

○厚生労働省告示第二百六十一号

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成三十年法律第七十一号）の一部の施行及び働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平成三十年厚生労働省令第八十三号）の施行に伴い、派遣先が講ずべき措置に関する指針等の一部を改正する告示を次のように定める。

平成三十年七月六日

厚生労働大臣 加藤 勝信

派遣先が講ずべき措置に関する指針等の一部を改正する告示

（派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部改正）

第一条 派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成十一年労働省告示第三百三十八号）の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>第二 派遣先が講ずべき措置 十八 紹介予定派遣 (一)・(二) (略) (三) 派遣先が特定等に当たり労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号) 第九条の趣旨に照らし講ずべき措置 ①・② (略) (四)・(五) (略)</p>	<p>第二 派遣先が講ずべき措置 十八 紹介予定派遣 (一)・(二) (略) (三) 派遣先が特定等に当たり雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号) 第十条の趣旨に照らし講ずべき措置 ①・② (略) (四)・(五) (略)</p>

(厚生労働大臣が定める大量の雇用変動の通知の様式を定める件の一部改正)

第二条 平成十三年厚生労働省告示第三百七号(厚生労働大臣が定める大量の雇用変動の通知の様式を定める件)の一部を次のように改正する。

様式(表面)中「雇用対策法」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に改める。

(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の一部改正)

第三条 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(平成十九年厚生労働省告示第二百七十六号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>第一 趣旨</p> <p>この指針は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第七條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、事業主が講ずべき必要な措置について定められたものである。</p> <p>第二 外国人労働者の雇い管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たつての基本的考え方</p> <p>事業主は、外国人労働者について、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）、健康保険法（大正十一年法律第七十号）、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）等の労働関係法令及び社会保険関係法令（以下「労働・社会保険関係法令」という。）を遵守するとともに、外国人労働者が適正な労働条件及び安全衛生を確保しながら、在留資格の範囲内でその有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずるべきである。</p> <p>第三・第四 (略)</p>	<p>第一 趣旨</p> <p>この指針は、雇用対策法第八條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、事業主が講ずべき必要な措置について定められたものである。</p> <p>第二 外国人労働者の雇い管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たつての基本的考え方</p> <p>事業主は、外国人労働者について、雇用対策法、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）、健康保険法（大正十一年法律第七十号）、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）等の労働関係法令及び社会保険関係法令（以下「労働・社会保険関係法令」という。）を遵守するとともに、外国人労働者が適正な労働条件及び安全衛生を確保しながら、在留資格の範囲内でその有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずるべきである。</p> <p>第三・第四 (略)</p>

第五 外国人労働者の雇用状況の届出

事業主は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第二十八条第一項及び附則第二条第一項の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合若しくはその雇用する外国人労働者が離職した場合又は平成十九年十月一日の時点で現に外国人労働者を雇い入れている場合には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等の一に掲げる事項について、二に掲げる方法により確認し、三に掲げる方法及び期限に従って、当該事項を当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出ること。なお、確認に当たつての留意事項は、四のとおりとすること。

一・二 (略)

三 届出の方法・期限

イ (略)

ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者（ハに該当する者を除く。）について

雇入れに係る届出、離職に係る届出ともに、雇入れ又は離職した日の属する月の翌月の末日までに、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）様式第三号（以下「様式第三号」という。）に必要事項を記載の上、届け出ること。

ハ (略)

四 (略)

第六 第八 (略)

第五 外国人労働者の雇用状況の届出

事業主は、雇用対策法第二十八条第一項及び附則第二条第一項の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合若しくはその雇用する外国人労働者が離職した場合又は平成十九年十月一日の時点で現に外国人労働者を雇い入れている場合には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等の一に掲げる事項について、二に掲げる方法により確認し、三に掲げる方法及び期限に従って、当該事項を当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出ること。なお、確認に当たつての留意事項は、四のとおりとすること。

一・二 (略)

三 届出の方法・期限

イ (略)

ロ 雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者（ハに該当する者を除く。）について

雇入れに係る届出、離職に係る届出ともに、雇入れ又は離職した日の属する月の翌月の末日までに、雇用対策法施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）様式第三号（以下「様式第三号」という。）に必要事項を記載の上、届け出ること。

ハ (略)

四 (略)

第六 第八 (略)

(厚生労働大臣が定める外国人雇用状況の通知の様式を定める件の改正)

第四条 厚生労働大臣が定める外国人雇用状況の通知の様式を定める件(平成十九年厚生労働省告示第二百七十七号)の一部を次のように改正する。

様式中「雇用対策法施行令」を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に關する法律施行令」に改める。

(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の一部改正)

