

(平成20年2月27日～平成20年6月3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	「行政不服審査法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案（労働基準法、労働者災害補償保険法及び労働保険審査官法及び労働保険審査会法の一部改正関係）要綱」について	労働条件分科会	平成20年 4月8日	平成20年 4月8日	1
省令	「最低賃金法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について	労働条件分科会	平成20年 3月17日	平成20年 3月17日	2
	「障害者の雇用の促進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	障害者雇用分科会	平成20年 3月19日	平成20年 3月19日	3
	「職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について	職業能力開発分科会	平成20年 3月25日	平成20年 3月25日	4
	「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について	職業安定分科会 職業能力開発分科会 雇用均等分科会	平成20年 3月25日	平成20年 3月28日	5
告示	「高年齢者等職業安定対策基本方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 3月28日	平成20年 3月28日	7
その他	「労働時間等設定改善指針（案）」について	労働条件分科会	平成20年 3月7日	平成20年 3月7日	8
	「中小企業退職金共済法第10条第2項第3号口及び中小企業退職金共済法の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令第2条第1項第3号口（1）の支給率」について	勤労者生活分科会	平成20年 3月11日	平成20年 3月11日	9
	「障害者雇用対策基本方針の一部改正案」について	障害者雇用分科会	平成20年 3月19日	平成20年 3月19日	10
	「建設労働者の雇用の改善等に係る実施計画の認定等」について	職業安定分科会	平成20年 3月24日	平成20年 3月24日	—
	「短時間労働者対策基本方針（案）」について	雇用均等分科会	平成20年 3月25日	平成20年 3月26日	11
	「港湾労働者派遣事業の許可」について	職業安定分科会	平成20年 4月3日	平成20年 5月15日	—

労働保険審査制度の見直し（概要）

1 改正の趣旨

行政不服審査手続の簡易迅速性を活かすとともに、より客観的かつ公正な審理手続を定めるなど不服申立人の手続保障を強化し、行政不服審査制度を国民にとってより分かりやすく、利用しやすいものとする観点から行われる行政不服審査法の改正と整合性を図るため、労働保険等に係る不服審査制度について、所要の見直しを行うものである。

（行政不服審査法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律において改正を行う。）

2 主な改正内容

（1）審理の一段階化

① 再調査請求制度の創設

保険給付に関する決定に不服のある者は、原処分をした行政庁に対して、再調査の請求をすることができることとする（審査請求に前置）。

再調査の請求は、処分があったことを知った日の翌日から起算して3カ月を経過したときは、することができない。

② 審査請求

保険給付に関する決定に不服のある者は、（再調査の請求を経た上で）労働保険審査会（以下「審査会」という。）に対して、審査請求をすることができることとする。

なお、審査請求は、原処分に係る再調査の請求についての決定があったことを知った日の翌日から起算して2月を経過したときは、することができない。

（2）審査会における審査の迅速化等

① 標準審理期間の設定

審査会は、審査請求がされてから裁決をするまでに通常要すべき標準的な期間を定めるよう努める（再調査の請求についても同様）。

② 特定審査請求手続の計画的遂行

審査会は、審査すべき事項が多数・錯そうしているなど審査請求が複雑である等の事情により、迅速かつ公正な審査を行うため、審理のための処分等を計画的に遂行する必要がある場合には、当事者を招集し、審査請求の手続の申立てに関する意見の聴取を行う。

③ 当事者等による物件の閲覧

当事者及び参与は、審査会に対し、提出された文書その他の物件の閲覧を求めることができる。

3 施行期日

行政不服審査法の施行の日（※）

※公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日

最低賃金法施行規則等の一部を改正する省令案の概要

1 要旨

最低賃金法の一部を改正する法律（平成19年法律第129号）の施行に伴い、最低賃金法施行規則（昭和34年労働省令第16号。以下「規則」という。）等の一部を改正するもの。

