

労働政策審議会諮問・答申等一覧

(平成19年12月21日～平成19年2月26日)

区分	案件名	担当分科会名	諮問日 (建議日等)	答申日	頁
法律	「駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案要綱」について	職業安定分科会	平成20年 1月28日	平成20年 1月28日	1
	「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律の一部を改正する法律案要綱(職業安定法関係部分)」について	職業安定分科会	平成20年 1月28日	平成20年 1月28日	2
	「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」について	障害者雇用分科会	平成20年 2月4日	平成20年 2月4日	4
省令	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について	職業安定分科会	平成20年 1月28日	平成20年 1月28日	5
	「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱」について	安全衛生分科会	平成20年 2月20日	平成20年 2月20日	6
	「労働者災害補償保険法施行規則及び炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について	労働条件分科会 労災保険部会	平成20年 2月21日	平成20年 2月21日	7
	「労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について	労働条件分科会 労災保険部会	平成20年 2月21日	平成20年 2月21日	12
告示	日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針案要綱について	職業安定分科会	平成20年 1月28日	平成20年 1月28日	13
	派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱について	職業安定分科会	平成20年 1月28日	平成20年 1月28日	13
その他	今後の雇用労働政策の基本的考え方についてー働く人を大切にする政策の実現に向けてー	労働政策審議会	平成19年 12月21日	—	14
	「労働災害防止計画(案)」について	安全衛生分科会	平成20年 2月20日	平成20年 2月20日	15

駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案の概要

駐留軍関係離職者等臨時措置法

昭和33年限時法として成立、これまで9度延長
平成20年5月16日に期限切れ

現在の状況

駐留軍関係労働者の雇用状況は国際情勢の変動に影響され本来不安定
平成18年に在日米軍再編に係る日米合意が成立し、沖縄に所在する部隊を中心に再編の予定

今後、駐留軍関係離職者が発生する可能性

国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法

昭和52年限時法として成立、これまで6度延長
平成20年6月30日に期限切れ

現在の状況

マグロ類等の保存・管理措置の強化
日韓漁業協定・日中漁業協定に基づく規制の強化
ロシア連邦政府による規制の強化
各協定に基づく漁業交渉により随時漁獲割当等が変動

今後、漁業離職者が発生する可能性

引き続き駐留軍関係離職者対策及び漁業離職者対策が必要

※ 主な離職者対策

- ・ 離職者手帳等の発給
- ・ 職業転換給付金(就職促進手当、訓練手当等)の支給
- ・ 就職指導の実施

駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法をそれぞれ5年間延長する改正法案を提出 (施行期日は公布の日)

競争の導入による公共サービスの改革に関する法律の一部を改正する法律案 (職業安定法の特例)の概要

概 要

「経済財政改革の基本方針2007」(平成19年6月19日閣議決定)等において、ハローワークの職業紹介業務について、平成20年度を目途に市場化テストを実施するとされたことを踏まえ、その実施に向け、**公共サービス改革法を改正し、官民の競争条件の均一化を確保しつつ、当該業務のうち一定範囲のものを民間事業者**に委託することができるものとするための措置を講ずる。

(注) 公共サービス改革法は、内閣府所管の法律

改正の内容

○ 公共サービス改革法第32条第1項の特定業務に、ハローワークの職業紹介業務を追加

- ・ 特定業務を実施する民間事業者が、特定業務を行う施設において職業紹介を行う場合は、**職業安定法第32条の11の規定(港湾運送業務及び建設業務の取扱い禁止)が適用されない。**

※ 公共サービス改革法第32条(職業安定法の特例)の趣旨

民間事業者(有料職業紹介事業者)は、職業安定法第32条の11の規定により港湾運送業務及び建設業務の取扱いが禁止されている一方、ハローワークはこれらの業務の取扱いが禁止されていない。そのため、官民の競争条件の均一化を確保する観点から、市場化テストとして特定業務を行う民間事業者については、当該規定を適用しないこととしているもの

