

2016 年日本政府年次報告
「雇用政策に関する条約（第 122 号）」
（2013 年 6 月 1 日～2016 年 5 月 31 日）

1. 質問Ⅰについて

「青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）」（別紙 1）

「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）」（別紙 2）

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成 27 年厚生労働省令第 162 号）」（別紙 3）
 を追加する。

2. 質問Ⅱについて

〔第 1 条〕

- 完全雇用、生産的な雇用及び職業の自由な選択を促進するための積極的な政策の宣言

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない

- 雇用、失業及び不完全就業の状況等について

前回までの報告中の以下の統計資料（別紙 1～4）を別紙のとおり更新する。

（雇用、失業及び不完全就業について）

別紙 4

（若年者について）

別紙 5

（高齢者について）

別紙 6

（障害者について）

別紙 7

1 総合的發展政策及び部門的發展政策について

（2）について、前回までの報告に

「加えて、女性や若者、高齢者の活躍推進等を通じた雇用の拡大を図るとともに、職場定着や処遇改善の推進を図るため都道府県に造成した緊急雇用創出事業臨時特例基金に積み増し、「地域人づくり事業」を創設した。また、産業政策と一体となった雇用面での支援を行う「事業復興型雇用創出事業」の基金の積み増し・実施期間の延長を実施した。さらに、引き続き被災された方々の一時的な雇用の場の確保、生活の安定を図るため「震災等緊急雇用対応事業」の実施期間の延長を実施した。

2015（平成 27）年度においては、震災等緊急雇用対応事業を「震災等対応雇用支援事業」に名称変更の上、基金の積み増し・実施期間の延長を実施した。また、「事業復興型雇用創出事業」の基金の積み増し・実施期間の延長を実施した。

2016（平成 28）年度においては、原子力災害の影響を受けた福島県の被災求職者を対象に一時的な雇用の場を確保、生活の安定を図るため「原子力災害対応雇用支援事

業」を創設した。また、「事業復興型雇用創出事業」の基金の積み増し・実施期間の延長を実施した。」
を追記する。

2 労働市場政策について

(1) について、前回までの報告に

「その他、2008 年 4 月から、フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母等の職業能力形成機会に恵まれない者に対して、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発や課題の明確化を行った上で、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の機会を提供し、企業からの評価結果や職務経歴等を「ジョブ・カード」として取りまとめることにより、就職活動等に活用する「ジョブ・カード制度」を実施しているその他、「ジョブ・カード制度」は 2008 年 4 月に創設されたジョブカードについて、2011 年 4 月より広く求職者を対象として、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発や課題の明確化を行った上で、企業実習と座学を組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練の機会を提供し、訓練実施機関からの評価結果や職務経歴等を「ジョブ・カード」として取りまとめることにより、就職活動等に活用する制度に見直した。」

を

「その他、2008 年 4 月に創設されたジョブカードについて、2015 年 10 月からは、勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成 27 年法律第 72 号）の施行に伴い、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）に位置づけられるとともに、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして見直し、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援の下、求職活動、職業能力開発等の各場面における活用を通じて個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進している。」

に改め、

「2014 年 4 月、今後 5 年程度の間に取り組むべき雇用政策の方向性を示した「雇用政策基本方針」の全部を改正した。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が構造変化の中にある中で、「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した。

2014 年末に、人口減少、東京一極集中、地域経済縮小等の課題に対処するべく、まち・ひと・しごと創生法に基づき、日本全体の人口の将来展望を示す「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」、それを踏まえた今後 5 か年の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定し、それぞれの地域で住みよい環境を確保して、将来にわたって活力ある日本社会を維持していくため、国民一人一人が夢や希望を持ち、潤いのある豊かな生活を安心して営むことができる地域社会の形成、地域社会を担う個性豊かで多様な人材の確保及び地域における魅力ある多様な就業機会の創出を一体的に推進することとした。」

を追記する。

(2) 中の

「⑤厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる 12 年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う

こと。また、年齢にかかわらず働く企業の普及・促進を図るため、企業先進事例の収集・情報提供による、事業主への啓発など、必要な取組を進めている。

近年の現状を述べると、2012年6月1日時点における高年齢者雇用確保措置の実施済企業割合は31人以上規模企業で97.3%となっている。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82.5%となっている。今後も引き続き高年齢者雇用確保措置の未実施企業に対して強力に指導をおこなっていく。」

を

「⑤厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行うことまた、年齢にかかわらず働く企業の普及・促進を図るため、企業先進事例の収集・情報提供による、事業主への啓発など、必要な取組を進めている。

近年の現状を述べると、2015年6月1日時点における高年齢者雇用確保措置の実施済企業割合は31人以上規模企業で99.2%となっている。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81.7%となっている。今後も引き続き高年齢者雇用確保措置の未実施企業に対して強力に指導をおこなっていく。」

に改める。

（3）中の

「障害者雇用対策については、ノーマライゼーションの理念及び障害者の職業人としての自立への努力について規定している障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）及び同法に基づき策定された2009年度から2013年度までの5年間を運営期間とする「障害者雇用対策基本方針」を柱として、

- ① 障害者雇用率（2013年度から一般事業主2.0%に引き上げ）の達成指導（障害者雇用促進法第43条～第48条）
- ② 障害者雇用納付金制度（障害者雇用促進法第49条～第68条）の適正な運用
- ③ 重度障害者に最大の重点を置くなど障害者の特性に応じたきめ細かな職業指導、職業訓練、職業紹介等の職業リハビリテーションの推進（障害者雇用促進法第8条～第36条）等の措置を講じている。」

を

「障害者雇用対策については、ノーマライゼーションの理念及び障害者の職業人としての自立への努力について規定している障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）及び同法に基づき策定された2014年度から2017年度までの4年間を運営期間とする「障害者雇用対策基本方針」を柱として、

- ① 障害者雇用率（一般事業主2.0%）の達成指導（障害者雇用促進法第43条～第48条）
- ② 障害者雇用納付金制度（障害者雇用促進法第49条～第68条）の適正な運用
- ③ 重度障害者に最大の重点を置くなど障害者の特性に応じたきめ細かな職業指導、職業訓練、職業紹介等の職業リハビリテーションの推進（障害者雇用促進法第8条～第33条）等の措置を講じている。」

に

「なお、2012年6月1日現在の民間企業の雇用障害者数は38万2,363.5人（2010年6月1日現在は34万2,973.5人）、2012年度のハローワークを通じた障害者の就

職件数は6万8,321人（2010年度は5万2,931件）となるなど、その雇用は着実に進展している。」

を

「なお、2015年6月1日現在の民間企業の雇用障害者数は45万3,133.5人（2012年6月1日現在は38万2,363.5人）、2014年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は8万4,602人（2012年度は6万8,321件）となるなど、その雇用は着実に進展している。」