2 内容

① 最低賃金額以上の賃金の支払義務に係る規定の適用についての換算方法の見直し（規則第3条関係）

最低賃金額の表示単位を時間額に一本化することに伴い、労働者の賃金と当該労働者に適用される最低賃金額との比較をするための換算方法の規定のうち、日、週又は月によって定められた金額に係る部分を削除するもの。

② 最低賃金の減額措置の対象となる労働者の規定の見直し（規則第4条関係）

最低賃金額の表示単位を時間額に一本化することに伴い、日、週又は月によって定められた最低賃金額にかかる規定の削除等を行うもの。

③ 最低賃金の減額率の設定（新設）

最低賃金の適用除外措置に係る規定を廃止し、新たに減額措置に係る規定を設けることに伴い、最低賃金の支払下限額等に関する現行の運用を踏まえ、最低賃金の減額率を定めるもの。

④ 労働協約拡張方式の最低賃金に係る規定の削除等（規則第8条から第11条の3まで関係）

労働協約拡張方式の最低賃金を廃止することに伴い、当該最低賃金の申請手続等に関する規定を削除等するもの。

⑤ その他

最低賃金の減額措置に係る申請様式の改正その他の規定の整備を行うもの。

3 施行期日

最低賃金法の一部を改正する法律の施行の日（平成20年7月1日）から施行する。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 障害者雇用支援センターの就労移行支援事業への円滑な移行に資するための業務の追加

一 機構は、障害者雇用支援センターの指定を取り消された者のうち就労移行支援に係る指定障害福祉サービス事業者の指定を受けたものに対して、当該指定に係る指定障害福祉サービスを円滑に実施するために必要となる助成金を支給するものとする。

二 助成金の額その他必要な事項については、厚生労働大臣の定めるところによるものとする。

第二 施行期日

この省令は、平成二十年四月一日から施行するものとする。

職業能力開発促進法施行規則の一部改正について

1 要旨

職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第19条及び第28条第2項、3項の規定に基づき、職業能力開発促進法施行規則(昭和44年労働省令第24号)の一部の改正を行ったもの。

2 内容

(1)平成20年4月1日施行

① 職業訓練関係

施行規則別表第2については、制定後10年以上経過しており、内容の一部に近年の技術動向等との乖離が見られたため必要な改正を次のとおり行った。

ア 施行規則別表第2の表中電気・電子系の「製造設備科」、「電気通信設備科」、「電子機器科」、「電気機器科」、「コンピュータ制御科」、「電気製図科」、また、電力系の「発電電科」、「送配電科」、「電気工事科」に係る教科等の内容の一部を改めた。

イ 新たに電力系に「電気設備科」、「電気設備管理科」を追加した。

② 職業訓練指導員免許関係

施行規則別表第2に関して「電気設備科」、「電気設備管理科」を追加したことに伴い、施行規則第37条第2項第1号の規定に基づき当該訓練科を担当するために必要な免許職種を新たに示す必要があり、この職種を「電気工事科」とし、別表第11の「電気工事科」の項訓練科の欄に「電力系電気設備科」「電力系電気設備管理科」を追加した。

(2)平成21年4月1日施行

① 指導員訓練関係

施行規則別表第8については、今般、国が行うべき職業訓練の範囲及び各都道府県等の職業訓練指導員の需要を踏まえ、養成する職業訓練指導員については、ものづくりを支える基幹産業を中心とした分野に集約を図ることとすることから、必要な改正を次のとおり行った。

ア 訓練科を「機械システム工学科」、「電気システム工学科」、「電子情報システム工学科」及び「建築システム工学科」の4訓練科とした。

イ 「専門学科及び専門実技」において選択科目を導入した。

② 職業訓練指導員免許関係

長期課程の指導員訓練に関する訓練科の再編成に伴い、同訓練を修了した者が受けることのできる職業訓練指導員免許職種等について必要な改正を次のとおり行った。

ア 長期課程の指導員訓練を修了した者が受けることのできる職業訓練指導員免許の職種について、再編成した訓練科ごとに定めた。(規則第38条第2項関係)

