

運送業が直面する諸課題の克服に向けた対策セミナー ～ 社会が注目する運送業の持続的发展に ～ つなげる労働環境改善のために

厚生労働省 宮城労働局 労働基準部長 川越俊治

次 第

- 1 働き方改革と健康確保
労働災害防止と今後求められる職場環境整備
説明 宮城労働局
- 2 改正物流法への対応
(令和7年4月からの改正トラック法について)
説明 宮城運輸支局
- 3 諸課題克服と職場改善に役立つ情報や支援策
とその活かし方
説明 (公社) 宮城労働基準協会
- 4 事故防止について
説明 (公社) 宮城県トラック協会
- 5 令和7年度 安全衛生研修会、安全衛生事業等
のご案内
説明 陸上貨物運送事業労働災害防止協会宮城県支部

運送業が直面する諸課題の克服に向けた対策セミナー
社会が注目する運送業の持続的发展に
～ **つなげる労働環境改善のために** ～

働き方改革と健康確保

厚生労働省 宮城労働局 労働基準部長 川越俊治

ドライバーの時間外労働の上限規制

➤ 時間外労働の上限規制等を知りたいときは、トラックポータルサイトを活用

● 改善ハンドブックには、改正改善基準告示のポイントや各社の取組事例も掲載

※時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた自動車運転の業務に対して、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ています。

自動車運転者の 長時間労働改善に向けた ポータルサイト

本ポータルサイトは、自動車運転者の長時間労働改善に向けたさまざまな情報を掲載しています。

トラックポータルサイト 検索



トラック運転者の長時間労働改善に向けた
改善ハンドブック



厚生労働省

自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト

改善基準告示



自動車運転者には拘束時間等を
定めた改善基準告示が適用され、
このルールを守って運転業務等
を行う必要があります。

令和6年4月から変更になります！

詳細は以下の特設ページから

- トラック運転者の改善基準告示
- バス運転者の改善基準告示
- ハイヤー・タクシー運転者の改善基準告示



5 ITの活用による改善事例

◆ 新雪運輸株式会社：埼玉県

運行情報を可視化し、荷待ち時間を短縮！

当社では過去、運転者の時間外労働が長時間化する傾向があり、業界的にも過労が原因とされる交通事故が多発していた。そこで、「業務の可視化」による取組を始め、ドライブレコーダー機能と、デジタルタコグラフ機能が一体となった運行データ機器を全車に設置。「この機器では、運転中の映像が記録され、車両速度、走行時間、走行距離等が自動で記録されるため、その情報を分析しました」とシステム担当の岡安さん。

可視化をした結果、長時間労働の原因の一つは荷物の積み下ろしが終了するまでの運転者の待機時間、荷待ち等による停車時間が長いことが分かった。これを改善するには荷主側の協力が不可欠なため、「運行記録情報等を直接見てもらい現状を説明した結果、荷主側から積極的な協力を得られ、荷待ち時間の短縮へつなげることができました」と人事の石田さんは説明してくれた。



デジタコ管理画面

運転手名	平均運行時間	停止割合	勤務日数
1	9:30:49	49.2%	16
2	10:43:48	55.6%	17
3	5:27:37	45.7%	14
4	9:34:33	26.5%	11
5	10:40:20	52.7%	17
6	10:03:50	53.9%	16
7	11:32:44	49.2%	15
8	9:23:21	42.8%	17

荷主への説明資料

働き方改革推進支援助成金と支援センター

- 上限規制がよくわからないときは、働き方改革推進支援センターに相談
- 効率化による労働時間削減をするなら、働き方改革推進支援助成金を活用

厚生労働省 働き方改革 特設サイト 支援のご案内
働き方改革の ポイント
助成金の ご案内
無料相談窓口 働き方改革推進 支援センター
お役立ち コンテンツ SPECIAL



宮城働き方改革推進

検索



令和7年度「働き方改革推進支援助成金」

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

運送業務を効率化し、労働時間を削減したい！

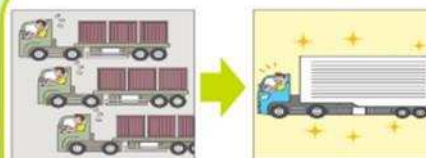
運行に伴う事務作業を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

積載量の多いトレーラーを導入

デジタル式運行記録計を導入

改善の結果



一度で多くの荷物を運べるようになったことで、労働時間が削減された。



運転日報や出勤簿の作成が自動化されたことにより、労働時間が削減された。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

運送業 働き方改革助成金

検索



時間外労働の上限規制等に関する説明会等



- 時間外労働の上限規制等がわからない、詳しく知りたいときは、説明会へ参加
労働基準監督署の労働時間相談・支援班に相談、訪問支援を依頼

今年度も宮城労働局・労働基準監督署では、自動車運転の業務等に係る事業場の労務管理担当者様等を対象として、時間外労働の上限規制等（「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）を含む。）の内容を中心とした説明会を開催する予定です（開催日時、場所などの詳細は宮城労働局公式Xにて告知予定）です。

フォローしよう！

宮城労働局 宮城労働局【公式】
@miyagi_roudou



宮城労働局HPもご覧ください

- 労働行政施策全体の動向やお役立ち情報など、事業主や働く人と働きたい人、各種事業者や自治体等のための情報を発信しています。
- 労働局・監督署・ハローワークの窓口案内情報が整理されています。

【宮城労働局HP】
<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/1.html>

宮城労働局 検索

労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」では担当者が個別に訪問し、時間外労働の上限規制に関する説明及び相談等に対応しております。訪問支援をご希望の方は所轄の労働基準監督署へご連絡を。

	電話番号	管轄区域
仙台労働基準監督署	022-299-9072	仙台市、塩釜市、名取市、岩沼市、多賀城市、富谷市、亘理町、山元町、松島町、七ヶ浜町、利府町
石巻労働基準監督署	0225-22-3365	石巻市、気仙沼市、東松島市、女川町、南三陸町
古川労働基準監督署	0229-22-2112	大崎市、大和町、大郷町、大衡村、加美町、色麻町、涌谷町、美里町
大河原労働基準監督署	0224-53-2154	白石市、角田市、蔵王町、七ヶ宿町、川崎町、村田町、大河原町、柴田町、丸森町
瀬峰労働基準監督署	0228-38-3131	登米市、栗原市

「しわ寄せ」防止対策

➤ 他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮

※事業主の皆様は、他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう企業内に周知しましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

「働き方改革」を阻害する不当な行為をしないよう気をつけましょう！

これらの行為は、下請法や独占禁止法で定める禁止行為に該当する可能性があります。

※特設サイトで他の事例も紹介しています。



しわ寄せ防止
特設サイト

しわ寄せ防止特設サイト



02 減額

(下請法第4条第1項第3号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

事例③ 付加価値の不払

発注者は、書面において短納期発注については「特急料金」を定めていたところ、受注者に対して短納期発注を行ったにもかかわらず、「予算が足りない」などの理由により、特急料金を支払うことなく、通常の代金しか支払わなかった。

03 不当な給付内容の変更・やり直し

(下請法第4条第2項第4号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

事例④ 直前キャンセル

発注者は、受注者に対して運送業務を委託しているところ、特定の荷主の荷物を集荷するために、毎週特定の曜日に受注者のトラックを数台待機させることを契約で定めていた。当日になって「今日の配送は取りやめになった」と一方的にキャンセルし、その分の対価を支払わなかった。

今日の配送は
取りやめになった。

発注者

3台のトラックの
待機が無駄になったのに
その費用を
払わないなんて…

受注者

「しわ寄せ」防止総合対策の概要

「働き方改革」と「取引適正化」は車の両輪であり、大企業等の働き方改革による下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止は、大企業等と下請等中小事業者の双方が成長と分配の好循環を実現する上で共通の課題です。

このため、厚生労働省・中小企業庁・公正取引委員会が緊密な連携を図り、**「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」を策定**（令和元年6月）

総合対策の4つの柱

① 関係法令等の周知広報

- ・労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会等における課題の共有と地域での取組の推進
- ・労働局・労基署・働き方改革推進支援センターが、あらゆる機会を通じて、労働時間等設定改善法に加え、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」等についてもリーフレット等を活用して周知
- ・「しわ寄せ防止キャンペーン月間」の設定による**経営トップセミナーの開催等の集中的な取組**

② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供

- ・下請等中小事業者から、大企業・親事業者の働き方改革による「しわ寄せ」に関する相談が寄せられた場合等には、**相談情報を地方経済産業局に情報提供**

③ 労働局での「しわ寄せ」防止に向けた要請等の実施と労基署での通報制度の的確な運用

- ・労働局において、管内の大企業等に対し、「しわ寄せ」防止に向けた要請等を実施
- ・**下請事業者に対する監督指導**において、**労働基準関係法令違反が認められ、背景に親事業者による下請法等違反行為の存在が疑われる場合**には、**公正取引委員会・中小企業庁に通報**する制度を厳格に運用

④ 公正取引委員会・中小企業庁による指導及び不当な行為事例の周知・広報

- ・大企業の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の下請法等違反の「しわ寄せ」については、**公正取引委員会・中小企業庁が、下請法等に基づき、厳正に対応**
- ・実際に指導等を行った事例や**不当な行為の事例（べからず集）の周知・広報の徹底**

労働基準監督署による荷主等への要請について（トラック）

労働基準監督署による要請（新規：令和5年1月～）

▶ 荷主・元請運送事業者に対し、労働基準監督署から配慮を要請

（要請の内容）長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないよう努めること。

運送業務の発注担当者に改善基準告示を周知すること。

「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」の周知を実施。



▶ 対象企業選定にあたり、省内HPや立入調査時に収集した情報を活用 ⇒ 国土交通省にも情報提供

立入調査時に情報収集



運送業者

厚生労働省

省内HPにおいて情報収集

国土交通省

労働基準監督署

情報提供（拡充）

働きかけに活用

荷主への要請（新規）

法に基づく「働きかけ」等

発荷主

着荷主

※ 荷主への働きかけ等の実施に当たり、厚生労働省から提供された情報も活用

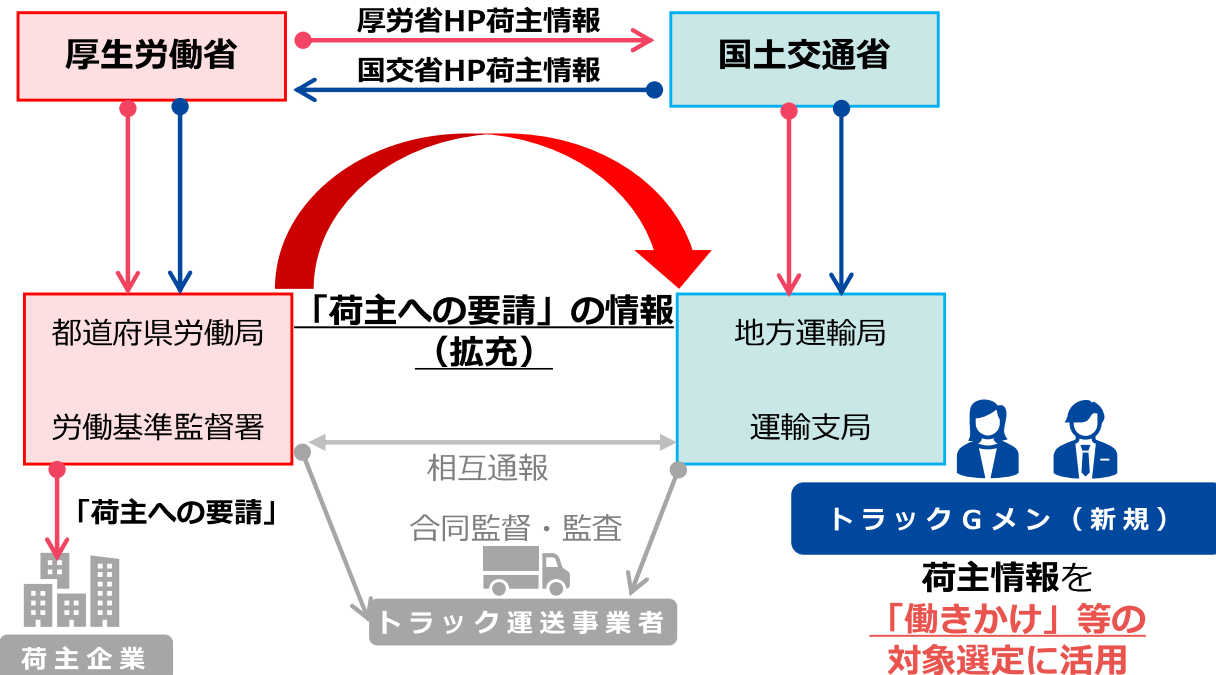
※ 国土交通省において、さらなる働きかけ等の実施のため、地方適正化事業実施機関が行う巡回指導時の情報収集を周知徹底（本年4月措置済）

