

第2章 働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備など

第1節 非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等

1 非正規雇用の現状と対策

(1) 非正規雇用の現状と課題

近年、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者は全体として増加傾向にあり、雇用者の約4割を占める状況にある。これは、高齢者が増える中、高齢層での継続雇用により非正規雇用が増加していることや、景気回復に伴い女性を中心にパートなどで働き始める労働者が増加していることなどの要因が大きい。なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響もあり、2020（令和2）年以降、非正規雇用労働者は対前年比で減少し、2021（令和3）年には2,075万人となっている。

高齢者や学生アルバイトなど、非正規雇用の全てが問題というわけではないが、正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く者（不本意非正規雇用労働者）も10.7%（2021年）存在し、特に25～34歳の若年層で15.6%（2021年）と高くなっている。非正規雇用労働者は、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しいなどの課題がある。一方、非正規雇用労働者の中には「自分の都合のよい時間に働きたいから」等の理由により自ら非正規雇用を選ぶ方もおり、多様な働き方が進む中で、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられることが重要である。

(2) 非正規雇用労働者への総合的な対策の推進

1 正社員転換・待遇改善の推進

正社員を希望する方の正社員転換や非正規雇用を選択する方の待遇改善を推進するため、キャリアアップ助成金において、非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善の取組みを図る事業主に対して助成を行っている。

また、どの働き方を選択しても公正な待遇を受けられるようにし、人々が自分のライフスタイルに合わせて多様な働き方を自由に選択できるようにすることが重要である。

「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）や「同一労働同一賃金に関する法整備について」（平成29年6月16日労働政策審議会建議）等を踏まえ、第196回国会において「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）が成立した。同法による改正後の「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）及び「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（昭和60年法律第88号）では、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に向け、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）が整備され、2020（令和2）年4月1日に施行された（パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用は2021（令和3）年4月1日。）。

フリーター等^{*1}の正社員就職支援のため、「わかものハローワーク」(2022(令和4)年4月1日現在22か所)等を拠点に、担当者制による個別支援、正社員就職に向けたセミナーやグループワーク等各種支援、就職後の定着支援を実施しており、2021年度は約10.8万人が就職した。

また、職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者について、正規雇用化等の早期実現を図るため、これらの者を公共職業安定所等の紹介を通じて一定期間試行雇用する事業主に対して助成措置(トライアル雇用助成金)を講じている。

2 能力開発機会の確保

ハローワークの求職者のうち、就職のために職業訓練が必要な者に対して無料のハロートレーニング(公的職業訓練)を実施し、安定した就職に向けて能力開発機会を提供している。具体的には、主に雇用保険受給者を対象として、おおむね3か月から2年の公共職業訓練を実施しているほか、雇用保険を受給できない者を対象として2か月から6か月の求職者支援訓練を実施している。また、2017(平成29)年度より、非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースを拡充し、高い可能性で正社員就職に導くことができる訓練を推進している。一方、2021年2月より、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて休業を余儀なくされている方や、シフトが減少した方などが、働きながら訓練を受講しやすくするため、短期間(2週間から1か月程度)や短時間(1日5時間未満)の訓練を設定可能とする特置例措を講じている。

また、非正規雇用労働者等に対して、キャリアコンサルティングや実践的な職業訓練の機会の提供及びその職務経歴等や訓練修了後の能力評価結果を取りまとめたジョブ・カードの就職活動における活用を通じて、求職者と求人企業とのマッチングやその実践的な職業能力の習得を促進し、安定的な雇用への移行等を目指すため、ジョブ・カード制度の活用促進を図っている。

さらに、雇用保険の被保険者等が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を支給する教育訓練給付制度については、デジタル化が急速に進んでいることを踏まえ、関係省庁と連携して、デジタル分野の講座の充実を進めていくほか、更なる制度の周知・広報の実施により、活用を促進していく。

2 有期労働契約に関するルール

労働契約の期間の定めは、パートタイム労働、派遣労働などを含め、いわゆる正社員以外の多くの労働形態に関わる労働契約の要素であり、有期労働契約で働く人は1,402万人(2021(令和3)年平均)となっている。有期労働契約の更新の下で生じる雇止めの不安の解消や、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていくことが課題となっている。

2013(平成25)年4月1日に全面施行された改正労働契約法^{*2}では、こうした有期労働契約に関する問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現する

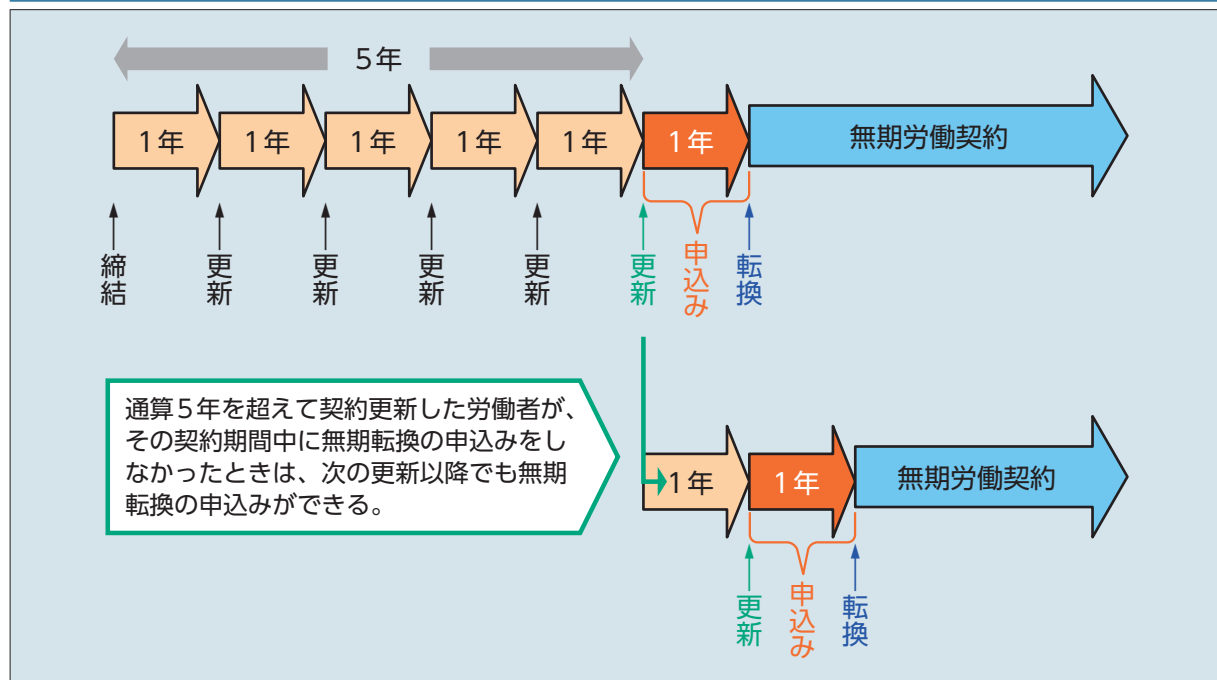
^{*1} おおむね35歳未満で正社員での就職を希望する求職者(新規学卒者、正規雇用の在職求職者は除く。)のうち、安定した就労の経験が少ない者。

^{*2} 制度の詳細い内容については、厚生労働省ホームページ(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/index.html) 参照。

ため、(1) 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）に転換できる制度（以下「無期転換ルール」という。）を導入すること、(2) 最高裁判例として確立した「雇止め法理」を法定化すること、(3) 有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けてはならないという規定を設けることの3つの措置を講じた^{*3}。

この改正労働契約法を円滑かつ着実に施行するため、2017（平成29）年度は、9月、10月に「無期転換ルール取組促進キャンペーン」を行うなど、労使双方に対して集中的な周知啓発を行ったほか、相談へ適切に対応するために、都道府県労働局へ「無期転換ルール特別相談窓口」を設置し、相談窓口の明確化を図った。2018（平成30）年4月以降、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ことから、引き続き制度の円滑な導入が図られるよう、周知啓発を徹底するとともに、適切な相談対応を行っていく。

図表 2-1-1 無期労働契約への転換制度の概要



なお、

- ・ 大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」（平成20年法律第63号）及び「大学の教員等の任期に関する法律」（平成9年法律第82号）において、
- ・ 5年を超える一定の期間に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者については、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（平成26年法律第137号）において、

それぞれ無期転換ルールの特例が設けられている。

^{*3} (3) については、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）にて「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号）に統合された（2020（令和2）年4月1日施行（中小企業については2021（令和3）年4月1日から適用））。

また、無期転換ルールについては、労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）附則第3項において、同法施行後8年を経過した場合^{*4}において、「その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるもの」とされたこと等を踏まえ、2021（令和3）年3月から「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、無期転換ルールに関する見直し等について検討を行い、2022（令和4）年3月に報告書を取りまとめた。今後、この報告書を踏まえ、労働政策審議会において議論を進めていく。^{*5}

3 パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保

パートタイム労働者・有期雇用労働者の中には、補助的な業務ではなく、役職に就くなど職場で基幹的役割を果たす者も存在している。一方で、その待遇がその働きや貢献に見合ったものになっていない場合もある。このため、パートタイム労働者・有期雇用労働者について正社員との不合理な待遇差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇をより一層確保することが課題となっている。

こうしたことから、パートタイム労働者・有期雇用労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、2021（令和3）年4月1日から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号）が中小企業も含めて全面施行され、同法に基づく是正指導等を行うことにより、同法の着実な履行確保を図っている。あわせて、事業主が何から着手すべきかを解説する「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」等を活用し、周知を行った^{*6}。

また、事業主に対する職務分析や職務評価の導入支援及び助成金の活用などに加え、2018年度より47都道府県に設置している「働き方改革推進支援センター」において、労務管理の専門家による個別相談支援やセミナー等を実施した。

さらに、パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のためのセミナー」をオンライン開催するとともに、不合理な待遇差の解消に取り組む企業事例を収集した。また、収集した取組事例やパートタイム・有期雇用労働法の解説動画等を「多様な働き方の実現応援サイト^{*7}」に掲載するなど、パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇用管理の改善に資する情報を一元的に提供することにより、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けた事業主の取組みを支援している。

4 労働者派遣制度、職業紹介等の雇用仲介に関する制度の見直し

労働者派遣制度については、全ての労働者派遣事業を許可制とすることや派遣期間制限の見直し、派遣労働者の均衡待遇やキャリアアップの推進等を内容とする改正労働者派遣法が2015（平成27）年9月30日に施行され、2020（令和2）年7月14日に労働政策審議会において、平成24年及び平成27年の改正労働者派遣法の施行状況を踏まえた議論を行い、中間整理が取りまとめられた。

また、派遣労働者の公正な待遇を確保するため、「働き方改革を推進するための関係法

^{*4} 労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）附則第3項の規定により、令和3年4月1日とされている。

^{*5} 当検討会では、多様な正社員の雇用ルールの明確化等についても検討を行っている（第2章第1節12を参照）。

^{*6} 詳しくは「同一労働同一賃金特集ページ」（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>）を参照。

^{*7} 「多様な働き方の実現応援サイト」については、<https://part-tanjakan.mhlw.go.jp/>を参照。

律の整備に関する法律」が2018（平成30）年6月29日に成立し、改正労働者派遣法が2020年4月1日から施行された。具体的な内容として、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備などが盛り込まれている。

このうち①不合理な待遇差を解消するための規定の整備については、「派遣先の労働者との均等・均衡待遇の確保（派遣先均等・均衡方式）」か、「一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇の確保（労使協定方式）」のいずれかの方式による待遇確保が派遣元事業主に義務付けられた。

職業紹介等に関する制度については、2017（平成29）年3月に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」による職業安定法改正により、①求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付ける、②募集情報等提供事業者の講ずべき措置を指針で定める等の措置を講じた。

また、2022（令和4）年3月に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」による職業安定法改正により、

①「募集情報等提供」の定義を拡大する。

②募集情報等提供事業者に対し、募集情報等の正確性や最新性を保つための措置、個人情報保護、苦情処理体制の整備等を義務づける。

③求職者情報を収集する募集情報等提供事業者を対象に事前の届出制を創設する。

等の措置を講じており、職業安定法については、一部を除き2022年10月1日に施行することとしている。

5 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた基本的方向

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成19年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議策定・平成22年6月29日一部改正）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成19年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議策定・平成28年3月7日一部改正）^{*8}に基づき、厚生労働省は、フリーター等を対象とした正社員就職支援、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進等に向けた企業の取組みの促進、育児・介護休業法の周知徹底や男性の育児休業の取得促進などの、仕事と家庭の両立支援等に取り組んでいる。

6 労働時間法制の見直し

長時間労働の是正については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）を踏まえ、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」を2018（平成30）年4月6日に第196回国会に提出し、同法案は同国会において成立し、2018年7月6日に公布された。この法律により労働基準法が改正され、時間外労働の上限規制が罰則付きで法律に規定された。

^{*8} 憲章及び行動指針の全文については、内閣府仕事と生活の調和推進室ホームページ（<https://www.cao.go.jp/wlb/government/index.html>）を参照。

具体的には、事業場で使用者と労働者代表が労働基準法第36条第1項に基づく労使協定を結ぶ場合に、法定労働時間を超えて労働者に行わせることが可能な時間外労働の限度を、原則として月45時間かつ年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできないこととした。

また、臨時的な特別の事情（通常予見することのできない業務量の大幅な増加など）があつて労使が合意して労使協定を結ぶ場合（特別条項）でも上回ることができない時間外労働時間の限度を年720時間とした上で、時間外労働が月45時間を超えることができる回数について年半分を上回らないよう、年6か月を上限とした。

さらに、特別条項の有無にかかわらず、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満を満たさなければならず、かつ、「2か月平均」、「3か月平均」、「4か月平均」、「5か月平均」、「6か月平均」の全てで80時間以内を満たさなければならないこととした。

加えて、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、労働基準法に根拠規定を設け、新たに、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第323号）を定めた。

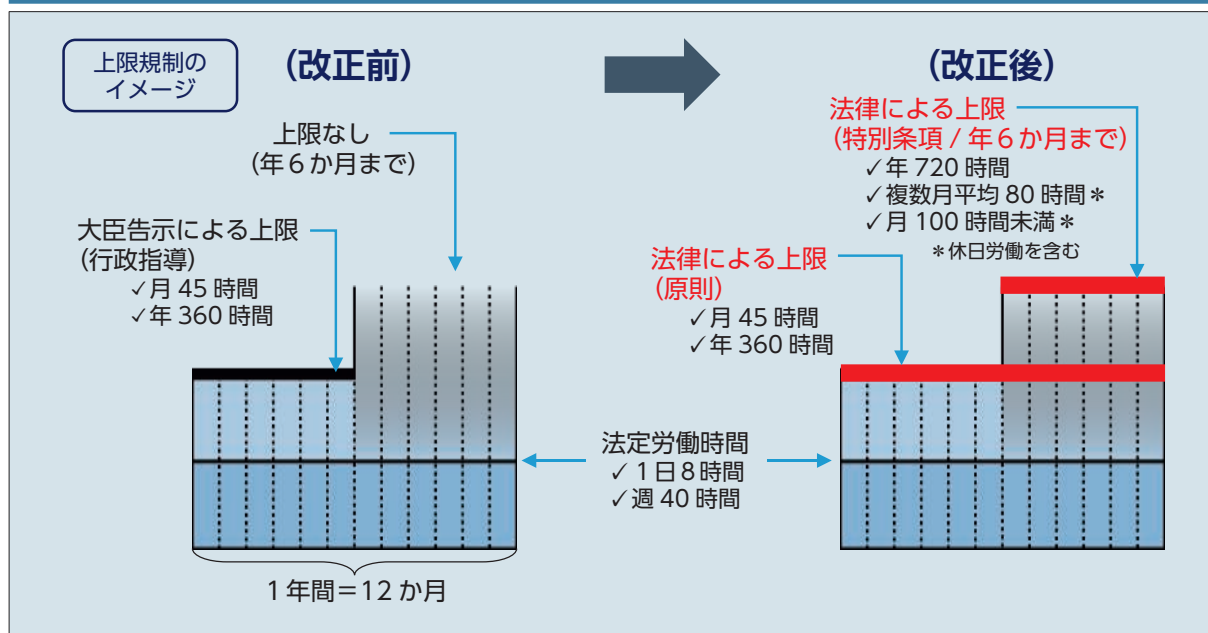
時間外労働の上限規制については、適用猶予・除外となる一部の事業・業務を除いて、大企業には2019（平成31）年4月1日から、中小企業には2020（令和2）年4月1日からそれぞれ適用された。

このほか、法律には、①中小企業における月60時間超の時間外労働に対する50%以上の割増賃金率の適用猶予の廃止、②年5日の年次有給休暇の確実な取得、③フレックスタイム制の清算期間の上限の1か月から3か月への延長、④高度プロフェッショナル制度の創設等の内容も盛り込まれ、順次施行されている。

加えて、働き方改革関連法により「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」が改正され、勤務間インターバル制度^{*9}の導入や、取引に当たって短納期発注等を行わないよう配慮することが、事業主の努力義務となった（2019年4月1日施行）。また、関連する指針も、一連の働き方改革に関連する法令改正等を踏まえて改正された。

