

2019年日本政府年次報告
「雇用政策に関する条約（第122号）」
（2016年6月1日～2019年5月31日）

1. 質問（a）について

2018年、働く人がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革の総合的な推進のため、「雇用対策法（1966年法律第132号）」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（1966年法律第132号）。以下「労働施策総合推進法」という。」に改めた。法律の写しは別添1のとおり。なお、合わせて、「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関する法律施行令」に、「雇用対策法施行規則」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施行規則」に改めた。

また、労働施策総合推進法第10条の規定に基づき、2018年12月、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する「労働施策基本方針」を閣議決定した。本方針では、働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた国の労働施策に関する基本的な事項等について示している。本方針の写しは別添2のとおり。

2. 質問（b）について

I 2017年条約勧告適用専門家委員会のオブザベーションについて

(1) 条約第1条及び第2条。雇用動向及び積極的労働市場対策。

(i) 雇用対策について

雇用政策基本方針においては、少子高齢化に伴う人口減少、グローバル化による競争激化など、雇用をとりまく社会や経済の構造が変化する中で、「仕事を通じた一人一人の成長と、社会全体の成長の好循環」を目指し、労働市場インフラの戦略的強化や良質な雇用の創出等に取り組むこととされた。本方針を踏まえ、各種雇用政策が実施された。なお、2018年7月、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（2018年法律第71号）の成立に伴い、雇用政策基本方針は廃止され、同年12月、労働施策総合推進法第10条の規定に基づき、労働者が能力を有効に発揮できるようにすることの意義や労働施策に関する基本的な事項等を示した「労働施策基本方針」が閣議決定された。

また、人材確保のための取組として、2018年から、主要な公共職業安定所に設置していた「福祉人材コーナー」を、人材確保支援の総合専門窓口である「人材確保対策コーナー」に改組し、福祉分野に加え、新たに建設、警備、運輸等人材不足問題が深刻化する分野への重点的なマッチング支援を実施している。

まち・ひと・しごと創生ビジョン及びまち・ひと・しごと創生総合戦略に記載されている施策のうち、例えば、障害者雇用については、障害者が活躍できる「全員参加の社会」の実現に向け、就職から職場定着まで一貫した支援を行うとともに、障害のうかがわれる生活困窮者等への就労・定着支援のための体制の強化等を行っている。

また、「生涯現役窓口」の拡充や継続雇用の促進等、高齢者の活用にも注力している（詳細はII 2017年条約勧告適用専門家委員会のダイレクトリクエストについて（4）を参照）。上記の雇用政策基本方針をはじめとする各種取組を通じ、201

3年以降においては、雇用情勢が着実に改善している中で、

- ・ 就業者数は384万人増加（そのうち女性は289万人、また高齢者は255万人）
- ・ 正規雇用者は131万人増加

する等、生産年齢人口が471万人減少する中であっても、労働参加が進展している。

(ii) 統計データについて

別添3、4及び5参照。

(2) 第3条 社会的パートナーの参加

これまでの日本政府年次報告においても述べたとおり、雇用政策に関する法令の制定、改正、施行に係る重要事項等は、公労使で組織される労働政策審議会において審議されており、雇用政策の実施により影響を受ける労使の代表者等との協議が実施され、関係審議会等での議論、意見は雇用政策の企画・立案にも反映されている。

2016年6月以降、労働政策審議会を約280回（分科会・部会含む）開催し、雇用政策に関しては、職業安定法、職業能力開発法といった法律について、見直しのための議論等を行った。

関連する措置の影響を受ける者の代表者と協議する方法については、例えば、障害者雇用施策の政策等の決定において、労働者代表及び使用者代表のほか、障害者代表（日本身体障害者団体連合会等）に参画いただいている労働政策審議会障害者雇用分科会で、当事者の意見も含め、広く意見を伺っている。

II 2017年条約勧告適用専門家委員会のダイレクトリクエストについて

(1) 非正規労働者

・ 労働市場の二重構造を減少させるためにとられた措置の有効性及び影響について
パートタイム労働について、2016年パートタイム労働者総合実態調査によると、2015年4月1日のパートタイム労働法改正を機に実施した措置があると回答した事業所39.4%のうち、パートの賃金等処遇を正社員との均等・均衡を考慮して見直した割合は30.7%となっている。派遣労働について、2015年の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の改正により、同一の組織単位（いわゆる「課」など）への派遣就業見込みが3年である派遣労働者に対して、派遣先への直接雇用の依頼を含む雇用安定措置を実施することが、派遣元事業主に義務づけられた。

2016年度労働者派遣事業報告によると、派遣先での直接雇用の依頼した派遣労働者のうち、実際に雇用されたのは、45.3%となっている。

性、年齢及び雇用形態によって分類したデータについては、別添6のとおり。

・ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のための法令の整備について

労働者が多様な働き方を選択できる社会を実現するため、我が国では、2016年9月に使用者側や労働者側のトップも参画する「働き方改革実現会議」を設置し、2017年3月に「働き方改革実行計画」をとりまとめた。この計画では、非正規雇用労働者の処遇改善や長時間労働の是正をはじめとする労働制度の改革の方向性等を示しており、2018年6月には、この計画の内容を踏まえて、必要な法改正を行った。

その一部として、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理

な待遇差を解消し、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるよう、パートタイム労働者、有期雇用労働者及び派遣労働者について、①不合理な待遇差（基本給、賞与、手当等の全ての待遇差）を解消するための規定の整備、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③①や②に関する行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備を内容とする法改正を行った。

日本政府としては、今後とも、非正規雇用労働者として働く方の待遇改善を進めていく。

（２）女性の雇用

日本における女性の雇用状況については、女性活躍推進法に基づく企業等の一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定や実績の情報開示、また待機児童の解消や安心して継続就業できるような両立支援体制の整備など、女性が意欲を持って働くことができる環境整備に取り組んできた結果、この６年間で子育て世代の女性就業率は８．８ポイント上昇し、新たに２８８万人の女性が就業した。女性活躍推進法については、常時雇用する労働者数が３０１人以上の民間事業主に対し、自社の女性の活躍状況について、把握・分析を行い、それらを踏まえた女性の活躍推進のための管理職比率等の数値目標の設定を含む行動計画の策定等を義務づけている。また、同法では、同じく常時雇用する労働者数が３０１人以上の民間事業主に対し、自社の女性の活躍状況についての情報を公表することを義務づけている。全ての女性が自らの希望に応じて個性と能力を発揮できる社会の実現に向け、女性活躍を更に推進するため、これらの義務対象を常時雇用する労働者１０１人以上の事業主へ拡大すること等を内容とする改正法案を２０１９年通常国会に提出した。行動計画の策定や目標達成を促進する助成金制度や、行動計画の策定を支援する事業を引き続き実施し、女性の活躍に取り組む企業を支援している。

現行の女性活躍推進法の規定における、行動計画策定義務対象である常時雇用する労働者が３０１人以上の企業の行動計画の策定及び届出率は、２０１８年１２月末時点では９９．３％となっている。また、現在は行動計画の策定及び届出が努力義務である、常時雇用する労働者が３００人以下の企業の届出数は、同時点で５，６８１社となっており、中小企業においても一定の取組がみられる。

現状では、民間企業の課長級以上の役職者に占める女性の割合は２０１５年に８．７％であったところ、２０１８年には９．９％まで上昇している。

コース別雇用管理制度については、前回の日本政府年次報告のとおり、男女の性別によって一方の性の労働者のみを一定のコースに分けるような、事実上の男女別の雇用管理を行うような場合については、男女雇用機会均等法第６条違反として厳正な対応を行っているところである。

（３）若者の雇用

・青少年の雇用の促進

２０１５年３月新規学卒就職者の就職後３年以内離職率については、新規大卒就職者で３１．８％、新規高卒就職者で３９．３％と、いずれも前年に比べて低下（大卒０．４ポイント、高卒１．５ポイント）した。

新卒者等の就職支援の拠点である「新卒応援ハローワーク」等では、ジョブサポーターの担当者制によるキャリア設計に関わる相談や、具体的な就職活動に係る指導など、

きめ細かな支援を実施するとともに、大学等と連携して、学校を担当するジョブサポーターによる出張相談等に取り組んでおり、2018年度は187,845人の正社員就職を実現した。

また、いわゆるフリーターの支援拠点である「わかものハローワーク」等で、フリーターに加え、就職氷河期世代の不安定就労者について、早期に安定した就労へ移行できるよう、担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー、職業訓練への誘導等の各種支援、就職後の定着支援等を実施するなど、正社員就職促進に向けた一貫した支援に取り組んでおり、2018年度は246,467人の正社員就職を実現した。

さらに、青少年の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「若者雇用促進法」が、2015年9月18日に公布された。同法においては、①若者の適職選択に資するよう、職場情報を提供する仕組みの創設、②一定の労働関係法令違反の求人者について、ハローワークでの新卒求人の不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度の創設などの内容が盛り込まれ、その取組みに係る周知等を実施している。

・就職氷河期世代に対する取組

いわゆる就職氷河期世代（概ね1993年～2004年に学校卒業期を迎えた世代を指す。以下同じ。）は、現在、30代半ばから40代半ばに至っているが、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、新卒一括採用をはじめとした流動性に乏しい雇用慣行が続いてきたこともあり、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。現在正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働く者（少なくとも50万人）、就業を希望しながら、様々な事情により就職活動をしていない長期無業者、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者などは、100万人程度いると見込んでいる。

今年度、政府は就職氷河期世代の方々を更に支援するため、3年間の集中プログラムを策定し、今後、例えば以下のような取り組みをおこなっていくこととしている。

- ・ ハローワークに専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練の助言、求人開拓等の各専門担当者のチーム制によるきめ細かな伴走型支援を実施するとともに、専門ノウハウを有する民間事業者による対応、大学などのリカレント教育の場を活用した就職相談の機会を提供する。
- ・ 仕事や子育て等を続けながら受講でき、正規雇用化に有効な資格取得等に資するプログラムや、短期間での資格取得と職場実習等を組み合わせた「出口一体型」のプログラムや、人手不足業種等の企業や地域のニーズを踏まえた実践的な人材育成プログラム等を整備する。「出口一体型」のプログラムや民間ノウハウを活用した教育訓練・職場実習を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるように支援する
- ・ 受け身ではなく能動的に潜在的な支援対象者に丁寧に働きかけ、支援の情報を本人・家族の手元に確実に届けるとともに、本人・家族の状況に合わせた息の長い継続的な伴走支援を行う。このため、地域若者サポートステーションや生活困窮者相談支援機関のアウトリーチ機能を強化し、関係機関の連携を進める。

（４）高齢労働者

我が国においては、一億総活躍社会を目指す中で、意欲のある高齢者が年齢にかかわらず働き続けることのできる生涯現役社会の構築が必要である。高齢者の多様な形態

での雇用及び就業の機会を確保していくことを課題として、以下の取組を行っている。

・企業における雇用確保

日本政府は、企業における65歳までの雇用確保措置の徹底を進めており、当該措置を実施済である企業の割合は、2018年6月時点において、31人以上規模企業で99.8%に達している。そのうち、雇用確保措置の内容として継続雇用制度を導入した企業の割合は79.3%となっている。高齢者雇用を進展させるためには、措置の確実な実施が必要であり、30人以下規模企業も含め、未実施企業に対して、措置の実施にむけた指導を引き続き実施してまいりたい。

また、日本政府は、66歳以上の高齢者の継続雇用延長及び65歳以上の年齢までの定年引き上げを行う事業主や、高年齢者にとって働きやすい環境の整備を行う事業主、65歳以上の高年齢者を雇い入れた事業主等に対する助成、継続雇用延長、定年引き上げ等のためのマニュアルを活用した事業主への相談援助等を行っている。

・中高年齢者の再就職支援

2017年1月施行の改正雇用保険法により、65歳以上の雇用者に対して雇用保険を適用することとした。また、65歳以上の高齢者に対する再就職支援を重点的に行う「生涯現役支援窓口」を、2019年度には180カ所から240カ所に増設することとしている。

また、高年齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、企業のマッチングを図るための「高年齢退職予定者キャリア人材バンク」事業を実施している。

さらに、初めて中高年齢者を採用する事業主に対する助成や、起業により中高年齢者等の雇用機会を創出する事業主に対する助成を行っている。

・地域における多様な雇用・就業機会の確保

2016年4月施行の改正高年齢者雇用安定法により、自治体と関係機関からなる協議会の設置を促進するとともに、同協議会からの提案に基づく高齢者の多様な雇用・就業機会の確保に資する事業を行う「生涯現役促進地域連携事業」の拡充を行っている(2019年度で、49カ所から79カ所に拡充)。

また、同法により、シルバー人材センターの就業時間の要件を週20時間から週40時間に緩和できる仕組みの活用や、サービス業等の人手不足分野や介護、育児等の現役世代を支える分野において就業機会を提供する取組の強化を行っている。

3、質問(c)について

上記のほか、統計に関する情報として、前回までの日本政府年次報告でも報告していた若年者雇用に関する情報は別添7、障害者雇用に関する情報は別添8のとおり。

4、質問(d)について

本報告の写しを送付した代表的労使団体は以下のとおり。

(使用者団体) 一般社団法人 日本経済団体連合会

(労働者団体) 日本労働組合総連合会

5. 質問（e）について

2016年5月24日付郵政産業労働者ユニオンの見解を添付する（別添11）。
なお、当該見解に対する日本政府の見解は以下のとおり。

（1）日本における雇用の状況

郵政産業労働者ユニオンは、意見書において、「正社員転換・待遇改善実現プランにおいて、2016年からの5年間で不本意非正規雇用労働者の割合を半減するとされている」と記載しているが、正社員転換・待遇改善実現プランにおける正しい記載は、「2016年からの5年間で不本意非正規雇用労働者の割合（全体平均）を10%以下にする」である。

国税庁が実施している「民間給与実態統計調査」では、労働時間を調査事項としていない。したがって、給与収入が200万円以下の給与所得者の中には、フルタイム労働者及び短時間労働者が混在していることに留意が必要である。また、当該調査においては、近年、給与所得者全体の数が年々増加しており、2014年分調査においては、過去最高になっている点にも留意が必要である。したがって、年収200万円以下の給与所得者数が過去最高になり、年収2000万円超の給与所得者数が増加したことのみにもってして格差が悪化していると判断することは適切ではない。

また、当調査は民間の給与所得者について源泉徴収義務者（事業所）ごとの支払額に着目し集計を行ったものであり、その個人の所得全体を示したものではない。したがって、例えば、副業や仕事の掛け持ちにより、複数の給与支払先から給与を受け取っている者を把握して反映しているわけではない点にも留意が必要である。

加えて、格差や貧困については、一般的に世帯収入や可処分所得からの検討が必要と考えられるが、当調査においては世帯収入や可処分所得に関して調査を行っていない点にも留意が必要である。

（2）日本郵政グループ会社における状況

前回の日本政府年次報告においても述べたとおり、日本政府としては、一般論として、使用者が労働者の雇用に配慮することは重要であると考え、民間企業である日本郵政グループ各社における非正規社員の雇用の在り方については、日本郵政グループ各社の自主的な経営判断に基づき実施されるものとする。

（3）最近の日本政府の動き

2018年7月に公布された「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」（2018年法律第71号）に盛り込まれている、時間外労働の上限規制や高度プロフェッショナル制度の創設は、働く方がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するという趣旨から重要なものである。

解雇無効時の金銭救済制度の在り方については、労働者保護を図る観点から、労働者の紛争解決の選択肢を増やす方向で、慎重な検討を重ねることが重要であると考えている。

現在、有識者による検討会で、仮にこの仕組みを導入する場合に問題となる法律の技術的な論点について議論を行っている。

（4）不平等及び不安定な雇用の克服

郵政産業労働者ユニオンは、意見書において、日本では、多くの非正規労働者が、正社員に比べて待遇が低いという状況に置かれていると述べているが、2018年6月に、

同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備等を内容とする法改正を行い、2020年4月1日から施行（中小企業のパートタイム労働者・有期雇用労働者については2021年4月1日から適用）することとしている。

○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

(昭和四十一年七月二十一日)

(法律第百三十二号)

第五十一回通常国会

第一次佐藤内閣

改正 昭和四八年一〇月 一日法律第一〇七号

同 六一年 四月三〇日同 第 四三号

同 六二年 六月 一日同 第 四一号

平成 六年 六月一七日同 第 三四号

同 九年 四月 九日同 第 三二号

同 一〇年 九月二八日同 第一一〇号

同 一一年 三月三十一日同 第 二〇号

同 一一年 七月一六日同 第 八七号

同 一一年一二月二二日同 第一六〇号

同 一二年 五月一二日同 第 六〇号

同 一三年 四月二五日同 第 三五号

同 一四年一二月一三日同 第一七〇号

同 一六年 六月一日同 第一〇三号

同 一九年 六月 八日同 第 七九号

同 二一年 七月一五日同 第 七九号

同 二三年 四月二七日同 第 二六号

同 二七年 九月一八日同 第 七二号

同 二八年 三月三十一日同 第 一七号

同 二八年 五月二〇日同 第 四七号

同 三〇年 七月 六日同 第 七一号

雇用対策法をここに公布する。

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

(平三〇法七一・改称)