イ 「専門学科及び専門実技」において選択科目を導入することとしたことについて、選択科目を取得することで、選択指導員免許を取得できることとした。(規則第38条第2項関係)

③ 職業訓練関係

施行規則別表第6については、今後のユビキタス社会の実現に向けた、急速な技術革新及びネットワーク関連のインフラ等の充実に伴う電子分野と情報分野を融合する領域における産業の進展等により、それらの技能・技術領域に対する人材需要が高まっており、これに対応した新たなものづくり産業を支える人材育成を行うため必要な改正を次のとおり行った。新たに「電子情報制御システム系電子情報技術科」を追加した。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案のポイント

1 雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域への支援の強化

- ① 地方再生中小企業創業助成金の創設
- ② 試行雇用奨励金（技能継承トライアル）の支給額の引上げ等
- ③ 中小企業基盤人材確保助成金の支給額の引上げ
- ④ 若年者雇用促進特別奨励金の支給額の引上げ

2 フリーター等の常用雇用化の推進

- ① 若年者雇用促進特別奨励金の支給額の引上げ
- ② 試行雇用奨励金の支給対象事業主に、住居喪失不安定就労者を雇用した事業主を追加
- ③ 沖縄若年者雇用促進奨励金の支給要件に係る対象労働者の年齢を30歳未満から35歳未満に引上げ

3 65歳までの雇用機会の確保及び「70歳まで働ける企業」の普及促進

- ① 中小企業定年引上げ等奨励金の支給対象事業主の拡充
- ② 70歳定年引上げ等モデル企業助成金及び中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金の創設

4 中小企業の生産性向上等に向けた人材面からの支援・雇用対策の充実

- ① 中小企業人材能力発揮奨励金の創設
- ② 中小企業基盤人材確保助成金の支給対象事業主の拡充
- ③ 中小企業基盤人材確保助成金の支給額の引上げ

5 有期契約労働者の処遇の改善
中小企業雇用安定化奨励金の創設

6 実践的な職業訓練・職業能力評価を通じた就労の実現
と参加者・参加企業等に対する支援
キャリア形成促進助成金の支給額の引上げ

7 仕事と家庭の両立を図ることができる環境整備の推進
育児・介護雇用安定等助成金について、短時間勤務制度の
導入等を行う事業主に対する助成措置の拡充

8 中国残留邦人等に対する支援
特定求職者雇用開発助成金及び訓練手当の支給対象となる
対象労働者に係る中国残留邦人等の範囲を拡大

9 その他助成金の廃止等

- ① 雇用環境整備助成金、子育て女性起業支援助成金、中小
企業職業相談委託助成金、福利厚生助成金及び建設業需給
調整機能強化促進助成金の廃止
- ② 再就職支援給付金の支給上限額の引下げ
- ③ 建設雇用改善推進助成金の再編等

10 施行日

平成20年4月1日

平成 20 年 3 月

高齢・障害者雇用対策部

高齢者等職業安定対策基本方針の改正について

改正の概要

- (1) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）における第2期中期目標を策定（平成20年2月29日策定）したところであり、機構が行っている「再就職支援コンサルタントによる相談援助業務」を廃止することとしたことから、該当する業務の記載の削除等を行うもの。
- (2) その他昨年10月に施行された改正雇用対策法に沿って関係部分の整理を行うもの。

労働時間等設定改善指針（案）について
（「労働時間等見直しガイドライン」の改正）

1. 背景

- 仕事と生活の調和については、平成19年12月にワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、労使を始め国民が積極的に取り組むことや国や地方公共団体が支援することなどにより、社会全体の運動として広げることとしている。
- 厚生労働省としては、これを受け、労働時間等の見直しに関する取組を一層推進することとし、今般、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第4条第1項の規定に基づく「労働時間等設定改善指針」を改正したところである。
本指針は、事業主及びその団体が、労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定めるものである。
※ 「労働時間等」とは、労働時間、休日数及び年次有給休暇その他の休暇をいう。

