

労働政策審議会各分科会・部会の 審議状況について

(令和元年5月20日時点)

資料 4 - 1	労働基準局関係	1
資料 4 - 2	職業安定局関係	29
資料 4 - 3	雇用環境・均等局関係	79
資料 4 - 4	人材開発統括官関係	101
資料 4 - 5	政策統括官（総合政策担当）	123

勞 働 基 準 局 関 係

労働基準局所管の分科会等の審議状況
(平成30年9月6日以降)

○ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う高度プロフェッショナル制度に関する関係省令案要綱及び指針について(労働条件分科会)【別紙1】

高度プロフェッショナル制度について、労働基準法施行規則等の改正及び指針の策定により、対象労働者の適正な労働条件の確保を図るための必要な事項を定めるもの。

(平成30年12月14日諮問、同年12月26日答申、平成31年3月25日公布、同年4月1日施行)

○ 複数就業者への労災保険給付の在り方について(労働条件分科会労災保険部会)【別紙2】

全就業先の賃金合算分を基に労災保険給付を行っていないこと及び全就業先の業務上の負荷を合算して労災認定の判断を行っていないことに関し、議論を行ったもの。

○ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則及び厚生労働省関係石綿による健康被害の救済に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について(労働条件分科会労災保険部会)【別紙3】

労働保険徴収法及び石綿健康被害救済法の規定に基づく、労働保険等に関する一部の主要な手続について、特定の法人が行う場合には、電子申請によることを義務づけるもの。

(平成30年12月7日諮問・答申。平成31年3月8日公布・令和2年4月1日施行。)

○ 労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱について(労働条件分科会労災保険部会)【別紙3】

省令に規定する業務上の疾病の範囲に「オルト—トルイジンにさらされる業務による膀胱がん」を追加するもの。

(平成30年12月7日諮問・平成31年3月11日答申。同年4月10日公布・施行。)

○ 労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について（労働条件分科会労災保険部会）【別紙4】

- (1) 毎月勤労統計の不適切な取扱いに伴う労災保険の追加給付について、所要の改正を行うもの。
 - (2) 介護（補償）給付及び介護料の最高限度額及び最低補償額を増額するもの。
 - (3) 時間外労働等改善助成金の規定の整理を行うもの。
- （平成31年3月11日諮問・答申。平成31年3月31日公布・同年4月1日施行。）

○ 最低賃金法施行規則の一部を改正する省令案要綱について（労働条件分科会最低賃金部会）【別紙5】

- (1) 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により創設されるいわゆる高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者について、最低賃金法第4条の規定を適用するに当たっての賃金の換算方法を示すもの。
 - (2) 社会保険労務士等が最低基準法施行規則第4条第1項の許可申請書を使用者に代わり電子で提出する場合に、社会保険労務士等が使用者の職務を代行する契約を締結していることを証する書面の添付により、使用者の電子署名及び電子証明書の添付に代えることができることとするもの。
- （平成31年3月8日諮問・答申、平成31年3月29日公布、平成31年4月1日施行）

○ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う高度プロフェッショナル制度に関する関係省令案要綱について（安全衛生分科会）【別紙1】

高度プロフェッショナル制度対象労働者に対する医師による面接指導の要件を、健康管理時間が1週間当たり40時間を超えた場合におけるその時間について、1月当たり100時間を超えた者とする等としたもの。

（平成30年12月26日諮問・答申。平成31年3月25日公布。同年4月1日施行。）

○ 労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱について（安全衛生分科会）【別紙6・7】

- (1) 伐木の作業を行う場合において、既にかかり木が生じている場合等は、速やかに当該かかり木を処理することや、チェーンソーによる伐木作業等を行う労働者に下肢の切創防止用保護衣を着用させることなどを、事業者¹に義務付けることとしたもの。
- （平成30年10月24日諮問。同年12月26日答申。平成31年2月12日公

布・順次施行。)

- (2) 労働者死傷病報告の様式について、労働者が外国人である場合、事業者が「国籍・地域」及び「在留資格」を記入する欄を設けるとともに、職員記入欄、備考等について所要の改正を行うこととしたもの。

(平成30年12月26日諮問・答申。平成31年1月8日公布・施行。)

○ 労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱について（安全衛生分科会）【別紙8】

健康管理手帳の交付対象業務に、オルトートルイジン（これをその重量の1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。）を製造し、又は取り扱う業務を追加するとともに、健康管理手帳の交付対象要件を、当該業務に5年以上従事した経験を有することとしたもの。

(平成31年3月19日諮問・答申。同年4月10日公布・施行。)

○ 各分科会における目標の評価について（2019年度）【別紙9】

労働条件分科会及び安全衛生分科会の目標について、別紙のとおり評価を行った。

【参考】分科会等開催実績

- ・労働条件分科会 10/15、10/31、11/14、12/14、12/26、3/6
- ・労働条件分科会労災保険部会 11/12、12/7、3/11
- ・労働条件分科会最低賃金部会 3/8
- ・安全衛生分科会 10/24、11/20、12/26、3/19
- ・安全衛生分科会じん肺部会 3/18

労働基準法施行規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令 による改正後の労働基準法施行規則（抄）

○労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

第三十四条の二 法第四十一条の二第一項の規定による届出は、様式第十四号の二により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② 法第四十一条の二第一項各号列記以外の部分に規定する厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる事項を明らかにした書面に対象労働者（同項に規定する「対象労働者」をいう。以下同じ。）の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法（当該対象労働者が希望した場合にあつては、当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法）とする。

一 対象労働者が法第四十一条の二第一項の同意をした場合には、同項の規定により、法第四章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこととなる旨

二 法第四十一条の二第一項の同意の対象となる期間

三 前号の期間中に支払われると見込まれる賃金の額

③ 法第四十一条の二第一項第一号の厚生労働省令で定める業務は、次に掲げる業務（当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示（業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものを含む。）を受けて行うものを除く。）とする。

一 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

二 資産運用（指図を含む。以下この号において同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

三 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務

四 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務

五 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

④ 法第四十一条の二第一項第二号イの厚生労働省令で定める方法は、使用者が、次に掲げる事項を明らかにした書面に対象労働者の署名を受け、当該書面の交付を受ける方法（当該対象労働者が希望した場合にあつては、当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法）とする。

一 業務の内容

二 責任の程度

三 職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たつて求められる水準

⑤ 法第四十一条の二第一項第二号ロの基準年間平均給与額は、厚生労働省において作成する毎月勤労統計（以下「毎月勤労統計」という。）における毎月きまつて支給する給与の額の一月分から十二月分までの各月分の合計額とする。

⑥ 法第四十一条の二第一項第二号ロの厚生労働省令で定める額は、千七十五万円とする。

⑦ 法第四十一条の二第一項第三号の厚生労働省令で定める労働時間以外の時間は、休憩時間その他対象労働者が労働していない時間とする。

⑧ 法第四十一条の二第一項第三号の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法とする。ただし、事業場外において労働した場合であつて、やむを得ない理由があるときは、自己申告によることができる。

⑨ 法第四十一条の二第一項第五号イの厚生労働省令で定める時間は、十一時間とする。

⑩ 法第四十一条の二第一項第五号イの厚生労働省令で定める回数は、四回とする。

⑪ 法第四十一条の二第一項第五号ロの厚生労働省令で定める時間は、一週間当たりの健康管理時間（同項第三号に規定する健康管理時間をいう。以下この条及び次条において同じ。）が四十時間を超えた場合におけるその超えた時間について、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間とする。

一 一箇月 百時間

二 三箇月 二百四十時間

⑫ 法第四十一条の二第一項第五号ニの厚生労働省令で定める要件は、一週間当たりの健康管理時間が四十時間を超えた場合におけるその超えた時間が一箇月当たり八十時間を超えたこと又は対象労働者からの申出があつたこととする。

⑬ 法第四十一条の二第一項第五号ニの厚生労働省令で定める項目は、次に掲げるものとする。

一 労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）第四十四条第一項第一号から第三号まで、第五号及び第八号から第十一号までに掲げる項目（同項第三号に掲げる項目にあつては、視力及び聴力の検査を除く。）

二 労働安全衛生規則第五十二条の四各号に掲げる事項の確認

⑭ 法第四十一条の二第一項第六号の厚生労働省令で定める措置は、次に掲げる措置とする。

一 法第四十一条の二第一項第五号イからニまでに掲げるいずれかの措置であつて、同項の決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずることとした措置以外のもの

二 健康管理時間が一定時間を超える対象労働者に対し、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいい、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十六条の八の四第一項の規定による面接指導を除く。）を行うこと。

三 対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。

四 対象労働者の心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。

五 対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。

六 産業医等による助言若しくは指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。

⑮ 法第四十一条の二第一項第十号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

一 法第四十一条の二第一項の決議の有効期間の定め及び当該決議は再度同項の決議をしない限り更新されない旨

二 法第四十一条の二第一項に規定する委員会の開催頻度及び開催時期

三 常時五十人未満の労働者を使用する事業場である場合には、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師を選任すること。

四 使用者は、イからチまでに掲げる事項に関する対象労働者ごとの記録及びりに掲げる事項に関する記録を第一号の有効期間中及び当該有効期間の満了後三年間保存すること。

イ 法第四十一条の二第一項の規定による同意及びその撤回

ロ 法第四十一条の二第一項第二号イの合意に基づき定められた職務の内容

ハ 法第四十一条の二第一項第二号ロの支払われると見込まれる賃金の額

ニ 健康管理時間の状況

ホ 法第四十一条の二第一項第四号に規定する措置の実施状況

ヘ 法第四十一条の二第一項第五号に規定する措置の実施状況

ト 法第四十一条の二第一項第六号に規定する措置の実施状況

チ 法第四十一条の二第一項第八号に規定する措置の実施状況

リ 前号の規定による医師の選任

第三十四条の二の二 法第四十一条の二第二項の規定による報告は、同条第一項の決議が行われた日から起算して六箇月以内ごとに、様式第十四号の三により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② 法第四十一条の二第二項の規定による報告は、健康管理時間の状況並びに同条第一項第四号に規定する措置、同項第五号に規定する措置及び同項第六号に規定する措置の実施状況について行うものとする。

第三十四条の二の三 第二十四条の二の四の規定は、法第四十一条の二第一項の委員会について準用する。

労働基準法第41条の2第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針

第1 趣旨

この指針は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「法」という。）第41条の2第1項の規定により同項第1号に規定する対象業務（以下「対象業務」という。）に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るため、同項の委員会（以下「労使委員会」という。）が決議する同項各号に掲げる事項について具体的に明らかにする必要があると認められる事項を規定するとともに、対象業務に従事する労働者については法第4章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しないものとする法の制度（以下「高度プロフェッショナル制度」という。）の実施に関し、同項の事業場の使用者及び当該事業場の労働者等並びに労使委員会の委員（以下「委員」という。）が留意すべき事項等を定めたものである。

法第41条の2第1項の決議（以下「決議」という。）をする委員は、当該決議の内容がこの指針に適合したものとなるようにしなければならない。

第2 本人同意

- 法第41条の2第1項の規定による労働者の同意（以下「本人同意」という。）に関し、使用者は、本人同意を得るに当たってその時期、方法等の手続をあらかじめ具体的に明らかにすることが適当である。このため、委員は、本人同意を得るに当たっての手続を決議に含めることが適当である。
- 本人同意を得るに当たって、使用者は、労働者本人にあらかじめ次に掲げる事項を書面で明示することが適当である。
 - 高度プロフェッショナル制度の概要
 - 当該事業場における決議の内容
 - 本人同意をした場合に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度
 - 本人同意をしなかった場合の配置及び処遇並びに本人同意をしなかったことに対する不利益取扱いが行ってはならないものであること。
 - 本人同意の撤回ができること及び本人同意の撤回に対する不利益取扱いは行ってはならないものであること。
- 本人同意の対象となる期間は、1年未満の期間の定めのある労働契約を締結している労働者については当該労働契約の期間、期間の定めのない労働契約又は1年以上の期間の定めのある労働契約を締結している労働者については長くとも1年間とし、当該期間が終了するごとに、必要に応じ法第41条の2第1項第2号に掲げる労働者の範囲に属する労働者（以下「対象労働者」という。）に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度等について見直しを行った上で、改めて本人同意を得ることが適当である。なお、これらの見直しを行う場合には、使用者は、労使委員会に対し事前にその内容について説明することが適当である。
- 本人同意の対象となる期間を1箇月未満とすることは、労働者が対象業務に従事する時間に関する裁量を発揮しうべきこととなるため認められない。
- 使用者は、労働者を高度プロフェッショナル制度の対象とすることで、その賃金の額が対象となる前の賃金の額から減ることにならないようにすることが必要である。
- 使用者から一方的に本人同意を解除することはできない。

第3 労使委員会が決議する法第41条の2第1項各号に掲げる事項

- 法第41条の2第1項第1号に掲げる事項関係
 - 当該事項に関し具体的に明らかにする事項
 - 対象業務は、次の(イ)及び(ロ)に掲げる要件のいずれにも該当するものである。
 - 当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものでないこと。

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号。以下「則」という。）第34条の2第3項に規定する「当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示（業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものを含む。）を受けて行うものを除く」の「具体的な指示」とは、対象労働者から対象業務に従事する時間に関する裁量を失わせるような指示をいい、対象業務は働く時間帯の選択や時間配分について自らが決定できる広範な裁量が対象労働者に認められている業務でなければならない。また、実質的に業務に従事する時間に関する指示と認められる指示についても、「具体的な指示」に含まれるものである。

ここでいう「具体的な指示」として、次のようなものが考えられる。
 - 出勤時間の指定等始業・終業時間や深夜・休日労働等労働時間に関する業務命令や指示
 - 対象労働者の働く時間帯の選択や時間配分に関する裁

量を失わせるような成果・業務量の要求や納期・期限の設定

- 特定の日時を指定して会議に出席することを一方的に義務付けること。
 - 作業工程、作業手順等の日々のスケジュールに関する指示
- (ロ) 則第34条の2第3項各号に掲げる業務のいずれかに該当するものであること。

① 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

則第34条の2第3項第1号の「金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務」とは、金融取引のリスクを減らしてより効率的に利益を得るため、金融工学のほか、統計学、数学、経済学等の知識をもって確率モデル等の作成、更新を行い、これによるシミュレーションの実施、その結果の検証等の技法を駆使した新たな金融商品の開発の業務をいう。

ここでいう「金融商品」とは、金融派生商品（金や原油等の原資産、株式や債券等の原証券の変化に依存してその値が変化する証券）及び同様の手法を用いた預貯金等をいう。

② 資産運用（指図を含む。以下この②において同じ。）

の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

則第34条の2第3項第2号の「資産運用（指図を含む。以下この号において同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務」とは、金融知識等を活用した自らの投資判断に基づく資産運用の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務をいう。

③ 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務

則第34条の2第3項第3号の「有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務」とは、有価証券等に関する高度の専門知識と分析技術を応用して分析し、当該分析の結果を踏まえて評価を行い、これら自らの分析又は評価結果に基づいて運用担当者等に対し有価証券の投資に関する助言を行う業務をいう。

ここでいう「有価証券市場における相場等の動向」とは、株式相場、債券相場の動向のほかこれらに影響を与える経済等の動向をいい、「有価証券の価値等」とは、有価証券に投資することによって将来得られる利益である値上がり益、利子、配当等の経済的価値及び有価証券の価値の基盤となる企業の事業活動をいう。

④ 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務

則第34条の2第3項第4号の「顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務」とは、企業の事業運営についての調査又は分析を行い、企業に対して事業・業務の再編、人事等社内制度の改革など経営戦略に直結する業務改革案等を提案し、その実現に向けてアドバイスや支援をしていく業務をいう。

ここでいう「調査又は分析」とは、顧客の事業の運営に関する重要な事項について行うものであり、顧客から調査又は分析を行うために必要な内部情報の提供を受けた上で、例えば経営状態、経営環境、財務状態、事業運営上の問題点、生産効率、製品や原材料に係る市場の動向等について行う調査又は分析をいう。

⑤ 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

則第34条の2第3項第5号の「新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務」とは、新たな技術の研究開発、新たな技術を導入して行う管理方法の構築、新素材や新型モデル・サービスの研究開発等の業務をいい、専門的、科学的な知識、技術を有する者によって、新たな知見を得ること又は技術的改善を通じて新たな価値を生み出すことを目的として行われるものをいう。

ロ 対象業務について決議するに当たり、決議に係る業務の具体的な範囲及び当該業務が則第34条の2第3項各号に掲げる業務のいずれに該当するかを明らかにすることが必要である。

ハ イ(イ)及び(ロ)の全部又は一部に該当しない業務を労使委員会において対象業務として決議したとしても、当該業務に従事する労働者に関し、高度プロフェッショナル制度の効果は生じない。

(2) 留意事項

イ 対象業務は、部署が所掌する業務全体ではなく、対象となる労働者に従事させることとする業務をいう。したがって、対象業務の語句(例えば、「研究」、「開発」)に対応する語句をその名称に含む部署(例えば、「研究開発部」)において行われる業務の全てが対象業務に該当するものではない。

ロ 労使委員会において対象業務について決議するに当たり、委員は、次に掲げる対象業務となり得る業務の例及び対象業務となり得ない業務の例について留意することが必要である。なお、対象業務となり得る業務の例については、(1)イ(イ)及び(ロ)に該当する場合に対象業務として決議し得るものである。また、対象業務となり得る業務の例に該当しないものは対象業務として決議し得ないとするものではない。対象業務となり得ない業務の例については、これに該当しないものは対象業務として決議し得るとするものではない。

(イ) 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

① 対象業務となり得る業務の例

- ・ 資産運用会社における新興国企業の株式を中心とする富裕層向け商品(ファンド)の開発の業務

② 対象業務となり得ない業務の例

- ・ 金融商品の販売、提供又は運用に関する企画立案又は構築の業務
- ・ 保険商品又は共済の開発に際してアクチュアリーが通常行う業務
- ・ 商品名の変更や既存の商品の組合せのみをもって行う金融商品の開発の業務
- ・ 専らデータの入力又は整理を行う業務

(ロ) 資産運用(指図を含む。以下この(ロ)において同じ。)の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

① 対象業務となり得る業務の例

- ・ 資産運用会社等における投資判断に基づく資産運用の業務(いわゆるファンドマネージャーの業務)
- ・ 資産運用会社等における投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務(いわゆるトレーダーの業務)
- ・ 証券会社等における投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務(いわゆるディーラーの業務)

② 対象業務となり得ない業務の例

- ・ 有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断を伴わない顧客からの注文の取次の業務
- ・ ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの指示を受けて行う業務
- ・ 金融機関における窓口業務
- ・ 個人顧客に対する預金、保険、投資信託等の販売・勧誘の業務
- ・ 市場が開いている時間は市場に張り付くよう使用者から指示され、実際に張り付いていなければならない業務
- ・ 使用者から指示された取引額・取引量を処理するためには取引を継続し続けなければならない業務
- ・ 金融以外の事業を営む会社における自社資産の管理、運用の業務

(ハ) 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務

① 対象業務となり得る業務の例

- ・ 特定の業界の中長期的な企業価値予測について調査分析を行い、その結果に基づき、推奨銘柄について投資判断に資するレポートを作成する業務

② 対象業務となり得ない業務の例

- ・ 一定の時間を設定して行う相談業務
- ・ 専ら分析のためのデータ入力又は整理を行う業務

(ニ) 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務

① 対象業務となり得る業務の例

- ・ コンサルティング会社において行う顧客の海外事業展開に関する戦略企画の考案の業務

② 対象業務となり得ない業務の例

- ・ 調査又は分析のみを行う業務
- ・ 調査又は分析を行わず、助言のみを行う業務
- ・ 専ら時間配分を顧客の都合に合わせてざるを得ない相談業務
- ・ 個人顧客を対象とする助言の業務
- ・ 商品・サービスの営業・販売として行う業務
- ・ 上席の指示やシフトに拘束され、働く時間帯の選択や時間配分に裁量が認められない形態でチームのメンバーとして行う業務
- ・ サプライヤーが代理店に対して行う助言又は指導の業務

(ホ) 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

① 対象業務となり得る業務の例

- ・ メーカーにおいて行う要素技術の研究の業務
- ・ 製薬企業において行う新薬の上市に向けた承認申請のための候補物質の探索や合成、絞り込みの業務
- ・ 既存の技術等を組み合わせることで応用することによって新たな価値を生み出す研究開発の業務
- ・ 特許等の取得につながり得る研究開発の業務

② 対象業務となり得ない業務の例

- ・ 作業工程、作業手順等の日々のスケジュールが使用者からの指示により定められ、そのスケジュールに従わなければならない業務
- ・ 既存の商品やサービスにとどまり、技術的改善を伴わない業務
- ・ 既存の技術等の単なる組合せにとどまり、新たな価値を生み出すものではない業務
- ・ 他社のシステムの単なる導入にとどまり、導入に当たり自らの研究開発による技術的改善を伴わない業務
- ・ 専門的、科学的な知識、技術がなくても行い得る既存の生産工程の維持・改善の業務
- ・ 完成品の検査や品質管理を行う業務
- ・ 研究開発に関する権利取得に係る事務のみを行う業務
- ・ 生産工程に従事する者に対する既知の技術の指導の業務
- ・ 上席の研究員の指示に基づく実験材料の調達や実験準備の業務

ハ 対象業務について「当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示(業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に関する指示と認められるものを含む。)を受けて行うものを除く」とされていることに関し、高度プロフェッショナル制度が適用されている場合であっても、当該具体的な指示に該当するもの以外については、使用者は、対象労働者に対し必要な指示をすることは可能である。したがって、使用者が対象労働者に対し業務の開始時に当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、中途において経過の報告を受けつつこれらの基本的事項について所要の変更の指示をすることは可能である。

また、使用者は、対象労働者の上司に対し、業務に従事する時間に関し具体的な指示を行うことはできないこと等高度プロフェッショナル制度の内容に関し必要な管理者教育を行うことが必要である。

2 法第41条の2第1項第2号に掲げる事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

イ 対象労働者は、次の(イ)及び(ロ)に掲げる要件のいずれにも該当するものである。

(イ) 職務が明確に定められていること。

法第41条の2第1項第2号イの「職務が明確に定められている」とは、当該対象労働者の業務の内容、責任の程度及び職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たって求められる水準(以下「職務の内容」という。)が具体的に定められており、当該対象労働者の職務の内容とそれ以外の職務の内容との区別が客観的になされていることをいう。したがって、例えば、業務の内容が抽象的に定められており、使用者の一方的な指示により業務を追加することができるものは、職務が明確に定められているとはいえない。

また、職務を定めるに当たり、働き方の裁量を失わせるような業務量や成果を求めるものではないことが必要である。

さらに、職務の内容を変更する場合には再度合意を得ることが必要であり、その場合であっても職務の内容の変更は対象業務の範囲内に限られるものである。

(ロ) 法第41条の2第1項第2号ロに規定する要件を満たしていること。

法第41条の2第1項第2号ロの「労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額」とは、個別の労働契約又は就業規則等において、名称の如何にかかわらず、あらかじめ具体的な額をもって支払われることが約束され、支払われることが確実に見込まれる賃金は全て含まれるものである。

したがって、労働者の勤務成績、成果等に応じて支払われる賞与や業績給等、その支給額があらかじめ確定されていないものは含まれないものである。ただし、賞与や業績給でもいわゆる最低保障額が定められ、その最低保障額については支払われることが確実に見込まれる場合には、その最低保障額は含まれるものである。また、一定の具体的な額をもって支払うことが約束されている手当は含まれるが、支給額が減少し得る手当は含まれないものである。

ロ 対象労働者について決議するに当たり、法第41条の2第1項第2号に掲げる労働者の範囲を明らかにすることが必要である。また、対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であり、対象業務以外の業務にも常態として従事している者は対象労働者とはならない。

(2) 留意事項

イ 職務を定めるに当たり、使用者及び労働者は、職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たって求められる水準を客観的なものとするのが望ましい。

ロ 労使委員会において、法第41条の2第1項第2号に掲げる労働者の範囲について決議するに当たり、委員は、事業場の実態や対象業務の性質等に応じて当該範囲を定めることが適当である。

例えば、当該範囲を一定の職務経験年数や資格を有する労働者に限ることを決議で定めることや、則第34条の2第6項に定める額よりも高い額を年収要件として決議で定めることも可能である。

3 法第41条の2第1項第3号に掲げる事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

決議に際して、法第41条の2第1項第3号に規定する健康管理時間（労使委員会が同号の決議により健康管理時間から除くこととした時間を含む。）を把握する方法について、当該事業場の実態に応じて適切なものを具体的に明らかにするとともに、当該方法は次のいずれにも該当するものとする必要がある。

イ 法第41条の2第1項第3号の「事業場内にいた時間」を把握する方法が、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法であること。

ここでいう「客観的な方法」については、例えば、次に掲げるものを基礎とした出退勤時刻又は入退室時刻の記録が該当する。

- ① タイムレコーダーによるタイムカードへの打刻記録
- ② パーソナルコンピュータ内の勤怠管理システムへのログイン・ログアウト記録
- ③ ICカードによる出退勤時刻又は事業場への入退場時刻の記録

ロ 法第41条の2第1項第3号の「事業場外において労働した時間」を把握する方法が、イと同様に客観的な方法であること。

客観的な方法によることができないやむを得ない理由がある場合には、対象労働者による自己申告により把握することを明らかにすることが認められる。ここでいう「やむを得ない理由」については、対象労働者による自己申告によりその事業場外において労働した時間を把握せざるを得ない理由として具体的に示されている必要があり、例えば、次に掲げるものが考えられる。

- ① 顧客先に直行直帰し、勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等もできないこと。
- ② 事業場外において、資料の閲覧等パーソナルコンピュータを使用しない作業を行うなど、勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等もできないこと。
- ③ 海外出張等勤怠管理システムへのログイン・ログアウト等が常時できない状況にあること。

ハ 法第41条の2第1項第3号の「事業場内にいた時間」から同号の「厚生労働省令で定める労働時間以外の時間」を除くことを決議する場合には、除くこととする時間の内容や性質を具体的に明らかにするとともに、当該除くこととする時間を把握する方法が、イと同様に客観的な方法であること。

この除くこととする時間について、手待ち時間を含めることや一定時間数を一律に除くことは認められない。

ニ 健康管理時間を把握するに当たっては、対象労働者ごとに、日々の健康管理時間の始期及び終期並びにそれに基づく健康管理時間の時間数が記録されており、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の8の4第1項の規定による医師の面接指導を適切に実施するため、使用者は、少なくとも1箇月当たりの健康管理時間の時間数の合計を把握すること。

ロの対象労働者による自己申告により、複数の日についてまと

めて把握する場合であっても、日々及び1箇月当たりの健康管理時間は明らかにされなければならない。

(2) 留意事項

イ 委員は、(1)ニの記録方法とすることを決議で定めることが適当である。

ロ 健康管理時間の記録について、使用者は、対象労働者から求めがあれば、当該対象労働者に開示することが必要である。したがって、委員は、健康管理時間の開示の手続きを決議に含めることが必要である。

ハ 使用者は、対象労働者の健康管理時間の状況を把握する際、対象労働者からの健康状態についての申告、健康状態についての上司による定期的なヒアリング等に基づき、対象労働者の健康管理状況を把握することが望ましい。このため、委員は、法第41条の2第1項第4号から第6号までに規定する措置を講ずる前提として、使用者が対象労働者の健康管理時間の状況と併せてその健康状態を把握することを決議に含めることが望ましい。

4 法第41条の2第1項第4号に掲げる事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

イ 決議に際し、対象労働者の休日の取得の手続の具体的な内容を明らかにすることが必要である。

ロ 1年間を通じ104日以上の日について、対象労働者に与えることができないことが確定した時点から、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じない。また、1年間を通じ104日以上の日及び4週間を通じ4日以上の日以上の起算日は、高度プロフェッショナル制度の適用の開始日となる。

(2) 留意事項

イ 適切に休日を取得することが疲労の蓄積を防止する観点から重要であり、確実に休日を取得するため、対象労働者が、あらかじめ年間の休日の取得予定を決定し、使用者に通知すること及び休日の取得の状況を使用者に明らかにすることが望ましい。

ロ 使用者は、疲労の蓄積を防止する観点から、長期間の連続勤務とならないよう休日を適切に取得することが重要であることについて、対象労働者にあらかじめ周知することが望ましい。

5 法第41条の2第1項第5号に掲げる事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

決議に際し、法第41条の2第1項第5号に規定する措置（以下「選択的措置」という。）について、同号イからニまでに掲げる措置のうちいずれの措置をどのように講ずるかを具体的に明らかにすることが必要である。

(2) 留意事項

イ 委員は、法第41条の2第1項第5号に掲げる事項に関し決議するに当たり、同号イからニまでに掲げる措置のいずれの措置を講ずるかとするかについて、対象となり得る労働者の意見を聴くことが望ましい。

ロ 対象事業場（対象業務が存在する事業場をいう。以下同じ。）に複数の対象業務が存在する場合、委員は、当該対象業務の性質等に応じて、対象業務ごとに選択的措置を決議することが望ましい。

ハ 選択的措置として法第41条の2第1項第5号ニに掲げる健康診断の実施を決議した場合には、使用者は、これを労働者に確実に受けさせるようにするとともに、健康診断の結果の記録、健康診断の結果に基づく当該対象労働者の健康を保持するために必要な措置に関する医師の意見の聴取、当該医師の意見を勘案した適切な措置等を講ずることが必要である。

6 法第41条の2第1項第6号に掲げる事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

イ 決議に際し、法第41条の2第1項第6号に規定する措置（以下「健康・福祉確保措置」という。）について、則第34条の2第14項に規定する措置のうちいずれの措置をどのように講ずるかを具体的に明らかにすることが必要である。

ロ 対象労働者については、使用者が対象業務に従事する時間に関する具体的な指示を行わないこととされているが、使用者は、このために当該対象労働者について、労働契約法（平成19年法律第128号）第5条の規定に基づく安全配慮義務を免れるものではない。

(2) 留意事項

委員は、把握した対象労働者の健康管理時間及びその健康状態に応じて、対象労働者への高度プロフェッショナル制度の適用について必要な見直しを行うことを決議に含めることが望ましい。例えば、健康管理時間が一定時間を超えた労働者については高度プロフェッショナル制度を適用しないこととすることなどが考えられる。

7 法第41条の2第1項第7号に掲げる事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

- イ 決議に際し、法第41条の2第1項第7号の「同意の撤回に関する手続」について、撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申出の方法等その具体的内容を明らかにすることが必要である。
- ロ 使用者は、本人同意を撤回した場合の配置及び処遇について、本人同意を撤回した対象労働者をそのことを理由として不利益に取り扱ってはならない。
- ハ 本人同意の撤回を申し出た対象労働者については、その時点から高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じない。

(2) 留意事項

委員は、本人同意を撤回した場合の撤回後の配置及び処遇又はその決定方法について、あらかじめ決議で定めておくことが望ましい。当該撤回後の配置及び処遇又はその決定方法については、使用者が意図的に制度の要件を満たさなかった場合等本人同意の撤回に当たらない場合には適用されないよう定めることが適当である。