目次

第一章 総則(第一条—第九条)

第二章 基本方針(第十条—第十条の三)

第三章 求職者及び求人者に対する指導等(第十一条—第十五条)

第四章 職業訓練等の充実(第十六条・第十七条)

第五章 職業転換給付金(第十八条—第二十三条)

第六章 事業主による再就職の援助を促進するための措置等(第二十四条—第二十七条)

第七章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置(第二十八条—第三十条)

第八章 国と地方公共団体との連携等(第三十一条・第三十二条)

第九章 雑則(第三十三条—第四十条)

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、国が、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、労働に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮され、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする。

2 この法律の運用に当たっては、労働者の職業選択の自由及び事業主の雇用の管理についての自主性を尊重しなければならない、また、職業能力の開発及び向上を図り、職業を通じて自立しようとする労働者の意欲を高め、かつ、労働者の職業を安定させるための事業主の努力を助長するように努めなければならない。

(平一九法七九・平三〇法七一・一部改正)

(定義)

第二条 この法律において「職業紹介機関」とは、公共職業安定所(職業安定法(昭和二十二年法律第百四十一号)の規定により公共職業安定所の業務の一部を分担する学校の長を含む。)、同法の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体及び同法の規定により許可を受けて、又は届出をして職業紹介事業を行う者をいう。

(平二八法四七・一部改正)

(基本的理念)

第三条 労働者は、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職に当たつての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的に実施されることにより、職業生活の全期間を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

2 労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項(以下この項において「能力等」という。)の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

(平一三法三五・追加、平三〇法七一・一部改正)

(国の施策)

第四条 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 各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することを促進するため、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及及び雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保に関する施策を充実すること。

二 各人がその有する能力に適合する職業に就くことをあつせんするため、及び産業の必要とする労働力を充足するため、職業指導及び職業紹介に関する施策を充実すること。

三 各人がその有する能力に適し、かつ、技術の進歩、産業構造の変動等に即応した技能及びこれに関する知識を習得し、これらにふさわしい評価を受けることを促進するため、職業訓練及び職業能力検定に関する施策を充実すること。

四 就職が困難な者の就職を容易にし、かつ、労働力の需給の不均衡を是正するため、労働者の職業の転換、地域間の移動、職場への適応等を援助するために必要な施策を充実すること。

五 事業規模の縮小等(事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止をいう。以下同じ。)の際に、失業を予防するとともに、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を促進するために必要な施策を充実すること。

六 女性の職業及び子の養育又は家族の介護を行う者の職業の安定を図るため、雇用の継続、円滑な再就職の促進、母子家庭の母及び父子家庭の父並びに寡婦の雇用の促進

その他のこれらの者の就業を促進するために必要な施策を充実すること。

七 青少年の職業の安定を図るため、職業についての青少年の関心と理解を深めるとともに、雇用管理の改善の促進、実践的な職業能力の開発及び向上の促進その他の青少年の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。

八 高年齢者の職業の安定を図るため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の円滑な実施の促進、再就職の促進、多様な就業機会の確保その他の高年齢者がその年齢にかかわらずその意欲及び能力に応じて就業することができるようにするために必要な施策を充実すること。

九 疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。

十 障害者の職業の安定を図るため、雇用の促進、職業リハビリテーションの推進その他の障害者がその職業生活において自立することを促進するために必要な施策を充実すること。

十一 不安定な雇用状態の是正を図るため、雇用形態及び就業形態の改善等を促進するために必要な施策を充実すること。

十二 高度の専門的な知識又は技術を有する外国人(日本の国籍を有しない者をいう。以下この条において同じ。)の我が国における就業を促進するとともに、労働に従事することを目的として在留する外国人について、適切な雇用機会の確保が図られるようにするため、雇用管理の改善の促進及び離職した場合の再就職の促進を図るために必要な施策を充実すること。

十三 地域的な雇用構造の改善を図るため、雇用機会が不足している地域における労働者の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。

十四 前各号に掲げるもののほか、職業の安定、産業の必要とする労働力の確保等に資する雇用管理の改善の促進その他労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な施策を充実すること。

2 国は、前項に規定する施策及びこれに関連する施策を講ずるに際しては、国民経済の健全な発展、それに即応する企業経営の基盤の改善、地域振興等の諸施策と相まって、雇用機会の着実な増大及び地域間における就業機会等の不均衡の是正を図るとともに、労働者がその有する能力を有効に発揮することの妨げとなつている雇用慣行の是正を期するように配慮しなければならない。

3 国は、第一項第十二号に規定する施策を講ずるに際しては、外国人の入国及び在留の管理に関する施策と相まって、外国人の不法就労活動(出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)第二十四条第三号の四イに規定する不法就労活動をいう。)を防止し、労働力の不適正な供給が行われないようにすることにより、労働市場を通じた需給調整の機能が適切に発揮されるよう努めなければならない。

(昭四八法一〇七・平六法三四・平一二法六〇・一部改正、平一三法三五・旧第三条線下・一部改正、平一六法一〇三・平一九法七九・平二一法七九・平三〇法七一・一部改正)

(地方公共団体の施策)

第五条 地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、労働に関する必要な施策を講ずるように努めなければならない。

(平一一法八七・追加、平一三法三五・旧第三条の二線下、平三〇法七一・一部改正)

(事業主の責務)

第六条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善その他の労働者が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる環境の整備に努めなければならない。

2 事業主は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者について、当該労働者が行う求職活動に対する援助その他の再就職の援助を行うことにより、その職業の安定を図るように努めなければならない。

(平一三法三五・追加、平一九法七九・平三〇法七一・一部改正)

第七条 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、職業に適応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。

(平一九法七九・追加、平三〇法七一・旧第八条線上)

(指針)

第八条 厚生労働大臣は、前条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

(平一九法七九・追加、平二七法七二・一部改正、平三〇法七一・旧第九条繰上)

(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)

第九条 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。

(平一三法三五・追加、平一九法七九・旧第七条繰下・一部改正、平三〇法七一・旧第十条繰上)

第二章 基本方針

(平三〇法七一・追加)

(基本方針)

第十条 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにすることの意義に関する事項
- 二 第四条第一項各号に掲げる事項について講ずる施策に関する基本的事項
- 三 前二号に掲げるもののほか、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにすることに関する重要事項

3 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成しようとするときは、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、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、第三項の規定による閣議の決定があつたときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

6 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。

7 国は、労働に関する施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、基本方針に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。

8 第三項から第六項までの規定は、基本方針の変更について準用する。

(平三〇法七一・追加)

(関係機関への要請)

第十条の二 厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、基本方針において定められた施策で、関係行政機関の所管に係るものの実施について、必要な要請をすることができる。

(平三〇法七一・追加)

(中小企業における取組の推進のための関係者間の連携体制の整備)

第十条の三 国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態又は就業形態の異なる労働者との間の均衡のとれた待遇の確保その他の基本方針において定められた施策の実施に関し、中小企業における取組が円滑に進むよう、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者により構成される協議会の設置その他のこれらの者との間の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

(平三〇法七一・追加)

第三章 求職者及び求人者に対する指導等

(平一九法七九・旧第三章繰上、平三〇法七一・旧第二章繰下)

(雇用情報)

第十一条 厚生労働大臣は、求人と求職との迅速かつ適正な結合に資するため、労働力の需給の状況、求人及び求職の条件その他必要な雇用に関する情報(以下「雇用情報」という。)を収集し、及び整理しなければならない。

2 厚生労働大臣は、雇用情報を、求職者、求人者その他の関係者及び職業紹介機関、職業訓練機関、教育機関その他の関係機関が、職業の選択、労働者の雇入れ、職業指導、職業紹介、職業訓練その他の措置を行うに際して活用することができるように提供するものとする。

3 厚生労働大臣は、雇用情報の収集、整理及び活用並びに利用のための提供が迅速かつ効果的に行われるために必要な組織を維持し、及び整備しなければならない。

(平一一法一六〇・一部改正、平一三法三五・旧第六条繰下・一部改正、平一九法七九・旧第十条繰下)

(職業に関する調査研究)

第十二条 厚生労働大臣は、職業の現況及び動向の分析、職業に関する適性の検査及び適

応性の増大並びに職務分析のための方法その他職業に関する基礎的事項について、調査研究をしなければならない。

- 2 前条第二項の規定は、前項の調査研究の成果(以下「職業に関する調査研究の成果」という。)について準用する。

(平一一法一六〇・一部改正、平一三法三五・旧第七条繰下、平一九法七九・旧第十一条繰下)

(求職者に対する指導)

第十三条 職業紹介機関は、求職者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき職種、就職地その他の求職の内容、必要な技能等について指導することにより、求職者とその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択することを促進し、もつて職業選択の自由が積極的に生かされるように努めなければならない。

(平一三法三五・旧第八条繰下)

(求人者に対する指導)

第十四条 職業紹介機関は、求人者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき求人者について指導することにより、求人者が当該作業又は職務に適合する労働者を雇い入れることを促進するように努めなければならない。

- 2 職業紹介機関は、労働力の需給の適正な均衡を図るために必要があると認めるときは、求人者に対して、雇用情報等を提供し、かつ、これに基づき求人者の時期、人員又は地域その他の求人の方法について指導することができる。

(平一三法三五・旧第九条繰下)

(雇用に関する援助)

第十五条 職業安定機関及び公共職業能力開発施設は、労働者の雇入れ又は配置、適性検査、職業訓練その他の雇用に関する事項について事業主、労働組合その他の関係者から援助を求められたときは、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を活用してその者に対して必要な助言その他の措置を行わなければならない。

(平一三法三五・旧第十条繰下・一部改正、平一九法七九・一部改正)

第四章 職業訓練等の充実

(平一九法七九・旧第四章繰上・改称、平三〇法七一・旧第三章繰下)

(職業訓練の充実)

第十六条 国は、職業訓練施設の整備、職業訓練の内容の充実及び方法の研究開発、職業訓練指導員の養成確保及び資質の向上等職業訓練を充実するために必要な施策を積極的に講ずるものとする。

2 国は、労働者の職業能力の開発及び向上が効果的に図られるようにするため、公共職業能力開発施設が行う職業訓練と事業主又はその団体が行う職業訓練とが相互に密接な関連の下で行われるように努めなければならない。

(平一三法三五・旧第十一条繰下・一部改正、平一九法七九・一部改正)

(職業能力検定制度の充実)

第十七条 国は、技術の進歩の状況、円滑な再就職のために必要な職業能力の水準その他の事情を考慮して、事業主団体その他の関係者の協力の下に、職業能力の評価のための適正な基準を設定し、これに準拠して労働者の有する職業能力の程度を検定する制度を確立し、及びその充実を図ることにより、労働者の職業能力の開発及び向上、職業の安定並びに経済的社会的地位の向上を図るように努めるものとする。

(平一三法三五・旧第十二条繰下・一部改正、平一九法七九・一部改正)

第五章 職業転換給付金

(平一九法七九・旧第五章繰上、平三〇法七一・旧第四章繰下)

(職業転換給付金の支給)

第十八条 国及び都道府県は、他の法令の規定に基づき支給するものを除くほか、労働者がその有する能力に適合する職業に就くことを容易にし、及び促進するため、求職者その他の労働者又は事業主に対して、政令で定める区分に従い、次に掲げる給付金(以下「職業転換給付金」という。)を支給することができる。

- 一 求職者の求職活動の促進とその生活の安定とを図るための給付金
- 二 求職者の知識及び技能の習得を容易にするための給付金
- 三 広範囲の地域にわたる求職活動又は求職活動を容易にするための役務の利用に要する費用に充てるための給付金
- 四 就職又は知識若しくは技能の習得をするための移転に要する費用に充てるための給付金
- 五 求職者を作業環境に適応させる訓練を行うことを促進するための給付金
- 六 前各号に掲げるもののほか、政令で定める給付金

(平一三法三五・旧第十三条繰下・一部改正、平二八法一七・一部改正)

(支給基準等)

第十九条 職業転換給付金の支給に関し必要な基準は、厚生労働省令で定める。

2 前項の基準の作成及びその運用に当たっては、他の法令の規定に基づき支給する給付金でこれに類するものとの関連を十分に参酌し、求職者の雇用が促進されるように配慮しなければならない。

(平一一法一六〇・一部改正、平一三法三五・旧第十四条繰下・一部改正)

(国の負担)

第二十条 国は、政令で定めるところにより、都道府県が支給する職業転換給付金に要する費用の一部を負担する。

(平一三法三五・旧第十五条繰下)

(譲渡等の禁止)

第二十一条 職業転換給付金の支給を受けることとなつた者の当該支給を受ける権利は、譲り渡し、担保に供し、又は差し押えることができない。ただし、事業主に係る当該権利については、国税滞納処分(その例による処分を含む。)により差し押える場合は、この限りでない。

(平一三法三五・旧第十六条繰下)

(公課の禁止)

第二十二条 租税その他の公課は、職業転換給付金(事業主に対して支給するものを除く。)を標準として、課することができない。

(平一三法三五・旧第十七条繰下)

(連絡及び協力)

第二十三条 都道府県労働局、公共職業安定所、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、職業転換給付金の支給が円滑かつ効果的に行われるように相互に緊密に連絡し、及び協力しなければならない。

(平一一法二〇・平一一法八七・一部改正、平一三法三五・旧第十八条繰下、平一四法一七〇・平二三法二六・一部改正)

第六章 事業主による再就職の援助を促進するための措置等

(昭四八法一〇七・昭六一法四三・平一三法三五・改称、平一九法七九・旧第六章繰上・改称、平三〇法七一・旧第五章繰下)

(再就職援助計画の作成等)

第二十四条 事業主は、その実施に伴い一の事業所において相当数の労働者が離職を余儀なくされることが見込まれる事業規模の縮小等であつて厚生労働省令で定めるものを行

おうとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該離職を余儀なくされる労働者の再就職の援助のための措置に関する計画(以下「再就職援助計画」という。)を作成しなければならない。

- 2 事業主は、前項の規定により再就職援助計画を作成するに当たっては、当該再就職援助計画に係る事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。当該再就職援助計画を変更しようとするときも、同様とする。
- 3 事業主は、前二項の規定により再就職援助計画を作成したときは、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に提出し、その認定を受けなければならない。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。
- 4 公共職業安定所長は、前項の認定の申請があつた場合において、その再就職援助計画で定める措置の内容が再就職の促進を図る上で適当でないと認めるときは、当該事業主に対して、その変更を求めることができる。その変更を求めた場合において、当該事業主がその求めに応じなかつたときは、公共職業安定所長は、同項の認定を行わないことができる。
- 5 第三項の認定の申請をした事業主は、当該申請をした日に、第二十七条第一項の規定による届出をしたものとみなす。

(平一三法三五・旧第十九条繰下・全改、平一九法七九・一部改正)

第二十五条 事業主は、一の事業所について行おうとする事業規模の縮小等が前条第一項の規定に該当しない場合においても、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者に関し、再就職援助計画を作成し、公共職業安定所長に提出して、その認定を受けることができる。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。

- 2 前条第二項の規定は前項の規定により再就職援助計画を作成し、又は変更する場合について、同条第四項及び第五項の規定は前項の認定の申請があつた場合について準用する。

(平一三法三五・旧第二十条繰下・全改)

(円滑な再就職の促進のための助成及び援助)

第二十六条 政府は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者(以下この条において「援助対象労働者」という。)の円滑な再就職を促進するため、雇用保険法(昭和

四十九年法律第百十六号)第六十二条の雇用安定事業として、第二十四条第三項又は前条第一項の規定による認定を受けた再就職援助計画に基づき、その雇用する援助対象労働者に関し、求職活動をするための休暇(労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。)の付与その他の再就職の促進に特に資すると認められる措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うものとする。

(平一三法三五・旧第二十条の二繰下・全改、平一四法一七〇・一部改正)

(大量の雇用変動の届出等)

第二十七条 事業主は、その事業所における雇用量の変動(事業規模の縮小その他の理由により一定期間内に相当数の離職者が発生することをいう。)であつて、厚生労働省令で定める場合に該当するもの(以下この条において「大量雇用変動」という。)については、当該大量雇用変動の前に、厚生労働省令で定めるところにより、当該離職者の数その他の厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

2 国又は地方公共団体に係る大量雇用変動については、前項の規定は、適用しない。この場合において、国又は地方公共団体の任命権者(委任を受けて任命権を行う者を含む。次条第三項において同じ。)は、当該大量雇用変動の前に、政令で定めるところにより、厚生労働大臣に通知するものとする。

3 第一項の規定による届出又は前項の規定による通知があつたときは、国は、次に掲げる措置を講ずることにより、当該届出又は通知に係る労働者の再就職の促進に努めるものとする。

