全国厚生労働関係部局長会議

令和２年１月17日

厚生労働省労働基準局

目次

１　働き方改革関連法の周知のご協力について・・・・・・・・・・・・・・・３
２　過労死等防止対策の推進について・・・・・・・・・・・・・・・・・・７
３　最低賃金の引上げについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・９
４　労働安全衛生対策について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
５　無期転換ルールについて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20

１　働き方改革関連法の周知のご協力について

事業主の皆さまへ

「働き方」が変わります!!

２０１９年４月１日から
働き方改革関連法が順次施行されます

Point 1

施行：2019年４月１日～　※中小企業は、2020年４月１日～

時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限について、**月45時間、年360時間**を原則とし、
臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、
複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

⇒時間外労働ができる時間数を設定し、労働基準監督署に届け出ていただく際の様式と記載例を厚生労働省ＨＰにアップしました。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

Point 2

施行：　2019年４月１日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、
毎年５日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

⇒時季指定の仕方など、具体的な付与の仕組みを整理した資料を厚生労働省ＨＰにアップしました。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

Point 3

施行：　2020年４月１日～　※中小企業は、2021年４月１日～

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が禁止されます！

同一企業内において、
正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、
基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

「働き方」に関する詳細・お悩みは【相談窓口】へ
改正法の詳細は厚生労働省HP『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health , Labour and Welfare

中小企業庁

相談窓口のご案内

法律について

■　働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー	時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。 ▶検索ワード：労働基準監督署 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/
都道府県労働局 【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等部（室） 【派遣労働者関係】 需給調整事業部（課・室）	正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。 ▶検索ワード：都道府県労働局 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

課題解決の支援

■　働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

働き方改革 推進支援センター	働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：働き方改革推進支援センター http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html
産業保健総合支援 センター	医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：産業保健総合支援センター https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx
よろず支援拠点	生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：よろず支援拠点 https://yorozu.smrj.go.jp/
商工会 商工会議所 中小企業団体中央会	経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。 ▶検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754 ▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 https://www5.cin.or.jp/ccilist ▶検索ワード：都道府県中央会 https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm
ハローワーク	求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 ▶検索ワード：ハローワーク http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/
医療勤務環境改善支援 センター	医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶検索ワード：いきサポ https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/

その他

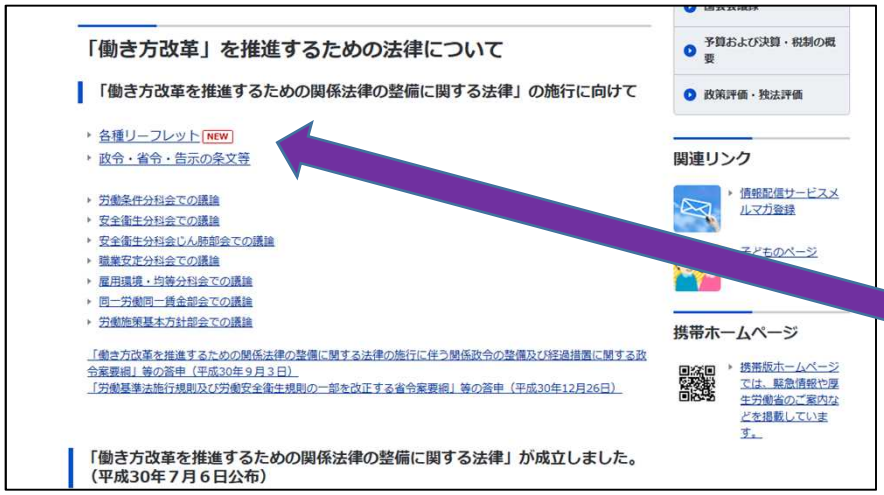
その他の相談窓口

働き方改革関連法の資料掲載先

【厚生労働省ホームページ】

https://www.mhlw.go.jp/index.html

①「『働き方改革』の実現に向けて」をクリック



②「『働き方改革』の実現に向けて」が表示されていることを確認し、ここをクリック

③「各種リーフレット」をクリック

④このページにリーフレット、様式等の関連資料が掲載されています。

２　過労死等防止対策の推進について

過労死等の防止のための対策について

- 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等の防止のための対策に関する大綱を作成（平成27年７月24日策定（閣議決定）、平成30年７月24日変更（閣議決定））