「トラックGメン」設置に伴う国土交通省との連携強化
(令和5年10月～)

① 荷主情報提供の運用強化

現行の国土交通省への荷主情報提供に加え、

- 荷待ちを発生させている疑いがあることを労働基準監督署が把握し、「荷主への要請」を実施した荷主の情報を、広く国土交通省に提供し、「トラックGメン」による「働きかけ」等の対象選定に活用



③「標準的な運賃」の周知強化

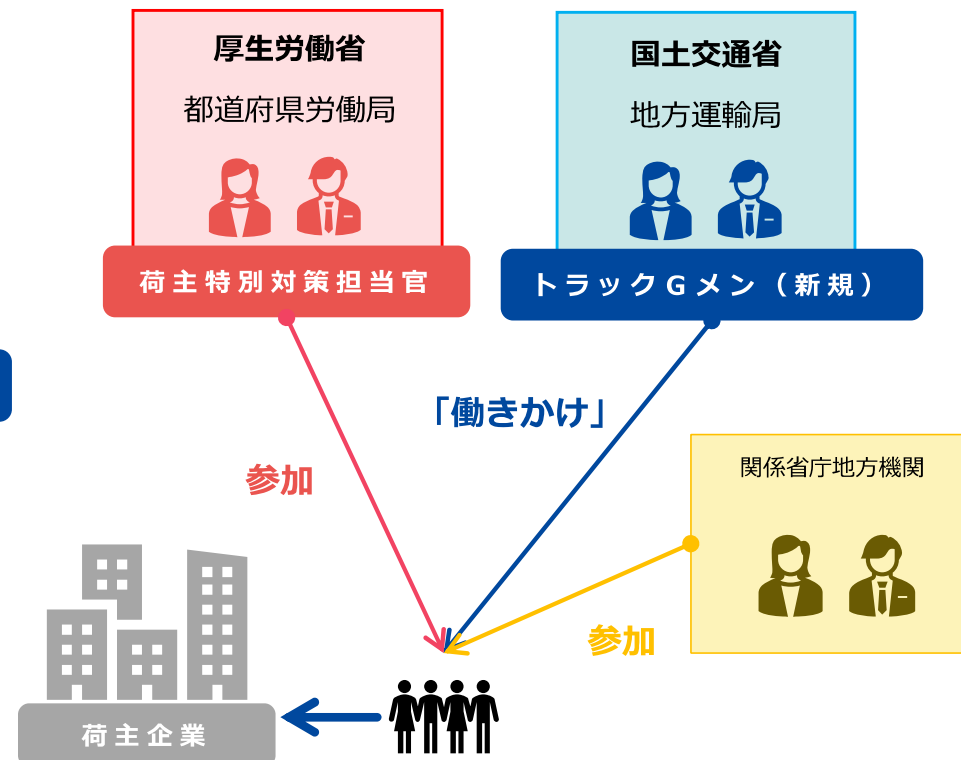
労働基準監督署が実施している「荷主への要請」の際、

- **トラック法に基づく「標準的な運賃」も周知**

②トラック法に基づく「働きかけ」の連携強化

荷主企業に対し、新たに、

- 国土交通省のトラックGメン+関係省庁が連携して、トラック運送事業者への配慮を「働きかけ」
- 長時間の恒常的な荷待ちを発生させていること等が疑われる事案については、都道府県労働局の「荷主特別対策担当官」も「働きかけ」に参加



賃金引き上げ特設ページ～賃上げに関するお役立情報を提供～

➤ **賃金引き上げに悩んだら、賃金引き上げ特設ページを活用**

● **賃金引き上げ、生産性向上や業務効率化のための各種助成金等に関する情報などを提供しています。**

賃金引き上げ特設

検索



賃金引き上げに向けた
取り組み事例



地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索

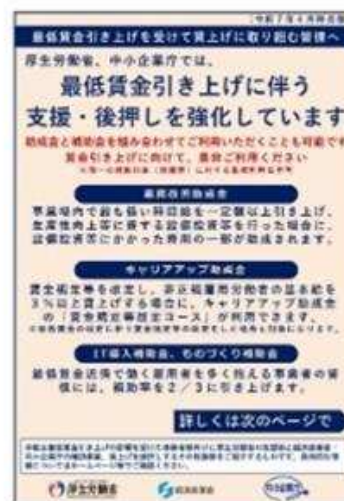


賃金引き上げに向けた
政府の支援情報



賃金引き上げに関する支援情報

賃金引き上げの参考となる賃金引き上げに向けた各種支援策をとりまとめたページです。賃金引き上げ、生産性向上や業務効率化のための各種助成金等に関する情報を掲載しています。



[最低賃金・賃金引き上げに向けた
中小企業・小規模事業者への支援施策](#)

[最低賃金・賃金引き上げに向けた
中小企業・小規模事業者への
支援施策紹介マニュアル](#)

[厚生労働省、中小企業庁では、
最低賃金引き上げに伴う支援・
後押しを強化しています](#)

[賃上げに取り組む経営者の皆様へ
～政府は、賃上げに取り組む
企業・個人事業主を応援します～](#)

出典：厚生労働省ホームページ 賃金引き上げ特設ページ

労務費を含む価格転嫁支援

- **価格交渉・転嫁の方法がわからないときは、よろず支援拠点に相談**
- 賃上げの原資を確保するためには、適切な価格転嫁が必要です。

売上を伸ばし、従業員を守るために

ここから始める価格交渉

会社の収益改善、そして従業員
有効な手段の1つです。当資料
円滑に行うことができます。

価格交渉のポイント

■定期的な取引価格の見直し

販売価格を見直すことは、自社の適正な
うではありません。自社の事業を継続
なことです。
自社のため、そして顧客のために、販売
渉を行いましょう。

■日常的なコミュニケーション

取引先の担当者にとって唐突な交渉と
とが大切です。原価上昇の状況を共有す
で、交渉を円滑化できます。

■取引先にとって自社の価値は

「急な発注にも柔軟に対応できる」「安定
活かしましょう。それぞれの顧客との関係
的に活用してください。

よろず支援拠点

資料が豊富な窓口にも
中央の業務用紙の取扱い
価格転嫁に関する相談も



下請かけのみ

資料が豊富な窓口にも
中央の業務用紙の取扱い
価格転嫁に関する相談も



Column ▶ 交渉に役立つテクニ

01.書面での申し入れ

交渉経緯や結果を書面で残すことで、発注者との誤
口論でなく書面での交渉を行い、トラブルを未然に防

02.下請法の活用

取引先が下請法上の「経事業者」になりうるかを把握し
例えば、「労務費、原材料価格、エネルギーコスト等」
かわらず、価格転嫁をしない理由を書面、電子メー
くことは、下請法で禁止される「買いたたき」に該当
下請法については、公正取引委員会の相談窓口が有

03.パートナーシップ構築宣言の活用

発注者として取引先との連携や共存共栄を進める方
行っている企業もあります。
宣言企業であれば、価格決定方法の考え方を公表し



さらに有効な交渉のために



製品やサービスの原価の把握

価格転嫁ができた企業の多くは「原価を示した価格
交渉」が有効と回答しています。製品やサービスに
投入した時間や費用を定量的に把握することが、効
果的な価格交渉の第一歩です。
原価計算の方法は、よろず支援拠点をはじめ、各種の
経営相談窓口でもアドバイスを受けることができます。



Tips

業界団体などが原価計算ツールを提供している場合もあります。
また、市販の原価管理システムや原価管理ソフトを活用すれば、手軽に原価計算を行うことが可能です。

価格変動のデータの収集

原材料やエネルギーの価格変動データに基づいて
価格改定が必要な理由を示すことで、価格交渉が
円滑に進みます。
製品やサービスの価格がどのように変動したのか、
客観的なデータを確認することが重要です。



Tips

自社データの整理だけでなく、業界新聞や専門誌、業界団体・官公庁のウェブサイトから得られるデータの
収集も有効です。
日々/月次/四半期など、適切な頻度で情報収集すれば、迅速な交渉ができるだけでなく、価格改定の判
断にも活用できます。

労務費の価格交渉に関する国の指針

特に進んでいない労務費の価格交渉については、内閣官房・公正取引委
員会が発注者・受注者の行動指針を示しました。
この指針では、最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率
など、公表資料を用いて希望価格を提示することなどを求めています。



価格交渉・転嫁

検索

出典：中小企業庁ホームページ

価格交渉・転嫁の支援ツールより



中小企業・小規模事業者の「一人にしない」
国が設置した無料の経営相談所

年間50万件以上の相談対応
満足度90%以上

中小企業・小規模事業者のための
経営相談所
よろず支援拠点

どんな相談もワンストップで解決。
回数無制限 無料で相談

あらゆる経営課題へ対応 中小企業・小規模事業者の皆さまが直面し、 変化していく様々な経営課題の相談に応じます。	専門性の高い経営アドバイス 経営、金融、マーケティングなど、 多様な分野の専門家や、企業経営の経験者が 在籍しています。
相談から実行までフォロー 解決策の提案だけでなく、その実行に向けて 継続的にフォローします。課題解決後も、 新たな課題や目標に向けて継続して支援を行います。	他の支援機関との連携による支援 相談内容や経営課題に応じて、 地域の他の支援機関と連携して支援を行います。

質問・相談・予約は、
お近くの「よろず支援拠点」まで、お気軽にお問い合わせください。

よろず支援拠点を 知る
よろず支援拠点全国本部 HP
<https://yoroazu.smr.jgo.jp/about/>

お近くの拠点を 調べる
よろず支援拠点一覧
<https://yoroazu.smr.jgo.jp/base/>

今すぐ相談!

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針①

指針の性格

- ✓ 労務費の転嫁に関する事業者の**発注者・受注者の双方の立場からの行動指針**。
- ✓ 労務費の適切な転嫁のため、発注者及び受注者がこの行動指針に沿った行為を行うことが必要。
- ✓ 本指針に記載の12の行動指針に沿わないような行為をすることにより、**公正な競争を阻害するおそれがある場合には、公正取引委員会において独占禁止法及び下請代金法に基づき厳正に対処**することを明記。
- ✓ 他方で、**記載された発注者としての行動を全て適切に行っている場合、通常は独占禁止法及び下請代金法上の問題が生じない旨**を明記。

発注者として採るべき行動／求められる行動

★行動①：本社（経営トップ）の関与

①労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる
取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定すること、
②経営トップが同方針又はその要旨などを書面等の形に残る方法で**社内外に示す**こと、③その後の**取組状況を定期的に経営トップに報告**し、必要に応じ、経営トップが更なる対応方針を示すこと。

★行動②：発注者側からの定期的な協議の実施

受注者から労務費の上昇分に係る取引価格の引上げを求められていなくても、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回など**定期的に労務費の転嫁について発注者から協議の場を設ける**こと。特に**長年価格が据え置かれてきた取引や、スポット取引と称して長年同じ価格で更新されているような取引**においては協議が必要であることに**留意が必要**である。

協議することなく長年価格を据え置くことや、スポット取引とはいえないにもかかわらずスポット取引であることを理由に協議することなく価格を据え置くことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用又は下請代金法上の買いたたきとして問題となるおそれがある。

★行動⑥：必要に応じ考え方を提案すること

受注者からの申入れの巧拙にかかわらず受注者と協議を行い、**必要に応じ労務費上昇分の価格転嫁に係る考え方を提案**すること。

★行動③：説明・資料を求める場合は公表資料とすること
労務費上昇の理由の説明や根拠資料の提出を受注者に求める場合は、公表資料（最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率など）に基づくものとし、受注者が公表資料を用いて提示して希望する価格については、これを合理的な根拠のあるものとして尊重すること。

★行動④：サプライチェーン全体での適切な価格転嫁を行うこと

労務費をはじめとする価格転嫁に係る交渉においては、サプライチェーン全体での適切な価格転嫁による適正な価格設定を行うため、直接の取引先である**受注者がその先の取引先との取引価格を適正化すべき立場にいることを常に意識**して、そのことを受注者からの**要請額の妥当性の判断に反映**させること。

