9)	(19.9)
< 企 業 規 模 >						
5,000人以上		100.0	80.6 (100.0)	(62.8)	(26.7)	(10.6)
1,000～4,999人		100.0	59.0 (100.0)	(69.7)	(9.4)	(20.9)
300～999人		100.0	25.0 (100.0)	(70.6)	(2.1)	(27.3)
100～299人		100.0	25.2 (100.0)	(71.9)	(8.2)	(19.9)
50～99人		100.0	4.8 (100.0)	(20.1)	(34.0)	(45.9)
30～49人		100.0	10.9 (100.0)	(17.6)	(0.4)	(82.0)
< 性 别 >						
男		100.0	44.9 (100.0)	(71.0)	(11.2)	(17.8)
女		100.0	34.7 (100.0)	(57.5)	(18.7)	(23.7)
< 就 業 形 態 >						
正社員		100.0	42.3 (100.0)	(72.5)	(13.3)	(14.2)
パートタイム労働者		100.0	31.6 (100.0)	(35.8)	(25.2)	(39.0)
有期契約労働者		100.0	32.4 (100.0)	(13.9)	(10.7)	(75.4)
嘱託労働者		100.0	43.2 (100.0)	(38.1)	(2.0)	(59.9)
< 役 職 >						
課長クラス以上		100.0	40.5 (100.0)	(26.3)	(14.5)	(59.2)
係長クラス		100.0	45.2 (100.0)	(73.3)	(18.4)	(8.3)
役職なし		100.0	39.7 (100.0)	(73.9)	(12.5)	(13.6)
< 勤続年数 >						
1年未満		100.0	33.6 (100.0)	(62.7)	(12.8)	(24.6)
1年以上2年未満		100.0	31.9 (100.0)	(56.1)	(21.9)	(22.0)
2年以上3年未満		100.0	30.7 (100.0)	(68.9)	(13.5)	(17.6)
3年以上5年未満		100.0	22.6 (100.0)	(67.0)	(17.7)	(15.3)
5年以上10年未満		100.0	37.6 (100.0)	(75.8)	(16.8)	(7.4)
10年以上20年未満		100.0	41.8 (100.0)	(76.8)	(10.5)	(12.7)
20年以上上		100.0	58.5 (100.0)	(53.0)	(13.0)	(34.0)
平成26年調査計		100.0	46.4 (100.0)	(72.5)	(9.2)	(18.3)

(単位：%) 令和元年

(複数回答) (単位：%) 令和元年

区分		加入資格があるが加入していない 計	加入する メリットが 見出せない から	組合活動に 参加する時間 がないから	組合費を負担 するのが嫌だから	労働組合や 組合活動に興 味がないから	周囲に加入者 がないから	その他
計	100.0	37.0	18.2	9.2	37.8	26.9	15.1	
< 企 業 規 模 >								
5,000人以上	100.0	33.4	7.6	6.5	34.5	34.1	8.5	
1,000～4,999人	100.0	46.4	38.1	16.2	38.7	20.1	28.4	
300～999人	100.0	81.3	10.8	24.1	37.2	4.7	15.5	
100～299人	100.0	1.4	21.5	-	43.1	-	11.0	
50～99人	100.0*	49.2*	7.8*	-*	70.0*	27.5*	7.8*	
30～49人	100.0*	-*	-*	-*	32.0*	-*	32.0*	
< 性 別 >								
男	100.0	46.1	18.6	10.8	38.9	16.8	14.4	
女	100.0	27.1	17.8	7.5	36.5	38.0	15.8	
< 就 業 形 態 >								
正社員	100.0	37.2	16.2	9.7	42.4	24.7	12.7	
パートタイム労働者	100.0	40.0	30.3	8.5	18.1	44.6	15.6	
有期契約労働者	100.0	17.8	14.2	2.6	16.4	0.4	66.9	
嘱託労働者	100.0*	39.8	8.1*	-*	-*	8.1*	91.9*	
< 役 職 >								
課長クラス以上	100.0	52.6	13.2	-	46.9	6.4	3.1	
係長クラス	100.0	54.5	26.8	18.1	34.1	8.1	16.0	
役職なし	100.0	26.0	16.3	8.4	36.7	39.8	18.0	
< 勤続年数 >								
1年未満	100.0	0.7*	-*	-*	67.3*	0.7*	32.0*	
1年以上2年未満	100.0	13.2	18.4	11.5	49.4	29.8	0.5	
2年以上3年未満	100.0	13.3	13.3	-	75.6	10.4	0.3	
3年以上5年未満	100.0	20.6	14.6	1.6	49.9	18.6	26.8	
5年以上10年未満	100.0	42.9	20.3	9.1	44.2	51.3	11.4	
10年以上20年未満	100.0	47.8	16.8	6.3	15.7	22.9	25.2	
20年以上上	100.0	45.8	21.9	15.3	31.0	18.0	12.8	

注: () 内は企業内労働組合がある事業所に対する割合である。

平成26年調査は「企業内労働組合に加入しない理由」を調査していない。

1) 労働組合に加入しない理由「不明」を含む。

(出典) 厚生労働省「令和元年(2019年) 労使コミュニケーション調査の概況」(結果の概要)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

企業の労働組合に対する認識（労使関係、労使コミュニケーション）

- 労使関係について、「安定的」と回答した事業所の割合は81.9%。企業規模が大きくなるほどその傾向が強い。（図1）
- 労使コミュニケーションを重視する内容別の事業所割合は、「日常業務改善」の割合が最も高く（75.3%）、企業規模によって傾向は変わらない。労働組合がある事業所は、「賃金、労働時間等労働条件」の割合が最も高い（75.2%）。（図2）
(令和元年6月30日時点)

図1 労使関係についての認識別事業所割合（企業規模・労働組合の有無別）(n=2,999)

(単位：%) 令和元年

区分	計	安定的	安定的に維持されている	おおむね安定的に維持されている	どちらともいえない	不安定	やや不安定である	不安定である	不明
計	[100.0] 100.0	81.9	29.7	52.2	12.1	3.0	2.4	0.6	2.9
< 企 業 規 模 >									
5,000 人 以 上	[12.3] 100.0	90.4	54.0	36.4	4.2	4.6	3.7	0.9	0.7
1,000 ～ 4,999 人	[14.0] 100.0	84.1	37.1	47.0	11.2	1.2	1.1	0.1	3.5
300 ～ 999 人	[15.3] 100.0	82.7	26.7	56.0	11.8	2.7	1.6	1.1	2.7
100 ～ 299 人	[19.0] 100.0	83.6	24.5	59.1	13.3	1.5	1.5	0.0	1.6
50 ～ 99 人	[19.8] 100.0	78.9	21.2	57.7	12.1	5.4	3.8	1.6	3.6
30 ～ 49 人	[19.6] 100.0	75.7	25.0	50.8	16.9	2.7	2.7	-	4.6
< 労 働 組 合 の 有 無 >									
労 働 組 合 が あ る	[30.2] 100.0	88.2	47.5	40.8	6.8	2.5	2.2	0.3	2.5
労 働 組 合 が な い	[69.8] 100.0	79.2	22.0	57.2	14.4	3.3	2.5	0.7	3.1
平成 26 年 調査 計	100.0	86.9	33.0	54.0	9.7	1.6	1.2	0.4	1.8

注：〔 〕内は計を100とした「企業規模」「労働組合の有無」別の構成割合である。

平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

図2 労使コミュニケーションを重視する内容別事業所割合（企業規模・労働組合の有無別）(n=2,999)

(複数回答) (単位：%) 令和元年

区分	計	経営に関する事項	日常業務改善	作業環境改善	職場の人間関係	人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）	賃金、労働時間等労働条件	教育訓練	福利厚生、文化・体育・レジャー活動	その他	不明
計	100.0	27.6	75.3	72.9	69.5	33.9	57.3	43.0	37.8	2.9	1.4
< 企 業 規 模 >											
5,000 人 以 上	100.0	38.2	78.1	76.9	72.7	35.0	67.3	41.2	45.5	4.1	0.2
1,000 ～ 4,999 人	100.0	34.6	74.2	69.9	74.3	37.6	67.5	41.9	39.6	3.8	1.5
300 ～ 999 人	100.0	30.6	75.1	71.6	68.7	40.4	58.2	45.7	31.5	1.9	1.7
100 ～ 299 人	100.0	28.8	75.3	73.5	69.9	37.3	57.9	44.0	36.9	2.9	0.9
50 ～ 99 人	100.0	21.6	75.1	73.4	64.1	28.0	50.7	47.8	35.3	3.2	2.1
30 ～ 49 人	100.0	18.3	74.5	72.5	69.9	28.0	48.9	36.9	39.8	2.0	1.8
< 労 働 組 合 の 有 無 >											
労 働 組 合 が あ る	100.0	38.5	73.2	73.4	62.0	35.2	75.2	36.8	46.4	3.8	0.8
労 働 組 合 が な い	100.0	22.8	76.2	72.7	72.8	33.3	49.5	45.7	34.0	2.5	1.7
平成 26 年 調査 計	100.0	31.9	75.3	68.5	65.1	33.4	56.0	46.9	38.4	3.1	1.2

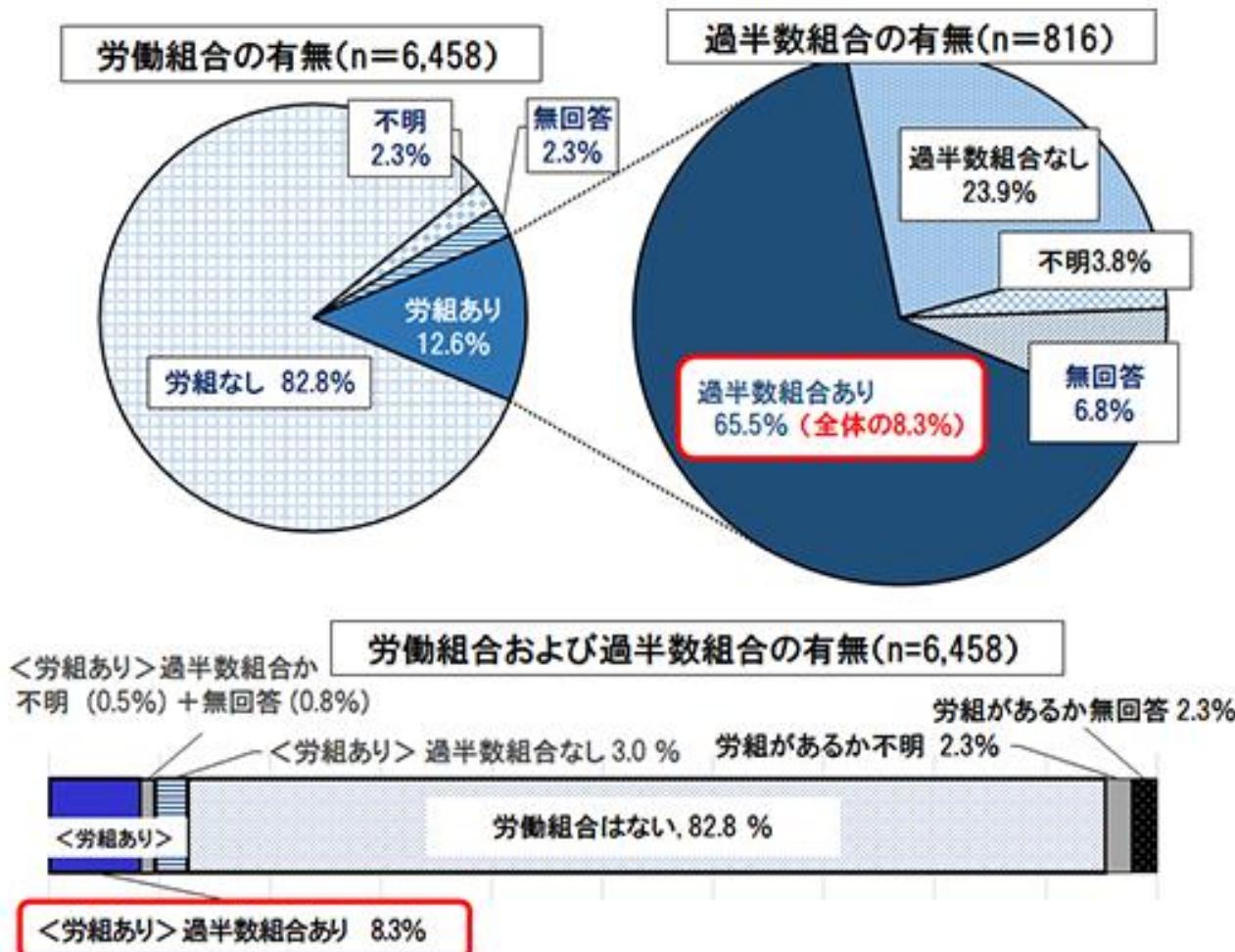
注：平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

(出典) 厚生労働省「令和元年(2019年) 労使コミュニケーション調査の概況」(結果の概要)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

過半数労働組合

- 過半数労働組合がある事業所の割合は、全体のうち1割に満たない（8.3%）。（平成29年10月1日時点）

図 労働組合の有無、過半数労働組合の有無 (%)



労働基準法における労使が関わる手続について

労働基準法における労使が関わる手続は、労働協約、過半数労働組合、過半数代表者、労使委員会の区分でそれぞれ設けられており、労働協約方式が採用されているのは賃金の通貨払部分のみである。

制度の概要	根拠条文	区分			
		労働協約方式	過半数労働組合	過半数代表者	労使委員会
強制貯金	労基法第18条第2項		○	○	
賃金の通貨払部分	労基法第24条第1項ただし書	○			
賃金の全額払部分	労基法第24条第1項ただし書		○	○	
1か月単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の2第1項		○	○	*
フレックスタイム制の導入	労基法第32条の3第1項		○	○	*
1年単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の4第1項		○	○	*
1週間単位の非定型的変形労働時間制の導入	労基法第32条の5第1項		○	○	*
休憩の一斉付与の例外	労基法第34条第2項ただし書		○	○	*
36協定（時間外及び休日の労働）	労基法第36条第1項		○	○	*
割増賃金 (時間外労働60時間超の割賃支払いを休暇に代替)	労基法第37条第3項		○	○	*
事業場外労働に係る労働時間の算定	労基法第38条の2第2項		○	○	*
専門業務型裁量労働制の導入	労基法第38条の3第1項		○	○	*
企画業務型裁量労働制の導入	労基法第38条の4第1項				○
高度プロフェッショナル制度の導入	労基法第41条の2第1項				○
年次有給休暇の時間単位付与・計画的付与・有給の賃金	労基法第39条第4項・第6項・第9項ただし書		○	○	*
(就業規則の作成・変更にかかる意見聴取) ※意見聴取の対象を定めたもの	労基法第90条第1項		○	○	105

(注) *は、労使委員会決議による代替決議を認めているものを指す。

過半数代表者の選出（建議）

今後の労働時間法制等の在り方について（建議）（平成27年2月13日労審発第777号）（抄）

（2）過半数代表者

- ・過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定する方向で検討を続けることが適当である。また、監督指導等により通達の内容に沿った運用を徹底することが適当である。
- ・使用者は、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を、規則に規定する方向で検討を継続することが適当である。
- ・以上については、法案成立後、改めて審議会で検討の上、所要の省令改正を行うことが適当である。

時間外労働の上限規制等について（建議）（平成29年6月5日労審発第921号）（抄）

① 過半数代表者

- ・過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、平成27年2月13日の当分科会報告にあるように、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定することが適当である。また、監督指導等により通達の内容に沿った運用を徹底することが適当である。
- ・同分科会報告にあるように、使用者は、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を、規則に規定する方向で検討することが適当である。
- ・労働基準関係法令が十分周知されていないことに伴う法令違反が依然として多数みられることから、時間外・休日労働には36協定の締結及び届出が必要であることや、協定の締結当事者である過半数代表者は法令等に基づき適正に選出される必要があること等について、一層の周知徹底に取り組むことが適当である。また、使用者は、36協定等を労働者に周知させなければならないとしている法の規定を踏まえ対応するよう、徹底を図ることが適当である。

過半数代表者の選出（施行規則）

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第六条の二　（略）労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
 - 二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。
- ② (略)
- ③ 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。
- ④ 使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

※ 下線部は働き方改革関連法の施行に伴って行った平成30年の省令改正時に追加した箇所

過半数代表者の選出方法

- 過半数代表者について、使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事を自動的に選任する等、過半数代表者の選任が適正に行われていない割合は、2007年は39.4%、2018年は27.6%となっている。

過半数代表者の
選出方法

2007年

選挙	8.3%
信任	23.5%
全従業員が集まって話し合いにより選出した	8.5%
職場ごとの代表者など一定の従業員が集まって話し合いにより選出した	9.6%
社員会・親睦会などの代表者が自動的に過半数代表者になった	11.2%
会社側が指名した	28.2%
その他	0.7%
無回答	10.0%

39.4%



2018年

投票や挙手	30.9%
信任	22.0%
話し合い	17.9%
親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる	6.2%
使用者（事業主や会社）が指名	21.4%
その他	0.3%
無回答	1.3%

27.6%

(出典) 2007年のデータ：独立行政法人労働政策研究・研修機構「中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定」（労働政策研究報告書No.90・2007年10月）

2018年のデータ：独立行政法人労働政策研究・研修機構「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（調査シリーズNo.186・2018年12月）

第163回労働政策審議会労働条件分科会（令和2年8月27日）資料No.2「労働基準法に基づく届出等における押印原則の見直しについて」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

過半数代表者の選出方法（信任候補者の定め方）

- 過半数代表者を「信任」により選出した事業所における信任の候補者の定め方は、「使用者（事業主や会社）が候補者を決める」（54.0%）が最も多い。（図1）その割合は事業所の規模が小さいほど高くなっている。（図2）（平成29年10月1日時点）

図1 信任の候補者の定め方（企業の経営形態別）（n=614）（%）

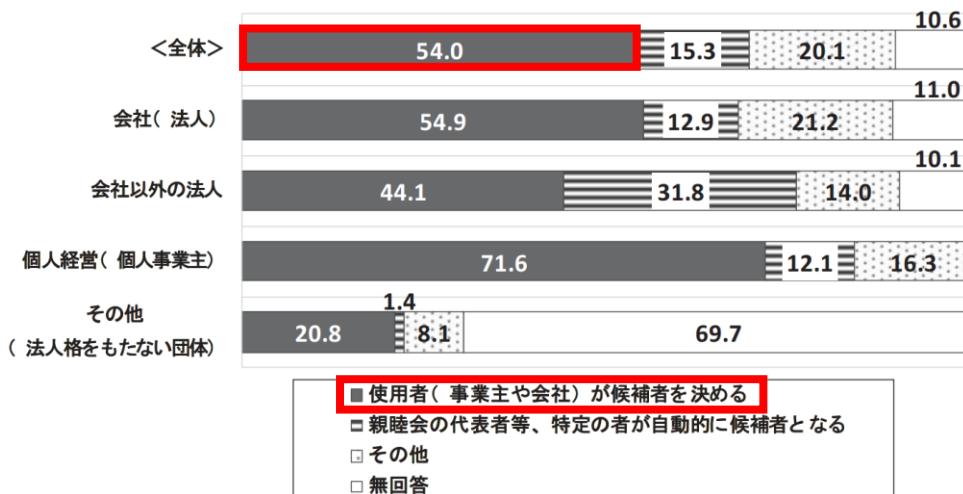
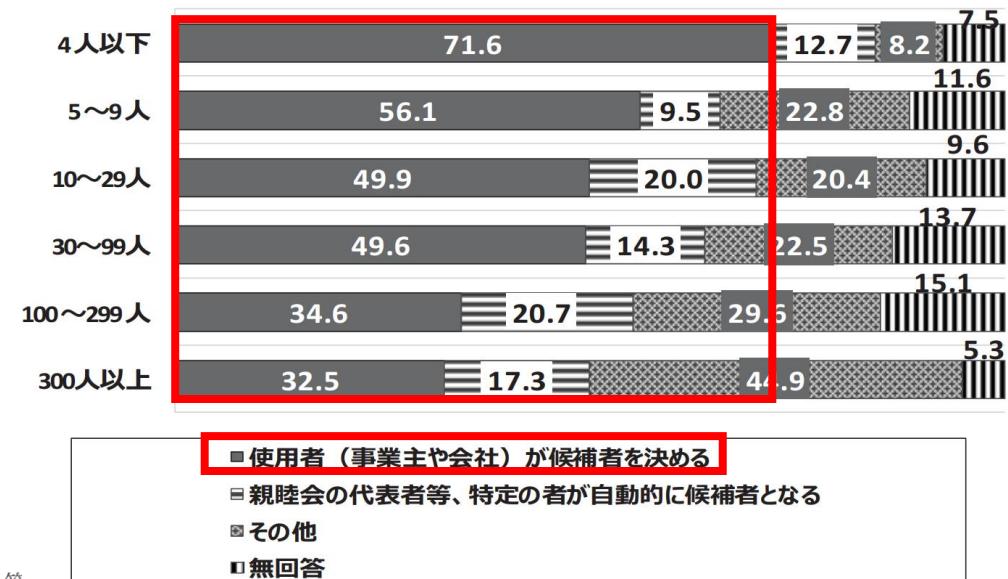


図2 信任の候補者の定め方（事業所規模別）（n=614）（%）



注1) 「全体」は「企業の経営形態」が「無回答」を含む。

注2) 「会社以外の法人」は、協同組合、信用金庫、財團・社団法人、医療・学校・宗教法人等

過半数代表者の職位別の選出状況

- 過半数代表者の職位について、「一般の従業員」（49.4%）が最も多い。一方、「工場長、支店長クラス」（4.6%）など、36協定締結当事者の要件を満たさない者（管理監督者等）が選出されている。（図1）
 - また、過半数代表者の職位別選出方法において、「一般の従業員」（37.2%）、「非正社員」（34.1%）から選ばれた者は「投票や挙手」、「係長、主任、職長、班長クラス」（29.9%）から選ばれた者は「信任」が最も多いが、「課長クラス」（29.7%）、「部長クラス」（51.3%）、「工場長、支店長クラス」（33.1%）から選ばれた者は「使用者が指名」の割合が最も高く、職位の高い者について、選出手続きが適正に行われていないことが見受けられる。（図2）
- （平成29年10月1日時点）

図1 過半数代表者の職位 (n=2,786)

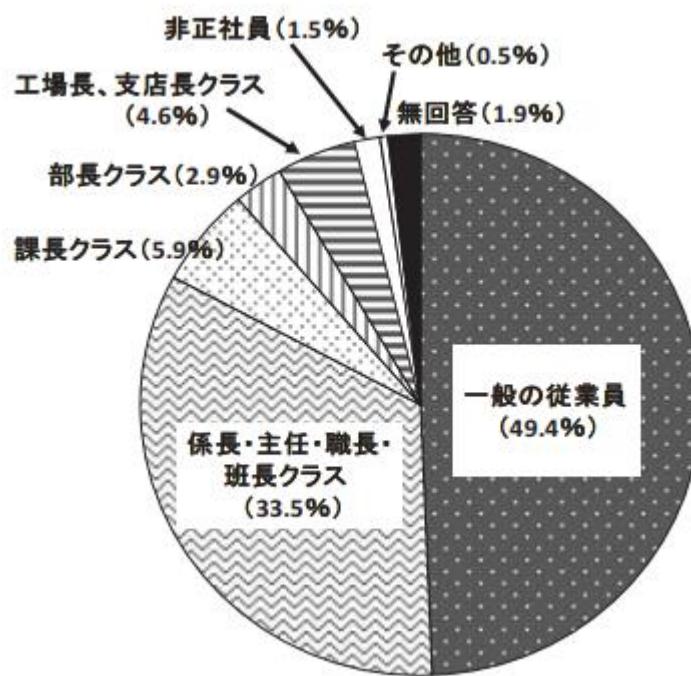


図2 過半数代表者の職位別選出方法 (n=2,786) (%)

		投票や挙手	信任	話し合い	親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる	使用者が指名	その他	無回答
全体	100.0	30.9	22.0	17.9	6.2	21.4	0.3	1.3
一般の従業員	100.0	37.2	18.6	19.0	5.2	19.2	0.5	0.2
係長・主任・職長・班長クラス	100.0	27.2	29.9	15.8	6.1	20.4	0.1	0.6
課長クラス	100.0	25.8	13.2	18.9	11.4	29.7	0.0	1.0
部長クラス	100.0	20.0	10.8	13.7	2.8	51.3	1.4	-
工場長、支店長クラス	100.0	12.4	20.2	26.1	8.2	33.1	-	-
非正社員	100.	34.1	30.7	29.2	-	6.0	0.0	-

注)「全体」は「過半数代表者の職位」が「無回答」を含む。

過半数代表者の有無と、過半数代表者を選出しなかった理由

- 「過半数代表（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）」が「いない」事業所は36.0%。（図1）
- 過半数代表者を選出しなかった理由は、「労使協定（36協定を含む）や就業規則に関する手続が発生しなかったから」が56.6%と最も多い。（図2）

（平成29年10月1日時点）

図1 「過半数代表」の選出状況 (n=6,458) (%)

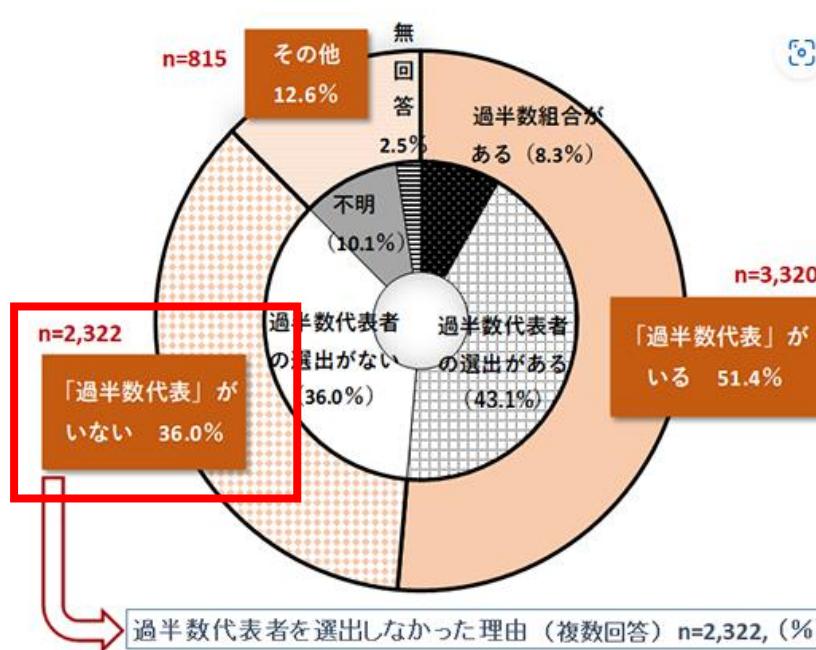
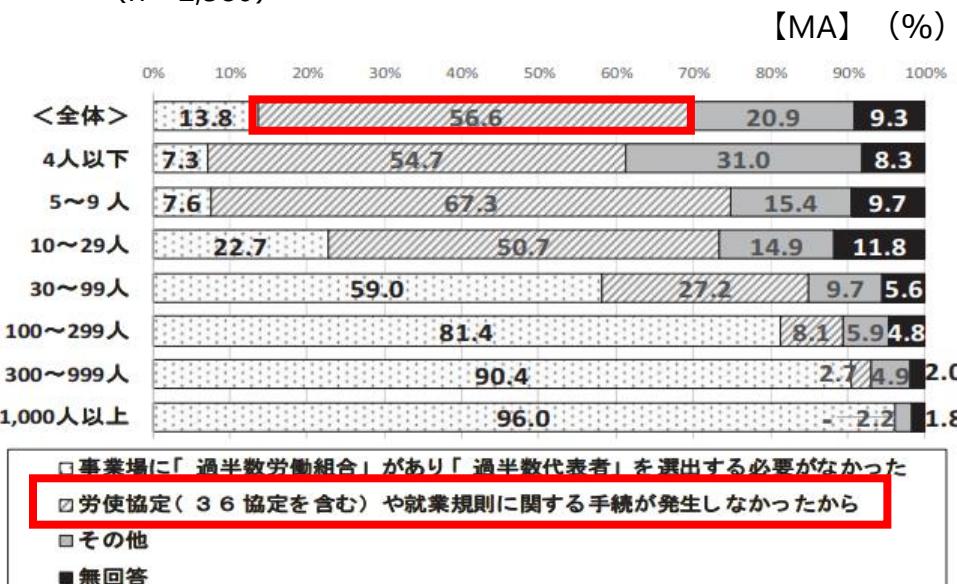


図2 過半数代表者を選出しなかった理由（事業所規模別）
(n=2,580)



過半数代表者の選出の頻度

- 過半数代表者について、任期を決めて選出している事業所は全体の18.9%。（図1）その割合は事業所の規模が大きくなるほど高くなっている。（図2）（平成29年10月1日時点）

図1 過半数代表者の選出の頻度 (n=2,786) (%)

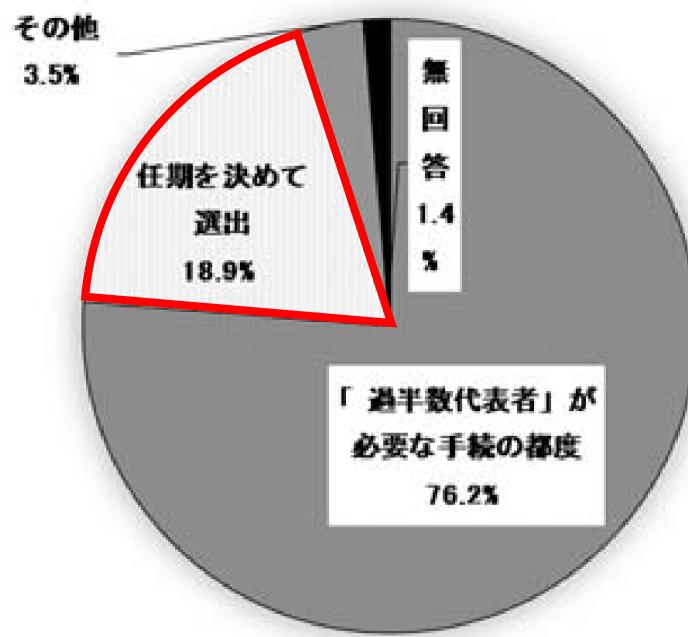
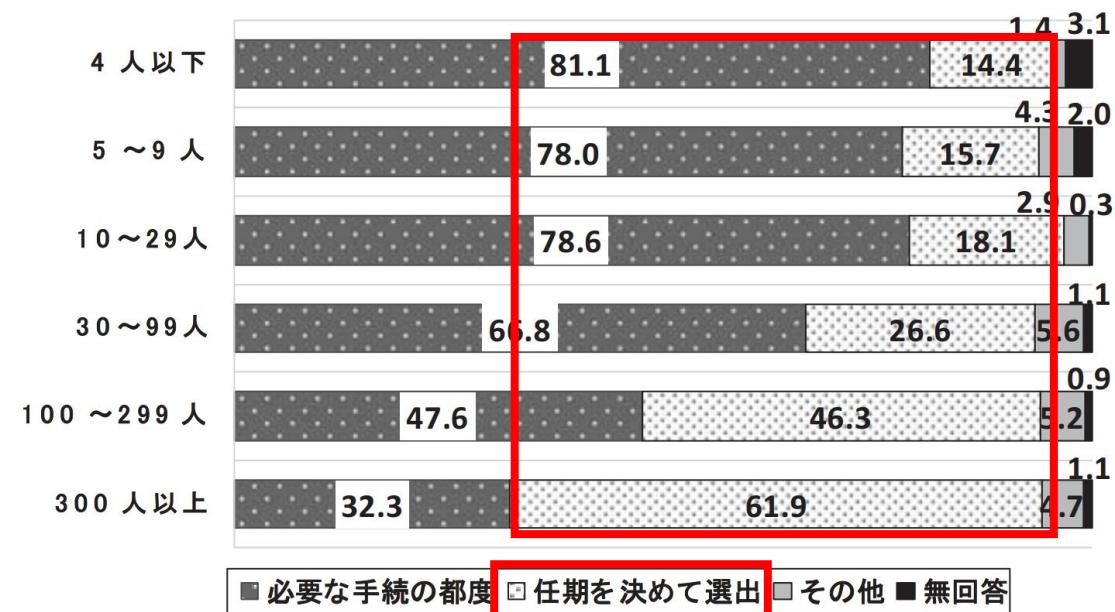


図2 過半数代表者の選出の頻度（事業所規模別）(n=2,786) (%)



過半数代表者の選出開始の周知の範囲

- 過半数代表の選出の開始について、従業員への周知状況は「労使協定等が適用される事業場のうち、一部の事業所（本社や支社など）の従業員に周知している」（以下「一部の事業所に周知」）が10.4%、「周知していない」が11.7%となっており、過半数代表者の選出自体を知らされない事業所が一定数存在することが窺える。（平成29年10月1日時点）

図1 選出開始の周知の範囲 (n=2,786) (%)

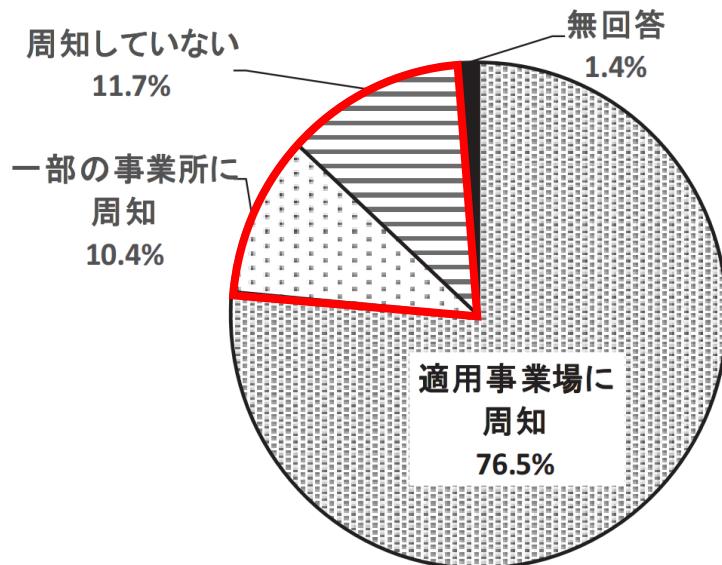
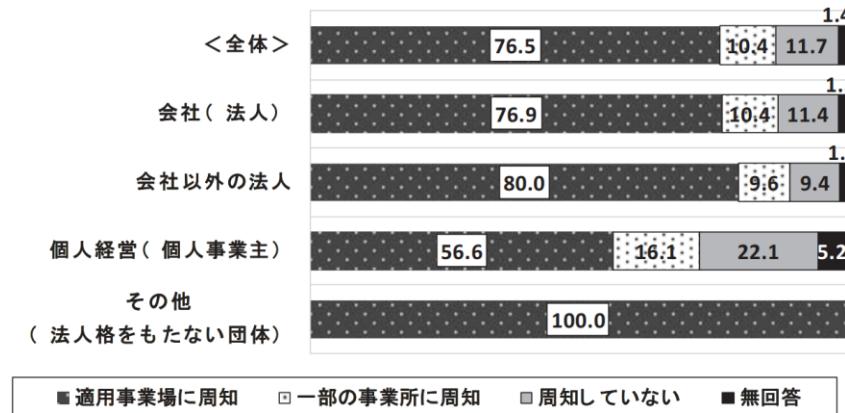


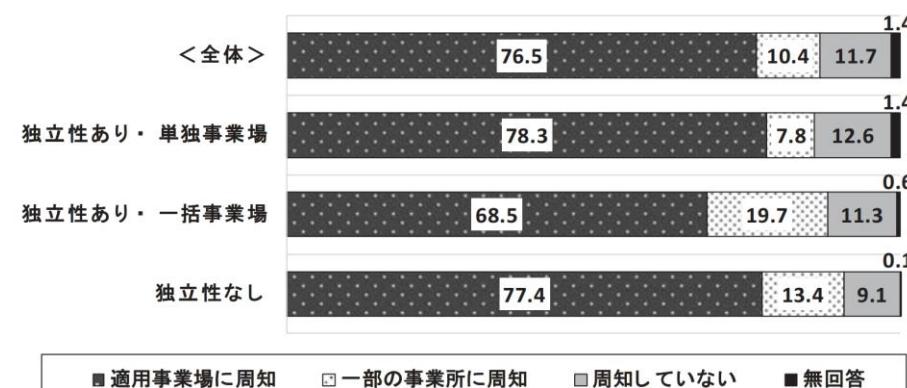
図2 選出開始の周知の範囲（企業の経営形態別）(n=2,786) (%)



注1) 「全体」は「企業の経営形態」が「無回答」を含む。

注2) 「会社以外の法人」は、協同組合、信用金庫、財団・社団法人、医療・学校・宗教法人等。

図3 選出開始の周知の範囲（事業場の独立性の有無別）(n=2,786) (%)



注) 「全体」は「事業場の独立性」が「無回答」を含む。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（調査シリーズNo.186・2018年12月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

過半数代表制度の運用状況

- 過半数代表を利用した手続きを行ったことがある事業所は全体の54.1%となっており、事業所規模が大きくなるほど高い。手続きの内容は、「時間外および休日労働（いわゆる36協定）」が44.1%と最も多く、次いで、「就業規則の作成または変更」が33.2%となっている。（平成29年10月1日時点）

図 「過半数代表」を利用した手続き・事業所規模別 (n=6,458) (%) 【MA】

事業所・従業員規模	手続きを行ったことがある	労使協定							意見聴取			その他		手続きを行ったことがない	無回答		
		(1) 賃金の一 部控除	(2) 変形労働時間、 1週間の月、 1か月の導入 1年単位)	(3) フレックスタイム制の導入	(4) 時間外お よび6休 協定労働	(5) 専門業務型 裁量労働制の導入	(6) 計画的付与 育児休暇の 時間単位・ 育児休業をす ることも認め の等	(7) 育児休業をす ることも認め の等	(8) 就業規則の作成または変更	(9) （特別）安全衛生改善計画の	(10) 受け入れ派遣法の期間に延長する派遣	(11) 必要な業務委員会による労働基準法の遵守指導の指名	(12) 安全管理委員会・衛生委員会の推薦				
全体	100.0	54.1	8.0	16.6	2.5	44.1	0.8	9.2	12.6	33.2	2.3	1.3	0.3	4.8	0.8	36.3	9.7
4人以下	100.0	33.5	3.7	9.1	2.1	25.8	0.2	5.4	7.1	16.0	2.0	0.4	0.4	1.7	1.0	52.6	14.0
5~9人	100.0	43.8	6.2	13.3	1.8	33.3	0.5	8.3	8.9	24.7	2.0	0.5	0.1	2.5	0.7	44.6	11.6
10~29人	100.0	71.9	9.9	23.1	2.3	60.1	1.1	10.7	15.5	46.7	1.7	1.8	0.3	3.6	0.6	22.1	6.0
30~99人	100.0	85.0	17.1	27.5	5.1	74.4	1.9	15.8	26.1	61.7	4.9	2.7	0.7	17.9	1.2	11.4	3.6
100~299人	100.0	92.4	22.8	24.9	7.9	84.6	3.7	22.0	35.3	69.5	7.9	8.8	1.7	33.7	1.8	5.0	2.6
300人以上	100.0	95.0	30.2	25.6	17.7	90.6	13.0	29.8	41.5	78.1	10.4	15.9	5.4	42.9	2.8	3.3	1.6
9人以下	100.0	39.1	5.0	11.3	1.9	29.9	0.4	7.0	8.1	20.7	2.0	0.5	0.2	2.2	0.8	48.3	12.7
29人以下	100.0	49.8	6.6	15.2	2.0	39.7	0.6	8.2	10.5	29.2	1.9	0.9	0.2	2.6	0.7	39.7	10.5
10人以上	100.0	76.1	12.4	24.2	3.4	64.9	1.5	12.6	19.2	51.6	2.8	2.5	0.5	8.7	0.8	18.6	5.2
30人以上	100.0	86.5	18.5	27.0	6.0	76.6	2.6	17.3	28.2	63.6	5.6	4.2	1.0	21.4	1.4	10.1	3.4

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」(調査シリーズNo.186・2018年12月)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課にて作成。

※平成29年10月を基準に、過去3年間ににおける過半数代表者を利用した手続きの有無を質問したもの。「就業規則の作成または変更」は10人以上みると51.6%となっているが、就業規則を届け出た後、変更が生じなければ、毎年の手続きは不要である点に留意。

過半数代表制度の運用状況（過半数代表者とのやりとり）

- 過半数代表を利用した手続きを行ったことがある事業所における、労使協定の締結や意見聴取を行うにあたっての過半数代表とのやりとりの方法は「対面」が最も高い（63.0%）。（図1）その際の話し合いの平均回数は「1回」が最も多く（58.8%）、事業所の規模が小さいほど話し合いの回数が少ない傾向にある。（図2）
 (平成29年10月1日時点)

図1 「過半数代表」とのやりとり（事業所規模別）（n=3,492）
 (%) 【MA】

	全 体	対 面	テ レ ビ 会 議	電 話	書 面	電 子 メ ール	そ の 他	無 回 答
全体	100.0	63.0	0.6	3.7	27.2	4.8	0.5	10.6
4人以下	100.0	68.8	1.0	3.8	21.2	2.8	0.1	9.5
5~9人	100.0	58.0	0.4	4.0	30.2	4.5	0.4	12.0
10~29人	100.0	60.8	0.3	4.0	28.4	5.2	1.0	11.1
30~99人	100.0	67.3	1.2	2.2	25.6	5.8	0.2	9.1
100~299人	100.0	74.1	1.1	3.2	25.2	6.0	0.1	6.2
300人以上	100.0	78.3	1.7	6.8	32.8	12.9	0.3	2.5

図2 「過半数代表」との話し合いの回数／事業所規模別（n=3,492）
 (%)

	全 体	1 回	2 回	4 回	6 回	10 回 以 上	無 回 答
全体	100.0	58.8	31.9	6.2	0.9	0.9	1.2
4人以下	100.0	63.0	29.0	5.6	1.1	0.4	1.0
5~9人	100.0	64.6	28.2	6.4	0.2	0.7	-
10~29人	100.0	58.1	32.9	5.0	1.1	1.0	2.0
30~99人	100.0	51.5	36.0	8.5	1.1	1.2	1.7
100~299人	100.0	46.1	39.3	9.7	2.1	1.9	1.0
300人以上	100.0	33.0	46.9	13.7	1.6	3.4	1.4

過半数代表者（複数代表者）

- 過半数代表者について、複数代表者を選出している事業所は全体の2.9%。（図1）複数代表者を選出した理由は、「従業員が多く1人では従業員の意見集約の負担が大きいから」が最も多い（32.7%）。（図2）（平成29年10月1日時点）

図1 過半数代表者の人数（事業所規模別）（n=2,786）（%）

→ うち、複数代表者を選出したことがあるのは2.9%

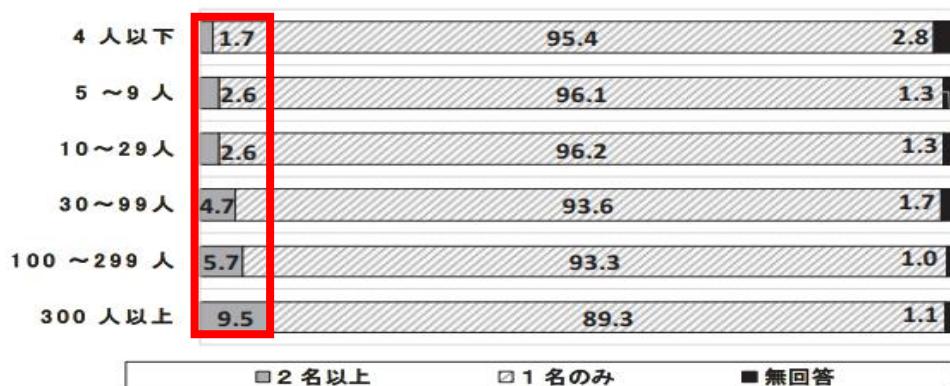


図2 複数代表者の選出理由（n=79）（%）【MA】

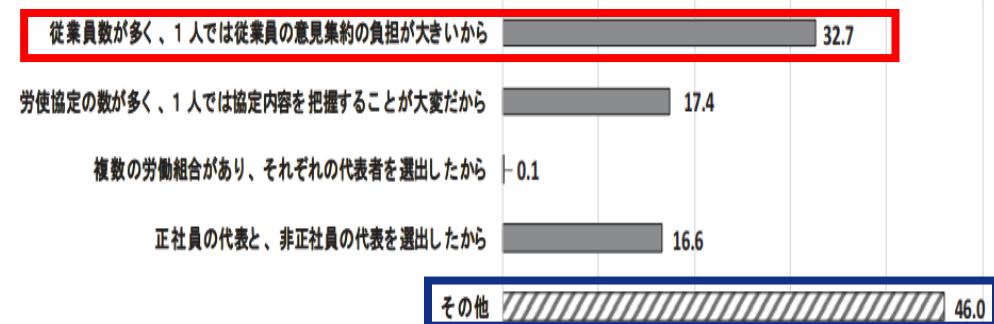


図3 複数代表者の選出理由（「その他」の自由記述から抜粋）

- ・「営業社員と事務社員の労働時間帯が違うため」（10～29人／卸売業、小売業）
- ・「独立性のない事業場でも選出したから」（30～99人／サービス業／※独立性のない事業所を一括して1事業場となっている）
- ・「教員代表とそれ以外の代表」（30～99人／教育、学習支援業）
- ・「組合員と非組合員」（100～299人／運送業、郵便業）
- ・「周知や意見集約の合理性から組織区分ごとに選出」（100～299人／教育、学習支援業）
- ・「併設の施設の代表を1名」（300～999人／医療、福祉）
- ・「正代表が不在時を考え、副代表も選出」（300～999人／金融業、保険業）
- ・「任期途中の異動や退職に対応するため」（300～999人／サービス業）
- ・「男性1名、女性1名」（300～999人／サービス業）

過半数代表が関与する制度（個別的労働関係法①）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
1	1か月単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の2第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
2	フレックスタイム制の導入	労基法第32条の3第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
3	1年単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の4第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
4	1週間単位非定型的変形労働時間制の導入	労基法第32条の5第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
5	休憩の一斉付与の例外	労基法第34条第2項ただし書	労使協定	事業場	法定基準の解除
6	36協定（時間外及び休日の労働）	労基法第36条第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
7	事業場外労働に係る労働時間の算定	労基法第38条の2第2項	労使協定	事業場	法定基準の解除
8	専門業務型裁量労働制の導入	労基法第38条の3第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
9	企画業務型裁量労働制・高度プロフェッショナル制度の導入（労使委員会の設置）	労基法第38条の4第2項、第41条の2	委員の指定	事業場	法定基準の解除
10	労働時間等設定改善委員会の設置	労働時間等設定改善法第7条第2項	委員の推薦	事業場	法定基準の解除
11	衛生委員会等を労働時間等設定改善委員会とみなす手続き	労働時間等設定改善法附則第10条 旧労働時間等設定改善法第7条第2項	労使協定	事業場	法定基準の解除
12	3歳未満の子を養育する労働者・要介護状態にある対象家族を介護する労働者に係る所定外労働の制限を請求できない労働者とすることに関する定め	育児・介護休業法 第16条の8第1項、第16条の9第1項で準用する第16条の8第1項	労使協定	事業所	法定基準の解除
13	3歳未満の子を養育する労働者・要介護状態にある対象家族を介護する労働者に係る所定労働時間の短縮措置等を対象外とすることに関する定め	育児・介護休業法 第23条第1項ただし書、第23条第3項ただし書	労使協定	事業所	法定基準の解除

(注) 機能による分類の定義について（本資料において同じ）

「法定基準の解除」：労働条件に関する法令による強行規制について、過半数代表との労使協定により、法所定要件の下で法定基準を調整・代替するもの。

「労働条件規制」：使用者による労働条件設定を規制するために、その一連の手続に過半数代表を関与させるもの。

「政策目的」：法定基準の解除、労働条件規制以外の多様な政策目的を実現するための制度について、その一連の手続に過半数代表を関与させるもの。

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構『様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集団的労使関係法制に関する研究会報告書』（2013年7月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。（本資料において同じ）

過半数代表が関与する制度（個別的労働関係法②）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
14	年次有給休暇の時間単位付与	労基法第39条第4項	労使協定	事業場	法定基準の解除
15	年次有給休暇の計画的付与	労基法第39条第6項	労使協定	事業場	法定基準の解除
16	育児休業（出生時育児休業を含む）・介護休業をすることができない労働者に関する定め	育児・介護休業法第6条第1項ただし書、第9条の3第2項・第12条第2項で準用する第6条第1項ただし書	労使協定	事業所	法定基準の解除
17	子の看護休暇、介護休暇を取得することができない労働者に関する定め	育児・介護休業法第16条の3第2項・第16条の6第2項で準用する第6条第1項ただし書	労使協定	事業所	法定基準の解除
18	出生時育児休業の申出期限の変更	育児・介護休業法第9条の3第4項	労使協定	事業所	法定基準の解除
19	出生時育児休業期間中に就業させることができる労働者に関する定め	育児・介護休業法第9条の5第2項	労使協定	事業所	法定基準の解除
20	賃金の一部控除	労基法第24条第1項ただし書	労使協定	事業場	法定基準の解除
21	割増賃金の支払に代えた代替休暇	労基法第37条第3項	労使協定	事業場	法定基準の解除
22	年次有給休暇中の賃金の定め	労基法第39条第9項ただし書	労使協定	事業場	法定基準の解除
23	法定の退職手当保全措置によらない旨の定め	賃金支払確保法施行規則第4条第1項第5号	労使協定	単位の明示なし	法定基準の解除
24	退職手当保全措置を講すべき額の設定	賃金支払確保法施行規則第5条第3項	労使協定	単位の明示なし	政策目的
25	退職手当保全委員会構成員	賃金支払確保法施行規則第5条の2第2項で準用する第2条第2項第1号	委員の推薦	単位の明示なし	政策目的
26	安全委員会（衛生委員会・安全衛生委員会）	労働安全衛生法第17条第4項、第18条第4項で準用する第17条第4項、第19条第4項で準用する第17条第4項	委員の推薦	事業場	政策目的
27	特別安全衛生改善計画の作成に係る意見聴取	労働安全衛生法第78条第2項	意見聴取	事業場	政策目的 118
28	貯蓄金の管理	労働基準法第18条第2項	労使協定	事業場	法定基準の解除

過半数代表が関与する制度（個別的労働関係法③）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
29	預金保全委員会構成員	賃金支払確保法施行規則 第2条第2項第1号	委員の推薦	単位の明示なし	政策目的
30	財形給付金契約の締結	勤労者財産形成促進法 第6条の2第1項	書面による合意	事業場	政策目的
31	財形基金の設立発起等	勤労者財産形成促進法 第7条の8第1項	書面による合意	事業場	政策目的
32	財形基金の設立事業場の増加	勤労者財産形成促進法 第7条の25第1項	同意	事業場	政策目的
33	財形預入れに係る金額の船員の賃金からの控除	勤労者財産形成促進法 第16条第2項	書面による協定	事業場の船員	政策目的
34	財形契約に係る信託の受益者等となる資格の決定	勤労者財産形成促進法施行令第 16条	書面による合意	事業場	政策目的
35	財形契約に係る勤労者一人当たり一年につき払い込む信託金等の上限額の決定	勤労者財産形成促進法施行令第 17条第3項	書面による合意	事業場	政策目的
36	就業規則の作成・変更	労基法第90条第1項	意見聴取	事業場	労働条件規制
37	短時間労働者または有期雇用労働者に係る事項についての就業規則の作成・変更	パートタイム・有期雇用労働法 第7条	意見聴取	短時間労働者または有期雇用労働者が雇用される事業所	労働条件規制
38	寄宿舎規則の作成・変更	労基法第95条第2項	同意	寄宿舎	労働条件規制

過半数代表が関与する制度（労働市場法）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
1	事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者の再就職援助計画の作成	労働施策総合推進法 第24条第2項	意見聴取	事業所	政策目的
2	派遣受入期間の制限を受ける業務について、1年を超える3年以内の期間継続して労働者派遣を受けようとする場合の派遣先の手続	労働者派遣法 第40条の2第4項	意見聴取	派遣先の事業所	政策目的
3	一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保（労使協定方式）	労働者派遣法 第30条の4第1項	労使協定	派遣元の事業所	政策目的
4	就業規則の作成の手続	労働者派遣法第30条の6	意見聴取	派遣元の事業所	政策目的
5	継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号） 附則第3条	労使協定	事業所	政策目的
6	創業支援等措置の導入	高年齢者雇用安定法第10条の2第1項、同法施行規則第4条の5第1項	同意	事業所	政策目的
7	解雇等により離職する高年齢者等の再就職援助措置、再就職援助担当者の業務遂行に係る事項	高年齢者雇用安定法施行規則第6条の3第1項、第6条の4第2項	意見聴取	事業所	政策目的
8	雇用調整助成金の支給要件としての休業等、出向の実施に関する協定	雇用保険法施行規則第102条の3第1項第2号イ(4)、ロ(4)	労使協定	事業所	政策目的
9	早期再就職支援等成金の支給要件としての再就職援助計画、求職活動支援基本計画書の作成	雇用保険法施行規則第102条の5第2項第1号イ、第2号イ	同意	事業所	政策目的
10	人材開発支援助成金の支給要件としての事業内職業能力開発計画の作成	雇用保険法施行規則第125条第2項第1号イ(1)	意見聴取	事業所	政策目的

過半数代表が関与する制度（その他）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
1	会社分割に当たっての労働者の理解と協力	労働契約承継法施行規則 第4条	協議その他これに準ずる方法	企業における全ての事業場	政策目的
2	確定給付企業年金に係る規約の作成・変更	確定給付企業年金法 第3条第1項、第6条第2項、第7条第2項で準用する第6条第2項	同意	適用事業所	政策目的
3	確定給付企業年金（規約型企業年金）の統合・分割・終了	確定給付企業年金法 第74条第2項、第75条第4項で準用する第74条第2項、第84条第1項	同意	適用事業所	政策目的
4	確定給付企業年金の実施事業所の増減	確定給付企業年金法 第78条第1項	同意	適用事業所	政策目的
5	他の確定給付企業年金等への給付の支給に関する権利義務の移転	確定給付企業年金法 第79条第4項で準用する74条第2項	同意	適用事業所	政策目的
6	他の制度への移行（規約型企業年金から企業年金基金等）	確定給付企業年金法 第80条第5項・第81条第5項で準用する第74条第2項	同意	適用事業所	政策目的
7	企業型年金規約の作成・変更	確定拠出年金法 第3条第1項、第5条第2項、第6条第2項で準用する第5条第2項	同意	適用事業所	政策目的
8	企業型年金の終了	確定拠出年金法 第46条第1項	同意	適用事業所	政策目的
9	中小事業主掛金の拠出	確定拠出年金法 第68条の2第1項	同意	適用事業所	政策目的
10	任意特定適用事業所になる申出	厚生年金保険法改正法（平成24年法律第62号）附則 第17条第5項	同意	適用事業所	政策目的

労使委員会の概要

- 労使委員会とは、賃金、労働時間その他の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べる委員会で、使用者及び職場の労働者を代表する者が構成員となるもの。労使委員会における決議が企画業務型裁量労働制及び高度プロフェッショナル制度の適用要件となっている。企画業務型裁量労働制においては、労使委員会を6か月以内毎に1回以上開催し、制度の実施状況をモニタリングすることが定められている。

労使委員会に求められる役割

委員は、労使委員会が以下の役割を担うことに留意することが必要。

- ①企画型が制度の趣旨に沿って実施されるよう、賃金、労働時間その他の各事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、告示の内容に適合するように労働基準法第38条の4第1項各号に掲げる事項を決議すること
- ②決議の有効期間中も、定期的に制度の実施状況に関する情報を把握し、対象労働者の働き方や待遇が制度の趣旨に沿ったものとなっているかを調査審議し、必要に応じて、運用の改善を図ることや決議の内容について見直しを行うこと

労使各側を代表する委員の選出等

- 使用者代表委員は、使用者側の指名により選出されるが、労働者代表委員は、各事業場の過半数労働組合または過半数代表者から任期を定めて指名を受けなければならない。（労働者側委員は、投票、挙手等の方法により選出することとし、管理監督者以外の中から使用者の意向に基づかず指名することが必要。）
- 使用者は、労働者が委員であること等を理由として不利益な取扱いをしてはならない。
- 使用者は、労働者側委員が労使委員会の決議等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。
※ 必要な配慮には、例えば、労働者側委員が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器やシステム（インターネットや社内メールを含む。）、事務スペースの提供を行うことが必要であること。（令和5年8月2日基発0802第7号）

モニタリングのための情報開示

- 使用者は、裁量労働制の導入後も、制度が労使で合意した形で運用されているかどうかを労使で確認・検証（モニタリング）できるようにするため、次の情報について、労使委員会に開示することが望ましいとしている。
 - ① 対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容
 - ② 企画型が適用されることとなった場合における対象業務の具体的な内容
 - ③ 当該対象事業場の属する企業等における労働者の賃金水準（労働者への賃金・手当の支給状況を含む）
 - ④ 対象労働者の勤務状況およびこれに応じて講じた対象労働者の健康・福祉確保措置の実施状況
 - ⑤ 対象労働者からの苦情の内容およびその処理状況等苦情処理措置の実施状況
 - ⑥ 対象労働者に適用される賃金・評価制度の運用状況（対象労働者への賃金・手当の支給状況や評価結果等をいう）
 - ⑦ 労使委員会の開催状況

諸外国における集団的労使関係（集団的労使関係の主体）

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本
労働組合	<p>シングル・チャネル（排他的交渉代表（労働組合））</p> <ul style="list-style-type: none"> 産業別労働組合が主流。 組織率11.8%。組織員数約1476万人（2011年） 全国労働関係法により従業員の組織、団体交渉権を保障。 <p>シングル・チャネル・プラス（労働組合/ICE規則に基づく情報協議代表等）</p> <ul style="list-style-type: none"> 産業別、職業別、企業別組合が混在している（企業別組合は大企業のみ）実際の活動や団体交渉、労働協約の締結は企業別、事業所別で行われるのが一般的。 組織率26.0%、組合員数約639万人（2011年）。組織率、組合員数ともに低下傾向。 労働組合労使関係（統合）法により団結権を保障。 	<p>デュアル・チャネル（労働組合/事業所委員会）</p> <ul style="list-style-type: none"> 産業別に労働組合が組織。事実上1産業につき1組合であり、当該産業における企業が属する使用者団体または個々の企業と団体交渉を行い、産別協約または企業協約を締結する。 組織率19.3%、組合員数約770万人（2011年）。組織率は低下傾向。 ドイツ連邦共和国基本法で結社の自由として団結権、団体交渉権、争議権を保障。 	<p>デュアル・チャネル（労働組合/社会経済委員会）</p> <ul style="list-style-type: none"> 伝統的に産別労働組合が主流。 企業レベルでは代表労働組合が組合代表委員会を設置。 組織率7.6%（2008年）（1949年30.1%から遞減）職場の労働組合存在率は高い（4割超）。組合員数約181万人（2008年） 1946年憲法前文の団結権、組合活動権、同盟罷業権、団体交渉権の保障を1958年憲法前文で確認。 	<p>シングル・チャネル・プラス（労働組合/労使委員会等・過半数代表）</p> <ul style="list-style-type: none"> 伝統的に企業別労働組合が主流。 推定組織率16.3%、組合員数約994万人（2023年）。ともに減少傾向。 日本国憲法（28条）により、団結権・団体交渉権・団体行動権を保障。 	
従業員代表	<p>(従業員代表の設置)</p> <ul style="list-style-type: none"> 排他的交渉代表以外との交渉・協議は不当労働行為として禁止。 排他的交渉代表に公正代表義務が課せられている。交渉単位において、過半数の労働者に支持される労働組合が、当該交渉単位の全ての労働者を代表する。 <p>(従業員代表に係る制度運営の費用負担)</p> <ul style="list-style-type: none"> ICE規則に基づく情報協議に関する費用負担は使用者側。 <p>(従業員代表選出手続とその課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> ICE規則や集団剥削整理・企業譲渡手続規則における代表選出は、各規則が投票、承認組合による指名等を規定。 <p>(従業員代表の活動保障・身分保障)</p> <ul style="list-style-type: none"> ICE規則に基づく情報協議代表は、職務のための有給のタイム・オフが認められ、使用者による不公正解雇・不利益取扱いから保護されている。 	<p>(従業員代表の設置)</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働組合以外に交渉等を行う機構（組織）はない。 ICE規則に基づく情報協議代表は労使交渉や共同決定のための制度ではない（常設の機関である必要はなく、被用者が50人以上の企業が適用対象。）。 <p>(従業員代表に係る制度運営の費用負担)</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業所レベルで設置される「事業所委員会」（常設）が従業員代表として使用者との協議等を行う。通常5人以上の労働者が雇われている事業所には、事業所委員会が選出される。なお、委員会の設置を強制する法規ではなく、設置は従業員の意思に委ねられている。 事業所委員会の構成は労働者委員のみ。委員定数は従業員数に応じて増加。（最低1人） <p>(従業員代表に係る制度運営の費用負担)</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者側。労働者による負担は法により禁止。日常業務遂行のために、使用者は必要な範囲内で部屋、物品、情報・通信機器、事務担当者を提供しなければならない。 <p>(従業員代表選出手続とその課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業所委員会委員の選出は、事業所組織法により、直接選挙を行う。 <p>(従業員代表の活動保障・身分保障)</p> <ul style="list-style-type: none"> 勤務時間内の活動が保障され、使用者による不利益取扱いは禁止されている。 委員は解雇から保護されている（即時解雇には委員会の同意が必要。委員会が同意を拒否した場合には労働裁判所の決定が同意に代替可能。）。 	<p>(従業員代表の設置)</p> <ul style="list-style-type: none"> 労使から構成される企業委員会または労働者のみから構成される従業員代表委員の2種類が存在したが、2017年に労使から構成される社会経済委員会（企業レベルで設置）に統合。社会経済委員会は、従業員数が継続する12か月の期間11人に達しているときのみ設置が義務づけられている。 企業が複数の独立した事業所から構成されるときには、企業が全体で50人以上の労働者からなることを条件に、事業所社会経済委員会と中央社会経済委員会を設置しなければならない。 <p>(従業員代表に係る制度運営の費用負担)</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者側。社会経済委員会の従業員代表委員の正規委員は、最初の任期中に、最長5日間、経済に関する教育研修を受けることができる。研修費用は同委員会が負担する。 <p>(従業員代表選出手続とその課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会経済委員会の従業員選出委員は、従業員による選挙により選出される。 <p>(従業員代表の活動保障・身分保障)</p> <ul style="list-style-type: none"> 従業員代表には、労働者としての業務を離れて委員の任務に専従するために、一定数の専従時間が有給で保障され、それは労働時間とみなされる。 使用者は、従業員代表の解雇をなす前に必ず行政官庁の許可を得なければならない。また、労働契約の変更、有期労働契約の期間終了前に契約を破棄する場合、有期労働契約に更新条項があるのに不更新とする場合にも行政官庁の許可を得なければならない。 	<p>(従業員代表の設置)</p> <ul style="list-style-type: none"> 法令上、過半数代表（過半数組合または過半数代表者）に関する規定がある。（常設機関ではない） 労使委員会は、賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする、労使からなる委員会（企画業務型裁量労働制に関する決議を行う場面や労働時間等に関する労使協定に代替する決議を行う場面で制度化されている。）。（労基法38条の4等） <p>(従業員代表に係る制度運営の費用負担)</p> <ul style="list-style-type: none"> 過半数組合に対する使用者の経費援助は不当労働行為として禁止。（労組法7条3号） <p>(従業員代表選出手続とその課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者の意向に基づかずに出された者であること、管理監督者ではないこと、投票、挙手等の方法により選出される者であること。 <p>(従業員代表の活動保障・身分保障)</p> <ul style="list-style-type: none"> 過半数代表者、労使委員会の委員であること等を理由とする不利益取扱いの禁止。（労基則6の2Ⅲ、24条の2の4Ⅵ） 過半数代表の勤務時間内の活動保障に関する規定はない。 組合員への不利益取扱いは不当労働行為として禁止（労働時間中に交渉・協議を行った場合の賃金支給は不当労働行為とならない。）（労組法23、Ⅲ） 	

