第１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　賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善

1　「賃上げ」の流れの波及と最低賃金の引上げ

(1)　地方版政労使会議の開催による賃金引上げの機運醸成

物価上昇を上回る賃金の引上げの実現は、政府として重要な課題と位置づけており、これまで賃上げ支援を強力に推進してきた。約30年ぶりの高水準の賃上げの流れを継続・拡大し、物価上昇を上回る賃金上昇を全国的に幅広く普及・定着させるため、政労使のトップの参画により、政労使の意見交換が開催され、2025（令和7）年春季労使交渉等について労使と意見交換を行った。2024（令和6）年11月26日に開催された政労使の意見交換の場において、石破内閣総理大臣から「地方における官公需や中小企業と中小・小規模間の転嫁も含めまして、労務費の価格転嫁の徹底に一層全力で取り組んでまいります。また、厚労大臣（厚生労働大臣）におかれましては、賃上げの流れが地方にも波及するよう、全国47都道府県におきまして、地方版政労使会議の開催をお願いいたします」等の発言があった。これを受け、都道府県労働局等が事務局となり、「賃金引上げ」に向けた取組みを主たるテーマとして、全ての都道府県において地方版政労使会議を開催した。開催に当たっては、各地域における賃金引上げに向けた一層の機運醸成のため、政労使の各構成員のトップの出席を要請した[*1]ほか、厚生労働省及び各自治体の取組みに加え、価格転嫁や生産性向上の取組みについても意見交換ができるよう、経済産業省の地方支分部局や公正取引委員会の地方事務所等からも施策説明を行った。

(2)　最低賃金の引上げ

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5,245万人、令和3年経済センサス－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（2025（令和7）年4月1日現在、224件。適用労働者数約296万人）がある。特定最低賃金は地域別最低賃金を上回ることが必要とされているところ、一部の特定最低賃金は地域別最低賃金を上回っていない。このため、これら両方が適用となる労働者については、より高い最低賃金額が適用となる。

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

＊1　41都道府県の地方版政労使会議において知事に出席いただいた。

行う。

2024（令和6）年度の地域別最低賃金は、全国加重平均で対前年度51円引上げの1,055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[*2]を参照）。また、特定最低賃金の全国加重平均額は1,063円（2025年4月1日現在）となった。

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。

今後は、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（2024年11月22日閣議決定）にあるとおり、「2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」こととしており、最低賃金の中期的引上げ方針及び最低賃金の引上げに向けた対応策について、政労使の意見交換において議論を行った。

2 中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備

厚生労働省では、賃金引上げに向けた取組みへの支援として、2025（令和7）年度予算において、「賃上げ」支援助成金パッケージを取りまとめ、当該パッケージに盛り込まれている以下の助成金による支援等を行っている。

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「業務改善助成金」により助成。

②非正規雇用で働く方の処遇改善等を行った場合に「キャリアアップ助成金」により助成。

③厚生労働省と中小企業庁が連携し、賃金引上げに向けて中小企業・小規模事業者が活用可能な支援施策をまとめたリーフレットを共同で作成し、「働き方改革推進支援センター」や「よろず支援拠点」等で周知・広報を実施。

また、「働き方改革推進支援センター」を47都道府県に設置し、労務管理等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ている。

3 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、2021（令和3）年の非正規雇用労働者は対前年比で減少したが、2022（令和4）年以降は増加し、2024（令和6）年は、2,126万人となっている。

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り、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）が8.7%（2024年）存在し、年齢階級別では25～34歳の若年層で12.7%（2024年）と高くなっている。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

＊2　最低賃金特設サイト　https://saiteichingin.mhlw.go.jp/

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 「多様な正社員」制度などによる正社員転換・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転換、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、どのような働き方を選択しても公正な待遇を受けられるようにし、人々が自分の希望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ない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。これらについては、2025（令和7）年2月より、労働政策審議会同一労働同一賃金部会において、必要な見直しについて議論を行っている。

併せて、非正規雇用労働者の正社員登用の入り口として有用である職務、勤務地、労働時間を限定して選択できる「多様な正社員」制度の普及促進を行っている。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うほか、前述のキャリアアップ助成金においても、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、対象労働者をこうした多様な正社員に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。

フリーター等の正社員就職支援のため、「わかものハローワーク」（2025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、2023（令和5）年度は約9.8万人が就職した。

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、これらの者をハローワーク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、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。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、より高い

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。

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。

4 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1,438万人（2024（令和6）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。

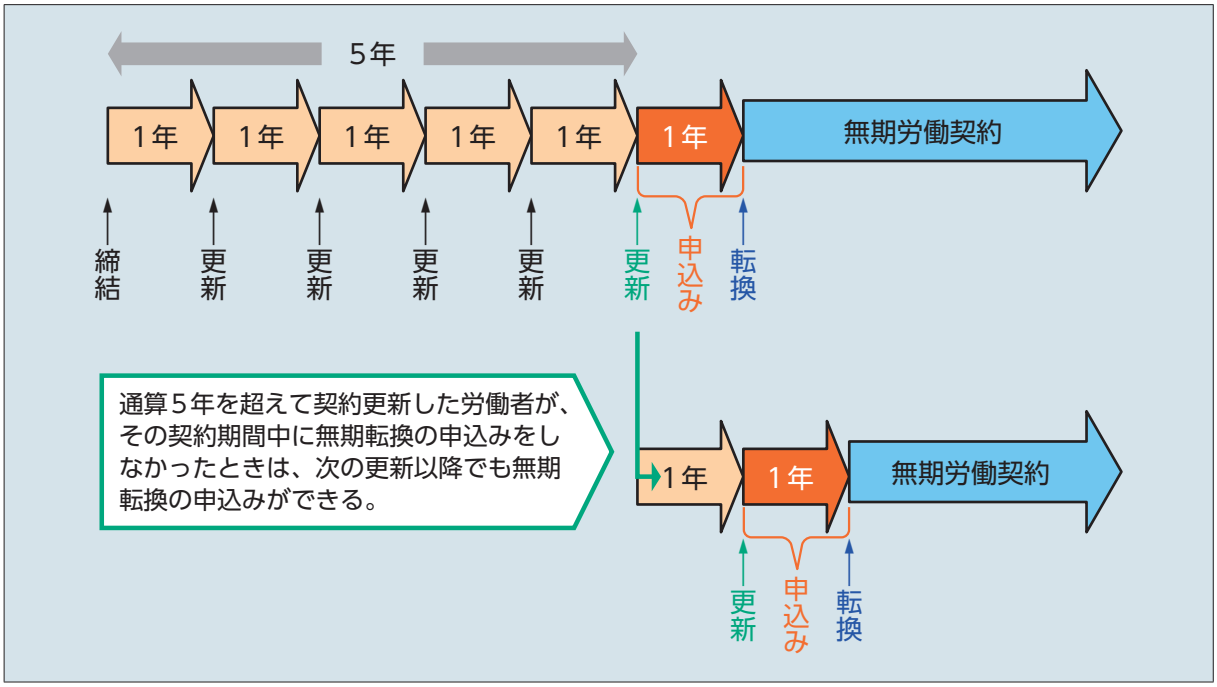
2013（平成25）年4月1日に全面施行された改正労働契約法[*3]では、こうした有期労働契約に関する問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するため、（1）有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる制度（以下「無期転換ルール」という。）を導入すること、（2）最高裁判例として確立した「雇止め法理」を法定化すること、（3）有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けてはならないという規定を設けることの3つの措置を講じた[*4]。

この改正労働契約法を円滑かつ着実に施行するため、都道府県労働局に「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。

＊3　制度の詳しい内容については、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）を参照。

＊4　（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）により「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））。

図表1-1-1　無期転換ルールの概要



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。

また、無期転換ルールについては、2022（令和4）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」（昭和22年法律第49号）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2024年4月に施行された。

5 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、働きや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・有期雇用労働法違反が認めら

れる企業に対しては、是正指導を行い、法違反に当たらないものの、改善に向けた取組みが望まれる企業に対しては、具体的な助言を行いつつ、支援ツール等を活用し、企業の制度等の見直しを検討するように促し、同法の着実な履行確保を図っている。また、2022（令和4）年10月に策定された「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）及び2023（令和5）年11月に策定された「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）に基づき、労働基準監督署と都道府県労働局が連携し、同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組みを行っている。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[*5]。

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、労務管理等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[*6]」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。

第2節 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、多様な働き方の推進

1 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）[*7]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、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）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。

2 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、仕事と育児・介護の両立、ワーク・ライフ・バランスの向上等に資するものであり、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、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

＊5　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。
＊6　「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。
＊7　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://wwwa.cao.go.jp/wlb/government/index.html）を参照。

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「テレワーク相談センター」を設置している。

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勤務制度導入への助成（「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

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、第211回通常国会（2023（令和5）年）で成立した「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（令和5年法律第25号。以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）については、関係する政省令・指針等を整備するとともに、関係省庁と連携して同法の周知・啓発や執行体制の整備を進め、同法は2024（令和6）年11月に施行された。

引き続き関係省庁と連携し、同法の周知・啓発を行うとともに、特定受託事業者（フリーランス）から法違反に関する申出があった場合等には公正取引委員会・中小企業庁と連携し対応していく。

さらに、フリーランスと発注事業者等との取引上のトラブルについて、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）において、相談体制の拡充やトラブル解決機能の向上により、迅速かつ丁寧な相談対応や紛争解決の援助を行っている。

また、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、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。

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。

その他、「労働者性に疑義がある方の労働基準法等違反相談窓口」の設置（詳細は第1章第6節を参照）や労災保険の特別加入制度の対象拡大（詳細は第1章第6節を参照）、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」における、個人事業主等の労災保険特別加入者を含む働く人等のメンタルヘルス不調等の相談対応を行っている。

(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や健康管理について、2020（令和2）年9月に「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。以下「労

災保険法」という。）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、同ガイドラインについて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、企業の取組事例集などを作成し、丁寧に周知を行っている。

また、2023（令和5）年度より、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、副業・兼業を希望する中高年齢者及びその能力の活用を希望する企業の情報を蓄積し、当該中高年齢者に企業情報を提供する「副業・兼業に関する情報提供モデル事業」を実施している。

（4）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・バランスの向上や、企業による優秀な人材の確保・定着、非正規雇用労働者の正社員登用の入口として有用である「多様な正社員」制度の普及促進に向け、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等を行っている。

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2024（令和6）年4月に施行された。

第3節 仕事と育児・介護の両立支援策の推進

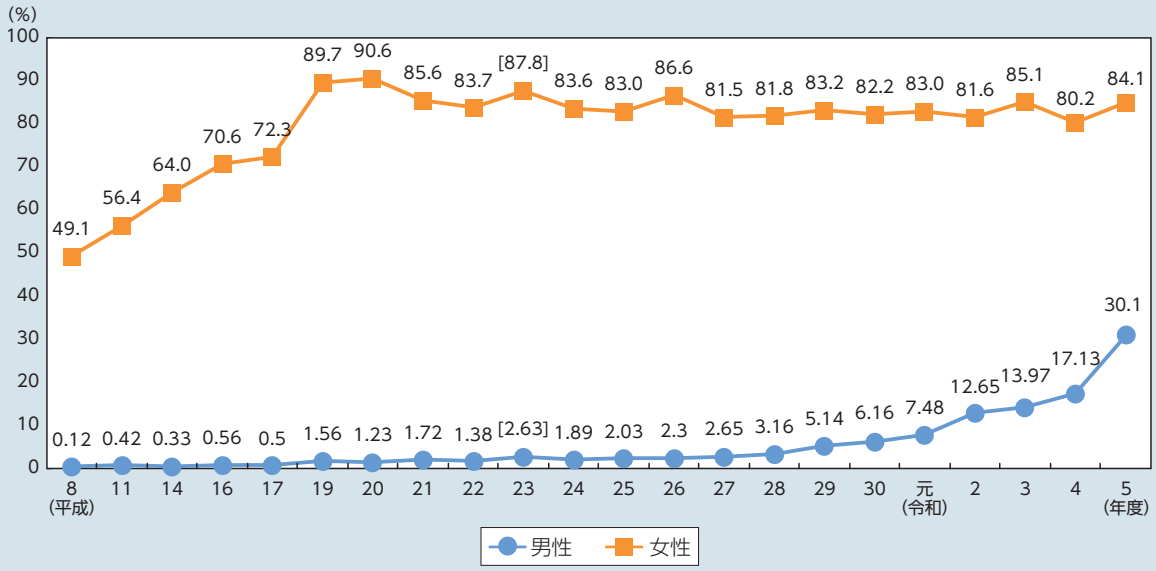
1 現状

育児・介護期は特に仕事と家庭の両立が困難であることから、労働者の継続就業を図るため、仕事と家庭の両立支援策を重点的に推進する必要がある。

直近の調査では、女性の育児休業取得率は84.1％（2023（令和5）年度）と、育児休業制度の着実な定着が図られている（**図表1-3-1**）。また、2015（平成27）年～2019（令和元）年に第1子を出産した女性の出産後の継続就業割合は、69.5％（2021（令和3）年）となっており、約7割の女性が出産後も継続就業している（**図表1-3-2**）。