１．大綱で定める対策

- 大綱には、過労死等防止対策推進法第8条から第11条までに規定された四つの対策を主に記載。

＜過労死等の防止のための対策＞

調査研究等（同法第8条）	啓発（同法第9条）	相談体制の整備等（同法第10条）	民間団体の活動に対する支援（同法第11条）
実施主体：国	実施主体：国・**地方公共団体**		

２．地方公共団体が取り組む重点対策（大綱の第５の１）

- 国が行う対策に協力するとともに、この対策を参考に、地域の産業の特性等の実情に 応じて取組を進めるよう努める。対策に取り組むに当たっては、国と連携して地域における各主体との協力・連携に努める。
- 地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努める。

○ 啓発

➢ 住民が過労死等に対する理解を深めるとともに、その防止の重要性を自覚し、関心と理解を深めるため、住民に対する啓発を行うよう努める。
➢ 若年者に対する労働条件に関する知識の付与について、国と協働して、大学等での啓発とともに、中学校・高等学校等において、生徒に対して労働に関する指導の充実に努める。
➢ 地域の産業構造や労働時間等の実態に合わせて、企業等に対する啓発を行うとともに、年次有給休暇の取得促進について、地域のイベント等にあわせた計画的な取得を働きかけるとともに、地域全体の気運の醸成に努める。
➢ 過重労働による健康障害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策、ハラスメントの予防について、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。

○ 相談体制の整備等

➢ 国等が設置する相談窓口との連携に努める。

○ 民間団体の活動に対する支援

➢ 民間団体が取り組むシンポジウムへの協力・後援等の支援を行うよう努める。

３　最低賃金の引上げについて

最低賃金制度について

１．制度趣旨

○　最低賃金制度とは、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者は、その額以上の賃金を支払わなければならないこととするもの。パートタイム労働者を含むすべての労働者とその使用者に適用される。

※　精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者、試用期間中の者、認定職業訓練を受ける者等は労働局長の許可に基づき減額して適用することが可能。

２．地域別最低賃金

○　各都道府県ごとに、産業や職種を問わず決定。

○　毎年、中央最低賃金審議会から示される引上げ額の目安を参考にしながら、地域の実情も踏まえ地方最低賃金審議会の調査審議を経て改定。

※　地域別最低賃金額の推移（全国加重平均）

改定年度	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01
改定額（円）	663	664	665	668	673	687	703	713	730	737	749	764	780	798	823	848	874	901
目安額（円）	―	0	―	3	3	14	15	7～9	15	6	7	14	16	18	24	25	26	27
対前年度引上げ額（円）	0	1	1	3	5	14	16	10	17	7	12	15	16	18	25	25	26	27

10年間で86円の引上げ　　7年間で152円の引上げ

３．地域別最低賃金の決定基準

○　最低賃金は、①労働者の生計費、②労働者の賃金の状況、③企業の賃金支払能力を総合的に勘案して定めるものとされており、①を考慮するに当たっては、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされている。

最低賃金法（昭和34年法律第137号）（抄）
（地域別最低賃金の原則）
第九条　賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障するため、地域別最低賃金（一定の地域ごとの最低賃金をいう。以下同じ。）は、あまねく全国各地域について決定されなければならない。
２　地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない。
３　前項の労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする。

令和元年度　地域別最低賃金額一覧

都道府県名	最低賃金時間額【円】（※）	引上げ額【円】	発効年月日
北海道	861 （ 835 ）	26	令和元年10月３日
青　森	790 （ 762 ）	28	令和元年10月４日
岩　手	790 （ 762 ）	28	令和元年10月４日
宮　城	824 （ 798 ）	26	令和元年10月１日
秋　田	790 （ 762 ）	28	令和元年10月３日
山　形	790 （ 763 ）	27	令和元年10月１日
福　島	798 （ 772 ）	26	令和元年10月１日
茨　城	849 （ 822 ）	27	令和元年10月１日
栃　木	853 （ 826 ）	27	令和元年10月１日
群　馬	835 （ 809 ）	26	令和元年10月６日
埼　玉	926 （ 898 ）	28	令和元年10月１日
千　葉	923 （ 895 ）	28	令和元年10月１日
東　京	1013 （ 985 ）	28	令和元年10月１日
神奈川	1011 （ 983 ）	28	令和元年10月１日
新　潟	830 （ 803 ）	27	令和元年10月６日
富　山	848 （ 821 ）	27	令和元年10月１日
石　川	832 （ 806 ）	26	令和元年10月２日
福　井	829 （ 803 ）	26	令和元年10月４日
山　梨	837 （ 810 ）	27	令和元年10月１日
長　野	848 （ 821 ）	27	令和元年10月４日
岐　阜	851 （ 825 ）	26	令和元年10月１日
静　岡	885 （ 858 ）	27	令和元年10月４日
愛　知	926 （ 898 ）	28	令和元年10月１日
三　重	873 （ 846 ）	27	令和元年10月１日
滋　賀	866 （ 839 ）	27	令和元年10月３日

