

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、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たが、2022（令和4）年は増加し、2,101万人となっている。

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10.3%（2022年）存在し、特に25～34歳の若年層で15.6%（2022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。

2020（令和2）年4月1日に施行された「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。同法の中小企業への適用は2021（令和3）年4月1日。）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行政による法の履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）が整備された。

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」（2023（令和5）年4月1日現在21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

*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。

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、2022年度は約10.4万人が就職した。

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職業能力開発の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、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2017（平成29）年度より拡充し、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例措置を講じている。

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厚生労働大臣の指定する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やオンライン等で受講できる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1,429万人（2022（令和4）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。

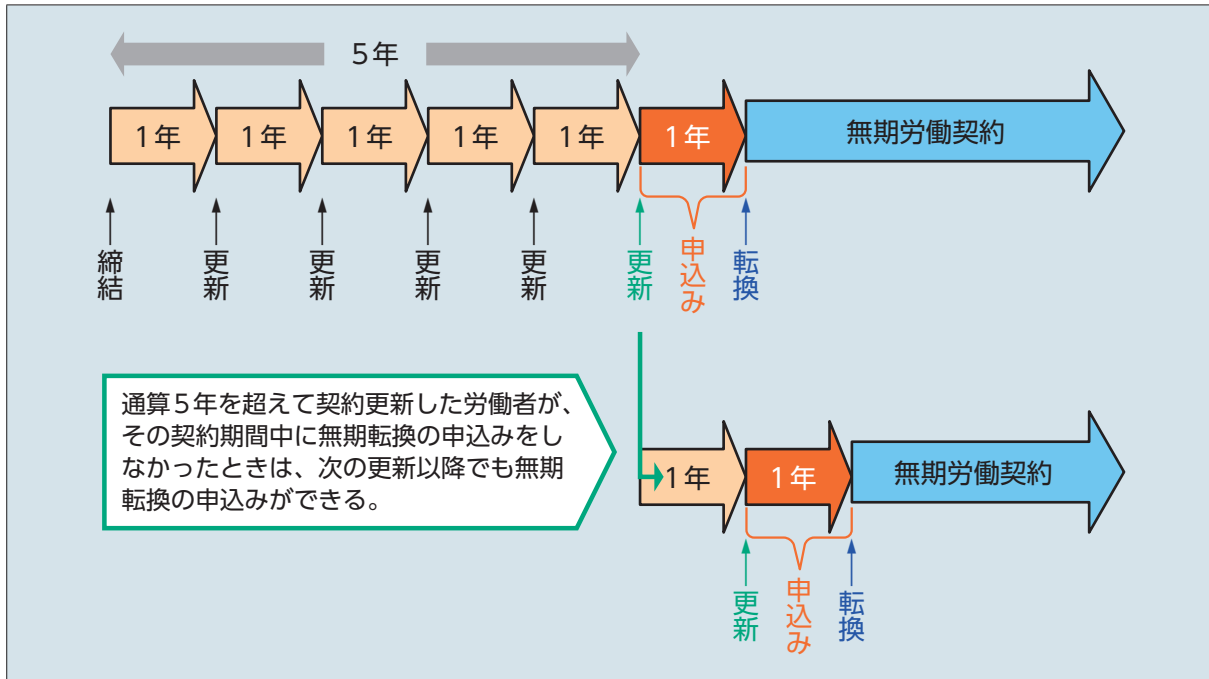
2013（平成25）年4月1日に全面施行された改正労働契約法^{*2}では、こうした有期労働契約に関する問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するため、(1) 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる制度（以下「無期転換ルール」という。）を導入すること、(2) 最高裁判例として確立した「雇止め法理」を法

*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/roudokijun/keiyaku/index.html) 参照。

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、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ている。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、
 - ・ 福島国際研究教育機構の研究者等については、「福島復興再生特別措置法」（平成24年法律第25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き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。

また、無期転換ルールについては、2022年度の労働政策審議会の議論を踏まえ、無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が2023（令和5）

*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））。

年3月に公布された。今後、同審議会の議論を踏まえた無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等も含め、施行に向けて無期転換ルールの周知・啓発を図っていく。

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、パートタイム・有期雇用労働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。さらに、2022（令和4）年10月に策定された総合経済対策に基づき、新たに労働基準監督署と労働局が連携し、同一労働同一賃金の遵守の徹底に取り組んでいる。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*4。

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（平成30）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無料の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*5」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た。

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

*4 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。

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

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、2022年10月1日に全面的に施行された。

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)^{*6}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

2018(平成30)年7月6日に公布された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(以下「働き方改革関連法」という。)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。

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)がある場合(特別条項)でも上回るできない時間外労働の限度を年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

^{*6} 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。

時間未滿かつ2か月から6か月平均が全て月80時間以内を満たさなければならないこととした。

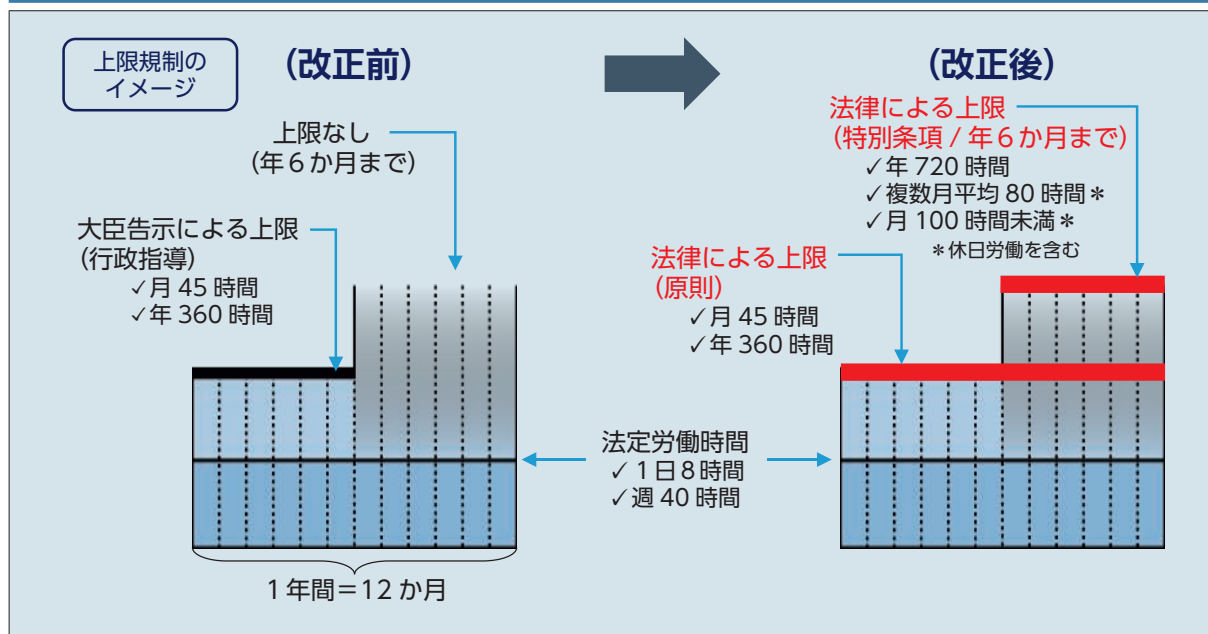
加えて、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、新たに、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第323号）を定めた。