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集団的労使関係法制に関する研究会報告書」（平成25年7月）、フランスの従業員代表に係る制度については野田進『フランス労働法概説』信山社（2022年）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。なお、日本の推定組織率、組合員数は厚生労働省「令和5年労働組合基礎調査の概況」を引用。

4

4. 労働時間法制の具体的課題

ひと、くらし、みらいのために

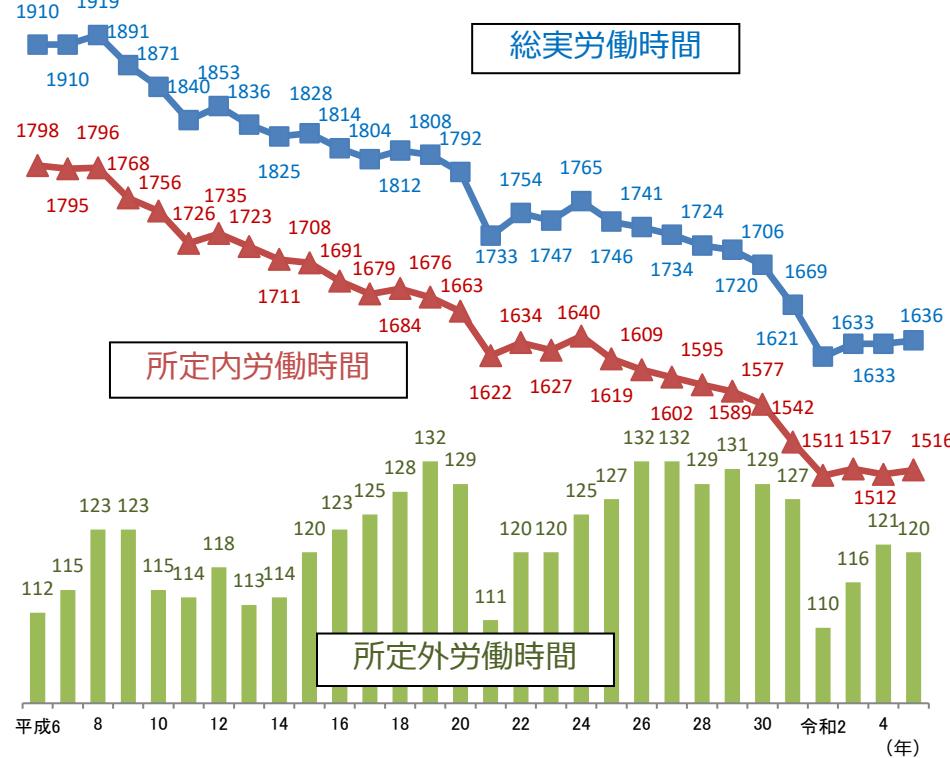


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

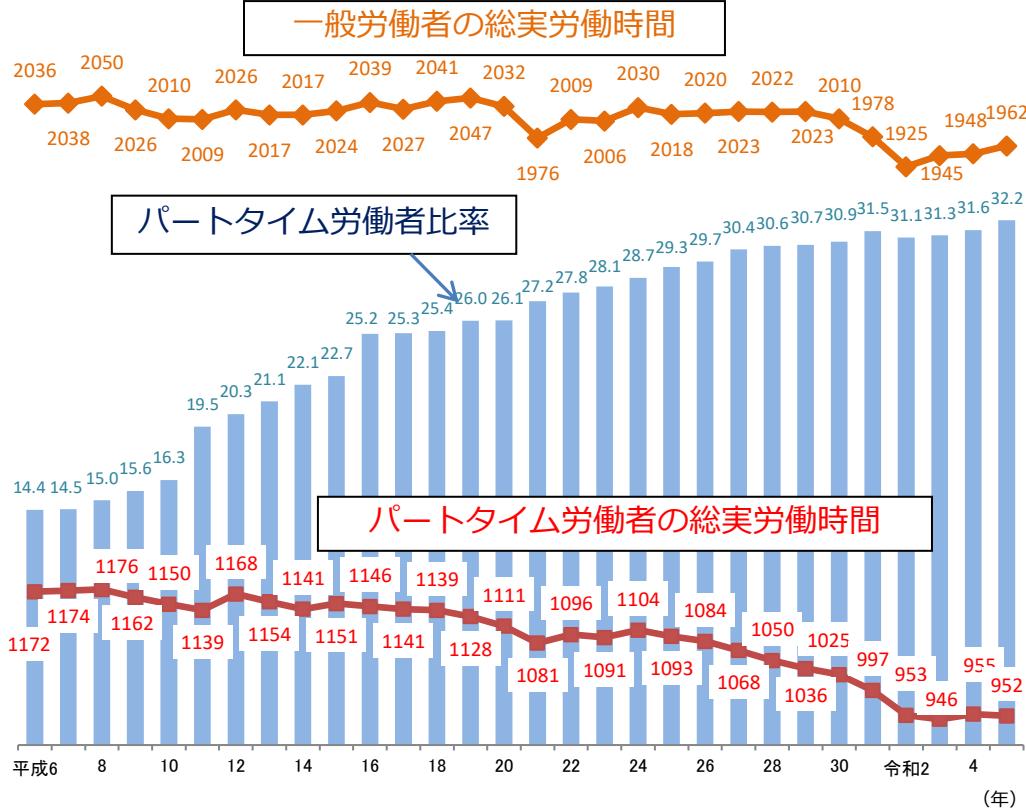
年間総実労働時間の推移

- 年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）の総実労働時間についてほぼ横ばいで推移するなかで、総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が平成8年頃から高まつたこと等がその要因と考えられる。
- 総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者はおむね2,000時間台で推移していたが、平成30年以降、2000時間を下回っている。また、パートタイム労働者は長期的に減少傾向で推移し、令和元年以降1,000時間を下回っている。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 調査産業計、事業所規模5人以上

総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

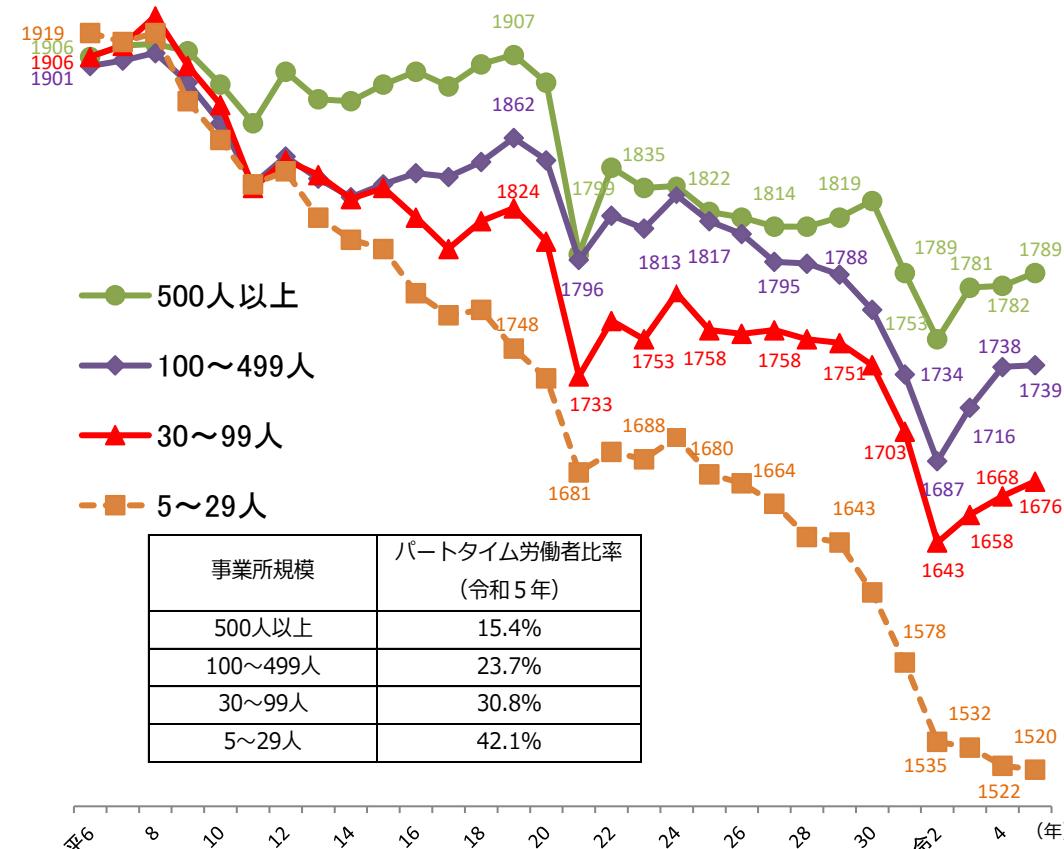
所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」により求めた。

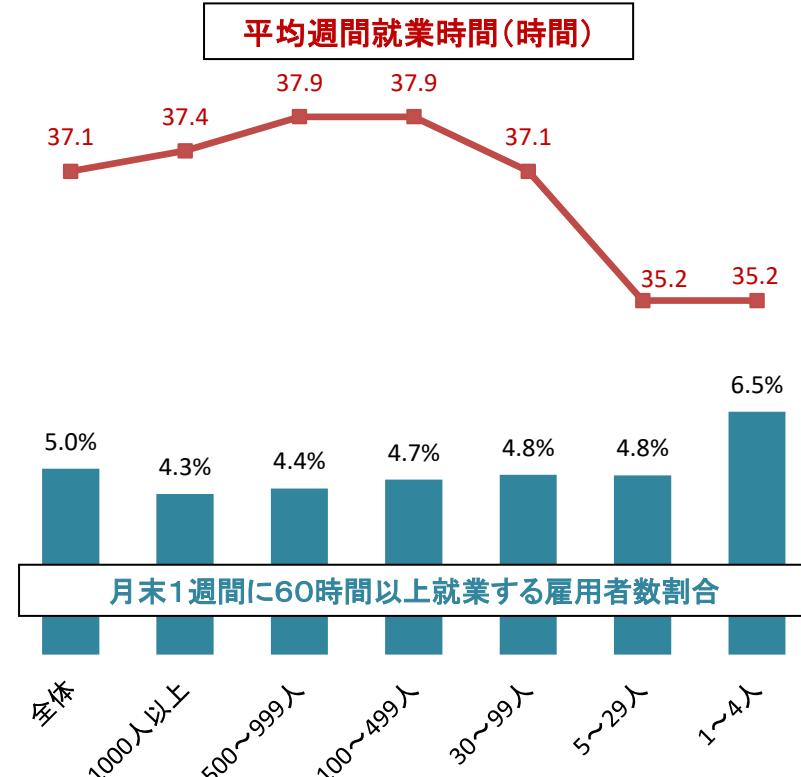
企業・事業所規模別労働時間の推移

- 事業所規模が大きいほど全労働者平均の労働時間は長い傾向にある。
- 月末1週間に60時間以上就業する雇用者数の割合は、雇用者数の多い企業は低く、少ない企業は高い傾向にある。

事業所規模別の年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



企業規模別の月末1週間に週60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間（パートタイム労働者を含む）（令和5年）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）調査産業計

総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。
平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」より求めた。

（資料出所）総務省「労働力調査」

（注）週60時間以上就業する雇用者数割合は、非農林業雇用者（休業者を除く）

総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合である。

男女別労働時間の推移

男女別の総実労働時間の推移をみると、男女とも減少傾向にあるが、令和5年では男性の方が407時間長い。

女性の総実労働時間の減少傾向は、パートタイム労働者比率の増加による影響が大きいと考えられる。

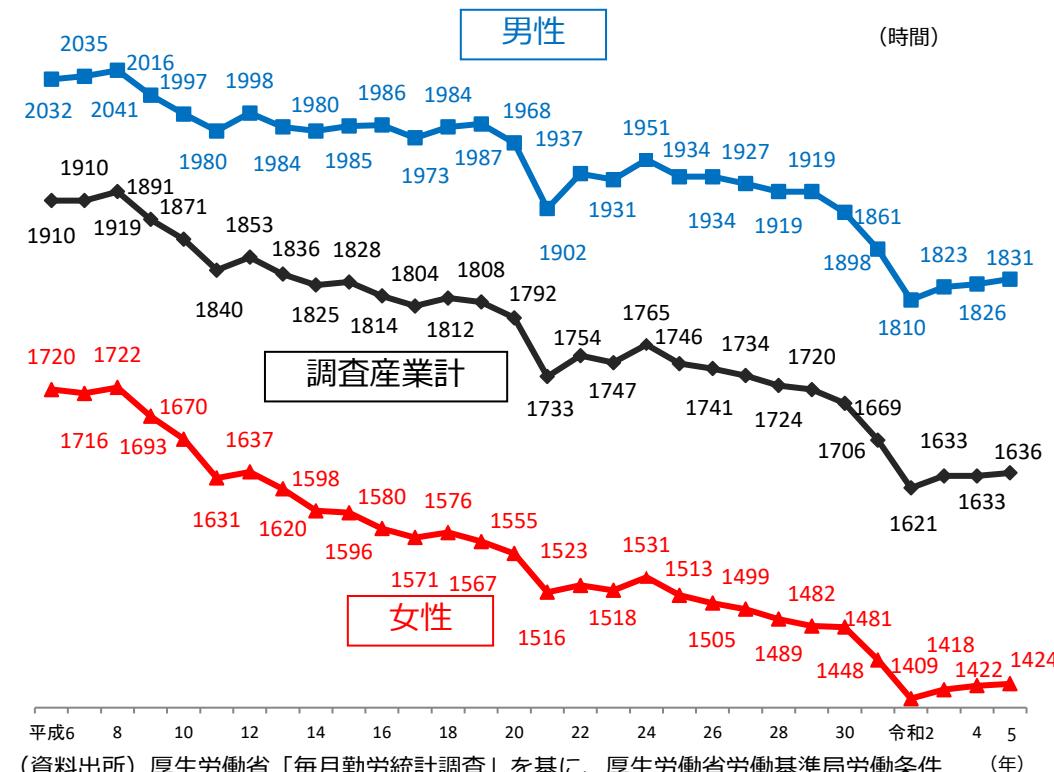
男性については、月末1週間に60時間以上就業する雇用者の割合が、減少傾向にあるものの依然高い水準で推移している。

【パートタイム労働者比率】※毎月勤労統計調査：事業所規模5人以上

女性 29.3% (平成6年) → 41.7% (平成15年) → 48.3% (令和5年)

男性 5.1% (平成6年) → 9.4% (平成15年) → 17.4% (令和5年)

男女別年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



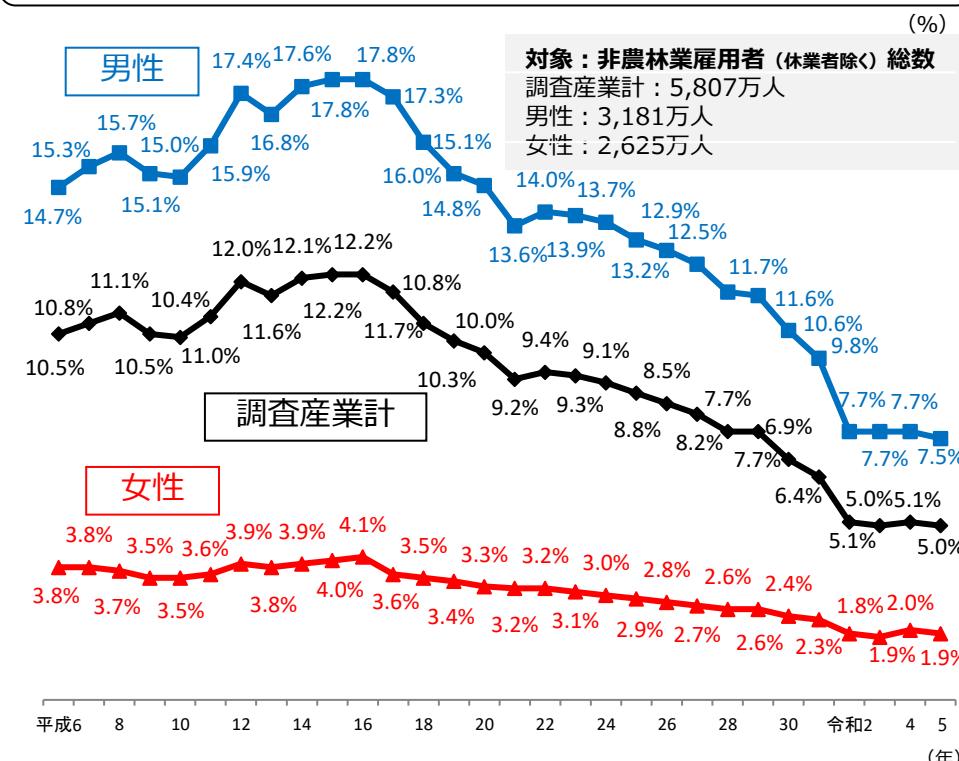
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 事業所規模5人以上。

総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」より求めた。

男女別月末1週間に60時間以上就業する雇用者数割合の推移
(パートタイム労働者を含む)



(資料出所) 総務省「労働力調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

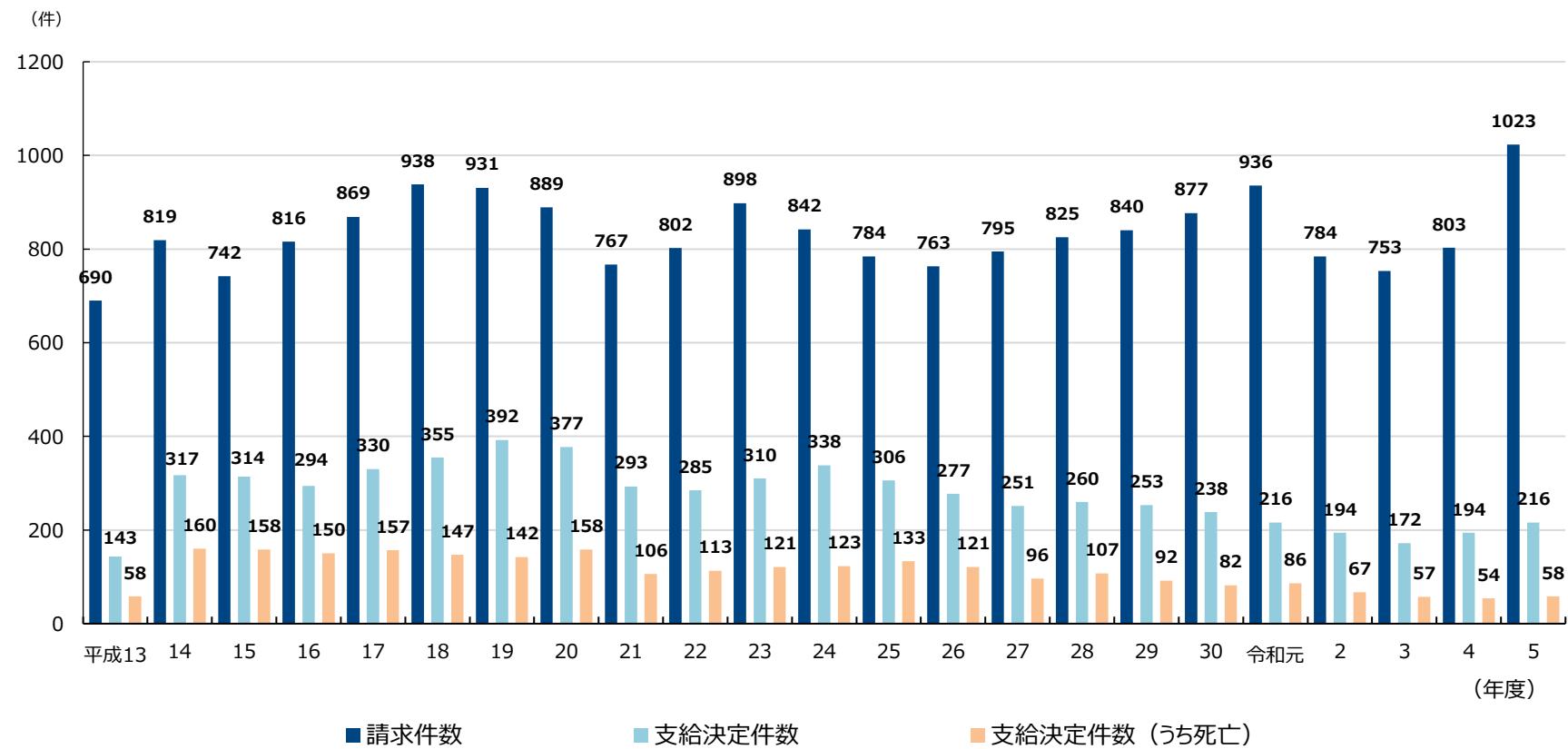
(注) 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

週60時間以上就業する雇用者数割合は、非農林業雇用者（休業者を除く）

総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合である。

脳・心臓疾患に係る労災請求件数、支給決定（認定）件数の推移

令和5年度の労災請求件数は1,023件で、前年度比220件の増加となり、労災支給決定（認定）件数は216件（うち死亡58件）で、前年度比22件の増加となっている。

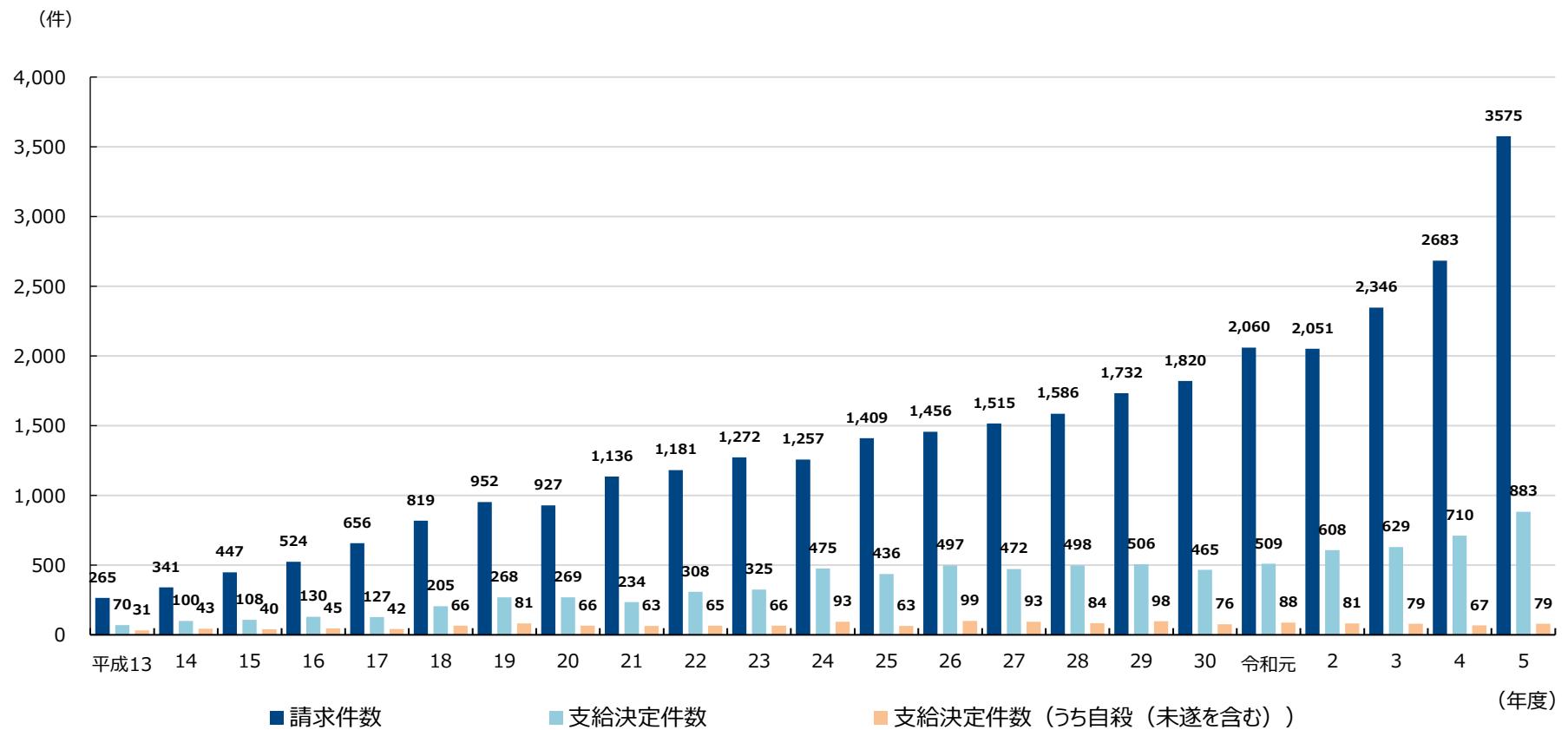


出所：厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

(注) 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

精神障害に係る労災請求件数、支給決定（認定）件数の推移

令和5年度における精神障害の労災請求件数は3,575件で、前年度比892件の増加となり、労災支給決定（認定）件数は883件（うち未遂を含む自殺79件）で、前年度比173件の増加となっている。



出所：厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

(注) 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

労働時間法制の概要

法定労働時間（労働基準法第32条）

- ◆ 使用者は、1週間に、40時間を超えて労働させてはならない。
- ◆ 使用者は、1日に、8時間を超えて労働させてはならない。



【弾力的な労働時間制度】

変形労働時間制、フレックスタイム制、

事業場外みなし労働時間制、裁量労働制 等

法定休日（労働基準法第35条）

- ◆ 使用者は、毎週少なくとも1回（又は4週間に4日以上）の休日を与えなければならない。

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- ◆ 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。
- ◆ 使用者は、36協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日に労働させる場合であっても、時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別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（休日労働含む）の要件を満たす必要がある。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- ◆ 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。
- ※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は令和5年4月1日施行。
- ※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。
- ◆ 使用者は、休日に労働させた場合は、通常の賃金の3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。

労働時間制度の概況

下記以外の労働時間制	1日 8 時間、週40時間（法定労働時間）
変形労働時間制	交替制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑の差がある場合 【昭和22年労働基準法制定時（昭和62年・平成5年・平成10年改正・追加）】 ※適用労働者の割合 40.8%
フレックスタイム制	協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者にゆだねる場合 【昭和62年（昭和63年4月1日施行）、平成30年改正】 ※適用労働者の割合 11.5%
事業場外みなし労働時間制	労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定しがたいとき 【昭和62年（昭和63年4月1日施行）】 ※適用労働者の割合 7.6%
専門業務型裁量労働制	新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、 コピーライター、新聞記者 等 【昭和62年（昭和63年4月1日施行）、平成5年・平成15年改正】 ※適用労働者の割合 1.4%
企画業務型裁量労働制	事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する場合 【平成10年（平成12年4月1日施行）、平成15年改正】 ※適用労働者の割合 0.2%
高度プロフェッショナル制度	金融商品の開発、ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラー、証券アナリスト、 コンサルタント、新たな技術、商品又は役務の研究開発 【平成30年（平成31年4月1日施行）】 ※適用労働者の割合 0.0%
管理監督者	労働条件の決定その他労務管理について 経営者と一体的な立場にある者 【昭和22年労働基準法制定時】 ※管理監督者の割合 8. ¹³¹ 6%

※「適用労働者」の割合の出所：令和6年就労条件総合調査（管理監督者については、令和5年就労条件総合調査による。）

変形労働時間制の概要

	対象	労働時間	手續
1か月単位 変形労働 時間制 〔法32条の2〕 ※ 適用労働者の割合 ⇒ 23.7% ※ 導入企業の割合 ⇒ 25.2%	1ヶ月以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。	1ヶ月以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。	対象期間における各日・週の労働時間等を定めた労使協定又は就業規則による。(労使協定の場合は労基署へ届出が必要)
1年単位 変形労働 時間制 〔法32条の4〕 ※ 適用労働者の割合 ⇒ 16.7% ※ 導入企業の割合 ⇒ 32.3%	1ヶ月を超え、1年以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。	1ヶ月を超え、1年以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。	対象期間における労働日、労働日ごとの労働時間数等を定めた労使協定による。(労使協定は労基署へ届出が必要) ※ 労使協定で定める各日の労働時間は10時間を超えてはならず、各週では、52時間を超えてはならない。また、対象期間が3か月を超える場合の所定労働日数の限度は原則として1年あたり280日。さらに労使協定で定める労働日は連続6日が限度。
1週単位 非定型的変形 労働時間制 〔法32条の5〕	常時使用する労働者が30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店のみ。	1週40時間以内の範囲で、1日10時間を上限として、その枠内で働く。	労使協定による。(労使協定は労基署へ届出が必要) ※ 少なくとも当該1週間の開始する前に、労働者に書面により各日の労働時間を通知しなければならない。

フレックスタイム制の概要

	対象	労働時間	手續
<p>フレックス タイム制 〔法32条の3〕</p> <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 11.5%</p> <p>※ 導入企業の割合 ⇒ 7.2%</p>	<p>労働者が各日の始業、終業の時刻を自らの意思で決めて働く制度。</p> <p>対象業務に関する制限はない。</p> <p>※ コアタイムを設けることはできる。</p>	<p>3か月以内の一定期間 (清算期間)・総労働時間</p> <p>を定め、その枠内で働く。</p>	<p>① 就業規則に、フレックスタイム制を導入する旨を規定。</p> <p>② 労使協定により、対象とする労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間等を規定。</p> <p>※ 清算期間が1か月を超える場合、労使協定は労基署へ届出が必要</p> <p>※ 清算期間： ⇒労働契約上、労働者が労働すべき時間を定める期間</p> <p>※ 清算期間中の総労働時間： ⇒労働契約上、労働者が清算期間中に労働すべき時間として定められている時間</p>

事業場外みなし労働時間制の概要

	対象	労働時間	手續
事業場外みなし 労働時間制 〔法38条の2〕 <p>※ 適用労働者の割合 ⇒ 7.6%</p> <p>※ 導入企業の割合 ⇒ 13.3%</p>	労働者が、労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間の算定が困難なとき	<ul style="list-style-type: none"> ①原則として所定労働時間労働したものとみなす。 ②当該業務を遂行するために、通常所定労働時間を超えて労働することが必要である場合には、当該業務の遂行に通常必要な時間労働したものとみなす。 	労使協定の締結は義務付けられてはいないが、労使協定があるときは、その協定で定める時間を「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とする。（協定したみなし労働時間が1日8時間を超える場合は労働基準監督署へ届出が必要。）

注) 法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、通常の労働時間制の場合と同様、「36協定の締結及び届出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。

※ 適用労働者・導入企業の資料出所：厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」

裁量労働制の概要

	対象	労働時間	手続
専門業務型 裁量労働制 〔法第38条の3〕 ※適用労働者の割合： ⇒1.4% ※導入企業の割合： ⇒2.2%	業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務として、厚生労働省令及び大臣告示で定められた専門的な業務に従事する労働者 (例) • 新商品や新技術の研究開発 • 人文科学や自然科学の研究 • 情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者 • 大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。） • 銀行・証券会社におけるM&Aアドバイザリー 等	労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。(注)	労使協定（*）において、以下の事項を定め、労基署へ届出。 • その事業場で対象とする業務 • みなし労働時間 • 対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないこと • 対象労働者の健康・福祉確保措置（勤務間インターバルや深夜業の回数制限等の措置をメニューに追加） • 対象労働者の苦情処理措置 • 労働者本人の同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 • 制度の適用に関する同意の撤回の手続 等 * 使用者と、過半数労働組合又は過半数代表者との協定
企画業務型 裁量労働制 〔法第38条の4〕 ※適用労働者の割合： ⇒0.2% ※導入企業の割合： ⇒1.0%	事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務に従事する労働者 (例) • 企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者 • 企業の財務部門で財務状態等を調査分析し、財務計画を策定する労働者 等	労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす。(注)	労使委員会（*）において、以下の事項を決議（4/5以上の多数決）し、労基署へ届出。 • その事業場で対象とする業務 • 対象労働者の範囲 • みなし労働時間 • 対象労働者の健康・福祉確保措置（勤務間インターバルや深夜業の回数制限等の措置をメニューに追加） • 対象労働者の苦情処理措置 • 本人同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止 • 制度の適用に関する同意の撤回の手続 • 対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと 等 * 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会。使用者及び労働者を代表する者で構成され、労働者代表委員は半数を占めていなければならない。

高度プロフェッショナル制度（法41条の2）の概要

法的効果

- 対象労働者については、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用除外となる。

1 対象となる業務（5業務）【則第34条の2第3項】

※ 業務に従事する時間に際し使用者から具体的な指示を受けて行うものを除く。

- 金融商品の開発の業務
- ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務
- 証券アナリストの業務
- コンサルタントの業務
- 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

2 対象となる労働者に関する要件

【法第41条の2第1項第1号・第2号、

則第34条の2第4項～第6項】

- 対象業務に常態として従事していること
- 使用者との合意に基づき、書面により、職務が明確に定められていること
- 年収が、1,075万円以上であること
- 制度のしくみや期間、賃金額を示した上で、対象労働者本人から書面で同意を得ること

3 制度導入時及びその後の運用における手続

【法第41条の2第1項・第2項、則第34条の2の2】

- 労使の代表者による労使委員会で、対象業務、対象労働者の範囲、健康確保のための措置の内容等に関し、決議を行い、労基署に届出を行う
- 決議の有効期間の始期から起算して一定期間（6か月以内）ごとに、健康管理時間の状況、選択的措置等の実施状況について、労基署に報告を行う

4 健康確保のための措置

【法第41条の2第1項第3号～第6号、
則第34条の2第7項～第14項】

- (1)～(3)の措置を実施していない場合は、制度が無効となる。
 - (1) 対象労働者の健康管理時間（事業場内で過ごした時間 + 事業場外で労働した時間）を客観的な記録方法で把握すること
 - (2) 休日を、年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上付与すること
 - (3) 選択的措置の実施：次のいずれかの措置を決議で定め実施すること
 - ・勤務間インターバル（11時間以上）の確保 + 深夜業の回数制限（月4回以内）
 - ・健康管理時間の上限措置（週40時間を超える部分の合計について、月100時間以内又は3か月240時間以内とすること）
 - ・連続2週間の休日を年に1回以上付与
 - ・臨時の健康診断の実施（対象は、自ら申し出た労働者又は健康管理時間のうち週40時間を超える部分の合計が月80時間を超えた労働者）
- (4) 健康・福祉確保措置の実施：次のいずれかの措置を決議で定め実施すること
 - ・上記の選択的措置のいずれかの措置（選択的措置として実施するものを除く。）
 - ・医師による面接指導（※）
 - ・代償休日又は特別な休暇の付与
 - ・健康問題についての相談窓口の設置
 - ・適切な部署への配置転換
 - ・産業医等による助言指導又は保健指導

※ この他にも、健康管理時間のうち、週40時間を超える部分の合計が月100時間を超えた労働者には、労働安全衛生法に基づき、本人の申出の有無にかかわらず、医師による面接指導を実施しなければならない。

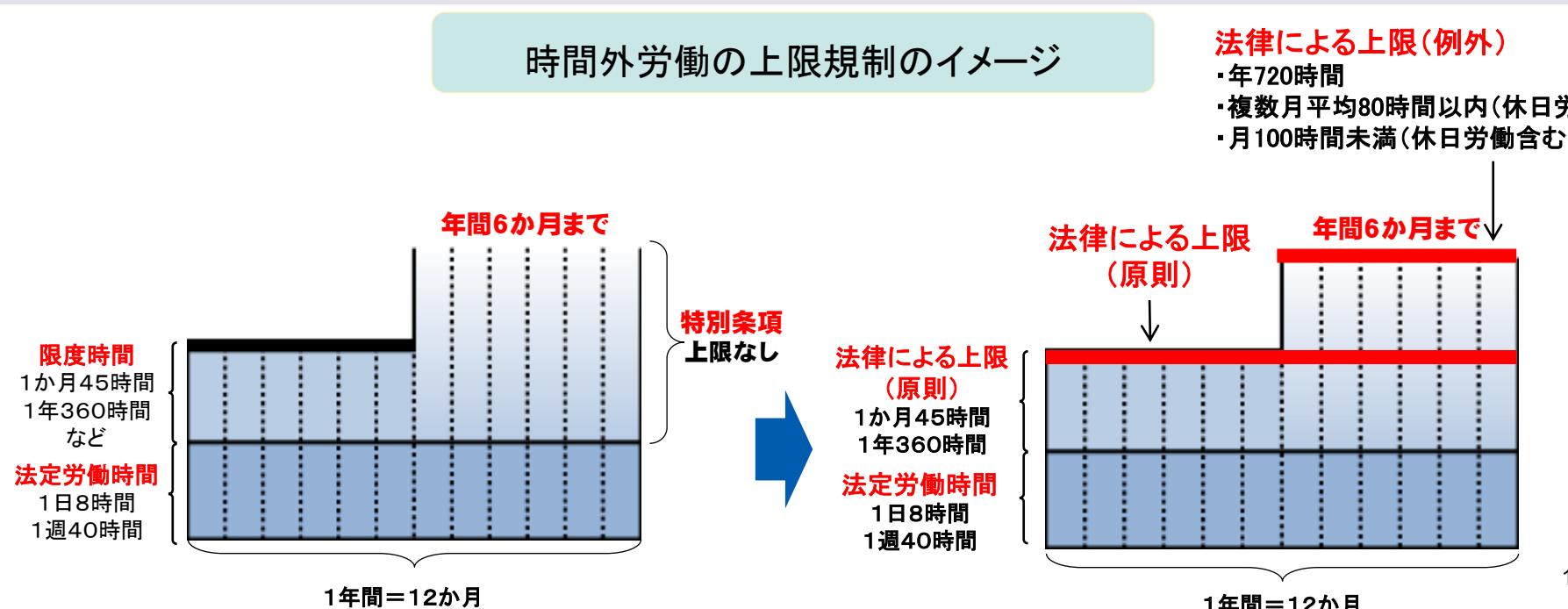
時間外労働の上限規制の概要

- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、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）とされ、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）とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／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。

※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、臨時的な特別の事情がある場合においては、同告示には時間外労働の上限は定められていなかった。



諸外国の状況（法定労働時間、時間外労働、割増賃金等）

	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ (連邦法)	カナダ (オンタリオ州)	アイルランド	EU指令	韓国
1日当たり 法定労働時間	—	—	1日8時間	—	1日8時間	—	—	1日8時間
1週当たり 法定労働時間	算定基準期間 (原則17週間) において平均週 48時間	週35時間 (年換算1,607 時間)	週48時間	週40時間	週48時間	算定基準期間 (原則4ヶ月) において平均週 48時間	算定基準期間 (最低4ヶ月) において平均週 48時間	週40時間
上限規制・時 間外労働の手 続	・算定標準期間 について、労使 協定等により最 大52週まで延長 可能。	・原則として1 日10時間、週 48時間、12週 平均で週44時 間まで（行政に による許可、労働 協約の定め等に より、例外とし て1日12時間、 週60時間、12 週平均で週46 時間まで） ・6月又は24 週平均で1日8 時間になる場合 は、1日10時 間 ・緊急事態等や 労働協約に基づ く場合は1日 10時間を超 ることが可能。	連邦法上の規定 なし	被用者と使用者 の合意により延 長可能。	算定基準期間に ついて、業務の 性質等により6 か月、労働協約 により12ヶ月ま で延長可能。	算定基準期間に ついて、業務の 性質等により6 か月、労働協約 により12ヶ月ま で延長可能。	週52時間（時 間外12時間） まで	
適用除外	職種等による適 用除外あり。個 別合意により、 法定労働時間規 制の適用除外。	職種等による適 用除外あり	「管理的職員」 は適用除外	職種等による適 用除外あり	職種等による適 用除外あり	職種等による適 用除外あり	職種等による適 用除外あり。個 別合意により、 法定労働時間規 制の適用除外。	職種等による適 用除外あり
割増賃金	法定されていな い（労働協約等 による）	法定あり（労働 協約で10%を 下限とする割増 率を設定）	法定されていな い（労働協約等 による）	法定あり（週 40時間超につ いて1.5倍の割 増賃金）	法定あり（週44 時間超について 1.5倍の割増賃 金）	法定されていな い（労働協約等 による）	—	法定あり（時 間外労働について 1.5倍の割増賃 金）

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査（アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス）」（2022年3月）及
び「諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査（カナダ、アイルランド、EU指令、韓国）」（2024年6月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条
件政策課において作成。
138

職場情報に関する法定開示項目

法令名	開示を求められる内容	開示義務を負う事業主	開示方法
女性活躍推進法	<ul style="list-style-type: none"> ① 一般事業主行動計画（計画期間、達成しようとする目標、取組内容及びその実施時期）(*1) ② 次の(1)及び(2)の情報の区分ごとに定める事項(*2) <ul style="list-style-type: none"> (1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合、男女の賃金の差異等 (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績 男女の継続勤務年数の差異、一月当たりの平均残業時間、有給休暇取得率等 	<ul style="list-style-type: none"> ①労働者数(*3)が100人を超える事業主数 ②労働者数が100人を超える事業主（300人超の会社は(1)から男女の賃金の差異を含めて2つ以上、(2)から1つ以上の計3つ以上(*2)、101人～300人の会社は(1)(2)全体から1つ以上） 	インターネット等 (*4)
次世代育成支援対策推進法	<ul style="list-style-type: none"> ①一般事業主行動計画（計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標、対策内容及びその実施時期） ②一般事業主行動計画の策定・届出の代わりとして、「次世代育成支援対策の実施状況」（男性の育児休業等取得者割合や女性の継続就業者割合等8項目） 	<ul style="list-style-type: none"> ①労働者数が100人を超える事業主 ②特例認定企業（プラチナくるみん認定企業） 	インターネット等 (*5)
労働施策総合推進法	正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合	労働者数が300人を超える会社	インターネット等
育児・介護休業法	育児休業の取得の状況 (①男性の育児休業等の取得率又は②男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率)	労働者数が1000人を超える事業主	インターネット等
若者雇用促進法	<ul style="list-style-type: none"> ① 募集・採用に関する状況（直近3事業年度の新卒採用者数・離職者数等） ② 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況（研修の有無及び内容等） ③ 職場への定着の促進に関する取組の実施状況（前事業年度の月平均所定外労働時間の実績等） 	新卒者等の募集を行う事業主（規模問わず）(*6)	インターネット等 (*7)

(*1) 計画を定めるに当たり、採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等を把握した上で、必要に応じて、派遣労働者に占める女性労働者の割合、男女別の配置の状況、男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況、柔軟な働き方に資する制度の利用実績、取得した有給休暇取得率等も把握することが求められる（同法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第2条）。

(*2) 労働者数が300人を超える会社は、2022年7月以降に、男女の賃金の差異の公表義務が追加的に課されている。

(*3) 常時雇用する労働者をいう。以下同じ。

(*4) 指針において、①の一般事業行動計画は、求職者等のため、「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページ等で公表することが求められるものとされている。

また、②の情報の公表は、指針において、「公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、(略) 市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある」とされている。

(*5) 指針において、①の一般事業主行動計画は、就労希望者の企業選択に資すること等効果が期待され、「両立支援のひろば」や自社のホームページ等で公表することが期待されるものとされている。

(*6) ①～③の職場情報について幅広い提供を努力義務としている。求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク等に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあつた場合は、①～③のそれぞれについて、1つ以上の情報提供を義務付けている。

(*7) ホームページでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載等による自主的・積極的な情報提供を求めている。応募者等から個別の求めがあつた場合には、メール又は書面による情報提供を行うこととしている。

職場情報に関する法定開示項目（各法で開示を求められる内容の詳細）

開示を求めている項目（種別）	開示を求めている項目（詳細）	○…一部の事業規模の企業で選択して開示する義務 □…プラチナくるみん認定企業が開示する義務 △…広く開示する努力義務+求職者等の求めに応じて選択して開示する義務
労働時間関係	<ul style="list-style-type: none"> ○労働者の一月あたりの平均残業時間（女性活躍推進法） ○雇用管理区分ごとの労働者の一月あたりの平均残業時間（女性活躍推進法） □公表前事業年度におけるフルタイム労働者等1人あたりの各月ごとの法定時間外労働および法定休日労働の合計時間（次世代育成支援推進法） □公表前事業年度における平均した1か月あたりの法定時間外労働時間が60時間以上である労働者の数（次世代育成支援推進法） △前事業年度の月平均所定外労働時間（若者雇用促進法） 	
雇用状況関係	<p>【雇用状況関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○労働者に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法） ○役員に占める女性の割合（女性活躍推進法） ○採用した労働者に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法） ○係長級にある者に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法） ○管理職に占める女性労働者の割合（女性活躍推進法） ○男女別の職種または雇用形態の転換実績（女性活躍推進法） △役員に占める女性の割合及び管理者に占める女性の割合（若者雇用促進法） 	<p>【継続勤務関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○男女の平均継続勤務年数の差異（女性活躍推進法） ○10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合（女性活躍推進法） □女性の継続就業に関する状況（次世代育成支援対策推進法） △平均勤続年数（若者雇用促進法）
休業・休暇関係	<ul style="list-style-type: none"> ○男女別の育児休業取得率（女性活躍推進法） □男女別の育児休業等の取得状況（次世代育成支援対策推進法） ○育児休業等の取得割合、育児休業等と育児目的休暇の取得割合（育児介護休業法） ○有給休暇取得率（女性活躍推進法） ○雇用管理区分ごとの有給休暇取得率（女性活躍推進法） △前事業年度の有給休暇の平均取得日数（若者雇用促進法） △前事業年度の男女別育児休業取得対象者数及び取得者数（若者雇用促進法） 	
募集・採用関係	<ul style="list-style-type: none"> ○男女別の採用における競争倍率（女性活躍推進法） ○男女別の再雇用または中途採用の実績（女性活躍推進法） ○正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合（労働施策総合推進法） △直近3事業年度の新卒採用者数及び離職者数（若者雇用促進法） △直近3事業年度の新卒採用者の男女別人数（若者雇用促進法） 	
職業能力の開発・向上関係	<ul style="list-style-type: none"> △研修の有無及び内容（若者雇用促進法） △自己啓発支援の有無及び内容（若者雇用促進法） △メンター制度の有無（若者雇用促進法） △キャリアコンサルティング制度の有無及び内容（若者雇用促進法） △社内検定等の制度の有無及び内容（若者雇用促進法） 	
その他	<ul style="list-style-type: none"> □3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を育てる労働者のために実施している短時間勤務制度等の措置の内容（次世代育成支援対策推進法） ○男女の賃金の差異（女性活躍推進法） 	140

フレックスタイム制について

一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業の時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度

時間外労働となるのは、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間数※

(時間外労働を行わせるには、36協定の締結が必要)

※休日労働時間を除く

清算期間（上限3カ月）における
法定労働時間の総枠

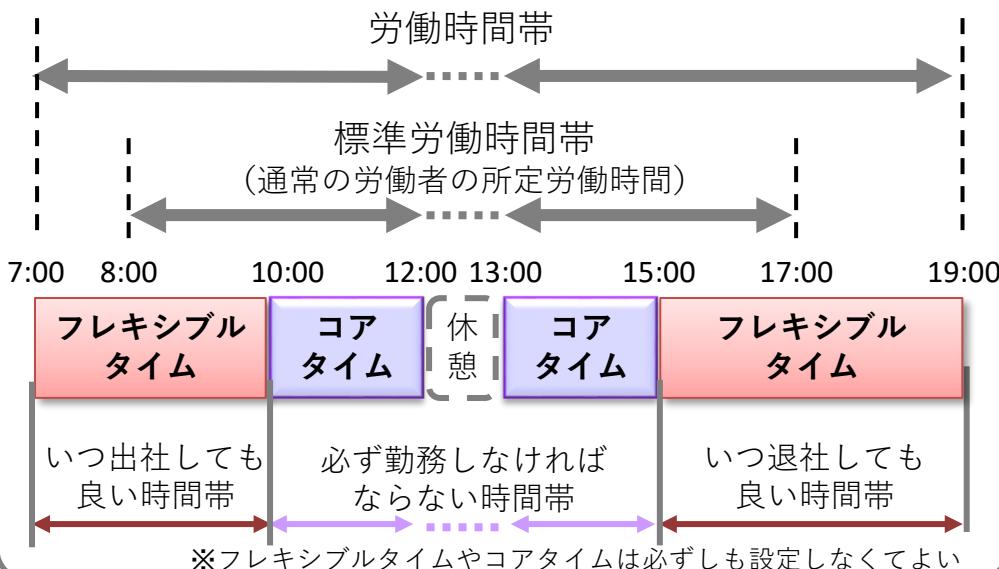
=

1週間の法定労働時間
(40時間) ×

清算期間の暦日数
7日

フレックスタイム制のイメージ

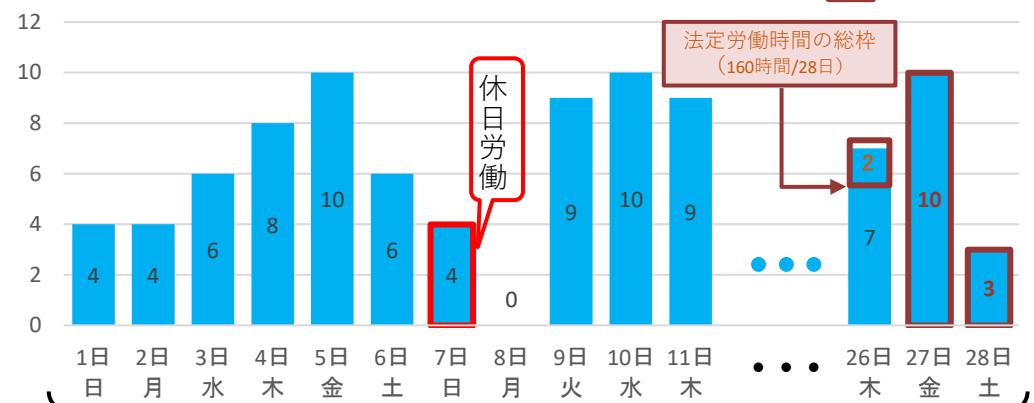
就業規則等に、始業・終業時刻を労働者の決定にゆだねることを定め、労使協定で基本的な枠組みを定める。



(労働時間/日)

日々の労働時間（例）

□；時間外労働



清算期間実労働時間の合計

法定労働時間の総枠

時間外労働※

※ 清算期間が1カ月を超える場合は、1カ月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えた時間も時間外労働となる。

法定労働時間週44時間の特例措置について

- 労働基準法別表第1第8号（商業）、第10号（映画・演劇業（映画の製作の事業を除く。））、第13号（保健衛生業）及び第14号（接客娯楽業）のうち、常時10人未満の労働者を使用するものについては、1週の法定労働時間が44時間とされている（労働基準法施行規則第25条の2）。この特例は、保健衛生業についてはその公衆の不便を避けるために必要なものであること、商業、映画・演劇業及び接客娯楽業については労働の実態として手待ち時間が多い等の特殊性を考慮したものと考えられる。
- 令和5年に実施した「労働時間制度等に関するアンケート調査」（特例措置対象事業場調査）によると、1週当たりの所定労働時間が40時間以下の事業所の割合が87.2%、週40時間超の労働時間について割増賃金を支払っている事業所の割合が82.9%となっており、また、法定労働時間を週40時間とすることに「支障がない」と答えた事業場の割合は83.5%であった。一方、理美容業など、業種によって「支障がない」と回答する割合に差が見られる点にも留意が必要である。

○働き方改革関連法に対する附帯決議（2018年6月28日参議院厚生労働委員会）（抄）

一 労働時間の基本原則は、労働基準法第三十二条に規定されている「一日八時間、週四十時間以内」であって、その法定労働時間の枠内で働けば、労働基準法第一条が規定する「人たるに値する生活を営む」ことのできる労働条件が実現されることを再確認し、本法に基づく施策の推進と併せ、政府の雇用・労働政策の基本としてその達成に向けた努力を継続すること。

○今後の労働時間法制の在り方について（建議）（2015年2月13日 労働政策審議会）（抄）

5 その他

(1) 特例措置対象事業場

- ・週44時間特例対象事業場の所定労働時間の現状をみると、79.7%の事業場で所定労働時間が週40時間以下となっているが、一部の業種では過半の事業場で所定労働時間が週44時間前後という状況にある。
- ・こうした状況や労働基準法第40条の趣旨を踏まえ、必要に応じさらに詳細な実態の調査を行った上で、特例措置対象事業場の範囲の縮小を図る方向で、法案成立後、改めて審議会で検討の上、所要の省令改正を行うことが適当である。

裁量労働制・高度プロフェッショナル制度・管理監督者等の適用要件

- 実労働時間規制のほか、特別規制（みなし労働時間制）として裁量労働制や高度プロフェッショナル制度、適用除外として管理監督者等の規定が設けられ、それぞれ適用要件が定められている。

専門業務型裁量労働制 (法第38条の3)	企画業務型裁量労働制 (法第38条の4)	高度プロフェッショナル制度 (法第41条の2)	管理監督者 (法第41条第2号)	研究開発業務 (法第36条第11項)
<p><制度導入時></p> <p>① 業務の性質上その遂行の方法等を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる必要があるため、その遂行の手段および時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務（全20業務）であること。（法第38条の3①第1号）</p> <p>② 必要事項を定めた労使協定を締結し、労働基準監督署へ届け出ること。（法第38条の3①・②号）</p> <p>③ 労働者本人の同意を得ること。（則第24条の2の2③第1号）</p> <p><制度運用時></p> <p>④ 業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が労働者に具体的な指示をしないこと。（法第38条の3①第3号）</p> <p>⑤ 業務の内容等を踏まえて適切な水準のみなし労働時間を設定し、手当や基本給など相応の処遇を確保すること。</p> <p>⑥ 健康・福祉確保措置を実施すること。（法第38条の3①第4号）</p> <p>⑦ 苦情処理措置を実施すること。（法第38条の3①第5号）</p> <p>⑧ 同意をしなかった労働者や同意を撤回した労働者に不利益な取扱いをしないこと。（則第24条の2の2③第1号）</p> <p>⑨ 労働時間の状況等の記録を労使協定の有効期間中・期間満了後3年間保存すること。（則第24条の2の2③第4号・第71条）等</p>	<p><制度導入時></p> <p>① 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、その性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務であること。（法第38条の4①第1号）</p> <p>② 労使委員会の設置（法第38条の4①）</p> <p>③ 労使委員会において必要事項を決議（4/5以上の多数決）し、労働基準監督署へ届け出ること。（法第38条の4①）</p> <p>④ 労働者本人の同意を得ること。（法第38条の4①第6号）</p> <p><制度運用時></p> <p>⑤ 業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が労働者に具体的な指示をしないこと。（法第38条の4①第1号）</p> <p>⑥ 業務の内容等を踏まえて適切な水準のみなし労働時間を設定し、手当や基本給など相応の処遇を確保すること。（企画裁量労働制指針第3の3①）</p> <p>⑦ 健康・福祉確保措置を実施すること。（法第38条の4①第4号）</p> <p>⑧ 苦情処理措置を実施すること。（法第38条の4①第5号）</p> <p>⑨ 同意をしなかった労働者や同意を撤回した労働者に不利益な取扱いをしないこと。（法第38条の4①第6号）</p> <p>⑩ 労働時間の状況等の記録を決議の有効期間中・期間満了後3年間保存すること。（則第24条の2の3③第4号・第71条）</p> <p>⑪ 労使委員会を6か月以内ごとに1回開催し、制度の実施状況をモニタリングすること。（企画裁量労働制指針第4の4）</p> <p>⑫ 6か月以内に1回、その後1年以内ごとに1回、対象労働者の労働時間の状況等を労働基準監督署長に報告すること。（法第38条の4④・則第24条の2の5）等</p>	<p><制度導入時></p> <p>① 高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高ないと認められるものとして厚生労働省令により定められた業務であること。（法第41条の2①第1号）</p> <p>② 使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められていること。（法第41条の2①第2号イ）</p> <p>③ 使用者から確実に支払われる見込まれる賃金額が年収1,075万円以上であること。（法第41条の2①第2号ロ・則第34条の2⑥）</p> <p>④ 労使委員会の設置（法第41条の2）</p> <p>⑤ 労使委員会において必要事項を決議（4/5以上の多数決）し、労働基準監督署へ届け出ること。（法第41条の2）</p> <p>⑥ 労働者本人の同意を得ること。（法第41条の2）</p> <p><制度運用時></p> <p>⑦ 対象労働者の健康管理時間を客観的な方法で把握すること。（法第41条の2①第3号）</p> <p>⑧ 対象労働者に年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の休日を与えること。（法第41条の2①第4号）</p> <p>⑨ 選択的措置及び健康・福祉確保措置を実施すること。（法第41条の2①第5号・第6号）</p> <p>⑩ 苦情処理措置を実施すること。（法第41条の2①第8号）</p> <p>⑪ 同意をしなかった労働者や同意を撤回した労働者に不利益な取扱いをしないこと。（法第41条の2①第9号）</p> <p>⑫ ⑧及び⑨の状況について6月ごとに労働基準監督署に報告すること。（法第41条の2②・則第34条の2の2）等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者であること。（法第41条第2号） ※ 労働時間、休憩、休日等に関する規制を超えて活動することが要請されるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も労働時間等の規制になじまないような立場にあるかについて、名称にとらわれず実態的に判断を行う。 ○ 手続的要件は特段なし。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 専門的、科学的な知識、技術を有する者が從事する新たな技術、商品または役務の研究開発の業務であること。（法第36条第11項） ○ 手続的要件は特段なし。

労働者の種別に応じた健康・福祉確保措置等

	一般労働者	裁量労働制適用者	高度プロフェッショナル制度適用者	管理監督者	研究開発業務従事者※1
健康・福祉確保措置	・時間外・休日労働の限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働させる労働者には、健康・福祉確保措置を実施（労基則第17条第1項第5号）	・健康・福祉確保措置の実施（労基法第38条の3、第38条の4）	・年間104日以上、かつ4週間を通じ4日以上の休日付与 ・選択的措置の実施 ・健康・福祉確保措置の実施（労基法第41条の2）	なし	・時間外・休日労働の限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働させる労働者には、健康・福祉確保措置を定めるよう努めなければならない（36協定指針第9号）
医師による面接指導	対象者	・休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（安衛法第66条の8）	・休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（安衛法第66条の8）	・1週間当たりの健康管理時間（※2）が40時間を超えて労働させた時間が1月当たり100時間を超えた者（安衛法第66条の8の4）	①休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり100時間を超えた者（安衛法66条の8の2） ②休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（安衛法第66条の8）
	本人の申出	必要	必要	不要	①不要、②必要
	罰則	なし	なし	あり（安衛法第120条） (50万円以下の罰金)	①あり（安衛法第120条） (50万円以下の罰金) ②なし
労働時間の状況の把握	○	○	— (労基法第41条の2第1項第3号に基づく健康管理時間の把握義務あり)	○	○

※1 「研究開発業務従事者」とは新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する者をいう。（労基法第36条第11項）

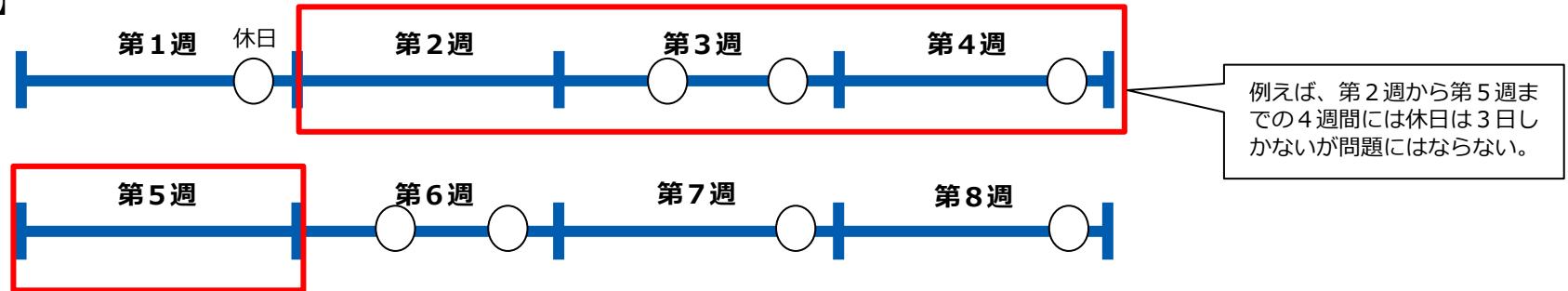
※2 「健康管理時間」とは労働者が事業場内にいた時間（労使委員会の決議により休憩時間等の労働していない時間を除くこととした場合は当該時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間をいう。（労基法第41条の2第1項第3号）

法定休日の取り方、解釈について

4週4日（変形週休制）

- 労基法は、**使用者は4週を通じ4日以上の休日を与えれば、週休1日制の原則の適用を受けない**としている（第35条第2項）。ただし、毎週少なくとも1回の休日が確保されることは望ましいことはいうまでもなく、解釈例規においても、「第1項が原則であり、第2項は例外であることを強調し徹底させること」としている（昭和22年9月13日付け発基第17号）。
- 4週4日の変形週休制には業種の限定等ではなく、一般に業務の都合により必要ある場合はこれを採用することができる。
- 「4週間」の意義については、特定の4週間に4日の休日があればよく、どの4週間を区切っても4日の休日が与えられていなければならないという趣旨ではない。（下図参照）
- この変形週休制を利用するには、就業規則において単位となる4週間（またはそれより短い期間）の起算日を定める必要がある（労基則第12条の2第2項）。一方、単位となる期間のどの週に何日の休日を与えるかなどは事前の特定が必要とされていない。

【図】



4週4日の休日制度/連続勤務の心理的負荷について

- 労働基準法において、労働者に毎週少なくとも1回の休日を付与しなければならないことが原則であるが、4週間を通じ4日以上の休日を与える場合には適用しないことが例外として定められている。
- 「2週間以上にわたって連続勤務を行った」については、平成23年に精神障害の労災認定における心理的負荷の判断要素の項目に追加された。直近（令和2年度）のストレス評価に関する調査によると、精神障害の労災認定基準において、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」ことによるストレス強度は、調査当時の認定基準における項目のうち18位となっている（図1）。また、令和3年度の労災の精神障害支給決定件数のうち、「2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った」ことを主たる出来事として心理的負荷が「強」と判断された事案は39件（図2）。

労働基準法 厚生労働省労働基準局『令和3年版労働基準法 上巻』（2022年・株式会社労務行政）（抄）

変形休日制を定めたものである。ただし、毎週少なくとも1回の休日が確保されることが望ましいことはいうまでもなく、解釈例規においても、「第1項が原則であり、第2項は例外であることを強調し徹底させること」としている（昭23.9.13 発基第17号）。（略）

なお、「4週間」の意義については、特定の4週間に4日の休日があればよく、どの4週間を区切っても4日の休日が与えられないなければならないという趣旨ではない。

図1 現行項目のストレス強度平均値ランキング

1位 7.26	50 上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃などのパワーハラスメントを受けた
14位 5.88	73 セクシャルハラスメントを受けた
18位 5.63	25 <u>2週間以上にわたって連続勤務を行った</u>
22位 5.53	22 1か月に120時間以上の時間外労働を行った
39位 3.79	35 自分の昇格・昇進があった

（資料出所）一般社団法人日本産業精神保健学会「令和2年度ストレス評価に関する調査研究報告書」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

図2 令和3年度精神障害の支給決定件数

令和3年度精神障害労災支給決定件数	629件
2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行い、「強」と判断された件数	39件
30日以上の連続勤務により認定された件数	13件 (最大:122日～最小:30日)
30日未満の連続勤務により認定された件数	13件 (最大:25日～最小12日)