に改める。

2013年報告の

「2012年度においては、フリーター支援を専門とする「わかものハローワーク」等の支援拠点の整備を行うなど、正規雇用を望む若者への支援を強化する「若者ステップアッププログラム」を推進し、年間で30.2万人のフリーターの正規雇用化を実現した。」

の後に

「また、若者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、若者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「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」（平成27年法律第72号）が、2015年9月18日に公布された。同法による改正後の「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和45年法律第98号）においては、①若者の適職選択に資するよう、就労実態に関する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、ハローワークで新卒求人を受理しないこと、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を盛り込んでおり、着実な実施に努めている。」

2016年2月より、事業主に対して既卒者や中退者の新規学卒卒での応募機会の拡大及び採用・定着の促進を図るため、3年以内の既卒者及び中退者を対象とした助成金制度を創設したところであり、当該助成金を活用した既卒者等の応募機会の拡大を図っていく。」

を追記する。

（5）の②育児休業の取得促進について、前回報告に

「また、雇用保険の育児休業給付の給付率を休業開始後6か月につき、賃金の50%から67%に引き上げる内容を盛り込んだ雇用保険法の改正法案が、第186回通常国会で2014年3月に成立し、2014年4月より施行されているところである。」

を追記する。

2011年の報告中、

「その他、「ジョブ・カード制度」は2008年4月に創設され、2011年4月より広く求職者を対象として、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発や課題の明確化を行った上で、企業実習と座学を組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練の機会を提供し、訓練実施機関からの評価結果や職務経歴等を「ジョブ・カード」として取りまとめることにより、就職活動等に活用する制度に見直した。」

を

「その他、2008年4月に創設されたジョブカードについて、2015年10月からは、

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律(平成 27 年法律第 72 号)の施行に伴い、職業能力開発促進法(昭和 44 年法律第 64 号)に位置づけられるとともに、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして見直し、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援の下、求職活動、職業能力開発等の各場面における活用を通じて個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進している。」

に改める。

3. 教育政策及び訓練政策

「○ 完全雇用等の諸目的達成の際の困難と克服の状況」について、前回までの報告に

「2016 年現在、完全失業率は 18 年ぶりの低い水準である 3 %台前半で推移しており、雇用情勢は着実に改善している。」

を追記する。

〔第 2 条〕

「雇用政策の主要な措置を調整された経済社会政策の枠組みの中において決定し、及び定期的に検討することを確保するために採用される手続として、国が定める雇用対策基本方針 がある。」

を

「雇用政策の主要な措置を調整された経済社会政策の枠組みの中において決定し、及び定期的に検討することを確保するために採用される手続として、国が定める雇用政策基本方針 がある。」

に改める。

これまでの報告中

「毎月勤労統計調査（毎月、性・産業・就業形態別常用労働者数、産業・就業形態別常用雇用指数）」

を

「毎月勤労統計調査（毎月、性・産業・就業形態別常用労働者数）」

に改める。

〔第 3 条〕

○ 労使団体との協議について

〔2013 年の条約勧告適用専門家委員会のオブザベーション〕

（1）条約第 1 条及び第 2 条。積極的雇用政策の実施。

（i）雇用対策について

人口減少局面における労働力供給制約の中で、安定的な成長、そして国民生活の物心両面での向上を実現するためには、個々の労働の質を高めることが必須となっている。政府は「人的資本の質の向上」「全員参加の社会にふさわしい働き方の構築」「人手不足産業」「地域の雇用機会の確保」などに焦点を当て、雇用政策を推進している。また、有期契約労働者、パートタイム労働者、派遣労働者といった非正規雇用で働く方々のキャリアアップを促進するため、正規

雇用転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度を設けており、2014年4月には派遣労働者の正社員転換への支援等の拡充、2016年4月には有期契約労働者等の賃金テーブルを増額改定した場合の支援等の拡充等を行った。

また、高齢者に対して多様な就業機会を確保するため、高年齢者雇用安定法を改正し、2016年4月より、シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等において、派遣・職業紹介に限り、それまでの週20時間から、週40時間までの就業が可能となった。

(ii) 被災した3県で実施された雇用対策

被災3県の雇用の状況について、毎月、ホームページで被災3県の雇用情勢と雇用対策の実績について公表している。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000066212.html>)

(2) 第3条 雇用政策制定における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。

また、労働者代表が参加しない会議体で、政策変更の審議及び決定を行っているという指摘については、当会議体での議論の有無にかかわらず、労働政策審議会においては、労使の参画を得て議論を尽くしている。その際の労働政策審議会での議論は、公労使それぞれの立場からなされるものであり、当会議体での議論が労働政策審議会の自由な議論を阻害することにはならない。

[2013年の条約勧告適用専門家委員会のダイレトリクエスト]

(1) 非正規労働者

短時間労働者については、より一層の均等・均衡待遇の確保を推進するとともに、一人ひとりの納得性の向上を図るため、2012年6月に公労使三者構成の労働政策審議会がとりまとめた建議に基づき、政府は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止の対象者の拡大等を内容とする、パートタイム労働法の一部改正法案を2014年の国会に提出した。同法案は2014年4月に成立し、2015年4月から施行されている。

また、有期契約労働者、パートタイム労働者、派遣労働者といった非正規雇用で働く方々のキャリアアップを促進するため、正規雇用転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度を設けており、2014年4月には派遣労働者の正社員転換への支援等の拡充、2016年4月には有期契約労働者等の賃金テーブルを増額改定した場合の支援等の拡充等を行った。2014年4月から2015年3月までの間に、同制度を利用して7,677人の非正規雇用労働者が正規雇用等に転換された。

さらに、2015年9月に、正社員を希望する派遣労働者には、雇用安定措置やキャリアアップ措置を通じて正社員への道が開けるようにするとともに、派遣労働者と派遣先に雇用される労働者との間の均衡待遇を強化すること等を内容とする

労働者派遣法改正法が成立した。

なお、厚生労働省においては、改正労働契約法の周知に重点的に取り組んでいるところであり、全国で当該法律に関するセミナーを開催する等を通じて、事業主のみならず労働者に対しても周知を行っているところである。

(2) 女性の雇用

女性の雇用者数は前回報告時よりさらに増加し、2015年で2,474万人となっており、雇用者総数に占める割合は、過去最高の43.9%となっている。

2015年8月28日に、新たに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。以下「女性活躍推進法」という。別紙2参照）が成立し、2016年4月1日から全面施行されている。同法では、常時雇用する労働者数が301人以上の民間事業主に対し、採用に占める女性労働者の割合、勤続年数の男女差、管理職の女性比率等を含めた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数値目標の設定を含む行動計画の策定等を義務づけており、これらの取組を通じて職業生活における女性の活躍に繋がるものと考えている。

また、同法では、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、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号。別紙3参照）で規定する管理職の女性比率や勤続年数の男女差等の14項目から1項目以上を選択して毎年公表することを義務づけている。これにより、一般の求職者等から女性の活躍しやすい企業が選ばれる環境づくりに資するものと考えている。