時間外労働の上限規制については、建設の事業等、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。適用猶予事業・業務については、2024（令和6）年4月から時間外労働の上限規制が適用されることとされており、円滑な適用に向けて特別相談窓口の設置や助成金の支給等の各種支援を実施している。

このほか、改正後の労働基準法により、年5日の年次有給休暇の確実な取得、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、高度プロフェッショナル制度が2019年4月1日から施行されており、また、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についても、2023（令和5年）4月1日から適用されている。

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^{*7}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。

図表 2-1-2 時間外労働の上限規制の概要



また、2022（令和4）年12月27日の労働政策審議会において「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」がとりまとめられ、これを踏まえ、専門業務型裁量労働制の協定事項に本人同意を得ることを追加するなどの省令改正等を行い、

*7 「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。

2023年3月に公布された。今後、同審議会の議論も踏まえ、改正内容の円滑な施行に向けた周知等を行っていく。

7 過重労働解消に向けた取組みの促進

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

厚生労働省では、省を挙げて長時間労働対策に取り組んでおり、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一斉の無料電話相談などの取組みを行っている。

また、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」(令和3年7月閣議決定)に基づく取組を実施している。特に、毎年11月の過労死等防止啓発月間には「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催するとともに、ポスター等の掲出など重点的な啓発活動を行っている。

さらに、厚生労働省では、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、労働時間等の設定の改善^{*8}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、「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削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
- ・「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
- ・業種別の勤務間インターバル制度導入マニュアルや制度導入を支援するための動画の作成・周知、及びシンポジウムの開催

などの取組みを行っている。



*8 「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。

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

自動車運転者は、他の産業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。）において、全ての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間（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ってきた。

自動車の運転の業務については、働き方改革関連法において、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、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時間となり、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。

こうした中、過労死等の防止の観点から、労働政策審議会において改善基準告示の見直しの検討を行い、2022（令和4）年12月にその改正を行った。2024年4月1日から、時間外労働の上限規制（年960時間）と併せて、改正改善基準告示が適用されることから、関係省庁と連携し周知を徹底する等、自動車運転者の長時間労働の是正に向けた環境整備のための取組みを進めている。

特に、トラック運転者については、長時間労働の要因の中に、荷主との取引慣行など個々の運送事業者の努力だけでは見直すことが困難なものがあることから、2018（平成30）年11月に国土交通省とともに「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、周知を図るとともに、2022年8月に荷主と運送事業者に向けた労務管理や取引環境改善のための「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」を設置したほか、労働基準監督署が発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての要請等を行うなどして、事業者と荷主の協力により、こうした課題の改善が図られるよう取り組んでいるところである。

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・交替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。

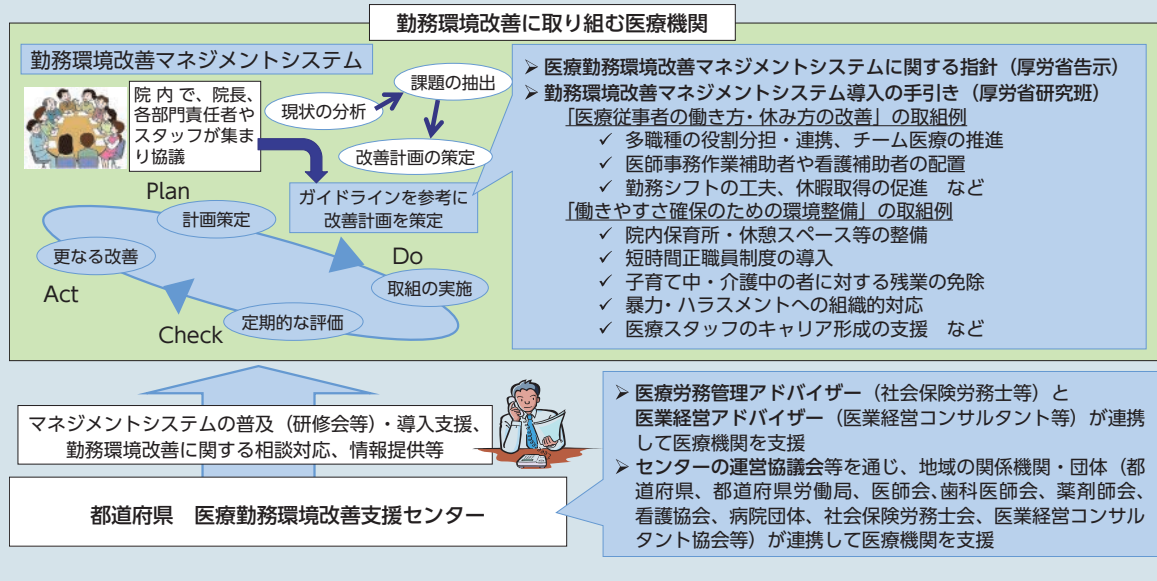
このような中で、2014（平成26）年10月の改正医療法の施行により、各医療機関はPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境の改善に取り組む仕組み（医療勤務環境改善マネジメントシステム）を導入すること、各都道府県は医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点としての機能（医療勤務環境改善支援センター）を確保すること等とされ、2017（平成29）年3月までに全ての都道府県において医療勤務環境改善支援センターが設置された。

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、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）として作成し、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とともに、各都道府県においてはこれ

らを活用して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*9。

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。



医業に従事する医師については、2024（令和6）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／月100時間未満とされるが、地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず長時間労働となる医師については、医療機関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場合において、健康確保措置（面接指導、勤務間インターバル等）の実施を義務とした上で、時間外・休日労働の上限は年間1,860時間／月100時間未満とされている。

なお、上限規制の適用開始に向けては、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、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。

*9 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」（いきさぽ）で詳細を紹介している。
<https://iryou-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/>

10 治療と仕事の両立支援の推進

何らかの病気で通院している労働者は、労働力人口の約3人に1人を占める。また、高齢化が進む中で、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の有所見率は年々増加を続けている。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支援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、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が治療と仕事を両立することができるよう、事業者による適切な就業上の措置や治療に対する配慮などの具体的な取組みをまとめた「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（平成28）年2月に策定（2019年（平成31年）3月に改称）し、普及や企業に対する相談支援等を行っている。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トライアングル型のサポート体制の構築を推進しており、両立支援コーディネーターの育成や、企業と医療機関が効果的に連携するためのマニュアル等の作成・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) テレワークの定着・促進

テレワークについては、適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着促進を図るため、2022（令和4）年度より、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」を開始した。

