

分科会及び部会等の審議状況について

(令和2年10月7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	59
資料 4 - 3	雇用環境・均等局関係	157
資料 4 - 4	人材開発統括官関係	228

労働基準局関係

労働基準局所管の分科会等における審議状況 (令和元年9月12日以降)

○ 労働基準法の一部を改正する法律案(労働条件分科会)【別紙1】

令和元年12月27日の第158回労働条件分科会において、民法の一部を改正する法律(平成29年法律第44号)により、使用人の給料に係る短期消滅時効が廃止されること等を踏まえ、労働基準法における賃金請求権の消滅時効期間等を延長するとともに、当分の間の経過措置を講ずること等を内容とする報告が取りまとめられた。

これを受け、「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」が厚生労働大臣より令和2年1月10日の第159回労働条件分科会に諮問され、「おおむね妥当」との答申がなされた。

これに基づき、2月4日に閣議決定が行われ、同日第201回通常国会に提出され、3月27日に成立した(令和2年4月1日施行)。

○ 労働基準法施行規則等の一部を改正する省令案(労働条件分科会)【別紙2】

労働基準法の改正に伴い、労働基準法施行規則上定める記録の保存期間等について所要の改正を行ったもの。

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

○ 雇用保険法等の一部を改正する法律案(労働者災害補償保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正関係)(労働条件分科会労災保険部会)【別紙3】

令和元年12月23日の労働条件分科会労災保険部会において、複数就業者の休業補償給付等について、非災害発生事業場の賃金額も合算した上で給付額を決定すること等を内容とする報告が取りまとめられた。

これを受け、「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱(労働者災害補償保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正関係)」が厚生労働大臣より令和2年1月8日の労働条件分科会労災保険部会に諮問され、「妥当」との答申がなされた。

これに基づき、2月4日に閣議決定が行われ、同日第201回通常国会に提出され、3月31日に成立した(令和2年9月1日施行)。

○ 雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係政

**令の整備に関する政令案及び関係省令の整備に関する省令案等
(労災保険制度関係部分)(労働条件分科会労災保険部会)【別紙
4】**

雇用保険法等の一部を改正する法律による労働者災害補償保険法等の改正に伴い、雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令を制定するとともに、労働者災害補償保険法関係政令及び関係省令等について所要の改正を行ったもの。

(令和2年6月1日諮問・答申。雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令について令和2年6月26日公布・施行。改正労働者災害補償保険法関係政令等について令和2年7月8日公布、改正労働者災害補償保険法関係省令等について令和2年7月17日公布。政令及び省令ともに令和2年9月1日施行。)

○ 副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方等について(労働条件分科会・安全衛生分科会)【別紙5】

副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方、健康確保措置について、議論等を行い、令和2年9月1日に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定した。

○ 労働基準法に基づく届出等における押印原則の見直しについて(労働条件分科会)【別紙6】

労働基準法に基づく届出等における押印原則の見直しについて、議論等を行った。

○ 特別加入制度の見直しについて(労働条件分科会労災保険部会)【別紙7】

社会経済情勢の変化も踏まえ、特別加入制度の対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合った制度運用とするため、特別加入制度の見直しに関する議論や関係団体からのヒアリング等を行った。

○ 社会復帰促進等事業に要する費用に充てるべき額の特例に関する省令案(労働条件分科会労災保険部会)【別紙8】

令和3年度から令和5年度までの予算及び決算について、労働者災害補償保険法施行規則第43条の特例を設け、未払賃金の立替払事業に要する費用及び同事業の事務の執行に要する費用を、同条の社会復帰促進等事業等に要する費用に充てるべき額から除外することとしたもの。

(令和2年9月16日諮問・答申、令和2年9月30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（労働条件分科会労災保険部会）【別紙9】

介護（補償）給付等について最高限度額及び最低保障額の見直しや、中小企業事業主が働き方改革を円滑に行うことを支援する「時間外労働等改善助成金」を拡充し、新たに「働き方改革推進支援助成金」とすること等としたもの。

（令和2年2月26日諮問・答申、令和2年3月31日公布・一部を除き令和2年4月1日施行（予定））

○ クレーン等安全規則の一部を改正する省令（安全衛生分科会）【別紙10】

建築物に積載荷重が1トン以上のエレベーターを設置しようとする事業者が所轄労働基準監督署長に提出しなければならないものとして、昇降機等の建築設備を建築物に設ける場合における建設基準法の規定による確認済証の写しを追加すること等としたもの。

※ 建築基準法上の確認があるものについては、検査の簡素化を図るもの。
（令和元年10月4日諮問・答申。令和元年11月1日公布・施行。）

○ 労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント規則の一部を改正する省令（安全衛生分科会）【別紙11】

技術士試験合格者で、一定の科目を選択した農業部門又は経営工学部門に係る第二次試験に合格したものについて、労働安全コンサルタント試験のうち筆記試験の一部を免除することとしたもの。

（令和元年11月19日諮問・答申。令和元年12月26日公布・施行。）

○ 電離放射線障害防止規則の一部を改正する省令（安全衛生分科会）【別紙12】

事業者は、放射線業務従事者の眼の水晶体に受ける等価線量が、5年間につき100ミリシーベルト及び1年間につき50ミリシーベルトを超えないようにしなければならないこと等としたもの。

（令和元年11月19日諮問・答申。その後、放射線審議会に諮問・答申。
令和2年4月1日公布・令和3年4月1日施行（予定）。）

○ 作業環境測定法施行規則の一部を改正する省令（安全衛生分科会）【別紙13】

作業環境測定について、従来の固定点測定のほか、発生源が移動する等の場合には、個人サンプリング法によることができること等としたもの。

（令和元年12月25日諮問・答申。令和2年1月27日公布・令和3年4月1日施行（予定）。）

○ 労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（安全衛生分科会）【別紙14】

尿路系腫瘍を発生させるベンジジン等の特定化学物質やトリクロロエチレン等の特別有機溶剤等の化学物質に係る特殊健康診断の項目について、近年の医学的知見を踏まえ、見直すこと等としたもの。

（令和2年1月24日諮問・答申。令和2年3月3日公布・令和2年7月1日施行。）

○ 労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令等（安全衛生分科会）【別紙15】

溶接ヒューム及び塩基性酸化マンガンを製造し、又は取り扱う作業について、溶接ヒュームの濃度測定等特定化学物質障害予防規則上の各種義務の対象に追加等したもの。

（令和2年3月30日諮問・答申。令和2年4月22日公布・令和3年4月1日から順次施行（予定）。）

○ ボイラー及び圧力容器安全規則等の一部を改正する省令（安全衛生分科会）【別紙16】

特定機械の検査証について、都道府県労働局長が新型コロナウイルス感染症の影響により、有効期間内の性能検査が困難と認めた場合には、有効期間の延長を可能としたもの。

（令和2年4月16日諮問・答申。令和2年4月20日公布・施行。）

○ 石綿障害予防規則等の一部を改正する省令（安全衛生分科会）【別紙17】

事業者は、建築物、工作物の解体又は改修の作業を行うときは、あらかじめ、当該建築物、工作物の全ての材料について、石綿等の使用の有無の

調査の結果等の届出を行わなければならないこと等としたもの。

(令和2年6月10日諮問・答申。令和2年7月1日公布・令和2年10月1日から順次施行(予定)。)

○ 労働安全衛生規則等の一部を改正する省令(安全衛生分科会) 【別紙18】

労働安全衛生規則等に基づく健康診断個人票等について、医師等の押印を不要とし、また、定期健康診断結果報告書等について、産業医の押印を不要としたもの。

(令和2年7月31日諮問・答申。令和2年8月28日公布・施行。)

○ 粉じん障害防止規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令(安全衛生分科会じん肺部会) 【別紙19】

粉じん作業を行う坑内作業場(ずい道等の内部において、ずい道等の建設の作業を行うものに限る。)について、定期的に、切羽に近接する場所の空気中の粉じんの濃度を測定しなければならないこと等としたもの。

(令和2年5月20日諮問・答申。令和2年6月15日公布・令和3年4月1日から順次施行(予定)。)

○ 各分科会における目標の評価及び設定【別紙20、21、22】

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 9/26、10/18、11/25、12/24、12/27、1/10、3/30、6/25、7/30、8/27
- ・労働条件分科会労災保険部会 10/1、11/15、11/26、12/10、12/23、1/9、2/26、5/20、6/1、7/31、9/16(P)
- ・安全衛生分科会 10/4、11/19、12/25、1/24、3/30、4/16、6/10、7/31、8/19、8/26
- ・安全衛生分科会じん肺部会 12/17、5/20

労働基準法の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

民法の一部を改正する法律（平成29年法律第44号）により、使用人の給料に係る短期消滅時効が廃止されることや、労働政策審議会の建議等を踏まえ、労働基準法における賃金請求権の消滅時効期間等を延長するとともに、当分の間の経過措置を講ずる。

改正の概要

1. 賃金請求権の消滅時効期間の延長等

- ・ 賃金請求権の消滅時効について、令和2年（2020年）4月施行の改正民法と同様に**5年に延長**
- ・ 消滅時効の起算点が客観的起算点（賃金支払日）であることを明確化
（※）退職手当（5年）、災害補償、年休等（2年）の請求権は、現行の消滅時効期間を維持

2. 記録の保存期間等の延長

- ・ 賃金台帳等の記録の保存期間について、賃金請求権の消滅時効期間と同様に5年に延長
- ・ 割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間について、賃金請求権の消滅時効期間と同様に5年に延長

3. 施行期日、経過措置、検討規定

- ・ 施行期日：改正民法の施行の日（**令和2年（2020年）4月1日**）
- ・ 経過措置：賃金請求権の消滅時効、賃金台帳等の記録の保存期間、割増賃金未払い等に係る付加金の請求期間は、**当分の間は3年。**
施行日以後に賃金支払日が到来する賃金請求権について、新たな消滅時効期間を適用
- ・ 検討規定：本改正法の施行5年経過後の状況を勘案して検討し、必要があるときは措置を講じる

(参考)

		現行法	改正法	施行期日等
【民法】	・ 月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権の消滅時効期間(短期消滅時効)	1年	短期消滅時効は廃止し、契約に基づく債権の消滅時効期間は原則5年	施行期日：令和2年(2020年)4月1日 施行日以後になされた契約に基づく債権について、新たな消滅時効期間を適用

特別法

		(現行法)	(改正法案)	(改正法案)
【労働基準法】	<ul style="list-style-type: none"> ・ 賃金請求権の消滅時効期間 ・ 付加金の請求期間 ・ 退職手当請求権の消滅時効期間 ・ 賃金台帳等の書類保存義務 	2年 2年 5年 3年	5年(※) 5年(※) 5年 5年(※) <p style="text-align: center;">(※)は、当分の間3年 7</p>	施行期日：改正民法の施行の日(令和2年(2020年)4月1日) 施行日以後に賃金支払日が到来する賃金請求権について、新たな消滅時効期間を適用

労働基準法上の請求権の消滅時効期間について①

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（時効）

第115条 この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は二年間、この法律の規定による退職手当の請求権は五年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

請求権の種類	労基法上の消滅時効期間	民法上の消滅時効期間 ※労基法第115条の規定がないと仮定した場合	労基法上の消滅時効期間について年数の設定根拠
賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権	2年間	<p>1年 （「月又はこれより短い期間によって定めた使用人の給料に係る債権」による短期消滅時効）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 民法上、一般債権の消滅時効は10年（民法第167条）、月又はこれより短い期間によって定めた使用人の給料に係る債権については1年の短期消滅時効（民法第174条）とされている。 ○ 労働者にとって重要な請求権の消滅時効が1年ではその保護に欠けるが、10年では使用者には酷にすぎ取引安全に及ぼす影響も少なくないため、労働基準法（昭和22年法律第49号）第115条において2年間と定められた。
退職手当の請求権	5年間	<p>10年等 （現行民法第167条第1項等による）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 当初、時効期間は一律2年とされていたが、昭和63年4月より5年に延長された。

労働基準法上の請求権の消滅時効期間について②

労働基準法第115条の対象となる請求権

規定	時効期間	対象となる請求権
この法律の規定による 賃金 （退職手当を除く。）の請求権	2年間	金品の返還 （23条。賃金の請求に限る。）、 賃金の支払 （24条）、 非常時払 （25条）、 休業手当 （26条）、 出来高払制の保障給 （27条）、 時間外・休日労働に対する割増賃金 （37条1項）、 有給休暇期間中の賃金 （39条9項）、 未成年者の賃金請求権 （59条）
この法律の規定による 災害補償の請求権		療養補償 （75条）、 休業補償 （76条）、 障害補償 （77条）、 遺族補償 （79条）、 葬祭料 （80条）、 分割補償 （82条）
この法律の規定による その他の請求権		帰郷旅費 （15条3項、64条）、 退職時の証明 （22条）、 金品の返還 （23条。賃金を除く。）、 年次有給休暇請求権 （39条）
この法律の規定による 退職手当の請求権	5年間	賃金の支払 （24条） ※ 労働協約又は就業規則によって予め支給条件が明確にされている場合

○労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（記録の保存）

第109条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

<概要>

使用者は労働者名簿、賃金台帳その他の労働関係に関する重要な書類を3年間保存しなければならないことを規定。

<保存の必要な書類>

- ①労働者名簿、②賃金台帳、③雇入に関する書類、④解雇に関する書類、
- ⑤災害補償に関する書類、⑥賃金に関する書類、⑦その他労働関係に関する重要な書類

○労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）
（付加金の支払）

第114条 裁判所は、第二十条、第二十六条若しくは第三十七条の規定に違反した使用者又は第三十九条第九項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から二年以内にしなければならない。

<概要>

付加金の支払いについての規定。裁判所は、労働者の請求により、一定の使用者に対して、使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から2年以内にしなければならない。

<年数の設定根拠>

労働基準法第115条の消滅時効2年間にあわせて、2年間とされている。

<本条の対象となる規定>

- | | |
|----------------|-------------------|
| ①解雇予告手当（20条1項） | ②休業手当（26条） |
| ③割増賃金（37条1項） | ④年次有給休暇の賃金（39条9項） |

労働基準法施行規則等の一部を改正する省令の概要

1. 改正の趣旨

- 本省令案は、労働基準法の一部を改正する法律（令和 2 年法律第 13 号。以下「労基法一部改正法」という。）の施行に伴い、労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号。以下「労基則」という。）等の一部の改正を行うもの。

2. 改正の内容

- ① 労基法一部改正法により、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）第 109 条に規定する記録の保存期間が現行の 3 年から 5 年に延長される（労基法附則第 143 条の規定により、当分の間は 3 年とされる）ことに伴い、労基則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則（平成 4 年労働省令第 26 号。以下「労働時間等設定改善法施行規則」という。）において、3 年の保存期間を定めている以下の記録について、その保存期間を 5 年に延長する（当分の間は 3 年とする）こととする。
 - ・ 時間外・休日労働協定における健康福祉確保措置の実施状況に関する記録（労基則第 17 条第 2 項）
 - ・ 専門業務型裁量労働制に係る労働時間の状況等に関する記録（労基則第 24 条の 2 の 2 第 3 項第 2 号）
 - ・ 企画業務型裁量労働制に係る労働時間の状況等に関する記録（労基則第 24 条の 2 の 3 第 3 項第 2 号）
 - ・ 企画業務型裁量労働制等に係る労使委員会の議事録（労基則第 24 条の 2 の 4 第 2 項）
 - ・ 年次有給休暇管理簿（労基則第 24 条の 7）
 - ・ 高度プロフェッショナル制度に係る同意等に関する記録（労基則第 34 条の 2 第 15 項第 4 号）
 - ・ 高度プロフェッショナル制度に係る労使委員会の議事録（労基則第 34 条の 2 の 3）
 - ・ 労働時間等設定改善委員会の議事録（労働時間等設定改善法施行規則第 2 条）
 - ・ 労働時間等設定改善企業委員会の議事録（労働時間等設定改善法施行規則第 4 条）
- ② 賃金請求権の消滅時効期間が満了するまでは、賃金の請求に関する記録の保存がなされるよう、以下の記録の保存期間について、当該記録に係る賃金の支払期日が当該記録について定められた起算日より遅い場合には、当該支払期日が保存期間の起算日であることを示すこととする。
 - ・ 専門業務型裁量労働制に係る労働時間の状況に関する記録（労基則第 24 条の 2 の 2 第 3 項第 2 号イ）
 - ・ 企画業務型裁量労働制に係る労働時間の状況に関する記録（労基則第 24 条の 2 の 3 第 3 項第 2 号イ）
 - ・ 企画業務型裁量労働制等に係る労使委員会の議事録（労基則第 24 条の 2 の 4 第 2 項）
 - ・ 年次有給休暇管理簿（労基則第 24 条の 7）
 - ・ 高度プロフェッショナル制度に係る同意等に関する記録（労基則第 34 条の 2 第 15 項

第4号イからへまで)

- ・高度プロフェッショナル制度に係る労使委員会の議事録（労基則第34条の2の3）
- ・賃金台帳及び賃金その他労働関係に関する重要な書類（労基則第56条第2号及び第5号）
- ・労働時間等設定改善委員会の議事録（労働時間等設定改善法施行規則第2条）
- ・労働時間等設定改善企業委員会の議事録（労働時間等設定改善法施行規則第4条）

③ その他所要の規定の整備を行うこととする。

3. 根拠法令

- 労基法第38条の3第1項第6号、第38条の4第1項第7号及び第2項第2号、第41条の2第1項第10号及び第3項並びに第115条の2
- 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7条第2号及び第7条の2第2号

4. 施行期日

公布日　：令和2年3月31日

施行期日：労基法一部改正法の施行の日

雇用保険法等の一部を改正する法律案 (労働者災害補償保険法及び労働保険の保険料の 徴収等に関する法律の一部改正関係) の概要

1. 改正の趣旨

多様な働き方を選択する者やパート労働者等で複数就業している者が増加している実状を踏まえ、セーフティネットとしての機能を果たしている労災保険制度の見直しを行い、複数就業者が安心して働くことができるような環境を整備する。

2. 改正の概要

(1) 労働者災害補償保険法の改正

- ① 複数の就業先での業務上の負荷を総合的に評価した場合の保険給付を新設する。
- ② 複数就業者に係る給付基礎日額の特例を整備する。
- ③ 平均給与額の修正により、スライド率等を変更することにより生じた保険給付について、当該保険給付に係る未支給の保険給付の支給を受ける権利について、会計法の特例を措置する。

(2) 労働保険の保険料の徴収等に関する法律の改正

- 複数就業者の場合におけるメリット収支率の算定方法を見直す。
 - ・ 今般の新たな保険給付については、メリット収支率に影響させないこととする。

3. 施行期日

- ・ 2(1)①②及び(2)は公布後6か月の範囲内において政令で定める日
- ・ 2(1)③は令和2年4月1日

雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係政令の整備 に関する政令案（労災保険制度関係部分）（概要）

1 改正の概要

改正法により、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）が改正され、事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者（以下「複数事業労働者」という。）の二以上の事業の業務を要因とした負傷、疾病、障害又は死亡（以下「複数業務要因災害」という。）に関する保険給付が新設されたことを受けて、以下の改正を行う。

（1）労働者災害補償保険法施行令（昭和 52 年政令第 33 号）関係

労災保険給付のうち、同一の事由により厚生年金保険法等に基づく年金たる給付も支給される場合、併給調整が行われるところ、改正法により複数業務要因に係る保険給付として新設された複数事業労働者休業給付、複数事業労働者障害年金、複数事業労働者遺族年金及び複数事業労働者傷病年金についても、これまでの保険給付と同様の併給調整を行うための所要の改正を行う。

（2）労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行令（昭和 47 年政令第 46 号）関係

労災保険率の算定に当たり、複数事業労働者に係る保険給付に要する費用の予想額の算定の基礎となる事項として、複数業務要因災害に係る保険給付の受給者数及び平均受給期間を考慮するとともに、複数業務要因災害に係る災害率を考慮する等の所要の改正を行う。

（3）その他

所要の規定の整備を行う。

2 施行期日等

公布日：令和 2 年 7 月上旬（予定）

施行期日：令和 2 年 9 月 1 日（予定）

**雇用保険法等の一部を改正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等に関する省令案
(労災保険制度関係部分) (概要)**

1 改正の概要

改正法により、

- 労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号。以下「労災法」という。）第 7 条第 1 項第 2 号として、事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者（以下「複数事業労働者」という。）の二以上の事業の業務を要因とした負傷、疾病、障害又は死亡（以下「複数業務要因災害」という。）に関する保険給付が新設されたこと
- 労災法第 8 条第 3 項において複数事業労働者に対する保険給付について複数の就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定を行うとされたこと
- 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和 44 年法律第 84 号。以下「徴収法」という。）において、労災法の改正について、徴収法に規定する労災保険のメリット制に影響させないとされたことを踏まえ、以下の改正を行う。

(1) 労働者災害補償保険法施行規則（昭和 30 年労働省令第 22 号）

- ① 複数事業労働者に類する者を、負傷、疾病、障害又は死亡の原因又は要因となる事由が生じた時点において事業主が同一人でない二以上の事業に同時に使用されていた労働者とする。
- ② 複数事業労働者における給付基礎日額の算定については、各事業場の給付基礎日額相当額を合算して得た給付基礎日額に給付基礎日額の例外である自動変更対象額並びに年齢階層別の最低限度額及び最高限度額の規定を適用することとする。
- ③ 複数事業労働者が保険給付の請求を行う際の請求書の必須記載事項に複数事業労働者である旨を追加する。
- ④ 複数事業労働者療養給付の支給事由である疾病を、脳・心臓疾患及び精神障害その他二以上の事業の業務を要因とすることが明らかな疾病とする。

(2) 労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則（昭和 47 年労働省令第 8 号）

複数事業労働者に係る保険給付及び特別支給金について、改正により新たに給付されるものについて、徴収法に規定する労災保険のメリット制に影響させないこととするため、所要の改正を行う。

(3) 労働者災害補償保険特別支給金支給規則（昭和 49 年労働省令第 30 号）

特別支給金について、複数業務要因災害に係る保険給付及び複数の就業先の賃金に基づく給付基礎日額等の算定に関する改正に合わせた所要の規定の整備

を行う。

(4) その他

所要の規定の整備を行う。

2 施行期日等

公布日：令和2年7月中旬（予定）

施行期日：令和2年9月1日（予定）

副業・兼業に係る検討の経緯

閣議決定文書等

働き方改革実行計画（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定・抄）

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

未来投資戦略2017（平成29年6月9日 閣議決定・抄）

労働者の健康確保に留意しつつ、副業・兼業を原則として認める方向で副業・兼業の普及促進を図る。

未来投資戦略2018（平成30年6月15日 閣議決定・抄）

労働者が一つの企業に依存することなく主体的に自身のキャリアを形成することを支援する観点から、副業・兼業を促進する。このため、モデル就業規則の改定やガイドラインの策定を本年度内に行うとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保に留意しつつ、労働政策審議会等において検討を進める。

成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新的事業活動に関する実行計画（令和元年6月21日閣議決定）（抄）

長時間労働の抑制や労働者の健康確保に留意しつつ、副業・兼業の普及促進を図る。ガイドライン及び改定した「モデル就業規則」の周知に努めるとともに、検討会における健康確保の充実と実効性のある労働時間管理の在り方についての検討を加速し、2019年中に結論を得る。その上で労働政策審議会において議論を開始し、可能な限り速やかに結論を得る。

副業・兼業の場合の労災補償の在り方について、現在、労働政策審議会での検討が進められているが、引き続き論点整理等を進め、可能な限り速やかに結論を得る。

厚生労働省における動き

柔軟な働き方に関する検討会

【開催時期】

平成29年10月3日～平成29年12月19日

【検討事項】

- ・ガイドラインの策定
- ・改定版モデル就業規則の策定
- ・制度的課題の把握・整理

- 副業・兼業の促進に関するガイドライン、改定版モデル就業規則の策定。（平成30年1月）
→周知を実施（平成30年1月～）

副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会

【開催時期】

平成30年7月17日～令和元年7月25日

【検討事項】

- ・労働時間制度の基本的な考え方
- ・実務上の課題 ・諸外国の制度等の分析
- ・事業主を異にする場合の労働時間制度の在り方等
→ 報告書の公表。（令和元年8月8日）

労働政策審議会労働条件分科会 労働政策審議会安全衛生分科会

労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会

【開催時期】

平成30年6月22日～

（令和元年12月23日に報告をとりまとめ建議）

【検討事項】

- ・複数就業者の労災給付額の在り方
- ・複数就業者の労災認定する際の業務上の負荷

成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和2年度革新的事業活動に関する 実行計画(令和2年7月17日閣議決定)(労働条件分科会に係る部分抜粋)

「成長戦略実行計画①」

第2章 新しい働き方の定着

1. 兼業・副業の環境整備

人生100年時代を迎え、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要である。ウィズ・コロナ、ポスト・コロナの時代の働き方としても、兼業・副業、フリーランスなどの多様な働き方への期待が高い。

実態をみると、兼業・副業を希望する者は、近年増加傾向にあるものの、他方、実際に兼業・副業がある者の数は横ばい傾向であり、働く人の目線に立って、兼業・副業の環境整備を行うことが急務である。

この背景には、労働法制上、兼業・副業について、兼業・副業先と労働時間を通算して管理することとされている中、「兼業・副業先での労働時間の管理・把握が困難である」として、兼業を認めることに対する企業の慎重姿勢がある。本未来投資会議の審議においても、兼業を認めると自社の労働力が減るにもかかわらず逆に管理工数が上がる中で、企業の労務管理責任の範囲・在り方についてしっかりとルールを整備し、企業が安心して兼業・副業を認めることができるようにすることが重要、との指摘がある。

このため、労働時間の管理方法について、以下の方向で、労働政策審議会における審議を経て、ルール整備を図る。

(1) 労働者の自己申告制について

兼業・副業の開始及び兼業・副業先での労働時間の把握については、新たに労働者からの自己申告制を設け、その手続及び様式を定める。この際、申告漏れや虚偽申告の場合には、兼業先での超過労働によって上限時間を超過したとしても、本業の企業は責任を問われないこととする(※)。

(※) フランス・ドイツ・イギリスのいずれも、労働時間上限規制との関係では兼業・副業時の労働時間も通算することとしているが、その管理方法については、兼業・副業の有無やこれらの労働時間について労働者に自己申告させることが一般的であり、自己申告していない又は虚偽申告を行った場合、本業の企業は責任が問われないこととなっている。

(2) 簡便な労働時間管理の方法について

本業の企業(A社)が兼業を認める際、以下①、②の条件を付しておくことで、A社が兼業先(B社)の影響を受けない形で、従来通りの労働時間管理で足りることとなる。

① 兼業を希望する労働者について、A社における所定の労働時間(※1)を前提に、通算して法定労働時間又は上限規制の範囲内となるよう、B社での労働時間を設定すること(※2)。

(※1) 「所定の労働時間」とは、各企業と労働者の間で決められる、残業なしの基本的な労働時間のこと、通常は、法定労働時間の範囲内で設定される。

(※2) B社において36協定を締結していない場合は、「A社における所定の労働時間」と「法定労働時間」の差分の時間内、B社で兼業可能。B社において36協定を締結している場合は、当該協定の範囲内、「A社における所定の労働時間」と「B社の36協定で定めた上限時間」の差分の時間内、B社で兼業可能。

② 上記の場合、A社において所定の労働時間を超えて労働させる必要がある場合には、あらかじめ労働者に連絡することにより、労働者を通じて、必要に応じて(規制の範囲内におさまるよう)、B社での労働時間を短縮させる(※)ことができるものとする。

(※) B社の労働時間の短縮について、労働者から虚偽申告があった場合には、上限規制違反についてA社が責任を問われることはないこととする。

また、これにより、A社については、従来通り、自社における所定外労働時間(※)についてのみ割増賃金を支払えば足りることとなる。

(※) 企業によっては、所定の労働時間を法定労働時間より短く設定し、所定外労働時間であっても法定労働時間内であれば割増賃金を払わないこととしている場合もあるが、その場合は法定労働時間を超える部分。