都道府県名	最低賃金時間額【円】（※）	引上げ額【円】	発効年月日
京　都	909 （ 882 ）	27	令和元年10月１日
大　阪	964 （ 936 ）	28	令和元年10月１日
兵　庫	899 （ 871 ）	28	令和元年10月１日
奈　良	837 （ 811 ）	26	令和元年10月５日
和歌山	830 （ 803 ）	27	令和元年10月１日
鳥　取	790 （ 762 ）	28	令和元年10月５日
島　根	790 （ 764 ）	26	令和元年10月１日
岡　山	833 （ 807 ）	26	令和元年10月２日
広　島	871 （ 844 ）	27	令和元年10月１日
山　口	829 （ 802 ）	27	令和元年10月５日
徳　島	793 （ 766 ）	27	令和元年10月１日
香　川	818 （ 792 ）	26	令和元年10月１日
愛　媛	790 （ 764 ）	26	令和元年10月１日
高　知	790 （ 762 ）	28	令和元年10月５日
福　岡	841 （ 814 ）	27	令和元年10月１日
佐　賀	790 （ 762 ）	28	令和元年10月４日
長　崎	790 （ 762 ）	28	令和元年10月３日
熊　本	790 （ 762 ）	28	令和元年10月１日
大　分	790 （ 762 ）	28	令和元年10月１日
宮　崎	790 （ 762 ）	28	令和元年10月４日
鹿児島	790 （ 761 ）	29	令和元年10月３日
沖　縄	790 （ 762 ）	28	令和元年10月３日
全国加重平均額	901 （ 874 ）	27	

※　括弧書きは、平成30年度地域別最低賃金額

「業務改善助成金」を拡充します！

～ 幅広い引上げニーズに対応した新コースの設立～

『業務改善助成金』は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、
設備投資（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）
などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

※申請期限：令和２年１月３１日
（新規に追加されるコースについては、申請期限の延長を予定）

コースの内容

コース区分		引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場（すべての要件を満たすもの）	助成率
新規に追加されるコース	２５円コース（850円未満）（※2）	１人	２５ 万円	・事業場内最低賃金850円未満 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	４／５ 生産性要件を満たした場合は ９／１０（※1）
		２～３人	４０ 万円		
		４～６人	６０ 万円		
		７人以上	８０ 万円		
	６０円コース（850円未満）（※2）	１人	６０ 万円		
		２～３人	９０ 万円		
		４～６人	１５０ 万円		
		７人以上	２３０ 万円		
	９０円コース（850円未満）（※2）	１人	９０ 万円		
		２～３人	１５０ 万円		
		４～６人	２７０ 万円		
		７人以上	４５０ 万円		
現行のコース	３０ 円コース（850円未満）（※2）（※3）	１～３人	５０ 万円	・事業場内最低賃金850円未満 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	４／５ 生産性要件を満たした場合は ９／１０（※1）
		４～６人	７０ 万円		
		７人以上	１００ 万円		
	３０ 円コース（※3）	１～３人	５０ 万円	・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	３／４ 生産性要件を満たした場合は ４／５（※1）
		４～６人	７０ 万円		
		７人以上	１００ 万円		

（※１）ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者１人当たりの付加価値を指します。
助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その３年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

（※２）対象は、地域別最低賃金850円未満の地域のうち事業場内最低賃金が850円未満の事業場です。
青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、茨城、群馬、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、奈良、和歌山、鳥取、島根、岡山、山口、徳島、香川、愛媛、高知、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄の32県。