★行動⑤：要請があれば協議のテーブルにつくこと

受注者から労務費の上昇を理由に**取引価格の引上げを求められた場合には、協議のテーブルにつく**こと。労務費の転嫁を求められたことを理由として、取引を停止するなど不利益な取扱いをしないこと。

労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針②

受注者として採るべき行動／求められる行動

★行動①：相談窓口の活用

労務費上昇分の価格転嫁の交渉の仕方について、国・地方公共団体の相談窓口、中小企業の支援機関（全国の商工会議所・商工会等）の相談窓口などに相談するなどして積極的に情報を収集して交渉に臨むこと。

発注者に対して労務費の転嫁の交渉を申し込む際、一例として、価格交渉の申込み様式（例）を活用することも考えられる。

★行動②：根拠とする資料

発注者との価格交渉において使用する根拠資料としては、最低賃金の上昇率、春季労使交渉の妥結額やその上昇率などの公表資料を用いること。

★行動③：値上げ要請のタイミング

労務費上昇分の価格転嫁の交渉は、業界の慣行に応じて1年に1回や半年に1回などの定期的に行われる発注者との価格交渉のタイミング、業界の定期的な価格交渉の時期など受注者が価格交渉を申し出やすいタイミング、発注者の業務の繁忙期など受注者の交渉力が比較的優位なタイミングなどの機会を活用して行うこと。

★行動④：発注者から価格を提示されるのを待たずに自ら希望する額を提示

発注者から価格を提示されるのを待たずに受注者側からも希望する価格を発注者に提示すること。発注者に提示する価格の設定においては、自社の労務費だけでなく、自社の発注先やその先の取引先における労務費も考慮すること。

発注者・受注者の双方が採るべき行動／求められる行動

★行動①：定期的なコミュニケーション

定期的にコミュニケーションをとること。

★行動②：交渉記録の作成、発注者と受注者の双方での保管

価格交渉の記録を作成し、発注者と受注者と双方で保管すること。

指針の詳細について

指針の詳細については、以下のサイトをご確認ください。

- ・公正取引委員会ホームページ
<https://www.jftc.go.jp/dk/guideline/unyoukijun/romuhitenka.html>



- ・説明動画
(公正取引委員会公式You Tubeチャンネル)
<https://www.youtube.com/watch?v=vyidGpQHTJM>



賃上げ促進税制

賃上げで赤字になったときは、賃上げ促進税制を活用

- 中小企業は、要件を満たす賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の5年間繰り越しが可能。

賃上げ促進税制を強化！

【大・中堅企業】全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大35%**を税額控除※1

【中小企業】全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大45%**を税額控除※1

<適用期間：令和6年4月1日から令和9年3月31日までの間に開始する各事業年度>

(個人事業主は、令和7年から令和9年までの各年が対象)

必須要件（賃上げ要件）

上乗せ要件①
教育訓練費※2

上乗せ要件②（新設）
子育てとの両立・女性活躍支援※

・適用対象：青色申告書を提出する全企業又は個人事業主※4

中小企業
も活用可能！

継続雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 3 %	1 0 %
+ 4 %	1 5 %
+ 5 %（新設）	2 0 %
+ 7 %（新設）	2 5 %

前年度比 + 1 0 %
⇒ 税額控除率を
5 % 上乗せ

ブラチナくるみん
or
ブラチナえるぼし
⇒ 税額控除率を 5 % 上乗せ

中小企業
も活用可能！

・適用対象：青色申告書を提出する従業員数2,000人以下の企業又は個人事業主※5
(その企業及びその企業との間にその企業による支配関係がある企業の従業員数の合計が1万人を超えるものを除く。)

継続雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 3 %	1 0 %
+ 4 %	2 5 %

前年度比 + 1 0 %
⇒ 税額控除率を
5 % 上乗せ

ブラチナくるみん
or
えるぼし三段階目以上
⇒ 税額控除率を 5 % 上乗せ

・適用対象：青色申告書を提出する中小企業者等（資本金1億円以下の法人、農業協同組合等）又は従業員数1,000人以下の個人事業主

全雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 1. 5 %	1 5 %
+ 2. 5 %	3 0 %

前年度比 + 5 %
⇒ 税額控除率を
1 0 % 上乗せ

くるみん以上
or
えるぼし二段階目以上
⇒ 税額控除率を 5 % 上乗せ

中小企業は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の5年間の繰り越しが可能※6（新設）

中小企業は、要件を満たせば、大・中堅企業向けの制度を活用することが可能

賃上げ促進税制

検索

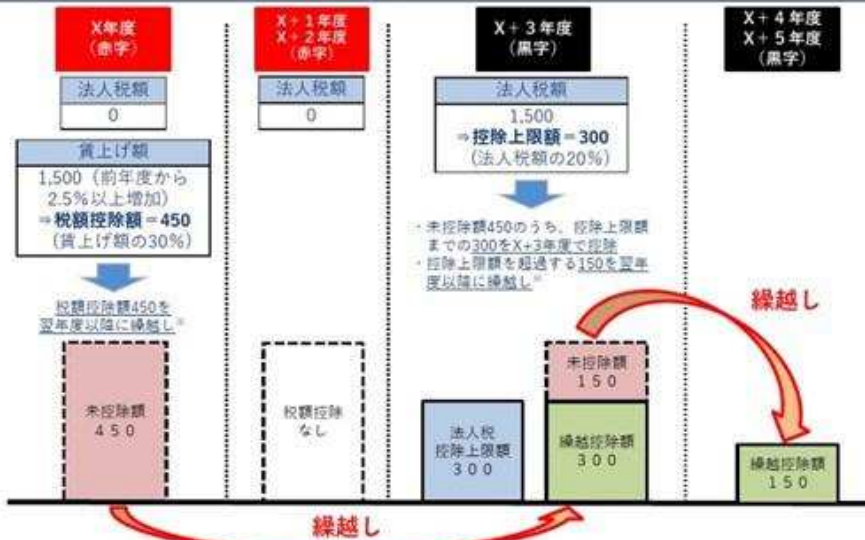


出典：中小企業庁ホームページ

中小企業向け「賃上げ促進税制」より

繰越控除措置のイメージ

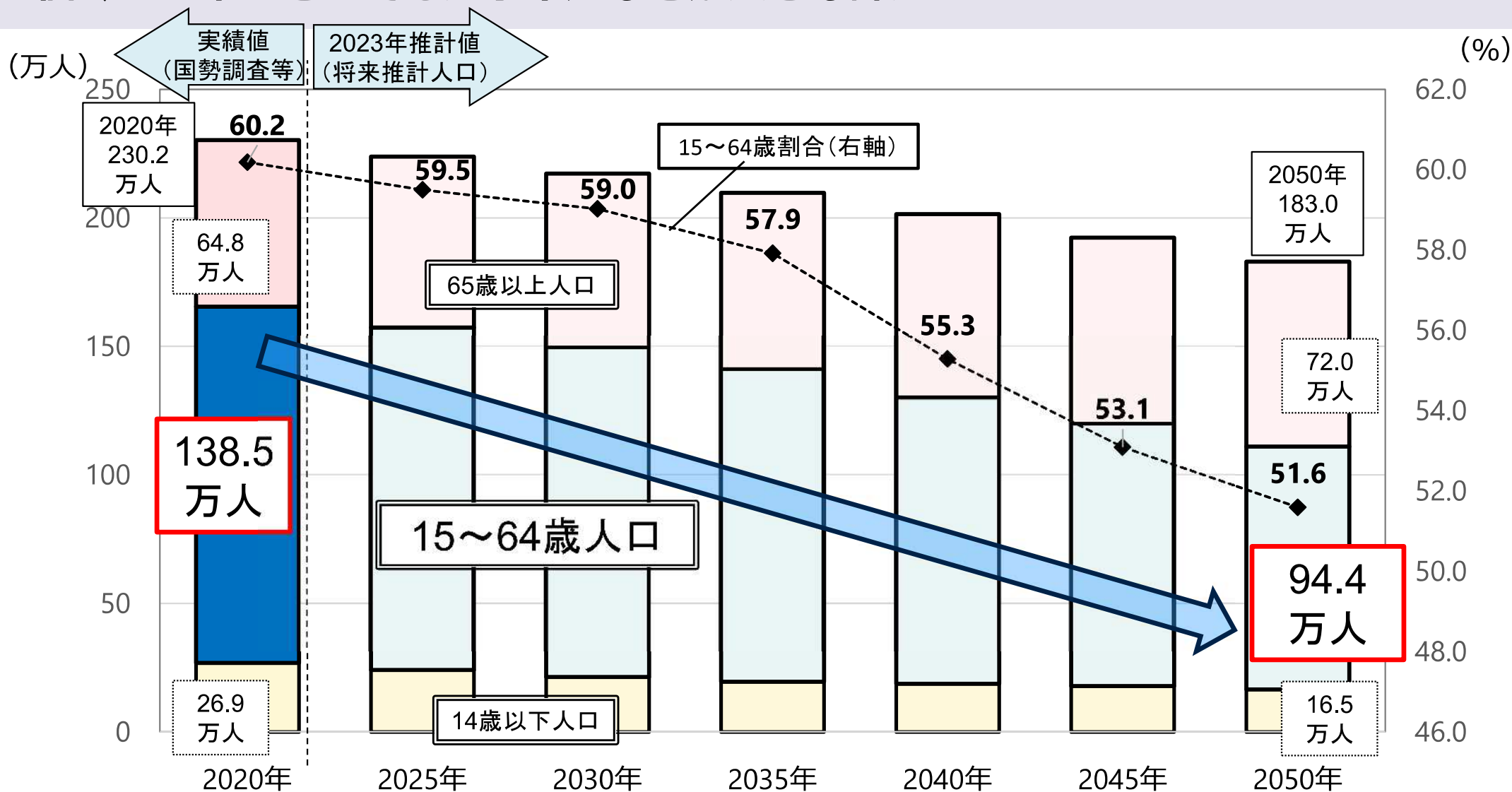
中小企業は、要件を満たす賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の5年間の繰り越しが可能となりました。



※未控除額を翌年度以降に繰り越す場合は、未控除額が発生した年度の申告において、「給与等の支給額が増加した場合の法人税額の特別控除に関する明細書」を提出する必要があります。

宮城県の将来推計人口

- 15～64歳人口の減少ペースが顕著（2020年からの30年間に44万人減少）
- 個々の企業にとっても人手不足などが大きな課題



(出典) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「都道府県・市区町村別の男女・年齢（5歳）階級別将来推計人口」

「健康経営」の広がり

- 健康経営とは、従業員等の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。
- 企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がることが期待される。
- 健康経営優良法人認定制度に申請する法人数は約2万社にのぼる。
- 2024年度認定法人で働く従業員数は991万人。（日本の被雇用者の約16%）