(3) 労働者災害補償保険の給付の拡充

兼業・副業の場合の労働者災害補償保険の給付の拡充について、労働者災害補償保険法等の改正法が成立した。複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や業務上の負荷を総合的に評価し認定を行う改正の円滑な施行を図る。

ガイドラインの目的

副業・兼業を希望する者が年々増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示す。

ガイドラインの構成

1 副業・兼業の現状

- ・ 副業・兼業を希望する者は、年々増加傾向にある。
- ・ 副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされている。
- ・ 厚生労働省のモデル就業規則でも、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。」とされている。

2 副業・兼業の促進の方向性

- ・ 人生100年時代を迎え、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要。副業・兼業は、オープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から地方創生にも資する面もある。
- ・ 副業・兼業を希望する労働者については、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要である。
- ・ 長時間労働にならないよう、以下の3～5に留意して行われることが必要である。

3 企業の対応

(1) 基本的な考え方

- ・ 副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。
- ・ 使用者及び労働者は、①安全配慮義務、②秘密保持義務、③競業避止義務、④誠実義務に留意する必要がある。
- ・ 就業規則において、原則として労働者は副業・兼業を行うことができること、例外的に上記①～④に支障がある場合には副業・兼業を禁止又は制限できることとしておくことが考えられる。

(2) 労働時間管理

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働基準法第38条第1項に基づき、以下により、労働時間を通算して管理することが必要である。

① 労働時間の通算が必要となる場合

- ・ 労働者が事業主を異にする複数の事業場において「労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合には、労働時間が通算される。
- ・ 事業主、委任、請負など労働時間規制が適用されない場合には、その時間は通算されない。
- ・ 法定労働時間、上限規制（単月100時間未満、複数月平均80時間以内）について、労働時間を通算して適用される。
- ・ 労働時間を通算して法定労働時間を超える場合には、長時間の時間外労働とならないようにすることが望ましい。

② 副業・兼業の確認

- ・ 使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。
- ・ 使用者は、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。

③ 労働時間の通算

- ・ 副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者は、労働時間を通算して管理する必要がある。
- ・ 労働時間の通算は、自社の労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を通算することによって行う。
- ・ 副業・兼業の開始前に、自社の所定労働時間と他社の所定労働時間を通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分は後から契約した会社の時間外労働となる。
- ・ 副業・兼業の開始後に、所定労働時間の通算に加えて、自社の所定外労働時間と他社の所定外労働時間を、所定外労働が行われる順に通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分が時間外労働となる。

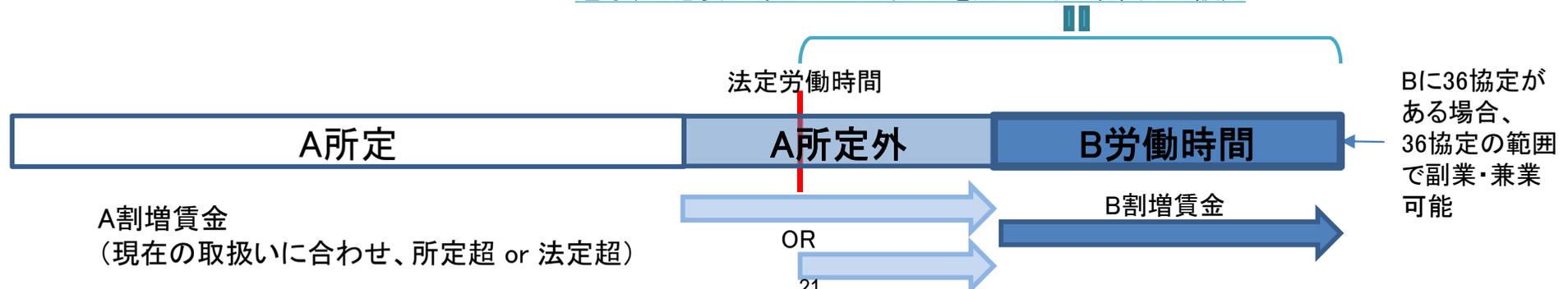
④ 時間外労働の割増賃金の取扱い

- ・ 上記③の労働時間の通算によって時間外労働となる部分のうち、自社で労働させた時間について、時間外労働の割増賃金を支払う必要がある。

⑤ 簡便な労働時間管理の方法（「管理モデル」）

- ・ 上記③④のほかに、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の事務上の負担を軽減し、労働基準法が遵守されやすくなる簡便な労働時間管理の方法（「管理モデル」）によることができる。
- ・ 「管理モデル」では、副業・兼業の開始前に、A社（先契約）の法定外労働時間とB社（後契約）の労働時間について、上限規制（単月100時間未満、複数月平均80時間以内）の範囲内でそれぞれ上限を設定し、それぞれについて割増賃金を支払うこととする。
これにより、副業・兼業の開始後は、他社の実労働時間を把握しなくても労働基準法を遵守することが可能となる。
- ・ 「管理モデル」は、副業・兼業を行おうとする労働者に対してA社（先契約）が管理モデルによることを求め、労働者及び労働者を通じて使用者B（後契約）が応じることによって導入される。

通算して適用される時間外労働の上限規制（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を遵守する必要があることから、これを超過しない範囲内で設定



(3) 健康管理

- ・ 使用者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等を実施しなければならない。
- ・ 使用者の指示により副業・兼業を開始した場合は、原則として他社との情報交換により、難しい場合には労働者からの申告により他社の労働時間を把握し、自社の労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当である。
- ・ 使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。
- ・ 使用者の指示により副業・兼業を開始した場合は、実効ある健康確保措置を実施する観点から、他社との間で、労働の状況等の情報交換を行い、それに応じた健康確保措置の内容に関する協議を行うことが適当である。

4 労働者の対応

- ・ 労働者は、自社の副業・兼業に関するルールを確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。
- ・ 労働者は、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、自ら業務量や進捗状況、時間や健康状態を管理する必要がある。
- ・ 他社の業務量、自らの健康の状況等について報告することは、企業による健康確保措置を実効あるものとする観点から有効である。

5 副業・兼業に関わるその他の制度

(1) 労災保険の給付

- ・ 複数就業者について、非災害発生事業場の賃金額も合算して労災保険給付を算定する。
- ・ 複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定を行う。
- ・ 副業先への移動時に起こった災害は、通勤災害として労災保険給付の対象となる。

(2) 雇用保険

- ・ 令和4年1月より、65歳以上の労働者本人の申出を起点として、一の雇用関係では被保険者要件を満たさない場合であっても、二の事業所の労働時間を合算して雇用保険を適用する制度が試行的に開始される。

規制改革実施計画（令和2年7月17日閣議決定・抄）**6. デジタルガバメント分野（3）新たな取組
＜行政手続における書面規制・押印、対面規制の抜本的な見直し＞**

各府省は、緊急対応として、所管する行政手続等のうち、法令等又は慣行により、国民や事業者等に対して紙の書面の作成・提出等を求めているもの、押印を求めているもの、又は対面での手続を求めているもの（以下「見直し対象手続」という。）について、優先順位の高いものから順次、規制改革推進会議が提示する基準に従い、必要な措置を講じるとともに、その周知を行う。

各府省は、緊急対応を行った手続だけでなく、原則として全ての見直し対象手続について、恒久的な制度的対応として、年内に、規制改革推進会議が提示する基準に照らして順次、必要な検討を行い、法令、告示、通達等の改正やオンライン化を行う。各府省の対応状況は、行政手続等の棚卸調査を実施するIT総合戦略本部と連携して、今年度末までに明らかになるようにする。この場合において、年内の対応が困難なものについては、見直しの方針を明らかにした上で必要な取組を行う。

また、各府省及び独立行政法人は、会計手続、人事手続その他の内部手続について書面・押印・対面の見直しを行い、行政改革推進本部事務局は、見直し結果について年内を目途にフォローアップを行う。

【可及的速やかに緊急対応措置、制度的対応については令和2年措置、令和2年中に措置できないものは、令和3年以降速やかに措置】

「経済財政運営と改革の基本方針2020」（令和2年7月17日閣議決定・抄）

書面・押印・対面を前提とした我が国の制度・慣行を見直し、実際に足を運ばなくても手続きできるリモート社会の実現に向けて取り組む。このため、全ての行政手続を対象に見直しを行い、原則として書面・押印・対面を不要とし、デジタルで完結できるよう見直す。また、押印についての法的な考え方の整理などを通じて、民間の商慣行等についても、官民一体となって改革を推進する。行政手続について、所管省庁が大胆にオンライン利用率を引き上げる目標を設定し、利用率向上に取り組む、目標に基づき進捗管理を行う。

押印原則の見直しと過半数代表者の適格性の確認の在り方について

方針（案）

- 36協定届を含め、押印を求めている法令様式等については、**押印原則を見直し、使用者及び労働者の押印欄の削除並びに法令上、押印又は署名を求めないこととする**（参考資料1）。
- 押印原則の見直しを踏まえ、**電子申請における電子署名の添付も不要**とする。
- また、押印を求めている法令様式のうち、**過半数代表者の記載のある法令様式については、36協定届も含め、様式上にチェックボックスを設けることとする。**

過半数代表者の適格性の確認の在り方について

- ① 押印廃止後、法令様式に、協定当事者が適格であることについてのチェックボックスを設け、使用者がチェックした上で、労働基準監督署長に届け出ることとする。

<過半数労働組合の場合>

- ・事業場の労働者の過半数で組織されていること

<過半数代表者の場合>

- ・事業場の労働者の過半数を代表していること
- ・管理監督者ではないこと
- ・過半数代表者の選出方法が適正であって、使用者の意向に基づき選出された者でないこと

- ② 新たに設けるチェックボックスにチェックがない場合、形式上の要件を備えていないものとする。



- ③適正な36協定締結・届出についての周知・指導の徹底

様式改正後の36協定届（案）

時間外労働
休日労働に関する協定届

労働保険番号	<input type="text"/>
法人番号	<input type="text"/>

様式第9号（第16条第1項関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間				
				（〒 — ）						
				（電話番号： — — ）						
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 （満18歳以上の者）	所定労働時間 （1日） （任意）	延長することができる時間数					
					1日		1箇月（①については46時間まで、②については42時間まで）		1年（①については360時間まで、②については320時間まで）	
					法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 （任意）	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 （任意）	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 （任意）
① 下記②に該当しない労働者										
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者										
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 （満18歳以上の者）	所定休日 （任意）	労働させることができる法定休日の日数		労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻			
					法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 （任意）	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 （任意）		

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 (チェックボックスに要チェック)

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の
職名
氏名
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（ ）

上記は事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 (チェックボックスに要チェック)

上記の者が労働者の過半数を代表する者の場合、労働基準法第41条第2号の監督又は管理の地位にある者ではなく、投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

年 月 日

労働基準監督署長殿

使用者 職名
氏名



労使双方の合意により36協定等の労使協定を締結する必要があることの周知・指導の徹底

前回の分科会でのご意見（再掲）

- 協定書と協定届を一体で届けている例が多いのが現状であり、基本はまず労使協定があって、双方の合意があったものについて、届け出る様式であるということの理解を重ねて周知していくいい機会。
- 協定書と協定届の違いについて十分な理解が進んでいない。全ての手続において押印を廃止したという解釈の誤解が発生して広まっていくという懸念が一つ。押印欄を廃止するということであるならば、その代わりに協定届が使用者の一存で作成されたものではないということが何らかの形で担保できる仕組みが必要不可欠だと思っている。

現在の周知状況

P13

時間外労働の上限規制が
大企業：2019年4月から
中小企業：2020年4月から
導入されます。

時間外労働の上限規制
わかりやすい解説

2019年4月施行
※中小企業への適用は2020年4月

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

P22

36協定の締結・届出

36協定の電子申請

36協定の作成・届出

36協定の電子申請

36協定の電子申請

職名氏名
検査課主任
山田花子

管理監督者は労働者代表にはなれません。
協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

36協定届と36協定は別のもので、届出は電子申請等を利用した場合でも、36協定には過半数労働組合または過半数代表者の署名・押印が必要です。

今回の見直しとあわせて、適正な労使協定の締結に向けた周知・指導を徹底する。

（参考）施行規則第17条第1項の規定により、法第36条第1項の届出は様式第9号によって行えば足り、必ずしも36協定の協定書そのものを提出する必要はないが、当該協定書は当該事業場に保存しておく必要があること。また、36協定を書面で結ばずに様式第9号のみを届け出たとしても、時間外労働等を行わせることができないことはいうまでもないこと。

なお、様式第9号に労働者代表の押印等を加えることにより、これを36協定の協定書とすることは差し支えなく、これを届け出ることも差し支えないが、この場合には、当該協定書の写しを当該事業場に保存しておく必要があること。（昭和53.1.20 基発642号、昭和63.3.14 基発150号、平成11.3.31 基発168号）

(参考資料1) 押印を求めている労働基準法に係る省令様式等一覧 ①

使用者の押印を求めている省令様式

○労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

様式	法条項	則条項	様式名	過半数代表者の記載のあるもの
様式第1号	第18条第2項	第6条	貯蓄金管理に関する協定届	○
様式第2号	第19条第2項 第20条第1項但書前段	第7条	解雇制限・解雇予告除外認定申請書	
様式第3号	第20条第1項但書後段	第7条	解雇予告除外認定申請書	
様式第3号の2	第32条の2第2項	第12条の2の2 第2項	1箇月単位の変形労働時間制に関する協定届	○
様式第3号の3	第32条の3第4項	第12条の3第2項	清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制に関する協定届	○
様式第4号	第32条の4第4項	第12条の4第6項	1年単位の変形労働時間制に関する協定届	○
様式第5号	第32条の5第3項	第12条の5第4項	1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協定届	○
様式第6号	第33条第1項本文	第13条第2項	非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働許可申請書・届	
様式第9号	第36条第1項	第16条第1項	時間外労働・休日労働に関する協定届	○
様式第9号の2	第36条第1項	第16条第1項	時間外労働・休日労働に関する協定届 (限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合(特別条項))	○
様式第9号の3	第36条第1項	第16条第2項	時間外労働・休日労働に関する協定届(新技術・新商品の研究開発業務に従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合)	○
様式第9号の4	第139条第2項、第140条第2項、第141条 第4項又は第142条の規定により 読み替えて適用する法第36条第1項	第70条第1項	時間外労働・休日労働に関する協定届(適用猶予事業・業務に従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合)	○
様式第9号の5	第139条第2項、第140条第2項、第141条 第4項又は第142条の規定により 読み替えて適用する法第36条第1項	第70条第1項	時間外労働・休日労働に関する協定届(事業場外労働に関する協定の内容を付記して届け出る場合)	○
様式第9号の6	第139条第2項、第140条第2項、第141条 第4項又は第142条の規定により 読み替えて適用する法第36条第1項	第70条第1項	時間外労働・休日労働に関する労使委員会の決議届	○
様式第9号の7	第139条第2項、第140条第2項、第141条 第4項又は第142条の規定により 読み替えて適用する法第36条第1項	第70条第1項	時間外労働・休日労働に関する労働時間等設定改善委員会の決議届	○

(参考資料1) 押印を求めている労働基準法に係る省令様式等一覧 ②

様式	法条項	則条項	様式名	過半数代表者の記載のあるもの
様式第10号	第41条第3号	第23条	断続的な宿直又は日直勤務許可申請書	
様式第11号	第38条第2項	第24条	集団入坑の場合の時間計算特例許可申請書	
様式第12号	第38条の2第3項	第24条の2第3項	事業場外労働に関する協定届	○
様式第13号	第38条の3第2項	第24条の2の2第4項	専門業務型裁量労働制に関する協定届	○
様式第13号の2	第38条の4第1項	第24条の2の3第1項	企画業務型裁量労働制に関する決議届	○
様式第13号の4	第38条の4第4項	第24条の2の5第1項	企画業務型裁量労働制に関する報告	
様式第13号の5	第34条第3項	第33条第2項	休憩自由利用除外許可申請書	
様式第14号	第41条第3号	第34条	監視・断続的労働に従事する者に対する適用除外申請書	
様式第14号の2	第41条の2第1項	第34条の2第1項	高度プロフェッショナル制度に関する決議届	○
様式第14号の3	第41条の2第2項	第34条の2の2第1項	高度プロフェッショナル制度に関する報告	
様式第14号の4	第71条	第34条の4	職業訓練に関する特例許可申請書	
様式第15号	第78条	第41条	業務上傷病に関する重大過失認定申請書	
様式第23号の2	第104条の2第1項	第57条第1項第1号	適用事業報告	
様式第24号	第104条の2第1項	第57条第3項	預金管理状況報告	

（参考資料1）押印を求めている労働基準法に係る省令様式等一覧 ③

○年少者労働基準規則（昭和29年労働省令第13号）

様式	法条項	則条項	様式名	過半数代表者の記載のあるもの
様式第1号	第56条第2項	第1条	（児童の）使用許可申請書	
様式第3号	第61条第3項	第5条	交替制による深夜業時間延長許可申請書	
様式第4号	第64条但書	第10条第1項	帰郷旅費支給除外認定申請書	

○事業附属寄宿舍規程（昭和22年労働省令第7号）

様式	法条項	則条項	様式名	過半数代表者の記載のあるもの
様式第1号	第96条の2第1項	第3条の2第1項	寄宿舍設置・移転・変更届	
様式第3号	第96条第2項	第36条第1項	事業附属寄宿舍規程第三十六条による適用特例許可申請書	
様式第4号	第96条第2項	第41条	事業附属寄宿舍規程第二章適用除外許可申請書	

○建設業附属寄宿舍規程（昭和42年労働省令第27号）

様式	法条項	則条項	様式名	過半数代表者の記載のあるもの
別記様式	第96条の2第1項	第5条の2第1項	寄宿舍設置・移転・変更届	

（参考資料1）押印を求めている労働基準法に係る省令様式等一覧 ④

労働者の押印を求めている各省令（※省令様式はなし）

【就業規則にかかる意見書】

○労働基準法(昭和22年法律第49号) (抄)
(作成の手續)

第90条 略

2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

○労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号) (抄)

第49条 略

2 法第90条第2項の規定により前項の届出に添付すべき意見を記した書面は、労働者を代表する者の署名又は記名押印のあるものでなければならない。

【事業附属寄宿舍規則・建設業附属寄宿舍規則の届出】

○労働基準法(昭和22年法律第49号) (抄)
(寄宿舍生活の秩序)

第95条 1～2 略

3 使用者は、第1項の規定により届出をなすについて、前項の同意を証明する書面を添付しなければならない。

4 略

○事業附属寄宿舍規程(昭和22年労働省令第7号) (抄)

第1条の2 略

2 法第95条第3項の規定による同意を証明する書面は、寄宿舍に寄宿する労働者の過半数を代表する者の署名又は記名押印のあるものでなければならない。

○建設業附属寄宿舍規程(昭和42年労働省令第27号) (抄)

(寄宿舍規則の届出)

第2条 略

2 略

3 法第95条第3項の規定による同意を証明する書面は、寄宿舍に寄宿する労働者（以下「寄宿労働者」という。）の過半数を代表する者の署名又は記名押印のあるものでなければならない。

特別加入制度の見直しについて(今後の議論の進め方)(案)①

【背景】

●労働政策審議会建議(令和元年12月23日)(抄)

4 その他運用に関する留意点

(3)特別加入制度の在り方

現在、働き方が多様化し、複数就業者数が増加するとともに、労働者以外の働き方で副業している者も一定数存在する。

また、特別加入制度創設時の昭和40年当時にはなかった新たな仕事(例えばIT関係など)が創設されるとともに、様々な科学技術の成果が、我々の生活の中に急速に浸透している。

このような社会経済情勢の変化も踏まえ、特別加入の対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合った制度運用となるよう見直しを行う必要がある。

●雇用保険法等改正法案の審議における附帯決議

・衆議院附帯決議(令和2年3月18日)(抄)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

十三 労災保険の複数事業者に係る改正事項を確実に実施するとともに、特別加入制度について、働き方が多様化し、雇用類似の働き方も拡大していることから、労働者に準じて保護することがふさわしいとみなされる者の加入促進を図るため、制度の周知・広報を積極的に行うこと。また、社会経済情勢の変化を踏まえ、その対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合ったものとなるよう必要な見直しを行うこと。

・参議院附帯決議(令和2年3月31日)(抄)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである

二十一、労災保険の複数事業者に係る改正事項を確実に実施するとともに、特別加入制度について、働き方が多様化し、雇用類似の働き方も拡大していることから、労働者に準じて保護することがふさわしいとみなされる者の加入促進を図るため、制度の周知・広報を積極的に行うこと。また、社会経済情勢の変化を踏まえ、その対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合ったものとなるよう必要な見直しを行うこと。その際、今回の創業支援等措置により就業する者のうち、常態として労働者を使用しないで作業を行う者を特別加入制度の対象とすることについて検討すること。

特別加入制度の見直しについて(今後の議論の進め方)(案)②

【対象範囲の見直し】

- ・特別加入制度は、労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者について、特に労災保険の加入を認める制度。
- ・社会経済情勢の変化を踏まえ、対象範囲の拡大について幅広く検討するべきではないか。
- ・対象範囲とすることについて需要があるものとして把握した業務を中心に、関係者にヒアリングする等により、その業務実態、災害発生状況等を把握し、対象範囲の明確化や保険料率の設定等を行ってはどうか。
- ・見直しに当たっては、民業圧迫とならないよう、また、危害防止措置が徹底されるよう留意すべきではないか。

【制度の運用に係る見直し】

- ・上記の対象範囲の見直しを阻害するような運用方法を改め、より加入しやすい制度となるようにしてはどうか。
- ・まずは、加入促進の観点から、特別加入団体の要件(地域要件など)を見直してはどうか。

社会復帰促進等事業に要する費用に充てるべき額の特例に関する省令案について

令和 2 年 9 月
労働基準局労災管理課

1 趣旨

今般のコロナ禍に伴い、企業が倒産し、賃金が支払われないまま退職を余儀なくされる労働者が多く発生することが懸念される。

現在、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）第 29 条第 1 項の社会復帰促進等事業として、未払賃金の立替払事業（以下「立替払事業」という。）を行っているところであるが、このような状況を踏まえれば、今後、未払賃金の立替払の請求が増加することが見込まれる。

このことから、令和 2 年度補正予算において、立替払事業に要する費用を増額要求したところ。

立替払事業を含めた社会復帰促進等事業に要する費用等については、労働者災害補償保険法施行規則（昭和 30 年労働省令第 22 号。以下「労災則」という。）第 43 条において、限度額が定められているところであるが、今般のコロナ禍に伴い、来年度予算について、今年度予算額から増額要求が考えられること、また、保険料収入の減額が想定されることを踏まえると、予算額及び執行額について、限度額を超えることが想定される。そのため、同条の規定について緊急避難的な特例措置を設ける必要がある。

2 内容

令和 3 年度から令和 5 年度まで（※）の予算及び決算について、労災則第 43 条の特例を設け、立替払事業に要する費用及び立替払事業の事務の執行に要する費用を、同条の社会復帰促進等事業等に要する費用に充てるべき額から除外する。

※ 平成 11 年度及び平成 23 年度に講じた労災則第 43 条の特例措置に倣い、今回も 3 か年度について措置。本省令制定後、毎年 of 事業実績を勘案し、特例措置を講ずる必要がないとの判断に至った場合は、速やかに本省令を廃止する。

3 根拠法令

労働者災害補償保険法第 50 条

4 施行期日等

公布日：令和 2 年 9 月下旬

施行期日：公布の日

労災保険法施行規則等の改正について（概要）

1 介護（補償）給付等の最高限度額・最低保障額の見直し

業務上の事由又は通勤災害により一定の障害を負って介護を要する状態になった場合、介護に要した費用について介護（補償）給付等を支給している。

介護（補償）給付等については、例年、最高限度額については、特別養護老人ホームの介護職員の平均基本給を、最低保障額については最低賃金の全国加重平均額を参考に見直しており、今年度も同様の方法で見直しを行うこととする。

- ① 労災保険法に基づく介護（補償）給付の最高限度額及び最低保障額について、以下のとおり変更する。

	最高限度額	最低保障額
常時介護を要する者	<u>166,950 円</u> （165,150 円）	<u>72,990 円</u> （70,790 円）
随時介護を要する者	<u>83,480 円</u> （82,580 円）	<u>36,500 円</u> （35,400 円）

※（ ）内は現行額

- ② CO法に基づく介護料の最高限度額及び最低保障額について、以下のとおり変更する。

	最高限度額	最低保障額
常時監視及び介助を要する者	<u>166,950 円</u> （165,150 円）	<u>72,990 円</u> （70,790 円）
常時監視を要し、随時介助を要する者	<u>125,260 円</u> （123,860 円）	<u>54,790 円</u> （53,090 円）
常時監視を要するが、通常は介助を要しない者	<u>83,480 円</u> （82,580 円）	<u>36,500 円</u> （35,400 円）

※（ ）内は現行額

2 障害（補償）年金及び傷病（補償）年金の定期報告等の見直し

国民負担の軽減の観点から、以下の見直しを実施する。

(1) 障害補償年金、傷病補償年金等の定期報告の見直し

障害補償年金等の受給者については、生存（転居）確認や厚生年金等受給関係を明らかにするために年一回定期報告を求めている。

これらの情報について、日本年金機構等とのマイナンバー情報連携により把握が可能な者については、定期報告を求めないこととする。

(2) 添付書類の見直し

傷病補償年金及び傷病年金については、現在、障害の状態の変化や治ゆの状況を把握するため、定期報告に医師の診断書を添付させている。

これらの情報については、レセプト審査（医療機関から毎月提出される、診療費請求内訳書（レセプト）に記載された診療内容等について、労働局が行う審査）によって把握することが可能であるため、(1)の見直しの後、なお定期報告を求める場合であっても、医師の診断書の添付を不要とすることとする。

3 時間外労働等改善助成金の見直し

(1) 事業名の変更

中小企業事業主が働き方改革を円滑に行うことを支援する助成金であることを明確化するため、その名称を「働き方改革推進支援助成金」と変更することとする。

(2) 助成対象の拡充等

新たに「労働時間短縮・年休促進支援コース」を設けることとするため、労災保険法施行規則第28条第1号イ(2)(ii)中「所定外労働の削減のための措置」を「労働時間の短縮のための措置」に改めるとともに、支給要件に合わせて所要の措置を講ずる。

4 前払一時金等の見直し

労災年金の受給者が前払一時金を選択した場合、前払一時金を選択しなければ定期的に支給されていた年金額（ただし、年5%の利率で割り引いたもの。）が当該前払一時金の額に届くまで、年金の支給を停止している。

今般、平成 29 年の民法改正により、法定利率が年 5%から年 3%となること、今後も法定利率が変更されることがあり得ることから、当該割り引く利率を「5%」から「算定事由発生日の法定利率」とすることとする。

5 統計数値の変更に伴う追加給付に係る規定の整備

昨年、大阪府及び奈良県の統計調査員の不正が発覚し、毎月勤労統計調査の統計数値が変更され、労災年金について追加給付を行う必要が生じた。

これに伴い、当該追加給付について、メリット収支率に影響させない等の所要の規定の整備を行うこととする。

6 社会復帰促進等事業の根拠規定の明記

社会復帰促進等事業のうち、通達のみで事業内容を定めているもののうち、処分性を有する事業（以下の①～⑫）について、労災保険法施行規則に根拠規定を明記することとする。