^{*9} 「勤務間インターバル制度」とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を設けることをいう。

図表 2-1-2 時間外労働の上限規制の概要



7 過重労働解消に向けた取組みの促進

厚生労働省では、厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置し、省を挙げて長時間労働対策に取り組むこととし、長時間労働削減の徹底に向けた重点監督の実施等の取組みを進めている。また、2016（平成28）年12月26日に、違法な長時間労働の是正に向けた取組みの強化やメンタルヘルス対策及びパワーハラスメント防止対策のための取組みの強化などを内容とする「『過労死等ゼロ』緊急対策」を決定し、2017（平成29）年1月から順次実施している。

過労死等の防止のための対策については、「過労死等防止対策推進法」（平成26年法律第100号）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月策定、令和3年7月変更）に基づき、労働行政機関等において、毎年11月の過労死等防止啓発月間における過労死等防止対策推進シンポジウムの開催等の啓発活動を行うとともに、調査研究、啓発、相談体制の整備、民間団体の活動に対する支援等の対策に取り組んでいる。

長時間労働の是正については、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等長時間労働があると考えられる事業場に対して監督指導を行っている。特に、毎年11月には、「過重労働解消キャンペーン」を実施し、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止及び労働時間管理の適正化等を重点とする監督指導や全国斉一の無料電話相談などの取組みを行っている。

また、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入促進などの、労働時間等の設定の改善^{*10}に向けた労使の自主的な取組みを促進している。具体的には、

- ・各企業に対し、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得率の目標設定や取得状況の

^{*10} 「労働時間等の設定の改善」とは、労働時間、年次有給休暇等に関する事項について、労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対して労働時間等をより良いものにしていくことをいう。

- 確認等の具体的な取組みを求める「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発
- ・生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業等に対する「働き方改革推進支援助成金」の支給
 - ・都道府県労働局に配置する「働き方・休み方改善コンサルタント」等による個々の企業に対する支援の実施
 - ・企業における取組事例を広く普及させるため、「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用した情報発信の実施
 - ・10月の年次有給休暇取得促進期間に加え、連続休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークに集中的な周知・啓発の実施
 - ・企業の自主的な導入促進を図るための、業種別の勤務間インターバル制度導入マニュアルの作成・周知
 - ・地域の休暇取得促進の機運を醸成するため、地域のイベント等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得に向けた周知・啓発の実施
- などの取組みを行っている。

8 トラック、バス、タクシーの自動車運転者の長時間労働の抑制

トラック、バス、タクシーの自動車運転者は、他業種の労働者に比べて長時間労働の実態にあることから、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号。以下「改善基準告示」という。）により拘束時間（始業から終業までの時間）、休息期間（勤務と勤務の間の自由な時間）及び運転時間等の基準を設け、労働条件の改善を図るとともに、労働基準関係法令の遵守徹底を図るため、重点的な監督指導を実施している。また、運輸事業の新規参入者に対して、国土交通省と連携して労働基準関係法令等を教示するための講習等を行っているほか、労働時間管理適正化指導員が、使用者等に対して、適正な労働時間管理等に関する指導・助言を行っている。

自動車の運転の業務については、「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」において、2024（令和6）年4月1日から時間外労働の上限規制が適用されることとなっており、臨時的な特別の事情がある場合の時間外労働時間の限度は年960時間とされ、加えて、将来的には時間外労働の上限規制の一般則の適用を目指す旨の規定が設けられている。

時間外労働の上限規制の適用に向けて、厚生労働省は関係省庁と連携して自動車運転者の長時間労働を是正するための環境整備のための取組みを進めている。

- ・2017（平成29）年6月に設置した「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、ITの活用等による生産性の向上、多様な人材の確保・育成等の長時間労働を是正するための環境を整備するための関連制度の見直しや支援措置について検討を行い、2018（平成30）年5月に「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」を策定・公表した。また、政府行動計画に基づき、国土交通省が主体となって、「ホワイト物流」推進運動（①トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化と②女性や60代以上の運転者等も働きやすい、より「ホワイト」な労働環境の実現に取り組む運動）への賛同・参加等を荷主、トラック運送事業者、国民に向けて呼びかけ、推進している。

・荷主、トラック運送事業者、学識経験者等からなる「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を2015（平成27）年度に中央及び各都道府県に設置し、2年間の実証実験の結果を踏まえ2018（平成30）年11月に「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定し、「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」^{*11}等により周知を行っている。また、荷待ち時間が特に長い輸送分野ごとに、好事例を取りまとめたガイドラインについて、「ホワイト物流」推進運動等を活用して広く周知を行っている。

一方、改善基準告示については、上限規制の適用を踏まえ、過労死等防止の観点から労働政策審議会において見直しの検討を進め、2022（令和4）年3月には、ハイヤー・タクシー事業及びバス事業について、拘束時間や休息期間の改善等を図る見直し案がとりまとめられた。

9 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組みの推進

国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、長時間労働や当直、夜間・交代制勤務など厳しい勤務環境にある医療従事者が健康で安心して働ける環境の整備が喫緊の課題である。

このような中で、2014（平成26）年10月の改正医療法の施行により、各医療機関はPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境の改善に取り組む仕組み（医療勤務環境改善マネジメントシステム）を導入すること、各都道府県は医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点としての機能（医療勤務環境改善支援センター）を確保すること等とされ、2017（平成29）年3月までに全ての都道府県において医療勤務環境改善支援センターが設置された。

また、同法の規定に基づき、「医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針」（平成26年厚生労働省告示第376号）を定めるとともに、この指針に規定する手引書を「医療分野の『雇用の質』向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（改訂版）」（2015（平成27）年3月厚生労働省「医療分野の『雇用の質』向上マネジメントシステムに基づく医療機関の取組みに対する支援の充実を図るための調査・研究委員会」とし、医療機関が医療従事者の勤務環境の改善のための具体的な措置を講じるに当たっての参考とすることとした。

これらの指針及び手引書を活用して、医療勤務環境改善マネジメントシステムの各医療機関への普及促進を図っているところである。また、各都道府県においては、医療勤務環境改善支援センターの運営等の取組みが進められている^{*12}。

^{*11} 「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」については、<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/> を参照。

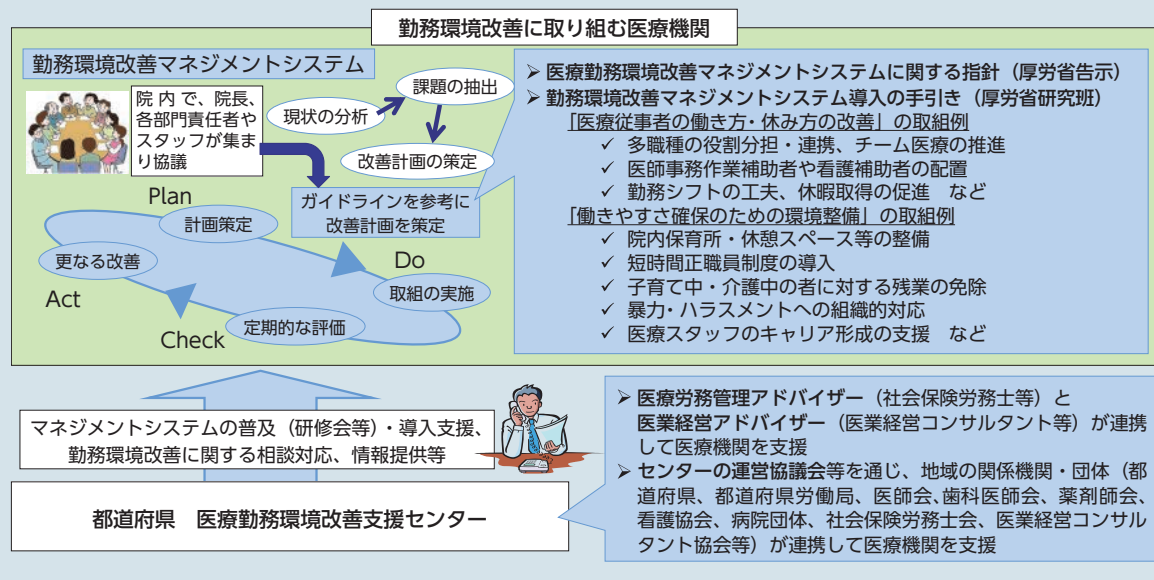
^{*12} 医療従事者の勤務環境改善については、ウェブサイト「いきいき働く医療機関サポートWeb」（いきサポ）で詳細を紹介している。
<https://iryou-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/>

図表 2-1-3 医療従事者の勤務環境改善について

医療従事者の離職防止や医療安全の確保等を図るため、改正医療法（2014（平成26）年10月1日施行）に基づき、

- 医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設。医療機関の自主的な取組みを支援するガイドラインを国で策定。
- 医療機関のニーズに応じた総合的・専門的な支援を行う体制（医療勤務環境改善支援センター）を各都道府県で整備。センターの運営には「地域医療介護総合確保基金」を活用。

➔医療従事者の勤務環境改善に向けた各医療機関の取組み（現状分析、改善計画の策定等）を促進。



また、医業に従事する医師の業務については、「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」において、時間外労働の上限規制の適用を5年間猶予し、2024（令和6）年4月1日から上限規制が適用されることとなっている。これは、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、医師については、医療界の参加の下で検討の場を設け、規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとされたことに伴うものであり、厚生労働省において、2017（平成29）年8月以降、「医師の働き方改革に関する検討会」及び「医師の働き方改革の推進に関する検討会」において検討を行い、その結果を踏まえ、長時間労働の医師の労働時間短縮及び健康確保のための次の措置等を盛り込んだ改正法案を2021（令和3）年2月に第204回通常国会へ提出し、同年5月に成立した（良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律（令和3年法律第49号））。

- ①勤務する医師が長時間労働となる医療機関における医師労働時間短縮計画の作成
- ②地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず高い上限時間を適用する医療機関を都道府県知事が指定する制度の創設
- ③当該医療機関における健康確保措置（面接指導、連続勤務時間制限、勤務間インターバル規制等）の実施 等

医業に従事する医師については、2024年4月から時間外・休日労働の上限規制が適用され、原則として、年間960時間以下／月100時間未満とされるが、医療機関勤務環境評価センターによる労務管理体制等についての評価を受け、特定地域医療提供機関、連携型特定地域医療提供機関、技能向上集中研修機関又は特定高度技能研修機関として都道府

県知事の指定を受けた医療機関において指定事由となる業務に従事する医師については、時間外・休日労働の上限は年間1,860時間／月100時間未満となる。

上限規制の適用開始に向けて、医療機関における適正な労務管理と労働時間短縮に向けた取組み（タスク・シフト／シェアやICTの活用等）を推進する必要がある、引き続き、医療勤務環境改善支援センターによる支援を実施することとしている。

また、タスク・シフト／シェアについては、「医師の働き方改革を進めるためのタスク・シフト／シェアの推進に関する検討会」において2020（令和2）年12月に取りまとめられた「議論の整理」に基づき、現行制度で実施可能な業務を整理・明確化するとともに、診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士及び救急救命士の業務範囲について「良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律」等において必要な法令改正を行い、これらの内容の周知を行っている。

10 治療と仕事の両立支援の推進

病気の治療を行いながら仕事をしている労働者は、労働人口の約3人に1人を占める。また、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づく一般健康診断における有所見率は年々増加を続けている。労働力の高齢化が進む中で、事業場において、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面は更に増えることが予想される。

このため、事業者が、がん、脳卒中などの反復・継続して治療が必要となる疾病を抱える労働者に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、労働者が治療と仕事を両立することができるようにするための取組みなどをまとめた「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を2016年（平成28年）2月に策定（2022年（令和4年）3月に改訂）し、その普及や企業等に対する各種支援を行っている。また、「働き方改革実行計画」に基づき、主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターによる治療と仕事の両立に向けたトライアングル型のサポート体制の構築などを推進することとしており、両立支援コーディネーターの育成・配置や、主治医、会社・産業医が効果的に連携するためのマニュアルなどの作成・普及に取り組んでいる。さらに、使用者団体、労働組合、都道府県医師会、都道府県衛生主管部局、地域の中核の医療機関、産業保健総合支援センター、労災病院などで構成される「地域両立支援推進チーム」を各都道府県労働局に設置し、地域の実情に応じた両立支援の促進に取り組んでいる。



11 柔軟な働き方がしやすい環境整備

(1) 良質なテレワークの定着・促進

企業等に雇用される労働者が行うテレワークについては、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方として、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・実施を進めていくことができるよう、2021（令和3）年3月に改定した「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」についてパンフレットを作成し、周知を図っている。

また、2021年4月より「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」を新たに創設し、中小企業事業主に対するテレワーク用通信機器の導入等に係る経費の助成を行っている。2021年12月には支給対象経費にテレワーク用サービス利用料を追加するなど支給対象を拡大し、本助成金の一層の活用を図っている。

2022（令和4）年度には、テレワークを導入しようとする企業に対して、労務管理や情報通信技術（ICT）に関する課題等について、ワンストップで相談対応やコンサルティングを行う「テレワーク・ワンストップ・サポート事業」を開始するとともに、テレワーク関連の支援策をまとめた総合ポータルサイトの運営や事業主を対象としたセミナー・個別相談会の開催等により、良質なテレワークの定着・促進を図ることとしている。

(2) フリーランスなど個人が安心して働ける環境の整備

個人の働き方が多様化し、フリーランスを含めた柔軟な働き方が広がっている。このため、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和二十二年法律第五十四号）や下請代金支払遅延等防止法（昭和三十一年法律第百二十号）、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、それぞれの法令に基づく問題行為を明確化するため、2021（令和3）年3月に内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で策定した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」について、周知・活用を図っている。

また、2020（令和2）年11月から、フリーランスと発注者等とのトラブルについて、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル110番）を設置しており、メールや電話等による丁寧な相談対応を行っている。

さらに、発注者から委託を受け、情報通信機器を活用して自宅等で働くいわゆる自営型テレワークについては、自営型テレワークを行う方や発注者等を対象としたセミナーの開催などにより、2018（平成30）年2月に改定した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知徹底を図っている。あわせて、自営型テレワークに関する総合支援サイト「ホームワーカーズウェブ」において、自営型テレワークを行う方や発注者等に対し、自営型テレワークについての基礎的な知識、ノウハウ及びキャリア形成に資する情報等を提供している。

(3) 副業・兼業の環境整備

副業・兼業については、副業・兼業を希望する方が近年増加傾向にある一方、副業先での労働時間を把握し、自社での労働時間と通算管理することが困難であるとして、副業・

兼業を認めない企業が一定程度あった。

このため、副業・兼業の場合の労働時間管理及び健康管理について、2020（令和2）年9月1日に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、労働者の申告等による副業先での労働時間の把握や簡便な労働時間管理の方法を示すなど、ルールを明確化した。また、第201回通常国会において2020年3月に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第14号）により雇用保険法（昭和49年法律第116号）及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）が改正され、複数就業者のセーフティネットの整備に係る規定が施行された（雇用保険部分は2022（令和4）年1月1日、労災保険部分は2020年9月1日）。

企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができる環境を整備するため、ガイドラインのわかりやすいパンフレットやリーフレット、労働時間の申告の際に活用できる様式例などを作成し、丁寧に周知を行っている。

12 多様な正社員等の普及促進等

労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着の実現のため、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」制度の普及・拡大に向け、オンラインセミナーを開催するとともに、「多様な正社員」制度を導入している企業の取組事例を収集し、周知を行った。

併せて、キャリアアップ助成金において、短時間正社員制度、勤務地限定正社員制度又は職務限定正社員制度を新たに導入し、対象労働者を転換した企業に対し、助成額の加算を行い、一層の制度普及の促進を図っている。

なお、規制改革実施計画（2019（令和元）年6月21日閣議決定）において、2020（令和2）年度中に多様な正社員の雇用ルールの明確化について検討を開始することとされたこと等を踏まえ、2021（令和3）年3月から「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、多様な正社員の労働契約関係の明確化等について検討を行い、2022（令和4）年3月に報告書を取りまとめた。今後、この報告書を踏まえ、労働政策審議会において議論を進めていく。

第2節 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境の整備

1 労働生産性向上のための雇用関係助成金の見直し

(1) 雇用関係助成金の見直し

雇用保険二事業に係る保険料を原資として事業主に支給される雇用関係助成金について、事業主が行う雇用安定を支援、促進するものとなるよう、新たなニーズに対応した助成金を新設する一方で、政策的に類似のものを統合するとともに、利用率が低いものを廃止するなど、必要な見直しを行っている。

(2) 労働関係助成金における生産性要件の設定等

雇用環境の改善や、職業能力開発の向上等に取り組む企業を支援するための労働関係助成金に設けられた生産性要件について、生産性向上の取組結果を重視した助成となるよう順次見直しを行っている。また、生産性要件を設定している多くの助成金について、その要件の判定に当たっては、金融機関と連携し、「事業性評価」の結果も参考とすることとしている。労働生産性が向上することで、更に企業が働く方の処遇の改善や人材育成への投資を図ることが期待される。

なお、経済上の理由により事業を縮小等せざるを得ない企業への助成金や、就職が困難な方々の就労支援のための助成金等の一部の助成金については、生産性要件の対象外としている。

