

【2012年2月1日発行】

---

■ 厚労省人事労務マガジン／第17号 ■

---

---

目次

---

【トピックス】

1. 今月の雇用情勢
2. 有期労働契約の雇止めには十分にご配慮ください
3. 今後の高年齢者雇用対策について
4. 東日本大震災関連の雇用・労働関係の支援策について

【最近の動き】

- ▼平成23年度新卒者等の内定率を発表しました
- ▼第27回男女雇用機会均等月間のテーマを募集します
- ▼ポジティブ・アクション「見える化」シンポジウムのご案内
- ▼女性の力を活かすためのポジティブ・アクション研修を開催します
- ▼定住外国人施策（共生社会政策）公開セミナーが開催されます
- ▼ハローワークのサービスに関するアンケートにご協力ください
- ▼最近の中央労働委員会の主要命令を紹介します

【助成金制度等のご案内】

- ◆雇用促進税制をご存じですか
- ◆これらの助成金をご存じですか
- ◆定年引上げ等奨励金（高年齢者雇用確保充実奨励金）の受付は3月30日までです

---

【トピックス1】今月の雇用情勢

---

1月31日に公表された12月の完全失業率は前月より0.1ポイント上昇し4.6%、有効求人倍率は前月より0.02ポイント上昇し0.71倍となりました。

このように、雇用情勢は、一部に持ち直しの動きが見られるものの、依然として厳しい状況にあります。

### 【労働力調査】

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.htm> (総務省)

### 【一般職業紹介状況】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000020x6j.html>

---

## 【トピックス 2】有期労働契約の雇止めには十分にご配慮ください

---

依然として厳しい経済状況が続いているが、従業員の雇用ができる限り、維持されるのが望ましいことは言うまでもありません。

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）では、いわゆる「雇止め」（期間満了後、契約を更新しないこと）が従業員の生活に大きな影響を与えかねません。

裁判例によれば、期間の定めのない契約と実質的に変わらない場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯などから、引き続き雇用されることへの従業員からの期待が合理的であると認められる場合は、雇止めが認められないことがあります（いわゆる「雇止め法理」）。

とりわけ年度末（3月末）にかけては、契約期間が満了となることが多い時期でもあり、事業主の皆さまには、慎重にご対応いただき、従業員の生活の安定にご配慮くださいますようお願ひいたします。

### 【有期労働契約に関する裁判例（パンフレットP4、5をご覧ください）】

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki\\_jun/roudoukeiyaku01/d1/14.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/roudoukeiyaku01/d1/14.pdf)

### 【有期労働契約の在り方について】

有期労働契約の適正な利用のためのルールを明確化していく必要が高まっていることから、労働政策審議会は昨年12月26日に、厚生労働大臣に対し、有期労働契約の在り方について建議を行いました。

#### ＜建議の主なポイント＞

- 有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合には、労働者の申出によ

り期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みを導入することが適當。

○ 「雇止め法理」の法定化

「雇止め法理」の内容を制定法化し、明確化を図ることが適當。

○ 期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消

有期労働契約の内容である労働条件については、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、期間の定めを理由とする不合理なものと認められるものであってはならないこととすることが適當。

厚生労働省では、この建議を受けて、労働契約法の改正法案の提出に向けて検討を進めています。

建議本文については、こちらをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001z0zl.html>

---

【トピックス 3】今後の高年齢者雇用対策について

～ 労働政策審議会が「今後の高年齢者雇用対策について」を建議しました～

---

労働政策審議会は今年1月6日、厚生労働大臣に対し「今後の高年齢者雇用対策について」を建議しました。

【建議のポイント】

- 60歳定年制は維持する一方、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを廃止することが適當。
- 改正に当たっては、経過措置の設定や留意点の周知などによって企業に配慮すること、また、継続雇用の際の雇用確保先の拡大、義務違反の企業に対する指導を徹底することが適當。

【「今後の高齢者雇用対策について」の概要】

労働力人口の減少を跳ね返し、経済と社会を発展させるため、全員参加型社会の実現が求められている中、建議では、公的年金の支給開始年齢が65歳まで引き上げられることを踏まえると、雇用と年金を確実に接続させるため、65歳までは希望者全員が働くようにする措置が求められているとし、主として以下の事項の提言に基づき、法的整備も含め所要の措置を講ずることが適當とされました。