8 法第41条の2第1項第8号に掲げる事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

決議に際し、法第41条の2第1項第8号の対象業務に従事する対象労働者からの苦情の処理に関する措置（以下「苦情処理措置」という。）について、苦情の申出先となる部署及び担当者、取り扱う苦情の範囲、処理の手順、方法等その具体的内容を明らかにすることが必要である。

(2) 留意事項

イ 労使委員会において、苦情処理措置について決議するに当たり、委員は、使用者や人事担当者以外の者を申出先となる担当者とする等工夫により、対象労働者が苦情を申し出やすい仕組みとすることが適当である。

ロ 取り扱う苦情の範囲については、委員は、高度プロフェッショナル制度の実施に関する苦情のみならず、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度等高度プロフェッショナル制度に付随する事項に関する苦情も含むものとするが適当である。

ハ 苦情処理措置として、労使委員会が事業場において実施されている苦情処理制度を利用することを決議した場合には、使用者は、対象労働者にその旨を周知するとともに、当該実施されている苦情処理制度が高度プロフェッショナル制度の運用の実態に応じて機能するよう配慮することが適当である。

9 法第41条の2第1項第9号に掲げる事項関係

使用者は、本人同意をしなかった場合の配置及び処遇について、本人同意をしなかった労働者をそのことを理由として不利益に取り扱ってはならない。

10 法第41条の2第1項第10号に掲げる事項関係

(1) 当該事項に関し具体的に明らかにする事項

法第41条の2第1項第10号に規定する「前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項」として、則第34条の2第15項第1号から第4号までにおいて、次の事項が労使委員会の決議事項として定められている。

イ 決議の有効期間の定め及び当該決議は再度決議をしない限り更新されない旨

ロ 労使委員会の開催頻度及び開催時期

ハ 常時50人未満の労働者を使用する事業場である場合には、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師を選任すること。

ニ 本人同意及びその撤回、合意に基づき定められた職務の内容、支払われると見込まれる賃金の額、健康管理時間の状況、法第41条の2第1項第4号に規定する措置（以下「休日確保措置」という。）、選択的措置、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置の実施状況に関する対象労働者ごとの記録並びにハの選任に関する記録を、イの有効期間中及びその満了後3年間保存すること。

(2) 留意事項

イ 委員は、(1)イの有効期間について、1年とすることが望ましい。

ロ (1)ロの開催頻度及び開催時期について、法第41条の2第2項の規定による報告の内容に関し労使委員会において調査審議し、必要に応じて決議を見直す観点から、少なくとも6箇月に1回、当該報告を行う時期に開催することとすることが必要である。また、委員は、決議を行った後に当該決議の内容に関連して生じた当該決議の時点では予見し得なかった事情の変化に対応するため、委員の半数以上から決議の変更等のための労使委員会の開催の申出があった場合は、(1)イの有効期間の中途であっても決議の変更等のための調査審議を行うものとするを決議において定めることが適当である。

11 その他決議に関する事項

労使委員会が決議を行うに当たっては、委員が、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容を十分理解した上で、行うことが重要である。

このため、労使委員会が決議を行うに先立ち、使用者は、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容について、労使委員会に対し、十分に説明することが適当である。また、委員は、使用者がこれらの制度を変更しようとする場合にあっては労使委員会に対し事前に変更内容の説明をするものとするを労使委員会において決議することが適当である。

第4 労使委員会の要件等労使委員会に関する事項

労使委員会の要件等に関し対象事業場の使用者並びに当該事業場の労働者、労働組合及び労働者の過半数を代表する者並びに委員が留意すべき事項等は、次のとおりである。

1 労使委員会の設置に先立つ話し合い

対象事業場の使用者及び労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）又は労働組合は、法第41条の2第1項の規定により労使委員会が設置されるに先立ち、設置に係る日程、手順、使用者による一定の便宜の供与がなされる場合についてはその在り方等について十分に話し合い、定めておくことが望ましい。その際、委員の半数について同条第3項において準用する法第38条の4第2項第1号に規定する指名（以下「委員指名」という。）の手続を経なければならないことに鑑み、これらの手続を適切に実施できるようにする観点から話し合いがなされることが望ましい。特に、同号に規定する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、使用者は、過半数代表者が必要な手続を円滑に実施できるよう十分に話し合い、必要な配慮を行うことが適当である。

なお、過半数代表者が適正に選出されていない場合や監督又は管理の地位にある者について委員指名が行われている場合は当該労使委員会による決議は無効であり、過半数代表者は則第6条の2第1項各号に該当するよう適正に選出されている必要がある。また、労使を代表する委員それぞれ1名計2名で構成される委員会は労使委員会として認められない。

2 法第41条の2第1項及び関係省令に基づく労使委員会の運営規程

(1) 労使委員会の要件として、則第34条の2の3において準用する則第24条の2の4において、労使委員会の招集、定足数、議事その他労使委員会の運営について必要な事項に関する規程（以下「運営規程」という。）が定められていること、使用者は運営規程の作成又は変更について労使委員会の同意を得なければならないこと等が規定されている。この運営規程には、労使委員会の招集に関する事項として決議の調査審議のための委員会、決議に係る有効期間中における制度の運用状況の調査審議のための委員会等定例として予定されている委員会の開催に関すること及び必要に応じて開催される委員会の開催に関することを、議事に関する事項として議長の選出に関すること及び決議の方法に関することを、それぞれ規定することが適当である。

(2) 運営規程において、定足数に関する事項を規定するに当たっては、労使委員会が決議をする場合の委員の5分の4以上の多数による議決とは、労使委員会に出席した委員の5分の4以上の多数による議決で足りるものであることに鑑み、全委員に係る定足数のほか、労使を代表する委員それぞれについて一定割合又は一定数以上の出席を必要とし、これらを満たさない場合には議決できないことを定めることが適当である。

3 労使委員会に対する使用者による情報の開示

(1) 決議が適切に行われるため、使用者は、労使委員会に対し、決議のための調査審議をする場合には、第3の11において使用者が労使委員会に対し十分に説明するものとするが適当であるとされている対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度の内容に加え、高度プロフェッショナル制度が適用されることとなった場合における対象業務の具体的内容を開示することが適当である。

(2) 委員が、当該対象事業場における高度プロフェッショナル制度の実施状況に関する情報を十分に把握するため、使用者は、労使委員会に対し、健康管理時間の状況、休日確保措置の実施状況、選択的措置の実施状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況及び労使委員会の開催状況を開示することが適当である。

なお、対象労働者からの苦情の内容及びその処理状況を労使委員会に開示するに当たっては、使用者は対象労働者のプライバシーの保護に十分留意することが必要である。

(3) 運営規程においては、使用者が開示すべき情報の範囲、開示手続、開示が行われる労使委員会の開催時期等必要な事項を定めておくことが適当である。

使用者が開示すべき情報の範囲を定めるに当たっては、健康管理時間の状況や休日確保措置の実施状況に関し使用者が開示すべき情報の範囲について、対象労働者全体の平均値だけではなく、その分布を示すなど対象労働者の個別の状況が明らかになるものとするが適当である。

4 労使委員会と労働組合等との関係

- (1) 労使委員会は、法第41条の2第1項において「賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会」とされている。この労働条件に関する事項についての労使委員会による調査審議は、決議に基づく高度プロフェッショナル制度の適正な実施を図る観点から行われるものであり、労働組合の有する団体交渉権を制約するものではない。

このため、運営規程においては、労使委員会と労働組合又は労働条件に関する事項を調査審議する労使協議機関との関係を明らかにしておくため、それらと協議の上、労使委員会の調査審議事項の範囲を定めておくことが適当である。

- (2) 法第41条の2第3項において準用する法第38条の4第5項の規定に基づき、労使委員会において、委員の5分の4以上の多数による議決により同項に掲げる規定（以下「特定条項」という。）において労使協定に委ねられている事項について決議した場合には、当該労使委員会の決議をもって特定条項に基づく労使協定に代えることができることとされている。

このため、運営規程においては、労使委員会と特定条項に係る労使協定の締結当事者となり得る労働組合又は過半数代表者との関係を明らかにしておくため、これらと協議の上、労使委員会が特定条項のうち労使協定に代えて決議を行うこととする規定の範囲を定めておくことが適当である。

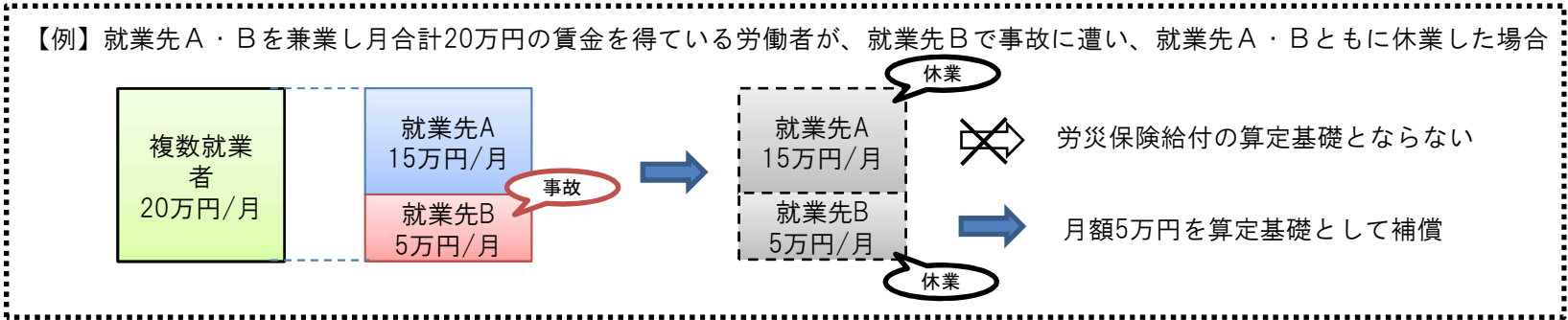
労災保険の検討状況

- 平成30年6月22日より、労災保険部会において、以下の論点を中心に検討を開始。
- 今後、他の制度的課題の検討状況も注視しながら、速やかに結論を得る予定。

論点

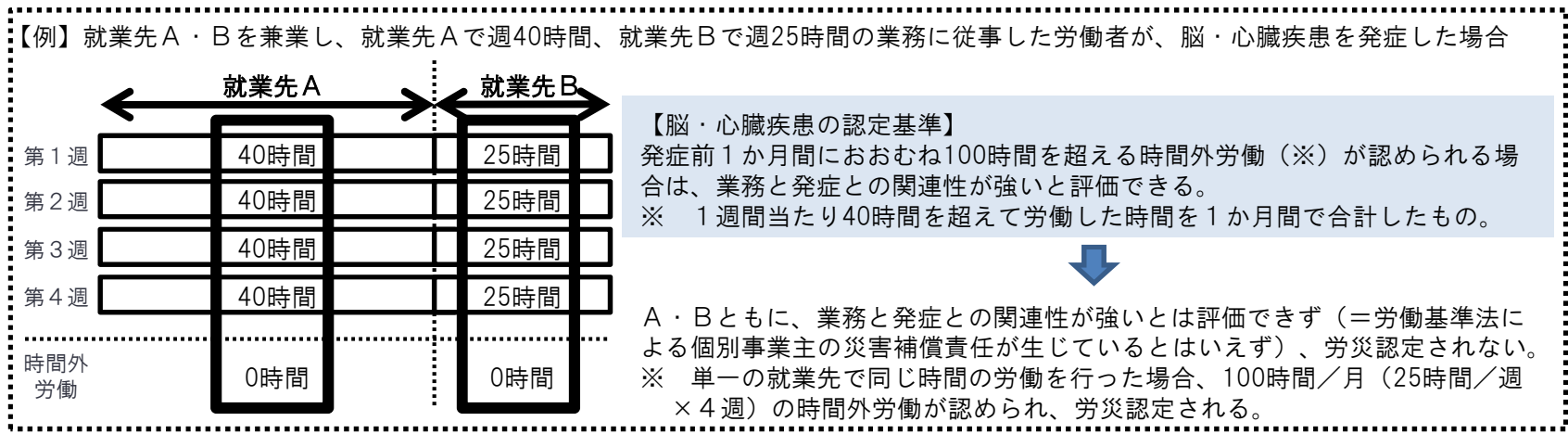
(給付額)

- 複数就業者の労災保険給付額について、全ての就業先の賃金合算分を基に補償することはできない取扱いをどうするか。



(労災認定)

- 労災認定の判断に当たり、全就業先の業務上の負荷を合わせて評価はしていない取扱いをどうするか。



労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則及び厚生労働省関係石綿による健康被害の救済に関する法律施行規則の一部を改正する省令の概要

- 政府全体で行政手続コスト(行政手続に要する事業者の作業時間)を削減する取組を進めている中において、労働保険等関係手続の電子申請の利用の促進を図っているところ。
- より一層電子申請の利用促進を図るために、労働保険等に関する一部の主要な手続について、特定の法人が行う場合には、電子申請によることを義務づけるもの。
 - ①義務化する対象手続
 - ・概算保険料申告書(徴収法第15条)
 - ・増加概算保険料申告書(徴収法第16条)
 - ・確定保険料申告書(徴収法第19条)
 - ・石綿健康被害救済法一般拠出金申告書(石綿法第38条)
 - ②特定の法人
 - ・資本金、出資金又は銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が1億円を超える法人
 - ・相互会社
 - ・投資法人
 - ・特定目的会社

労働基準法施行規則の一部を改正する省令の概要

- 労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号。)別表第1の2において具体的に定められている業務上の疾病の範囲については、新たな医学的知見の公表等の状況、労働災害の発生状況等を踏まえ、平成30年10月から、「労働基準法施行規則第35条専門検討会」において検討を行い、11月30日に「労働基準法施行規則第35条専門検討会報告書」がとりまとめられたことから、当該報告書を踏まえ、別表第1の2について所要の改正を行うもの。

○ 労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令について

別紙4

(1) 労災保険の追加給付に係る改正について

- 今般、毎月勤労統計調査において、全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたこと等により、スライド率や最低保障額が低くなっていた場合があったことを踏まえ、過少給付であった方については、その差額に相当する分等を追加給付として支給することとしている。
- 追加給付の支給額の算定に当たり、本年1月に公表した「再集計値」及び「給付のための推計値」を、スライド率等を計算する根拠となる「平均定期給与額」として用いるために、労働者災害補償保険法施行規則(昭和30年労働省令第22条。以下「労災則」という。)について所要の改正を行うもの。

(2) 介護(補償)給付・介護料の最高限度額・最低保障額の改定について

- 労働者災害補償保険法では、業務上の事由又は通勤による負傷等により一定の障害を負って介護を要する状態となった労働者に対して、介護に要した費用を介護(補償)給付として支給している。
- 介護(補償)給付の最高限度額及び最低保障額は、これまで人事院勧告に基づく国家公務員給与のベア率の変動に応じて見直しを行うこととしていたところ、昨年度実施した実態調査を踏まえ、現状に合わせた見直しを行うこととした。
- あわせて、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法(昭和42年法律第92号)の規定に基づき経過措置として支給する介護料の最高限度額及び最低保障額についても、同様に見直しを行うもの。

(3) 時間外労働等改善助成金の規定の整理

- 労災則第28条第1項の時間外労働等改善助成金の支給要件として規定している勤務間インターバルについて、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)による、改正後の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)第2条第1項と規定ぶりを統一するため、所要の改正を行うもの。

最低賃金法施行規則の一部を改正する省令（概要）

1. 趣旨

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）により創設されるいわゆる高度プロフェッショナル制度（以下単に「高度プロフェッショナル制度」という。）の適用を受ける労働者について、最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号。以下「法」という。）第 4 条の規定を適用するに当たっての賃金の換算方法を示す等のため、最低賃金法施行規則（昭和 34 年労働省令第 16 号。以下「規則」という。）の一部を改正する。

2. 改正の内容**（1）高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者の賃金の換算方法**

- 規則第 2 条では、労働者の賃金を最低賃金と比較するに当たり、当該賃金が時間以外の期間又は出来高払い制その他の請負制によって定められている場合の時間当たりの金額への換算方法について定めている。
- 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 41 条の 2 においては、高度プロフェッショナル制度の対象業務については従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとされており、その適用を受ける労働者については同法第 4 章で定める労働時間等に関する規定が適用されないこととされている。
- このため、規則第 2 条において、当該労働者の賃金の時間当たりの金額への換算方法について特に規定する必要があるところ、当該賃金については、これを労働基準法第 41 条の 2 第 1 項第 3 号に規定する健康管理時間で除して時間当たりの賃金に換算することとする。

（2）最低賃金の減額の特例に関する許可の申請に係る手続の簡素化

- 行政手続の簡素化のため、社会保険労務士等が規則第 4 条第 1 項の許可申請書を使用者に代わり電子で提出する場合には、社会保険労務士等が使用者の職務を代行する契約を締結していることを証する書面の添付により、使用者の電子署名及び電子証明書の添付に代えることができることとする。

3. 根拠条項

法第 7 条及び第 38 条

4. 施行期日等

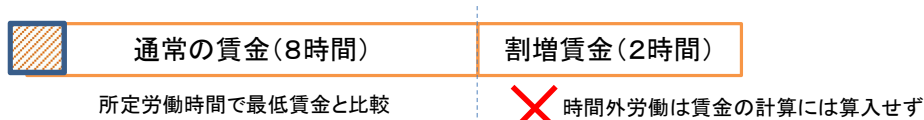
公布日 平成 31 年 3 月 29 日

施行期日 平成 31 年 4 月 1 日

最低賃金法施行規則の改正について

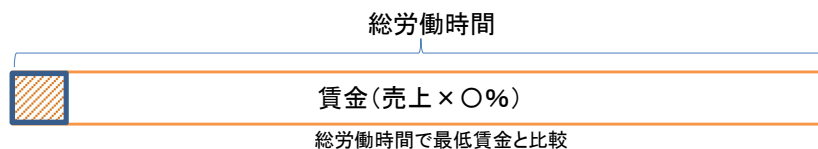
高度プロフェッショナル制度の創設に伴い、最低賃金法施行規則第2条を改正し、対象労働者の賃金と最低賃金額との比較方法について規定する。

通常の労働者（現行規定）



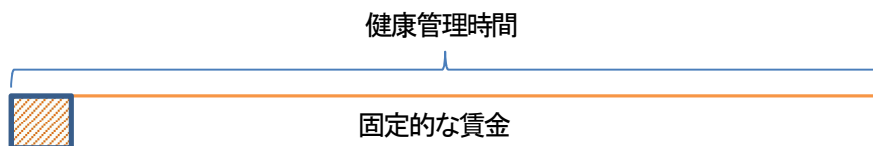
時間外労働など変動的な賃金を除外した固定的に支払われる賃金を所定労働時間で除して時間額を換算し、最低賃金と比較

出来高払制（現行規定）



売上や製作数に基づき賃金が決まるため、そもそも固定的に支払われる賃金がない。このため賃金を総労働時間で除して時間額を換算し、最低賃金と比較

高度プロフェッショナル制度



予定された労働時間の概念がないため、固定的に支払われる賃金を健康管理時間で除して時間額を換算し、最低賃金と比較。

労働安全衛生規則の一部を改正する省令等について(概要)(その1)

1 改正の趣旨

「伐木等作業における安全対策のあり方に関する検討会報告書」(平成30年3月6日公表)を踏まえ、伐木及びかかり木の処理及び造材の作業における危険並びに車両系木材伐出機械を用いた作業による危険等を防止するため、事業者が講ずべき措置等について、労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)等の見直しを行う。

2 改正の概要

(1) チェーンソーによる伐木作業等の特別教育の統合。

※ 併せて、安全衛生特別教育規程(昭和47年労働省告示第92号)の見直しを行い、「伐木作業に関する知識」の科目(学科教育)及び「伐木の方法」の科目(実技教育)の範囲に、新たに「造材の方法」及び「下肢の切創防止用保護衣等の着用」を追加。

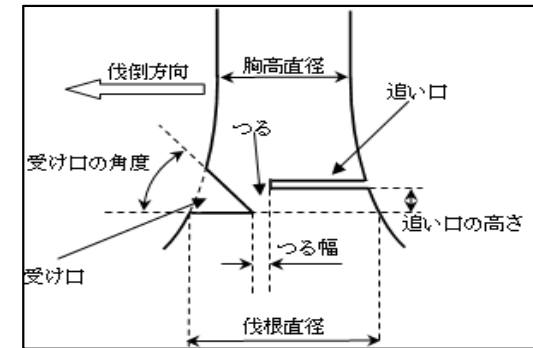
(2) 車両系木材伐出機械による作業、林業架線作業及び簡易林業架線作業の作業計画に示す事項に、労働災害が発生した場合の応急措置及び傷病者の搬送方法を追加。

(3) 伐木作業において受け口を作るべき立木の対象を、胸高直径が40cm以上のものから20cm以上のものへ拡大するとともに、伐根直径の4分の1以上の深さの受け口に加えて適当な深さの追い口を作ることとする。この場合において、技術的に困難である場合を除き、受け口と追い口の間に適当な幅の切り残しを確保することとする。

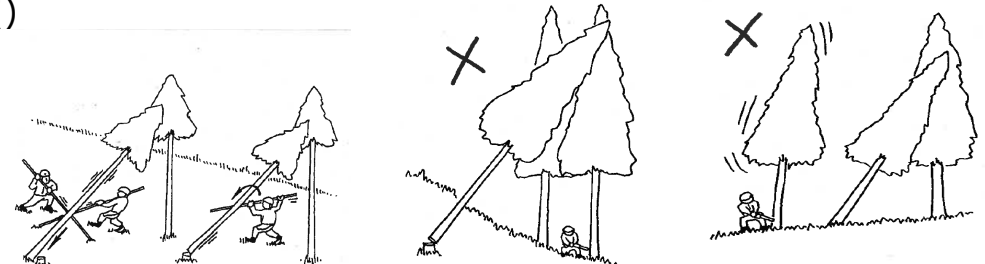
(図1参照)

(4) 事業者に対して、伐木作業におけるかかり木の速やかな処理を義務付けることとする。ただし、速やかに処理することが困難なときは、速やかに当該かかり木が激突することにより労働者に危険が生ずる箇所において、当該処理の作業に従事する労働者以外の労働者の立入りを禁止し、かつ、その旨を縄張・標識の設置等により明示した後、遅滞なく処理すれば足りること。(図2参照)

(5) 事業者は、かかり木の処理において、労働者に、かかり木にかかっている立木を伐倒させ、又はかかり木に激突させるためにかかり木以外の立木を伐倒(浴びせ倒し)させてはならず、また、労働者はこれを行ってはならないこととする。(図3、4参照)



<図1> 胸高直径、受け口、追い口



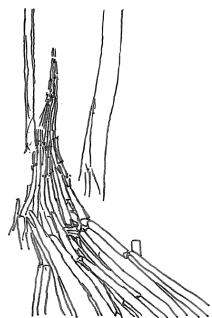
<図2> かかり木の処理

<図3> かかっている木の伐倒

<図4> 浴びせ倒し

労働安全衛生規則の一部を改正する省令等について(概要)(その2)

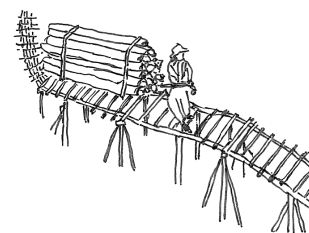
- (6) 事業者は、伐木作業においては、当該立木の高さの2倍に相当する距離を半径とする円形の内側には、当該立木の伐倒の作業に従事する労働者以外の労働者を立ち入らせてはならないこととする。
- (7) 事業者は、かかり木の処理においては、かかり木が激突する危険が生ずるおそれのあるところには、当該かかり木の処理の作業に従事する労働者以外の労働者を立ち入らせてはならないこととする。
- (8) 修羅(しゅら)による集材又は運材の作業において、労働者を木材の滑路に立ち入らせない等の措置について、事業者に対する義務付けを廃止すること。(図5参照)
- (9) 事業者は、チェーンソーによる伐木作業等を行う労働者に下肢の切創防止用保護衣を着用させること、また、当該労働者に、当該切創防止用保護衣を着用することを義務づけること。(図6、7参照)
- (10) 木馬運材及び雪そり運材に係る規定を廃止すること。(図8、9参照)
- (11) その他所要の改正を行う。



<図5>修羅の例



労働者の下肢の切創防止用保護衣の例
<図6>防護ズボン <図7>チャップス



<図8>木馬と木馬道の例



<図9>雪そり運材の例

3 施行期日等

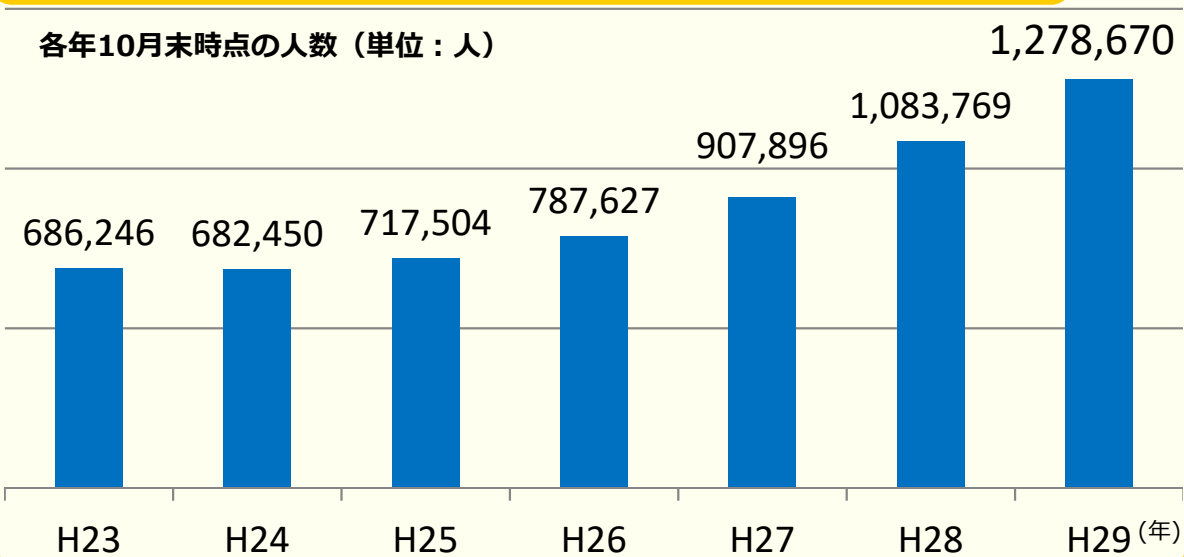
- 公布日・告示日 2019(平成31)年2月
- 施行日・適用日 2(8)及び(10) : 公布日
- 2(1) : 2020(平成32)年8月
- 上記以外 : 2019(平成31)年8月

- 経緯等**
- 外国人雇用状況届出※¹によると外国人労働者数は増加傾向にあり、平成29年10月末時点の届出状況では、1,278,670人となっている。※¹ 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）第28条に基づく制度。届出の対象は、雇用される外国人労働者（特別永住者、在留資格「公用」・「外交」の者を除く。）。
 - 労働災害等により労働者が死亡又は休業した場合、事業者は、労働者死傷病報告（様式第23号）※²を所轄の労働基準監督署長に提出する義務があるが、現行の本様式には、国籍や在留資格等の記入欄が設けられておらず、外国人労働者に係る労働災害の正確な把握は困難※³。
 ※² 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第100条第1項及び労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第97条に基づく報告様式
 ※³ 外国人労働者の労働災害発生状況は氏名等から外国人労働者であることが確認できた場合のみ集計。

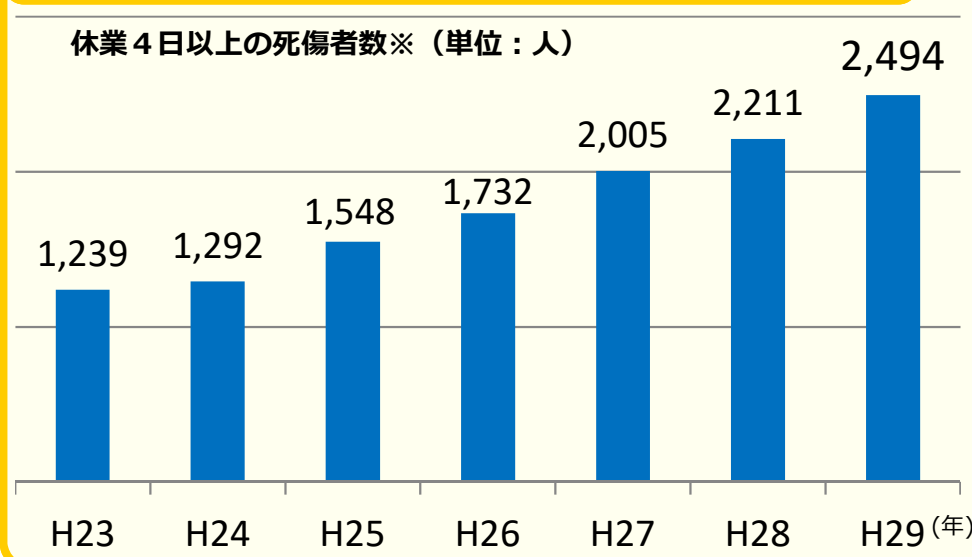
対応

- 労働災害防止のための施策を推進するため、被災者が外国人である場合※⁴に**国籍・地域**及び**在留資格**について新しい様式を用いて、事業者から所轄の労働基準監督署長に報告させる（平成31年1月8日～）。
 ※⁴ 特別永住者、在留資格「公用」・「外交」の者を除く。
- 様式第23号により報告された情報から外国人労働者の労働災害の傾向等を分析し、安全衛生教育に役立つ外国語教材を充実させる等、外国人労働者が理解できる方法による安全衛生教育を実施する事業者の取組みを支援。

外国人雇用状況届出による外国人労働者数の推移



外国人労働者の労働災害発生状況の推移



※労働者死傷病報告において外国人であることが確認できた場合のみ集計

健康管理手帳の交付対象業務へのオルトートルイジンの追加

(労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令の概要)

1 改正の趣旨

- 健康管理手帳制度は、労働安全衛生法第67条に基づき、がんその他の重度の健康障害を生ずるおそれのある業務に従事していた者のうち、一定の要件を満たす者について、離職の際又は離職の後に、国が健康管理手帳を交付し、無償で健康診断を実施する制度。
- 今般、「平成30年度第1回労働安全衛生法における特殊健康診断等に関する検討会」（平成30年12月3日）において、健康管理手帳の交付対象業務に、オルトートルイジンを製造し、又は取り扱う業務を追加すること等について、「健康管理手帳交付対象業務等検討結果報告」（平成7年12月4日付け労働省検討会報告）に示された、健康管理手帳交付対象業務に係る基本的考え方（※）に照らして検討を行ったところ、
 - （※）健康管理手帳交付対象業務に係る基本的考え方
 - ①当該物質等について重度の健康障害を引き起こすおそれがあるとして安全衛生の立場から法令上の規制が加えられていること。
 - ②当該物資等の取扱い等による疾病（がんその他の重度の健康障害）が業務に起因する疾病として認められていること。
 - ③当該物質等の取扱い等による疾病（がんその他の重度の健康障害）の発生リスクが高く、今後も当該疾病の発生が予想されること。
 - ①については、労働安全衛生法施行令等により、特定化学物質に指定されている
 - ②については、業務に起因する膀胱がんが業務上疾病と認められている
 - ③については、業務に起因する疾病として高い確率で労災認定されていることから、これらの3要件を満たすとされたことを受け、労働安全衛生法施行令及び労働安全衛生規則を改正するもの。