図表 1-3-1　育児休業取得率の推移

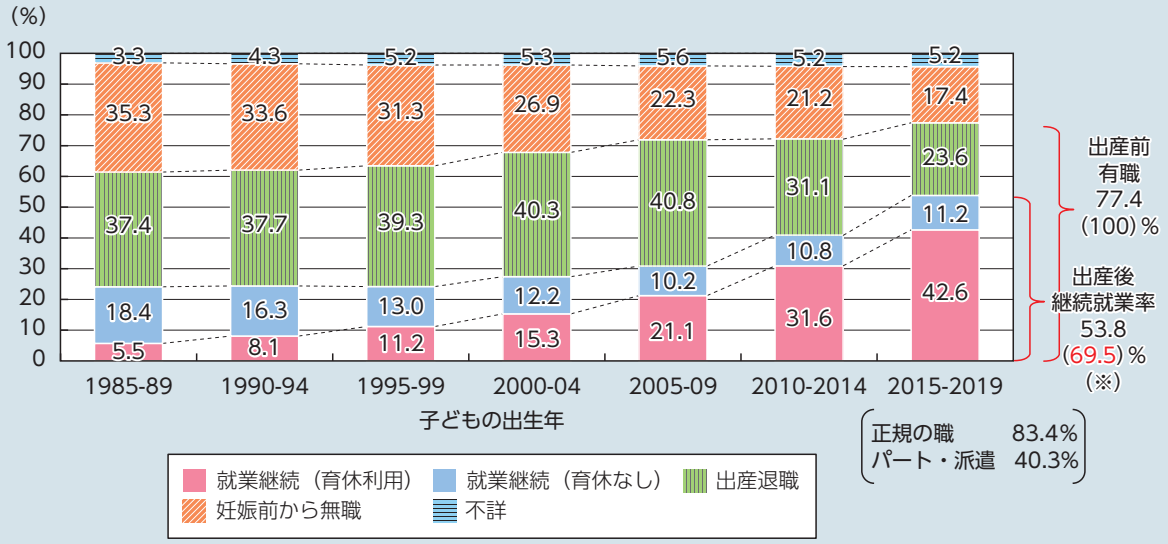
○育児休業取得率は、女性は８割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和５年度：30.1％）。



育児休業取得率＝ 出産者のうち、調査年の10月１日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数 ／ 調査前年の９月30日までの１年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数

資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」
（※）　平成22年度調査までは、調査前年度１年間。
（注）　平成23年度の［　］内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図表 1-3-2　第１子出生年別にみた、第１子出産前後の妻の就業変化



資料：国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」
（※）（　）内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

一方で、男性の育児休業取得率は30.1％（2023年度）と過去最高を記録したが、こども未来戦略（2023年12月22日閣議決定）に掲げられた2025年50％、2030年85％（いずれも民間）の政府目標の達成に向けて更なる取組が求められる状況にある。

こうした状況を踏まえ、男女ともに仕事と育児・介護を両立したいという希望がかない、安心して働き続けることができる環境を引き続き整備していく必要がある。

2 育児・介護休業法等

男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる環境を整備するため、育児・介護休業法において、育児休業、短時間勤務制度や所定外労働の制限のほか、父母がともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス）、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組み（産後パパ育休）、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産等の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等、父親の育児休業取得等を促進するための制度が規定されている。

子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や子の看護休暇制度の見直しに加え、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度等に関する個別周知・意向確認の義務付け等を内容とする「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」（令和6年法律第42号）が第213回通常国会（2024（令和6）年）で成立し、2024年5月に公布され、関係政省令・指針等の整備や周知広報を行った上で、2025（令和7）年4月に一部が施行された。引き続き、同年10月の段階施行に向けて周知広報等の取組みを進めている。

また、雇用保険制度においては、労働者の職業生活の円滑な継続を援助、促進するため、労働者が原則1歳未満の子を養育するための育児休業を行う場合に支給する育児休業給付に加えて、「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」（令和6年法律第47号）により、2025年4月から、子の出生後一定期間内に両親がともに育児休業を取得した場合に、既存の育児休業給付と合わせて休業開始前賃金の手取り10割相当を支給する出生後休業支援給付や、2歳未満の子を養育するために時短勤務をしている場合に、時短勤務中に支払われた賃金の1割を支給する育児時短就業給付を創設した。

3 企業における次世代育成支援の取組み

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づき、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めている（**図表1-3-3**、**図表1-3-4**）。

図表1-3-3　次世代育成支援対策推進法の概要

○次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進する。

行動計画策定指針

○国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

（例）一般事業主行動計画：計画に盛り込む内容として、育児休業や短時間勤務、男性の子育て目的の休暇の取得促進に関する取組、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得に関する取組を記載

地域行動計画の策定

①市町村行動計画

②都道府県行動計画

→地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し等

一般事業主行動計画の策定・届出

①一般事業主行動計画（企業等）

・大企業（301人以上）：義務
・中小企業（101人以上）：義務（平成23年4月～）
・中小企業（100人以下）：努力義務
一定の基準を満たした企業を認定（くるみん認定・トライくるみん認定）
さらに、認定企業のうちより高い水準の取組を行った企業を特例認定（プラチナくるみん認定）

②特定事業主行動計画（国・地方公共団体等）

施策・取組への協力等

策定支援等

次世代育成支援対策地域協議会

都道府県、市町村、事業主、労働者、社会福祉・教育関係者等が組織

次世代育成支援対策推進センター

事業主団体等による情報提供、相談等の実施

図表1-3-4　企業における次世代育成支援対策推進の取組み状況

【令和６年９月末時点】

○一般事業主行動計画届出状況

規模計	106,542社
301人以上企業	17,656社（届出率98.5%）
101人以上300人以下企業	32,715社（届出率98.1%）
100人以下企業	56,171社

○くるみん認定企業	4,749社 （うちプラチナくるみん認定企業676社）

地域や企業の子育て支援に関する取組みを促進するため、常時雇用する労働者数が101人以上の企業に対し、一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定・届出等を義務づけ、次世代育成支援対策推進センター（行動計画の策定・実施を支援するため指定された事業主団体等）、労使団体及び地方公共団体等と連携し、行動計画の策定・届出等の促進を図っている。

また、適切な行動計画を策定・実施し、その目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受け、認定マーク（愛称：くるみん）を使用することができる。

なお、くるみん認定制度については、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すという観点や男性の育児休業取得率に関する政府目標の引上げを踏まえ、「くるみん認定」、「トライくるみん認定」、「プラチナくるみん認定」の認定基準の改正が行われ、2025（令和7）年4月から施行した。また、2022（令和4）年4月から「くるみん認定」等において、不妊治療と仕事との両立に取り組む優良な企業を認定（「プラス認定」）している。これらの認定制度及び認定マークの認知度を高めるため、認定企業の取組事例や認定を受けるメリット等を積極的に紹介するとともに、認定企業に対する公共調達における加点評価について、幅広く周知し、認定の取得促進を図っていく。

さらに、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代法の有効期限を10年間延長するほか、行動計画について、育児休業取得状況等の数値目標の設定やPDCAサイクルの確立の義務付け（※常時雇用労働者が100人以下の場合は努力義務）を内容とする「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」が第213回通常国会（2024（令和6）年）で成立し、2024年5月に公布された。

関係省令・指針等の整備や周知広報を行い、2025年4月に施行した。

4 仕事と家庭を両立しやすい環境整備の支援

（1）仕事と育児・介護との両立

事業主が労働者の育児休業の取得及び育児休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するために策定する「育休復帰支援プラン」や介護離職を防止するために策定する「介護支援プラン」の普及や策定支援を行っているほか、育児や介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主を支援するため、両立支援等助成金を支給している。2025（令和7）年4月時点での制度の対象となる事業主は以下のとおりである。

①出生時両立支援コース

【第1種】男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備措置を複数実施するとともに、代替する労働者の業務見直しなどを含む業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得させた中小企業事業主

【第2種】男性労働者の育児休業取得率を30％以上上昇させ、50％を達成する等した中小企業事業主

②介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定・導入し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）を導入し、利用者が生じた中小企業事業主または介護休業や短時間勤務を行う労働者の業務を代替する体制の整備を行った中小企業事業主

③育児休業等支援コース

「育休復帰支援プラン」を策定・導入し、プランに基づく取組みを実施し、労働者に育児休業を取得させ、原職等に復帰させた中小企業事業主

④育休中等業務代替支援コース

育児休業や育児短時間勤務の期間中の業務体制整備のため、育児休業取得者や育児短時間勤務を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、育児休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣受入を含む）を実施した中小企業事業主

⑤柔軟な働き方選択制度等支援コース

育児期の柔軟な働き方に関する制度（柔軟な働き方選択制度等）を複数導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した中小企業事業主

さらに、人事労務担当者向けセミナーの実施や啓発用動画の作成、企業の事例集等広報資料の作成・配布、公式サイトの運営等により男性が育児をより積極的に楽しみ、かつ、育児休業を取得しやすい社会の実現を目指している。

また、インターネットで設問に答えると自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を点検・評価することができる両立指標や、両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組み等を掲載したサイト「両立支援のひろば」[*8]による情報提供等により、仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組みを促進している。

加えて、介護離職防止のため、家族を介護する労働者に介護休業制度等が広く周知されるよう積極的な広報に取り組んでいる。

(2) 不妊治療と仕事との両立

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図っている。なお、認定を希望する事業主に対しては、「両立支援担当者等向け研修会」の活用を促している。

また、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」、不妊治療のために利用できる休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発やノウハウの提供を行うとともに、不妊治療を行う労働者に対しては、「両立支援ガイドブック」を配付し必要な情報を提供している。

第4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　構造的人手不足に対応した労働市場改革

人手不足の問題が顕在化する中においては、希望する労働者が主体的に安心して労働移動できるよう支援する必要がある。そのために、厚生労働省では、関係省庁と連携し、「個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入」、「労働移動の円滑化」、「リ・スキリングによる能力向上支援」といった労働市場改革に取り組んでおり、こうした取組みを通じて、働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会

＊8　「両立支援のひろば」ホームページ　https://ryouritsu.mhlw.go.jp/

の実現を目指している。

(1) ジョブ型人事の導入

2024（令和6）年8月に、ジョブ型人事の導入企業の事例を掲載した「ジョブ型人事指針」を取りまとめ、周知を行っている。また、厚生労働省が作成した「職務分析実施マニュアル」や、「職務給の導入に向けた手引き」等を活用し、個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入を促進している。

(2) 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、「早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）」において、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るとともに、前職よりも賃金を5%以上上昇させた事業主に対する助成を行うことにより、能力開発支援を含めた賃金上昇を伴う労働移動の促進に取り組んだ。また、「早期再就職支援等助成金（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事業主又は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する助成を行うことにより、賃金上昇を伴う労働移動の促進に取り組んだ。

加えて、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。

さらに、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和6年法律第26号）において、自己都合で退職した者が、自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合に、給付制限をせずに雇用保険の基本手当を給付する見直しを行い、2025（令和7）年4月から施行した。

その他、「ジョブ」（職業、仕事）、「タスク」（作業）、「スキル」（技術・技能）等の観点から職業情報を提供する「職業情報提供サイト（job tag）」において、掲載する職業の賃金情報の充実等を図るほか、企業等が職場情報を提供するに当たっての一般的な課題や対応策を示した「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定するとともに、企業情報を総合的・横断的に提供する「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」の掲載対象企業の拡大等の整備を行うなど、労働市場の見える化にも取り組んでいる。

(3) リ・スキリングによる能力向上支援

我が国の在職者への学び直し支援策は、企業経由が中心となっている。これについて、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」（令和5年6月16日閣議決定）において、働く個人が主体的に選択可能となるよう、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるようにし、在職者のリ・スキリングの受講者の割合を高めていくなど、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいる。

1 個人の主体的な能力開発に対する支援

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講し、修了した場合に、その費用の一部を支給する教育訓練給付金については、関係省庁と連携して、デジタル分野等の成長分野の講座拡大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。また、雇用保険制度において、自ら教育訓練に取り組む労働者への支援を強化するため、2024（令和6）年5月に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和6年法律第26号）において、2024年10月より教育訓練給付金の給付率の上限の引上げを実施するとともに、2025（令和7）年10月より、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるために休暇を取得した場合に賃金の一定割合を支給する「教育訓練休暇給付金」を創設することとした。さらに、雇用保険被保険者以外の者が教育訓練を受ける場合に教育訓練費用と生活費用を融資対象とする「リ・スキリング等教育訓練支援融資事業」を創設することとした。