新たに追加される特定業務の範囲

ハローワークの職業紹介業務を市場化テストの対象となる特定業務として規定する場合、ILO第88号条約違反とならないよう、その業務範囲には留意する必要あり

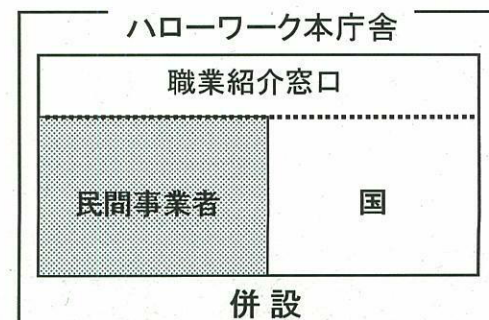


そのため、民間事業者が市場化テストとして実施する業務範囲を明確化して規定

「ハローワークの庁舎において、その職員が自ら職業紹介業務を行う窓口に併設する窓口において行う職業紹介業務」

※ 引き続き国の職員によるセーフティネットとしての職業紹介業務が行われることも法文上明記することで、ILO第88号条約違反との疑念を払拭

【市場化テストの実施形態】



競争の導入による公共サービスの改革に関する法律の 一部を改正する法律案【職業安定法の特例】について

厚生労働省職業安定局

1. 現行規定の概要

競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（以下「公共サービス改革法」という。）第32条においては、公共職業安定所の業務のうち市場化テストの対象業務について、官民の競争条件の均一化を確保する観点から、職業安定法の特例を設けている。

具体的には、公共サービス改革法第32条第1項において、市場化テストの対象業務として同項各号に掲げる業務（人材銀行事業（第1号）又はキャリア交流プラザ事業（第2号）。以下「特定業務」という。）を規定し、特定業務を実施する施設において職業紹介事業を行う者は職業安定法第30条第1項の許可（有料職業紹介事業の許可）を受けた者でなければならないとしている。

また、公共サービス改革法第32条第2項において、これらの者が当該職業紹介事業に関し国以外の者から手数料等を受けないときは、職業安定法第32条の11の規定（港湾運送業務及び建設業務の取扱い禁止）を適用せず、港湾運送業務及び建設業務について職業紹介をできることとしている。

2. 改正の目的

平成19年6月19日に閣議決定された「経済財政改革の基本方針2007」において、公共職業安定所の無料職業紹介業務について、平成20年度を目途に市場化テストを実施するとされたことを踏まえ、当該業務を公共サービス改革法第32条に規定する特定業務に追加し、新たに実施する市場化テストにおける官民の競争条件の均一化を確保するため。

3. 改正の内容

新たに市場化テストの対象とする業務は、民間事業者が国から委託費等を受け職業紹介を実施するため、職業安定法第4条第3項に規定する有料職業紹介に該当することとなり、同法第32条の11の規定により、港湾運送業務及び建設業務の取扱いが禁止されている。

このため、新たに市場化テストの対象とする業務（公共職業安定所の庁舎で実施する職業紹介等業務）を特定業務として追加し、当該業務を実施する民間事業者が有料職業紹介事業の許可を要することとするとともに、当該業務について、現行の特定業務同様、港湾運送業務及び建設業務の取扱いを禁止する規定を適用しないこととするもの。

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案の概要

～意欲・能力に応じた障害者の雇用機会の拡大～

趣旨

1 障害者の就労意欲の高まり

求職件数：7.8万(H10)→10.4万(H18)
就職件数：2.6万(H10)→4.4万(H18)

地域の身近な雇用の場である
中小企業での障害者雇用が
低下傾向（大企業では増加傾向）
※ 実雇用率は、100人～299人規模の
企業が最も低い状況

2 短時間労働への対応

福祉から雇用への移行が進められ、また、高齢障害者がフルタイムで働くことが困難な場合がある中、短時間労働に対する障害者のニーズが相当程度あるのに対し、現行制度は対応できていない。