2 改正の内容

- 健康管理手帳の交付対象業務に、オルトートルイジン（これをその重量の1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。）を製造し、又は取り扱う業務を追加する。
- また、健康管理手帳の交付対象要件を、オルトートルイジン（これをその重量の1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。）を製造し、又は取り扱う業務に5年以上従事した経験を有することとする。

3 施行日

- 平成31年4月

各分科会における目標の評価について（2019 年度）

○ 労働条件分科会において設定された目標の動向

- ・ 年次有給休暇取得率（2020 年目標：70%）

2017 年調査については、年次有給休暇の取得率は 51.1%となり、18 年ぶりに 50%を超えたものの、依然として、2020 年までの政府目標である 70%とは大きな乖離がある。

- ・ 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合（2020 年目標：5%）

2018 年における週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は 6.9%となり、前年同期（7.7%）と比べて若干減少しているが、依然として、2020 年までの政府目標である 5%とは乖離がある。

改正労働基準法が 2019 年 4 月（中小企業における上限規制については 2020 年 4 月）から施行され、全ての企業において、年 5 日以上、年次有給休暇の確実な取得が導入されるとともに、時間外労働の上限について、原則として月 45 時間、年 360 時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働含む）、複数月平均 80 時間（休日労働含む）を限度に設定することとされることから、引き続き丁寧な周知・啓発を行うとともに、働き方改革推進支援センターをはじめとした更なる支援を実施していく。

また、年次有給休暇の取得促進及び長時間労働の是正に向けた労使の自主的な取組も重要であることから、過重労働による健康障害防止及び仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の観点からも、引き続き、働き方・休み方の見直しに向けた自主的な取組を促進していくことが重要である。

○ 安全衛生分科会において設定された目標の動向

2018 年度から 5 か年の計画として取り組んでいる「第 13 次労働災害防止計画」においては、2022 年までに 2017 年と比較して、労働災害による死亡者数を 15%以上、休業 4 日以上、死傷者数を 5%以上減少させることを目標としている。

2018 年の労働災害による死亡者数、休業 4 日以上、死傷者数は、それぞれ以下のとおりであった。

- ・ 死亡者数については、909 人となっており、2017 年（978 人）と比較して、7.1%の減少
- ・ 休業 4 日以上、死傷者数については、127,329 人となっており、2017 年（120,460 人）と比較して 5.7%の増加

労働災害による死傷者数については、労働者数の増加が著しい第三次産業において転倒による死傷者は、20,331 人となっており、2017 年（18,077 人）と比較して、12.5%の増加と増加が顕著となっており、その要因としては、転倒災害のリスクが高い高齢労働者の増加などが考えられる。このため、転倒災害の事例や視聴覚教材の開発・周知、高齢労働者に配慮した職場環境の改善事例等の周知を進めることとしている。

また、製造業、建設業における労働災害による死亡者数については、それぞれ 183 人、309 人となっており、2017 年（それぞれ 160 人、323 人）と比較して、増加していることに加えて、外国人労働者の受入れ拡大により外国人労働者の増加が見込まれることなども踏まえ、同計画に基づき、引き続き、墜落・転落災害や施設、設備、機械等に起因する災害の防止に加えて、高齢労働者、非正規雇用労働者、外国人労働者及び障害者である労働者の労働災害の防止などの取組を進めることとしている。

2018 年度中間評価

評価シート

安心して働くことのできる環境整備

関連する 2020 年までの目標

- ① 年次有給休暇取得率 70%
- ② 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 5% (2008 年の実績 (10%) の 5 割減)

項目	2016 年度 実績	2017 年度 実績	2018 年度 実績
①年次有給休暇取得率※1	49.4% ※3	51.1% ※4	—
②週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 ※2	7.7% ※3	7.7% ※4	6.9% ※5

(備考)

- ※1 【厚生労働省「就労条件総合調査」】常用労働者数が 30 人以上の民間企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）
- ※2 【総務省「労働力調査」】非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が 60 時間以上の者の割合
- ※3 2016 年調査（実績は暦年設定）
- ※4 2017 年調査（実績は暦年設定）
- ※5 2018 年調査（実績は暦年設定）

施策実施状況

(2018 年度に実施している主な取組)

- ①年次有給休暇取得率及び②週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

○働き方改革関連法の成立

時間外労働の上限規制の導入や年次有給休暇の確実な取得を盛り込んだ働き方改革関連法が第 196 回通常国会で成立し、平成 30 年 7 月に公布された。

○働き方改革関連法の施行に向けた周知

働き方改革関連法の施行に向けて、全国津々浦々の事業場に働き方改革関連法の内容を理解していただくため、都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所はもとより、地方公共団体、中小企業者団体、労働者団体等を構成員

とする地域の実情に即した働き方改革を進めるための協議会などを通じて地方の隅々まで浸透するよう取り組んでいる。

また、関係省庁とも連携した多様なルート（金融機関、税理士等）を通じた周知を行うとともに、メディアや政府広報を活用した周知を実施している。

○働き方改革関連法の施行に向けた支援

①働き方改革推進支援センター

時間外労働の上限規制への対応をはじめとした働き方改革を行うための労務管理に関する技術的な相談支援を行うため、民間事業者への委託により、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、関係機関と連携を図りつつ、労務管理・企業経営等の専門家による個別相談援助や電話相談等を実施している。

②働き方・休み方改善コンサルタント

都道府県労働局に配置されている「働き方・休み方改善コンサルタント」による「労働時間等見直しガイドライン」の周知、年次有給休暇取得促進や長時間労働の是正に向けた個別の相談や助言・指導を実施している。

③時間外労働等改善助成金

中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら働く時間の縮減に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を実施している。

○年次有給休暇の取得促進に向けた取組

10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）に集中的な広報を行うとともに、地域の祭り、イベント等に合わせて計画的な年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけを行っている（平成30年度は5地域）。

2018年度中間評価段階における施策実施状況に係る分析

① 年次有給休暇取得率

2017年調査では、年次有給休暇の取得率は51.1%となり、18年ぶりに50%を超えたものの、依然として、2020年までの政府目標である70%とは大きな乖離がある。

厚労省が実施した調査（※6）によると約3分の2の労働者が年次有給休

暇の取得にためらいを感じており、理由として「みんなに迷惑がかかる」、「後で多忙になる」、「職場の雰囲気取得しづらい」などを挙げている。取得率の向上のためには、年次有給休暇を取得しやすい職場の環境づくりが課題である。

このため、改正労働基準法が 2019 年 4 月から施行され、全ての企業において、年 5 日以上有給休暇の確実な取得が導入されていくことから、施行に向けて丁寧な周知・啓発を行うとともに、働き方改革推進支援センターをはじめとした更なる支援が必要となる。

【参考】

【※6 労働時間等の設定の改善を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査】(2013 年)

・年次有給休暇取得へのためらい

「ためらいを感じる」22.6%、「ややためらいを感じる」43.4%、「あまりためらいを感じない」24.3%、「全くためらいを感じない」8.9%、無回答 0.7%

・ためらいを感じる理由（複数回答可）

「みんなに迷惑がかかる」73.3%、「後で多忙になるから」43.5%、「職場の雰囲気取得しづらい」30.2%

② 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

2018 年における週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は 6.9%となり、前年同期（7.7%）と比べて若干減少しているが、依然として、2020 年までの政府目標である 5%とは乖離がある。

その要因として、これまで告示による上限の定めはあるものの、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して特別条項を設けることで、上限無く時間外労働が可能となっていたことが、長時間労働の一因ともなっている。

今後、改正労働基準法が 2019 年 4 月（中小企業においては、2020 年 4 月）から施行され、時間外労働の上限について、原則として月 45 時間、年 360 時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働含む）、複数月平均 80 時間（休日労働含む）を限度に設定することとされることから、この法令を遵守することにより、本目標である週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合が縮減することとなる。

このため、施行に向けて丁寧な周知・啓発を行うとともに、働き方改革推進支援センターをはじめとした更なる支援が必要となる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① 年次有給休暇取得率 ② 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

働き方改革関連法の履行確保に向けて、引き続き丁寧な周知・啓発を行うと

ともに、働き方改革推進支援センターをはじめとした更なる支援を実施していく。

また、年次有給休暇の取得促進や長時間労働の是正に向けた労使の自主的な取組も重要であることから、過重労働による健康障害防止及び仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の観点からも、引き続き、働き方・休み方の見直しに向けた自主的な取組みを促進していくことが重要である。

分科会委員の意見

- 2019年度の目標値は、実現可能性を度外視して機械的に設定しているような印象を受ける。「年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組みを推進する」、「取得日数が5日以上の方が、より多くの日数を取得するための取組みを推進する」といったことも明記していくべき。
- 年次有給休暇取得率及び週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合という2つの指標だけではなく、最も長時間労働に陥りやすい週労働時間 40 時間以上の雇用者の中での週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合も明らかにして、改善の取組を進めていくべき。
- 働き方改革関連法が成立し、中期目標を設定したときとは環境が異なっていることから、今後の政策目標の在り方は、もう一度きちんと公労使で議論をして進めていくことが重要。
- 4月から働き方改革関連法が施行され、年次有給休暇の取得率と週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は確実に効果が上がってくるものと考えられる。一方で企業各社の実態は様々であり、原則の法律を理解した上で、様々に応用した上で対応している実情もあることから、勤務間インターバル制度やテレワーク、在宅勤務など総合的に様々な政策を総動員して目標を達成していくアプローチも重要。
- 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は、労働時間が比較的短いパート・アルバイトといった就業形態の労働者も含まれている。近年、働く高年齢者の増加など労働時間が比較的短い労働者が増えている点も考慮し、一般労働者の労働時間についての評価も検討すべき。

仕事と生活の調和推進のための行動指針に係る目標一覧(労働条件政策関係)

項目	現在値 (直近の値)	2019年度の目標	中期目標値 (2020年)
年次有給休暇取得率	51.1% (2017年)	63.7%	70.0%
週労働時間60時間	6.9% (2018年)	5.9%	5割減 ※10%(2008年)を基準

現在値のデータの出所等

○年次有給休暇取得率

【厚生労働省「就労条件総合調査」】常用労働者数が30人以上の民営企業における、全取得日数／全付与日数(繰越日数を含まない)

○週労働時間60時間以上の雇用者の割合

【総務省「労働力調査」】非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間(年平均結果)が60時間以上の者の割合

職業安定局関係

職業安定局所管の分科会等における審議状況

(平成 30 年 9 月 6 日以降)

○ 障害者雇用対策に関する検討【別紙 1】

平成 30 年 10 月 22 日に「公務部門における障害者雇用に関する基本方針(案)」について、障害者雇用分科会において議論され、翌 23 日に公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定がなされた。

平成 31 年 2 月 13 日にとりまとめられた「今後の障害者雇用施策の充実強化について(障害者雇用分科会意見書)」を踏まえ「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」が厚生労働大臣より平成 31 年 2 月 19 日に諮問され、同日の障害者雇用分科会において「妥当」との答申がなされた。

あわせて、平成 31 年 3 月 18 日に「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づく対策の更なる充実・強化(案)について、障害者雇用分科会において議論され、翌 19 日に公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定がなされた。

これらに基づき当該法律案については平成 31 年 3 月 19 日に閣議決定が行われ、同日第 198 回通常国会に提出された。

○ 労働施策基本方針に関する検討【別紙 2】

第 196 回通常国会において成立した「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」により、雇用対策法(改正法: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)が改正された。同法に基づく「基本方針」の策定を行うため、平成 30 年 9 月 5 日に設置された労働政策審議会労働施策基本方針部会において議論が開始された。厚生労働大臣から平成 30 年 11 月 14 日第 4 回部会において諮問があり、同日同部会において「妥当」との答申がなされ、その後平成 30 年 12 月 28 日に労働施策基本方針が閣議決定、同日適用された。

○ 同一労働同一賃金に関する検討【別紙 3】

第 196 回通常国会において成立した「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」(平成 30 年 7 月 6 日公布)により、労働者派遣法が改正され、派遣労働者の不合理な待遇差を是正することとされ、令和 2 年 4 月 1 日の施行に向けて、「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の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令案要綱」等

について、平成 30 年 11 月 27 日に厚生労働大臣から諮問があり、同日に開催された第 15 回同一労働同一賃金部会において「おおむね妥当」との結論に至り、同年 12 月 21 日に開催された第 135 回職業安定分科会においても同様の結論に至り、答申がなされた。

○ 雇用保険制度等に関する検討【別紙 4、5】

教育訓練給付の見直し等を内容とする「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、平成 30 年 12 月 21 日に厚生労働大臣から諮問があり、同日開催された職業安定分科会において「妥当」との結論に至り、同日答申がなされた。

毎月勤労統計の不適切な取扱いに伴う雇用保険等の追加給付について、雇用保険部会及び職業安定分科会に状況報告があった。また、工程表に基づき追加給付等を行うことを内容とする「雇用保険法第十八条第四項に規定する自動変更対象額を変更する件案要綱」等が厚生労働大臣より平成 31 年 3 月 13 日及び 27 日に諮問され、それぞれ同日の職業安定分科会において、「妥当」との答申がなされた。これに基づき、関係省令及び告示について、平成 31 年 3 月 18 日及び 31 日に公布・告示され、一部を除き、それぞれ同年 3 月 18 日、4 月 1 日に施行・適用された。

同じく、雇用調整助成金等の追加給付については、職業安定分科会雇用対策基本問題部会及び職業安定分科会に状況報告があった。また、上述のとおり、「雇用保険法第十八条第四項に規定する自動変更対象額を変更する件案要綱」等が諮問・答申されたことに基づき、雇用調整助成金等の追加給付を行うための関係省令及び告示について、平成 31 年 3 月 18 日及び 31 日に公布・告示され、それぞれ同年 3 月 18 日、4 月 1 日に施行・適用された。

○ 高齢者雇用対策に関する検討【別紙 6】

対象期間の 1 年間延長を内容とする「高年齢等職業安定対策基本方針の一部改正案」について平成 31 年 1 月 15 日に厚生労働大臣から諮問があり、同日開催された雇用対策基本問題部会において妥当との結論に至り、第 136 回職業安定分科会においても同様の結論に至り、答申がなされた。これに基づき、当該告示については、平成 31 年 3 月 20 日に公布、4 月 1 日から適用された。

○ 外国人雇用対策に関する検討【別紙 7】

「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業者が適切に対処するための指針の一部を改正する告示案要綱」について、平成 31 年 2 月 25 日に厚生労働

大臣から諮問があり、同日開催された雇用対策基本問題部会において「おおむね妥当」との結論に至り、第137回職業安定分科会においても同様の結論に至り、答申がなされた。これに基づき、当該告示については、平成31年3月29日に公布、一部を除き4月1日から適用された。

○ 2018年度の年度目標の中間評価【別紙8】

2018年度の年度目標に係る中間評価について、平成31年2月7日に開催された第136回職業安定分科会において審議した。その後、4月5日から12日までの8日間でパブリックコメントを実施し、5月17日にホームページに中間評価を公表した。

○ その他

各種助成金の見直し等を内容とする「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、平成31年3月25日に厚生労働大臣より諮問があり、同年3月27日の第139回職業安定分科会において、「妥当」との結論に至り、同日答申がなされた。これに基づき、当該省令については、平成31年4月1日に施行された。

【参考】分科会等開催実績

- ・ 労働施策基本方針部会 9/5、9/13、10/1、11/14
- ・ 職業安定分科会 12/21、2/7、2/28、3/13、3/27
- ・ 職業安定分科会雇用対策基本問題部会 11/9、1/15、1/17、2/25、3/26
- ・ 職業安定分科会雇用対策基本問題部会建設労働専門委員会 3/8
- ・ 職業安定分科会雇用対策基本問題部会港湾労働専門委員会 10/9、11/9、11/30、12/26、2/25
- ・ 職業安定分科会雇用保険部会 11/16、12/21、1/17、3/13
- ・ 職業安定分科会労働力需給制度部会 9/26、10/30、11/27、12/4、12/26、1/30、2/27、3/27、4/26
- ・ 職業安定分科会雇用環境・均等分科会同一労働同一賃金部会 9/10、10/2、10/10、10/19、11/16、11/27
- ・ 障害者雇用分科会 9/28、10/22、12/18、12/25、1/18、2/1、2/13、2/19、3/18

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置

(1) 国及び地方公共団体に対する措置

- ① 国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないこととする。
- ② 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画作成指針を定めるものとし、国及び地方公共団体は、同指針に即して、障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならないこととする。
- ③ 国及び地方公共団体は、障害者雇用推進者(障害者雇用の促進等の業務を担当する者)及び障害者職業生活相談員(各障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う者)を選任しなければならないこととする。
- ④ 国及び地方公共団体は、厚生労働大臣に通報した障害者の任免状況を公表しなければならないこととする。
- ⑤ 国及び地方公共団体は、障害者である職員を免職する場合には、公共職業安定所長に届け出なければならないこととする。

(2) 民間の事業主に対する措置

- ① 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者(特定短時間労働者)を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金を支給する仕組みを創設する。
- ② 障害者の雇用の促進等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等の基準に適合する中小事業主(常用労働者300人以下)を認定することとする。

2. 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置

- (1) 厚生労働大臣又は公共職業安定所長による国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定を設ける。
- (2) 国及び地方公共団体並びに民間の事業主は、障害者雇用率の算定対象となる障害者の確認に関する書類を保存しなければならないこととする。
- (3) 障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法を明確化するとともに、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、国及び地方公共団体に対して、確認の適正な実施に関し、勧告をすることができることとする。

施行期日

平成32年4月1日(ただし、1. (1)①及び2. (1)については公布の日、1. (1)③④⑤並びに2. (2)及び(3)については公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日)

障害者雇用をめぐる現状・課題と対応（改正法案の概要）

《施策の基本理念》 社会連帯の理念に基づく事業主の共同の責務として、障害者雇用を促進

国・地方公共団体

障害者の任免状況について、再点検結果を公表（H30.8）

多くの機関において、対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状態であることが明らかになった。

[再点検前 ⇒ 再点検後]

(H29.6.1時点)	実雇用率	不足数
国	2.50% ⇒ 1.17%	2.0人 ⇒ 3,814.5人
地方公共団体	2.40% ⇒ 2.16%	677.0人 ⇒ 4,734.0人

※法定雇用率 2.3%（H30.4～2.5%）
（ただし、都道府県等の教育委員会は2.2%（H30.4～2.4%））

関係閣僚会議で「基本方針」を決定し、取組を開始（H30.10）

- ①チェック機能の強化
- ②法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組
- ③国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大
- ④公務員の任用面での対応等

※ 同方針において、引き続き、法的整備を視野に入れた検討を行う旨を表明

民間

企業努力の積み重ねにより、障害者雇用は着実に進展

- ▶ 雇用者数は、15年連続で過去最高を更新
（H20：32.6万人 ⇒ H30：53.5万人）
- ▶ ハローワークにおける障害者の年間就職件数は、9年連続で増加
（H19：45,565件 ⇒ H29：97,814件）

精神障害者や中小事業主における障害者雇用に関する課題

- ▶ 精神障害者の年間就職件数は増加しているが、雇用者数がまだ少ない
ハローワークにおける精神障害者の就職 4万5千件（障害者全体の半分）※H29
⇨雇用者数（精神障害者）6.7万人（障害者全体の1割）※H30
- ▶ 精神障害者は、短時間労働者の割合が多い（3割）
⇨身体障害者 1割、知的障害者 2割 ※H30
- ▶ 中小企業における障害者雇用が進んでいない
実雇用率：全体 2.05%
⇨100人以上300人未満 1.91%、45.5人以上100人未満 1.68% ※H30

現状

課題

対策（改正法案概要）

対象障害者の不適切計上の再発防止

精神障害者や重度障害者を含めた、障害者雇用の計画的な推進

短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保

中小企業における障害者雇用の促進

- ▶ 報告徴収の規定の新設
 - ▶ 書類保存の義務化
 - ▶ 対象障害者の確認方法の明確化
- ⇒ 適正実施勧告の規定の新設

- ▶ 国等が率先して障害者を雇用する責務の明確化
- ▶ 「障害者活躍推進計画」の作成・公表の義務化
- ▶ 障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員の選任の義務化

- ▶ 週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金の新設

- ▶ 中小事業主（300人以下）の認定制度の新設

国及び地方公共団体と民間事業者との法改正事項に係る適用状況の比較

法案において規定する項目	国・地方公共団体への適用		民間事業者への適用	
	現行	改正案	現行	改正案
1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置				
(1)①国及び地方公共団体の責務	-	国等が率先して雇用する責務を法律上明確化★	-	-
(1)②障害者活躍推進計画の作成・公表	-	障害者活躍推進計画の作成・公表を義務付け★	-	-
(1)③障害者雇用推進者の選任	-	全ての国及び地方公共団体に選任を義務付け	一定規模以上の企業に選任の努力義務あり	(引き続き努力義務)
(1)③障害者職業生活相談員の選任	-	一定数以上の障害者を雇用する事業所に選任を義務付け	一定数以上の障害者を雇用する事業所に選任義務あり	(引き続き義務)
(1)④障害者任免状況の自ら公表	-	任免状況の自ら公表を義務化	-	-
(1)⑤解雇の届出	-	障害者を免職する場合は公共職業安定所へ届出を義務付け★	障害者を解雇する場合は公共職業安定所へ届出義務あり	(引き続き義務)
(2)①週20時間未満の特例給付金	-	-	-	週20時間未満の雇用障害者の数に応じて、障害者雇用納付金を財源とする特例給付金を支給する仕組みを創設
(2)②中小事業者の認定制度	-	-	-	障害者雇用に関する優良な事業者の認定制度を創設
2. 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置				
(1)厚生労働大臣による報告徴収	-	厚生労働大臣による報告徴収ができる規定を新設	厚生労働大臣による報告徴収等の規定あり	(引き続き規定)
(2)対象障害者の確認書類の保存	-	義務規定を新設	(省令に義務規定あり)	義務規定を新設
(3)対象障害者の確認方法	-	規定を新設 適正実施勧告も規定★	-	規定を新設

□ は、民間事業者よりも強い規定。 □ は、民間事業者に並ぶ規定。

★は、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」（平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）の内容に上乗せする規定。

- 法定雇用率を達成していない国及び地方公共団体の機関においては、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進めることが求められている一方で、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要である。
- このため、国及び地方公共団体の機関において、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（障害者活躍推進計画）を作成・公表することとする。
- また、国及び地方公共団体の機関が適切に計画を作成・実施することができるよう、厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画の作成に関する指針を示すこととする。

障害者活躍推進計画の概要

- 国及び地方公共団体の機関は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害者活躍推進計画を作成・公表。

<障害者活躍推進計画の概要イメージ>

計画期間：概ね2～5年間

障害者活躍推進計画における取組例

(1) 障害者の活躍推進に関する基礎的事項

① 組織内の体制整備のための取組、② 障害者雇用に関する理解促進のための取組、③ 職務の選定・創出のための取組

(2) 障害者の採用に関する事項

① 募集・採用に関する取組、② 職員の任用上の措置

(3) 障害者が職場定着し活躍できる職場づくりに関する事項

① 職場環境整備のための取組、② 人事労務管理に関する取組

- 国及び地方公共団体の機関は、毎年少なくとも1回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況を公表。
- 厚生労働大臣は、国又は地方公共団体の求めに応じ、障害者活躍推進計画の作成に関し必要な助言を行うことができる。

短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（特定短時間労働者）の雇用に対する支援

- 現行の障害者雇用率制度等においては、職業的自立を促す観点から、週所定労働時間20時間未満での働き方は支援の枠組みの対象とされていない。一方で、就労希望を有する精神障害者等が大幅に増加傾向にあり、その中には、障害の特性から、週所定労働時間20時間未満であれば就労可能な障害者も一定程度見られる。
- 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保を支援するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（特定短時間労働者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給する仕組みを創設する。

<労働政策審議会障害者雇用分科会意見書で提言された具体的な枠組み>

- ・ 週所定労働時間20時間未満の雇用障害者数に応じて、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給する。
- ・ 雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週20時間以上の労働者とする枠組みを維持する。
- ・ 支給額の単価は、調整金・報奨金の単価、週20時間～30時間の短時間労働者の雇用率カウント（0.5）との均衡等を踏まえ、調整金・報奨金の単価の4分の1程度とする。
- ・ 中長期にわたり20時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないこととする。
- ・ 週20時間未満の雇用に対する支援が、週20時間未満の安易な雇用促進にならないよう、支給対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限について、トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）における下限が10時間であることを踏まえ、10時間とする。

※ 具体的な要件や単価については、省令で規定する予定。

<各制度の対象者イメージ>

週所定労働時間	雇用率制度	障害者雇用納付金 障害者雇用調整金	週20時間未満の 特例給付金
30時間以上	○	○	×
20時間以上30時間未満	○	○	×
10時間以上20時間未満	×	×	○

- 対象となる
- × 対象とならない

障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度の創設

- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けられるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を創設する。

<考えられる優良中小事業主の認定制度に係る評価項目例>

- | | |
|------------------|---------------------------|
| 1. 障害者雇用の推進体制の整備 | 6. 障害者を採用し、活躍を推進するための計画立案 |
| 2. 障害者雇用に関する理解浸透 | 7. 募集・採用の取組 |
| 3. 職務の選定・創出 | 8. 職場定着の取組 |
| 4. 職場環境の整備 | 9. 関係機関との連携 |
| 5. 雇用管理の充実 | |

※具体的な評価項目については、法案成立後に検討。

<認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開 等

<企業規模別の障害者雇用状況>

	実雇用率	雇用率達成企業割合	雇用率未達成企業のうち 雇用ゼロ企業割合
全体	2.05%	45.9%	57.8% (100%)
45.5～100人未満	1.68%	44.1%	93.7% (82.1%)
100～300人未満	1.91%	50.1%	30.8% (17.7%)
300～500人未満	1.90%	40.1%	1.3% (0.2%)
500～1,000人未満	2.05%	40.1%	0.1% (0.0%)
1,000人以上	2.25%	47.8%	0.1% (0.0%)

平成30年6月1日現在

今後の障害者雇用施策の充実強化について(概要①)

別紙 1 - 2

(平成31年2月13日 労働政策審議会 障害者雇用分科会 意見書)

- 今後の障害者雇用施策については、平成30年7月に報告書がとりまとめられた「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の議論を十分踏まえつつ検討を深める必要がある。
- 今般、国及び地方公共団体の多くで、対象障害者の確認・計上に誤りがあったことが明らかとなった。これを重く受け止めた上で、再発防止を徹底するだけでなく、これを契機として、名実ともに民間事業主に率先垂範する姿勢のもとで、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を進めていくことが必要である。
- このような状況を踏まえ、官民間問わず、障害者が働きやすい環境を作り、全ての労働者にとっても働きやすい場を作ることを目指すことが重要であるという観点から、法的整備を中心に、今後の障害者雇用施策の充実強化に取り組むことが必要である。

第1 民間事業主における障害者雇用の一層の促進に関する措置

① 週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対する支援

短時間であれば就労可能な障害者等の就業機会の確保を支援するため、週所定労働時間20時間未満の雇用障害者数に応じて、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給する。

- ・ 給付金の単価については、短時間労働者の雇用率のカウント(0.5)との均衡や納付金財政の持続可能性を踏まえ、調整金・報奨金の単価の4分の1程度とする。
- ・ 支給期間を限定しない。
- ・ 20時間未満の安易な雇用促進にならないよう、対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限を10時間とする。

② 障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度の創設

個々の中小企業における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度を創設する。

その際、幅広い評価項目を設定した上で、一定の点数以上となる企業を認定する「ポイント制」とする。

③ 法定雇用率の段階的な引上げに関する検討

今後の雇用率見直し時において、法定雇用率を計算式の結果に基づき設定した上で、企業の障害者雇用状況や行政の支援状況等を勘案して、障害者雇用の質を確保する観点から必要と考えられる場合に、当該法定雇用率までの引上げを段階的に行うように運用することとし、その具体的な引上げ幅や引上げ時期について当分科会で議論する。

※ 法定雇用率に係る他の論点(就労継続支援A型事業所の雇用者の評価、精神障害者の短時間労働者に係る雇用率のカウントの取扱い)については、引き続き検討を行う。

- 以下の論点については、引き続き検討する。

「中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用」、「大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金」、「障害者雇用納付金財政の調整機能」、「除外率制度に関する対応」、「障害者雇用率制度における長期継続雇用の評価」、「自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保」、「障害者雇用率制度の対象障害者の範囲の検討」、「通勤支援の検討」

- 以下の論点については、実態の把握等を実施する。

「障害者に関する差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況の把握」、「障害者に対する短時間勤務制度の措置の検討」

今後の障害者雇用施策の充実強化について(概要②)

(平成31年2月13日 労働政策審議会 障害者雇用分科会 意見書)

第2 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握及び障害者の活躍の場の拡大に関する措置

① 国及び地方公共団体の責務の明確化及び任免状況の公表義務の創設

国等の機関は障害者雇用を推進すべき立場にあることを踏まえ、官民を問わず障害者雇用を推進していくためにも、法律において、障害者を雇用する立場としての国等の責務を明確化するとともに、国等の機関自らが障害者の任免状況を公表する。

② 障害者雇用の質の確保に資する計画の作成・公表に係る規定の整備

国等の機関において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、法律において、障害者雇用の質の確保に資する計画の作成・公表に係る規定を整備する。

厚生労働省においては、国等の機関が適切に計画を作成・実施することができるよう、計画の作成指針を示す。

③ 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任

国等の機関に対しても、民間事業主と同様に、法律において障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任に関する規定(相談員に関する必要な資格要件を含む。)を整備する。

④ 国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定の整備

障害者雇用促進法の実効性を確保するため、厚生労働省が、国等の機関に対し、報告徴収できる規定を整備する。

⑤ 国及び地方公共団体に対する解雇の届出義務の適用

障害者である労働者を解雇する場合(労働者の責めに帰すべき理由により解雇する場合等を除く。)の公共職業安定所長への届出について、解雇された障害者である労働者の支援の観点から、国等の機関に対しても規定する。

