

【2017年5月10日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／第80号 ■

目次

【トピックス】

1. 4月から、従業員500人以下の企業（中小企業）でも厚生年金保険・健康保険の加入対象が広がりました（労使合意に基づく適用拡大）！
2. 生産性を向上させた企業に対し、労働関係助成金を割増します！
3. 職業安定法が改正されました
～職業紹介の機能強化や求人情報などの適正化を図ります～
4. 4月から、ユースエール認定制度の認定基準を見直しました
～若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ～
5. 「特定求職者雇用開発助成金（三年以内に既卒者等採用定着コース）」を創設しました。
6. 仕事と生活の調和に取り組む中小企業事業主などに対して、さまざまな助成金を支給しています
7. 職場意識改善助成金（テレワークコース）の募集を開始しました

【厚生労働省からのお知らせ】

- ◆ 「平成28年度パートタイム労働者活躍促進企業表彰式」で最優良賞を受賞した2社の取組をポータルサイトで公開中
- ◆ 全国47都道府県で無料の「労働契約等解説セミナー」を開催します
～5月下旬から7月までの開催日程決定～
- ◆ 厚労省ジョカツ部では、イクボス宣言を募集しています！
- ◆ 現在の雇用失業情勢

【トピックス1】 4月から、従業員500人以下の企業（中小企業）でも厚生年金保険・健康保険の加入対象が広がりました（労使合意に基づく適用拡大）！

平成 29 年 4 月から、従業員 500 人以下の企業に勤める短時間労働者の方も、労使で合意すれば社会保険が適用されるようになりました。

厚生労働省では、社会保険の適用拡大についての専用ページを設け、社会保険加入のメリットなどの解説のほか、短時間労働者の方々への説明にもご活用いただけるリーフレットを公開しています。

【社会保険の適用拡大とは】

これまでは、週 30 時間以上働く方などが、厚生年金保険・健康保険の加入対象でしたが、昨年 10 月からは、従業員 501 人以上の企業で、週 20 時間以上働くなど一定の要件を満たす短時間労働者の方々にも対象が広がりました。さらに今年の 4 月からは、従業員 500 人以下の企業であっても、労使で合意すれば、短時間労働者の方々も厚生年金保険・健康保険に加入できるようになり、これまでより厚い保障を受けることができるようになりました。

【必要な事務手続きなど詳細はこちら】

厚生労働省ホームページ「平成 28 年 10 月から厚生年金保険・健康保険の加入対象が広がっています（社会保険の適用拡大）！」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/2810tekiyoukakudai/>

【トピックス 2】生産性を向上させた企業に対し、労働関係助成金を割増します！

生産性向上に取り組む企業を支援するために、労働関係助成金（一部を除く）に「生産性要件」を設定し、この要件を満たした場合には支給額を割増します。

生産性要件を満たすためには、企業の財務諸表などの情報をもとに、過去 3 年間で生産性が 6%以上伸びている必要があります。

また、生産性が 1%以上 6%未満である場合は、金融機関から一定の事業性評価を得ていることが必要です。

なお、割増支給の申請に当たっては、決算書の各勘定科目の額が確認できる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳など）が必要となります。

【詳細はこちら】

『生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます』

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

【トピックス3】職業安定法が改正されました

～職業紹介の機能強化や求人情報などの適正化を図ります～

平成 29 年 3 月 31 日に「雇用保険法等の一部を改正する法律」が公布されました。職業安定法に関する主な改正内容は以下のとおりです。これらに関する詳細は、今後、厚生労働省のホームページなどでお知らせしていく予定です。

【平成 29 年 4 月 1 日から】

- ・ ハローワークにおいて、求職者や求人者の方に、職業紹介事業者に関する情報を提供します。詳細は、下記のリンク先から「ハローワークで自社の情報提供を希望する民間人材ビジネス事業者及び特定地方公共団体を公募します」の欄をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000045159.html>

【平成 30 年 1 月 1 日から】

- ・ ハローワークや職業紹介事業者に求人の申込みを行った求人者が、労働条件等の明示など、職業安定法に関する違反を行った場合、労働局による指導や勧告、企業名公表などの対象になります。
- ・ 募集情報等提供事業を行う事業者（求人情報サイトや求人情報誌等）は、掲載する情報を適正にすることなどが努力義務となります。具体的な内容については、今後、指針などにより定められる予定です。
- ・ 労働者の募集や求人の申込みに関連する労働条件などの明示のルールが強化されます。具体的な内容については、今後、省令や指針などにより定められる予定です。

このほか、公布から 3 年以内の政令で定める日から、職業紹介事業者などにおいては、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者などの求人を受理しないこと

