

分科会及び部会等の審議状況の詳細

(令和8年9月25日時点)

参考資料 2－1	労働基準局関係		3
参考資料 2－2	職業安定局関係		343
参考資料 2－3	雇用環境・均等局関係		705
参考資料 2－4	人材開発統括官関係		767
参考資料 2－5	政策統括官（総合政策、労使関係担当）		829

労働基準局関係

別紙 1

日本成長戦略会議 労働市場改革分科会
とりまとめ

2026 年 6 月 2 日

目次

はじめに.....	- 3 -
1 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性の向上.....	- 5 -
(1) 戦略的なリ・スキリングの推進等.....	- 5 -
(2) 社会インフラ関連分野の労働生産性の向上、担い手の確保.....	- 8 -
2 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進.....	- 11 -
3 多様な人材の労働参加の推進.....	- 13 -
(1) 柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等.....	- 14 -
(2) 更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備.....	- 17 -
4 中小企業をはじめとした、企業の人材マネジメントへの支援.....	- 20 -

はじめに

- 我が国の経済は、生産年齢人口が減少傾向にあるなど労働力供給制約下であり、働く一人一人を大切にしながら、労働供給力強化を図り、経済成長を実現していくことが必要である。
- 2010年代以降の我が国の実質GDP成長率は、年平均で見ると0.9%と2000年代と比較すると持ち直しており、G7諸国の中でも遜色はないものの、足下では、2025年の実質GDP成長率は1.1%、2020年頃以降のGDPギャップは需要超過傾向にあるなど、持続的な経済成長を実現するためには、労働供給力強化が必要である。
- また、2040年までの人口推計を見ると、これまで続いてきた高齢者人口の増加は緩やかになる一方で、今後、生産年齢人口は急減し、我が国の経済が直面する労働力供給制約はよりその厳しさを増していくことが見込まれているが、足下の状況を見ると、マンアワーベースでの労働供給量（1人あたり労働時間×就業者数）については、生産年齢人口が減少する中でも、女性や高齢者を中心とした労働参加の進展により維持されてきた。
- 労働力がより希少になる中でも、我が国の労働供給力強化を実現していくためには、
 - ・ 17の戦略分野等の成長分野における人的資本投資の促進や成長分野への円滑な労働移動といった労働生産性の向上に向けた取組を進めていくとともに、
 - ・ 女性や高齢者をはじめとした、多様な人材の労働参加の促進など、労働市場全体の労働供給力強化に向けた改革を進めていく必要がある。
- また、社会インフラの提供体制の確保に向けては、その担い手である中小企業・小規模事業者の活力の維持・強化や必要となる人材の不足を解消する必要があり、AIの活用も含めた省力化や、効率的な業務分担等の推進、他職種と遜色のない処遇改善の継続的な実施、働く環境の基盤整備、多様な人材の参入促進等が求められる。
- 併せて、以上のような改革の推進のためには、第一に適切な価格転嫁やビジネスモデルの転換、新商品・新サービスの開発、事業承継・M&Aなど経営改善に関わる取組とも整合性を持って進めること、第二に業務効率化等を通じた労働生産性の向上やそのための人材の育成・確保、労働者の働く意識に合わせた働き方改革の推進、多様な人材の活躍を可能とする誰もが働きやすい労働環境の整備などの人材マネジメントの見直しを行うことも必要である。

労働力供給制約下では、こうした経営戦略と人材戦略の連携強化がより一層重要となっており、特に我が国の大宗を占め、人材の育成・確保に課題を抱える中小企業におけるこれらの連携を強化していくことが求められる。

○ こうした現状等を踏まえ、本分科会で議論を重ね、労働供給力強化に向けた労働市場改革に向けて、経営戦略と人材戦略の連携強化を進めつつ、以下の課題の解決に向けた取組を進めていくことが重要であるとの意見が示された。

- ・ 人的資本投資の促進
- ・ 社会を支える社会インフラ関連職の確保や労働生産性の向上
- ・ 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進
- ・ 柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等
- ・ 更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備
- ・ 企業の人材マネジメントへの支援

○ 以上を踏まえ、労働力供給制約下における「強い経済」の実現に向けた労働市場改革の方向性について、本分科会として以下のとおりとりまとめる。

1 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性の向上

(1) 戦略的なリ・スキリングの推進等

- 我が国の労働市場の現状を見ると、実質労働生産性の上昇率は、足下では上昇傾向にあるものの、長期的に見ると、1990年代以降、長期的な経済低迷及び少子高齢化などの影響を受け、上昇率は徐々に低下し、2000年代以降は1%前後にとどまっている。2011～2019年における名目労働生産性の上昇率について要因分解すると、我が国は主要先進国と比較して人的資本投資を含めた無形資産投資の寄与が弱くなっている。
また、我が国の企業の人材投資は長期的には減少傾向にあり、2010-2014年では対GDP比で0.1%にとどまっており、労働生産性の向上に向けては、我が国の人的資本投資を推進していくことが重要な課題である。
- 加えて、十分な国内投資や産業構造転換が実現した場合には、省力化等に伴う労働需要の効率化により、全体で労働力の大きな不足は生じないことが見込まれている一方で、AI・ロボット等を利活用できる人材など、個々の職種では需給のミスマッチが生じるリスクが指摘されており、今後、就業構造が変化していくことも念頭に置きながら、必要な人材育成を含めた人的資本投資を促進していくことが重要である。
- 本分科会では、人的資本投資やリ・スキリングが企業の付加価値や労働生産性の向上に繋がるよう、より効率的に進められていくためには、国や地域において、産業政策と連携しながら、将来の社会や就業構造からバックキャストし、労働需要の高まりが想定される17の戦略分野等の成長分野等において、必要となるスキルや人材像を明らかにした上で、中長期的な目線で取り組んでいくことが重要との意見があった。
- 併せて、人的資本投資の促進と同時に、労働者自身への支援を実施していく必要がある中で、労働者が自己啓発を行う上で、時間的な制約や目指すべきキャリアがわからないといった課題が挙げられている。中でも、時間的な制約に関しては、本分科会においても多くの意見があり、労働者が自己啓発に必要な時間を確保するためにも長時間労働の抑制を引き続き進めていくべきといった意見や、休暇制度を含めた時間的な配慮が必要ではないかといった意見のほか、自己啓発の形が多様化する中で様々な支援の形を準備することも検討していくべきではないかとの意見があった。
- また、特に中小企業については、デジタル化を通じた省力化が求められる中、訓練のノウハウや指導する人材の不足といった課題を抱えていることから、デジタル技術の活用状況や人材ニーズに合わせたオーダーメイド型の伴走支援が有効であり、これに対応する公的職業訓練の強化も重要ではないかとの意見があった。
- さらに、多様な人材の更なる労働参加を進めるため、その育成に関する問題意識も提

示され、正社員に比べて企業による人的資本投資の機会に恵まれていない非正規雇用労働者に対して、公的機関が連携しながら支援体制を強化することや、職業人生の長期化によるミドルシニア層に対する実践的な職業訓練の機会の確保の必要性などを踏まえながら、必要な支援を届けていくことが重要との意見があった。

- 人的資本投資の促進については、非正規雇用労働者を含め、全ての労働者を対象に取り組むことが重要であるとの意見があった。また、特に外部性が存在し政府の介入が必要である非正規雇用労働者等が、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を実現できるよう、より一層支援していくべきとの意見があった。
- 以上を踏まえ、人的資本投資の促進に向けては、
 - ・ 戦略的なリ・スキリングの推進
 - ・ リ・スキリング機会へのアクセス向上に向けた取組を進めていくことが重要である。

【戦略的なリ・スキリングの推進】

- 人材の育成・確保のため、特に 17 の戦略分野や、建設や医療・介護・障害福祉をはじめとした社会インフラ関連分野等の業所管省庁や業界団体などによる人材育成等の取組と、厚生労働省、経済産業省、文部科学省による支援策との有機的な連携を図ることにより、スキルの標準化・可視化から、プログラム開発・提供までを一気通貫で支援する取組を強力に進め、社内外の労働移動・処遇向上につなげる必要がある。また、継続的な効果検証を行うことで、より効果の高いプログラムを開発し、更なるスキル向上につなげる好循環の実現が必要である。
- 具体的には、17 の戦略分野等を所管する省庁と厚生労働省、経済産業省、文部科学省が、業界団体や大学等と連携し、求められるスキルの標準化・可視化や教育訓練体系の整備に取り組むとともに、教育訓練プログラムを開発する必要がある。人材開発支援助成金による支援の在り方の検討も含め、労働者のキャリア形成に効果的なものとして業界団体等による教育訓練プログラムの開発が進むような支援の充実について検討する必要がある。また、教育訓練プログラムについて、各分野の所管大臣が認定する制度を創設した場合、17 の戦略分野等の人材育成と労働者のキャリア形成の双方の観点からみて適切であることについて所管省庁と厚生労働省が連携して精査した上で、専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討する必要がある。
- 成長分野やこれを支える分野等に必要の人材育成を進めるため、中央・地域職業能力開発促進協議会において、産業界等と連携して必要とされる人材等の把握、訓練の重点分野に係る中期的な方針等の策定、産官学連携のもと、地域の人材ニーズ等を踏まえた職業訓練機会の創出等を推進するなど、国及び都道府県における効果的な公的職業訓練の在り方について検討を行う必要がある。
- エネルギー等の戦略分野等におけるものづくり人材の育成を推進するため、関連の

産業界と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）が協働した人材育成プロジェクトを実施する必要がある。

- また、こうした 17 の戦略分野等の投資のボトルネックにならないよう、工場建設等を担う人材を育成・確保することが不可欠であることから、担い手の確保に向けてその処遇改善を図るとともに、建設技能者の労働生産性の向上、キャリアに応じた技能の向上や賃金の支払いにつなげていくため、労務費の行き渡りの徹底や入職促進、DX推進に向けた支援を実施するほか、キャリアに応じた技能の向上等につながる資格取得の支援、建設キャリアアップシステム(CCUS)の普及促進を図る建設事業主等への助成等の支援について検討する必要がある。
- 賃金上昇や処遇改善に資するリ・スキリングを支援するため、教育訓練給付金の講座指定のためのシステムに効果把握のための機能を実装するなど、同給付金の指定講座の効果把握や申請・審査プロセスについて検討する必要がある。その上で、産業界・地域のニーズを踏まえてリ・スキリングを推進するため、教育訓練給付金及び申請手続の効率化を含めた人材開発支援助成金の見直しや支援の重点化について検討する必要がある。

【リ・スキリング機会へのアクセス向上】

- 労働者が教育訓練のための時間を確保しやすくなるよう、事業主等に対する教育訓練休暇制度等の周知、人材開発支援助成金の活用による教育訓練休暇制度の導入支援、教育訓練休暇給付金制度の活用促進等を推進する必要がある。
- 中小企業が抱える人材育成の課題を解決するため、全国の生産性向上人材育成支援センター等における個別企業に対するオーダーメイド型の人材育成プランの策定から訓練の提供まで一貫した伴走支援やよろず支援拠点等と連携した経営者等に対する支援を強化する必要がある。また、産業・地域単位で複数企業が共同で行う訓練を促進する必要がある。
- 多様な人材の更なる労働参加と継続的な能力開発を進めるため、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練を推進するほか、ミドルシニア層を含めたOJTとOFF-JTを効果的に組み合わせた実践的な職業訓練機会の確保を進める必要がある。
- 全国的なリ・スキリングの機運醸成及びリ・スキリング支援策など情報発信の充実のため、参加型シンポジウムの開催や関係省庁等と連携した情報発信など、「全世代型リ・スキリング国民運動」を展開する必要がある。
- 雇用保険を受給できない非正規雇用労働者等に対するリ・スキリングを促進するため、職業訓練の受講に向けた支援の在り方について検討する必要がある。

(2) 社会インフラ関連分野の労働生産性の向上、担い手の確保

- 社会インフラを支える労働者¹の不足は、国民生活や地域経済に対して大きな影響を与えることとなるが、2015～2024 年の就業者数の推移を見ると、就業者数が大きく増加している職種もあるものの、非社会インフラ関連職は 322 万人増加した一方、社会インフラ関連職の増加は 58 万人にとどまっている状況にある。
- こうした社会インフラ関連分野の処遇については、その性質上、公定価格で運営され、価格転嫁や給与設定に一定の制約がある分野も存在する。また、こうした分野は労働集約的な産業が多いため、諸外国でも相対的に他の分野より労働生産性の上昇率が低い水準にあるが、我が国では諸外国と比較してもこれらの分野の上昇率が低い状況にある。
- 本分科会においては、労働力供給制約下においても、将来にわたって必要な社会サービスを確保するために、こうした社会を支える社会インフラ関連職の安定的な確保や労働生産性の向上に取り組むことは、国民の安心・安全を確保する観点から極めて重要な課題であることについて、構成員の意見が一致した。
- こうした取組の在り方については、本分科会においても多くの意見があったが、これまでに引き続き、適切な価格転嫁・取引適正化や処遇改善に向けた取組を進めるとともに、
 - ・ 労働生産性の向上に向けた人材や設備投資等への支援を、政府として複数年度にわたって継続的に進めるとともに、労働生産性の向上を通じて、現場の負担の軽減や職場環境の改善を実現していくことにより、離職の防止やこれらの分野への労働移動を促していくべき
 - ・ 現場の労働生産性の向上に向け、例えば、当該分野の体系的な知識や技術を使いこなして現場の労働生産性の向上をリードする人材や現場の作業プロセス全体を改善して組織全体の労働生産性の向上を推進する人材など、いわゆる「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成について、更なる取組を進めていくべき
 - ・ 社会インフラ関連分野等の労働生産性の向上や、「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成・確保に当たっては、設備投資等の支援だけでなく、関係省庁と連携を図りつつ、現場の事業所への伴走支援も必要
 - ・ こうした分野の人材確保は、市場メカニズムに任せるだけでは不十分であり、地域において、ハローワークの取組を更に強化するとともに、公的機関と民間の人材サービスが提供する多様なマッチングサービスとの連携を含め、人材確保に向けた取組を進めていくことが重要といった意見があった。

¹ 保健医療従事者、社会福祉専門職業従事者、介護サービス職業従事者、保健医療サービス職業従事者、保安職業従事者、輸送・機械運転従事者、建設・採掘従事者、運搬従事者、商品販売従事者、飲食物調理従事者、接客・給仕職業従事者が含まれる。

- 以上の議論を踏まえ、社会インフラ関連分野における
- ・ 人材育成も含めた労働生産性の向上に向けた取組
 - ・ 地域で必要となるサービスの担い手の確保に向けた取組
- を進めていく必要がある。

【人材育成も含めた労働生産性の向上に向けた取組】

- 社会インフラ関連分野の労働生産性の向上やいわゆる「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成・確保に向けて、労働生産性の向上のための設備投資などの関連施策と連携をしつつ、必要なスキルの見える化や実効性のある教育訓練プログラムの開発、訓練受講のための支援、こうした人材を育成する専門学校の教育の高度化支援を図る必要がある。併せて、関係省庁と連携の上、好事例や支援ツールの収集・整理を行うとともに、ハローワーク等の労働関係機関や中小企業団体などにおける活用を図る必要がある。
- 医療分野において、ICT機器や生成AIを活用した業務支援サービスの導入等による業務効率化や業務負担軽減、勤務環境の改善を医療界全体の取組とするため、継続的な導入支援を行うとともに、特にノウハウがない中小規模の医療機関に対して国・都道府県による伴走支援を行う。また、安定的な医療提供に必要な人材確保・定着のために、働く環境の基盤整備等を推進する。
- 介護分野において、テクノロジー等の活用を通じた労働生産性の向上を担う人材の育成に向けて、適切な人材育成プログラム開発や受講のための支援、デジタル・リテラシー等を含む介護分野における必要なスキルの見える化等の検討を行うとともに、複数年度にわたる介護テクノロジー等の継続的な導入支援を実施し、これらの取組により業務負担の軽減にもつなげていく。加えて、障害福祉分野においても、介護分野の取組を踏まえつつ、労働生産性の向上と業務負担の軽減に向けた取組支援を実施する。
- 物流分野において、担い手の減少に伴う物流の停滞を回避するため、「総合物流施策大綱」に基づき、自動運転トラック等の革新的車両の導入促進、新モーダルシフトの推進、物流DXの推進、商慣行の見直し等による物流効率化等を通じた労働生産性の向上を図るとともに、物流人材の育成・確保等を促進する。建設やバス・タクシー、自動車整備、鉄道、海事、航空、観光等の分野においても、労働生産性の向上や人材の育成・確保等に資する取組を推進する。

【地域で必要となるサービスの担い手の確保に向けた取組】

- 主要なハローワークに設置されている医療・福祉等の分野の社会インフラ関連職の人材確保対策コーナーにおけるマッチング支援等の取組について、全てのハローワーク（544 か所）の最重点事項と位置付けて、ハローワーク職員が医療機関や介護施設等を訪問し、求人条件の見直しや求人票の書き方のアドバイスを行うとともに、ニーズに応じた就職面接会等の開催や、早期充足に向けた求職者への迅速な求人情報提供

を行うなど、取組を更に強化する必要がある。

- 民間職業紹介については、手数料率等の実績を確認できる人材サービス総合サイトの更なる活用推進や、適正紹介事業者の更なる利用促進により「見える化」に取り組む必要がある。
- 成長分野やこれを支える分野等に必要な人材育成を進めるため、中央・地域職業能力開発促進協議会において、産業界等と連携して必要とされる人材等の把握、訓練の重点分野に係る中期的な方針等の策定、産官学連携のもと、地域の人材ニーズ等を踏まえた職業訓練機会の創出等を推進するなど、国及び都道府県における効果的な公的職業訓練の在り方について検討を行う必要がある。【再掲】

2 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進

- 我が国の労働移動の現状を見ると、転職希望者数や転職希望者比率は近年上昇傾向にある一方で、実際の転職者数や転職者比率は横ばいで推移しており、転職を希望しながら転職活動をしていない理由として、「転職しても自分の希望条件は満たされそうにない」といった理由のほか、「自分にあった仕事が見つからない」、「仕事の探し方がわからない」といった理由が挙げられている。
- 一方、転職後の賃金の状況を見ると、2020 年代に入ってから、年齢にかかわらず、転職により賃金が増加した割合は、減少した割合を大きく上回る状況となっており、転職市場には変化も見られつつある。
- 労働力がより希少になる中で、我が国の経済全体の効率性を高めていくとともに、国民生活や地域経済に必要なサービス提供を維持するためには、引き続き省力化を通じた労働生産性の向上の取組を進めつつ、労働者の希望に応じて、
 - ・ 17 の戦略分野をはじめとした成長分野や
 - ・ 社会を支えるインフラ関連分野への労働移動を進め、希少な労働力がより効率的に活用される労働市場を整備していく必要がある。
- 我が国の労働市場全体の労働生産性の向上に向けて、成長分野等への円滑な労働移動が可能な労働市場を整備するための取組について、本分科会においては、
 - ・ 雇用保険制度は、労働者の生活及び雇用の安定・維持のための制度であり、雇用のセーフティネットとして重要である。失業時等の生活保障や失業予防・雇用継続といった観点や、労働移動を希望する働き手の早期再就職を後押しする仕組みへと見直していくといった観点から、在り方を検討すべき
 - ・ 職業や職場に関する情報、リ・スキリングに関する情報など、労働市場に関する情報を整備して提供する取組である「労働市場の見える化」について、AIを含めた新たなテクノロジーの活用や、利用者からのフィードバックを踏まえながら、より高度で、よりわかりやすいものへと改善を進めていくべき。また、こうした「見える化」の取組と併せて、情報の受け手である労働者へのワークルール教育の推進が必要ではないか
 - ・ 地域コミュニティやインフラを支え、地域に貢献している企業の人手不足を助長することのないようにするためにも、特に中小企業の人材確保に大きな役割を果たしているハローワークへの期待は大きく、AI、デジタル技術の活用やマッチング機能の更なる強化を図るべき。これは民間雇用仲介事業者においても重要であり、労働市場における効率的なマッチングの観点からも、サービスの高度化が進められるべき
 - ・ 外部労働市場の活性化に向けた取組と併せて、内部労働市場の活性化に向けた企業内部での人材育成や新事業展開への支援も進めていくべき

といった意見があった。

- 以上の議論を踏まえ、労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進に向けて
 - ・ 労働力希少社会に対応したセーフティネットの在り方の検討
 - ・ 労働者の希望に応じた円滑な労働移動を実現するためのマッチング機能の強化を進めていく必要がある。

【労働力希少社会に対応したセーフティネットの在り方の検討】

- 労働移動を希望する労働者のニーズを踏まえ、失業中の生活保障など労働者の生活と雇用の安定といった制度の役割を維持した上で、労働力がより希少になる中での雇用保険制度における対応の在り方について、令和8年末を目途に結論が得られるよう引き続き労働政策審議会において検討する必要がある。

【労働者の希望に応じた円滑な労働移動の実現に向けたマッチング機能の強化】

- 17 の戦略分野等の成長分野への円滑な労働移動のため、スキルの情報、スキルに紐付いた多様な教育訓練プログラムと職業に関する情報といったデータ連携を強化する。また、労働に関する情報を一元的に提供する総合的データプラットフォーム「みんなの労働ナビ」の利便性向上のため、各種支援制度の申請画面への遷移やAI機能の装備について検討するとともに、経済産業省、デジタル庁を含む関係省庁における情報連携を推進する。併せて、雇用関係助成金により労働者のリ・スキリングの支援等を希望する事業主が、必要な支援策を活用しやすくなるよう、申請書類等の削減に加えてAIやデータ連携技術を活用した雇用関係助成金のDXを進め、申請時等の負担軽減を図る必要がある。
- 労働者の希望に応じた円滑な労働移動のためには、官民連携も含め、官民の労働力需給調整機関がその機能を適切に発揮することが重要である。このため、ハローワークにおいては、幅広い業務経験や人手不足分野等の知見を有する常勤職員が、就職困難度の高い求職者に対し担当者制によるきめ細かな就職支援や、人手不足が深刻な求人企業に対して個別に人材確保コンサルティングに取り組むなど、地域の労働市場における特性や課題を踏まえた、求職者・求人者双方への支援を一体的に行う「課題解決支援チーム」の拡充を図るとともに、AIを含むデジタル技術の更なる活用に取り組み、マッチング機能を強化する必要がある。また、民間雇用仲介事業者については、人材サービス総合サイトの活用促進等により適切な事業者を選択できる環境づくりを進める。

3 多様な人材の労働参加の推進

- 我が国の 2040 年までの人口推計を見ると、今後、高齢者人口の増加は緩やかになる一方で、生産年齢人口は 1995 年をピークに既に減少に転じており、今後更に減少が加速し、労働力供給制約はより強まっていくことが見込まれる。
- 他方で、生産年齢人口の減少が続く中でも、リーマンショック以降の労働供給量は、女性や高齢者を中心とした就業者数の増加（2008 年から 2025 年で女性：462 万人、高齢者：390 万人の増加）により維持されてきた。女性や高齢者については、既にこれまでの取組を通じて就業率が高まっていることを念頭に置きつつも、労働力供給制約下での我が国の経済成長の実現に向けて、更なる労働参加を促進していく必要がある。
- 国内には、就業意欲はあるが求職活動を行っていない無業者や育児・介護等一定の制約を理由に非正規雇用を選択している労働者が約 700 万人存在していると考えられるほか、一定限度内で労働時間を増やしたいとする労働者も 1 割程度存在しており、労働力供給余地をいかに労働参加を進展させるシナリオでは、2040 年においても 2022 年の総労働時間をほぼ維持できると推計されている。
- 生産年齢人口の減少に伴う労働力供給制約が進む中、長時間労働が可能な一部の者に依存する働き方では、持続的な成長は見込めない。女性や高齢者、さらには自身の創造的な能力を発揮したい者など、多様な事情や希望を持つ誰もが働きやすい労働環境を整備し、心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方の実現が不可欠である。

また、女性や高齢者の労働参加が進む中で、非正規雇用労働者にも増加傾向が見られる（2009 年から 2025 年で 401 万人の増加。このうち 60 歳以上が 89%、女性が 62%）ことを踏まえ、非正規雇用労働者の処遇改善を図り、その能力の十分な発揮に向けた支援のほか、就業意欲を持つ無業者に対するきめ細かな支援、正規雇用での就業希望を持つ労働者に対する正社員転換の推進なども労働参加の促進の観点から重要となる。加えて、更なる労働参加の促進に当たっては、その能力が最大限発揮されるよう、雇用の質の向上を図ることが重要であり、加齢や障害といった事情を有する場合であっても、健康、安全を保ちながら、公正な処遇の下で、スキルと能力を十分に発揮できる環境を整備していくことが求められる。とりわけ、障害者雇用について、雇用者数は 2025 年 6 月時点で約 70.5 万人と過去最高を更新したが、能力発揮の促進といった雇用の「質」の向上の必要性や、中小企業における雇用の伸び悩み、意欲のある難病患者の就労支援の必要性等の課題が指摘されている。
- 労働時間に関する制度・運用については、罰則付きの上限規制が適用された「働き方改革関連法」の施行から約 7 年が経過し、週 60 時間以上働く労働者の割合が低下するなどの成果も見られる一方、一部には、「働き方改革」のメッセージが必ずしも正確に受け

止められていなかったのではないかと指摘も見られる。「働き方改革」の今日的な意義は、労働者の健康確保やワーク・ライフ・バランスの確保の観点から長時間労働の是正を図るとともに、労働生産性の向上を促し、併せて多様な人材の労働参加を可能とすることを通じて労働力希少社会において持続的な労働供給の確保につなげるものである。

- また、厚生労働省において、「働き方改革関連法施行後5年の総点検」を行ったところ、労働時間について今のままでよいとする労働者が6割、減らしたい労働者が3割に上った一方、労働時間を増やしたい労働者も1割存在したが、短時間勤務の者や上限規制の枠内で労働時間を増やすことを希望する者がボリュームゾーンであった。

(1) 柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等

- 柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等の在り方の検討については、本分科会の第2回においては、運用の見直しについて、第3回においては、労働力供給制約が強まる中で、労働参加の促進や労働生産性の向上を図る観点から、労働時間規制の在り方について集中的な議論が行われた。
- 時間外労働の上限規制については、業種・業態や規模によっては対応が厳しい、月45時間・年6回までの上限規制の一部例外措置が必要であるとの意見があった。また、ヒアリングでは、もっと働きたいのに働けない従業員がいる、都市と地方で温度差がある、労使協議の機会設定や労働時間管理の負担が大きいとの意見があった。
- 他方で、労働者の健康確保や生活時間保障を基本とすべきであり、長時間労働が助長されるような働き方は結果的に多様な人材の労働参加の妨げになる、無限定・無制約な働き方を選択できる労働者は減少している、より長く働きたいとする一般労働者の割合は限定的で上限近傍で働いている労働者も少ない等の観点から、上限規制を緩和すべきでないとの多くの意見があった。
- また、長時間労働の原因となっている業界慣行の見直しも必要、労働者の健康確保の実効性を高める等の観点から、集团的労使関係の基盤を整える必要があるとの意見があった。
- 裁量労働制は、柔軟で自律的な働き方を可能にする、ワーク・ライフ・バランスに資する面もある等の観点から、適正に運用されれば労使双方にとってよい制度であるとして、制度の濫用防止策とセットで拡充の議論を進めるべき、実際の裁量の程度や業務量によって長時間労働となる確率等に影響があり、まずは2024年度改正後の状況把握が必要、適正に運用されるためにどうあるべきか労働政策審議会で慎重に議論を深めるべきとの意見があった。

- 他方で、長時間労働になりやすく、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中で、制度拡充を行うべきではなく、2024 年度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を徹底すべき、柔軟で多様な働き方はフレックスタイム制度など現行制度の活用によっても可能であるとの意見があった。
- 変形労働時間制は繁閑に応じて労働時間の配分を可能にする制度であり、労使の話し合いにより労働時間短縮や法定労働時間枠の有効活用につながりうるが、天候の変化や取引先との関係等によって繁忙が大きく左右されることに十分対応できず、「30 日前」要件の短縮や特定後の勤務日変更を認める等の見直しを検討すべき、現場の実情に合わせた柔軟な設計の検討が必要であるが、労働者の予見可能性や健康確保が最優先であり、その客観的要件を明確化するなど限定的であることを前提に議論すべきとの意見があった。
- 他方、原則の法定労働時間を超過することも可能となる例外的な制度であり、労働者保護の観点から様々な要件が課されている趣旨を踏まえれば、長時間労働の常態化や労働者のリカレント教育、リ・スキリングを含む生活時間設計を損なう要件緩和などは行うべきでないとの意見があった。
- 勤務間インターバル制度や連続勤務規制は、労働者の休息や生活時間を確保するために重要な制度であるが、現行の努力義務の下や現行の変形週休制の下では労働者の健康確保の観点から限界があり、勤務間インターバル制度の義務化や長期の連続勤務の制限などについて、例外措置や代償措置も含め検討を進めるべき、つながらない権利の導入も検討すべきとの意見があった。
- 勤務間インターバル制度について、年・月単位の対応に加えて更に日単位での規制を課すことは業務への柔軟性を欠く、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することが重要であるとの意見があった。
- 副業・兼業は、自己の判断で行うものであり、割増賃金の通算管理を見直すべきとの意見があった。
- 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副業・兼業を行っている割合が高いことを踏まえれば、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、健康確保の点から一定の配慮が必要であるとの意見があった。
- フレックスタイム制は、働き手の働きやすさや働きがいを高めるために有用であり、フレックスタイム制と通常勤務日の組み合わせを可能とするべきとの意見があった。

- 事業主や労働者が置かれている個別の事情に合った支援を、労働基準監督署と働き方改革推進支援センターが連携して実施することについては、
- ・ よろず支援拠点や商工会議所を含めて連携することで、中小企業の経営の視点も含めた労務支援というものが期待され、有効な方策であるとする
 - ・ 時間外労働の上限規制の範囲内であっても、時間外労働を推奨する方向での制度・運用の見直しを行うべきではない
- といった意見があった。

- 労働基準監督署における指導については、
- ・ 指導が画一的・硬直的なものとなっているとの声もある
 - ・ 時間外労働時間が 45 時間を超えた場合には適法の範囲内でも指導がなされていると承知しているが、法制度の違反という観点での指導とすべき
 - ・ 労働者の命と健康を守るための最低基準である労働基準法の趣旨を踏まえた厳格な対応を堅持すべき
- といった意見があった。

- 労働時間法制等に係る政策対応の在り方については、労働政策審議会でも議論されてきたとおり、柔軟で多様な働き方の推進の観点や労働者の一層の健康確保の観点から様々な論点が存在している。

- 本分科会の議論では、いずれも簡単に結論が得られるものではないが、日本成長戦略会議で取り上げた趣旨も踏まえ、労働参加率や労働生産性の向上の必要性に鑑み、労働者の健康維持やワーク・ライフ・バランスを前提とするとの認識を共有しつつ、柔軟で多様な働き方を含む労働時間法制等に係る政策対応については、夏以降の労働政策審議会において、議論を行う必要がある。

- ・ 時間外労働の実態との間に「隙間」がある中で、上限規制は過労死認定ラインであり、上限規制を維持し、労働者の健康確保やワーク・ライフ・バランスの確保の観点から長時間労働の是正を図るとともに、労働生産性の向上を促し、併せて多様な人材の労働参加を可能とすることが重要である。
- ・ 裁量労働制については、適正に運用されれば労働者にとっても良い制度であるが、長時間労働になる、裁量や適切な処遇が確保されない実態があることが指摘されている。現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に、裁量労働制の対象の在り方について、見直しの検討を行う必要がある。また、変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める必要がある。
- ・ 労働者の健康確保や生活時間の確保が重要であり、これらは多様な人材の労働参加に当たっても重要であることから、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、「つながらない権利」の在り方、副業・兼業に当たっての健康確

保、テレワークの活用促進などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討を進める必要がある。

- また、運用については、時間外労働の実態を踏まえた、36 協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用について、よろず支援拠点等との連携を強化しつつ、「働き方改革推進支援センター」や労働基準監督署による相談支援の充実を速やかに実施するとともに、必要な体制整備については 2027 年度以降も着実に実施を図る必要がある。労働基準監督署において、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう速やかに見直す必要がある。
- さらに、運輸業における荷主対策、建設業における適正な工期の確保など、業種・業態の特性に応じた働き方改革推進の取組について、業所管官庁との連携を着実に進める必要がある。

(2) 更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備

- 人口減少が進み、労働力供給制約がよりその厳しさを増していくことが見込まれている中で女性や高齢者をはじめとした更なる労働参加を促進していく上では、
 - ・ 社会全体として長時間労働が可能な労働者に依存した働き方から脱却し、長時間労働の是正に引き続き取り組むとともに
 - ・ それぞれの労働者が抱える家事・育児負担等の制約や希望する働き方を踏まえ、両立支援制度のほか、テレワーク、フレックスタイム制を含めた柔軟で多様な勤務制度の整備に取り組む必要があることについて、構成員の意見が一致した。
- その上で、
 - ・ 特に女性の労働参加を促進し、雇用継続の支援を進めていく上では、家事・育児負担の軽減が重要であり、職場における理解の醸成を含めた男性の家事・育児への参加の促進や、企業に対するコンサルティング支援の強化等を進めていく必要がある
 - ・ 高齢者の労働参加の促進に向けては、ハローワークやシルバー人材センターを通じた多様な就業機会の確保が行われているが、こうした取組について、地域の実情や、高齢者の中でも、年齢層によって取り巻く労働市場も異なっていることや、フルタイム勤務と比較して労働負荷が低く、かつ地域に根差した「小さな仕事」で働くことが現実的である場合もあることを踏まえながら、更なる強化を進めるとともに、タスクの細分化等を行う企業への支援を併せて進めていくべきではないか
 - ・ 高齢者等の雇用の「質」をより良くしていくことが重要であり、加齢による機能低下に伴う労働災害を防止する観点からは、高齢期の特性や個々の状況を踏まえ、健康かつ安全に働ける環境の整備、健康や体力に応じた業務内容の調整等を行うことが必要である

といった意見があった。

○ また、

- ・ 女性や高齢者を含め、自らの能力を最大限発揮して活躍できるよう、非正規雇用労働者の待遇の改善に向けた、いわゆる「同一労働同一賃金」の徹底や、正社員転換の促進に引き続き取り組むべきである
- ・ 障害者雇用については、障害者の能力や適性をいかし、企業・社会で活躍する主体であるとの認識の共有・醸成をはかり、雇用の「質」の向上に関する法令等を整備するとともに、質の高い雇用を実現する事業者へのインセンティブ措置、企業への支援体制の強化等に取り組む必要がある
- ・ 障害者雇用について、事業主の責務として「職業能力の開発及び向上」が含まれることの周知や、人材開発や DEIB (Diversity、Equity、Inclusion、Belonging) に関する企業の方針・取組が広く社会に共有されることが重要であるとともに、雇用率制度の対象とならない障害者を含めた就労促進も進めていく必要がある
- ・ 障害者雇用について、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

といった意見があった。

○ 以上の議論を踏まえ、更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備に向けて、

- ・ 多様な働き方の実現を通じた労働参加の促進
 - ・ 一人一人がスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備
- を進めていく必要がある。

【多様な働き方の実現を通じた労働参加の促進】

- 女性や高齢者をはじめとした、多様な人材の更なる労働参加の促進には、社会全体として長時間労働が可能な労働者に依存した働き方からの脱却が不可欠であり、商慣行の是正や適切な価格転嫁・取引適正化を含む長時間労働の是正に引き続き取り組む必要がある。
- 希望に応じて誰もが能力を発揮できるよう、多様な働き方を実現する観点から、テレワークや「多様な正社員」制度について、専門家による導入支援、好事例の周知やセミナー等を引き続き実施する必要がある。
- 仕事と育児・介護との両立を推進するため、労務管理の専門家による個別の相談支援や助成金の活用促進を実施する必要がある。特に、男性の育児休業取得の促進、柔軟な働き方の導入に向けて、これらの取組に加え、「共育（トモイク）プロジェクト」を通じた社会的機運醸成により、「共働き・共育て」を推進する必要がある。
- 女性活躍を加速化させるため、企業向けアウトリーチ・伴走型支援を行う必要がある。併せて、職場での女性の健康支援に係る取組を行う企業を評価する仕組みである

「えるぼしプラス」について取得促進を行う必要がある。また、企業の好事例を収集・周知する必要がある。

- 誰もが働きやすい就業環境の実現に資するよう、ハラスメント対策について官民連携による業種別の取組推進キャンペーンの実施を検討する必要がある。
- 70歳までの就業確保措置の普及拡大や高齢期の処遇の改善に向けた取組、労働災害を防止するための安全衛生対策を更に推進する必要がある。また、ハローワークの生涯現役支援窓口における高い就職率を一層向上させるため、高齢者の就業意欲の促進に資する専門性の向上に取り組むことにより、地域のニーズに応じたきめ細かなマッチングを推進する必要がある。併せて、シルバー人材センターにおける高齢期の多様なニーズや健康状態に応じた就業機会の提供のための職務の切り出し支援に取り組む必要がある。さらに、ハローワークやシルバー人材センターが自治体や年金事務所等の関係機関と連携することにより、労働市場を引退した高齢者に対する労働参加の促進及び活躍機会の創出に取り組む必要がある。

【一人一人がスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備】

- 「同一労働同一賃金」の更なる遵守徹底に向けて、本年10月に適用される改正「同一労働同一賃金ガイドライン」の周知徹底とともに、都道府県労働局による報告徴収等を通じ、現場における履行確保に取り組む必要がある。
- 障害者雇用の「質」の向上に向け、就労意欲のある障害者の能力発揮の十分な促進や、正当な評価・処遇反映等を重視していく旨を示すガイドラインの策定、障害者雇用の「質」も含め優良な中小事業主を認定する制度の大企業への拡大や認定基準見直し、手帳を所持しない難病患者の就労促進を含め、雇用率制度等の在り方について検討を行う必要がある。
- 障害者が実践的な職業能力を身につける機会を確保するため、障害者職業能力開発校において効果的な職業訓練が実施できる環境整備を推進する必要がある。

4 中小企業をはじめとした、企業の人材マネジメントへの支援

○ 以上のとおり、労働力供給制約下にある我が国の労働市場では、人的資本投資の促進や更なる労働参加の促進といった供給力強化に向けた労働市場改革を進めていく必要があるが、こうした改革は、単に法制度や施策を変更するだけで実現するものではなく、各企業において、労使の話し合いにより、

- ・ 経営戦略に連動した人材戦略の策定と実践
- ・ 希少化する人材から最大限の成果を引き出す人材活用
- ・ 事業としての付加価値を高めていくために求められる人材を育成する能力開発
- ・ 「ワークエンゲージメント」の向上含め、多様な人材が定着し、安心して働ける職場づくり

といった人材マネジメントが進められていくことを通じて実現するものである。

○ 一方で、規模の小さい企業ほど、人材確保や能力開発について、特に方針を定めていない割合は高く、将来必要となる人材を想定した能力開発を実施している割合は低い状況にあるほか、中小企業が最も重視する経営課題として「人材確保」が最多となっている。また、労働力供給制約下で、希少化する人材の一層の能力発揮のために賃金制度の整備・見直しを行う、経営戦略を踏まえて必要とされる分野に社内の人材を集中させる、多様な正社員制度や正社員転換制度を整備し、多様な人材の活躍を可能にする、といった取組がこれまで以上に必要となることも考えられる。こうした状況を踏まえながら、特に中小企業をはじめ、企業の人材マネジメントへの支援に取り組んでいく必要がある。

○ こうした企業の人材マネジメントへの支援については、

- ・ 人材戦略上の課題を抱える中小企業に対して、個々の企業が抱える課題に応じた効果的な支援を行う上では、経営課題への対応と一体となって取り組むことが重要であり、働き方改革推進支援センターをはじめとした関係機関がそれぞれの役割分担を明らかにした上で連携しながらその機能を強化し、プッシュ型の伴走支援を行っていくことが必要ではないか
- ・ 労働生産性の向上に向けて企業の組織・人事戦略上の課題を抱える経営者やマネージャー等に対する支援が重要であり、こうした経営者等と課題解決に導くコンサルタントをマッチングさせるような支援も考えられるのではないか
- ・ 支援を行うに当たっては、特に成長を志向し、地域を牽引するような優れた経営を行う企業や、地域のコミュニティーや医療・福祉といった地域の社会インフラを支える企業などに対して人材マネジメント強化のための支援など重点的な支援を行っていくべきではないか

といった意見があった。

○ 以上の議論を踏まえ、

- ・ 人材マネジメント強化のための新たな中小企業支援ネットワークの構築

- ・ 人材マネジメント強化のための個別支援策の充実
といった取組を進めていくべきである。

【人材マネジメント強化のための新たな中小企業支援ネットワークの構築】

- 働き方改革推進支援センターを中心として、よろず支援拠点等との相互連携を強化することにより、労務相談のみならず、経営課題の相談にも対応できる新たなネットワークを構築し、中小企業・小規模事業者に対して総合的な支援を実施する必要がある。

【人材マネジメント強化のための個別支援策の充実】

- また、以下の取組を進める必要がある。
 - ・ 生産性向上人材育成支援センターにおいて、経営課題に応じた人材育成プランの策定から訓練までの一貫した伴走支援を提供するとともに、企業の主体的かつ継続的な人材育成を促進するため、訓練実施後のフォローアップや効果把握も含む支援の在り方の検討を進める必要がある。
 - ・ 働き方改革推進支援センター等の関係機関と連携し、ハローワークにおいても、人材確保や職場定着のための求人者への助言・情報提供を行う必要がある。
 - ・ 仕事と育児・介護との両立を推進するため、労務管理の専門家による個別の相談支援や助成金の活用促進を実施する必要がある。特に、男性の育児休業取得の促進、柔軟な働き方の導入に向けて、これらの取組に加え、「共育（トモイク）プロジェクト」を通じた社会的機運醸成により、「共働き・共育て」を推進する必要がある。

【再掲】

- ・ 女性活躍を加速化させるため、企業向けアウトリーチ・伴走型支援を行う。併せて、職場での女性の健康支援に係る取組を行う企業を評価する仕組みである「えるぼしプラス」について取得促進を行う。また、企業の好事例を収集・周知する必要がある。【再掲】
- ・ 中小企業のリ・スキリングを促進するため、求められる人材像やスキル需要の可視化並びに能力開発に係る計画の策定を支援するとともに、職業能力開発推進者の実効性を高めるための検討を行い、その活動を支援することが必要である。

(参考 1) 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会における議論の経過

第 1 回：令和 8 年 3 月 11 日（水）

- （１）労働市場改革分科会の取扱い等について
- （２）労働市場をめぐる現状と課題等について

第 2 回：令和 8 年 4 月 3 日（金）

- 労働市場改革について

第 3 回：令和 8 年 4 月 22 日（水）

- 労働市場改革について

第 4 回：令和 8 年 5 月 27 日（水）

- 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会 とりまとめ（案）について

(参考2) 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会構成員名簿

(敬称略・五十音順)

分科会長	厚生労働大臣
分科会長代理	厚生労働大臣が指名する厚生労働副大臣 厚生労働大臣が指名する厚生労働大臣政務官
構成員	石崎由希子 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 教授 伊藤 仁 日本商工会議所 専務理事 片岡 剛士 PwC コンサルティング合同会社 上席執行役員、チーフエコノミスト 近藤 絢子 東京大学社会科学研究所 教授 坂本 貴志 株式会社インディードリクルートパートナーズ リクルートワークス研究所 研究員 神保 政史 日本労働組合総連合会 事務局長 中根 弓佳 サイボウズ株式会社 執行役員、人事本部長 藤原 清明 日本経済団体連合会 専務理事 水島 郁子 大阪大学大学院高等司法研究科 教授 室賀 貴穂 九州大学大学院経済学研究院 准教授 山田 久 法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科 教授



厚生労働省

ひと、暮らし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

「経済財政運営と改革の基本方針2026（案）」等について

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

● 経済財政運営と改革の基本方針2026（案）	2
● 日本成長戦略（案）	6
● 規制改革実施計画（案）	10

1

経済財政運営と改革の基本方針2026（案）

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

経済財政諮問会議について

【所掌事務】

- (1) 内閣総理大臣の諮問に応じて、経済全般の運営の基本方針、財政運営の基本、予算編成の基本方針その他の経済財政政策に関する重要事項についての調査審議
- (2) 内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じて、国土形成計画法に規定する全国計画その他の経済財政政策に関連する重要事項について、経済全般の見地から政策の一貫性・整合性を確保するための調査審議
- (3) 上記(1)(2)について、内閣総理大臣等に意見を述べること

(内閣府設置法(平成11年法律第89号))

【議員名簿】

議長	高市 早苗	内閣総理大臣
議員	木原 稔	内閣官房長官
同	城内 実	内閣府特命担当大臣(経済財政政策)
同	林 芳正	総務大臣
同	赤澤 亮正	経済産業大臣
同	片山 さつき	財務大臣
同	植田 和男	日本銀行 総裁
同	筒井 義信	日本生命保険相互会社 特別顧問
同	永濱 利廣	株式会社第一ライフ資産運用経済研究所 首席エコノミスト
同	南場 智子	株式会社ディー・エヌ・エー 代表取締役会長
同	若田部 昌澄	早稲田大学政治経済学術院 教授

第2章 日本の成長力強化と安全・安心の確保

1. 強い経済の実現

（3）強い地域経済の構築

（賃上げ環境整備）

2029年度までの間で、日本経済全体で、実質賃金で年1%程度の上昇、すなわち、持続的・安定的な物価上昇の下で、物価上昇を年1%程度上回る賃金上昇を賃上げのノルム（社会通念）として我が国に定着させる。

最低賃金については、2020年代に全国平均1,500円という高い目標（骨太方針2025¹）の達成に向け、官民でたゆまぬ努力を継続し、労働生産性の継続的な向上を図ることで、遅くとも2030年代前半できる限り早期に全国平均1,500円を達成する。

労働供給制約社会においては、賃上げは単なる分配ではなく、人材を惹き付け、生産性向上投資を促し、企業の行動変容を促進する「供給力強化」そのものであり、成長戦略の起点である。「強い経済」の実現には、「強い中堅・中小企業」が主役となって地域経済を牽引する必要がある。このため、「労働供給制約社会における中堅・中小企業の「稼ぐ力」強化戦略」²に基づき、100億企業や中堅企業から売上高1～10億円の企業と小規模事業者、ローカル・ゼブラ企業に至るまで、変革に挑む企業に対し、積極的かつ幅広い支援を行う。また、各種補助金・助成金や、業種横断的なサポート体制の充実及び活用促進により「省力化投資促進プラン」³を着実に実行するとともに、更なる充実・拡充を図り、「稼ぐ力」の強化と賃上げの好循環を実現する。

地域経済に与える影響が大きい官公需において、「官公需における価格転嫁・取引適正化加速化プラン」⁴により、2027年度末までに、実勢価格を踏まえた予定価格の作成や低入札価格調査制度又は最低制限価格制度の導入・適用等を100%実施する。また、価格基準の見直し、進捗状況の見える化や地方公共団体への伴走支援等も実施することで、価格転嫁・取引適正化を強力に推進する。

また、交付金等を活用した都道府県・市町村による中小企業の生産性向上支援の取組を十分に後押しする。

毎年の最低賃金の引上げ額については、こうした政府の取組も踏まえつつ、法定3要素のデータに基づき、公労使三者構成の中央最低賃金審議会及び地方最低賃金審議会において、実態を踏まえた審議決定となるよう、議論いただく。地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。

こうした取組については、骨太方針2025の記載も踏まえて対応する。

¹ 「経済財政運営と改革の基本方針2025」（令和7年6月13日閣議決定）。

² 令和8年6月24日に、中小企業庁が策定・公表。

³ 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版」（令和7年6月13日閣議決定）。

⁴ 令和8年4月6日、賃上げに向けた中小企業等の活力向上に関するワーキンググループ。

第2章 日本の成長力強化と安全・安心の確保

1. 強い経済の実現

（4）人材力の強化・人材総活躍

（人材の育成・能力発揮）

（略）

心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、夏以降の労働政策審議会において議論を行う¹。

（略）

¹ 日本成長戦略（令和8年●月●日）より抜粋。

裁量労働制については、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に裁量労働制の対象の在り方について、見直しの検討を行う。また、変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める。また、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、「つながらない権利」の在り方、副業・兼業に当たっての健康確保、テレワークの活用促進などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討を進める。

また、労働時間制度の運用については、時間外労働の実態を踏まえた、36協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用について、よろず支援拠点等との連携を強化しつつ、「働き方改革推進支援センター」や労働基準監督署による相談支援の充実を速やかに実施するとともに、必要な体制整備については2027年度以降も着実に実施を図る。併せて、労働基準監督署において、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう速やかに見直す。

これらの施策について、実施後の政策効果を検証し確認できるよう、予めモニタリングとデータ収集を行うためのフォーマットを作成し、厚生労働省と地方支分部局において確実にフォローアップを行う。

日本成長戦略（案）

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

日本成長戦略会議について

【趣旨】

日本成長戦略本部の下、リスクや社会課題に対し、先手を打った官民連携の戦略的投資を促進し、世界共通の課題解決に資する製品、サービス及びインフラを提供することにより、更なる我が国経済の成長を実現するため、その具体化に向けて、日本成長戦略会議を開催する。

（「日本成長戦略会議の開催について」（令和7年11月4日日本成長戦略本部決定））

【構成員名簿】

閣僚構成員

議長	高市 早苗	内閣総理大臣
副議長	木原 稔	内閣官房長官
副議長	城内 実	につぼん 日本成長戦略担当大臣
構成員	小野田 紀美	内閣府特命担当大臣（経済安全保障）
同	片山 さつき	財務大臣
同	上野 賢一郎	厚生労働大臣
同	赤澤 亮正	経済産業大臣
同	小泉 進次郎	防衛大臣
		その他、議案に応じた国務大臣

有識者構成員

構成員	会田 卓司	クレディ・アグリコル証券会社東京支店 チーフエコノミスト
同	伊藤 麻美	でんと 日本電鍍工業株式会社 代表取締役
同	遠藤 典子	早稲田大学大学院 教授
同	片岡 剛士	PwCコンサルティング合同会社 上席執行役員、チーフエコノミスト
同	小林 健	日本商工会議所 会頭
同	鈴木 一人	東京大学公共政策大学院 教授
同	竹内 純子	国際環境経済研究所 理事・主席研究員
同	筒井 義信	日本経済団体連合会 会長
同	橋本 英二	日本製鉄株式会社代表取締役 会長兼CEO
同	平野 未来	株式会社シナモン代表取締役 社長CEO
同	松尾 豊	東京大学大学院工学系研究科 教授
同	芳野 友子	日本労働組合総連合会 会長

日本成長戦略（案） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

第6回日本成長戦略会議（令和8年6月30日）
資料1から抜粋

Ⅲ. 8つの分野横断的課題の解決

5. 労働市場改革

（2）対応の方向性

③講じるべき施策パッケージ

i) 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性向上（略）

ii) 円滑な労働移動の促進（略）

iii) 多様な人材の労働参加の促進

（柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等）

心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、夏以降の労働政策審議会において議論を行う。

裁量労働制については、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に裁量労働制の対象の在り方について、見直しの検討を行う。また、変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める。また、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、「つながらない権利」の在り方、副業・兼業に当たっての健康確保、テレワークの活用促進などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討を進める。

また、労働時間制度の運用については、時間外労働の実態を踏まえた、36協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用について、よろず支援拠点等との連携を強化しつつ、「働き方改革推進支援センター」や労働基準監督署による相談支援の充実を速やかに実施するとともに、必要な体制整備については2027年度以降も着実に実施を図る。併せて、労働基準監督署において、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう速やかに見直す。

これらの施策について、実施後の政策効果を検証し確認できるよう、予めモニタリングとデータ収集を行うためのフォーマットを作成し、厚生労働省と地方支分部局において確実にフォローアップを行う。

（略）

上記 i) ～ iii) の施策を進める上で、企業における人材マネジメントへの支援が重要であり、働き方改革推進支援センターを中心として、労働基準監督署やよろず支援拠点等との連携を強化することにより、労務関係のみならず、生産性向上に向けた様々な経営課題の相談にも対応できる新たなネットワークを構築し、中小企業・小規模事業者に対して総合的な支援を実施する。

Ⅲ. 8つの分野横断的課題の解決

7. 賃上げ環境整備

（2）対応の方向性

③講じるべき施策パッケージ

iii) 「省力化投資促進プラン」の着実な実行

「省力化投資促進プラン」の更なる充実・拡充を図るとともに、業種ごとのKPIの達成状況についてフォローアップを行って進捗を見える化し、実績に応じて更なる対応策を検討する。

また、省力化投資補助金、デジタル化・AI導入補助金、業務改善助成金等の各種補助金・助成金や、省力化ナビ、各都道府県の生産性向上支援センター等の業種横断的なサポート体制の充実及び活用促進に取り組む。

特に、生活衛生関係営業（飲食業、宿泊業、理美容業、クリーニング業等）については、賃上げ及び生産性向上に向けた都道府県指導センター等による伴走支援や業種ごとの自主的な取組を推進する。

v) 実質賃金／最低賃金の引上げへの対応

2029年度までの間で、日本経済全体で、実質賃金で年1%程度の上昇、すなわち、持続的・安定的な物価上昇の下で、物価上昇を年1%程度上回る賃金上昇を賃上げのノルム（社会通念）として我が国に定着させる。

最低賃金については、2020年代に全国平均1,500円という高い目標（経済財政運営と改革の基本方針2025）の達成に向け、官民でたゆまぬ努力を継続し、労働生産性の継続的な向上を図ることで、遅くとも2030年代前半できる限り早期に全国平均1,500円を達成する。

これらの目標に向け、特に、我が国の雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者における賃上げ環境の整備を図るため、i) 記載の「労働供給制約社会における中堅・中小企業の「稼ぐ力」強化戦略」、ii) 記載の「官公需における価格転嫁・取引適正化加速化プラン」、iii) 記載の「省力化投資促進プラン」等に基づく取組を強力に進めるとともに、交付金等を活用した都道府県・市町村による中小企業の実産性向上支援の取組を十分に後押しする。

毎年の最低賃金の引上げ額については、こうした政府の取組も踏まえつつ、法定3要素のデータに基づき、公労使三者構成の中央最低賃金審議会及び地方最低賃金審議会において、実態を踏まえた審議決定となるよう、議論いただく。

地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。

こうした取組については、「経済財政運営と改革の基本方針2025」の記載も踏まえて対応する。

3

規制改革実施計画（案）

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

規制改革推進会議について

【所掌事務】

(1) 経済に関する基本的かつ重要な政策に関する施策を推進する観点から、内閣総理大臣の諮問に応じ、経済社会の構造改革を進める上で必要な規制の在り方の改革（情報通信技術の活用その他による手続の簡素化による規制の在り方の改革を含む。）に関する基本的事項を総合的に調査審議すること。

(2) (1) の諮問に関連する事項に関し、内閣総理大臣に意見を述べること。

(内閣府本府組織令（平成12年政令第245号））

【委員名簿】（令和8年6月19日時点）

議長	富田 哲郎	東日本旅客鉄道株式会社 相談役
議長代理	富山 和彦	株式会社日本共創プラットフォーム（J P i X） 代表取締役会長
同	林 いづみ	桜坂法律事務所 弁護士（創立パートナー）
委員	芦澤 美智子	慶應義塾大学大学院経営管理研究科 准教授
同	落合 孝文	渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 プロトタイプ政策研究所所長・シニアパートナー弁護士
同	川邊 健太郎	L I N E ヤフー株式会社 顧問
同	佐藤 主光	一橋大学経済学研究科 教授
同	杉本 純子	日本大学法学部 教授
同	中室 牧子	慶應義塾大学総合政策学部 教授
同	堀 天子	森・濱田松本法律事務所外国法共同事業 パートナー弁護士
同	間下 直晃	株式会社ブイキューブ 取締役会長
同	御手洗 瑞子	株式会社気仙沼ニッティング 代表取締役社長

規制改革実施計画（案） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

第5回規制改革関係府省庁連絡会議（令和8年6月30日）
資料から抜粋

II 実施事項

1. 強い経済の実現

（3）働き方・人への投資

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	1年単位の変形労働時間制における労働日等の特定の在り方	（略） 心身の健康維持を前提に柔軟で多様な働き方を実現する観点から、<u>1年単位の変形労働時間制について、厚生労働省は、規制改革推進会議での議論や制度運用状況等の実態も踏まえ、予期しなかった事情にも柔軟に対応できるようにすることについて、労働者の予見可能性の確保についても十分留意しつつ、労働政策審議会において検討し、結論を得次第、速やかに所要の措置を講ずる。</u>	令和8年検討開始、早期に結論、結論を得次第速やかに措置	厚生労働省
2	裁量労働制の適用対象業務の在り方	（略） 心身の健康維持と労働者の選択を前提に柔軟で多様な働き方を実現する観点から、<u>厚生労働省は、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に、裁量労働制の対象の在り方について労働政策審議会において見直しの検討を開始し、結論を得次第、必要な措置を講ずる。</u>	令和8年検討開始、早期に結論、結論を得次第速やかに措置	厚生労働省

規制改革実施計画（案） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

第5回規制改革関係府省庁連絡会議（令和8年6月30日）
資料から抜粋

II 実施事項

2. 地方を伸ばし、暮らしを守る

（3）働き方・人への投資

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	シフト制における適正な年次有給休暇の取得等	a 厚生労働省は、シフト制労働契約では、契約締結時点には、具体的な労働日や労働時間が確定していない場合もあり、こうした場合には、使用者がシフト制労働者に与えなければならない年次有給休暇の日数の算定において参照される所定労働日数を判断し難く、実務上の支障が生じているとの声があることを踏まえ、所定労働日数を定めていないことを理由に、シフト制労働者に適正な日数の年次有給休暇が付与されなくなることを防ぐよう、使用者がシフト制労働者に与えなければならない年次有給休暇の日数の算定において参照される所定労働日数について、「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」において、「予定されている所定労働日数を算出し難い場合には、基準日直前の実績を考慮して所定労働日数を算出することとして差し支えないこと。したがって、例えば、雇入れの日から起算して6箇月経過後に付与される年次有給休暇の日数については、過去6箇月の労働日数の実績を2倍したものを「1年間の所定労働日数」とみなして判断することで差し支えないこと。」とされていることも参考に、<u>シフト制労働者について、基準日において所定労働日数を算出し難い場合における取扱いを都道府県労働局への通達や厚生労働省ウェブサイト等において明確化し、広く周知する。</u>その際、シフト制労働者の取得可能な年次有給休暇の予見可能性の向上及び使用者のシフト制労働者に与える年次有給休暇の算定等に係る実務上の負担軽減の観点も含め、検討する。	a：措置済み	厚生労働省

規制改革実施計画（案） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

第5回規制改革関係府省庁連絡会議（令和8年6月30日）
資料から抜粋

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	シフト制における適正な年次有給休暇の取得等（続き）	b 厚生労働省は、同条第9項に基づき、年次有給休暇の期間又は時間に支払われる賃金については、使用者は就業規則その他これに準ずるものを定めた上で、以下①～③のいずれかのものを支払わなければならないとされているところ、その賃金が労働した日数又は時間数によって算出されるシフト制労働者の場合等において、①や③の手法がとられたとき、②のときと比べて、計算式上賃金が大きく減額されることがあることから、労働基準関係法制研究会の報告書において原則として②の手法をとるようにしていくべきではないかとされていることを踏まえつつ、労働者が年次有給休暇を取得する際の賃金の算定方法の在り方について、労働政策審議会において検討し、結論を得次第、速やかに所要の措置を講ずる。 ①平均賃金 ②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金 ③健康保険法第40条第1項に規定する標準報酬月額30分の1に相当する金額 c 厚生労働省は、シフト制では、労働条件通知書において労働時間として一定の時間が示されていたとしても、勤務割や勤務シフトなどにより異なる労働時間が定められることがあるが、この場合に、年次有給休暇の期間又は時間に支払われる賃金の額の算定を行うに当たって、労働基準法第39条第9項に定める「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」が選択され、労働基準法施行規則第25条第1項第1号に定める「時間によって定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額」が適用されると、いずれの時間を参照して賃金を支払うべきか、判断に迷うとの声があることから、当該賃金額の算定に当たっては後者の時間が参照されることを、都道府県労働局への通達や厚生労働省ウェブサイト等において明確化し、広く周知する。	b,c ：令和7年度検討開始、結論を得次第速やかに措置	厚生労働省

規制改革実施計画（案） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

第5回規制改革関係府省庁連絡会議（令和8年6月30日）
資料から抜粋

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	シフト制における適正な年次有給休暇の取得等（続き）	d 厚生労働省は、使用者がシフト制労働者に年次有給休暇を与えないことや、原則としてシフト制労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければならないことを知らず、若しくは、知っていても業務・運営に支障が生じることなどを理由に年次有給休暇を与えず、又は、取得させない事例がある一方、シフト制労働者が、使用者がシフト制労働者に年次有給休暇を与えないことや、原則としてシフト制労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければならないことを知らず、若しくは、知っていても年次有給休暇の取得をためらう事例があるとの声を踏まえ、こうした事例を生じさせずシフト制労働者の年次有給休暇の取得率を向上させるため、<u>労働者や使用者などからの意見聴取により、シフト制労働者が年次有給休暇を取得できない要因等を把握する。</u>その際、以下の事項が要因として考えられることにも留意する。 ・使用者及びシフト制労働者の年次有給休暇制度の認知状況及び理解度 ・具体的な労働日及び労働時間の確定時期並びに代替要員の確保状況 ・シフト制労働者の業務の特性、シフトの作成・変更の運用方法 さらに、<u>その結果を踏まえ、都道府県労働局への通達の発出や厚生労働省ウェブサイト等による周知など、シフト制労働者が年次有給休暇を適正かつ円滑に取得できるよう必要な措置を講ずる。</u>また、通達やウェブサイト等において周知を行うに当たっては、労働基準法第39条第1項に基づき、使用者は、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の年次有給休暇を与えないが、任意の取組として、その雇入れの日から6か月間継続勤務した労働者に対し、全労働日の8割以上出勤したか否かにかかわらず、継続し、又は分割した10労働日の年次有給休暇を与えることは妨げられないことも併せて示すことを検討する。	d ：令和8年度措置	厚生労働省

規制改革実施計画（案） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

第5回規制改革関係府省庁連絡会議（令和8年6月30日）
資料から抜粋

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
2	オンラインによる労働条件の明示方法の見直し	a 厚生労働省は、労働条件が不明確であることによる紛争を未然に防止するために労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1項に基づき使用者に求められている労働契約の締結の際の賃金、労働時間その他の労働条件の明示について、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第5条第4項により、労働者が同項第1号のファクシミリを利用してする送信する方法、又は、同項第2号の電子メール等（電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいう。）をいう。以下同じ。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することによって書面を作成することができるものに限る。）による労働条件明示を希望した場合には、使用者は当該方法により明示することができると規定されているところ、テレワークなど多様な働き方やデジタル社会にそぐわないとの声や書面交付請求権を認めるなど労働者の権利を拡充することで足りるとの指摘があることなどを踏まえ、労働者に確実に労働条件が示されることを確保しつつ、多様な働き方やデジタル社会などに適合させる観点から、例えば、労働条件の明示方法に関する労使のニーズ及び実態、<u>電子メール等の送信の方法の条件を見直すことによって不利益が生じる可能性・内容などについて、企業の特性も踏まえて調査の上、電子メール等の送信の方法による通知等に関する他の制度も参照しつつ、現在の電子メール等の送信の方法を利用するための条件に加えて、労働者に過度な負担を課すことなく、全ての労働者に対して確実に労働条件が明示されるとともに、より円滑に電子メール等の送信の方法で明示することを可能とする条件・方策について検討の上、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。</u> b （略）	a：令和8年度 検討・結論、 結論を得次第 速やかに措置 b：（略）	厚生労働省



労働基準法等に基づく届出等に係る電子申請の状況について

厚生労働省 労働基準局 監督課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働基準法等に基づく届出等に係る電子申請利用率の向上

背景

- 厚生労働省では、「オンライン利用率引き上げに係る基本計画」を定め、電子申請利用率の向上を図っている。
- 労働基準法等に基づく届出等については、
 - ✓ 時間外労働・休日労働に関する協定届
 - ✓ 就業規則（変更）届
 - ✓ 1年単位の変形労働時間制に関する協定届の3つの届出に係る手続が対象となっている。
- 同計画においては、毎年度第三者チェックを受けることとされており、本分科会に対して進捗状況を報告するもの。
- なお、これら3手続のオンライン利用率を令和5年度までに20%まで引き上げる目標としていたところ、すでに目標を達成したことから、令和6年度に改定し、現在は「令和8年度までに50%」を目標としている。

（参考）オンライン利用率引き上げに係る基本計画（令和3年10月22日策定・令和6年12月5日改訂）

- 規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）に基づき、厚生労働省では年間10万件以上の手続について計画を策定。
- 同計画においては、目標値を定めるとともに、第三者チェックを受け、必要に応じ計画を改定する旨定めている。

電子申請利用率向上に向けた最近の主な取組

令和7年度の取り組み

- 令和7年度においては、労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」を改修し、電子申請の対象手続に、建設の事業、自動車運転者及び医師に係る時間外労働・休日労働に関する協定届を追加した。

令和8年度の取り組み

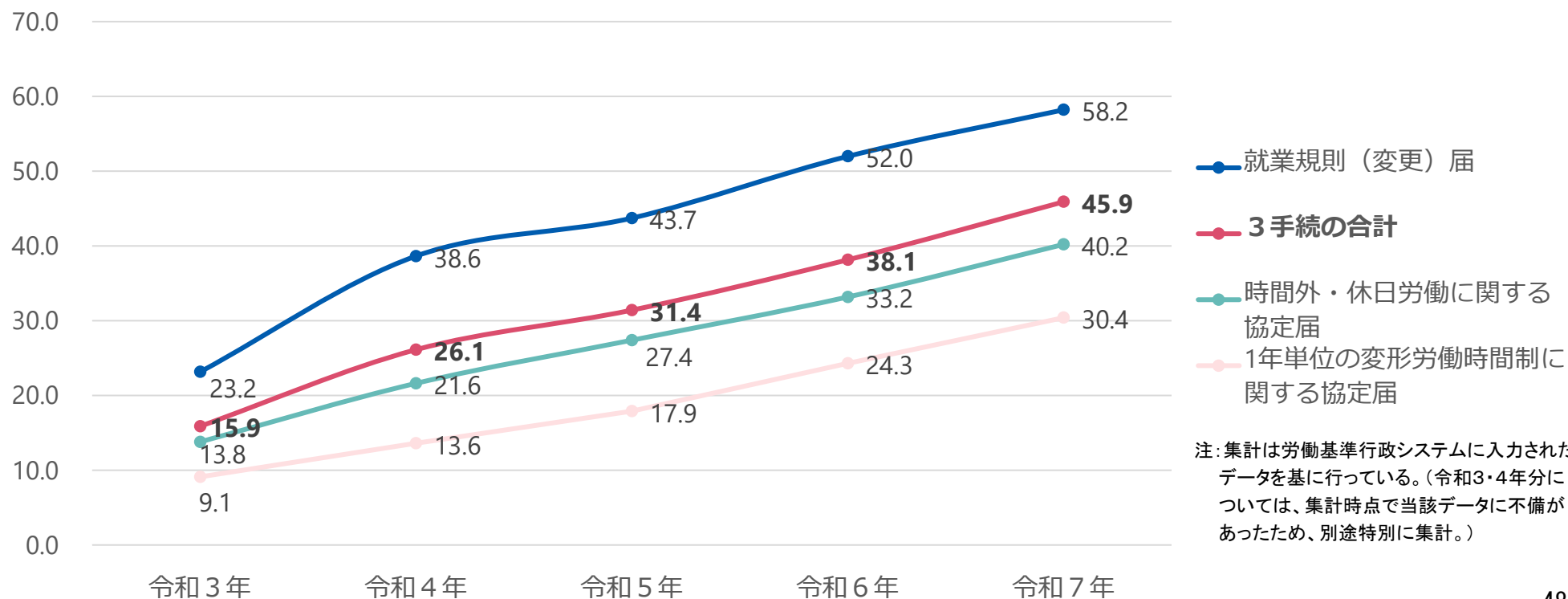
- 令和9年度からの運用開始を予定している、労働基準行政の新たなウェブサイト※の中に同ポータルサイトと同様の機能を設けることとしており、入力ガイドの追加やエラーチェックの強化等の支援機能の充実や、操作ガイドの動画を掲載するなど、更なる利便性の向上を図ることができるよう、準備を進める。
- なお、令和8年度においては、電子申請の受付処理を迅速化するため、労働基準監督署職員が用いる基幹システム（労働基準行政システム）の審査支援機能を拡充する改修を予定している。

※ 労働基準法や労働安全衛生法等に基づく各種届出の電子申請機能のほか、事業場ごとのマイページ機能を設け、各事業場の業種や規模等に応じた法令改正の内容や助成金等の支援制度等の情報を的確に提供する機能、労働条件等に関する自己診断の回答結果に応じて必要な資料の作成補助や、専門家による個別支援を勧奨する機能等を盛り込む予定。なお、労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」は令和9年度は並行稼働した上で、令和10年度に廃止予定。

電子申請件数と利用率（令和 7 年）

	全申請件数（紙＋電子）	電子申請件数	電子申請利用率（前年比）
時間外労働・休日労働に関する協定届	2,059,188	827,485	40.2%（+7.0%）
就業規則（変更）届	1,450,465	844,089	58.2%（+6.2%）
1年単位の変形労働時間制に関する協定届	381,403	116,031	30.4%（+6.1%）
上記3手続の合計	3,891,056	1,787,605	45.9%（+7.8%）

(%) 過去5年の電子申請利用率の推移



<参考>

電子申請利用率の向上に向けたこれまでの取組

令和 2 年度

- ・ 電子申請可能なデータ容量を99MBに拡大し、本社一括届出が可能な事業場数を50事業場から30,000事業場に拡大（令和 2 年 3 月）
- ・ 新型コロナウイルス感染拡大防止のため電子申請利用リーフレットを作成し（印刷部数10万部）、厚労省公式SNSで広報（令和 3 年 1 月）
- ・ 時間外・休日労働に関する協定届の本社一括届出の要件を緩和し、電子申請の場合に限り、各事業場の労働者代表が異なる場合においても本社一括届出の対象に（令和 3 年 3 月）

令和 3 年度

- ・ 電子署名・電子証明書の添付を不要にし、社会士連合会あて周知依頼、厚労省公式SNSでの広報を実施（令和 3 年 4 月）。
- ・ 民間のソフトウェアから電子申請ができるようAPI仕様書を公開（令和 3 年 6 月）
- ・ 「オンライン利用率引き上げに係る基本計画」を策定（目標：時間外・休日労働に関する協定届、就業規則（変更）届及び1年単位の変形労働時間制に関する協定届（以下「3 手続」という。）について、令和 5 年度までに20%）（令和 3 年10月）

令和 4 年度

- ・ 時間外・休日労働に関する協定届のエラーチェック機能を拡充し、一年単位の変形労働時間制に関する協定届について、電子申請の場合に限り、本社一括届出の対象に追加（令和 5 年 2 月）

令和 5 年度

- ・ 電子申請の対象手続に、建設の事業、自動車運転者及び医師に係る時間外・休日労働に関する協定届を追加したほか、6 手続（※）について、電子申請の場合に限り、新たに本社一括届出の対象に追加（令和 6 年 2 月）
※） 6 手続：一か月単位の変形労働時間制（協定届）、一週間単位の非定型的変形労働時間制（協定届）、事業場外労働に関するみなし労働時間制（協定届）、専門業務型裁量労働制（協定届）、企画業務型裁量労働制（決議届・定期報告）

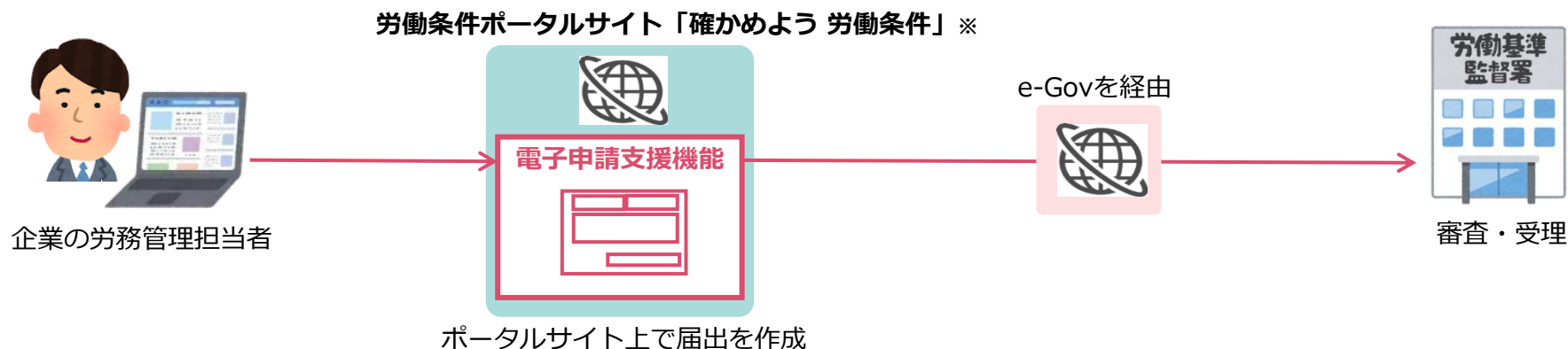
令和 6 年度～

- ・ 「オンライン利用率引き上げに係る基本計画」を改定（目標：3 手続について、令和8年度までに50%）（令和 6 年12月）
- ・ 労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」を改修し、3 手続について、e-Gov との連携による電子申請機能を設け、届出の内容が各事業場で異なる場合でも本社で一括届出ができるようにしたほか、本社一括届出の事業場一覧ファイルの添付誤りや管轄署の入力誤りなどを防止する機能等を実装し、リーフレットの作成（印刷部数8万部）、厚労省公式SNS等での広報を実施（令和 7 年 3 月）

< 参考 >

労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」の電子申請機能（令和 7 年 3 月 31 日 運用開始）

既存の労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」の事業者向けサイト内に電子申請機能を設け、労働基準法に基づく届出の一括届出機能、エラーチェック機能等を設けることで電子申請利用者の利便性向上を図るとともに、不備のある電子申請を減らし、労働基準監督署の業務効率化を図っている。



便利機能

1 一括届出機能

- ・協定等の内容が異なるものも含め、複数の事業場の届出を一括で電子申請可能

2 一括届出事業場一覧の自動作成機能

- ・一括届出に必要な「一括届出事業場一覧（CSVファイル）」を自動で作成し、電子申請に自動添付

3 届出先の自動選択機能

- ・事業場の所在地情報を基に、各事業場の所轄労働基準監督署を自動選択

4 申請リマインド・複写機能

- ・協定の有効期間が満了する30日前にお知らせメールを送信
- ・前回の届出内容を複写して初期表示し、変更点を修正するのみで新たな届出を作成可能

エラーチェック機能

1 必須項目の入力チェック

- ・必須項目が入力されていない場合や、法令の要件を満たさない値が入力されている場合にエラーを表示

2 日付の関連チェック

- ・入力された日付が適正でない場合にエラーを表示

例：協定の有効期間の終期が始期よりも後の日付になっている場合、有効期間の終期が過去の日付になっている場合、協定の成立日が未来の日付になっている場合など

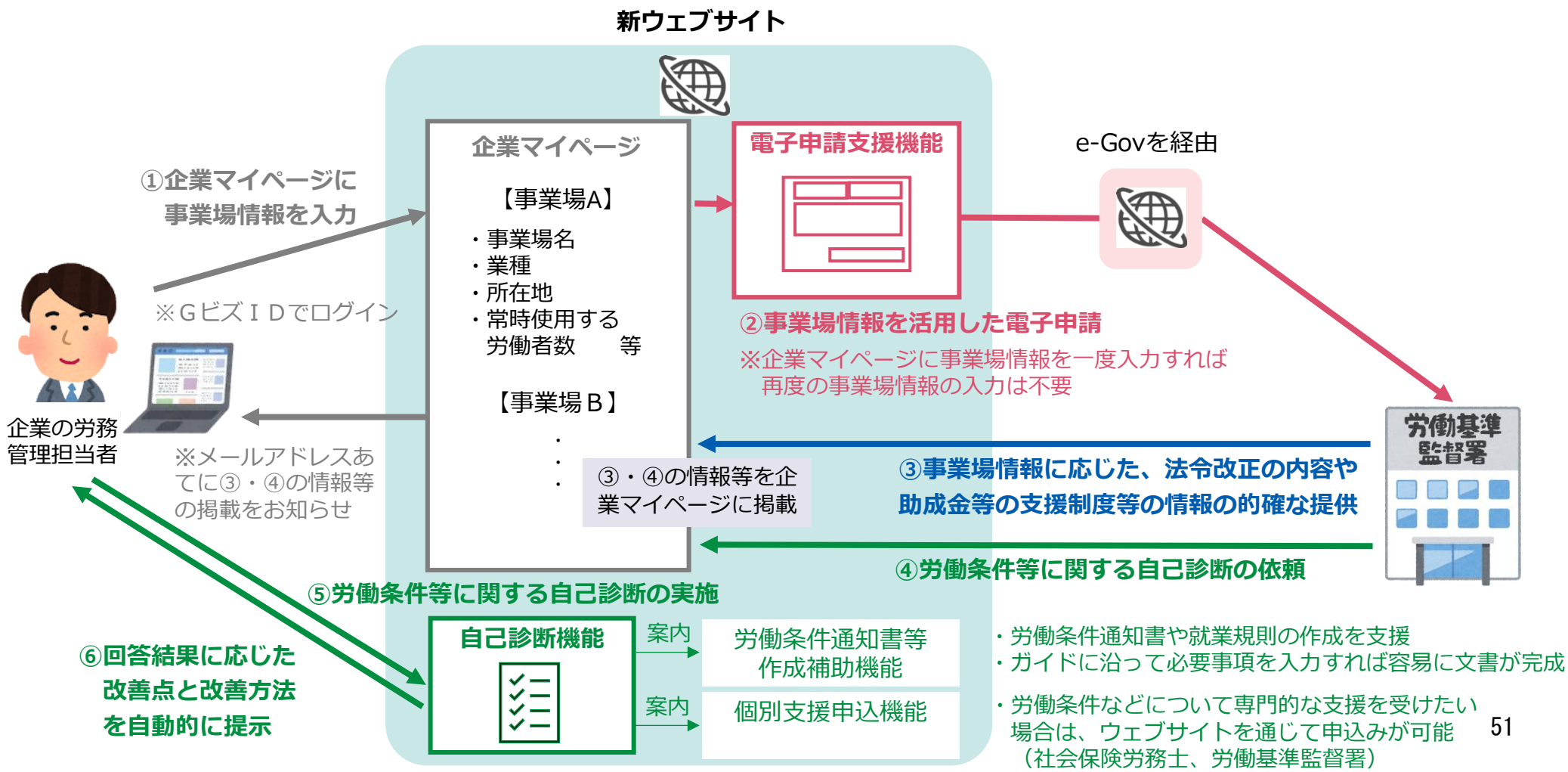
※P5の新ウェブサイトにも同等の電子申請機能を設け、当該ポータルサイトは1年間の並行稼働期間を経て新ウェブサイトに統合予定

<参考>

ウェブサイトを通じた法違反の未然防止や自主的な改善のイメージ

(令和9年度から10年度にかけて段階的に運用開始)

- ・電子申請支援機能(②)により、労働基準法に基づく申請・届出を効率的に行えるようにする。
- ・企業マイページに登録(①)された事業場情報(業種、労働者数、所在地等)に応じて、法令改正の内容や助成金等の支援制度等の情報を的確に提供する(③)。
- ・労働条件等に関する「自己診断」を実施する(⑤)と、回答結果に応じて、自動的に改善点と改善方法を提示する(⑥)とともに、労働条件通知書等の作成補助機能や、個別支援の申込機能を案内することにより、事業者の自主的な改善を総合的にサポートする。





労働条件分科会における今後の議論の進め方（案）について

日本成長戦略・経済財政運営と改革の基本方針2026における関係記載について

日本成長戦略（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

Ⅲ. 8つの分野横断的な課題の解決

5. 労働市場改革

（2）対応の方向性

③講ずべき施策パッケージ

iii) 多様な人材の労働参加の促進

（柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等）

心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、2026年夏以降の労働政策審議会において議論を行う。

裁量労働制については、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に裁量労働制の対象の在り方について、見直しの検討を行う。また、変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める。また、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、「つながらない権利」の在り方、副業・兼業に当たっての健康確保、テレワークの活用促進などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討を進める。

また、労働時間制度の運用については、時間外労働の実態を踏まえた、36協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用について、よろず支援拠点等との連携を強化しつつ、「働き方改革推進支援センター」や労働基準監督署による相談支援の充実を速やかに実施するとともに、必要な体制整備については2027年度以降も着実に実施を図る。あわせて、労働基準監督署において、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意にのっとりた指導が行われるよう速やかに見直す。

経済財政運営と改革の基本方針2026（令和8年7月21日閣議決定）（抄）

第2章 日本の成長力強化と安全・安心の確保

1. 「強い経済」の実現

（4）人材力の強化・人材総活躍

（人材の育成・能力発揮）

心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、夏以降の労働政策審議会において議論を行う。

労働政策審議会 労働条件分科会のこれまでの開催状況

○ これまでの開催状況は以下のとおり。

- 令和7年1月21日 労働基準関係法制研究会報告書についての議論（キックオフ）
- 2月28日 今後の議論の進め方、労働時間制度等に関する実態調査結果（速報）
- 3月11日 労働基準法における「労働者」及び「事業」
- 3月27日 労働時間制度等に関する実態調査結果（全体）
- 5月13日 労働時間総論、各論（上限規制、テレワーク、管理監督者等）
- 5月23日 集团的労使コミュニケーションの在り方（過半数労働組合・過半数代表者等）
- 6月6日 労働時間各論（休日・連続勤務規制、勤務間インターバル、つながらない権利、年次有給休暇）
- 6月16日 労働時間各論（副業・兼業）、集团的労使コミュニケーションの在り方（過半数代表者等）
- 8月19日 労働時間各論（その他）
- 9月4日 労働時間制度等（主な意見の整理）、「総点検」について
- 9月30日 集团的労使コミュニケーションの在り方（過半数労働組合・過半数代表者等）
- 10月27日 労働時間各論（法定休日・連続勤務規制、勤務間インターバル、つながらない権利）
- 11月18日 労働時間各論（テレワーク、副業・兼業、管理監督者、労働時間の情報開示）
- 12月24日 労働時間各論（上限規制、年次有給休暇、裁量労働制等）
- 令和8年3月13日 働き方改革の「総点検」について
- 4月17日 労働市場改革分科会（第1回、第2回）の報告
- 5月13日 労働市場改革分科会（第3回）の報告
- 7月14日 労働市場改革分科会の報告等

