

中小企業・小規模事業者の人手不足・働き方改革への対応

2026年4月22日

全国商工会連合会 170

1. 商工会組織の概要

○商工会は、平成の大合併前の町村部を主な地域として、全国で77.1万者の会員を有する地域総合経済団体
○市町村に設置されている商工会、各県の連合会、全国連合会の三層構造で成り立っており、全国で約1万人の職員が地域に根差した支援を実施

商工業者等数	1,316,900人	↓	(R6: 1,327,075人)
小規模事業者数	1,048,748人	↓	(R6: 1,065,939人)
会員数	770,645人	↓	(R6: 781,994人)
商工業者会員組織率	58.5%	↓	(R6: 58.9%)

会員 77.1万

他に青年部員 35,208人 女性部員 68,996人

会員一人あたり会費 全国平均 15,796円
県別平均会費額 最大 25,568円
最安 12,820円

1商工会あたり
会員数 485者

市町村商工会 1,589

職員総数 9,908人

うち 事務局長 1,220人
経営指導員 4,053人
補助員 2,989人
記帳専任職員 788人 } 経営支援員

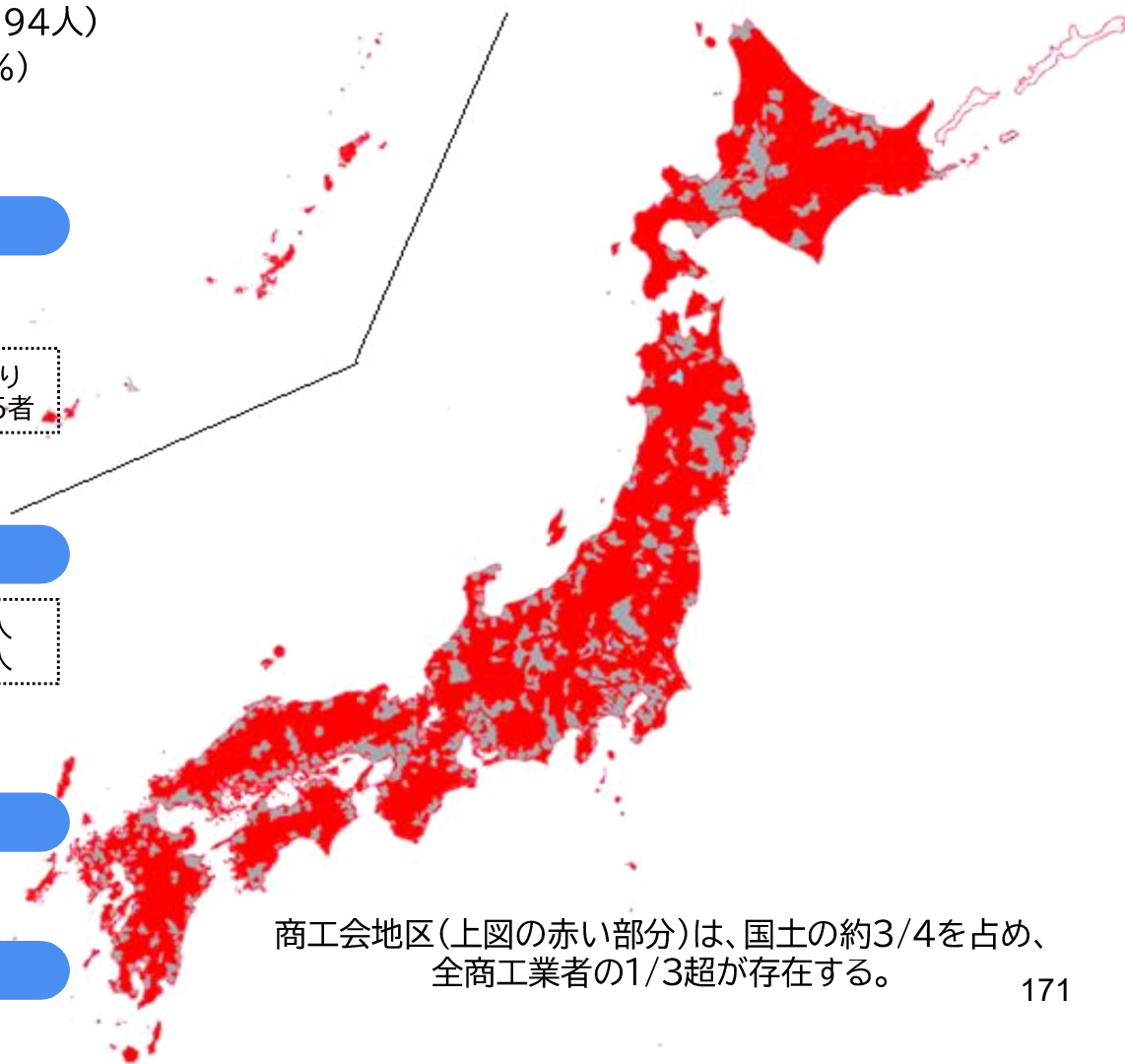
1商工会あたり 6.2人
うち経営指導員 2.5人

都道府県商工会連合会 47

全国商工会連合会

職員総数 65人

(令和7年4月1日時点)

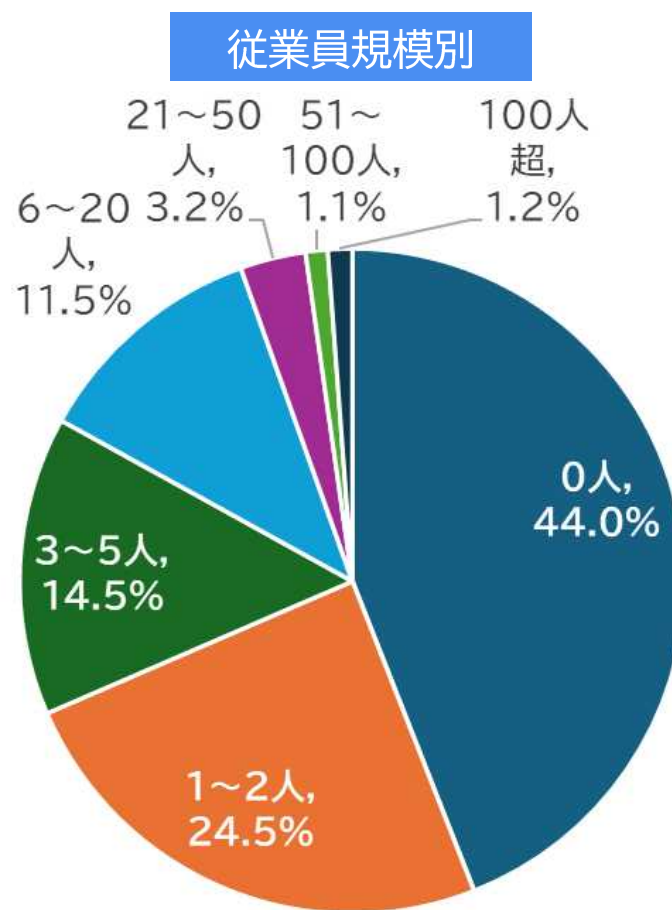
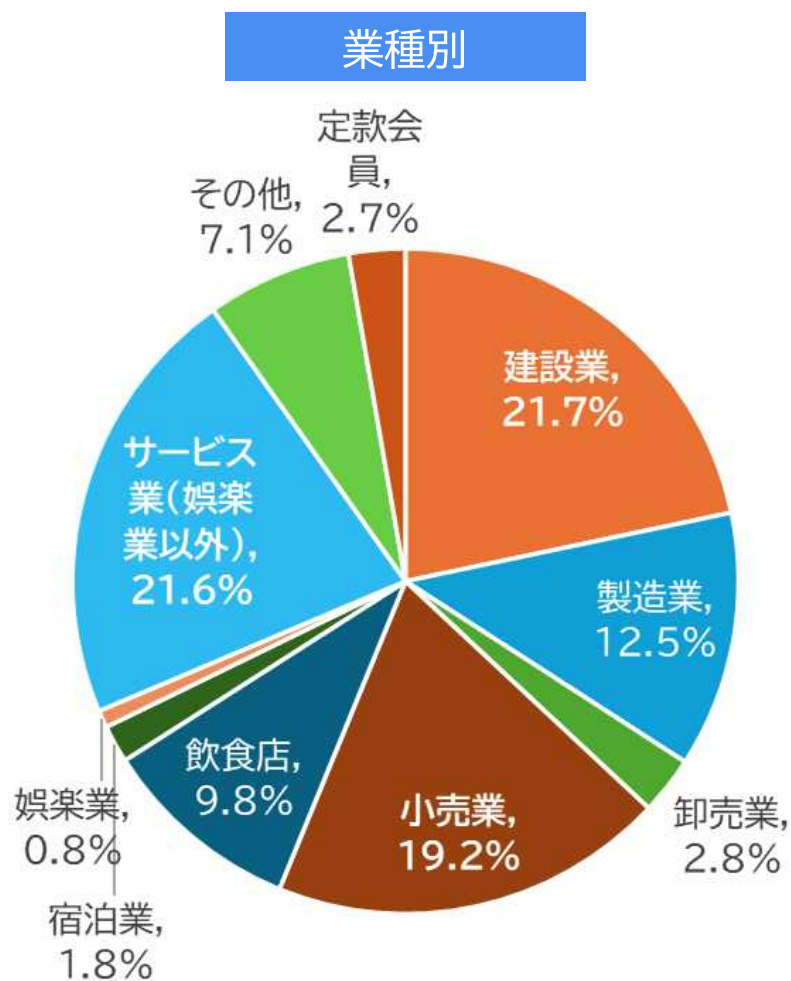


商工会地区(上図の赤い部分)は、国土の約3/4を占め、全商工業者の1/3超が存在する。

2. 商工会組織の概要

○商工会会員の業種別構成は、建設業が21.7%、サービス業(娯楽業以外)が21.6%、小売業19.2%の順になっている

○また、従業員規模については、従業員0人が44.0%を占め、次いで1~2人が24.5%、3~5人が14.5%となっており、従業員5人以下が8割超を占めている。



3. 商工会の支援実績(令和6年度)

○全国で約1万人の職員が、4,000名の経営指導員を中心に、事業者を訪問する「巡回指導」及び商工会の窓口で相談対応する「窓口相談」で、事業者の様々な課題に対応した支援を実施

○労働分野では、労働保険の事務代行を通じて得られる従業員の状況などを端緒に、「働き方改革」や「賃上げ」など、事業者の課題に寄り添って支援

職員総数 10,036人

うち経営指導員 4,062人

(令和6年4月1日時点)

年間指導件数 2,502,298件

うち巡回指導 1,208,448件

うち窓口指導 1,293,850件

基礎的 経営改善普及事業

記帳継続指導事業所数 141,645者

うち記帳機械化 59,242者

税務援助件数 (電子申告割合)

所得税 185,241者 (80.4%)

(納税額) 11,051百万円

消費税 71,608者 (84.6%)

(納税額) 9,286百万円

労働保険事務代行者数 192,342者

労働保険事務代行従業員数 922,924人

金融あっせん延べ件数 41,202件

貸付決定総額 261,461百万円

うちマル経推薦件数 14,465件

マル経貸付決定金額 96,737百万円

経営発達支援事業

経営計画策定支援件数 36,031件

経営計画策定企業数 28,356者

持続化補助金申請件数 7,046件

うち採択件数 4,054件

分野別指導

創業指導件数 34,780件

創業企業数 7,330者

事業承継指導件数 19,049件

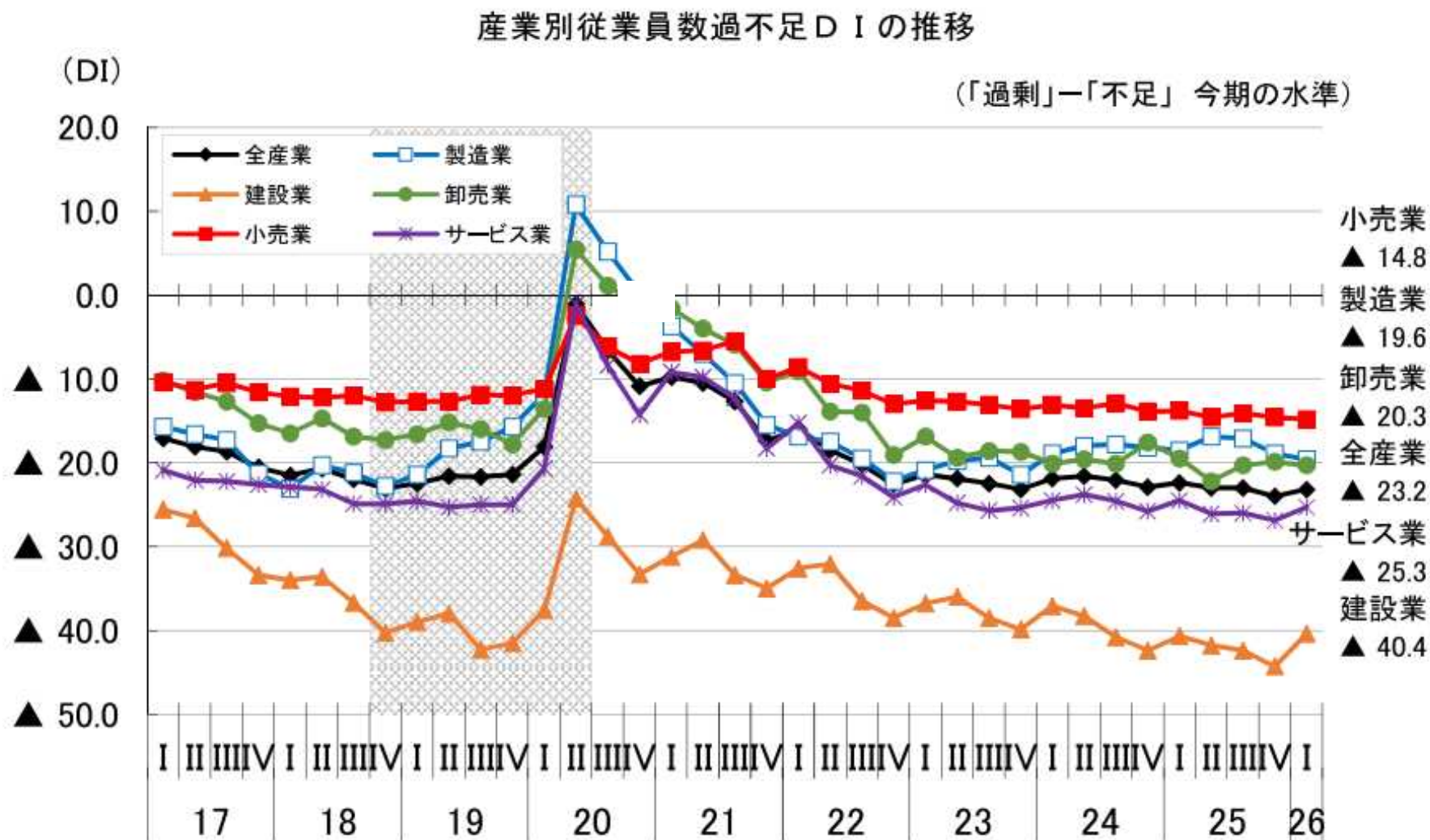
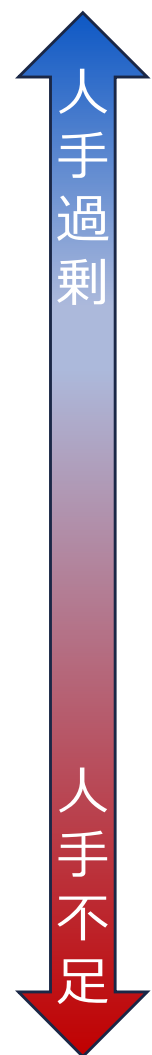
事業承継企業数 2,790者

経営革新指導件数 12,301件

経営革新承認企業数 1,396者

4. 人手不足の状況(中小企業の人手不足感)

- 中小企業の**人手不足感**は、コロナ禍の初期に過剰感がでたものの、それ以降、不足感が**強まっている**
- 特に**建設業**に関しては、他業種に比べ**従業員数過不足DI**の水準が非常に高く、マイナス40を超える**深刻な状況**となっている



5. 中小企業の経営課題の中の人手不足の位置づけ

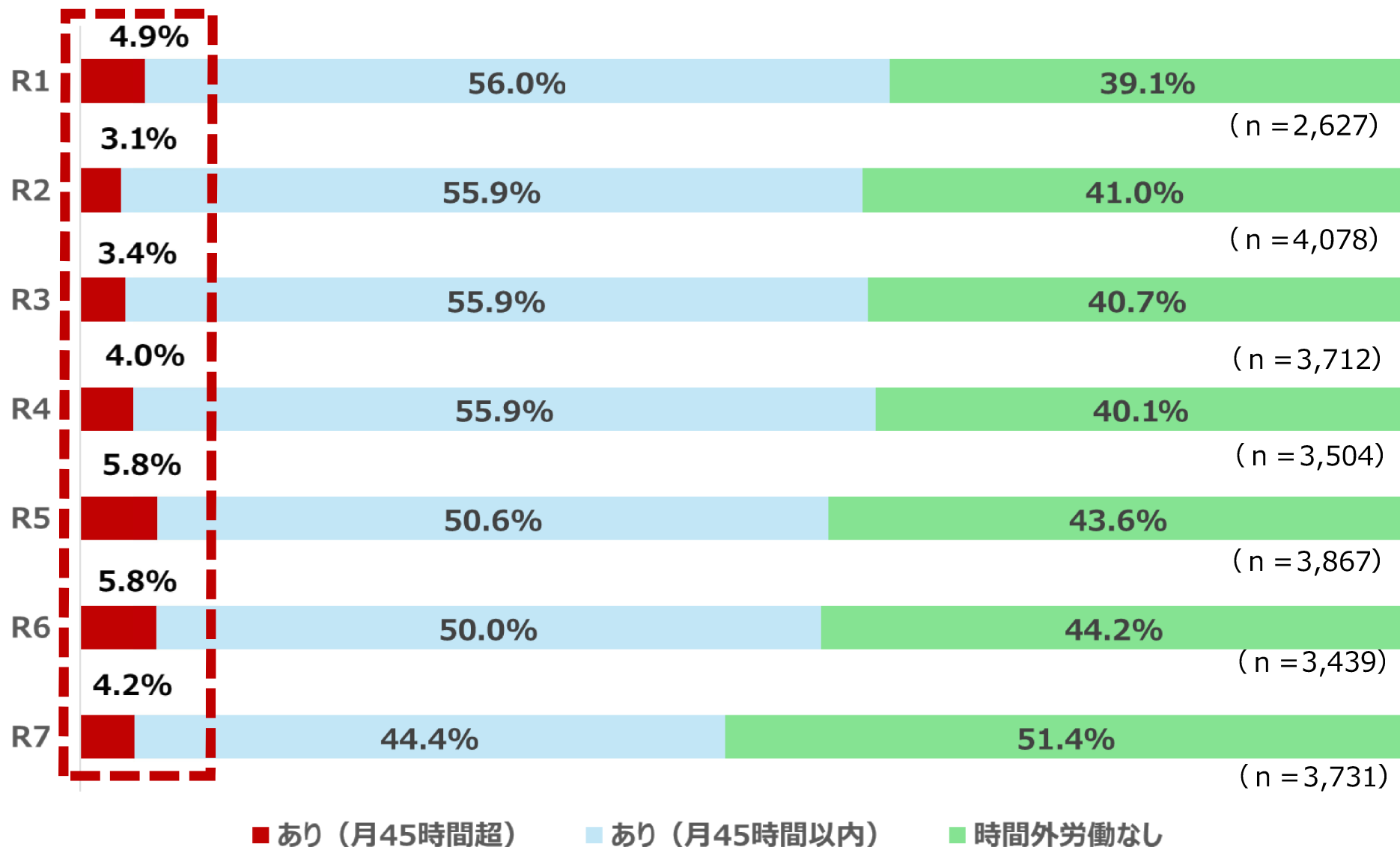
- 中小企業の経営課題として、「**従業員の確保難**」や「**人件費の増加**」など、**人的資源に関する課題が上位に集中している**
- 特に**建設業**に関しては、他業種に比べ「**従業員や熟練技術者**」の確保に苦慮している
- 中小企業・小規模事業者は、**深刻な人手不足の中、労働時間の様々な制約に対応**する必要があり、対応に苦慮しているとの声も多い。

	今期直面している経営上の問題点(構成比)				
	1位(%)	2位(%)	3位(%)	4位(%)	5位(%)
製造業	原材料価格の上昇 27.7	需要の停滞 18.3	生産設備の不足・老朽化 10.0	従業員の確保難 9.9	人件費の増加 8.8
前期	1位 25.4	2位 19.1	5位 9.5	4位 9.7	3位 10.5
前々期	1位 24.3	2位 19.5	4位 9.2	5位 9.2	3位 10.5
建設業	材料価格の上昇 33.2	従業員の確保難 20.0	熟練技術者の確保難 7.9	民間需要の停滞 7.4	人件費の増加 6.9
前期	1位 30.8	2位 21.9	3位 9.8	4位 7.3	5位 6.4
前々期	1位 31.4	2位 20.8	3位 8.0	5位 6.8	6位 6.6
卸売業	仕入単価の上昇 23.7	需要の停滞 20.3	従業員の確保難 11.4	人件費の増加 10.5	人件費以外の経費の増加 6.0
前期	1位 23.5	2位 19.6	4位 11.2	3位 12.5	5位 5.5
前々期	2位 21.8	1位 22.4	4位 9.5	3位 12.4	5位 5.5
小売業	仕入単価の上昇 26.9	消費者ニーズの変化への対応 13.1	需要の停滞 12.8	購買力の他地域への流出 8.2	大中型店の進出による競争の激化 7.5
前期	1位 27.5	2位 13.4	3位 12.1	4位 8.3	6位 7.6
前々期	1位 26.2	3位 12.5	2位 13.4	5位 7.5	4位 7.7
サービス業	材料等仕入単価の上昇 21.9	従業員の確保難 12.4	利用者ニーズの変化への対応 11.2	人件費の増加 11.2	需要の停滞 10.6
前期	1位 24.1	3位 11.6	4位 11.2	2位 11.9	5位 10.0
前々期	1位 23.0	4位 11.3	2位 11.7	3位 11.6	5位 9.6

6. 時間外労働の推移

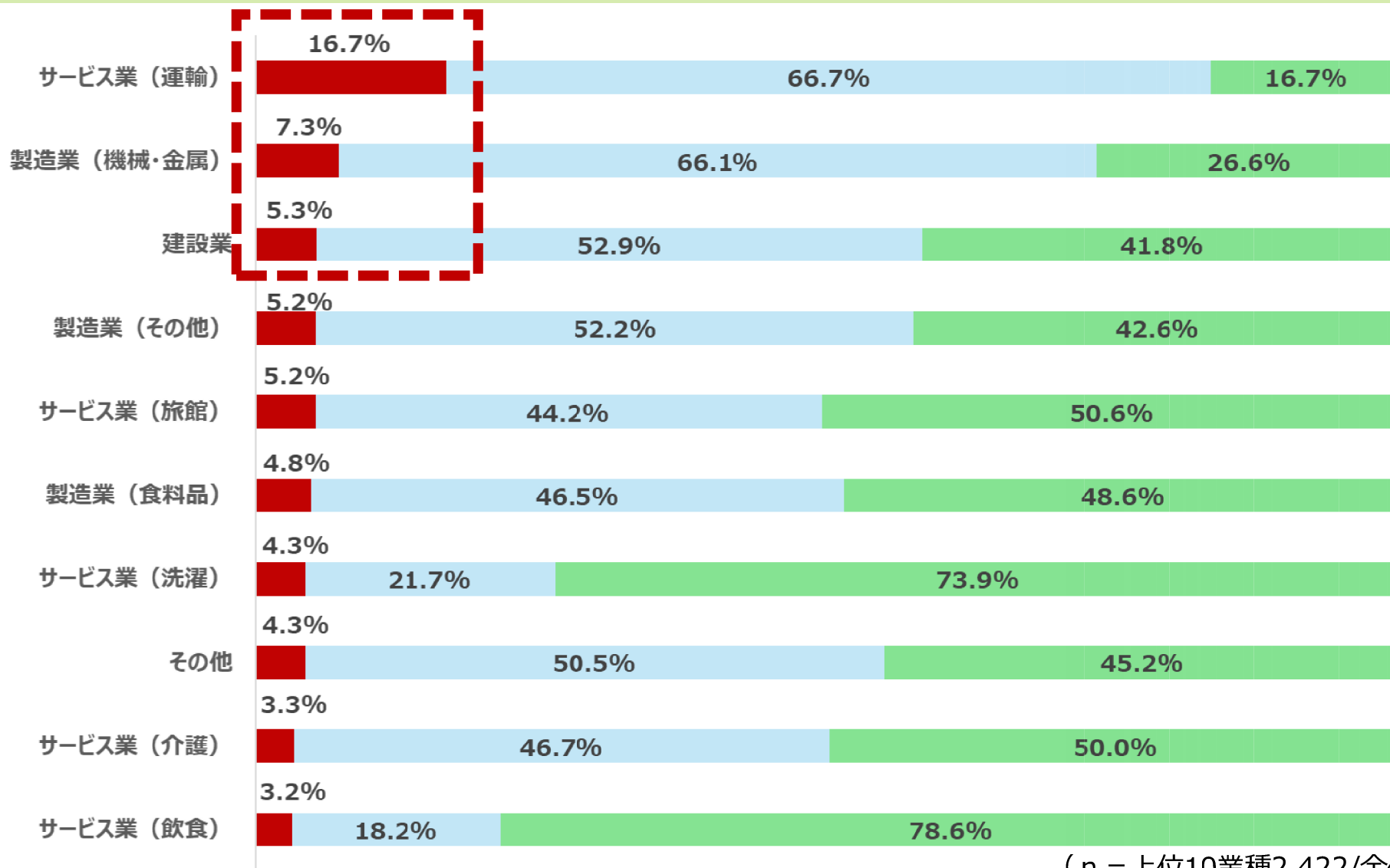
○**時間外労働**をしている従業員がいる割合は、**全体的には減少傾向**にある

○一方、深刻な人手不足の中、不確定要素が多く、取引先等の影響を受けやすい事業者などは、時間外労働の削減が困難なことから、**45時間を超える時間外労働**をしている従業員がいる割合は、コロナ禍を含めて、**少数ではあるが、一定割合存在**する



7. 時間外労働(業種別)の状況

○月45時間を超える時間外労働をしている従業員がいる業種別割合は、「サービス業(運輸)」が16.7%と突出しており、「製造業(機械金属)」が7.3%、「建設業」が5.3%と、深刻な人手不足の中、不確定要素が多く、取引先等の影響を受けやすい現場作業が多く技能が必要な業種が続いている



■ あり(月45時間超) ■ あり(月45時間以内) ■ 時間外労働なし

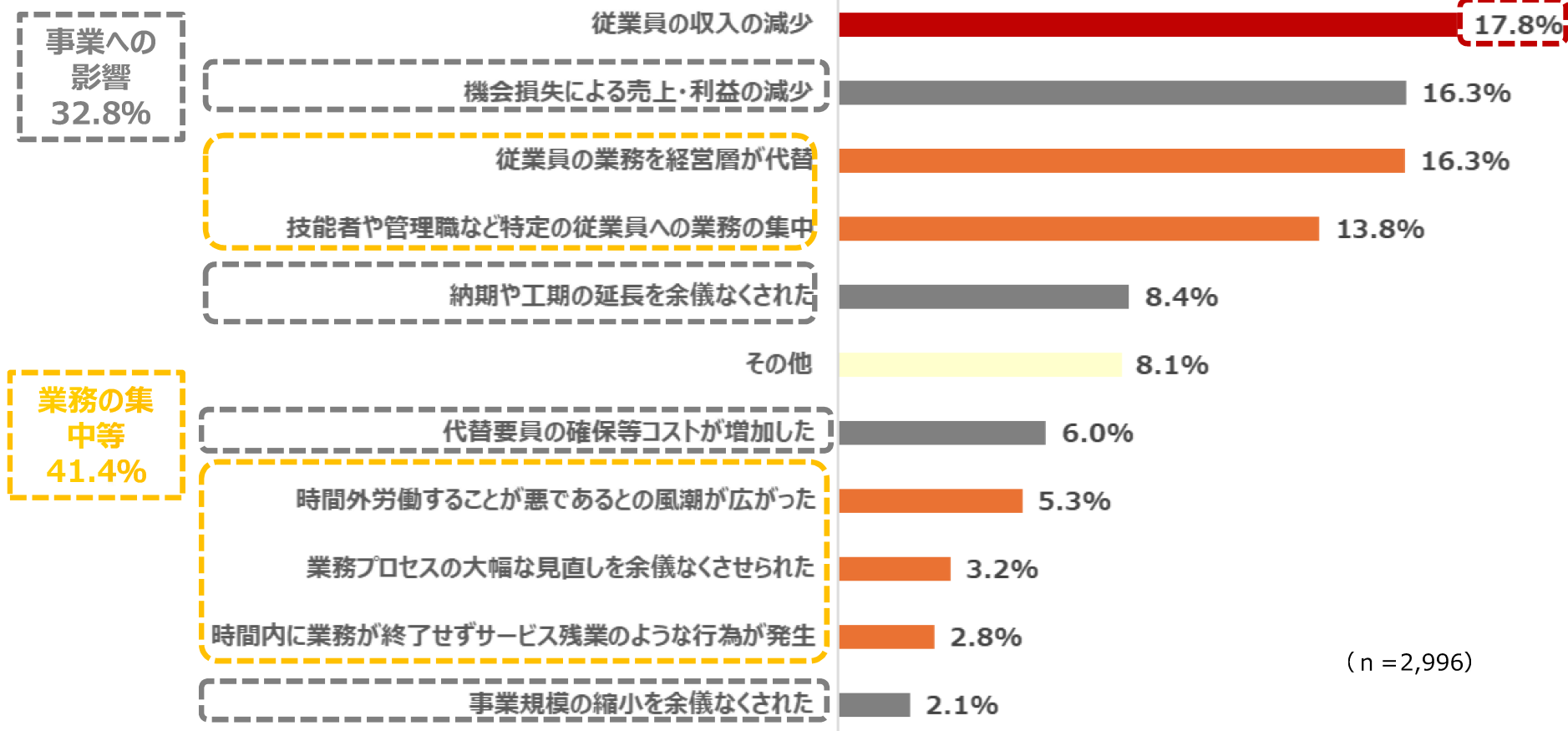
8. 時間外労働の上限規制の経営への影響

○時間外労働の上限規制の影響について、「従業員の収入の減少」が17.8%と最も多いが、「従業員の業務を経営者が代替」など「業務の集中等」が合計41.4%、「機会損失による売上・利益の減少」など「事業への影響」が合計32.8%を占め、企業・従業員が規制への対応を迫られている状況が明らかになった

○中小企業・小規模事業者が、従業員の意欲や技能等の向上をはかりつつ、生産性を向上させるためには、より柔軟な働き方を可能とする制度が必要であると考えられる

時間外労働の上限規制の課題

従業員の収入減・事業への影響・業務の集中等が多い



9. 働き方改革に関する事業者の声

○働き方改革について、時間外労働の上限規制の影響で、**もっと働きたいのに働けない従業員**がいるとの声や、**建設業・サービス業・観光業**などでは、天候・繁忙期・工期制約など**不確定要素が多く**、時間外労働規制などの**ルールを厳格に守ることが困難**との意見が多数あった

○以上の声を踏まえると、**深刻な人手不足**の現場を抱え、取引先などの**外部の影響を強く受けやすく**、**距離の制約もある地方の中小企業・小規模事業者**には、健康確保と労使合意を大前提とし、**労働時間制の運用・要件見直し**など、**より柔軟な働き方を可能とする制度が必要**であると考えられる

もっと働きたい従業員がいるとの声

○適正な労働を法で定める必要性は理解しているが、**もっと働きたいという従業員もおり**、結果的に不満の元となる事実があった。

「北海道・製造業(食料品)」

○時間外労働規制で**労働時間が減って手取りが少なくなったことに不満を持つ従業員もいる**。健康面を担保できれば希望する時間外労働を与える施策も検討して欲しい。

「愛媛県・製造業(機械・金属)」

規模や地域の差があるとの声

○**大企業と中小企業、都会と地方で温度差**があると思う。大企業や都会と同じように取り組むことは難しいと感じている。

「石川県・サービス業(その他)」

○小規模事業者で対応が難しい内容もあり、最低限の対処で済ませている。**労働者の保護が強すぎて経営サイドがカバー**するような状況が続いていくのではないかと不安になっている。

「山形県・製造業(繊維)」

制度への対応に苦慮しているとの声

○働き方改革について、現状の内容は行き過ぎていると思う。もう少し残業時間は増やすべきだと思う。物流に関しても、現行のやり方はおかしい。**ひずみが各所に出ている**。ひずみが出ない程度の柔軟さが必要。働き方改革の前に**国・県の提出書類の量の削減や年度末工期への柔軟さが先に必要**と思う。

「山形県・建設業」

○改善環境が整わないままの規制強化が多く対応に苦慮している。**天候・災害・地盤条件など不確定要素が多い中、労働時間上限が工程調整を困難**にしている。

「福島県・建設業」

○人口減少が進む当地区では、高齢者が現場を支える重要な労働力であり、短時間勤務や柔軟な就労が不可欠である。しかし**現行制度は都市部を前提とした設計が多く、現場対応に限界**を感じている。高齢者雇用を前提とした助成制度の拡充に加え、**地方・過疎地域の実情を踏まえた制度運用や特例措置を早急に講じていただきたい**。

「栃木県・製造業(その他)」

○建設現場では**天候待ちや他業者作業待ちなど、作業者が現場に拘束される待機時間**が避けられません。働き方改革による時間外上限規制の中で、これらの**待機時間の労働時間としての取扱いを明確化し、現場実態に即した制度整理**を求めます。

「京都府・建設業」

10.働き方改革・労働時間制度に対する要望

1. もっと働きたい従業員に対する対応

働き方改革関連法施行後5年の総点検でも、**一定程度労働時間を増やしたい**という者がいることを踏まえ、健康面には配慮しつつ、**年齢や個人差**なども十分に考慮して、一律ではなく、「収入をもっと増やしたい」・「技能を修得したい」など健康確保と労使合意を大前提とし、**労働者本人の希望を踏まえた労働時間管理も可能とする制度**を実現していただきたい。

2. 地域や業種・業態の差に対する対応

地方、特に商工会の立地する**中山間地域や離島等**では、人手不足が深刻であることに加え、**距離による制約**がある。また、オフィスでの業務と工場や現場などでは作業では、それぞれ**労働時間に関する制約や労働者の考え方も異なる**。

多様な地域、業種・業態の企業や労働者が**無理なく対応できる労働時間管理を可能とする制度**を実現していただきたい。

3. 労働時間管理制度の柔軟な運用

変形労働時間制など、現行制度でも、限られた労働時間数を有効に活用する制度があるが、**日々変わる現場の状況では活用が困難**であり、中小企業・小規模事業者が十分に活用できていない。

届け出などの要件を柔軟化し、多様な地域、業種・業態の企業や労働者が**効率的に業務や労働をできるような、柔軟な労働時間管理の運用**を実現していただきたい。

労働市場改革分科会 提出資料

令和8年4月22日(水)

 全国中小企業団体中央会

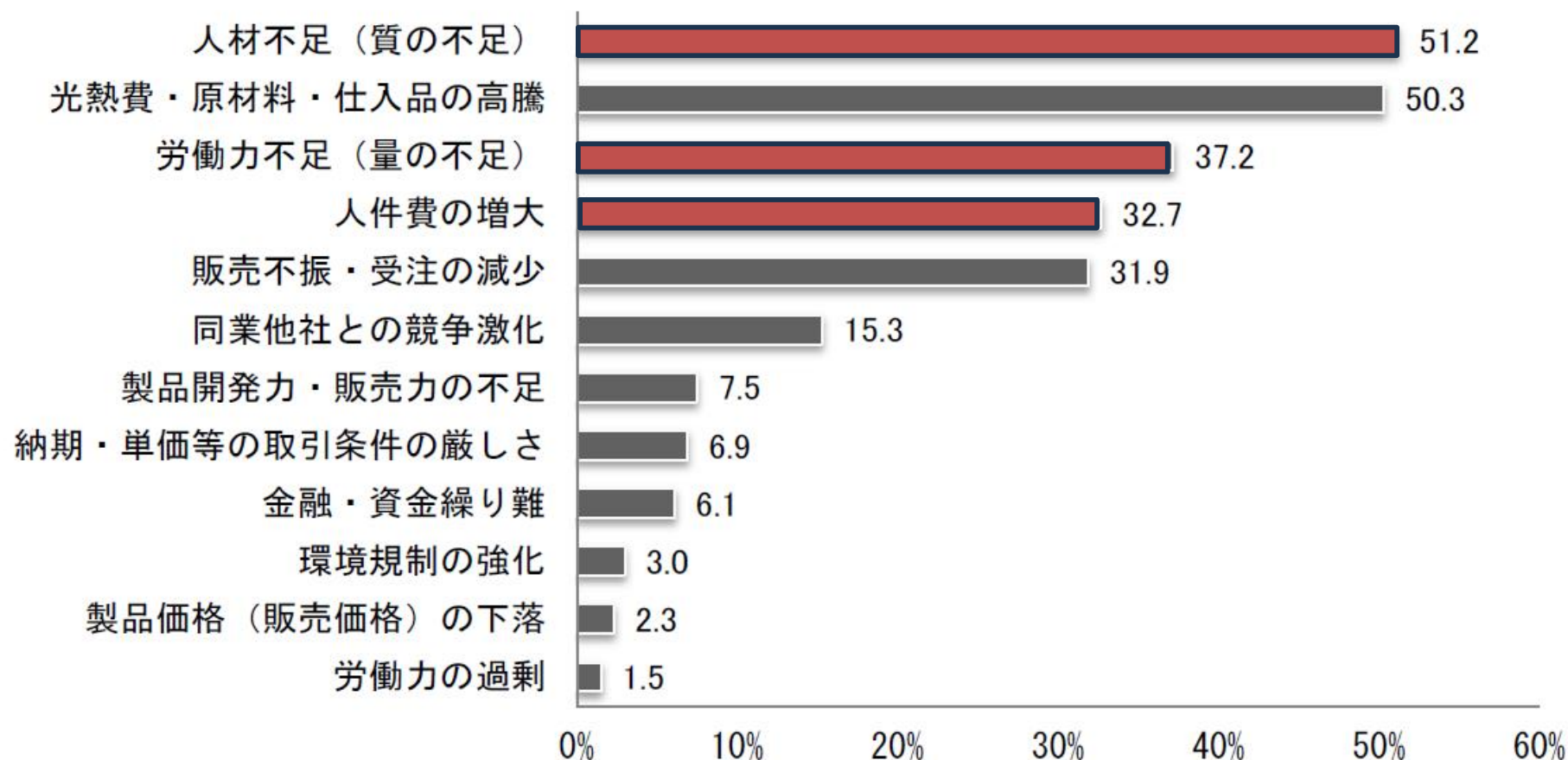
1. 中小企業の現状

【（全国中小企業団体中央会）令和7年7月 中小企業労働事情実態調査】

【経営上の障害】

従業員数1～300人の15,219事業所に、経営上の障害を12項目から3つ以内選択してもらったところ、**「人材不足（質の不足）」を選択する事業者がトップで半数を超えている。**

3位4位の「労働力不足（量の不足）」「人件費の増大」もそれぞれ3割以上の事業者が選択している。



1. 中小企業の現状

【（全国中小企業団体中央会）令和7年度 中小企業月次景況調査】

【情報連絡員からの報告】

情報連絡員〔中小企業の組合(協同組合、商工組合等)の役職員約2,500名に委嘱〕による調査から、人手不足、および働き方改革に苦しんでいる中小企業の生声が聞こえている。

《神奈川県 建設業》

職人不足や働き方改革を受け、建設現場の工期が伸びて工事業者の経営を圧迫している。特に、町場の建設関連は後継者不在と技術者の高齢化が進み、受注が落ちている会社も散見される。

《千葉県 生コン製造業》

現場での人手不足解消のための働き方改革による諸規制により、工期の遅れが出てきている。また、原材料や人件費の高騰のため、予算見直しとなる工事物件が増えている。

《福島県 電気通信工事業》

年度内完成物件が重なり工期に追われている。本業界は完成間近に作業をすることが多く、働き方改革影響による工期ずれのしわ寄せにより、残業規制と完成工期との板挟みになっている。

《長野県 設備工事業》

職場における熱中症予防対策について法令が改正となり、作業現場での対応及び対策が厳しくなっている。

ゆとりのある作業環境及び作業時間等が求められ、中小企業では厳しさが増している。

1. 中小企業の現状

【都道府県中央会からの報告】

都道府県中央会にも、人手不足、および働き方改革に苦しんでいる中小企業の声が届いている。

《山形県中央会》

・建設業者からは、労働時間の規制があるためより稼ぎたい正社員が独立してしまう、との声がある。

《茨城県中央会》

・労働時間の上限規制が適用された運送業の従業員から、時間外労働削減により収入が減少し生活に影響が出ているとの声も出ている。

《静岡県中央会》

・健康や家庭と両立しながら意欲に応じてより働きたいと考える労働者も少なくないが、労働時間規制や社会保険の適用要件、副業・兼業の取扱いなど制度が複雑であり、中小企業にとっては導入・運用の負担が大きい。

《山口県中央会》

・働き方改革で土日の工事がなくなり、休日出勤の手当がないことで困っている職員がいる。
・若手の中には、短期間に集中的に経験を積んで自己実現したい層もいる。

《千葉県中央会》

・現在の労働法制や社会保険制度は、多様化する働き方のニーズに十分対応しきれていない側面があり、画一的な制約が労働者の就業意欲や所得向上を阻害している場合がある。

1. 中小企業の現状

【労働時間制度に関する実態】

現行の労働時間制度での運用は、中小企業にとっては、より難しい実態がある。

特に、サプライチェーンの川下に位置するほど、発注者などからの突発的な依頼に応える場面が多く、柔軟で臨機応変な対応が必要となっている。

突発業務にも対応

・水道・ガス・電気工事の受託業者が、漏水・断水、ガス漏れ、災害の際には、夜間・早朝を含めて緊急出動をしている。

・飲食店・小売店において、急な病欠者等の穴埋めが必要となった際は、残りの少ない人員が、通常よりも多い業務負荷に対応してやり繰りしている。

・工事業、IT業において、施設やシステム等のインフラに障害やトラブルが発生した際は、夜間に対応することで翌朝までにリカバーしている。

・自動車保険の代理店が、顧客からの事故報告を受けた際は、終業後の時間であっても、現場にかけつけるサービスを実施している。

1. 中小企業の現状

【（全国中小企業団体中央会）令和7年7月 中小企業労働事情実態調査】

【労働組合の組織状況】

従業員数1～300人の15,371事業所に、労働組合の有無を答えてもらったところ、労働組合のある事業所は6.8%で平成29年度と同じ水準であり、近年この割合に大きな変化はない。従業員規模の小さな事業所ほど割合は低く、1～9人の事業所では、わずか3.4%にとどまる。

（単位：％）

	あり	なし
平成 29年度	6.8	93.2
30年度	6.5	93.5
令和 元年度	6.7	93.3
2 年度	7.0	93.0
3 年度	6.9	93.1
4 年度	7.1	92.9
5 年度	7.1	92.9
6 年度	7.1	92.9
7 年度	6.8	93.2

令和7年度	あり	なし
1 ～ 9人	3.4	96.6
1 ～ 4人	2.8	97.2
5 ～ 9人	4.0	96.0
10 ～ 29人	4.5	95.5
10 ～ 20人	4.1	95.9
21 ～ 29人	5.3	94.7
30 ～ 99人	10.3	89.7
100～300人	22.1	77.9

1. 中小企業の現状

【(全国中小企業団体中央会)令和7年7月 中小企業労働事情実態調査】

【労使の意見を収集し協議を行う機会や場】

従業員数1～300人の13,982事業所に、労使の意見を収集し協議を行う機会や場について聞いたところ、「特に設けていない」が68.2%を占める結果となった。

「特に設けていない」割合は小規模の事業所ほど高いことがわかる。

(単位：%)

	労働組合または労働者の過半数を代表する組織	労使委員会	経営層を交えた意見交換会(その他任意の組織や場)等	特に設けていない
令和7年度	12.7	1.7	19.1	68.2
1～9人	3.0	0.4	11.0	85.9
1～4人	1.4	0.2	7.2	91.3
5～9人	4.3	0.6	14.3	81.3
10～29人	9.4	0.9	22.0	68.5
10～20人	8.0	0.7	20.7	71.1
21～29人	12.2	1.3	24.6	63.2
30～99人	22.2	2.9	25.2	52.7
100～300人	40.8	6.9	21.8	38.0

1. 中小企業の現状

【労働時間制度への対応の難しさ】

中小企業にとって、業務実態と労働時間管理との調整を、労使の協議を前提とした制度で対応することが困難な場合が多い。

経営者も社員も、労働時間管理が大変であり、相応の労力とコスト面の負担が必要となっている。

労使協議の機会や場をつくるのが難しい。

・業務がひっ迫する中で、労使の意見を収集し、協議の機会をつくるのが難しい。

労働時間制度への対応が難しい。

・人事労務の担当者がいない。社長自らが制度を理解し、協定を作成し、日々の運用までを担っている。自身も出たり入ったりと忙しくするなかで管理している。

・勤怠管理は紙、エクセルでの自己申告によることが多い。テレワークや外勤等、正確な労働時間の把握が難しい中でも対応している。

・今後は、勤務間インターバル制度の拡充、連続勤務規制、副業・兼業、カスハラ対応、同一労働同一賃金など、様々な制度改正とあわせて対応していく必要がある。

2. 要望

【都道府県中央会からの声(抜粋)】

中小企業の実態を踏まえた、都道府県中央会からの声の抜粋。

《茨城県中央会》

・中小企業の人手不足は深刻化している。中小企業が人材確保、省力化等を図るための支援策をさらに強化するとともに、働き方に応じ、実態に即して運用できるような、画一的でない制度となるよう見直しが必要である。

《千葉県中央会》

・労働者の健康確保を大前提としつつ、個々のライフスタイルやキャリア形成の事情に合わせて「より働きたい」と願う労働者の意欲を最大限に活かせる環境を整備することが不可欠。
・柔軟で多様な雇用を促進するための抜本的な制度改正や、新たな支援策の創設を強く要望する。具体的には、労働時間規制の柔軟な運用を可能にする仕組みの検討や、多様な勤務形態(短時間勤務の組合せ、リモートワーク、副業・兼業等)を導入する事業者への助成措置の拡充を求める。

《静岡県中央会》

・今後、離職の増加や人材確保の困難がさらに進むことが懸念される。柔軟で多様な働き方を促進する、中小企業でも分かりやすく活用できる制度改正や支援策の創設を要望する。
・短時間勤務、フレックスタイム制、副業・兼業などの導入は有効である一方、就業規則の見直しや労務管理体制の整備、労働時間管理の複雑化など企業側の負担も大きいため、労働時間管理ツールや勤怠管理システム導入への補助、社会保険労務士等の専門家による相談支援の充実、制度導入事例の共有など、中小企業が多様な働き方の導入を円滑に進められる環境整備を求める。

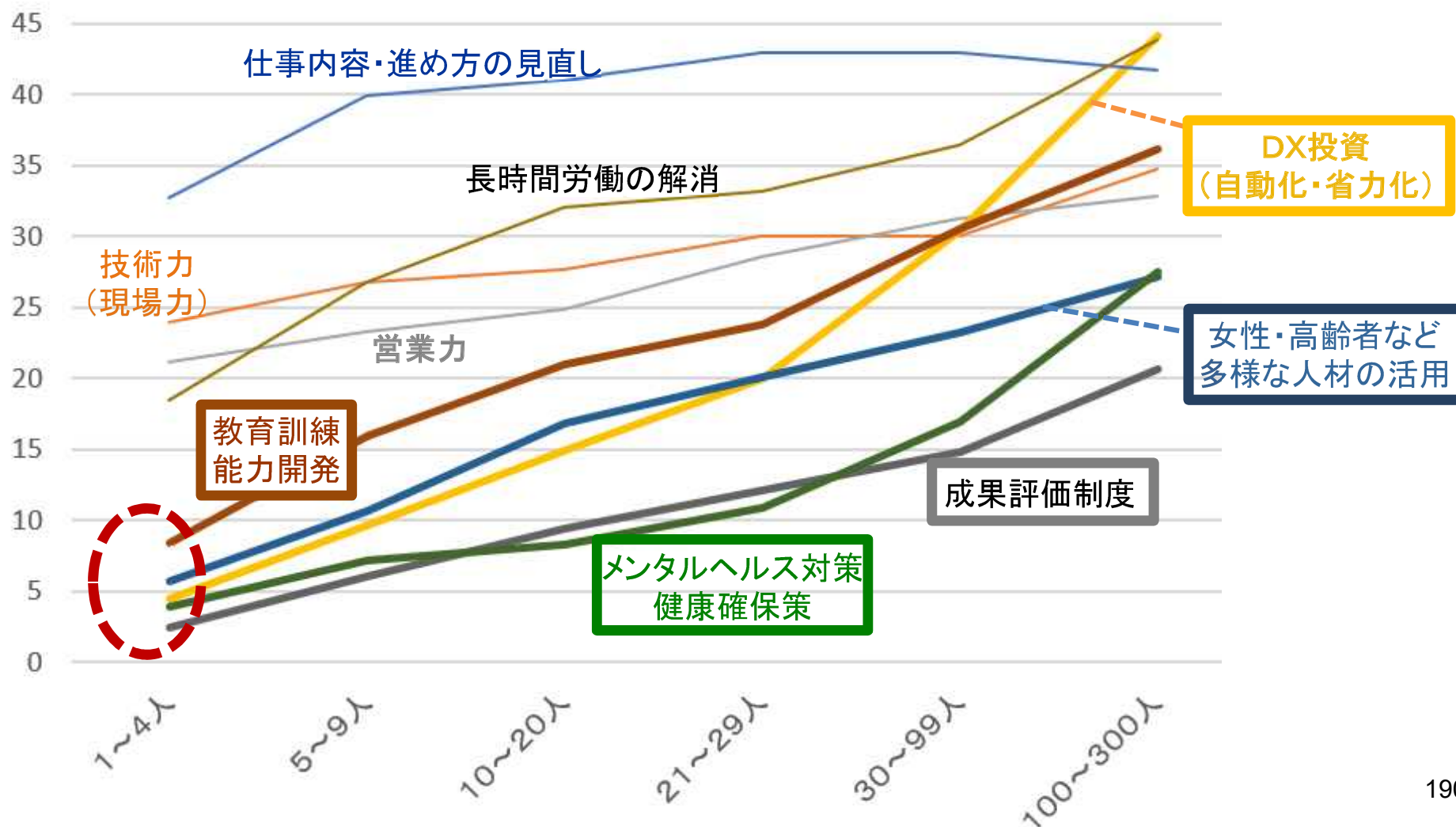
2. 要望

【(全国中小企業団体中央会)令和7年7月 中小企業労働事情実態調査】

【労働生産性を高める取組み】

従業員数1～300人の15,153事業所に、過去3年間における取組みを18項目から複数選択してもらったところ、従業員規模の大きい事業所ほど取組みの数が多くなっている。

枠で囲った5項目は、小規模事業者にとって取組みが特に難しい項目であり、支援の強化が必要。



石崎由希子（横浜国立大学）

【総論】

・労働参加の促進については、あくまでも労働市場への参加を希望する本人の自発的意思を尊重して行われるべきものであることが確認されるべき。また、労働市場参加の機会を保障するという平等の理念から諸政策が実現されるべき。

・労働参加の促進の観点からは、①長時間労働を是正し、時間当たり生産性を高めることと②労働者のニーズに基づく柔軟な働き方（フレックスタイム制、テレワーク、限定正社員制度、短時間勤務制度）を拡げることが必要。

・労働市場への参加に際して制約を有する者（家庭責任を担う者、障害者、高齢者等）を対象とする法政策を拡充させていくことに加え、全ての労働者にとって、柔軟に働き、休める労働環境を実現していくことも必要。そのことが、制約を有する者が働き続けることをより容易にすることにもつながる。

【労働時間制度について】

・健康確保の実効性を高める上でも、個々の労働者の同意や選択が真意に基づくものであることを担保する上でも、集团的労使関係の基盤を整える必要がある。

・「労働基準関係法制研究会報告書」における提言を踏まえつつ、公労使三者構成の労働政策審議会において引き続き議論を深める必要がある。

・労働時間制度について、法的枠組みをどのように設計し、同枠組みの下、労使自治に委ねる部分をどの程度とするかについては、労使関係の実態等も踏まえた上で検討する必要がある。その際には、各事業場において、健康確保等に係るモニタリングが労使により適切になされうるかという点が重要になる。

(a) 時間外労働について

・過重労働による脳心臓疾患に係る労災認定基準を踏まえて導入された上限規制については、「労働者の意識・意向アンケート調査結果」を踏まえても、緩和すべきではない。業界によっては、上限規制の遵守に苦勞するところについては、業界の慣行自体を見直していく必要がある。既に労働局でも、長時間労働につながる取引慣行を見直すよう、公正取引委員会や関連諸機関と連携し、指導をされているとのことであるが、こうした取り組みを引き続き進めていく必要がある。

・時間外労働との関係では、時間数だけではなく、36協定が適法に締結されているか、「時間外労働事由」に基づく時間外労働がなされているか、特別条項を適用すべき状況が生じていたかといった点についての監督指導を適切に行っていくことも必要。

(b) 裁量労働制の適用拡大

・裁量労働制が適切に運用されている場面においては、労働者が自律的・主体的に働くことできるというメリットや、ワーク・ライフ・バランスに資する面もあることは否定できない。インターバルが確保され、健康確保措置が的確に図られていることなどを前提に、裁量労働制の適用対象業務の設定を労使自治に委ねる範囲を拡大していくことは、将来的にとりうべき法制度の一つと考える。

・他方、裁量労働制の下、業務の遂行方法等の裁量の程度が小さい場合には、長時間労働となる確率や健康状態が悪くなる確率が高くなるとの指摘がある。また、業務量が過大である等の場合には、裁量労働制が適用されていることの満足度も低くなっていることも指摘されている（「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」等参照）。こうした点も踏まえた上で、専門業務型裁量労働制に本人同意を必要とし、労使委員会に制度の実施状況の把握を求めるなどの改正が2024年に行われたと理解している。

・以上によれば、2024年改正後の状況の把握・確認がまずは必要であり、対象業務を拡大すべきか否かについてもこの点に係る調査研究結果を踏まえた上で検討されるべきと考える。また、現行法下で裁量労働制を適用できるにもかかわらず、適用していないケースにおいて、何が障壁になっているのか、適用拡大により、裁量の程度が小さい者にこの制度を適用することに繋がらないか、業務量が過大で長時間労働となっている者に対し、裁量労働制を適用し続けることが適切かといった点についても慎重に検討する必要がある。

(c) 勤務間インターバル

・勤務間インターバル規制は、労働者の健康確保・生活時間確保に資するものであり、また、「労働時間からの解放」への意識づけを行う点で重要な意義があると考えられる。直ちに原則11時間の勤務間インターバルを義務化することは困難と考えるが、将来における義務化を視野に入れてスケジュールを設定し、勤務間インターバル導入に向けた労使の協議を一層促す立法的対応が必要と考える。

・義務化に際し、硬直的な規制は現場の実態に合わず、かえって実効性を失うおそれがあるため、労使合意の下で、一定の例外を認める必要があると考える。ただし、インターバルを確保できない場合には代償休息を確保することを必須とする設計とすべきであるし、実施状況に係るモニタリングを労使で行っていく必要があると考える。

(d) 連続勤務の制限

・「労働時間からの解放」という観点からは、2週間以上の連続勤務が精神障害を引き起こしやすいことも踏まえ、連続勤務に関する規制を設けることが必要。やむを得ない場合の

例外をいかなる範囲で、いかなる手続・条件下で認めるかについては、更に議論を詰める必要がある。

・副業・兼業ガイドラインによれば、「休日」については労働時間通算は及ばないということであるが、通算を必要とする立場をとる場合に、副業・兼業との関係では連続勤務の制限が及ばないということについて整合性が取れているか、検討する必要がある（なお、私見は通算不要と考える）。

(e) 副業・兼業における労働時間の通算

・労基法 38 条は「事業場を異にする場合」において労働時間に関する規定の適用について通算する旨を定め、行政解釈は、異なる事業主の下で働く場合についての通算を定めたものとする。労働者自らの選択に基づく副業・兼業先での労働時間について、通算をし、使用者の責任を問うことについては疑問がある。また、通算を前提に、副業・兼業先の労働時間管理を強化することは、副業・兼業を希望する労働者を非雇用型の副業・兼業に誘導する懸念もある。特に、割増賃金との関係では、割増賃金規制の趣旨である時間外労働の抑制という点からも過重な労働に対する補償という観点からも、いずれかの事業主にその支払を求める根拠は不明と考える。