① 義肢等補装具費の支給

身体に障害を残す者に義肢等補装具の購入等に要した費用を支給し、身体上の機能を補完させるもの。

② 外科後処置の実施

義肢装着のための断端部の再手術、醜状の軽減のための再手術等を必要とする者等に対し、所要の処置を行うもの。

③ 労災はり・きゅう施術特別援護措置の実施

頭頸部外傷症候群等により患し、治ゆ後においても疼痛、しびれ、麻痺等の障害を残す者に対し、はり・きゅう施術を行い、これらの症状を対症療法的に軽減させるもの。

④ アフターケアの実施

特定の傷病により患し、治ゆ後においても後遺症状の動揺や併発疾病の発症のおそれがある者に対し、診察等保健上の措置を行うもの。

⑤ アフターケア通院費の支給

アフターケア対象者の経済的負担を軽減するために、アフターケアの通院に要する費用を支給するもの。

⑥ 振動障害者社会復帰援護金の支給

振動障害にり患し、治ゆした者に対する社会復帰のための援護金を支給するもの。

⑦ 頭頸部外傷性症候群等に対する職能回復援護の支給

頭頸部外傷症候群等にり患し、治ゆ後においても精神又は神経に障害を残す者に対し、職業適応能力の回復を援護するための措置を行うもの。

⑧ 労災就学援護費の支給

被災労働者の遺族や、重度障害や長期療養の必要がある被災労働者のうち、その子供等に係る学資等の支弁が困難であると認められるものに対して援護金を支給するもの。

⑨ 労災就労保育援護費の支給

被災労働者の遺族や、重度障害や長期療養の必要がある被災労働者又はその家族のうち、就労のために子供の保育の必要が認められるものに対して援護金を支給するもの。

⑩ 休業補償特別援護金の支給

事業場が廃止されている等の理由で使用者による第3日目までの休業補償が受けられない者に対して、当該休業補償に相当する額の援護金を支給するもの。

⑪ 長期家族介護者援護金の支給

要介護状態の重度被災労働者が業務外の事由により死亡した場合に遺族の生活の激変緩和を図るため、援護金を支給するもの。

⑫ 労災療養援護金の支給

労災保険制度に打切補償制度が存在した時期に打切補償費の支給を受けたために保険給付を受けられない被災労働者の療養に係る費用を支給するもの。

7 施行期日

- 1、3、4、6：令和2年4月1日
2、5：公布日

クレーン等安全規則の一部を改正する省令の概要

1 制度の概要

- クレーン等安全規則において、積載荷重1 t以上のエレベーターを設置する事業者は、
 - ・設置届を労働基準監督署長に提出すること
 - ・エレベーターの設置後に落成検査を受けることとともに、建築基準法に規定する一定の建築物のエレベーターについて、
 - ・設置届とあわせて確認申請書、確認済証(※)を提出すること
 - ・エレベーターの設置後に検査済証を提出すること

としている。

(※)昇降機その他の建築設備を建築物に設ける場合(増設時)は、現在、確認済証提出は不要。

- また、積載荷重0.25 t以上1 t未満のエレベーターを設置する事業者は、
 - ・設置報告書を労働基準監督署長に提出すること
 - ・建築基準法の規定による検査を行った場合を除き、荷重試験(※※)を行うこと

としている。

(※※)積載荷重0.25 t以上1 t未満のエレベーターを設置する場合は、現在、全て荷重試験を行うことが必要。

2 改正の内容

- 今般、建築基準法の改正により、クレーン等安全規則が引用する同法の条項にずれが生じたため、これを手当てする。
- 昇降機その他の建築設備を建築物に設ける場合も、確認済証の提出義務及び荷重試験免除の対象とする。

3 施行日等

公布日：令和元年11月1日

施行日：令和元年11月1日

技術士試験の改正に伴う労働安全コンサルタント試験の一部免除者の変更について (労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント規則の一部を改正する省令の概要)

1 労働安全コンサルタント等について

- 労働安全衛生法第81条の規定により、**業として事業場の安全または衛生についての診断及び指導を行う者**。
- 「労働安全」と「労働衛生」の2種類があり、各々、厚生労働大臣が行う**労働安全コンサルタント試験**、**労働衛生コンサルタント試験**に合格しなければならない。
- 労働安全コンサルタント試験は、5つの試験区分（機械、電気、化学、土木、建築）ごとに、**筆記試験**（各々3科目）及び口述試験によって行われる。
- 技術士法に基づく**技術士試験合格者に対しては、筆記試験の一部免除**がある。

- ①技術士試験の農業部門合格者（第2次試験で「**農芸化学**」を選択した者）
→コンサルタント試験の試験区分**化学**を受験する者に対し、筆記試験科目「**化学安全**」を免除。
- ②技術士試験の農業部門合格者（第2次試験で「**農業土木**」を選択した者）
→コンサルタント試験の試験区分**土木**を受験する者に対し、筆記試験科目「**土木安全**」を免除。
- ③技術士試験の経営工学部門合格者（第2次試験で「**生産マネジメント**」を選択した者）
→コンサルタント試験を受験する者（全区分）に対し、筆記試験科目「**産業安全一般**」を免除。

2 今回の改正について

今改正により、改正後の試験内容(範囲)は、改正前の試験内容を包含する。

技術士法施行規則の改正（平成31年4月1日施行）

農業部門の「**農芸化学**」は、「農業及び蚕糸」と統合
 農業部門の「**農業土木**」は、「農村環境」の一部と統合
 経営工学部門の

→ 「**農業・食品**」

→ 「**農業農村工学**」

「**生産マネジメント**」は、「ロジスティクス」、「数理・情報」の一部と統合 → 「**生産・物流マネジメント**」

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント規則第4条第1項の改正

「農芸化学」	→	「 農業・食品 」
「農業土木」	→	「 農業農村工学 」
「生産マネジメント」	→	「 生産・物流マネジメント 」

各々、免除対象を変更

3 施行日等

公布日：令和元年12月26日
 施行日：令和元年12月26日

1. 現状

- 電離放射線障害防止規則（昭和47年労働省令第41号）は、放射線にさらされるおそれのある業務に従事する労働者の放射線障害を防止することを目的として、従来から国際放射線防護委員会の勧告を尊重してきており、同勧告及びこれを受けて国内の関係法令への取入れに関する具体的指針について取りまとめた放射線審議会の意見具申を踏まえたものとなっている。
- 平成30年3月2日の第140回放射線審議会総会において、眼の水晶体の放射線防護検討部会が取りまとめた報告書である「眼の水晶体に係る放射線防護の在り方について」は採択され、同日付けをもって厚生労働大臣を含む関係行政機関の長に対し意見具申された。

2. 電離放射線障害防止規則改正の概要

検討会の報告結果を踏まえ、電離放射線障害防止規則を以下のとおり見直す。

現行

- ① **放射線業務従事者の被ばく限度（電離則第5条関係）**
眼の水晶体の等価線量限度：
1年につき150mSvを超えない。
- ② **線量の測定（電離則第8条関係）**
1cm線量当量及び70 μ m線量当量（中性子線については、1cm線量当量）について行うものとする。ただし、一定の部位に放射線測定器を装着させて行う測定は、70 μ m線量当量について行う。
- ③ **線量の測定結果の確認、記録等（電離則第9条関係）**
眼の水晶体に受けた等価線量：
3月ごと及び1年ごとの合計について実施。
- ④ **電離放射線健康診断結果報告書様式（様式第2号関係）**
眼の水晶体の等価線量による区分欄：
45mSv以下の者、45mSvを超え150mSv以下の者及び150mSvを超える者。

改正内容

- ① **放射線業務従事者の被ばく限度（電離則第5条関係）**
眼の水晶体の等価線量限度：
5年間に100mSv及び1年間に50mSvを超えない。
- ② **線量の測定（電離則第8条関係）**
1cm線量当量、3mm線量当量及び70 μ m線量当量のうち、実効線量及び等価線量の別に応じて、放射線の種類及びその有するエネルギーの値に基づき、適切と認められるものについて行う。
- ③ **線量の測定結果の確認、記録等（電離則第9条関係）**
眼の水晶体に受けた等価線量：
3月ごと、1年ごと及び5年ごとの合計について実施。
- ④ **電離放射線健康診断結果報告書様式（様式第2号関係）**
 - ・ 眼の水晶体の等価線量による区分欄：
20mSv以下の者、20mSvを超え50mSv以下の者及び50mSvを超える者。
 - ・ 各線量による区分欄に検出限界未達の者の項目を追加。
- ⑤ **経過措置（附則関係）**
令和3年4月1日から令和5年3月31日までの間、一定の医師※について、眼の水晶体に受ける等価線量の限度を1年間に50mSvとする。
※ 放射線業務従事者のうち、遮蔽その他の適切な放射線防護措置を講じてもなお眼の水晶体に受ける等価線量が5年間に100mSvを超えるおそれのある医師であって、その行う診療に高度の専門的な知識経験を必要とし、かつ、そのために後任者を容易に得ることができないもの

3. 施行日等

公布日：令和2年4月1日
施行日：令和3年4月1日（予定）

1 制度概要

先行導入作業等について

個人サンプラーによる測定を実施できる作業環境測定士の養成のため、一定の期間が必要であること等を踏まえ、個人サンプラーの特性が特に発揮できる以下の作業を先行して、部分的に導入し、作業環境測定基準（昭和51年労働省告示第46号）に基づく測定としてA・B測定と個人サンプラーによる測定のいずれかを事業者が作業環境測定士の意見を踏まえ選択する。

（先行導入作業）

- ① 発散源が作業者とともに移動し、発散源と作業者との間に測定点を置くことが困難な作業（吹付け塗装など）
- ② 有害性が高く管理濃度が低い物質を取り扱う作業であって、作業者の動きにより呼吸域付近の評価結果がその他の作業に比べて相対的に大きく変動すると考えられる作業

2 改正内容

- 1 指定作業場における作業環境測定を個人サンプリング法により行うときは、作業環境測定士のうち個人サンプリング法について作業環境測定法（昭和50年法律第28号。以下「作環法」という。）第7条の登録を受けている者に実施させることを事業者に義務付ける。
- 2 事業者が個人サンプリング法による作業環境測定を作業環境測定機関又は指定測定機関に委託するときは、個人サンプリング法について作環法第33条第1項の登録を受けている作業環境測定機関又は指定測定機関に委託することを事業者に義務付ける。
- 3 委託を受けた作業環境測定機関に対し、個人サンプリング法による作業環境測定を行う場合は、作業環境測定士のうち、個人サンプリング法について作環法第7条の登録を受けた者に実施させることを義務付ける。
- 4 作環法第7条及び第33条第1項の規定に基づく作業環境測定士又は作業環境測定機関の登録事項に、次に掲げる区分に応じ、それぞれ次に定める事項を追加する。
 - (1) 作業環境測定士
作業環境測定士講習の講習科目のうち、個人サンプリング法に関する科目に係る講習を修了した者 個人サンプリング法を行うことができること
 - (2) 作業環境測定機関
5の基準を満たした者 個人サンプリング法を行うことができること
- 5 作環法第33条第2項の規定に基づく作業環境測定機関の登録基準として、個人サンプリング法を行おうとする作業環境測定機関にあつては、個人サンプリング法について作環法第7条の登録を受けている作業環境測定士が置かれなければならないことを追加する。
- 6 個人サンプリング法を行うことができる作業環境測定機関にあつては、作環法第34条の2第3項の規定に基づく作業環境測定機関の業務規程で定めるべき事項に、個人サンプリング法に関する事項を追加する。
- 7 次に掲げる準備行為及び経過措置を規定する。
 - (1) 個人サンプリング法について、作業環境測定士等の登録証の書換えを行おうとする者は、この省令の施行の日までの間に作環法第32条第3項に規定する登録講習機関が行う講習で都道府県労働局長が定めるもの（以下「特例講習」という。）を修了した場合、この省令の施行前においても、改正後の規定の例により、その申請を行うことができること等とする。
 - (2) 個人サンプリング法について、作業環境測定機関の業務規程の変更を行おうとする者は、当該者に属する作業環境測定士が特例講習を修了した場合、この省令の施行前においても、改正後の規定の例により、その申請を行うことができること等とする。
 - (3) この省令の施行の際現に作業環境測定法施行規則第5条第1項第2号若しくは第3号に掲げる者又は第5条の2の規定により第二種作業環境測定士となる資格を有している者は、4(1)の講習を修了した場合、個人サンプリング法に係る作業環境測定士の登録及び登録証の書換えを申請することができることとする。
- 8 様式の改正等、その他所要の改正を行う。

3 施行日等

公布日：令和2年1月27日

施行日：令和3年4月1日（予定）

I. 背景

- 特定化学物質障害予防規則等が制定されてから40年以上が経過し、その間、医学的知見の進歩、化学物質の需給関係の変化、労働災害の発生状況など、化学物質による健康障害に関する事情が変わってきている。
- また、引き起こす健康障害が同じ特定化学物質間で、制度改正時期の違いから健診項目が異なっているものや、近年、臨床の現場であまり使われていない検査が含まれているもの等があり、健診項目を全体的に見直す必要が出てきている。
- そのため、化学物質に係る特殊健康診断に知見のある専門家によって構成された検討会を開催し、日本産業衛生学会、国際がん研究機関（IARC）、米国産業衛生専門家会議（ACGIH）等国内外の様々な機関における報告書、文献等による医学的知見に基づき、健診項目の見直しについて検討し、令和元年10月に結論を取りまとめた。

II. 見直しの内容

1. 尿路系に腫瘍のできる特化物（11物質）の特殊健診項目の見直し（特化則の改正）

平成29年1月に尿路系腫瘍を発生させるオルトートルイジンを特化物に追加した際に、近年の医学的知見に基づき、健診項目を設定している。一方、ベンジジン等の他の尿路系腫瘍を発生させる特化物の健診項目は、設定後数十年を経過しており、オルトートルイジンの健診項目と整合していないため、これらの物質の健診項目について、オルトートルイジンの健診項目と整合させる。

2. 特別有機溶剤（9物質）の特殊健診項目の見直し（特化則の改正）

平成25年10月に胆管がんに関係する1-2ジクロロプロパンを特化則に新たに追加し、発がん性等に着目した健診項目を設定している。また、平成26年11月には、有機則で規制のある有機溶剤のうち、発がん等に関係する10物質（特別有機溶剤）について、特化則に移行している。その際、1-2ジクロロプロパン同様に胆管がんに関係するジクロロメタンについては健診項目を見直したが、残る9物質については、がん等の発生部位が異なる等の理由から、専門家による検討を踏まえて見直しを行うこととされた。

今般、これらの物質の健診項目について、発がんリスクや物質の特性に応じた健診項目に見直す。

3. 重金属（3物質）の特殊健診項目の見直し（鉛則、四鉛則、特化則の改正）

近年の医学的知見や四アルキル鉛の取扱量の減少等を踏まえ、四アルキル鉛の健診について、健診の主目的を、短期の大量のばく露による急性中毒の予防から、無機鉛と同様の長期的なばく露による健康障害の予防とし、鉛則の健診項目と整合させる。これに併せて、健診頻度も3月に1回から、鉛と同様に6月に1回とする。

また、カドミウムについて、新たに得られた肺がんに関係する知見への対応や腎機能異常の早期発見のため、健診項目の見直しを行う。

4. その他医学的知見の進歩等を踏まえた特殊健診項目の見直し

① 肝機能検査の見直し（11物質）（特化則の改正）

オーラミン等11物質については、職業ばく露による肝機能障害リスクの報告がないことから、「尿中ウロビリノーゲン検査」等の肝機能検査をやめる。

② 赤血球系の血液検査の例示の見直し（6物質）（特化則の改正）

近年、臨床の現場で全血比重検査があまり使われていないため、赤血球系の血液検査の例示から、全血比重検査を削除する。

③ 腎機能検査の見直し（44物質）（有機則の改正）

有機溶剤について、医師が必要と認めた場合に「腎機能検査」を実施できることとなっていること、また、他の方法でスクリーニングできることから、腎機能障害の有無に関わらず「尿中の蛋白の有無の検査」を必須項目とすることをやめる。

④ 「作業条件の簡易な調査」の追加（有機則、鉛則、四鉛則、特化則の改正）

労働者の物質のばく露状況を確認し、スクリーニングをするため、健康診断の必須項目に「作業条件の簡易な調査」を追加する。

5. 健康管理手帳制度における特殊健診項目の見直し（3物質）（安衛則の改正）

「1. 尿路系に腫瘍のできる特化物（11物質）の特殊健診項目の見直し」を踏まえ、ベンジジン等3物質に係る健康管理手帳制度における健診項目もオルトートルイジンに係る当該制度における健診項目と整合させる。

III. 施行日等

公布日：令和2年3月3日

施行日：令和2年7月4日

1 改正の背景

新たに「溶接ヒューム」及び「塩基性酸化マンガン」について、国の行うリスク評価等により労働者に神経障害等の健康障害を及ぼすおそれがあることが明らかになったことから、労働者の化学物質へのばく露防止措置や健康管理を推進するため、労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）等について、「2019年度化学物質による労働者の健康障害防止措置に係る検討会」（令和2年2月10日報告書公表）の議論を踏まえ、所要の改正を行うもの。

2 改正内容

1 特定化学物質の追加

特定化学物質（第2類物質）に、①「溶接ヒューム」及び②「塩基性酸化マンガン」を追加する。

2 溶接ヒュームに係る作業環境測定の実施除外

特定化学物質（第2類物質）に適用される規制のうち、作業環境測定を行うべき作業場については、溶接ヒュームに係る作業を行う屋内作業場を除くこととする。

3 特化則において、金属溶接等作業に係る措置について、以下のとおり規定する。

- (1) 事業者は、金属アーク溶接等作業を行う屋内作業場については、当該金属アーク溶接等作業に係る溶接ヒュームを減少させるため、全体換気装置による換気の実施又はこれと同等以上の措置を講じなければならないこと。この場合において、事業者は、特化則第5条の規定にかかわらず、金属アーク溶接等作業において発生するガス、蒸気若しくは粉じんの発散源を密閉する設備、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を設けることを要しないこと。
- (2) 事業者は、金属アーク溶接等作業を継続して行う屋内作業場において、新たな金属アーク溶接等作業の方法を採用しようとするとき、又は当該作業の方法を変更しようとするときは、あらかじめ、厚生労働大臣の定めるところにより、当該金属アーク溶接等作業に従事する労働者の身体に装着する試料採取機器等を用いて行う測定により、当該作業場について、空気中の溶接ヒュームの濃度を測定しなければならないこと。
- (3) 事業者は、(2)による空気中の溶接ヒュームの濃度の測定の結果に応じて、換気装置の風量の増加その他必要な措置を講じなければならないこと。
- (4) 事業者は、(3)の措置を講じたときは、その効果を確認するため、(2)の作業場について、(2)の測定により、空気中の溶接ヒュームの濃度を測定しなければならないこと。
- (5) 事業者は、金属アーク溶接等作業に労働者を従事させるときは、当該労働者に有効な呼吸用保護具を使用させなければならないこと。
- (6) 事業者は、金属アーク溶接等作業を継続して行う屋内作業場において当該金属アーク溶接等作業に労働者を従事させるときは、厚生労働大臣の定めるところにより、当該作業場についての(2)及び(4)による空気中の溶接ヒュームの濃度の測定の結果に応じて、当該労働者に有効な呼吸用保護具を使用させなければならないこと。
- (7) 事業者は、1年以内ごとに1回、定期に、(6)の呼吸用保護具（面体を有するものに限る。）が適切に装着されていることを厚生労働大臣の定める方法により、確認し、その結果を記録し、これを3年間保存しなければならないこと。
- (8) 事業者は、(2)又は(4)による測定を行ったときは、その都度、必要な事項を記録し、これを(2)により採用又は変更された方法により金属アーク溶接等作業を行わなくなった日から起算して3年を経過する日まで保存しなければならないこと。
- (9) 事業者は、金属アーク溶接等作業に労働者を従事させるときは、当該作業を行う屋内作業場の床等を、水洗等によって容易に掃除できる構造のものとし、水洗等粉じんの飛散しない方法によって、毎日1回以上掃除しなければならないこと。
- (10) 労働者は、事業者から(5)又は(6)の呼吸用保護具の使用を命じられたときは、これを使用しなければならないこと。

4 特化則において、金属アーク溶接等作業に係る業務に従事する者に対する健康診断について、以下のとおり規定する。

- (1) 事業者は、金属アーク溶接等作業に係る業務に常時従事する労働者に対し、雇入れ又は当該業務への配置換えの際及び6月以内ごとに1回、定期に、業務の経歴の調査、作業条件の簡易な調査、溶接ヒュームによるせき等パーキンソン症候群様症状の既往歴の有無の検査、せき等のパーキンソン症候群様症状の有無の検査及び握力の測定について医師による健康診断を行わなければならないこと。
- (2) 事業者は、(1)の健康診断の結果、他覚症状が認められる者等で、医師が必要と認めるものについては、作業条件の調査、呼吸器に係る他覚症状等がある場合における胸部理学的検査等、パーキンソン症候群様症状に関する神経学的検査及び医師が必要と認める場合における尿中等のマンガンの量の測定について、医師による健康診断を行わなければならないこと。

3 施行日等

公布日：令和2年4月22日

施行日：令和3年4月1日（予定）

ボイラー及び圧力容器安全規則等の一部改正 (検査証の有効期間の延長)

別紙16

「特定機械等」※¹は、その「検査証」※²の有効期間に限り使用可能。
登録性能検査機関の「性能検査」に合格することにより、有効期間が更新される（有効期間は機械の種類により異なる）。

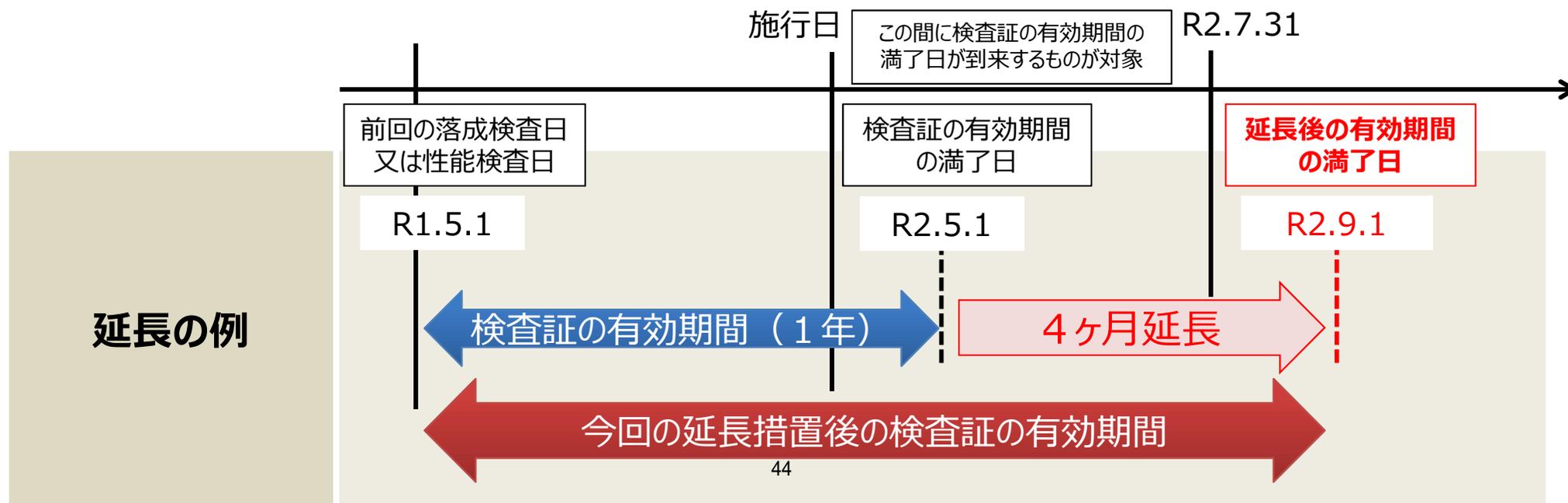
※¹ ボイラー、第一種圧力容器、クレーン、移動式クレーン、デリック、エレベーター、建設用リフト、ゴンドラ

※² 移動式クレーン、ゴンドラは、製造時に都道府県労働局長の製造検査に合格することにより、その他の機械等は、設置時に所轄監督署長の落成検査に合格することにより、それぞれ「検査証」が発行される（有効期間は機械の種類により異なる）。

改正

令和2年7月31日までに有効期間が満了する「検査証」について、
新型コロナウイルスのまん延の影響により、有効期間内の性能検査が困難と都道府県労働局長が認めた場合、**有効期間の延長（4ヶ月を超えない範囲）を可能とする。**

※ 建設用リフトの「検査証」は、リフトの廃止まで有効であるため、今回の延長措置の対象としない。



1 解体・改修工事開始前の調査

- ・ 事前調査の方法の明確化（設計図書等の確認及び目視による確認の必須化等）
- ・ 石綿が含有されているとみなして措置を講じる場合は分析調査を不要とする規定の吹付け材への適用
- ・ 事前調査を行う者及び分析調査を行う者の要件（一定の講習修了等）の新設
- ・ 事前調査及び分析調査の結果の記録等（記録項目の明確化、3年保存の義務化、作業場への記録の写しの備え付け義務化等）

2 解体・改修工事開始前の届出の拡大・新設

- ・ 計画届の対象拡大（作業届対象作業を計画届の対象に見直し）
- ・ 解体・改修工事に係る事前調査結果等の届出制度の新設（建築物及び特定の工作物に係る一定規模以上の解体・改修工事について事前調査結果等の届出義務化等）

3 負圧隔離を要する作業に係る措置の強化

- ・ 隔離・漏洩防止措置の強化（隔離解除前の除去完了確認、集じん・排気装置の設置場所等変更時の点検、作業中断時の負圧点検の義務化）

4 隔離（負圧は不要）を要する作業に係る措置の新設

- ・ けい酸カルシウム板1種を切断等する場合の措置の新設（隔離（負圧は不要）の義務化）
- ・ 仕上げ塗材を電動工具を使用して除去する場合の措置の新設（隔離（負圧は不要）の義務化）

5 その他の作業に係る措置の強化

- ・ 石綿含有成形品に対する措置の強化（切断等による除去の原則禁止）
- ・ 湿潤な状態にすることが困難な場合の措置の強化（除じん性能を有する電動工具の使用等の発散抑制措置の努力義務化）

6 作業の記録

- ・ 40年間の保存義務がある労働者ごとの作業の記録項目の追加（事前調査結果の概要及び作業実施状況等の記録の概要を追加）
- ・ 作業計画に基づく作業実施状況等の写真等による記録・保存の義務化

7 発注者による配慮

- ・ 事前調査及び作業実施状況等の記録の作成に関する発注者の配慮義務化

石綿障害予防規則等の改正事項と施行日

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
-------	-------	-------	-------

7月 10月 4月 4月 4月 10月

事前調査方法の明確化	周知	令和3年4月施行
分析調査を不要とする規定の吹付け材への適用	周知	令和3年4月施行
事前調査・分析調査を行う者の要件新設	周知、事前調査・分析調査を行う資格を有する者の育成（全国的な講習の実施）	
事前調査及び分析調査結果の記録等	周知	令和3年4月施行
計画届の対象拡大	周知	令和3年4月施行
解体・改修工事に係る事前調査結果等の届出制度の新設	周知、電子届出システムの開発	令和4年4月施行
負圧隔離を要する作業に係る措置の強化	周知	令和3年4月施行
けい酸カルシウム板第1種を切断等する場合の措置の新設	周知	令和2年10月施行
仕上塗材を電動工具を使用して除去する場合の措置の新設	周知	令和3年4月施行
石綿含有成形品に対する措置の強化（切断等の原則禁止）	周知	令和2年10月施行
労働者ごとの作業の記録項目の追加	周知	令和3年4月施行
作業実施状況の写真等による記録の義務化	周知	令和3年4月施行
発注者による事前調査・作業状況の記録に対する配慮	周知	令和3年4月施行