（※３）30円コースは令和2年度より、１人引き上げる場合の助成上限額が30万円に変更となる予定です。

（※４）60円コース、90円コースは、令和２年度より全国47都道府県に拡大（850円以上の地域は3/4助成）する予定です。

（※５）(※３)及び(※４)は、令和２年度予算の成立が前提のため、今後、変更される可能性がありますのでご注意ください。

～・業務改善助成金の活用事例・～

業務改善 事例1

ベルトコンベアの導入による弁当の盛り付け作業の効率化

＜企業概要＞
【所在地】新潟県　　【従業員数】40人
【事業の種類】食品製造販売業
＜課題と対応＞弁当製造における盛り付け時間を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

配膳台の周りを従業員が移動して盛り付けを行っていたため、業務が非効率になっている状況でした。そこで、助成金を活用してベルトコンベアを導入しました。

弁当の盛り付け作業を効率化したい

専務取締役

盛り付け時間が25%削減

＜独自の工夫＞
以前は4種類の価格帯の弁当を製造していたが、1種類に集約することで製造の効率化が図られ、仕入リスクも軽減している。

＜実施内容＞ベルトコンベアの導入で弁当の盛り付け時間が2時間から1時間30分に短縮し、同じ時間で10%多く弁当を製造することができるようになった。

＜成果＞弁当の盛り付け時間の削減によって生産性が向上し、28人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を30円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント
ベルトコンベアを導入したことで、
弁当の盛り付け作業の効率化につながった。

（※平成29年度時点の制度に基づく事例）

業務改善 事例2

セミセルフPOSレジの導入によるレジ業務の効率化

＜企業概要＞
【所在地】熊本県　【従業員数】24人
【事業の種類】生鮮食料品小売業
＜課題と対応＞繁忙時のレジ待ちの行列を削減するため、設備投資による業務効率化を検討してきた。

購入代金や釣銭の受け渡しまでをすべて従業員が行っていたため、顧客の多い時間帯でレジ待ちの行列ができる状況でした。そこで、助成金を活用してセミセルフPOSレジを導入しました。

レジの精算業務を効率化したい

人事課長

レジの精算時間が1.5倍の速さになり、
預り金や釣銭の受け渡しの間違いがなくなった

＜独自の工夫＞
各冷蔵ケースの本体電源をこまめにOFFにしたり、（別スイッチを取り付け）、同業他社と比べ営業時間を短くしつつ商品を売りつくすようにしたりし、廃棄ロスや保管設備費の削減につなげている。

＜実施内容＞商品のバーコード読み取り後の購入代金や釣銭の受け渡しを顧客が機械で行うようにしたことにより、精算時間が短縮し、同じ時間でより多くの精算処理をすることができた。

＜成果＞レジ業務の削減によって生産性が向上し、23人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を52円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金以外の従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のポイント
セミセルフPOSレジを導入したことで、
レジ業務の効率化につながった。

（※平成29年度時点の制度に基づく事例）

その他の事例はHPをご覧ください　生産性向上の事例集　厚生労働省　検索

助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画などを、最寄りの都道府県労働局に提出 → 審査 → 交付決定後、提出した計画に沿って事業実施 → 労働局に事業実施結果を報告 → 審査 → 支給

ご留意頂きたい事項

- **新規に追加されるコースの交付決定は、令和元年度補正予算成立が条件となります。**
- 過年度に業務改善助成金を活用した事業場も、助成対象となります。
- 事業完了の期限は令和２年３月３１日です。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。

お問い合わせ先

- 全国47都道府県にある**「働き方改革推進支援センター」**に、お気軽にお問い合わせください。
- 「働き方改革推進支援センター」の所在地及び電話番号は、インターネットでご確認ください。