また、「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、引き続き、周知を図るとともに、中小企業事業主に対しテレワーク用通信機器の導入等に係る経費の助成（「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」）などを行っている。

(2) フリーランスなど個人が安心して働ける環境の整備

労働関係法令等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、丁寧な相談対応を行っている。

さらに、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（2022（令和4）年6月7日閣議決定）等を踏まえ、フリーランスが受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）」（令和5年法律第25号）が2023（令和5）年4月28日に成立し、同年5月12日に公布された（公布後1年6月以内に施行）。

引き続き、施行に向けて政省令・指針等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。

なお、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、セミナーの開催などにより、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知を図っている。また、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、有益な情報を提供している。

(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（管理モデル）を示すなど、ルールを明確化している。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）。加えて、2022年7月における同ガイドラインの改定では、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、企業に対して、副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨している。

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、副業・兼業の届出や、管理モデルの導入の際に活用できる様式例、企業の取組事例などを作成し、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の開催、企業の取組事例の周知、「多様な正社員」制度を導入・整備しようとする企業への導入支援を行った。

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。

また、「多様な正社員」も含め、労働者全般の労働契約関係の明確化について、労働政策審議会における検討結果を踏まえて、労働基準法（昭和22年法律第49号）の労働条件明示事項に就業場所・業務の変更の範囲を追加する改正省令が2023（令和5）年3月に公布された。今後、施行に向けて周知・啓発を図っていく。

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 成長と分配の好循環に向けた取組み

(1) 「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ

意欲と能力に応じた「多様な働き方」を可能とし、「賃金上昇」の好循環を実現していくため、厚生労働省においては、2022（令和4）年10月に「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ」を策定した。これにより、これまでの「賃上げ支援」に加えて、「人材の育成・活性化を通じた賃上げ促進」「賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援」「雇用セーフティネットの再整備」の一体的、継続的な取組を推進している。

この一体的、継続的な取組を通じて、経済変化に柔軟で、個人の多様な選択を支える「しなやかな労働市場」を実現し、人材の活性化と生産性の向上を通じた賃金上昇のサイクルを目指している。

1 労働者の賃上げ支援

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^{*10}を講じている（最低賃金制度については第2章第4節3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。
- ②2022年度においては、原材料費の高騰などの要因により利益率が低下した事業者への対象経費の拡充や事業場規模30人未満の事業場に対する助成上限額の引き上げなどの拡充を実施。
- 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。

* 10 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/shienjigyou/index.html

2 人材の育成・活性化

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、主に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。職業訓練の実施にあたっては、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こととしており、国の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、国の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。

また、デジタル推進人材の育成に向けて、公的職業訓練におけるデジタル分野の訓練コースの設定促進に取り組んでいる。

2021（令和3）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10.8万人、求職者支援訓練で約2.8万人に対して訓練を実施したところである。2023年度は、公共職業訓練で約15.8万人、求職者支援訓練で約5.0万人が訓練を受講できるように措置している。

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 賃金上昇を伴う労働移動の円滑化

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、2022年度は「労働移動支援助成金早期雇入れ支援コース」において、前職よりも賃金を5%以上上昇させた再就職に対する上乗せ助成を実施し、「中途採用等支援助成金中途採用拡大コース」において、45歳以上の労働者の中途採用率を上昇させる等とともに、当該45歳以上の労働者の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた事業主に対しての上乗せ助成を実施した。

なお、2022年度より、就職困難者の成長分野等の業務や一定の技能を有する業務への労働移動を図るために、就職困難者を雇い入れ、当該業務に従事させた事業主に対して特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）を支給している。

また、円滑な労働移動のための支援策として、job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））の整備をはじめとした労働市場の見える化にも取り組んでいる。job tagは、2020（令和2）年3月から運用している、職業に関する多様な情報を総合的に提供するサイトであり、「ジョブ」（職業、仕事）、「タスク」（仕事の内容を細かく分解したもの、作業）、「スキル」（仕事をするのに必要な技術・技能）等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援している。

(2) 「人への投資」の政策パッケージ

「人」への投資を抜本的に強化するため、3年間で4,000億円規模の政策パッケージを2021（令和3）年度から創設している。2022（令和4）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のため、人材開発支援助成金について、「人への投資促進コース」を新設し、デジタル人材を育成するための訓練を高率助成として支援等
- ・非正規雇用労働者のキャリアアップのため、キャリアアップ助成金について、上記の「人への投資促進コース」の訓練修了後に正社員化した場合に助成額を加算
- ・リカレント教育など生涯にわたる能力発揮の促進のため、教育訓練給付について、デジタル・グリーン等の成長分野の対象講座を拡充
- ・デジタル・グリーン等の成長分野への労働移動を円滑に進めるため、特定求職者雇用開発助成金について、高額助成を実施

などに取り組んだ。

加えて、「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和4年10月28日閣議決定）において、賃上げと労働移動の円滑化、人への投資という3つの課題の一体的改革を進めるため、「人への投資」の政策パッケージについて5年間で1兆円へ拡充することとされており、引き続き、関係省庁と連携しながら取り組んでいく。

2 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、2022（令和4）年度より、就職困難者の成長分野等の業務や一定の技能を有する業務への労働移動を図るために、就職困難者を雇い入れ、当該業務に従事させた事業主に対して特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）を支給している。

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、魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等に取り組む事業主や事業協同組合等に対し、「人材確保等支援助成金」により支援をしている。

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 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

(1) 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。

本事業において、ものづくりに関して優れた技能や経験を有する熟練技能者を「ものづ

くりマイスター」*11として認定・登録するとともに、企業、業界団体、教育訓練機関に派遣し、若年技能者等に対する実技指導等を実施した。

なお、新型コロナウイルス感染症の感染状況を踏まえ、感染防止対策を徹底した上で、本事業を実施している。

図表 2-2-2 「ものづくりマイスター」の実技指導の具体事例

実施職種：ロボットソフト組込
実施回数：10回
派遣先：愛知県豊橋工科高等学校（全日制課程）
指導対象：模型部 26名（3年生5名、2年生6名、1年生15名） （2、3年生メインのサーボモーター班と、1年生メインのGPS班、パラシュート班の3つに分けて指導。）
<p>【指導の概要】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施内容：缶サット製作（※）を通じて、プログラミングや通信に関する技能を学ぶ。 （※）缶サットとは、マイコンやセンサー、GPSなどを搭載した空き缶サイズの模擬人工衛星のことを指す。 ・目的：プログラミング・通信等に関する技能向上のため <p>【担当の後藤教諭からの声】</p> <p>マイスターからの指導内容としては、生徒は自ら進行表を作成し、主体的に動きながらもものづくりに取り組み、ものづくりマイスター（IT部門）から直接学ぶことによって、プログラム通信とIoTに関する深い知識や技術を得ることができた。</p> <p>【佐野敏幸ものづくりマイスター（IT部門）からの感想】</p> <p>指導するにあたって、生徒たちの理解がどの段階にあるのかを常に意識しつつ、生徒たちの自主性を大切に指導することを心がけた。</p> <p>技能を定着させる上では、「①知らなかったことを学び、実践を通じて理解すること」と、「②理解しただけでなく、できるようになること。」が重要で、これを意識しつつ、生徒たちの成功体験を積み上げていくことを大切にしました。</p> <p>講習では、ロボット開発の過程で発生する様々な課題に生徒自身が気づき、解決策を検討し実装する経験が得られた。また、缶サット製作の過程を切り分けて開発をしたため、チームワークの重要性を学んだ。</p> <p>今回のように、高校の授業だけでなく、部活動などでITの技能を自主的に学び、取り組む姿勢や課題への対応力などがあると、メーカーなどの企業が求める問題発見力や課題解決力、チーム行動力のある人材になれると感じた。</p> <p>IT技術は常に更新されるため、今回の開発内容や技法にとらわれず、新しい技術や開発手法にキャッチアップしてほしいと思う。</p>