ができるようになります。

【トピックス4】 4月から、ユースエール認定制度の認定基準を見直しました
～若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ～

「ユースエール認定制度」は、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）を若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が認定するものです。

平成29年4月1日から、「ユースエール認定制度」の認定基準について労働時間などを、以下のように見直しました。

認定を受けると、若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置や、日本政策金融公庫の低利融資、公共調達における加点評価などのメリットがありますので、ぜひ認定申請をご検討ください。

【変更内容】

1. 労働時間

長時間労働が恒常化している企業を認定しないよう、労働時間に関する基準を厳格化し、「月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと」の要件を追加

2. 新規学卒等採用者の離職率

採用者数が少ない企業の状況を考慮し、「直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば可」の要件を追加

3. 有給休暇

有給休暇に準じる休暇制度による休暇取得を考慮し、「有給休暇に準ずる休暇として職業安定局長が定めるもの※を含み、その日数は労働者1人当たり5日が上限」の要件を追加

※企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの全てを満たす休暇

4. 関係法令に違反する重大な事実

法令違反に基づき、都道府県労働局で指導を行い、公表に至ったものなどがないことを、認定基準に追加

【詳細はこちら】

ユースエール認定制度

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

■都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

■全国ハローワークの所在案内

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

(注) **【経過措置】**

平成 29 年 3 月末までに認定を受けた事業主または認定申請を行った事業主につきましては、経過措置を設けておりますので、都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。

【トピックス 5】 「特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）」を創設しました！

平成 29 年 5 月 1 日から「三年以内既卒者等採用定着奨励金」を「特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）」に名称変更し、支給要件なども変更しました。

この助成金は、学校などの既卒者や中退者（以下「既卒者等」という）の応募機会の拡大や採用・定着を図ることを目的としています。既卒者等が応募可能な新卒求人の申込み・募集を行い、既卒者等を新規学卒卒で初めて採用後、一定期間定着させた事業主に対して支給します。

これまで既卒者等の新規学卒卒での採用実績がなかった事業主の皆さまは、対象労働者の積極的な雇入れをご検討いただきますよう、お願いします。

【変更内容】

1. 支給要件

新卒求人の申込みまたは募集の前の3年度間における求人などの提出状況の要件を撤廃し、既卒者等を新卒枠で初めて雇入れた事業主が支給対象となります。

2. 支給上限人数

これまで支給人数の上限を1事業所当たり2名（中小企業以外は1名）としましたが、変更後は企業規模にかかわらず、1事業所当たり1名とします。

3. 適用

平成29年5月1日以降に、対象者を雇入れる場合に適用されます。

【詳細はこちら】

特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158397.html>

詳しくは、都道府県労働局へお問い合わせください。

■都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

【トピックス6】仕事と生活の調和に取り組む中小企業事業主などに対して、さまざまな助成金を支給しています

厚生労働省では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組む中小企業事業主に、助成金を支給しています。

昨今、長時間労働による労働者の健康への影響が社会問題になっています。これを改善するには、労働者が睡眠時間を確保できる働き方の導入が重要です。その方策の1つに、勤務終了時刻と次の勤務開始時刻との間に一定時間以上を設ける「勤務間インターバル制度」があります。

厚生労働省では、勤務間インターバル制度の導入促進を図るため、今年度から、

職場意識改善助成金の中に「勤務間インターバル導入コース」を新設しました。

また、特別条項付き 36 協定を締結する事業場を持つ事業主が、時間外労働時間数について、限度基準以下の上限設定を行った場合に支給する「時間外労働上限設定コース」や「テレワークコース」「職場環境改善コース」「所定労働時間短縮コース」もあります。

貴社における働き方改革の推進に、これらの助成金をぜひご活用ください。

【お問い合わせ先】

- ・「勤務間インターバル導入コース」「時間外労働上限設定コース」「職場環境改善コース」「所定労働時間短縮コース」について
都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

- ・「テレワークコース」について

テレワーク相談センター

電話 0120(91)6479

メール sodan@japan-telework.or.jp

URL <http://www.tw-sodan.jp/>

◆職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）

勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主が対象の助成金です。

最大 50 万円の助成を受けることができます。

[対象となる事業主]

休息時間が 9 時間以上の勤務間インターバルを導入する事業主

[対象となる取組]

- ・ 労務管理担当者や労働者に対する研修、周知・啓発
- ・ 就業規則などの作成・変更
- ・ 労務管理用機器（タイムレコーダー、ICカードなど）の導入など

[支給額]