## 【1. 60歳定年制の維持】

現在 60歳定年制が広く定着していることなどを踏まえ、直ちに法定定年年齢を65歳に引き上げることは困難であり、中長期的に検討していくべき課題とされました。

この考え方を踏まえれば、60歳以上 65歳未満の定年を定めている事業主は、

(1) 定年の引き上げ (2) 継続雇用制度の導入 (3) 定年の廃止のいずれかの措置（雇用確保措置）を実施する必要があるとしている現行の仕組みは維持されることになります。

## 【2. 企業への配慮】

現在は、労使協定により継続雇用制度の対象者についての基準を定めることができます、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みは廃止することが適当とされました。また、公的年金の支給開始年齢の段階的引き上げを勘案し、廃止に当たっては、できる限り長期間にわたり対象者基準を利用できる特例を認める経過措置を設けることが適当とされました。

この考え方を踏まえれば、例えば、2013年に60歳定年を迎える労働者については、事業主は定年時点では継続雇用制度の対象者を限定できませんが、61歳以降はこれまでの対象者基準を利用できることになります。

このほか、今後の継続雇用制度の円滑な運営に役立てるよう、企業現場の取り扱いについて労使双方に分かりやすく示すことが適当とされました。

継続雇用制度の取り扱いについては、これまでその留意点を周知してきましたが、例えば、事業主は、継続雇用制度の導入等が義務付けられているのであって、個別の労働者を65歳まで雇用する義務まで求めているものではないことなどこれまでの考え方は、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止されたとしても、変わりません。

## 【3. 継続雇用者の雇用確保先の拡大】

継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止に伴い、(1) 親会社 (2) 子会社 (3) 親会社の子会社（同一の親会社を持つ子会社間） (4) 関連会社など、継続雇用する際の雇用確保先の対象拡大が必要とされました。

## 【4. 義務違反企業に対する指導の徹底】

全ての企業で雇用確保措置が確実に実施されるよう、指導の徹底を図り、指導に従わない企業名の公表などを行うことが適当とされました。

## 【労働政策審議会建議－今後の高年齢者雇用対策について－】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001z10e.html>

---

#### 【トピックス 4】東日本大震災関連の雇用・労働関係の支援策について

---

東日本大震災で被災された事業主、労働者の方への支援策を、厚生労働省ホームページ内の「東日本大震災関連情報」ページに掲載しています。ぜひ、お役立てください。

##### 【雇用についての企業への支援措置】

[http://www.mhlw.go.jp/shinsai\\_jouhou/koyou.html](http://www.mhlw.go.jp/shinsai_jouhou/koyou.html)

##### 【労働基準法の適用、雇用の安定についての要請など】

[http://www.mhlw.go.jp/shinsai\\_jouhou/roudouki\\_jun.html](http://www.mhlw.go.jp/shinsai_jouhou/roudouki_jun.html)

##### 【厚生労働省の東日本大震災関連支援策全般についてはこちら】

[http://www.mhlw.go.jp/shinsai\\_jouhou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/shinsai_jouhou/index.html)

被災された方々の就労支援、雇用創出を促進するための「『日本はひとつ』しごとプロジェクト」については以下をご覧ください。

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/shigoto.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shigoto.html)

---

#### 【最近の動き】

---

##### □■ 平成 23 年度新卒者等の内定率を発表しました ■□

1月 17 日に発表した平成 23 年度新卒者等の内定状況は、高卒予定者で 73.1%（平成 23 年 11 月末現在、前年比 2.5 ポイント上昇）、大卒予定者で 71.9%（平成 23 年 12 月 1 日現在、前年比 3.1 ポイント上昇）となりました。高校、大学とともに前年同期の水準を上回っていますが、新卒者の就職環境は依然として厳しく、まだ多くの学生・生徒が就職活動を続けています。

企業の皆さんには、採用計画を再度ご検討いただき、新卒者専門の支援を行う新卒応援ハローワークや管轄のハローワークへ、一人でも多くの求人の提出をお願いします。

##### 【高校・中学新卒者の就職内定状況（平成 23 年 11 月末現在）】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000205ow.html>

【大学等卒業予定者の就職内定状況（平成23年12月1日現在）】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000205zo.html>

【新卒応援ハローワークのご案内】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000sf7z-img/2r985200000sfec.pdf>

【ハローワークの所在案内】

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

【卒業前最後の集中支援について】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000207oz.html>

