



厚生労働省発職第0720002号

労働政策審議会

会長 菅野 和夫 殿

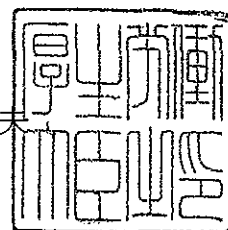
厚生労働省設置法第9条第1項第1号の規定に基づき、下記の事項について、貴会の意見を求める。

記

- 1 雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律の施行期日を定める政令を別紙1（要綱）のとおり制定すること。
- 2 雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令を別紙2（要綱）のとおり制定すること。
- 3 雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備に関する省令を別紙3（要綱）のとおり制定すること。
- 4 青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針を別紙4のとおり制定すること。
- 5 雇用対策法施行規則第一条の三第一項第三号ロの規定に基づき厚生労働大臣が定める条件を定める告示を別紙5（要綱）のとおり制定すること。
- 6 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針を別紙6のとおり制定すること。
- 7 雇用開発促進地域及び自発雇用創造地域における地域雇用開発の促進に関する指針を別紙7のとおり制定すること。

平成19年7月20日

厚生労働大臣 柳澤 伯夫



雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律の施行期日を定める政令案要綱(案)
雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律の施行期日は、平成十九年八月四日とすること。

(参考) 雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一・二 (略)

※ 第一号により、年齢制限、若者及び外国人関係については、平成十九年十月一日施行とされている。

雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令
案要綱(案)

第一 雇用対策法施行令の一部改正

外国人雇用状況の通知は、新たに外国人を雇い入れた場合にあつては当該事実のあつた日の属する月の翌月十日までに、その雇用する外国人が離職した場合にあつては当該事実のあつた日の翌日から起算して十日以内に、厚生労働大臣が定める様式により行うものとする。

第二 関係政令の整備

その他関係政令について、所要の規定の整備を行うこと。

第三 その他

一 施行期日

この政令は、雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律の施行の日(平成十九年八月四日)から施行するものとする。ただし、第一については、平成十九年十月一日から施行するものとする。

二 経過措置

この政令の施行に関し必要となる経過措置を定めること。

雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備に関する省令
案要綱

第一 雇用対策法施行規則の一部改正

一 基本方針の策定

厚生労働大臣は、雇用対策法（以下「法」という。）第四条第一項各号に掲げる事項について講じようとする施策に関し、その基本となる事項を定めるとともに、雇用に関する状況等を勘案し、必要な見直しを行うものとする。

二 外国人雇用状況の届出等

(一) 外国人の範囲から除かれる者等

イ 法第八条の厚生労働省令で定める者は、外交又は公用の在留資格をもって在留する者及び特別永住者とする。

ロ 法第八条の厚生労働省令で定める理由は、解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他事業主の都合とすること。

(二) 外国人雇用状況の届出事項

イ 法第二十八条第一項の厚生労働省令で定める事項は、新たに外国人を雇い入れた場合にあつては次の(イ)から(ト) (ホを除く。) に掲げる事項と、その雇用する外国人が離職した場合にあつては(イ)から(ハ)まで、(ホ)及び(へ)に掲げる事項とすること。

(イ) 生年月日

(ロ) 性別

(ハ) 国籍

(ニ) 出入国管理及び難民認定法第十九条第二項の許可 (以下「資格外活動の許可」という。) を受けている者にあつては、当該許可を受けていること

(ホ) 住所

(ヘ) 雇入れ又は離職に係る事業所の名称及び所在地

(ト) 賃金その他の雇用状況に関する事項

ロ 新たに雇い入れられ、又は離職する外国人が雇用保険の被保険者でない場合にあつては、イにか

かわらず、法第二十八条第一項の厚生労働省令で定める事項は、雇入れに係る届出にあつてはイ(イ)から(二)までに掲げる事項と、離職に係る届出にあつてはイ(イ)から(ハ)までに掲げる事項とすること。

(三) 外国人雇用状況の届出事項の確認方法等

イ 確認方法

(イ) 事業主は、外国人雇用状況の届出を行うに当たっては、新たに雇い入れられ、又は離職する外国人の氏名、在留資格及び在留期間並びに(二)イ(イ)から(ハ)までに掲げる事項を、外国人登録法第五条第一項の外国人登録証明書又は出入国管理及び難民認定法第二条第五号の旅券により、確認しなければならぬこと。