一 職業安定機関において、相互に連絡を緊密にしつつ、当該労働者の求めに応じて、その離職前から、当該労働者その他の関係者に対する雇用情報の提供並びに広範囲にわたる求人の開拓及び職業紹介を行うこと。

二 公共職業能力開発施設において必要な職業訓練を行うこと。

(平一九法七九・追加)

第七章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置

(平一九法七九・追加、平三〇法七一・旧第六章繰下)

(外国人雇用状況の届出等)

第二十八条 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。

- 2 前項の規定による届出があつたときは、国は、次に掲げる措置を講ずることにより、当該届出に係る外国人の雇用管理の改善の促進又は再就職の促進に努めるものとする。
 - 一 職業安定機関において、事業主に対して、当該外国人の有する在留資格、知識経験等に応じた適正な雇用管理を行うことについて必要な指導及び助言を行うこと。
 - 二 職業安定機関において、事業主に対して、その求めに応じて、当該外国人に対する再就職の援助を行うことについて必要な指導及び助言を行うこと。
 - 三 職業安定機関において、当該外国人の有する能力、在留資格等に応じて、当該外国人に対する雇用情報の提供並びに求人の開拓及び職業紹介を行うこと。
 - 四 公共職業能力開発施設において必要な職業訓練を行うこと。
- 3 国又は地方公共団体に係る外国人の雇入れ又は離職については、第一項の規定は、適用しない。この場合において、国又は地方公共団体の任命権者は、新たに外国人を雇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、政令で定めるところにより、厚生労働大臣に通知するものとする。
- 4 第二項(第一号及び第二号を除く。)の規定は、前項の規定による通知があつた場合について準用する。

(平一九法七九・追加)

(届出に係る情報の提供)

第二十九条 厚生労働大臣は、法務大臣から、出入国管理及び難民認定法に定める事務の処理に関し、外国人の在留に関する事項の確認のための求めがあつたときは、前条第一項の規定による届出及び同条第三項の規定による通知に係る情報を提供するものとする。

(平一九法七九・追加、平二一法七九・一部改正)

(法務大臣の連絡又は協力)

第三十条 厚生労働大臣は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整等を図るため、法務大臣に対し、労働に従事することを目的として在留する外国人の出入国に関する必要な連絡又は協力を求めることができる。

- 2 法務大臣は、前項の規定による連絡又は協力を求められたときは、本来の任務の遂行を妨げない範囲において、できるだけその求めに応じなければならない。

(平一九法七九・追加)

第八章 国と地方公共団体との連携等

(平二八法四七・改称、平三〇法七一・旧第七章繰下)

(国と地方公共団体との連携)

第三十一条 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について、相互の連携協力の確保に関する協定の締結、同一の施設における一体的な実施その他の措置を講ずることにより、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。

(平一一法八七・追加、平一三法三五・旧第二十条の三繰下、平一九法七九・旧第二十七条繰下、平二八法四七・一部改正)

(要請)

第三十二条 地方公共団体の長は、当該地方公共団体の区域内において、多数の離職者が発生し、又はそのおそれがあると認めるときその他労働者の職業の安定のため必要があると認めるときは、厚生労働大臣に対し、労働者の職業の安定に関し必要な措置の実施を要請することができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による要請(以下この条において「措置要請」という。)に基づき労働者の職業の安定に関し必要な措置を実施するときはその旨を、当該措置要請に係る措置を実施する必要がないと認めるときはその旨及びその理由を、遅滞なく、当該措置要請をした地方公共団体の長に通知しなければならない。

3 厚生労働大臣は、措置要請に係る措置を行う必要があるか否かを判断するに当たっては、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、学識経験者その他の厚生労働省令で定める者の意見を聴かなければならない。

4 前項の規定により意見を求められた者は、その意見を求められた事案に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(平二八法四七・追加)

第九章 雑則

(平二八法四七・章名追加、平三〇法七一・旧第八章繰下)

(助言、指導及び勧告)

第三十三条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

(平一九法七九・追加、平二八法四七・旧第三十二条繰下)

(報告等)

第三十四条 厚生労働大臣は、第二十七条第一項及び第二十八条第一項の規定を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、事業主に対して、労働者の雇用に関する状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主の事業所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(平一九法七九・追加、平二八法四七・旧第三十三条繰下)

(資料の提出の要求等)

第三十五条 厚生労働大臣は、この法律(第二十七条第一項及び第二十八条第一項を除く。)を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

(平一九法七九・追加、平二八法四七・旧第三十四条繰下)

(報告の請求)

第三十六条 都道府県知事又は公共職業安定所長は、職業転換給付金の支給を受け、又は受けた者から当該給付金の支給に関し必要な事項について報告を求めることができる。

(平一三法三五・旧第二十二條繰下、平一九法七九・旧第二十九條繰下、平二八法四七・旧第三十五條繰下)

(権限の委任)

第三十七条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

(平一九法七九・追加、平二八法四七・旧第三十六条繰下)

(適用除外)

第三十八条 この法律は、船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一項に規定する船員については、適用しない。

2 第六条から第九条まで及び第六章(第二十七条を除く。)の規定は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

(平一三法三五・旧第二十三条繰下・一部改正、平一九法七九・旧第三十条繰下・一部改正、平二八法四七・旧第三十七条繰下、平三〇法七一・一部改正)

(罰則)

第三十九条 第三十二条第四項の規定に違反した者は、六月以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

(平二八法四七・追加)

第四十条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十七条第一項の規定に違反して届出をせず、又は虚偽の届出をした者
 - 二 第二十八条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者
 - 三 第三十四条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者
 - 四 第三十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 2 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、前項の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、同項の刑を科する。

(平一三法三五・旧第二十四条繰下・一部改正、平一九法七九・旧第三十一条繰下・一部改正、平二八法四七・旧第三十八条繰下・一部改正)

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第二十一条の規定は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

附 則 (昭和四八年一〇月一日法律第一〇七号)

- 1 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第一条中雇用対策法第二十一条の改正規定は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。
- 2 この法律による改正後の雇用対策法第二十一条の規定(離職に係る雇用量の変動に関する部分に限る。)は、同条に規定する雇用量の変動であつて、当該雇用量の変動に係る離職の全部がこの法律の施行(前項ただし書の規定による施行をいう。以下同じ。)の日以後であるものについて適用し、当該雇用量の変動に係る離職の全部又は一部が同日前であるものについては、なお従前の例による。
- 3 この法律の施行前にした行為及び前項の規定により従前の例によることとされる雇用

量の変動についての届出に係るこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則（昭和六十一年四月三〇日法律第四三号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、昭和六十一年十月一日から施行する。

附 則（昭和六十二年六月一日法律第四一号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、昭和六十三年四月一日から施行する。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十一条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（平成六年六月一七日法律第三四号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、平成七年四月一日から施行する。

附 則（平成九年四月九日法律第三二号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、平成十年七月一日から施行する。

附 則（平成一〇年九月二八日法律第一一〇号）

この法律は、平成十一年四月一日から施行する。

附 則（平成一一年三月三十一日法律第二〇号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、附則第十二条から第四十九条までの規定は、公布の日から起算して九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。

（平成一一年政令第二七五号で平成一一年一〇月一日から施行）

附 則（平成一一年七月一六日法律第八七号）抄
（施行期日）

第一条 この法律は、平成十二年四月一日から施行する。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 第一条中地方自治法第二百五十条の次に五条、節名並びに二款及び款名を加える改正規定(同法第二百五十条の九第一項に係る部分(両議院の同意を得ることに係る部分

に限る。)に限る。)、第四十条中自然公園法附則第九項及び第十項の改正規定(同法附則第十項に係る部分に限る。)、第二百四十四条の規定(農業改良助長法第十四条の三の改正規定に係る部分を除く。)並びに第四百七十二条の規定(市町村の合併の特例に関する法律第六条、第八条及び第十七条の改正規定に係る部分を除く。)並びに附則第七条、第十条、第十二条、第五十九条ただし書、第六十条第四項及び第五項、第七十三条、第七十七条、第一百五十七条第四項から第六項まで、第一百六十条、第一百六十三条、第一百六十四条並びに第二百二条の規定 公布の日

(国等の事務)

第一百五十九条 この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、他の地方公共団体その他公共団体の事務(附則第一百六十一条において「国等の事務」という。)は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処理するものとする。

(不服申立てに関する経過措置)

第一百六十一条 施行日前にされた国等の事務に係る処分であつて、当該処分をした行政庁(以下この条において「処分庁」という。)に施行日前に行政不服審査法に規定する上級行政庁(以下この条において「上級行政庁」という。)があつたものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁とみなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であつた行政庁とする。

2 前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務とする。

(罰則に関する経過措置)

第一百六十三条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第一百六十四条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

(検討)

第二百五十条 新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第一に掲げるもの及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

第二百五十一条 政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方税財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

○中央省庁等改革関係法施行法(平成一一法律一六〇)抄

(処分、申請等に関する経過措置)

第千三百一条 中央省庁等改革関係法及びこの法律(以下「改革関係法等」と総称する。)

の施行前に法令の規定により従前の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関がした免許、許可、認可、承認、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

2 改革関係法等の施行の際現に法令の規定により従前の国の機関に対してされている申請、届出その他の行為は、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の相当規定に基づいて、相当の国の機関に対してされた申請、届出その他の行為とみなす。

3 改革関係法等の施行前に法令の規定により従前の国の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされている事項で、改革関係法等の施行の日前にその手続がされていないものについては、法令に別段の定めがあるもののほか、改革関係法等の施行後は、これを、改革関係法等の施行後の法令の相当規定により相当の国の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならないとされた事項についてその手続がされていないものとみなして、改革関係法等の施行後の法令の規定を適用する。

(従前の例による処分等に関する経過措置)

第千三百二条 なお従前の例によることとする法令の規定により、従前の国の機関がすべき免許、許可、認可、承認、指定その他の処分若しくは通知その他の行為又は従前の国の機関に対してすべき申請、届出その他の行為については、法令に別段の定めがあるも

ののほか、改革関係法等の施行後は、改革関係法等の施行後の法令の規定に基づくその任務及び所掌事務の区分に応じ、それぞれ、相当の国の機関がすべきものとし、又は相当の国の機関に対してすべきものとする。

(罰則に関する経過措置)

第千三百三条 改革関係法等の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第千三百四十四条 第七十一条から第七十六条まで及び第千三百一条から前条まで並びに中央省庁等改革関係法に定めるもののほか、改革関係法等の施行に関し必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

附 則 (平成一一年一二月二二日法律第一六〇号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律(第二条及び第三条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。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 第九百九十五条(核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律の一部を改正する法律附則の改正規定に係る部分に限る。)、第千三百五条、第千三百六条、第千三百二十四条第二項、第千三百二十六条第二項及び第千三百四十四条の規定 公布の日

附 則 (平成一二年五月一二日法律第六〇号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十二年十月一日から施行する。

附 則 (平成一三年四月二五日法律第三五号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十三年十月一日から施行する。ただし、第一条及び第六条の規定並びに次条(第二項後段を除く。)及び附則第六条の規定、附則第十一条の規定(社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)別表第一第二十号の十三の改正規定を除く。)並びに附則第十二条の規定は、同年六月三十日から施行する。

(政令への委任)

第五条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(罰則に関する経過措置)

第六条 この法律(附則第一条ただし書に規定する規定については、当該規定。以下同じ。)の施行前にした行為並びに附則第二条第三項及び第四条第一項の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

附 則 (平成一四年一二月一三日法律第一七〇号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、附則第六条から第九条まで及び第十一条から第三十四条までの規定については、平成十六年三月一日から施行する。

附 則 (平成一六年六月一一日法律第一〇三号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して六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 略

二 第二条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第九条、第十条、第十五条、第十六条第一項及び第十七条第一項の改正規定、同法第五十三条の次に一条を加える改正規定並びに同法附則に三条を加える改正規定並びに附則第四条及び第五条の規定 平成十八年四月一日

附 則 (平成一九年六月八日法律第七九号) 抄

(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。

(平成一九年政令第二四四号で平成一九年八月四日から施行)

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

(外国人雇用状況の届出等に関する経過措置)

第二条 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。

- 2 国又は地方公共団体に係る外国人の雇入れについては、前項の規定は、適用しない。
この場合において、国又は地方公共団体の任命権者(委任を受けて任命権を行う者を含む。)は、平成二十年十月一日までに、政令で定めるところにより、前条第一号に掲げる規定の施行の際現に雇い入れている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を厚生労働大臣に通知するものとする。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。
- 3 新雇用対策法第二十八条第二項(第三号を除く。)の規定は、第一項の規定による届出があった場合について準用する。
- 4 新雇用対策法第二十九条の規定は、第一項の規定による届出及び第二項の規定による通知について準用する。
- 5 新雇用対策法第三十三条の規定は、第一項の規定の施行について準用する。
- 6 第一項及び第二項並びに前項において準用する新雇用対策法第三十三条第一項の規定による厚生労働大臣の権限については、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。
- 7 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

(罰則)

第六条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 附則第二条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

二 附則第二条第五項において準用する新雇用対策法第三十三条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

(政令への委任)

第七条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第八条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の雇用対策法及び地域雇用開発促進法の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 (平成二一年七月一五日法律第七九号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して三年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。

(平成二三年政令第四一九号で平成二四年七月九日から施行)

一及び二 略

三 第一条の規定(入管法第二十三条(見出しを含む。)、第五十三条第三項、第七十六条及び第七十七条の二の改正規定を除く。)並びに次条から附則第五条まで、附則第四十四条(第六号を除く。)及び第五十一条の規定、附則第五十三条中雇用対策法(昭和四十一年法律第百三十二号)第四条第三項の改正規定、附則第五十五条第一項の規定並びに附則第五十七条のうち行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律(平成十四年法律第百五十一号)別表出入国管理及び難民認定法(昭和二十六年政令第三百十九号)の項中「第二十条第四項(」の下に「第二十一条第四項及び」を加え、「、第二十一条第四項」を削る改正規定 公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日

(平成二一年政令第二七四号で平成二二年七月一日から施行)

附 則 (平成二三年四月二七日法律第二六号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十三年十月一日から施行する。

附 則（平成二七年九月一八日法律第七二号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十七年十月一日から施行する。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 附則第三条、第四条及び第十九条の規定 公布の日

（罰則に関する経過措置）

第十八条 この法律(附則第一条第二号及び第三号に掲げる規定にあつては、当該規定)の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第十九条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（平成二八年三月三十一日法律第一七号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年一月一日から施行する。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 第七条の規定並びに附則第十三条、第三十二条及び第三十三条の規定 公布の日

（雇用対策法の一部改正に伴う経過措置）

第二十五条 前条の規定による改正後の雇用対策法第十八条(第三号に係る部分に限る。)の規定は、施行日以後に同号に規定する求職活動(当該求職活動に関し、前条の規定による改正前の雇用対策法第十八条の規定による給付金が支給されている場合における当該求職活動を除く。)又は役務の利用をした者について適用し、施行日前に広範囲の地域にわたる求職活動をした者に対する当該求職活動に係る給付金の支給については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第三十三条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附 則（平成二八年五月二〇日法律第四七号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。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、第三条、第七条、第十条及び第十五条の規定並びに次条並びに附則第四条

第一項及び第二項、第六条から第十条まで、第四十二条(東日本大震災復興特別区域法(平成二十三年法律第百二十二号)第四十八条第二項及び第三項の改正規定に限る。)、第四十四条並びに第四十六条の規定 公布の日

二 第六条、第八条及び第十四条の規定並びに附則第三条、第十三条、第二十四条から第二十六条まで、第二十九条から第三十一条まで、第三十三条、第三十五条及び第四十八条の規定 公布の日から起算して三月を経過した日

(処分、申請等に関する経過措置)

第七条 この法律(附則第一条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び次条において同じ。)の施行の日前にこの法律による改正前のそれぞれの法律の規定によりされた承認等の処分その他の行為(以下この項において「処分等の行為」という。)又はこの法律の施行の際現にこの法律による改正前のそれぞれの法律の規定によりされている承認等の申請その他の行為(以下この項において「申請等の行為」という。)で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、この附則又は附則第九条の規定に基づく政令に定めるものを除き、この法律の施行の日以後におけるこの法律による改正後のそれぞれの法律の適用については、この法律による改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

2 この法律の施行の日前にこの法律による改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し、届出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この附則又は附則第九条の規定に基づく政令に定めるもののほか、これを、この法律による改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して届出その他の手続をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

(罰則に関する経過措置)

第八条 この法律の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第九条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

附 則（平成三〇年七月六日法律第七一号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成三十一年四月一日から施行する。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 第三条の規定並びに附則第七条第二項、第八条第二項、第十四条及び第十五条の規定、附則第十八条中社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)別表第一第十八号の改正規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第二十八条及び第三十八条第三項の改正規定、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第三十条第二項の改正規定、附則第二十七条の規定、附則第二十八条中厚生労働省設置法(平成十一年法律第九十七号)第四条第一項第五十二号の改正規定及び同法第九条第一項第四号の改正規定(「(平成十年法律第四十六号)」の下に「、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」を加える部分に限る。)並びに附則第三十条の規定 公布の日