（資料出所）厚生労働省「令和3年度過労死等の労災補償状況」及び厚生労働省労働基準局労働条件政策課調べ。

勤務間インターバル制度

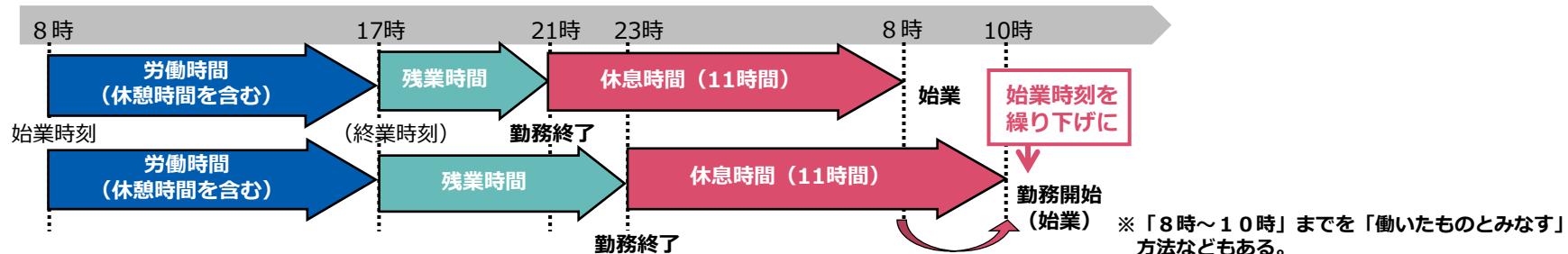
- 労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、**勤務間インターバル制度を導入することが、事業主の努力義務**となっている。（施行日：平成31年4月1日）

注）「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。

制度概要

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休憩時間（インターバル時間）を確保する仕組み。この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとするもの。

【例：11時間の休憩時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



勤務間インターバル制度の導入促進

- 業種別導入マニュアル、周知リーフレットの作成・周知
 - 都道府県、労使団体（220以上）に対する周知依頼
 - 業種別導入マニュアル
全業種版（77,000部）、IT業種版（17,000部）、建設業版（51,600部）、高齢者福祉・介護事業種版（48,000部）
 - 周知リーフレット（160,000部）
- 勤務間インターバル制度の導入に向けたシンポジウムの開催



導入マニュアル（全業種版）



リーフレット

勤務間インターバル制度の導入状況等について

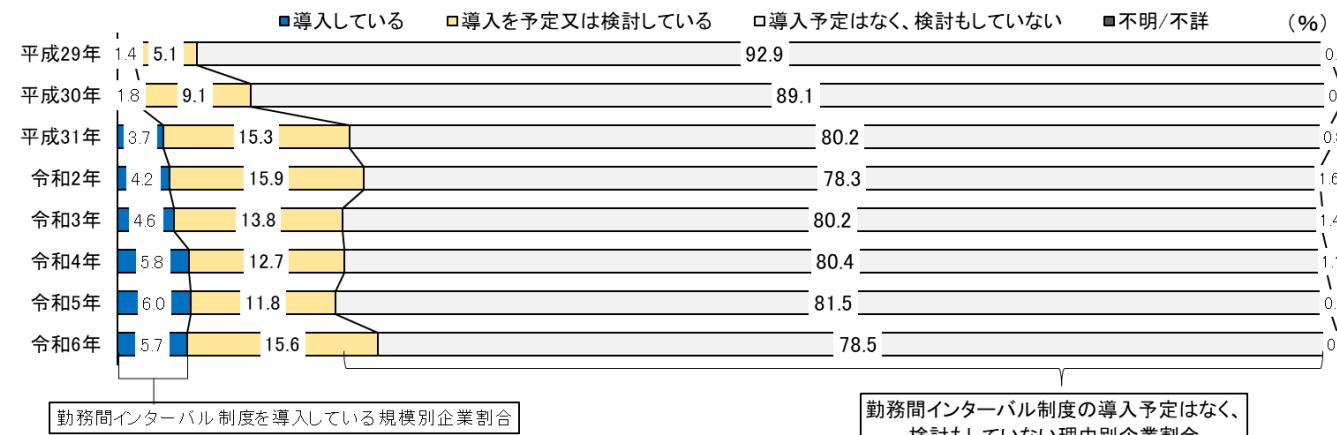
労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）（抄）

（事業主等の責務）

第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

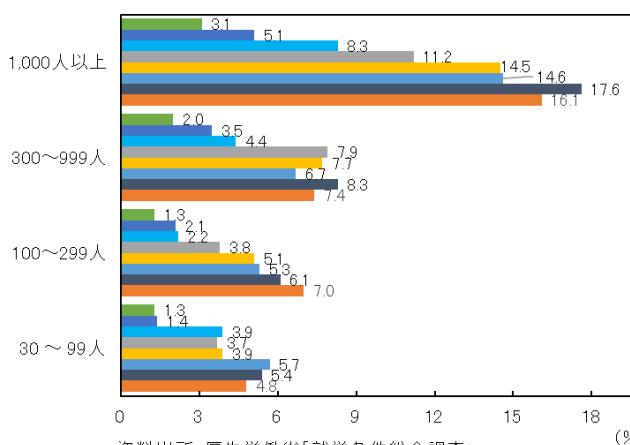
2~4 (略)

勤務間インターバル制度の導入状況等



勤務間インターバル制度を導入している規模別企業割合

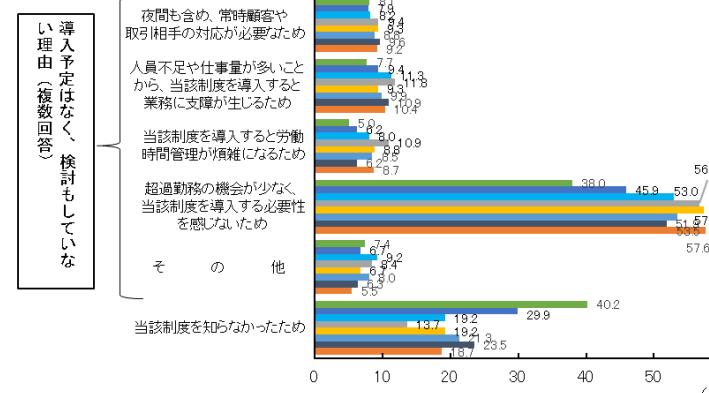
■平成29年 ■平成30年 ■平成31年 ■令和2年 ■令和3年 ■令和4年 ■令和5年 ■令和6年



資料出所: 厚生労働省「就労条件総合調査」

勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合

■平成29年 ■平成30年 ■平成31年 ■令和2年 ■令和3年 ■令和4年 ■令和5年 ■令和6年



勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合は、全体の14.7%（令和6年）

（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に、
厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

勤務間インターバル制度に関する現行規定

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）（抄）

（事業主等の責務）

第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

2～4 （略）

労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号）（抄）

2 事業主等が講すべき労働時間等の設定の改善のための措置

事業主等は、労働時間等の設定の改善を図るに当たり、1の基本的考え方を踏まえつつ、労働者と十分に話し合うとともに、経営者の主導の下、次に掲げる措置その他の労働者の健康と生活に配慮した措置を講ずるよう努めなければならない。

(1) 事業主が講すべき一般的な措置

ト 終業及び始業の時刻に関する措置

(口) 勤務間インターバル 勤務間インターバル(前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいう。以下同じ。)は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その導入に努めること。なお、当該一定時間を設定するに際しては、労働者の通勤時間、交替制勤務等の勤務形態や勤務実態等を十分に考慮し、仕事と生活の両立が可能な実効性ある休息が確保されるよう配慮すること。

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第四十一条の二 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者（以下この項において「対象労働者」という。）であつて書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得たものを当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、この章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しない。ただし、第三号から第五号までに規定する措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、この限りでない。

五 対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を当該決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること。

イ 労働者ごとに始業から二十四時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、第三十七条第四項に規定する時刻の間において労働させる回数を一箇月について厚生労働省令で定める回数以内とすること。

諸外国におけるインターバル制度

- 諸外国における、勤務間インターバル制度（休息期間）の制度は以下のとおり。

日本	EU	イギリス	フランス	ドイツ	韓国	アメリカ
<p>◇規制なし</p> <p>・努力義務（設定改善法） 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第2条第1項において、「事業主は、～（略）～健康及び福祉を確保するためには必要な終業から始業までの時間の設定～（略）～その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。」と定められている。</p> <p>・別途、自動車運転者の休息期間については、基本継続11時間以上（継続9時間を下回らない）と定められている（改善基準告示・R6.4.1～）。</p>	<p>◇EU時間指令において、7日毎に最低連続24時間の週休及び11時間（1日の休息期間）の休息期間を付与することとしている。（※2）</p>	<p>◇1日の休息時間を最低連続11時間（18歳未満の若年労働者については12時間以上）としている。（※1）</p>	<p>◇2就業日の間は少なくとも連続11時間の休息を取らなくてはならない。 ※年間定額で年間労働日数がきまっている管理職については、1日あたりの最長労働時間はないが、連続して11時間の休養を取らせることとしている。</p>	<p>◇1日の仕事の終了後は連続11時間の休息時間が確保されなければならない（特殊な職種を除く）。</p>	<p>◇一部業種（※）に11時間の勤務間インターバルの導入 ※上限規制の対象外である5業種（陸上運送業、保健業等）</p>	<p>◇規制なし ※航空機パイロット、商用車のドライバー、鉄道従業員、原子力発電所労働者について連邦規則に基づくインターバル規制あり。</p>

上記のほか、休息期間を導入している国：オーストラリア、ベルギー、ブラジル、キプロス、チェコ共和国、デンマーク、エストニア、フィンランド、ハンガリー、アイスランド、イラク、イタリア、リトアニア、ルクセンブルク、マルタ、モーリシャス、オランダ、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、スウェーデン、スイスなど

（※1）休息期間が所定の時間数確保できない場合、代替日に休息期間を繰り越す、もしくは補償的休憩の期間を提供する等の措置が講じられる。

（※2）休息期間については、上記規定のほか、適用除外、特例措置等が別途設けられている。（例：EU指令の適用除外：①軍隊・警察・船員、②業務の特殊性から労働時間の長さが測定できない又は労働者自身が決定しうる場合（役員又は自ら方針を決定する権限を有する者、家族労働者、聖職者）、③法令又は労使協定で同等の代償休憩期間又は適当な保護の付与が条件：沖合労働など職場と自宅が離れている場合や、複数の職場が相互に離れている場合、保安・監視、サービス・生産の連續性を保つ必要のある業務（病院（研修医を含む）、港・空港、新聞・テレビ、ガス・水道・電力、技術的理由により中断不可能な産業部門、研究開発、農業、乗客輸送）、観光、郵便、災害等（予知できない異常な状況、結果不可避の例外的出来事、鉄道輸送、交替制労働者・清掃員、④国レベル又は地域レベルの労使の合意による場合における全ての活動（同等の代償休憩期間又は適当な保護の付与が条件）、⑤移動労働者（陸路、空路、水路により物資や旅客の運搬サービスに従事する労働者））

つながらない権利

- 情報通信技術による常時アクセス可能性からの労働者の保護の文脈で論じられるのが、いわゆる「つながらない権利」の問題である。諸外国ではフランスにおいて、2016年の労働法典改正により、法制化がなされている。

	フランス	スペイン	イタリア	ベルギー	ドイツ	EU	イギリス	アメリカ
制度有無	あり (労働法第L2242-17条)	あり (デジタル切断権、組織法3/2018 第88条)	あり (法律第81/2017号の第19条「自営業者を保護し、ICTベースのモバイル作業を規制するための新しい規則」)	あり (経済成長社会結束強化法)	なし		なし	なし
制度の内容 議論の状況	<ul style="list-style-type: none"> 従業員は勤務時間外に電子メール等に返信しなくてよい権利を持つことが法定されている。 従業員が50名以上の企業において、つながらない権利の在り方等は「労使で協議する事項」として法定化されている。 企業側にはつながらない権利に関する取り決めを策定する義務は課されていない。 	<ul style="list-style-type: none"> リモートワークや在宅勤務をする者に、つながらない権利、休息、休暇、休日、個人と家族のプライバシーの権利が規定された。 この権利の実施は労働協約又は企業と労働者代表との協定に委ねられ、使用者は労働者代表の意見を聞いて社内規程を策定しなければならない。この規程は「つながらない権利」の実施方法、IT疲労を防止するための訓練と啓発を定めなければならない。 在宅勤務者は勤務時間外にデジタル接続を切断する権利を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 使用者と個別労働者との合意によりスマートワークを導入することが規定されており、この個別合意は作業遂行方法、休息時間を定めるとともに、労働者が作業機器につながらないことを確保する技術的措置を定める。 自営業者は会社のデバイスから切断する権利を持つ。専門家(弁護士等)やクライアントと雇用契約を結ぶ自営業者が対象。 	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員会の設置義務のある50人以上の企業において、同委員会でデジタルコミュニケーション機器の利用とつながらない選択肢について交渉する権利を与えている。もともと、厳密な意味でのつながらない「権利」を規定しているわけではない。 	<ul style="list-style-type: none"> 以下2つの理由から立法処置の必要性自体について懐疑的な立場が示されている。 <ul style="list-style-type: none"> ①労働者にはそもそも労働時間外の自由時間においては使用者等からのアクセスに応じる義務はなく、また使用者は自由時間中の労働者に労務提供を求めてはならないことについて配慮義務（民法典241条第2項）を負っており、その意味では労働者の「つながらない権利」は法的には既に保障されているといえる。 ②使用者や顧客等からの常時アクセス可能な状態からどのような組織的・技術的措置を用いて労働者を保護するかは、優れて各事業所の実情に応じて決定されるべき問題であり、個々の事業所レベルの判断に委ねるのが適切。 労働4.0白書は、「つながらない権利」に関しては、労働者はそもそも自由時間中においては使用者のために常時アクセス可能な状態でいることを義務づけられていないことを理由に「法律上、何らかの措置を講じるべき必要性は認められていない」としている。 	<ul style="list-style-type: none"> 2021年1月、欧州議会は「つながらない権利に関する問題意識は、労組などの間で強い。 	<ul style="list-style-type: none"> 現時点で法制化されていないが、無休の時間外労働に対する問題意識は、労組などの間で強い。 	<ul style="list-style-type: none"> ニューヨーク州で条例化の試みがあつたが、経営団体の反対で実現しておらず、法制化の動きはない。

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究」(労働政策研究報告書No.219・2022年)、独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における勤務間インターバリ制度等の導入および運用状況に関する調査—フランス、ドイツ、イギリス、アメリカー」(労働政策研究報告書No.282・2024年)、総務省(2021年)「ウイズコロナにおけるデジタル活用の実態と利用者意識の変化に関する調査研究」、山本陽大「第4次産業革命と労働法政策」(労働政策研究報告書No.209・2022年)、を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

年次有給休暇制度について

現行制度の趣旨・要件等

○趣旨

労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度

○要件・効果

- ①雇い入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、
- ②全所定労働日の8割以上を出勤した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇が与えられる。
- その後、継続勤務年数1年ごとに右表の日数の年次有給休暇が与えられる。
- なお、年次有給休暇は、発生日から起算して2年間の消滅時効に服する。

[参考] 年次有給休暇の法的性格

年次有給休暇の権利は、労働者が客観的要件（左記参照）を充足することによって「法律上当然に」発生する権利であり、労働者が年次有給休暇の「請求」をしてはじめて生ずるものではない。（白石営林署事件最高裁判決（昭和48年3月2日））

継続勤務年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

○取得単位

原則：1日単位

半日単位（労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合、1日単位取得の阻害とならない範囲で可能）

例外：時間単位（労働者が時間単位での取得を請求した場合、年に5日を限度で可能（労使協定の定めが必要））

付与に関するルール

○年次有給休暇の付与の時季の決定方法

①労働者による請求（労基法第39条第5項）

※労働者が請求した時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合、使用者に「時季変更権」が認められる。

②計画年休（労基法第39条第6項）

：労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分について「計画的付与」が認められる。

③使用者による時季指定（労基法第39条第7項）*平成30年改正により新設（平成31年4月施行）

：年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうち5日について、使用者が時季を指定して取得させなければならない。

※使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならない。

また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。（労基則第24条の6）

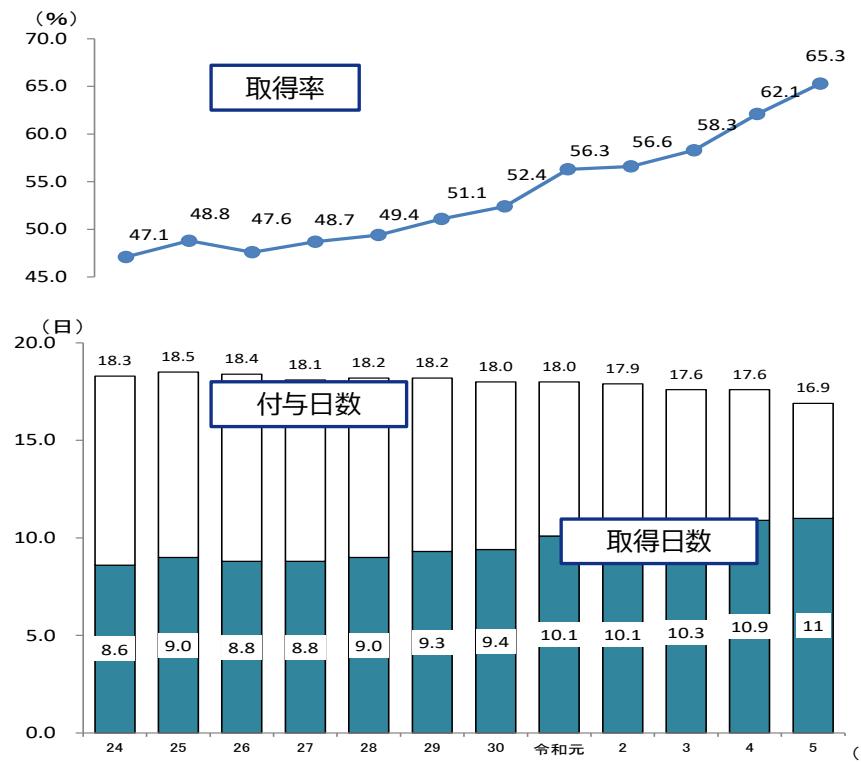
○不利益取扱いの禁止（労基法附則第136条）

使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

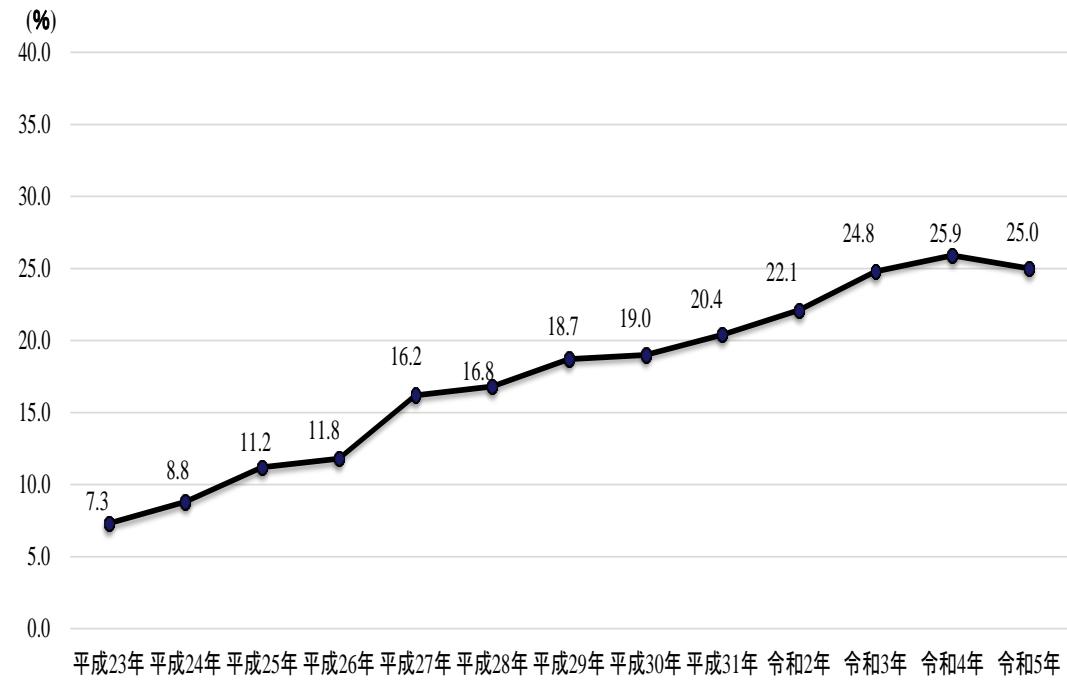
年次有給休暇の取得率・時間単位年次有給休暇制度の導入率の推移

- 令和5年の年次有給休暇の取得率は65.3%と、前年より3.2ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、依然として、政府目標である70%とは乖離がある。
- 時間単位の年次有給休暇制度導入率は、上昇傾向にある。

年次有給休暇の取得率の推移



時間単位の年次有給休暇制度導入率の推移(企業規模別)



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100（%）で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない。

平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」

平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営法人」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。時間単位の年次有給休暇制度が盛り込まれた改正労働基準法が施行されたのは平成22年4月1日。

年次有給休暇制度の導入経緯等について

年次有給休暇制度について

○労働基準法制定時及び昭和62年改正時

労働基準法の制定により、年次有給休暇が設けられた。

昭和62年改正において、我が国の雇用慣行、生活習慣等を考慮しつつ、年次有給休暇の現状を改善し、本来の趣旨に即して取得されるようにするため、

- ①年次有給休暇の最低付与日数の6日から10日への引き上げ
- ②所定労働日数が少ない労働者について年次有給休暇の比例付与制度の創設
- ③職場において業務との兼合いをつけながら気がねなく取得できるようにするための制度としての労使協定による計画的付与制度の創設
- ④年休を取得した労働者に対し賃金の減額等の不利益な取扱いをしないようにしなければならない旨の規定の新設

を内容とする改正が行われた。

○平成5年改正時

新卒者、特に若年者の年次有給休暇に対する希望が強いこと、労働力の流動化が進展していること等の状況にかんがみ、初年度の年次有給休暇の継続勤務要件を1年から6か月に短縮した。

○平成10年改正時

労働移動の増加に対応して、勤続年数の長短により付与日数に大きな差が生じないようにするとともに、中小企業における労働者の定着状況等を考慮し、付与日数を2年6か月を超える継続勤務期間1年ごとに2日ずつ増加させた日数とした。また、これに伴い比例付与日数及び労基法第72条の適用を受ける未成年者についての付与日数も引き上げられた。

○平成20年改正時

仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにするため、労使協定により、年5日の範囲内で時間を単位として取得することができるとされた。

○平成30年改正時

年次有給休暇の取得率が低迷しており、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高いとの実態にあったため、年5日以上の年次有給休暇の取得が確実に進むよう、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることを義務づける仕組みが設けられた。

有給休暇条約（改正）（ILO第132号条約）について

● 1970年の有給休暇条約（改正）（ILO第132号条約）

（概要）

- ・年休制度は1936年のILO第52号条約で国際的労働基準となり、1970年のILO第132号条約で権利が拡充された。
- ・38カ国が批准（2024年1月確認）しており、日本は未批准。

（主な内容）

- ・年休権発生のための勤務期間は6か月を超えないこと
- ・最低勤務期間に満たない者への比例付与
- ・1年勤務につき最低3労働週の年休権付与
- ・年休分割を認める場合も連続2労働週の年休が確保されるべきこと
- ・年休時期は協約等で定めるほか、使用者と労働者（またはその代表）との協議で定めること等を規定

（出典）ILOホームページ、水町勇一郎『詳解労働法第3版』東京大学出版会（2023年）777-778頁を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

年次有給休暇中の賃金について

年次有給休暇中の賃金について

- 年休期間中の賃金については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、

① 平均賃金

② 所定労働時間就労した場合に支払われる通常の賃金、

③ 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法上の標準報酬月額の30分の1に相当する額のいずれかを支払わなければならないものとされている（労基法39条9項）。

なお、これらのいずれを選択した場合でも月給により算定した額がそれを上回っている場合には、通常の出勤をしたものとして月給を支給すれば足りるとされ、計算の簡素化が図られている。この年休期間中の賃金は、同条の趣旨に照らし、形式的に支払われているだけでなく、実質的に労働者に支給されるものでなければならない。

- 第39条第9項の趣旨は、休暇を取得する労働者に賃金面での不利益を負わせないことで、休暇の保障を確実にすることにある。このことから、本条に基づく年休手当請求権は、年次有給休暇の主たる効果である労働義務の消滅に付随して発生する権利と解される。

労基法(抄)

第39条（略）

⑨ 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法(大正十一年法律第七十号)第四十条第一項に規定する標準報酬月額の三十分の一に相当する金額(その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。)又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

年次有給休暇の1日あたりの賃金イメージ

(基本給：日給1万5千円、月の所定労働日数：20日、直近3カ月の暦日数：92日、直近3カ月の労働日数：60日)

① 平均賃金： $15,000\text{円} \times 60\text{日} \div 92\text{日} = 9782.60\text{円}$ (> 最低保証額 $15,000\text{円} \times 60\text{日} \div 60\text{日} \times 0.6 = 9,000\text{円}$)

② 所定労働時間就労した場合に支払われる通常の賃金：15,000円

③ 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法上の標準報酬月額の30分の1に相当する額

： $300,000\text{円} \div 30 = 10,000\text{円}$

※東京都 令和6年度保険料額表より

労働時間の通算に関する現行の規定・解釈

➤ 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄） （時間計算）

第三十八条 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

② (略)

➤ 昭和23年5月14日基発769号（抄）

問 本条において「事業場を異にする場合においても」とあるがこれを事業主を異にする場合をも含むと解すれば個人の側からすれば一日八時間以上働いて収入を得んとしても不可能となるが、この際個人の勤労の自由との矛盾を如何にするか、又内職は差支えないとすればその区別の標準如何。

答 「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む。なお内職云々についてはその内職を行う者と発註者との間の使用従属関係があるか否かによって法の適用の有無が決定される。

➤ 昭和23年10月14日基収2117号（抄）

問 二以上の事業主に使用され（労働関係ありとする）その通算労働時間が八時間を超える場合割増賃金は如何に処置したらよいか。

答 法定時間外に使用した事業主は法第三十七条に基き、割増賃金を支払わなければならない。

副業・兼業の場合の労働時間通算と割増賃金支払いについて

労働時間通算の原則的な方法

○使用者は、自らの事業場における労働時間制度を基に、**自らの事業場における労働時間と、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間を、原則的に以下の手順で通算します。**通算の結果、**1週40時間、1日8時間を超える労働（法定外労働）**に該当する場合、36協定による労働時間の延長や、割増賃金の支払いが必要です。

手順①：所定労働時間の通算 ⇒先に契約をした方から、後に契約をした方の順に通算

手順②：所定外労働時間の通算⇒実際に所定外労働が行われる順に通算

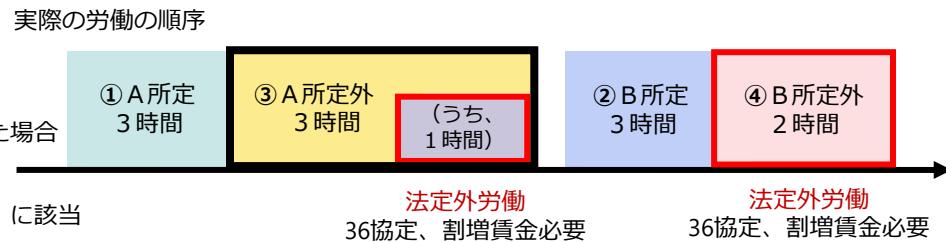
[イメージ図] 副業・兼業時における原則的な労働時間通算の考え方

使用者A（先契約・先労働）：①所定労働時間3時間、③所定外労働時間3時間

使用者B（後契約・後労働）：②所定労働時間3時間、④所定外労働時間2時間とした場合

原則どおりに①～④の順で足し合わせると（合計11時間）

- ・③のうちの1時間と④の2時間の合計3時間が法定外労働（1日8時間を超える労働）に該当
- ・AとBはそれぞれ、36協定の締結、届出、割増賃金の支払いを行う必要あり



管理モデル

○労働者が使用者A（先契約）の事業場と使用者B（後契約）の事業場で、副業・兼業を行う場合、

- ①使用者Aでの「法定外労働時間」（1週40時間、1日8時間を超える労働時間）と、②使用者Bでの「労働時間」を合計して、**単月100時間未満、複数月平均80時間以内となるように、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定します。**

■労働時間の上限設定

上限設定の手順①：使用者Aの法定外労働時間と使用者Bの労働時間の合計の範囲を決めます

手順②：手順①の合計の範囲内かつ、それぞれの事業場の36協定の範囲内で、それぞれの労働時間の上限を決めます

例：合計1か月80時間まで

※ 使用者Bは労働時間全体を法定外労働として取り扱います

使用者A：法定外労働時間
⇒例：1か月45時間を上限

使用者B：労働時間全体※
⇒例：1か月35時間を上限

○管理モデルの導入後、使用者Bは、使用者Aでの実際の労働時間にかかわらず、自らの事業場の「労働時間全体」を「法定外労働時間」として、割増賃金を支払います。

○これにより、使用者Aおよび使用者Bは副業・兼業の開始後、**それぞれあらかじめ設定した労働時間の上限の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場での実労働時間の把握を要することなく、労働基準法を守ることができます。**

5

5. 檢討規定、附帶決議

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の附則（検討規定）

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）（抄）

附 則

（検討）

第十二条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新労基法第三十六条の規定について、その施行の状況、労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

- 2 政府は、新労基法第百三十九条に規定する事業及び新労基法第百四十条に規定する業務に係る新労基法第三十六条の規定の特例の廃止について、この法律の施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ引き続き検討するものとする。
- 3 政府は、前二項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年5月25日 衆議院厚生労働委員会）①

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 働き過ぎによる過労死等を防止するため、労働基準監督署による違法な長時間労働に対する指導監督を徹底すること。また、時間外労働の原則は、月四十五時間、年三百六十時間までとされていることを踏まえ、労使で協定を締結して臨時にこの原則を超えて労働する場合についても、できる限り時間外労働が短く、また、休日労働が抑制されるよう、指針に基づく助言及び指導を適切に行うこと。
- 二 時間外労働の上限規制の適用が猶予される業務について、当該業務特有の事情を踏まえたきめ細かな取組を省庁横断的に実施して労働時間の短縮を図り、上限規制の適用に向けた環境の整備を進めること。特に、自動車運転業務については、長時間労働の実態があることに留意し、改正法施行後五年後の特例適用までの間、過労死の発生を防止する観点から改善基準告示の見直しを行うなど必要な施策の検討を進めること。
- 三 労働基準監督署においては、重大・悪質な法令違反について厳正に対処するとともに、労働基準関係法令が十分に理解されていないことに伴う法令違反も多数存在していること等を踏まえ、事業主に対する法令の一層の周知に取り組むとともに、丁寧な助言指導等を行うことにより、事業主の理解の下、自主的な法令遵守が進むよう努めること。
- 四 中小企業・小規模事業者における働き方改革の確実な推進を図る観点から、その多様な労働実態や人材確保の状況、取引の実情その他の事情を早急に把握するとともに、その結果を踏まえて、長時間労働の是正や非正規雇用労働者の待遇改善に向けた賃金・設備投資・資金の手当てを支援するため、予算・税制・金融を含めた支援措置の拡充に向けた検討に努め、規模や業態に応じたきめ細かな対策を講ずること。併せて、新設される規定に基づき、下請企業等に対して著しく短い納期の設定や発注内容の頻繁な変更を行わないことを徹底すること。
- 五 地域の実情に即した働き方改革を進めるため、新設される規定に基づき、地方公共団体、中小企業団体をはじめとする使用者団体、労働者団体その他の関係者を構成員として設置される協議会その他のこれらの者の間の連携体制の効果的な運用を図ること。その際、いわゆる「地方版政労使会議」など、各地域で積み上げてきた行政と労使の連携の枠組を活用し、働き方改革の実が上がるよう、努めること。
- 六 医師の働き方改革については、応召義務等の特殊性を踏まえ、長時間労働等の勤務実態を十分考慮しつつ、地域における医療提供体制全体の在り方に対する視点も大切にしながら検討を進めること。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年5月25日 衆議院厚生労働委員会）②

- 七 勤務間インターバルは、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要であり、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等により、各事業場の実情に応じた形で導入が進むよう、その環境整備に努めること。
- 八 裁量労働制の労働者や管理監督者を含め、全ての労働者の健康確保が適切に行われるよう、労働時間の状況の的確な把握、長時間労働者に対する医師による面接指導及びその結果を踏まえた適切な措置が円滑かつ着実に実施されるようにするとともに、小規模事業場における産業保健機能の強化を図るための検討を行い、必要な措置を講ずること。
- 九 高度プロフェッショナル制度の対象となる労働者の健康確保を図るため、労働基準監督署は、使用者に対して、働く時間帯の選択や時間配分に関する対象労働者の裁量を失わせるような過大な業務を課した場合や、新設される規定に基づき対象労働者が同意を撤回した場合には制度が適用されないことを徹底するとともに、法定の健康確保措置の確実な実施に向けた指導監督を適切に行うこと。また、改正法施行後、速やかに制度運用の実態把握を行い、その結果に基づき、必要な措置を講ずること。
- 十 裁量労働制について、労働時間の状況や労使委員会の運用状況等、現行制度の施行状況をしっかりと把握した上で、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や働く方の裁量と健康を確保する方策等について、労働政策審議会において検討を行い、その結論に応じて所要の措置を講ずること。
- 十一 管理監督者など労働基準法第四十一条各号に該当する労働者の実態について調査するものとすること。
- 十二 今回のパートタイム労働法等の改正は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理的な待遇差の解消を目指すものであるということを、中小企業・小規模事業者や非正規雇用労働者の理解を得るよう、丁寧に周知・説明を行うこと。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年6月28日 参議院厚生労働委員会）①

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、労働時間の基本原則は、労働基準法第三十二条に規定されている「一日八時間、週四十時間以内」であって、その法定労働時間の枠内で働けば、労働基準法第一条が規定する「人たるに値する生活を営む」ことのできる労働条件が実現されることを再確認し、本法に基づく施策の推進と併せ、政府の雇用・労働政策の基本としてその達成に向けた努力を継続すること。
- 二、働き過ぎによる過労死等を防止するため、労使合意に基づいて法定労働時間を超えて仕事をすることができる時間外労働時間の上限については、時間外労働の上限規制が適用される業務だけでなく、適用猶予後の自動車の運転業務や建設事業等についても、時間外労働の原則的上限は月四十五時間、年三百六十時間であり、労使は三六協定を締結するに際して全ての事業場がまずはその原則水準内に収める努力をすべきであること、休日労働は最小限に抑制すべきことについて指針に明記し、当該労使に周知徹底を図るとともに、とりわけ中小企業に対し、その達成に向けた労使の取組を政府として適切に支援すること。
- 三、労使が年七百二十時間までの特例に係る協定を締結するに当たっては、それがあくまで通常予見できない等の臨時の事態への特例的な対応であるべきこと、安易な特例の活用は長時間労働の削減を目指す本法の趣旨に反するもので、具体的な事由を挙げず、単に「業務の都合上必要なとき」又は「業務上やむを得ないとき」と定めるなど恒常的な長時間労働を招くおそれがあるもの等については特例が認められないこと、特例に係る協定を締結する場合にも可能な限り原則水準に近い時間外労働時間とすべきであることを指針等で明確化し、周知徹底するとともに、都道府県労働局及び労働基準監督署において必要な助言指導を実施すること。
- 四、特例的延長の場合においては、時間外労働時間の設定次第では四週間で最大百六十時間までの時間外労働が可能であり、そのような短期に集中して時間外労働を行わせることは望ましくないことを周知徹底すること。
- 五、事業主は、特例の上限時間内であってもその雇用する労働者への安全配慮義務を負うこと、また、脳・心臓疾患の労災認定基準においては発症前一箇月間の時間外・休日労働がおおむね百時間超又は発症前二箇月間から六箇月間の月平均時間外・休日労働がおおむね八十時間超の場合に業務と発症との関連性が強いと評価されることに留意するよう指針に定め、その徹底を図ること。
- 六、時間外労働時間の上限規制が五年間、適用猶予となる自動車運転業務、建設事業、医師については、その適用猶予期間においても時間外労働時間の削減に向けた実効性ある取組を関係省庁及び関係団体等の連携・協力を強化しつつ、推進すること。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年6月28日 参議院厚生労働委員会）②

- 七、自動車運転業務の上限規制については、五年の適用猶予後の時間外労働時間の上限が休日を含まず年九百六十時間という水準に設定されるが、現状において過労死や精神疾患などの健康被害が最も深刻であり、かつそのために深刻な人手不足に陥っている運輸・物流産業の現状にも鑑み、決して物流を止めてはいけないという強い決意の下、できるだけ早期に一般則に移行できるよう、関係省庁及び関係労使や荷主等を含めた協議の場における議論を加速し、猶予期間においても、実効性ある実労働時間及び拘束時間削減策を講ずること。また、五年の適用猶予後に一般則の適用に向けた検討を行うに当たっては、一般則の全ての規定を直ちに全面的に適用することが困難な場合であっても、一部の規定又は一部の事業・業務についてだけでも先行的に適用することを含め検討すること。
- 八、自動車運転業務については、過労死等の防止の観点から、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の総拘束時間等の改善について、関係省庁と連携し、速やかに検討を開始すること。また、改善基準告示の見直しに当たっては、トラック運転者について、早朝・深夜の勤務、交代制勤務、宿泊を伴う勤務など多様な勤務実態や危険物の配送などその業務の特性を十分に踏まえて、労働政策審議会において検討し、勤務実態等に応じた基準を定めること。
- 九、改正労働基準法第百四十条第一項の遵守に向けた環境を整備するため、荷主の理解と協力を確保するための施策を強力に講ずるなど、取引環境の適正化や労働生産性の向上等の長時間労働是正に向けた環境整備に資する実効性ある具体的取組を速やかに推進すること。
- 十、医師の働き方改革については、応召義務等の特殊性を踏まえ、長時間労働等の勤務実態を十分考慮しつつ、地域における医療提供体制全体の在り方や医師一人一人の健康確保に関する視点を大切にしながら検討を進めること。
- 十一、教員の働き方改革については、教員の厳しい勤務実態や学校現場の特性を踏まえつつ、ＩＣＴやタイムカード等による勤務時間の客観的な把握等適正な勤務時間管理の徹底、労働安全衛生法に規定された衛生委員会の設置及び長時間勤務者に対する医師の面接指導など、長時間勤務の解消に向けた施策を推進すること。また、学校における三六協定の締結・届出等及び時間外労働の上限規制等の法令遵守の徹底を図ること。
- 十二、本法による長時間労働削減策の実行に併せ、事業主が個々の労働者の労働時間の状況の把握を徹底し、かつその適正な記録と保存、労働者の求めに応じた労働時間情報の開示を推奨することなど、実効性ある改善策を講じていくこと。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年6月28日 参議院厚生労働委員会）③

十三、本法において努力義務化された勤務間インターバル制度について、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効な制度であることに鑑み、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等、その導入促進に向けた具体的な支援策の展開を早急に実施するとともに、次回の見直しにおいて義務化を実現することも目指して、そのための具体的な実態調査及び研究等を行うこと。なお、一日当たりの休息時間を設定するに際しては、我が国における通勤時間の実態等を十分に考慮し、真に生活と仕事との両立が可能な実効性ある休息時間が確保されるよう、労使の取組を支援すること。

十四、年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務に関して、使用者は、時季指定を行うに当たっては、年休権を有する労働者から時季に関する意見を聞くこと、その際には時季に関する労働者の意思を尊重し、不当に権利を制限しないことを省令に規定すること。また、労働基準監督署は、違反に対して適切に監督指導を行うこと。

十五、時間外労働時間の上限規制の実効性を確保し、本法が目指す長時間労働の削減や過労死ゼロを実現するためには、三六協定の協議・締結・運用における適正な労使関係の確保が必要不可欠であることから、とりわけ過半数労働組合が存在しない事業場における過半数代表者の選出をめぐる現状の課題を踏まえ、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たること、及び、使用者は過半数代表者がその業務を円滑に推進できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を省令に具体的に規定し、監督指導を徹底すること。また、使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない旨の省令に基づき、その違反に対しては厳しく対処すること。

十六、裁量労働制の適用及び運用の適正化を図る上で、専門業務型においては過半数労働組合又は過半数代表者、企画業務型においては労使委員会の適正な運用が必要不可欠であることから、前項の過半数代表の選出等の適正化に加え、労使委員会の委員を指名する過半数代表の選出についても同様の対策を検討し、具体策を講ずること。

十七、特に、中小企業・小規模事業者においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でない事業者が数多く存在することを考えられることを踏まえ、行政機関の対応に当たっては、その労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて必要な配慮を行うものとすること。

十八、裁量労働制については、今回発覚した平成二十五年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関する問題を真摯に反省し、改めて、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握し得る調査手法の設計を労使関係者の意見を聴きながら検討し、包括的な再調査を実施すること。その上で、現行の裁量労働制の制度の適正化を図るための制度改革案について検討を実施し、労働政策審議会における議論を行った上で早期に適正化策の実行を図ること。¹⁶⁵

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年6月28日 参議院厚生労働委員会）④

十九、長時間労働の歯止めがないとの指摘を踏まえ、高度プロフェッショナル制度を導入するに当たっては、それが真に働く者の働きがいや自由で創造的な働き方につながる制度として運用され、かつそのような制度を自ら希望する労働者にのみ適用されなければならないことに留意し、この制度創設の趣旨にもとるような制度の誤用や濫用によって適用労働者の健康被害が引き起こされるような事態を決して許してはいけないことから、制度の趣旨に則った適正な運用について周知徹底するとともに、使用者による決議違反等に対しては厳正に対処すること。

二十、高度プロフェッショナル制度の適用労働者は、高度な専門職であり、使用者に対して強い交渉力を持つ者でなければならないという制度の趣旨に鑑み、政府は省令でその対象業務を定めるに当たっては対象業務を具体的かつ明確に限定列举するとともに、法の趣旨を踏まえて、慎重かつ丁寧な議論を経て結論を得ること。労使委員会において対象業務を決議するに当たっても、要件に合致した業務が決議されるよう周知・指導を徹底するとともに、決議を受け付ける際にはその対象とされた業務が適用対象業務に該当することを確認すること。

二十一、前項において届出が受け付けられた対象業務について、制度創設の趣旨に鑑み、使用者は始業・終業時間や深夜・休日労働など労働時間に関する働き方についての業務命令や指示などを行ってはならないこと、及び実際の自由な働き方の裁量を奪うような成果や業務量の要求や納期・期限の設定などを行ってはならないことなどについて、省令で明確に規定し、監督指導を徹底すること。

二十二、高度プロフェッショナル制度の対象労働者の年収要件については、それが真に使用者に対して強い交渉力のある高度な専門職労働者にふさわしい待遇が保障される水準となるよう、労働政策審議会において真摯かつ丁寧な議論を行うこと。

二十三、高度プロフェッショナル制度を導入する全ての事業場に対して、労働基準監督署は立入調査を行い、法の趣旨に基づき、適用可否をきめ細かく確認し、必要な監督指導を行うこと。

二十四、今般の改正により新設される労働時間の状況の把握の義務化や、高度プロフェッショナル制度における健康管理時間の把握について、事業主による履行を徹底し、医師による面接指導の的確な実施等を通じ、労働者の健康が確保されるよう取り組むこと。

二十五、高度プロフェッショナル制度の対象となる労働者の健康確保を図るため、「健康管理時間」は客観的な方法による把握を原則とし、その適正な管理、記録、保存の在り方や、労働者等の求めに応じて開示する手続など、指針等で明確に示すとともに、労働基準監督署は、法定の健康確保措置の確実な実施に向けた監督指導を適切に行うこと。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年6月28日 参議院厚生労働委員会）⑤

二十六、高度プロフェッショナル制度適用労働者やその遺族などからの労災申請があった場合には、労働基準監督署は、当該労働者の労働時間の把握について徹底した調査を行う等、迅速かつ公正な対応を行うこと。

二十七、高度プロフェッショナル制度に関し、それが真に制度の適用を望む労働者にのみ適用されることを担保するためには、本人同意の手続の適正な運用が重要であることから、提供されるべき情報や書面での確認方法を含め、本人同意に係る手続の要件等について指針等において明確に規定するとともに、本人同意が適正に確保されることについて決議の届出の際に労働基準監督署において確認すること。また、使用者に対して、同意を得る際には不同意に対していかなる不利益取扱いもしてはならないこと、労働者が同意を撤回する場合の手続についても明確に決議した上で、同意の撤回を求めた労働者を速やかに制度から外すとともに、いかなる不利益取扱いもしてはならないことについて、周知徹底し、監督指導を徹底すること。

二十八、高度プロフェッショナル制度においても、使用者の労働者に対する安全配慮義務は課されることを踏まえ、労働基準監督署は、高度プロフェッショナル制度適用労働者の健康管理時間の把握・記録について、当該使用者に対して、適切な監督指導を行うこと。

二十九、高度プロフェッショナル制度を導入するに当たっての労使委員会における決議については、その制度創設の趣旨に鑑み、有効期間を定め、自動更新は認めないことを省令等において規定すること。加えて、本人同意については、対象労働者としての要件充足を適正に確認するためにも、短期の有期契約労働者においては労働契約の更新ごと、無期又は一年以上の労働契約においては一年ごとに合意内容の確認・更新が行われるべきであることを指針に規定し、監督指導を徹底すること。

三十、高度プロフェッショナル制度の具体的な実施の在り方については、多くの事項が省令に委任されていることから、委員会審査を通じて確認された立法趣旨や、本附帯決議の要請内容を十分に踏まえ、労働政策審議会における議論を速やかに開始し、省令等に委任されている一つ一つの事項について十分かつ丁寧な審議を行い、明確な規定を設定するとともに、対象事業主や労働者に対して十分な周知・啓発を行い、併せて監督指導する労働基準監督官等に対しても十分な教育・訓練を行うこと。

三十一、高度プロフェッショナル制度に関して、政府は、三年を目途に、適用対象者の健康管理時間の実態、労働者の意見、導入後の課題等について取りまとめを行い、本委員会に報告すること。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年6月28日 参議院厚生労働委員会）⑥

三十二、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の三法改正による同一労働同一賃金は、非正規雇用労働者の待遇改善によって実現すべきであり、各社の労使による合意なき通常の労働者の待遇引下げは、基本的に三法改正の趣旨に反するとともに、労働条件の不利益変更法理にも抵触する可能性がある旨を指針等において明らかにし、その内容を労使に対して丁寧に周知・説明を行うことについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十三、低待遇の通常の労働者に関する雇用管理区分を新設したり職務分離等を行ったりした場合でも、非正規雇用労働者と通常の労働者との不合理な待遇の禁止規定や差別的取扱いの禁止規定を回避することはできないものである旨を、指針等において明らかにすることについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十四、派遣労働者の待遇決定に関して以下の措置を講ずること。

- 1 派遣労働者の待遇決定は、派遣先に直接雇用される通常の労働者との均等・均衡が原則であって、労使協定による待遇改善方式は例外である旨を、派遣元事業主・派遣先の双方に対して丁寧に周知・説明を行うこと。
- 2 労使協定の記載事項の一つである「派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」について、同等以上の賃金の額の基礎となる「一般の労働者の平均的な賃金の額」は、政府が公式統計等によって定めることを原則とし、やむを得ずその他の統計を活用する場合であっても、「一般の労働者の平均的な賃金の額」を示すものとして適切な統計とすることについて、労働政策審議会において検討を行うこと。
- 3 労使協定における賃金の定めについては、対象派遣労働者に適用する就業規則等に記載すべきものである旨を周知徹底すること。
- 4 労使協定で定めた内容を行政が適正に把握するため、派遣元事業主が、労働者派遣法第二十三条第一項に基づく事業報告において、改正労働者派遣法第三十条の四に定めている五つの労使協定記載事項を、それぞれ詳しく報告することとし、その内容を周知・徹底することについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十五、使用者が、非正規雇用労働者に通常の労働者との待遇差を説明するに当たっては、非正規雇用労働者が理解できるような説明となるよう、資料の活用を基本にその説明方法の在り方について、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十六、「働き方改革」の目的、及び一億総活躍社会の実現に向けては、本法が定める均等・均衡待遇の実現による不合理な待遇差の解消とともに、不本意非正規雇用労働者の正社員化や無期転換の促進による雇用の安定及び待遇の改善が必要であることから、引き続き、厚生労働省が策定する「正社員転換・待遇改善実現プラン」等の実効性ある推進に注力すること。

三十七、労働契約法第十八条の無期転換権行使した労働者について、労働契約法による無期転換の状況等を踏まえ、必要な検討を加えること。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年6月28日 参議院厚生労働委員会）⑦

三十八、本委員会における審査を踏まえ、職場におけるパワーハラスメント等によって多くの労働者の健康被害が生じており、その規制・防止を行うことが喫緊の課題であるとの共通の認識に基づき、国際労働機関（ILO）において「労働の世界における暴力とハラスメント」の禁止に向けた新たな国際労働基準の策定が行われることや、既に国連人権機関等からセクシュアルハラスメント等の禁止の法制度化を要請されていることも念頭に、実効性ある規制を担保するための法整備やパワーハラスメント等の防止に関するガイドラインの策定に向けた検討を、労働政策審議会において早急に開始すること。また、厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書を踏まえ、顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、関係者の協力の下で更なる実態把握を行うとともに、その対応策について具体的に検討すること。

三十九、多様な就業形態で就労する労働者（副業・兼業・雇用類似の者を含む）を保護する観点から、長時間労働の抑制や社会・労働保険の適用・給付、労災認定など、必要な保護措置について専門的な検討を加え、所要の措置を講ずること。特に、副業・兼業の際の、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方等について、労働者の健康確保等にも配慮しつつ、検討を進めること。

四十、本法が目指す過労死ゼロ、長時間労働の削減、家庭生活と仕事との両立、及び女性の活躍などの働き方改革を実現するためには、法令の遵守を確保するための監督指導の徹底が必要不可欠であることから、労働基準監督官の増員を政府の優先事項として確保し、労働行政事務のシステム化を始め、労働基準監督署の体制強化を早急に図ること。また、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の適正な運用には、待遇改善推進指導官、雇用環境改善・均等推進指導官や需給調整指導官等の機能強化も重要であり、そのための体制の充実・強化や関係部署の有機的な連携・協力体制の増強を確保すること。

四十一、多様な就業形態が増加する中で、経営者あるいは労働者自らが労働法制や各種ルールについて知ることは大変重要であることを踏まえ、ワーカルール教育の推進を図ること。

四十二、中小企業や小規模事業者において、時間外労働の上限規制が遵守できる環境を整えるために関係省庁が連携し、政府全体で中小企業の人材確保や取引条件等の改善に向けて適切な措置を講ずること。特に、中小企業庁とも協力して、働き方改革の推進を中小企業施策の一つの柱に位置付け、長時間労働につながる取引慣行の見直しを含めた業界改革につなげよう取り組むこと。

四十三、事務所その他の作業場における労働者の休養、清潔保持等のため事業者が講ずるべき必要な措置について、働き方改革の実現には、職場環境の改善を図ることも重要であるとの観点を踏まえ、労働者のニーズを把握しつつ、関係省令等の必要な見直しを検討すること。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（平成30年6月28日 参議院厚生労働委員会）⑧

四十四、働き方改革実行計画の中で取組テーマとして掲載されている、就職氷河期世代への対応、子育て・介護と仕事の両立、外国人人材の受け入れについても重要な課題であることから、現状把握や今後の対応等については各関係省庁と連携して取り組み、必要な措置を講ずること。

四十五、全ての労働者の健康確保が適切に行われるよう、産業医等産業保健活動の専門職の育成や衛生委員会の活性化等を通じて、産業医・産業保健機能の強化を確実に推進すること。とりわけ、五十人未満の小規模な事業場については、医師や保健師等産業保健活動の専門職の選任の促進、産業保健総合支援センターによる支援や研修等を通じた産業保健活動の担い手の確保を始め、産業保健機能の強化を図るための検討を行い、必要な措置を講ずるとともに、働き方改革推進支援センター等とも連携してきめ細かな支援を行うこと。併せて、当該事業場におけるストレスチェックの実施が効果的に促されるよう必要な支援を行うこと。

四十六、新技術・新商品等の研究開発業務に関し、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、指導を徹底すること。また、新技術・新商品等の研究開発業務に従事する従業員に対しては、十分に手厚い健康確保措置を探るよう努めるものとすること。

四十七、働き方改革の実行の過渡期においては、いわゆる生活残業を行う従業員が生活困窮に陥ること、高度プロフェッショナル制度の運用の仕方が必ずしも適切ではないこと等の問題が生じる可能性があることから、本法施行後、労働時間等の実態についての調査を定期的に行い、現状を把握しつつ、働き方改革実行計画の必要な見直しを不断に行うこと。

右決議する。

労働基準法の一部を改正する法律の附則（検討規定）

「労働基準法の一部を改正する法律」（令和2年法律第13号）（抄）

附 則

（検討）

第三条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和2年3月11日 衆議院厚生労働委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 賃金請求権は労働者の重要な債権であることに鑑み、施行後五年を経過した場合においては、労働者の権利保護の必要性を踏まえつつ、未払賃金をめぐる紛争防止など賃金請求権の消滅時効が果たす役割への影響等を検証した上で、賃金請求権の消滅時効期間を原則の五年とすることを含め検討し、その結果を踏まえて適切な措置を講ずること。その環境整備のため、施行後五年の経過を待たずに賃金台帳等の記録の保存期間の延長が可能となるよう、中小企業等における記録の電子データ化を支援し、記録の保存等にかかる負担の軽減を図ること。
- 二 労働基準監督署においては、賃金の未払いを発生させないよう、事業所に対する指導・監督を徹底するとともに、賃金未払事案に対しては是正指導を厳正に行うこと。
- 三 災害補償請求権の消滅時効期間については、労働者の災害補償という観点から十分であるのか、施行後五年を経過した際に、労働者災害補償保険法における消滅時効期間と併せ、検討を行うこと。
- 四 改正後の規定に基づく消滅時効期間が本法の施行日以後に支払期日が到来する全ての賃金請求権に適用されることについて、周知徹底すること。

労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和2年3月24日 参議院厚生労働委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、賃金とは、使用者が労働者に対して労働に対する報酬として支払う正当な対価であり、常に法令と契約に基づいて適正に支払われるべきものであって、賃金請求権は労働者の権利を保護するための重要な債権であることに鑑み、施行後五年を経過した場合においては、賃金請求権の消滅時効期間等を原則の五年とすること等について速やかに検討を行い、その結果を踏まえて適切な措置を講ずること。
- 二、その環境整備のため、賃金台帳等の記録の保存期間については、施行後五年の経過を待たずにその延長が可能となるよう、中小企業等における賃金関連記録の電子データ化を積極的に支援し、記録の保存等にかかる負担の軽減を図ること。
- 三、労働基準監督署においては、賃金の未払を発生させないよう、事業所に対する指導・監督を徹底・強化するとともに、賃金未払事案に対しては是正指導を厳正に行うこと。
- 四、災害補償請求権の消滅時効期間については、労働者の災害補償という観点から十分であるのか、施行後五年を経過した際に、労働者災害補償保険法における消滅時効期間と併せ、速やかに専門的見地からの検討に着手すること。
- 五、労働者が消滅時効により請求権を失うことがないよう、労働者個々の事情に応じた相談・支援の一層の充実・強化を図ること。
- 六、改正後の規定に基づく消滅時効期間が本法の施行日以後に支払期日が到来する全ての賃金請求権に適用されることを含めた改正の内容について、周知・指導を徹底すること。
- 七、働き方改革関連法における改正項目が順次施行されていることを踏まえ、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進等の施策を着実に推進するとともに、中小企業等における労務管理の適正化など、現場に混乱が生じないよう適切な支援を実施すること。
- 八、近時、労働法令が適用されない雇用類似の形態が増加している中で、労働者性を有する者に対しては、労働基準法を始めとする労働者保護法令が適正に適用されるよう労働者性の判断基準の周知徹底を図るとともに、その適用をなお一層厳密に行い、厳正な指導・監督を行うこと。

右決議する。

6

6.閣議決定等

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

規制改革実施計画（令和6年6月21日閣議決定）

（労働条件分科会に関する部分抜粋）

3. 良質な雇用の確保、高生産性産業への労働移動

（1）良質な就労の確保

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	フリーランス・ギグワーカーの労働者性及び保護の在り方①	a 昭和60年の「労働基準法研究会報告」(以下「研究会報告」という。)に基づく労働基準法上の労働者性(以下「労働者性」という。)の判断基準(以下「判断基準」という。)においては、「業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無」は「指揮命令の程度が問題であり、通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督を受けているとは言えない」とされているが、現実には、就業者及び事業者による個別具体的な判断に当たって解釈が容易ではなく、特に、事業者側の人間による就業者に対する直接・対面の指示ではなく、アプリやAI、アルゴリズムを用いた連絡やGPSを用いた就業状況の把握など、研究会報告が取りまとめられた当時には想定されていなかったデジタル技術の扱いが不明確であり、労働者性の有無の予見可能性が低い状況にあるとの指摘がある。これらを踏まえ、厚生労働省は、労働者性があ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、最低賃金を始めとする労働基準法等に基づく保護を受けられていない、いわゆる偽装フリーランス問題の解決に資するよう、国民にとって労働者性の有無の予見可能性を高める観点から、例えば、配達業務を行う就業者に対して発注者が具体的な配達経路を連絡し、当該連絡に従わない場合には制裁を科す等の措置により当該連絡に従うことを強制するなど、就業時間中に発注者が就業者の業務遂行方法について業務の性質上当然に必要な範囲を超えた連絡を行い、就業者に対して当該連絡に従うよう強制するような場合には、人間による直接の指示ではなく、AIやアルゴリズムによる連絡であっても、業務遂行上の指揮監督関係を肯定する方向に働くことを明確にするなど、研究会報告による現行の判断基準を引き続き基礎としつつ、デジタル技術の活用等を踏まえた判断基準の明確化を検討し、その結果を踏まえ、就業者・事業者双方にとって分かりやすく解説するなどの周知を行う。 b: 令和6年度措置	a,c: 令和6年度検討開始、結論を得次第速やかに措置 b: 令和6年度措置	厚生労働省

規制改革実施計画（令和6年6月21日閣議決定）

（労働条件分科会に関する部分抜粋）

（1）良質な就労の確保

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	フリーランス・ギグワーカーの労働者性及び保護の在り方②	<p>b 厚生労働省は、例えば、取引相手たる配達業務従事者にヘルメット等の安全器具の着用を求めるごとや、事故等の発生時に安全確保のために退避指示を行うこと、長時間就業する者に就業時間の短縮を推奨することなど、業務委託の発注者が安全管理又は健康確保のために取引相手（就業者）に対して行う「指示」「推奨」その他の連絡が、就業者の労働者性を肯定する要素である「指揮命令」や「拘束」と評価されるか否かが明確でない場合、当該連絡が「指揮命令」や「拘束」に該当するのではないかとの懸念から、発注者が、当該就業者自身及び顧客のための安全管理又は当該就業者自身の健康確保に資する連絡をちゅうちょするおそれがあるとの指摘があることを踏まえ、法令等に基づき国が発注者に義務付けているものも含め、安全管理又は健康確保のための就業者に対する連絡について、例えば、就業者への拘束を強める目的ではなく、安全管理又は健康確保を目的として行う就業時間の上限管理に係るものについて、業務委託契約の内容として、長時間就業による健康への影響を防止する観点から、就業時間の上限の目安について就業者と発注者が合意した上で、就業者がその目安に沿って自ら就業時間管理を行えるよう発注者が注意喚起を行うことは、判断基準における「指揮命令」や「拘束」として評価されるものではないと整理するなど、判断基準における「指揮命令」や「拘束」として労働者性を肯定する方向に働くものとそうでないものを整理し、発注者及び就業者に周知する。</p>	a,c: 令和6年度検討 開始、結論を得次第 速やかに措置 b: 令和6年度措置	厚生労働省

規制改革実施計画（令和6年6月21日閣議決定）

（労働条件分科会に関する部分抜粋）

（1）良質な就労の確保

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	フリーランス・ギグワーカーの労働者性及び保護の在り方③	c 厚生労働省は、労働者性の有無についての国の判断が、現状では、労災事故や労働紛争に関する訴訟等の提起前には明らかにならない事案があることや労働基準法第104条に基づき労働基準監督署へ労働者性に関する違反事実の申告等を行っても労働者性の判断に至らない事案が半数近くに上るとの調査結果もあることを踏まえ、労働者性がある働き方をする者が就業開始後早期に労働基準法等の保護を受けられ、また、社会保険料等の負担の有無に起因する競争環境の公平性を確保する観点から、例えば、ドイツにおいて就業者又は事業者の申請に基づき年金保険機構が自営業者か被用者かの地位確認を行う手続があることや、建設業の一人親方にについて判断基準を整理したチェックシートを用いて労働者性の自己診断の支援が行われていることを参考に、①自らを労働基準法上の労働者だと考える者から労働基準関係法令違反に関する相談を受ける窓口を整備する、②労働基準監督署は、自らを労働基準法上の労働者だと考える者からの申告に対して、関係者から資料が収集できないなどの特段の事情がない限り、原則として、労働者性の有無の判断を行うことを就業者に対して明確化するなど、労働者性の有無の判断が適切に行われるよう、必要な措置を行う。	a,c: 令和6年度検討開始、結論を得次第速やかに措置 b: 令和6年度措置	厚生労働省

規制改革実施計画（令和6年6月21日閣議決定）（抄）

II 実施事項

3. 良質な雇用の確保、高生産性産業への労働移動

(2) 高生産性産業への労働移動

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	副業・兼業の円滑化	<p>a 厚生労働省は、①副業・兼業を行う労働者の健康管理のため、その所属する送り出し企業及び受入れ企業の双方における労働時間の通算管理が必要である一方、割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理については、制度が複雑で企業側に重い負担となるために雇用型の副業・兼業の認可や受入れが難しいとの指摘があること、②米国、フランス、ドイツ、イギリスでは割増賃金の支払において労働時間の通算管理を行っていないことに鑑み、働き方改革関連法の見直しに係る検討会において、<u>割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方について、労働基準法等の関係法令における行政解釈の変更も含めて検討し、結論を得る。</u></p> <p>b,c (略)</p>	a: 令和5年度検討開始、令和6年度結論 b,c: (略)	厚生労働省

II. 人への投資に向けた中小・小規模企業等で働く労働者の賃上げ定着

1. 価格転嫁の商習慣化の徹底と中小・小規模企業の省力化投資の加速

(3) 大企業と中小・小規模企業・スタートアップの間の協力関係の確立

⑤副業・兼業における割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の見直し

労働者が副業・兼業を行う場合には、複数の事業場の労働時間を通算して管理する必要があり、割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理について、制度が複雑で企業側にとって重い負担となっているために、副業・兼業の許可が難しいとの指摘がある。

副業・兼業における割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方について、労働基準法等の関係法令における解釈の変更も含めて検討し、結論を得る。

II. 各個別分野における実施事項

II. 賃金向上、人手不足対応

ア 時間単位の年次有給休暇制度の見直しについて

【令和7年度結論】

<基本的考え方>

労働基準法(昭和22年法律第49号)第39条第4項では、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ること等のため、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇の本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的として、労使協定により、年5日以内に限り、時間単位の年次有給休暇(以下「時間単位年休」という。)を与えることを認めている。この制限によって、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇の本来の趣旨が阻害されないようにしている。一方、労働者によっては、治療のための通院や子供の学校行事の参加、家族の介護など労働者の様々な事情に応じて時間単位年休を利用する者も存在し、通院等のために時間単位年休を活用しようとする労働者について、時間単位年休を年5日分使い切っている場合には、1日又は半日単位で年次有給休暇を取得することとなり、結果的に早期に年次有給休暇を全て取得してしまう等の指摘もある。また、子の看護休暇等は法律で保障された労働者の権利であり、時間単位で利用することもできるにもかかわらず、無給の休暇となる場合は取得する分だけ収入が減少することから、時間単位年休のより柔軟な利用を希望する声もある。