申請先

- 助成金の申請窓口は、都道府県労働局です。事業場がある地域の労働局にお問い合わせください。

【担当部署】各労働局雇用環境・均等部（室）

厚生労働省

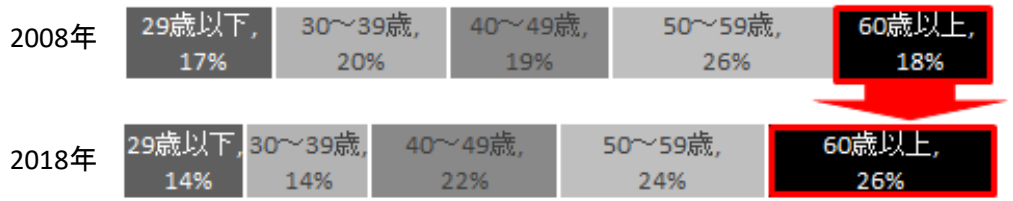
（R2.1.8）

４　労働安全衛生対策について

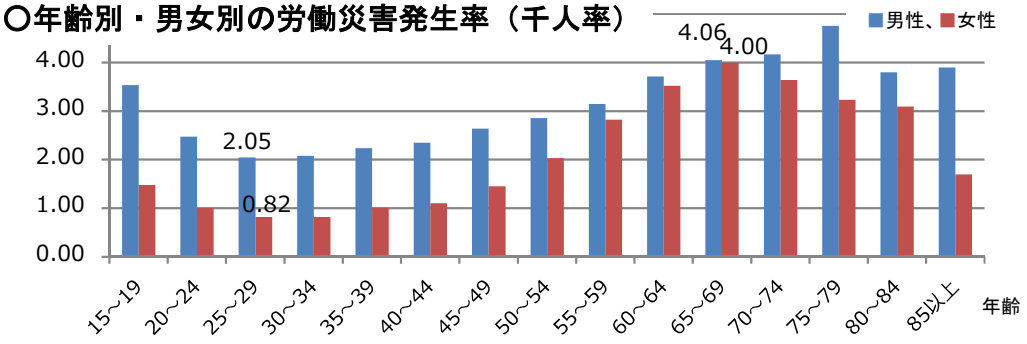
高年齢労働者の安全衛生確保について
～人生100年時代に向けた高年齢労働者の安全と健康に関する有識者会議報告書より～

○現状と課題
- 60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍に増加。特に商業や保健衛生業をはじめとする第三次産業で増加
- 労働災害による死傷者数では60歳以上の労働者が占める割合が増加傾向
- 労働災害発生率は、若年層に比べ高年齢層で相対的に高くなる。中でも、転倒災害、墜落・転落災害の発生率が若年層に比べ高く、女性で顕著

○年齢別死傷災害発生状況（休業４日以上）　出典:労働者死傷病報告



○年齢別・男女別の労働災害発生率（千人率）



人生100年時代に向けた高年齢労働者の安全と健康に関する有識者会議

○　検討事項

（１）効果的な安全衛生教育のあり方
（２）労働災害防止に向けた安全対策について
（３）健康確保対策について　など

○　開催状況

令和元年８月～12月の間に５回開催

○有識者会議報告書（案）のポイント
- 高齢者は身体機能が低下すること等により、労働災害の発生リスクが高く、休業も長期化しやすい
- 高齢者の労働災害防止を図ることを通じ、体力の劣る労働者や職業経験の浅い労働者を含め、すべての働く人等の職場環境を改善

【事業者に求められること】

高齢者が安全に就労できるような施設・設備等の改善や作業内容の見直し

高齢者の体力、認知力、健康状態や就労の意欲等の状況を把握

個々の労働者の状況に応じて、安全・健康の点で適合する業務をマッチングする

【労働者に求められること】

自らの身体機能や健康状況を把握し、自分の健康を確保する責任を果たせるよう積極的に健康づくりに取り組む。

【国、関係団体等による支援】

個別事業場に対する働きかけ、中小企業に対する支援、調査研究などに取り組む。

国民一人ひとりの生涯を通じた継続的かつ包括的な保健事業展開のため、職域保健と地域保健の連携を進める。

報告書を元にガイドラインを策定（令和２年２月メド）

ガイドライン周知（令和２年度中）

都道府県労働局から事業場・業界団体への周知。
都道府県労働局による経営者団体の会議等での周知。
各都道府県での周知セミナーの開催【厚生労働省委託事業】
都道府県による、企業経営者の会議での配布、広報誌の掲載等
↑お願いしたいこと