(ロ) 外国人雇用状況の届出に係る外国人が資格外活動の許可を受けている者である場合にあつては、事業主は、(二)イ(二)に掲げる事項を、出入国管理及び難民認定法施行規則第十九条第四項の資格外活動許可書又は同令第十九条の三の就労資格証明書により、確認しなければならないこと。

ロ 届出時期等

外国人雇用状況の届出時期等は、次のとおりとすること。

(イ) 外国人が雇用保険の被保険者である場合

新たに外国人を雇い入れた場合にあつては翌月の十日までに、離職した場合にあつてはその翌日から起算して十日以内に、当該外国人に係る雇用保険被保険者資格の得喪届と併せて、在留資格、在留期間並びに(二イ)(ハ)及び(二)に掲げる事項を記載して届け出ること。

(ロ) 外国人が雇用保険の被保険者でない場合

雇入れ又は離職日の翌月の月末までに、別に定める様式により届け出ること。

三 募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保

(一) 法第十条の厚生労働省令で定めるときは、次に掲げるとき以外のこととする。

イ 事業主が、定年の年齢を下回することを条件として労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。）。

ロ 事業主が、労働基準法等の規定により特定の年齢層の労働者の就業等が禁止又は制限されている業務について当該年齢層の労働者以外の労働者の募集及び採用を行うとき。

ハ 事業主の募集及び採用における年齢による制限を必要最小限のものとする観点から見て合理的な

制限である場合として次のいずれかに該当するとき。

(イ) 長期間の継続勤務による職業能力の開発及び形成を図ることを目的として、青少年その他特定の年齢を下回る労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限り、かつ、当該労働者が職業に従事した経験があることを求人条件としないう場合であつて学校（小学校及び幼稚園を除く。）、専修学校等を新たに卒業しようとする者と同等の処遇で募集及び採用を行う場合に限る。）。

(ロ) 当該事業主が雇用する特定の年齢層の特定の職種の労働者（以下「特定労働者」という。）の数が相当程度少ないものとして厚生労働大臣が定める条件に適合する場合において、当該職種の業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の継承を図ることを目的として、特定労働者の募集及び採用を行うとき（期間の定めのない労働契約を締結することを目的とする場合に限る。）。

(ハ) 芸術又は芸能の分野における表現の真实性等を確保するために特定の年齢層に属する労働者の募集及び採用を行うとき。

(二) 高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者（六十歳以上の者に限る。）

である労働者の募集及び採用を行うとき、又は特定の年齢層の労働者の雇用の促進するため、当該特定の年齢層の労働者の募集及び採用を行うとき（当該特定の年齢層の労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。）

(二) 事業主は、法第十条に基づいて行う労働者の募集及び採用に当たっては、事業主が当該募集及び採用に係る職務に適合する労働者を雇い入れ、かつ、労働者がその年齢にかかわらず、その有する能力を有効に発揮することができる職業を選択することを容易にするため、当該募集及び採用に係る職務の内容、当該職務の遂行に必要な労働者の適性、能力、経験、技能の程度等をできる限り明示するものとする。

四 国と地方公共団体との連携

(一) 都道府県労働局長は、毎年度、都道府県労働局及び公共職業安定所における職業指導及び職業紹介の事業その他の雇用に関する施策を講ずるに際しての方針を関係都道府県知事の意見を聞いて定めることにより、当該施策と都道府県の講ずる雇用に関する施策とが密接な関連の下に円滑かつ効果的に

実施されるように努めるものとする。

(二) 厚生労働大臣は、毎年度、(一)の方針の策定の指針を定めるものとする。

五 その他

(一) 外国人の雇用状況の届出等に係る厚生労働大臣の権限を都道府県労働局長等に委任すること。

(二) その他所要の規定の整備を行うこと。

第二 地域雇用開発促進法施行規則の一部改正

一 雇用開発促進地域及び自発雇用創造地域の要件

(一) 雇用開発促進地域の雇用情勢に係る要件は、次のいずれにも該当するものとする。

イ 最近三年間の地域の労働力人口に対する地域求職者数の割合の月平均値が、当該期間における全国
の労働力人口に対する求職者数の割合の月平均値以上であること。

ロ 最近三年間及び最近一年間の地域求職者数に対するその地域内に所在する事業所の求人数の比率
(以下「地域求人倍率」という。)の月平均値が、それぞれ当該期間の全国の求職者数に対する求
人数の比率(以下「全国求人倍率」という。)の月平均値に三分の二を乗じて得た率(当該率が一