このような現状を踏まえ、年次有給休暇の本来の趣旨と、仕事と生活の両立の観点の双方から時間単位年休制度の見直しについて検討する必要がある。

以上の基本的考え方に基づき、以下の措置を講ずるべきである。

<実施事項>

厚生労働省は、労働者の多様な休暇取得ニーズに応える観点から、年次有給休暇の本来の趣旨である心身の疲労回復等のためにまとまった日数の休暇を取得する機会を引き続き確保することを前提としつつ、年次有給休暇制度の在り方について、時間単位年休制度の活用実態も踏まえ、時間単位年休の上限を、例えば年次有給休暇の付与日数の50%程度に緩和することなどの見直しの要否も含め、労働政策審議会にて検討を開始し結論を得る。その際、労働者の希望する日数及びその理由、活用の実態並びに特別休暇の活用の有無等の実態や、回答者の属性(年齢、性別、業種、階層、家族構成)ごとの傾向も踏まえて検討する。

金融商品取引法の改正に伴う労働基準法施行規則の整備

- 賃金の通貨払いの原則に対する例外として認められる方法の一つとして、労働基準法施行規則（以下「労基則」という。）第7条の2第1項第2号において、証券会社（第一種金融商品取引業を行う者）の総合口座への払込みが規定されている。
- 金融商品取引法の改正により第一種金融商品取引業を行う者に新たな区分（非上場有価証券特例仲介等業者）が設けられるが、これはプロ投資家を対象としたものであり、労基則第7条の2第1項第2号に規定する第一種金融商品取引業を行う者の範囲を従前のとおりとするため、同号に規定する第一種金融商品取引業を行う者から非上場有価証券特例仲介等業者を除く改正を行う。

金融商品取引法改正前

第一種金融商品取引業を行う者
特例①：第一種少額電子募集取扱業者



金融商品取引法改正後

第一種金融商品取引業を行う者
特例①：第一種少額電子募集取扱業者
〈新設〉 特例②：非上場有価証券特例仲介等業者

※公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日（令和7年5月21日まで）に施行



労基則において賃金の払込みが認められる金融商品取引業者の範囲

非上場有価証券特例仲介等業者について

- プロ投資家（※1）を対象とした非上場有価証券の仲介業務に特化した業者である
- 現行、労基則において賃金の払込みが認められていない「第一種少額電子募集取扱業者」（※2）と同様、通常の第一種金融商品取引業を行う者に課される要件のうち、自己資本規制比率等が緩和（通常の第一種金融商品取引業を行う者には120%以上を保つことが課されているが、非上場有価証券特例仲介等業者は免除）されている
- 非上場有価証券特例仲介等業者への金銭の預託は、預託から1週間以内に行う非上場有価証券の売買による取引の決済のために必要なものに限られる

（※1）有価証券の残高が10億円以上であり、かつ、口座開設後1年以上経過している個人など

（※2）第一種少額電子募集取扱業者とは、非上場株式の募集又は私募の取扱いにより、インターネットを通じて、多くの人から少額ずつ資金を集める仕組み（いわゆる株式投資型クラウドファンディング業務）のみを行う者として登録を受けた金融商品取引業者のこと。

金融商品取引法及び投資信託及び投資法人に関する法律の一部を改正する法律案の概要

我が国資本市場の活性化に向けて、資産運用の高度化・多様化及び企業と投資家の対話の促進を図りつつ、市場の透明性・公正性を確保するため、「**投資運用業**」、「**大量保有報告**」、「**公開買付**」等に関する制度を整備

資産運用の高度化・多様化

新規参入促進を通じた資産運用の高度化・多様化によって、家計を含む投資家へのリターンや企業価値の向上、スタートアップの活性化を図るため、以下の取組を実施

投資運用業者の参入促進

- 投資運用業者からミドル・バックオフィス業務（法令遵守、計理等）を受託する事業者の任意の登録制度を創設。
当該登録業者に業務を委託する投資運用業者の登録要件（人的構成）を緩和
- 分業化が進む欧米と同様に、投資運用業者がファンド運営機能（企画・立案）に特化し、様々な運用業者へ運用（投資実行）を委託できるよう、**運用（投資実行）権限の全部委託を可能とする**

非上場有価証券の流通活性化

- スタートアップ等が発行する非上場有価証券の仲介業務への新規参入を促進し、その流通を活性化させるため、非上場有価証券について、
 - プロ投資家（特定投資家）を対象とし、原則として金銭等の預託を受けない場合は、**第一種金融商品取引業の登録要件を緩和**
 - **私設取引システム（PTS）**（注）について、取引規模が限定的な場合は、**認可を要せず**、第一種金融商品取引業の登録により運営可能とする
(注) PTS (Proprietary Trading System)とは、電子的技術を活用して取引の仲介サービスを提供する取引システム

企業と投資家の建設的な対話の促進

企業と投資家の建設的な対話の促進によって、中長期的な企業価値の向上を促すため、以下の取組を実施

大量保有報告制度の対象明確化

大量保有報告制度：発行済株式数の5%を超えて上場株式等を保有する場合に開示を求めるもの

- 保有割合の合算対象となる**「共同保有者」の範囲を明確化**（企業支配権等に関しない機関投資家間の継続的ないし合意を適用除外として明記）

資本市場の透明性・公正性の確保

資本市場の一層の透明性・公正性を確保すべく、以下の取組を実施

公開買付制度の対象取引の拡大

公開買付制度：一定割合を超える上場株式等の買付けに対し、事前の買付目的等の開示を求め、全株主に平等な売却機会を与えるもの

- 市場外取引だけでなく、**市場内取引（立会内）も適用対象とする**
- **公開買付を要する所有割合を議決権の3分の1から30%に引き下げ**

非上場有価証券の流通活性化

□ 非上場有価証券の仲介業務の参入要件を緩和し、非上場有価証券の流通を活性化

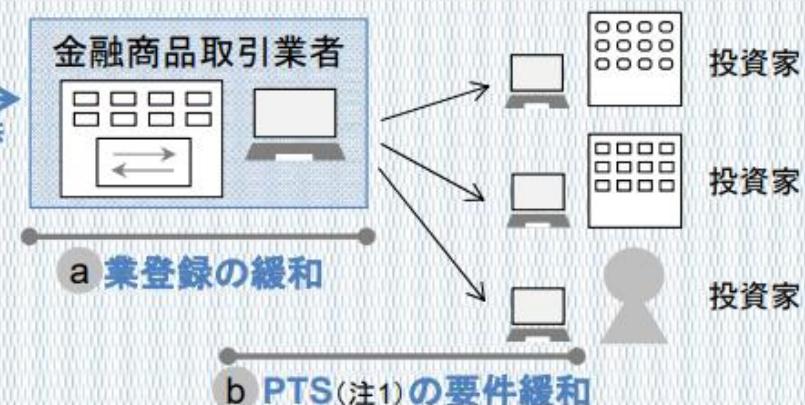
課題

- 現状、非上場株式の売却は限定的
(潜在的な投資家にアプローチできず、換金が容易でない)
⇒ 換金のために小粒上場を行い、その後の成長停滞の原因となっているとの指摘



対応

- 非上場株式の仲介業務を行う事業者の参入を促進し、株主に売却・換金の機会を提供



a 非上場有価証券の仲介業者の登録要件緩和

- プロ投資家(特定投資家)を対象(注2)として、**非上場有価証券の仲介業務**に特化し、原則として有価証券や金銭の預託を受けない場合には、**第一種金融商品取引業の登録要件等**を緩和(資本金要件の引下げ(5000万円→例えば1000万円)[政令改正事項]、自己資本規制比率等)(注3)[改正金商法第29条の4の4等]
(注2)換金ニーズに応えるため、一般投資家も「売却」は可能
(注3)外国投資信託等を日本のプロ投資家に仲介する場合も対象とする

b 非上場有価証券の電子的な取引の仲介業務(PTS)の参入要件緩和

- 非上場有価証券の電子的な取引の場を提供する場合、取引規模が限定的なときは、**PTSの認可を要せず、第一種金融商品取引業の登録により運営可能とする**
- 現在の認可で求めている追加的な**資本金要件(3億円)**を課さないこととともに、**システム要件**(システムの二重化[監督指針改正事項])等を緩和(注4)
【改正金商法第30条第1項等】
(注4)取引の管理等に関する必要な規制は適用

厚生労働省発基0303第3号

令和7年3月3日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資磨



別紙「労働者災害補償保険法施行規則及び炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

労働者災害補償保険法施行規則及び炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 労働者災害補償保険法施行規則の一部改正

一 介護補償給付、複数事業労働者介護給付及び介護給付の限度額等の改正

1 常時介護に係る介護補償給付、複数事業労働者介護給付及び介護給付について、介護に要する費用を支出して介護を受けた日がある場合であつてその支出した費用の額が月額八万五千四百九十円（現行八万三千二百九十円）に満たないとき又は介護に要する費用を支出して介護を受けた日がない場合であつて親族又はこれに準ずる者による介護を受けた日があるときにおいては、月額八万五千四百九十円を支給するものとすること。

2 隨時介護に係る介護補償給付、複数事業労働者介護給付及び介護給付について、介護に要する費用を支出して介護を受けた日がある場合であつてその支出した費用の額が月額四万二千七百円（現行四万六百円）に満たないとき又は介護に要する費用を支出して介護を受けた日がない場合であつて親族又はこれに準ずる者による介護を受けた日があるときにおいては、月額四万二千七百円を支給するも

のとすること。

二 労災就学援護費の額の改定

労災就学援護費のうち、小学校等に在学する者に支給する額を月額一万六千円（現行一万五千円）に改めることとすること。

第二 炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法施行規則の一部改正

炭鉱災害による一酸化炭素中毒症について労働者災害補償保険法の規定による療養補償給付を受けている者であつて常時介護を必要とするものに支給する介護料の額を、介護の程度に応じて月額八万五千四百九十九円、六万四千九十九円又は四万二千七百円（現行八万一千二百九十九円、六万九百九十九円又は四万六百円）とするものとすること。

第三 施行期日等

- 一 この省令は、令和七年四月一日から施行すること。
- 二 この省令の施行に関し、必要な経過措置を定めること。

①介護（補償）等給付・介護料の最低保障額の改定について

＜改正の趣旨＞

- 労働者災害補償保険法に基づく介護（補償）等給付については、業務上の事由、二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤による負傷等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介護（補償）等給付として支給している。給付額には、最高限度額と最低保障額を設け、最高限度額については特別養護老人ホームの介護職員の平均基本給を参考に、最低保障額については最低賃金の全国加重平均を参考にして見直すこととしている。
- 今般、令和6年度に改定された最低賃金の全国加重平均に基づき、介護（補償）等給付の最低保障額を見直す。
- また、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法（炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関し、一酸化炭素中毒症にかかった労働者に対して特別の措置を講ずるもの）の規定に基づき経過措置として支給する介護料の最低保障額についても、同様に見直す。
- なお、最高限度額については、特別養護老人ホームの介護職員の平均基本給が公表され次第速やかに改定の要否等を検討する。

【労働者災害補償保険法に基づく介護（補償）等給付】

	最低保障額（月額）
常時介護を要する者	85,490円 (81,290円)
随時介護を要する者	42,700円 (40,600円)

※()内は現行額

【炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法に基づく介護料】

	最低保障額（月額）
常時監視及び介助を要する者	85,490円 (81,290円)
常時監視を要し、随時介助を要する者	64,090円 (60,990円)
常時監視を要するが、通常は介助を要しない者	1842,700円 (40,600円)

②労災就学援護費の額の改定について

＜改正の趣旨＞

- 労災就学援護費については、業務災害、複数業務要因災害又は通勤災害により死亡し、重度障害を受け、又は長期療養を要する労働者の子弟の就学状況の実態及び遺族等の要望などを勘案し、学資等の支弁が困難であると認められる者の学資等の一部を支給し、被災労働者及びその遺族等の援護を図ることを目的とするものである。
また、労災就労保育援護費は、保育に係る費用の一部を援護することにより、保育を必要とする児童を抱える労災年金受給権者又はその家族の就労を促進し、被災労働者及びその遺家族等の援護を図ることを目的とするものである。労災就学援護費の額及び労災就労保育援護費の支給額については、子どもの学習費調査及び消費者物価指数を参考にして見直すこととしている。
- 今般、子どもの学習費調査(平成30年度及び令和3年度)及び消費者物価指数(令和6年度)に基づき、労災就学援護費の支給額を見直す。

労災就学援護費及び労災就労保育援護費の額

	支給額（月額）
労災就学援護費のうち大学等(通信制を除く)	39,000円(39,000円)
労災就学援護費のうち大学等(通信制)	30,000円(30,000円)
労災就学援護費のうち高等学校等(通信制を除く)	20,000円(20,000円)
労災就学援護費のうち高等学校等(通信制)	17,000円(17,000円)
労災就学援護費のうち中学校等(通信制を除く)	21,000円(21,000円)
労災就学援護費のうち中学校等(通信制)	18,000円(18,000円)
労災就学援護費のうち小学校等	<u>16,000円</u> (15,000円)
労災就労保育援護費	9,000円(9,000円)

新規化学物質の有害性調査について（報告）

1. 新規化学物質の有害性の調査について（労働安全衛生法第57条の4）

- ・化学物質による労働者の健康障害を防止するため、新規化学物質を製造又は輸入する事業者は、労働者の健康に与える影響についての調査（有害性調査）を実施し、厚生労働大臣に届け出なければならない。
- ・厚生労働大臣は、新規届出があった物質について、名称等を公表するとともに、有害性調査結果について学識経験者の意見を聴き、必要に応じ、届出事業者に対し健康障害防止措置を講すべきことを勧告することができる。

2. 学識経験者の意見の概要（労働安全衛生規則第34条の17に基づく報告）

「新規化学物質の有害性の調査結果について学識経験者の意見を聴いたときは、その内容」を名称の公表後「一年以内に、労働政策審議会に報告することとされている。

- ・報告対象は、令和5年12月27日から令和6年9月27日までに名称が公表された新規化学物質 643物質
- ・学識経験者（参考資料1参照）に意見を求めた結果は、以下のとおり。
 - ①届出事業者に対し、健康障害防止措置の勧告が必要なもの・・・該当なし
 - ②変異原性が認められると判定された物質・・・17物質（参考資料2参照）
 - ③上記②に該当した物質を製造又は取り扱う事業者は、指針（*）に基づく措置を実施することが妥当
- * 「変異原性が認められた化学物質による健康障害を防止するための指針」（参考資料3参照）
変異原性が認められた化学物質を製造し、又は取り扱う作業に関し、当該物質へのばく露による労働者の健康障害を防止するため、事業者が（ア）作業環境管理・作業管理、（イ）作業環境測定、（ウ）労働衛生教育、（エ）危険有害性等の表示等を講ずるように規定。
- ※②に該当した17物質については、関係団体及び都道府県労働局長に対し指針に基づく措置に関する周知要請を通知した。

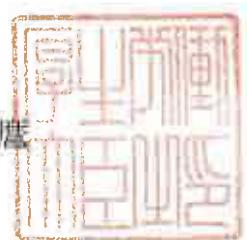
厚生労働省発基安 0117 第 1 号

令和 7 年 1 月 17 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資博



別紙「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案要綱」について、貴会
の意見を求める。

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案要綱

第一　名称等の表示又は通知の対象となる物の範囲の変更

譲渡又は提供時にその名称等を表示しなければならない物の範囲を、国が行う化学品の分類（産業標準化法に基づく日本産業規格Z七二五二（GHSに基づく化学品の分類方法）に定める方法による化学物質の危険性及び有害性の分類をいう。）の結果、危険性又は有害性があるものと令和六年三月三十一日までに区分された物等とすること。（本則関係）

第二　施行期日等

一　施行期日

この政令は、令和九年四月一日から施行すること。（附則第一項関係）

二　経過措置

第一による改正後の労働安全衛生法施行令第十八条第二号及び第三号に掲げる物（改正前に掲げられていた物を除く。）であつて、施行期日において現に存するものについては、令和十年三月三十一日までの間は、労働安全衛生法第五十七条第一項の規定は、適用しないこととすること。（附則第二項関

係

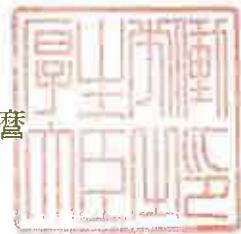
大
厚生労働省発基安 0117 第 2 号

令和 7 年 1 月 1 7 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



別紙「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱

第一　名称等の表示又は通知の対象となる物の追加

譲渡又は提供時にその名称等を表示し、又は通知しなければならない物として、別表第一に亜鉛IIビス（二一メチルプロパン一エノアート）、アクリル酸重合物及びそのナトリウム塩、アジピン酸ジ一エチルヘキシリ等の物質を追加するものとすること。

第二　名称等の表示又は通知の対象となる物の削除

譲渡又は提供時にその名称等を表示し、又は通知しなければならない物として、別表第一に規定されているステアリン酸ナトリウム、りん酸トリフエニルを削除するものとすること。

第三　その他

その他所要の改正を行うこと。

第四　施行期日

この省令は、令和九年四月一日から施行すること。

化学物質規制の制度概要

改正の前提

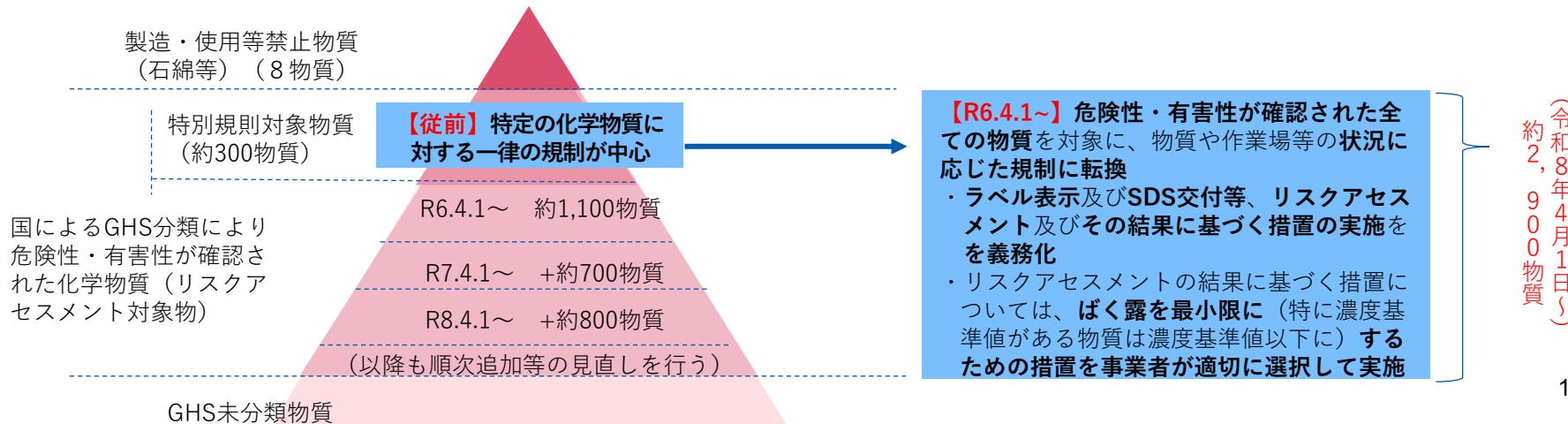
- 化学物質管理については、物質の多様化や国際的な潮流に従い、化学物質ごとの個別具体的な法令による規制から、事業者等による自律的な管理を基軸とする規制へ、安衛法体系の抜本的見直しが行われた。（令和4年、令和5年政省令改正・順次施行）
- 新たな化学物質規制として、国が行う化学品の分類（J I S Z 7252（G H S^{※1}に基づく化学品の分類方法）に定める方法による化学物質の危険性及び有害性の分類）の結果、危険性又は有害性があるものと区分された全ての化学物質を、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第57条第1項及び第57条の2第1項の規定に基づく化学物質の譲渡・提供時の名称等のラベル表示及びSDS^{※2}交付等の義務対象物質（以下「ラベル・SDS交付対象物質」という。）とし、令和6年4月以降、順次追加されている。
- ラベル・SDS交付対象物質を譲渡・提供する者には、①ラベル表示、②SDS交付等をする義務が課されている。また、譲渡・提供を受けたユーザー企業等は、ラベル及びSDS等の情報を踏まえ、危険性・有害性等の調査（リスクアセスメント）を行い、その結果に基づいて必要なばく露低減措置を講ずる義務が課されている。

※ 1 GHS (The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals)

「化学品の分類および表示に関する世界調和システム」の略称であり、国際的に推奨されている化学品の危険有害性の分類・表示方法を定めている。

※ 2 SDS (Safety Data Sheet ; 安全データシート)

化学物質の成分や人体に及ぼす作用等の危険有害性情報を記載したデータシート。



1

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案の概要

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案の概要①

1. 改正の趣旨

ラベル・SDS交付対象物質は、労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号。以下「令」という。）第18条及び第18条の2において、国が行う化学品の分類の結果、危険性又は有害性があるものと令和2年度までに区分された物のうち、令第18条第2号イからハまで及び第18条の2第2号イからハまでに掲げる物以外のもので厚生労働省令で定める旨を規定しているが、今般、化学物質の危険性及び有害性に係る新たな知見（※）をもとに令和5年度までに国が行った化学品の分類の結果を踏まえて、ラベル・SDS交付対象物質の範囲を変更するものである。

※ 国が行う化学品の分類については、毎年度実施している。

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度以降
国が行うGHS分類 ※法令で規定した場合に想定される物質数	令和3年度から令和5年度までに新たに国が行う化学品の分類の結果、危険性又は有害性が確認された物質 155物質			50～100物質	50～100物質	...
ラベル・SDS交付対象物質への追加 ※法令ベース	令和2年度までに新たに国が行う化学品の分類の結果、危険性又は有害性が確認された物質 1654物質		155物質	50～100物質	...	

R4.2.24改正政令公布
234物質はR6.4.1施行

R5.8.30改正政令公布
R5.9.29改正省令公布
641物質はR7.4.1施行
779物質はR8.4.1施行

※他2物質削除(注)

R7年度改正予定

本改正令にて追加
R9.4.1施行予定

注：既にラベル・SDS交付対象物質となっているうち、危険性又は有害性がないと再分類された物質を削除

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案の概要②

2. 改正の概要

ラベル・SDS交付対象物質の範囲変更

令第18条第2号において、「国が行う化学品の分類の結果、危険性又は有害性があるものと令和3年3月31日までに区分された物」と規定しているものを「国が行う化学品の分類の結果、危険性又は有害性があるものと令和6年3月31日までに区分された物」とし、ラベル・SDS交付対象物質の範囲を変更する。

なお、具体的な物質名は厚生労働省令で定めると規定されており、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「則」という。）第30条及び第34条の2では、厚生労働省令で定める物は、「別表第二の物の欄に掲げる物」と規定されている。

3. 公布日等

- (1) 公布日：令和7年2月下旬（予定）
- (2) 施行日：令和9年4月1日

4. 経過措置

新たにラベル・SDS交付対象物質に追加される物質のうち、この政令の施行の日において現に存するものについては、ラベル・SDS交付対象物質に追加後1年間はラベル表示に係る法第57条第1項の規定を適用しない。

2

「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案」の概要

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要

1. 改正の趣旨

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（以下「改正令」という。）のとおり、ラベル・SDS交付対象物質の範囲について、「国が行う化学品の分類の結果、危険性又は有害性があるものと「令和3年3月31日」に区分されたもの」から、「令和6年3月31日に区分されたもの」に改正される場合には、当該時点までに国が行った化学品の分類の結果を踏まえ、具体的にラベル・SDS交付対象物質が具体的に列挙されている則別表第2について、個々の物質名の追加・削除等、所要の改正を行う。

2. 改正の概要

- (1) 改正令の施行に伴い、ラベル・SDS交付対象物質に追加される物質について、則別表第2に追加する。
(追加対象物質は別表1のとおり)。
- (2) 改正令の施行に伴い、ラベル・SDS交付対象物質から除外される物質について、則別表第2より削除する。
(削除対象物質は別表2のとおり)。
- (3) その他所要の改正を行う。

3. 公布日等

- (1) 公布日：改正令の公布の日
- (2) 施行日：令和9年4月1日

別表1 ラベル表示・SDS交付等の義務対象物質（追加）

名称	備考	CAS RN * 1	
1 亜鉛=ビス（2-メチルプロパ-2-エノアート）		13189-00-9	
2 アクリル酸重合物及びそのナトリウム塩		9003-01-4, 9003-04-7	
3 アジピン酸ジ-2-エチルヘキシル		103-23-1	
1-アセチル-1, 2, 3, 4-テトラヒドロ-3-〔(3-ピリジルメチル)アミノ〕-6-ノン（別名ピリフルキナゾン）		337458-27-2	
4 [1, 2, 2-テトラフルオロ-1-(トリフルオロメチル)エチル]キナゾリン-2-オノン（別名ピリフルキナゾン）		2797-51-5	
5 2-アミノ-3-クロロ-1, 4-ナフトキノン（別名ACN）		52556-42-0	
6 3-アリルオキシ-2-ヒドロキシ-1-プロパンスルホン酸ナトリウム		27605-76-1	
7 3-アリルオキシ-1, 2-ベンゾイソチアゾール-1, 1-ジオキシド（別名プロペナゾール）		122-18-9, 139-65までのもの及びその混合物に限る。）	07-1, 139-08-2, 68424-85-1, 85409-22-9
9 アルケン（炭素数が7から9までのものであつて分枝型のもの及びその混合物に限る。）		97593-00-5	
10 アルファ-（イソシアナトベンジル）-オメガ-（イソシアナトフェニル）ポリ〔（イソシアナトフェニレン）メチレン〕		9016-87-9, 32055-14-4	
11 安息香酸ナトリウム		532-32-1	
12 3-(4-イソブロピルフェニル)-2-メチルプロパナール		103-95-7	
13 (R,S)-2-(4-イソブロピル-4-メチル-5-オキソ-4, 5-ジヒドロ-1H-イミダゾール-2-イル)ニコチン酸		81334-34-1	
14 4-イソブロピル-3-メチルフェノール		3228-02-2	
15 1, 1'-（イミノジオクタメチレン）ジグアニジン=トリアセタート（別名イミノクタジン酢酸塩）		57520-17-9	
16 2-(2-ウンデシル-4, 5-ジヒドロ-1H-イミダゾール-1-イル)エタノール		136-99-2	
17 2', 2''-〔[2-エチル-2-[〔(オキシラン-2-イルメトキシ)メチル]プロパン-1, 3-ジイル]ビス（オキシ）〕ビス（メチレン）〕ビス（オキシラン）		3454-28-3	
18 エチル（ヘキサデシル）ジメチルアンモニウム=エチル=スルファート		3006-10-8	
19 2, 2'-エチレンジオキシジエチル=ジメタクリラート		109-16-0	
20 エトキシ化醣脂アルキルアミン		61791-26-2	
21 9-[2-(エトキシカルボニル)フェニル]-3, 6-ビス（エチルアミノ）-2, 7-ジメチルキサンチリウム=クロリド		989-38-8	
22 (4-エトキシフェニル)[3-(4-フルオロ-3-フェノキシフェニル)プロピル]ジメチルシリラン（別名シリカルオフェン）		105024-66-6	
23 3, 4-エボキシ-1-シクロヘキサンカルボン酸（3, 4-エボキシシクロヘキサン-1-イル）メチル		2386-87-0	
24 2, 3-エボキシプロピル=7, 7-ジメチルオクタノアート		26761-45-5	
25 塩化直鎖ペラフィン（炭素数が14から17までのもの及びその混合物に限る。）		85535-85-9	
26 オルト-アニシジン塩酸塩	オルト-アニシジンに追加	134-29-2	
27 オレイン酸2-エチルヘキシル		26399-02-0	
28 過ほう酸ナトリウム三水和物	過ほう酸ナトリウム並びにその水和物及び四水和物に追加	13517-20-9	
29 カリウム=ジェチルジチオカルバマート		3699-30-7	
30 グルタル酸ジメチル		1119-40-0	
31 1-(2-クロロイミダゾ[1, 2-a]ピリジン-3-イルスルホニル)-3-(4, 6-ジメトキシビリミジン-2-イル)尿素（別名イマゾスルフロン）		122548-33-8	

32	(E) - 4 - クロロ - N - [1 - (1 - Iミダゾリル) - 2 - プロポキシエチリデン] - 2 - (トリフルオロメチル) アニリン	68694-11-1
33	(R S) - 5 - クロロ - N - (1, 3 - ジヒドロ - 1, 1, 3 - トريمチルイソベンゾフラン - 4 - イル) - 1, 3 - ジメチル - 1H - ピラゾール - 4 - カルボキサミド (別名フラメトビル)	123572-88-3
34	3' - クロロ - 4, 4' - ジメチル - 1, 2, 3 - チアジアゾール - 5 - カルボキサニリド (別名チアジニル)	223580-51-6
35	(R S) - 2 - クロロ - N - (2, 4 - ジメチル - 3 - チエニル) - N - (2 - メトキシ - 1 - メチルエチル) アセトアミド (別名ジメテナミド)	87674-68-8
36	3 - (2 - クロロ - 1, 3 - チアゾール - 5 - イルメチル) - 5 - メチル - N - ニトロ - 1, 3, 5 - オキサジアジナン - 4 - イミン (別名チアメトキサム)	153719-23-4
37	(E) - 1 - (2 - クロロ - 1, 3 - チアゾール - 5 - イルメチル) - 3 - メチル - 2 - ニトログアニジン (別名クロチアニジン)	210880-92-5
38	1 - [4 - [2 - クロロ - 4 - (トリフルオロメチル) フェノキシ] - 2 - フルオロフェニル] - 3 - (2, 6 - ジフルオロベンゾイル) 尿素 (別名フルフェノクスロン)	101463-69-8
39	(E) - N - [(6 - クロロ - 3 - ピリジル) メチル] - N - エチル - N' - メチル - 2 - ニトロエテーン - 1, 1 - ジアミン (別名ニテンピラム)	150824-47-8
40	N - (4 - クロロフェニル) - 1 - シクロヘキセン - 1, 2 - ジカルボキシミド (別名クロルファリム)	88402-43-1
41	1 - (4 - クロロフェニル) - 3 - (2, 6 - ジフルオロベンゾイル) 尿素 (別名ジフルベンズロン)	35367-38-5
42	4 - [3 - (4 - クロロフェニル) - 3 - (3, 4 - ジメトキシフェニル) アクリロイル] モルホリン (別名ジメトモルフ)	110488-70-5
43	4 - クロロフェニル = 2, 4, 5 - トリクロロフェニル = スルホン (別名テトラジホン)	116-29-0
44	[2 - [3 - (4 - クロロフェニル) プロピル] - 2, 4, 4 - トリメチル - 1, 3 - オキサゾリジン - 3 - イル] (1H - イミダゾール - 1 - イル) メタノン	134074-64-9
45	(1 IRS, 2 SR, 5 RS; 1 RS, 2 SR, 5 SR) - 2 - (4 - クロロベンジル) - 5 - イソブロピル - 1 - (1H - 1, 2, 4 - トリアゾール - 1 - イルメチル) シクロペントナール	125225-28-7
46	2 - [2 - クロロ - 4 - メシリ - 3 - [(テトラヒドロフラン - 2 - イルメトキシ) メチル] ベンジル] シクロヘキサン - 1, 3 - ジオン (別名ピリオフェノン)	473278-76-1
47	(5 - クロロ - 2 - メトキシ - 4 - メチルビリジン - 3 - イル) (2, 3, 4 - トリメトキシ - 6 - メチルフェニル) メタノン (別名ピリオフェノン)	688046-61-9
48	サリチル酸メチル	119-36-8
49	次亜塩素酸カリウム	7778-66-7
50	次亜塩素酸ナトリウム	7681-52-9
51	次亜塩素酸バリウム	13477-10-6
52	次亜塩素酸マグネシウム	10233-03-1
53	次亜塩素酸リチウム	13840-33-0
54	ジイソプロピルナフタレン	38840-62-9
55	1, 3 - ジカルバモイルチオ - 2 - (N, N - ジメチルアミノ) - プロパン	15263-53-3 1, 3 - ジカルバモイルチオ - 2 - (N, N - ジメチルアミノ) - プロパン 塩酸塩に追加
56	4 - シクロプロピル - 6 - メチル - N - フェニルビリミジン - 2 - アミン (別名シプロジニル)	121552-61-2
57	シクロヘキシリデン (フェニル) アセトニトリル	10461-98-0
58	3 - シクロヘキシル - 6 - (ジメチルアミノ) - 1 - メチル - 1, 3, 5 - トリアジン - 2, 4 - (1 H, 3 H) - ジオノ	51235-04-2
59	4, 5 - ジクロロ - 2 - オクチルイソチアゾール - 3 (2 H) - オン	64359-81-5
60	3, 4 - ジクロロ - 2 - シアノ - 1, 2 - チアゾール - 5 - カルボキサニリド (別名イソチアニル)	224049-04-1
61	0 - (2, 6 - ジクロロ - パラ - トリル) = 0, 0 - ジメチル - ホスホロチオアート (別名トルクロホスメチル)	57018-04-9
62	1 - (2, 4 - ジクロロフェニル) - N - (2, 4 - ジフルオロフェニル) - N - イソプロピル名イプロフェンカルバゾン)	212201-70-2

63	N - (3, 5 -ジクロロフェニル) - 1, 2 -ジメチルシクロプロパン- 1, 2 -ジカルボキシミド (別名プロシミドン)	32809-16-8
64	2, 3 -ジクロロ- N - 4 -フルオロフェニルマレイミド (別名フルオルイミド)	41205-21-4
65	2 - (2, 4 -ジクロロ- 3 -メチルフェノキシ) プロピオニアミド (別名クロメプロップ)	84496-56-0
66	[3 - (4, 5 -ジヒドロイソオキサゾール- 3 -イル) - 4 -メシリ- 2 -メチルフェニル] (5 -ヒドロキシ- 1 -メチルビラゾール- 4 -イル) メタノン	210631-68-8
67	6, 6 -ジビニル- 2, 5, 7, 10 -テトラオキサ- 6 -シラウンデカン	17985-63-6
68	N, N -ジプロピルチオカルバミン酸 = S -ペンジル (別名プロスルホカルブ)	52888-80-9
69	N - [3 - (ジメチルアミノ) プロピル] ステアルアミド	7651-02-7
70	(4 S, 4 a R, 5 S, 5 a R, 6 S, 12 a S) - 4 - (ジメチルアミノ) - 3, 5, 6, 1 0, 12, 12 a -ヘキサヒドロキシ- 6 -メチル- 1, 11 -ジオキソ- 1, 4, 4 a, 5, 5 a, 6, 11, 12 a -オクタヒドロテトラゼン- 2 -カルボキサミド (別名オキシテトラサ イクリン)	79-57-2
71	(2 E) - 3, 7 -ジメチルオクタ- 2, 6 -ジエニル=アセタート (別名酢酸ゲラニル)	105-87-3
72	S, S' -ジメチル= 2 -ジフルオロメチル- 4 -イソブチル- 6 -トリフルオロメチルビリジン - 3, 5 -ジカルボチオアート (別名ジチオビル)	97886-45-8
73	N, N -ジメチルテトラデカシ- 1 -アミン	112-75-4
74	3 - (2, 2 -ジメチルヒドログリノカルボニル) プロパン酸	1596-84-5
75	3, 3' -ジメチルビフェニル- 4, 4' -ジイル=ジイソシアネート	91-97-4
76	(R S) - N - [2 - (3, 5 -ジメチルフェノキシ) - 1 -メチルエチル] - 6 - (1 -フル オロ- 1 -メチルエチル) - 1, 3, 5 -トリアジン- 2, 4 -ジアミン (別名トリアジフラ ム)	131475-57-5
77	(E) - 2 - [2 - [(2, 5 -ジメチルフェノキシ) メチル] フェニル] - 2 -メトキシミニ ノ- N -メチルアセトアミド	149961-52-4
78	2, 2 -ジメチルブタン酸 = 3 - (2, 4 -ジクロロフェニル) - 2 -オキソ- 1 -オキサスピ ロ [4, 5] デカ- 3 -エン- 4 -イル (別名スピロジクロフェン)	148477-71-8
79	(R S) - N - [2 - (1, 3 -ジメチルブチル) - 3 -チエニル] - 1 -メチル- 3 - (トリ フルオロメチル) - 1 H -ビラゾール- 4 -カルボキサミド (別名ベンチオビラド)	183675-82-3
80	2, 2 -ジメチルプロパン酸 = (E) - 2 - (4 -ターシャリーブチルフェニル) - 2 -シアノ - 1 - (1, 3, 4 -トリメチルビラゾール- 5 -イル) ビニル (別名シェノビラフェン)	560121-52-0
81	ジメチル=プロピルホスホナート	18755-43-6
N'	- [1, 1 -ジメチル- 2 - (メチルスルホニル) エチル] - 3 -ヨード- N - [2 -メチル 82 - 4 - [1, 2, 2 -テトラフルオロ- 1 - (トリフルオロメチル) エチル] フェニル] フ タルアミド (別名フルベンジアミド)	272451-65-7
83	臭化アンモニウム	12124-97-9
84	4, 4' -スルホニルジフェノール	80-09-1
85	3 - (5 -ターシャリーブチル- 1, 2 -オキサゾール- 3 -イル) - 1, 1 -ジメチル尿素 (別名イソウロン)	55861-78-4
86	3 -ターシャリーブチル- 5 -クロロ- 6 -メチルウラシル (別名ターバシル)	5902-51-2
87	r e i - (1 R, 2 R) - 2 -ターシャリーブチルシクロヘキシル=アセタート	20298-69-5
88	4 -ターシャリーブチルシクロヘキシル=アセタート	32210-23-4
89	5 -ターシャリーブチル- 3 - [2, 4 -ジクロロ- 5 - (プロパ- 2 -イン- 1 -イルオキ シ) フェニル] - 1, 3, 4 -オキサジアゾール- 2 (3 H) -オオン (別名オキサジアルギル)	39807-15-3
90	1 - (5 -ターシャリーブチル- 1, 3, 4 -チアジアゾール- 2 -イル) - 1, 3 -ジメチル 尿素 (別名テブチウロン)	34014-18-1
91	2 - (4 -ターシャリーブチルフェニル) - 2 -シアノ- 3 -オキソ- 3 - (2 -トリフルオロ メチルフェニル) プロパン酸 = 2 -メトキシエチル (別名シフルメトフェン)	400882-07-7
92	3 - (4 -ターシャリーブチルフェニル) プロパナール	18127-01-0
93	チオグリコール酸アンモニウム	5421-46-5
94	1, 1' - [(1 R, 2 R, 3 S, 4 R, 5 R, 6 S) - 4 - [[5 -テオキシ- 2 -O - [2 - テオキシ- 2 - (メチルアミノ) -アルファ- L -ケグルコビラノシリ] - 3 -C - ホルミル- ア ルファ- L -リキソフランソシリ] オキシ] - 2, 5, 6 -トリヒドロキシシクロヘキサン- 1, 3 -ジイル] ジグアニジン (別名ストレブトマイシン)	57-92-1
95	テトラキス (2 -メトキシエトキシ) シラン	2157-45-1
96	2, 3, 3 -テトラフルオロプロパ- 1 -エン	754-12-1

97	2, 2, 3, 3-テトラフルオロプロビオン酸ナトリウム (別名テトラビオン又はフルプロノマネートナトリウム塩)	22898-01-7
98	2, 3, 5, 6-テトラフルオロベンジル= (1R, 3S) -3- (2, 2-ジクロロビニル)	118712-89-3
99	-2, 2-ジメチルシクロプロパンカルボキシラート	54464-57-2
100	1-(2, 3, 8, 8-テトラメチル-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8-オクタヒドロナフタレン-2-イル)エタン-1-オン	32388-55-9
101	1-[(1R, 2R, 5S, 7R) -2, 6, 6, 8-テトラメチルトリシクロ [5. 3. 1. 0 _{1, 5}] ウンデカ-8-エン-9-イル] エタノン	112-00-5
102	ドデシルトリメチルアンモニウム=クロリド	27459-10-5,
103	ドデシルトリメチルアンモニウム=プロミド	57427-55-1, 121158-58-5, 11067-80-4, 27193-86-8
104	(2, 4, 6-トリオキソ-1, 3, 5-トリアジナン-1, 3, 5-トリイル)トリエチレン =トリアクリラート	40220-08-4
105	トリシクロ [5. 2. 1. 0 ^{2, 6}] デカ-4-エソ-3-イル=プロピオナート	68912-13-0
106	1, 3, 5-トリス [3-(ジメチルアミノ)プロビル]ヘキサヒドロ-1, 3, 5-トリアジン	15875-13-5
107	[トリス (2-メトキシエトキシ)] (ビニル)シラン	1067-53-4
108	r e -(1R, 2R, 4R) -1, 7, 7-トリメチルビシクロ [2. 2. 1] ヘプタン-2-イル=アセタート (別名イソボルニル=アセテート)	125-12-2
109	トリメトキシ- [3-(オキシラン-2-イルメトキシ)プロビル]シラン	2530-83-8
110	ナトリウム=1-オキソ-1ラムダ ⁵ -ビリジン-2-チオラート	3811-73-2
111	ニトリロ三酢酸-ナトリウム	18994-66-6
112	ニトリロ三酢酸三ナトリウム-水和物	ニトリロ三酢酸 18662-53-8 三ナトリウムに 追加
113	ニトリロ三酢酸二ナトリウム	
114	1, 3-ビス (イソシアナトメチル)ベンゼン	15467-20-6
115	2, 4-ビス (イソプロピルアミノ)-6-メチルチオ-1, 3, 5-トリアジン (別名プロメトリン)	3634-83-1
116	ビス (2-エチルヘキシル) = (Z) -ブタ-2-エンジオアート	7287-19-6
117	ビス [[2- (3- (4-クロロフェニル)プロビル] -2, 4, 4-トリメチル-1, 3-オキサンジン-3-イル] (1H-イミダゾール-1-イル)メタノン] = フマラート	142-16-5
118	18-ヒドロキシ安息香酸ベンジル	174212-12-5
119	19-4-ヒドロキシ安息香酸メチル	118-58-1
120	2-(ビペリジン-1-イル)エタン-1-オール	99-76-3
121	3-フェニルアクリルアルデヒド	3040-44-6
122	2-フェノキシエチル=イソブチラート	104-55-2
123	124 フタル酸ジイソオクチル	103-60-6
125	125 フタル酸ビス (2-メトキシエチル)	27554-26-3
126	126 ブタ-1, 4-ジイル=ジメタクリラート	119-06-2
127	N-ブチル-N-エチル-アルファ, アルファ-トリフルオロ-2, 6-ジニトロ-パラ-トルイジン (別名ベヌロジン又はベンフルテリン)	117-82-8
128	4'-フルオロ- N-イソプロピレ-2- (5-トリフルオロメチル-1, 3, 4-チアジアゾ-ル-2-イルオキシ)アセトアニリド (別名フルフェナセット)	2082-81-7
129	5-ブロバン-1-イル-6- (2, 5, 8-トリオキサドデカン-1-イル) -1, 3-ペンゾジオキソール (別名ペロニルブトキシド)	1861-40-1
130	4'-フルオロ- N-イソプロピレ-2- (5-トリフルオロメチル-1, 3, 4-チアジアゾ-ル-2-イル) [ブロバン-1, 2-ジイルビス (アザニリリデンメタニリリデン)] ジフェノール	51-03-6
131	3-ブロモ-1- (3-クロロビリジン-2-イル)-N- [4-シアノ-2-メチル-6-カルカルバモイル] フェニル] -1H-ビラゾール-5-カルボキサミド (別名シアントラニリプロール)	142459-58-3
		94-91-7
		736994-63-1

132	3 - プロモ - 2, 2 - ビス (プロモメチル) プロパン - 1 - オール	1522-92-5、 36483-57-5
133	ヘキサンジヒドラジド	1071-93-8
134	ヘキシル = 2 - ヒドロキシンゾニアート	6259-76-3
135	2 - (2 - (ヘプタデカ - 8 - エン - 1 - イル) - 4, 5 - ジヒドロ - 1 H - イミダゾール - 1 - イル) エタノール	95-38-5
136	ベンジル (ジメチル) (オクタデシル) アンモニウム = クロリド	122-19-0
137	ベンジル (ドデシル) (ジメチル) アンモニウム = ブロミド	7281-04-1
138	3 - (1, 3 - ベンジオキソール - 5 - イル) - 2 - メチルブロバナール	1205-17-0
139	2, 5, 8, 11, 1, 4 - ベンタオキサベンタデカン	143-24-8
140	ボリ (オキシエチレン) アルキルエーテル (アルキル基の炭素数が9から11までのもの及びその混合物に限る。)	68439-46-3
141	ボリ (オキシエチレン) アルキルエーテル (アルキル基の炭素数が16から18までのもの及び炭素数が18かつ不飽和のもの並びにその混合物に限る。)	68920-66-1
142	マレイン酸ジエチル	141-05-9
143	マレイン酸ジブチル	105-76-0
144	マレイン酸モノブチル	925-21-3
145	メターアニシジン	536-90-3
146	メタクリル酸テトラヒドロフルフリル	2455-24-5
147	メチル = 2 - (3 - オキソ - 2 - ベンチルシクロヘンチル) アセタート	24851-98-7
148	N - メチルジエカン - 1 - イルアミン	7396-58-9
149	2 - メチルジオ - 4 - エチルアミノ - 6 - (1, 2 - ジメチルプロピルアミノ) - 1, 3, 5 - トリアジン (別名ジメタメトリン)	22936-75-0
150	3 - メチル - 4 - (2, 6, 6 - トリメチルシクロヘキサ - 2 - エン - 1 - イル) ブタ - 3 - エン - 2 - オン	127-51-5
151	1 - メチル - 4 - (プロパン - 2 - イル) シクロヘキサ - 1, 3 - ジエン	99-86-5
152	N, N' - メチレンビスマクリアミド	110-26-9
153	2, 2' - メチレンビス (4 - メチル - 6 - ターシャリ - ブチルフェノール)	119-47-1
154	6 - (2 - メトキシエトキシ) - 2, 5, 7, 10 - テトラオキサ - 6 - シラウンデカン	5700-39-0
155	1 - (2 - メトキシ - 1 - メチルエトキシ) - 2 - ブロバノール	20324-32-7

備考 :

※ 法令上の名称の整理により、複数の物質をまとめた名称として規定しているものがある。

* 1 CAS番号は本省令案では規定しないが、参考として示すもの。なお、構造異体等が存在する場合、異なるCAS番号が割り振られることがあるが、ラベル表示・SDS交付等の義務対象物質の当否の判断は物質名で行う。

「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案」（概要）

別表2 ラベル表示・SDS交付等の義務対象物質（削除）

名称	備考	CAS RN * 1
1 ステアリン酸ナトリウム		822-16-2
2 りん酸トリフェニル		115-86-6

備考：

* 1 CAS番号は本省令案では規定しないが、参考として示すもの。なお、構造異性体等が存在する場合、異なるCAS番号が割り振られることがあるが、ラベル表示・SDS交付等の義務対象物質の当否の判断は物質名で行う。

エックス線装置構造規格の改正について（概要）

1. 改正の趣旨

- 今般の改正は、歯科診療用のエックス線装置の構造規格に係るもの。
- 一定以上の出力のエックス線装置は、放射線による健康障害の危険があるため、厚生労働大臣が定める規格または安全装置を具備しなければ、譲渡・貸与・設置してはならないこととされており、装置から漏れるエックス線によって労働者が被ばくしないように防護する観点から、エックス線装置構造規格（昭和47年労働省告示第149号）が定められている。
- このうち、歯科診療用を含む医療用のエックス線装置については、IEC（International Electrotechnical Commission：国際電気標準会議）が作成する医療用エックス線装置の国際規格に準拠する形で、エックス線装置構造規格に定めを置いているところ。
- 歯科診療用のエックス線装置について、今までになかった新しいタイプとして、手持ち式（ハンドヘルド式）のエックス線装置が使用されるようになり、操作する労働者により近い場所からエックス線を発生させるなどの作業の特性を踏まえて、装置から漏れるエックス線の遮へいに関する要件について、従来の基準とは異なる基準を設ける改正がIECにおいてなされた。
- そのIECの改正を国内法令に反映し、以て歯科医療関係者を被ばくから守るため、今般、エックス線装置構造規格を改正するもの。
- なお、歯科診療用のエックス線装置については、医療機器として、医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律（以下「薬機法」。昭和35年法律第145号）に定める基準の適用を受けるため、薬機法に定める医療用エックス線装置基準（平成13年厚生労働省告示第75号）について、薬事・食品衛生審議会（現薬事審議会）、放射線審議会において審議の上、改正されている。今回の改正は、同様の内容をエックス線装置構造規格においても規定するものであり、本告示の適用期日は、改正医療用エックス線装置基準の適用日と同日である。

エックス線装置構造規格の改正について（概要）

2. 改正の概要

- 手持ち式の歯科診療用のエックス線装置の遮へいに係る要件について、「装置表面において空気カーマ率0.05 ミリグレイ毎時以下」を要求するもの。

手持ち式の歯科診療用のエックス線装置（イメージ）



Figure 1: Hand-held dental X-ray units: Aribex Nomad Pro (left) and Dexcowin DX-4000 (right)

※左図はPublic Health England
「[Guidance on the Safe Use of Hand-held Dental X-ray Equipment](#)」より、英
国政府の「[Open Government Licence v3.0.](#)」に則り引用

3. 告示日等

- 告示日：令和7年2月中旬（予定）
- 適用期日：令和7年4月1日

厚生労働省発基安0127第1号
令和7年1月27日

労働政策審議会
会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



別紙「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案要綱」について、貴会の意見を求める。

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案要綱

第一 労働安全衛生法の一部改正

一 個人事業者等に対する安全衛生対策

1 個人事業者の定義

事業を行う者で労働者を使用しないものを、個人事業者として法に位置づけること。

2 個人事業者等による措置

(一) 労働者以外の者で労働者と同一の場所において仕事の作業に従事するものは、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するよう努めなければならないものとすること。

(二) 労働者以外の者で労働者と同一の場所において仕事の作業に従事するものは、事業者が講ずる危険又は健康障害を防止するための措置に応じて、必要な事項を守らなければならないものとすること。

(三) 厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければ譲渡し、貸与し、又は設置してはなら

ない機械等について、事業者は、当該規格又は安全装置を具備しなければ労働者に使用させてはならないものとするとともに、労働者と同一の場所において仕事の作業を行う個人事業者（法人である場合は、その代表者又は役員）又は厚生労働省令で定める規模の事業の事業者（法人である場合は、その代表者又は役員）も使用してはならないものとすること。

(四) 労働者と同一の場所において仕事の作業を行う場合において、個人事業者（法人である場合は、その代表者又は役員）又は厚生労働省令で定める規模の事業の事業者（法人である場合は、その代表者又は役員）は、政令で定める機械等について、厚生労働省令で定めるところにより、定期に自己検査を行い、及びその結果を記録しておかなければならぬものとすること。

(五) 個人事業者（法人である場合は、その代表者又は役員）又は厚生労働省令で定める規模の事業の事業者（法人である場合は、その代表者又は役員）は、労働者と同一の場所において危険又は有害な業務で厚生労働省令で定めるものに就くときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を受けなければならないものとすること。

(六) 個人事業者（法人である場合は、その代表者又は役員）又は厚生労働省令で定める規模の事業の

事業者（法人である場合は、その代表者又は役員）は、労働者と同一の場所において危険又は有害な業務に就くときは、(五)に定めるもののほか、当該作業を行う場所における安全衛生の水準の向上を図るため、安全又は衛生のための教育を受けるように努めなければならないものとすること。

3 注文者等による措置

(一) 建設工事の注文者等仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないよう配慮しなければならないところ、当該配慮義務の対象が建設工事の注文者に限定されず、仕事を他人に請け負わせる者一般が対象になるものであることを明確化すること。

(二) 事業者で、一の場所において行う事業の仕事の一部を請負人に請け負わせているもの（当該事業の仕事の一部を請け負わせる契約が二以上あるため、その者が二以上あることとなるときは、当該請負契約のうちの最も先次の請負契約における注文者とする。以下「元方事業者」という。）のうち、建設業その他政令で定める業種に属する事業（以下「特定事業」という。）を行う者（以下「特定元方事業者」という。）は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所におい

て行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、統括安全衛生責任者を選任し、その者に第三十条第一項各号の事項を統括管理させなければならないところ、当該統括管理の対象を、その労働者である作業従事者（労働者、事業を行う者（法人である場合においては、その代表者及び役員）その他の者であつて、事業を行う者が行う仕事の作業に従事するものをいう。以下同じ。）（労働者のほか、労働者以外の当該特定元方事業者に係る作業従事者がある場合には、当該者を含む。）及び関係請負人に係る作業従事者が一の場所において作業を行うときに拡充すること。

(三) 建設業に属する事業の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所で行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、店社安全衛生管理者を選任し、その者に第三十条第一項各号の事項を担当する者に対する指導等を行わせなければならないところ、店社安全衛生管理者による管理の対象を、その労働者である作業従事者（労働者のほか、労働者以外の当該元方事業者に係る作業従事者がある場合には、当該作業従事者を含む。）及び関係請負人に係る作業従事者が一の場所において作業を行うときに拡充すること。

(四) 建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事で、政令で定めるものを行う事業者は、爆

発、火災等が生じたことに伴い労働者の救護に関する措置がとられる場合における労働災害の発生を防止するため、労働者の救護に関し必要な機械等の備付け及び管理を行うこと等の措置を講じなければならないところ、当該措置の対象を、作業従事者の救護に関する措置がとられる場合に拡充すること。

(五) 元方事業者は、関係請負人及び関係請負人の労働者が、当該仕事に關し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反しないよう必要な指導を行わなければならず、違反していると認めるときは、是正のため必要な指示を行わなければならないところ、当該指導及び当該指示の対象を、関係請負人に係る作業従事者に拡充すること。当該指示を受けた作業従事者は、当該指示に従わなければならないものとすること。

(六) 建設業に属する事業の元方事業者は、土砂等が崩壊するおそれのある場所、機械等が転倒するおそれのある場所その他の厚生労働省令で定める場所において関係請負人の労働者が当該事業の仕事の作業を行うときは、当該関係請負人が講ずべき当該場所に係る危険を防止するための措置が適正に講ぜられるように、技術上の指導その他の必要な措置を講じなければならないところ、当該措置

の対象を、当該場所において関係請負人に係る作業従事者が当該事業の仕事の作業を行うときに拡充すること。

(七) 特定元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、協議組織の設置及び運営を行うこと等の必要な措置を講じなければならないところ、当該措置の対象を、その労働者である作業従事者（労働者のほか、労働者以外の当該特定元方事業者に係る作業従事者がある場合には、当該者を含む。）及び関係請負人に係る作業従事者の作業が同一の場所において行われるときに拡充すること。

(八) 製造業その他政令で定める業種に属する事業（特定事業を除く。）の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡及び調整を行うことに関する措置その他必要な措置を講じなければならないところ、当該措置の対象を、その労働者である作業従事者（労働者のほか、労働者以外の元方事業者に係る作業従事者がある場合には、当該者を含む。）及び関係請負人に係る作業従事者の作業が同一の場所において行われるときに拡充すること。

(九) 仕事を自ら行う事業者であつて、当該仕事を行う場所を管理する者は、その管理している一の場所においてその労働者である作業従事者（労働者のほか、労働者以外の作業場所管理事業者に係る作業従事者がある場合には、当該者を含む。）及びその請負人に係る作業従事者が作業を行うときはであつて厚生労働省令で定める業務に係る作業を行うときは、当該作業による労働災害を防止するため、作業間の連絡及び調整を行うことに関する措置その他必要な措置を講じなければならないものとすること。

(十) 特定事業の仕事を自ら行う注文者は、建設物、設備又は原材料（以下「建設物等」という。）を、当該仕事を行う場所においてその請負人の労働者に使用させるとときは、当該建設物等について、当該労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならないところ、当該措置の対象を、建設物等を当該仕事を行う場所においてその請負人に係る作業従事者（労働者及び労働者と同一の場所において仕事の作業に従事する労働者以外の作業従事者に限る。）に使用させるとき拡充すること。

(十一) 建設業に属する事業の仕事を行う二以上の事業者の労働者が一の場所において機械で厚生労働

省令で定めるものに係る作業（以下「特定作業」という。）を行う場合において、特定作業に係る仕事を自ら行う発注者又は当該仕事の全部を請け負つた者で、当該場所において当該仕事の一部を請け負わせているものは、厚生労働省令で定めることにより、当該場所において特定作業に従事するすべての労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならないところ、当該措置の対象を、二以上の事業者又は個人事業者に係る作業従事者（労働者及び労働者と同一の場所において仕事の作業に従事する労働者以外の作業従事者に限る。）が一の場所において特定作業を行う場合に拡充すること。

(十二) 注文者は、その請負人に対し、当該仕事に関し、その指示に従つて当該請負人の労働者を労働させたならば、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反することとなる指示をしてはならないところ、当該違法な指示の禁止の対象を、当該請負人に係る作業従事者が作業する場合に拡充すること。

(十三) (七)から(十)までにより講ぜられる措置に応じて、請負人又は作業従事者は必要な措置を講じなければならぬものとすること。

(十四) 機械等で、政令で定めるものを他の事業者に貸与する者で、厚生労働省令で定めるものは、当該機械等の貸与を受けた事業者の事業場における当該機械等による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならないところ、当該措置の対象を、個人事業者に貸与する場合に拡充すること。

(十五) 建築物で、政令で定めるものを他の事業者に貸与する者は、当該建築物の貸与を受けた事業者の事業に係る当該建築物による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならないところ、当該措置の対象を個人事業者に貸与する場合（当該建築物の全部を一の個人事業者に貸与する場合又は二以上の個人事業者のみに貸与する場合を除く。）に拡充すること。

4 労働基準監督署等への申告

(一) 作業従事者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるように求めることができるものとすること。

(二) 事業者等は、(一)の申告をしたことを理由として、作業従事者に係る事業を行う者に対し、取引の

停止その他の不利益な取扱いをしてはならないものとすること。

5 災害状況の調査

(一) 厚生労働大臣は、労働災害の防止に資する施策を推進するため、業務に起因して作業従事者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡した災害の発生状況に係る情報その他の必要な事項について調査を行うことができるものとすること。

(二) 厚生労働大臣は、(一)の調査のために必要なときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業を行う者及び作業従事者に対し、必要な事項を報告させることができるものとすること。

二 小規模事業場に対する心理的な負担の程度を把握するための検査等の適用

五十人未満の労働者を使用する事業場に対する心理的な負担の程度を把握するための検査等の適用を当分の間努力義務とする特例を廃止すること。

三 化学物質による健康障害防止対策

1 危険性及び有害性情報の通知制度の履行確保

(一) 労働者に危険又は健康障害を生ずるおそれのある物等（以下「通知対象物」という。）を譲渡

し、又は提供する者（以下「譲渡者等」という。）が第五十七条の二第一項の規定による通知をせず、又は虚偽の通知をした場合には、所要の罰則を科すものとすること。

(二) 譲渡者等は、第五十七条の二第一項の規定により通知した事項に変更を行う必要が生じたときは、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法により、変更後の同項各号の事項を、速やかに、譲渡し、又は提供した相手方に通知しなければならないものとすること。

2 危険性及び有害性情報の通知制度における営業秘密の保持

(一) 譲渡者等は、通知対象物の成分の情報が営業秘密情報である場合には、その旨を相手方にあらかじめ明示した上で、当該通知対象物の成分の化学名における成分の構造又は構成要素を表す文字の一部を省略した又は置き換えた化学名又は厚生労働省令で定める事項を示す名称（以下「代替化学名等」という。）を定め、これを通知することもって第五十七条の二第一項又は第二項の規定による成分の通知に代えることができるものとすること。代替化学名等の通知の対象となる具体的な物質については、労働者に危険又は健康障害を生ずるおそれの程度を勘案して厚生労働省令で定めるものとすること。

(二) 代替化学名等を設定した譲渡者等は、(一)の代替化学名等の通知をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該通知に係る通知対象物の成分、通知した代替化学名等その他の厚生労働省令で定める事項を記録しなければならないものとすること。

(三) 代替化学名等を設定した譲渡者等は、通知対象物による健康障害が生じ、又は生じるおそれがある場合において、医師の診断、治療その他の厚生労働省令で定める事由のために必要があるときは、当該医師の求めに応じて、厚生労働省令で定めるところにより、当該通知対象物の成分の情報を当該医師に提供しなければならないものとすること。

(四) 厚生労働大臣は、(一)の代替化学名等の通知の適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を公表し、必要な指導等ができるものとすること。

(五) 労働基準監督署長等は、必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、譲渡者等に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができるものとすること。

(六) 代替化学名等を設定した譲渡者等は、(二)により作成した書類を保存しなければならないものとすること。

3 作業環境測定の対象拡大

(一) 個人ばく露測定を作業環境測定として位置づけること。

(二) 事業者は、第二十二条の健康障害を防止するため必要な措置、又は、第六十五条の二第一項の作業環境測定の結果の評価に基づく労働者の健康を保持するための必要な措置を講ずるに当たり、必要と認められるときは、厚生労働省令で定めるところにより、作業環境測定を行わなければならぬるものとすること。

(三) 事業者は、政令で定める物及び通知対象物による危険性又は有害性等の調査を行うに当たり、必要に応じて、作業環境測定を行うことができるものとすること。

(四) (二及び三)の作業環境測定は、作業環境測定基準に従つて行わなければならないものとすること。

四 機械等による労働災害防止対策

1 特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の見直し

(一) 特定機械等の製造許可の申請は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の登録を受けた者（「以下「登録設計審査等機関」という。」が行つた特定機械等の設計が構造に係る基準に

適合しているかどうかの審査（以下「設計審査」という。）の結果を記載した書類を添付して行わなければならないものとすること。

(二) 登録設計審査等機関は、製造時等検査及び設計審査を行うものとして登録を行うものとすること。当該登録は、厚生労働省令で定める特定機械等及び地域の区分ごとに業務を区分して行うものとすること。

(三) 登録設計審査等機関の登録要件として、現行の登録製造時等検査機関の登録要件に加えて設計審査に係る登録要件も満たさなければならないものとする（具体的には、設計審査に関して一定の知識経験を有する設計審査の実施者（以下「審査員」という。）が一定数以上であること及び審査員のうち一定の知識経験を有する者が審査員を指揮するとともに設計審査の業務を管理するものとする。）こと。ただし、設計審査のみが必要とされる特定機械等においては、製造時等検査に係る登録要件を満たす必要はないこと。また、登録要件に適合しなくなつた場合等に、厚生労働大臣が適合命令、改善命令、登録の取消又は業務の停止を命ずることができるものとすること。

(四) 厚生労働省令で定める特別特定機械等に限り登録製造時等検査機関が製造時等検査を行う仕組み

を改め、製造時等検査が必要な全ての特定機械等の製造時等検査を登録設計審査等機関が行うものとすること。

(五)

登録設計審査等機関による設計審査等を、厚生労働大臣が定める方法で行うものとすること。性能検査、個別検定及び型式検定についても同様とすること。

2 特定自主検査及び技能講習の不正防止対策の強化

(一) ボイラーやその他の機械等に係る特定自主検査は、厚生労働大臣の定める基準に従つて行わなければならないものとすること。検査業者は、特定自主検査を行うときは、当該基準に従つてこれを行わなければならぬものとし、当該基準に違反した場合には厚生労働大臣又は都道府県労働局長が改善命令等を行えるようすること。

(二)

都道府県労働局長は、技能講習修了証又はこれと紛らわしい書面を不正に交付した者に対し、当該技能講習修了証又はこれと紛らわしい書面の回収を図ることその他必要な措置を講ずることを命ずることができるものとすること。都道府県労働局長は、当該命令に従わない者について、登録を取り消すことができるものとともに、登録を取り消したときは、十年を超えない範囲内で、

当該処分を受けた者が登録を受けることができない期間を指定することができるものとすること。

3 型式検定対象機械等、技能講習対象業務等の見直し

(一) 型式検定対象機械等として、第四十二条の特定機械等の安全装置又は保護具であつて、規格等を具備しなければ重大な労働災害を生ずるおそれがあるものとして政令で定めるものを追加すること。

