

# 労働情報レポート

東京都千代田区飯田橋 2-11-5 人材開発ビル  
TEL:03-5215-1488 / FAX:03-5215-1734

TOPIC1

## 「治療と就業の両立支援指針」 のポイント

TOPIC2

## 高齢者の労働災害を 防ぐための対策

和東町石寺地区の茶畑(京都府)奈良観光 / PIXTA(ピクスタ)

2026 MAY

5

令和8年5月号

【孤独・孤立問題を考える】毎年5月は「孤独・孤立対策強化月間」です。働くことに関する調査を行うJob総研の「2025年 職場の孤独実態調査」(2025年6月公表)によると、職場で孤独を感じた経験があると答えた人の割合は69.2%に上りました。さらに、職場で孤独を感じた経験がある人に仕事やメンタルへの影響を尋ねたところ、83.0%の人が影響すると答えています。孤独感軽減に必要なと思うことについては「リラックスできる場所」が30.2%で最も多く、次いで「気軽に会話できる対面の場」が28.1%、「定期的な1on1面談」が21.7%で続いています。内閣府では孤独・孤立の問題に対応するために「孤独・孤立対策官民連携プラットフォーム」や強化月間特設サイトを開設。孤独・孤立対策に資する取り組みや相談窓口を紹介しています。

## 治療をしながら安心して働くための職場づくり

## 「治療と就業の両立支援指針」のポイント

厚生労働省から「治療と就業の両立支援指針」が公表されました(2月10日)。少子高齢化と人口減少による高齢者の就労増加が進む中、病気を抱えながら働く労働者を支える体制づくりは企業にとって避けられない課題です。そこで指針に基づき、治療と就業の両立支援の進め方を確認します。

## 疾病を抱える労働者の状況

「治療と仕事の両立に関する実態調査」(2022年、独立行政法人労働政策研究・研修機構)によると、過去3年間において該当疾患に罹患している従業員がいる企業の割合は、「糖尿病」が26.6%、「がん」が25.6%、「心疾患」が10.4%、「脳血管疾患」が8.9%、「難病」が8.1%、「肝炎」が3.1%。企業規模が大きくなるほど疾病罹患者の割合が高くなる傾向にあると報告されています。疾病に罹患した従業員の休職状況については、「糖尿病」や「心疾患」、「難病」、「肝炎」ではほとんどが休職することなく、通院治療をしています。一方、「がん」と「脳血管疾患」は休職を経て通院治療をしている割合が高くなっています。

治療と仕事の両立支援制度の課題については、「休職者の代替要員が難しい」と答えた割合が65.9%と最も高く、次いで「病状に応じた配慮や就業上の措置の判断」、「職場の上司・同僚等の負担への対応」、「就業継続可否または復職可否の判断」、「柔軟な労働時間制度または就業形態の設置」が続いています。

## 治療と就業の両立支援

2025年6月公布の改正労働施策総合推進法に基づき、2026年4月以降、事業主には「職場における治療と就業の両立支援」に対する取り

組みが求められています。治療と就業の両立支援(以下、両立支援)とは、病気を抱える労働者に対し、治療を受けながら安心して働けることができるように、本人からの相談に応じて適切に対応できる体制や環境を整備し、必要な就業上の調整、配慮を行うことを指します。厚生労働省の「治療と就業の両立支援指針」(以下、指針)には、同法第27条3の規定に基づき、両立支援にあたっての留意事項や支援に向けた環境整備、実際の支援の進め方などが示されています。

労働者に対する健康確保措置について、事業主は労働安全衛生法による健康診断に基づく健康管理やメンタルヘルス対策などが義務付けられています。両立支援への取り組みはその一環として位置付けられ、治療を受ける労働者に対し、就業により疾病などの症状が増悪することを防止し、就業上の措置や治療に対する配慮を行うなど、継続的かつ計画的な健康保持増進措置の実施に努めることが必要となります。