2 労働移動支援施策の推進

雇用情勢や産業構造の変化を踏まえた労働移動の円滑化を図るため、転職・再就職支援のための助成金の支給、正規雇用労働者の中途採用比率の公表義務付け等を進めている。

転職・再就職支援のための助成金については、2018（平成30）年度は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等を早期に雇い入れた事業主に対して助成する「労働移動支援助成金早期雇入れ支援コース」等において、成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対する助成を行うとともに、「労働移動支援助成金中途採用拡大コース」において、中途採用者の雇用管理制度を整備した上でその採用を拡大させた企業への助成を行うことにより、成長企業への労働移動の促進に取り組んだ。なお、「労働移動支援助成金中途採用拡大コース」については、2019（令和元）年度より「中途採用等支援助成金中途採用拡大コース」として実施している。

また、2020（令和2）年度は「中途採用等支援助成金中途採用拡大コース」において、中途採用率の拡大を実施した事業主で、これまで中途採用を行ったことのない事業主に対しての上乗せ助成を実施した。

加えて、2020年に改正した「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和41年法律第132号）に基づき、2021（令和3）年4月1日より、常時雇用する労働者数が301人以上の企業において正規雇用労働者の中途採用比率の公表を義務付けている。これにより、企業が長期的な安定雇用の機会を中途採用者にも提供している状況を明らかにし、中途採用を希望する労働者と企業のマッチング促進を図っている。また、「中途採用等支援助成金中途採用拡大コース」においても、2021年度より、自主的な情報公表に取り組む事業主を支援するために拡充した。

なお、2022（令和4）年度は、成長分野への労働移動の円滑化を図るため、デジタル分野などの成長分野の事業主が、就職が特に困難な者を雇い入れた場合に、特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）を支給することとしている。

3 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用創出の中核的な担い手である中小企業等では採用意欲がありながら人材が確保できない等の雇用管理上の課題を抱えており、人材不足が顕著となっている。この解消のためには、現在就業している従業員の職場定着を高めるなど、雇用管理改善の取組みを通じ

た、「魅力ある職場づくり」を推進する必要がある。

このため、事業主が就業規則や労働協約の変更による雇用管理制度の導入を通じて従業員の離職率を低下させた場合^{*13}や、事業主が生産性向上に資する人事評価制度を整備して生産性の向上、賃金アップ及び離職率低下を実現した場合^{*14}等について雇用関係助成金により支援している。

なお、こうした助成は、2018（平成30）年度から、雇用管理改善に資する助成金を整理統合して、「人材確保等支援助成金」として実施している。

建設業に関しては、2021（令和3）年度からの5か年計画である「第10次建設雇用改善計画」を策定している。若者が展望をもって働ける魅力ある職場づくりの推進を課題とし、若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成、魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備、職業能力開発の促進、技能継承を最重点事項として、施策を実施している。

4 最低賃金・賃金の引上げ等に向けた生産性向上支援

厚生労働省では、最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上支援として、以下の支援策^{*15}を講じている（最低賃金制度については第2章第4節2を参照）。

①事業場内で最も低い時間給の労働者の賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資などを行った中小企業・小規模事業者に対し、その設備投資などに要した費用の一部を助成する「業務改善助成金」を実施。

2021（令和3）年度においては、累次の要件緩和・拡充により、使い勝手の向上を図るとともに、コロナ禍で特に業況が厳しい事業者を対象に、助成対象となる経費の範囲を拡大した「特例コース」を新設。

②生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業の労働時間短縮や賃上げに向けて生産性向上に資する取組みを行った中小企業団体に対し、その取組みに要した費用を助成。

③「働き方改革推進支援センター」を47都道府県に設置し、労務管理の専門家による無料の個別相談支援やセミナー等を実施。

④非正規雇用で働く方の処遇改善等を行った場合に助成。

⑤生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備し、生産性向上、賃金アップ及び離職率低下を実現した場合に助成。

5 成長分野などでの人材育成の推進

(1) 「人への投資」パッケージの創設

人への投資を抜本的に強化するため、3年間で4,000億円規模の施策パッケージを創設し、成長分野への労働移動の円滑化や人材育成を強力に推進することとしている。

2021（令和3）年度においては、コロナ禍での非正規雇用労働者等の労働移動支援、デジタル人材育成、非正規雇用労働者のキャリアアップ支援を実施した。2022（令和4）

^{*13} 令和4年度において、当該取組みを支援する人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）の計画の受付を休止している。

^{*14} 令和4年度において、当該取組みを支援する人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）の計画の受付を休止している。

^{*15} 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業：

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoyou/index.html

年度は、民間ニーズを反映しつつ、デジタルなど成長分野を支える人材育成の強化、非正規雇用労働者のキャリアアップ支援の拡充、リカレント教育など生涯にわたる能力発揮の促進、成長分野などへの労働移動の円滑化支援に取り組むこととしている。

(2) 成長分野・ものづくり分野での離職者訓練や在職者訓練の推進

離職者を対象としたハロートレーニング（公的職業訓練）として、①（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構と都道府県の運営する公共職業能力開発施設を実施主体として、主に雇用保険受給者を対象に職業に必要な知識や技能を習得させることによって再就職を容易にするための「公共職業訓練」のほか、②民間教育訓練機関等を実施主体として、雇用保険を受給できない求職者の早期就職を支援するため、厚生労働大臣が認定する「求職者支援訓練」を実施している。介護、医療、情報通信など今後成長が見込まれる分野を中心に、専修学校、大学・大学院、企業や特定非営利活動法人を含む民間教育訓練機関を積極的に活用し、多様な人材ニーズに応じた訓練機会を提供するとともに、公共職業能力開発施設では、主にものづくり分野における公共職業訓練を実施している。また、公共職業能力開発施設において、在職中の労働者を対象に、技術革新、産業構造の変化などに対応する高度な技能や知識を習得させるための在職者訓練を実施している。



2020（令和2）年度においては、離職者訓練については、公共職業訓練で約10.3万人、求職者支援訓練で約2.4万人に対して訓練を実施したところである（2021（令和3）年3月末時点）。2022（令和4）年度は、公共職業訓練で約15.9万人、求職者支援訓練で約5.2万人が訓練を受講できるように措置している。

なお、2016（平成28）年11月に公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズを公募により「ハロートレーニング ～急がば学べ～」に決定し、2017（平成27）年10月にハロートレーニングのロゴマークを決定した。決定した愛称・キャッチフレーズ等の定着や、制度の更なる活用の促進に取り組むこととしている。

図表 2-2-1 ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）について

公共職業訓練 (離職者向け)	(1) 対象：ハローワークの求職者 主に雇用保険受給者 (2) 訓練期間：概ね3月～2年 (3) 実施機関 ○国（ポリテクセンター） 主にものづくり分野の高度な訓練を実施（金属加工科、住環境計画科等） ○都道府県（職業能力開発校） 地域の実情に応じた多様な訓練を実施（木工科、自動車整備科等） ○民間教育訓練機関等（都道府県からの委託） 事務系、介護系、情報系等モデルカリキュラムなどによる訓練を実施
求職者支援訓練	(1) 対象：ハローワークの求職者 主に雇用保険を受給できない方 (2) 訓練期間：2～6か月 (3) 実施機関 ○民間教育訓練機関等（訓練コースごとに厚生労働大臣が認定） 主な訓練コース ・介護系（介護福祉サービス科等） ・情報系（ソフトウェアプログラマー養成科等） ・医療事務系（医療・調剤事務科等）等

(3) ものづくり立国の推進

1 熟練技能者を活用した技能継承、技能尊重気運の醸成等

若者のものづくり離れ・技能離れが見られる中、業界団体等を活用した技能継承に取り組んできたところであるが、2013（平成25）年度から若年技能者人材育成支援等事業を創設し、若年技能者が技能を向上させる、あるいは、若者が進んで技能者を目指す環境の整備等に取り組んでいる。

若年技能者人材育成支援等事業においては、ものづくりに関して優れた技能・経験を有する「ものづくりマイスター」*16が企業、業界団体、教育訓練機関において、若年技能者への実技指導を行い、効果的な技能向上及び後継者の育成を行っている。

また、将来のIT人材育成に向けて、IT技術を活用した生産性向上等に関する知識・技能をもつ技能者である「テックマイスター」が中小企業等において、従業員等に生産性向上等に係る実技指導を行っているほか、情報技術関連の優れた技能をもつ技能者である「ITマスター」が学校等において、情報技術に関する興味を喚起する講習等を行っている。

さらに、技能者を活用した技能習得のための情報の提供等を行うとともに、地域における技能尊重気運の醸成を図るため、各種技能振興イベントの開催、優れた技能士が作成した商品等に表示するロゴマーク（グッドスキルマーク）の認定・普及及び地域で行われている技能振興に資する地域独自の取組みや制度を「地域発！いいもの」として選定し広く国民へ周知するなど、地域関係者の創意工夫による取組みを推進している。

なお、2021（令和3）年度は、2020（令和2）年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を徹底した上で、それぞれの取組みを実施した。

* 16 「ものづくりマイスター」を紹介したホームページ <https://monozukuri-meister.mhlw.go.jp/mm/mm/contents/home/>

図表 2-2-2 「ものづくりマイスター」の企業派遣による実技指導の具体事例

製造系職種の実技指導	建設系職種の実技指導
実施職種：塗装 実施回数：8回 派遣先：有限会社秀工社（長崎県） 指導対象：社員4名 〈実技指導テーマ〉 - お客様のニーズに応えられる塗装の基礎知識及び技能の習得 〈指導内容〉 - 塗装・塗料についての基礎知識 - パテの取り扱いなどの指導 - スプレーガンの取り扱い指導 等 〈指導を終えたマイスターの感想〉 - 塗装に興味を持てるように内容を面白くするなど、指導方法を工夫しました。やはり日本と言えば、「ものづくり大国」だと思っていますので、これからを担う方々に活躍してもらい、今後も日本が「ものづくり先進国」であり続けることを切に願っています。 〈受入担当者の感想〉 - 塗装技能を基礎からプロに学ぶことで、お客様の満足度を高められるのではと考え、ものづくりマイスターの指導を依頼しました。お客様からの新たな依頼に応じることができるようになり、実務で役立つ効果がいくつも得られている感触があります。 〈受講者の感想〉 - 塗装前の準備や下地の仕上げ方、パテで下処理した塗装方法などを教わり、さまざまな種類の塗装に関する技法を理解することで視野が広がりました。ご指導いただいたから製品の仕上がりが見違えるように変わりました。	実施職種：建築板金 実施回数：3回 派遣先：岩手県板金工業組合（岩手県） 指導対象：組合員10名 〈実技指導テーマ〉 - 組合に所属する若い職人たちの技能向上 〈指導内容〉 - 技能検定1級レベルの学科・実技試験確認と指導 - 実技課題製作の実施 等 〈指導を終えたマイスターの感想〉 - 基本的な道具の使い方から指導し、積極的に質問を受け付け、こちらからも理解度確かめる質問を投げかけるなど、個々の工程を丁寧に確認して進めました。課題が完成し、受講者が喜んでる姿を見ると、指導した甲斐があったと思います。 〈受入担当者の感想〉 - 若手技能者の育成に関するニーズはどの企業も高いため、ものづくりマイスターに指導を依頼し、組合主催の講習会を開催しました。指導の結果、受講者の中には技能検定試験や各技能競技会で好成績を残す方も出てきており、それが新たな仕事の受注につながっています。 〈受講者の感想〉 - マイスターの丁寧で技能レベルの高い仕事に触れ、私自身も建築板金の道をとことん極めたいと思い、現場の仕事においても、何よりも丁寧に確実にやり遂げることを心がけるようになりました。



「厚生労働省ものづくりマイスター」シンボルマーク（2015年2月決定）

2 各種技能競技大会等の推進^{*17}

技能者に技能向上の目標を与えることにより、効果的な技能習得意欲の向上、ものづくり分野の裾野の拡大や技能者の社会的評価の向上を図るとともに、若年者を始めとした国民各層に技能の素晴らしさ、重要性をより深く浸透させることにより技能尊重気運の醸成

*17 各種技能競技大会を紹介したホームページ

①若年者ものづくり競技大会 <https://www.javada.or.jp/jyakunen20/index.html>

②技能五輪全国大会 <https://www.javada.or.jp/jigyoino/gino/zenkoku/index.html>

③技能五輪国際大会 <https://www.javada.or.jp/jigyoino/gino/kokusai/index.html>

を図るため、以下の技能競技大会について、実施及び参加を行っている。

①若年者ものづくり競技大会

職業能力開発施設、工業高等学校等において技能を習得中の若年者（原則20歳以下）で、企業等に就職していない者を対象に、技能競技を通じ、これらの若年者に目標を付与し、技能を向上させることにより就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図ることを目的として実施する大会である。

2005（平成17）年から実施しており、2008（平成20）年からは毎年開催している。

2021年8月に、愛媛県の愛媛国際貿易センター（アイテムえひめ）を主会場として、第16回若年者ものづくり競技大会を開催し、全15職種の競技に全国から330人の選手が参加した。また競技についてライブ配信を行った。

②技能五輪全国大会

国内の青年技能者（原則23歳以下）を対象に技能競技を通じ、青年技能者に努力目標を与えるとともに、技能に身近に触れる機会を提供するなど、広く国民一般に対して技能の重要性、必要性をアピールし、技能尊重気運の醸成を図ることを目的として実施する大会である。1963（昭和38）年から毎年実施している。

2021年12月に、東京都の東京ビッグサイトを主会場として、第59回技能五輪全国大会を開催し、全42職種の競技に全国から1,028人の選手が参加した。なお、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、入場を選手・関係者等のみに制限しての開催としたほか、開閉会式及び競技についてライブ配信を行った。

③技能五輪国際大会

青年技能者（原則22歳以下）対象に、技能競技を通じ、参加国・地域の職業訓練の振興及び技能水準の向上を図るとともに、国際交流と親善を目的として開催される大会である。1950（昭和25）年に第1回が開催され、1973（昭和48）年から原則2年に1回開催されており、我が国は1962（昭和37）年の第11回大会から参加している。

直近では、2019（令和元）年8月にロシア連邦・カザンで第45回技能五輪国際大会が開催された。日本選手は、42職種の競技に参加し、「情報ネットワーク施工」、「産業機械組立て」の2職種で金メダルを獲得したほか、銀メダル3個、銅メダル6個、敢闘賞17個の成績を収めた。金メダル獲得数の国・地域別順位は、第7位であった（第1位中国（16個）、第2位ロシア（14個）、第3位韓国（7個））。

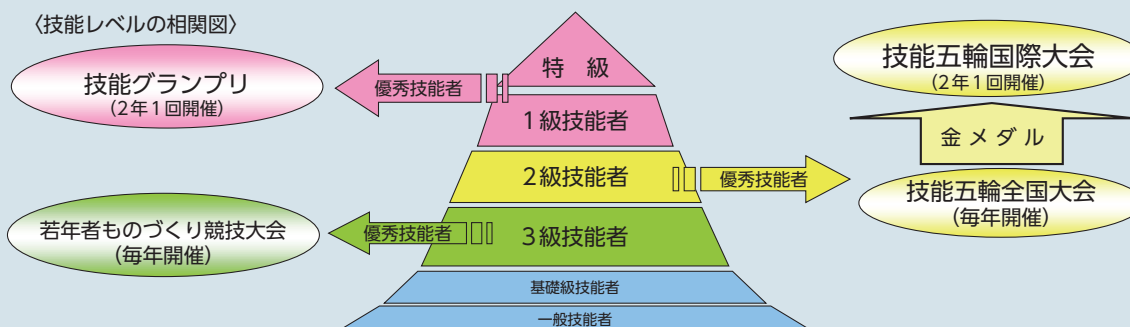
次回は2022（令和4）年10月に中国・上海での開催を予定しており、成績向上に向け、技能五輪全国大会などの場において選考された日本代表選手の強化訓練を支援している。

図表 2-2-3 各種技能競技大会の概要

○若者の就業意欲の喚起や円滑な技能継承に資するため、技能五輪全国大会をはじめとする各種技能競技大会を推進

項目	若年者ものづくり競技大会	技能五輪全国大会	技能グランプリ
目的	技能を習得中の若年者に目標を付与し、技能を向上させることにより、若年者の就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図る。	青年技能者がその技能レベルの日本一を競うことにより、国内の青年技能者の水準向上を図り、併せて技能尊重気運の醸成を図る（技能五輪国際大会の前年度大会は翌年度の国際大会の予選を兼ねる）。	技能士の技能の一層の向上を図るとともに、その熟練した技能を広く国民に披露することにより、その地位の向上と技能尊重気運の醸成を図る。
出場資格	職業能力開発施設、認定職業訓練施設、工業高校、工業高等専門学校等において技能を習得中の原則20歳以下の者で、企業等に就職していない者	技能検定2級相当以上の技能を有する原則23歳以下の青年技能者	特級、1級及び単一等級の技能検定に合格した技能士
競技レベル	初級レベル（技能検定3級程度）	上級から中級レベル（技能検定2級相当以上）	上級レベル
競技職種 参加者数	旋盤、電子機器組立て、建築大工等の工業高校等の学校等において技能習得中の者が多い職種 平成29年度：15職種 443名 平成30年度：15職種 445名 令和元年度：15職種 443名 令和2年度：（コロナ禍により中止） 令和3年度：15職種 330名	技能五輪国際大会で実施されている職種、国内の青年技能者の技能水準の向上と技能尊重気運の醸成に資するものと認められる職種 平成29年度：42職種 1,337名 平成30年度：42職種 1,292名 令和元年度：42職種 1,239名 令和2年度：40職種 944名 （コロナ禍により無観客開催） 令和3年度：42職種 1,028名 （コロナ禍により来場者選考・関係者に制限して開催）	建築大工、和裁等の職種 平成26年度：28職種 444名 平成28年度：30職種 514名 平成30年度：30職種 533名 令和2年度：28職種 344名 （コロナ禍により無観客開催）
直近の開催 （予定）地	愛媛県（令和3年度） 広島県（令和4年度）	東京都（令和3年度） 千葉県（令和4年度）※中央開催	愛知県（令和2年度）※無観客開催 調整中（令和5年度）