（検討）

第十二条

- 3 政府は、前二項に定める事項のほか、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律(以下この項において「改正後の各法律」という。)の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（罰則に関する経過措置）

第二十九条 この法律(附則第一条第三号に掲げる規定にあつては、当該規定)の施行前にした行為並びにこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合及びこの附則の規定によりなおその効力を有することとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）

第三十条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)は、政令で定める。

労働施策基本方針

平成30年12月28日

目次

はじめに	1
第1章 労働者が能力を有効に発揮できるようにすることの意義	2
1 働き方改革の必要性	2
2 働き方改革の推進に向けた基本的な考え方	2
3 労働施策基本方針に基づく働き方改革の推進	3
第2章 労働施策に関する基本的な事項	3
1 労働時間の短縮等の労働環境の整備	3
(1) 長時間労働の是正	3
(2) 過労死等の防止	4
(3) 中小企業等に対する支援・監督指導	4
(4) 業種等の特性に応じた対策等の推進	5
(5) 最低賃金・賃金引き上げと生産性向上	5
(6) 産業医・産業保健機能の強化	6
(7) 安全で健康に働ける労働環境の整備	6
(8) 職場のハラスメント対策及び多様性を受け入れる環境整備	6
2 雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保、多様な就業形態の普及及び雇用・就業形態の改善	6
(1) 雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保など非正規雇用労働者の待遇改善	7
(2) 正規雇用を希望する非正規雇用労働者に対する正社員転換等の支援	7
(3) 柔軟な働き方がしやすい環境の整備	7
3 多様な人材の活躍促進	8
(1) 女性の活躍推進	8
(2) 若者の活躍促進	8
(3) 高齢者の活躍促進	8
(4) 障害者等の活躍促進	9
(5) 外国人材の受入環境の整備	9
(6) 様々な事情・困難を抱える人の活躍支援	9
4 育児・介護又は治療と仕事の両立支援	10
(1) 育児や介護と仕事の両立支援	10
(2) 治療と仕事の両立支援	10
5 人的資本の質の向上と職業能力評価の充実	10
(1) リカレント教育等による人材育成の推進	10
(2) 職業能力評価の充実	11
6 転職・再就職支援、職業紹介等に関する施策の充実	11
(1) 成長分野等への労働移動の支援	11
(2) 職場情報・職業情報の見える化	11
(3) 求人・求職情報の効果的な提供及び地域の雇用機会の確保	12
7 働き方改革の円滑な実施に向けた取組	12

第3章 労働者が能力を有効に発揮できるようにすることに関するその他の重要事項.....	12
1 商慣行の見直しや取引環境の改善など下請取引対策の強化.....	12
2 労働条件の改善に向けた生産性の向上支援.....	13
3 学校段階における職業意識の啓発、労働関係法令等に関する教育の推進.....	13

はじめに

我が国においては、景気は緩やかに回復し、経済の好循環が着実に進展するとともに、雇用情勢も着実に改善をしている。平成29年の全国の有効求人倍率は1.50倍と約44年ぶりの高い水準となり、完全失業率は2.8%と約24年ぶりの低い水準となっている。各都道府県の有効求人倍率をみても、全ての都道府県において1倍を超え、雇用情勢の改善が全国的に進んでいる。

また、我が国の総人口は、平成20年の1億2800万人をピークに減少傾向にあるが、女性の活躍推進や高齢者の雇用促進等に関する各種施策の推進により、女性や高齢者を中心に就業率は上昇しており、平成24年から平成29年にかけては、景気の回復ともあいまって就業者数は約250万人増加している。

このように雇用情勢が着実に改善し労働参加が進展する一方で、就業者数の増加を上回る旺盛な求人ニーズにより、企業の人手不足感は強まっている。特に、中小企業・小規模事業者（以下「中小企業等」という。）においては、中核人材の確保ができない場合もあり、我が国の雇用を広く支える中小企業等において大きな問題となっている。

長期的にみると、我が国の経済成長の隘路^{あい}の根本には、少子高齢化・生産年齢人口の減少といった構造的な問題や生産性向上の低迷等の問題が存在する。また、AI等の技術革新は、仕事を取り巻く環境や働き方に大きな変化をもたらし得るものである。

こうした課題を克服し経済成長を実現するためには、誰もが生きがいを持ってその有する能力を最大限に発揮できる社会を創り、イノベーションの促進等を通じた生産性の向上と、労働参加率の向上を図ることが必要である。そのため、平成29年3月28日の働き方改革実現会議において、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革の総合的な推進に向けて、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定。以下「実行計画」という。）を決定し、長時間労働をはじめとする我が国の雇用慣行における諸問題に対して、改革実現の道筋を示したところである。

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を推進するため、時間外労働の限度時間の設定、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者と通常の労働者との間の不合理な待遇の相違の禁止等を目的として、第196回国会において、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30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）が成立し、働き方改革関連法第3条の規定により、雇用対策法（昭和41年法律第132号）が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41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）に改正された。

労働施策総合推進法第10条第1項においては、国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針を定めなければならないこととされている。

本方針は、同項の規定に基づき、働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた国の施策に関する基本的な事項等について示すものである。

第1章 労働者が能力を有効に発揮できるようにすることの意義

1 働き方改革の必要性

誰もが生きがいを持ってその能力を最大限発揮することができる社会を創るためには、働く人の視点に立ち我が国の労働制度の改革を行い、企業文化や風土を変え、働く一人一人が、より良い将来の展望を持ち得るようにすることが必要である。

働き方改革の推進は、多様な働き方を可能とすることにより、自分の未来を自ら創っていくことができる社会を実現し、意欲ある人々に多様なチャンスを生み出すものであり、同時に企業の生産性や収益力の向上が図られるものである。人々が豊かに生きていく社会の実現のためには、働き方改革を着実に推進することが求められる。

2 働き方改革の推進に向けた基本的な考え方

我が国の労働制度と働き方においては、長時間労働や、非正規雇用労働者の待遇等に関する問題に加え、女性や高齢者等の労働参加に関する課題や、育児や介護等と仕事の両立に関する課題、中高年齢者等の転職・再就職に関する課題、中小企業等における人材確保等に関する課題など様々な課題が存在する。

働き方改革は、こうした問題や課題を解決することにより、労働参加率の向上に加え、労働者のモチベーションを高めるとともに、生産性の向上にもつながるものである。また、働き方改革によって生まれる生産性向上の成果を働く人に分配することにより、賃金の上昇と需要の拡大を通じた成長と分配の好循環を実現し、国民一人一人の生活の向上を目指すものである。

労働施策総合推進法は、国が、労働施策を総合的に講ずることにより、経済社会情勢の変化の中で、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにすることにより、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上を実現し、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的としている。

また、労働施策総合推進法の基本的理念として、職業生活の全期間を通じた、労働者の職業の安定への配慮に加え、労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとするを、新たに掲げたところである。

このような労働施策総合推進法の目的及び基本的理念を踏まえ、本方針に労働施策に関する基本的事項等を定めることにより、都道府県や市町村等の地方公共団体とも連携を図りつつ、働き方改革の実現に向けて労働施策を総合的に推進する。

こうした働き方改革に向けた労働施策の推進や各企業における働き方改革の実施においては、労使の十分なコミュニケーションをその基盤とするとともに、働く人の視点に立つことが重要である。

なお、公務員についても、働き方改革の実現に向けた取組の推進に努める。

3 労働施策基本方針に基づく働き方改革の推進

働き方改革の実現に向けて、本方針において示した基本的な考え方や中長期的な方向性に基づき、労働施策を総合的かつ継続的に推進する。

本方針に基づく施策の推進に当たっては、労働政策審議会に置く各分科会の意見を踏まえ、必要な KPI の設定を行い、PDCAサイクルを回すことにより、各施策の実効性を確保しつつ、実施するものである。

働き方改革の意義等を示すものとしての本方針の性格に照らし、経済及び雇用情勢に加え、実行計画のフォローアップの状況や本方針に定める諸施策の実施状況に応じて、変更の必要性があると判断した場合は、本方針を見直すものとする。

第2章 労働施策に関する基本的な事項

1 労働時間の短縮等の労働環境の整備

(1) 長時間労働の是正

我が国においては、年間総実労働時間数は減少傾向にあるが、いわゆる正社員等については、依然として長時間労働の実態がみられる。長時間労働を是正し、労働者が健康の不安なく、働くモチベーションを高め、最大限に能力を向上・発揮することを促進することが重要であるため、次の施策を実施する。

まず、長時間労働を是正し、労働者の健康確保やワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、働き方改革関連法第1条による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号）に新たに設けられた時間外労働の上限規制及び年次有給休暇の時季指定の仕組みや、働き方改革関連法第4条による改正後の労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に新たに設けられた労働時間の状況把握及び産業医・産業保健機能の強化のための仕組み等について、労働基準法及び労働安全衛生法の趣旨の周知徹底及び履行確保に努めるとともに、時間外労働について可能な限り労働時間の延長を短くするよう、必要な助言及び指導を行う。また、年次有給休暇を円滑に取得できるよう、その環境整備に向けた取組を行う。さらに、勤務間インターバル制度の普及促進に向けた取組を推進する。

具体的には、都道府県労働局から企業・団体への働きかけを行う等、全国的に長時間労働対策の推進及び年次有給休暇の取得促進に取り組むほか、労働基準監督機関においては、長時間労働の事業場への監督指導の徹底等の対応を行う。

また、労働基準監督制度の適正かつ公正な運用を確保することにより、監督指導に対する企業の納得性を高め、労働基準法等関係法令の遵守に向けた企業の主体的な取組を効果的に促すこととし、そのための具体的な取組として、監督指導の実施に際し、全ての労働基準監督官がよるべき基本的な行動規範を定めるとともに、重大な違法案件について指導結果を公表する場合の手續をより一層明確化する。なお、重ねて改善を促しても是正されないもの、違法な長時間労働により過労死等を生じさせたもの、違法な長時間労働により重大な結果を生じさせたものなど重大・悪質な場合は、書類送検を行うなど厳正に対処する。

労働基準監督官が行う監督指導など労働基準監督署の運営に関する苦情について、メールや郵便など多様な形で受け付けることができるようにするほか、監察官制度を活用し、問題があった場合には厳正に指導等を行うなどにより、監督指導の適正な実施及び公正かつ斉一的な権限行使を徹底する。

(2) 過労死等の防止

過労死等の防止に向けて、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき策定した「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月24日閣議決定）において、新たに勤務間インターバル制度の周知や導入、仕事上のストレス等について相談先がある労働者の割合、ストレスチェック結果の集団分析結果を活用した事業場の割合に係る数値目標を追加しており、当該大綱に基づき、長時間労働の削減に向けた取組等の労働行政機関等における対策、過労死等事案の分析等の調査研究、国民に向けた周知啓発、労働条件や健康管理等に関する相談体制の整備、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催や過労死等防止のための活動内容の周知等民間団体の活動に対する支援等を行う。

(3) 中小企業等に対する支援・監督指導

人手不足感の強い中小企業等においては、働き方改革による魅力ある職場づくりが重要であることを踏まえ、中小企業等における働き方改革に向けた取組を推進する。

長時間労働の是正に向けた取組を行うに当たり、特に、中小企業等においては、大企業に比べて、労務管理の体制が十分でないことに加え、人材の確保や発注者等との取引関係などに困難な課題を抱えている場合が多いことから、時間外労働又は労働時間の短縮に向けて、これらの課題解決に取り組む中小企業等に対して助成金の活用等により丁寧に支援するなど必要な配慮を行う。

具体的には、関係省庁が連携して、取引環境改善等のための施策に加え、労務管理改善等の働き方改革に取り組む中小企業等がワンストップで相談できる体制の充実、人材確保や生産性向上に向けた取組の支援、課題を抱える業種等の特性に応じた対策等を講ずる。

また、周知に当たっては、都道府県労働局や労働基準監督署のほか、働き方改革推進支援センターが中心となり、商工会、商工会議所、中小企業団体中央会等と連携して、好事例や支援策を中小企業等に提示するなど丁寧な相談・支援を行う。

さらに、中小企業等の従業員の福祉の増進及び中小企業等の振興等のため、中小企業退職金共済制度の加入促進及び安定的運営に取り組むとともに、中小企業等の従業員をはじめとした勤労者の計画的な財産形成を促進するため、勤労者財産形成促進制度の利用促進に取り組む。

加えて、中小企業等において、労働関係法令の内容を十分に理解していないこと等に起因する違反が見られることに鑑み、時間外労働の上限規制等の働き方改革関連法による改正事項を含め、労働関係法令の一層の周知を図り、その趣旨・内容の

理解の促進に努める。とりわけ、時間外・休日労働の協定について、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者との協定を行うことも可能であることを労働者の過半数を代表する者の適正な選出手続、協定の適切な締結・届出の手續と併せて周知するなど、中小企業等の事情に配慮して対応する。また、中小企業等は労働者の過半数を代表する者と十分なコミュニケーションを図ることが望ましい。さらに、労働安全衛生法の改正により全ての労働者が労働時間の状況把握の対象となる中で、客観的方法による労働時間の状況把握に努める中小企業等への支援をはじめ、その実情に応じた対応について助言するなど、中小企業等の事情に配慮して対応する。

監督指導に当たっては、中小企業等における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情に配慮し中小企業等の立場に立った対応を行い、労働基準法、労働安全衛生法等の労働基準関係法令に係る違反が認められた場合においても、当該中小企業等の事情を踏まえ、使用者に対し自主的な改善を促していく。

(4) 業種等の特性に応じた対策等の推進

長時間労働の傾向にある次の業種等については、改革に向けた対策等を推進する。

自動車運送事業については、トラック運送における取引環境・労働時間改善協議会において荷主、トラック運送事業者等の参加の下、長時間労働の抑制等に向けた議論を進めるとともに、「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」（平成30年5月30日自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議決定）に基づき、環境整備等集中的な取組を推進する。

建設業については、建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議等における議論を進めるとともに、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」（平成29年8月28日建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議決定）に基づき、関係省庁が連携して施策を講じ、長時間労働是正に向けた環境整備を推進する。

医師については、医療界参加の下で時間外労働の上限規制の在り方や労働時間の短縮策等について検討し、その結論を踏まえ必要な対策を講じる。

鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業については、人材確保、省力化等に関する支援を実施する。

(5) 最低賃金・賃金引上げと生産性向上

経済の好循環の拡大に向けて、生産性の向上を図るとともに、力強く継続的な賃金上昇及び所得の拡大に確実につなげる必要がある。

このため、最低賃金については、実行計画等において、「年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円になることを目指す」とされていることを踏まえ、最低賃金法（昭和34年法律第137号）の原則及び目安制度に基づき、時々の事情を総合的に勘案し、最低賃金審議会での審議を通じて決定していく。

賃金の引上げに向けて、中小企業等をはじめ生産性向上等のための支援や支援策

の活用促進、取引条件の改善を図る。

(6) 産業医・産業保健機能の強化

過重な長時間労働やメンタルヘルス不調などにより健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、労働安全衛生法に基づく、産業医等による長時間労働者に対する面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、企業における労働者の健康管理の強化を図る。

また、労働者数50人未満の小規模事業場における産業保健機能の強化、産業医等の産業保健スタッフの質・量の確保や、それらの者により構成されるチームによる産業保健活動の推進等について検討を行い、必要な支援の充実を図る。

(7) 安全で健康に働ける労働環境の整備

死亡災害の撲滅及び労働災害の着実な減少を通じ、労働者が安心して健康に働くことができる職場の実現を図るため、労働安全衛生法第6条に基づく「労働災害防止計画」（平成30年3月19日公表）に定められた事項を関係事業主団体等との密接な連携を図りつつ推進する。

また、発生した労働災害については、徹底した原因究明及び効果的な再発防止に努めるとともに、被災労働者及びその遺族等に対して労働者災害補償保険制度により迅速かつ公正な保護を図る。

(8) 職場のハラスメント対策及び多様性を受け入れる環境整備

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つけ、職場環境を悪化させる、あってはならないものである。

そのため、企業等におけるパワーハラスメント対策の周知啓発及び自主的な取組の支援を進めるとともに、職場のパワーハラスメント防止対策が実効性のあるものとなるよう、その強化に向けた検討を進める。

加えて、全ての企業等において、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントについては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）等に基づき、こうしたハラスメントがあってはならないという方針の明確化及びその周知、相談窓口の設置等の措置が講じられるよう、また、これらのハラスメント事案が生じた企業等に対しては、適切な事後の対応、再発防止、被害者のプライバシー保護及び相談等による不利益取扱いの防止のための取組が行われるよう指導する。あわせて、その防止対策の実効性を確保するための検討を進める。

また、多様性を受け入れる職場環境の整備を進めるため、職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進する。