両立支援に取り組む意義としては、継続的な人材の確保、労働者の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上、健康経営の実現、多様な人材の活用による組織や事業の活性化、組織としての社会的責任の実現などが期待されています。

## 両立支援への取り組み

指針における両立支援とは、雇用形態にかかわらずすべての労働者を対象とし、反復・継続した治療が必要であると医師が判断した私傷病を対象疾病としています。両立支援は、労働者本人からの支援を求める申し出を受けたことを契機に取り組むことが基本となります。企業においては、労働者が安心して相談や支援の申し出を行うことができるように、指針に基づき、平時から必要な措置を講じることが重要です。

取り組みを行うにあたっては、まず事業主自らが両立支援に関する方針を表明して周知し、疾病やその治療に対する誤解、偏見等が生じないように、研修などを通じて従業員の意識啓発を行うことから始めましょう。上司や同僚、人事労務担当者、産業保健スタッフなどの役割と対応手順を整理し、相談窓口を設置することも必要です。症状、治療の状況など疾病に関する個人情報の取り扱いについては、適切な情報管理体制の整備も求められます。

また、短時間の治療を定期的に繰り返す場合や就業時間に一定の制限が必要な場合、通勤の負担を軽減する必要がある場合など、個別事例の特性に応じた治療のための配慮も必要となります。各事業

## 様式例の活用による、主治医や産業医等と連携した支援フロー

### ③ 両立支援プランの作成

就業継続の可否や就業上の措置等は、主治医意見を基に、産業医等の意見を踏まえ、労働者と十分話し合った上で、事業主が最終的に決定。



### ① 両立支援の申し出 (配慮を求める意思表示)

勤務情報提供書の作成支援  
主治医意見書の提出



### ① 勤務情報提供書

### ② 主治医意見書



出典：「治療と就業の両立支援指針（概要）」（厚生労働省）

場の実情に応じて、時間単位の年次有給休暇や傷病休暇などの休暇制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度など社内制度の導入について検討を行いましょ。

### 両立支援の進め方①

まず、支援を必要とする労働者は事業主に申し出を行い、主治医から症状や治療の状況、就業継続の可否に関する意見、配慮が必要な事項など支援に関する情報を集めて事業主に提出します。

事業主は、主治医や産業医などの意見を勘案した上で就業の可否を判断します。判断にあたっては、できる限り配置転換や作業時間の短縮など就業継続が可能となるよう留意しましょう。

入院など休業を要しない状況下において、就業継続が可能と事業主が判断した場合は、就業上の措置や治療に対する配慮の内容などを検討し、「両立支援プラン」を作成して実施します。治療の経過によって必要な措置などが変わることとも考慮し、適宜本人の状況を確認しながらプランの見直しを行う必要があります。

一方、入院などによる休業を要する状況下において、長期の休業が必要と事業主が判断した場合は、当該労働者に休業に関する制度や職場復帰の手順などについて情報提供を行った上で休業を開始します。休業期間中は、あらかじめ定めた方法等で定期的に本人と連絡を取り、活用可能な支援制度などの情報提供も含めてフォローアップを行うことが重要です。

症状が回復した際には、事業主は、主治医からの症状や治療の状況、就業継続に関する意見聴取をはじめ、本人の意向確認、復帰予定の職場の意見聴取を行い、配慮が必要な事項なども含め総合的に職場復帰の可否を判断します。復帰可能と判断した場合は、すぐに通常勤務に復帰できるとは限らないことに留意した上で、復帰日を記載した「職場復帰支援プラン」を作成し、共有しましょう。

また、一時的に負担がかかる周囲の同僚や上司に対しては、本人の承諾を得た上で必要な情報に限り情報を共有して理解を得、過度な負担がかからないように組織的な支援を行うことが望ましいです。

なお指針には、主な疾病別の留意事項のほか、労働者が主治医に勤務状況を提供し、その情報に基づいて主治医が就業上の意見などを提示する「両立支援カード」や「両立支援プラン／職場復帰支援プラン」などの様式例集が添付されているので、参照してください。