健康経営に係る顕彰制度（全体像）



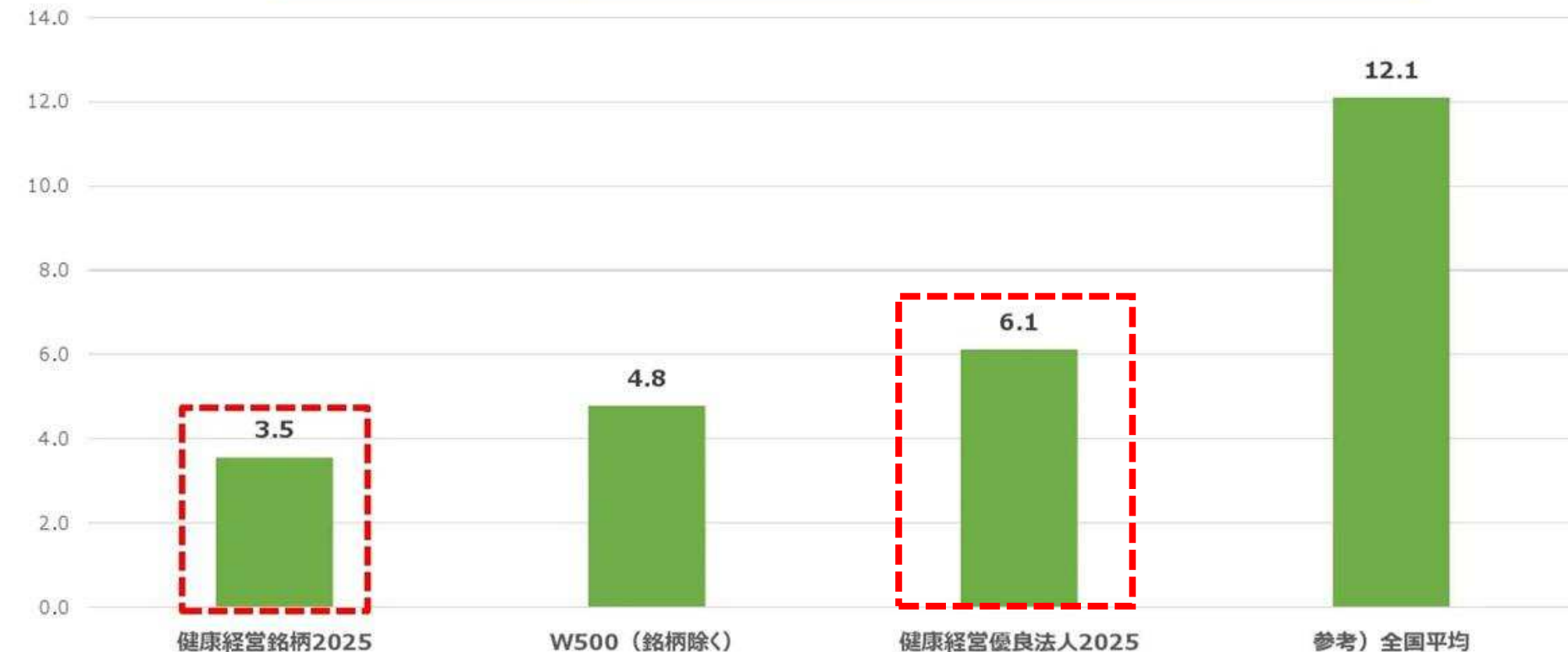
(出所) 「これからの健康経営について」 (2025年4月経済産業省商務・サービスグループヘルスケア産業課)

健康経営のメリット ～健康経営が離職率の低下に～

- 健康経営度調査を分析すると、健康経営度の高い企業の方が離職率は低い傾向。
- 2023年における全国の一般労働者の離職率と比較しても低い傾向。

健康経営銘柄、健康経営優良法人における離職率

単位：%



※離職率の全国平均は「厚生労働省 2023年（令和5年）雇用動向調査」一般労働者の離職率に基づく。（健康経営度調査の回答範囲と異なる可能性がある）

※離職率=正社員における離職者数（Q9）/正社員数（Q7）を各社ごと算出し、それぞれの企業群で平均値を算出。

※なお、離職率に関する設問は健康経営度調査の評価には含まれていない。

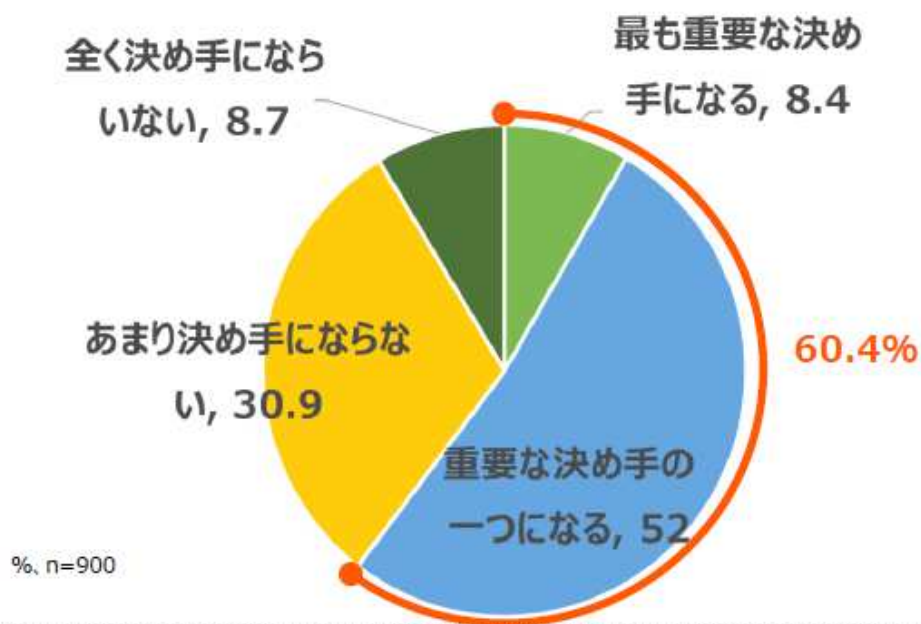
（出所）「これからの健康経営について」（2025年4月経済産業省商務・サービスグループヘルスケア産業課）

健康経営のメリット ～健康経営が就職の「決め手」になる～

- 就活生及び転職者に対するアンケートを実施し、企業が健康経営に取り組んでいることが就職先の決め手になると約6割が回答。
- 求職者が働く職場に望むもののトップは、心身の健康を保ちながら働けることであり、多様な価値観を持つ働く世代において健康経営が重要な要素となっていることがわかる。

Q. 企業が「健康経営」に関して取り組んでいるかどうか、「健康経営優良法人」の認定を取得しているかどうか、就職先を決める際の決め手になりますか。
※（ひとつだけ）

Q. あなたが働く職場に望むものはなんですか（3つまで）



※「健康経営」とはなにか*、「健康経営優良法人」「健康経営銘柄」のロゴを提示したうえでの回答。
回答者に対して、以下を提示。
「健康経営」とは、従業員の心身の健康を企業の財産（経営資源）と考え、従業員一人一人が心身ともに健康で働くことが、企業の持続的な成長につながるという考え方をもった経営手法です。



出所：日経新聞社「働き方に関するアンケート」2023年9月実施。就活生600人、転職者300人を対象に実施。

（出所）「これからの健康経営について」（2025年4月経済産業省商務・サービスグループヘルスケア産業課）19

協会けんぽ宮城支部の取組 ～健康経営の第1歩～

- 協会けんぽ宮城支部が「職場健康づくり宣言」の登録を受付
- 令和7年7月1日現在 2,961社の事業所が登録（ホームページで公開中）

健康経営優良法人
(中小規模法人部門(ブライト500))

ネクストブライト1000(新設)

健康経営優良法人
(中小規模法人部門)

健康宣言に取り組む

法人・事業所

オリジナルプランなど詳細は職場健康づくり宣言の登録Webサイトをご参照ください。



1 「職場健康づくり宣言」の登録について

6つの項目のすべてに取り組むことを宣言した協会けんぽ宮城支部の加入事業所さまが対象となります。

- | | |
|--|--|
| ☐ 健康づくり宣言を社内外へ発信します | ☐ 社内に健康づくり担当者を設置します |
| ☐ 健診受診率80%以上を目指します | ☐ 特定保健指導実施率50%以上を目指します |
| ☐ 検査・治療の推進をします | ☐ 事業所独自のオリジナルプランに取り組みます |

3~6ページのオリジナルプランから3項目以上取り組む。

※「宮城支部のおすすめ」の宣言番号から2項目以上取り組むことを必須とし、それ以外の「がん対策」、「心の健康」、「歯の健康」、「感染症予防」、「健康課題の把握と情報提供」、「その他」の宣言番号からさらに1項目以上取り組むこととします。

※ここでいう健診とは定期健康診断(協会けんぽの生活習慣病予防健診含む)を指します。

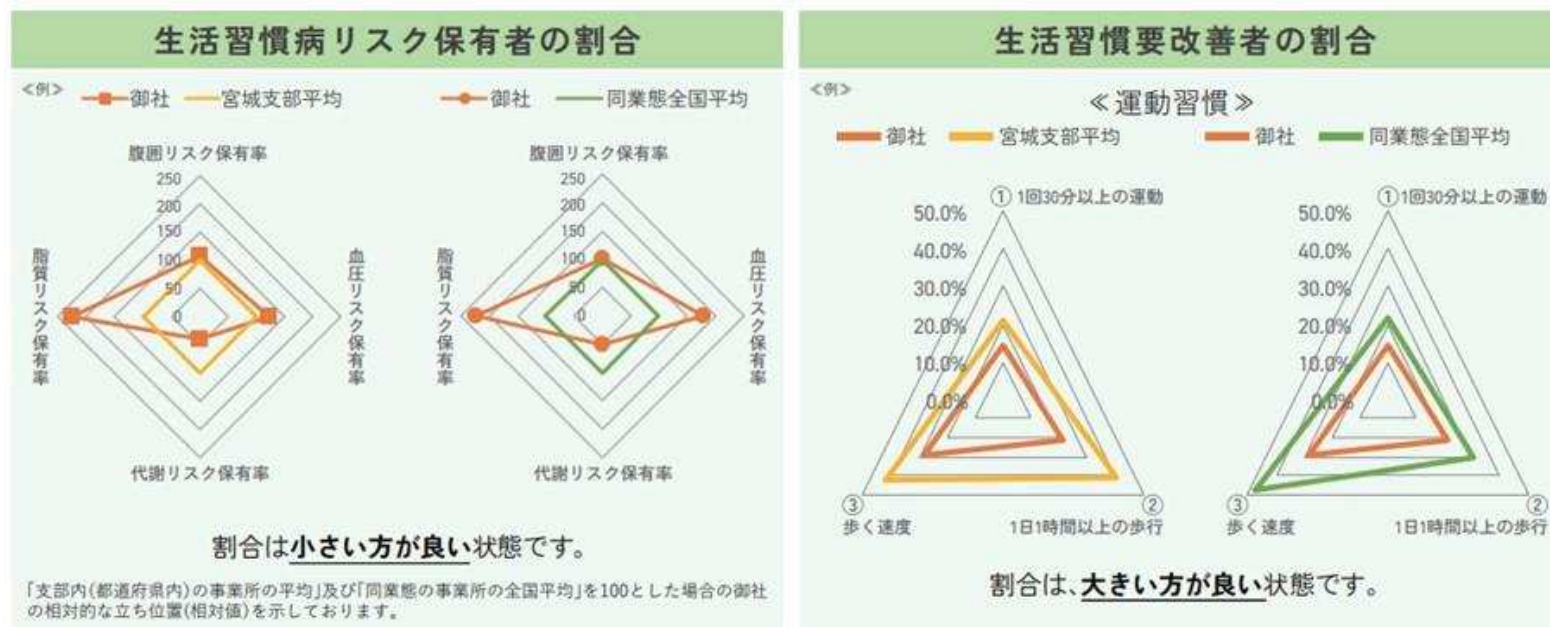
(出所) 協会けんぽ宮城支部ホームページより

協会けんぽ宮城支部の取組 ～職場の健康づくりをサポート～

➤事業所の健康づくりを進めるときは、協会けんぽ宮城支部が発行する事業所カルテや「職場健康づくり宣言」の登録特典による様々な支援を活用

事業所カルテとは

直近3年度分の事業所単位での健診・保健指導の実施率や、健診結果及び加入者の生活習慣病等について、時系列で数値やグラフ、レーダーチャート等で見える化した資料です。



【従業員の生活習慣、検診結果】 血圧、血糖、脂質、腹囲、メタボ該当、喫煙の状況および運動、食事、飲酒、睡眠などの生活習慣を宮城県平均、同業種平均と比較

「職場健康づくり宣言」登録特典

1. ハローワーク求人票へ「職場健康づくり宣言」事業所である旨を記載できます
2. 健康経営優良法人認定に向けた無料訪問サポートを受けられます
3. 出前健康づくり講座を受けられます
4. 健康づくりDVDを無料でレンタルできます
5. 健康づくりポスターを無料で送付します
6. 2つの金融機関（七十七銀行、石巻商工信用組合）でローン商品の金利優遇を受けられます
7. 健診のオプション検査費用等の割引を受けられます
8. 県の中小企業融資制度において優遇を受けられます

(出所) 協会けんぽ宮城支部ホームページより

宮城労働局「SafeworK 向上宣言」～安全と健康は両輪～

- 企業内外に取組をアピールするなら、**「SafeworK向上宣言」にも登録**
- 「SafeworK向上宣言」は、**労働者が安全で健康に働くことができる職場環境づくり**に向けた**事業主と労働者の取組の姿勢を企業内外に表明**するものです（登録先：宮城労働局健康安全課）。
- **宮城労働局を含む県内の関係団体**が運営等を行っており、**取組の内容等の相談にも対応しています**。
- 健康関連の事項は「職場健康づくり宣言」（登録先：協会けんぽ宮城）と同様にかまいません。