〈技能レベルの相関図〉



6 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進

(1) 企業に対する職業能力開発への支援

人材開発支援助成金^{*18}については、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成している。

(2) 職業能力評価基準の整備・活用促進

職業能力が適正に評価されるための社会基盤として、職業能力を客観的に評価する「職業能力評価基準^{*19}」の策定に、2002（平成14）年から取り組んできた。この職業能力評価基準は、業種横断的な経理・人事等の事務系職種のほか、電気機械器具製造業やホテル業など業種別に策定している。また、主に人材育成に活用できるツールとして、職業能力評価基準を基にキャリア形成の過程をモデル化した「キャリアマップ」及び職業能力を簡易にチェックできる「職業能力評価シート」を、スーパーマーケット業やビルメンテナン

*18 人材開発支援助成金の詳細を紹介したホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

お問い合わせ先（事業所の所在地を管轄する都道府県労働局）

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

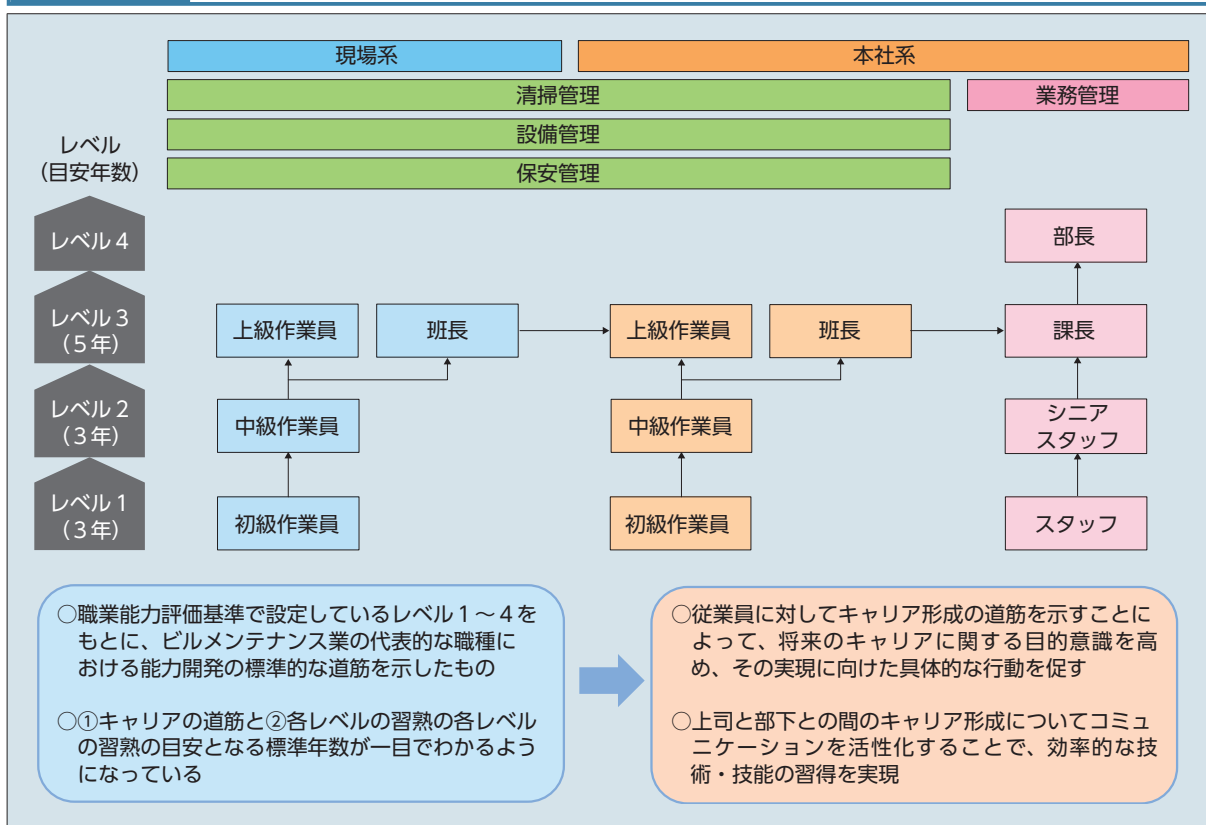
*19 職業能力評価基準、キャリアマップ、職業能力評価シートの詳細を紹介したホームページ

厚生労働省 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/index.html

ス業などの業種別に作成している。

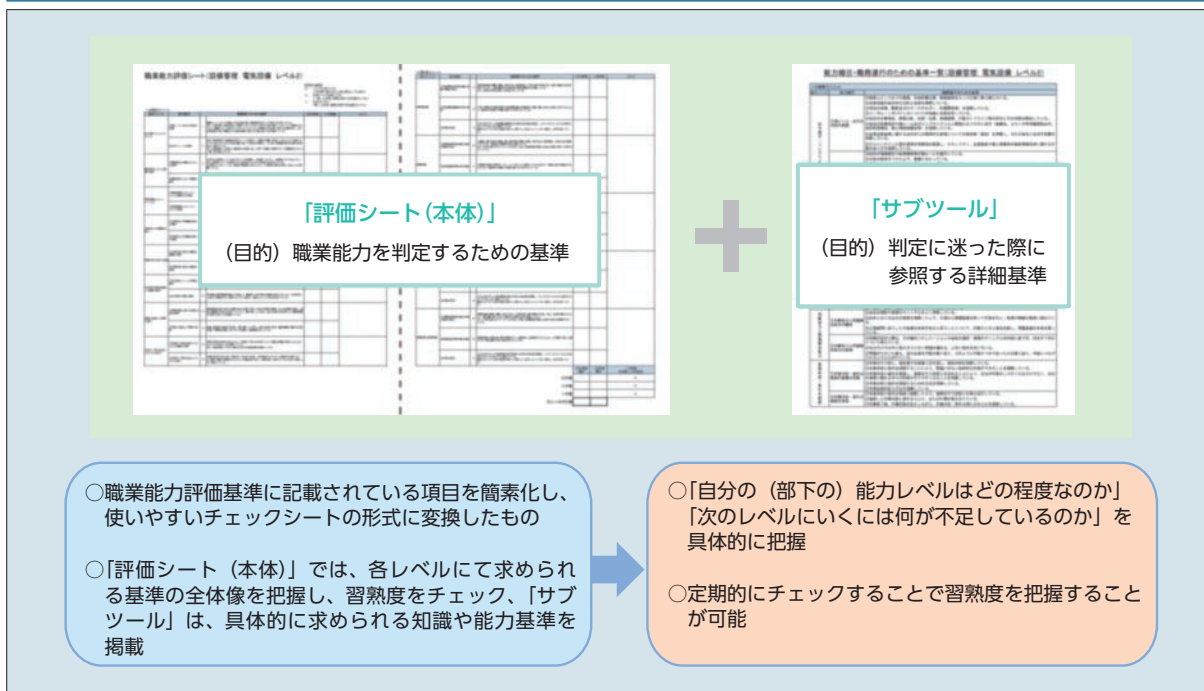
また、2019（令和元）年度から事務系職種の職業能力評価基準を活用した「ポータブルスキル見える化ツール（職業能力診断ツール）」を開発してきたところ、2021（令和3）年度に同ツールを「job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））^{*20}」に搭載するとともに、職業能力評価基準の活用に係る映像教材を作成し、厚生労働省ホームページに掲載した。

図表 2-2-4 キャリアマップ ～ビルメンテナンス業～



* 20 「job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET）」については、<https://shigoto.mhlw.go.jp/>を参照。

図表 2-2-5 職業能力評価シート ～ビルメンテナンス業～



(3) 技能検定制度の整備

「技能検定制度^{*21}」は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる。職業能力開発促進法に基づき1959（昭和34）年から実施され、ものづくり労働者を始めとする労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、労働者の社会的地位の向上に重要な役割を果たしている。

技能検定は、2022（令和4）年4月1日現在で、130職種について実施しており、2020（令和2）年度には全国で約72万人の受検申請があり、約30万人が合格し、技能検定制度開始からの累計で延べ約764万人が技能士となっている。

2021（令和3）年度は、眼鏡技術者が眼科専門医と連携し国民により良い眼鏡を提供して目の健康を守れるよう技能向上を図る技能検定「眼鏡作製職種」を創設した。

なお、若者が技能検定を受検しやすい環境を整備するため、2級と3級の実技試験を受検する35歳未満の者に対して、最大9,000円を支援する措置を実施した。

* 21 検定制度の詳細を紹介したホームページ

厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/ginoukentei/index.html

図表 2-2-6 試験実施内容の詳細

●実施体制

- 1) 都道府県方式（機械加工職種など111職種）
厚生労働省、中央職業能力開発協会、都道府県及び都道府県職業能力開発協会で事務を分担。
- 2) 指定試験機関方式（ファイナンシャル・プランニング職種など20職種）
厚生労働省と職種ごとに民間の指定試験機関で事務を分担（試験の実施に係る部分は全て指定試験機関が行う）。

●実施内容

職種ごとに、実技試験と学科試験により行われ、試験の難易度によって等級に区分するもの（特級、1級、2級、3級、基礎級）と、等級に区分しないもの（単一等級）がある。

●受験申請

- 1) 申請方法
都道府県方式は、都道府県職業能力開発協会に申請する。また、指定試験機関方式は、各指定試験機関に申請する。
- 2) 受験手数料
 - ①都道府県方式
学科試験受験手数料：3,100円、実技試験受験手数料：18,200円
※上記の金額を標準額として各都道府県で決定（学生は減額される場合がある）。
 - ②指定試験機関方式
職種ごとに各指定試験機関が決定。

図表 2-2-7 試験実施内容の一例

機械加工職種	とび職種
■実技試験 普通旋盤を使用し、材料を内外径削りなどで切削加工を行い、はめ合わせのできる部品を製作する。 試験時間 2時間30分 ■学科試験 工作機械加工一般、機械要素、機械工作法、材料、材料力学、製図、電気、安全衛生、旋盤加工法	■実技試験 枠組、単管及び木製定場板を使用して、枠組応用登り架橋の組立てを行う。 試験時間 2時間 ■学科試験 施工法、材料、建築構造、関係法規、安全衛生
 普通旋盤作業の作品例	 とび作業の作品例

図表 2-2-8 受験申請者数の推移（過去6年）



(4) 社内検定認定制度

社内検定認定制度は、職業能力の開発及び向上と労働者の経済的社会的地位の向上に資するため、事業主等が、その事業に関連する職種について雇用する労働者の有する職業能力の程度を検定する制度であって、技能振興上奨励すべき一定の基準を満たすものを厚生労働大臣が認定する制度である。

2022（令和4）年4月1日現在、43事業主等114職種が認定されており、認定を受けた社内検定については、「厚生労働省認定」と表示することができる。



（社内検定認定制度ロゴマーク）

7 国と地方自治体が連携した雇用対策の推進

憲法に定められた勤労権の保障のため、全国ネットワークを通じて、職業相談・職業紹介、雇用保険制度の運営、雇用対策を一体的に実施し、セーフティネットとしての役割を果たす国と、地域の抱えるそれぞれの課題について、無料職業紹介事業（地方版ハローワーク）を含む各種の雇用対策を独自に実施する地方自治体が、それぞれの強みを活かし、相乗効果を発揮しながら一体となって雇用対策を行うことで、住民サービスの更なる強化を目指すことが重要である。

国と地方自治体との連携をより強固にするため、国と地方自治体による「雇用対策協定」の締結が進んでいる。2020（令和2）年度には、新たに7市と締結し、2021（令和3）年3月末現在、213自治体となった。またハローワークが行っている無料職業紹介と、地方自治体が行っている福祉に関する相談等を、共同運営施設においてワンストップで実施する取組み（「一体的実施事業」）を進めている（2021年3月末現在、33道府県150市区町）。

さらに、2014（平成26）年9月より、ハローワークが保有する求人情報を、地方自治体や民間人材ビジネス等にオンラインで提供する取組みを開始するとともに、2016（平成28）年3月22日からハローワーク求職情報の提供サービスを開始した。2020年1月6日からは両サービスを統合し、求人・求職情報提供サービスとして運用している。

8 生産性向上に資する人材育成の強化

人手不足の深刻化や技術革新の進展の中で、中小企業等が事業展開を図るためには、従業員を育成等により労働生産性を高めていくことが必要となっている。このため、2017（平成29）年度から、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する公共職業能力開発施設内に「生産性向上人材育成支援センター」を設置し、中小企業等の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた「人材育成プラン」の提案、職業訓練の実施までを一貫して行っている。

第3節 地方創生の推進

1 地方創生に向けた地域雇用対策の推進

地域ごとに産業構造、人口構成、社会情勢等は異なっており、ミスマッチの問題や地域特有の課題もみられることから、地域の実情に応じた雇用対策に取り組む必要がある。

また、2020（令和2）年以降新型コロナウイルス感染症の影響等により東京圏への転入超過数が減少する動きがあるものの、地方における人口減少や地域経済の縮小といった課題を克服するために取り組む地方創生の観点から、地域に魅力のある仕事をつくるとともに、そこに必要な人材の育成や大都市圏からの人材還流等を推進することが重要となる。

厚生労働省では、上記の状況を踏まえ、地域雇用の課題に対して、国や都道府県の施策との連携を図りつつ、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズにあった人材育成、就職促進等の事業を一体的に実施することにより、地域における良質な雇用の実現を図る都道府県の取組みを支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」を実施している。

また、雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域等において、市町村や経済団体等により構成される協議会に対して事業を委託し、地域の自主性・創意工夫を生かした「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図る「地域雇用活性化推進事業」を実施している。

さらに、大都市圏から地方への人材還流を促進するため、東京圏・大阪圏において、セミナー等により地方就職の準備が整った者をハローワークへ誘導し、全国ネットワークを活用したマッチングにより就職へ結びつける「地方就職希望者活性化事業」を実施しているほか、「中途採用等支援助成金（UIJターンコース）」により、東京圏からのUIJターン者を採用した事業主に対し、その採用活動経費の一部を助成している。

2 地方拠点強化税制における雇用促進税制

2015（平成27）年8月10日に、地方創生の一環として、「地域再生法」（平成17年法律第24号）等に基づき、事業者が、移転先の施設や拡充した施設で、雇用者増加数や法人総給与額に関する要件等を満たしながら雇用者を増やせば、その増加人数に応じて法人税等の税額控除を受けることができる制度（地方拠点強化税制における雇用促進税制）が創設された。

本税制は、2022（令和4）年度税制改正により、適用期限が2年間延長されるとともに、要件の一部緩和等の見直しが行われた。

第4節 良質な労働環境の確保等

1 労働条件の確保改善

全国の労働基準監督署には、賃金の不払、解雇等に関する申告・相談が依然として数多く寄せられている。全ての労働者が適法な労働条件の下で安心して働くことができるよう、事業主等の法令遵守に対する意識をより一層高めていくことが必要である。

このため、法定労働条件の履行確保を図るための的確な監督指導等を行うとともに、申告・相談がなされた場合には、申告・相談者が置かれている状況に十分配慮し、その解決のため迅速かつ的確な対応を図っている。また、企業倒産、事業場閉鎖等の場合であっても、賃金不払等が発生しないようにするため、賃金・退職金の支払、社内預金の保全等についても早い段階からの的確な対応を行っている。

(1) 労働時間に関する法定基準等の遵守

豊かでゆとりある国民生活を実現するためには、長時間労働の削減等を図っていくことが必要である。

このため、労働基準監督署では、「時間外労働・休日労働に関する労使協定」（以下「36協定」という。）について、労働基準法等の法令及び「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」に適合したものとなるよう、指導を行っている。また、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであることから、36協定上、月45時間を超える時間外労働を行わせることが可能となっても、実際の時間外労働については月45時間以下とするよう指導を行っている。

また、

①2016（平成28）年4月からは、

○月100時間超の残業を把握した全ての事業場等に対する監督指導の徹底（2015（平成27）年1月から実施）について、月80時間超の残業を把握した全ての事業場等に対象を拡大