事業主の雇用義務としては、
現行法は週30時間以上の
常用雇用を基本

〔短時間労働者の雇用者の受入れの
インセンティブが乏しい。〕

改正内容

1 中小企業における障害者雇用の促進

- ①障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大
障害者雇用納付金制度（納付金の徴収・調整金の支給）が適用される対象範囲を常用雇用労働者101人以上の中小企業に拡大（一定期間は、常用雇用労働者201人以上の中小企業まで拡大）
※ 現行は経過措置により301人以上の事業主のみ
- ②雇用率の算定の特例
中小企業が、事業協同組合等を活用して、共同で障害者を雇用する仕組みを創設
※ 事業協同組合等が、共同事業として障害者を雇用した場合に、当該組合等と組合員企業とをまとめて雇用率を算定
※併せて、中小企業に対する支援策を充実、経過措置として負担軽減措置を実施

2 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し

障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に、短時間労働者（週20H以上30H未満）を追加

3 その他

特例子会社（※）がない場合であっても、企業グループ全体で雇用率を算定するグループ適用制度の創設
※ 障害者の雇用に特別の配慮をした子会社

施行期日

- 平成21年4月1日施行予定。ただし、
- ・1① …平成22年7月1日（101人以上企業への拡大については、平成27年4月1日）
 - ・2 …平成22年7月1日

労働者派遣法施行規則の改正について

<派遣元事業主>

<派遣先>

改正点①(事業報告書)
 年1回労働局に提出する事業報告書において、日雇派遣労働者の数等の報告を義務化

改正点②(派遣先責任者)
 派遣先責任者について、労働者派遣が1日を超えない場合には選任不要であるが、選任を義務化

派遣元管理台帳

- 法第37条第1項
- 1 派遣先の氏名又は名称
 - 2 事業所の所在地その他派遣就業の場所
 - 3 労働者派遣の期間及び派遣就業する日
 - 4 始業及び終業の時刻
 - 5 従事する業務の種類
 - 6 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
 - 7 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項
 - 8 その他厚生労働省令で定める事項
- 則第31条

 - 1 派遣労働者の氏名
 - 2 事業所の名称 ※派遣先の事業所名
 - 3 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
 - 4～8 26業務等に関する事項
 - 9 労働・社会保険に関する事項

改正点③-1
 労働者派遣が1日を超えない場合には作成不要であるが、作成を義務化

派遣先管理台帳

- 法第42条第1項
- 1 派遣元事業主の氏名又は名称
 - 2 派遣就業をした日
 - 3 派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間
 - 4 従事した業務の種類
 - 5 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
 - 6 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項
 - 7 その他厚生労働省令で定める事項
- 則第36条

 - 1 派遣労働者の氏名
 - 2 事業所の名称 ※派遣元の事業所名
 - 3 派遣元事業主の事業所の所在地
 - 派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事した事業所の名称及び所在地その他派遣就業をした場所
 - 4 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
 - 5～9 26業務等に関する事項
 - 10 労働・社会保険に関する事項

← 通知

- 3項目について
1. 定期的(1月1回以上)に派遣元事業主に通知
 2. 派遣元事業主から請求があった場合に通知

改正点③-3
 派遣就業をした場所、従事した業務の種類を通知事項に追加

改正点③-2
 派遣就業をした場所を記載事項に追加

労働安全衛生規則の改正について

(爆発の危険のある場所で使用する電気機械器具の防爆性能等関係)

1 改正の趣旨

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）では、事業者に対し、爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険を防止するため必要な措置を講じなければならないこととされており、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）においては、電気機械器具を使用する際に、防爆構造電気機械器具でなければならない箇所を、通風、換気等の措置を講じてもお引火性の物の蒸気、可燃性ガスが存在して爆発の危険のある濃度に達するおそれのある箇所としている。

今般、防爆危険箇所の区分について、国際電気標準会議が策定した国際的な基準に沿ったものとする事その他所要の改正を行うため、労働安全衛生規則を下記のとおり改正するものである。

2 改正の内容

- (1) **爆発の危険のある場所で使用する電気機械器具の防爆性能（要綱第一関係）**
通風等による爆発又は火災の防止の措置を講じても、なお、引火性の物の蒸気又は可燃性ガスが爆発の危険のある濃度に達するおそれのある箇所において電気機械器具を使用するときは、当該蒸気又はガスの種類に加え、爆発の危険のある濃度に達するおそれに応じた防爆性能を有する防爆構造電気機械器具でなければ使用してはならないものとすること。
- (2) **施行期日等（要綱第三関係）**
平成20年10月1日から施行すること。