### 両立支援の進め方②

支援を必要とする労働者のなかには、病状の悪化により両立が困難になる場合や、業務遂行に影響を及ぼしうる状態が継続する場合、職場復帰後に再発する場合もあるでしょう。その時は本人の意向も考慮しつつ、主治医や産業医などに意見を求めながら慎重に対応し、著しく増悪するおそれがある場合には、労働安全衛生法第68条に基づいて就業禁止の措置を取る必要があります。

両立支援を行うにあたっては、あらかじめ治療後の経過が悪いケースも念頭に置きながら定期的に状況を確認し、その内容に合わせて必要な対応ができるように、事前に体制や環境の整備を行っておくことがポイントとなります。

## 事業者が講じるべき措置を厚生労働省が提示

## 高年齢者の労働災害を防ぐための対策

2026年2月10日、厚生労働省は、高年齢労働者の労働災害の増加傾向を踏まえて、高年齢者が安全で健康に働き続けられるよう、事業者が取り組むべき事項をまとめた「高年齢者の労働災害防止のための指針」を公表しました。ここではそのポイントをまとめます。

## 高年齢者労働災害の現状

人手不足や定年の引き上げにより、企業での高年齢者の雇用が進み、雇用者全体に占める60歳以上の割合は2022年で約18.4%、2023年には18.7%と約2割となっています(図表参照)。

また、労働災害で休業4日以上死傷者数に占める60歳以上の割合も増加しており、20年前には15%超だった比率が30%近くへと倍増しています。

そこで、厚生労働省では高年齢労働者の労働災害防止対策として「高年齢者の労働災害防止のための指針」を策定。事業者には、職場環境の改善や安全衛生管理体制の確立などのために、主に次のような対策を講じることを求めています。

## ①安全衛生管理体制の確立等

まず、経営トップ自らが高年齢者労働災害防止対策に関する事項を盛り込んだ安全衛生方針を明確に表明し、担当組織を定めて体制を整備することが重要です。安全衛生委員会等では高年齢者労働災害防止対策を審議すること、当該委員会を設けていない場合は事業場においては労使間で協議することとしています。

また、高年齢者特有のリスク(転倒、暑熱、重量物、認知機能低下など)を洗い出し、優先順位をつけて対策を決めます。優先順位は、①危険作業の廃止・変更→②工学的対策(手すり・段差解消)→③管理的対策(マニュアル整備)→④個人用装備の使用(負担軽減)の順で検討することを求めています。

## ②職場環境の改善

職場環境については、作業場所の照明を十分に確保する、手すりを設置する、段差を解消する、滑り止め素材を採用するなどの物理的な改善が必要とされています。また、アシストスーツや移乗支援機器の活用も有効です。作業内容についても、高年齢労働者の体力に合わせたゆとりのある設定や休憩時間の確保が重要となります。