○東京労働局及び大阪労働局に設置していた複数の労働局にまたがる過重労働に係る事案等に対応する特別チーム（通称「かとか」、2015（平成27）年4月に設置）に加え、全ての労働局に長時間労働に関する監督指導等を専門とする担当官を新たに任命するとともに、厚生労働省本省に過重労働に関する広域捜査の指導調整を行う対策班（2017（平成29）年4月からは「過重労働特別対策室」）を設置

②2016（平成28）年12月に決定された『「過労死等ゼロ」緊急対策』に基づき、2017（平成29）年1月から、

○使用者向けの新たな「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」による労働時間の適正把握の徹底

○長時間労働等に係る企業本社に対する指導

○企業名公表制度（違法な長時間労働が複数の事業場で行われた企業について、その

事実を広く社会に情報提供することにより、他の企業における遵法意識を啓発する等の観点から、都道府県労働局長が企業の経営トップに対し指導し、その企業名を公表する制度）の強化

③2018（平成30）年4月から、全ての労働基準監督署において、「労働時間改善指導・援助チーム」を編成し、

○長時間労働の是正及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導

○「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でないと考えられる中小規模の事業場に対して、法制度の周知を中心としたきめ細やかな支援

などの取組みを順次実施している。

さらに、「過労死等防止啓発月間」である11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施し、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止及び労働時間管理の適正化等を重点とする監督指導や全国一斉の無料電話相談などの取組みを行っている。

また、賃金不払残業の解消を図るためには、各企業において労働時間を適正に把握する必要があることから、ガイドラインを幅広く周知・徹底するとともに的確な監督指導等を実施している。

全国の労働基準監督署で、時間外労働に対する割増賃金が支払われないとして労働基準法第37条違反の是正を指導したもののうち、1企業当たり合計100万円以上の割増賃金が支払われた企業数は1,062社であり、対象労働者数は6万5,395人、支払われた割増賃金の合計額は約70億円となっている（2020（令和2）年度）。

2019（平成31）年1月には、裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められた企業に対する指導の実施及び企業名の公表の仕組みを定め、裁量労働制の適正な運用を図っている。

（2）経済情勢を踏まえた労働基準行政等の対応

昨今の我が国の経済は新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）の影響により、依然として厳しく、また、雇用情勢についても厳しさが見られており、賃金不払や解雇等の申告が労働基準監督署へ数多く寄せられている状況にある。いかなる経済情勢の下においても、全ての労働者が安心して働くことができるように、労働基準法等で定める法定労働条件は確保されなければならない。

このため、都道府県労働局と労働基準監督署では、各種情報から法定労働条件の遵守の状況に問題があると考えられる事業場に対して監督指導を実施し、労働基準関係法令を遵守するよう指導するとともに、企業倒産等に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、未払賃金立替払制度により迅速かつ適正な立替払を実施している。

また、感染症対応のための休暇が必要となる労働者が利用できる特別休暇制度を整備する中小企業事業主を、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）にて支援している。

なお、感染症の影響による大量整理解雇等については、労働契約法や裁判例等に照らし、適切な取扱いが行われることが重要であり、問題のある事案を把握した場合には啓発

指導を実施するとともに、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対しては、雇用調整助成金の活用等について周知を行っている。

(3) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策

政府においては、若者の活躍推進の観点から、『日本再興戦略』改訂2014（2014（平成26）年6月24日閣議決定）等の中で、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化を図ることとしている。

それを受け、厚生労働省では、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化として、次のような取組みを行った。

- ①2020（令和2）年11月の「過重労働解消キャンペーン」において、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対しても重点的な監督指導を行った。
- ②常設のフリーダイヤル「労働条件相談ほっとライン」を設置（2014年9月）し、労働基準監督署が閉庁している平日夜間、土日・祝日に日本語を含む14カ国語（外国語は令和元年度開始）での相談対応を行うことにより、相談体制の充実を図った。
- ③労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」の設置（2014年11月）や、大学・高等学校等でのセミナーの開催（2014年10月開始）により、働く際に知っておきたい労働基準法などに関する基礎知識の周知を行い、情報発信の強化を図った。
- ④新卒応援ハローワーク、わかものハローワークに、職場における悩み等に関する相談に対応する「在職者相談窓口」を設置した。

(4) 学生アルバイトの労働条件確保

2015（平成27）年に実施した「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査」、2015年～2016（平成28）年に実施した「高校生に対するアルバイトに関する意識調査」の結果、労働条件の明示が適切になされなかったものや、中には満18歳未満に禁止されている深夜業をさせられたなど、労働基準関係法令違反のおそれがある回答があったほか、採用時に合意した以上のシフトを入れられたなど、学業とアルバイトの適切な両立への影響が疑われる回答もあった。

このような状況を踏まえ、2015年から厚生労働省では、文部科学省と連携し、事業主団体や高校生アルバイトが多い業界団体に対し労働基準関係法令の遵守のほか、シフト設定等の課題への配慮について要請を行っている。これと併せ、引き続き、4月から7月にかけて学生等へのアルバイトの労働条件の確認を促すことを目的としたキャンペーンを実施する等の取組みを進めていく。

また、高校生などのより早い段階から労働法の理解を深めてもらうために、2016年度の高等学校等、2017（平成29）年度の大学等、2018（平成30）年度の若い社会人向けの労働法教育のための指導者用資料の作成に引き続き、2019（令和元）年度には働き方改革関連法の施行に伴い高校・大学等向け指導者用資料の改訂、2020（令和2）年度には指導者向け動画の作成を行うなど、学校等における労働関係法令に関する知識のさらなる周知・啓発に取り組んでいる。

(5) いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理について

人手不足や労働者のニーズの多様化、季節的な需要の繁閑への対処等を背景として、パートタイム労働者やアルバイトを中心に、いわゆるシフト制（あらかじめ具体的な労働日、労働時間を決めず、シフト表等により柔軟に労働日、労働時間が決まる勤務形態）が、多くの事業場において取り入れられている。

こうした形態は、その時々の事情に応じて柔軟に労働日・労働時間を設定できる点で契約当事者双方にメリットがあり得る一方、使用者の都合により、労働日がほとんど設定されなかったり、労働者の希望を超える労働日数が設定されたりすることにより、労働紛争の発生も懸念される。

このため、シフト制に関する適切な雇用管理を促すことを目的として、2022（令和4）年1月に、使用者が現行の労働関係法令等に照らして留意すべき事項について一覧性をもってとりまとめた「いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」を作成するとともに、関係団体を始めとして幅広く周知を行っている。

(6) 特定の労働分野における労働条件確保対策

技能実習生等外国人労働者、自動車運転者等の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、同法令違反の疑いがある事業場に対しては、監督指導を実施するなどの必要な対策を講じている。

技能実習生については、違法な時間外労働、賃金不払残業、労働災害防止の措置の未実施など、法定労働条件に問題があると考えられる実習実施者に対して重点的に監督指導を実施し、確認した法違反の是正を指導している。また、技能実習生に対する人身取引が疑われる事案については、外国人技能実習機構等との合同監督・調査を実施し、重大又は悪質な事案については司法処分にするなど厳正に対処している。

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められるところであり、労働基準関係法令のみならず改善基準告示の遵守徹底を図るための監督指導を行っている。

また、自動車運転者に係る賃金制度のうち、累進歩合制度については、長時間労働やスピード違反を極端に誘発するおそれがあり、交通事故の発生も懸念されることから、その廃止に係る指導等について、引き続き徹底を図っている。

(7) 司法処分について

労働基準監督機関が行った監督指導の結果、重大又は悪質な法違反が認められた場合には、司法処分を含め厳正に対処しており、2020（令和2）年における送検件数は887件となっている。

2 最低賃金制度について

日本では労働者の生活の安定や労働力の質的向上、事業の公正な競争の確保に資することなどを目的として最低賃金制度を設けている。最低賃金制度は、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者はその金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないこととするものである。

最低賃金には、各都道府県内の全ての使用者及び労働者に適用される地域別最低賃金（適用労働者数約5,112万人、平成28年経済センサスー活動調査等により算出）と、特定の産業の使用者及び労働者に適用される特定最低賃金（2022（令和4）年4月1日現在、227件。適用労働者数約297万人）がある。

地域別最低賃金は、毎年公労使三者からなる中央最低賃金審議会が、厚生労働大臣の諮問を受け、その年の改定額の目安の答申を行う。この目安を参考に都道府県労働局に設置された地方最低賃金審議会からの答申を受け、都道府県労働局長が改正決定を行う。

2021（令和3）年度の地域別最低賃金額の改定は、審議が行われた結果、全国加重平均で対前年度28円引上げの930円となった（全国の地域別最低賃金の一覧は最低賃金特設サイト^{*22}を参照）。また、特定最低賃金の全国加重平均額は922円（2022年4月1日現在）となった。このような最低賃金の引上げを受けて、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図っている（詳細は第2章第2節4を参照）。

また、改定された最低賃金については、リーフレット等の配布に加え、インターネットや広報媒体を活用した周知広報などにより労使を始め広く国民に周知徹底を図っている。

3 未払賃金立替払事業について

賃金は労働者の生活の原資であり、最も重要な労働条件の一つである。しかしながら、企業が倒産して事業主に賃金支払能力がない場合には、実質的に労働者は賃金の支払を受けることができない実情にある。

このため、「賃金の支払の確保等に関する法律」に基づき、企業倒産等に伴い、賃金が支払われないまま退職を余儀なくされた労働者に対して、一定の要件の下で、未払賃金の一部を事業主に代わって政府が立替払する「未払賃金立替払事業」を実施している。2020（令和2）年度には、1,791企業の23,684人に対して約84億円の立替払を行った。

また、2020（令和2）年度より、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産等に伴い賃金の支払を受けられないまま退職を余儀なくされた労働者の早急な救済を図るため、業務処理のための体制を確保し、迅速な処理を行っている。

4 「労災かくし」対策の推進

災害発生原因を把握し、当該事業場に対し同種災害の再発防止対策を確立させるため、労働災害が発生した場合には、事業主は災害発生状況やその原因などを記載した労働者死傷病報告を労働基準監督署に提出しなければならないこととされている。

「労災かくし」とは、故意に労働者死傷病報告を提出しないこと、虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を提出することをいう。

「労災かくし」の排除のための対策については、「労災かくし」により、必要な労災保険の申請がなされない事案について、全国健康保険協会各都道府県支部から健康保険の不支給決定者の情報を入手するといった連携等の方策により、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行い、その存在が明らかとなった場合には、司法処分を含め厳正に対処することとしている。

* 22 最低賃金特設サイト <https://pc.saiteichingin.info/>

5 労災補償の現状

(1) 労災補償の現状

労働災害については、過重労働の防止や各種の安全衛生対策など、その発生の防止を最優先課題として取組みを進めているが、労働災害が発生した場合には、労働者の負傷、疾病、障害、死亡などについて迅速かつ公正な補償が不可欠である。労災保険制度は、業務上の事由、二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡などに対して、迅速かつ公正な保護を行うために保険給付を行う制度である。

2020（令和2）年度の労災保険給付の新規受給者数は65万3,355人であり、前年度に比べ34,100人の減少（5.0%減）となっている。そのうち業務災害による受給者が57万4,318人、通勤災害による受給者が7万9,037人となっている。

また、労災保険給付について、非災害発生事業場の賃金額も合算して算定するとともに、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定することを内容に含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が2020年3月に成立し、同年9月に施行されている。

(2) 新型コロナウイルス感染症の労災認定

労働者が業務に起因して新型コロナウイルスに感染したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となること等について厚生労働省ホームページ等で周知を行っており、集団感染が発生した事業場に対しては、労働者へ請求勧奨を実施することを要請している。

労災認定に当たっては、通達等に基づき、迅速かつ公正な労災補償に努めている。

(3) 過労死等の労災認定

2020（令和2）年度の過労死等の労災補償状況については、脳・心臓疾患の請求件数は784件であり、支給決定件数は194件となっており、精神障害の請求件数は2,051件であり、支給決定件数は608件となっている。前年度と比べ、脳・心臓疾患の請求件数は152件の減少、支給決定件数は22件の減少となっており、精神障害の請求件数は9件の減少、支給決定件数は99件の増加となっている（[図表2-4-1](#)）。

脳・心臓疾患については、2001（平成13）年12月に改正した認定基準に基づき労災認定を行っていたが、改正から約20年が経過する中で、働き方の多様化や職場環境の変化が生じていることから、最新の医学的知見を踏まえて、「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会」において検証等を行い、2021（令和3）年7月に報告書が取りまとめられたことを受けて、同年9月に認定基準の改正を行った。

労災認定に当たっては、改正後の脳・心臓疾患の認定基準及び精神障害の認定基準に基づき、迅速かつ公正な労災補償に努めている。

図表 2-4-1 過労死等の労災補償状況（2016（平成28）～2020（令和2）年度）

		2016 (平成28) 年度	2017 (平成29) 年度	2018 (平成30) 年度	2019 (令和元) 年度	2020 (令和2) 年度
脳・心臓疾患	請求件数	825 (91)	840 (120)	877 (118)	936 (121)	784 (105)
	支給決定件数	260 (12)	253 (17)	238 (9)	216 (10)	194 (14)
精神障害	請求件数	1,586 (627)	1,732 (689)	1,820 (788)	2,060 (952)	2,051 (999)
	支給決定件数	498 (168)	506 (160)	465 (163)	509 (179)	608 (256)

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

- (注) 1. 脳・心臓疾患とは、業務により脳・心臓疾患(負傷に起因するものを除く。)を発症した事案(死亡を含む。)をいう。
 2. 精神障害とは、業務により精神障害を発病した事案(自殺を含む。)をいう。
 3. 請求件数は当該年度に請求されたものの合計であるが、支給決定件数は当該年度に「業務上」と認定した件数であり、当該年度以前に請求されたものも含む。
 4. () 内は女性の件数で内数である。

(4) 特別加入制度の対象拡大

労災保険は、労働基準法上の労働者以外の者については対象外とされている。このうち、業務の実態、災害の発生状況等からみて労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者について、特に労災保険の加入を認める、特別加入制度が存在する。

2021（令和3）年6月閣議決定の成長戦略実行計画において「フリーランスのセーフティーネットについて検討する」とされたこと等を踏まえ、2021年9月1日に、

- ・原動機付自転車若しくは自転車を使用して行う貨物の運送の事業
- ・情報処理システム（ネットワークシステム、データベースシステム及びエンベデッドシステムを含む。）の設計、開発（プロジェクト管理を含む。）、管理、監査、セキュリティ管理若しくは情報処理システムに係る業務の一体的な企画又はソフトウェア若しくはウェブページの設計、開発（プロジェクト管理を含む。）、管理、監査、セキュリティ管理、デザイン若しくはソフトウェア若しくはウェブページに係る業務の一体的な企画その他の情報処理に係る作業

2022（令和4）年4月1日に、

- ・「あん摩マツサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律」に基づくあん摩マツサージ指圧師、はり師又はきゆう師が行う事業

について新たに特別加入制度の対象となっている。

(5) 石綿による健康被害の補償・救済

石綿を取り扱う作業に従事したことにより中皮腫や肺がんなどを発症した労働者などやその遺族は、労災保険給付を受けることができる。また、2006（平成18）年2月には、「石綿による健康被害の救済に関する法律」が成立し、同年3月には、時効によって労災保険法に基づく遺族補償給付を受ける権利が消滅した者に対し「特別遺族給付金」が支給されるなどの措置が講じられた。

なお、特別遺族給付金については、2011（平成23）年8月の「石綿による健康被害の救済に関する法律の一部を改正する法律」により、請求期限が2022（令和4）年3月27日まで延長されるとともに、支給対象が2016（平成28）年3月26日までに死亡した労働者などの遺族であって時効によって遺族補償給付を受ける権利が消滅した者へ拡大され

ている*23。

さらに、建設アスベスト訴訟において、石綿にさらされる建設業務に従事した労働者等が、石綿を吸入することにより発生する疾病にかかり精神上的苦痛を受けたことについて、最高裁判決等において国の責任が認められたことを受けて、2021（令和3）年6月には、「特定石綿被害建設業務労働者等に対する給付金等の支給に関する法律」が成立し、2022年1月19日以降、同法に基づく給付金等の請求の受付を開始している。

石綿による健康被害の補償・救済については、石綿による疾病の労災認定基準に基づき、迅速かつ公正に行うように努めている。

図表 2-4-2 労災保険法に基づく石綿による肺がん、中皮腫等の労災補償状況

		2016 (平成28) 年度	2017 (平成29) 年度	2018 (平成30) 年度	2019 (令和元年) 年度	2020 (令和2年) 年度
肺がん	請求件数	427	443	417	443	408
	支給決定件数	387	335	376	375	340
中皮腫	請求件数	595	571	649	677	615
	支給決定件数	540	564	534	641	607
良性 石綿胸水	請求件数	30	25	35	28	20
	支給決定件数	20	39	34	27	22
びまん性 胸膜肥厚	請求件数	57	46	68	56	42
	支給決定件数	35	49	53	50	47
計	請求件数	1,109	1,085	1,169	1,204	1,085
	支給決定件数	982	987	997	1,093	1,016

石綿肺	支給決定件数	2016 (平成28) 年度	2017 (平成29) 年度	2018 (平成30) 年度	2019 (令和元年) 年度	2020 (令和2年) 年度
		76	52	60	52	44