・ただし、副業・兼業に従事する労働者については、健康確保の点から一定の配慮を必要とする。その際には、雇用で働く場合の労働時間の状況だけではなく、非雇用で働く時労働時間の状況、あるいは、それに伴う負荷についても留意する必要がある。

【労働参加の促進について】

(a) 女性管理職割合

管理職が長時間労働となりがちであり、(女性に限られないが) 家庭責任を担う者だけでなく若い世代にとって必ずしも魅力的な働き方となっていない点が課題。ロールモデルが少ないなどの、女性特有の問題もあるが、その点への対応だけではなく、管理職の働き方・休み方の見直しを進めることが必要。

(b) 父親の育休取得率

「夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある」との指摘もあるが、父親の育休取得率の向上は、父親が親としての役割を果たし、育児に参加する権利を保障する上で意義がある。ただし、取得の有無というある一時点に係る数値だけではなく、育児への継続的な関与が重要であり、その点に係る周知や両親学級等への参加も促す必要がある。また、休業期間だけではなく、復帰後に、子どもの突発的な病気や行事等のために休めるか、残業をせずに帰宅できているかという点も重要。

(c) 柔軟な働き方

・多様な働き方の選択肢を確保する上で、限定正社員制度（短時間勤務制度）を拡げていくことは重要。その際、定型的な業務を担う限定正社員だけでなく、基幹的な業務を担う限定正社員を増やすことや限定正社員制度と非・限定正社員制度の行き来を柔軟に行う制度導入を促していくことが考えられる。また、現行法下でも、無期転換制度（労契法 18 条）は導入されているものの、非正社員から様々な形態の正社員への転換を促していく必要があると考える。これに加えて、将来的には、全ての労働者との関係で、柔軟な働き方（テレワーク、フレックス、短時間勤務等）の導入について協議する権利を認める方向性を検討すべき。

(d) 高齢者雇用

・働く意欲・能力のある 65 歳超高齢者に対し、雇用機会・就業機会の確保を進めていくことは重要。ただし、加齢による機能低下に伴う労働災害の防止を徹底する必要がある。「高年齢者の労働災害防止のための指針」の周知を図り、加齢によるリスクを踏まえて、作業環境管理・作業管理・健康管理を行うこと、健康や体力に応じた業務内容の調整が行うことを指導することが必要

(e) 障害者雇用

・法定雇用率の達成という数値だけを追うのではなく、雇用の質を高めるために、事業主の責務として、「職業能力の開発及び向上」が含まれること（促進法 5 条）を周知していくとともに、人材開発や DEIB（Diversity, Equity, Inclusion, Belonging）に関する各企業の方針・取り組み内容に関する情報開示・提供が分かりやすくなされること、これらの情報が就労支援機関やハローワーク、特別支援学校等において共有されることが必要。併せて、ワークルール教育を推進することも、障害のない者と同様、重要であると考え。

・障害のある労働者を戦力として位置づけていくにあたっては、障害者・事業主の双方に対する支援体制の強化が求められる。その際、障害者雇用についての経験を有する元経営者等が他の事業主に対して、経営的観点も含めて助言を行う仕組みを設けることなどが考えられる。

・また、雇用率制度の対象とならない障害者、あるいは、障害者雇用促進法上の「障害者」の定義には当てはまらないが、就労に困難を抱える労働者の就労支援に向けた取組も進めていく必要がある。

(f) チーム支援・ハローワークにおける専門性の確保

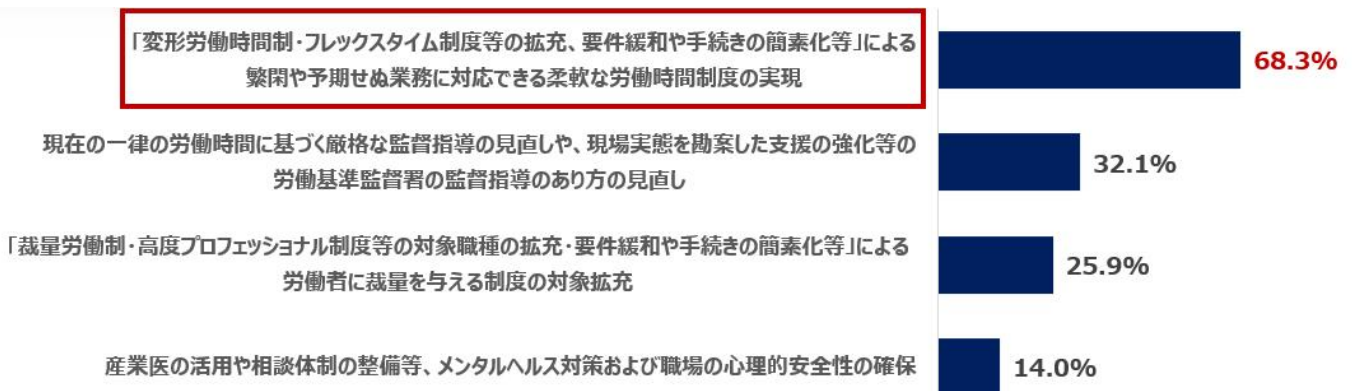
・多様な理由により就労困難を抱える者に対して就労支援を行うにあたっては、複数の機関によるチーム支援が有効である場面があると考えられる。こうした取り組みを進めていくにあたり、ハローワークの果たす役割が重要になるが、その際、ハローワークにおける専門人材の配置や職員の専門性を確保するための人材開発も積極的に行う必要がある。

第3回 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会
日本商工会議所提出資料

(労働時間制度)

- 時間外労働の上限規制について、宿泊飲食業、運輸業、建設業など業種によって事業運営に支障が生じている割合が高い。深刻な人手不足で現場を支え、取引先などの外部の影響を強く受ける中小企業に対しては、健康確保と労使合意を大前提とし、45時間・年間6回までの上限規制の一部例外措置や変形労働時間制をはじめとするより柔軟な働き方を可能とする制度の拡充・要件緩和が必要。
- 日本商工会議所が全国の中小企業に行った調査（途中集計/回答 500社）では約7割の中小企業が「変形労働時間制等の要件緩和や手続きの簡素化等」の繁閑や予期せぬ業務に対応できる柔軟な労働時間制度の実現を求めている。
- 変形労働時間制について、サプライチェーンにおける業務のしわ寄せなどの他律的な要因から生じる繁忙期間の変更に対応できるよう、計画申請後の変更を認める措置、労使合意を得る期間（30日前）の短縮など、より柔軟に活用できる制度として要件を緩和するとともに、労使合意等にかかる事務負担の軽減を検討すべき。
- 裁量労働制について、中小企業では1人の労働者が複数の業務を遂行することが多く、対象業務を主たる業務とする者においては、非対象業務の兼務も可能とすべき。また、事務手続きの簡素化にも取り組むべき。
- 勤務間インターバル制度について、時間外上限規制によって年・月単位での対応を求められている中で、さらに日単位で労働時間の制約を課す制度であり、業種・業態の実態に対する柔軟性を欠くことにもつながる。導入を推進していくことに異論はないが、一律の義務化を行うべきではない。

時間外労働の上限規制への対応や生産性向上のために求める制度等について



(日商/働き方改革に関する調査 (2026年4月~5月実施中、途中集計による参考値))

(支援の在り方)

- 専任の人事担当者がいない多くの中小企業の人的課題の解決に向けて、多様な労働時間制度の活用、デジタル等の能力開発等について、各事業者の実情を踏まえた丁寧な指導を伴走型で行うことが必要。
- 働き方改革推進支援センターにおける相談支援について、労務の課題対応のみならず、AI・デジタルの導入、業務プロセスの見直しなどの経営課題との一体的な支援を行うことが重要。中小企業診断士等の中小企業経営の専門家を働き方改革推進支援センターに配置するなど体制・機能強化に努めるべき。また、よろず支援拠点や中小企業経営支援機関との連携にあたって、働き方改革推進支援センターの特長・強みを明確にし、労務相談を担う他機関との差別化に取り組むことも重要。
- 商工会議所においても、労務を含む各種経営課題に対し個別相談、専門家派遣などを行っており、これら事業の充実・強化に向けても支援を講じていただきたい。

以上

第3回労働市場改革分科会 論点整理について

2026年4月22日

片岡 剛士

第1回労働市場改革分科会を踏まえた論点の整理について②

- ✓ （論点⑥に関して）内閣府の中長期試算において高成長実現、成長移行ケースの前提となっている労働参加率は66.9%であり、現状（2024年度は63.2%）よりも高める必要があるのは明らか。労働参加の促進にあたっては、どの程度まで参加を進める必要があるのかといったターゲットを明確化することが必要。労働時間制度については、柔軟で多様な働き方の実現に向け、まずは現行制度の枠内で改善を進めることが必要。なお、裁量労働制が長時間労働促進につながらないようにするため、政府・企業・働き手、それぞれでさらなる工夫（勤務間インターバル制度の促進、36協定の締結促進・遵守、フレックスタイム制の活用等）が必要。
- ✓ （論点⑦に関して）働く意欲があり、育児や介護の両立に課題を抱える人々に対して、政府・企業両面からの適切な制度構築が必要。フレックスタイム制、福利厚生制度の充実、育児や介護の両立に対する理解促進・休職制度の提供、キャリアステージの明確化と中間管理層への支援、男性社員含む周囲の理解促進、等の対策をさらに進める必要がある。
- ✓ （論点⑧に関して）労働者の希少性がより高まることを念頭におくと、労働者一人一人が一つの職場・ポジションに留まる形ではなく、様々なペルソナを持ちつつ、様々な職場で自由に働くことをより後押しする制度構築が必要。労働者個々人のキャリア支援の観点では、労働者のキャリア形成支援、スキルのアップデートのために、先々のキャリアを見越した能力形成支援策、育成サイクル（実務経験の蓄積→評価→研修・・・）への適切な支援が必要。
- ✓ （論点⑨に関して）人材マネジメントと経営課題支援に関しては、中小企業・小規模事業者向けのよろず支援拠点の更なる活用、関連する様々な支援団体（商工会議所等）や地方金融機関のコンサルティング機能との連携、DXと連携した形での人材把握やミスマッチの解消といった点が考えられる。

以上

第3回労働市場改革分科会 発言メモ

東京大学社会科学研究所 近藤絢子

論点⑥（労働時間制度について）を中心に意見を述べる

基本的な考え方

- フルタイムで働く労働者と雇用主の間では雇用主の力が強いので、労使の合意に基づいて上限規制を緩める余地を拡大することには慎重であるべき
- 労働時間規制によって長時間労働が是正されれば、長時間労働が難しい層の労働参加が促進されて労働供給の総量は増える可能性がある。逆に言うと長時間労働が常態化することで人手不足が深刻化し長時間労働からの脱却がさらに難しくなるという悪循環が生じる。すでに苦しくなっている現場から法規制を緩める要望が出たとしても、法規制の枠内でうまく回すよう促すことによって結果的に人手不足を緩和できる可能性がある。
- 逆に週40時間よりも少ない労働時間を設定することは現行の制度下でも自由にでき、労働供給側のニーズ（論点⑦）で働き方の多様化は自然に進んでいくと思う。
- フレックスタイム制、テレワークなどの柔軟な働き方を可能にするためには適切な労働時間管理ツールが不可欠である。この点で論点⑧⑨とも関連する。

裁量労働制について

- 大前提として、労働者本人に業務量を調整する裁量があるかどうかの判断が難しい場合は慎重になるべき。柔軟な働き方という観点では、適切な労働時間把握ツールを導入したうえでフレックスタイム制にすれば解決しそうなケースも多いように思う。
- 「業務の一部に裁量労働制の対象外となるものがあるとその労働者は裁量労働制の適用外になる」という問題に関しては、対象外の業務を明確に切り分けることができるならば「70%裁量労働で30%は通常の勤務」といったようなことは許容することができるかもしれない。この場合も明確な基準が必要だと思う。

変形労働時間制について

- 現場のニーズに合わせた手続きの改善はしてもよいと思う
- ただしある程度早めに予定が決まらないと休みが休みにならないという面は軽視してはならない
-

第3回 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会における意見について

リクルートワークス研究所
坂本貴志

(労働時間規制などについて)

- ・国内総生産が1時間当たりの労働生産性に総労働時間数を乗じて算出されるものである以上、労働時間数の減少は経済成長を抑制させる要因になる。
- ・変形労働時間制について、現場の実情に合わせた柔軟な制度設計ができないかについては検討が必要。ただし、その際には労働者の予見可能性や健康確保などを最優先に考えたうえで、それが認められる客観的条件を明確化するなど限定的な活用とされることを前提に考えるべきである。
- ・一方で、一般労働者でかつより長く働きたいという労働者の数が限定的であること、また労働時間規制の上限近傍で働く労働者も少ないといったことなどを踏まえると、近年の労働時間数の減少が労働時間規制に主たる原因があるものとは思えない。
- ・こうした観点において、なぜ現代の労働者がより長く働きたいと思わないのかについて考えるべきである。つまりより本質的には、高い成果を出した人や難しい職務をこなした人に対して、より早期に昇進させる仕組みやより高い報酬を支払う仕組みを導入するなど、多様な労働者の意欲を引き出していくためのインセンティブ設計を、個々の企業で考える必要がある。政府としてこういったモチベーション改革の必要性の発信、そのための相談支援体制の充実、それに成功する企業の事例の横展開を行うことなども考えてよいのではないか。

(労働供給の確保について)

- ・労働力希少社会において、女性高齢者、障がい者など事情を抱えた労働者に最大限その能力を発揮してもらうことが重要。また、非正規雇用労働者等の処遇改善という観点からは、生活支援と職業訓練を受け、より良い処遇の仕事への移動や再就職の実現をより一層支援していくことも重要。
- ・出産や子育てに関する支援については、人口動態が長期的な経済成長に影響を与えることを踏まえると、これを長期的な成長戦略として位置付けたうえで、政府による関与を強めていく必要がある。企業側に出産や子育てをする従業員が増えることが利益になると思ってもらえるような水準まで支援を抜本的に拡充していくべきではないか。
- ・高齢者についても、平均寿命が延伸し、健康や体力も向上するなかで、いかにして

その就業意欲を引き出していくかを考えることは政策的に重要である。ハローワークによる支援やシルバー人材センターを介した多様な就業機会の提供などの取組みを強化させていくべき。また、企業側もタスクの細分化への対応、安全面の配慮など行う必要があるが、最低賃金も大きく上昇しているなか、こういったコストが企業の過度な負担とならないよう、企業に対する支援も充実させていく必要がある。

- ・年金制度に関しても、これまで以上に高齢者の就業意欲を促進するものとするのが重要。個々の労働者にこれからの就労のあり方を考えてもらい、その見通しのもと、個々人の合理的な選択の中で自発的に年金の受給開始時期を決めてもらうという順序が望ましい。日本経済の供給能力確保のためにも、就労意欲の喚起と年金給付を両立させていく制度、運用のあり方を考えていくことが求められる。

第3回 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会 議論の論点に対する意見書

日本労働組合総連合会
事務局長 神保 政史

1. 第1回労働市場改革分科会を踏まえた論点の整理について

(1) 論点⑥について

<総論>

- 「働き方改革」は、労働時間を減らすことのみならず、長時間労働に依存した企業文化を見直し、如何に生産性を高めていくかについて労使で議論し解決策を見出すことに重きを置いたものであった。
- 労働力希少社会においては、働くことを希望する多様な人材が家庭生活や社会生活との両立をはかりつつ、安心して働き続けられる環境整備が不可欠であり、その実現に向けては、改めて長時間労働を前提とした働き方や職場風土の変革、業務プロセス等の見直しによる効率化・省力化を含めた真の「働き方改革」の一層の定着・促進をはかることが重要である。

<労働時間制度について>

- 労働時間制度は、働く者の健康・安全の確保と生活時間保障の観点の基本とすべきであり、多様な人材の労働参加のさらなる促進の観点からも、労働時間の縮減と豊かな生活時間の確保に向け、労働時間の適正把握の徹底とともに、時間外労働の上限規制の計画的・段階的な強化をはかるべきである。
- なお、時間外労働の上限規制に関しては、月45時間超の回数制限（年6回まで）の見直しなどを求める声も一部にあるが、長時間労働を常態化させ、健康被害を生じさせかねない見直しはあってはならない。特別条項については、計画的かつ効率的な業務遂行を進めた上で、「本来は予見しがたい臨時の業務上の必要性」がある場合に限り締結できるという趣旨を堅持すべきである。
- また、働く者がしっかりと休息や生活時間を確保できるよう、休日労働を含めた長期の連続勤務を制限するルールの導入、勤務間インターバル制度の義務化、「つながらない権利」の立法化の検討を進めることが重要である。これら施策の実施は、労働者のリカレント教育、リ・スキリング時間確保にもつながり、企業の生産性向上にも資することを意識すべきである。

<「柔軟で多様な働き方」について>

- 「柔軟で多様な働き方」については、フレックスタイム制度をはじめとする現行制度を適切に活用すれば今でも十分に実現可能である。制度の正しい理解の促進と適正運用を促し、労働者が安心して自己の能力を最大限発揮できる環境を整備していくことが必要である。

- なお、一部に労使合意や業種特性に応じた労働時間規制の緩和を求める声もあるが、労使間に厳然たる交渉力格差があることなどを踏まえれば、労働者のいのちと健康に重大な影響を及ぼすものと言わざるを得ず、認められない。
- 特に裁量労働制は、厚生労働省の調査でも、適用労働者の方が長時間労働者の割合が高く、裁量や適切な処遇が必ずしも確保されていない実態があるため、制度の拡充ではなく、2024年改正を踏まえた厳格な導入手続や定期的なモニタリングなどの適正運用の徹底を進めることが重要である。
- 副業・兼業については、実態として非正規雇用で働く者が生計維持や収入増を目的として行っている割合が高いことを踏まえれば、労働者の健康確保の観点から、割増賃金規制も含めた労働時間の通算規定の堅持が必要である。
- 変形労働時間制は例外的な制度であることを踏まえ、労働者保護の観点から労働時間が長くなる特定期間等を定めた労使協定の締結・届出などの要件が課されている。この趣旨を踏まえれば、長時間労働の常態化や労働者のリカレント教育、リ・スキリング時間を含めた生活時間の設計を毀損しかねない要件緩和などは行うべきではない。

(2) 論点⑦について

<安心して働き続けられる職場環境の整備と適切な処遇の確保について>

- 働くことを希望するすべての労働者が長期間安心して安全に働き、活躍できる職場環境の整備と適切な処遇が重要である。両立支援制度等の充実などを通じて、男女がともにキャリアの形成と育児との両立をはかることのできる環境の整備を進めるべきである。また、高齢者については、高齢期の特性や個々の労働者の状況を踏まえ安全衛生対策や適切な業務分担を行い、70歳までの就業を確保することが重要である。外国人については、日本語能力に配慮した労働災害防止の取り組みや職場環境の整備、教育訓練の実施などが必要である。

<非正規雇用で働く者の処遇改善等について>

- 多様な人材の労働参加に向けては、長時間労働の是正や仕事と家庭の両立支援などが重要である。同時に、雇用労働者の約4割をパート・有期等で働く者が占めることを踏まえれば、「同一労働同一賃金」の徹底が欠かせない。
- 「同一労働同一賃金」については、2026年10月よりガイドラインの拡充などの見直しが行われるが、まずは現場の実態や課題を踏まえて着実かつ円滑な施行がなされるよう取り組むことが必要である。一方で、現行法下では待遇改善に消極的な司法判断もあることも事実である。したがって、今次見直しの施行状況も踏まえつつ、待遇にかかる（不）合理性の立証責任の転換も含め、法改正による規制強化も検討すべきである。
- 加えて、有期雇用契約の制限ルールの検討、正規雇用への転換のさらなる促進など、働き方に関する総合的な改革を進めるべきである。

<障がい者雇用について>

- 障がい者雇用は、社会全体で取り組むべき課題であり、雇用障害者数をさらに増加させるとともに、その「雇用の質」を向上させることが重要である。障がいの種類や程度にかかわらず、適切な合理的配慮を通じて安心して安全に就労できる職場環境を整備することに加え、労働者の能力開発やキャリア形成を処遇の改善につなげるため、政府による支援策を強化する必要がある。障がい者雇用を促進するためには、障がいを抱える者の能力や適性を活かし、企業・社会で活躍する主体であるとの認識の共有・醸成をはかるとともに、「雇用の質」の向上に関する法令等を整備するとともに、実態を適切に把握する仕組みを整備する必要がある。あわせて、質の高い雇用を実現している事業者に対するインセンティブ措置を講じることや、企業に対する相談支援や専門的援助などを実施する機関の体制の拡充することが重要である。

(3) 論点⑧および⑨について

- 多様な人材が働きやすい環境の整備に向けては、現行の様々な労働時間制度に対する労使の正しい理解のもとで、その趣旨を踏まえた適正な運用を促進することが重要である。そのための前提として、労使双方に対するワークルール教育の充実をはかるべきである。
- 法違反や、そのおそれがある場合における労働基準監督署（労基署）による厳格な対応は堅持した上で、相談・支援への対応については労基署と「働き方改革推進支援センター」との効果的かつ的確な連携強化をはかり、現場実態にあわせた制度導入と適正運用がより一層進むよう取り組みを進めるべきである。
- 中小企業においては、人材マネジメントや能力開発に関するノウハウや、人的・経済的余力が十分でないため、必要な対策が講じられてこなかった事例も少なくない。特に、能力開発については、政府として、企業ごとの実情に応じた計画策定から実行・定着までを支援する伴走型支援を強化する必要がある。あわせて、長時間労働の是正とともに、職業訓練のための休暇制度や短時間勤務制度などの導入・活用も含め、個人の成長機会の確保につながるよう、能力開発に取り組みやすい環境整備に向け、政府全体で支えていく必要がある。
- さらに、中小企業の人材の確保・定着に向けて、ハローワークを中心に、中小企業庁や厚労省所管の高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）、地域の職業能力開発センターなど、関係機関が連携し、労働者の採用から定着、その後の能力開発を一体的に支援するための相談・支援体制を整備することが重要である。

以上

■労働参加に関する論点（論点⑥～⑨）

より多くのひとがより労働参加しやすくするために

1. 多様で柔軟な働き方の実現と労働時間
2. 副業兼業人材活用のための企業責任と個人の自律
3. 文化や無意識バイアスによる働きにくさ、生きづらさの解消（評価基準・性別役割分担意識）

1. 多様で柔軟な働き方の実現と労働時間

- ・より多くのひとが労働参加しやすくするためには、働く時間の選択肢が持てることが有効
- ・資料P 7によれば、現労働法における既定の中での労働時間を希望するひとが圧倒的多数であり（99.4%）、まずは現行制度のもとでそれが実現できるような運用を促進することが有効と考える
- ・超長時間を希望する人は約 0.6%に過ぎず、長時間労働が増長されることで労働参加の妨げになる可能性があることは注意すべき

2. 副業兼業人材活用のための企業責任と個人の自律

- ・副業兼業は個人の選択により行われるものであり、自社の指揮命令下でない労働時間についての通算管理や健康管理を会社に強いることに現実的な難しさがあり、結果として副業兼業人材の活用、促進、自由な働き方に制限がかかる可能性がある
 - ・副業や兼業は自己管理ができる範囲で行うことが原則であり、自律の促進が重要
- ※フルタイム働けば生活ができる賃金水準を目指すことは前提

3. 文化や無意識バイアスによる働きにくさの解消

- ・特に女性の労働参加を維持促進するために、性別役割分担意識や無意識バイアスによるアサインメントバイアス、賃金格差が発生しないように文化を変化させていくべき
- ・地方における女性流出が激しい、背景に就業場所や成長機会の欠如、強い性別役割分担意識や地方におけるロールモデルの不在等が背景にあると推測される
- ・一方でAIの進化により、ホワイトカラー中間層の余剰化、2040年には首都圏において200万人近い余剰が出る見込みとされており（※）、東京一極集中の解消、地方創生のチャンスでもある
- ・女性が地方で自分らしく活躍でき、チャンスを与えられ、成長実感を得られる環境にしなければこの機会を活かせない
- ・地方自治体による日常的取り組みによる意識改革の実施やサポートを

※参照）第30回産業構造審議会経済産業政策新機軸部会「参考資料 2040年の就業構造推計（改訂版）について」

以上

第3回日本成長戦略会議
労働市場改革分科会
経団連提出資料
(労働時間法制に関する考え方)

2026年4月22日

一般社団法人 日本経済団体連合会

現状と課題

- ✓ 日本の経済成長は停滞。**ふたたび成長の軌道に乗せる**には、経済の基盤となる労働生産性向上が喫緊の課題
- ✓ 労働投入量の大幅な増加が見込めないなか、働き手ひとりひとりのアウトプットの質を最大化することが鍵
- ✓ 生成AIの活用など、成果が時間に比例しない業務が急増し、仕事の質や働き方も大きく変化。これからは、より柔軟で自律的に働き成果を出す能力がますます重要に。

見直すべき法制度

- ✓ 柔軟で自律的に働ける環境を整備し、働き甲斐を高めるため、労働時間ではなく成果で処遇される制度を広げること＝**裁量労働制の拡充が必要**



裁量労働制→働き手の能力の最大発揮と成長意欲の一層の喚起

裁量労働制見直しの具体策

健康確保を前提に過半数労働組合がある企業に限り、裁量労働制の対象業務を、一定の範囲で拡大

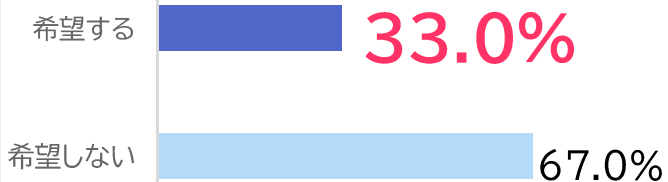
裁量労働制に対するニーズ

◆一定割合の労働者が柔軟な働き方の実現のために裁量労働制のニーズあり

労働者からのニーズ

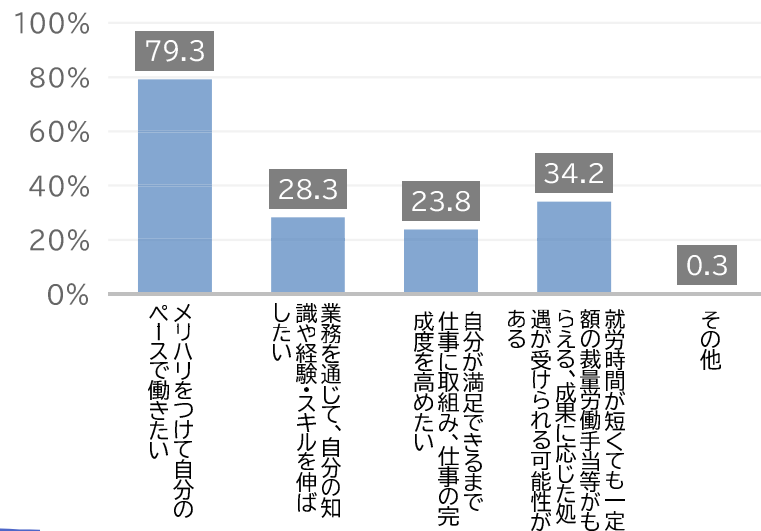
■裁量労働制の適用を希望されますか

N=1,083



出典: 経団連「労働に関するアンケート」(2025年11月) (人)
注: 民間調査会社が調査実施。23~60歳の労働者(正社員、いわゆるホワイトカラー職)の回答を抽出

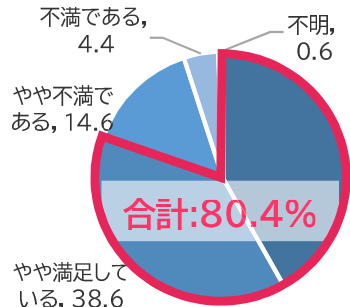
■裁量労働制の適用を希望すると回答した理由



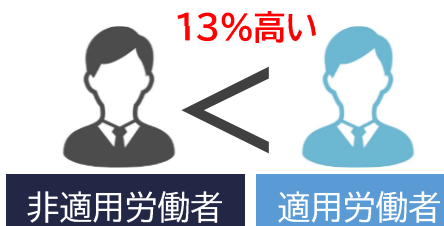
◆企業からニーズが高い業務

企業からのニーズ

①裁量労働制適用労働者の満足度

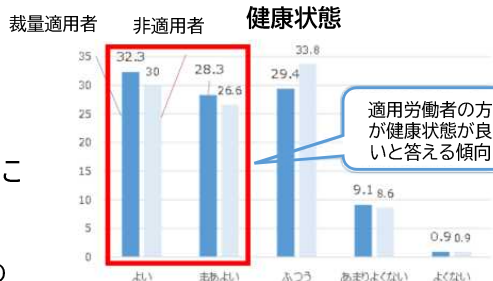


②裁量労働制適用労働者の処遇



③裁量労働制適用労働者の労働時間

「回帰分析の結果、制度の適用によって、労働時間が著しく長くなるとは言えない。」
3月24日・参議院厚生労働委員会での上野厚生労働大臣の発言

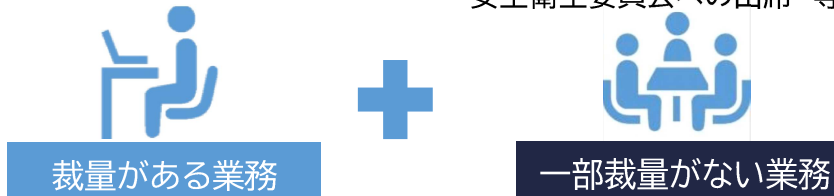


東京大学 川口大司教授「裁量労働制実態調査の二次分析」第7回裁量労働制実態調査に関する専門家検討会(令和3年6月25日)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000797846.pdf>

■一部混在する業務

A業務(企画・立案・調査・分析)

B業務(例: プロジェクト型業務、安全衛生委員会への出席 等)



■課題解決型提案業務

企画・立案

調査・分析

交渉



論点	主張
法定休日の特定	<p data-bbox="1317 220 1496 263">特定に賛成</p> <p data-bbox="817 327 1998 462"><u>法定休日の特定に関するルールを明確化することで、労務管理がしやすくなり、法律の履行遵守にもつながるなど労使双方にメリットがあるため、法定休日の特定について法定することに賛同する。</u></p> <p data-bbox="817 475 1998 566">法定休日をいつまでに特定すべきかについては、業種・業態により異なっている労務管理の実態を踏まえて検討すべき。</p>
連続勤務の 最大日数の規定の 在り方	<p data-bbox="1057 587 1758 630">健康確保の観点から実態にあった規制が重要</p> <p data-bbox="817 689 1998 826"><u>連続勤務規制は労働者の健康を確保する観点で重要。13日を超える連続勤務が精神障害の労災認定基準にもなっていることから、連続勤務に対する何等かのルールを検討することが必要。</u></p> <p data-bbox="817 839 1998 976"><u>ただし、法の実効性を確保する観点から、企業の実態を把握・共有したうえで労使合意による例外を設けるなど、現場にあった制度をつくっていくことが重要。罰則の有無など、規制のあり方としては慎重な検討が必要。</u></p>

論点	主張
<h2>勤務間インターバル制度</h2>	<p>長時間労働是正に有効であるが、柔軟な制度とすることが必要</p> <p><u>勤務間インターバル制度は、長時間労働の見直しに向けた有効な選択肢。</u> <u>他方で、導入企業(*)の制度内容と運用は多様であり、各社の実態に応じた柔軟な制度設計が可能となる方向で検討を進めることが重要。</u></p> <p>勤務間インターバル制度の導入を裁量労働制の適用要件(義務化)にすることに関しては、裁量労働制適用労働者の業務が、時には、集中して働くことで成果が上がる特性であることに留意。要件化は裁量労働制の良さを損なう恐れがある。</p> <p>*厚生労働省 令和7(2025)年就労条件総合調査 https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/25/dl/gaiyou01.pdf 勤務間インターバル制度を導入している=6.9%</p>

論点	主張
つながない権利	<p data-bbox="952 207 1870 247">勤務時間外の連絡の在り方は社会全体での意識改革が重要</p> <p data-bbox="817 311 2004 454">天災事変やシステムダウン、サイバー攻撃を受けるなど、勤務時間外でも緊急に連絡をとれるよう、常に連絡を受けられるようにしておく必要がある担当者や、必要があれば対応をしないといけない場合は存在。</p> <p data-bbox="817 462 2004 702">連絡を時間外にとる場合は、社内、社外のケースが両方あり、対応の必要性の有無や、連絡の送受信の対応方法も異なるほか、仕事のスタイルも個人ごとに異なることから、この問題は、<u>労働条件というよりは、業務の遂行方法、マネジメント、働き方にかかわる面が強く、労基法で正面から扱うべきかどうかについては疑問。</u></p> <p data-bbox="817 710 2004 853">まずは、メール送付の抑制、システムへのアクセス制限等を記載している、テレワークガイドラインの周知を行いつつ、<u>勤務時間外への連絡を抑制するよう社会全体で意識改革をすることから始めるのが重要。</u></p>
フレックスタイム制	<p data-bbox="985 877 1836 917">フレックスタイム制と通常勤務日の組み合わせを可能に</p> <p data-bbox="817 981 2004 1316"><u>働き手の働きやすさ、働きがい</u>を高めることが重要。始・終業時刻を労働者が柔軟に設定できる点で、フレックスタイム制はそのための有効な選択肢のひとつ。現行制度では、通常勤務制度を適用している労働者に、フレックスタイム制を部分的に適用することはできない。<u>フレックスタイム制と通常勤務日の組み合わせが可能になれば、製造業におけるラインの労働者にもフレックスタイム制を適用できる。</u>高齢者や育児中の労働者でも、製造業で働きやすくなることが期待され、人手不足の解消にもつながる。</p>

論点	主張
副業・兼業	<p>健康確保のための労働時間通算規制を前提に、割賃通算規制を見直すべき</p> <p>副業、兼業は自発的なキャリア形成に資する。</p> <p>健康確保のための労働時間通算規制を行うことは賛成。ただし、割増賃金規制は、副業・兼業の普及を阻害し、労働者の雇用機会を減らしてしまう側面がある。副業・兼業は会社の業務命令ではなく、労働者本人の選択で行うものであり、労働時間を通算して割増賃金を支払うことは、時間外労働への補償という割増賃金規制の趣旨になじまない。健康確保のための労働時間通算規制を残すことを前提に、割賃の通算規制の見直しを図ることが必要。</p>

1. 拡充を急ぐ理由は、定期的なモニタリングなどによる適正運用の徹底がまず必要ではないか。

現状の日本の厳しい労働供給制約、労働生産性の停滞に鑑みれば、多様な労働者が活躍しやすい環境整備は喫緊の最重要課題。働く時間と成果が比例するような生産・販売現場は依然として重要。しかし、近年、企画部門を中心に、労働時間に成果が比例しない業務がますます多くなっている。生成AIの活用が広がり、使い方次第で時間短縮や付加価値の向上ができるようになるなど、求められる仕事の性質や働き方が大きく変わってきた。これからは、より柔軟で自律的に働き、自らで問いを考えるような働き方や能力がますます求められていく。

業務量や業務の与え方といったマネジメントの適正性については、労使委員会でのモニタリングを行いながら、質の高い労使コミュニケーションを行うことが、当該企業の実務に即した実効性ある対策につながると考える。

2. 「長時間労働につながる」「処遇が下がるのではないか」との指摘について

厚生労働省の調査によれば、約8割の方が、制度の適用に満足しているほか、制度の適用によって、労働時間が著しく長くなるとは言えないとの分析結果も得られている。また、9割が業務の時間配分と遂行方法について「裁量がある」と回答。裁量労働制の適用をもって直ちに健康状態が悪化するとはいいがたく、健康状態の好転を感じる労働者も中にはいるということが言えるとの指摘がなされている。全体として適正に運用されていると理解している。

制度導入企業各社は、成果に応じた処遇の徹底を意識して運用。事実、裁量労働制適用者の年収は、非適用者より約13%高いとの厚生労働省の調査結果もある。これは個人属性(性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無、年齢、勤続年数、役職、職種)を制御した結果であり、同種の業務で比較された数値と理解。

一方で、不適切な運用への懸念があることは承知しており、濫用防止策とセットで検討していくことが必要と考える。過半数労働組合がある導入企業では、一定時間を超えると裁量労働制の適用から外す例や、一定時間を超える労働が続く社員については面談を設け、該当する職場では業務負荷の平準化を行う例などがある。

こうした適切な運用を行っている企業の取組を参考に議論を行うことが適当。

なお、裁量労働制を導入している多くの企業にとって、昨今、人材の獲得競争が激化し、転職へのハードルも大きく下がるなか、例えば業務量が過大な場合や、裁量手当など処遇面に不満をもつ場合など、自社で適用する裁量労働制が労働者に選ばれない制度であると、企業のレピュテーションを損なうこととなり、必要な人材を維持することが困難となりかねないと考えて運用していると思慮。

3.フレックスタイム制を活用すればよいのではないか。裁量労働制でなくてはならない理由は

働く方のニーズと企業の実態に応じて、多様な選択肢を用意しておくことは重要。フレックスタイム制もその一つ。ただし、フレックスタイム制は、時間配分の柔軟性はあるが、仕事をする上での裁量、プロセスの裁量を与える趣旨の制度でない。法律により、時間に比例した処遇(割増賃金)が定められており、一定の労働時間を超えた部分で時間に応じた処遇(割増賃金＝残業代)が残る。長く働けば必ず割増での賃金が得られる制度。短く働き同じ成果を出せる労働者の処遇が、長く働いた労働者より低くなりうる点で、労働者にとり公平感、納得感がなく、成果に応じた処遇が徹底できない。

他方、裁量労働制のもとでは、短く働きたい労働者、育児や介護と仕事を両立するなど働く時間に制約のある労働者が成果に応じた処遇を得ながら、柔軟な働き方が実現できる。働き方が多様化する中で、経団連の調査ではホワイトカラーの約3割が裁量労働制の下で働きたいとの希望を持っており、そうした声に応えることが必要。

企業からは、仕事とプライベートの両立をするために、時間に拘束されずに働ける裁量労働制を選択する社員もいるとの声もある。さらに、「出産後に職場に復帰した女性社員が、裁量労働制の適用により、時間にとらわれず働けることで、育児と仕事を両立する見通しが持てたことから、キャリアをあきらめずに働くことができた」という例もある。

4.裁量性の確保の仕方をどう考えるか

厚生労働省の調査では、適用労働者の9割が業務の遂行方法と時間配分についての「裁量がある」と回答。ただし、濫用防止策は検討課題。能力に見合わない業務負荷とならないよう、一定程度の職業経験があることを適用の要件とすることは一案として挙げられる。さらに、一定の時間を超えるような働き方を恒常的にしている場合、裁量の範囲が狭い状態となっている可能性があり得るので、適用を除外するなどの方策も有効ではないか。

そのような点を含めて、業務量や業務の与え方といったマネジメントの適正性については、労使委員会でのモニタリングを行いながら、質の高い労使コミュニケーションを行うことが、当該企業の実務に即した実効性ある対策につながると考える。

企業での取組みの例としては、裁量労働制を適用する前の一定期間、通常の労働時間制のもとで業務の遂行状況などについて様子を見てから適用を開始する例もある。

5. 同調圧力が働き、裁量制適用にあたっての本人同意時に断れないケースがあるのではないか

同調圧力などによって本人同意が形骸化しているのではないかという懸念は留意すべきであるが、経団連の調査では、裁量労働制の適用に同意しなかったものが1人でもいう企業が約4割である。本人同意要件はそれなりに機能していると認識。

論点

- テレワークやフレックスタイム制は時間制約を緩和し労働供給を拡大するため、制度の普及・拡大が重要である。同時に、長時間労働の防止や均等待遇の整備も不可欠である。
- 女性の労働参加の促進には、家事・育児負担の軽減が重要である。
- 働き方改革、共育(トモイク)プロジェクト、両立支援制度の拡充、制度の実効性確保が不可欠である。

柔軟な働き方の拡大

- テレワーク: 通勤時間削減による労働供給の拡大効果。さらに、近年の研究では、家事・育児・家族時間の増加、意識の変化が明らかになっている(Inoue, Ishihata, and Yamaguchi, 2024)。
- フレックスタイム制: 家事・育児との時間的衝突を回避し、両立に伴う調整コストを低減。
- 留意点: 勤務間インターバル制度や「つながらない権利」の導入検討、均等待遇ルールの強化。

女性の労働参加

- 労働時間の増加と家事・育児時間の減少は1対1の代替。家事・育児負担の軽減が重要(Muroga, 2020)
- 女性の労働市場での活躍と男性の家庭での役割分担は表裏の関係。
- 家庭内再配分の推進が重要。「共育(トモイク)プロジェクト」の推進。

政策での対応

- 女性だけでなく男性の柔軟な働き方の拡大
- 両立支援制度のより一層の推進
- 情報発信やコンサルティング支援の強化、労働局や労働基準監督署による支援の推進

1. 労働時間制度・労働参加促進に関連して

○技術進歩による就労環境や産業構造の変化により、労基法が想定する典型的労働者からは乖離した働き方をする人が増えており、労働時間制度の柔軟化は必要。その際に意識すべき原理は、フレキシキュリティー（「柔軟性」と「保障性」の両立）。この意味で、裁量労働制の拡大については、「柔軟性」を高める観点で前向きに考えるべきだが、同時に「保障性」が担保されることが不可欠。具体的には、十分な健康維持措置、および、働きに見合った十分な賃金、が保障されることが必要。

○そのための具体的な施策として、働き方改革支援センター等の相談体制を整備し、現行でも認められている変形労働時間制・フレックスタイム制・裁量労働制・高度プロフェSSIONAL制度等をフルに活用できることをアドバイスしていくことは有効。同時に「保障性」担保の仕組みとしては、労使自治による自主的なチェックの仕組みを機能させることも重要。その意味では過半数労組のある場合や、適格認定された産別労組等のバックアップのある従業員代表制を導入した場合に、柔軟化が可能な仕組みを検討していくべき。

○労働者属性や家族形態の多様化により、無限定・無制約型の働き方を選択できる勤労者は少数派に。その意味で、子育て中の勤労者、高齢者、さらには意欲のある障がい者等の労働参加促進には、多様な働き方で公平に能力発揮できる環境整備について公労使が中長期ビジョンを共有し連携して取り組んで行く必要。具体的には、企業は多様な勤務体系を用意し、従業員都合で選択できる勤務体制を整備。その際に業務が円滑に推進できる体制づくりとして、業務プロセスのオンライン化による情報共有・AI活用等による自動化を図る一方、同一労働同一賃金の徹底や、「つながらない権利」の保障など健康確保体制の整備が不可欠。

2. 中小企業の支援に関連して

○人材不足は今や中小企業の最重要経営課題であり、人材マネジメントを改善することは不可欠。「経営者の意識改革」および「中核人材の確保」が優先課題であり、この点にフォーカスを当てた支援策を講じる必要。具体的には、優れた実践事例の表彰制度・セミナー、経営者団体との連携を通じた勉強会開催などの機会を増やしていくべき。同時に、ノウハウ移転・自立支援ができる良質な専門家を認定し、その伴奏支援体制を整備すべき。

○喫緊の課題である価格転嫁については、個別企業ベースでは原価管理・工程管理の見える化・強み分析・取引先との関係構築が鍵であり、それらを自生できない企業に対し、大手企業OB等が学び直しをして専門担当者として派遣され、価格協議を担う仕組みが考えられる。

○経営者が真の課題の所在を特定できていないケースがあり、中小企業支援はワンストップサービスが望ましい。効率運営のためには、AI等を活用しつつ、質問への回答を入力すればどこに真の課題があるかが分かる診断ツールを開発し、それを元に専門家につなぐような仕組みを開発したらどうか。

以上

裁量労働制に関する実態調査（案）について

裁量労働制に関する実態調査（案） 概要 （事業場調査・労働者調査）

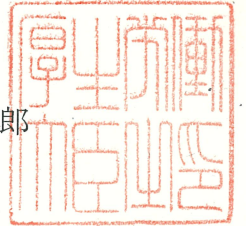
調査目的	令和6年度に施行された制度改正を含め、現行の裁量労働制の実態などを把握するために調査を行うもの
対象者	<p>I 事業場調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 適用事業場調査：専門業務型・企画業務型のいずれかの裁量労働制を導入している事業場（令和5～7年に専門業務型裁量労働制に関する協定を届け出た事業場及び令和7年に企画業務型裁量労働制に関する報告を行った事業場） ○ 非適用事業場調査：裁量労働制を導入していない事業場のうち、裁量労働制対象業務従事労働者（裁量労働制が適用される業務に相当する対象業務に従事する労働者をいう）がいる事業場（裁量労働制実態調査（令和元年実施）におけるプレ調査の結果、裁量労働制対象業務従事労働者がいると確認された事業場） <p>II 労働者調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 適用労働者調査：裁量労働制適用事業場で雇用されている裁量労働制の適用労働者（各事業場内の労働者から専門業務型・企画業務型それぞれ最大10名を無作為に抽出予定） ○ 非適用労働者調査：裁量労働制非適用事業場で雇用されている裁量労働制対象業務従事労働者（各事業場内の労働者から専門業務型・企画業務型が適用される業務に相当する対象業務に従事する労働者それぞれ最大10名を無作為に抽出予定）
調査事項	<p>I 事業場調査</p> <p>裁量労働制実態調査（令和元年実施）の調査項目を中心に、令和6年度に施行された制度改正として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・みなし労働時間の設定 ・健康・福祉確保措置（健康・福祉確保措置の設定、健康・福祉確保措置実施の結果適用を外したことの有無、適用を外した労働者の配置・処遇とその決定方法） ・本人同意・撤回（同意撤回の申出先・申出方法の設定、同意撤回後の配置・処遇とその決定方法の設定等） ・労使委員会・過半数代表（労使委員会・過半数代表への説明内容、労働者に適用される賃金・評価制度を変更する際の労使委員会・過半数代表への説明有無）等を追加。業務遂行における裁量の程度等についても追加。 <p>II 労働者調査</p> <p>裁量労働制実態調査（令和元年実施）の調査項目を中心に、令和6年度に施行された制度改正として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康・福祉確保措置（健康・福祉確保措置の設定、健康・福祉確保措置実施の結果適用を外したことの有無、適用を外した労働者の配置・処遇とその決定方法） ・本人同意・撤回（同意の撤回の有無・撤回していない場合の理由、同意撤回の申出先・申出方法の設定、同意撤回後の配置・処遇とその決定方法の設定）等を追加。業務遂行における裁量の程度、過半数労働組合の有無等についても追加。
調査期間	令和8年7月～8月（予定）
実施主体	独立行政法人 労働政策研究・研修機構
調査手法	<p>事業所調査：郵送した調査票で回答又はオンラインシステムにより電子回答</p> <p>労働者調査：オンラインシステムにより電子回答</p>

賃金の支払の確保等に関する法律施行規則の一部を
改正する省令案要綱（諮問）

厚生労働省発基1224第11号
令和7年12月24日

労働政策審議会
会長 岩村 正彦 殿

厚生労働大臣 上野 賢一郎



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「賃金の支払の確保等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。

賃金の支払の確保等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 賃金の支払の確保等に関する法律施行規則の一部改正関係

- 一 賃金の支払の確保等に関する法律施行規則（以下「賃確則」という。）第十七条第二項の規定による、同条第一項第四号に掲げる事項を証明する裁判所等の証明書若しくは同令第十五条の通知書又は同項第五号に掲げる事項を証明する同条の通知書の添付は、独立行政法人労働者健康安全機構が立替払賃金の支給に関する処分を行う上で必要がないと認める場合には要しないこととすること。
- 二 賃確則第十七条第一項に規定する者が、情報通信技術活用法第六条第一項の規定により、電子情報処理組織を使用して賃確則第十七条第一項の請求書を提出する場合には、当該請求書における請求者の氏名の記載については、厚生労働省の所管する法令に係る情報通信技術を活用した行政の推進等に関する法律施行規則第六条第一項各号に掲げる措置のほか、当該請求者の氏名を電磁的記録に記録することをもって代えることができることとすること。
- 三 賃確則第十七条第一項に規定する請求書について、社会保険労務士等が、情報通信技術活用法第六条第一項の規定により、同項に規定する電子情報処理組織を使用して当該請求書の提出に関する手続を請求者に代わって行う場合には、当該社会保険労務士等が当該手続を代行する契約を締結していることを証明することができる電磁的記録を独立行政法人労働者健康安全機構に対して送信しなければならないこととすること。
- 四 その他、所要の規定の整備を行うこと。

第二 施行期日

この省令は、公布の日から施行すること。

労審発第1727号
令和7年12月24日

厚生労働大臣

上野 賢一郎 殿

労働政策審議会

会長 岩村 正彦



令和7年12月24日付け厚生労働省発基1224第11号をもって労働政策審議会に諮問のあった「賃金の支払の確保等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙「記」のとおり。

別紙

令和7年12月24日

労働政策審議会

会長 岩村 正彦 殿

労働条件分科会

分科会長 山川 隆一

「賃金の支払の確保等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

令和7年12月24日付け厚生労働省発基1224第11号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、審議の結果、下記のとおり結論を得たので報告する。

記

要綱は、妥当と認める。

未払賃金立替払の手続デジタル化について

厚生労働省労働基準局賃金課

厚生労働省労働基準局監督課

未払賃金立替払制度の概要

- 企業倒産により賃金未払のまま退職した労働者に対して、未払賃金の一部を立替払する制度。
- 立替払賃金の請求は、独立行政法人労働者健康安全機構に対して行う。当該機構が支払業務を実施。

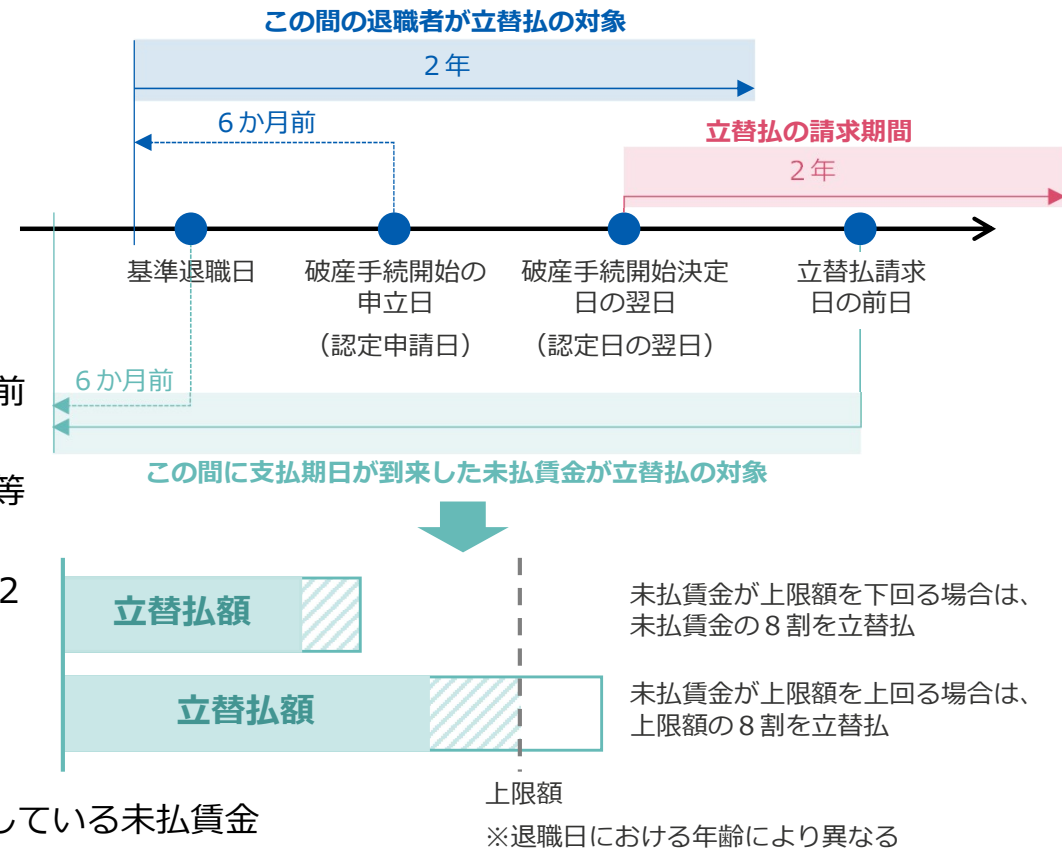
要件

事業主に係る要件

- 労災保険の適用事業主、かつ、1年以上事業を実施
- 倒産したこと
※ 法律上の倒産又は事実上の倒産（中小企業事業主のみ）

労働者に係る要件

- 破産手続開始等の申立て（事実上の倒産の認定申請）の6か月前の日から2年間に退職
- 未払賃金額等について、法律上の倒産の場合には、破産管財人等が証明（事実上の倒産の場合には、労働基準監督署長が確認）
- 破産手続開始の決定等（事実上の倒産の認定）の日の翌日から2年以内に立替払請求



立替払の対象となる賃金

- 退職日の6か月前から立替払請求日の前日までに支払期日が到来している未払賃金
※ 定期給与と退職金（ボーナスは含まず）。ただし、総額2万円未満のときは対象外

立替払の額

- 未払賃金総額の8割（退職日における年齢ごとに限度額（※）あり）
（※）退職日における年齢が30歳未満の場合110万円、30歳以上45歳未満の場合220万円、45歳以上の場合370万円

未払賃金立替払の手続デジタル化関係の閣議決定文書

デジタル社会の実現に向けた重点計画（令和7年6月13日閣議決定）（抄）

【オンライン化を実施する行政手続の一覧等】

I 行政手続のデジタル化

3. II～IVに記載する対象行政手続について

3. 2 添付書類の省略に係る情報システム整備（P.3）

既に行政機関が保有している情報について、行政手続において添付書類として提出を求めている場合は、その必要性の精査を行った上で、行政機関間の情報連携等によって添付書類を省略する必要がある。情報連携等による省略が困難な添付書類についても、少なくとも申請者がオンラインで提出することを可能とするなど、可能な限り一連の手続がデジタルで完結するように取り組む。

IV 更なる利便性の向上を図る行政手続等

3. 国民等、民間事業者等と地方公共団体等との間の手続

61.労働基準関係法令に基づく届出等の利便性向上（◎厚生労働省）（P.99）

③未払賃金立替払制度に基づく調査の結果、労働基準監督署が把握・保有する立替払額の情報について、支払事務を行う労働者健康安全機構とシステムを通じて情報連携できるよう、システム改修を実施し、利便性向上に努める（2025年度後半予定）。

立替払賃金の請求手続における添付書類の省略（改正案）

- 立替払賃金は、請求者が労働者健康安全機構に請求書を提出することにより請求することとされている。
- 請求書の提出の際には、労働基準監督署が労働者の未払賃金額等を確認した結果を通知する「確認通知書」等の添付が義務づけられている。一方、今後のシステム改修により、労働基準監督署が把握・保有する未払賃金額の情報について、労働者健康安全機構との情報連携ができるようになることから、今後の電子申請による請求手続の受付開始にあわせ、請求者が電子申請を行う場合には、「確認通知書」の添付を要しないこととする。