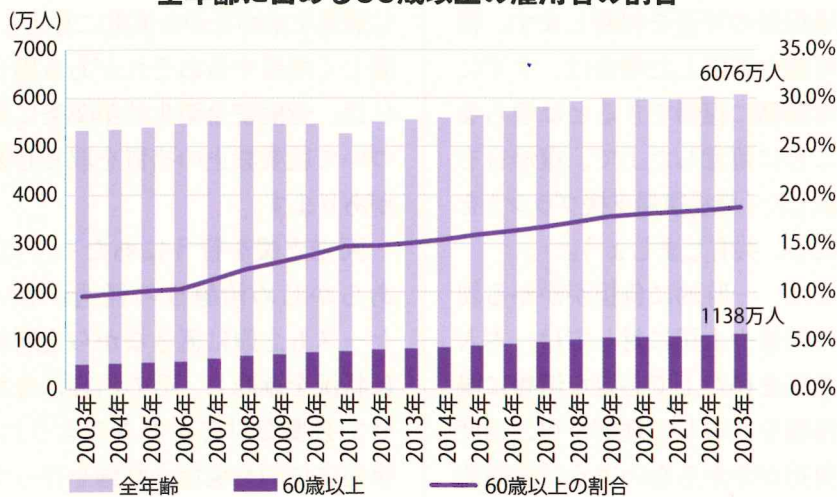
## ③高年齢者の健康・体力の把握と対応

定期的に体力チェックを実施し、労働者個々の体力状況を把握すること。その上で、身体機能の維持・向上を目的とした運動プログラムの推奨や、雇入れ時及び定期的な健康診断の確実な実施を通じて、高年齢労働者の健康維持増進に努めることを示しています。

## ④安全衛生教育

写真・図・映像等の文字以外の情報も活用して、十分な時間をかけた教育を行うとともに転倒リスクや軽作業の危険性を周知し、KYT(危険予知トレーニング)やVRによる危険体感教育も有効的に行うこと。管理監督者に対しては、高年齢者の特性理解や緊急時対応(救命講習)についての教育の必要性を示しています。

全年齢に占める60歳以上の雇用者の割合



出典：「令和5年 高年齢労働者の労働災害発生状況」(厚生労働省)

## ROUMU NewsBox

01 57.2%の企業が「活用に前向き」  
「企業価値担保権」が新たに創設

5月25日より「事業性融資の推進等に関する法律（事業性融資推進法）」が施行されます。これは、事業将来性や価値そのものを担保とした事業性融資を促進し、資金調達を円滑化するためのもの。約120年ぶりに融資に関わる法律上の新たな担保権「企業価値担保権」が創設されます。帝国データバンクの「企業の資金調達に関するアンケート」（2月公表）によると、企業価値担保権に対する企業の認知度は50.5%でした。概要を説明したうえで活用意向を確認したところ、57.2%の企業が「活用に前向き」と回答。業歴の浅い企業ほど関心が高い傾向です。

02 今年度の実質経済成長率見通しは0.9%  
内閣府が企業行動に関する調査を実施

内閣府の「令和7年度 企業行動に関するアンケート調査」（2月公表）によると、「次年度（令和8年度）」の日本の実質経済成長率の見通し（全産業・実数値平均）は0.9%、名目経済成長率の見通し（同）は2.9%でした。「今後3年間（令和8～10年度平均）」と「今後5年間（令和8～12年度平均）」は、実質経済成長率見通しはいずれも1.0%、名目経済成長率見通しはそれぞれ2.9%、2.8%。「次年度」、「今後3年間」、「今後5年間」のいずれも名目が実質を上回っていることから、企業が先行きの物価上昇を見込んでいることが示唆される、としています。

03 AIに対する脅威が初のランクイン  
「情報セキュリティ10大脅威」を公表

独立行政法人情報処理推進機構（IPA）では2006年より、社会的影響が大きかった情報セキュリティにおける脅威を「情報セキュリティ10大脅威」として公表しています。1月公表の「情報セキュリティ10大脅威 2026」によると、2025年の「組織」向けの脅威の上位3位は「ランサム攻撃による被害」、「サプライチェーンや委託先を狙った攻撃」、「AIの利用をめぐるサイバーリスク」の順でした。1位と2位は4年連続で同順位でしたが、3位の「AIの利用をめぐるサイバーリスク」は初のランクイン。IPAはウェブサイトで詳しい解説を順次公開するとしています。

04 脱炭素社会の実現に向けて  
カーボンニュートラル診断ツールを公開

独立行政法人中小企業基盤整備機構（中小機構）は3月に、カーボンニュートラル診断ができる無料ウェブツール「キヅコ（KiduCO<sub>2</sub>）」を公開しました。これは政府が掲げる2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、中小企業や小規模事業者のカーボンニュートラルへの取り組みを支援するものです。4つのステージの設問に答えることでカーボンニュートラルに関する理解度や省エネ、脱炭素に関わる自社の活動状況を診断。その結果をもとに「省エネセルフ診断ツール（省エネルギーセンター提供）」や中小機構の専門家による相談窓口案内される仕組みです。