2 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保、多様な就業形態の普及及び雇用・就業形態の改善

(1) 雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の確保など非正規雇用労働者の待遇改善

同一の事業主における、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を解消することにより、我が国が目指す同一労働同一賃金を実現し、どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得が得られる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、働き方改革関連法第7条による改正後の短時間労働者及び有期雇用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）及び働き方改革関連法第5条による改正後の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60年法律第88号）の周知を徹底するとともに、説明会の開催や相談窓口の整備、業界別導入マニュアルの普及等を図り、中小企業等の実情を踏まえ、労使双方に丁寧に対応する。また、職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化、これらに即した公正な評価等を推進する。

あわせて、有期雇用労働者、短時間労働者又は派遣労働者として働き続けることを希望する者に関しては、能力開発を進め、希望に応じキャリアアップを図ることができるよう支援を行うとともに、待遇改善を図っていく。

(2) 正規雇用を希望する非正規雇用労働者に対する正社員転換等の支援

正規雇用を希望しながらそれがかなわない非正規雇用労働者に関しては、企業内における正社員転換の支援、転職支援、能力開発支援等を行う。また、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定に基づく無期転換ルールへの対応が円滑に行われるよう周知徹底や相談支援等、必要な支援を行う。

(3) 柔軟な働き方がしやすい環境の整備

いわゆる雇成型テレワークは、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であり、その普及を図ることが必要である。このため、相談窓口の設置・運営や助成金等による導入支援を行っていくとともに、その普及に当たっては、適正な労務管理下において、長時間労働を招かないよう、情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドラインの周知啓発を図っていく。

また、自営型テレワークは就業環境の整備が重要であることから、自営型テレワークの適正な実施のためのガイドラインの周知啓発を図っていく。

副業・兼業については、副業・兼業の促進に関するガイドライン及び改定版モデル就業規則の周知を行い、副業・兼業の普及促進を図るとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労働者災害補償保険制度の在り方等について、労働者の健康確保等にも配慮しつつ、検討を進める。

また、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。

加えて、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度について、制度の内容の理解促進や監督指導による履行確保に努める。

3 多様な人材の活躍促進

(1) 女性の活躍推進

職場における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るため、男女雇用機会均等法の履行確保やその実効性を一層確保するための検討を進める。

さらに、一人一人の女性が自らの希望に応じてその能力を最大限に発揮できる社会への変革を促進・加速するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく行動計画の策定等の企業の取組の促進や女性活躍情報の見える化を促進するとともに、必要な見直しの検討を進める。また、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの実現に加えて、子育て中の女性等に対するマザーズハローワーク事業の拡充等を通じた丁寧な就職支援や職業訓練の実施、育児休業や介護休業等の取得促進、男性による育児等の促進、平成29年6月2日に公表した「子育て安心プラン」に基づく保育所等の保育の受皿の整備、平成30年9月14日に公表した「新・放課後子ども総合プラン」に基づく放課後児童クラブの整備等に取り組んでいく。

(2) 若者の活躍促進

若者が、その意欲及び能力に応じて適切に仕事や企業を選択し、その有する能力を有効に発揮するため、学校との緊密な連携の下、新卒応援ハローワーク等において職場への円滑な移行や定着を促すとともに、フリーター等から正社員就職を希望する者に対して、わかものハローワーク等において特に綿密な支援を行う。あわせて、地域若者サポートステーションの支援等を通じ、職業生活を円滑に営む上で困難を有する若年無業者等の職業的自立を促進する。これら若者の就職支援等に当たり、都道府県や市町村等の地方公共団体が実施する支援施策とも連携しながら、総合的かつ体系的な対策を推進する。

(3) 高齢者の活躍促進

働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、多様な雇用・就業機会の確保を図る。

このため、継続雇用延長や定年延長を行う企業への助成金の支給、65歳超雇用推進プランナー等による提案型相談支援等の支援を充実し、継続雇用年齢等の上げを進めていくための環境整備を行っていく。

また、公共職業安定所の生涯現役支援窓口の拡充等により高齢者の再就職を促進するとともに、都道府県や市町村をはじめとする地域の様々な機関が連携して地域における高齢者の就業機会を創る取組や、シルバー人材センターによる就業支援の強化等を通じて、高齢者の多様な就業機会を提供する。

さらに、高年齢の労働者が増加したことに伴って、健康診断の有所見率の上昇や腰痛の増加等の傾向が見られることを踏まえ、高年齢の労働者の安全と健康を確保するため、高年齢の労働者の身体特性に応じた職場環境の整備等を推進する。

(4) 障害者等の活躍促進

障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍することが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある。

このため、地域における就労支援機関による、障害者に対する就労支援や企業に対する相談支援等を通じて、雇用率の上昇や雇用者数の増加といった雇用の量的な拡大を図る。

また、精神障害者や発達障害者、難病患者等、個別性の高い障害特性を有する就労希望者が増加する中において、長く安定的に働き続けられる等の雇用の質の向上を図るため、事業者による雇用の分野における障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供の着実な実施を含め、一人一人の状況に応じた就労環境の整備等を図る。

あわせて、中小企業等による障害者雇用の促進や職場への定着に向けた支援を一層推進する。

(5) 外国人材の受入環境の整備

中小企業等をはじめとした人手不足が深刻化していることから、働き方改革などによる生産性向上や国内人材の確保を引き続き強力に推進するとともに、真に必要な分野に着目し、従来の専門的・技術的分野における外国人材に加え、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築する。

外国人材の保護や円滑な受入れに向け、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19年厚生労働省告示第276号）の周知やこれに基づく適正な雇用管理のための相談・指導体制の整備を図りつつ、外国人と共生できるような社会の実現に向けて、労働関係法令の遵守、適正な労働条件の確保をはじめ、外国人労働者の雇用管理の改善等に取り組む。

雇用管理改善の取組に関する好事例集の周知等による就労環境の整備等を通じた企業の高度外国人材の活用を積極的に推進するとともに、外国人留学生の卒業後の日本国内での就職・定着について、関係機関、大学及び企業が連携しつつ効果的な支援を行う。また、定住者など我が国における活動制限のない外国人の安定した雇用を確保するため、日本語能力の改善を図る研修や職業訓練等を実施する。

(6) 様々な事情・困難を抱える人の活躍支援

母子世帯の母で働いている者の約半数がパート・アルバイト等の不安定な就労形態にある中で、早期に安定的な雇用への移行を促進するため、マザーズハローワーク等において、ひとり親を含む子育て女性等に対する丁寧な就職支援を実施するとともに、職業訓練や助成金の活用等により、ひとり親家庭の親の就労機会の確保に努める。

生活保護受給世帯数の高止まりや生活困窮者支援のニーズの高まり等に対応するため、公共職業安定所と都道府県や市町村など地方公共団体が一体となった就労支

援や職場への定着を推進することにより、就職を目指す人たちを支援し、就労による自立を促進していく。

また、刑務所出所者等やホームレス等で就職を希望する者に対する就労支援や職場への定着支援を実施する。

4 育児・介護又は治療と仕事の両立支援

(1) 育児や介護と仕事の両立支援

労働者が、将来のキャリアの見通しを持ちつつ、育児や介護と両立しながら働き続けることができるようにするとともに、仮に離職した場合であっても、希望に応じて再就職できるような取組を進める。

具体的には、有期雇用労働者を含む全ての労働者が、育児や介護を行いながら継続して就業し、活躍できるようにするため、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）に基づく措置の確実な履行確保及び周知を図る。また、男性による育児休業等の取得や、大企業に比べて育児休業や介護休業等が取得しづらいとされる中小企業等における取組を促進する助成金の活用等により、育児・介護と仕事を両立しやすい職場環境の整備を進める。

(2) 治療と仕事の両立支援

がん、難病、脳血管疾患、肝炎等の疾病・負傷等の治療により、就業の継続等に支障がある労働者について、治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みを整える。このため、通常の働いている時間でも医療機関を受診しやすい環境の整備など企業における雇用環境改善の促進等の労働施策に加え、医療機関における支援体制の整備等の保健医療施策や福祉施策等との連携を含め、総合的かつ横断的な対策を実施する。

また、長期にわたる治療等を受けながら就職を希望する者に対して、公共職業安定所は、がん診療連携拠点病院等と連携した就職支援の充実を図る。

5 人的資本の質の向上と職業能力評価の充実

(1) リカレント教育等による人材育成の推進

長期的な人的資本の形成を促進し、労働者の処遇の改善、企業の生産性向上、ひいては日本経済社会全体の発展にもつながる好循環を生み出すことが重要である。このため、人生100年時代における職業人生の長期化やAI等の新技術等による働き方を取り巻く環境変化に対応するため、誰もがいくつになってもリカレント教育を受けられる環境の整備を関係省庁が連携しつつ推進する。

こうした環境の整備に向けて、企業内の人材育成について、中小企業等が取り組む訓練への支援やキャリアコンサルティングの普及を図るとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援するため、意欲ある個人に対する経済的支援を行っていく。また、産業界・大学等と連携した教育訓練プログラム開発等の取組等を推進していく。

これらの企業や個人への支援により、労働者が生涯を通じて職業能力を開発・向上することのできる環境を整備するとともに、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練の適切な実施等を通じて、多元的で効果的な職業能力の開発を促進する。

(2) 職業能力評価の充実

職業能力の見える化は、多様な働き方の推進や円滑な労働移動の支援等が課題になる中、企業内外で通用する職業能力のものをさしを整備する観点から重要性が増すとともに、労働者の能力開発に取り組む動機付けや、企業の人事配置・処遇などの観点からも重要である。

このため、技能検定をはじめとした能力評価のものをさしを整備や、個人の職業能力の見える化に役立つジョブ・カードの活用等を促進し、主体的なキャリア形成支援や最適なマッチングにつなげていく。

6 転職・再就職支援、職業紹介等に関する施策の充実

(1) 成長分野等への労働移動の支援

労働者の職業キャリアが長期化し、働き方のニーズが多様化するとともに、急速な技術革新や産業・事業構造の変化によって、企業・労働者双方において中途採用及び転職・再就職のニーズが高まっている。

労働者がキャリアを自ら設計できる、転職が不利にならない柔軟な労働市場を確立するため、年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針（平成30年厚生労働省告示第159号）を活用し、中途採用の拡大に向けた経済界の機運を醸成していく。

また、中途採用拡大を行う企業に対する助成を通じて転職・再就職者の受入れ企業を支援するとともに、公益財団法人産業雇用安定センターで実施するキャリアアップやキャリアチェンジを希望する労働者を対象とした出向・移籍支援を通じて、労働者一人一人のニーズに応じたマッチングを推進する。

加えて、求職者・求人企業に関する情報の充実、労働者・求職者に対するキャリアコンサルティング、職業訓練の実施による技能のミスマッチの解消及び助成金の適切な活用等により、離職を余儀なくされる労働者等の円滑な労働移動を支援する。

(2) 職場情報・職業情報の見える化

人材育成や長時間労働の是正等の働き方改革に積極的な企業ほど労働市場で選ばれ、それが企業の自主的な取組を更に促進するという好循環を生み出すことが重要である。

そのため、雇用管理の状況等が優良な企業の認定・表彰に関する状況（ユースエール、えるぼし、くるみん等）や時間外労働の状況等の企業の職場情報を求職者等がワンストップで閲覧できるサイト等を通じて、職場情報の見える化を促進する。

また、転職希望者等が持つ職業スキルや経験等を活かした就職活動や企業の採用活動が行えるよう職業情報の見える化を進めるため、職業情報提供サイトを構築し、

広く求人企業・求職者等に職業情報を提供することにより、効果的なマッチングを図る。

(3) 求人・求職情報の効果的な提供及び地域の雇用機会の確保

公共職業安定所をはじめ、民間人材ビジネス、学校、都道府県や市町村など地方公共団体等の関係機関が、それぞれの分野において得意とする手法によりそれぞれの役割を果たすとともに、必要に応じて機関同士が連携することで人手不足等の問題に対応し、公正かつ効率的な外部労働市場全体としてのマッチング機能を最大化することが重要である。

こうした中で、公共職業安定所においては、ハローワークインターネットサービスを充実させ、求人・求職情報の効果的な提供を図ること等により、外部労働市場全体としてのマッチング機能を高めるとともに、中小企業等の人材確保を積極的に推進する。あわせて、均等な就職の機会の確保を図るため、公正な採用選考に関する周知啓発に取り組む。

また、地方の人口減少を克服し、将来にわたって成長力を確保するため、「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2017改訂版）」（平成29年12月22日閣議決定）を踏まえ、地域に魅力ある良質な雇用機会を創出する取組が引き続き重要である。地域ごとに産業構造、人口構成等が異なっていることも踏まえ、地方公共団体その他の地域の関係者が創意工夫や発想を活かして実施する雇用創出の取組や大都市から地方への就職を後押しする取組を支援するなど、地方公共団体等との連携による地域の実情に応じた雇用対策を推進し、地域の産業政策と雇用政策との調和を図る。

さらに、災害が発生した場合には、被災地域の雇用を守るための取組や、やむを得ず離職された方々の再就職支援を実施する。

7 働き方改革の円滑な実施に向けた取組

地域の実情に即した働き方改革を進めるため、労働施策総合推進法第10条の3の規定に基づき、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者を構成員とする協議会を設置し、連携体制の整備を図る。その際には、いわゆる地方版政労使会議など、各地域で積み上げてきた行政と労使の連携の枠組を活用し、特に、中小企業等において、働き方改革が円滑に進められるよう取り組んでいく。

第3章 労働者が能力を有効に発揮できるようにすることに関するその他の重要事項

1 商慣行の見直しや取引環境の改善など下請取引対策の強化

特に、中小企業等においては、発注者からの著しく短い期限の設定や発注内容の頻繁な変更に応えようとして長時間労働になる傾向にあることから、商慣行の見直しや取引条件の適正化を進めることが重要である。

そのため、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）に基づき、著しく短い期限の設定及び発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮し、

事業者の取引上必要な配慮が商慣行に浸透するよう、関係省庁が連携して必要な取組を推進する。加えて、国等が行う契約においても「平成30年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針」（平成30年9月7日閣議決定）に基づき、物件等の発注に当たっては、早期の発注等の取組により平準化を図り、適正な納期・工期を設定するよう配慮する。

また、労働基準関係法令違反の背景に、極端な短納期発注等に起因する下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等違反が疑われる事案について、厚生労働省から公正取引委員会や中小企業庁に通報する制度の強化を図る。

2 労働条件の改善に向けた生産性の向上支援

労働条件の改善を実現するためには、生産性の向上が重要である。しかし、中小企業等は、大企業と比べ、資本が脆弱で効率化に向けた設備投資が困難である場合が多いことから、賃金引上げや経営力の向上につながるような、生産性向上に資する設備投資等に対する支援を行う。

また、働き方改革推進支援センターにおいて、商工会、商工会議所、中小企業団体中央会等と連携して、好事例や支援策を提示するなど、丁寧な相談・支援に努める。

3 学校段階における職業意識の啓発、労働関係法令等に関する教育の推進

AI等の技術革新や働き方の変化も踏まえつつ、若者に働く意義や労働市場の実態の理解を促す等の教育は、適性・能力に応じた就職の実現の基盤であり、各個人・経済活動全体の生産性向上にも資する重要な意義を有するものである。

このため、学校から職場への移行を円滑にするため、文部科学行政と厚生労働行政の連携強化を図り、学校段階において職場見学やセミナー、インターンシップ等による職業意識啓発等の取組を積極的に推進する。また、多様な就業形態が増加する中で、労働関係法令や各種ルールについて知ることは、労働関係の紛争や不利益な取扱いの未然の防止に役立つとともに、働き方を選択する上で重要であるため、高校生などの若年者に対して、労働関係法令や社会保障制度に関する教育を推進する。

〔雇用、失業及び不完全就業の状況等について〕

(1) 総計したもの

① 求人・求職(対前年比)、求人倍率の推移

		2015年	2016年	2017年	2018年	
					1月	2月
有効	求人	4.3	6.6	6.6	6.1 (▲ 0.6)	4.2 (▲ 1.1)
	求職	▲ 5.4	▲ 5.8	▲ 3.9	▲ 4.4 (▲ 1.2)	▲ 5.1 (▲ 0.3)
	求人倍率 (うちパート)	1.20 (1.52)	1.36 (1.70)	1.50 (1.78)	1.68 (1.83)	1.68 (1.81)

資料出所: 厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 1 新規学卒者を除きパートタイムを含む

2 月別および四半期別の有効求人倍率は季節調整値

3 ()内は、前月(期)比(季節調整値)

② 雇用、失業の推移

(万人)