労働者災害補償保険法施行規則の一部を改正する省令案について (通勤災害保護制度の見直し関係)

1 趣旨

高齢化の進展とともに、家族の介護が労働者の生活に深く関わってきていること、また、平成19年4月18日大阪高裁判決（義父の介護のため通勤経路を逸脱した労働者に対する休業給付不支給決定を取り消すものとする判決。）を踏まえ、労働者が要介護状態にある家族の介護を行うケースについて、通勤災害保護制度の対象とする省令改正を行う。

2 改正の必要性及び概要

(1) 省令改正の必要性

ア 通勤災害とは、労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡をいう。この場合の通勤とは、就業に関し、①住居と就業の場所との間の往復、②就業の場所から他の就業の場所への移動、③単身赴任先住居と帰省先住居との間の移動を、合理的な経路及び方法により行うことをいい、業務の性質を有するものを除くものとされている。しかし、労働者が、移動の経路を逸脱し、若しくは移動を中断した場合には、逸脱又は中断の間及びその後の移動は通勤とはされていない。

イ ただし、当該逸脱又は中断が、日常生活上必要な行為であって厚生労働省令で定めるものをやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合は、当該逸脱又は中断の間を除き、通勤とされることとなっている。厚生労働省令として、労災則第8条において、「日用品の購入その他これに準ずる行為」（第1号）などが規定されている。

ウ 具体的内容が多岐にわたり、相当長時間を要する介護行為について、労災則第8条第1号の「日用品の購入その他これに準ずる行為」に該当するとして省令をそのままにしておいた場合には、今後も司法判断により、同号の対象となる行為が拡大していく可能性がある。

→したがって、介護は、「日用品の購入その他これに準ずる行為」に当たらないと考えられ、労災則の改正が必要。

(2) 省令改正の対象とする介護行為の範囲

ア 介護を受ける対象者の範囲

- 「要介護状態（注）にある配偶者、子、父母、配偶者の父母並びに同居し、かつ、扶養している孫、祖父母及び兄弟姉妹」を対象とする（育児・介護休業法に基づく介護休業制度の対象家族と同様。）。

(注) 要介護状態の判断基準は、単身赴任者が就業場所と帰省先住居の間を移動する経路を通勤災害保護制度の対象とする場合の考え方と合わせる。要介護状態とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、二週間以上の期間にわたり常時介護を要する状態（労災則第7条）をいい、常時介護を必要とする状態かどうかは、「労働者災害補償保険法の一部改正の施行及び労働者災害補償保険法施行規則及び労働者災害補償保険特別支給金支給規則の一部を改正する省令の施行について（基発第 0331042 号）」の別表「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」（別添参照）により判断する。

イ 介護の内容等

- 労働者が介護を反復継続して行っていることを要件とすることが適当である。すなわち、介護についても、介護が労働者本人にとって日常生活上必要な行為であることが必要であり、通常は他の者が行っている家族の介護をたまたま代わって行うケースまで対象とすること適当でないと考えられる。（初めて介護を行ったケースは、介護をその後も反復継続して行うこと予定していたかどうかによって判断することとする。）。

- 介護については、およそ介護に該当するものであればよいと考えられ、個別具体的な内容までは定めない。また、時間についても定めない。
なお、逸脱・中断の間を除き、通勤災害の保護の対象となるのは、当該逸脱・中断が「日常生活上必要な行為であって厚生労働省令で定めるものをやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合」（労災保険法第7条第3項）であることから、介護についても、「やむを得ない事由により行うための最小限度のもの」であることが必要である。

3 施行期日

平成20年4月1日

労働者災害補償保険法施行規則の一部を改正する省令案について (二次健康診断等給付の見直し関係)