2 企業に対する職業能力開発への支援

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、人材開発支援助成金[*9]により、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成している。2022（令和4）年度には「人への投資」を強化するため、「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリング支援コース」を創設し、2026（令和8）年度まで高率助成により支援することとしている。

また、2024（令和6）年度から、人への投資促進コースの長期教育訓練休暇制度について、労働者が柔軟に休暇を取得できるよう時間単位の休暇を対象とし、中小企業事業主における1人当たり賃金助成支給上限時間数、賃金助成額等を引き上げた。また、自発的職業能力開発訓練の活用促進を図るため、訓練時間の下限20時間を見直し、10時間に引き下げるとともに、長期教育訓練休暇制度と組み合わせて活用しやすくするため、職務関連の訓練に限ることとしていた要件について職務関連以外も認めるなど、引き続き、人材育成に取り組む事業主等を支援していくこととしている。

3 成長分野等でのハロートレーニング（公的職業訓練）の推進

ハロートレーニング（公的職業訓練）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、成長分野等における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。

さらに、デジタル推進人材の育成に向けて、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。

2023（令和5）年度においては、公共職業訓練で約9.5万人、求職者支援訓練で約4.5万人に対して離職者訓練を実施した。2025（令和7）年度は、公共職業訓練で約14.3万

＊9　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
助成金のお問い合わせ先・申請先
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html

人、求職者支援訓練で約4.6万人が離職者訓練を受講できるように措置している。

図表1-4-1　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

2 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。

また、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。

3 ものづくり分野等での人材育成の推進

(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」[*10]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

＊10「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/

遣し、若年技能者等に対する実技指導等を実施した。

図表 1-4-2　「ものづくりマイスター」の実技指導の具体事例

大学概要
文化学園大学は、教育・研究の起点を「ファッション」においており、服装学部、造形学部、国際文化学部の３学部からなる総合大学。１年次は各学問の基礎を学び、２～３年次から専門的な学びへと移行する。卒業後の進路も、アパレル関係、卸売・小売、Web広告映像出版関係、デザイン・印刷関係、ジュエリー・貴金属製造関係など様々で、幅広い分野で活躍している。

ものづくりマイスター利用のきっかけ
（文化学園大学造形学部押山教授の声）
卒業生の中に技能検定１級（貴金属装身具製作）に合格している人がいて、学生がその卒業生の講義を通して、技能検定に興味を持ち、技能検定３級に挑戦する人が増えてきた。今回、技能検定を目指したい学生からの要望もあって、初めてものづくりマイスター制度を利用した。指導はある程度回数があった方が良いとのことだったので４回とした。

実技指導
・指導目標：貴金属装身具の技能検定３級の課題を題材にした基礎的な技能の指導
・受 講 者：造形学部ジュエリー・メタルデザインコース専攻の大学３・４年生
・指導期間：2024年９月４日～12月16日
・指導回数：４回（12名）
・指導内容：地金をバーナーでなます、なました地金を曲げる、芯金で真円を出す、糸鋸で切る、やすりでまっすぐ・均一・丸くする、やすりの傷をきれいにする、仕上げ等

指導効果
（文化学園大学造形学部押山教授の声）
企業等で実際に働いている方々が先生として来ていただき、学生も良い刺激を受けている。ものづくりマイスターの方からは、現場に則した実践的な指導をいただいており、大変助かっている。
ジュエリー業界は、在学中に企業で実習できる機会も少ないため、ものづくりマイスターが現場で必要な技能を指導してくださるのは非常にありがたい。今後も継続的に活用していきたい。

（ものづくりマイスターの吉村さんの感想）
受講生の皆さんが能動的に参加することで、実際の技能の奥深さに気付くことができ、また、実践的な知識も身につくため、ジュエリーの技能の魅力に触れられる重要な機会。この機会に、是非、技能検定に興味を持ってもらい、３級の資格取得につなげて欲しい。

（ものづくりマイスターの西沢さんの感想）
技能の習得は、そのスピードも方法も皆が同じではないが、初回は特に個人のペースの差が大きいように感じた。各受講生の受講動機や将来の進路によって、魅力・楽しさの伝え方が異なるので、各個人に合わせて指導していきたい。

「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[＊11]

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 各種技能競技大会を紹介したホームページ
①技能五輪国際大会　https://www.javada.or.jp/jigyou/gino/kokusai/index.html
②技能五輪全国大会　https://www.javada.or.jp/jigyou/gino/zenkoku/index.html
③若年者ものづくり競技大会　https://www.javada.or.jp/jyakunen20/index.html
④技能グランプリ　https://www.javada.or.jp/jigyou/gino/ginogpx/index.html

①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度開催されており、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、2024（令和6）年9月にフランス・リヨンで第46回技能五輪国際大会が開催された。日本選手は、47職種の競技に参加し、「産業機械」、「自動車板金」、「美容/理容」、「車体塗装」、「再生可能エネルギー」の5職種で金メダルを獲得したほか、銀メダル5個、銅メダル4個、敢闘賞21個の成績を収めた。金メダル獲得数の国・地域別順位は、第5位であった（第1位中国（36個）、第2位韓国（10個）、第3位フランス、スイス（6個））。

次回の第48回大会は、2026（令和8）年9月に中国・上海で開催される。

また、2024年9月にフランス・リヨンで開催されたワールドスキルズインターナショナル（WSI）総会で、2028（令和10）年技能五輪国際大会の日本・愛知県での開催が決定した。日本では、1970（昭和45）年の東京、1985（昭和60）年の大阪、2007（平成19）年の静岡に引き続き、21年ぶり4回目の開催となる。大会の実施に向け、2025（令和7）年夏頃に大会組織委員会を設立し、関係機関と連携しながら国際大会の開催に向けて準備を進めていく。

②技能五輪アジア大会

職業訓練の振興と技能水準の向上、技能者の国際交流、親善を図ることを目的として、26の加盟国・地域などから派遣された青年技能者が技能を競う大会で、技能五輪国際大会の開催されない年に開催している。

日本選手団は2018（平成30）年の第1回大会から参加しており、2025年11月には台湾・台北での開催が予定されている。

③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り、1963（昭和38）年から毎年実施している。

2024年11月に、愛知県の愛知県国際展示場「Aichi Sky Expo」を主会場として、第62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976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。

④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。

2024年8月に、Gメッセ群馬を主会場として、第19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354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。

⑤技能グランプリ

特に優れた技能を有する1級技能士などを対象に、技能競技を通じ、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ことを目的として実施する大会である。

1981（昭和56）年度から実施しており、2004（平成16）年度からは原則2年に1度開催している。直近では、2024年2月に、福岡県の西日本総合展示場を主会場として第32回技能グランプリを開催し、全30職種の競技に全国から379人の選手が参加した。次回大会は2025年度の開催を予定している。

図表1-4-3　技能五輪国際大会について

○ 技能五輪国際大会は、原則22歳以下の青年技能者を対象に、幅広い職種の技能競技を通じ、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に隔年で開催される唯一の世界レベルの技能競技大会で、ワールドスキルズ・インターナショナル（略称WSI・本部オランダ）により運営されている。WSIには、89か国・地域が加盟（2025年1月時点）しており、日本は中央職業能力開発協会（JAVADA）が加盟。
○ 日本選手団は1962年から参加しており、これまでに過去3回（1970年東京、1985年大阪、2007年静岡）日本で国際大会を実施。
○ 直近では、2024年9月に第47回技能五輪国際大会（フランス・リヨン）が開催。日本からは47職種に55名の選手が参加し、金メダル5個、銀メダル5個、銅メダル4個を獲得。
○ 今後は2026年に第48回大会を中国・上海、2028年に第49回大会を日本・愛知で開催予定。

	第40回・2009年	第41回・2011年	第42回・2013年	第43回・2015年	第44回・2017年	第45回・2019年	第46回・2022年	第47回・2024年
開催地	カナダ・カルガリー	イギリス・ロンドン	ドイツ・ライプツィヒ	ブラジル・サンパウロ	UAE・アブダビ	ロシア・カザン	15の国・地域分散開催	フランス・リヨン
参加国・地域数	46	48	52	59	59	62	56	60
競技職種数（日本参加数）	45（40）	46（39）	46（40）	50（40）	51（40）	56（42）	61（51）	59（47）
参加選手数（日本選手）	845（45）	925（44）	986（45）	1,189（45）	1,251（45）	1,348（48）	989（59）	1,313（55）
日本の成績（金、銀、銅）	金メダル数**3位**（**6**、3、5）	金メダル数**2位**（**11**、4、4）	金メダル数**4位**（**5**、4、3）	金メダル数**3位**（**5**、3、5）	金メダル数**9位**（**3**、2、4）	金メダル数**7位**（**2**、3、6）	金メダル数**3位**（**8**、5、5）	金メダル数**5位**（**5**、5、4）

2028年技能五輪国際大会開催概要

項目	概要		
会期・場所	2028年11月15～20日	愛知県国際展示場（競技）、IGアリーナ（開閉会式）	
参加国・地域	65か国・地域　以上	職種数	62職種
参加者	選手　約1,600人　その他関係者　約3,400人　来場者　約30万人		

愛知県国際展示場（Aichi Sky Expo）

第47回大会の競技職種　日本は59職種のうち47職種に参加（網掛けは不参加の12職種）

建設・建築系（13）		アート・ファッション系（6）	情報通信系（7）	製造エンジニアリング系（19）			サービス系（8）	輸送系（6）
タイル張り	配管（敢）	貴金属装身具（銅）	情報ネットワーク施工（銅）	産業機械（金）	製造チームチャレンジ（銀）	メカトロニクス（銀）	美容/理容（金）	自動車板金（金）
電工（敢）	れんが積み	フラワー装飾（敢）	モバイルアプリケーション開発（敢）	機械製図CAD（銅）	CNC旋盤（銀）	CNCフライス盤（敢）	ビューティーセラピー（敢）	航空機整備
左官	広告美術	洋裁	業務用ITソフトウェア・ソリューションズ（敢）	溶接（敢）	電子機器組立て（敢）	工場電気設備（敢）	洋菓子製造（敢）	自動車工（敢）
家具	建具	グラフィックデザイン	ウェブデザイン	自律移動ロボット（敢）	構造物鉄工（銅）	インダストリー4.0	西洋料理（敢）	車体塗装（金）
建築大工（敢）	造園（銀）	ビジュアル販売促進	ITネットワークシステム管理（銀）	化学実験技術	水技術	3Dプリント	レストランサービス（敢）	重機メンテナンス
冷凍空調技術（敢）	建設コンクリート施工	3Dデジタルゲームアート（敢）	クラウドコンピューティング（敢）	工業デザイン技術	光電子技術	再生可能エネルギー（金）	看護/介護	物流貨物輸送
デジタルコンストラクション			サイバーセキュリティ	ロボットシステムインテグレーション（敢）			パン製造（敢）	
							ホテルレセプション	

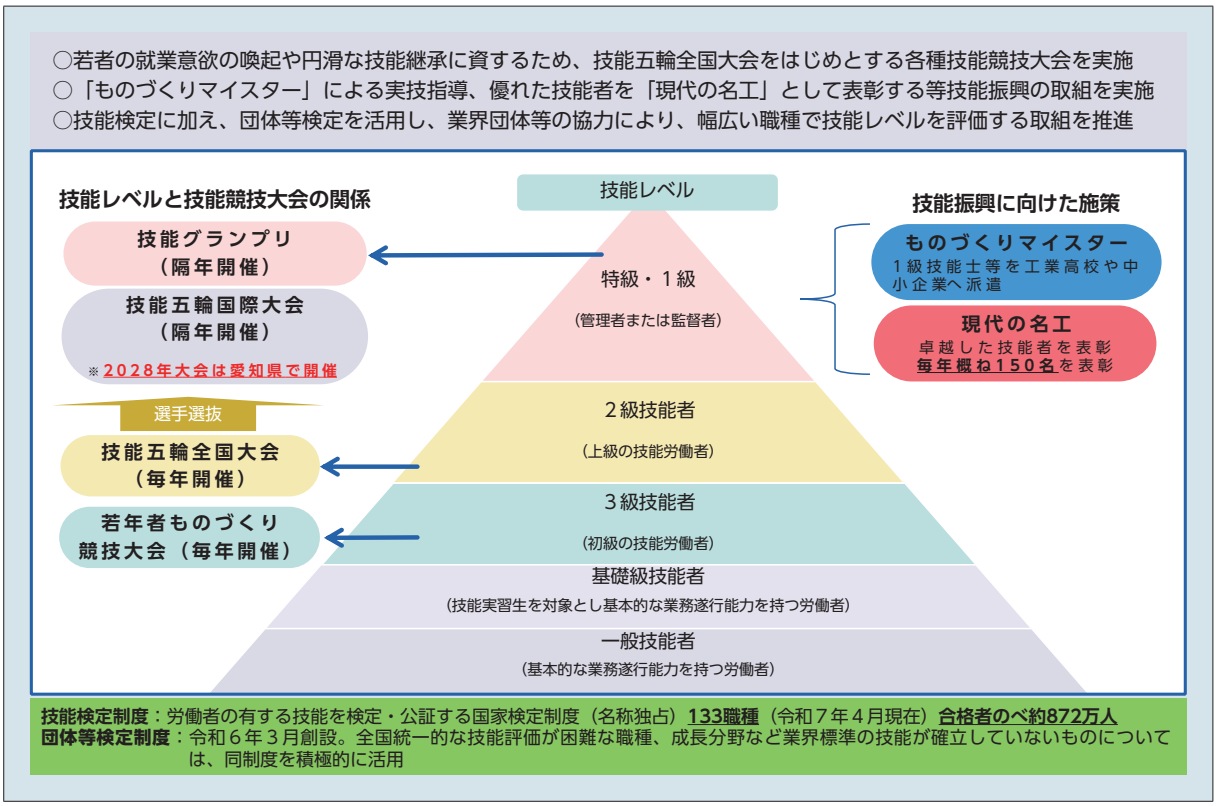
丸囲みは第47回大会の日本選手成績（金 銀 銅 メダル 敢 敢闘賞）。青字は第47回大会から、赤字は第46回大会から追加された職種。
第46回大会をもって印刷（敢）、プラスチック金型（銀）、試作モデル製作（銀）が廃止。