⑥ 書類保存義務の明確化

常時雇用する対象障害者に関する関係書類の保存について、障害者雇用率制度を適正に運用していくため、法律上の義務とする。

※ 書類の保存義務は、官民間問わず重要であることに鑑み、民間事業主においても国等と並んで法律上の義務とする。

⑦ 対象障害者の確認方法の明確化

通報対象となる障害者の確認方法について、障害者雇用率制度を適正に運用していくため、法律上明確化する。

※ 対象障害者の確認方法の明確化は、官民間問わず重要であることに鑑み、民間事業主においても同様の明確化をする。

⑧ 国等の機関における納付金制度の適用等

国等から納付金を徴収することは、国民の税金から支払うことになり、結果的に国の納付義務を国民に転嫁することとなる等の課題がある。その中で、そもそも、国等の機関は率先して障害者雇用を推進すべき立場であることから、法定雇用率の達成を前提として取組を確実に進めていくことが重要である。

なお、納付金制度は、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成等を行うことにより、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るものであり、果たしてきた機能を維持するためにも、引き続き適切に運用する。

⑨ 法定雇用率の達成に向けた計画的な取組等

各府省は、2019年1月を始期とする法令に定められた1年間を計画期間とする採用計画に基づき取組を進めることを第一としながらも、数合わせとならないよう雇用の質の確保を図る観点から採用の進め方を検討するとともに、民間における取組も参考にしつつ、国としてどのような取組ができるか検討する。また、国等における障害者採用による民間事業主への影響に配慮する。

労働施策基本方針

- 本方針は、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(労働施策総合推進法)に基づき策定したものです。(平成30年12月28日閣議決定)
- 労働者がその能力を有効に発揮することができるようにするため、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ます。

基本方針の内容と目指す社会

<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 働き方改革の必要性 ○ 働き方改革推進に向けた基本的な考え方 ○ 本方針に基づく働き方改革の推進
<p>第2章 労働施策に関する基本的な事項</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 労働時間の短縮等の労働環境の整備 2 均衡のとれた待遇の確保、多様な働き方の整備 3 多様な人材の活躍促進 4 育児・介護・治療と仕事との両立支援 5 人的資本の質の向上、職業能力評価の充実 6 転職・再就職支援、職業紹介等の充実 7 働き方改革の円滑な実施に向けた連携体制整備
<p>第3章 その他の重要事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 下請取引に関する対策強化 ○ 生産性向上のための支援 ○ 職業意識の啓発・労働関係法令等に関する教育

働き方改革の効果

- 労働参加率の向上
- イノベーション等を通じた生産性の向上
- 企業文化・風土の変革
- 働く人のモチベーションの向上
- 賃金の上昇と需要の拡大
- 職務の内容や職務に必要な能力等の明確化、公正な評価・処遇等

など

目指す社会

誰もが生きがいを持って、その能力を有効に発揮することができる社会

多様な働き方を可能とし、自分の未来を自ら創ることができる社会

意欲ある人々に多様なチャンスを生み出し、企業の生産性・収益力の向上が図られる社会

労働施策基本方針の概要

第一章 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。

2. 働き方改革の推進に向けた基本的な考え方

- 労働施策総合推進法の目的(※)や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と連携を図りつつ、労働施策を総合的に推進。
(※)国は、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定や労働生産性の向上を促進すること等により、労働者の職業の安定や経済・社会の発展等に資すること。

3. 本方針に基づく働き方改革の推進

- 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。
- 経済及び雇用情勢に加え、働き方改革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。

第二章 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 | <ul style="list-style-type: none">■ 時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定、産業医・産業保健機能の強化等に関する周知徹底・履行確保■ 年次有給休暇の円滑な取得に向けた環境整備■ 勤務間インターバル制度の普及促進■ 労働基準監督官がよるべき行動規範の策定■ 監督指導等に対する苦情の多様な形での受付■ 監察官制度の活用による適正な権限行使の徹底 |
| (2)
過労死等の
防止 | <ul style="list-style-type: none">■ 過労死等の防止に向けた労働行政機関等における対策■ 調査研究、啓発、相談体制の整備■ 民間団体の活動に対する支援 |
| (3)
中小企業等に
対する支援・
監督指導 | <ul style="list-style-type: none">■ 中小企業等がワンストップで相談できる体制の整備■ 人材確保や生産性向上に向けた取組の支援■ 働き方改革推進支援センターを中心とした丁寧な相談・支援■ 中小企業退職金共済制度の加入促進、勤労者財産形成促進制度の利用促進■ 労働関係法令の周知、監督指導における中小企業等の事情に配慮した対応 |

(4)
業種等の特性に
応じた
対策等の推進

- 自動車運送業・建設業におけるガイドライン等を活用した長時間労働是正の環境整備
- 医師における長時間労働是正に向けた検討
- 鹿児島県・沖縄県の砂糖製造業に対する人材確保、省力化等に関する支援

(5)
最低賃金・賃金引
上げと生産性向上

- 年率3%程度を目途とした全国加重平均1,000円を目指した最低賃金引上げ
- 中小企業等の生産性向上等の支援

(6)
産業医・産業保健
機能の強化

- 長時間労働者に対する面接指導や健康相談等の企業における労働者の健康管理の強化
- 産業保健機能の強化

(7)
安全で健康に働け
る労働環境の整備

- 労働災害防止計画の推進、迅速かつ公正な労働者災害補償保険制度の実施

(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

- パワーハラスメント対策の周知啓発や強化に向けた検討
- セクシュアルハラスメント等に係る事業主の措置義務の履行確保や実効性確保のための検討
- 職場における性的指向・性自認に関する正しい理解の促進

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

(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

- 我が国が目指す同一労働同一賃金を実現するため、改正法の周知徹底や業界別導入マニュアルの普及
- 非正規雇用労働者のキャリアアップの支援

(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

- 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
- 無期転換ルールへの円滑な対応に向けた支援

(3)
柔軟な働き方がしやすい
環境の整備

- 雇用型テレワークの普及促進
 - ・相談窓口の設置・運営や助成金等による導入支援
 - ・適正な労務管理のためのガイドラインの周知
- 自営型テレワークの就業環境の整備のためのガイドラインの周知
- 副業・兼業の普及促進及び制度的課題の検討
- 雇用類似の働き方に関する保護等の在り方についての中長期的な検討
- 裁量労働制及び高度プロフェッショナル制度について、制度内容の理解促進や監督指導による履行確保

3 多様な人材の活躍促進

(1)
女性の活躍
推進

- 男女雇用機会均等法の履行確保や実効性確保のための検討
- 女性活躍推進法に基づく行動計画策定等の企業の取組の促進、女性活躍情報の見える化の徹底及び必要な見直しの検討
- 子育て中の女性等への就職支援

(2)
若者の活躍
促進

- 学校と連携した職場への円滑な移行・定着の支援
- 正社員就職を希望するフリーター等の支援
- 若年無業者等の職業的自立の支援

(3)
高齢者の活躍
促進

- 継続雇用年齢等の引上げに向けた環境整備
- 生涯現役支援窓口の拡充等による再就職支援
- 地域の様々な機関の連携・シルバー人材センターによる支援による多様な就労機会の提供
- 高齢者の身体特性に応じた職場環境の整備

(4)
障害者等の
活躍促進

- 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供を含めた、一人ひとりの状況に応じた就労環境の整備

(5)
外国人材の
受入環境の
整備

- 一定の専門性・技能を有する外国人材の円滑な受入れに向けた仕組みの構築
- 労働関係法令の遵守、適正な労働条件の確保をはじめとした外国人労働者の雇用管理の改善
- 高度外国人材の積極的な活用
- 外国人留学生の就職支援等

(6)
様々な事情・
困難を抱える人
の活躍支援

- ひとり親家庭の親、生活保護受給者、刑務所出所者、ホームレス等の就労支援

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

- 育児・介護休業法に基づく措置の確実な履行確保及び周知
- 男性による育児休業等の取得や中小企業における取組の促進

(2)
治療と仕事の
両立支援

- 企業における雇用環境改善の促進等に加え、保健医療施策や福祉施策等との連携を含めた総合的かつ横断的な対策の実施
- がん診療連携拠点病院等と連携した就職支援

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

- リカレント教育の充実
- 企業内の人材育成の支援、キャリアコンサルティングの普及
- 労働者の主体的なキャリア形成支援
- 公的職業訓練の適切な実施

(2)
職業能力評価の充実

- 技能検定をはじめとした職業能力評価のものさしの整備
- ジョブ・カードの活用促進

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

- 転職指針を活用した中途採用拡大の機運の醸成、助成金を活用した企業の支援
- 産業雇用安定センターによる出向・移籍の支援

(2)
職場情報・職業情報
の見える化

- 企業の職場情報をワンストップで閲覧できるサイトによる見える化の促進
- 職業情報提供サイトの構築

(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

- インターネットサービスの充実による求人・求職情報の効果的な提供
- 地域の実情に応じた雇用対策の推進
- 被災地域における支援

7 働き方改革の円滑な実施に向けた取組

- 地方公共団体、中小企業者団体、労働者団体等を構成員とする協議会その他の連携体制の整備

第三章 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

- 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等、事業者の取引上必要な配慮の商慣行への浸透
- 下請法等違反が疑われる事案の公正取引委員会・中小企業庁への通報制度の強化

2 労働条件の改善に向けた生産性の向上支援

- 生産性向上に向けた中小企業等の設備投資等に対する支援
- 働き方改革推進支援センターにおける商工会・商工会議所・中小企業団体中央会等の経営支援機関と連携した丁寧な相談・支援の実施

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

- 職場見学やセミナー、インターンシップ等の職業意識啓発等の取組の推進
- 労働関係法令や社会保障制度に関する教育の推進

省令・指針の主な内容（概要）

省令・指針	主な内容
<p>1. 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令</p>	<p>＜短時間・有期雇用労働法施行規則＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 短時間・有期雇用労働者の雇い入れ時に、事業主が行う労働条件明示の方法 等 <p>＜労働者派遣法施行規則＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 協定締結に関し、過半数代表者の選出方法、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額、周知方法、行政への報告 ○ 派遣先から派遣元への待遇情報の提供に関し、比較対象労働者の選定、提供すべき情報の内容 ○ 派遣労働者の雇い入れ時・派遣時に、派遣元事業主が説明する事項やその説明の方法 等
<p>2. 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 比較対象労働者との待遇の相違の内容及び理由等に関し、派遣元事業主が説明すべき内容や説明の方法 等
<p>3. 派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣料金の額に関する配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新がなされた後にも求められること 等
<p>4. 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針の一部を改正する件（短時間・有期雇用労働指針）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 通常の労働者との待遇の相違の内容及び理由の説明に関し、事業主が説明すべき内容や説明の方法 等
<p>5. 短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものか否か等の原則となる考え方及び具体例を待遇ごとに示すもの。下記の内容も規定。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 不合理な待遇の相違の解消等を行うに当たって、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえないこと 等

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案の概要

1. 特定法人に係る電子申請の義務化(諮問要綱 第一関係)

○ 雇用保険に関する一部の手続について、特定の法人が行う場合には、電子申請によることを義務づけることとする。

①義務化する対象手続

- ・雇用保険被保険者資格取得届出（雇用保険法施行規則第6条）
- ・雇用保険被保険者資格喪失届出（雇用保険法施行規則第7条）
- ・雇用保険被保険者転勤届出（雇用保険法施行規則第13条）
- ・高年齢者雇用継続給付基本給付金の支給申請手続（雇用保険法施行規則第101条の5）
- ・育児休業給付金の支給申請手続（雇用保険法施行規則第101条の13）

②特定の法人

- ・資本金、出資金又は銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が1億円を超える法人
- ・相互会社
- ・投資法人
- ・特定目的会社

※社労士及び社労士法人が特定法人に代わって手続を行う場合を含む。

※やむを得ない理由がある場合は次回以降の電子申請を促しつつ、紙での申請を受け付ける。

2. 一般教育訓練給付の拡充について(諮問要綱 第二、第四、第五関係)

【対象講座】

- 現行の一般教育訓練給付の対象となる教育訓練のうち、特にキャリアアップ効果が高いものとして、厚生労働大臣が指定するもの。（具体的には、第11回人材開発分科会（H30.10.18）で提示された対象講座A～Dを想定。）

【給付割合】

- 講座費用の4割（上限20万円）とする。

【訓練効果のキャリアアップへの結びつきの強化と対象訓練の質の保証】

- 訓練効果のキャリアアップへの結びつきの強化と対象訓練の質の保証の観点から、
- ① 専門実践教育訓練給付の取扱いも踏まえ、在職者も含めて訓練前キャリア・コンサルティングの受講を必須とするとともに、
 - ② 訓練受講の効果等についての報告を、支給申請時等に求めることとする。

3. 専門実践教育訓練給付の見直しについて(諮問要綱 第三、第六、第七関係)

【10年間の支給上限額】

- 法令上最短4年の専門実践教育訓練（専門職大学等、管理栄養士の養成課程）を受講する者について、10年間の支給上限額168万円（56万円×3）※に4年目受講相当分として上限56万円を上乗せする。
ただし、在職者であって、かつ、比較的高い賃金を受ける者（例えば、基本手当日額の算出の際、50%の給付割合が適用される程度の賃金を受ける者などを想定）は、この限りではないものとする。
 - また、専門実践教育訓練の複数回受講の場合については、通常の3年以下の専門実践教育訓練を複数回受講する者とのバランスを考慮し、上記上乗せは行わないこととする。
- ※ 初回の専門実践教育訓練の受講日から10年間に受けることができる給付の上限額。

【訓練効果のキャリアアップへの結びつきの強化と対象訓練の質の保証】

- 訓練効果のキャリアアップへの結びつきの強化と対象訓練の質の保証の観点を踏まえ、
 - ① 在職者についても訓練前キャリア・コンサルティングの受講を必須とするとともに、
 - ② 訓練受講の効果等についての報告を、専門実践教育訓練給付の支給申請時等に求めることとする。

【施行期日：平成31年10月1日

（1は、平成32年4月1日。3の【10年間の支給上限額】は、平成31年4月1日）】

雇用保険の追加給付に関する雇用保険法施行規則等の整備について（案）

平成31年3月13日
職業安定分科会雇用保険部会 資料1

1. 主な改正内容

雇用保険法施行規則及び自動変更対象額等に係る厚生労働大臣告示について、次の規定の整備を行う。

① 「再集計値」及び「給付のための推計値」に基づき算出する賃金日額の上限額・下限額等の変更

- 平成16年8月からの各年の雇用保険の賃金日額の上限額等については、毎年8月、毎月勤労統計の「きまって支給する給与」の変化率を基に、具体的なスライド後の額（自動変更対象額）を厚生労働大臣が告示。

毎月勤労統計の不適切な取扱いにより算出され、公表されている「きまって支給する給与」を算定の基礎として上限額・下限額等を告示していた平成16年8月からの各年の上限額・下限額等を定める告示について、「再集計値」及び「給付のための推計値」に基づき算出された上限額・下限額等（算出された各年の上限額・下限額等は参考参照）が適用されるよう法令上の手当を行う。

② 追加給付額を現在価値に見合う金額とする加算額の算定規定

- 過去に行われた給付額と本来であれば給付されていた金額との「差額」が現在価値に見合う金額となるよう、追加給付の額に一定の率を乗じた額を加算する旨を規定する。

2. 施行日・適用日

追加給付に関する工程表を踏まえ、次の施行日・適用日を規定する。

- 現に給付を受けている方については、3月18日から、将来分について適正な額でお支払い。【①関係】
現に給付を受けている方の受給中の給付の過去分については
 - ・ 基本手当、育児休業給付、介護休業給付等については4月中に施行し、順次お支払いを開始。
 - ・ これら以外の給付については、11月中に施行し、順次お支払いを開始。【①・②関係】

- 過去に給付を受けていた方の追加給付については、11月中に施行し、順次お支払いを開始。【①・②関係】

雇用保険等の追加給付について

報道発表資料(平成31年4月9日)からの抜粋。
同年2月4日に初回発表、3月12日、4月9日に追加発表。

追加給付のスケジュール

以下のスケジュールでお知らせやお支払いを順次実施すべく、準備を進める。

	お知らせ開始時期	お支払い開始時期
現に給付を受けている方	雇用保険 3月18日～ (一部の方の過去分は10月頃～)	将来分：3月18日～ 過去分：4月～ (一部の方は11月頃～)
	労災保険 (労災年金) 将来分：4月下旬 過去分：5月下旬～ (一部の方は9月～)	将来分：6月(4～5月分)～ 過去分：6月～ (一部の方は10月～)
	労災保険 (休業補償) 過去分：6月～ (一部の方は7月～)	将来分：5月(4月分)～ 過去分：7月～ (一部の方は8月～)
	船員保険 4月10日～	4月15日～
過去に給付を受けていた方	雇用保険 育児休業給付：8月頃～ それ以外：10月頃～	11月頃～
	労災保険 (労災年金) 9月頃～	10月頃～
	労災保険 (休業補償) 8月頃～ (一部の方は11月頃～)	9月頃～ (一部の方は12月頃～)
	船員保険 4月下旬～	6月～

※将来分：今後支払われる給付について、改定した額でのお支払い
過去分：過去に受けた給付について、追加分をまとめてお支払い

※赤字は2/4以降の修正箇所

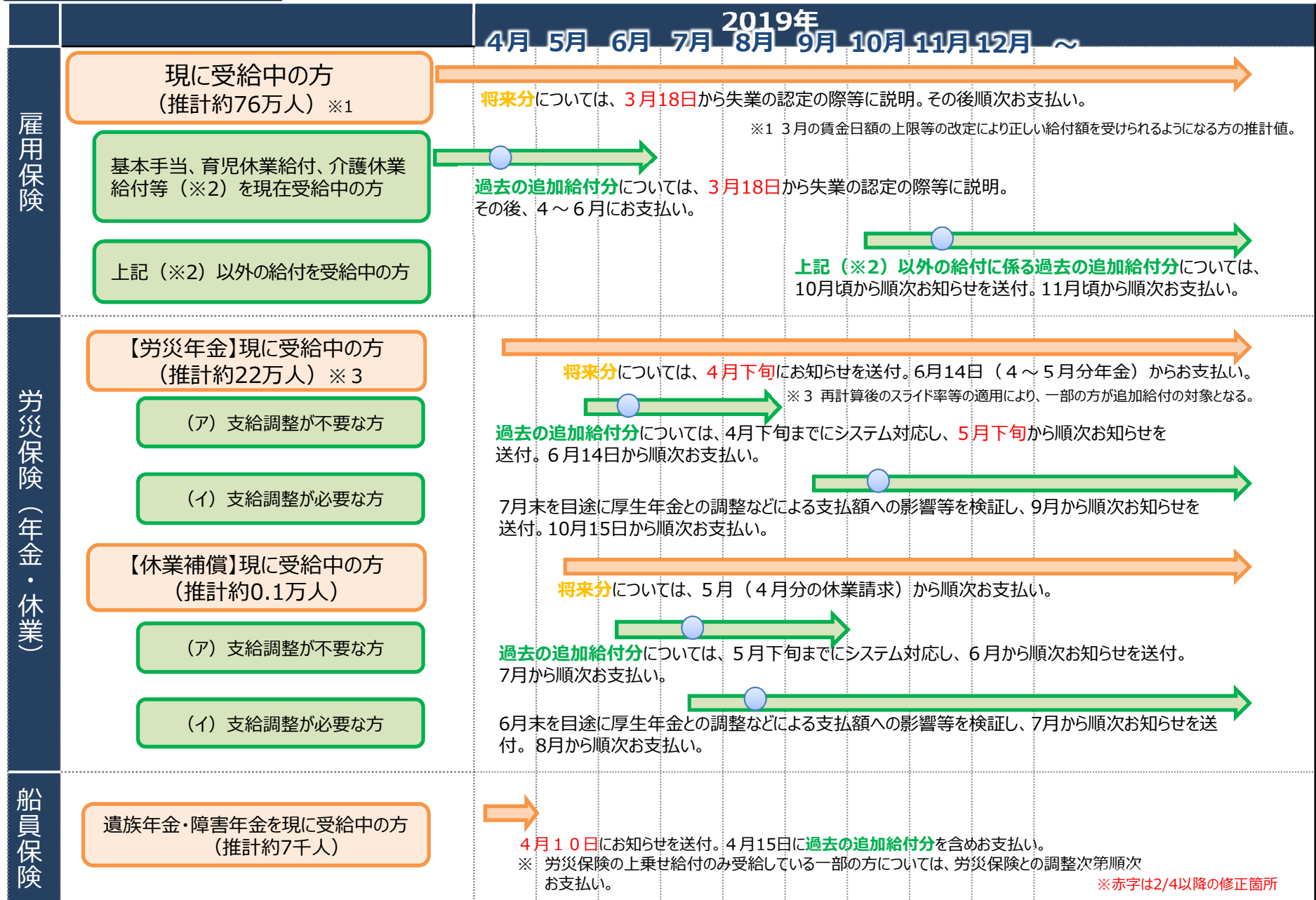
雇用保険等の追加給付について

報道発表資料(平成31年4月9日)からの抜粋。
同年2月4日に初回発表、3月12日、4月9日に追加発表。

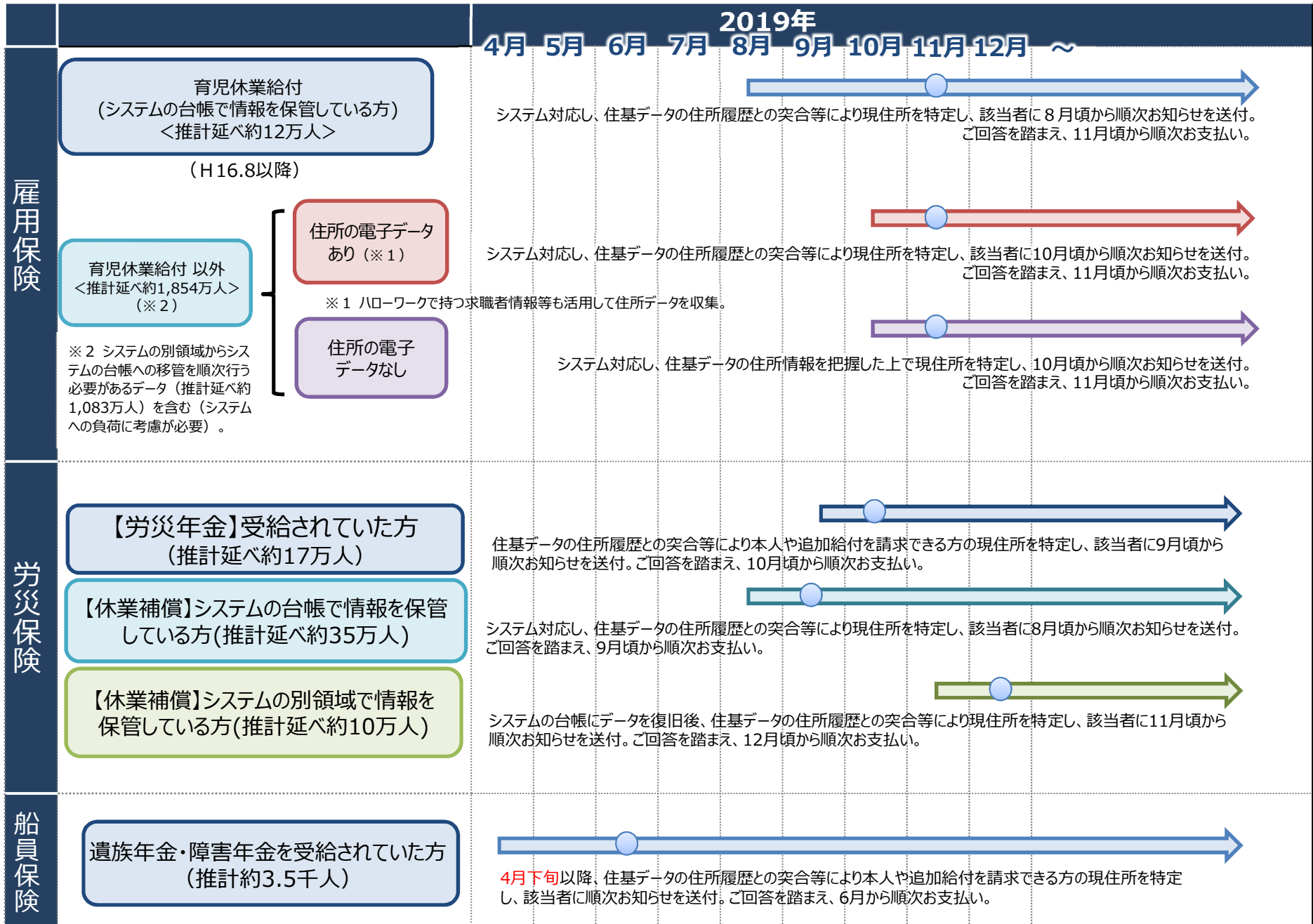
以下のスケジュールでの実施を目指し、準備を進める。

現に給付を受けている方

注) オレンジの欄は将来分、緑の欄は過去の追加給付分。推計値は、一部精査中。



過去に給付を受けていた方



※受給している方が死亡した際に未支給の給付金を過去に受領した親族についても同様の対応を実施。

※赤字は2/4以降の修正箇所

(参考) 追加給付を行う事業主向け助成金等①

	雇用調整助成金 (中小企業緊急雇用安定助成金 (H20年度～H24年度)を含む)	就職促進手当 (労働施策総合推進法) ※ 一般会計
主な制度概要	<p>景気の変動などの経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に、それにかかった費用を助成する制度。</p>	<p>中高年齢失業者等求職手帳所持者、認定駐留軍関係離職者等の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。</p>
毎月勤労統計との関係	<p>休業等に係る賃金等の額に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額に助成率を乗じて得た額（1人1日あたり雇用保険基本手当日額の最高額を限度）。</p>	<p>就職促進手当の日額算定は、支給対象者の賃金日額により影響を受けるが、当該賃金日額の最低額及び一定の額の範囲は、毎月勤労統計をもとにした各年度の平均給与額の変化率に応じ変更される。</p> <p>支給対象者が自己の労働によって収入を得た場合の控除額についても同様に、毎月勤労統計をもとにした各年度の平均給与額の変化率に応じ変更される。</p>

(参考) 追加給付を行う事業主向け助成金等②

	育児・介護雇用安定等助成金（育児休業取得促進等助成金（育児休業取得促進措置））	育児・介護雇用安定等助成金（育児休業取得促進等助成金（短時間勤務促進措置））	中小企業人材確保支援助成金（中小企業雇用管理改善助成金）	建設雇用改善助成金(建設業新規・成長分野進出教育訓練助成金(教育訓練受講給付金))	建設雇用改善助成金(建設教育訓練助成金(建設業務労働者就業機会確保事業教育訓練))
<p style="text-align: center;">主な制度概要</p>	<p>労働者に対し育児休業を利用させ、経済的支援を行う事業主に対する助成</p>	<p>労働者に対し養育のための短時間勤務制度を利用させ、経済的支援を行う事業主に対する助成</p>	<p>雇用管理の改善計画の認定を受けた事業協同組合等の構成中小企業者又は個別中小企業者が労働者に対し職業に関する相談を行うための設備・施設を設置・整備又は職業相談者を配置する事業を行い、併せて労働者の雇入れを行った場合に助成</p>	<p>新規・成長分野に係る事業を行う建設事業主が、その雇用する労働者に当該事業に従事するために必要な教育訓練を受講させた場合に、その期間に支払った賃金の一部を助成</p>	<p>建設業務労働者就業機会確保事業の許可を受けた建設事業主が、対象労働者に教育訓練を受講させた場合に、その期間に支払った賃金の一部を助成</p>
<p style="text-align: center;">毎月勤労統計との関係</p>	<p>対象事業主が行う経済的支援の額に助成率を乗じて得た額。ただし、次のイ、ロの額のいずれか低い額に支給対象期の日数を乗じて得た額を限度。 イ 対象被保険者の休業開始時賃金日額の3/10。 ロ 雇用保険の賃金日額（30歳以上45歳未満）の上限額の3/10。</p>	<p>対象者1人あたりの基準額を支給対象期間中における1月あたりの平均所定労働日数で除して得た額に、支給対象期間中に短時間勤務制度を利用した日数を乗じて得た額。ただし、雇用保険の基本手当日額（30歳以上45歳未満）の最高額に30を乗じて得た額を限度。</p>	<p>事業主が配置する職業相談者にかかる賃金等の1/3の額。ただし、雇用保険の基本手当日額の最高日額に支給の対象となる日数を乗じて得た額に330を乗じて365で除して得た額を限度（職業相談者配置事業）。</p>	<p>対象教育訓練を受けさせる期間に支払った通常の賃金の1/2（中小企業にあっては2/3）に相当する額に、対象教育訓練を受けさせた日数（1コース150日を限度）を乗じて得た額。ただし、その額を当該日数で除して得た額が雇用保険の基本手当日額の最高額を超えるときは、基本手当日額の最高額に当該日数を乗じて得た額を限度。</p>	<p>対象教育訓練を受けさせる期間に支払った通常の賃金の1/2（中小企業にあっては2/3）に相当する額に、対象教育訓練を受けさせた日数（1コース150日を限度）を乗じて得た額。ただし、その額を当該日数で除して得た額が雇用保険の基本手当日額の最高額を超えるときは、基本手当日額の最高額に当該日数を乗じて得た額を限度。</p>
<p style="text-align: center;">支給対象期間</p>	<p>H19～22年度</p>	<p>H19～22年度</p>	<p>H16～17年度</p>	<p>H16～17年度</p>	<p>H17～22年度</p>

毎月勤労統計に係る雇用調整助成金等の追加給付について

次の理由により、毎月勤労統計に係る雇用調整助成金等の追加給付の必要があるので、雇用保険法施行規則等を改正し、附則に特例措置を設けて対応してはどうか。

- 1 毎月勤労統計における今般の事案により、同調査の平均給与額（毎月勤労統計の「きまって支給する給与」を基に算定）の変動を基礎としてスライド率を算定している雇用保険の基本手当の賃金日額の上限額等に影響が生じ、結果として基本手当日額に影響が生じているところである。

このため、平成 16 年度から平成 30 年度までの間、前年度の従業員の平均給与額等から 1 人 1 日あたりの助成額単価を算出して、その助成額単価が雇用保険の基本手当日額の最高額を超える場合には当該最高額を助成額単価として支給額を算定している雇用調整助成金等の事業主向け助成金（※）（雇用保険法施行規則等に規定）の支給額についても、影響が生じているところである。

※ 育児・介護雇用安定等助成金（育児休業取得促進等助成金（育児休業取得促進措置））、育児・介護雇用安定等助成金（育児休業取得促進等助成金（短時間勤務促進措置））、中小企業人材確保支援助成金（中小企業雇用管理改善助成金）、建設雇用改善助成金（建設業新規・成長分野進出教育訓練助成金（教育訓練受講給付金））、建設雇用改善助成金（建設教育訓練助成金（建設業務労働者就業機会確保事業教育訓練））