メリット

- 1 事業場内の見やすい場所へ掲示等
事業場内に掲示等による宣言内容の労使共同の再認識、取引先等の理解促進。
- 2 ロゴマークの使用
企業内外において「SafeworKゼロ災MIYAGI」のロゴマークが使用可能。
- 3 宮城労働局等のホームページ上に公開
インターネット上で公開することによるPR効果。
- 4 ハローワーク求人票等に「SafeworK向上宣言」
事業場である旨を記載
求人票の特記事項欄に記載することによる採用効果。

運営等

宮城労働局、県内各労働基準監督署
中央労働災害防止協会東北安全衛生サービスセンター、建設業労働災害防止協会宮城県支部、
陸上貨物運送事業労働災害防止協会宮城県支部、港湾貨物運送事業労働災害防止協会宮城県
支部、林業・木材製造業労働災害防止協会宮城県支部、公益社団法人宮城労働基準協会

記載例

宣言日 令和5年8月1日 様式1



事業場名
安全衛生 株式会社

SafeworK 向上宣言

◆ 私たちは安全で快適な職場を築くため、宣言します

私は、事業主として、安全は、会社経営の基盤であることから、労働者が安心して働くことのできる職場づくりを進めます。

- 1 作業打合せを確実に行います。
- 2 作業手順書を作成し、按断による行動災害を防ぐ安全作業を行わせます。
- 3 不具合があれば、機械は必ず停止して対応させます。
- 4 高齢者の体力に配慮した、職場配置を行います。

私たち労働者は、事業主の宣言に基づき、行動災害に至る不安全行動を行わない作業を進めます。

- 1 翌日の作業打合せに参加し安全作業を確認します。
- 2 作業手順書を確認し、作業はこれを厳守します。
- 3 不具合があれば、機械を停止してから対応します。
- 4 高齢に伴う体力低下を怠りに、業務に当たります。

宮城労働局・各労働基準監督署、中央労働災害防止協会東北安全衛生サービスセンター、建設業労働災害防止協会宮城県支部、陸上貨物運送事業労働災害防止協会宮城県支部、港湾貨物運送事業労働災害防止協会宮城県支部、林業・木材製造業労働災害防止協会宮城県支部、公益社団法人宮城労働基準協会

セーフワーク向上宣言 検索

第14次労働災害防止推進計画期間中における「SafeWorkK」の取組 | 宮城労働局(mhlw.go.jp)

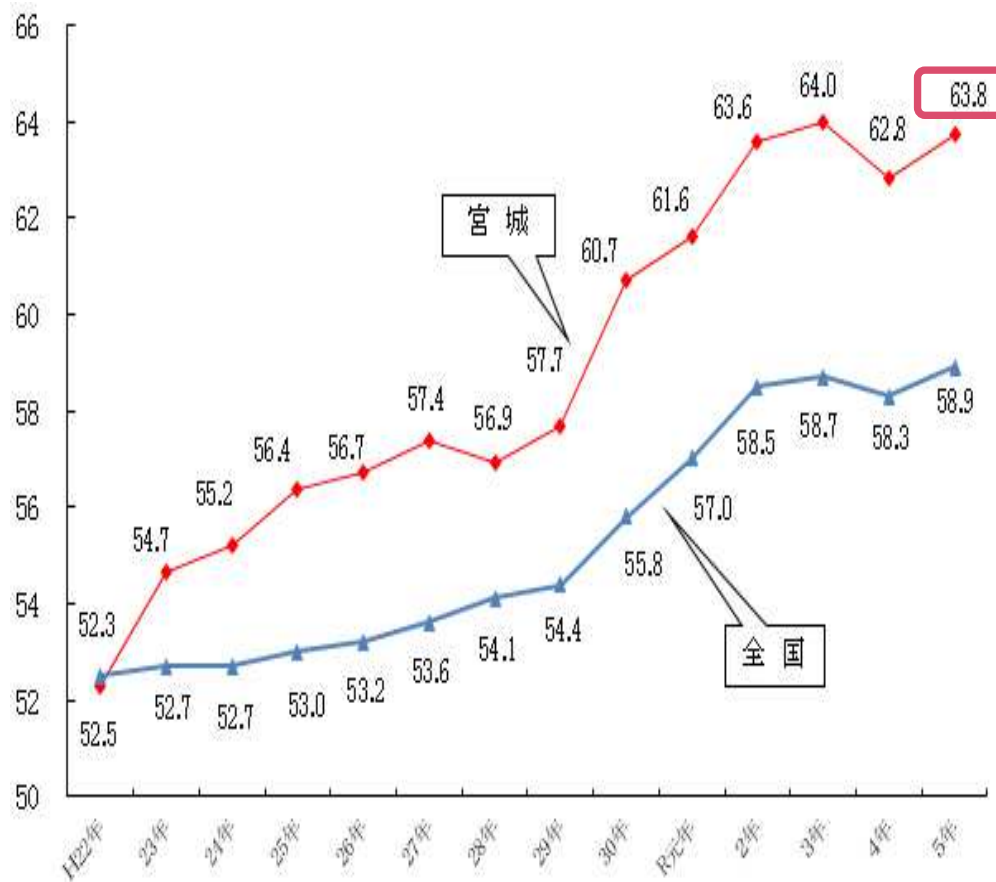


定期健康診断の結果 ～宮城県の有所見率は高い～

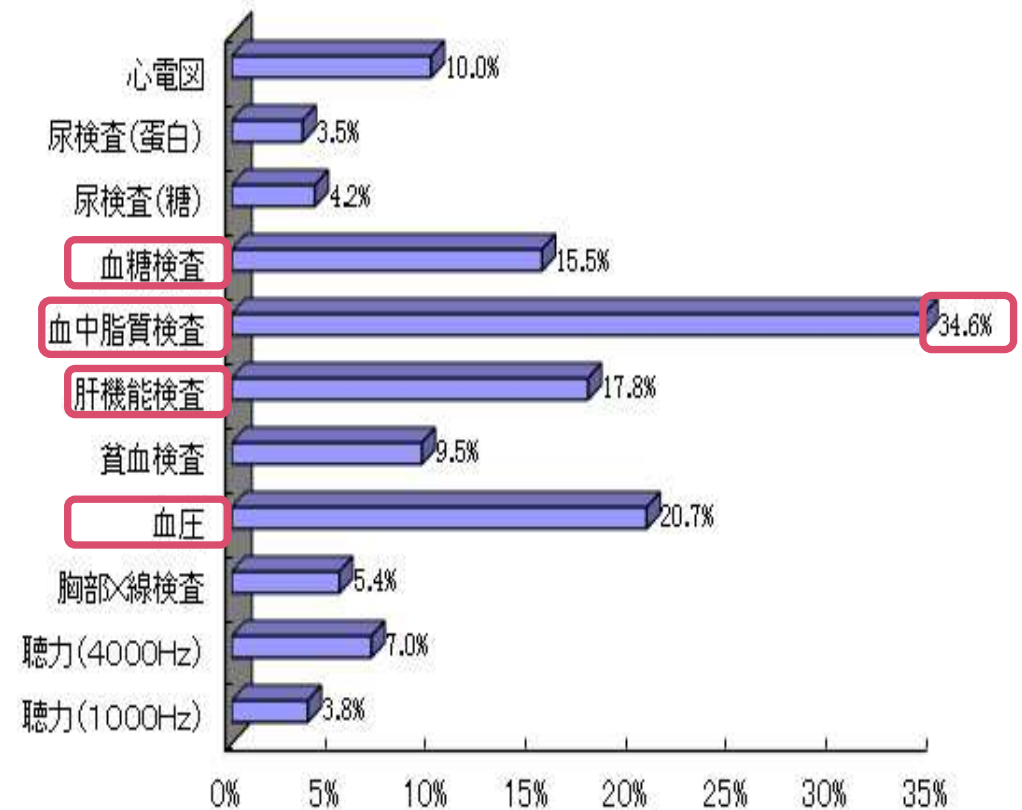
- 宮城県**内の令和5年の**一般定期健康診断の有所見率は63.8%**であり、**全国平均よりも4.9ポイント高く**、概して格差を広げつつ増加傾向で推移している。
- 健診項目別有所見者率は、**血中脂質検査が34.6%**と最も高く、**血糖検査**など、**二次健康診断と関連する項目で高い割合**となっている。

一般定期健康診断の有所見率の推移

(単位：%)



健診項目別有所見率（令和5年）



出所：宮城労働局健康安全課調べ

定期健康診断と二次健康診断 ～高リスク者への対応が重要～

➤ 異常所見があった場合は、再検査や要件を満たす場合の二次健康診断等（無料）の受診、保健指導を勧奨し、フォロー

● 定期健康診断の実施と就業上の措置等が事業者の義務です。健康診断だけでなく、健康診断後のフォローまで実施することが、効果的かつ効率的です。

健康診断の流れ



二次健康診断の流れ



睡眠時間と死亡リスク ～睡眠時間が短いと死亡リスクが大～

➤ **疲労が回復できる睡眠時間を確保できるよう、改善基準告示を遵守**

- **40～64歳の成人（働く人）で5.5時間以上6.9時間未満の睡眠時間で睡眠休養感がある場合に比べ、5.5時間未満の睡眠時間では、死亡リスクが1.54倍（睡眠休養感なし）、1.34倍（睡眠休養感あり）となり、6.9時間以上の睡眠時間では、死亡リスクが0.55倍（睡眠休養感なし・あり）となる。**
- **時間外労働が月45時間では、睡眠時間が7.4時間となるが、月80時間では、6時間の睡眠時間を確保することができなくなる。**

成人（働く人）の睡眠時間・睡眠休養感と死亡リスクの関連



「Yoshiike T, Utsumi T, Matsui K, Nagao K, Saitoh K, Otsuki R, Aritake-Okada S, Suzuki M, Kuriyama K. Mortality associated with nonrestorative short sleep or nonrestorative long time-in-bed in middle-aged and older adults. Sci Rep 12: 189, 2022.」から作成

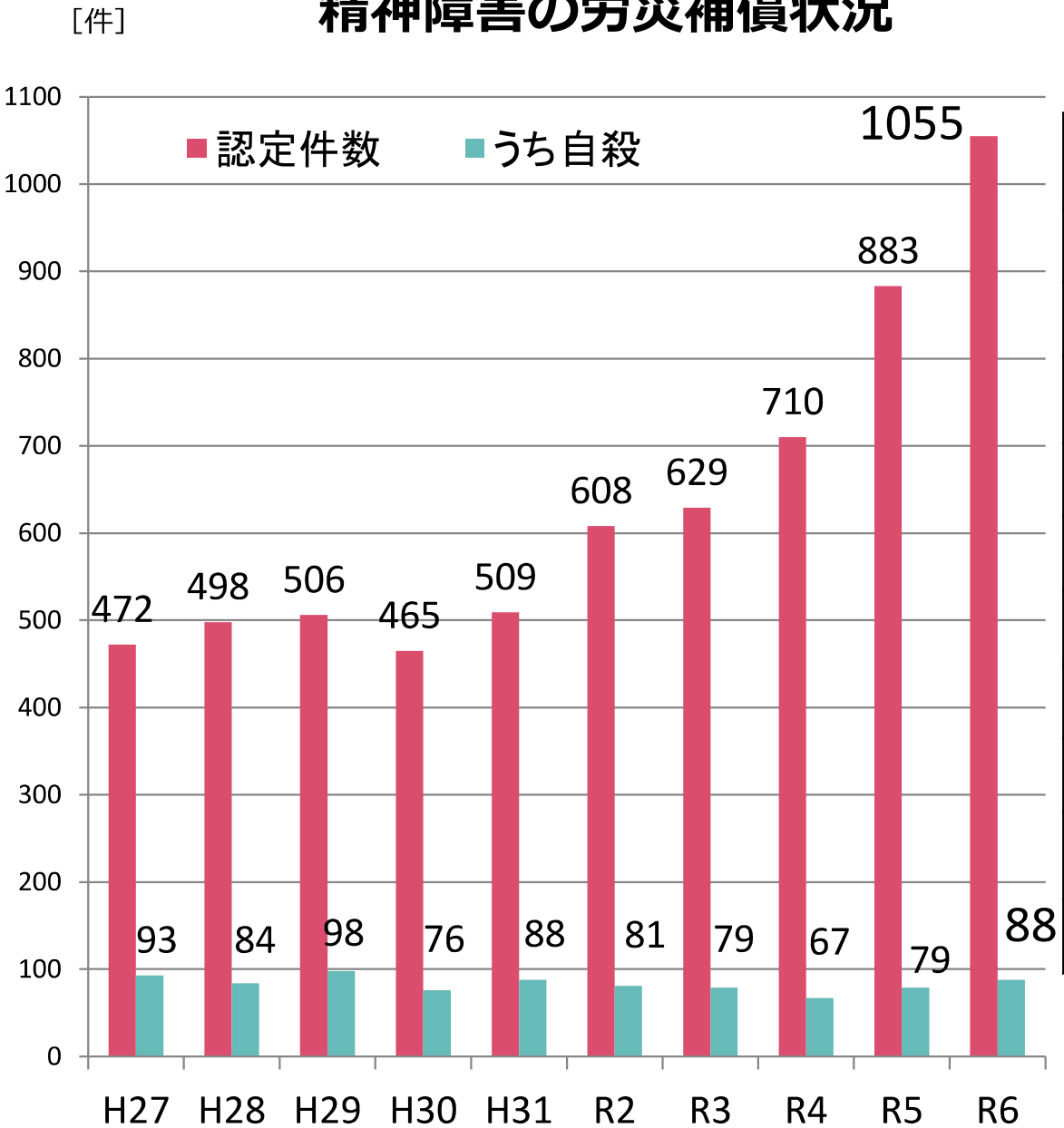
睡眠時間と労働時間の関連



「Ohtsu T, Kaneita Y, Aritake S, Mishima K, Uchiyama M, Akashiba T, Uchimura N, Nakaji S, Munezawa T, Kokaze A, et al. A cross-sectional study of the association between working hours and sleep duration among the Japanese working population. J Occupational Health 55: 307-311, 2013.」から作成