「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*12

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。

* 11 「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/>

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

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。

2022（令和4）年7月に、広島県の広島県立広島産業会館を主会場として、第17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340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。

2022年11月に、千葉県の幕張メッセを主会場として、第60回技能五輪全国大会を開催し、全41職種の競技に全国から1,014人の選手が参加した。また、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）を対象に、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。

2022年10月に中国・上海で開催予定だったが、新型コロナウイルス感染症の影響により中止、その代替として第46回技能五輪国際大会（特別開催）が9月から11月にかけて競技職種ごとに日本を含む15の国・地域で分散して開催された。日本選手は、51職種の競技に参加し、「産業機械」や「情報ネットワーク施工」等の8職種で金メダルを獲得したほか、銀メダル5個、銅メダル5個、敢闘賞16個の成績を収めた。金メダル獲得数の国・地域別順位は、第3位であった（第1位中国（21個）、第2位韓国（11個））。

今回は2024（令和6）年9月にフランス・リヨンでの開催が予定されている。

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 令和4年度：15職種 340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を選手・関係者に制限して開催） 令和4年度：41職種 1,014名	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	令和5年度：静岡県	令和5年度：愛知県※中央開催	令和5年度：福岡県

〈技能レベルの相関図〉

技能五輪国際大会 (2年1回開催)
金メダル
技能五輪全国大会 (毎年開催)

5 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^{*13}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を習得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

職業能力が適切に評価される社会基盤づくりとして、職業能力を客観的に評価する「職業能力評価基準^{*14}」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、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ス業など業種別に作

*13 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>

*14 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
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/index.html

成している。

また、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）^{*15}」を「job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET）」）に掲載するとともに、職業能力評価基準やポータブルスキル見える化ツールの活用に係る教材を作成し、厚生労働省ホームページに掲載した。

図表 2-2-4 職業能力評価基準

1. 概要

- 「職業能力評価基準」とは、仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を業種別、職種・職務別に整理したものである。
- 幅広い業種・職種を対象に、各企業において当該基準をカスタマイズの上、能力開発指針、職能要件書及び採用選考時の基準などに活用することを想定。

2. 内容

- 仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を、担当者から組織・部門の責任者まで4つのレベルに設定し、整理・体系化。

3. 実績

- 業種横断的な経理・人事等の事務系9職種、スーパーマーケット業、ビルメンテナンス業など56業種で完成

<職業能力評価基準>

職種	職務	レベル1 スタッフ	レベル2 シニア・スタッフ	レベル3 スペシャリスト	レベル4 マネジャー
経営戦略	経営戦略	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
人事・人材開発・労務管理	人事 人材開発 労務管理	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4
企業法務・税務・広報	企業法務 税務 広報	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4

※ 職務試行的な基準（例）

- 定置業務は可能な限りシステム・IT化することで省力化し、業務の負担を減らすよう工夫している。
- 業務改善の観点と課題に基づき、販売現場や接客員を他業種にサポートし、現場での知識や経験を共有している。
- 業務改善の観点と課題に基づき、接客員を他業種にサポートし、現場での知識や経験を共有している。

<キャリアマップ>

<OJTコミュニケーションシート>

OJTコミュニケーションシート

スキルレベルアップマップ

スキルアップの重要性

スキルアップのメリット

スキルアップのデメリット

スキルアップの目標設定

スキルアップの進捗管理

スキルアップの評価

(3) 技能検定制度の整備

「技能検定制度^{*16}」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、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、2023（令和5）年4月1日現在で、131職種について実施しており、2021（令和3）年度には全国で約97万人の受検申請があり、約37万人が合格し、検定制度開始からの累計で延べ約800万人が技能士となっている。

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25歳未満の在職者に対して、最大9,000円を支援する措置を実施している。

*15 「ポータブルスキル見える化ツール（職業能力診断ツール）」の詳細を紹介したホームページ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23112.html

*16 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 2-2-5 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が事務を分担。
- 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。

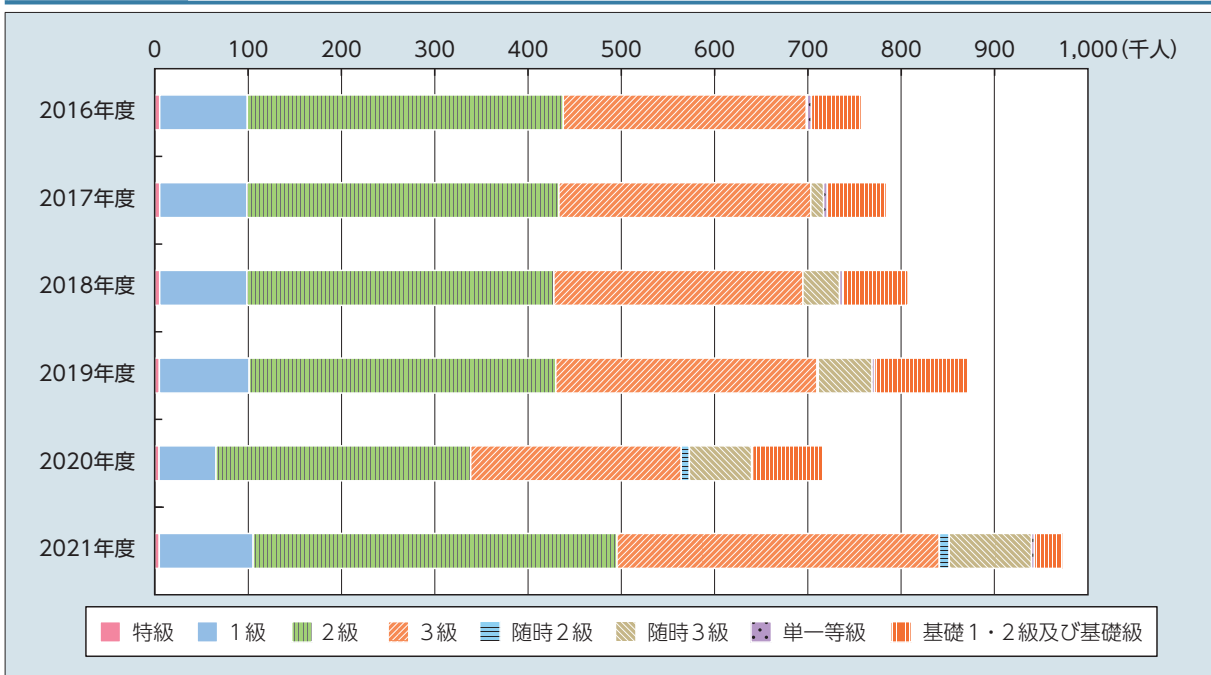
●受検申請

- 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) 受検手数料
 - ①都道府県方式
学科試験受検手数料：3,100円、実技試験受検手数料：18,200円
※上記の金額を標準額として各都道府県で決定。
 - 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 2-2-6 試験実施内容の一例