- 2 また同様に、平成 16 年度から平成 30 年度までの平均給与額の変化率を参考に算定された、賃金日額の最低額、自動変更対象額及び控除額を適用し算定された就職促進手当（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等に規定）の給付額についても影響が生じているところである。
- 3 これらについて、支給額に影響が生じている事業主等を対象に、「きまって支給する給与の再集計値」及び「給付のための推計値」を基に特例措置により算定した平均給与額のスライド率に応じて変更された雇用保険の基本手当日額の最高額を支給限度額等に適用し算定された助成金等の額と、既に支払われた助成金等の額の差額を支給するとともに、その差額に厚生労働大臣が定める率を乗じて得た額を支給する規定を設けることとする。
- 4 上記について、具体的には、雇用保険部会において審議する予定である、毎月勤労統計における今般の事案を受けた基本手当の賃金日額の上限額等の改正に併せて、雇用保険法施行規則や、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等の附則に規定を設けて対応するものである。

募集・採用

- ・ 違約金、保証金の徴収等を行う職業紹介事業者等からあっせんを受けないこと
- ・ 労働条件の変更明示等を母国語や平易な日本語等により外国人労働者が理解できるように行うこと

労働条件・安全衛生等

- 労働条件の明示
 - ・ モデル様式の活用、母国語や平易な日本語等での説明
- 適正な賃金の支払い
 - ・ 最低賃金額以上の賃金を支払うこと
 - ・ 基本給、割増賃金等の賃金について適正に支払うこと
 - ・ 労使協定に基づき食費、居住費等の控除を行う場合、不当な控除額にならないようにすること
 - ・ 強制貯金の禁止
- 適正な労働時間等の管理
 - ・ 時間外・休日労働の上限規制の遵守
 - ・ 労働時間の状況の客観的方法での把握
 - ・ 年次有給休暇の付与
- 関係法令等の周知
 - ・ 就業規則、労使協定の周知
- 事業の附属寄宿舍の適正化
- 雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保
 - ・ 正社員と非正規社員との間の不合理な待遇差や差別的取扱いの禁止
 - ・ 待遇差の内容・理由等の説明義務
- 安全衛生の確保
 - ・ 長時間労働者に対する面接指導
 - ・ ストレスチェック
 - ・ 母性保護に関する措置の実施
- 解雇・雇い止め
 - ・ 解雇・雇い止めが認められない場合があることに留意すること
 - ・ 解雇制限期間があることに留意すること
 - ・ 妊娠・出産等を理由とした解雇等の禁止

労働保険・社会保険

- 労働保険
 - ・ 労災保険手続について、本人や家族等からの相談に応じること
 - ・ 暫定任意適用事業所における、労働者の希望に応じた加入の申請
- 社会保険
 - ・ 離職時の健保の被保険者証の回収と国保・国年の加入手続の周知
 - ・ 健保・厚年の適用事業所以外の事業所での、国保・国年への加入支援
 - ・ 脱退一時金についての留意事項
 - ・ 傷病手当金や障害年金についての周知

人事管理・生活支援等

- 人事管理
 - ・ 社内規程等の多言語化
 - ・ 評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保
- 生活支援
 - ・ 地域社会での行事や活動に参加する機会を設けるよう努めること
 - ・ 行政機関、医療機関、金融機関等に関する情報提供等、安心して日常生活を営むための支援
- 苦情・相談体制の整備
- 帰国等の援助
 - ・ 帰国費用を支弁できない場合の援助
 - ・ 一時帰国を希望する場合の休暇取得への配慮
- 多様性への配慮
- 請負を行う事業主に関する事項
 - ・ 業務を行う事業所内における適切な管理
 - ・ 安定的な雇用関係の確保

在留資格に応じた措置

- 特定技能について
 - ・ 雇用契約の基準、支援・届出等の義務に留意すること
- 留学生について
 - ・ 新卒採用等にあたり、在留資格変更が必要であることに留意すること
 - ・ インターンシップの適正な運用
 - ・ アルバイト等については資格外活動の許可の範囲内で就労させること

高年齢者等職業安定対策基本方針の一部改正について

1. 趣旨

高年齢者等職業安定対策基本方針（平成 24 年厚生労働省告示第 559 号。以下、「基本方針」という。）の対象期間が平成 30 年度で終了することとなるが、現在、未来投資会議において 70 歳までの就業機会確保について検討されている。基本方針の見直しについても、同会議における検討等を踏まえて行うことが適当であり、当該基本方針の対象期間を平成 31 年度まで延長する。

2. 概要

「はじめに」において規定されている基本方針の対象期間について「平成 30 年度までの 6 年間」から「平成 31 年度までの 7 年間」に改正する。

3. 告示日

平成 31 年 3 月 20 日

高年齢者等職業安定対策基本方針における目標や関連データについて

	対象	H32(2020)までの目標値	H23	H29	閣議決定
目標	60～64歳の就業率	63% (※1)	57.1%	66.2%	新成長戦略(H22.6.18閣議決定) (※1) 日本再興戦略2016 (H28.6.2閣議決定) より 60～64歳のKPIを67%に修正。
	65～69歳の就業率	40%	36.2%	44.3%	-

	項目	対象	前回策定時点		現時点		出典等
人口及び労働力人口の高齢化	60歳以上の労働力人口	-	H22	約1183万人	H29	約1358万人	総務省「労働力調査」
高年齢者雇用をめぐる雇用情勢	完全失業率	年齢計	H23	4.5%	H29	2.8%	総務省「労働力調査」
		60～64歳		5.1%		2.8%	
		男性年齢計		4.8%		3.0%	
		男性60～64歳		6.2%		3.2%	
		女性年齢計		4.1%		2.7%	
		女性60～64歳		3.4%		2.3%	
高年齢者の就業状況	60～64歳層の常用労働者数		H24	約196万人	H30	約206万人	厚生労働省「高年齢者の雇用状況」
	60～64歳の就業率	男女計	H23	57.3%	H29	66.2%	総務省「労働力調査」
		男性		70.9%		79.1%	
		女性		44.2%		53.6%	
定年制及び継続雇用制度の状況	雇用確保措置導入企業割合 (31人以上規模)	-	H24	97.3%	H30	99.8%	厚生労働省「高年齢者の雇用状況」 (※2) 当該数値は「雇用確保措置導入企業 (31人以上規模)」の企業数を分母として割合を算出している。 (※3) 当該数値は「継続雇用制度の導入」企業数を分母として割合を算出している。
	定年の定めの廃止			2.7% (※2)		2.6% (※2)	
	定年の引き上げ			14.7% (※2)		18.1% (※2)	
	継続雇用制度の導入			82.5% (※2)		79.3% (※2)	
	希望者全員を対象とする制度の導入企業割合			42.8% (※3)		71.0% (※3)	
	基準導入企業割合			57.2% (※3)		29.0% (※3)	
	希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合			48.8%		76.8%	

平成30年「高年齢者の雇用状況」集計結果の概要

〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業156,989社（大企業(301人以上規模):16,361社、中小企業(31～300人規模): 140,628社）

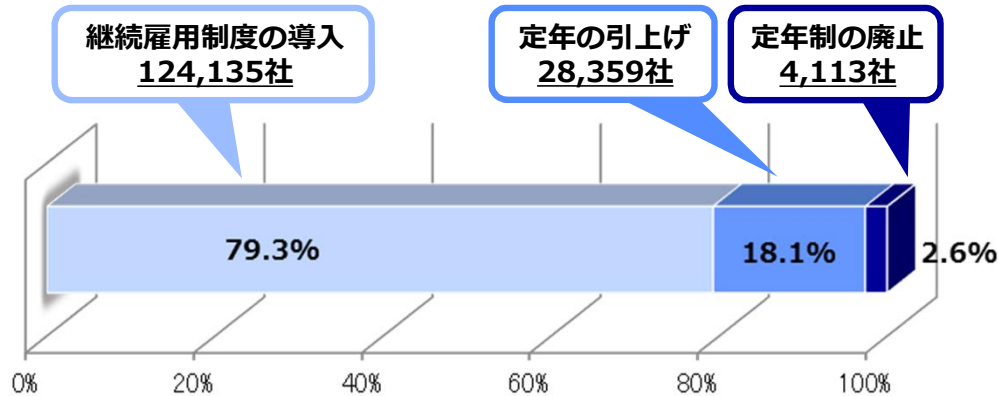
1 65歳までの「高年齢者雇用確保措置※」のある企業の状況

※ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づく、①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度（再雇用制度）の3つの措置をいう。

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施状況

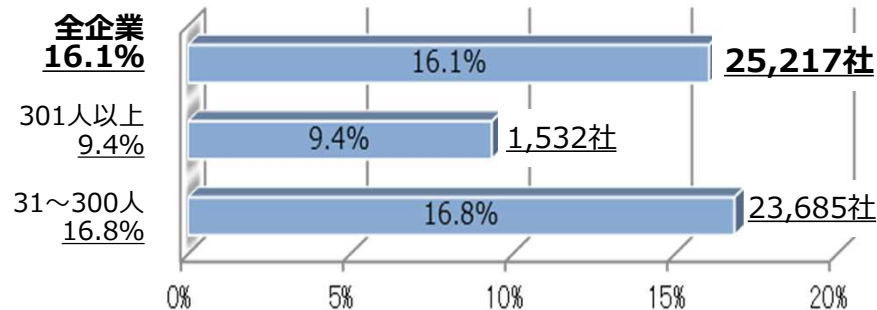
雇用確保措置の実施企業 **99.8%** (0.1ポイント増加)

【実施企業156,607社の措置内訳】



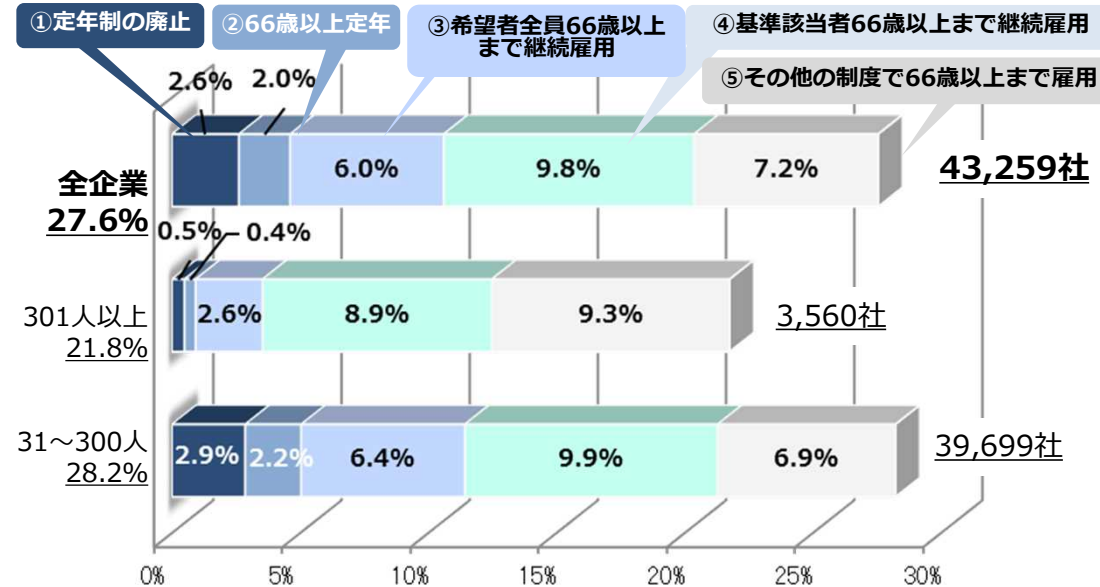
(2) 65歳定年企業の状況

65歳定年企業は、**16.1%** (0.8ポイント増加)



2 66歳以上働ける制度のある企業の状況

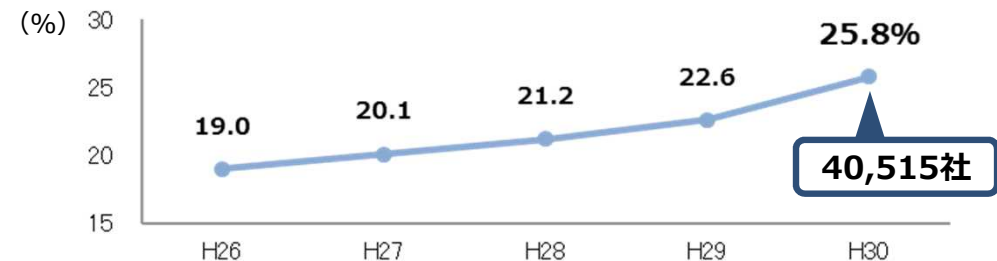
66歳以上働ける制度のある企業は**27.6%**
大企業21.8%、中小企業28.2%



※ 「66歳以上働ける制度のある企業の状況」は本年度から新たに集計したもの。
 ※ 「⑤その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。
 ※ 前年度の⑤を除いた合計は特別集計の結果18.8%（本年度は20.4%）。

3 70歳以上働ける制度のある企業の状況

70歳以上働ける制度のある企業は **25.8%** (3.2ポイント増加)



2018 年度 職業安定分科会における年度目標の中間評価について

2018 年度の目標として職業安定分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した中間的な評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※ 中間評価は概ね 2018 年 4 月～10 月の数値に基づいて行った。

1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

① ハローワーク求職者の就職率について

2018 年度（4～10 月）の就職率は 30.9%と、2018 年度目標（31.5%）を下回っている。

これは、長期にわたる雇用情勢の改善の中で、求職者全体が減少する一方、就職が難しい高年齢者層の求職者が増加傾向で推移してきたためであると考えられる。

このため、引き続き、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援に取り組むとともに、高年齢者歓迎求人確保や高年齢者向け面接会の開催など、高年齢者層に対する就職支援を積極的に展開するべきである。

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数について

2018 年度（4～10 月）の充足数の実績は 84,958 人と、2018 年度目標（139,700 人）を上回ると見込まれる水準で推移している。

これは、事業所訪問などによる求人条件見直し等の求人充足支援、事業所見学会や就職面接会の開催等により、充足が促進されたためであると考えられる。

③ ハローワークにおける正社員就職件数について

2018 年度（4～10 月）の正社員就職件数は 426,636 件と、2018 年度目標（720,000 件）を上回ると見込まれる水準で推移している。

これは、正社員就職を希望する者に担当者制の支援を行うとともに、非正規での就職を希望する求職者に対して正社員求人への応募を働きかける等により、求職者の応募機会の拡大に努めたためであると考えられる。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）について

2018 年度（9 月末時点）の就職率は 93.4%と、前年度同期及び 2018 年度目標（89.9%）を上回っている。

これは、担当者制によるきめ細かな就職支援に取り組んだことにより、重点支援対象者の就職が促進されたためと考えられる。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合について

2018年度（10月末時点）の早期再就職割合は37.5%と、前年度同期を上回り、2018年度目標（37.5%）に達する水準となっている。

これは、失業認定部門と職業相談部門の連携により、担当者制による予約相談等、個別支援への誘導の強化を行うほか、求職活動支援セミナーの受講や、窓口相談の利用の勧奨の徹底等、雇用保険受給者の状況等に応じたきめ細かな就職支援に取り組んだためであると考えられる。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率について

2018年4月末までに終了した訓練コースの修了3か月後の就職率は、基礎コースでは61.0%、実践コースでは65.0%と、両者とも2018年度目標（55.0%、60.0%）を上回っている。

これは、訓練受講者に対し、訓練開始前から訓練受講中、訓練修了後まで一貫して早期の就職支援に取り組んできたためであると考えられる。

⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率について

2018年度（10月末時点）の就職率は65.2%と、前年度同期（65.3%）と遜色ない水準で推移しており、2017年度の実績（67.0%）を踏まえると、2018年度目標（67.0%）を達成することが期待できる状況となっている。

引き続き、地方公共団体とハローワークの職員等で構成される就労支援チーム内で連携を密にしながら、個々の支援対象者の状況に応じてきめ細かな就労支援を実施していくこととし、特に実績が低調な常設窓口については業務改善の計画を作成し、実績向上に努めていくことが必要である。

2. 成長分野等への人材移動

⑧ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者に係る早期再就職割合について

2018年度（10月末時点）の早期再就職割合は67.6%と、2018年度目標（55.0%）及び2017年度実績（55.1%）を大きく上回っている。

これは、雇用情勢の改善により、比較的再就職が困難とされる45歳以上の者の早期再就職が図られたためであると考えられる。

⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による

再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合について

2018年度（10月末時点）の雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は76.3%と、2018年度目標（67.6%）を上回る水準で推移している。

これは、2016年度から支給要件を厳格化するとともに、良質な雇用の再就職が実現した場合の助成額を優遇するなど助成金の趣旨に沿った活用がなされるよう適正化・見直しを行ったこと等により、フルタイムでの雇用に向けた再就職支援の実施に対するインセンティブが高まり、その効果が徐々に発現したことで雇用の質の向上が図られたためであると考えられる。

⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率について

2018年度（10月末時点）の出向・移籍の成立率は75.8%と、目標（64.0%）を上回る水準で推移している。

これは、雇用情勢の改善により、受入れ情報が増加している中で、昨年度に引き続き積極的な企業訪問を実施し、出向・移籍の対象者情報の収集、確保等に努めるとともに、キャリアコンサルティングによる個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練等を実施してきたためであると考えられる。

3. 高齢者・外国人の就労促進

⑪ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率について

2018年度（10月末時点）の55～64歳の就職率は75.5%、65歳以上の就職率は66.4%と、55～64歳では2018年度目標（75.8%）をわずかに下回り、65歳以上では2018年度目標（62.9%）を上回っている。

ただし、個別求人開拓など積極的な求人開拓に取り組んだことなどにより、55～64歳も含めて前年度同期（55～64歳：68.3%、65歳以上：58.4%）に比べて高い就職率で推移している。

なお、55～64歳の就職率が目標を下回っているのは、一部の労働局において個別求人開拓等が十分でなかったためであると考えられる。このため、特に取組の不十分な労働局には、より積極的な求人開拓を促すなどの取組を講じていくべきである。

⑫ シルバー人材センターにおける会員の就業数について

2018年度（10月末時点）での会員の就業数は、42,628,627人日と、2018年度目標（71,000,000日件）を上回ると見込まれる水準で推移している。

これは、高齢者に多様な就業機会を提供し、シルバー人材センターの利用

者を増加させるため、2016年度より、介護、育児分野等での派遣の仕事の開拓等を重点的に実施してきたためであると考えられる。

⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数について

2018年度（10月末時点）の就職件数は848件と、前年同期（821件）を上回っており、2017年度の実績（2,042件）を踏まえると、2018年度目標（2,000件）を上回ると見込まれる水準で推移している。

引き続き、外国人雇用サービスセンター等において、学卒ジョブサポーターと大学等の担当者との連携を強化し、来日早期の者への就職意識啓発を実施するとともに、卒業年次（未内定者）及び既卒学生への個別支援を行う等の取組を講じていくべきである。

2018年度中間評価

評価シート

1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

項目	2016年度 実績	2017年度 実績	(参考) 2017年度実績 (4～10月)	2018年度 目標	2018年度 実績 (4～10月)
① ハローワーク求職者の 就職率(※1)	31.3%	31.5%	31.4%	31.5%	30.9%
② 人材確保対策コーナー 設置ハローワークにおけ る人材不足分野の充足数	26,715人 (12箇所)	26,898人 (12箇所)	15,623人 (12箇所)	139,700人 (84箇所)	84,958人 (84箇所)
③ ハローワークにおける 正社員就職件数 (参考) ハローワークにお ける正社員と常雇パート 就職件数	788,904件 (参考) 正社員と常雇パ ート就職件数 1,107,338件	752,590件 (参考) 正社員と常雇パ ート就職件数 1,058,641件	455,028件 (参考1) うち45歳未満: 307,347件 うち45歳以上: 147,681件 (参考2) 正社員と常雇パ ート就職件数 648,077件	720,000件	426,636件 (参考1) うち45歳未満: 275,696件 うち45歳以上: 150,940件 (参考2) 正社員と常雇パ ート就職件数 608,184件
④ マザーズハローワーク 事業(重点支援対象者の 就職率)	92.4%	92.9%	92.6% (9月末時点)	89.9%	93.4% (9月末時点)
⑤ 雇用保険受給者の早期 再就職割合(※2)	36.2%	38.3%	36.7% (10月末時点)	37.5%	37.5% (10月末時点)
⑥ 求職者支援制度による 職業訓練の就職率 (※3)	基礎コース 58.9% 実践コース 63.8%	基礎コース 58.0% 実践コース 65.0%	基礎コース 57.4% 実践コース 64.9%	基礎コース 55.0% 実践コース 60.0%	基礎コース 61.0% (4月分速報値) 実践コース 65.0% (4月分速報値)
⑦ 生活保護受給者等就労 自立促進事業の支援対象 者の就職率	66.4%	67.0%	65.3%	67.0%	65.2%

(備考)

※1 就職件数／新規求職者数（雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものに限る。）

※2 早期再就職者数（注）／受給資格決定件数

（注）雇用保険の基本手当の支給残日数を所定給付日数の2／3以上残して早期に再就職する者の数（例えば、所定給付日数90日の者が、支給残日数を60日以上残して再就職した場合）。

※3 2018年度実績は、2018年4月末までに終了した訓練コースの修了者等に占める訓練修了3か月後までに雇用保険適用就職した者の割合である（実績が集計可能となるのが、8か月後のため）。

- ・基礎コースの就職率＝就職者数÷（修了者等数－次訓練受講中・次訓練受講決定者数）
- ・実践コースの就職率＝就職者数÷修了者等数

(関連する中長期目標)

○20～64歳の就業率 81%

2018年度目標設定における考え方

① ハローワーク求職者の就職率

- ・2017年度の実績を維持し、31.5%に設定。

2017年度 新規求職者数（実績）：5,189,317人

2017年度 就職件数（実績）：1,557,605件

2017年度 就職率（実績）：31.5%

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

- ・人材確保対策コーナーを設置しているハローワークにおける人材不足分野（福祉、建設、警備、運輸分野）の充足数（コーナー利用者以外も含む）の昨年度実績（148,144人）から2015～2017年度の平均前年度増減率（-5.7%）を踏まえ139,700人とした。なお、人材確保対策コーナーについては、2018年度に全国12箇所から84箇所に拡充している。

③ ハローワークにおける正社員就職件数

- ・2017年度実績（75万2,590件）に過去3年間の対前年度比の平均値（-5.08%）を乗じ（71万4,509件）、720,000件に設定。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・2015～2017年度の実績及び新設拠点の初年度実績から算出した重点支援対象者数の平均（79,558人）及び就職件数の平均（71,504件）を踏まえ、目標値89.9%（71,504人÷79,558件）とした。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・2015～2017年度の実績平均（36.9%）を考慮し、37.5%に設定。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・就職率は雇用情勢の影響を受けやすいため、目標値は単年度の数字のみでなく長期的なスパン

で検討すべきとの中央訓練協議会における意見、目標設定時点における各労働局の就職率にバラツキがある（基礎コースは 16 局、実践コースは 13 局が目標未達成）ことを考慮して、2018 年度の目標値は前年度と同水準（基礎コース 55.0%、実践コース 60.0%）とした。

- ⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率
 ・ 2015～2017 年度の実績平均（66.4%）を考慮し、平均を上回る 67.0%に設定。

施策実施状況

（2018 年度に実施した主な取組）

- ① ハローワーク求職者の就職率、③ ハローワークにおける正社員就職件数
 ・ 求職者の希望や経験等を踏まえ、求人情報の積極的な提供、応募の働きかけ、応募書類作成に係る助言など、担当者制による支援を積極的に実施。また、民間への委託を通じたハローワークを利用していない潜在的求職者層への来所勧奨等の働きかけを実施。
 【参考】
- | | 2017 年 4 月～10 月 | 2018 年 4 月～10 月 |
|--------------|-----------------|-----------------|
| ・ 新規求職者数（常用） | 3,005,285 人 | 2,871,701 人 |
| ・ 就職件数（常用） | 944,716 件 | 888,626 件 |
- ② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数
 ・ 人材確保の総合専門支援窓口として、人材不足分野において、事業所訪問などによる求人条件見直し等の求人充足支援、事業所見学会や就職面接会の開催等、業界団体と連携したマッチング支援を実施。
- ④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）
 ・ 子ども連れで来所しやすい環境を整備し、子育てをしながら就職を希望する女性等を対象に、希望や経験等を踏まえた求人情報の提供、担当者制によるきめ細かな職業紹介等を実施。
 【参考】
- | | 2017 年度 | 2018 年度 |
|-------------------|---------|---------|
| ・ マザーズハローワーク事業予算額 | 33.5 億円 | 34.8 億円 |
| ・ 就職支援ナビゲーター数 | 273 人 | 283 人 |
| ・ 事業拠点数 | 194 箇所 | 199 箇所 |
- ⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合
 ・ 雇用保険受給者の早期再就職を促進するために、民間事業者のノウハウ等も活用した就職支援セミナー等を実施。
 ・ 雇用保険受給者に対する認定日の職業相談の実施。
- ⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率
 ・ 雇用保険を受給できない求職者に対して、職業訓練の機会を確保するとともに、一定の要件を満たす場合には訓練期間中の給付金を支給し、訓練開始前から訓練期間中、訓練修了後まで一貫してハローワークが早期の就職を支援。

- ・ハローワーク内において制度や訓練コースに関する情報を求職者に提供するとともに、訓練実施機関による受講希望者向け訓練説明会の実施、福祉事務所など関係機関への周知依頼や関係機関職員に対する説明会の実施など、制度の周知を行っている。

【参考】

2018年4月から9月末までに開講した訓練コース数は、基礎コース435コース、実践コース829コース、受講者数は基礎コース3,705人、実践コース8,250人。

⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

- ・地方公共団体において、ハローワークの常設窓口を設置し、生活保護受給の相談で地方公共団体に来所した者等に対して、そのまま就労支援を行えるよう、ワンストップ型の支援体制を全国的に整備し、両者のチーム支援による両機関が一体となった就労支援を実施。なお、2017年度から就職後の定着支援を強化するため、定着支援担当の就職支援ナビゲーターを配置（2017年度83名→2018年度265名）。

【参考】

	2016年度	2017年度	2018年度
・事業予算額	: 62.5億円	→ 70.8億円	→ 80.5億円
・就職支援ナビゲーター数	: 1,554人	→ 1,438人	→ 1,513人
・支援対象者数※	: 78,504人	→ 72,789人	→ 72,581人
・就職件数※	: 50,492件	→ 47,515件	→ 47,312人

※ 実績は各年度4月～10月の数値。

2018年度施策実施状況に係る分析

① ハローワーク求職者の就職率

- ・長期にわたる雇用情勢の改善の中で、求職者全体が減少する一方、就職が難しい高年齢者層の求職者が増加傾向にあったため、全体として、2018年度目標を下回って推移している。

【参考】

新規求職者（4月～10月）について、全体では4.4%減少している一方で、60歳以上の者は6.6%増加している。また、就職率について、全体では30.9%である中で、60歳以上の者は24.5%と低い状況にある。

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

- ・事業所訪問などによる求人条件見直し等の求人充足支援、事業所見学会や就職面接会の開催等により、2018年度目標を達成する水準を上回って推移している。

【参考】

- ・目標に対する進捗率：7か月（4月から10月）／12か月＝58.3%
- ・2018年度4月から10月における年間目標数に対する進捗率：60.8%

③ ハローワークにおける正社員就職件数

- ・正社員就職を希望する者に担当者制の支援を行うとともに、非正規での就職を希望する求職者に対して正社員求人への応募を働きかける等により、求職者の応募機会の拡大に努めており、2018年度目標を達成する水準を上回って推移している。

【参考】

- ・ 目標に対する進捗率：7か月（4月から10月）／12か月＝58.3%
- ・ 2018年度4月から10月における年間目標件数に対する進捗率：59.3%

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・ 個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援等により、2018年9月末時点で担当者制による支援を受けた重点支援対象者数の就職率については、前年度同期及び2018年度目標を上回る実績で推移している。

【参考】

- ・ 2017年度実績 92.6%（9月末時点） 92.9%（3月末時点）
- ・ 2018年度実績 93.4%（9月末時点）

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・ 雇用保険受給者に対する認定日の職業相談やきめ細かな就職支援を行ったことで2018年度（10月末時点）の早期再就職割合は、前年度同期を上回って推移しており、2018年度の実績も目標に達する水準となっている。

【参考】

- ・ 2017年度実績 36.7%（10月末時点） 38.3%（3月末時点）
- ・ 2018年度実績 37.5%（10月末時点）

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・ 訓練受講前から訓練修了後において訓練受講者に対し、指定来所日におけるきめ細かな就職支援を行った結果、2018年4月末までに修了した訓練コースの修了3ヶ月後の就職率については、基礎コース（61.0%）及び実践コース（65.0%）ともに目標を上回る実績となっており、また、2017年度の実績については概ね各月とも年度目標を達成していることを踏まえると2018年度実績も目標の水準を上回ることが期待できる。

⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

- ・ 地方公共団体にハローワークの常設窓口を増設する等、両機関が一体となり、個々の求職者の状況等に応じた就労支援プランの策定等のきめ細かな就職支援に取り組んでおり、また、例年年度後半に就職率が改善する傾向があることから、2018年10月時点で2018年度目標達成を期待できる状況となっている。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① ハローワーク求職者の就職率

- ・ 引き続き、求職者担当者制、予約相談など、個別支援の強化を行うことにより、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援に引き続き取り組む。
- ・ 60歳以上の高年齢求職者の増加を踏まえ、高年齢者歓迎求人確保や高年齢者向け面接会の開催など、当該層に対する就職支援を積極的に展開する。

- ② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数
- ・人材確保対策コーナーにおける次の取組の一層の推進を行う。
 - ▷ 求職者ニーズの把握とそれに基づいた求人者への求人充足に向けた助言、指導
 - ▷ 求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
 - ▷ 求人者向け・求職者向けセミナー、事業所見学会、就職面接会等の開催といった業界団体との連携
 等マッチング支援の一層の推進を図る。
- ③ ハローワークにおける正社員就職件数
- ・求職者が減少している現状を踏まえ、引き続き、ハローワークを利用していない潜在的求職者層への来所勧奨等の働きかけを行う。また、良質な求人を確保するとともに、正社員を希望する求職者に対しては、求職者の希望や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供、応募の働きかけ、応募書類の作成など、担当者制による支援を行う。
- ④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）
- ・引き続き個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援に取り組む。
- ⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合
- ・引き続き失業認定部門と職業相談部門の連携により、担当者制による予約相談等、個別支援への誘導の強化を行うほか、求職活動支援セミナーの受講や、窓口相談の利用の勧奨の徹底等、雇用保険受給者の状況に応じたきめ細かな就職支援に取り組む。
- ⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率
- ・訓練受講者に対するきめ細かな就職支援を行うとともに、対象者層の多くが利用するわかものハローワークやマザーズハローワークにおいて制度の周知を行い、訓練が必要な者に対し、受講をあっせんする。また、訓練開始前から訓練期間中、訓練修了後まで一貫してハローワークが早期の就職を支援していく。
- ⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率
- ・引き続き、地方公共団体とハローワークの職員等で構成される就労支援チーム内で連携を密にしながら、個々の支援対象者の状況に応じてきめ細かな就労支援を実施していくこととし、特に実績が低調な常設窓口については業務改善の計画を作成し、実績向上に努めていく。