対象となる経費の合計額（※）× 補助率（3/4）

※謝金、会議費、機械装置の購入費など

【勤務間インターバル導入コースの詳細はこちら】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>

◆職場意識改善助成金（時間外労働上限設定コース）

時間外労働の上限設定見直しに取り組む中小企業事業主が対象の助成金です。
最大 50 万円の助成を受けることができます。

[対象となる事業主]

限度基準告示（※）に規定する限度時間（月 45 時間、年 360 時間など）を超える内容の特別条項付き 36 協定を締結している事業場について、限度時間以下
の上限設定を行う事業主

※労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（厚生労働省告示）

[対象となる取組]

- ・ 労務管理担当者や労働者に対する研修、周知・啓発
 - ・ 就業規則などの作成・変更
 - ・ 労務管理用機器（タイムレコーダー、ICカードなど）の導入
 - ・ 労働能率の増進に資する設備・機器（※）の導入など
- ※小売業のPOS装置、飲食店の自動食器洗い乾燥機など

[支給額]

対象となる経費の合計額（※）× 補助率（3/4）

※謝金、会議費、機械装置の購入費など

【時間外労働上限設定コースの詳細はこちら】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>

◆職場意識改善助成金（テレワークコース）

在宅またはサテライトオフィスで就業するテレワークに取り組む中小企業が対象の助成金です。一人当たり 15 万円、1 企業当たり 150 万円を上限に助成を受けることができます。テレワークを導入すれば、子育てや介護、病気やけがの治療をしながら、自宅で働くことができたり、災害や感染症の大流行などが発生した際、従業員に自宅で働いてもらうことで事業の継続ができたりするなど、多くのメリットがあります。

【助成内容が変わりました】

今年度からは新たに以下の二点を見直し、より利用しやすいものとなりました。

- 1 短時間のテレワーク実施の場合も助成対象となりました
昨年度までは、終日テレワークを実施することを支給の条件としていましたが、半日だけテレワークをするなど、短時間の実施の場合も支給対象となります。
- 2 1事業主当たり通算で2回まで助成を受けられるようになりました
昨年度までは、新規にテレワークを導入する中小企業事業主を対象としていましたが、今年度からは既にテレワークを導入している中小企業事業主であっても、助成を受けることが可能となりました。

また、過去に本助成金を受給した事業主であっても、対象労働者を2倍に増加してテレワークに取り組む場合は、過去受給分を含み通算で2回まで受給可能となりました。

[対象となる事業主]

- ・テレワークを新規で導入する中小企業事業主
※試行的に導入している事業主も対象です。
- ・テレワークを継続して活用する中小企業事業主

[対象となる取組]

- ・テレワーク用通信機器（※）の導入・運用
※Web会議用機器、社内のパソコンを遠隔操作するための機器など。
なお、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。
- ・就業規則などの作成・変更
- ・労務管理担当者や労働者に対する研修、周知・啓発
- ・外部専門家（社会保険労務士など）によるコンサルティングなど

[支給額]

対象となる経費の合計額（※）× 補助率（1/2～3/4）

※謝金、会議費、機械装置の購入費など

なお、助成対象となる取組や、助成要件、申請方法など詳細は、下記のペー

ジをご覧ください。か、テレワーク相談センターへお問い合わせください。

【テレワークコースの詳細はこちら】

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/jikan/syokubaisikitelework.html

テレワーク相談センター

電話 0120(91)6479

URL <http://www.tw-sodan.jp/>

◆職場意識改善助成金（職場環境改善コース）

所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進に取り組む中小企業事業主が対象の助成金です。最大100万円の助成を受けることができます。

[対象となる事業主]

以下の条件を満たす中小企業事業主であって、成果目標（1. 月間平均所定外労働時間数の5時間以上削減、2. 年次有給休暇の年間平均取得日数の4日以上増加）の達成に向けて取組を行う事業主

- ・雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下であること
- ・月間平均所定外労働時間数が10時間以上であること
- ・労働時間などの設定の改善に積極的に取り組む意欲があること

[対象となる取組]

- ・労務管理担当者や労働者に対する研修、周知・啓発
 - ・就業規則などの作成・変更
 - ・労務管理用機器（タイムレコーダー、ICカードなど）の導入
 - ・労働能率の増進に資する設備・機器（※）の導入 など
- ※小売業のPOS装置、運送業の自動洗車機など

[支給額]

対象となる経費の合計額（※）× 補助率（1/2～3/4）

※謝金、会議費、機械装置の購入費など

【職場環境改善コースの詳細はこちら】

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/jikan/syokubaisiki.html

◆職場意識改善助成金（所定労働時間短縮コース）

所定労働時間の短縮に取り組む中小企業事業主が対象の助成金です。最大 50 万円の助成を受けることができます。

[対象となる事業主]