	13年	14年	15年	16年	17年	18年	
労働力人口	6,593 (28)	6,609 (16)	6,625 (16)	6,673 (48)	6,720 (47)	6,830 (110)	
就業者	6,326 (46)	6,371 (45)	6,401 (30)	6,465 (64)	6,530 (65)	6,664 (134)	
	男	3,620 (-2)	3,635 (15)	3,639 (4)	3,655 (16)	3,672 (17)	3,717 (45)
	女	2,707 (49)	2,737 (30)	2,764 (27)	2,810 (46)	2,859 (49)	2,946 (87)
雇用者	5,567 (54)	5,613 (46)	5,663 (50)	5,750 (87)	5,819 (69)	5,936 (117)	
	男	3,156 (3)	3,170 (14)	3,180 (10)	3,211 (31)	3,229 (18)	3,264 (35)
	女	2,411 (51)	2,443 (32)	2,482 (39)	2,539 (57)	2,590 (51)	2,671 (81)
完全失業者	265 (-20)	236 (-29)	222 (-14)	208 (-14)	190 (-18)	166 (-24)	
完全失業率(%)	4.0	3.6	3.4	3.1	2.8	2.4	

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

(注) 1 2013年から2016年までの数値については、比率を除き、時系列接続用数値

2 ()内は、前年差

(2) 性・年齢別の雇用状況

① 雇用形態別の動向(非農林業雇用者)

(万人)

	13年	14年	15年	16年	17年	18年	
常雇	5,051 -	5,136 (85)	5,193 (57)	5,286 (93)	5,359 (73)	- -	
	男	2,943 -	2,973 (30)	2,983 (10)	3,016 (33)	3,039 (23)	- -
	女	2,108 -	2,164 (56)	2,209 (45)	2,270 (61)	2,320 (50)	- -
臨時・日雇	462 -	423 (-39)	417 (-6)	409 (-8)	403 (-6)	- -	

役員		-	-	-	-	-	326
	男	-	-	-	-	-	245
	女	-	-	-	-	-	81
無期の契約		-	-	-	-	-	3,645
	男	-	-	-	-	-	2,204
	女	-	-	-	-	-	1,441
有期の契約(一年超)		-	-	-	-	-	476
	男	-	-	-	-	-	228
	女	-	-	-	-	-	248
有期の契約(一年以下)		-	-	-	-	-	765
		-	-	-	-	-	-

(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

(注) 1 2013年から2016年までの数値については、時系列接続用数値

2 2013年及び2018年の調査票変更のため、各項目は前年までの項目と単純に時系列比較はできない。

3 ()内は、前年差

②年齢別有効求人倍率の動向

		年齢計	19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳
就職機会積み上げ方式	2016年	1.22	1.37	1.36	1.37	1.36	1.30
	2017年	1.35	1.53	1.53	1.53	1.51	1.45
求人数均等配分方式	2016年	1.22	8.03	1.60	1.11	1.14	1.10
	2017年	1.35	8.76	1.81	1.27	1.30	1.27

40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
1.19	1.11	1.10	1.13	1.05	1.10
1.34	1.24	1.23	1.25	1.14	1.18
0.95	0.98	1.15	1.23	0.89	1.07
1.10	1.06	1.25	1.34	0.97	1.06

資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 新規学卒者及び臨時・季節を除き、パートタイムを含む。

③性・年齢別完全失業率の推移

(%)

	13年	14年	15年	16年	17年	18年
男性	4.3	3.7	3.6	3.3	3.0	2.6
女性	3.7	3.4	3.1	2.8	2.7	2.2
男性世帯主	2.0	1.8	1.7	1.5	1.3	1.2
15～24歳	6.9	6.3	5.5	5.1	4.6	3.6
25～44歳	4.5	3.9	3.8	3.5	3.1	2.7
45～54歳	3.3	3.0	2.8	2.5	2.4	2.0
55歳以上	3.2	2.8	2.7	2.5	2.3	2.0

(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

1 完全失業率の状況

(%)

	年 齢 計	15～54歳	55～59歳	60歳以上	60～64歳
2013年平均	4.0	4.4	3.4	3.1	4.0
2014年	3.6	3.9	2.9	2.8	3.5
2015年	3.4	3.6	2.8	2.6	3.4
2016年	3.1	3.4	2.6	2.4	3.2
2017年	2.8	3.0	2.4	2.2	2.8
2018年	2.4	2.6	2.0	1.9	2.6

()は季節調整値

(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

2 有効求人倍率の状況

就職機会積み上げ方式

	年齢計	54歳以下	55～59歳	60歳以上	60～64歳
2015年平均	1.08	1.11	1.00	0.96	0.94
2016年平均	1.22	1.26	1.13	1.07	1.05
2017年平均	1.35	1.41	1.25	1.16	1.14
2018年1月	1.52	1.59	1.41	1.28	1.27
2018年2月	1.51	1.58	1.40	1.28	1.26

求人数均等配分方式

	年齢計	54歳以下	55～59歳	60歳以上	60～64歳
2015年平均	1.08	1.11	1.11	0.89	0.79
2016年平均	1.22	1.27	1.23	0.97	0.89
2017年平均	1.35	1.43	1.34	1.01	0.97
2018年1月	1.52	1.63	1.46	1.11	1.09
2018年2月	1.51	1.61	1.46	1.10	1.09

資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 臨時・季節を除き、パートタイムを含む。

(別添5)

資料出所:総務省統計局(基本集計)

15歳以上人口 (万人)

	男女計								男								女							
	総数	15~64歳						65歳以上	総数	15~64歳						65歳以上	総数	15~64歳						65歳以上
		15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳			15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳			15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳				
2016	11111	7665	1218	1370	1792	1708	1577	3446	5366	3872	626	698	908	860	781	1494	5745	3793	592	672	884	848	796	1952
2017	11108	7604	1222	1345	1743	1750	1544	3504	5365	3844	628	686	883	882	765	1521	5743	3760	594	659	860	869	779	1983
2018	11101	7552	1224	1321	1689	1792	1526	3549	5362	3821	629	675	856	903	757	1542	5739	3732	594	646	833	889	769	2007

労働力人口 (万人)

	男女計								男								女							
	総数	15~64歳						65歳以上	総数	15~64歳						65歳以上	総数	15~64歳						65歳以上
		15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳			15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳			15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳				
2016	6673	5887	539	1180	1527	1482	1159	786	3781	3307	276	661	873	822	674	474	2892	2580	263	518	654	660	485	312
2017	6720	5899	545	1167	1497	1526	1164	822	3784	3289	278	651	849	841	671	494	2937	2609	267	517	648	685	493	328
2018	6830	5955	583	1160	1469	1567	1175	875	3817	3294	296	642	824	862	670	522	3014	2660	287	518	645	705	505	353

就業者数 (万人)

	男女計								男								女							
	総数	15~64歳						65歳以上	総数	15~64歳						65歳以上	総数	15~64歳						65歳以上
		15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳			15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳			15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳				
2016	6465	5695	512	1130	1482	1445	1126	770	3655	3193	260	633	848	801	652	462	2810	2502	251	497	635	644	474	308
2017	6530	5724	519	1124	1458	1489	1134	807	3672	3188	264	625	827	821	651	483	2859	2535	255	499	630	669	483	324
2018	6664	5802	562	1120	1436	1535	1148	862	3717	3206	284	619	805	844	653	512	2946	2596	278	501	631	691	494	350

完全失業者数 (万人)

	男女計								男								女							
	総数	15~64歳						65歳以上	総数	15~64歳						65歳以上	総数	15~64歳						65歳以上
		15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳			15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳			15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳				
2016	208	193	28	50	45	37	33	16	126	114	16	29	26	21	23	12	82	78	12	21	19	16	11	4
2017	190	175	25	43	39	36	31	15	112	101	13	25	22	20	20	11	78	74	12	18	17	16	11	4
2018	166	153	21	39	33	32	27	13	99	89	12	22	19	18	17	11	67	64	9	17	14	14	10	3

非労働力人口 (万人)

	男女計								男								女							
	総数	15~64歳						65歳以上	総数	15~64歳						65歳以上	総数	15~64歳						65歳以上
		15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳			15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳			15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳				
2016	4432	1772	678	189	264	225	416	2659	1582	562	349	36	35	37	106	1019	2850	1210	329	154	229	188	310	1640
2017	4382	1700	676	177	244	223	379	2682	1578	552	350	35	33	40	94	1026	2803	1148	326	142	211	183	285	1655
2018	4263	1591	639	159	219	223	350	2672	1542	523	333	32	31	40	86	1019	2721	1068	306	127	188	183	264	1653

労働力人口比率 (万人)

	男女計								男								女							
	総数	15~64歳						65歳以上	総数	15~64歳						65歳以上	総数	15~64歳						65歳以上
		15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳			15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳			15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳				
2016	60.0	76.8	44.8	86.1	85.2	86.8	73.5	22.7	70.4	85.4	44.7	94.8	96.1	95.6	86.4	31.7	50.3	68.1	44.9	77.1	74.0	77.8	60.9	15.9
2017	60.5	77.6	44.6	86.8	85.9	87.2	75.4	23.5	70.5	85.6	44.3	94.9	96.1	95.4	87.7	32.5	51.1	69.4	44.9	78.5	75.3	78.8	63.3	16.5
2018	61.5	78.9	47.6	87.8	87.0	87.4	77.0	24.7	71.2	86.2	47.1	95.1	96.3	95.5	88.5	33.9	52.5	71.3	48.3	80.2	77.4	79.3	65.7	17.6

就業率 (万人)

	男女計								男								女							
	総数	15~64歳						65歳以上	総数	15~64歳						65歳以上	総数	15~64歳						65歳以上
		15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳			15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳			15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳				
2016	58.1	74.3	42.4	82.5	82.7	84.6	71.4	22.3	68.1	82.5	42.2	90.7	93.3	93.1	83.5	30.9	48.9	66.0	42.9	73.9	71.8	76.0	59.6	15.8
2017	58.8	75.3	42.5	83.6	83.6	85.1	73.4	23.0	68.4	82.9	42.0	91.1	93.7	93.1	85.1	31.8	49.8	67.4	42.9	75.7	73.3	77.0	62.0	16.3
2018	60.0	76.8	45.9	84.8	85.0	85.7	75.2	24.3	69.3	83.9	45.2	91.7	94.0	93.5	86.3	33.2	51.3	69.6	46.8	77.6	75.8	77.7	64.2	17.4

完全失業率

(万人)

	男女計								男								女									
	総数	15～64歳							65歳以上	総数	15～64歳							65歳以上	総数	15～64歳						
		15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳				15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳			15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳					
2016	3.1	3.3	5.1	4.3	2.9	2.5	2.9	1.9	3.3	3.5	5.7	4.4	2.9	2.6	3.4	2.5	2.8	3.0	4.5	4.1	2.9	2.4	2.3	1.3		
2017	2.8	3.0	4.6	3.7	2.6	2.4	2.7	1.8	3.0	3.1	4.7	3.8	2.6	2.4	3.0	2.2	2.7	2.8	4.5	3.5	2.6	2.3	2.2	1.2		
2018	2.4	2.6	3.6	3.4	2.2	2.0	2.3	1.5	2.6	2.7	4.1	3.4	2.3	2.1	2.5	2.1	2.2	2.4	3.1	3.3	2.2	2.0	2.0	0.8		

(別添6)

資料出所：総務省統計局(詳細集計)

総数

年	男女計													男													女												
	就業者		雇用者		役員を除く									就業者		雇用者		役員を除く									就業者		雇用者		役員を除く								
					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他						
2016	6456	5741	5391	3367	2023	1403	868	415	133	287	119	81	3647	3202	2938	2287	651	325	116	209	55	154	75	42	2809	2539	2453	1080	1373	1078	872	206	78	133	45	39			
2017	6522	5810	5460	3423	2036	1414	897	417	134	291	120	78	3663	3221	2957	2310	647	324	113	210	53	156	75	40	2858	2589	2503	1114	1389	1090	884	207	81	135	45	38			
2018	6655	5927	5596	3476	2120	1490	1035	455	136	294	120	80	3709	3256	3008	2339	669	347	121	226	51	156	75	40	2946	2670	2588	1137	1451	1143	914	229	85	138	45	40			

15～24歳

年	男女計													男													女												
	就業者		雇用者		役員を除く									就業者		雇用者		役員を除く									就業者		雇用者		役員を除く								
					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他						
2016	507	496	494	254	240	202	23	180	11	19	1	7	256	249	248	135	113	94	6	88	5	9	1	4	251	247	246	119	127	108	16	91	5	10	1	3			
2017	515	504	503	263	240	206	21	185	10	18	2	5	260	254	253	139	114	98	6	92	4	9	1	3	255	251	250	124	126	108	16	93	5	9	1	2			
2018	558	544	543	271	273	237	20	216	11	18	1	6	280	272	271	144	127	111	6	105	4	8	0	3	278	273	272	127	145	126	15	111	6	10	1	2			

25～34歳

年	男女計													男													女												
	就業者		雇用者		役員を除く									就業者		雇用者		役員を除く									就業者		雇用者		役員を除く								
					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他						
2016	1127	1078	1063	782	281	172	107	64	31	59	7	12	630	600	588	495	93	44	13	31	13	28	2	6	497	479	475	287	188	127	94	33	18	31	5	6			
2017	1121	1073	1057	783	274	169	105	63	31	56	7	11	622	593	581	493	89	42	13	29	12	26	3	6	499	480	476	291	185	127	93	34	19	30	5	5			
2018	1117	1068	1056	792	264	163	103	60	29	54	6	12	616	586	577	495	83	40	11	28	11	24	2	6	501	482	479	297	181	123	92	31	18	30	4	6			

35～44歳

年	男女計													男													女												
	就業者		雇用者		役員を除く									就業者		雇用者		役員を除く									就業者		雇用者		役員を除く								
					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他						
2016	1481	1374	1320	933	386	272	227	45	37	54	11	13	847	777	734	662	71	29	11	17	12	22	2	6	635	597	586	271	315	243	215	28	24	31	9	7			
2017	1457	1354	1301	929	372	260	218	42	35	53	10	12	827	760	718	652	66	26	10	16	11	22	2	5	630	593	583	277	306	234	208	27	24	32	8	7			
2018	1435	1332	1286	915	371	263	221	42	35	52	9	12	804	738	702	637	65	26	10	16	11	21	2	5	631	594	585	278	307	237	211	26	24	31	7	7			

45～54歳

年	男女計													男													女												
	就業者		雇用者		役員を除く									就業者		雇用者		役員を除く									就業者		雇用者		役員を除く								
					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他						
2016	1445	1318	1236	836	400	293	258	35	28	52	14	13	800	720	658	600	58	21	9	12	9	20	3	5	644	598	579	236	343	272	249	23	20	32	11	9			
2017	1489	1360	1279	866	413	303	267	36	32	51	13	14	820	738	676	616	59	22	10	13	10	19	3	5	669	623	603	250	354	280	258	23	22	32	10	9			
2018	1535	1402	1326	901	425	314	276	37	33	53	13	13	844	758	699	639	60	23	11	13	10	20	2	5	691	644	627	262	365	290	266	24	23	33	11	8			

55～64歳

	男女計														男														女													
	就業者		雇用者		役員を除く										就業者		雇用者		役員を除く										就業者		雇用者		役員を除く									
					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト				労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト				労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト				労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他
							パート	アルバイト	パート	アルバイト											パート	アルバイト	パート	アルバイト											パート	アルバイト	パート	アルバイト				
2016	1126	973	878	463	415	261	224	37	13	67	56	18	652	556	485	333	152	48	27	20	7	45	42	10	474	417	394	130	263	213	196	17	6	22	14	8						
2017	1134	988	894	473	421	261	226	35	14	73	56	18	651	560	490	342	149	43	25	19	7	48	41	10	483	427	404	131	273	217	201	16	8	25	15	8						
2018	1148	1004	916	486	429	268	233	35	15	73	57	16	653	564	497	352	145	42	25	18	7	48	41	8	494	440	418	134	284	226	208	18	9	25	16	9						

65歳以上

	男女計														男														女													
	就業者		雇用者		役員を除く										就業者		雇用者		役員を除く										就業者		雇用者		役員を除く									
					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト				労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト				労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他					正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト				労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他
							パート	アルバイト	パート	アルバイト											パート	アルバイト	パート	アルバイト											パート	アルバイト	パート	アルバイト				
2016	770	501	400	99	301	204	150	55	13	36	30	17	462	300	225	62	163	89	49	40	9	29	25	11	308	201	174	37	137	115	101	14	5	7	5	6						
2017	807	531	426	109	316	215	159	56	13	40	31	17	483	315	239	68	170	92	50	42	8	32	26	12	324	215	187	41	146	123	109	14	4	8	6	5						
2018	882	576	469	111	358	246	182	65	13	45	33	21	512	338	262	72	189	105	58	47	8	36	27	13	350	238	208	39	169	141	123	18	5	9	6	8						