## □■ 第27回 男女雇用機会均等月間のテーマを募集します ■□

厚生労働省では、毎年6月を「男女雇用機会均等月間」と定め、職場における実質的な男女均等取り扱いが実現されるよう、特別活動を展開しています。

そこで、平成24年度、第27回男女雇用機会均等月間の実施に当たり、月間テーマを募集します。

### ＜募集内容＞

○テーマ：女性がいきいきと活躍できる、活力あふれる職場づくりを進めるために、応援・メッセージとなるもの。分かりやすく、インパクトのあるもの。

○応募方法：（1）テーマ案（2）ご氏名（3）ご連絡先を明記して、電子メールで応募してください。（様式自由）

○応募先：厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課 均等業務指導室  
指導係 E-mail KJKOYO@mhlw.go.jp

○応募期限：平成24年2月29日（水）必着

### ＜過去のテーマ（参考）＞

第26回 意識が変われば職場が変わる！職場が変われば未来が変わる！

第25回 私も会社もステップアップ

－ポジティブ・アクションでチャンスを活かせ－

第24回 広がる未来 創るのは 会社と私

－きっかけはDO！ポジティブ・アクション！－

## □■ ポジティブ・アクション「見える化」シンポジウムのご案内 ■□

厚生労働省では、自社の男女間格差が測定できる「見える化支援ツール」を活用したポジティブ・アクションの進め方についてのシンポジウムを開催します。

このシンポジウムでは、有識者の基調講演や企業の取組事例も紹介します。企業の人事担当者の方に限らず、自社のポジティブ・アクションの取り組みに関心をお持ちの方などもぜひご参加ください。（入場無料）

＜内容＞

- 基調講演
- 企業取組事例の紹介
- 「見える化支援ツール」の紹介
- パネルディスカッション

＜日時＞

[東京] 2月20日（月） 13:30～16:30 女性就業支援センター（東京都港区）

○基調講演：佐藤博樹 東京大学大学院情報学環 教授

[大阪] 2月27日（月） 13:30～16:30 北浜フォーラム（大阪市中央区）

○基調講演：武石恵美子 法政大学キャリアデザイン学部 教授

問い合わせ先：三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社（TEL:03-6733-1011）

<http://www.murc.jp/topics/120220.pdf>

□■ 女性の力を活かすためのポジティブ・アクション研修を開催します ■□  
企業において女性が意欲と能力を発揮し、活躍できる職場環境をつくるため、ポジティブ・アクションの具体策や取り組み方に焦点を当てた研修を開催しています。皆さまの積極的な参加をお待ちしています。

◆受講料：無料

◆対象者：人事労務管理担当責任者 など

☆平成24年2月は次の地域で開催します。

時間はいずれも 13:00～16:00 です。

[船橋] 2月6日（月） サン・グランドホテル船橋

[八王子] 2月8日（水） 八王子市南大沢文化会館

[名古屋] 2月13日（月） ウインクあいち（愛知県産業労働センター）

[大阪] 2月14日（火） エル・おおさか（大阪府立労働センター）

[東京・千代田区]

2月16日（木） みずほ情報総研株式会社

【セミナーの詳細、参加申し込みはこちら】

<http://www.mizuho-ir.co.jp/seminar/info/2011/positiveaction.html>

□■ 定住外国人施策（共生社会政策）公開セミナーが開催されます ■□

このセミナーでは、「日系定住外国人施策と外国人労働者をめぐる現状と課題」をテーマとして、日系定住外国人をめぐる状況や課題について、定住外国人を雇用する企業の取組などの紹介を行います。各現場における課題を共有する貴重な機会として、ぜひご活用ください。参加費は無料です。

[岐阜] 2月21日（火）13:30～16:00 じゅうろくプラザ（JR岐阜駅隣接）

【セミナーの詳細、参加申し込みはこちら】（内閣府のサイトに掲載されています）

<http://www8.cao.go.jp/teiju/seminar/index.html>

□■ 最近の中央労働委員会の主要命令を紹介します ■□

平成21年（不再）第44号不当労働行為再審査事件（平成23年12月22日）

法人の運営は別組合と一体的関係にあり、別組合が行った組合員Aとの話し合いに、理事らは別組合員としてだけでなく法人の理事の立場としても参加していると認められることから、脱退強要などの理事らの言動は法人の行為に当たるとした。

【報道発表資料】

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/houdou/futou/dl/shiryo-01-408.pdf>

【過去の主要命令】

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/meirei/index.html>

【中央労働委員会の概要】

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/index.html>

---

【助成金制度等のご案内】

---

▽▼ 雇用促進税制をご存じですか ▲△

平成23年度税制改正により創設された雇用促進税制について、昨年8月1日から雇用促進計画の提出を受け付けています。

この制度は、平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まる各事業年度において、雇用者（一般被保険者）を5人（中小企業は2人）以上増やし、かつ、その増加割合が10%以上などの要件を満たす企業に、増やした雇用者1人当たり20万円を税額控除するものです。