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

- (注) 1. 請求件数は当該年度に請求されたものの合計であるが、支給決定件数は当該年度以前に請求があったものを含む。
2. 「石綿肺」はじん肺の一種であり、石綿肺又はじん肺として労災請求されたもののうち、石綿肺として労災認定されたものを抽出し、集計している。

図表 2-4-3 石綿健康被害救済法に基づく特別遺族給付金の請求・支給決定状況

	2016 (平成28) 年度	2017 (平成29) 年度	2018 (平成30) 年度	2019 (令和元年) 年度	2020 (令和2年) 年度
請求件数	36	48	38	43	40
支給決定件数	13	15	31	23	20

資料：厚生労働省労働基準局調べ。

- (注) 請求件数は当該年度に請求されたものの合計であるが、支給決定件数は当該年度以前に請求があったものを含む。

6 労働保険適用徴収制度

労働保険（労災保険と雇用保険の総称）の適用徴収業務は、適正な労災保険給付や雇用

* 23 「特別遺族給付金」に関する大切なお知らせ（厚生労働省ホームページ）
(<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/sekimen/izoku/dl/231011.pdf>)

保険給付のみならず、労働行政全体の的確な運営を財政面から支える重要な業務であり、労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平性を確保するため、労働保険の未手続事業一掃対策及び適正徴収に取り組んでいる。

労働保険は、農林水産の事業の一部を除き、労働者を一人でも雇用する全ての事業に適用されるため、適用事業の事業主は、保険関係の成立手続を行わなければならないが、未手続となっている事業が少なからず見受けられる。

このような未手続となっている事業に対しては、都道府県労働局、労働基準監督署及びハローワークの緊密な連携や関係機関からの協力による未手続事業の把握、労働保険の手続勧奨活動の強化、さらに、自主的に成立手続を行わない事業主に対し職権による保険関係の成立手続を行っている。

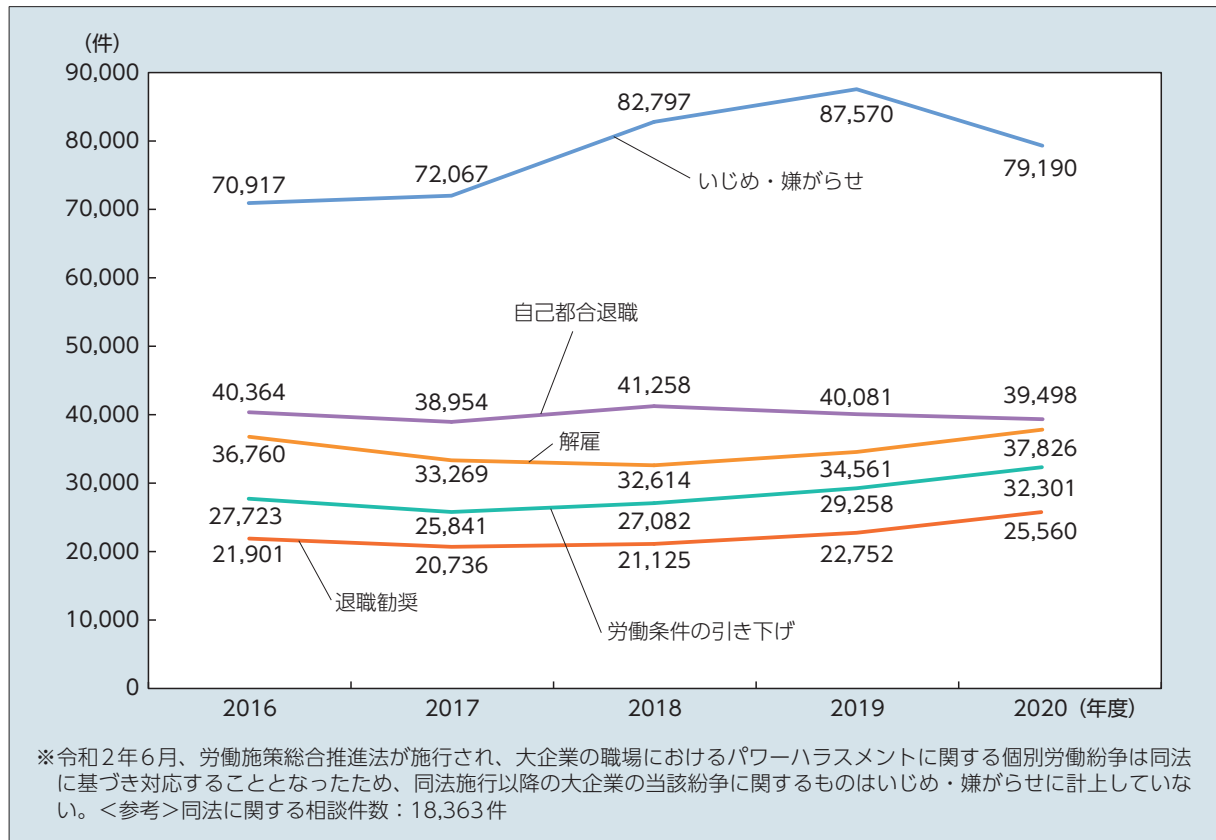
7 障害者虐待防止について

賃金不払等の使用者による障害者虐待の発生防止及び早期是正のため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を図り、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導を行うとともに、そのような事案を把握した場合には、迅速かつ確実に監督指導等を行っている。

8 パワーハラスメント対策の推進

近年、都道府県労働局や労働基準監督署等に設けた総合労働相談コーナーに寄せられた相談のうち、職場のいじめ・嫌がらせに関する相談が引き続き最多となる（[図表2-4-4](#)）等、職場のパワーハラスメントは社会問題として顕在化している。

図表 2-4-4 民事上の個別労働紛争の主な相談内容の件数の推移



このような中、2019（令和元）年5月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立した。同法により改正された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策総合推進法）では、職場のパワーハラスメントの定義を、職場において行われる、

- ①優越的な関係を背景とした言動であって
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③労働者の就業環境を害するもの

の全てを満たすものとするとともに、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントと同様に、事業主に対して、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を義務付けた。さらに、事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する等、セクシュアルハラスメント等の対策も強化した。

また、2022（令和4）年4月より改正法が全面施行されており、中小事業主においてもパワーハラスメント防止措置を講じることが義務付けられている。

厚生労働省では、都道府県労働局による事業主への助言・指導等を通じて法の履行確保を図るとともに、啓発用Webサイト「あかるい職場応援団」を活用し、社内研修用資料や啓発動画、裁判事例の掲載等、職場におけるハラスメントの防止・解決に向けた様々な情報を提供している。さらに2019年度からは12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、シンポジウムの開催など、集中的な広報を行っている。

さらに、近年増加している顧客等からの著しい迷惑行為（以下「カスタマーハラスメント」という。）や就職活動中の学生等に対するハラスメント（以下「就活ハラスメント」

という。)の防止を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを活用した企業向け研修会や就活ハラスメント対策事例集の作成を行い、その周知を図っている。

9 個別労働紛争対策の総合的な推進

社会経済情勢の変化に伴う企業組織の再編や人事労務管理の個別化の進展等を背景として、職場におけるいじめ・嫌がらせ等に関する個々の労働者と事業主との間の紛争が増加傾向にある。

これらの個別労働紛争について、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、2001（平成13）年10月1日から、次のような個別労働紛争解決制度が運用されている。

- ①全国の労働局や労働基準監督署等に総合労働相談コーナー^{*24}を設け、労働問題に関するあらゆる相談に対応し、情報提供を行うワンストップサービスの実施
- ②紛争当事者に対し、紛争の問題点を指摘し、解決の方向性を示唆する都道府県労働局長による助言・指導の実施
- ③都道府県労働局に設置される紛争調整委員会において、紛争当事者双方の合意に向けたあっせん制度の実施

この制度の施行状況（2020（令和2）年4月～2021（令和3）年3月）は、総合労働相談コーナーにおいて受け付けた総合労働相談件数が1,290,782件、民事上の個別労働紛争に係る相談件数が278,778件、都道府県労働局長による助言・指導の申出件数が9,130件、紛争調整委員会によるあっせんの申請件数が4,255件となっている。

このように数多くの労働者、事業主に利用されているところであるが、引き続き制度の周知・広報に努めるほか、個別労働紛争の迅速・適正な解決を図るべく、制度の趣旨に沿った運用に取り組んでいくこととしている。

10 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の構築

個別労働紛争解決制度や労働審判制度、民事訴訟等の個別労働紛争解決システムについては、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システムを構築するため、『日本再興戦略』改訂2015（2015（平成27）年6月30日閣議決定）等に基づき、2015年10月から「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」において、既存の個別労働紛争の解決手段がより有効に活用されるための方策と、解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性について検討を進め、2017（平成29）年5月に報告書が取りまとめられた。「成長戦略フォローアップ」（2020（令和2）年7月17日閣議決定）において、今後の方針を定めるとともに、2018（平成30）年6月から「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」において、法技術的な論点についての専門的な検討を行っている。

11 雇用労働相談センターの設置・運営

新規開業直後の企業や海外からの進出企業等が、日本の雇用ルールを的確に理解して、

^{*24} 総合労働相談コーナーのご案内（厚生労働省ホームページ）
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/>

個別労働関係紛争を生じることなく、円滑に事業展開できるよう、また、長時間労働の抑制や雇用の安定等を図り、これらの企業の労働者が意欲と能力を発揮できるよう、国家戦略特別区域（以下「国家戦略特区」という。）内に「雇用労働相談センター」を設置・運営している。2016（平成28）年度までに福岡市・北九州市、関西圏、東京圏、新潟市、愛知県、仙台市、広島県・今治市の合計7か所の国家戦略特区内に設置した。

第5節 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

1 労働災害の状況と防止に向けた取組み

(1) 労働災害の発生状況

2021（令和3）年の労働災害については、死亡者数は867人（前年比65人（8.1%）増）となり、休業4日以上之死傷者数も149,918人（前年比18,762人（14.3%）増）と前年より増加した。

労働者の健康面については、精神障害による労災支給決定件数は、2020（令和2）年度には608件と前年度と比較して増加している。自殺者数については、2020年は、約2万人と9年連続で3万人を下回っているが、このうち約2,000人について勤務問題が理由の1つとされているなど、働く人々の職場環境は引き続き厳しい状況にある。

(2) 第13次労働災害防止計画の推進

労働安全衛生法では、労働災害の防止のための主要な対策等に関する事項を定めた「労働災害防止計画」を策定することになっている。

2018（平成30）年度から2022（令和4）年度までの5年間を計画期間とする「第13次労働災害防止計画」では、国、事業者、労働者等の関係者が一体となって、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、労働災害について2022年までに2017（平成29）年比で死亡者数は15%以上、休業4日以上之死傷者数は5%以上減少させること等を目標に掲げ、「建設業、製造業、林業における死亡災害等の労働災害防止対策」、「過労死等の防止等の労働者の健康確保対策」、「就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策」、「疾病を抱える労働者の健康確保対策」、「化学物質や石綿による健康障害防止のための対策」等に重点的に取り組んでいる。

2 労働災害を防止するための対策の充実

(1) 業種横断的な対策等の推進

休業4日以上之労働災害の約4分の1を占める転倒災害を防止するため、「STOP！転倒災害プロジェクト」を実施し、労働災害防止団体と連携の上、周知啓発を行うなどの取組みを実施している。また、職場における転倒予防、腰痛予防の方法を分かりやすく紹介する啓発動画等を作成し、広報活動を行うことにより、意識啓発を図っている。

労働者の高齢化の進行に伴う労働災害の増加に対応するため、2020（令和2）年3月に「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイド

ライン)を策定し、先進的な取組みを周知するとともに、高年齢労働者が安全に働くための職場環境の整備等に要する費用を補助するエイジフレンドリー補助金による支援を行っている。

また、事業者が外国人労働者に対しても安全衛生教育を適切に実施できるよう、多言語の視聴覚教材を作成し、同教材の普及啓発を図っている。

(2) 第三次産業（小売業、介護施設等）の労働災害防止対策

第三次産業については、小売業や介護施設での転倒、腰痛等の労働災害の増加が著しいことから、これらの業種を重点として対策を実施している。小売業、介護施設に対しては、2021（令和3）年9月29日に関係業界団体に対し厚生労働副大臣から、労働災害防止に向けた積極的な取組みを要請した。

このほか、「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開して周知啓発や指導に取り組むほか、運動習慣定着支援や、安全推進者養成のための講習会などを行った。

(3) 陸上貨物運送事業での労働災害防止対策

陸上貨物運送事業においては、休業4日以上労働災害の約7割が荷役作業時に発生していることから、陸運事業者への指導はもとより、荷主等に対しても、2013（平成25）年に策定した「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」、2017（平成29）年に策定した「荷役5大災害防止対策チェックリスト」等に基づき、安全な荷役作業を行うための設備の設置、荷役作業時の保護帽の着用等について指導等を行っている。

なお、陸上貨物運送事業における、荷台からの墜落・転落等による労働災害が増加していることから、小売業や介護施設と同様に、2021（令和3）年9月29日に関係団体に対し厚生労働副大臣から、労働災害防止に向けた積極的な取組みを要請した。

(4) 建設業での労働災害防止対策

建設業における労働災害は、墜落・転落災害によるものが最も多く、死亡災害の約4割を占めている。このような状況を踏まえ、2015（平成27）年7月に施行された改正労働安全衛生規則に基づく足場からの墜落防止措置の徹底や、同年5月に改正した足場からの墜落・転落防止対策推進要綱に基づき、手すり先行工法等の「より安全な措置」の一層の促進を図っている。

2017（平成29）年3月に施行された「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」及び同年6月に閣議決定された「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」に基づき、墜落・転落災害の防止対策の充実強化、一人親方等に対する安全衛生に関する知識習得等のための教育等について計画的に推進している。

東京オリンピック競技大会・東京パラリンピック競技大会^{*25}の大会施設工事に関しては、同競技大会の一つのレガシー（引き継がれていく有益な遺産）として、将来に引き継がれていくべき労働災害防止対策等を検討し、2022（令和4）年3月に報告書をまとめた。

^{* 25} 東京オリンピックは2021年7月23日から8月8日に、東京パラリンピックは同年8月24日から9月5日に開催された。

フルハーネス型の墜落制止用器具と、つり上げ荷重3t未満の移動式クレーン等については、新しい規格へ各機械等の更新を促進するため、2019（令和元）年度から2021（令和3）年度まで、「既存不適合機械等更新支援補助金事業」を展開した。

（5）製造業の労働災害防止対策

機械災害は製造業における労働災害の多くを占めており、また、死亡災害や後遺障害が残る重篤な災害も多いため、労働安全衛生規則による規制のほか、危険性の高い機械の種類ごとに構造規格や労働災害防止対策ガイドラインを作成するなどの個別対策を行っている。一方で、産業現場では新たな機械設備が導入されていることから、機械一般について、メーカー、ユーザーの両者が製造段階及び使用段階で機械のリスクの低減を図ることを目的とした「機械の包括的な安全基準に関する指針」の普及・定着を図っている。

特に、電気・電子技術やコンピュータ技術の進歩に伴い、これら技術を活用することにより、機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）に対して高度かつ信頼性の高い制御が可能となってきた。このため、従来の機械式の安全装置等に加え、新たに制御の機能を付加することによって、機械等の安全を確保する方策（機能安全）の要求事項を定めた「機能安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針」の普及・定着を図っている。

このほか、石油・化学プラント等において、設備の老朽化、ベテラン人材の退職等に伴う人材不足等が深刻であることを受け、IoTやビッグデータ等の新たな技術等を活用した保安力の維持・向上のための検討を行っている。

さらに、厚生労働省と経済産業省が連携し、主要な製造業の団体を対象に設置された「製造業安全対策官民協議会」において実施されたリスクアセスメント等の有効性等に関する分析結果を活用し、事業者の自主的な改善や新たな取組みを促進している。

（6）林業における労働災害防止対策

林業における労働災害による死亡者数は、チェーンソーによる伐木等作業に関するものが約6割を占めており、伐木等作業の安全を確保することが急務となっている。このため、2019（平成31）年2月に伐倒時の立入禁止、下肢の切創を防止する保護衣の着用の義務化、かかり木処理の禁止事項の設定等の労働安全衛生規則等の改正を行った。また、2020（令和2）年1月に「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」を改正し、なお一層の伐木等作業における安全の確保を図っている。

（7）一人親方等の安全衛生対策

2021（令和3）年5月に、建設作業で石綿（アスベスト）にばく露し、肺がん等に罹患した元労働者や一人親方が、国を相手取り、労働安全衛生法令に基づく規制が十分であったかが争われた「建設アスベスト訴訟」の最高裁判決において、粉じんによる健康障害を防止するために必要な保護措置義務を事業者に課す労働安全衛生法第22条は、労働者だけでなく、同じ場所で働く労働者でない者も保護する趣旨との判断がされた。