<立替払賃金の請求時の提出資料>

現行

- 請求書
 - 請求者の氏名、事業場の住所、立替払の対象となる額等を記載



- 添付書類

<法律上の倒産をした事業主の事業を退職した者の場合>

-労働者の未払賃金額や破産手続開始等の事由及びその事由に該当することとなった日等を記載した以下のもののいずれか

a. 裁判書等の証明書

b. 確認通知書

<事実上の倒産をした事業主の事業を退職した者の場合>

-労働者の未払賃金額や事実上の倒産の認定があった日等を記載した確認通知書

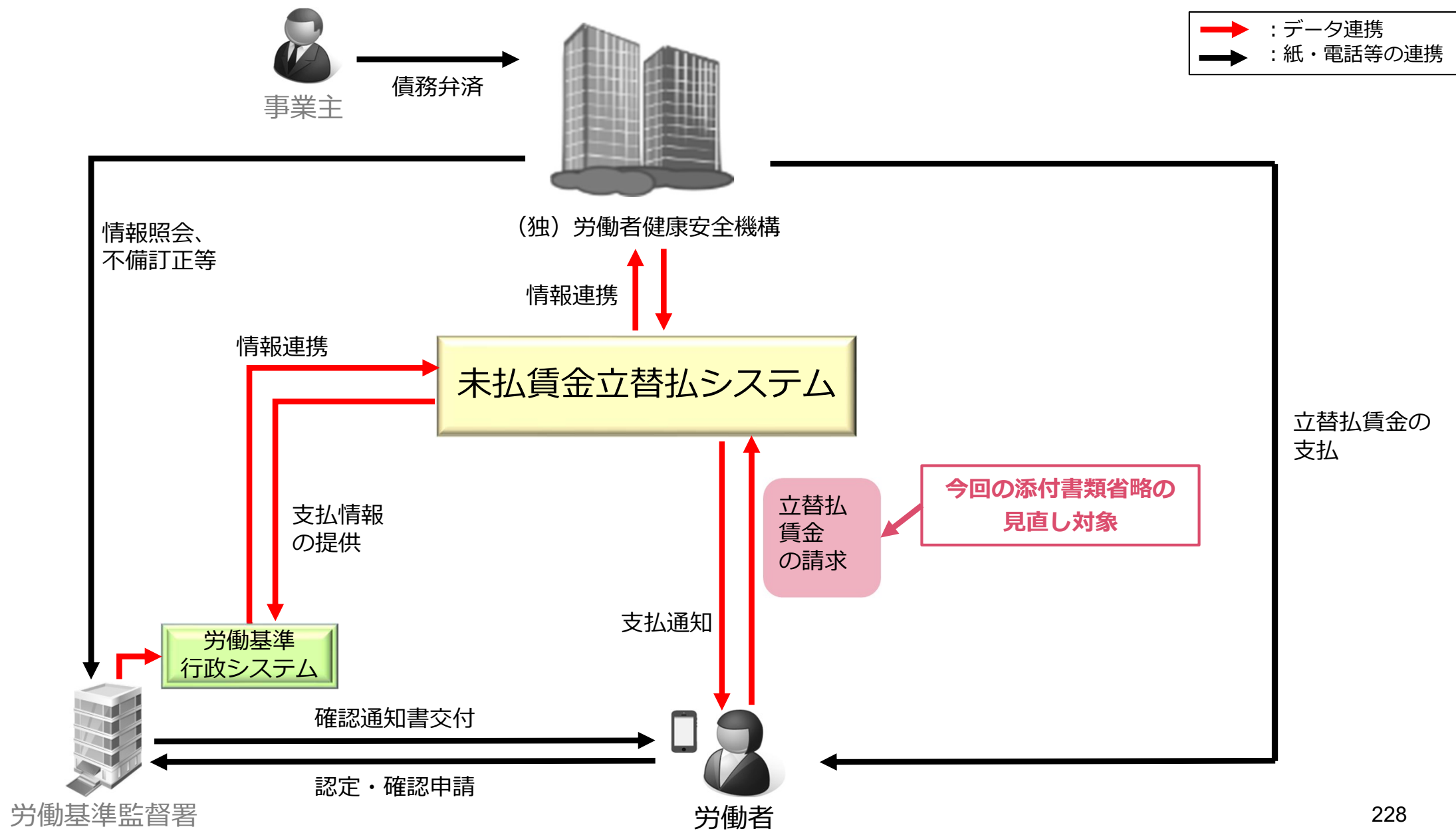
改正案

- 請求者が立替払賃金の請求手続を電子申請により行う場合には、左記の資料のうち、**確認通知書については添付を要しない**こととする（※）。

（※）

- 電子申請の受付開始は来年3月頃を予定。
- 電子申請の受付開始後も書面での申請受付は引き続き実施。（書面による申請の場合は、引き続き確認通知書の添付が必要。）
- なお、裁判所等の証明書についてはシステムと連携しておらず書面での提出が必要となるため、裁判書等の証明書を添付する者については、引き続き、電子申請でなく書面による申請をいただく。

(参考) 未払賃金立替払システムにおけるデータの連携イメージ



2024 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 年度までの目標※1

- 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	2022 年度 実績	2023 年度 実績	2024 年度 実績
上記 1 ※2	62.1%	65.3%	<u>66.9%</u>
上記 2 ※3	8.9%	8.4%	<u>8.0%</u>

(備考)

- ※1 目標・実績は暦年設定
- ※2 【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）
- ※3 【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

施策実施状況

(2024 年度に実施した主な取組)

○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

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コンサルティングや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」により、「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

生産性を高めながら労働時間の縮減等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。また、業種別課題対応コース（令和5年度の適用猶予業種等対応コースから名称変更）において、引き続き特に長時間労働の課題を抱える業種に、業種ごとの課題に応じた支援を実施した。

(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に、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、経営トップ等に対する直接要請等を行った。

○長時間労働の是正に向けた監督指導

長時間労働の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、自治体等に働きかけた。

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。

2024年度施策実施状況に係る分析

1 年次有給休暇取得率

就労条件総合調査によると、2024年の年次有給休暇の取得率は66.9%と、1984年（55.6%）以降最高となった。取得率は10年連続で増加しており、また企業規模別の取得率も、いずれの区分においても前年比増となった。

一方、「令和6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）」によると、39.2%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、その理由として「周囲に迷惑がかかると感じるから（46.9%）」、「後で多忙になるから（40.7%）」等が挙げられていることから、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。

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

労働力調査によると、2024 年における割合は、8.0%と、前年（8.4%）と比べて 0.4 ポイントの減となった。長期的には減少傾向であるものの、依然として目標の 5%には乖離がある状況である。

2024 年 4 月から時間外労働の上限規制の適用が開始された建設の事業、自動車運転の業務、医師等については、「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」は緩やかな減少傾向にあるものの、依然他産業に比べて長時間労働者の割合が多い状況にある。建設業、運輸業における長時間労働の背景には取引慣行上の課題があることから、引き続き、関係省庁と連携し、特に取引関係者に向けて、取引慣行の改善に向けた対応を促す必要がある。

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

取得率は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、地域の特性を活かした年次有給休暇取得促進のリーフレットを作成し、地方公共団体に提供すること等により、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、年次有給休暇の取得を控えるようなことが起こらないよう、引き続き、労使の話し合いによる、有給の病気休暇制度をはじめとした特別休暇制度の普及促進に努めていく。

具体的には、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取り組む。

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

目標である 5%とは乖離があるものの、長期的には減少傾向である。引き続き、中小企業を中心として、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、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。

建設業については、引き続き関係省庁とも連携しながら、好事例の共有や関係団体等への要請等を通じて、適正な工期設定、建設労働者の処遇改善に向けた取組を促していく。

トラックドライバーについては、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないこと等について労働基準監督署による要請、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く。

また、建設業、自動車運転者について、特設サイト「はたらきかたススめ」等において、関連法制度や働き方改革を進める上での取引慣行上の課題、勤務環境改善の取組例などを公開し必要な周知を引き続き行う。

医師については、他の職種との業務の移管や分担（タスクシフト／タスクシェア）など、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きめ細やかな相談対応、助言を引き続き行う。

また、働き方改革推進支援助成金において、2026年度から、荷待ち時間の削減等に取り組む荷主等を支援するため、新たに「取引環境改善コース」を設け、荷主等による集団が運送事業者の荷待ち・荷役時間の短縮に資する取組を行った場合に、その費用の一部を助成することとしている。引き続き、特に時間外労働が長い業種等に対しては重点的な支援を実施していく。

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。

労働組合法施行令の一部を改正する政令案の概要

1. 改正の趣旨

労働組合法施行令（昭和24年政令第231号。以下「労組令」という。）第29条及び第30条では、労働委員会の行う和解に関する手続として、当事者への和解調書の正本等の送達に関する手続等を規定している。

このことについて、以下の観点から見直しを行うこととする。

- ・ 民事訴訟法等の一部を改正する法律（令和4年法律第48号。以下「改正民訴法」という。）により、民事訴訟法（平成8年法律第109号。以下「民訴法」という。）における訴訟関係書類の送達に係る規定が改正されたこと
- ・ 公示送達（送達場所が不明等の場合に、一定の手続により送達があったものとみなす制度）について、①いわゆる「アナログ規制」に該当し、政府としてデジタル化を図っていく方針が示されていること※、及び、②改正民訴法において、情報通信技術を用いた公示送達の手法が示されたこと

※ 「デジタル原則に照らした規制の一括見直しプラン」（令和4年6月3日デジタル臨時行政調査会決定）及び「デジタル原則を踏まえたアナログ規制の見直しに係る工程表」（令和4年12月21日デジタル臨時行政調査会決定）に基づき、各府省において、アナログ規制の横断的な見直しを行うこととされており、和解調書の正本等の公示送達に関して、労働委員会の掲示場に掲示すること等とする規定が、見直しの対象とされている書面掲示規制に該当する。

2. 改正の概要

- ・ 労組令第29条第2項の改正：準用している民訴法の規定が、改正民訴法により改正された（条項移動）ため、所要の規定の整備を行う。
- ・ 労組令第30条の改正：公示送達について、以下の措置をとることにより行うものとし、官報又は公報による公示送達を廃止する。
 - ①送達すべき書類を交付可能である旨を、不特定多数の者が閲覧することができる状態に置く※1こと
 - ②その旨が記載された書面を労働委員会の掲示場に掲示し、又はその旨を労働委員会に設置した電子計算機で閲覧できる状態に置く※2こと

※1：労働委員会のホームページへの掲載を予定

※2：労働委員会に設置したPCによる表示を予定

3. 施行期日等

公布日：令和8年4月（予定）

施行期日：改正民訴法の施行の日（令和8年5月21日）

労働基準法施行規則の一部改正

(高度プロフェッショナル制度における臨時の健康診断の検査項目の見直し)

1. 改正の趣旨

- 高度プロフェッショナル制度においては、「勤務間インターバルの確保及び深夜業の回数制限」、「健康管理時間の上限措置」、「年1回以上の連続2週間の休日付与」、「臨時の健康診断」のいずれかの措置を労使委員会の決議において定め、実施することとされている。
- このうち「臨時の健康診断」の検査項目について、労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目に「血清クレアチニン検査」を追加する労働安全衛生規則等の改正が行われる（令和8年3月16日安全衛生分科会諮問・答申）ことを踏まえ、見直しを行う。

2. 改正の概要

- 「臨時の健康診断」において行うべき検査項目に、「血清クレアチニン検査」を追加する。

(参考1) 「労働基準法施行規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱」（平成30年12月26日 労政審答申）において、「臨時の健康診断」の検査項目は、「労働安全衛生法に基づく定期健康診断の項目であって脳・心臓疾患との関連が認められるもの」とされている。

(参考2) 血清クレアチニン検査は、腎臓の機能を表すeGFR（推算糸球体濾過量）を算出するための検査。CKD（慢性腎臓病）患者は、GFR（糸球体濾過量。通常eGFRによって評価される。）が低下するほど心血管疾患イベント、心血管死、死亡のリスクが高まるとされている。（参照：日本腎臓学会「CKD診療ガイド2024」等）

3. 施行期日等

公布日 : 令和8年4月(予定)

施行期日 : 令和9年4月1日

参考資料



(参考) 参照条文

○ 労働基準法（昭和22年法律第49号）

第41条の2 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2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1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3号から第5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。

一～四 （略）

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～ハ （略）

二 健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断（厚生労働省令で定める項目を含むものに限る。）を実施すること。

六～十 （略）

②～⑤ （略）

○ 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

第34条の2 （略）

②～⑫ （略）

⑬ 法第41条の2第1項第5号二の厚生労働省令で定める項目は、次に掲げるものとする。

一 労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第44条第1項第1号から第3号まで、第5号及び第8号から第11号までに掲げる項目（同項第3号に掲げる項目にあつては、視力及び聴力の検査を除く。）

二 （略）

⑭・⑮ （略）

○ 労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）

（定期健康診断）

第44条 事業者は、常時使用する労働者（第45条第1項に規定する労働者を除く。）に対し、一年以内ごとに一回、定期的に、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。

- 一 既往歴及び業務歴の調査
- 二 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- 三 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
- 四 胸部エックス線検査及び喀痰検査
- 五 血圧の測定
- 六 貧血検査
- 七 肝機能検査
- 八 血中脂質検査
- 九 血糖検査
- 十 尿検査
- 十一 心電図検査

2～4 （略）

高度プロフェッショナル制度の概要

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）

※ 業務に従事する時間に関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

- 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

- 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

- (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。

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案の概要（諮問）

1. 改正の趣旨

- 労働安全衛生法に基づく一般健康診断について、「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会」において得られた結論に基づき必要な改正を行うもの

2. 改正の概要

- 一般健康診断の項目に係る省令の改正
 - ▶ 血清クレアチニン検査を追加※¹、喀痰検査を削除※²、肝機能検査の名称変更（GOT⇒AST、GPT⇒ALT、γ-GTP⇒γ-GT）※³
 - ※¹ 厚生労働大臣が定める基準に基づき、医師が必要でないと認めるときは、省略することができることとする。
 - ※² 胸部エックス線検査の結果に基づき結核感染が疑われる者については、速やかに医療機関への受診勧奨を行うことを健診機関等に指導予定。
 - ※³ 事業者や労働者に名称変更による混乱が生じないよう、必要に応じ、健康診断個人票について、新名称と旧名称を併記しても構わない旨健診機関に周知予定。
- その他所要の改正

3. 公布日等

公布日 : 令和8年4月（予定）
施行期日 : 令和9年4月1日

労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会報告書を踏まえた対応方針（案）

	項目	検討会の議論等	省令での対応案	それ以外での対応案
追加検討項目	眼底検査 ※眼底検査とは、瞳孔の奥にある眼底を眼底カメラで撮影し、眼底の血管、網膜、視神経等を調べる検査。	<ul style="list-style-type: none"> 緑内障の業務起因性等を示すエビデンスは乏しい。 		<ul style="list-style-type: none"> 普及啓発を強化することにより、眼底検査を推奨する。
	血清クレアチニン検査 ※クレアチンは、通常、尿中に排泄されるが、腎臓の機能が低下すると、血中に残留する。同検査により、腎臓の機能を評価することができる。	<ul style="list-style-type: none"> 既存項目の尿蛋白検査では把握できないCKD（慢性腎臓病）相当の有所見者が一定程度存在する。 	<ul style="list-style-type: none"> 検査項目に追加する。 ※40歳未満の労働者については、労働者の健康状態等を勘案しながら医師が必要でないとき、省略することができる。 	
既存項目	骨粗鬆症検査 ※骨粗鬆症検査とは、骨密度(骨の中にカルシウムがどの程度あるか)を測る検査。	<ul style="list-style-type: none"> 骨粗鬆症の業務起因性等を示すエビデンスは乏しい。 		<ul style="list-style-type: none"> これまで同様、健診強化月間等で骨粗鬆症検査の周知を行う。
	胸部エックス線検査	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、（結核高蔓延国からの入国者の増加による）結核感染への対策が必要であり、胸部エックス線検査は有用である。 		
	心電図検査	<ul style="list-style-type: none"> 心臓疾患のスクリーニングとしての機能を果たしている。 		
	喀痰検査 ※喀痰検査（細菌検査）とは、痰を採取して、その中にどのような病的な成分が含まれているかを顕微鏡で観察し、感染症の有無や病原体を特定する検査	<ul style="list-style-type: none"> 喀痰検査の実施率は約1%である。 胸部エックス線検査で結核発病のおそれがあると診断されたら、速やかに医療機関の受診を促すことが望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> 検査項目から削除する。 	<ul style="list-style-type: none"> 胸部エックス線検査の結果、結核が疑われる者には、医療機関への受診を促す。
	肝機能検査	<ul style="list-style-type: none"> 検査対象の酵素の名称を、国際基準に一致させる。 	<ul style="list-style-type: none"> 検査対象の酵素の名称を改正する。 (GOT→AST、GPT→ALT、γ-GTP→γ-GT) 	240

労働安全衛生法に基づく定期健康診断の項目

定期健康診断の健診項目は労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号第44条）に基づき、以下のとおり一般定期健康診断の項目が定められている。

定期健康診断の健診項目

- 既往歴及び業務歴の調査
- 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
- 胸部エックス線検査及び喀痰検査
- 血圧の測定
- 貧血検査（血色素量及び赤血球数の検査）
- 肝機能検査（GOT、GPT、 γ -GTPの検査）
- 血中脂質検査
（LDLコレステロール、HDLコレステロール及び血清トリグリセライドの量の検査）
- 血糖検査
- 尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）
- 心電図検査

資金移動業者の口座への賃金支払制度について

前回の労働政策審議会労働条件分科会（令和7年6月6日）での主な意見

論点	主な意見
制度の評価	<ul style="list-style-type: none"> ○ 賃金のデジタル払いに関するニーズ調査(労働者調査)において、賃金のデジタル払いが制度化されたことに良い印象を持っている回答が半数を超えており、「今後利用したい」とする回答も約2割あるなど、<u>賃金の受取方法の選択肢を広げたことは評価。</u> ○ 賃金のデジタル払いのニーズ調査によれば、<u>労使双方のニーズはあまりないという印象。</u>
制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ○「規制改革推進に関する答申」に掲げられている<u>資金保全要件や指定代替口座の必置要件は、いずれも労働者の生活の糧である賃金が安全かつ確実に支払われるために必要不可欠</u>ということで、本分科会の中でも議論し、規制を課したもの。 ○（「規制改革推進に関する答申」に掲げられている項目は）分科会での2年に及ぶ真摯な議論を経て、<u>労働者保護の観点から設けられた「2階部分」の中核的要件であり、今後の検討ではそのことを十分に踏まえた議論が必要。</u> ○ 賃金のデジタル払いが実質的に開始されてから、1年も経過しない中で、<u>指定要件の見直しを議論するのは、時期尚早</u>ではないか。 ○（賃金のデジタル払いのニーズ調査によれば）制度に対する懸念も比較的高くなっていくことを踏まえると、<u>当面は施行状況を把握しつつ、賃金のデジタル払いをはじめとした金融リテラシーを高めしていくような教育などについて対応することが重要</u>ではないか。

資金移動業者の口座への賃金支払制度の利用状況について

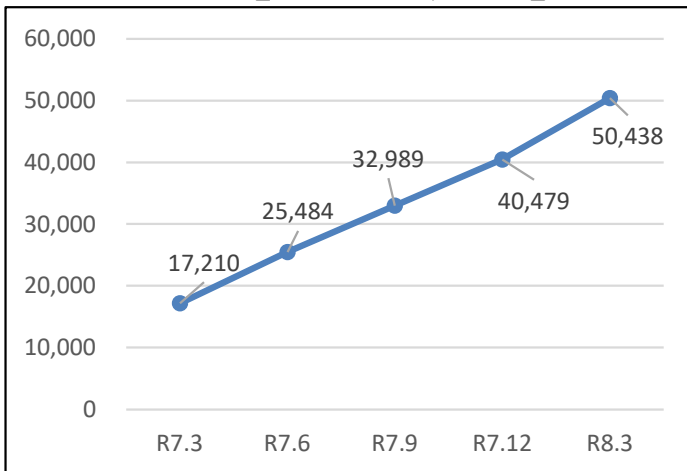
指定の状況

- 資金移動業者の口座への賃金支払についての指定状況(令和8年4月時点)は以下のとおり。このほか、指定申請を検討している複数の資金移動業者に対する事前相談にも対応中。

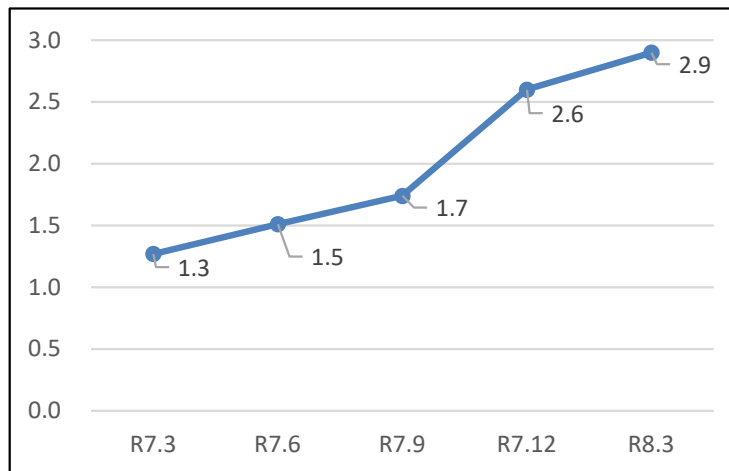
指定資金移動業者	指定日	口座の受入上限額	保証機関
PayPay株式会社	令和6年8月9日	20万円	三井住友海上火災保険株式会社
株式会社リクルートMUFGビジネス	令和6年12月13日	30万円	株式会社三菱UFJ銀行
楽天Edy株式会社	令和7年3月19日	10万円	楽天信託株式会社
auペイメント株式会社	令和7年4月4日	10万円	auじぶん銀行株式会社

制度利用状況

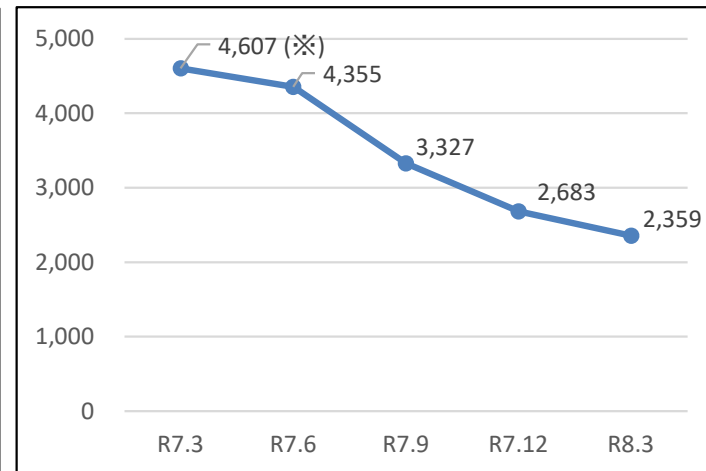
【口座件数(件)】



【取扱金額(億円)】



【一口座当たり残高(円)】



(注) 取扱金額は、各時点の1か月間で指定資金移動業者の口座から決済・送金等に利用された総取扱額。

(※) 令和7年3月末時点の一口座当たり残高について、令和7年6月6日労働政策審議会労働条件分科会資料No.1(p3)では4,168円としていたが、その後、一部の指定資金移動業者から修正報告があったため、「4,607円」に修正している。

規制改革実施計画（令和7年6月13日閣議決定）

II 実施事項 3. 投資大国 (2) スタートアップ・イノベーション促進

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
10	賃金のデジタル払いの社会実装促進によるキャッシュレス決済の拡大	<p>a 厚生労働省は、賃金のデジタル払いについて、令和6年11月末日時点で申請中の資金移動業者に対して同年度内に速やかに指定を行うことができるよう適切な助言等を行う。</p> <p>b 厚生労働省は、今後の指定審査を迅速に行う観点から、例えば、賃金デジタル払いの口座の上限超過時又は資金移動業者の破綻時に上限超過額又は保証機関による弁済額を受け入れるための口座（以下「指定代替口座」という。）の有効性を事業者が確認する頻度について、事業者のシステムやサービス内容も踏まえつつ半年から1年程度の合理的な期間ごとであれば指定要件を満たすこと等を明確化する。また、標準処理期間（2か月程度）に含まれない相談による時間も含めて合理的に事業者が手続に要する時間を予測できるよう、指定プロセス全体を明確化する。</p> <p>c 厚生労働省は、令和5年6月の規制改革実施計画で「制度施行から2年経過後を目途に、制度利用状況を基に、必要十分な要件の在り方を含めた課題の有無の検証を開始する」とされていることを踏まえ、金融庁と連携し、労働者の賃金の安全性・確実性を担保しつつ賃金のデジタル払いの社会実装を実効的に促進する観点から、以下の各事項の見直しの要否を含め検討し、結論を得次第、速やかに必要な措置を行う。</p> <p>①資金移動業者の破綻時の資産保全要件 金融審議会資金決済制度等に関するワーキング・グループにて議論されている、資金移動業者の破綻時における利用者資金の返還方法の多様化が実現した場合、資金決済に関する法律上の資産保全方法において保証会社等による労働者に対する直接返還が可能となり、資金移動業者の破綻時に労働者への迅速な資金返還が担保されることを踏まえ、資産保全要件の廃止又は大幅な緩和を行うこと。その際、破綻時に6営業日以内に労働者に弁済するとの要件についても、併せて見直しを行うこと。</p> <p>②指定代替口座の必置要件 外国人を含む銀行口座を持たない労働者であっても賃金デジタル払いの対象とするため、当該労働者の利益を適切に代弁する者の意見を十分に踏まえ、指定代替口座については預貯金口座等に限定するとの要件を見直し、例えば当該外国人が本国に有する銀行口座への送金、ATMによる返還等の代替的手法を認めること。</p> <p>③その他の要件 労基法施行規則が定める資金移動業者が技術的能力・社会的信用を有しているか否かの判断において、個人情報の取扱いに係る第三者機関による認証（プライバシーマーク）を求めないこと、また、賃金デジタル払いの口座からの現金での払出方法においては1円単位での払出要件を廃止し、例えば紙幣単位での払い出しを認めること。</p>	<p>a,b: 措置済み c: 令和7年上期に検討開始、結論を得次第速やかに措置</p>	<p>a,b: 厚生労働省 c: 厚生労働省 金融庁</p> <p style="text-align: right;">245</p>

①資金移動業者の資産保全要件について

- 現行の資金決済法においては、資金移動業者に対して、利用者から受け入れた資金の全額を供託(※1)、銀行等の保証機関による保証又は信託により保全することを求めた上で、破綻時には、保全された資金は、供託手続を通じて国が各利用者に対して還付手続を実施することとしているが、利用者への資金の還付に最低約170日という期間を要する制度となっている。

(※1)金銭等を国の機関である供託所(法務局)に提出して、その管理を委ね、最終的には供託所がその財産を債権者に返還すること

- また、資金決済法に基づく資産保全は、基準期間(1週間以内で資金移動業者が定める期間)における要履行保証額(※2)の最高額以上の額に相当する額の履行保証金について、当該基準期間の末日から3営業日以内に資産保全を行うこととなっており、例えば資金移動業者の取扱額が週ごとに大きく変動しているような場合には、事業者破綻時に供託額が必ずしも十分でないことが理論上想定され得る。

(※2)各営業日における未達債務の額+還付手続きに関する費用の額

- 一方、資金移動業者の口座への賃金支払制度(賃金のデジタル払い)においては、十分な額が早期に労働者に支払われるようにする観点から、資金決済法に基づく供託等の手続きに加えて、指定資金移動業者が破綻した場合、労働者が当該指定資金移動業者又は保証機関に弁済を請求してから6営業日以内に、労働者に対して負担する債務の全額を弁済をしなければならないとされている。(※3)

(※3)労働者からの請求を要せずに弁済が行われる場合には、指定資金移動業者に係る破産手続開始の申立て等が行われてから6営業日以内に弁済する必要がある

- この要件については、労働政策審議会において、賃金が労働者の日々の生活の糧であることから労働者保護に欠けることがないよう、銀行と同程度の資金保全の仕組みとすることが必要との意見を踏まえるとともに、別途、内閣府規制改革ワーキンググループ(投資等ワーキング・グループ)において、破綻時から「4営業日から6営業日程度」で保証金の支払が可能として示された考え方も考慮しつつ、制度設計がなされたもの。

一方、資金移動業者からは、「資金決済法に基づく資産保全と賃金デジタル払いの保証が重複し(二重の保証)、負担が重い」、「賃金デジタル払いを受け入れる実際の口座残高に関わらず、常に口座の上限額を保証しなければならず、コスト負担が重い」、「6営業日以内に労働者に弁済しなければならない体制の構築は負担が重い」といった意見がある。

- こうした中、昨年6月に、資金決済に関する法律の一部を改正する法律(以下、「改正資金決済法」)が成立した。これにより、現行の資金決済法においては、資金移動業者が破綻した場合の利用者への資金返還方法について、必ず供託を経由することとされているが、新たに、銀行等の保証機関や信託会社等による直接返還が可能となった。改正資金決済法の施行は、公布から1年の範囲内で政令で定める日とされており、昨年12月から本年1月にかけて、関係法令等(資金決済に関する法律施行令、資金移動業者に関する内閣府令、事務ガイドライン)の見直し案に関するパブリックコメントが行われたところ。

資金移動業者の破綻時等における利用者資金の返還方法の多様化

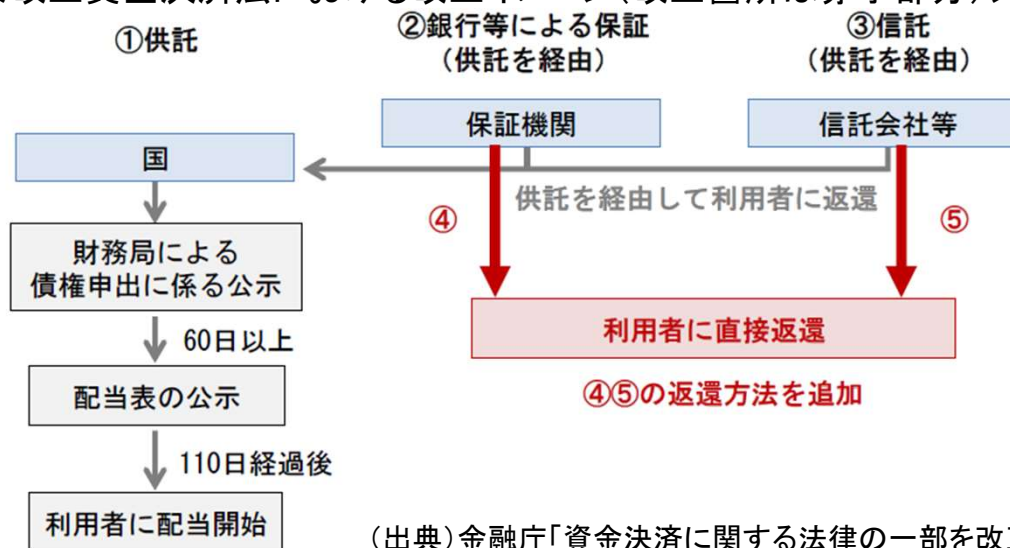
- 従来の供託、銀行等の保証機関による保証(返還は供託を経由)、信託(返還は供託を経由)に、「**銀行等の保証機関による直接返還**」及び「**信託会社等による直接返還**」を追加するもの。なお、以下の契約が締結された場合であっても、内閣総理大臣は、利用者の利益保護のために必要があると認めるときは、資金移動業者、履行保証人適格者や信託会社等に対して供託命令を下すことができる。
- **銀行等の保証機関による直接返還**には、以下の2つのうち、いずれかの契約締結が必要となる。
 - ・ **資金移動業者が、履行保証人適格者(次ページ参照)と履行保証人債務引受契約(※1)を締結すること。**
 - ・ **履行保証人適格者が、資金移動業者からの委託を受け、利用者と履行保証人保証契約(※2)を締結すること。**
- **信託会社等による直接返還**には、以下の契約が必要となる。
 - ・ **資金移動業者が、信託会社等と履行保証金弁済信託契約(※3)を締結すること。**
- 資金移動業者がこれらの契約を金融庁(財務局)に届け出たときは、当該契約に基づき引き受けることとされている債務の額について、供託をしないことができる(改正前の資金決済法において認められている保全方法(履行保証金保全契約、履行保証金信託契約)においても同様)。

(※1) 履行保証人適格者が、資金移動業者の利用者が保有する残高に係る債務を引き受ける旨の契約

(※2) 資金移動業者の利用者が保有する残高に係る債務を保証する旨の契約

(※3) 利用者が保有する残高に係る債務の弁済に信託財産を充てることを目的として、信託会社等が信託財産の管理等をすべき旨の信託契約

<改正資金決済法における改正イメージ(改正箇所は赤字部分)>



(参考) 資金決済法の履行保証人適格者について

- 改正資金決済法においては、資金移動業者が破綻時の利用者資金の返還方法として「保証機関による直接返還」を選択する場合、直接返還に係る契約の当事者となる保証機関を「履行保証人適格者」に限定している(※)。

(※)「履行保証人適格者」に限定しているのは、従来からある、供託を経由して利用者に返還する保証と同等の措置

- 履行保証人適格者の範囲や要件については資金決済関係法令で規定されているが、銀行や保険会社など、各業法に基づき免許・認可等を要し、財務基盤の安定性等について監督当局からのモニタリングを受けている機関が該当する。

履行保証人適格者の範囲 (資金決済に関する法律施行令で規定)

- ・ 銀行等(銀行、信用金庫、信用組合、労働金庫などの預金取扱金融機関)
- ・ 保険会社(生命保険会社、損害保険会社、外国生命保険会社、外国損害保険会社、引受社員)
- ・ 指定受託機関(※)

(※)資金移動業など利用者保護のための資産保全措置義務が課せられている事業者からの委託に基づき、資産保全業務を行う機関。業務を行うには割賦販売法に基づく指定が必要。日本割賦保証株式会社、互助会保証株式会社の2社が該当。

履行保証人適格者が満たすべき要件 (資金移動業者に関する内閣府令で規定)

- ・ 銀行等 : 銀行等の種別に応じた単体自己資本比率を上回っていること
- ・ 保険会社 : 保険金等の支払能力の充実の状況を示す比率(※)が一定以上であること

(※)通常の予測を超えるリスクに対して、どの程度「自己資本」・「準備金」などの支払余力を有するかを示す健全性の指標(ソルベンシー・マージン比率)

賃金のデジタル払いの指定要件と、資金決済法令等の改正案との比較

○ 資金移動業者の破綻時等の資産保全の仕組みについて、現行の労働基準法施行規則(労基則)及びガイドライン(資金移動業者の口座への賃金支払に関する資金移動業者向けガイドライン)における賃金のデジタル払いの指定要件と、資金決済法令等の改正案との対応関係(破綻時に直接返還が行われる場合の要件)は、以下のとおり。

項目	賃金のデジタル払いの指定要件	資金決済法令等の改正案
(1)破綻時の弁済期限	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者に対して<u>速やかに</u>弁済を行う仕組みを有すること(労基則) ・「速やかに」とは、指定資金移動業者の破産手続開始の申立日又は労働者から請求があつてから、<u>6営業日以内</u>であること(ガイドライン) 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者に対して速やかに弁済を行うこと(資金移動業者に関する内閣府令案) (注)事務ガイドライン案において具体的な弁済期限は記載されていない。
(2)弁済を担う者の範囲	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者への速やかな弁済を保證する要件を満たす限り、その主体は<u>限定されない</u>が、保證機関と指定資金移動業者の資本関係や経済的な相互依存関係等も含め総合的に考慮の上、適否を判断(ガイドライン) 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>履行保證人適格者及び信託会社等に限定</u>(資金決済法及び同法施行令案)
(3)弁済を担う者における口座情報等の事前入手	<ul style="list-style-type: none"> ・破綻時に弁済する指定代替口座の情報や、労働者指定口座の残高全額に係る債務情報について、<u>あらかじめ定期的に指定資金移動業者から入手すること</u>(ガイドライン) 	<ul style="list-style-type: none"> ・特段の措置は規定されていない
(4)人員等の体制確保	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の口座情報の把握・更新や労働者への弁済が適切かつ迅速に行える体制が保證機関にあること(ガイドライン) 	<ul style="list-style-type: none"> ・特段の措置は規定されていない
(5)必要な保証額の対応確保	<ul style="list-style-type: none"> ・保證機関が金融機関との契約等により、<u>一時的な資金需要に対応する手段を有していること</u> ・必要となり得る保証額(原則として100万円(口座受入上限額)に最大口座数を乗じた額を想定)が調達可能額の範囲内であること(ガイドライン) 	<ul style="list-style-type: none"> ・特段の措置は規定されていない

※賃金のデジタル払い制度では、上記の要件について厚生労働省が審査を行った上で事業者を指定。資金決済法に基づく直接返還契約は、当該契約を金融庁(財務局)に届け出たときは、当該契約に基づき引き受けることとされている債務の額について、供託をしないことができる仕組みとされている。(供託の免除にあたっては、届出の受理の際に、金融庁(財務局)において、直接返還に係る契約の内容が法令に定める要件を充足していること等の形式的確認を行う。)

検討に当たっての論点

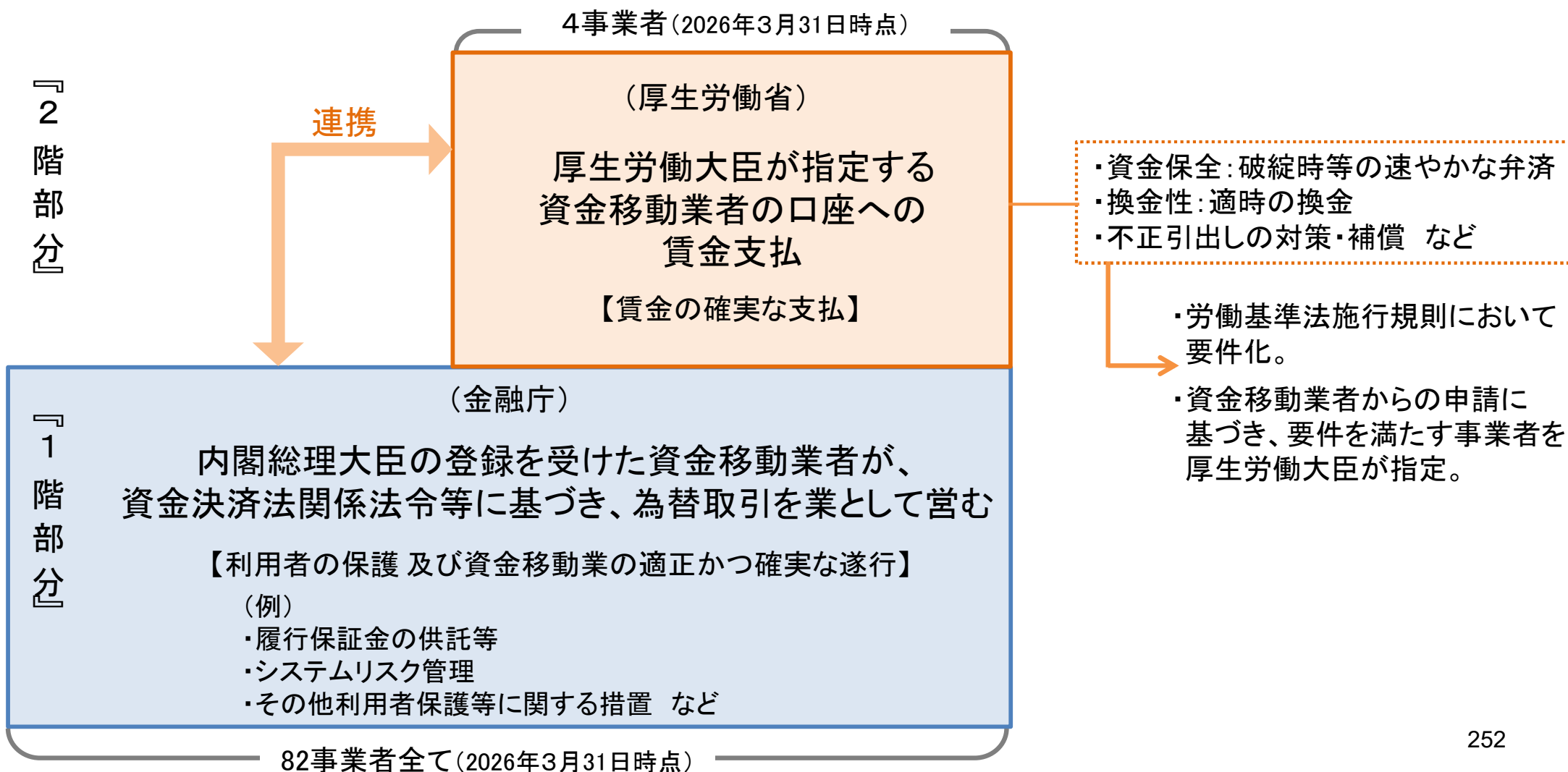
- 現行、資金移動業者が賃金のデジタル払いを行うために保証機関と締結する保証契約については、
 - ・資金移動業者の破綻時等に、賃金のデジタル払い口座残高について6営業日以内に確実に返還することや、
 - ・資金移動業者の取扱額が週ごとに大きく変動しているような場合等に関わらず、労働者に対して負担する債務の全額を返還するための体制確保を求めており、これらは労働者保護の観点でみた場合に、改正資金決済法に基づく直接返還契約で求める基準を上回っているなど、賃金のデジタル払い制度と改正資金決済法に基づく直接返還制度の資産保全に関する仕組みには違いがあるところ。

- こうした違いや、改正資金決済法により、資金移動業者破綻時の利用者への直接返還の制度が創設されたことを踏まえ、賃金のデジタル払い制度における資金移動業者の資産保全要件について、見直しを行う必要があるか。

参考資料①
資金移動業者の口座への賃金支払いに
関する規制等

賃金支払が認められる資金移動業者の概念図

- 資金決済法等に基づき、「利用者の保護及び資金移動業の適正かつ確実な遂行」の観点から、全ての資金移動業者に必要な規制がなされている(『1階部分』)。
- 資金移動業者の口座への賃金支払については、『1階部分』に加えて、労働基準法施行規則に基づき、「賃金の確実な支払」を担保するための要件を満たす一部の資金移動業者のみに限定(『2階部分』)。



資金移動業者の口座への賃金支払の制度の概要

(1) 使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について(2)の方法によることができるものとする。

※銀行口座への振込、一定の要件を満たす証券総合口座への払込は、引き続き可能。

※資金移動業者の口座への賃金支払について、使用者が労働者に強制しないことが前提。

(2) 次の①～⑦の全ての要件を満たすものとして、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への資金移動

(指定の要件)

① 口座残高上限額を100万円以下に設定又は100万円を超えた場合でも速やかに100万円以下にするための措置を講じていること。

※口座残高100万円超の場合に資金を滞留させない体制整備が資金決済法に基づき資金移動業者に求められていることや、②の資金保全スキームにおいて速やかに労働者に保証できる額は最大100万円と想定していることを踏まえ、破綻時にも口座残高が全額保証されることを担保するための要件。

② 破産等により資金移動業者の債務の履行が困難となったときに、労働者に対して負担する債務の全額を速やかに労働者に保証する仕組みを有していること。

③ 労働者に対して負担する債務について、当該労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰すことができない理由により当該労働者に損失が生じたときに、当該損失を補償する仕組みを有していること。

④ 最後に口座残高が変動した日から少なくとも10年は口座残高が有効であること。

⑤ 現金自動支払機(ATM)を利用すること等により口座への資金移動に係る額(1円単位)の受取ができ、かつ、少なくとも毎月1回は手数料を負担することなく受取ができること。また、口座への資金移動が1円単位でできること。

⑥ 賃金の支払に関する業務の実施状況及び財務状況を適時に厚生労働大臣に報告できる体制を有すること。

⑦ ①～⑥のほか、賃金の支払に関する業務を適正かつ確実に行うことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有すること。

(3) 厚生労働大臣の指定を受けようとする資金移動業者は、①～⑦の要件を満たすことを示す申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。厚生労働大臣は、指定を受けた資金移動業者(指定資金移動業者)が①～⑦の要件を満たさなくなった場合には、指定を取り消すことができる。

指定要件に関する参照条文

◎労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)

第七条の二 使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について次の方法によることができる。ただし、第三号に掲げる方法による場合には、当該労働者が第一号又は第二号に掲げる方法による賃金の支払を選択することができるようにするとともに、当該労働者に対し、第三号イからへまでに掲げる要件に関する事項について説明した上で、当該労働者の同意を得なければならない。

一～二 (略)

三 資金決済に関する法律(平成二十一年法律第五十九号。以下「資金決済法」という。)第三十六条の二第二項に規定する第二種資金移動業(以下単に「第二種資金移動業」という。)を営む資金決済法第二条第三項に規定する資金移動業者であつて、次に掲げる要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた者(以下「指定資金移動業者」という。)のうち当該労働者が指定するものの第二種資金移動業に係る口座への資金移動

イ 賃金の支払に係る資金移動を行う口座(以下単に「口座」という。)について、労働者に対して負担する為替取引に関する債務の額が百万円を超えることがないようにするための措置又は当該額が百万円を超えた場合に当該額を速やかに百万円以下とするための措置を講じていること。

ロ 破産手続開始の申立てを行つたときその他為替取引に関し負担する債務の履行が困難となつたときに、口座について、労働者に対して負担する為替取引に関する債務の全額を速やかに当該労働者に弁済することを保証する仕組みを有していること。

ハ 口座について、労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰することができない理由で当該労働者に対して負担する為替取引に関する債務を履行することが困難となつたことにより当該債務について当該労働者に損失が生じたときに、当該損失を補償する仕組みを有していること。

ニ 口座について、特段の事情がない限り、当該口座に係る資金移動が最後にあつた日から少なくとも十年間は、労働者に対して負担する為替取引に関する債務を履行することができるための措置を講じていること。

ホ 口座への資金移動が一円単位でできるための措置を講じていること。

ヘ 口座への資金移動に係る額の受取について、現金自動支払機を利用する方法その他の通貨による受取ができる方法により一円単位で当該受取ができるための措置及び少なくとも毎月一回は当該方法に係る手数料その他の費用を負担することなく当該受取ができるための措置を講じていること。

ト 賃金の支払に関する業務の実施状況及び財務状況を適時に厚生労働大臣に報告できる体制を有すること。

254

チ イからトまでに掲げるもののほか、賃金の支払に関する業務を適正かつ確実にを行うことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有すること。

資金移動業者の口座への賃金支払に関する資金移動業者向けガイドライン (令和5年3月8日 厚生労働省労働基準局賃金課) (抜粋)

1 口座残高を100万円以下にするための措置(規則第7条の2第1項第3号イ)

(1) 措置の内容

①労働者指定口座の資金に係る受入上限額を100万円以下の額に設定していること、又は、②当該資金が100万円を超えた場合の超過分等の送金先となる労働者の預貯金口座又は証券総合口座(以下併せて「預貯金口座等」という。)を労働者があらかじめ指定しておき、当該資金が100万円を超えた場合に、指定資金移動業者が当日中に労働者指定口座から労働者が指定する預貯金口座等(以下「指定代替口座」という。)への送金を行うことで当該資金を100万円以下とするように措置を講じていることが必要である。

(2) 指定代替口座に関する留意点

指定代替口座は、預貯金口座等に限ることとし、他の資金移動業者口座を送金先として指定することは認められない。また、預貯金口座等は労働者本人名義のものに限る。指定代替口座として、例えば、銀行口座を指定する場合には、銀行法(昭和2年法律第21号)の規定に基づく銀行の口座である必要があり、同法の規定に基づく免許を受けていない外国の銀行の口座を指定することは認められない。

2 破綻時等の資金保全の仕組み(規則第7条の2第1項第3号ロ)

(1) 措置の内容

ウ 弁済の期限

(略)「速やかに」とは、指定資金移動業者に係る破産手続開始の申立て等が行われた上で、労働者が当該指定資金移動業者(中略)又は保証機関に弁済を請求してから6営業日以内(労働者からの請求を要せずに弁済が行われる場合には、指定資金移動業者に係る破産手続開始の申立て等が行われてから6営業日以内)であることをいう。そのため、保証機関においては、指定資金移動業者の破綻時等に保証機関が弁済を行う指定代替口座の情報(名義人、口座番号)や労働者指定口座の口座残高全額に係る債務の情報等について(中略)平時から必要な情報を整理しておき、破綻時等には6営業日以内に確実に弁済できる体制を確保しておくことが必要である。

(2) 保証機関の範囲等

保証機関としては、銀行、保険会社、保証会社等が想定されるが、労働者への速やかな弁済を保証するという要件を満たす限り、その主体は限定されない。ただし(中略)保証機関の財務状況等のほか、保証機関と資金移動業者の資本関係や経済的な相互依存関係等も含め、総合的に考慮の上、個別に審査し適否が判断されるものであることに留意されたい。(中略)保証機関は、指定資金移動業者の破綻時等には口座残高全額を労働者に弁済するため、(中略)①保証機関が金融機関との契約等により、一時的な資金需要に対応する手段を有していること、②必要となり得る保証額(原則として100万円に指定資金移動業者口座として設定した最大口座数を乗じた額を想定)が調達可能額(金融機関からの融資及び保証機関における手元資金等)の範囲内であること等が必要である。また、指定資金移動業者口座の全てを保証対象とすべきことから、指定申請の際には、原則として上記の最大口座数(賃金支払が認められる口座数の上限)を条件として設定することとなる。また、保証機関は、労働者の口座情報の把握・更新や労働者への弁済を速やかに行うための人員等の確保等、労働者への弁済が適切かつ迅速に行える体制があることが必要である。

資金移動業者の口座への賃金支払に関する資金移動業者向けガイドライン (令和5年3月8日 厚生労働省労働基準局賃金課) (抜粋)

3 不正取引時の補償(規則第7条の2第1項第3号ハ)

労働者指定口座の資金が不正に出金等された際に損失を補償する仕組みを有していることが必要である。

4 口座残高を一定期間利用しない場合の債務(規則第7条の2第1項第3号ニ)

労働者指定口座の資金に係る債務について、特段の事情がない限り、当該口座に係る資金移動が最後にあった日から少なくとも10年間は債務を履行することができるための措置を講じていることが必要である。

5 口座への資金移動(規則第7条の2第1項第3号ホ)

賃金の支払を含む労働者指定口座への資金移動を1円単位で行うことができる措置を講じる必要がある。

6 口座からの資金移動(規則第7条の2第1項第3号ヘ)

(1) 払出(現金化)方法

ATM等(中略)の利用や預貯金口座等への出金等の通貨による受取が可能となる手段を通じて、労働者指定口座の資金を1円単位で払出できるようにしていることが必要である。

(2) 払出手数料

少なくとも毎月1回(中略)は、労働者に手数料負担が生じることなく労働者指定口座から払出することができる必要がある。

7 報告体制(規則第7条の2第1項第3号ト)

指定資金移動業者は(中略)定期的に及び厚生労働省(中略)から報告を求められた都度、必要な事項を厚生労働省に報告できる体制を整備していることが必要である。また、(中略)保証機関においても同様に、必要な事項を厚生労働省に報告できる体制を整備していることが必要である。

8 技術的能力・社会的信用(規則第7条の2第1項第3号チ)

厚生労働大臣の指定を受けようとする資金移動業者が賃金の支払に関する業務を適正かつ確実に行うことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有するか否かについては、次に掲げる事項が総合的に考慮され、判断される。

① 資金決済法令に基づき業務を適正かつ確実に行うことができる体制を有していること。

② 賃金が確実に支払われるための措置として、例えば、賃金支払が開始される際に、資金移動業者が、労働者指定口座が存在することを確認する措置、当該口座が賃金支払を行う要件を満たしていることを確認する措置等を講じていること。

③ 個人情報の取扱いに係る第三者機関による認証として「プライバシーマーク」又は「ISMS 認証」を取得していること。

④ その他技術的能力・社会的信用に疑いを生じさせる事実がないこと。

参考資料②
資金移動業の規制等(1階部分)

資金移動業について①

- 資金移動業者とは、資金決済に関する法律(平成21年法律第59号)に基づき、内閣総理大臣(財務局長に委任)の登録を受けて、銀行その他の金融機関以外の者で、為替取引を業として営む者。(2026年3月末時点:82事業者)
- 資金移動業は、第1種(送金上限なし)、第2種(送金上限額100万円/件)、第3種(送金上限額5万円/件)の種別に分けられており、各種別に応じた規制が課されている。

登録の要件

- ①株式会社又は外国資金移動業者(国内に営業所を有する外国会社に限る。)であること。
- ②外国資金移動業者にあつては、国内に代表者(国内に住所を有するものに限る。)がいること。
- ③資金移動業を適切かつ確実に遂行するための必要な**財産的基礎**があること。
※ 資本金や純資産額にかかる一律の基準は課せられていない。事業内容・方法に応じて必要となる財産的基礎を有するかを個別に審査。
- ④資金移動業を適切かつ確実に遂行する体制整備が行われていること。
- ⑤法令を遵守するために必要な体制整備が行われていること。
- ⑥他の資金移動業者が現に用いている商号と同一又は誤認されるおそれのある商号でないこと。
- ⑦過去5年以内に法令に規定する行政処分または法違反による罰金刑等の履歴がないこと。
- ⑧他に行う事業が公益に反していないこと。
- ⑨役員に法令に定める不適格者がいないこと。

事業者への主な規制

- (1) 履行保証金の供託等(第2種の場合)
 - 資金移動業者は、法令の定めに従って、基準期間における「要履行保証額」の最高額以上の額に相当する額の履行保証金の資産保全を行う必要。
※ 基準期間 = 1週間以内で資金移動業者が定める期間
※ 要履行保証額 = 「各営業日における未達債務の額」+「還付手続きに関する費用の額」(1,000万円以下の場合1,000万円)
 - 資産保全の方法は、供託、金融機関等との保全契約、信託会社との信託契約のいずれかの方法による。
 - 履行保証金は、当該期間の末日から3営業日以内に資産保全が必要。

事業者への主な規制

(2) 情報の安全管理

- 個人利用者情報について、漏えい、滅失、毀損の防止や目的外利用をしないための措置等を講じる必要。

(3) 委託先に対する指導

- 業務を委託した場合は、委託先への指導、委託業務の適正かつ確実な遂行を確保するための措置等を講じる必要。

(4) 利用者の保護等に関する措置

- 利用者に対し、あらかじめ、書面交付等により、銀行等が行う為替取引との誤認防止のための説明を行う必要。
- 以下の区分に応じ、利用者との為替取引にかかる契約内容について情報提供する必要。
 - ① 為替取引を継続的又は反復して行うことを内容とする契約を締結しない場合
→ 標準履行期間、手数料等、苦情・相談に対応場所 等
 - ② 為替取引を継続的又は反復して行うことを内容とする契約を締結する場合
→ ①の事項に加え、為替取引の額の上限、契約期間、中途解約時の取扱 等

(5) 犯罪収益移転防止法における取引時確認

- 資金移動業者は、犯罪収益移転防止法で規定する「特定事業者」として、特定取引(①10万円を超える送金、②為替取引を継続的又は反復して行うことを内容とする契約を締結)を行うに際し、取引時確認や記録の作成・保存等を行う必要。

金融庁・財務局による監督等

- 帳簿書類の作成・保存(資金移動の取引記録、各営業日、基準日における未達債務、要履行保証額の額等)
- 財務局への報告書の提出<資金移動業に関する報告書(年1回)、未達債務の額等に関する報告書(年4回)>
- 報告徴収、立入検査
- 業務改善命令
- 業務停止命令、登録の取消し

資金移動業の利用状況等

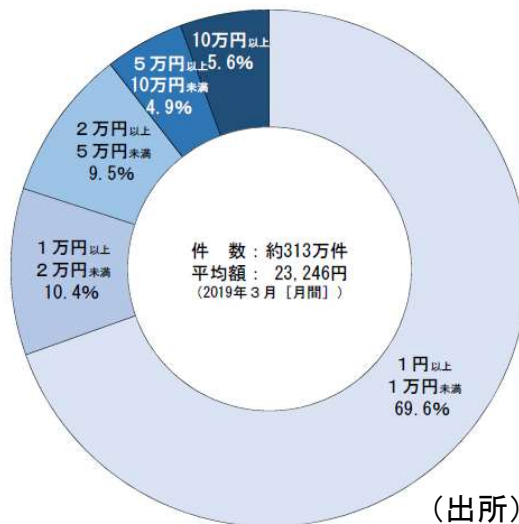
年間取扱額及び年間送金件数の推移

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
年間送金件数	963百万件	1,548百万件	2,341百万件	3,522百万件	4,669百万円
年間取扱額	39,955億円	54,678億円	75,756億円	106,145億円	141,874億円

(出所)金融庁調べ

送金額及び利用者資金残高の分布

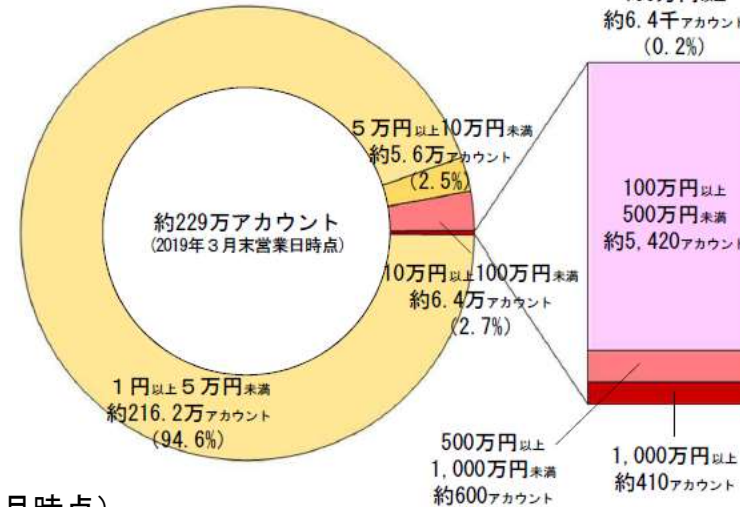
<送金額の分布>



(出所)金融庁調べ(2019年3月時点)