職場のメンタルヘルス対策の現状（その1）

精神障害の労災補償状況



注：自殺には未遂を含む

精神障害の出来事別支給決定件数 （上位10項目）（令和6年度）

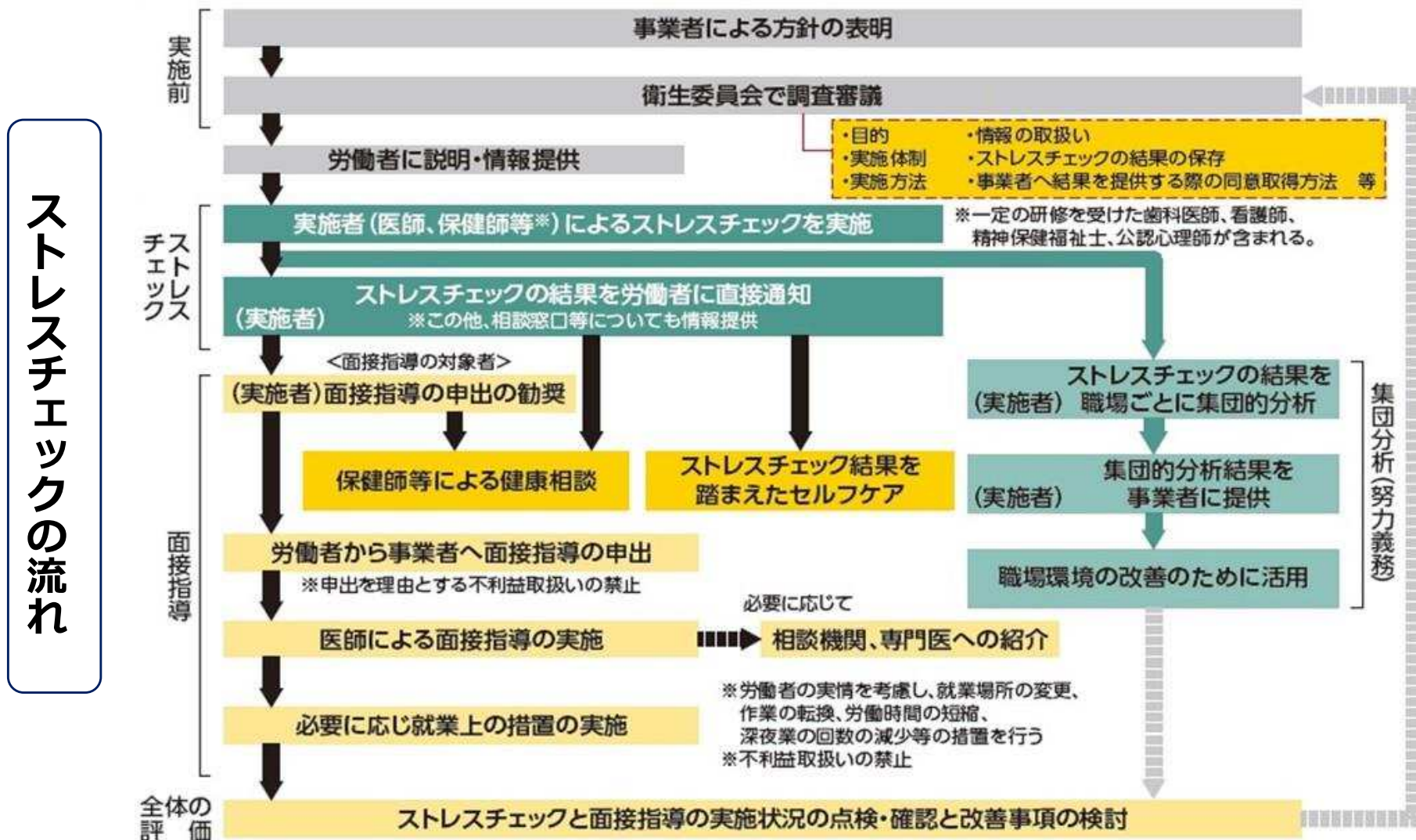
順位	出来事の類型	支給決定件数※
1	パワーハラスメント	2 2 4 （ 1 0 ）
2	仕事内容・仕事量の（大きな）変化	1 1 9 （ 2 1 ）
3	顧客・取引先・施設利用者等からの著しい迷惑行為	1 0 8 （ 1 ）
4	セクシュアルハラスメント	1 0 5 （ 0 ）
5	悲惨な事故や災害の体験・目撃	8 7 （ 0 ）
6	特別な出来事	7 8 （ 1 0 ）
7	1 月に 8 0 時間以上の時間外労働	5 1 （ 6 ）
8	（重度の）病気やケガ	4 8 （ 4 ）
9	同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせ	4 4 （ 1 ）
1 0	2 週間以上にわたって連続勤務	3 6 （ 7 ）

※（ ）内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数。

出典：過労死等の労災補償状況

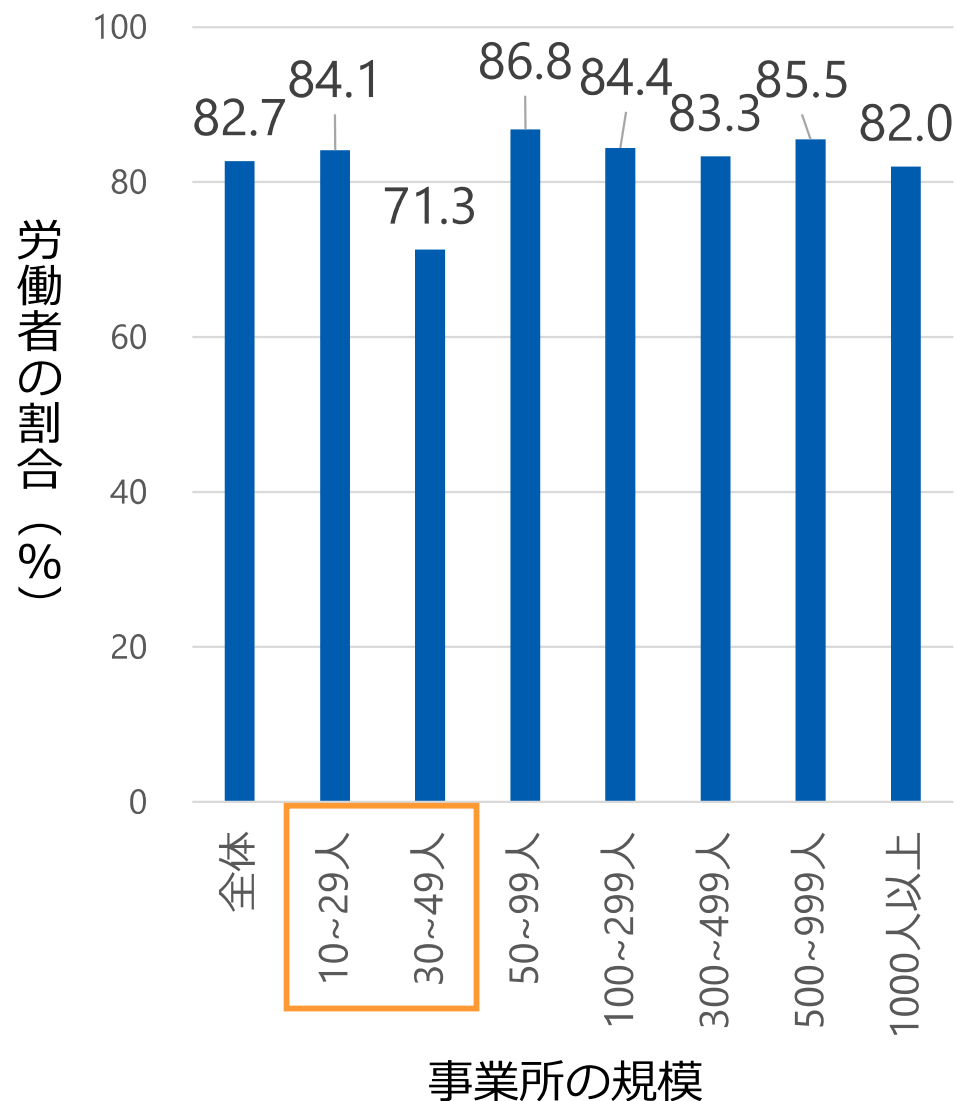
職場のメンタルヘルス対策の推進（ストレスチェック制度）

- 労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働安全衛生法に基づくストレスチェックとその結果に基づく医師による面接指導等が事業者の義務。
- ストレスチェック結果の集団分析やその結果を活用した職場環境の改善、労働者数50人未満の事業場のストレスチェックは、努力義務。



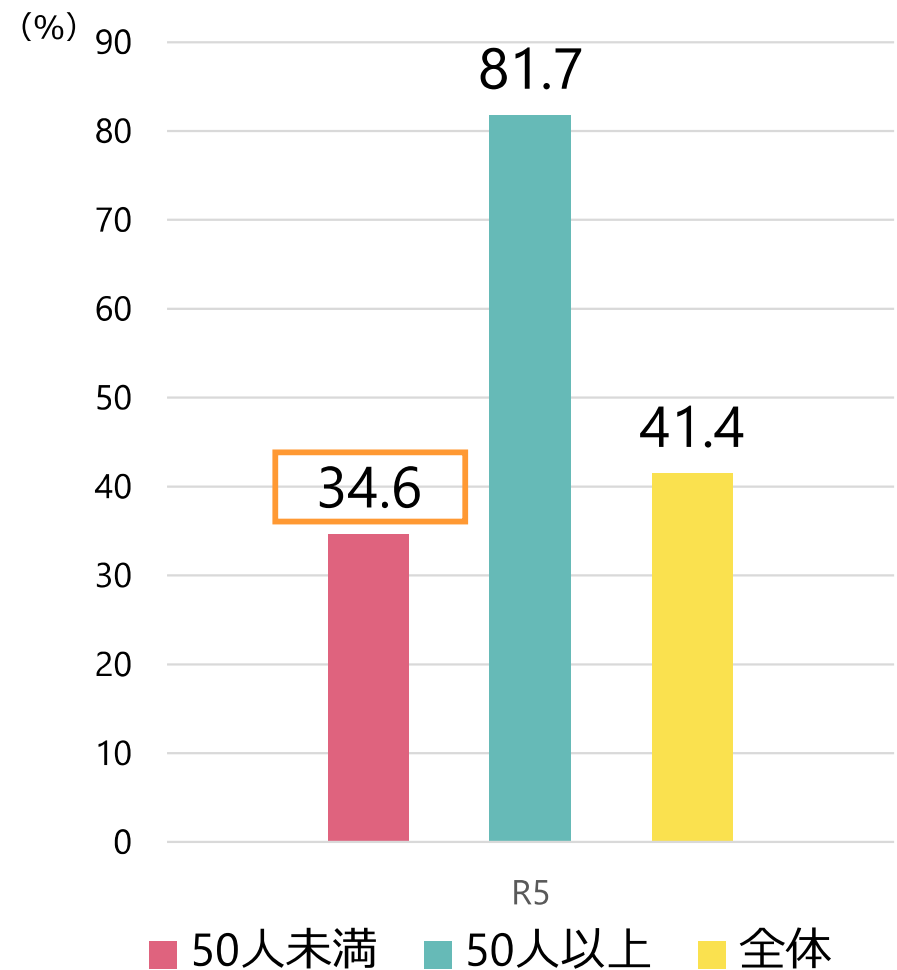
職場のメンタルヘルス対策の現状（その2）

職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合



出典：令和5年労働安全衛生調査（実態調査）

ストレスチェック実施状況



出典：令和5年労働安全衛生調査（実態調査）特別集計 28

労働安全衛生法等の改正

- 労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律の概要（令和7.5.14公布）

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や職場のメンタルヘルス対策の推進などの措置を行う改正を行いました。令和8年1月1日から段階的に施行されます（一部は公布日施行）。