第五条 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(平成十九年厚生労働省告示第二百七十八号)の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律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</p> <p>労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）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、当該範囲内の年齢のうち最も高いもの（以下「範囲内最高年齢」という。）と最も低いもの（以下「範囲内最低年齢」という。）との差（以下「特定数」という。）が四から九までの場合に限る。）に属する労働者数が、範囲内最高年齢に一を加えた年齢から当該年齢に特定数を加えた年齢までの範囲に属する労働者数の二分の一以下であり、かつ、範囲内最低年齢から一に特定数を減じた年齢から範囲内最低年齢から一を減じた年齢までの範囲に属する労働者数の二分の一以下であることをとする。</p>	<p>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</p> <p>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、事業主が募集及び採用しようとする任意の労働者の年齢の範囲（当該範囲内の年齢のうち最も高いもの（以下「範囲内最高年齢」という。）と最も低いもの（以下「範囲内最低年齢」という。）との差（以下「特定数」という。）が四から九までの場合に限る。）に属する労働者数が、範囲内最高年齢に一を加えた年齢から当該年齢に特定数を加えた年齢までの範囲に属する労働者数の二分の一以下であり、かつ、範囲内最低年齢から一に特定数を加えた年齢を減じた年齢から範囲内最低年齢から一を減じた年齢までの範囲に属する労働者数の二分の一以下であることをとする。</p>

(高年齢者等職業安定対策基本方針の一部改正)

第六条 高年齢者等職業安定対策基本方針(平成二十四年厚生労働省告示第五百五十九号)の一部を次の表のように改正する。



改正	改正
<p>第3項 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項</p> <p>1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針</p> <p>事業主は、高齢者が年齢にかかわらずなく、その意欲及び能力にに応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高齢者の意欲及び能力にに応じた雇用機会の確保等のために次の(1)から(7)までの諸条件の整備に努めるものとする。</p> <p>(1) 募集・採用に係る年齢制限の禁止</p> <p>労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりにより均等な働く機会が与えられるよう、<u>労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律</u>（昭和41年法律第132号）において、募集・採用における年齢制限が禁止されているが、高齢者の雇用の促進を目的として、60歳以上の高齢者を募集・採用することは認められている。</p> <p>なお、<u>労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則</u>（昭和41年労働省令第23号）第1条の3第1項各号に該当する場合であつて、上限年齢を設定するときには、法第18条の2に基づき、求職者に対してその理由を明示する。</p> <p>(2)～(7) (略)</p> <p>2・3 (略)</p>	<p>第3項 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項</p> <p>1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針</p> <p>事業主は、高齢者が年齢にかかわらずなく、その意欲及び能力にに応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高齢者の意欲及び能力にに応じた雇用機会の確保等のために次の(1)から(7)までの諸条件の整備に努めるものとする。</p> <p>(1) 募集・採用に係る年齢制限の禁止</p> <p>労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりにより均等な働く機会が与えられるよう、<u>雇用対策法</u>（昭和41年法律第132号）において、募集・採用における年齢制限が禁止されているが、高齢者の雇用の促進を目的として、60歳以上の高齢者を募集・採用することは認められている。</p> <p>なお、<u>雇用対策法施行規則</u>（昭和41年労働省令第23号）第1条の3第1項各号に該当する場合であつて、上限年齢を設定するときには、法第18条の2に基づき、求職者に対してその理由を明示する。</p> <p>(2)～(7) (略)</p> <p>2・3 (略)</p>

（雇用政策基本方針の廃止）

第七条 雇用政策基本方針（平成二十六年厚生労働省告示第二百一号）を廃止する。

（雇用対策法施行規則第一条の四第五項から第七項までの規定に基づき同条第五項に規定する自動変更対象額を変更する件の一部改正）

第八条 平成二十九年厚生労働省告示第二百六十三号（雇用対策法施行規則第一条の四第五項から第七項までの規定に基づき同条第五項に規定する自動変更対象額を変更する件）を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>一 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則第一条の四第三項に規定する賃金日額の最低額 四千九百四十円</p> <p>二 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則第一条の四第三項の規定による就職促進手当の日額の算定に当たって、百分の八十から百分の五十までの範囲の率を乗ずる賃金日額の範囲となる額であって、同条第五項から第七項までの規定による変更後の額 四千九百四十円以上一万二千百四十円以下の額</p>	<p>一 雇用対策法施行規則第一条の四第三項に規定する賃金日額の最低額 四千九百四十円</p> <p>二 雇用対策法施行規則第一条の四第三項の規定による就職促進手当の日額の算定に当たって、百分の八十から百分の五十までの範囲の率を乗ずる賃金日額の範囲となる額であって、同条第五項から第七項までの規定による変更後の額 四千九百四十円以上一万二千百四十円以下の額</p>

## 附 則

### (適用期日)

- 1 この告示は、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成三十年法律第七十号）附則第一条第一号に掲げる規定の施行の日から適用する。

### (経過措置)

- 2 この告示の適用の際現にあるこの告示による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この告示による改正後の様式によるものとみなす。
- 3 この告示の適用の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。