機械加工職種	とび職種
<p>■実技試験</p> <p>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</p> <p>■学科試験</p> <p>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</p>	<p>■実技試験</p> <p>枠組、単管及び木製足場板を使用して、枠組応用登り桟橋の組立てを行う。 試験時間 2時間</p> <p>■学科試験</p> <p>施工法、材料、建築構造、関係法規、安全衛生</p>
 <p>普通旋盤作業の作品例</p>	 <p>とび作業の作品例</p>

図表 2-2-7 受検申請者数の推移（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。

2023（令和5）年4月1日現在、42事業主等112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)

6 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。2022（令和4）年度には、新たに34市町と締結し、2023（令和5）年4月現在、268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（2023年4月末現在、34道府県152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。

7 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、従業員の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、独立行政法人高齢・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。

また、2022（令和4）年度からは、生産性向上人材育成支援センター内に「中小企業等DX人材育成支援コーナー」を設け、中小企業等からの「デジタル対応に係る人材育成の悩み」等にかかる相談に対応するとともに、提供する職業訓練のうちDXに対応した訓練を拡充する等により、中小企業等のDXに対応するための人材育成を総合的に推進して

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

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、

- 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、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1,069社であり、対象労働者数は6万4,968人、支払われた割増賃金の合計額は約65億円となっている（2021（令和3）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

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、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な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て、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。

- ①2022（令和4）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。
- ②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、労働基準法等の周知を行い、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い、これと併せ、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している。

また、高等学校、大学等において学生等が労働関係法令に関する基礎知識を正しく学ぶことができるよう、労働法教育のための指導者用資料の作成、セミナーの実施等を行っている。

(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等を背景として、パートタイム労働者等を中心に、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」を作成し、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おり、中でも労働搾取目的の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を司法処分に付す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実施するほか、地方運輸機関との相互通報制度を運用している。

また、累進歩合制度については、長時間労働を誘発するおそれがあることなどから、引

き続き、その廃止を指導している。

(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、2021（令和3）年における送検件数は918件となっている。

2 賃金のデジタル払い

賃金の支払方法については、通貨のほか、厚生労働省令にもとづき労働者の同意を得た場合には、銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への振込み等によることができることとされている。

キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進む中で、資金移動業者の口座への資金移動を賃金受取に活用するニーズも一定程度見られることも踏まえ、使用者が、労働者の同意を得た場合に、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払（いわゆる賃金のデジタル払い）ができることとした（労働基準法施行規則の一部を改正する省令（2022（令和4）年11月28日厚生労働省令第158号）、2023（令和5）年4月1日施行）。

この賃金のデジタル払い制度について、リーフレット等を活用して周知を行っている。

3 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（2023（令和5）年4月1日現在、226件。適用労働者数約291万人）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で審議の上、その答申を受け、都道府県労働局長が改正決定を行う。

2022（令和4）年度の地域別最低賃金は、全国加重平均で対前年度31円引上げの961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^{*17}を参照）。また、特定最低賃金の全国加重平均額は942円（2023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1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。

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

4 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。2021（令和3）年度には、872企業の9,560人に対して約36億円の立替払を行った。

5 「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。

6 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。

2021（令和3）年度の労災保険給付の新規受給者数は678,604人であり、前年度に比べ25,249人の増加（3.9%増）となっている。そのうち業務災害（複数業務要因災害を含む。）による受給者が594,278人、通勤災害による受給者が84,326人となっている。

(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

2021（令和3）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753件、支給決定件数は172件、精神障害の請求件数は2,346件、支給決定件数は629件となっている。前年度と比べ、脳・心臓疾患の請求件数は31件の減少、支給決定件数は22件の減少、精神障害の請求件数は295件の増加、支給決定件数は21件の増加となっている（図表2-4-1）。

労災認定に当たっては、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（2017（平成29）～2021（令和3）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	2021 （令和3）年度
脳・心臓疾患	請求件数	840 (120)	877 (118)	936 (121)	784 (105)	753 (124)
	支給決定件数	253 (17)	238 (9)	216 (10)	194 (14)	172 (9)
精神障害	請求件数	1,732 (689)	1,820 (788)	2,060 (952)	2,051 (999)	2,346 (1,185)
	支給決定件数	506 (160)	465 (163)	509 (179)	608 (256)	629 (277)

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が、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ことが適当である者について、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、2022（令和4）年4月1日に、「あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律」に基づくあん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゆう師が行う事業について、同年7月1日に、「歯科技工士法」に基づく歯科技工士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等を発症した労働者やその遺族等は、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、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」の支給等の措置が講じられた。

なお、特別遺族給付金については、2022（令和4）年6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2032（令和14）年3月27日まで延長されるとともに、支給対象が2026（令和8）年3月26日まで拡大され

た*18。

さらに、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認定、支給等を行っている。

石綿による疾病の労災認定等については、認定基準に基づき、迅速かつ公正に行うよう努めている。

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

		2017 (平成29) 年度	2018 (平成30) 年度	2019 (令和元) 年度	2020 (令和2) 年度	2021 (令和3) 年度
肺がん	請求件数	443	417	443	408	527
	支給決定件数	335	376	375	340	348
中皮腫	請求件数	571	649	677	615	658
	支給決定件数	564	534	641	607	579
良性 石綿胸水	請求件数	25	35	28	20	33
	支給決定件数	39	34	27	22	22
びまん性 胸膜肥厚	請求件数	46	68	56	42	60
	支給決定件数	49	53	50	47	63
計	請求件数	1,085	1,169	1,204	1,085	1,278
	支給決定件数	987	997	1,093	1,016	1,012

		2017 (平成29) 年度	2018 (平成30) 年度	2019 (令和元) 年度	2020 (令和2) 年度	2021 (令和3) 年度
石綿肺	支給決定件数	52	60	52	44	64

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

	2017 (平成29) 年度	2018 (平成30) 年度	2019 (令和元) 年度	2020 (令和2) 年度	2021 (令和3) 年度
請求件数	48	38	43	40	545
支給決定件数	15	31	23	20	31