(二) 技能講習のうち車両系機械運転技能講習を一元化し、車両系建設機械その他の政令で定める機械の運転を対象としたうえで、講師や設備等の登録要件を定めること。

(三) 登録設計審査等機関、登録性能検査機関及び登録個別検定機関が検査で用いる機械器具等について、技術の進歩に伴う名称の整理等を行うこと。

五 高年齢者の労働災害防止対策

- 1 事業者は、高年齢者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるように努めなければならないものとすること。
- 2 厚生労働大臣は、1の措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとすること

と。

- 3 厚生労働大臣は、2の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができるものとすること。

六 その他所要の改正を行うこと。

第二 作業環境測定法の一部改正

一 作業環境測定士等による個人ばく露測定の実施

- 1 作業環境測定のうち、作業環境における労働者の有害な因子へのばく露の程度を把握するために行うものを「個人ばく露測定」と定義すること。

- 2 事業者は、第一の三の3の(二)又は(三)により指定作業場について作業環境測定を行うときは、厚生労働省令で定めるところにより、その使用する作業環境測定士にこれを実施させ、又は厚生労働省令で定めるところにより、作業環境測定機関にこれを委託しなければならないものとすること。

- 3 作業環境測定士は、第一の三の3の(二)又は(三)により作業環境測定を実施するときは、作業環境測定基準に従つてこれを実施しなければならないものとすること。

4 作業環境測定機関は、他人の求めに応じて第一の三の3の(二)又は(三)により作業環境測定を行うときは、作業環境測定基準に従つてこれを行わなければならないものとすること。

5 作業環境測定士は、個人ばく露測定を行う場合には、サンプリング又は分析の業務であつて厚生労働省令で定めるものについては、厚生労働省令で定める者に補助させることができるものとすること。

二 その他所要の改正を行うこと。

第三 施行期日等

一 施行期日

この法律は、令和八年四月一日から施行すること。ただし、次に掲げる事項は、それぞれ次に定める日から施行すること。

- 1 第一の一の3の一 公布の日
- 2 第一の四の2 令和八年一月一日
- 3 第一の三の3並びに第二の一及び二の一部 令和八年十月一日

4 第一の一の5 令和九年一月一日

5 第一の一の2の(三)から(六)まで並びに3の(九及び十三)の一部 令和九年四月一日

6 第一の二 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

7 第一の三の1 公布の日から起算して五年を超えない範囲内において政令で定める日

二 検討

政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとすること。

三 経過措置及び関係法律の整備

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うこと。

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案の概要

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。
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22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）

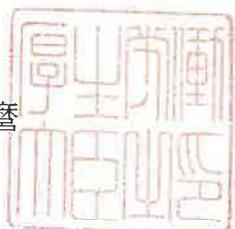
厚生労働省発雇均 0124 第 1 号

令和 7 年 1 月 24 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



別紙「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」について、貴会の意見を求める。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案要綱

第一 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案要綱

一 職場における労働者の就業環境を害する言動に関する規範意識を醸成するための国による啓発活動

国は、職場における労働者の就業環境を害する言動に関する規範意識を醸成するための国による啓発活動

策の充実に取り組むに際しては、何人も職場における労働者の就業環境を害する言動を行つてはならないことに鑑み、規範意識の醸成がなされるよう、必要な啓発活動を積極的に行わなければならぬものとすること。

二 治療と就業の両立支援対策

1 事業主は、疾病、負傷その他の理由により治療を受ける労働者について、就業によつて疾病、負傷の症状が増悪すること等を防止し、治療と就業を両立することを支援するため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとすること。

2 厚生労働大臣は、1の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を定め、これを公表するものとすること。

3 2の指針は、労働安全衛生法第七十条の二第一項に規定する指針と調和が保たれたものでなければならぬものとすること。

4 厚生労働大臣は、2の指針に従い、事業主又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができるものとすること。

三 職場における顧客等の言動に起因する問題に関する事業主が講すべき措置等

1 事業主は、職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に關係を有する者（以下四の5において「顧客等」という。）の言動であつて、その雇用する労働者が從事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないものとすること。

2 事業主は、労働者が1の相談を行つたこと又は当該事業主による1の相談への対応に協力した際に

事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとすること。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる1の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならないものとすること。

4 厚生労働大臣は、1から3までの事業主が講すべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとすること。

四 職場における顧客等の言動に起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務

1 国は、労働者の就業環境を害する三の1の言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この四において「顧客等言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の关心と理解を深めるため、各事業分野の特性を踏まえつつ、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならないものとすること。

2 事業主は、顧客等言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な

配慮をするほか、国の講ずる1の措置に協力するよう努めなければならないものとすること。

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、顧客等言動問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないものとすること。

4 労働者は、顧客等言動問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる三の1の措置に協力するよう努めなければならないものとすること。

5 顧客等は、顧客等言動問題に対する関心を深めること等に努めなければならないものとすること。

五 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の一部改正

一 求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置等

1 事業主は、求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの（以下この一及び二にお

いて「求職者等」という。)によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動(以下この一において「求職活動等」という。)において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、当該求職者等からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないものとすること。

2 事業主は、労働者が当該事業主による求職者等からの1の相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとすること。

3 厚生労働大臣は、1及び2の事業主が講すべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとすること。

二 求職活動等における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務

1 国は、求職者等の求職活動等を阻害する1の1の言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この二において「求職活動等における性的言動問題」という。)に対する事業主そ

の他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならないものとすること。

2 事業主は、求職活動等における性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる1の措置に協力するよう努めなければならないものとすること。

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、求職活動等における性的言動問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならないものとすること。

4 労働者は、求職活動等における性的言動問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる1の措置に協力するよう努めなければならないものとすること。

三 男女雇用機会均等推進者

事業主が選任する職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようするために講ずべき

き措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者の業務として、事業主の講ずる一の1及び二の2の措置等を加えるものとすること。

四 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第三 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の一部改正

一 基本原則

女性の職業生活における活躍の推進に当たり配慮すべき事項として、女性の健康上の特性を加えるものとする」とこと。

二 基本方針

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針において定める事項として、職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項を加えるものとすること。

三 基準に適合する認定一般事業主の認定の基準

基準に適合する認定一般事業主（国及び地方公共団体以外の事業主であつて、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を受けたものをいう。）の認定の基準として、事業主が講じている第二の一の1の措置に関する情報を公表していることを加えるものとすること。

四 女性の職業選択に資する情報の公表の義務の適用拡大等

1 一般事業主（国及び地方公共団体以外の事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものに限る。）が、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は當もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する定期的に公表すべき情報に、その雇用する労働者の男女の賃金の差異及びその雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合を加えるものとすること。

2 特定事業主（国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものをいう。）が行う女性の職業生活における活躍に関する情報の公表等について、所要の改正を行うこと。

五 期限の延長

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の有効期限を十年間延長し、令和十八年三月三十一日までとすること。

六 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第四 施行期日等

一 施行期日

この法律は、公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行すること。ただし、次に掲げる事項は、次に定める日から施行することとする。

- 1 第一の一並びに第三の一、二及び五 公布の日
- 2 第一の二及び第三の四 令和八年四月一日

二 検討

政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定について検討を

加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとすること。

三 経過措置及び関係法律の整備

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うこと。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上的一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康課題に係る取組が重要である旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるばし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主の取組の実効性を高めるための所要の改正を行う。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 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する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年²⁴¹月1日）

厚生労働省発基安0312第1号
令和7年3月12日

労働政策審議会
会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



別紙「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱」について、
貴会の意見を求める。

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱

第一 労働安全衛生規則の一部改正

一 事業者は、暑熱な場所において連續して行われる作業等熱中症を生ずるおそれのある作業を行うときは、あらかじめ、当該作業に従事する者が熱中症の自覚症状を有する場合又は当該作業に従事する者に熱中症が生じた疑いがあることを当該作業に従事する他の者が発見した場合にその旨の報告をさせる体制を整備し、当該作業に従事する者に対し、当該体制を周知させなければならないものとすること。

二 事業者は、暑熱な場所において連續して行われる作業等熱中症を生ずるおそれのある作業を行うときは、あらかじめ、作業場ごとに、当該作業からの離脱、身体の冷却、必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせることその他熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置の内容及びその実施に関する手順を定め、当該作業に従事する者に対し、当該措置の内容及びその実施に関する手順を周知させなければならないものとすること。

第二 施行期日

この省令は、令和七年六月一日から施行すること。

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要

1 改正の趣旨

熱中症の重篤化による死亡災害を防止するため、熱中症のおそれがある作業者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することが可能となるよう、事業者に対し、「早期発見のための体制整備」、「重篤化を防止するための措置の実施手順の作成」、「関係作業者への周知」を義務付ける。

2 改正の概要

- 以下1、2の事項を事業者に義務付けること。

- 1 热中症を生ずるおそれのある作業（※）を行う際に、
 - ①「熱中症の自覚症状がある作業者」
 - ②「熱中症のおそれがある作業者を見つけた者」

がその旨を報告するための体制（連絡先や担当者）を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業者に対して周知すること

- 2 热中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、
 - ①作業からの離脱
 - ②身体の冷却
 - ③必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせること
 - ④事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等

など、熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業者に対して周知すること

※ WBGT（湿球黒球温度）28度又は気温31度以上の作業場において行われる作業で、継続して1時間以上又は1日当たり4時間を超えて行われることが見込まれるもの

3 公布日等

(1) 公布日 令和7年4月上旬（予定）

(2) 施行日 令和7年6月1日

2023 年度 年度評価

評価シート

安心して働くことのできる環境整備

関連する 2025 年までの目標

- 1 年次有給休暇取得率 70%
- 2 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 5 %

項目	2021 年度 実績	2022 年度 実績	2023 年度 実績
上記 1 ※1	58.3% ※3	62.1% ※4	<u>65.3%</u> ※5
上記 2 ※2	8.8% ※3	8.9% ※4	<u>8.4%</u> ※5

(備考)

- ※1 【厚生労働省「就労条件総合調査」】常用労働者数が 30 人以上の民営企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）
- ※2 【総務省「労働力調査」】非農林業雇用者（休業者を除く）のうち、週間就業時間（年平均結果）が 40 時間以上の者に占める週間就業時間（年平均結果）が 60 時間以上の者の割合
- ※3 2021 年調査（目標・実績は暦年設定）
- ※4 2022 年調査（目標・実績は暦年設定）
- ※5 2023 年調査（目標・実績は暦年設定）

施策実施状況

(2023 年度に実施している主な取組)

- 1 年次有給休暇取得率
- 2 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

○働き方改革関連法の周知

中小企業を中心とした全事業場に時間外労働の上限規制の導入や年 5 日の年次有給休暇の確実な取得を盛り込んだ働き方改革関連法の内容を理解していただくため、都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所はもとより、地方公共団体、中小企業者団体、労働者団体等を構成員とする地域の実情に即した働き方改革を進めるための協議会等を通じて同内容が浸透するよう取り組んだ。

また、47 都道府県に設置した「働き方改革推進支援センター」において、全

ての労働基準監督署に設置した「労働時間相談・支援班」とも連携し、現場の生の声を聴いて収集した働き方改革の好事例の紹介等を盛り込んだセミナーの開催等を通じて周知を図った。

○働き方改革に関する相談・支援

(1) 働き方改革推進支援センター

時間外労働の上限規制への対応をはじめとした、職場での働き方改革を実行するための労務管理に関する技術的な相談・支援を行うため、47都道府県に設置した「働き方改革推進支援センター」が、関係機関と連携を図りつつ、労務管理等の専門家による相談対応等を実施した。

(2) 働き方・休み方改善コンサルタント

都道府県労働局に配置されている「働き方・休み方改善コンサルタント」による「労働時間等見直しガイドライン」の周知、年次有給休暇の取得促進や長時間労働の是正に向けた個別の相談対応や助言・指導を実施した。

(3) 働き方改革推進支援助成金

時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の削減に取り組む中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を実施した。

(4) 「しわ寄せ」防止総合対策

大企業の働き方改革による「しわ寄せ」が下請等中小事業者にいくことがないよう、中小企業庁・公正取引委員会と連携し、関係法令等の周知徹底や「しわ寄せ」相談情報の地方経済産業局との共有、業所管庁への要請文の発出及び経営トップ等に対する要請等を行った。

○長時間労働のは是正に向けた監督指導

長時間労働のは是正及び過重労働による健康障害を防止するため、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対する監督指導を実施した。

○年次有給休暇の取得促進に向けた取組

10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）に集中的な広報を行うとともに、地域の特性を活かした計画的な年次有給休暇の取得を企業、自治体等に勧

きかけた。

また、子育て、介護、治療等様々な事情に応じて柔軟に休暇を取得できるよう、時間単位の年次有給休暇制度について、労働時間等設定改善指針の周知やリーフレットによる広報、導入事例の展開等を通じて導入促進を図った。

2023 年度施策実施状況に係る分析

① 年次有給休暇取得率

「就労条件総合調査」では、2023 年の年次有給休暇の取得率は 65.3%と、1984 年（55.6%）以降最高となった。これは目標である 70%とは依然として乖離があるものの、取得率は 9 年連続で増加しており、また企業規模別の取得率をみると、いずれの区分においても前年比増となった。

「令和 5 年度『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査（労働者調査）（2023 年）」によると、39.4%の労働者が年次有給休暇の取得にためらいを感じていると回答しており、ためらいを感じると回答した労働者の割合は、2021（令和 3）年度の同調査においては 45.5%、2022（令和 4）年度の同調査においては 41.4%と年々減少してきている。他方、取得にためらいを感じる理由として「周囲に迷惑がかかると感じる」、「後で多忙になる」等が挙げられている。また、年次有給休暇を 80% 以上取得する意向がなかった理由は、「病気や怪我に備えておきたいから」と回答した労働者の割合は 2023（令和 5）年度の同調査においては、41.1%ともっとも割合が高くなっている。年次有給休暇の取得率向上のためには、引き続き年次有給休暇を取得しやすい職場の環境づくりが必要である。

また、前述の企業規模別の年次有給休暇取得率は、企業規模が小さいほど取得率が低くなる傾向があることから、引き続き、中小企業に対する支援が必要である。

② 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

2023 年における、「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」は、前年（8.9%）と比べて 0.5 ポイント減の 8.4% となった。

長期的には緩やかに減少傾向であるものの、依然として目標の 5% には乖離があることから、労働時間の削減に向けて、働き方改革の取組が推進されるよう、今後とも、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センターでの相談対応、労働基準法等の内容に関する周知・啓発等を丁寧に行うとともに、長時間労働が疑われる事業場等に対する監督指導を適切に実施していくことが必要である。

加えて、労働時間が長い業種に特化した対応が必要である。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

- ① 年次有給休暇取得率
- ② 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

①の「年次有給休暇取得率」については、依然として、2025 年までの目標である 70%とは乖離があるものの、着実に増加している状況であり、目標の達成に向けて、引き続き、企業における働き方・休み方の見直しに向けた自主的な取組を促進するため、集中的な広報を実施する。また、地域の休暇取得促進の機運を醸成するとともに、地方公共団体の自主的な取組を促進するため、地域の好事例を地方公共団体に情報提供すること等により、その水平展開を図ることで、労働者がためらいを感じることなく年次有給休暇を取得できる環境の整備に努めていく。

さらに、病気や怪我に備えた取得控えを抑制するため、①事例の収集と事例集の作成、配布、②導入する場合の就業規則の規定例を記載したリーフレットの作成、配布、③導入の意義や必要性等についての導入企業へのインタビュー動画の作成、④これらコンテンツの働き方・休み方改善ポータルサイトにおける周知等により、病気休暇制度等の特別休暇制度の普及促進を図ることを通じて、今後とも、年次有給休暇の取得促進に努めてまいりたい。

②の「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」についても、目標である 5 %とは乖離があるものの、4 年連続で 10%を下回っており、長期的には減少傾向である。

時間外労働の上限規制について、2024 年 4 月 1 日から建設の事業、自動車運転の業務等にも適用が開始されたところ、これら業種については、長時間労働の背景に、短い工期での発注や荷物の積み下ろしの際の長時間の待機など取引慣行上の課題があるが、緩やかではあるものの、「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」は減少傾向にある。厚生労働省においては取引関係者や国民全体に向けて、国土交通省とも連携しながら、働き方改革の重要性や業界が抱える課題について周知広報を行い、適正な工期の設定や荷待ち時間、再配達の削減への協力を求めるとともに、特にトラックドライバーに関しては、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等に係る労働基準監督署による荷主要請、国土交通省のトラック・物流 G メンへの協力等の取組を行っている。

また、医業に従事する医師に関しては、他の職種との業務分担（タスクシフ

ト／タスクシェア）等医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、「医療勤務環境改善支援センター」による相談対応、助言等の事業を実施している。

さらに、令和6年度においては、働き方改革推進支援助成金において、建設業、自動車運転の業務、医業に従事する医師などについて、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を支援するためのコースを設置し、助成金の支給を行った。

こうした取組を令和7年度も引き続き実施することで、更なる長時間労働の削減を図ることとしている。

加えて、これらの業種以外においても①及び②の実績が低調なものが認められることから、目標の達成に向けて、令和7年度から働き方改革推進支援助成金において、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）で長時間労働が指摘されている情報通信業、宿泊業を、「業種別課題対応コース」の新たな対象として追加することを予定している。

また、働き方改革推進支援センター事業においても、同業種への対応を強化するべく、時間外労働の削減等に向けたセミナーを全国各地で行うことを見込んでいる。

①、②について、引き続き、中小企業を中心とした全業種横断的に、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センター等での丁寧な相談対応や、各種支援制度の周知を実施するとともに、各業種における年次有給休暇取得促進や労働時間削減に向けた取組の好事例を情報発信していくこと等により、企業における働き方・休み方の見直しに向けた自主的な取組を促進していく。

さらに、企業における働き方・休み方の見直しに向けた取組を促進するためには、労使のみならず、国民に対しても年次有給休暇の取得、長時間労働の削減のための対策等の重要性を理解いただく必要があることから、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や11月の「過労死等防止啓発月間」等の機会を通じて周知・啓発に努める。

參考資料 2－2

職業安定局關係

職業安定分科会(第 209 回)	資料1-1
令和6年 12 月 13 日	

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令案要綱等

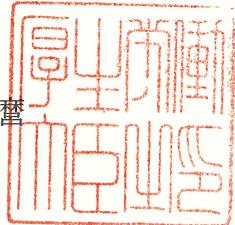
厚生労働省発職 1122 第 3 号

令和 6 年 11 月 22 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



厚生労働省設置法（平成 11 年法律第 97 号）第 9 条第 1 項第 1 号の規定に基づき、別紙 1 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令案要綱（職業安定法施行令の一部改正関係）」及び別紙 2 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係政令の整備に関する政令案要綱（職業安定法施行令の一部改正関係）」について、貴会の意見を求める。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令案要綱（職業安定法施行令の一部改正関係）

第一 職業安定法施行令の一部改正

職業安定法第五条の六第一項第三号の規定に基づき、公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者が、法律の違反に関し、公表等の措置が講じられた者からの求人の申込み受理しないことができる法律の規定の範囲を定めた職業安定法施行令第一条第六号に、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律第一条の規定による育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の改正により同法に新設された、労働者が事業主に対し、対象家族が当該労働者の介護を必要とする状況に至つたことを申し出たことを理由とした不利益取扱いの禁止の規定を追加するための所要の規定の整備を行うこと。

第二 施行期日

この政令は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成

支援対策推進法の一部を改正する法律の施行の日（令和七年四月一日）から施行すること。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係政令の整備に関する政令案要綱（職業安定法施行令の一部改正関係）

第一 職業安定法施行令の一部改正

職業安定法第五条の六第一項第三号の規定に基づき、公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者が、法律の違反に関し、公表等の措置が講じられた者からの求人の申込み受理しないことができる法律の規定の範囲を定めた職業安定法施行令第一条第六号に、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律第二条の規定による育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の改正により同法に新設された、次に掲げる規定を追加するための所要の規定の整備を行うこと。

- 1 労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したこと等を申し出たときに確認した、就業に関する条件に係る当該労働者の意向の内容を理由とした不利益取扱いの禁止の規定
- 2 三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、柔軟な働き方を実現するた

めの措置を講じなければならないこととする規定

- 3 労働者が、事業主が講じた柔軟な働き方を実現するための措置に係る申出をしたこと若しくは当該労働者に措置が講じられたこと又は、当該労働者の子が三歳に達するまでの一定の期間内に確認した、就業に関する条件に係る当該労働者の意向の内容を理由とした不利益取扱いの禁止の規定

第二 施行期日

この政令は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日（令和七年十月一日）から施行すること。

職業安定分科会(第 209 回)	資料1-2
令和6年 12 月 13 日	

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令案等の概要

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令案要綱（職業安定法施行令の一部改正関係）等

1. 制度の概要

- 職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 5 条の 6 第 1 項において、職業紹介事業者等に対し、求人の全件受理の義務を課しているところ、同項第 3 号において、政令で定める労働に関する法律の規定に違反し、公表等の措置が講じられた者からの求人の申込みについては受理しないことができる事が規定されている。
- 違反した場合に求人不受理にできる対象条項は職業安定法施行令（昭和 28 年政令第 242 号。以下「安定令」という。）、対象となるケースは職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）において規定している。

＜求人不受理の対象となる主な場合＞

- ・労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）
- ・最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）
⇒過去 1 年間に 2 回以上、同一条項違反では正指導を受けた場合：是正後 6 か月経過まで不受理
送検・公表された場合：送検後概ね 1 年経過まで不受理
- ・職業安定法
- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）
- ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。以下「育介法」という。）
⇒法違反の是正を求める勧告等に従わずに公表された場合：是正後 6 か月経過まで不受理

2. 改正内容

- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和 6 年法律第 42 号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、育介法に以下の改正が行われることから、安定令について、これらの規定に違反し、是正を求める勧告に従わずに公表された場合についても求人不受理とすることができる対象（※）に追加する。

資料 1－1 別紙 1

- ① 労働者が家族の介護の必要性に直面した旨を事業主に対して申し出たことを理由とした不利益取扱いの禁止

資料 1－1 別紙 2

- ② 労働者から確認された就業に関する条件に係る意向の内容を理由とした不利益取扱いの禁止
- ③ 柔軟な働き方を実現するための措置（3 歳から小学校就学までの子を養育する労働者に対する始業時刻等の変更等の措置）の実施義務
- ④ 事業主が講じた柔軟な働き方を実現するための措置に係る申出をしたこと等を理由とした不利益取扱いの禁止

（※現時点で求人不受理の対象条項となっている規定）

育介法に規定されている全ての休業・休暇制度等の申出等があった場合に、事業主は拒むことができない旨を定める規定
・育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇並びに育児及び介護の所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限。

育介法に規定されている全ての休業・休暇制度等をしたこと等を理由とした不利益取扱いの禁止を定める規定
・育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇並びに育児及び介護の所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限、妊娠又は出産等の申出、所定労働時間の短縮措置等、職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する相談等。

育介法第 9 章に規定する事業主が講すべき措置等のうち、その措置を義務付ける全ての規定
・所定労働時間の短縮措置等、職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等、労働者の配置に関する配慮。

3. 施行期日等

公布日 : ①: 令和7年1月中旬（予定）
②、③、④: 令和7年4月中旬（予定）
施行期日 : ①: 令和7年4月1日
②、③、④: 令和7年10月1日

職業安定分科会(第209回)	資料2-1
令和6年12月13日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令 案要綱

厚生労働省発職 1212 第 2 号

令和 6 年 12 月 12 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



別紙「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の
意見を求める。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 産業雇用安定助成金制度の改正

一 災害特例人材確保支援コース奨励金を創設し、次に定める事業主に対し助成する特例措置を講ずること。

1 令和六年能登半島地震に際し七尾公共職業安定所及び輪島公共職業安定所の管轄区域（以下「対象区域」という。）内に所在する事業所の事業主のうち、当該地震に伴う経済上の理由により、当該事業所において、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主であつて、あらかじめ出向をさせた者を雇い入れる事業主（以下「出向先事業主」という。）と出向に関する契約を締結し、雇用する被保険者（都道府県労働局長に届け出た出向計画（以下この1において「出向計画」という。）に基づき出向先事業主が行う事業に当該出向した者が従事する事業所における当該従事する期間（以下この第一において「出向期間」という。）の初回の出向をした日の前日において当該事業主に被保険者として継続して雇用された期間が六箇月未満である被保険者、解雇を予告された被保険者等及び日雇労働被保険者を除く。）について次のいずれにも該当する出向をさせ、当該出向をした者に係る出向の状

況及び出向をした者の賃金についての負担状況を明らかにする書類を整備しているもの（以下「出向元事業主」という。）

(一) 出向期間の初日がこの省令の施行の日から令和七年十一月三十一日までの間にある出向であつて、当該出向の期間が一箇月以上の期間であり、かつ出向をした日から起算して一年を経過する日までの間に終了し、当該出向の終了後出向元事業主の当該出向に係る事業所に復帰するものであること。

(二) 出向期間における通常賃金の額が、おおむねその者の出向前における通常賃金の額に相当する額であること。

(三) 出向の時期、出向の対象となる労働者の範囲その他出向の実施に関する事項について、あらかじめ出向元事業主と当該出向元事業主の当該出向に係る事業所の労働組合等との間に書面による協定がなされ、当該協定の定めるところによつて行われるものであること。

(四) 出向をした者の同意を得たものであること。

(五) 出向計画に基づくものであること。

2 あらかじめ出向元事業主と出向に関する契約を締結した出向先事業主であつて、雇い入れた者に係る出向の状況及び雇い入れた者の賃金についての具体的な状況を明らかにする書類を整備しているもの二 助成額は、令和七年十二月三十一日までの出向期間における賃金について負担した額の三分の一（中小企業事業主の場合は五分の四）の額（助成額が基本手当日額の最高額に支給対象期間の日数を乗じて得た額を超えるときは、当該額）とすること。なお、2に定める事業主に対する助成は、同一の出向先事業所（出向先事業主が行う事業に当該出向した者が従事する事業所をいう。）につき一の年度に五百人分を上限とすること。

第二 雇用調整助成金制度の改正

令和六年一月一日から令和六年十二月三十一日までの期間に雇用調整助成金の支給を受けたものであつて、対象区域に所在しており、対象期間の初日が令和七年一月一日から起算して二月が経過する日までの間にあり、かつ、令和六年能登半島地震及び令和六年九月豪雨（以下「能登地震・豪雨被災」という。）に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされたもののうち、出向の推進に係る取組を行う事業主を対象に、次の特例措置（以下「能登半島地震豪雨・半島過疎臨時特例」という。）を講ず

るものとすること。

- 1 過去三年以内に休業等に係る雇用調整助成金の支給を受けたことがある場合について、当該雇用調整助成金の支給に係る日数を休業等に係る能登半島地震豪雨・半島過疎臨時特例の支給を受けようとする場合の受給可能日数から減じないこと。

- 2 対象期間の初日が令和七年一月一日から起算して二月が経過する日までの間の休業等に係る能登半島地震豪雨・半島過疎臨時特例の対象として雇用調整助成金が支給された休業等の日数を、後に別途受給する場合の雇用調整助成金に係る受給可能日数から減ずることとされている過去の受給日数に含めないこと。

- 3 繼続して雇用された期間が六箇月未満の雇用保険の被保険者の休業等について、支給対象とすること。

- 4 過去に受給した雇用調整助成金の対象期間の満了日の翌日から起算して一年を経過していない場合について、支給対象とすること。また、雇用調整助成金の対象期間は事業主が指定した日から一年（当該事業主が指定した日が令和七年一月二日以降にある場合は、当該事業主が指定した日から令和七年十二月三十一日まで）とすること。

5 能登地震・豪雨被災に際し対象区域内に所在する事業所の事業主が行う休業等に係る助成率を二分の一から三分の二（中小企業事業主にあつては、三分の二から五分の四）に引き上げること。

6 能登地震・豪雨被災に際し対象の対象区域内に所在する事業所の事業主が行う休業等に係る支給要件について、判定基礎期間における対象被保険者に係る休業等の実施日の延日数が、当該対象被保険者に係る所定労働延日数の三十分の一（中小企業事業主にあつては、四十分の一）以上であることとするとともに、その支給上限日数を百日から三百日に引き上げること。

7 能登地震・豪雨被災に際し対象区域内に所在する事業所の事業主のうち、特例対象期間（令和七年一月一日から令和七年十二月三十一日までの間をいう。）中に支給される休業等に係る支給を受けた事業主に限り、判定基礎期間の初日が令和六年九月二十日から令和六年十二月三十一日までの間に休業等（令和六年十二月三十一日までに行つたものに限る。）を行つた場合については、休業等に係る助成率を二分の一から三分の二（中小企業事業主にあつては、三分の二から五分の四）に引き上げること。

8 7の休業等の日数を、後に別途受給する場合の雇用調整助成金に係る受給可能日数から減ずることとされている過去の受給日数に含めないこと。

第三 両立支援等助成金制度の改正

(略)

第四 施行期日等

- 一 この省令は、公布の日から施行すること。
- 二 この省令の施行に關し必要な経過措置を定めること。
- 三 その他所要の規定の整備を行うこと。

職業安定分科会(第 209 回)	資料2-2
令和6年 12 月 13 日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令 案概要

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について【概要】

1. 改正の趣旨

- 「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」(令和6年11月22日閣議決定)を受けて、雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく各種助成金について、制度の新設や見直し等を行うもの。対象となるのは以下の助成金であり、改正の概要は別紙のとおり（職業安定分科会関係は下線部分）。また、その他所要の改正を行う。

1. 産業雇用安定助成金
2. 雇用調整助成金
3. 両立支援等助成金

2. 根拠条項

- 雇用保険法第62条第1項及び第2項

3. 施行期日等

- 公布日：令和6年12月下旬（予定）
- 施行期日：公布日

1. 産業雇用安定助成金

災害特例人材確保支援コースの新設

- 令和6年能登半島地震に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされ、被保険者の雇用を在籍型出向により維持するため、被保険者を送り出す事業主及び当該被保険者を受け入れる事業主に対して、一定期間の助成を行う災害特例人材確保支援コースを新設する。

【具体的な内容】

○対象事業主

《出向元事業主》

次のイ及びロに該当するものとする。

イ 令和6年能登半島地震に際し、七尾公共職業安定所及び輪島公共職業安定所の管轄区域（石川県七尾市、中能登町、羽咋市、志賀町、宝達志水町、輪島市、穴水町、珠洲市、能登町を指し、以下「対象区域」という。）に所在する事業所の事業主であって、当該地震に伴う経済上の理由により、当該事業所において、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主であること。

ロ 出向先事業主と出向に関する契約を締結し、雇用する被保険者について次の①から⑥までのいずれにも該当する出向をさせ、出向をした者に係る出向の状況及び出向をした者の賃金についての負担状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

- ① 出向先事業所において従事する期間（以下「出向期間」という。）の初日がこの省令の施行日から令和7年12月31日までの間にある出向であること。
- ② 出向期間が1か月以上1年以内であって、当該出向の終了後出向元事業主の事業所に復帰すること。
- ③ 出向期間における通常賃金の額が、おおむねその者の出向前における通常賃金の額に相当する額であること。
- ④ 出向の時期、出向の対象となる労働者の範囲その他出向の実施に関する事項について、あらかじめ出向元事業主と当該出向元事業主の当該出向に係る事業所の労働組合等との間に書面による協定がなされ、当該協定の定めるところによって行われるものであること。
- ⑤ 出向をした者の同意を得たものであること。
- ⑥ 都道府県労働局長に届け出た出向計画に基づくものであること。

《出向先事業主》

あらかじめ出向元事業主と出向に関する契約を締結し、雇い入れた者に係る出向の状況及び雇い入れた者の賃金についての具体的状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

○対象被保険者

雇用保険法第4条に規定する被保険者のうち、次のイからハに該当する者を除いた者とする。

イ 初回出向開始日の前日において出向元事業主に継続して雇用された期間が6か月未満である被保険者

ロ 解雇を予告された被保険者等（解雇を予告された被保険者その他これに準ずる者（当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかな者を除く。））

ハ 日雇労働被保険者

○支給額

出向元事業主及び出向先事業主が令和7年12月31日までの出向期間における賃金について出向契約に基づいて負担した額（当該契約に基づいて負担した額の合計額が、出向前における通常賃金に支給対象期間の日数を乗じて得た額を超える場合は、出向前における通常賃金に支給対象期間の日数を乗じて得た額に、当該契約において当該事業主が負担することとされている割合を乗じて得た額）に対して、次の表のとおり支給するものとする。

	中小企業	中小企業以外
助成率	4/5	2/3
上限額	8,635円／日	

※同一の事業主に雇用された同一の被保険者に対する助成金の支給は12か月（365日）を限度とする。

※同一の出向先事業所につき一の年度に出向被保険者500人分（当該年度における初回の計画届の提出日の前日において当該事業所で雇用する雇用保険被保険者数が500人未満の場合は、その人数分。ただし、当該事業所で雇用する雇用保険被保険者数が10人未満の場合は10人分）を上限とする。

2. 雇用調整助成金

能登半島地震豪雨・半島過疎臨時特例の創設

- 令和6年1月1日の能登半島地震への対応として実施している能登地震特例が令和6年末で終了し、能登半島地域における令和7年以降の支援は在籍型出向に係る取組が基本となるが、能登半島地域における地震・豪雨の二重災害、高齢化が著しく進む過疎地域といった特段の事情を踏まえ、在籍型出向等への円滑な移行が十分可能な期間（令和7年の1年間）において、これまでの能登地震特例と同様の措置を講じることとする。
- 令和6年9月20日から令和6年12月31日までの期間において、能登半島地域における地震・豪雨の影響により雇用調整助成金の支給を受けた事業所の事業主に対して、令和6年12月31日までの支給について上記の措置と同等の補助率の上乗せ等を行う措置を講じることとする。

【現行制度の概要】

- ・雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化等の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図る場合において、その賃金等の一部を助成するもの。
- ・休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成する。
助成率 大企業：1／2 中小企業：2／3
(※) 雇用保険基本手当日額の最高額 8,490 円) が日額の上限

【見直しの内容】

令和6年1月1日から同年12月31日までの期間に雇用調整助成金の支給を受けたものであって、対象区域に所在しており、対象期間の初日が令和7年1月1日から起算して2月が経過する日までの間にあり、かつ、令和6年能登半島地震及び令和6年9月豪雨（以下「能登地震・豪雨被災」という。）に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされたもののうち、出向の推進に係る取組を行う事業主を対象に、次の特例措置（以下「能登半島地震豪雨・半島過疎臨時特例」という。）を講ずるものとすること

- ① 過去3年以内に休業等に係る雇用調整助成金の支給を受けたことがある場合について、当該雇用調整助成金の支給に係る日数を休業等に係る能登半島地震豪雨・半島過疎臨時特例の支給を受けようとする場合の受給可能日数から減じないこと。

- ② 対象期間の初日が令和7年1月1日から起算して2月が経過する日までの間の休業等に係る能登半島地震豪雨・半島過疎臨時特例の対象として雇用調整助成金が支給された休業等の日数を、後に別途受給する場合の雇用調整助成金に係る受給可能日数から減ずることとされている過去の受給日数に含めないこと。
- ③ 継続して雇用された期間が6か月未満の雇用保険の被保険者の休業等について、支給対象とすること
- ④ 過去に受給した雇用調整助成金の対象期間の満了日の翌日から起算して1年を経過していない場合について、支給対象とすること。また、雇用調整助成金の対象期間は事業主が指定した日から1年（当該事業主が指定した日が令和7年1月2日以降にある場合は、当該事業主が指定した日から令和7年12月31日まで）とすること。
- ⑤ 能登地震・豪雨被災に際し対象区域内に所在する事業所の事業主が行う休業等に係る助成率を2分の1から3分の2（中小企業事業主にあっては、3分の2から5分の4）に引き上げること。
- ⑥ 能登地震・豪雨被災に際し対象の対象区域内に所在する事業所の事業主が行う休業等に係る支給要件について、判定基礎期間における対象被保険者に係る休業等の実施日の延日数が、当該対象被保険者に係る所定労働延日数の30分の1（中小企業事業主にあっては、40分の1）以上であることとともに、その支給上限日数を100日から300日に引き上げること。
- ⑦ 能登地震・豪雨被災に際し対象区域内に所在する事業所の事業主のうち、特例対象期間（令和7年1月1日から令和7年12月31日までの間をいう。）中に支給される休業等に係る支給を受けた事業主に限り、判定基礎期間の初日が令和6年9月20日から令和6年12月31日までの間に休業等（令和6年12月31日までに行ったものに限る。）を行った場合については、休業等に係る助成率を2分の1から3分の2（中小企業事業主にあっては、3分の2から5分の4）に引き上げること。
- ⑧ ⑦の休業等の日数を、後に別途受給する場合の雇用調整助成金に係る受給可能日数から減ずることとされている過去の受給日数に含めないこと。

職業安定分科会(第209回)	資料2-3
令和6年12月13日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案

関連資料

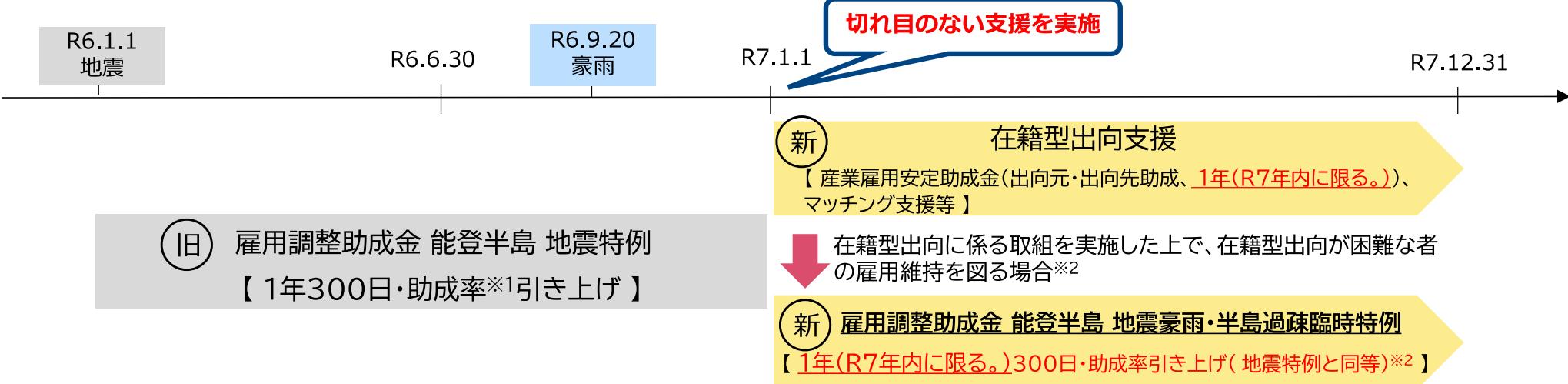
雇用調整助成金 能登半島 地震豪雨・半島過疎臨時特例の創設について

1 事業の目的

令和6年1月1日の能登半島地震への対応として実施している雇用調整助成金 能登半島 地震特例（地震特例）は本年末で終了し、今後、能登半島地域における支援は在籍型出向支援が基本となるが、能登地域の地震・豪雨の被災地については、特定非常災害となつた令和6年能登半島地震から1年も経たずに激甚災害となる豪雨災害が重なるという極めて特異な被災状況に直面し、半島という地理的制約下にあって、かつ、高齢化が著しく進む過疎地域という、企業の雇用維持と地域の人材確保の両立が極めて困難な事情・特殊性に鑑み、在籍型出向への円滑な移行が確保できる十分な期間等を考慮し、令和7年の1年間に限り、これまでの地震特例と同様の休業支援の新たな特例（地震豪雨・半島過疎臨時特例）を設ける。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

★地震かつ豪雨の被害を受けた地域（七尾所、輪島所管内）の事業所が対象



※1 助成率 地震特例:中小4／5、大企業2／3 (通常制度:中小2／3、大企業1／2)

※2 在籍型出向に係る取組を行いつつも、出向が困難で休業を余儀なくされている労働者の雇用維持を図る事業所について、当該労働者について地震特例の措置と同様の休業支援を実施。

(注1) 地震特例を利用していた事業所が、新特例（地震豪雨・半島過疎臨時特例）を受けようとする場合には、R7年1月以降に、新特例の申請を行い、要件が確認された場合には、新たな特例を受けることが可能。

(注2) R6年6/30までに地震特例を利用していなかったが、地震に加えR6年9/20の豪雨災害により休業を余儀なくされた事業所については、R6年中は通常の雇用調整助成金で対応するが、新特例の申請を行い、認められた場合には、R6年9/20から12月末での休業についても、新特例の助成率で追賦する。²⁸²

令和6年能登半島地震・豪雨に係る雇用調整助成金の特例措置（案）

		通常制度	令和6年能登半島 地震特例	令和6年能登半島 地震豪雨・半島過疎臨時特例（案）
省令事項	対象事業主	経済上の理由により事業活動を縮小した全国の事業主 (対象期間初日：事業主が定める日)	令和6年能登半島地震に伴う経済上の理由により事業活動を縮小した全国の事業主 (対象期間初日：R6.1.1～R6.6.30)	令和6年能登半島地震及び豪雨に伴う経済上の理由により事業活動を縮小し、在籍型出向に取り組むハローワーク七尾・輪島管内（※2）の事業主 ※2 七尾市、中能登町、羽咋市、志賀町、宝達志水町、輪島市、穴水町、珠洲市、能登町
	支給日数	1年100日、3年150日	1年100日、4県のみ1年300日 (3年150日を適用しない)	1年300日（R7年内に限る） (3年150日を適用しない)
	対象労働者	雇い入れ後6か月未満は対象外	雇い入れ後6か月未満も対象	雇い入れ後6か月未満も対象
	クーリング要件	過去に雇用調整助成金の支給を受けた最後の判定基礎期間又は支給対象期間の末日の翌日から起算して1年を超えていること	撤廃	撤廃
	対象となる休業の規模	中小1/20以上、大1/15以上	4県のみ中小1/40以上、大1/30以上	中小1/40以上、大1/30以上
	助成率	中小2/3、大1/2	4県の事業所が実施する休業、教育訓練、出向について中小4/5、大2/3	休業、教育訓練について中小4/5、大2/3
要領事項	生産指標要件	最近3か月間の月平均値が前年同期比10%以上低下 ※設置1年未満は対象外	最近3か月→最近1か月10%以上低下 ※設置1年未満も対象	最近3か月→最近1か月10%以上低下 ※設置1年未満も対象
	雇用量要件	最近3か月間の月平均値が前年同期比5%を超える6名以上（中小企業は10%を超える4名以上）増加していないこと	撤廃	撤廃
	残業相殺	時間外労働があった場合、休業等の延べ日数から所定時間外労働日数を差し引くこと	4県（※1）について撤廃 ※1 新潟県、富山県、石川県、福井県	撤廃

産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）（仮称）

1 事業の目的

能登半島地震に伴う経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により人材を確保する場合に、出向元・出向先の双方の事業主について、一定期間の助成を行う。

在籍型出向 … 労働者が事業所の従業員たる地位を保有しつつ、当該事業所から他の事業主の事業所において勤務すること

2 事業の概要

■ 対象事業主

出向元：能登半島沖地震に伴う経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた（※1）ハローワーク輪島及びハローワーク七尾の管内の（※2）の事業主

（※1）出向開始日直前の1か月の販売量、売上高等の事業活動を示す指標（生産指標）が、震災前直近の同期に比べ10%以上減少していること

（※2）石川県七尾市、中能登町、羽咋市、志賀町、宝達志水町、輪島市、穴水町、珠洲市、能登町

■ 助成内容

賃金助成

出向元事業主及び出向先事業主に対して、出向中に賃金に要する経費の一部を助成

	中小企業	中小企業以外
助成率	4/5	2/3

3 事業スキーム

○助成金支給までの流れ

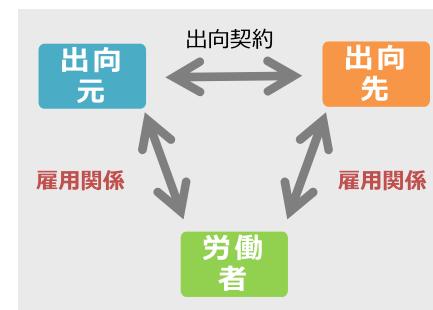
出向元事業主と出向先事業主との契約
労働組合などの協定
出向予定者の同意

労働局・ハローワークに
出向計画届を提出

在籍型出向の実施

労働局・ハローワークに支給申請

助成金受給



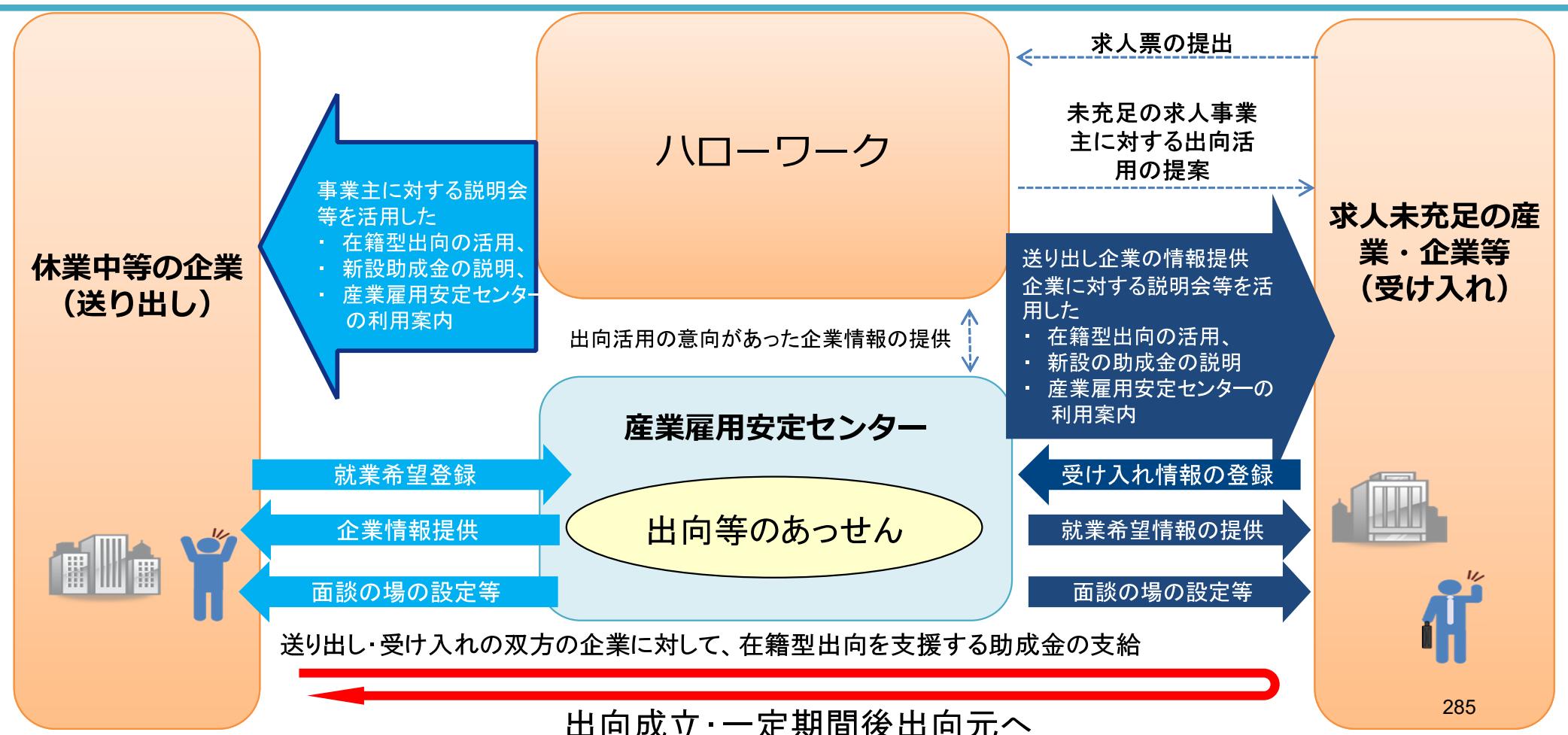
石川県・能登の震災復興に資するための雇用対策

～企業の雇用維持と地域の人材確保を両立する在籍型出向支援～

- ✓ 石川労働局（ハローワーク）と産業雇用安定センターが連携して、出向労働者の受け入れ企業の確保等に努め、在籍型出向の活用促進に取り組んで行く。

事業の概要・スキーム等

- ハローワークにおいて、石川県内の求人企業に対する在籍型出向受け入れの積極提案（主に未充足となっている求人企業を想定）
(送り出し企業の情報提供に加え、在籍型出向等の活用や産業雇用安定センターの利用案内等の説明会の実施等)
- 産業雇用安定センターにおいて、在籍型出向のきめ細かなマッチング支援（求人企業や休業中の企業等への丁寧な聴取等）



職業安定分科会(第211回)	資料1-1
令和7年3月21日	

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令 案要綱

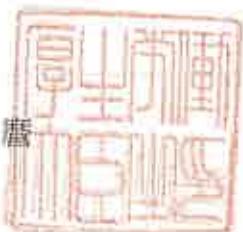
厚生労働省発職 0312 第 1 号

令和 7 年 3 月 12 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資博



別紙「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について、貴会
の意見を求める。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱

第一 雇用保険法施行規則の一部改正

一 一般被保険者の教育訓練休暇開始時の賃金の届出

- 1 事業主は、その雇用する一般被保険者が三の教育訓練休暇を開始したときは、雇用保険法第七条の規定により、当該教育訓練休暇（二回以上の教育訓練休暇を取得した場合にあつては、初回の教育訓練休暇）の開始日（以下「休暇開始日」という。）の翌日から起算して十日以内に、雇用保険被保険者教育訓練休暇開始時賃金月額証明書に雇用契約書、賃金台帳その他の休暇開始日及びその日前の賃金の額を証明することができる書類並びに就業規則その他の当該事業主が教育訓練休暇制度を設けていることを証明することができる書類を添えてその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならないものとすること。
- 2 事業主は、1にかかわらず、厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）が定めるところにより、1に掲げる書類を添えないことができるものとすること。
- 3 公共職業安定所長は、1により雇用保険被保険者教育訓練休暇開始時賃金月額証明書の提出を受け

たときは、当該証明書に基づいて作成した雇用保険被保険者教育訓練休暇開始時賃金月額証明票を当該一般被保険者に交付しなければならないものとすること。

二 未支給失業等給付の請求手続

教育訓練休暇給付金に係る未支給失業等給付を請求しようとする者は、未支給失業等給付請求書に教育訓練休暇給付金受給資格決定通知その他の職業安定局長が定める書類を添えて、教育訓練給付金の支給を受けることができる者の死亡の当時の住所又は居所を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならないものとすること。

三 教育訓練休暇給付金の対象となる休暇

1 教育訓練休暇給付金は、一般被保険者が、労働協約、就業規則その他これらに準ずるものに定めるところにより設けられた制度に基づき、自発的に教育訓練休暇（職業に関する教育訓練であつて、当該休暇の期間が三十日以上であり、かつ、2の(一)から(三)までに掲げるものを受けるものとして、事業主の承認を受けたものに限る。以下同じ。）を取得した場合に、当該休暇の期間内の自己の労働その他の職業安定局長が定める理由（以下「自己の労働等」という。）によつて収入を得ていない日につ

いて支給するものとすること。

2 教育訓練休暇給付金の支給対象となる教育訓練は、次に掲げる訓練とすること。

- (一) 学校教育法に基づく大学、高等専門学校、専修学校又は各種学校が行う教育訓練
- (二) 雇用保険法施行規則第一百一条の二の二第一項の通知を受けた指定教育訓練実施者が行う教育訓練

練

(三) (一)及び(二)に掲げるもののほか、職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの

四 教育訓練休暇給付金の受給資格の決定

- 1 教育訓練休暇給付金の支給を受けようとする者は、本人確認書類、休暇開始日前に教育訓練休暇を取得することについて事業主の承認を受けたことを証明することができる書類及び雇用保険被保険者教育訓練休暇開始時賃金月額証明票を添えて教育訓練休暇給付金支給申請書をその者の住所又は居所を管轄する公共職業安定所（以下「管轄公共職業安定所」という。）の長に提出しなければならないものとすること。

2 管轄公共職業安定所の長は、1により教育訓練休暇給付金支給申請書を提出した者が、教育訓練休

暇給付金の支給要件に該当すると認めたときは、その者が教育訓練休暇を取得していることについての認定を受けるべき日（以下「教育訓練休暇取得認定日」という。）を定め、その者に知らせるとともに、教育訓練休暇給付金受給資格決定通知に必要な事項を記載した上、交付しなければならないものとすること。

五 教育訓練休暇給付金の支給に係る事項の変更の届出

雇用保険法第六十条の三第五項に規定する教育訓練休暇給付金支給対象者（以下「教育訓練休暇給付金支給対象者」という。）は、教育訓練休暇給付金支給申請書その他四の1に規定する書類の記載事項に変更があつたときは、速やかに、変更の事実を証明することができる書類及び変更内容について事業主の承認を受けたことを証明することができる書類を添えて、その旨を管轄公共職業安定所の長に届け出なければならないものとすること。

六 受給期間内に再び教育訓練休暇を取得した場合の受給手続

1 教育訓練休暇給付金支給対象者は、休暇開始日から起算して一年の期間（休暇開始日から起算して一年の期間内に、妊娠、出産、育児その他八の1又は2に掲げる理由により引き続き三十日以上教育

訓練を受けることができない一般被保険者（以下「受給期間延長特例対象者」という。）が、九によりその旨を管轄公共職業安定所の長に申し出た場合においては、当該理由により教育訓練を受けることができない日数を一年に加算した期間（その期間が四年を超えるときは、四年間）。以下「受給期間」）内に教育訓練休暇を終了したときは、当該受給期間内に再び教育訓練休暇を開始し、当該受給期間に係る受給資格に基づき教育訓練休暇給付金の支給を受ける場合のために、教育訓練休暇給付金受給資格決定通知を保管しなければならないものとすること。

2 教育訓練休暇給付金支給対象者は、受給期間内に教育訓練休暇を終了し、当該受給期間内に再び教育訓練休暇を開始し、当該受給期間に係る受給資格に基づき教育訓練休暇給付金の支給を受けようとするときは、その保管する教育訓練休暇給付金受給資格決定通知を添えて教育訓練休暇給付金支給申請書を管轄公共職業安定所の長に提出しなければならないものとすること。この場合において、管轄公共職業安定所の長は、教育訓練休暇給付金の支給要件に該当すると認めたときは、その者について新たに教育訓練休暇取得認定日を定め、教育訓練休暇給付金受給資格決定通知に必要な事項を記載したものとすること。

七 教育訓練休暇給付金の支給に係るみなし被保険者期間の計算の特例の対象となる理由
教育訓練休暇給付金の支給に係るみなし被保険者期間の計算に当たつて、休暇開始日前二年間に一定期間を加算することができる理由は、次のとおりとすること。

1 事業所の休業

2 出産

3 事業主の命による外国における勤務

4 国と民間企業との間の人事交流に関する法律第二条第四項第二号に該当する交流採用

5 1から4までに掲げる理由に準ずる理由であつて、管轄公共職業安定所の長がやむを得ないと認め
るもの

八 受給期間延長の特例の対象となる理由

受給期間延長に当たつて、休暇開始日から起算して一年の期間内に引き続き三十日以上教育訓練を受けることができない理由として厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとすること。

1 疾病又は負傷

2 1に掲げるもののほか、管轄公共職業安定所の長がやむを得ないと認めるもの

九 受給期間延長の申出

1 受給期間延長の申出は、医師の証明書その他の妊娠、出産、育児その他人の1又は2に掲げる理由に該当することを証明することができる書類その他の職業安定局長が定める書類を添えて教育訓練休暇給付金受給期間延長申請書を管轄公共職業安定所の長に提出することによつて行うものとすること。

2 1の申出は、当該申出に係る者が受給期間延長特例対象者に該当するに至った日の翌日から、当該者に該当するに至った日の直前の休暇開始日の翌日から起算して四年を経過する日までの間（受給期間延長により加算された期間が四年に満たない場合は、当該受給期間の最後の日までの間）にしなければならないものとすること。ただし、天災その他申出をしなかつたことについてやむを得ない理由があるときは、この限りでないものとすること。

3 2のただし書の場合における1の申出は、当該理由がやんだ日の翌日から起算して七日以内にしなければならないものとすること。

4 2のただし書の場合における1の申出は、教育訓練休暇給付金受給期間延長申請書に天災その他の申出をしなかつたことについてやむを得ない理由を証明することができる書類を添えなければならぬるものとすること。

5 管轄公共職業安定所の長は、1の申出をした者が受給期間延長特例対象者に該当すると認めたときは、その者に教育訓練休暇給付金受給期間延長通知書を交付しなければならないものとすること。この場合において、管轄公共職業安定所の長は、教育訓練休暇給付金受給資格決定通知に必要な事項を記載した上、交付しなければならないものとすること。

6 5により教育訓練休暇給付金受給期間延長通知書の交付を受けた者は、次のいずれかに該当する場合には、速やかに、その旨を管轄公共職業安定所の長に届け出るとともに、交付を受けた当該通知書を提出しなければならないものとすること。この場合において、管轄公共職業安定所の長は、提出を受けた書類に必要な事項を記載した上、返付（二）に掲げる場合であつて、当該者が教育訓練休暇給付金受給資格決定通知の交付を受けたときは、教育訓練休暇給付金受給期間延長通知書に必要な事項を記載した上、返付とともに、教育訓練休暇給付金受給資格決定通知に必要な事項を記載した上、

交付）しなければならないものとすること

(一) その者が提出した教育訓練休暇給付金受給期間延長申請書の記載内容に重大な変更があつた場合

(二) 妊娠、出産、育児その他八の1又は2に掲げる理由がやんだ場合

十 教育訓練休暇を取得していることについての認定

1 教育訓練休暇給付金支給対象者は、教育訓練休暇を取得していることについての認定を受けようとするとときは、管轄公共職業安定所の長が定める教育訓練休暇取得認定日に、その氏名、被保険者番号、認定を受けようとする教育訓練休暇の初日及び末日、認定を受けようとする教育訓練期間中に利用している教育訓練施設の名称及び講座名その他の職業安定局長が定める事項を記載した申告書（以下「教育訓練休暇取得認定申告書」という。）に教育訓練休暇の取得を証明することができる書類を添えて管轄公共職業安定所の長に提出しなければならないものとすること。ただし、やむを得ない理由により当該教育訓練休暇取得認定日に提出することが困難である場合は当該教育訓練休暇取得認定日から七日以内に提出することができるものとすること。

2 教育訓練休暇給付金支給対象者は、教育訓練休暇を取得していることについての認定を受けた期間

中に自己の労働等によつて収入を得るに至つた日の後における最初の教育訓練休暇取得認定日に、教育訓練休暇取得認定申告書により、収入のあつた日数その他の事項を管轄公共職業安定所の長に届け出なければならないものとすること。

3 管轄公共職業安定所の長は、2の届出をしない教育訓練休暇給付金支給対象者について、自己の労働等による収入があつたかどうかを確認するため調査を行う必要があると認めるときは、教育訓練休暇取得認定日において教育訓練休暇を取得していることについての認定をした日分の教育訓練休暇給付金の支給の決定を次の教育訓練休暇給付金を支給すべき日まで延期することができるものとすること。

4 管轄公共職業安定所の長は、教育訓練休暇給付金支給対象者に対して教育訓練休暇を取得していることについての認定を行つたときは、その処分に関する事項を教育訓練休暇給付金給付決定通知に記載した上、交付しなければならないものとすること。

十一 教育訓練休暇を取得していることについての認定の方法等

1 管轄公共職業安定所の長は、教育訓練休暇を取得していることについての認定に当たつては、十の

1により提出された教育訓練休暇取得認定申告書に記載された訓練内容を確認するものとすること。

- 2 管轄公共職業安定所の長は、1の認定に関して必要があると認めるときは、教育訓練休暇給付金支給対象者に対し、本人確認書類の提出を命ずることができるものとすること。

十二 教育訓練休暇給付金の支給手続

管轄公共職業安定所の長は、教育訓練休暇取得認定日の翌日から起算して七日以内に、十一の規定により行つた教育訓練休暇を取得していることについての認定に係る日分の教育訓練休暇給付金を支給するものとすること。

十三 特定教育訓練休暇給付金受給者として厚生労働省令で定める者

特定教育訓練休暇給付金受給者として厚生労働省令で定める者は、基本手当の特定受給資格者と同じものとすること。

十五 介護休業給付金及び育児休業等給付の支給に係るみなし被保険者期間の計算の特例の対象となる理由

介護休業給付金及び育児休業等給付の支給に係るみなし被保険者期間の計算に当たつて、当該介護休

業給付金又は育児休業等給付の支給に係る休業を開始した日前二年間に一定期間を加算することができ
る理由に、教育訓練休暇を加えること。

- 十六 特定教育訓練休暇給付金受給者に係る暫定措置の対象者として厚生労働省令で定める者
特定理由離職者のうち、受給資格者以外の者であつて、特定教育訓練休暇給付金受給者とみなす者と
して厚生労働省令で定める者は、基本手当の特定理由離職者と同じものとすること。
- 十七 その他所要の改正を行うこと。

第二 その他

その他他関係省令について所要の改正を行うこと。

第三 施行期日等

- 一 この省令は、令和七年十月一日から施行すること。
- 二 この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。

職業安定分科会(第211回)	資料1-2
令和7年3月21日	

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令 案概要

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について（概要）

厚生労働省職業安定局雇用保険課

1. 改正の趣旨

- 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）の一部の施行に伴い、雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）等について所要の規定の整備等を行う。

2. 改正の概要

（雇用保険法施行規則関係）

- 雇用保険法等の一部を改正する法律第2条の規定の施行に伴い、教育訓練休暇給付金が創設されることに対応するため、以下に掲げる規定の整備等を行う。

- ・ 事業主は、その雇用する一般被保険者が教育訓練休暇を取得した場合に、雇用保険法（昭和49年法律第116号）第7条の規定により、雇用保険被保険者教育訓練休暇開始時賃金月額証明書を公共職業安定所の長に提出しなければならないものとすること。
- ・ 雇用保険被保険者教育訓練休暇開始時賃金月額証明書において、教育訓練休暇の対象となる労働者について、解雇等が予定されていないことを確認することとすること。
- ・ 教育訓練休暇給付金は、一般被保険者が、労働協約、就業規則等により設けられた制度に基づき、自発的に教育訓練休暇を取得した場合に、当該休暇の期間内の自己の労働その他の職業安定局長が定める理由によって収入を得ていない日について支給するものとすること。
- ・ 教育訓練休暇は、職業に関する教育訓練を受けるための休暇であって、当該休暇の期間が30日以上であり、かつ、①大学、高等専門学校、専修学校又は各種学校が行う教育訓練、②教育訓練給付金の支給対象として厚生労働大臣の指定を受けた講座を実施する施設が行う教育訓練③その他職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもののいずれかを受けるものとして、事業主の承認を受けたものとすること。
- ・ 教育訓練休暇給付金の支給を受けようとする者は、教育訓練休暇給付金支給申請書を公共職業安定所の長に提出しなければならないものとすること。この場合において、公共職業安定所の長は、その者が要件に該当すると認めたときは、その者が教育訓練休暇を取得していることについての認定（以下「教育訓練休暇取得の認定」という。）を受けるべき日（以下「教育訓練休暇取得認定日」という。）を定め、教育訓練休暇給付金受給資格決定通知を交付しなければならないものとすること。
- ・ 教育訓練休暇給付金支給対象者は、受給期間内に教育訓練休暇を終了した場合であって、当該受給期間内に再び教育訓練休暇を開始し、当該受給期間に係る受給資格に基づき教育訓練休暇給付金の支給を受けようとするときは、その保管する教育訓練休暇給付金受給資格決定通知を添えて教育訓練休暇給付金支給申請書を公共職業安定所の長に提出しなければならないものとすること。
- ・ 教育訓練休暇給付金の支給に係るみなし被保険者期間の計算の特例の対象となる理由は、①事業所の休業、②出産、③事業主の命による外国における勤務、④国と民間企

