

## 雇用対策法施行規則等の改正内容について

### 【募集・採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保】

- 法第10条の「厚生労働省令で定めるとき」は、次のとき以外のときとすること。
- ① 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を募集・採用する場合
  - ② 技能・ノウハウ等の継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定して募集・採用する場合
  - ③ 芸術・芸能分野における表現の真実性等の要請がある場合
  - ④ 60歳以上の高年齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策の対象となる者に限定して募集・採用する場合
- ※ このほか、「労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合」及び「定年年齢を上限として、当該上限年齢以下の求職者を期間の定めのない雇用契約の対象として募集・採用する場合」についても、例外事由とする。
- 法第10条の「厚生労働省令で定めるところ」として、事業主は、労働者の募集・採用に当たっては、募集・採用に係る職務の内容、当該職務を遂行するために必要とされる労働者の適正、能力、経験、技能等の程度をできる限り明らかにすること。

#### <参照条文>

第10条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

### 【外国人雇用状況報告等】

#### 外国人の範囲

- 雇用対策法（以下「法」という。）第8条の「厚生労働省令で定める者」は、次のとおりとすること。
- ・ 「外交」及び「公用」の在留資格をもって在留する者
  - ・ 特別永住者
- 法第8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。）その他の事業主の都合とすること。

#### <参照条文>

第8条 事業主は、外国人（日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除く。以下同じ。）が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適應することを容易にするための措置の実施その他の

雇用管理の改善に努めるとともに、その雇用する外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努めなければならない。

#### 外国人雇用状況届出の届出事項等

(1) 法第28条第1項の「厚生労働省令で定める事項」（確認・届出事項）は、雇入れ時については①～④・⑥・⑦、離職時については①～③・⑤・⑥とすること。

※ ①②⑤⑥⑦は現在既に雇用保険被保険者資格取得・喪失届の記載事項。

①生年月日

②性別

③国籍

④資格外活動許可がある者にあつては、当該許可を得ていること

⑤居住地

⑥勤務地・事務所の名称・所在地

⑦労働者の賃金その他の雇用状況に関する事項

(2) 外国人労働者が雇用保険の被保険者でない場合には、法第28条第1項の「厚生労働省令で定める事項」は、雇入れ時については(1)①～④、離職時については(1)①～③とすること。

(3) 一部改正法施行の際現に雇い入れている外国人労働者については、法第28条第1項の「厚生労働省令で定める事項」は、(1)①～③とすること。

(4) 法第28条第1項の「厚生労働省令で定めるところ」として、次のとおり確認方法及び届出方法を定めること。

##### ① 確認方法

ア 事業主は、氏名、在留資格、在留期間、及び(1)の①～③については、外国人登録証明書又は旅券により確認すること。

イ 事業主は、(1)の④については、資格外活動許可書又は就労資格証明書により確認すること。

##### ② 届出方法

ア 外国人労働者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10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10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に併せて、在留資格、在留期間及び(1)の③及び④を記載して、届け出ること。

イ 外国人労働者が雇用保険の被保険者でない場合

雇入れ・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。

(5) 国又は地方公共団体による通知

国又は地方公共団体による外国人雇用状況の通知については、上記と同様なものとする。

<参照条文>

(外国人雇用状況の届出等)

第28条 事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格（出入国管理及び難民認定法第二条の二第一項に規定する在留資格をいう。次項において同じ。）、在留期間（同条第三項に規定する在留期間をいう。）その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

○ 一部改正法の附則

(外国人雇用状況の届出等に関する経過措置)

第2条 前条第一号に掲げる規定の施行の際現に外国人（第一条の規定による改正後の雇用対策法（以下「新雇用対策法」という。）第八条に規定する外国人をいう。以下この条において同じ。）を雇い入れている事業主は、平成二十年十月一日までに、厚生労働省令で定めるところにより、当該外国人に係る新雇用対策法第二十八条第一項に規定する事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。ただし、当該外国人が同号に掲げる規定の施行の日から平成二十年十月一日までの間に離職した場合については、この限りでない。

## 【全国指針、地方方針等】

### 全国指針及び地方方針

- 都道府県労働局長は、都道府県労働局及び公共職業安定所における雇用に関する施策を講ずるに際しては、毎年度、その基本となる事項を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努めること。
- 厚生労働大臣は、毎年度、その策定に資するため、指針を定めること。

<参照条文>

(国と地方公共団体との連携)

第27条 国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策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相互に連絡し、及び協力するものとする。

### 中期ビジョン

- 厚生労働大臣は、その講ずべき雇用対策法第4条第1項各号の施策に関し、基本的な方向性を定めること。

<参照条文>

(国の施策)

第4条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、必要な施策を総合的に講じなければならない。

一～十二 (略)

【その他】

- その他所要の措置を講ずること。

【施行日】

- 改正法の一部及び省令の施行日については、平成19年8月4日とすること。  
ただし、【募集・採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保】、【外国人雇用状況報告等】の部分については、これらに係る法律の規定の施行日に合わせ、施行日を平成19年10月1日とすること。

<参照条文>

附 則

(施行期日)

第1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 第一条中雇用対策法第十二条を削り、第十一条を第十二条とし、第十条を第十一条とする改正規定、同法第七条の改正規定、同法第一章中同条を第十条とし、第六条の次に三条を加える改正規定、同法第六章の章名の改正規定、同法第二十四条第五項の改正規定、同法第三十一条第一項の改正規定(同項第二号中「第二十九条」を「第三十五条」に改める部分を除く。)、同法第三十条第二項の改正規定、同法第二十八条を削り、第二十七条を第三十一条とする改正規定、同条の次に三条を加える改正規定(第三十二条に係る部分を除く。)、同法第六章中第二十六条の次に一条を加える改正規定及び同法第六章を第五章とし、同章の次に一章を加える改正規定並びに次条、附則第六条及び第九条の規定 平成十九年十月一日

(二 略)