(注)金融庁からの係数提供依頼に応じた46事業者分のデータ

<利用者資金残高の分布>



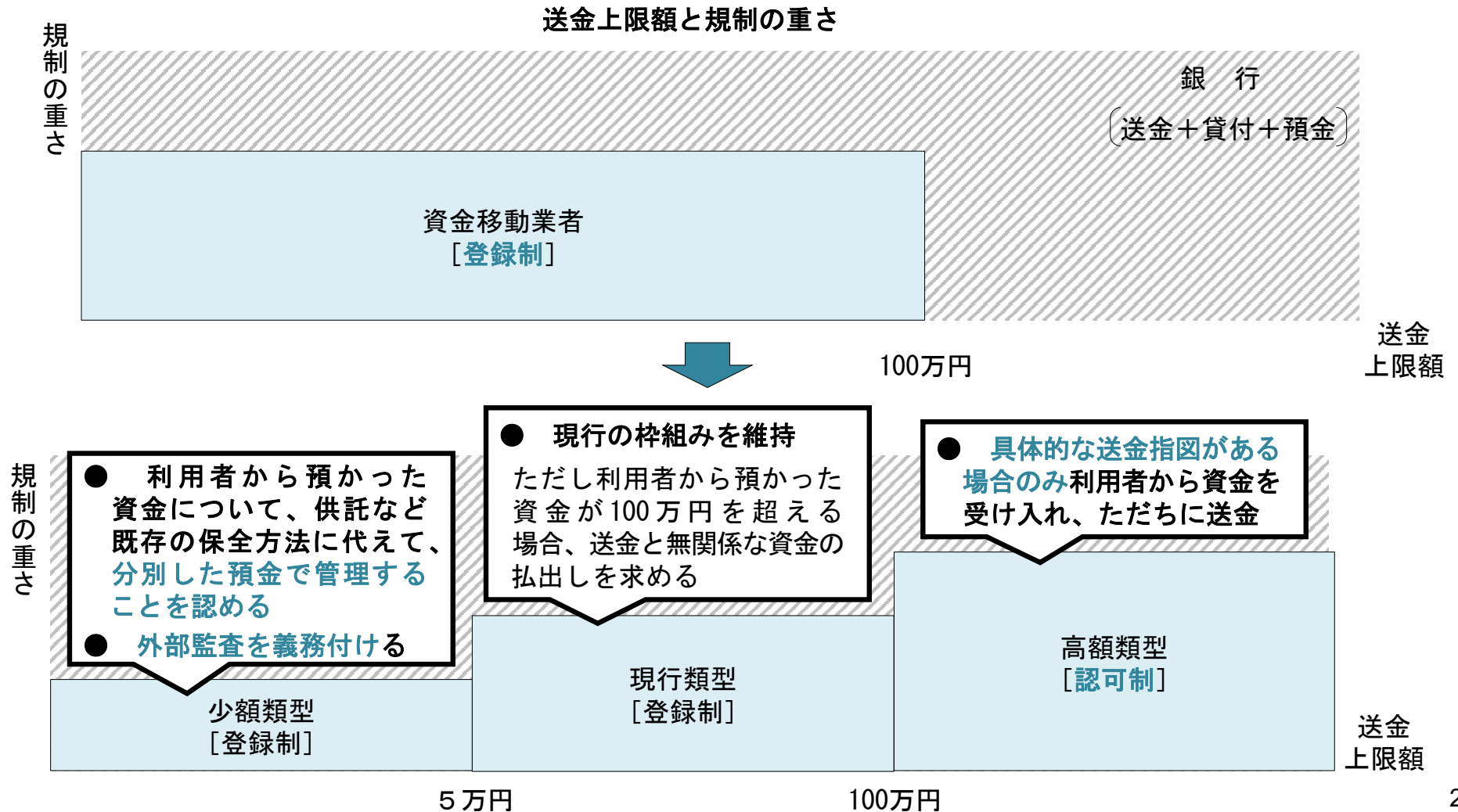
金融庁・財務局によるモニタリングの状況

- 資金決済法に基づき、財務局が検査を実施。2024事務年度は、5事業者に実施。
- 制度開始以降、資金移動業者に対する行政処分は、業務改善命令が4件、業務停止命令が2件、登録取消しが1件。これまで破たん事例なし。(2025年9月末時点)

(出所)「金融庁の1年(2024事務年度版)」、「行政処分事例集」

資金移動業：規制の柔構造化

- 資金移動業に類型を設け、送金額・リスクに応じた過不足のない規制を適用する。
- 具体的には、①高額送金を取扱可能な新しい類型（認可制）を創設するとともに、②少額送金を取り扱う類型について利用者資金の保全に係る規制を合理化する。



資金決済に関する法律の一部を改正する法律（令和7年6月13日公布）の概要

金融のデジタル化等の進展に対応し、利用者保護を確保しつつ、イノベーションを促進するため、暗号資産・電子決済手段（ステーブルコイン）関連の規制と資金移動業関連の規制を見直す。

暗号資産・電子決済手段関連

暗号資産交換業者等に対する資産の国内保有命令の導入

- 暗号資産の現物のみを取り扱う暗号資産交換業者・電子決済手段等取引業者が破綻した場合等に国内利用者への資産の返還を担保するため、暗号資産のデリバティブ等を取り扱う金融商品取引業者に対する規定と同様に、資産の国内保有命令を発出できるようにする。

信託型ステーブルコイン（特定信託受益権）の裏付け資産の管理・運用の柔軟化

- 現在、全額を要求払預貯金のみで管理することを求めている特定信託受益権の裏付け資産について、国際的な動向を踏まえ、発行額の50%を上限に、元本を毀損しない形で、国債及び定期預金による運用を認める。

暗号資産等取引に係る仲介業の創設

- 暗号資産交換業者・電子決済手段等取引業者と暗号資産等の売買・交換を行いたい利用者を引き合わせる行為（媒介）のみを行う仲介業（登録制）を創設する。
 - ・ 利用者への説明義務や広告規制について、暗号資産交換業者等と同様の規制を設ける。
 - ・ 利用者の資産を預からないため、財務規制は設けない。

※マネー・ローンダリング規制は暗号資産交換業者等に義務付けられているため、仲介業者には課さない。

資金移動業関連

国境を跨ぐ収納代行への規制の適用

- 自身が関与しない取引の決済のために国際送金を行う収納代行業者について、利用者保護やマネー・ローンダリング等のリスクへの対応の観点から、資金移動業の規制を適用する。

（参考）2024年12月、金融安定理事会（FSB）が「クロスボーダー送金サービスを提供する銀行・ノンバンクの規制・監督に係る勧告」を公表。同勧告では、国際送金のリスクに対して統合的な規制・監督を求めている。

破綻時等における利用者資金の返還方法の多様化

- 資金移動業者の破綻時等の利用者資金の早期返還のため、銀行等の保証機関や信託会社等による資産保全について、既存の供託を経由する返還手続に加え、新たに利用者へ直接返還する方法を認める。

破綻した場合の資産保全に関する銀行、資金移動業者の比較

		銀行	資金移動業者(供託経由の返還の場合)
破綻した場合の資産保全	根拠	預金保険法	資金決済法
	払戻し・還付額	<ul style="list-style-type: none"> ● 銀行が破綻した場合、<u>預金保険制度により、一般預金等(利息のつく普通預金や定期預金等)については、1金融機関ごとに預金者1人あたり、元本1,000万円までと破綻日までの利息が保護される。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 資金移動業者は、法令の定めに従って、<u>基準期間(※1)における「要履行保証額(※2)」の最高額以上の額に相当する額の履行保証金の資産保全を、供託、金融機関等との保全契約、信託会社との信託契約のいずれかの方法で行う必要がある。</u> <small>※1 基準期間=1週間以内で資金移動業者が定める期間 ※2 要履行保証額 = 「各営業日における未達債務の額」+「還付手続きに関する費用の額」(1,000万円以下の場合には1,000万円)</small> ● 履行保証金は、当該基準期間の末日から3営業日以内に資産保全が必要である。 ● 資金移動業者が破綻した場合、利用者は、財務局の還付手続きにより、供託等によって保全されている資産から金額の多寡にかかわらず弁済を受けることができるが、<u>例えば資金移動業者の取扱額が週ごとに大きく変動しているような場合には、事業者破綻時に供託額が必ずしも十分でない可能性がある。</u>
	払戻し・還付までの期間	<ul style="list-style-type: none"> ● 準備が整い次第、<u>速やかに(※3)払い戻しが可能となるように対応。</u> <small>※3 預金保険制度で保護される預金等の払戻しに要する時間については、破綻金融機関の預金者データの整備状況によって異なるが、金融庁・預金保険機構のパンフレットのQ&Aでは、「例えば金曜日に破綻した場合、翌週月曜日から払い戻せるように努める」とされている。</small> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 十分な額が供託されている場合であっても、債権申出のための公示や配当表の確定等の手続きのため、<u>供託金の還付に半年程度が必要。</u>

(参考) 資金決済法における要履行保証額の保全について

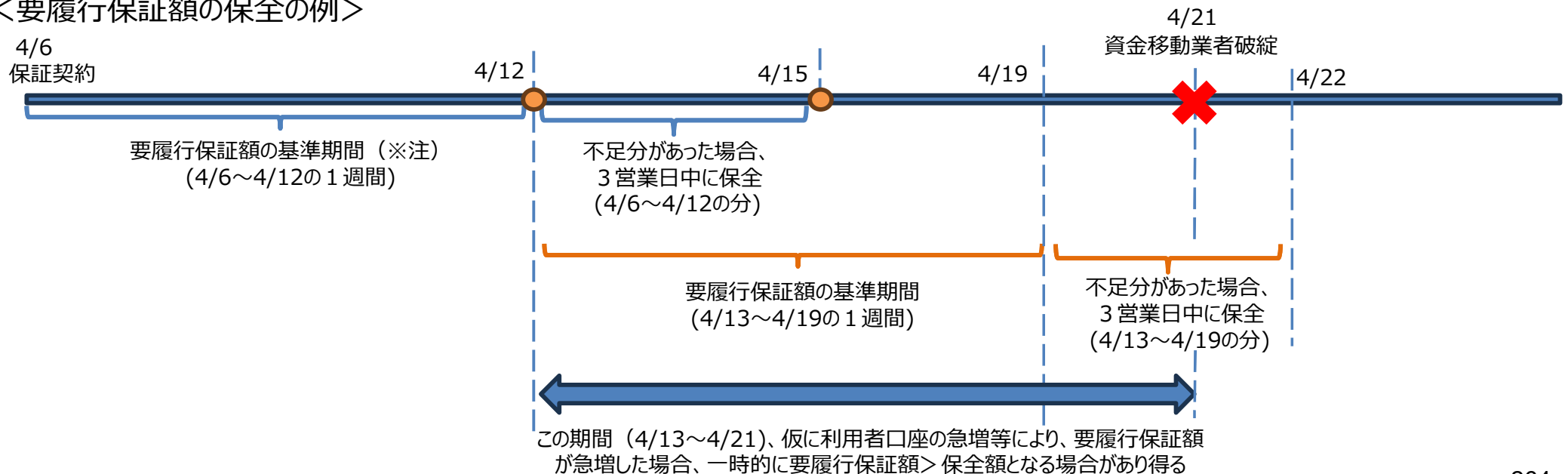
- 資金決済法では、基準期間(1週間以内)ごとに「要履行保証額(※)」の最高額以上の額に相当する額の履行保証金を、当該基準期間の末日から3営業日以内に保全することとされている。(改正資金決済法でも同様)

(※)「各営業日における未達債務の額」+「還付手続きに関する費用の額」

- 履行保証人適格者等による保全の方法として、例えば、実務上、事前に見込まれる全体の要履行保証額よりも一定程度高い保証額(信託額)を設定して契約(信託)しておき、その後、保全額が要履行保証額よりも不足する見込みが生じた場合に、追加の契約締結(追加信託)を行うといった対応が考えられる。この場合は、個々の利用者ごとに口座残高相当分を全額保証する契約でないことから、仮に、(1)利用者の口座数が急増する等により要履行保証額が短期間で急増し、かつ、(2)履行保証金の保全が実施される前(3営業日以内)に資金移動業者が破綻する、といった事態が生じた場合、一時的に保全額が要履行保証額を下回ることが理論上想定され得る(下図参照)。

- 賃金のデジタル払い制度においては、仮に資金移動業者が破綻した場合に労働者の口座残高を確実に弁済できるよう、保証機関が一時的な資金需要に対応する手段を有しており、必要となり得る保証額が調達可能額の範囲内であること等、破綻のタイミングに関わらず口座残高全額を保証する仕組みとなっているかを確認している。

<要履行保証額の保全の例>



(※注) 基準期間：要履行保証額の算定の基礎となる期間で、1週間以内で資金移動業者が定めることとされている。上図は基準期間が1週間の場合の例。

参考資料③
賃金のデジタル払いに関するニーズ調査

令和7年度 賃金のデジタル払いに関するニーズ調査

調査の目的

労働者や使用者(企業)が賃金のデジタル払いを導入するにあたっての課題や、潜在的な制度利用意向を含めた賃金のデジタル払いに対するニーズを把握する。

調査の方法等

調査実施機関 : MMDLabo株式会社(厚生労働省の委託事業による調査)

調査手法 : 労働者調査 Webモニター調査、 企業調査 郵送調査(オンライン回答)

調査期間 : 令和8年1月12日～令和8年2月16日

調査対象 : ① 労働者調査

・年代 : 24歳以下、25～34歳、35～44歳、45～54歳、55歳以上

・勤務地 : 47都道府県

・雇用形態 : 正規雇用、パート・アルバイト、契約社員、嘱託社員、派遣労働者、
その他の雇用形態

(※)上記の年代、性別、雇用形態について、可能な限り日本全体の分布に合わせた層化割付回収を行った上で、集計結果が母集団の構成比と同様となるよう、ウェイトバック集計を実施した。

② 企業調査

・従業員規模 : 50名未満、50～99名、100～299名、300～999名、1,000名以上

(※)企業の抽出に当たっては、令和3年度経済センサス活動調査の「産業」、「(従業員)規模」の分布にあわせて、データベースから層化無作為抽出した企業に調査票を配布し、回答を得た。

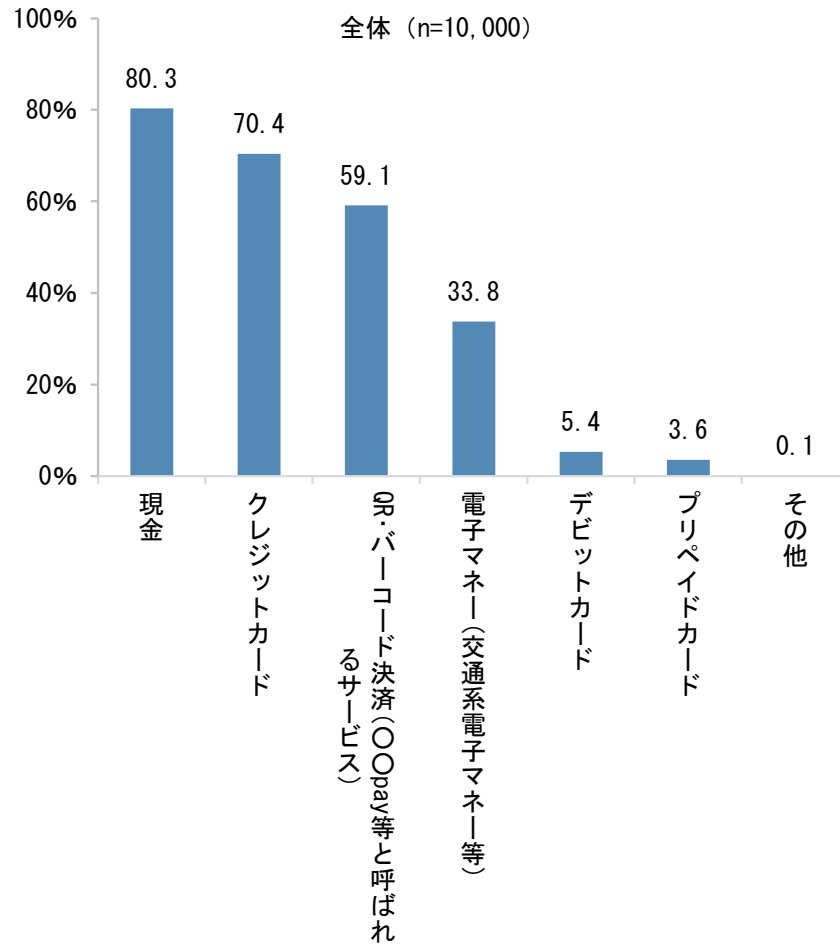
回答数 : ① 労働者調査 10,000人

② 企業調査 2,002社

労働者調査の主な結果①

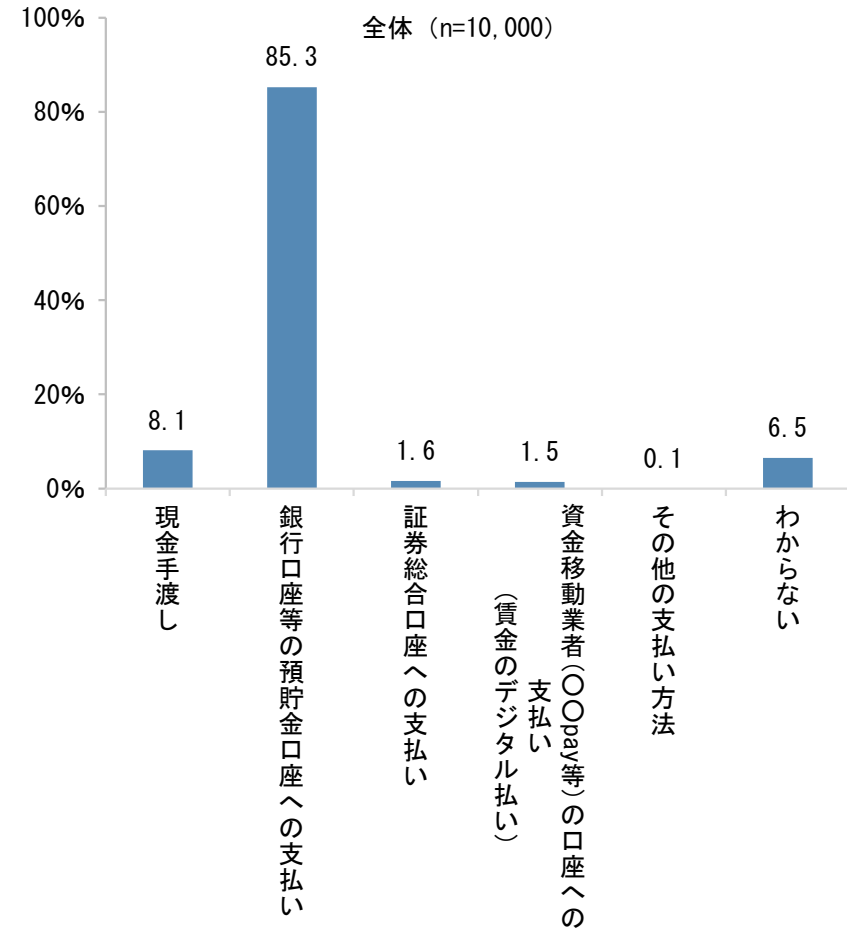
普段使用している支払い方法

Q :あなたが普段の生活の中で使用している支払方法を教えてください。(複数回答を含む)



給与等の受取方法

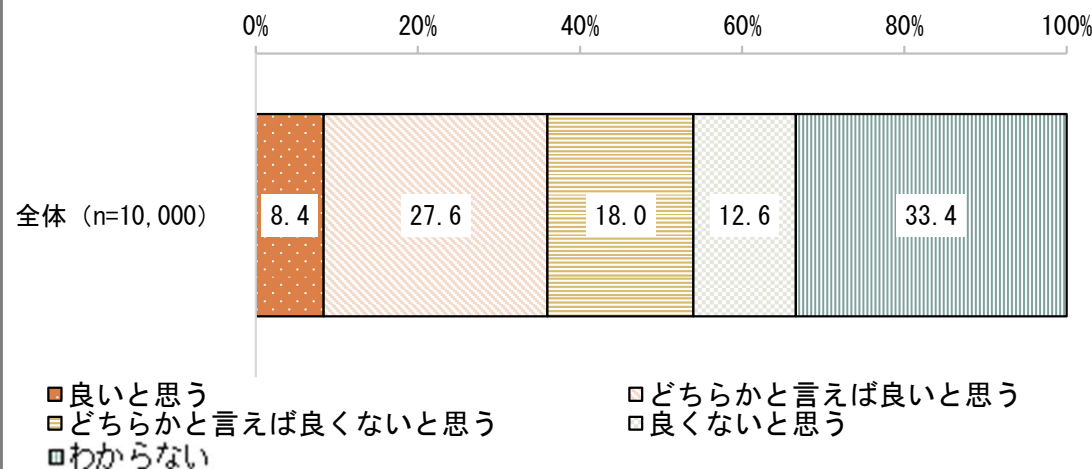
Q :勤務先におけるあなたの給与等の受け取り方法を教えてください。(複数回答を含む)



労働者調査の主な結果②

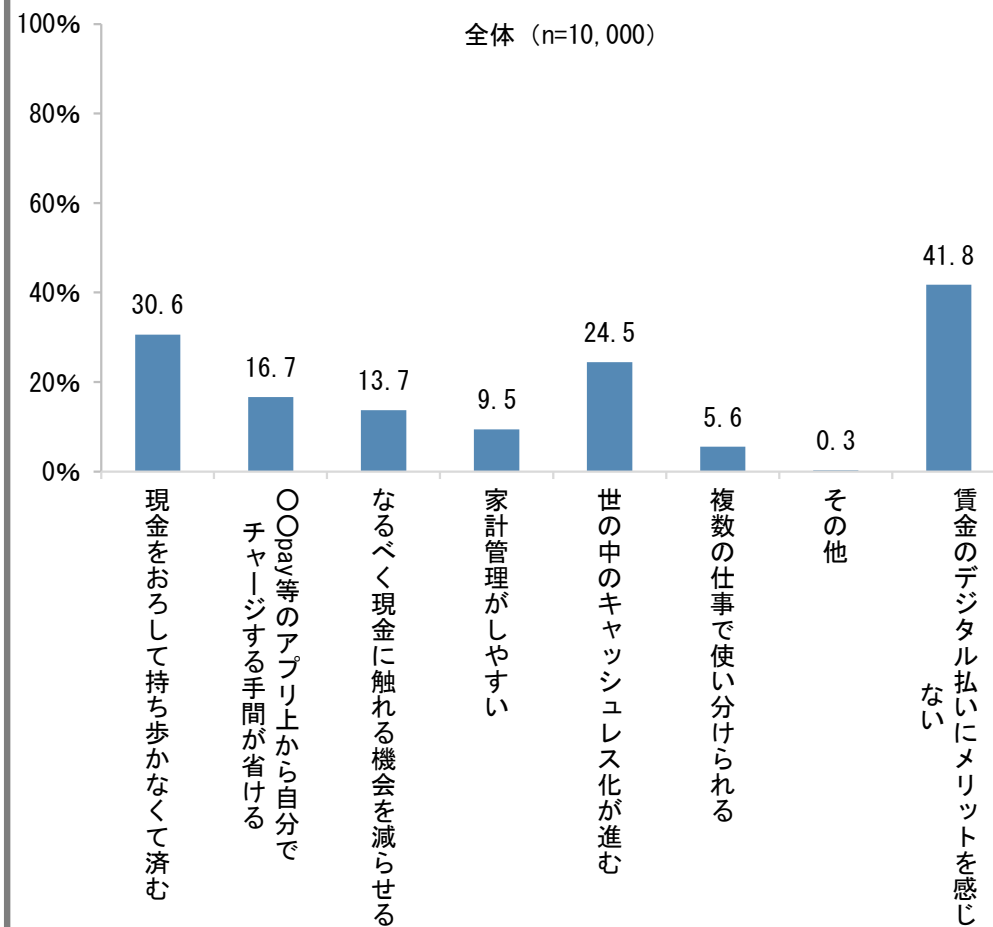
賃金のデジタル払いへの印象

Q : 賃金のデジタル払いが法制度化され、賃金の受け取り方に新しい選択肢が追加されたことについて、あなたはどのように感じますか。



賃金のデジタル払いのメリット

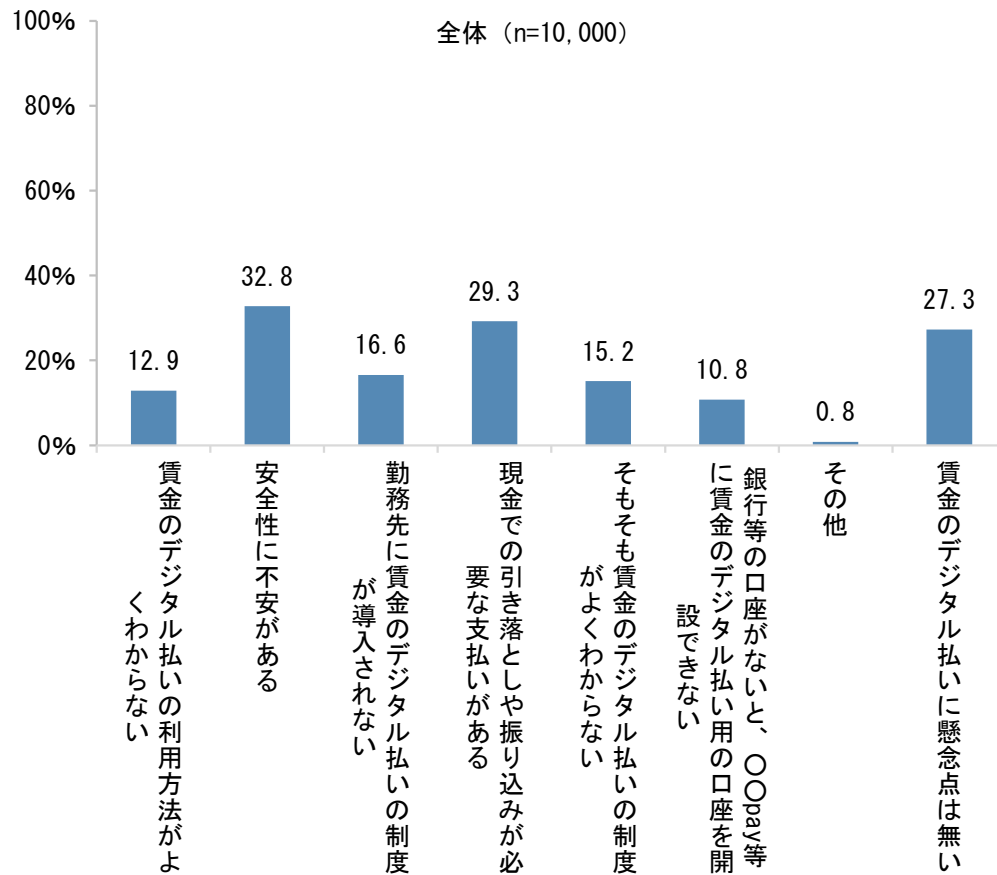
Q : あなたが賃金のデジタル払いに関して、メリットと感じることを教えてください。(複数回答を含む)



労働者調査の主な結果③

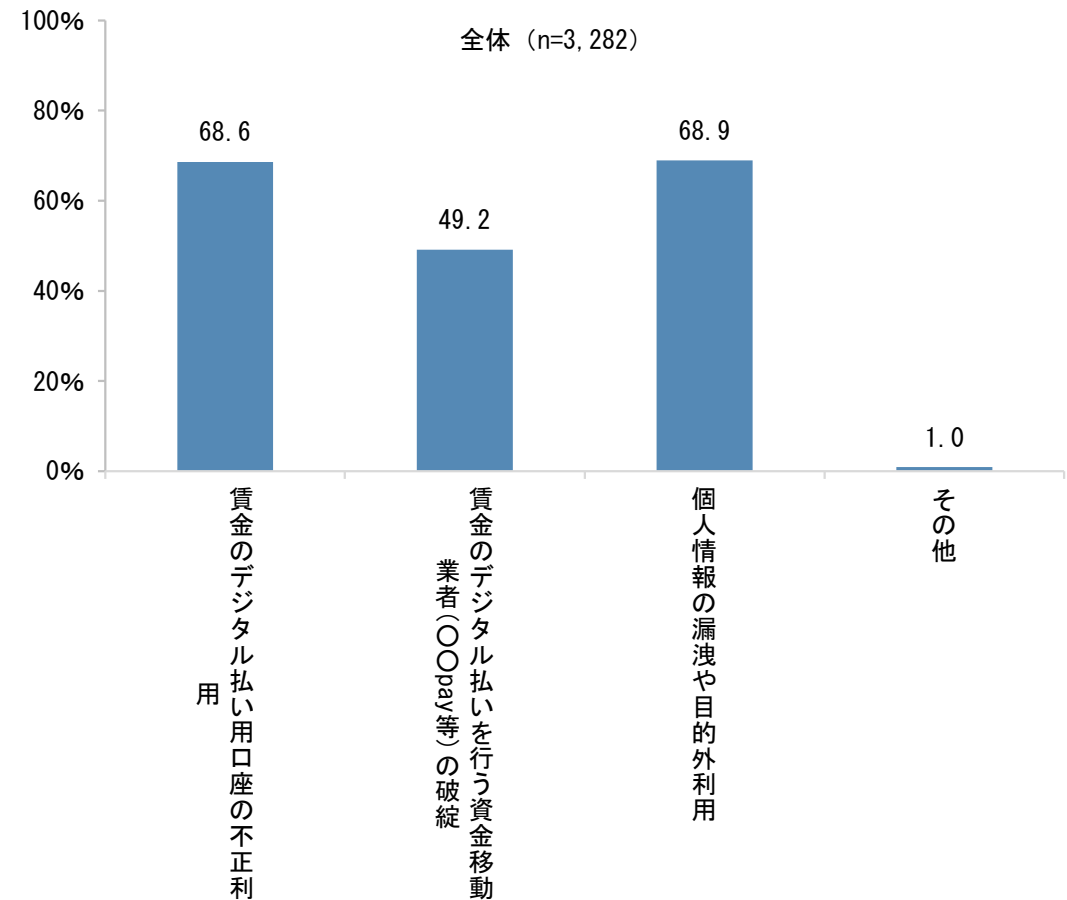
賃金のデジタル払いの懸念点

Q :あなたが賃金のデジタル払いに関して、懸念点として感じることを教えてください。
(複数回答を含む)



賃金のデジタル払いの安全性で不安な点

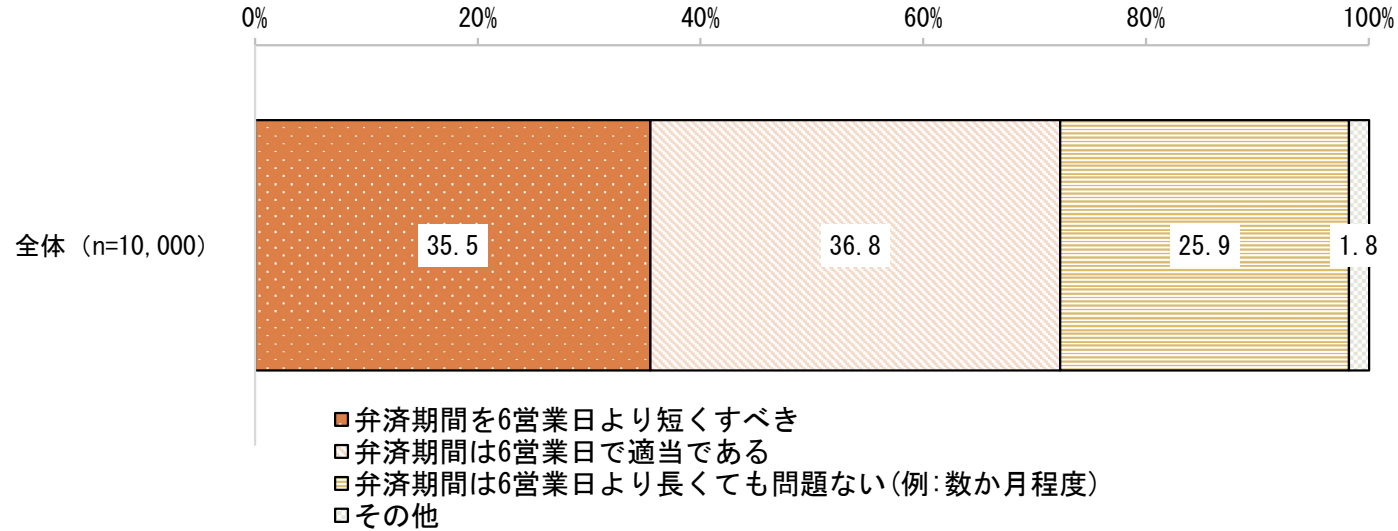
Q :安全性に関し、具体的にどのような点について、不安を感じますか。(複数回答を含む)
(※)賃金のデジタル払いの懸念点として、「安全性に不安がある」と回答した方への質問



労働者調査の主な結果④

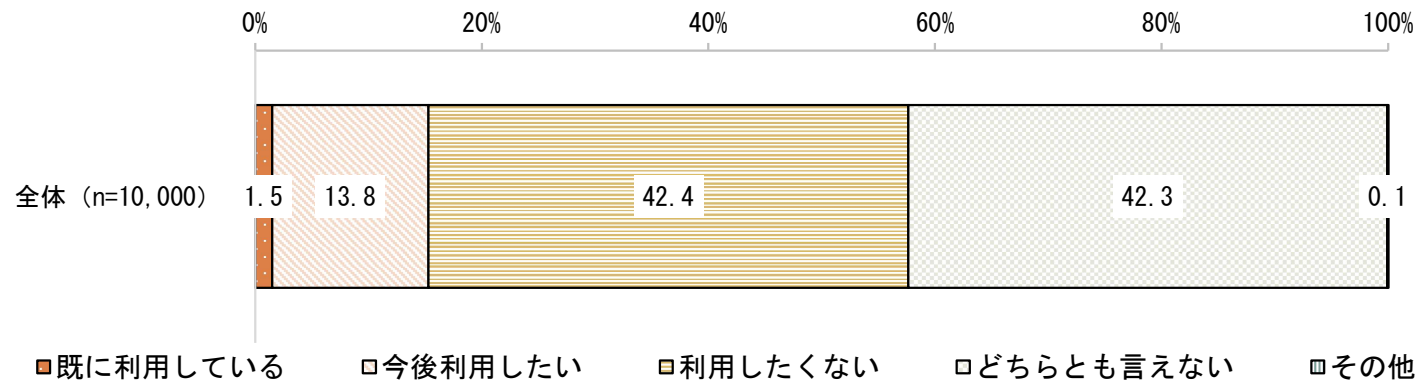
資金移動業者破綻時の弁済期間についての考え

Q : 賃金のデジタル払いを行う資金移動業者は、破綻時に、原則として6営業日以内に口座残高全額について弁済できる体制を整備することとされています。この弁済期間について、あなたのお考えを教えてください。



賃金のデジタル払いの利用意向

Q : 賃金のデジタル払いによる〇〇pay等の口座での賃金の受け取りの利用意向について教えてください。

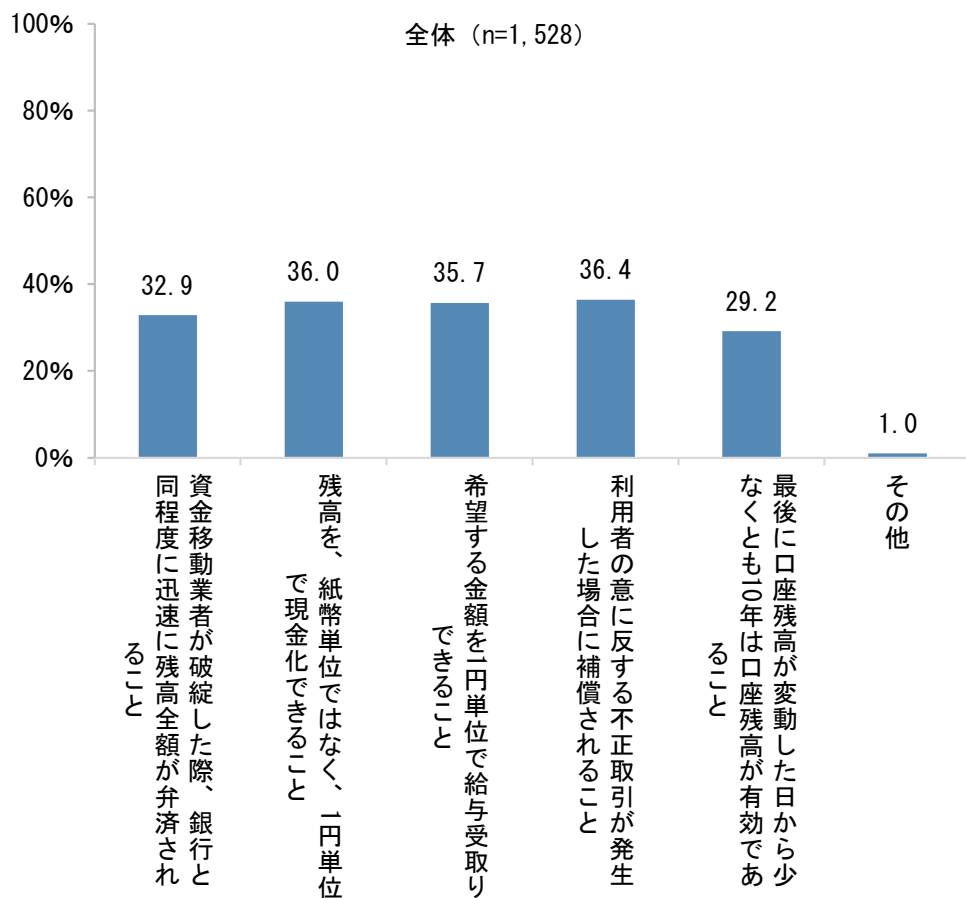


労働者調査の主な結果⑤

賃金のデジタル払いの利用に当たり重視する点

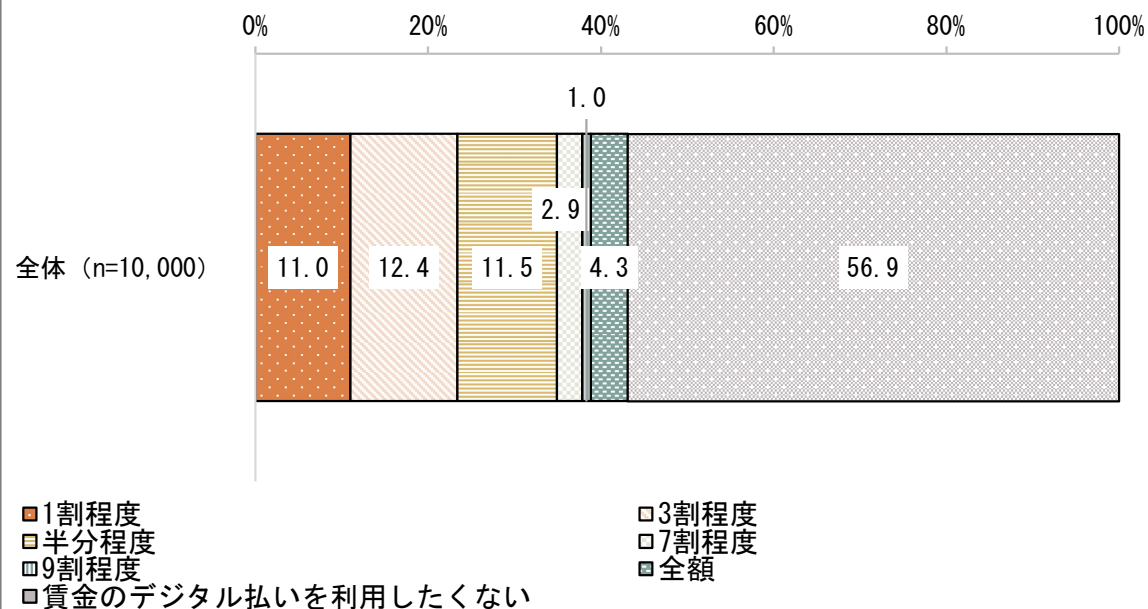
Q : あなたが賃金のデジタル払いを利用するに当たって重視する(した)点を教えてください。(複数回答を含む)

(※)賃金のデジタル払いの利用意向として、「既に利用している」「今後利用したい」と回答した方への質問



賃金のデジタル払いで受け取りたい金額の割合

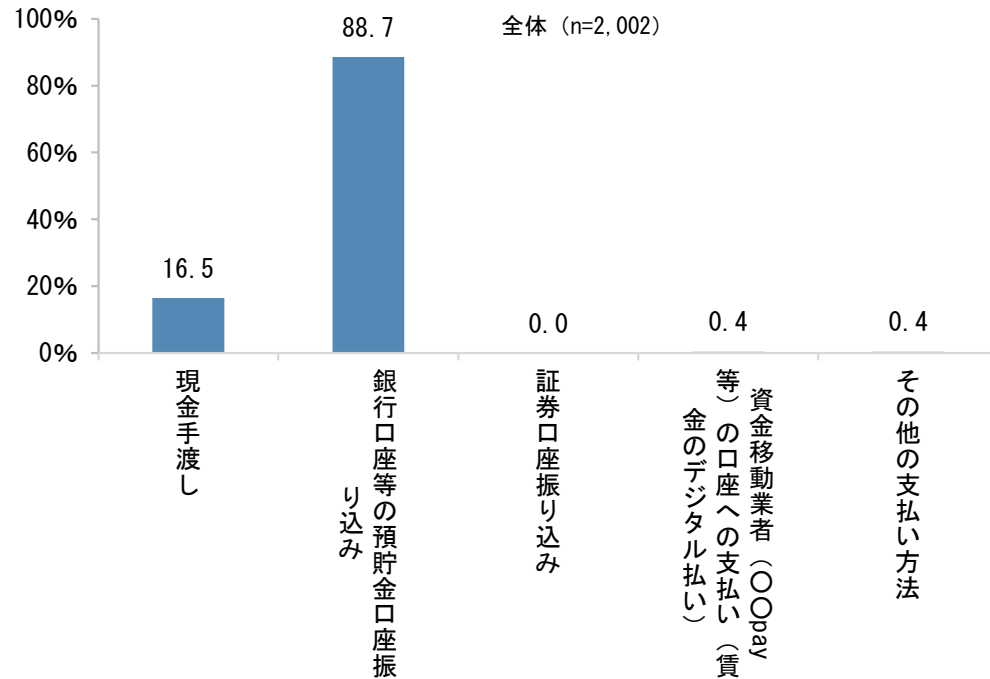
Q : 賃金のデジタル払いを利用する場合、あなたが月に受け取りたい金額はご自身の給与のうちどの程度の割合ですか。



企業調査の主な結果①

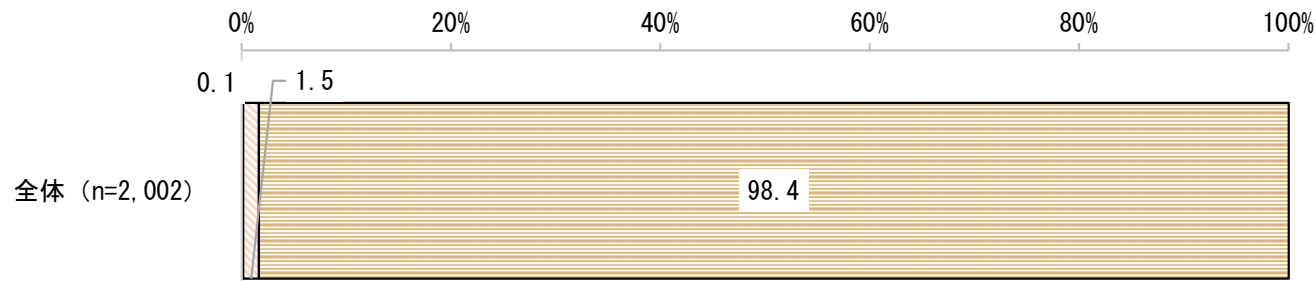
給与等の支払い方法

Q : 貴社における労働者への給与等の支払い方法を教えてください。(複数回答を含む)



従業員からの賃金のデジタル払い導入の要望

Q : 貴社の従業員から、賃金のデジタル払いを導入してほしいという要望はありますか。

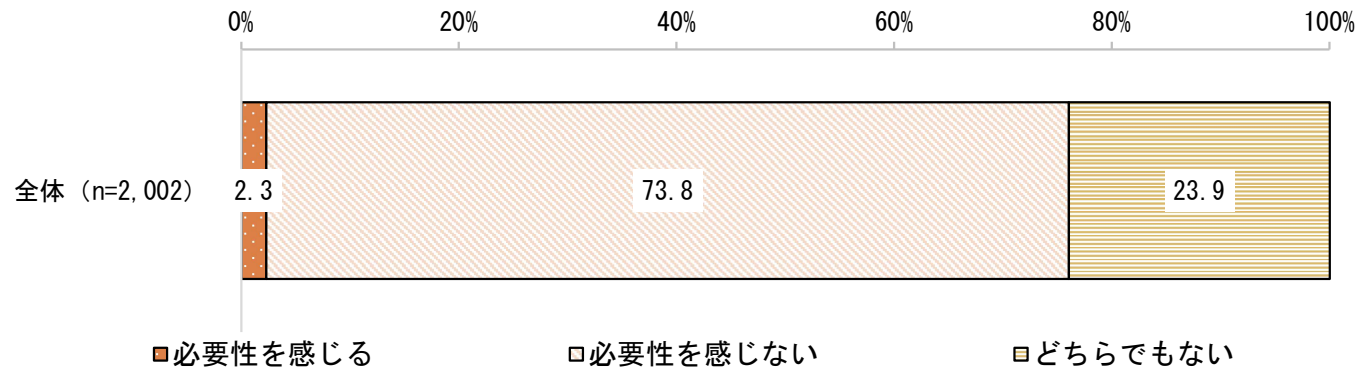


- 従業員の意見として (組合の意見として) 要望、検討依頼等があった
- 従業員の一部から個人的意見として要望、検討依頼等があった
- 特に要望や検討依頼等は受けていない

企業調査の主な結果②

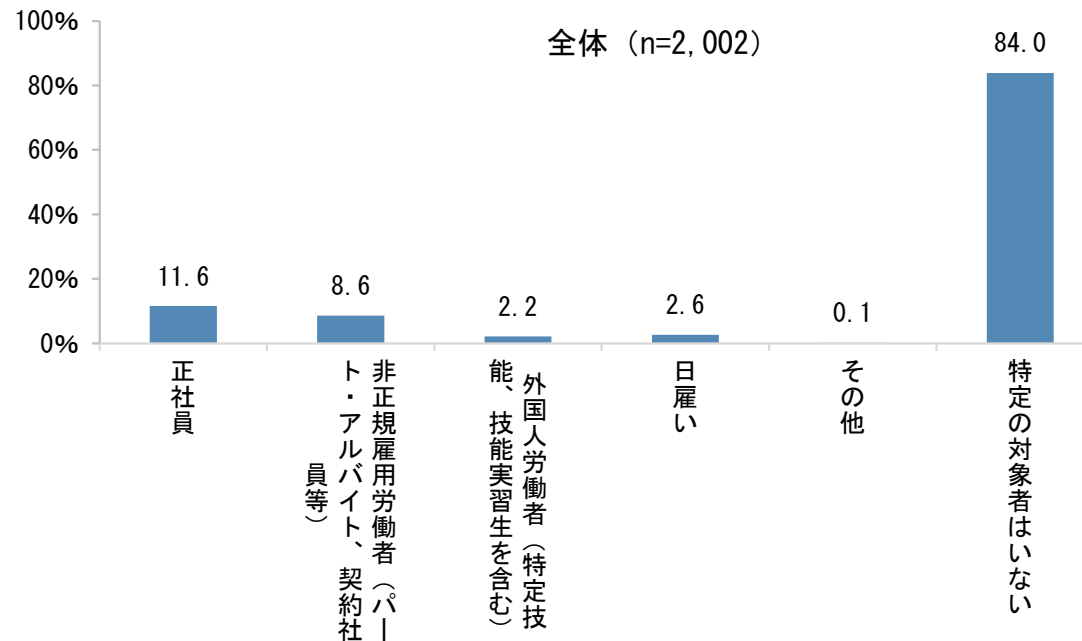
賃金のデジタル払いの必要性

Q : 貴社において、賃金のデジタル払いは必要性を感じますか。



賃金のデジタル払いを活用したい雇用形態・対象者

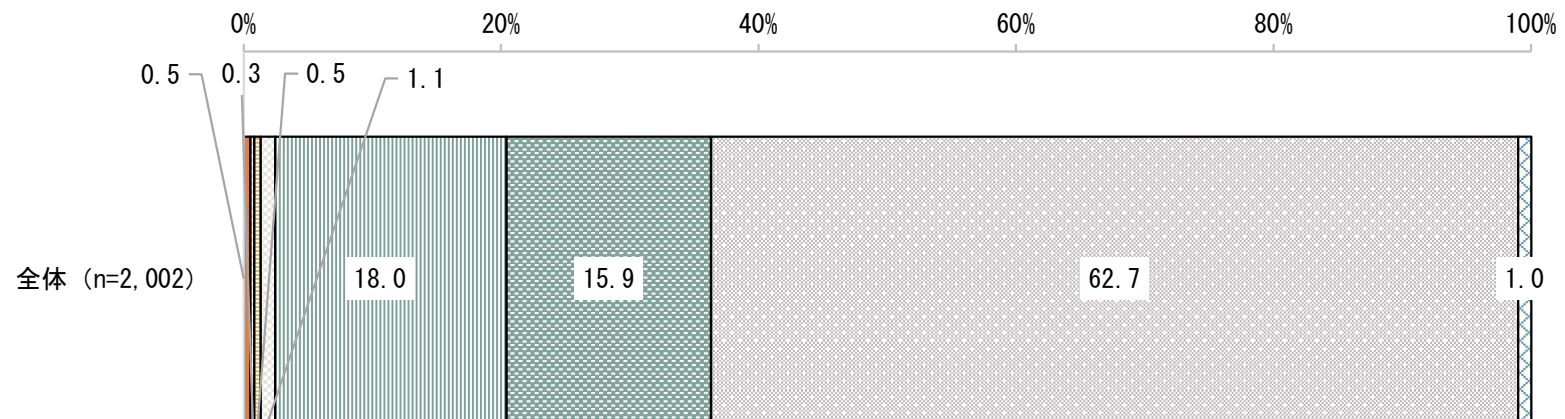
Q : 貴社において、賃金のデジタル払いを特に活用したいと考える雇用形態や対象者がいれば教えてください。(複数回答を含む)



企業調査の主な結果③

賃金のデジタル払いの導入・検討状況

Q : 賃金の支払い手段の1つとして、貴社における賃金のデジタル払いの導入・検討状況を教えてください。



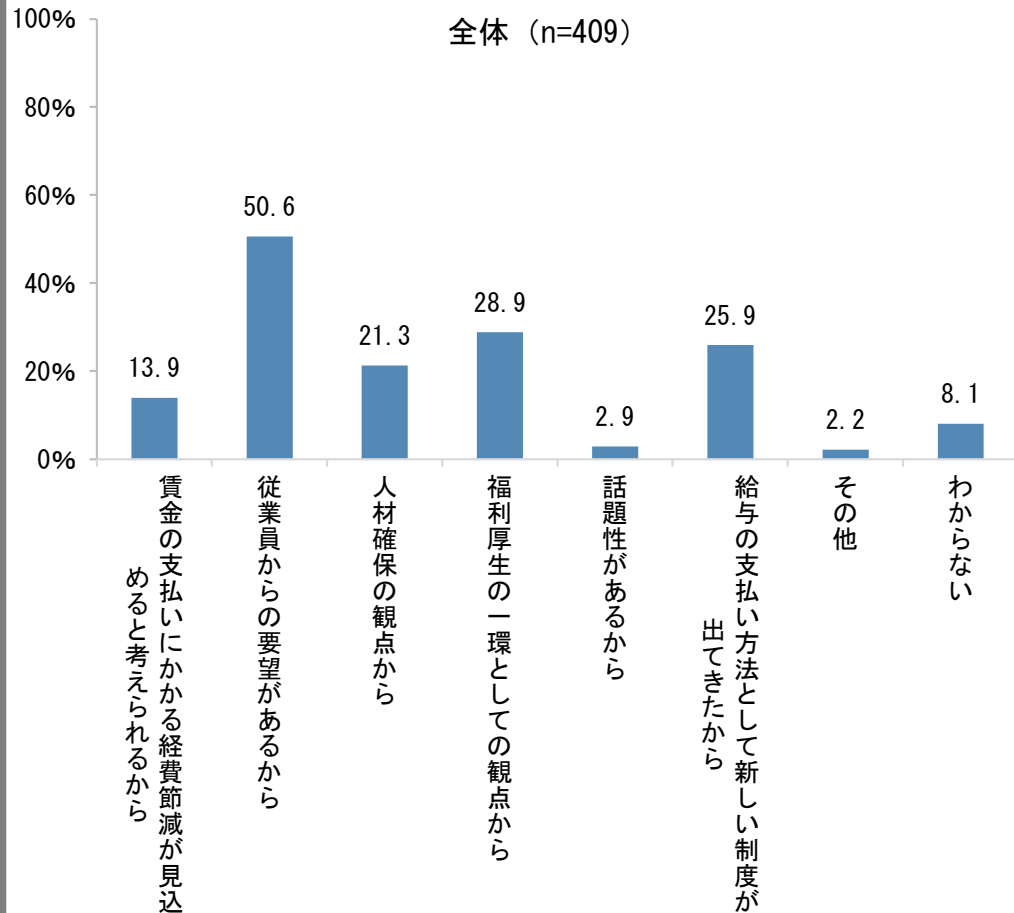
- 導入している
- 今後導入する予定である
- ▣ 今後導入の検討をする予定である
- 導入したいと考えているが、導入に向けてはいくつか障壁があると考えている
- ▣ 従業員からの要望があれば、導入を検討したいと考えている
- ▣ 導入しない予定である
- 導入の検討をしていない
- ▣ その他

企業調査の主な結果④

賃金のデジタル払いの導入(導入検討)理由

Q : 貴社で賃金のデジタル払いを導入している(又は導入を検討している)理由を教えてください。(複数回答を含む)

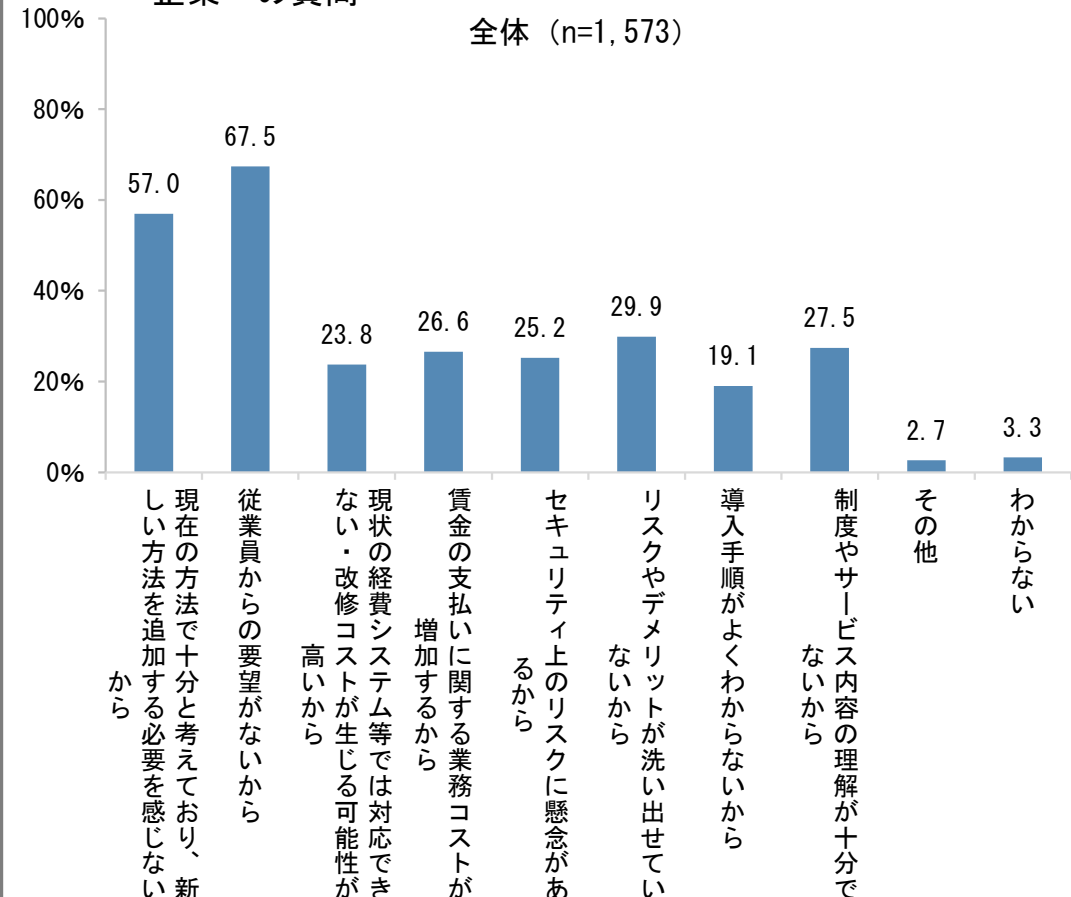
(※)賃金の支払い手段の1つとして、賃金のデジタル払いを導入している、または導入したいと回答した企業への質問