3 若年者へ技能の魅力を伝える取組み

近年、現場で働く人材の担い手確保が課題となっているなかで、若者の就業意欲の喚起

や円滑な技能継承に資するため、「若年技能者人材育成支援等事業」や「各種技能競技大会の開催」といった若年者へ技能の魅力を伝える取組みを行っている。

図表1-4-4　若年者へ技能の魅力を伝える取組



4 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進

(1) キャリアコンサルティングの活用促進

1 キャリアコンサルティング[*12]の概要

キャリアコンサルティングとは「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと」（職業能力開発促進法第2条第5項）をいい、ハローワークなどの需給調整機関や、企業、学校などの多くの現場で実施されている。

人生100年時代を迎え職業人生の長期化や働き方の多様化、雇用慣行の変化などにより雇用の選択機会が増す中で、働く者が自ら職業生活設計を行うなど主体的なキャリア形成への意識がこれまで以上に高まっていると考えられる。キャリア形成支援の重要性や社会からの期待が一層高まる中で、キャリアコンサルティングは、キャリア形成に関する労働市場のインフラとしての役割も担っている。

2 キャリアコンサルティングの普及促進

キャリアコンサルティングを担うキャリアコンサルタントについては、2016（平成

＊12 キャリアコンサルティング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/career_consulting.html

28）年4月、職業選択や職業能力開発に関する相談・助言を行う専門家としてキャリアコンサルタント登録制度を法定化し、キャリアコンサルタントを登録制の名称独占資格として位置づけるとともに、守秘義務、信用失墜行為の禁止義務を課した。また、5年ごとの更新に当たって必要な講習の受講を義務づけるなどにより資質の確保を図っている。

また、企業におけるキャリアコンサルティングの実施を推進するため、キャリア形成・リスキリング推進事業における企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みである「セルフ・キャリアドック」の普及促進や、グッドキャリア企業アワードの実施などを行っている。

このほか、キャリアコンサルティングの有用性を広め、キャリアコンサルタントの技能の向上を図るため、2008（平成20）年12月よりキャリアコンサルティング職種技能検定試験を実施している。当該検定試験に合格したキャリアコンサルティング技能士（1級・2級）は、その能力の水準がキャリアコンサルタントより上位の資格として位置づけられている。

(2) ジョブ・カード制度の推進

2008（平成20）年度創設したジョブ・カード制度については、「新ジョブ・カード制度推進計画」を策定し、2015（平成27）年10月から、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するために、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用するよう、普及促進を行っている。

2024（令和6）年度に始まったキャリア形成・リスキリング推進事業（キャリア形成・学び直し支援センター事業を拡充）により、各都道府県に「キャリア形成・リスキリング支援センター」を設置して、企業に対する支援を行うとともに、センター及びハローワークに「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、訓練受講希望者や、直ちに求職活動を行わないがキャリアについて相談したい方を含め、個人に対する相談支援を実施している。

図表1-4-5 ジョブ・カード制度について

○個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進。

目 的

○個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、生涯を通して活用

◆生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

○個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつ ジョブ・カードを作成。

○職業生活の様々な場面・局面における活用。

キャリア教育 / 就職活動 / 職場定着 / キャリア形成 / キャリアチェンジ / 転職 / 職業訓練 / キャリアプラン再設計 / セカンドキャリア

◆ 職業能力証明のツール

○免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

様式の構成

○厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている(職業能力開発促進法第15条の4第1項)。
○個人が、各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援)、場面に応じて活用。

様式1 / 様式2

職業能力証明シート: 様式3－1 / 様式3－2 / 様式3－3

- 様式1　キャリア・プランシート
- 様式2　職務経歴シート
- 様式3－1　免許・資格シート
- 様式3－2　学習・訓練歴シート
- 様式3－3　訓練成果・実務成果シート

周知・広報

○マイジョブ・カード
・オンラインでジョブ・カードを作成・保存・更新できる機能を提供。
・ジョブ・カードの活用方法やキャリア形成に役立つ情報を発信。

○キャリア形成・リスキリング推進事業
・企業や学校におけるジョブ・カードの活用事例を紹介。
・セミナー、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施。

○パンフレット・動画
・ジョブ・カードの作成方法を説明する活用ガイドを配布。
・求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層へジョブ・カードの活用を簡単に紹介する動画を配信。

(3) 職業能力評価制度の整備

1 技能検定の制度の運用

「技能検定制度[*13]」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、2025(令和7)年4月1日現在で、133職種について実施しており、2023(令和5)年度には全国で約81.0万人の受検申請があり、約35.6万人が合格し、検定制度開始からの累計で延べ約872万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、ものづくり分野の技能検定の3級の実技試験を受検する23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。

＊13 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1-4-6　技能検定制度の概要

1．概要

○　技能検定制度は、**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、**労働者の技能と地位の向上を図ることを目的**に、職業能力開発促進法に基づき1959年から実施。
○　**ものづくり分野を中心**に、技能のウエイトが高く、全国的に需要を有する分野を対象に、**国が主体**となり全国、業種・職種共通の基準の下で制度を構築・運営。

機械加工職種

2．実施内容

○　厚生労働大臣が厚生労働省令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級（特級、１～３級など）に区分して、**レベルに応じた技能・知識の程度**を、実技試験及び学科試験により客観的に評価。2025年４月１日現在、**133職種**（うち**建設・製造業関係**は造園、さく井、金属溶解、機械加工など**101職種**。ファイナンシャル・プランニングなどサービス業関係等は32職種）。
○　技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる（いわゆる**名称独占資格**）。職種によって他資格試験の受験資格を取得できることや一部試験が免除になるほか、企業内の能力評価等にも活用されている。
○　都道府県が実施する方式（現在111職種）に加え、2001年に、厚生労働大臣が一定の要件を満たすものとして指定する民間団体が実施する指定試験機関方式（現在22職種）を導入。

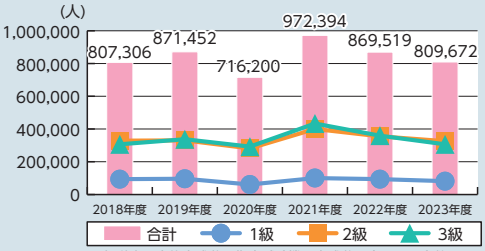
建築大工職種

3．実施状況

○　2023年度は全国で約81.0万人の受検申請があり、約35.6万人が合格。（累計では延べ約872万人が「技能士」）
○　2023年度の受検申請者数が多い職種は、ファイナンシャル・プランニングの約47.2万人（対前年度比12.6％減）、機械保全の約3.2万人（同0.8％減）。

ウェブデザイン職種

○　受検申請者数の推移（過去６年）



＊都道府県実施方式分・指定試験機関方式分を合わせた全数

○　等級別の合格者数・合格率（2023年度）

等　級 （技能検定の合格に必要な技能及び知識）	受検申請者数 （前年度比）	合格者数 （前年度比）	合格率 （前年度）
特級 （管理者又は監督者に必要な技能及び知識）	4,328人 (-2.2%)	1,373人 (-3.2%)	31.7% (32.1%)
１級 （上級の技能労働者に必要な技能及び知識）	81,569人 (-12.7%)	26,372人 (-18.5%)	32.3% (34.7%)
２級 （中級の技能労働者に必要な技能及び知識）	303,003人 (-11.6%)	88,017人 (-11.2%)	29.0% (28.9%)
３級 （初級の技能労働者に必要な技能及び知識）	282,134人 (-7.6%)	154,324人 (-5.4%)	54.7% (53.4%)
単一等級 （等級に区分していない職種で、1級相当の技能及び知識）	2,941人 (+16.7%)	1,663人 (+29.5%)	56.5% (51.0%)

※随時級・基礎級を除く

図表1-4-7　試験実施内容の一例

機械加工職種

■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

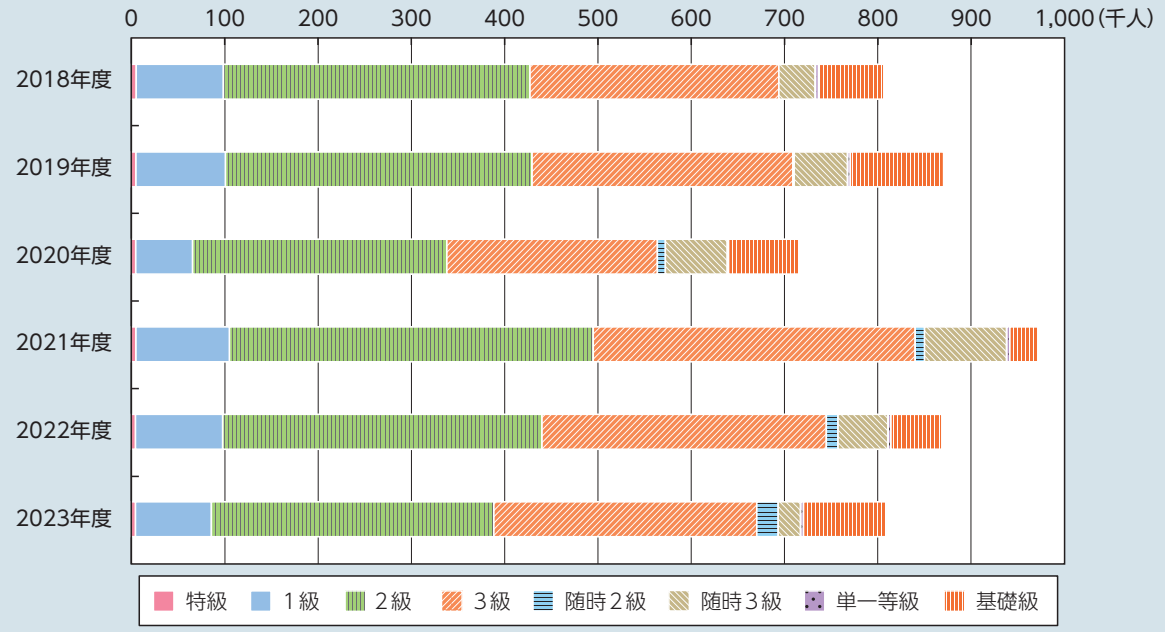
普通旋盤作業の作品例

とび職種

■実技試験
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
■学科試験
施工法、材料、建築構造、関係法規、安全衛生

とび作業の作品例

図表1-4-8 受検申請者数の推移（過去6年）



資料：厚生労働省人材開発統括官作成

2 団体等検定等認定制度の推進

これまで、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よう、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評価するために行う検定であって、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社内検定認定制度を推進してきたところである（2025年4月1日時点で、43事業主等112職種を認定）。

これに加えて、2024（令和6）年3月より、当該事業主等が雇用する労働者以外の者も対象として行う検定であって、労働市場において通用力があり、企業内における処遇改善の目安になるものを厚生労働大臣が認定する団体等検定制度を創設した（2025年4月1日時点で、3団体3職種を認定）。また、2024年12月に現場人材におけるスキル評価制度の構築のための関係省庁連絡会議が開催され、関係省庁と連携して団体等検定制度の新規創設に取り組んでいるほか、団体等検定制度を活用してスキルを適正に評価する仕組みを整備し、スキルの向上を処遇に結び付けていく取組みにつなげていく。

図表1-4-9　職業能力評価制度の概要

外部労働市場に一定の通用力※を有する職業能力評価制度として、
新たに団体等検定を創設（令和6年3月1日）
※合格者は一定の業界で採用・昇進の考慮要素となる、資格手当等の処遇に反映されることが期待される等