1 趣旨

労働安全衛生法に基づく定期健康診断等（以下「定期健康診断等」という。）については、「高齢者の医療の確保に関する法律」において、医療保険者に特定健康診査・特定保健指導を行なうことが義務づけられ、その参考とする「標準的な健診・保健指導プログラム」がとりまとめられたことを踏まえ、作業関連疾患である脳・心臓疾患に適切に対応するという観点から、定期健康診断等の検査項目を見直す労働安全衛生規則等の改正が行われたところ。（平成19年7月6日公布、平成20年4月1日施行）

これに伴い、定期健康診断等の結果の一部を要件として給付を行う労働者災害補償保険法に基づく二次健康診断等給付についても、所要の改正を行うものである。

2 改正内容

(1) 二次健康診断等給付の対象者条件について

- ① 「血清総コレステロールの量の検査」に代えて、「低比重リポ蛋白コレステロール（LDLコレステロール）の量の検査」とする。
- ② 「BMIの測定」を「腹囲の検査又はBMIの測定」に改めること。

(2) 二次健康診断の検査項目について

「血清総コレステロールの量の検査」に代えて、「低比重リポ蛋白コレステロール（LDLコレステロール）の量の検査」とする。

3 施行日

平成20年4月1日

**労働者災害補償保険法施行規則及び炭鉱災害による一酸化炭素中毒症
に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案について
(介護補償給付及び介護給付の見直し関係)**

1 趣旨

労働災害により介護を要する状態となった労働者については、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の規定に基づき、介護に要した費用を介護（補償）給付として支給しているところである。今般、他制度の介護手当との均衡等を考慮して当該給付額に係る最高限度額及び最低保障額の見直しを行うものである。

また、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法（昭和42年法律第92号。）に基づき支給する介護料においても上記と同様の見直しを行うものである。

2 改正の内容

(1) 労働者災害補償保険法に基づく介護（補償）給付の最高限度額及び最低保障額について、以下のとおり変更すること。

	最高限度額	最低保障額
常時介護を要する者	<u>104,960円</u> (104,590円)	<u>56,930円</u> (56,710円)
随時介護を要する者	<u>52,480円</u> (52,300円)	<u>28,470円</u> (28,360円)

(2) 炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法に基づく介護料の最高限度額及び最低保障額について、以下のとおり変更すること。

	最高限度額	最低保障額
常時監視及び介助を要する者	<u>104,960円</u> (104,590円)	<u>56,930円</u> (56,710円)
常時監視を要し、随時介助を要する者	<u>78,720円</u> (78,440円)	<u>42,700円</u> (42,530円)
常時監視を要するが、通常は介助を要しない者	<u>52,480円</u> (52,300円)	<u>28,470円</u> (28,360円)

※ () 内は、現行額

3 施行日

平成20年4月1日

労働者災害補償保険法施行規則の一部を改正する省令案について (職場意識改善助成金の創設関係)

I. 趣旨

近年の労働時間の現状を見ると、30歳代男性の長時間労働が常態化するなど、労働時間が短い者と長い者が共に増加する「労働時間分布の長短二極化」の現状にある。また、年次有給休暇の取得率は依然低下傾向にあり、長時間労働等による業務に起因した脳・心臓疾患に係る労災認定件数は高い水準で推移している。

この状況を是正するためには、約7割の労働者が年次有給休暇の取得へのためらいを感じているなど、職場の意識が必ずしも前向きなものになっていないことから、労使が労働時間等の設定の改善に向けた職場意識の改善に積極的に取り組むことが重要である。

このため、労働時間等の設定の改善に向けた職場意識の改善に積極的に取り組む中小事業主に対する支援策として、「職場意識改善助成金」を創設する。

II. 概要

労働時間等の設定の改善の促進のため、中小事業主(※)が、職場意識を改善するために、(1)のイからハまでの事項を盛り込んだ「職場意識改善計画」(実施期間、2年間)を策定し、効果的に実施したと認められる場合に、(2)の額を支給する。