賃金のデジタル払いの導入を検討していない理由

Q : 貴社で賃金のデジタル払いの導入を検討していない、導入予定はない理由を教えてください。(複数回答を含む)

(※)賃金の支払い手段の1つとして、賃金のデジタル払いの導入の検討をしていない、または導入予定はないと回答した企業への質問



令和 7 年度第 2 回社会復帰促進等事業に関する検討会 議事要旨
(令和 7 年 12 月 3 日開催)

<総論について>

- 未払賃金立替払事業費を除く社会復帰促進等事業の令和 8 年度の要求額（764 億円）は今年度予算と同水準である。昨今の物価高や人件費の高騰といった外的要因の存在も理解するが、真に必要なものに絞り込み、平成 25 年度の水準（未払賃金立替払事業費を含めて 673 億円）を目指してほしい。また、各事業について P D C A サイクルによる不断の見直しを行い、無駄の削減・効率化を図っていただきたい。
- 通常国会における労働安全衛生法や労働施策総合推進法の改正に対応する観点からの増額が目立つ。法改正に伴う事業者や労働者の支援は重要な取り組みだが、法改正対応という理由だけで野放図に予算を拡大して良いわけではない。安全衛生確保事業についても、費用対効果の視点を持ち、既存の事業内容を不断に見直しながら事業全体として適正化を図っていただきたい。
- 社復事業全体の約 15%を占める未払賃金立替払事業費については、その性質上回収できないケースも少なくないことは理解するが、事業主が全額を負担する保険料に基づく社復事業として実施する以上、回収状況もチェックしていく必要があると考える。次回以降の検討会では、未払賃金立替払の状況の資料に、回収率のデータを提示することを要望する。
- 社会復帰促進等事業は、事故の防止、体制の整備のような付随・付加的な給付という位置付けであり、労災保険が保険制度であることに鑑みると、直接の給付の割合を高めていくことが労災保険制度のあるべき姿ではないか。例えば、事業内容を再検討し、労災保険の本体給付としてもよいものがないかということについても検証し全体を見直し社会復帰促進等事業に相応しい事業を再定義すべきではないか。
- 個々の事業については P D C A を回していることは評価したいが、社会復帰促進等事業全体として、重点政策課題は何なのか、どのような支援をしているのか、過不足があるのかなどについて、政府全体の他政策に照らしながら、大局的に検討していくことが必要。
- 法改正に伴う増額については異論ない。法改正の周知を行いながら事業の利用促進を行ってほしい。法改正に関連し、産業保健総合支援センター及び外国人技能実習機構の体制整備が重要と考える。体制整備には相応の予算を投じる必要があり、全体的な配分を見ながら、必要性の高い事業にメリハリのある予算配分をお願いしたい。
- 社会復帰促進等事業と雇用保険二事業との区分けがわかりにくく、それぞれで支出するものの基準を明確にしていきたい。

- 社会復帰促進等事業全体の予算について、平成 25 年度の水準にするために、各事業について不断の見直しの徹底をいただきたい。増額の必要性を説明することは勿論のこと、財政規律の観点からも、予算総額を如何に前年度以下に抑えていくのかという具体的な視点こそ、是非お示しいただきたい。緊張感を持った予算事業の策定・執行をお願いしたい。
- 社会復帰促進等事業費が増大し続けていることから、個別事業の予算の増減のみならず、社会復帰促進等事業として実施するのにふさわしい事業かどうかや、年度ごとの重点度を踏まえて事業を厳選することも必要ではないか。積み上げ型ではない重要度・優先度に応じて検討いただき、予算が膨らまないようお願いしたい。その他、リーフレットの指標についても、見直しをお願いしたい。

<個別事業について>

○No. 13 労災特別介護施設運営費・設置経費

- ・ 当該事業については社会復帰促進等事業として継続実施していくことについて、疑問を持っている。介護人材、医療人材が、処遇の問題も相まって人手不足である中、維持可能なのか、労災保険で本当に必要な施設なのか検討いただきたい。

○No. 20 職場における化学物質管理のための総合対策

- ・ リスクアセスメントマニュアルの作成支援が含まれるところ、新たな化学物質規制の普及定着に向け、必要な予算を措置していただきたい。

○No. 21 産業保健活動総合支援事業

- ・ 産業保健総合支援センターの地域差の解消をお願いしたい。また、ストレスチェックの施行まで体制拡大を続けるのか。
- ・ ストレスチェックの義務化施行に向け、限られた予算の中で効果が出るようしっかりPDCAサイクルを実施していただきたい。(No. 23 メンタルヘルス対策事業も同旨指摘)
- ・ ストレスチェックの義務化に備え、小規模事業場へのストレスチェックについてしっかり周知いただきたい。

○No. 22 働き方改革の実現に向けた労働時間の上限規制の定着による長時間労働の抑制等のための取組

- ・ 前回の検討会で指摘があった、リーフレット配布に係るアウトプット目標について、指標が変更されていないことは残念。

○No. 24 治療と職業生活の両立支援事業

- ・ 令和7年度の事業内容にはなるが、事業主による治療と仕事の両立支援措置の適切有効な実施を図るための指針の原案作成に係る検討会の費用を社復事業で手当する必要があるのか。指針の策定は改正労推法に基づく国としての当然の対応のため、費用は一般会計で賄うべき。

○No. 25 職場におけるハラスメントへの総合的な対応等労働者健康管理啓発等経費

- ・ 事業内容から見ると、雇用保険二事業の方がなじむのではないか。

○No. 30 自動車運転者のための労働時間の改善のための環境整備等

- ・ 自動車運転者の労働環境改善は重要であることから、本事業も重要と考える。単年度の評価にとられることなく、労働環境の改善、取引慣行の改善も含め、自動車運転者への継続的な支援をお願いしたい。

○No. 33 外国人技能実習機構交付金

- ・ 令和8年度から育成就労制度の申請が始まる中、予算が減額となっている。外国人労働者が増えてくれば監査等について割く人員も必要となる。申請のオンライン整備も含めて、充実を図っていただきたい。

○No. 35 産業医学振興経費

- ・ 産業医不足の状況や産業医に求められる役割が増えていることからすると、産業医の離脱者が減少しているのは良いことと考える。今後とも産業医が増えて行くようお願いしたい。

○No. 37 過重労働の解消及び仕事と生活の調和の実現に向けた働き方・休み方の見直し

- ・ 不妊治療のための休暇制度等環境整備事業について、社復事業の趣旨目的にはそぐわないのではないか。
- ・ 働き方改革関連法の施行から長い期間経過したことを踏まえ、事業規模の縮小を要望してきたが、増額となっている。社復事業として実施する理由をお示しいただきたい。そのような観点から、割増賃金率を引き上げた場合における助成金の加算について、過重労働防止対策としての効果はなく、働き手の健康確保には直結せず、制度趣旨から外れるものと考えます。
- ・ 中小企業団体の立場としては重要な事業と考える。事業の維持継続、必要に応じて増額をお願いしたい。働き方改革から5年が経過したが道半ば。助

成金の利用も多く充実していく必要があり、働き方改革推進支援センターについても、伴走型支援のニーズが高く、引き続き体制強化に取り組みいただきたい。

- ・ 助成金の勤務間インターバルコースに関連し、勤務間インターバルの導入については、人材確保、過労死等防止の観点からも重要と考える。残業の少ない余裕がある企業には、助成金とともに就業規則に明記させるように、労働局から働きかけていただきたい。また事業協同組合で普及させることも重要。
- ・ 団体推進コースについては、素早く支給いただいたことに感謝の声が届いている。また、取引環境改善コースの新設については、運送事業者の長時間労働をなくし人材を確保するためにもぜひ推進をしていただきたい。

○No. 41 独立行政法人労働政策研究・研修機構運営費・施設整備費

- ・ 本事業が社復事業の趣旨目的からは遠いと考えられる中、新規事業の共同浄化槽設備廃止に係る清掃砂埋め工事と研修用タブレットの更新について、社復事業として支出する必要性は薄い。

厚生労働省発基0304第3号

令和8年3月4日

労働政策審議会

会長 岩村 正彦 殿

厚生労働大臣 上野 賢一郎



別紙「労働者災害補償保険法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。

労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律案要綱

第1 労働者災害補償保険法の一部改正

1 遺族補償年金における支給要件等に関する事項

(1) 遺族補償年金、複数事業労働者遺族年金及び遺族年金（以下「遺族補償年金等」という。）を受けることができる遺族の要件について、夫が六十歳以上であること又は厚生労働省令で定める障害の状態にあることという要件を削る。

(2) 遺族補償年金等について、遺族の人数が一人であり、当該遺族が五十五歳以上又は厚生労働省令で定める障害の状態にある妻である場合の額の特例を廃止し、遺族の人数が一人である場合の額を一律で給付基礎日額の一七五日分とする。

2 特定の事業を労働者を使用しないでを行うことを常態とする者等を構成員とする団体に関する事項

(1) 特定の事業を労働者を使用しないでを行うことを常態とする者等を構成員とする団体が労働者災害補償保険の適用を受けることにつき政府が承認するための要件として、労働保険の保険料の徴収等に関する法律第三十三条第一項に規定する業務であって労働者災害補償保険に係る保険関係に係るもの、業務災害の防止に関する活動に係る業務その他の労働者災害補償保険に係る保険関係に係る業務を適切に実施することができる団体として厚生労働省令で定める要件に適合するものであることを定める。

(2) 政府は、(1)の承認を受けた団体（以下「承認団体」という。）の労働者災害補償保険に係る保険関係に係る業務の運営に関し改善が必要であると認めるときは、当該承認団体に対し、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができるものとするとともに、承認団体がこの命令に違反したときは、当該承認団体についての保険関係を消滅させることができるものとする。

3 労働者災害補償保険法第二十九条第一項各号に掲げる事業のうち政令で定めるものの実施に関する決定に不服のある者は、労働者災害補償保険審査官に対して審査請求をし、その決定に不服のある者は、労働保険審査会に対して再審査請求をすることができるものとする。

4 療養補償給付、休業補償給付、葬祭料、介護補償給付、複数事業労働者療養給付、複数事業労働者休業給付、複数事業労働者葬祭給付、複数事業労働者介護給付、療養給付、休業給付、葬祭給付及び介護給付を受ける権利について、これらの保険給付を受けるべき労働者のその保険給付の原因

である事故に係る疾病が、その疾病の性質上、労働者災害補償保険法第十二条の八第二項に規定する災害補償の事由に該当するものかどうか等を容易に判断することができない疾病として政令で定めるものである場合には、当該保険給付を受ける権利の消滅時効の期間を二年から五年に延長する。

5 その他所要の改正を行う。

第2 船員保険法の一部改正

(略)

第3 石綿による健康被害の救済に関する法律の一部改正

- 1 特別遺族年金を受けることができる遺族の要件について、第1の1の(1)に準じた改正を行う。
- 2 その他所要の改正を行う。

第4 労働基準法の一部改正

- 1 災害補償の請求権の消滅時効の期間について、第1の4に準じた改正を行う。
- 2 その他所要の改正を行う。

第5 失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律の一部改正 政令で定める事業について、当分の間、労働者災害補償保険の適用事業としない暫定措置を廃止する。

第6 施行期日等

1 施行期日

この法律は、令和九年四月一日から施行する。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。

(1) 3の一部 公布の日

(2) 第5及び3の一部 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

2 検討規定

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それぞれの法律の規定の施行の状況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。

3 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、関係法律について所要の改正を行う。

労災保険制度の見直しについて（概要）

【令和8年1月14日労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会報告】

1 適用関係

(1) 暫定任意適用事業について

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

(2) 特別加入制度について

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

(3) 家事使用人について

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

2 給付関係

(1) 遺族（補償）等年金について

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

(2) 消滅時効について

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

労災保険制度の見直しについて（概要）

【令和8年1月14日労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会報告】

2 給付関係

(3) 社会復帰促進等事業について

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

(4) 遅発性疾病に係る労災保険給付の給付基礎日額について

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

3 徴収関係

(1) メリット制について

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

(2) 労災保険給付が及ぼす徴収手続の課題について

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

285

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

労働保険審査官及び労働保険審査会法の一部改正、労働保険 審査官及び労働保険審査会法施行令の一部改正及び労働保険 審査官及び労働保険審査会法施行規則の一部改正について

厚生労働省 労働基準局 労災管理課

労働保険審査官及び労働保険審査会法の一部改正について

改正の趣旨及び概要

- 労働保険審査官及び労働保険審査会法（昭和31年法律第126号。以下「官会法」という。）第20条第2項において、労働保険審査官（労働者災害補償保険審査官及び雇用保険審査官。以下「審査官」という。）の審査請求に係る決定の送達は、審査請求人に決定書の謄本を送付することによって行うが、**審査請求人の所在が知れないとき、その他決定書の謄本を送付することができないときは、公示送達（※）によって行うことができる**とされている。

※ 行政機関が私人に通知等を行うに当たり、その者の所在が不明である場合等に、一定期間掲示（公示）をすることで相手方に通知等が到達したとみなす制度

- また、同条第3項において、公示送達の方法は、審査官が決定書の謄本を保管し、いつでも審査請求人に交付する旨（以下「公示事項」という。）を**政令で定める掲示場に掲示**し、当該公示事項を官報その他の公報に少なくとも1回掲載してするものとされている。

- 令和4年6月にデジタル臨時行政調査会において決定された「デジタル原則に照らした規制の一括見直しプラン」に基づき、代表的なアナログ規制7項目（※）の見直しを行うこととされたことを踏まえ、「デジタル社会の形成を図るための規制改革を推進するためのデジタル社会形成基本法等の一部を改正する法律（令和5年法律第63号。以下「デジタル一括法」という。）」により、**官会法を含む書面掲示規制関係法律について、インターネットによる閲覧等を可能とする改正が行われた**（令和5年6月16日公布）。

※ ①目視、②定期検査・点検、③実地監査、④常駐・専任、⑤書面掲示、⑥対面講習、⑦往訪閲覧・縦覧

- 具体的には、デジタル一括法による改正後の官会法第20条第3項において、公示送達の方法は、**公示事項を厚生労働省令で定める方法により不特定多数の者が閲覧することができる状態に置くとともに、公示事項が記載された書面を政令で定める事務所の掲示場に掲示し、又は公示事項を当該事務所に設置したパソコンの画面に表示することにより行うものとした。**

施行期日

- デジタル一括法附則第1条第2号に掲げる規定の施行の日（令和8年5月21日）

労働保険審査官及び労働保険審査会法施行令の一部改正について

改正の趣旨及び概要

- 官会法第20条第3項に規定する公示事項を掲示することとなっている「政令で定める掲示場」については、労働保険審査官及び労働保険審査会法施行令（昭和31年政令第248号。以下「官会令」という。）第17条の2において、以下のとおりとされている。
 - ・ 労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。）第38条第1項の規定による審査請求の場合においては原処分が行われた労働基準監督署の掲示場
 - ・ 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第69条第1項の規定による審査請求の場合においては原処分が行われた公共職業安定所の掲示場
- 官会法第20条第3項に規定する「**政令で定める掲示場**」が、デジタル一括法により「**政令で定める事務所の掲示場**」に改正されたことに伴い、労働保険審査官及び労働保険審査会法施行令の一部を改正する政令（令和8年政令第9号）により、**官会令第17条の2が公示送達を実施する事務所についての規定となるよう、規定ぶりの整理を行った**（令和8年1月28日公布）。
- 具体的には、公示事項が記載された書面を掲示することとされた「事務所」は、下記のとおりとした。
 - ・ 労災保険法第38条第1項の規定による審査請求の場合においては原処分が行われた労働基準監督署
 - ・ 雇用保険法第69条第1項の規定による審査請求の場合においては原処分が行われた公共職業安定所

施行期日

- デジタル一括法附則第1条第2号に掲げる規定の施行の日（令和8年5月21日）

労働保険審査官及び労働保険審査会法施行規則の一部改正について

改正の趣旨及び概要

- デジタル一括法により、官会法第20条第3項において、公示事項を厚生労働省令で定める方法により不特定多数の者が閲覧することができる状態に置くとともに、公示事項が記載された書面を政令で定める事務所の掲示場に掲示し、又は公示事項を当該事務所に設置したパソコンの画面に表示することにより行うものとする改正が行われたことに伴い、今般、労働保険審査官及び労働保険審査会法施行規則（昭和31年労働省令第17号。以下「官会則」という。）について、具体的な公示送達の方法を定める改正を行う。
- 具体的には、デジタル一括法による改正後の官会法第20条第3項において、**官会則（厚生労働省令）で定めることとされている公示送達の方法は、インターネットを利用した方法**とする。

施行期日

- デジタル一括法附則第1条第2号に掲げる規定の施行の日（令和8年5月21日）

厚生労働省発基0319第1号

令和8年3月19日

労働政策審議会

会長 岩村 正彦 殿

厚生労働大臣 上野 賢一郎



別紙「労働者災害補償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。

労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱

第1 労働者災害補償保険法施行規則の一部改正

1 葬祭料、複数事業労働者葬祭給付及び葬祭給付の額の改正

葬祭料、複数事業労働者葬祭給付及び葬祭給付の額は、三十三万円（現行三十一万五千元）に給付基礎日額の三十日分を加えた額（その額が給付基礎日額の六十日分に満たない場合には、給付基礎日額の六十日分）とする。

2 介護補償給付、複数事業労働者介護給付及び介護給付の最低保障額の改正

(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ってその支出した費用の額が月額九万七千九百九十円（現行八万五千四百九十円）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っ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、月額九万七千九百九十円を支給する。

(2) 随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ってその支出した費用の額が月額四万五千四百円（現行四万二千七百円）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っ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、月額四万五千四百円を支給する。

3 労災就学援護費の額等の改正

(1) 労災就学援護費のうち、高等学校等（通信制を除く。）に在学する者に支給する額を月額二万一千円（現行二万円）に改める。

(2) 労災就学援護費のうち、高等学校等（通信制）に在学する者に支給する額を月額一万八千円（現行一万七千円）に改める。

(3) 専修学校の専攻科に在学する者を労災就学援護費の支給対象に追加するとともに、その額は、対象者一人につき月額三万九千円（通信制の場合は、一人につき月額三万円）とする。

4 その他所要の改正を行う。

第2 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って常時介護を必要とするものに支給する介護料の最低保障額を、介護の程度に応じて月額九万七千九百九十円、六万八千九百九十円又は四万五千四百円（現行八万五千四百九十円、六万四千九百九十円又は四万二千七百円）とする。

第3 労働基準法施行規則の一部改正

障害補償を行うべき身体障害の等級を定めている別表第二について、所要の規定の整理を行う。

第4 施行期日等

1 この省令は、令和八年四月一日から施行する。

2 この省令の施行に関し、必要な経過措置を定める。

葬祭料、複数事業労働者葬祭給付及び葬祭給付の額の改正について

改正の趣旨

- 業務上の事由、複数事業労働者の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死亡した労働者の葬祭を行う者に対し、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。）の規定に基づき、通常葬祭に要する費用を考慮して厚生労働大臣が定める金額を葬祭料、複数事業労働者葬祭給付及び葬祭給付（以下「葬祭料等」という。）として支給している。
- 葬祭料等の額は、労働者災害補償保険法施行規則（昭和30年労働省令第22号。以下「労災則」という。）第17条において、315,000円に給付基礎日額の30日分を加えた額（その額が給付基礎日額の60日分に満たない場合には、給付基礎日額の60日分）と規定しているところ、通常葬祭に要する費用はその時々物価によって上下するものであることから、定額部分については、総務省統計局が発表している消費者物価指数を基に毎年度見直しを行うこととしており、今般、所要の改正を行う。

改正の概要

- 葬祭料等の額について、以下のとおり変更する。

葬祭料	支給額
定額部分	330,000円 （315,000円）

（ ）内は現行額

施行期日

- 令和8年4月1日

介護（補償）等給付及び介護料の最低保障額の改正について

改正の趣旨

- 業務上の事由、複数事業労働者の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常時又は随時介護を要する状態となった労働者に対し、労災保険法の規定に基づき、**常時又は随時介護を受ける場合に通常要する費用を考慮して厚生労働大臣が定める額を介護補償給付、複数事業労働者介護給付又は介護給付（以下「介護（補償）等給付」という。）として支給している。**また、炭鉱災害によって一酸化炭素中毒症にかかったかつ労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（平成7年法律第35号）の施行の日（平成8年4月1日）の前日において介護料を受ける権利を有していた被災労働者に対しても、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法（昭和42年法律第92号）の規定に基づき、**介護に要する費用を考慮して厚生労働大臣が定める金額を介護料として支給している。**
- 介護（補償）等給付の最低保障額は、労災則第18条の3の4において規定しているところ、**最低賃金法（昭和34年法律第137号）に規定する最低賃金の全国加重平均額（最低保障額）を基に毎年度見直しを行うこととしており、今般、所要の改正を行う。**また、**介護料の最低保障額についても介護（補償）等給付の最低保障額と併せて同様に見直しを行う。**
- 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。

改正の概要

- 介護（補償）等給付及び介護料の最低保障額について、以下のとおり変更する。

介護（補償）等給付	最低保障額
常時介護を要する者	90,790円 (85,490円)
随時介護を要する者	45,400円 (42,700円)

() 内は現行額

介護料	最低保障額
常時監視及び介助を要する者	90,790円 (85,490円)
常時監視を要し、随時介助を要する者	68,090円 (64,090円)
常時監視を要するが、通常は介助を要しない者	45,400円 (42,700円)

() 内は現行額

施行期日

- 令和8年4月1日

労災就学援護費の額等の改正について

改正の趣旨

- 業務上の事由、複数事業労働者の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た労働者の子弟や死亡した労働者の遺族の中には進学をあきらめ、学業を途中で放棄せざるを得ないものが少なくないことに鑑み、**社会復帰促進等事業（労災保険法第29条第1項第2号及び労災則第32条）として、これらの者の就学に係る費用を労災就学援護費として支給している。**
- 労災就学援護費の額については、労災則第33条第2項において規定しているところ、**文部科学省が発表している直近の子供の学習費調査及び消費者物価指数を基に毎年度見直しをすることとしており、今般、所要の改正を行う。**
- また、同項第4号の規定により、「専修学校の専門課程」に在学する者に対し、大学等の労災就学援護費（月額39,000円（通信制の場合は月額30,000円））を支給しているところ、**学校教育法の一部を改正する法律（令和6年法律第50号。令和8年4月1日施行）により、一定の要件を満たす専門課程を置く専修学校には専攻科を置くことができることとする改正が行われたことに伴い、所要の改正を行う。**

改正の概要

- 労災就学援護費のうち、高等学校等の労災就学援護費の支給額について、以下のとおり変更する。

労災就学援護費	支給額（月額）
高等学校等（通信制を除く）	21,000円 （20,000円）
高等学校等（通信制）	18,000円 （17,000円）

（ ）内は現行額

- また、「専修学校の専攻科」に在学する者を労災就学援護費の支給対象に追加するとともに、その額は、「専修学校の専門課程」に在学する者と同額の月額39,000円（通信制の場合は月額30,000円）とする。

施行期日

- 令和8年4月1日

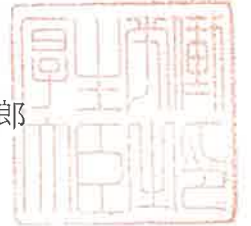
厚生労働省発基0319第2号

令和8年3月19日

労働政策審議会

会長 岩村 正彦 殿

厚生労働大臣 上野 賢一郎



別紙「社会保険審査官及び社会保険審査会法施行規則等の一部を改正する省令案要綱（労働者災害補償保険法施行規則、労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則及び厚生労働省関係石綿による健康被害の救済に関する法律施行規則の一部改正関係）」について、貴会の意見を求める。

社会保険審査官及び社会保険審査会法施行規則等の一部を改正する省令案要綱（労働者災害補償保険法施行規則、労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則及び厚生労働省関係石綿による健康被害の救済に関する法律施行規則の一部改正関係）

第1 社会保険審査官及び社会保険審査会法施行規則の一部改正
(略)

第2 労働者災害補償保険法施行規則の一部改正

偽りその他不正の手段により保険給付を受けた者から保険給付に要した費用の全部又は一部を徴収する場合等における徴収金に関する公示送達は、インターネットを使用して行うとともに、公示内容が記載された書面を都道府県労働局の掲示場に掲示し、又は公示内容を都道府県労働局に設置したパソコン画面に表示することにより行うものとする。

第3 労働保険審査官及び労働保険審査会法施行規則の一部改正
(略)

第4 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施行規則の一部改正
(略)

第5 労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部改正

- 1 労働保険料等の徴収に関する公示送達は、インターネットを使用して行うとともに、公示事項が記載された書面を都道府県労働局の掲示場に掲示し、又は公示事項を都道府県労働局に設置したパソコン画面に表示することにより行うものとする。
- 2 その他所要の改正を行う。

第6 雇用保険法施行規則の一部改正
(略)

第7 厚生労働省関係石綿による健康被害の救済に関する法律施行規則の一部改正

- 1 偽りその他不正の手段により特別遺族給付金の支給を受けた者から特別遺族給付金に要した費用の全部又は一部を徴収する場合等における徴収金

に関する公示送達は、インターネットを使用して行うとともに、公示内容が記載された書面を都道府県労働局の掲示場に掲示し、又は公示内容を都道府県労働局に設置したパソコン画面に表示することにより行うものとする。

2 その他所要の改正を行う。

第8 施行期日等

1 この省令は、所得税法等の一部を改正する法律（令和五年法律第三号）附則第一条第七号に掲げる規定の施行の日から施行する。

2 この省令の施行に関し、必要な経過措置を定める。

労災則、徴収則及び石綿救済則における公示送達のデジタル化について

改正の趣旨

- 令和3年12月にデジタル臨時行政調査会が策定した「構造改革のためのデジタル原則」に基づき、令和4年6月に「デジタル原則に照らした規制の一括見直しプラン」が公表され、書面掲示等の代表的な7項目のアナログ規制について点検・デジタル化の見直しを行うこととされた。令和4年12月に公表された「デジタル原則を踏まえたアナログ規制の見直しに係る工程表」（以下「工程表」という。）に基づき、順次見直しが行われている。
- 工程表において「書面掲示」のアナログ規制に該当する、労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則（昭和47年労働省令第8号。以下「徴収則」という。）、厚生労働省関係石綿による健康被害の救済に関する法律施行規則（平成18年厚生労働省令第39号。以下「石綿救済則」という。）における公示送達について、現行は都道府県労働局の掲示場に掲示するとされているところ、デジタル化に対応するために所要の改正を行う。
- あわせて、労働者災害補償保険法施行規則（昭和30年労働省令第22号。以下「労災則」という。）における公示送達についても、デジタル化に対応するための所要の改正を行う。

改正の概要

都道府県労働局においては、労災則、徴収則及び石綿救済則における公示送達について、インターネットを利用した公示を行うとともに、現行の都道府県労働局の掲示場での書面掲示又は都道府県労働局に設置した電子計算機の画面に表示を行うものとする。

※ 労災則、徴収則及び石綿救済則における公示送達が国税徴収の例によることとされているため、公示送達のデジタル化の内容についても、国税通則法（昭和37年法律第66号）及び国税通則法施行規則（昭和37年大蔵省令第28号）における公示送達のデジタル化に係る規定を参考にしたもの。

施行期日

所得税法等の一部を改正する法律（令和5年法律第3号）附則第1条第7号に掲げる規定の施行の日

今後の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 (電気事業関係)の在り方について(報告)

2025年(令和7年)11月6日

「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」(昭和28年法律第171号。以下「スト規制法」という。)は、昭和27年の電産スト等が国民経済と国民の日常生活に与えた影響が甚大であったこと等に鑑み、翌28年に制定された法律である。

スト規制法については、「今後の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(電気事業関係)の在り方について(報告)」(平成27年2月2日労働政策審議会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。以下「平成27年部会報告」という。)において、「現時点では存続することでやむを得ない」としつつも、「スト規制法の在り方については、電力システム改革の進展の状況とその影響を十分に検証した上で、今後、再検討するべきである」とされた。

また、「電気事業法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」(平成27年5月20日衆議院経済産業委員会、平成27年6月16日参議院経済産業委員会)(以下「電気事業法改正法附帯決議」という。)において、「電気事業の労働者について一定の形態の争議行為の禁止を定める「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」については、自由な競争の促進を第一義とする電力システム改革の趣旨と整合性を図るとともに、憲法で規定される労働基本権の保障も踏まえ、附則第七十四条の検証規定に基づく第三弾改革に係る改正法の施行後の検証時期に併せ、「労働政策審議会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」報告における再検討の指摘に基づき、その廃止も含めた検討を行い、結論を得るものとする」とされたところである。

これを受け、今般、労働政策審議会労働条件分科会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において、令和6年4月5日以後、現地視察を3回、審議を8回行い、下記の1～2の観点から今後のスト規制法の在り方について検討した結果、3の結論に達したため、報告する。

記

1 スト規制法の法的位置づけ

スト規制法(電気事業関係)は、電気事業の特殊性並びに国民経済及び国民の日常生活に対する重要性に鑑み、公共の福祉を擁護するため、これらの事業について、争議行為の方法に関して必要な措置を定めるものとされており、その対象事業者は、国民経済や国民の日常生活に支障を生じる恐れがあるかどうかという観点から、一般送配電事業者、送電事業者及び厚生労働大臣が指定した発電事業者と定められている。

平成27年部会報告において、スト規制法は、憲法第28条における争議権の保障が及ばない「正当ではない争議行為」の方法の一部を明文で禁止したものであるとされたが、スト規制法の法的効果とその役割については、スト規制法第2条の条文上は、争議行為が一律に禁止されている国家公務員法(昭和22年法律第120号)及び地方公務員法(昭和25年法律第261号)と同様に行為を規制する規定ぶりになっているが、

- ① 国家公務員及び地方公務員は、争議行為の正当性の有無に関わらず、全ての争議行為が認められておらず、争議行為をした場合の懲戒規定があること
- ② 一方、スト規制法はその対象を正当性が認められない争議行為に限っており、罰則等も規定されていないこと

から、スト規制法上の「電気の正常な供給を停止する行為その他電気の正常な供給に直接に障害を生ぜしめる行為」とは、正当性が認められない争議行為を確認的に規定したもので、電気事業における争議行為の一部を禁止したのではなく、行為規範として示すことにより、保護法益である国民経済及び国民の日常生活に支障が生じないようにする役割をもった法律であると考えられる。

スト規制法と労働関係調整法（昭和21年法律第25号）における緊急調整との関係は、平成27年部会報告において記載されているように、前者は正当でない争議行為の範囲を明らかにしてその防止を図ることを主眼とするものである一方、後者は、正当な争議行為も含めて一定期間禁止し、その間にあらゆる手段を講じて労働争議を調整・解決することを狙いとする点で目的が異なるものである。ただし、労働者代表委員からは、スト規制法は「屋上屋」との指摘が引き続きなされている。諸外国では電力供給を維持するための何らかのシステムを設けているが、労使関係法制では、電気事業に限定して争議行為を規制する法制は見当たらず、その点についても平成27年部会報告からの変化はない。

2 電気及び電気の安定供給を取り巻く状況の変化等

スト規制法の在り方を検討するに当たっては、電気及び電気の安定供給を取り巻く状況について、平成27年部会報告及び電気事業法改正法附帯決議を受け、電力システム改革検証を踏まえつつ、平成27年部会報告時からの変化を確認することが必要である。

（1）電力システム改革検証によって把握された課題

資源エネルギー庁において、今般の電力システム改革に関する諸制度の見直しや、それによって我が国の電力供給の状況や電力供給を支える事業の状況がどのように変化したか等について全体にわたる検証が行われ、「電力システム改革の検証結果と今後の方向性～安定供給と脱炭素を両立する持続可能な電力システムの構築に向けて～」が令和7年3月にとりまとめられた。

検証における現状の評価としては、広域的な電力需給・送配電ネットワーク整備や、700社を超える小売事業者の参入による料金メニューの多様化等について評価出来るとされた。その一方で、電力システムを取り巻く経済社会環境の変化を踏まえた課題として、①DX等により需要が増加する見込みの中で供給力の維持・確保、②国際的なカーボンニュートラルへの対応の加速化、③地政学的な環境の変化に伴う国際燃料価格の高騰をはじめとする様々なリスクへの対応が挙げられている。

（2）電気の特殊性

電気は貯蓄不可能で、常に需給バランスを一致させる必要があり、需給バランスを崩すと予測不能な大規模停電が発生するという物理的性質に着目した特殊性については平成27年部会報告から変化はない。

(3) 電気の重要性

① 国民生活やエネルギー構成比における重要性

電気は引き続き常時不可欠で代替不可能なエネルギー源で、データセンターや半導体工場の新增設、生成AIの利活用拡大等に伴い、DXが進展する中でより電力需要が増加する見込みである。

また、今後のエネルギー需給の見通しでは、効率的なエネルギー活用により、2040年までに最終エネルギー消費量の総量は減少するが、電化により総量に対する電力需要の割合は高まる見込みとなっている。

② 安定供給の重要性

国民経済及び国民の日常生活における電気の安定供給の重要性は平成27年部会報告時に比べ増大している。

また、再生可能エネルギー拡大により、火力発電における発電量のボラティリティが増加し、調整負荷が重くなっている中で、カーボンニュートラルに向けた再生可能エネルギーの更なる拡大・火力発電の脱炭素化も同時に求められるとともに、電源と需要の状況を踏まえた形でのシステムの効率的な整備も求められている。

さらに、自然災害の頻発で電気設備の保全負荷が増大しており、今後も大規模災害のリスクがある。ロシアによるウクライナ侵略や中東情勢の緊迫化など、地政学的な経済安全保障のリスクについても高まりつつある。

このように、様々な不確実性を念頭に、電力システムの中で電気の安定供給の確保が進められることが期待される。

(4) 電気事業における労使関係

電力システム改革により、発送電の法的分離があったものの、電力労使は対等の立場に立ち、産業レベルや企業レベル等の様々なレベルで建設的な労使協議がなされるとともに、団体交渉も真摯に行われている。電気の安定供給への影響に配慮し、労働協約や保安協定等において、争議行為に関して必要なルールも取り決められている。こうしたことから、近年では争議行為の実績はなく、引き続き労使関係は安定・成熟しており、労使双方の高い使命感により電気の安定供給に貢献している。電気の安定供給の困難度が高まっている中でも、引き続き良好な労使関係を維持しながら電気の安定供給に努めていくという点について、労使の認識は一致しており、労使関係は安定・成熟し続けることが期待される。

(5) 電気事業の業務

電気事業の業務は、平成27年部会報告時に比べ主に定型・日常業務の自動化・省力化により省人化が進んでいるが、再生可能エネルギー拡大に伴い、人による判断・対応が必要な発電設備の出力調整への対応等が増加している状況も認められる。また、業務内容の複雑化、技術革新に伴う頻繁なアップデートにより、複数月～複数年をかけた人材育成が必要な業務も見受けられる。

他方で、労働協約等において、争議行為時の必要なルールを取り決めることによって、労使が協力して争議行為時の業務体制確保に自主的に取り組んでいる。

こうしたことから、電力システム改革の進展により、今後も現場の業務内容や実施体制は不断に変化していくことは考えられるものの、現時点で、事業者内で業務の自動化や非組合員（管理職）による業務の代替が可能と判断するのは困難であると考えられるが、安定供給を支える電気事業の業務の代替性が高まることや、労使の協力による一層の事業の安定性確保が進むことが期待されている。

(6) 電気事業者間の競争環境・連携体制

電力システム改革により発電事業の自由化がなされ、再生可能エネルギー電源に様々な事業者が新規参入したが、発電設備の大半（75%）は、旧一般電気事業者等が保有している。また、再生可能エネルギーの導入に伴い火力発電所は発電量を調整する役割に変化しているが、稼働率・収益性の低下により休廃止が進展するとともに、電源の新設・リプレース投資は容易ではない状況であり、送配電事業は引き続き地域独占となっている。このような状況を踏まえると、電気事業者間の競争環境に大きな変化はない。

また、事業者間の連携体制については、電力システム改革により、地域間連系線等の増強、地域間融通等の取組が進展するなど、広域融通の仕組みの構築に一定の進捗があった。他方で、現時点において様々なリスクに対応できるだけのエリア間の融通量にはなっていない。今後も電力広域的運営推進機関が策定した広域系統長期方針（2023年3月29日策定）に基づき、再生可能エネルギー大量導入とレジリエンス強化のため、全国各所での地域間連系線や地内基幹系統の増強が予定されている。

なお、労働者代表委員からは、上記の点は、電力システムの中で取り組むべきものであり、労使関係当事者の取組により解決するものではなく、スト規制法の在り方に関する議論の中で重きが置かれるべきではないとの意見があった。

3 今後の方向性

2の各項目において、電気及び電気の安定供給を取り巻く状況について、平成27年部会報告からの変化や電力システム改革検証の結果を踏まえながら確認したが、スト規制法の在り方を検討するに当たって、電気事業の労使関係は、2（4）に記載のとおり、長年に渡る関係労使の尽力によって、安定・成熟しており、労使の高い使命感により電気の安定供給に貢献していることは、非常に重要な論点である。近年、争議行為は実施されておらず半世紀を見ても最後に実施されたのは40年以上前であり、また、その内容についても電力の正常な供給に障害を生じさせるものではなかったところである。良好な労使関係のもとでの自主的な取組により、現在の電力の安定供給が支えられていることは、本部会における公労使委員の共通した認識である。

その意味で、労働者代表委員からの、停電ストのような正当性を欠く争議行為を行うことは全く想定しておらず、本部会における業務の自動化や代替性等の議論は、「正当性を欠く争議行為が発生した場合にどのような影響があるか」という点に着目した議論であり、現在の安定・成熟した労使関係に鑑みれば議論の意味がないとの指摘は理解できる。

一方で、スト規制法を廃止する場合には、保護法益である国民生活や国民経済に対する重要性に鑑み、国民や需要家の納得性への配慮が必要となる。インフラの中のインフラである電気の安定供給に係る様々なリスクがある中で、リスク・マネジメントの観点から、安定供給を支える電気事業の業務の自動化や代替性等の状況を評価し、スト規制法の在り

方を検討した。

この結果、2の各項目で確認したとおり、電気事業に関する現状としては、

- ・ 電気事業の定型・日常業務の自動化・省人化が進んでいる。他方で、人が行っている安定供給確保のために重要となる発電設備の出力調整業務については、再生可能エネルギー拡大に伴い調整負荷が重くなっている
- ・ 電力システム改革を経ても発電事業については発電設備の大半を旧一般電気事業者等が保有し、送配電事業についても引き続き独占である
- ・ 電力システム改革により地域間融通は一定の進捗があったが、様々なりスクに対応できるだけのエリア間の融通量にはなっていない

ことから、業務の自動化や代替性等については引き続き電力システム改革等による影響を注視する必要がある、スト規制法を廃止できると判断するに足る変化があったと結論づけることは難しい。

一方で、これまでの電力供給が良好な労使関係に支えられてきたことに鑑みれば、上記のような電気事業の状況の進展のみならず、今後の電気事業を取り巻く環境変化の下においても、労使関係が良好であることについて継続的に国民や需要家の理解を得ていくことや、スト規制法の代替措置のあり方に関してより議論が深まることが、同法の在り方を検討する上での重要な要素となる。この点、国民や需要家の納得性を確保するためのスト規制法の代替措置に関しては、電気の安定供給について労使関係は安定・成熟しており、良好な労使関係のもとでの自主的な取組により十分に担保可能であるといった意見や、電気事業に関して労働関係調整法の枠組みの下に何らかの事前規制を設けるといった意見に関しても議論がなされたが、他の公益事業との均衡など検討すべき課題は多く、現時点では意見が一致するには至らなかった。

なお、労働者代表委員からは、憲法上の労働基本権はすべての労働者に等しく保障されるべきであるとともに、労働関係調整法の公益事業規制および関係労使における健全な労使関係を土台とする自主規制が既に整備されている中、追加的に規制を設ける合理性は存在しないため、スト規制法は廃止すべきとの意見があった。

以上の検討状況であるが、スト規制法が労働基本権として保障される正当な争議行為に影響を与える懸念は払拭する必要がある。

具体的には、スト規制法第2条に係る争議行為に関する解釈通知について、

- ・ スト規制法の法的位置づけは、電気事業における争議行為の一部を禁止したのではなく、正当性を欠く争議行為を確認的に規定した行為規範であることの明確化
- ・ 電気事業の労使が正当性を欠く争議行為を起こす懸念を示す表現等を見直す
- ・ 行為規範を示すことで電力供給の安定を労使の良識によって守ることでの国の関与を示し、関係労使の協力の下で電気の安定供給に万全を期すものであることを明確化することにより、スト規制法の位置づけを規制的なものから、電気事業の現状に整合的な形に見直しを行うべきである。

今後のスト規制法の在り方については、安定・成熟した労使関係に加えて、現在、検討されている次世代の電力システムに向けた制度改正による取組の進展の状況とその影響を

十分に検証した上で、国民生活及び国民経済の視点からの納得性も念頭に、安定供給を支える電気事業の業務の代替性等の確保によるリスク・マネジメントの進展の状況を総合的に勘案して、スト規制法の廃止も含め、その在り方を引き続き検討すべきである。

なお、今般は意見の一致に至らなかったが、次世代の電力システムに係る取組による電気事業の業務の代替性や事業者間の競争環境・連携体制の検証とあわせて、国民や需要家の必要な納得を得られるようにするため、上記のような、今後の電気事業を取り巻く環境変化の下においても、労使関係が良好であることについて継続的に国民や需要家の理解を得ていくことや、将来的に労働関係調整法の枠組みの下での事前規制など国民の安心と電力の安定供給を確保するための代替措置に関する議論を十分に深めることができれば、スト規制法の在り方について、さらに一步踏み込み、公労使委員の共通した認識の下、廃止に向けた議論も可能になることも考えられる。

また、このような議論を可能にするためにも、今後の電気事業を取り巻く環境変化も注視しながら、電力の安定供給のための労使の取組状況等について確認・共有等を行う場を設け、労使の知見を継続的に蓄積していくことで、将来的な検討につなげていくことが望まれる。

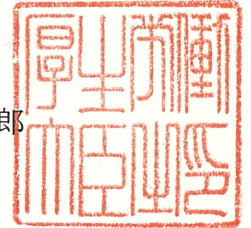
厚生労働省発基1107第1号

令和7年11月7日

労働政策審議会

会長 岩村 正彦 殿

厚生労働大臣 上野 賢一郎



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、「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の一部を改正する件案要綱」（別紙）について、貴会の意見を求める。

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の一部を改正する件案要綱

第1 管財人が行うべき事項等

1 事業性融資の推進等に関する法律（令和六年法律第五十二号。以下「事業性融資推進法」という。）第百九条第一項に規定する管財人（以下「管財人」という。）は、同法第百二十二条の規定に基づき、労働組合等に対して労働者の権利の行使に必要な情報を提供するよう努めるとともに、その職務を行うに当たっては、次の事項を踏まえて対応することが適当と考えられることとすること。

- (1) 管財人は、企業価値担保権の実行に当たって、個々の労働者に対して労働者の団体交渉その他の権利の行使に必要な情報を提供すること。
- (2) 管財人は、企業価値担保権の実行における事業譲渡を行うに当たって、この指針の第2の1の(2)及び2の(1)に規定する労働者及び労働組合等との協議等を行うこと。

第2 会社が行うことが望ましい事項

会社は、企業価値担保権を設定する場合には、会社の状況に応じて労働者と意見交換を行い、労働者及び労働組合等の意見も踏まえながら、労働組合等に対する情報提供等の促進に向けて取り組むこととすること。

第3 その他所要の改正を行うこと。

第4 適用期日

この告示は、事業性融資推進法の施行の日（令和八年五月二十五日）から適用すること。

「事業性融資の推進等に関する法律」の成立

- 有形資産に乏しいスタートアップ等が、不動産担保や経営者保証等によらず、事業の実態や将来性に着目した融資を受けやすくなるよう、「企業価値担保権（※）」を創設するもの
- 令和6年6月14日公布、施行日は令和8年5月25日

※ 事業全体を担保に融資を受ける制度。有形資産に乏しいスタートアップ等が融資を受けやすくなるもの。

「事業性融資の推進等に関する法律」の成立を踏まえた対応

事業性融資推進法 附帯決議（衆・参）（抄）

- 「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。

組織再編部会における検討経緯

第1回	令和7年3月25日	部会の運営・組織再編に伴う労働関係に関する制度等の現状等について
第2回	令和7年5月30日	組織再編に伴う労働関係に関する制度等の現状について・弁護士からのヒアリング
第3回	令和7年7月18日	事業再編を経験した新興企業等の実態について・労使関係団体からのヒアリング
第4回	令和7年9月26日	労使関係団体からのヒアリング・フリーディスカッション
第5回	令和7年10月17日	事業性融資推進法の施行に向けた事業譲渡等指針の見直しについて
第6回	令和7年11月7日	改正事業譲渡等指針案の諮問・答申

※上記検討を踏まえた事業譲渡等指針の改正について、令和8年1月20日付けで告示（同年5月25日適用）

厚生労働省発基安1125第2号

令和7年11月25日

労働政策審議会

会長 岩村 正彦 殿

厚生労働大臣 上野 賢一郎



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の一部の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令案要綱

第1 労働安全衛生規則の一部改正

1 個人事業者等に係る規定の改正

- (1) 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（以下「改正法」という。）により、連絡調整等の対象が「労働者」から「作業従事者」に拡大されたことを踏まえ、「関係請負人の労働者」とあるのを、「関係請負人に係る作業従事者」と改めること。
- (2) 改正法により、機械等貸与者が機械等を「個人事業者」に貸与した場合についても措置義務の対象とされたことを踏まえ、「他の事業者に貸与するとき」とあるのを、「事業を行う者に貸与するとき」と改めること。
- (3) 改正法により、建築物貸与者が建築物を「個人事業者」に貸与した場合についても措置義務の対象とされたことを踏まえ、「貸与を受けた事業者」とあるのを、「貸与を受けた事業を行う者」と改めること。
- (4) 改正法により、「事業を行う者が行う仕事の作業に従事する者」として、「作業従事者」が労働安全衛生法（以下「法」という。）上新たに位置付けられたことを踏まえ、「作業に従事する者」とあるのを、「作業従事者」と改めること。
- (5) 改正法により、労働者以外の作業従事者が労働者と同一の場所において仕事の作業を行う場合に、保護又は規制の対象とされたことを踏まえ、特定の作業場において、危険が発生するおそれのある箇所に、労働者以外の作業従事者が当該場所に立ち入ることを禁止する措置等について、その場面を明確化すること。
- (6) 改正法により、「請負人」等について、事業主体と作業主体を明確に書き分けたことを踏まえ、作業主体を指す「請負人」を「請負人に係る作業従事者」に改めること。
- (7) 建築物貸与者は、貸与する建築物のうち、貸与を受けた二以上の事業を行う者に専ら使用させる部分以外の部分（以下「共用部分」という。）において、次の各号に掲げる労働災害防止に必要な措置を講ずること。
 - イ 高さが二メートル以上の作業床の端、開口部等で墜落により事業を行う者の労働者（以下この（7）において単に「労働者」という。）に危険を及ぼすおそれのある箇所には、囲い、手すり、覆い等（以下「囲い等」という。）を設けなければならないものとする。ただし、囲い等を設けることが著しく困難なときは、防網の設備を設け、立入区域を設定する等墜落による労働者の危険を防止するため

の措置を講じなければならないものとする。

ロ 高さ又は深さが一・五メートルを超える箇所には、労働者が安全に昇降するための設備等を設けなければならないものとする。ただし、安全に昇降するための設備等を設けることが建築物の構造や当該建築物において行われることが想定される事業の性質上著しく困難な場合であって、防網の設備を設け、立入区域を設定する等墜落による労働者の危険を防止するための措置を講じたときは、この限りではないものとする。

ハ 通路については、用途に応じた幅を有し、通路面は、つまずき、すべり、踏抜等の危険のない状態に保持した上で、通路面から高さ一・八メートル以内に障害物を置かないものとする。

ニ ハに定める通路には、正常の通行を妨げない程度に、採光又は照明の方法を講じなければならないものとする。ただし、事業を行う者に対し、労働者が常時通行の用に供しない地下室等で通行する場合、適当な照明具を所持する必要がある旨を周知したときは、この限りではないものとする。

2 代替化学名等に係る規定の改正

(1) 法第 57 条の 2 第 1 項に規定する通知対象物を譲渡し、又は提供する場合に相手方に通知しなければならない事項に、改正法による改正後の法第 57 条の 2 第 3 項及び第 6 項の規定に基づき代替化学名等の通知を行う場合の通知対象物を譲渡し、又は提供する者の緊急連絡先を追加すること。

(2) 改正法による改正後の法第 57 条の 2 第 3 項の厚生労働省令で定める化学物質は、リスクアセスメント及びその結果に基づく措置の実施に支障を生じないものとして厚生労働大臣が定めるものとする。

(3) 改正法による改正後の法第 57 条の 2 第 3 項の厚生労働省令で定める事項は、代替化学名等により通知しようとする成分に関する同条第 1 項第 4 号の情報（以下「代替有害性情報」という。）とすること。ただし、代替有害性情報を通知することをもって法第 57 条の 2 第 1 項第 2 号に規定する当該成分の情報の通知に代えることができるのは、当該代替化学名に該当する構造を有する（2）に規定する化学物質の種類が少ない等の理由により、代替化学名による通知では当該成分の情報が特定されるおそれが高い場合に限るものとする。

(4) 改正法による改正後の法第 57 条の 2 第 4 項に規定する代替化学名等通知者は、代替化学名等を通知したときは、次の事項について記録し、これを 5 年間保存しなければならないこと。

- イ 当該特定通知対象物に関する成分
 - ロ 通知した代替化学名等
 - ハ 製品の名称
 - ニ 製品に含有されている全成分の名称及び含有量
- (5) 代替化学名等通知者は、(4)の保存期間中に事業を廃止しようとするときは、遅滞なく、電子メールの送信又は電磁的記録媒体をもって調製するファイルの提出により、(4)の記録を、当該代替化学名等通知者の事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長に引き渡すものとする。ただし、当該方法による提出が著しく困難な場合は、書面により引き渡すことができること。
- (6) 法第57条の2第5項の厚生労働省令で定める行為は、次に掲げるものとする。
- イ 医師による診断、治療
 - ロ 産業医又は法第13条の2第1項に規定する医師による労働者の健康管理
- (7) 代替化学名等通知者は、法第57条の2第5項の規定に基づき、(6)イに掲げる行為のために、代替化学名等により通知した成分の情報について開示を求められた場合には、当該情報を直ちに当該医師に開示しなければならないものとする。
- (8) 代替化学名等通知者は、法第57条の2第5項の規定に基づき、(6)ロに掲げる行為のために、代替化学名等により通知した成分の情報について書面又は電磁的記録により開示を求められた場合には、その目的に必要な範囲において、当該成分の情報に係る秘密が保全されることを前提として、当該情報を速やかに開示しなければならないものとする。
- 3 改正法による改正後の法第57条の2第8項に規定する代替化学名等の通知の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針等の公表については、インターネットの利用その他の適切な方法により公示するものとする。
- 4 その他所要の改正を行うこと。

第2 ボイラー及び圧力容器安全規則の一部改正

- 1 ボイラー及び第一種圧力容器（以下「ボイラー等」という。）を製造しようとする者が、都道府県労働局長に製造許可を申請する際、登録設計審査等機関のうち当該ボイラー等を製造しようとする者の事業場の所在地を含む地域の区分の登録があるものが行った設計審査の結果を記載した書類等を添付するものとする。ただし、所轄都道府県労働局長が、ボイラー

等の設計について、設計審査の業務の全部又は一部を自ら行う場合においては、強度計算その他設計審査に必要な事項を記載した書面等を添えるものとする。

- 2 登録設計審査等機関が行う設計審査を受けようとする者は、ボイラー等の設計審査申請書にボイラー等の構造を示す図面及びボイラー等の強度計算その他設計審査に必要な事項を記載した書面を添えて、登録設計審査等機関に提出しなければならないものとする。
- 3 登録設計審査等機関は、2の申請に基づき行った設計審査の結果を記載したボイラー等の設計審査結果証明書を申請者に交付するものとする。
- 4 ボイラー等について、設計審査を行った登録設計審査等機関において構造検査を受けなければならないものとする。ただし、当該登録設計審査等機関の検査を受けることができないときは、他の登録設計審査等機関の検査を受けることができるものとする。
- 5 ボイラー等の溶接検査（圧縮応力以外の応力を生じない部分のみが溶接による第一種圧力容器を除く。）について、4に準じた改正を行うこと。
- 6 移動式ボイラー及び移動式第一種圧力容器（以下「移動式ボイラー等」という。）を設置している者は、検査証を滅失し、又は損傷したときは、検査証再交付申請書に書面を添えて、当該検査証を交付した者に提出し、その再交付を受け、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に届け出て、事業場の所在地、名称、種類及び有効期間その他必要な事項について記載を受けなければならないところ、都道府県労働局長又は業務を廃止（登録の取消し及び登録の失効を含む。）した登録設計審査等機関が交付した移動式ボイラー等の検査証を滅失し又は損傷したときは、移動式ボイラー等を設置している者は、検査証再交付申請書に書面を添えて、所轄労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出し、再交付を受けなければならないものとする。
- 7 所轄労働基準監督署長は、6の場合において、都道府県労働局長が再交付した検査証に、事業場の所在地、名称、種類及び有効期間その他必要な事項について記載し、移動式ボイラー等を設置している者に対し、与えるものとする。
- 8 所轄労働基準監督署長は、7の場合等において、登録性能検査機関からの報告等に基づき、有効期間その他必要な事項を記載するものとする。
- 9 その他所要の改正を行うこと。

第3 クレーン等安全規則の一部改正

- 1 クレーン、移動式クレーン、デリック、エレベーター及び建設用リフト

(以下「クレーン等」という。)について、第2の1から3までに準じた改正を行うこと。

- 2 移動式クレーンについて、設計審査を行った登録設計審査等機関において製造検査を受けなければならないものとする。ただし、当該登録設計審査等機関の検査を受けることができないときは、他の登録設計審査等機関の検査を受けることができ、登録設計審査等機関がない場合等には都道府県労働局長が検査を行うものとする。
- 3 登録設計審査等機関は、製造検査に合格した移動式クレーンについて、申請者に移動式クレーン合格証を交付するものとする。
- 4 移動式クレーンについて、第2の6及び7に準じた改正を行うこと。
- 5 クレーン等に係る検査証の再交付申請を受けた場合について、第2の8に準じた改正を行うこと。
- 6 第1の1(4)及び(5)に準じた改正を行うこと。
- 7 その他所要の改正を行うこと。

第4 ゴンドラ安全規則の一部改正

- 1 ゴンドラについて、第2の1から4まで及び6から8まで並びに第3の3に準じた改正を行うこと。
- 2 その他所要の改正を行うこと。

第5 労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令の一部改正

- 1 登録設計審査等機関の登録を行う際の厚生労働省令に定める地域の区分を、北海道、東北、関東甲信越、東海北陸、近畿、中国四国、九州、本邦の全ての地域及び本邦以外の地域とすること。
- 2 移動式クレーン又はゴンドラ(以下「移動式クレーン等」という。)の製造時等検査を実施するに当たり、次の事項を行うものとする。
 - イ 強風、大雨、大雪等の悪天候のため、当該検査の実施について危険が予想されるときは、当該検査を行わないこと。
 - ロ 移動式クレーン等の各部分の構造及び機能について点検を行うに当たり、移動式クレーン等が不意に起動することによる労働者の墜落、挟まれ等の危険を防止するため、当該移動式クレーン等の運転を禁止するとともに、当該移動式クレーン等の操作部分に運転を禁止する旨の表示をするものとする。
 - ハ 移動式クレーン等の構造部材その他荷重を受ける部分に著しい損傷等が認められ、荷重試験等の実施について危険が予想されるときは、当該

試験を行わないものとする。

ニ 荷重試験等の実施に当たり、ジブ等が当該試験を行う場所に隣接する家屋、公道等に危険を及ぼすおそれのある場合には、当該試験を行わないものとする。

ホ 荷重試験等の実施に当たり、当該試験を続行することによる危険が予想されるときは、当該試験を中止するものとする。

3 移動式クレーンの製造時等検査を実施するに当たり、地盤が軟弱であること、埋設物その他地下に存する工作物が損壊するおそれがあること等により当該移動式クレーンが転倒するおそれのある場所においては、当該検査を行わないものとする。ただし、当該場所において、移動式クレーンの転倒を防止するために必要な広さ及び強度を有する鉄板等が敷設され、その上に当該移動式クレーンを設置しているときは、この限りでないものとする。