## 先人の教え 各界で活躍した偉人たちが残した名言・格言を紹介します。

## 知って行わざれば、知らざるに同じ

## 貝原益軒

貝原益軒（1630～1714）は江戸時代前期の儒学者。筑前国（現在の福岡県）で福岡藩士の家に生まれた益軒は、儒学や医学を学んだ後、学者として医学や薬学、歴史、地理など幅広い分野で数多くの著書を残しました。平均寿命が40歳ともいわれる時代に84歳まで生き、亡くなる前年に出版された健康指南書『養生訓』は当時のベストセラーとなっています。最晩年の著書『慎思録』にあるこの言葉は、「役に立つ知識を学び知っていても、実行に移さなければ知識がないことと同じだ」という意味です。



福岡城跡の石垣。益軒は城内で生まれた

# 倒産リスクの高い企業の動向を分析調査

帝国データバンクが3月に「全国企業『倒産リスク』分析調査(2025年)」を公表しました。同社が保有する独自の指標「倒産予測値」のデータをもとに、倒産リスクの高い国内企業について分析したものです。倒産リスクを高める理由を探るべく、その調査の概要を紹介します。

## 高リスク企業が4年ぶり増加

帝国データバンクでは、企業が1年以内に倒産する確率を10段階のグレード(G)で表す指標「倒産予測値」を公表しています。これは同社が保有するビッグデータから独自の統計モデルにより算出された指標で、G1が最も倒産リスクが低く、G10が最もリスクが高いグレードとなっています。

「全国企業『倒産リスク』分析調査(2025年)」によると、2025年12月時点の倒産の高リスク企業(G8～10)は全体(147万社)の8.7%にあたる12万8220社(前年比1260社増)で、小幅ながら4年ぶりに増加に転じました。なお、2025年の企業の倒産件数は12年ぶりに1万件を超え、1万261件となっています(同社「全国企業倒産集計 2025年報」より)。

## 業種別では製造業が最多

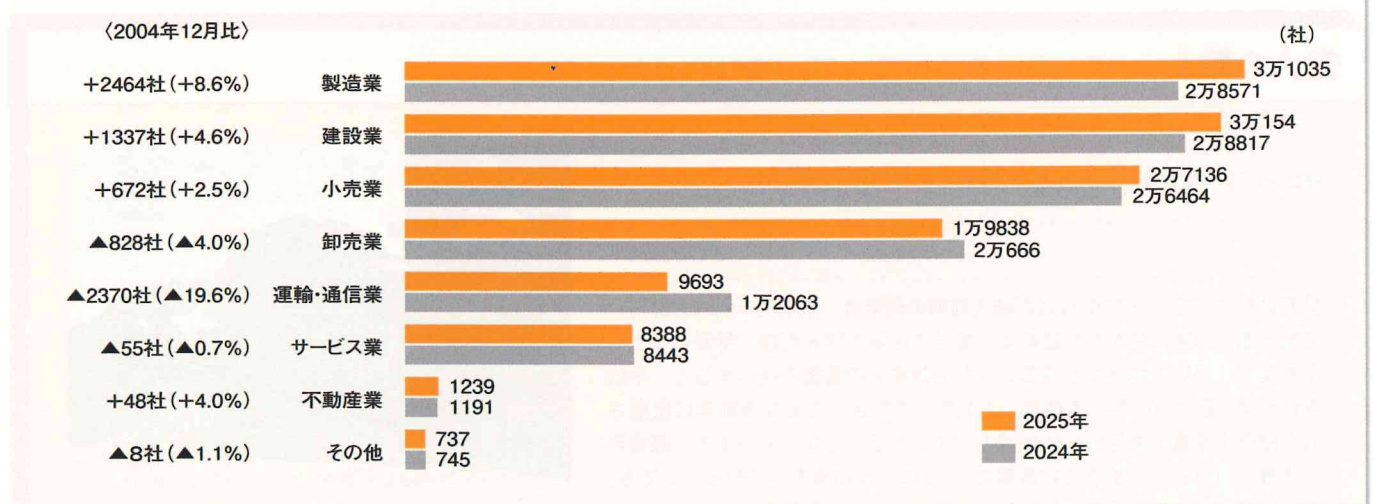
次に、倒産の高リスク企業を従業員数別に見ると、「10人未満」が80.1%を占め、その内訳は「5人未満」が8万2057社(64.0%)、「5～10人未満」が2万681社(16.1%)となっています。同年の倒産企業においても従業員数「10人未満」が89.9%を占めており、調査では「物価高や賃上げ、人手不足などの経営課題に直面し、事業継続を断念する小規模企業が相次いだ」と報告しています。