さらに、同法で、行動計画の策定等の努力義務が課されている常時雇用する労働者数が300人以下の民間事業主に対しても、行動計画の策定や目標達成を促進する助成金制度を設けるとともに、行動計画の策定を支援する事業を展開しており、女性の活躍に取り組む企業を支援している。

コース別雇用管理制度については、前回の報告の通り、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。

さらに、総合職への女性のアクセスの機会がより実質的に確保されるよう、事業主が合理的理由無く、コース別雇用管理における「総合職の労働者の募集又は採用」に当たって、転居を伴う転勤に応じることができるとを要件とすることを、間接差別として男女雇用機会均等法第7条で禁止している。なお、当該間接差別とされる範囲については、従来「総合職の労働者の募集又は採用」としていたところ、「すべての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更」に拡大する改正を2013年12月24日に行い、2014年7月1日から施行されている。

また、男女雇用機会均等法に違反しないために留意すべき事項やコース等で区分した雇用管理が実質的な男女別の雇用管理とならず適正かつ円滑に行われるようにするために留意すべき事項等をまとめた「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」に沿って指導してきたところ、この内容をより明確な記述とした「コース別で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関

する指針」（平成 25 年厚生労働省第 384 号。以下「指針」という。別添 8 参照）を新たに定め、2014 年 7 月から施行している。なお、コース別雇用管理の適正な運用について、男女雇用機会均等法の趣旨に則った望ましい雇用管理を促すため、2014 年度には 111 社に対して助言等を行った。

これらに加えて、総合職の女性割合が低いこと等も踏まえ、女性活躍推進法では、前述の通り、常時雇用する労働者数が 301 人以上の民間事業主に対し、自社の女性に関する状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定等を義務づけているが、その際に行われる状況把握に当たっては、採用した労働者に占める女性割合などを雇用管理区分別に把握する必要がある、総合職への女性採用が少ないといった課題等も明らかになるものと考えている。

また、同法では、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業に対する認定制度を設け、その要件においては「派遣労働者の雇入れを含む非正社員からの正社員への転換」や「キャリアアップに資する雇用管理区分間の転換」の実績についても規定しており、女性の活躍推進に資する雇用管理区分間の転換についても促進される措置を講じている。

（３）若年者の雇用

新卒者・既卒者の就職支援のため、全国の新卒応援ハローワーク（2016 年 4 月 1 日現在、57 か所）を中心に、ジョブサポーターを活用し、学生等にきめ細かな支援を行うとともに、大学等と一体となった就職支援や中小企業とのマッチングを推進している。また、大学等の未就職卒業者を減少させるため、大学等と連携して、学生に対する新卒応援ハローワークの周知に努めるとともに、ジョブサポーターによる学校担当者制や相談窓口設置・出張相談等を実施している。

その結果、高校卒業後の 3 年以内離職率は、過去 25 年間で最も高い 2000 年の 50.3%から、2012 年時点で 41.1%に減少、大学卒業後の 3 年以内離職率は、同じく過去 25 年間で 2004 年の 36.6%から、2012 年時点で 32.3%に減少している。

また、更なる離職率の低下のため、①就職段階で、職場の情報をよく知った上で職業選択を行うこと、②就職後は良好な雇用環境が保たれるよう適切な雇用管理が行われることが重要であるとの認識のもと、2015 年に公布された「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」（平成 27 年法律第 72 号）による改正後の「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和 45 年法律第 98 号）において、①若者の適職選択に資するよう、就労実態に関する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、ハローワークで新卒求人を受理しないこと、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を盛り込んだところであり、今後、その取組を進めていく。

（４）高齢者の雇用

高齢者雇用確保措置の実施企業は増加傾向にあり、2015 年 6 月時点における実施済企業割合は 31 人以上規模企業で 99.2%に達している。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、措置の実施に向けた指導を引き続き実施してまいりたい。

〔2014 年 5 月の郵政産業労働者ユニオン意見について〕

(1) 日本の雇用状況

最新の調査結果である平成 27 年賃金構造基本統計調査によると、正規雇用労働者の賃金は 32 万 1,100 円、非正規雇用労働者の賃金は 20 万 5,100 円となっており、郵政産業ユニオンが前回情報提供をした時に比べて、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金格差は縮小している。

2014 年 3 月末現在の高校生の就職内定状況は、就職希望者約 18 万 8 千人のうち、未就職者は約 6 千人、2015 年 3 月末現在では、就職希望者約 19 万 2 千人のうち、未就職者は約 5 千人であり、高校生の就職状況は改善している。

郵政産業労働者ユニオンは、「過去 5 年間の文科省調査によれば、就職できずに一時的な仕事に就いた者は約 1 万 5000 人、進路未定者は約 6 万人、合計で 7 万人以上の高校生が、「社会にでる一歩から失業者」という深刻な状況が毎年続いています。」と述べているが、データの出所が不明であるものの、仮に学校基本調査の数字であれば、ここで示されている数値誤っていると思われる。

なお、学校基本調査によると、平成 26 年 3 月卒業者のうち、一時的な仕事に就いた者は 11,956 人、平成 27 年 3 月卒業者のうち、一時的な仕事に就いた者は 9,615 人、「進路未決定者約 6 万人」の出所は不明である。

高校生の就職については、就職相談、求人企業の開拓等を行う「ジョブサポートティーチャー」を高等学校に配置し、ハローワークと連携しながら就職を希望する生徒に対して就職支援を実施。

また、経済団体に対しては、高校生の就職について配慮をお願いしている。

(2) 日本郵政グループ会社での状況

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るが、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考える。

(3) 日本郵政グループ会社で働く非正規労働者

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るが、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考える。

(4) 雇用政策

「金銭を払えば解雇できる」といった、いわゆる事前型の解雇の金銭解決制度を導入する考えはない。なお、裁判で解雇が無効とされたが、原職復帰を希望しない場合の救済方法としての補償金支払いによる労働契約の解消（いわゆる事後型の解雇の金銭解決制度）については、平成 27 年 10 月に設置した検討会において、その在り方と必要性について、検討しているところである。

また、金銭解決も含め、解雇ルールの見直しについては、多くの労働者が、賃金によって生計を立て、雇用を通じて様々なつながりを形成しているということを踏まえれば、労使間で十分議論が尽くされるべき問題と考えている。

さらに、第 189 回通常国会に提出した「労働基準法等の一部を改正する法律案」にある、「高度プロフェッショナル制度」の創設や裁量労働制の見直しに当たって

は、対象となる方の健康を確保するための厳しい措置を義務付けるとともに、こうした措置の実施を企業に対して徹底していくこととしている。

加えて、国家戦略特別区域において、労働時間（残業）や解雇に関する規制の特例措置はなく、ご指摘はあたらない。

また、国家戦略特別区域法は、規制改革その他の施策を総合的かつ集中的に推進するために必要な事項を定め、もって国民経済の発展及び国民生活の向上に寄与することを目的としており、大企業優遇を目的とする法律とのご指摘はあたらない。