改正石綿則・安衛則の公布

健康診断個人票等における医師等の押印について

【改正の背景】

- じん肺法（昭和35年法律第30号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等において、事業者は、労働者に対して各種健康診断やストレスチェックを実施することとされており、健康診断等の結果について、じん肺法施行規則（昭和35年労働省令第6号）、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）等（以下「安衛則等」という。）で定める様式により健康診断個人票等を作成及び保存することとされている。これらの様式には、事業者が医師等による健康診断の実施やその結果に基づく医師等からの意見聴取を実施したことが分かるよう、医師等が押印することとされており、厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成17年厚生労働省令第44号）に基づき、電磁的記録により保存する場合はその押印に代わり電子署名を行うこととされている。
- 健康診断個人票等について、生涯にわたる健康診断に係る情報等の活用を促進するために当該情報の電子化を推進することが求められている中、医師等による電子署名の取得が企業負担となって企業における当該情報の電子化が進まないという意見を踏まえ、医師等からの意見聴取等の実施状況については監督指導等により確認することとし、医師等による押印及び電子署名を不要とする。
- また、事業者は、健康診断等の実施後、安衛則等で定める様式により定期健康診断結果報告書等を、所轄労働基準監督署長へ提出することとされている。事業者が産業医に健康診断に係る情報を提供したことが分かるよう、当該様式には産業医が押印することとされており、電子申請をする場合には、その押印に代わり電子署名が必要とされている。
- 定期健康診断結果報告書等について、産業医の電子署名の取得等が企業負担となって電子申請が進まないという意見を踏まえ、事業者による産業医に対する健康診断に係る情報等の提供の状況については監督指導等により確認することとし、産業医による押印及び電子署名を不要とする。

【改正の内容】

- (1) 健康診断個人票等について、医師等の押印を不要とする。
- (2) 定期健康診断結果報告書等について、産業医の押印を不要とする。

【 施行期日等】 <公布日> 令和2年8月28日 <施行日> 令和2年8月28日

1 改正の背景

最新の知見等に基づき、トンネル建設工事における作業環境を改善するため、「トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会報告書」（令和2年1月30日公表）における提言を踏まえ、粉じん障害防止規則（昭和54年労働省令第18号。以下「粉じん則」という。）及び労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）について、所要の改正を行うもの。

2 改正内容

(1) 粉じん則関係

粉じん作業を行う坑内作業場について、以下のとおり規定すること。

- ① 事業者は、粉じん作業を行う坑内作業場（ずい道等の内部において、ずい道等の建設の作業を行うものに限る。以下同じ。）について、半月以内ごとに1回、定期的に、厚生労働大臣の定めるところにより、当該坑内作業場の切羽に近接する場所の空気中の粉じんの濃度を測定しなければならないこと。ただし、ずい道等の長さが短いこと等により、空気中の粉じんの濃度の測定が著しく困難である場合は、この限りでないこと。
- ② 事業者は、①の坑内作業場において①の測定を行うときは、当該坑内作業場における粉じん中の遊離けい酸の含有率を測定しなければならないこと。ただし、当該坑内作業場における鉱物等中の遊離けい酸の含有率が明らかな場合にあっては、この限りでないこと。
- ③ 事業者は、①の測定の結果に応じた換気装置の風量の増加その他必要な措置を講じなければならないこと。
- ④ 事業者は、①の坑内作業場について③の措置を講じたときは、その効果を確認するため、厚生労働大臣の定めるところにより、当該坑内作業場の切羽に近接する場所の空気中の粉じんの濃度を測定しなければならないこと。
- ⑤ 事業者は、①、②又は④の測定を行ったときは、その都度、必要な事項を記録し、これを7年間保存しなければならないこと。
- ⑥ 事業者は、⑤の記録事項を、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける等の方法により、労働者に周知させなければならないこと。
- ⑦ 事業者は、ずい道等の内部の、ずい道等の建設の作業のうち、
 - ・動力を用いて鉱物等を掘削する場所における作業
 - ・動力を用いて鉱物等を積み込み、又は積み卸す場所における作業
 - ・コンクリート等を吹き付ける場所における作業
 のいずれかに労働者を従事させる場合（臨時、短期間又は短時間の粉じん作業を行う場合であって、当該粉じん作業に従事する労働者に有効な呼吸用保護具を使用させた場合を除く。）にあっては、厚生労働大臣の定めるところにより、当該作業場についての①、②及び④の測定の結果（②のただし書に該当する場合には、鉱物等中の遊離けい酸含有率を含む。）に応じて、当該作業に従事する労働者に有効な電動ファン付き呼吸用保護具を使用させなければならないこと。

(2) 安衛則関係

- ① ずい道等の掘削等作業主任者の職務について、以下の事項を追加すること。
 - ・換気等の方法を決定し、労働者に使用させる呼吸用保護具を選択すること。
 - ・呼吸用保護具の機能を点検し、不良品を取り除くこと。
 - ・呼吸用保護具の使用状況を監視すること。
- ② ずい道等の掘削等作業主任者技能講習の学科講習の科目のうち、「作業環境等に関する知識」を「作業環境の改善方法等に関する知識」に改めること。

(3) その他所要の改正を行うこと。

(4) 経過措置関係

- ① 事業者は、労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）第6条第10号の2の作業については、令和4年3月31日までの間は、この省令の施行の日前に改正前の安衛則（以下「旧規則」という。）別表第6に掲げる講習科目によるずい道等の掘削等作業主任者技能講習を修了した者のうちから、ずい道等の掘削等作業主任者を選任することができること。
- ② 事業者は、①の作業については、①の期間の経過後において、この省令の施行の日前に旧規則の規定により行われたずい道等の掘削等作業主任者技能講習を修了した者であって、令和6年3月31日までの間に法第77条第3項に規定する登録教習機関が行う講習で都道府県労働局長が定めるものを修了したものをずい道等の掘削等作業主任者に選任することができること。

3 施行日等

公布日：令和2年6月15日

施行日：令和3年4月1日（予定）

各分科会における目標の評価について

○ 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%）

2018 年調査では、年次有給休暇の取得率は 52.4%となり、18 年ぶりに 50%を超えた前回調査から更に上昇したものの、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%）

2019 年における週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は 6.4%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。

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での助言等をはじめとした更なる支援を実施していく。

また、働き方改革関連法の履行確保に加え、

- ・ 年次有給休暇については、取得日数が 5 日以上の雇用者がより多くの日数を取得するための取組
 - ・ 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合については、勤務間インターバル制度の導入促進等
- にも留意し、政府目標の達成に向けた各種施策の総合的な推進を図っていく。

さらに、政府目標の達成に当たっては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。

○ 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 2022 年度までを計画期間とする「第 13 次労働災害防止計画」（以下「13 次防」という。）においては、対 2017 年比で、死亡者数を 15%以上、休業 4 日以上の死傷者数（以下「死傷者数」という。）を 5%以上減少させることを目標としており、2020 年度は計画の 3 年度目である。
- ・ 2019 年の死亡者数は 845 人と、対 2017 年比で 13.6%（133 人）減少、休業 4 日以上の死傷者数は 125,611 人と、対 2017 年比で 4.3%（5,151 人）増加となった。
- ・ 死亡災害については、13 次防における重点業種別で、建設業において 269 人と、対 2017 年比で 16.7%（54 人）減少、製造業において 141 人と、対 2017 年比で 11.9%（19 人）減少、林業において 33 人と、対 2017 年比で 17.5%（7 人）減少となった。更なる減少に向け、建設業における墜落・転落、製造業におけるはさまれ・巻き込まれ、林業における激突されなどによる労働災害防止対策を進める。
- ・ また、死傷災害については、13 次防における重点業種別で、陸上貨物運送事業において 15,382 人と、対 2017 年比で 4.6%（676 人）増加、死傷年千人率（以下「千人率」という。）で 1.8%（0.15 ポイント）増加、小売業において 14,666 人と、対 2017 年比で 5.7%増加（785 人増加）、千人率で 3.9%（0.08 ポイント）増加、社会福祉施設において 10,045 人と、対 2017 年比で 15.0%（1,307 人）

増加、千人率で 10.1% (0.22 ポイント) 増加、飲食店において 5,141 人と、対 2017 年比で 8.9% (420 人) 増加、千人率では 1.4% (0.03 ポイント) 増加となった。死傷者数のうち高年齢労働者の占める割合の増加を踏まえ、高年齢労働者の労働災害防止対策、転倒災害防止対策を進める。

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)	2020年度の目標	中期目標値 (2020年)
年次有給休暇取得率	52.4% (2018年)	70.0%	70.0%
週労働時間60時間	6.4% (2019年)	5.0%	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

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)	2012年度の目標	2013年度の目標	中期目標値 (2020年)
年次有給休暇取得率	49.3% (2011年)	52.5%	53.9%	70.0%
週労働時間60時間	9.1% (2012年)	8.8%	8.6%	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」(平成24年)】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」(平成24年)】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

2019 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

- 年次有給休暇取得率 70%
- 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	2017 年度 実績	2018 年度 実績	2019 年度 実績
①年次有給 休暇取得率 ※1	51.1% ※3	52.4% ※4	—
②週労働時 間 60 時間 以上の雇用 者の割合 ※2	7.7% ※3	6.9% ※4	<u>6.4%</u> ※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）
- ※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 2017 年調査（目標・実績は暦年設定）
- ※4 2018 年調査（目標・実績は暦年設定）
- ※5 2019 年調査（目標・実績は暦年設定）

施策実施状況

(2019 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施行に向けた周知

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。

(4) 「しわ寄せ」防止総合対策

大企業の働き方改革による「しわ寄せ」が中小企業・小規模事業者にいくことがないように、中小企業庁・公正取引委員会と連携し、関係法令等の周知徹底や「しわ寄せ」相談情報の地方経済産業局との共有、経営トップ等に対する直接要請などを行っている。

○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、地域のお祭り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（2019年度は4地域）。また、子育て、介護、治療など様々な事情に応じて柔軟に休暇を取得できるよう、時間単位の年次有給休暇制度について、労働時間等設定改善指針の周知やリーフレットによる広報、導入事例の横展開等を通じて導入促進を図っている。

2019 年度施策実施状況に係る分析

① 年次有給休暇取得率

2018 年調査では、年次有給休暇の取得率は 52.4% となり、18 年ぶりに 50% を超えた前回調査から更に上昇したものの、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、全体の過半数（52.6%）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 日の年次有給休暇の確実な取得が義務化された中で、改正法の内容に関する丁寧な周知・啓発を行うとともに、働き方改革推進支援センターでの助言等をはじめとした更なる支援が必要となる。

さらに、年次有給休暇については、雇用者がより多くの日数を取得するための取組として、従来から実施している 10 月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、ゴールデンウィーク、夏季、年末年始などの連続休暇を取得しやすい時季に年次有給休暇取得の集中的な広報を行っており、引き続き休暇を取得しやすい雰囲気づくりへの取組が必要となる。

【参考】

【※6 働き方・休み方改革の取組及び仕事と生活の調和の実現に関する調査研究（労働者アンケート調査結果）】
(2018 年)

・年次有給休暇取得へのためらい

「ためらいを感じる」21.4%、「ややためらいを感じる」31.2%、「あまりためらいを感じない」25.4%、「全くためらいを感じない」22.0%

・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」62.6%、「後で多忙になる」42.2%、「職場の雰囲気取得しづらい」28.4%

② 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

2019 年における週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は 6.4% となり、前年同期（6.9%）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。

また、週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち週労働時間が 60 時間以上の雇用者の占める割合についても、2019 年は 10.9% となり、前年の 11.6% から減少している。

改正労働基準法が2019年4月から施行され、大企業においては、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ており、また、2020年4月から中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されることから、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時間以上の雇用の割合は減少していくことが見込まれる。

本目標の達成に向け、改正法の内容に関する丁寧な周知・啓発を行うとともに、働き方改革推進支援センターでの助言等をはじめとした更なる支援が必要となる。

また、勤務間インターバル制度の導入促進は週労働時間60時間以上の雇用の減少に資することから、企業が参考とする導入マニュアルを作成・周知するとともに、時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）により、中小企業事業主が生産性の向上を図りながら労働時間の縮減等に取り組む場合に、労務管理用ソフトウェア等の導入・更新等に要する費用を助成するなど、政府目標の達成に向けた各種施策の総合的な推進を図っている。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

①年次有給休暇取得率 ②週労働時間60時間以上の雇用の割合

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での助言等をはじめとした更なる支援を実施していく。

また、働き方改革関連法の履行確保に加え、政府目標の達成に向けた各種施策の総合的な推進を図りつつ、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。

分科会委員の意見

目標と実績値には大きな乖離があり、目標を達成するためには、政府の取組を抜本的に見直しすることも含めて拡充していく必要がある。

また、現在の目標設定は、漠とした全体の統計の数字の位置づけであるため、例えば業種・業態、規模別といった分析を詳細に行った上で、効果的な取組としてどういうものがあるのかを考えるアプローチも検討いただきたい。

政府の目標の達成のためには、評価シートに記載されている「働き方改革関

連法の周知啓発」、「働き方改革支援センターでの支援」といったことが非常に重要であり、今後も是非力を入れていただきたい。

また、そうした一般的な取組にとどまらず、業界特有の構造的な問題に着目いただき、産業ごとの特殊性を踏まえた実効性のある取組を是非進めていただきたい。

年次有給休暇取得率について、経営者の意識改革、管理職及び従業員の意識改革等を行うことによって、少しずつ取得率は向上していると思う。しかし、新型コロナウイルス感染症が流行している状況にあっては、年次有給休暇を残しておきたいという意見が出てきているのも事実であり、今後、経営者や企業にとっても、また労働者にとっても不安を解消できるような有給休暇の形を模索する必要があると感じる。

「しわ寄せ」防止対策について、日本商工会議所が本年1月に実施した調査では、12.1%の中小企業が発注者側企業の働き方改革に伴って、業務負荷の増大が生じていると回答している。厚生労働省においては、他省庁と緊密に連携して、中小企業等に対する「しわ寄せ」防止対策を強力に推進していただきたい。

働き方改革については、業務を改善しながら効率的により良い仕事をしていく、そして一つ一つの項目を積み重ねて生産性向上を図っていくということと、労使ともに協議をしながらやっていくものと考えられる。そのため、是非生産性を意識した数値的なもの、指標的なものを今後入れていただくような検討をお願いしたい。

新型コロナウイルス感染症の拡大によって、現状の働き方が変化している中で、年次有給休暇の取得率や週労働時間60時間以上の労働者の率が一時的に低下するということが、2020年の調査結果において反映されると思われる。そのため、2020年においては、調査の値に新型コロナウイルス感染症による影響が加味されていることを留意しながら分析していただきたい。

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 (令和元年9月12日以降)

○ 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（職業安定分科会）

【別紙1】

- ・ 新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対し、雇用維持の支援を図るため、雇用調整助成金制度の特例措置（特別の地域における助成率の上乗せ、被保険者期間要件の撤廃等）を講ずるもの。
(令和2年3月10日諮問・答申。令和2年3月10日公布・施行。)
- ・ 新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対し、雇用維持の支援を図るため、雇用調整助成金制度の更なる特例措置（特定要件における助成率の上乗せ、支給限度日数の拡充等）を講ずるもの。
(令和2年4月7日諮問・4月9日答申。令和2年4月10日公布・施行。)
- ・ 新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対し、雇用維持の支援を図るため、雇用調整助成金制度の更なる特例措置（特定要件における助成率の更なる上乗せ等）を講ずるもの。
(令和2年4月30日諮問・答申。令和2年5月1日公布・施行。)
- ・ 新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対し、雇用維持の支援を図るため講じた雇用調整助成金制度の更なる特例措置（特例措置の期間の延長、助成額の上限額の引き上げ等）を講ずるもの。
(令和2年6月12日諮問・答申。令和2年6月12日公布・施行。)
- ・ 新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対し、雇用維持の支援を図るため講じた雇用調整助成金制度の特例措置の期限を令和2年12月31日まで延長するもの。
(令和2年9月25日諮問・答申。令和2年9月30日公布・施行。)

○ 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（職業安定分科会、雇用保険部会）

【別紙2】

- ・ 新型コロナウイルス感染症による国民生活及び国民経済に及ぼす影響が最小となるようにするため、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防

止のための措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業中に賃金を受けることができなかつたものに対して、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を支給することができることとするとともに、基本手当の給付日数を延長する特例措置等を講ずるもの。

(令和2年5月26日諮問・答申。令和2年6月12日公布・施行。)

○ 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行令（職業安定分科会、雇用保険部会）【別紙3】

- ・ 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険の臨時特例等に関する法律（令和2年法律第54号。以下「臨時特例法」という。）第3条第1項において、特例延長給付の仕組みを創設したことに伴い、特例延長給付と他の延長給付の調整に関する規定を整備するもの。

(令和2年6月12日諮問・答申。令和2年6月12日公布・施行。)

○ 雇用保険法施行令の一部を改正する政令（職業安定分科会、雇用保険部会）【別紙4】

- ・ 臨時特例法の施行に伴い、雇用保険法施行令（昭和50年政令第25号）において、雇用保険法（昭和49年法律第116号）附則第14条の2第2項において国庫が負担するものとする額について、その算定方法を定めるもの。

(令和2年6月12日諮問・答申。令和2年6月12日公布・施行。)

○ 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則（職業安定分科会、雇用保険部会）【別紙5】

- ・ 臨時特例法の施行に伴い、臨時特例法第3条第1項の規定による特例延長給付等の実施に必要な規定の整備を行うもの。

(令和2年6月12日諮問・答申。令和2年6月12日公布・施行。)

- ・ 足下の新型コロナウイルス感染症等の影響を踏まえ、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の支給の対象となる休業の期間を令和2年12月31日まで延長するもの。

(令和2年9月16日諮問・9月25日答申。令和2年9月30日公布・施行。)

○ 雇用保険法施行規則及び社会保険労務士法施行規則の一部を改正する省令（職業安定分科会、雇用保険部会）【別紙6】

- ・ 臨時特例法による雇用保険法及び社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）並びに雇用保険法施行令の改正を踏まえ、雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）及び社会保険労務士法施行規則（昭和43年厚生省・労働省令第1号）について所要の規定の整備を行うもの。
（令和2年6月12日諮問・答申。令和2年6月12日公布・施行。）

○ 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（職業安定分科会、雇用保険部会）【別紙7】

- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染予防を理由としてやむを得ず離職した者について、雇用保険法第23条第2項に規定する特定受給資格者として規定するもの。
（令和2年5月26日諮問・答申。令和2年6月8日公布・施行。）

○ 高年齢者の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（雇用対策基本問題部会）【別紙8】

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、シルバー人材センター及び事業主の報告等の義務の履行期限を延長するもの。
（令和2年5月25日諮問・5月26日答申。令和2年5月29日公布・施行。）

○ 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（雇用対策基本問題部会）【別紙9】

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、建設業務有料職業紹介事業者及び建設業務労働者就業機会確保事業を行う構成事業主の許可証の返納等の履行期限を延長するもの。
（令和2年5月25日諮問・5月26日答申。令和2年5月29日公布・施行。）

○ 港湾労働法施行規則の一部を改正する省令（雇用対策基本問題部会）【別紙10】

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、事業主の港湾労働者の雇入れの状況等の報告義務の履行期限を延長するもの。
（令和2年5月25日諮問・5月26日答申。令和2年5月29日公布・施行。）

○ 雇用保険法等の一部を改正する法律（職業安定分科会、雇用保険部会、雇用対策基本問題部会）【別紙11】

- ・ 多様化する就業ニーズに対応したセーフティネットの整備、就業機会の

確保等を通じて、職業の安定と就業の促進等を図るため、雇用保険について、育児休業給付の失業等給付からの分離による位置付けの明確化、65歳以上の短時間複数就業者に対する適用並びに雇用保険料率及び国庫負担の引下げの暫定措置の延長等の措置を講ずるとともに、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置等による支援、大企業における中途採用比率の公表の義務化等の措置を講ずるもの。

(令和2年1月8日諮問・1月9日答申。令和2年3月31日公布・4月1日施行等。)

○ 高年齢者等職業安定対策基本方針の一部改正（職業安定分科会、雇用対策基本問題部会）【別紙12】

- ・ 高年齢者等職業安定対策基本方針の対象期間を1年間延長するもの。
(令和2年1月27日諮問・1月31日答申。令和2年3月31日告示・適用。)

○ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令等（職業安定分科会、雇用対策基本問題部会）【別紙13】

- ・ 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）により改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）の施行に伴い、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号）、高年齢者等職業安定対策基本方針及び高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針について、所要の整備を講ずるもの。
(令和2年9月25日諮問・答申。令和3年4月1日施行（予定）。)

○ 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の一部を改正する省令（職業安定分科会、雇用対策基本問題部会）【別紙14】

- ・ 就職氷河期世代のうち不安定就労者・無業者を対象とした求人を、原則、ハローワークを通じた募集のみとしていたが、職業紹介事業者や直接募集等、他の方法についても時限的に可能とするもの。
(令和2年1月27日諮問・1月31日答申。令和2年2月14日公布・施行。)
- ・ 雇用保険法等の一部を改正する法律により改正された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）の施行に伴い、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（昭和41年労働省令第23号）について、所要の整備を講ずるもの。
(令和2年9月25日諮問・答申。令和3年4月1日施行（予定）。)

○ 雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（職業安定分科会、雇用保険部会）【別紙15】

- ・ 雇用保険法等の一部を改正する法律による雇用保険法の改正を踏まえ、雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）等について所要の規定の整備等を行うもの。
（令和2年3月31日諮問・答申。令和2年3月31日公布・4月1日施行。）

○ 障害者雇用対策基本方針の一部改正（障害者雇用分科会）【別紙16】

- ・ 障害者の雇用促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第63号）の内容を踏まえ、障害者雇用対策基本方針の一部を改正するもの。
（令和元年11月29日諮問・答申。令和元年12月17日告示・令和2年4月1日適用。）

○ 障害者活躍推進計画作成指針の策定（障害者雇用分科会）【別紙16】

- ・ 障害者の雇用促進等に関する法律の一部を改正する法律の規定に基づき、障害者活躍推進計画作成指針を策定するもの。
（令和元年11月29日諮問・答申。令和元年12月17日告示・令和2年4月1日適用。）

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（障害者雇用分科会）【別紙16】

- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案について、中小事業主の認定制度の新設や週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の措置を規定するもの。
（令和元年12月16日諮問・答申。令和2年1月10日公布・4月1日施行。）

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第十六条の二第三項の規定に基づき厚生労働大臣が定める特例給付金の額等を定める件（障害者雇用分科会）【別紙16】

- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号）第十六条の二第三項の規定に基づき厚生労働大臣が定める特例給付金の額等について規定するもの。
（令和元年12月16日諮問・答申。令和2年1月14日告示・4月1日適用。）

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令（障害者雇用分科会）【別紙17】

- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案について、在外公館に勤務する外務公務員の取扱いについて規定するもの。
（令和元年12月16日諮問・答申。令和元年12月26日公布・施行。）

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令等（障害者雇用分科会）【別紙18】

- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案について、障害者雇用納付金制度に基づく助成金を新設するもの。
- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の二第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者介助等助成金の額等及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の四第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める重度障害者等通勤対策助成金の額等について規定するもの。
（令和2年3月30日諮問・答申。令和2年5月11日公布・10月1日施行）

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令の一部を改正する政令【別紙19】

- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令の一部を改正する政令案について、法定雇用率に関する経過措置の廃止について規定するもの。
（令和2年9月25日諮問・答申。令和3年3月1日施行（予定）。）

○ 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の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令等（職業安定分科会、労働力需給制度部会）【別紙20】

- ・ 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（令和元年法律第24号）の施行に伴い、職業安定法施行令（昭和28年政令第242号）及び職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）について、職業安定法に基づく求人不受理の対象として、職場におけるパワーハラスメント防止に関する事業主の雇用管理上の措置義務の規定を追加する等の所要の措置を講ずるもの。
（令和元年12月10日諮問・12月13日答申。令和元年12月26日公布（省令は12月27日公布）・令和2年6月1日施行。）

○ 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（職業安定分科会）

【別紙21】

- ・ 台風19号の被害に伴い、雇用調整助成金の特例措置として、助成率の引き上げ等を行うもの。
（令和元年10月21日諮問・10月25日答申。令和元年10月25日公布・施行。）
- ・ 就職氷河期世代への支援を進めていくため、トライアル雇用助成金について、年齢要件を拡充するもの。
（令和2年1月27日諮問・1月31日答申。令和2年2月14日公布・施行。）
- ・ 各種助成金等について、令和2年度分に係る制度の見直しや新設等を行うもの。
（令和2年3月10日諮問・答申。令和2年3月31日公布・4月1日施行（一部6月1日施行）。）
- ・ 7月豪雨の被害に伴い、雇用調整助成金の特例措置として、助成率の引き上げ等を行うもの。
（令和2年8月20日諮問・8月21日答申。令和2年8月25日公布・施行。）
- ・ 漁業法等の一部を改正する等の法律（平成30年法律第95号）の施行等に伴い、雇用保険法施行規則について、所要の改正を講ずるもの。
（令和2年9月16日諮問・9月25日答申。令和2年12月1日施行（予定）。）

○ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則の一部を改正する省令等（職業安定分科会、労働力需給制度部会）【別紙22】

- ・ 令和2年7月14日の労働力需給制度部会において行われた議論の中間整理を受け、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第20号）、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）等について、所要の措置を講ずるもの。
（令和2年9月17日諮問・9月25日答申。令和3年1月1日施行（一部4月1日施行）。）

○ 厚生労働省関係省令地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律施行規則（職業安定分科会、労働力需給制度部会）【別紙23】

- ・ 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律（令和元年法律第64号）の施行に伴い、厚生労働省令で定めることと

されている労働者派遣事業の届出等について規定するもの。

(令和2年3月27日諮問・令和2年3月31日答申。令和2年4月30日公布・6月4日施行。)

○ 雇用対策法施行規則の一部を改正する省令の一部を改正する省令（職業安定分科会）【別紙24】

- ・ 厚生労働大臣が、毎年度定めるものとされている雇用施策実施方針の策定に関する指針について、当分の間例外として、すべての都道府県労働局長が雇用施策実施方針を定めないこととする場合には、当該指針の作成を要しないこととするもの。

(令和元年9月6日諮問・令和2年1月8日答申。令和2年2月3日公布・施行。)

○ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定に基づき雇用保険率を変更する告示（職業安定分科会、雇用保険部会）【別紙25】

- ・ 令和2年度の雇用保険率を9/1000（農林水産業及び清酒製造業については11/1000、建設業については12/1000）とするものとするもの。

(令和2年3月31日諮問・答申。令和2年3月31日告示・4月1日適用。)

○ 「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及び雇用保険法第十八条第一項及び第二項の規定に基づき同条第四項に規定する自動変更対象額を変更する件の一部を改正する告示」、「雇用保険法第十九条第一項第一号に規定する控除額を変更する件の一部を改正する件」及び「雇用保険法第六十一条第一項第二号に規定する支給限度額を変更する件等の一部を改正する告示」（職業安定分科会、雇用保険部会）【別紙26】

- ・ 毎月勤労統計に係る全国点検の結果を受けて、平均定期給与額の変動を基礎として算定している自動変更対象額、内職減額控除額及び高年齢雇用継続給付の支給限度額を変更するもの。

(令和元年12月20日諮問・12月25日答申。令和元年11月29日告示・令和2年3月1日適用。)

○ 2019年度の年度目標に係る評価及び2020年度の年度目標の設定について（職業安定分科会、障害者雇用分科会）【別紙27】

- ・ 職業安定分科会及び障害者雇用分科会における2019年度の年度目標の評価及び2020年度の年度目標の設定を行った。(障害者雇用分科会：令和2年7月31日、職業安定分科会：令和2年9月25日)

【参考】分科会等開催実績

- ・ 職業安定分科会 10/25、12/13、12/25、1/8、1/31、3/10、3/31、4/9、5/1、5/26、6/12、7/22、8/21、9/25
- ・ 職業安定分科会雇用対策基本問題部会 9/27、10/25、11/15、11/29、12/20、12/25、1/8、1/29、5/26、7/31、9/25
- ・ 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 10/25、2/26、9/8
- ・ 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 11/20、2/26、7/27、9/14、9/28
- ・ 職業安定分科会雇用保険部会 9/27、10/29、11/15、11/29、12/13、12/20、1/8、3/31、5/26、6/12、9/16
- ・ 職業安定分科会労働力需給制度部会 9/27、10/16、10/28、11/20、11/27、12/11、12/25、1/31、2/26、3/27、4/24、5/26、5/27、6/9、6/17、6/26、7/14、7/29、8/26、9/18、9/30
- ・ 障害者雇用分科会 9/27、10/4、10/25、11/15、11/29、12/16、2/14、3/30、7/31、8/21、9/25