第 1 表 新規学卒者の職業紹介状況

別添7

区 分		求 職 者 数 ① 人 (%)	求 人 数 ② 人 (%)	就 職 者 数 ③ 人 (%)	求人倍率 ②/① (倍)	就 職 率 ③/①×100 (%)	
高 校 卒 業 者	計	2014年	163,450 (▲ 0.8)	255,841 (12.1)	162,293 (▲ 0.6)	1.57	99.3
		2015年	170,500 (4.3)	315,853 (23.5)	169,743 (4.6)	1.85	99.6
		2016年	172,280 (1.0)	352,919 (11.7)	171,699 (1.2)	2.05	99.7
		2017年	173,683 (0.8)	387,088 (9.7)	172,868 (0.7)	2.23	99.5
		2018年	171,209 (▲ 1.4)	432,645 (11.8)	170,635 (▲ 1.3)	2.53	99.7
	男	2014年	95,558 (▲ 0.8)	— (—)	95,019 (▲ 0.6)	—	99.4
		2015年	100,299 (5.0)	— (—)	99,989 (5.2)	—	99.7
		2016年	101,625 (1.3)	— (—)	101,355 (1.4)	—	99.7
		2017年	102,480 (0.8)	— (—)	102,113 (0.7)	—	99.6
		2018年	101,437 (▲ 1.0)	— (—)	101,172 (▲ 0.9)	—	99.7
	女	2014年	67,892 (▲ 0.9)	— (—)	67,274 (▲ 0.5)	—	99.1
		2015年	70,201 (3.4)	— (—)	69,754 (3.7)	—	99.4
		2016年	70,655 (0.6)	— (—)	70,344 (0.8)	—	99.6
		2017年	71,203 (0.8)	— (—)	70,755 (0.6)	—	99.4
		2018年	69,772 (▲ 2.0)	— (—)	69,463 (▲ 1.8)	—	99.6
中 学 卒 業 者	計	2014年	909 (▲ 9.3)	1,636 (16.1)	771 (▲ 5.6)	1.80	84.8
		2015年	897 (▲ 1.3)	1,808 (10.5)	783 (1.6)	2.02	87.3
		2016年	769 (▲14.3)	1,769 (▲ 2.2)	672 (▲14.2)	2.30	87.4
		2017年	690 (▲10.3)	1,772 (0.2)	616 (▲ 8.3)	2.57	89.3
		2018年	650 (▲ 5.8)	1,891 (6.7)	584 (▲ 5.2)	2.91	89.8
	男	2014年	656 (▲ 9.3)	— (—)	560 (▲ 7.7)	—	85.4
		2015年	651 (▲ 0.8)	— (—)	583 (4.1)	—	89.6
		2016年	575 (▲11.7)	— (—)	506 (▲13.2)	—	88.0
		2017年	527 (▲ 8.3)	— (—)	481 (▲ 4.9)	—	91.3
		2018年	488 (▲ 7.4)	— (—)	448 (▲ 6.9)	—	91.8
女	2014年	253 (▲ 9.3)	— (—)	211 (0.5)	—	83.4	
	2015年	246 (▲ 2.8)	— (—)	200 (▲ 5.2)	—	81.3	
	2016年	194 (▲21.1)	— (—)	166 (▲17.0)	—	85.6	
	2017年	163 (▲16.0)	— (—)	135 (▲18.7)	—	82.8	
	2018年	162 (▲ 0.6)	— (—)	136 (0.7)	—	84.0	

(注) 1. () 内は、対前年増減率 (▲は減少) である。

2. 男女雇用機会均等法の施行により、求人関係の男女別の数値は調査できない。

大学、短期大学及び高等専門学校の場合(2015年度)

[全体]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生の就職率
大 学	74.0% (1.3)	97.3% (0.6)	96.7%
うち 国公立	53.2% (▲ 1.1)	97.1% (▲ 0.6)	97.7%
私 立	84.3% (2.4)	97.4% (1.1)	96.3%
短 期 大 学	81.3% (2.5)	97.4% (1.8)	95.6%
高 等 専 門 学 校	62.0% (5.7)	100.0% (0.0)	100.0%
総 計	73.8% (1.7)	97.5% (0.8)	96.7%

[男子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生の就職率
大 学	67.7% (1.3)	96.7% (0.2)	96.5%
うち 国公立	43.5% (▲ 2.8)	96.0% (▲ 1.1)	97.1%
私 立	80.7% (3.5)	96.9% (0.6)	96.3%
高 等 専 門 学 校	62.0% (5.7)	100.0% (0.0)	100.0%
総 計	67.0% (1.9)	97.1% (0.2)	96.9%

[女子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生の就職率
大 学	82.7% (1.1)	98.0% (1.1)	96.9%
うち 国公立	68.6% (1.6)	98.3% (0.0)	98.3%
私 立	89.0% (0.9)	97.9% (1.5)	96.4%
短 期 大 学	81.3% (2.5)	97.4% (1.8)	95.6%
総 計	82.5% (1.5)	97.9% (1.3)	96.6%

大学、短期大学及び高等専門学校の場合(2016年度)

[全体]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生の就職率
大 学	74.7% (0.7)	97.6% (0.3)	97.3%
うち 国公立	55.3% (2.1)	97.3% (0.2)	97.1%
私 立	84.3% (0.0)	97.7% (0.3)	97.4%
短 期 大 学	82.3% (1.0)	97.0% (▲ 0.4)	97.4%
高 等 専 門 学 校	58.0% (▲ 4.0)	100.0% (0.0)	100.0%
総 計	74.2% (0.4)	97.7% (0.2)	97.5%

[男子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生の就職率
大 学	68.2% (0.5)	96.9% (0.2)	96.7%
うち 国公立	46.8% (3.3)	97.1% (1.1)	96.0%
私 立	79.7% (▲ 1.0)	96.8% (▲ 0.1)	96.9%
高 等 専 門 学 校	58.0% (▲ 4.0)	100.0% (0.0)	100.0%
総 計	66.9% (▲ 0.1)	97.2% (0.1)	97.1%

[女子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生の就職率
大 学	83.7% (1.0)	98.4% (0.4)	98.0%
うち 国公立	68.6% (0.0)	97.4% (▲ 0.9)	98.3%
私 立	90.4% (1.4)	98.7% (0.8)	97.9%
短 期 大 学	82.3% (1.0)	97.0% (▲ 0.4)	97.4%
総 計	83.4% (0.9)	98.1% (0.2)	97.9%

大学、短期大学及び高等専門学校の場合(2017年度)

[全体]

区 分	就職希望率	就職率	〈参考〉 前年度卒業学生の就職率
大 学	75.3% (0.6)	98.0% (0.4)	97.6%
うち 国公立	53.7% (▲ 1.6)	98.0% (0.7)	97.3%
	私立	86.1% (1.8)	97.7%
短期大学	84.2% (1.9)	99.1% (2.1)	97.0%
高等専門学校	63.0% (5.0)	100.0% (0.0)	100.0%
総 計	75.3% (1.1)	98.2% (0.5)	97.7%

[男子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参考〉 前年度卒業学生の就職率
大 学	69.1% (0.9)	97.5% (0.6)	96.9%
うち 国公立	44.6% (▲ 2.2)	97.9% (0.8)	97.1%
	私立	82.3% (2.6)	96.8%
高等専門学校	63.0% (5.0)	100.0% (0.0)	100.0%
総 計	68.4% (1.5)	97.8% (0.6)	97.2%

[女子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参考〉 前年度卒業学生の就職率
大 学	83.9% (0.2)	98.6% (0.2)	98.4%
うち 国公立	68.0% (▲ 0.6)	98.1% (0.7)	97.4%
	私立	91.0% (0.6)	98.7% (0.0)
短期大学	84.2% (1.9)	99.1% (2.1)	97.0%
総 計	84.0% (0.6)	98.7% (0.6)	98.1%

一般の民間企業における規模別障害者の雇用状況(法定雇用率2.2%)

(2018年6月1日現在)

	①法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	②障害者の数	③実雇用率	④法定雇用率達成企業の数	⑤法定雇用率達成企業の割合
規模計	人 26,104,834.5 (25,204,720.0)	人 534,769.5 (495,795.0)	% 2.05 (1.97)	企業 46,218 (45,553)	% 45.9 (50.0)
45.5～ 100人未満	人 3,275,003.0 (2,850,910.0)	人 54,927.0 (45,689.5)	% 1.68 (1.60)	企業 21,795 (18,983)	% 44.1 (46.5)
100～ 300人未満	人 5,582,387.5 (5,463,540.5)	人 106,521.5 (99,028.0)	% 1.91 (1.81)	企業 18,127 (19,112)	% 50.1 (54.1)
300人～ 500人未満	人 2,469,779.5 (2,437,935.5)	人 46,877.0 (44,482.0)	% 1.90 (1.82)	企業 2,795 (3,154)	% 40.1 (45.8)
500～ 1000人未満	人 3,036,954.5 (2,988,052.5)	人 62,408.0 (58,912.0)	% 2.05 (1.97)	企業 1,895 (2,256)	% 40.1 (48.6)
1,000以上	人 11,740,710.0 (11,464,281.5)	人 264,036.0 (247,683.5)	% 2.25 (2.16)	企業 1,606 (2,048)	% 47.8 (62.0)

注1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数(身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種の労働者が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数)を除いた労働者数である。

2 ②欄の「障害者の数」においては、重度身体障害者又は重度知的障害者(短時間労働者を除く。)1人を2人分として、重度以外の身体障害者、知的障害者又は精神障害者である短時間労働者1人を0.5人分としてカウントしている。

ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分としてカウントされる。

- ・平成27年6月2日以降に採用された者であること
- ・平成27年6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

3 ()内は2017年6月1日現在の数値である。



別添11

International Labour Office
Bureau international du Travail
Oficina Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22

International Labour Office
Bureau international du Travail
Oficina Internacional del Trabajo

Tél. direct:
Fax direct:
E-mail:

The Minister of Foreign Affairs
2-2-1, Kasumigaseki
Chiyoda-Ku
JP-TOKYO, 100-8919
Japon

Réf.: ACD 19-2-1-35
Votre réf.:

19 AOUT 2016

Dear Minister,

Please find herewith a copy of a communication dated 23 May 2016 by which the Postal Industry Workers' Union (PIWU) submits observations on the application by Japan of the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122).

In accordance with established practice, these observations, as well as any comments that the Government of Japan may wish to make on the matters raised therein, will be submitted to the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations at its next session (November-December 2016).

Yours faithfully
For the Director-General:

Corinne Vargha
Director of the International Labour
Standards Department

Received

24 MAY 2016

23 May 2016

NORMES

Naoya Himaki

President, Central Executive Committee
Japan Postal Industry Workers' Union (PIWU)

Mr. Guy Ryder
Director-General
International Labour Organization

Additional Information Concerning the Application of the ILO Convention No.122 in Japan

On 30 September 2010, the Japan Postal Industry Workers' Union (PIWU) sent to the then ILO Director-General Mr. Juan O. Somavia the "Report Concerning the Application of ILO Convention No.122 in Japan", which contained information on the move towards converting 100,000 non-regular workers into regular employees and our request. We further submitted to you additional information on 6 June, 2012, and the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations in turn released a report in March 2013, recommending the Japanese Government to submit a report for the improvement of the situation.

Following your recommendation, we submitted to you another additional information on 13 May 2014.

Article 1 of the Convention No.122 says, "with a view to stimulating economic growth and development, raising levels of living, meeting manpower requirements and overcoming unemployment and underemployment, each Member shall declare and pursue, as a major goal, an active policy designed to promote full, productive and freely chosen employment."

In the light of this provision, the subsequent situation on employment in Japan is not improving but rather deteriorating. We therefore herewith submit to you further information about new development in the situation after we submitted the last report to you in May 2014.

We cordially request that you extend a guidance and assistance to the Japanese Government, urging it to take effective measures in view of full employment.

1. Employment Situation in Japan

(1) Move to Convert Non-regular Workers to Regular Employees

a. The Japanese Government incorporated a policy of accelerating conversion from irregular to regular employees in the "Japan Revitalization Strategy - revised in 2015", a Cabinet decision made on 30 June 2015.

15/01/2016

0105 YAM P

The Ministry of Health, Labor and Welfare (MHLW) set up on 24 September 2015 the "Headquarters to Achieve Conversion into Regular Employees and Improve Labor Conditions", chaired by the MHLW minister, and released on 28 January 2016 the "Plan to Convert to Regular Employees and Improve Labor Conditions" of the non-regular workers, such as temps and contract workers.

According to the "Plan", it is intended to reduce by half in five years from 2016 the proportion of those who are currently compelled to work on non-regular basis due to the "lack of opportunities for regular-employment-based jobs," by expanding or setting up new subsidies for enterprises.

b. In March 2014, an apparel retail chain UNIQLO announced a new policy: of the total of about 30,000 part-time and temp workers, it would convert 16,000, including many housewives, who constitute the main force of the salespersons, into the "R staff", meaning full-time staff who would work in the fixed designated regions where they could stay in the job without being transferred to other locations.

c. Starbucks Coffee Japan announced in February 2014 that it would convert almost all of about 800 contract workers into regular employees from April the same year.

d. Since 1 September 2014, the furniture dealer IKEA Japan has gradually been converting part-time workers into full-time employees. (The total number of their employees is about 3,400, of whom 70% are part-time workers.) It used to have two different wage systems for the full time employees and for the part-time, but it introduced the principle of equal pay for equal work in 2015.

e. All Nippon Airways (ANA), Japan Airlines (JAL) and Delta Airlines have announced policies to convert their crew to regular employees. ANA announced on 19 August 2013 that it would hire cabin attendants as regular employees from fiscal year 2014. JAL (or JL) also announced on 15 December 2015 that all cabin attendants hired on and after 1 April 2016 would be employed as regular workers. This resulted from the 20 years of demands and struggles by JAL's Cabin Crew Union. (See attached document (Annex 1))

In addition, Delta Airlines of the USA converted all Japanese cabin crew contract workers to regular employees from 1 April 2016. It also brought back to work those contract workers who had been dismissed in 2014 due to personnel downsizing but wanted to return to work.

(2) Actual Conditions of Non-regular Workers

a. "General Survey on Diversified Types of Employment" conducted in 2014 by MHLW:

On 4 November 2015, the Ministry of Health, Labor and Welfare released the outcome of the "General Survey on Diversified Types of Employment". It revealed that the proportion of the part-time, contract and other forms of non-regular employment workers as against the total number of the workers reached 40% for the first time, with 1.3% increase from the previous survey conducted in 2010. According to the result of the "Labor Force Survey" of the Ministry of Internal Affairs and Communications carried by the Brief Report (November 2015), the number of the non-regular workers then was 20.1 million.

Among the reasons for the businesses to employ non-regular workers, "Saving expenditures for wages" ranks first (38.6%), followed by "Adjusting labor force in accordance with business needs" (32.9%). As to the wages per month, 60.5% of the full-time workers receive "between 200,000 yen and 400,000 yen", while 73.2% of the non-regular employees receive under 200,000 yen. This shows that the non-regular employment is used as cheap substitute labor force for the regular employees.

As to the reasons why the workers chose non-regular employment, "No offer of the regular posts" is the answer from 37.7% of the temps and 31.3% of the contract workers in professional posts, both of which by far exceed 11.7%, the answer from the part-time workers.

On the other hand, as many as 53.3% of the contract workers and 48.2% of the temps answered that they want a change of their status from non-regular employees to full-time employee. Of all non-regular staff who answered, this represented 30.7%, a lift by 5% compared with the previous survey result.

b. Results of the Field Study on Wages in Private Sectors conducted in 2014 by the National Tax Agency:

The field survey of the private sector wages, conducted by the National Tax Agency in 2014 showed that the number of the workers whose yearly income was under 2 million yen was 11.39 million, reaching the record high. The number of the workers who have an annual income of more than 20 million yen, on the other hand, is 206,000, an increase by 38,000 persons compared with the result of the previous survey in 2012.

As seen above, the "disparity and poverty" are worsening in Japan. The increase in the low-wage non-regular workers accelerates the decline in the rates of both marriage and birth, thus making the shortage of labor force more serious and bringing about difficulties in the whole of Japanese society.

c. Labor Force Survey (Detailed Tabulation) of the Ministry of Internal Affairs and Communications:

According to the Labor Force Survey (Detailed Tabulation) released on 16 February 2016 by the Ministry of Internal Affairs and Communications, the comparison between the period from October to December 2015 and the same period in 2012 when the Abe Government was formed, shows that the number of the regular employees decreased by 230,000 from 33.3 million to 33.07 million, while non-regular workers increased by 1.72 million from 18.43 million to 20.15 million, lifting the proportion of the non-regular workers from 35.6% to 37.9%.

Since the Abe Government started, the only increase in the employment is the number of low-wage non-regular workers. This had held down the consumption at low level, thus exerting negative effect to the whole economy.

2. Situation in the Japan Post Group Corporations

(1) Introduction of a concept of New General Staff at the Japan Post Holdings and its present state

The “new general staff” introduced in April 2014 by the Japan Post Group corporations is a system to redefine the non-regular workers employed on hourly wage basis and in limited contract period of employment as “new general staff” who would not be transferred in such a way as having to change their residences but who would not be “promoted to managerial positions”. While the level of the annual income at the final stage is limited to 4.70 million yen on average, no limit is set to the term of the employment, and the retirement allowance is provided. Non-regular workers are appreciating this system, welcoming it as a “system to ensure the job until their retirement”.