（５）限定正社員・ジョブ型正社員制度

職務や勤務地等が限定されている「多様な正社員」については、非正規雇用で働く労働者の処遇の改善を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスを促進し、我が国の貴重な人材を有効活用するために普及を図ろうとしているものであり、賃下げ・低処遇を助長するものではない。

（６）郵政グループ会社における新一般職の導入

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ますが、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考えます。

なお、日本郵政グループ各社が自主的な経営判断に基づき、2008年から、非正規社員を正規社員として登用する取組みを行なっていることは承知している。

（７）政労使の協議について

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ますが、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考えます。

また、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。このため、「日本では政労使の協議は一切おこなわれていない」とのご指摘はあたらないものと考えます。

（８）不平等や不安定雇用克服に向けて

政府としては、最低賃金について、昨年11月の「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」に基づき、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げ、これにより全国加重平均で1,000円を目指すこととしている。

また、政府としては、解雇の自由化について検討していない。なお、裁判で解雇が無効とされたが、原職復帰を希望しない場合の救済方法としての補償金支払いによる労働契約の解消（いわゆる事後型の解雇の金銭解決制度）については、平成27年10月に設置した検討会において、その在り方と必要性について、検討しているところである。

さらに、金銭解決も含め、解雇ルールの見直しについては、多くの労働者が、賃金によって生計を立て、雇用を通じて様々なつながりを形成しているということを踏まえれば、労使間で十分議論が尽くされるべき問題と考えている。

また、第189回通常国会に提出した「労働基準法等の一部を改正する法律案」は、長時間労働を是正するとともに、多様で柔軟な働き方を推進するものであり、同改正法案では、全ての働く方の働き過ぎを防止するため、中小企業における時間外労働への割増賃金率の引上げ、確実に一定の年次有給休暇の取得ができる仕組みの創設等を行うこととしている。

さらに、「高度プロフェSSIONAL制度」の創設に当たっては、高い年収要件を法定し、対象となる方の賃金が減らないようにすべき旨を法に基づく指針に定めるとともに、健康確保のための厳しい措置を企業に義務づけることとしている。なお、短時間労働者については、より一層の均等・均衡待遇の確保を推進するとともに、一人ひとりの納得性の向上を図るため、2012年6月に公労使三者構成の労働政策審議会がとりまとめた建議に基づき、政府は、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止の対象者の拡大等を内容とする、パートタイム労働法の一部改正法案を2014年の国会に提出した。同法案は2014年4月に成立し、2015年4月から施行されている。

3. 質問Ⅲについて

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない

4. 質問Ⅳについて

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない

5. 質問Ⅴについて

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない

6. 質問Ⅵについて

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない

7. 質問Ⅶ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

I L O 第 122 号条約年次報告添付資料

- 別紙 1 : 青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）
- 別紙 2 : 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）（略）
- 別紙 3 : 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成 27 年厚生労働省令第 162 号）（略）
- 別紙 4 : 雇用、失業及び不完全就業の状況等について
- 別紙 5 : 新規学卒者の職業紹介状況等
- 別紙 6 : 高齢者の雇用失業情勢
- 別紙 7 : 一般の民間企業における規模別障害者の雇用状況
- 別紙 8 : コース別で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針（平成 25 年厚生労働省第 384 号）（略）

別添 : 2016 年 5 月の郵政産業労働者ユニオンの意見について (No. 122)

青少年の雇用の促進等に関する法律 (1970年法律第98号)

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、青少年について、適性並びに技能及び知識の程度にふさわしい職業（以下「適職」という。）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ことにより、雇用の促進等を図ることを通じて青少年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、もって福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

(基本的理念)

第二条 全て青少年は、将来の経済及び社会を担う者であることに鑑み、青少年が、その意欲及び能力に応じて、充実した職業生活を営むとともに、有為な職業人として健やかに成育するように配慮されるものとする。

第三条 青少年である労働者は、将来の経済及び社会を担う者としての自覚を持ち、自ら進んで有為な職業人として成育するように努めなければならない。

(事業主等の責務)

第四条 事業主は、青少年について、その有する能力を正當に評価するための募集及び採用の方法の改善、職業の選択に資する情報の提供並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を講ずることにより、雇用機会の確保及び職場への定着を図り、青少年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努めなければならない。

2 職業紹介事業者（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四条第七項に規定する職業紹介事業者をいう。第十四条において同じ。））、募集受託者（同法第三十九条に規定する募集受託者をいう。第十三条において同じ。））、労働者の募集に関する情報を提供することを業として行う者並びに青少年の職業能力の開発及び向上の支援を業として行う者（以下「職業紹介事業者等」という。）は、青少年の雇用機会の確保及び職場への定着が図られるよう、相談に応じ、及び必要な助言その他の措置を適切に行うように努めなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第五条 国は、青少年について、適職の選択を可能とする環境の整備、職業能力の開発及び向上その他福祉の増進を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

2 地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、地域の実情に応じ、適職の選択を可能とする環境の整備、職業能力の開発及び向上その他青少年の福祉の増進を図るために必要な施策を推進するように努めなければならない。

(関係者相互の連携及び協力)

第六条 国、地方公共団体、事業主、職業紹介事業者等、教育機関その他の関係者は、第二条及び第三条の基本的理念にのっとり、青少年の福祉の増進を図るために必要な施策が効果的に実施されるよう、相互に連携を図りながら協力するように努めなければならない。

(指針)

第七条 厚生労働大臣は、第四条及び前条に定める事項についての必要な措置に関し、事業主、職業紹介事業者等その他の関係者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。

第二章 青少年雇用対策基本方針

第八条 厚生労働大臣は、青少年の福祉の増進を図るため、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に関する施策の基本となるべき方針（以下この条及び第三十条において「青少年雇用対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 青少年雇用対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 青少年の職業生活の動向に関する事項

二 青少年について適職の選択を可能とする環境の整備並びに職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

三 前二号に掲げるもののほか、青少年の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

3 青少年雇用対策基本方針は、青少年の労働条件、意識並びに地域別、産業別及び企業規模別の就業状況等を考慮して定められなければならない。

4 厚生労働大臣は、青少年雇用対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 厚生労働大臣は、青少年雇用対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

6 前二項の規定は、青少年雇用対策基本方針の変更について準用する。

第三章 青少年の適職の選択に関する措置

第一節 公共職業安定所による職業指導等

(職業指導等)

第九条 公共職業安定所は、青少年が適職を選択することを可能とするため、青少年その他関係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、職業経験がないこと、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条に規定する学校（以下「学校」という。）を退学したこと、不安定な就業を繰り返していることその他青少年の状況に応じた職業指導及び職業紹介を行う等必要な措置を講ずるものとする。