雇用調整助成金

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、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度（大企業：1/2 中小企業：2/3）

- 雇用調整助成金の対象事業主が行う、感染症拡大防止に資する、一部従業員の休業や一斉休業、濃厚接触者に命令した休業等も対象となることを明確化。
- 更に、自治体が緊急事態宣言を発出して活動の自粛を要請している地域の事業主に対しては、特例的に、生産指標が低下したものとみなし、また正規・非正規を問わず対象とした上で、助成率を引上げ。

第1弾（2月14日～）	拡充案	
	一般的な場合	緊急事態宣言を発出して活動の自粛を要請している地域（現時点では北海道のみ）
日中間の人の往来の急減により影響を受け、中国関係の売上高等が全売上高等の一定割合以上である事業主 ⇒中国人観光客向け観光関連産業 等	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主 ⇒ <u>全業種（通達改正）</u> (2月28日に先行拡充済)	上記の地域に所在する事業主
生産指標要件緩和 (3か月10%以上低下⇒1か月10%以上低下)	同左	生産指標要件（通達改正） ⇒ <u>満たすものとして扱う</u>
被保険者が対象	同左	<u>非正規を含めた雇用者</u> (予備費で措置)
助成率 2/3（中小）、1/2（大企業）	同左	<u>4/5(中小)、2/3(大企業)</u> (省令改正)
計画届の事後提出を認める (1月24日～3月31日まで)	計画届の事後提出を認める(通達改正) (1月24日～5月31日まで)	
1年のクーリング期間が必要	<u>クーリング期間の撤廃（省令改正）</u>	
6か月以上の被保険者期間が必要	<u>被保険者期間要件の撤廃（省令改正）</u>	

※今回お諮りする省令事項は**赤枠部分**

新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の拡大

雇用調整助成金

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、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度

特例以外の場合の 雇用調整助成金	新型コロナウイルス感染症特例措置			(参考) リーマンショック時
	現行 (一般的な場合)	緊急対応期間 (4月1日から6月30日まで) 感染拡大防止のため、この期間中は 全国 で以下の特例措置を実施		
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	新型コロナウイルス感染症の影響 を受ける事業主(全業種)	新型コロナウイルス感染症の影響 を受ける事業主(全業種)		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(全業種)
生産指標要件 (3か月10%以上低下)	生産指標要件緩和 (1か月10%以上低下)	生産指標要件緩和 (1か月5%以上低下)		生産指標要件緩和 (3か月5%以上低下)
被保険者が対象	据え置き	雇用保険被保険者でない労働者の 休業も助成金の対象に含める		被保険者が対象
助成率 2/3(中小) 1/2(大企業)	据え置き	4/5(中小)、2/3(大企業) (解雇等を行わない場合は9/10(中小)、 3/4(大企業))		4/5(中小)、2/3(大企業) (解雇等を行わない場合は9/10(中小)、 3/4(大企業))
計画届は事前提出	計画届の事後提出を認める (1月24日～5月31日まで)	計画届の事後提出を認める (1月24日～ 6月30日まで)		やむを得ないと認められる場合は、 事前に提出があったものとみなす
1年のクーリング期間が 必要	クーリング期間の撤廃	同左		クーリング期間の撤廃
6か月以上の被保険者期間 が必要	被保険者期間要件の撤廃	同左		被保険者期間要件の撤廃
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左	同左+上記対象期間		3年300日

- 1 上記の拡充にあわせて **短時間一斉休業の要件緩和、休業等規模要件の緩和**、**残業相殺の停止**、**支給迅速化のため事務処理体制の強化、手続きの簡素化**も行うこととする
- 2 教育訓練が必要な被保険者について、教育訓練の内容に応じて、**加算額を引上げる**措置を別途講じる

※今回お諮りする事項は赤枠部分

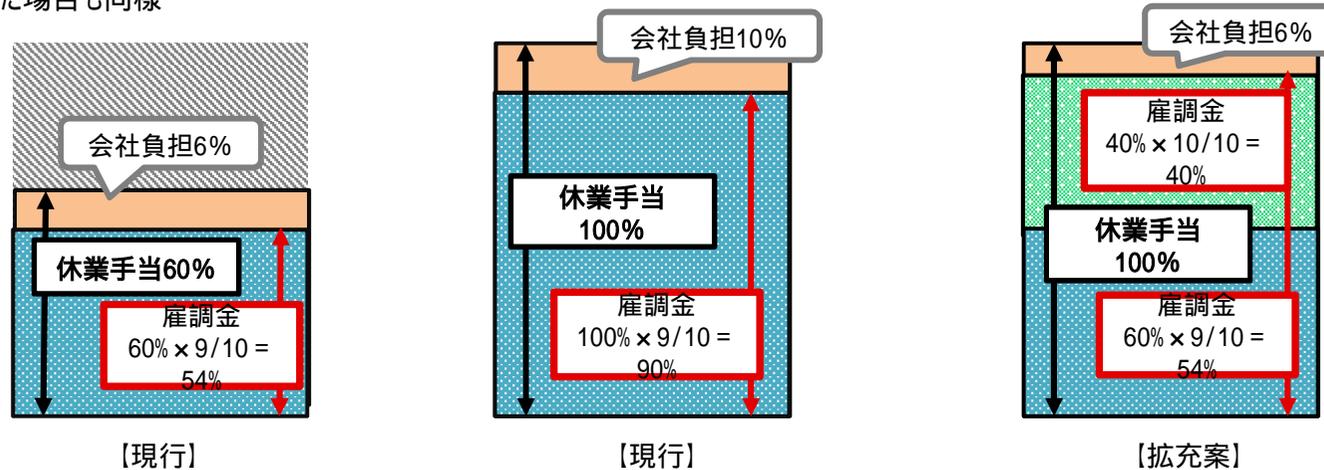
雇用調整助成金の更なる拡充について

参考資料

- 新型コロナウイルス感染症の拡大防止が図られる中で、経済活動に急激な影響が及ぶとともに、長期にわたる休業が求められており、労働者の雇用を維持し、その生活の安定を確保することが重要。
- このため、支払能力の乏しい企業においても、労働基準法上の基準（60%）を超える高率の休業手当が支払われ、また、休業等要請を受けた場合にも労働者の雇用の維持と生活の安定が図られるよう、以下の拡充を行う。

拡充1．休業手当の支払率60%超の部分の助成率を特例的に10/10とする

中小企業が解雇等を行わず雇用を維持し、賃金の60%を超えて休業手当を支給する場合、60%を超える部分に係る助成率を特例的に10/10とする。
教育訓練を行わせた場合も同様



拡充2．1のうち一定の要件を満たす場合は、休業手当全体の助成率を特例的に10/10とする

休業等要請を受けた中小企業が解雇等を行わず雇用を維持している場合であって、下記の要件を満たす場合には、休業手当全体の助成率を特例的に10/10とする。

新型インフルエンザ等対策特別措置法等に基づき都道府県対策本部長が行う要請により、休業又は営業時間の短縮を求められた対象施設を運営する事業主であって、これに協力して休業等を行っていること

以下のいずれかに該当する手当を支払っていること

労働者の休業に対して100%の休業手当を支払っていること

上限額（8,330円）以上の休業手当を支払っていること（支払率60%以上である場合に限る）

教育訓練を行わせた場合も同様

適用日 令和2年4月8日以降の休業等に遡及（4月8日以降の期間を含む支給単位期間に適用）

対象労働者1人1日当たり8,330円が上限

新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の拡大

- 雇用調整助成金：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、雇用の維持を図るための休業手当等に要した費用を助成する制度

特例以外の場合の雇用調整助成金

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

生産指標要件：3か月10%以上低下

被保険者が対象

休業の助成率：2/3(中小) 1/2(大企業)

休業・教育訓練の助成額の上限額は8,370円

計画届は事前提出

1年のクーリング期間が必要

6か月以上の被保険者期間が必要

支給限度日数 1年100日、3年150日

短時間一斉休業のみ

休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)

残業相殺

教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練

助成率：2/3(中小) 1/2(大企業)

加算額：1,200円

出向期間要件：3か月以上1年以内

新型コロナウイルス感染症特例措置

(4月1日から**9月30日まで**)

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主【全業種】

生産指標要件を緩和：1か月5%以上低下

雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象

休業の助成率：4/5(中小) 2/3(大企業)
※ 解雇等を行わない場合：**10/10**(中小) 3/4(大企業)

休業・教育訓練の助成額の上限額は**15,000円**

計画届の提出 撤廃

クーリング期間 撤廃

被保険者期間要件 撤廃

同左 + 上記対象期間 (別枠扱い)

短時間休業要件 緩和 (一斉でなくても可)
休業規模要件：1/40(中小) 1/30(大企業)

残業相殺 停止

教育訓練の助成率：4/5(中小) 2/3(大企業)
※ 解雇等を行わない場合**10/10**(中小) 3/4(大企業)

加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)

出向期間要件：**1か月以上**1年以内

※ 赤字部分が今般の追加拡充箇所

- 雇用調整助成金：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、雇用の維持を図るための休業手当等に要した費用を助成する制度

特例以外の場合の雇用調整助成金	新型コロナウイルス感染症特例措置 (4月1日から 12月31日まで)
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	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主【全業種】
生産指標要件：3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：1か月5%以上低下
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象
休業の助成率：2/3(中小) 1/2(大企業)	休業の助成率：4/5(中小) 2/3(大企業) ※ 解雇等を行わない場合：10/10(中小) 3/4(大企業)
休業・教育訓練の助成額の上限額は8,370円	休業・教育訓練の助成額の上限額は15,000円
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左 + 上記対象期間 (別枠扱い)
短時間一斉休業のみ 休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)	短時間休業要件 緩和 (一斉でなくても可) 休業規模要件：1/40(中小) 1/30(大企業)
残業相殺	残業相殺 停止
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率：2/3(中小) 1/2(大企業) 加算額：1,200円	教育訓練の助成率：4/5(中小) 2/3(大企業) ※ 解雇等を行わない場合10/10(中小) 3/4(大企業) 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)
出向期間要件：3か月以上1年以内	出向期間要件：1か月以上1年以内

改正の趣旨

新型コロナウイルス感染症による国民生活及び国民経済に及ぼす影響が最小となるようにするため、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業中に賃金を受けることができなかったものに対して、雇用保険法に基づく雇用安定事業として、当該労働者の失業の予防を図るための必要な事業等を行うことができることとするとともに、当該影響に対応するため基本手当の給付日数を延長する雇用保険法の特例措置等を講ずる。

改正の概要

1. 休業手当を受けることができない労働者に関する新たな給付制度

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置の影響により事業主が休業させ、休業期間中の賃金（休業手当）の支払いを受けることができなかった雇用保険被保険者に対し、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を支給する事業を実施することができることとする。

（注）中小企業の被保険者に対し、休業前賃金の80%（月額上限33万円）を休業実績に応じて支給することを想定。

雇用保険の被保険者でない労働者についても、予算の定めるところにより、に準じて、同趣旨の給付金を支給する事業を実施できることとする。

及び の給付金について、公租公課禁止等の措置を講ずる。

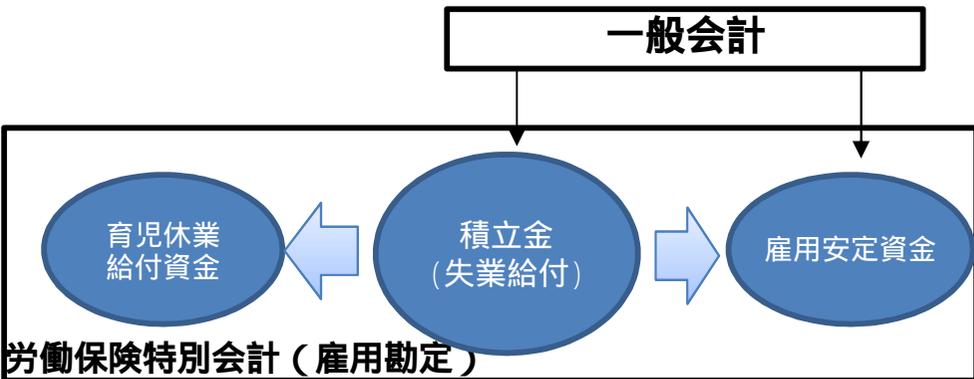
その他、調査、報告に関する規定の整備等所要の措置を講ずる。

2. 基本手当の給付日数の延長

雇用保険の基本手当の受給者について、給付日数を60日（一部30日）延長できることとする。

3. 雇用保険の安定的な財政運営の確保

雇用保険制度の安定的な財政運営を確保するため、以下の措置を講ずる（いずれも令和2年度及び令和3年度の措置）。



求職者給付等に要する経費について、経済情勢の変化や雇用勘定の財政状況を踏まえ、一般会計から繰り入れることができることとする。

上記1 の事業、雇用調整助成金等に要する費用の一部として、一般会計から繰り入れることができることとする。

育児休業給付に要する経費を、積立金から借り入れることができることとする。

雇用安定事業に要する経費を、積立金から借り入れることができることとする。

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の 臨時特例等に関する法律施行令案 概要

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険の臨時特例等に関する法律（令和2年6月12日成立。以下「臨時特例法」という。）第3条の規定を実施するため、臨時特例法第3条第1項の規定による基本手当の支給（以下「特例延長給付」という。）を受ける受給資格者に係る雇用保険の延長給付に関する調整の特例について定める。

2. 政令案の概要

臨時特例法第3条第1項において、特例延長給付の仕組みを創設したことに伴い、特例延長給付と他の延長給付の調整に関する規定を整備する。

3. 施行期日等

公布日 臨時特例法の施行日

施行期日 公布の日（臨時特例法の施行日）

雇用保険法施行令の一部を改正する政令案 概要

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和2年6月12日成立。以下「臨時特例法」という。）の施行に伴い、雇用保険法施行令（昭和50年政令第25号）において、雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）附則第14条の2第2項において国庫が負担するものとする額について、その算定方法を定める。

2. 政令案の概要

- 法附則第14条の2第2項に規定する政令で定めるところにより算定した額は、令和2年度及び令和3年度の各年度において、次に掲げる事業の区分に応じて次に定める額を合計した額とする。
- ① 臨時特例法第4条に規定する事業 当該年度において中小事業主が休業させた者に支給された新型コロナウイルス感染症対応休業支援金（以下「休業支援金」という。）について、当該休業支援金の支給を受けた者ごとに当該休業支援金の1日当たりの支給の額から基準額（法第17条第4項第2号ロに定める額（その額が法第18条第1項の規定により変更されたときは、その変更された額）に百分の五十を乗じて得た額をいう。以下同じ。）を控除して得た額（その額が零を下回る場合には、零とする。）に当該支給の対象となった日数を乗じて得た額を合算した額
- ② ①に掲げる事業を実施する期間において実施する法第62条第1項第1号に掲げる事業 当該年度において中小事業主が受けた当該事業による助成（休業に係る助成その他の厚生労働省令で定める助成であって、休業支援金の対象となる期間に係るものに限る。）について、当該助成を受けた中小事業主ごとに当該助成の額の算定の基礎となった被保険者1人1日当たりの助成の額から基準額を控除して得た額（その額が零を下回る場合には、零とする。）に当該助成の対象となった日数を乗じて得た額を合算した額
- ③ ①に掲げる事業を実施する期間において実施する法第62条第1項第6号に掲げる事業（法附則第14条の2第2項に規定するものに限る。） 当該年度において中小事業主が受けた当該事業による助成（休業支援金の対象となる期間に係るものに限る。）について、当該助成を受けた中小事業主ごとに当該助成の額の算定の基礎となった被保険者各人の1日当たりの助成の額から基準額を控除して得た額（その額が零を下回る場合には、零とする。）に当該被保険者に係る助成の対象となった日数を乗じて得た額を合計した額を合算した額
- この政令における中小事業主とは、その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）を超えない事業主及びその常時雇用する労働者の数が三百人（小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人）を超えない事業主をいう。

3. 施行期日等

公布日 臨時特例法の公布の日

施行期日 公布の日

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則案 概要

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和 2 年 6 月 12 日成立。以下「臨時特例法」という。）の施行に伴い、臨時特例法第 3 条第 1 項の規定による基本手当の支給（以下「特例延長給付」という。）等の実施に必要な規定の整備を行う。

2. 省令案の概要

【特例延長給付について】

特例延長給付の支給を受ける受給資格者に係る受給期間の調整規定等を整備する。

【新型コロナウイルス感染症対応休業支援金について】

臨時特例法第 4 条の新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の支給に係る要件等を定める。

【臨時特例法第 5 条第 1 項の給付金について】

臨時特例法第 5 条第 2 項において雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）の立入検査等の規定を準用していることに伴い、本省令案でも雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）の立入検査等の規定を準用する。

3. 施行期日等

公布日 臨時特例法の公布の日

施行期日 公布の日

雇用保険法施行規則及び社会保険労務士法施行規則の一部を改正する省令案 概要

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和 2 年 6 月 12 日成立。以下「臨時特例法」という。）による雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）及び社会保険労務士法（昭和 43 年法律第 89 号）並びに雇用保険法施行令（昭和 50 年政令第 25 号）の改正を踏まえ、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）及び社会保険労務士法施行規則（昭和 43 年厚生省・労働省令第 1 号）について所要の規定の整備を行う。

2. 省令案の概要

【雇用保険法施行規則の一部改正】

- ① 雇用保険法附則第 14 条の 2 第 2 項は、令和 2 年度及び令和 3 年度の雇用安定事業のうち、
 - ・臨時特例法第 4 条に規定する事業
 - ・雇用保険法第 62 条第 1 項第 1 号に掲げる事業
 - ・雇用保険法第 62 条第 1 項第 6 号に掲げる事業（新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するために実施する事業であって厚生労働省令で定めるものに限る。）
 に要する費用の一部を国庫から雇用勘定に繰り入れるものとしているところ、当該厚生労働省令で定めるものを新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金とする。
- ② 雇用保険法施行令附則第 5 条第 1 項第 2 号は、雇用保険法第 62 条第 1 項第 1 号に掲げる事業に係る国庫負担金の額の算定において、当該事業による助成を「休業に係る助成その他の厚生労働省令で定める助成」に限っているところ、当該厚生労働省令で定める助成を休業に係る助成及び教育訓練に係る助成（訓練費を除く。）とする。

【社会保険労務士法施行規則の一部改正】

臨時特例法に基づく事務が社会保険労務士の業務に位置付けられることに伴い、臨時特例法第 5 条第 1 項の給付金に係る申請について、社会保険労務士による事務代理が可能となるよう、社会保険労務士法施行規則別表を改正し、臨時特例法第 5 条第 1 項の規定による給付金に係る申請を加える。

3. 施行期日等

公布日 臨時特例法の公布の日
 施行期日 公布の日

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 概要

令和 2 年 5 月
職業安定局雇用保険課

1. 趣旨

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号。以下「法」という。）第 23 条第 2 項に規定する特定受給資格者（倒産、解雇等により再就職の準備をする余裕なく離職した者）については、通常受給資格者に比べ、基本手当の給付日数が拡充されている。

今般の新型コロナウイルス感染症の感染予防を理由としてやむを得ず離職した者についても、特定受給資格者として規定するもの。

2. 改正の概要

特定受給資格者の要件を定める法第 23 条第 2 項第 2 号の「厚生労働省令で定める理由」について、本人又は同居の親族が新型コロナウイルス感染症に感染した場合に重症化するおそれのある疾患を有することその他の職業安定局長が定める理由を暫定措置として規定する。

3. 根拠法令

法第 23 条第 2 項第 2 号

4. 施行期日等

公布日：令和 2 年 6 月上旬（予定）

施行期日：公布の日

令和 2 年 5 月 1 日以降に離職した者について適用することとする。

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（案）について

令和 2 年 5 月
職業安定局高齢者雇用対策課

1. 改正の趣旨

- 現行、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号。以下「法」という。）第 41 条第 2 項及び高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和 46 年労働省令第 24 号。以下「省令」という。）第 25 条第 3 項において、シルバー人材センターは、毎事業年度終了後三月以内に事業報告書及び収支決算書を都道府県知事に提出することとされている。
- また、法第 52 条第 1 項及び省令第 33 条第 1 項において、事業主は、毎年 6 月 1 日時点での高年齢者の雇用状況を翌月 15 日までに報告することとされている。
- 今般、新型コロナウイルス感染症のまん延により、令和 2 年度における当該報告書の提出等を期限内に行うことが困難な場合が想定されるため、期限を延期する。

2. 概要

- 法第 41 条第 2 項及び第 52 条第 1 項の規定により省令第 25 条第 3 項及び第 33 条第 1 項で定められるシルバー人材センター及び事業主の義務の履行期限について、次のとおり定める。
 - ・ 令和元年度の事業に係る法第 41 条第 2 項の規定による事業報告書及び収支決算書の提出についての省令第 25 条第 3 項の規定の適用については、同項中「毎事業年度終了後三月以内」とあるのは「令和二年八月末日まで」とする。
 - ・ 令和 2 年度においては、法第 52 条第 1 項の規定による定年及び継続雇用制度の状況その他高年齢者の雇用に関する状況の報告についての省令第 33 条第 1 項の規定の適用については、同項中「翌月十五日まで」とあるのは「令和二年八月末日まで」とする。

3. 根拠法令

法第 41 条第 2 項及び第 52 条第 1 項

4. 公布日等

公布日：令和 2 年 5 月下旬（予定）
施行期日：公布の日

建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の 一部を改正する省令について

令和 2 年 5 月
職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室

1. 概要

現在、建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号。以下「法」という。）第 26 条、第 39 条及び第 47 条並びに建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 29 号。以下「規則」という。）第 15 条第 3 項及び第 4 項、第 17 条第 1 項、第 19 条、第 21 条第 3 項及び第 4 項、第 23 条第 1 項並びに第 25 条において、法に基づく事業主等は、建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業に係る許可証の返納等について、規則に定める期日以内に厚生労働大臣に提出することとされている。

今般、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、令和 2 年度における当該返納等を期限内に行うことが困難な場合が想定されるため、期限を延長する。

2. 改正の内容

令和 2 年 3 月 1 日から同年 6 月 30 日までにおいて、規則第 15 条第 3 項及び第 4 項、第 17 条第 1 項、第 19 条、第 21 条第 3 項及び第 4 項、第 23 条第 1 項並びに第 25 条で定める事業主等が行わなければならない許可証の返納等について、これらの規定の期限を令和 2 年 8 月末日までとする。

3. 根拠法令

- ・ 法第 26 条、第 39 条及び第 47 条

4. 施行期日等

公布日 令和 2 年 5 月 29 日
施行期日 公布の日

港湾労働法施行規則の一部を改正する省令について

令和 2 年 5 月
職業安定局 雇用開発企画課 建設・港湾対策室

1. 概要

現在、港湾労働法（昭和 63 年法律第 40 号。以下「法」という。）第 11 条及び港湾労働法施行規則（昭和 63 年労働省令第 35 号。以下「規則」という。）第 10 条第 2 項において、法に基づく事業主は、毎月、港湾運送を行う事業所ごとに港湾労働者就労状況等報告（様式第 5 号）を作成し、翌月 15 日までに管轄公共職業安定所長に報告することとされている。

今般、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、令和 2 年度における当該報告の提出を期限内に行うことが困難な場合が想定されるため、期限を延長する。

2. 改正の内容

- 法第 11 条の規定により規則第 10 条第 2 項で定める事業主が行う報告に係る期限について、次のように定める。
 - ・ 令和 2 年 3 月 1 日から同年 6 月 30 日までにおいて、規則第 10 条第 2 項の規定の適用については、同項中「翌月十五日まで」とあるのは「令和二年八月十五日まで」とする。

3. 根拠法令

法第 47 条

4. 施行期日等

公布日 令和 2 年 5 月 29 日

施行期日 公布の日

改正の趣旨

- 高齢者、複数就業者等に対応したセーフティネットの整備、就業機会の確保等を図るため、雇用保険法、高年齢者雇用安定法、労災保険法等において必要な措置を講ずる。
- 失業者、育児休業者等への給付等を行う基盤となる雇用保険制度の安定的な運営等を図るため、育児休業給付の区分経理等の財政運営の見直しを行う。併せて、現下の雇用情勢等に鑑み、2年間に限った保険料率及び国庫負担の暫定的な引下げ等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 高齢者の就業機会の確保及び就業の促進（高年齢者雇用安定法、雇用保険法）

- ① 65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか）を講ずることを企業の努力義務にするなど、70歳までの就業を支援する。【令和3年4月施行】
- ② 雇用保険制度において、65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえて高年齢雇用継続給付を令和7年度から縮小するとともに、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置の導入等に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。【令和7年4月施行・令和3年4月施行】

2. 複数就業者等に関するセーフティネットの整備等（労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、労働施策総合推進法）

- ① 複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や給付の対象範囲の拡充等の見直しを行う。【公布後6月を超えない範囲で政令で定める日】
- ② 複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、雇用保険を適用する。【令和4年1月施行】
- ③ 勤務日数が少ない者でも適切に雇用保険の給付を受けられるよう、被保険者期間の算入に当たり、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定する。【令和2年8月施行】
- ④ 大企業に対し、中途採用比率の公表を義務付ける。【令和3年4月施行】

3. 失業者、育児休業者等への給付等を安定的に行うための基盤整備等（雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法、労災保険法）

- ① 育児休業給付について、失業等給付から独立させ、子を養育するために休業した労働者の生活及び雇用の安定を図るための給付と位置付ける。【令和2年4月施行】
- ② ①を踏まえ、雇用保険について、以下の措置を講ずる。【令和2年4月施行】
 - ア 育児休業給付の保険料率（1,000分の4）を設定するとともに、経理を明確化し、育児休業給付資金を創設する。
 - イ 失業等給付に係る保険料率を財政状況に応じて変更できる弾力条項について、より景気の動向に応じて判定できるよう算定方法を見直す。
- ③ ②の整備を行った上で、2年間（令和2～3年度）に限り、雇用保険の保険料率及び国庫負担の引下げ措置を講ずる。【令和2年4月施行】
 - ※ 保険料率 1,000分の2引下げ、国庫負担 本来の55%を10%に引下げ
- ④ 雇用保険二事業に係る保険料率を財政状況に応じて1,000分の0.5引き下げる弾力条項について、更に1,000分の0.5引き下げられるようにする。【令和3年4月施行】
- ⑤ 保険給付に係る法令上の給付額に変更が生じた場合の受給者の遺族に対する給付には、消滅時効を援用しないこととする。【令和2年4月施行】

このほか、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメントの調停の代理業務を特定社会保険労務士の業務に追加する（附則改正）など所要の措置を講ずる。

高年齢者等職業安定対策基本方針の改正について（案）

1. 経緯

- 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律68号。以下「法」という。）第6条（※）に基づき、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。）が定められている。
- 基本方針は、策定した平成24年当時、平成25年度から平成29年度までの5年を対象期間としていたが、未来投資会議等での検討状況を踏まえた改正を行うため、平成29年及び平成30年にそれぞれ1年の期間延長のみを行い、現行の基本方針の対象期間は平成31年度で終了することとなっている。
- 現在、令和元年6月に閣議決定された成長戦略実行計画や労働政策審議会における議論も踏まえて、70歳までの就業機会確保に関する法の改正案を通常国会へ提出することを予定しており、基本方針の見直しについては、当該法の改正を踏まえて行うことが適当であることから、今回も基本方針の対象期間を令和2年度まで1年延長することとする。

※高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

第六条 厚生労働大臣は、高年齢者等の職業の安定に関する施策の基本となるべき方針（以下「高年齢者等職業安定対策基本方針」という。）を策定するものとする。

2～5 （略）

2. 概要

- 基本方針中「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31年度までの7年間」から「令和2年度までの8年間」に改正する。
- その他所要の改正を行う。
- ※ なお、1年間の対象期間の延長を行った上で、改正後の法の公布後すみやかに改正後の法の趣旨を踏まえた全文改正を行う予定。