改正の概要（その1）

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】

労働者と同じ場所で働く個人事業者等を労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけ、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種措置を定めました。

① 注文者等の配慮	令和7.5.14（公布日）施行
② 混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大	令和8.4.1施行
③ 業務上災害報告制度の創設	令和9.1.1施行
④ 個人事業者等自身への義務付け	令和9.4.1施行
⑤ 作業場所管理事業者への連絡調整措置の義務付け	令和9.4.1施行

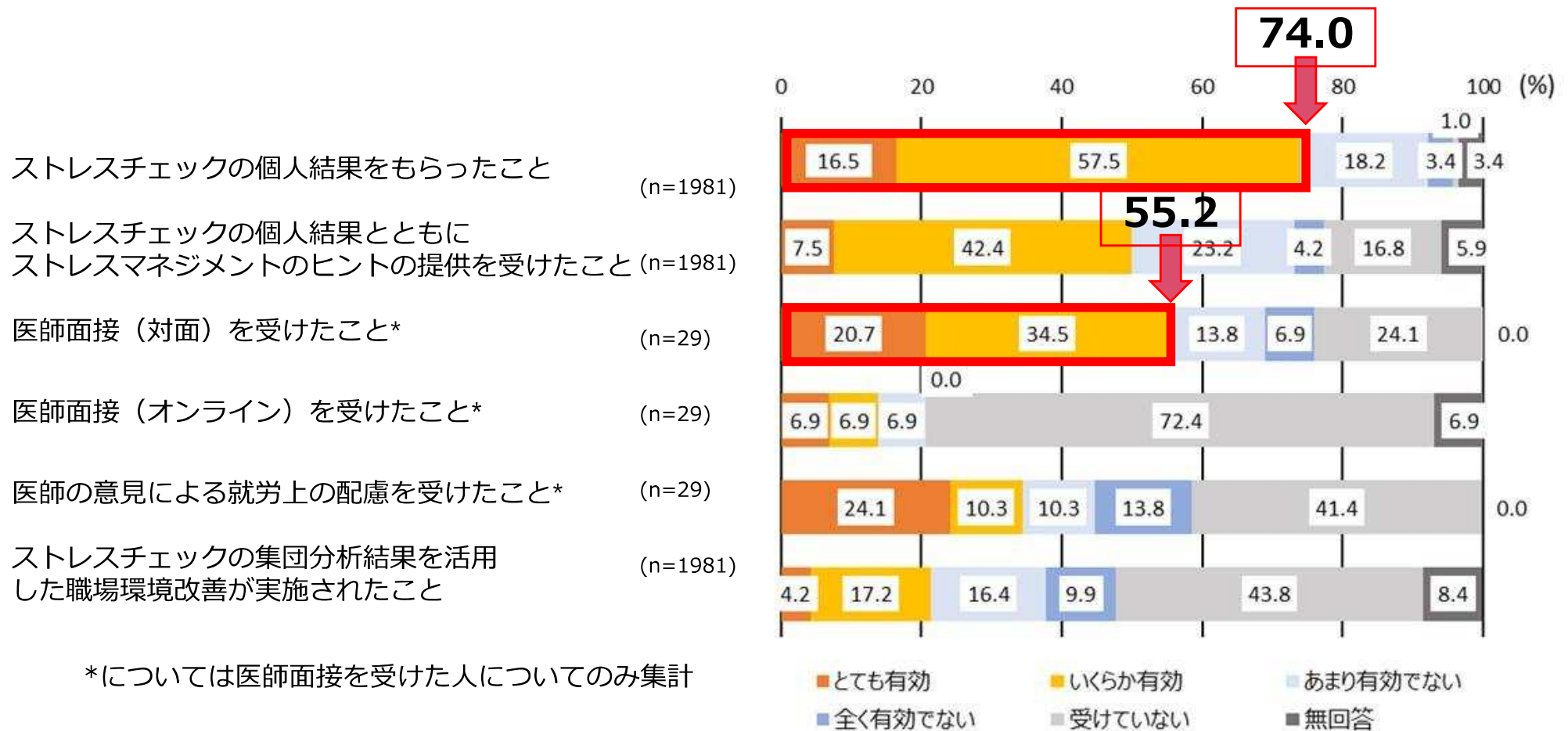
2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

公布後3年以内に政令で定める日に施行

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常用労働者数50人未満の事業場についても、ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施が義務付けられます。

ストレスチェック制度の効果

- ストレスチェックの実施だけでも、約 7 割の労働者から「ストレスチェックの個人結果をもらったこと」を有効とする回答が得られた。
- また、医師面接を受けた労働者の過半数から「医師面接（対面）を受けたこと」を有効とする回答が得られた。



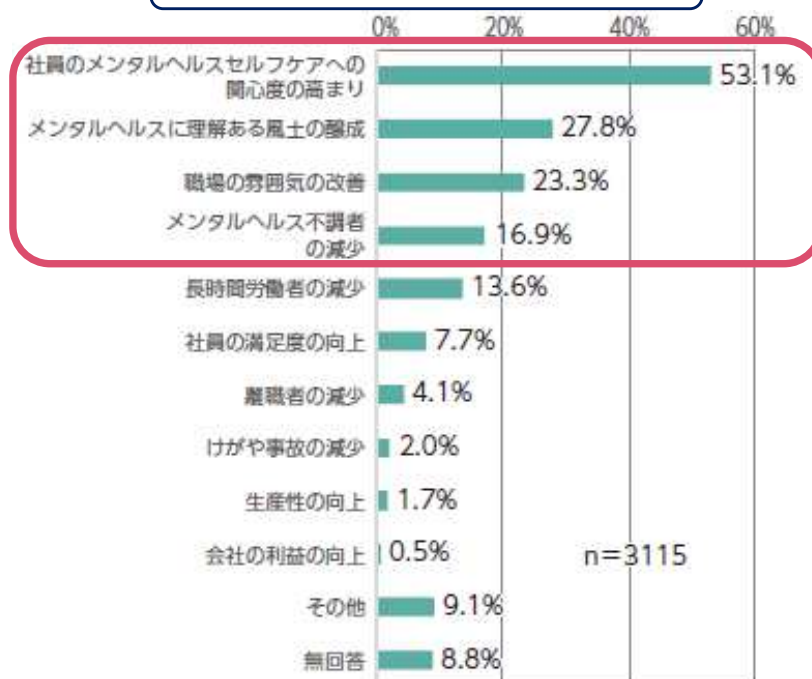
*については医師面接を受けた人についてのみ集計

出典：令和3年度厚生労働省委託事業「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」

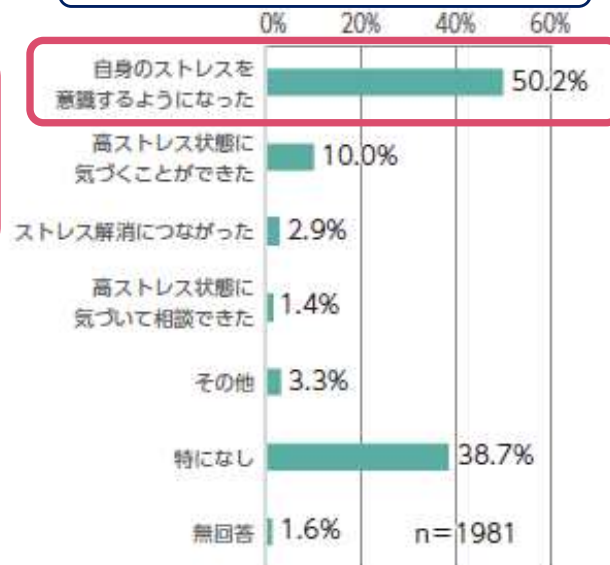
ストレスチェック制度の効果 ～職場環境改善にも活用を～

- **ストレスチェックを健康投資と考え、集団分析や分析結果を活用して職場環境改善に取り組む。義務化を待たずに小規模事業場でも取り組む。**
- **事業者は「社員のセルフケアへの関心度の高まり」、「メンタルヘルスに理解のある風土の醸成」、「職場の雰囲気改善」、「メンタル不調者の減少」などを、労働者は「自身のストレスを意識することになった」などを効果として感じている。**
 - **文献調査では、ストレスチェックの実施だけでなく、その結果を集団分析し、職場環境改善に活用することにより、労働者のストレス反応において有意な改善がみられる等の効果があると確認されている。**