労働条件分科会における今後の議論の進め方（案）

- 今後の本分科会での議論に当たっては、本年7月21日に閣議決定された日本成長戦略や骨太の方針2026や、昨年1月からの本分科会での議論を踏まえ、以下の論点を中心に議論を行うこととしてはどうか。
 - ・勤務間インターバル制度
 - ・連続勤務規制
 - ・「つながらない権利」
 - ・裁量労働制
 - ・変形労働時間制
 - ・副業・兼業
 - ・テレワーク・フレックスタイム制
 - ・その他、昨年1月から本分科会で議論してきた論点
 - ・過半数代表者等
 - ・法定休日
 - ・年次有給休暇 等
- 今後、月2～3回程度の頻度で議論を行うこととしてはどうか。

労働時間法制の具体的課題に関する検討の論点について

（集团的労使コミュニケーションの在り方（過半数労働組合・過半数代表者等）、年次有給休暇）

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

本日も議論いただきたい論点

適切な労使コミュニケーションの在り方

- 労使コミュニケーションの中核を担うのは労働組合であるが、過半数労働組合がない場合も、できるだけ対等な労使コミュニケーションを図ることができるよう、不適切な選出の事例も見られる過半数代表者の適正な選出が必要。現在、過半数代表者の選出手続を含めた要件は、労働基準法施行規則に実施命令として定められているのみであるが、適切な労使コミュニケーションの基盤の整備のため、法律に規定することについてどのように考えるか。
- あわせて、労働組合による労使コミュニケーションを活性化する方策として、例えば、労働組合の意義、役割、重要性について教育・啓発を進めることについてどのように考えるか。

過半数労働組合・過半数代表者が担う役割

- （過半数労働組合や）適正に選出された過半数代表者は、労使協定の締結等に向けて、労働者の意見の集約など、事業場の全ての労働者の公正な代表として手続を行うべきことを法律に規定することについてどのように考えるか。

本日も議論いただきたい論点

過半数労働組合・過半数代表者が役割を円滑に遂行するための情報提供や便宜供与等

- 過半数労働組合や過半数代表者の役割が適正かつ円滑に遂行されるよう、過半数代表者の選出のために必要な情報や、事業場内の働き方の実態に関する情報等に関し、使用者が一定の情報提供を行うことや、活動のための便宜供与を行うことを法律上規定することについてどのように考えるか。
- 労働時間の中で賃金を失うことなく活動すること等の金銭的な便宜供与を法律上明確化する場合、労働組合法の不当労働行為に当たらない旨を法律上明確化することについてどのように考えるか。
- 現在、労働者が過半数代表者であること等を理由とした不利益取扱いは、労働基準法施行規則に実施命令として定められているのみであるが、使用者との実効的なコミュニケーションを行い得る環境整備のため、過半数代表者であること等を理由とした不利益取扱いがなされないよう、法律上規定することについてどのように考えるか。
- 過半数労働組合や過半数代表者の役割が適正かつ円滑に遂行されるよう、法律上に指針の根拠を規定した上で、過半数代表者の選出や過半数労働組合や過半数代表者の活動において留意すべき事項や、選択肢となる取組などについて、指針において規定することについてどのように考えるか。

本日も議論いただきたい論点

年次有給休暇

- 時季指定義務の日数について、育児休業からの復帰者や退職するなど何らかの理由により年次有給休暇を与えることができる期間の短い労働者についても5日となっているが、当該日数についてどのように考えるか。また、時間単位年休の上限日数（5日）についてどのように考えるか。
- 年次有給休暇取得時に支払われる賃金について、原則として「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」とすることについてどのように考えるか。その際、「平均賃金」や「標準報酬月額 $\times$ 30分の1に相当する金額」については引き続き労使協定の締結により選択することが可能とすることについてどのように考えるか。



労働時間法制の具体的課題について

(集团的労使コミュニケーションの在り方(過半数労働組合・過半数代表者等)、年次有給休暇)

1

集团的劳使コミュニケーションの在り方 (過半数労働組合・過半数代表者等)

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

これまでの議論の主な意見の整理（労使コミュニケーションの在り方）

（労働者側）

- ・ 集团的労使関係の中核的役割を果たすのは、労働三権を背景として労働者が自主的に団結した組織である労働組合であり、過半数代表者の適正化を図ったとしても労働組合の代わりにはなり得ない。また、団結権等の基盤を有しない組織が、使用者と対等に労使交渉できるのか疑問。過半数労働組合がない企業における新たな労使コミュニケーションの選択肢の検討ではなく、過半数代表者の適正運用を徹底すべき。
- ・ 経営者や過半数代表者も含めた、ワークルールや労働組合の役割・重要性の教育・啓発の推進など、行政においても、労働組合の活性化につながる政策を行うべき。
- ・ 協定内容の適否を判断するための労働時間等の情報、労働者名簿、協定内容に関するデータなどの提供を使用者の責務として明確に位置付ける必要がある。
- ・ 使用者が過半数代表者の選出手続きに一定関与し、選出後の活動に一定の配慮を行うことは必要だが、過度な介入は避けるべきであり、例えば会社側が労働者の意見集約の窓口となることについては慎重に考える必要がある。
- ・ 意見集約等における過半数代表の負担軽減のため、使用者からの支援や配慮が必要であることは過半数代表者に限られないため、使用者からの便宜供与について、労組法の不当労働行為との関係も念頭に置きながら、過半数労働組合も含めて議論することが必要。
- ・ 過半数代表者の定義規定等を設けることが必要であり、その中で、過半数代表者の役割等についても明示していくことが必要である。
- ・ 過半数代表としての役割を過半数労働組合が担っている場合や、少数労働組合の役員等が担っている場合も、過半数代表者と同等の支援や配慮を受けられるようにすることが必要。ただし、その際には労働組合の自主性や主体的な活動等に影響を及ぼすことがないよう十分に留意すべき。

これまでの議論の主な意見の整理（労使コミュニケーションの在り方）

（労働者側）

- ・ 過半数代表者の適正な選出を制度的に担保するため、選出手続に関する規定は法律に規定すべきであり、選出手続に問題があった場合には当該協定は無効になることを法律で明確に定めるべき。あわせて、不適切な選出方法を明確にする必要がある。
- ・ 協定内容の事前開示、立候補者の所信表明機会の提供、直接無記名の選挙の実施などの手続規制の強化を図るべき。
- ・ 過半数代表者となった労働者が困ったときに相談できる環境整備も重要であり、相談体制や窓口の整備充実を図るべき。
- ・ 過半数代表者に関する不利益取扱いには許されないという趣旨を明確化した上で、法律に規定すべき。その際、過半数代表者になろうとした者も対象に含めるべき。また、実効性を担保する観点も踏まえて、違反した場合には協定などが無効となるということを明確化すべき。
- ・ 任期制や複数代表制を選択肢として示す場合は、異動・退職時の扱い等運用上明確にしておくべき論点も少なくない。
- ・ 複数事業場の労使協定や就業規則の意見聴取について一括して手続きを行うことについては、本社の担当者が各事業場の実態を理解できているか疑問であり、また、過半数代表が一括手続きを拒否することも労使間の交渉力格差を踏まえると困難ではないか。職場の実情を踏まえた対応ができるよう、事業場単位の原則を徹底すべきであり、安易に一括手続きについて発信すべきではない。
- ・ 労働基準法は労使が合意したとしても引下げや緩和ができない最低基準を定めた強行法規であり、その根幹を揺るがすようなデロゲーションの拡大等は、行うべきではない。

これまでの議論の主な意見の整理（労使コミュニケーションの在り方）

（使用者側）

- ・ 学校教育等において労働組合の役割についての理解を広げる周知・啓発活動や、過半数代表者についての知識を習得できる機会の確保が重要。
- ・ 使用者は、過半数代表者の選出に当たって、投票の場や投票に関わるグループウェアなどの提供、社員への周知といった適切な関与が必要。また、協定内容の理解のためにも、業務の実態や残業時間の状況などの情報について、個人情報や企業内部の情報に配慮しつつ、労働者に情報共有していくことは必要。
- ・ 過半数代表者が社員の意見を踏まえた上で合意や意見表明を行うことは重要であるが、自ら意見を集めることを過半数代表者の役割等に位置付けることは慎重に考える必要があり、過半数代表者に意見集約等の「義務」を課すことには賛成しかねる。仮に、「義務」となれば、意見集約が行われないうえに労使協定が無効になる事態が考えられ、会社側が何も関与できないまま労使協定が無効になることに強い懸念。
- ・ 過半数代表者の半数が活動に負担を感じているという調査結果もあり、全ての過半数代表者に対してモニタリングの機能・役割まで負わせることについては慎重な議論が必要。
- ・ 過半数代表者の選出方法について、投票や挙手だけでなく、信任や話し合いなども含め、様々な方法を認めるべきであり、ガイドラインを設けてルールを明確化すべきではないか。
- ・ 使用者による便宜供与は「可能である」という位置付けにした上で許容される範囲を明確化すべきであるが、一般的に労組法で認められていないような範囲に関しての賃金保障の扱いは慎重に検討すべき。
- ・ 意見集約、便宜供与等について画一的な基準を定めることで、企業風土等にあわせた多様な運用が阻害される懸念があり、法律では不利益取扱いの禁止等の最低限の規定にとどめるべき。

これまでの議論の主な意見の整理（労使コミュニケーションの在り方）

（使用者側）

- ・ 意見集約、便宜供与等について画一的な基準を定めることで、企業風土等に合わせた多様な運用が阻害される懸念があり、法律では不利益取扱いの禁止等の最低限の規定にとどめるべき。
- ・ 現在過半数代表である等を理由とした不利益取扱いの実態があるのであれば、是正する法令上の措置も検討されるべき。
- ・ 過半数代表者の活動に関する相談・紛争解決について、労使双方が相談できる体制を整えることは重要。
- ・ 複数代表の場合の権限と責任の明確化、任期制の場合の任期の制限が必要ではないか。
- ・ 就業規則等は企業全体で統一的に設定・変更することが多いため、意見聴取手続き等について、複数事業場分を一括して行うことができる選択肢を明確化することは、実態に適合しており、コミュニケーションの活性化も期待され、労使双方にメリットがあると考えられる。
- ・ 各事業場の意見を過半数組合などが集約し、会社に意見することを条件に、企業統一的な労働条件の設定については、労働者側も企業単位や複数事業場単位の締結を可能とする選択肢を設けることが適当である。
- ・ 過半数労働組合がない企業における労使コミュニケーションの選択肢について、将来に先送りせず検討すべきではないか。
- ・ 労働基準法において、原則的なルールを企業や労働者の実情に合わせて代替・調整する仕組みは、法定要件の下行われるものであり、その全体をもって最低基準であると捉えるべき。
- ・ 少数組合への情報提供は、労働組合法上の誠実交渉義務に基づき既に保障されているため、それを超える追加的な情報提供義務の創設については慎重な検討が必要である。

これまでの議論の主な意見の整理（労使コミュニケーションの在り方）

（公益）

- 代表にふさわしい者を選出するよう、選出する側の意識改善も必要。また、過半数代表者は、過半数代表の業務と本来業務により業務過多になることが予想されるため、業務調整を含め使用者の配慮が必要。
- 過半数代表者の適正な選出のルールについては、その重要性に鑑み、労働基準法で規定することも含めて位置づけを明確にすることが重要である。また、選出手続に瑕疵がある場合には、労使協定等の効力にも関わることとなるため、法令上義務として定める事項と、適切な労使コミュニケーションの観点から望ましい事項とを区別して考えることが必要である。
- 任期制・複数代表制については、過半数代表が関与する事項の増加や内容の多様化等を踏まえるとその必要性は高く、現行制度における位置付けや許容範囲が必ずしも明確でないことから、制度的な明確化を検討すべきである一方、複数代表制には様々な形態が存在し得るため、実態把握や論点整理を進めながら丁寧に検討する必要がある。
- 過半数代表者に与えられるような情報提供等について、少数組合に対しても行うということが、労使コミュニケーションをより豊かにするために重要な措置として考えられるかどうか検討すべきではないか。

労働基準法における過半数代表の概要

過半数代表の役割

- ◆ 労使協定の締結に当たっては、過半数代表（労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者））と書面による協定をしなければならない。（労働基準法第36条第1項等）
- ◆ また、就業規則の作成・変更にあたっては、過半数代表の意見を聴かなければならない。（労働基準法第90条第1項）

過半数代表者の要件

- ◆ 過半数代表者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。（労働基準法施行規則第6条の2第1項）
 - ① 法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
 - ② 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。
- ◆ ただし、上記①に該当する労働者がいない事業場にあつては、法第90条第1項（就業規則の作成・変更）等に規定する手続を行う者として選出する過半数代表者は、上記②に該当する者とする。（労働基準法施行規則第6条の2第2項）

過半数代表者に対する配慮・不利益取扱いの禁止

- ◆ 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。（労働基準法施行規則第6条の2第3項）
- ◆ 使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。（労働基準法施行規則第6条の2第4項）

過半数代表者の選出・使用者の配慮等（通達）

【過半数代表者の選出手続】（平成11年3月31日基発169号）

問 則第六条の二に規定する「投票、挙手等」の「等」には、どのような手続が含まれているか。

答 労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が該当する。

【過半数代表者の不利益取扱い】（平成11年1月29日基発45号）

過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として、解雇、賃金の減額、降格等労働条件について不利益な取扱いをしないようにしなければならないこととしたものであること。

「過半数代表者として正当な行為」には、法に基づく労使協定の締結の拒否、一年単位の変形労働時間制の労働日ごとの労働時間についての不同意等も含まれるものであること。

【「必要な配慮」の内容】（平成30年12月28日基発1228第15号・令和5年8月2日基発0802第7号）

問 則第六条の二第四項の「必要な配慮」にはどのようなものが含まれるのか。

答 則第六条の二第四項の「必要な配慮」には、例えば、過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器やシステム（イントラネットや社内メールを含む。）、事務スペースの提供を行うことが含まれるものである。

過半数代表者の選出・使用者の配慮等に関する労働政策審議会建議

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

（2）過半数代表者

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

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

① 過半数代表者

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

労働法教育（労働組合の役割に関する周知）

- 労働組合法では、労働組合の自主的な結成や活動を尊重しており、労働組合の結成・加入については、労働者の自主性に委ねられる。その上で、労働者が、労働組合法をはじめとする労働関係法令について知ることは、労働条件の確保の観点から重要であることから、**分かりやすいハンドブックの活用や、セミナー等の実施により、労働関係法令の基礎的な知識の啓発を進めており、労働組合が担っている役割の重要性についても周知に取り組んでいる。**

厚生労働省における労働法教育の主な取り組み

種別	教材等	主な対象
まんが	①まんが知って役立つ労働法 ②今日から使える労働法（e-ラーニング教材の一部）	①高校・大学生 ②高校・大学生(若年労働者含む)
詳細版教材	③知って役立つ労働法 ④やさしい労務管理の手引き ⑤「『はたらく』へのトビウ」(高校) ⑥「『働くこと』と『労働法』」(大学)	③労使全般 ④使用者側 ⑤・⑥高校・大学の指導者
外国人向け教材	⑦「知って役立つ労働法」の翻訳版（英語、中国語、ベトナム語、タガログ語）	⑦外国人労使全般

「まんが知って役立つ労働法」



「知って役立つ労働法」（抜粋）

労働組合とは、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体」、すなわち、労働者が自分たちの手で自分たちの権利を守るために作る団体です。（略）**労働者が集団となることで、労働者が会社と対等な立場で交渉できるよう、日本国憲法では、①労働者が労働組合を結成する権利…団結権、②労働者が使用者（会社）と団体交渉する権利…団体交渉権、③労働者が要求実現のために団体で行動する権利…団体行動権の労働三権を保障しています（日本国憲法第28条）。そして、この権利を具体的に保障するため、労働組合法等が定められています。**労働組合は労働者が複数人集えば自由に結成することが可能です。使用者は組合の結成を妨害することはできず、また、労働組合を結成するためには行政機関の認可や届出なども必要ありません。労働組合は、自分たちの労働条件の向上などを求めて使用者と団体交渉をするほか、組合員の意見や要望をまとめて使用者に申し入れたり、悩みを抱える組合員の相談に乗ったりしています。労働組合の活動を保障するために、不当労働行為が使用者が行うことは禁止されています。労働組合の結成についての相談は、都道府県の労政主管部局で対応しているほか、労働組合の連合団体などでも対応している場合があります。会社単位で結成されている労働組合のほか、地域単位などで組織されている社外の労働組合に加入することも可能です。

労使関係についての認識等

- 労使関係について、「安定的に維持されている」と回答した事業所の割合は「労働組合のある」（47.6%）の方が「労働組合のない」（21.7%）よりも高い。（表1）
- 労使コミュニケーションを重視する内容別の事業所割合は、労働組合がある事業所は労働組合がない事業所に比べ、「賃金、労働時間等労働条件」「福利厚生、文化・体育・レジャー活動」「経営に関する事項」「作業環境改善」の割合が高い。（表2）
- 事業所での労使コミュニケーションがどの程度良好であるかについて労働者の認識をみると、労働組合がある労働者の方が労働組合がない労働者と比べ「良い」と回答した割合がやや高い。（表3）

表1 労使関係についての認識別事業所割合（労働組合の有無別）

（単位：％） 令和6年

区 分	計	安定的	安定的に維持されている	おおむね安定的に維持されている	どちらともいえない	不安定	やや不安定である	不安定である	不明	
計	[100.0]	100.0	86.2	29.8	56.4	10.5	1.6	1.4	0.2	1.7
< 労働組合の有無 >										
労働組合がある	[31.3]	100.0	90.3	47.6	42.7	7.1	1.2	1.1	0.1	1.4
労働組合がない	[68.5]	100.0	84.2	21.7	62.5	12.1	1.8	1.6	0.2	1.8
令和元年調査計		100.0	81.9	29.7	52.2	12.1	3.0	2.4	0.6	2.9

表2 労使コミュニケーションを重視する内容別事業所割合（労働組合の有無別）

（複数回答）（単位：％） 令和6年

区 分	計	経営に関する事項	日常業務改善	作業環境改善	職場の人間関係	人事（人員配置・出向・昇進・昇格等）	賃金、労働時間等労働条件	教育訓練	福利厚生、文化・体育・レジャー活動	その他	不明
計	100.0	28.5	76.1	71.7	68.6	34.8	58.9	38.5	36.1	4.2	1.1
< 労働組合の有無 >											
労働組合がある	100.0	39.8	73.2	75.6	62.5	34.2	75.1	37.5	47.2	6.8	1.4
労働組合がない	100.0	23.5	77.6	69.9	71.4	34.9	51.4	39.0	30.9	3.0	0.9
令和元年調査計	100.0	27.6	75.3	72.9	69.5	33.9	57.3	43.0	37.8	2.9	1.4

表3 労使コミュニケーションの良好度別労働者割合（労働組合の加入状況別）

</

（出典）厚生労働省「令和6年労使コミュニケーション調査の概況」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

企業内労組への加入状況

- 企業内に労働組合があるが加入していない労働者は18.5%。（表1）
- 加入資格のある労働者が加入していない理由は、「加入するメリットが見出せないから（51.8%）」が最も高く、次いで「労働組合や組合活動に興味がないから（38.0%）」となっている。（表2）

表1 企業内労働組合への加入状況別労働者割合

(単位：％) 令和6年					
区 分	計	企業内に 労働組合がある	加入している	加入資格があるが 加入していない	加入資格がない
計	100.0	42.7 (100.0)	(81.4)	(5.4)	(13.1)
< 企 業 規 模 >					
5,000 人 以 上	100.0	73.5 (100.0)	(78.0)	(8.7)	(13.3)
1,000 ～ 4,999 人	100.0	52.9 (100.0)	(80.8)	(5.5)	(13.7)
300 ～ 999 人	100.0	46.4 (100.0)	(84.5)	(2.3)	(13.2)
100 ～ 299 人	100.0	11.4 (100.0)	(83.7)	(10.9)	(5.3)
50 ～ 99 人	100.0	20.9 (100.0)	(83.8)	(2.2)	(14.1)
30 ～ 49 人	100.0	24.1 (100.0)	(85.9)	(-)	(14.1)
< 性 別 >					
男	100.0	50.0 (100.0)	(84.1)	(4.2)	(11.6)
女	100.0	32.9 (100.0)	(75.8)	(7.9)	(16.3)
< 就 業 形 態 >					
正 社 員	100.0	43.8 (100.0)	(84.7)	(5.0)	(10.3)
パートタイム労働者	100.0	37.8 (100.0)	(72.3)	(3.6)	(24.2)
有期契約労働者	100.0	35.6 (100.0)	(50.8)	(23.7)	(25.4)
嘱託労働者	100.0	35.5 (100.0)	(16.1)	(0.9)	(83.0)
< 役 職 >					
課長クラス以上	100.0	41.3 (100.0)	(42.7)	(7.1)	(50.3)
係長クラス	100.0	47.5 (100.0)	(86.9)	(7.6)	(5.5)
役職なし	100.0	41.7 (100.0)	(87.8)	(4.4)	(7.8)
< 勤 続 年 数 >					
1 年 未 満	100.0	19.9 (100.0)	(52.6)	(8.1)	(39.3)
1 年 以 上 2 年 未 満	100.0	30.1 (100.0)	(73.5)	(14.0)	(12.5)
2 年 以 上 3 年 未 満	100.0	30.1 (100.0)	(96.2)	(0.6)	(3.2)
3 年 以 上 5 年 未 満	100.0	39.2 (100.0)	(88.9)	(5.0)	(6.1)
5 年 以 上 10 年 未 満	100.0	37.1 (100.0)	(91.1)	(3.7)	(5.2)
10 年 以 上 20 年 未 満	100.0	44.0 (100.0)	(84.3)	(6.6)	(9.2)
20 年 以 上	100.0	58.0 (100.0)	(71.3)	(4.9)	(23.9)
令 和 元 年 調 査 計	100.0	40.7 (100.0)	(66.2)	(13.9)	(19.9)

注：() 内は企業内に労働組合がある事業所に対する割合である。

表2 企業内労働組合に加入しない理由別労働者割合

(複数回答) (単位：％) 令和6年							
区 分	加入資格があるが加入していない計	加入する メリットが 見出せないから	組合活動に 参加する時間 がないから	組合費を負担 するのが嫌だ から	労働組合や 組合活動に興 味がいないから	周囲に加入者 がいないから	その他
計	100.0	51.8	18.7	24.5	38.0	21.6	24.0
< 企 業 規 模 >							
5,000 人 以 上	100.0	58.8	15.7	31.5	42.1	21.2	25.2
1,000 ～ 4,999 人	100.0	40.0	25.8	1.5	38.5	38.2	8.7
300 ～ 999 人	100.0	27.8	11.0	18.9	24.3	6.1	39.1
100 ～ 299 人	100.0	54.9	22.9	29.3	33.4	17.4	29.2
50 ～ 99 人	100.0	...	...	...	...	...	...
30 ～ 49 人	-	-	-	-	-	-	-
< 性 別 >							
男	100.0	66.9	20.1	38.7	41.6	4.0	26.1
女	100.0	35.4	17.2	9.0	34.0	40.8	21.7
< 就 業 形 態 >							
正 社 員	100.0	62.2	20.7	28.0	38.3	13.8	23.6
パートタイム労働者	100.0	3.1	14.0	14.4	4.9	49.6	40.2
有期契約労働者	100.0	12.0	9.2	8.2	49.0	56.2	20.1
嘱託労働者	100.0	...	...	...	...	...	...
< 役 職 >							
課長クラス以上	100.0	68.0	7.2	62.3	57.8	15.7	7.4
係長クラス	100.0	74.4	26.8	19.9	26.2	16.8	34.9
役職なし	100.0	34.4	18.2	14.4	37.8	26.2	23.7
< 勤 続 年 数 >							
1 年 未 満	100.0	...	...	...	...	...	...
1 年 以 上 2 年 未 満	100.0	10.1	12.3	16.6	71.7	59.6	2.8
2 年 以 上 3 年 未 満	100.0	...	...	...	...	...	...
3 年 以 上 5 年 未 満	100.0	21.1	44.8	3.2	68.1	29.2	19.5
5 年 以 上 10 年 未 満	100.0	33.7	27.9	23.9	45.2	20.3	34.9
10 年 以 上 20 年 未 満	100.0	66.9	19.8	13.8	12.3	20.8	24.2
20 年 以 上	100.0	68.9	8.0	48.2	50.7	9.9	20.6
令 和 元 年 調 査 計	100.0	37.0	18.2	9.2	37.8	26.9	15.1

注：1) 労働組合に加入しない理由「不明」を含む。

労使関係についての事業所の認識、事業所が労使コミュニケーションを重視する場面

- 労使関係について、「安定的」と回答した事業所の割合は86.2%、労働組合がある事業所では90.3%。（表1）
 - 事業所が労使コミュニケーションを重視する内容について、「日常業務改善」（76.1%）の割合が最も高い。労働組合がある事業所は、「作業環境改善」（75.6%）、「賃金、労働時間等労働条件」（75.1%）の割合が高い。（表2）
- （令和6年6月30日時点）

表1 労使関係についての認識別事業所割合（企業規模・労働組合の有無別）

(単位：%) 令和6年										
区 分	計		安定的	安定的に維持されている	おおむね安定的に維持されている	どちらともいえない	不安定	やや不安定である	不安定である	不明
計	[100.0]	100.0	86.2	29.8	56.4	10.5	1.6	1.4	0.2	1.7
< 企 業 規 模 >										
5,000 人 以 上	[13.7]	100.0	87.8	52.2	35.6	10.6	0.1	0.1	-	1.5
1,000 ～ 4,999 人	[12.5]	100.0	92.0	33.6	58.4	6.3	1.5	1.3	0.2	0.2
300 ～ 999 人	[13.5]	100.0	84.3	32.9	51.4	11.5	2.9	2.6	0.3	1.3
100 ～ 299 人	[17.3]	100.0	81.2	22.9	58.3	13.7	2.0	1.4	0.6	3.1
50 ～ 99 人	[18.8]	100.0	87.0	21.3	65.7	11.3	0.9	0.8	0.1	0.9
30 ～ 49 人	[24.2]	100.0	86.2	25.0	61.2	9.2	2.1	2.1	-	2.5
< 労 働 組 合 の 有 無 >										
労 働 組 合 が あ る	[31.3]	100.0	90.3	47.6	42.7	7.1	1.2	1.1	0.1	1.4
労 働 組 合 が な い	[68.5]	100.0	84.2	21.7	62.5	12.1	1.8	1.6	0.2	1.8
合 和 元 年 調 査 計		100.0	81.9	29.7	52.2	12.1	3.0	2.4	0.6	2.9

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

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

(複数回答) (単位：%) 令和6年											
区 分	計	経営に関する事項	日常業務改善	作業環境改善	職場の人間関係	人事（人員配置・出向・昇進・昇格等）	賃金、労働時間等労働条件	教育訓練	福利厚生、文化・体育・レジャー活動	その他	不明
計	100.0	28.5	76.1	71.7	68.6	34.8	58.9	38.5	36.1	4.2	1.1
< 企業規模 >											
5,000 人 以 上	100.0	38.1	77.2	78.2	68.8	34.1	61.1	37.7	49.4	5.4	4.3
1,000 ～ 4,999 人	100.0	26.0	75.5	75.4	66.0	36.2	75.5	35.9	39.7	4.4	1.2
300 ～ 999 人	100.0	32.9	75.2	70.0	64.3	38.0	61.4	38.3	43.2	3.5	0.2
100 ～ 299 人	100.0	29.5	77.6	73.0	66.2	38.1	55.1	42.9	30.1	4.2	0.1
50 ～ 99 人	100.0	24.3	71.3	67.5	68.4	34.7	56.1	36.3	31.5	3.3	0.6
30 ～ 49 人	100.0	24.6	78.9	69.3	74.1	30.2	52.5	38.9	30.6	4.5	0.7
< 労働組合の有無 >											
労働組合がある	100.0	39.8	73.2	75.6	62.5	34.2	75.1	37.5	47.2	6.8	1.4
労働組合がない	100.0	23.5	77.6	69.9	71.4	34.9	51.4	39.0	30.9	3.0	0.9
令和元年調査計	100.0	27.6	75.3	72.9	69.5	33.9	57.3	43.0	37.8	2.9	1.4

（出典）厚生労働省「令和6年労使コミュニケーション調査の概況」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

過半数労働組合

- 労働組合がある事業所の割合は、12.3%（前回調査：12.6%）。
- 労働組合がある事業所における過半数労働組合がある事業所の割合は、66.6%（前回調査：65.5%）。
- 全体に占める過半数労働組合がある事業所の割合は、8.2%（前回調査：8.3%）。

（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

表1 労働組合及び過半数労働組合の有無（%）

	合計	労働組合がある					労働組合がない	労働組合があるか不明	労働組合があるか無回答
		計	過半数労働組合がある	労働組合はあるが過半数労働組合はない	労働組合はあるが過半数労働組合は不明	労働組合はあるが過半数労働組合は無回答			
今回調査	100.0	12.3 (100.0)	8.2 (66.6)	3.1 (25.0)	0.6 (5.1)	0.4 (3.3)	82.8	2.9	2.0
前回調査	100.0	12.6 (100.0)	8.3 (65.5)	3.0 (23.9)	0.5 (3.8)	0.8 (6.8)	82.8	2.3	2.3

過半数代表者の選出方法

- 過半数代表者について、使用者が指名した場合や親睦会の代表者等を自動的に選任する等、過半数代表者の選任が適正に行われていない割合は、前回調査は27.6%、今回調査では16.0%となっている。
(今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日)

前回調査

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

27.6%



今回調査

投票や挙手	38.8%
信任	20.6%
話し合い	21.6%
親睦会の代表者等、特定の者が自動的にになる	2.4%
使用者（事業主や会社）が指名	13.6%
その他	1.1%
無回答	1.8%

16.0%

- 今回調査、前回調査ともに過半数代表者を「信任」により選出した事業所における信任の候補者の定め方は、「使用者（事業主や会社）が候補者を決める」が最も多い。

（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

表1 信任の候補者の定め方（企業の経営形態別）（%）

今回調査 (前回調査)	合計	使用者 (事業主や会社) が 候補者を決める	親睦会 の代表者等、 特定の者が 自動的に 候補者となる	その他	無回答
全体 n=747 (n=614)	100.0	60.6 (54.0)	13.2 (15.3)	21.5 (20.1)	4.7 (10.6)
会社	100.0	62.3 (54.9)	13.1 (12.9)	20.7 (21.2)	3.9 (11.0)
会社以外の法人	100.0	50.1 (44.1)	16.5 (31.8)	27.4 (14.0)	6.0 (10.1)
個人経営	100.0	63.9 (71.6)	- (12.1)	10.7 (16.3)	25.4 (-)
その他 (法人格をもたない団体)	100.0	100.0 (20.8)	- (1.4)	- (8.1)	- (69.7)

表2 信任の候補者の定め方（事業所規模別）

今回調査 (前回調査)	合計	使用者 (事業主や会社) が 候補者を決める	親睦会 の代表者等、 特定の者が 自動的に 候補者となる	その他	無回答
全体 n=747 (n=614)	100.0	60.6 (54.0)	13.2 (15.3)	21.5 (20.1)	4.7 (10.6)
4人以下	100.0	63.8 (71.6)	8.0 (12.7)	23.4 (8.2)	4.8 (7.5)
5～9人	100.0	71.2 (56.1)	11.8 (9.5)	14.4 (22.8)	2.6 (11.6)
10～29人	100.0	59.0 (49.9)	14.8 (20.0)	19.4 (20.4)	6.7 (9.6)
30～99人	100.0	50.6 (49.6)	16.8 (14.3)	28.9 (22.5)	3.7 (13.7)
100～299人	100.0	31.6 (34.6)	18.1 (20.7)	46.7 (29.6)	3.5 (15.1)
300人以上	100.0	28.5 (32.5)	9.5 (17.3)	56.5 (44.9)	5.5 (5.3)

注1) 「全体」は「企業の経営形態」が「無回答」を含む。

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

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

今回調査：独立行政法人労働政策研究・研修機構「『過半数労働組合』および『過半数代表者』に関する調査」（令和6年度課題研究）の速報値を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

過半数代表者の職位別の選出状況

- 今回調査、前回調査ともに、過半数代表者の職位について、「一般の従業員」が最も多い一方、「工場長、支店長クラス」など、36協定締結当事者の要件を満たさない者（管理監督者等）が選出されている。（表1）
- また、今回調査、前回調査ともに、過半数代表者の職位別選出方法において、「一般の従業員」、「係長、主任、職長、班長クラス」、「非正社員」から選ばれた者は「投票や挙手」又は「信任」が最も多いが、「部長クラス」、「工場長、支店長クラス」から選ばれた者は「使用者が指名」の割合が最も高く、職位の高い者について、選出手続きが適正に行われていないことが見受けられる。（表2）

（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

表1 過半数代表者の職位（%）

	合計	一般の従業員	係長・主任・職長・班長クラス	課長クラス	部長クラス	工場長、支店長クラス	非正社員	その他	無回答
今回調査 n=3,621	100.0	54.2	27.6	4.2	3.2	5.2	1.3	1.3	3.0
前回調査 n=2,786	100.0	49.4	33.5	5.9	2.9	4.6	1.5	0.5	1.9

表2 過半数代表者の職位別選出方法（%）

今回調査 (前回調査)	合計	投票や挙手	信任	話し合い	親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる	使用者が指名	その他	無回答
全体 n=3,621 (n=2,786)	100.0	38.8 (30.9)	20.6 (22.0)	21.6 (17.9)	2.4 (6.2)	13.6 (21.4)	1.1 (0.3)	1.8 (1.3)
一般の従業員	100.0	43.5 (37.2)	20.1 (18.6)	24.5 (19.0)	1.9 (5.2)	8.4 (19.2)	1.2 (0.5)	0.3 (0.2)
係長・主任・職長・班長クラス	100.0	43.0 (27.2)	23.0 (29.9)	17.0 (15.8)	1.5 (6.1)	14.9 (20.4)	0.5 (0.1)	0.1 (0.6)
課長クラス	100.0	37.6 (25.8)	23.8 (13.2)	22.1 (18.9)	2.6 (11.4)	13.1 (29.7)	- (0.0)	0.8 (1.0)
部長クラス	100.0	11.7 (20.0)	27.9 (10.8)	13.3 (13.7)	5.4 (2.8)	41.7 (51.3)	- (1.4)	- (-)
工場長、支店長クラス	100.0	17.0 (12.4)	12.1 (20.2)	24.2 (26.1)	9.5 (8.2)	34.3 (33.1)	2.9 (-)	- (-)
非正社員	100.0	21.1 (34.1)	33.9 (30.7)	15.8 (29.2)	- (-)	19.3 (6.0)	10.0 (0.0)	- (-)

（出典）前回調査：独立行政法人労働政策研究・研修機構『過半数労働組合および過半数代表者に関する調査』（調査シリーズNo.186・2018年12月） 注）「全体」には過半数代表者の職位が「その他」「無回答」を含む。

今回調査：独立行政法人労働政策研究・研修機構「『過半数労働組合』および『過半数代表者』に関する調査」（令和6年度課題研究）の速報値を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

過半数代表の有無と、過半数代表者を選出しなかった理由

- 「過半数代表（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）」が「いる」事業所は前回調査は51.4%、今回調査は59.0%。（表1）
- 過半数代表者を選出しなかった理由は、「労使協定（36協定を含む）や就業規則に関する手続きが発生しなかったから」が最も多い（前回調査：56.6%、今回調査：57.6%）（表2）

（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

表1 「過半数代表」の選出状況（%）

	合計	過半数労働組合がある	過半数代表者の選出がある	過半数代表者の選出がない	不明	無回答
		計：59.0%(51.4%)				
今回調査 n=7,134	100.0	8.2	50.8	27.8	10.4	2.8
前回調査 n=6,458	100.0	8.3	43.1	36.0	10.1	2.5

表2 過半数代表者を選出しなかった理由（事業所規模別）【MA】（%）

今回調査 (前回調査)	合計	事業場に「過半数労働組合」があったから	手続きが発生しなかったから	その他	無回答
全体 n=2,260 (n=2,580)	100.0	15.8 (13.8)	57.6 (56.6)	18.2 (20.9)	9.2 (9.3)
4人以下	100.0	7.3 (7.3)	62.3 (54.7)	23.1 (31.0)	8.5 (8.3)
5～9人	100.0	11.6 (7.6)	63.2 (67.3)	13.4 (15.4)	12.0 (9.7)
10～29人	100.0	31.6 (22.7)	48.4 (50.7)	12.9 (14.9)	8.0 (11.8)
30～99人	100.0	61.2 (59.0)	17.2 (27.2)	17.7 (9.7)	4.4 (5.6)
100～299人	100.0	83.4 (81.4)	7.4 (8.1)	5.6 (5.9)	3.9 (4.8)
300～999人	100.0	90.5 (90.4)	0.2 (2.7)	2.9 (4.9)	6.4 (2.0)
1,000人以上	100.0	95.5 (96.0)	0.2 (-)	1.1 (2.2)	3.3 (1.8)

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

今回調査：独立行政法人労働政策研究・研修機構「『過半数労働組合』および『過半数代表者』に関する調査」（令和6年度課題研究）の速報値を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

過半数代表者の選出の頻度

- 過半数代表者について、任期を決めて選出している事業所は、今回調査では23.9%（前回調査：18.9%）（表1）。
（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

表1 過半数代表者の選出の頻度（%）

	合計	「過半数代表者」が必要な 手続の都度	任期を決めて選出	その他	無回答
今回調査 n=3,621	100.0	69.7	23.9	3.4	2.9
前回調査 n=2,786	100.0	76.2	18.9	3.5	1.4

表2 過半数代表者の選出の頻度（事業所規模別）（%）

今回調査 (前回調査)	合計	「過半数代表者」が必要な 手続の都度	任期を決めて選出	その他	無回答
全体 n=3,621 (n=2,786)	100.0	69.7 76.2	23.9 18.9	3.4 3.5	2.9 1.4
4人以下	100.0	74.2 (81.1)	18.8 (14.4)	2.4 (1.4)	4.6 (3.1)
5～9人	100.0	70.4 (78.0)	23.8 (15.7)	3.1 (4.3)	2.7 (2.0)
10～29人	100.0	73.0 (78.6)	20.7 (18.1)	3.6 (2.9)	2.7 (0.3)
30～99人	100.0	57.5 (66.8)	35.6 (26.6)	5.1 (5.6)	1.8 (1.1)
100～299人	100.0	43.5 (47.6)	50.8 (46.3)	4.4 (5.2)	1.4 (0.9)
300人以上	100.0	22.9 (32.3)	69.4 (61.9)	5.1 (4.7)	2.5 (1.1)

過半数代表者の選出開始の周知の範囲

- 過半数代表者の選出の開始について、従業員への周知状況は「一部の事業所に周知」が 6.7%（前回調査：10.4%）、「周知していない」が8.3%（前回調査：11.7%）となっている。

（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

表1 選出開始の周知の範囲（企業の経営形態別）（%）

今回調査 (前回調査)	合計	適用事業 場に周知	一部の事業 所に周知	周知して いない	無回答
全体 n=3,621 (n=2,786)	100.0	82.2 (76.5)	6.7 (10.4)	8.3 (11.7)	2.7 (1.4)
会 社	100.0	82.9 (76.9)	6.9 (10.4)	7.8 (11.4)	2.5 (1.3)
会社以外の法人	100.0	79.2 (80.0)	6.8 (9.6)	10.2 (9.4)	3.8 (1.1)
個人経営（個人事業主）	100.0	76.3 (56.6)	2.1 (16.1)	15.4 (22.1)	6.2 (5.2)
その他（法人格をもたない団体）	100.0	80.4 (100.0)	- (-)	19.6 (-)	- (-)

注1）「全体」は「企業の経営形態」が「無回答」を含む。

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

注3）：「適用事業場に周知」は、「労使協定等が適用される事業場（独立性のない事業所を一括している場合は、それらを含む）の従業員に周知している」

注4）：「一部の事業所に周知」は、「労使協定等が適用される事業場のうち、一部の事業所（本社や支社など）の従業員に周知している」

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

今回調査：独立行政法人労働政策研究・研修機構「『過半数労働組合』および『過半数代表者』に関する調査」（令和6年度課題研究）の速報値を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

過半数代表制度の運用状況

- 過半数代表を利用した手続きを行ったことがある事業所は全体の63.2%となっており、事業所規模が大きくなるほど高い。手続きの内容は、「時間外および休日労働（いわゆる36協定）」が53.8%と最も多く、次いで、「就業規則の作成または変更」が36.6%となっている。（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

図 「過半数代表」を利用した手続き・事業所規模別（%）【MA】

今回調査 n=7,134 (前回調査 n=6,458)		手 続 き を 行 っ た こ と が あ る	労使協定							意見聴取			その他			手 続 き を 行 っ た こ と が な い	無 回 答
			(1) 賃金の 一部控除	(2) 変形労働時間 の導入（1 週間、1か 月、1年単 位）	(3) フレックスタイム制の 導入	(4) 時間外および休日労働 （いわゆる36協定）	(5) 専門業務型裁量労働制の 導入	(6) 年次有給休暇の時間単 位・計画的付与	(7) 育児・介護休業をするこ とができない労働者に関 する定め等育児・介護休 業法に基づくもの	(8) 就業規則の作成または変 更	(9) （特別）安全衛生改善計 画の作成	(10) 労働者派遣法に定める派 遣受け入れ期間の延長	(11) 企画業務型裁量労働制導 入に必要な労使委員会の 委員の指名	(12) 安全委員会・衛生委員 会・安全衛生委員会の委 員の推薦	(13) 左記以外の手続		
全体 事業所規模	100.0	63.2	10.0	15.6	4.8	53.8	1.1	17.0	17.2	36.6	2.7	3.3	0.5	4.9	0.6	29.7	7.1
		(54.1)	(8.0)	(16.6)	(2.5)	(44.1)	(0.8)	(9.2)	(12.6)	(33.2)	(2.3)	(1.3)	(0.3)	(4.8)	(0.8)	(36.3)	(9.7)
4人以下	100.0	41.2	3.5	9.0	2.8	33.3	0.6	11.8	8.4	19.8	1.7	1.6	0.1	2.1	0.4	47.7	11.1
		(33.5)	(3.7)	(9.1)	(2.1)	(25.8)	(0.2)	(5.4)	(7.1)	(16.0)	(2.0)	(0.4)	(0.4)	(1.7)	(1.0)	(52.6)	(14.0)
5～9人	100.0	62.0	9.7	15.8	5.3	51.5	1.0	16.5	14.4	32.0	3.0	2.2	0.5	2.5	0.4	31.2	6.8
		(43.8)	(6.2)	(13.3)	(1.8)	(33.3)	(0.5)	(8.3)	(8.9)	(24.7)	(2.0)	(0.5)	(0.1)	(2.5)	(0.7)	(44.6)	(11.6)
10～29人	100.0	79.9	14.5	19.8	5.3	70.1	1.2	20.3	24.2	49.4	3.1	3.1	0.6	4.9	0.6	15.2	4.9
		(71.9)	(9.9)	(23.1)	(2.3)	(60.1)	(1.1)	(10.7)	(15.5)	(46.7)	(1.7)	(1.8)	(0.3)	(3.6)	(0.6)	(22.1)	(6.0)
30～99人	100.0	89.9	17.4	24.4	6.9	79.7	1.8	24.9	31.3	65.5	3.3	9.1	0.6	15.0	1.5	8.1	2.0
		(85.0)	(17.1)	(27.5)	(5.1)	(74.4)	(1.9)	(15.8)	(26.1)	(61.7)	(4.9)	(2.7)	(0.7)	(17.9)	(1.2)	(11.4)	(3.6)
100～299人	100.0	91.7	22.2	23.5	9.0	82.7	4.5	28.6	37.4	69.9	8.4	18.3	2.0	32.4	1.6	6.8	1.4
		(92.4)	(22.8)	(24.9)	(7.9)	(84.6)	(3.7)	(22.0)	(35.3)	(69.5)	(7.9)	(8.8)	(1.7)	(33.7)	(1.8)	(5.0)	(2.6)
300人以上	100.0	95.4	32.1	23.7	24.1	87.5	10.0	34.0	47.3	80.8	8.6	32.7	4.7	41.5	3.0	2.8	1.9
		(95.0)	(30.2)	(25.6)	(17.7)	(90.6)	(13.0)	(29.8)	(41.5)	(78.1)	(10.4)	(15.9)	(5.4)	(42.9)	(2.8)	(3.3)	(1.6)

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

今回調査：独立行政法人労働政策研究・研修機構「『過半数労働組合』および『過半数代表者』に関する調査」（令和6年度課題研究）の速報値を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

注）平成29年10月、令和7年5月を基準に、過去3年間における過半数代表を利用した手続きの有無を質問したもの。

過半数代表制度の運用状況（過半数代表とのやりとり）

- 過半数代表を利用した手続きを行ったことがある事業所における、労使協定の締結や意見聴取を行うにあたっての過半数代表とのやりとりの方法は「対面」が最も高い（65.6%）。（表1）
- その際の話し合いの平均回数は「1回」が最も多い（62.0%）。（表2）

（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

表1「過半数代表」とのやりとり（事業所規模別）（%）【MA】

今回調査 (前回調査)	合計	対面	テレビ会議	電話	書面	電子メール	その他	無回答
全体 n=4,508 (n=3,492)	100.0	65.6 (63.0)	2.5 (0.6)	4.6 (3.7)	27.3 (27.2)	9.0 (4.8)	1.7 (0.5)	5.8 (10.6)
4人以下	100.0	64.3 (68.8)	1.4 (1.0)	6.0 (3.8)	27.4 (21.2)	7.5 (2.8)	2.3 (0.1)	7.5 (9.5)
5～9人	100.0	66.3 (58.0)	2.9 (0.4)	4.3 (4.0)	25.0 (30.2)	9.7 (4.5)	2.1 (0.4)	5.2 (12.0)
10～29人	100.0	64.4 (60.8)	1.5 (0.3)	4.2 (4.0)	27.7 (28.4)	7.9 (5.2)	1.3 (1.0)	5.8 (11.1)
30～99人	100.0	67.6 (67.3)	4.7 (1.2)	3.4 (2.2)	30.2 (25.6)	10.0 (5.8)	1.4 (0.2)	4.2 (9.1)
100～299人	100.0	72.9 (74.1)	7.6 (1.1)	4.1 (3.2)	29.9 (25.2)	17.6 (6.0)	1.0 (0.1)	3.9 (6.2)
300人以上	100.0	74.9 (78.3)	15.2 (1.7)	9.2 (6.8)	33.9 (32.8)	27.9 (12.9)	1.1 (0.3)	2.1 (2.5)

表2「過半数代表」との話し合いの回数／事業所規模別（%）

	合計	1回	2～3回	4～5回	6～9回	10回以上	無回答
全体 n=2,999 (n=3,492)	100.0	62.0 (58.8)	31.0 (31.9)	4.5 (6.2)	0.2 (0.9)	0.8 (0.9)	1.5 (1.2)
4人以下	100.0	64.4 (63.0)	26.5 (29.0)	5.7 (5.6)	0.1 (1.1)	0.5 (0.4)	2.8 (1.0)
5～9人	100.0	61.2 (64.6)	32.8 (28.2)	4.7 (6.4)	0.2 (0.2)	0.1 (0.7)	1.0 (-)
10～29人	100.0	64.6 (58.1)	29.9 (32.9)	2.9 (5.0)	0.2 (1.1)	1.3 (1.0)	1.1 (2.0)
30～99人	100.0	57.7 (51.5)	34.3 (36.0)	5.3 (8.5)	0.5 (1.1)	1.0 (1.2)	1.3 (1.7)
100～299人	100.0	47.1 (46.1)	41.5 (39.3)	7.9 (9.7)	0.5 (2.1)	1.9 (1.9)	1.0 (1.0)
300人以上	100.0	40.6 (33.0)	45.6 (46.9)	9.2 (13.7)	1.4 (1.6)	3.0 (3.4)	0.3 (1.4)

過半数代表者（複数代表者）

- 過半数代表者について、複数代表者を選出している事業所は全体の2.8%。（表1）
- 複数代表者を選出した理由は、「従業員数が多く、1人では従業員の意見集約の負担が大きいから」が最も多い（40.0%）。（表2）

（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

表1 過半数代表者の人数（事業所規模別）（%）

表2 複数代表者の選出理由（%）【MA】

→ 全体のうち複数代表者を選出したことがあるのは2.8%

今回調査 (前回調査)	合計	ある (過半数代表者が 2名以上いる／いた)	ない (過半数代表者は 1名のみ)	無回答
全体 n=3,621 (n=2,786)	100.0	2.8 (2.9)	94.5 (95.6)	2.7 (1.6)
4人以下	100.0	4.3 (1.7)	91.6 (95.4)	4.0 (2.8)
5～9人	100.0	1.9 (2.6)	96.3 (96.1)	1.8 (1.3)
10～29人	100.0	1.9 (2.6)	95.1 (96.2)	3.0 (1.3)
30～99人	100.0	4.6 (4.7)	93.5 (93.6)	1.9 (1.7)
100～299人	100.0	5.2 (5.7)	92.9 (93.3)	1.9 (1.0)
300人以上	100.0	7.9 (9.5)	90.2 (89.3)	1.9 (1.1)

	合計	従業員数が多く、1人では従業員の意見集約の負担が大きいから	労使協定の数が多く、1人では協定内容を把握することが大変だから	複数の労働組合があり、それぞれの代表者を選出したから	正社員の代表と、非正社員の代表を選出したから	その他	無回答
今回調査 n=102	100.0	40.0	4.2	2.7	14.3	39.5	0.4
前回調査 n=79	100.0	32.7	17.4	0.1	16.6	46.0	5.6

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

今回調査：独立行政法人労働政策研究・研修機構「『過半数労働組合』および『過半数代表者』に関する調査」（令和6年度課題研究）の速報値を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

過半数代表者に関するアンケート調査①（従事時間、就業時間内の活動）

「過半数代表者に関するアンケート調査」について

調査目的	過半数代表者についての労働者の認識や負担軽減の具体的なニーズを把握し、過半数代表者の負担軽減等の具体的な方策を検討するために、労働者向けのアンケート調査を実施。
対象者	調査会社が保有する全国の登録モニターのうち、モニター登録上の就業形態が正社員、契約社員、パートタイム・アルバイト労働者、派遣労働者、役員の18歳～69歳の男女
調査期間	令和7年5月下旬
実施主体	（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）
調査手法	モニター調査により実施
サンプル数	過半数代表者になったことがある者、過半数代表者の存在は知っているが過半数代表者になったことがない者、過半数代表者という言葉聞いたことがない者 各3,000人

※以降の資料で示す調査結果は、過半数代表者になったことがある者を対象にした調査項目。

過半数代表者になった時の事業所規模

(n=3,000、SA、単位=%)

過半数代表者になった時の事業所規模	割合
4人以下	3.2
5～9人	6.4
10～29人	15.0
30～99人	19.6
100～299人	17.0
300～999人	12.4
1,000人以上	23.6
わからない	2.8

過半数代表者であった際1か月あたり平均何時間（分）程度過半数代表者としての業務に従事していたか

(n=3,000、SA、単位=%)

業務に従事した時間	割合
30分以下	22.2
30分超1時間以下	12.1
1時間超2時間以下	21.2
2時間超3時間以下	16.5
3時間超5時間以下	9.9
5時間超10時間以下	7.8
10時間超	10.2

過半数代表者であった際過半数代表者としての活動を就業時間内に行っていたか

(n=3,000、SA、単位=%)

代表業務を就業時間内に行ったか	割合
すべての活動を就業時間内に行っていた	35.0
多くの活動を就業時間内に行っていた	26.3
就業時間内と就業時間外の活動が半々程度であった	19.7
多くの活動を就業時間外に行っていた	10.9
すべての活動を就業時間外に行っていた	8.0

過半数代表者に関するアンケート調査②

(労働者の意見聴取、使用者との協議)

過半数代表者として会社と協定を締結したり、会社からの意見聴取などの手続を行ったりした際の状況として、あてはまるもの

(n=3,000、SA、単位=%)

協議状況	割合
会社側との協議や労働者からの意見聴取等を行った	65.5
協議や意見集約は行わず、使用者の指示に従って協定書にサイン等をしたのみであった	34.5

過半数代表者として行った会社側との協議等の内容として、あてはまるもの

(n=1,965、MA、単位=%)

協議内容	割合
締結する協定（就業規則の内容）について、会社から説明を受けた	57.2
会社と協議や意見交換の場が設けられた	53.4
協定締結前及び締結時等（就業規則の意見聴取時を含む）に会社に対して交渉・改善提案等を行った	37.3
事業場の残業時間の状況など、協定内容（就業規則の内容）の是非を判断するための情報を開示させた	16.5
その他	0.3

協議や意見交換についての時間は十分だったか

(n= 1,049、SA、単位=%)

協議や意見交換の時間は十分であったか	割合
協議や意見交換に十分な時間がかけられた	27.8
協議や意見交換にある程度時間がかけられた	56.1
協議や意見交換にあまり時間がかけられなかった	13.0
協議や意見交換の時間は不十分であった	3.1

1回の労使協定の締結や、1回の就業規則の作成・変更について、使用者との間で行った協議や意見交換の回数

(n= 1,049、SA、単位=%)

協議・意見交換の回数	割合
1回	12.2
2回	26.7
3回	33.8
4～6回	18.6
7～9回	2.4
10回以上	6.3

過半数代表者に関するアンケート調査③（準備や活動の状況）

過半数代表者としての職務等を行うにあたり、事業場内の労働者の代表として行った準備や活動としてあてはまるもの
(n=3,000、MA、単位=%)

事業場内の労働者の代表として行った準備や活動	割合
労働者の意見を集めた／労働者と話し合いを行った	48.2
職場の情報（勤務時間の状況や賃金水準等）を集めた	29.6
関係する法律や制度を調べた	27.6
締結しようとする労使協定や意見を聴取される就業規則の内容の不明点を会社に問い合わせた	23.5
他の職場（本社／支社等他の事業場）の情報を集めた	17.1
他の職場（本社／支社等他の事業場）の過半数代表者との話し合い等を行った	12.7
事務作業（メールの送付、書類への記名押印等）を行った	12.6
外部の専門家等（弁護士、社会保険労務士など）に相談した	5.1
その他	0.2
特に何もしなかった	17.1

労働者からの意見を集めた／話し合いを行った方法としてあてはまるもの
(n=1,446、MA、単位=%)

労働者からの意見を集めた／話し合いを行った方法	割合
職場集会	57.9
個別（対面）に一人ひとりから意見を集めた	41.8
オンライン会議	20.3
電子メール	20.3
イントラネットの掲示板やアンケートなどの機能	18.8
紙によるアンケート	14.9
S N S	3.2
その他	0.1

意見を集めた／話し合いを行った労働者について、あなたと雇用形態（正社員と非正社員など）の異なる労働者がいたか
(n=1,446、SA、単位=%)

意見聴取・話し合いに雇用形態の異なる労働者がいたか	割合
自らと異なる雇用形態の労働者も含まれていた	47.1
あなたの事業場に自らと異なる雇用形態の労働者がいたが、それらの労働者はあなたが意見を集めた／話し合いを行った労働者には含まれていなかった	29.7
あなたの事業場に自らと異なる雇用形態の労働者はいなかった	23.2

あなたが意見を集めた／話し合いを行った労働者について、あなたと職種や部門（事務職と技術職など）の異なる労働者がいたか
(n=1,446、SA、単位=%)

意見聴取・話し合いに職種・部門の異なる労働者がいたか	割合
自らと異なる職種や部門の労働者も含まれていた	55.4
あなたの事業場に自らと異なる職種や部門の労働者がいたが、それらの労働者はあなたが意見を集めた／話し合いを行った労働者には含まれていなかった	26.9
あなたの事業場に自らと異なる職種や部門の労働者はいなかった	17.7

過半数代表者に関するアンケート調査④（活動の負担感①）

過半数代表者であった際、過半数代表者としての活動を負担に感じたか
(n=3,000、SA、単位=%)

過半数代表者としての活動を負担に感じたか	割合
非常に負担を感じた	23.4
やや負担を感じた	47.5
負担を感じなかった	29.0

過半数代表者であった際、負担に感じたこととしてあてはまるもの
(n=2,129、MA、単位=%)

負担に感じたこと	割合
労働者の意見集約	46.8
会社との協議	41.2
他の事業場の過半数代表者等と相談をすること	27.9
協定締結後に協定が守られているかの確認のための時間外・休日労働などの状況の確認を行うこと	22.3
制度や協定内容等に関する勉強、研修受講等を受けること	21.1
過半数代表者としての活動時間の確保が難しかった	18.0
過半数代表者としての活動時間について、賃金が支払われなかった	8.3
そもそも何をやればよいか分からなかった	7.4
その他	0.7

労働者の意見集約について、負担に感じた理由として当てはまるもの
(n=997、MA、単位=%)

労働者の意見集約について負担に感じた理由	割合
労働者の意見が職種や雇用形態によって異なるから	64.0
労働者に関心を持ってもらえなかったから	47.9
署名やメールの回収、督促の作業自体が負担だったから	28.1
労働者の勤務場所や勤務時間が人によって異なるから	19.5
その他	0.6

会社との協議について負担に感じた理由
(n=877、MA、単位=%)

会社との協議について負担に感じた理由	割合
協定内容の是非を判断するための情報が不足していたから	56.7
会社との協議に対応することが時間の面などから負担だったから	53.1
労働者の意見を集約するために必要な設備やツール等が不足していたから	36.6
活動するに当たって相談できる人がいなかったから	27.0
活動するに当たって会社から不利益な取扱いを受けた・受けそうになったから	15.1
意見等を言おうとしても会社が意見を聴こうとしなかったから	9.0
その他	0.5

過半数代表者に関するアンケート調査⑤（活動の負担感②）

過半数代表者の協議等の状況 × 過半数代表者としての活動を負担に感じたか (n=3,000、SA、単位=%)

		全 体		負担感		
				非常に負担を感じた	やや負担を感じた	負担を感じなかった
		n=3000	100.0	23.4%	47.5%	29.0%
協議状況	会社側との協議や労働者からの意見聴取等を行った	n=1965	100.0	30.0%	53.7%	16.3%
	協議や意見集約は行わず、使用者の指示に従って協定書にサイン等をしたのみであった	n=1035	100.0	11.0%	35.8%	53.1%

1 か月あたり平均何時間（分）程度過半数代表者としての業務に従事していたか × 過半数代表者としての活動を負担に感じたか (n=3,000、SA、単位=%)

		全 体		負担感		
				非常に負担を感じた	やや負担を感じた	負担を感じなかった
		n=3000	100.0	23.4%	47.5%	29.0%
従事した時間	30分以下	n=667	100.0	11.2%	24.3%	64.5%
	30分超1時間以下	n=362	100.0	24.3%	49.2%	26.5%
	1時間超2時間以下	n=637	100.0	26.4%	59.3%	14.3%
	2時間超3時間以下	n=496	100.0	27.0%	58.5%	14.5%
	3時間超5時間以下	n=298	100.0	25.8%	54.7%	19.5%
	5時間超10時間以下	n=233	100.0	21.9%	55.8%	22.3%
	10時間超	n=307	100.0	35.8%	40.7%	23.5%

過半数代表者として活動を行うにあたり、会社からの配慮としてあてはまるもの
(n=3,000、MA、単位=%)

過半数代表者として活動するにあたり、会社からの配慮があったか	割合
過半数代表者としての活動時間についても、通常勤務した場合と同様に賃金が支払われた	33.4
過半数代表者としての活動について、過半数代表手当等の追加的な手当が支払われた	27.6
社内の設備（会議室、コピー機など）の使用が許可されていた	20.8
通常業務の業務量を調整・削減する等の配慮があった	19.3
社内のツール（社内メールやイントラネット等）の使用が許可されていた	14.8
締結する労使協定等の内容について情報提供や説明を受ける機会があった	12.1
会社側が、労働者が集まる機会を設けた	10.4
過半数代表者の役割や、締結する労使協定等の内容などについて、教育・研修の機会があった	10.1
事業場の労働者の働き方等の実態に関する情報共有があった	7.3
外部の専門家等に相談する機会があった	2.8
その他	0.2
会社からの配慮はなかった	22.2

過半数代表者に関するアンケート調査⑦（会社からの配慮として必要なもの）

過半数代表者の役割を果たすために必要だと考える会社からの配慮としてあてはまるもの

(n=3,000、MA、単位=%)

過半数代表者の役割を果たすために必要だと考える会社からの配慮	割合
（就業時間内に）他の労働者の意見を聞いたり、会社との協議に向けて準備したりする時間を確保すること	45.0
（就業時間内に）会社と協議をする時間を確保すること	34.8
（就業時間内に）他の事業場の過半数代表と協議をする時間を確保すること	23.5
過半数代表手当等の追加的な手当を支給すること	19.9
通常業務の業務量を調整・削減する等の配慮をすること	16.3
会社から締結する労使協定等について、必要な情報が提供されたり、十分な説明がなされたりすること	16.3
社内の設備（会議室、コピー機など）を使用できるようにすること	15.7
社内のツール（社内メールやイントラネット等）を使用できるようにすること	14.2
会社側が、労働者が集まる機会を設定すること	12.9
事業場の労働者の働き方等の実態に関して、必要な情報が提供されること	12.7
過半数代表者の役割や、締結する労使協定等の内容などについて、教育・研修の機会を確保すること	11.9
過半数代表制度を含む労働関係法令等に関する理解促進のためのマニュアル等を周知すること	10.7
行政や外部の専門家などへの相談体制を確保すること	10.5
その他	1.5

過半数代表者に関するアンケート調査⑧ （複数人の選出）

過半数代表者であった際、過半数代表者として選出されたのは1人だったか、複数人が選出されたか
(n=3,000、SA、単位=%)

選出された際の人数	割合
あなたの事業場であなた一人のみが選出された（過半数代表者は1人だった）	65.1
あなたの事業場で自分を含めて複数人が選出された	34.9

過半数代表者に選出された人数（回答者自身を含む）
(n=1,048、SA、単位=%)

過半数代表者に選出された人数（回答者自身を含む）	割合
2人	28.9
3人	29.3
4人	30.6
5人以上	11.2

過半数代表者に回答者と雇用形態（正社員と非正社員など）の異なる労働者がいたか
(n=1,048、SA、単位=%)

自身と雇用形態が異なる労働者がいたか	割合
いた	27.4
いなかった	72.6

過半数代表者に回答者と職種や部門（事務職と技術職など）の異なる労働者がいたか
(n=1,048、SA、単位=%)

自身と異なる職種や部門の労働者がいたか	割合
いた	52.5
いなかった	47.5

複数選出されたことについて感じたこと
(n=1,048、MA、単位=%)

複数人が選出されたことに対する所感	割合
他の過半数代表者と相談等ができ、協定締結や意見聴取についての心理的な負担や重圧が軽減された	38.0
協定締結に関する会社との協議や労働者の意見集約を分担することができ、事務負担が軽減された	29.5
締結する協定ごとに担当を決めることで、協定内容を把握することができた	22.5
職種や部門の異なる労働者が選出されたことで、異なる職種・部門の者の意見も集約しやすかった	22.0
過半数代表者としての業務の分担に偏りが生じやすかった	17.7
雇用形態の異なる労働者が選出されたことで、異なる雇用形態の者の意見も集約しやすかった	17.1
過半数代表者に異動や退職等が発生しても柔軟に対応しやすかった	12.9
過半数代表者間で意見の対立が生じやすかった	6.5
その他	1.5

過半数代表者に関するアンケート調査⑨ （任期付きの選出）

過半数代表者であった際の状況として、当てはまるもの
(n=3,000、SA、単位=%)

過半数代表者であった際の状況	割合
任期付きで選出された	50.8
任期付きではなく、1回の労使協定の締結や、就業規則の作成・変更に係る意見表明のために選出された	33.1
任期付きではなかったが、複数回の労使協定の締結や、就業規則の作成・変更に係る意見表明のために何度も繰り返し選出された	16.1

任期の長さ
(n=1,525、SA、単位=%)

任期の長さ	割合
3か月以下	4.0
3か月超半年以下	4.0
半年超1年以下	34.4
1年超2年以下	35.9
2年超3年以下	13.2
3年超	8.5

任期付きで選出されたことについて感じたこと
(n=1,525、MA、単位=%)

任期付きで選出されたことについて、自身が感じたこと	割合
任期があることで、会社との話し合いや労使協定の実施状況等の確認など、過半数代表者としての業務が行いやすかった	59.5
任期があることで、自身の役割が明確になり、過半数代表者としての業務と他の業務の時間調整がしやすかった	34.9
任期があることで、労働者からの相談や過去の労使協定に関する問合せを受けやすかった	15.9
その場限りではなく、その期間中過半数代表者の業務を担うこととなり、負担に感じた	14.6
その他	3.1

労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例①

- 労使コミュニケーションに「安全衛生委員会」（※）を活用し、労働時間等に関する情報開示や、同委員会の出席者ではない者も含めた従業員からの意見集約を図っている事例。
- （※）当該企業（事業場）の労働者数は安全衛生委員会の設置義務がある50名には達していないが、従業員が働きやすい環境を構築するため任意に設置されたもの。

山梨ユニフォーム株式会社（企業規模：41名（2023年10月時点））

<事業概要>

- ユニフォームや衣料品全般の企画、製造、販売、レンタルサービスを行う会社。

<安全衛生委員会の概要>

- 安全衛生委員会の目的は、「法令遵守及び働きやすいクリーンな職場創り」であり、従業員が安心して働ける環境を整えるための活動として認識されている。
- 安全衛生委員会は月に1回、第2木曜日に開催。出席者は合計10名。
経営側：社長、専務、営業本部長、事業推進室長、マネジメント課長
労働者側：小売店舗の運営事業部の代表者3名（シフト勤務のためその日に出席できる一般従業員が出席）、マネジメント課の一般従業員が1名（固定）、法人向けに社服、作業服等を提供している事業部から一般従業員が1名

<安全衛生委員会の協議事項等>

- **労働時間**：毎月の安全衛生委員会において、全従業員の労働時間を1カ月単位および個人単位で確認し、時間外労働が把握される。時間外労働ゼロを現在の目標としている。所定労働時間を8時間とし、1年単位の変形労働時間制を廃止することが目指されており、その実現のため、デジタル化などの生産性向上の施策が検討されている。
 - **36協定・就業規則**：36協定や就業規則の内容についても、安全衛生委員会の中で協議している。
 - **年次有給休暇**：安全衛生委員会で従業員一人一人の取得日数を確認し、取得日数の少ない従業員がいる場合、その部門長に報告し、取得を促している。
 - **その他**：体力づくり及びコミュニケーションの活性化を目的に、従業員からの運動会開催の企画やスポーツ愛好会の立ち上げについても協議。
- ※安全衛生委員会での協議内容は議事録にまとめられ、その議事録が社内チャットに添付され全従業員に公開される。そのため、労働時間、36協定の内容、有給休暇、就業規則、運動会の開催など、安全衛生委員会での協議内容を全従業員が確認できる。

<その他の労使コミュニケーションの取組>

- 社内コミュニケーションの活性化を図るため、2023年4月より社内チャットを導入。全従業員が社内チャットで情報伝達ができ、双方向で情報のやりとりを行っている。安全衛生委員会での協議内容のほか、秋冬の制服情報、サッカー観戦チケットの配布、広報誌の発行、総務からの働きやすさに向けた取組なども社内チャットに投稿され、従業員に公開し共有される。
- 社内の働き方改革は主に安全衛生委員会を軸とし、出席者からの意見だけではなく、他の従業員から集約した意見も反映して働きやすい職場環境を構築。意見の集約方法は、日常的な声かけ、社長面談、相談窓口。日常的な声かけとして、社長、専務、営業本部長は毎朝職場で一人一人と話をしている。社長面談は年に1～2回程度行われ、社長は全従業員と一対一で1時間以上話し合う。相談窓口は、ハラスメント等の対策として設置。

労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例②

- 労使コミュニケーションに全従業員が参加する「グループ討論」等を活用し、労働時間等の情報を公開するとともに、過半数代表者に限らず全従業員の意見を集約している事例。

株式会社サンブラン（企業規模：9名（2023年10月時点））

<事業概要>

- 無電柱化推進事業を行う会社。

<グループ討論の概要>

- 参加者は全従業員（社長、常務取締役、部長、課長、一般従業員）。9～3月の繁忙期は定期的に開催できないが、4～8月には月2回程度の頻度で開催。
- 労使コミュニケーションの方針は「労使対等」であり、業務遂行のパートナーとしての対等性を掲げている。
- グループ討論を通じて、過半数代表者に限らず、全従業員の意見を集約し、制度の制定・改定に反映させている。

<グループ討論における議題>

- **36協定**：グループ討論で話し合っ、36協定の締結が全従業員の合意に基づいて決定された後、過半数代表者が36協定の協定書に署名。
- **就業規則**：就業規則の制定・改定は、過半数代表者を含む全従業員が参加するグループ討論で話し合い、合意に基づいて決定される。これまで、時間外手当の支給額を分かりやすくする、繰越上限を超えた年次有給休暇の買い上げ、誕生日休暇、介護休暇、育児休暇の創設、定年や子ども手当のルール制定などが行われた。
- **評価基準の設定**：従業員からの提案により、従業員が自身の足りない能力等を伸ばす取組に係る評価基準を新たに設定した。
- **時間外労働削減の取組**：「仕事が終われば時間調整をせずに帰る」、「仕事大幅に早く終われば他の社員の仕事を手伝う」といった時間外労働削減の取組についても話し合う。繁忙期を除き、時間外労働が0時間になっただけでなく、16時半には全従業員が仕事を終わらせるようになった。
- **その他**：社員旅行の企画についても協議。

<その他の労使コミュニケーションの取組>

- **週間工程会議**：週1回、全従業員が参加し、各人の2週間分の予定が確認される。仕事の進捗管理、労働時間の管理、有給休暇取得の確認が行われる。
- **経理情報の公開**：毎月、役員報酬を含む人件費などの経理情報を全従業員に公開している。公開している経理情報の内容は、人件費の他、「限界利益」「労働分配率」「損益分岐点比率」など。これらの経理情報は従業員が手に取って見ることのできる場所に、経理情報の見方のマニュアルとともに置かれており、従業員も経理情報を把握することが可能となっている。
- 過半数代表者は、グループ討論、週間工程会議、経理情報の公開などを通じて、36協定や就業規則の内容、労働時間、経営状況、人件費などの情報を把握することが可能となっている。

労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例③

- 労使コミュニケーションに、労働時間情報の社内情報の公開を活用するとともに、過半数代表者に対し、協定締結に関する説明を行っている事例。

株式会社現場サポート（企業規模：83名（2023年9月時点））

<事業概要>

- 建設業向けのクラウドサービス（ソフトウェア）の開発、販売、アフターサービスを行う会社。

<社内情報の公開>

- ほぼ全ての社内情報を全従業員に公開するという方針を立てている。
- **デジタル技術の活用**：自社開発の「現場クラウドConne」を活用し、全従業員と業務連絡や労働時間などに関する情報をやりとりしている。振替休日、有給休暇、特別休暇、終日外出などの従業員の勤務状況やスケジュールが共有され、全従業員が確認できる仕組みが構築されている。
- **労働時間の管理・公開**：勤怠管理システムによって全従業員の労働時間を管理しており、全従業員に公開している。従業員は他の従業員の労働時間も確認することが可能。特に経営側は「働き過ぎている者がいないか」を確認している。
- **事業計画の進捗状況の公開**：全社的な進捗状況から部門・個人の進捗状況まで、社内のシステムや朝礼で公開し共有。
- **時間当たりの生産性や年収計画の公開**：時間当たりの生産性である「人時生産性」や同業他社と年収を比較した情報も公開し共有している。

<多様な労使コミュニケーションの形態>

- **労働安全委員会**：従業員の健康について相談できる体制が構築されている。
- **面談**：役員面談は社長が年2回、人事担当役員が年2回、合計年4回、全従業員と原則対面で面談を実施。役員面談の合計時間は約 3,200 分（53 時間 20分）に及ぶ。面談を通じて、社長は従業員からの働き方に対する要望や業務上の相談など様々な意見を把握する。このほか、部長面談も、3 カ月に 1 回、全従業員と部長が原則対面で実施する。
- **エンゲージメントサーベイ**：デジタル技術を活用しながら、複数のエンゲージメントサーベイを行っている。エンゲージメントサーベイを通じて、社長は部門の課題、従業員の健康、ハラスメントなどの状況を把握する。
- **勉強会**：経営指針書を用いて、経営理念を共有し共感する場を設けている。
- **社員会活動**：役員、正社員、パート従業員が加入する「仲間会」と呼ぶ社員会を組織し、様々な活動を行っている。
- 「現場クラウドConne」、エンゲージメントサーベイ、面談などを通じて、従業員の意見を集約し、労働時間制度の見直しに活かしている。

<労使コミュニケーションにおける過半数代表者の関与>

- 過半数代表者が役割を果たせるよう、協定締結に関する説明と情報の公開（全従業員の労働時間等）を行っている。
- 現在のところ、労働時間に関する問題がなく、過半数代表者も全従業員の労働時間を把握できる環境が構築されていることから、36協定やフレックスタイム制に関する協定の締結に当たり、過半数代表者が改めて従業員の意見を集約することはない。

労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例④

- 労使コミュニケーションに様々な会議体を活用し、社内の意見集約を図るとともに、過半数代表者の役割の説明などを行っている事例。

株式会社ヒューマンライフ（企業規模：106名（2023年4月時点））

<事業概要>

- 健康食品の通信販売に特化したコールセンター業務を行う会社。

<多様な意見集約の手段>

- **幹部会議**：現場では判断できない事項（例：有給休暇の時間単位の取得、社内電子システムの導入など）を検討。各職場のマネージャーやチーフリーダーがそれぞれの職場の従業員の意見を集約し、幹部会議で伝達することで、職場の従業員の意見集約と制度への反映が行われる。
- **リーダーミーティング**：月1回、社長と各部門のリーダー9名の計10名で開催。経営理念、経営ビジョンを深めることを目的に、出席者一人ひとりから課題が報告され、改善に向けた議論が行われる。ミーティングを通じて、社長は経営理念をリーダーへ伝え、リーダーは伝えられた経営理念をパート従業員へ伝えるという仕組み。
- **ハッピースマイル委員会**：月1回、社長と各部門の若手の非管理職正社員8名の計9名で開催。職場での困りごとや契約社員・パート従業員からの要望が若手職員を通じて話し合われる。正社員に限らず、非正社員の意見も集約する重要な委員会となっている。また、過半数代表者も出席者の一人となっており、委員会を通じて課題を把握したり、他の従業員の意見を集約したりすることが可能。
- **安全衛生委員会**：職場環境の安全性や衛生面の確認、従業員の健康診断などの呼びかけ、安全衛生に関わる機材の点検などを行い、職場環境の整備と従業員の健康管理の役割を担っている。
- **個人面談**：社長は、全従業員と毎年2月に個人面談を実施している。

<労使コミュニケーションにおける過半数代表者の関与>

- 36協定に関わる過半数代表者の主な役割は、協定内容を確認し署名すること。署名に際し過半数代表者が職場の従業員の意見を集約することは行われていないが、上述のハッピースマイル委員会において、労働時間の課題を把握したり他の従業員の意見を集約し、社長に伝えることが可能。
- **立候補を促す工夫**：昼礼の場で立候補の呼びかけが行われる。使用者は、過半数代表者への立候補を促す工夫として、従業員に対して、過半数代表者になれば時間外労働に関する制限の取り決めがどのように行われるのかが勉強できると勧めており、実際に過半数代表者の選出の際には立候補者が現れる。
- **情報公開**：36協定の内容を過半数代表者を含む全従業員に公開しており、協定内容に対して意見があれば、いつでも発言できる環境をつくっている。ただし、時間外労働が発生しておらず、これまでのところ、36協定に対する従業員からの意見が挙がったことはない。
- **過半数代表者の役割の説明**：過半数代表者が選出された後、過半数代表者に法律上の協定締結の必要性を説明している。ただし、会社全体で時間外労働は発生していないため、労働時間をめぐる労使間の争点はみられない。

労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例⑤

- 労使コミュニケーションに多様な形態での従業員の意見集約を活用し、過半数代表者が労働時間等に関する情報を把握することができる体制が構築されている例

株式会社レイジックス（従業員数46名（2023年11月時点））

<事業概要>

- 海鮮丼の提供を中心とする飲食店の経営業務を行う会社。

<多様な労使コミュニケーションの形態>

- 労使コミュニケーションの方針を、「社長によるトップダウンの決定ではなく、従業員の合意に基づく決定」としている。
- **全社会議**：年1回、社長から従業員に対して、売上、利益、昇格・賞与などの処遇への反映状況が伝えられ、その後一緒に食事をするというもの。
- **店舗ミーティング**：月1回、各店舗（3店舗）で、店長、36協定に関わる過半数代表者である副店長、正社員が出席する会議。主に経営状況や経営施策などについて話し合われる。店長は幹部会議にも出席しているため、幹部会議で話し合われた経営に関する内容、教育、SNSの発信方法、労働時間や時間外労働への対応を店舗ミーティングで従業員と共有する。一方、店長は店舗ミーティングを通じて従業員の意見を集約し、その内容を幹部会議で社長、常務、事業部長、マネージャーと共有する。
- **LINEを通じた情報公開と共有**：LINE WORKSというアプリを使い、全従業員に公開・共有のもと、職場環境の改善活動などのやりとりが行われる。職場環境の課題に気づいた従業員がLINEを通じて報告し、社長が承認して職場環境を改善していく。なお、この職場環境の改善活動は「トライアンドエラー、失敗を恐れない」という方針であるため、従業員の評価には結びつけられておらず、誰もが気づいたことを発信しやすい環境の構築が図られている。
- **「ふるまい飯」**：月2回、社長は従業員とその上司の計3名で飲みに行く機会を設けている。社長は従業員が考えていること、悩み、理想などを把握しコミュニケーションを図り、得られた従業員の意見を踏まえ、従業員教育の在り方などを検討している。
- **「考流会」**：月2回、社長と、各店舗の従業員数名が順番に参加する勉強会。考える力を養うこと、「社員理念」の共有、従業員間の交流、従業員の考えていることの確認が図られる。業務の話はほぼせず、他店舗の社員達との交流を通して、横のつながりも期待される。

<労使コミュニケーションにおける過半数代表者の関与>

- 所定労働時間は1日8時間である。月平均の時間外労働については約30時間である。ただし、繁忙期には月30時間を超える時間外労働が発生する。店長会議と呼ばれる幹部会議において、労働時間の管理や時間外労働への対応などが議論される。時間外労働の抑制策として、シフト変更や仕事の進め方の変更を行っている。
- 過半数代表者は各店舗の副店長であり、上述の店舗ミーティングにも参加。過半数代表者が参加する店舗ミーティングにおいて、店長会議に出席する店長を通じて、経営課題、施策、労働時間や時間外労働への対応に関する情報を把握できる体制が構築されている。

労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例⑥

- 従業員代表（過半数代表者）が従業員の意見集約に関与するとともに、会社から従業員代表に対して役割等に関する説明や、意見が反映されなかった理由の説明を行っている事例。

エイベックス株式会社（企業規模：492名（2023年5月時点））

<事業概要>

- バルブ・ブレーキ・エンジンなどの自動車関連部品の製造、高精度小物・精密切削・研削加工部品などの建築機械部品の製造、ミシン部品などの製造業務を行う会社。

<従業員代表の選出>

- 毎年、任期1年として、立候補もしくは推薦によって候補者が選ばれ、選ばれた候補者に対して投票を行い、選出される。この従業員代表は、3つの拠点（事業場）ごとに1名ずつ選出され、合計で3名である。投票にはQRコードが用いられ、スマートフォンから投票が可能。
- ここ3年は推薦よりも立候補が増え、その理由として従業員代表となると会社の制度改定に携われることができる点が挙げられた。

<従業員代表による意見集約>

- **意見交換会を通じた制度の改定**：従業員代表と社長・役員などの経営側との意見交換会が1年に1回行われる。従業員代表が全従業員の意見を集約し、それらの意見を安全総務グループ（採用、給与、勤怠、経理、総務などの役割を担う。）の担当者が経営層に一覧表の形式で提出する。経営側は従業員代表の意見を検討し、一定程度、制度の改定に反映させている。従業員の意見には、就業規則、賃金規程、36協定などが含まれる。
- **従業員代表による従業員の意見集約を通じた制度の改定**：従業員代表が意見集約を行う方法は、①個々の従業員が従業員代表に直接意見を伝える、②各職場のチームリーダーが職場の従業員の意見をまとめ、従業員代表に伝える、③従業員へのアンケートを通じて安全総務グループに集まった従業員の意見を、安全総務グループの担当者が従業員代表に伝えるというもの。

③のアンケートは、意見交換会に向けて、従業員の意見を従業員代表に伝えるため1ヶ月の期間を向けて実施。意見は安全総務グループに送られ、その後、従業員の意見を3拠点ごとにまとめ、従業員代表に開示。この開示の段階では、各拠点ごとに安全総務グループ担当者と従業員代表が2名で従業員の意見を確認。この際、安全総務グループ担当者は、従業員代表に法律面や制度面の助言も行っている。その後、従業員代表は、1ヶ月程度で、従業員の意見に関する事実確認や会社の制度の確認などを行いながら、経営側に提出する従業員の意見一覧を作成。その後、再度、安全総務グループの担当者と全拠点の3名の従業員代表が集まり、経営側に提出する従業員の意見が精査され、最終案が確定。