3. 根拠法令

法第6条第1項

4. 告示日等

告示日：令和2年3月（予定）

適用期日：告示の日

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の改正内容について（要旨）

1. 概要

- 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和 2 年法律第 14 号）により改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律 68 号。以下「法」という。）の施行に伴い、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和 46 年労働省令第 24 号）について、所要の整備を行うもの。

2. 改正内容

- (1) 法第 10 条の 2 第 1 項の厚生労働省令で定める者
法第 10 条の 2 第 1 項の厚生労働省令で定める者は、事業主の雇用する高年齢者のうち、他の事業主との間で締結した法第 9 条第 2 項の契約に基づき雇用する者とする。
- (2) 創業支援等措置の実施に関する計画
事業主が創業支援等措置を講ずる場合において、当該措置の実施に関する計画を作成し、当該計画について過半数労働組合等の同意を得ることとする。また、当該計画に記載すべき事項及び当該計画を労働者に周知する方法を定めることとする。
- (3) 過半数代表者
法第 10 条の 2 第 1 項に規定する労働者の過半数を代表する者の選出手続を定める。
- (4) 法第 10 条の 2 第 2 項第 1 号の厚生労働省令で定める場合等
法第 10 条の 2 第 2 項第 1 号の厚生労働省令で定める場合は、高年齢者が定年後又は法第 9 条第 1 項第 2 号の継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後に、新たに法人を設立し、当該法人が新たに事業を開始する場合とする。
また、法第 10 条の 2 第 2 項第 1 号の厚生労働省令で定める者は、この場合における法人とする。
- (5) 高年齢者就業確保措置の実施に関する計画
高年齢者就業確保措置の実施に関する計画（※）に関して、計画の記載事項、提出の方法及び作成勧告の方法について定める。
※法第 10 条の 3 第 2 項の規定に基づき、厚生労働大臣が高年齢者就業確保措置の実施に関する状況が改善していない事業主に対して作成勧告を行うもの。
- (6) 再就職援助措置及び多数離職届の対象となる高年齢者等の範囲
法により 70 歳までの高年齢者就業確保措置を事業主の努力義務とすることに伴い、再就職援助措置及び多数離職届の対象となる高年齢者の範囲の見直しを行う。
- (7) 過半数代表者の規定の準用
(3)の事項について、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則第 6 条の 3 第 1 項及び第 6 条の 4 第 2 項に規定する労働者の過半数を代表する者並びに第 6 条の 3 第 1 項及び第 6 条の 4 第 2 項の事業主について準用する。
- (8) 権限の委任
法第 10 条の 3 第 1 項、第 2 項及び第 4 項に規定する厚生労働大臣の権限を、都道府

県労働局長及び事業主の主たる事務所を管轄する公共職業安定所の長に委任する。

(9) 多数離職届

(6)の範囲の見直しを行うことに伴い、その報告様式についても所要の改正を行う。

(10) 高年齢者雇用状況報告書

事業主に毎年1回報告を義務付けている様式について、法により新設される高年齢者就業確保措置の実施状況及び個々の高年齢者への適用状況等を報告事項に追加する。

(11) その他所要の規定の整備

3. 根拠法令

法第10条の2第1項及び第2項、第10条の3第2項及び第3項、第15条第1項、第16条第2項、第17条、第52条第1項並びに第54条

4. スケジュール（予定）

施行期日：令和3年4月1日

高年齢者等職業安定対策基本方針の改正内容の検討について（要旨）

1. 概要

- 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律 68 号。以下「法」という。）第 6 条第 1 項（※）の規定に基づき、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。）が定められている。
- 策定した平成 24 年当時、基本方針の対象期間は平成 25 年度から平成 29 年度までの 5 年間としていたが、平成 29 年度以降、継続雇用年齢の引き上げに向けた環境整備や 70 歳までの就業機会の確保に関する議論が行われていたことから、これらを踏まえた改正を行う必要があったため、平成 29 年度から令和元年度までの各年度にそれぞれ 1 年間の期間延長を行っていたところ。
- 本年 3 月、70 歳までの就業機会の確保が盛り込まれた雇用保険法等の一部を改正する法律（令和 2 年法律第 14 号）が成立したことを踏まえ、基本方針についても法の趣旨を踏まえた全文改正を行うもの。

※高年齢者等の雇用の安定等に関する法律

第六条 厚生労働大臣は、高年齢者等の職業の安定に関する施策の基本となるべき方針（以下「高年齢者等職業安定対策基本方針」という。）を策定するものとする。

2～5 （略）

2. 主な内容

(1) 高年齢者の就業の動向に関する事項

労働力人口の推移や高年齢者の雇用・就業の状況等について統計値を最新の動向に改正。

(2) 高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

成長戦略実行計画（令和元年 6 月 21 日閣議決定）で示された 2025 年までの目標である 65～69 歳の就業率を 51.6%以上とすることを目指す旨を記載。

(3) 高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

高年齢者雇用確保措置等の円滑な実施や高年齢者の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項について、直近の法律改正等を踏まえ記載を更新。

3. 根拠法令

法第 6 条第 1 項

4. スケジュール（予定）

適用期日：令和 3 年 4 月 1 日

高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針の内容の検討について（要旨）

1. 概要

- 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）により改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律68号。以下「法」という。）第10条の2第1項において、65歳以上70歳未満の定年の定めをしている事業主又は継続雇用制度（高年齢者を70歳以上まで引き続いて雇用する制度を除く。）を導入している事業主は、高年齢者就業確保措置（定年引上げ、65歳以上継続雇用制度の導入、定年廃止又は労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度及び社会貢献事業に継続的に従事できる制度）の導入のいずれかを講ずること）が事業主の努力義務とされたところ。
- これに伴い、法第10条の2第4項の規定に基づき、高年齢者就業確保措置に関し、事業主がその実施及び運用を図るために必要な事項を定めるもの。

2. 主な内容

- (1) 高年齢者就業確保措置
高年齢者就業確保措置を講ずるに当たり、高年齢者就業確保措置全体に係る留意点等を定める。
- (2) 65歳以上継続雇用制度
65歳以上継続雇用制度を講ずるに当たり、他の事業主により継続雇用する場合や継続雇用しない事由を定める場合の留意点等を定める。
- (3) 創業支援等措置
創業支援等措置を講ずるに当たり、法で規定する創業支援等措置の具体的な内容や過半数労働組合等の同意を得る際の留意点等を定める。
- (4) 賃金・人事処遇制度の見直し
高年齢者就業確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた就業機会の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しを行う場合の留意点等を定める。
- (5) 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用
高年齢者就業確保措置を講ずるに当たり、助成制度等を有効に活用すべき旨を定める。

3. 根拠法令

法第10条の2第5項において準用する法第6条第4項及び第10条の2第4項

4. スケジュール（予定）

施行期日：令和3年4月1日

労働者の募集・採用における年齢制限禁止の例外として、就職氷河期世代の不安定就労者・無業者を対象とした求人は、原則、ハローワークを通じた募集のみ認めているが、今後は他の募集方法（職業紹介事業者、直接募集等）も時限的に可能とする。なお、ハローワークにも同じ求人を出すことを求める。

対応案：省令改正

省令改正のイメージ

- 年齢制限禁止の例外のうち、特定の年齢層の雇用の促進のための例外を定めている第1条の3第1項第3号二を、令和5年3月31日までの間は、次のとおりとする。

現行

- 二 高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者（六十歳以上の者に限る。）である労働者の募集及び採用を行うとき、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進するため、当該特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき（当該特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。）

改正案

- 二 高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者（六十歳以上の者に限る。）である労働者の募集及び採用を行うとき、三十五歳以上五十五歳未満である労働者の安定した雇用の促進するため、当該三十五歳以上五十五歳未満である労働者の募集及び採用を行うとき（公共職業安定所に求人を申し込んでいる場合であって、安定した職業に就いていない者との間で期間の定めのない労働契約を締結することを目的とし、当該三十五歳以上五十五歳未満である労働者が職業に従事した経験があることを求人の条件としない場合に限る。）、又は特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進のため、当該特定の年齢の範囲に属する労働者の募集及び採用を行うとき（当該特定の年齢の範囲に属する労働者の雇用の促進に係る国の施策を活用しようとする場合に限る。）

- その上で、「安定した職業に就いていない者」については、具体例を通達で明確にする。

- ・「就職氷河期世代支援プログラム」に併せ、3年間の時限措置とする。
- ・就職氷河期世代の幅広い就職活動の機会を確保するとともに、求人の適正性の確保も考慮し、ハローワークにも同じ求人を出すことを求める。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の改正内容について（要旨）

1. 概要

雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）により改正された労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「法」という。）の施行に伴い、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（昭和41年労働省令第23号）について、所要の整備を行うもの。

2. 改正内容

(1) 情報公表の方法等

法第27条の2第1項の規定による公表は、おおむね1年に1回以上、公表した日を明らかにして、直近の3事業年度について、インターネットの利用その他の方法により、求職者等が容易に閲覧できるように行わなければならないこととすること。

(2) 通常の労働者に準ずる者

法第27条の2第1項の通常の労働者に準ずる者として厚生労働省令で定める者は、短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。）とすること。

(3) 厚生労働省令で定める施設

法第27条の2第1項の厚生労働省令で定める施設は、専修学校とすること。

(4) 新規学卒等採用者に準ずるもの

法第27条の2第1項のその他厚生労働省令で定める者は、次のとおりとすること。

- ① 公共職業能力開発施設又は職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を受ける者であって修了することが見込まれるもの
- ② 次に掲げる者であって、学校の生徒若しくは学生又は専修学校の生徒であって卒業することが見込まれる者及び①に掲げる者に準ずるもの
 - a 学校又は専修学校を卒業した者
 - b 公共職業能力開発施設又は職業能力開発総合大学校の行う職業訓練を修了した者
 - c 学校教育法第134条第1項に規定する各種学校に在学する者であって卒業することが見込まれるもの又は当該各種学校を卒業した者
 - d 学校若しくは専修学校に相当する外国の教育施設に在学する者であって卒業することが見込まれるもの又は当該外国の教育施設を卒業した者

(5) その他

- ①この省令は、令和3年4月1日から施行することとすること。
- ②その他所要の規定の整備を行うこととすること。

3. 根拠法令

法第27条の2第1項

4. 施行期日

令和3年4月1日

雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う 厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案 概要

1. 趣旨

雇用保険法等の一部を改正する法律（令和 2 年法律第 14 号。以下「改正法」という。）による雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）の改正を踏まえ、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）等について所要の規定の整備等を行う。

2. 省令案の概要

改正法により、育児休業給付の失業等給付と異なる給付の体系への位置付け等の改正が行われることに対応するため、関係省令の規定の整備等を行う必要がある。本省令においては、改正する必要がある事項のうち、令和 2 年 4 月 1 日施行分を措置することとし、同日後の施行分の改正は、改めて措置することとする。本省令において改正する関係省令は以下のとおり。

- 雇用保険法施行規則
- 社会保険労務士法施行規則（昭和 43 年厚生省・労働省令第 1 号）
- 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和 46 年労働省令第 24 号）
- 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則（平成 23 年厚生労働省令第 93 号）
- 生活保護法別表第一に規定する厚生労働省令で定める情報を定める省令（平成 26 年厚生労働省令第 72 号）

3. 施行期日等

公布日 令和 2 年 3 月 31 日

施行期日 令和 2 年 4 月 1 日

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

令和2年4月1日（ただし、1. (1)①及び2. (1)については公布の日（令和元年6月14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（令和元年9月6日））

障害者雇用をめぐる現状・課題と対応（改正法の概要）

《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
改正法の概要

対象障害者の不適切計上の再発防止

- 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

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

- 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

短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保

- 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

中小企業における障害者雇用の促進

- 中小事業主（300人以下）の認定制度の新設

在外公館に勤務する外務公務員の取扱いについて

【背景】

- 昨年の事案を受けて、法定雇用率（2.5%）未達成の28府省では、本年末までに合計4,075.5人を採用予定とする計画に基づき障害者雇用に取り組んできた。
- 外務省においても、本年末までに146.0人を採用予定とする計画を立てた上で、オフィス・サポート・チーム（O S T）の設置等により、雇用の質を確保しながら採用を進め、職域（活躍領域）拡大の可能性を追求してきたが、在外勤務の特殊性から、在外公館に勤務する外務公務員も含め一律に雇用義務を果たすことは困難であることが明らかになった。

※在外公館（政府代表部を除く。）に勤務する職員は外務省職員（6,476人）の約半数（3,196人）。
（令和元年11月15日時点）

第95回労働政策審議会障害者雇用分科会（令和2年2月14日）資料5

※平成30年6月1日現在の障害者雇用者数：22.0人（注：その後定年退職により19人に減少）

→ 令和元年末の障害者雇用者数見込：107人、不足数見込：54人（年末までの採用見込：合計88人）

【除外職員制度と要件の該当性について】

- 障害者雇用促進法では、国及び地方公共団体の職員のうち、その職務の特殊性を踏まえると法定雇用率を一律に適用することが困難とされる「除外職員」※を施行令の別表に規定している。

※ 雇用率算定に当たり、職員に含めない。

- 在外公館に勤務する外務公務員についても、除外職員の要件に該当することが確認されたため、施行令改正を検討する。

【外務省における今後の取組】

- 外務省では、今後5年間（令和6年末まで）のロードマップとして、在外公館を雇用率の算定基礎に含めても法定雇用率を達成できる雇用数を目指し、先進国の在外公館を中心に、障害者の積極的かつ段階的な配置に向けた取組を進める方針。

【以上を踏まえた対応方針（案）】

- 令和6年末までの間の措置として、施行令の本則ではなく附則において、在外公館（政府代表部を除く。）に勤務する外務公務員を除外職員に追加する改正を行うこととする。

除外職員の要件とその該当性、改正内容について

除外職員（政令別表に規定）の要件とその該当性

要件1：同種の職種が民間にない。

要件2：国民の生命の保護とともに、公共の秩序の維持を職務としており、その遂行のためには職員個人による強制力の行使等が必要であるような職員。

具体的には、法令上特別の権限が与えられ、その権限の行使について危険性が存在することが法令上明らかである職員。

- 国内法令・条約において、海外における邦人の生命・身体の保護をはじめとする領事業務等を実施する権限が規定。
- 緊急事態発生時、全館体制で、国を代表して相手国政府との交渉（強制力の行使（例：邦人の生命・身体を脅かそうとする者の強制的排除）の要請等）、在外公館における一時保護等により、邦人保護を実現。
- 対応いかんにより、邦人の生命・身体に危険が及ぶ。（「最後の砦」としての機能）

注) 在外公館に勤務する職員を一律に除外職員とするのではなく、政府代表部に勤務する外務公務員(230人:令和元年11月15日時点)は、国際機関関係事務の処理を主たる任務とし、邦人保護等の業務を実態として行っていないことから除外職員に含めないこととする。

現行の除外職員の規定（政令別表）

- 一 警察官
 - 二 次に掲げる職員
 - イ 皇宮護衛官
 - ロ 自衛官、防衛大学校及び防衛医科大学校の学生（防衛省設置法（昭和二十九年法律第百六十四号）第十六条第一項第三号の教育訓練を受けている者を除く。）並びに陸上自衛隊高等工科学校の生徒
 - 八 刑務官及び入国警備官
 - ニ 密輸出入の取締りを職務とする者
 - ホ 麻薬取締官及び麻薬取締員
 - ヘ 海上保安官、海上保安官補並びに海上保安大学校及び海上保安学校の学生及び生徒
 - ト 消防吏員及び消防団員
- 三 前二号に掲げる者に準ずる者であつて、労働政策審議会の意見を聴いて厚生労働大臣が指定するもの

政令の附則において、令和6年末までの間の措置として、「子 在外公館（政府代表部を除く。）に勤務する外務公務員」を追加する。

1. 障害者介助等助成金（拡充）

施行日：令和2年10月1日

	助成金名	対象者	助成率	限度額	支給期間 (上限)
拡充	<p>重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金</p> <p>○対象障害者（<u>重度訪問介護サービス、同行援護及び行動援護の利用者に限る。</u>）の業務遂行のために必要な職場介助者（<u>重度訪問介護サービス、同行援護又は行動援護の提供事業者に限る。</u>）の委嘱</p>	<p>・<u>重度訪問介護サービスの利用者</u></p> <p>・<u>同行援護の利用者</u></p> <p>・<u>行動援護の利用者</u></p> <p>※上記について、障害者雇用率制度上の対象障害者の範囲であること。</p>	<p>4/5 (中小事業主は9/10)</p>	<p>・対象障害者1人につき、月13.3万円まで（中小事業主は、月15万円まで）</p>	<p>開始から年度末まで</p>

※ 現行の助成金メニュー（職場介助者の配置・委嘱、手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱、障害者窓口担当者の配置）は現状維持。

2. 重度障害者等通勤対策助成金（拡充案）

	助成金名	対象者	助成率	限度額	支給期間 (上限)
拡充	<p>重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金</p> <p>○対象障害者（<u>重度訪問介護サービス、同行援護及び行動援護の利用者に限る。</u>）の通勤を容易にするために援助する通勤援助者（<u>重度訪問介護サービス、同行援護又は行動援護の提供事業者に限る。</u>）の委嘱</p>	<p>・<u>重度訪問介護サービスの利用者</u></p> <p>・<u>同行援護の利用者</u></p> <p>・<u>行動援護の利用者</u></p> <p>※上記について、障害者雇用率制度上の対象障害者の範囲であること。</p>	<p>4/5 (中小事業主は9/10)</p>	<p>・対象障害者1人につき、月7.4万円まで（中小事業主は、月8.4万円まで）</p>	<p>3月間 (～年度末)</p>

※ 現行の助成金メニュー（住宅・駐車場の賃借、指導員の配置、住宅手当の支払、通勤用バスの購入、通勤用バス運転従事者の委嘱、通勤援助者の委嘱、通勤用自動車の購入）は現状維持。

現行の法定雇用率の法的枠組（平成30年4月1日施行）

	国及び地方公共団体	民間企業	特殊法人
本則	国及び地方公共団体：2.6% 教育委員会：2.5%	2.3%	2.6%
経過措置（注）	国及び地方公共団体：2.5% 教育委員会：2.4%	2.2%	2.5%

（注）経過措置については、令和3年3月31日よりも前に廃止することとされている。

⇒ **令和3年3月1日に廃止予定（政令改正）**

※ 労働政策審議会障害者雇用分科会から答申（9月25日諮問・答申）。

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 の施行に伴う職業安定法施行令等の改正

1. 制度の概要

- 職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 5 条の 5 では、職業紹介事業者等に対し、求人
の全件受理の義務を課す一方で、求職者の就業継続に重大な影響を及ぼす求人を未然に排除
するため、同条第 1 項第 3 号において、一定の労働関係法令に違反する求人者からの求人につ
いては不受理とできることを規定（令和 2 年 3 月 30 日施行）。
- 違反した場合に求人不受理となる対象条項は職業安定法施行令（昭和 28 年政令第 242 号）、
対象となるケースは職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）で規定。

<求人不受理の対象となる主な場合>

- ・労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）
- ・最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）
⇒過去 1 年間に 2 回以上、同一条項違反で是正指導を受けた場合は、是正後 6 か月
送検・公表された場合は、送検後 1 年間

- ・職業安定法
- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下
「男女雇用機会均等法」という。）
- ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。以
下「育児・介護休業法」という。）
⇒法違反の是正を求める勧告等に従わずに公表された場合は、是正後 6 か月

2. 改正内容

- 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（令和元年法
律第 24 号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、職業安定法施行令において、以下①及
び②を求人不受理の対象条項として追加。
 - ① 労働者がセクシュアルハラスメント等に関する相談を行ったこと等を理由とした不利
益取扱いの禁止<男女雇用機会均等法第 11 条第 2 項（第 11 条の 3 第 2 項、第 17 条第 2
項及び第 18 条第 2 項において準用する場合を含む。）、育児・介護休業法第 25 条第 2 項>
※各法律で公表対象規定に追加された規定
 - ② パワーハラスメント防止に関する事業主の雇用管理上の措置義務、パワーハラスメ
ントに関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止<労働施策の総合的な
推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第
132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）第 30 条の 2 第 1 項及び第 2 項（第 30 条
の 5 第 2 項及び第 30 条の 6 第 2 項において準用する場合を含む。）>
 - また、職業安定法施行規則において、労働施策総合推進法第 33 条第 2 項の規定により公
表され、是正後 6 か月経過していない場合等を求人不受理の対象となるケースとして追加。
- ⇒ これらにより、①又は②の規定に違反し、勧告等に従わずに公表された場合は、是正後 6
か月経過するまで求人を不受理とできることとなる。

3. 施行期日等

公布日 : 令和元年 12 月下旬（予定）

施行期日 : 改正法の施行の日（※）

（※）公布の日（令和元年 6 月 5 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（令和 2 年 6 月 1 日（予定））

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）

雇用調整助成金による助成

景気の変動、産業構造の変化その他の「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、休業等により労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成する。

災害に伴う「経済上の理由」

自然災害による生産・販売のための施設・設備等の損壊といった直接的被害は、「経済上の理由」に該当せず、それによる休業等は助成の対象とならない。

一方で、自然災害の発生に伴って生じた、

- ① 需要の減少又は風評被害による販売又は集客の困難
- ② 交通の途絶による製品や原材料等の運送、通勤困難等の生産及び販売環境の悪化
- ③ 電気、水道及びガス等の供給や通信の途絶又は困難による生産及び販売環境の悪化
- ④ 損壊した施設又は設備等の修理業者の手配又は修理部品の調達困難

等の経済的な取引関係の悪化・困難等自体は「経済上の理由」に該当する。

今回の台風では、平成30年7月豪雨と同様、甚大かつ広域的な影響が生じているため、同等の特例を措置

○ 職業安定局長通達の改正による対応 [令和元年10月21日施行] (台風15号・19号による影響に対して措置)

- ① 遡及適用 [台風15号については令和元年9月9日から、台風19号については令和元年10月12日から適用する]
- ② 生産指標 (対前年比10%以上減) の確認期間を直近3か月⇒直近1か月に短縮)
- ③ 雇用量要件の撤廃 (直近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象とする)
- ④ 災害の発生時において起業後1年未満の事業主についても助成対象とする

○ 雇用保険法施行規則の改正による対応⇒[激甚災害指定後速やかに実施] (台風19号による影響に対して措置)

- ⑤ 雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象とする
- ⑥ クーリングの撤廃 (以前の受給から1年未満でも受給可、過去の支給日数に関わらず新たに起算)
- ⑦ 助成率の引き上げ (大企業 1/2 ⇒ 2/3 中小企業 2/3 ⇒ 4/5)
- ⑧ 支給限度日数の延長 (1年間で100日 ⇒ 1年間で300日)

○ 対象地域 ①～⑥: 全国

⑦～⑧: 岩手・宮城・福島・茨城・栃木・群馬・埼玉・千葉・東京・神奈川・新潟・山梨・長野・静岡 (災害救助法適用地域)

雇用調整助成金について

概要

- 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。

支給対象事業主等

- 支給対象事業主：雇用保険適用事業所
- 支給対象労働者：雇用保険被保険者
ただし、休業等の実施単位となる判定基礎期間（賃金締め切り期間）の初日の前日、または出向を開始する日の前日において、同一の事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が6か月未満の労働者等を除く。

支給手続き

- 最近3か月の生産指標が前年同期と比較して10%以上減少していること等の支給要件を確認。
- 休業等を実施する前に、実施計画（月単位）を都道府県労働局に提出し、その後、実際に休業等を実施した後に支給申請を行う。

助成内容等

- 休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成。
 - ・ 大企業：1/2 中小企業：2/3
ただし、雇用保険基本手当日額の最高額（8,335円）を日額上限とする。
- 教育訓練を実施した場合は、以上のほか、教育訓練費を支給。
 - ・ 1人1日当たり 1,200円

台風19号の災害に伴う雇用調整助成金の 特例を追加実施します

雇用調整助成金とは、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、一時的に休業、教育訓練又は出向を行い労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものです。

【追加の特例内容】(台風に伴う経済上の理由により休業等を行う事業主が対象です。)

休業等の初日が令和元年10月12日から令和2年4月11日までの間にある場合、以下の措置を講じます。

① 休業を実施した場合の助成率を引き上げます。

【中小企業】2/3 ⇒ **4/5** 【大企業】1/2 ⇒ **2/3**

(※岩手、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、山梨、長野、静岡の各都県内の事業所に限ります。)

② 支給限度日数を延長します。

「1年間で100日」⇒「1年間で **300日**」

(※岩手、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、山梨、長野、静岡の各都県内の事業所に限ります。)

③ 新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象とします。

④ 過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主であっても、
ア 前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象とし、
イ 支給限度日数について、過去の受給日数にかかわらず、今回の特例の対象となった休業等について新たに起算します。

(既に実施している特例措置)

⑤ 災害発生日(令和元年10月12日)に遡っての休業等計画届提出が、令和2年1月20日提出分まで可能です。

⑥ 生産指標の確認期間を3か月から1か月に短縮しています。

⑦ 災害発生時に起業後1年未満の事業主についても助成対象としています。

⑧ 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象としています。

【台風に伴う「経済上の理由」とは】

風水害による直接的な被害そのものは経済上の理由に当たりませんが、災害に伴う以下のような経営環境の悪化については経済上の理由に当たり、それによって事業活動が縮小して休業等を行った場合は助成対象となります。

(経済上の理由例)

- ・ 取引先の浸水被害等のため、原材料や商品等の取引ができない
- ・ 交通手段の途絶により、来客がない、従業員が出勤できない、物品の配送ができない
- ・ 電気・水道・ガス等の供給停止や通信の途絶により、営業ができない
- ・ 風評被害により、観光客が減少した
- ・ 施設、設備等の修理業者の手配や修理部品の調達が困難で、早期の修復が不可能

【その他の支給要件】

その他、雇用保険の適用事業所であること等の支給要件があります。詳細については最寄りの労働局の助成金相談窓口にお尋ねください。



平成30年7月豪雨の災害に伴い 「雇用調整助成金」の特例を追加実施します！

雇用調整助成金とは、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、一時的に休業等（休業及び教育訓練）又は出向を行い労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金などの一部を助成するものです。

【特例の対象となる事業主】

平成30年7月豪雨による災害に伴う「経済上の理由」により休業等を余儀なくされた事業所の事業主（※平成30年7月豪雨による災害に伴う休業等であれば被災地以外の事業所でも利用可能です。）

※ 平成30年7月豪雨の影響に伴う「経済上の理由」とは、例えば

- ・ 取引先の浸水被害等のため、原材料や商品等の取引ができない場合
- ・ 交通手段の途絶により、来客がない、従業員が出勤できない、物品の配送ができない場合
- ・ 電気・水道・ガス等の供給停止や通信の途絶により、営業ができない場合
- ・ 風評被害により、観光客が減少した場合
- ・ 事業所、設備等が損壊し、修理業者の手配や修理部品の調達が困難なため、早期の修復が不可能であることによる事業活動の阻害

【特例の内容】

本特例は、休業等の初日が平成30年7月5日から平成31年1月4日までの間にある、上記特例の対象となる事業主に対して適用する

- ① 休業を実施した場合の助成率を引き上げる（※岐阜、京都、兵庫、鳥取、島根、岡山、広島、山口、愛媛、高知、福岡の各府県内の事業所に限る）
【中小企業：2/3から4/5へ】【大企業：1/2から2/3へ】
- ② 支給限度日数を「1年間で100日」から「1年間で300日」に延長（※岐阜、京都、兵庫、鳥取、島根、岡山、広島、山口、愛媛、高知、福岡の各府県内の事業所に限る）
- ③ 新規学卒採用者など、雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象とする
- ④ 過去に雇用調整助成金を受給したことがある事業主であっても、
ア 前回の支給対象期間の満了日から1年を経過していなくても助成対象とする
イ 受給可能日数の計算において、過去の受給日数にかかわらず、今回の特例の対象となった休業等について新たに起算する