4 登録設計審査等機関の業務規程において、設計審査の結果を記載した書類の交付に関する事項等を定めるものとする。

5 登録設計審査等機関は、検査証を再交付したときは、速やかに、検査証再交付報告書を検査証に係る特定機械等の設置の場所を管轄する労働基準監督署長に提出しなければならないものとする。

6 登録設計審査等機関は、設計審査等を行った設計審査等対象機械等について、必要事項を記載した帳簿を備え、移動式の特定機械等の製造時等検査に係るものは記載の日から登録に係る業務の廃止（登録の取消し及び失効を含む。）に至るまで、移動式の特定機械等を除く機械等の製造時等検査に係るもの及び全ての機械等の設計審査に係るものは、記載の日から三年間保存しなければならないものとする。

7 登録設計審査等機関の登録時等の公表方法について、第1の3に準じた改正を行うこと。

8 登録衛生工学衛生管理者講習機関等が氏名、所在地等を変更しようとする場合の届出について、変更しようとする日の2週間前までに届け出なければならないこととされているが、変更の日から2週間以内に行わなければならないものとする。

9 その他所要の改正を行うこと。

第6 石綿障害予防規則の一部改正

1 第1の1（1）、（3）、（4）、（5）及び（7）に準じた改正を行うこと。

2 その他所要の改正を行うこと。

第7 次に掲げる省令について、第1の1（4）及び（5）に準じた改正を行うこと。

- 1 有機溶剤中毒予防規則
- 2 鉛中毒予防規則
- 3 四アルキル鉛中毒予防規則
- 4 特定化学物質障害予防規則
- 5 高気圧作業安全衛生規則
- 6 電離放射線障害防止規則
- 7 酸素欠乏症等防止規則
- 8 粉じん障害防止規則
- 9 東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則

第8 次に掲げる省令について、第1の3に準じた改正を行うこと。

- 1 じん肺法施行規則
- 2 機械等検定規則
- 3 作業環境測定法施行規則

第9 施行期日等

- 1 この省令は、令和八年四月一日から施行すること。
- 2 この省令の施行の際に必要な準備行為及び経過措置を設けるものとする
こと。
- 3 その他所要の改正を行うこと。

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の一部の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令案等の概要について（諮問及び報告）

第179回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部
安全課・化学物質対策課

改正省令案等の概要

1. 改正の趣旨

- 労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号。以下「安衛法等一部改正法」という。）第2条及び第3条の一部の施行に伴い、厚生労働省関係省令等について所要の規定の改正を行うほか、必要な告示及び指針を定める。

2. 改正の概要

（1）個人事業者等に係る規定の改正

労働安全衛生規則等について、個人事業者・機械等貸与者・建築物貸与者等に係る規定の改正を行う。

（2）機械の労働災害防止に係る規定の改正

特定機械等に係る関係省令について、登録設計審査等機関の審査・検査等に係る規定の改正を行う。

（3）営業秘密に係る規定の改正等

労働安全衛生規則等について、代替化学名の通知等に係る規定の改正を行うほか、必要な告示及び指針を定める。

（4）その他所要の改正

労働安全衛生規則等について、高年齢者の労働災害防止のために事業者が講ずべき措置を規定する指針等の公表方法に係る規定の改正等、その他所要の改正を行う。

3. 公布日等

- （1） 公布日等：令和7年12月～1月（予定）
- （2） 施行日等：令和8年4月1日

(1) 個人事業者等に係る規定の改正

(個人事業者、機械等貸与者、建築物貸与者関係等)

厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

省令案の概要

1. 改正の趣旨

- 既存の労働災害防止対策に労働者と同じ場所で就業する個人事業者等をも取り込み、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観点から、安衛法等一部改正法により、以下の観点から規定の見直しが行われたため、関係省令の規定について、これらに対応した改正を行う。
 - (1) 個人事業者等が労働者と同じ場所で就業する場合に保護・規制の対象とされたこと。
 - (2) 法律上、新たに「個人事業者（事業を行う者で労働者を使用しないもの）」が位置付けられ、「事業者（事業を行う者で労働者を使用するもの）」と合わせて「事業を行う者」とされたこと。
 - (3) 法律上、新たに「作業従事者（事業を行う者が行う仕事の作業に従事する者）」が位置付けられたこと。
 - (4) 「個人事業者」が法律上位置付けられたことに伴い、「事業者」、「注文者」、「請負人」など、事業主体であるか、作業主体であるかが明確でなかったものについて、事業主体であると整理し、これらに属する作業主体を「〇〇の労働者」、「〇〇に係る作業従事者」等と規定することにより、両者の違いが明確化されたこと。
- 「今後の労働安全衛生対策について」（建議）を踏まえ、労働者と同じ場所で就業する労働者以外の者を保護する観点から、「機械等貸与者（法第33条）」や「建築物貸与者（法第34条）」の措置義務に関し、政令で定める機械等や建築物の追加（第178回安全衛生分科会にて諮問・答申）のほか、建築物貸与者が災害防止の観点から対象建築物の専有部分以外の部分に講ずべき措置を追加するため、関係省令の規定の改正を行う。
- その他所要の改正を行う。

省令案の概要

2. 改正案の概要

《安衛法等一部改正法に伴う技術的修正》

【安衛法等一部改正法により改正された規定に基づく委任省令に係る規定】

改正の観点①：法第30条等関連（「関係請負人の労働者」から「関係請負人に係る作業従事者」への修正等）

改正の観点②：法第33条関連（「他の事業者に貸与するとき」から「事業を行う者に貸与するとき」への修正等）

改正の観点③：法第34条関連（「貸与を受けた事業者」から「貸与を受けた事業を行う者」への修正等）

【最高裁判決を踏まえた省令改正に係る規定】

改正の観点④：「作業従事者」が法律上新たに位置付けられたことに伴う改正（「作業に従事する者」から「作業従事者」への修正等）

改正の観点⑤：個人事業者等の保護・規制に当たって、「労働者と同じ場所で就業する場合」を明確化したことに伴う改正（個人事業者関係の規定で「労働者と同じ場所」という趣旨が明確でない規定の修正）

改正の観点⑥：個人事業者や請負人を作業主体として捉える場合に「〇〇に係る作業従事者」と規定したことに伴う改正（個人事業者関係の規定で事業主体と作業主体のどちらを指すかが明確でない規定の修正）

《「今後の安全衛生対策について」（建議）を踏まえた対策の強化》

改正の観点⑦：法第34条に基づく安衛令の改正により対象建築物の範囲が拡大されたことを踏まえた占有部分以外の部分に係る災害防止措置（「墜落危険個所の防護」、「安全な通路の保持」等）の新設

※ その他、上記①～⑦の観点のほか、所要の改正を行う。

改正の考え方と条文イメージ

《安衛法等一部改正法に伴う技術的修正》

【安衛法等一部改正法により改正された規定に基づく委任省令に係る規定】

【改正の観点①】

- 法第30条等の改正により、連絡調整等の対象が「労働者」から「作業従事者」に拡大されたことに伴い、委任省令において、「関係請負人の労働者」と規定されていたものを「関係請負人に係る作業従事者」に修正する等の改正を行う。

労働安全衛生規則 改正後	労働安全衛生規則 改正前
(事故現場等の標識の統一等) 第六百四十条 特定元方事業者は、 <u>その労働者である作業従事者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場合において、当該場所に次の各号に掲げる事故現場等があるときは、当該事故現場等を表示する標識を统一的に定め、これを関係請負人等に周知させなければならない。</u> (以下略)	(事故現場等の標識の統一等) 第六百四十条 特定元方事業者は、 <u>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場合において、当該場所に次の各号に掲げる事故現場等があるときは、当該事故現場等を表示する標識を统一的に定め、これを関係請負人に周知させなければならない。</u> (以下略)

【改正の観点②】

- 法第33条の改正により、機械等貸与者が機械等を「個人事業者」に貸与した場合についても措置義務の対象とされたことに伴い、委任省令において、「他の事業者に貸与するとき」と規定されていたものを「事業を行う者に貸与するとき」に修正する等の改正を行う。

労働安全衛生規則 改正後	労働安全衛生規則 改正前
(機械等貸与者) 第六百六十五条 法第三十三条第一項の厚生労働省令で定める者は、令第十条各号に掲げる機械等を、相当の対価を得て業として、 <u>事業を行う者に貸与する者とする。</u>	(機械等貸与者) 第六百六十五条 法第三十三条第一項の厚生労働省令で定める者は、令第十条各号に掲げる機械等を、相当の対価を得て業として <u>他の事業者に貸与する者とする。</u>

【改正の観点③】

- 法第34条の改正により、建築物貸与者が建築物を「個人事業者」に貸与した場合についても措置義務の対象とされたことに伴い、委任省令において、「貸与を受けた事業者」と規定されていたものを「貸与を受けた事業を行う者」に修正する等の改正を行う。

労働安全衛生規則 改正後	労働安全衛生規則 改正前
(警報及び標識の統一) 第六百七十八条 建築物貸与者は、貸与する建築物において火災の発生、特に有害な化学物質の漏えい等の非常の事態が発生したときに用いる警報を、あらかじめ統一的に定め、これを当該建築物の貸与を受けた事業を行う者に周知させなければならない。	(警報及び標識の統一) 第六百七十八条 建築物貸与者は、貸与する建築物において火災の発生、特に有害な化学物質の漏えい等の非常の事態が発生したときに用いる警報を、あらかじめ統一的に定め、これを当該建築物の貸与を受けた事業者に周知させなければならない。

【最高裁判決を踏まえた省令改正に係る規定】

※最高裁判決を踏まえた省令改正は、大きく2回に分けて行っており施行日等は以下のとおり。以下、それぞれ「第一弾省令」、「第二弾省令」という。

第一弾省令：労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第82号）令和4年4月15日公布、令和5年4月1日施行

第二弾省令：労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和6年厚生労働省令第80号）令和6年4月30日公布、令和7年4月1日施行

【改正の観点④】

- 今回の法改正により、「事業を行う者が行う仕事の作業に従事する者」として、「作業従事者」（改正安衛法第15条）が法律上新たに位置付けられたことに伴い、第一弾省令及び第二弾省令において「作業に従事する者」と規定していたものを「作業従事者」に修正する等の改正を行う。

労働安全衛生規則 改正後	労働安全衛生規則 改正前
(加熱された炉の修理) 第六百九条 事業者は、加熱された炉の修理作業を行う際には、当該炉の修理に係る <u>作業従事者</u> が適当に冷却される前にその内部に入ることについて、当該炉を適当に冷却した後でなければその内部に入つてはならない旨を見やすい箇所に表示することその他の方法により禁止しなければならない。	(加熱された炉の修理) 第六百九条 事業者は、加熱された炉の修理に際しては、当該炉の修理に係る <u>作業に従事する者</u> が適当に冷却される前にその内部に入ることについて、当該炉を適当に冷却した後でなければその内部に入つてはならない旨を見やすい箇所に表示することその他の方法により禁止しなければならない。

【改正の観点⑤】

- 今回の法改正により、個人事業者等を保護・規制の対象とする際に「労働者と同じ場所で就業する場合」であることを明確にしたことに伴い、第一弾省令及び第二弾省令において、「労働者と同じ場所」という趣旨が条文上明らかとなっていない規定について必要な修正を行う等の改正を行う。

労働安全衛生規則 改正後	労働安全衛生規則 改正前
(原動機、回転軸等による危険の防止) 第一百条 事業者は、 <u>労働者が作業を行う作業場</u> において、機械の原動機、回転軸、歯車、プーリー、ベルト等の労働者に危険を及ぼすおそれのある部分には、覆い、囲い、スリーブ、踏切橋等を設けなければならない。 2～4 (略) 5 第一項の規定に基づき踏切橋の設備が設けられた作業場において作業に従事する <u>作業従事者</u> は、踏切橋を使用しなければならない。	(原動機、回転軸等による危険の防止) 第一百条 事業者は、機械の原動機、回転軸、歯車、プーリー、ベルト等の労働者に危険を及ぼすおそれのある部分には、覆い、囲い、スリーブ、踏切橋等を設けなければならない。 2～4 (略) 5 第一項の規定に基づき踏切橋の設備が設けられた作業場において作業に従事する者は、踏切橋を使用しなければならない。

【改正の観点⑥】

- 今回の法改正により、「個人事業者」や「請負人」それ自体は、作業主体ではなく、事業主体を指すことと整理され、作業主体として指す場合は、「個人事業者に係る作業従事者」とする等、事業主体と作業主体のどちらを指すのかに応じて両者を明確に書き分ける形で規定されたことに伴い、第一弾省令において、作業主体としての「請負人」を指すにも関わらず、それが明確に表現されていない箇所について、必要な修正を行う等の改正を行う。

四アルキル鉛中毒予防規則 改正後	四アルキル鉛中毒予防規則 改正前
<p>(装置等の修理等に係る措置) 第五条 (略) 2 (略) 3 事業者は、第一項の業務の一部を請負人に請け負わせるときは、当該請負人に対し、次の事項を周知させなければならない。ただし、同項第一号ただし書の場合は、第一号の事項について、当該請負人に<u>係る作業従事者が四アルキル鉛中毒にかかるおそれのないときは</u>、第二号の事項については、この限りでない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 第一項第一号の措置を講ずる必要があること 二 第一項第一号の汚染を除去する作業に従事するときを除き、同項第二号の保護具を使用する必要があること 	<p>(装置等の修理等に係る措置) 第五条 (略) 2 (略) 3 事業者は、第一項の業務の一部を請負人に請け負わせるときは、当該請負人に対し、次の事項を周知させなければならない。ただし、同項第一号ただし書の場合は、第一号の事項について、当該請負人が四アルキル鉛中毒にかかるおそれのないときは、第二号の事項については、この限りでない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 第一項第一号の措置を講ずる必要があること 二 第一項第一号の汚染を除去する作業に従事するときを除き、同項第二号の保護具を使用する必要があること

《「今後の安全衛生対策について」（建議）を踏まえた対策の強化》

【改正の観点⑦】

- 法第34条に基づく安衛令の改正により、建築物貸与者による措置義務の対象となる建築物の範囲を「事務所又は工場の用に供される建築物」から、「事務所、工場その他の事業の用に供される建築物」に拡大されたことに伴い、共用部分における「墜落危険個所の防護」、「安全な通路の保持」等労働災害防止に必要な措置について新たな規定を設ける。

労働安全衛生規則 改正後	労働安全衛生規則 改正前
<p>(共用部の作業床の設置等) <u>第六百七十九条 建築物貸与者は、貸与する建築物のうち、貸与を受けた二以上の事業を行う者に共用部分において、高さが二メートル以上の作業床の端、開口部等で墜落により事業を行う者の労働者（以下この条において単に「労働者」という。）に危険を及ぼすおそれのある箇所には、囲い、手すり、覆い等（以下この条において「囲い等」という。）を設けなければならない。</u> <u>2 建築物貸与者は、前項の規定により、囲い等を設けることが著しく困難なときは、防網の設備を設け、立入区域を設定する等墜落による労働者の危険を防止するための措置を講じなければならない。</u></p>	<p>(新設)</p>

運用にあたっての対応

改正内容の円滑な施行のため、通達等で示す事項（案）①

《安衛法改正を踏まえた総論的事項》

- 改正の趣旨（第4条、第9条、第15条、第15条の3、安衛法第25条の2、第26条、第27条、第29条、第29条の2、第30条、第30条の2、第30条の3、第31条、第31条の2、第31条の3、第31条の4、第32条、第33条、第34条、第97条関係）
- 「個人事業者等」の範囲（フリーランス・事業者間取引適正化等法に基づく「特定受託事業者」、家内労働法に基づく「家内労働者」との違い等）や重複適用の考え方
- 個人事業者等が「労働者と同じ場所」以外の場所で就業する際の改正法に基づく措置と同様の措置の推奨

《今回の省令改正に関する個別的事項》

- 法第15条等関係（注文者等が講ずべき措置）
 - ・ 法第15条に規定する「作業従事者」の範囲（現場の実情を踏まえた具体例）
 - ・ 「元方事業者による建設現場安全管理指針」、「製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針」等の改正
- 法第33条関係（機械等貸与者等の講ずべき措置）
 - ・ 法第33条第1項の規定に「労働者と同じ場所」の要素を含めないことについての考え方
 - ・ 貸与を受けた機械等を操作する者が「その使用する労働者でないとき」に該当する範囲について
 - ・ 「個人事業者本人」が機械等を操作する場合における労働災害防止上必要な事項等の「通知」や資格又は技能の「確認」の取扱いについて
 - ・ 機械等を「相当の対価を得て業として」貸与する場合（安衛則第665条）に該当しない貸与（作業を請け負わせた個人事業者に一時的に使用させる等）における機械等貸与者等が講ずべき措置に準じた措置の推奨

※ 令和9年4月から個人事業者等に新たに義務付けられる措置（構造規格を具備した機械等の使用や定期的な自主点検、危険有害な機械等の操作に関する特別教育）の周知の観点も含む。

改正内容の円滑な施行のため、通達等で示す事項（案）②

《今回の省令改正に関する個別的事項》【つづき】

- 第34条関係（建築物貸与者の講ずべき措置）
 - ・ 「屋外駐車場」など建築物に該当しないものを貸与する場合や、事業の用に供する建築物を「2以上の個人事業者のみ」に貸与する場合における建築物貸与者が講ずべき措置に準じた措置の推奨
- 最高裁判決を踏まえた第一弾省令、第二弾省令関係
 - ・ 安衛法改正を踏まえて規定の修正を行った点の考え方
 - ・ 作業に従事する者（作業従事者）に対し、「立入禁止等の遵守」を義務付けている規定については、改正安衛法第26条の規定により、新たに罰則が適用されること

《今回の省令改正以外の個別的事項（令和8年4月施行分）》

- 第4条関係（労働災害防止に関する措置への協力）
 - ・ 改正安衛法第4条（労働災害防止に関する措置への協力）の規定に基づく措置には、第一弾省令にて改正された規定に基づき、事業者から周知を受けた事項の遵守等が含まれること
- 第97条関係（申告制度）
 - ・ 個人事業者等が労働基準監督署等に申告することが可能な労働安全衛生関係法令の条文についての考え方
 - ・ 不利益取扱いに該当する行為の例示

< 参考 >

【総論②】 労働安全衛生法で「個人事業者等」を保護し、又は規制するに当たっての考え方

第166回労働政策審議会安全衛生分科会 資料1 抜粋

個人事業者等自身に措置を求める場合

対応案

- 労働安全衛生法が労働者の安全や健康の確保を通じた労働者保護を主目的としていることを踏まえれば、個人事業者等自身に措置を求めるのは労働者と同じ場所で就業する場合とすることが適当ではないか。

事業者や注文者、建築物や機械等の貸与者に個人事業者等の保護の観点から措置を求める場合

対応案

- 労働安全衛生法が労働者保護を主目的としていることを踏まえれば、個人事業者等が労働者と同じ場所で就業する場合には、事業者や注文者、建築物や機械等の貸与者に個人事業者等の保護の観点から措置を求めることが適当ではないか。
- 個人事業者等が労働者とは異なる場所で就業する場合であっても、注文した仕事に係る作業場所や作業方法から生ずる災害リスクへの対応については、安衛法の既存の枠組み（発注者、注文者対策）の活用が可能なものもあるため、これを活用することとしてはどうか。

個人事業者等自身や事業者、注文者、建築物や機械等の貸与者に措置を求めることが困難な場合

対応案

- 法令に基づく措置が困難な場合であっても、個人事業者等の危険や健康障害を防止する観点から、ガイドライン等により関係者に措置を求めることとしてはどうか。

《委員からのご指摘のうち、今後の詳細検討に当たって考慮すべきもの》

- 「労働者と異なる場所で就業する場合」や「法令に基づく措置が困難な場合」であっても、個人事業者等に対して最大限の保護がなされるように取り組むべき。
- 個人事業者の災害防止を考えるならば、規制を課すのは安衛法上労働者と同じ場所で働く場合だけでなく、法改正を行い、個人事業者を定義し、労働者と異なる場所で就業する場合であっても、類似の作業を行う場合には規制の対象とすべきではないか。

ア 機械等の安全の確保

対応案

- 労働安全衛生法上、個人事業者等自身に措置を求めることができるのは、労働者と同じ場所で働く場面とすることを踏まえれば、使用禁止とする対象機械や、実施を義務付ける定期自主検査等の範囲、定期自主検査等の対象機械等については、労働者保護の観点から事業者に義務付けられているものと同じの範囲としてはどうか。
- 対象機械等を個人事業者等自身が持込む場合には、定期自主検査等は自らが行うことが可能であるが、事業者が労働者に使用させているものを一時的に使用する場合については、個人事業者等が直接、定期自主検査等を行うことが現実的でない場合もあるため、新たに義務付けられる措置の具体的な実施方法等を省令や通達で明確にすることとしてはどうか。
- 個人事業者等が義務付けられた行為を行わなかったことに起因する被害の程度は、事業者が労働者保護の観点から講ずべき措置を怠った場合と同様であることを踏まえれば、罰則についても事業者に対するものと同等のものとしてはどうか。
- 機械等の使用後の保管・管理など、個人事業者等自らが持ち込んで使用する機械等の管理等に関する事項や事業者が機械等を個人事業者等に一時的に貸与する場合における留意事項等をガイドライン等で示すこととしてはどうか。
- また、労働者とは異なる場所で、機械等を個人事業者等が使用する場合であっても、個人事業者等自身の災害を防止する観点から、構造規格を具備していない機械等の使用禁止や定期自主検査等の実施が望ましい旨をガイドライン等で示すこととしてはどうか。

【各論①】 個人事業者等自身でコントロール可能な災害リスクへの対策

第166回労働政策審議会安全衛生分科会 資料1 抜粋

《委員からのご指摘のうち、今後の詳細検討に当たって考慮すべきもの》

- 個人事業者に対し、事業者から一時貸与する機械等について、定期検査が実施されているかどうかを確認することを求めるのであれば、事業者に対しては個人事業者への定期検査の実施状況の通知を義務付けるべき。
- 請負契約書において「定期自主検査については個人事業者が事業者に代わって実施する」旨が明記される場合も考えられる。このような場合の検査費用については、安全衛生経費として請求に盛り込めることを明らかにすべき。
- 個人事業者に対して、事前に法令違反になる可能性があることをしっかりと周知されることが大前提であり、個人事業者保護の観点から、しっかりと周知が行き届くまでの間は罰則の適用を猶予するなどの措置を検討すべき。
- 事業者から個人事業者等に対する通知の義務付けについては、現行法令との整合性も踏まえた検討が必要。

【各論①】 個人事業者等自身でコントロール可能な災害リスクへの対策

第166回労働政策審議会安全衛生分科会 資料1 抜粋

ウ 事業者が作業の一部を請負わせる個人事業者等に対して講じる措置への対応

【個人事業者等が講ずべき措置の罰則について】

対応案

- 義務付けられた措置を遵守しなかったことに起因する被害の程度は、労働者が立入禁止等の措置を遵守しなかった場合と同様であることを踏まえれば、罰則についても労働者に対するものと同等のものとしてはどうか。
- また、安衛法第 22 条と同様に危害防止措置を定めているそれ以外の条文との間で、罰則に差を設ける合理的な理由はないため、同様の考えとすることとしてはどうか。

《委員からのご指摘のうち、今後の詳細検討に当たって考慮すべきもの》

- 個人事業者等に対する罰則のあり方については、全体的なバランスを考えて検討する必要があり、周知が行き届くまでについては、罰則の適用を猶予すること等も含めて検討すべき。

【各論①】 個人事業者等自身でコントロール可能な災害リスクへの対策

第166回労働政策審議会安全衛生分科会 資料1 抜粋

【事業者から周知を受けた内容の遵守について】

対応案

- 労働安全衛生法第4条に基づき、労働者に対して努力義務が課されている内容を踏まえ、個人事業者等に対しても、災害を防止するために必要な措置を講ずるよう努める必要がある旨を法令により明確化することとしてはどうか。
- 法第22条に基づき事業者から周知された事項の遵守等については、上記にて新たに創設する規定に基づき必要な措置を講ずるよう努めなければならない事項の例示として、ガイドライン等により示すこととしてはどうか。

ア 注文者の責務の範囲の明確化

対応案

- 建設工事以外の注文者にも工期等について配慮を求めることが必要であることから、同条の条文が建設業に限らず全ての注文者が対象である旨を規定上も明確にしてはどうか。
- 無理な工期・納期の設定や当初予定していなかった条件の注文後の付与等は安衛法第3条第3項の趣旨にそぐわないものである旨はガイドライン等で明確にしてはどうか。
- 安衛法第3条第3項は、全ての注文者が対象であり、注文した仕事を直接請け負った請負人が行う場合に限らず、数次請負契約によって行われる場合についても、注文した仕事について、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付さないように配慮しなければならない趣旨である旨をガイドライン等で明確にしてはどうか。
- 注文した仕事の安全衛生の確保を図る上で、注文者による対応に加え、適切な作業環境の確保や作業内容、作業条件等をあらかじめ明確にしておくなど、注文に当たっ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付さないようにするために注文者が作業場所を管理する者等に対して求めることが必要な措置の内容等をガイドライン等で示し、関係者に周知・啓発を図ることとしてはどうか。

【各論②】 個人事業者等自身でコントロール不可能な災害リスクへの対策 －注文者（発注者）による措置の在り方－

第166回労働政策審議会安全衛生分科会 資料1 抜粋

イ 建設業等における混在作業現場における連絡調整

対応案

- 個人事業者等であっても、元方事業者が統括管理する「一の場所」において混在作業を行う場合には、「混在作業による労働災害」に影響を及ぼすおそれがあることから、規定上、混在作業における元方事業者の統括管理の対象に含まれることを明確にしてはどうか。
- 義務付けられた措置を遵守しなかったことにより、混在作業時に周囲の労働者に対しても被害が及ぶ可能性があることから、個人事業者等が講ずべき措置については、関係請負人や労働者に実施が義務付けられているものと同ーとしてはどうか。
- また、義務付けられた措置を実施しなかったことに関する被害の程度は、関係請負人や労働者が労働者保護の観点から講ずべき措置を怠った場合と同様であることを踏まえれば、罰則についても関係請負人や労働者に対するものと同等のものとしてはどうか。

《委員からのご指摘のうち、今後の詳細検討に当たって考慮すべきもの》

- 個人事業者等が元方事業者の統括管理の対象に含まれる旨は条文を書き換える形での明確化を図るべき。

【各論②】 個人事業者等自身でコントロール不可能な災害リスクへの対策 －発注者以外の災害リスクを生み出す者等による措置の在り方－

第166回労働政策審議会安全衛生分科会 資料1 抜粋

ア 機械等貸与者等の講ずべき措置等（法第33条）

対応案

- 貸与された機械等による危険性は、貸与される者が事業者であるか否かによって変わるものではないため、対象となる者に個人事業者等も含まれることを規定上、明確にしてはどうか。
- 個人事業者等を保護し、規制を課すのは安衛法上は労働者と同じ場所で働く場合であることを踏まえれば、機械等貸与者に措置を義務付けるのは個人事業者等が労働者と同じ場所で働く場合とすべきであるが、機械等貸与者が
 - ①事業者であるか個人事業者等であるか
 - ②個人事業者等の場合に労働者と同じ場所で使用するか否かを判断することは困難であるため、個人事業者等に貸与する場合にも事業者に貸与する場合と同様の措置を機械等貸与者に義務付けることとしてはどうか。
- 法第33条で労働災害を防止するための措置を求められている機械は、運転の業務に当たり必要な資格等が定められていて、（機械のリースが一般的な）不特定の場所に自走する機械であるため、これらの条件を同様に満たすフォークリフト、ショベルローダー及びフォークローダーを追加してはどうか。

【各論②】 個人事業者等自身でコントロール不可能な災害リスクへの対策 －発注者以外の災害リスクを生み出す者等による措置の在り方－

第166回労働政策審議会安全衛生分科会 資料1 抜粋

イ 建築物貸与者の講ずべき措置（法第34条）

対応案

- 貸与された建築物等による危険性は貸与される者が事業者であるか否かによって変わるものではないため、対象となる者に個人事業者等も含まれることを規定上、明確にしてはどうか。
- 災害の実態を踏まえ、あらゆる場所で、建築物等の管理に起因する労働災害が発生しうることから「建築物」の範囲を事務所、工場に限らず事業の用に供される建築物としてはどうか。また、屋外駐車場等、建築物には当たらないものを貸与する場合は、貸与者に求める措置をガイドライン等で明確にしてはどうか。
- 建築物貸与者の講ずべき措置については、共用の避難器具の表示・有効保持や警報設備の設置・有効保持などに加え、災害の実態を踏まえ、貸与を受けた者の占有部分以外の部分における墜落危険箇所の周知や安全な通路の確保等、災害の原因となっているものも追加してはどうか。

《委員からのご指摘のうち、今後の詳細検討に当たって考慮すべきもの》

- 屋外駐車場など、建築物に該当しない場所についても、リスクに応じた措置が徹底されるよう、ガイドライン等に基づく指導の対象とすべき。

【各論③】 その他（【各論①】、【各論②】の実行性を高めるための取組等 －申告制度－

第166回労働政策審議会安全衛生分科会 資料1 抜粋

【個人事業者等による労働基準監督署等への申告について】

対応案

- 労働者の場合とは異なり、個人事業者等を保護する観点から事業者等に措置の実施が義務付けられているのは、一定の場合に限られるため、労働基準監督署等に対して申告ができることとするのは、そのような場合に限ることとし、具体的な対象条文については、通達等で明確にすることとしてはどうか。
- 事業者等は、個人事業者等に対して仕事を請負わせる注文者である場合のほか、事業者、機械等や建設物の貸与者である場合があり得るため、不利益取扱いに該当する具体例について、代表的なものを法令で明示するとともに、それぞれの立場において想定される不利益取扱いの全体像を通達等で例示することとしてはどうか。
- 不利益の範囲は、労働者の場合と必ずしも一致するものではないが、個人事業者等は事業者等から仕事の注文を受けて事業を行うという「事業者側面」だけではなく、受注した仕事に係る作業を自らが行うという「作業側面」も有することから、申告制度の実効性を確保する観点からは労働者の場合に事業者に課されるものと同等のものとしてはどうか。

《委員からのご指摘のうち、今後の詳細検討に当たって考慮すべきもの》

- 申告制度の対象となる条文については、現行法令も含め精査の上、分科会にお示しいただきたい。
- 不利益取扱いの例示について、法令と通達でどのように切り分けて明示するか整理する必要があるため、分科会にお示しいただきたい。

(参考) 労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律(令和7年法律第33号) 附帯決議(個人事業者関係①)

参議院厚生労働委員会(令和7年4月10日)

- 一 個人事業者等が新たに労働安全衛生法の適用対象となることに鑑み、制度の理解不足に起因する法令違反が発生することのないよう、発注時における注文者・事業者からの説明を含め、個人事業者等に対する制度の周知徹底を図るとともに、研修等を実施する者に対して支援を行うこと。また、個人事業者等が法令を遵守していない場合には、注文者・事業者から個人事業者等に対して適切な説明等が行われるよう、必要な指導を行うこと。
- 二 新設される業務上災害報告制度を活用し、個人事業者等による災害事例の収集・分析を進めるとともに、適宜、災害防止対策に反映すること。また、報告を行った個人事業者等に対して、注文者・事業者が不利益な取扱いを行うことのないよう必要な監督・指導を行うこと。さらに、個人事業者等の過重労働による脳・心臓疾患及び精神障害事案の発生を防止するため、個人事業者等自身等が労働基準監督署に報告する仕組みの整備を通じ、個人事業者等の過重労働・過労死防止の一層の強化を図ること。
- 三 労働災害防止の取組は現場の労使が一体となって協力・連携して行う必要があることを改めて徹底し、安全委員会や衛生委員会において労働者及び新たに対象となる個人事業者等の危険又は健康障害を防止するための対策等の重要事項について個人事業者等の意見を踏まえた十分な調査・審議が行われ、その結果を踏まえた対策が労働者のみならず個人事業者等にも周知徹底されるよう、適切な助言・指導を行うこと。
- 四 個人事業者等が労働者と異なる場所で労働者と類似の作業を行う場合や、プラットフォームに対する規制の在り方について、本法の施行状況を踏まえ、特殊健康診断・熱中症対策費用等の労働安全経費に係る負担の在り方を含めて検討すること。
- 五 本法の内容と密接に関わるILO第百五十五号条約の早期批准に向けて、速やかに手続を行うとともに、その誠実な履行に向けて準備を行うこと。

(参考) 労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律(令和7年法律第33号) 附帯決議(個人事業者関係②)

衆議院厚生労働委員会(令和7年5月7日)

- 一 個人事業者等が新たに労働安全衛生法の適用対象となることに鑑み、制度の理解不足に起因する法令違反が発生することのないよう、発注時における注文者・事業者からの説明を含め、個人事業者等に対する制度の周知徹底を図るとともに、研修等を実施する者に対して支援を行うこと。また、個人事業者等が法令を遵守していない場合には、注文者・事業者から個人事業者等に対して適切な説明等が行われるよう、必要な指導を行うこと。(参一と同様。)
- 二 労働安全衛生法の適用対象となる範囲を明確化するため、作業従事者に含まれる者の範囲を具体的に明らかにすること。また、法令違反に関する労働基準監督署長等への申告制度について、作業従事者が申告したことを理由とした不利益取扱いが禁止されていることの周知徹底を図るとともに、取引停止等の不利益な取扱いがなされた場合は罰則の適用も含め、厳正に対処すること。
- 三 新設される業務上災害報告制度を活用し、個人事業者等による災害事例の収集・分析を進めるとともに、適宜、災害防止対策に反映すること。また、報告を行った個人事業者等に対して、注文者・事業者が不利益な取扱いを行うことのないよう必要な監督・指導を行うこと。さらに、個人事業者等の過重労働による脳・心臓疾患及び精神障害事案の発生を防止するため、個人事業者等自身等が労働基準監督署に報告する仕組みの整備を通じ、個人事業者等の過重労働・過労死防止の一層の強化を図ること。(参二と同様。)
- 四 労働災害防止の取組は現場の労使が一体となって協力・連携して行う必要があることを改めて徹底し、安全委員会や衛生委員会において労働者及び新たに対象となる個人事業者等の危険又は健康障害を防止するための対策等の重要事項について個人事業者等の意見を踏まえた十分な調査・審議が行われ、その結果を踏まえた対策が労働者のみならず個人事業者等にも周知徹底されるよう、適切な助言・指導を行うこと。(参三と同様。)
- 五 個人事業者等が労働者と異なる場所で労働者と類似の作業を行う場合や、プラットフォームに対する安全衛生対策について、本法の施行状況を踏まえ、必要な検討を行うこと。(参四と同様。)
- 六 個人事業者等が改正法に基づき受講する講習費用等の安全衛生経費が適正に価格転嫁されるよう、ガイドラインの策定を含め、関係省庁と連携し対策を実施すること。
- 七 本法の内容と密接に関わるILO第百五十五号条約の早期批准に向けて、速やかに手続を行うとともに、その誠実な履行に向けて準備を行うこと。(参五と同様。)
- 二十 事業場において労働者と同一の場所において作業を行う作業従事者に対する安全衛生を事業場管理者が十分配慮し、そのために必要な対策をとるよう、周知・指導に努めること。
- 二十九 芸能従事者の健康確保を図るため、芸能従事者の業務の特性を踏まえたガイドラインの策定等必要な対策を行うこと。また、一定の要件を満たせば使用することができる児童の労働環境について、実態を把握し、必要に応じて労働災害防止対策を講ずること。

(2) 機械の労働災害防止に係る規定の改正

厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

(2) 機械の労働災害防止関係の省令改正案の概要 ①

1. 改正の趣旨

- 危険な作業を必要とする特定機械等（ボイラー、クレーン等）に義務付けられている製造許可及び製造時等検査について、設計・検査手法の高度化・専門化等を踏まえ、特定機械等の安全性を確保した上で十分な技術的知見を有する民間機関を活用して効率化を図るため、製造許可のうち設計審査（特定機械等の設計が構造に関する技術的基準に適合するかどうかの審査）やすべての製造時等検査を登録機関が実施することとされた。

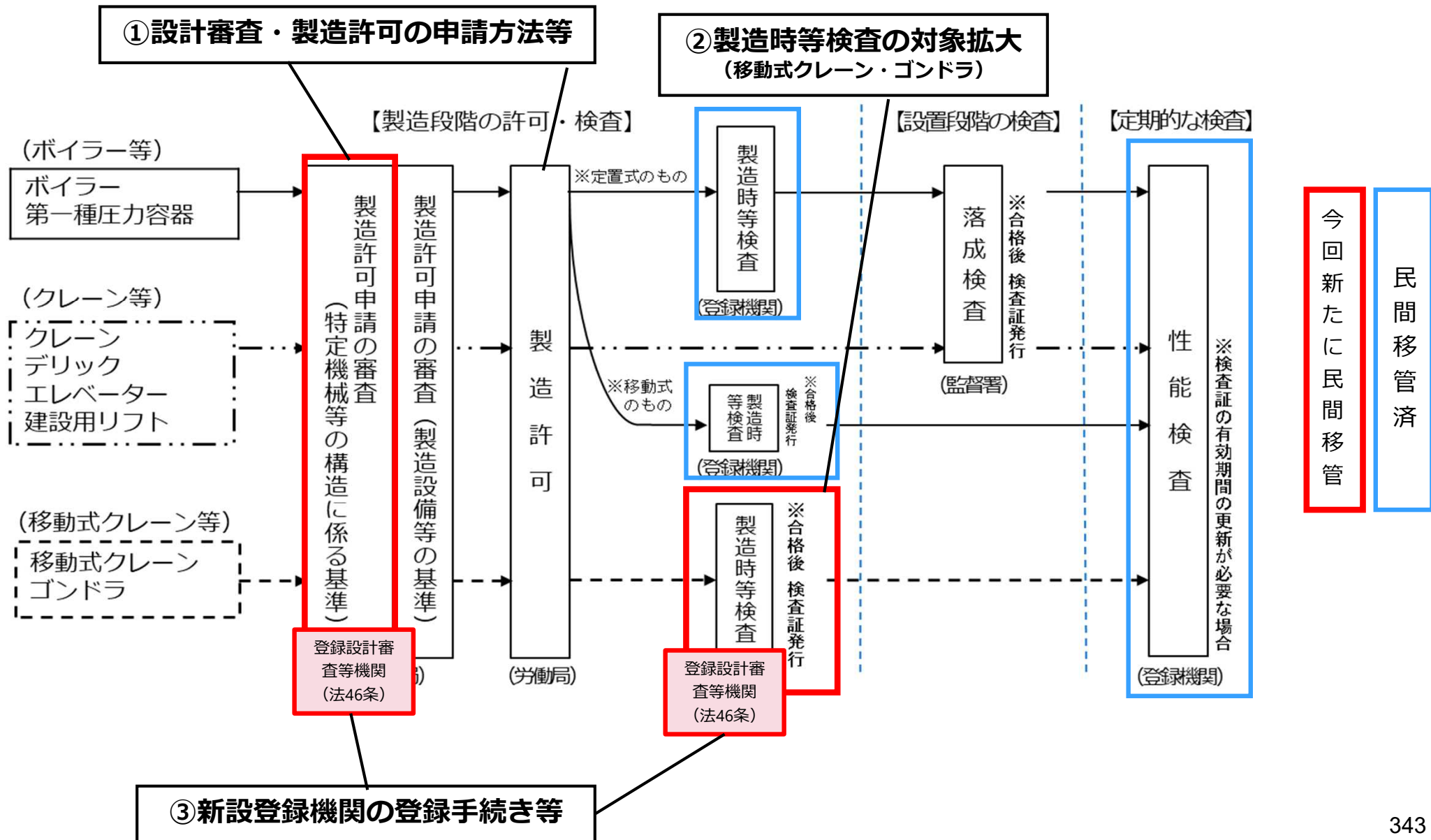
安衛法等一部改正法において、以下の規定の見直しが行われたため、関係省令の規定を整備する。

- (1) 製造許可のうち設計審査について、**厚生労働省令に定める方法**により申請を受けた登録設計審査等機関が実施することとし、製造許可申請時に**厚生労働省令に定める書類**を添付することとされたこと。
⇒厚生労働省令（要点①（設計審査・製造許可の申請方法等））
- (2) 民間機関が製造時等検査を実施する対象を移動式クレーン・ゴンドラに拡大し、これらを製造、輸入した者は、既に移管されたボイラー、第一種圧力容器と同様、**厚生労働省令に定める手続きや実施方法等**により登録設計審査等機関の製造時等検査を受けることとされたこと。
⇒厚生労働省令（要点②（製造時等検査の対象拡大））
- (3) (1)・(2)の業務を行う登録設計審査等機関の規定を設け、**厚生労働省令の定める手続き等**により、**厚生労働省令に定める地域区分**で業務を行う登録設計審査等機関の登録・更新や届出等を行うこととされたこと。
⇒厚生労働省令（要点③（新設登録機関の登録手続き等））

- その他所要の改正を行う。

(2) 機械の労働災害防止関係の省令改正案の概要

②



(2) 機械の労働災害防止関係の省令改正案の概要 ③

2. 改正案の概要

- 改正の要点①**
(設計審査・製造許可の申請方法等)
- ・ 製造許可のうち設計審査について、既存の製造許可の中で設計審査に当たる部分の手続きを参考に、登録設計審査等機関に設計審査を申請する様式や添付資料、設計審査結果の様式を定めるとともに、製造許可申請にこれを添付するものとする。
- 改正の要点②**
(製造時等検査の対象拡大)
- ・ 移動式クレーン・ゴンドラの製造時等検査について、既存の都道府県労働局による検査方法等を参考に、登録設計審査等機関に対する移動式クレーン、ゴンドラの製造時等検査申請、検査方法や合格時の検査証交付について定める。
 - ・ なお、製造時等検査は、原則として設計審査を行った登録設計審査等機関が行うものとする。
- 改正の要点③**
(新設登録機関の登録手続き等)
- ・ 新設登録機関の登録手続き等について、既存の登録製造時等検査機関の規定と同様に、登録設計審査等機関の登録・更新、業務規程や審査・検査結果の届出、関係帳簿の保存、業務廃止時の届出等について規定することとする。
 - ・ 登録設計審査等機関の登録時の地域区分を、7ブロックの地域区分※等と定める。
- ※北海道、東北、関東甲信越、東海北陸、近畿、中国四国、九州、本邦全域、外国

※ その他、上記①～③のほか、所要の改正を行う。

< 参考 >

今後の製造許可及び検査制度等の在り方(案)② (検査の高度化・専門化、国際潮流等を踏まえた検査主体の在り方について)

第166回労働政策審議会安全衛生分科会 資料5 抜粋

製造時等検査の民間移管

- 製造時等検査が必要な特定機械等すべてについて**製造時等検査を登録機関が実施**できることとしてはどうか。
- **その際、設計審査と製造時等検査は一連の流れ**であることから、**設計審査と製造時等検査を同一の機関に担わせる**こととしてはどうか。

外国で製造された特定機械等の検査

- 外国で製造された機械に対する外国における製造時等検査については、引き続き、外国登録製造時等検査機関による製造時等検査を認めてはどうか。

検査証の交付

- 落成検査を行わない機械等については**設計審査及び製造時等検査を行った機関**が検査証を交付してはどうか。

今後の製造許可及び検査制度等の在り方(案)③ (設計審査及び製造時等検査を行う機関の適正な業務遂行の担保について)

第166回労働政策審議会安全衛生分科会 資料5 抜粋

登録機関の要件

- 現行の登録制度と同様に、次の**要件に適合する者**を登録する規定としてはどうか。
 - ✓ **設計審査及び製造時等検査**（以下、「設計審査等」という。）を行うこと
 - ✓ 法令に定める**機械器具その他の設備**を用いて製造時等検査を行うこと
 - ✓ 一定程度の知識経験を有する設計審査等を行う者（審査員及び検査員）が**一定数以上**であること
 - ✓ 審査員及び検査員の者のうち、一定程度の知識経験を有する者に、それぞれ、設計審査及び製造時等検査の**指揮、及び業務の管理**を行わせること
 - ✓ 製造者に支配されている等の**欠格事由に該当しない**こと

登録機関の事業の範囲

現在、ボイラー・第一種圧力容器の製造時等検査の民間移管は都道府県ごととなっており、管轄する製造メーカーの製造数等により、登録機関がない**空白地が発生している**。今回の改正により民間移管する移動式クレーン等は、**メーカーの立地により大きな偏り**があるため、空白地がより一層増加する可能性が高い。このため、

- 登録は、機械等の区分及び**地域（複数の都道府県に跨る地域ブロックを想定）**ごとに行うこととし、**地域ごとに設計審査等を行わせる**こととしてはどうか。

登録機関に実施を義務づける事項

- 現行の登録製造時等検査機関に課されている義務と同様に、次の項目の実施を義務付けてはどうか。
 - ✓ 設計審査等の実施を**求められたとき**、正当な事由がある場合を除き**設計審査等を行うこと**
 - ✓ 設計審査等について**登録要件にある一定程度の知識経験を有する者等**に実施させること
 - ✓ **法令で定める基準に従って設計審査等**を行うこと
 - ✓ 製造時等検査により生ずる**危険を防止するために必要な措置**を講じること

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（令和7年法律第33号） 附帯決議（機械関係）

参議院厚生労働委員会（令和7年4月10日）

十一 登録機関が実施する設計審査、製造時等検査については、引き続き検査による安全性の確保が適切に行われるよう、適宜立入調査を行い、必要な監査・指導を行うこと。また、特定機械等の主要構造部分の変更時には、変更届の提出と変更検査の受検を行うよう、周知に努めるとともに、必要な指導を行うこと。

衆議院厚生労働委員会（令和7年5月7日）

二十五 登録機関が実施する設計審査、製造時等検査については、引き続き検査による安全性の確保が適切に行われるよう、適宜立入調査を行い、必要な監査・指導を行うこと。また、特定機械等の主要構造部分の変更時には、変更届の提出と変更検査の受検を行うよう、周知に努めるとともに、必要な指導を行うこと。（参十一と同様。）

(3) 営業秘密に係る規定の改正等

1 省令案について（諮問）

厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課

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（営業秘密関係）（諮問）

1. 改正の趣旨

- 令和4年以降に行われた労働安全衛生法（昭和47年法律57号）に基づく委任政省令の改正により、危険性・有害性が確認された全ての物質を対象とした自律的管理制度に順次移行しており、令和8年4月には、自律的管理の化学物質は約2,900物質となることが予定されている。

対象物質の増加に伴い、通知制度の対象となる成分の情報が企業の営業秘密に該当するケースが想定されるため、リスクアセスメントの実施に支障がないことを前提に、営業秘密を保持できるようにする必要があるとされた。

安衛法等一部改正法においては、以下の趣旨の規定が設けられたため、関係省令の規定を整備する。

- (1) 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^①厚生労働省令で定める化学物質である成分の情報が営業秘密に該当する場合には、代替化学名又は^②厚生労働省令で定める事項を通知することをもって、法令上の通知に代えることができることとされたこと。
→厚生労働省令（要点①（対象物質）、②（通知事項））
 - (2) 代替化学名等の通知を行った者は、^③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^④厚生労働省令で定める事項を記録しなければならないとされたこと。
→厚生労働省令（要点③（記録方法）、④（記録事項））
 - (3) 医師による診断、治療その他の^⑤厚生労働省令で定める行為のために必要があるときは、医師の求めに応じて、^⑥厚生労働省令で定めるところにより、当該成分の情報を当該医師に開示しなければならないとされたこと。
→厚生労働省令（要点⑤（開示を要する医師の行為）、⑥（開示方法））
 - (4) 厚生労働大臣は、代替化学名等の通知の適切かつ有効な実施を図るため必要な^⑦指針を公表するものとするとしてされたこと。
→指針
 - (5) 上記に定めるほか、通知に関し必要な事項は、^⑦厚生労働省令で定めるとされたこと。
→厚生労働省令（要点⑦（緊急連絡先））
- その他所要の改正を行う。

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要（営業秘密関係）（諮問）

2. 改正の概要

改正の要点①：代替化学名等による通知を認める化学物質について、リスクアセスメントの実施に支障がないものとして厚生労働大臣が定めるものとする。
(対象物質)

改正の要点②：要素の置換又は削除を行っても、それらに該当する通知対象物の種類が非常に少ない等の理由により、代替化学名の通知では成分の情報が特定されるおそれが高い場合に限り、人体に及ぼす作用を通知することをもって成分の情報の通知に代えることができることとする。
(通知事項)

改正の要点③：代替化学名等の通知を行った者（代替化学名等通知者）は、当該通知に係る通知対象物の成分等の記録を5年間保存することと定める。また、保存期間中に事業を廃止しようとするときは、当該記録を所轄労働基準監督署に提出することとする。
(記録方法)

改正の要点④：代替化学名等の通知を行った者（代替化学名等通知者）が記録すべき事項（①成分、②代替化学名等、③製品の名称、④製品に含有されている全成分の名称及び含有量）を定める。
(記録事項)

改正の要点⑤：医師の求めに応じて成分の情報を開示しなければならない医師の行為は、医師による診断、治療のほか、産業医及びその他の医師による労働者の健康管理と定める。
(開示を要する医師の行為)

改正の要点⑥：医師による診断、治療の行為のため開示を求められた場合には、成分の情報を直ちに開示しなければならない旨定める。また、産業医等から労働者の健康管理のために必要な成分の情報の開示を求められた場合には、秘密保持を条件に速やかに開示しなければならない旨定める。
(開示方法)

改正の要点⑦：通知事項として代替化学名等の通知を行う者の緊急連絡先等を定める。
(緊急連絡先)

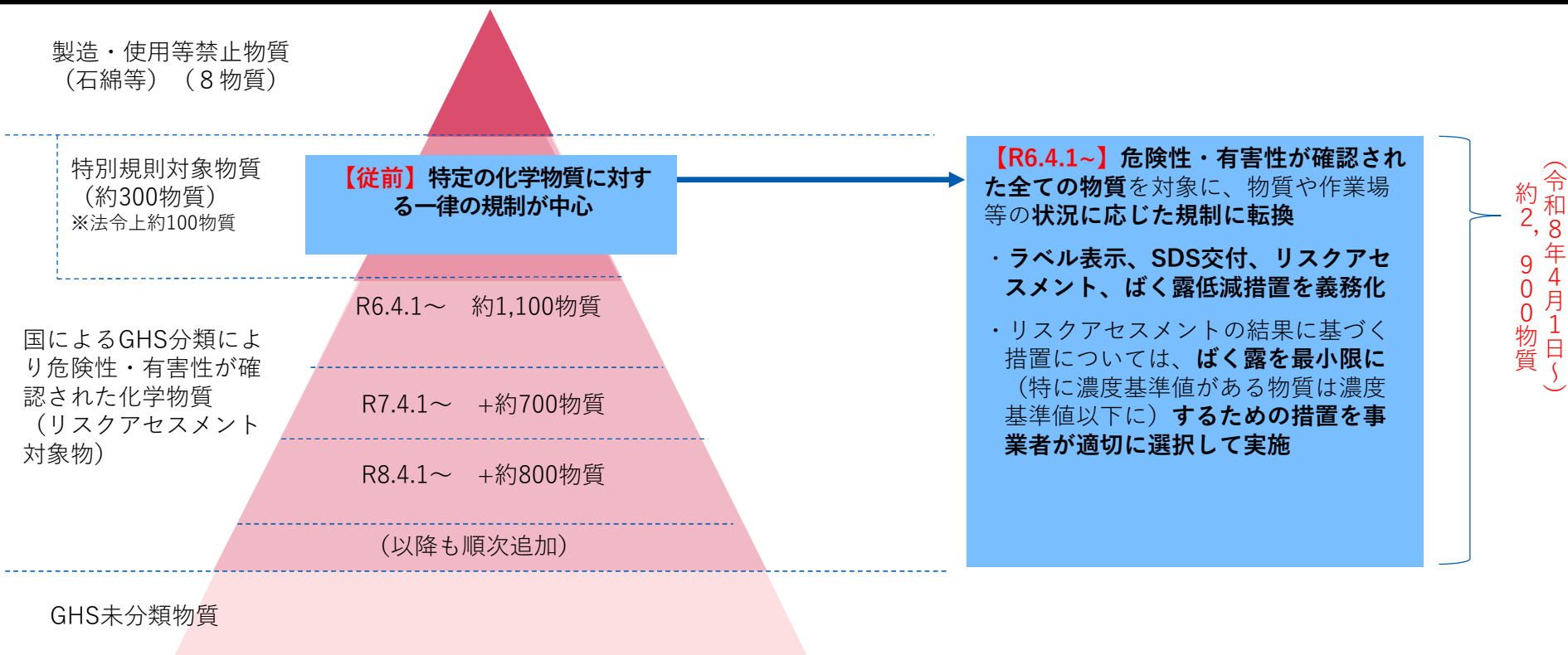
※ その他、上記①～⑦の要点のほか、所要の改正を行う。

< 参考 >

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進

背景

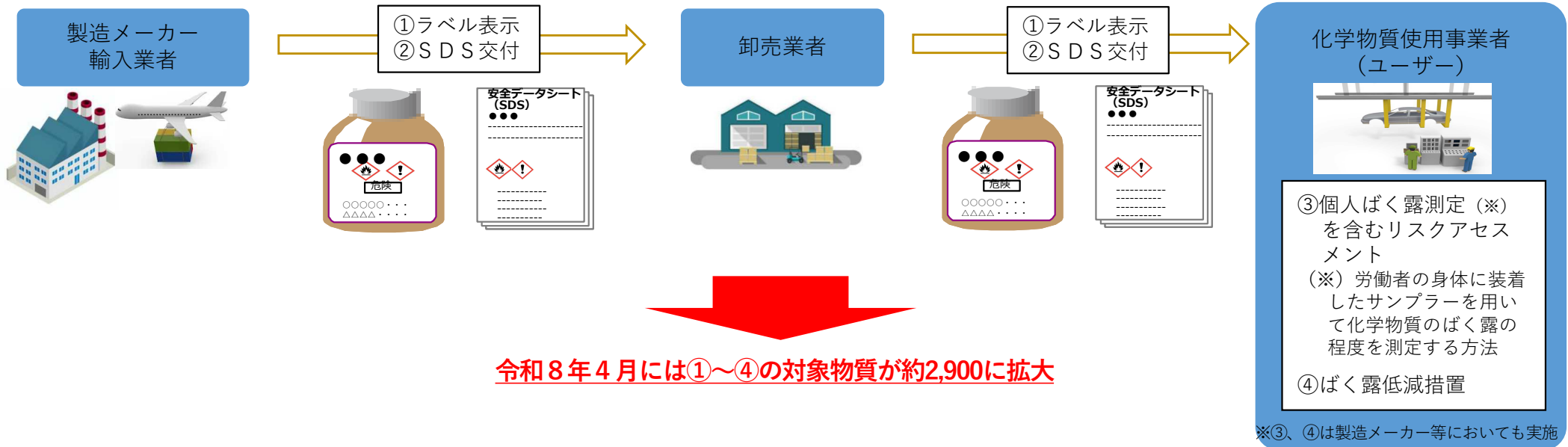
- 化学物質管理については、物質の多様化や国際的な潮流に従い、化学物質ごとの個別具体的な法令による規制から、事業者等による自律的な管理を基軸とする規制へ、安衛法体系の抜本的見直しが行われたところ。（令和4年から政省令改正・順次施行）
- これにより、化学物質の譲渡・提供者による「危険・有害性情報の表示（ラベル）及び通知（SDS（※）の交付等）」や事業者による「リスクアセスメントの実施」が必要となる化学物質が、令和8年4月には、危険性又は有害性がある全ての化学物質（国際的な基準に従い分類した約2,900物質）に拡大されることが予定されている。
（※）安全データシート（Safety Data Sheet）の略語。化学物質を譲渡または提供する際に、その化学物質の物理化学的性質や危険性・有害性及び取扱いに関する情報を、譲渡または提供する相手方に通知する文書のこと。



(注) GHS：2003年7月に国際連合から公表された「化学品の分類および表示に関する世界調和システム（Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals）」。日本では「日本産業規格 Z 7252（GHSに基づく化学品の分類方法）」において化学品の分類方法が定められており、これに基づく分類判定の結果を用いて、ラベル表示・SDS交付等の義務対象物質を特定している。

危険・有害性情報の通知制度

- 労働安全衛生法に基づき、
 - ・ 危険有害な化学物質を譲渡・提供する者（メーカー、卸売等）には、次の義務が課されている。
 - ①名称や人体に及ぼす作用などの危険有害性情報をラベル表示する義務
 - ②譲渡・提供する相手方に文書（SDS）を交付して、成分・含有量などの危険有害性情報を通知する義務
 - ・ 譲渡・提供を受けたユーザー企業等は、①②の情報を踏まえた③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④必要なばく露低減措置（例：適切な保護具の使用）を講ずる義務が課されている。