分科会委員の意見

- ハローワークにおける職員の処遇改善や人材育成を通じて、ハローワークの機能を高めていくことが必要である。
- ハローワークにおいて、会社の魅力や働きがいなどを求職者に情報提供すること等を通じて特

に人手不足の状況にある中小・小規模事業者と求職者を結びつけることができるよう努めていただきたい。

- 雇用の質を高めるため、求人条件の緩和等の取組を継続及び拡大していただきたい。

2. 成長分野等への人材移動

項目	2016年度 実績	2017年度 実績	(参考) 2017年度実績 (4～10月)	2018年度 目標	2018年度 実績 (4～10月)
⑧ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者に係る早期再就職割合（※1）	54.1%	55.1%	52.0%	55.0%	67.6%
⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合（※2）	65.1%	67.6%	67.1%	前年度（67.6%） 以上	76.3%
⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率（※3）	61.8%	69.5%	70.7%	64.0%	75.8%

（備考）

※1 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職者の割合：67.6%（163人／241人：3か月以内に再就職した者／9か月（45歳未満は6か月）以内に再就職した者）

※2 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合：76.3%（184人／241人：雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者／再就職者）

※3 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率：75.8%（5,377件／7,095件（成立件数／送出件数））

（関連する中長期目標）

○ 転職入職率（パートタイムを除く一般労働者）9.0%

2018年度目標設定における考え方

⑧ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者に係る早期再就職割合

・労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者に係る早期再就職割合について2017年度の実績値（55.1%）を踏まえ、55%と設定。

※「早期再就職割合」とは、支給対象者（離職後9か月（45歳未満の者は6か月）以内に再就職した者）のうち、3か月以内に再就職した者の割合をいう。

⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合

- ・2016年度途中に見直した制度内容を、着実に実施していくことを踏まえ、目標は2017年度の実績値（67.6%）以上と設定。

⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- ・出向・移籍の成立率は、雇用情勢の変化等により変動するため、目標値の設定に当たっては過去3年間の実績の平均値（64%）を踏まえることとし、64%と設定。

施策実施状況

（2018年度に実施した主な取組）

⑧ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者に係る早期再就職割合

⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合

- ・中小企業事業主に対する委託開始申請分の廃止及び再就職支援を職業紹介事業者へ委託した場合に、職業紹介事業者の再就職支援を全く受けずに再就職を実現した者に対する助成の廃止。
- ・申請書の記載例やQ & Aを掲載したガイドブックの作成。

⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- ・人材の受入れ情報収集等のための企業訪問
111,403件（2018年4月～10月）
- ・キャリアコンサルティングの実施、個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練の実施。

2018年度施策実施状況に係る分析

⑧ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者に係る早期再就職割合

- ・早期再就職割合は、現時点において67.6%と、2017年度実績（55.1%）及び2018年度目標を大きく上回っている。再就職を実現した者のうち45歳以上の者の早期再就職割合が昨年度と比較して上昇（47.2%→64.0%（87人／136人））しており、雇用情勢の改善もあり、比較的再就職が困難とされる45歳以上の者の早期再就職が図られたことが要因と考えられる。

⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合

- ・雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は現時点において、76.3%であり、2018年度目標（67.6%）を上回る水準で推移している。これは、2016年度から支給要件を厳格化するとともに、良質な雇用の再就職が実現した場合の助成額を優遇するなど助成金の趣旨に沿った活用がなされるよう適正化・見直しを行ったこと等により、フルタイムでの雇用に向けた再就職支援の実施に対するインセンティブが高まり、その効果が徐々に発現したことで雇用の質の向上が図られたものと考えられる。

⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

・現時点での出向・移籍の成立率は 75.8%であり、2018 年度目標（64%）を上回る実績で推移している。これは、昨年度に引き続き積極的な企業訪問を実施（2017 年 10 月末時点：113,599 件、2018 年 10 月末時点：111,403 件）したことに加え、出向・移籍の対象者情報の収集、確保等に努めるとともに、キャリアコンサルティングによる個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練等を実施したこと等が、雇用情勢の改善による受入れを希望する企業情報の増加と相まって、達成した要因と考えられる。

（参考）年齢別成立率（2018 年 10 月時点）

年齢区分	新規送出情報(件)	成立（件）	成立率（%）
30 歳未満	386	352	91.2
30～39 歳	718	657	91.5
40～49 歳	1,470	1,355	92.2
50～59 歳	2,576	1,868	72.5
60 歳以上	1,945	1,145	58.9
総計	7,095	5,377	75.8

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑧ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者に係る早期再就職割合

⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合

・目標を達成するため、引き続き、労働移動支援助成金（再就職支援コース）の活用促進を図るとともに、良質な雇用による再就職が実現した場合の助成額の優遇等について周知に努める。

⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

・目標を達成するため、引き続き、積極的に企業訪問を行うとともに、個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練を実施し、より一層円滑な出向・移籍の実現に取り組むこととする。

分科会委員の意見

3. 高齢者・外国人の就労促進

項目	2016年度 実績	2017年度 実績	(参考) 2017年度実績 (4～10月)	2018年度 目標	2018年度 実績 (4～10月)
⑪ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率	55～64歳 75.8% 65歳以上 62.9%	55～64歳 69.4% 65歳以上 60.4%	55～64歳 68.3% 65歳以上 58.4%	55～64歳 75.8% 65歳以上 62.9%	55～64歳 75.5% 65歳以上 66.4%
⑫ シルバー人材センターにおける会員の就業数	70,540,968人日	70,447,859人日	43,090,166人日	71,000,000人日	42,628,627人日
⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数	1,563件	2,042件	821件	2,000件	848件

(関連する中長期目標)

○ 60～64歳の就業率 67%

2018年度目標設定における考え方

⑪ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・2017年度に引き続き、年齢区分ごとの実績を評価することができるよう、「55～64歳の就職率」及び「65歳以上の就職率」に分けて設定。2018年度の目標については、2017年度に目標未達成となったことを踏まえ、2017年度目標と同様に2016年度実績を上回る目標値として、それぞれ75.8%、62.9%に設定。

⑫ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・シルバー人材センターの会員の就業機会を表す指標として、一契約あたりの就業期間が長い派遣による就業が増えており、また、今後とも派遣による就業を推進することとしていることから、会員の就業機会を的確に把握できるよう就業延べ人日数を用いている。また、目標値として、前年の実績(70,447,859人日)に過去3年間の平均増加率0.6%を乗じた数値が約71,000,000人日であることから、達成できなかった2017年度目標を維持することとし、71,000,000人日を再度目標に設定。

⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数

・外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数については、インバウンド需要等の外的要因により変動することを踏まえ、2017年度実績を考慮し、2,000件に設定。

施策実施状況

(2018年度に実施している主な取組)

⑪ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・2018年度は、生涯現役支援窓口を全国主要なハローワークに70箇所増設（110→180）し、高齢求職者に対して支援チームによる職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等を総合的に実施している。

⑫ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・現役世代の下支えや人手不足で悩む企業に対して、シルバー人材センターの高齢者に就業機会を提供する「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」等の実施により、就業機会を拡大する取組を強化。

⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数

・外国人雇用サービスセンター等において、学卒ジョブサポーターと大学等の担当者との連携を強化し、来日早期の者を含めた就職意識啓発セミナー（281回）やインターンシップ（100社、210人）を実施。
・外国人雇用サービスセンター等において、外国人雇用管理アドバイザーによる、企業に向けた留学生採用促進のためのコンサルティングを実施。

2018年度施策実施状況に係る分析

⑪ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・2018年10月末時点での55～64歳の就職率は75.5%、65歳以上の就職率は66.4%となっている。個別求人開拓など積極的に求人開拓に取り組んだことなどにより、2017年同時期に比べて高い就職率で推移している。65歳以上の就職率は目標を上回っているが、55～64歳の就職率については、昨年の実績と比較して改善が見られるものの、一部の労働局においては個別求人開拓などが十分でなく、わずかに目標を下回っている。

⑫ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・高齢者に多様な就業機会を提供し、シルバー人材センターの利用者を増加させるため、2016年度より、介護、育児分野等での派遣の仕事の開拓等を重点的に実施。その結果、目標（71,000,000人日）における10月末実績（42,628,627人日）の達成率は60.0%であり目標達成に向けて順調に推移している。

⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数

・外国人雇用サービスセンター等における個別支援や、留学生向け就職面接会の実施（2017年度は上半期9回、下半期11回、2018年度は上半期7回）。留学生の就職件数は、年度末に増加する傾向があることから2018年度目標に概ね達するペースで推移している。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑪ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・目標達成に向けて、上半期においては55～64歳の就職率がわずかに目標に届いていないものの、65歳以上の就職率は概ね順調に推移している。引き続き、目標を達成するべく、特に取組の不十分な労働局には、より積極的な求人開拓を促すなど、実績の向上に向けて取り組んでま

いりたい。

⑫ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・目標達成に向けて上半期においては順調に推移している。引き続き、シルバー人材センターを活用した高齢者の就業機会の拡大に努めてまいりたい。

⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数

- ・外国人雇用サービスセンター等において、引き続き学卒ジョブサポーターと大学等の担当者との連携を強化し、来日早期の者への就職意識啓発を実施するとともに、卒業年次（未内定者）及び既卒学生への個別支援を行う。また、企業ごとの面接会を実施することにより、マッチングの機会をより一層提供できるよう努めるとともに、外国人雇用管理アドバイザーによる企業に向けた留学生採用促進のための採用時や人事労務管理上の留意点の相談といったコンサルティングを通じ留学生の受入体制支援に努める。

分科会委員の意見

- 高齢者の区分について、55～60歳、61～64歳及び65歳以上において就業に関する状況がそれぞれ異なるため、年齢区分を再考すべきである。
- シルバー人材センターについて、現在開拓を重点的に行っている介護以外にも、身体的負担の少ない分野を重点的に開拓・紹介することが必要になってくるのではないか。
- シルバー人材センターについて、派遣先及び職業紹介先の企業に対して労災防止や安全衛生に努めるよう促すとともに、派遣先、職業紹介先の企業における安全衛生教育を徹底させるべきである。また、本センターが新たに開拓した業種及び職種に関する派遣の職業紹介を行う場合については、本人の同意に基づき行うことも併せて徹底していただきたい。
- 「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」における適正な賃金・配分金の水準についての周知をしっかりと行っていただきたい。
- 特に中小・小規模事業者に対し、助成金等を活用し、外国人雇用の採用の範囲が拡大できるような施策を推進する必要がある。

雇 用 環 境 ・ 均 等 局 関 係

雇用環境・均等局所管の分科会等における審議状況

(平成 30 年 9 月 6 日以降)

(雇用環境・均等分科会)

○ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案について【別紙 1】

女性活躍推進法の施行後 3 年の見直し及びハラスメント防止対策の強化等について、平成 30 年 12 月 14 日の雇用環境・均等分科会において報告を取りまとめた。

(平成 31 年 2 月 14 日諮問・答申、同年 3 月 8 日に閣議決定し、第 198 回通常国会に提出。)

○ 労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示案について【別紙 2】

勤務間インターバル制度の導入が努力義務であること等を新しく規定するもの。

(平成 30 年 9 月 25 日諮問、同月 26 日答申、同年 10 月 30 日告示、平成 31 年 4 月 1 日適用。)

○ 雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について【別紙 3】

両立支援等助成金及びキャリアアップ助成金を見直すもの。

(平成 31 年 3 月 25 日諮問、同月 27 日答申。同年 3 月 29 日公布、4 月 1 日施行。)

(雇用環境・均等分科会同一労働同一賃金部会)

○ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令案等について【別紙4】

いわゆる同一労働同一賃金について、パートタイム労働法施行規則及びパートタイム労働指針の改正により必要な事項を定めるとともに、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）を策定した。

(平成30年11月27日諮問、同年12月21日答申、同年12月28日公布・告示、令和2年4月1日施行・適用、中小企業は令和3年4月1日から適用。)

(雇用環境・均等分科会家内労働部会)

○ 第13次最低工賃新設・改正計画について【別紙5】

第13次最低工賃新設・改正計画については、別紙のとおり。

(勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会)

○ 中小企業退職金共済法の一部改正（特定業種退職金共済制度の掛金納付方法の電磁化）について【別紙6】

特定業種退職金共済制度について、電磁的方法による掛金納付を可能とすることとするもの。

(平成31年3月1日諮問・答申。)

○ 平成31年度の付加退職金支給率について【別紙7】

中小企業退職金共済制度における平成31年度の付加退職金の支給率（毎年の収支状況等に応じて算定）を0%とすることとするもの。

(平成31年3月8日諮問・答申)

【参考】 分科会等開催実績

- ・雇用環境・均等分科会 9/19、9/25、10/12、10/17、10/30、11/6、11/19、12/7、12/14、2/14、3/26
- ・同一労働同一賃金部会 9/10、10/2、10/10、10/19、11/16、11/27
- ・家内労働部会 3/27
- ・勤労者生活分科会 12/4
- ・中小企業退職金共済部会 11/9、3/1、3/8

労働政策審議会建議「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」
(平成30年12月14日) 概要版①

日本の働く女性の現状

- 労働力率と潜在的労働力率の差は依然として大きい。
- 正規雇用の就業率は第1子出産の平均年齢より手前の「25～29歳」層でピークを迎え、その後は年齢とともに減少。
- 管理的職業従事者に占める女性割合(13.2%)は諸外国に比べて低い水準。

女性の職業生活における活躍の推進等の基本的考え方

- ◆ 社会全体で女性活躍を一層推進するため、計画的なPDCAサイクルを促す行動計画の策定や、求職者の職業選択に資する情報公表等に、より多くの企業が取り組むことが必要。
- ◆ 行動計画策定や情報公表等の取組の内容については、女性活躍推進法の基本原則を踏まえ、「職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立」に資するものとする必要がある。

具体的な取組

- (1) 一般事業主行動計画の拡大強化 ～企業のPDCAの取組を拡大強化し、女性活躍の取組を更に推進～
 - **行動計画策定義務の対象企業の拡大** (301人以上→101人以上)
- (2) 情報公表の促進 ～女性の職業選択に資するよう、女性活躍に関する企業の情報公表を促進～
 - **情報公表義務の対象企業の拡大** (301人以上→101人以上)
 - **情報公表項目の見直し** (現在は省令で定める項目から1つ以上任意選択)
情報公表項目を、①職業生活の機会の提供に関する項目と②職業生活と家庭生活との両立に関する項目に区分し、**各区分から1つ以上**情報公表することを義務化
※ ①：女性労働者の採用割合、管理職比率など ②：労働者の1月あたりの残業時間、有給休暇取得率など
 - **情報公表の適正化を確保するため、勧告違反の場合の企業名公表制度の創設**
※ (1) (2)の実施に当たっては、101人～300人規模企業については準備期間など円滑な施行に十分配慮。
- (3) えるぼし認定の見直し ～インセンティブ強化(裾野を広げ、より高水準の取組も促進)～
 - より水準の高い「**プラチナえるぼし(仮称)**」認定を創設し、「プラチナえるぼし」取得企業は行動計画策定義務を免除。
(cf: プラチナくるみん)
※ えるぼし認定の基準を、中小企業を含め、女性活躍の取組を進めている企業が適切に認定を受けられるよう見直し。

労働政策審議会建議「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」 (平成30年12月14日) 概要版②

職場のハラスメントの現状

- 嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けたことによる精神障害の労災認定件数は88件（平成29年度）。都道府県労働局における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は増加傾向。
- 都道府県労働局に対するセクシュアルハラスメントに関する相談件数は約7千件（平成29年度）と高水準にとどまる。

職場のハラスメント防止対策等の基本的考え方

- ◆ 職場のハラスメントは労働者の尊厳や人格を傷つける等の人権に関わる許されない行為であり、あってはならないもの。
- ◆ 職場のパワーハラスメントの防止について、企業の現場において確実に予防・解決に向けた措置を講じるよう法律で義務付けるとともに、セクシュアルハラスメントの防止対策の実効性向上が必要。

具体的な取組

(1) 職場のパワーハラスメントの定義

職場のパワーハラスメントは、**①優越的な関係に基づく、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）、の3つの要素を満たすものとする。**

(2) 職場のパワーハラスメントの防止対策 ※施行に際して、中小企業の準備期間等に十分配慮する。

- 事業主に対して、その雇用する労働者の相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備する等、**当該労働者が自社の労働者等からパワーハラスメントを受けることを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務付け。**
- 職場のパワーハラスメントの定義や事業主が講ずべき措置の具体的内容等を定めた指針を策定。
※業務上の適正な範囲内の指導は職場のパワーハラスメントに当たらないこと、パワーハラスメントに該当する例/しない例 等
- 取引先等の労働者からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為については、指針等で望ましい取組を明確化。
- 紛争解決のための調停制度や、助言や指導等の履行確保のための措置を新設。
- 職場のパワーハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの発言に注意するよう努めるべきという趣旨を法律上で明確化。

(3) 職場のセクシュアルハラスメント防止対策の実効性向上

- 労働者が相談等を行うことに躊躇することがないよう、**労働者がセクシュアルハラスメントに関して事業主に相談したことを理由とした不利益取扱いを禁止**（パワーハラスメント等の防止対策においても同様の措置を講ずる）。
- 職場のセクシュアルハラスメントは許されないものであり、国はその周知・啓発を行い、事業主と労働者はその問題への理解を深めるとともに自らの発言に注意するよう努めるべきという趣旨を法律上で明確化。
- 調停制度について、紛争調停委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大。
- 社外の労働者や顧客等からセクシュアルハラスメントを受けた場合や社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行った場合の対応について、指針等で明確化。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等 の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。
- (3) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設

2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
 - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
 - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
 - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
 - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（ただし、1 (1) (2)の対象拡大は3年、2 (1)は公布日。また、2(2)①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務）

1. 改正の趣旨

- 労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号）は、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。以下「労働時間等設定改善法」という。）第4条第1項の規定に基づき、事業主等がその雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るに当たり、講ずべき措置を定めた指針。
- 今般、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「働き方改革法」という。）が成立し、勤務間インターバルを導入する努力義務や時間外労働の上限規制が新設されることに伴い、「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」（平成27年2月13日労働政策審議会建議。以下「建議」という。）等も踏まえ、所要の改正を行う。

2. 改正を検討している内容

- 働き方改革法による労働時間等設定改善法及び労働基準法の改正に伴い、以下の内容を指針に規定する。

労働基準法等の改正内容

<時間外労働の上限規制の導入>

- 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する。

<一定日数の年次有給休暇の確実な取得>

- 使用者は、10日以上の子次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- 年次有給休暇の取得状況の把握のため、年次有給休暇管理簿を作成しなければならないこととする。

労働時間等設定改善指針の改正案

- 時間外労働の上限規制の導入を踏まえつつ、労働基準法に基づく指針に基づき時間外労働・休日労働の削減に取り組むこと。
- 年次有給休暇の時季指定義務に留意しつつ、計画的な年次有給休暇の取得促進に取り組むこと。
- 年次有給休暇管理簿を作成した上で、その取得状況を労働者及びその上司に周知すること。

2. 改正を検討している内容

労働時間等設定改善法の改正内容

<勤務間インターバル制度の普及促進>

- 法の対象となる「労働時間等の設定」の定義に、「深夜業の回数」「終業から始業までの時間」を追加する。
- 事業主等の責務として、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保すること(勤務間インターバルの導入)に努めなければならないこととする。

<企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進>

- 企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができる特例を設けることとする。

<取引上の配慮促進>

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

労働時間等設定改善指針の改正案

- 深夜業の回数の制限、勤務間インターバル及び朝型の働き方の導入を検討すること。

- 労働時間等設定改善企業委員会等による話し合いの機会を設けるに当たっては、その決議に関する特例の活用を図ること。

- 特に中小企業等において時間外労働・休日労働の削減に取り組むに当たっては、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要であること。

➤ 働き方改革法による改正のほか、以下の改正を行う。

- 建議を踏まえ、労働時間等が限定された「多様な正社員」として勤務する制度の導入に努めることを規定する。
- 災害を受けた地域の復興支援等におけるボランティア活動や地域活動等の役割の重要性に鑑み、事業主が休暇等に係る制度を設けた場合にはその周知を図ることを規定する。

3. 適用日

平成31年4月1日（予定）

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案概要
(両立支援等助成金、キャリアアップ助成金の見直し関係)

1. 両立支援等助成金

- (1) 介護離職防止支援コース助成金の見直し
- ・ 対象事業主について、中小企業事業主のみとする。
 - ・ 介護休業制度を労働者に利用させた事業主に対する支給について、休業取得時及び職場復帰時にそれぞれ半額ずつ支給することとする。
 - ・ 1事業主当たりの支給上限について、無期契約労働者・有期契約労働者各1人までから、1年度合計5人までとする。
 - ・ 介護支援計画の作成について、休業又は制度利用の開始後の作成も可能とする。

【現行制度の概要】

	介護休業制度	その他の両立支援制度
対象事業主	連続2週間（又は分割取得時は合算して14日）以上の介護休業を取得・復帰させた事業主	連続6週間（又は分割取得時は合算して42日）以上の制度を利用させた事業主
一人当たり支給額	中小企業事業主以外：38万円<48万円> 中小企業事業主：57万円<72万円>	中小企業事業主以外：19万円<24万円> 中小企業事業主：28.5万円<36万円>
支給上限	1事業主当たり2人まで (無期、有期1人ずつ)	1事業主当たり2人まで (無期、有期1人ずつ)
介護支援計画の作成	・ 介護休業の取得前に、作成することが必要	・ 制度の利用前に作成することが必要

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の概要】

	介護休業制度	その他の両立支援制度
対象事業主	合算して14日以上介護休業を取得・復帰させた中小企業事業主	合算して42日以上制度を利用させた中小企業事業主
一人当たり支給額	取得時：28.5万円<36万円> 復帰時：28.5万円<36万円>	28.5万円<36万円>
支給上限	1中小企業事業主当たり1年度5人まで	1中小企業事業主当たり1年度5人まで
介護支援計画の作成	・ 休業の開始後も可	・ 制度利用の開始後も可

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

(2) 再雇用者評価処遇コース助成金の見直し

- ・ 支給要件となる離職理由に、配偶者の転勤等を追加する。

【現行制度の概要】

妊娠、出産、育児又は介護のためやむを得ず退職した者が、就業が可能になったときに、その経験や能力が適切に評価された上で復職できる制度を導入し、希望者を再雇用した事業主に対して助成金を支給する。

【改正後の概要】

妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤等のためやむを得ず退職した者が、就業が可能になったときに、その経験や能力が適切に評価された上で復職できる制度を導入し、希望者を再雇用した事業主に対して助成金を支給する。

- ・ 育児や介護等を理由として退職した方の再雇用に資する助成金であることが、事業主に端的に伝わるよう、「カムバック支援助成金」を通称として使用する。

(3) 女性活躍加速化コース助成金の見直し

- ・ 対象事業主について、中小企業事業主のみとする。
- ・ 取組目標達成時の支給額を増額する。

【現行制度の概要】

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）に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「取組目標」の達成に向けた取組内容（「取組目標」）等を盛り込んだ行動計画の策定、公表及び届出を行い、行動計画に沿った取組を実施して「取組目標」を達成した事業主及び「数値目標」を達成した事業主に対して次のとおり助成する。

	中小企業 事業主	中小企業 事業主以外
①取組目標の達成時	<u>28.5 万円</u> 〈36 万円〉	—
②数値目標の達成時	28.5 万円 〈36 万円〉	—
女性管理職比率の基準値を達成した場合	47.5 万円 〈60 万円〉	28.5 万円 〈36 万円〉

※ 1 「中小企業事業主」とは常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主をいう。

※ 2 〈 〉は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の概要】

	中小企業
①取組目標の達成時	<u>38 万円</u> 〈48 万円〉
②数値目標の達成時	28.5 万円〈36 万円〉
女性管理職比率の基準値を達成した場合	47.5 万円〈60 万円〉

※ 1 「中小企業事業主」とは常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主をいう。

※ 2 〈 〉は生産性要件を満たした場合の金額

2. キャリアアップ助成金

(1) 賃金規定等改定コース助成金の見直し

- ・ 職務評価加算について、1事業主当たりの申請可能回数を1回に限定する。

【現行制度の概要】

全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、賃金を一定の割合以上で増額した場合に助成し、職務評価の手法の活用によりこれを実施した場合、1事業所当たり 14.25 万円<18 万円> (19 万円<24 万円>) を加算する。

※ () は中小企業事業主の金額

※< >は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の概要】

全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、賃金を一定の割合以上で増額した場合に助成し、職務評価の手法の活用によりこれを実施した場合、1事業所当たり 14.25 万円<18 万円> (19 万円<24 万円>) を加算する (ただし、1事業主当たり1回に限る。)

※ () は中小企業事業主の金額

※< >は生産性要件を満たした場合の金額

(2) 選択的適用拡大導入時処遇改善コース助成金の見直し

- ・ 1人当たり支給額を増額するとともに、1事業所当たりの上限人数を、30人から45人までに引き上げる。

【現行制度の概要】

選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施した場合に次のとおり助成する。支給上限人数は、1事業所当たり 30人。

《支給額》

3%以上：1人当たり 1.425万円<1.8万円> (1.9万円<2.4万円)

5%以上：1人当たり 2.85万円<3.6万円> (3.8万円<4.8万円)

7%以上：1人当たり 3.325万円<4.2万円> (4.75万円<6万円)

10%以上：1人当たり 5.7万円<7.2万円> (7.6万円<9.6万円)

14%以上：1人当たり 7.125万円<9万円> (9.5万円<12万円)

※ () は中小企業事業主の金額

※< >は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の概要】

選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施した場合に次のとおり助成する。支給上限人数は、1事業所当たり 45人。

《支給額》

3%以上：1人当たり 2.2万円<2.7万円> (2.9万円<3.6万円)

5%以上：1人当たり 3.6万円<4.5万円> (4.7万円<6万円)

7%以上：1人当たり 5万円<6.3万円> (6.6万円<8.3万円)

10%以上：1人当たり 7.1万円<8.9万円> (9.4万円<11.9万円)

14%以上：1人当たり 9.9万円<12.5万円> (13.2万円<16.6万円)

※ () は中小企業事業主の金額

※< >は生産性要件を満たした場合の金額

(3) 短時間労働者労働時間延長コース助成金の見直し

- ・ 1人当たり支給額を増額するとともに、1事業所当たりの上限人数を、15人から45人までに引き上げる。

【現行制度の概要】

有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合に次のとおり助成する。支給上限人数は、1事業所当たり 15人。

《支給額》

1人当たり 14.25万円<18万円> (19万円<24万円)>

※ 「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成

1時間以上2時間未満：

1人当たり 2.85万円<3.6万円> (3.8万円<4.8万円)>

2時間以上3時間未満：

1人当たり 5.7万円<7.2万円> (7.6万円<9.6万円)>

3時間以上4時間未満：

1人当たり 8.55万円<10.8万円> (11.4万円<14.4万円)>

4時間以上5時間未満：

1人当たり 11.4万円<14.4万円> (15.2万円<19.2万円)>

※ () は中小企業事業主の金額

※< >は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の概要】

有期契約労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長し、社会保険を適用した場合に次のとおり助成する。支給上限人数は、1事業所当たり 45人。

《支給額》

1人当たり 16.9万円<21.3万円> (22.5万円<28.4万円)>

※ 「賃金規定等改定コース助成金」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース助成金」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成

1時間以上2時間未満：1人当たり 3.4万円<4.3万円> (4.5万円<5.7万円)>

2時間以上3時間未満：1人当たり 6.8万円<8.6万円> (9万円<11.4万円)>

3時間以上4時間未満：1人当たり 10.1万円<12.8万円> (13.5万円<17万円)>

4時間以上5時間未満：1人当たり 13.5万円<17万円> (18万円<22.7万円)>

※ () は中小企業事業主の金額

※< >は生産性要件を満たした場合の金額

省令・指針	主な内容
<p>1. 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令</p>	<p><短時間・有期雇用労働法施行規則></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 短時間・有期雇用労働者の雇い入れ時に、事業主が行う労働条件明示の方法 等 <p><労働者派遣法施行規則></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 協定締結に関し、過半数代表者の選出方法、同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額、周知方法、行政への報告 ○ 派遣先から派遣元への待遇情報の提供に関し、比較対象労働者の選定、提供すべき情報の内容 ○ 派遣労働者の雇い入れ時・派遣時に、派遣元事業主が説明する事項やその説明の方法 等
<p>2. 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 比較対象労働者との待遇の相違の内容及び理由等に関し、派遣元事業主が説明すべき内容や説明の方法 等
<p>3. 派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣料金の額に関する配慮は、労働者派遣契約の締結又は更新がなされた後にも求められること 等
<p>4. 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針の一部を改正する件（短時間・有期雇用労働指針）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 通常の労働者との待遇の相違の内容及び理由の説明に関し、事業主が説明すべき内容や説明の方法 等
<p>5. 短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（同一労働同一賃金ガイドライン）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものか否か等の原則となる考え方及び具体例を待遇ごとに示すもの。下記の内容も規定。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 不合理な待遇の相違の解消等を行うに当たって、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえないこと 等

雇均発 0 3 2 8 第 2 号
平成 3 1 年 3 月 2 8 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省雇用環境・均等局長
(公 印 省 略)

第 1 3 次最低工賃新設・改正計画の実施について

最低工賃の新設及び改正については、平成 2 8 年 3 月 1 5 日付け雇発 0 3 1 5 第 6 号「第 1 2 次最低工賃新設・改正計画の実施について」に基づき、計画的な推進を図っているところであるが、同計画が平成 3 0 年度末で終了することから、引き続き最低工賃の新設及び改正を促進するため、平成 3 1 年度から 3 3 年度までの 3 年間の計画期間とする標記計画を別添のとおり策定し実施することとしたので、下記事項に留意の上、最低工賃の新設及び改正の計画的な推進を図られたい。

記

1 最低工賃の改正について

(1) 計画的な改正

最低工賃については、実効性の確保を図るため、必ず本計画に従い、原則として 3 年をめぐりに実態を把握し、見直しを行うこと。見直しに当たっては、原則として、改正の実現を目標とすること。

なお、工程・規格等が業務実態と乖離している最低工賃については、工賃額のみならず工程・規格等についても見直しを行い、必要な改正を行うこと。最低工賃を改正した場合には、委託者はもとより、工賃に影響を及ぼしている親事業者、関係団体等に対しても、最低工賃が遵守されるよう、その内容を適切に周知徹底すること。

(2) 実態調査

実態調査については、適用家内労働者数の把握、工程変更の有無、工賃額等の確認を行うこと。また、最低賃金との均衡の考慮に当たっては、実態に即して最低工賃額の 8 時間換算額を算出した上、最低賃金額やその上昇率との比較を行い、最低工賃の見直しに必要な実態把握ができるものと