業種大分類別においては図表の通りで、2024年の最多業種は「建設業」でしたが、2025年では「製造業」に入れ替わりました。この理由について調査では、「トランプ関税、円安・原材料価格の高騰、人手不足などのコスト増に価格転嫁が追いつかず中小の製造業を中心に高

リスク企業が増加した」と述べています。一方、「運輸・通信業」は高リスク企業が最も減少しました。これについては「運賃の価格転嫁が進んでいる企業は収益改善が図れていることや、AI・クラウドサービスの需要拡大が業況の回復につながった」と分析。また、「卸売業」も「他業種と比較すると価格転嫁が進んでいる」ことが減少につながったとしています。

同社は、高リスク企業が増加する一方で、増収増益している企業も14.2万社あると報告(同社「全国『増収増益企業』分析調査(2024年度)」より)。そのうえで、「物価高や人件費上昇への対応が遅れ倒産リスクを抱える企業と、環境変化に応じて価格転嫁を進め収益を確保する企業の間で二極化が進んでいる」とまとめています。

倒産高リスク企業数(業種大分類別)



出典:「全国企業『倒産リスク』分析調査(2025年)」(帝国データバンク)



今月の相談

## 法定休日を特定していない場合の休日出勤の扱い

Q

当社は、1日の所定労働時間が7時間30分で、法定休日は特定せずに土曜日及び日曜日を休日とする週休2日制です。土曜日に休んで日曜日に3時間程度出勤させた場合は3割5分増賃金を支払い、1日出勤した場合は代休を与えることで問題ないでしょうか。（N社・総務部）

A

労働基準法では、「毎週1回以上、または4週間を通じて4日以上」の休日を与えなければならないと定められています(第35条)。これを一般に「法定休日」と言います。ここでいう「毎週」とは、労働契約や就業規則に特別に定めがなければ、日曜から土曜までの暦週を指します(昭63.1.1基発1・婦発1)。

N社は所定休日を土曜日、日曜日とする週休2日制を採用しており、そのうちどちらの休日を法定休日とするかは決めていないこととなります。労働基準法では、就業規則や労働契約書において法定休日を特定することまでは求められていませんので、それ自体違法となるものではありません。

なお、法定休日を特定していない場合で1週間の各曜日のすべてに勤務した場合に、土曜日、日曜日どちらの休日に対して法定休日としての割増賃金(3割5分以上)を支払うべきかが問題となります。この点に関して、行政解釈によれば「法定休日を特定していない場合で、休日の両方に勤務した場合、暦週においては後順に位置する休日が法定休日労働となる」(平成20年改正労働基準法に係る質疑応答〈平21.10.5厚労省事務連絡〉)としています。したがって、土曜日、日曜日の完全週休2日制で、図表の①のように就業規則等で週の起算日を日曜としている場合で、日曜日及び土曜日のいずれも出勤させたとすると後順となる土曜日が法定休日となります。他方、②のように週の起算を月曜としている場合は、後順となる日曜日が法定休日となります。N社は就業規則に特段の定めがなく、その場合は①となり、日曜日、土曜日のいずれも勤務させた場合には土曜勤務分についてはその時間に応じて法定休日出勤