（以下は既に実施している特例）

- ⑤ 生産指標の確認期間を3か月から1か月へ短縮する
- ⑥ 平成30年7月豪雨発生時に起業後1年未満の事業主についても助成対象とする
- ⑦ 最近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象とする

■ 概要

職業経験の不足などから、安定した職業に就くことが困難な求職者について、常用雇用への移行を目的に一定期間（原則3か月）試行雇用する事業主に対して助成する制度。

■ 助成内容等

対象労働者	支給額
<ul style="list-style-type: none"> ○2年以内に2回以上離職又は転職を繰り返している者 ○離職している期間が1年超の者 ○育児等で離職し、安定した職業に就いていない期間が1年超の者 ○フリーターやニート等で55歳未満の者 ○特別の配慮を要する者（生活保護受給者等） 	<p>月額4万円</p>

- ・対象労働者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定企業の事業主が若年者（35歳未満）を雇用する場合は、月額5万円となる。
- ・ハローワーク、職業紹介事業者等（助成金の取扱いに係る同意書の提出が必要）の紹介が必要。
- ・母子家庭の母等の場合、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の第2期の併用が可能。

65歳超雇用推進助成金

趣旨・目的

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、66歳以上の継続雇用延長・65歳以上の年齢までの定年引上げを行う企業に対して支援を実施することにより、65歳以降も希望者全員が安心して働ける雇用基盤を整備するとともに「生涯現役社会」の構築を図る。

1 65歳超継続雇用促進コース

●助成内容

65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定め廃止、希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主に対して助成する

●助成額

当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給

①定年引上げ又は定年の定め廃止

60歳以上 被保険者数	措置内容 (引上げ年齢)		65歳		66歳以上		定年の定め の廃止
	5歳未満	5歳	5歳未満	5歳以上	5歳未満	5歳以上	
1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円	20万円	20万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円	160万円	160万円

②希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

60歳以上 被保険者数	措置内容 (雇用延長年齢)		66～69歳		70歳以上	
	4歳未満	4歳	5歳未満	5歳以上	5歳未満	5歳以上
1～2人	5万円	10万円	10万円	15万円	10万円	15万円
3～9人	15万円	60万円	20万円	80万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円	25万円	100万円

2 高年齢者雇用環境整備支援コース（経過措置）

●助成内容

高年齢者向けの機械設備、作業方法、作業環境の導入・改善（高年齢者の雇用の機会が増大が可能となる機械設備、作業方法、作業環境の導入又は改善等）を実施した事業主に対して助成する。

●助成額

下記の(A)、(B)により算定した額のうち少ない方の額を支給（上限1,000万円）

(A) 環境整備計画の実施に要した費用の額に、以下の助成率を乗じた額

生産性要件を満たした場合：75%（中小企業以外は60%）

生産性要件を満たさなかった場合：60%（中小企業以外は45%）

(B) 措置の対象となる60歳以上の雇用保険被保険者数に、以下の単価を乗じた額

生産性要件を満たした場合：36万円

生産性要件を満たさなかった場合：28.5万円

3 高年齢者無期雇用転換コース

●助成内容

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた事業主に対して、その人数に応じ助成する。

●助成額

対象者1人につき、以下の額を支給

※1支給申請年度1適用事業所あたり10人までを上限

生産性要件を満たした場合：60万円（中小企業以外は48万円）

生産性要件を満たさなかった場合：48万円（中小企業以外は38万円）

4 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

●助成内容

高年齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理制度の導入等）を実施した事業主に対して助成する。

●助成額

下記により算定した額を支給

雇用管理制度の導入等に要した経費の額に、以下の助成率を乗じた額

生産性要件を満たした場合：75%（中小企業以外は60%）

生産性要件を満たさなかった場合：60%（中小企業以外は45%）

※雇用管理制度の導入等に要した経費は、初回に限り50万円とみなす。

2回目以降の申請は、50万円を上限とする経費の実費を支給対象経費とする。

生活保護受給者等を雇い入れる事業主に対する助成措置 (特定求職者雇用開発助成金(生活保護受給者等雇用開発コース)の支給)

令和2年度予定額 171,500(126,000)千円

1 趣旨

生活保護受給者等の多くは、傷病、精神疾患や家庭の事情等様々な阻害要因を複合的に抱えており、これらの者を雇い入れる事業主は、就労時間や作業負荷等の雇用管理上の配慮が必要となる。このため、雇入れ事業主の雇入れ時の経費負担軽減を行うことにより、これらの者の就職を促進する。

2 内容

(1) 対象事業主

生活保護受給者等(地方公共団体が労働局・ハローワークと締結した協定に基づきハローワークに支援要請を行った者及び地方公共団体が支援を行った者)を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) 助成対象期間

1年

(3) 支給金額

短時間労働者以外の者 : 30万円(25万円)^{※1} × 2^{※2}

短時間労働者 : 20万円(15万円) 106×2

※1 括弧内は中小企業以外に対する支給額

※2 6か月ごとに2回支給

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の概要

令和2年度予定額 22.8（22.8）億円

厚生労働省

これまで学卒採用中心であった企業が、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用者の採用を拡大した場合に助成を行う。

中途採用計画の策定

中途採用の拡大

計画策定から
3年後

生産性の向上
(※2、3)

A（中途採用率の拡大）：1年（※）
※最大3年まで延長可
B（45歳以上の初採用）：1年以内

（計画の内容）

- ① 中途採用者の雇用管理制度の整備
- ② 中途採用の拡大
 - A 中途採用率（※1）の拡大
または
 - B 45歳以上を初めて中途採用

A 中途採用率の拡大
（計画期間前3年間の中途採用率より20ポイント以上向上）
B 45歳以上を初めて中途採用

割増助成

A：50万円

B：60万円または70万円

※60歳以上の対象者を初採用した場合は70万円

【令和2年度見直し（制度要求）】

A：20ポイント向上：50万円
40ポイント向上：70万円

さらに、計画期間前の中途採用率が0%の場合
10万円を上乗せ助成

- ※1 中途採用率は、無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用する者の割合。計画前3年間の中途採用率の平均が50%未満（令和2年度以降は60%未満）の企業が対象。
- ※2 生産性は、中途採用計画開始前直近の事業年度と、その3年後を比較。
- ※3 3年後に、中途採用計画期間に採用した者の定着率が一定割合以上であることが必要。

地域雇用開発助成金(地域雇用開発コース)

令和2年度予定額 24.7億円
(令和元年度予算額 30.0億円)

地域雇用開発促進法に基づき、地域雇用開発のための助成、援助等の措置を講ずる必要があると認められる地域(同意雇用開発促進地域)等において、事業所の設置・整備を行うとともに地域求職者等を雇い入れた事業主に対して、対象労働者の増加数及び設置・整備費用等に応じて一定額を助成(1年ごとに3回の助成)

対象地域

雇用開発促進・改善地域メニュー	<ul style="list-style-type: none"> ○ 同意雇用開発促進地域(下記全ての要件を満たし、かつ厚生労働大臣が同意をした地域) <ul style="list-style-type: none"> (1) 「最近3年間の有効求職者数/労働力人口」が全国平均以上 (2) 「最近3年間の有効求人倍率」又は「最近1年間の有効求人倍率」が全国平均の2/3以下 ただし、全国平均の2/3が1以上の場合は1.0.67未満の場合は0.67以下 ○ 最近1年間の有効求人倍率が1倍未満の過疎・離島地域等であって、厚生労働大臣が指定する地域
特定有人国境離島地域等メニュー	○ 関係法に基づく特定有人国境離島地域、奄美群島及び小笠原諸島
熊本地震特例メニュー	○ 熊本県全域 (計画届の提出期限は令和2年3月31日まで)

助成内容

対象労働者の増加数と設置・設備費用に応じて、下表の額を助成 (単位:万円)

設置・整備費用	対象労働者の増加人数(人)							
	3[2(創業)]~4		5~9		10~19		20~	
	基本	優遇	基本	優遇	基本	優遇	基本	優遇
300以上 1,000未満	48 (50)	60	76 (80)	96	143 (150)	180	285 (300)	360
1,000以上 3,000未満	57 (60)	72	95 (100)	120	190 (200)	240	380 (400)	480
3,000以上 5,000未満	86 (90)	108	143 (150)	180	285 (300)	360	570 (600)	720
5,000以上	114 (120)	144	190 (200)	240	380 (400)	480	760 (800)	960

※1 生産性要件を満たさない場合は「基本」、満たす場合は「優遇」の額を支給

※2 中小企業事業主は、初回支給時、助成額の1/2の額を上乗せして支給

※3 創業の場合は、初回支給時に()内の額の倍額を、2回目以降は生産性要件を満たすか否かに応じた額(※1)を支給

※4 「地域活性化雇用創造プロジェクト」参画事業主が助成対象となる措置を講じた場合は助成金の対象とするとともに、初回支給時、対象労働者1人あたり50万円を上乗せして支給

※5 「地方創生応援税制(企業版ふるさと納税)」寄附事業主が助成対象となる措置を講じた場合は、助成金の対象として支給

※6 「熊本地震特例メニュー」は、()内の額を支給

※7 大規模雇用開発計画に係る特例に該当する場合、対象労働者の増加数に応じて、最高2.4億円を支給

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）（仮称）

令和2年度予算案額 0千円（新規・制度要求）

趣旨・目的

- **外国人は、日本の労働法制・雇用慣行等に関する知識の不足、言語・コミュニケーションの方法や慣習の相違等から、労働条件・解雇等に関するトラブル等が生じやすい。**
⇒ このため、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、**外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成を通じて、外国人労働者の職場定着の促進等を図る。**

対象となる措置

【必須メニュー】

事業所毎に「雇用労務責任者の選任」を行い、「就業規則等の社内規程の多言語化」に取り組んだ上で、**以下の選択メニューのいずれかの措置を導入・実施。**

【選択メニュー】

- 苦情・相談体制の整備
- 社内マニュアル等の社内文書の多言語化
- 一時帰国を希望した場合に休暇が取得できる制度の導入

助成額

【目標達成助成】 支給対象経費の1/2（生産性要件を満たした場合は2/3）

<支給対象経費等> 翻訳料、通訳費、翻訳機器導入費、施設改修費、弁護士・社労士などへの委託料（上限額57万円（生産性要件を満たした場合72万円））

<目標> ① 計画期間終了から1年経過するまでの期間の**外国人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率を1割以下**にすること。

ただし、外国人労働者が2人以上10人以下の事業所は、対象期間内の離職者が1人の場合は支給可。

② 計画前1年間と比べて計画期間終了から1年経過するまでの期間の**日本人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が上昇していない**こと。

支給までの流れ



障害者雇用安定助成金(障害者職場定着支援コース)

令和2年度予定額 761,773(1,109,679)千円

事業所が、雇用する障害者の職場定着に資する、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置について計画を作成し、計画に基づいて1つ以上の措置を講じた場合に助成金を支給。

計画作成

計画確認

措置の実施

助成金支給

項目	① 柔軟な休暇取得・ 時間管理	② 短時間労働者の 勤務時間延長	③ 正規・ 無期転換	④ 職場支援員の 配置	⑤ 職場復帰 の支援	⑥ 中高年障害者の 雇用継続支 援	⑦ 社内理解の 促進
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・通院等に配慮した休暇取得 ・障害特性に配慮した勤務時間や休憩時間の設定 ・通勤時間短縮のための勤務地の変更 	<ul style="list-style-type: none"> ・20時間未満→20～30時間未満 ・20～30時間未満→30時間以上 ・20時間未満→30時間以上への延長 	<ul style="list-style-type: none"> ・有期→無期 ・有期→正規 ・無期→正規 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場支援員の配置による定着支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・いずれかの職場適応措置の実施 ・時間的配慮等 ・職務開発等 ・職務転換のための研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・職務開発等 ・職務転換のための研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場の同僚などに対する講習の実施
要件	合理的配慮の提供の手続きを経ていること 等	対象事業主に原則6月以上雇用されている労働者であること 等	対象事業主に原則6月以上雇用されている労働者であること 等	職場支援員を配置(雇用、委託、委嘱により)すること 等	「医師の意見書」で休職が必要とされた者であること 等	45歳以上の障害者(勤続10年以上)であること 等	<div style="text-align: center;">+</div> 専門的知識を有する者による講習であること 等
対象労働者が措置実施後6か月以上職場に定着していること							
金額	<ul style="list-style-type: none"> ・対象者1人あたり8(6)万円 	<ul style="list-style-type: none"> ・20時間未満→20～30時間未満への延長 ・対象者1人あたり20(15)万円 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・有期→正規 ・対象者1人あたり90(67.5)万円 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・対象者1人あたり月4(3)万円 	<ul style="list-style-type: none"> ・対象者1人あたり月6(4.5)万円 ・研修に要した経費に応じた額 	<ul style="list-style-type: none"> ・対象者1人あたり70(50)万円 ・研修に要した経費に応じた額 	<ul style="list-style-type: none"> ・講習に要した経費に応じた額

注1:()内は中小企業以外の事業主に対する支給額及び支給対象期間

注2:⑦社内理解の促進は他の措置と組み合わせる場合のみ助成

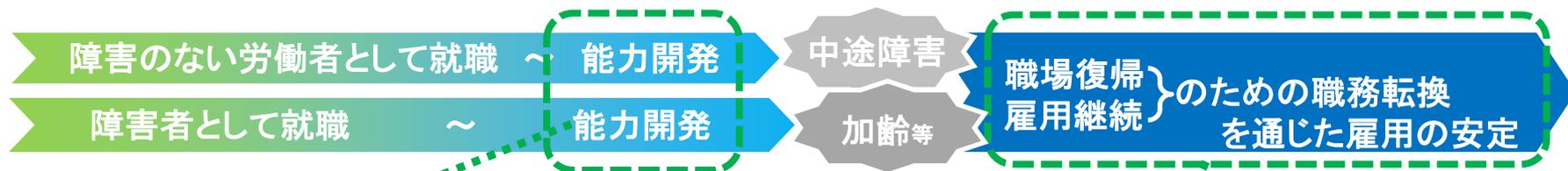
注3:下線部は来年度変更予定の部分。

注4:「研修に要した経費に応じた額」は、⑦の助成額を参考に検討。

(経費5～10万円→3(2)万円、経費10～20万円→6(4.5)万円、経費20万円～→12(9)万円)

障害者雇用安定助成金(職場定着支援コース)の助成対象の追加について

- 現行の障害者雇用安定助成金(職場定着支援コース)では、職場復帰の支援や、中高年障害者の継続雇用支援のために時間的配慮や職務開発等を行った場合の助成メニューを設けている。
- これらの措置により職務転換を行った場合、新たに担当する業務に係る基本的な知識・技術を習得するための研修が必要となることが想定されるため、当該措置を新たに助成対象とする。



人材開発支援助成金 (一般訓練コース等)

[助成対象]

- 労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、現に従事している職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画的に実施

※ 合計20時間(特定訓練コースは10時間)未満のもの、一般教育訓練給付指定講座以外の通信制によるもの、職業または職務に間接的に必要となる知識・技能等を習得させるためなど、訓練等の実施目的が専門的な能力開発のためとは解されないものは対象外

≪活用例≫

- ① 介護福祉士国家資格を受験するための、介護福祉士実務者研修
- ② システム開発の全体像をつかみ、システム開発業務の基礎を理解するためのIT技術者養成コース
- ③ フォークリフトの技術向上を目指す電動フォークリフト制御研修
- ④ 技術系営業のレベルアップのための営業交渉術研修
- ⑤ 効率的な配車業務を行うための輸配送効率化研修

障害者雇用安定助成金 (職場定着支援コース)

[助成対象]

- 中途障害等により休職を余儀なくされた労働者に対する、職場復帰のための時間的配慮、職務開発
- 加齢に伴う体力の低下等により雇用継続が困難となった中高年障害者に対する時間的配慮、職務開発等

職務転換に伴い必要となる研修の措置が想定されていない

現行の「職場復帰支援」「中高年障害者の雇用継続支援」の措置の見直し

→ **転換後の職務の遂行に必要な基本的な知識・技術を習得するための比較的簡易な研修を、障害特性に応じた形式で実施した場合の助成を追加**

≪活用例≫

- ① 職務転換により、新たに接客を行うことになった者に対する接客・マナー研修や、パソコンを使用することになった者に対するWord・Excel基礎研修
- ② 新たに担当する業務の研修資料について、視覚障害に配慮しての点字化や、知的障害に配慮して図・写真を盛り込んだものの作成
- ③ 中途の視覚障害者が事務作業に従事するための、文章読み上げソフトの基本的操作を習得する訓練

民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援

令和2年度予算案 13.0(0)億円

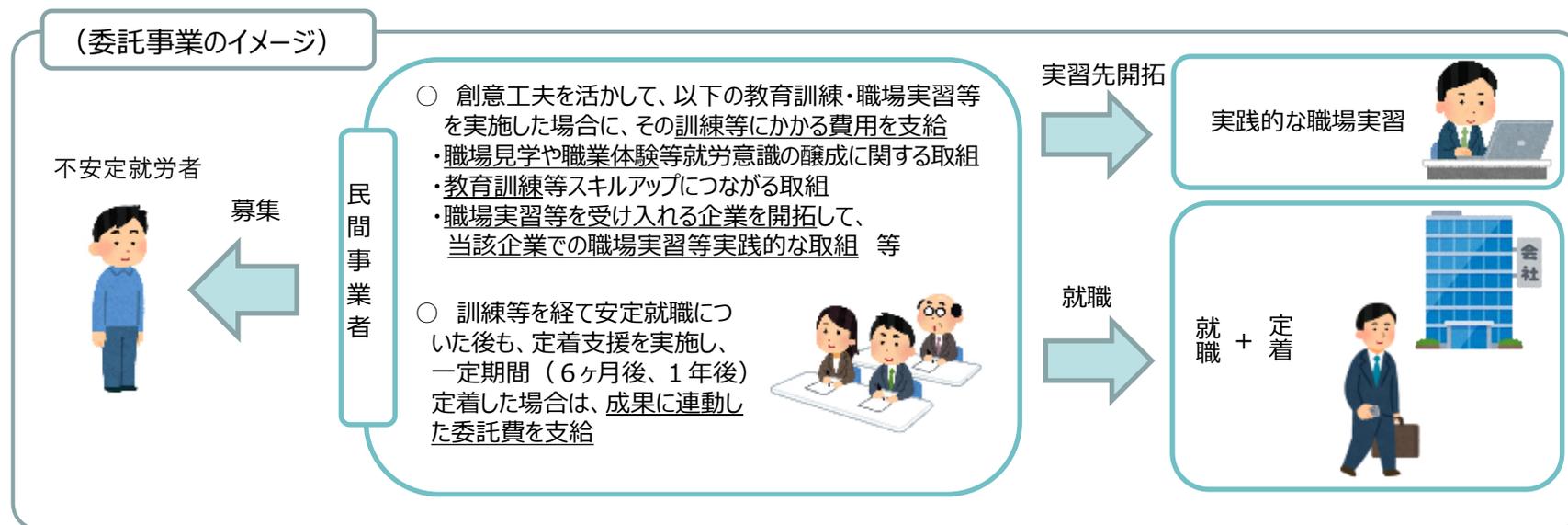
- 就職氷河期世代の多種多様な課題に対応するとともに、今後3年程度で集中的に支援し、安定就職の流れを加速化させるためには、国だけではなく、民間事業者による創意工夫を活かした支援も併せて活用することが重要である。
- このため、特に不安定就労者の多い地域において、成果連動型の民間委託により不安定就労者の教育訓練、職場実習等を行い、安定就職につなげる事業の創設を検討する。

実施形式：就職氷河期世代の不安定就労者の多い全国16の都道府県労働局を選定して、委託事業（成果連動型）にて実施。

取組内容：① 不安定就労者に対して、創意工夫を活かして、2ヶ月程度（最大3ヶ月）の教育訓練、職場実習等を実施する場合に、その訓練等にかかる費用（10万円）を支給

② 訓練等を経て安定就職し、一定期間（6ヶ月）定着した場合は、成果に連動した委託費（50万円）を支給

③ さらに一定期間（6ヶ月、計1年間）定着した場合は、成果に連動した委託費（10万円）を支給



※ 同事業で実施される教育訓練、職場実習等については、職業訓練受講給付金の給付対象とする。

建設事業主等に対する助成金の概要

R2 予定額 6,177,572千円
 (R1 予算額 5,902,092千円)

トライアル雇用助成金

◆ 若年・女性建設労働者トライアルコース

○職業経験の不足などから就職に不安のある若年者（35歳未満）や女性を対象として、試用雇用を行った場合に支給されるトライアル雇用助成金（一般・障害者トライアルコース）に上乗せ助成



人材開発支援助成金

◆ 建設労働者認定訓練コース

○能開法による認定職業訓練また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

【助成率・額】 ①経費助成 補助対象経費の16.7%
 ②賃金助成 3,800円/人日
 ③生産性向上助成 ②の場合 1,000円/人日

◆ 建設労働者技能実習コース

○若年者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合に助成

【対象となる技能実習】
 ○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
 ○教育訓練給付金の支給対象となっている建設業法で定める技術検定に関する講習（「通学制」、「eラーニング方式も含む通信制」）など

【助成率・額】

1 中小建設事業主（※支給対象：男性・女性労働者）

(1) 労働者数20人以下

①経費助成 75%
 ②賃金助成 7,600円/人日 < 8,360円/人日 >
 ③生産性向上助成 ①の場合 15%、②の場合 2,000円/人日

(2) 労働者数21人以上

①経費助成 35歳未満 70% 35歳以上 45%
 ②賃金助成 6,650円/人日 < 7,315円/人日 >
 ③生産性向上助成 ①の場合 35歳未満 15% 35歳以上 15%
 ②の場合 1,750円/人日

2 中小以外の建設事業主（※支給対象：女性労働者）

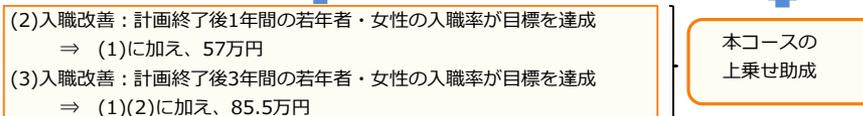
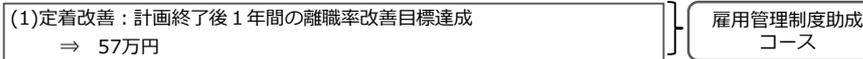
①経費助成 60%
 ②生産性向上助成 ①の場合 15% など

人材確保等支援助成金

◆ 雇用管理制度助成コース（建設分野）

○就業規則や労働協約の変更により雇用管理改善につながる制度（①評価・処遇制度、②研修制度、③健康づくり制度、④メンター制度）を新たに導入し、目標を達成した場合に助成

【助成額】 ※人材確保等支援助成金のうち雇用管理制度助成コースに上乗せで助成



○就業規則や労働協約の変更により建設キャリアアップシステムにおけるレベル4相当に該当する者の賃金テーブルを年間2%以上かつ5万円以上（資格手当の増額改定の場合は賃金テーブル引上げ同等額以上）引き上げ、実際に適用した場合に助成〔拡充〕

【助成額】 66,500円/人年を上限（最大3年間）

◆ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）

○魅力ある職場づくりにつながる取組や広域的な職業訓練の推進活動を実施した場合に助成

【対象となる取組例】
 現場見学会、体験実習、インターンシップ等の建設業の魅力を伝える取組 など

【助成率】 経費助成 中小建設事業主 60%
 中小建設事業主以外 45% など

◆ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）

○作業員宿舎等の確保（被災三県のみ）や、建設現場の女性専用トイレ・更衣室を整備した場合に助成

【助成率】 経費助成 60% など

※ 人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース）については、令和元年度から生産性要件の適用を成果主義へ変更（生産性向上助成：3年後に支給）。

※ 人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）の賃金助成 <> 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（令和2年度まで延長）。

※ 人材確保等支援助成金の【助成額】【助成率】は、生産性要件を満たさなかった場合の金額・率。生産性要件を達成した場合は、上乗せして支給。

雇用調整助成金による助成

景気の変動、産業構造の変化その他の「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、休業等により労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成する。

災害に伴う「経済上の理由」

自然災害による生産・販売のための施設・設備等の損壊といった直接的被害は、「経済上の理由」に該当せず、それによる休業等は助成の対象とならない。

一方で、自然災害の発生に伴って生じた、

- ① 需要の減少又は風評被害による販売又は集客の困難
- ② 交通の途絶による製品や原材料等の運送、通勤困難等の生産及び販売環境の悪化
- ③ 電気、水道及びガス等の供給や通信の途絶又は困難による生産及び販売環境の悪化
- ④ 損壊した施設又は設備等の修理業者の手配又は修理部品の調達困難

等の経済的な取引関係の悪化・困難等自体は「経済上の理由」に該当する。

今回の豪雨では、令和元年台風第19号等と同様、甚大かつ広域的な影響が生じているため同等の特例を措置

○ 職業安定局長通達の改正による対応

- ① 遡及適用[令和2年7月4日から適用する]
- ② 生産指標(対前年比10%以上減)の確認期間を直近3か月⇒直近1か月に短縮)
- ③ 雇用量要件の撤廃(直近3か月の雇用量が対前年比で増加していても助成対象とする)
- ④ 災害の発生時において起業後1年未満の事業主についても助成対象とする

○ 雇用保険法施行規則の改正による対応

- ⑤ 雇用保険被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者についても助成対象とする
- ⑥ クーリングの撤廃(以前の受給から1年未満でも受給可、過去の支給日数に関わらず新たに起算)
- ⑦ 助成率の引き上げ(大企業 1/2 ⇒ 2/3 中小企業 2/3 ⇒ 4/5)
- ⑧ 支給限度日数の延長(1年間で100日 ⇒ 1年間で300日)

○ 対象地域 ①～⑥: 全国

- ⑦～⑧: 山形県、長野県、岐阜県、島根県、福岡県、佐賀県、熊本県、大分県及び鹿児島県(災害救助法適用地域)

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 概要

- 漁船に乗り組むため雇用される船員については、原則、雇用保険の適用を除外している（雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 6 条第 5 号）が、例外的に、次に掲げる漁船に乗り組むため雇用される船員には雇用保険が適用されている（雇用保険法施行令（昭和 50 年政令第 25 号。以下「雇保令」という。）第 2 条）。
 - ① 漁業法第 52 条第 1 項の指定漁業を定める政令（昭和 38 年政令第 6 号。以下「指定政令」という。）に規定する以西底びき網漁業、遠洋底びき網漁業又は小型捕鯨業に従事する漁船（雇保令第 2 条第 1 号）
 - ② 専ら漁獲場から漁獲物又はその化製品を運搬する業務に従事する漁船（同条第 2 号）
 - ③ 漁業に関する試験、調査、指導、練習又は取締業務に従事する漁船（同条第 3 号）

<改正 1> 法令上の規定整備

- 今般、漁業法等の一部を改正する等の法律（平成 30 年法律第 95 号）の施行に伴い、これまで農林水産大臣の許可が必要な漁業の種類を指定政令で定めていたものが、農林水産省令で定められることとなった（令和 2 年 12 月 1 日施行予定）ため、これと併せ、雇保令第 2 条第 1 号に規定されていた内容（上記①）を雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）に規定するもの。

※ 雇保令第 2 条第 1 号（上記①）については、漁業法等の一部を改正する等の法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令（令和 2 年政令第 217 号）により、下記の通り改正されている（令和 2 年 12 月 1 日施行）。

- ① 漁業法（昭和 24 年法律第 267 号）第 37 条に規定する大臣許可漁業のうち厚生労働省令で定めるものに従事する漁船

<改正 2> 適用対象の規定上の追加

- また、上記と併せて農林水産省令において行われた指定漁業の見直しにより、小型捕鯨業及び大型捕鯨業が基地式捕鯨業に統合されたため、雇用保険制度上も小型捕鯨業の種類をこれに応じて見直すこととする。