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。

7 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

* 18 「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/gyousei/rousai/111020-1.html)

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、労働保険の手続指導、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。

8 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。

9 パワーハラスメント対策の推進

職場のパワーハラスメントが社会問題として顕在化している中、2019（令和元）年5月に改正された「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防止対策企業事例集の作成を行い、その周知を図っ

ている。

10 個別労働紛争対策の総合的な推進

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の解決のため、「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^{*19}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よる紛争当事者双方の合意に向けたあっせん制度の実施

この制度に基づき2021（令和3）年4月から2022（令和4）年3月の間に受け付けた総合労働相談件数は1,242,579件、このうち民事上の個別労働紛争に係る相談件数は284,139件で、同期間における都道府県労働局長による助言・指導の申出件数は8,484件、紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は3,760件であった。

引き続き制度の周知・広報に努めるとともに、個別労働紛争の迅速な解決に取り組んでいく。

11 解雇無効時の金銭救済制度に関する検討

解雇無効時の金銭救済制度については、金銭を支払えば自由に解雇できるという制度を導入しないことを前提に、法技術的な論点について専門的な議論を行い、2022（令和4）年4月に検討会にて報告書を取りまとめ、労働政策審議会労働条件分科会において議論を行っている。

12 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、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か所の国家戦略特別区域内に設置した。

^{*19} 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/soudan.html>

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

2022（令和4）年の新型コロナウイルス感染症のり患によるものを除いた労働災害については、死亡者数は774人（前年比4人（0.5%）減）となったが、休業4日以上之死傷者数は132,355人（前年比1,769人（1.4%）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、2021年度には629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、2021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14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。

2023（令和5）年度から2027（令和9）年度までの5年間を計画期間とする「第14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、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向け、「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」「労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」「高齢労働者の労働災害防止対策の推進」「多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進」「個人事業者等に対する安全衛生対策の推進」「業種別の労働災害防止対策の推進」「労働者の健康確保対策の推進」「化学物質等による健康障害防止対策の推進」に重点的に取り組むこととしている。

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、周知啓発等に取り組んだ。

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、広報することにより、意識啓発を図っている。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。

(2) 高齢労働者の労働災害対策の推進

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り支援してい

る。

(3) 外国人労働者の労働災害防止対策の推進

外国人労働者を雇用する事業者に対し、労働災害防止対策促進のためのセミナーを実施しているほか、「外国人在留支援センター」において安全衛生に係る相談対応を行っている。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。

(4) 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。

また、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、2023（令和5）年3月に昇降設備の設置及び荷役作業における保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲の拡大、テールゲートリフターによる荷役作業に係る特別教育の義務化等を内容とする労働安全衛生規則の改正を行った。

(5) 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、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、2015（平成27）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。

2023（令和5）年3月に「建設業における墜落・転落防止対策の充実強化に関する実務者会合」報告書を踏まえ、足場点検の確実な実施のための措置、一側足場の使用範囲の明確化を内容とする労働安全衛生規則の改正を行った。

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。

また、近年の技術の進展に伴い開発されている安全機能を有する車両系建設機械等の活用を推進していくため、2022（令和4）年度から中小企業を対象として「高度安全機械等導入支援補助金事業」を実施している。

(6) 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、産業現場では新たに高度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ている。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。

また、成長戦略フォローアップ（令和3年6月18日閣議決定）を受け、検討を行った結果、2023（令和5）年3月に高度な安全管理が行われているボイラーに限り、登録性能検査機関が事業者の行った自主検査の結果を活用できるよう、ボイラー及び圧力容器安全規則の改正を行った。

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の促進を行った。

（7）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を内容とする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。

（8）一人親方等の安全衛生対策

2021（令和3）年5月に出された、石綿作業に従事していた元労働者や一人親方による「建設アスベスト訴訟」の最高裁判決において、有害物等による健康障害防止措置の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なされた。これを受け、当該規定に関連する労働安全衛生規則等11の省令の規定について、2022（令和4）年4月に、事業者から作業等の一部を請け負った請負人や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事業者に義務付ける改正を行った（2023（令和5）年4月施行）。

また、個人事業者等について業務上の災害が多発していること等を踏まえ、学識経験者、労使関係者による検討会を2022年5月から開催しており、個人事業者等に関する業務上の災害の実態把握、実態を踏まえ災害防止のために有効と考えられる安全衛生対策の在り方について検討を行っている。

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、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、働く方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、働く方等からの電話・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SSIONAL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。

その他、「『過労死等ゼロ』緊急対策」に基づき、企業の本社（事業場）に対する、メンタルヘルス対策に係る指導を実施するなど、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、中小企業や労災保険の特別加入者を支援する団体等が、傘下の中小企業等に対し、産業医、保健師等と契約し、産業保健サービスを提供した場合、その費用の一部を助成する団体経由産業保健活動推進助成金を実施している。

（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、労働安全衛生法において労働者の健康の保持増進のために、事業者及び事業場の実情に応じた適切な措置を講ずることが事業者の努力義務とされている。

また、2020（令和2）年4月1日から改正健康増進法で飲食業の事業者に対しても、受動喫煙を防止するための取組が義務化されている。

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、既存特定飲食提供施設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。

また、粉じん作業を行う坑内作業については、その作業環境を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、これらに取り組んでいる（2020（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、2021（令和3）年4月1日から施行されている。

熱中症予防対策については、「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を実施し、キャンペーンを中心に暑さ指数（WBGT）を活用して、その値に応じた作業環境管理、作業管理等の予防対策を講じることについて指導等を行っている。

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。

騒音障害防止対策については、技術の発展や知見の蓄積を踏まえ、2023（令和5）年4月に「騒音障害防止のためのガイドライン」を改訂し、ガイドラインに基づく取組みの周知等を行うこととしている。

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年4月1日から施行されたことから、更なる強化を図っている。特にその影響を受ける医療分野を対象に放射線被ばく管理に関する労働安全衛生マネジメントシステム導入支援を行っている。

（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

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、感染予防のために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

国内で輸入、製造、使用されている化学物質は数万種類にのぼり、その中には、危険性や有害性が不明な物質が多く含まれる。さらに、化学物質による休業4日以上労働災害（がん等の遅発性疾病を除く。）のうち、特定化学物質障害予防規則等の特別則の規制の対

象となっていない物質を起因とするものが約8割を占めている。これらの状況を踏まえ、2022（令和4）年2月及び5月に労働安全衛生関係法令の改正を行い、2023（令和5）年4月、2024（令和6）年4月に順次施行する予定としている。