労働基準法の特例として法定労働時間が週 44 時間とされており（特例措置対象事業場）、かつ、所定労働時間が週 40～44 時間の事業場について、所定労働時間を 2 時間以上短縮して、40 時間以下とする中小企業事業主

[対象となる取組]

- ・ 労務管理担当者や労働者に対する研修、周知・啓発
 - ・ 就業規則などの作成・変更
 - ・ 労務管理用機器（タイムレコーダー、ICカードなど）の導入
 - ・ 労働能率の増進に資する設備・機器（※）の導入など
- ※小売業のPOS装置、飲食店の自動食器洗い乾燥機など

[支給額]

対象となる経費の合計額（※）× 補助率（3/4）

※謝金、会議費、機械装置の購入費など

【所定労働時間短縮コースの詳細はこちら】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082311.html>

【トピックス7】職場意識改善助成金（テレワークコース）の募集を開始しました

厚生労働省では、【トピックス6】でも紹介した職場意識改善助成金（テレワークコース）の受付を今年度も開始しました。テレワークの取組内容に応じて、1企業当たり最大 150 万円を支給します。応募の締め切りは、平成 29 年 12 月 1 日（金）です。

支給対象となる取組や、支給要件、申請方法、制度の変更点など詳細は、【トピックス6】◆職場意識改善助成金（テレワークコース）をご参照ください。

【厚生労働省からのお知らせ】

▽▼「平成 28 年度パートタイム労働者活躍推進企業表彰式」で

最優良賞を受賞した 2 社の取組をポータルサイトで公開中 ▲△

厚生労働省では、パートタイム労働者の活躍推進に関する事業主の自主的な取組を促進するため、パートタイム労働者活躍推進企業表彰を平成 27 年度から実施しています。

平成 28 年度に最優良賞を受賞した 2 社のパートタイム労働者に対する人事評価とキャリア形成支援に関する取組を、パート労働ポータルサイトの「パートタイム労働者活躍推進企業表彰サイト」で紹介しています。貴社のパートタイム労働者活躍推進の参考にぜひご覧ください。

また、平成 29 年度も同表彰を実施する予定です。詳細は 6 月頃、同ポータルサイトと当メールマガジンでお知らせしますので、パートタイム労働者の活躍しやすい職場づくりに取り組む企業の皆さまはぜひご応募ください。

【詳細はこちら】

パートタイム労働者活躍推進企業表彰サイト

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/award/>

▽▼ 全国 47 都道府県で無料の「労働契約等解説セミナー」を開催します

～ 5 月下旬から 7 月までの開催日程決定～

▲△

例年ご好評いただいている「労働契約等解説セミナー」を、今年度も 5 月下旬から全国 47 都道府県で開催します。【事前申込制・参加無料】

このセミナーは、雇用される側（労働者）と雇用する側（使用者）をつなぐルール“労働契約”などについて分かりやすく解説するもので、基本的な考え方を説明する「基礎セミナー」※と、労働契約に関連する判例・事例を紹介する「判

例・事例セミナー」の2種類があります。

また、セミナー終了後には、労働時間や労働契約、無期転換ルールの導入などに関する専門家による個別相談会（無料）を実施します。

今年度は、より多くの皆さまに参加いただけるよう、開催回数を増やしています。働いている方はもちろん、これから仕事に就こうとお考えの方、人事・労務管理部門の方、事業主の方など多くの皆さまの参加をお待ちしています。

※基礎セミナーでは、平成25年4月に施行された改正労働契約法（無期転換ルールなど）についても解説します。

■セミナー内容

「基礎セミナー」と「判例・事例セミナー」の両方、またはどちらか一方のみでも受講いただけます。なお、初めて参加される方で、「判例・事例セミナー」の受講を希望される場合は、合わせて「基礎セミナー」への参加もお勧めします。

○基礎セミナー（145分）

労働契約法や労働基準法に定められている“労働契約”などに関連する事項について、法律の基本的な考え方を解説します。また、労働契約法第18条における無期転換ルールに焦点を当て、内容、取り組み事例、有期雇用特別措置法などについても解説します。

○判例・事例セミナー（70分）

基礎セミナーで解説した“働く各場面における労働契約に関するポイント”について、過去の判例・事例を活用して紹介します。

○個別相談会（セミナー終了後）

労働時間や労働契約、無期転換ルール導入などに関する相談会を行います。

■5月～7月の開催予定（次回は10月から順次開催予定）

北海道1	7/25(火)	北海道2	7/26(水)
青森1	7/11(火)	岩手1	7/12(水)
宮城1	6/1(木)	宮城2	7/26(水)
秋田1	7/13(木)	山形1	5/31(水)