第十条 公共職業安定所は、青少年が職業に適応することを容易にするため、その就職後においても、青少年その他関係者に対して、相談に応じ、及び必要な指導を行うものとする。

(求人者の不受理)

第十一条 公共職業安定所は、求人者が学校（小学校及び幼稚園を除く。）その他厚生労働省令で定める施設の学生又は生徒であって卒業することが見込まれる者その他厚生労働省令で定める者（第十三条及び第十四条において「学校卒業見込者等」という。）であることを条件とした求人（同条において「学校卒業見込者等求人」という。）の申込みをする場合において、その求人者がした労働に関する法律の規定であって政令で定め

るものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられたとき（厚生労働省令で定める場合に限る。）は、職業安定法第五条の五の規定にかかわらず、その申込みを受理しないことができる。

（国と地方公共団体の連携）

第十二条 国及び地方公共団体は、青少年が希望する地域において適職を選択することを可能とするため、相互に連携を図りつつ、地域における青少年の希望を踏まえた求人に関する情報の収集及び提供その他必要な措置を講ずるように努めなければならない。

第二節 労働者の募集を行う者等が講ずべき措置

（青少年雇用情報の提供）

第十三条 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、学校卒業見込者等であることを条件とした労働者の募集（次項において「学校卒業見込者等募集」という。）を行うときは、学校卒業見込者等に対し、青少年の募集及び採用の状況、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組の実施状況その他の青少年の適職の選択に資するものとして厚生労働省令で定める事項（同項及び次条において「青少年雇用情報」という。）を提供するように努めなければならない。

2 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、学校卒業見込者等募集に当たり、当該学校卒業見込者等募集に応じ、又は応じようとする学校卒業見込者等の求めに応じ、青少年雇用情報を提供しなければならない。

第十四条 求人者は、学校卒業見込者等求人の申込みに当たり、その申込みに係る公共職業安定所又は職業紹介事業者に対し、青少年雇用情報を提供するように努めなければならない。

2 公共職業安定所又は職業紹介事業者が学校卒業見込者等求人の申込みをした求人者は、その申込みをした公共職業安定所若しくは職業紹介事業者又はこれらの紹介を受け、若しくは受けようとする学校卒業見込者等の求めに応じ、青少年雇用情報を提供しなければならない。

第三節 基準に適合する事業主の認定等

（基準に適合する事業主の認定）

第十五条 厚生労働大臣は、事業主（常時雇用する労働者の数が三百人以下のものに限る。）からの申請に基づき、当該事業主について、青少年の募集及び採用の方法の改善、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（表示等）

第十六条 前条の認定を受けた事業主（次条及び第十八条において「認定事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十七条 厚生労働大臣は、認定事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十五条の認定を取り消すことができる。

- 一 第十五条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第十五条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十八条 承認中小事業主団体の構成員である認定事業主が、当該承認中小事業主団体をして青少年の募集及び採用を担当する者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である認定事業主については、適用しない。

- 2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で認定事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である認定事業主に対して青少年の募集及び採用を担当する者の募集についての相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。
- 4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第十八条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者をいう。同項」とあるのは「青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）第十八条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者をいう。次項」とする。
- 7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十九条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事す

る承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

第四章 青少年の職業能力の開発及び向上に関する措置

（職業能力の開発及び向上に関する啓発活動等）

第二十条 国、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、青少年がその職業能力の開発及び向上を図ることを促進するため、青少年その他関係者に対して、職業能力の開発及び向上に関する啓発活動を行う等必要な措置を講ずるように努めなければならない。

（職業訓練等の措置）

第二十一条 国は、青少年の職業能力の開発及び向上を図るため、地方公共団体その他の関係者と連携し、青少年に対して、職業訓練の推進、職業能力検定の活用の促進、職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第三十条の三に規定するキャリアコンサルタントによる相談の機会の付与、同法第十五条の四第一項に規定する職務経歴等記録書の普及の促進その他必要な措置を総合的かつ効果的に講ずるように努めなければならない。

（職業訓練又は教育を受ける青少年に対する配慮）

第二十二条 事業主は、その雇用する青少年が職業能力開発促進法第二十七条第一項に規定する準則訓練又は学校教育法第四条第一項に規定する高等学校（中等教育学校の後期課程を含む。）の定時制の課程若しくは通信制の課程等で行う教育を受ける場合は、当該青少年が職業訓練又は教育を受けるために必要な時間を確保することができるような配慮をするように努めなければならない。

第五章 職業生活における自立促進のための措置

（職業生活における自立の促進）

第二十三条 国は、就業、修学及び職業訓練の受講のいずれもしていない青少年であつて、職業生活を円滑に営む上での困難を有するもの（次条及び第二十五条において「無業青少年」という。）に対し、その特性に応じた適職の選択その他の職業生活に関する相談の機会の提供、職業生活における自立を支援するための施設の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

第二十四条 地方公共団体は、前条の国の措置と相まって、地域の実情に応じ、無業青少年の職業生活における自立を促進するために必要な措置を講ずるように努めなければならない。

（求人者等に対する指導及び援助）

第二十五条 公共職業安定所は、無業青少年に適職を紹介するため必要があるときは、求人者に対して、職業経験その他の求人の条件について指導するものとする。

2 公共職業安定所は、無業青少年を雇用し、又は雇用しようとする者に対して、配置その他の無業青少年の雇用に関する事項について、必要な助言その他の援助を行うことができる。

第六章 雑則

（労働に関する法令に関する知識の付与）

第二十六条 国は、学校と協力して、その学生又は生徒に対し、職業生活において必要な労働に関する法令に関する知識を付与するように努めなければならない。

（事業主等に対する援助）

第二十七条 国は、青少年の福祉の増進を図るため、事業主、職業紹介事業者等その他の関係者に対して、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めなければならない。

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第二十八条 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、職業紹介事業者等、求人者及び労働者の募集を行う者に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（相談及び援助）

第二十九条 公共職業安定所は、この法律に定める事項について、青少年の相談に応じ、及び必要な助言その他の援助を行うことができる。

（調査等）

第三十条 厚生労働大臣は、青少年雇用対策基本方針を定めるについて必要な調査を実施するものとする。

2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

（権限の委任）

第三十一条 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。

（厚生労働省令への委任）

第三十二条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。

（船員に関する特例）

第三十三条 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及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第二項中「職業紹介事業者（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四条第七項に規定する職業紹介事業者）」とあるのは「無料船員職業紹介事業者（船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第四項に規定する無料船員職業紹介事業者）」と、「第三十九条」とあるのは「第四十四条第二項」と、「職業紹介事業者等」とあるのは「無料船員職業紹介事業者等」と、第六条中「職業紹介事業者等」とあるのは「無料船員職業紹介事業者等」