を超える場合にあつては、一) 以下であること。

ただし、最近三年間及び最近一年間の地域求人倍率の月平均値が共に〇・五以下である地域については、イ中「月平均値以上」とあるのは、「月平均値に三分の二を乗じて得た割合以上」とすること。

(二) 自発雇用創造地域の雇用情勢に係る要件は、最近三年間及び最近一年間の地域求人倍率の月平均値が、それぞれ当該期間の全国求人倍率の月平均値（当該値が一を超える場合にあつては、一) 以下であることとする。

二 同意雇用開発促進地域における支援措置

(一) 同意雇用開発促進地域において支援の対象となる事業主は、次に掲げる事業主とすること。

イ 同意雇用開発促進地域に事業所を設置整備して当該同意雇用開発促進地域に居住する求職者を雇い入れる事業主

ロ 雇入れ、出向等の契約により同意雇用開発促進地域に所在する事業所に高度の技能、知識を有する者を受け入れ、かつ、当該同意雇用開発促進地域に居住する求職者を雇い入れる事業主

ハ 同意雇用開発促進地域に設置整備する事業所に雇い入れられる当該同意雇用開発促進地域に居住

する求職者（当該同意雇用開発促進地域に居住する内定者を含む。）について、職業に必要な技能、知識を習得させるための教育訓練の実施等の措置を講ずる事業主

(二) 次に掲げる事業主に対しては、特別の措置を講ずるものとする。

イ (一)イに掲げる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの

(イ) 事業所の設置整備に伴い、相当数の求職者を雇い入れるものであること。

(ロ) 事業の実施に伴う雇用機会の増大の効果が継続し、かつ、当該事業が当該同意雇用開発促進地域に対して適切な地域雇用開発の効果を及ぼすと認められること。

ロ (一)イに掲げる事業主であつて、当該事業主の事業所が次のいずれにも該当し、かつ、当該事業所の設置整備に伴い雇い入れた求職者の数等に照らして、当該事業主の行う事業が、当該同意雇用開発促進地域の地域雇用開発に資すると認められるもの

(イ) 同意自発雇用創造地域に所在すること。

(ロ) 当該同意自発雇用創造地域における地域重点分野に属する事業を行うものであること。

ハ (一)ロに掲げる事業主であつて、当該事業主の事業所がロ(イ)及びロ(ロ)のいずれにも該当するもの

三 同意自発雇用創造地域における支援措置

(一) 同意自発雇用創造地域において、地域雇用開発を促進するため、地域雇用創造協議会からの提案により当該協議会等に委託して実施する事業（以下「地域雇用創造推進事業」という。）は、次に掲げる事業とすること。

イ 同意自発雇用創造地域の事業主であつて新たな事業の分野への進出等に伴い当該同意自発雇用創造地域に居住する求職者を雇い入れようとするものの相談に応じ、助言、指導等を行う事業

ロ 同意自発雇用創造地域に居住する求職者又は当該同意自発雇用創造地域に所在する事業所の内定者に対して、就職等に必要な知識及び技能を習得させるための講習等を行う事業

ハ 同意自発雇用創造地域に所在する事業所の事業の概要、求人等に関する情報を収集、提供し、及び求職者等の相談に応じ、助言、指導等を行う事業

ニ その他、同意自発雇用創造地域における雇用の創造に資すると認められる事業

(二) 地域雇用創造推進事業を委託できる地域雇用創造協議会以外の団体は、次のいずれにも該当するものとする。

イ 地域雇用創造協議会を構成する法人であること。

ロ 地域雇用創造推進事業を適切に実施するために必要な職員の配置等の体制が整備されていること。

ハ その他、地域雇用創造推進事業を効果的かつ効率的に行うことができると認められること。

(三) その他地域雇用創造推進事業の委託契約に関する事項を定めること。

四 その他

(一) 地域中小企業団体の構成員である中小企業者が、当該地域中小企業団体をして労働者の募集を行わせようとする場合における必要な事項を定めること。

(二) 地域雇用創造計画の同意に係る厚生労働大臣の権限（関係行政機関の長に協議することを除く。）等を都道府県労働局長に委任すること。

(三) その他所要の規定の整備を行うこと。

第三 雇用保険法施行規則の一部改正

一 地域雇用開発助成金制度の改正

(一) 地域雇用開発促進助成金を廃止し、地域雇用開発助成金として、雇用開発奨励金、中核人材活用奨

励金等を創設するものとする。

(二) 雇用開発奨励金について、同意雇用開発促進地域に事業所を設置整備して当該同意雇用開発促進地域に居住する求職者を雇い入れる事業主に対して支給するものとともに、過疎雇用改善地域を過疎等雇用改善地域に改め、地理的条件により雇用機会が著しく不足するおそれのある地域を対象に加えること。