- **経営側の回答に対する従業員代表の確認**：従業員の意見に対する経営側の回答のうち、36協定や就業規則の改定については、経営側の回答が全従業員に開示される前に、改定箇所を従業員代表に示し、それに対して従業員代表が確認する。その後、全従業員に改定内容が開示される。

従業員の意見を制度に反映できなかった点については、その理由も提示され、引き続き検討が必要な意見について課題として持ち越される。

<従業員代表の活動への支援>

- **役割の説明**：役員や安全総務グループは、毎年、従業員代表が選出された時点で、その従業員代表を呼び、従業員代表の役割や具体的に何をするのか、昨年度からの残された検討課題などを説明している。例えば、役割については、「従業員代表は他の従業員の意見を吸い上げて、それを経営側に伝えること」「時間外労働に関わる36協定や有休などは従業員代表の許可をもって進めていくこと」などを伝えており、選出された従業員代表が自身の役割を認識できるように支援。
- **情報の開示**：安全総務グループの担当者は、前年度に従業員から上がってきた意見を一覧にし、どの意見を経営側に提出し、どの意見を提出していないのか、経営側に提出した意見の承認の有無、残された課題に係る情報を従業員代表に開示。

労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例⑦

- 従業員の意見を反映して働き方改革に関する取組を進めてきた事例。意見が反映されなかった理由の説明も行っている。

株式会社オーザック（企業規模42名（2023年11月時点））

<事業概要>

- ワイヤロープ用ロープ端末金具、調整金具・連結金具、産業機械用吊り具などの設計、金属加工および製造販売を行う会社。

<労使コミュニケーションの形態>

- 経営側は、朝礼、日々の声かけ、面談などの日常的なコミュニケーションを通じて、多様な従業員の意見を集約している。日々の声かけは、経営側から従業員側へ行われるだけでなく、従業員側からの声かけもあり、経営側は従業員の意見に積極的に耳を傾け、声かけを通じて、経営側と従業員側の考えや価値観の共有が図られている。従業員から寄せられた要望について、実現可能な要望は実現し、実現困難な要望はその理由を説明するなど、従業員がどのような意見でも表明しやすい社風の構築が図られている。

<労使コミュニケーションに基づく働き方改革に関する取組>

- **就業規則の改善**：かつて、離職者が多かった状況を踏まえ社内会議を開催したところ、従業員から多くの不満が表明された。例えば、有給休暇制度は存在するものの休暇を取得すれば皆勤手当が支給されないため休暇取得が困難であること、賃金の決定基準が不透明であることなどが挙げられた。これを契機に、当時場当たり的に運用していた就業規則を本格的に整備した。経営側は受入可能な提案については積極的に採用し、受入困難な場合にはその理由を丁寧に説明し、時間外労働の削減に向けた仕組みづくりや教育訓練制度の整備、清掃体制の構築など、様々な改善を進めた。現在は、人事考課制度に基づいた賃金制度が構築され、規則や仕組みに基づく組織運営が行われている。
- **仕事と家庭の両立支援**：女性が働きやすい職場づくりという構想をきっかけとして、様々な施策が従業員の意見を反映され制度化されてきた。
 - パート・正社員相互転換制度：正社員として働けない場合に、退職することなくパート従業員として短時間に勤務が可能となる制度。パート従業員から正社員への転換も可能。主任という役職を持ちながらパート従業員として勤務する者もいる。
 - 地域活動休暇制度：社会貢献活動を行う場合、有給休暇を年3日取得できる制度。
 - 在宅勤務制度：ある従業員が結婚に伴い転居することとなった際、就業継続の希望を受けて導入。新型コロナウイルス感染症への対応、生産性向上、多様な働き方の選択にも寄与している。
 - その他、生涯現役制度、育孫休暇などがある。
- **労働時間短縮の取組**：労働時間を短縮させなければ、両立支援の取組も頓挫しかねないとの問題意識から、従業員の意見を反映し制度の導入等を行ってきた。
 - 完全週休二日制：従業員から完全週休二日目の提案があり、従業員から提案のあった生産性向上の取組の成果も踏まえ導入に至った。
 - 生産管理システム導入：顧客が在庫をシステム上で確認できる生産管理システムを導入している。従業員によるファックス、メール、電話での対応が減少し、労働時間の削減に寄与している。
 - コミュニケーション費用の助成：従業員間の対話を重視するため、一人当たり年間5,000円を支給し、コミュニケーション費用の助成を行っている。

労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例⑧

- 過半数代表者（労働者代表）の選出に際し、その目的や役割を明示して立候補者を募集し、立候補を促す工夫をしている事例

合同経営グループ（社労士法人等の3法人と2株式会社からなるグループ組織）

<グループ概要>

- 3つの法人（社会保険労務士法人、行政書士法人、税理士法人）及び2つの株式会社（香川県ケアマネジメントセンター株式会社と株式会社合同経営）からなる組織。

<過半数代表者の選出手続>

- ①労働環境・就業規則委員会（※）が立候補者を募集。募集に当たっては、「労働者代表の選出について」および「労働者代表の立候補募集のお知らせ」という書面が配布される。「労働者代表の選出について」には、労働者代表の選出目的、任期、選出方法が記載されている。「労働者代表の立候補募集のお知らせ」には、募集期間、立候補者の対象（例：管理監督者の地位に該当しないものに限る）、立候補の方法、募集期間終了後の対応（②）が記載されている。

（※）一般従業員も参加し、労働環境の改善や就業規則の変更に関する議論を行う場。概ね月に1回程度開催。

- ②募集期間終了後、立候補者がいなければ推薦者募集、立候補者が複数の場合は投票、立候補者が1名の場合は信任決議をそれぞれ実施。

<労働者の立候補を促す工夫>

- 労働者代表を募集する際、「労働者代表の立候補者募集のお知らせ」と「労働者代表の選出について」という書面が全従業員に配布され、そのお知らせの中では、「立候補したことで不利益を受けることは一切ありません」「ご不明な点があれば、就業規則委員までご連絡ください」とそれぞれ記載しており、労働者が立候補することによる不利益の懸念の払拭が図られている。
- 「労働者代表の選出について」には労働者代表の選出の目的や役割を記載している。選出の目的として「法令等に定められている下記の協定等締結にあたり、協定締結の実施者である当社の労働者の過半数を代表するものを選出・信任していただきます」との記載があり、また、労働者代表の役割として、具体的な手続き内容（就業規則の意見書、賃金控除の協定書、時間外・休日労働協定（36協定）、時間単位年休の協定、厚生労働省所轄助成金の従業員代表の確認、育児休業の労使協定、その他、法律により規定される協定書）が明記されている。このような書面を配布することにより、過半数代表者に対して、選出目的とその役割についての理解を促進している。

<使用者の配慮>

- 過半数代表者の選出目的と役割の説明文を記載した『労働者代表の選出について』と、年に1回作成している「経営指針書」（経営計画、就業規則、給与規程、アンケート結果などの様々な情報を記載）を、労働者代表を含む全従業員に配布。これらの配布を通じた情報公開により、過半数代表者が自身の役割だけでなく、同グループの状況を把握できる環境を構築。

<その他の労使コミュニケーションの取組>

- 使用者はGoogleフォームを活用し、就業規則アンケートや職場環境アンケートを全従業員に対して行っている。そこで得られた従業員からの意見を集約し、労働環境・就業規則委員会等で検討し、執行委員会で検討し、改善に役立てている。
- 各法人や株式会社の役員と従業員の意見交換の場として、全社面談が実施されている。全社面談は年に2回行われ、3月、9月に役員と全従業員が意見交換を行っている。一人当たりの面談時間は30～40分程度。全社面談を通して、使用者は従業員の意見を把握し、制度改定の参考にしている。その他、従業員の心の健康の維持や良い人間関係を構築するため、上司と部下で意見交換を行う「ワンワンミーティング」も行われている。

諸外国における関係法令（労働組合）

アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	韓国	日本
シングル・チャネル（排他的交渉代表（労働組合）） - 産業別労働組合が主流。 - 組織率11.8%。組織人員約1476万人（2011年） - 全国労働関係法により従業員の組織、団体交渉権を保障。	シングル・チャネル・プラス（労働組合/ICE規則に基づく情報協議代表等） - 産業別、職業別、企業別組合が混在している（企業別組合は大企業のみ）実際の活動や団体交渉、労働協約の締結は企業別、事業所別で行われるのが一般的。 - 組織率26.0%、組合員数約639万人（2011年）。組織率、組合員数ともに低下傾向。 - 労働組合労使関係（統合）法により団結権を保障。	デュアル・チャネル（労働組合/事業所委員会） - 産業別に労働組合が組織。事実上1産業につき1組合であり、当該産業における企業が属する使用者団体または個々の企業と団体交渉を行い、産別協約または企業協約を締結する。 - 組織率19.3%、組合員数約770万人（2011年）。組織率は低下傾向。 - ドイツ連邦共和国基本法で結社の自由として団結権、団体交渉権、争議権を保障。	デュアル・チャネル（労働組合/社会経済委員会） - 伝統的に産別労働組合が主流。 - 企業レベルでは代表労働組合が組合代表委員を設置。 - 組織率7.6%（2008年）（1949年30.1%から逡減）職場の労働組合存在率は高い（4割超）。組合員数約181万人（2008年） 1946年憲法前文の団結権、組合活動権、同盟罷業権、団体交渉権の保障を1958年憲法前文で確認。	デュアル・チャネル（労働組合/労使協議会・勤労者代表） - 企業別労働組合が主流。産別労働組合への移行がみられる。 - 組織率は10.1%、組合員は172万人（2011年）。ともに低下傾向。非正規労働者の組織率は2% - 大韓民国憲法（第33条）により、団結権・団体交渉権・団体行動権を保障	シングル・チャネル・プラス（労働組合/労使委員会等・過半数代表） - 伝統的に企業別労働組合が主流。 - 推定組織率16.0%、組合員数約993万人（2025年）。組織率は低下傾向。 - 日本国憲法（28条）により、団結権・団体交渉権・団体行動権を保障。

- ※ シングル・チャネル：労働組合が単位内（企業・事業所等）の労働者を代表する類型。アメリカ、スウェーデンが該当する（アメリカは、使用者が排他的交渉代表たる労働組合以外の労働者団体と交渉することを違法としている）。
- ※ シングル・チャネル・プラス：労働組合が単位内（企業・事業所等）の労働者を基本的に代表するが、特定の場面に限って、労働組合及び常設的従業員代表機関以外のチャネルを通じて労働者を代表する類型。例えば、イギリス、日本が該当する。
- ※ デュアル・チャネル：労働組合と常設的従業員代表機関が単位内（企業・事業所等）の労働者を代表する類型。例えば、ドイツ、オランダ、フランス、韓国が該当する。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書」（平成25年7月）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。なお、日本の推定組織率、組合員数は厚生労働省「令和7（2025）年労働組合基礎調査の概況」を引用。

諸外国における関係法令（従業員代表の設置など）

アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	韓国	日本
（従業員代表の設置） ・排他的交渉代表以外との交渉・協議は不当労働行為として禁止。 ・排他的交渉代表に公正代表義務が課せられている。交渉単位において、過半数の労働者に支持される労働組合が、当該交渉単位の全ての労働者を代表する。	（従業員代表の設置） ・労働組合以外に交渉等を行う機構（組織）はない。 ・ICE規則に基づく情報協議代表は労使交渉や共同決定のための制度ではない（常設の機関である必要はなく、被用者が50人以上の企業が適用対象。）。 （従業員代表選出手続とその課題） ・ICE規則や集団剰員整理・企業譲渡手続規則における代表選出は、各規則が投票、承認組合による指名等を規定。	（従業員代表の設置） ・事業所レベルで設置される「事業所委員会」（常設）が従業員代表として使用者との協議等を行う。通常5人以上の労働者が雇われている事業所には、事業所委員が選出される。なお、委員会の設置を強制する法規はなく、設置は従業員の意思に委ねられている。 ・事業所委員会の構成は労働者委員のみ。委員定数は従業員数に応じて増加。（最低1人） （従業員代表選出手続とその課題） ・事業所委員会委員の選出は、事業所組織法により、直接選挙を行う。	（従業員代表の設置） ・労使から構成される企業委員会または労働者のみから構成される従業員代表委員の2種類が存在したが、2017年に労使から構成される社会経済委員会（企業レベルで設置）に統合。社会経済委員会は、従業員数が継続する12か月の期間11人に達しているときのみ設置が義務づけられている。 ・企業が複数の独立した事業所から構成されるときには、企業が全体で50人以上の労働者からなることを条件に、事業所社会経済委員会と中央社会経済委員会を設置しなければならない。 （従業員代表選出手続とその課題） ・社会経済委員会の従業員選出委員は、従業員による選挙により選出される。	（従業員代表の設置） ・事業所レベルで設置される「労使協議会」が、従業員代表として、使用者との協議等を行う。常時30人以上の企業・事業場に設置義務がある。労使それぞれ3人以上10人以下の委員で構成。委員の任期は3年。 ・労使協議会は、常設の機関だが、勤労者代表は非常設。 ・労使協議会の構成は、使用者委員及び労働者委員。委員定数は、労使各3人～10人。 ・勤労基準法上、職場の代表としての役割を担う主体に「勤労者代表」がある。「勤労者代表」とは、過半数労働組合と、過半数組合が存在しない場合の過半数代表者を指す。 （従業員代表選出手続とその課題） ・勤労者代表の選出について、規定なし。 ・労使協議会の勤労者委員の選出は、勤参法及び同法施行令により、過半数労働組合の委嘱または直接選挙	（従業員代表の設置） ・法令上、過半数代表（過半数組合または過半数代表者）に関する規定がある。（常設機関ではない） ・労使委員会は、賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする、労使からなる委員会（企画業務型裁量労働制に関する決議を行う場面や労働時間等に関する労使協定に代替する決議を行う場面で制度化されている。）。（労基法38条の4等） （従業員代表選出手続とその課題） ・使用者の意向に基づかずに選出された者であること、管理監督者ではないこと、投票、挙手等の方法により選出される者であること。

諸外国における関係法令（従業員代表の活動保障・身分保障など）

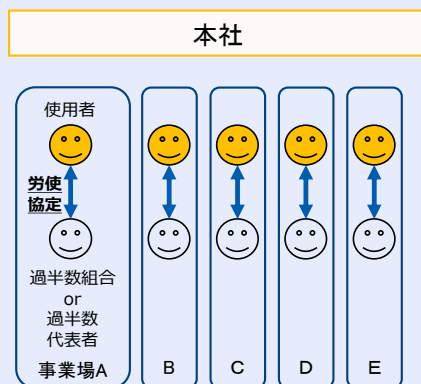
アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	韓国	日本
	（従業員代表に係る制度運営の費用負担） ・ICE規則に基づく情報協議に関する費用負担は使用者側。 （従業員代表の活動保障・身分保障） ・ICE規則に基づく情報協議代表は、職務のための有給のタイム・オフが認められ、使用者による不公正解雇・不利益取扱いから保護されている。	（従業員代表に係る制度運営の費用負担） ・使用者側。労働者による負担は法により禁止。日常業務遂行のために、使用者は必要な範囲内で部屋、物品、情報・通信機器、事務担当者を提供しなければならない。 （従業員代表の活動保障・身分保障） ・勤務時間内の活動が保障され、使用者による不利益取扱いは禁止されている。 ・委員は解雇から保護されている（即時解雇には委員会の同意が必要。委員会が同意を拒否した場合には労働裁判所の決定が同意に代替可能。）。	（従業員代表に係る制度運営の費用負担） ・使用者側。社会経済委員会の従業員代表委員の正規委員は、最初の任期中に、最長5日間、経済に関する教育研修を受けることができる。研修費用は同委員会が負担する。 （従業員代表の活動保障・身分保障） ・従業員代表には、労働者としての業務を離れて委員の任務に専従するために、一定数の専従時間が有給で保障され、それは労働時間とみなされる。 ・使用者は、従業員代表の解雇をなす前に必ず行政官庁の許可を得なければならない。また、労働契約の変更、有期労働契約の期間終了前に契約を破棄する場合、有期労働契約に更新条項があるのに不更新とする場合にも行政官庁の許可を得なければならない。	（従業員代表に係る制度運営の費用負担） ・労使協議会の費用負担は、使用者側。使用者は、委員の業務のために場所の使用等、基本的な便宜供与義務が課せられている ・過半数組合に対する使用者からの経費援助（専従者への給与支給を含む）は、不当労働行為として禁止。 ・過半数代表者の費用負担に関する法令上の規定はない。 （従業員代表の活動保障・身分保障） ・労使協議会委員の勤務時間内の活動が保障され、使用者による不利益取扱いは禁止されている。 ・勤労者代表の身分保障について、代表の正当な役割をしたことに対する不利益取り扱いの禁止規定あり。 ・過半数組合を含む組合員が労働時間中に交渉・協議を行った場合の賃金支給については、不当労働行為とならない。	（従業員代表に係る制度運営の費用負担） ・過半数組合に対する使用者の経費援助は不当労働行為として禁止。（労組法7条3号） （従業員代表の活動保障・身分保障） ・過半数代表者、労使委員会の委員であること等を理由とする不利益取扱いの禁止。（労基則6の2Ⅲ、24条の2の4Ⅵ） ・過半数代表の勤務時間内の活動保障に関する規定はない。 ・組合員への不利益取扱いは不当労働行為として禁止（労働時間中に交渉・協議を行った場合の賃金支給は不当労働行為とならない。（労組法7Ⅰ、Ⅲ）

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書」（平成25年7月）、フランスの従業員代表に係る制度については野田進『フランス労働法概説』信山社（2022年）を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について

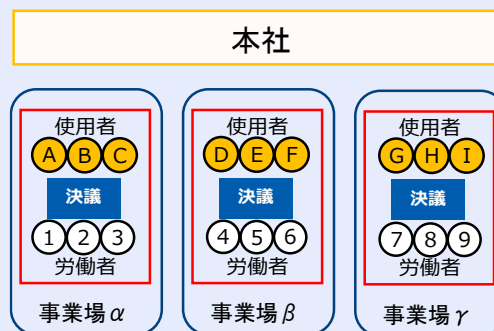
労使協定

各事業場の使用者⇔各事業場の過半数代表



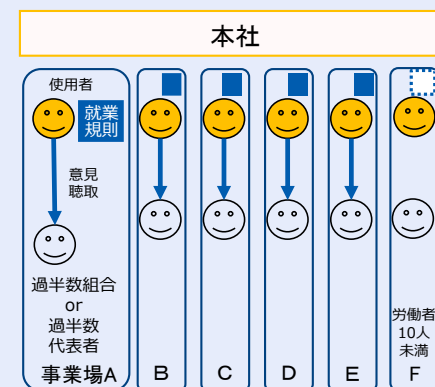
労使委員会

各事業場の労使委員会

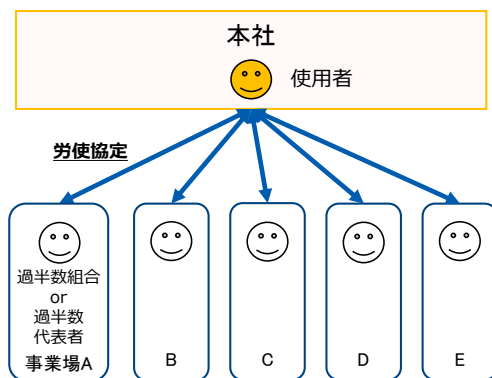


就業規則

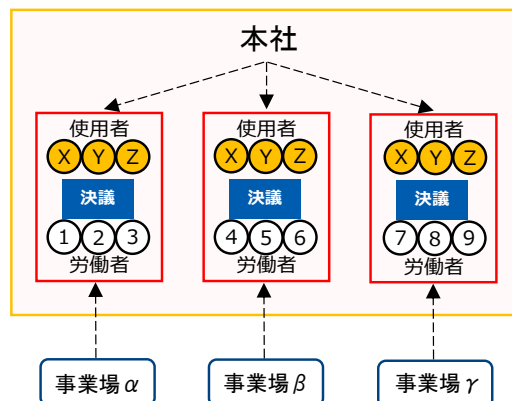
各事業場の使用者が過半数代表に意見聴取



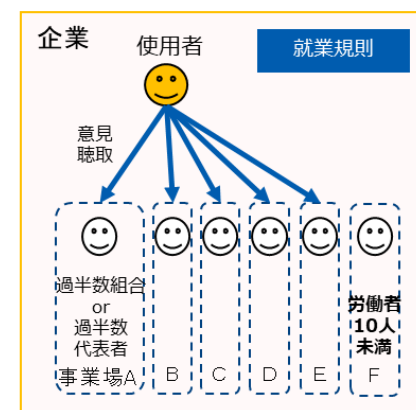
本社の使用者⇔各事業場の過半数代表



各事業場から選出した労働者代表と
本社の使用者で構成される委員会



使用者が、常時10人以上を使用する
各事業場の過半数代表に意見聴取



【参考】労働組合法における不当労働行為等に関する規定（法律）

労働組合法（昭和24年法律第174号）（抄）

（労働組合）

第二条 この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。但し、左の各号の一に該当するものは、この限りでない。

一 （略）

二 団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの。但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

三・四 （略）

（不当労働行為）

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

一・二 （略）

三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

四 （略）

【参考】労働組合法における不当労働行為等に関する規定（通達）

＜不当労働行為に該当しない例＞

【労働者教育に労働時間中に出席した場合の賃金支給等】（昭和24・8・8労発第317号）

行政庁等主催の労働者教育に労働時間中に出席した場合の賃金支給は、「労働組合の運営のための経費」の援助には該当しない。なお、労働組合の行う組合員教育に出席する場合は、その組合教育が厚生、福利の範囲内ならば「労働組合の運営のための経費」の援助には該当するが、第二条第二号但書及び第七条第三号但書に該当するものとしてこの場合の経費援助は許される。

【組合活動をした時間の出勤日数等における取扱】（昭24・9・12労収第7316号の2）

専従期間又は労働者が就業時間中に組合活動をした時間の全部又は一部を出勤日数、昇給年限、継続年数（略）等に算入するか否かは、労働組合と使用者との間で自主的に決定されるべき問題であつて、出勤日数、昇級年限、勤続年数等に算入すること自体は、第二条但書第二号及び第七条第三号の「経理上の援助」には該当しない。

【事務所、備品の供与】（昭33・6・9労発第87号）

労働組合法第七条第三号但書に規定する「最小限の広さの事務所の供与」とは、社会通念上必要最小限度の広さと考えられる事務所の供与のことをいい、当該事務所に社会通念上当然含まれると考えられる備品を必ずしも除外する趣旨ではないと解する。

【福利厚生施設の性格をもつ社宅の供与】（昭24・8・15労収第6294号）

専従職員に社宅を供与することは、その社宅の供与が現物給与の性格をもつものであれば「経理上の援助」に該当し、福利厚生施設の性格をもつものであれば、「経理上の援助」には該当しない。

【参考】労働組合法における不当労働行為等に関する規定（通達）

＜不当労働行為に該当する例＞

【組合活動時間に係る賃金支払】（昭24・8・8労発第317号）

労働者が労働時間中に労働組合の大会、委員会等に出席したときその時間中の賃金を支払うことは「労働組合の運営のための経費」の援助に該当する。

【組合活動時間に係る賃金支払】（昭33・7・26労働法規課長発内かん）

（略）組合員たる労働者が、（中略）組合活動のため費した時間に対して賃金の支払を受ける場合には、当該組合員の加入する組合は、労働組合法第二条但書第二号の「団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの」に該当することとなる。なお、使用者が右の組合活動のため費された時間に対して賃金を支払うことは、労働組合法第七条第三号の「労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること」に該当し、使用者の不当労働行為として禁止されているものであるから、通常の欠勤については賃金の支払がなされていてもこれと同一に取り扱うことはできない。

【争議行為の時間に係る賃金支払】（昭27・8・29労収第3548号）

労働者が争議行為に参加して労務の提供をなさなかつたときは、労務の提供のなかつた限りにおいて賃金を差し引かずに、これを支給するときは、労組法第七条第三号の「労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること」に該当し、不当労働行為となるものと解する。争議行為に参加した組合員は、使用者に対してその限りにおいて労務提供をなさないものであるから、使用者は、本来労務提供の対価たるべき賃金を支払うべき義務はないのみならず、争議行為は、労働組合の目的達成のための活動であるから、労働者がその争議行為に参加した場合に、使用者がその労働者に対して賃金又はこれに相当する経費を支払うことは、ひいては労働組合活動に対する経費援助になるから、不当労働行為であると解する。

【使用者との協議会に参加する組合代表者への金銭支給】（昭25・3・1労収第1458号）

使用者と労働組合が団体交渉のために労働協約の定により協議会を開く場合、その協議会の招集が使用者の発意によると労働組合の要求によるとを問わず、その協議会に参集する組合代表者に会社が車馬賃、日当、宿泊料等を支給することは労組法第七条第三号の「経理上の援助」に該当する。

【現物給与の性格をもつ社宅の供与】（昭24・8・15労収第6294号）

専従職員に社宅を供与することは、その社宅の供与が現物給与の性格をもつものであれば「経理上の援助」に該当し、福利厚生施設の性格をもつものであれば、「経理上の援助」には該当しない。

労働組合法における不当労働行為と便宜供与について（学説・裁判例）

- 労働組合への便宜供与や不当労働行為に関する主な学説は以下のとおり。なお、過半数労働組合が過半数代表として活動する場合の便宜供与等に関する裁判例及び諸外国の取扱いの確認できなかった。

学説

●菅野和夫・山川隆一「労働法第13版」弘文堂（2024年）1,165頁（抜粋）

「経費援助」に該当するものとしては、たとえば、在籍専従者の給与、組合用務の出張費用、通信費などの会社負担が考えられる。しかし、この不当労働行為については、形式的にはそれに該当するようにみえても実質的に労働組合の自主性を阻害しないものはそれに該当しない、と説く学説が多い。経費援助は使用者や労働組合の意図いかんにかかわらず、交渉当事者としての労働組合の自主性と独立性を侵食するというのがそれを禁止した立法趣旨であるので、実際に御用化しなければいかなる援助を受けてもよいとはいえないが、組合活動の便宜をあまり損なわないように禁止原則を狭く解釈する必要はある。たとえば、組合事務所の光熱費負担や有給・無給の組合休暇（ヤミ専従とならない程度のもの）などは、明文上例外とされている勤務時間中の交渉や組合事務所の貸与と同性質のものとして許容されるべきである。

●荒木尚志「労働法第5版」有斐閣（2022年）778～779頁（抜粋）

経費援助とは「労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること」であり、原則として禁止されている（労組7条3号）。しかし、例外として、労働時間中に賃金を失うことなく使用者と協議すること、労働組合の厚生資金・福利基金に対する使用者の寄付、最小限の広さの事務所の供与は、明文で許容されている（同但書）。これらの例外に該当しない限り「経費援助」は不当労働行為となる。例えば、在籍専従者に使用者が給与を支給すること、組合用務の経費を会社が負担することなどがそうである。しかし学説は一般に、これらの経費援助について、形式的には不当労働行為に該当するよう見えても、実質的に組合の自主性を阻害しないものはこれに該当しないとする見解が多数を占めている。

●水町勇一郎「詳解労働法第3版」東京大学出版会（2023年）1,259頁（抜粋）

学説の多くは、形式的に経費援助（不当労働行為）に該当するよう見えても、実質的に労働組合の自主性を阻害しないものについては、経費援助に該当しないと解釈している。経費援助を不当労働行為として禁止している法の趣旨は、労働組合の自主性・独立性が侵食されるのを防止することにあるため、実質的に労働組合の自主性が阻害されるおそれがない場合には、法の趣旨に照らし不当労働行為に該当しないと解釈されているのである。また、事業場の過半数労働組合については、労働組合としての側面のみならず、労基法上の労使協定を締結するなど事業場の従業員代表との側面も有しており、後者としての活動にかかる経費については、使用者が負担・援助しても経費援助の不当労働行為にはあたらないものと解される。

裁判例

●北港タクシー事件（大阪地決昭和57年2月4日労経速1117号第8頁）【不当労働行為に該当しないとされた事例】

組合専従者に対して夏・冬の一時金を支払う旨の労使合意に基づいて当該一時金が支払われることは、形式上、労働組合法第7条第3号に規定する不当労働行為に当たることは明らかであるが、使用者の労働組合に対して行われる資金援助が形式的には支配介入としての経費援助に当たる場合であっても、それが労働組合の自主性を侵害するおそれがない場合には不当労働行為としての経費援助に該当しないと解され、また、本件合意は組合の努力により勝ち取ったものであり、一時金も補充的なものに過ぎないため、支配介入に該当しない。

諸外国における関係法令（不当労働行為と便宜供与）

アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	韓国	日本
（不当労働行為） ・全国労働関係法により労働団体の結成・運営に対する「支配・介入」や経費等の「援助」を行うことは、不当労働行為とされている。	（不当労働行為） ・使用者は自ら承認する「自主的労働組合」の活動等に関して、解雇や不利益取扱いをしてはならない。 （便宜供与） ・上記「自主的労働組合」の幹部である労働者にその組合用務遂行のための有給のタイム・オフとその所属組合またはTUC（※）の公認する組合任務に関する訓練を受けるための有給のタイム・オフを認めなければならない。 ※Trades Union Congress ・また、使用者は、「自主的労働組合」の組合員である労働者が組合活動に参加し、組合の代表として活動するその他の活動に参加するためのタイム・オフを認めなければならない。	（不当労働行為） ・労働組合活動を理由とする解雇や不利益取扱いも、裁判所による私法的救済のみが予定。 （便宜供与※従業員代表） ・従業員代表に係る制度運営の費用は使用者側が負担（労働者による負担は法により禁止。）。日常業務遂行のために、使用者は必要な範囲内で部屋、物品、情報・通信機器、事務担当者を提供しなければならない。 ・勤務時間内の活動が保障されている。	（不当労働行為） ・団結権侵害行為に対しては、組合活動妨害罪が存在する。 （便宜供与） ・従業員50人以上の企業において、当該企業で代表制が承認された労働組合及び全国レベルで代表制が承認されている労働組合は、当該企業に組合支部を設立する権利が与えられる。 ・当該組合代表委員には、その活動のために事業場の立入権、組合費徴収事務、有給活動時間などが保障されている他、解雇その他の不利益取扱いからの保護制度がある。 ・企業レベルで設立された従業員代表組織の委員についても、組合代表と同様に活動時間の保障が認められている。	（不当労働行為） ・組合に対する使用者からの経費援助（専従者への給与支給を含む）は、不当労働行為として禁止。 （便宜供与） ・過半数組合を含む組合員が労働時間中に交渉・協議を行った場合の賃金支給については、不当労働行為とならない。 ・過半数代表者の費用負担に関する法令上の規定はない。	（不当労働行為） ・労働組合法第7条第3号により、支配介入や労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えることは不当労働行為として禁止されている。 （便宜供与） ・労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議又は交渉することや最小限の広さの事務所の供与等は不当労働行為とならない。

（出典）以下を基に厚生労働省労働基準局において作成。

- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書 No.197「現代先進諸国の労働協約システム（フランス）」（平成30年3月）
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書」（平成25年7月）
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書No.L-9「諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ」（平成16年8月）

労働基準法における労働組合または労働者の代表が関わる手続について

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

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

（注）＊は、労使委員会決議による代替決議を認めているものを指す。

過半数代表が関与する制度（個別的労働関係法①）

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

（注）機能による分類の定義について（本資料において同じ）

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

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

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

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

過半数代表が関与する制度（個別的労働関係法②）

第203回労働政策審議会労働条件分科会
資料NO.2を一部更新

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

過半数代表が関与する制度（個別的労働関係法③）

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

過半数代表が関与する制度（労働市場法）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
1	事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者の再就職援助計画の作成	労働施策総合推進法 第24条第2項	意見聴取	事業所	政策目的
2	3年を超える期間継続して労働者派遣を受けようとする場合の派遣先の手続	労働者派遣法 第40条の2第4項	意見聴取	派遣先の事業所	政策目的
3	一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保（労使協定方式）	労働者派遣法 第30条の4第1項	労使協定	派遣元の事業所	政策目的
4	就業規則の作成の手続	労働者派遣法第30条の6	意見聴取	派遣元の事業所	政策目的
5	創業支援等措置の導入	高年齢者雇用安定法第10条の2第1項、同法施行規則第4条の5第1項	同意	事業所	政策目的
6	解雇等により離職する高年齢者等の再就職援助措置、再就職援助担当者の業務遂行に係る事項	高年齢者雇用安定法施行規則第6条の3第1項、第6条の4第2項	意見聴取	事業所	政策目的
7	雇用調整助成金の支給要件としての休業等、出向の実施に関する協定	雇用保険法施行規則第102条の3第1項第2号イ(4)、ロ(4)	労使協定	事業所	政策目的
8	産業雇用安定助成金の支給要件としての出向の実施に関する協定	雇用保険法施行規則第102条の3の3第4項第1号ハ、附則第15条の4の4第2項第1号ハ	労使協定	事業所	政策目的
9	早期再就職支援等助成金の支給要件としての再就職援助計画、求職活動支援基本計画書の作成	雇用保険法施行規則第102条の5第2項第1号イ、第2号イ	同意	事業所	政策目的
10	人材開発支援助成金の支給要件としての事業内職業能力開発計画の作成	雇用保険法施行規則第125条第2項第1号イ(1)	意見聴取	事業所	政策目的

過半数代表が関与する制度（その他）

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

労働者・事業主に対する通知等を規定している主な例

	名称	概要	根拠条文	明示・通知等の方法
1	労働条件の明示	使用者は、労働契約の締結に際し、当該労働者に対し、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないとするもの。	労基法第15条第1項	・書面 ・労働者が希望した場合には、ファクシミリを利用してする送信の方法、電子メール等の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）
2	労働条件に関する文書の交付等	事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたとき、当該労働者に対し、速やかに、昇給の有無や退職手当の有無等の事項を明示しなければならないとするもの。	パートタイム・有期雇用労働法第6条第1項	・文書 ・労働者が希望した場合には、ファクシミリを利用してする送信の方法、電子メール等の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。）
3	就業条件等の明示	派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするとき、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、契約の内容等を明示しなければならないとするもの。	労働者派遣法第34条第1項	・書面 ・労働者が希望した場合には、ファクシミリを利用してする送信の方法、電子メール等の送信の方法
4	育児休業の申出	労働者は、育児休業をするにあたり、事業主に対し、育児休業申出の年月日や育児休業申出をする労働者の氏名等を申し出なければならないとするもの。	育児・介護休業法施行規則第7条第1項	・書面 ・事業主が適当と認める場合には、ファクシミリを利用して送信する方法、電子メール等の送信の方法（労働者及び事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）
5	育児休業の申出を受けた旨等の通知	事業主は、育児休業申出を受けたとき、労働者に対し、当該申出を受けた旨や育児休業開始予定日等を労働者に速やかに通知しなければならないとするもの。	育児・介護休業法施行規則第7条第4項	・書面 ・労働者が希望した場合には、ファクシミリを利用して送信する方法、電子メール等の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

労働者・事業主に対する通知等を規定している主な例

	名称	概要	根拠条文	明示・通知等の方法
6	会社分割時における労働者への通知	会社は、会社分割を行うにあたり、一定の要件に合致する労働者に対し、分割契約等における労働契約を承継会社等が承継する旨の定めの有無等について、通知を行うこととするもの。	労働契約承継法第2条第1項	・ 書面
7	会社分割時における異議の申出	一定の要件を満たす労働者は、会社分割が行われるとき、労働契約が承継されるかどうかについて、分割会社に対し、書面により、異議を申し出ることができることとするもの。	労働契約承継法 第4条第1項及び第5条第1項	・ 書面
8	1週間単位の非定型的変形労働時間制	使用者は、当該変形労働時間制を採用するにあたり、労働者に対し、一週間の各日の労働時間を、少なくとも、当該一週間の開始する前に、書面により通知しなければならないとするもの。	労基法第32条の5第2項	・ 書面

労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

○ 労使コミュニケーションの意義と課題

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

○ 労働組合による労使コミュニケーションについて

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

労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

○ 「過半数代表者」の適正選出と基盤強化について

(1) 過半数代表者の選出手続について

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

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

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

労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

(3) 過半数代表者への相談支援

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

(4) 過半数代表者の人数

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

(5) 過半数代表者の任期

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

(6) 労働基準法における規定の整備

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

【法制度のイメージの例】

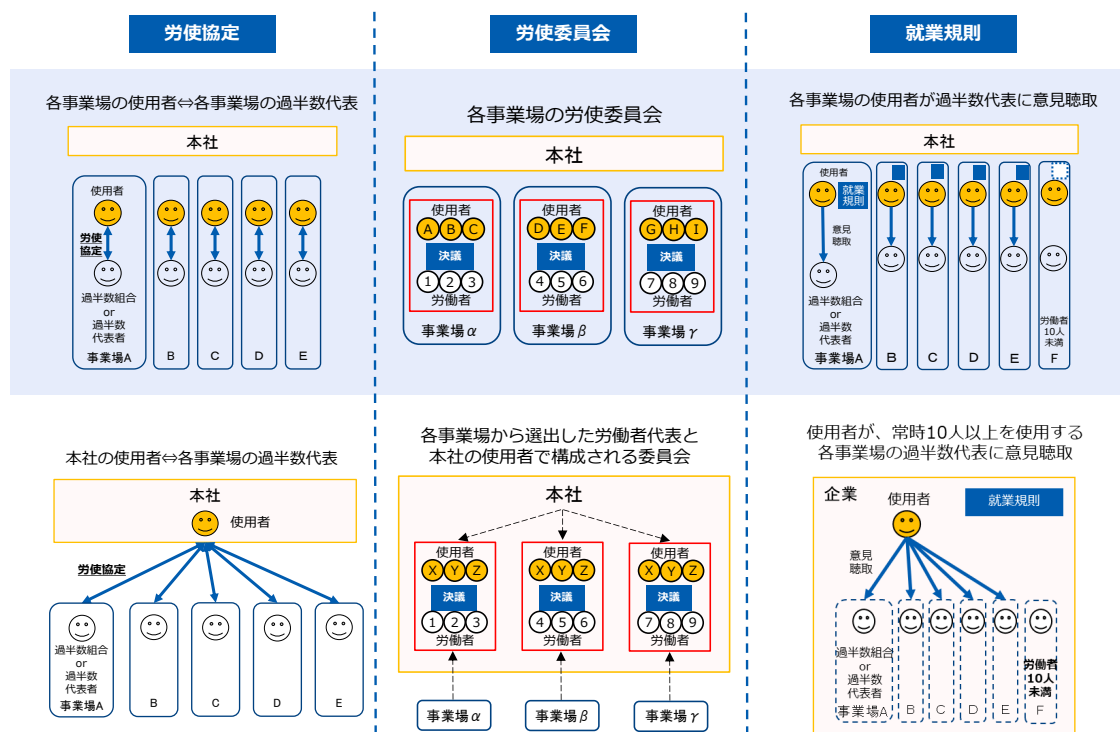
- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 法律（その委任命令を含む。）に規定することが考えられる事項 <ul style="list-style-type: none"> ・「過半数代表」、「過半数労働組合」、「過半数代表者」の法律上の位置付け ・過半数代表の任務・権限、公正代表義務
（事業場の全労働者の代表として労使協定の締結等を行うこと） ・過半数代表に対する使用者の情報提供 ・過半数代表に対する使用者の支援・便宜供与 ・過半数代表に対する不利益取扱いの禁止 ・過半数代表者の公平・中立な選出手続 | <ul style="list-style-type: none"> ○ ガイドライン等に規定することが考えられる事項 <ul style="list-style-type: none"> ・過半数代表に対する支援・便宜供与のひな形・好事例 ・過半数代表者の具体的な選出手続のひな形・好事例 ・過半数代表者を複数人選出する場合や補助者を指名する場合の留意点 ・過半数代表者を任期を定めて選出する場合の留意点 ・その他過半数代表の運用のための情報 |
|--|---|

労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

○ 労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について

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



労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

○ 労働者個人の意思確認について

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

○ 労働基準関係法制における労使コミュニケーションの目指すべき姿

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

年次有給休暇

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

これまでの議論の主な意見の整理（時季指定義務）

（労働者側）

- ・ 年休を5日取得させられていない企業が11.6%にのぼることから、まずはしっかりと年休を取得させる取組が不可欠。
- ・ 育児休業からの復帰者や退職する労働者に関する年休の時季指定義務の取扱いについて、何らかの調整が必要なケースは想定されるが、年休の趣旨を踏まえれば、対象となる労働日が少ないことを理由に時季指定義務の日数を安易に減らすべきではない。
- ・ 平成27年2月13日の労働政策審議会の建議には「年5日以上 of 年次有給休暇が確実に進むような仕組みを導入することが適当」とされた趣旨を踏まえ、その日数が安易に減らされないようにすべき。
- ・ 義務化された年5日の取得も遵守されていないという現状があることを踏まえれば、働く者が年休を取りやすくするための環境整備が必要。

（使用者側）

- ・ 年休の取得日数が少ないことと長時間労働との相関性は依然として見られるので、5日の時季指定義務は必要だが、義務日数を増やすことが必要とはいえない。現状の5日間は中小企業にとっても現実的な水準。
- ・ 時季指定義務は年休をほぼ取得していない労働者の長時間労働の実態等を踏まえて導入されたもの。そのような実態にないと考えられる年度途中で育児休業や私傷病休職等から復帰した労働者や、退職する労働者については、勤務可能日数に応じて按分した日数を時季指定義務の対象とすることを検討すべき。
- ・ 復帰する労働者はなるべく早く勤務に慣れてキャッチアップしたいという意向や年休を今後のために少し残しておきたいという意向がある場合もあり、無理やり5日休ませることは労働者の働きたい意欲やキャリア観を阻害するケースもありえる。復帰後の期間、残日数に応じて、5日間を按分することも考えられる。

これまでの議論の主な意見の整理（時間単位年休）

（労働者側）

- ・ 時間単位年休について、労働者側にも一定のニーズがあることは理解するが、年次有給休暇の制度趣旨を踏まえれば、1日単位で休暇を確保することが重要。
- ・ 時間単位年休について、増やすべきという回答が25.2%となっている一方で、今のままがよいという割合も32.3%あることも踏まえるべき。
- ・ ワーク・ライフ・バランスや仕事と治療の両立などの観点から、労働者が休みを取りやすくする環境整備を、年次有給休暇に限らない形で様々な選択肢を整備していくことが重要。

（使用者側）

- ・ 治療と仕事の両立支援ガイドライン等でも、時間単位年休の導入が推奨されており、1日単位の休暇取得がすべての労働者にとって最も望ましいとは限らないことから、上限日数を延長し、各企業の労使の判断に委ねることも選択肢の1つ。
- ・ 年休は心身の疲労回復を目的として法定されていることが非常に重要であり、原則は1日ないし半日単位という点は堅持していくべきであるが、時間単位年休のメリットを評価する企業労使があれば、そうした判断を尊重してはどうか。
- ・ 働く環境を労使のニーズに応じて選択できるようにするという観点からは、ニーズが一定程度ある以上は、5日を超える時間単位年休の選択肢を設けることは検討に値する。
- ・ 病気休暇制度の導入は企業の自主的な取組であり、全ての企業に一律に罰則つきで義務付けることは適切ではない。

これまでの議論の主な意見の整理（賃金の算定方法）

（労働者側）

- ・ 賃金額を低く見積もるために平均賃金や標準報酬月額を用いた算定方法が使われるという、使用者の恣意的な運用を確実に防止するためには、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を原則とするということを法令等で明確化すべき。

（使用者側）

- ・ 算定方法の違いにより労働者の有利、不利が生じることは望ましくないという点から、年次有給休暇取得時の賃金算定方法を統一することに異論はない。

年次有給休暇制度

現行制度の趣旨・要件等

○趣旨

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

【参考】年次有給休暇の法的性格

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

○要件・効果

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

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

○取得単位

原則 : 1日単位

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

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

付与に関するルール

○年次有給休暇の付与の時季の決定方法

①労働者による請求（労基法第39条第5項）

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

②計画年休（労基法第39条第6項）

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

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

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

※使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならない。

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

○不利益取扱いの禁止（労基法附則第136条）

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

趣旨

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

1 働き過ぎ防止のための法制度の整備等

(4) 年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の取得率が低迷しており、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえ、年5日以上有給休暇の取得が確実に進むような仕組みを導入することが適当である。
- ・具体的には、労働基準法において、年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者を対象に、有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季指定しなければならないことを規定することが適当である。

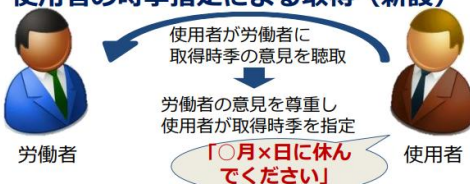
改正労働基準法に関するQ & A（抄）

時季指定義務のポイント

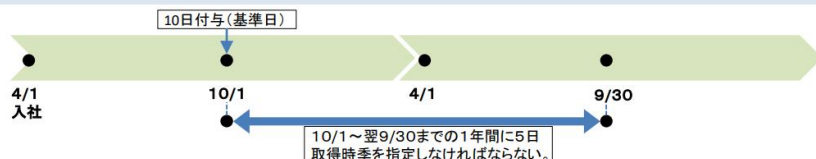
労働者の申出による取得（原則）



使用者の時季指定による取得（新設）



〔例〕4/1入社の場合



(Q) 基準日から1年間の期間（以下「付与期間」といいます。）の途中で育児休業が終了した労働者等についても、5日の年次有給休暇を確実に取得させなければなりませんか。

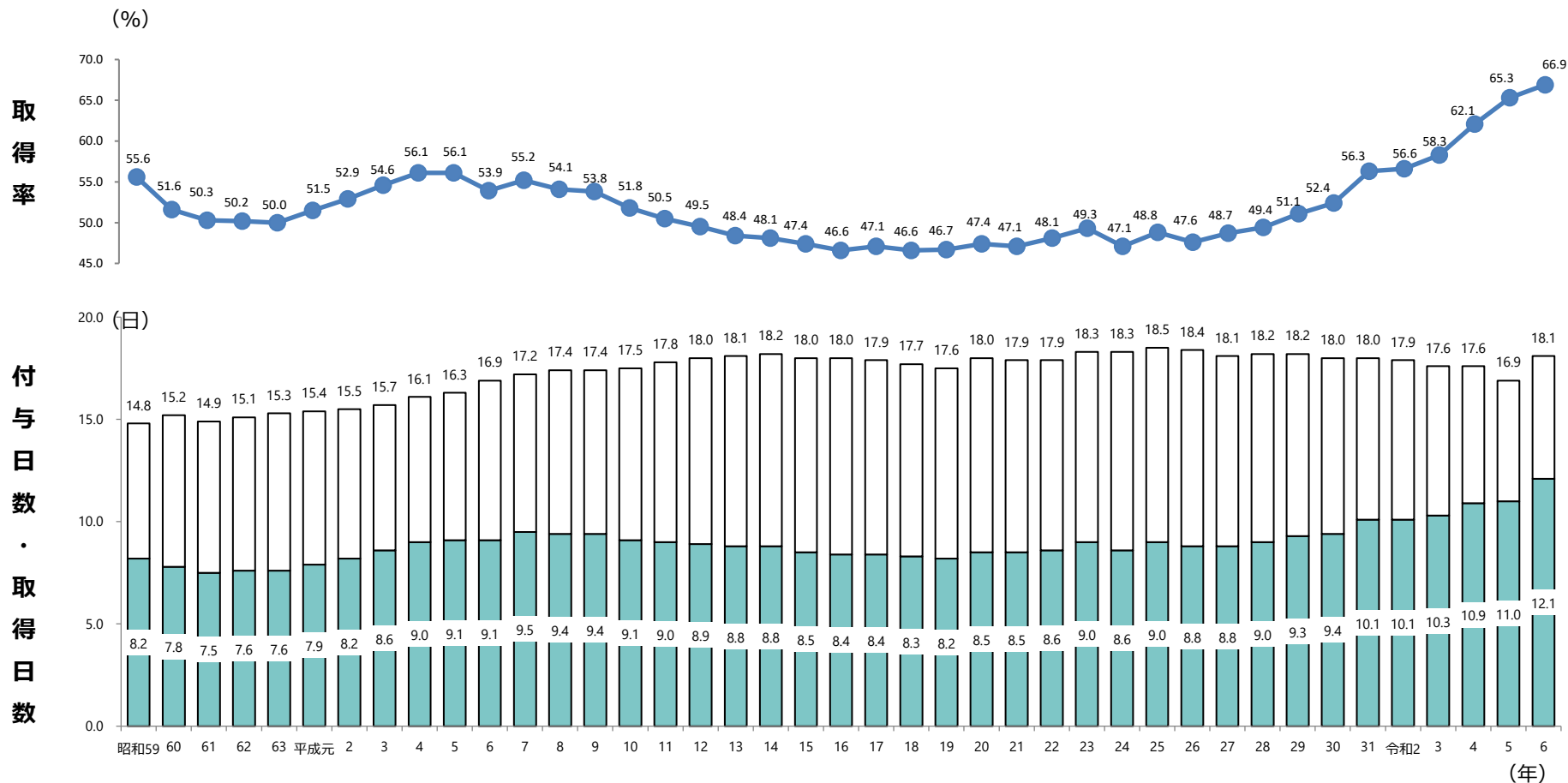
(A) 付与期間の途中で育児休業から復帰した労働者等についても、法第39条第7項の規定により5日間の年次有給休暇を取得させなければなりません。ただし、残りの期間における労働日が、使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、5日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合には、その限りではありません。

(Q) 休職している労働者についても、年5日の年次有給休暇を確実に取得させる必要がありますか。

(A) 例えば、基準日からの1年間について、それ以前から休職しており、期間中に一度も復職しなかった場合など、使用者にとって義務の履行が不可能な場合には、法違反を問うものではありません。

年次有給休暇の取得率等の推移

- 令和6年の年次有給休暇の取得率は66.9%と、前年より1.6ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、政府目標である70%は未達成の状況である。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

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

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

平成18年以前の調査対象: 「本社の常用労働者が30以上の民間企業」

平成19年以降の調査対象: 「常用労働者が30以上の会社組織の民間企業」

平成26年以降の調査対象: 「常用労働者が30以上の民営法人」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。

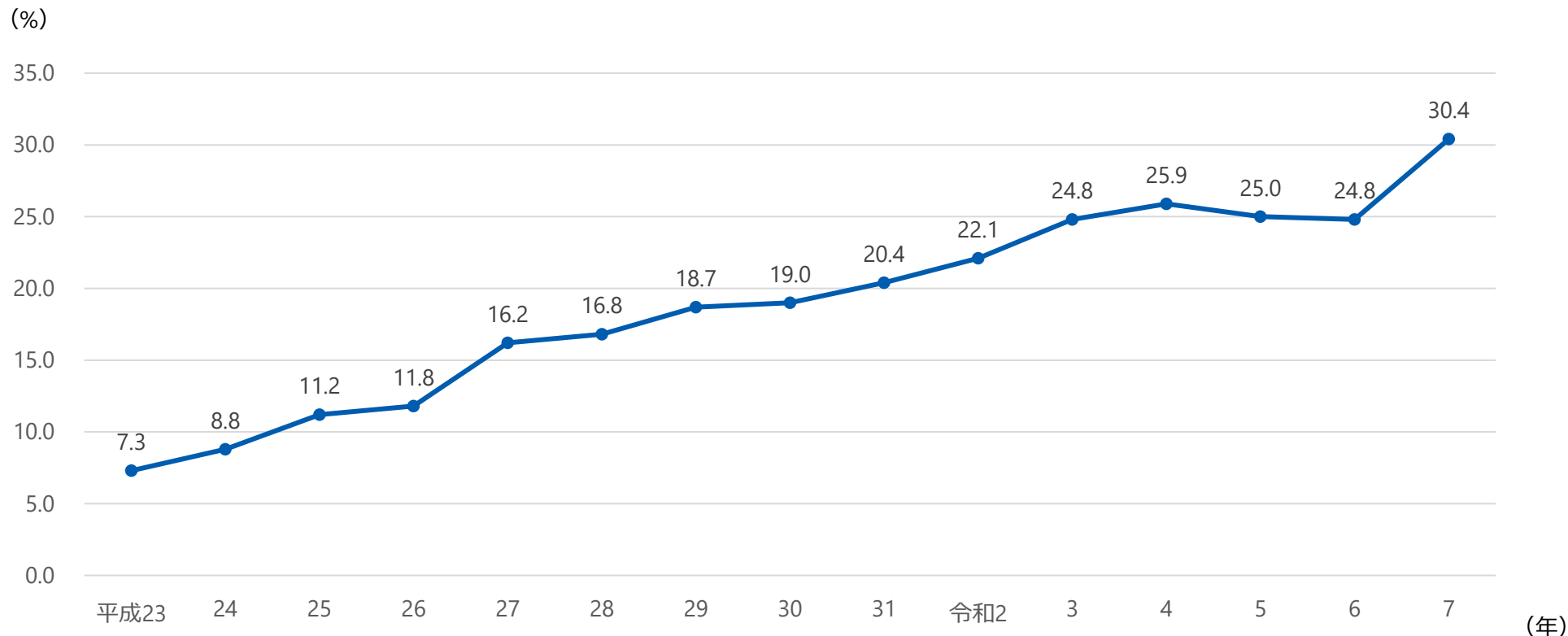
年次有給休暇の取得率（業種別・企業規模別）

		2020年実績	2021年実績	2022年実績	2023年実績	2024年実績
調査計		56.6%	58.3%	62.1%	65.3%	66.9%
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業	63.9%	58.0%	63.5%	71.5%	74.3%
	建設業	53.2%	53.2%	57.5%	60.7%	60.7%
	製造業	61.6%	62.6%	65.8%	70.4%	72.8%
	電気・ガス・熱供給・水道業	73.3%	71.4%	73.7%	70.7%	75.2%
	情報通信業	65.1%	63.2%	63.5%	67.1%	66.9%
	運輸業、郵便業	55.1%	59.5%	59.1%	62.2%	65.3%
	卸売業、小売業	48.6%	49.5%	55.5%	60.6%	59.9%
	金融業、保険業	57.3%	56.8%	63.4%	65.4%	72.8%
	不動産業、物品賃貸業	58.3%	55.5%	61.3%	62.4%	65.5%
	学術研究、専門・技術サービス業	58.3%	60.7%	64.2%	65.7%	66.8%
	宿泊業、飲食サービス業	45.0%	44.3%	49.1%	51.0%	50.7%
	生活関連サービス業、娯楽業	51.9%	53.2%	62.3%	63.2%	59.6%
	教育、学習支援業	48.6%	50.1%	54.4%	56.9%	60.5%
	医療、福祉	58.0%	60.3%	65.3%	66.8%	68.4%
	サービス業(他に分類されないもの)	58.5%	61.3%	65.4%	71.1%	69.7%
企業規模別	1,000人以上	60.8%	63.2%	65.6%	67.0%	69.0%
	300～999人	56.3%	57.5%	61.8%	66.6%	66.8%
	100～299人	55.2%	55.3%	62.1%	62.8%	65.5%
	30～99人	51.2%	53.5%	57.1%	63.7%	64.9%

時間単位年次有給休暇制度の導入率の推移

- 時間単位の年次有給休暇制度導入率は、令和7年に30.4%となっており、上昇傾向にある。

時間単位の年次有給休暇制度導入率（企業別）



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

（注）平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」

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

時間単位の年次有給休暇制度導入率（業種別・企業規模別）

		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
調査計		24.8%	25.9%	25.0%	24.8%	30.4%
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業	20.9%	22.5%	23.7%	26.8%	24.0%
	建設業	22.4%	25.5%	18.4%	22.2%	32.0%
	製造業	23.6%	21.7%	26.4%	24.9%	30.5%
	電気・ガス・熱供給・水道業	40.2%	37.2%	47.4%	44.4%	51.5%
	情報通信業	29.4%	27.8%	32.5%	27.6%	26.7%
	運輸業、郵便業	9.1%	9.7%	12.1%	10.5%	18.4%
	卸売業、小売業	18.5%	21.7%	18.1%	18.2%	21.8%
	金融業、保険業	42.8%	40.7%	41.8%	55.4%	49.1%
	不動産業、物品賃貸業	24.2%	32.6%	29.4%	24.4%	27.0%
	学術研究、専門・技術サービス業	32.7%	41.7%	36.0%	35.8%	40.2%
	宿泊業、飲食サービス業	15.9%	13.6%	7.6%	8.9%	11.5%
	生活関連サービス業、娯楽業	20.1%	15.9%	14.9%	20.1%	21.3%
	教育、学習支援業	46.9%	49.6%	47.8%	43.2%	51.0%
	医療、福祉	41.6%	45.3%	42.5%	38.5%	48.4%
	サービス業(他に分類されないもの)	15.7%	14.9%	14.9%	17.8%	21.5%
企業規模別	1,000人以上	36.7%	34.1%	39.2%	37.3%	42.3%
	300～999人	31.1%	33.5%	35.7%	36.0%	40.2%
	100～299人	29.5%	24.7%	27.2%	29.7%	34.3%
	30～99人	22.3%	25.2%	22.8%	21.7%	27.8%

規制改革実施計画（令和 7 年 6 月 13 日閣議決定） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

第206回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2-2

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
3	時間単位の年次有給休暇制度の見直し	厚生労働省は、労働者の多様な休暇取得ニーズに応える観点から、年次有給休暇の本来の趣旨である心身の疲労回復等のためにまとまった日数の休暇を取得する機会を引き続き確保することを前提としつつ、年次有給休暇制度の在り方について、時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）制度の活用実態も踏まえ、時間単位年休の上限を、例えば年次有給休暇の付与日数の50%程度に緩和することなどの見直しの要否も含め、労働政策審議会において検討し、結論を得る。その際、労働者の希望する日数及びその理由、活用の実態並びに特別休暇の活用の有無等の実態や、回答者の属性（年齢、性別、業種、階層、家族構成）ごとの傾向も踏まえて検討する。	令和 7 年度結論	厚生労働省

年次有給休暇中の賃金

年次有給休暇中の賃金について

- 年休期間中の賃金については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、
 - ① 平均賃金
 - ② 所定労働時間就労した場合に支払われる通常の賃金、
 - ③ 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法上の標準報酬月額 $\times$ 30分の1に相当する額のいずれかを支払わなければならないものとされている（労基法39条9項）。なお、これらのいずれを選択した場合でも月給により算定した額がそれを上回っている場合には、通常の出勤をしたものとして月給を支給すれば足りるとされ、計算の簡素化が図られている。この年休期間中の賃金は、同条の趣旨に照らし、形式的に支払われているだけでなく、実質的に労働者に支給されるものでなければならない。
- 第39条第9項の趣旨は、休暇を取得する労働者に賃金面での不利益を負わせないことで、休暇の保障を確実にすることにある。このことから、本条に基づく年休手当請求権は、年次有給休暇の主たる効果である労働義務の消滅に付随して発生する権利と解される。

労基法(抄)

第39条 (略)

②～⑧ (略)

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

年次有給休暇の1日あたりの賃金イメージ

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

- ① 平均賃金： $15,000円 \times 60日 \div 92日 = 9782.60円$ (> 最低保障額 $15,000円 \times 60日 \div 60日 \times 0.6 = 9,000円$)
- ② 所定労働時間就労した場合に支払われる通常の賃金：15,000円
- ③ 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法上の標準報酬月額 $\times$ 30分の1に相当する額
： $300,000円 \div 30 = 10,000円$

2 労働からの解放に関する規制

(5) 年次有給休暇制度

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

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

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

(5)－2 計画的・長期間の年次有給休暇を取得できるようにするための手法

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

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

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

2 労働からの解放に関する規制

(5) 年次有給休暇制度

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

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

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

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

別紙2

資金移動業者の口座への賃金支払制度について

令和8年5月13日

労働政策審議会労働条件分科会における主な意見

論点	主な意見
制度の見直し (全般)	● 実質的に制度が開始してから2年も経過しておらず、以前の労働条件分科会でも労使共に見直しは時期尚早であるとされた中で、見直しが検討されることについては、強い違和感を覚える。 ● 資産保全要件、指定代替口座の必置要件、1円単位の払出し等は、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不可欠なものとして、労働者保護の観点から上乗せの規制を課したものの。その趣旨を踏まえれば、いずれも必須の要件として堅持すべき。 ● 賃金のデジタル払いのニーズ調査において、労働者の利用ニーズはまだ高くなく、企業調査においても、必要性を感じないとの回答が7割以上となっており、ニーズは昨年からあまり変わっていない。現行の制度上、支障が生じているわけでもなく、見直し自体、必要ではない。
破綻時の 資産保全 要件	● 資産保全要件は、制度設計時の議論で最も重視された事項であり、制度の中核とも言うべきもの。賃金のデジタル払いに関するニーズ調査(労働者調査)でも、安全性への懸念として資金移動業者の破綻を挙げる回答が相当数ある。労働者保護の観点から、6営業日以内に口座残高を全額弁済するという資産保全要件は重要であり、堅持すべき。 ● 資金移動業者のコスト削減のみを目的に制度見直しをすべきではないが、改正資金決済法の施行や技術革新を通じて、資金移動業者が破綻しても、6営業日以内に労働者の債権を全額弁済できる確実な方法が別途存在するのであれば、今後、分科会で議論してもよいのではないか。 ● 改正資金決済法で直接返還が追加されたが、破綻時の具体的な弁済期限は定められていない。一方、賃金のデジタル払いの要件は、労働政策審議会で議論した際に、賃金支払の安全性・確実性を担保するために、労働者保護の観点から上乗せした重要かつ不可欠な要件であり、維持することが当然。 ● 労働の対価である賃金は生活に欠かせないものであり、賃金支払の安全性や確実性を低下させる見直しは決して行うべきではない。改正資金決済法と趣旨・目的が異なっている賃金のデジタル払い制度の資産保全要件は堅持すべき。 ● 銀行と同程度の資金保全の仕組みは、労働基準法第24条の賃金保護の枠組みの中で考えていく上で重要。 ● 中小企業の事業者としては、賃金のデジタル払いの導入は、振込先が増えるなどの理由からやりたいというのではなく、ニーズがなく進んでいないため、資産保全要件の見直し等については、現時点で必要を感じない。 ● 労働者保護の観点から、要件の緩和は当然様子をみる方向で構わないが、今後、改正資金決済法に基づき、より柔軟なルールの下で運用している場合でも特段問題がないことが判明してきたら、再度検討を進めても良いと思う。 ● 資金移動業は、口座に資金が滞留していくことをあまり想定していない業態である中、賃金支払の口座に加えることをどう考えるか、という話であり、技術の発展とは別に、業態が違うということを考えておく必要がある。

1. 指定代替口座(※)の必置要件について

(※)資金移動業者の口座への賃金支払を希望する労働者は、①指定口座の残高が受入上限額を超えた場合の超過分の送金や、②指定を受けた資金移動業者の破綻時における確実かつ速やかな弁済のため、制度利用時にあらかじめ預貯金口座等(指定代替口座)を登録することが必要となっている。

2. その他の要件について

- (1) 個人情報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等)の取得を求めることとしている要件(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等を確認するために求めている要件)
- (2) 資金移動業者の口座から現金で払出を行う場合、1円以上1円単位で行えることとしている要件 等

1. 指定代替口座の必置要件について

- 資金移動業者の口座への賃金支払を希望する労働者は、(1)労働者指定口座の残高が受入上限額を超えた場合の超過分の送金や、(2)指定を受けた資金移動業者の破綻時における確実かつ速やかな弁済のため、制度利用時にあらかじめ預貯金口座等(指定代替口座)を登録することとされている。
 - このため、日本の預貯金口座等を有していない者については、資金移動業者の口座への賃金支払制度を利用するに当たって、預貯金口座等を開設する必要がある(※)。
- (※)「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」では、指定代替口座は預貯金口座等(預貯金口座又は証券総合口座)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ていない。預貯金口座等は労働者本人名義のものに限る。また、指定代替口座として銀行口座を指定する場合には、銀行法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ていない。
- 現時点で指定を受けている資金移動業者の口座の受入上限額は10～30万円となっており、企業の賃金支払に際して、当該上限額を超えた額が指定代替口座に送金されるケースは起こり得ると考えられる。また、資金移動業者の破綻時には、労働者に資金が確実に返還される必要があることも踏まえつつ、指定代替口座として取り扱うことができる送金先の運用を見直す必要はあるか。

<規制改革実施計画(令和7年6月13日閣議決定) 抜粋>

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可否を含め検討し、結論を得次第、速やかに必要な措置を行う。(中略)

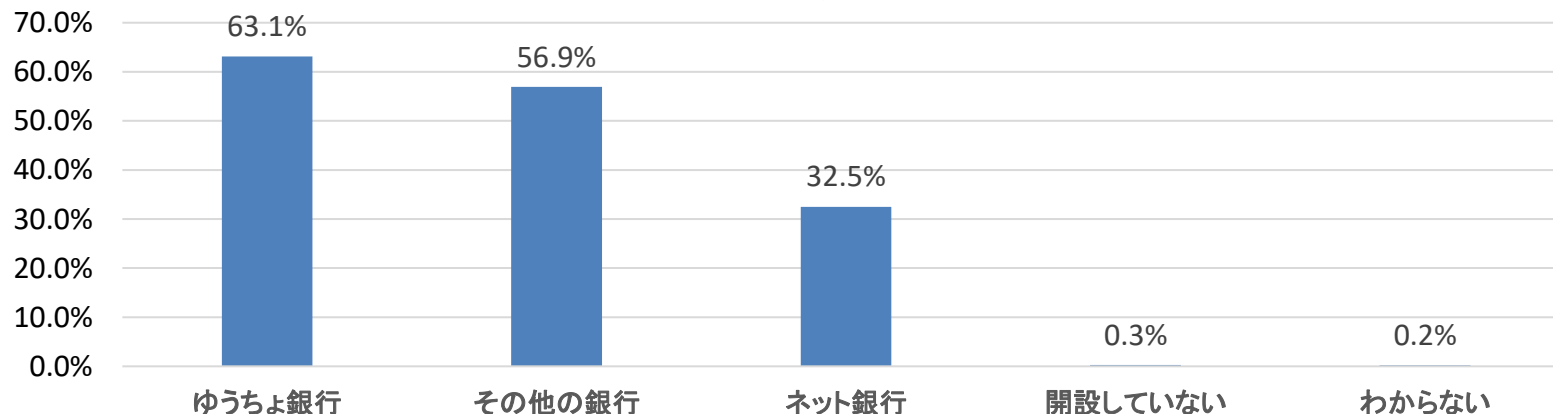
②指定代替口座の必置要件

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。

(参考) 外国人に対する預貯金口座の開設について

- 預貯金口座を開設する場合、当該口座がマネー・ローンダリングやテロ資金供与に利用されないことがないよう、「犯罪による収益の移転防止に関する法律」に基づき、利用者の情報(住所、氏名、在留資格・在留期間、勤務実態、取引目的等)を確認することとしている。
- 外国人に対して利用者情報を確認するにあたっては、一般的には在留カード、マイナンバーカード、運転免許証等の提出を求めている。これらの法令・実務上の取扱については、資金移動業者の口座開設に当たっても同様。
- 日本国内の企業で働く外国人労働者の場合、上記の必要書類が揃えば、日本国内の居住期間に関わらず、預貯金口座の開設が可能。
- 労働者以外(留学生のアルバイトを含む)の外国人の場合であっても、必要書類が揃えば口座開設が可能。ただし、日本入国後6か月未満の場合、口座開設は可能(※)だが、国内送金が国際送金として取り扱われる等、預貯金口座の機能に一部制限が加わる(日本円の出入金は可能)。
(※)銀行によっては、日本入国後6か月未満の場合には口座開設不可としている場合もある。
- なお、金融庁から金融機関に対しては、外国人顧客対応の優良事例・留意事項等をまとめた資料を周知し、多言語対応の充実や外国人顧客対応に係るマニュアル等の整備等を求めるなど、外国人の口座開設等に関する取組を推進している。

(参考)在留外国人の預貯金口座の開設状況



(出典)株式会社サベイリサーチセンター2023 第三回在留外国人総合調査「在留外国人の金融機関利用について」(複数回答)
※20歳以上の在留外国人を対象とするモニター調査(有効回答数1,042)。

資金の送金先に関する補足①

外国人労働者が保有する海外の銀行口座への賃金支払について

- 労働基準法では、賃金の確実な支払を確保するため、通貨で支払わなければならないことを定めた上で、同法施行規則において、労働者の同意を得た場合に、「銀行その他の金融機関」に対する預貯金への振込が認められている。
- ここで、「銀行」とは、銀行法の銀行(内閣総理大臣の免許を受けて銀行業を営むもの)を指し、「その他の金融機関」とは、信用金庫、信用協同組合、農業協同組合、労働金庫等を指しており、日本国内で銀行業を営んでいない外国銀行はこれに含まれない。
- このため、現状、日本に居住する外国人の賃金支払に当たって、外国の銀行口座を利用する場合には、日本国内で銀行業を営む外国銀行の国内支店に対する振込みのみが認められている。

○労働基準法（昭和22年法律第49号）

（賃金の支払）

第二十四条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

② （略）

○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。

一 当該労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預金又は貯金への振込み

二 （略）

②・③ （略）

○改正労働基準法の施行について（昭和63年1月1日付け労働省労働基準局長・婦人局長通知（基発第1号・婦発第1号））

6 賃金・退職手当

(1) 賃金の支払

□ 退職手当の支払方法

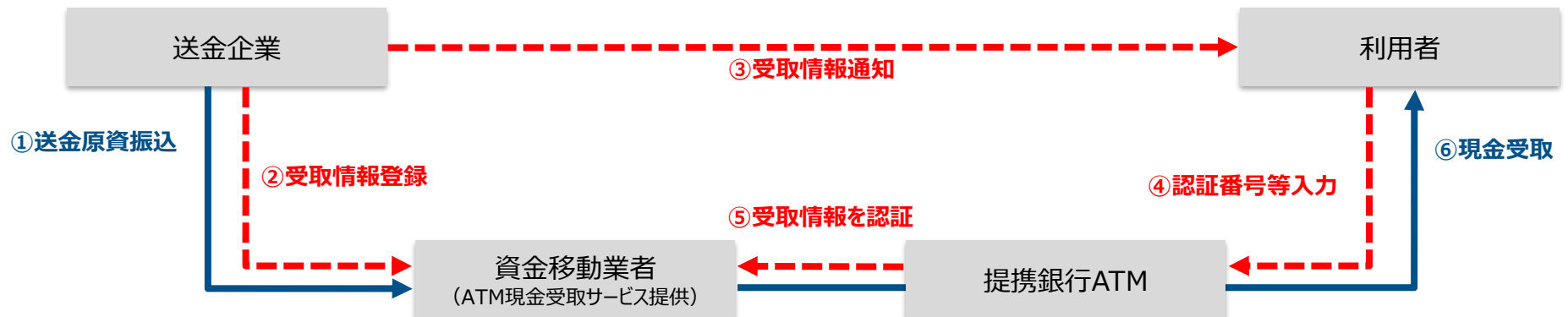
(ハ) 同項第一号及び第二号の「その他の金融機関」とは、小切手法ノ適用ニ付銀行ト同視スベキ人又ハ施設ヲ定ムルノ件(昭和八年勅令第三二九号)により小切手法(昭和八年法律第五七号)の適用につき銀行と同視されるものをいい、具体的には、信用金庫、信用金庫連合会、信用協同組合、協同組合連合会、農業協同組合、農業協同組合連合会、漁業協同組合、漁業協同組合連合会、水産加工業協同組合、水産加工業協同組合連合会、農林中央金庫、商工組合中央金庫、労働金庫及び労働金庫連合会をいうものであること。

資金の送金先に関する補足②

ATMによる現金受取サービスについて

- 一部の資金移動業者では、提携する銀行のATMから現金を受け取ることができるサービスを提供している。
- 本サービスでは、利用者は、銀行口座を開設することなく、メールアドレス等に届いた認証番号等の情報や出金機能のあるアプリ等があれば、現金を受け取ることが可能となっている。
- このように、ATMによる現金受取サービスは、銀行口座を保有していない利用者も含めて現金受取の選択肢の一つとなっているが、当該サービスを利用した現金の受取に当たっては、一般的に、以下のように預貯金口座と異なる取扱となっている。
 - ・ 受取上限 : 数万～数十万円/件の受取上限が設定されている。
※現金受取に当たり、犯罪による収益の移転防止に関する法律に基づく取引時確認等を行わない事業者の場合、受取上限は10万円。
 - ・ 受取期限 : 数日～数十日の受取期限が設定されている。
 - ・ 破綻時の保護 : 仮に、ATM現金受取サービス会社が破綻した場合であって、利用者が現金を受け取っていない場合には、資金決済法に基づき資金が返還される(=破綻時等から6営業日以内に返還するといったルールはない)。また、当該資金は、利用者個人ではなく、支払元の企業に返還される。
- なお、当該サービスにおいては、労働者本人が受取の手続を行うまでの間、資金は労働者本人名義の口座ではなく、資金移動業者の口座に留まることになる。

<ATMによる現金受取サービスのイメージ>



2. その他の要件について

(1) 個人情報の取扱いに係る第三者機関による認証について

- 資金移動業者は、個人情報保護法令や各種ガイドライン等に基づき、個人利用者情報の安全管理措置等を講じることとされており、個人情報保護の取扱いに関して法令上求められている措置は銀行と同様となっている。
- その上で、資金移動業は銀行業と異なり他業との兼業禁止規制がない中で、賃金の受取・決済・送金といった個人情報が扱われるようになることを踏まえ、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等を有することを確認するため、本制度のガイドラインでは、個人情報の取扱いに係る第三者機関の認証(「プライバシーマーク」又は「ISMS認証」)を取得していることを要件としている。
- 当該要件については、「プライバシーマークを取得していないので申請は検討していない」といった資金移動業者の声もあるところ。(令和6年11月28日内閣府規制改革推進室「賃金デジタル払いに関するアンケート調査」)
- 銀行の場合は、賃金支払に当たって同様の要件は設けられていないことを踏まえ、本要件を緩和することについてどう考えるか。また、必ずしもプライバシーマーク又はISMS認証に限定しないとしても、引き続き、これらに準じた、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備していることの第三者機関認証(※)を求めることについて、どう考えるか。
(※)例えば、プライバシーマークと同様に、日本産業規格(JISQ15001)及び個人情報保護法令に則した保護措置を講ずる体制を整備していることを要件とする認証であることなど。

<補足>

- ・プライバシーマーク: 日本産業規格(JIS Q 15001個人情報保護マネジメントシステム—要求事項)(※)に準拠し、個人情報を適切に管理していると評価された事業者が使用できるマーク。一般財団法人日本情報経済社会推進協会(JIPDEC)が付与。有効期間は2年。
(※)個人情報保護を目的として、様々な組織が個人情報を適切に管理するためのマネジメントシステムの要求事項を定めた規格。
- ・ISMS認証: 企業の情報セキュリティマネジメントシステムが国際標準と同等の「ISMS認証基準」に準拠していると評価された事業者に与えられる認証。独立した第三者機関のISMS審査機関が審査・認証。有効期間は3年。

2. その他の要件について

(2) 1円以上1円単位での現金化について

- 口座残高の現金化(払出)に際しては、ATM等の利用や預貯金口座等への出金等の手段を通じて、1円以上1円単位でできることを指定要件としている。
(※)提供する払出方法の全てにおいて1円単位での払出が求められるものではなく、1円単位で払出が可能な手段を1つ以上有していることで足りる。
- 銀行等の場合、換金の方法、手数料は各業者により異なるものの、口座開設時の預金契約(消費寄託契約)に基づき、預金者から返還請求があった時は、その請求と同額の金銭を返還することができるとされている。また、実務においても、実店舗を有する銀行では窓口等を通じて1円以上1円単位で払出をすることができ、ネット銀行等の実店舗を有さない銀行においても、他行への振込等を通じて、口座残高を1円以上1円単位で払い出すことができる。
- 証券総合口座の場合は、労働基準法施行規則に基づき賃金の支払を行う場合は、1円単位での払出ができることを要件としている。
- こうした中、指定資金移動業者の口座残高の現金化に際し、引き続き、本要件を求めることについて、どう考えるか。

<参考:換金性についての比較>

	銀行その他金融機関	資金移動業者	証券会社
換金の方法	・銀行窓口での受取 ・銀行ATM等での引出し	・提携先店舗での受取 ・銀行口座に送金後、銀行ATM等で引出し ・提携金融機関のATMでの引出し	・証券会社窓口での受取 ・銀行口座への送金後、銀行ATM等での引出し ・提携金融機関のATMでの引出し
手数料	無料～一定額	無料～一定額	無料～一定額

上記は代表的なものであり、換金の方法、手数料については各機関、各業者により異なる。

※ 証券総合口座については、賃金の払込みを行う場合、「払戻しが、その申出があった日に、一円単位でできること」を要件としている(労働基準法施行規則第7条の2第1項第2号ハ)。

参考資料①
外国人の銀行口座開設に関する補足資料

外国人顧客の口座開設等に関する金融庁の取組の全体像

■外国人材や外国人材の受入れ企業等への周知活動

外国人顧客の口座開設等の金融サービス利用の利便性向上が一層図られるよう、外国人材や外国人材の受入れ企業等に対する周知活動を実施している。具体的には、外国人材向けパンフレット(16か国語)や外国人材の受入れ関係者(企業・大学等)向けパンフレットの配布を通じ、口座開設や送金利用時の留意点の周知に取り組んでいる。

■金融機関への要請等

金融機関に対し、現場の顧客ニーズや課題を把握した上で、PDCAを回して創意工夫を行うよう、継続的に要請を行っており、外国人顧客対応の優良事例、留意事項をまとめた資料を作成・公表して周知している。具体的には、多言語対応の充実や、外国人顧客対応に係るマニュアル等の整備及び営業店への周知徹底といった対応を求めており、金融庁として、各行のより一層の取組みを推進していく。

各種パンフレット等

中長期在留予定の
外国人材向け(16か国語※) 外国人材の
受入れ関係者向け

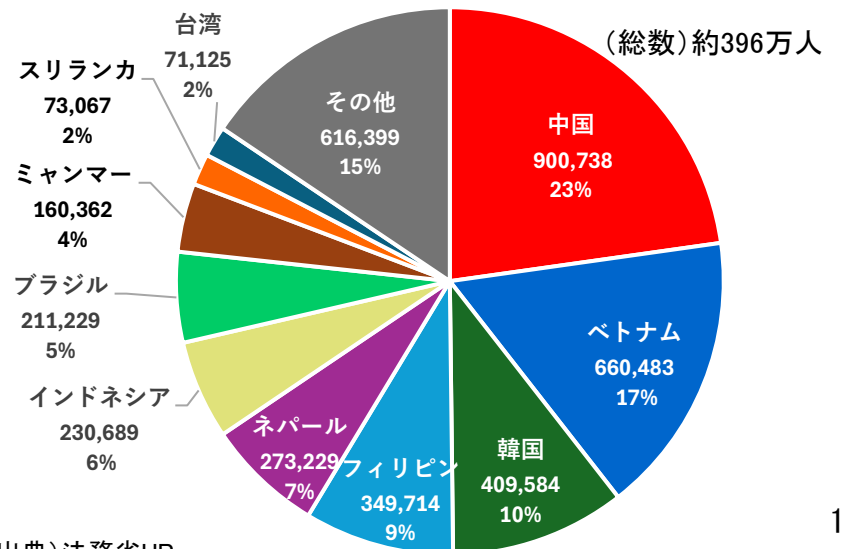


金融機関向け



※16か国語の内訳は以下のとおり。・日本語(やさしい日本語を含む)・英語・中国語・韓国語
・ポルトガル語・タイ語・フィリピン語・インドネシア語・スペイン語・ネパール語
・ミャンマー語・モンゴル語・ベトナム語・クメール語(カンボジア語)・トルコ語・ウクライナ語

国籍・地域別 在留外国人数(令和7年6月末)



(出典)法務省HP

外国人労働者の支援を行う団体等へのヒアリングについて

- 令和7年11月～12月に、外国人労働者の雇入れ支援、外国人住民の生活支援等を行っているNPO法人、公益財団法人、登録支援機関、地方自治体等に対して、
 - ・外国人労働者が銀行口座を開設する際の不満・困難、
 - ・外国人労働者への賃金支払に際しての企業側の対応・工夫等の把握有無や事例についてのヒアリングを実施（回答数：14）。

<ヒアリング結果(サマリー)>

- 外国人労働者が銀行口座を開設するに際して、「日本語が分かる人と再訪する必要がある」、「外国人の口座開設に1日の受付件数制限がある」等の理由で、困難や不満を感じている事例が一定数あることが確認された。
- 一方、外国人労働者を雇い入れている企業等が、当該外国人労働者の銀行口座開設の伴走支援を行っている事例も見られ、ヒアリングでは、外国人労働者が最後まで銀行口座開設に至らなかったケースは、ほとんど確認されなかった。
- また、資金移動業者を通じた送金・決済については、外国人も一定のニーズを有する可能性はある一方、外国人労働者が資金移動業者の口座を利用するに当たり、事業者のウェブサイトが多言語対応していない等、情報の入手や手続のしやすさに関する課題が確認された。