と、第七条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、「職業紹介事業者等」とあるのは「無料船員職業紹介事業者等」と、第八条第一項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、同条第四項（同条第六項において準用する場合を含む。）中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、同条第五項（同条第六項において準用する場合を含む。）中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第九条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局（運輸監理部を含む。以下同じ。）」と、第十条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、第十一条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「職業安定法第五条の五」とあるのは「船員職業安定法第十五条第一項」と、第十三条第一項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第十四条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、「職業紹介事業者」とあるのは「無料船員職業紹介事業者」と、第二十五条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、第二十七条中「職業紹介事業者等」とあるのは「無料船員職業紹介事業者等」と、第二十八条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、「職業紹介事業者等」とあるのは「無料船員職業紹介事業者等」と、第二十九条中「公共職業安定所」とあるのは「地方運輸局」と、第三十条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第三十一条第一項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」とする。

（適用除外）

第三十四条 第四条第一項、第六条、第七条、第十五条から第十九条まで、第二十二條、第二十七条及び第二十八条の規定は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しない。

第七章 罰則

第三十五条 第十八条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十六条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十八条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第十八条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第十八条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条 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 第十六条第二項の規定に違反した者
- 二 第十八条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 三 第十八条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは

虚偽の陳述をした者

第三十八条 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、前三条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、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条 第二十八条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

附 則 （昭和五三年五月八日法律第四〇号） 抄
（施行期日）

第一条 この法律は、昭和五十三年十月一日から施行する。

附 則 （昭和五八年一二月二日法律第七八号）

1 この法律（第一条を除く。）は、昭和五十九年七月一日から施行する。

2 この法律の施行の日の前日において法律の規定により置かれている機関等で、この法律の施行の日以後は国家行政組織法又はこの法律による改正後の関係法律の規定に基づく政令（以下「関係政令」という。）の規定により置かれることとなるものに関し必要となる経過措置その他この法律の施行に伴う関係政令の制定又は改廃に関し必要となる経過措置は、政令で定めることができる。

附 則 （昭和六〇年六月八日法律第五六号） 抄
（施行期日）

第一条 この法律は、昭和六十年十月一日から施行する。

附 則 （平成三年五月二一日法律第七九号） 抄
（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

附 則 （平成一〇年六月一二日法律第一〇一号） 抄
（施行期日）

第一条 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）

○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。

(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 (平成一九年四月二三日法律第三〇号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(政令への委任)

第百四十三条 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 (平成二〇年五月二日法律第二六号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十年十月一日から施行する。

(処分等に関する経過措置)

第二条 この法律による改正前の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「旧法令」という。）の規定により次の表の中欄に掲げる従前の国の機関（以下この条において「旧機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為は、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、この法律による改正後の法律（これに基づく命令を含む。以下この条において「新法令」という。）の相当規定に基づいて、同表の下欄に掲げる相当の国等の機関（以下この条において「新機関」という。）がした認可、指定その他の処分又は通知その他の行為とみなす。

一	国土交通大臣（第一条の規定による改正前の国土交通省設置法（以下「旧設置法」という。）第四条第二十一号から第二十三号までに掲げる事務に係る場合に限る。）	観光庁長官
二	航空・鉄道事故調査委員会	運輸安全委員会
三	海難審判庁	海難審判所
四	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会
五	船員中央労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合に限る。）	交通政策審議会
六	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	中央労働委員会 又は都道府県労働委員会
七	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務のうち個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律及び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に係る事務に係る場合に限る。）	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）
八	船員地方労働委員会（旧設置法第四条第九十七号及び第九十八号に掲げる事務に係る場合（七の項に掲げる場合を除く。）に限る。）	地方運輸局に置かれる政令で定める審議会
九	地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）（旧設置法第四条第九十六号に掲げる事務に係る場合に限る。）	厚生労働大臣又は都道府県知事

2 旧法令の規定により旧機関に対してされている申請、届出、申立てその他の行為は、附則第四条の規定によりなお従前の例によることとされるものを除き、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、新法令の相当規定に基づいて、新機関に対してされた申請、届出、申立てその他の行為とみなす。

3 旧法令の規定により旧機関に対して届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、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、この法律の施行後は、政令で定めるところにより、これを、新法令の相当規定により新機関に対してそ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、当該相当規定を適用する。

(政令への委任)

第七条 附則第二条から前条まで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。

(検討)

第九条 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規定の実施状況を勘案し、必要があると認めるときは、運輸の安全の一層の確保を図る等の観点から運輸安全委員会の機能の拡充等について検討を加え、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 (平成二三年八月三〇日法律第一〇五号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(政令への委任)

第八十二条 この附則に規定するもののほか、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

二 第二条の規定 平成二十八年三月一日

三 第三条の規定、第四条中職業安定法第二十六条第三項の改正規定及び同法第三十三条の二の改正規定（「（昭和四十四年法律第六十四号）」を削る部分に限る。）、第五条の規定（職業能力開発促進法の目次の改正規定（「第十五条の五」を「第十五条の六」に、「第十五条の六」を「第十五条の七」に改める部分に限る。）、同法第三条の二の次に一条を加える改正規定、同法第九条、第十条の二第二項第一号、第十五条の二第一項第八号及び第十五条の三の改正規定、同法第十五条の七に一項を加える改正規定、同法第十五条の七を同法第十五条の八とし、同法第十五条の六を同法第十五条の七とする改正規定、同法第三章第二節中第十五条の五を第十五条の六とし、第十五条の四を第十五条の五とする改正規定、同法第十五条の三の次に一条を加える改正規定、同法第十六条第四項の改正規定、同法第二十七条第五項の改正規定（「第十五条の六第二項」を「第十五条の七第二項」に改める部分に限る。）並びに同法第九十六条の改正規定を除く。）並びに附則第五条、第六条及び第九条の規定 平成二十八年四月一日

(検討)

第二条 政府は、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の規定について、そ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必要な措置を講ずるものとする。

(準備行為)

第三条 第一条の規定による改正後の青少年の雇用の促進等に関する法律第十二条の認定を受けようとする者は、この法律の施行前においても、その申請を行うことができる。

(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っては、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。

〔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

		2013年	2014年	2015年	2016年	
					1月	2月
有効	求人	9.4	7.3	4.3	6.3 (▲ 1.6)	7.4 (1.3)
	求職	▲ 5.9	▲ 8.7	▲ 5.4	▲ 5.2 (▲ 2.1)	▲ 4.4 (1.2)
	求人倍率 (うちパート)	0.93 (1.24)	1.09 (1.38)	1.20 (1.52)	1.36 (1.62)	1.38 (1.62)