2. 改正内容

- 「憲章」及び「行動指針」が策定されたこと、仕事と生活の調和が実現した社会の姿について明記。
- 「憲章」及び「行動指針」に沿って、経営トップのリーダーシップの重要性について明記。
- 事業主が労働時間等の設定の改善を図る際には、「行動指針」に定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和に向けて計画的に取り組む必要がある旨を明記。
- 目標の設定も踏まえ、重点的に取り組むべき事項について内容を充実。
 - ・ 労使間の話合いの重要性を踏まえた計画的な取組の推進
 - ・ 年次有給休暇の取得促進
 - ・ 長時間労働の抑制（所定外労働の削減）
 - ・ テレワークの活用
 - ・ 事業主団体による気運の醸成 等

3. 適用日

平成20年4月1日

- (参考) 今般の改正を機に、本指針について「労働時間等見直しガイドライン」と通称をつけることとし、本省においては労働基準局長名による業界団体に対する要請を行うとともに、各都道府県労働局及び労働基準監督署においても、あらゆる機会を通じて改めて周知啓発を行い、仕事と生活の調和の実現を目指して労働時間等の見直しを推進していくこととしている。

中小企業退職金共済法第10条第2項第3号ロ及び中小企業退職金共済法の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令第2条第1項第3号ロ(1)の支給率を定める件について(付加退職金支給率)

1. 趣旨

中小企業退職金共済制度における退職金の額は、中小企業退職金共済法(昭和34年法律第160号)第10条において、掛金納付月数が43月以上の場合には、基本退職金の額に、資産の運用状況等を考慮して算定される付加退職金の額を加えたものとされている。

付加退職金の支給率は、同条第2項第3号ロ等の規定により、各年度ごとに定めるところとされていることから、平成20年度における当該支給率を定めるものである。

注. 付加退職金の支給率は

- ・ 中小企業退職金共済法の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令(平成14年政令第292号。以下「経過措置政令」という。)の適用を受ける平成14年改正法施行日前に係る退職金共済契約の被共済者については、経過措置政令第2条第1項第3号ロ(1)の支給率
- ・ それ以外の被共済者については、中小企業退職金共済法第10条第2項第3号ロの支給率が適用される。

2. 内容

平成19年度における一般の中小企業退職金共済事業等勘定の給付経理においては、損失が生じる見込みであったことから、平成20年度に係る付加退職金の支給率については0としたものである。

3. 公布日

平成20年3月31日

「障害者雇用対策基本方針の一部を改正する件」の概要

1. 趣旨

障害者雇用対策基本方針（平成15年厚生労働省告示第136号。以下、「基本方針」という。）の運営期間が平成19年度で終了することとなるが、現在、障害者雇用対策の見直しを検討しているため、基本方針の見直しについても、制度見直しを踏まえて行うことが適当であり、当該基本方針の運用期間を平成20年度まで延長する。

2. 概要

「はじめに」において規定されている基本方針の運営期間について「平成19年度までの5年間」から「平成20年度までの6年間」に改正する。

短時間労働者対策基本方針について

短時間労働者対策基本方針は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「法」という。）第5条第1項に基づき、短時間労働者の福祉の増進を図るため、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針を定めるものである。

（参考）

○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）
（抄）

第五条 厚生労働大臣は、短時間労働者の福祉の増進を図るため、短時間労働者の雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針（以下この条において「短時間労働者対策基本方針」という。）を定めるものとする。

- 2 短時間労働者対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。
 - 一 短時間労働者の職業生活の動向に関する事項
 - 二 短時間労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
 - 三 前二号に掲げるもののほか、短時間労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3 短時間労働者対策基本方針は、短時間労働者の労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、短時間労働者対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かななければならない。
- 5 厚生労働大臣は、短時間労働者対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 6 前二項の規定は、短時間労働者対策基本方針の変更について準用する。