すること。

(3) 改正諮問の見送り

本計画に従った改正について、実態調査の実施をはじめとする産業界の動向把握を行った結果、委託者の業種における景況、受注量の減少のため最低工賃の改定が困難等により、なお改正を行う状況にないと判断する場合は、地方労働審議会又は同審議会家内労働部会（以下「地方労働審議会等」という。）において、必ず、諮問見送りと判断した理由の説明を行い、公労使三者の了解を得た上で、当該最低工賃について改正諮問の見送りを行うこと。

2 最低工賃の新設について

最低工賃の新設については、設定の必要性が高い業種のうち、次のいずれかに合致するものから優先的に実施すること。

- (1) 関係団体から、新設の要請がなされているもの
- (2) 継続性のある業種で、家内労働者数が相当数存在するもの
- (3) 他地域との関連性が強いもの

3 最低工賃の統合又は廃止の検討について

最低工賃が設定されている適用家内労働者が100人未満に減少し、将来も増加する見通しが無いなど、実効性を失ったと思われる最低工賃については、今後のあり方を検討した上で、2つ以上の最低工賃を統合することがありうる場合などは、統合を含めて対応を検討することとし、また、統合が難しい場合は、廃止することも検討すること。

なお、当該最低工賃の廃止については、地方労働審議会等の意見を十分に聞いて尊重すること。

第13次最低工賃新設・改正計画(平成31年4月～34年3月)

別添

局名	最低工賃件数 (平成31.4.1 見込み件数)	平成31年度		平成32年度		平成33年度	
		件名	件数	件名	件数	件名	件数
01 北海道	2	男子既製服(廃止)	1	和服裁縫(改正)	1		
02 青森	3	電気機械器具(改正)	1	和服裁縫(廃止)	1	男子・婦人既製服(改正)	1
03 岩手	2			電気機械器具(改正)	1	婦人・男子既製洋服(改正)	1
04 宮城	2	男子服・婦人服(改正)	1	電気機械器具(改正)	1		
05 秋田	2	通信機器用部分品(改正)	1	男子服・婦人服・子供服(改正)	1		
06 山形	1			男子・婦人既製服(改正)	1		
07 福島	3	電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス(改正)	1	外衣・シャツ(改正)	1	横編ニット(改正)	1
08 茨城	3	婦人・子供既製服(廃止)	1	電気機械器具(改正)	1	男子既製洋服(廃止)	1
09 栃木	2	電気機械器具(改正)	1	衣服(改正)	1		
10 群馬	3	横編ニット(改正)	1	婦人服(改正)	1	電気機械器具(改正)	1
11 埼玉	5	革靴(改正)	1	電気機械器具(改正)、紙加工品(改正)	2	足袋(改正)、縫製(改正)	2
12 千葉	1					婦人既製洋服(廃止)	1
13 東京	3	革靴(改正)	1	婦人既製洋服(改正)	1	電気機械器具(改正)	1
14 神奈川	3	スカーフ・ハンカチーフ(改正)	1	電気機械器具(改正)	1	縫製(改正)	1
15 新潟	4	洋食器・器物(改正)	1	作業工具(改正)	1	紙加工品(廃止)	1
16 富山	3	電気機械器具(改正)	1	ファスナー加工(改正)	1	男子・婦人既製洋服(改正)、横編ニット(改正)	2
17 石川	0					ニット(廃止)	1
18 福井	2	衣服(改正)	1			眼鏡(改正)	1
19 山梨	3	電気機械器具(改正)	1	婦人服(改正)	1	貴金属製品(改正)	1
20 長野	2			電気機械器具(改正)	1	外衣・シャツ(改正)	1
21 岐阜	3	男子既製洋服(廃止)	1	婦人服(改正)	1	陶磁器上絵付(改正)	1
22 静岡	1	車両電気配線装置(改正)	1				
23 愛知	1			車両電気配線装置(改正)	1		
24 三重	1					車両電気配線装置(改正)	1
25 滋賀	1			下着・補整着(廃止)	1		
26 京都	2			丹後地区絹織物業(改正)	1	紙加工品(改正)	1
27 大阪	1					男子既製洋服(改正)	1
28 兵庫	5	但馬地区絹・人絹・毛織物(廃止)、綿・スフ織物(改正)	2	釣針(改正)	1	電気機械器具(改正)、靴下(改正)	2
29 奈良	1			靴下(改正)	1		
30 和歌山	0						
31 鳥取	2	和服裁縫(改正)	1	男子服・婦人服(改正)	1		
32 島根	3	電気機械器具(改正)	1	外衣・シャツ(改正)	1	和服裁縫(改正)	1
33 岡山	1			車両電気配線装置(改正)	1		
34 広島	4	既製服(改正)	1	電気機械器具(改正)	1	和服裁縫(改正)、毛筆・画筆(改正)	2
35 山口	2	男子既製洋服・校服・作業服(改正)	1	和服裁縫(改正)	1	男子既製洋服・校服・作業服(改正)	1
36 徳島	1			縫製(下着・ハンカチーフ)(改正)	1		
37 香川	1			手袋・ソックスカバー(改正)	1		
38 愛媛	1					タオル(廃止)	1
39 高知	2	衛生用紙(改正)	1			繊維産業(改正)	1
40 福岡	2	男子服(改正)	1	婦人服(改正)	1		
41 佐賀	1	婦人既製服(改正)	1				
42 長崎	3			和服裁縫(廃止)	1	男子既製洋服(改正)、婦人既製洋服(廃止)	2
43 熊本	3	和服裁縫(改正)	1	電気機械器具(改正)	1	縫製(廃止)	1
44 大分	2			衣服(改正)、電気機械器具(改正)	2		
45 宮崎	3	婦人既製洋服(廃止)	1	男子既製洋服(改正)	1	内燃機関電装品(改正)	1
46 鹿児島	1					電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス(改正)	1
47 沖縄	1					縫製(改正)	1
合計	98		28		37		34

(注)各年度の最低工賃の件数は平成31年3月28日現在(第13次最低工賃新設・改正計画策定時点)のものである。なお、件名の後の()は、計画策定時点における予定を記載したもの。改正、統合、廃止等の決定は、各都道府県労働局において、実態調査等を実施の上、地方労働審議会等の意見を聴取して行うものであることに留意されたい。

建設業退職金共済制度における掛金納付について、共済契約者が被共済者の共済手帳に共済証紙を貼付する方法に加え、**電磁的方法を可能とするよう、中小企業退職金共済法を改正**する。

現行の掛金納付方法（証紙貼付方法）

共済契約者が金融機関窓口で共済証紙を購入し、被共済者に賃金を支払うつど、被共済者の共済手帳に就労実績に応じて共済証紙を貼付し、これに消印する方法によって掛金を納付。

改正内容（電磁的方法による掛金納付の追加）

- 厚生労働大臣が指定する特定業種における掛金納付については、**共済契約者が電子情報処理組織を使用して、厚生労働省令で定めるところ（※1）により、被共済者の就労の実績を（独）勤労者退職金共済機構に報告**する場合には、証紙貼付方法に代えて、**厚生労働省令で定めるところ（※2）により、現金により納付**することができることとする。
 - ※1 就労実績に係る具体的な報告内容、就労実績報告の期限等を規定する予定。
 - ※2 ペイジー又は口座振替を規定する予定。
- 中小企業退職金共済法の改正は、**「デジタル手続法案」**（※3）により行う。
 - ※3 情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための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等の一部を改正する法律案
 - ※4 「デジタル手続法案」は、情報通信技術を活用し、行政手続等の利便性の向上や行政運営の簡素化・効率化を図るものであり、**特定業種退職金共済制度において電磁的方法による掛金納付を可能とすることと方向性を同じくするものであることから、同法案により一括改正することとする。**

施行日

「デジタル手続法」の公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日 1

付加退職金の概要

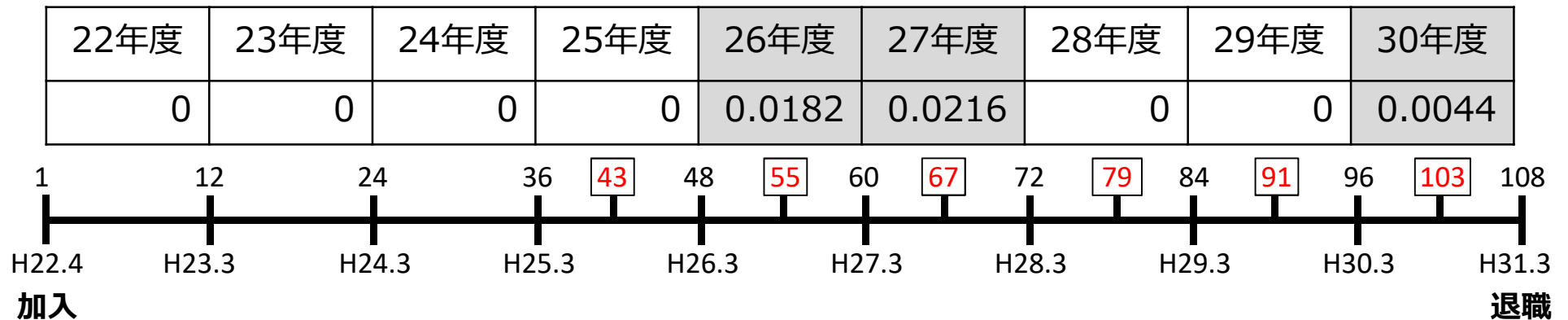
- 退職金の額は、あらかじめ額の確定している「基本退職金」と、実際の運用収入等に応じて支給される「付加退職金」の合計額として算定。
- 付加退職金は、運用収入等の状況に応じて基本退職金に上乗せされるものであり、金利の変動に弾力的に対応することを目的として、平成3年度に導入。

	支給対象	概要
基本退職金	すべての被共済者	<ul style="list-style-type: none"> ○掛金月額と掛金納付月数に応じて、あらかじめ定められた金額。 ○予定運用利回り年1%として設計。
付加退職金	掛金納付月数が43月以上の被共済者	<ul style="list-style-type: none"> ○実際の運用収入の状況等に応じて基本退職金に上乗せされる金額。 ○計算月※において、その時点の基本退職金額にその年度の支給率を乗じて得た額を、退職時まで合計した金額。 ○付加退職金の支給率は、厚生労働大臣が、各年度ごとに、運用収入の見込額等を勘案して、労働政策審議会の意見を聴いて定める。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $\text{支給率} = \frac{\text{運用収入のうち付加退職金の支払に充てるべき額 (利益見込額の2分の1を基本)}}{\text{掛金納付月数が43月以上の被共済者が当該年度中の計算月に退職したと仮定した場合の退職金額の合計}}$ </div> <p style="text-align: right;">※43月目とその後12ヶ月ごとの月</p>

参考：付加退職金の計算例

- 平成22年4月に掛金月額10,000円で加入し、平成31年3月（加入108月）で退職した場合における退職金額は以下のとおり。（掛金増額や過去勤務はないと仮定）

※ 各年度の付加退職金支給率は以下の表のとおり。



$$\begin{aligned}
 \text{付加退職金額} &= (\text{加入}55\text{月目で退職した時の基本退職金}) \times (\text{55月目が属する年度の付加退職金支給率}) \text{〔26年度分〕} \\
 &+ (\text{加入}67\text{月目で退職した時の基本退職金}) \times (\text{67月目が属する年度の付加退職金支給率}) \text{〔27年度分〕} \\
 &+ (\text{加入}103\text{月目で退職した時の基本退職金}) \times (\text{103月目が属する年度の付加退職金支給率}) \text{〔30年度分〕} \\
 &= 555,200 \times 0.0182 + 683,100 \times 0.0216 + 1,076,800 \times 0.0044 \\
 &= 10,105 + 14,755 + 4,738 \\
 &= 29,598
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{退職金額} &= \text{基本退職金（掛金納付月数108月）} + \text{付加退職金} \\
 &= 1,132,300 + 29,598 \\
 &= \underline{\underline{1,161,898 \text{ 円}}}
 \end{aligned}$$

人 材 開 発 統 括 官 関 係

人材開発統括官所管の分科会における審議状況 (平成30年9月6日以降)

○雇用保険法第60条の2第1項に規定する厚生労働大臣が 指定する教育訓練の指定基準等の一部を改正する告示案に ついて【別紙1】

昨年6月13日に人生100年時代構想会議において決定された「人づくり革命 基本構想」において「一般教育訓練給付については、対象を拡充するとともに、ITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を2割から4割へ倍増する」こととされ、また、同月15日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2018」や「未来投資戦略2018」でも一般教育訓練給付の拡充について盛り込まれた。

これらを受け、職業安定分科会雇用保険部会での検討と併せ、人材開発分科会において同給付の拡充に係る対象講座のあり方について、第9回人材開発分科会（平成30年8月28日）より第11回人材開発分科会（平成30年10月18日）まで議論し、第12回人材開発分科会（平成31年1月24日）において雇用保険法第60条の2第1項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準の一部を改正する告示案要綱について諮問し、同日「おおむね妥当」と認めるとの答申がなされた。令和元年10月1日に施行予定。

○職業能力開発促進法施行規則等の一部を改正する省令案 (2件)について【別紙2-1、2-2】

職業能力開発促進法には、公共職業能力開発施設等において、業務の遂行に支障のない範囲内であれば、個人事業主、家内労働者、外国人留学生等に対して、職業訓練又は指導員訓練に準ずる訓練を実施してもよい旨を定めた規定があるが、その実施のための手続は整備されていなかった。そこで、当該手続を明確化する省令案要綱について、第12回人材開発分科会（平成31年1月24日）において諮問し、同日「おおむね妥当」と認めるとの答申がなされ、平成31年4月1日に施行された。

また公共職業能力開発施設等における職業訓練の基準などの見直しを内容とする省令案要綱について、第13回人材開発分科会（平成31年3月25日）において諮問し、同日「妥当」と認めるとの答申がなされ、平成31年4月1日に施行された。

○雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について **【別紙3-1、3-2】**

特定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース ※見直し後の名称は「安定雇用実現コース」）及び人材開発支援助成金の見直し等を内容とする省令案要綱について、第13回人材開発分科会（平成31年3月25日）において諮問をし、同月27日に「妥当」と認めるとの答申がなされ、平成31年4月1日に施行された。

○2018年度の年度目標における中間評価について【別紙4】

2018年度の年度目標に係る中間評価について、第13回人材開発分科会（平成31年3月25日）において審議。今後は委員からのご意見を踏まえ、内容を確定し、公表する。

○技能実習制度における監理団体の許可について【別紙5】

監理団体審査部会において、技能実習制度の監理団体にかかる許可申請について、平成31年3月末時点で、計2,505団体（一般：1,175、特定：1,330）を監理団体として許可する旨の答申がなされた。

【参考】 分科会開催実績

- ・ 人材開発分科会 平成30年 9/28、10/18
平成31年 1/24、3/25
- ・ 監理団体審査部会 平成30年 9/27、11/2、12/14
平成31年 1/31、3/15

雇用保険法第60条の2第1項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準等の一部を改正する告示案要綱の概要

別紙1

第一 特定一般教育訓練の指定基準及び実績等の新設

1. 指定基準及び実績

A) 公的職業資格等の養成課程（短期）及びそれ以外の公的職業資格の取得目標講座等中、一定の講座レベル基準を満たすものについて、特定一般教育訓練の対象講座として位置づけることとする。
【実績】 ■ 受験率80%以上のもの、合格率全国平均以上のもの ■ 就職率・在職率80%以上のもの

B) IT資格取得目標講座（※ITSSL2以上）中、一定の講座レベル基準を満たすものについて、特定一般教育訓練の対象講座として位置づけることとする。
【実績】 ■ 受験率80%以上のもの、合格率全国平均以上のもの ■ 就職率・在職率80%以上のもの

C) ITLSに基づく新たなITパスポート試験合格目標講座中、一定の講座レベル基準を満たすものについて、特定一般教育訓練の対象講座として位置づけることとする。
【実績】 ■ 受験率80%以上のもの、合格率全国平均以上のもの ■ 就職率・在職率80%以上のもの

D) 文部科学大臣が認定する大学等の短時間のプログラム中、一定の講座レベル基準を満たすものについて、特定一般教育訓練の対象講座として位置づけることとする。
【実績】 ■ 就職率・在職率80%以上のもの

2. 訓練の期間及び時間の下限

次に掲げる区分に応じ、それぞれ次に定める要件を満たすものであることとする。

ただし、養成課程については、3年以内とし、かつ、訓練の期間及び時間の下限を適用しないこととする。

- i) 通学制 訓練期間が1ヶ月以上1年以内であり、かつ、受講時間が50時間以上（1. C)の課程にあっては、30時間以上）
- ii) 通信制 訓練期間が3か月以上1年以内

第二 その他

○ 新たなITパスポート試験合格目標講座に関する規定は、平成31年4月1日以後に実施される当該試験の合格を訓練目標とする課程について適用する。

適用日：平成31年10月1日

改正の経緯

- 職業能力開発促進法(以下「法」という。)には、公共職業能力開発施設等において、業務の遂行に支障のない範囲内であれば、個人事業主、家内労働者、外国人留学生等(以下「外国人留学生等」という。)に対して、職業訓練又は指導員訓練に準ずる訓練(以下「準ずる訓練」という。)を実施してもよい旨を定めた規定(法第92条)があるところ、その実施のための手続に関する規定は職業能力開発促進法施行規則(以下「規則」という。)上整備されていない。
- これに関連し、外国人留学生を職業能力開発短期大学校に受け入れて訓練を行う場合、
 - ・ 専門課程の高度職業訓練の卒業資格が得られない
 - ・ 修了時の技能照査の受験資格がなく「技能士補」になれない
 - ・ 技能検定の受検資格である経験年数が緩和されないといった疑義があるとして、今般、国家戦略特区制度の枠組みのもと、提起がなされた。
- これに対し、国家戦略特区WGによるヒアリング(平成30年11月16日)において、厚生労働省から、疑義を解消すべく、規則の改正を検討する旨表明した。
- 本省令案は、こうした経緯を踏まえ、公共職業能力開発施設の長等が、法第92条に定める準ずる訓練を行う際の手続を明確にするべく所要の改正を行うもの。

改正の内容

- ① 外国人留学生等を対象とする技能照査に関し、
 - ・ 公共職業能力開発施設の長等は、法第92条に定める準ずる訓練を受ける者に対して**技能照査を行うことができる**こと
 - ・ 技能照査に合格した者は**技能士補と称することができる**ことを明確にする。
- ② 修了証書の交付に関し、外国人留学生等が、職業訓練又は指導員訓練に係る訓練期間及び訓練時間に従い職業訓練等の内容を習得し、修了の要件を満たしていると認められる場合、公共職業能力開発施設の長等は、当該外国人留学生等に対して**修了証書を交付することができる**ことを明確にする。
また、修了証書を交付された者が技能検定を受ける場合、当該者が修了した職業訓練等の訓練課程に応じ、それぞれの訓練課程を修了した者に適用される規則上の**技能検定の受検資格及び技能検定試験の免除に係る規定が適用される**ことを明確にする。

【施行期日】 平成31年 4月 1日 (予定)

職業訓練の標準的な内容(教科の内容や訓練時間数など)を規定している訓練基準について、近年の社会情勢や産業技術の革新の動向などを踏まえて、職業訓練内容の充実を図るため、訓練基準をより適切な内容に改めるもの。

今回の改正の対象は、普通職業訓練及び高度職業訓練のうち、以下の7訓練系**合計12訓練科**である。

【施行期日】平成31年4月1日

改正する訓練科(12科)

普通職業訓練

項番	訓練系	専攻科
1	印刷・製本系	製版科
2	化学系	化学分析科
3	化学系	公害検査科
4	塗装系	建築塗装科
5	デザイン系	広告美術科
6	デザイン系	工業デザイン科
7	デザイン系	商業デザイン科
8	理容・美容系	理容科
9	理容・美容系	美容科

9 訓練科

高度職業訓練

項番	訓練系	専攻科
1	電気・電子システム系	電子技術科
2	化学システム系	環境化学科
3	化学システム系	産業化学科

3 訓練科

☆「プリプレス」に関する「訓練内容」の充実強化を図るための教科目の分離

製版科の専攻学科「画像処理」の教科の内容である「プリプレス」について、「カラーマネジメント」や「色の補正」、「DTPの指定・設定」などの職業訓練内容の充実・強化を図るため、従来の「画像処理」から、新たに「プリプレス」を単独の教科目として分離・追加する。

☆「化学」に関する「訓練内容」の柔軟化を図るための教科目の統合(4科)

各訓練科共通の系基礎学科「物理化学」「無機化学」「分析化学」及び「有機化学」の各教科目の分野間に密接不可分な関係性があることから、訓練効果を高めるとともに、職業訓練内容の柔軟化を図るため、新たに教科名「化学」として、訓練時間や各教科内容を統合する。

☆「建築物塗装」に関する「実技訓練効果」を高めるための教科目の統合

建築塗装科の実技「建築物塗装実習」と「足場実習」の両実技について、建築物塗装における足場の設置から建築物との下地調整や調色、構築した足場を使った建築物の高所での塗装作業まで、一貫した実技訓練によって訓練効果を高めるため、新たに教科名「建築物塗装・足場実習」として、訓練時間や各教科内容を統合する。

☆「デジタルワーク」の「訓練内容」充実強化に伴う訓練時間の配分変更(3科)

「デジタルワーク」が主流となる中で、今後は「デザインソフト」をツールとして利活用したより実践的な訓練指導により、訓練効果を高めるとともに、職業訓練内容を充実強化させるため、従来の各訓練科共通の座学学科「コンピュータ概論」の訓練時間を振替え、新たに同ソフトの操作技能・技術習得のための実技「コンピュータ操作基本実習」を教科目として新設する。

☆「養成施設」省令改正に伴う教科目や訓練時間の改正(2科)

「理容師法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第39号)」の施行に伴い、改正後の「理容師」や「美容師」の養成施設指定規則に定められている教科目の名称変更や訓練時間に対応して、整合性を図る。

☆「教科名称」の文言修正(「デジタル」(改正前)→改正後:「デジタル」)

職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案 概要(別表第11等)

特に不足している免許職種に係る職業訓練指導員(愛称:テクノインストラクター)の今後の継続的・安定的な確保に資するよう、当該免許職種におけるテクノインストラクター試験の受験対象を拡大し受験者数の増加を図る必要があることから、所要の制度追加・改正を行うもの。【施行期日】平成31年4月1日

また、平成31年度の改正対象は、テクノインストラクターの免許職種(全123職種)のうち「**介護サービス科**」とする。

テクノインストラクターの免許職種「介護サービス科」の受験資格及び免除資格対象の拡大

- テクノインストラクターが特に不足している「介護サービス科」の免許職種について、①近年の介護福祉士試験等の制度改正に対応した「**指導員試験**」の試験科目・内容の見直し、②「**介護福祉士**」などの資格保有者に対する**指導員試験の受験資格の付与**、③**指導員試験の一部が免除される資格を追加**し、今後のテクノインストラクターの安定的確保を図る。

(従来) 他の制度との連携は特になし

平成28年度	試験受験者数	免許交付件数
介護サービス科	0人	12件
(参考)全免許職種	2,565人	3,163件

(追加する資格(案))

介護福祉士、保健師、助産師、看護師、社会福祉士資格、他

今回追加する資格試験合格者数(上位5職種) (合計約19万人)

介護福祉士	看護師	社会福祉士	保健師	保育士
81,692人	54,705人	29,188人	12,693人	11,931人

省令改正による対応

① 指導員試験の試験科目の見直し (別表第11)

介護サービス科の従来の指導員試験の「試験科目」の教科の名称や学科科目を再分類して、近年の制度改正による「**介護福祉士試験**」などの**各種資格試験の科目・学科に対応**

② 受験資格対象者の拡大 (別表11の3)

介護サービス科の指導員試験の受験資格を有する者として、**新たに、保育士・保健師・助産師・看護師・准看護師・養護教諭の免許状を有する者・理学療法士・作業療法士・社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士・保育教諭の資格を有する者を追加**

③ 試験の一部が免除される資格の追加 (別表11の3)

②の資格保有者が、介護サービス科の指導員試験を受験する際に、**当該資格保有に加えて、介護実務の経験を有している場合や介護実務者研修を修了している場合、「実技」や「関連学科」の試験の受験免除規定を追加**

その他：免許職種「理容科」及び「美容科」の改正(別表第11)

・「理容師法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第39号)」の施行に伴い、改正後の「理容師」や「美容師」の養成施設指定規則に定められている教科目の名称変更に対応。

特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）

別紙3-1

【特定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース）の見直し】

平成31年度予算額 987,700千円（1,078,600千円）（雇用勘定）

【課題】 就職氷河期に正社員就職の機会を逃した事等により離転職を繰り返してきた者は、正社員として安定した雇用に就くことが困難であることから平成29年より本助成金を創設。

⇒助成金の名称、要件等から当該助成金が活用されにくい状況がある。

見直し

【見直し内容】

○不安定な雇用に限らず、正社員経験が無い又は少なく、キャリア形成の機会がなかった事等から正社員就職が長続きしない者や非正規雇用を繰り返す者を対象とするよう見直し。

⇒助成金の名称変更【特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）（仮称）】

⇒対象労働者要件の見直し【従前の離転職要件を正社員としての雇用期間に変更】

支給要件等

- 対象労働者：以下のいずれにも該当する者
 - 35歳以上60歳未満の者
 - 雇入れの日から直近10年間に5回以上離転職を繰り返してきた者
⇒【31年度からの見直し】正社員としての雇用期間が通算1年以下で、雇入れ日前1年間正社員として雇用されていない者
 - ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介の時点で失業状態にある者
 - 安定した雇用を希望している者
- 対象事業主：対象労働者を正社員で雇い入れた事業主
- 支給額：対象労働者の正社員としての雇入れから6か月定着後に30(25)万円、1年定着後に30(25)万円
 - * 括弧内は中小企業以外
 - * 支給対象労働者が安易に離職をしないよう、「就職氷河期世代等正社員就職実現プラン」において
 - ・支給対象労働者に対して就職支援ナビゲーター等が採用から定着まで一貫した支援を実施
 - ・支給申請に併せて支給対象労働者の定着に対する取組状況等報告書を提出

＜支援の流れ＞

正社員就職後6月経過

第1回支給申請
(定着に対する取組状況
等報告書も提出)

正社員就職後1年経過

第2回支給申請
(定着に対する取組状況
等報告書も提出)

就職支援ナビゲーターによる定着支援



平成31年度人材開発支援助成金の各コース概要

別紙3-2

※ 太字下線部は平成30年度からの変更箇所

コース名	助成目的	業種・規模・対象者	助成内容	主な助成率・助成額 ※ () 内は中小企業以外
特定訓練コース	労働生産性の向上に資するなど、訓練効果が 高い訓練を実施した場合に高い助成率・助 成額で助成金を支給することにより、職業能 力開発を促進する。	業 種：限定なし 規 模：事業主、事業主団体等 対象者：正社員労働者	・労働生産性の向上に直結する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・グローバル人材育成の訓練 ・雇用型訓練 に係る訓練を行った場合に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。	OFF-JT 経費助成：45 (30) % 賃金助成：760 (380) 円/時・人 OJT <雇用型訓練に限る> 実施助成：665 (380) 円/時・人
一般訓練コース	他のコースに該当しない訓練について、幅 広く助成金を支給することにより、企業内の 人材育成を促進する。	業 種：限定なし 規 模： 事業主 、事業主団体等 対象者：正社員労働者	職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための訓練を行った場合 に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成。	OFF-JT 経費助成：30% 賃金助成：380円/時・人
教育訓練休暇付与コース	有給の教育訓練休暇制度を導入・実施した 企業に対して助成金を支給することにより、 労働者の自発的な職業能力開発の機会確保を 促進する。	業 種：限定なし 規 模： 事業主 対象者：正社員労働者	有給の教育訓練休暇制度を導入し、3年間の間に以下の両方の要件を満たした 場合に定額支給 ①企業規模に応じた最低人数がそれぞれ5日以上の休暇を取得 ②1年ごとの期間内に1人以上が休暇を取得	定額助成：30万円
	有給又は無給の長期教育訓練休暇制度 を導入・実施した企業に対して助成金を 支給することにより、労働者の自発的な 職業能力開発の機会確保を促進する。	業 種：限定なし 規 模：事業主 対象者：正社員労働者	有給又は無給の長期教育訓練休暇制度を導入し、3年間の間に以下の西 方の要件を満たした場合に支給 ① 120日以上 の長期教育訓練休暇制度を新たに導入 ② 被保険者に長期教育訓練休暇を付与し、休暇を取得	経費助成 (定額)：20万円 賃金助成 <有給の場合に限る>：6,000円/日・人
特別育成訓練コース (旧キャリアアップ助成金 人材育成コース)	非正規雇用労働者に職業訓練を実施した場 合に助成金を支給することにより、正規雇用 労働者等への転換、又は処遇の改善を図る。	業 種：限定なし 規 模：事業主 対象者：非正規雇用労働者	・一般職業訓練 (OFF-JTのみ) ・有期実習型訓練 (3~6カ月のOFF-JT+OJT) ・中小企業等担い手育成訓練 (最長3年のOFF-JT+OJT) に係る訓練を行った場合に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。	OFF-JT 経費助成：10万円~50万円/人 (7万円~30万円/人) 賃金助成：760 (475) 円/時・人 OJT 実施助成：760 (665) 円/時・人
建設労働者認定訓練 コース (旧建設労働者確保育成助 成金)	能開法に規定する認定職業訓練又は指導員 訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場 合に助成金を支給することにより、建設業にお ける若年労働者等の育成と熟練技能の維持・ 向上を図る。	業種：建設業 規模：中小企業、中小事業主団体 対象者：限定なし	能開法に規定する認定職業訓練又は指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施 した場合に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成。	経費助成：補助対象経費の16.7% 賃金助成： 3,800円/日・人
建設労働者技能実習 コース (旧建設労働者確保育成助 成金)	キャリアに応じた技能実習を実施した場合 に助成金を支給することにより、建設業にお ける若年労働者等の育成と熟練技能の維持・ 向上を図る。	業 種：建設業 規 模：中小企業、中小事業主団体 (女性 を対象に技能実習を実施する場 合は、中小以外も可) 対象者：限定なし	・安衛法による教習、技能講習、特別教育 ・能開法による技能検定試験のための事前講習 ・建設業法施行規則による登録基幹技能者講習 などの技能実習を行った場合に実習経費や実習期間中の賃金の一部を助成。	・20人以下の中小企業 経費助成：75% 賃金助成：7,600円/日・人 <8,360円/日・人> ※ ・上記以外の中小企業 経費助成：35歳未満 70%、35歳以上 45% 賃金助成：6,650円/日・人 <7,315円/日・人> ※ ・中小企業以外 (女性を対象に技能実習を行った場合のみ) 経費助成：60% (※) <> 括弧内は建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の 場合の支給額
障害者職業能力開発 コース	障害者 (求職者) に対して職業能力開発訓 練事業を実施する場合の費用の一部を助成す ることにより、障害者の雇用促進と職場定着 を図る。	業 種：限定なし 規 模：中小企業、中小企業以外、事業主団 体、各種学校法人、社会福祉法人等 対象者：障害者	・障害者職業能力開発訓練施設等の設置等 ・障害者職業能力開発訓練運営費 (人件費、教材費等) に係る費用の一部を助成	・施設等 3/4 【上限額：5,000万円、更新の場合は1,000万円】 ・運営費 4/5 【上限額：1人当たり17万円】