(1) 職場意識改善計画の内容

イ 実施体制の整備

- ① 労働時間等設定改善委員会等労使の話合いの機会の整備
- ② 労働者から苦情、意見、要望を受け付ける担当者の選任

ロ 職場意識改善の措置

- ① 労働者に対する職場意識改善計画の周知
- ② 職場意識改善のための研修の実施

ハ 労働時間等の設定の改善のための措置

- ① 年次有給休暇の取得促進のための措置
- ② 所定外労働削減のための措置
- ③ 次のいずれかの措置
 - (i) 労働者の抱える多様な事情及び業務の態様に対応した労働時間の設定
 - (ii) 特に配慮を必要とする労働者(子育てや介護を行う労働者等)に対する休暇の付与等の措置
 - (iii) ワークシェアリング、在宅勤務、テレワーク等の活用を可能とする措置

(2) 支給額

イ 1年度目においては、作成した職場意識改善計画に基づき、1年間、取組を効果的に実施したと認められる場合には50万円を支給する。

ロ 2年度目においては、当該計画に基づき、取組を1年度目より更に効果的に実施したと認められる場合には50万円を支給する。

ハ イ及びロに加えて2カ年度にわたる当該事業の実施の結果、

- ・ 年次有給休暇の取得率が60%以上及び所定外労働が事業実施前に比べて20%削減
 - ・ 事業実施前と比べて特に効果的な取組を実施したと認められる
- 事業主に対して2年度目にさらに50万円を追加して支給する。

※ 中小事業主とは、

- ・ 小売業においては、資本金・出資金の額が5000万円以下又は常用労働者が50人以下
- ・ 卸売業においては、資本金・出資金の額が1億円以下又は常用労働者が100人以下
- ・ サービス業においては、資本金・出資金の額が5000万円以下又は常用労働者が100人以下
- ・ その他の業種については、資本金・出資金の額が3億円以下又は常用労働者が300人以下

である事業主をいう。

労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部改正について

1. 趣旨

- 継続事業（事業の期間が予定されない事業）に係る労働保険の概算保険料については、毎年、年度更新時期（現行：4月1日から5月20日まで）にその全額を一度に申告・納付することが原則であるが、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）第18条に基づき、一定の事業主（※）に対して、延納（分割納付）することを認めており、労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則（昭和47年労働省令第8号）において、以下のとおり期別納付期限を定めているところである。

第1期（4月～7月分） … 5月20日
第2期（8月～11月分） … 8月31日（事務組合委託分は9月14日）
第3期（12月～3月分） … 11月30日（事務組合委託分は12月14日）

※ ①概算保険料額が40万円以上（労災保険又は雇用保険のいずれか一方の保険関係のみ成立している場合は20万円以上）の事業の事業主、②事務組合に労働保険事務の処理を委託されている事業の事業主

- 平成19年通常国会において成立した「国民年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成19年法律第110号。以下「事業改善法」という。）」により、平成21年度から年度更新時期が6月1日から7月10日までに変更されることに伴い、上記の期別納付期限を見直す必要が生じたもの。

2. 改正内容

- 事業改善法による年度更新時期の変更に伴い、以下のとおり継続事業の期別納付期限を変更することとする。

第1期（4月～7月分） … 7月10日
第2期（8月～11月分） … 10月31日（事務組合委託分は11月14日）
第3期（12月～3月分） … 1月31日（事務組合委託分は2月14日）

※ 有期事業の期別納付期限については、現行において継続事業と同時期としている第2期及び第3期の期別納付期限に限り、変更後の継続事業の期別納付期限に揃えることとする。
（現行の有期事業の期別納付期限は、①第1期：保険関係成立日の翌日から20日、②第2期：8月31日、③第3期：11月30日、④第4期：3月31日である。）

3. スケジュール（予定）

公布：平成20年3月中
施行：平成21年4月1日

（参考）

○労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）
（概算保険料の延納）

第十八条 政府は、厚生労働省令で定めるところにより、事業主の申請に基づき、その者が第十五条、第十六条及び前条の規定により納付すべき労働保険料を延納させることができる。

日雇派遣指針の概要

1 趣旨

- 日雇派遣労働者(日々又は30日以内の期間を定めて雇用される者)について、派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置を定めたものである。

2 日雇派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

- 派遣元事業主及び派遣先は、事前に就業条件を確認する。
- 労働者派遣契約、雇用契約の期間を長期化する。
- 労働者派遣契約の解除の際に、就業のあっせんや損害賠償等の適切な措置を図る。