中小企業に対する支援（補助金）創設

エイジフレンドリー補助金（令和２年度）

【通知】平成30年10月5日付け「治療と仕事の両立支援対策の推進について」

治療と仕事の両立支援の総合的対策（抜粋）

1　本施策の対象者

本施策は、治療と仕事を両立するために継続的な社会的サポートを必要とするものを広く対象とするものとする。

2　本施策推進の基本的な方針

（１）本施策推進の基本的な枠組み

（２）支援拠点の確立と関係者・関係施策の相互連携体制の整備

ア　地域における推進体制の強化、支援拠点の整備等

イ　国における推進体制の整備等

ウ　障害者福祉施策、障害雇用施策との連携

（３）支援人材の育成及びトライアングル型支援等の推進

ア　総合的かつ計画的な人材育成及びトライアングル型支援の推進

イ　主治医と産業医の連携強化の推進

（４）支援ノウハウの共有・普及

（５）治療と仕事の両立に資する経済的支援のための条件整備

（６）企業文化の改革・国民的理解の促進

ア　「健康経営」等との連携

イ　患者・労働者本位の支援の充実、国民的理解の促進等

地域における取組の推進について-「地域両立支援推進チーム」-

働き方改革実行計画等に基づく労働局での取組

地域における治療と仕事の両立支援の取組を効果的に推進するため、各都道府県労働局に「地域両立支援推進チーム」を設置。**地域における関係者がネットワークを構築し、互いの取組の連携を図ることを目的**に活動を進めている。

地域両立支援推進チーム

チーム構成機関等

○都道府県労働局（事務局）
○都道府県医師会
○都道府県（疾病（がん、難病、脳卒中等）所管部局、地域保健施策所管部局等）
○保健所
○地域の医療機関（がん等診療連携拠点病院等）
○使用者団体の推薦者（企業）
○産業保健総合支援センター・労災病院
○労働組合の推薦者
○両立支援の対象疾患に関係する支援者（難病相談支援員、肝炎医療コーディネーター等）
○その他、両立支援に取り組む企業、地元大学の有識者　等

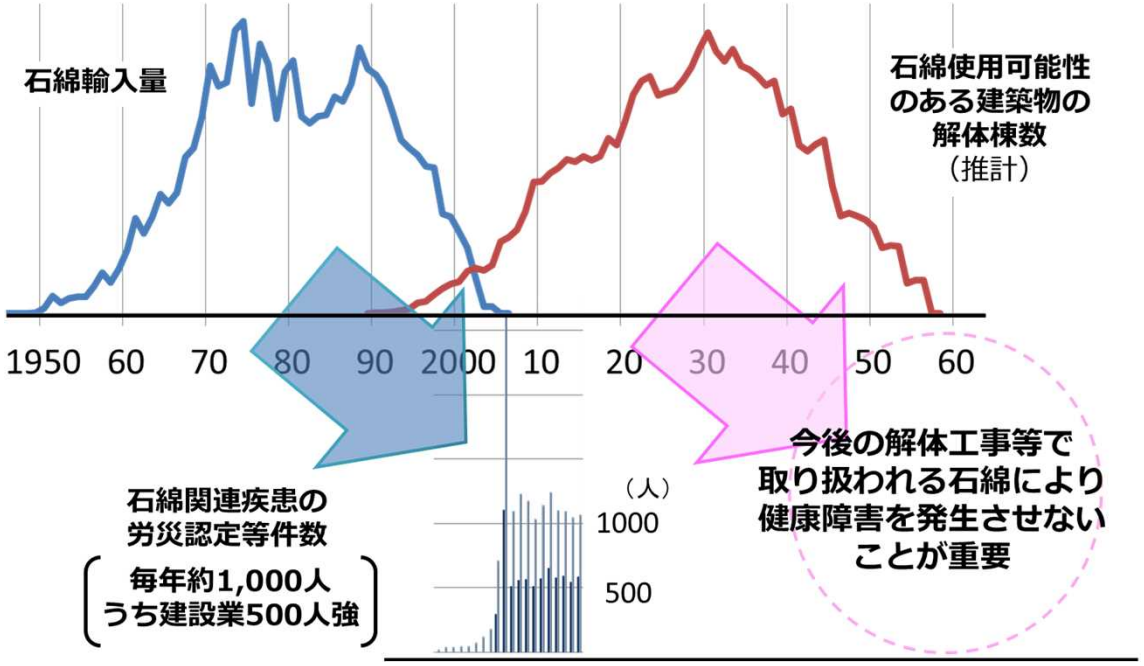
協議内容（抜粋）

(１)チームの連携に関する協議
　○産業保健総合支援センターと公共職業安定所の連携に関すること
　○地域保健施策の連携強化に関すること
　○地域・職域連携推進協議会との連携に関すること
(２)各構成員または各構成員の属する機関等の両立支援に係る取組状況の共有
　○都道府県による医療計画やがん対策推進計画等各種計画の取組報告等
(３)地域における一般国民、企業等の理解促進のためのイベント開催の検討　他