これを受け、危険有害な作業を行う事業者に対して、労働者と同じ場所で働く、労働者以外の者についても必要な保護措置を講ずるよう、石綿障害予防規則、労働安全衛生規

則、有機溶剤中毒予防規則など関連する11の省令を改正し、2023（令和5）年4月から施行することとしている。

3 労働者の健康を確保するための対策の充実

(1) ストレスチェック制度の周知・啓発等

労働者の心理的な負担の程度を把握し、セルフケアや職場環境の改善につなげ、メンタルヘルス不調の未然防止の取組みを強化するため、2015（平成27）年よりストレスチェック制度が施行されている。

ストレスチェック制度の運用に当たっての重要な事項（具体的な実施方法、実施体制、不利益な取扱いの禁止等）については、「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」等で示しており、制度の周知などを進めている。さらに、ストレスチェック制度の適切な運用を図るため、実際に事業場においてストレスチェックの導入に携わる人事労務担当者や産業保健スタッフ向けに、より具体的な運用方法等を解説した「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」を作成し周知するほか、独立行政法人労働者健康安全機構における「ストレスチェック制度サポートダイヤル」での相談対応、全国の産業保健総合支援センターにおける研修等を実施している。

このほか、ストレスチェック制度の実施が努力義務となっている、労働者数50人未満の小規模事業場においても取組みが進むよう、一定の要件を満たした場合にその費用を助成する事業を実施している。また、ITを利用してオンラインでストレスチェックを実施する場合に活用していただけるよう、「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」を作成し、厚生労働省のWebサイトで無料配布している。さらに、2021（令和3）年度には、ストレスチェック制度の実施に係る事業場の工夫例等を取りまとめた事例集を作成し、周知している。

これらの取組みを通じて、ストレスチェック制度の周知・啓発等を進めている。

(2) その他メンタルヘルス対策の推進

2006（平成18）年に策定された「労働者の心の健康の保持増進のための指針」では、メンタルヘルスケアの基本的な実施方法を示し、この指針に即した取組みが行われるよう事業者に対し指導を行っている。取組み方策が分からないなどの理由から取組みが遅れている事業場に対しては、全国の産業保健総合支援センターで、事業者からの相談に応じるとともに、事業場を個別に訪問して助言を行うことなどにより、メンタルヘルス不調の未然防止から休業者の職場復帰に至るまでの総合的なメンタルヘルス対策導入についての支援を行っている。

また、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、事業者、産業保健スタッフ、労働者やその家族に対して、メンタルヘルスに関する最新情報や、事業場のメンタルヘルス対策の取組み事例等やセルフケアの方法等の様々な情報を提供しているほか、労働者からの電話・メール・SNSによる相談を受け付けている。

(3) 過重労働による健康障害を防止するための面接指導等の推進

過重労働による健康障害防止対策については、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（2002（平成14）年2月策定、2020（令和2）年改正）により、事業者が講ずべき措置について指導等を行ってきた。その中で、労働者の健康管理に関する措置として、労働安全衛生法第66条の8及び第66条の9の規定等に基づき、長時間労働を行った労働者への医師による面接指導等及び面接指導の結果に基づく就業上の措置等の実施の徹底を図ってきた。

また、2019（平成31）年4月施行の改正労働安全衛生法関係法令により、事業者は、労働者の労働時間の状況を把握しなければならないこととされ、時間外・休日労働時間が80時間を超え、かつ、申出のあった労働者、労働基準法による時間外労働の上限規制が適用されない研究開発業務に従事する労働者又は高度プロフェッショナル制度が適用され、かつ、長時間労働を行った労働者に対して、面接指導を実施しなければならないこととされた。加えて、同年4月1日には、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」について、長時間にわたる時間外・休日労働の実行ある抑制を図り、本対策をより一層推進するため、これらの改正内容を踏まえた所要の見直しを行った。さらに、2020（令和2）年4月より、これらの改正内容が中小企業事業主にも適用されたことから、同年4月1日には、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」についても所要の見直しを行った。

その他「『過労死等ゼロ』緊急対策」に基づき、精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施するとともに、企業が、傘下事業場において、おおむね3年程度の期間に、精神障害に関する労災支給決定が2件以上行われた場合には、当該企業の本社事業場に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施し、全社的なメンタルヘルス対策の取組みについて指導を行っている。

(4) 産業保健活動の促進

企業や地域での産業保健活動は、近年、メンタルヘルス不調や過重労働等による健康障害が課題となっている中、これらの予防や早期の対応を行う上で一層重要な役割を担うものである。そのため、2019（平成31）年4月施行の改正労働安全衛生法関係法令により、産業医の権限を具体化するなど、産業医・産業保健機能の強化が行われた。また、各都道府県労働局では、事業者に対し、産業医等の適切な選任、衛生委員会の活動の活性化等について指導等を行うとともに、全国の産業保健総合支援センターにおいて、産業医等の産業保健関係者からの専門的相談対応、研修等を実施している。

また、産業保健体制が不十分な労働者数50人未満の小規模事業場に対する支援として、産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）において、健康診断の結果に関する相談、長時間労働者に対する面接指導、脳・心臓疾患のリスクの高い労働者に対する保健指導、メンタルヘルス不調者への相談指導等を実施している。

さらに、独立行政法人労働者健康安全機構にて、小規模事業場におけるストレスチェックの実施などに対して費用を助成しているほか、ストレスチェック実施後の集団分析を踏まえた職場環境改善計画の実施、心の健康づくり計画の作成・実施、小規模事業場におけ

る産業医の要件を備えた医師の選任に対する助成を行っている。

(5) 受動喫煙防止対策の推進

職場における受動喫煙防止対策については、労働安全衛生法により、2015（平成27）年6月から労働者の健康の保持増進のための措置という位置付けで、事業者及び事業場の実情に応じた適切な受動喫煙防止措置の実施が事業者の努力義務とされ、職場における一層の取組みが求められている。

また、2018（平成30）年7月に成立した改正健康増進法により、受動喫煙を防止するための取組みが義務化され、2020（令和2）年4月1日に全面施行された。

こうした事業者の受動喫煙防止の取組みへの支援として、中小企業事業主を対象にした喫煙室の設置の費用の助成のほか、専門家による電話相談や説明会などを実施している。

(6) 職業性疾病等の予防対策

粉じん障害防止対策については、2018（平成30）年度から開始した「第9次粉じん障害防止総合対策」により、新たな重点事項として「呼吸用保護具の使用の徹底及び適正な使用の推進」及び「じん肺健康診断の着実な実施」等を位置付け、計画的な指導を実施するなど、対策の推進を図っている。また、ずい道工事等で粉じん作業に従事する労働者に対しては、就業先が変わっても健康情報等を一元的に管理することができるよう2019（平成31）年3月より、「ずい道等建設労働者健康情報管理システム」を運用している。

粉じん作業を行う坑内作業については、その作業環境を将来にわたってよりよいものとする観点から、坑内作業場における粉じん濃度の測定、粉じん発生源に関する措置や換気装置等による換気の実施の充実などを内容として、粉じん障害防止規則等を改正した（令和2年度改正）。また、事業者が実施すべき事項と関係する法令の規定のうち重要なものを一体的に示すため、「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」についても改正し、原則2021（令和3）年4月1日から施行されている。

熱中症の予防対策については、WBGT値の活用や熱への順化、自覚症状によらない水分・塩分の定期的な摂取、健康診断結果に基づく対応等について指導等を行っている。また、2017（平成29）年から、「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を実施し、関係省庁や労働災害防止団体などとの連携の上、横断的な熱中症予防対策の推進を図っている。

振動障害の防止対策については、チェーンソー等の振動工具の振動加速度のレベルに応じて、振動にばく露される時間を抑制すること等を内容とした、「チェーンソー取扱い作業指針」や「チェーンソー以外の振動工具の取扱い業務に係る振動障害予防対策指針」の周知等を行っている。

腰痛予防対策については、2013（平成25）年6月に改正した「職場における腰痛予防対策指針」に基づく対策を推進している。

電離放射線による障害防止対策については、眼の水晶体の等価線量限度を引き下げる等の電離放射線障害防止規則の一部を改正する省令が2021（令和3）年4月1日から施行されたことから、さらなる強化を図っている。特にその影響を受ける医療分野において、事業場における放射線管理に係る問題点の自主的な把握及び改善を促すための自主点検の

実施を促すとともに、被ばく量の低減計画の作成を含む放射線管理のための研修等を行っている。

(7) 職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防と健康管理の強化

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止については、事業者が対策に取り組む方針を定め、全ての労働者にこれを伝え、趣旨を踏まえて感染拡大防止に向けた労働者一人ひとりの行動変容を促すことが重要である。

このため厚生労働省では、各関係団体において作成された「業種ごとの感染拡大予防ガイドライン」等の実践による労働者が安全かつ安心して働ける環境づくり等について、累次にわたって労使関係団体を通じた協力要請を行った。

また、各都道府県労働局に「新型コロナウイルス感染拡大防止対策コーナー」を設置し、事業主や労働者からの相談等に対応するとともに、局及び労働基準監督署の幹部や職員が事業主や事業場担当者と接する機会を活用し、感染予防のための事業場で特に留意すべき事項「取組の5つのポイント」の取組状況の確認や「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を活用した感染防止対策への取組要請等を併せて行った。

4 化学物質、石綿による健康障害の防止

(1) 職場における化学物質管理

化学物質は、製造業や建設業等で使用されるほか、サービス業等においても広く使用されるなど、産業や日常生活において不可欠な存在である。他方、化学物質を不適切に取り扱うと働く人の安全や健康を損なうこととなる。このため労働安全衛生法令では、化学物質のうち特に危険有害な123物質を、局所排気装置等の換気対策、作業環境中の有害な物質の気中濃度の測定、健康診断、保護具の使用等の規制対象とし、また、674の化学物質について、譲渡、提供する際の容器等へのラベル表示、安全データシートによる危険有害性情報の伝達を求めるとともに、その使用に際してのリスクアセスメントの実施等を事業者に求めている。

また、2021（令和3）年7月にとりまとめられた「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会」報告書に基づき、労働災害防止のための化学物質規制体系を、化学物質ごとの個別具体的な規制から、自律的な管理を原則とする仕組みに見直すこととしている。

具体的には、化学物質を譲渡、提供する際の容器等へのラベル表示、安全データシート（SDS）による危険有害性情報の伝達の対象を拡大するとともに、これらの物質を製造し、または取り扱う事業場での化学物質管理者の選任や、国が定める物質について一定の濃度以下で管理すること等を義務づけることとしている。

(2) 溶接ヒューム等のばく露防止対策

溶接ヒューム及び塩基性酸化マンガンについては、労働者に神経障害等の健康障害を及ぼすおそれがあることが明らかになったことから、労働者のばく露防止措置や健康管理を推進するため、労働安全衛生法施行令及び特定化学物質障害予防規則を改正し、特定化学

物質（管理第二類物質）として位置づけ、必要な措置が定められた。具体的には、屋内で金属アーク溶接等作業を行う際は、溶接ヒュームの濃度の測定、測定結果に基づく有効な呼吸用保護具の使用等の措置が2022（令和4）年4月1日より義務化となり、また、呼吸用保護具の適切な装着確認等の措置が2023（令和5）年4月1日より義務づけられる。

（3）石綿（アスベスト）対策の適切な実施

石綿^{*26}製品については、2006（平成18）年9月から、輸入や国内での製造等を禁止しており、代替化が困難であったため製造等禁止の措置を猶予していた一部の特殊な製品についても、2012（平成24）年3月には代替化が完了し、製造等は全面的に禁止されている。

一方で、石綿の製造等禁止前に建てられた建築物に今も多くの石綿建材が残っている。こうした石綿使用建築物の解体や改修が今後ピークを迎えることから、2020（令和2）年7月に石綿障害予防規則等を改正し、石綿含有有無の事前調査・分析調査を行う者の要件化、事前調査結果の労働基準監督署への報告制度の新設等、建築物の解体等の作業に従事する労働者の石綿ばく露防止対策を強化した。さらに2022（令和4）年1月には、船舶に係る事前調査者の要件を定めるとともに、船舶に係る事前調査結果の報告を義務化する内容の石綿障害予防規則等の一部改正を行った。

また、2020年11月以降、相次いで0.1%を超えて石綿を含有する製品が流通する事案が相次いで発生したことを踏まえ、2021（令和3）年5月に、珪藻土を主たる材料とする板状製品を輸入する際の措置の新設等を内容とする石綿障害予防規則等の一部改正を行った。

このほか、大阪泉南アスベスト訴訟において、2014（平成26）年10月に、石綿工場の元労働者の健康被害について国の損害賠償責任を一部認める最高裁判決が言い渡されたことを受け、厚生労働大臣談話を発表し、国の損害賠償責任が認められた方々と同様の状況にあった方々について、同判決に照らして訴訟上の和解の途を探ることとしており、その周知を図っている。

（4）石油コンビナート等における労働災害防止対策

石油コンビナート等の事業所において多数の死傷者を出す爆発火災等の重大事故が頻発したことを受け、2014（平成26）年5月に、消防庁、厚生労働省及び経済産業省の3省により「石油コンビナート等災害防止3省連絡会議」が設置された。同会議では、関係業界団体に対し、石油コンビナート等の災害防止対策について行動計画の策定等を要請し、適宜、フォローアップを行うとともに、3省連絡会議において継続的に情報の共有や連携を図り、3省共同運営サイトにより、事故情報や再発防止策等の発信に努めている。

5 企業による労働者の安全と健康に対する取組みの推進

（1）安全衛生優良企業公表制度

労働安全衛生に関して積極的な取組みを行っている企業を認定、企業名を公表し、社会

^{*26} 石綿（アスベスト）は、天然に産する繊維状けい酸塩鉱物で、そのばく露により、主に石綿肺、肺がん、中皮腫のような健康障害を生ずるおそれがある。

的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取組みを促進するための「安全衛生優良企業公表制度」の運用を2015（平成27）年6月から開始している。過去3年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組みを行っている企業を「安全衛生優良企業」として認定することとしている。2022（令和4）年3月末現在、37社の企業が認定を受けている。



（2）あんぜんプロジェクト

事業場等における安全運動を活性化させるため、安全な職場づくりに熱心に取り組んでいる事業場等が国民や取引先に注目されるための運動「あんぜんプロジェクト^{*27}」の展開をはじめ、企業や事業場における安全に関する創意工夫事例を募集し、広く国民からの評価・投票で優良事例を決める「『見える』安全活動コンクール」の実施（2021（令和3）年度は80事例を選定）など、現場の安全力の維持・向上を図るための様々な取組みを推進している。

第6節 震災復興のための労働安全衛生対策等

1 原発事故を受けた労働者の安全衛生と労働条件の確保

東京電力福島第一原子力発電所（以下「東電福島第一原発」という。）においては、30年から40年後の廃炉措置終了を見据え、使用済み燃料プール内の燃料や燃料デブリの取り出しに向けた作業等、高線量下における作業が見込まれることから、2015（平成27）年8月に策定した「東京電力福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策のためのガイドライン」に沿った安全衛生確保措置等の指導等を行っている。また、労働時間や賃金等の適切な労働条件が確保されるよう、東京電力及び関係事業者に指導等を行っている。

東電福島第一原発事故の緊急作業従事者（約2万人）については、「原子力施設等における緊急作業従事者等の健康の保持増進のための指針」に基づき、被ばく線量や健康診断等の情報を蓄積するデータベースを構築している。これを活用して、健康相談、被ばく線量に応じたがん検診等を実施し、緊急作業従事者の長期的な健康管理を行っている。

また、緊急作業従事者の放射線による健康影響を調査するため、2014（平成26）年度から、緊急作業従事者を対象とした疫学研究を実施している。

さらに、2016（平成28）年7月より廃炉等作業員の健康支援相談窓口を設置し、労働者からの健康や放射線への不安に関する相談や、事業者からの労働者の健康支援に関する相談を受け付けている。

* 27 あんぜんプロジェクトホームページ <https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/>

2 除染等業務等における安全衛生と労働条件の確保

東電福島第一原発事故により放出された放射性物質の除染等作業、廃棄物の処理等における被ばく線量管理等を定めた「東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則」等が遵守されるよう、除染等業務等を行う事業者に対して重点的な監督指導を実施している。

2013（平成25）年12月からは、これらの業務に従事する者の被ばく線量を管理する民間の取組みとして、除染等作業従事者等被ばく線量登録管理制度が発足し、当該制度への参加を促進している。2015（平成27）年4月からは、当該制度に登録された除染作業者等の被ばく線量分布が公表されている。

3 復旧・復興工事における災害防止対策

自然災害が発生した際には、その被災地においては、復旧・復興に向けた各種の建設工事等が実施されることから、これらの作業に従事する方々の労働災害を防止する必要がある。現在は、東日本大震災及び平成28年熊本地震を受けて宮城、岩手、福島及び熊本の4県において、安全衛生専門家による工事現場の巡回指導、安全衛生教育支援等を引き続き実施している。

4 本格的な震災復興に向けた取組み

現在の被災3県（岩手県、宮城県、福島県）の雇用情勢は、有効求人倍率が3県ともに1倍を上回っているものの、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に注意が必要である。