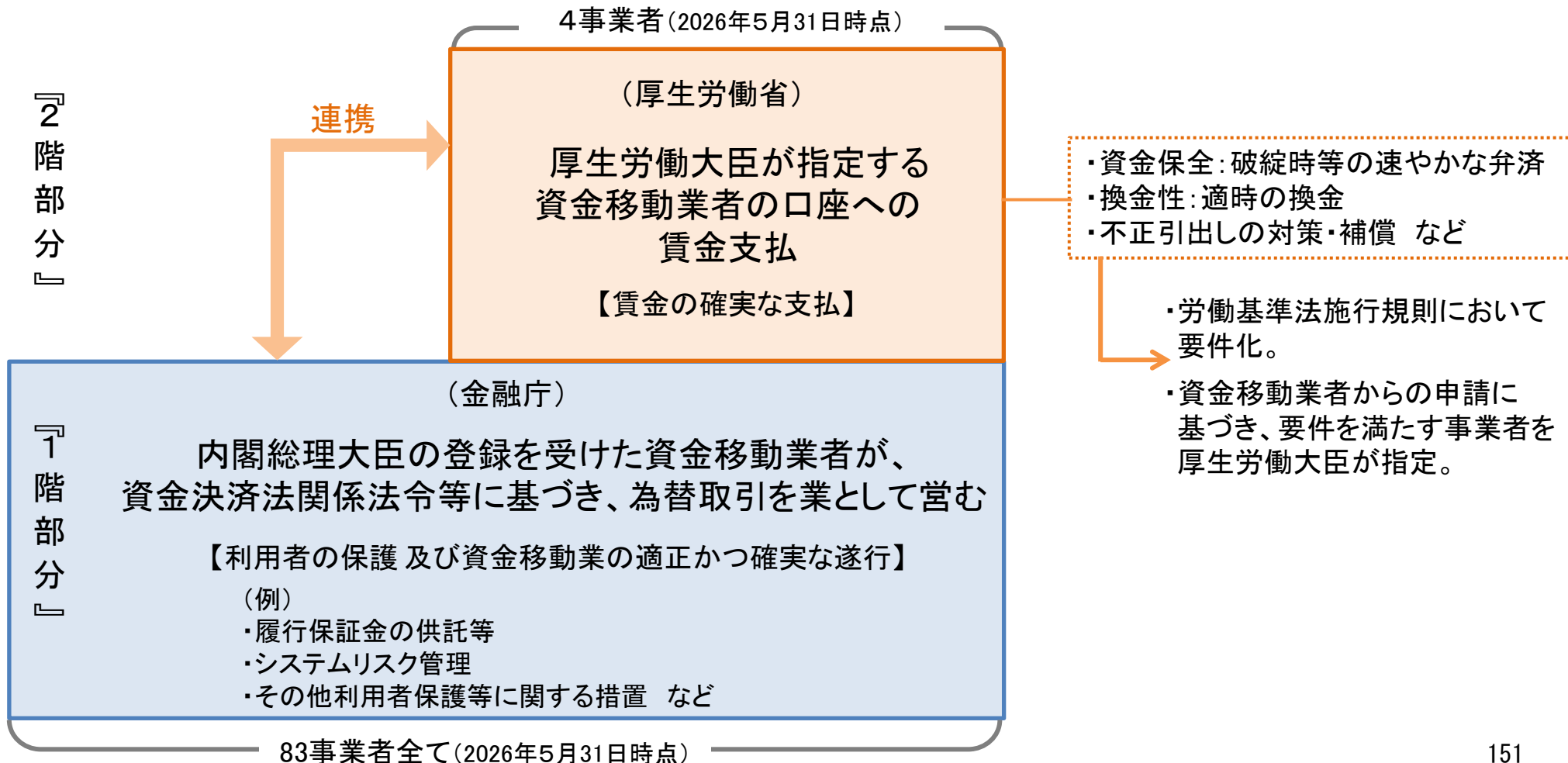
外国人労働者支援を行う団体等へのヒアリングについて

質問項目	主な意見
① 外国人労働者(技能実習生や留学生によるアルバイト等を含む。以下同様。)が銀行口座を開設するに際して困難や不満を感じる事例を把握しているか	○ 困難や不満を「よく聞く」と回答した団体等は3件(回答があった団体等の約2割) ○ 具体例としては、 ・ 銀行の窓口における外国語での対応が困難な場合、日本語が分かる人と再訪する必要があるケースがある(2件) ・ 外国人による口座開設に1日の受付件数制限がある等のケースがあり、口座開設に時間を要することがある(2件) ・ 入国してから6か月未満の非居住者であることを理由に、ある銀行で口座開設を断られた(2件) ○ 日本人と比べて不便があるとの話は聞いが、最終的に口座を開設できなかったという話は聞いたことがない(2件)
② 外国人労働者の銀行口座開設が困難な場合に、賃金支払にあたって、企業側がどのような対応・工夫をしているか	○ 利用者の母国語と日本語が話せる職員を銀行窓口へ同行させる対応を行っている(4件) ○ 企業から銀行へ口座開設希望者の情報を連携する等、銀行と提携して口座開設を支援している(3件)
③ 外国人労働者が〇〇Pay等を利用している事例を把握しているか(又は〇〇Pay等で賃金を受け取ることを希望しているか)	○ 外国人労働者が日常的に〇〇Pay等を利用しているかどうか、把握していない(11件) ○ 企業側が賃金の受取を銀行振込としているため、賃金のデジタル払いが利用できない(2件) ○ 母国でキャッシュレス決済が普及している外国人はデジタルスキルが高く、賃金のデジタル払いもニーズは高いと思われる(1件)
④ 〇〇Pay等の資金移動業者の口座を初めて利用する際の口座開設手続きについて、外国人労働者が困難や不満を感じる事例を把握しているか	○ トラブル時、問合せ窓口が日本語のみで、外国人の悩みが解決しにくい(3件) ○ スマホアプリでの本人確認時に、在留カードの読み取りに失敗するケースが多い(写真撮影の不備、カード上の氏名と入力するカナ氏名の不一致等)(2件) ○ 多言語対応されていても、直訳的で意味が理解しづらいことがある(2件) ○ 日本の銀行口座やクレジットカードの保有が前提とされており、銀行口座開設で苦労している場合、〇〇Payの一部の機能しか利用できないことがある(1件)
⑤ その他	○ 携帯電話等の契約に際し銀行口座が必要となることから、早期の口座開設に対するニーズが高く、来日の翌日に口座開設の手続きを行っている ○ オンライン手続きは、氏名が長いと、文字数制限や誤入力等が原因で、口座開設が困難な場合がある

参考資料②
資金移動業者の口座への賃金支払に
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。

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。

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	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。 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見できるよう、指定プロセス全体を明確化する。 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、<u>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可否を含め検討し、結論を得次第、速やかに必要な措置を行う。</u> 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、<u>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。</u> 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、<u>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。</u> 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、<u>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。</u>	a,b: 措置済み c: <u>令和7年上期に検討開始、結論を得次第速やかに措置</u>	a,b: 厚生労働省 c: 厚生労働省 金融庁

個人情報取扱いに関する銀行と資金移動業者の比較

銀行	資金移動業者
根拠: ・個人情報の保護に関する法令 ・銀行法施行規則 ・個人情報保護法についての各種ガイドライン ・金融分野における個人情報保護に関するガイドライン ・金融分野における個人情報保護に関するガイドラインの安全管理措置等についての実務指針 ・主要行等向けの総合的な監督指針	根拠: ・個人情報の保護に関する法令 ・資金移動業者に関する内閣府令 ・個人情報保護法についての各種ガイドライン ・金融分野における個人情報保護に関するガイドライン ・金融分野における個人情報保護に関するガイドラインの安全管理措置等についての実務指針 ・事務ガイドライン(第三分冊:金融会社関係 14 資金移動業者関係)
● 府省令(銀行については銀行法施行規則、資金移動業者については資金移動業者に関する内閣府令において同様の記載)、個人情報保護法令、各種ガイドラインにおいて、①個人データの安全管理に係る基本方針等の策定、②個人データの安全管理措置に係る実施体制の整備、③第三者提供の制限 等が求められている。 ● 監督指針、事務ガイドラインにおいても、上記に基づく適切な取扱いを確保するための監督における着眼点、監督手法・対応(銀行法・資金決済法に基づく報告徴収、業務改善命令、業務停止命令等)について同様の記載となっている。	

(参考) 個人情報保護の第三者機関認証について

- 個人情報の取扱いに係る第三者機関による認証で代表的なものとしては、「プライバシーマーク」と「ISMS認証」があり、現行の資金移動業者の口座への賃金支払制度においても、このいずれかの認証を取得することが指定要件となっている。
- これらの認証に加え、個人情報の適正な取扱いに向けた取組を行う一部の団体においては、事業者が日本産業規格(JIS Q 15001)、個人情報保護法令等に即した保護措置を講ずる体制を整備しているか審査の上、個人情報保護に関する第三者機関認証を行っている。

(日本産業規格(JIS Q 15001)及び個人情報保護法令等を適用基準とする第三者機関認証の例)

	プライバシーマーク	JAPiCOマーク
認証機関名	(一財)日本情報経済社会推進協会	(一社)日本個人情報管理協会
適用基準	・JIS Q 15001(個人情報マネジメントシステム－要求事項) ・個人情報の保護に関する法律 ・個人情報の保護に関するガイドライン 等	・JIS Q 15001(個人情報マネジメントシステム－要求事項) ・個人情報の保護に関する法律 ・都道府県の個人情報に関する条例 ・業界ガイドライン
審査機関	独立した第三者機関である「プライバシーマーク指定審査機関」	個人情報監査士試験に合格し協会が認証した審査員
認証までの流れ	・申請受付 ・文書審査 ・現地審査 ・必要に応じて改善指導 ・審査会で最終判定	・申請受付 ・文書審査 ・現地審査 ・必要に応じて改善指導 ・審査会で最終判定
認定の有効期間	2年	2年

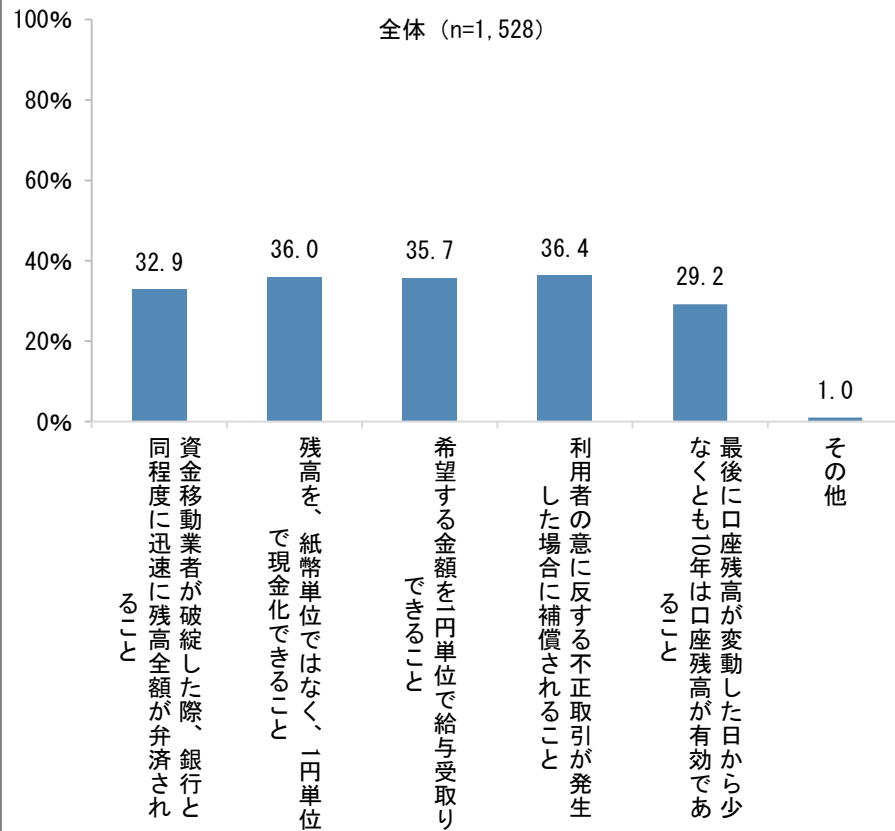
(出典) 各種公表資料等を基に、厚生労働省労働基準局賃金課において作成

(参考) 賃金のデジタル払いに関する労働者の意識

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)

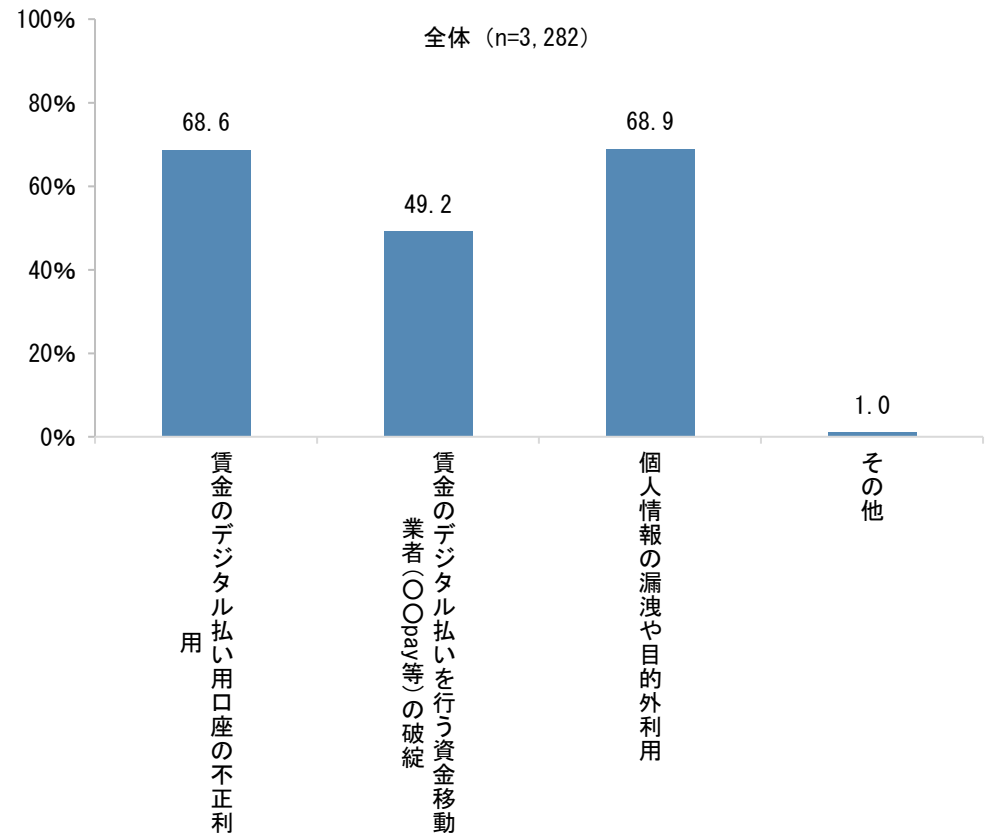
(※) 賃金のデジタル払いの利用意向として、「既に利用している」「今後利用したい」と回答した方への質問。



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。



参考資料③
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5月末時点:83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は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

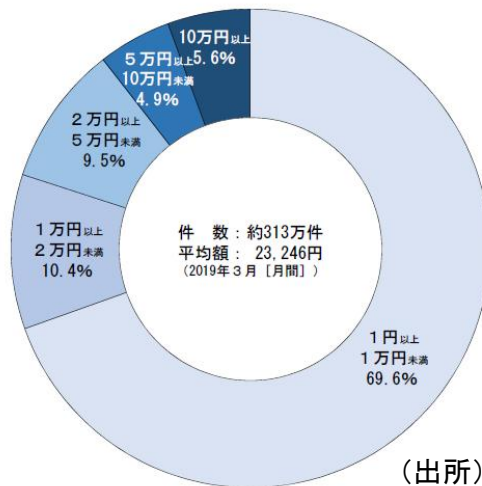
年間取扱額及び年間送金件数の推移

	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	4,669百万件
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

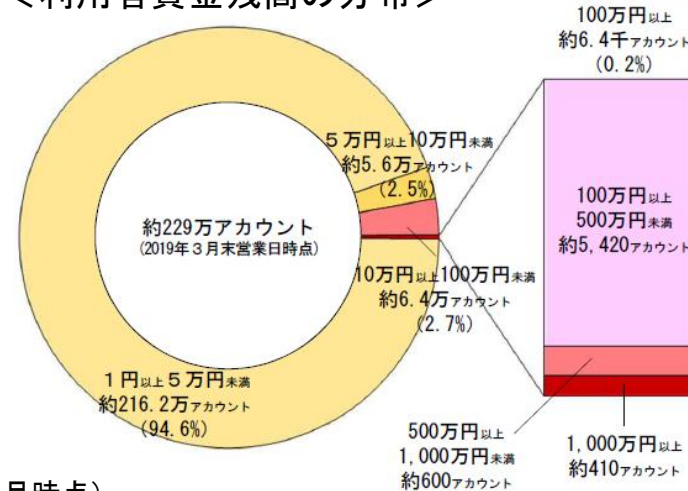
＜送金額の分布＞



(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＞



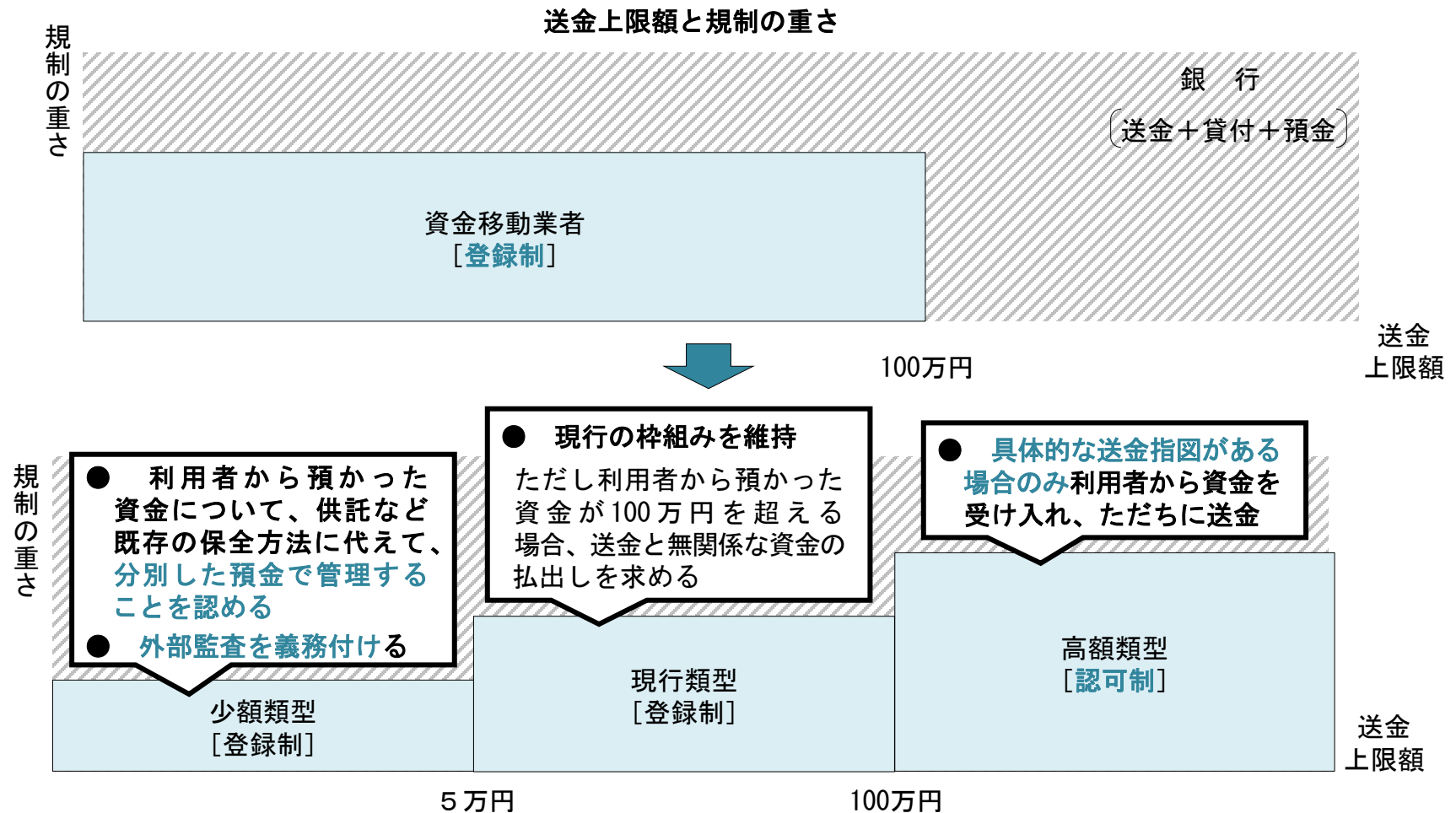
金融庁・財務局によるモニタリングの状況

- 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整合的な規制・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、新たに利用者に直接返還する方法を認める。

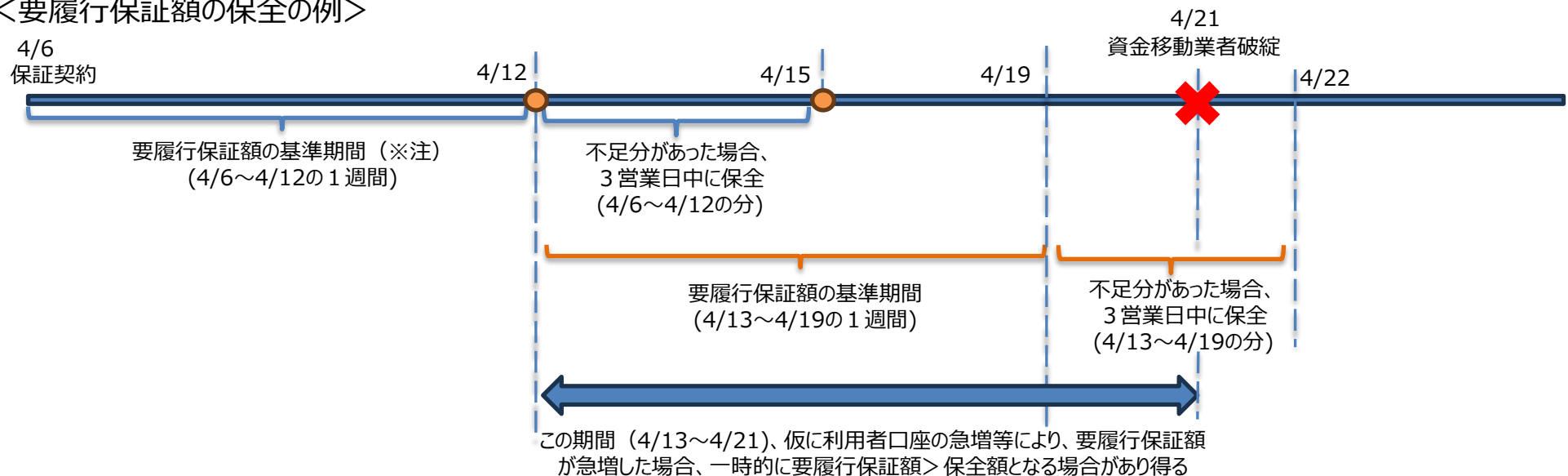
破綻した場合の資産保全に関する銀行、資金移動業者の比較

		銀行	資金移動業者(供託経由の返還の場合)
根拠		預金保険法	資金決済法
破綻した場合の資産保全	払戻し・還付額	● 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>	● 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> ※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は1,000万円)。 ● 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	● 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> ※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。	● 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。

資金移動業者の口座への賃金支払制度について

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	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。 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見できるよう、指定プロセス全体を明確化する。 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、<u>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可否を含め検討し、結論を得次第、速やかに必要な措置を行う。</u> 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、<u>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。</u> 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、<u>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。</u> 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、<u>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。</u>	a,b: 措置済み c: <u>令和7年上期に検討開始、結論を得次第速やかに措置</u>	a,b: 厚生労働省 c: 厚生労働省 金融庁

① 資金移動業者の破綻時の資産保全要件

主な意見	具体的な検討の方向性
● 資産保全要件は、制度創設時に最も重視された事項であり、制度の中核を担うもの。賃金のデジタル払いに関するニーズ調査（労働者調査）でも、安全性への懸念として資金移動業者の破綻を挙げる回答が相当数ある。労働者保護の観点から、6営業日以内に全額弁済する要件は重要であり、堅持すべき。 ● 改正資金決済法で直接返還が追加されたが、具体的な弁済期限は定められていない。現在の指定要件は、賃金支払の安全性・確実性を担保するために重要かつ不可欠な要件であり、維持することが当然。 ● 労働の対価である賃金は生活に欠かせないものであり、賃金支払の安全性や確実性を低下させる見直しは行うべきではない。 ● 中小企業の事業者や労働者のニーズが少なく、現時点で見直しの必要を感じない。 ● 銀行と同程度の資金保全の仕組みは、労働基準法第24条の賃金保護の枠組みの中で考えていく上で重要。 ● 資金移動業者のコスト削減のみを目的に制度見直しすべきでないが、改正資金決済法の施行等を通じて、資金移動業者が破綻しても6営業日以内に債務を全額弁済できる確実な方法が別途存在するのであれば、分科会で議論してもよいのではないか。 ● 要件の緩和は当分様子を見る方向で構わないが、今後、改正資金決済法に基づき、より柔軟なルールの下で運用している場合でも特段の問題がないことが判明してきたら、再度検討を進めても良いと思う。	○ 資金移動業者の破綻等から6営業日以内に全額弁済するための体制を整備する現行の指定要件を維持する。 ○ その上で、指定を受けようとする資金移動業者の検討に資するよう、以下をガイドラインやQ&Aに明確化する。 ・ 破綻後6営業日以内に全額を弁済できる体制が構築されていれば、必ずしも「100万円×最大口座数」の保証を求めないこと及び体制構築の具体例 ・ 賃金のデジタル払いの資産保全措置に係る保証契約は、改正資金決済法に基づく直接返還のための保証契約の要件も同時に満たし得る場合があり、その際は、資金決済法改正前に生じ得たような二重の保証を要しない場合があること

資産保全要件の「保証」について

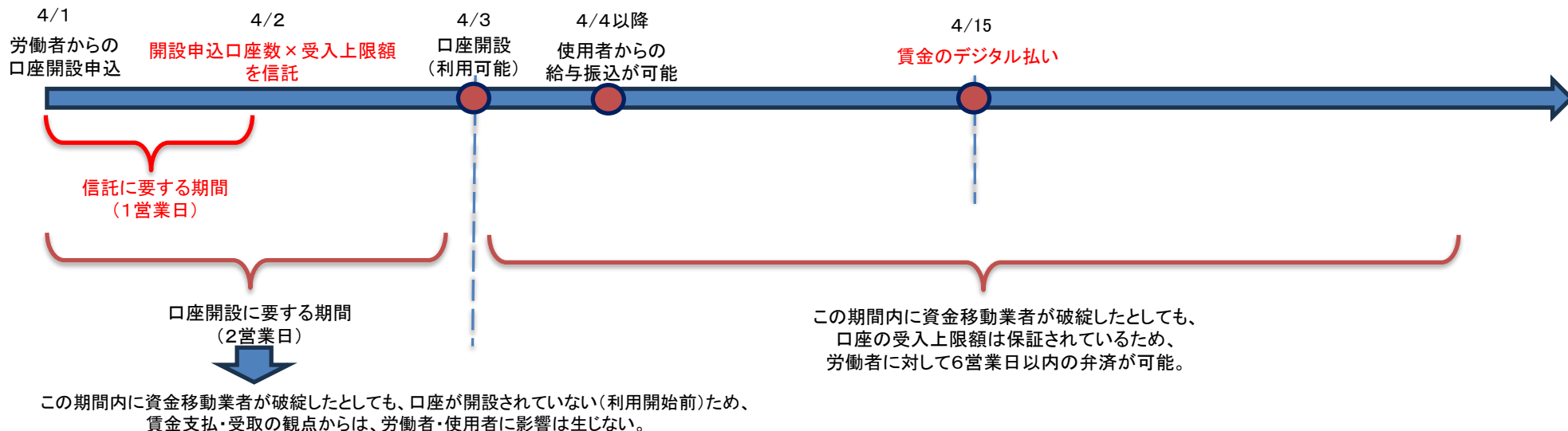
保証機関は、①保証機関が金融機関との契約等により、一時的な資金需要に対応する手段を有していること、②必要となり得る保証額（原則として100万円（受入上限額）に指定資金移動業者口座として設定した最大口座数を乗じた額を想定）が調達可能額（金融機関からの融資及び保証機関における手元資金等）の範囲内であること等が必要である。

* ガイドライン該当箇所を要約

○ 現在のところ、資金移動業者が想定している最大数の口座数を保証するように運用されている。

→ 労働者が口座開設申込してから、指定資金移動業者が口座開設をするまでの間に、指定資金移動業者が受入上限額分の信託を実施した上で、使用者からの給与等の入金が必ず信託日以降になるような仕様も可能であることなどを明確化する。

<体制(措置)イメージ>



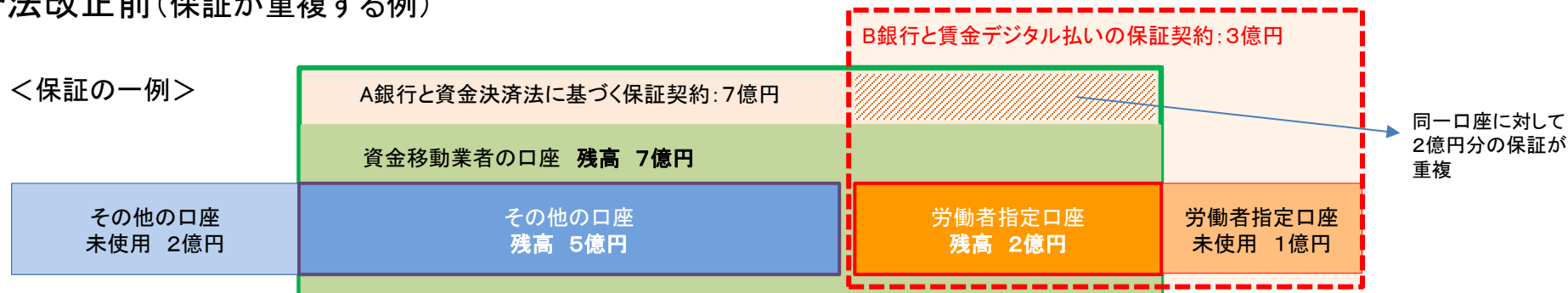
○ 上記のほか、例えば以下のような体制(措置)が考えられる。

- ・ 資金移動業者の口座の中で労働者指定口座(賃金のデジタル払い用の口座)を独立させた上で、受入上限額を100万円未満にしている場合
- ・ 労働者からの口座申込を月次で取りまとめ、指定資金移動業者が新規口座開設をするまでの間に、受入上限額分の保証契約を締結した上で、使用者からの給与等の入金が必ず保証契約の効力発生日以降になるような仕様にしている場合

資金決済法に基づく保全と、賃金のデジタル払いの保証契約の例

資金決済法改正前(保証が重複する例)

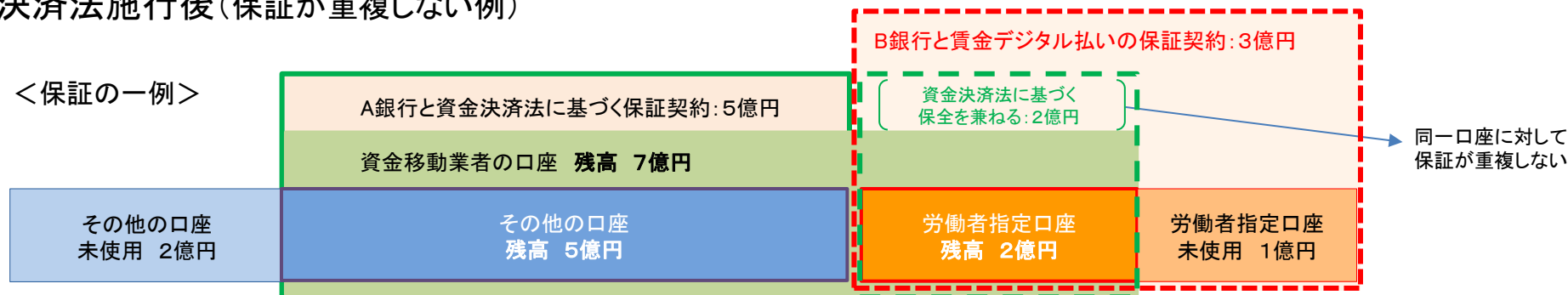
<保証の一例>



- 資金移動業者は、資金決済法に基づく資産保全措置を講じるため、口座の残高(労働者指定口座(賃金のデジタル払い用の口座)残高とその他の口座残高の合計額)以上の保全が必要。
- 上の例では、ある資金移動業者の口座残高(7億)に対し、A銀行との契約により残高(7億)以上を保証しており、資金決済法に基づく資産保全義務を満たす。
- 一方、賃金のデジタル払いを行う場合には、破綻等から6営業日以内に全額を弁済するための契約として、別途の保証契約が必要(上図の例ではB銀行との契約)。この場合、資金決済法に基づく保全と、労働者指定口座残高に係る保証とが一部重複する。

改正資金決済法施行後(保証が重複しない例)

<保証の一例>



- 賃金のデジタル払いの保証契約は、利用者への6営業日以内の直接返還を実現できる保証契約であり、改正資金決済法に基づく直接返還の要件も同時に満たし得る。上の例では、A銀行の保証契約と、B銀行の保証契約の両方で保証される額の合計が、資金移動業者の口座残高(7億)を上回っていれば、資金決済法に基づく保全措置は行われていることになる(※)。
- この場合、資金移動業者の視点からみると、資金決済法改正前の資産保全措置と比較し、同一口座に対する重複保証が不要となる。

(※)B銀行との保証契約が労働者指定口座のみを対象とする契約の場合、上図のように破綻後の保証額において、労働者指定口座未使用分の1億円が発生していたとしても、その他の口座残高の返還には利用することができない。一方、資金移動業者、保証等を担う者及び利用者間の契約内容によっては、例えば、B銀行との保証契約が、同一の契約中で、労働者指定口座残高とその他の口座残高の両方の弁済に用いることができる契約である場合、上図における労働者指定口座の未使用分の1億円分は、各事業者において実務上の課題にも留意する必要があるが、その他の口座残高の保証として用いることが理論上可能。なお、この際、資金移動業者においては、労働者指定口座の未使用分の金額の多寡に関わらず、その他の口座残高に対する保全が不足することのないように契約する必要がある。

② 指定代替口座の必置要件

主な意見	具体的な検討の方向性
● 資金移動業は銀行預金とは異なり資金の滞留を前提とした業態ではないと認識。賃金のデジタル払い制度では受入上限額が設定されている点を踏まえ、受入上限額を超えた場合の受入先として預貯金口座等の登録を求める要件は維持すべき。 ● 預貯金口座の開設に当たっては、マネー・ローンダリングやテロ資金供与を防ぐ観点から必要な規制が設けられていると認識。外国人労働者の方には、実態として支障が生じておらずニーズも無いことから、要件の見直しは不要。 ● ATMによる受取サービスについて、受取上限や受取期限が設定されている等、預貯金口座とは取扱いが全く異なるものという認識。受入上限額を超えた場合の超過分全てを受け取れなくなるなどの弊害が考えられることから、見直しは認められない。	○ 労働者の賃金の安全性・確実性を担保する観点から、指定代替口座について預貯金口座等に限定している現行の指定要件を維持する。 ○ その上で、これまでも厚生労働省において、労働者等に対し制度の潜在的な利用意向等の把握を進めてきたが、引き続き、多様な労働者のニーズを把握するため、外国人も含めた調査を実施するなど、制度のきめ細かな状況把握に努める。

③ その他の要件（個人情報の取扱いに係る第三者機関による認証、1円単位での払出）

主な意見	具体的な検討の方向性
● 個人情報の取扱いに係る第三者機関による認証と、1円以上1円単位での現金化の指定要件については、元々、制度創設時に、銀行口座と同等又は同程度の労働者保護が図られるようにするという方向性が確認された上で設けられたものであり、賃金の確実な支払確保のために重要な要件であると認識。 ● 仮に、第三者機関による認証の範囲を見直すという場合であっても、プライバシーマーク又はISMS認証と同水準の認証であることを確実に担保することが必要。 ● 1円単位での払出要件は、通貨払いの原則を踏まえ、賃金のデジタル払い制度を通じて賃金を受け取る場合でも現金化できることを保証した上で、その単位を銀行並びで1円単位としたものであると認識。賃金のデジタル払い制度だけ異なる単位とする事情も無いことから、本要件は維持すべき。	（個人情報の取扱いに係る第三者機関による認証） ○ 資金移動業は銀行業と異なり、他業との兼業禁止規制がない中で賃金の受取・決済・送金といった個人情報が扱われることを踏まえ、引き続き、個人情報の取扱いに係る第三者機関の認証を求めることとした上で、プライバシーマーク又はISMS認証に準じた認証(※)も認める。 (※) プライバシーマークと同様、日本産業規格(JIS Q 15001)及び個人情報保護法令に即した保護措置を講ずる体制を整備していることの認証。 （1円単位での払出） ○ 労働者の利便性の確保や、他の賃金支払手段の払出の状況を踏まえ、1円単位での払出要件を維持する。 ○ その上で、提供する払出方法の全てにおいて1円単位での払出が求められるものではなく、預貯金口座への出金等、1円単位で払出が可能な手段を1つ以上有していることで足りることについて、Q&Aに明記し資金移動業者に周知する。

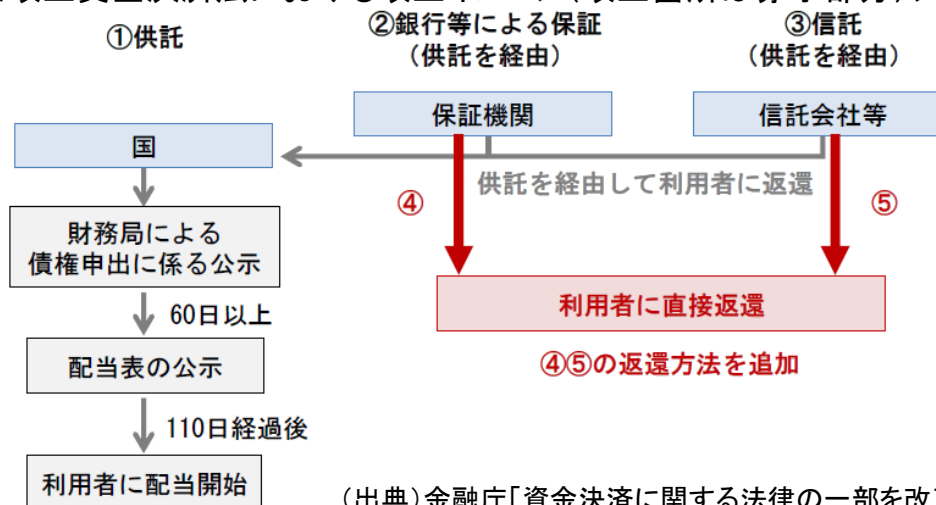
参考資料①

指定要件に関する補足資料

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てことを目的として、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）＞



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内容との比較

- 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内容との対応関係(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。

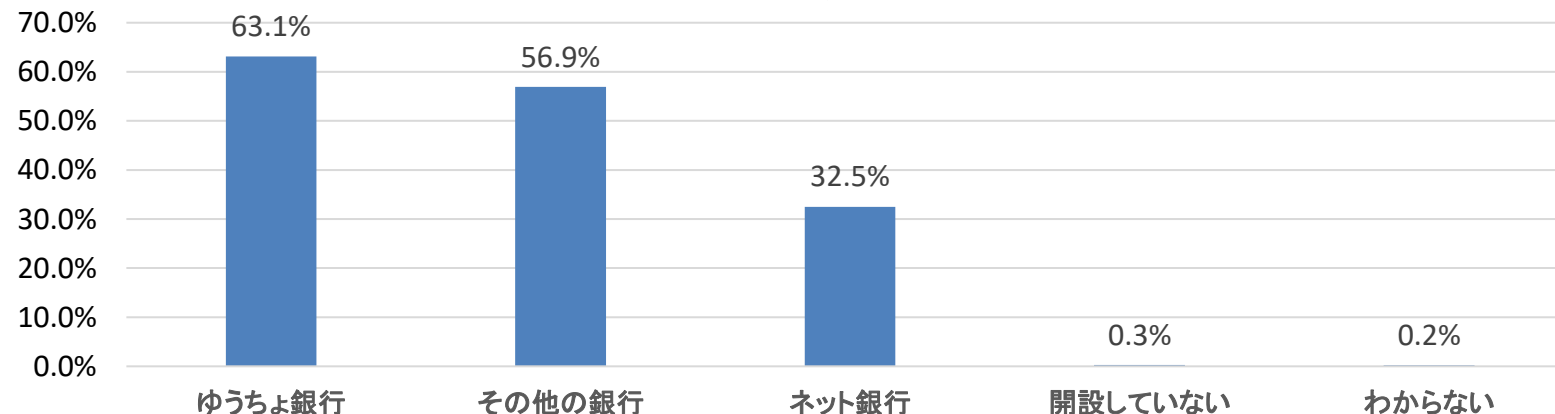
項目	賃金のデジタル払いの指定要件	資金決済法令等の改正内容
(1)破綻時の弁済期限	・労働者に対して<u>速やかに</u>弁済を行う仕組みを有すること(労基則) ・「速やかに」とは、指定資金移動業者の破産手続開始の申立日又は労働者から請求があつてから、<u>6営業日以内</u>であること(ガイドライン)	・利用者に対して<u>速やかに</u>弁済を行うこと(資金移動業者に関する内閣府令) (注)事務ガイドラインにおいて具体的な弁済期限は記載されていない。
(2)弁済を担う者の範囲	・労働者への速やかな弁済を保証する要件を満たす限り、その主体は限定されないが、保証機関と指定資金移動業者の資本関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)	・<u>履行保証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)
(3)弁済を担う者における口座情報等の事前入手	・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)	・特段の措置は規定されていない
(4)人員等の体制確保	・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<u>体制が保証機関にあること</u>(ガイドライン)	・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	・保証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)	・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。)

外国人に対する預貯金口座の開設について

- 預貯金口座を開設する場合、当該口座がマネー・ローンダリングやテロ資金供与に利用されないことがないよう、「犯罪による収益の移転防止に関する法律」に基づき、利用者の情報（住所、氏名、在留資格・在留期間、勤務実態、取引目的等）を確認することとしている。
 - 外国人に対して利用者情報を確認するにあたっては、一般的には在留カード、マイナンバーカード、運転免許証等の提出を求めている。これらの法令・実務上の取扱については、資金移動業者の口座開設に当たっても同様。
 - 日本国内の企業で働く外国人労働者の場合、上記の必要書類が揃えば、日本国内の居住期間に関わらず、預貯金口座の開設が可能。
 - 労働者以外（留学生のアルバイトを含む）の外国人の場合であっても、必要書類が揃えば口座開設が可能。ただし、日本入国後6か月未満の場合、口座開設は可能（※）だが、国内送金が国際送金として取り扱われる等、預貯金口座の機能に一部制限が加わる（日本円の出入金は可能）。
- （※）銀行によっては、日本入国後6か月未満の場合には口座開設不可としている場合もある。
- なお、金融庁から金融機関に対しては、外国人顧客対応の優良事例・留意事項等をまとめた資料を周知し、多言語対応の充実や外国人顧客対応に係るマニュアル等の整備等を求めるなど、外国人の口座開設等に関する取組を推進している。

（参考）在留外国人の預貯金口座の開設状況



（出典）株式会社サベイリサーチセンター2023 第三回在留外国人総合調査「在留外国人の金融機関利用について」（複数回答）
※20歳以上の在留外国人を対象とするモニター調査（有効回答数1,042）。

外国人顧客の口座開設等に関する金融庁の取組の全体像

■外国人材や外国人材の受入れ企業等への周知活動

外国人顧客の口座開設等の金融サービス利用の利便性向上が一層図られるよう、外国人材や外国人材の受入れ企業等に対する周知活動を実施している。具体的には、外国人材向けパンフレット(16か国語)や外国人材の受入れ関係者(企業・大学等)向けパンフレットの配布を通じ、口座開設や送金利用時の留意点の周知に取り組んでいる。

■金融機関への要請等

金融機関に対し、現場の顧客ニーズや課題を把握した上で、PDCAを回して創意工夫を行うよう、継続的に要請を行っており、外国人顧客対応の優良事例、留意事項をまとめた資料を作成・公表して周知している。具体的には、多言語対応の充実や、外国人顧客対応に係るマニュアル等の整備及び営業店への周知徹底といった対応を求めており、金融庁として、各行のより一層の取組みを推進していく。

各種パンフレット等

中長期在留予定の
外国人材向け(16か国語※)



外国人材の
受入れ関係者向け

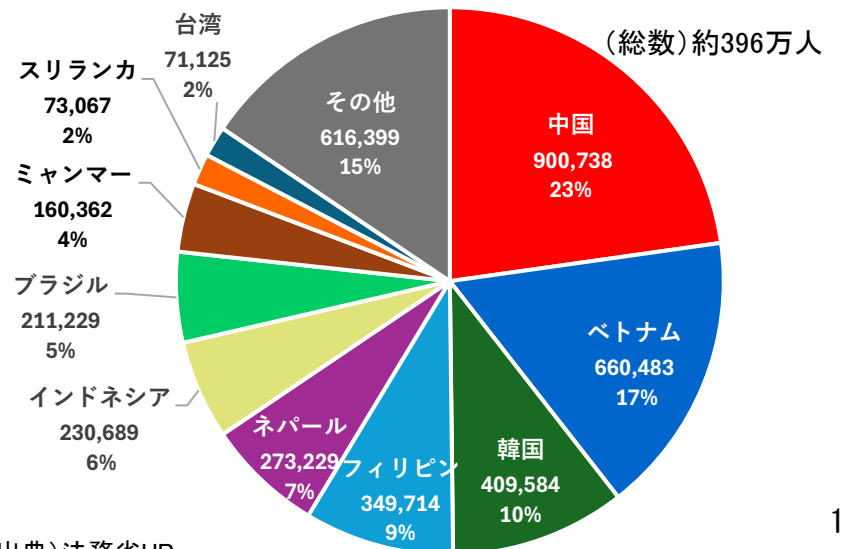


金融機関向け



※16か国語の内訳は以下のとおり。・日本語(やさしい日本語を含む)・英語・中国語・韓国語
・ポルトガル語・タイ語・フィリピン語・インドネシア語・スペイン語・ネパール語
・ミャンマー語・モンゴル語・ベトナム語・クメール語(カンボジア語)・トルコ語・ウクライナ語

国籍・地域別 在留外国人数(令和7年6月末)



(出典)法務省HP

外国人労働者の支援を行う団体等へのヒアリングについて

- 令和7年11月～12月に、外国人労働者の雇入れ支援、外国人住民の生活支援等を行っているNPO法人、公益財団法人、登録支援機関、地方自治体等に対して、
 - ・外国人労働者が銀行口座を開設する際の不満・困難、
 - ・外国人労働者への賃金支払に際しての企業側の対応・工夫等の把握有無や事例についてのヒアリングを実施（回答数：14）。

<ヒアリング結果(サマリー)>

- 外国人労働者が銀行口座を開設するに際して、「日本語が分かる人と再訪する必要がある」、「外国人の口座開設に1日の受付件数制限がある」等の理由で、困難や不満を感じている事例が一定数あることが確認された。
- 一方、外国人労働者を雇い入れている企業等が、当該外国人労働者の銀行口座開設の伴走支援を行っている事例も見られ、ヒアリングでは、外国人労働者が最後まで銀行口座開設に至らなかったケースは、ほとんど確認されなかった。
- また、資金移動業者を通じた送金・決済については、外国人も一定のニーズを有する可能性はある一方、外国人労働者が資金移動業者の口座を利用するに当たり、事業者のウェブサイトが多言語対応していない等、情報の入手や手続のしやすさに関する課題が確認された。

外国人労働者の支援を行う団体等へのヒアリングについて

質問項目	主な意見
① 外国人労働者(技能実習生や留学生によるアルバイト等を含む。以下同様。)が銀行口座を開設するに際して困難や不満を感じる事例を把握しているか	○ 困難や不満を「よく聞く」と回答した団体等は3件(回答があった団体等の約2割) ○ 具体例としては、 ・ 銀行の窓口における外国語での対応が困難な場合、日本語が分かる人と再訪する必要があるケースがある(2件) ・ 外国人による口座開設に1日の受付件数制限がある等のケースがあり、口座開設に時間を要することがある(2件) ・ 入国してから6か月未満の非居住者であることを理由に、ある銀行で口座開設を断られた(2件) ○ 日本人と比べて不便があるとの話は聞いが、最終的に口座を開設できなかったという話は聞いたことがない(2件)
② 外国人労働者の銀行口座開設が困難な場合に、賃金支払にあたって、企業側がどのような対応・工夫をしているか	○ 利用者の母国語と日本語が話せる職員を銀行窓口へ同行させる対応を行っている(4件) ○ 企業から銀行へ口座開設希望者の情報を連携する等、銀行と提携して口座開設を支援している(3件)
③ 外国人労働者が〇〇Pay等を利用している事例を把握しているか(又は〇〇Pay等で賃金を受け取ることを希望しているか)	○ 外国人労働者が日常的に〇〇Pay等を利用しているかどうか、把握していない(11件) ○ 企業側が賃金の受取を銀行振込としているため、賃金のデジタル払いが利用できない(2件) ○ 母国でキャッシュレス決済が普及している外国人はデジタルスキルが高く、賃金のデジタル払いもニーズは高いと思われる(1件)
④ 〇〇Pay等の資金移動業者の口座を初めて利用する際の口座開設手続きについて、外国人労働者が困難や不満を感じる事例を把握しているか	○ トラブル時、問合せ窓口が日本語のみで、外国人の悩みが解決しにくい(3件) ○ スマホアプリでの本人確認時に、在留カードの読み取りに失敗するケースが多い(写真撮影の不備、カード上の氏名と入力するカナ氏名の不一致等)(2件) ○ 多言語対応されていても、直訳的で意味が理解しづらいことがある(2件) ○ 日本の銀行口座やクレジットカードの保有が前提とされており、銀行口座開設で苦労している場合、〇〇Payの一部の機能しか利用できないことがある(1件)
⑤ その他	○ 携帯電話等の契約に際し銀行口座が必要となることから、早期の口座開設に対するニーズが高く、来日の翌日に口座開設の手続きを行っている ○ オンライン手続きは、氏名が長いと、文字数制限や誤入力等が原因で、口座開設が困難な場合がある

個人情報取扱いに関する銀行と資金移動業者の比較

銀行	資金移動業者
根拠: ・個人情報の保護に関する法令 ・銀行法施行規則 ・個人情報保護法についての各種ガイドライン ・金融分野における個人情報保護に関するガイドライン ・金融分野における個人情報保護に関するガイドラインの安全管理措置等についての実務指針 ・主要行等向けの総合的な監督指針	根拠: ・個人情報の保護に関する法令 ・資金移動業者に関する内閣府令 ・個人情報保護法についての各種ガイドライン ・金融分野における個人情報保護に関するガイドライン ・金融分野における個人情報保護に関するガイドラインの安全管理措置等についての実務指針 ・事務ガイドライン(第三分冊:金融会社関係 14 資金移動業者関係)
● 府省令(銀行については銀行法施行規則、資金移動業者については資金移動業者に関する内閣府令において同様の記載)、個人情報保護法令、各種ガイドラインにおいて、①個人データの安全管理に係る基本方針等の策定、②個人データの安全管理措置に係る実施体制の整備、③第三者提供の制限 等が求められている。 ● 監督指針、事務ガイドラインにおいても、上記に基づく適切な取扱いを確保するための監督における着眼点、監督手法・対応(銀行法・資金決済法に基づく報告徴収、業務改善命令、業務停止命令等)について同様の記載となっている。	

個人情報取扱いに係る第三者機関による認証について

- 個人情報の取扱いに係る第三者機関による認証で代表的なものとしては、「プライバシーマーク」と「ISMS認証」があり、現行の資金移動業者の口座への賃金支払制度においても、このいずれかの認証を取得することが指定要件となっている。
- これらの認証に加え、個人情報の適正な取扱いに向けた取組を行う一部の団体においては、事業者が日本産業規格（JIS Q 15001）、個人情報保護法令等に即した保護措置を講ずる体制を整備しているか審査の上、個人情報の取扱いに係る第三者機関認証を行っている。

（日本産業規格（JIS Q 15001）及び個人情報保護法令等を適用基準とする第三者機関認証の例）

	プライバシーマーク	JAPiCOマーク
認証機関名	（一財）日本情報経済社会推進協会	（一社）日本個人情報管理協会
適用基準	・JIS Q 15001（個人情報マネジメントシステム－要求事項） ・個人情報の保護に関する法律 ・個人情報の保護に関するガイドライン 等	・JIS Q 15001（個人情報マネジメントシステム－要求事項） ・個人情報の保護に関する法律 ・都道府県の個人情報に関する条例 ・業界ガイドライン
審査機関	独立した第三者機関である「プライバシーマーク指定審査機関」	個人情報監査士試験に合格し協会が認証した審査員
認証までの流れ	・申請受付 ・文書審査 ・現地審査 ・必要に応じて改善指導 ・審査会で最終判定	・申請受付 ・文書審査 ・現地審査 ・必要に応じて改善指導 ・審査会で最終判定
認定の有効期間	2年	2年

（出典）各種公表資料等を基に、厚生労働省労働基準局賃金課において作成

1円単位での払出（現金化）について

- 口座残高の払出（現金化）に際しては、ATM等の利用や預貯金口座等への出金等の手段を通じて、1円単位でできることを指定要件としている。

（※）提供する払出方法の全てにおいて1円単位での払出が求められるものではなく、1円単位で払出が可能な手段を1つ以上有していることで足りる。

- 銀行等の場合、換金の方法、手数料は各業者により異なるものの、口座開設時の預金契約（消費寄託契約）に基づき、預金者から返還請求があった時は、その請求と同額の金銭を返還することができるとされている。また、実務においても、実店舗を有する銀行では窓口等を通じて1円単位で払出をすることができ、ネット銀行等の実店舗を有さない銀行においても、他行への振込等を通じて、口座残高を1円単位で払い出すことができる。
- 証券総合口座の場合は、労働基準法施行規則に基づき賃金の支払を行う場合は、1円単位での払出ができることを要件としている。

<参考：換金性についての比較>

	銀行その他金融機関	資金移動業者	証券会社
換金の方法	・銀行窓口での受取 ・銀行ATM等での引出し	・提携先店舗での受取 ・銀行口座に送金後、銀行ATM等で引出し ・提携金融機関のATMでの引出し	・証券会社窓口での受取 ・銀行口座への送金後、銀行ATM等での引出し ・提携金融機関のATMでの引出し
手数料	無料～一定額	無料～一定額	無料～一定額

上記は代表的なものであり、換金の方法、手数料については各機関、各業者により異なる。

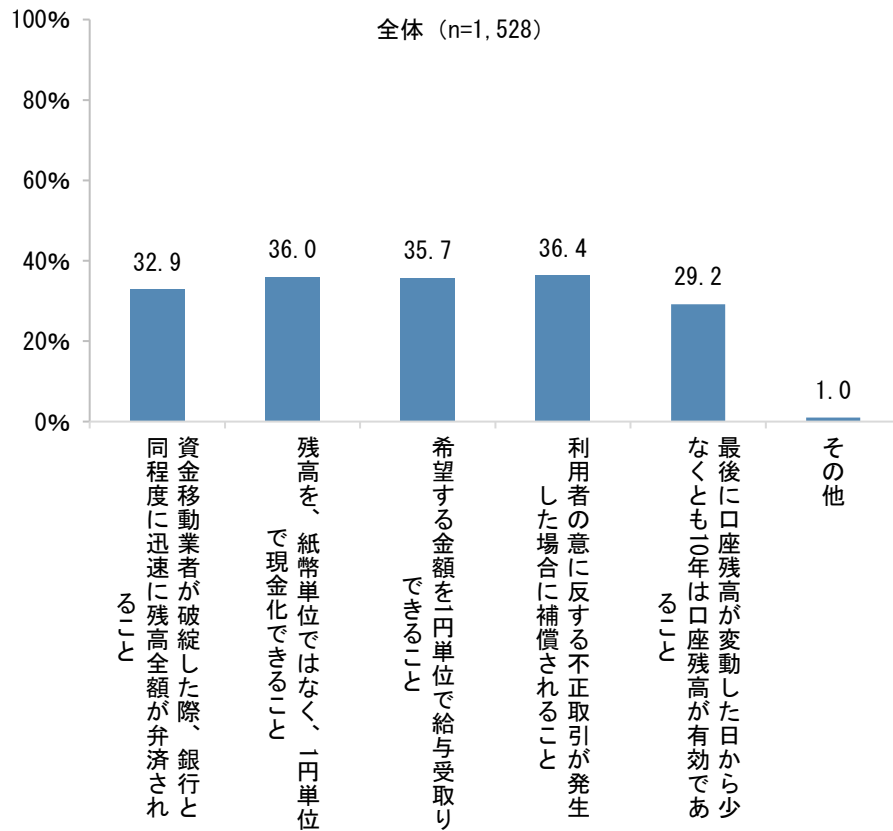
※ 証券総合口座については、賃金の払込みを行う場合、「払戻しが、その申出があった日に、1円単位でできること」を要件としている（労働基準法施行規則第7条の2第1項第2号ハ）。

令和7年度 賃金のデジタル払いに関するニーズ調査（労働者調査）

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)

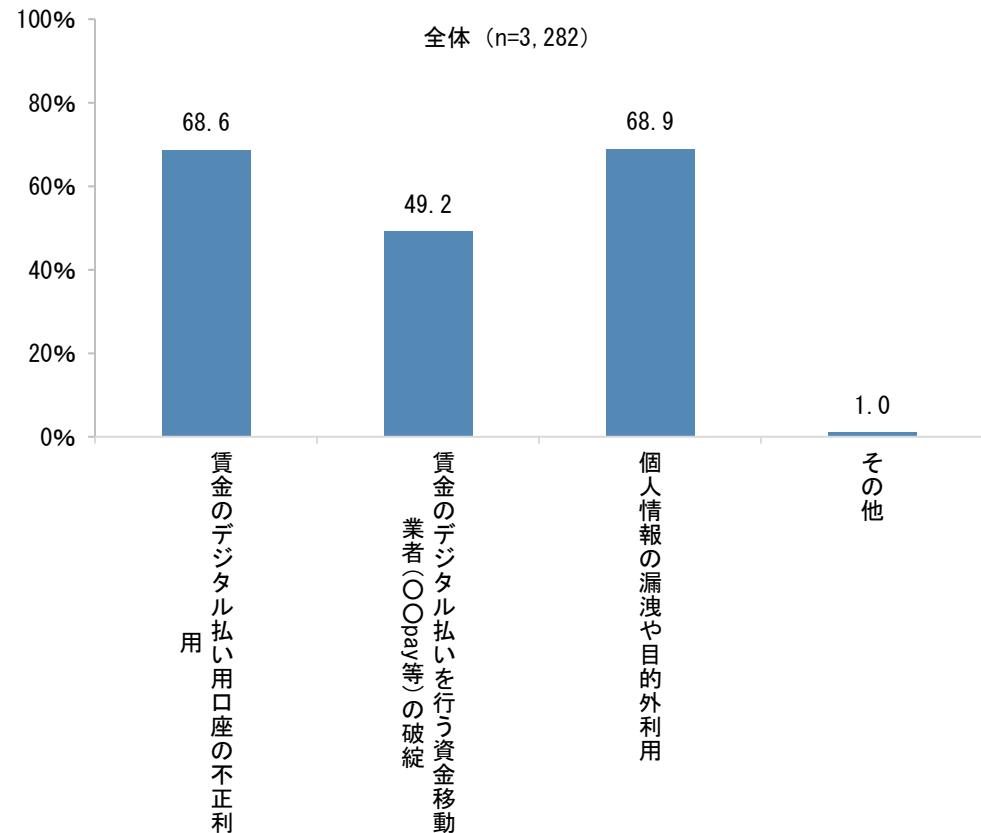
(※)賃金のデジタル払いの利用意向として、「既に利用している」「今後利用したい」と回答した方への質問。



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)

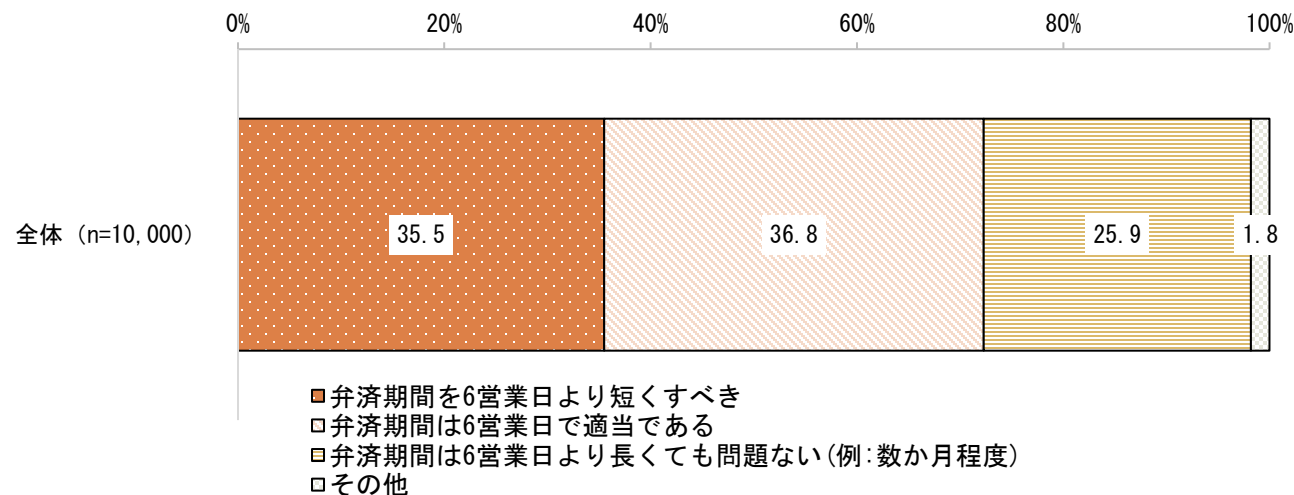
(※)賃金のデジタル払いの懸念点として、「安全性に不安がある」と回答した方への質問。



令和7年度 賃金のデジタル払いに関するニーズ調査（労働者調査）

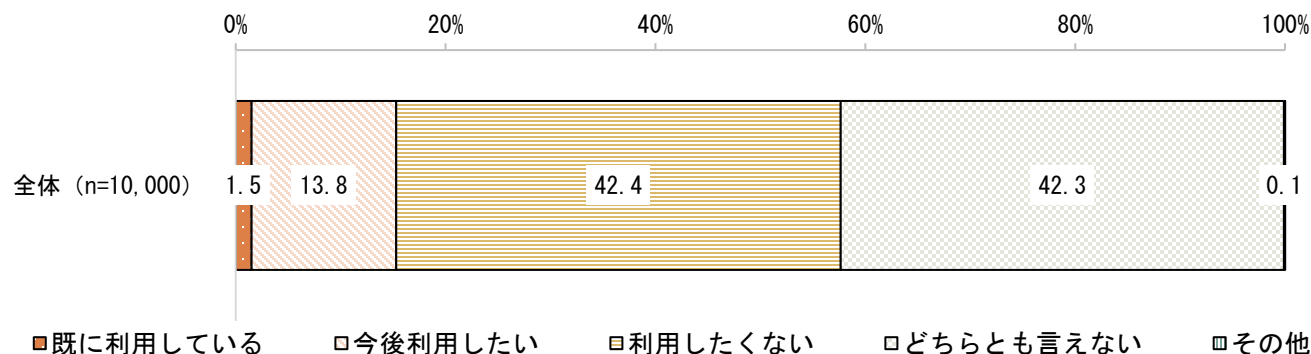
資金移動業者破綻時の弁済期間についての考え

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

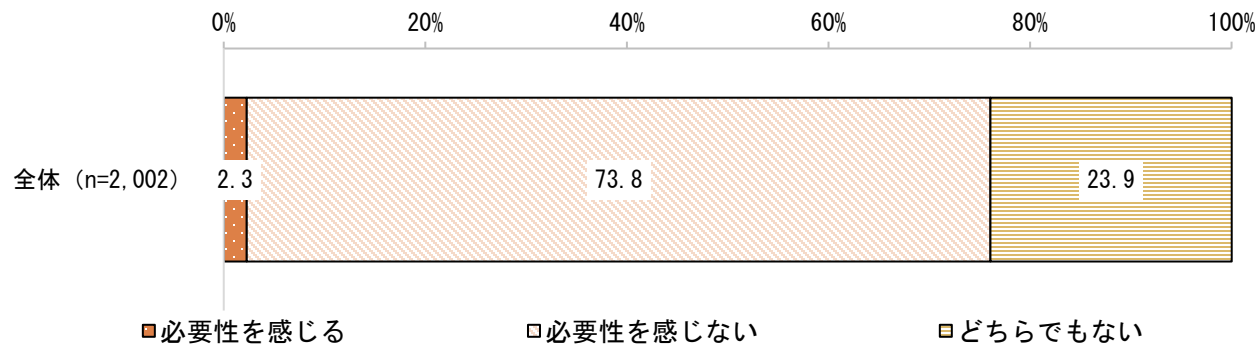
Q : 賃金のデジタル払いによる〇〇pay等の口座での賃金の受け取りの利用意向について教えてください。



令和7年度 賃金のデジタル払いに関するニーズ調査（企業調査）

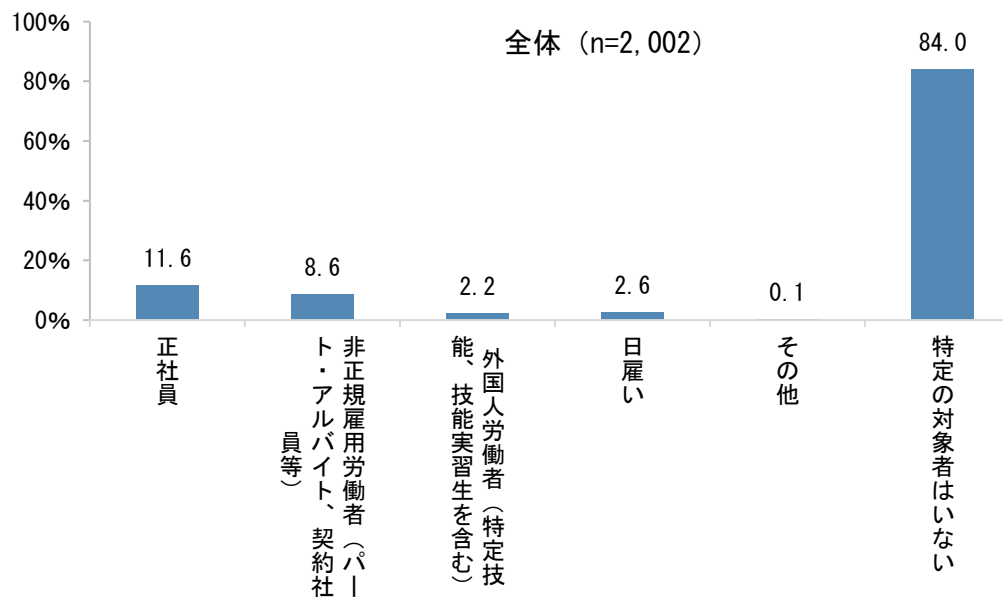
賃金のデジタル払いの必要性

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

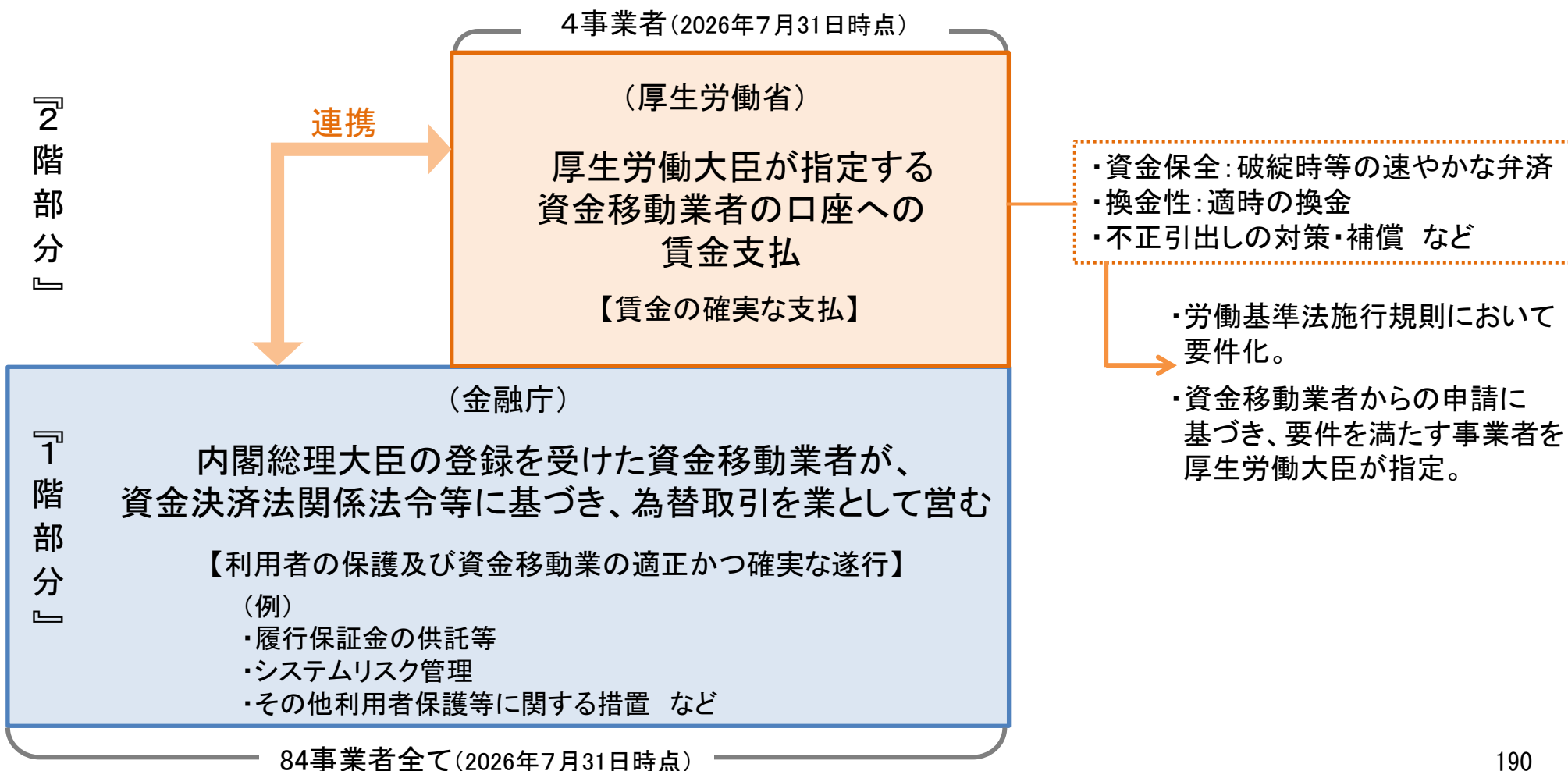
Q：貴社において、賃金のデジタル払いを特に活用したいと考える雇用形態や対象者がいれば教えてください。（複数回答を含む）



参考資料②
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。

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貸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貸金課) (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(貸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ことが必要である。

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③
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7月末時点:84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は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

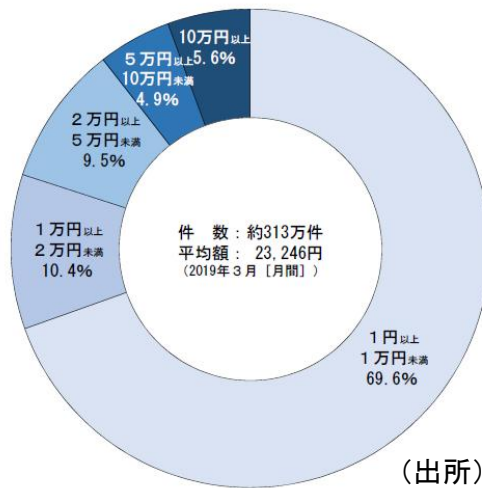
年間取扱額及び年間送金件数の推移

	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	4,669百万件
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

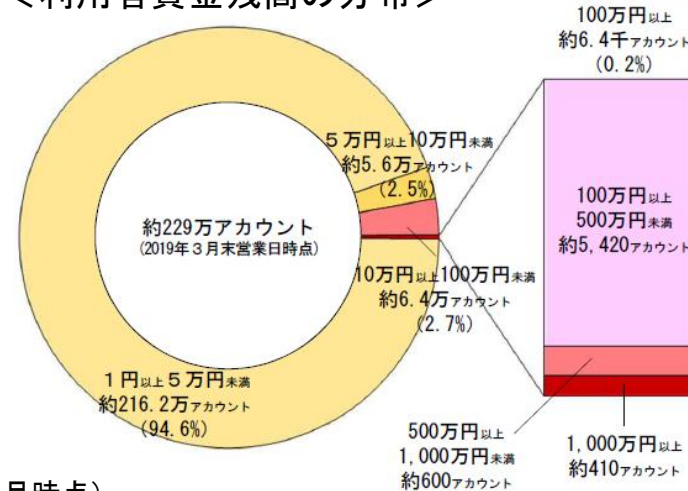
<送金額の分布>



(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>



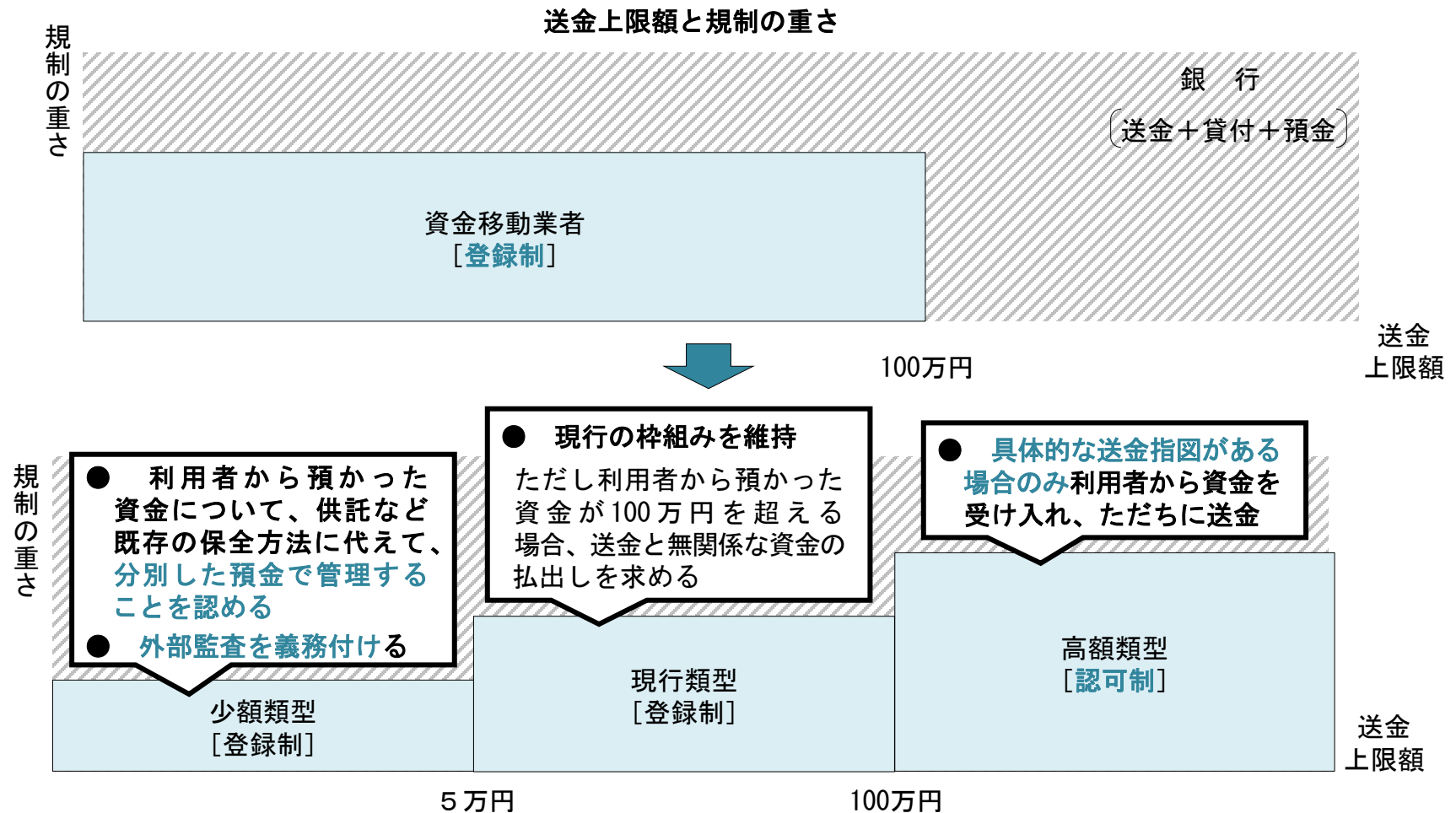
金融庁・財務局によるモニタリングの状況

- 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整合的な規制・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、新たに利用者に直接返還する方法を認める。

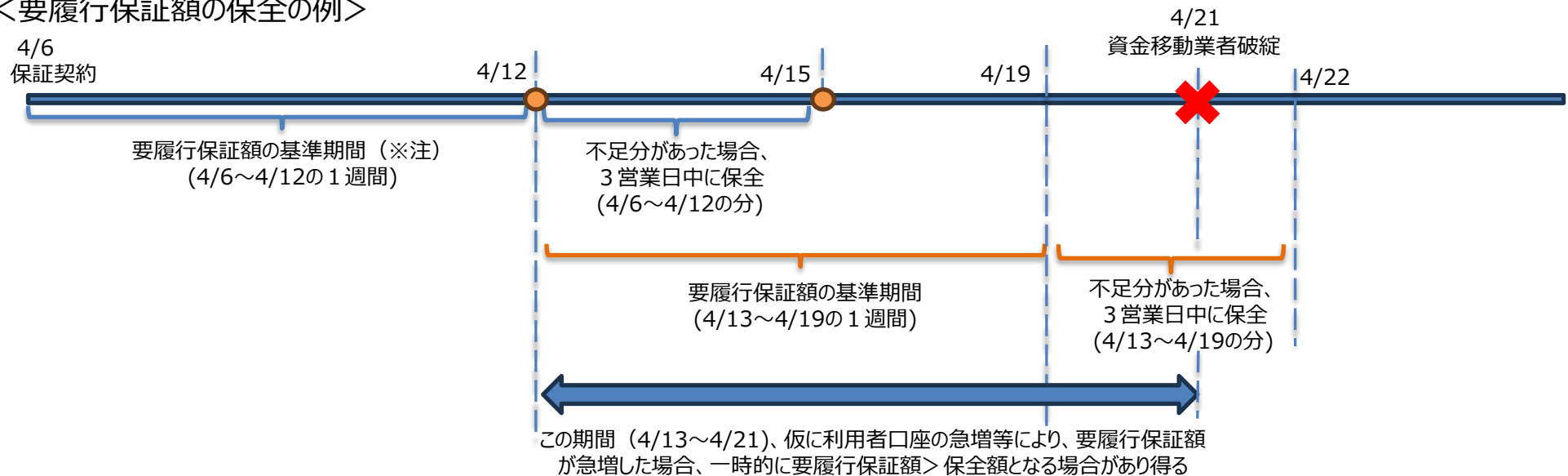
破綻した場合の資産保全に関する銀行、資金移動業者の比較

		銀行	資金移動業者(供託経由の返還の場合)
根拠		預金保険法	資金決済法
破綻した場合の資産保全	払戻し・還付額	● 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>	● 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> ※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は1,000万円)。 ● 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	● 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> ※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。	● 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のため、<u>供託金の還付に半年程度が必要。</u>

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。



労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律について

厚生労働省 労働基準局 労災管理課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（令和8年法律第60号）の概要

改正の趣旨

就業構造の変化や働き方の多様化等を踏まえ、労働災害に対する幅広いセーフティネットを整備するため、労働者災害補償保険の遺族補償年金における支給要件等の見直し、特定の事業を労働者を使用しないで行うことを常態とする者等を構成員とする団体が同保険の適用を受けるための要件の法定化、同保険の適用事業に関する暫定措置の廃止等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 遺族補償年金における支給要件等の見直し【労働者災害補償保険法、船員保険法、石綿による健康被害の救済に関する法律】

- ① 遺族補償年金等、特別遺族年金等について、夫にのみ課せられた支給要件（妻の死亡時に55歳以上又は一定の障害の状態にある者）を撤廃する。
- ② 遺族補償年金等について、遺族が1人の場合の年金額を、現行の給付基礎日額の153日分（55歳以上又は一定の障害の状態にある妻は175日分）から、一律で175日分に改める。

2. 労災保険給付請求権等の消滅時効期間の見直し【労働者災害補償保険法、船員保険法、労働基準法】

- その疾病の性質上、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、療養補償給付等の請求権等の消滅時効期間を2年から5年にする。

3. 労災保険の適用事業に関する暫定措置の廃止【失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部改正法】

- 労災保険の適用事業に関する暫定措置を廃止し、現在、任意適用とされている農林水産業の小規模な個人経営の事業の一部も労災保険の適用事業とする。

4. 特別加入団体の要件の法定化等【労働者災害補償保険法】

- ① 労災保険の特別加入団体（一人親方等の特別加入に係る手続等を行う団体）について、現在は通達等で定めている労災保険に係る業務や業務災害の防止に関する活動を適切に実施すること等の要件を法令に規定する。
- ② 特別加入団体に対する業務改善命令や、当該命令に違反した場合に当該団体についての保険関係を消滅させることを可能とする。

5. 社会復帰促進等事業に関する決定への不服申立てに係る審査請求先等の見直し【労働者災害補償保険法】

- 現行では行政不服審査法の対象とされている、社会復帰促進等事業に関する決定への不服申立てについて、労働保険審査官及び労働保険審査会法の対象とし、審査請求先及び再審査請求先を労災保険給付に関する決定への不服申立てと同様とする。

等

施行期日

このほか、平成19年の雇用保険法等の一部改正法で改正を要した失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部改正法等の整備法第5条第2項について、規定の形式的修正を行う。