	技能検定	新　団体等検定	認定社内検定
概要	**厚生労働大臣**が労働者の技能を**検定し、これを公証する制度**（技能士）	要件を満たす**民間検定を厚生労働大臣が認定**※ ※検定の枠組みを認定 （国家資格ではない）	要件を満たす**社内検定を厚生労働大臣が認定**※ ※検定の枠組みを認定 （国家資格ではない）
実施機関	都道府県知事又は厚生労働大臣が指定した民間団体が実施	民間団体・個別企業が独自に実施	民間団体・個別企業が独自に実施
対象となる技能・受検対象者	・全国的に業界標準が確立された技能 ・一定数の受検者が見込める職種（概ね年間1000人以上） ・実施機関の雇用労働者以外も対象 ・現在133職種	・地場産業、成長分野など業界標準が確立していない技能も対象 （検定の安定的な運営が見込まれる受検者数であれば可） ・**実施機関の雇用労働者以外も対象** ・現在３団体、３職種	・個別企業、団体において先進的・特有の技能 ・**実施機関の雇用労働者のみが対象**（団体が実施する場合には会員企業の労働者を含む。） ・現在43企業・団体、112職種
評価方法	・**学科試験＋実技試験**により評価 ・労働者のスキル向上を促すため、原則として複数等級		

3 職業能力評価基準

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]」を策定している。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」を「job tag（職業情報提供サイト）」に掲載するとともに、その活用に係る教材を厚生労働省ホームページに掲載している。

5 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、ハローワークの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。2024（令和6）年度には、新たに18市1町と締結し、2024年度末時点で、317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（2025（令和7）年4月現在、34道府県153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

＊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

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（令和2）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。

6 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。

7 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、2012（平成24）年及び2015（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派遣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づけられた。

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、その内容を求職者等に明示することを義務づける、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、改正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。

医療・介護・保育分野に従事する労働者を採用する際の職業紹介事業者に支払う手数料が高い・転職勧奨により早期離職してしまうといった指摘等があり、①「適正な有料職業紹介事業者の認定制度」の創設、②職業紹介事業者に対する、全都道府県労働局による「集中的指導監督」の実施等により、適正な事業者の認定や法令遵守の徹底等を行った。

また、現在及び今後における人手不足の状況やミスマッチを緩和、改善するため、労働力の需給調整機能の強化を図るための更なる対応策として、2024（令和6）年10月に職業安定法に基づく省令及び指針を改正し、求人者と求職者双方が、安心・納得して雇用仲介業を利用できるようにするための更なる措置を講ずることとした。具体的には、①職業紹介事業者の手数料実績の公開を義務化し、事業の透明性を高め、利用者の選択に資すること、②求人サイト、求人情報誌など募集情報を提供する事業者については、職業紹介事業者と同様に、早期離職につながるお祝い金等を労働者に提供することを原則禁止するなどの措置を2025（令和7）年4月に施行した。

第5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、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ったものの、2022（令和4）年からは再び増加に転じており、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、「早期再就職支援等助成金（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

「地域再生法」（平成17年法律第24号）等に基づく地方拠点強化税制における雇用促進税制は、本社機能を有する業務施設を東京23区から地方に移転する事業や地方において拡充する事業を行い、その施設で雇用者（有期雇用やパートを除く）を増加させた場合等一定の要件を満たした場合に、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である。

本税制は、2024（令和6）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6節 良質な労働環境の確保等

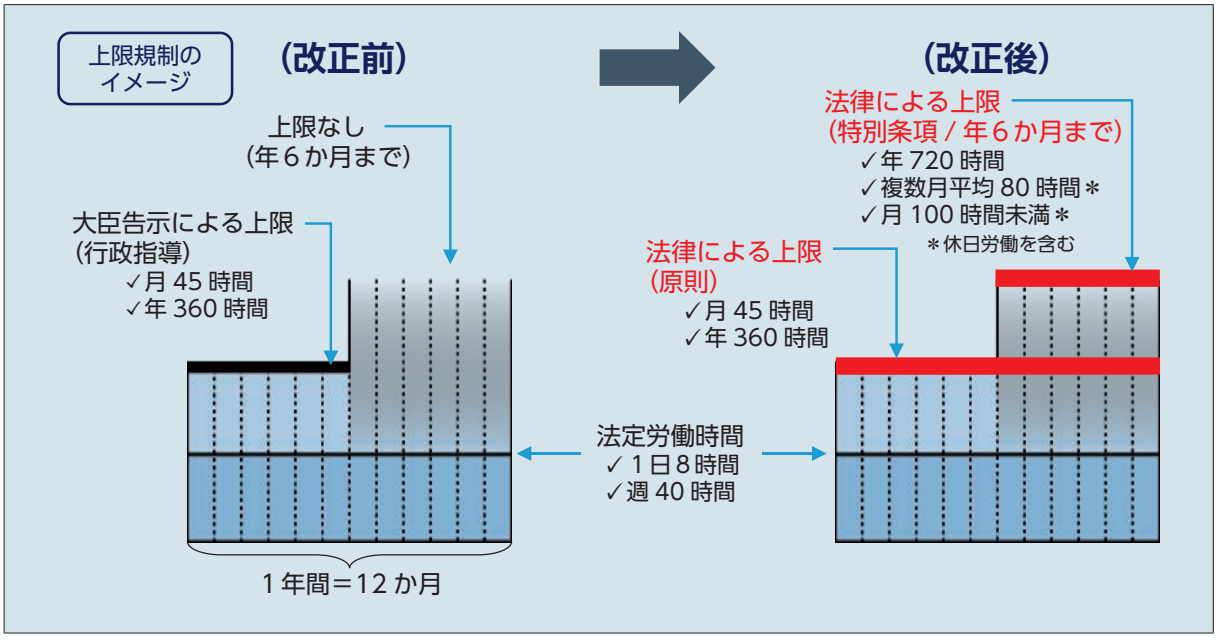
1 長時間労働の是正等に向けた取組み

（1）時間外労働の上限規制

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。）により改正された労働基準法において、罰則付きで時間外労働の上限規制が規定された（**図表1-6-1**）。

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、適用が猶予されてきた工作物の建設の事業、自動車の運転の業務、医業に従事する医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業についても、2024（令和6）年4月1日から適用が開始された。

図表 1-6-1　時間外労働の上限規制の概要



（2）過重労働解消に向けた取組みの促進

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、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。

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」（2024（令和6）年8月2日閣議決定）に基づく取組みを実施している。特に、毎年11月の過労死等防止啓発月間を中心に「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。また、2024年4月から、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組みを企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を実施している。

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[＊15]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、

＊15「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。

・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。

(3) 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時間となっているが、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。

また、同上限規制に併せて拘束時間や休息期間等について改正された改善基準告示が適用されている。

特に、トラック運転者については、長時間労働の要因として、長時間の荷待ちなどの荷主との取引慣行上の課題が挙げられ、個々の運送事業者の努力だけでは長時間労働の是正を図ることが困難であることから、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ほか、関係省庁と連携して、荷待ち時間の短縮に向けた取組みへの協力を呼びかけるなどして、こうした課題の改善が図られるよう取り組んでいる。

(4) 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組みの推進

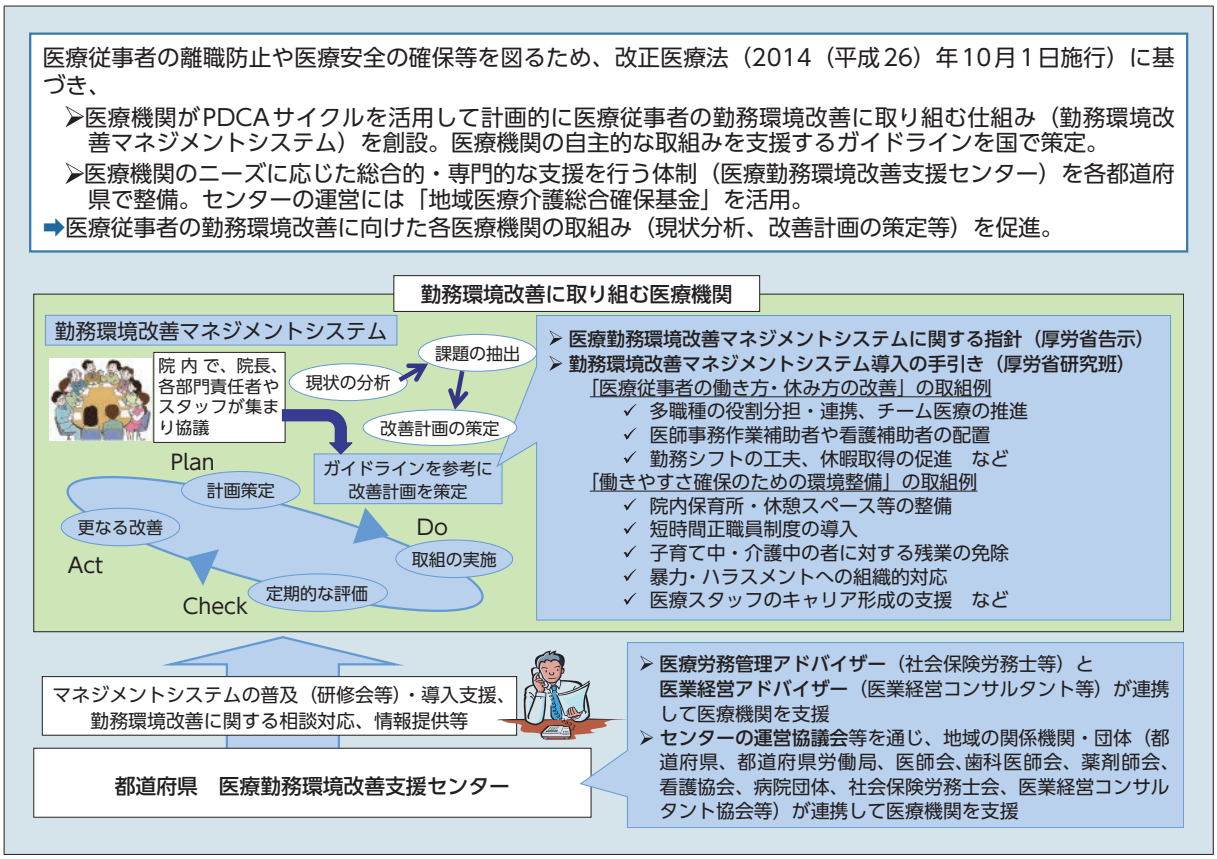
国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、長時間労働や当直、夜間・交替制勤務など厳しい勤務環境にある医療従事者が健康で安心して働ける環境の整備が喫緊の課題である。

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）」（2018（平成30）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[*16]（図表1-6-2）。

図表1-6-2　医療従事者の勤務環境改善について



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ており、原則として年960時間以内／月100時間未満となっているが、地域医療の確保や集中的に技能を向上させるために必要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（B水準対象機関）、連携型特定地域医療提供機関（連携B水準対象機関）、技能向上集中研修機関（C-1水準対象機関）又は特定高度技能研修機関（C-2水準対象機関）として都道府県知事の指定を受けた医療機関（特定労務管理対象機関）において、追加的健康確保措置（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・休日労働は年1,860時間以内／月100

＊16　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-kinmukankyou.mhlw.go.jp/

時間未満となっている。

なお、上限規制の遵守のためには、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（医師以外の医療関係職種への業務のタスク・シフト／シェアやICTの活用等）を推進する必要があり、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していく。

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」（令和3年法律第49号）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。

(5) 労働基準関係法制の見直しに向けた検討

働き方改革関連法の施行から5年が経過したこと等を踏まえ、労働基準法等の見直しについて検討することを目的に、学識経験者を参集して開催した「労働基準関係法制研究会」において、労働基準法の「労働者」・「事業」、労使コミュニケーションの在り方、労働時間法制について議論を行い、2025（令和7）年1月に報告書を取りまとめた。同報告書の提言も踏まえ、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。

2 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、労働基準監督署において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的確な対応を行っている。

また、労働基準監督署の閉庁時間に労働相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の設置や、労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」の運営等により、相談体制の充実、労働基準法等に関する情報発信の強化を図っている。

(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「かとく」、2015年4月に設置）に加え、全ての都道府県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年12月に決定された「『過労死等ゼロ』緊急対策」に基づき、2017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、「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」を幅広く周知するとともに的確な指導を実施している。

(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。

賃金不払が疑われる事業場に対しては、迅速かつ的確に監督指導を実施するとともに、度重なる指導にもかかわらず法令違反を是正しないなど、重大又は悪質な事案に対しては厳正に対処している。

2023（令和5）年中に全国の労働基準監督署の指導により、賃金が支払われ、解決された件数は20,845件であり、対象労働者数は17万4,809人、支払われた賃金の合計額は約92億8千万円となっている。