人材開発支援助成金の各コース概要

コース名	助成目的	業種・規模・対象者	助成内容	主な助成率・助成額 ※（ ）内は中小企業以外
特定訓練コース	労働生産性の向上に資するなど、訓練効果が <u>高い訓練</u> を実施した場合に高い助成率・助成額で助成金を支給することにより、 <u>職業能力開発を促進</u> する。	業種： <u>限定なし</u> 規模： <u>中小企業、中小企業以外、事業主団体等</u> 対象者： <u>正規雇用労働者</u>	・労働生産性の向上に直結する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・グローバル人材育成の訓練 ・雇用型訓練 に係る訓練を行った場合に <u>訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成</u> 。	OFF-JT <u>経費助成：45（30）%</u> <u>賃金助成：760（380）円/時・人</u> OJT <雇用型訓練に限る> <u>実施助成：665（380）円/時・人</u>
一般訓練コース	他のコースに該当しない訓練について、幅広く助成金を支給することにより、 <u>中小企業における企業内の人材育成を促進</u> する。	業種： <u>限定なし</u> 規模： <u>中小企業、事業主団体等</u> 対象者： <u>正規雇用労働者</u>	職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための訓練を行った場合に、 <u>訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成</u> 。	OFF-JT <u>経費助成：30%</u> <u>賃金助成：380円/時・人</u>
教育訓練休暇付与コース	<u>有給の教育訓練休暇制度を導入・実施した中小企業</u> に対して助成金を支給することにより、 <u>労働者の自発的な職業能力開発の機会確保を促進</u> する。	業種： <u>限定なし</u> 規模： <u>中小企業</u> 対象者： <u>限定なし</u>	有給の教育訓練休暇制度を導入し、3年間の間に以下の両方の要件を満たした場合に <u>定額支給</u> ①企業規模に応じた最低人数がそれぞれ5日以上 ②1年ごとの期間内に1人以上が休暇を取得	<u>定額助成：30万円</u>
特別育成訓練コース (旧キャリアアップ助成金 人材育成コース)	非正規雇用労働者に職業訓練を実施した場合に助成金を支給することにより、 <u>正規雇用労働者等への転換、又は処遇の改善</u> を図る。	業種： <u>限定なし</u> 規模： <u>中小企業、中小企業以外</u> 対象者： <u>非正規雇用労働者</u>	・一般職業訓練（OFF-JTのみ） ・有期実習型訓練（3～6カ月のOFF-JT+OJT） ・中小企業等担い手育成訓練（最長3年のOFF-JT+OJT） に係る訓練を行った場合に <u>訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成</u> 。	OFF-JT <u>経費助成：10万円～50万円/人</u> <u>（7万円～30万円/人）</u> <u>賃金助成：760（475）円/時・人</u> OJT <u>実施助成：760（665）円/時・人</u>
建設労働者認定訓練コース (旧建設労働者確保育成助成金)	能開法に規定する認定職業訓練又は指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に助成金を支給することにより、 <u>建設業における若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上</u> を図る。	業種： <u>建設業</u> 規模： <u>中小企業、中小事業主団体</u> 対象者： <u>限定なし</u>	能開法に規定する認定職業訓練又は指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に <u>訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成</u> 。	<u>経費助成：補助対象経費の16.7%</u> <u>賃金助成：4,750円/日</u>
建設労働者技能実習コース (旧建設労働者確保育成助成金)	キャリアに応じた技能実習を実施した場合に助成金を支給することにより、 <u>建設業における若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上</u> を図る。	業種： <u>建設業</u> 規模： <u>中小企業、中小事業主団体（女性を対象に技能実習を実施する場合は、中小以外も可）</u> 対象者： <u>限定なし</u>	・安衛法による教習、技能講習、特別教育 ・能開法による技能検定試験のための事前講習 ・建設業法施行規則による登録基幹技能者講習 などの技能実習を行った場合に <u>実習経費や実習期間中の賃金の一部を助成</u> 。	・20人以下の中小建設事業主 <u>経費助成：75%</u> <u>賃金助成：7,600円/日</u> ・上記以外の中小企業 <u>経費助成：35歳未満 70%、35歳以上 45%</u> <u>賃金助成：6,650円/日</u> ・中小企業以外（女性を対象に技能実習を行った場合のみ） <u>経費助成：60%</u>
障害者職業能力開発コース	障害者（求職者）に対して職業能力開発訓練事業を実施する場合の費用の一部を助成することにより、 <u>障害者の雇用促進と職場定着</u> を図る。	業種： <u>限定なし</u> 規模： <u>中小企業、中小企業以外、事業主団体、各種学校法人、社会福祉法人等</u> 対象者： <u>障害者</u>	・障害者職業能力開発 <u>訓練施設等の設置等</u> ・障害者職業能力開発 <u>訓練運営費（人件費、教材費等）</u> に係る費用の一部を助成	・施設等 <u>3/4【上限額：5,000万円、更新の場合は1,000万円】</u> ・運営費 <u>4/5【上限額：1人当たり17万円】</u>

2018 年度 人材開発分科会における年度目標の中間評価について（案）

① 地域若者サポートステーションの就職等率について

サポステの支援による就職等率は、2018 年度の目標 60%に対して、2018 年 10 月末時点の実績は 48.8%となっている。雇用情勢が改善する中でなおサポステの支援が必要な者について、就職実現の困難度のより高い者の割合が増加（※）していることなどにより、目標を下回っているものの、ハローワークとの連携を強化するなど就職実現に向けた取組を強化することで月を追って着実に実績が向上（2018 年 10 月 48.8%→12 月 56.4%）しており、最終的に、目標水準に達することを引き続き目指していく。

（※）サポステ初来所時に就職準備性の状況を 4 段階のレベルで判定しており、準備性の低い（レベル 1～2）者の割合は高止まり（2017 年度：65.6%→2018 年度（12 月時点）：65.3%、レベル 1 に限定すると増加（2017 年度：17.6%→2018 年度（12 月時点）：18.8%））しており、就労経験が全くない者の割合は増加（2017 年度：18.2%→2018 年度（12 月時点）：18.9%）している。

目標を達成するために、全国のサポステにおいて、ニート等の若者の職業的自立を目指し、キャリアコンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練、協力企業への職場体験等のプログラムを積極的に実施するほか、高校等との連携強化、その他の関係機関とのネットワークを活かした幅広い支援対象者の誘導、さらに、サポステスタッフを対象とした研修会等を通じた相談支援スキル向上に取り組んでいるところであり、今後もこれら取組みを通じ引き続き就職支援機能の一層の強化を図る。

② ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数

ハローワークにおけるフリーター等の正社員就職者数は、2018 年度の目標 28.9 万人に対して 2018 年度 10 月末までの実績が約 15.0 万人となっている。中間期における実績は年度目標を下回るペースで推移している。これについては、雇用情勢等の影響を受け、支援対象新規求職者数が大幅に減少したこと（71.2 万人→60.6 万人（いずれも 10 月末時点））等が主な要因と考えられる。

目標達成に向け、各労働局には、引き続き「わかものハローワーク」等の支援拠点を中心としたきめ細かな個別支援を徹底するとともに、トライアル雇用等の関連する施策の積極的な活用や、関係機関との連携を通じ、フリーター等の正社員就職支援の強化に取り組む等の年度後半の取組強化を指示しているところであり、その徹底を図る。

③ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）

学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職者数は、2018 年度の目標 16.9 万人に対して 2018 年度 10 月末までの実績が 11.3 万人となっている。中間期における実績は年度目標に達するペースで推移しており、また、昨年度実績を上回っており、目標の水準に達するものと見込んでいる。各労働局には目標を確実に達成するために、引き続ききめ細かな個別支援の徹底を図るとともに、大学等との連携により支援対象者の新卒応援

ハローワーク等への誘導を強化、特に、支援の緊要度の高い未内定学生等を重点に早期からの把握・誘導などに積極的に取り組むとともに、就職・定着状況の把握の徹底に努める等、年度後半の取組強化を指示しているところであり、その徹底を図る。

④ ジョブ・カード作成者数について

ジョブ・カード新規取得者数は、2018年度の目標25.0万人に対して、2018年10月末時点の実績は13.5万人となっており、目標達成は厳しい状況である。これは、離職者訓練及び求職者支援訓練の受講者数の減少（9.8万人→8.9万人（いずれも10月末時点速報値））が主な要因である。目標を達成するために、今後も公的職業訓練や雇用型訓練の積極的展開に併せたジョブ・カードの着実な作成促進を図るとともに、平成30年行政事業レビューの指摘を踏まえ、ジョブ・カードセンターの業務内容を見直し、企業における採用活動や従業員へのキャリア形成支援等の有効なツールとしても、ジョブ・カードの活用を促していく。

さらに、ジョブ・カード制度総合サイトにおいては、ジョブ・カード作成支援ソフトウェアの機能強化等により、さらなる活用促進を図る。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）の就職率について

公共職業訓練（離職者訓練）の就職率は、2018年度の目標は施設内訓練が80%、委託訓練が75%に対して、施設内訓練が86.4%（2018年9月末までに終了した訓練コースの終了3か月後の実績）、委託訓練が73.8%（2018年8月末までに終了した訓練コースの終了3か月後の実績）となっている。

目標を達成するため、今後も引き続き、求人・求職者のニーズに合致した訓練の設定や、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある受講生の訓練修了前からのハローワークへの誘導など、訓練実施機関とハローワークの連携による就職支援を徹底するほか、長期の訓練コースや、短時間訓練コースの設定、託児サービス支援の提供等を引き続き推進する。また、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」の活用促進などにより、訓練の質の確保や訓練効果の維持・向上や、必要に応じた、より安定した就職を実現するために求められる見直し等を行っていく。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率について

求職者支援制度による職業訓練の就職率は、2018年度の目標は基礎コースが55%、実践コースが60%に対して、基礎コースが59.1%、実践コースが64.6%（2018年5月末までに終了した訓練コースの終了3か月後の実績）となっている。

目標を達成するために、効果的な訓練コースの設定、ハローワークへの指定来所日の更なる活用、担当者制による集中的な支援、訓練実施機関の就職支援に関するノウハウ向上のための支援を行うなど、就職に向けた取組をより一層強化していく。

⑦ 技能検定受検合格者数

技能検定受検合格者数は、2018年度の目標は33万人であり、実績は185,039人（指定試験機関方式は4～10月まで、都道府県方式は4～9月までの速報値）である。

目標を達成するために、職種・作業の新設など、技能検定制度のさらなる普及・拡充に取り組んでいく。

また、キャリア形成の必要性が高い若年世代にとっては、実技試験の高額な受検料が技能検定受検の障壁となる場合があるため、2017年度より受検料の減免措置を講じている。

さらに、2023年に開催される技能五輪国際大会の日本・愛知県の招致に向けて取り組む。

中間評価

関連する 2020 年までの目標

○地域若者サポートステーション事業による就職等進路決定者数 10 万人

○ジョブ・カード取得者数 300 万人（累計）

○公共職業訓練受講者の就職率 施設内 80%、委託 65%

○技能検定受験合格者数 725 万人（累計）

項目	2016 年度 実績（目標）	2017 年度 実績（目標）	2018 年度目標	2016 年度 実績(4-10 月)	2017 年度 実績(4-10 月)	2018 年度 実績(4-10 月)
①地域若者サ ポートステー ションの就職率 ※1	61.9% (60%)	55.4% (60%)	60%	57.2%	49.3%	48.8%
②ハローワー クの職業紹介 により正社員 就職に結びつ いたフリーター 等の数	308,351 人 (300,000 人)	289,403 人 (292,000 人)	289,000 人	182,631 人	174,223 人	149,652 人
③学卒ジョブ サポーターに よる支援(正社 員就職者数)	191,920 人 (195,000 人)	197,227 人 (191,000 人)	169,000 人	104,649 人	110,769 人	112,778 人
④ジョブ・カー ド作成者数※2	25.8 万人 (23.2 万人)	19.8 万人 (25.0 万人)	25.0 万人	13.9 万人	11.5 万人	13.5 万人
⑤公共職業訓 練(離職者訓 練)の就職率 ※3	施設内訓練： 88.4% (80%) 委託訓練： 75.1% (70%)	施設内訓練： 87.9% (80%) 委託訓練： 75.5% (75%)	施設内訓練： 80% 委託訓練： 75%	施設内訓練： 86.6% 委託訓練： 73.0% ※4	施設内訓練： 86.8%委託訓 練： 74.5%※4	施設内訓練： 86.4% (速報値) 委託訓練： 73.8% (速報値)※4
⑥求職者支援 制度による 職業訓練の 就職率 ※5	基礎コース： 58.9% (55%) 実践コース： 63.8% (60%)	基礎コース： 58.0% (55%) 実践コース： 65.0% (60%)	基礎コース： 55% 実践コース： 60%	基礎コース： 59.3% 実践コース： 62.9% ※6	基礎コース： 59.2% 実践コース： 65.1% ※6	基礎コース： 59.1% (速報値) 実践コース： 64.6% (速報値)※6
⑦技能検定受 検合格者数	30 万人 (25 万人)	32.9 万人 (25 万人)	33 万人	175,527 人 ※7	188,376 人 ※7	185,099 人 (速報値)※7

- ※1 2017年度：地域若者サポートステーションの就職率＝就職者数（雇用保険被保険者資格を取得し得る者）÷新規登録者数
2018年度：地域若者サポートステーションの就職等率＝就職等（i）雇用保険被保険者就職に加え、ii）サポステによるステップアップのための支援を継続し雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及びiii）公的職業訓練の受講）に至った者）÷新規登録者数
- ※2 ジョブ・カード作成者数：教育訓練機関、ジョブ・カード制度総合サイト等を通じたジョブ・カード作成者数
- ※3 公共職業訓練の就職率：目標設定年度の離職者訓練の修了者等（1ヶ月以下のコースは除く）に占める、訓練修了3ヶ月後までに就職している者の割合（都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県単独の委託訓練の実績を除く）
公共職業訓練の就職率＝就職者数÷修了者数
- ※4 施設内訓練が各年4月～9月末、委託訓練が各年4月～8月末までに終了したコースの実績
- ※5 求職者支援制度による職業訓練の就職率：求職者支援訓練の修了者数（基礎コースは、他の訓練受講中の者及び受講が決定した者を除く）に占める、訓練修了3ヶ月後までに就職している者（雇用保険適用就職者）の割合。
基礎コースの就職率＝就職者数÷（修了者数－次訓練受講中・次訓練受講決定者数）
実践コースの就職率＝就職者数÷修了者数
【参考】雇用保険適用外も含む全体の就職率：基礎コース 76.5% 実践コース 80.8%（2018年度実績速報値）
- ※6 各年4月～5月末までに終了したコースの実績
- ※7 指定試験機関方式は4～10月まで、都道府県方式は4～9月までの値

2018年度目標設定における考え方

① 地域若者サポートステーションの就職等率：60%

2017年度の就職率は55.4%と目標を下回っているものの、若年無業者等が我が国の将来を支える人材となるよう職業的自立の促進を図る上で不可欠の事業であり、2018年度においても、前年の目標値と同水準である60%を目標に設定。なお、より就職困難性の高い新規登録者の割合が高まっていること（※1）等を踏まえ、雇用保険被保険者就職に向け着実にステップを踏んでいると考え得る、雇用保険被保険者となることが見込まれる就職（※2）及び公的職業訓練スキームへの移行も含めて評価することとする。

（※1）サポステ初来所時に就職準備性の状況を4段階のレベルで判定しており、準備性の低い（レベル1～2）者の割合増（H28：57.5%→H29：65.6%）及び就労経験が全くない者の割合増（H28：16.3%→H29：18.2%）がみられる。

（※2）週20時間未満の就職者のうち、サポステによるステップアップのための支援を継続している者

② ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数：289,000人

ハローワークにおいてフリーター等の正社員化の実現に向けたきめ細かい支援を行っているところであり、正社員就職者数を目標として設定している。2018年度は、労働局、ハローワークへの年度当初の業務指示に当たっての目標設定時に把握可能な直近実績を踏まえ、2017年度実績を推計し、これに支援対象者数の動向（対前年度比▲1.3%）等を勘案し設定。

③ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）：169,000人

新卒応援ハローワーク等において学卒ジョブサポーターによる新規学卒者等への就職支援を行っているところであり、その正社員就職者数を目標として設定している。2018年度は、①支援対象者となる平成30年度卒業予定の学生数、平成29年度未内定卒業者数等の減少、②学卒ジョブサポーターによる大学等への支援の重点化の方針（対象の絞り込み）等を踏まえ、各都道府県労働局ごとに設定した目標を積み上げた全国値を目標として設定。

④ ジョブ・カード作成者数：25.0万人

2020年度までの目標として、ジョブ・カードの累計取得者数を300万人とすることとしており、2017年度末で累計取得者数（確定値）は194.8万人となっている。2017年度のジョブ・カードの新規取得者数は約20万人であったが、2018年度からの様式改正、周知広報、各企業・学校への活用促進等の取組による効果により、今後各領域における実績の一定程度の増加が期待されるため、2018年度においては、2017年度と同水準の25万人を目標値として設定。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）の就職率：施設内訓練：80%、委託訓練：75%

2017年度の目標は、施設内訓練80%、委託訓練75%としていた。施設内訓練については、直近3年の実績は目標を上回っているが、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期目標において80%以上と定めていることから、引き続き2017年度と同値を設定。また、委託訓練については、2016年度の目標は70%で、2017年度は75%に引き上げており、同水準を維持するため、2017年度と同値を設定。

（※）施設内訓練就職率：2017年度87.9%、2016年度88.4%、2015年度87.2%

委託訓練就職率：2017年度75.5%、2016年度75.1%、2015年度75.6%

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率：基礎コース55%、実践コース60%

2017年度の目標は、基礎コース55%、実践コース60%としており、2017年度の実績は目標を上回っているが、直近3年の実績を踏まえ、引き続き2017年度と同値を設定。

（※）2017年度：基礎コース58.0%、実践コース65.0%

2016年度：基礎コース58.9%、実践コース63.8%

2015年度：基礎コース56.4%、実践コース60.9%

⑦ 技能検定受検合格者数：33万人

2017年度までは、第10次職業能力開発基本計画における関連目標と同様に、制度創設時から2020年度までの目標として、技能検定受検合格者数（延べ数）を725万人と設定したうえで毎年度の目標を設定して来たところであるが、実績に鑑み、2018年度については新規合格者数33万人を目標に設定する。

施策実施状況

① 地域若者サポートステーションの就職等率

地域若者サポートステーション事業

○ 予算額：39億円（2018年度）

○ 就職率：48.8%（2018年4月～10月）

○ キャリアコンサルタントによる専門的相談支援や職場体験、就職後の定着・ステップアップ支援を実施するほか、「ニッポン一億総活躍プラン」に基づく高校中退者等への切れ目のない支援のため、アウトリーチ型等の就労支援を実施。

② ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数

○ 正社員就職実績：15.0万人（2018年4月～10月）

○ 全国のハローワークにおいて、フリーター等に対し担当者制による個別支援等を実施。

○ 支援拠点として設置された「わかものハローワーク」等を中心に、正社員化に向けた支援を実施。

○ 就職氷河期に正社員就職に至らず、35歳を超えてフリーターのような働き方で離転職を繰り返す「長期不安定雇

用者」に対して、従来のハローワークでの個別支援に加えて、短期・集中的なセミナー、職業訓練への誘導強化、トライアル雇用などを個々の対象者ごとにパッケージ化して集中的に支援。

③ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）

- 正社員就職実績：11.3万人（2018年4月～10月）
- 全国の新卒応援ハローワーク等において、学卒ジョブサポーターによるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施。

④ ジョブ・カード作成者数

- ジョブ・カードを職業能力開発促進法に位置付けるとともに、2015年10月から「生涯を通じたキャリア・プランニング」や「職業能力証明」のツールとして活用する新ジョブ・カード制度を開始
- 中央及び地域ジョブ・カードセンターによるジョブ・カード制度の普及促進、雇用型訓練実施企業の開拓及び雇用型訓練カリキュラムの作成支援等を行う雇用型訓練を活用する企業に対する支援等を実施
- ジョブ・カードを活用した雇用型訓練や職業能力評価、キャリアコンサルティングを行う事業主に対し、キャリアアップ助成金等による助成を実施
- 2015年12月からジョブ・カード制度総合サイトにより周知広報を強化。「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア」も提供（2016年3月からスマートフォン版アプリも提供）
- 2018年4月より、企業・学校のニーズに応じた活用ができるよう、ジョブ・カード様式を改正。
- 2018年度ジョブ・カード新規作成者数：13.5万人（10月末時点速報値）

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）

- 2018年4月から2018年12月末までに開講した訓練コース数は、施設内訓練1,198コース、委託訓練3,605コース、受講者数は施設内訓練21,488人、委託訓練56,649人
- 就職支援の強化を図るため、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある者について、訓練修了1か月前を目処に漏れなくハローワークへ誘導し、本人の希望・ニーズを踏まえた就職支援を徹底するなどの取組を推進。
- これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の訓練コースを推進。
- 子育て女性等の再就職を支援するため、短時間訓練コースや託児サービス支援の提供等を推進。
- 2018年度予算額：約1,258億円

⑥ 求職者支援制度による職業訓練

- 2018年4月から2018年12月末までに開講した訓練コース数は、基礎コース624コース、実践コース1,249コース、受講者数は基礎コース5,176人、実践コース12,284人
- ハローワーク内において制度や訓練コースに関する情報を求職者に提供するとともに、福祉事務所など関係機関への周知依頼や関係機関職員に対する説明会、訓練実施機関による受講者向け訓練説明会など、周知のための取組を地域の実情等を踏まえて実施。
- 2014年4月から、より安定した就職を実現するため、実績を把握する就職の定義を「雇用保険が適用される就職」に見直すとともに、訓練の質の確保や訓練効果の維持・向上を図るため、受講者に対する給付金や訓練実施機関に対する奨励金の支給要件を一部見直し。
- 社会人経験の少ない方や短期間で就職を目指したい方など、様々な訓練生への対応を図るため、2016年10月より基礎コースにおいて社会人スキル科目を充実させ、短期間で習得できる職業スキルを付与するとともに、実践コ

ースへの連続受講を可能とするなどの見直しを実施。

- 子育て女性等の再就職を支援するため、短時間訓練コースや託児サービス支援の提供等を推進。
- 2018年度予算額：約83億円（訓練部分）

⑦ 技能検定受検合格者数

- 若者向け受検料減免措置の実施など技能検定制度を普及・拡充する取組を推進。
- 2018年度予算額：約33億円

2018年度中間評価段階における施策達成状況に係る分析

① 地域若者サポートステーションの就職等率

サポステの支援による就職等率は、2018年度の目標60%に対して、2018年10月末時点の実績は48.8%となっている。雇用情勢が改善する中でなおサポステの支援が必要な者について、就職実現の困難度のより高い者の割合が増加（※）していることなどにより、目標を下回っているものの、ハローワークとの連携を強化するなど就職に向けた取組を強化することで月を追って着実に実績が向上（2018年10月48.8%→12月56.4%）しており、最終的に目標水準に達することを引き続き目指していく。

（※）サポステ初来所時に就職準備性の状況を4段階のレベルで判定しており、準備性の低い（レベル1～2）者の割合は高止まり（2017年度：65.6%→2018年度（12月時点）：65.3%、レベル1に限定すると増加（2017年度：17.6%→2018年度（12月時点）：18.8%））しており、就労経験が全くない者の割合は増加（2017年度：18.2%→2018年度（12月時点）：18.9%）している。

② ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数

「わかものハローワーク」等の支援拠点を中心にきめ細かな個別支援や、就職支援ナビゲーターの配置による訓練への誘導機能の強化等に取り組んでいるが、2018年度の目標28.9万人に対して2018年度10月末までの実績が約15.0万人となっており、中間期における実績は年度目標を下回るペースで推移している。これについては、雇用情勢等の影響を受け支援対象新規求職者数が大幅に減少したこと（71.2万人→60.6万人（いずれも10月末時点））等が主な要因と考えられる。

③ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）

学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職者数は、2018年度の目標16.9万人に対して2018年度10月末までの実績が11.3万人となっている。中間期における実績は年度目標に達するペースで推移している。各労働局には年度後半の取組強化を指示しているところであり、目標の水準に達するものと見込んでいる。

④ ジョブ・カード作成者数

ジョブ・カード新規取得者数は、2018年度の目標25.0万人に対して、2018年10月末時点の実績は13.5万人となっており、目標達成は厳しい状況である。これは、離職者訓練及び求職者支援訓練の受講者数の減少（9.8万人→8.9万人（いずれも10月末時点速報値））が主な要因である。なお、2018年10月末時点の前年同期比は16.6%増であり、これは、2018年度に改正したジョブ・カード様式について、企業・学校への積極的な活用促進を行ったためと考えられる。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）

公共職業訓練（離職者訓練）の就職率は、2018年度の目標は施設内訓練が80%、委託訓練が75%に対して、施設

内訓練が 86.4%（2018 年 9 月末までに終了した訓練コースの終了 3 か月後の実績）、委託訓練が 73.8%（2018 年 8 月末までに終了した訓練コースの終了 3 か月後の実績）となっている。引き続き、求人・求職者のニーズに合致した訓練の設定、訓練実施機関・ハローワーク等との連携による就職支援等の取組の推進を行い、最終的に目標の水準に達することを目指していく。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練

求職者支援制度による職業訓練の就職率は、2018 年度の目標は基礎コースが 55%、実践コースが 60%に対して、基礎コースが 59.1%、実践コースが 64.6%（2018 年 5 月末までに終了した訓練コースの終了 3 か月後の実績）となっている。訓練実施機関・ハローワーク等との連携による就職支援等の取組の推進を行い、最終的に目標の水準に達することを目指していく。

⑦ 技能検定受検合格者数

技能検定受検合格者数は、2018 年度の目標 33 万人に対して、約 18.5 万人（指定試験機関方式は 4～10 月まで、都道府県方式は 4～9 月までの速報値）となっており、目標を達成する見込みである。継続的な技能検定制度の周知に係る取組に加え、2018 年 4 月から 9 月までの若者向け受検料減免措置は 3.6 万人（速報値）の実績があった。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① 地域若者サポートステーションの就職等率

目標を達成するために、全国のサポステにおいて、ニート等の若者の職業的自立を目指し、キャリアコンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練、協力企業への職場体験等を積極的に実施するほか、高校等との連携強化、その他の関係機関とのネットワークを活かした幅広い支援対象者の誘導、さらに、サポステスタッフを対象とした研修会等を通じた相談支援スキル向上に取り組んでいるところであり、今後もこれら取組みを通じ引き続き就職支援機能の強化を図っていく。

② ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数

目標達成に向け、各労働局には、引き続き「わかものハローワーク」等の支援拠点を中心としたきめ細かな個別支援を徹底するとともに、トライアル雇用等の関連する施策の積極的な活用や、関係機関との連携を通じフリーター等の正社員就職支援の強化に取り組む等の年度後半の取組強化を指示しているところであり、その徹底を図る。

③ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）

目標を確実に達成するために各労働局には、引き続ききめ細かな個別支援の徹底を図るとともに、大学等との連携により支援対象者の新卒応援ハローワーク等への誘導を強化、特に、支援の緊要度の高い未内定学生等を重点に早期からの把握・誘導などに積極的に取り組むとともに、就職定着状況の把握の徹底に努める等、年度後半の取組強化を指示しているところであり、その徹底を図る。

④ ジョブ・カード作成者数

引き続き、公的職業訓練や雇用型訓練の積極的展開に併せたジョブ・カードの着実な作成促進を図るとともに、平成 30 年行政事業レビューの指摘を踏まえ、ジョブ・カードセンターの業務内容を見直し、企業における採用活動や従業員へのキャリア形成支援等の有効なツールとしても、ジョブ・カードの活用を促していく。

さらに、ジョブ・カード制度総合サイトにおいては、ジョブ・カード作成支援ソフトウェアの機能強化等により、さらなる活用促進を図る。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）

目標を達成するために、今後も引き続き、求人・求職者のニーズに合致した訓練の設定や、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある受講生の訓練修了前からのハローワークへの誘導など、訓練実施機関とハローワークの連携による就職支援を徹底するほか、長期の訓練コースや、短時間訓練コースの設定、託児サービス支援の提供等を引き続き推進する。また、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」の活用促進などにより、訓練の質の確保や訓練効果の維持・向上や、必要に応じた、より安定した就職を実現するために求められる見直しを行っていく。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練

目標を達成するために、効果的な訓練コースの設定、ハローワークへの指定来所日の更なる活用、担当者制による集中的な支援、訓練実施機関の就職支援に関するノウハウ向上のための支援を行うなど、就職に向けた取組をより一層強化していく。

⑦ 技能検定受検合格者数

目標を達成するために、キャリア形成の必要性が高い若年世代の受検を支援する受検料の減免措置を引き続き講じ、技能検定制度のさらなる普及・拡充に取り組んでいく。

さらに、2023年に開催される技能五輪国際大会の日本・愛知への招致のための活動に取り組む。

分科会委員の意見

1 監理団体許可（平成31年3月末現在）

申請件数	許可件数
2,701件	2,505件 うち一般監理事業（※1）1,175件 うち特定監理事業（※2）1,330件

（※1）一般監理事業とは、技能実習1号、技能実習2号及び技能実習3号の監理が可能となる事業区分であり、許可の有効期限は5年又は7年（前回許可期間内に改善命令や業務停止命令を受けていない場合）。

（※2）特定監理事業とは、技能実習1号及び技能実習2号の監理が可能となる事業区分であり、許可の有効期限は3年又は5年（前回許可期間内に改善命令や業務停止命令を受けていない場合）。

2 技能実習計画認定（平成31年3月末現在）

区分	申請件数	認定件数
企業単独型（※3）	14,127件	13,327件
団体監理型（※4）	471,393件	439,163件
計	485,520件	452,490件

（※3）企業単独型とは、日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施する類型。

（※4）団体監理型とは、非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施する類型。

政策統括官（総合政策担当）
関係

政策統括官（総合政策担当）所管の部会における審議状況
（平成30年9月6日以降）

○ 技術革新（AI等）の動向と雇用・労働への影響について（労働政策基本部会）

労働政策基本部会の報告書については、平成30年9月5日の第42回労働政策審議会です承された。

報告書で整理された課題のうち、「技術革新（AI等）の動向と雇用・労働への影響」については、今後、「多面的な角度から、速やかに業種、職種等ごとに具体的に実態を把握し、継続的に検証することが必要」などとされたことから、平成30年12月25日から、「技術革新（AI等）の動向と労働への影響等について」をテーマに議論を再開した。

【参考】部会開催実績

12/25、2/5、3/18、3/29、4/24