(三) 中核人材活用奨励金について、同意雇用開発促進地域に所在する事業所に中核人材労働者を受け入れ、かつ、当該同意雇用開発促進地域に居住する求職者を雇い入れる事業主に対して、中核人材労働者五人までについて、一人につき百万円（中小企業事業主にあつては、百四十万円）支給するものとする。

二 キャリア形成促進助成金制度の改正

(一) 地域人材高度化能力開発助成金を廃止し、キャリア形成促進助成金として、地域雇用開発能力開発助成金を創設するものとする。

(二) 地域雇用開発能力開発助成金について、同意雇用開発促進地域に事業所を設置整備して当該同意雇

用開発促進地域に居住する求職者を雇い入れ、当該事業所の労働組合等の意見を聴いて作成した事業内職業能力開発計画に基づき作成した年間職業能力開発計画に基づき職業訓練等を受けさせる事業主等に対し、当該職業訓練の運営に要した経費等について厚生労働大臣の定める方法により算定した額の三分の一（中小企業事業主にあつては二分の一）の額を支給するものとする。

三 地域求職活動援助事業の廃止及び地域雇用創造推進事業の創設

地域求職活動援助事業を廃止し、地域雇用創造推進事業を創設するものとする。

四 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第四 その他

一 施行期日

この省令は、雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律の施行の日（平成十九年八月四日）から施行するものとする。ただし、第一の二、三及び五の一部については、平成十九年十月

一日から施行するものとする。

二 経過措置

この省令の施行に関し必要となる経過措置を定めること。

三 関係省令の整備

その他関係省令について、所要の規定の整備を行うこと。

(別紙4)

青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針(案)

第一 趣旨

この指針は、雇用対策法第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、事業主が青少年の有する能力を正當に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために講ずべき措置について定めたものである。

なお、中学、高等学校又は中等教育学校の新規卒業予定者については、経済団体、学校及び行政による就職に関する申合せ等がある場合には、それを踏まえた措置を講ずることとして差し支えないものである。

第二 事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況等にとらわれることなく、人物本位による正當な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

- 一 ミスマッチ防止の観点から、募集及び採用の時点において、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。
- 二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

- 三 学校等の新規卒業予定者等の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること。

- 四 職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、若年者トライアル雇用等の積極的な活用により、当該青少年の適性や能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。

なお、青少年の募集に当たっては、企業の求める人材像や採用選考に当たって重視する点等を明示し、いわゆるフリーター等についても、その有する適性や能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、ボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましい。

また、採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び内定の取消し事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

第三 事業主が定着促進のために講ずべき措置

- 一 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場への定着を図る観点から、次に掲げる措置を講ずるよう努めなければならない。

(一) 青少年が、採用後の職場の実態と入社前の情報に格差を感じることをないよう、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

(二) 意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用の可能性が与えられるような仕組みを検討すること。

二 実践的な職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図る観点から、職業に必要な実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが重要であることにかんがみ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) O J T（業務の遂行の過程内において行う職業訓練）及びO F F-J T（業務の遂行の過程外において行う職業訓練）を計画的に実施すること。

(二) 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十条の二第二項に規定する実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること。

雇用対策法施行規則第一条の三第一項第三号口の規定に基づき厚生労働大臣が定める条件を定める告

示案要綱

一 雇用対策法施行規則第一条の三第一項第三号口の規定に基づき厚生労働大臣が定める条件は、当該事業主が雇用する特定の職種に従事する労働者（当該事業主の人事管理制度に照らし必要と認められるときは、当該事業主がその一部の事業所において雇用する特定の職種に従事する労働者）の年齢について、三十歳から四十九歳までの範囲内において、五歳から十歳までの任意の幅で一定の範囲（以下「特定範囲」という。）を特定した場合に、当該特定範囲の年齢層の労働者数が、当該特定範囲の幅と同一の幅でその両側に設定したそれぞれの範囲の年齢に属する労働者数のそれぞれの二分の一以下であることとする。

二 この告示は、平成十九年十月一日から適用するものとする。