労働者の石綿健康障害防止対策の強化

現状と課題

・過去の石綿建材使用時の石綿ばく露により、毎年多くの労災認定
・石綿使用建築物の解体棟数は2030年頃のピークに向けてさらに増加
・今後の石綿使用建築物の解体工事で石綿ばく露防止対策の強化が必要



労働安全衛生法第6条に基づく
「第13次労働災害防止計画」において石綿対策の強化を盛り込んだ
（平成30年2月厚生労働大臣決定）

第13次労働災害防止計画（抜粋）（計画期間：2018年度～2022年度）

○ **石綿使用の有無の調査を行う者の専門性の確保等の方策について検討**
（・建築物の解体等作業において石綿に関する事前調査を行う者の要件について検討
・建材中の石綿含有分析を行う者の要件について検討）

○ **石綿に関する届出対象の拡大等により、事業者による石綿把握漏れ防止を徹底**
（これまでは石綿含有の吹きつけ材、保温材・耐火被覆材・断熱材等がある解体改修現場のみ届出を義務づけていたが、石綿の有無にかかわらず、石綿が含まれている可能性が高い建築物の解体改修工事は労働基準監督署への届出の義務づけを検討し、必要に応じて、事業者の石綿把握漏れが疑われる現場への立入りを実施）

○ **石綿ばく露防止措置を講じない事業者、解体工事の発注者等への対応策の検討　等**

建築物の解体・改修等における石綿ばく露防止対策等検討会　中間取りまとめ

現行

レベル１
石綿含有吹付け材

レベル２
石綿含有保温材、
耐火被覆材、断熱材

レベル３
スレート、Pタイル、
ケイ酸カルシウム板1種等
その他石綿含有建材

- 計画届　※十四日前
- 作業届　※工事開始前

- 事前調査
- 作業計画
- 掲示
- 湿潤化
- マスク等着用
- 作業主任者の選任
- 作業者に対する特別教育
- 健康診断

- 負圧隔離等

見直し案（中間取りまとめ）

レベル１
石綿含有吹付け材

レベル２
石綿含有保温材、
耐火被覆材、断熱材

ケイ酸カルシウム板1種

レベル３
スレート、Pタイル等
その他石綿含有建材

- 事前調査結果等の届出（一定規模以上の工事※1が対象）
- 計画届（レベル2も計画届）　※十四日前

- 事前調査
  ※調査方法を明確化
- 資格者による調査
- 調査結果の保存、現場への備え付け
- 作業計画
- 作業状況等の写真等による記録・保存
- 掲示
- 湿潤化
- マスク等着用
- 作業主任者の選任
- 作業者に対する特別教育
- 健康診断

- 負圧隔離
- 隔離解除前の取り残し確認　等

- 隔離
  ※負圧は不要

※1 解体部分の床面積が80m^{2}以上の建築物の解体工事（年約20万件）及び請負金額が100万円以上の建築物の改修工事（年約200万件）
※2 石綿含有けい酸カルシウム板１種（天井、耐火間仕切壁等に使用）：レベル１・２ほどの飛散性はないが他のレベル3より飛散性が高い
注　令和元年12月検討会で合意された事項の一部を含む