令和9年4月1日（ただし、3は公布の日から起算して5年以内の政令で定める日）

【衆議院】

令和8年4月7日 第221回特別国会提出（閣法第56号）

5月26日 衆議院厚生労働委員会 付託

5月27日 “ 提案理由説明

5月29日 “ 質疑

6月2日 衆議院本会議 可決（同日、参議院へ送付）

【参議院】

令和8年7月6日 参議院厚生労働委員会 付託

7月7日 “ 提案理由説明

7月9日 “ 質疑

7月10日 参議院本会議 可決、成立

7月17日 法律公布（令和8年法律第60号）

労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議 (令和8年5月29日 衆議院厚生労働委員会①)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 遺族補償年金における夫婦間の支給要件の差の解消に当たっては、単に夫婦間の差を是正するにとどまらず、労働者の業務上の死亡によって失われた遺族の被扶養利益の喪失の補填という労災補償としての制度趣旨を十分に踏まえること。今後、生計維持要件、給付期間、支給要件その他遺族補償年金制度の在り方を検討するに当たっては、労災補償としての責任を薄めることなく、遺族が真に生活を立て直すことができるよう、年金給付に加え、就労支援、心理的支援、子育て支援その他の生活再建支援との連携の在り方についても検討すること。
- 二 今回の消滅時効期間の延長が一部の疾病に限定されたことを踏まえ、介護（補償）等給付において時効徒過による不支給の割合が高い実態を深刻に受け止めるとともに、消滅時効期間の周知に取り組むこと。併せて、労災保険給付請求が遅れる理由は、疾病の性質により発症後直ちに業務起因性を判断することが困難である場合に限られず、労災保険制度に関する認知の不足、医療機関において労災請求の可能性が十分に示唆されないこと、事業主からの働きかけ、事業主との関係悪化への懸念等により請求をためらう場合もあることを踏まえ、こうした事情により本来受けられるべき給付に到達できない者が生じることのないよう、相談支援、周知啓発及び運用改善に取り組むこと。本法施行後は、対象となる疾病の範囲について、施行状況を踏まえ、必要な拡大を検討すること。
- 三 暫定任意適用事業の廃止に伴い、新たに労災保険の適用対象となる農林水産業の経営体について、その実態把握を適切に行い、労災保険への加入を確実に進めるとともに、新たに事務的負担等が生じることから、必要な支援を検討すること。特に、制度上は強制適用の対象となるにもかかわらず、保険関係成立届その他必要な手続が行われない未手続事業が生じることのないよう、対象となる経営体の把握、個別周知、加入手続支援及び関係機関との連携体制の整備に努めること。また、農林水産業の現場には、家族従事者、短期雇用、季節的な手伝い、乗組員、共同作業、親族の無償協力等、多様な就業実態が存在することを踏まえ、誰が労働基準法上の労働者に該当し、労災保険法の適用対象となるのかについて、具体例を含めて分かりやすく明示すること。さらに、セーフティネットの空白を早期に解消する観点から、公布後五年以内とされる施行期日を待たず、任意加入の促進も含め、可能な限り速やかな移行を促すこと。
- 四 特別加入団体の承認要件の法定化に当たっては、事務処理体制や財政基盤のみならず、加入時の審査や業務災害防止措置の実施状況を厳格に判断する基準を策定すること。不適切な特別加入団体に対しては、承認取消しも含めた厳格な指導・監督を行うこと。また、特別加入団体の承認取消しを行った場合において、特別加入者の保護が損なわれることがないよう、厚生労働省は、実効性のある指導・監督を行うとともに、特別加入団体の取消しを行った場合においても、特別加入者が不利益を被ることのないよう救済措置を設けるなど万全の措置を講ずること。
- 五 特別加入団体に係る省令その他の運用基準を定めるに当たっては、労働保険事務組合と特別加入団体の役割の違いを明確にすること。特に、特別加入団体については、単なる労働保険事務の処理にとどまらず、加入者の就業実態を踏まえた業務災害防止措置、労災保険給付等請求支援、事故発生後の相談対応その他の継続的支援を担う主体であることを踏まえた制度設計とすること。
- 六 特別加入団体が行う業務災害防止措置については、団体間で実施内容、実施量及び継続的支援体制に差異があることを踏まえ、実施報告、監査その他の適切な方法により取組状況を的確に把握すること。また、好事例の横展開その他の措置により、業務災害防止の実効性を高めること。

労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議 (令和8年5月29日 衆議院厚生労働委員会②)

- 七 特別加入者の保険料については、建設業分野において建設業法等に則り、安全衛生経費等として適切に確保する取組が進められていること、また、芸能分野においては「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン」において発注者と保険料負担について協議することが望ましいとされていることを踏まえ、その取組が広がるよう、厚生労働省において周知すること。
- 八 「曖昧な雇用」で働く者も含め、労働基準法の「労働者」に該当する者は確実に労災保険法の適用対象とすること。その上で、特別加入制度の活用に当たっては、本来、労働基準法の「労働者」に該当する者が強制適用の労災保険本体ではなく、本人の保険料負担による特別加入を強いられることがないよう、厚生労働省及び特別加入団体における審査体制を抜本的に強化すること。特に、特別加入の事実のみをもって否定的な判断がなされることのないよう、行政運営における徹底を図るとともに、「実態は労働者」と思われる者が特別加入している場合には、速やかに強制適用への是正を指導すること。
- 九 家事使用人への労災保険適用については、労働基準法の改正論議を注視しつつ、特別加入における保険料の本人負担という現状が加入の妨げとなっているという意見があることも踏まえ、必要な検討を行うこと。
- 十 特別加入者に係る業務災害については、契約書等が十分に浸透していない就業実態や、人手不足、代替要員不足等により休業補償給付を請求しづらい業界の実態があるとの声を踏まえ、労働保険事務組合その他の関係機関が、形式的な判断により給付請求を妨げ、いわゆる労災かくしに類する事案を生じさせることのないよう、必要な監査、指導及び是正措置を講ずること。
- 十一 政府は、メリット制と労災かくし、労災保険給付受給者への報復行為等との因果関係について実態調査を実施するとともに、その結果に基づき、労災かくし等を行う事業主への対応強化も含め、メリット制の在り方について検討を行うこと。その際、労災かくしの実態把握に当たっては、送検件数のみによることなく、相談件数、是正指導件数、労災申請を断念した事案、労災保険給付の請求又は受給を理由とする退職勧奨、復職拒否、雇止め、配置転換、評価上の不利益その他不利益取扱いに関する相談等も含め、労働者が労災申請をためらう実態を的確に把握すること。
- 十二 労災支給決定情報の事業主への提供に関する運用の見直しに当たっては、提供する情報を必要最小限の範囲に限定すること。また、労災かくしや不利益取扱いを行った事業主に対しては情報提供を停止するなど、労働者の保護に万全を期すこと。

労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議 (令和8年7月9日 参議院厚生労働委員会①)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、遺族補償年金における夫婦間の支給要件の差の解消に当たっては、単に夫婦間の差を是正するにとどまらず、労働者の業務上の死亡によって失われた遺族の被扶養利益の喪失の補填という労災補償としての制度趣旨を十分に踏まえること。今後、生計維持要件、給付期間、支給要件その他遺族補償年金制度の在り方を検討するに当たっては、労災補償としての責任を薄めることなく、遺族が真に生活を立て直すことができるよう、年金給付に加え、就労支援、心理的支援、子育て支援その他の生活再建支援との連携の在り方についても検討すること。
- 二、今回の消滅時効期間の延長が一部の疾病に限定されたことを踏まえ、介護（補償）等給付において時効徒過による不支給の割合が高い実態を深刻に受け止めるとともに、消滅時効期間の周知に取り組むこと。併せて、労災保険給付請求が遅れる理由は、疾病の性質により発症後直ちに業務起因性を判断することが困難である場合に限られず、労災保険制度に関する認知の不足、医療機関において労災請求の可能性が十分に示唆されないこと、事業主からの働きかけ、事業主との関係悪化への懸念等により請求をためらう場合もあることを踏まえ、こうした事情により本来受けられるべき給付に到達できない者が生じることのないよう、相談支援、周知啓発及び運用改善に取り組むこと。本法施行後は、対象となる疾病の範囲等について、施行状況等を踏まえ、必要な拡大を検討すること。
- 三、暫定任意適用事業の廃止に伴い、新たに労災保険の適用対象となる農林水産業の経営体について、その実態把握を適切に行い、労災保険への加入を確実に進めるとともに、新たに事務的負担等が生じることから、必要な支援を検討すること。特に、制度上は強制適用の対象となるにもかかわらず、保険関係成立届その他必要な手続が行われない未手続事業が生じることのないよう、対象となる経営体の把握、個別周知、加入手続支援及び関係機関との連携体制の整備に努めること。また、農林水産業の現場には、家族従事者、短期雇用、季節的な手伝い、乗組員、共同作業、親族の無償協力等、多様な就業実態が存在することを踏まえ、誰が労働基準法上の労働者に該当し、労災保険法の適用対象となるのかについて、具体例を含めて分かりやすく明示すること。さらに、セーフティネットの空白を早期に解消する観点から、公布後五年以内とされる施行期日を待たず、任意加入の促進も含め、可能な限り速やかな移行を促すこと。
- 四、特別加入団体の承認要件の法定化に当たっては、事務処理体制や財政基盤のみならず、広告・勧誘の適正化や加入者からの相談体制の整備などの具体的な承認要件や、加入時の審査や業務災害防止措置の実施状況を厳格に判断する基準を策定すること。不適切な特別加入団体に対しては、承認取消しも含めた厳格な指導・監督を行うこと。また、特別加入団体の承認取消しを行った場合において、特別加入者の保護が損なわれることがないよう、厚生労働省は、実効性のある指導・監督を行うとともに、特別加入団体の取消しを行った場合においても、特別加入者が不利益を被ることのないよう救済措置を設けるなど万全の措置を講ずること。
- 五、特別加入団体については、労働保険事務組合との役割の違いを踏まえ、各分野の専門性及び当事者性に基づく業務災害防止措置、相談対応及び加入者支援を担う主体として位置付けること。
- 六、特別加入に係る労災保険給付の請求については、本人による請求が原則であることを踏まえ、特別加入団体による請求支援を前提として、特別加入団体の判断により本人の請求機会が損なわれることのないよう、必要な措置を講ずること。

労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議 (令和8年7月9日 参議院厚生労働委員会②)

- 七、特別加入団体が行う業務災害防止措置については、団体間で実施内容、実施量及び継続的支援体制に差異があることを踏まえ、実施報告、監査その他の適切な方法により取組状況を的確に把握すること。また、好事例の横展開その他の措置により、業務災害防止の実効性を高めること。
- 八、児童が業務に従事する場合については、労働基準法第五十六条及び第五十七条に定める児童の使用制限及び学校長の証明書等に係る規律が、契約形態に関わらず、就業実態に即して適用されることを周知徹底すること。
- 九、「曖昧な雇用」で働く者も含め、労働基準法の「労働者」に該当する者は確実に労災保険法の適用対象とすること。その上で、特別加入制度の活用に当たっては、労働基準法の「労働者」に該当する者が強制適用の労災保険本体ではなく、本人の保険料負担による特別加入を強いられることがないよう、厚生労働省及び特別加入団体における審査体制を抜本的に強化すること。特に、特別加入の事実のみをもって否定的な判断がなされることのないよう、行政運営における徹底を図るとともに、「実態は労働者」と思われる者が特別加入している場合には、速やかに強制適用への是正を指導すること。
- 十、家事使用人への労災保険適用については、労働基準法の改正論議を注視しつつ、特別加入における保険料の本人負担という現状が加入の妨げとなっているという意見があることも踏まえ、労働基準法の適用の在り方を含め、必要な検討を行うこと。
- 十一、社会復帰促進等事業の給付に関する決定に対する不服申立てについて、労働保険審査官及び労働保険審査会法に基づく審査請求及び再審査請求が可能となり、労災保険給付に関する決定に対する不服申立てと審査等の請求先が一本化されることから、そのメリットをいかし、裁決までの標準的な審査期間を定めるなど、迅速かつ効率的な審査を実施すること。
- 十二、政府は、メリット制と労災かくし、労災保険給付受給者への報復行為等との因果関係について実態調査を実施するとともに、その結果に基づき、労災かくし等を行う事業主への対応強化も含め、メリット制の在り方について検討を行うこと。その際、労災かくしの実態把握に当たっては、送検件数のみによることなく、相談件数、是正指導件数、労災申請を断念した事案、労災保険給付の請求又は受給を理由とする退職勧奨、復職拒否、雇止め、配置転換、評価上の不利益その他不利益取扱いに関する相談等も含め、労働者が労災申請をためらう実態を的確に把握すること。
- 十三、労災支給決定情報の事業主への提供に関する運用の見直しに当たっては、提供する情報を必要最小限の範囲に限定すること。また、不利益取扱いの禁止規定を設ける等、必要な措置を検討することや、労災かくしや不利益取扱いを行った事業主に対しては情報提供を停止するなど、労働者の保護に万全を期すこと。
- 十四、スポットワークの通勤災害について、その働き方の特性を踏まえ、その保護に欠けることのないよう、万全を期すこと。

政省令改正事項一覧

(1) 暫定任意適用事業について（整備政令、整備省令、施行期日政令）

- 暫定任意適用事業の廃止に伴う関係政省令の暫定任意適用事業に係る規定の削除【法律改正】
- 暫定任意適用事業の廃止の施行期日の制定【法律改正】

※ 整備政令：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及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令（昭和 47 年政令第 47 号）

整備省令：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及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う労働省令の整備等に関する省令（昭和 47 年労働省令第 9 号）

(2) 特別加入制度について（労災則）

- 特別加入団体の保険関係の承認や消滅の要件を省令に規定【法律改正、附帯決議】
- 保険関係の承認後に特別加入団体に求める事項（労災保険料の納付その他の労災保険に関する業務を適切に実施することや特別加入者の事業・作業や属性に応じた業務災害の防止に関する活動に係る業務を適切に実施すること等を含む。）を省令に規定【法律改正、附帯決議】

(3) 消滅時効について（労災令、労基法新規政令、労災則、労基法新規省令）

- 労災保険給付請求権等の消滅時効期間を 2 年から 5 年とする疾病について政省令に規定【法律改正】

(4) 社会復帰促進等事業について（労災令、労災則）

- 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による不服申し立ての対象とする社会復帰促進等事業について政省令に規定【法律改正】

(5) 遅発性疾病に係る給付基礎日額について（労災則、徴収則）

- 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方法を省令に規定【建議】
- 疾病の原因となった業務に従事した事業場のメリット収支率に反映する額は、ば

く露時賃金額をもとに算定した保険給付額に相当する額に限る旨を省令に規定【**建議**】

【参考：上記の改正後に対応するもの】

（１）特別加入制度の対象拡大について（労災則）

例えば、家族従事者、B to Cのフリーランス、「採補の事業」への「養殖の事業」の追加【**建議**】

（２）労災保険給付が及ぼす徴収手続の課題について（労災則）

事業主への情報提供（メリット制の労災かくし・不利益取扱いに関する実態把握を含む。）【**建議**】



労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う 関係政省令の改正等について

労働基準局 労災管理課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政省令の改正等について

労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（令和8年法律第60号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、以下のとおり政省令の改正等を行うこととしてはどうか。

関係政省令の改正の趣旨

- 改正法の施行に伴い、暫定任意適用事業、特別加入制度、労災保険給付請求権及び災害補償請求権の消滅時効期間、社会復帰促進等事業並びに遺族特別年金における支給要件等の見直しに係る関係政省令の改正を行うもの。

（１）小規模の農林水産事業に対する暫定任意適用事業としての取扱いの廃止について

- 改正法により、関係法律の暫定任意適用事業に係る規定が削除されたことを踏まえ、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及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令（昭和47年政令第47号）、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。）、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及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う労働省令の整備等に関する省令（昭和47年労働省令第9号）等において、暫定任意適用事業に係る規定の削除等の整備を行う。
- 暫定任意適用事業の廃止の施行期日については、改正法附則第1条第2号において「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」とされているところ、円滑な施行に必要な期間を設ける観点から、令和13年4月1日と政令で定める。
- その他所要の改正を行う。

(2) 特別加入団体の要件の法定化等

- 改正法において、特別加入団体について、厚生労働省令で定める要件に適合するものに限って、労災保険の適用を受けることにつき政府の承認を受けることができることとされたため、当該特別加入団体の保険関係の承認や消滅の要件として下記を省令に定める。
 - (ア) 労災保険料の納付その他の労災保険に関する業務を適切に実施すること
 - (イ) 特別加入者の事業・作業や属性に応じた業務災害の防止に関する活動に係る業務を適切に実施すること
 - (ウ) 特別加入（希望）者を構成員とする単一の団体であること
 - (エ) 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35条第1項の申請をしようとする団体（以下単に「申請をしようとする団体」という。）の目的、組織、運営、構成員の範囲、構成員の資格の得喪に関する手続等が明確であること
 - (オ) 申請をしようとする団体の代表者の所在が明らかであること
 - (カ) 特別加入（希望）者に対し、加入、脱退、災害発生時の労災給付請求等の各種支援を行うとともに相談に適切に応じること
 - (キ) 申請をしようとする団体の代表者が、政府の職権により保険関係が消滅した特別加入団体の代表者であった場合において、その消滅の日から起算して5年を経過していること
 - (ク) 特別加入希望者が特別加入の要件に該当するかを適切に確認すること
 - (ケ) 特別加入についての広報及び啓発に関する活動の内容が虚偽又は誇大なものでないこと
 - (コ) 別に定める区域に相当する区域を超えない範囲で業務を行うものであること
- 特定フリーランス事業に係る申請をしようとする団体については（ア）～（ケ）の要件に加え下記も省令に定める。
 - (サ) 申請をしようとする団体が、特定の業種に関わらないフリーランス全般の支援のための活動を実績として1年以上行っており、100名以上の構成員等を有していること
 - (シ) 申請をしようとする団体が、
 - (あ) 47都道府県すべてに常時訪問可能な事務所を有していること（相談体制の確保の観点から、予約が必要だったり他の利用者がおらず空いていなければ使えなかったりといったような時間貸しの会議スペースなどは不可）又は
 - (い) （あ）に該当せず、47都道府県に常時訪問可能な事務所又は訪問可能な相談スペースを有していること

(2) 特別加入団体の要件の法定化等

- (キ)の確認のため、省令に定める特別加入団体の保険関係の承認の申請（以下単に「申請」という。）時に当該申請に係る申請書に記載する事項として、団体の代表者の氏名に加え生年月日及び住所を追加する。
- 省令に定める申請書に添える書類として、(ク)の要件に適合することを明らかにする書類（特定フリーランス事業に係る申請をしようとする団体については、(サ)及び(シ)の要件に適合することを明らかにする書類）を追加する。
- 保険関係の承認後に特別加入団体に求める事項として下記を省令に定める。
 - ・ 特定フリーランス事業に係る特別加入団体については、毎年1回、当該団体の業務災害の防止に関する活動に係る業務の状況として、過去1年間に実施した災害防止教育の実績とその内容を、労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に報告しなければならない
- そのほか、特別加入団体が要件に該当せず政府の職権で保険関係を消滅させる際に、特別加入者の不利益を回避するため、以下も省令に定める。
 - ・ 特別加入者の氏名、生年月日、住所等を記載した名簿を作成すること
 - ・ 都道府県労働局長は、インターネット上などに、保険関係を消滅させる団体の名称、所在地、日付及び理由を公表すること
- その他所要の改正を行う。

(3) 遺族特別年金における支給要件の見直し等について

- 改正法により、遺族補償年金等について、遺族が1人の場合の年金額を、現行の給付基礎日額の153日分（55歳以上又は一定の障害の状態にある妻は175日分）から、一律で175日分に改めたことを踏まえ、労働者災害補償保険特別支給金支給規則（昭和49年労働省令第30号。以下「特支金則」という。）に規定する遺族特別年金について、遺族の人数が1人であり、当該遺族が55歳以上又は労災則第15条に規定す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1人である場合の額を一律で算定基礎日額の175日分とする。

※ 第130回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会（令和8年8月5日開催）資料2 政省令改正事項一覧からの追加事項

- その他所要の改正を行う。

(4) 労災保険給付請求権及び災害補償請求権の消滅時効期間の見直しについて

- 改正法において、療養補償給付、休業補償給付、葬祭料、介護補償給付等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、その性質上、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、これらの給付等を受ける権利の消滅時効期間を5年に延長することとされたことを踏まえ、
 - ・ 政令において、当該政令で定める疾病について、
 - (ア) 脳血管疾患又は心臓疾患として厚生労働省令で定めるもの
 - (イ) 精神疾患として厚生労働省令で定めるもの
 - (ウ) 石綿を吸入することにより発生する疾病であって厚生労働省令で定めるものとし、
 - ・ 省令において、
 - (あ) (ア)の厚生労働省令で定める疾病は、労働基準法施行規則別表第1の2第8号に掲げる疾病
 - (い) (イ)の厚生労働省令で定める疾病は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に掲げる疾病
 - (う) (ウ)の厚生労働省令で定める疾病は、中皮腫、気管支又は肺の悪性新生物、著しい呼吸機能障害を伴うびまん性胸膜肥厚、じん肺管理区分が管理四に相当すると認められる者に係る石綿肺、じん肺管理区分が管理二、管理三若しくは管理四に相当すると認められる者に係る石綿肺と合併したじん肺法施行規則（昭和35年労働省令第6号）第1条第1号から第5号までに掲げる疾病又は良性石綿胸水とする。
- 労働基準法（昭和22年法律第49号）上の災害補償請求権の消滅時効期間についても、政省令において上記労災保険給付請求権の消滅時効期間の見直しに準じた対応を行う。

労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政省令の改正等について

(5) 社会復帰促進等事業の審査請求に係る見直し等について

- 改正法において、社会復帰促進等事業のうち労働者及びその遺族に対して行われるものとして政令で定める事業の実施に関する決定への不服申立てについて、労働保険審査官及び労働保険審査会法（昭和31年法律126号）の対象とされたことを踏まえ、
 - ・ 政令において、当該政令で定める事業について、
 - （ア）業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害を被った労働者（以下「被災労働者」という。）の円滑な社会復帰を促進するために必要な事業並びに
 - （イ）被災労働者の療養生活の援護、被災労働者の受ける介護の援護、その遺族の就学の援護その他被災労働者及びその遺族の援護を図るために必要な事業として厚生労働省令で定めるものとし、
 - ・ 省令において、当該厚生労働省令で定める事業について、義肢等補装具費（義肢等補装具旅費を含む。）、外科後処置（外科後処置旅費を含む。）、アフターケア、アフターケア通院費、労災はり・きゆう施術特別援護措置、振動障害者社会復帰援護金、頭頸部外傷症候群等に対する職能回復援護、労災就学援護費、労災就労保育援護費、休業補償特別援護金、長期家族介護者援護金、特支金則第2条各号に掲げる特別支給金（特別支給一時金及びボーナス特別支給金）、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）に基づく介護料の支給とする。
- 上記改正を踏まえ、都道府県労働局が実施する一部の社会復帰促進等事業も、労働者災害補償保険審査官への審査請求及び労働保険審査会への再審査請求の対象となるため、政令で定める労働者災害補償保険審査官への審査請求に係る決定に係る公示送達において公示事項を掲示する掲示場に、原処分が行われた都道府県労働局の掲示場を追加する。
※ 第130回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会（令和8年8月5日開催）資料2 政省令改正事項一覧からの追加事項
- 社会復帰促進等事業の審査請求等が労働保険審査官及び労働保険審査会法の対象となることに伴い、労災保険法第29条第1項各号に掲げる事業として、省令に義肢等補装具旅費及び外科後処置旅費の支給を行う旨明記する。
※ 第130回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会（令和8年8月5日開催）資料2 政省令改正事項一覧からの追加事項
- その他所要の改正を行う。

施行期日

- 令和9年4月1日。ただし、（1）については、改正法附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日（令和13年4月1日）。

遅発性疾病に係る労災保険給付の給付基礎日額に関する制度改正について

労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会報告（令和8年1月14日）

2 給付関係

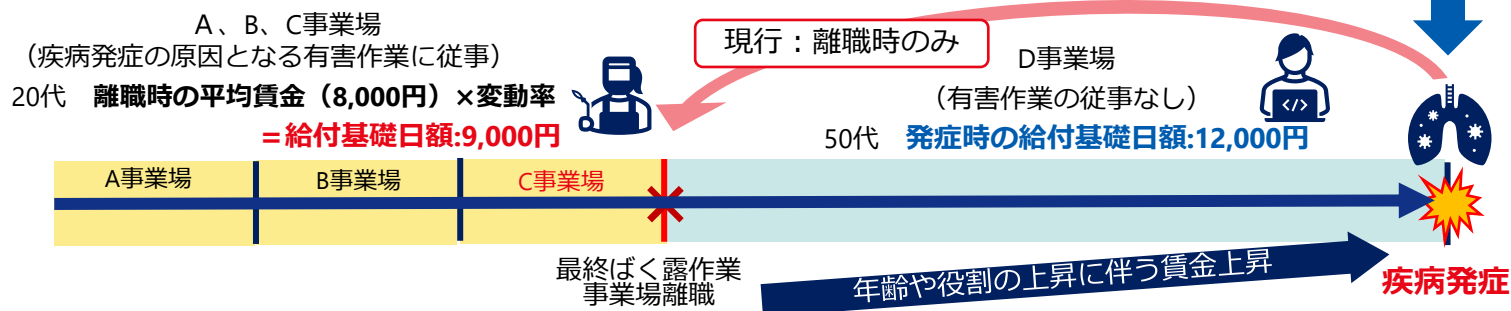
（4）遅発性疾病に係る労災保険給付の給付基礎日額について

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（以下「発症時賃金」という。）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（以下「ばく露時賃金」という。）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である。

（後略）

（例）

現行の計算方法では、疾病のおそれのある作業に従事したのはA,B,C事業場であるため、当該作業に最後に従事したC事業場を離職した日以前3か月間に支払われた賃金により算定した額に所定の変動率を乗じた額が給付基礎日額（9,000円）となる。



遅発性疾病に係る労災保険給付の給付基礎日額に関する制度改正について

論点

- 労働政策審議会の建議を踏まえ、労災保険の社会保障的性格や発症時の生活実態に照らした生活保障の観点から、現行の計算による賃金と当該疾病の発症時の賃金を比較し、発症時の賃金の方が高い場合は、発症時の賃金を用いる特例を定めるに際して、既に支給決定を受けている受給者に対しても、遡及して改正後の制度を適用するとの考え方もあるが、この点についてどう考えるか。

検討の方向性（案）

（ルール見直しの遡及についての考え方）

事由発生時の制度に基づくルールに則り決定したものに対して、ルールが変更された後に遡って適用し直すことは、制度の安定性の観点等からしていない。誤った手続や対応をあるべき適正なものに訂正するような場合には、差額の追加給付を行っている（毎月勤労統計の訂正による労災保険給付等の追加給付、最高裁判決を受けた生活保護費の追加給付）。

本改正は、労災保険法第8条第2項「労働基準法第十二条の平均賃金に相当する額を給付基礎日額とすることが適当でないと認められるときは、前項の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところによつて政府が算定する額を給付基礎日額とする。」に基づき、新たに労災保険の社会保障的性格や生活保障の観点から適当な算定額を定めるもの。

【A案】

改正後のルールを、改正より前に発症している方にも適用する。

（A－1案）

改正前に発症している受給者について、発症時点にさかのぼって新たなルールによって給付基礎日額を再算定して、既に支給している額との差額の追加給付をする。

- 追加給付には、一定の行政コスト（対象者への連絡、対象者による発症時の賃金の調査、労働基準監督署による追加調査・給付基礎日額の再算定等）及び追加給付に要する財源が必要となる。

（A－2案）

改正前に発症している受給者について、追加給付はせずに今後の支給に関する給付基礎日額の再算定のみを行う。

- 改正前に発症してから長期間経過している方と改正後に発症する方との間で取扱いの差が生じる。
- 再算定での給付には、一定の行政コスト（対象者への連絡、対象者による発症時の賃金の調査、労働基準監督署による追加調査・給付基礎日額の再算定等）及び新たなルールでの支給に要する財源が必要となる。

【B案】

改正後のルールは、改正前に発症している受給者には適用しない。

- 同じ時期に同じ場所で働いていても、改正前に発症していた方は、今後も改正前の低い額の支給となる場合が生じる。

参考資料

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

（参考 1）労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（令和 8 年法律第 60 号）の概要

改正の趣旨

就業構造の変化や働き方の多様化等を踏まえ、労働災害に対する幅広いセーフティネットを整備するため、労働者災害補償保険の遺族補償年金における支給要件等の見直し、特定の事業を労働者を使用しないで行うことを常態とする者等を構成員とする団体が同保険の適用を受けるための要件の法定化、同保険の適用事業に関する暫定措置の廃止等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 遺族補償年金における支給要件等の見直し【労働者災害補償保険法、船員保険法、石綿による健康被害の救済に関する法律】

- ① 遺族補償年金等、特別遺族年金等について、夫にのみ課せられた支給要件（妻の死亡時に 55 歳以上又は一定の障害の状態にある者）を撤廃する。
- ② 遺族補償年金等について、遺族が 1 人の場合の年金額を、現行の給付基礎日額の 153 日分（55 歳以上又は一定の障害の状態にある妻は 175 日分）から、一律で 175 日分に改める。

2. 労災保険給付請求権等の消滅時効期間の見直し【労働者災害補償保険法、船員保険法、労働基準法】

- その疾病の性質上、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、療養補償給付等の請求権等の消滅時効期間を 2 年から 5 年にする。

3. 労災保険の適用事業に関する暫定措置の廃止【失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部改正法】

- 労災保険の適用事業に関する暫定措置を廃止し、現在、任意適用とされている農林水産業の小規模な個人経営の事業の一部も労災保険の適用事業とする。

4. 特別加入団体の要件の法定化等【労働者災害補償保険法】

- ① 労災保険の特別加入団体（一人親方等の特別加入に係る手続等を行う団体）について、現在は通達等で定めている労災保険に係る業務や業務災害の防止に関する活動を適切に実施すること等の要件を法令に規定する。
- ② 特別加入団体に対する業務改善命令や、当該命令に違反した場合に当該団体についての保険関係を消滅させることを可能とする。

5. 社会復帰促進等事業に関する決定への不服申立てに係る審査請求先等の見直し【労働者災害補償保険法】

- 現行では行政不服審査法の対象とされている、社会復帰促進等事業に関する決定への不服申立てについて、労働保険審査官及び労働保険審査会法の対象とし、審査請求先及び再審査請求先を労災保険給付に関する決定への不服申立てと同様とする。

等

施行期日

このほか、平成 19 年の雇用保険法等の一部改正法で改正を要した失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部改正法等の整備法第 5 条第 2 項について、規定の形式的修正を行う。

令和 9 年 4 月 1 日（ただし、3 は公布の日から起算して 5 年以内の政令で定める日）

1. 遺族補償年金における支給要件等の見直し

背景

- 労災保険法の遺族補償年金等、石綿健康被害救済法の特別遺族年金等について、夫にのみ課せられた要件として、夫は、労働者たる妻の死亡時に55歳以上又は一定の障害の状態でなければ受給権が生じない。
- 遺族補償年金等について、受給資格者となる遺族が妻のみで、55歳以上又は一定の障害がある場合、年金額が給付基礎日額の153日分から175日分に増額される（特別加算）。

改正内容

- 遺族補償年金等、特別遺族年金等について、**夫にのみ課せられた支給要件（妻の死亡時に55歳以上又は一定の障害の状態にある者）を撤廃する。**

【遺族補償年金等の受給資格者（※）】

見直し前	見直し後
① 妻又は 60歳以上若しくは一定障害の夫 ② 18歳以下又は一定障害の子 ③ 60歳以上又は一定障害の父母 ④ 18歳以下又は一定障害の孫 ⑤ 60歳以上又は一定障害の祖父母 ⑥ 18歳以下若しくは60歳以上又は一定障害の兄弟姉妹 ⑦ 55歳以上60歳未満の夫 ・父母・祖父母・兄弟姉妹	① 妻又は 夫 (同左) ⑦ 55歳以上60歳未満の父母・祖父母・兄弟姉妹

※ 遺族補償年金等を受けることができる範囲の遺族（受給資格者）は、労働者の死亡当時その収入によって生計を維持していた配偶者等であるが、全員がそれぞれ受けられるわけではなく、そのうちの最先順位者（受給権者）だけが受けることができる。受給権者の順位は上記①～⑦のとおり。

- 遺族補償年金等について、**遺族が1人の場合の年金額を、現行の給付基礎日額の153日分（遺族が妻のみ、かつ55歳以上又は一定の障害の状態にある場合には175日分）から、一律で175日分に改める。**

【遺族が1人の場合の年金額】

妻のみ、かつ

55歳以上又は一定の障害の状態
にある場合

153日分

22日分（175日分）

上記以外の場合

153日分

一律：

175日分

※ 船員保険法の遺族年金についても同様の改正を行う。

2. 労災保険給付請求権等の消滅時効期間の見直し

背景

- 労災保険法上の労災保険給付請求権は、行使できるときから、障害補償給付、遺族補償給付等については5年間、療養補償給付、休業補償給付、葬祭料、介護補償給付等については2年間で消滅する。また、労働基準法における災害補償請求権は、行使できるときから2年間で消滅する。
- 令和2年の労働基準法改正法案に対する附帯決議において、災害補償請求権の消滅時効期間について、労災保険法における消滅時効期間と併せ、検討を行うことが明記されている。

改正内容

- その疾病の性質上、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について、療養補償給付等の請求権等の消滅時効期間を2年から5年にする。

【消滅時効期間】

		見直し前	見直し後
労災保険法上の 労災保険給付請求権	障害補償給付、遺族補償給付等	5年間	5年間
	療養補償給付、休業補償給付、 葬祭料、介護補償給付等	2年間	(下記以外のもの) 2年間 <u>5年間</u>
労働基準法上の 災害補償請求権			
		2年間	(上記以外のもの) 2年間 <u>5年間</u>

疾病の性質上、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

※ 具体的には、脳・心臓疾患、精神疾
患、石綿関連疾病を想定。

※ 船員保険法の休業手当金の請求権についても同様の改正を行う。

3. 労災保険の適用事業に関する暫定措置の廃止

背景

- 労災保険は、原則、労働者を使用する全ての事業に適用されるが、当分の間の暫定措置として、農林水産業の小規模な個人経営の事業の一部については、任意適用となっている。
- 他方で、農林水産業の小規模な事業においても重大事故が見られ、労働者の保護の必要性が高まっている。

改正内容

- **労災保険の適用事業に関する暫定措置を廃止し、現在、任意適用とされている農林水産業の小規模な個人経営の事業の一部も労災保険の適用事業とする。**

【暫定任意適用事業の対象】

農業

個人経営で常時5人未満の労働者を使用する事業（事業主が農業について特別加入している事業を除く）

林業

労働者を常時には使用せず、かつ、年間使用延べ労働者数が300人未満の個人経営の事業

水産業

常時5人未満の労働者を使用する個人経営の水産動植物の採捕又は養殖の事業その他水産の事業（水産動植物の採捕の事業については、総トン数5トン未満の漁船によるもの又は河川、湖沼若しくは災害発生のおそれが少ない水面において主として操業するもの）

廃止

※ 施行までに5年程度の準備期間を設ける想定。

4. 特別加入団体の要件の法定化等

背景

- 業務実態や災害の発生状況等からみて労働者に準じて保護するにふさわしい者について、特別に労災保険への加入を認めているところ、一人親方等の特別加入については、特別加入団体（一人親方等の特別加入に係る手続等を行う団体）が申請をし、政府の承認を得た場合に、保険関係が成立する。
- 法令上、特別加入団体の位置付けや役割が明記されておらず、特別加入団体の要件については、通達等に定められている。

改正内容

- 労災保険の特別加入団体について、**現在は通達等で定めている労災保険に係る業務や業務災害の防止に関する活動を適切に実施すること等の要件を法令に規定する。**



労災保険に係る業務や業務災害の防止に関する活動を適切に実施すること等の要件を法令に規定。

※ 具体的な要件としては、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関する事項（団体等の性格、事務処理体制、財政基盤に関する事項等）を想定しており、省令に別途規定。

- **特別加入団体に対する業務改善命令や、当該命令に違反した場合に当該団体についての保険関係を消滅させることを可能とする。**

5. 社会復帰促進等事業に関する決定への不服申立てに係る審査請求先等の見直し

背景

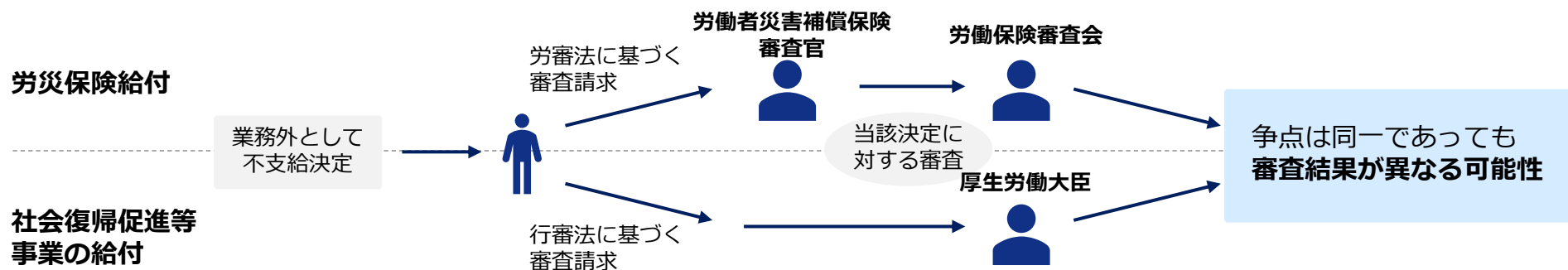
- 労災保険法に基づく処分のうち、労災保険給付に関する決定については、行政不服審査法（以下「行審法」という。）ではなく、労働保険審査官及び労働保険審査会法（以下「労審法」という。）に基づく審査請求及び再審査請求をすることとされている。
- 一方、社会復帰促進等事業（※）の給付に関する決定については、行審法に基づく審査請求をすることとされており、労災保険給付に係る業務上外の判断など、保険給付と社会復帰促進等事業の給付に共通する同一事案に係る同一の争点について、異なる判断がなされ得る。

※ 労災保険の附帯事業として、被災労働者の円滑な社会復帰を促進するために必要な事業（義肢・車椅子の費用の支給等）等を実施しているもの。

改正内容

- 現行では行審法の対象とされている、**社会復帰促進等事業に関する決定への不服申立てについて、労審法の対象とし、審査請求先及び再審査請求先を労災保険給付に関する決定への不服申立てと同様とする。**

【現行における具体例：業務外を理由として労災保険給付及び社会復帰促進等事業の給付が不支給決定された場合】



不服申立ての対象処分	見直し前	見直し後
労災保険給付に関する決定	労審法	
社会復帰促進等事業の給付に関する決定	行審法	労審法

(参考2) 労災保険における特別支給金について

被災労働者等への保険給付に加え、社会復帰促進等事業（法第29条）として保険給付に上乗せして**特別支給金を支給**している。被災労働者やその遺族の福祉を増進させるため、損害の填補の性質を有する保険給付とは性格を異にするもの。特別支給金は以下の9種類（特支金支給規則第2条第1号～第8号）であり、**特別支給一時金とボーナス特別支給金とに大別**される。

2種類の特別支給金について

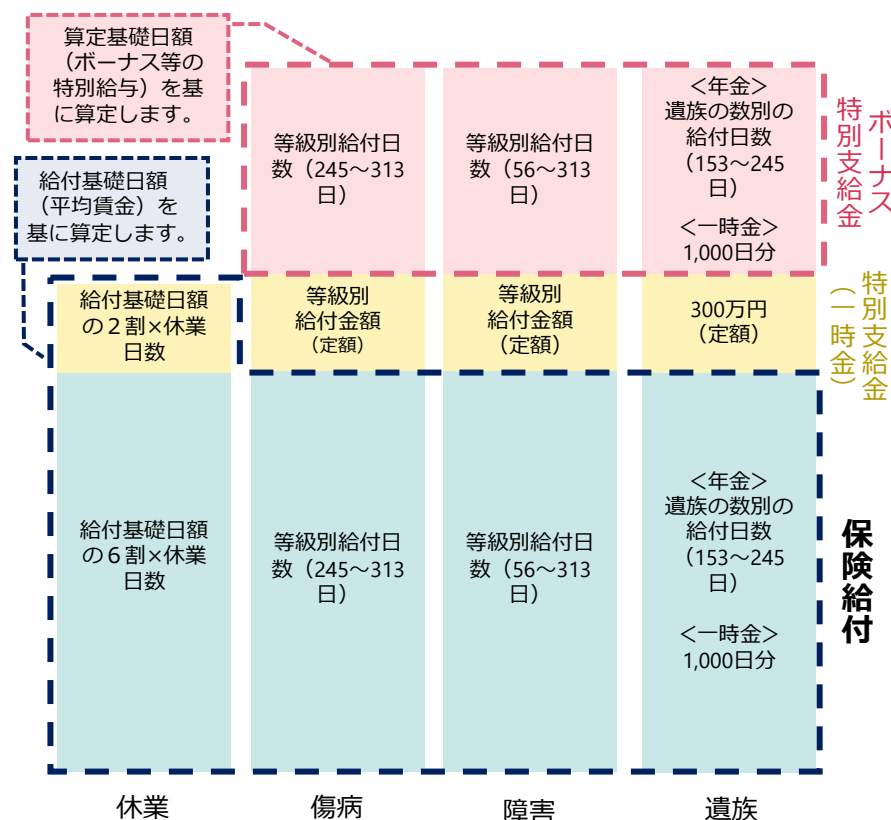
- 休業特別支給金
(給付基礎日額の2割)
- 障害特別支給金
(8万円～342万円)
- 遺族特別支給金
(一律300万円)
- 傷病特別支給金
(100万円～114万円)

- 特別支給一時金の性質は、災害補償そのものではなく、療養生活や治癒後の生活転換援護金、遺族への見舞金としての色彩が濃い。
- 現実的機能としては、各保険給付と相まってこれを補う所得的效果を持つ。

- 障害特別年金
[障害等級第1～7級：
算定基礎日額 131日分～313日分]
- 障害特別一時金
[障害等級第8～14級：
算定基礎日額 56日分～503日分]
- 遺族特別年金
[遺族数に応じ：
算定基礎日額 153日分～245日分]
- 遺族特別一時金
(一律、算定基礎日額 1,000日分)
- 傷病特別年金
[傷病等級第1～3級：
算定基礎日額 245日分～313日分]

- 給付基礎日額の算定基礎にボーナス等の特別給与が含まれていないことから、我が国の賃金慣行を考慮して、ボーナス等を給付基礎日額に算入したとした場合における年金給付の額に相当する額が支給総額になるよう保険給付に上積み支給するもの。
- 算定基礎日額は、原則として算定事由発生日以前1年間に支払われた賞与等の合計額を365で除して求めるが、上限（年額で150万円）が設定されている。

保険給付と特別支給金の関係図



※ 特別支給金を受け取ることでできる遺族（受給資格者）の範囲は遺族（補償）等給付と同じであり、受給資格者の第一順位者（受給権者）のみが受け取ることができる。

※ また、特別支給金は保険給付と別個のものであることから、社会保険や損害賠償との併給調整の対象とならない。

（参考３）労働基準法施行規則

労働基準法施行規則別表第１の２第８号及び第９号に掲げる疾病については、以下のとおりである。

労働基準法施行規則（昭和２２年厚生省令第２３号）

別表第一の二（第三十五条関係）

一～七 （略）

八 長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症、心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む。）、重篤な心不全若しくは大動脈解離又はこれらの疾病に付随する疾病

九 人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病

十・十一 （略）

（参考４）労働者等向けの社会復帰促進等事業		執行額・支給件数はＲ７年度実績	
制度名	概要	執行額 (百万円)	支給実績
義肢等補装具費（労災則第25条）	義肢等補装具業者との契約により義肢等補装具を注文、製作等した場合において、その費用を被災労働者本人又は委任された義肢等補装具業者に対し支給。	3,710	(実人員) 義肢:4,018人 旅費:103人
外科後処置（労災則第26条）	外科後処置により障害（補償）等給付の原因である障害によって喪失した労働能力を回復し、又は醜状を軽減し得る見込みのある者等に対し、実施医療機関において手術その他の医療等を給付。	45	(実人員) 処置:58人 旅費:2人
アフターケア（労災則第28条）、アフターケア通院費（労災則第29条）	症状固定後も後遺症状の程度に増減又は変動がある場合のほか、後遺障害に付随する疾病を発症させるおそれのあるせき髄損傷、精神障害等を対象として、医療機関での診察、保健指導、薬剤の支給及び検査等の必要な措置を行う。	2,581	アフターケア: 325,830件 通院費: 6,194件
労災はり・きゅう施術特別援護措置（労災則第27条）、振動障害者社会復帰援護金（労災則第30条）、頭頸部外傷症候群等に対する職能回復援護（労災則第31条）	振動障害者等支給対象者に対し、就職準備金その他移転等に要する費用や、職場転換等を行った当該労働者の賃金助成、訓練、講習の費用等を支給。	297	はり・きゅう: 65件 振動障害: 214件 頭頸部: 0 件
労災就学援護費（労災則第33条）、労災就労保育援護費（労災則第34条）	労災年金受給者等に対し、その子供等に係る学資等の支弁が困難であると認められるもの及び就労のために子供の保育の必要が認められるものについて、学資等の一部を支給。	1,883	(受給対象者数) 就学援護: 6,044人 就労保育: 203人
休業補償特別援護金（労災則第35条）	労働基準法第76条に基づき使用者が行う休業３日目までの休業補償について、事業場の廃止等、やむをえない事由で受けることができない被災者に対し、休業補償３日分相当額を支給。	1	27件
長期家族介護者援護金（労災則第36条）	要介護状態にある重度被災労働者が業務外の事由により死亡した場合に長期にわたり介護に当たってきた遺族に対して、遺族の生活の激変を緩和し自立した生活への援助を行う観点から生活転換援護金（一時金100万円）を支給。	58	58件
特別支給金（特別支給一時金）、特別支給金（ボーナス特別支給金）（特支金則）	被災労働者等への保険給付に加え、社会復帰促進等事業（法第29条）として保険給付に上乗せして特別支給金を支給。	86,626	1,264,256件
一酸化炭素中毒特措法に基づく介護料支給費（同規則）	炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関し、一酸化炭素中毒症にかかった労働者に対して特別な援護措置として介護料を支給。	5	(実人員) 8 人

令和 8 年度第 1 回社会復帰促進等事業に関する検討会 議事要旨
(令和 8 年 7 月 16 日開催)

＜総論について＞

- 社会復帰促進等事業費は真に必要な事業に絞り込み、平成 25 年度水準（673 億円）を目指すべき。
- 社会復帰促進等事業の趣旨目的に直結しない事業そのものの大胆な見直しが不可欠である。その他の事業も PDCA による不断の見直しと効率化を求める。
- 目標設定について、目標を達成した場合にはさらに高い次元の別の目標を設定する等、不断の見直しを行うべきではないか。
- 労災補償制度の本来の目的は被災労働者救済であり、社会復帰促進等事業は付随的な位置付けであることから、社会復帰促進等事業の割合を抑え、本体である補償部分の割合を上げることが必要なのではないか。
- 特にアンケートの結果について目標を 8 割程度に設定している事業であって、実績が 90%超で推移している事業については、目標を 90%以上に引き上げるなど目指すべき水準について改めて検討すべきではないか。
- アウトカム指標等としてアンケート結果を採用している事業においては、ニーズを正確に把握できるよう、質問内容等について毎年工夫を重ねてほしい。特設サイト等を開設して情報の提供を行う事業においては、プッシュ型の見てもらう仕組みの工夫についても検討してほしい。
- 労災保険料を財源とする以上、社会復帰促進等事業として実施する必要性を丁寧に確認すべき。
- D 評価・B 評価事業については、目標の再設定だけでなく、アプローチの方法やターゲットの再設定、手法等を工夫し、それでもなお目標を下回る事業については廃止も念頭に縮小していくべき。

<個別事業について>

No. 17 職業病予防対策の推進

- ・ 健康支援相談事業について、特定企業への相談件数の偏りが大きかったことは問題と考えるため、目標値を変更するだけでなく、なぜ特定企業に偏ったのか分析し、事業内容の見直しも検討すべき。
 - ・ 福島第一原子力発電所の被ばく管理情報の海外向け発信は、重要性を理解するものの、社会復帰促進等事業の趣旨目的にはそぐわないと考える。一般財源化や事業整理も検討すべき。
-

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

- ・ 前回指摘したリーフレットの作成数や配布数をアウトプット指標としていた点を見直し、より適切な指標へ変更したことを評価する。
-

No. 29 機械等に起因する災害防止対策費

- ・ 調達が不調であったことについて、やむを得ない事情もあるということは理解するが、当初計画どおり事業実施できるよう見直しや取組をお願いする。
-

No. 30 自動車運転者の労働時間改善に向けた荷主等への対策

- ・ 労働環境改善の必要性を認識しつつも取組の検討まで至っていない方に関しては、施策周知とともに取組を支援する政策も含めて情報提供を行うことが重要であり、そのために、どのような広報、周知戦略が必要なのかという点について、検討いただきたい。
 - ・ ポータルサイトの充実等により情報発信を強化するということだが、厚労省のトップページからたどり着くことが難しいのではないかな。
 - ・ 荷主・発注者への訴求方法について、工夫を重ねてほしい。
 - ・ アウトカム指標としているアンケート結果について、「気を付けていることがある」とする回答が若干増えたことを受け、今まで合計して割合を出していた「今後検討する」と分けてそれぞれの回答者数について指標することも一案ではないかな。
 - ・ 2年連続D評価でありながら、アウトプット指標の考え方が甘いのではないかな。
-

No. 31 家内労働安全衛生管理費

- ・ 家内労働安全衛生指導員による訪問指導の対象となる家内労働者の減少を踏まえれば、人件費などについて予算を縮小すべき。

No. 33 外国人技能実習機構交付金

- ・ 育成就労制度への対応、また特定技能外国人の相談援助業務の開始に向けて、外国人技能実習機構（育成就労機構）の体制強化のため十分な予算確保を求める。
- ・ 育成就労の本格的な運用に向けて、外国人労働者の労災防止や安全な職場環境の形成は重要であるため、体制整備について、必要な予算措置も含めて検討いただきたい。

No. 35 産業医学振興経費

- ・ 優秀な産業医育成の輩出という意味で、産業医大の役割は非常に大きい。
- ・ 長期的に産業医として定着するような取組について、指標への折り込みも含めて検討してほしい。

No. 36 未払賃金立替払事務実施費

- ・ 回収率・回収額を継続的にチェックすべき。

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

- ・ 働き方改革推進支援センターによるコンサルティング支援については、中小企業にとって重要な支援事業であるため、プッシュ型を含めて周知の強化をお願いしたい。また、同センターについて、必要な機能強化等を含めて拡充の検討もお願いしたい。
- ・ 働き方改革推進支援助成金の団体推進コースについて、各地の商工会、商工会議所において積極的に活用している助成金であるところ、上限が引き下げられ、取り組みを縮小せざるを得なくなったという声もある。従来の上限額への見直しについて、複数団体で利用して上限 1,000 万円とする等も含めて検討してほしい。
- ・ 不妊治療両立支援について、重要性は理解するが社復事業で手当とする必要性には疑問が残るため、一般財源化も含めた精査が必要。
- ・ 働き方改革推進支援助成金について、割増賃金率引上げ加算は健康確保と直結しない。実績を注視したい。
- ・ 不妊治療支援は回りまわって安全衛生に関係することは理解するが、社復事業としてはより直接的な事業に限定して行うべき。

No. 38 テレワーク普及促進等対策

- ・ テレワーク普及促進について社会復帰促進等事業から支出することが適切か検討の余地がある。
- ・ 令和８年度予算減額は一定の評価をするが、本来は社復事業で手当てすべきではないと考えるため、抜本的な見直し含め検討をお願いしたい。
- ・ テレワークが回り回って安全衛生に関係することは理解するが、社復事業としてはより直接的な事業に限定して行うべき。

No. 40 中小企業退職金共済事業経費

- ・ 令和８年度予算減額は一定の評価をするが、本来は社復事業で手当てすべきではないと考えるため、抜本的な見直し含め検討をお願いしたい。

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

- ・ 特に施設整備費について、重要性は理解するが社復事業で手当てする必要性には疑問が残るため、精査が必要。

令和 8 年度労災診療費算定基準の改定について

1. 労災診療費算定基準の改定内容（健康保険に連動して改定する項目）

（１）再診料（改定影響額：49 百万円）

- 診療報酬改定において、再診料が 1 点引き上げられたことから、労災診療費における再診料も次のとおり引き上げる。

再診料： 1,420 円 → 1,430 円
 （同一日に複数診療科受診： 710 円 → 720 円）

（２）入院時食事療養費（改定影響額：85 百万円）

- 診療報酬改定において、入院時の食費が 1 食あたり 40 円引き上げられたことから、労災診療費において算定する金額も引き上げる。

①：入院時食事療養（Ⅰ）1 食につき

ア イ以外の食事療養を行う場合 830 円 → 880 円
 イ 流動食のみを提供する場合 750 円 → 800 円

②：入院時食事療養（Ⅱ）1 食につき

ア イ以外の食事療養を行う場合 670 円 → 720 円
 イ 流動食のみを提供する場合 610 円 → 660 円

2. 労災診療費算定基準の改定内容（労災保険独自項目）

（１）文書料（改定影響額：182 百万円）

- 「障害（補償）等給付に係る診断書様式等に関する検討会」における議論を踏まえ、次のとおり引き上げる。

診断書等の種類	見直し前	見直し後
障害（補償）等給付請求用診断書料	4,000 円	<u>7,000 円</u>
その他の診断書料	3,000 円～5,000 円	<u>4,000 円～6,000 円</u>
証明書料	2,000 円	<u>2,200 円</u>

※その他、社会復帰促進等事業の文書料や「認定庁費」で支払う意見書料の見直し（7,000～20,000 円 → 8,000～22,000 円）も別途行う。

(2) 高年齢労働者の職場復帰支援 (改定影響額：15 百万円)

- 高年齢労働者に対して、就労に当たっての療養上及び就労上必要な指導事項を記載した「指導管理箋（60 歳以上被災労働者用）」を交付した場合に 150 点を上乗せして算定する（基本の点数は以下参照）。

【参考：職場復帰支援・療養指導料（労災診療費算定基準）】

① 精神疾患の場合	② その他の疾患の場合
初回：900 点	初回：680 点
2 回目：560 点	2 回目：420 点
3 回目：450 点	3 回目：330 点
4 回目：330 点	4 回目：250 点

(3) 高年齢労働者の労働災害の再発防止 (改定影響額：4 百万円)

- 高年齢労働者に対して、医師が、日常生活上の注意事項等について、「再発防止のための指導項目（60 歳以上被災労働者用）」の指導項目に基づき指導等を行った場合に 100 点を上乗せして算定する（基本の点数は 130 点）。

(4) 療養の給付請求書取扱料 (改定影響額：114 百万円)

- 「療養の給付請求書取扱料」を 2,000 円から 2,200 円へ改定する。

(5) その他

① 労災電子化加算

- 現在の算定基準に引き続き、5 点を算定可能とする。

※なお、令和 6 年度の基準で算定できるのは令和 8 年 3 月診療分までとなっているため、本項目については令和 8 年 4 月から適用する。

② リハビリテーション情報提供加算 等

- 「リハビリテーション情報提供加算」、「職業復帰訪問指導料」、「職場復帰支援・療養指導料」については、実施主体を「理学療法士」及び「作業療法士」としているところ、新たに「言語聴覚士」を追加する。

3. 施行日

診療費 令和 8 年 6 月 1 日

薬剤費 令和 8 年 4 月 1 日



組織再編に伴う労働関係に関するこれまでの検討経緯

組織再編に伴う労働関係に関するこれまでの検討経緯①

時期（施行日）	内容	※赤字＝過去の研究会・検討会（計４回） ※太字・下線部＝労働関係法令の施行等
H9. 6	・ 純粹持株会社の解禁（独占禁止法）	
H9. 10	・ 合併手続の簡素化（商法）	
H11. 7～8	・ 産業活力再生特別措置法案に対する附帯決議 （衆議院商工委員会、参議院経済・産業委員会）①	
H11. 10	・ 株式交換・株式移転制度の導入（商法） ・ 営業譲渡・分社化の手続に関する商法の特例の導入（産業活力再生特別措置法）	
H11. 12	・ 民事再生法案に対する附帯決議（衆議院法務委員会、参議院法務委員会）②	
<u>～H12. 2</u>	◆ <u>企業組織変更に係る労働関係法制等研究会（座長 菅野和夫教授）④</u> ①②が契機。学識経験者で構成。提言を受け、労働契約承継法案を提出。	
H12. 5	・ 労働契約承継法案に対する附帯決議 （衆議院労働委員会、参議院労働・社会政策委員会）③	
<u>H13. 2</u> <u>～H14. 8</u>	◆ <u>企業組織再編に伴う労働関係上の諸問題に関する研究会（座長 西村健一郎教授）⑤</u> ③が契機。学識経験者で構成。組織再編に当たって企業が措置、配慮すべき事項等に関する指針の策定を提言。	
<u>H13. 4</u>	・ 会社分割制度・簡易な営業全部の譲受け制度の導入（商法） ◆ <u>労働契約承継法・同法施行規則の施行、同法指針の適用</u>	
H14. 11～12	・ 会社更生法案に対する附帯決議（衆議院法務委員会、参議院法務委員会）④	
<u>H15. 4</u>	・ 三角合併制度の導入（産業活力再生特別措置法） ・ 事業再生（営業譲渡等）支援制度の導入（株式会社産業再生機構法） ◆ <u>各都道府県労働局長あて厚生労働省大臣官房地方課長・政策統括官通知</u> ⑤④が契機。営業譲渡等に伴う労働契約の承継等に関する相談等への対応に当たって留意すべき事項を通知。	

組織再編に伴う労働関係に関するこれまでの検討経緯②

時期（施行日）	内容
H18. 5	・ 簡易組織再編要件の緩和、略式組織再編制度・略式事業譲渡制度の導入（会社法）
H19. 5	・ 吸収合併等の場合における対価の柔軟化（会社法）
H26. 1	・ 事業再編円滑化のための税制優遇・金融支援措置の導入（産業競争力強化法）
H26. 6	・ 規制改革実施計画 農協の分割・再編等を可能とするための必要な法律上の措置を講じる。
<u>H26. 12</u> <u>～H27. 11</u>	◆ <u>組織の変動に伴う労働関係に関する研究会（座長 荒木尚志教授）◎</u> ◎から10年余りが経過し、会社法その他の法整備も進められ、裁判例も蓄積されてきたこと、農協等についても分割法制を導入することが検討されたことが契機。学識経験者・実務家で構成。主に会社分割と事業譲渡に焦点を当て、過去10年余りの状況の変化に留意しつつ、今後の方向性について議論。
H27.5	・ 詐害的会社分割に関する残存債権者の保護規定の導入（会社法）
<u>H28. 1</u> <u>～H28. 4</u>	◆ <u>組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会（座長 鎌田耕一教授）④</u> 学識経験者・労使関係者で構成。◎の報告書を踏まえ、実効ある政策を実施するための必要な対応方策を議論。
<u>H28. 4</u>	◆ <u>改正労働契約承継法施行規則の施行、改正指針の適用</u>
<u>H28. 9</u>	◆ <u>事業譲渡等指針の適用</u>
R3. 3	・ 株式交付制度の導入（会社法）
R6. 5～6	・ 事業性融資推進法案に対する附帯決議 （衆議院財務金融委員会、参議院財政金融委員会）
R8. 5	・ 企業価値担保制度の導入（事業性融資推進法）

◎④での議論を踏まえて改正・策定

組織再編部会におけるこれまでの検討経緯

「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)

事業性融資推進法を踏まえた事業譲渡等指針の改正について（概要）

- 事業譲渡等指針は、事業譲渡における労働契約の承継に必要な労働者の承諾の実質性を担保し、併せて、労働者及び使用者との間での納得性を高めること等により、事業譲渡及び合併の円滑な実施及び労働者の保護に資するよう、会社等が留意すべき事項について定めたもの。
- 上記指針における「事業譲渡に当たって留意すべき事項等」として、「企業価値担保権に関する事項」を以下のとおり新たに規定する改正を行った。

改正概要（企業価値担保権に関する事項）

(1) 管財人が行うべき事項等

事業性融資推進法に規定する管財人（以下「管財人」という。）は、その職務を行うに当たっては、労働組合等に対し、労働者（債務者の使用人その他の従業者）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、次の事項を踏まえて対応することが適当と考えられるものであること。

○ 管財人に関する基本的な考え方

- ・企業価値担保権の実行手続開始の決定と同時に、裁判所によって選任され、裁判所が監督するものであること。
- ・企業価値担保権者のみならず労働者も含めた利害関係人に対して、善良な管理者の注意をもってその職務を行わなければならないものであり、その注意を怠ったときは、利害関係人に対し、連帯して損害を賠償する義務を負うこと。
- ・企業価値担保権の実行手続における管財人は、労働組合法上の使用者の地位を承継すると解され、その権限に関する事項に係る団体交渉の申入れがあった場合には、当該労働組合と誠意をもって交渉に当たらなければならないものとされていること。

○ 企業価値担保権の実行に関する事項

- ・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。
- ・労働組合等及び個々の労働者に対して情報提供を行うに当たっては、この指針に規定する労働者に対し十分に説明すべき事項等（事業譲渡に関する全体の状況や労働契約の承継に関する事項等）を参考にすること。

○ 企業価値担保権の担保目的財産の換価としての事業譲渡に関する事項等

- ・企業価値担保権の実行における事業譲渡を行うに当たり、労働者及び労働組合等との協議等を行うこと。
- ・上記の情報提供等は、企業価値担保権の実行手続開始決定後、必要に応じて適宜行われること。
- ・上記の事業譲渡は、事業を解体せず雇用を維持しつつ承継することが原則であること。
- ・譲受会社等の選定及び担保目的財産の換価に際しては、裁判所の許可を受ける必要があり、管財人には、事業譲渡の金額の多寡のみを問題にするのではなく、雇用の維持や取引関係の維持、その他多様な事情を考慮して最も適切な承継先を選定することが求められること。

(2) 会社が行うことが望ましい事項

企業価値担保権を設定する場合においては、会社が置かれている環境や経営課題等について、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。

合併・事業譲渡・会社分割の比較

	合併	事業譲渡	会社分割
定義	吸収合併・・・会社が他の会社とする合併であって、合併により消滅する会社の<u>権利義務の全部</u>を合併後存続する会社に承継させるもの(会社法2⑭) 新設合併・・・二以上の会社がする合併であって、合併により消滅する会社の<u>権利義務の全部</u>を合併により設立する会社に承継させるもの(会社法2⑮)	会社法上、事業譲渡について定義規定はないが、「事業の全部又は重要な一部の譲渡」(会社法467Ⅰ)については、原則として株主総会の特別決議を要することとされている。	吸収分割・・・株式会社又は合同会社がその事業に関して有する権利義務の全部又は一部を分割後他の会社に承継させること(会社法2⑲) 新設分割・・・一又は二以上の株式会社又は合同会社がその事業に関して有する権利義務の全部又は一部を分割により設立する会社に承継させること(会社法2⑳)
効果	包括承継 消滅会社の「権利義務の全部」を存続会社に<u>包括的に承継</u>。	特定承継 譲渡会社と譲受会社間の合意により、譲渡会社の権利義務を個別に特定して譲受会社に承継。(債務の承継については債権者の同意が必要)	部分的包括承継 分割会社の「事業に関して有する権利義務の全部又は一部」を分割契約等の定めに従い、承継会社等に<u>包括的に承継</u>。
労働契約の承継の際の労働者の同意及び異議申出権	労働者の同意は不要	労働者の同意が必要(民法625Ⅰ) (使用者の権利の譲渡の制限等) 第625条 使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことができない。	・承継される事業に主として従事している者で、労働契約を承継会社等が承継する旨の定めのないものについては、異議申出権あり(承継法4Ⅰ) ・承継される事業に主として従事していない者で、労働契約を承継会社等が承継する旨の定めのあるものについては、異議申出権あり(承継法5Ⅰ)

事業譲渡等指針の概要について

- 事業譲渡に当たっては、労働者の承諾の実質性を担保し、労働者と使用者との間での納得性を高めるために、「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」(平成28年厚生労働省告示第318号)において、次のことに留意すべきことを提示。

手続の流れ・概要

労働組合等との事前協議

譲渡会社等は、労働者の理解と協力を得るために、労働者の過半数で組織する労働組合等と事前に協議するよう努めることが適当。

承継予定労働者との事前協議

事業譲渡を行う際に、譲渡会社との間で締結している労働契約を譲受会社等に承継させる場合には民法の規定により承継予定労働者から承諾を得る必要がある。このため承諾に向けた事前の協議を行うことが適当。

労働契約の承継についての承継予定労働者の承諾

事業譲渡の効力発生・労働契約の承継

ポイント

労働組合法上の団体交渉

- ・譲渡会社等は、左記協議が行われていることをもって、労働組合による当該事業譲渡に係る適法な団体交渉の申し入れを拒否することができないこと
- ・団体交渉に応ずべき使用者の判断に当たっては、雇用主以外の事業主であっても使用者に該当する場合があること

解雇に関する留意事項

- ・承継予定労働者が労働契約の承継に同意しなかったこと、労働者が従事していた事業が譲渡されたことのみを理由とする解雇等は認められないこと

その他の留意事項

- ・承継予定労働者の選定を行うに際し、譲渡会社等又は譲受会社等は、労働組合員に対する不利益な取扱い等の不当労働行為など、法律に違反する取扱いを行ってはいけないこと

合併に当たって留意すべき事項について

- 合併に当たっては、同指針において、合併により消滅する会社等との間で締結している労働契約は、存続会社又は設立会社等に包括的に承継されることから、労働契約の内容である労働条件についても、そのまま承継すべきことを留意することを提示²⁴⁵

労働契約承継法及び労働契約承継法指針等の概要について

手続の流れ・概要

7条措置(労働者の理解と協力を得る努力)

- ・すべての事業場において、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等と協議を行う。

労働協約の債務的部分の承継に関する労使同意

- ・労働協約の規範的部分・債務的部分(合意により承継された部分を除く。)は、労働組合員が承継された場合は、承継会社と労働組合との間で同一内容の労働協約が締結されたものとみなす。

5条協議(労働者との協議)

- ・分割会社は、①承継される事業に従事している労働者、②承継される事業に従事していない労働者であって分割契約等にその者が当該分割会社との間で締結している労働契約を承継会社等が承継する旨の定めがあるものと、労働契約の承継に関して、個別に協議を行う。

2条通知(労働者・労働組合への通知)

- ・分割会社は、①主従事労働者、②主従事労働者以外の労働者であって承継会社等に承継される労働者、③労働協約を締結している労働組合に対し、当該会社分割に関する事項を書面で通知を行う。

異議の申出

- 会社が、①主従事労働者を分割会社に残留させる場合、②主従事労働者以外の労働者を承継会社等に承継させる場合には、当該労働者は、異議の申出を行うことができる。

分割の効力発生・労働契約等の承継

ポイント

労働契約承継法の対象

- ・会社法に基づく会社分割を株式会社又は合同会社が行う場合が対象。
- ・分割会社が雇用する労働者(正社員だけでなくパートや嘱託職員も含む。)が対象。

主従事労働者の考え方

- ・原則として、主従事労働者とは、分割契約の締結等をする日において、承継される事業に専ら従事している労働者。

労働条件の承継

- ・会社分割により承継された労働者の労働条件はそのまま維持される。
- ・会社分割のみを理由とする一方的な労働条件の不利益変更を行うことはできない。

会社分割を理由とする解雇等

- ・普通解雇や整理解雇については、労働契約法や判例法理があり、会社分割のみを理由とする解雇はできない。
- ・特定の労働者を解雇することを目的に、会社制度を濫用した等の場合は、いわゆる「法人格否認の法理」や「公序良俗違反の法理」等の適用、不当労働行為として救済がされうる。

転籍合意

- ・転籍合意により、承継会社等に転籍させる場合であっても、通知や労働者との個別協議等の手続を省略することはできない。

・令和8年7月(今回)

・令和8年秋以降
順次実施・議論



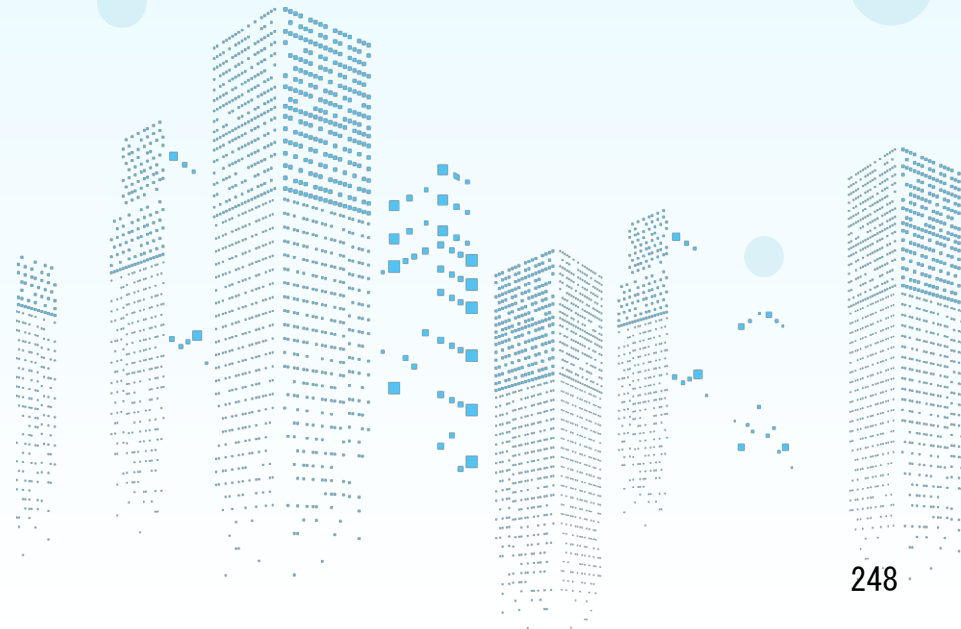
- 組織再編に係る現状(裁判例・命令例など)
- JILPT海外の実態把握調査の報告
- M&A調査会社へのヒアリング
- JILPT企業・労働組合アンケート調査の報告
- 弁護士へのヒアリング
- 労使関係団体へのヒアリング
- 論点整理

※逐次フリーディスカッションを行う

データで見るM&A市場の動向と会社分割の活用状況

2026年9月14日(月)

株式会社レコフデータ



レコフデータの概要

社名:	株式会社 レコフデータ (RECOFDATA Corporation)
設立:	2008年4月1日(レコフから分離・独立)
代表取締役社長:	吉富 優子 (よしとみ ゆうこ)
役職員数:	約25名
所在地:	東京都千代田区神田須田町1-9 神田須田町プレイス
業務内容:	M&AデータベースとM&A関連記事の提供 ・M&Aデータベース「MARR Pro」の提供 ・M&A情報・データサイト「MARR Online」の運営 M&Aフォーラムの運営(M&A人材育成塾、M&Aフォーラム賞) M&A人材紹介サービス「MARR Career」の運営

沿革

1987年12月	国内初の独立系M&Aブティックであるレコフ創業
1995年 1月	M&A専門月刊誌「MARR(マール)」創刊
2008年 4月	レコフデータを分離独立
2010年 5月	インターネットサービス「レコフM&Aデータベース」開始
2010年 9月	M&A情報・データサイト「MARR Online(マールオンライン)」開始
2019年 3月	「M&Aフォーラム」事務局事業を譲り受け
2023年11月	M&A人材紹介サービス「MARR Career」開始
2024年 6月	「レコフM&Aデータベース」をアップグレードした「MARR Pro」サービス開始

官公庁との取引実績

年度		省庁名	名称
平成7年	1995年度	通商産業省	進出日系企業活動実態調査研究(M&A)
平成8年	1996年度	通商産業省	外資系企業対日進出要因等調査研究
平成15年度	2003年度	内閣府	M&A活動統計の作成と動向の調査
平成16年度	2004年度	内閣府	直近の対日投資企業の動向に関する調査研究
平成16年度	2004年度	内閣府	M&A活動統計の作成と動向に関する分析調査
平成16年度	2004年度	経済産業省	米国における企業買収に関する政策的対応調査
平成17年度	2005年度	内閣府	新規対日投資企業の動向に関する調査研究
平成17年度	2005年度	内閣府	2005年のM&A動向の調査
平成17年度	2005年度	経済産業省	欧米等に関するTOB実態調査
平成17年度	2005年度	内閣府	地方におけるM&Aの動向に関する調査研究
平成17年度	2005年度	内閣府	M&A統計情報整備に関する調査
平成18年度	2006年度	内閣府	新規対日投資企業の動向に関する調査研究
平成18年度	2006年度	内閣府	2006年のM&A動向の調査
平成18年度	2006年度	経済産業省	敵対的買収と買収防衛策の傾向分析
平成18年度	2006年度	日本貿易振興機構	外国企業のM&Aによる対内直接投資の企業価値に与える影響実態調査
平成18年度	2006年度	内閣府	M&A関連統計・経済分析に関する調査分析
平成19年度	2007年度	内閣府	2007年のM&A動向の調査
平成20年度	2008年度	内閣府	2008年のM&A動向の調査
平成21年度	2009年度	内閣府	2009年のM&A動向の調査
平成21年度	2009年度	経済産業省	M&A市場における公正なルール形成に関する調査研究「我が国における株式公開買付と株式保有構造に関する調査」
平成22年度	2010年度	外務省	中国企業による対日M&Aに関する調査研究
平成29年度	2017年度	経済産業省	我が国企業による海外M&Aに関する研究会
令和2年度	2020年度	中小企業庁	令和2年度中小企業実態調査事業(中小企業の経営資源集約化に関する委託調査)
令和3年度	2021年度	中小企業庁	令和3年度中小企業再生支援・事業承継総合支援事業(中小M&A支援の実態に関する調査事業)
令和4年度	2022年度	中小企業庁	令和4年度中小企業再生支援・事業承継総合支援事業(中小M&A支援の実態に関する調査事業)
令和5年度	2023年度	中小企業庁	令和5年度中小企業 活性化・事業承継総合支援事業(中小M&A支援の実態に関する調査事業)
令和6年度	2024年度	経済産業省	外国企業と日本企業の協業連携事例に関する研究会

1. M&Aの定義

M&Aの分類と定義

マーケット別

- IN-IN : 日本企業同士のM&A
- IN-OUT : 日本企業による外国企業へのM&A
- OUT-IN : 外国企業による日本企業へのM&A

M&A取引の定義

→ Mergers & Acquisitions

- M&Aとは企業の既存の経営資源の活用を目的に、企業や事業の経営権を移動したり、経営に参加したりする取引をいう
- 資本、資産、負債の移転を伴わない単なる業務提携などは除く

形態別

- 合 併 : 2社以上が合併契約によって1社になること。株式移転や株式交換を使って共同持株会社により統合することを含む
- 買 収 : 株式取得、増資引受、株式交換等による50%を超える株式の取得。MBO等を含む
- 資本参加 : 買収と同様の方法での50%以下の株式取得等
- 出資拡大 : 既に株式を保有している当事者に対する、50%以下の追加取得
- 事業譲渡 : 会社の資産、従業員、のれん等からなる「事業」の譲渡・譲受
会社分割等による既存事業の統合を含む

(レコフデータ「データの見方」より)

データの分類と定義

M&A

M&A	既存の経営資源の活用を目的に企業や事業の経営権を移動することをいう。経営参画につながる株式取得も含む。資産、負債の移転を伴わない単なる業務提携は除く。
-----	---

グループ内再編

グループ内M&A	日本企業が当事者となるM&Aのうち、当事者が親会社と子会社、または筆頭株主と関連会社の関係にあるなど、意思決定の主体が実質的に同一とみられるもの。ただし、当事者1、当事者2とも上場企業同士の場合はM&Aデータとする。
子会社株式取得	すでに50%超出資または子会社化している会社を100%子会社にするもの、または、すでに50%超出資または子会社化している会社の株式の追加取得。
分社・分割	企業が、事業を分社したり、会社分割制度を利用して新設会社に事業を移管したりするもの。
持株会社設立	企業が、株式移転、会社分割制度などを利用して、持株会社を設立するもの。

(レコフデータ「データの見方」より)

会社分割の分類と取り扱い

会社分割の分類

吸収分割	会社が事業に関する権利義務の全部または一部を、既に存在する会社に承継させること。
新設分割	会社が事業に関する権利義務の全部または一部を、会社分割によって新たに設立する会社に承継させること。

会社分割の取扱い

会社分割は、分割会社が保有する権利・義務の一部を、承継会社に包括的に承継させる行為で、既存の会社に承継させる「吸収分割」と、新たに設立される会社に承継させる「新設分割」がある。

「事業を切り出して承継させる組織再編行為」であり、この段階では第三者との取引を前提としていない。

会社分割そのものはM&A形態ではなく、M&Aのプロセスにおける準備行為や企業内の組織再編手法の位置づけとなる。

レコフデータが構築するデータベースでは、M&A、グループM&A、子会社株式取得、分社・分割、持株会社設立のあらゆるデータの中で、会社分割が活用されているケースがみられる。

直近10年のM&A、グループ内再編件数と会社分割活用件数内訳(公表ベース)

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年 1-8月	合計	構成比
M&A	2,653	3,050	3,850	4,088	3,730	4,280	4,304	4,015	4,700	5,115	3,473	43,258	100.0%
合併	32	36	37	33	29	39	30	27	16	26	34	339	0.8%
買収	1,195	1,203	1,411	1,413	1,261	1,456	1,558	1,559	1,996	2,260	1,592	16,904	39.1%
事業譲渡	289	266	367	437	497	469	367	363	457	615	459	4,586	10.6%
資本参加	1,022	1,408	1,835	1,987	1,747	2,110	2,119	1,892	2,030	1,988	1,240	19,378	44.8%
出資拡大	115	137	200	218	196	206	230	174	201	226	148	2,051	4.7%
(うち会社分割活用)	104	99	121	124	128	143	136	129	166	161	125	1,436	3.3%
グループ内再編	918	877	957	963	1,238	1,355	1,154	1,072	1,171	1,336	1,020	12,061	100.0%
グループ内M&A	695	643	726	732	976	1,043	925	855	876	1,028	829	9,328	77.3%
合併	495	439	499	505	684	757	663	618	654	786	614	6,714	55.7%
買収	43	28	31	34	21	13	21	29	18	28	19	285	2.4%
事業譲渡	148	174	190	188	268	270	240	206	204	213	196	2,297	19.0%
資本参加	4	1	5	3	2	3	1	2	0	0	0	21	0.2%
出資拡大	5	1	1	2	1	0	0	0	0	1	0	11	0.1%
子会社株式取得	122	118	112	107	123	119	99	98	113	116	65	1,192	9.9%
分社・分割	61	56	73	77	86	108	76	73	119	133	79	941	7.8%
持株会社設立	40	60	46	47	53	85	54	46	63	59	47	600	5.0%
(うち会社分割活用)	219	227	253	235	297	319	274	260	321	308	263	2,976	24.7%

近年、M&A、グループ内再編ともに活発化。それに伴い、会社分割制度の活用も増加

2. M&A市場の動向

日本のM&A市場のトレンド(マーケット別M&A件数の推移)

1st stage

2nd stage

3rd stage

4th stage

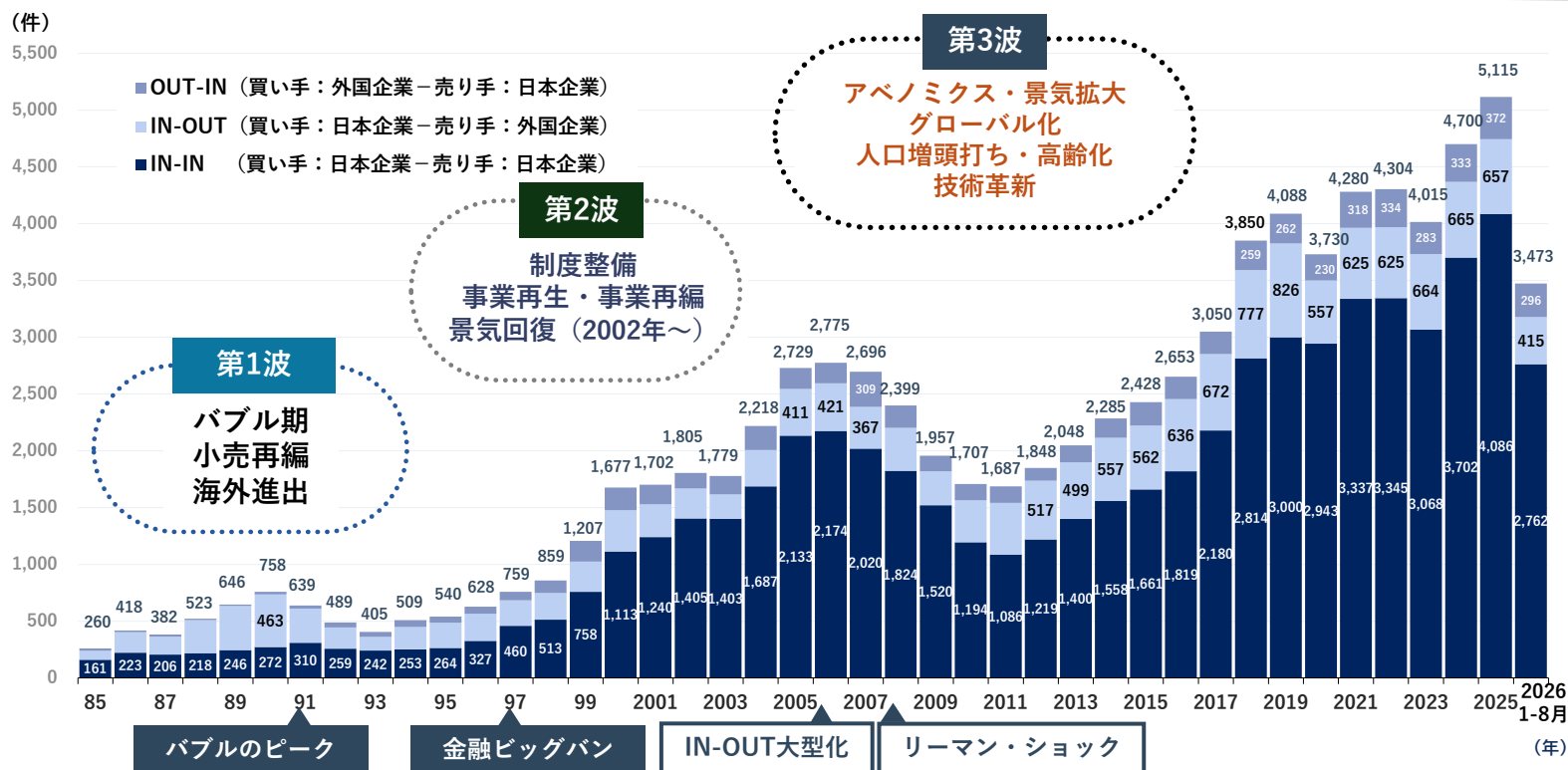
間接金融・銀行主導の時代

市場経済への移行期
国内需要成熟へ

国内需要成熟下での
グローバル化進展

複数のドライバー

2026年1-6月 全体、
IN-IN、OUT-INの
件数は1-6月過去最多



2020年
新型コロナ発生
2021年
岸田内閣発足
2022年
ウクライナ戦争勃発
日銀金融緩和策修正
2024年
石破内閣発足
2025年
トランプ大統領就任
自民党総裁選
2026年
イラン戦争勃発