改正内容

- 化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の通知制度（SDS）の履行を確保するため、次の見直しを行う。
 - ・ 通知義務違反に対する罰則の新設
 - ・ 通知事項を変更した場合の再通知（現行は努力義務）の義務化
- SDSについて、EU等の仕組みを参考に、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、通知事項のうち成分名について代替名等の通知を認める。なお、この場合においても、非開示とできるのは成分名のみであり、人体に及ぼす作用、講ずべき応急の措置等については非開示を認めない。また、医師が診断及び治療のために成分名の開示を求めた場合は直ちに開示することとする。
- 危険有害な化学物質を取り扱う作業場の作業環境において、労働者が有害な因子にばく露する程度を把握するために行う個人ばく露測定について、その精度を担保するため、法律上の位置付けを明確にし、有資格者（作業環境測定士）により実施しなければならないこととする。

論点3：営業秘密の保持のため、SDS等で代替名表示等が認められる対象について

第167回労働政策審議会安全衛生分科会 資料1 抜粋

論点：国際連合が策定したGHS改訂9版(2021年)では、企業の営業秘密情報の保護を保証すべきとされ、営業秘密情報の保護に関する原則や考慮事項等が示されており、EU等の諸外国では既に対応が進んでいる。

一方、安衛法第57条の2第1項第2号では、SDSに記載する事項として「成分及びその含有量」が規定されており、成分を通知しないことは認められていない。

国際的な動向も踏まえリスクアセスメントの実施に支障のない範囲として、営業秘密として成分名を代替名表示等のできる化学物質の有害性の範囲及び含有量の表示方法等についてどう考えるか。下記中間取りまとめのポイントに沿って対応することによいか。

中間とりまとめのポイント

国際的な動向を踏まえ、**GHSの考え方に基づき、リスクアセスメントの実施に支障がない等、SDS等交付制度の趣旨を損なわない範囲において代替名等の通知を認める。**

具体的には、

- ・ **成分名は、重篤な健康障害を生ずる有害性クラスに該当する場合や、特定の有害性クラスであって区分1に該当する場合等（P23参照）を除き、営業秘密に該当する場合は非開示の対象とすること。**

※ 発がん性を有するもの等の一定の有害性を有する物質、混合物の含有量がGHS（JIS）の濃度限界以上の場合、特化則等の特別規則の適用対象物質等の法令で規制されている物質等は**代替名等の通知は認めない。**

- ・ **含有量は、非開示の対象とはせず、上記の成分名の非開示対象の物質の含有量は、（安衛則第34条の2の6※に規定された）10%刻みの表示を原則とすること。**

※ 特別規則等で規定されている一定の化学物質について、契約又は交渉に関し、事業者の財産上の利益を不当に害するおそれがあるものについて、10%刻みでの通知を認めるもの。
(報告書Ⅳ第2、第3)

論点4：営業秘密の保持のため、SDS等で代替名表示等をする場合の譲渡・提供者の義務等について

第167回労働政策審議会安全衛生分科会 資料1 抜粋

論点：SDS等の通知において、営業秘密に該当する化学物質の代替名表示等を認める場合、化学物質の譲渡・提供者に対する法令上の義務等についてどう考えるか。下記中間取りまとめのポイントに沿って対応することによいか。

中間とりまとめのポイント

- ・ 営業秘密による非開示とする場合、**「営業秘密」であることを通知**すること。
- ・ **一定の条件（P23参照）**に従い、**非開示^{注1}が認められる物質のみ**について、**成分の通知義務が免除される**こと。
- ・ 上記の場合において、**代替名その他の情報^{注1}を譲渡・提供先に通知しなければならない**こと。
- ・ 成分名を非開示とし、代替名その他の情報を通知した場合、通知者は**非開示とした成分名及び通知した代替名その他の情報を記録し、当該通知から5年間^{注2}保存しなければならない**こと。
- ・ 厚生労働大臣は、代替名その他の情報の内容を決定するために必要な指針を公表すること。

（注1）代替名を開示することにより、営業秘密を保持できない場合は、非開示成分の危険有害性区分等の危険有害性情報を通知することで代えることができる。

（注2）安衛則第577条の2第5項において、リスクアセスメント対象物の健康診断結果を5年間保存することが義務付けられているため、産業保健上の理由による営業秘密情報の開示請求に応じられるよう、5年間の記録保存を義務付ける趣旨である。なお、法令で30年間の健康診断結果の記録の保存が義務付けられている特別管理物質やがん原性物質は、営業秘密による非開示の対象とはならない。

（報告書IV第3、第4）

IV 危険有害性情報の通知制度における営業秘密の保持について

第167回労働政策審議会安全衛生分科会 資料1 抜粋

第3 リスクアセスメントの実施に支障のない範囲として、営業秘密として非開示にできる化学物質の有害性の範囲及び濃度

1 一定の有害性を有する物質の成分名の非開示の範囲

(1) 生殖細胞変異原性、発がん性又は生殖毒性の有害性を有するものは、有害性区分に関わらず、成分名の非開示の対象とすべきでない。

※ 混合物の場合は、含有量が濃度限界を下回ることにより混合物としての有害性の分類で有害性が区分されないものを除く。

(2) 呼吸器感作性、皮膚感作性又は誤えん有害性を有するものは、成分名の非開示の対象とすべきでない。

(3) 皮膚腐食性／刺激性、眼に対する重篤な損傷性／眼刺激性、特定標的臓器毒性（単回ばく露）又は特定標的臓器毒性（反復ばく露）を有するものは、区分1に該当する場合は成分名の非開示の対象とすべきでない。

(4) 急性毒性を有するものについては、成分単体として区分1～3に該当する物質は、成分名の非開示の対象とすべきでない。

※ 混合物の急性毒性の有害性区分は、急性毒性の区分のある全ての成分を濃度で加重平均して混合物の急性毒性値（ATE）をばく露経路別に計算し、判定基準に照らして区分することが通常。このため、混合物としての有害性区分で非開示の対象物質を判断することは困難であり、成分単体の有害性区分によって非開示の対象を判断すべき。

2 混合物の有害性区分に影響を与える濃度に係る非開示の範囲、法令で規制されている物質の開示

(1) 含有量がGHS（JIS）の濃度限界以上の場合は、混合物の有害性の区分に影響し、リスクアセスメントの実施に支障のない範囲とはいえないことから、成分名の非開示の対象とすべきでない。

(2) 法令で個別の対応が義務付けられている、特化則等の特別規則の適用対象物質、皮膚等障害化学物質に該当する物質及び濃度基準値が設定されている物質については、成分名の非開示の対象とすべきでない。

※ 急性毒性については、混合物の急性毒性値（ATE）によって有害性区分が決定されるため、濃度限界に係る制限は適用しない。

論点5：営業秘密の保持のため、SDS等で代替名表示等をした場合の医療上の緊急事態及び産業保健上で必要な場合等の情報開示について

第167回労働政策審議会安全衛生分科会 資料1 抜粋

論点：代替名等を通知した化学物質に関して、①医師が診断及び治療のために必要であるとして、代替名等を通知した化学物質の成分名の開示を求めた場合、②産業医が労働者の健康管理のために必要であるとして、代替名等を通知した化学物質の成分名の開示を求めた場合、③営業秘密情報が適切に設定されているかを確認するため、労働基準監督機関による確認が必要になる場合の情報開示についてどう考えるか。下記中間取りまとめのポイントに沿って対応することによいか。

中間取りまとめのポイント

【①医師が診断及び治療のために必要であるとして、代替名等を通知した化学物質の成分名の開示を求めた場合】

化学物質にばく露したことによる健康障害が生じた又は生じるおそれのある場合、その診断又は治療のため、成分名の開示が必要になる場合がある。このため、

- **医師が診断及び治療のために必要であるとして、代替名等を通知した化学物質の成分名の開示を求めた場合、直ちに開示することを義務づけること。**

【②産業医が労働者の健康管理のために必要であるとして、代替名等を通知した化学物質の成分名の開示を求めた場合】

化学物質にばく露したおそれのある労働者に対する健康診断等により、有所見や健康影響を把握した場合等において、産業保健上の理由により代替名等を通知した化学物質の成分名を特定する必要がある。このため、

- **産業医が労働者の健康管理のために必要であるとして、代替名等を通知した化学物質の成分名の開示を求めた場合、秘密保持を条件に速やかに開示することを義務づけること。**

【③営業秘密情報が適切に設定されているかを確認するため、労働基準監督機関による確認が必要になる場合】

- **労働基準監督機関から求められた場合に報告（非開示情報の開示）等に応じる義務を課す。**
- **営業秘密により、成分名の非開示を行った化学物質の譲渡・提供を行い、当該情報の記録・保存をしている事業者が、当該事業を廃止しようとするときは、所轄労働基準監督署長に当該営業秘密情報の記録を提出することを義務付けること。**

（報告書Ⅳ第5、第6）

(参考) 労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律 (令和7年法律第33号)
附帯決議 (化学物質関係)

参議院厚生労働委員会 (令和7年4月10日)

九 化学物質の自律的管理制度への転換に伴い、譲渡・提供先への危険・有害性情報の確実な伝達と、リスクアセスメントに基づいた適切な措置が講じられるよう、事業者に対する周知の強化に取り組むこと。また、法令に関する知識や管理体制が必ずしも十分でない中小企業に対して、必要な支援を行うこと。

十 成分名の一部を代替名表示することが認められる場合であっても、通知対象物による健康障害が発生するおそれがある際には、医師・労働基準監督署に対して、必要な情報が迅速に開示されるよう制度運用に万全を期すこと。

衆議院厚生労働委員会 (令和7年5月7日)

二十一 化学物質の自律的管理制度への転換に伴い、譲渡・提供先への危険・有害性情報の確実な伝達と、リスクアセスメントに基づいた適切な措置が講じられるよう、事業者に対する周知の強化に取り組むこと。また、法令に関する知識や管理体制が必ずしも十分でない中小企業に対して、必要な支援を行うこと。(参九と同様。)

二十二 成分名の一部を代替名表示することが認められる場合であっても、通知対象物による健康障害が発生するおそれがある際には、医師・労働基準監督署に対して、必要な情報が迅速に開示されるよう制度運用に万全を期すこと。(参十と同様。)

二十三 化学物質の自律的管理制度への転換に伴い、危険・有害性情報の伝達が必要となる化学物質が増加することから、ラベル表示や文書の交付について、化学物質に関する知識が必ずしも十分でない作業従事者にとって、よりわかりやすい記載を検討すること。

二十四 有資格者による個人ばく露測定の実施義務化について、労働者が化学物質にばく露する程度を最小限とするため、事業者に対し制度の周知徹底を図ること。また、事業者の取組状況を把握し、適宜、化学物質管理対策に反映すること。

(3) 営業秘密に係る規定の改正等

2 告示案について（報告）

厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働安全衛生規則第34条の2の6の2の規定に基づき厚生労働大臣が定めるもの (告示案)の概要(報告)(営業秘密関係)

1. 告示案の趣旨

- 本告示は、省令改正の要点①に基づき、リスクアセスメントの実施に支障がないものとして厚生労働大臣が定めるものを規定するもの。

2. 告示案の概要

- 通知対象物のうち、下記の①～③のいずれにも該当するものを、労働者に危険又は健康障害を生ずるおそれの程度が高くない物として定める。

有害性に関する基準

① 法令の規制による基準として、次のいずれにも該当しないもの

- 特定化学物質障害予防規則等の特別規則の適用対象物質
- 濃度基準値が設定される物質
- 皮膚等障害化学物質等

② 有害性区分による基準(国及び事業者による危険性・有害性の分類※の結果)の次のいずれにも該当しないもの ※令和7年3月31日までの分類

- 重篤な健康障害を生ずる有害性クラス
(生殖細胞変異原性、発がん性又は生殖毒性) → 有害性が区分されているもの
(当該物質の含有量が混合物の有害性区分に影響を与える濃度(濃度限界)未満であることにより混合物としての有害性区分に該当しないものを除く。)

毎年更新を予定

- 特定の有害性クラス
(呼吸器感作性、皮膚感作性、誤えん有害性、皮膚腐食性/刺激性、眼に対する重篤な損傷性/眼刺激性、特定標的臓器毒性(単回ばく露)又は特定標的臓器毒性(反復ばく露)) → 区分1に該当するもの

- 急性毒性 → 区分1～3に該当するもの

濃度に関する基準

③ 混合物中の化学物質の濃度による基準として、次に該当するもの(濃度限界が定められている有害性クラスに該当するものに限る)

- 化学物質の成分の含有量 → 濃度限界未満であるもの

3. 告示日等

告示日：令和7年12月～1月(予定)

適用期日：令和8年4月1日

IV 危険有害性情報の通知制度における営業秘密の保持について

第167回労働政策審議会安全衛生分科会 資料1 抜粋

第3 リスクアセスメントの実施に支障のない範囲として、営業秘密として非開示にできる化学物質の有害性の範囲及び濃度

1 一定の有害性を有する物質の成分名の非開示の範囲

(1) 生殖細胞変異原性、発がん性又は生殖毒性の有害性を有するものは、有害性区分に関わらず、成分名の非開示の対象とすべきでない。

※ 混合物の場合は、含有量が濃度限界を下回ることにより混合物としての有害性の分類で有害性が区分されないものを除く。

(2) 呼吸器感作性、皮膚感作性又は誤えん有害性を有するものは、成分名の非開示の対象とすべきでない。

(3) 皮膚腐食性／刺激性、眼に対する重篤な損傷性／眼刺激性、特定標的臓器毒性（単回ばく露）又は特定標的臓器毒性（反復ばく露）を有するものは、区分1に該当する場合は成分名の非開示の対象とすべきでない。

(4) 急性毒性を有するものについては、成分単体として区分1～3に該当する物質は、成分名の非開示の対象とすべきでない。

※ 混合物の急性毒性の有害性区分は、急性毒性の区分のある全ての成分を濃度で加重平均して混合物の急性毒性値（ATE）をばく露経路別に計算し、判定基準に照らして区分することが通常。このため、混合物としての有害性区分で非開示の対象物質を判断することは困難であり、成分単体の有害性区分によって非開示の対象を判断すべき。

2 混合物の有害性区分に影響を与える濃度に係る非開示の範囲、法令で規制されている物質の開示

(1) 含有量がGHS（JIS）の濃度限界以上の場合は、混合物の有害性の区分に影響し、リスクアセスメントの実施に支障のない範囲とはいえないことから、成分名の非開示の対象とすべきでない。

(2) 法令で個別の対応が義務付けられている、特化則等の特別規則の適用対象物質、皮膚等障害化学物質に該当する物質及び濃度基準値が設定されている物質については、成分名の非開示の対象とすべきでない。

※ 急性毒性については、混合物の急性毒性値（ATE）によって有害性区分が決定されるため、濃度限界に係る制限は適用しない。

(参考) 労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律 (令和7年法律第33号) 附帯決議 (化学物質関係)

参議院厚生労働委員会 (令和7年4月10日)

九 化学物質の自律的管理制度への転換に伴い、譲渡・提供先への危険・有害性情報の確実な伝達と、リスクアセスメントに基づいた適切な措置が講じられるよう、事業者に対する周知の強化に取り組むこと。また、法令に関する知識や管理体制が必ずしも十分でない中小企業に対して、必要な支援を行うこと。

十 成分名の一部を代替名表示することが認められる場合であっても、通知対象物による健康障害が発生するおそれがある際には、医師・労働基準監督署に対して、必要な情報が迅速に開示されるよう制度運用に万全を期すこと。

衆議院厚生労働委員会 (令和7年5月7日)

二十一 化学物質の自律的管理制度への転換に伴い、譲渡・提供先への危険・有害性情報の確実な伝達と、リスクアセスメントに基づいた適切な措置が講じられるよう、事業者に対する周知の強化に取り組むこと。また、法令に関する知識や管理体制が必ずしも十分でない中小企業に対して、必要な支援を行うこと。(参九と同様。)

二十二 成分名の一部を代替名表示することが認められる場合であっても、通知対象物による健康障害が発生するおそれがある際には、医師・労働基準監督署に対して、必要な情報が迅速に開示されるよう制度運用に万全を期すこと。(参十と同様。)

二十三 化学物質の自律的管理制度への転換に伴い、危険・有害性情報の伝達が必要となる化学物質が増加することから、ラベル表示や文書の交付について、化学物質に関する知識が必ずしも十分でない作業従事者にとって、よりわかりやすい記載を検討すること。

二十四 有資格者による個人ばく露測定の実施義務化について、労働者が化学物質にばく露する程度を最小限とするため、事業者に対し制度の周知徹底を図ること。また、事業者の取組状況を把握し、適宜、化学物質管理対策に反映すること。

(3) 営業秘密に係る規定の改正等

3 指針案について（報告）

厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

通知対象物に係る代替化学名等の通知に関する指針（案）の概要（報告）（営業秘密関係）

1. 指針案の趣旨

本指針は、法第57条の2第8項の規定に基づき、通知対象物に係る代替化学名等の設定及び通知等の適切かつ有効な実施を図るために、適用範囲や記載方法の詳細等の必要な基本的事項について規定するものであり、通知対象物譲渡者等に対して指導を行う事由となるもの。

2. 指針案の概要

○基本的な考え方

通知対象物譲渡者等がSDSを交付等するに当たり、GHSにおいても、企業の営業秘密情報の保持を保證すべきとされつつも、それによって作業員や消費者の健康と安全、又は環境保護を危うくすべきではない、とされていることから、リスクアセスメントに影響がない範囲内で、化学物質の成分の情報が企業の営業秘密に該当する情報である場合にのみ、当該成分の情報について代替化学名等の通知を認めることとする。

○適用範囲

リスクアセスメントの実施に支障がない範囲内（労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれの程度が高くない物）で厚生労働大臣が定めるものの成分の情報が、営業秘密（秘密として管理されている製品の情報その他の事業活動に有用な情報であって公然と知られていないもの）に該当する場合。

○記載方法等（詳細は参考資料参照）

代替化学名は、化学名を構成する要素を1つないし2つ一般名へ置換又は削除することにより設定する。なお、対象物の種類が少ない等の理由により、代替化学名によっても成分情報が特定される場合に限り、代替化学名に代わり、「人体に及ぼす作用」を通知することが認められる。

○その他の留意事項

- ・ SDS上では、化学物質の成分の情報ごとに「営業秘密」である旨明示すること。
- ・ 医師から情報開示を求められること等を想定し、SDSには緊急連絡先を記載すること。
- ・ 代替化学名等の情報に関しては、5年間記録を保存すること 等

3. 公示日等

公示日：令和7年12月～1月（予定）

適用期日：令和8年4月1日

代替化学名等による通知を行う場合の記載方法等

（１）代替化学名の記載方法

代替化学名は、（２）の４要素のいずれか１つを一般名へ置換又は削除することにより設定する。ただし、構造が単純である等の理由により、１要素のみの置換又は削除では化学物質の成分の情報が特定されるおそれがある場合には、２要素までの置換又は削除を認める。

（２）化学名を構成する４要素

- ① 母体化合物の構造
- ② 対イオンの構造及び数
- ③ 立体異性体の情報
- ④ 母体化合物又は他の置換基に結合する置換基の構造、数及び位置

（３）代替化学名により化学物質の成分の情報が特定されるおそれがある場合の取り扱い

（１）及び（２）の方法が原則であるが、２要素の置換又は削除を行っても、それらに該当する通知対象物の種類が非常に少ない等の理由により、化学物質の成分の情報が特定されるおそれがある場合に限り、当該成分について、「人体に及ぼす作用」を通知することで、法第57条の2第1項及び第2項の規定による通知に代えることができる。

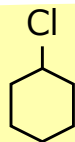
（４）留意事項

- ① 代替化学名の設定に当たり、有害性との関連性が理解できるよう配慮することが望ましいこと。
- ② 代替化学名の使用により危険有害性が労働者に正しく伝達されないおそれがある場合には、代替化学名の使用を避け、可能な範囲で正確な化学物質の成分の情報を通知するよう努めること。
- ③ 代替化学名等の設定は、労働者の安全衛生の確保と、営業の秘密の保護を両立させる観点から運用すること。

代替化学名のイメージ

正式名称（例）

○クロロシクロヘキサン



代替名（例・案）

○ハロゲン化シクロヘキサン

○ハロゲン化シクロアルカン

IV 危険有害性情報の通知制度における営業秘密の保持について

第4 営業秘密として非開示とした場合のSDS等による通知事項及び履行確保の方法

1 「営業秘密」に該当する旨の明示

- 営業秘密による非開示とする場合、「営業秘密」であることを通知することを義務付けるべき。

2 代替名の通知及び代替名の設定方法

- (1) 成分名を非開示とする場合、それに代わる代替名その他情報を通知することを義務付けるべき。

2 代替名の通知及び代替名の設定方法（続き）

(2) 厚生労働省は、代替名その他の情報の内容を決定するために必要な指針を公表すべき。指針には、次に掲げる事項を定めるべき。

ア 代替名の決定は、名称の4要素のいずれか一つを置き換え又は削除することで行う。ただし、構造が比較的単純である等の理由で、1要素のみの置き換え又は削除では成分名が特定されるおそれがある場合は、2要素の置き換え又は削除を認める。

イ アに関わらず、とが2要素の置き換え又は削除を行っても成分名が特定されるおそれがある場合は、当該成分の危険有害性区分等の危険有害性情報を通知することで、代替名の通知に代えることができる。

ウ 代替名の決定に当たっては、次の事項に留意する。

- ① 名称の4要素は、①母体化合物の構造、②対イオンの構造及び数、③光学異性体、④母体化合物又は他の置換基に結合している置換基の構造、数若しくは位置とする。
- ② 置換位置番号や母体化合物の置換基の位置番号については削除、その他の情報については一般名への置換とする。
- ③ 代替名の決定に当たっては、代替名と有害性の関連性が分かるようにすることが望ましい。

(参考) 労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律 (令和7年法律第33号) 附帯決議 (化学物質関係)

参議院厚生労働委員会 (令和7年4月10日)

九 化学物質の自律的管理制度への転換に伴い、譲渡・提供先への危険・有害性情報の確実な伝達と、リスクアセスメントに基づいた適切な措置が講じられるよう、事業者に対する周知の強化に取り組むこと。また、法令に関する知識や管理体制が必ずしも十分でない中小企業に対して、必要な支援を行うこと。

十 成分名の一部を代替名表示することが認められる場合であっても、通知対象物による健康障害が発生するおそれがある際には、医師・労働基準監督署に対して、必要な情報が迅速に開示されるよう制度運用に万全を期すこと。

衆議院厚生労働委員会 (令和7年5月7日)

二十一 化学物質の自律的管理制度への転換に伴い、譲渡・提供先への危険・有害性情報の確実な伝達と、リスクアセスメントに基づいた適切な措置が講じられるよう、事業者に対する周知の強化に取り組むこと。また、法令に関する知識や管理体制が必ずしも十分でない中小企業に対して、必要な支援を行うこと。(参九と同様。)

二十二 成分名の一部を代替名表示することが認められる場合であっても、通知対象物による健康障害が発生するおそれがある際には、医師・労働基準監督署に対して、必要な情報が迅速に開示されるよう制度運用に万全を期すこと。(参十と同様。)

二十三 化学物質の自律的管理制度への転換に伴い、危険・有害性情報の伝達が必要となる化学物質が増加することから、ラベル表示や文書の交付について、化学物質に関する知識が必ずしも十分でない作業従事者にとって、よりわかりやすい記載を検討すること。

二十四 有資格者による個人ばく露測定の実施義務化について、労働者が化学物質にばく露する程度を最小限とするため、事業者に対し制度の周知徹底を図ること。また、事業者の取組状況を把握し、適宜、化学物質管理対策に反映すること。

新規化学物質の有害性調査結果について（報告）

第180回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課

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ず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6年12月27日から令和7年9月26日までに名称が公表された新規化学物質 556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・・・15物質（別添1及び別添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、労働者の健康障害を防止するため、指針（*）に定めた適切な措置等を講ずるよう努めるものとされている。

（*）「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2参照）

強度の変異原性が認められた化学物質等を製造し、又は取り扱う作業に関し、

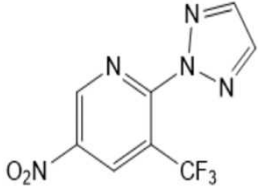
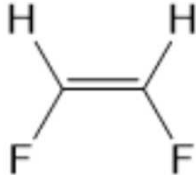
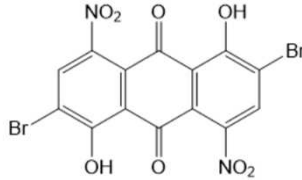
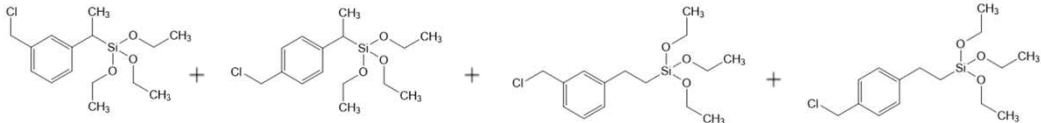
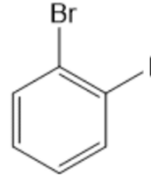
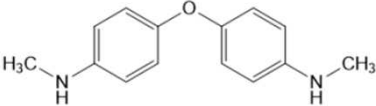
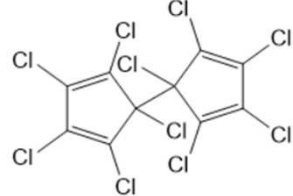
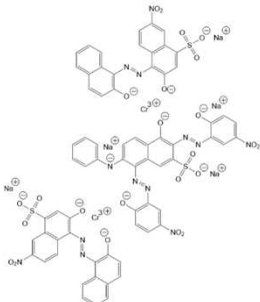
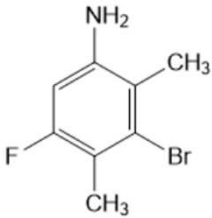
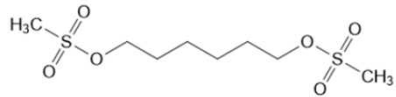
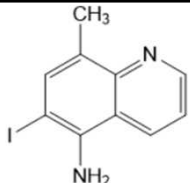
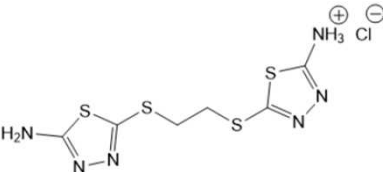
- ・ばく露低減措置
- ・作業環境測定
- ・変異原化学物質による健康障害等についての教育
- ・譲渡・提供の際のSDSの交付
- ・作業記録の保存
- 等について適切な措置を講ずるよう示したもの。

※②に該当した15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。 370

変異原性が認められた届出物質

	安衛法（官報） 通し番号	名称公表年月日	名称
1	31725	令和6年12月27日	5-ニトロ-2-(2 <i>H</i> -1, 2, 3-トリアゾール-2-イル)-3-(トリフルオロメチル)ピリジン
2	31728		(1 <i>Z</i>)-1, 2-ジフルオロエテン
3	31739		2, 6-ジブromo-1, 5-ジヒドロキシ-4, 8-ジニトロアントラセン-9, 10-ジオン
4	31806		{1-[3-(クロロメチル)フェニル]エチル}トリ(エトキシ)シランと{1-[4-(クロロメチル)フェニル]エチル}トリ(エトキシ)シランと{2-[3-(クロロメチル)フェニル]エチル}トリ(エトキシ)シランと{2-[4-(クロロメチル)フェニル]エチル}トリ(エトキシ)シランの混合物
5	31837		1-ブromo-2-ヨードベンゼン
6	31840		4, 4'-オキシビス(<i>N</i> -メチルアニリン)
7	31848	令和7年3月27日	アジ化ルビジウム
8	31889		(3-クロロプロパン-1-オールとプロパー-2-エン酸の反応生成物)の3-クロロプロピル=プロパー-2-エノアート精製時の蒸留残渣
9	31926		デカクロロ[1, 1'-ビ(シクロペンタン)]-2, 2', 4, 4'-テトラエン
10	31946		{7-ニトロ-3-オキシド-1 <i>κ</i> O-4-[(2-オキシド-1 <i>κ</i> O-ナフタレン-1-イル) ジアゼニル-1 <i>κ</i> N ¹] ナフタレン-1-スルホナト} {7-ニトロ-3-オキシド-2 <i>κ</i> O-4-[(2-オキシド-2 <i>κ</i> O-ナフタレン-1-イル) ジアゼニル-2 <i>κ</i> N ¹] ナフタレン-1-スルホナト} (μ-{3-[(5-ニトロ-2-オキシド-1 <i>κ</i> O-フェニル) ジアゼニル-1 <i>κ</i> N ¹] -8-[(5-ニトロ-2-オキシド-2 <i>κ</i> O-フェニル) ジアゼニル-2 <i>κ</i> N ¹] -4-オキシド-1 <i>κ</i> O-7-(フェニルアザニドイル-2 <i>κ</i> N) ナフタレン-2-スルホナト}) ニクロム酸(5-)五ナトリウムを主成分とする、[7-アニリノ-4-ヒドロキシナフタレン-2-スルホン酸と(2-アミノ-4-ニトロフェノールのジアゾ化反応生成物)の反応生成物]と[(4-アミノ-3-ヒドロキシ-7-ニトロナフタレン-1-スルホン酸のジアゾ化反応生成物)とナフタレン-2-オールの反応生成物]とニクロム酸二カリウムの反応生成物のナトリウム塩
11	31977		3-ブromo-5-フルオロ-2, 4-ジメチルアニリン
12	31984		ヘキサ-1, 6-ジイル=ジメタンスルホナート
13	32002		6-ヨード-8-メチルキノリン-5-アミン
14	32128	令和7年9月26日	5-({2-[(5-アミノ-1, 3, 4-チアジアゾール-2-イル) スルファニル] エチル} スルファニル)-1, 3, 4-チアジアゾール-2-アミニウム=クロリド 371
15	32195		硝酸とテトラ(硝酸)白金(IV)の混合物の水溶液

変異原性が認められた届出物質の構造式

安衛法（官報） 通し番号	構造式	安衛法（官報） 通し番号	構造式	安衛法（官報） 通し番号	構造式
31725		31728		31739	
31806	 mixture			31837	
31840		31848	$\text{Rb}-\text{N}_3$	31926	
31946		31977		31984	
32002		32128		32195	$\text{HNO}_3 + \text{Pt}(\text{NO}_3)_4 + \text{H}_2\text{O}$ mixture 372

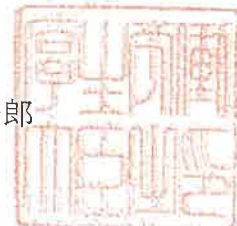
厚生労働省発基安0115第1号

令和8年1月15日

労働政策審議会

会長 岩村 正彦 殿

厚生労働大臣 上野 賢一郎



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を改正する省令案要綱

- 1 都道府県労働局長に委任する厚生労働大臣の権限に、治療と就業の両立支援指針に従い、事業主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権限を追加する。(第十五条第一項関係)
- 2 その他所要の改正を行う。
- 3 この省令は、令和八年四月一日から施行する。

○厚生労働省告示第 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（昭和四十一年法律第三百三十二号）第二十七条の三第二項の規定に基づき、治療と就業の両立支援指針を次のとおり定め、令和八年四月一日から適用することとしたので、同項の規定に基づき告示する。

令和八年 月 日

厚生労働大臣 上野賢一郎

治療と就業の両立支援指針

目次

- 1 治療と就業の両立支援の趣旨
- 2 労働安全衛生法との関係
- 3 治療と就業の両立支援を行うに当たっての留意事項
- 4 治療と就業の両立支援を行うための環境整備
- 5 治療と就業の両立支援の進め方

1 治療と就業の両立支援の趣旨

深刻な少子高齢化と人口減少に直面する我が国において、貴重な労働者の一人一人が、心身の健康を確保し、生きがいを持ってその能力を最大限発揮することができる環境を整備していくことが必要である。

現状、高齢者の就労の増加等を背景に、何らかの疾病により通院しながら働く労働者の割合は年々上昇しており、職場において疾病を抱える労働者の治療と就業の両立への対応が必要となる場面は更に増えることが予想される。

一方、近年の医療技術の進歩等により、例えば、かつては「不治の病」とされていたがん等の疾病においても生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しており、労働者が疾病にり患した場合でも、すぐに離職しなければならないという状況は必ずしも当てはまらなくなっている。

しかし、疾病を抱える労働者の中には、疾病に対する労働者自身の理解の不足や職場の理解・支援体制が不十分であることにより、離職に至ってしまう場合や、業務上の理由で適切に治療を受けられない場合もみられる。

事業場においては、健康診断に基づき健康管理やメンタルヘルス対策をはじめとして、労働者の健康確

保に向けた様々な取組が行われてきたが、近年では、厳しい経営環境の中でも、労働者の健康確保や疾病・障害を抱える労働者の活躍推進に関する取組が、健康経営やワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティの促進といった観点からも推進されている。

一方で、治療と就業の両立支援の取組状況は事業場によって様々であり、支援方法や産業保健スタッフ（産業医又は労働者数が50人未満の事業場で労働者の健康管理等を行う医師（以下「産業医等」という。）や保健師、看護師等をいう。以下同じ。）・医療機関との連携について悩む事業場も少なくない。

こうしたことから、労働者の治療と就業の両立支援に取り組む企業に対する支援や医療機関等における治療と就業の両立支援対策の強化も必要な状況にある。

事業主には、疾病、負傷等の治療を受ける労働者について、就業によって疾病又は負傷の症状が増悪すること等を防止し、その治療と就業の両立を支援するため、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じることが求められる。このような取組は、労働者の健康確保及び就業継続という意義とともに、事業主にとって、継続的な人材の確保、労働者の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上、治療と就業の両立支援の充実が取組の一要素を構

成する健康経営の実現、多様な人材の活用による組織や事業の活性化、組織としての社会的責任の実現、ワーク・ライフ・バランスの実現といった意義もあると考えられる。また、疾病を抱える労働者が、個々の状況に応じた就業の機会を得ることが可能となり、全ての人が生きがい、働きがいを持って活躍できる社会の実現に寄与することが期待される。

本指針は、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）第27条の3の規定に基づき、治療を受ける労働者の治療と就業の両立を支援するための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。事業主は、治療と就業の両立支援を行うに当たっては、本指針に基づき、職場において必要な措置を講じることが望ましい。

事業場における治療と就業の両立支援の取組に当たっては、厚生労働省労働基準局長が定める主な疾病別の留意事項、様式例集並びに支援制度及び支援機関を参考にする。

本指針は主に、事業主、人事労務担当者及び産業保健スタッフを対象としているが、労働者本人や、家族、医療機関の関係者等の支援に関わる者にも活用可能なものである。

本指針が対象とする疾病（負傷を含む。以下同じ。）は、国際疾病分類（疾病、傷害及び死因の統計分類（統計法第28条の規定に基づき、疾病、傷害及び死因に関する分類を定める件（平成27年総務省告示第35号）で規定する分類をいう。）に掲げられている疾病であって、医師の診断により、増悪の防止等のため反復・継続して治療が必要と判断され、かつ、就業の継続に配慮が必要なものとする。

また、本指針は既に雇用している労働者への対応を念頭に置いているが、治療が必要な者を新たに採用し、職場で受け入れる際には、本指針を参考として取り組むことが可能なものである。

さらに、本指針は、雇用形態に関わらず、労働者全てを対象とする。

2 労働安全衛生法との関係

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。「以下「安衛法」という。）では、事業者による労働者の健康確保対策に関して規定されており、そのための具体的な措置として、安衛法第66条に基づき健康診断の実施（既往歴、業務歴、自覚症状及び他覚症状の有無の検査や、血圧等の各種検査の実施）及び医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは就業上の措置（就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短

縮、深夜業の回数減少等)の実施を義務付けるとともに、日常生活面での指導、受診勧奨等を行うよう努めるものとされている。これは、労働者が、業務に従事することによって、疾病を発症したり、疾病が増悪したりすることを防止するための措置などを事業者に求めているものである。

また、安衛法第68条及び労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)第61条第1項では、事業者は、「心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者」等については、その就業を禁止しなければならないとしており、同条第2項において、「前項の規定により、就業を禁止しようとするときは、あらかじめ、産業医その他専門の医師の意見をきかなければならない」としているところ、これらの規定は、当該労働者の疾病の種類、程度及びこれらについての産業医等の意見を勘案の上、可能な限り配置転換、作業時間の短縮その他の必要な措置を講ずることによって就業の機会を失わせないようにし、やむを得ない場合に限り就業を禁止するものとする趣旨であり、種々の条件を十分に考慮して慎重に判断すべきものである。

さらに、安衛法第62条では、事業者は、「中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうように努めなければ

ばならない」こととされている。

これらを踏まえれば、事業主が疾病を抱える労働者を就業させると判断した場合は、就業により疾病が増悪しないよう、治療と就業の両立のために必要となる一定の就業上の措置及び治療に対する配慮を行うことは、労働者の健康確保対策等として位置づけられる。

したがって、治療と就業の両立支援は、事業場において安衛法第69条に基づき行われる健康保持増進措置や対策とともに実施することが望ましい。

3 治療と就業の両立支援を行うに当たっての留意事項

(1) 安全と健康の確保

治療と就業の両立支援に際しては、就業によって、疾病の増悪や再発、労働災害が生じないよう、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数減少等の適切な就業上の措置及び治療に対する配慮を行うことが就業の前提となる。したがって、業務の繁忙等を理由に必要な就業上の措置及び治療に対する配慮を行わないことはあってはならない。

(2) 労働者本人の取組

治療と就業の両立に当たっては、疾病を抱える労働者本人が、主治医の指示等に基づき、治療を受けること、服薬すること及び適切な生活習慣を守ること等、治療や疾病の増悪防止について適切に取り組むことが重要である。

(3) 労働者本人の申出

治療と就業の両立支援は、私傷病である疾病に関わるものであることから、労働者本人から支援を求める申出がなされたことを端緒に取り組むことが基本となる。なお、労働者本人からの申出が円滑に行われるよう、事業場内ルールの作成及び周知、労働者及び管理職等に対する研修による意識啓発並びに相談窓口及び情報の取扱方法の明確化等、申出が行いやすい環境を整備することも重要である。

(4) 措置等の検討と実施

治療と就業の両立支援を申し出た労働者への対応の検討に当たり、労働者に対する措置等を事業主が一方的に判断しないよう、以下の取組が必要である。

- ・就業継続の希望や配慮の要望を聴取し、十分な話し合い等を通じて労働者本人の了解を得られるよう努める
 - ・疾病のり患をもって安易に就業を禁止せず、主治医や産業医等の意見を勘案し、可能な限り配置転換、作業時間の短縮その他の必要な措置を講じて就業の機会を失わせないように留意する
 - ・疾病及びその治療に対する誤解や偏見等が生じないように、事業主、人事労務担当者、上司や同僚等の関係者において必要な配慮を行う
- (5) 治療と就業の両立支援の特徴を踏まえた対応
- 治療と就業の両立支援の対象者は、入院や通院、療養のための時間の確保等が必要となるだけでなく、疾病の症状又は治療の副作用若しくは後遺症等によって、業務遂行能力が一時的に低下する場合があります。このため、時間的制約に対する配慮だけでなく、労働者本人の健康状態や業務遂行能力も踏まえた就業上の措置及び治療に対する配慮が必要となる。
- (6) 個別事例の特性に応じた配慮
- 症状や治療方法等は個人ごとにより大きく異なるため、個人ごとに取りべき対応やその時期等は異なる

ものであり、個別事例の特性に応じた配慮が必要である。

(7) 対象者、対応方法等の明確化

事業場の状況に応じて、事業場内ルールを労使の理解を得て作成するなど、治療と就業の両立支援の対象者、対応方法を明確にしておく必要がある。

(8) 個人情報の保護

治療と就業の両立支援を行うためには、症状、治療の状況等の疾病に関する個人情報（以下「健康情報」という。）が必要となるが、当該情報は機微な情報であることから、安衛法に基づき健康診断において把握した場合を除いては、原則として、事業主が労働者本人の同意なく取得してはならない。また、健康診断又は労働者本人からの申出により事業主が把握した健康情報については、当該情報を取り扱う者の範囲や第三者への漏えいの防止も含めた適切な情報管理体制の整備が必要である。

(9) 治療と就業の両立支援にかかわる関係者間の連携の重要性

治療と就業の両立支援を行うに当たっては、以下の関係者が必要に応じて連携することで、労働者本人の症状や業務内容に応じた、より適切な支援の実施が可能となる。

ア 事業場の関係者（事業主、人事労務担当者、産業保健スタッフ、上司や同僚等、労働組合等）

イ 医療機関の関係者（医師（主治医等）、看護師、医療ソーシャルワーカー等）

ウ 地域で事業主や労働者を支援する関係機関・関係者（都道府県の産業保健総合支援センター、労働災害予防センター、労働安全衛生センター、保健所等の保健師、社会保険労務士等）

また、労働者本人と直接連絡が取れない場合は、その家族等と連携して、必要な情報の収集等を行う場合がある。

特に、治療と就業の両立支援のためには、事業場と医療機関との連携が重要であり、労働者本人を通じた主治医との情報共有や、本人の同意を得た上での産業保健スタッフや人事労務担当者と主治医との連携が必要である。

4 治療と就業の両立支援を行うための環境整備

(1) 事業主による基本方針の表明等と労働者への周知

事業主として、治療と就業の両立支援に取り組むに当たっての基本方針を表明する。

衛生委員会等で調査審議を行った上で、事業主として、治療と就業の両立支援に取り組むに当たつての基本方針や具体的な対応方法等の事業場内ルールを作成し、当事者やその同僚となり得る全ての労働者（以下「全ての労働者」という。）に周知することで、治療と就業の両立支援の必要性や意義を共有し、治療と就業の両立を実現しやすい職場風土を醸成する。

- (2) 研修等による意識啓発
治療と就業の両立支援を円滑に実施するため、全ての労働者及び管理職に対して、治療と就業の両立支援に関する研修等を通じた意識啓発を行う。

- (3) 相談窓口等の明確化
治療と就業の両立支援は、労働者からの申出を原則とすることから、労働者が安心して相談や申出を行えるよう、相談窓口や申出が行われた場合の当該情報の取扱い等を明確にする。

- (4) 治療と就業の両立支援に関する制度、体制等の整備
ア 休暇制度、勤務制度の整備
治療と就業の両立支援においては、短時間の治療が定期的に繰り返される場合、就業時間に一定

の制限が必要な場合、通勤による負担軽減のために出勤時間をずらす必要がある場合等があることから、以下のような休暇制度、勤務制度について、各事業場の実情に応じて導入し、治療のための配慮を行うことが望ましい。

(ア) 休暇制度

① 時間単位の年次有給休暇

労働基準法（昭和22年法律第49号）に基づく年次有給休暇は、1日単位が原則であるが、労使協定の締結により、1時間単位で付与することが可能となる（年5日の範囲内）。

② 傷病休暇、病気休暇

事業主が自主的に設ける法定外の休暇であり、入院や通院のために、年次有給休暇とは別に休暇を付与するもの。取得条件や取得中の処遇（賃金の支払いの有無等）等は事業場ごとに異なる。

(イ) 勤務制度

① 時差出勤制度

事業主が自主的に設ける勤務制度であり、始業及び終業の時刻を変更することにより、身体に負担のかかる通勤時間帯を避けて通勤するといった対応が可能となる。

② 短時間勤務制度

事業主が自主的に設ける勤務制度であり、療養中又は療養後の負担を軽減すること等を目的として、所定労働時間を短縮する制度である。

③ 在宅勤務制度

事業主が自主的に設ける勤務制度であり、パソコン等の情報通信機器を活用した場所にとられない柔軟な働き方（テレワーク）により、自宅勤務することで、通勤による身体への負担を軽減することが可能となる。

④ 試し出勤制度

事業主が自主的に設ける勤務制度であり、長期間にわたり休業していた労働者の円滑な職場復帰を支援するために、勤務時間や勤務日数を短縮した試し出勤等を行うもの。職場復帰や治療を受けながら就業することに不安を感じている労働者や、受入れに不安を感じている

職場の関係者にとって、試し出勤制度があることで不安を解消し、円滑な就業に向けて具体的な準備を行うことが可能となる。

- イ 治療を受ける労働者から支援を求める申出があった場合の対応手順及び関係者の役割の整理
治療を受ける労働者から支援を求める申出があった場合に円滑な対応ができるよう、対応手順や、事業主、人事労務担当者、産業保健スタッフ、上司や同僚等の関係者の役割をあらかじめ整理しておくことが望ましい。

ウ 関係者間の円滑な情報共有のための仕組みづくり

治療と就業の両立のためには、労働者本人を中心に、主治医、事業主、人事労務担当者、産業保健スタッフ、上司や同僚等が、本人の同意を得た上で支援のために必要な情報を共有し、連携することが重要である。特に、就業継続の可否、必要な就業上の措置及び治療に対する配慮に関しては、症状、治療の状況、就業の状況等を踏まえて主治医や産業医等の意見を求め、その意見に基づいて対応を行う必要がある。このため、主治医に労働者の就業の状況等に関する情報を適切に提供するための様式や、就業継続の可否、必要な就業上の措置及び治療に対する配慮について主治医の

意見を求めるための様式を定めておくことが望ましい。(必要に応じて厚生労働省労働基準局長が定める様式例を活用)

エ 治療と就業の両立支援に関する制度や体制の実効性の確保

治療と就業の両立支援に関する制度や体制を機能させるためには、日頃から全ての労働者に対して、支援制度及び相談窓口の周知を行うとともに、管理職に対して、労働者からの申出又は相談を受けた際の対応方法や、支援制度及び体制について研修等を行うことが望ましい。

オ 労使や産業保健スタッフの協力

治療と就業の両立支援に関して、支援制度及び体制の整備等の環境整備に向けた検討を行う際には、衛生委員会等で調査審議するなど、労使や産業保健スタッフが連携し、取り組むことが重要である。

(5) 事業場内外の連携

治療と就業の両立支援の取組に当たっては、産業保健スタッフや主治医と連携するとともに、必要に応じて、主治医と連携している医療ソーシャルワーカー、看護師等や、都道府県労働局、都道府県

の産業保健総合支援センター、保健所等の保健師、社会保険労務士等の支援を受けることも考えられる。

5 治療と就業の両立支援の進め方

治療と就業の両立支援は以下の流れで進めることが望ましい。

- (1) 治療と就業の両立支援を必要とする労働者が、事業主に申出を行った上で、主治医から支援に必要な情報を収集して事業主に提出（必要に応じて厚生労働省労働基準局長が定める様式例を活用）

治療と就業の両立支援の検討は、支援を必要とする労働者からの申出から始まる。安衛法に基づく健康診断の結果に基づいて医療機関を受診し、又は自ら医療機関を受診する等により、自らが疾病に患していることを把握し、主治医等の助言により治療と就業の両立支援が必要と判断した労働者は、治療と就業の両立支援に関する事業場内ルールに基づいて、主治医から支援に必要な情報を収集して事業主に提出する必要がある。この際、労働者は事業主が定める様式等を活用して、就業の状況等に関する情報を主治医に提供した上で、主治医から次のアからエまでの情報の提供を受けることが

望ましい。

ア 症状、治療の状況

- ・現在の症状
- ・入院や通院による治療の必要性とその期間
- ・治療の内容やスケジュール
- ・通勤や業務遂行に影響を及ぼしうる症状や副作用の有無とその内容

イ 就業継続の可否に関する意見

ウ 望ましい就業上の措置に関する意見（避けるべき作業、時間外労働の制限、出張の可否等）

エ 治療に対する配慮が必要な事項に関する意見（通院時間の確保や休憩場所の確保等）

また、労働者は、主治医からの情報収集や、事業主とのやり取りに際して、主治医と連携している医療ソーシャルワーカー、看護師等や、都道府県の産業保健総合支援センター、保健所等の保健師、社会保険労務士等の支援を受けることも考えられる。

治療と就業の両立支援を必要とする労働者から事業主に相談があった場合は、労働者が必要かつ

十分な情報を収集できるよう、産業保健スタッフや人事労務担当者は、事業主が定める就業の状況等に関する情報の提供のための書面の作成支援や、治療と就業の両立支援に関する手続きの説明を行うなど、必要な支援を行うことが望ましい。また、主治医の意見を求める際には、機微な健康情報を取り扱うこととなるため、産業医等がいる場合には産業医等を通じて情報のやり取りを行うことが望ましい。

なお、労働者による主治医からの情報収集が円滑に行われるよう、事業主は、日頃から、治療と就業の両立支援に関する手続きや、事業主が定める様式等について、周知しておくことが望ましい。

主治医から提供された情報が、治療と就業の両立支援の観点から十分でない場合は、産業保健スタッフがいる場合には、労働者本人の同意を得た上で、産業保健スタッフが主治医から更に必要な情報を収集することが望ましい。なお、産業保健スタッフがいない場合には、労働者本人の同意を得た上で、人事労務担当者等が主治医から必要な情報を収集することもできる。

- (2) 事業主が、主治医から提供された情報を産業医等に対して提供し、就業継続の可否、就業上の措置

及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見を聴取

事業主は、就業上の措置及び治療に対する配慮を検討するに当たり、主治医から提供された情報を産業医等に対して提供し、就業継続の可否、就業可能な場合の就業上の措置及び治療に対する配慮に関する産業医等の意見（主治医の就業上の措置及び治療に対する配慮に関する意見の確認を含む。）を聴取することが重要である。産業医等がない場合は、主治医から提供された情報を参考とする。

(3) 事業主が、主治医や産業医等の意見を勘案し、就業継続の可否を判断

事業主は、主治医や産業医等の意見を勘案し、就業を継続させるか否かの判断に当たり、就業上の措置及び治療に対する配慮の具体的な内容や実施時期等について検討を行う。その際、就業継続に関する希望の有無や、就業上の措置及び治療に対する配慮に関する要望について、労働者本人から聴取し、十分な話し合いを通じて本人の了解が得られるよう努めることが必要である。

なお、検討に当たっては、疾病にり患していることをもって安易に就業を禁止するのではなく、主治医や産業医等の意見を勘案して可能な限り配置転換、作業時間の短縮その他の必要な措置を講ずることによって就業の機会を失わせないようにすることに留意が必要である。

(4) 事業主が、労働者の就業継続が可能と判断した場合、就業上の措置及び治療に対する配慮の内容、実施時期等を検討・決定し、実施（入院等による休業を要しない場合の対応）

ア 治療と就業の両立支援プランの作成

事業主は、労働者に対し、治療を受けながらの就業継続が可能であると判断した場合、就業によって疾病の症状が増悪することがないよう就業上の措置及び治療に対する配慮を決定し、実施する必要があるが、その際必要に応じて、具体的な措置や配慮の内容及びスケジュール等についてまとめた計画（以下「治療と就業の両立支援プラン」という。）を作成することが望ましい。

治療と就業の両立支援プランの作成に当たっては、産業保健スタッフ、主治医と連携するとともに、必要に応じて、主治医と連携している医療ソーシャルワーカー、看護師等や、都道府県の産業保健総合支援センター、保健所等の保健師、社会保険労務士等の支援を受けることも考えられる。

また、治療の終了後すぐに通常の勤務に復帰できるとは限らないことに留意が必要であり、治療と就業の両立支援プランに以下の事項を盛り込むことが望ましい。

① 治療、投薬等の状況及び今後の治療、通院の予定

- ② 就業上の措置及び治療に対する配慮の具体的内容並びに実施時期・期間
- ・就業上の措置の内容（就業場所の変更、作業の転換（業務内容の変更）、労働時間の短縮等）
 - ・治療に対する配慮の内容（通院時間の確保等）
- ③ フォローアップの方法及びスケジュール（産業保健スタッフや人事労務担当者等による面談等）
- イ 治療と就業の両立支援プラン等に基づく取組の実施とフォローアップ
- 事業主は、治療と就業の両立支援プラン等に基づき、必要な就業上の措置及び治療に対する配慮を実施する。治療の経過によっては、必要な措置や配慮の内容、時期・期間が変わることも考えられるため、労働者に状況を適時確認し、必要に応じて治療と就業の両立支援プラン、就業上の措置及び治療に対する配慮の内容を見直すことが必要である。
- なお、治療と就業の両立支援プラン、就業上の措置及び治療に対する配慮の内容の見直しの検討に当たっては、人事労務担当部門や産業保健スタッフ等が組織的な支援を行うことが望ましい。
- ウ 周囲の者への対応

労働者に対して就業上の措置及び治療に対する配慮を行うことにより、周囲の同僚や上司等にも一時的に負担がかかる。そのため、就業上の措置及び治療に対する配慮を実施するために必要な情報に限定した上で、負担がかかる同僚や上司等には可能な限り情報を共有し理解を得るとともに過度の負担がかからないようにする。また、人事労務担当部門や産業保健スタッフ等による組織的な支援を行うことが望ましい。

- (5) 事業主が、労働者に対し、長期の休業が必要と判断した場合、休業開始前の対応及び休業中のフォローアップを行うとともに、労働者の疾病の症状が回復した際には、主治医や産業医等の意見、労働者本人の意向、復帰予定の職場の意見等を総合的に勘案し、職場復帰の可否を判断した上で、職場復帰後の就業上の措置及び治療に対する配慮の内容、実施時期等を検討・決定し、実施（入院等による休業を要する場合の対応）

ア 休業開始前の対応

主治医や産業医等の意見を勘案し、労働者が長期に休業する必要があると判断した場合、事業主は、労働者に対して、休業に関する制度（賃金の取扱い、手続を含む。）と休業可能期間、職場復

帰の手順等について情報提供を行うとともに、休業申請書類を提出させ、労働者の休業を開始する。

また、治療の見込みが立てやすい疾病の場合は、休業開始の時点で、主治医や産業医等の専門的な助言を得ながら、休業終了の目安も把握する。

イ 休業期間中のフォローアップ

休業期間中は、あらかじめ定めた連絡方法等によって労働者と連絡をとり、労働者の状況や治療の経過、今後の見込み等について確認するほか、職場復帰に向けた労働者の不安や悩みを相談でき、活用可能な支援制度等について情報提供ができる窓口を設置し、明確化することが重要である。労働者は、休業期間中は、主治医の指示等に基づき、治療を受けること、服薬すること、適切な生活習慣を守ること等、疾病の治療や回復に専念することが重要である。

なお、労働者自身による職場復帰に向けた準備も重要であり、必要に応じて、事業主から労働者に職場復帰に関連する情報を提供することも考えられる。

ウ 職場復帰の可否の判断

労働者の疾病の症状が回復した際には、事業主は、以下により職場復帰の可否を判断する。

- ① 労働者本人を通じて、事業主が定めた様式等を活用して職場復帰に関する主治医の意見を求める。なお、労働者は、主治医の意見を求めるに際して、主治医と連携している医療ソーシャルワーカー、看護師等の支援を受けることも考えられる。主治医から提供された情報が十分でない場合は、産業保健スタッフがいる場合には、労働者本人の同意を得た上で、産業保健スタッフが主治医から更に必要な情報を収集することが望ましい。なお、産業保健スタッフがいない場合には、労働者本人の同意を得た上で、人事労務担当者等が主治医から必要な情報を収集することもできる。

- ② 主治医の意見を産業医等に提供し、職場において必要とされる業務遂行能力等を踏まえた職場復帰の可否に関する意見を聴取する。産業医等がない場合は、主治医から提供を受けた情報を参考とする。

- ③ 労働者本人の意向を確認する。

- ④ 復帰予定の職場の意見を聴取する。

⑤ 主治医や産業医等の意見、労働者本人の意向、復帰予定の職場の意見等を総合的に勘案し、配置転換も含めた職場復帰の可否を判断する。

エ 職場復帰支援プランの作成

事業主は、職場復帰が可能であると判断した場合、必要に応じて、労働者が職場復帰するまでの計画（以下「職場復帰支援プラン」という。）を作成することが望ましい。職場復帰支援プランに盛り込むことが望ましい事項は、(4)アに規定する入院等による休業を要しない場合の治療と就業の両立支援プランと同様であるが、職場復帰支援プランの場合は、職場復帰日についても明示する必要がある。

職場復帰支援プランの作成に当たっては、産業保健スタッフや主治医と連携するとともに、必要に応じて、主治医と連携している医療ソーシャルワーカー、看護師等や、都道府県の産業保健総合支援センター、保健所等の保健師、社会保険労務士等の支援を受けることも考えられる。

また、職場復帰支援プランの作成に当たっては、退院や治療の終了後すぐに通常の勤務に復帰できるとは限らないことに留意が必要である。

オ 職場復帰支援プラン等に基づく取組の実施とフォローアップ

事業主は、職場復帰支援プラン等に基づき、必要な就業上の措置及び治療に対する配慮を実施する。治療の経過によっては、必要な措置や配慮の内容、時期・期間が変わることもあるため、労働者に状況を適時確認し、必要に応じて職場復帰支援プラン、就業上の措置及び治療に対する配慮の内容を見直すことが必要である。

なお、職場復帰支援プラン、就業上の措置及び治療に対する配慮の内容の見直しの検討に当たっては、人事労務担当部門や産業保健スタッフ等による組織的な支援を行うことが望ましい。