具体的な改正内容は以下のとおりである。

- ・化学物質を譲渡・提供する際の容器等へのラベル表示及び安全データシート（SDS）等による通知、製造し又は取り扱う際のリスクアセスメントの実施の義務対象化学物質（以下「リスクアセスメント対象物」という。）を、新たに234物質追加（今後、国のGHS分類において危険性・有害性が確認された全ての化学物質をリスクアセスメント対象物に順次追加し、最終的には約2,900物質となる予定。）
- ・リスクアセスメント対象物の製造、取扱い又は譲渡提供を行う事業場ごとに、化学物質管理者を選任し、化学物質の管理に係る技術的事項を担当させる等の事業場における化学物質に関する管理体制の強化
- ・化学物質のSDS等による情報伝達について、通知事項である「人体に及ぼす作用」の内容の定期的な確認・見直しや、通知事項の拡充等による化学物質の危険性・有害性に関する情報の伝達の強化
- ・事業者が自ら選択して講ずるばく露措置により、労働者がリスクアセスメント対象物にばく露される程度を最小限度にすること加えて、一部物質については厚生労働大臣が定める濃度基準以下とすることや、皮膚又は眼に障害を与える化学物質を取り扱う際に労働者に適切な保護具を使用させること等の化学物質の自律的な管理体制の整備
- ・衛生委員会において化学物質の自律的な管理の実施状況の調査審議を行うことを義務付ける等の化学物質の管理状況に関する労使等のモニタリングの強化
- ・雇入れ時等の教育について、特定の業種で一部免除が認められていた教育項目の全業種での実施の義務付けや、職長等に対する安全衛生教育が必要となる業種に「食品製造業」、「新聞業、出版業、製本業及び印刷物加工業」を追加するなど、化学物質等に係る安全教育の拡充
- ・化学物質管理の水準が一定以上の事業場に対する個別規制の適用除外
- ・作業環境測定結果が第三管理区分の事業場に対する作業環境の改善措置の強化
- ・作業環境管理やばく露防止対策等が適切に実施されている場合における有機溶剤、鉛、四アルキル鉛、特定化学物質（特別管理物質等を除く。）に関する特殊健康診断の実施頻度の緩和

(2) 石綿（アスベスト）対策の適切な実施

石綿^{*20}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、石綿含有の有無の事前調査・分析調査を行う者の

*20 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。

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い、船舶に係る事前調査者の要件については、建築物に係る事前調査者の要件同様、2023（令和5）年10月より施行する。

また、2023年1月には、工作物に係る事前調査者の要件を定め、2026（令和8）年1月から施行する。

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、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。

5 企業による労働者の安全と健康に対する取組の推進

(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を行っている企業を認定し、企業名を公表し、社会的な認知を高め、より多くの企業の安全衛生の積極的な取組を促進するための「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。2023（令和5）年5月1日現在、34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」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（2022（令和4）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を推進してきたが、「あんぜんプロジェクト」は、下記の「SAFEコンソーシアム」と統合した。

(3) SAFEコンソーシアム

事業場内での安全衛生活動の取組に対する機運醸成や意識改革を図るため、2022（令和4）年6月に「従業員の幸せのためのSAFEコンソーシアム^{*21}」を設立した。加盟企業が職場において実施されている安全衛生のための取組を企業自らが発表するシンポジウムや、企業に訪問して取組を紹介する現場視察会を実施した。また、加盟者の職場において実施している労働災害防止や安全・健康の増進のための取組事例を募集し、優良な取組を

* 21 SAFEコンソーシアムポータルサイト <https://safeconsortium.mhlw.go.jp/>

表彰する「SAFEアワード」を2022年11月から募集を開始し、2023（令和5）年3月に表彰することにより、優良な取組を進める職場の「見える化」を図っている。

第6節 震災復興のための労働安全衛生対策等

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

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、被ばく線量に応じたがん検診等や、健康相談、保健指導を実施するとともに、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、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、緊急作業従事者を対象とした疫学研究を継続している。

さらに、廃炉等作業員の健康支援相談窓口を設置し、労働者・事業者双方から健康支援に関する相談を受け付けている。

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。また、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である除染等作業従事者等被ばく線量登録管理制度への参加を促進している。

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、雇用のミスマッチも見られる。

厚生労働省では、こうした雇用のミスマッチを解消するため、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等に努めている。

(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5年度予算額 制度要求
(令和4年度予算額 制度要求)

趣 旨

- 長らく 原子力災害の影響により、依然として約3.2万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5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再開は徐々に進んでいるものの未だ避難指示が解除されていない区域もあり、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5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

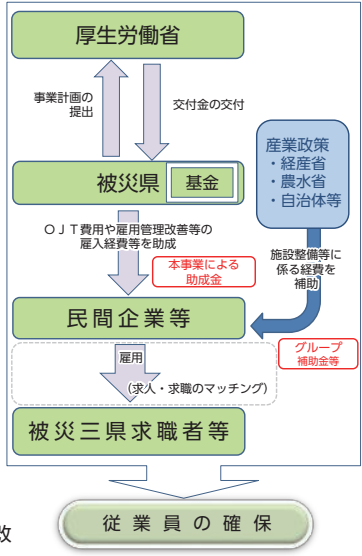
- 被災地域地場産品風評払拭PR業務
- 公共施設等放射線測定業務
- 被災児童・生徒のための送迎用スクールバスの添乗業務

≪事業スキーム≫

```

    graph TD
      MHLW[厚生労働省] -- 交付金の交付 --> Fund[基金]
      Fund -- 基金から補助 --> Fukushima[福島県]
      Fukushima -- 事業を委託 --> LocalGov[原子力災害被災12市町村及びその出張所等所在自治体]
      LocalGov -- 事業を委託 --> Private[民間企業等]
      Private -- 雇用 --> JobSeekers[福島県被災求職者]
      JobSeekers -- ハローワーク 求人・求職のマッチング --> JobSeekers
      JobSeekers --> Outcome[一時的な雇用・就業機会の創出]
  
```

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	
趣 旨	令和5年度予算額 制度要求 (令和4年度予算額 制度要求)
<p>○ 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。</p> <p>○ 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。</p>	
事業概要	
<p>【事業実施期間】 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）</p> <p>【実施地域】 岩手県（沿岸部）、宮城県（沿岸部）、福島県（全域）</p> <p>【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）</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>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</p> <p>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</p> </div> <p>【内容・要件】</p> <p>○雇用費助成</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、各自体が独自に設定する。 <p>○住宅支援費助成</p> <ul style="list-style-type: none"> 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り。 ※定着状況を確認し、1年ごとに最大3回支給する。 	<p style="text-align: center;">《事業スキーム》</p> 

(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。

(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

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

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。2023（令和5）年3月末現在、加入労働者は約575万人であり、2022（令和4）年度の退職金支給件数は約34.9万件、退職金支給金額は約4,390億円となっている。

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、2023（令和5）年3月末現在、財形融資貸付件数は約5万件、貸付残高は約4,012億円となっている。

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として制定された「労働者協同組合法」（令和2年法律第78号）が2022（令和4）年10月1日に施行された。



政府においては、労働者協同組合を通じて地域における多様な需要に応じた事業が実施され、多様な働き方を実現しつつ、地域の課題解決に繋がるよう、労働者協同組合法の適切な普及促進を図る。