５　無期転換ルールについて

無期転換ルールの概要

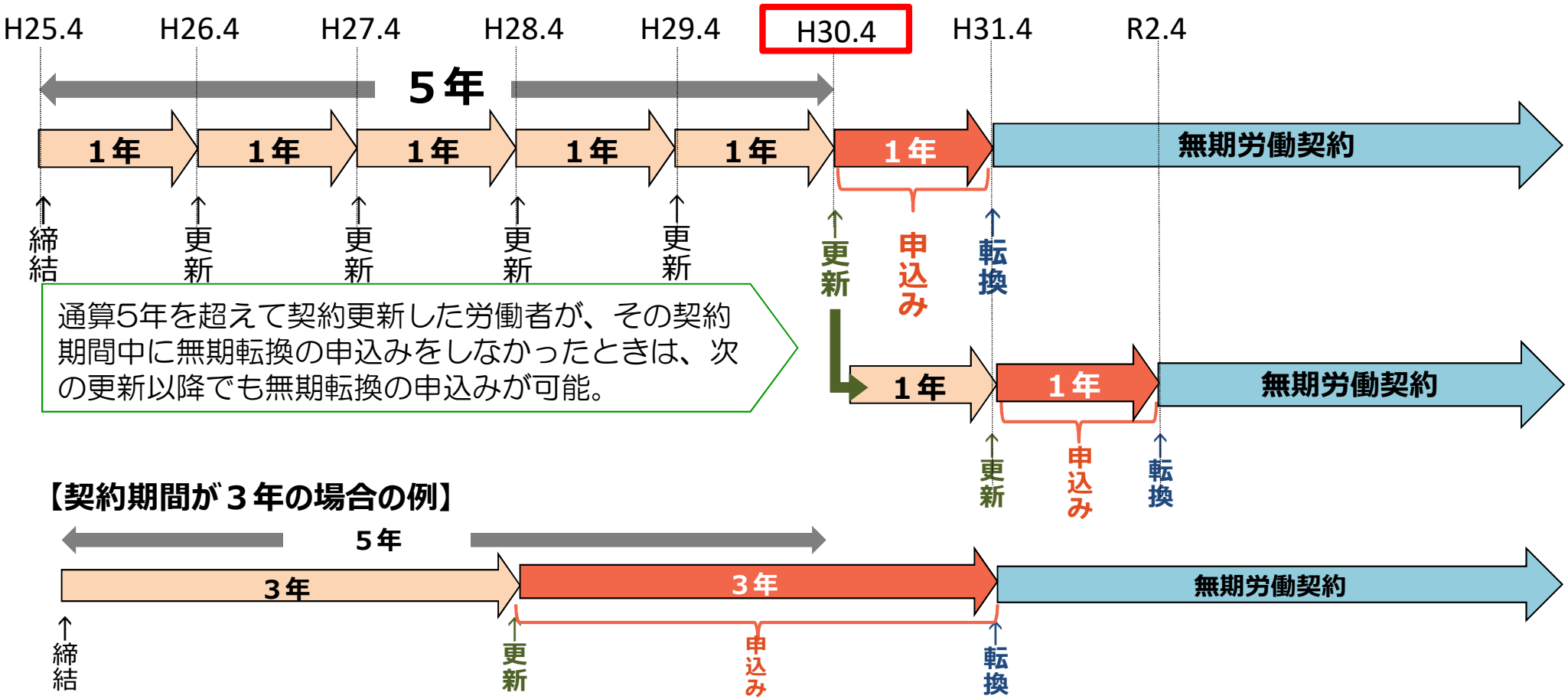
○　有期労働契約が繰り返し更新されて通算５年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※　通算期間のカウントは、平成25年４月１日以後に開始する有期労働契約が対象。平成25年３月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めない。

※　通算期間をリセットするクーリング期間（原則６ヶ月でリセット）の規定あり（第18条第２項）

※　施行から５年が経つ平成30年４月１日以降に、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生している。

【平成25年4月開始で契約期間が１年の場合の例】



【契約期間が３年の場合の例】

無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となる。別段の定めをすることにより、変更可能。

様式１

労働基準局　施策照会先一覧　（厚生労働省代表電話　03－5253－1111）

施策事項（資料ページ）	所管課室	担当係	担当者	内線
働き方改革関連法の周知（P3	労働条件政策課	企画調整係	斉藤・小林・伊藤	5353
過労死等防止対策の推進（P7～）	総務課	過労死等防止対策推進室	近藤	5526
最低賃金の引上げ（P9～）	賃金課	政策係	松本・岡村・水田	5373
高年齢労働者の労働安全衛生対策（P15）	安全衛生部安全課	物流・サービス産業・マネジメント班	吉岡	5487
治療と仕事の両立支援（P16、17）	安全衛生部労働衛生課	治療と仕事の両立支援室	岩本	5578
労働者の石綿による健康障害防止対策（P18、19）	安全衛生部化学物質対策課	衛生対策班	高村	5511
無期転換ルール（P20～）	労働関係法課	労働契約第二係	髙田	7753