カ 周囲の者への対応

労働者に対して就業上の措置及び治療に対する配慮を行うことにより、周囲の同僚や上司等にも一時的に負担がかかる。そのため、就業上の措置及び治療に対する配慮を実施するために必要な情報に限定した上で、負担がかかる同僚や上司等には可能な限り情報を共有し理解を得るとともに過度の負担がかからないようにする。また、人事労務担当部門や産業保健スタッフ等による組織的な支援を行うことが望ましい。

(6) 治療後の経過が悪い場合の対応

労働者の中には、治療後の経過が悪く、病状の悪化により、業務遂行が困難になり、治療と就業の両立が困難になる場合もある。

その場合は、事業主は、労働者の意向も考慮しつつ、主治医や産業医等の意見を求め、治療や症状の経過に沿って、就業継続の可否について慎重に判断する必要がある。

事業主は、労働のため病勢が著しく増悪するおそれがある場合には、あらかじめ産業医その他専門の医師の意見を聴いた上で、安衛法第68条に基づき、就業禁止の措置を取る必要がある。

(7) 業務遂行に影響を及ぼしうる状態の継続が判明した場合への対応

労働者に、治療後に、業務遂行に影響を及ぼしうる状態が継続することが判明した場合には、作業の転換等の就業上の措置について主治医や産業医等の意見を求め、その意見を勘案し、十分な話し合いを通じて労働者本人の了解が得られるよう努めた上で、就業上の措置を実施する。

期間の限定なく就業上の措置の継続が必要となる場合もあり、その際には、人事労務担当者、上司や同僚等の理解、協力が重要である。

また、就業上の措置の状況について、定期的な確認等により必要な対応を行うことが重要である。

(8) 疾病が再発した場合の対応

労働者が職場復帰後、同じ疾病が再発した場合の治療と就業の両立支援も重要である。事業主は、治療と就業の両立支援を行うに当たっては、あらかじめ疾病が再発することも念頭に置き、再発した際には状況に合わせて改めて検討することが重要である。

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施行規則の一部を改正する省令案要綱等の概要について（諮問及び報告）

第181回安全衛生分科会資料

**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を改正する省令案について
(諮問)**

労働施策総合推進法施行規則の改正

1. 改正の趣旨

- 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（令和7年法律第63号。以下「改正法」という。）による改正後の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「法」という。）第27条の3第4項において、厚生労働大臣が、治療と就業の両立支援指針に従い、事業主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こととされたことに伴う規定の整備を行うもの。

2. 改正の概要

- 改正法において、厚生労働大臣は、同条第1項に規定する措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため同条第2項により必要な指針を公表するものとされた。さらに、同条第4項において、この指針に基づいて、厚生労働大臣が事業主又はその団体に指導、援助等を行うことができることとされたところ、地域の実情に応じた指導、援助等が実施されるよう、その権限を厚生労働大臣が都道府県労働局長に委任することを可能とするため、必要な規定の改正を行う。
- その他所要の改正を行う。

3. 根拠法令

法第37条第1項

4. 適用期日等

(1) 公布日：令和8年2月（予定） (2) 施行日：令和8年4月1日

治療と就業の両立支援指針案について (報告)

治療と就業の両立支援指針作成検討会

1 目的

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の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）第1条による改正後の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）第27条の3第2項の規定に基づき、事業主に対し、治療を受ける労働者の治療と就業の両立を促進するために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を策定し、公表することとなっている。

については、上記指針の原案を作成することとする。

2 検討事項

- (1) 治療と仕事の両立支援指針の作成
- (2) その他関連する事項について

3 構成員名簿（五十音順敬称略）

江口 尚	産業医科大学産業生態科学研究所 産業精神保健学研究室教授
金子 善博	労働者健康安全機構 産業保健ディレクター
近藤 明美	近藤社会保険労務士事務所 代表
辻本 由香	一般社団法人全国がん患者団体連合会 監事
砂原 和仁	一般社団法人日本経済団体連合会 労働法規委員会労働安全衛生部会労災保険WG座長
東 敏昭	一般財団法人西日本産業衛生会 特別顧問
増田 将史	株式会社 Smart OHW 代表取締役
松岡 かおり	公益社団法人日本医師会 常任理事
山脇 義光	日本労働組合総連合会 労働法制局長

4 開催状況

第1回（令和7年8月22日） 第2回（令和7年9月26日）

指針策定に向けた考え方

- 法的根拠のない現行のガイドラインを、法律に基づく指針（大臣告示）に格上げする。
- 指針策定に当たっては、現行のガイドラインを参考に、本文部分を基本的に引用する。参考資料部分は、指針中に委任規定を設け、労働基準局長通達により示すこととする。

指 針		現行のガイドライン	
指 針	治療と仕事の両立支援の趣旨	本 文	現状（参考データ等）
	治療と仕事の両立支援の基本的考え方		ガイドラインの位置づけ
	両立支援を行うに当たっての留意事項		両立支援を行うに当たっての留意事項
	両立支援を行うための環境整備		両立支援を行うための環境整備
	両立支援の進め方		両立支援の進め方
	特殊な場合の対応		特殊な場合の対応
局 長 通 達	様式例	参 考 資 料	様式例
	支援制度・支援機関		支援制度・支援機関
	主要疾病別留意事項		主要疾病別留意事項

← 基本的に引用

治療と就業の両立支援指針の制定

1. 制定の趣旨

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の一部を改正する法律（令和7年法律第63号。以下「改正法」という。）第1条による改正後の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「法」という。）第27条の3第2項の規定に基づき、治療を受ける労働者の治療と就業の両立を支援するために事業主が講ずるように努めるべき措置に関する指針を定めるもの。

2. 根拠法令

改正法第1条による改正後の法第27条の3第2項

3. 適用期日等

(1) 公布日：令和8年2月（予定） (2) 適用日：令和8年4月1日

治療と就業の両立支援指針案（概要）

趣旨

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

対象

対象労働者：雇用形態に関わらず全ての労働者

対象疾病：反復・継続した治療が必要と医師が判断した疾病（国際疾病分類に基づく。負傷を含む。）

両立支援のための環境整備

- 事業主による基本方針の表明・労働者への周知
- 研修等を通じたすべての労働者及び管理職への意識啓発
- 相談窓口の明確化
- 休暇制度・勤務制度の整備
(例：時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務 等)
- 社内の支援体制の整備
- 事業場内外の連携

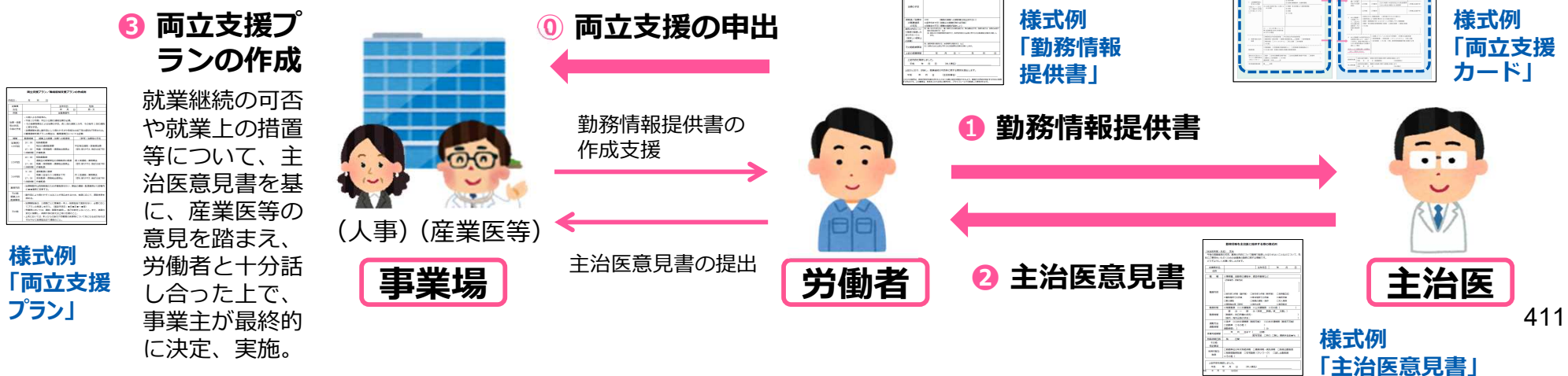
両立支援に当たっての留意事項

- 労働者との十分な話し合い、上司・同僚等の十分な理解
- 個人情報の保護

両立支援の進め方

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

【関係者間の連携した両立支援の進め方】



(参考) 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(令和7年法律第63号)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人以上の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、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、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(プラチナえるぼし)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 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

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。

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4月1日)

(参考) 労働施策総合推進法の改正 (治療と仕事の両立支援の努力義務化)

改正の趣旨

- ・ 高齢者の就労の増加や、医療技術の進歩等を背景に、病気を治療しながら仕事をする労働者は年々増加しており、今後とも一層の増加が見込まれている。
⇒ 「治療と仕事の両立支援ガイドライン」による事業主の取組の更なる促進を図る。

見直し内容

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

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

【環境整備】

- ・ 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
- ・ 研修等による両立支援に関する意識啓発
- ・ 相談窓口等の明確化
- ・ 両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備 等
(例) 時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等

【個別の両立支援】

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

(参考) 労働施策総合推進法 (抄)

(国の施策)

第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、総合的に取り組まなければならない。

一～九 (略)

十 疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。

十一～十六 (略)

2 (略)

3 (略)

第八章 治療と就業の両立支援

第二十七条の三 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、就業によつて疾病又は負傷の症状が増悪すること等を防止し、その治療と就業との両立を支援するため、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。

2 厚生労働大臣は、前項に規定する措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（以下この条において「治療と就業の両立支援指針」という。）を定め、これを公表するものとする。

3 治療と就業の両立支援指針は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）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ない。

4 厚生労働大臣は、治療と就業の両立支援指針に従い、事業主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。

※ 労働施策総合推進法等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）により新設

(参考) 労働施策総合推進法等の一部を改正する法律(令和7年法律第63号)に対する附帯決議

衆議院厚生労働委員会(令和7年5月16日)

一～十一 (略)

十二 治療と仕事の両立支援を推進するため、新たに公表する指針の周知に努めるとともに、守秘義務に留意した上で、産業医と主治医の間における効果的な情報交換の在り方及び病気休職中の労働者からの相談窓口を明確にする等の職場復帰に向けた支援の在り方を検討すること。また、本法の施行状況を踏まえ、治療と仕事の両立支援の在り方について今後も検討すること。

十三 疾病などを抱える労働者が適切な治療を受けながら働き続けられる職場環境の整備を含めた事業主の取組を支援するとともに、治療と仕事の両立に資するよう、医療機関の待ち時間の短縮などの好事例を周知すること。また、小規模事業場で働く労働者を支援する観点から、産業保健総合支援センター等の産業保健活動総合支援事業による企業支援の強化に取り組むとともに、労働者からの相談に応じ、適切な対応をするために必要な体制整備の支援に取り組むこと。

参議院厚生労働委員会(令和7年6月3日)

一～十三 (略)

十四 治療と仕事の両立支援を推進するため、新たに公表する指針の周知に努めるとともに、守秘義務に留意した上で、産業医と主治医の間における効果的な情報交換の在り方及び病気休職中の労働者からの相談窓口を明確にする等の職場復帰に向けた支援の在り方を検討すること。また、本法の施行状況を踏まえ、治療と仕事の両立支援の在り方について今後も検討すること。

十五 疾病などを抱える労働者が適切な治療を受けながら働き続けられる職場環境の整備を含めた事業主の取組を支援するとともに、治療と仕事の両立に資するよう、医療機関の待ち時間の短縮などの好事例を周知すること。また、小規模事業場で働く労働者を支援する観点から、産業保健総合支援センター等の産業保健活動総合支援事業による企業支援の強化に取り組むとともに、労働者からの相談に応じ、適切な対応をするために必要な体制整備の支援に取り組むこと。

(参考) 治療と仕事の両立支援の流れ

様式例「勤務情報提供書」・「主治医意見書」を用いる場合



様式例「両立支援カード」を用いる場合



労働安全衛生法第四十七条第三項の規定に基づき厚生労働大臣 が定める設計審査の方法（案）等について（報告）

第181回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課

法改正を踏まえた法令対応（令和8年4月施行・機械の労働災害防止関係）

- (1) 製造許可のうち設計審査について、厚生労働省令に定める方法により申請を受けた登録設計審査等機関が実施することとし、製造許可申請時に厚生労働省令に定める書類を添付することとされたこと。
⇒厚生労働省令（設計審査・製造許可の申請方法等）（諮問）
（第179回分科会で議論）
- (2) 民間機関が製造時等検査を実施する対象を移動式クレーン・ゴンドラに拡大し、これらを製造、輸入した者は、既に移管されたボイラー、第一種圧力容器と同様、厚生労働省令に定める手続きや実施方法等により登録設計審査等機関の製造時等検査を受けることとされたこと。
⇒厚生労働省令（製造時等検査の対象拡大）（諮問）
（第179回分科会で議論）
- (3) (1)・(2)の業務を行う登録設計審査等機関の規定を設け、厚生労働省令の定める手続き等により、厚生労働省令に定める地域区分で業務を行う登録設計審査等機関の登録・更新や届出等を行うこととされたこと。
⇒厚生労働省令（新設登録機関の登録手続き等）（諮問）
（第179回分科会で議論）

・ 機械等の設計審査の方法（案）等（報告） 今回の分科会で議論

安衛法等一部改正法により、安衛法第47条第3項に基づき、機械等の設計審査等は厚生労働大臣が定める方法に従って行わなければならないとされたことに伴い、機械等の設計審査等の方法について定めるもの。

労働安全衛生法第四十七条第三項の規定に基づき厚生労働大臣が定める設計審査の方法（案）等の概要（報告）

1. 設計審査の方法（案）等の趣旨

- ボイラー等の一定の機械の検査・検定の方法は、これまで、安衛法上「構造に係る基準に適合する方法」と規定され、通達においてその方法を示していた。
- 安衛法等一部改正法により、登録機関による設計審査・製造時等検査・性能検査・個別検定・型式検定について、製造許可基準のうち構造に係る部分※（構造規格）及び厚生労働大臣が定める方法に従って行わなければならないこととされた。
※ 個別検定及び型式検定は構造規格
- このため、これまで通達で示していた方法等をもとに、構造規格への適合性を含めて厚生労働大臣が定める方法を規定するもの。

2. 設計審査の方法（案）等の概要

（1）設計審査の方法

設計審査（①）の方法について、既存の製造許可（都道府県労働局が実施）の中で設計審査に当たる部分の方法を元に、所要の文言の整理等、必要な修正を加え、設計審査等対象機械等ごとに設計審査の方法を定める。

（2）製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定の方法

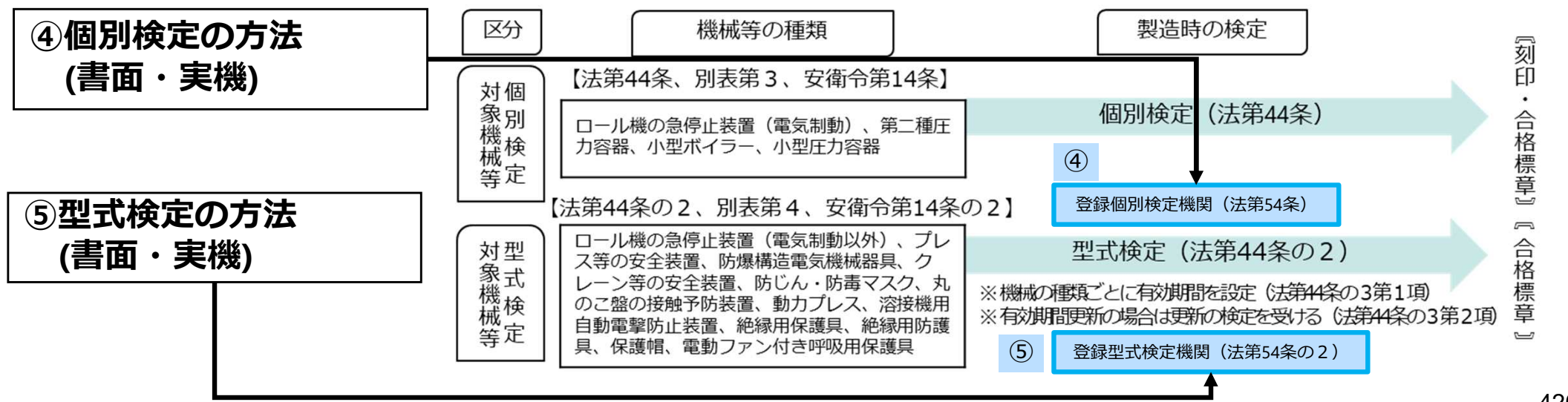
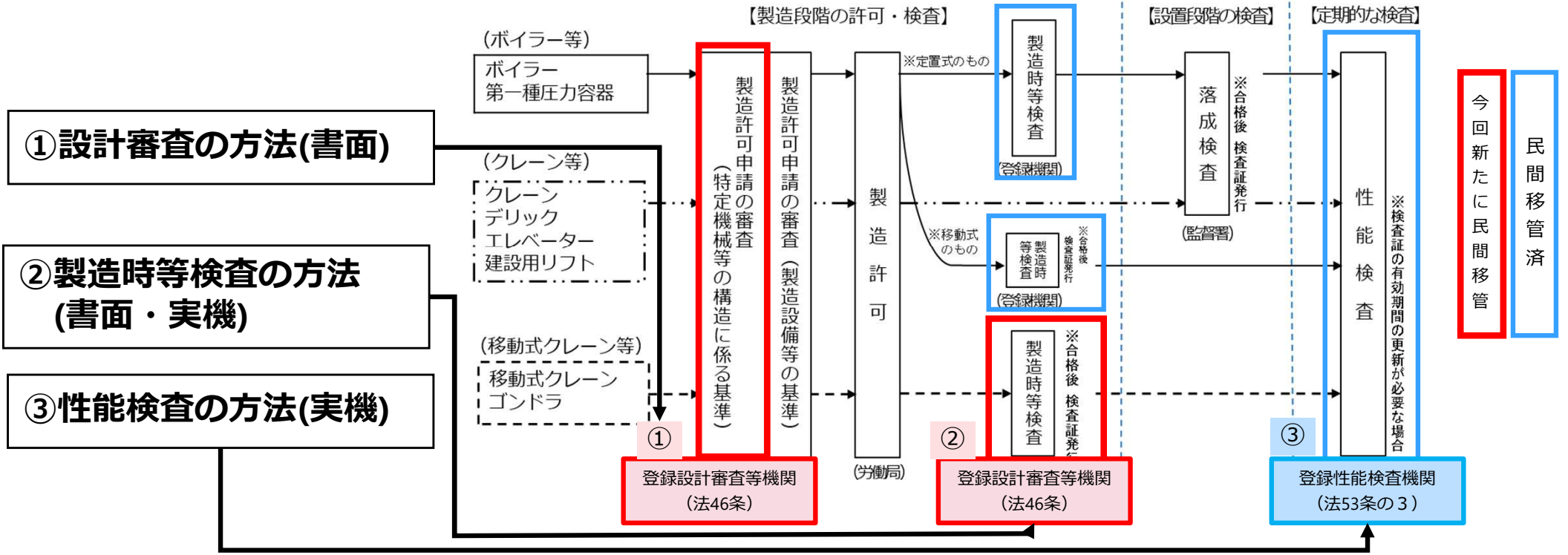
製造時等検査（②）、性能検査（③）、個別検定（④）、型式検定（⑤）の方法について、通達で示していた既存の方法を元に、所要の文言の整理等、必要な修正を加え、検査検定対象機械等ごとに検査等の方法を定める。

3. 適用日等

告示日：令和8年2月（予定）

適用期日：令和8年4月1日

各審査・検査・検定の対象機械等と方法



移動式クレーンの設計審査の方法（案）（例）

概略

- 例えば、移動式クレーンの設計審査の実施に当たり、下表に掲げる項目に応じて、設計審査の方法と適否を判定する際の基準を定める。

項目
構造部分等、機械部分（ブレーキ、ドラム、安全装置、操作部分等）、加工、ワイヤロープ及びつりチェーン等

移動式クレーンの設計審査の方法（案）（抜粋）

審査項目		審査方法	判定基準	
1 構造部分等	1.1 材料	使用する材料名を組立図等により確認する。	移動式クレーン構造規格第1条及び第2条の規定に適合していること。	
		強度計算に使用する定数を強度計算の基準等により確認する。		
	1.2 基準等	1.2.1 構造部分の基準	構造部分の基準について、強度計算の基準等により確認する。	移動式クレーン構造規格第2条の2の規定に適合していること。
		1.2.2 許容応力設計法	強度計算に使用する許容応力を強度計算の基準等により確認する。	許容応力設計法を使用する場合において、移動式クレーン構造規格第3条から第10条までの規定に適合していること。
強度計算に使用する荷重を強度計算の基準等により確認する。				
	強度計算時の荷重の組合せによる応力と許容応力の関係を強度計算の基準等により確認する。			

ゴンドラの製造時等検査、クレーンの性能検査、小型ボイラーの個別検定及びクレーン等の過負荷防止装置の型式検定の方法（案）（例）

概略

- 例えば、ゴンドラの製造時等検査、クレーンの性能検査、小型ボイラーの個別検定及びクレーン等の過負荷防止装置に当たり、下表に掲げる項目に応じて、検査・検定の方法と適否を判定する際の基準を定める。

対象機械等の例と検査・検定	項目
ゴンドラの製造時等検査	書類審査、材料検査、外観検査、動作試験、荷重試験
クレーンの性能検査	外観検査、動作試験、荷重試験
小型ボイラーの個別検定	書類審査、材料検査、外観検査、水圧試験、附属品等
クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置の型式検定	書類審査、外観検査、動作試験、実機試験、表示検査

ゴンドラの製造時等検査の方法（案）（抜粋）

検査項目	検査方法	判定基準
1 書類審査	組立図、強度計算書等の書類における構造部分、機械部分等が製造許可条件に適合し、ゴンドラの明細書の記載内容に一致していることを確認する。	製造許可条件及びゴンドラ構造規格第2条から第44条までに適合していること。
2 材料検査	ゴンドラの材料について、構造規格に適合しているかミルシート等により確認する。	ゴンドラ構造規格第1条に適合していること。

クレーンの性能検査の方法（案）（抜粋）

検査項目	検査方法	判定基準
1 外観検査	(1) 構造部分について、次の事項の確認を行う。 ① 目視、ハンマリング、超音波探傷器、超音波厚さ計等により、著しい変形等が生じていないか確認する。	クレーン構造規格第1条第3項及び第13条の規定に適合していること。
	② 目視、ハンマリング、超音波探傷器等により、溶接部分、ボルト穴等を確認する。	クレーン構造規格第50条及び第51条の規定に適合していること。

小型ボイラーの個別検定の方法（案）（抜粋）

検定項目	検定方法	判定基準
1 書類審査	小型ボイラーの設計について、申請書、構造図、強度計算、明細書等に記載している構造、工作方法等が、構造規格に適合したものであるか確認する。	小型ボイラー及び小型圧力容器構造規格第1条から第17条まで、第19条から第22条まで及び第1章第4節の規定に適合していること。
2 材料検査	小型ボイラーの材料について、構造規格に適合しているかミルシート等により確認する。	小型ボイラー及び小型圧力容器構造規格第1条の規定に適合していること。

クレーン等の過負荷防止装置の型式検定の方法（案）（抜粋）

検定項目	検定方法	判定基準
1 書類審査	構造、機能等について、申請書、構造図、説明書及びあらかじめ行った試験の結果を記載した書面により確認する。	クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置構造規格第1条から第6条までに適合していること。
2 外観検査	書類審査により確認した構造図及び回路図と現品を目視、各部の寸法、電圧等を測定すること等により照合する。	構造図、回路図等と相違がないこと。

< 参考 >

今後の製造許可及び検査制度等の在り方(案)④ (設計審査及び製造時等検査を行う機関の適正な業務遂行の担保について)

第166回労働政策審議会安全衛生分科会 資料5 抜粋

検査基準

民間登録機関の公正な事業実施の担保が不可欠である一方、検査・検定の方法は、安衛法上、**「構造に係る基準に適合する方法」**と規定されている。

特に性能検査では、特定機械等の構造のみならず、落成検査時に検査する特定機械等の**設置等の条件**も含めて検査しており、他の検査・検定についても、「構造に係る基準」以外に**試験の方法や合否判定基準**を定めて検査を行っている。このため、

- **検査・検定**について、**その基準をより明確^注に規定**してはどうか。

(注) 検査の方法に従っていなかったとして登録機関を行政処分した事案において、審査請求や行政訴訟が提起された事例(国側勝訴)がある。

行政処分等

- 現行の登録制度と同様に、登録要件に適合しなくなった場合や義務規定に違反する場合に、登録機関に対して、**厚生労働大臣が適合命令や改善命令を実施できる**こととしてはどうか。
- 現行の登録制度と同様に、欠格事由に該当する、又は上記の命令に違反した等の場合に、登録機関に対して、**厚生労働大臣が業務停止や登録取消しを実施できる**こととしてはどうか。

※ 新規登録、登録の更新、検査員等の選任、監査等の機会を捉えて、**登録機関が登録要件に合致し適切な審査や検査を実施できることを厳格に確認する**とともに、登録機関の実施義務違反があった場合等には、**登録の取消しや業務の一時停止を命じるなど厳重に処分する**ことにより、登録機関の適正な業務遂行を担保する。

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（令和7年法律第33号） 附帯決議（機械関係）

参議院厚生労働委員会（令和7年4月10日）

十一 登録機関が実施する設計審査、製造時等検査については、引き続き検査による安全性の確保が適切に行われるよう、適宜立入調査を行い、必要な監査・指導を行うこと。また、特定機械等の主要構造部分の変更時には、変更届の提出と変更検査の受検を行うよう、周知に努めるとともに、必要な指導を行うこと。

衆議院厚生労働委員会（令和7年5月7日）

二十五 登録機関が実施する設計審査、製造時等検査については、引き続き検査による安全性の確保が適切に行われるよう、適宜立入調査を行い、必要な監査・指導を行うこと。また、特定機械等の主要構造部分の変更時には、変更届の提出と変更検査の受検を行うよう、周知に努めるとともに、必要な指導を行うこと。（参十一と同様。）

労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等について

第181回安全衛生分科会資料

1. 検討会報告書を踏まえた
対応方針案について
2. 建議を踏まえた対応について

労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会

1 目的

労働安全衛生法に基づく一般健康診断については、平成28年に、「労働安全衛生法に基づく定期健康診断等のあり方に関する検討会」において各診断項目等の妥当性等について検討されたところだが、近年及び今後の労働者の健康を巡る情勢としては、急速に進む高齢化の中、職業生活が長期化してきているとともに、女性の就業率の増加に伴って、女性の健康課題への対応の重要性が一層高まっている。また、前回の検討以降、健康診断についての医学的知見が集積されてきている。

こうした中、政府の規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）では、定期健康診断について、最新の医学的知見や社会情勢の変化等を踏まえ、医学的知見等に基づく検討の場を設け、検査項目（検査頻度を含む。）及び検査手法について所要の検討を行い、令和6年度に結論を得ることとされた。

また、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）」（令和5年6月13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）では、「事業主健診（労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断）に係る問診に、月経困難症、更年期症状等の女性の健康に関連する項目を追加する」とされ、「経済財政運営と改革の基本方針2023（骨太の方針2023）」（令和5年6月16日閣議決定）では、「女性版骨太の方針2023に基づき、（中略）事業主健診の充実（中略）等により女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会を実現する」とされたところである。

こうした状況を踏まえて、労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等について、検討することとする。

2 検討事項

- （1）最新の医学的エビデンスに基づく現行の一般健康診断の検査項目等の妥当性について
- （2）労働者の健康課題の変化を踏まえた一般健康診断の検査項目等について
- （3）その他関連する事項について

3 構成員名簿

荒井 秀典	国立長寿医療研究センター理事長	立道 昌幸	東海大学医学部基盤診療学系衛生学公衆衛生学教授
漆原 肇	日本労働組合総連合会総合政策推進局労働法制局局長（第9回～）	田中 栄	東京大学大学院医学系研究科外科学専攻 感覚・運動機能医学講座教授
及川 勝	全国中小企業団体中央会常務理事	富高 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局長（第1回～第8回）
大下 英和	日本商工会議所産業政策第二部長（第1回～第8回）	中野真規子	独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所 化学物質情報管理研究センター疫学研究部部長
大須賀 穰	東京大学大学院医学系研究科産婦人科学教授（第1回～第8回） 帝京大学臨床研究センター教授（第9回～）	星野 寛美	関東労災病院働く女性専門外来担当産婦人科医師
岡村 智教	慶應義塾大学医学部衛生学公衆衛生学教授	増田 将史	産業医科大学特命講師（ストレス関連疾患予防センター）
神村 裕子	公益社団法人日本医師会常任理事（第1回～第4回）	松岡かおり	公益社団法人日本医師会常任理事（第5回～）
亀澤 典子	公益社団法人全国労働衛生団体連合会専務理事	宮本 俊明	日本製鉄株式会社東日本製鉄所統括産業医
清田 素弘	日本商工会議所産業政策第二部長（第9回～）	武藤 繁貴	公益社団法人日本人間ドック・予防医療学会理事
鈴木 重也	一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長	森 晃爾	産業医科大学産業生態科学研究所産業保健経営学教授
高田 礼子	聖マリアンナ医科大学予防医学教室主任教授	吉村 典子	東京大学医学部附属病院22世紀医療研究センター ココモ予防学講座特任教授
立石清一郎	産業医科大学産業生態科学研究所災害産業保健センター教授		

健診項目を検討する際の要件、着眼点

労働安全衛生法に基づく定期健康診断等は、その目的が、常時使用する労働者について、その健康状態を把握し、労働時間の短縮、作業転換などの事後措置を行い、脳・心臓疾患の発症の防止、生活習慣病等の増悪防止を図ることなどである。

また、定期健康診断等の診断項目は、当該診断項目単独、又は他の項目と併せて、義務とされている就業上の措置を行うためのデータとすることが期待できるものであり、その上で、努力義務である保健指導においても活用するものであることが必要である。 出典：「労働安全衛生法に基づく定期健康診断等のあり方に関する検討会」報告書（平成28年）

- **対象とする健診項目**：検討する健診項目（以下「検査」という。）で分かる健康に関連する事象（以下「健康事象」という。）は何か（対象となる健康事象について原則として無症状であること。）。
- **業務起因性又は業務増悪性**：検査で分かる健康事象又は検出可能な危険因子が業務に起因する又は業務によって増悪するか。
- **事後措置**：検査によって有所見とされた者に対して、事業者が実施できる事後措置（就業上の措置）は何か。過度に就業制限をかけることの不利益の可能性はないか。
- **検査の目的、対象、方法**：検査の目的と対象集団、検査方法、検査頻度が明確か。
- **検査の精度及び有効性、基準値**：検査の精度及び有効性、適切な基準値が示されているか。
- **健診の運用**：検査は巡回健診でも実施可能か。対象となる労働者全員に対して実施可能か。
- **検査費用**：検査の1件あたりに要する費用を事業者が許容できるか。
- **健康情報の把握**：結果を事業者が把握することになるが、事業者が把握する健康情報として許容できるか。

※ 労働安全衛生法70条の3においては、健康診断の項目等について、健康増進法第9条第1項に規定する健康診査等指針と調和が保たれたものでなければならないとしている 429

労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会報告書を踏まえた対応方針（案）

	項目	検討会の議論等	省令での対応案	それ以外での対応案
追加検討項目	眼底検査 ※眼底検査とは、瞳孔の奥にある眼底を眼底カメラで撮影し、眼底の血管、網膜、視神経等を調べる検査。	<ul style="list-style-type: none"> 緑内障の業務起因性等を示すエビデンスは乏しい。 		<ul style="list-style-type: none"> 普及啓発を強化することにより、眼底検査を推奨する。
	血清クレアチニン検査 ※クレアチンは、通常、尿中に排泄されるが、腎臓の機能が低下すると、血中に残留する。同検査により、腎臓の機能を評価することができる。	<ul style="list-style-type: none"> 既存項目の尿蛋白検査では把握できないCKD（慢性腎臓病）相当の有所見者が一定程度存在する。 	<ul style="list-style-type: none"> 検査項目に追加する。 ※40歳未満の労働者については、労働者の健康状態等を勘案しながら医師が必要でないとき、省略することができる。 	
	骨粗鬆症検査 ※骨粗鬆症検査とは、骨密度(骨の中にカルシウムがどの程度あるか)を測る検査。	<ul style="list-style-type: none"> 骨粗鬆症の業務起因性等を示すエビデンスは乏しい。 		<ul style="list-style-type: none"> これまで同様、健診強化月間等で骨粗鬆症検査の周知を行う。
既存項目	胸部エックス線検査	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、（結核高蔓延国からの入国者の増加による）結核感染への対策が必要であり、胸部エックス線検査は有用である。 		
	心電図検査	<ul style="list-style-type: none"> 心臓疾患のスクリーニングとしての機能を果たしている。 		
	喀痰検査 ※喀痰検査（細菌検査）とは、痰を採取して、その中にどのような病的な成分が含まれているかを顕微鏡で観察し、感染症の有無や病原体を特定する検査	<ul style="list-style-type: none"> 喀痰検査の実施率は約1%である。 胸部エックス線検査で結核発病のおそれがあると診断されたら、速やかに医療機関の受診を促すことが望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> 検査項目から削除する。 	<ul style="list-style-type: none"> 胸部エックス線検査の結果、結核が疑われる者には、医療機関への受診を促す。
	肝機能検査	<ul style="list-style-type: none"> 検査対象の酵素の名称を、国際基準に一致させる。 	<ul style="list-style-type: none"> 検査対象の酵素の名称を改正する。 (GOT→AST、GPT→ALT、γ-GTP→γ-GT) 	430

検討会報告書（概要）

令和7年12月24日に公表した本報告書は、一般健康診断の検査項目等の見直しについて、中間とりまとめの公表以降、第9回から11回の検討会における検討結果をとりまとめたものであり、別添の中間とりまとめと合わせて、「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会」のとりまとめ報告書としている。

追加検討項目	検討会の議論等	今後の方向性等
眼底検査	<p><検討の前提></p> <ul style="list-style-type: none"> 眼底検査により、視野欠損等を伴う緑内障を確認することができる。 今般、日本眼科医会は、重量物の持ち上げに伴う眼圧上昇が緑内障の進行に影響するおそれがあること及び緑内障による視野欠損は転倒等の労働災害の増加に影響するおそれがあることから、視力検査と併せて眼底検査の導入が必要である等の提案を行った。 <p><検討会の議論></p> <ul style="list-style-type: none"> 重量物を持ち上げる業務により眼圧が上昇すること、長期的な眼圧の変化の繰り返しにより緑内障の増悪に影響を及ぼすことが示唆された。しかしながら、当該データはロシア人を対象とした調査結果であり、正常眼圧緑内障が多いという日本人の特性を踏まえると、業務起因性又は業務増悪性等を判断するためには、日本人を対象としたエビデンスが必要である。また、当該データは眼科疾患患者のものであり、眼科疾患を有しない労働者群との比較が必要である。 適切な事後措置をするためには、眼底検査だけでなく、眼科医による個別判断を要する。事業場では、視野欠損の程度に合わせたきめ細かな調整が求められることから、事業者側と主治医が連携するという社会的なコンセンサスが必要である。その上で、治療と仕事の両立支援にも繋げていく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本人における緑内障の業務起因性又は業務増悪性等のエビデンスが乏しいことを踏まえると、安衛法に基づく一般健康診断に眼底検査を追加することは困難である。 一方、視野欠損を早期に把握し、治療することによりその増悪防止を図るとともに、必要に応じて就業上の配慮を行うことで労働災害を防止することは重要である。このため、一般健康診断の機会を活用した眼底検査の推奨等を行った上で、眼科受診に繋げる方策を検討することとしてはどうか。こうした取組を進めることにより、事業者と眼科医が連携するという機運を醸成していくこととしてはどうか。

検討会報告書（概要）

追加検討項目	検討会の議論等	今後の方向性等
血清クレアチニン検査	<p><検討の前提></p> <ul style="list-style-type: none"> 「定期健康診断等における診断項目の取扱い等について（平成29年8月4日基発0804第4号）」にて、「医師が必要と認めた場合には、従来の検査項目に加え、血清クレアチニン検査を、血液検査に用いた検体と同一検体等を利用して実施することが望ましいこと。」としている。 今般、日本腎臓学会は、一般健康診断の項目に血清クレアチニン検査を追加することで、現在の検査項目である尿蛋白検査、血圧検査、血糖検査では把握できない腎機能低下を把握することが可能であるという提案を行った。 <p><検討会の議論></p> <ul style="list-style-type: none"> 慢性腎臓病有所見者のうち、尿蛋白検査や血圧、血糖値では把握できない者が一定程度存在し、尿蛋白検査での異常所見を伴わない腎機能の低下者を、血清クレアチニン検査で把握できることが明らかとなった。ただし、40歳未満では尿蛋白検査のみの検査異常者が多いこと等に鑑み、40歳未満の労働者にまで血清クレアチニン検査を求めることの必要性は乏しい。 	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働と慢性腎臓病発症リスク等業務との関係や、血清クレアチニン検査で既存検査項目では把握できない腎機能低下者を把握できること等を踏まえ、安衛法に基づく一般健康診断のうち、雇入時の健康診断、定期健康診断、特定業務の従事者健康診断、海外派遣労働者の健康診断に血清クレアチニン検査を追加することが適当である。 ただし、40歳未満の労働者については、労働者の健康状態等を勘案しながら医師が必要でないことを認めるときは、省略することができることとする。
骨粗鬆症検査	<p><検討の前提></p> <ul style="list-style-type: none"> 骨粗鬆症は骨の強度低下による骨折の危険性が増加する疾患であり、主な要因は女性ホルモンの消退と加齢である。 健康増進法に基づく健康増進事業により、40歳、45歳、50歳、55歳、60歳、65歳及び70歳の女性に対し、骨粗鬆症検診（問診及び骨量測定）を行うことが市町村の努力義務とされている。 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（令和7年法律第33号）により改正された安衛法により、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とされている。 <p><検討会の議論></p> <ul style="list-style-type: none"> 研究班報告では、論文検討において、骨粗鬆症と業務との関係性について、セデンタリーワークや重量物作業との関係性が示唆されたが、作業関連疾患として捉えるには、さらなるエビデンスの集積が必要との報告があった。 	<ul style="list-style-type: none"> 骨粗鬆症の業務起因性又は業務増悪性等のエビデンスが乏しいことを踏まえると、安衛法に基づく一般健康診断に骨粗鬆症検査を追加することは困難である。 これまで同様、職場の健康診断実施強化月間、全国労働衛生週間の周知等の機会を捉えて、周知を行う。

検討会報告書（概要）

既存項目	検討会の議論等	今後の方向性等
胸部エックス線検査	<p><検討の前提></p> <ul style="list-style-type: none"> 胸部エックス線検査は、結核等の呼吸器疾患等の一般的なスクリーニング検査であるとしている。 結核については、結核低まん延国の水準である（人口10万対）10.0以下の状態を2024年も継続しつつも、下げ止まりの状況にある。 結核感染対策については、入国前に結核を発病していないことを求める入国前結核スクリーニングを一部の国に対して開始している。ただし、令和7年11月時点で対象は3か国（フィリピン、ネパール、ベトナム）と限られている。 今般、日本呼吸器学会及び日本肺癌学会は、胸部エックス線検査は一般健康診断の目的に合致しており、維持することが適当である等の提案を行った。 <p><検討会の議論></p> <ul style="list-style-type: none"> 結核感染については、外国人出生者の割合は大幅に増加している。年齢階級別の外国出生者割合をみると20～29歳の群が最も高い。 入国前結核スクリーニングは一部の国に留まっており、検査後から出国までの間、活動性結核の発症を検出できない可能性があることがある等課題がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 胸部エックス線検査については、引き続き安衛法に基づく一般健康診断において実施することが適当である。
心電図検査	<p><検討の前提></p> <ul style="list-style-type: none"> 心電図検査は、不整脈、虚血性心疾患、高血圧に伴う心臓の異常等を把握するために行うもので、標準的な検査方法は、安静時の標準12誘導心電図を記録するものとしている。 令和6年度の労働災害に係る脳・心臓疾患の支給決定件数は247件であった。 今般、日本循環器学会等は、心電図検査は一般健康診断の目的に合致しており、維持することが適当である等の提案を行った。 <p><検討会の議論></p> <ul style="list-style-type: none"> 心電図検査は、重度の心疾患に至る前の軽度の異常を捉えているとのエビデンスがあり、過重労働が増悪因子となる心臓疾患のスクリーニングとしての機能は果たしていると言える。 	<ul style="list-style-type: none"> 心電図検査については、引き続き安衛法に基づく一般健康診断において実施することが適当である。

検討会報告書（概要）

既存項目	検討会の議論等	今後の方向性等								
喀痰検査	<p><検討の前提></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 喀痰検査については一般健康診断のうち、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断、海外派遣労働者の健康診断において行われており、胸部エックス線検査によって病変の発見されない者等について、医師が必要でないとき認めるときは省略することができる。 ・ 令和6年の定期健康診断結果報告の集計結果によると、喀痰検査の実施率は1.1%である。業種別にみると、農林業、映画演劇、官公署等で多かったものの、喀痰検査実施者数でみると、製造業、保健衛生業、商業等が多い。さらに、検査実施者のうち有所見率は1.9%である。 <p><検討会の議論></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 喀痰検査の実施率は1.1%となっている。しかも、実施されている喀痰検査の多くは肺がんの喀痰細胞診検査を目的としたものがほとんどであるという意見があった。一方で、実施率は1.1%ではあるが、喀痰検査が実施されている事実を踏まえ、事業場によっては、労働者の健康状態の把握のため、引き続き対応することもあり得るという意見もあった。 ・ 喀痰は採取が一般に難しく、受検者にとっても負担が大きく、喀痰検査を継続することの利益よりも不利益の方が大きい。 ・ 健康診断の運用の実態としても胸部エックス線検査の結果に基づき結核感染が疑われる者については速やかに医療機関への受診を促している状況にある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 胸部エックス線検査の結果に基づき結核感染が疑われる者については、速やかに医療機関への受診勧奨を行うこととし、安衛法に基づく一般健康診断（定期健康診断、特定業務従事者の健康診断、海外派遣労働者の健康診断）としての喀痰検査は廃止することが適当である。 								
肝機能検査	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国際臨床化学連合勧告では、肝機能検査の酵素名は以下のようになっている。 <table border="1" data-bbox="353 1252 1525 1481"> <thead> <tr> <th>旧名称</th> <th>新名称</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>GOT (glutamic oxaloacetic transaminase)</td> <td>AST (aspartate aminotransferase)</td> </tr> <tr> <td>GPT (glutamic pyruvic transaminase)</td> <td>ALT (alanine aminotransferase)</td> </tr> <tr> <td>γ-GTP (γ-glutamyl transpeptidase)</td> <td>γ-GT (γ-glutamyltransferase)</td> </tr> </tbody> </table>	旧名称	新名称	GOT (glutamic oxaloacetic transaminase)	AST (aspartate aminotransferase)	GPT (glutamic pyruvic transaminase)	ALT (alanine aminotransferase)	γ-GTP (γ-glutamyl transpeptidase)	γ-GT (γ-glutamyltransferase)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 肝機能検査については、今回の制度見直しに合わせて、国際基準に一致させることとすることが適当である。なお、健診機関等において旧名称を使用することは差支えないものの、事業者や労働者に名称変更による混乱が生じないように、必要に応じ、新名称と旧名称を併記する等配慮を行うよう健診機関等に周知することが望ましい。
旧名称	新名称									
GOT (glutamic oxaloacetic transaminase)	AST (aspartate aminotransferase)									
GPT (glutamic pyruvic transaminase)	ALT (alanine aminotransferase)									
γ-GTP (γ-glutamyl transpeptidase)	γ-GT (γ-glutamyltransferase)									

1. 検討会報告書を踏まえた
対応方針案について
2. 建議を踏まえた対応について

今後の労働安全衛生対策について（報告）（抜粋）

6 一般健康診断の検査項目等の検討

（1）女性特有の健康課題への対応

月経随伴症状や更年期障害等の女性特有の健康課題について、一般健康診断の機会を活用し、女性労働者本人への気づきを促し、必要な場合には産婦人科医等女性特有の健康課題に係る診療を専門とする医師への早期受診の勧奨や女性特有の健康課題に対する配慮について申し出を行いやすい職場づくりにもつなげるよう、厚生労働省が示している標準的な問診票である一般健康診断問診票に女性特有の健康課題に係る質問を追加することが適当である。

また、女性特有の健康課題があると回答した労働者に対して、健診機関が必要に応じて、女性特有の健康課題に関する情報提供や専門医への早期受診を促すことが適当である。

その際、質問に対する労働者の回答は、健診機関から事業者提供しないこととするが、女性特有の健康課題を抱える個々の労働者と事業者をつなぐ観点から、労働者が女性特有の健康課題で職場において困っている場合、専門医の早期受診を勧奨すること、その上で、専門医の診断書を持って事業者と相談することは可能であること（既に、専門医の診断を受けている場合も同様に可能であること）など、望ましい対応を健診機関向けマニュアルに示すことが適当である。

また、労働者自らが事業者と女性特有の健康課題に関する相談を行うことは現時点であっても可能であるとともに、その場合には、専門医による診断書等を示すことが望ましいことなどを事業者向けガイドラインにおいて示すことが適当である。

男性の更年期障害については、更なる医学的知見の集積を踏まえ、必要に応じて検討していくことが適当である。

（2）一般健診の法定健診項目について

歯科に関する項目を法定健診項目に追加することに関しては、業務起因性又は業務増悪性、就業上の措置等のエビデンスが乏しいことを踏まえると、困難である。

一方で、労働者の口腔の健康の保持・増進は重要である。現在、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（昭和63年健康保持増進のための指針公示第1号）に「歯と口の健康づくりに向けた口腔保健指導」が盛り込まれているが、現状では十分に実施されているとは言えないことから、今後、好事例を展開する等普及啓発を強化することにより、歯科受診に繋げる方策を検討することが適当である。また、職場の健康診断実施強化月間、全国労働衛生週間の周知等の機会を捉えて、周知を強化することが適当である。

建議を踏まえた対応について

女性特有の健康課題への対応

• 健診機関向けマニュアル

一般健康診断問診票により、女性特有の健康課題（月経困難症、月経前症候群、更年期障害等）のため職場で困っていると意思表示があった労働者について、専門医への受診勧奨等、健診機関における望ましい対応を示したもの。

- 〈主な内容〉
- ✓ 問診票の回答者への情報提供、専門医への早期受診勧奨（受診者向けリーフレット例）
 - ✓ 個人情報に配慮した実施環境の確保
 - ✓ 女性特有の健康課題別基本情報
 - ✓ その他参考情報（支援機関、支援サイト）

• 事業者向けマニュアル

女性特有の健康課題で困っている労働者からの相談への対応や健康課題に配慮した職場環境づくりに関し、事業場における望ましい対応を示したもの。

- 〈主な内容〉
- ✓ 衛生委員会等による労使の十分な話し合い
 - ✓ 相談体制や支援制度（休暇制度、勤務制度）の整備
 - ✓ 職場環境の改善
 - ✓ 女性特有の健康課題別基本情報
 - ✓ その他参考情報（支援機関、支援制度）

歯科に関する対応

- 一般健康診断問診票の回答を元に、歯科受診勧奨を行うよう健診機関宛てに昨年7月1日に通達を発出し依頼した。
- また、職場の健康診断実施強化月間（毎年9月）を通じて、歯科早期受診勧奨リーフレットの周知を行った。

参考資料

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

日本の健診（検診）制度の概要

全体像

- 医療保険者や事業主は、高齢者の医療の確保に関する法律、労働安全衛生法等の個別法に基づく健康診査（健康診断）を実施。
- 市町村は、健康増進法に基づき、特定健診の対象とならない者の健康診査を実施。
- 市町村は、健康増進法に基づき、一定年齢の住民を対象としてがん検診などの各種検診を実施。（医療保険者や事業主は任意に実施）

妊娠・出産後1年・
小学校就学前

母子保健法

- 【対象者】 1歳6か月児、3歳児
 【実施主体】 市町村 **<義務>**
 ※その他の乳幼児及び妊産婦に対しては、市町村が、必要に応じ、健康診査を実施又は健康診査を受けることを勧奨

児童生徒等

学校保健安全法

- 【対象者】 在学中の幼児、児童、生徒又は学生 ※就学時の健康診断については小学校入学前の者
 【実施主体】 学校（幼稚園から大学まで） **<義務>**

被保険者・被扶養者

うち労働者

その他

医療保険各法

（健康保険法、国民健康保険法等）

- 【対象者】 被保険者・被扶養者
 【実施主体】 保険者 **<努力義務>**

特定健診

高齢者医療確保法

- 【対象者】 加入者
 【実施主体】 保険者 **<義務>**

高齢者医療確保法

- 【対象者】 被保険者
 【実施主体】 後期高齢者医療広域連合 **<努力義務>**

労働安全衛生法

- 【対象者】 常時使用する労働者※労働者にも受診義務あり
 【実施主体】 事業者 **<義務>**
 ※一定の有害な業務に従事する労働者には特殊健康診断を実施
 ※労働安全衛生法に基づく事業者健診を受けるべき者については、事業者健診の受診を優先する。事業者健診の項目は、特定健診の項目を含んでおり、労働安全衛生法に基づく事業者健診の結果を、特定健診の結果として利用可能。

健康増進法

- 【対象者】 住民
 （生活保護受給者等を含む）
 【実施主体】 市町村 **<努力義務>**

【種類】

- ・ 歯周疾患検診
- ・ 骨粗鬆症検診
- ・ 肝炎ウイルス検診
- ・ がん検診
 （胃がん検診、子宮頸がん検診、肺がん検診、乳がん検診、大腸がん検診）
- ・ 高齢者医療確保法に基づく特定健診の非対象者に対する健康診査・保健指導

※上記以外に、歯周疾患検診、骨粗鬆症検診、肝炎ウイルス検診、がん検診について、保険者や事業主が**任意**で実施や助成を行っている。

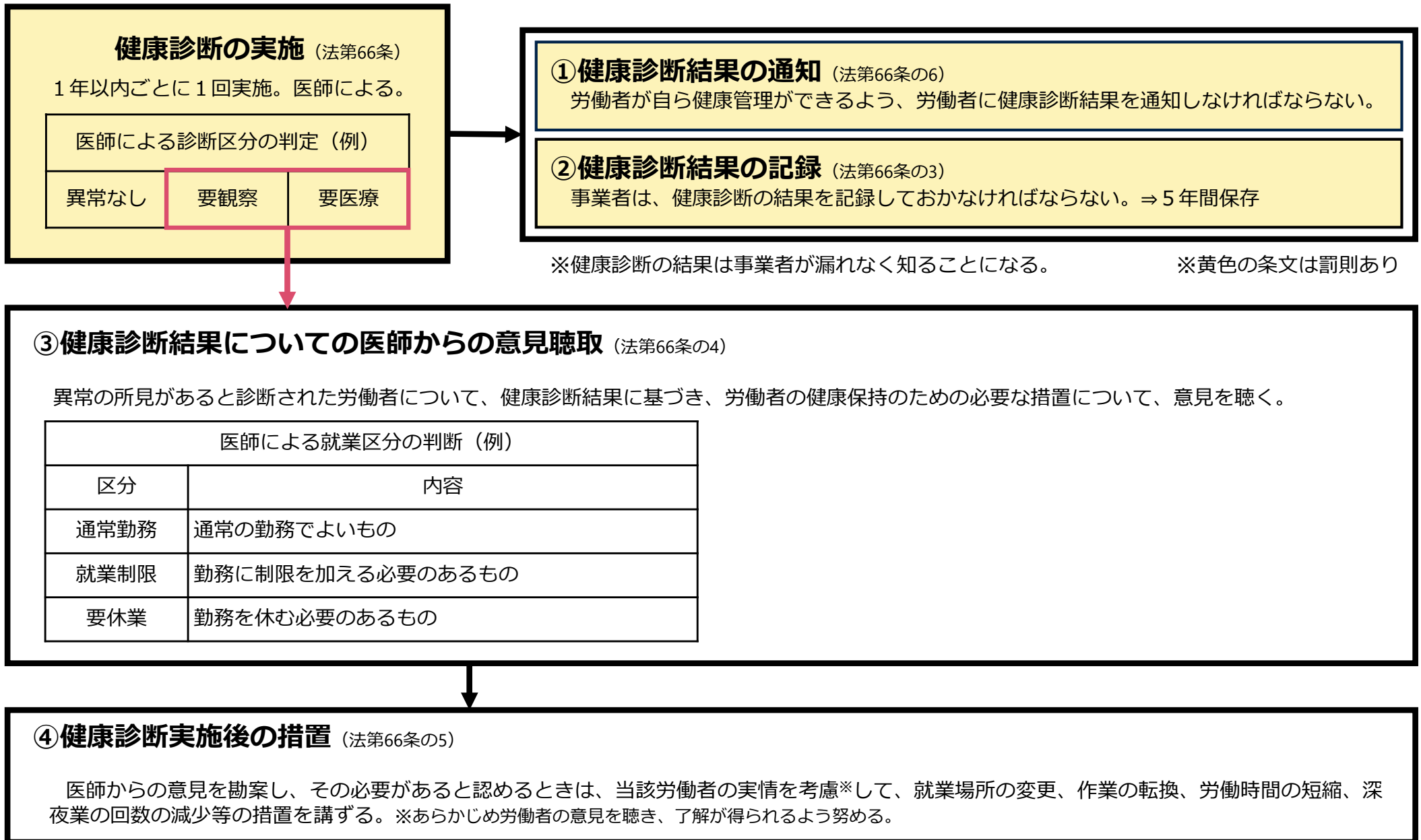
労働安全衛生法に基づく定期健康診断の項目

定期健康診断の健診項目は労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号第44条）に基づき、以下のとおり一般定期健康診断の項目が定められている。

定期健康診断の健診項目

- 既往歴及び業務歴の調査
- 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
- 胸部エックス線検査及び喀痰検査
- 血圧の測定
- 貧血検査（血色素量及び赤血球数の検査）
- 肝機能検査（GOT、GPT、 γ -GTPの検査）
- 血中脂質検査
（LDLコレステロール、HDLコレステロール及び血清トリグリセライドの量の検査）
- 血糖検査
- 尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）
- 心電図検査

労働安全衛生法に基づく健康診断～実施後措置の流れ



労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会 開催経緯

第1回 令和5（2023）年12月5日

- (1) 労働安全衛生法に基づく一般健康診断の現状について
- (2) 本検討会の議論の進め方について

第2回 令和6（2024）年1月25日

- (1) 労働安全衛生法に基づく一般健康診断の現状と課題等に関する構成員からのヒアリング
 - ・鈴木構成員（一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長）
 - ・大下構成員（日本商工会議所産業政策第二部長）
 - ・星野構成員（関東労災病院働く女性専門外来担当産婦人科医師）

第3回 令和6（2024）年5月10日

- (1) 労働安全衛生法に基づく一般健康診断の現状と課題等に関する構成員からのヒアリング
 - ・及川構成員（全国中小企業団体中央会常務理事）
 - ・富高構成員（日本労働組合総連合会総合政策推進局長）
- (2) 「労働安全衛生法における一般定期健康診断の検査項目等に関する社会状況等の変化に合った科学的根拠に基づく検討のための研究」報告
- (3) その他

第4回 令和6（2024）年6月21日

- (1) 論点案について
- (2) 女性の健康に関する事項について
 - ・「職場における女性の健康保持増進のための効果的な産業保健活動の確立に向けた研究」中間報告

第5回 令和6（2024）年7月19日

- (1) 女性の健康に関する事項について

第6回 令和6（2024）年8月21日

- (1) 女性の健康に関する事項について

第7回 令和6（2024）年9月20日

- (1) 労働者の健康確保に必要な健診項目について
 - ・山本参考人（公益社団法人日本歯科医師会常務理事）

第8回 令和6（2024）年10月18日

- (1) 中間とりまとめ（案）について
 - ・女性特有の健康課題に関する項目について
 - ・歯科に関する項目について

令和6（2024）年11月1日

労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会
中間とりまとめ（公表）

第9回 令和7（2025）年11月19日

- (1) 労働者の健康確保に必要な健診項目について
 - ・白根参考人（公益社団法人日本眼科医会会長）
 - ・猪阪参考人（一般社団法人日本腎臓学会
労働安全衛生法に基づく一般健康診断への血清クレアチニン値の追加に関する特別委員会委員長）

第10回 令和7（2025）年11月21日

- (1) 労働者の健康確保に必要な健診項目について
 - ・高橋参考人（一般社団法人日本呼吸器学会理事長）
 - ・塚田参考人（一般社団法人日本循環器学会 予防委員会委員長）

第11回 令和7（2025）年12月17日

- (1) とりまとめについて
- (2) その他

令和7（2025）年12月24日

労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会
報告書（公表）