厚生労働省は、被災者に寄り添った就労支援として、産業政策と一体となった雇用の創出を図るとともに、求職者の状況を踏まえたきめ細かな職業紹介に努めている。

（1）被災地の雇用創出

「緊急雇用創出事業」により、被災により仕事を失われた方々の当面の雇用の確保や、被災地域の本格的な雇用の創出に努めてきた。具体的には、原子力災害の影響を受けた福島県の被災求職者の一時的な雇用の確保、生活の安定を図る「原子力災害対応雇用支援事業」を実施している。また、被災地における深刻な人手不足などの雇用のミスマッチに対応するため、産業政策と一体となって雇用面を支援する「事業復興型雇用確保事業」により、中小企業に対して被災求職者の雇入れ費用に係る助成及び住宅の借上げや住宅手当の導入・拡充の費用に係る助成を行っている。

図表 2-6-1 原子力災害対応雇用支援事業の概要

原子力災害対応雇用支援事業

令和4年度予算額 制度要求
(令和3年度予算額 制度要求)

趣 旨

- 長引く原子力災害の影響により、依然として約3.4万人の被災者が福島県の内外に避難する状況が続いている。
- 令和4年度以降も、住民の帰還が順次進捗し、帰還等を契機に、こうした避難者や被災後長期的に不安定な雇用状態にあった方が労働市場に流入することが予想されるものの、被災12市町村においては事業所の地元再開率は31%と未だ低い水準にとどまっております。帰還者の地元での雇用機会が十分に確保されているとはいえない状況にある。
- こうした方々の雇用が安定するまでの準備期間に限り、次の雇用までの一時的な雇用・就業の場を確保し、生活の安定を図る。

事業の概要

◆事業内容

- 事業開始可能期間：令和4年度末まで
- 実施地域：原子力災害被災12市町村及びその出張所等所在自治体
- 対象者：福島県被災求職者
 - ① 原子力災害発生により福島県に所在する事業所を離職した者
 - ② 発災時に福島県に居住していた者のいずれかに該当し、かつ過去1年間に原子力災害被災12市町村で原子力災害対応雇用支援事業以外の仕事に就いていない者
- 雇用期間：1年以内

◆事業概要

- 次の安定雇用までの一時的な雇用の場を求める福島県被災求職者に対し、企業、NPO等への委託により、雇用・就業機会を創出した上で、人材育成を実施し生活の安定を図る。

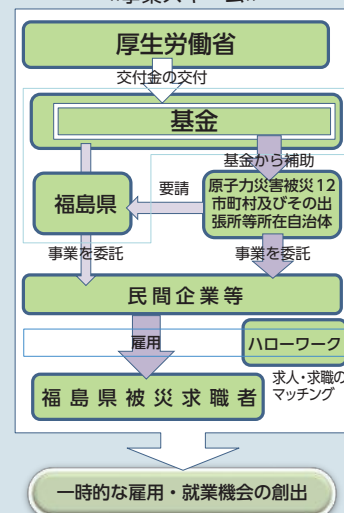
◆実施要件

- 福島県又は原子力災害被災12市町村及びその出張所等所在自治体が実施する原子力災害由来の事業であって他の事業で措置できない事業であり、かつ既存事業の振替でない事業を対象とする。
- 次の安定雇用への円滑な移行につながる人材育成を併せて実施する。
- 事業費に占める新規に雇用される対象者の人件費割合は1/2以上。
- 雇用期間終了後更新可

◆事例

- 被災地域地場産品風評払拭PR業務
- 公共施設等放射線測定業務
- 被災児童・生徒のための送迎用スクールバスの添乗業務

《事業スキーム》



図表 2-6-2 事業復興型雇用確保事業の概要

事業復興型雇用確保事業

令和4年度予算額 制度要求
(令和3年度予算額 制度要求)

趣 旨

- 被災地では、特に沿岸地域を中心に人手不足が深刻化しており、本格的な雇用復興にはなお時間を要する状況にある。
- こうした被災地特有の現状に対応するため、地域の産業の中核となる中小企業が事業を再開等するに当たって、被災求職者等を雇用する場合に、産業政策と一体となって雇用面から支援を行うことで、復興の推進を図るものである。

事業概要

【事業実施期間等】

事業を再開等した中小企業が、被災求職者等を雇用した場合、3年間助成
(初めて被災求職者等を雇用した日から起算して2年の間に雇用した被災求職者等が助成対象)

【実施地域】

岩手県(沿岸部)、宮城県(沿岸部)、福島県(全域)

【対象事業所】

中小企業基本法第2条第1項に規定する中小企業者に該当する事業所等(福島県の被災15市町村を除く)であって以下のいずれかに該当する事業を実施する事業所
(①の事業を優先的に採用)

- ① 国や自治体の補助金・融資(新しい事業や地域の産業の中核となる事業を対象にするもの。)
又は雇用のミスマッチに対応するための産業政策の対象となっている事業
- ② ①以外で、「産業政策と一体となった雇用支援」と認められる事業

【内容・要件】

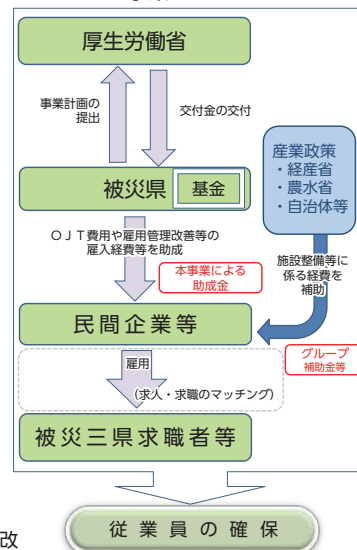
○雇用費助成

- ・被災三県求職者の雇入れ1人当たり120万円(短時間労働者は60万円)を助成。
- ・1事業所につき2,000万円(3年)を上限。
※期間の定めのない雇用等に限る。
※福島県の被災15市町村の事業所については、1人当たり225万円(短時間労働者は110万円)とする。
※助成額は3年間の合計とし、1年ごとに支給する。
※1年ごとの支給額は段階的に減らす仕組みとし、各自治体が独自に設定する。

○住宅支援費助成

- ・求職者(一般求職者を含む)の雇入れのために、住宅支援の導入等による職場環境の改善を図り、かつ雇用の確保・維持を達成している場合に、要した経費の3/4を助成。
- ・1事業所につき240万円(年額)を上限。
※宿舍の新規借り上げ、追加借り上げ、住宅手当の新規導入、手当拡充を行った場合に限る。
※定着状況を確認し、1年ごとに最大3回支給する。

《事業スキーム》



(2) ハローワークでの就職支援等

ハローワークにおいて、求職者ニーズに応じた求人を開拓・確保するとともに、求職者に対しては、担当者制等による個別の職業相談・職業紹介や、職業訓練への誘導を行うなどきめ細かな就職支援を実施している。また、ハローワークの全国ネットワークを活用し、被災3県も含めた広域的な求人情報提供、マッチング等の支援を実施している。その結果、2011(平成23)年4月から2022(令和4)年3月末までに、被災3県におけるハローワークを通じた就職者の数は、124万人以上にのぼっている。

(3) 福島県内外への避難者に対する支援

原子力災害の影響により、現在もなお避難を余儀なくされている方々がいる。そうした方々の就職支援は極めて重要な課題である。

こうしたことから、前記の対策を講ずるほか、避難指示区域等からの避難者の就職を支援する「福島避難者帰還等就職支援事業」を2013(平成25)年度より実施している。

具体的には、避難解除区域に帰還する労働者の雇用の安定に取り組む地域の関係者から構成される協議会に委託して、各種相談、就職支援セミナー等を実施するほか、「福島就職支援コーナー」を宮城、山形、埼玉、東京、新潟、大阪労働局管内のハローワークに設

置し、福島県へ帰還して就職することを希望する者等に寄り添ったきめ細かな支援等を実施している。

第7節 豊かで充実した勤労者生活の実現

1 中小企業退職金共済制度について

中小企業退職金共済制度は、独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業について、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって退職金制度を確立し、中小企業の従業員の福祉の増進を図るとともに、中小企業の振興に寄与することを目的とした制度である。主に常用労働者を対象とする「一般の中小企業退職金共済制度」と、厚生労働大臣が指定した特定の業種に期間を定めて雇用される労働者（期間雇用者）を対象とする「特定業種退職金共済制度」とがあり、現在、特定業種として、建設業、清酒製造業及び林業が指定されている。2022（令和4）年3月末現在、加入労働者は約576万人であり、2021（令和3）年度の退職金支給件数は約32.8万件、退職金支給金額は約4,254億円となっている。

2 勤労者財産形成促進制度について

勤労者財産形成促進制度は、勤労者が豊かで安定した生活を送ることができるよう、その計画的な財産形成を促進するため、勤労者の自主的な努力に対して事業主及び国が支援するもので、財形貯蓄制度や財形融資制度等がある。

2022（令和4）年3月末現在、財形貯蓄契約件数は約670万件、貯蓄残高は約15兆円となっている。また、財形融資貸付件数は約6万件、貸付残高は約4,516億円となっている。

3 労働者協同組合法について

持続可能で活力ある地域社会を実現するため、出資・意見反映・労働が一体となった組織であって、地域に貢献し、地域課題を解決するための非営利の法人を、簡便に設立できる制度が求められていた。こうした状況を踏まえ、2020（令和2）年12月4日に、「労働者協同組合法」（令和2年法律第78号）が議員立法により成立し、同年12月11日に公布された（2022（令和4）年10月1日施行）。

政府においては、施行に向けて政省令の内容の検討を進めるとともに、円滑な施行に向けて周知を行っていく。

4 中小事業主が行う事業に従事する者等の労働災害等に係る共済事業に関する法律について

中小事業主が行う事業に従事する者等の安全・健康の確保及び福利厚生等の充実を図るため、中小事業主が行う事業に従事する者等の労働災害等の防止を図るとともに共済制度を整備することを内容とした、「中小事業主が行う事業に従事する者等の労働災害等に係る共済事業に関する法律」（令和3年法律第80号）が2021（令和3）年6月11日に、議

員立法により成立し、同年6月18日に公布された（公布後2年以内に施行）。

今後、施行に向けて政省令の内容の検討を進めるとともに、円滑な施行に向けて周知を行っていく。

第8節 安定した労使関係の形成など

1 2021（令和3）年度の労使関係

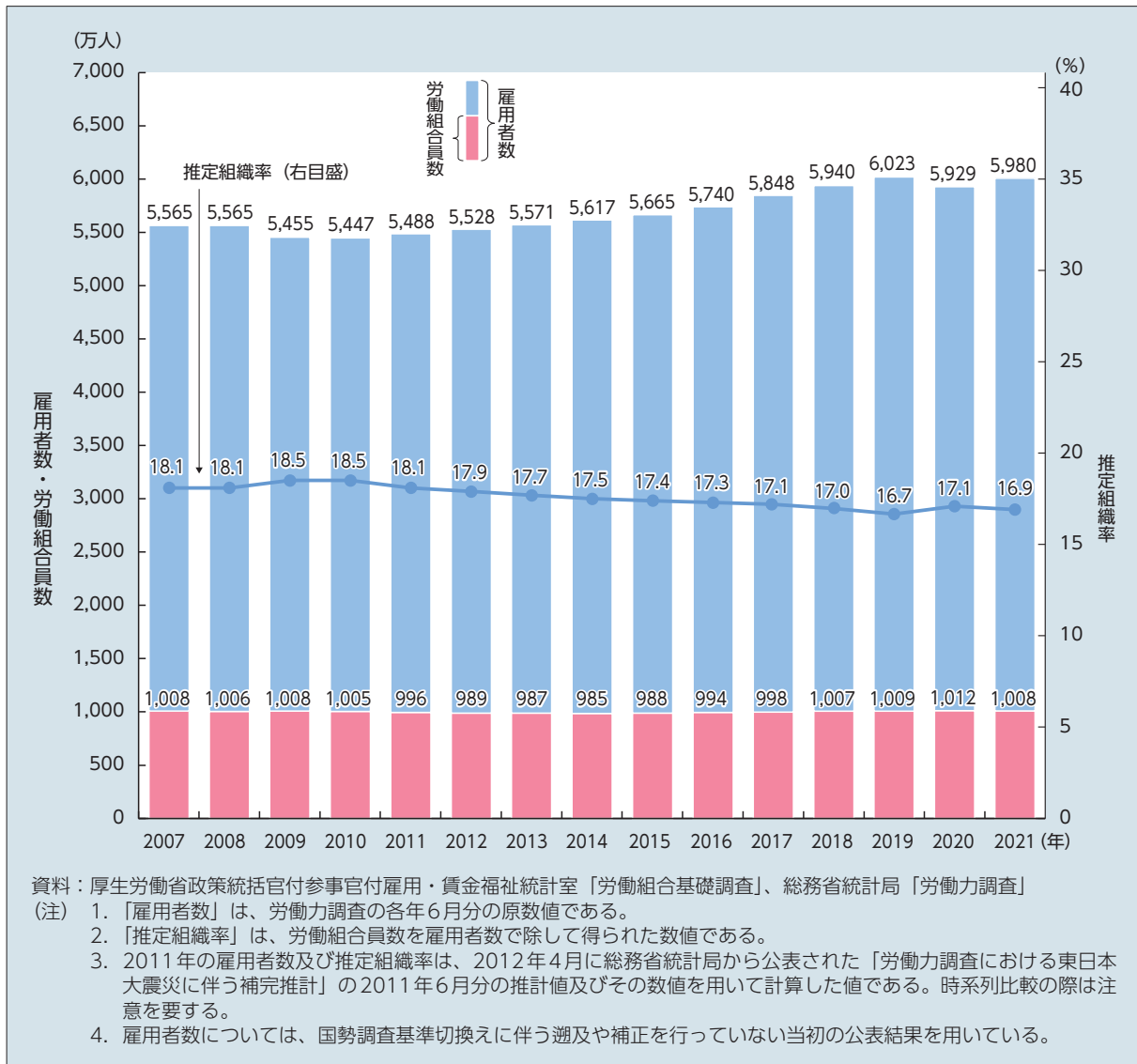
（1）我が国の労働組合

我が国の労働組合は、企業別労働組合を基本に組織されているが、政策・制度面を始め、企業別組織では対応できない課題に取り組むため、これらが集まって産業別組織を形成し、さらに、これらの産業別組織が集まって全国的中央組織を形成している。

2021（令和3）年6月現在、我が国の労働組合員数は1,007万8千人で、前年比で3万8千人減少した（図表2-8-1）。

また、パートタイム労働者の労働組合員数は136万3千人で、前年比で1万2千人減少した。

図表 2-8-1 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移（単一労働組合）



(2) 春闘の情勢

2021（令和3）年11月26日の「第3回新しい資本主義実現会議」において、岸田内閣総理大臣から「民間側においても、来年の春闘において、業績がコロナ前の水準を回復した企業について、新しい資本主義の起動にふさわしい、3%を超える賃上げを期待する。経済界においては、来年の春闘においては、2019（令和元）年2.18%、2020（令和2）年2%、2021（令和3）年1.86%と低下する賃上げの水準を、思い切って一気に反転させ、新しい資本主義の時代にふさわしい賃上げが実現することを期待する。」と発言があった。

日本労働組合総連合会（連合）は2021（令和3）年12月2日に「すべての組合が月例賃金の改善にこだわり、それぞれの賃金水準を確認しながら、『底上げ』『底支え』『格差是正』の取組みをより強力に推し進める。」「産業の『底支え』『格差是正』に寄与する『賃金水準追求』の取組みを強化しつつ、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の『底上げ』に取り組む。賃上げ分2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度の賃上げを目安とする。」等を内容とする

「2022 春季生活闘争方針」を決定し、公表した。

また、日本経済団体連合会は2022（令和4）年1月18日、「大切なステークホルダーである『働き手』との価値協創によって生み出された収益・成果の適切な分配により、賃金引上げのモメンタムを維持していくことが重要である。」「収益が高い水準で推移・増大した企業においては、制度昇給の実施に加え、ベースアップの実施を含めた、新しい資本主義の起動にふさわしい賃金引上げが望まれる。」「コロナ禍の影響により収益が十分に回復していない・減少した企業においては、事業継続と雇用維持を最優先にしながら、労使で徹底的に議論し、自社の実情に適った対応を見出すことが望まれる。」等を内容とする「2022年版経営労働政策特別委員会報告（経労委報告）」を公表した。

2022年3月16日に、自動車、電機など大手主要組合に対して、賃金、一時金等に関する回答が示された。また、3月末頃までに多くの大手企業の回答が、7月末頃までに多くの中小企業の回答が示された。

2 労働委員会に関する動き

労働委員会（中央労働委員会、都道府県労働委員会）では、不当労働行為事件の審査、労働争議の調整（あっせん、調停及び仲裁）、個別労働紛争のあっせん（中央労働委員会及び一部の労働委員会を除く。）を行っている。

不当労働行為事件の審査について、初審の新規申立件数は、2021（令和3）年が277件であった。再審査の新規申立件数は、2021年が52件であった。

また、労働争議の調整について、全国の労働委員会が扱った2021（令和3）年の労働組合その他の労働者団体と、使用者又は使用者団体との間の集団的労使紛争のあっせん等新規係属件数は、235件であった（図表2-8-2）。

さらに、個別労働紛争のあっせん新規係属件数は、243件であった。

図表 2-8-2 労働争議調整事件の新規係属件数