The Japan Post group corporations have enlisted the total of 10,806 workers in the new general staff system in the last three years, including 4,704 registered on 1 April 2014, 3,001 in FY 2015 and 3,001 in FY 2016.

Number of the workers appointed to newly defined general staff on 1 April 2014

		Number of Applicants	Number of Successful Applicants
Japan Post Holdings Co. Ltd		44	14
Japan Post Co.	Delivery service	2,981	2,238
	Customer service	2,865	2,309
Japan Post Bank		154	91
Post Office Life Insurance		100	52
Total		6,144	4,704

Number of the workers appointed to newly defined general staff on 1 April 2015

		Number of Applicants	Number of Successful Applicants
Japan Post Holdings Co. Ltd		50	13
Japan Post Co.	Delivery service	8,264	2,298
	Customer service	1,294	580
Japan Post Bank		175	70
Post Office Life Insurance		191	40
Total		9,974	3,001

Number of the workers appointed to newly defined general staff on 1 April 2016

		Number of Applicants	Number of Successful Applicants
Japan Post Holdings Co. Ltd		49	11
Japan Post Co.	Delivery service	8,516	2,419
	Customer service	1,146	478
Japan Post Bank		136	58

Post Office Life Insurance	142	35
Total	9,989	3,001

Yet, according to the planned composition of labor force which the Japan Post group corporations has showed to the union as ideal, the percentage of non-regular employees will still be limited to 39%. The plan is to replace regular workers with new general staffers step by step but will continue to keep nearly half of the employees as non-regular staff. The introduction of the new general staff system cannot therefore be qualified as a policy that truly promise a regular full-time employment, that will lead to a drastic increase in regular employment.

(2) Struggle against the “termination of employment contract” at Japan Post workplaces and achievements:

a. Among the struggles demanding the withdrawal of the decision to terminate employment contract of non-regular workers of the Japan Post group corporations, the case of Mr. N.S., a fixed-term worker at Matsudo-Kita post office, who was forced into retiring, was brought to the labor adjudication at the Chiba District Court. The court gave a decision fully accepting the claim of Mr. N.S. The Japan Post appealed to the trial at the same district court, calling for the repeal of the decision. It finally settled into reconciliation by money.

b. In the case of Mr. H.K., a fixed-term worker at Okayama Post Office, who demanded the withdrawal of dismissal, the Hiroshima High Court ruled that because the contract of the employment had been renewed 13 times and the total duration of the work amounted to four years and 10 months, the plaintiff should have been considered as employed on repeated and continual basis, and that the juridical principle of abuse of the right to dismissal should apply to the case. The company brought the case to the Supreme Court, but on 14 September 2012 the court decided that it would not accept the appeal. The decision of the high court was thus finalized, and Mr. H.K. won a full victory of the case and returned to the job.

c. Mr. K, a fixed-term contract worker of the Ino Postal Office, Kochi Prefecture, was denied of the renewal of contract on the ground that he had made three traffic accidents while on duty. He took the case to the court asserting that it was a case of unfair termination of the employment. The Kochi District Court gave the ruling on 26 February 2013 confirming that he was “in the position to hold the right provided for by the employment contract”. The company appealed the case to the Takamatsu High Court, but the High Court turned it down on 18 July 2013. He successfully returned to work.

d. The other cases of dispute resolved are listed in the attached document No.2.

(3) Other Demands Met

Through actions such as rallies held during the period of the annual Spring Labor offensive in front of the Japan Post Holding’s Headquarters and in the national Diet building, petition actions at the Ministry of Internal Affairs and Communications, publicity actions in the street, nationwide caravan actions, initiatives based on ILO Convention No. 122 (on promotion of

employment), and collective bargaining at the corporation headquarters backed by the preparation of strikes, we have won many demands for the improvement of labor conditions and equal treatment of the non-regular and regular workers, including the following:

- a. Payment of overtime allowance to night duty workers in case they go for the physical check-up during off-duty time,
- b. Creation of a system of taking yearly paid leave on hourly basis and of special leave,
- c. Creation of volunteer service leaves,
- d. Expansion of the coverage of target age for childcare partial leave,
- e. Improvement of accident compensation scheme for non-regular workers in ensuring the payment of 80% of the basic salary for the three days preceding the period covered by the industrial accident compensation insurance,
- f. Adding 20 yen to the minimum regional wage,
- g. Continued employment of all workers who wish to work until they turn 65, under the current reemployment system of elderly workers.

(4) Making use of the revised Labor Contract Act

The workers employed by the Japan Post Holdings consist of 200,510 regular workers and 190,450 non-regular workers with the latter accounting for 48.71% of all as of October 1, 2015. The postal service of Japan would not work without those non-regular workers. Their working conditions, however, are inferior to those of the regular workers.

On 8 May 2014, three non-regular employees took the case to the Tokyo District Court complaining that the gap in the working conditions between regular and non-regular workers was a violation of Article 20 of the Labor Contract Act and demanding the rectification. The working condition in question, of which the plaintiffs demanded the correction, concerns nine allowances, including sales business benefit and the right to take summer and winter vacations and sick leaves.

One typical example is that although both regular and non-regular employees are engaged in the delivery of the New Year's cards in the year-end to New Year period, the allowance of 5,000 yen per day for the services is paid only to the regular employees, and not to the non-regulars. As the difference in the working conditions like this is unreasonable and unlawful, the plaintiffs call for the payment of the year-end and New Year work allowance also to non-regular workers.

Article 20 of the Labor Contract Act revised in August 2012 came into effect on 1 April 2013. The legislative intent of the law is to help to correct and improve the labor condition of the fixed-term employment workers (non-regular workers) by "prohibiting unreasonable labor condition resulting from the fixed-term contract". Hence the unreasonableness of the difference in the working condition from regular employees is to be judged in consideration of "the substance of the job and the degree of the responsibility involved in the job concerned (i.e., substance of the duty), the actual duty itself, the extent of the redeployment and other elements".

The preamble of the ILO Convention 122 on "Employment Policy", which the Japanese Government ratified on 10 June 1986, says that "the Universal Declaration of Human Rights provides that 'everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favorable

conditions of work and to protection against unemployment', and Article 1 of the Convention further provides that "with a view to stimulating economic growth and development, raising levels of living, meeting manpower requirements and overcoming unemployment and underemployment, each Member shall declare and pursue, as a major goal, an active policy designed to promote full, productive and freely chosen employment". In the light of these provisions, the demand of the plaintiff mentioned above is just and reasonable.

3. Current Government's Moves to Revise Labor Laws for Worse

Claiming to achieve his motto, "a society where all one hundred million people play active role", Prime Minister Abe abruptly set out "New three arrows" of a "Hopeful, strong economy" (with a target of achieving 6 trillion yen in GDP), "Support of childcare to raise dreams" (namely raising the birth rate to 1.8), and "Reassuring social security" (to ensure that no one quits the job due to the need for nursing family members).

The true aim of the "motto", as Abe himself admits it to be a "challenge to the structural problem of decreasing birth rate and aging population", to make the maximum use of youth, women, the aged and foreign workers as labor force, while limiting and liquidating existing social security system which currently functions as measures to cope with the birth rate and aging population problem.

Following the major revision of the Worker Dispatch Law last year, the Abe Government is planning to drastically revise the Labor Standards Act, including the introduction of a zero overtime payment system, and to relax restrictions on dismissal, in the 2016 ordinary session of the Diet. The discussion on introducing a "system of resolving problems of dismissal by money" at a planning meeting has already started in the Ministry of Health, Labor and Welfare.

4. Overcoming inequality and unstable employment

(1) The result of "the general survey on diversified types of employment" conducted in 2014 by the Ministry of Health, Labor and Welfare showed that the proportion of the non-regular employment reached 40% for the first time. The relaxation of the restrictions was one of its causes, but the heavy reliance of the distribution and food service industry/restaurant businesses on the non-regular employment is the major element.

Along with this development, the reality of the low wages of the non-regular workers is critical. The percentage of the non-regular workers who receive under 200,000 yen per month is 78.2%. Nearly 60% of the non-regular male workers and almost 90% of non-regular women workers fall under this category. As these data show, the increase in the non-regular employees, with their low wages, is setting spurs to the slump of personal consumption and hindering economic recovery.

(2) Economic effects of the wage increase and improvement of labor condition

According to the study of the Japan Research Institute of Labor Movement released on 20

January 2016, “the conversion of the non-regular workers to the regular employees would bring about an increase of 10 trillion yen in the domestic production, resulting in the increase of 4.5 trillion yen in GDP and 0.77 trillion yen in tax revenue. Though this would require 547,000 newly hired employees, this number is only to meet the increase in the production, since there is no change in the total number of the already existing employees. The funds needed for this policy would be 6.1 trillion yen, which amounts to merely 1.1% of the total internal reserves of corporations in fiscal 2014.”

It further points out the economic effects produced by the conversion of no-regular to regular workers and resulting raise of wages, saying: “Concerning the raise of wages, the raise of the minimum wage to 1,000 yen per hour would induce an increase of the domestic production by 4.6 trillion yen leading to the increase of GDP by 2.1 trillion yen and the tax revenue by 0.35 trillion yen. To meet the increase in production, 250,000 newly hired employees would be necessary. The required capital fund for this is estimated at 2.8 trillion yen, which is equivalent to only 0.5% of the total undistributed profits as of the end of fiscal 2014.”

(3) Efforts to reduce disparities in progress around the world

Not only ILO but also OECD, IMF and other international organizations are sounding alarm on the widening disparities and calling on the national Governments to take action to correct it. With the “2030 Agenda for Sustainable Development” adopted, the United Nations started a poverty eradication campaign. The 104th Session of the International Labor Conference in June 2015 adopted “the Recommendation No. 204 concerning the Transition from the Informal to the Formal Economy”, which provided its members ways to “promote the creation, preservation and sustainability of enterprises and decent jobs in the formal economy and the coherence of macroeconomic, employment, social protection and other social policies”.

In the United States of America, the “Movement for \$15” is widely growing and winning its demands in many cities and states. In many countries in Europe and Asia, raising of minimum wages and other forms of salary bottom-up are also in progress.

(4) ILO Convention No.122 is linked to the concept of full employment provided for by “the Universal Declaration of Human Rights”. Article 1 of the Convention is urging national Governments to adopt bold policy to promote full employment. We cordially request that you give guidance and assistance to the Japanese Government so that it will take an active policy to ensure full employment.

Annex 1: The course and present state of JAL's conversion of the contract cabin crew to the regular employees

1. How the contract cabin crew system was introduced in 1994

On 18 January 1994, the Japan Airlines (JAL) released the Mid-term Plan 1994-1997. The plan included a policy to promote the outsourcing of cabin crew. On 8 February, the introduction of the outsourcing of domestic flight cabin crew and the closure of the Haneda domestic flight base were announced.

On 19 January, All Nippon Airways presented to its labor union a proposal on the urgent structural reform to introduce a new form of employment of the cabin crew. Subsequently, all other Japanese airline companies except JAL announced that they would freeze the recruitment of regular cabin crew workers for FY 1995. JAL froze the hire of regular crew workers for two consecutive years from 1994.

On 13 June, the Ministry of Transportation (the present Ministry of Land, Infrastructure and Transport) announced a policy of cost reduction of airlines, including the labor cost, in a report of the Council for Civil Aviation. The introduction of the short-term contract of cabin crew was the centerpiece of the cost reduction.

On 29 July, All Nippon Airways announced a policy of adopting the short-term contract cabin crew.

On 2 August, JAL proposed to its trade unions a plan to temporarily assign the cabin crew employed by JAL's subsidiary Japan Air Charter (JAZ) to JAL's domestic flights. It was a short-term contract, namely a one-year contract, which could be renewed twice, ending up to the maximum of three years.

On 7 August, JAL started recruiting contract cabin crew while the collective bargaining between labor and management was still continuing, but suspended it on 16 August. On 20 September, JAL replied to its Cabin Crew Union (JAL Cabin Crew Union-CCU) that the "period of maximum three years of contract" be changed to "after three years of service, the contract cabin crew members would be switched to regular employees".

On 15 November, JAL decided on hiring contract cabin crew workers, and began their training on 9 December.

2. Actions of trade unions leading to the decision of regular employment

On receiving the proposal of the company dated 18 January 1994, CCU began distributing flyers at the Yuraku-cho railway station in Tokyo to make known the problem to customers and citizens. A similar action was conducted at the end of every month in Osaka and Fukuoka, in addition to Yuraku-cho, which totaled to 13 times with 40 thousand flyers distributed by 25 January 1995.

On 9 March, the Union released a statement entitled, "We oppose the outsourcing of the cabin crew and the closure of the domestic flight base".

On 20 August, CCU submitted an urgent demand for the recruitment of new cabin crew

members as regular-employees.

On 20 September, JAL replied that instead of setting the "maximum of three years of employment" for contract cabin crew, they would be switched to regular employees at the end of their three years of employment.

On 21 September, CCU issued a statement, declaring that the company's offer was not a solution, and calling for anew the full employment as regular-workers.

On 7 February 1995, JAL informed to CCU that it would switch the employment contract of its subsidiary JAZ to that of JAL itself.

On 1 April 1995, the employment contract of cabin crew members with JAZ were switched to that with JAL.

The actions organized by CCU in the intervening period, other than flyer hand-outs, include: bargaining with the Ministry of Labor (currently the Ministry of Health, Labor and Welfare), the Ministry of Transport, and with Prefectural Women's and Young Workers' Offices; petitioning MPs; bringing the case to Diet interpellations; press conferences; signature campaigns (for the termination of the introduction of the contract cabin crew system and for the resumption of their recruitment as regular employees); marches in Ginza - downtown Tokyo; study meetings; rallies and symposia of different kinds, such as with labor lawyers or with the Japan Federation of Cabin Attendants, etc. The signatures collected for the petitions numbered 100,000 in two months. The total number of news coverages by mass media, including local newspapers, exceeded 110. Trade unions in other areas and women organizations energetically issued their statements and resolutions on the problem and worked in cooperation with the CCU, demanding the cancellation of the company's plan. For over 20 years since JAL proposed the contract system in 1994, CCU continued the campaign in demand of the "employment of the cabin attendants as regular workers" and of the "improvement of wages and other working conditions of the contract cabin crew workers", staking the right to strike.

On 15 December 2015, JAL replied to CCU that on 1 April 2016, it would change the recruitment of contract cabin attendants to that of regular employees, and that all existing contract cabin crew be converted to regular employees.

As the result, about 1,000 contract cabin crew attendants became regular employees as of 1 April, 2016 and another 310 persons were newly hired as fully employed cabin attendants.

Annex 2: Labor Disputes and Settlements in the Japan Post Group Corporations

As of 1 March 2016

Postal Industry Workers Union (PIWU)

Following is the list of the labor disputes which have been settled after the "Information" dated 12 May 2014 was submitted to the ILO.

1. The case of unfair labor practices at the Tomakomai Post Office, on which a claim for the acceptance of collective bargaining was filed to the local labor relations commission on 5 September 2011, came to a settlement on 2 November 2015.
2. The case of unfair labor practices at the Takikawa Post Office, on which a claim for the acceptance of collective bargaining was filed to the local labor relations commission on 11 June 2012, came to a settlement on 2 November 2015.
3. The lawsuit demanding a repeal of the dismissal by the Chiba Central Post Office, taken to the Chiba District Court on 25 April 2014, came to a settlement in December 2015, and the plaintiff returned to work on 18 January 2016.
4. On the case of the Aoba Post Office notifying the plaintiff of the end of employment contract, brought to the Yokohama District Court on 14 March 2014, the court handed down a victorious ruling for the plaintiff on 19 January 2016.
5. On the case of the rejection of re-employment which the Ginza Branch of our Union took to the Tokyo District Court on 21 March 2013, the court issued a ruling on 5 November 2015 in favor of the plaintiff, and on 20 November, he came back to work.
6. The case of the unilateral ending of the employment by the Japan Post Holdings' Head Office, which was brought to the Tokyo District Court on 9 April 2014, reached a cash settlement on 5 November 2015.
7. The case of damage claim brought to the Tokyo District Court on 21 November 2011 reached a settlement on 17 December 2014.
8. The case of requesting for labor relief order on the unfair labor practices of the Japan Post Bank from the local labor relations commission on 13 August 2013 resulted in settlement on 11 August 2014.
9. The case claiming confirmation of the status of a worker brought to the Osaka District Court on

22 May 2013 reached a settlement on 28 January 2014 (appointment of the plaintiff to be a section chief and paying him settlement money).

10. The case of forced redeployment of the secretary general of the Union's Kure Branch, on which the complaint was filed to the Hiroshima Prefectural Labor Relations Commission on 30 November 2011, came to settlement at the Central Labor Relations Commission on 27 January 2015.

11. On the case of the forced relocation involving a member of the Union's Aki-Fuchu Branch, the Hiroshima District Court ruled in favor of the plaintiff, and he returned to work. In the subsequent litigation for damage claim, the Hiroshima High Court handed down a victorious decision on 26 March 2015 for the plaintiff.