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。

また、解雇や雇止め、労働条件の引下げ等については、「労働契約法」（平成19年法律

第128号）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、大量整理解雇等が行われているおそれがある場合には、都道府県労働局において、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を行っている。

なお、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) 学生アルバイト等若年者への周知・啓発・教育

学生アルバイト等若年者が働く上でのトラブルを未然に防ぐために、特に多くの新入学生がアルバイトを始める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て、文部科学省と連携し事業主や学生、大学等へ周知・啓発用リーフレット等の配布や、都道府県労働局や労働基準監督署の職員が大学等への出張相談等の取組みを行う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や、高等学校、大学等でのセミナーの開催等を行っている。

(4) 労働者性が問題となる事案への対応

働き方が多様化し、フリーランスとしての新しい働き方が拡大する一方で、フリーランスとして働く人の中には、実態として労働基準法上の労働者に該当するような働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、労働基準法等に基づく保護が受けられていないといった問題が指摘されている。

このため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に合わせて、2024（令和6）年11月に全国の労働基準監督署に「労働者性に疑義がある方の労働基準法等違反相談窓口」を設置し、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談に対応している。

(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取りまとめた「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、なか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、労働基準監督機関が外国人技能実習機構と合同監督・調査を実施し、重大又は悪質な事案に対しては厳正に対処している。

また、外国人労働者等からの労働条件に関する相談窓口として、都道府県労働局や労働基準監督署に設置している「外国人労働者相談コーナー」、同相談コーナーに来訪できない方への「外国人労働者向け相談ダイヤル」、労働基準監督署の閉庁時間に労働相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を設けており、いずれも14言語（日本語を含む。）で対応している。

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[*17]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、その廃止を引き続き指導している。

障害者虐待防止の観点では、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。

(7)「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や、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している。

(8) 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、2023（令和5）年における送検件数は799件となった。

＊17「累進歩合制度」とは、営業収入等に応じて歩合給が定められている場合にその歩合給の額が非連続的に増減するもの。営業収入等の最も高い者又はごく一部の労働者しか達成し得ない高い営業収入等を達成した者のみに支給するいわゆる「トップ賞」、営業収入を数段階に区分し、その営業収入の区分の額に達する毎に一定の額の加算を行ういわゆる「奨励加給」も含まれる。

(9) 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」(昭和51年法律第34号)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。2023(令和5)年度には、2,132企業の24,300人に対して約86億円の立替払を行った。

(10) 賃金のデジタル払い

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、2023(令和5)年4月1日、「労働基準法施行規則の一部を改正する省令」が施行され、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(賃金のデジタル払い)が可能となる制度が開始された。

これを受けて、2025(令和7)年4月までに合計4社に対して厚生労働大臣の指定が行われた。

また、厚生労働省においては、制度の導入に必要な手続をまとめたリーフレット等を厚生労働省ホームページに掲載する等、引き続き、賃金のデジタル払い制度の理解促進に取り組んでいる。

3 ハラスメント対策の推進

「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)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・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントと同様に、全ての事業主に対して、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(令和元)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。)対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策に関心を持つ業界団体が業界内のカスタマーハラスメントの実態を踏まえ、業界共通の対応方針等を策定・発信

するまでの支援をモデル事業として実施し、業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定の上、研修動画の作成やその周知を図っている。また、就職活動中やインターンシップ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、就活ハラスメント防止対策企業事例集や企業向け研修動画の周知を図っている。

加えて、カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策を事業主の雇用管理上の措置義務とすること等を含む「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案」を2025（令和7）年3月に第217回通常国会に提出した。（図表1-6-3）

図表1-6-3　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1．ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。

※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること

② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。

③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2．女性活躍の推進【女性活躍推進法】

① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が 101 人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。

② 女性活躍推進法の有効期限（令和８年３月 31 日まで）を令和 18 年３月 31 日まで、10 年間延長する。

③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。

④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。

⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。

⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3．治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

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

等

施行期日

公布の日から起算して１年６月以内で政令で定める日（ただし、１③及び２②から④までは公布日、２①及び⑥並びに３は令和８年４月１日）

4 労災保険等制度

（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、労災保険法に基づき、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。

2023（令和5）年度の労災保険給付の新規受給者数は781,432人であり、前年度に比べ4,006人の増加（0.5%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687,901人、通勤災害による受給者が93,531人となっている。

(2) 過労死等の労災認定

2023（令和5）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1,023件、業務災害の支給決定件数は216件、精神障害の請求件数は3,575件、業務災害の支給決定件数は883件となっている。前年度と比べ、脳・心臓疾患の請求件数は220件の増加、業務災害の支給決定件数は22件の増加、精神障害の請求件数は892件の増加、業務災害の支給決定件数は173件の増加となっている。また、複数業務要因災害に関する脳・心臓疾患の支給決定件数は5件、精神障害の支給決定件数は4件となっている（図表1-6-4）。

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、迅速かつ適正な労災補償に努めている。

図表1-6-4　過労死等の労災補償状況（2019（令和元）～2023（令和5）年度）

		2019(令和元)年度	2020(令和2)年度	2021(令和3)年度	2022(令和4)年度	2023(令和5)年度
脳・心臓疾患	請求件数	936(121)	784(105)	753(124)	803(125)	1,023(171)
	支給決定件数(業務災害)	216(10)	194(14)	172(9)	194(18)	216(18)
	支給決定件数(複数業務要因災害)		0(0)	2(1)	4(0)	5(1)
精神障害	請求件数	2,060(952)	2,051(999)	2,346(1,185)	2,683(1,301)	3,575(1,850)
	支給決定件数(業務災害)	509(179)	608(256)	629(277)	710(317)	883(412)
	支給決定件数(複数業務要因災害)		0(0)	0(0)	2(0)	4(0)

資料：厚生労働省労働基準局調べ。
（注）1．脳・心臓疾患とは、業務における過重負荷により脳・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、業務における強い心理的負荷により精神障害を発病した事案（自殺（未遂）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「業務災害」又は「複数業務要因災害」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。
5．複数業務要因災害は、労働者災害補償保険法の改正により令和2年9月から保険給付の対象となった。

(3) 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」（平成18年法律第4号）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」（令和4年法律第72号）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日までに亡くなった労働者等のご遺族の方へと拡大された[*18]。

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、迅速かつ適正に行うよう努めている。

このほか、石綿による健康被害の救済については、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。

また、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の苦痛を受けたことについても、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」（令和3年法律第74号）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（図表1-6-5、図表1-6-6）。

図表1-6-5　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

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
肺がん	請求件数	443	408	527	566	535
	支給決定件数	375	340	348	418	433
中皮腫	請求件数	677	615	658	696	664
	支給決定件数	641	607	579	597	642
良性石綿胸水	請求件数	28	20	33	22	34
	支給決定件数	27	22	22	18	22
びまん性胸膜肥厚	請求件数	56	42	60	77	72
	支給決定件数	50	47	63	46	73
計	請求件数	1,204	1,085	1,278	1,361	1,305
	支給決定件数	1,093	1,016	1,012	1,079	1,170

		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
石綿肺	支給決定件数	52	44	64	61	62

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、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。

＊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

図表1-6-6 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

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
請求件数	43	40	545	132	317
支給決定件数	23	20	31	170	159

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。

(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。しかし、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ふさわしい者については、特別加入制度により、労災保険への加入を認めている。

フリーランス・事業者間取引適正化等法の制定等を踏まえ、2024（令和6）年11月1日から、同法第2条第1項に規定する特定受託事業者が行う事業（他に特別加入可能な事業や作業は含まない。）について、新たに特別加入制度の対象となっている。

(5) 労災保険制度の見直しに向けた検討

労災保険制度について、女性の労働参加の進展や更なる就労形態の多様化等、制度を取り巻く環境が常に変化を続けている状況を踏まえ、労災保険制度の現代的課題を包括的に検討することを目的に、学識経験者を参集して「労災保険制度の在り方に関する研究会」を開催している。

5 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。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ついては、厚生労働省内の緊密な連携や他の行政機関からの情報提供による未手続事業の把握、労働保険の手続指導を行い、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。

6 個別労働紛争対策の総合的な推進等

(1) 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」（平成13年法律第112号）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2023（令和5）年4月から2024（令和6）年3月の間に受け付けた総合労働相談件数は1,210,412件、このうち民事上の個別労働紛争に係る相談件数は266,162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8,372件、紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は3,687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。

(2) 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「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」にて報告書を取りまとめた。さらに、同年12月の労働政策審議会労働条件分科会において分科会長より、厚生労働省として解雇や解雇をめぐる紛争の実態等を明らかにする必要がある旨の総括がなされたことを踏まえ、今後の議論に資するよう調査を行っている。

(3) 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。

第7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

2023（令和5）年の新型コロナウイルス感染症へ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755人（前年比19人（2.5%）減）となったが、休業4日以上の死傷者数は135,371人（前年比3,016人（2.3%）増）と前年より増加した。

＊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

(2) 第14次労働災害防止計画の推進

「労働安全衛生法」(昭和47年法律第57号)においては、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」を厚生労働大臣が策定することとされている。

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、①自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発、②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、③高年齢労働者の労働災害防止対策の推進、④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、⑤個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、⑥業種別の労働災害防止対策の推進、⑦労働者の健康確保対策の推進、⑧化学物質等による健康障害防止対策の推進の8つの重点事項を定め、重点事項ごとの取組みを推進することとしている。

(3) 労働安全衛生法及び作業環境測定法の改正について

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられるよう職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずることを目的とする、「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案」を2025(令和7)年3月に第217回通常国会に提出した。

具体的な改正法案の内容は以下のとおり。

1 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

労働者のみならず労働者と同じ場所で作業を行う個人事業者等による災害の防止を図るとともに、職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約(第155号)の批准に必要な整備を行うため、注文者等が講ずべき措置や個人事業者等自身が講ずべき措置、業務上災害の報告制度等を定める。

2 職場のメンタルヘルス対策の推進

近年、精神障害の労災支給決定件数が増加傾向にあり、小規模事業場においても多数発生しているなど、事業場規模にかかわらずメンタルヘルス対策が課題となっていることから、労働者数50人未満の事業場において当分の間努力義務としているストレスチェックを事業場規模にかかわらず実施を義務化する。

3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

事業者による安全データシート(SDS)の交付等が適切に行われ、リスクアセスメントの的確な実施を担保し、化学物質のばく露からの労働者保護を十分なものとするため、化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設けるとともに、化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、成分名

についてのみ代替化学名等の通知を認めることとしている。また、個人ばく露測定を作業環境測定の一つとして位置付け、測定基準に従って実施しなければならないこととするとともに、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図ることとしている。

4 機械等による労働災害の防止の促進

ボイラー、クレーン等の特定機械等に係る製造許可の一部や製造時等検査について、専門性を持つ民間機関の活用を図るため、民間の登録機関が実施することができる範囲を拡大するとともに、これらの登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5 高年齢労働者の労働災害防止の推進

高年齢労働者は若年世代と比べて労働災害の発生率が高く、災害が起きた際の休業期間も長い傾向にあることから、高年齢労働者の特性に応じた作業環境の改善等の措置を事業者の努力義務とし、事業場が実施すべき事項について、国が指針を公表する。

図表 1-7-1　労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1．個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】
既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、
① 注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せて ILO 第 155 号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
② 個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2．職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】
○ ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数 50 人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、50 人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。

3．化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】
① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。
③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

4．機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】
① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。
② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5．高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】
○ 高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。
等
このほか、平成 26 年改正法において改正を行った労働安全衛生法第 53 条について、規定の修正を行う。

施行期日

令和８年４月１日（ただし、１①の一部は公布日、４②は令和８年１月１日、３③は令和８年 10 月１日、１②の一部は令和９年１月１日、１①及び②の一部は令和９年４月１日、２は公布後３年以内に政令で定める日、３①は公布後５年以内に政令で定める日）

（4）労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の改正について

病気になっても働き続けることのできる環境を一層整備していくため、2025（令和7）年３月に国会に提出した「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等の一部を改正する法律案」において、事業主に対し、治療と仕事の両立支援のための必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、国が指針を定め、公表する。（図表1-6-3（前掲））

（5）自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

労働者が安全で健康に働くためには、労働者の安全衛生対策の責務を負う事業者や注文者のほか、労働者等の関係者が安全衛生対策について自身の責任を認識し、真摯に取り組むことが重要である。

加えて、安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることを周知する等、事業者による安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備が必要であり、その意識啓発のため、各種表彰、「安全衛生優良企業公表制度」、「SAFEコンソーシアム」の表彰制度等を活用した周知等を進めている。

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みを促進するため、「安全衛生優良企業公表制度」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」として認定しており、2025（令和7）年4月1日現在、45社の企業が認定を受けている。