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)							
		11年	12年	13年			
				1月	2月	3月	4月
労働力人口		6,591 (-41)	6,555 (-36)	6,502 (0)	6,519 (4)	6,526 (5)	6,603 (12)
就業者		6,289 (-9)	6,270 (-19)	6,228 (17)	6,242 (16)	6,246 (31)	6,312 (37)
	男	3,636 (-7)	3,616 (-20)	3,581 (-26)	3,582 (-21)	3,578 (-17)	3,611 (-5)
	女	2,653 (-3)	2,654 (1)	2,647 (43)	2,660 (37)	2,668 (48)	2,701 (42)
雇用者		5,508 (8)	5,504 (-4)	5,502 (10)	5,515 (27)	5,485 (36)	5,530 (53)
	男	3,161 (2)	3,148 (-13)	3,138 (-22)	3,137 (-15)	3,112 (-17)	3,136 (6)
	女	2,347 (5)	2,357 (10)	2,364 (32)	2,378 (43)	2,373 (53)	2,394 (47)
完全失業者		302 (-32)	285 (-17)	273 (-18)	277 (-12)	280 (-27)	291 (-24)
完全失業率(%)		4.6	4.3	4.2	4.3	4.1	4.1

(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

(注) 1 完全失業率における13年各月の数値は季節調整値

2 ()内は、前年(同月)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)

		11年	12年	13年			
				1月	2月	3月	4月
常雇		4,677 (11)	4,704 (27)	4,927 (255)	5,000 (308)	4,990 (306)	5,039 (346)
	男	2,842 (0)	2,848 (6)	2,914 (58)	2,918 (56)	2,905 (61)	2,932 (98)
	女	1,835 (12)	1,856 (21)	2,013 (197)	2,081 (251)	2,085 (245)	2,107 (248)
臨時・日雇		742 (-2)	748 (6)	525 (-245)	467 (-283)	447 (-271)	442 (-291)

(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

(注) ()内は、前年(同月)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	2014年	0.97	1.09	1.08	1.09	1.08	1.02
	2015年	1.08	1.21	1.20	1.21	1.19	1.14
求人数均等配分方式	2014年	0.97	6.29	1.23	0.84	0.87	0.82
	2015年	1.08	7.12	1.38	0.95	0.98	0.93

40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
0.94	0.88	0.88	0.90	0.86	0.90
1.05	0.98	0.98	1.00	0.94	0.98
0.74	0.84	0.96	1.00	0.71	1.05
0.83	0.91	1.03	1.11	0.79	1.04

資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」

(注)1 新規学卒者及び臨時・季節を除き、パートタイムを含む。

2 各年とも4月の値。

3 年齢別の求人倍率および求人数は、次の2つの方法により集計を行っている。

③性・年齢別完全失業率の推移

(%)

	11年	12年	13年			
			1月	2月	3月	4月
男性	5.4	5.4	4.6	4.6	4.5	4.3
女性	4.6	4.6	3.8	3.9	3.5	3.8
男性世帯主	2.5	2.3	2.3	2.1	2.3	2.3
15～24歳	8.4	8.1	6.7	6.5	8.2	9.0
25～44歳	4.9	4.7	4.7	5.0	4.8	4.7
45～54歳	3.6	3.3	3.0	3.3	3.2	3.5
55歳以上	3.8	3.5	3.7	3.2	3.2	3.3

(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

(注)1 13年各月の「男性」と「女性」の数値は季節調整値

2 11年の「男性世帯主」の数値は岩手県、宮城県及び福島県を除いた結

第 1 表 新規学卒者の職業紹介状況

別紙5

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	2011年	155,310 (3.2)	196,689 (▲ 1.3)	151,914 (3.8)	1.27	97.8
		2012年	159,032 (2.4)	209,925 (6.7)	156,681 (3.1)	1.32	98.5
		2013年	164,831 (3.6)	228,277 (8.7)	163,224 (4.2)	1.38	99.0
		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
	男	2011年	91,036 (5.4)	— (—)	89,467 (5.7)	—	98.3
		2012年	93,265 (2.4)	— (—)	92,232 (3.1)	—	98.9
		2013年	96,353 (3.3)	— (—)	95,604 (3.7)	—	99.2
		2014年	95,558 (▲ 0.8)	— (—)	95,019 (▲ 0.6)	—	99.4
		2015年	100,299 (5.0)	— (—)	99,989 (5.2)	—	99.7
	女	2011年	64,274 (0.3)	— (—)	62,447 (1.2)	—	97.2
		2012年	65,767 (2.3)	— (—)	64,449 (3.2)	—	98.0
		2013年	68,478 (4.1)	— (—)	67,620 (4.9)	—	98.7
		2014年	67,892 -(0.9)	— (—)	67,274 (▲ 0.5)	—	99.1
		2015年	70,201 (3.4)	— (—)	69,754 (3.7)	—	99.4
中 学 卒 業 者	計	2011年	1,340 (▲22.9)	1,500 -(14.3)	1,019 (▲16.1)	1.12	76.0
		2012年	1,233 (▲ 8.0)	1,419 (▲ 5.4)	998 (▲ 2.1)	1.15	80.9
		2013年	1,002 (▲18.7)	1,409 (▲ .7)	817 (▲18.1)	1.41	81.5
		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
	男	2011年	942 (▲18.4)	— (—)	742 (▲11.6)	—	78.8
		2012年	874 (▲ 7.2)	— (—)	740 (▲ .3)	—	84.7
		2013年	723 (▲17.3)	— (—)	607 (▲18.0)	—	84.0
		2014年	656 (▲ 9.3)	— (—)	560 (▲ 7.7)	—	85.4
		2015年	651 (▲ .8)	— (—)	583 (4.1)	—	89.6
	女	2011年	398 (▲31.7)	— (—)	277 (▲26.3)	—	69.6
		2012年	359 (▲ 9.8)	— (—)	258 (▲ 6.9)	—	71.9
		2013年	279 (▲22.3)	— (—)	210 (▲18.6)	—	75.3
		2014年	253 (▲ 9.3)	— (—)	211 (.5)	—	83.4
		2015年	246 (▲ 2.8)	— (—)	200 (▲ 5.2)	—	81.3

(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状況(2011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 (2011.4.1現在調査の結果)
大 学	68.9% (2.4)	93.6% (2.6)	91.0%
うち 国公立	54.2% (4.4)	95.4% (1.9)	93.5%
私 立	76.2% (1.5)	92.9% (2.8)	90.1%
短 期 大 学	74.8% (0.0)	89.5% (5.4)	84.1%
高等専門学校	62.8% (6.5)	100.0% (1.3)	98.7%
総 計	69.0% (2.5)	93.6% (2.9)	90.7%

[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 (2011.4.1現在調査の結果)
大 学	61.8% (1.6)	94.5% (3.4)	91.1%
うち 国公立	44.3% (1.5)	96.0% (3.5)	92.5%
私 立	71.1% (1.6)	93.9% (3.3)	90.6%
高等専門学校	62.8% (6.5)	100.0% (1.3)	98.7%
総 計	61.9% (2.2)	95.2% (3.2)	92.0%