業との間の人事交流に関する法律第2条第4項第2号に該当する交流採用、⑤①から④までの理由に準ずる理由であって、公共職業安定所の長がやむを得ないと認めるものとすること。

- ・ 受給期間延長の特例の対象となる理由は、疾病又は負傷、その他、公共職業安定所の長がやむを得ないと認めるものとすること。
- ・ 教育訓練休暇給付金の支給対象者は、教育訓練休暇取得の認定を受けようとするときは、教育訓練休暇取得認定日に、教育訓練休暇取得認定申告書に教育訓練休暇の取得を証明することができる書類を添えて公共職業安定所の長に提出しなければならないものとすること。ただし、やむを得ない理由により当該教育訓練休暇取得認定日に提出することが困難である場合は、当該教育訓練休暇取得認定日から7日以内に提出することができるものとすること。
- ・ 公共職業安定所の長は、教育訓練休暇取得の認定を行った日の翌日から起算して7日以内に、当該認定に係る日分の教育訓練休暇給付金を支給するものとすること。
- ・ 特定教育訓練休暇給付金受給者は、基本手当の特定受給資格者と同じ者とすること。
- ・ 介護休業給付金及び育児休業等給付の支給に係るみなし被保険者期間の計算の特例の対象となる理由に、教育訓練休暇を加えること。
- ・ 特定理由離職者のうち、受給資格者以外の者であって、特定教育訓練休暇給付金受給資格者としてみなす者は、基本手当において特定受給資格者とみなす特定理由離職者と同じ者とすること。

○ 所要の規定の整備を行うこと。

(その他)

- その他関係省令について所要の改正を行うこと。
- 施行に関し必要な経過措置を設けること。

3. 根拠条項

- 雇用保険法第60条の3、第60条の4、第82条及び附則第11条の3 等

4. 施行期日等

- 公布日：令和7年4月中旬（予定）
- 施行期日：令和7年10月1日

職業安定分科会（第211回）	資料2-1
令和7年3月21日	

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

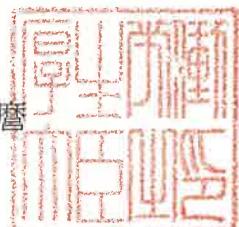
厚生労働省発職 0321 第 1 号

令和 7 年 3 月 21 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



別紙「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 教育訓練等を受講する特定求職者に対する貸付けに係る保証を行う一般社団法人等への補助

特定求職者の職業に関する教育訓練その他の訓練であつて厚生労働省職業安定局長が定めるものの受講を容易にするための資金の貸付けに係る保証を行う一般社団法人又は一般財団法人に対して、当該保証に要する経費の一部補助を行うものとすること。

第二 その他所要の規定の整備を行うこと。

第三 施行期日

この省令は、令和七年十月一日から施行すること。

職業安定分科会（第211回）	資料2-2
令和7年3月21日	

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案概要

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する
省令案について（概要）

厚生労働省職業安定局雇用保険課

1. 改正の趣旨

- 令和6年1月10日に公表された雇用保険部会報告において、個々の労働者が生活費等への不安なく、学び直しのために教育訓練に取り組むことができるようとするため、「令和7年度中に、これらの者が、自らが選択した教育訓練を受けるに当たって必要な費用について融資を受けられる制度を設けるべきである。」と指摘されたところ。
- これを踏まえ、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則（平成23年厚生労働省令第93号。以下「求職者支援法施行規則」という。）を改正し、教育訓練受講のための新たな融資制度を創設する。

2. 改正の概要

- 求職者支援法施行規則第16条の2を新設し、国は、特定求職者の職業に関する教育訓練等の受講を容易にするための資金の貸付けに係る保証を行う一般社団法人又は一般財団法人に対して、当該保証に要する経費の一部補助を行うものとする。
- その他、所要の規定の整備を行う。

3. 根拠条項

- 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）第19条

4. 施行期日等

- 公布日：令和7年3月下旬（予定）
- 施行期日：令和7年10月1日

職業安定分科会(第 212 回)	資料2-1
令和7年3月 31 日	

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令 案要綱（年度当初施行分）

厚生労働省発職 0328 第 1 号

令和 7 年 3 月 28 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



別紙「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について、貴会
の意見を求める。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱（案）【年度当初施行分】

第一 雇用保険法施行規則の一部改正

一 早期再就職支援等助成金制度の改正

雇入れ支援コース奨励金の受入れ人材育成型訓練に係る助成を廃止すること。

二 人材確保等支援助成金制度の改正

人事評価改善等助成コースを廃止すること。

2 派遣元特例コースを廃止すること。

三 （略）

四 高年齢労働者待遇改善促進助成金制度の廃止

高年齢労働者待遇改善促進助成金制度の廃止すること。

第二 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一

部改正關係

就職促進手当に係る所得税の額の計算にあたつて、分配時調整外国税相当額控除に相当する額につい

ては、所得税の額から控除しないものとすること。

第三 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正

- 一 建設キャリアアップシステム等普及促進コース助成金制度の廃止
建設キャリアアップシステム等普及促進コース助成金を廃止すること。

二 建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金制度の改正

東日本大震災で被災した岩手県、宮城県及び福島県を対象にした措置を廃止すること。

第四 施行期日等

- 一 この省令は、令和七年四月一日から施行すること。
- 二 この省令の施行に關し必要な経過措置を定めること。
- 三 その他所要の規定の整備を行うこと。

職業安定分科会(第 212 回)	資料2-2
令和7年3月 31 日	

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令 案概要（年度当初施行分）

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について【概要】【年度当初施行分】

1. 概要

- 雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労推法」という。）及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）に基づく各種助成金等について、令和 7 年度分に係る制度の廃止や縮小を行うもの。対象となるのは以下の助成金等であり、内容の詳細は別紙のとおり（職業安定分科会関係は下線部分）。また、その他所要の改正を行う。

I. 雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号。以下「雇保則」という。）の一部改正関係

1. 早期再就職支援等助成金
2. 人材確保等支援助成金
3. キャリアアップ助成金
4. 高年齢労働者待遇改善促進助成金

II. 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号。以下「労推則」という。）の一部改正関係

1. 就職促進手当

III. 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 29 号。以下「建労則」という。）の一部改正関係

1. 人材確保等支援助成金

2. 根拠条項

- 雇用保険法第 62 条第 1 項及び第 2 項
○ 労推法第 18 条及び第 19 条
○ 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 9 条及び第 47 条

3. 施行期日等

- 公布日 令和 7 年 3 月 31 日
○ 施行期日 令和 7 年 4 月 1 日

I. 雇保則の一部改正関係

1. 早期再就職支援等助成金

○ 雇入れ支援コースの見直し

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた労働者を雇い入れる事業主の負担軽減及び雇入れに伴う教育訓練の実施を促す観点から、受入れ人材育成型訓練への助成を設けているが、利用実績が少ないと、類似の助成金制度の利用が可能であることから、雇入れ支援コースにおける受入れ人材育成型訓練への助成を廃止する。(雇保則第102条の5第8項及び第9項)

【現行制度の概要】

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、早期（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、雇入れ前の賃金と比して5%以上上昇させた場合に助成する。

また、雇入れ後に訓練を実施した場合、その費用の一部について上乗せ助成を行う。

(支給額)

早期雇入れ支援（雇入れ助成）		30万円（※1）																						
	OJT 実施助成	20万円<11万円>																						
受入れ人材育成型訓練	OFF-JT	<table border="1"> <thead> <tr> <th>実施助成</th> <th>960円<480円>/時間（※2）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>経費助成</td> <td> 実費（訓練時間数に応じた上限あり（※1）） <table border="1"> <tr> <td>10時間以上</td> <td>100時間未満</td> <td>上限15万円</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td><10万円></td> </tr> <tr> <td>100時間以上</td> <td>200時間未満</td> <td>上限30万円</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td><20万円></td> </tr> <tr> <td>200時間以上</td> <td></td> <td>上限50万円</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td><30万円></td> </tr> </table> </td> </tr> </tbody> </table>	実施助成	960円<480円>/時間（※2）	経費助成	実費（訓練時間数に応じた上限あり（※1）） <table border="1"> <tr> <td>10時間以上</td> <td>100時間未満</td> <td>上限15万円</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td><10万円></td> </tr> <tr> <td>100時間以上</td> <td>200時間未満</td> <td>上限30万円</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td><20万円></td> </tr> <tr> <td>200時間以上</td> <td></td> <td>上限50万円</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td><30万円></td> </tr> </table>	10時間以上	100時間未満	上限15万円			<10万円>	100時間以上	200時間未満	上限30万円			<20万円>	200時間以上		上限50万円			<30万円>
実施助成	960円<480円>/時間（※2）																							
経費助成	実費（訓練時間数に応じた上限あり（※1）） <table border="1"> <tr> <td>10時間以上</td> <td>100時間未満</td> <td>上限15万円</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td><10万円></td> </tr> <tr> <td>100時間以上</td> <td>200時間未満</td> <td>上限30万円</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td><20万円></td> </tr> <tr> <td>200時間以上</td> <td></td> <td>上限50万円</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td><30万円></td> </tr> </table>	10時間以上	100時間未満	上限15万円			<10万円>	100時間以上	200時間未満	上限30万円			<20万円>	200時間以上		上限50万円			<30万円>					
10時間以上	100時間未満	上限15万円																						
		<10万円>																						
100時間以上	200時間未満	上限30万円																						
		<20万円>																						
200時間以上		上限50万円																						
		<30万円>																						

※1 生産指標等により一定の成長性が認められる企業が、事業再編等を行う企業等から離職した者を雇い入れた場合（優遇助成）の加算（+10万円）

※2 優遇助成における訓練加算（+100円／時間）

※3 <>内の助成額は中小企業事業主以外

2. 人材確保等支援助成金

(1) 人事評価改善等助成コースの廃止

- 事業趣旨が共通する雇用管理制度助成コースに統合し、人事評価改善等助成コースを廃止する。(雇保則第118条第2項第1号ハ)

【現行制度の概要】

生産性向上に資する人事評価制度及び賃金アップを含む賃金制度を同時に整備し、実施することを通じて、生産性向上を図り、賃金上昇と離職率低下を実現した事業主に対して助成を行う。

(2) 派遣元特例コースの廃止

- 派遣元特例コースは、令和6年度適用のハローワーク別地域指標の訂正に対応し、同一労働同一賃金の実施に取り組む派遣元事業主が令和6年度内に実施した賃金制度の整備・改善等に伴う経費を支援するために、令和7年3月末までの時限措置として創設した助成金であるところ、今般、その期限が到来することから、派遣元特例コースを廃止する。(雇保則附則第17条の2の4)

【現行制度の概要】

同一労働同一賃金の実施に取り組む派遣元事業主に対し、賃金制度の整備・改善等に伴う経費を支援するための助成を行う。

(具体的な内容)

- 令和6年度に適用される賃金制度について、派遣元事業主が、訂正後の指標による一般賃金水準以上となるよう、労使協定を再締結するとともに、年度当初から協定再締結までの期間における差額（現行協定と訂正後の指標による一般賃金水準との差）を補う対応等（※）を実施した場合を対象とする（令和6年度内に実施したものに限る。）。
- ※ 現行協定に基づく自社の賃金額が訂正後の指標による一般賃金水準以上ではあるものの、同水準に対する自社の賃金額の相対優位度を維持するために賃金引上げを行った場合も含むものとする。
- 整備に係る基本経費（定額5万円）に、雇用する派遣労働者の人数に応じた定額（1人につき1万円）を加えた額（これを超える額を支払う場合は当該額）を支給する。

4. 高年齢労働者処遇改善促進助成金

○ 高年齢労働者処遇改善促進助成金の廃止

高年齢労働者処遇改善促進助成金は、高年齢雇用継続給付の給付率の見直しの施行（令和7年4月）に向け、事業主による高年齢労働者の処遇改善の取組みを推進するために、令和7年3月までの時限措置として創設した助成金であるところ、今般、その期限が到来することから、高年齢労働者処遇改善促進助成金を廃止する。（雇保則附則第15条の4の5）

【現行制度の概要】

雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保を推進する等の観点から、60歳から64歳までの高年齢被保険者の処遇改善に向けて、就業規則等の定めるところにより、当該高年齢被保険者に適用される賃金規定等の改定に取り組む事業主に対し、助成金を助成する。

(対象事業主)

その雇用する60歳から64歳の被保険者に係る高年齢雇用継続基本給付金の受給総額が賃金規定等改定前後において減少している事業主

(対象期間)

令和7年3月31日まで

(支給額)

当該事業所に雇用される被保険者に係る、賃金規定等改定前後を比較した高年齢雇用継続基本給付金の受給総額の減少額に、 $2/3$ （中小企業事業主にあっては $4/5$ ）を乗じた額

※ 令和5年度以降は減少額に、 $1/2$ （中小企業事業主にあっては $2/3$ ）を乗じた額

※ 6か月に1度、最大4回（2年間）まで申請可能であり、2回目以降も、初回の申請時に適用された助成率を適用（支給要領で規定）。

II. 労推則の一部改正関係

1. 就職促進手当

(1) 支給要件の見直し

○ 所得税法（昭和 40 年法律第 33 号）における税額控除に分配時調整外国税相当額控除（所得税法第 93 条）が加わったことを踏まえ、就職促進手当に係る所得税の額の計算にあたって、他の税額控除と同様に当該規定を適用しない（分配時調整外国税相当額控除に相当する額については、所得税の額から控除しない）ものとする。（労推則第 1 条の 4）

※ 分配時調整外国税相当額控除とは、集団投資信託の収益の分配等の支払いを受ける場合に、その収益の分配等に係る一定の外国所得税額等の額があるときは、その年分の所得税及び復興特別所得税の額からその外国所得税額等の額が控除される制度。

【現行制度の概要】

労推法第 18 条第 1 号に掲げる給付金として、求職活動の促進とその生活の安定を図るため、所得税の額が一定額を超えない者に対し、就職促進手当を支給している。厚生労働省職業安定局長が定めるところにより算定したその者の所得の金額（配偶者（届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）に所得があるときは、厚生労働省職業安定局長が定めるところにより算定したその配偶者の所得の金額を加えた金額）に対し、所得税法の規定により計算した所得税の額（この所得税の額を計算する場合には、同法第 72 条から第 82 条まで、第 83 条の 2、第 92 条及び第 95 条の規定を適用しないものとする。）が厚生労働省職業安定局長が定める額を超えない者であること等を助成の対象要件としている。

III. 建労則の一部改正関係

1. 人材確保等支援助成金

(1) 建設キャリアアップシステム等普及促進コース助成金の廃止

- 令和6年10月末時点でCCUSの技能者登録者数は154万人を越え、CCUS等の普及は一定程度進んだと考えられ、次の段階としてCCUS等を活用した雇用管理改善に対する支援へ移行するため、建設キャリアアップシステム等普及促進コース助成金については、令和6年度限りで廃止する。(建労則第7条の2第2項)

【現行制度の概要】

若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手確保・育成や魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備を図ることを目的として、建設事業主団体がその構成員等を対象に建設キャリアアップシステム等の普及促進に向けた事業を実施した場合に助成。

(2) 建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金の一部変更

- 建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金のうち、東日本大震災の被災3県(岩手県、宮城県、福島県)を対象にした措置については、被災3県の復興関連工事がほぼ完了しており、3県に限って支援する理由が乏しいこと、制度創設の一番の目的である作業員宿舎と賃貸住宅の利用実績が令和2年度以降ないことから、令和6年度限りで廃止する。(建労則第7条の2第4項第1号ロ)

【現行制度の概要】

被災3県(岩手県、宮城県、福島県)に所在する工事現場において、①作業員宿舎、②賃貸住宅、③作業員施設の賃借を行った場合に助成。

職業安定分科会(第 212 回)	資料3-1
令和7年3月 31 日	

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令 案要綱（予算成立後施行分）

厚生労働省発職 0327 第 1 号

令和 7 年 3 月 27 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



別紙「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について、貴会
の意見を求める。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱（案）【予算成立後施行分】

第一 雇用保険法施行規則の一部改正

一 六十五歳超雇用推進助成金制度の改正

六十五歳超雇用推進助成金の支給要件のうち、六十五歳への定年引上げ等の措置を講じた事業主及びその雇用する高年齢者の雇用の機会を増大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直し若しくは導入又は医師若しくは歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入を実施した事業主並びにその雇用する対象有期契約労働者が、同種の業務に従事する期間の定めのない労働契約を締結する労働者に適用される定年と同じ年齢に達する前に、当該対象有期契約労働者を期間の定めのない労働契約を締結する労働者に転換させた事業主が高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の規定を遵守していることを確認する期間の定めに係る記載を削除すること。

二 特定求職者雇用開発助成金制度の改正

1 生活保護受給者等雇用開発コース助成金の改正

生活保護受給者等雇用開発コース助成金の支給要件から、雇入れに係る者の雇用管理に関する事項

の把握を行つた事業主であることを削除すること。

2 就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金の改正

雇入れの対象となる求職者の範囲を、三十五歳以上六十歳未満とし、コースの名称を「中高年層安定雇用支援コース助成金」とすること。

3 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金の改正

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金の支給要件から、雇入れに係る者の雇用管理に関する事項の把握を行つた事業主であることを削除すること。

三 トライアル雇用助成金制度の改正

雇入れの対象となる求職者の範囲を、六十歳未満とすること。

四 (略)

五 人材確保等支援助成金制度の改正

1 中小企業団体助成コースの支給要件のうち中小企業労働環境向上事業の実施に関する計画に係る要件について、都道府県労働局長に提出した認定組合等であることとすること。

2 雇用管理制度助成コースについて、(一)に該当する事業主に(二)に定める額を支給するものとすること。

(一) 次の(1)又は(2)及び(3)に該当する事業主であること。

(1) 労働協約又は就業規則に定めるところにより、次に掲げる措置(3)において「雇用管理制度の整備」という。)のうち、次のイからホまでのいずれかに該当するものを実施し、かつ労働者に適用した事業主(イを実施し、かつ、労働者に適用する場合においては、中小企業事業主に限る。)であること。

イ 職務等に応じて賃金を決定するための制度を整備する措置

ロ 厚生労働省職業安定局長(以下「職業安定局長」という。)が定める手当、賞与又は退職金制度を導入する措置

ハ 生産性向上に資する人事評価制度を整備する措置

二 医師による健康診断(労働安全衛生法第六十六条第一項、第二項及び第四項に規定する健康診断を除く。)等の措置

ホ キャリア形成上の課題及び職場における問題の解決を支援するための措置

(2) 雇用管理の改善に資する機器又は設備として職業安定局長が定めるもの（(3)及び(2)において

「雇用管理改善機器等」という。）を導入し、かつ、適切な運用を行つた事業主であること。

(3) 雇用管理制度の整備又は雇用管理改善機器等の導入（以下この(3)において「雇用管理制度の整備等」という。）を行う場合に、都道府県労働局長に対して、当該雇用管理制度の整備等に係る

計画を提出し、認定を受けたこと等の要件を満たしている事業主であること。

(2) 次の(1)及び(2)に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該(1)及び(2)に定める額の合計額

(1) (1)に該当する事業主にあつては、次のイからホまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額（当該イからホまでのうち、二以上に該当する場合にあつては、当該規定に定める額の合計額）（その額が八十万円を超えるときは、八十万円（その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、その額が百万円を超えるときは、百万

円））

イ (1)イの措置を講じた事業主 四十万円（その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以

上で増額した事業主にあつては、五十万円)

口 (1) 口の措置を講じた事業主 四十万円（その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以

上で増額した事業主にあつては、五十万円）

ハ (1)ハの措置を講じた事業主 四十万円（その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以
上で増額した事業主にあつては、五十万円）

ニ (1)ニの措置を講じた事業主 二十万円（その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以
上で増額した事業主にあつては、二十五万円）

ホ (1)ホの措置を講じた事業主 二十万円（その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以
上で増額した事業主にあつては、二十五万円）

(2)

(2) (2)の雇用管理改善機器等を導入した場合にあつては、導入に要した費用の額の二分の一（そ
の雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、千分の六百二十
五）に相当する額（その額が百五十万円を超えるときは、百五十万円（その雇用する労働者に係
る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、その額が百八十七万五千円を超えるとき

は、百八十七万五千円））

3　外国人労働者就労環境整備コースについて、(一)に該当する事業主に(二)に定める額を支給するものとすること。

(一)　その雇用する労働者について労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第二十八条第一項の規定による届出であつて雇入れに係るもの（(1)において「外国人雇用状況届出」という。）を行つてある事業主であつて、(1)から(6)まで（職業安定局長が定める証明書を提出した事業主であり、かつ、就労環境の整備を実施した日の前日から起算して六箇月前の日から当該前までの期間において、当該就労環境の整備に係る事業所の外国人労働者が離職した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となつたこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主にあつては、(6)を除く。）に該当するものであること。

(1)　次のイ及びロに掲げる措置を実施し、かつ、外国人労働者（現に当該事業主に雇用され、当該事業主に係る外国人雇用状況届出の対象となつてある者をいう。以下この(一)において同じ。）に

適用した事業主であること。

イ 外国人労働者を雇用する事業所ごとに外国人労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者を雇用労務責任者として選任し、かつ、当該選任について、事業所に掲示等の周知を行つていること。

ロ 労働協約、就業規則その他の職業安定局長が定める文書について、その雇用する外国人労働者の母国語その他の当該外国人労働者が使用する言語又は平易な日本語を用いて記載すること等の措置

(2) 次のイからハまでに掲げる措置のうち、いずれかに該当するものを実施し、かつ、外国人労働者に適用した事業主であること。

イ 労働協約又は就業規則に定めるところにより、外国人労働者の苦情又は相談に応ずるために必要な体制の整備（事業主が、出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項目の下欄第一号に掲げる活動を行おうとする外国人労働者を雇用する場合及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第二条第十項に規定する監理団体として事業

を行う場合を除く。)

口 労働協約又は就業規則に定めるところにより、外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇（年次有給休暇として与えられるものを除く。）を取得させるための措置

ハ 当該事業所で用いる手引書その他の職務の遂行に必要な事項を記載した文書等（(1)イに掲げる文書を除く。）について、その雇用する外国人労働者の母国語その他の当該外国人労働者が使用する言語又は平易な日本語を用いて新たに記載すること等の措置

(3) (1)及び(2)に掲げる措置（以下この(1)において「就労環境の整備」という。）を行う場合に、都道府県労働局長に対して当該就労環境の整備に係る計画（(4)において「就労環境整備計画」という。）を提出し、認定を受けた事業主であること。

(4) 就労環境整備計画の期間の初日の前日から起算して六箇月前の日から就労環境整備計画の期間の末日までの間において、当該計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となつたこと又は労働者の責に帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。

(5) 就労環境の整備の実施の状況及び当該就労環境の整備に係る事業所の労働者の離職の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

(6) 外国人労働者について、就労環境の整備を実施した日の翌日から起算して六箇月を経過する日までの期間における当該就労環境の整備に係る事業所における離職者の数を当該就労環境の整備を実施した日の翌日における当該事業所の労働者数で除して得た割合が、職業安定局長が定める目標値を達成している事業主であること。

(二) 次の(1)から(5)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額の合計額（当該(1)から(5)までのうち、二つ以上に該当する場合にあつては、当該規定に定める額の合計額）（その額が八十万円を超えるときは、八十万円）

- (1) (一)(1)イの措置を講じた事業主 二十万円
- (2) (一)(1)ロの措置を講じた事業主 二十万円
- (3) (一)(2)イの措置を講じた事業主 二十万円
- (4) (一)(2)ロの措置を講じた事業主 二十万円

(5) (一)(2)ハの措置を講じた事業主 二十万円

4 (略)

5 (略)

六 キャリアアップ助成金制度の改正

1 キャリアアップ助成金の支給要件のうちキャリアアップ計画に係る要件について、都道府県労働局长に提出した事業主であることとすること。

2 (略)

3 (略)

七 (略)

八 (略)

九 通年雇用助成金制度の改正

通年雇用助成金の暫定措置である季節労働者の移動就労に係る経費に対する助成については令和十年三月十五日まで、休業に係る経費に対する助成については令和十年四月三十日まで、試行雇用終了後の

常用雇用に係る経費に対する助成については令和十年三月三十一日まで延長すること。

第二 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正

一 建設キャリアアップシステム等活用促進コース助成金制度の新設

1に該当する事業主に対し、2に定める額を支給するものとすること。

1 次のいずれかに該当する中小建設事業主又は建設事業主団体等

(一) 中小建設事業主であつて、その雇用する全ての建設技能者について建設キャリアアップシステムに登録し、かつ、建設技能者の能力評価制度において、能力評価実施機関が実施する能力評価により、能力評価の段階が昇格した建設技能者に係る賃金を一定の割合以上で増額したものであること。

(二) 建設事業主団体等であつて、建設キャリアアップシステム、建設技能者の能力評価制度及び専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度（以下「建設キャリアアップシステム等」という。）の普及促進に資する事業として、建設事業主団体等の構成員である建設事業主のほか、職業安定局長が定める要件に該当する者に対して、建設キャリアアップシステム等の登録又は申請に必要な費用

の全部又は一部を補助する事業を行うものであること。

2 次の(一)及び(二)に掲げる中小建設事業主又は建設事業主団体等の区分に応じて、当該(一)及び(二)に定める額

(一) 1の(一)に該当する中小建設事業主 一の事業年度につき、建設技能者の能力評価制度において、能力評価実施機関が実施する能力評価により、能力評価の段階が昇格した建設技能者の数に十六万円を乗じて得た額（その額が百六十万円を超えるときは、百六十万円）

(二) 1の(二)に該当する建設事業主団体等 1の(二)の事業に要した経費の額の二分の一（中小建設事業主団体等（中小建設事業主の団体又はその連合団体をいう。）にあつては、三分の二）に相当する額（その額が千万円を超えるときは、千万円（全国的な建設事業主団体等にあつてはその額が三千万円を超えるときは、三千万円、都道府県団体等（一の都道府県の地域における一の建設事業主団体等であつて、当該都道府県の地域における建設事業主の相当数をその構成員又はその連合団体を構成する団体の構成員とするものをいう。）にあつてはその額が二千万円を超えるときは、二千万円）

二 建設労働者技能実習コース助成金制度の改正

技能実習を受けさせた建設労働者を対象に、能力、経験等に応じた待遇を受けるための取組を行つて
いる中小建設事業主として職業安定局長が定めるものに対する賃金助成の特例措置を令和八年三月三十
一日まで延長すること。

第三 施行期日等

一 この省令は、公布の日から施行すること。ただし、第一の四の2にあつては、令和七年十月一日から
施行すること。

二 この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。
三 その他所要の規定の整備を行うこと。

職業安定分科会(第 212 回)	資料3-2
令和7年3月 31 日	

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令 案概要（予算成立後施行分）

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について【概要】【予算成立後施行分】

1. 概要

- 雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）に基づく各種助成金について、令和 7 年度分に係る制度の見直しや新設等を行うもの。対象となるのは以下の助成金であり、内容の詳細は別紙のとおり（職業安定分科会関係は下線部分）。また、その他所要の改正を行う。

I. 雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号。以下「雇保則」という。）の一部改正関係

1. 65 歳超雇用推進助成金
2. 特定求職者雇用開発助成金
3. トライアル雇用助成金
4. 両立支援等助成金
5. 人材確保等支援助成金
6. キャリアアップ助成金
7. 人材開発支援助成金
8. 2028 年技能五輪国際大会に係る法人に対する経費補助
9. 通年雇用助成金

II. 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 29 号。以下「建労則」という。）の一部改正関係

1. 人材確保等支援助成金
2. 人材開発支援助成金

2. 根拠条項

- 雇用保険法第 62 条第 1 項及び第 2 項並びに第 63 条第 1 項及び第 2 項
○ 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 9 条及び第 47 条

3. 施行期日等

- 公布日 令和 7 年 4 月（予定）
○ 施行期日 公布の日（別紙 I. 4. (2) については、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和 6 年法律第 42 号。以下「育児・介護休業法改正法」という。）附則第 1 条第 2 号に掲げる規定の施行の日（令和 7 年 10 月 1 日）（予定））

I. 雇保則の一部改正関係

1. 65歳超雇用推進助成金

65歳超雇用推進助成金の各コースについて、申請項目や添付書類の簡素化等の観点から、対象事業主の支給要件の見直しを行う。

(1) 65歳超継続雇用促進コースの見直し

- 65歳超継続雇用促進コースについて、以下のとおり支給対象事業主の要件を改正する。(雇保則第104条第1号イ)

【現行制度の概要】

65歳超継続雇用促進コースについては、支給対象事業主の要件として、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高齢法」という。）第8条又は第9条第1項の遵守に係る期間を「労働協約又は就業規則により65歳への定年引上げ等の措置を講じた日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日まで」としている。

また、高年齢者雇用等推進者の選任に加え、高年齢者雇用管理に関する措置（以下のア～キのいずれかの措置）の実施を要件として定めている。

- ア 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- イ 作業施設及び作業方法の改善
- ウ 健康管理及び安全衛生の配慮
- エ 職域の拡大
- オ 知識及び経験等を活用できる配置又は処遇の推進
- カ 賃金体系の見直し
- キ 勤務時間制度の弾力化

【見直しの内容】

- ・ 支給対象事業主要件における高齢法遵守期間の定めに係る記載を削除する。

(2) 高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの見直し

- 高年齢者評価制度等雇用管理改善コースについて、以下のとおり支給対象事業主の要件を改正する。(雇保則第104条第1号ロ)

【現行制度の概要】

高年齢者評価制度等雇用管理改善コースについては、支給対象事業主の要件として、高齢法第8条又は第9条第1項の遵守期間を「雇用管理整備計画書提出日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日まで」としている。

【見直しの内容】

- ・ 支給対象事業主要件における高齢法遵守期間の定めに係る記載を削除する。

(3) 高年齢者無期雇用転換コースの見直し

- 高年齢者無期雇用転換コースについて、以下のとおり支給対象事業主の要件を改正する。(雇保則第104条第1号ハ)

【現行制度の概要】

高年齢者無期雇用転換コースについては、支給対象事業主の要件として、高齢法第8条又は第9条第1項の遵守期間を「無期雇用転換計画書提出日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日まで」としている。

また、高年齢者雇用等推進者の選任に加え、高年齢者雇用管理に関する措置（以下のア～キのいずれかの措置）の実施及び実施状況を明らかにする書類の整備を要件として定めている。

- ア 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- イ 作業施設及び作業方法の改善
- ウ 健康管理及び安全衛生の配慮
- エ 職域の拡大
- オ 知識及び経験等を活用できる配置又は処遇の推進
- カ 賃金体系の見直し
- キ 勤務時間制度の弾力化

【見直しの内容】

- ・ 支給対象事業主要件における高齢法遵守期間の定めに係る記載を削除する。

2. 特定求職者雇用開発助成金

(1) 生活保護受給者等雇用開発コース助成金の見直し

- 申請項目や添付書類の簡素化等の観点から、対象事業主の申請手続の見直しを行う。(雇保則第 110 条第 7 項)

【現行制度の概要】

ハローワーク又は地方公共団体において、通算して 3 ヶ月を超えて支援を受けている生活保護受給者や生活困窮者を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成しており、支給対象となる事業主から雇用管理事項の把握を求めている。

【見直しの内容】

- ・これまで対象事業主に求めていた「雇入れに係る者の雇用管理に関する事項の把握」の添付書類について、ハローワークによる定期的な事業所訪問による職場定着指導の中で把握することが可能であるため、削除する。

(2) 就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金の見直し

- 就職氷河期世代を含めた中高年層を広く支援するため、「就職氷河期世代安定雇用実現コース」から対象を拡大し、コースの名称を「中高年層安定雇用支援コース助成金」とする。(雇保則第 110 条第 9 項)

【現行制度の概要】

いわゆる就職氷河期に正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用に就くことが困難な方をハローワーク等の紹介により、正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して助成する。

【見直しの内容】

- ・ 不安定な就労状況にある中高年層などの就職が特に困難な者の雇用機会の増大や安定雇用を図るために、対象者を 35 歳以上 60 歳未満とし、コースの名称を「中高年層安定雇用支援コース助成金」とする。

※ 就職氷河期世代を含む中高年層に対象を拡大するにあたって、「過去に正規雇用労働者として勤務した後に婚姻、妊娠、出産又は育児を理由として離職した者」を対象外とする規定は削除する。

(3) 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金の見直し

- 発達障害者や難病患者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するものであるところ、申請項目や添付書類の簡素化等の観点から対象事業主の申請手続の見直し等を行う。(雇保則第 110 条第 10 項)

【現行制度の概要】

発達障害者や難病患者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる、雇入れに係る者の雇用管理に関する事項の把握を行った事業主に対して助成しており、支給対象となる事業主から雇用管理事項の把握を求めている。

【見直しの内容】

- これまで対象事業主に求めていた「雇入れに係る者の雇用管理に関する事項の把握」の添付書類について、難病患者就職サポーター等の拡充により、助成金を受給しているかによらず把握することが可能であるため、削除する。

3. トライアル雇用助成金

○ 一般トライアルコース助成金の見直し

就職期の雇用情勢如何によらず、不安定な就労をしている者の安定雇用を支援するため、支給年齢の見直しを行う。(雇保則第 110 条の 3 第 2 項)

【現行制度の概要】

職業経験の不足などから就職が困難な求職者等（昭和 43 年 4 月 2 日以後に生まれた者に限る。）を、無期雇用契約へ移行することを前提に、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成する。

【見直しの内容】

- 支給年齢を 60 歳未満とする。

5. 人材確保等支援助成金

(1) 中小企業団体助成コースの見直し

- 事業主の申請手続の負担軽減等のため、事業の実施に関する計画に係る認定を不要とする。(雇保則第118条第2項第1号イ)

【現行制度の概要】

事業協同組合等が、その構成員の中小企業者における労働力の確保及び職場への定着に資する雇用管理の改善に関する事業等を行った場合に、助成を行う。中小企業労働環境向上事業の実施に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた認定組合等であることを要件としている。

【見直しの内容】

- 中小企業労働環境向上事業の実施に関する計画を作成し、都道府県労働局長に提出した認定組合等であることとの要件に改める。

(2) 雇用管理制度助成コースの見直し

- 人口減少社会における労働供給制約による人手不足問題の解消を図るため、事業趣旨が共通する人事評価改善等助成コースを統合し、支給対象となる雇用管理制度を見直すとともに、複数制度の導入を促すため、支給額の見直しを行う。

さらに、働く環境を整備する観点から、従業員の作業負担を軽減するための機器・設備等の導入についても支給対象とする見直しを行い、コース名称を「雇用管理制度・雇用環境整備助成コース」に変更した上で、申請受付を再開する。(雇保則第118条第2項第1号ロ)

【現行制度の概要】

事業主が雇用管理制度の導入を行い、従業員の離職率の低下が図られた場合に、次表のとおり助成を行う。

助成対象（雇用管理制度の整備）	助成額
a) 諸手当等制度	57万円 (雇用管理制度の導入数に関わらず定額で支給)
b) 研修制度	
c) 健康づくり制度	
d) メンター制度	
e) 短時間正社員制度（保育事業主に限る。）	

【見直しの内容】

- 事業主が雇用管理制度又は雇用管理改善機器等の導入を行い、従業員の離職率の低下が図られた場合に、次表のとおり助成を行う。

あわせて、雇用する労働者に係る賃金を一定の割合（支給要領において5%と規定）以上に増額した場合に支給額を加算する。

助成対象	助成額・助成率	上限額
a) 賃金規定制度	40万円	

A 雇用管理制度の整備	b) 諸手当等制度	(50万円)	80万円 (100万円)
	c) 人事評価制度		
	d) 職場活性化制度	20万円	
	e) 健康づくり制度	(25万円)	
B 雇用管理改善機器等の導入		導入に要した 費用の1/2 (625/1000)	150万円 (187.5万円)

- ※1 賃金規定制度は賃金表を整備する中小企業事業主を対象（支給要領において規定）
- ※2 職場活性化制度は現行のメンター制度に従業員調査等を追加（支給要領において規定）
- ※3 上限額は、複数の雇用管理制度の導入又は雇用管理改善機器等の導入を行った際の助成上限
- ※4 括弧内の金額は、雇用する労働者に係る賃金を一定の割合（支給要領において5%と規定）以上に増額した場合の支給額
- ※5 雇用管理改善機器等とは、従業員の作業負担を軽減することにより雇用管理の改善に資する機器又は設備であり、例えば、フォークリフト（運搬作業の軽減）、介護ソフト（介護記録の入力作業の軽減）や食器洗浄機（洗浄作業の軽減）等が対象となる（対象となる機器又は設備は支給要領において規定）。

(3) 外国人労働者就労環境整備コースの見直し

- 外国人労働者数は、令和6年10月時点で約230.3万人となっており、過去最多を更新した。
- 外国人材の就労環境の整備を図るため、対象事業主の要件及び支給額を改正する。（雇保則第118条第2項）

【現行制度の概要】

外国人労働者は、日本の労働法制や雇用慣行などに関する知識の不足や言語の違いなどから、労働条件・解雇などに関するトラブルが生じやすい傾向にあることから、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して、その経費の一部を助成する。

(対象事業主)

- ・ 外国人労働者に対する就労環境整備措置（以下の1及び2の措置に加え、3～5のいずれかの措置を選択）を新たに導入し、外国人労働者に対して実施していること
 - 1 雇用労務責任者の選任
 - 2 就業規則等の社内規程の多言語化
 - 3 苦情・相談体制の整備
 - 4 一時帰国そのための休暇制度の整備
 - 5 社内マニュアル・標識類等の多言語化
- ・ 就労環境整備計画期間終了後の1年後における離職率が職業安定局長が定める目標値を達成していること

(支給額)

- 支給対象経費の1／2 上限額57万円（賃金要件を満たす場合2／3 上限額72万円）

【見直しの内容】

(対象事業主)

- 多言語化の範囲について、母国語に加えて平易な日本語を対象とする。
- 日本人労働者の離職率の算定を廃止し、外国人労働者の離職率の算定期間を就労環境整備計画期間終了後の1年後から就労環境整備措置実施後の6ヶ月後に短縮するとともに、職業安定局長が定める証明書を提出し、かつ就労環境整備措置実施日の前日から6ヶ月前までに外国人労働者を解雇していない事業主については、当該要件は要しないこととする。

(支給額)

- 定率助成から定額助成に変更

上記措置を1つ講じることにつき20万円（上限80万円）

6. キャリアアップ助成金

(4) 障害者正社員化コース助成金の見直し

- 申請手続の負担軽減及び審査の効率化の観点から、キャリアアップ計画について、都道府県労働局長の認定を不要とする。(雇保則第118条の2第11項)

【現行制度の概要】

障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るために、有期雇用労働者を正規雇用労働者（多様な正社員を含む。）又は無期雇用労働者に転換する措置、無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する措置のいずれかを継続的に講じた場合に助成金を支給する。キャリアアップ計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主であることを要件としている。

【見直しの内容】

- キャリアアップ計画を作成し、都道府県労働局長に提出した事業主であることとの要件に改める。

9. 通年雇用助成金

○ 通年雇用助成金の暫定措置の延長

季節労働者の移動就労に係る経費、休業に係る経費及び試行雇用終了後の常用雇用に係る経費に対する助成について、暫定措置の期間を3年間延長する。(雇保則附則第16条、第17条及び第17条の2)

【現行制度の概要】

北海道、青森県等（13道県）の積雪寒冷地において、季節的業務に従事する労働者の通年雇用化や労働移動を促進する事業主に対して次のとおり助成する。

- ・ 令和7年3月15日までの暫定措置として、季節労働者を通年雇用化するため、住所又は居所の変更を伴う場合に要する経費を事業主が負担した場合、その経費に相当する額を助成
- ・ 令和7年4月30日までの暫定措置として、通年雇用化した季節労働者を一時的に休業させ休業手当を支払った場合、支払った賃金の一部を助成
- ・ 令和7年3月31日までの暫定措置として、季節労働者を試行雇用し、引き続き常用雇用した場合、常用雇用後6か月間に支払った賃金の助成率を1／3から1／2へ引き上げ

II. 建労則の一部改正関係

1. 人材確保等支援助成金

○ 建設キャリアアップシステム等活用促進コース助成金の新設

(建労則第7条の2第2項)

【新制度の概要】

建設キャリアアップシステム（以下「CCUS」という。）を活用した雇用管理改善及びCCUSの普及促進を図るために以下を実施する。

① 雇用管理改善促進事業（新設）

技能者の能力・経験に応じた適切な待遇を目的として、中小建設事業主がその雇用する全ての建設技能者をCCUSに登録し、能力評価の段階が昇格した建設技能者の賃金を一定の割合（支給要領において5%以上と規定。以下同じ。）以上で増額させた場合に助成。

《支給額》

一の事業年度において、能力評価の段階が昇格し、賃金を一定の割合以上で増額させた建設技能者の数に16万円を乗じて得た額（その額が160万円を超えるときは、160万円）

② 普及促進事業（継続）

建設事業主団体がCCUS等の登録又は申請に必要な費用の全部又は一部を補助する事業を行った場合に助成（建労則第7条の2第2項第1号イに掲げる事業への助成のみ令和7年度限りの措置として継続）。

《支給額》

事業に要した経費の額の2分の1（中小建設事業主団体等は3分の2）

2. 人材開発支援助成金

○ 建設労働者技能実習コース助成金の見直し

建設キャリアアップシステムの普及促進のため、賃金助成の割増措置を1年間延長する。（建労則附則第2項）

【現行制度の概要】

若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、中小建設事業主が雇用する建設労働者に対して、自ら技能実習を行う場合や登録教習機関等で行う技能実習を受講させた場合、実施に要した経費及び訓練期間中の賃金の一部を助成することとしているが、建設キャリアアップシステム技能者情報登録者に係る賃金助成については、令和7年3月31日まで割増措置を実施。

【見直しの内容】

建設キャリアアップシステム技能者情報登録者に係る賃金助成の割増措置について、令和8年3月31日まで延長する。

職業安定分科会(第212回)	参考資料1
令和7年3月31日	

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案関連資料

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）

加算措置の廃止

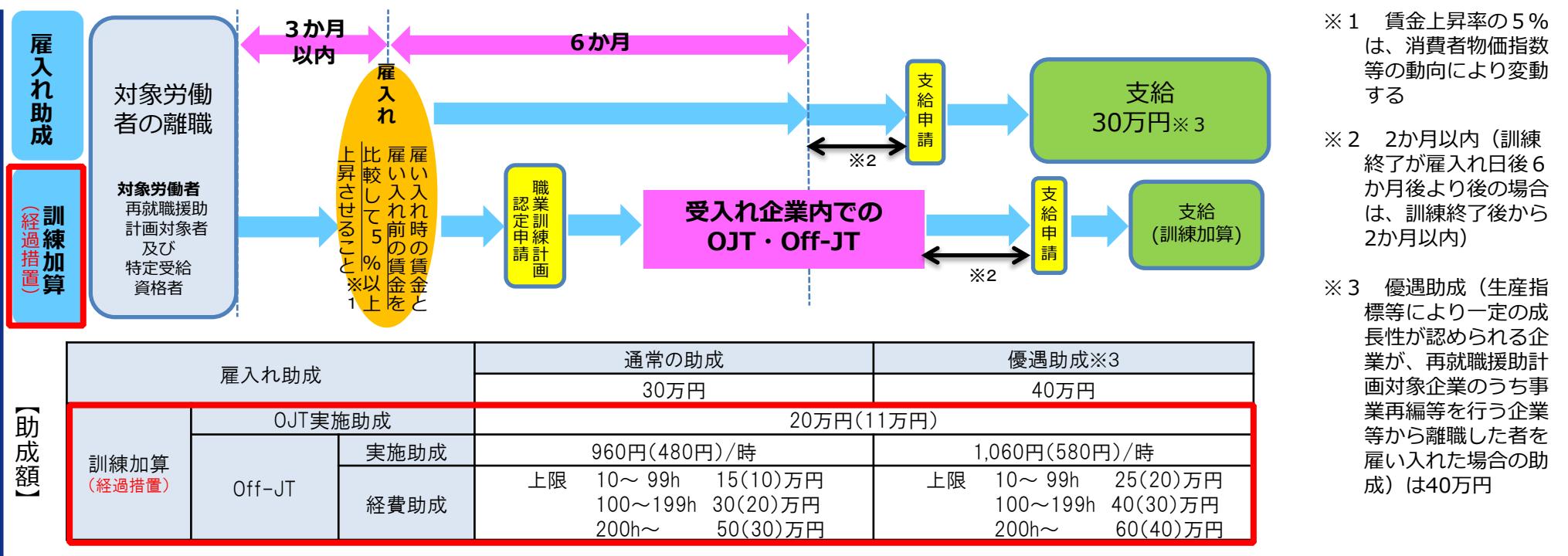
令和7年度当初予算案 34億円 (89億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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、早期（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。

また、雇入れ後に訓練を実施した場合、その費用の一部を上乗せ助成（経過措置）。 令和5年度実績（支給対象者数）：1,389人

2 事業の概要・スキーム



令和7年度改正内容（案）

利用実績が少ないと想定され、類似の助成金制度の利用が可能であることから、本コースにおける訓練加算を令和6年度限りで廃止する（令和6年度中に提出された職業訓練計画に基づく訓練加算は、経過措置として支給）。

65歳超雇用推進助成金

令和7年度概算要求額 23億円（26億円）※()内は前年度当初予算額

申請項目や添付書類の簡素化等の観点から、対象事業主の支給要件の見直しを行う。

- 各コースにおける高齢法遵守期間（定年引上げ等の措置を講じた日等から起算して6か月前の日から支給申請日の前日までの期間）の定めに係る記載を削除する。

1 65歳超継続雇用促進コース

● 助成内容

- 65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定めを廃止する事業主に対して助成
- 希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主に対して助成
- 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等に必要な経費を全て負担した場合、送出し事業主に対して要した経費の1/2を助成 等

● 助成額 当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給

① 定年引上げ又は定年の定めの廃止

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳への 引き上げ	66～69歳への 引き上げ		70歳未満 から70歳 以上への 引き上げ	定年(70歳未 満に限る)の 定めの廃止
		5歳未満	5歳以上		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

② 希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

措置内容 60歳以上 被保険者数	66～69歳への 引き上げ	70歳未満から 70歳以上への 引き上げ
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

③ 他社による継続雇用制度の導入

措置内容	66～69歳への 引き上げ	70歳未満から 70歳以上への 引き上げ
支給額(上限)	10万円	15万円

※ 他社とは、特殊関係事業主を含む他の事業主を指します。

2 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

● 助成内容

高年齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理制度の導入等）を実施した事業主に対して助成

● 助成額

雇用管理制度の導入等に要した経費の額（上限50万円）に、以下の助成率を乗じた額

- 60%（中小企業以外は45%）

3 高年齢者無期雇用転換コース

● 助成内容

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、その人数（上限10人）に応じ助成

● 助成額

対象者1人につき、以下の額を支給

- 30万円（中小企業以外は23万円）

特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）

要件の見直し

令和7年度当初予算案 53百万円（70百万円）※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

生活保護受給者等には、就労経験が乏しいことや家庭の事情等、就労に当たって複合的な阻害要因を抱えている者があり、これらの者を雇い入れる事業主は、就労時間や作業負荷等の雇用管理上の配意が必要となる。

このため、生活保護受給者及び生活困窮者を雇い入れる事業主に助成金（特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース））の支給を行うことにより、これらの者の雇入れ及び継続雇用を促進する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

(1) 対象事業主

生活保護受給者又は生活困窮者（※）を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主
※地方公共団体が労働局・ハローワークと締結した協定に基づきハローワークに支援要請を行った者又は地方公共団体が就労支援を行った者であって、支援期間が通算して3か月を超える者

(2) 助成対象期間 1年

(3) 支給金額

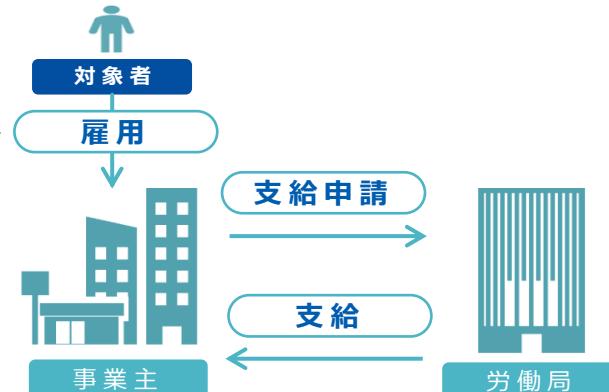
短時間労働者以外の者：30万円（25万円）※¹×2※²

短時間労働者：20万円（15万円）×2

※1 括弧内は中小企業以外に対する支給額

※2 6か月ごとに2回支給

(4) 支給実績 令和5年度：126件



令和7年度改正内容（案）

対象事業主の要件中、「雇入れに係る者の雇用管理に関する事項の把握を行った事業主」を削除する。

○具体的には、支給要領で規定する支給要件として、対象となる事業主から雇用管理事項（対象労働者の雇用管理にあたって課題となる事項や事業所での配慮事項）の報告を求めていたが、当該報告を廃止する（※）。

※対象となる事業主に対しては、ハローワークが定期的に事業所訪問による職場定着指導を実施しており、指導の中で雇用管理事項を把握の上、定着に向けた課題への対応方法について助言等を行う。

特定求職者雇用開発助成金

(特定就職困難者コース・中高年層安定雇用支援コース・就職氷河期世代安定雇用実現コース(経過措置))

令和7年度当初予算案 468億円 (469億円) ※()内は前年度当初予算額

特定就職困難者コース 440億円 (410億円)

中高年層安定雇用支援コース(仮称) 9億円 (0億円)

就職氷河期世代安定雇用実現コース(経過措置) 20億円 (22億円)

昨年度限りの経費 0億円 (37億円)

1 事業の目的

60歳以上の高年齢者や障害者、不安定な就労状況にある就職氷河期世代を含む中高年層など、就職が特に困難な者の雇用機会の増大や安定雇用を図るため、これらの者をハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。

2 事業の概要

助成金の種類	対象労働者	助成内容	
		助成対象期間	支給額
特定就職困難者コース	・高年齢者(60歳以上) ・母子家庭の母等 ・障害者 ・ウクライナ避難民等	1~3年	30~240万円 (2~6期に分けて支給)
中高年層安定雇用支援コース	35歳以上60歳未満の不安定雇用就労者	1年	30~60万円 (2期に分けて支給)

※ 対象を就職氷河期世代から35歳以上60歳未満に拡大。

※ 「就職氷河期世代安定雇用実現コース」は「中高年層安定雇用支援コース」に改める。(経過措置分のみ要求)

※ 助成対象期間や支給額は、対象労働者、企業規模等によって異なる。

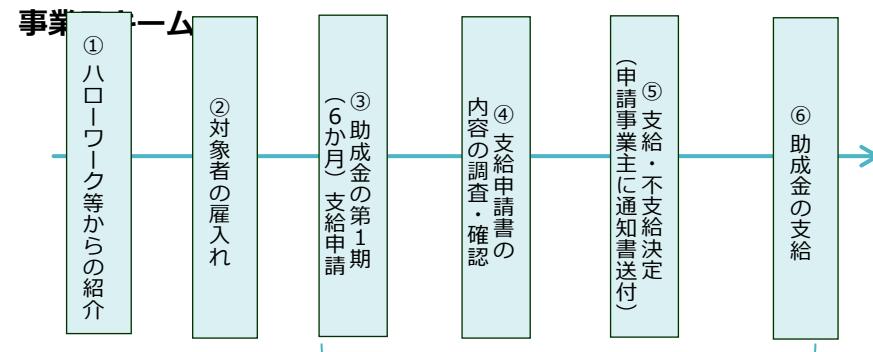
※ 支給額は、支給対象期(6か月)ごとに対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とする。

3 実施主体等

実施主体：国

事業実績：支給決定件数(令和5年度)

- ・特定就職困難者コース：140,657件
- ・就職氷河期世代安定雇用実現コース：7,419件



※第2~6期支給申請も同様の手続きが必要

就職氷河期世代を含む中高年層に対象を拡大するにあたって、「過去に正規雇用労働者として勤務した後に婚姻、妊娠、出産又は育児を理由として離職した者」を対象外とする規定は削除し、その他の要件等は「就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金」と同様

特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患者雇用開発コース）

令和7年度概算要求額 6.1億円（5.8億円）※()内は前年度当初予算額

要件の見直し

1 事業の目的

発達障害者は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴っている。

また、難病患者は、慢性疾患化して十分に働くことができる場合もあるが、実際の就労に当たっては様々な制限・困難に直面している。このため、発達障害者及び難病患者の雇用を促進するため、これらの者を新たに雇用する事業主に対する助成を行う。

2 事業の概要、事業実績等

(1) 対象事業主

発達障害者又は難病患者※1を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) 助成対象期間

1年(中小企業2年)

(3) 支給金額

50万円(中小企業の場合 120万円)※2

(4) 事業実績

①87.2%

対象労働者のうち6か月継続雇用された労働者の割合
(6か月間継続雇用者数／対象労働者数(令和5年度上半期))

②1,374件

対象労働者の雇入れ件数(令和5年度)

※1 治療方法が確立しておらず、長期の療養を必要とし、診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっている疾患のある者(障害者総合支援法の対象疾病を基に設定)

※2 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6か月経過ごとに2回(中小企業の場合は4回)に分けて支給する。



令和7年度改正内容（案）

申請項目や添付書類の簡素化等の観点から、これまで対象事業主に求めていた「雇入れに係る者の雇用管理に関する事項の把握」の添付書類について、難病患者就職サポーター等の拡充により、助成金を受給しているかによらず把握することが可能であるため、削除する。

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

要件の見直し

令和7年度当初予算案 3.1億円（3.6億円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

職業経験の不足などから、安定した職業に就くことが困難な求職者について、常用雇用への移行を目的に一定期間（原則3か月）試行雇用する事業主に対して助成する制度。

2 事業の概要・スキーム

【対象労働者】

- 2年以内に2回以上離職又は転職を繰り返している者
- 離職している期間が1年超の者
- 育児等で離職し、安定した職業に就いていない期間が1年超の者
- **60歳未満**で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている者
- 特別の配慮をする者（生活保護受給者、ウクライナ避難民等）

【支給額】

月額4万円（最大3か月）

※ 対象労働者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合は月額5万円となる。

※ ハローワーク、職業紹介事業者等（助成金の取扱いに係る同意書の提出が必要）の紹介が必要。

※ 母子家庭の母等の場合、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の第2期から受給が可能。

※ 令和4年5月30日から、ウクライナ避難民も助成対象に加えている。

3 実施主体等

実施主体：国

事業実績：支給決定件数（令和5年度）

- ・支給人数：2,154人
- ・支給決定額：2.3億円
- ・トライアル雇用開始者数：2,914人
- ・常用雇用移行率：70.0%

【助成のイメージ】

トライアル雇用開始

本雇用契約 締結

トライアル雇用
有期雇用契約（原則3か月）

期間の定めのない雇用
(常用)

賃金の一部を助成

人材確保等支援助成金について

(1) 中小企業団体助成コース

要件の見直し

事業の概要

令和7年度当初予算案 62百万円（68百万円）※（ ）内は前年度当初予算額

事業協同組合等が、その構成員の中小企業者における労働力の確保及び職場への定着に資する雇用管理の改善に関する事業等を行った場合に、実施に要した費用の3分の2を助成する。

令和7年度改正内容（案）

- 申請手続きの負担軽減等のため、中小企業労働環境向上事業の実施に関する計画に係る都道府県労働局長の認定を不要とし、同計画の都道府県労働局長への提出とする。

(2) 雇用管理制度助成コース

要件の見直し

（事業の概要・令和7年度改正内容（案）は次頁を参照）

(3) 人事評価改善等助成コース

廃止

事業の概要

生産性向上に資する人事評価制度及び賃金アップを含む賃金制度を同時に整備し、実施することを通じて、賃金上昇と離職率低下を実現した事業主に対して助成（80万円）する。

令和7年度改正内容（案）

- 事業趣旨が共通する人材確保等支援助成金（上記（2）のコース）と統合するため、令和6年度限りで廃止。

令和7年度当初予算案 制度要求（※）

（※）現在新規受付を停止中。令和7年4月から一部見直しの上、受付を再開する。
過年度計画認定分に係る予算案として4億円を計上。

1 事業の目的

人口減少下において労働力不足が生ずることが懸念されている中で、人材を確保するためには、「魅力ある職場」を創出し、従業員の職場定着等を高めることが必要であるため、雇用管理改善等に取り組む事業主への助成を通じて、職場定着等を促進し、人材の確保を図る。

2 事業の概要・スキーム

<助成内容>

- 雇用管理制度を導入・実施し、従業員の離職率の低下に取り組む事業主に助成するとともに、複数制度の導入を促すための助成額の見直しや賃上げに取り組む場合の加算措置を講じる。また、事業趣旨が共通する人事評価改善等助成コースをメニュー化する。
- 従業員の作業負担を軽減する機器・設備を導入し、従業員がその能力を十分に発揮できるよう、雇用環境の整備を行い、従業員の離職率の低下に取り組む事業主に助成する。

助成対象	助成額*	上限額
A 雇用管理制度		
①賃金規定制度（※1）	40万円（50万円）（※4）	
②諸手当等制度	40万円（50万円）	
③人事評価制度（人事評価改善等助成コースの統合）	40万円（50万円）	80万円（100万円）
④職場活性化制度（※2）	20万円（25万円）	
⑤健康づくり制度	20万円（25万円）	
B 雇用環境整備 （従業員の作業負担を軽減する機器・設備）（※3）	経費の1／2（625/1,000）	150万円（187.5万円）

（注）研修制度、短時間正社員制度（保育事業主）への助成は、他の助成金等も考慮し、廃止する。

（＊）現行は雇用管理制度の導入数に関わらず、一律57万円

（※1）賃金テーブルの新たな整備（中小事業主を対象）を助成対象とする。

（※2）現行の「メンター制度」に従業員調査（エンゲージメントサーベイ）等を追加する。

（※3）例えば、フォークリフト（運搬作業の軽減）、介護ソフト（介護記録の入力作業の軽減）や食器洗浄機（洗浄作業の軽減）等が対象となる。

（※4）括弧内の金額は、雇用する労働者に係る賃金を一定の割合（5%）以上に増額した場合の助成額及び上限額

<主な支給要件（※）>

- 異職率（計画期間終了から1年後）の目標を達成した場合に助成

（※）その他、雇用管理責任者（労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者）の選任及び周知について、介護事業主に限らず全事業主が実施することを支給要件化

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

令和7年度当初予算案 7百万円（8百万円）※()内は前年度当初予算額

外国人特有の事情に配慮した事業主の就労環境の整備を通じて、外国人労働者の職場定着を図る事業主に対して助成する制度。

対象事業主

現行

- 多言語化の範囲
外国人労働者の母国語その他当該外国人労働者が使用する言語

- 就労環境整備計画（以下「計画」という。）期間の末日の翌日から起算して1年を経過する日までの期間における離職者数を計画期間の末日の翌日における労働者数で除した得た割合が、職業安定局長が定める目標値を達成している事業主

- 日本人労働者の離職率

令和7年度改正案

- 多言語化の範囲
外国人労働者の母国語その他当該外国人労働者が使用する言語又は平易な日本語

- 就労環境の整備を実施した日（以下「実施日」という。）の翌日から起算して6ヶ月を経過する日までの期間における離職者数を実施日の翌日における労働者数で除して得た割合が、職業安定局長が定める目標値を達成している事業主。ただし、職業安定局長が定める証明書を提出した事業主かつ外国人労働者が離職していない事業主については要しない。）。

- 廃止

支給額

現行

- 上記就労環境整備措置の1／2 上限額57万円
(賃金要件を満たす場合2／3 上限額72万円)

令和7年度改正案

1 雇用労務責任者の選任	20万円	上限額80万円 364
2 就業規則等の多言語化	20万円	
3 苦情・相談体制の整備	20万円	
4 一時帰国のための休暇制度の整備	20万円	
5 社内マニュアル・標識類等の多言語化	20万円	

人材確保等支援助成金（派遣元特例コース）

1 事業の目的

同一労働同一賃金の実施に取り組む派遣元事業主に対し、賃金制度の整備・改善等に伴う経費を支援するための助成を行う。

2 事業の概要

■ 助成内容

- 令和6年度に適用される賃金制度について、派遣元事業主が、訂正後の指数による一般賃金水準以上となるよう、労使協定を再締結するとともに、年度当初から協定再締結までの期間における差額（現行協定と訂正後の指数による一般賃金水準との差）を補う対応等（※）を実施した派遣元事業主に対し助成（令和6年度内に実施したものに限る。）。
※ 現行協定に基づく自社の賃金額が訂正後の指数による一般賃金水準以上ではあるものの、同水準に対する自社の賃金額の相対優位度を維持するために賃金引上げを行った場合も含む。

■ 助成額

- 整備に係る基本経費（定額5万円）+雇用する派遣労働者の人数に応じた定額（1人につき1万円）の合計額
※ 必要経費の合計が上記の合計額を超える場合は、当該経費の総額

令和7年度改正内容（案）

令和6年度末までの暫定措置として創設した助成金であるため、令和6年度限りで廃止。

キャリアアップ助成金

要件の見直し

令和7年度当初予算案 962億円（1,106億円）※()内は前年度当初予算額

令和5年度実績：65,598件

1 事業の目的

うち雇用環境・均等局計上分 957億円（1,101億円）うち職業安定局計上分 5億円（5億円）

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といつたいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員転換、待遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

コース名／コース内容

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員転換（※）

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

- 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等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

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施

社会保険適用時待遇改善コース

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施

※手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等

※労働時間の延長は、週当たり4時間以上等

正社員化
支援

待遇改善
支援

年収の壁・
支援強化
パッケージ

支給額（1人当たり）

有期→正規：【重点支援対象者※】**80万円** (60万円) 【左記以外】**40万円** (30万円)

無期→正規：**40万円** (30万円) **20万円** (15万円)

※ a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者
b: 雇入れから3年末満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下
②過去1年内に正規雇用労働者として雇用されていない
c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者

➤ 新規学卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外
➤ 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用

上限人数：20人

①有期→正規： **90万円** (67.5万円)

②有期→無期： **45万円** (33万円)

③無期→正規： **45万円** (33万円)

①3%以上4%未満： **4万円** (2.6万円)

②4%以上5%未満： **5万円** (3.3万円)

③5%以上6%未満： **6.5万円** (4.3万円)

④6%以上 : **7万円** (4.6万円)

上限人数：100人

1事業所当たり 60万円 (45万円)

1事業所当たり1回のみ

1事業所当たり 40万円 (30万円)

1事業所当たり1回のみ

(1)手当等支給メニュー **50万円** (37.5万円) (※1)

(2)労働時間延長メニュー **30万円** (22.5万円)

※1 1~3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額

※2 1年目に手当等支給、2年目に労働時間延長を実施する場合の2年間の合計額は50万円

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

加算措置等／加算額

正社員化コース

■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換

1事業所当たり 20万円 (15万円)

■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換

1事業所当たり 40万円 (30万円)

令和7年度改正内容（案）

対象事業主の要件中、「キャリアアップ計画を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主」を「キャリアアップ計画を、都道府県労働局長に対して提出した事業主」に変更し、当該計画の認定を不要とする。

賃金規定等改定コース

■「職務評価」の活用により実施 **1事業所当たり 20万円** (15万円)

■昇給制度を新たに設けた場合 **1事業所当たり 20万円** (15万円)

賞与・退職金制度導入コース

■両方を同時に導入した場合 **1事業所当たり 16.8万円** (12.6万円)

※()は、大企業の場合の額。

※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。

※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、

①120万円(90万円)②③60万円(45万円)となる366

※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。



令和6年度予算額 77百万円

1 事業の目的

雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保を推進する等の観点から、60歳から64歳までの高年齢労働者の待遇の改善に向けて取り組む事業主を支援する。

2 事業の概要・スキーム

＜支給対象となる事業主＞

- 雇用保険適用事業所であって、以下の要件をいずれも満たす事業主
 - ・高年齢労働者（※）の賃金規定等を改定し、時間当たりの所定内賃金を60歳時点の時間当たりの所定内賃金の75%以上にしていること。
※60歳～64歳までの一般被保険者であって、高年齢雇用継続基本給付金の受給者
 - ・当該事業所に雇用される労働者に係る高年齢雇用継続基本給付金の支給総額が減少していること。