制度の適用を受けるためには、事業年度開始後2か月以内に雇用促進計画を、また事業年度終了後2か月以内に雇用促進計画の達成状況を、ハローワークまたは都道府県労働局に提出していただく必要があります。

なお、雇用促進計画の達成状況報告の確認等には、約2週間（4、5月は約1か月）程度かかりますので、確定申告期限に間に合うよう、できるだけお早めにご提出下さい。

このほかにも要件がありますので、以下のホームページのパンフレットなどをご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouseisaku/koyousokushinzei.html>

また、雇用促進計画の詳細については本社・本店を管轄するハローワークまたは都道府県労働局（職業安定部）に、税額控除制度については最寄りの税務署にお問い合わせください。

▽▼ これらの助成金をご存じですか ▲△

1 東日本大震災で被災された方々の就労支援、雇用創出を促進するための助成金

(1) 被災者雇用開発助成金

ハローワークなどの紹介により、東日本大震災による被災離職者、被災地域に居住する求職者（65歳未満）を継続して1年以上雇用する予定で雇い入れた事業主に対して、助成金を支給する制度です。

この助成金を利用して1年以上継続雇用した労働者が10人以上になった場合には、さらに奨励金を上乗せします。

[http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/hisaisya\\_kaihatu.pdf](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/hisaisya_kaihatu.pdf)

(2) 成長分野等人材育成支援奨励金（震災特例）

東日本大震災による被災者を新規・再雇用した中小企業事業主が、その労働者にOff-JT（通常業務を離れて行う職業訓練）、またはOff-JTとOJT（仕事を通して行う訓練）を組み合わせて行う場合に、業種を問わず訓練費を支給する制度です。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/g-top.html>

2 定年引上げ等奨励金（高年齢者職域拡大等助成金）

高年齢者職域拡大等助成金は、高年齢者がいきいきと働ける職場環境の整備を

行う事業主に対して、高年齢者に関する賃金制度の構築や、高年齢者が就労可能となるような作業設備の改善などにかかった費用の一部を助成する制度です。

【「高年齢者職域拡大等助成金」のご案内】

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/kouyou/kounenrei-kouyou/dl/01\\_0002.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/kouyou/kounenrei-kouyou/dl/01_0002.pdf)

【相談・申請窓口】

[(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県高齢・障害者雇用支援センター]

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#06>

▽▼ 定年引上げ等奨励金（高年齢者雇用確保充実奨励金）の受け付けは

3月30日までです ▲△

事業主団体を対象とする高年齢者雇用確保充実奨励金は、平成23年度末で廃止となります。そのため、事業計画書の受け付けは今年の3月30日までですのでご注意ください。

【「高年齢者雇用確保充実奨励金」のご案内】

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/kouyou/kounenrei-kouyou/dl/01\\_0003.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/kouyou/kounenrei-kouyou/dl/01_0003.pdf)

【相談・申請窓口】

[(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県高齢・障害者雇用支援センター]

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#06>

定年引上げ等奨励金の受給に当たっては要件がありますので、詳しくは最寄りの上記相談・申請窓口にお問い合わせください。

=====

<メールマガジン労働情報のご案内>

(独)労働政策研究・研修機構（JILPT）では、調査研究に関する情報や雇用・労働分野の最新ニュースを、週2回（水曜日と金曜日）、無料で配信しています。

□お申し込みはこちら <https://www.jil.go.jp/kokunai/mm/jmm.htm>

=====

★配信停止の手続き <https://krs.bz/roumu/m?f=8>

★バックナンバー <http://merumaga.mhlw.go.jp/backnumber/index.html>

★登録に関するお問い合わせ <https://krs.bz/roumu/m?f=11>

★メールマガジンの内容に関するお問い合わせ（厚労省ホームページ「国民の皆様の声」  
リンク） <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

★編集：厚生労働省

- 当メールマガジンは外部の電子メール配信サービスを利用して行っています。
  - 登録していないにも関わらず本メールが配信された場合は、他の方が間違えて登録した可能性がありますので、配信停止の手続きをお願いします。
  - 当メールマガジンの送信元アドレスは送信専用となっています。
  - 携帯メールなどには対応しておりません。
  - 可能であれば等幅フォントにてご覧ください。
  - 当メールマガジンの内容の全部または一部については、私的使用または引用など著作権法上認められた行為として、出所を明示することにより、引用、転載、複製を行うことができます。
-