福島 1 (福島市)	5/30(火)	茨城 1 (水戸市)	6/2(金)
栃木 1	5/31(水)	群馬 1 (前橋市)	7/12(水)
埼玉 1	5/26(金)	埼玉 2	7/28(金)
千葉 1 (千葉市)	5/25(木)	千葉 2 (船橋市)	7/27(木)
東京 1	5/23(火)	東京 2	7/21(金)
神奈川 1 (横浜市)	5/24(水)	神奈川 2 (横浜市)	7/20(木)
新潟 1	7/11(火)	富山 1	6/20(火)
石川 1	6/21(水)	福井 1	6/22(木)
山梨 1	7/19(水)	長野 1	7/13(木)
岐阜 1	6/22(木)	静岡 1 (静岡市)	6/20(火)
愛知 1 (名古屋市)	6/21(水)	愛知 2 (名古屋市)	7/4(火)
三重 1 (津市)	6/22(木)	滋賀 1	6/23(金)
京都 1	7/4(火)	大阪 1 (大阪市)	6/6(火)
大阪 2 (大阪市)	7/5(水)	兵庫 1	6/6(火)
奈良 1	7/5(水)	和歌山 1	7/6(木)
鳥取 1	7/19(水)	島根 1	7/20(木)
岡山 1	6/7(水)	広島 1 (広島市)	6/7(水)
広島 2 (広島市)	7/6(木)	山口 1 (山口市)	6/27(火)
徳島 1	6/15(木)	香川 1	6/14(水)
愛媛 1	6/8(木)	高知 1	6/13(火)
福岡 1 (福岡市)	6/8(木)	福岡 2 (福岡市)	6/28(水)
佐賀 1	6/29(木)	長崎 1	6/30(金)
熊本 1	6/13(火)	大分 1	6/29(木)
宮崎 1	6/15(木)	鹿児島 1	6/14(水)
沖縄 1	7/25(火)		

【申込方法など詳細はこちら】

東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 (委託先)

<http://www.tokiorisk.co.jp/seminar/201704.html>

▽▼ 厚労省ジョカツ部では、イクボス宣言を募集しています！ ▲△

【イクボス宣言とは】

イクボス宣言とは、部下の育児・介護・ワークライフバランスに理解のある上

司（＝「イクボス」）である旨の宣言を行うこと。NPO法人ファザーリングジャパンが進めているプロジェクトで、さまざまな自治体、企業で働く方が宣言を行っています。

【宣言方法】

イクボス宣言書（※）に、オリジナルな宣言を1つご記入いただき、宣言書を持った写真を撮って、下記ジョカツ部あてにメールでお送りください。

宣言書にあらかじめ記載されている5つの宣言内容は、それぞれの企業の実情に沿うものに変えていただいても構いません。ただし、最後のひとはオリジナルな宣言としてください。

なお、宣言いただく方は幹部の方でも若手の方でも、どなたでも結構です。

※「イクボス宣言書」の様式は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。ホームページでは、既にイクボス宣言した方の宣言写真をご紹介します。

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

イクボス宣言写真は、会社名、役職、お名前を添えてお送りください。

- ・送付先メールアドレス：jyokatsubu@mhlw.go.jp
- ・お問い合わせ先：03(3595)3271

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課
担当：石田、旭

【イクボス宣言したら】

送付いただいた宣言写真は、1. まずは、厚労省 Facebook で公表し、2. その後、厚労省ホームページに掲載します。また、宣言が100件程度集まった段階でこの宣言写真をつなげ、1つの動画にする予定です（時期は未定）。

【厚労省ジョカツ部とは】

昨年10月末に発足した、塩崎厚生労働大臣の特命チームとして、女性とイクメンの活躍推進について検討する「女性・イクメン活躍検討チーム」です。



現在の雇用失業情勢



4月28日に公表された3月の完全失業率は前月と同水準の2.8%、有効求人倍率は前月から0.02ポイント上昇し1.45倍となりました。

現在の雇用情勢は、着実に改善が進んでいる状況にあります。

【労働力調査（総務省）】

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/201703.pdf>

(PDF : 270KB)

【一般職業紹介状況】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000163077.html>

-
- ★配信停止の手続き <https://krs.bz/roumu/m?f=10>
 - ★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>
 - ★メルマガ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」へリンク） <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、他の人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。
-