3 実施主体等

- ◆ 実施主体：国
- ◆ 助成率：高年齢雇用継続基本給付金の減少額の $2/3$ （中小企業以外 $1/2$ ）

※当該事業所に雇用される労働者（申請対象期間の初日において雇用されている者に限る。）に係る賃金規定等改定前後において当該事業所における高年齢雇用継続基本給付金の支給総額を比較し、その減少額に上記の助成率を乗じた額を助成。

※1回の申請の対象期間は6か月、最大4回（2年間）まで申請可能。

令和7年度改正内容（案）

- 高年齢労働者待遇改善促進助成金は、高年齢雇用継続給付の給付率の見直しの円滑な施行（令和7年4月）に向け、事業主による高年齢労働者の待遇改善の取組みを推進するために、令和7年3月までの时限措置として創設した助成金であり、今般、その期限が到来することから、廃止する。

北海道、東北地方等気象条件の厳しい積雪寒冷地(13道県)において、季節的業務に従事する季節労働者を通年雇用した事業主に対して通年雇用助成金を支給し、季節労働者の通年雇用化の促進を図る。

助成の内容

【指定業種の事業主】

- 賃金助成(*)
 - ・季節労働者を通年雇用した場合
対象期間(12月16日～3月15日)について事業主が支払った賃金の2／3(初回)、
1／2(2、3回目)の額(初回～3回目すべて上限あり)を3年間
** なお、対象期間に季節労働者を指定地域外に就労させ、その移動に要する経費を事業主が負担した場合には、交通費等の経費(往復)に対し助成(上限あり)*
 - ・季節労働者を季節的業務以外の業務へ転換させた場合
業務転換開始日から6ヶ月間について事業主が支払った賃金の1／3の額(上限あり)
 - ・季節労働者を通年雇用したものの、当該労働者を休業させざるをえない場合
対象期間について事業主が支払った賃金(休業手当を除く)及び1月から4月に支払った休業手当の合計額の1／2(初回)、1／3(2回目)の額(初回、2回目ともに上限あり)を2年間
- 新分野進出への助成
 - ・季節労働者3人以上を通年雇用するため、新分野の事業に進出した場合
事業所の設置・整備に要した費用の1／10の額(上限あり)を3年間
- 職業訓練への助成
 - ・季節労働者を通年雇用し、業務に必要な知識及び技能を習得させるために職業訓練を実施した場合
季節的業務の訓練………事業主が支払った費用の1／2の額(上限あり)
季節的業務以外の訓練…事業主が支払った費用の2／3の額(上限あり)

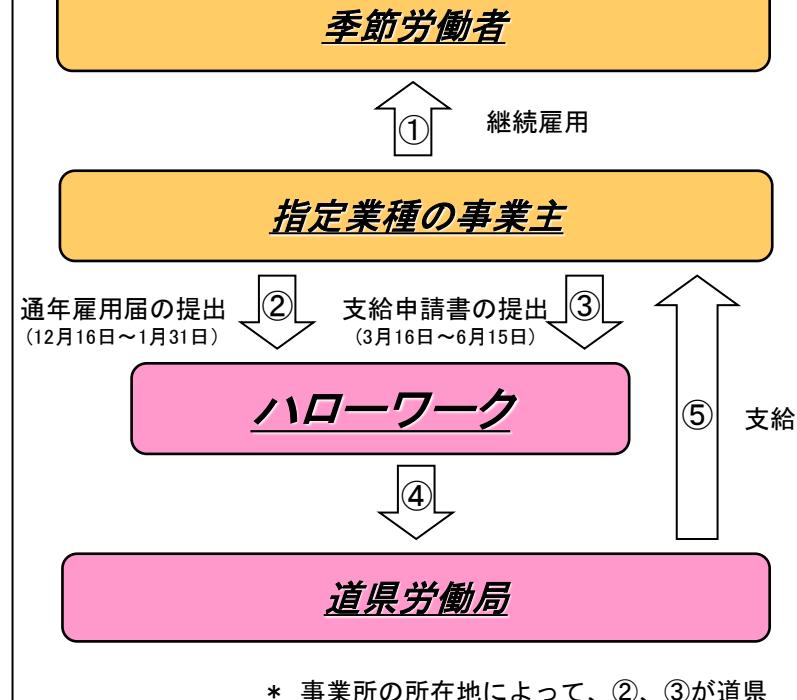
【指定業種以外の事業主】

- 季節労働者を試行雇用し、引き続き常用雇用した場合

常用雇用後6ヶ月間に支払った賃金の1／2の額からトライアル雇用助成金受給額を減額した額（※暫定措置がない場合1／3の額）

支給までの流れ

『季節労働者を通年雇用し、賃金助成を受ける場合』



* 事業所の所在地によって、②、③が道県労働局への提出となる場合がある。

※ 季節労働者…9月16日以前から雇用され翌年の1月31日において雇用保険の特例一時金の受給資格を得て、支給を受けることが見込まれる方

※ 13道県(指定地域)…北海道、青森、岩手及び秋田(全市町村) 宮城、山形、福島、新潟、富山、石川、福井、長野及び岐阜(一部の市町村)

※ 指定業種…①林業 ②採石業及び砂、砂利又は玉石の採取業 ③建設業 ④水産食料品製造業 ⑤野菜缶詰、果実缶詰又は農産保存食料品の製造業 ⑥一般製材業
 ⑦セメント製品製造業 ⑧建設用粘土製品(陶磁器製のものを除く。)の製造業 ⑨特定貨物自動車運送業 ⑩建設現場において据付作業を行う「造作材製造業(建具を除く)」、「建具製造業」、「鉄骨製造業」、「建設用金属製品製造業(鉄骨を除く)」、「金属製サッシ・ドア製造業」、「鉄骨系プレハブ住宅製造業」、「建築用金属製品製造業(サッシ、ドア、建築用金物を除く)」、「畳製造業」⑪農業(畜産農業及び畜産サービス業を除く。)

職業転換給付金制度について

要件の見直し

令和7年度概算要求額 60百万円 (64百万円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

労働者がその有する能力に適した職業に就くことを容易にし、促進するため、労働市場における労働力需給の地域間、職種間、年齢間の不均衡に対処し、労働者に対する職業転換、地域間移動及び職場適応への援助等を目的として、給付金を支給する制度。

2 事業の概要・スキーム

就職促進手当に係る所得税の額の計算にあたって、他の税額控除と同様に分配時調整外国税相当額控除を適用しないものとする。

給付金の種類	支給対象者	給付内容
就職促進手当	<input type="radio"/> 求職手帳所持者 中高年齢失業者等、沖特法離職者、漁業離職者、特定漁業離職者 等 <input type="radio"/> 45歳以上の求職者等 身体障害者、刑余者、社会的事情により就職が著しく阻害されている者 <input type="radio"/> 認定駐留軍関係離職者 <input type="radio"/> 知的障害者 <input type="radio"/> 精神障害者 <input type="radio"/> 母子家庭の母等、父子家庭の父 等	4,024~5,820円/日 基本手当：3,530~4,310円/日 等
訓練手当		広域求職活動費：交通費(実費)、宿泊料 移転費：交通費(実費) 等
求職活動支援費 移転費 就業支度金		一般職場適応訓練： 月額24,000円 等
職場適応訓練費		30万円~240万円
特定求職者雇用開発助成金		

3 実施主体等

実施主体：
国・都道府県（訓練手当及び職場適応訓練の一部については都道府県が支給し、国が2分の1を負担する。）

予算：
令和元年度 10.7億円
令和2年度 5.3億円
令和3年度 2.9億円
令和4年度 0.8億円
令和5年度 0.6億円

事業実績：
令和元年度 0.3億円
令和2年度 0.2億円
令和3年度 0.2億円
令和4年度 0.2億円
令和5年度 0.1億円

建設事業主等に対する助成金

新規コースの創設・要件の見直し等

令和7年度当初予算案 69億円 (72億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

建設業においては、技能者のうち60歳以上の割合が約4分の1を占める一方、29歳以下は全体の約12%となっており、若年労働者等の確保・育成、技能継承が極めて重要な課題となっている。本助成金では、建設労働者雇用改善法第9条に基づき、建設事業主等に支援を行うことで、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上、雇用の安定を促進することを目的とする。

2 事業の概要・スキーム・実施主体・事業実績

トライアル雇用助成金

◆ 若年・女性建設労働者トライアルコース

職業経験の不足などから就職に不安のある若年者（35歳未満）や女性を対象として、試行雇用を行った場合に支給されるトライアル雇用助成金（一般・障害者トライアルコース）に上乗せ助成。

助成額	対象者1人あたり4万円/月（最大3か月）
-----	----------------------

人材確保等支援助成金

◆ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）

魅力ある職場づくりにつながる取組や広域的な職業訓練の推進活動を実施した場合に助成。

助成区分	助成率等
経費助成	中小建設事業主：60%
	中小建設事業主以外：45%

等（※1）

◆ 建設キャリアアップシステム等活用促進コース【新規】

新規コースの創設

建設キャリアアップシステム（CCUS）等を活用した雇用管理改善を目的とし、以下の場合に助成。
＜雇用管理改善促進事業＞ 中小建設事業主が、昇格評定を受けた技能者の賃金を5%以上増加
＜普及促進事業＞ 建設事業主団体が普及促進に向けた事業を実施

事業名	助成区分	助成額・率等
雇用管理改善促進事業	経費助成	中小建設事業主：16万円/人年
普及促進事業	経費助成	中小建設事業主団体：66.7% 中小建設事業主団体以外：50%

建設キャリアアップシステム等普及促進コースを廃止し、新たに、建設キャリアアップシステム等活用促進コースを創設

◆ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）

被災3県の措置の廃止

建設現場の女性専用トイレ・更衣室を整備した場合や作業員宿舎等を確保（石川県）した場合に助成。

助成区分	助成率
経費助成	60%

等（※1）

東日本大震災の被災3県を対象とした措置について令和6年度限りで廃止

※1 上記の通常の助成率に加え、生産性向上助成及び賃金向上助成の上乗せ支給も実施。

人材開発支援助成金

◆ 建設労働者認定訓練コース

能開法による認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に助成。

助成区分	助成率・額	生産性向上助成（上乗せ支給）（※2）	賃金向上助成・資格等手当助成（上乗せ支給）
経費助成	16.7%	-	-
賃金助成	3,800円/人日	1,000円/人日	1,000円/人日

◆ 建設労働者技能実習コース

割増措置の延長

若年者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合に助成。

助成区分	助成率・額等	生産性向上助成（上乗せ支給）（※2）	賃金向上助成・資格等手当助成（上乗せ支給）
経費助成	中小建設事業主（20人以下）：75%	15%	15%
	中小建設事業主（21人以上） 35歳未満：70%	15%	15%
	中小建設事業主（21人以上） 35歳以上：45%		
	中小以外の建設事業主（女性労働者のみ支給対象）：60%	15%	15%
賃金助成	中小建設事業主（20人以下）： 8,550円/人日 <9,405円/人日>	2,000円/人日	2,000円/人日
	中小建設事業主（21人以上）： 7,600円/人日 <8,360円/人日>	1,750円/人日	1,750円/人日

※2 令和4年度までの支給要領に基づき、当該コースの助成全額を受給した建設事業主を対象とした経過措置

※3 CCUS技能者情報登録者の場合は、賃金助成額（上乗せ支給分は除く）を1.1倍にして助成（令和7年度まで）。

○実施主体・スキーム：労働局（助成金の支給）→建設事業主等（助成対象の取組を実施）

○令和5年度支給実績（3助成金の合計）：5,984,684千円（128,297件）

職業安定分科会(第 210 回)	資料 1-1
令和7年1月 23 日	

労働保険の保険料の徴収等に関する法律第 十二条第五項の規定に基づき失業等給付費 等充当徴収保険率を変更する告示案要綱

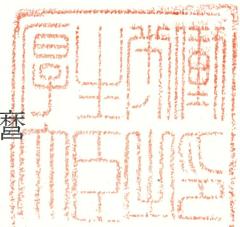
厚生労働省発職 0116 第 1 号

令和 7 年 1 月 1 6 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



別紙「労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第五項の規定に基づき失業等給付費等充当徴収保険率を変更する告示案要綱」について、貴会の意見を求める。

労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第五項の規定に基づき失業等給付費等充当徴
収保険率を変更する告示案要綱

令和七年四月一日から令和八年三月三十一日までの失業等給付費等充当徴収保険率を千分の七（農
林水産業、建設業及び清酒製造業については千分の九）とするものとすること。

職業安定分科会(第 210 回)	資料1-2
令和7年1月 23 日	

労働保険の保険料の徴収等に関する法律第 十二条第五項の規定に基づき失業等給付費 等充当徴収保険率を変更する告示案概要

労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第五項の規定に基づき失業等給付費等充当徴収保険率を変更する件について（概要）

厚生労働省職業安定局雇用保険課

1. 制定の趣旨

- 雇用保険率は、雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号。以下「雇用保険法等改正法」という。）第3条の規定（雇用保険法等改正法附則第1条第1号に掲げる改正規定を除く。）及び子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）附則第28条の規定による改正後の労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号。以下「法」という。）第12条第4項において、次の①から③までの率を合計して得た $16.5/1000^{※1}$ とされている。

- ① 失業等給付費等充当徴収保険率 $8/1000^{※2}$
- ② 育児休業給付費充当徴収保険率 $5/1000$
- ③ 二事業費充当徴収保険率 $3.5/1000^{※3}$

※1 農林水産業及び清酒製造業については $18.5/1000$ 、建設業については $19.5/1000$

※2 農林水産業、建設業及び清酒製造業については $10/1000$

※3 建設業については $4.5/1000$

- また、この雇用保険率は、雇用保険財政の状況を踏まえ、会計年度毎に次の①から③までの変更をするものとされている。

- ① 法第12条第5項の規定による失業等給付額等を踏まえた変更
- ② 法第12条第8項の規定による育児休業給付額等を踏まえた変更
- ③ 法第12条第10項の規定による雇用安定事業及び能力開発事業に要する費用に充てられた額等を踏まえた変更

2. 告示案の概要

- 令和5年度の失業等給付額等を踏まえた変更として、令和7年度の失業等給付費等充当徴収保険率を $1/1000$ 引き下げ、 $7/1000^{※4}$ とする。

※4 農林水産業、建設業及び清酒製造業については $9/1000$

3. 根拠条項

- 法第12条第5項

4. 適用期日等

- 告示日：令和7年1月下旬（予定）
- 適用期日：令和7年4月1日

職業安定分科会(第 210 回)	資料 2-1
令和7年1月 23 日	

**労働保険の保険料の徴収等に関する法律第
十二条第八項の規定に基づき育児休業給付
費充当徴収保険率を変更する告示案要綱**

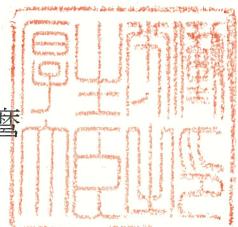
厚生労働省発職 0116 第 2 号

令和 7 年 1 月 16 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



別紙「労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第八項の規定に基づき育児休業給付費充当徴収保険率を変更する告示案要綱」について、貴会の意見を求める。

労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第八項の規定に基づき育児休業給付費充当徴収保険率を変更する告示案要綱

令和七年四月一日から令和八年三月三十一日までの育児休業給付費充当徴収保険率を千分の四とするものとすること。

職業安定分科会(第 210 回)	資料2-2
令和7年1月 23 日	

労働保険の保険料の徴収等に関する法律第 十二条第八項の規定に基づき育児休業給付 費充当徴収保険率を変更する告示案概要

労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第八項の規定に基づき育児休業給付費充当徴収保険率を変更する件について（概要）

厚生労働省職業安定局雇用保険課

1. 制定の趣旨

- 雇用保険率は、雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号。以下「雇用保険法等改正法」という。）第3条の規定（雇用保険法等改正法附則第1条第1号に掲げる改正規定を除く。）及び子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号。）附則第28条の規定による改正後の労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号。以下「法」という。）第12条第4項において、次の①から③までの率を合計して得た $16.5/1000^{※1}$ とされている。

- ① 失業等給付費等充当徴収保険率 $8/1000^{※2}$
- ② 育児休業給付費充当徴収保険率 $5/1000$
- ③ 二事業費充当徴収保険率 $3.5/1000^{※3}$

※1 農林水産業及び清酒製造業については $18.5/1000$ 、建設業については $19.5/1000$

※2 農林水産業、建設業及び清酒製造業については $10/1000$

※3 建設業については $4.5/1000$

- また、この雇用保険率は、雇用保険財政の状況を踏まえ、会計年度毎に次の①から③までの変更をするものとされている。

- ① 法第12条第5項の規定による失業等給付額等を踏まえた変更
- ② 法第12条第8項の規定による育児休業給付額等を踏まえた変更
- ③ 法第12条第10項の規定による雇用安定事業及び能力開発事業に要する費用に充てられた額等を踏まえた変更

2. 告示案の概要

- 令和5年度の育児休業給付額等を踏まえた変更として、令和7年度の育児休業給付費充当徴収保険率を $1/1000$ 引き下げ、 $4/1000$ とする。

3. 根拠条項

- 法第12条第8項

4. 適用期日等

- 告示日：令和7年1月下旬（予定）
- 適用期日：令和7年4月1日

厚生労働省発職 0205 第1号

令和7年2月5日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



別紙「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等
に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式の一部を改正
する件案要綱」について、貴会の意見を求める。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式の一部を改正する件案要綱

第一 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式の一部改正

一 様式第三号（裏面）について、除外率設定機関に係る除外率を、次の表の上欄に掲げる基準割合の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げるとおりとすること。

基準割合	除外率
百分の九十五以上	百分の六十五
百分の九十以上百分の九十五未満	百分の六十
百分の八十五以上百分の九十未満	百分の五十五
百分の八十以上百分の八十五未満	百分の五十
百分の七十五以上百分の八十未満	百分の四十五
百分の七十以上百分の七十五未満	百分の四十

百分の六十五以上百分の七十未満	百分の三十五
百分の六十以上百分の六十五未満	百分の三十
百分の五十五以上百分の六十未満	百分の二十五
百分の五十以上百分の五十五未満	百分の二十
百分の四十五以上百分の五十未満	百分の十五
百分の四十以上百分の四十五未満	百分の十
百分の三十五以上百分の四十未満	百分の五

二 様式第三号（裏面）、様式第五号の三（裏面）及び様式第五号の五（裏面）について、除外率の基準割合の記載を百分の三十五とすること。

第二 その他

- 一 この告示は、令和七年四月一日から適用すること。
- 二 その他所要の規定の整備を行うこと。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式の一部を改正する件案
(概要)

1. 改正の趣旨

- 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）において定めている障害者任命状況通報書等の様式の一部を改正するもの。

2. 改正内容

- 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令（令和 5 年政令第 44 号）第 1 条の規定により、国及び地方公共団体の除外率設定機関に係る除外率を引き下げる等の改正が行われたことから、下記の様式について所要の改正を行う。
 - ① 様式第 3 号 障害者任免状況通報書
 - ② 様式第 5 号の 3 法第 41 条の特例に係る国の機関の概要
 - ③ 様式第 5 号の 5 法第 42 条の特例に係る地方公共団体の概要
- その他所要の規定の整備を行う。

3. 根拠法令

- 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和 35 年政令第 292 号）第 6 条第 1 項及び第 8 条
- 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 38 号）第 4 条の 17 第 2 項、第 4 条の 18 第 2 項、第 8 条及び第 8 条の 7 第 2 項

4. 適用期日等

- 告示日 令和 7 年 3 月下旬（予定）
- 適用期日 令和 7 年 4 月 1 日

職業安定分科会(第211回)	資料3-1
令和7年3月21日	

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の一部を改正する件案要綱

厚生労働省発職 0321 第 2 号
令和 7 年 3 月 21 日

労働政策審議会
会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）第 9 条第 4 項において準用する同法第 6 条第 3 項の規定に基づき、別紙「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の一部を改正する件案要綱」について、貴会の意見を求める。

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の一部を改正する件案要綱

第一 経過措置の廃止

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に掲げる事項のうち、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成二十四年法律第七十八号）附則第三項の規定による経過措置に係る事項を廃止すること。

第二 適用期日等

- 一 この告示は、令和七年四月一日から適用すること。
- 二 その他所要の改正を行うこと。

職業安定分科会(第 211 回)	資料3-2
令和7年3月 21 日	

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の一部を改正する件案概要

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の一部を改正する件案について
(概要)

職業安定局
高齢者雇用対策課

1. 改正の趣旨

- 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 78 号。以下「改正法」という。）附則第 3 項の経過措置が令和 6 年度末で終了することに伴い、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成 24 年厚生労働省告示第 560 号）について所要の改正を行うもの。

2. 概要

改正法附則第 3 項の規定による経過措置に係る事項の廃止

3. 根拠法令

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）第 9 条第 3 項、第 4 項

4. 告示日等

告示日：令和 7 年 3 月下旬（予定）

適用期日：令和 7 年 4 月 1 日

職業安定分科会(第 211 回)	参考資料1
令和7年3月 21 日	

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の一部を改正する件案関連資料

企業における安定した雇用・就業の確保のための義務・努力義務（3段階）

- 2021年4月施行の改正高年齢者雇用安定法により、従来からの65歳までの雇用を確保する義務に加え、70歳までの就業機会（雇用以外の措置も含む）を確保する努力義務を課している。

60歳まで・義務

60歳未満の定年禁止

<1998年施行>

65歳まで・義務

①65歳までの定年引上げ

②65歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む)

③定年廃止

<対象者限定可を2006年に施行、
原則希望者全員を2013年に施行>

70歳まで・努力義務

①70歳までの定年引上げ

②70歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)

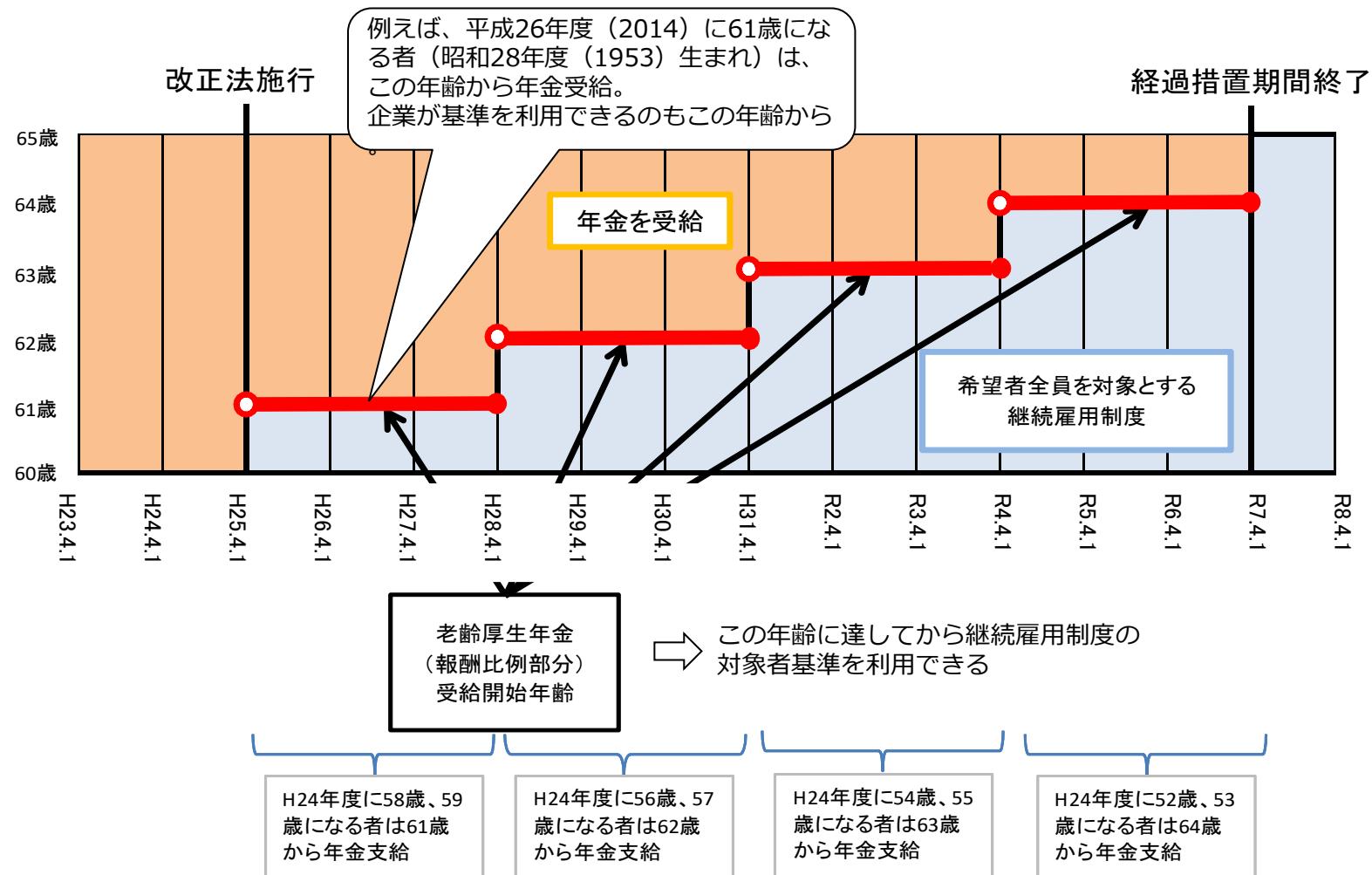
③定年廃止

④高年齢者が希望するときは、
70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤高年齢者が希望するときは、
70歳まで継続的に
a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入

経過措置のイメージ

改正前の高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設ける。



○高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針

(平成二十四年十一月九日)

(厚生労働省告示第五百六十号)

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第九条第三項の規定に基づき、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針を次のように定め、平成二十五年四月一日から適用することとしたので、同条第四項において準用する同法第六条第四項の規定に基づき、告示する。

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針

第1 趣旨

この指針は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号。以下「法」という。)第9条第3項の規定に基づき、事業主がその雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため講ずべき同条第1項に規定する高年齢者雇用確保措置(定年の引上げ、継続雇用制度(現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。)の導入又は定年の定めの廃止をいう。以下同じ。)に関し、その実施及び運用を図るために必要な事項を定めたものである。

第2 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置に関して、労使間で十分な協議を行いつつ、次の1から5までの事項について、適切かつ有効な実施に努めるものとする。

1 高年齢者雇用確保措置

事業主は、高年齢者がその意欲と能力に応じて65歳まで働くことができる環境の整備を図るために、法に定めるところに基づき、65歳までの高年齢者雇用確保措置のいざれかを講ずる。

2 継続雇用制度

継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とする制度とする。この場合において法第9条第2項に規定する特殊関係事業主により雇用を確保しようとするときは、事業主は、その雇用する高年齢者を当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を、当該特殊関係事業主との間で締結する必要があることに留意する。

心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由(年齢に係るもの)を除く。以下同じ。)に該当する場合には、継続雇用しないことができる。

就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。なお、解雇事由又は退職事由とは異なる運営基準を設けることは高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号。以下「改正法」という。)の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。

ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意する。

3 経過措置

改正法の施行の際、既に労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めている事業主は、改正法附則第3項の規定に基づき、当該基準の対象者の年齢を平成37年3月31日まで段階的に引き上げながら、当該基準を定めてこれを用いることができる。

4 賃金・人事待遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事待遇制度の見直しが必要な場合には、次の(1)から(7)までの事項に留意する。

(1) 年齢的要素を重視する賃金・人事待遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、当該制度が、その雇用する高年齢者の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

(2) 継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。

(3) 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること。

(4) 継続雇用制度を導入する場合において、契約期間を定めるときには、高年齢者雇用確保措置が65歳までの雇用の確保を義務付ける制度であることに鑑み、65歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、65歳までは契約更新ができる旨を周知すること。

また、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。

(5) 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び待遇の実現に努めること。

(6) 勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

この場合においては、高年齢者の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

(7) 継続雇用制度を導入する場合において、継続雇用の希望者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

5 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーや雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図る。

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）（抄）

（高年齢者等職業安定対策基本方針）

第六条 厚生労働大臣は、高年齢者等の職業の安定に関する施策の基本となるべき方針（以下「高年齢者等職業安定対策基本方針」という。）を策定するものとする。

2 （略）

3 厚生労働大臣は、高年齢者等職業安定対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、関係行政機関の長と協議するとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

4・5 （略）

（高年齢者雇用確保措置）

第九条 定年（六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引上げ
- 二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
- 三 当該定年の定めの廃止

2 継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主（当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主をいう。以下この項及び第十条の二第一項において同じ。）との間で、当該事業主の雇用する高年齢者であつてその定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。

3 厚生労働大臣は、第一項の事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用（心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の継続雇用制度における取扱いを含む。）に関する指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

4 第六条第三項及び第四項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。

職業安定分科会(第 209 回)	資料3-2
令和6年 12 月 13 日	

2024 年度中間評価 評価シート

1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

項目	2022 年度 実績	2023 年度 実績	2023 年度 目標	2023 年度 中間評価実績 (4 ~ 9 月)	2024 年度 目標	2024 年度 中間評価実績 (4 ~ 9 月) (※ 1)
① ハローワーク求職者者の就職率(※ 2)	26.7%	26.8% <達成率 97.5%>	27.5%	26.0% <達成率 94.5%>	26.9%	25.2% <達成率 93.6%>
② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数	149,666 人 (113 箇所)	152,673 人 (115 箇所) <達成率 99.5%>	153,410 人 (115 箇所)	77,945 人 (115 箇所) <達成率 50.8%>	171,288 人 (117 箇所)	84,331 人 (117 箇所) <達成率 49.2%>
③ マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)	96.1%	97.2% <達成率 102.4%>	94.9%	97.2% <達成率 102.4%>	95.9%	97.5% <達成率 101.7%>
④ 雇用保険受給者の早期再就職割合(※ 3)	32.9%	34.1% <達成率 100.6%>	33.9%	33.0% <達成率 97.4%>	33.9%	33.3% <達成率 98.2%>
⑤ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率	59.4% (参考) 正社員以外も含む就職率 89.1%	62.3% <達成率 103.1%> (参考) 正社員以外も含む就職率 89.3%	60.4%	60.8% <達成率 100.6%> (参考) 正社員以外も含む就職率 86.3%	62.3%	63.1% <達成率 101.4%> (参考) 正社員以外も含む就職率 90.4%
⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率	基礎コース 57.1% 実践コース 59.0%	基礎コース 60.1% <達成率 103.6%> 実践コース 60.6% <達成率 96.2%> (※ 4)	基礎コース 58.0% 実践コース 63.0%	基礎コース 62.3% <達成率 107.4%> 実践コース 61.8% <達成率 98.1%> (※ 5)	基礎コース 58.0% 実践コース 63.0%	基礎コース 65.1% <達成率 112.2%> 実践コース 63.2% <達成率 100.3%> (※ 6)
⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率	68.7%	70.0% <達成率 108.4%>	64.6%	67.3% <達成率 104.1%>	68.3%	67.9% <達成率 99.5%>

(備考)

※ 1 実績の分子と分母は以下の通りである

① ハローワーク求職者の就職率 : 25.2% = 就職件数 : 577,377 件 / 新規求職申込件数 : 2,291,955 件 × 100

③ マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率) : 97.5% = 重点支援対象者の就職件数 : 32,317 件 / 重点支援対象者数 : 33,130 件 × 100

- ④ 雇用保険受給者の早期再就職割合 : $33.3\% = \text{早期再就職件数} : 245,846 \text{ 件} / \text{受給資格決定件数} : 738,130 \text{ 件} \times 100$
- ⑤ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率 : $63.1\% = \text{支援対象者の正社員就職件数} : 5,254 \text{ 件} / \text{支援対象者数} : 8,321 \text{ 件} \times 100$
- ⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率
 基礎コース : $65.1\% = \text{就職者数} : 783 \text{ 件} / (\text{修了者等数} \times \text{一次訓練受講中又は次訓練受講決定者数}) : 1,203 \text{ 件} \times 100$
 実践コース : $63.2\% = \text{就職者数} : 5,233 \text{ 件} / \text{修了者等数} : 8,283 \text{ 件} \times 100$
- ⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率 : $67.9\% = \text{支援対象者の就職件数} : 31,346 \text{ 件} / \text{支援対象者数} : 46,139 \text{ 件} \times 100$
- ※2 就職件数（パート含む一般）／新規求職申込件数（パート含む一般）
- ※3 早期再就職者数（注）／受給資格決定件数
 （注）雇用保険の基本手当の支給残日数を所定給付日数の2／3以上残して早期に再就職する者の数（例えば、所定給付日数90日の者が、支給残日数を60日以上残して再就職した場合）。
- ※4 2023年度実績は確定値である。
- ※5 2023年度中間評価実績は、2023年4月から6月末までに終了した訓練コースの修了者数等に占める訓練修了3か月後までに雇用保険適用就職した者の割合であり、速報値である。
- ※6 2024年度中間評価実績は、2024年4月から6月末までに終了した訓練コースの修了者数等に占める訓練修了3か月後までに雇用保険適用就職した者の割合であり、速報値である。

2024年度目標設定における考え方

- ① ハローワーク求職者の就職率
 - 2021～2023年度の実績等を踏まえ26.9%に設定。
- ② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数
 - 2021～2023年度の実績、支援対象職種の追加等を踏まえ171,288人に設定。
- ③ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）
 - 2021年度～2023年度の実績等を踏まえ、95.9%に設定。
- ④ 雇用保険受給者の早期再就職割合
 - 2021～2023年度の実績等を踏まえ33.9%に設定。
- ⑤ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率
 - 2023年度実績等を踏まえ、62.3%に設定。
- ⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率
 - 2018年度から2022年度の実績及び2023年度の目標値を踏まえ、基礎コースは58.0%、実践コースは63.0%に設定。
- ⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率
 - 2021～2023年度の実績等を踏まえ、68.3%に設定。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① ハローワーク求職者の就職率

- ・2024 年度の 4 ~ 9 月におけるハローワーク求職者の就職率は 25.2% と、現時点において、2024 年度目標の 26.9% を下回っている。
- ・これは、昨年度に引き続き、物価高騰や働き方・ニーズの多様化等の影響により、求職者が応募する求人を吟味する傾向が続き、実績が伸び悩んでいることが要因と考えられる。
- ・また、人手不足に伴い企業の省人化投資が進んでいる影響により、就職に結びつきやすいサービスや製造の職業等の新規求人数が減少傾向になっていることも要因と考えられる。
- ・今後の対策としては、2024 年度上半期に実施した職業紹介関係業務に関する労働局ヒアリングの結果を踏まえ、2024 年 10 月に今後の業務に当たっての留意事項を各労働局・ハローワークに対して示したところであり、当該取組みの徹底を図る。
- ・具体的には、大企業も含めた事業所訪問や求人開拓を積極的に行い、求職者ニーズの高い求人の確保に取り組むとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい条件設定や求人票の記載内容の充実に向け、助言・指導を行うなど、求人充足支援を積極的に推進することで適切なマッチングを図る。
- ・また、在職者やこれまでハローワークのサービスを利用していない者等の潜在求職者への働きかけとして、SNS 等を活用したオンラインサービスを含むハローワークのサービスの利便性等を周知し、マッチング機会の拡充を図る。加えて、四半期実績ごとの要因や求職者の動向等の聞き取り、オンライン勉強会等の実施により、各労働局・ハローワークの効果的な取組み・好事例を全国へ横展開していく。

参考：ハローワーク求職者の就職率

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
実績 (%)	21.3	25.9	28.7	26.4	25.0	25.6	25.2
前年同月差 (%pt)	▲1.1	▲0.5	▲0.2	▲0.7	▲0.1	▲1.7	▲0.8

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

- ・2024 年度の 4 ~ 9 月における人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数は 84,331 人と、2024 年度目標 171,288 人の 49.2% の水準となっている。一方、各月においては前年同月を上回っており、この背景として、人材確保対策コーナーにおいて、求人条件緩和への助言・指導等の求人充足支援に加え、事業所見学会や就職面接会等の開催（※）を積極的に実施したことが考えられる。

※ 2024 年 4 ~ 9 月 : 4,633 回 （参考）2023 年度 : 8,563 回

- ・今後も引き続き、求人者に対する求人条件緩和への助言・指導、求職者に対する人材不足分野への応募奨励、事業所見学会や就職面接会等の開催によりマッチング機会の拡充を図る。
- ・加えて、特に医療・福祉分野については、新規求人数が多い分野もあり、職業紹介件数を意識した職業相談、能動的なマッチングを進めるための求人充足会議や求人情報の提供等を徹底するとともに、「介護就職支援強化期間（10 月～12 月）」を設定し、就職面接会等の開催数の増加や、応募前職場見学、事業所相談ブースを活用した個別相談会の開催等、年度後半に集中的な取組みを実施して、実績向上に取り組む。

参考1：人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
実績（人）	15,512	15,692	14,234	13,985	11,931	12,977	84,331
前年同月比（%）	+11.9	+13.6	+4.2	+16.3	+0.8	+1.7	+8.2

※2024年度より、コーナー設置箇所数の増加、対象職種の追加があり、前年同月との比較については留意が必要。

参考2：主な人材不足分野の有効求人倍率（2024年4月～9月）

保健師、助産師、看護師：1.91倍、介護関係職種：3.94倍、建設・採掘従事者：4.93倍、保安職業従事者：6.09倍、自動車運転従事者：2.50倍

（注1）2009年12月改定「日本標準職業分類」に基づく区分。

（注2）介護関係職種は、「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉専門職業従事者」、「家政婦（夫）、家事手伝い」、「介護サービス職業従事者」の合計。

③ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・2024年度の4～9月における重点支援対象者の就職率は97.5%と、2024度目標の95.9%を上回っている。
- ・これは、子育て中の女性等を対象とした専門支援拠点（マザーズハローワーク・マザーズコーナー）において、個々の求職者のニーズに応じた担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を着実に実施するとともに、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保に積極的に取り組んだためと考えられる。
- ・他方で、子育て中のため来所が困難な方もいることから、引き続きオンラインを活用した就職支援セミナーや職業相談の実施、出張職業相談・出張就職支援セミナー等のアウトリーチ型支援の充実等に努める。加えて、こうした支援の情報が行き渡るよう、SNSの活用等による周知を行っていく。

参考：マザーズハローワーク事業の重点支援対象者の就職率

	第1四半期（4～6月）	第2四半期（7～9月）	合計
重点支援対象者の就職率（%）	99.1	95.7	97.5
前年同月差（%pt）	+1.1	▲0.6	+0.3

④ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・2024年度の4～9月における雇用保険受給者の早期再就職割合は33.3%と、現時点において、2024年度目標の33.9%を下回っている。
- ・これは、例年4・5月は早期再就職割合の分母である雇用保険受給資格決定件数が多くなる一方、分子である早期再就職件数の確保には一定の期間を要することから、結果として全体の割合が低くなったものと考えられる。
- ・なお、前年同期と比較すると、0.3%ポイント上回っており、これは定期的に安定所に来所する雇用保険受給者のニーズを詳細に把握するとともに、例えばリーフレットやSNS広告等を活用した早期再就職制度の周知や就職面接会等の各種イベントの積極的な開催など、各地域のニーズに応じた対策を実施したことによるものと考えている。
- ・目標達成に向けて、引き続きこれらの施策を推進するとともに、例えば、アンケート等を活用した求職者のニーズに応じた就職支援など、各労働局・ハローワークの効果的な取組み・好事例について、職員向けのメルマガやオンライン勉強会等を通じて全国に横展開していく。

参考：雇用保険受給者の早期再就職割合

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
実績 (%)	21.0	30.2	43.2	41.2	39.1	33.1	33.3
前年同月差 (%pt)	+1.3	+0.7	+1.5	▲0.4	+0.9	▲1.0	+0.3

⑤ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

- ・2024年度の4～9月における就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率は63.1%と、2024年度目標の62.3%を上回っている。
- ・これは、就職氷河期世代限定・歓迎求人を引き続き積極的に確保（新規求人数：前年同期比+2.8%）したことや、就職氷河期世代を対象としたセミナー・面接会等の各種イベントを各地域の実情に合った様々な切り口で行ったこと（合計参加人数：前年同期比+11.1%）によるものと考えられる。
- ・引き続き、求職者のニーズを踏まえた積極的な求人開拓や、就職氷河期世代を対象としたセミナー・面接会等の各種イベントを実施し、就職氷河期世代の就職支援により一層取り組む。

参考：就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
実績 (%)	50.9	61.1	65.5	72.4	70.6	61.6	63.1
前年同月差 (%pt)	▲4.5	▲1.5	+2.4	+8.5	+10.4	+2.1	+2.4

⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率

- ・2024年度の4～6月における求職者支援訓練受講者の就職率（速報値）は、基礎コース65.1%、実践コースは63.2%と、現時点において、2024年度目標である基礎コース58.0%、実践コース63.0%をともに上回っている。
- ・これは、2024年度から、ハローワークのみならず訓練実施機関に対しても、両機関で連携して訓練修了者の採用を視野に入れた求人開拓を指示する等、既存の取組みを強化したことが要因と考えられる。
- ・また、2024年1月から、四半期ごとに職員向けのメルマガ等を通じて、各労働局・ハローワークの効果的な取組み・好事例を全国に横展開するなど、職員の知識向上やマッチング機能の強化を図ったことも要因と考えられる。
- ・引き続き、求職者支援制度等の職業訓練制度や訓練コースの周知・広報を積極的に行い、より一層の活用促進を図るとともに、特にデジタル分野・人手不足分野業界に対する窓口職員の知識を向上させ、コンサルティング能力の強化を図る。

参考1：求職者支援訓練受講者の就職率（基礎コース）

	4月	5月	6月	合計
実績 (%)	60.1	64.6	68.9	65.1
前年同月差 (%pt)	▲3.4	+5.6	+10.0	+5.2

参考2：求職者支援訓練受講者の就職率（実践コース）

	4月	5月	6月	合計
実績 (%)	63.6	62.2	63.6	63.2
前年同月差 (%pt)	+4.6	+2.2	+4.6	+3.8

⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

- ・2024年度の4～9月における生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率は67.9%と、現時点において、2024年度目標の68.3%を下回っている。
- ・これは、毎年8月に行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン（児童扶養手当受給者をハローワークの窓口に誘導する重点的な取組）」により、多くの支援対象者を取り込んだが、支援対象者のニーズを踏まえた就労支援には一定の期間を要することから8月の就職率が低くなり、結果として4～9月における就職率が目標を下回ったものと考えられる。
- ・一方、例年、同キャンペーンにより取り込んだ支援対象者は年度後半に就職率が上昇する傾向にあるため、今年度も支援対象者に対するきめ細かな就労支援を着実に実施することで就職率を向上させ、最終的には年度目標を達成することを見込んでいる。
- ・また、前年同期と比較すると就職率は0.7%ポイント上昇しており、これは、前年より福祉事務所等への巡回相談を積極的に実施し、支援対象者に対してきめ細かな就労支援を実施したことによるものと考えられる。
- ・年度目標の達成に向けて、引き続きハローワークと地方公共団体（福祉事務所等）が緊密に連携し、支援対象者の課題やニーズを踏まえつつ、両機関の支援チームによる就労支援に集中的に取り組んでいく。

参考：生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
実績（%）	70.6	67.1	70.7	70.5	58.5	70.9	67.9
前年同月差（%pt）	▲1.6	▲2.6	+2.6	+1.2	+2.1	+1.8	+0.7

分科会委員の意見

2. 成長分野等への人材移動

項目	2022 年度 実績	2023 年度 実績	2023 年度 目標	2023 年度 中間評価実績 (4 ~ 9月)	2024 年度 目標	2024 年度 中間評価実績 (4 ~ 9月) (※ 2)
⑧ 早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合	81.5% (※ 1)	88.0% <達成率 111.4%> (※ 1)	79.0% (※ 1)	実績なし <達成率一> (※ 1)	85.8%	69.4% <達成率 80.9%>
⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	74.8%	71.0% <達成率 104.4 %>	68.0%	70.5% <達成率 103.7%>	68.0%	63.3% <達成率 93.1%>

(備考)

※ 1 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職の割合

※ 2 実績の分子と分母は以下の通りである

⑧ 早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職者の割合 : 69.4% = 3か月以内に再就職した者 : 25人 / 6か月 (45歳以上は9か月) 以内に再就職した者 : 36人 × 100

⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率 : 63.3% = 成立件数 : 2,900 件 / 送出件数 : 4,582 件 × 100

2024 年度目標設定における考え方

⑧ 早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

・2021～2023 年度の実績等を踏まえ、85.8%に設定。

⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

・新型コロナウイルス拡大の影響を受けた 2020～2022 年度を除く直近 3 カ年の平均実績等を踏まえ、68.0%に設定。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑧ 早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

・2024 年度の 4～9 月における早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合は 69.4% と、現時点において、2024 年度目標の 85.8% を下回っている。

・これは、職業紹介事業者を活用した丁寧な再就職支援を受けた者の割合が大きかったこと等により、再就職に要する期間が長期化したことなどが要因であると考えられる。

・今後の対策としては、再就職支援等に一定の期間を要することを踏まえ、より早期から再就職支援を行えるよう、事業主に対して、再就職援助計画の早期提出や、同計画提出後の再就職支援について効果的に周知していくこととしている。

・具体的には、労働局の意見を踏まえ、再就職援助計画を提出した事業主向けに制度のポイントを整理したリーフレットを作成する予定である。こうした取組みにより、事業主に対して再就職支援コースの正確な理解や早期の再就職支援を促すことで、求職者の再就職の早期化を図る。

参考：早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
2023 年度実績 (%)	-	-	-	-	-	-	-
2024 年度実績 (%)	100.0	16.7	-	100.0	0.0	-	69.4

⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- ・2024年度の4～9月における産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率は63.3%と、現時点において、2024年度目標の68.0%を下回っている。
- ・これは、企業とつながりのある外部団体への周知を強化したことや、早期退職募集等による大量離職予定者の移籍について多く相談が寄せられたこと等により、分母である送出件数が増加（前年同期比+4.6%）した一方、在籍型出向を活用し雇用維持を行った事業主に対する助成措置（産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース））が2023年10月に廃止されたことにより、分子である成立件数が減少（前年同期比▲7.2%）したことが要因であると考えられる。
- ・今後の対策としては、各労働局と産業雇用安定センターの訪問先を決定する訪問先検討会議（月1回程度）を引き続き実施し、経済団体や金融機関等との新たな連携関係の構築や強化等を図り、受入企業の情報収集や開拓等に係る取組みを促進する。加えて、増加傾向にある送出企業に対して丁寧なヒアリングを行いつつ、当該企業のニーズに合った受入企業にアプローチすることで、企業間における効果的なマッチングを図る。

参考：産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
実績（%）	66.8	66.2	68.8	57.8	55.9	64.8	63.3
前年同月差（%pt）	▲11.4	▲14.0	▲4.7	▲9.6	▲0.6	▲7.0	▲8.1

分科会委員の意見

3. 高齢者・外国人の就労促進

項目	2022 年度 実績	2023 年度 実績	2023 年度 目標	2023 年度 中間評価実績 (4~9月)	2024 年度 目標	2024 年度 中間評価実績 (4~9月) (※)
⑩ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率	概ね 60~64 歳 87.9% 65 歳以上 83.7%	概ね 60~64 歳 86.8% <達成率 105.3%> 65 歳以上 86.5% <達成率 108.3%>	概ね 60~64 歳 82.4% <達成率 103.3%> 65 歳以上 79.9%	概ね 60~64 歳 85.1% <達成率 103.3%> 65 歳以上 86.1% <達成率 107.8%>	概ね 60~64 歳 86.9% <達成率 105.8%> 65 歳以上 86.6%	概ね 60~64 歳 91.9% <達成率 105.5%> 65 歳以上 91.4% <達成率 105.5%>
⑪ シルバー人材センターにおける会員の就業数	63,159,063 人日	61,455,354 人日 <達成率 96.0%>	64,000,000 人 日	32,061,922 人日 <達成率 50.1%>	62,000,000 人日	31,203,838 人日 <達成率 50.3%>
⑫ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数	定住外国人等 10,763 件 留学生 3,002 件	定住外国人等 12,490 件 <達成率 104.1%> 留学生 2,837 件 <達成率 118.2%>	定住外国人等 12,000 件 <達成率 50.9%> 留学生 2,400 件	定住外国人等 6,109 件 <達成率 55.5%> 留学生 1,573 件 <達成率 65.5%>	定住外国人等 12,000 件 留学生 2,800 件	定住外国人等 6,660 件 <達成率 40.2%> 留学生 1,125 件

(備考)

※ 実績の分子と分母は以下の通りである

⑩ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

概ね 60~64 歳 : 91.9% = 支援対象者の就職件数 : 15,491 件／支援対象者数 : 16,849 件

65 歳以上 : 91.4% = 支援対象者の就職件数 : 28,313 件／支援対象者数 : 30,982 件

2024 年度目標設定における考え方

⑩ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・概ね 60~64 歳及び 65 歳以上の就職率について、2023 年度の実績等を踏まえ、それぞれ 86.9%、86.6% に設定。

⑪ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・2023 年度の実績等を踏まえ、6 千 2 百万人日に設定。

⑫ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

- ・定住外国人等の就職件数は、過去 3 年間の実績等を考慮し、12,000 件に設定。
- ・留学生の就職件数は、過去 3 年間の実績等を考慮し、2,800 件に設定。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑩ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・2024 年度の 4 ~ 9 月における生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率は概ね 60~64 歳で 91.9%、65 歳以上で 91.4% となっており、2024 年度目標の 86.9%（概ね 60~64 歳）、86.6%（65 歳以上）をそれぞれ上回っている。
- ・これは、高年齢求職者一人ひとりに対して、状況に応じた職業相談・職業紹介、職業生活の再設計に係る就労支援等を総合的に実施したことや、高年齢求職者の就労ニーズを踏まえた新規求人の開拓を進めたことによるものと考えられる。
- ・引き続き、支援チームによるきめ細かな職業相談・職業紹介、職業生活の再設計に係る就労支援に取り組むことで、1 人でも多くの高年齢求職者の就労実現に努める。

参考 1：生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率（概ね 60~64 歳）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
実績 (%)	92.1	89.5	93.3	91.8	88.1	96.9	91.9
前年同月差 (%pt)	+9.8	+6.8	+7.0	+3.0	+6.2	+7.8	+6.8

参考 2：生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率（65 歳以上）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
実績 (%)	90.5	90.6	91.0	92.6	91.7	92.2	91.4
前年同月差 (%pt)	+7.3	+4.2	+3.2	+5.3	+6.5	+5.4	+5.3

⑪ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・2024 年度の 4 ~ 9 月におけるシルバー人材センターにおける会員の就業数は 31,203,838 人日と、現時点において、2024 年度目標の 62,000,000 人日の 50.3% の水準となっている。
- ・これは、65 歳までの雇用確保措置や 70 歳までの就業確保措置が実施されたことによって、高齢者が企業に雇用・就業される機会が増加した結果、センターの会員数が減少（前年同期比▲1.2%）していることや、会員の平均年齢の上昇や就労ニーズのミスマッチによって、就業数が減少（前年同期比▲2.7%）していることが要因と考えられる。
- ・今後の対策としては、シルバー人材センターの周知・広報を強化しつつ、オンラインでの入会手続きや、女性高齢者向けの説明会の開催等により会員数の増加を図る。また、多様な就労ニーズに対応するため、例えば、事務の職業等、ホワイトカラー層向けの職域を含めた就業先の開拓や、移動手段がない等の理由により就業が困難な会員に対する送迎体制の構築等を通じて、会員と就業先とのマッチングを強化し、シルバー人材センターを利用する双方の満足度を高めることで、就業数を伸ばしていく。

参考：2024 年度の月次でみた会員の就業実績

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
実績（人日）	10,103,527	5,258,595	5,607,950	4,946,312	5,287,454	31,203,838	
前年同月比（%）	▲ 0.2	▲ 6.0	▲ 0.6	▲ 5.6	▲ 3.2	▲ 2.7	

⑫ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

- ・2024 年度の 4 ~ 9 月における外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数は 6,660 件と、現時点において、2024 年度目標の 12,000 件の 55.5% の水準となっている。
- ・これは、各労働局の外国人に対する就職支援の取組事例の周知等によるものと考えられる。
- ・引き続き各労働局へのヒアリング等を通じて外国人の就職支援に係る取組好事例を収集し、全国に横展開すること等により、マッチング機能の向上や相談・紹介業務の強化に向けた取組みを実施していく。
- ・2024 年度の 4 ~ 9 月における外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数は 1,125 件と、現時点において、2024 年度目標の 2,800 件の 40.2% の水準となっている。
- ・これは、現在就職活動を行っている留学生が、新型コロナウイルス感染症に係る入国制限（いわゆる水際対策）等により、大きく減少したことが要因と考えられる。
- ・一方、今年度から、留学生向けの職業相談窓口である留学生コーナーを 21 箇所から 56 箇所に拡充したこと等により、留学早期の留学生を含めた新規求職者の取り込み等においては一定の成果が上がっている（前年同期比+46.7%）。
- ・就職件数の目標達成に向けて、10 月以降、各労働局を訪問し、現状を確認した上でより効果的な支援が実施できるよう好事例の横展開等を積極的に行っていく。また、外国人雇用サービスセンター等と大学等との連携を強化し、留学早期からその後の就職・定着まで一貫した支援を実施するとともに、企業面接会等を通じて就職の機会をより一層提供できるよう取り組んでいく。

参考：2024 年度の月次でみた外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

《定住外国人等》

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
実績（人）	1,115	1,176	1,109	1,169	1,017	1,074	6,600
前年同月比（%）	+21.3	+20.2	+3.0	+14.4	+2.7	▲4.4	+9.0

《留学生》

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
実績（人）	266	128	130	213	202	186	1,125
前年同月比（%）	▲29.4	▲52.8	▲39.8	21.7	▲16.5	▲36.3	▲28.5

分科会委員の意見

障害者雇用分科会における 2024 年度目標の中間評価について（案）

2024 年度の目標として障害者雇用分科会において設定した年度目標等について、当該分科会が実施した中間評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※ 中間評価は 2024 年 12 月時点での直近の各種指標（2024 年 4 月～9 月の数値）に基づいて行った。

（障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

◎ ハローワークにおける障害者の就職件数について

[2024 年度目標] 2023 年度 (110,756 件) 以上

[2024 年 4 月～9 月実績] 59,108 件

(参考) ハローワークにおける障害者の就職率 42.3%

（分析）

- 2024 年 4 月～9 月のハローワークにおける障害者の就職件数は 59,108 件で、対前年同期比を 5.0% 上回っている。
- これは、
 - ・ 2024 年 4 月～9 月の新規求職申込件数が 139,738 件で対前年同期比で 9.3% 上回る水準となるとともに、
 - ・ 障害者専用求人件数の全数が 129,903 件と対前年同期比で 1.9% 上回る水準となったことが背景にあるものと考えられる。
- また、こうした背景に加え、ハローワークにおいて、2024 年 4 月以降の法定雇用率の段階的な引上げ等への対応として障害者の雇入れ支援の更なる強化を図るため、
 - ・ 障害者雇用率未達成企業の障害者雇用に対する不安・課題等の丁寧な聞き取りや、理解促進のための職場実習の受入れや支援機関の見学等を推進するとともに、
 - ・ 求人者・求職者双方の希望条件を丁寧に聞き取ることによる適格紹介や、求人・求職双方に対して希望条件の緩和を促す等による能動的なマッチング支援等に取り組んできたことが、就職件数の増加につながったものと考えている。

- 引き続き、こうしたきめ細かなマッチング支援に取り組むとともに、障害者の職業紹介を担当する部門と事業所への指導・支援を担当する部門の連携を強化することで、企業・障害者への支援状況の相互共有等により、能動的なマッチング機能の強化を図っていく。

- ◎ 障害者雇用率関係

※ 2024 年度の目標の取組状況については、2025 年の障害者雇用状況報告（2025 年 6 月 1 日時点）の結果を踏まえて分析する予定であるため、2024 年の障害者雇用状況報告（2024 年 6 月 1 日）の結果に基づく 2023 年度目標の評価等について記載

① 障害者の雇用率達成企業割合
〔2023 年度目標〕 46.6%以上
〔2023 年度実績〕 46.0%（2024 年 6 月 1 日時点）
〔2024 年度目標〕 46.8%以上
② 障害者雇用ゼロ企業（2023 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2024 年 6 月 1 日時点）の割合
〔2023 年度目標〕 15.2%以上
〔2023 年度実績〕 15.3%（2024 年 6 月 1 日時点）
〔2024 年度目標〕 15.2%以上

（分析）

- 民間企業における障害者の雇用状況については、雇用障害者数が 21 年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展しているが、2024 年 6 月 1 日現在の障害者の雇用率達成企業割合は 46.0%であり、2023 年度目標（46.6% 以上）を下回った。
- 雇用障害者数や実雇用率が向上している要因として、段階的な雇用率引上げ等を踏まえ、積極的に障害者雇用に取り組む企業が多かったものと考えられるほか、雇用率の引上げによる影響を分析し、ハローワークにおいて優先的に支援すべき企業を明確にしたうえで、積極的な訪問指導や事業主セミナーの開催等の支援を実施したことでも雇用障害者数や実雇用率の向上につながった。他方で、比較的小規模の企業において、実雇用率の伸びが大きくなかったこと等により、法定雇用率が本年 4 月に 0.2 ポイント上がった影響により、雇用率達成割合の目標の達成に至らなかった。
- また、2023 年 6 月 1 日時点で障害者を 1 人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）31,643 社から 2024 年 6 月 1 日時点で報告対象外となった

企業 2,272 社を除いた 29,371 社のうち、新たに障害者を雇用した企業は 4,489 社（前年差 +387 社）と、昨年より増加した幅が大きかった。これにより、障害者雇用ゼロ企業（2023 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2024 年 6 月 1 日時点）の割合は、前年から 1.1 ポイント上昇し 15.3% となり、2023 年度目標（15.2% 以上）を上回った。

- その主な背景及び要因として、令和 5 年度の取組において、特に障害者雇用ゼロ企業に対しては優先的に支援を行う企業を明確にした上で、積極的な事業所訪問を行うよう指示し、その結果、企業向けチーム支援の活用などニーズに応じた具体的な支援を実施できたことが、障害者雇用ゼロ企業（2023 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2024 年 6 月 1 日時点）の割合の上昇につながったものと考える。
- 引き続き、ハローワークにおいて、
 - ・ 労働局・安定所が一体となり、法定雇用率の引上げ等により障害者雇用が必要となる事業主も含め、各企業の現状を分析し、優先的に支援が必要と認められる事業主への訪問指導等を実施すること
 - ・ 事業主への訪問指導等に際しては、各企業における取組上の課題やニーズを把握し、それらを踏まえた支援策の提案や助言を行うこと
 - ・ 法定雇用率未達成企業への指導・支援においては、障害者の雇入れに確實につなげることを意識し、求人受理に当たって充足が見込める内容となるよう事業主に対して必要な助言を行うことといった取組を着実に実施していく。

◎ 精神・発達障害者雇用サポーター支援実績

精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合
[2024 年度目標] 72.8% 以上
[2024 年 4 月～9 月実績] 79.7%

(分析)

- 2024 年 4 月～9 月までの精神・発達障害者雇用サポーターの就職支援を終了した者（7,184 人）のうち、就職した者（5,729 人）の割合は 79.7% となっており、2024 年度目標（72.8%）を上回って推移している。

- 主な要因として、近年、地域の就労支援機関との連携による支援体制が整備されてきたことや、障害者の法定雇用率の引上げにより企業への支援ニーズも高まっていることを踏まえて、令和6年度より、従来の精神障害者雇用トータルソポーターと発達障害者雇用トータルソポーターに代えて、「精神・発達障害者雇用ソポーター」を配置し、関係機関との連携や、障害のある求職者と事業主のマッチング支援を強化し、きめ細やかな支援を実施できたことが、就職率の増加につながったものと考えている。
- 引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かい支援を実施とともに、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や雇用管理のノウハウの提供、各種支援メニューの活用の提案を行うなど、受入体制の整備を通じ、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。
- なお、全体として目標は上回ったものの、実績が低調な労働局を個別に見ると、職場実習や事業主への相談援助等の支援実績が低調な場合等が見られた。
- このため、支援のノウハウや好事例等を共有する経験交流会や研修を実施し、改善につなげていく。

障害者就労促進

項目	2024 年度 目標	2024 年度 実績		2023 年度 目標	2023 年度 実績	2022 年度 目標	2022 年度 実績
【ハローワークにおける障害者の就職件数】							
ハローワークにおける障害者の就職件数 (参考) ハローワークにおける障害者の就職率（※1）	110,756 件以上	59,108 件 (2024 年 4 月～9 月) (参考) 42.3%		103,163 件以上	110,756 件 (参考) 44.4%	103,163 件以上	102,537 件 (参考) 43.9%
【障害者雇用率関係】							
①障害者の雇用率達成企業割合（※2）	46.8%以上	2025 年 6 月 1 日時点の実績により評価		46.6%以上	46.0% (2024 年 6 月 1 日時点)	49.8%以上	50.1% (2023 年 6 月 1 日時点)
②障害者雇用ゼロ企業（2024 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2025 年 6 月 1 日時点）の割合	15.2%以上	2025 年 6 月 1 日時点の実績により評価		15.2%以上	15.3% (2024 年 6 月 1 日時点)	15.2%以上	14.2% (2023 年 6 月 1 日時点)
【精神・発達障害者雇用サポーター支援実績】							
精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者の中、就職した者の割合	72.8%以上	79.7% (2024 年 4 月～9 月)		—	—	—	—
精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者の中、就職に向けた次の段階（※3）へ移行	—	—		78.8%以上	84.3%	75.6%以上	83.0%

した者の割合						
精神障害者雇用トータルサポートーの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階（※3）へ移行した者のうち、就職した者の割合	—	—	84.3%以上	86.4%	84.3%以上	86.2%

(備考)

※1 就職件数／新規求職申込件数。

※2 40.0人以上（2023年6月1日までは43.5人以上）規模の企業において法定雇用率を達成（注）している企業の割合。

（注）法定雇用障害者数に不足数がないこと。

※3 ①就職（トライアル雇用含む）、②職業紹介ができる段階への移行、③職業訓練・職場適応訓練へのあっせん。

2024年度目標設定における考え方

【ハローワークにおける障害者の就職件数】

2023年度実績以上と設定。

【障害者雇用率関係】

① 障害者の雇用率達成企業割合

前々年度の実績に過去10か年の平均伸び率と2024年4月の雇用率の引上げ及び2025年4月の除外率引下げの影響を加味して設定。

② 障害者雇用ゼロ企業（2024年6月1日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2025年6月1日時点）の割合

直近3か年の実績が前年度目標を下回るため、引き続き前年度と同様の目標値を設定。

【精神・発達障害者雇用サポーター支援実績】

（精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合）

コロナの影響を強く受けている2021年度実績を除く、直近2か年分の実績の平均値以上と設定。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2024年4月～9月のハローワークにおける障害者の就職件数は59,108件で、対前年同期比で5.0%上回った。

これは、

- ・ 2024年4月～9月の新規求職申込件数は139,738件で対前年同期比で9.3%上回る水準となるとともに、
- ・ 障害者専用求人件数の全数が129,903件と対前年同期比で1.9%上回る水準となつたこと