2 SAFEコンソーシアム

事業場内での安全衛生活動の取組みに対する機運醸成や意識改革を図るため、2022（令和4）年6月から「従業員の幸せのためのSAFEコンソーシアム[*20]」の活動を進めている。具体的には、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みを企業自らが発表するシンポジウムの開催や、企業に訪問して取組みを紹介する現場視察会を実施している。

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、優良な取組みを表彰する「SAFEアワード」について、2024（令和6）年8月から募集を開始し、2025（令和7）年2月に表彰することにより、優良な取組みを進める職場の「見える化」を図っている。

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

2 労働災害を防止するための対策の充実

(1) 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

近年、「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、労働者の作業行動を起因とする労働災害の増加が続いていることから、これらの労働災害の防止対策を第14次労働災害防止計画における重点事項に掲げ、取組みを進めている。中でも、最も発生件数の多い転倒災害については、転倒防止体操の動画や、転倒の態様に対応した具体的な対策として、転倒災害を発生させる環境要因の解消（ハード対策）及び労働者の高齢化に伴う身体機能の低下への対策（ソフト対策）を促進するリーフレットを作成し、周知啓発等に取り組んでいる。

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) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

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、労働災害防止に向けた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り中小企業事業者の取組みを支援している。

(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するほか、「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るとともに、外国人労働者も含めた労働者に対する危険の見える化のための安全表示を作成し、公表を予定している。

(4) 個人事業者等に係る安全衛生対策

労働者以外の個人事業者等についても業務上の災害が相当数発生している状況等を踏まえ、災害の実態把握や、災害防止のための安全衛生対策について、2022（令和4）年5月から「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」において検討を行い、2023（令和5）年10月に報告書が取りまとめられた。

同報告書を踏まえ、必要な対応を検討・実施し、2024（令和6）年4月に労働安全衛生法第20条、第21条及び第25条等に基づく危険防止措置関係規定のうち立入禁止や退避等に係る労働安全衛生規則等の規定について、措置の対象を個人事業者等に広げる改正を、同年5月に「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」の策定を行った。

また、2025（令和7）年3月に、個人事業者等に対する安全衛生上の指示等について、当該個人事業者等が労働基準法上の労働者に該当するか否かの判断や、偽装請負に該当するか否かの判断に当たっての留意事項などを通達で示した。

(5) 業種別の労働災害防止対策の推進

1 陸上貨物運送事業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日以上の労働災害の約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月に改正された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改正労働安全衛生規則に基づく措置の徹底を図るための指導を行っている。

2 建設業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、2023年3月に改正された一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検の確実な実施を内容とする改正労働安全衛生規則に基づく措置を含め、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を図るための指導、2023年3月に改正した「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」に基づく手すり先行工法等の「より安全な措置」の一層の促進を図るための周知を行っている。

また、2023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の推進に関する法律」（平成28年法律第111号）に基づく「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」の変更に基づき、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を計画的に推進している。

その他、山岳トンネル工事の切羽における労働災害の発生状況を踏まえ、2024（令和6）年3月に「山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン」を改正し、同ガイドラインに基づく措置の実施を指導している。

加えて、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。

3 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。

4 林業の労働災害防止対策

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重要であることから、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い、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」を改正する等、伐木等作業における安全の確保を図っている。

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

事業場におけるメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）の取組みを強化するため、2015（平成27）年に事業場におけるストレスチェックの実施が義務化された（労働者数50人未満の事業場は、当面の間努力義務とされた）。

ストレスチェック制度の具体的な実施方法等については、「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」（ストレスチェック指針）や「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」等により示し、事業場に周知している。

さらに、ストレスチェック制度の適切な実施を促進するため、都道府県の産業保健総合支援センターにおいて、事業場の産業保健関係者等を対象に、専門的な研修、相談対応、個別訪問支援等を行っている。また、全国350か所の地域産業保健センターでは、労働者数50人未満の小規模事業場を対象に、ストレスチェックの高ストレス者に対する医師の面接指導や健康相談等の産業保健サービスを提供している。

このほか、「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」の無料公開や、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」における事業場の取組事例の周知等を行っている。

(2) その他メンタルヘルス対策の推進

事業場におけるメンタルヘルス対策の取組みが適切かつ有効に実施されるよう、2006（平成18）年に「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を公表し、周知・啓発を行っている。さらに、産業保健総合支援センターにおいて、ストレスチェックを含むメンタルヘルス対策の導入や取組みの促進を総合的に支援している。

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、事業者向けにメンタルヘルス対策に関する最新情報や取組事例、働く方向けにセルフケアに役立つコ

ンテンツ等、様々な情報を提供しているほか、電話・メール・SNSによる相談窓口を設置し、働く方やその家族等からのメンタルヘルス不調等の相談に対応している。

(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、2020（令和2）年に改正された「過重労働による健康障害防止のための総合対策」により、時間外・休日労働時間の削減や、労働者の健康管理等の事業者が講ずべき措置について指導等を行っている。その中で、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いる。

また、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1か月当たり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ており、これらを踏まえ、面接指導の実施等を始めとした過重労働による健康障害防止対策を推進している。

その他、都道府県労働局長による過労死等防止計画指導等により、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、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、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、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、長時間労働者や高ストレス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おいて、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、それらに要する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。

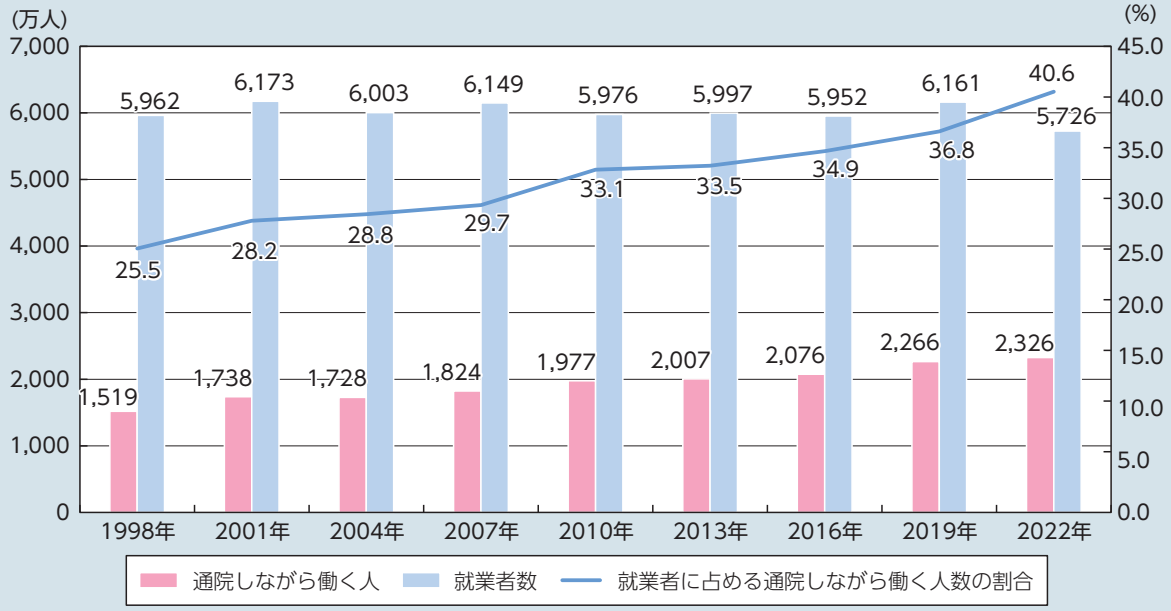
(5) 治療と仕事の両立支援の推進

高齢者の就労の増加や、医療技術の進歩等を背景に、何らかの疾患により通院しながら働く労働者の割合は40.6%（2022（令和4）年）に上っているなど、病気を治療しながら仕事をする労働者は年々増加している。今後、労働力の高齢化等により疾病リスクを抱える労働者の割合は一層増加することが見込まれ、職場において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さらに増えることが想定される（**図表1-7-2**）。

厚生労働省では、「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」（2016（平成28）年２月策定）を公表し、企業における治療と仕事の両立支援の取組みの周知啓発を図るとともに、産業保健総合支援センターにおいて、治療と仕事の両立支援の専門家を配置し、企業支援（専門的研修・相談対応・訪問支援等）を行っている。また、患者である労働者に寄り添い、医療機関と企業をつなぐ役割を果たす「両立支援コーディネーター」を養成し、医療機関、企業との三者による「トライアングル型支援」の体制構築も進めている。

地域においては、各都道府県労働局に「地域両立支援推進チーム」（使用者団体、労働組合、医師会、都道府県（衛生主管部局）、地域の中核となる医療機関、産業保健総合支援センターなどで構成）を設置し、地域の実情に応じた治療と仕事の両立支援の取組みを推進している。

図表1-7-2　何らかの疾患により通院しながら働く労働者の割合



1．入院者は含まない
2．15歳以上の者
3．就業者数は世帯人員のうち「仕事あり」の者
4．2016年の数値は、熊本県を除いたもの
資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」

4　化学物質等による健康障害防止対策の推進

(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日以上の労働災害（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。

化学物質管理については、こうした物質の多様化や国際的な潮流に従い、国が特定の化学物質ごとに個別具体的に規制する方法から、危険・有害な物質について事業者等が自律的に管理する規制へ見直すため、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、2024（令和6）年4月に全面施行された。

具体的には、国が危険性・有害性を確認した化学物質について、化学物質の譲渡・提供者が危険性・有害性情報をラベル表示するとともに、譲渡・提供する相手方に対して文書（SDS）を交付して成分・含有量等の危険性・有害性情報を通知する義務を負うこととした。また、譲渡・提供を受けた企業はリスクアセスメントを行うとともに、その結果に基づき、労働者のばく露低減措置を講ずるなど自律的な管理体制を整えることとしており、これらについて周知徹底を図り、職場における化学物質による健康障害防止対策を一層推進する。

（2）石綿（アスベスト）対策の適切な実施

石綿[*21]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は今も多くの石綿建材が残っており、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とされている。

これらを踏まえ、これまで、①2020（令和2）年7月に石綿含有の有無の事前調査・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を行うとともに、②2022（令和4）年1月には、船舶に係る事前調査者の要件を定め、船舶に係る事前調査結果の報告を義務化し、③さらに、2023（令和5）年1月には、工作物に係る事前調査者の要件を定める等の石綿障害予防規則等の改正（2026（令和8）年1月施行）を行うとともに、2023年3月には関係告示の改正を行ったところ、これらの改正内容の周知徹底を図っている。

また、2023年8月には、石綿等の切断等の作業等において、石綿等の湿潤化と同等の措置の一つとして、除じん性能を有する電動工具の使用等を義務付ける等の改正を行うとともに、「建築物等の解体等の作業及び労働者が石綿等にばく露するおそれがある建築物等における業務での労働者の石綿ばく露防止に関する技術上の指針」を改正した。

なお、本改正は、電動工具による石綿等の切断等を推奨する趣旨ではなく、石綿等の除去は、石綿等の切断等以外の方法（ボルトや釘等を撤去し、手作業で取り外すこと等）で行う必要があり、これを実施することが技術上困難な場合に限り、石綿等の切断等を行うことが認められているという従来の考え方を変えるものではない。

（3）職業性疾病予防対策

粉じん障害防止対策については、2023（令和5）年度から開始している「第10次粉じん障害防止総合対策」により、「呼吸用保護具の適正な選択及び使用の徹底」及び「じん

＊21 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。

肺健康診断の着実な実施」等を引き続き重点事項として位置づけ、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、建設業労働災害防止協会において「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。

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」（期間：5月1日～9月30日）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。また、近年、職場における熱中症による災害が増加しており、死亡災害のほとんどが初期症状の放置や対応の遅れが原因となっていることを踏まえ、熱中症のおそれがある作業者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することが可能となるよう、2025（令和7）年6月から、事業者に対し、熱中症のおそれがある作業者の早期発見のための体制整備や熱中症の重篤化を防止するための措置の実施手順の作成、これらの体制及び手順の関係作業者への周知を義務付けることとしている。

振動障害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年4月に「騒音障害防止のためのガイドライン」を改訂し、同ガイドラインに基づく取組みの周知等を行っている。

電離放射線障害防止対策については、電離放射線障害防止規則の改正（2021（令和3）年4月施行）により眼の水晶体の等価線量限度を引き下げているところ、医療従事者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組みを推進するため、放射線業務を行う医療機関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の導入支援を行っている。

5 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、廃炉の完遂に向けて、使用済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、独立行政法人労働者健康安全機構において、「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「除染等業務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ため、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実施している。

(4) 本格的な震災復興に向けた取組み

厚生労働省では、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を確保し、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や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の助成及び住宅の借上げや住宅手当の導入・拡充に係る費用の助成を行っている。