[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 (2011.4.1現在調査の結果)
大 学	78.8% (3.5)	92.6% (1.7)	90.9%
うち 国公立	69.8% (8.9)	94.8% (0.2)	94.6%
私 立	82.8% (1.2)	91.7% (2.1)	89.6%
短 期 大 学	74.8% (0.0)	89.5% (5.4)	84.1%
総 計	78.0% (2.8)	91.9% (2.4)	89.5%

大学、短期大学及び高等専門学校状況(2012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 (2012.4.1現在調査の結果)
大 学	70.3% (1.4)	93.9% (0.3)	93.6%
うち 国公立	53.4% (▲0.8)	95.3% (▲0.1)	95.4%
私 立	78.7% (2.5)	93.4% (0.5)	92.9%
短 期 大 学	80.0% (5.2)	94.7% (5.2)	89.5%
高 等 専 門 学 校	60.8% (▲2.0)	100.0% (0.0)	100.0%
総 計	70.5% (1.5)	94.3% (0.7)	93.6%

[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 (2012.4.1現在調査の結果)
大 学	63.6% (1.8)	93.2% (▲1.3)	94.5%
うち 国公立	43.4% (▲0.9)	94.5% (▲1.5)	96.0%
私 立	74.4% (3.3)	92.8% (▲1.1)	93.9%
高 等 専 門 学 校	60.8% (▲2.0)	100.0% (0.0)	100.0%
総 計	63.2% (1.3)	94.0% (▲1.2)	95.2%

[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 (2012.4.1現在調査の結果)
大 学	79.7% (0.9)	94.7% (2.1)	92.6%
うち 国公立	69.1% (▲0.7)	96.0% (1.2)	94.8%
私 立	84.4% (1.6)	94.2% (2.5)	91.7%
短 期 大 学	80.0% (5.2)	94.7% (5.2)	89.5%
総 計	79.8% (1.8)	94.7% (2.8)	91.9%

大学、短期大学及び高等専門学校の状況(2014年度)

[全体]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生就職率
大 学	72.7% (72.7)	96.7% (96.7)	94.4%
うち 国公立	54.3% (54.3)	97.7% (97.7)	96.7%
私 立	81.9% (81.9)	96.3% (96.3)	93.7%
短 期 大 学	78.8% (78.8)	95.6% (95.6)	94.2%
高 等 専 門 学 校	56.3% (56.3)	100.0% (100.0)	100.0%
総 計	72.1% (72.1)	96.7% (96.7)	94.7%

[男子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生就職率
大 学	66.4% (66.4)	96.5% (96.5)	93.8%
うち 国公立	46.3% (46.3)	97.1% (97.1)	95.9%
私 立	77.2% (77.2)	96.3% (96.3)	93.1%
高 等 専 門 学 校	56.3% (56.3)	100.0% (100.0)	100.0%
総 計	65.1% (65.1)	96.9% (96.9)	94.5%

[女子]

区 分	就職希望率	就職率	〈参 考〉 前年度卒業学生就職率
大 学	81.6% (81.6)	96.9% (96.9)	95.2%
うち 国公立	67.0% (67.0)	98.3% (98.3)	97.4%
私 立	88.1% (88.1)	96.4% (96.4)	94.4%
短 期 大 学	78.8% (78.8)	95.6% (95.6)	94.2%
総 計	81.0% (81.0)	96.6% (96.6)	95.0%

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
23年平均	4.6	4.9	3.9	3.7	5.1
24年	4.3	4.7	3.7	3.5	4.6
25年1月	4.2 (4.2)	4.4	4.1	3.5	4.7
25年2月	4.2 (4.3)	4.7	3.2	3.2	4.2
25年3月	4.3 (4.1)	4.7	3.0	3.3	4.1
25年4月	4.4 (4.1)	4.8	3.1	3.3	4.3

()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
2013年平均	0.83	0.85	0.76	0.76	0.74
2014年平均	0.97	1.00	0.90	0.88	0.86
2015年平均	1.08	1.11	1.00	0.96	0.94
2016年1月	1.23	4.74	5.20	4.26	4.96
2016年2月	1.23	4.60	4.86	4.26	4.73

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
2013年平均	0.83	0.85	0.83	0.75	0.58
2014年平均	0.97	1.00	1.00	0.84	0.71
2015年平均	1.08	1.11	1.11	0.89	0.79
2016年1月	1.23	4.76	5.57	4.00	4.19
2016年2月	1.23	4.62	5.27	3.98	4.05

資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」

(注)1 臨時・季節を除き、パートタイムを含む。

2 年齢別の求人倍率及び求人数は、次の2つの方法により集計を行っている。

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2.0%)

(2015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 24,122,923.0 (23,650,463.5)	人 453,133.5 (431,225.5)	% 1.88 (1.82)	企業 41,485 (38,760)	% 47.2 (44.7)
50～ 100人未満	人 2,761,818.5 (2,706,736.0)	人 41,249.5 (39,445.0)	% 1.49 (1.46)	企業 17,697 (17,102)	% 44.7 (44.1)
100～ 300人未満	人 5,273,257.0 (5,219,324.0)	人 88,406.5 (82,368.0)	% 1.68 (1.58)	企業 17,154 (15,546)	% 50.2 (45.9)
300人～ 500人未満	人 2,321,444.0 (2,288,945.0)	人 41,550.5 (40,379.0)	% 1.79 (1.76)	企業 2,886 (2,735)	% 44.0 (42.5)
500～ 1000人未満	人 2,898,895.0 (2,830,406.0)	人 54,780.0 (51,826.5)	% 1.89 (1.83)	企業 2,007 (1,831)	% 44.6 (41.7)
1,000以上	人 10,867,508.5 (10,605,052.5)	人 227,147.0 (217,207.0)	% 2.09 (2.05)	企業 1,741 (1,546)	% 55.0 (49.5)

- 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を2人分として算入する。
- 3 ()内は2014年6月1日現在の数値である。

2016 年 5 月の郵政産業労働者ユニオンの意見について (No. 122)

2016 年 8 月 19 日、ILO は、政府に対し、郵政産業労働者ユニオン (PIWU) からの意見を転送した。政府としては、この時点では、十分な精査をする時間がなかったものの、事実誤認の点について、以下の通り指摘する。

別添 1 : 1994 年に契約客室乗務員制度が導入された方法

郵政産業労働者ユニオンは、「6 月 13 日、運輸省（現在の国土交通省）は、航空審議会の答申の中で、人件費を含めたコスト削減の取組について述べている」と記載している。しかしながら、このレポートは運輸大臣からの諮問への回答として、運輸省の航空審議会より出されたものである。従って、この文章 (the Ministry of Transportation...announced...in a report of the Council for Civil Aviation) は誤りである。

郵政産業労働者ユニオンは、「客室乗務員の短期労働契約の導入は、コスト削減の柱である。」と記載している。

しかし、本件答申は、客室乗務員の短期労働契約について、言及しておらず、この文には事実誤認がある。