3 労働者派遣契約に定める就業条件の確保

- 派遣先の巡回、就業状況の報告等により労働者派遣契約に定められた就業条件を確保する。

4 労働・社会保険の適用の促進

- 派遣元事業主は、労働・社会保険(日雇に関する保険を含む。)の手續を適切に行う。
- 派遣元事業主は、派遣先に対し労働・社会保険の適用状況を通知し、派遣先と日雇派遣労働者に未加入の場合の理由の通知を行う。

5 日雇派遣労働者に対する就業条件等の明示

- 労働基準法に定められた労働条件の明示を確実に行う。
- 労働者派遣法に定められた就業条件の明示を、モデル就業条件明示書(日雇派遣・携帯メール用)の活用等により確実にを行う。

6 教育訓練機会の確保

- 派遣元事業主は、職務の遂行のための教育訓練を派遣就業前に実施する。
- 派遣元事業主は、職務を効率的に遂行するための教育訓練を実施するよう努める。

7 関係法令等の関係者への周知

- 派遣元事業主は、派遣労働者登録用のホームページや登録説明会で関係法令の周知を行う。また、文書の配布等により、派遣先、日雇派遣労働者等の関係者に関係法令の周知を行う。
- 派遣先は、文書の配布等により、派遣労働者、直接指揮命令する者等の関係者に関係法令の周知を行う。

8 安全衛生に係る措置

- 雇入れ時の安全衛生教育、危険有害業務就業時の安全衛生教育を確実にを行う。

9 労働条件確保に係る措置

- 賃金の一部控除、労働時間の算定をはじめとして、労働基準法等関係法令を遵守する。

10 情報の公開

- 派遣元事業主は、派遣料金、派遣労働者の賃金等の事業運営の状況に関する情報の公開を行う。(※)

11 派遣元責任者及び派遣先責任者の連絡調整等

- 派遣元責任者及び派遣先責任者は、安全衛生等について連絡調整を行う。

※「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」においても、「情報の公開」に係る規定を追加する。

労働政策審議会建議「今後の雇用労働政策の基本的考え方について」の概要

中長期的に一貫性があり、実効性の高い雇用労働政策の実現のためには、以下の基本的考え方に立って政策を策定するとともに、産業政策や教育政策との連携、税制・社会保障制度等との整合性を相互に保ちつつ、政策の着実な実施に努めることが適当。

1 公正の確保

豊かな活力ある経済社会にふさわしい「公正な働き方」を確保。

- ・ 集团的労働条件決定システムの重要性の再認識
- ・ 働き方にかかわらず公正な処遇の実現、労働条件確保の裏付けとなる生産性向上に資する職業能力開発の推進
- ・ 個別の労働条件を公正に決定する仕組み、紛争解決の仕組みが十分機能するようにすること
- ・ 最低労働条件の必要な見直し、労働市場に関する必要な情報提供の推進
- ・ 性・年齢等による合理的理由のない差別解消、雇用機会や職業能力開発機会の均等確保

2 安定の確保

職業経験の積み重ねを基盤として、生活の安定と職業人生の発展が図られるよう、「職業の安定」すなわち「雇用の安定」と「職業キャリアの発展、安定」を確保。

<雇用の安定>

労働者生活の不安定化や少子化の進行の防止、生産性や競争力の確保等のため今後とも重要。

- ・ 企業内における適切なキャリア形成支援
- ・ 正規労働者としての就労を希望するパートタイム労働者等の正規労働者への転換支援
- ・ 福祉から雇用・就業に向けての関係機関・団体と緊密に連携しての総合的支援

<職業キャリアの発展、安定>

非自発的失業者、積極的な転職希望者の双方に適切に対応するために必要。

- ・ 雇用のセーフティーネットの整備
- ・ 実践的な職業能力評価制度の整備、労働力需給調整機能の強化、教育訓練インフラの整備

3 多様性の尊重

労働者の能力発揮、企業による人材活用のため、「多様な働き方」を選択できるようにする。

- ・ 働き方にかかわらず公正な処遇の確保により、職業生涯の各段階において働き方を行き来できるようにすること
- ・ 女性・高齢者・若年者・障害者等の多様なニーズに応じた就業支援、仕事と生活の調和を実現するための多様な働き方の普及促進、起業や創業に対する支援の強化