2020年策定
中小M&Aガイドライン
2021年発足
M&A支援機関登録制
度M&A支援機関協会

2026年1-6月
【合計】 前年同期比+5.1%
【OUT-IN】前年同期比+27.5%
【IN-OUT】前年同期比-8.3%
【IN-IN】 前年同期比+5.3%

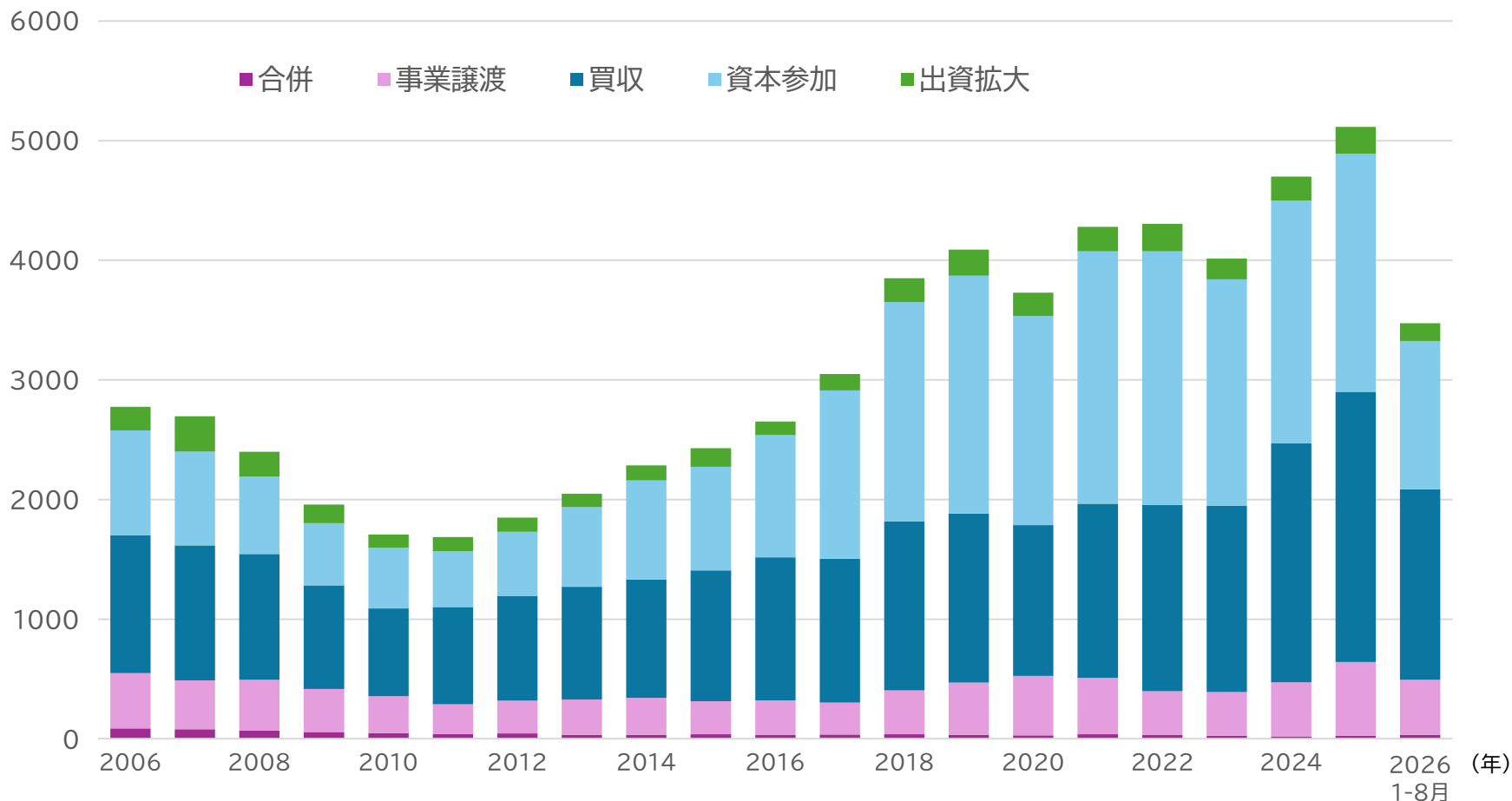
・純粋持株会社解禁(独禁法改正 1997年)
・株式交換・株式移転制度導入(商法改正 1999年)など

2006年のIN-OUT
JT-ガラハ(2兆2,530億円)など

・経産省「企業買収における行動指針」
策定(2023年)

注：M&A件数はレコフデータの「MARR Pro」を基にレコフが作成

形態別M&A件数の推移

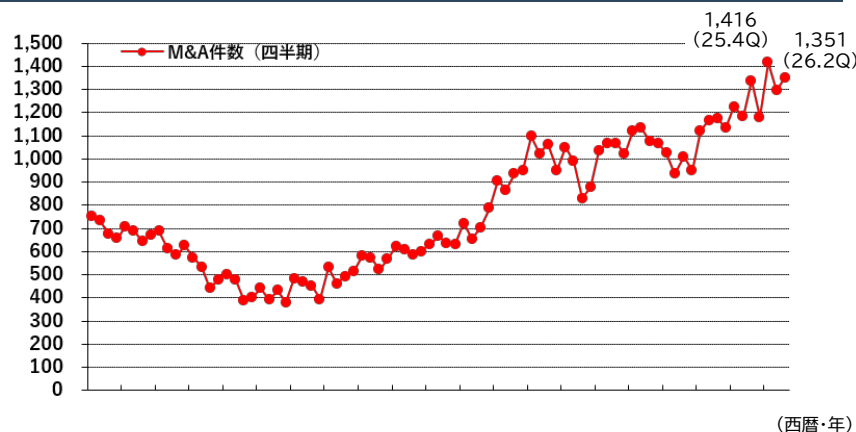


2025年の「買収」、「事業譲渡」の合計件数は2,875件で56.2%を占める。
近年は「買収」、「事業譲渡」(経営権、事業権の取得)が主流となりつつある。

四半期ベースのM&A件数と企業業績・株価指数

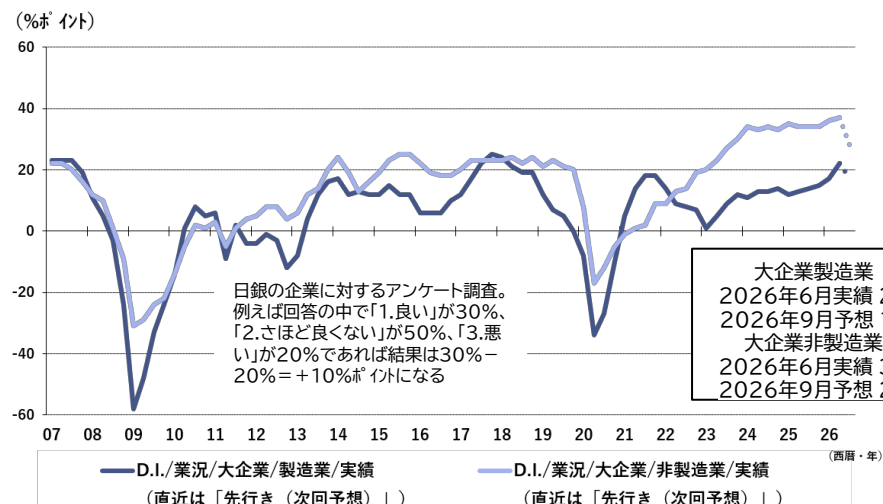
四半期ベースでみた場合、2026年2Q(4-6月)のM&A件数(1,351件)は2025年4Q(10-12月)の1,416件に次ぐ高水準
M&A件数と経常利益・TOPIXは連動する傾向があり、景気・業績の底割れが発生しなければM&A件数は底堅く推移すると考えられるが、イラン戦争をはじめとした地政学リスクや金利上昇などの影響が大きくなれば、M&A件数増加は頭打ちになる可能性も

M&A件数推移(四半期ベース)と日本企業経常利益・TOPIX



注：M&A件数はレコフデータの「MARR Pro」を基にレコフが作成
経常利益は財務省法人企業統計全産業大企業(金融・保険除く資本金10億円以上)ベース

大企業における景況感(日銀短観 業況判断指数 四半期ベース)



注：日銀短観では、資本金を基準に、大企業(資本金10億円以上)、中堅企業(同1億円以上10億円未満)、中小企業(同2千万以上1億円未満)に区分

経済見通し・企業の売上・収益計画

世界銀行 経済成長見通し (2026/6/11 発表)

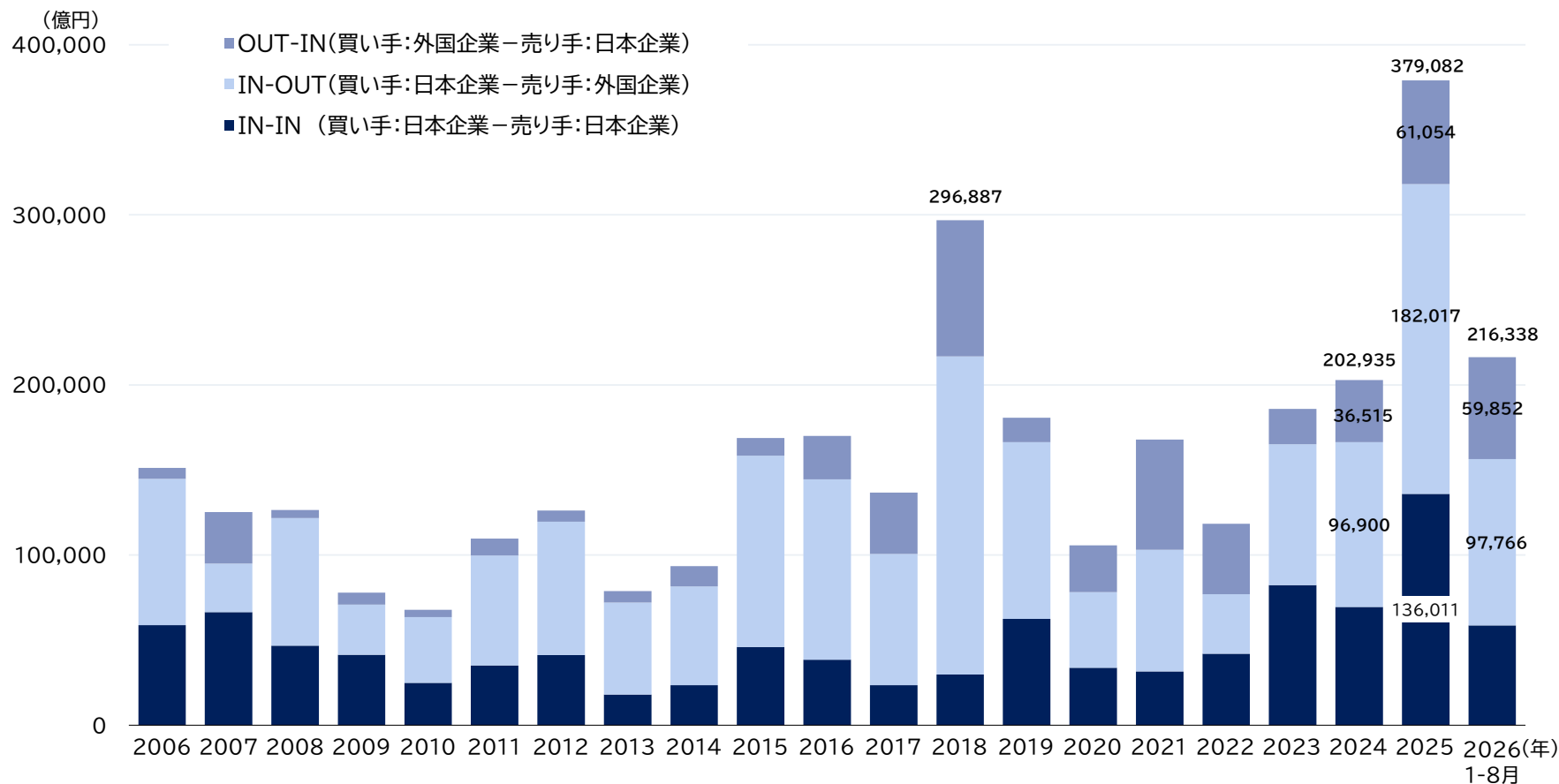
世界経済 (2026年)	+2.5%
日本経済 (2026年)	+0.7%

日銀短観 企業の売上・収益計画 (2026/7/1 発表)

売上高 (2026年度)	+2.5%
経常利益 (2026年度)	-6.5%

注：上記は全規模全産業ベース

日本企業によるM&A金額推移(日本企業 | 買い手 or 売り手)



2006年以降、金額ベースではクロスボーダー案件(IN-OUT、OUT-IN)の存在感が顕著
2025年は37兆9079億円で、これまでの最高を記録

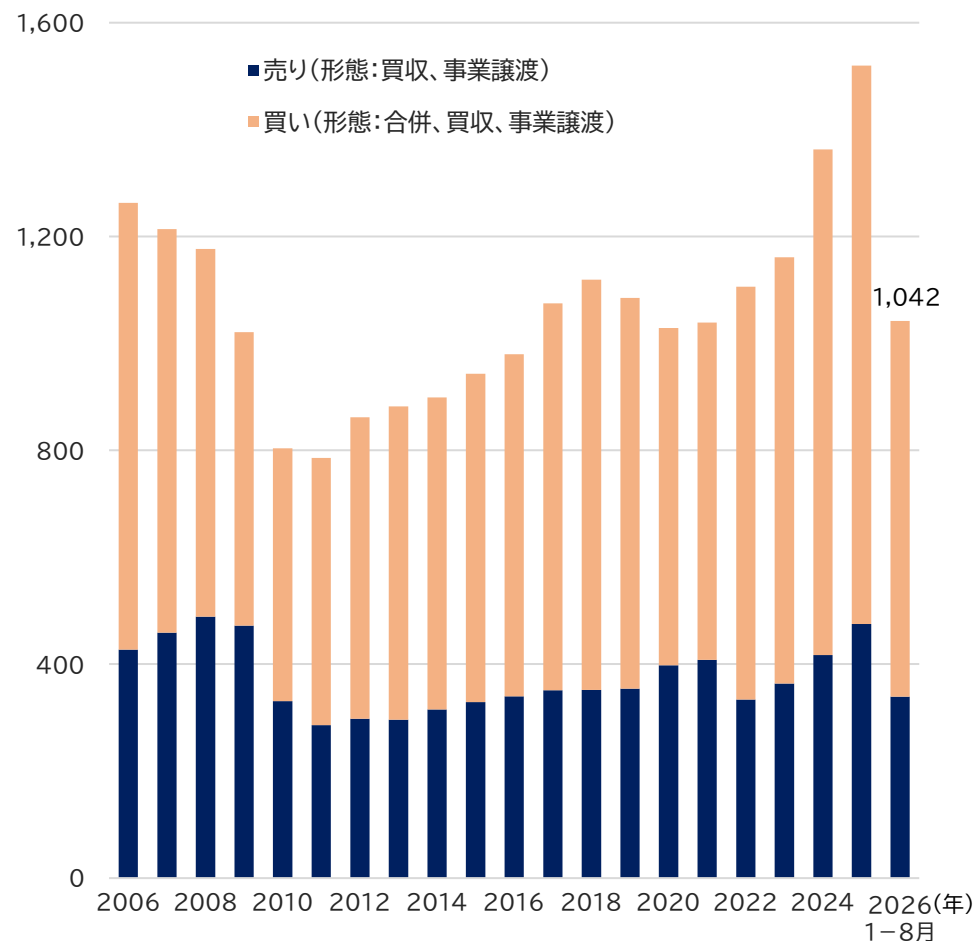
2026年1-8月の金額トップ10

順位	当事者1(買い手側)	国籍	業種	当事者2(売り手側)	国籍	業種	形態	金額(百万円)	マーケット
1	ソフトバンク・ビジョン・ファンド2 (ソフトバンクグループ海外100%子会社 運営ファンド)	日本	その他金融	OpenAI	米国	ソフト・情報	出資拡大	4,674,300	IN -OUT
2	三菱商事	日本	総合商社	Aethon III Blocker LLCなど (エーソン)	カナダ	鉱業	買収	1,194,107	IN -OUT
3	Sumitomo Forestry America, Inc.[住友林業]	日本	建設	トライ・ポイント・ホームズ(TPH)	米国	建設	買収	689,300	IN -OUT
4	EQT運営ファンド、デジタルガレージ (DG)	スウェー デン	その他金融	カカココム	日本	ソフト・情報	買収	656,394	OUT-IN
5	アポロ・グローバル・マネジメントが投資助 言を行うファンド	米国	その他金融	日本板硝子	日本	窯業	買収	590,000	OUT-IN
6	コールバーグ・クラビス・ロバーツ(KKR)、 積水化学工業	米国	その他金融	太陽ホールディングス	日本	化学	買収	490,674	OUT-IN
7	サイタイム	米国	電機	ルネサスエレクトロニクス・アメリカ [ルネサスエレクトロニクス]	日本	電機	事業譲渡	468,000	OUT-IN
8	久光製薬現経営陣	日本	医薬品	久光製薬	日本	医薬品	買収	393,702	IN -IN
9	大和ネクスト銀行[大和証券グループ本社]	日本	銀行	オリックス銀行[オリックス]	日本	銀行	買収	370,000	IN -IN
10	ENEOSホールディングス	日本	石炭・石油	Chevron Singapore Pte. Ltd.など 5社(シェブロングループ)	米国	その他販売・卸	買収	342,512	IN -OUT

2026年1-8月に公表された金額上位1~10位の内訳は、IN-OUT4件、OUT-IN 4件、IN-IN 2件
引き続き、クロスボーダー案件(IN-OUT、OUT-IN)が大型化

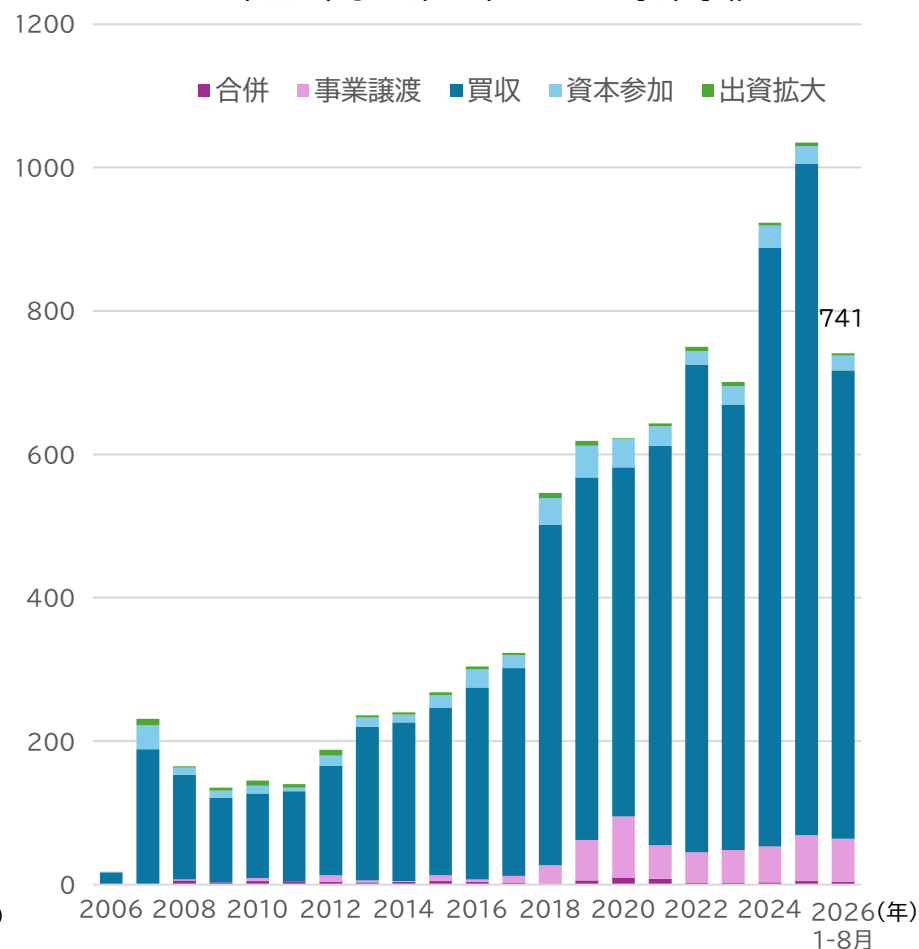
M&A市場をけん引する主なドライバー① ～ 上場企業から未上場企業へ広がり

上場企業の事業再編



2026年1-8月の件数は1,042件、前年同期比55件、5.6%増

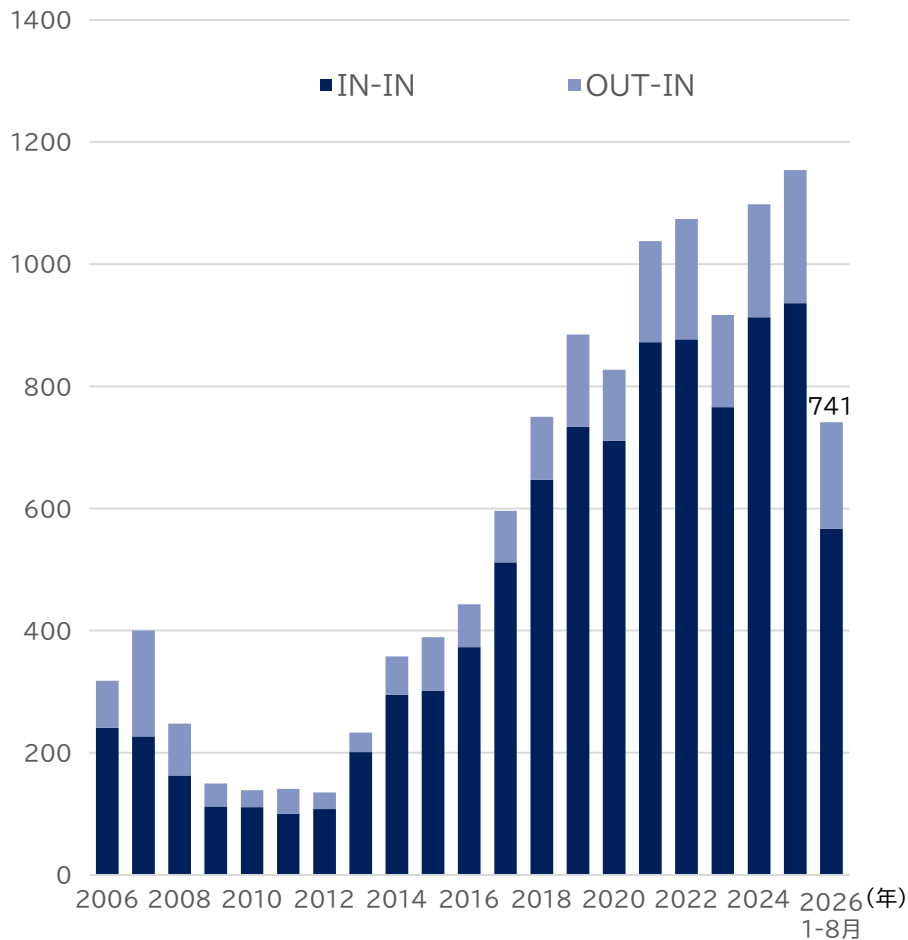
中堅・中小企業を中心とした事業承継



2026年1-8月の件数は741件、前年同期比74件、11.1%増

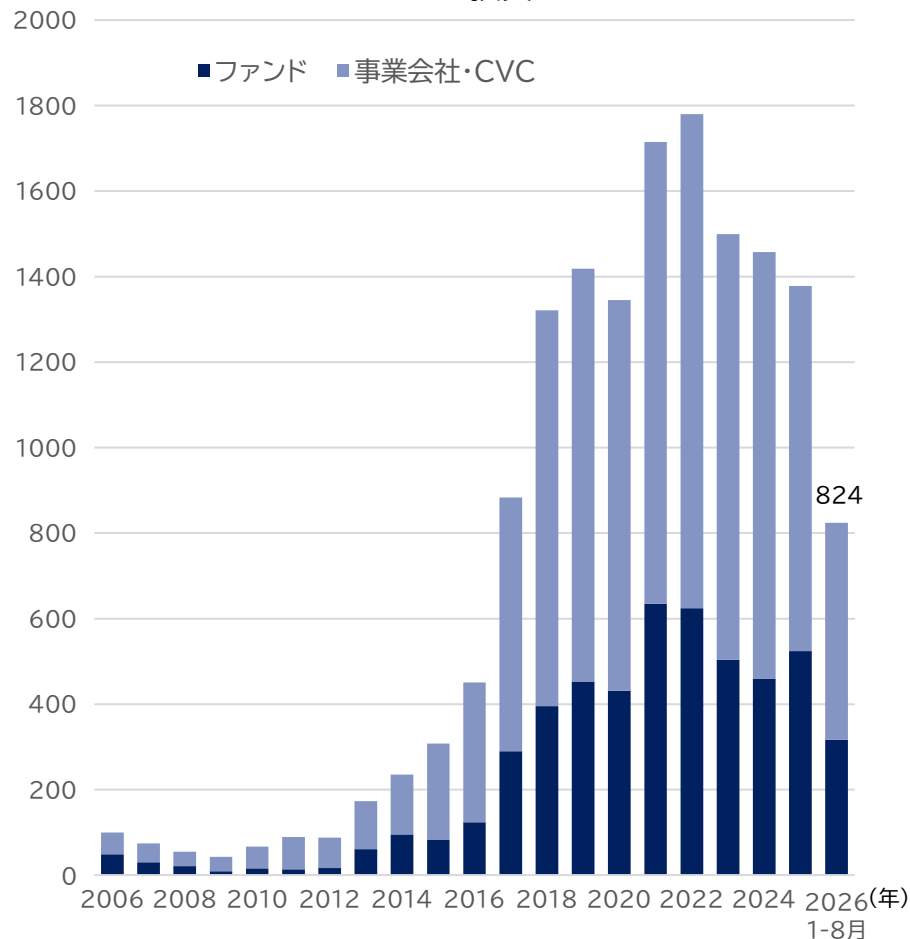
M&A市場をけん引する主なドライバー② ～ 買い手が多様化、投資ファンドが存在感

投資ファンドが買い手



2026年1－8月の件数は741件、前年同期比-13件、1.7%減

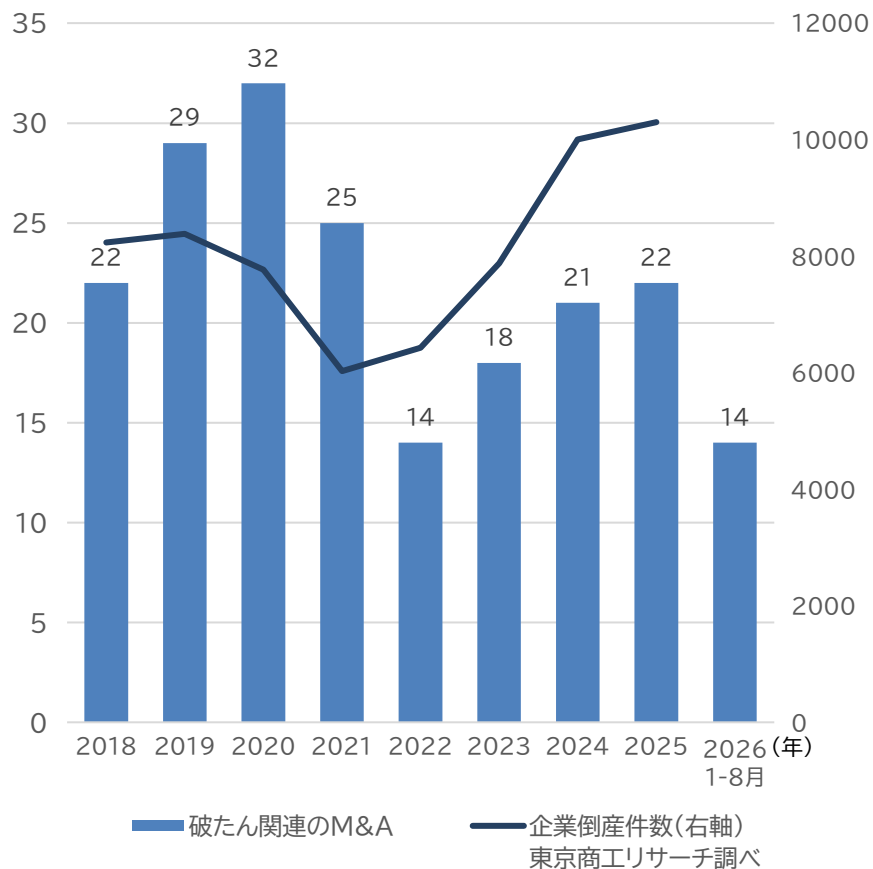
ベンチャー投資



2026年1－8月の件数は824件、前年同期比-79件、8.7%減

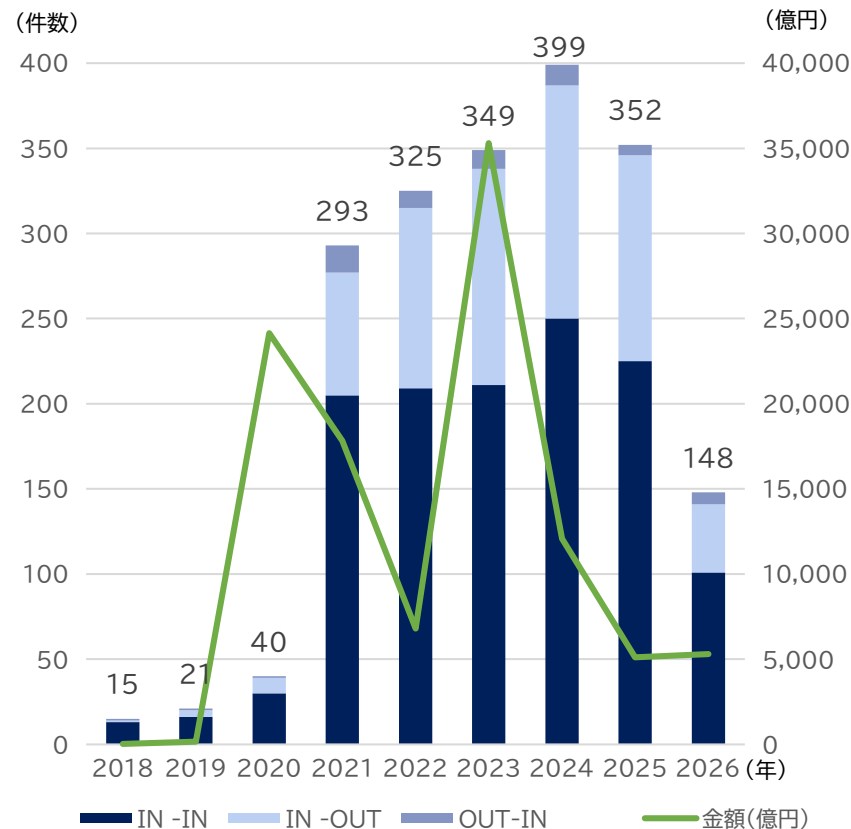
M&A市場 その他の動向 ～破たん支援は減少、SDGsなど新たなドライバーが登場

破たん関連のM&A件数の推移



2025年の破たん関連のM&Aは22件で、前年比4.8%増
なお、企業倒産件数は10,300件、前年(10,006件)比2.9%増加

SDGs・ESG関連のM&A 件数と金額の推移



サステナビリティ経営実現に向けて、SDGsやESGへの取り組みを
推進するためのM&Aが活用。ベンチャー企業との連携も

3. 事業再編・組織再編の現状

政府によるガバナンス改革、事業構造改革の流れ

2014年2月

スチュワードシップ・コード

- ・機関投資家が受益者責任を果たしていくことを目的として「責任ある機関投資家の諸原則」として策定

2014年8月

伊藤レポート

- ・企業と投資家がともに持続的な企業価値の向上を目指すことやROE目標8%などが盛り込まれた

2015年3月

コーポレートガバナンス・コード

- ・上場企業が守るべき行動規範を示した企業統治の指針として発表

2018年6月

投資家と企業の対話ガイドライン

- ・投資家と企業の対話にて、資本コストを意識した経営やCEOの選解任に関する手続きなど重点的議論を期待する事項を取りまとめた

2019年6月

公正なM&Aの在り方に関する指針

- ・MBOおよび支配株主による買収を中心に、共有されるべき公正なM&Aの在り方として、原則論を含めた考え方の整理と、その考え方に基づいた実務上の対応について改めて提示(2007年策定のMBO指針を改定)

2019年6月

事業再編ガイドライン

- ・事業再編に焦点をあて、経営陣のインセンティブ、取締役会の監督機能、事業評価の仕組みを整理し、事業の切り出しを行うための工夫を提示

2023年3月

東証のPBR改善要請

- ・PBR1倍割れ企業について「資本コストを上回る収益性を達成できていない」と指摘。改善方針や具体的目標を示すことを要請

2023年8月

企業買収における行動指針

- ・M&Aに関する公正なルール形成に向けて共有されるべき原則を提示。買収提案に対し、取締役会は真摯な検討を行うこと

組織再編(会社分割)を巡る主な制度制定・改正の流れ

年	制度・改正	主な内容
2000年	商法改正成立	会社分割制度を創設。新設分割・吸収分割を導入し、事業に関する権利義務を包括承継できる仕組みを整備。分社型(物的分割)・分割型(人的分割)を規定
2001年4月	会社分割制度施行	新設分割・吸収分割の運用開始
2001年4月	労働契約承継法施行	会社分割時の労働契約の承継ルール、労働者への通知・協議制度を整備
2005年(施行2006年)	会社法制定	商法の会社関係規定を会社法へ再編。会社分割を含む組織再編制度を体系化
2006年以降	組織再編税制の整備	適格会社分割制度を整備し、一定要件下で課税繰延べを認める
2014年(施行2015年)	会社法改正	少数株主保護の強化、組織再編の差止請求制度整備、親子会社間再編手続の合理化
2017年	税制改正	スピンオフ税制を導入し、分割型会社分割による事業分離を促進
2019年(施行2021年)	会社法改正	株式交付制度を創設し、M&A・企業再編手法を拡充

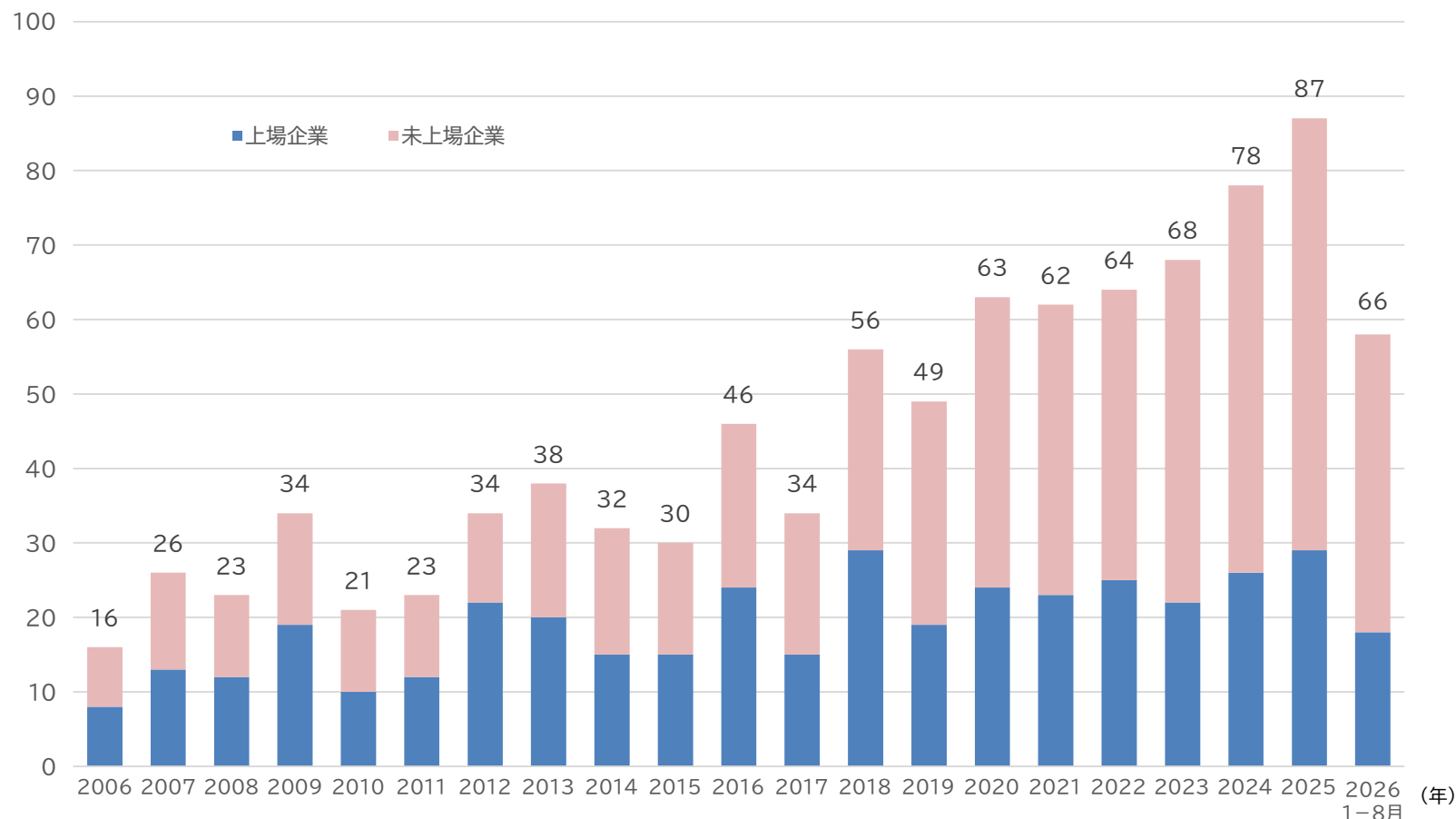
直近10年のM&Aによる事業再編件数と各形態ごとの会社分割制度活用件数の推移

M&A形態		2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年 1-8月	合計
合併	件数	32	36	37	33	29	39	30	27	16	26	34	339
	うち、会社分割活用	1	0	4	5	1	2	4	2	0	0	0	19
買収	件数	1,195	1,203	1,411	1,413	1,261	1,456	1,558	1,559	1,996	2,260	1,592	16,904
	うち、会社分割活用	52	60	54	55	58	64	58	55	78	71	55	660
事業譲渡	件数	289	266	367	437	497	469	367	363	457	615	459	4,586
	うち、会社分割活用	46	34	56	49	63	62	64	68	78	87	66	673
資本参加	件数	1,022	1,408	1,835	1,987	1,747	2,110	2,119	1,892	2,030	1,988	1,240	19,378
	うち、会社分割活用	5	5	7	15	6	14	10	4	10	3	4	83
出資拡大	件数	115	137	200	218	196	206	230	174	201	226	148	2,051
	うち、会社分割活用	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
合計	件数	2,653	3,050	3,850	4,088	3,730	4,280	4,304	4,015	4,700	5,115	3,473	43,258
	うち、会社分割活用	104	99	121	124	128	143	136	129	166	161	125	1,436

M&Aスキームの1つとして定着化。事業単位の買収・売却に有効活用

会社分割制度を活用して事業譲渡を行った企業(当事者2)の上場、未上場別内訳

事業譲渡(会社分割) 当事者2(売り手)の上場、未上場別内訳

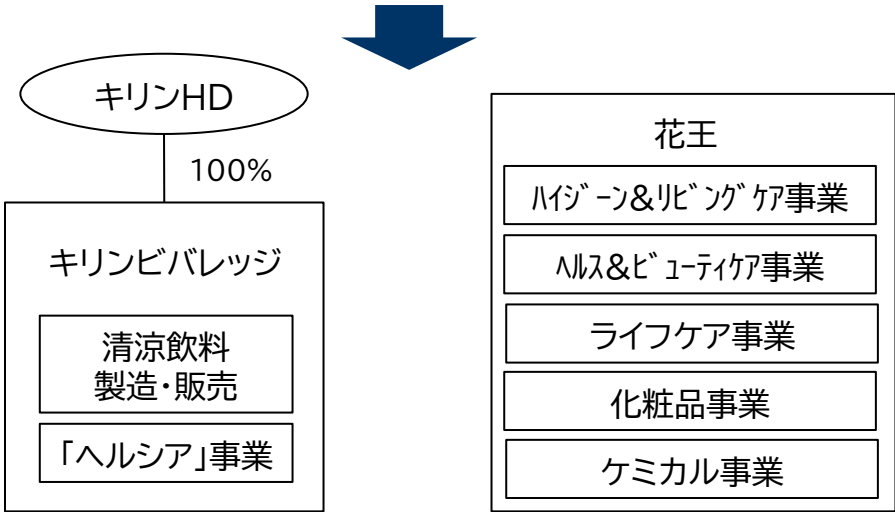
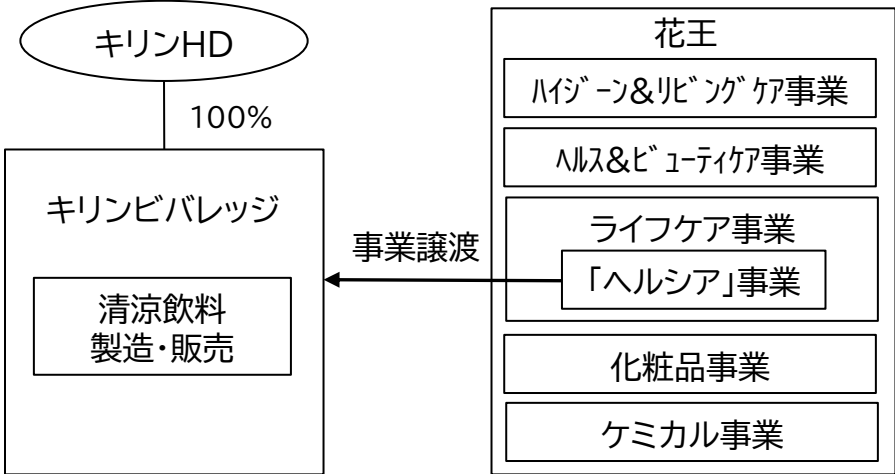


「事業譲渡」のケースでは、未上場企業の活用が上場企業を上回っている。

会社分割制度を活用して事業譲渡を行った企業(当事者2)の業種別内訳

大分類	業種	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年 1-8月	合計(件)
製造業	農林水産	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	4
	鉱業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	建設	1	0	3	2	3	4	3	2	2	1	3	24
	食品	2	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	12
	繊維	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2
	紙・パルプ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	化学	3	0	1	1	4	0	2	4	1	2	0	18
	医薬品	1	0	3	0	2	2	1	1	0	0	0	10
	石炭・石油	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ゴム	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	3
	出版・印刷	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	窯業	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2
	鉄鋼	1	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	5
	非鉄・金属製品	1	0	1	2	0	1	2	0	0	1	1	9
	機械	2	2	3	1	0	4	1	0	2	1	1	17
	電機	4	2	2	2	3	1	0	3	2	5	2	26
	輸送用機器	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2
	精密	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3
	その他製造	0	3	1	1	1	0	0	0	1	1	2	10
製造業 計		17	11	19	11	17	15	12	12	12	13	10	149
商業	総合商社	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	食品卸	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2
	医薬品卸	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	その他販売・卸	1	4	3	6	1	6	2	1	4	2	1	31
	百貨店	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
	スーパー・コンビニ	7	2	0	1	1	1	0	0	3	4	0	19
	家電量販店・HC	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
	その他小売	2	1	3	7	5	3	0	3	4	4	3	35
	外食	0	1	2	0	0	0	0	1	0	3	0	7
商業 計		12	8	8	15	7	10	3	6	12	13	5	99
金融	銀行	0	0	0	1	1	2	5	2	5	2	0	18
	信金・信組	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	生保・損保	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	証券	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	6
	その他金融	1	1	3	2	2	3	2	0	2	3	4	23
金融 計		2	1	4	3	4	5	8	2	8	5	6	48
非製造業	運輸・倉庫	0	0	1	0	0	1	3	3	5	0	0	13
	電力・ガス	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	3	9
	通信・放送	0	3	1	1	2	0	1	1	0	2	0	11
	不動産・ホテル	4	2	4	6	6	6	6	8	2	7	10	61
	アミューズメント	2	2	2	2	7	9	11	22	13	23	14	107
	ソフト・情報	3	4	8	8	15	7	12	9	11	12	8	97
	サービス	6	2	8	3	4	9	8	4	14	11	10	79
非製造業 計		15	14	25	20	35	32	41	48	46	56	45	377
合計(件)		46	34	56	49	63	62	64	68	78	87	66	673

事例① 形態:事業譲渡 上場企業による事業譲渡

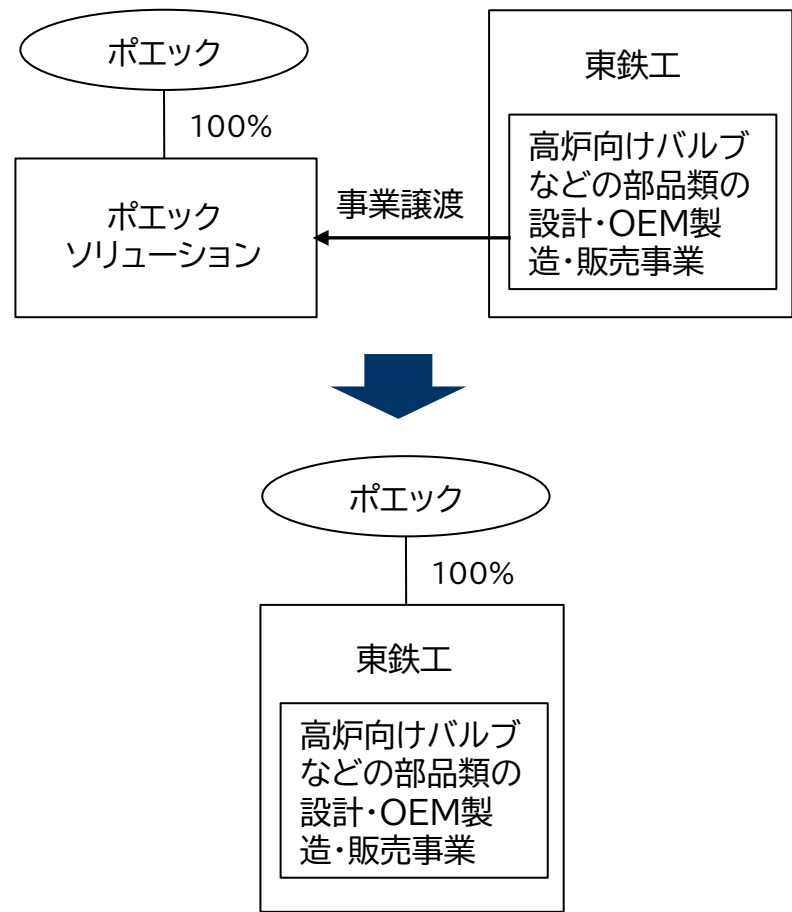


ヘルスサイエンス領域強化

事業ポートフォリオ見直し

概要	
日付	2024/02/02
タイプ	M&Aデータ
マーケット	IN -IN
形態	事業譲渡
出資比率	－
金額	－
当事者1企業名	キリンビバレッジ[キリンホールディングス]
当事者2企業名	花王
内容	キリンホールディングスの傘下で清涼飲料製造、販売のキリンビバレッジ(東京)は、花王から茶カテキン飲料「ヘルシア」事業を8月1日付で譲り受ける。「ヘルシア」は体脂肪や内臓脂肪に関する長年の代謝研究をベースに、2003年に茶系飲料で初めて体脂肪低減機能を謳った特定保健用食品として発売された。キリンビバレッジはヘルスサイエンス領域の強化・拡大を進める。高収益化を目指す。花王は事業ポートフォリオを見直し、基盤事業の競争力強化を図る。

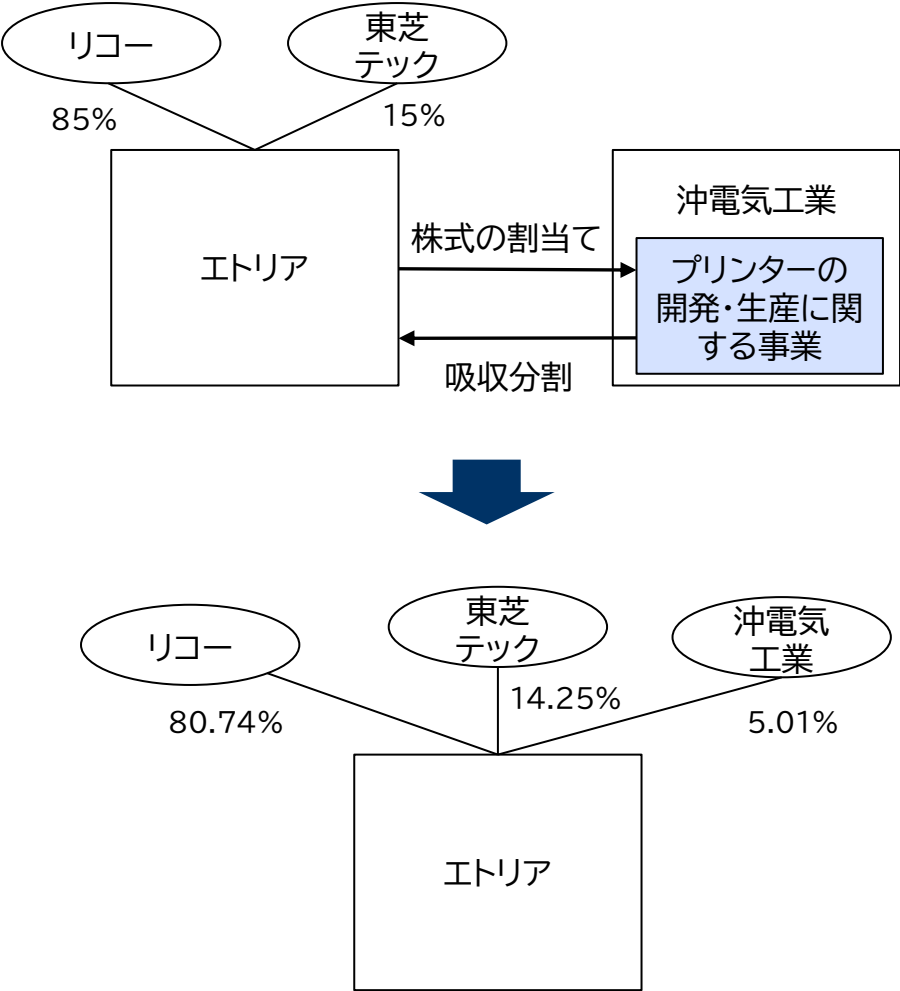
事例② 形態:事業譲渡 未上場企業による事業譲渡



従業員、優良顧客基盤、設計技術、OEM製造ネットワーク
など引き継ぐ

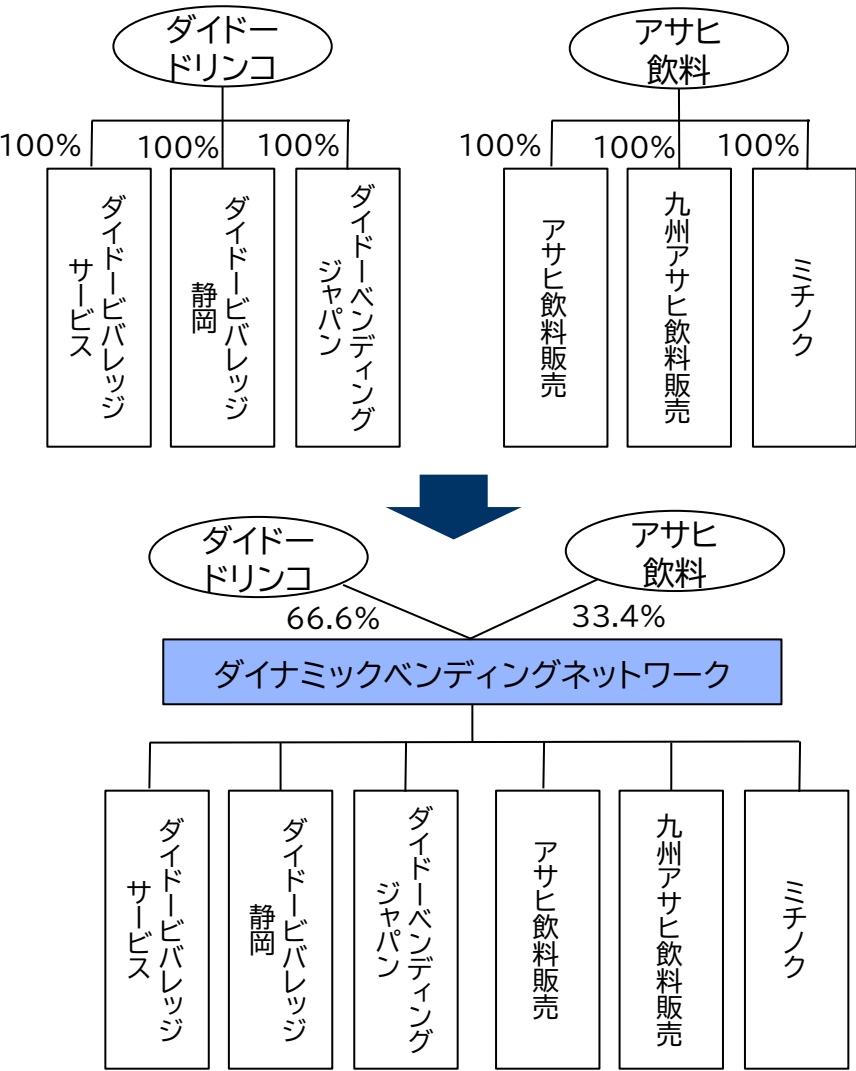
概要	
日付	2025/12/18
タイプ	M&Aデータ
マーケット	IN -IN
形態	事業譲渡
出資比率	－
金額	15百万円
当事者1企業名	ポエック(受け皿会社:ポエックソリューション)
当事者2企業名	東鉄工
内容	ポエックは、全額出資で設立したポエックソリューション(東京)を通じて、高炉向けバルブなどの部品類の設計・OEM製造・販売事業の東鉄工(同)から高炉向けバルブなどの部品類の設計・OEM製造・販売事業を2026年2月1日付で譲り受ける。金額は1500万円。従業員も引き継ぐ。対象事業は売上高7億8900円。ポエックソリューションは社名を「東鉄工」に変更する。同社は高炉に用いられる高温・高圧対応バルブというニッチな領域の製品設計・OEM生産に関する高度なノウハウ・知見を持つ。大手製鉄会社などの優良顧客基盤を有する。後継者が不在だった。ポエックは収益基盤の強化を図る。

事例③ 形態:事業譲渡 上場企業の会社分割(株式対価)による事業譲渡(カーブアウト)



概要	
日付	2025/02/14
タイプ	M&Aデータ
マーケット	IN -IN
形態	事業譲渡（会社分割 吸収分割）（事業統合）
出資比率	－
金額	－
当事者1企業名	イトリア(リコー、東芝テック共同出資会社)
当事者2企業名	沖電気工業(OKI)
内容	リコーと東芝テックがそれぞれ85%、15%出資して2024年7月に組成した事務機器・産業機器・光学機器開発・生産・販売のイトリア(横浜市)は、沖電気工業(OKI)からプリンターの開発・生産に関する事業を会社分割により10月1日付で譲り受ける。対象事業は売上高366億8700万円。この結果、イトリアの出資比率はリコー80.74%、東芝テック14.25%、OKI5.01%となる。3社はOKIが保有するLEDプリントヘッド技術の獲得による開発力の強化、エンジン/キーパーツ共通化による収益力の向上、新たな事業創出のための技術・商材の獲得、アジア地域における生産能力増強の実現を図る。

事例④ 形態:合併 上場子会社同士の持株会社設立による経営統合



概要	
日付	2022/09/15
タイプ	M&Aデータ
マーケット	IN -IN
形態	合併（株式移転 持株会社）（事業統合）
出資比率	－
金額	－
当事者1企業名	ダイドービバレッジサービス、ダイドービバレッジ静岡、ダイドーベンディングジャパン[ダイドードリンク]
当事者2企業名	アサヒ飲料販売、九州アサヒ飲料販売、ミチノク[アサヒ飲料]
内容	ダイドーグループホールディングスの傘下のダイドードリンクは、アサヒグループホールディングスの傘下のアサヒ飲料と自動販売機事業を統合する。包括的業務提携契約を締結した。ダイドードリンクの全額出資子会社のダイドービバレッジサービス、ダイドービバレッジ静岡、ダイドーベンディングジャパンの3社と、アサヒ飲料の全額出資子会社のアサヒ飲料販売、九州アサヒ飲料販売、ミチノクの3社が株式移転により2023年1月23日付で共同持株会社「ダイナミックベンディングネットワーク」を設立し、経営統合する。共同持株会社の出資比率はダイドードリンク66.6%、アサヒ飲料33.4%となる。ダイドードリンクとアサヒ飲料は直販事業の一体的運営によるオペレーションシナジーの追求、商品の相互販売による顧客接点の拡大、製造受託による原価低減、効率的な資源回収による環境負荷の低減に取り組む。

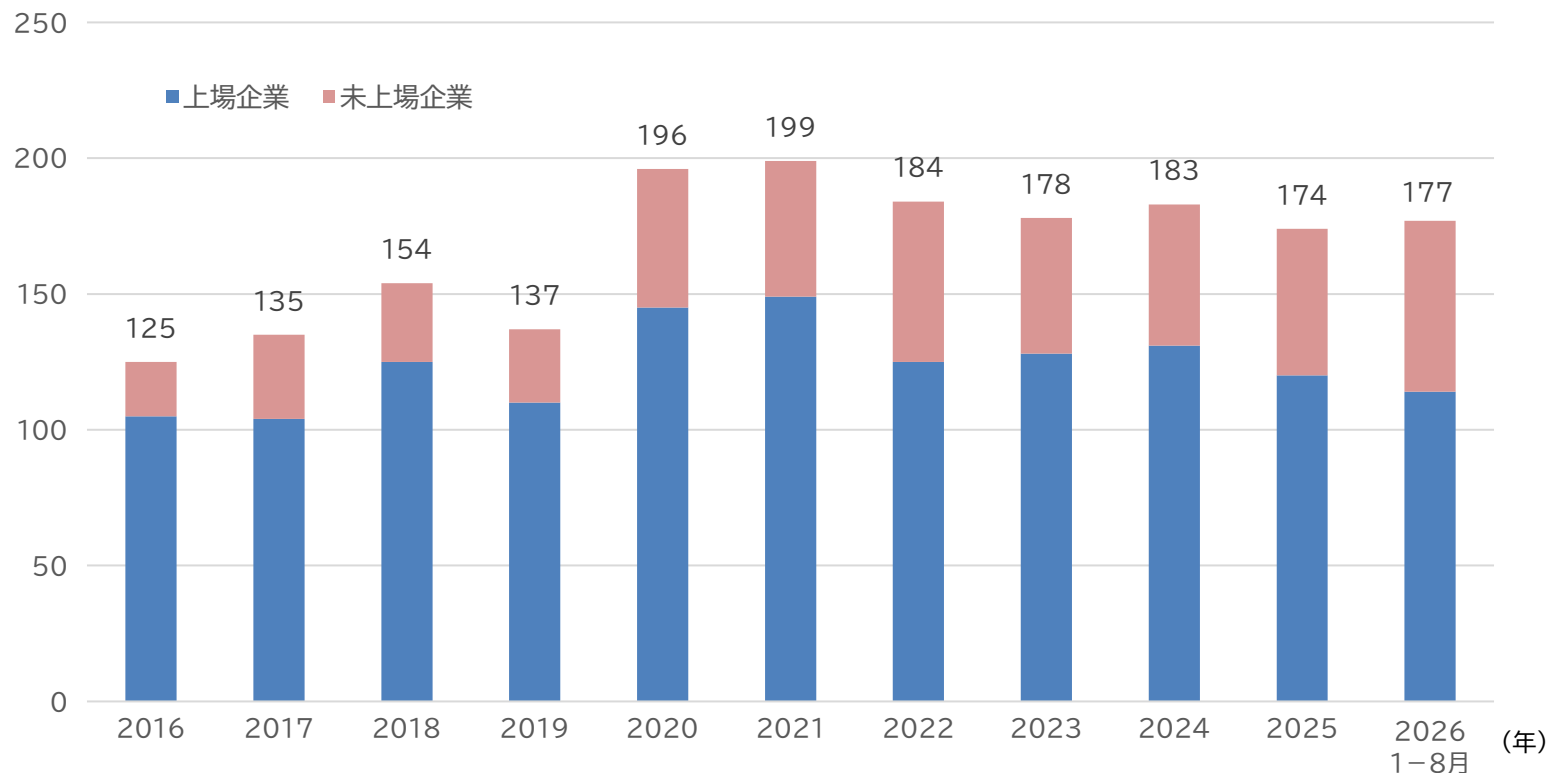
直近10年のグループ内組織再編(合併、事業譲渡、分社・分割、持株会社設立)件数の推移

グループ内組織再編		2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年 1-8月	合計
合併	件数	495	439	499	505	684	757	663	618	654	786	614	6,714
	うち、会社分割活用	14	9	9	2	17	22	20	16	21	20	30	180
事業譲渡	件数	148	174	190	188	268	270	240	206	204	213	196	2,297
	うち、会社分割活用	111	126	145	135	179	177	164	162	162	154	147	1,662
分社・分割	件数	61	56	73	77	86	108	76	73	119	133	79	941
	うち、会社分割活用	59	53	70	70	71	78	62	58	102	108	65	796
持株会社設立	件数	40	60	46	47	53	85	54	46	63	59	47	600
	うち、会社分割活用	32	38	26	26	27	40	28	25	37	24	21	324
合計	件数	744	729	808	817	1,091	1,220	1,033	943	1,040	1,191	936	10,552
	うち、会社分割活用	216	226	250	233	294	317	274	261	322	306	263	2,962

グループ内組織再編スキームの1つとしての有効活用、活用活発化

会社分割制度を活用し、合併、事業譲渡を行った企業(当事者2)の上場、未上場別内訳

グループ内組織再編を行った企業(当事者2)の上場、未上場別内訳

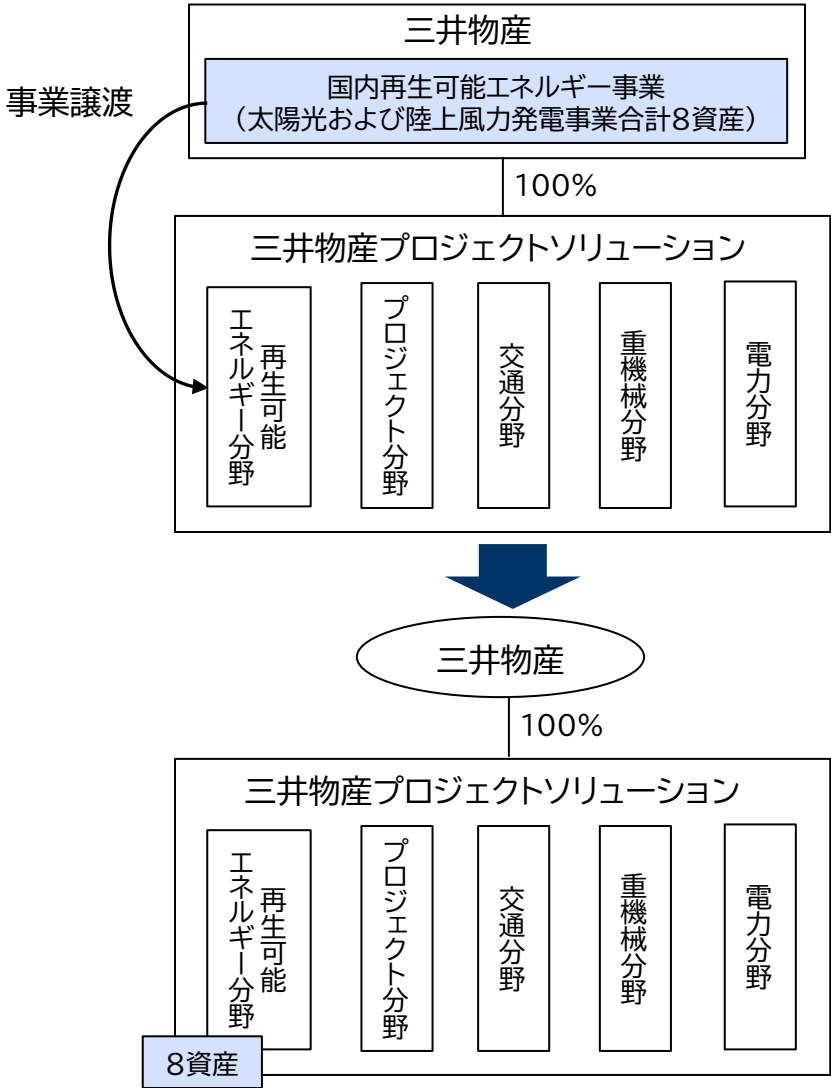


「合併」「事業譲渡」のケースでは上場企業の活用が未上場企業を上回っている。

会社分割制度を活用し、合併、事業譲渡を行った企業(当事者2)の業種別内訳

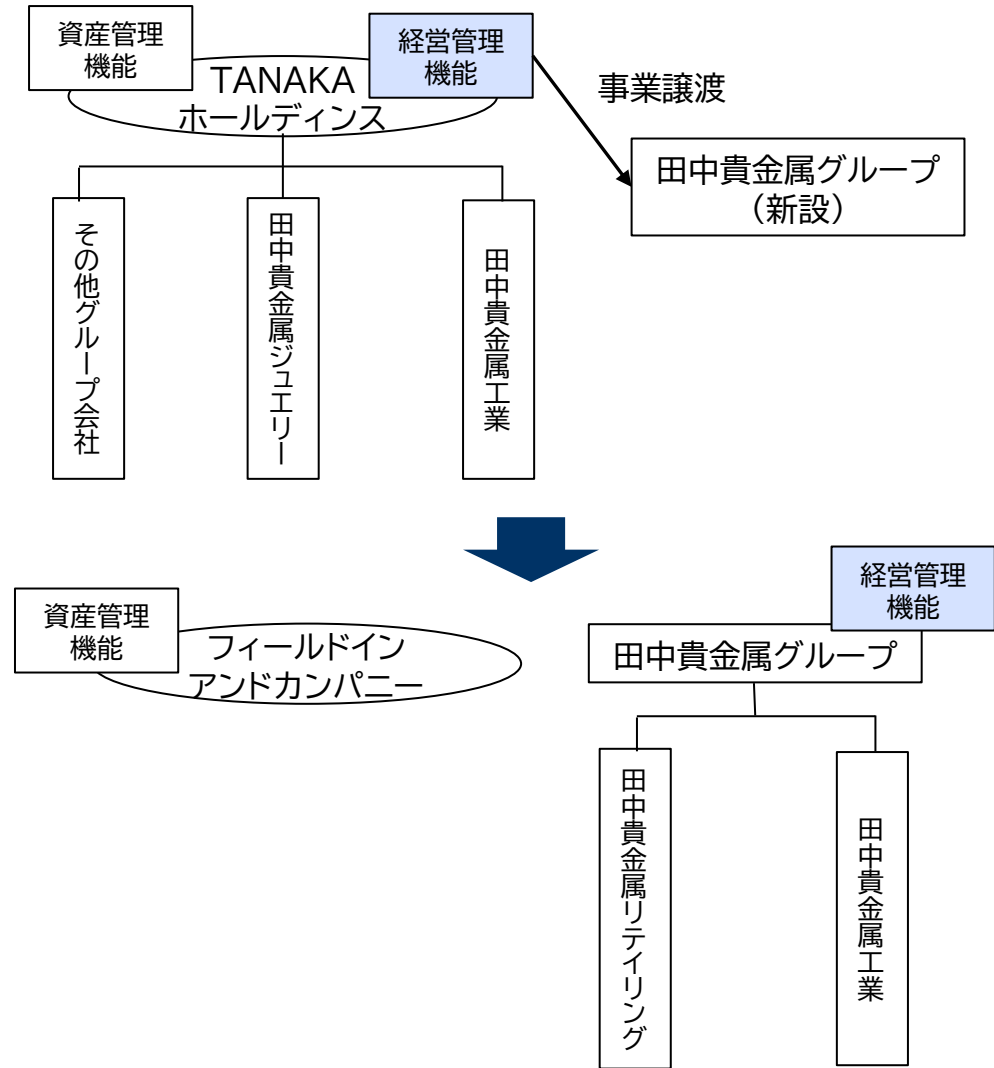
大分類	中分類	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年 1-8月	合計(件)
製造業	農林水産	0	0	2	0	0	0	1	0	0	2	2	7
	鉱業	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	1	4
	建設	6	3	4	3	9	4	3	3	9	6	9	59
	食品	2	6	4	2	4	9	5	2	5	7	4	50
	繊維	2	2	2	1	2	2	4	2	1	0	1	19
	紙・パルプ	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	4
	化学	5	4	3	1	14	9	3	6	8	6	3	62
	医薬品	2	5	2	2	0	3	3	2	4	1	1	25
	石炭・石油	1	2	0	1	1	1	1	2	0	0	0	9
	ゴム	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3
	出版・印刷	1	1	3	3	2	2	6	1	2	0	0	21
	窯業	1	0	0	0	1	0	1	1	1	2	0	7
	鉄鋼	3	1	0	0	1	2	0	1	2	1	1	12
	非鉄・金属製品	1	4	2	1	2	4	4	5	3	0	4	30
	機械	9	7	5	10	7	4	5	4	4	6	3	64
	電機	14	9	8	7	12	8	4	8	5	7	7	89
	輸送用機器	3	1	2	1	4	3	1	1	1	3	5	25
	精密	3	1	2	3	1	3	6	0	0	4	2	25
	その他製造	2	3	3	1	2	2	0	2	3	6	2	26
製造業 計		56	49	42	36	63	58	47	41	50	52	47	541
商業	総合商社	3	1	2	2	1	2	0	3	0	0	3	17
	食品卸	1	1	1	4	2	3	3	2	3	3	1	24
	医薬品卸	0	1	0	0	1	1	1	2	0	0	0	6
	その他販売・卸	8	6	9	9	10	14	16	11	11	9	11	114
	百貨店	1	1	0	0	1	0	1	3	0	1	1	9
	スーパー・コンビニ	5	3	2	0	3	3	2	2	2	3	2	27
	家電量販店・HC	2	1	0	0	1	0	0	2	1	1	0	8
	その他小売	7	5	9	10	10	5	17	12	11	13	12	111
	外食	3	1	4	3	2	5	2	1	3	4	1	29
商業 計		30	20	27	28	31	33	42	38	31	34	31	345
金融	銀行	1	2	2	1	1	2	0	0	2	0	0	11
	信金・信組	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	生保・損保	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	証券	1	1	2	0	1	2	3	2	0	3	2	17
	その他金融	5	5	3	7	2	5	4	3	11	3	3	51
金融 計		7	8	7	8	4	9	7	5	14	6	5	80
非製造業	運輸・倉庫	4	8	9	5	7	8	1	9	5	10	10	76
	電力・ガス	1	1	10	7	4	2	8	2	6	3	0	44
	通信・放送	2	1	1	2	2	7	5	3	0	2	6	31
	不動産・ホテル	8	9	10	6	16	20	13	10	14	13	9	128
	アミューズメント	3	3	2	6	5	6	5	4	3	6	6	49
	ソフト・情報	6	16	22	20	28	26	30	35	25	20	29	257
	サービス	8	20	24	19	36	30	26	31	35	28	34	291
非製造業 計		32	58	78	65	98	99	88	94	88	82	94	876
合計(件)		125	135	154	137	196	199	184	178	183	174	177	1842

事例① 形態:事業譲渡 上場企業の事業譲渡によるグループ内再編



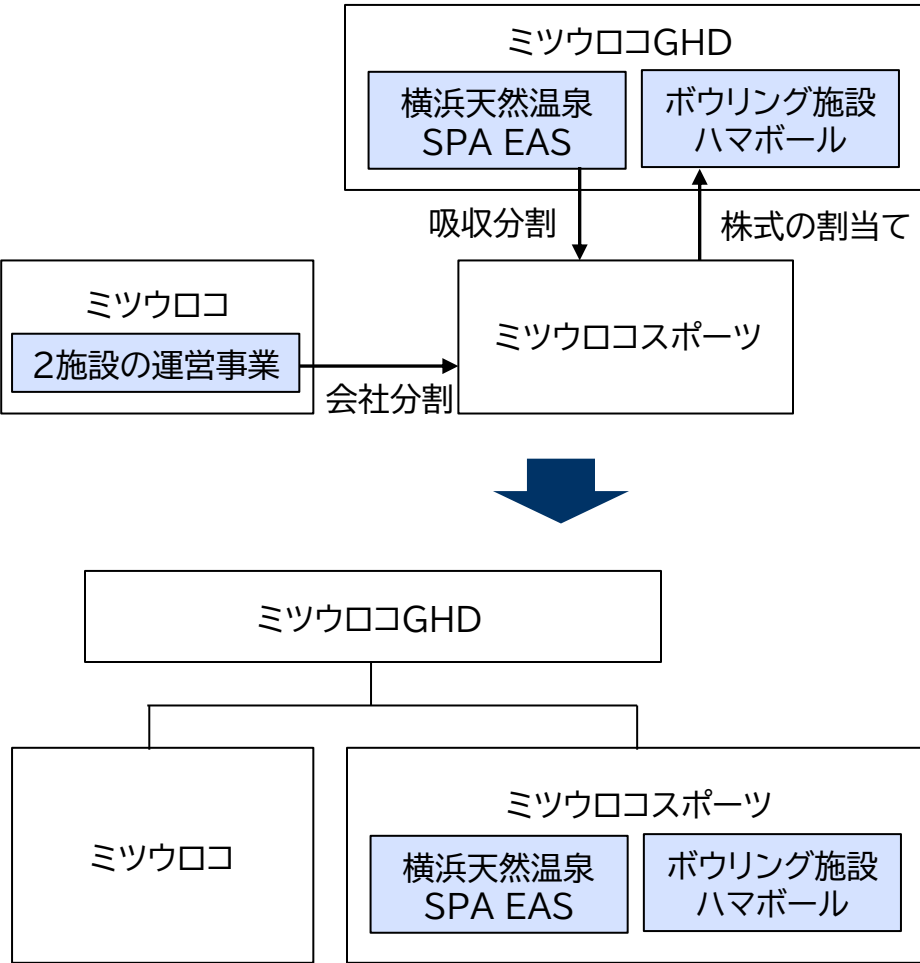
概要	
日付	2025/04/01
タイプ	グループ内M&Aデータ
マーケット	IN -IN
形態	事業譲渡
出資比率	－
金額	－
当事者1企業名	三井物産プロジェクトソリューション[三井物産]
当事者2企業名	三井物産
内容	三井物産の全額出資子会社でインフラ・機械商社の三井物産プロジェクトソリューション(東京)は、三井物産から国内再生可能エネルギー事業を3月27日付で譲り受けた。事業領域の拡大を図る。事業投資・運営を通じて脱炭素化など多様化する社会や顧客ニーズに対し様々なソリューションを提供する。再生可能エネルギー分野では事業基盤と機能を拡充する。

事例② 形態:事業譲渡 未上場企業の事業譲渡によるグループ内再編



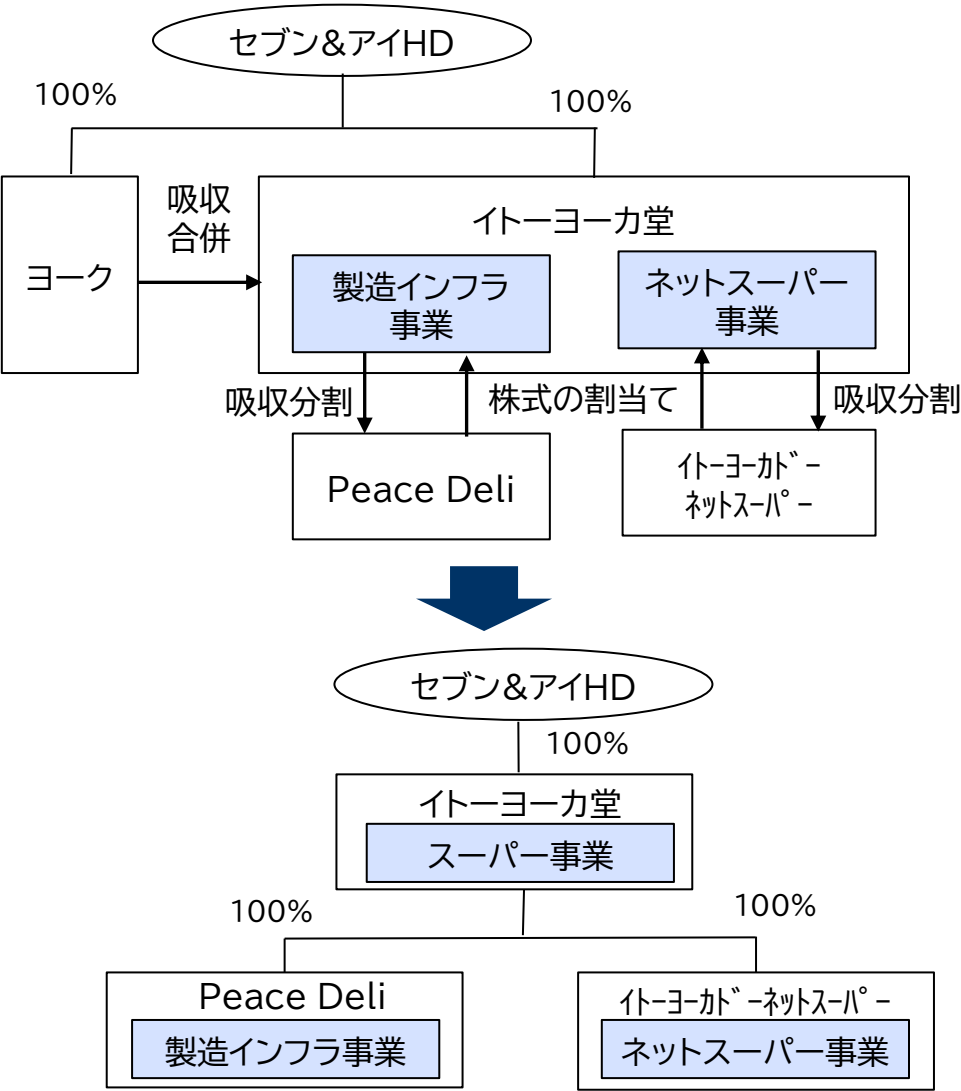
概要	
日付	2024/08/06
タイプ	グループ内M&Aデータ
マーケット	IN -IN
形態	事業譲渡
出資比率	－
金額	－
当事者1企業名	田中貴金属グループ
当事者2企業名	TANAKAホールディングス
内容	産業用貴金属事業の田中貴金属工業(東京)を傘下を持つTANAKAホールディングス(同)は、9月30日付で設立する田中貴金属グループ(同)に、グループ全体の経営管理機能を2025年1月1日付で譲り渡す。同社の傘下に田中貴金属工業、田中貴金属ジュエリー(新・田中貴金属リテイリング、同)を配置する。TANAKAHDは社名を「フィールドインアンドカンパニー」に変更する。グループ企業各社の機能を明確にし、その機能をもとに編成を組み直す。生産性の向上と経営の効率化を進める。決裁スピードを向上させる。

事例③ 形態:事業譲渡 上場企業の会社分割(株式対価)によるグループ内再編



概要	
日付	2026/07/17
タイプ	グループ内M&Aデータ
マーケット	IN -IN
形態	事業譲渡（会社分割 吸収分割）
出資比率	－
金額	－
当事者1企業名	ミツウロコスポーツ[ミツウロコグループホールディングス]
当事者2企業名	ミツウロコグループホールディングス
内容	ミツウロコグループホールディングスの傘下でスポーツ施設・温浴施設企画・運営のミツウロコスポーツ(横浜市)は、ミツウロコGHDから商業施設運営事業に関連する資産及び権利義務を会社分割により10月1日付で譲り受ける。簡易吸収分割となる。複合商業施設「ハマボールビルディング」内の温浴施設「横浜天然温泉SPA EAS(スパイアス)」及びボウリング施設「ハマボール」に関する資産・権利義務を承継する。併せて、同じく傘下で不動産開発事業のミツウロコ(東京)から同2施設の運営事業を会社分割により同日付で譲り受ける。ミツウロコGHDは業務効率化を図る。