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、2023（令和5）年6月1日に施行されることとなっている。

引き続き、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

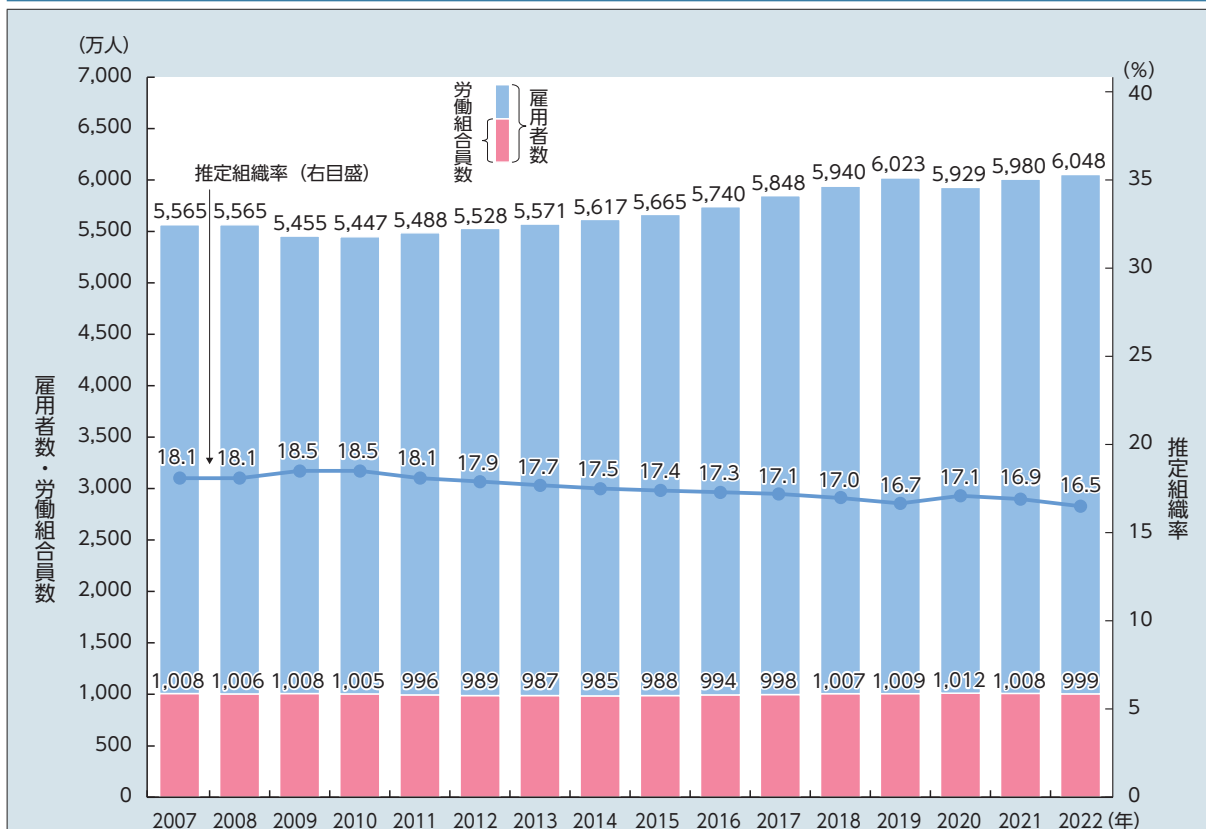
1 2022（令和4）年度の労使関係

(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。

2022（令和4）年6月現在、我が国の労働組合員数は999万2千人で、前年比で8万6千人減少した（図表2-8-1）。

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）



資料：厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室「労働組合基礎調査」、総務省統計局「労働力調査」

- (注) 1. 「雇用者数」は、労働力調査の各年6月分の原数値である。
 2. 「推定組織率」は、労働組合員数を雇用者数で除して得られた数値である。
 3. 2011年の雇用者数及び推定組織率は、2012年4月に総務省統計局から公表された「労働力調査における東日本大震災に伴う補完推計」の2011年6月分の推計値及びその数値を用いて計算した値である。時系列比較の際は注意を要する。
 4. 雇用者数については、国勢調査基準切換えに伴う遡及や補正を行っていない当初の公表結果を用いている。

また、パートタイム労働者の労働組合員数は140万4千人で、前年比で4万1千人増加した。

(2) 春闘の情勢

2022（令和4）年11月10日の「第12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「来春の賃金交渉に向けた賃金引上げについては、その成果に、成長と分配の好循環の実現が懸かっている。物価上昇を特に重視すべき要素として掲げ、これに負けない対応を労使の皆さんには強く願う。」と発言があった。

日本労働組合総連合会（連合）は2022年12月1日に、「各産業の『底上げ』『底支え』『格差是正』の取組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度とする。」等を内容とする「2023春季生活闘争方針」を決定し、公表した。

2023（令和5）年1月4日、岸田内閣総理大臣年頭記者会見において、「今年の春闘について、連合は5%程度の賃上げを求めています。是非、インフレ率を超える賃上げの実現をお願いしたいと思います。政府としても、最低賃金の引上げ、公的セクターで働く労働者や政府調達に参加する企業の労働者の賃金について、インフレ率を超える賃上げが確保されることを目指します。」と発言があった。

日本経済団体連合会（経団連）は2023年1月17日に、「経団連は、様々な考慮要素のうち、『物価動向』を特に重視しながら、企業の社会的な責務として、賃金引上げのモメンタムの維持・強化に向けた積極的な対応を様々な機会を捉えて呼びかけていく。」「近年に経験のない物価上昇を考慮した基本給の引上げにあたっては、制度昇給（定期昇給、賃金体系・カーブ維持分の昇給）に加え、ベースアップ（賃金水準自体の引上げ、賃金表の書き換え）の目的・役割を再確認しながら、前向きに検討することが望まれる。」等を内容とする「2023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。

2023年1月23日、連合と経団連のトップ同士の懇談会が開催され、春季労働交渉をめぐる諸問題について意見交換が行われた。1月から2月上旬に主要産業別労働組合が統一要求方針を決定、2月中旬から下旬に個別労働組合が方針を決定、要求書を提出し、以後、個別の企業ごとに労使交渉が行われた。

2023年3月15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2023年3月15日に、政労使の意見交換が実施され、中小企業や小規模事業者の賃金交渉に向けて、労使の代表と意見交換が行われた。

連合は春闘の結果について、3月から7月まで発表を行っている。2023年4月13日、連合が発表した「2023春季生活闘争第4回回答集計結果」では、月例賃金（加重平均）の賃上げ率は3.69%と、2020（令和2）年やコロナ禍前の2019（令和元）年の同時期と比較して大きく上回った。

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、2022（令和4）年が227件であった。再審査の新規申立件数は、2022年が44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2022（令和4）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、175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、230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