結 び

労働の現場において高い実効性を持つ雇用労働政策を策定するためには、雇用労働の実情に精通し、また雇用労働の当事者でもある労使の代表者が、幅広い知見を有する学識経験者とともに、公労使三者構成の審議会における調査審議を積み重ねていくことが必要不可欠。

そうした調査審議に際しては、公労使各側が、経済社会情勢の変化を通じて妥当する基本的考え方の枠組を共有した上で、相互の信頼の下、相互の立場を尊重しながら、あるべき政策展開に向けて議論を積み重ねていかなければならない。

第11次労働災害防止計画（案）の概要

1 労働災害防止計画

- 労働災害防止のための主要な対策に関する事項その他の労働災害の防止に関し重要な事項を定めた計画
- 第11次労働災害防止計画（案）の期間：平成20年度～24年度

※（労働安全衛生法第6条）

厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見をきいて、労働災害の防止のための主要な対策に関する事項その他の労働災害の防止に関し重要な事項を定めた計画を策定しなければならない。

2 労働災害をめぐる動向

- 死亡者数：H14年 1,658人→H19年 1,330人（速報値）
- 定期健康診断における有所見率：
H14年 46.7%→H18年 49.1%
- 化学物質による職業性疾病：年間約300件
- 過重労働による健康障害、精神障害の労災認定件数：
年間300件、200件超

3 第11次労働災害防止計画（案）の目標

- 死亡者数について対平成19年比で20%以上減少させること。
- 死傷者数について対平成19年比で15%以上減少させること。
- 労働者の健康確保対策を推進し、定期健康診断における有所見率の増加傾向に歯止めをかけ、減少に転じさせること。

4 第11次労働災害防止計画（案）の概要

1 自主的な安全衛生活動の促進

- (1) 「危険性又は有害性等の調査等」の実施の促進
- (2) 労働安全衛生マネジメントシステムの活用等
- (3) 自主的な安全衛生活動促進のための環境整備等
- (4) 情報の共有化の推進等

2 特定災害対策

- (1) 機械災害防止対策
- (2) 墜落・転落災害防止対策
- (3) 交通労働災害防止対策
- (4) 爆発・火災災害防止対策

3 労働災害多発業種対策

- (1) 製造業対策
- (2) 建設業対策
- (3) 陸上貨物運送業対策
- (4) 林業対策
- (5) 第三次産業対策
- (6) その他の業種対策

4 職業性疾病等の予防対策

- (1) 粉じん障害防止対策
- (2) 腰痛予防対策
- (3) 振動・騒音障害防止対策
- (4) 熱中症予防対策及び酸素欠乏症等防止対策
- (5) その他職業性疾病等の予防対策

5 石綿障害予防対策

- (1) 全面禁止の徹底等
- (2) 解体作業時におけるばく露防止対策の徹底
- (3) 離職者の健康管理対策の推進

6 化学物質対策

- (1) 化学物質による労働災害の防止対策
- (2) 化学物資管理対策

7 メンタルヘルス対策及び過重労働による健康障害防止対策

- (1) メンタルヘルス対策
- (2) 過重労働による健康障害防止対策

8 産業保健活動、健康づくり及び快適職場づくり対策

- (1) 産業保健活動の活性化
- (2) 健康づくり対策
- (3) 快適職場づくり対策

9 安全衛生管理対策の強化について

- (1) 安全衛生教育の効果的な推進等
- (2) 中小規模事業場対策の推進
- (3) 就業形態の多様化等に関する対策
- (4) 高年齢労働者対策等の推進
- (5) グローバル化への対応

10 効率的・効果的な施策の推進について

- (1) 労働安全衛生研究の促進
- (2) 地域における労働災害多発業種等対策の推進
- (3) 関係機関との連携等
- (4) 各対策の効果の分析・評価等