事例④ 形態:合併 上場企業の会社分割(株式対価)によるグループ内再編



概要	
日付	2023/06/16
タイプ	グループ内M&Aデータ
マーケット	IN -IN
形態	合併
出資比率	－
金額	－
当事者1企業名	イトーヨーカ堂[セブン&アイ・ホールディングス]
当事者2企業名	ヨーク[セブン&アイ・ホールディングス]
内容	セブン&アイ・ホールディングスは、傘下でスーパー事業のイトーヨーカ堂(東京)に、同じく傘下で同業のヨーク(同)を9月1日付で吸収合併させる。 また、イトーヨーカ堂が営む製造インフラ事業、ネットスーパー事業をそれぞれ同じく100%子会社でセントラルキッチン運営・管理のPeace Deli(同)、新設したイトーヨーカドーネットスーパー(同)に会社分割により移管する。 セブン&アイHDは本社機能を最適配置することでオペレーション改善の効果と効率を最適化する。グループ共通インフラとしての機能を集約し事業基盤強化、利益成長可能な収益構造の実現を図る。

免責事項

- 本資料は、厚生労働省に設置された組織再編部会における検討の参考資料として、株式会社レコフデータが独自に作成したものです。
- 本資料に記載された内容は、株式会社レコフデータの調査・分析および見解に基づくものであり、厚生労働省、組織再編部会またはその委員の見解を示すものではありません。
- 本資料は情報提供を目的とするものであり、特定の取引、事業活動、投資行動その他の行為を推奨または勧誘するものではありません。
- 本資料は、公開情報その他株式会社レコフデータが適法に入手した情報に基づいて作成しておりますが、当該情報の正確性、完全性、網羅性、有用性または特定の目的への適合性について、株式会社レコフデータが独自に検証し保証するものではありません。
- 本資料の内容は作成時点のものであり、その後の状況の変化、制度改正、追加情報その他の事情により変更される可能性があります。株式会社レコフデータは、本資料を更新、改訂または補足する義務を負うものではありません。
- 本資料の利用者が、本資料に記載された情報を利用したことにより生じたいかなる結果についても、株式会社レコフデータは責任を負うものではありません。
- 本資料の著作権は株式会社レコフデータに帰属します。本資料を引用または転載する場合は、事前に株式会社レコフデータに申請・許諾を得、出典として「出所：株式会社レコフデータ」と明記してください。

令和8年9月14日



組織再編に関する諸外国の労働法制について

厚生労働省 労働基準局 労働関係法課

JILPT調査「企業組織再編に関する労働法制ードイツ、フランス、イギリス」の概要

調査の目的

事業性融資の推進等に関する法律（令和6年法律第52号）の附帯決議の後段において「合併・事業譲渡をはじめ企業組織の再編に伴う労働者保護に関する諸問題については、その実態把握を行うとともに、速やかに検討を進め、結論を得た後、必要に応じて立法上の措置を講ずること」とされたことを踏まえた検討に向けて、海外における組織再編に伴う労働関係法制及び実務上の影響に関する実態を把握すること。

調査の内容

調査主体: 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）

調査対象国等: EU、ドイツ、フランス及びイギリス

具体的な調査方法: 文献調査

主な調査項目:

- ◆ 現行法制及び法改正の動向
- ◆ 労働契約一般のあり方の概観
- ◆ 組織再編前における労働契約の取扱いに関する法令（※）及び実務の取扱い
- ◆ 組織再編時におけるEU指令に基づく国内法令の適用範囲（具体的な当てはめを含む）
- ◆ 組織再編後における労働条件の統一等に関する法令（※）及び実務の取扱い

※労使コミュニケーションに関するものを含む

組織再編に関する各国の労働法制①

	EU	ドイツ	フランス	イギリス
根拠法令	企業、事業所もしくは企業又は事業所の一部の移転時における労働者の請求権の保障に関する構成国の法規定の調和に関する欧州理事会指令（2001/23/EC）【1977年】	民法典613a条【1972年】	労働法典【1928年】 ※L.1224- 1 条に該当する規定が制定された年	事業譲渡規則（TUPE）【2006年】 ※1981年に制定され、2006年に全面改正
適用範囲・適用要件	・同一性を保持した経済的一体の移転（指令 1 条 1 項b）。 ・事業移転の有無は、下記の 7 つの判断要素の総合判断による（Spijkers事件）。 ①事業の種類、②建物・動産等の有体資産の移転の有無、③移転時における無体資産の価値、④労働者の大半の承継の有無、⑤顧客の承継の有無、⑥業務の類似性の程度、⑦操業が中断した期間。 ・委託先の変更も「同一性を保持した経済的一体」の移転が認められる場合には、事業移転に含まれる（Ayse Süzen事件）。 ・EU司法裁判所は、事業移転の判断に当たり、「人間の労働力が決め手となる事業」であるか否かを重視している。人間の労働力が決め手の事業では、労働者の大部分が承継されれば事業移転に当たり得るが、労働者が誰も承継されなかった場合には、事業移転には当たらない。一方、物的設備が決め手となる事業では、事業遂行に不可欠な物的設備が承継されたかどうかが重要となるが、物的設備が承継されなかった事案でも事業移転の成立が認められる場合もある（Güney-Görres事件等）。 ・「経済的一体」は、組織的独立性が失われても、機能的関連性が維持されていれば認められる（Klarenberg事件、Amatori事件）。 ・濫用的事業移転の場合には、事業移転の成立は認められず、労働者は譲渡人に留まることになる（Elinika Nafpigeia事件）。	・事業移転（法律行為による、他の所有者への、事業又は事業の一部の譲渡）（民法典613a条） ・合併、分割及び財産譲渡（組織変更法35a条 2 項、125条 1 項、176条 1 項）も、事業移転に含まれる。 ・濫用的事業移転の場合には、事業移転の成立は認められず、労働者は譲渡人に留まることになる（Werzalit事件）。 ・事業所閉鎖と事業移転は相互に排他的であり、使用者の「事業閉鎖に向けた真剣な意図」の有無によって区別される。この区別は、特に一部譲渡後に残存事業所が閉鎖され、事業閉鎖を理由とする解雇の効力が問題になる場合に重要となる。	・使用者の法的地位において変動が生じた時、特に、相続、売却、合併、資本の移転、法人化によって変動が生じた場合、変動が生じた日において有効なすべての労働契約は、新たな雇用主及び当該企業の従業員との間で引き続き有効となる（労働法典L.1224- 1 条）。 ・L.1224- 1 条の「適用範囲」との関係では、条文のそれぞれの文言の解釈が問題になり、結果として破産院の判例による判断に広く依存。 ・「経済的一体」の移転に相当すると評価される場合、当該経済的一体を引き継いだ会社が、以前に当該経済的一体の下で労働契約に基づき業務に従事していた労働者の、新たな雇用主となる。 ・事業の移転の前後で経済的一体の同一性が維持されない場合には適用されない。	・事業譲渡（譲渡直前にイギリス国内に所在していた事業、事業体又はその一部が、「同一性を維持する経済的実体（economic entity）」の移転を伴って、他の者に移転する場合）（TUPE 3 条 1 項a号、2 項、3 項、4 項a号）。 ・サービス提供主体の変更（譲渡前後の活動内容が根本的に又は本質的に同一であるもの）（SPC）の場合にも規制対象（TUPE 3 条 2 A項、3 条 1 項b号、3 項a・b号）。
労働契約の取扱い	・自動承継（指令 3 条）	・自動承継（民法典613a条 1 項 1 文）	・自動承継（労働法典L.1224- 1 条） ・事業の移転に際して、（L.1224- 1 条の対象に含まれない労働者であっても）譲渡人及び譲受人との間の契約により、個別に労働契約の移転を実施することができる。ただし、その対象となる労働者の個別の同意なしに強制することはできない。	・自動承継（TUPE 4 条 1 項）

※赤字は平成28年以降の裁判例及び改正箇所。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業組織再編に関する労働法制－ドイツ、フランス、イギリス－」、平成28年2月23日開催「第2回 組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」参考資料8等を基に、厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。なお、下線は説明の便宜のために付したもの。

組織再編に関する各国の労働法制②

	EU	ドイツ	フランス	イギリス
労働者による承継拒否	・規定なし（判例によって承継を拒否する権利が認められているが〔Katsikasほか事件、Case C-132/91, C-138/91 and C-139/91 [1992] ECR 1-6600〕、労働者が譲受人への承継を拒んだ場合の処理は加盟国が国内法で決すべき問題とされている）。	・適法に行われた情報提供（民法典613a条5項）後、1か月以内に異議を申し立てれば、譲渡人との労働関係を維持できる（同条6項）。 ・使用者の情報提供が不適法だった場合は、1か月の期間徒過後も異議申立権の行使が可能であるが、失権効に服する（判例）。 ・かかる異議申立権は、憲法上の権利であると解されている（判例）。もっとも、この場合、労働者は、譲渡人による経営上の理由による解雇のリスクを負う。	・規定なし（労働法典L.1224-1条の対象となる場合、労働者による承継拒否も不可。承継を望まない労働者は、承継後に辞職するか、当該事業移転がL.1224-1条の対象とならないものであることを主張して争う）。	・労働者が承継に異議を伝えた場合、譲渡人との雇用契約は終了する（TUPE 4条7項、8項）。あくまで自主退職のため、補償の対象となる解雇とはならない。ただし、労働条件に実質的かつ重大な不利益変更が生じる場合、労働者は雇用契約が終了したものとして扱うことができ、この場合は使用者により解雇されたものとして扱われ（TUPE 4条9項）、不公正解雇の申立てを行うことができる。
労働条件の変更（個別的労働条件）	・事業移転によって個別契約上の労働条件は譲受人との労働契約の内容となる（指令3条1項）。	・事業移転によって個別契約上の労働条件は譲受人との労働契約の内容となる（民法典613a条1項1文）。 ・譲受人による個別契約上の労働条件の変更は、<u>個別契約上の労働条件変更法理（変更解約告知、撤回留保条項の可否等）</u>による。 ・協約の援用条項については、新旧使用者の所属する産業が異なる場合に、「その都度、妥当する労働協約を援用する」旨の時間的動態的援用条項に基づき、従前の労働協約の適用を争う訴訟が多発している。	・労働契約は維持されたまま承継（労働法典L.1224-1条）。 ・労働契約の変更は解雇とみなされる。	・労働条件不利益変更の唯一又は主たる理由が当該譲渡である場合、変更無効（TUPE 4条4項）。 ・ただし、①変更の唯一又は主たる理由が、労働力の変更を伴うような経済的、技術的、組織的理由であり、変更使用者と労働者が合意している場合、又は②契約上、使用者に条件変更が許されている場合、労働条件の変更は無効とならない（TUPE 4条5項a号・b号）。

※赤字は平成28年以降の裁判例及び改正箇所。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業組織再編に関する労働法制－ドイツ、フランス、イギリス－」、平成28年2月23日開催「第2回 組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」参考資料8等を基に、厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。なお、下線は説明の便宜のために付したもの。

組織再編に関する各国の労働法制③

	EU	ドイツ	フランス	イギリス
労働者代表への協議・事前通知	・譲渡人及び譲受人は、移転に関するある労働者代表に、移転の時期、移転理由、労働者に及ぼす移転の法的、経済的及び社会的帰結、労働者に関して予測される措置について情報提供義務あり（指令7条1項）。譲渡人又は譲受人が、自己の労働者に関する措置を考慮するときは、譲渡人又は譲受人は、合意を得るために、自己の労働者代表と適時にかかる措置について協議する義務を負う（同条2項）。	・従前の使用者又は新所有者は、移転に関する労働者に対して、移転前に書面により情報提供を行わなければならない（民法典613a条5項）。 ・事業移転によって従業員に重大な不利益が生じるため事業所組織法上の「事業所変更」に当たる場合には、20人以上の企業を対象として、事業所委員会への通知と協議義務あり（事業所組織法111条1項）。 ・①合併・分割契約等において、労働者及び労働者代表に及ぼす帰結・予測される措置について定めなければならない（組織変更法5条1項、126条1項）、また②関係企業の権限ある事業所委員会に株主総会等の遅くとも1か月前までに、合併・分割契約書（案）等を通知しなければならない（組織変更法5条3項、126条3項）。	・従業員50人以上の企業に設置された<u>社会経済委員会</u>（従業員代表機関。設置義務自体は、従業員数11人以上が対象）に対し、組織変動の理由を示し、労働者に対して実施する措置について情報提供義務あり（労働法典L.2312-8条）。 ※2017年フランス労働法の改正により、企業内の従業員代表制度が「社会経済委員会」に一本化された。	・譲渡人及び譲受人は、譲渡又はこれに関連する措置によって影響を受け得る被用者について、情報提供義務及び協議義務を負う。被用者の適切な代表者（従業員数が50人未満、又は移転する対象従業員が10人未満であり、かつ、適切な代表者が存在しない場合は直接、従業員）を通じて、譲渡人は、協議が可能となる十分前に、譲渡の事実・時期・理由、譲渡が被用者に及ぼす法的・経済的・社会的影響、ならびに譲渡人自身が講じる予定の措置について情報提供を行う義務を負う（TUPE 13条）。 ・譲受人も、譲渡後に自らの被用者となる者や、既存の自社被用者のうち、譲渡又はこれに関連する措置によって影響を受け得る者について、使用者として独立した情報提供義務を負い、自らが予定している措置について説明を行う必要がある。 ・情報提供・協議義務違反の救済は、金銭解決が原則。承継効力に影響なし（TUPE 15条7項、8項）。
従業員代表の機能の承継及び労働協約の承継・取扱い	・企業、事業所もしくは企業又は事業所の一部が、その独立性を維持する限り、移転に関するある労働者の代表者又は代表の法的地位及び機能は、労働者代表の構成のための条件が満たされている限り、同一の条件で維持される（指令6条）。 ・集団的協定において合意された労働条件は、かかる集団的協定の解約又は期間満了、もしくは、他の集団的協定が発効又は適用されるまで、遵守される。ただし、労働条件の遵守される期間を限定する場合は、1年以下であってはならない（指令3条3項）。	・双方の協約拘束性が事業移転後も維持される場合には、当該労働協約が適用され続ける（労働協約法4条1項）。 ・譲受人が協約に拘束されない場合、譲渡人の下で適用されていた労働協約等は、個別労働契約の内容となって承継され、1年間は不利益に変更できない（民法典613a条1項2文）。 ・民法典613a条1項2文の例外：①譲受人に他の労働協約等が適用されている場合、双方の協約拘束性を要件として、譲渡人の下で従前適用されていた協約に基づく労働条件は承継されず、譲受人に適用される労働協約が適用される。（民法典613a条1項3文）。②譲渡人の労働協約等が強行的効力を失っていた場合（例えば、余後効が生じていた場合）、承継された労働協約等の内容を変更することができる（民法典613a条1項4文前段）。③別の労働協約の適用について合意された場合、譲渡人の下で従前適用されていた協約に基づく労働条件は承継されない（民法典613a条1項4文後段）。	・従前の労働協約は、新たな協約が締結されない限り、予告期間満了時から1年間その効力を維持（労働法典L.2261-14条）（経済的一体性がある場合は常に及ぶ）。 ・上記ののち、新たな協約が締結されない場合、従前の協約の効力は失われる。ただし、旧協約の下で各労働者が現実獲得していた個別の利益については維持される。	・事業譲渡の時点において、譲渡人が承認している労働組合との間で労働協約が締結されており、かつ、その協約が譲渡後も雇用契約が存続する被用者に適用されている場合には、当該労働協約は、譲渡後も当該被用者との関係において効力を維持する（TUPE 5条）。 ・労働協約から取り込まれた条項・労働条件の変更は、当該変更が事業譲渡の日から1年を経過しており、かつ、変更後の労働契約上の権利義務を全体として評価した場合に、被用者にとって不利にならない場合に限り、変更が無効の対象にならない（TUPE 4条5B）。 ・労働条件について、その都度改訂される労働協約の内容を個別雇用契約に自動的に取り込む「動的条項」は限定的に解釈される（静的アプローチ）。

※赤字は平成28年以降の裁判例及び改正箇所。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業組織再編に関する労働法制－ドイツ、フランス、イギリス－」、平成28年2月23日開催「第2回 組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」参考資料8等を基に、厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。なお、下線は説明の便宜のために付したもの。

組織再編に関する各国の労働法制④

	EU	ドイツ	フランス	イギリス
事業譲渡に伴う人員整理	・事業移転自体を理由とする解雇は禁止（指令4条1項1段1文）。 ただし、雇用の領域における変化をそれ自体で生じるような経済的、技術的又は組織的理由に基づく何らかの解雇（同条同項1段2文）、特定の範疇の労働者の適用除外（同条同項2段）は許容されている。	・事業移転を理由とする解雇は新旧使用者により禁止されている（民法典613a条4項1文）。 【異議申立後の経営上の理由による解雇】 ・労働者が事業移転に異議を申し立てて譲渡人との労働契約を維持した場合でも、譲渡人の下で就労する可能性が失われたときには、経営上の理由による解雇が認められ得る。 【「譲受人の構想に基づく解雇」】 ・「譲受人の構想に基づく解雇」とは、譲受人が、譲渡人の事業を引き受ける条件として、譲渡人に人員削減を要求し、これに基づき譲渡人が行う解雇である。ドイツでは、譲受人の構想が具体化し、譲渡人と譲受人との間で事業譲渡契約又は予備契約が締結されている場合には、このような解雇が認められ得る。 【再雇用請求権の行使方法】 ・事業所閉鎖が行われるとの見込みに基づき経営上の理由による解雇が行われたものの、解約告知期間が経過するまでに事業移転が決定するなど、就労可能性が生じた場合には、労働者に再雇用請求権が認められることがある（判例）。 【事業移転後の譲受人による解雇の可否】 ・事業移転後に譲受人において余剰人員が生じた場合には、解雇制限法に基づき、経営上の理由による解雇が可能である。この場合、譲受人は、社会的選択において、従前から雇用している労働者と事業移転によって承継した労働者を同じように扱わなければならない。	【移転前の労働契約の解約】 ・労働法典L.1224-1条の条文によれば、経済的一体の移転があった場合、その譲受人は、譲渡人が当事者（使用者）であった労働契約が、譲渡の時点で有効であった場合に、当該労働契約の使用となり、その拘束を受けることとなる。 ・L.1224-1条の適用を回避するために、事業の移転の前に解雇がなされるということが起こり得る。こうした事業移転を円滑に進めることを目的とした解雇は、広く無効とされる。そして、労働契約は新たな使用者（事業の譲受人）との間で有効に存続することとなる（Guermonprez事件）。 【移転後の労働契約の解約及び労働契約の締結】 ・移転後に新たな使用者から解雇が行われるという場合は、当該新使用者との間で、通常の解雇に関するルールが適用される。	【事業譲渡を理由とする解雇の原則的禁止（自動的不公正解雇）】 ・事業譲渡が「解雇の唯一又は主たる理由」である場合、その解雇は自動的に不公正解雇となる（TUPE 7条）。2014年改正以降は、「事業譲渡そのもの」を直接の理由とする解雇に限らず、従来「事業譲渡に関連する理由」と整理されてきた場合であっても、事案の具体的な状況に照らし、事業譲渡が解雇の主たる理由であると評価され得ることが明確化されている。 ・事業譲渡が行われた場合であっても、一定の場合には解雇が自動的に不公正なものとはならない。すなわち、解雇の唯一又は主要な理由が、「経済的・技術的又は組織的理由」（ETO理由）であり、かつ「労働力の変更」を伴う場合である。裁判例は、ETO理由の適用範囲を厳格に限定して解釈している。 ・「経済的」理由とは事業の収益性・業績に関わる理由（例：業績不振に伴う人員削減）、「技術的」理由とは設備や生産工程の性質に関わる理由（例：新技術導入による人的労働需要の減少）、「組織的」理由とは事業運営や組織構造に関わる理由（例：移転労働者を移転先の既存労働力に統合する際の再編）をいう。ただし経済的理由については、事業活動の継続に関わるものに限られ、事業を売却すること自体を目的とする場合は含まれない。 ・いずれの理由による場合も「労働力の変更」を伴うことが必要であり、その判断対象は移転対象労働者全体で足り、移転先企業全体の労働力構成までは考慮を要しないとされる。裁判例上、人員数の削減（典型的な人員整理）のほか、一部労働者の職務内容の変更、事業拠点の移転に伴い勤務地の変更が必要となるが配転命令によってはこれを行えない場合などが、これに当たり得るとされている。

※赤字は平成28年以降の裁判例及び改正箇所。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業組織再編に関する労働法制－ドイツ、フランス、イギリス－」、平成28年2月23日開催「第2回 組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」参考資料8等を基に、厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。なお、下線は説明の便宜のために付したもの。

組織再編に関する各国の労働法制⑤

	EU	ドイツ	フランス	イギリス
その他		【再就職支援措置・再就職支援操短手当】 ・ドイツでは、事業移転等の事業所変更が行われる場合、社会計画において、解雇補償金の支給に加えて、再就職支援措置が定められることが多い。 再就職支援措置（Transfermaßnahme）は、失業のおそれのある労働者について、再就職支援措置を第三者に委託して実施する場合に、その費用の一部を使用者に助成する制度である。再就職支援措置に参加する労働者には、再就職支援操短手当（Transferkurzarbeitergeld）が、12か月を上限として支給される。 【再就職支援会社をめぐる法的問題】 ・再就職支援会社への転籍は、通常、企業、再就職支援会社及び労働者の三者契約によって行われる。労働者は、従前の企業との労働関係を合意解約し、再就職支援会社との間で最長12か月の有期労働契約を締結する。 ・事業移転法理との関係では、この仕組みが、民法典613a条の潜脱となり得ることが問題とされている（労働者が、再就職支援会社に転籍していなければ、同条により譲渡会社から譲受会社に自動承継されていたところ、転籍していたために自動承継されなくなる、という問題が生じ得る）。		【「解雇と再雇用」による条件変更及び条件統一に関する規制】 ・イギリスでは、使用者が提案する契約条件の変更に被用者が同意しない場合、使用者が当該被用者を解雇した上で再雇用を申し出る、又は同一もしくは実質的に同一の職務に別の被用者を雇用することにより、当該変更を実現する手法が用いられてきた。このような手法は「解雇と再雇用」と呼ばれており、労働者保護の観点から強い懸念が示されてきた。 こうした慣行に対し、2025年雇用権法は包括的な規制を設け、2026年10月からの施行を予定している。同法の下では、賃金、労働時間、シフト、年金、時間外労働、休暇といった「制限された労働条件」の変更に被用者が同意しないことを理由とする解雇は、自動的不公正解雇と位置付けられる。

※赤字は平成28年以降の裁判例及び改正箇所。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業組織再編に関する労働法制－ドイツ、フランス、イギリス－」、平成28年2月23日開催「第2回 組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会」参考資料8等を基に、厚生労働省労働基準局労働関係法課において作成。なお、下線は説明の便宜のために付したもの。

「アメリカ合衆国における事業譲渡と労働法」

北海道大学 池田 悠

1 アメリカの労働法

(1) 随意的雇用 (employment at will) 原則

- ・古典的な契約自由原則と市場原理を通じた需給調整による労働法規範が根幹を構成

- ・「随意的雇用原則」：いつでも、いかなる理由でも（何ら理由がなくても）解雇可能

- ・「採用と解雇（辞職）」のプロセスを通じて労働力が調整される

⇒労働法の役割：市場を適正化させるために、差別を禁止＋最低労働条件を規制

(2) 労働市場における交渉力のある労働者

- ・随意的雇用の帰結から逃れうるのは、労働市場において交渉力のある労働者だけ

⇒組合労働者も労働力を集団的に取引することで労働市場での交渉力を補完（ただし、2025年段階で給与所得者全体での組織率は10%、民間部門に限ると組織率は5.9%）

(3) 集団的労働法の構造

- ・「州際通商 (interstate commerce)」を規制する合衆国政府の権限に基づく連邦法

(一般法)「全国労働関係法 (National Labor Relations Act: NLRA)」

(鉄道会社・航空会社)「鉄道労働法 (Railway Labor Act: RLA)」

⇒多数決原理に基づく排他的交渉代表の選択に始まり、労働協約の成立・改定・終了に至る団体交渉プロセスには積極的に介入するものの、合意の成立や協約内容については一切関与しない形式は共通

- ・労働協約：当該交渉単位における排他的な労働条件設定規範として機能

＋NLRA 上の苦情仲裁条項、RLA 上の強制仲裁制度、判例上の仲裁尊重法理が相まって、交渉単位内の私的な法制度ともいえるべき包括的な自治規範を構成

＋経済的実行使：NLRA では協約によって、RLA では立法によって大きく制約

⇒労働協約が成立した場合、包括的な自治規範となって労使平和が達成されることを前提に、成立した協約自体を保護するのはもちろん、協約の成立あるいは維持の手段となる団体交渉をも厳格に規制する立場を採ることで協約秩序の成立を積極的に促進している
ただし、団体交渉をめぐる具体的な規律は、NLRA と RLA でかなり異なる

2 アメリカの事業譲渡

・アメリカの会社法：連邦法ではなく州法

⇒資産売却としての規律を置き、わが国のような事業譲渡固有の規整は存在しない

ただし、継続事業として (as a going concern) 資産を一括売却することは、アメリカでも一般的 (以下、継続事業として資産を一括売却することを「事業譲渡」と表現)

⇒事業譲渡に必要な会社法上の手続は、それぞれの州によって異なる (倒産時は、連邦倒産法上の手続が付加)

3 労働法上の承継者理論

(1) 事業譲渡時の労働者

・事業譲渡時の労働者：労働者の承継の有無および条件は、「真正な」事業譲渡である限りにおいて事業譲受人の自由な判断に委ねられる

※ 従前の使用者が自ら別会社を新設して事業譲渡した場合のように、事業譲渡を仮装して労働法上の責任を免れようとする濫用的な事業譲渡の場合には、従前の使用者の「別人格 (alter ego)」として、労働協約も含めた労働法上の義務に拘束されることが認められることがある (Howard Johnson Co. v. Detroit Local Joint Executive Board, 417 U.S. 249, 259 n.5, 94 S. Ct. 2236, 41 L. Ed. 2d 46 (1974) [実質的に同一の経営 (management)、事業目的 (business purpose)、操業 (operation)、設備 (equipment)、顧客 (customers)、指揮監督 (supervision)、所有 (ownership) といった要素を考慮して判断])

(2) 労働法上の承継者理論 (successorship theory)

【趣旨】

・事業譲渡によって組合の排他的交渉代表としての地位が容易に脅かされると、排他的交渉代表制を通じて労使平和の実現を図る集团的労働法秩序が根本から覆されるため、組織再編手法として有意義な事業譲渡の自由を確保しつつ、濫用的な事業譲渡を防止する (事業譲渡事案における最初の連邦最高裁判例は、Howard Johnson Co. v. Detroit Local Joint Executive Board, 417 U.S. 249, 257, 94 S. Ct. 2236, 41 L. Ed. 2d 46 (1974) [結論否定])

【概要】

・事業譲受人が、労働者の過半数を従前の交渉単位内労働者から雇用

⇒いわば結果責任として、労働組合の排他的交渉代表としての地位が保全・承継 (Fall River Dyeing & Finishing Corp. v. NLRB, 482 U.S. 27, 41 (1987); NLRB v. Burns Int'l Sec. Servs., 406 U.S. 272, 279, 92 S. Ct. 1571, 32 L. Ed. 2d 61 (1972))

- ※ 事業譲受人が自ら引き受けない限り、従前の労働協約は事業譲受人を拘束しない
- ※ 事業譲渡人の下で発生した不当労働行為責任に関しては、事業譲渡当事者間での事業の実質的継続性が認められることなどを要件にして、事業譲渡人と連帯した重疊的責任（Golden State Liability）が事業譲受人に対しても認められている

【帰結】

- ・最初の労働条件：事業譲受人が自由に設定できる（NLRB v. Burns Int'l Sec. Servs., 406 U.S. 272, 281-282, 92 S. Ct. 1571, 32 L. Ed. 2d 61 (1972)）
- ※ 協約上の労働条件での採用が義務づけられる場合もある（Spruce Up Corp., 209 NLRB 194, 195 (1974) [①十分に明確で適宜の通知をしなかった、または最初に設定する労働条件を秘匿していた、②直接にまたは間接に従前の労働条件で雇用されると労働者を誤解させた、③承継使用者が採用手続中で不当労働行為を犯した場合]）
- ・排他的交渉代表としての地位は保全：事業譲渡後の労働条件変更は、排他的交渉代表たる組合との団交義務が課せられる（NLRB v. Burns Int'l Sec. Servs., 406 U.S. 272, 294, 92 S. Ct. 1571, 32 L. Ed. 2d 61 (1972)）
- ・事業譲受人は、労働法上の承継者理論の適用を回避するためだけの理由で、事業譲渡人の労働者の採用を拒否することは許されない（Howard Johnson Co. v. Detroit Local Joint Executive Board, 417 U.S. 249, 262 n.8, 94 S. Ct. 2236, 41 L. Ed. 2d 46 (1974)）

4 承継使用者条項（successor clause）の効力

- ・承継使用者や事業譲受人も当該協約に拘束されることを規定するなど、労働協約に「承継使用者条項」が置かれることも稀にある
- ⇒協約当事者ではない事業譲受人を協約に拘束する効力はない（Howard Johnson Co. v. Detroit Local Joint Executive Board, 417 U.S. 249, 258 n.3, 94 S. Ct. 2236, 41 L. Ed. 2d 46 (1974); NLRB v. Burns Int'l Sec. Servs., 406 U.S. 272, 288, 92 S. Ct. 1571, 32 L. Ed. 2d 61 (1972)）
- ⇒協約当事者間では、承継使用者条項も有効：使用者は労働協約を事業譲受人に引き受けさせる責任を協約上の義務として負担（CF & I Steel Corp. v. Connors (In re CF & I Fabricators), 163 B.R. 858, 871 (Bankr. D. Utah 1994)）
- ⇒協約上の仲裁手続が係属している期間など：承継使用者条項違反に基づいて裁判所が事業譲渡手続を停止させることもできる（Howard Johnson Co. v. Detroit Local Joint Executive Board, 417 U.S. 249, 258 n.3, 94 S. Ct. 2236, 41 L. Ed. 2d 46 (1974)）

《参考文献》

- ・中窪裕也『アメリカ労働法〔第2版〕』（弘文堂、2010年）
- ・池田悠「再建型倒産手続における労働法規範の適用（2）」法学協会雑誌 128 巻 8 号（2011 年） 2035 頁～2133 頁
- ・池田悠「企業の再建と労働関係―再建型倒産手続における労働関係処理の日米比較を通じて―」日本労働法学会誌 120 号（2012 年） 143 頁～160 頁
- ・金久保茂『企業買収と労働者保護法理―日・EU 独・米における事業譲渡法制の比較法的考察―』（信山社、2012 年）



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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令等の概要について（諮問及び報告）（個人ばく露測定関係）

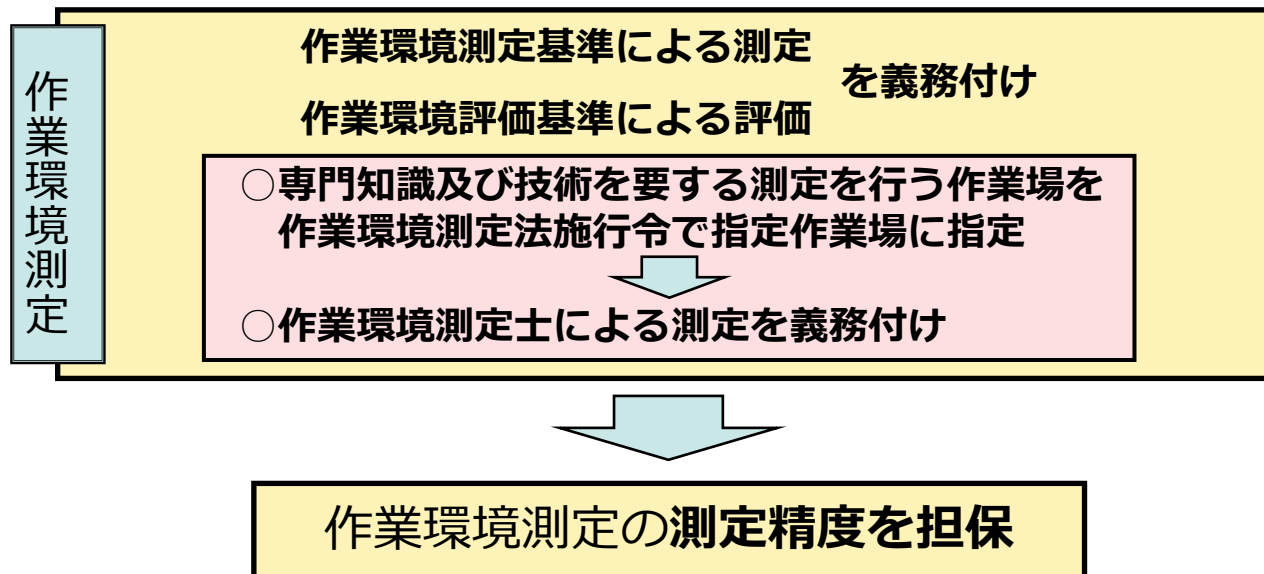
第186回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

作業環境測定の概要

- 作業環境測定とは、「作業環境の実態をは握するため空気環境その他の作業環境について行うデザイン、サンプリング及び分析（解析を含む。）をいう。」と定義されている。（労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）第2条第4号）
- 作業環境測定は、測定精度の担保のため、作業環境測定基準（昭和51年労働省告示第46号）に従って測定を行うとともに、作業環境評価基準（昭和63年労働省告示第79号）により評価を行うことを義務付けている。（安衛法第65条第2項及び第65条の2第2項）
- 作業環境測定のうち、測定に専門知識及び技術を要する作業場を「指定作業場」として指定し、事業者が指定作業場において作業環境測定を行うときは、測定精度の担保のため、作業環境測定士にこれを実施させることを義務付けている。（作業環境測定法（昭和50年法律第28号。以下「作環法」という。）第2条第4号及び第3条）



個人ばく露測定の概要及び測定精度の担保のための仕組みを設ける背景

(令和5年度化学物質管理に係る専門家検討会中間取りまとめ及び報告書を基に作成)

基本的考え方

●個人ばく露測定の法令上の位置付け

- 作業環境測定においては、作業環境測定基準に従って測定等を行うとともに、測定に専門知識及び技術を要する作業場（指定作業場）における作業環境測定については、作業環境測定士による測定（デザイン（※1）、サンプリング、分析）を義務付け、測定結果の精度を担保している（安衛法及び作環法）。
- 一方、個人ばく露測定（※2）においては、作業環境測定基準等や測定実施者の限定がなく、測定精度を担保する仕組みがない部分もある。

※1：測定対象作業場の作業環境の実態を明らかにするために当該作業場の諸条件に応じた測定計画を立てること。

※2：作業環境測定のうち、作業環境における労働者の有害な因子へのばく露の程度を把握するために行うものをいう。

個人ばく露測定関係の現状の規定

④ 金属アーク溶接等作業を継続的に行う屋内作業場（個人ばく露測定を義務付け）

② 環境改善が困難な第三管理区分作業場（個人ばく露測定等を義務付け）（※）

① 指定作業場（作業環境測定士による作業環境測定が義務）

※個人ばく露測定を行う作業場は、指定作業場ではない。

③ リスクアセスメント対象物を製造・取り扱う作業場（化学物質リスクアセスメント指針により、リスク見積りのため、個人ばく露測定を行う。）

⑤ 濃度基準値設定物質を製造・取り扱う屋内作業場（濃度基準値を超えるおそれある場合、個人ばく露測定を指針で求めている。）

●検討会で提言された精度担保の仕組み

- ・ 第三管理区分作業場等においては、法令上、個人ばく露測定を行うことを事業者[※]に義務付けていることから、法令改正により、個人ばく露測定を資格者に行わせることを事業者[※]に新たに義務付けることが適当である。
- ・ 確認測定やリスクアセスメントのための個人ばく露測定については、当面の間、化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針（以下「化学物質リスクアセスメント指針」という。）及び化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する技術上の指針（以下「技術上の指針」という。）において、資格者による個人ばく露測定の実施を行政指導として求めるべきである。さらに、今後、必要な法令の整備により、作業環境測定と同様、資格者による個人ばく露測定を義務付ける仕組みを設けることを検討すべきである。
- ・ 資格者の要件については、個人ばく露測定を円滑に行う仕組みとするため、共通の要件とすべきである。

令和5年度化学物質管理に係る専門家検討会中間取りまとめを踏まえた対応状況

令和5年度中間取りまとめを踏まえた対応

○令和6年改正省令等（※）（令和6年3月18日公布。一部を除き令和8年10月1日施行又は適用。）

- ・ 有機溶剤中毒予防規則等の一部を改正する省令（令和6年厚生労働省令第44号。以下「令和6年改正省令」という。）により、第三管理区分作業場等に係る個人ばく露測定について、測定の手法や評価基準を定めるとともに、作業環境測定士等により実施することを義務付け、一定程度測定精度を担保。（下図参照）
- ・ 個人ばく露測定を実施するための追加講習を実施する「登録個人ばく露測定講習機関」の登録基準等を規定。更に、講習科目の範囲及び時間等を個人ばく露測定講習規程（令和6年厚生労働省告示第93号。以下「令和6年告示」という。）において規定。

※「令和6年改正省令」及び「令和6年告示」をいう。以下同じ。

令和6年改正省令等による対応状況

作業環境測定

安衛法第65条

作業環境測定法施行令（昭和50年政令第244号。以下「作環令」という。）で定める指定作業場（作業環境測定士による実施が義務）

個人ばく露測定

② 環境改善が困難な第三管理区分作業場

④ 金属アーク溶接等作業を継続的に行う屋内作業場

⑤ 濃度基準値設定物質を製造し、又は取り扱う屋内作業場

③ リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う作業場

一定程度測定精度を担保済み

一定程度測定精度を担保済み

法令による
測定精度未担保
（「望ましい」）

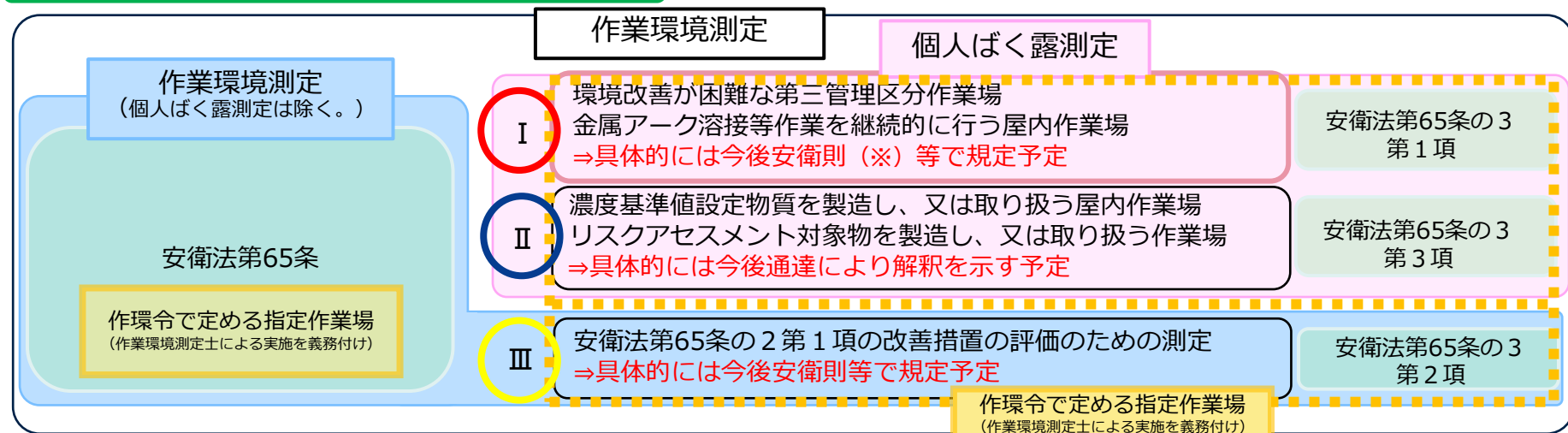
令和5年度化学物質管理に係る専門家検討会中間取りまとめを踏まえた対応状況

令和5年度中間取りまとめを踏まえた対応

○安衛法等一部改正法（令和7年5月14日公布。一部令和8年10月1日施行）

- 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。）により、個人ばく露測定が作業環境測定に含まれることが明確となり、健康障害の防止のための措置等に当たって行う作業環境測定について規定する安衛法第65条の3を新設する等の改正が行われた。
- 同条第1項では、同法第22条の措置を講ずる場合であって厚生労働省令で定めるときは、作業環境測定を行わなければならないこととされ、第2項では、同法第65条の2第1項の措置を講ずる場合であって厚生労働省令で定めるときは、作業環境測定を行わなければならないこととされた。さらに同条第3項では、同法第57条の3第1項の調査を行うに当たり、必要に応じて作業環境測定を行うものとされた。
- 安衛法第65条の3第1項から第3項に個人ばく露測定等の実施義務等に係る規定が設けられたことに伴い、安衛法第65条の3第1項から第3項までの規定により作業環境測定を行う作業場のうち政令で定めるものが、作環法第2条第4号に規定する指定作業場の対象に追加された。

安衛法等一部改正法による対応状況



○ ⇒議論済み

○ ⇒一部更なる議論が必要な項目あり ⇒

令和8年度化学物質管理に係る専門家検討会での検討事項 299

(※) 労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）をいう。以下同じ。

令和 8 年度化学物質管理に係る専門家検討会中間取りまとめの概要

1 検討会の趣旨

- 令和 5 年度の本検討会において個人ばく露測定について、測定結果の精度担保の仕組みや具体的な資格者の要件について議論し、一定の結論を得たところである。
- 個人ばく露測定等が作業環境測定に含まれることを明確化するとともに、関連する政省令等を整備することにより、個人ばく露測定等について、作業環境測定士による測定を義務付け、測定結果の精度担保を図ることとされている。
- 以上を踏まえ、改正後の個人ばく露測定等の精度担保の仕組みを適切に整備するため、学識経験者からなる本検討会を開催し、検討を行った。

2 検討事項

- (1) 安衛法第65条の 3 第 2 項に定める改善措置の評価のための作業環境測定の実施者
- (2) リスクアセスメント対象物について行う個人ばく露測定の作業環境測定基準等
- (3) リスクアセスメント対象物について行う個人ばく露測定の分析実施者の資格
- (4) オキュペイショナル・ハイジニストの位置付け
- (5) その他

3 中間取りまとめ

今般、本検討会は、2 に掲げる検討事項について議論し、令和 8 年 6 月 5 日に中間的な取りまとめを行った。

4 検討会の参集者

全般に関する事項	
大前 和幸	慶應義塾大学 名誉教授
小野 真理子	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 センター長代理
城内 博	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長
高田 礼子	聖マリアンナ医科大学 医学部予防医学教室 主任教授
鷹屋 光俊	公益社団法人 日本作業環境測定協会 精度管理センター所長
武林 亨	慶應義塾大学 医学部 衛生学 公衆衛生学教室 教授
戸田 清志	一般社団法人 日本印刷産業連合会 環境安全部長
西村 杉雄	一般社団法人 日本化学工業協会 化学品管理部 部長
平林 容子	国立医薬品食品衛生研究所 安全性生物試験研究センター長
宮内 博幸	産業医科大学 作業環境計測制御学講座 教授
宮本 俊明	日本製鉄株式会社 東日本製鉄所 統括産業医
毒性に関する事項	
上野 晋	産業医科大学 産業生態科学研究所 職業性中毒学研究室 教授
川本 俊弘	中央労働災害防止協会 労働衛生調査分析センター所長
宮川 宗之	(元) 帝京大学 医療技術学部 教授
ばく露防止対策に関する事項	
津田 洋子	帝京大学大学院 公衆衛生学研究科 講師
保利 一	産業医科大学 名誉教授 保利労働衛生コンサルタント事務所 所長
山室 堅治	中央労働災害防止協会 労働衛生調査分析センター 衛生管理士

令和 8 年度化学物質管理に係る専門家検討会中間取りまとめの概要

個人ばく露測定 of 精度担保 of 仕組み of 適切な整備に向けた基本的考え方①

1 安衛法第65条の3第2項に定める改善措置の評価のための作業環境測定の実施者

- 安衛法第65条の3第2項に基づく作業環境測定については、先に実施する安衛法第65条第1項による作業環境測定と同じ作業場で測定されるものであり、同程度の測定精度であることが必要であることから、その測定精度を担保するため、作業環境測定士が実施することが妥当である。

2 リスクアセスメント対象物について行う個人ばく露測定の作業環境測定基準等

(1) 個人ばく露測定等における作業環境測定基準等について

- 環境改善が困難な第三管理区分作業場及び金属アーク溶接等作業を継続的に行う屋外作業場における個人ばく露測定（安衛法第65条の3第1項の規定による測定）及びリスクアセスメントのための個人ばく露測定（安衛法第65条の3第3項の規定による測定）の作業環境測定基準は、第三管理区分に区分された場所に係る有機溶剤等の濃度の測定の方法等（令和4年厚生労働省告示第341号。以下「第三管理区分告示」という。）、金属アーク溶接等作業を継続して行う屋内作業場に係る溶接ヒュームの濃度の測定の方法等（令和2年厚生労働省告示第286号。以下「金属アーク溶接等濃度測定告示」という。）及び技術上の指針を参考に、以下の項目を含んだ基準とするべきである。
 - ・ 労働者の身体に試料採取機器（個人サンプラー）を装着
 - ・ 個人サンプラーの採取口は、労働者の呼吸する空気中のリスクアセスメント対象物の濃度を測定するために最も適切な部位に装着
 - ・ 均等ばく露作業ごとに、作業内容等に応じた適切な数の労働者に対して行う。（詳細な対象労働者等は規定せず、技術上の指針等による。）
 - ・ 試料の採取時間については、作業日ごとに労働者が作業に従事する時間のうち作業内容や基準値の種類等に応じた適切な時間とする。（詳細な試料空気の採取時間については規定せず、技術上の指針等による。）
 - ・ 測定頻度については、測定された濃度等に応じ、適切な頻度とする。（詳細な頻度については規定せず、技術上の指針等による。）
 - ・ 濃度基準値が設定されている物質は、技術上の指針に定める試料採取方法及び分析方法により測定を行い、それ以外の物質は、測定する物質に応じた適切な試料採取方法及び分析方法により測定を行う。
- (2) 安衛法第65条の3第2項の規定に基づく改善措置の評価のための測定については、安衛法第65条第1項の規定による作業環境測定と同様の作業環境測定基準により測定すべきである。
- (3) 個人ばく露測定において、作業環境評価基準を定める必要はないとすることが妥当である。

令和 8 年度化学物質管理に係る専門家検討会中間取りまとめの概要

個人ばく露測定 of 精度担保の仕組み of 適切な整備に向けた基本的考え方②

3 リスクアセスメント対象物について行う個人ばく露測定 of 分析実施者の資格

○ 安衛法第65条の3第3項の規定に基づく個人ばく露測定における分析者等の資格については、以下のとおり。

(1) 技術上の指針で分析方法が定められている化学物質

技術上の指針で分析方法が定められている化学物質について、**当該分析方法が登録講習の内容に含まれる区分の登録を受けている第一種作業環境測定士がその分析を実施**できることとすべきである。

(2) 技術上の指針で分析方法が定められていない化学物質

① 第一種作業環境測定士が適切に選定した分析方法が、第一種作業環境測定士の登録区分の登録講習の内容に含まれる場合は、**当該区分の登録を受けている第一種作業環境測定士が分析を実施**できることとすべきである。

② 第一種作業環境測定士が適切に選定した分析方法が、第一種作業環境測定士の登録区分のいずれの登録講習の内容にも含まれない場合は、**第一種作業環境測定士であって、当該分析方法に用いる分析機器を保有し、かつ、適切に分析できる能力を有する者が分析を実施**できることとすべきである。

③ **1級化学分析技能士については、当該者が所属する事業場で採取された試料の分析**（1級化学分析技能士の試験科目に含まれる分析方法に限る。）を行う場合に限り、作環法第4条第3項に規定する**補助者として位置付ける**べきである。

4 認証オキュペイショナル・ハイジニストの位置付け

○ 認証オキュペイショナル・ハイジニストは、個人ばく露測定 of デザイン及びサンプリングに関して、**デザイン及びサンプリングに関する講習を受講した第二種作業環境測定士と同等以上の能力を有すると考えられることから、認証オキュペイショナル・ハイジニストの資格を有することを条件に作業環境測定士試験の合格及び登録講習の修了を要することなく、第二種作業環境測定士として作業環境測定士名簿に登録を受けることができることとし、デザイン及びサンプリングに関する講習を受講することなく個人ばく露測定 of デザイン及びサンプリングを実施**できることとすべきである。

○ 認証オキュペイショナル・ハイジニストが、個人ばく露測定におけるデザイン及びサンプリングのみ行うことができることとするために、**個人ばく露測定に限った第二種作業環境測定士の新たな登録事項を定める**ことが妥当である。

5 その他

○ 令和6年改正省令等により設けられた規定（以下「旧規定」という。）の内容のうち、安衛法等一部改正法による改正後の安衛法等による委任を受けて今後制定される関係省令と同趣旨の内容については、必要に応じて旧規定を整理の上、当該関係省令に規定し直すべきである。

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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令等の概要（諮問・報告）

1 改正の趣旨（省令）（諮問）

○ 安衛法等一部改正法により、

- ① 安衛法において、作業環境測定の定義の改正により、個人ばく露測定が作業環境測定に含まれることが明確となり、健康障害の防止のための措置等に当たって行う作業環境測定について規定する安衛法第65条の3を新設する等の改正が行われるとともに、
- ② 作環法において、個人ばく露測定の定義の新設、指定作業場の追加、個人ばく露測定の補助者の規定の新設等

が行われたところである。

○ 安衛法等一部改正法により上記の改正が行われたことを踏まえ、関係省令の規定の整備等を行う。

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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令等の概要（諮問・報告）

2 改正の概要（省令）（諮問）

【安衛法等一部改正法により改正された安衛法に基づく委任省令に係る規定】

要点①：安衛法第65条の3第1項及び第2項関連
（安衛法第65条の3第1項及び第2項の規定により作業環境測定を行うとき）

要点②：安衛法第65条の3第1項及び第2項関連
（安衛法第65条の3第1項及び第2項の規定により作業環境測定を行う方法等）

【安衛法等一部改正法により改正された作環法に基づく委任省令に係る規定】

要点③：作環法第3条関連（測定実施者、作業環境測定機関への委託）

要点④：作環法第4条第3項関連（補助者が行う業務）

要点⑤：作環法第4条第3項関連（補助者の要件）

要点⑥：作環法第5条、第7条第1項第4号関連（オキュパイショナル・ハイジニストについての取扱い）

要点⑦：作環法第5条関連（作業環境測定士の実務経験の取扱い）

要点⑧：作環法第7条関連（個人ばく露測定のデザイン及びサンプリングに関する講習）

【改正作業環境測定法施行令に基づく委任省令に係る規定】

要点⑨：作環令第1条第2項関連（安衛法第65条の3第1項及び第2項に係る指定作業場）

※ 上記①～⑨の要点の改正等を行う。

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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令等の概要（諮問・報告）

要点①・② 改正の概要（労働安全衛生法改正を踏まえた省令）（諮問）

○安衛法第65条の3第1項及び第2項

事業者は、健康障害の防止のための措置等を講ずる場合や改善措置の評価のための測定を行う場合であって^①厚生労働省令で定めるときは、**厚生労働省令で定めるところ**により作業環境測定を行わなければならないこととされている。

^②

→安衛則（要点①（安衛法第65条の3第1項及び第2項の規定により作業環境測定を行うとき））

→有機溶剤中毒予防規則（昭和47年労働省令第36号。以下「有機則」という。）等
（要点②（安衛法第65条の3第1項及び第2項の規定により作業環境測定を行う方法等））

要点① 改正のイメージ

○ 安衛法第65条の3第1項及び第2項の規定により作業環境測定を行うときは、以下のとおりとする。

（1）安衛法第65条の3第1項に基づき安衛則において以下の事項を規定する。

- ・環境改善が困難な第三管理区分作業場において、要点②（1）で定める測定を行うとき
- ・環境改善が困難な第三管理区分作業場において、第一管理区分又は第二管理区分と評価されるまでの間、要点②（1）で定める測定を行うとき
- ・金属アーク溶接等作業を継続的に行う屋内作業場において、要点②（1）で定める測定を行うとき

（2）安衛法第65条の3第2項に基づき安衛則において以下の事項を規定する。

- ・安衛法第65条の2第1項の規定による改善措置を評価するための測定を行うとき等

要点② 改正のイメージ

○ 安衛法第65条の3第1項及び第2項の規定により作業環境測定を行う方法は、以下のとおりとする。

（1）安衛法第65条の3第1項に基づき有機則、鉛中毒予防規則（昭和47年労働省令第37号）、特定化学物質障害予防規則（昭和47年労働省令第39号）及び粉じん障害防止規則（昭和54年労働省令第18号）（以下「有機則等」という。）において以下の測定を個人ばく露測定として規定する。

- ・労働者の身体に装着する試料採取機器を用いて測定を行う方法

（2）安衛法第65条の3第2項に基づき有機則等において以下の事項を規定する。

- ・安衛法第65条の2第1項に基づき定められていた改善措置の評価のための測定を安衛法第65条の3第2項に基づくものとし、安衛法第65条第1項と同様の方法（A、B、C、D測定）

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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令等の概要（諮問・報告）

要点③ 改正の概要（作業環境測定法改正を踏まえた省令）（諮問）

○作環法第3条

事業者は、安衛法第65条の3第1項から第3項までの規定により、指定作業場について作業環境測定を行うときは、**厚生労働省令で定めるところにより**、その使用する作業環境測定士にこれを実施させなければならないこととされている。

※その使用する作業環境測定士により作業環境測定を行うことができないときは、作業環境測定機関に委託しなければならない

→作環則（要点③（測定実施者、作業環境測定機関への委託））

※一部厚生労働省告示（要点⑪）に委任している事項あり

要点③ 改正のイメージ

<安衛法第65条の3第1項関係>

- 指定作業場について行う安衛法第65条の3第1項の規定による個人ばく露測定のデザイン及びサンプリング実施者並びに分析者については、次のとおりとすることを作業環境測定法施行規則（昭和50年労働省令第20号。以下「作環則」という。）で定める。

（1）デザイン及びサンプリング

作業環境測定士のうち、個人ばく露測定に係るデザイン及びサンプリングについて登録（※）を受けているもの

（2）分析

第一種作業環境測定士のうち、当該指定作業場の属する作業場の種類（特定化学物質障害予防規則（昭和四十七年労働省令第39号。以下「特化則」という。）第38条の21第2項及び第4項に規定する測定については、別表第4号の作業場）について登録を受けているもの

- 指定作業場について行う安衛法第65条の3第1項の規定による個人ばく露測定を行うことができないときは、次のとおり作業環境測定機関等に委託することを作環則で定める。

（1）デザイン及びサンプリング

個人ばく露測定について登録を受けている作業環境測定機関又は指定測定機関

（2）分析

当該指定作業場の属する作業場の種類（特化則第38条の21第2項及び第4項に規定する測定については、別表第4号の作業場）について登録を受けている作業環境測定機関又は当該作業場の種類について指定を受けている指定測定機関

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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令等の概要（諮問・報告）

要点③ 改正のイメージ

＜安衛法第65条の3第2項関係＞

- 指定作業場について行う安衛法第65条の3第2項の規定による作業環境測定の実施者並びに分析者については、安衛法第65条第1項の規定に基づく作業環境測定を行う場合と同様とすることを作環則で定める。

＜安衛法第65条の3第3項関係＞

- 指定作業場について行う安衛法第65条の3第3項の規定による個人ばく露測定の実施者並びに分析者については、次のとおりとすることを作環則で定める。

（1）デザイン及びサンプリング

作業環境測定士のうち、個人ばく露測定に係るデザイン及びサンプリングについて登録を受けているもの

（2）分析

測定を行おうとする化学物質の分析方法に応じて、厚生労働大臣が定める要件を満たす者 → 要点⑪参照

- 事業者による安衛法第65条の3第3項の規定による個人ばく露測定を行うことができないときは、次のとおり作業環境測定機関等に委託することを作環則で定める。

（1）デザイン及びサンプリング

個人ばく露測定について登録を受けている作業環境測定機関又は指定測定機関

（2）分析

測定を行おうとする化学物質の分析方法に応じて、上記（2）に定める者が所属している作業環境測定機関又は指定測定機関

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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令等の概要（諮問・報告）

要点④・⑤ 改正の概要（作業環境測定法改正を踏まえた省令）（諮問）

○作環法第4条第3項

作業環境測定士は、個人ばく露測定のうちサンプリング又は分析の業務であって^④厚生労働省令で定めるものを行う場合には、**厚生労働省令で定める者**に補助させることができることとされている。

⑤

→作環則（要点④（補助者が行う業務））

→作環則（要点⑤（補助者の要件））

要点④ 改正のイメージ

作環法第4条第3項の個人ばく露測定のうち、補助者が行うことができるサンプリング又は分析の業務を、以下のとおり作環則で定める。

（1）サンプリング

指定作業場について行う個人ばく露測定のうち、作業環境測定士がサンプリングごとに指定する方法により行うサンプリングの業務

（2）分析

指定作業場について行う個人ばく露測定のうち、補助者が所属する事業場で採取された試料について行う分析（一級化学分析技能士の試験科目に含まれる分析方法に限る。）の業務

要点⑤ 改正のイメージ

作環法第4条第3項のサンプリング又は分析の業務の補助者を、以下のとおり作環則で定める。

（1）サンプリング

都道府県労働局長の登録を受けた者が行う個人ばく露測定のサンプリング補助者に関する講習を修了した者

（2）分析

化学分析に係る一級の技能検定に合格した者

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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令等の概要（諮問・報告）

要点⑥ 改正の概要（作業環境測定法改正を踏まえた省令）（諮問）

オキュペイショナル・ハイジニストの取扱いは、以下の規定に基づき作環則で定める。

○作環法第5条

作業環境測定士試験に合格し、かつ講習を修了した者であって厚生労働省令で定める労働衛生に関する実務に従事した経験を有するもの、その他これと同等以上の能力を有すると認められる者であって**厚生労働省令で定めるもの**は、作業環境測定士となる資格を有することとされている。

○作環法第7条第1項第4号

作業環境測定士となる資格を有する者が作業環境測定士となるには、厚生労働省令で定めるところにより、作業環境測定士名簿の登録を受けることとなっており、その登録事項を**厚生労働省令で定める**こととされている。

→作環則（要点⑥（オキュペイショナル・ハイジニストについての取扱い））

※一部厚生労働省告示（要点⑫）に委任している事項あり

要点⑥ 改正のイメージ

- （1）個人ばく露測定に係るデザイン及びサンプリングについて十分な知識及び技能を有する者として厚生労働大臣が定める者（※）に、第二種作業環境測定士（個人ばく露測定に係るデザイン及びサンプリングに限る。）となる資格を与えることを作環則で定める。
- （2）（1）で定める者（※）について、個人ばく露測定に係るデザイン及びサンプリングに限り行うことができることとする登録区分を作環則で定める。
（※）オキュペイショナル・ハイジニストを想定。

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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令等の概要（諮問・報告）

要点⑦ 改正の概要（作業環境測定法改正を踏まえた省令）（諮問）

○作環法第5条

労働衛生の実務に従事した経験を作業環境測定士試験の受験資格から作業環境測定士の資格付与の要件とし、当該要件の内容について、**厚生労働省令で定める**こととされている。

→作環則（要点⑦（作業環境測定士の実務経験の取扱い））

要点⑦ 改正のイメージ

労働衛生の実務に従事した経験の要件について、具体的な経験年数を作環則で定める。

要点⑧ 改正の概要（作業環境測定法改正を踏まえた省令）（諮問）

○作環法第7条第1項第4号

作業環境測定士となる資格を有する者が作業環境測定士となるには、厚生労働省令で定めるところにより、作業環境測定士名簿の登録を受けることとなっており、登録事項の一部は**厚生労働省令で定めること**とされている。

→作環則（要点⑧（個人ばく露測定のデザイン及びサンプリングに関する講習））

要点⑧ 改正のイメージ

作業環境測定士の登録の区分に、個人ばく露測定を実施できる区分を追加し、登録の要件として、都道府県労働局長の登録を受けた者が行う個人ばく露測定のデザイン及びサンプリングに関する講習を修了した者を作環則で定める。

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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令等の概要（諮問・報告）

要点⑨ 改正の概要（作業環境測定法施行令改正を踏まえた省令）（諮問）

- 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政令の整備に関する政令（令和8年政令第196号。以下「整備政令」という。）により、作環令において、安衛法第65条の3に係る指定作業場が規定された。
- 作環令第1条第2項
安衛法第65条の3に係る指定作業場（安衛法第65条の3第1項から第3項までの規定により作業環境測定を行う作業場のうち政令で定めるもの）は、以下のとおりとされたこと。
 - ・ 安衛法第65条の3第1項の規定により行う作業環境測定が個人ばく露測定である場合における当該作業環境測定を行う作業場であつて**厚生労働省令で定めるもの**
 - ・ 安衛法第65条の3第2項の規定により作業環境測定^⑨を行う作業場であつて**厚生労働^⑨令で定めるもの**
 - ・ 安衛法第65条の3第3項の規定により行う作業環境測定が個人ばく露測定である場合における当該作業環境測定を行う作業場

→作環則（要点⑨（安衛法第65条の3第1項及び第2項に係る指定作業場））

要点⑨ 改正のイメージ

- 安衛法第65条の3第1項及び第2項に係る指定作業場（安衛法第65条の3第1項及び第2項の規定により作業環境測定を行う作業場のうち、当該作業環境測定を作業環境測定士等を実施させなければならない作業場）は、以下のとおりであることを作環則で定める。
 - （1）安衛法第65条の3第1項に係る指定作業場
要点①（1）に規定する要点②（1）の測定を行う作業場
 - （2）安衛法第65条の3第2項に係る指定作業場
要点①（2）に規定する要点②（2）の測定を行う作業場

3 施行期日等（省令）（諮問）

- その他所要の改正を行い、必要な経過措置を設けることとする。
- 公布日：令和8年7月（予定） 施行期日：令和8年10月1日

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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令等の概要（諮問・報告）

1 改正の趣旨（告示等）（報告）

- 安衛法等一部改正法により改正された安衛法、関係省令等により告示に委任された事項は、例えば以下のとおり。
 - ① 安衛法第65条の3第4項により、安衛法第65条の3第1項から第3項までの作業環境測定は作業環境測定基準に従って行わなければならないこととされるとともに、
 - ② 作環則において、個人ばく露測定の分析実施者や、作業環境測定士の資格の付与等について厚生労働大臣が定めることとしている
- 上記を踏まえ、関係告示等の規定の整備等を行う。

2 改正の概要（告示等）（報告）

【安衛法等一部改正法により改正された安衛法に基づく委任告示に係る規定】

要点⑩：安衛法第65条の3第4項（作業環境測定基準）

【作業環境測定法施行規則に基づく委任告示に係る規定】

要点⑪：作環則第3条の3第1項関連（リスクアセスメント対象物について行う個人ばく露測定の分析実施者）

要点⑫：作環則第5条の2の2関連（オキュペイショナル・ハイジニストへの作業環境測定士の資格の付与）

要点⑬：作環則第30条関連（個人ばく露測定講習の細目）

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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令等の概要（諮問・報告）

要点⑩ 改正のイメージ

要点⑩：作業環境測定基準

- ・ 安衛法第65条の3第1項の規定に基づく同法第22条の措置を講ずるための測定については、第三管理区分告示及び金属アーク溶接等濃度測定告示に測定方法に関する規定が定められている。
- ・ また、安衛法第65条の3第3項の規定に基づく同法第57条の3第1項の調査のための測定については、技術上の指針に測定基準が定められている。
- ・ 上記を踏まえ、安衛法第65条の3第1項及び第3項の規定に基づく測定に係る作業環境測定基準は、第三管理区分告示、金属アーク溶接等濃度測定告示及び技術上の指針を参考に、以下の項目を含んだ基準とする。
 - 労働者の身体に試料採取機器（個人サンプラー）を装着
 - 個人サンプラーの採取口は、労働者の呼吸する空気中のリスクアセスメント対象物の濃度を測定するために最も適切な部位に装着
 - 均等ばく露作業ごとに、作業内容等に応じた適切な数の労働者に対して行う。
 - 試料の採取時間については、作業日ごとに労働者が作業に従事する時間のうち作業内容や基準値の種類等に応じた適切な時間とする。
 - 測定頻度については、測定された濃度等に応じ、適切な頻度とする。
 - 濃度基準値が設定されている物質は、技術上の指針に定める試料採取方法及び分析方法により測定を行い、それ以外の物質は、測定する物質に応じた適切な試料採取方法及び分析方法により測定を行う。
- ・ 安衛法第65条の3第2項の規定に基づく改善措置の評価のための測定については、安衛法第65条第1項の規定による作業環境測定と同程度の測定精度が必要であることから、同様の作業環境測定基準により測定すべきである。

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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令等の概要（諮問・報告）

要点⑪ 改正のイメージ

要点⑪：リスクアセスメント対象物について行う個人ばく露測定の分析実施者

- 要点③の改正のイメージの＜安衛法第65条の3第3項関係＞における分析者として厚生労働大臣が定める要件は、以下のとおり。
 - （１）技術上の指針で分析方法が定められている化学物質を分析する場合
当該分析方法が登録講習の内容に含まれる区分の登録を受けている第一種作業環境測定士
 - （２）技術上の指針で分析方法が定められていない化学物質を分析する場合
 - 第一種作業環境測定士が適切に選定した分析方法が登録講習の内容に含まれる場合は、当該区分の登録を受けている第一種作業環境測定士
 - 第一種作業環境測定士が適切に選定した分析方法が登録講習の内容にも含まれない場合は、第一種作業環境測定士であって、当該分析方法に用いる分析機器を保有し、かつ、適切に分析できる能力を有する者

要点⑫ 改正のイメージ

要点⑫：オキュペイショナル・ハイジニストへの作業環境測定士の資格の付与

- 要点⑥の改正のイメージの（１）における「厚生労働大臣が定める者」は、公益社団法人日本作業環境測定協会の認定オキュペイショナルハイジニスト又は国際オキュペイショナル・ハイジニスト協会（IOHA）の国別認証を受けている海外のオキュペイショナル・ハイジニスト若しくはインダストリアルハイジニストの資格を有する者とする。

要点⑬ 改正のイメージ

要点⑬：個人ばく露測定講習の細目

- 第三管理区分作業場等に係る個人ばく露測定について、令和6年改正省令等において規定された個人ばく露測定講習の細目と同様の内容を作業環境測定士規程（昭和51年労働省告示第16号）に規定する。

3 適用期日等（告示等）（報告）

- その他所要の改正を行い、必要な経過措置を設けることとする。
- 告示日等：令和8年7月（予定） 適用期日：令和8年10月1日

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政令の整備に関する政令案の概要（指定作業場の追加等）

第185回労働政策審議会安全衛生分科会 資料1－2 抜粋

1. 改正の趣旨

- 安衛法等一部改正法により、**労働者が化学物質にばく露している程度を把握するために行う個人ばく露測定を作業環境測定の一部として位置づけ、その精度の担保を図ること等**となっている（令和8年10月1日施行）。
- 具体的には、
 - ・ 安衛法第65条の3を新設し、以下のように定めたところ。
 - 事業者は、第65条第1項に規定するもののほか、第22条の措置を講ずる場合であって、厚生労働省令で定めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、作業環境測定を行わなければならない。（安衛法第65条の3第1項）
 - 事業者は、第65条第1項及び前項に規定するもののほか、前条第1項の措置を講ずる場合であって厚生労働省令で定めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、作業環境測定を行わなければならない。（安衛法第65条の3第2項）
 - 事業者は、第57条の3第1項の規定による調査を行うに当たり、必要に応じて、作業環境測定を行うものとする。（安衛法第65条の3第3項）
 - ・ 安衛法第65条の3第1項及び第2項による作業環境測定を行わなければならない場合は、厚生労働省令に委任されているため、今後厚生労働省令（安衛則）で当該作業環境測定を行うときを規定する予定である。また、安衛法第65条の3第3項による作業環境測定を行う場面は、「必要に応じて」の解釈として、今後通達で示す予定である。
 - ・ 作環法第2条第3号の新設により、作業環境測定に個人ばく露測定を明確に位置づけるとともに、作環法第2条第4号に規定する指定作業場に、安衛法第65条の3第1項から第3項までの規定により作業環境測定を行う作業場のうち政令で定めるものが追加された。
- 今般、作環法の改正に基づき**作環令**を改正し、安衛法第65条の3第1項及び第2項において厚生労働省令で委任されている作業場や同条第3項の規定による作業場を指定作業場に追加すること等を行うもの。

2. 改正の概要

- 作環令を改正し、**安衛法第65条の3第1項又は第2項の規定により作業環境測定を行う作業場であって厚生労働省令で定めるもの及び安衛法第65条の3第3項の規定により作業環境測定を行う作業場（第1項及び第3項の規定による作業環境測定については、個人ばく露測定に限る。）をそれぞれ指定作業場として規定する。**
- ※1 厚生労働省令では、環境改善が困難な第三管理区分作業場等（安衛法第65条の3第1項関係）及び改善措置の評価のための測定を行う作業場（同条第2項関係）をそれぞれ規定する予定。
- ※2 なお、安衛法第65条の3第3項の「必要に応じて」には、化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針及び技術上の指針に基づく以下の場合が含まれることを通達で示すこととする。
 - ① リスクアセスメント対象物について、危険性又は有害性を特定し、労働者が当該物にばく露される程度を把握するために個人ばく露測定を行う場合
 - ② 濃度基準値が設定されている物質について、労働者が当該物質にばく露される程度が濃度基準値を超えるおそれのある屋内作業場において、個人ばく露測定を行う場合
 - ③ 濃度基準値が設定されていない物質について、リスクの見積りの結果一定以上のリスクがある場合等、労働者のばく露状況を正確に評価する必要があり、個人ばく露測定を行う場合

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政令の整備に関する政令案の規定イメージ（指定作業場の追加等）

第185回労働政策審議会安全衛生分科会 資料 1 - 2 抜粋

3. 規定イメージ

- 作環令を以下のとおり改正する。

第一条 作業環境測定法（以下「法」という。）第二条第四号に規定する労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十五条第一項の作業場のうち政令で定めるものは、次のとおりとする。

一 （略）

二 労働安全衛生法施行令第二十一条第六号に掲げる作業場のうち厚生労働省令で定めるもの

2. 法第二条第四号に規定する労働安全衛生法第六十五条の三第一項から第三項までの規定により作業環境測定を行う作業場のうち政令で定めるものは、次のとおりとする。

一 労働安全衛生法第六十五条の三第一項の規定により行う作業環境測定が個人ばく露測定である場合における当該作業環境測定を行う作業場であつて厚生労働省令で定めるもの

二 労働安全衛生法第六十五条の三第二項の規定により作業環境測定を行う作業場であつて厚生労働省令で定めるもの

三 労働安全衛生法第六十五条の三第三項の規定により行う作業環境測定が個人ばく露測定である場合における当該作業環境測定を行う作業場

4. 公布日等

公布日：令和8年6月（予定）

施行日：令和8年10月1日

**(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。



業種別労働災害防止団体の労働災害防止規程変更案の概要について（諮問）

第187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計画課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働災害防止規程等について

1. 労働災害防止規程とは

- 労働災害防止団体法（以下「法」という。）第36条第1項第1号の定めに基づき、業種別労働災害防止協会が設定するもの。
- 会員には、当該規程の順守義務が課せられている。（法第41条第1項）
- 労働災害防止規程は、厚生労働大臣の認可を受けなければその効力を生じない。その変更についても同様である（法第38条第1項）。
- 認可するに当たっては、**厚生労働大臣は労働政策審議会の意見を聞かなければならない**。（法第38条第4項）

2. 労働災害防止規程で定めるもの（法第37条第1項、第2項）

- 適用範囲に関する事項
- 労働災害の防止に関し、機械、器具その他の設備、作業の実施方法等について講ずべき具体的な措置に関する事項
- 上記の事項の実施を確保するための措置に関する事項
- 協会が労働災害防止規程に違反した会員に対する制裁の定めをする場合に、これに関する事項

3. 労働災害防止協会とは（参考）

- 事業主及び事業主等の団体による、自主的な労働災害防止活動を促進するための措置を講じ、もって労働災害の防止に寄与することを目的として、法に基づき設立された団体。
- 労働災害防止協会として、厚生労働大臣が「指定業種」として指定した業種別の協会がある。
⇒現在、①「建設業」、②「陸上貨物運送事業」、③「林業・木材製造業」、④「港湾貨物運送事業」の四協会。

労働災害防止規程の変更について

- 今回の変更は、令和6年7月、第165回安全衛生分科会における陸災防の労働災害防止規程（以下「災防規程」という。）の変更に関する諮問時にて、法令順守の観点から、法令改正について、スピード感を持って災防規程に反映すべきとの指摘を受けたことを踏まえ、労働安全衛生法等の改正事項について、各協会の業種・業態に応じて、災防規程に確実に反映させるとともに、今後、当該規程の変更が行われるまでの間のタイムラグ（※）に対応するため、法令順守規定を措置することで、労働災害の防止をより確実なものとする。

※災防規程の変更は、法第48条第3項により、各協会の総会議決事項となっているため、法令改正から災防規程の変更が行われるまでの間に一定のタイムラグが生じる

変更の背景・理由

1. 労働安全衛生関係法令の改正等

(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（R7.5.14公布）

- ① 個人事業者関係 R8.4.1施行 等
- ② メンタルヘルス関係 R10.4.1施行
- ③ 機械関係 R8.1.1施行 等
- ④ 高齢者関係 R8.4.1施行

※化学物質関係については、関係省令を今後公布予定のため、別途対応を検討

(2) その他の法令

- ・ 職場における熱中症対策の強化に係る労働安全衛生規則の改正（R7.4.15公布、R7.6.1施行） → 等

2. 法令順守規定の整備

- ・ 災防規程の変更が行われるまでの間において、法令順守を担保 →

災防規程の主な変更点（※）

※団体によっては、措置済の事項有（次頁参照）

① 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

（個人事業者を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策強化等）

② 職場のメンタルヘルス対策の推進

（常用労働者50人未満の事業場にストレスチェックを義務化）

③ 機械等による労働災害防止の促進等

（法令に定める基準に従った定期自主検査の実施を明記）

④ 高齢者の労働災害防止の推進

（高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理等を努力義務化）

早期発見のための体制整備、関係作業員への周知を義務化

会員及び協会に対して法令を順守することを義務化

労働安全衛生法令改正を踏まえた労働災害防止規程の主な変更項目

※今回新たに盛り込む項目は「○」、既に現行規程に盛り込まれている項目は「措置済」と表記

	建設業 労働災害防止協会 (最終変更:令和5年9月)	陸上貨物運送事業 労働災害防止協会 (最終変更:令和6年7月)	林業・木材製造業 労働災害防止協会 (最終変更:令和5年9月)	港湾貨物運送事業労働 災害防止協会 (最終変更:令和3年7月)
個人事業者等に対する 安全衛生対策の推進	○	○	○	○
職場のメンタルヘルス 対策の推進	措置済	○	○	措置済
機械等による 労働災害防止の促進等	措置済	○	○	○
高齢者の 労働災害防止の推進	○	○	○	措置済
職場における 熱中症対策の強化	○	○	○	○
法令順守規定の整備	措置済	○	○	○

業種別労働災害防止協会の概要

1. 建設業労働災害防止協会

※令和8年4月時点

設立年月日	会員数	会 長	所在地	職員数
昭和39年9月1日	47,620事業場、552団体	今井 雅則（戸田建設(株)代表取締役会長）	東京都港区芝5-35-2（安全衛生総合会館内）	320人

○ 本部（東京）、支部（47都道府県）、建設業安全衛生教育センター（千葉県佐倉市）

2. 陸上貨物運送事業労働災害防止協会

※令和8年4月時点

設立年月日	会員数	会 長	所在地	職員数
昭和39年8月15日	46,951事業場、48団体	齋藤 充 （NIPPONEXPRESSホールディングス(株)代表取締役会長）	東京都港区芝5-35-2（安全衛生総合会館内）	146人

○ 本部（東京）、支部（47都道府県）

3. 林業・木材製造業労働災害防止協会

※令和8年4月時点

設立年月日	会員数	会 長	所在地	職員数
昭和39年9月1日	7,805事業場、1,169団体	平方 宏 （一般社団法人全国木材組合連合会会長）	東京都港区芝5-35-2（安全衛生総合会館内）	156人

○ 本部（東京）、支部（47都道府県）

4. 港湾貨物運送事業労働災害防止協会

※令和8年4月時点

設立年月日	会員数	会 長	所在地	職員数
昭和39年9月1日	1,675事業場	藤木 幸太（藤木企業(株)代表取締役会長）	東京都港区芝5-35-2（安全衛生総合会館内）	154人

○ 本部（東京）、港単位で13総支部及び78支部

労働安全衛生関係法令 改正概要	建災防(最終変更:令和5年9月)	陸災防(最終変更:令和6年7月)	林災防(最終変更:令和5年9月)	港湾災防(最終変更:令和3年7月)
個人事業者等に対する 安全衛生対策推進 個人事業者等を労働者と同じ場所で就業する場合に保護・規制の対象とすることに伴い、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）」を位置付け（労働安全衛生法第15条ほか関係）	（二以上の請負契約が存する場合における安全衛生管理体制） 第5条 会員は、法令の定めるところにより、元方事業者にあつては統括安全衛生責任者、元方安全衛生管理者又は店社安全衛生管理者を、関係請負人にあつては安全衛生責任者を、それぞれ選任し、元方事業者の作業従事者（以下「作業者」という。）及び関係請負人の作業者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止するための職務を行わなければならない。 他	第13条の2 会員である作業従事者（作業従事役員等）は、従業員と同一の場所において前条各号に掲げる業務を自ら行うときは、当該業務に関する安全又は衛生のための特別教育を受けなければならない。 他	（元方事業者の講ずべき措置等） 第7条の2 元方事業者である会員は、関係請負人及び関係請負人に係る作業従事者（事業を行う者が行う仕事の作業に従事する者をいう。以下同じ。）が、当該仕事に関し、関係法令の規定に違反しないよう必要な指導を行わなければならない。 2（略） 他	（作業場所管理事業者等） 第4条の7 作業場所管理事業者（仕事を自ら行い、かつ、当該仕事を行う場所を管理する会員をいう。以下同じ。）は、自ら管理する一の場所において、自社の労働者（当該労働者以外の作業従事者（会員が行う仕事の作業に従事する者をいう。以下同じ。）がいる場合には当該者を含む。以下この条において同じ。）と請負人（数次の請負契約による場合は、後次の全ての請負契約の請負人を含む。以下この条及び次条において同じ。）に係る作業従事者が、次のいずれかの業務を行うときは、当該業務に係る作業が行われることによって生ずる労働災害を防止するために、作業場所管理事業者と請負人との間及び請負人相互間における連絡及び調整を随時に行わなければならない。 一～六（略） 他
職場のメンタルヘルス対策 の推進 ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場における実施の義務化（令和10年4月～）（労働安全衛生法附則第4条関係）	措置済 （ストレスチェックの実施義務が規定されており、その対象は労働者数50人以上の会員に限られていない）	（ストレスチェックの実施及びその結果に基づく措置） 第82条の3 会員は、常時使用する従業員に対して、法令の定めるところにより、1年以内ごとに1回、定期的に、医師等によるストレスチェックを行わなければならない。 2・3（略） 4—常時使用する従業員が50人未満の会員についても、ストレスチェックの実施及びその結果に基づく措置を行うように努めなければならない。 附則第3条 常時使用する従業員が50人未満の会員についての第82条の3第1項の規定の適用については、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）による改正後の労働安全衛生法第66条の10の規定が適用されるまでの間、同項中「行わなければならない」とあるのは、「行うよう努めなければならない」とする。	（ストレスチェックの実施） 第12条 会員は、作業者に対し、関係法令の定めるところにより、医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。ただし、50人未満の事業場の会員にあつては、当分の間、当該検査を行うように努めなければならない。 附則第3条 常時使用する従業員が50人未満の事業場の会員についての第12条第1項の規定の適用については、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）による改正後の労働安全衛生法第66条の10の規定が適用されるまでの間、同項中「行わなければならない」とあるのは、「行うよう努めなければならない」とする。	措置済 （ストレスチェックの実施義務が規定されており、その対象は労働者数50人以上の会員に限られていない）