図表1-7-3　原子力災害対応雇用支援事業の概要

令和７年度当初予算額　制度要求（制度要求）※（）内は前年度当初予算額

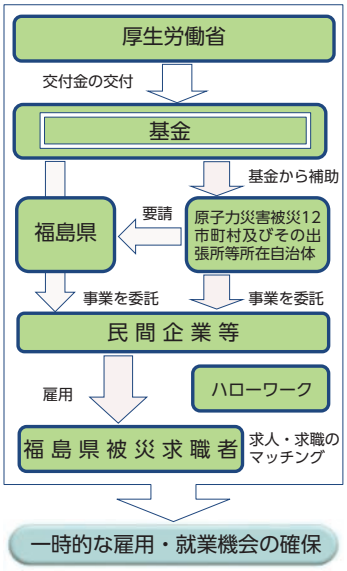
1　事業の目的

○　長引く原子力災害の影響により、依然として約２．７万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。
○　被災 12 市町村においては事業所の再開が徐々に進み、令和７年度以降も、住民の帰還が順次進捗し、帰還等を契機に、こうした避難者が労働市場に流入することが予想されるものの、被災後長期的に不安定な雇用状態にあった方等、安定した雇用に至るまでに人材育成等の支援が必要な者も含まれており、支援が必要。
○　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。

2　事業の概要・実施主体等

◆事業内容
○事業開始可能期間：令和７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（被災 12 市町村外の就職を除く。）に就いていない者（失業給付中の者を除く。）。
○雇用期間：１年以内

≪事業スキーム≫



◆　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・就業機会を確保した上で、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
○　教育旅行での来訪促進のための情報収集・広報業務
○　県産品の輸出促進のための貿易相談、支援業務

図表1-7-4 事業復興型雇用確保事業の概要

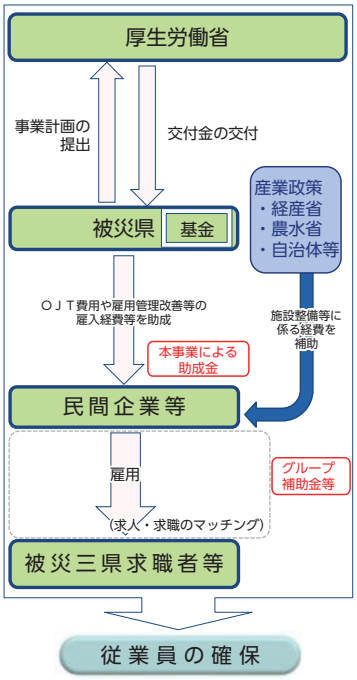
令和７年度当初予算額　制度要求（制度要求）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

○　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。

2 事業の概要・実施主体等

【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）
【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】
○雇入費助成
・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。
※宿舎の新規借り上げ、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。



2 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り、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8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」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。2025（令和7）年3月末現在、加入労働者は約570万人であり、2024（令和6）年度の退職金等支給件数（分割払い分を除く。）は約35.9万件、退職金等支給金額（分割払い分を除く。）は約4,740億円となっている。

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。

2024（令和6）年3月末現在、財形貯蓄契約件数は約599万件、貯蓄残高は約14兆円となっている。また、財形融資貸付件数は約5万件、貸付残高は約3,517億円となっている。

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、セミナー等による周知啓発に加え、2024（令和6）年度からは労働者協同組合活用促進モデル事業を実施しており、引き続き労働者協同組合の更なる普及・活用促進を図る。

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2023（令和5）年6月1日に施行された。政府においては、関係省庁が適切に連携し、審査、検査及び監督を行っていく。

第9節 安定した労使関係の形成など

1 2024（令和6）年度の労使関係

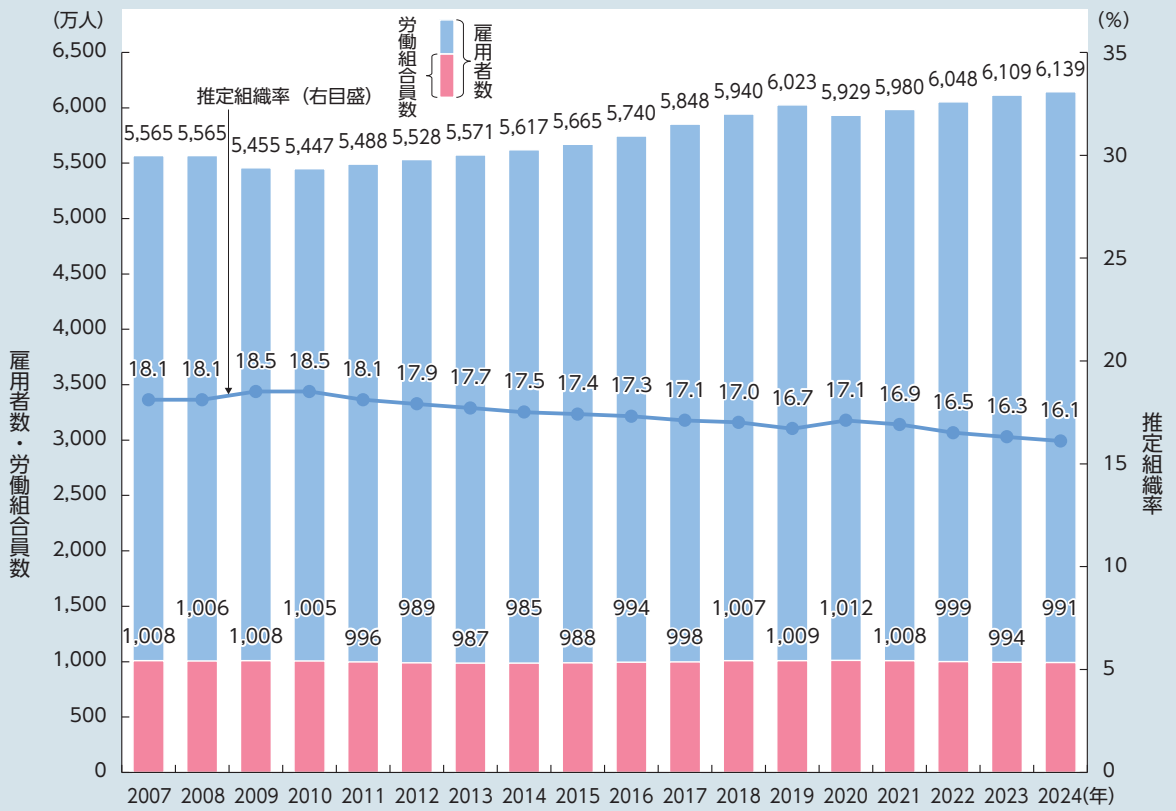
（1）我が国の労働組合

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。

2024（令和6）年6月現在、我が国の労働組合員数は991万2千人で、前年比で2万5千人減少した（図表1-9-1）。

また、パートタイム労働者の労働組合員数は146万3千人で、前年比で5万3千人増加した。

図表1-9-1 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。

(2) 春闘の情勢

2024（令和6）年11月26日の「政労使の意見交換」において、内閣総理大臣から「政権といたしましては、デフレ脱却と成長型経済の実現を確実なものとし、地方経済と日本経済をともに成長させ、生活が豊かになったことを一人一人の国民に実感していただきますよう、賃金上昇が物価上昇を安定的に上回る経済を実現することを目指します。これを、物価が持続的・安定的に上昇する新たな経済ステージにおいて実現するため、来年の春季労使交渉におきましては、労働者の賃金水準を引き上げるベースアップを念頭に、33年ぶりの高水準の賃上げとなった今年の勢いで、大幅な賃上げへの御協力をお願いいたします。この賃上げの流れが、雇用の7割を占めます中小企業、地方で働く皆様方にも行き渡ることが重要であります。政府として、賃上げ環境の整備のための具体策を盛り込んだ総合経済対策を決定いたしました。これに基づき、価格転嫁等の取引適正化の推進、省力化・デジタル化投資の推進、人への投資の促進及び多様な人材が安心して働ける環境の整備、中堅・中小企業の経営基盤の強化・成長の支援などに取り組んでまいります。その裏付けとなります補正予算の早期成立を図ってまいります。本日の御議論も踏まえ、地方における官公需や中小企業と中小・小規模間の転嫁も含めまして、労務費の価格転嫁の徹底に一層全力で取り組んでまいります。また、厚生労働大臣におかれましては、賃上げの流れが地方にも波及するよう、全国47都道府県におきまして、地方版政労使会議の開催をお願いいたします。」等の発言があった。

日本労働組合総連合会（連合）は2024年11月28日に、「経済社会の新たなステージを定着させるべく、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす。すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現をめざす。中小労組などは格差是正分を積極的に要求する。」等を内容とする「2025春季生活闘争方針」を決定し、公表した。

日本経済団体連合会（経団連）は2025（令和7）年1月21日に、「来たる2025 年春季労使交渉・協議においては、ここ2年間で醸成されてきた賃金引上げの力強いモメンタムを社会全体に『定着』させ、『分厚い中間層』の形成と『構造的な賃金引上げ』の実現に貢献することが、経団連・企業の社会的責務といえる。その達成の鍵は、働き手の7割近くを雇用する中小企業と、雇用者数全体の4割近くを占める有期雇用等労働者の賃金引上げが握っている。とりわけ、中小企業における賃金引上げには、適正な価格転嫁と販売価格アップが不可欠である。」、「物価上昇が継続する中、働き手の実質的な生活水準の維持と企業における人材の確保・定着の観点から、月例賃金（基本給）の引上げにあたっては、『賃金・処遇決定の大原則』に基づき、制度昇給（定期昇給、賃金体系・カーブ維持分）の実施はもとより、ベースアップ（賃金水準自体の引上げ、賃金表の書き換え）を念頭に置いた検討が望まれる。」等を内容とする「2025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。

2025年1月22日、連合と経団連のトップ同士の懇談会が開催され、春季労使交渉をめぐる諸問題について意見交換が行われた。2025年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し、これを受けて2月中旬から下旬に個別労働組合が方針を決定

して要求書を提出し、以後、個別の企業ごとに労使交渉が行われた。

2025年3月12日の集中回答日に、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、2025年3月12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、例年3月から7月まで発表を行っている。2025年5月8日、連合が発表した「2025春季生活闘争第5回回答集計結果」では、月例賃金（加重平均）の賃上げ率は5.32％と、2024年の同時期と比較して上回った。

2 労働委員会制度

労使紛争は、労使当事者がお互いに誠意を持って話し合い、自主的に解決することが望ましいが、実際には労使当事者だけでは解決しないことがあるため、労使紛争の解決に当たる公平な第三者機関として、労働委員会が設けられている。

労働委員会は公益・労働者・使用者のそれぞれを代表する委員から成る、三者構成の委員会であり、各都道府県の機関として「都道府県労働委員会」が、国の機関として「中央労働委員会」が設けられている。

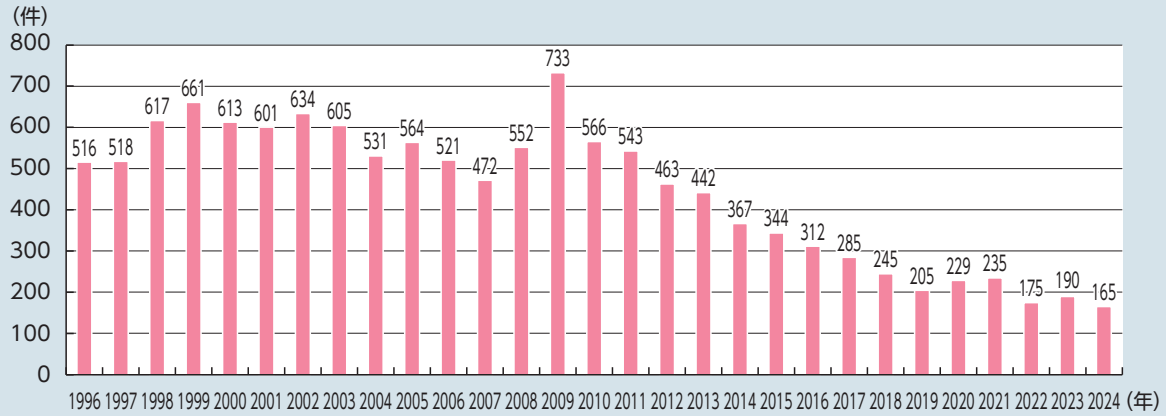
いずれの労働委員会も、「労働組合法」（昭和24年法律第174号）及び「労働関係調整法」（昭和21年法律第25号）に定められた権限を、国や都道府県から独立して行うものとされており、不当労働行為事件の審査、労働争議の調整（あっせん、調停及び仲裁）、個別労働紛争のあっせん（中央労働委員会及び一部の都道府県労働委員会を除く。）を行っている。

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、2024（令和6）年が200件であった。再審査の新規申立件数は、2024年が57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2024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の新規係属件数は、165件であった（**図表1-9-2**）。

さらに、個別労働紛争のあっせんの新規係属件数は、285件であった。

図表1-9-2　集団的労使紛争のあっせん等の新規係属件数



資料：中央労働委員会事務局において作成