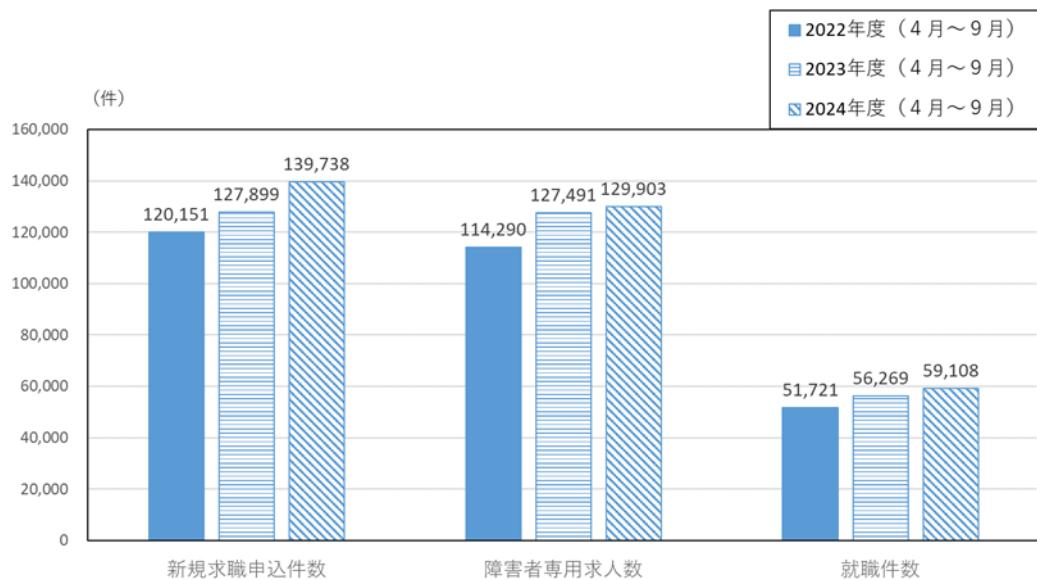
が背景にあるものと考えられる。

また、こうした背景に加え、ハローワークにおいて、2024年4月以降の法定雇用率の段階的な引上げ等への対応として障害者の雇入れ支援の更なる強化を図るため、

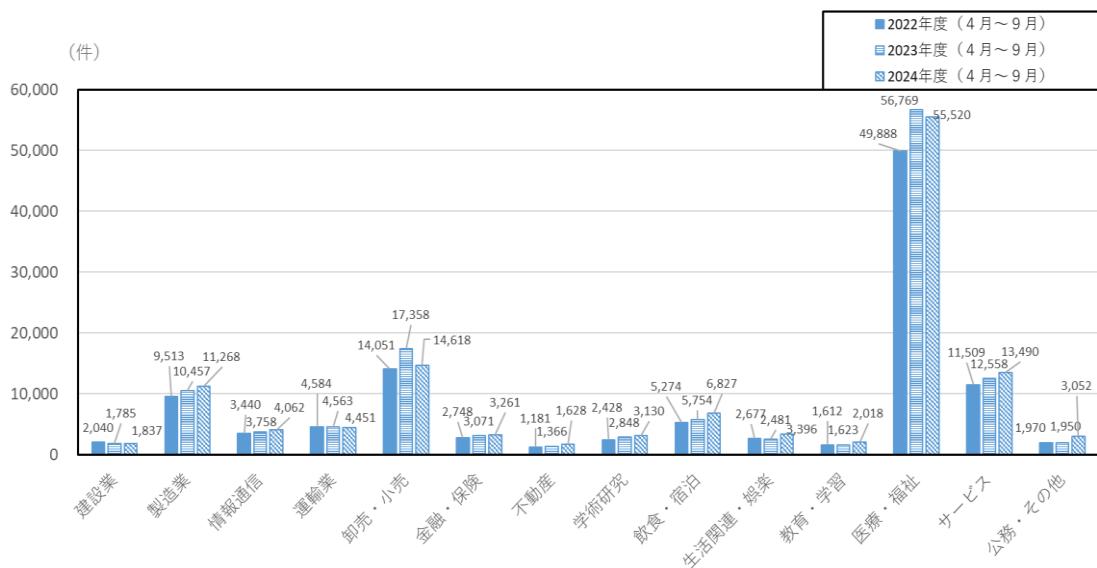
- ・ 障害者雇用率未達成企業の障害者雇用に対する不安・課題等の丁寧な聞き取りや、理解促進のための職場実習の受入れや支援機関の見学等を推進するとともに、
- ・ 求人者・求職者双方の希望条件を丁寧に聞き取ることによる適格紹介や、求人・求職双方に対して希望条件の緩和を促す等による能動的なマッチング支援に取り組んできたこと等が就職件数の増加につながったものと考えている。

引き続き、こうしたきめ細かなマッチング支援に取り組むとともに、障害者の職業紹介を担当する部門と事業所への指導・支援を担当する部門の連携を強化することで、企業・障害者への支援状況の相互共有等により、能動的なマッチング機能の強化を図っていく。

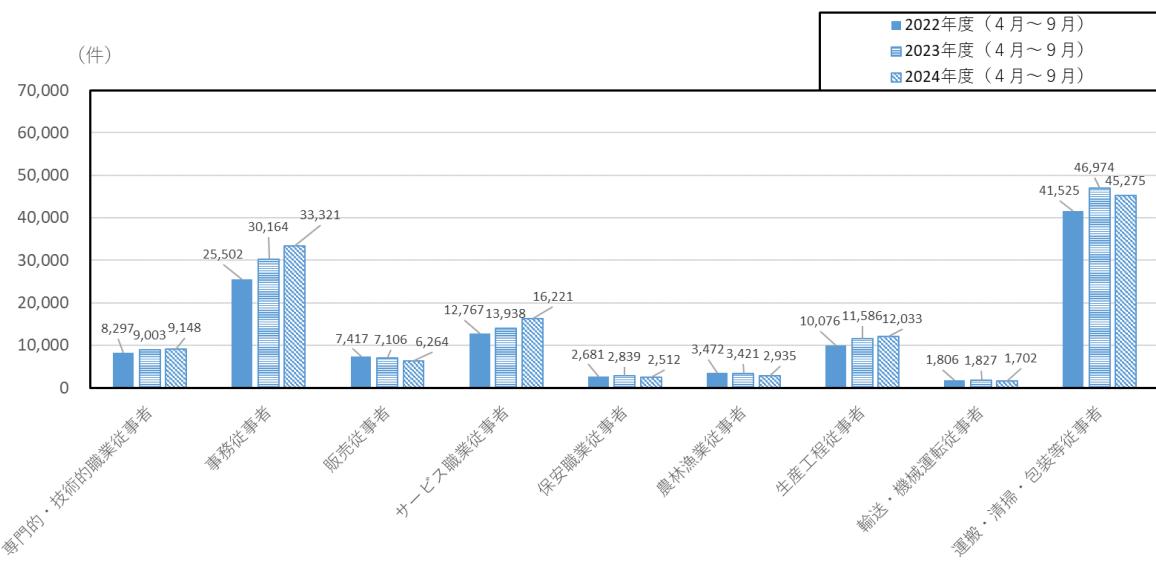
**【参考 1】新規求職申込件数、障害者専用求人、就職件数の年度比較
(各年度 4月～9月計)**



【参考 2】産業別障害者専用求人数（各年度 4月～9月計）



【参考3】職種別障害者専用求人件数（各年度4月～9月計）



※職種別専用求人件数については、1000 件以上ある職種を集計。

【参考4】2024年4月～9月のハローワークにおける障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率について

		新規求職申込件数 (①)		就職件数 (②)		就職率 (②／①)	
		(件)	前年同期 比 (%)	(件)	前年同期 比 (%)	(%)	前年同期 差 (pt)
障害者計		139,738	9.3	59,108	5.0	42.3%	▲1.7
身体障害者計		31,592	2.6	11,516	▲1.3	36.5%	▲1.4
	視覚障害	2,274	1.3	802	▲5.0	35.3%	▲2.3
	聴覚・言語障害	4,114	▲0.5	1,748	3.5	42.5%	1.6
	肢体不自由	14,966	2.5	5,525	▲5.1	36.9%	▲3.0
	上 肢	5,709	2.3	2,171	▲3.6	38.0%	▲2.3
	下 肢	7,640	2.5	2,792	▲7.7	36.5%	▲4.0
	体 幹	1,385	6.3	489	2.3	35.3%	▲1.4
	脳病変 (※)	242	▲6.2	73	9.0	30.2%	4.2
	内部障害	9,696	3.3	3,294	2.3	34.0%	▲0.3
	知的障害者	23,317	11.1	11,785	3.3	50.5%	▲3.8
精神障害者		77,335	12.9	33,210	8.3	42.9%	▲1.8
その他の障害者		7,594	0.1	2,597	3.6	34.2%	1.2

※「脳病変」とは、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害を指す。

※「その他の障害者」とは、障害者手帳を所持する身体障害者・知的障害者・精神障害者以外の障害者をいい、具体的には、障害者手帳を所持しない発達障害者、難病疾患、高次脳機能障害者など。

【参考5】ハローワークにおける一般職業紹介等状況

	2024年4月～9月	対2023年4～9月比
就職件数（件）	579,202	▲4.2
新規求職申込件数（件）	2,291,955	▲1.3
新規求人数（人）	4,885,665	▲4.0

2 障害者雇用率関係

民間企業における障害者の雇用状況については、雇用障害者数が 21 年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展しているが、2024 年 6 月 1 日現在の障害者の雇用率達成企業割合は 46.0% であり、2023 年度目標（46.6%以上）を下回った。

雇用障害者数や実雇用率が向上している要因として、段階的な雇用率引上げ等を踏まえ、積極的に障害者雇用に取り組む企業が多かったものと考えられるほか、雇用率の引上げによる影響を分析し、ハローワークにおいて優先的に支援すべき企業を明確にしたうえで、積極的な訪問指導や事業主セミナーの開催等の支援を実施したことでも雇用障害者数や実雇用率の向上につながった。他方で、比較的小規模の企業において、実雇用率の伸びが大きくなかったこと等により、法定雇用率が本年 4 月に 0.2 ポイント上がった影響により、雇用率達成割合の目標の達成に至らなかった。

また、2023 年 6 月 1 日時点で障害者を 1 人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）31,643 社から 2024 年 6 月 1 日時点で報告対象外となった企業 2,272 社を除いた 29,371 社のうち、新たに障害者を雇用した企業は 4,489 社（前年差 +387 社）と、昨年より増加した幅が大きかった。これにより、障害者雇用ゼロ企業（2023 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2024 年 6 月 1 日時点）の割合は、前年から 1.1 ポイント上昇し 15.3% となり、2023 年度目標（15.2%以上）を上回った。

その主な背景及び要因として、令和 5 年度の取組において、特に障害者雇用ゼロ企業に対しては優先的に支援を行う企業を明確にした上で、積極的な事業所訪問を行うよう指示し、その結果、企業向けチーム支援の活用などニーズに応じた具体的な支援を実施できたことが、障害者雇用ゼロ企業（2023 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2024 年 6 月 1 日時点）の割合の上昇につながったものと考える。

引き続き、ハローワークにおいて、

- ・ 労働局・安定所が一体となり、法定雇用率の引上げ等により障害者雇用が必要となる事業主も含め、各企業の現状を分析し、優先的に支援が必要と認められる事業主への訪問指導等を実施すること
- ・ 事業主への訪問指導等に際しては、各企業における取組上の課題やニーズを把握し、それらを踏まえた支援策の提案や助言を行うこと
- ・ 法定雇用率未達成企業への指導・支援においては、障害者の雇入れに確実につなげることを意識し、求人受理に当たって充足が見込める内容となるよう事業主に対して必要な助言を行うこと

といった取組を着実に実施していく。

3 精神・発達障害者雇用サポーター支援実績

2024年4月～9月までの精神・発達障害者雇用サポーターの就職支援を終了した者（7,184人）のうち、就職した者（5,729人）の割合は79.7%となっており、2024年度目標（72.8%）を上回って推移している。

主な要因として、近年、地域の就労支援機関との連携による支援体制が整備されてきたことや、障害者の法定雇用率の引上げにより企業への支援ニーズも高まっていることを踏まえて、令和6年度より、従来の精神障害者雇用トータルサポーターと発達障害者雇用トータルサポーターに代えて、「精神・発達障害者雇用サポーター」を配置し、関係機関との連携や、障害のある求職者と事業主のマッチング支援を強化し、きめ細やかな支援を実施できたことが、就職率の増加につながったものと考えている。

引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かい支援を実施するとともに、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や雇用管理のノウハウの提供、各種支援メニューの活用の提案を行うなど、受入体制の整備を通じ、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。

なお、全体として目標は上回ったものの、実績が低調な労働局を個別に見ると、職場実習や事業主への相談援助等の支援実績が低調な場合等が見られた。

このため、支援のノウハウや好事例等を共有する経験交流会や研修を実施し、改善につなげていく。

障害者雇用分科会における2024年度の年度目標に対する四半期毎の実績について

労働政策審議会障害者雇用分科会

第133回(R6.12.20)

参考資料2

年度目標項目	2024年度の年度目標	2024年4月から9月までの実績の合計					データの出所
			2024年4月から6月まで	2024年7月から9月まで	2024年10月から12月まで	2025年1月から3月まで	
ハローワークにおける障害者の就職件数	110,756件以上	59,108件	33,463件	25,645件	—	—	職業安定業務統計
【障害者雇用率関係】(※1) ①障害者の雇用率達成企業割合	①46.8%以上						障害者雇用状況報告
【障害者雇用率関係】(※1) ②障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合	②15.2%以上(※2)						障害者雇用状況報告
精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合	72.8%以上	79.7%	79.5%(※3)	80.0%	—	—	精神・発達障害者雇用サポーター支援状況報告

※1 障害者雇用率関係の指標は、翌年6月1日時点の障害者雇用状況報告の結果によるため、この表においては記載しない。

※2 2024年度の目標は、2024年6月1日時点における障害者雇用ゼロ企業のうち、2025年6月1日時点において新たに障害者を雇用した企業の割合。

※3 データを再集計したことにより、2024年9月12日時点の報告から修正。

職業安定分科会(第 210 回)	資料3
令和7年1月 23 日	

同一労働同一賃金部会の開催について

同一労働同一賃金部会の開催について

1 趣旨

- パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法については、平成30年働き方改革関連法により、同一労働同一賃金に関する規定が整備され、令和7年で施行後5年を迎える。改正法附則の見直し検討規定に基づき、施行状況について検討を加える必要がある。
- また、非正規雇用労働者に関しては、各種政府決定文書等において、正社員転換等の支援に更に取り組んでいくことや、非正規雇用労働者の正社員転換の際の受け皿となり得る、多様な正社員や、無期雇用フルタイム労働者にも同一労働同一賃金ガイドラインの考え方を波及させていくことを検討することが求められている。
- こうした状況を受け、同一労働同一賃金の施行状況や非正規雇用労働者の現状等を踏まえ、必要な制度の見直しについて検討を行うため、同一労働同一賃金部会を開催する。

2 検討事項（案）

- 同一労働同一賃金部会においては、以下の事項について、検討することとする。
 - ① 平成30年働き方改革関連法による改正後パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の規定について
 - ・均等・均衡待遇規定
 - ・説明義務
 - ・行政ADR等
 - ② 同一労働同一賃金ガイドラインについて
 - ③ 非正規雇用労働者に対する支援等について（正社員転換等のキャリアアップ、無期雇用フルタイム労働者への同一労働同一賃金ガイドラインの考え方の波及等）
- 上記のほか、パートタイム・有期雇用労働法第5条の規定に基づき定められている「短時間・有期雇用労働者対策基本方針」（運営期間：令和2～6年度）について、令和6年度末で期限を迎えることから、検討が必要となる。
これについては、上記①～③に係る同一労働同一賃金部会での議論を踏まえ、雇用環境・均等分科会においてご議論いただく予定。

進め方・スケジュール（案）

<令和7年>

2月 同一労働同一賃金部会で議論開始

～3月頃 労使関係団体、有識者等からのヒアリング

以降 個別の論点について順次検討

○改正後パートタイム・有期雇用労働法・労働者派遣法
の規定について

- ・同一労働同一賃金
- ・説明義務
- ・行政ADR 等

○同一労働同一賃金ガイドラインについて

○非正規雇用労働者に対する支援等について

（正社員転換等のキャリアアップ、無期雇用フルタイム
労働者への同一労働同一賃金ガイドラインの考え方の
波及等）

第210回職業安定分科会	参考資料2
令和7年1月23日	

同一労働同一賃金の施行 5 年後見直しについて

同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて

厚生労働省 雇用環境・均等局
職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保

(働き方改革関連法によるパートタイム労働法・労働契約法・労働者派遣法の改正の概要)

- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図るための規定の整備が行われた。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）)
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 令和2年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用については令和3年4月1日）⁴³⁶

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の5年後見直しについて

- 平成30年働き方改革関連法によって、同一労働同一賃金に係る規定は令和2年4月1日から施行（パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用は令和3年4月1日）されている。今後、働き方改革関連法における下記の5年後見直し規定等に従い、必要な見直し検討を行っていく。
- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成三十年法律第七十一号）（抄）

附 則

（検討）

第十二条 （略）

2 （略）

3 政府は、前二項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

これまでの政府決定文書①

経済財政運営と改革の基本方針2024 (令和6年6月21日 閣議決定) (抄)

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現

～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」

(1) 賃上げの促進

(略) 非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換の促進、都道府県労働局・労働基準監督署による同一労働同一賃金の更なる徹底を進める。各種手当等の待遇差是正に関する調査等を踏まえ、ガイドラインの見直しを検討する。 (略)

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現

～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

4. スタートアップのネットワーク形成や海外との連結性向上による社会課題への対応

(2) 海外活力の取り込み

(外国人材の受入れ)

(略) 最低賃金及び同一労働同一賃金の遵守の徹底等を通じて、適正な労働環境を確保する。

これまでの政府決定文書②

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版 (令和6年6月21日 閣議決定) (抄)

Ⅱ. 人への投資に向けた中小・小規模企業等で働く労働者の賃上げ定着

2. 非正規雇用労働者の待遇改善

(2) 非正規雇用労働者に対する同一労働・同一賃金制の施行強化

同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を禁止する同一労働・同一賃金制の法施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、この差が合理的でないと結論はできないが、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在している。

非正規雇用労働者の待遇を上げていくためには、同一労働・同一賃金制の徹底した施行が不可欠である。この面においても、労働基準監督署が施行の徹底を図っていく。

昨年11月より法施行を強化し、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業のうち、都道府県労働局が指導・助言を実施していない企業については、一律で、労働基準監督署において点検要請書を対面で交付し、点検要請書において、経営者に報告の上、対応結果の報告を2か月以内に行うことを求めるなどとしてきた。

また、非正規雇用労働者の正社員転換の際の受け皿となり得る、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員等の多様な正社員や、無期雇用フルタイム社員にも、同一労働同一賃金ガイドラインの考え方を波及させていくことも含め、パート・有期雇用労働法等の在り方の検討を進める。

(3) 非正規雇用労働者の正規化支援強化

昨年11月より、非正規雇用労働者の正規化を促進するキャリアアップ助成金について、助成額を拡充するとともに、助成金の対象となる有期雇用労働者の要件を緩和した。この活用状況についてフォローアップし、更なる正規化の促進策を検討する。こうした取組により、不本意非正規雇用（正規雇用を希望している不本意の非正規雇用）の解消を図る。

これまでの政府決定文書③

全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程） (令和5年12月22日閣議決定)（抄）

Ⅱ. 今後の取組

1. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築

<① 来年度（2024年度）に実施する取組>
(労働市場や雇用の在り方の見直し)

◆ 「同一労働同一賃金ガイドライン」等の必要な見直しの検討

- 「同一労働同一賃金」については、その履行確保に向けた取組を一層強力に推進するとともに、「同一労働同一賃金ガイドライン」¹を含めたパートタイム・有期雇用労働法²の施行後の状況に関する調査結果を踏まえ、必要な見直しを検討する。

◆ 非正規雇用労働者の待遇改善に係る取組状況に関する企業の取組の促進

- 非正規雇用労働者の待遇改善に関する取組状況について、情報開示を行っている企業の事例を収集、整理した上で、好事例として横展開するなど、企業の取組の促進策を検討する。

¹ 平成30年12月28日厚生労働省告示第430号。

² 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）。

これまでの政府決定文書④

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024

(令和6年6月11日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部 決定) (抄)

II. 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

(1) 所得向上、リスクリキングの推進

① 女性の非正規雇用労働者の正社員転換等の促進

「L字カーブ」の解消に向けては、正規雇用の女性の就業継続を支援するだけではなく、初職から非正規雇用で働く女性や過去に妊娠等を契機に非正規雇用となった女性を正社員転換するための取組も同時に進めていく必要がある。このため、拡充された非正規雇用労働者の正社員転換及び待遇改善を進める事業主に対する助成の利用を後押しするとともに、非正規雇用労働者に対するリスクリキング支援や就職支援に取り組む。【厚生労働省】

② 「同一労働同一賃金」の遵守の徹底と必要な制度見直しの検討

「同一労働同一賃金」の遵守の徹底については、その履行確保に向けた取組を引き続き強力に推進するとともに、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）における施行5年後見直し規定に基づいて、「同一労働同一賃金ガイドライン」等の必要な見直しを検討する。【厚生労働省】

3 (1) のアクションプランの効果的な策定と実施を促すため、以下のとおり必要な支援を行う。

① 男女間賃金格差の「見える化」の促進等

(現状・課題)

- 女性活躍推進企業データベース（女活DB）では、全国2.2万社を超える企業がデータを公表しているが、女性管理職割合のみランキング表示が可能。
- 女活DB上で男女賃金格差の公表は開示義務対象（労働者数301人以上、約17000社）の7割強にとどまる。

(政策的対応の方向性)

- 女性管理職割合及び女性の平均勤続年数の一覧性（ランキング表示）を強化し、解像度を向上
- 女活DBへの登録社数の増加に向けた取組の強化
- 白書等において男女間賃金格差の分析を深化 等

② 自社の分析や女性登用等の対策を実施する企業への支援

(現状・課題)

- 男女間賃金格差の公表にあたっては数値情報のみならず、背景にある課題や要因の分析が必要だが、その分析が不十分な企業もみられる。

- 賃金格差要因分析のツールの作成・活用促進
- 中小企業に対するコンサルティング等の相談支援 等

③ 継続就業等に向けた仕事と家庭の両立支援

(現状・課題)

- 出産前後で離職する女性は減少しつつも一定数存在。
- 女性の育児休業取得率80%に対し、男性は17%と低い水準。

- 改正育児・介護休業法等の着実な施行 等
 - ✓子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現
 - ✓男性育休取得率の公表義務の対象拡大
 - ✓一般事業主行動計画策定時の数値目標（男性育休取得率、時間外・休日労働）の設定の義務付け 等

④ 非正規雇用労働者の待遇改善等の支援

(現状・課題)

- 近年労働市場参入が進んだ女性は、非正規雇用の割合が高止まり（女性53.2%、男性22.6%）。
- 不本意非正規雇用の割合（女性6.9%、男性15.3%）は減少するも、正規雇用は長時間労働、非正規雇用は雇用が不安定、正規雇用との賃金差、教育訓練機会等に課題。
- 年収の壁を意識した就業調整。

- 正規・非正規雇用間の賃金差とその理由、キャリアアップに向けた取組（正社員転換等）の状況の点検・分析を促進
- 労働基準監督署等における同一労働同一賃金の更なる徹底、「多様な正社員」制度の普及と正社員化の一体的推進
- 非正規雇用労働者に対するリ・スキリング支援
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進、短時間労働者への被用者保険の適用拡大に向けた取組 等

⑤ 女性の少ない分野への対策を含む社会全体での女性の活躍の後押し

(現状・課題)

- 若いうちからの働きかけがジェンダー意識にとらわれない行動変容につながるとの指摘。
- 大学で理工系を専攻する女性は7%にとどまる。
- 理工系分野など女性が少ない業界・職種では男性経営者・管理職等の先入観により女性の受け入れが進んでいない可能性。また、社会全体におけるアンコンシャスバイアスの存在は引き続き大きな課題。

- 好事例やロールモデルの紹介等を通じた企業・大学・学術団体等による理工系女性人材の育成の促進
- アンコンシャスバイアスを払拭すべく、重点的な広報と企業の意識と理解の促進を図る戦略的な周知啓発の展開 等

短時間・有期雇用労働者対策基本方針

概要

「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」に基づき、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るため、その雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針を定めるもの。令和2年4月の法施行にあわせて策定。【運営期間：令和2年度～6年度】

短時間・有期雇用労働者の現状

- ① 短時間・有期雇用労働者数は増加傾向・基幹的役割を担う者も存在。
(短時間労働者:1,432万人(平成21年)→1,817万人(平成30年)、
有期雇用労働者:1,408万人(平成25年)→1,509万人(平成30年)、
職務が正社員と同じと回答した短時間・有期雇用労働者は1～2割程度存在(令和元年))
- ② 短時間・有期雇用労働者の待遇は通常の労働者と異なっている。
(1時間当たりの所定内給与額は一般労働者と比べ、短時間労働者は約6割、有期雇用労働者は約7割(平成30年)となっており、年齢で大きくは変わらない)
- ③ 労働者の様々なニーズや事情等に応じた働き方である一方、正社員としての就職機会を得られず、非自発的に選択する者も存在する。

短時間・有期雇用労働者をめぐる課題

- ① 待遇が働き・貢献に見合っていない場合があるため、通常の労働者との均等・均衡待遇の一層の確保が必要。
- ② 労働条件が不明確になりやすく、通常の労働者との間ににおける待遇差の内容や理由が分からぬ場合もあるため、短時間・有期雇用労働者の納得性の向上が必要。
- ③ 不本意非正規雇用労働者を含め、通常の労働者に転換を希望する者にその機会が与えられること、希望に応じキャリアアップが図られることが必要。

施策の方向性・具体的施策

- ◎通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等を通じて、短時間・有期雇用労働者の待遇の改善を推進する。
- ◎不本意非正規雇用労働者に関しては、通常の労働者への転換等のための取組を一層進める。

均等・均衡待遇の確保等

- パートタイム・有期雇用労働法等の内容について、事業主及び短時間・有期雇用労働者双方に対する積極的な周知
- 法等の趣旨に沿った事業主の取組を推進(取組手順書やマニュアルの活用促進、好事例集の周知等)
- 行政による助言・指導や裁判外紛争解決手続による法の履行確保

短時間・有期雇用労働者の希望に応じた通常の労働者への転換・キャリアアップの推進

- パートタイム・有期雇用労働法に基づく通常の労働者への転換推進措置や労働契約法に基づく無期転換ルールの履行確保
- 通常の労働者への転換を行う事業主に対する助成金の支給
- 能力開発、職業紹介の充実等

労働者に適用される基本的な法令の履行確保

行政体制の整備等

職業安定分科会(第212回)	資料 1
令和7年3月31日	

別紙13

雇用保険二事業の財政運営について

労働保険特別会計雇用勘定における雇用保険二事業関係の収支状況

(単位：億円)

	令和2年度	3年度	4年度	5年度
収 入	26,900	32,664	14,187	8,558
うち 保険料収入	5,709	5,856	6,830	6,975
うち 一般会計より受入	6,956	5,227	1,377	0
うち 積立金より受入 (借り入れ)	13,951	14,447	590	0
支 出	42,310	32,664	14,187	5,346
うち雇用調整助成金等 (雇用調整助成金)	36,782 (うち翌年度繰越 6,687)	27,333 (うち翌年度繰越 4,960)	8,845 (うち翌年度繰越 659)	557
うち 上記以外	36,374	26,613	8,356	531
差 引 剰 余	▲15,410	0	0	3,212
積 立 金 へ 返 還	0	0	0	3,212
安 定 資 金 残 高 (積立金からの借り入れ累計額)	0 (13,951)	0 (28,398)	0 (28,988)	0 (25,776)

6年度 補正後 収支イメージ	7年度 修正後予算案
0.78兆円	0.81兆円
0.73兆円	0.76兆円
－	－
0	－
0.65兆円	0.64兆円
56億円	130億円
0.64兆円	0.62兆円
0.13兆円	0.17兆円
0.07兆円	－
0.07兆円 (1.48兆円)	0.07兆円 (1.48兆円)

(注)1. 上記表のうち令和2年度～5年度は決算額(翌年度繰越額含む)。令和6年度は前年度の決算及び令和6年度当初予算を踏まえた見込額。令和7年度は修正後予算案。

2. 令和2年度、令和3年度及び令和4年度の雇用調整助成金等の支出額において、令和2年度から令和3年度に繰り越して支出する額6,687億円、

令和3年度から令和4年度に繰り越して支出する4,960億円、令和4年度から令和5年度に繰り越して支出する額659億円がそれぞれに含まれている。

3. 令和6年度予算において、令和2年度から令和4年度に雇用調整助成金等の費用の一部として一般会計から繰入れられた残余を返還予定であるが、当該金額は含まれていない。

4. 令和7年度予算編成の大臣折衝において取り決められた免除額1兆円を、令和6年度の「積立金からの借り入れ累計額」から控除している。

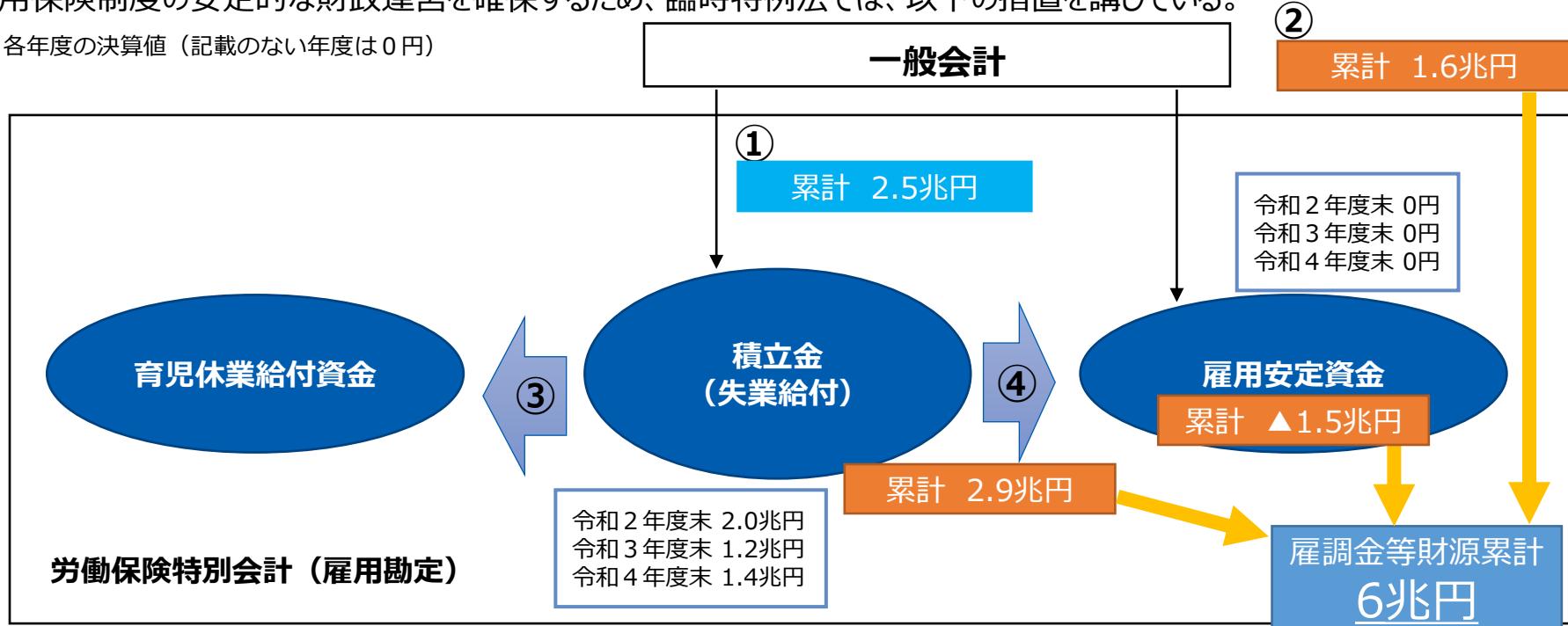
4. 令和7年度に生じる剩余金の扱いは、令和8年度の予算編成過程において決定するため、「積立金へ返還」欄は「－」としている。

5. 数値は、それぞれ四捨五入している。

雇用調整助成金の財源について

- 雇用保険制度の安定的な財政運営を確保するため、臨時特例法では、以下の措置を講じている。

(注) 各年度の決算値（記載のない年度は0円）



① 求職者給付等に要する経費について、経済情勢の変化や雇用勘定の財政状況を踏まえ、一般会計から繰り入れることができる。 (~令和4年度)

注：令和3年度 1.7兆円、令和4年度 0.7兆円

② 新型コロナ対応休業支援金、雇用調整助成金等に要する費用の一部として、一般会計から繰り入れる。 (~令和4年度)

注：令和2年度 1.1兆円、令和3年度 0.5兆円、令和4年度 0.02兆円

③ 育児休業給付に要する経費を、積立金から借り入れができる。 (~令和6年度)

④ 雇用安定事業に要する経費を、積立金から借り入れができる。 (~令和6年度)

注：令和2年度 1.4兆円、令和3年度 1.4兆円、令和4年度 0.06兆円

- ・ 借入金の返還は、雇用保険二事業収支の剩余を活用。ただし、剩余额の1／2の範囲内で、雇用安定資金への積立が可能。
- ・ 加えて、雇用保険財政や雇用保険二事業の実施の状況等を勘案して、厚生労働大臣が財務大臣に協議して、返済必要額から一定額の控除（返済免除）することが可能。
- ・ 令和6年度までを目処に、雇用保険財政等を踏まえ、控除の在り方を検討。

大臣折衝事項（令和6年12月25日）（抄）

8. その他

（4）労働

雇用保険二事業による失業等給付の積立金からの借入額（2.9兆円）については、1兆円の控除を行い、残りの1.9兆円については、毎年度の雇用保険二事業の剰余金により返済を行うこととする。

当該控除については、特別会計法附則第20条の3第8項の規定に基づき、雇用勘定の財政状況及び雇用保険二事業の実施の状況を勘案するとともに、新型コロナウイルス感染症が蔓延する中、令和2年度から講じられた雇用調整助成金の特例措置が、

- ・ 国による全国的な休業要請などの未曾有の危機時における政策判断として、失業等給付の積立金の活用（雇用保険二事業への繰入れ）を含む前例のない雇用維持策であって、同特例措置が相当程度の失業を予防し、もって求職者給付等の代替機能を一定程度果たしたとみられること、
- ・ こうした特例措置による対応が令和3年度以降にまで長期間にわたって延長されることにより積立金から雇用保険二事業への繰入れも継続された結果、同年度以降において雇用保険臨時特例法に基づく一般会計からの任意繰入が発動され、当該任意繰入の果たした役割を踏まえた負担の調整が行われる必要があること、
- ・ さらには、雇用保険二事業に組み入れられた失業等給付の積立金のうち労働者が拠出した保険料に相当する部分については、最優先で保全されるべきであるとの意見を踏まえる必要があること

などを総合的に勘案し特例的な対応として行うものである。

また、毎年度の雇用保険二事業の剰余金の取扱いについては、

- ・ 今後の景気後退等における雇用調整助成金の支給等の急増に備えるため、
- ・ また、近年取り組んできた人への投資や就業調整への対応を含む労働力確保等に引き続き取り組むとともに、賃上げに向けた生産性向上対策等の事業者全体が抱える課題について、雇用保険二事業の対応力を高めつつ、政策的要請に機動的に対応していくため、

毎年度の予算編成過程において、失業等給付の安定的な運営に留意しつつ、検討を行うこととする。

こうした観点から、令和6年度決算において雇用保険二事業に差引剰余が生じた場合には、特別会計法附則第20条の3第6項ただし書きの規定に基づき、当該剰余の2分の1を雇用安定資金に組み入れることとし、残余の2分の1を失業等給付の積立金に繰り入れることとする。

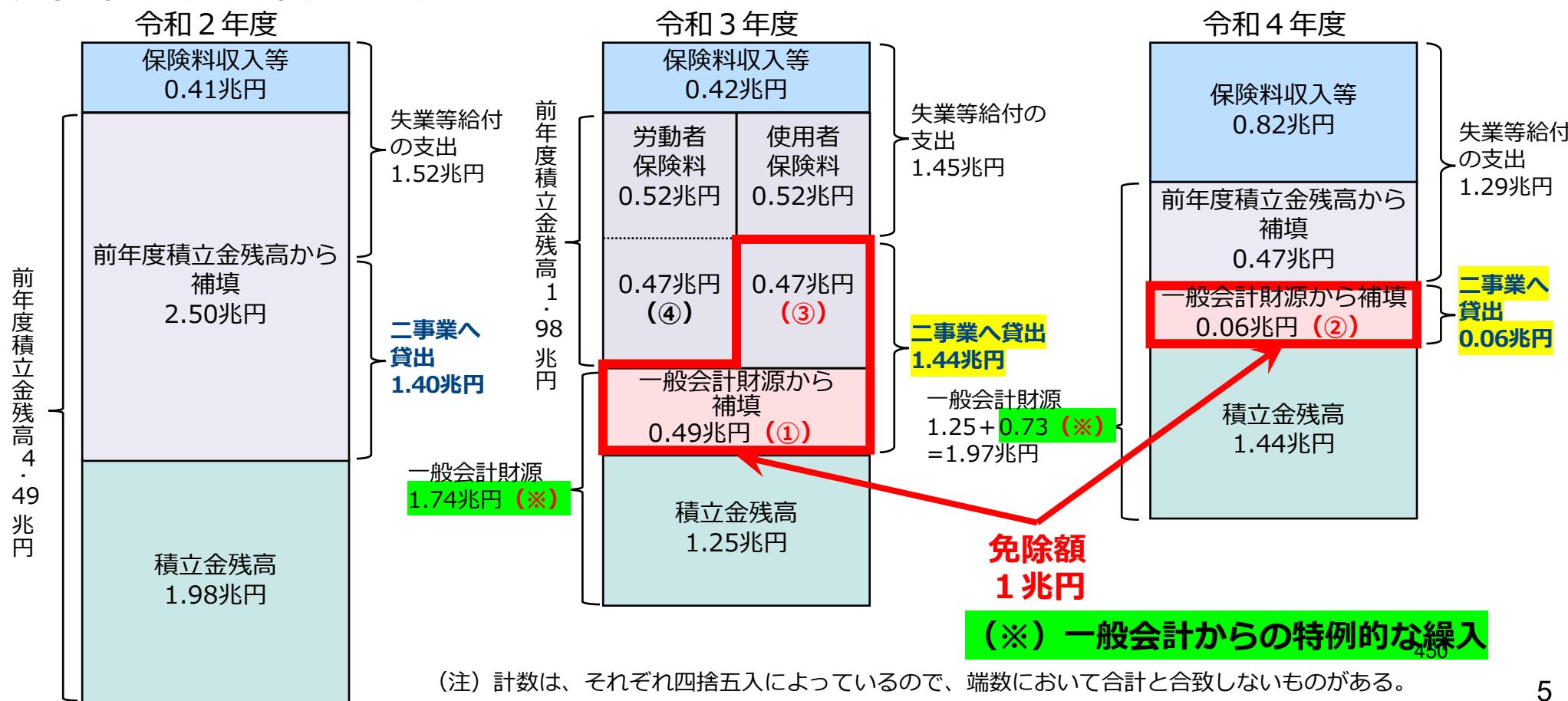
雇用保険二事業への貸出金（2.9兆円）における返還免除額の考え方

- 雇用調整助成金の特例措置は、失業等給付の積立金を雇用保険二事業へ貸し出しつつ、令和2年度から令和4年度まで実施。
- 令和2年度の貸出額（1.4兆円）は、その原資が失業等給付の安定的運営のために労使が負担する保険料であることが明確であることから、その全額を返還。
- 想定を超える異例の長期間にわたって延長することとなった令和3年度以降の雇用保険二事業への貸出額（1.5兆円）は、一般会計からの任意繰入も行いつつ、雇用保険財政全体の負担により当該特例措置を継続することで、極めて臨時的・特例的に雇用維持を図ったものと考えられることから、当該任意繰入の果たした役割を踏まえた負担の調整を行う。
- 具体的には、以下の考え方から1兆円を免除。
 - ① 積立金への特例的な一般会計からの任意繰入がなければ雇用保険二事業に貸し出し得なかった額（0.55兆円）は免除。
 - ② 残りの0.95兆円については、コロナ禍における異例の状況下において、雇用調整特別金の特例措置が相当程度の失業を予防し、求職者給付等の代替機能を一定程度果たしたと考えられることに鑑み、関係者間の負担の均衡を図る観点から、また、労働者が拠出した保険料に相当する部分は保全されるべきとの意見を踏まえ、労働者負担相当分の0.47兆円は失業等給付に返還、使用者拠出の保険料を財源とする雇用保険二事業財政の早期の健全化を図る必要性を踏まえ、使用者負担相当分の0.47兆円は免除。

雇用保険二事業貸出金（2.9兆円）における返還免除額1兆円の考え方

- 失業等給付から雇用保険二事業への貸出は、累計2.9兆円（R2:1.40兆円/R3:1.44兆円/R4:0.06兆円）。このうち、令和2年度の貸出額（1.4兆円）は、全額を返還する一方、想定を超える異例の長期間にわたって延長することとなった令和3年度以降について、負担の調整を行うもの。
- 具体的には、**貸出額1.5兆円（1.44兆円+0.06兆円）**のうち、まず、一般会計から積立金へ繰入がなければ貸し出し得なかった0.55兆円（①+②）は免除。残余の0.95兆円（③+④）のうち、雇用調整助成金の特例措置が果たした機能に鑑み、使用者負担分0.47兆円（③）は免除（労働者負担分0.47兆円（④）は返還）。

失業等給付の財源の状況及び使途



新型コロナ禍における雇用調整助成金の特例措置等が実施された 令和2年度～令和4年度の失業等給付の収支状況

【単位：兆円】

	令和2年度	3年度	4年度	
失業等給付の収支	①前年度積立金残高	4.49	1.98	1.25
	収入 (保険料・失業等給付の国庫負担)	0.41	0.42	0.82
	支出	1.52	1.45	1.29
	②差引	▲1.11	▲1.03	▲0.47
	③(①+②)	3.38	0.95	0.77
	④雇用保険二事業への貸出	▲1.40	▲1.44	▲0.06(※)
	(③+④)	1.98	▲0.49(※)	0.71
	任意繰入（一般会計）	0	1.74	0.73
	積立金残高	1.98	1.25	1.44

(※) 積立金への特例的な一般会計からの任意繰入がなされなければ雇用保険二事業への貸し出し得なかつた金額

451

(注) 計数は、それぞれ四捨五入によっているので、端数において合計と合致しないものがある。

参照条文

□ 特別会計に関する法律（平成19年法律第23号）（抄）

附 則

第二十条の三 （略）

2・3 （略）

4 令和二年度から令和六年度までの各年度において、雇用勘定の積立金は、第百三条第五項の規定によるほか、雇用安定事業費（雇用保険法第六十二条第一項第一号に掲げる事業及び新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和二年法律第五十四号）第四条の規定による事業に要する費用に限る。）を支弁するために必要がある場合には、予算で定める金額を限り、同勘定の歳入に繰り入れることができる。

5 令和二年度から令和六年度までの各年度においては、雇用勘定において、各年度の第百三条第三項に規定する二事業費充当歳入額から当該年度の同項に規定する二事業費充当歳出額を控除して不足がある場合であって、第百四条第四項の規定により雇用安定資金から補足してなお不足があるときは、同勘定の積立金から当該不足分を補足することができる。

6 第四項の規定により繰り入れた金額及び前項の規定により補足した金額の総額については、後日、雇用勘定において、毎会計年度の第百三条第三項に規定する二事業費充当歳入額から当該年度の同項に規定する二事業費充当歳出額を控除して残余がある場合には、第百四条第三項の規定にかかわらず、当該繰り入れた金額の総額及び当該補足した金額の総額の合計額に相当する金額に達するまでの金額を同勘定の積立金に組み入れなければならない。ただし、雇用安定事業費の財源に充てるために必要がある場合には、当該残余のうち二分の一を超えない範囲内で厚生労働大臣が財務大臣に協議して定める金額を雇用安定資金に組み入れ、当該残余から当該雇用安定資金への組入金を控除した額を同勘定の積立金に組み入れるものとすることができる。

7 （略）

8 第四項の規定により繰り入れた金額又は第五項の規定により補足した金額がある場合であって、第六項の規定による積立金への組入金の総額が、当該繰り入れた金額の総額及び当該補足した金額の合計額に相当する金額に達していないときは、同項の規定にかかわらず、同項本文の規定により積立金に組み入れなければならないものとされる金額の総額から、雇用勘定の財政状況並びに雇用安定事業及び能力開発事業の実施の状況を勘案して厚生労働大臣が財務大臣に協議して定める金額を控除することができる。

□ 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和4年法律第12号）（抄）

附 則

第九条 （略）

2 （略）

3 政府は、令和六年度までを目途に、労働保険特別会計の雇用勘定の積立金及び雇用安定資金の額その他の同勘定の財政状況等を踏まえ、新特別会計法附則第二十条の三第八項の規定による控除の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

4 （略）

職業安定分科会(第212回)	資料4
令和7年3月31日	

別紙14

就職氷河期世代に対する職業安定行政における今後の取組について

就職氷河期世代に対する職業安定行政における今後の取組について

- ▶ 就職氷河期世代を含む中高年層に対して、ハローワークが中心となって、職業相談・紹介等から、就職、定着まで一貫した伴走型支援を進める。
- ▶ 正規雇用労働者として雇い入れる場合だけでなく、一定期間試行的に雇い入れる場合でも受給できる助成金を案内しながら、企業における雇用を後押しする。

	職業相談・紹介等	正規雇用労働者としての雇入れ支援	試行的な雇入れ支援
取組名	ハローワーク専門窓口	特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース・就職氷河期世代安定雇用実現コース（経過措置））	トライアル雇用助成金
取組概要	<p>ハローワークに専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等、それぞれの専門担当者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫して支援。</p> <p>【専門窓口数】92か所</p> <p>【体制】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○就労・生活支援アドバイザー：82人 ※主にキャリアコンサルティング、生活設計の相談、定着支援等を担当 ○就職支援コーディネーター：142人 ※主に求人開拓、セミナー企画を担当 ○職業相談員：144人 ※主に初回相談を担当 	<p>不安定な就労状況にある就職氷河期世代を含む中高年齢者などの就職が特に困難な者の雇用機会の増大や安定雇用を図るために、これらの者をハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、<u>正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。</u></p> <p>【対象労働者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○<u>35歳～60歳未満の就職氷河期世代を含む中高年齢者 等</u> ※正規雇用労働者としての雇用が条件。 <p>【支給額・期間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○<u>半年ごとに30万円・1年間</u> <p>29億円 ※就職氷河期世代安定雇用実現コース（経過措置）を含む。</p>	<p>職業経験の不足などから、安定した職業に就くことが困難な求職者について、常用雇用への移行を目的に一定期間（原則3か月）<u>試行的に雇い入れる（トライアル雇用を行う）事業主に対して助成する制度。</u></p> <p>【対象労働者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○<u>60歳未満で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている者 等</u> <p>【支給額・期間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○<u>月額4万円・最大3か月</u>
予算案額 (令和7年度)	20億円	29億円 ※就職氷河期世代安定雇用実現コース（経過措置）を含む。	3.1億円

※労働施策総合推進法施行規則附則第10条（募集・採用における年齢制限禁止の例外）は、令和6年度末で失効。

中高年層（ミドルシニア）の就職支援のためのハローワーク専門窓口設置及び担当者制による支援

令和7年度当初予算案 20億円 (20億円) ※()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 事業の目的

- 就職氷河期世代を含む中高年層（ミドルシニア）の不安定就労者の中には、職務経験を積めていない、就職活動の失敗により自分に自信が持てないなど、様々な課題を抱えている者が多い。
- こうした課題に対応するため、ハローワークに専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等、それぞれの専門担当者がチームを結成し就職から職場定着まで一貫して支援。

<専門窓口数> 92か所

<体制> 就労・生活支援アドバイザー：82人（主にキャリアコンサルティング、生活設計の相談、定着支援等を担当）
就職支援コーディネーター：142人（主に求人開拓、セミナー企画を担当）
職業相談員：144人（主に初回相談を担当）



2 事業の概要・スキーム・実施主体等



特定求職者雇用開発助成金

(特定就職困難者コース・中高年層安定雇用支援コース・就職氷河期世代安定雇用実現コース(経過措置))

令和7年度当初予算案 468億円(469億円) ※()内は前年度当初予算額

特定就職困難者コース 440億円(410億円)

中高年層安定雇用支援コース 9億円(0億円)

就職氷河期世代安定雇用実現コース(経過措置) 20億円(22億円)

昨年度限りの経費 0億円(37億円)

労働保険特別会計		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 事業の目的

60歳以上の高年齢者や障害者、不安定な就労状況にある就職氷河期世代を含む中高年層など、就職が特に困難な者の雇用機会の増大や安定雇用を図るため、これらの者をハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。

2 事業の概要

助成金の種類	対象労働者	助成内容	
		助成対象期間	支給額
特定就職困難者コース	・高年齢者(60歳以上) ・母子家庭の母等 ・障害者 ・ウクライナ避難民等	1~3年	30~240万円 (2~6期に分けて支給)
中高年層安定雇用支援コース	35歳以上60歳未満の不安定雇用就労者	1年	30~60万円 (2期に分けて支給)

※ 中高年層安定雇用支援コースを令和7年度から新設。

※ 就職氷河期世代安定雇用実現コースは、令和6年度限りで廃止。
(経過措置分のみ要求)

※ 助成対象期間や支給額は、対象労働者、企業規模等によって異なる。

※ 支給額は、支給対象期(6か月)ごとに対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とする。

就職氷河期世代を含む中高年層に対象を拡大するにあたって、「過去に正規雇用労働者として勤務した後に婚姻、妊娠、出産又は育児を理由として離職した者」を対象外とする規定は削除し、その他の要件等は「就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金」と同様

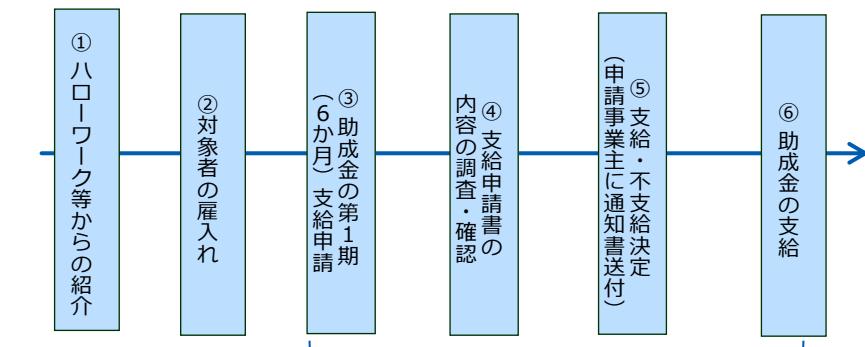
3 実施主体等

実施主体：国

事業実績：支給決定件数(令和5年度)

- ・特定就職困難者コース：140,657件
- ・就職氷河期世代安定雇用実現コース：7,419件

事業スキーム



トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

令和7年度当初予算案 3.1億円（3.6億円）※（）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

職業経験の不足などから、安定した職業に就くことが困難な求職者について、常用雇用への移行を目的に一定期間（原則3か月）試行雇用する事業主に対して助成する制度。

2 事業の概要・スキーム

【対象労働者】

- 2年以内に2回以上離職又は転職を繰り返している者
- 離職している期間が1年超の者
- 育児等で離職し、安定した職業に就いていない期間が1年超の者
- 60歳未満で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている者
- 特別の配慮をする者（生活保護受給者、ウクライナ避難民等）

【支給額】

月額4万円（最大3か月）

※ 対象労働者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合は月額5万円となる。

※ ハローワーク、職業紹介事業者等（助成金の取扱いに係る同意書の提出が必要）の紹介が必要。

※ 母子家庭の母等の場合、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の第2期から受給が可能。

※ 令和4年5月30日から、ウクライナ避難民も助成対象に加えている。

3 実施主体等

実施主体：国

事業実績：支給決定件数（令和5年度）

- ・支給人数：2,154人
- ・支給決定額：2.3億円
- ・トライアル雇用開始者数：2,914人
- ・常用雇用移行率：70.0%

【助成のイメージ】

トライアル雇用開始

本雇用契約 締結

トライアル雇用
有期雇用契約（原則3か月）

期間の定めのない雇用
(常用)

賃金の一部を助成

【参考】

ハローワーク専門窓口における支援実績（就職氷河期世代関係）

- 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率について、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響等により目標を下回ったが、令和3年度以降は目標を上回る結果となっており、令和5年度の割合は62.3%である。
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数について、令和2年度以降、いずれも目標を上回る結果となっており、令和5年度の件数は126,444件である。

就職氷河期世代専門窓口におけるチーム支援対象者の正社員就職率

正社員就職率 (%)	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	累計
目標	60.0	40.0	54.8	60.4	62.3	
実績	22.6	48.6	59.4	62.3	63.8	52.2

(注1) 「行政事業レビュー」及び雇用保険二事業に関する懇談会における評価においては、本指標について年度ごとに上記の目標値を設定している。

(注2) 令和2年度～令和4年度は35歳以上55歳未満の者、令和5年度は35歳以上55歳以下の者、令和6年度は35歳以上56歳以下の者の実績である。

(注3) 令和6年度については、令和7年1月末までの実績である。

(参考) チーム支援対象者正社員就職件数・チーム支援対象者数・チーム支援対象者の相談件数

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	累計
チーム支援対象者正社員就職件数（件）	2,920	7,069	8,799	10,145	8,872	37,805
チーム支援対象者数（人）	12,948	14,538	14,804	16,288	13,904	72,482
チーム支援対象者の相談件数（件）	52,792	88,460	120,467	121,210	105,588	488,517

(注1) 令和2年度は各労働局からの報告に基づく相談件数、令和3年度以降はシステムから取得したデータに基づく相談件数である。

(注2) 令和2年度～令和4年度は35歳以上55歳未満の者、令和5年度は35歳以上55歳以下の者、令和6年度は35歳以上56歳以下の者の実績である。

(注3) 令和6年度については、令和7年1月末までの実績である。

ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数

正社員就職件数（件）	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	累計
目標	82,452	84,571	109,373	115,970	118,926	
実績	91,982	112,543	119,294	126,444	99,814	550,077

(注1) 「就職氷河期世代支援に関する行動計画」、職業安定分科会における評価及び「ハローワーク総合評価」においては、本指標について年度ごとに上記の目標値を設定している。

(注2) 令和2年度～令和4年度は35歳以上55歳未満の者、令和5年度は35歳以上55歳以下の者、令和6年度は35歳以上56歳以下の者の実績である。

(注3) 令和6年度については、令和7年1月末までの実績である。

【参考】

ハローワーク専門窓口における具体的な支援事例（就職氷河期世代関係）

事例	20年以上続けたフリーターから3社に内定、諦めずにチャレンジしたことで希望職に就職（42歳 男性）	職場見学を経て仕事理解が深まり内定、未経験から正社員就職へ（40歳 女性）	成功体験を引き出し就職活動を支援、不安定就労から正社員就職へ（50歳 男性）
ご本人の状況	<p>大学中退後、20年以上新聞配達員としてアルバイト勤務・待遇の悪化などから、転職を決意。求人サイト経由で数十社に応募するもすべて不採用。</p> <p>前職では、臨機応変に対応できず苦労した経験から、正社員求人へ応募することに不安を感じていた。</p>	<p>高校卒業後、準社員や臨時職員として勤務。前職では、臨機応変に対応できず苦労した経験から、正社員求人へ応募することに不安を感じていた。</p>	<p>倉庫作業、引越し作業、金融業務などのアルバイト勤務のほか、契約社員として不動産営業等を経験。</p> <p>直近5年間は正社員経験なく、転職回数は15回程度。面接では必ず転職活動の多さとその退職理由を聞かれることが多く、その段階で面接中でも採用されることを諦めてしまう。根気がなく飽きっぽい性格。</p>
氷河期窓口での支援のポイント	<p>家にこもらず<u>根気強く来所を促し</u>、以下1～5を日課とした。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1：一緒に求人選び 2：志望動機を語る練習 3：応募書類作成 4：応募 5：<u>面接の振り返り・これまでの経緯や思いを伝える自己PR書を一緒に作成。</u> 	<p>正社員として働いたことがなく不安があつたため、<u>まずは不安を払拭し、自信を持ってもらうために以下のようなアドバイス</u>を行った。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1：職務経歴を振り返り、自身の強みや能力を整理。 2：本人の仕事への真面目な姿勢等を承認し、自信が増すよう支援。 <p>障害者福祉施設の正社員の求人に好印象を持つが、応募に踏み切れない状態でいたため、<u>職場見学を実施し職場の雰囲気や仕事内容を体感してもらった</u>。</p>	<p>どのような条件、状況であれば長期就労できそうかを本人に確認しつつ、転職回数の多さについて説明できるよう<u>面接対策</u>を行い、<u>人柄が認められれば採用の可能性が高い即面接求人への応募を提案</u>。即面接求人の多い「氷河期世代歓迎求人」の中で、「<u>市場内物流スタッフ</u>」への応募を前向きに検討していたため、見学を依頼。</p>
支援結果	支援後半は次々と3社内定が決まり、 <u>東証一部上場企業のグループ企業に事務職で採用</u> された。	企業からも意欲や適性が評価され、 <u>未経験で正社員就職。</u>	見学の結果、セリの前にマグロを並べるなど体力が必要である仕事であるとわかり、尻込みしていたものの、社長にまじめな性格を気に入られ、まずは1年頑張ることとし <u>入社を決意</u> した。
支援後のご本人の様子	<p>はじめは声も小さく手が震えていたが、徐々に自信がつき、視線を合わせて明るく話すことができるようになった。</p> <p>就職後は、次の目標に向けて活き活きとチャレンジしている様子。</p>	<p>労働市場に対する理解が深まるにつれて、「希望する仕事に就いた後に、自分がどうなりたいか」といった将来の姿をイメージできるようになっていた。</p> <p><u>将来の姿に希望を持てるようになったら、自分に合う会社が見つかった。</u></p>	<p>長期間勤務した経験がなく、前職の不動産業界では上司から怒られることも多く成功体験が乏しいことから自己肯定感が低かったが、過去の経験を一緒に振り返りながら、不動産売買の営業職では断られても訪問を重ねた結果、大きな契約が取れ一所懸命やれば周りが認めてくれるという成功体験を思い出し、その後は就職活動を前向きに取り組めるようになった。</p>

【参考】

特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）の支給実績と支援事例

- ・特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）の実績は増加傾向。
- ・事業主からは「助成金を活用し、社員教育にも力を入れることができる」等、採用にあたりインセンティブとなつた声をいただいています。

就職氷河期世代安定雇用実現コースにかかる雇入登録者数

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	累計
実績（人）	3,547	7,791	9,167	9,641	6,496	36,642

（注1）前身の特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）の実績含む。 （注2）令和6年度については、令和6年12月末までの実績である。

事例	長年派遣として工場や製造職に従事、派遣期間満了で退職 その後、離職期間を経て、製造業・正社員就職へ (49歳 男性)	非正規雇用の事務職として10年 長く安定して働く正社員を目指した転職活動 (43歳 女性)
ご本人の状況	<ul style="list-style-type: none"> 専門学校卒業後、正社員としての職務経験なし。 派遣期間満了後、離職期間が長期化し、心理面でやや不安がある。 自己PRが苦手、再就職にあたって職種に迷いがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 非正規無期雇用として事務職に10年間従事、在職中。正社員経験なし。 子が大きくなり、より安定した仕事を希望し、来所。 給与および賞与、長く働くことを重視。経理事務に興味あり。
ハローワーク窓口での支援内容	<ul style="list-style-type: none"> 年齢面の不安から「就職氷河期限定・歓迎求人」で求人と一緒に検索。 就職氷河期世代専門窓口主催のバーチャル見学会への参加を提案 →見学会で気になった会社に応募するも、不採用。 応募書類の添削や自己PRへの助言、面接対策、きめ細かくフォロー。 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）の対象者であることを確認。助成金対象者であることを明示し再度応募。 →正社員として採用。 	<ul style="list-style-type: none"> 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）の対象者であることを確認。 ご本人が、転職の期限と譲れない条件を設定していることから積極的に応募。（3ヶ月で8件） 不採用が続くも、応募書類の添削を隨時行う等、寄り添った伴走型支援を実施。
支援結果	採用後、求職者及び事業主に対し職場定着支援を実施。 入社から2年超、現在も在職中。	希望の経理事務職に正社員として採用。
事業者の声	社員教育などコスト面での不安を解消するために、助成金を活用をさせていただきました。社員教育にも力をいれることができ、現在では、若い社員を引っ張ったりと現場を支える人材となっています。	助成金の対象者であることを事前に伝えていただいたため、引継期間を余裕をもって長く取ることができ、安心して採用することができました。
求職者の声	今まで派遣や契約社員としての勤務が多くあつたため正社員になりたい気持ちが強い中、助成金制度を活用した就職活動について説明を受け、それを活用したいと思い、担当窓口で継続相談ができる良かつたです。	今まで正社員での経験もなく、未経験職種を希望していたので、採用されないので不安でした。「氷河期コース（特開金）」の利用や、ハローワークの就職支援のおかげで、無事に採用いただけたと思います。

【参考】

トライアル雇用助成金の支給実績と支援事例（就職氷河期世代関係）

- トライアル雇用助成金の支給実績は、人手不足状態を背景に減少傾向にある。
- 「トライアル期間中に、仕事に対する意欲、仕事に取り組む姿勢をしっかりと確認できた」等、前向きな声をいただいている。

就職氷河期世代の試行雇用終了者数

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	累計
実績（人）	1,128 (799)	1,237 (871)	886 (639)	849 (575)	537 (367)	4,637 (3,251)

(注1) 一般トライアルコース終了者のうち、紹介日時点で35歳～54歳の者の集計。 (注2) 括弧内は、試行雇用終了者のうち、常用雇用移行者数。 (注3) 令和6年度については、令和6年12月末までの実績。

事例	これまで離転職が多く、とにかく早期の就職を希望の方 (43歳 男性)	短期の離転職を繰り返し、病気による就業制限がある方 (54歳 男性)
ご本人の状況	<ul style="list-style-type: none"> 正規、非正規問わず転職を重ねてきた。退職を機に地元へUターン 家族がいるため、とにかく早く就職したい。 	<ul style="list-style-type: none"> 持病の影響で、重労働不可。就職しても体力的な厳しさにより定着が困難。 長期就業希望だが、離転職が重なり、自信喪失状態。
ハローワーク窓口での支援内容	<ul style="list-style-type: none"> 担当者制による支援を実施。自宅近隣の事業所に絞り、求人提供等 本人が気になった求人があるも、未経験業務であるため、本人がトライアル雇用を希望。 事業所に掛け合い、トライアル雇用併用求人としてもらい、応募。 	<ul style="list-style-type: none"> 体調面や業務上の不安・不満等を丁寧に傾聴し、メンタル面のケア。 正社員求人に限らず、本人の希望を踏まえ、パートや契約社員、トライアル雇用併用求人等を幅広に情報提供。 本人了承の上、配慮が必要な事項を伝達した上で、トライアル雇用制度を活用した就業を希望と紹介。
支援結果	<p>フルタイムパートとして即採用。 →3ヶ月のトライアル雇用終了後、正社員に移行。</p>	<p>フルタイムパートとして採用。 →3ヶ月間のトライアル雇用終了後、正社員に移行。</p>
事業者の声	<p>一部業務が未経験とのことで今回制度を活用させていただきましたが、トライアル期間中に、仕事に対する意欲、仕事に取り組む姿勢をしっかりと確認することができ、正社員として引き続き雇用させていただくことになりました。</p>	<p>トライアル雇用助成金を活用することで、適性を見極めながら、継続雇用への移行を検討できるため、労使双方のミスマッチを防ぐ意味では非常に良い制度だと感じています。本人も体調面に不安があるとの事でしたが、類似の業務経験もあったことから採用させていただきました。現在も問題なく順調に勤めています。</p>
求職者の声	<p>応募した仕事の経験がなく、体力的にも心配でしたが、トライアル雇用での試行雇用ができたため、自分自身も長く続けられる仕事かどうか判断することができました。</p>	<p>持病の影響により短期の離転職を繰り返していたので、今回も継続できるか不安でした。トライアル制度を活用することで、3ヶ月間まずは働いてみて継続するか否かの見極めができ、応募へのハードルが少し下がり1歩踏み出す良いきっかけとなりました。</p>