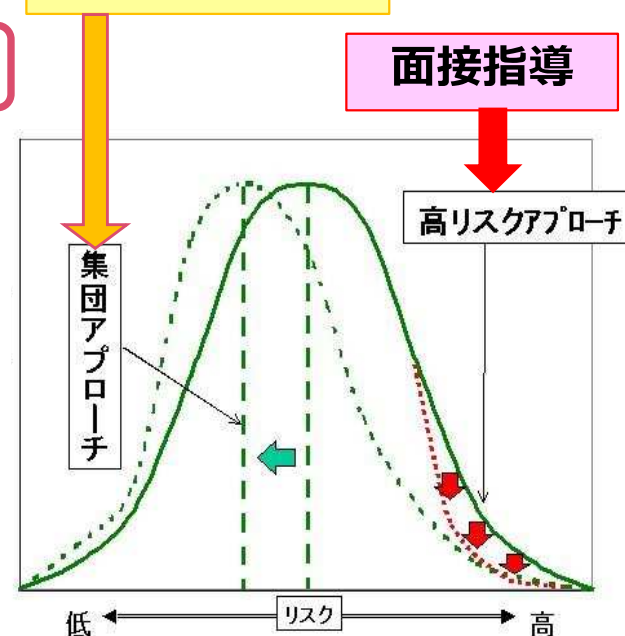
事業場が感じる効果



労働者が感じる効果



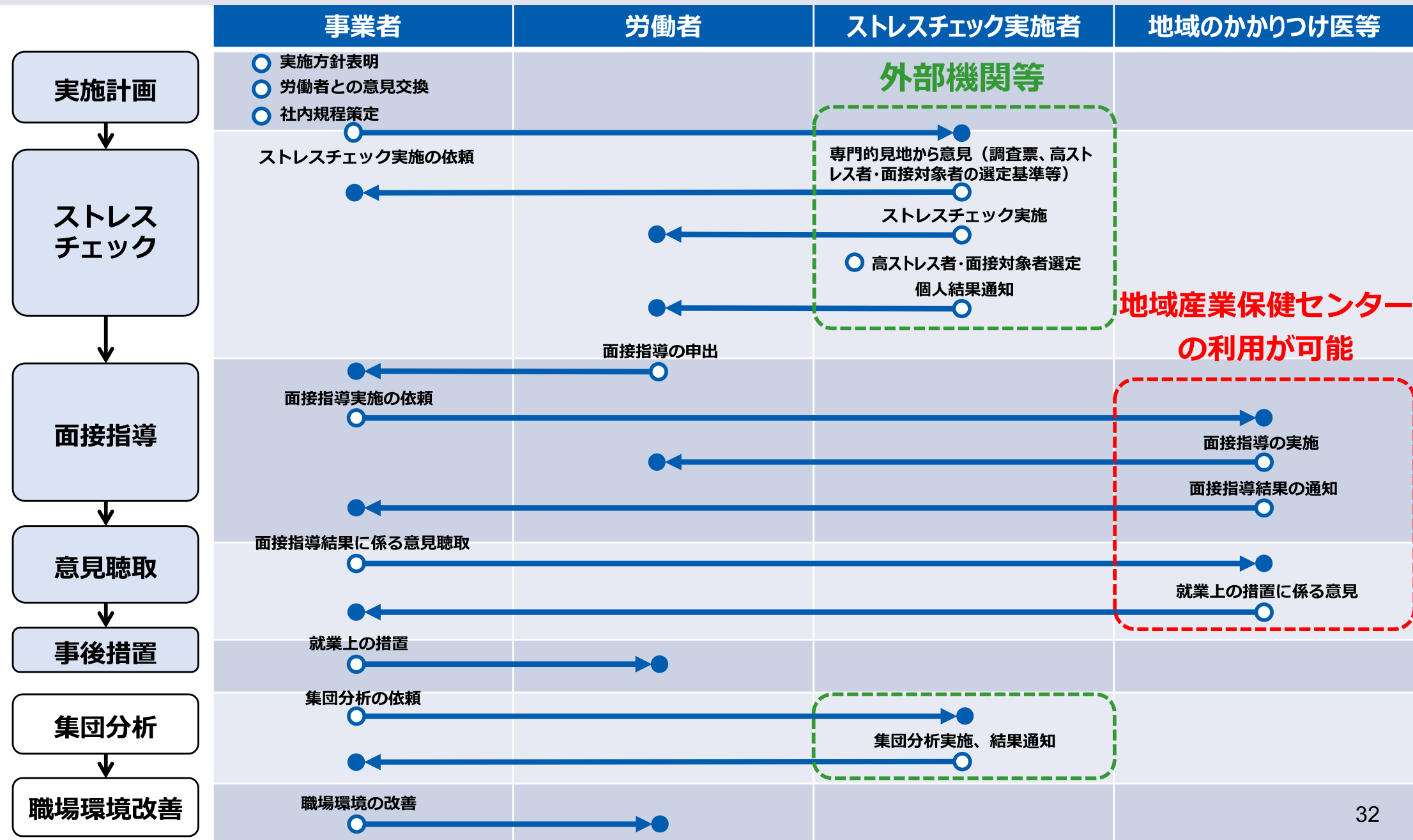
職場環境改善



※厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」（平成27～29年度）、研究代表者：川上憲人
出所：「ストレスチェック制度の効果的な実施と活用に向けて」厚生労働省（令和4年3月）から抜粋して作成₃₁

50人未満の事業場におけるストレスチェック制度の実施の流れ

- ストレスチェック（集団分析を含む）は、健診機関などに委託（有料）
- 面接指導やその結果に係る意見聴取は、地域産業保健センターを無料で利用



働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

➤働く人も事業者もメンタルヘルスでわからないことや相談は、こころの耳を活用

- 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」では、職場のメンタルヘルスに関する様々な情報提供やメンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する相談窓口を設置しています。
【アクセス件数実績（令和5年度）： 約744万件】

職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供
事業者向け

事業場の取組事例

厚生労働省版ストレスチェック無料実施プログラム

職場環境改善ツール

等

働く人向け

職場のストレスセルフチェック

セルフケア（eラーニング）

専門の相談機関・医療機関の情報

等

メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する
メール相談・電話相談・SNS相談窓口

働く人やその家族からのメンタルヘルス不調やストレスチェック後のセルフケアなどに関する相談、事業者や産業保健スタッフ等からのメンタルヘルス・過重労働対策等に関する相談に応じる、メール相談・電話相談・SNS相談窓口を設置。

こころの耳メール相談

- 相談実績（令和5年度）： 4,523件

こころの耳電話相談

専用ダイヤル：0120-565-455

- 受付日時：月・火／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00 ※祝日、年末年始除く
- 相談実績（令和5年度）： 28,176件

こころの耳SNS相談

- 受付日時：月・火／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00 ※祝日、年末年始除く
- 相談実績（令和5年度）： 8,304件

こころの耳

検索

労働施策総合推進法の改正（令和7年6月11日公布）

カスタマーハラスメント対策の義務化（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

- **カスタマーハラスメント**とは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③労働者の就業環境を害すること。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・ 相談体制の整備・周知
 - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置

求職者等に対するセクハラ対策の義務化（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、**セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置**を講じることが**事業主の義務**となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールの定め等）
 - ・ 相談体制の整備・周知
 - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

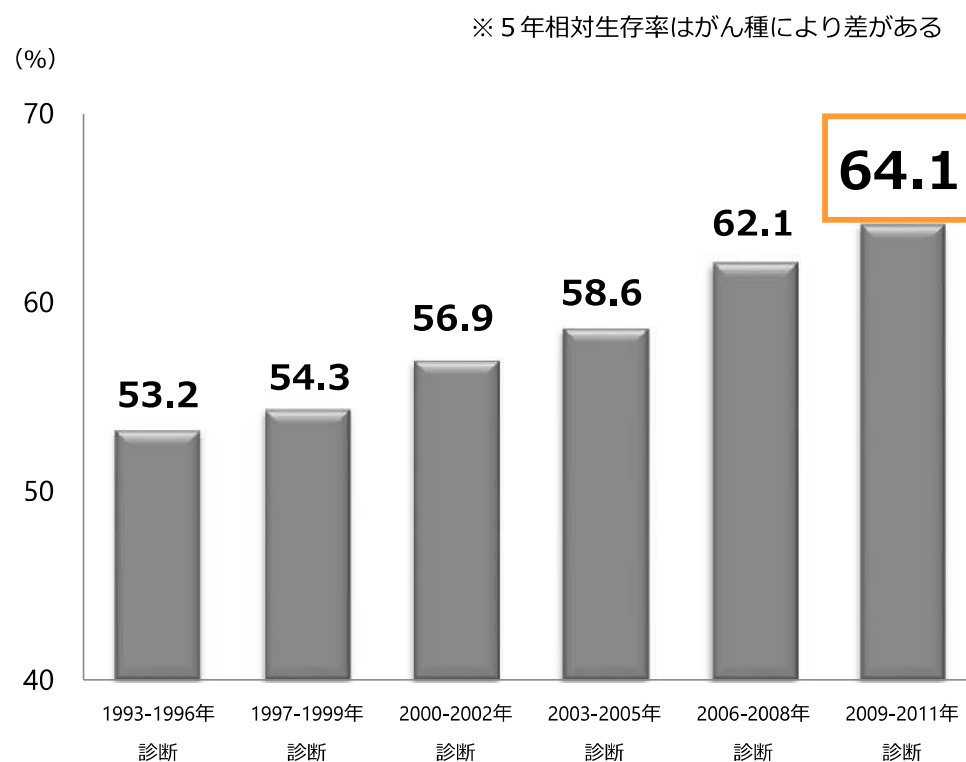
治療と就業の両立支援対策（施行日：令和8年4月1日）

- **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**を講じることが**事業主の努力義務**となります。また、**国は、当該措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定める予定**です。

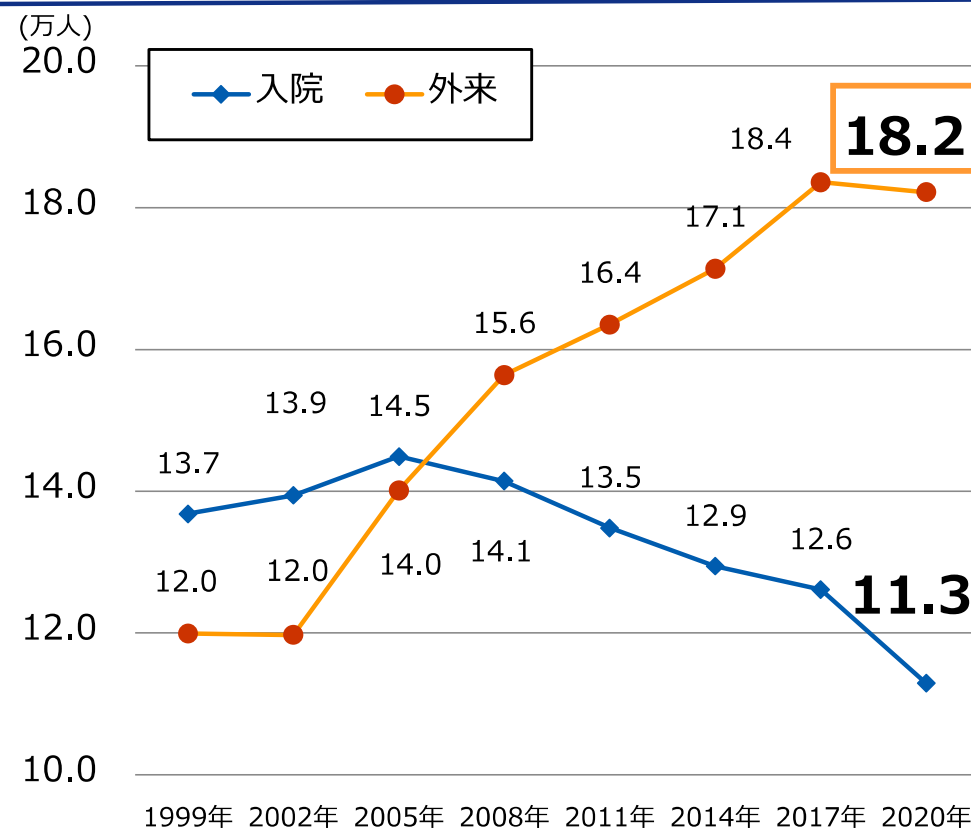
疾病を抱える労働者の就業可能性（がんを例として）

- がんの生存率は年々向上しており、2009-2011年にがんと診断された人の64.1%は5年後も生存している状況にある。
- 近年、がんにおいても、治療の副作用や症状等をコントロールしつつ、通院しながら治療を受ける患者が増えている。

がん患者の5年相対生存率※の推移



がんの入院患者・外来患者数の推移



資料出所：がん診療連携拠点病院等院内がん登録生存率集計報告書

（「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（令和6年3月）」に掲載）

資料出所：厚生労働省「令和2年患者調査」

治療と仕事の両立支援ガイドライン

- **治療が必要な労働者が辞める前に、ガイドラインを活用して環境整備**
- ガイドラインでは、治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることなく、**適切な治療を受けながら就労を続けられるよう、事業場における両立支援のための取組事項を紹介**

対象労働者

雇用形態いかんに関わらず
全ての労働者

対象疾患

反復・継続した治療が必要な
全ての疾病

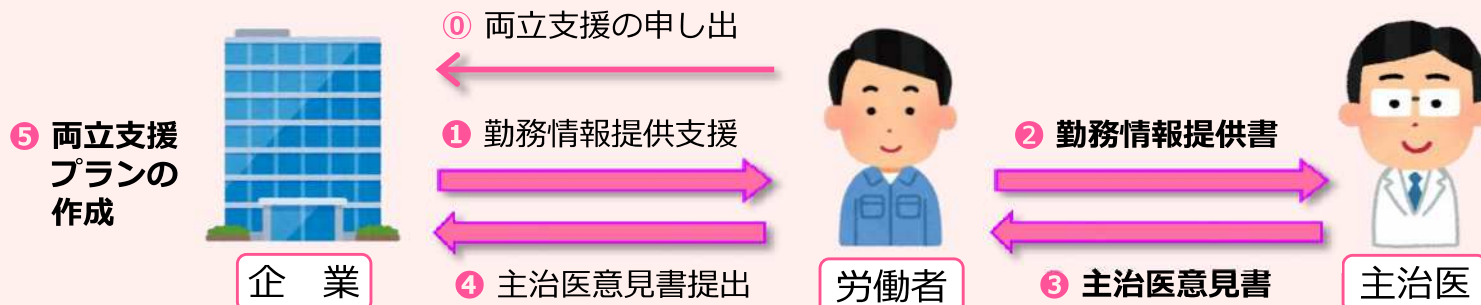


事業場における両立支援のための環境整備

- 事業者による基本方針の表明と労働者への周知
 - 研修等による両立支援に関する社内啓発
 - 相談窓口の明確化、社内における両立支援体制の整備
 - 個人情報の取扱方法の明確化
 - 治療内容や症状、業務内容や通院・通勤事情など個人の状況に配慮した休暇制度・勤務制度等の整備
- (例) 時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等



事業場における両立支援の実施手順



労働者・主治医・企業間の
円滑な情報のやりとりを
支える各種様式例を掲載



※治療と仕事の両立支援カード
を2024年3月追加



ご清聴ありがとうございました。