労働安全衛生関係法令 改正概要	建災防	陸災防	林災防	港湾災防
機械等による労働災害防止の 促進等 検査業者等が行う特定自主検査の適正な実施を徹底させるため、特定自主検査を法定基準に基づいて実施することを義務化 (労働安全衛生法第45条関係)	措置済 (法令に基づく特定自主検査の実施について規定済み)	(定期自主検査) 第33条 (略) 2 前項第1号に係る1年を超えない期間ごとに行う自主検査は、特定自主検査とし、法令で定める資格を有する者又は検査業者に、法令に定める基準に従って行わなければならない。	(定期自主検査) 第476条 (略) 2 前項に係る1年を超えない期間ごとに行う自主検査は、特定自主検査とし、法令で定める資格を有する者又は検査業者に、法令に定める基準により行わなければならない。他	(点検及び検査) 第83条 (略) 一～三 (略) 四 フォークリフト及び車両系建設機械に係る定期自主検査は、(略)検査業者に行わせるとともに、当該検査が同法第45条第4項に規定する基準(特定自主検査基準)に従って行われるようにしなければならないこと。また、これら以外の検査については、法令の規定に従い会員又は協会が定める検査基準等に基づき行うこと。他
高齢者の労働災害防止の推進 高齢者の労働災害の防止を図るため、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等の必要な措置を講ずることを努力義務化 (労働安全衛生法第62条の2関係)	(高齢者の労働災害防止のための措置) 第150条の5 会員は、高齢者の労働災害の防止を図るため、「<u>高齢者の労働災害防止のための指針</u>」(令和8年2月10日)に基づき、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、健康や体力の状況の把握、作業の管理などの必要な措置を講ずるよう努めなければならない。	第22条の2 会員は、<u>高齢者の労働災害の防止を図るため、高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努めなければならない。</u>	(高齢作業者の安全と健康確保) 第13条 会員は、高齢作業者の労働災害の防止を図るため、関係法令、ガイドライン等の定めるところにより、高齢労働者の特性や就労状況、業務の内容の実情に応じ、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等実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むよう努めなければならない。	措置済 (中高年齢者の労働災害防止措置について規定済み)
職場における熱中症対策の強化 熱中症の重篤化による死亡災害を防止するため、早期発見のための体制整備、重篤化を防止するための措置の実施手順の作成、関係作業等への周知の義務化 (労働安全衛生規則第612条の2関係)	(熱中症の防止) 第176条 会員は、熱中症を防止するため、法令の定めるところにより、熱中症を生ずる恐れのある作業を行う際に、熱中症の自覚症状がある作業等が報告するための体制を整備し、また、事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等、熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順をあらかじめ定め、関係作業等に周知する等の措置を講じなければならない。 2 (略)	(暑熱な場所での作業) 第76条の2 会員は、暑熱な作業場所において作業を行うときは、従業員に熱中症の予防についての基礎知識を持たせ、次の各号に掲げる対策を講じなければならない。 (1)～(7) (略) (8) あらかじめ、作業従事者が熱中症の自覚症状を有する場合又は作業従事者が作業に従事する他の者に熱中症が生じた疑いがあることを発見した場合にその旨を報告させる体制を整備し、作業従事者に対し、当該体制を周知すること。 (9) あらかじめ、作業場ごとに、作業からの離脱、身体冷却、必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせることその他熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置の内容及びその実施に関する手順を定め、作業従事者に対し、当該措置の内容及びその手順を周知すること。	第14条 (略) 2 会員は、作業従事者が熱中症を生ずるおそれのある作業を行うときは、あらかじめ、熱中症による健康障害の疑いがある者の早期発見のための報告体制を整備するとともに、重篤化を防ぐために事業者が講ずべき措置の内容及び手順を定め、当該作業に従事する作業従事者に対し、これらの報告体制並びに措置の内容及び手順を周知しなければならない。	(熱中症の予防及び重篤化防止) 第269条の4 (略) 2 会員は、暑熱な場所において連続して行われる作業等熱中症を生ずるおそれのある作業を行うときは、あらかじめ、当該作業に従事する労働者が熱中症の自覚症状を有する場合又は当該労働者に熱中症が生じた疑いがあることを当該作業に従事する他の者が発見した場合にその旨の報告をさせる体制を整備し、当該労働者及び当該他の者に対し、当該体制を周知させなければならない。 3 会員は、暑熱な場所において連続して行われる作業等熱中症を生ずるおそれのある作業を行うときは、あらかじめ、作業場ごとに、当該作業からの離脱、身体冷却、必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせることその他熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置の内容及びその実施に関する手順を定め、当該作業に従事する労働者に対し、当該措置の内容及びその実施に関する手順を周知させなければならない。
法令順守規定の整備	措置済	(順守義務) 第3条 会員及び協会は、法令を順守するとともに、この規程を守らなければならない。	(順守義務) 第2条 会員及び協会は、法令を順守するとともに、この規程を守らなければならない。	(順守義務等) 第2条 会員及び協会は、法令を順守するとともに、この規程を守らなければならない。



**労働安全衛生規則第五百七十七条の二第二項の規定に基づき
厚生労働大臣が定める物及び厚生労働大臣が定める濃度の基
準の一部改正等について（報告）
（化学物質による健康障害防止のための濃度の基準関係）**

第187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

化学物質規制における濃度の基準に関する規定

化学物質規制においては、濃度基準値について、次のとおり労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）に規定している。

- ◆ 事業者は、リスクアセスメント対象物※のうち、厚生労働大臣が定めるものを製造し、又は取り扱う業務を行う屋内作業場においては、当該業務に従事する労働者がこれらの物にばく露される程度を、厚生労働大臣が定める濃度の基準以下としなければならない

※ リスクアセスメントの実施を義務付けられている労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）第18条各号に掲げる物及び労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第57条の2第1項に規定する通知対象物

【参照条文】

○ 安衛則第577条の2

- 2 事業者は、リスクアセスメント対象物のうち、一定程度のばく露に抑えることにより、労働者に健康障害を生ずるおそれがない物として厚生労働大臣が定めるものを製造し、又は取り扱う業務（主として一般消費者の生活の用に供される製品に係るものを除く。）を行う屋内作業場においては、当該業務に従事する労働者がこれらの物にばく露される程度を、厚生労働大臣が定める濃度の基準以下としなければならない。

令和 7 年度化学物質管理に係る専門家検討会報告書 (濃度基準値等の検討)

1 検討会の趣旨（概要）

事業者が、危険性・有害性の情報に基づくリスクアセスメントの結果に基づき、国の定める基準等の範囲内で、ばく露防止のために講ずべき措置を適切に実施する制度を導入したことを踏まえ、この制度を円滑に運用するために、学識経験者からなる検討会を開催し、2に掲げる事項を検討するもの。

2 検討事項

- 労働者に健康障害を生ずるおそれのある化学物質のばく露の濃度の基準及びその測定方法
- 労働者への健康障害リスクが高いと認められる化学物質の特定並びにそれら物質の作業環境中の濃度の測定及び評価の基準
- 労働者に健康障害を生ずるおそれのある化学物質に係るばく露防止措置
- その他

3 報告書

今般、本検討会は、2に掲げる検討事項のうち、次に掲げる事項について、報告書としてとりまとめた（令和 8 年 3 月 27 日公表）。

- 対象物質ごとの濃度基準値・測定方法について
- 皮膚等障害化学物質（皮膚吸収性有害物質）の選定について
- 危険有害性情報の通知関係について

4 検討会の参集者

（全般に関する事項）	
大前 和幸	慶應義塾大学 名誉教授
小野 真理子	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 センター長代理
加藤 昌二	建設労務安全研究会 理事 鹿島建設株式会社 安全環境部長
城内 博	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長
高田 礼子	聖マリアンナ医科大学 医学部予防医学教室 主任教授
鷹屋 光俊	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 所長
武林 亨	慶應義塾大学 医学部 衛生学 公衆衛生学教室 教授
戸田 清志	一般社団法人 日本印刷産業連合会 環境安全部長
西村 杉雄	一般社団法人 日本化学工業協会 化学品管理部 部長
平林 容子	国立医薬品食品衛生研究所 安全性生物試験研究センター長
宮内 博幸	産業医科大学 産業保健学部 作業環境計測制御学講座 教授
宮本 俊明	日本製鉄株式会社 東日本製鉄所 統括産業医
（毒性に関する事項）	
上野 晋	産業医科大学 産業生態科学研究所 職業性中毒学研究室 教授
川本 俊弘	中央労働災害防止協会 労働衛生調査分析センター所長
宮川 宗之	（元）帝京大学 医療技術学部 教授
（ばく露防止対策に関する事項）	
津田 洋子	帝京大学大学院 公衆衛生学研究科 講師
保利 一	産業医科大学 名誉教授
山室 堅治	中央労働災害防止協会 労働衛生調査分析センター 上席専門役

（令和 7 年度検討会報告書から抜粋）

労働安全衛生規則第五百七十七条の二第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める物及び厚生労働大臣が定める濃度の基準の一部改正（告示事項・別表）①

1. 改正の趣旨

安衛則第577条の2第2項に規定されている**厚生労働大臣が定める濃度の基準**（以下「**濃度基準値**」という。）は、「労働安全衛生規則第五百七十七条の二第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める物及び厚生労働大臣が定める濃度の基準（令和5年厚生労働省告示第177号。以下「濃度基準告示」という。）で定められており、現在**256物質について濃度基準値が定められている。**

今般、「令和7年度化学物質管理に係る専門家検討会報告書」（令和8年3月27日公表）を踏まえ、**新たに48物質について、濃度基準値を定めるとともに、六弗化けい酸亜鉛（Ⅱ）について、既に定められている「弗素及びその水溶性無機化合物（弗化亜鉛及び弗化カリウムに限る。）」と同様の濃度基準値を定める等の改正を行う。**

2. 改正の概要

- （1）新たに48物質について、濃度基準告示別表の左欄に物の種類を掲げると共に、当該物の種類に応じ、同表の中欄及び右欄に濃度基準値を定める。
- （2）濃度基準告示別表左欄の「物の種類」の「弗素及びその水溶性無機化合物（弗化亜鉛及び弗化カリウムに限る。）」の項に六弗化けい酸亜鉛（Ⅱ）を追加する。
- （3）その他所要の改正を行う。

3. 告示日等

告示日：令和8年8月下旬（予定）

適用期日：令和9年10月1日

労働安全衛生規則第五百七十七条の二第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める物及び厚生労働大臣が定める濃度の基準の一部改正（告示事項・別表）②

物の種類	八 時 間 濃度基準値	短 時 間 濃度基準値	物の種類	八 時 間 濃度基準値	短 時 間 濃度基準値
アジ化水素	－	0.1ppm	1－クロロ－1, 1－ジフルオロエタン（別名H C F C－142 b）	1,000ppm	－
アジ化ナトリウム	0.2mg/m ³	－	クロロメタン（別名塩化メチル）	10ppm	－
アセトフェノン	4 ppm	－	シアン化亜鉛（Ⅱ）	シアンとして 1.5mg/m ³	シアンとして 4.5mg/m ³
アゾジカルボンアミド	0.02mg/m ³	－	ジクロロ酢酸	0.15ppm	－
4－アミノ－6－ターシャリーブチル－3－メチルチオ－1, 2, 4－トリアジン－5（4 H）－オン（別名メトリブジン）	1mg/m ³	－	2－（ジ－ノルマル－ブチルアミノ）エタノール	15mg/m ³	－
アルファ－ピネン	5 ppm	－	臭化エチル	5 ppm	－
N－エチルモルホリン	3 ppm	－	硝酸亜鉛（Ⅱ）及びその六水和物	亜鉛として 2.5mg/m ³	－
塩化亜鉛	－	4mg/m ³	シラン	30ppm	－
塩素化カンフェン（別名トキサフェン）	0.5mg/m ³	－	水酸化カリウム	1 mg/m ³	2 mg/m ³ ※
クロロアセトアルデヒド	0.3ppm	1ppm	水酸化ナトリウム	1 mg/m ³	2 mg/m ³ ※
			ストリキニーネ	0.15mg/m ³	－

労働安全衛生規則第五百七十七条の二第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める物及び厚生労働大臣が定める濃度の基準の一部改正（告示事項・別表）③

物の種類	八 時 間 濃度基準値	短 時 間 濃度基準値	物の種類	八 時 間 濃度基準値	短 時 間 濃度基準値
ターシャリーブチルアミン	3 ppm	－	銅及びその化合物（塩化銅（Ⅰ）に限る。）	銅として 0.3mg/m ³	－
ターシャリーブチル＝ヒドロペルオキシド	0.5ppm	－	銅及びその化合物（シアン化銅（Ⅰ）及び炭酸銅（Ⅱ）－水酸化銅（Ⅱ）（1／1）に限る。）	銅として 1 mg/m ³	－
炭化けい素（炭化けい素ウィスカーに限る。）	0.1繊維/ml	－	銅及びその化合物並びに弗素及びその水溶性無機化合物（六弗化けい酸銅（Ⅱ）に限る。）	銅として 0.25mg/m ³	－
タングステン	3 mg/m ³	－	銅及びその化合物並びに沃素及びその化合物（沃化銅（Ⅰ）に限る。）	沃素として 0.08mg/m ³	－
チオリン酸O，O－ジメチル－O－（3－メチル－4－メチルチオフェニル）（別名フェンチオン）	0.05mg/m ³	－	銅及びその化合物（硫酸銅（Ⅱ）及び硫酸銅（Ⅱ）五水和物に限る。）	銅として 0.01mg/m ³	－
鉄水溶性塩（硫酸鉄（Ⅱ）七水和物に限る。）	鉄として 1 mg/m ³	－	1，3，5－トリクロロベンゼン	0.5ppm	－
1，1，2，2－テトラブロモエタン	0.1ppm	－	1，3，5－トリス（2，3－エポキシプロピル）－1，3，5－トリアジン－2，4，6（1H，3H，5H）－トリオン	0.05mg/m ³	－
テルル	0.1mg/m ³	－	バリウム	1 mg/m ³	－
銅及びその化合物（塩化銅（Ⅱ）、塩化銅（Ⅱ）－水酸化銅（Ⅱ）（1／3）、銅、四塩化銅（Ⅱ）酸二アンモニウム二水和物、四塩化銅（Ⅱ）酸二カリウム二水和物、チオシアン酸銅（Ⅰ）及び弗化銅（Ⅱ）に限る。）	銅として 0.25mg/m ³	－	1－（N－フェニルアミノ）ナフタレン	1 mg/m ³	－
			2－フェニルフェノール	10mg/m ³	－

労働安全衛生規則第五百七十七条の二第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める物及び厚生労働大臣が定める濃度の基準の一部改正（告示事項・別表）④

物の種類	八 時 間 濃度基準値	短 時 間 濃度基準値
ベンジルアルコール	2 ppm	－
メチルシクロヘキサン	100ppm	－
メチルノルマルペンチルケトン	100ppm	－
メチルプロピルケトン	－	150ppm
d－リモネン	3 ppm	－
硫化ジメチル	10ppm	－
硫酸亜鉛並びにその一水和物及び七水和物	亜鉛として 2.5mg/m ³	－
りん酸亜鉛	亜鉛として 2.5mg/m ³	－

「物の種類」の変更

物の種類	八 時 間 濃度基準値	短 時 間 濃度基準値
弗素及びその水溶性無機化合物（ <u>弗化亜鉛、弗化カリウム及び六弗化けい酸亜鉛（Ⅱ）</u> に限る。）	弗素として 2.5mg/m ³	－

備考

- この表の中欄及び右欄の値は、温度25度、1気圧の空気中における濃度を示す。
- ※の付されている短時間濃度基準値は、15分間時間加重平均値が超えてはならないものであることに加え、いかなる短時間のばく露におけるものであるかを問わず超えないようにすべきものを兼ねる。

化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する 技術上の指針の一部改正

1. 改正の趣旨

安衛則第577条の2第2項に規定されている濃度基準値の適用等については、法第28条第1項に基づき「化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する技術上の指針」で定めており、濃度基準値が設定されている物質等の測定方法を定めている。

今般、新たに濃度基準値が設定された48物質について測定方法を追加する。また、六弗化けい酸亜鉛（Ⅱ）については、既に測定方法が定められている「弗素及びその水溶性無機化合物（弗化亜鉛及び弗化カリウムに限る。）」と同様の測定方法を定める。

2. 改正の概要

- （1）新たに濃度基準値が設定された48物質について、別表1に当該物質の測定方法を追加する。
- （2）別表1左欄の「物の種類」の「弗素及びその水溶性無機化合物（弗化亜鉛及び弗化カリウムに限る。）」の項に六弗化けい酸亜鉛（Ⅱ）を追加する。
- （3）その他所要の改正を行う。

3. 公示日等

- （1）公示日：令和8年8月下旬（予定）
- （2）適用期日：令和9年10月1日

「経済財政運営と改革の基本方針2026」等について（報告）

第188回安全衛生分科会資料

＜安全衛生分科会関係で今年度新たに定められた内容の抜粋＞

- 経済財政運営と改革の基本方針2026・・・・・・・・・・ 2
- 日本成長戦略・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 規制改革実施計画のフォローアップ結果について・・・・ 4

経済財政運営と改革の基本方針2026（令和8年7月21日閣議決定）

（安全衛生分科会関係部分抜粋）

第2章 日本の成長力強化と安全・安心の確保

1. 「強い経済」の実現（4）人材力の強化・人材総活躍

（人材総活躍・誰一人取り残されない社会の実現）

若者や女性を含めた労働者の「働きがい」と「働きやすさ」の向上に向けて、男女間賃金差異の是正等に向けた職場の雇用管理上の問題への対応、「成長戦略」分野における女性活躍、仕事と育児・介護等との両立支援、性差に基づく健康問題への対応、女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担意識等の解消等について、関連する基本計画等⁶⁶に基づく取組を強力に進める。（略）

⁶⁶「第6次男女共同参画基本計画」（令和8年3月13日閣議決定）、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2026」（令和8年6月25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）、「地域未来戦略」、「高齢社会対策大綱」（令和6年9月13日閣議決定）、「「地域働き方・職場改革」の今後の方向性について」（令和8年6月4日第5回地域働き方・職場改革等推進会議）。

（関連する基本計画等）

「女性活躍・男女共同参画の重点方針2026（女性版骨太の方針2026）」（令和8年6月25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）

I 女性の生涯にわたる健康支援

2. ライフステージに応じた性差に由来する健康課題への対応の推進

（1）ライフステージごとのリテラシーの向上と行動変容のための取組

- ・職場健診の標準的な問診票に、女性特有の健康課題に関する質問が追加されたことを踏まえ、事業者や健診実施機関に対して、女性特有の健康課題に係る問診の実施を働き掛け、その結果を受けた職場環境の整備について周知・支援を行うとともに、受診者に対して、健診実施機関による問診結果を踏まえた必要な情報提供や専門医への受診勧奨等を推進する。【厚生労働省】
- ・働き方にかかわらず、全ての労働者が最大のパフォーマンスを発揮できるよう、メンタルヘルス対策を含む労働者の健康確保を推進していく。【厚生労働省】

第3章 責任ある積極財政に基づく「中長期経済財政計画」

2. 全世代型社会保障の構築（2）成長型経済に合わせた持続可能な社会保障制度

（攻めの予防医療と疾病対策）

国民のWell-beingの向上と健康寿命の延伸を図り、誰もが社会の担い手として活躍できる日本を実現する。「攻めの予防医療」を推進し、健康増進、疾病予防、早期発見、早期介入及び行動変容に関係機関が連携して取り組む。栄養・食生活を含む健康リテラシーの向上、地域住民の健康増進に資する薬局機能及び薬剤師の果たす役割の強化、学齢期の健康診断の在り方の見直し、予防接種、HIVや性感染症の予防、下水サーベイランス等の感染症対策、がん検診や精密検査の受診率向上、循環器病を含む生活習慣病等の予防、いわゆる国民皆歯科健診の具体化（歯周病検診の対象拡大や就労世代の歯科健診の更なる充実）、口腔と全身の健康の関係に基づく歯科疾患対策・口腔健康管理、認知症の早期診断・早期対応、予防・医療・介護を通じた切れ目のないリハビリテーション、PHRの利活用と情報連携を推進する。更年期世代の女性への医療の推進や女性の健康総合センターの機能強化、「プレコンセプションケア推進5か年計画」の工程表の策定と実行、企業と保険者のコラボヘルス、睡眠対策を含む健康経営の推進等、予防・健康づくりを支えるヘルスケア産業の育成等を図る。（略）

日本成長戦略（令和8年7月21日閣議決定）

（安全衛生分科会関係部分抜粋）

Ⅱ. 17の戦略分野における官民投資の促進

2. 62の主要な製品・技術等の官民投資ロードマップの実行

（1）A I ・半導体

A I や、その高度・高速・省電力での計算を可能とする高性能な半導体は、それ自身が産業競争力や安全保障に直結し、我が国の国力を左右する。それにとどまらず、各産業への実装を通じて、危機管理投資・成長投資の加速装置となり得るものでもあるため、この分野への徹底した投資を通じて、無人化・省力化のみならず産業の高付加価値化につなげていく。

①フィジカルA I （特にA I ロボット）

i) ～ iii) （略）

iv) 主な施策

- ・国産フィジカルA I モデル開発やデータ整備等を通じたロボット基盤モデルの開発能力強化や、ロボットOEMの育成、重要部品の設計・製造能力強化に取り組む。
- ・市場規模、ニーズ等を踏まえ選定した18分野の導入目標と支援策を整理した「A I ロボティクス実装ロードマップ」に基づき、必要な支援や制度見直しを実施する。また、ロボットを導入し、データ収集、検証、標準化、人材育成を同時に進める社会実装のハブとなるA I ロボティクスのCenter of Excellenceを創設する。

「A I ロボティクス戦略 ～社会実装を加速し、巨大市場を切り拓く～」（令和8年3月26日A I ロボティクスに関する関係府省連絡会議（令和8年5月27日一部変更））

第5節 A I ロボティクス戦略各論

3. 需要創出と導入環境整備：A I ロボティクスの潜在需要の喚起と制度・標準・安全性認証等の整備

（施策）

・制度・標準・安全性認証の整備 プライバシー、セーフティ、セキュリティの確保や、人とロボットとの協働を両立する観点から、必要な技術要件・基準の検証・整備を進めるとともに、高度な検証を行う体制に裏打ちされた安全性認証制度の整備や安全規制の在り方の検討を行う。（略）

「各分野別のA I ロボティクス実装ロードマップ」（A I ロボティクス戦略の“別紙”）

※製造業（多品種少量生産）、物流（倉庫・輸配送）をはじめとする15分野における「対応施策」

【対応施策】

- ・自律・遠隔運転を行う機械の使用が想定される作業の内容、周辺環境、運転制御方式、技術水準等を把握した上で、作業ごとに必要な安全義務、技能要件、機械の技術水準について検討すべき項目を専門家検討会において整理しているところ、その結果を踏まえ、A I ロボットを含めた個別の機械ごとに求められる措置の検討を進める。

Ⅲ. 8つの分野横断的な課題の解決

5. 労働市場改革

（2）対応の方向性

③講ずべき施策パッケージ

iii) 多様な人材の労働参加の促進

（更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備）

働き方にかかわらず、全ての労働者が最大のパフォーマンスを発揮できるよう、メンタルヘルス対策を含む労働者の健康確保を推進していく。

高齢者については、70歳までの就業確保措置や処遇改善、労働災害を防止するための安全衛生対策を更に推進する。（略）

規制改革実施計画のフォローアップ結果について（令和8年6月29日公表）

（安全衛生分科会関係部分抜粋）

- II 実施事項
2. 賃金向上、人手不足対応
- （1）良質な就労の確保

No.	事項名	規制改革の内容 (令和7年6月13日閣議決定)	これまでの実施状況 (令和8年3月31日時点)	今後の予定 (令和8年3月31日時点)
1	デジタル・A I 技術を活用した建設機械の安全義務及び技能要件の在り方について	a 厚生労働省は、建設機械を含めデジタル・A I 技術を活用した機械（以下「デジタル・A I 機械」という。）の開発が進んでいることを踏まえ、労働者の安全及び健康を守りつつ、デジタル・A I 機械全般の更なる技術的発展及び利用を図る観点から、関係省庁と連携しつつ、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及び同法関係法令（以下「安衛法関係法令」という。）が適用される機械で遠隔運転・自律運転（以下「無人運転」という。）を行う場合の労働災害防止対策に関する専門家検討会を設置する。当該検討会において、機械の使用が想定される具体的な作業ごとに、作業内容や周辺環境、使用される機械の運転制御方式やその技術水準の実態を把握・確認した上で、作業ごとに必要となる労働災害防止のために必要な措置（以下「安全義務」という。）及び免許・技能講習の要件（以下「技能要件」という。）、機械の技術水準など検討すべき項目を整理する。 また、厚生労働省は、関係省庁と連携しつつ、当該専門家検討会による検討・整理の結果を踏まえ、安衛法関係法令に無人運転を行う場合の安全義務や技能要件を明記するなどの具体的な措置を検討し、結論を得次第、所要の措置を講ずる。 ※実施時期：（前段・専門家検討会設置）令和7年措置、（前段・整理）令和8年上期措置、（後段）令和8年上期以降検討開始、結論を得次第速やかに措置 b 厚生労働省は、aが措置されるまでの間、現状の安衛法関係法令に基づく機械の無人運転における労働災害防止のために必要な措置に関する相談が労働基準監督署にあった際、労働基準監督署ごとに異なる判断（ローカルルール）が発生しないよう、労働基準監督署から都道府県労働局を通じ、厚生労働省本省に照会させるなど、集約し、判断の統一性を確保する。 ※実施時期：令和7年度措置	a 令和7年11月に「機械の無人運転における安全確保等に関する専門家検討会」を設置し、令和8年3月までに5回開催し、機械の使用が想定される具体的な作業ごとに、作業内容や周辺環境、使用される機械の運転制御方式やその技術水準の実態等について、関係団体等からヒアリングするとともに、作業ごとに必要となる労働災害防止のために必要な措置（以下「安全義務」という。）及び免許・技能講習の要件（以下「技能要件」という。）、機械の技術水準など検討すべき項目を整理するための議論を行っている。 b 安衛法関係法令に基づく機械の無人運転における労働災害防止のために必要な措置に関する相談が労働基準監督署にあった際、労働基準監督署から都道府県労働局を通じ、厚生労働省本省に照会することを指示する通達を令和8年3月に発出した。	a 「機械の無人運転における安全確保等に関する専門家検討会」において、令和8年6月までに、検討すべき項目について中間整理を行う。 この中間整理等を行った後、引き続き具体化に向けた検討を行い、その検討結果を踏まえ、安衛法関係法令に無人運転を行う場合の安全義務や技能要件を明記するなどの具体的な措置を検討し、結論を得次第、所要の措置を講ずる予定。 b 実施済み。



機械の無人運転における安全確保等に関する専門家検討会 中間とりまとめ（報告）

第188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

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

機械の無人運転における安全確保等に関する専門家検討会

趣旨等

- 近年、産業機械に係る無人運転（遠隔運転・自律運転等）の技術開発や社会実装が進みつつあるところ、規制改革実施計画では、こうした機械による労働災害防止のために必要な措置の整理が求められている。
- 無人運転を行う機械は建設機械や荷役機械など様々であり、これら機械について必要な措置を検討するのに当たり、無人運転機械に共通する労働災害防止の基本的な考え方を整理した上で、個別の機械に必要な安全確保措置等を検討する必要がある。
- このため、無人運転を行う各種機械の実態を把握し、運転制御方式や周辺環境に応じた必要な措置について、無人運転機械に共通する考え方を整理した上で、個別機械ごとに検討していくもの。

《参考》「規制改革実施計画」（令和7年6月13日閣議決定）

厚生労働省は、建設機械を含めデジタル・AI技術を活用した機械（以下「デジタル・AI機械」という。）の開発が進んでいることを踏まえ、労働者の安全及び健康を守りつつ、デジタル・AI機械全般の更なる技術的発展及び利用を図る観点から、関係省庁と連携しつつ、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及び同法関係法令（以下「安衛法関係法令」という。）が適用される機械で遠隔運転・自律運転（以下「無人運転」という。）を行う場合の労働災害防止対策に関する専門家検討会を設置する。当該検討会において、機械の使用が想定される具体的な作業ごとに、作業内容や周辺環境、使用される機械の運転制御方式やその技術水準の実態を把握・確認した上で、作業ごとに必要となる労働災害防止のために必要な措置（以下「安全義務」という。）及び免許・技能講習の要件（以下「技能要件」という。）、機械の技術水準など検討すべき項目を整理する。（（前段・専門家検討会設置）令和7年措置（前段・整理）令和8年上期措置）

また、厚生労働省は、関係省庁と連携しつつ、当該専門家検討会による検討・整理の結果を踏まえ、安衛法関係法令に無人運転を行う場合の安全義務や技能要件を明記するなどの具体的な措置を検討し、結論を得次第、所要の措置を講ずる。（（後段）令和8年上期以降検討開始、結論を得次第速やかに措置）

検討事項

- （1）無人運転機械の運転制御方式・技術水準・労働者の混在状況など周辺環境等の実態の把握・確認
- （2）作業ごとに必要な労働災害防止措置や技能水準等を決定するための基本的な考え方の整理
- （3）（2）の考え方を踏まえた具体的な状況における労働災害防止措置の内容及び水準の検討
- （4）その他

開催日程

- 令和7年11月26日（第1回）から、月1回程度開催
- 令和8年6月18日（第8回）中間とりまとめ
- ※ 令和8年6月29日公表

参集者

（令和8年6月時点、五十音順、敬称略、◎は座長）

（全般に関する事項）

櫛引 豪 （一財）日本品質保証機構認証制度開発普及室 室長
齋藤 剛◎ （独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所新技術安全研究グループ 部長
清水 尚憲 （独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所新技術安全研究グループ 特任研究員
中村 瑞穂 職業能力開発総合大学校能力開発院能力開発基礎系 教授
比留川 博久 （国研）産業技術総合研究所 名誉リサーチャー

（個別の作業・施工に関する事項）

犬塚 秀世 （国研）海上・港湾・航空技術研究所港湾空港技術研究所インフラDX研究領域サイバーフィジカル研究グループ 主任研究官
川俣 裕行 （国研）土木研究所 技術推進本部長
陣川 雅樹 （国研）森林研究・整備機構森林総合研究所林業工学研究領域 研究専門員
富田 宗樹 （国研）農業・食品産業技術総合研究機構農業機械研究部門農作業安全研究領域 領域長

（機械等の設計・制御に関する事項）

石川 将人 国立大学法人大阪大学大学院工学研究科 教授
畑 幸男 国立大学法人長岡技術科学大学大学院工学研究科修士課程工学専攻システム安全分野 非常勤講師
中坊 嘉宏 （国研）産業技術総合研究所研究戦略本部ウェルビーイング実装研究センター 副研究センター長

永谷 圭司 国立大学法人筑波大学システム情報系情報工学域 教授
林 和信 （国研）農業・食品産業技術総合研究機構農業機械研究部門知能化農機研究領域 領域長
山下 善之 国立大学法人東京農工大学 名誉教授

（関係省庁（オブザーバー））

国土交通省大臣官房参事官（イノベーション）グループ、国土交通省港湾局参事官（技術監理・情報化）室、農林水産省農産局技術普及課、林野庁森林整備部研究指導課

機械の無人運転における安全確保等に関する専門家検討会 中間とりまとめ（概要）

無人運転機械の労働災害防止に必要な措置（安全確保措置）に関する基本的な考え方を以下のように整理。今後個別機械ごとに検討を進める。

無人運転機械における安全確保措置の考え方

- 無人運転機械の安全確保措置を、周辺環境（人と機械の混在・立入等管理区画）と運転制御方式（自律運転・遠隔運転）の組合せ（4象限）ごとに、実施主体と種類別に区分して整理。
- 象限ごとの必要な安全確保措置を、「実施主体」（機械単体・システム全体・作業環境等）と、安全確保措置の「種類」で整理し、これらの組合せで安全を確保。個別機械の検討に当たって、この整理に基づき実情に応じた措置義務者を含む対応検討が必要。

運転制御方式

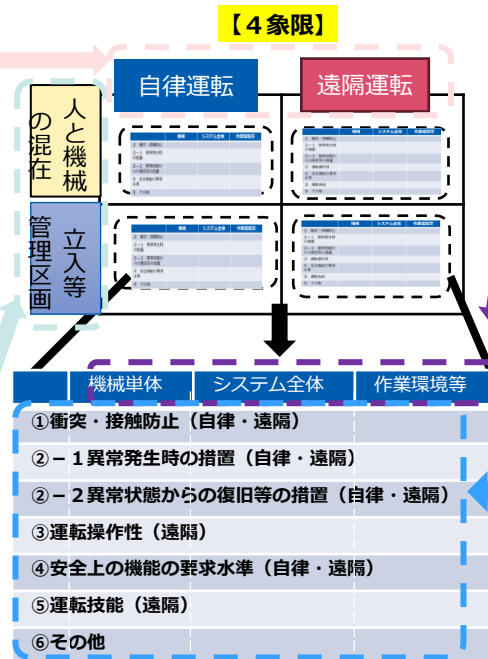
自律運転：運転制御主体が機械側、人の関与は機械の監視・非常時緊急停止のみ。人が遠隔で運転操作を引き継ぐ時点で遠隔運転に移行。

遠隔運転：運転制御主体が人側、遠隔で運転操作。一部の動作・走行が自律的でも、異常時に運転の主導権が直ちに人側に移る場合は遠隔運転の「運転支援機能」に位置付け。

周辺環境

人と機械の混在：人と機械の混在が前提の環境。厳しい安全確保措置が必要。

立入等管理区画：トラブル時等以外は、機械のみの作業が前提となるよう、人の立入等の管理が必要な環境。信頼性を「立入の可能性」と「立制限手段の信頼性」等で評価。「人と機械の混在」に準じた安全確保措置が必要。



実施主体

- ・ **機械単体**として考慮すべき安全上の機能（主にメーカーが実施）
- ・ **システム全体**として考慮すべき安全上の機能（使用事業者とメーカーが連携して実施）
- ・ **作業環境及び作業管理上の措置**（主に使用事業者が実施）

安全確保措置の種類

- ① 無人運転機械との衝突・接触を防ぐ「**衝突・接触防止**」（自律・遠隔）
- ②-1 ①以外の機械の異常等を検知し、安全に停止させる「**異常発生時の措置**」（自律・遠隔）
- ②-2 上記後の復旧・再起動を行う「**異常状態からの復旧等の措置**」（自律・遠隔）
- ③ 「**運転操作性**」（遠隔）
- ④ ①～③に求められる信頼性である「**安全上の機能の要求水準**」（自律・遠隔）
- ⑤ 「**運転技能**」（遠隔）
- ⑥ 「**その他**」（自律・遠隔）

今後の対応

- 個別機械の検討は、中間とりまとめで示した基本的な考え方を踏まえ、建設機械・クレーン・フィジカルAIを含むロボット等の対象機械ごとに作業チームにて検討（関係団体と連携）
- 専門家検討会では、①作業チームの検討結果、②横断的課題 について検討
 - ※ 必要に応じて法令改正、指針の策定その他の制度的措置を講じる。
 - ※ 「立入等管理区画」の信頼性の評価等の在り方、第三者による評価・認証の在り方についても検討
- 安全確保措置の在り方についての継続的な見直し、必要な周知・普及や関係者間の連携の促進

「人と機械の混在」環境における 実施主体・種類別の 安全確保措置の例（衝突・接触防止及び安全上の機能の要求水準）



自律運転			遠隔運転			
	機械単体の考慮すべき安全上の機能 (要求安全機能)	システム全体の考慮すべき安全上の機能 (要求安全機能)	作業環境及び作業管理上の措置	機械単体の考慮すべき安全上の機能 (要求安全機能)	システム全体の考慮すべき安全上の機能 (要求安全機能)	作業環境及び作業管理上の措置
① 衝突・接触防止	(衝突・接触防止のため、自律運転機械単体が担う機能(機械が安全に停止するまでの措置を含む。)) a 検知(入力) 機械全周囲の周辺環境について、人の姿勢や動き、周囲の機械等を識別して検知 b 制御(処理) 機械が検知した情報に基づき、回避等の要否を、人の介入なく自律的に判断 c 作動(出力) 制御に基づき、機械自らが減速・停止等により衝突や接触を回避し、自動的に安全状態に移行 d 運転状態の表示等 機械の自律運転状態を周辺作業者に知らせる	(衝突・接触防止のため、自律運転機械を取り巻くシステム全体が担う機能) a 機械単体とシステム全体との通信 必要な通信が確保されている場合には、それを前提とした運転が可能となる b 作業環境内に設置されたセンサー 作業環境内に設置されたセンサーにより、他の機械、周辺作業者等の位置・動き等を検知し、接近等を把握し、自律運転機械を減速・停止等できる c 監視者、周辺作業者 衝突・接触の恐れがある際に、監視者、周辺作業者が非常停止を行うことができる	(自律運転機械及びシステム全体の機能を発揮するために必要な措置) a 運転条件の設定・維持 要求安全機能に応じた、作業場所、人の混在度等の運転条件の設定・維持 b 監視者の配置 適切な監視者等の配置 c 教育 監視者、周辺作業者、システム管理者等に対する自律運転機械の機能、異常時の対応等の教育訓練	(衝突・接触防止のため、運転者等の判断を前提に遠隔運転機械単体が担う機能(機械が安全に停止するまでの措置を含む。)) a 運転状態の表示等 機械の遠隔運転状態を周辺作業者へ知らせる b 意図しない動作の制限 通信の異常(途絶、著しい遅延等)時に自動停止等する ・運転者への補助 衝突・接触リスクの検知、安全状態への移行作動等の運転者を補助する機能については、自律運転機械と同様の機能	(衝突・接触防止のため、遠隔運転機械を取り巻くシステム全体が担う機能) a 機械と運転者との通信 運転に必要な品質の通信状態が維持されている場合のみ、遠隔運転できる b 運転者と周辺作業者等との通信 運転者と周辺作業者等が必要なコミュニケーションを行うことができる ・運転者への補助 作業環境内に設置されたセンサーによる衝突・接触リスクの感知、監視者等による非常停止等の運転者を補助する機能については、自律運転機械と同様の機能	(遠隔運転機械及びシステム全体の機能を発揮するために必要な措置) a 運転条件の設定・維持 要求安全機能に応じた、通信環境や視認性確保等の運転条件の設定・維持 b 教育 周辺作業者、システム管理者等に対する遠隔運転機械の機能、運転者との合図、異常時の対応等の教育訓練
④ 安全上の機能の要求水準	(ア 自律運転機械単体が持つ①②③の機能の信頼性(要求安全水準)(PL・SIL等)を確保するための措置) ・検知の冗長化等による誤検知の低減 ・安全関連制御の信頼性を高める設計 ・確実に安全状態へ移行する構造 等 (イ 自律運転機械自体が持つ①②③の機能の信頼性を評価する措置) ・第三者による機械の適合性評価・認証 安全機能の検知、制御、作動等に要求される安全性の適合状況を確認 等	(ア 自律運転機械を取り巻くシステム全体が担う①②③の機能の信頼性(要求安全水準)を確保するための措置) ・通信の品質確保(国際基準あり) ・外部の非常停止が確実に作動する構造 ・外部監視の誤検知等の低減 等 (イ 自律運転機械を取り巻くシステム全体が持つ①②③の機能の信頼性を評価する措置) ・第三者による機械の適合性評価・認証 安全機能の検知、制御、作動等に要求される安全性の適合状況を確認 等	(自律運転機械使用時の作業環境・作業管理上の措置の信頼性を高める手段) ・使用環境、実施者等への確認・認証 自律運転機械を使用する環境や、点検・復旧作業等者の適合性確認・認証 等 ・認証されている条件の保持・管理	(ア 遠隔運転機械単体が持つ①②③の機能の信頼性(要求安全水準)を確保するための措置) ・通信エラー時の自動停止等の信頼性向上 ・運転者を補助する検知、安全状態への移行作動等の信頼性向上 等 (イ 遠隔運転機械単体が持つ①②③の機能の信頼性を評価する措置) ・第三者による機械の適合性評価・認証 安全機能の検知、制御、作動等に要求される安全性の適合状況の確認については、自律運転と同様の措置	(ア 遠隔運転機械を取り巻くシステム全体が担う①②③の機能の信頼性(要求安全水準)を確保するための措置) ・機械と運転者の通信の信頼性向上 ・運転者と周辺作業者等の通信の信頼性向上 等 (イ 遠隔運転機械を取り巻くシステム全体が持つ①②③の機能の信頼性を評価する措置) ・第三者による機械の適合性評価・認証 安全機能の検知、制御、作動等に要求される安全性の適合状況を確認 等	(遠隔運転機械使用時の作業環境・作業管理上の措置の信頼性を高める手段) ・使用環境、実施者等への確認・認証 遠隔運転機械を使用する環境や、点検・復旧作業等者の適合性確認・認証 等 ・認証されている条件の保持・管理

※ 立入等管理区画の環境においては、立入等防止措置に伴う災害リスク低減に応じて、上記措置に準じた措置が必要。
 ※ 中間とりまとめの整理に基づき、個別機械ごとに実情等を踏まえた検討が必要。
 ※ a、b、c等で示された事項は必須の考慮事項、かつこ内の「・」で示された事項は状況に応じた（オプション）考慮事項である。

職 業 安 定 局 関 係

職業安定分科会(第 226 回)	資料 1
令和8年8月 20 日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令 案要綱

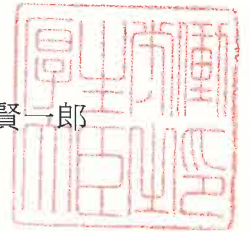
厚生労働省発職 0820 第 2 号

令和 8 年 8 月 20 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「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の
意見を求める。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

- 1 雇用調整助成金について、令和八年熊本地震に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主を対象に、令和八年熊本地震に際し熊本県の区域内に所在する事業所における休業等（対象期間の初日が令和八年七月二十八日から起算して六月が経過する日までの間にあるものに限る）に係る助成率について、休業等の日数に対する教育訓練の実施日数の割合が十分の一未満のものに適用する助成率の規定を適用しないものとする。
- 2 この省令は、公布の日から施行し、1の特例措置は、令和八年七月二十八日以降に開始した休業等について適用する。

令和8年熊本地震に係る雇用調整助成金の特例措置(案)

緊急時における雇用調整助成金の在り方について(労働政策審議会職業安定分科会 報告書) (令和8年3月27日)(抜粋)

5 過去の特例、調査・研究等を踏まえた今後の緊急時の雇用調整助成金の在り方

(2) 今後の緊急時の特例措置の在り方について

② 自然災害等について

近年においても災害は頻発し、また激甚化しているところ、災害は突然発生し迅速な初動が必要であること、様々な規模の災害がある中で、雇用調整助成金の特例措置の実施に関する予測可能性を高めることが円滑な対応に繋がること、過去に頻回発生しており、災害のレベルに応じて、概ね一定の対応パターンが形成されつつあること等を踏まえ、改めて当分科会において、特例措置実施の判断基準や内容について基本方針を定め、災害発生時には、その方針に沿って迅速対応することが適当である。

過去例を踏まえれば、以下の3点を特例措置実施の要件とすることが適当と考えられる。

(ア) 政府全体の動き

緊急災害対策本部又は非常災害対策本部の設置等、政府全体として影響の大きな災害と位置づけて、対応することとしていること

(イ) 企業活動への影響

激甚法第12条指定があること

(ウ) 雇用への影響

災害発生後に事業主から労働局等への相談件数が一定程度存在すること

特例措置の内容について、最近の例を踏まえれば、上記の要件に該当する場合であって、(イ)の激甚法第12条指定がいわゆる**局激指定の場合**には、事業活動縮小の判定期間を縮減し、迅速な支援となるよう、当該災害に伴う経済上の理由により事業活動が縮小した全国の事業主に係る**生産量要件を緩和**することが適当である。

いわゆる**本激指定の場合**にはそれに加え、被災地(災害救助法対象地域を含む都道府県等)に所在する、災害に伴う経済上の理由により事業活動を縮小した事業主に対して手厚い支援を行うため、**助成率や支給日数の引上げを基本として対応**し、災害や被災地の事業所の状況によりその他の要件緩和等についてもきめ細かく検討することが適当である。

特例措置の期間について、(中略)その期間は**1年間を基本とすることが適当**である。

支給日数については、いわゆる**本激指定の場合には**(中略)**300日に引き上げ**、いわゆる**局激指定の場合は平時と同様の100日**とすべきである。

その上で、個々の事例への判断にあたっては、**被災地の労働市場や被災・復興の状況、現地の事業主、労働者の状況なども踏まえつつ、当分科会において、公労使が議論の上で適切に判断を行うこと**とする。

その際、必要に応じ、休業のみならず、教育訓練の推進や在籍型出向支援など他の施策による雇用維持支援の有効性についても検討することが有効である。



令和8年8月18日
内閣府政策統括官(防災担当)

「令和八年熊本地震による災害についての激甚災害及びこれに対し適用すべき措置の指定に関する政令」への適用措置(中小企業に関する特別の助成)の追加指定見込み(対象市町村の追加(2回目))について

【局激】	
【適用措置】	【対象市町村】
○中小企業信用保険法による災害関係保証の特例(法第12条) 事業の再建を図る中小企業者等に対し、中小企業信用保険の保険限度額の別枠化、てん補率の引上げ及び保険料率の引下げの特例措置を行う。	熊本県御船町 ^{みふねまち} " 八代市 ^{やっしろし} (追加) 熊本県宇城市 ^{うきし} " 嘉島町 ^{かしままち} " 氷川町 ^{ひかわちょう}

令和8年熊本地震に係る雇用調整助成金の特例対応(案)

		通常制度	対応案 ※激甚法12条の指定は「局激」
要領事項	対象事業主	経済上の理由により事業活動を縮小した全国の事業主	熊本地震に伴う経済上の理由により事業活動を縮小した全国の事業主
	生産量要件	最近3か月間の月平均値が前年同期比10%以上低下 ※設置1年未満は対象外	最近1か月間が前年同期比10%以上低下 ※設置1年未満も対象
	雇用量要件	最近3か月間の月平均値が前年同期比5%を超え6名以上(中小企業は10%を超え4名以上)増加していないこと	撤廃
	残業相殺	時間外労働があった場合、休業等の延べ日数から所定時間外労働日数を差し引くこと	熊本県においては撤廃
省令事項	支給日数	1年100日、3年150日	同左
	対象労働者	雇い入れ後6か月未満は対象外	同左
	クーリング要件	過去に雇用調整助成金の支給を受けた最後の判定基礎期間の末日の翌日から起算して1年を超えていること	同左
	対象となる休業の規模	中小1/20以上、大1/15以上	同左
	助成率	中小2/3、大1/2	同左
	教育訓練実施率に応じた規定	一定期間経過後、教育訓練の実施率により助成率が変わる場合あり (令和6年4月新設)	熊本県においては撤廃

雇用調整助成金

経済上の理由で、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により、**労働者の雇用の維持**を図った場合に、**休業手当等の一部を助成する制度**

<助成率>

中小企業

大企業

教育訓練
実施時加算

助成率・額

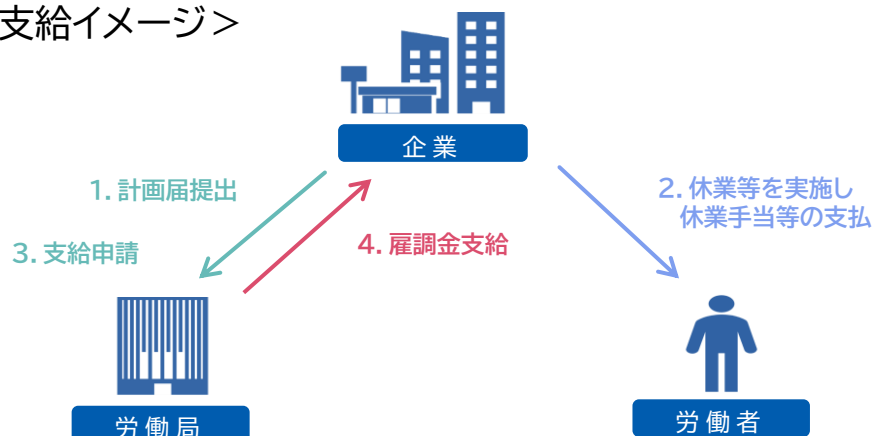
2/3

1/2

1,200円

※ 加算額は一人・一日当たり。一人当たりの日額上限額は雇用保険基本手当日額の最高額(令和8年8月1日現在、9,110円)

<支給イメージ>



○ 助成率については、教育訓練の実施率※に応じて以下の通り変動する

	中小企業	大企業	教育訓練実施時加算
10%未満	1/2	1/4	1,200円
10%以上 20%未満	2/3	1/2	1,200円
20%以上	2/3	1/2	1,800円

※ 休業又は教育訓練を行った日数に対する教育訓練を行った日数の割合。

<主な要件>

【支給対象事業主】

・雇用保険適用事業所

【支給対象労働者】

・雇用保険被保険者

【要件】

・生産指標の最近3か月間の月平均値が前年同期との比較で10%以上低下
・雇用量の最近3か月間の月平均値が前年同期との比較で10%超かつ4人以上増加していない(中小企業の場合)等

【支給限度日数】

・1年100日、3年150日

【クーリング期間】

・直前の対象期間中に、雇用調整助成金を受給した最後の判定基礎期間の末日から1年間は受給できない

参考：平成28年熊本地震における雇用調整助成金の特例対応

		通常制度	平成28年熊本地震 ※激甚法12条の指定は「本激」
要領事項	対象事業主	経済上の理由により事業活動を縮小した全国の事業主	熊本地震に伴う経済上の理由により事業活動を縮小した全国の事業主
	生産量要件	最近3か月間の月平均値が前年同期比10%以上低下 ※設置1年未満は対象外	最近1か月間が前年同期比10%以上低下 ※設置1年未満も対象
	雇用量要件	最近3か月間の月平均値が前年同期比5%を超え6名以上(中小企業は10%を超え4名以上)増加していないこと	撤廃
	残業相殺	時間外労働があった場合、休業等の延べ日数から所定時間外労働日数を差し引くこと	熊本県においては撤廃
省令事項	支給日数	1年100日、3年150日	九州7県において1年300日
	対象労働者	雇い入れ後6か月未満は対象外	雇い入れ後6か月未満も対象
	クーリング要件	過去に雇用調整助成金の支給を受けた最後の判定基礎期間の末日の翌日から起算して1年を超えていること	特例利用前：撤廃 特例利用後：有り
	対象となる休業の規模	中小1/20以上、大1/15以上	同左
	助成率	中小2/3、大1/2	九州7県の事業主について中小4/5、大2/3
	教育訓練実施率に応じた規定	一定期間経過後、教育訓練の実施率により助成率が変 わる場合あり (令和6年4月新設)	(令和6年4月から新設規定なので該当なし)

職業安定分科会(第 227 回)	資料1－1
令和8年9月 25 日	

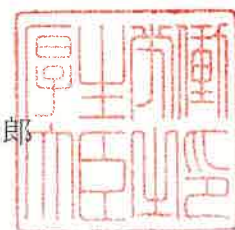
雇用保険法施行規則の一部を改正する省令 案要綱

厚生労働省発職 0925 第 5 号
令和 8 年 9 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「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の
意見を求める。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

1 人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）制度の改正

（１）支給対象となる事業主が実施すべき就労環境の整備を、次のイ及びロに掲げる措置とする。

イ 外国人労働者を雇用する事業所ごとに、雇用労務責任者を選任したこと及び当該雇用労務責任者が外国人労働者からの苦情又は相談に応ずることについて、事業所への掲示等により周知を行うこと。

ロ 労働協約、就業規則その他の職業安定局長が定める文書について、その雇用する外国人労働者の母国語その他の当該外国人労働者が使用する言語又は平易な日本語を用いて記載すること等。

（２）支給額について、（１）の措置を実施し、かつ、その雇用する外国人労働者に適用した事業主にあつては二十万円とし、これに加えて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇（年次有給休暇として与えられるものを除く。）を取得させるための措置を実施し、かつ、その雇用する外国人労働者に適用した事業主にあつては二十五万円とする。

（３）職業安定局長が定める証明書を提出した事業主の外国人労働者の離職率に係る要件を適用しないこととする規定を削除するとともに、当該離職率の算定期間を、就労環境整備計画の期間の末日の翌日から起算して六箇月を経過する日までの期間とする。

2 施行期日等

（１）この省令は、令和八年十月一日から施行する。（附則第一項関係）

（２）この省令の施行の日に関し必要な経過措置を定める。（附則第二項関係）

職業安定分科会(第 227 回)	資料1－2
令和8年9月 25 日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令 案概要

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について【概要】

厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課

1. 改正の趣旨

- 人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）については、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成金を支給しており、これにより、就業規則の多言語化等を通じた、外国人労働者に対する雇用管理の改善を促進している。
- 今後、より多くの事業主が就労環境整備に取り組み、外国人労働者の職場定着の促進が図られるよう、支給額等について見直しを行うため、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号。以下「雇保則」という。）の改正を行う。

2. 改正の概要

- 外国人材の就労環境の整備を図るため、対象事業主の要件及び支給額を改正する。（雇保則第 118 条第 2 項）

【現行制度の概要】

外国人は、日本の労働法制・雇用慣行等に関する知識の不足、言語・コミュニケーションの方法や慣習の相違等から、労働条件・解雇等に関するトラブル等が生じやすい傾向にあることから、外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組に対して助成する。

（対象事業主）

- ・ 外国人労働者に対する就労環境整備措置（以下の 1 及び 2 の措置に加え、3～5 のいずれかの措置を選択）を新たに導入し、外国人労働者に対して実施していること
 - 1 雇用労務責任者の選任
 - 2 就業規則等の多言語化
 - 3 苦情・相談体制の整備
 - 4 一時帰国のための休暇制度の整備
 - 5 社内マニュアル・標識類等の多言語化
- ・ 就労環境整備措置の実施日の翌日から 6 ヶ月経過するまでの期間における外国人労働者の離職率が、職業安定局長が定める目標値以下であること（外国人労働者雇用労務責任者講習受講証明書を提出した事業主は、当該要件は要しない）

（支給額）

- ・ 上記措置を 1 つ講じるごとに 20 万円（上限 80 万円）

【見直しの内容】

(対象事業主)

- ・ 外国人労働者に対する就労環境整備措置（以下の1及び2の措置に加え、3の措置を講じた場合は上乗せ）を新たに導入し、外国人労働者に対して実施していること
 - 1 雇用労務責任者を選任し、当該責任者による苦情・相談対応
 - 2 就業規則・社内マニュアル等の多言語化
 - 3 一時帰国のための休暇制度の整備
- ・ 「当該責任者による苦情・相談対応」とは、現行の「苦情・相談体制の整備」で実施する「外国人労働者からの苦情・相談」をいう。
- ・ 現行の「就業規則等の多言語化」と「社内マニュアル・標識類等の多言語化」を統合する。
- ・ 外国人労働者雇用労務責任者講習受講証明書を提出した事業主は、外国人労働者の離職率に係る要件を免除していたところ、当該免除規定を廃止するとともに、外国人労働者の離職率の算定期間について「就労環境整備措置の実施日の翌日から6ヶ月」を「就労環境整備計画期間の末日の翌日から6ヶ月」に変更する。

(支給額)

- ・ 上記1及び2の措置を講じた場合は、20万円
- ・ あわせて上記3の措置を講じた場合は、追加で5万円（合計最大25万円）

※ 経過措置として、この省令の施行前に就労環境整備計画を都道府県労働局長に提出した事業主に対しては、この省令による改正前の要件・支給額により人材確保等支援助成コース助成金を支給することとする。

3. 根拠条項

- 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第6号及び第2項

4. 施行期日等

- 公布日 令和8年10月1日（予定）
- 施行期日 公布の日

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 関連資料

1 事業の目的

外国人は、日本の労働法制・雇用慣行等に関する知識の不足、言語・コミュニケーションの方法や慣習の相違等から、労働条件・解雇等に関するトラブル等が生じやすい傾向にあることから、**外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成**を通じて、**外国人労働者の職場定着の促進等を図る。**

2 事業の概要・スキーム

現行

【対象となる措置】

- ・ 必須メニュー：① 雇用労務責任者の選任
② 就業規則等の多言語化
- ・ 選択メニュー：③ 苦情・相談体制の整備
④ 一時帰国のための休暇制度の整備
⑤ 社内マニュアル・標識類等の多言語化

【離職率要件】

- ・ 外国人労働者雇用労務責任者講習受講証明書を提出した事業主は、外国人労働者の離職率要件を免除
- ・ 算定期間は「措置実施日の翌日から6ヶ月を経過するまでの期間」

見直し案

【対象となる措置】

- ・ 具体的な措置：① 雇用労務責任者の選任（**当該責任者による苦情・相談対応**）
② 就業規則・**社内マニュアル**等の多言語化
- ・ **上乗せ措置（任意）**：③ 一時帰国のための休暇制度の整備

【離職率要件】

- ・ 外国人労働者雇用労務責任者講習受講証明書を提出した事業主に係る外国人労働者の**離職率要件の免除規定を廃止**
- ・ 算定期間は「**計画期間末日の翌日**から6ヶ月を経過するまでの期間」に変更

支給までの流れ

【計画期間 3ヶ月～12ヶ月】

① 計画書提出

※ 計画開始日の
1ヶ月前の日まで

② 対象となる 措置の導入

③ 対象となる 措置の実施

※ 計画どおりに実施

6ヶ月後

④ 支給申請

⑤ 目標達成 ⇒ 助成金支給

3 支給額

（現行）上記措置を1つ講じるごとに20万円（上限80万円） ⇒ （見直し案）①及び②を実施した場合：20万円

①及び②に加え③を実施した場合：25万円

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

～利用した事業主の声～

◆実際に助成金を受給した事業主（全国で約100事業所）にその効果などについてヒアリング

◆助成金をきっかけに社内で実施した措置は外国人労働者の雇用管理改善に有効的であるとの事業主の声

【ケース1】

○仕事、生活面に関する社内の**外国人の相談窓口を設置**

○日本における仕事、生活面の不安が軽減されたとの外国人労働者からの声

（製造業A社）

【ケース2】

○雇用労務責任者による**面談を実施**

○困った時の相談先が明確になり、安心して就労できるようになったとの外国人労働者からの声

（医療・福祉業B社）

【ケース3】

○就業規則・社内マニュアル、**標識の多言語化を実施**

○社内ルールやマニュアル、職場の標識の趣旨が明確になり、トラブルが防止され、安全に働けるようになったとの外国人労働者からの声

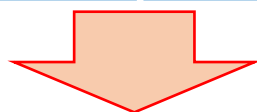
（サービス業C社、
建設業D・E・F社）

【ケース4】

○一時帰国のための**特別有給休暇制度を創設**

○職場での待遇に対する満足度が高まり、仕事に対するモチベーションが向上したとの外国人労働者からの声

（サービス業G社）



事業主からは、外国人労働者の職場定着につながったとの評価

職業安定分科会(第225回)		別紙 3
令和8年6月19日		資料2

ハローワークにおけるデジタル技術の活用について

ハローワークにおけるデジタル技術の活用について

利用者の利便性やマッチングの向上、職員の業務の効率化を図るため、デジタル技術活用を進めている

ハローワークインターネットサービス

※アクセス数：8,500万件／月

○オンライン上で求人・求職申込みを可能とするなど順次サービスを拡大（R2.1～）

⇒求人申込みの約85%がオンライン、求職者の約45%がオンラインサービスを利用。

○リニューアルにより求職者の利便性を向上（R8.3～）

⇒求人のかんたん検索機能、特集求人検索機能などを追加。

⇒今後とも、SEO対策も含む更なる利便性向上の取組を順次、進める。

※この他、オンライン職業相談サービスについても全国に導入（R4.4～）

HelloWork News

ハローワークインターネットサービスが新しくなりました



AIの活用

○ハローワーク職員向けの職業紹介業務へのAI活用実証事業（R7年度）

⇒AI活用実証事業の結果等も踏まえ、今後の対応方針を検討し、見直す予定。

○ハローワークインターネットサービスの利用者向けのAI活用実証事業（R7年度）

⇒AI活用実証事業の結果も踏まえ、ハローワークサービスに関する問い合わせの自動受付・回答を行うチャットボット機能に、求人検索機能を追加し、更なる実証実験を開始予定（R8年度）。

ハローワークでのAI活用①

ハローワークのマッチング機能の強化に向け、AI実証事業の結果等を踏まえ、段階的にA I 活用の検討も進める

1.ハローワークにおいて職業紹介を行う 職員向け

- 令和7年度、全国10カ所のハローワーク(*)で、**職員向けに、①求職者への「おすすめ求人」、②求人者への「求人条件緩和案」**の2つの提案業務にAIを活用(AIによる推論を実施)。

(*) 10所: ①北海道(札幌北所)、②山形(山形所)、③東京(大森所)、④新潟(新潟所)、
⑤静岡(富士所)、⑥愛知(春日井所)、⑦京都(宇治所)、⑧広島(広島所)、
⑨愛媛(松山所)、⑩鹿児島(国分所)



①求職者への「おすすめ求人」提案

個々の求職者の求職条件を基に、登録求人の中から「マッチ度」
等が上位10件の求人を提案

②求人者への「求人条件緩和案」提案

未充足の求人に関し、「応募率」等が改善する複数の求人条件緩和
案を提案

- AI提案内容の採否の**最終判断は、引き続き職員が実施。**

(実証期間 R7.9~R8.2)

2.ハローワークインターネットサービスを利用する 利用者向け

- 令和7年度、ハローワークインターネットサービスの利用者(*)向けに、**AIによるチャットボット**を導入し、求職・求人者からの問い合わせに対応。

* 実証事業に同意をした求職者・求人者(1000人対象)



・生成AIによるチャットボットにより、**求職・求人者の問い合わせに対し、リアルタイムで自動回答**

・問い合わせ内容は、**求職活動の進め方や求人提出の方法など、様々なものに対応**

※ ハルシネーションを防ぐため、生成AIが回答根拠として学習するデータは、事前に提供したコールセンターのFAQや、厚生労働省HP・HWIS等に掲載されている内容に限定し、回答にあたってはそれらのみに基づいて回答を生成。

- AIによる回答では、制度の説明や必要なサイトへの案内のほか、**職業相談や紹介を希望する者等に対しては、ハローワークに誘導。**

(実証期間 R8.1~R8.3)

ハローワークでのAI活用② ～令和7年度AI実証事業（結果概要）～

1. ハローワークにおいて職業紹介を行う 職員向け

①求職者への「おすすめ求人」提案

○ AIが提案した「おすすめ求人」へのHW職員の評価の約7割が「**妥当ではない**」評価

○ 評価理由は①「**職種・仕事のミスマッチ**」が37%、
②「**年齢のミスマッチ**」が13%

▶ 次の改良などにより、AI精度向上の可能性あり

①学習データ（現在は数字5桁の職業分類コード等）に、新たに「**職種名**」や「**仕事の内容**」欄の**自然言語情報を追加**

②求職者の年齢に応じ、予め推論対象求人から年齢制限のある求人を除外

②求人者への「求人条件緩和案」提案

○ AIが提案した「求人条件緩和案」へのHW職員の評価の約8割が「**妥当ではない**」評価

○ 評価理由は「（緩和案の賃金・休日等の）**内容の妥当性・数値不足**」が53%、「**変更困難な項目**」が30%

▶ 個々の企業が納得できる妥当性を補うための学習データの追加に限界（職種・地域等を考慮した求人条件緩和の結果として充足求人に関するデータが存在しない）があるが、AIのほか、地域内の**労働市場に関する客観データを可視化**（別紙1参照）することで求人者サポートが可能

2. ハローワークインターネットサービスを利用する 利用者向け

【AIチャットボットの性能・ニーズ】

○利用者の問い合わせに対する解決率などの指標で評価

主な指標	内容	結果
問い合わせ解決率（AI精度）	利用者がAIの回答で問い合わせが解決したと思った割合	71%
レスポンス速度（使いやすさ）	質問からAIが回答するまでの時間（秒）とそれに対する利用者の評価（5点満点）	約9.6秒 平均2.79点
再利用意向度合い（サービスの質の向上）	利用者がまたAIチャットボットを利用してみたいと思った度合い（5点満点）	平均3.04点

○「**問い合わせ解決率**」は7割（5点満点で3点（真ん中）以上）を超え、**再利用の意向を示す者も一定数あり**

○ 一方、**レスポンス速度への評価がやや低く（※）、回答範囲外だった「求人検索」等へのニーズ**（別紙2参照）を確認

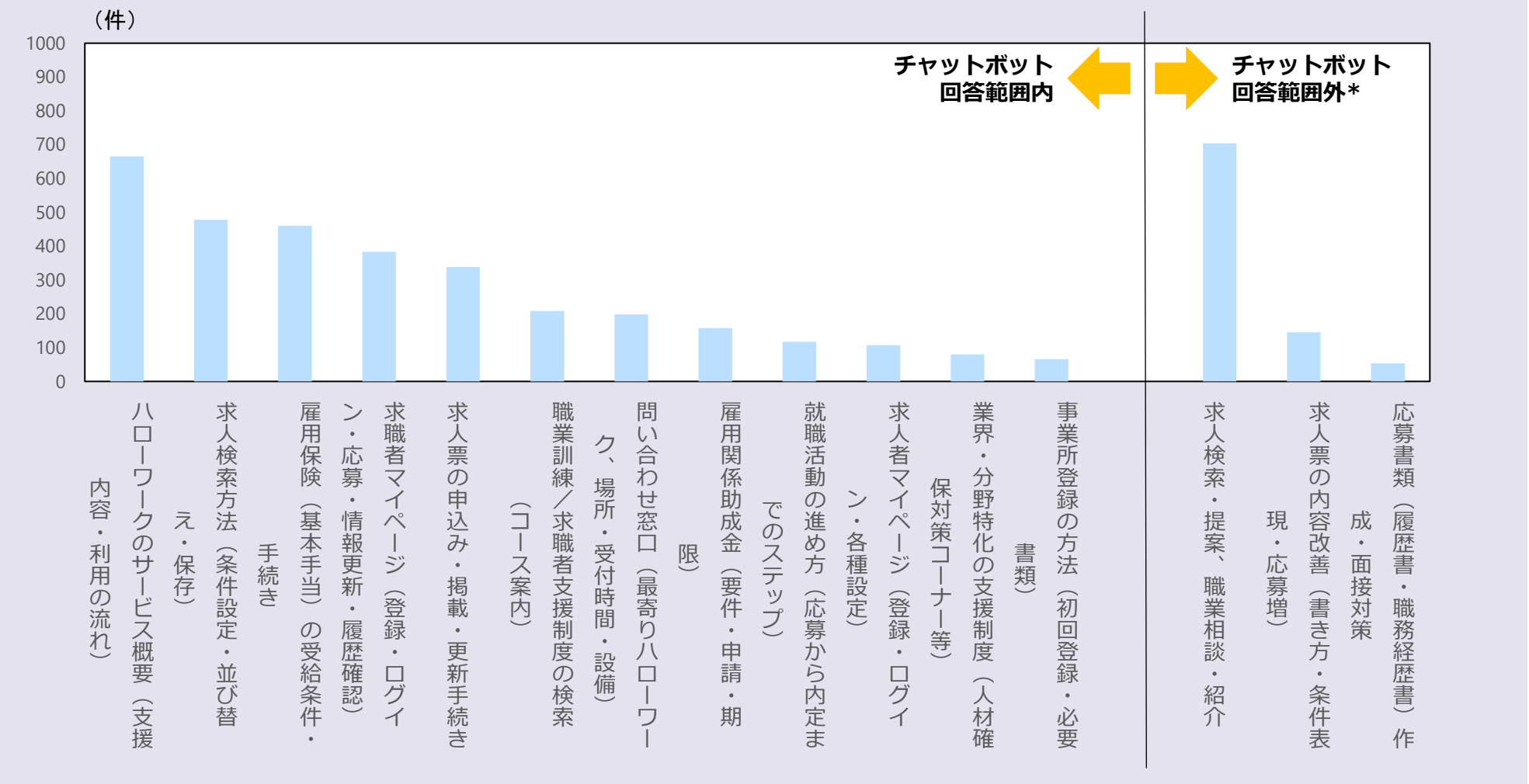
（※）個人情報等の出入力の制限（ガードレール）等が速度低下の要因の可能性

▶ チャットボットへの**生成AI活用の可能性**が示唆。機能向上のため、実証事業を継続することが必要。
また、「**求人検索**」などの**追加機能**により、より幅広い利用者が活用する可能性あり

○ 令和8年度は、実証事業の結果等を踏まえ、検討し、**見直す予定**。

○ 令和8年度は、更なる検証のため、**実証事業を継続中**。
（求人検索機能や音声認識等（別紙3）を追加検証）

(別紙2) チャットボット利用者からの主な問い合わせ内容



*回答範囲外の問い合わせに対しては、ハローワークへ誘導のみ実施（質問に対する直接の回答は行わない）

(別紙3) 令和8年度 ハローワークインターネットサービスにおけるデジタル技術概念実証に係る調査研究事業

1 事業の目的

近年、AIを始めとしたデジタル技術が進展する中で、民間分野を中心として、労働力需給調整分野におけるデジタル技術の活用を検討が進んでいる。こうした中で、公的機関であるハローワークのオンラインでのサービスの提供を行っているハローワークインターネットサービス（以下「HWIS」という。）について、デジタル技術の活用を検討するため、概念実証に係る調査研究等を行う。

2 事業の概要・実施主体

○事業の概要

HWISにおいてデジタル技術の活用を検討した結果、「コンシェルジュ機能」（※1）を行うこととした。

※1.チャットボットにより求職活動の進め方などの質問に応答し、必要なサイトへの案内やハローワークへの誘導等を行う機能

○実施内容（HWIS上での実証実験（β版でのリリース））

①システム構築

実証実験（コンシェルジュ機能）用のデジタル技術を活用したシステムを構築（β版）

②参加者募集

利用規約に誤回答リスク等を記載した利用規約に同意することが参加の条件

③実証実験

- ・ HWIS上のリンクを押下
- ・ リンク先のシステムにログイン
- ・ コンシェルジュ機能に質問
- ・ 改善点・不具合等を報告

実施主体：委託事業（民間企業）

【実証実験のイメージ】

NEW

「求人検索・関連求人表示」機能を追加

①システム構築

実証実験用デジタル技術システム（β版）



ハローワークインターネットサービス(HWIS)

既存機能

求人検索
マイページ

新規機能

取組周知・参加者募集

コンシェルジュ機能へのリンク

既存機能
(求人検索、マイページ等)

②HWIS上で
取組周知・
参加者募集

③実証実験

NEW

音声認識も可能に

※一般参加モニターの音声入力に関するニーズも確認。

取組参加者（利用規約に同意）



求職者



求人者(事業所)

NEW

利用規約に同意した者すべてが
利用可能（申込制にしない）

- AI活用の方針として、「AIで職員のすべての仕事を代替するわけではなく、あくまでハローワークサービスの利便性を高めるためのツール」という前提のもと、以下の実現を目指す。



利便性向上

利用者からの問い合わせ、初期登録や履歴書・求人票作成・添削、検索等をAIによりサポートすることで、問い合わせへの迅速な回答やデータ登録の負荷低減を実現し、ハローワークインターネットサービス等の利便性を向上する



利用者層 拡大

窓口に行くことに対して心理的負荷が高い利用者や、子育てや既存業務で窓口へ相談に行く時間が取れない利用者、視覚/聴覚障害を有する利用者も使いやすいサービスにすることで、より幅広く多くの利用者に活用いただけるようハローワークインターネットサービス等の機能を向上する



サービス 品質向上

職員がAIを活用することにより効率的なヒアリングを実施し、利用者一人ひとりのニーズに合わせた、より良い提案の提供を図る。また、AIによって事務作業をサポートして職員の業務負荷を軽減することで、職員は求職者一人ひとりに対してより丁寧な対応が可能になり、より高品質な窓口サービスの提供を実現する

建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づく各種指針の改正概要

背景

- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）により、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図るための規定の整備が行われた。
 - ① 不合理な待遇差を解消するための規定の整備
 - ・派遣先の労働者との均等・均衡待遇（労働者派遣法30条の3）、一定の要件を満たす労使協定による待遇（同法30条の4）のいずれかを確保することを義務化。
 - ・これらの事項に関するガイドラインの根拠規定（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年厚生労働省告示第430号。以下「同一同一ガイドライン」という。）を整備。）
 - ② 労働者に対する待遇の説明の義務化
 - ③ ①・②について、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の整備
- 働き方改革関連法により整備された各規定は、法の施行後5年を目途として見直すこととされており、労働政策審議会職業安定分科会雇用環境・均等分科会同一労働同一賃金部会における検討結果等を踏まえ、労働者派遣法第47条の12に基づき派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する各指針（※）等について所要の改正を行った（令和8年4月28日公布、同年10月1日施行）。

（※）派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針、派遣先が講ずべき措置に関する指針、同一同一ガイドライン

建労法に基づく指針

- 建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号。以下「建労法」という。）第44条においては、送出事業主が行う建設業務労働者就業機会確保事業（以下、「就業機会確保事業」という。）について、労働者派遣法を読み替えて適用している。
- 上記の労働者派遣法第30条の3、第30条の4及び第47条の12についても読み替えて適用しているため、同様の指針を定めている。今般の労働者派遣法に基づく各指針の改正を踏まえ、就業機会確保事業の送出事業主、受入事業主が通常の労働者と送出労働者の公正な待遇の確保のために構すべき事項を定めた以下の指針についても所要の改正を行うもの。

○受入事業主が講ずべき措置に関する指針

建労法第44条の規定に基づき読み替えて適用される労働者派遣法第3章第1節（労働者派遣契約）及び第3節（派遣先の講ずべき措置等）の規定により受入事業主が講ずべき措置に関して、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指針 **→派遣先が講ずべき措置に関する指針の改正を踏まえて改正**

○送出事業主が講ずべき措置に関する指針

建労法第44条の規定に基づき読み替えて適用される労働者派遣法第3章第1節（労働者派遣契約）及び第2節（派遣元事業主が講ずべき措置等）の規定により送出事業主が講ずべき措置に関して、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指針 **→派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の改正を踏まえて改正**

○送出労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

建労法第44条の規定に基づき読み替えて適用される労働者派遣法第47条の12の規定に基づき、読替後の労働者派遣法第30条の3及び第30条の4に定める事項（不合理な待遇の禁止等）に関し、通常の労働者と送出労働者との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項を示した指針 **→同一同一ガイドラインを踏まえて改正**

公布予定日

令和8年9月中旬、施行予定日：令和8年10月1日

受入事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正について（平成17年厚生労働省告示第457号）

◆ 以下の事項を指針に追加

適切な就業環境の維持、福利厚生等

- 送出労働者の福利厚生施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければならない施設として「**駐車場**」を例示。
- 送出事業主からの求めに応じ、**送出労働者の業務の遂行状況の情報を提供する等**、当該送出労働者の職務の評価等に協力するよう配慮しなければならないことを示すこと。

第2の9（1）適切な就業環境の維持、福利厚生等

受入事業主は、その指揮命令の下に労働させている送出労働者について、送出就業が適切かつ円滑に行われるようにするため、（中略）その雇用する労働者が通常利用している物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書室、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設、**駐車場**等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講じるよう配慮しなければならないこと。

また受入事業主は、（中略）送出事業主が当該送出労働者の職務の成果等に応じた適切な賃金を決定できるよう、送出事業主からの求めに応じ、**当該送出労働者の業務の遂行状況の情報を提供する等**、当該送出労働者の職務の評価等に協力するよう配慮しなければならないこと。

就業機会確保事業における待遇決定方式の運用改善

- 送出事業主による建設業務労働者の就業機会確保に関する料金の額に係る交渉に一切応じない場合や、送出事業主が読み替え後の労働者派遣法第30条の3又は第30条の4第1項の規定（※）に基づく賃金等の待遇を確保するために必要な額を受入事業主に提示した上で建設業務労働者の就業機会確保に関する料金に係る交渉を行ったにもかかわらず、その額が当該必要な額を下回る場合は、読み替え後の労働者派遣法第26条第11項の規定（派遣料金についての配慮義務）の趣旨を踏まえた対応とはいえないことに留意する旨を追加。また、送出事業主が、賃金の決定の方法を協定で定めるに当たっては、一般賃金水準を遵守した上で、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して協定に定める賃金の額を決定することが想定されることに留意する必要がある旨を追加。（第2の9(2)）

（※）労働者派遣法第30条の3：派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を図る方式（派遣先均等・均衡方式）

第30条の4：派遣元において、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて派遣労働者の待遇を決定する方式（労使協定方式）

その他

- 建設業務労働者就業機会確保契約を締結する際に、障害者であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならないことを追記。（第2の4）
- 受入事業主が適正かつ迅速な処理を図るべき苦情の対象に、妊娠、出産等に関するハラスメント、障害者である送出労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するもの等も含まれることを追記。（第2の7）
- 送出労働者が障害者であることを理由として、教育訓練及び福利厚生の実施について不当な差別的な取扱いをしてはならないこと。また送出事業主から合理的配慮の提供の求めがあった場合には、送出事業主と協議等を行い、可能な限り協力するよう努めなければならないことを追記。（第2の9(4)）

送出事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正について①（平成17年厚生労働省告示第456号）

◆ 以下の事項を指針に追加

公正な評価による待遇改善の促進

- 送出労働者の職務の成果等の評価、教育訓練及びキャリアコンサルティングの実施並びに就業機会の確保及び提供に当たって、その職務の成果等の向上により派遣労働者の待遇が改善するよう、以下の事項に留意する旨を追加。（第2の8(4)）
 - ・受入事業主に協力を求めつつ、送出労働者の業務の遂行状況等を把握し、建設業務労働者就業機会確保契約の更新の機会等の適切な時機に職務の成果等の評価を行うこと。また、送出労働者の希望に応じて、評価結果をフィードバックすること。
 - ・送出労働者に対しキャリアコンサルティングを受けることを勧奨することが望ましいこと。また、キャリアコンサルティングの実施結果等を踏まえ、教育訓練を実施し、就業の機会を提供する等、各措置が送出労働者の希望に応じて総合的に実施されるよう努めること。
 - ・上記の取組を継続的に実施することによって、送出労働者の希望する働き方の実現と待遇の改善に向けた好循環を生み出すことが重要であること。

就業規則の作成等における送出労働者の過半数を代表する者

- 就業規則の作成等における過半数代表者は、次のいずれにも該当する者としてすること。（第2の8(7)）
 - イ 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
 - ロ 読替え後の法第30条の6の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、送出事業主の意向に基づき選出されたものでないこと
- 送出労働者の過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならないこと。（第2の8(9)ロ）
- 送出労働者の過半数代表者が事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮（事務スペース・事務機器の提供等）を行わなければならないこと。また、過半数代表者を選任するための投票等に併せて意見や希望等を提出させる等、送出労働者の意見がより反映されるための工夫をするよう努めること。（第2の8(9)ハ）

読替え後の労働者派遣法第30条の4第1項の協定の締結に当たって留意すべき事項等

- 法第30条の3の規定は、派遣先の通常の労働者と派遣労働者との間の不合理な待遇の相違を設けてはならないこと等を定めたものであり、法第30条の4の規定（労使協定方式）は、協定を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、一部を除き、法第30条の3の規定は適用しないこと等を定めたものであることに留意すること。また、協定を定めた場合であっても、当該協定で定めたものを遵守していない場合又は公正な評価に取り組んでいない場合は、法第30条の3の規定による待遇の確保が求められることに留意すること。さらに、協定の締結に当たり、協定の締結を行う過半数代表者が適正に選出されていない場合は、協定を定めたものとは認められず、法第30条の3の規定による待遇の確保が求められることに留意すること。（第2の8(6)イ）

送出事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正について②（平成17年厚生労働省告示第456号）

読み替え後の労働者派遣法第30条の4第1項の協定の締結に当たって留意すべき事項等（続き）

- 協定の締結を行う過半数代表者の事務の円滑な遂行のための必要な配慮として、事務スペース・事務機器の提供等が考えられること。また、過半数代表者を選任するための投票等に併せて意見や希望等を提出させるなど、派遣労働者の意見がより反映されるための工夫をするよう努めること。（第2の8(6)ロ）
- 協定対象送出労働者（労使協定方式による待遇とされる送出労働者）の待遇の改善を進める観点から、賃金の決定の方法を協定で定めるに当たっては次の事項に留意すること。（第2の8(6)ハ）
 - 一般賃金水準を遵守した上で、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して協定に定める賃金の額を決定することについて労使で十分に協議することが考えられること。
 - 一般賃金水準が下がった場合であっても、従前の協定に定める賃金の額を基礎として、公正な待遇の確保について労使で十分に協議することが望ましいこと。
 - 労使で十分に協議を行ったとしても、待遇を引き下げの場合、労働条件の不利益変更となり得るものであり、労働契約法第9条に基づき、原則として労使双方の合意が必要であること。
- 協定を締結したとき及び労働者を雇い入れたときは、当該協定について読み替え後の労働者派遣法施行規則第25条の11各号に掲げるいずれかの方法（書面の交付、当該労働者が希望した場合はファクシミリ又はFAX・電子メール等）により周知を行うこと。また、労働者を雇い入れようとするときも同様に周知を行うことが望ましいこと。（第2の8(6)ニ）

労働者の待遇に関する説明義務の改善

- 派遣労働者に待遇の相違の内容等を説明するに当たっては、「資料を活用し、口頭により説明する方法」又は「説明すべき事項を全て記載した派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法」によるものとする。また、資料を活用し、口頭により説明する場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいこと。さらに、交付することが困難な場合であっても、派遣労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするように努めるものとする。（第2の9(3)）
- 法第31条の2第4項の規定による説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新の際等に、待遇の相違の内容等について容易に理解できる内容の資料を交付することや、待遇の相違の内容等について説明を求めることができることを周知すること等が望ましいこと。（第2の9(5)）

その他

- 受入事業主の職場において、障害者である送出労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の申出であった場合又は当該事情に関する苦情がある旨の通知を受けた場合等において、送出労働者と話し合いを行い、送出事業主において実施可能な措置を検討するとともに、必要に応じて受入事業主と協議等を行い、協力を要請すること。（第2の8(10)）
- 建設業務労働者就業機会確保契約を締結するに当たっては、障害者であることを理由として、障害者を排除し、又はその条件を障害者に対してのみ不利なものとしてはならず、かつ、これに基づき障害者でない送出労働者を当該受入事業主に送り出してはならないこと。（第2の13(3)）

1 各種手当等に関する記載の充実

賞与	退職手当	賞与・退職手当の性質・目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質・目的が含まれる。 これらの性質・目的が妥当するにもかかわらず、送出労働者に対し、通常の労働者との間の職務の内容等の相違に応じた 均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められるものに当たりうることに留意。
無事故手当		受入事業主に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一の送出労働者には、通常の労働者と同一の無事故手当を支給。
住宅手当		住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについて、通常の労働者と同一の転居を伴う配 置の変更がある送出労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給。
夏季冬季休暇		送出労働者にも、通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与。
褒賞		褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、通常の労働者と同一の期間勤続した送出労働者には、 通常の労働者と同一の褒賞を付与。

2 待遇の相違の解消等に係る記載の明確化

◆ 以下の事項を本指針に追加。

- 送出労働者に対する不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、個々の待遇ごとに判断されるべきである旨の記載。
(第1の本文)
- 本指針に記載がない待遇等であっても、待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある旨及び、労使により待遇の体系を議論する
に当たっては、送出労働者の意向を十分に考慮し取組を進めることが望ましい旨の記載。(第2の本文)
- 不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的に鑑みれば、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、送出労働者の労働条
件の改善を図ることが求められる旨の記載。(第2の3)
- 送出労働者の待遇に関し、原則となる考え方及び具体例に加えて留意すべき事項を示すとともに、留意事項として「「受入事業主に雇用
される通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的で待遇を行う場合の取扱い」を新設。
(第3の本文及び(注)2)
- 読替え後の労働者派遣法第30条の3第1項及び第30条の4第1項第4号における「その他の事情」について項目を新設。
(第3の本文(注)1)

3 その他

協定対象送出労働者に係る記載について、送出労働者に係る記載と同様の改正を行う。(第4)