の割増率(3割5分以上)を支払わなければなりません。

また、①のケースで法定休日を特定しておらず、土曜日または日曜日のいずれかのみに出勤させ、土曜日または日曜日のいずれか1日の休日に休ませる場合は、法定休日は確保していることになるので当該休日出勤については3割5分以上の割増賃金を支払う必要はありません。この点について判例では、「週休とされていた土曜日及び日曜日のいずれか一方に法定休日が特定されていたとは判断できないような場合、2日の休日は全く同じ法的性質を持つ休日であるから、いずれも法定休日となりうることができ、どちらか一方が休みであれば労働基準法35条違反は生じず、したがって、労働基準法37条の休日割増賃金の問題は生じない」(東京地判、平25.7.23)としています。

なお、土曜日または日曜日のいずれかのみ出勤し、その週の労働時間が週40時間を超える場合には法定外労働時間として2割5分以上の割増賃金を支払います。ご相談の内容では日曜日を法定休日として特定していないので、土曜日が休みであれば、法定休日は確保していることとなります。日曜日の出勤3時間分は2割5分以上でも差し支えありません。

ところで、休日とは暦日24時間(0時~24時)をいいます。たとえ、3時間でも休日労働させた場合にはその日は休日とはならないため、割増賃金を支払うことで、必ずしも代替りの休日(代休)を与える義務はありません。代休は、事前の振替休日とは異なり、休日労働自体は成立しています。よって、後日1日の代休を与えたとしても、原則として法定外休日労働で週40時間を超える部分には2割5分以上、法定休日労働については3割5分以上の割増分の賃金の支払い義務は残ります。

①	日	月	火	水	木	金	土
②	月	火	水	木	金	土	日

今月のポイント

法定休日を特定していない土日の週休2日制の場合、週の起算日が日曜日で土曜日が休みなら、法定休日は確保しているので日曜日の休日出勤に割増賃金を支払う必要も、代休を与える義務もない。ただし、法定労働時間を超える場合は割増賃金を支払う。

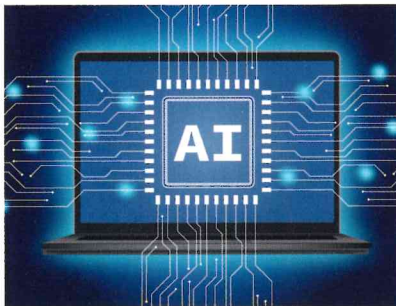
# DX時代の歩き方

## 業務における生成AIの利用は限定的

近年、生成AIを利用する人が急増しています。ICT分野の調査等を行うICT総研は、日本国内における生成AIサービスの利用者数は2026年末に3553万人、2029年末には5160万人に達する見込みだと報告しています。

では、業務への利用状況はどうでしょうか。人と組織に関する調査等を行うパーソル総合研究所の「生成AIとはたらき方に関する実態調査」（2月公開）によると、全国の就業者における業務での生成AI利用者の割合は全体の32.4%。日常的（週4日以上）に生成AIを使いこなしていると答えた人は11.7%にとどまり、業務での利用はまだ限定的だといえます。

次に生成AI利用の効果について見ると、タス



ク単位の所要時間が平均で16.7%（26.4分/週）削減されていることがわかりました。用途別では「企画・相談・思考整理系（36.9分/週）」、「文書・資料作成／編集系（35.1分/週）」、「データ・分析／レポート系（33.6分/週）」の削減幅が大きくなっています。ただし、「業務時間を削減できている」と答えた利用者は25.4%と約4人に1人とどまっていることから、活用方法や組織的な取り組み方に関する課題がうかがえます。

例えば、東京商工会議所では中小企業が生成AIを導入・活用するための必要な知識や注意点をまとめた「中小企業のための『生成AI』活用入門ガイド」を発行しています。こうした手引きを参考にしながら取り組んでみるのもよいかもしれません。