※ 法令上、大型捕鯨業が追加された形となるが、過去及び現時点において、許可の実績がないために、規定していなかったもの。

- さらに、日本の IWC（国際捕鯨委員会）脱退に伴い、令和元年 7 月 1 日より国内事業者による大型鯨類を対象とした捕鯨業が再開されているところ、母船式捕鯨業に従事する漁船（に乗り組むため雇用される船員）を雇用保険の適用対象として追加する。

※ 令和元年 7 月 1 日から本省令の施行期日である令和 2 年 12 月 1 日までの間に母船式捕鯨業に従事する漁船（に乗り組むために雇用される船員）は、漁業に関する調査に従事する漁船として雇用保険の適用対象となっていた（上記③）ところ、今後純粋な商業捕鯨のみの母船式捕鯨業が現れる可能性を考慮し、適用対象に追加するもの。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案等について

1. 趣旨

- 労働者派遣制度については、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律（平成 27 年法律第 73 号）附則第 2 条第 1 項において、施行後 3 年を目途として検討を行う旨の規定が盛り込まれ、また、平成 26 年の労働政策審議会において労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 27 号）について、引き続き検討を行うことが適当とされたことを受け、令和元年 6 月より、労働力需給制度部会において見直しの議論が行われてきた。
- 令和 2 年 7 月 14 日の労働力需給制度部会において行われた議論の中間整理を受け、次の法令等について所要の措置を講ずるもの。
 - ・ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和 61 年労働省令第 20 号。以下「施行規則」という。）
 - ・ 厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成 17 年厚生労働省令第 44 号。以下「e-文書省令」という。）
 - ・ 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 137 号。以下「派遣元指針」という。）
 - ・ 派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 138 号。以下「派遣先指針」という。）
 - ・ 日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成 20 年厚生労働省告示第 36 号。以下「日雇指針」という。）

2. 改正内容

<令和3年1月1日施行>

(1) 派遣労働者の雇入れ時の説明の義務付け

【施行規則第25条の14第2項関係】

派遣元事業主に対し、派遣元事業主が実施する教育訓練及び希望者に対して実施するキャリアコンサルティングの内容について、派遣労働者に対する雇入れ時の説明を義務付けることとする。

【派遣元指針の第2の8（5）関係】

上記の改正に伴う所要の規定の整備を行う。

(2) 労働者派遣契約に係る事項の電磁的記録による作成について

【e-文書省令別表第2関係】

労働者派遣契約の当事者は、施行規則第21条第3項に基づき、書面により作成することとされている労働者派遣契約について、電磁的記録により作成することも認めることとする。

(3) 派遣先における派遣労働者からの苦情の処理について

【派遣先指針第2の7関係】

派遣先における派遣労働者からの苦情の処理に当たっては、派遣先の労働組合法（昭和24年法律第174号）上の使用者性に関する既存の裁判例や中央労働委員会命令の内容に留意し、特に派遣先に課されている労働関係法令上の義務に関する苦情については誠実かつ主体的に対応すべきことを派遣先指針に明記する。

(4) 日雇派遣について

【日雇指針第2の5関係】

日雇派遣において、労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合について、必要な雇用管理が適切に行われるようにするため、派遣元事業主は、新たな就業機会の確保ができない場合であっても、休業等により雇用の維持を図るとともに、休業手当の支払等の労働基準法等に基づく責任を果たすべきことを明確化する。

<令和3年4月1日施行>

(5) 雇用安定措置に係る派遣労働者の希望の聴取等

【施行規則第25条の2第3項（新設）及び第31条関係】

派遣元事業主は、雇用安定措置を講ずるに当たっては、派遣労働者の希望する措置の内容を聴取しなければならないこととするとともに、その聴取結果を派遣元管理台帳に記載しなければならないこととする。

(6) マージン率等のインターネットでの情報提供について

【施行規則第18条の2第1項関係】

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「法」という。）第23条第5項の規定により派遣元事業主による情報提供の義務がある全ての情報について、インターネットの利用その他の適切な方法により情報提供しなければならないこととする。

【派遣元指針第2の16 関係】

法第23条第5項に規定する派遣元事業主による情報提供については、常時インターネットの利用により、広く関係者、とりわけ派遣労働者に必要な情報を提供することを原則とすることとする。

3. 公布日

上記の法令について、いずれも令和2年10月上旬の公布を予定。

「厚生労働省関係地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律施行規則案」概要

1. 概要

- 地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律（令和元年法律第 64 号。以下「法」という。）の施行に伴い、厚生労働省令で定めることとされている労働者派遣事業の届出等について規定するもの。

2. 内容

- (1) 労働者派遣事業の届出について、特定地域づくり事業協同組合は都道府県労働局長に届け出なければならないこととする。
- (2) 労働者派遣事業の届出書を提出した者が事業所に備え付ける書類に記載する事項については、以下の事項とする。
 - ・ 名称及び代表者の氏名
 - ・ 事業所の名称及び所在地
- (3) 労働者派遣事業の届出書等については、職業安定局長の定める様式によるものとする。
- (4) その他所要の措置を講じる。

3. 根拠条文

- 法第 18 条第 1 項及び第 6 項並びに第 20 条並びに法第 18 条第 2 項の規定により読み替えて適用される労働者事業の適正な確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第 8 条第 2 項

4. 施行期日等

- 公布日：令和 2 年 4 月中旬（予定）
施行期日：法の施行の日（令和 2 年 6 月 4 日）

雇用対策法施行規則の一部を改正する省令の一部を改正する省令(案)について

背景

雇用対策における国と地方公共団体との連携という目的で規定されている「雇用対策協定」(以下「協定」という。)と、都道府県労働局長が策定する「雇用施策実施方針」(以下「地方方針」という。)を平成30年4月に協定に一本化し、協定を締結し、協定に係る事業計画を策定する場合は、地方方針を策定しなくても良いこととされた。(厚生労働大臣は、地方方針の策定の参考となるように示す指針(以下「全国指針」という。)を定めることとなっている。)

その後、全ての都道府県で協定が締結され協定に係る事業計画を策定し、地方方針を策定しないこととしたことから、全国指針に関する所要の改正を行うものとする。

～平成30年3月

現行

改正案

【協定(本則)】

- 都道府県労働局長と地方公共団体の長が、双方の雇用施策を密接な連携の下に円滑かつ効果的に実施するために締結する雇用対策に関する協定。

【地方方針(本則)】

- 都道府県労働局長が、都道府県労働局と都道府県の雇用施策を密接な連携の下に円滑かつ効果的に実施するため、都道府県の知事の意見を聞いて策定する、当該労働局における雇用施策の方針。
- 毎年度、地方方針策定の参考となるよう、厚生労働大臣が指針(全国指針)を定める。

【協定(本則)】

- 協定に一本化。
- 【地方方針(附則)】
- 都道府県労働局長が地方方針を定めることを附則に規定。ただし、都道府県知事と雇用対策協定を締結し、事業計画を作成している場合は、地方方針を策定しなくても良いものとする。
 - 毎年度、地方方針策定の参考となるよう、厚生労働大臣が指針(全国指針)を定める。

【協定(本則)】

- 現行と同じ。
- 【地方方針(附則)】
- 現行と同じ。
 - 毎年度、地方方針策定の参考となるよう、厚生労働大臣が指針(全国指針)を定める。ただし、全ての都道府県労働局長が、前項ただし書の規定により地方方針を定めないこととする場合には、この限りでない。
- (※)

(※)すべての都道府県労働局が地方方針を策定しない現状から、必ずしも全国指針を策定しなくても良いこととする例外を設ける。ただし、仮に協定が締結されていない状況になった場合は、地方方針を作成できるよう、全国指針に関する規定は残す。

労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定に 基づき雇用保険率を変更する件について 概要

1. 制度の概要

- 雇用保険率は、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和 44 年法律第 84 号。以下「法」という。）第 12 条第 4 項において $15.5/1000^{*1}$ とされているが、法附則第 11 条第 1 項において、令和 3 年度 *2 までは $13.5/1000^{*3}$ とされている。

※ 1 農林水産業及び清酒製造業については $17.5/1000$ 、建設業については $18.5/1000$

※ 2 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和 2 年法律第 14 号）により、令和 3 年度まで延長された。

※ 3 農林水産業及び清酒製造業については $15.5/1000$ 、建設業については $16.5/1000$

- さらに、この雇用保険率は、雇用保険財政の状況を踏まえ、会計年度毎に次の①及び②の変更をするものとされている。

① 法第 12 条第 5 項の規定による失業等給付額等を踏まえた変更

② 法第 12 条第 8 項の規定による雇用安定事業及び能力開発事業に要する費用に充てられた額等を踏まえた変更

2. 告示の概要

- 令和 2 年度の雇用保険率について、次のとおり変更し、 $9/1000^{*3}$ とする。

※ 3 農林水産業及び清酒製造業については $11/1000$ 、建設業については $12/1000$

<雇用保険率の変更>

① 失業等給付額等を踏まえた変更として、雇用保険率を $4/1000$ 引き下げ。

② 雇用安定事業及び能力開発事業に要する費用に充てられた額等を踏まえた変更として、雇用保険率を $0.5/1000$ 引き下げ。

3. 適用期日等

告示日：令和 2 年 3 月 31 日

適用期日：令和 2 年 4 月 1 日

雇用保険法第 18 条第 4 項に規定する自動変更対象額を変更する件及び雇用保険法第 18 条第 1 項及び第 2 項の規定に基づき同条第 4 項に規定する自動変更対象額を変更する件の一部を改正する告示等について

令和 2 年 1 月
職業安定局雇用保険課

1. 概要

- 雇用保険の基本手当の日額の算定の基礎となる賃金日額の範囲等については、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）の規定に基づき、毎月勤労統計の平均定期給与額の上昇率又は低下率に応じて毎年変更することとしている。
- 今般、令和元年 8 月 26 日付けで政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室から各都道府県に対して指示した毎月勤労統計に係る全国点検の結果（同年 10 月 21 日結果公表）、既に判明していた大阪府のほか、奈良県においても毎月勤労統計に係る不適切事案が確認され、毎月勤労統計の平均定期給与額の変動を基礎として算定している自動変更対象額、内職減額控除額及び高年齢雇用継続給付の支給限度額について、別紙の時期に変更が生ずることとなった。
- 本件告示は、毎月勤労統計の訂正の公表を受け、別紙に記載する①～⑧の額を定めている告示を改正し、
 - I （基本手当の日額の算定の基礎となる）賃金日額の範囲等の訂正（雇用保険法第 18 条第 4 項に規定する自動変更対象額を変更する件及び雇用保険法第 18 条第 1 項及び第 2 項の規定に基づき同条第 4 項に規定する自動変更対象額を変更する件の一部を改正する告示）（別紙中の①及び②）
 - II 失業期間中に自己の労働による収入がある場合の基本手当の減額の算定に係る控除額（内職減額控除額）の訂正（雇用保険法第 19 条第 1 項第 1 号に規定する控除額を変更する件の一部を改正する件）（別紙中の③）
 - III 高年齢雇用継続給付を支給する限度となる額（支給限度額）の訂正（雇用保険法第 61 条第 1 項第 2 号に規定する支給限度額を変更する件等の一部を改正する告示）（別紙中の④から⑧まで）
を行うものである。

2. 根拠条文

- I 雇用保険法第 18 条第 1 項及び第 2 項並びに第 80 条
- II 雇用保険法第 80 条
- III 雇用保険法第 61 条第 7 項及び第 80 条

3. 告示日

令和 2 年 1 月 29 日

4. 適用期日

厚生労働大臣が別に定める日

(参考) 全国調査の結果により雇用保険で発生する賃金日額上限額等の変動と影響について

	類型【時期】	旧数値	新数値	差
①	賃金日額上限額（45歳～59歳まで） 【H30.8～R1.7】	16,520円	16,510円	-10円
②	賃金日額上限額（45歳～59歳まで） 【R1.8～R2.7】	16,670円	16,660円	-10円
③	内職減額控除額 【H28.8～H29.7】	1,284円	1,283円	-1円
④	高年齢雇用継続給付の支給限度額 【H26.8～H27.7】	341,440円	341,441円	+1円
⑤	高年齢雇用継続給付の支給限度額 【H27.8～H28.7】	341,979円	341,983円	+4円
⑥	高年齢雇用継続給付の支給限度額 【H28.8～H29.7】	340,004円	339,994円	-10円
⑦	高年齢雇用継続給付の支給限度額 【H30.8～R1.7】	360,169円	360,163円	-6円
⑧	高年齢雇用継続給付の支給限度額 【R1.8～R2.7】	363,359円	363,344円	-15円

2019年度 職業安定分科会における年度目標の評価等について（案）

職業安定分科会において設定した2019年度の年度目標に対する評価、そして、新型コロナウイルス感染症の影響等も踏まえた今後の対応方針は、以下のとおりである。

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

2019年度の就職率は29.2%であり、目標の30.8%を下回った。

雇用情勢が改善していた中、よりよい求人条件を求めて選択に慎重となり、紹介にまで至らない求職者が増加したことや、求職活動に困難を抱える求職者のウェイトが高まったことなどを背景とし、分母である新規求職者数の減少（前年比▲2.4%）以上に、紹介件数の減少（前年比▲8.6%）などによって、分子である就職件数が減少（前年比▲8.0%）したことが一因と考えられる。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症等の影響により、求職者が増加することが懸念されることも踏まえれば、求職者の方の置かれた状況に応じて、より一層きめ細かな就職支援を講じていくことが求められる。

このため、求人情報の充実、求職者担当者制、予約相談などの個別支援の強化を図るべきである。

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

2019年度の充足数の実績は145,434人であり、目標の146,500人を下回った。

未充足求人については、求人条件の見直しを勧奨するための事業所訪問、事業所見学会・就職面接会の開催などによりマッチングに向けた支援を図ったものの、雇用情勢が改善し、人手不足分野以外でも高い労働需要がみられた中で、新規求職者数全体の減少幅（前年比▲2.4%）以上に、人手不足分野への就職を希望する新規求職者数の減少幅が大きかった（介護サービスの職業：前年比▲6.8%、保育士：前年比▲3.1%、建設の職業：前年比▲5.5%）ことが一因と考えられる。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症等の影響により、求人数が減少しているものの、医療・福祉、建設、警備等の分野においては、依然として労働需要が高い状況が続いており、マッチングに向けたより一層の支援が求め

られる。

このため、求人条件の見直しを勧奨するための事業所訪問等をより一層実施するとともに、特に、医療・福祉分野については、有資格求職者への求人情報の提供や求職者に対する担当者制によるきめ細かな就職支援の強化を図るべきである。

③ ハローワークにおける正社員就職件数について

2019年度の正社員就職件数は627,278件であり、目標の670,000件を下回った。

求職者の年齢構成をみれば、高齢者(60歳以上)の割合が高まった(2018年度:20.2%→2019年度:21.7%)中で、正社員就職を希望する求職者が減少(前年比▲4.0%)したことが一因となり、正社員求人紹介件数の減少(前年比▲10.8%)などによって、正社員就職件数が減少(前年比▲10.8%)した。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症等の影響により、正社員の求人数が減少する中で、正社員を希望される求職者が増加することも想定され、より一層のマッチング支援が求められる。

このため、正社員を希望する求職者に対しては、希望内容や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供、応募書類の作成の助言・指導、担当者制によるきめ細かな支援などを行うとともに、求人内容の見直し、条件緩和の働きかけ、求人開拓の推進などにより、求職者のニーズにあった正社員求人の確保を図るべきである。

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

2019年度の重点支援対象者の就職率の実績は93.8%であり、目標の92.9%を上回った。

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、希望内容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支援を実施したことが一因と考えられる。

他方で、新型コロナウイルス感染症等の影響により、感染拡大防止の観点から、一時的に利用者が減少しているが、今後とも、重点支援対象者の方の就職に向けて、個々の求職者が置かれた状況に応じた、きめ細かな就労支援に取り組むべきである。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合について

2019年度の雇用保険受給者の早期再就職割合は38.4%であり、目標の

37.7%を上回った。

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により、早期再就職が促進されたものと考えられる。

他方で、新型コロナウイルス感染症等の影響により、求職者が就職を希望する分野において労働需要が減退すること等で、早期再就職が難しくなるケースが生じてくる懸念もある。

このため、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、個別支援への誘導、求職活動支援セミナーの受講や、職業相談部門と求人部門の連携による支援対象者の履歴書・職務経歴書等を利用した個別求人開拓等のきめ細かな就職支援により、雇用保険受給者の早期再就職に一層取り組むべきである。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練（基礎コース終了3か月後の就職率、実践コース終了3か月後の就職率）について

2019年度4月1日から2019年9月末までに終了した訓練コースの修了3か月後の実績（就職率）については、基礎コースは57.1%、実践コースは63.3%であり、基礎コース及び実践コースともに目標の55.0%、60.0%を上回った。

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ことにより、訓練受講者の就職が促進されたものと考えられる。当該実績は年度前半に終了したコースの値であるが、2018年度の実績の傾向を踏まえると2019年度実績も目標の水準を上回ることが期待できる。

他方で、新型コロナウイルス感染症等の影響により、求職者の増加が懸念されること、また、緊急事態宣言中に求職活動を控えていた求職者が、徐々に求職活動を始めたことなどから、訓練の需要がより一層高まることが見込まれる。

このため、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べきである。

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

2019年度の実績は65.4%であり、目標の67.0%を下回った。

地方公共団体にハローワークの常設窓口を設置する等、両機関が一体とな

り、個々の求職者が置かれている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いるが、複合的な課題を有する等、より長期的かつ手厚い支援が必要な支援対象者が増加し、こうした方の就職件数が伸び悩んだことが一因と考えられる。

新型コロナウイルス感染症等の影響により、生活保護受給者等が増加することが懸念されることも踏まえれば、より一層支援を充実させることが求められる。

このため、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の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するとともに、実績が低調な労働局に対しては本省から直接指導し、特に実績が低調な常設窓口については業務改善計画の作成及び当該計画に沿った取組の実施を指示することにより、実績向上に努めていくべきである。

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）による再就職者に係る早期再就職割合について

2019年度の再就職者に係る早期再就職割合は63.2%であり、目標の60.0%を上回った。

雇用情勢が改善していた中、比較的再就職が困難とされる45歳以上の者においても、その過半数が早期に再就職したためであると考えられる。

他方で、新型コロナウイルス感染症等の影響により、再就職を希望する分野において労働需要が減退すること等で、早期再就職が難しくなるケースが生じてくる懸念もある。

このため、労働移動支援助成金（再就職支援コース）において、無期雇用フルタイム労働者による採用等の条件を満たした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とともに、再就職のための相談や面接の際に、本人から再就職援助計画の対象者である旨を申告いただくよう、リーフレットを配布すること等により、早期再就職を後押ししていくべきである。

⑨ 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）である者の割合について

2019年度の再就職者のうち雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は63.9%であり、目標の70.0%を下回った。

支給対象者全体が減少する中、2018年度と比較して、無期雇用フルタイム労働者として再就職する割合の高い「離職前の雇用形態が無期雇用フルタイム労働者であった者」の割合が低下したこと（2018年度：92.4%、2019年度：84.5%）等が一因であると考えられる。

また、新型コロナウイルス感染症等の影響により、フルタイム労働者（期間の定めなし）の求人が減少することが懸念されることも踏まえれば、より一層の再就職支援が求められる。

このため、労働移動支援助成金（再就職支援コース）において、無期雇用フルタイム労働者による採用等の条件を満たした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とともに、事業主の再就職援助計画に関する相談時等を利用して、当該計画における再就職援助のための措置の内容が充実したものとなるように指導すること等を通じて、良質な雇用による再就職につながるよう努めるべきである。

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

2019年度の出向・移籍の成立率は63.1%であり、目標の66.0%を下回った。

2019年度において情報通信機械器具製造業、半導体関連製造業における早期退職募集、総合スーパー等の閉店によって新規送出者数が大きく増加（前年比13.1%増）したことが一因と考えられる。

また、新型コロナウイルス感染症への対応として、失業を予防する観点から、出向・移籍による雇用維持の重要性も高まっている。

このため、キャリアコンサルティングを通じた懇切丁寧な職業相談を行うとともに、一時的に人手過剰となった企業と人手不足となった企業との間での在籍型出向制度を利用したマッチングを支援するプログラムを行うこと等により、出向・移籍の支援をより一層推進するべきである。

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

2019年度の実績は、概ね60～64歳が80.0%、65歳以上が73.9%であり、それぞれ目標の72.1%、64.3%を上回った。

生涯現役支援窓口を全国主要なハローワークに60箇所増設（180→240）し、高年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たためであると考えられる。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症等の影響により、高年齢求職者が

増加することが懸念されることも踏まえ、より一層個々の求職者の置かれた状況に応じた、きめ細かな就職支援が求められる。

このため、支援チームによる効果的な就労支援に取り組むことで、多くの高齢者の就労実現につなげていくべきである。

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

2019年度就業延べ人日数は、68,489,650人日であり、目標の70,000,000人日を下回った。

シルバー人材センターにおける会員はやや増加（前年比+0.3%）したものの、受注する就業内容と会員の希望が折り合わないこと等が一因となり、会員の就業数が伸び悩んだ。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症等の影響により、公共施設の閉鎖に伴う発注の減少が見込まれる等、労働需要が減退することが懸念されることも踏まえれば、より一層の支援が求められる。

このため、地域での就労を通じ会員の生きがいと地域のニーズのマッチングを高めるため、会員個人の希望と能力のきめ細やかな把握をした上で、これに応じた就業機会の確保や開拓・創出の更なる推進を行うことにより、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いくべきである。

⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数について

2019年度の実績は、定住外国人等が12,400件、留学生が2,935件であり、それぞれ目標の12,345件、2,250件を上回った。

専門相談員によるきめ細かな職業相談等や定住外国人が応募しやすい求人の開拓を行うとともに、セミナーの開催回数を増やすなどの充実した留学生支援を実施したためであると考えられる。

他方で、新型コロナウイルス感染症等の影響により、外国人求職者の増加が懸念されることも踏まえ、地域の実情を勘案しつつ、相談員や通訳員等の増員による相談体制の強化を行った。

今後とも、きめ細かな就職相談や専門相談員による定住外国人求職者の個々の状況を踏まえた個別求人開拓を実施するほか、実績が低調な労働局にその要因分析、対処方針について聴取、助言及び指導を行い、外国人の安定した雇用の確保をより一層努めていくべきである。

2019年度評価

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	2017年度 実績	2018年度 実績	2019年度 目標	2019年度 中間評価実績 (4～10月)	2019年度 実績
① ハローワーク求職者の 就職率(※1)	31.5%	30.9%	30.8%	29.7%	29.2%
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	26,898人 (12箇所)	140,029人 (84箇所)	146,500人 (94箇所)	89,370人 (94箇所)	145,434人 (94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	752,590件 (参考) 正社員と常雇パ ート就職件数 1,058,641件	702,935件 (参考1) うち45歳未 満:452,834件 うち45歳以 上:250,101件 (参考2) 正社員と常雇パ ート就職件数 992,528件	670,000件	389,554件 (参考1) うち45歳未満: 242,930件 うち45歳以上: 146,624件 (参考2) 正社員と常雇パ ート就職件数 561,167件	627,278件 (参考1) うち45歳未満: 390,061件 うち45歳以上: 237,217件 (参考2) 正社員と常雇パ ート就職件数 894,208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)	92.9%	93.1%	92.9%	94.6% (9月末時点)	93.8%
⑤ 雇用保険受給者の早期 再就職割合(※2)	38.3%	38.8%	37.7%	37.4% (9月末時点)	38.4%
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 58.0% 実践コース 65.0%	基礎コース 59.6% 実践コース 63.9%	基礎コース 55.0% 実践コース 60.0%	基礎コース 57.0% (4月分速報値) 実践コース 61.9% (4月分速報値)	基礎コース 57.1% 実践コース 63.3%
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	67.0%	66.7%	67.0%	64.1%	65.4%

(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 2019年度実績は、2019年9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、訓練コース修了から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

2019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
 - ・ 過去の実績及び中高年齢者求職者割合の増加等を踏まえ、30.8%とした。
- 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の充足数(コーナー利用者以外も含む)の昨年度実績(154,514人)及び過去3年間の平均前年度増減率(▲5.2%)を踏まえ、146,500人とした。
- ③ ハローワークにおける正社員就職件数
 - ・ 昨年度実績(702,935件)及び過去3年間の平均前年度増減率(▲5.86%)を踏まえ、670,000件とした。
- ④ マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)
 - ・ 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(77,961人)及び就職件数の平均(72,457件)を踏まえ、目標値92.9%(72,457人÷77,961件)とした。
- ⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合
 - ・ 過去3年度分の実績を踏まえ、目標を37.7%とした。
- ⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率
 - ・ 目標設定時点における各労働局の就職率にバラつきがあること等を考慮して、2019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
 - ・ 過去3年度分の実績を踏まえ、目標を67.0%に設定した。

施策実施状況

(2019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。

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】	2018年度		2019年度
・ マザーズハローワーク事業予算額	: 34.8億円	→	37.7億円
・ 就職支援ナビゲーター数	: 283人	→	286人
・ 事業拠点数	: 199箇所	→	202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支援を実施。
- ・ 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、制度の周知を実施。

【参考】	基礎コース		実践コース
・ 2019年度に開講した訓練コース数	: 710コース		1,553コース
・ 2019年度の受講者数	: 5,753人		15,269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

- ・ 地方公共団体にハローワークの常設窓口を設置する等、地方公共団体に来所した生活保護受給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、チーム支援により両機関が一体となった就労支援を実施。

【参考】	2017年度		2018年度		2019年度
・ 事業予算額	: 70.8億円	→	80.5億円	→	81.3億円
・ 就職支援ナビゲーター数	: 1,438人	→	1,513人	→	1,435人
・ 支援対象者数	: 116,224人	→	116,700人	→	110,876人
・ 就職件数	: 77,841件	→	77,866人	→	72,563人

2019 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

・ 2019 年度の就職率は 29.2% であり、目標の 30.8% を下回った。雇用情勢が改善していた中、よりよい求人条件を求めて職業紹介に慎重になる求職者や、求職活動に困難を抱える求職者のウェイトの高まりなど、求人条件と求職者のニーズとのミスマッチ等を背景とし、分母である新規求職者数の減少（▲2.4%）以上に、紹介件数の減少（▲8.6%）などによって、分子である就職件数が減少（前年比▲8.0%）したため、2019 年度目標を下回ったと考えられる。

【参考】	2018 年度	2019 年度
・ 新規求職者数（常用）	4,735,538 人	4,620,733 人（-2.4%）
・ 新規求職者数（60 歳以上）	957,841 人	1,004,255 人（+4.8%）
・ 相談件数（常用）	17,981,208 件	17,935,740 件（-0.3%）
・ 紹介件数（常用）	5,877,910 件	5,372,279 件（-8.6%）
・ 就職件数（常用）	1,464,879 件	1,347,229 件（-8.0%）
・ 就職率	30.9%	29.2%

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

・ 2019 年度の充足数の実績は 145,434 人であり、目標の 146,500 人を下回った。未充足求人については、求人条件の見直しを勧奨するための事業所訪問、事業所見学会・就職面接会の開催などによりマッチングに向けた支援を図ったものの、雇用情勢が改善し、人手不足分野以外でも高い労働需要がみられた中で、新規求職者数全体の減少幅（前年比▲2.4%）以上に、人手不足分野への就職を希望する新規求職者数の減少幅が大きかった（介護サービスの職業：前年比▲6.8%、保育士：前年比▲3.1%、建設の職業：前年比▲5.5%）ことが一因と考えられる。

③ ハローワークにおける正社員就職件数

・ 2019 年度の正社員就職件数は 627,278 件であり、目標の 670,000 件を下回った。正社員就職を希望する者に対して積極的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一方で、求職者の年齢構成をみれば、高年齢者（60 歳以上）の割合が高まった（2018 年：20.2% → 2019 年：21.7%）中で、正社員就職を希望する求職者が対前年比 4.0% 減と減少幅が大きく、また、よりよい求人条件を求めて職業紹介に慎重になる求職者や求職活動に困難を抱える求職者のウェイトの高まりなど、求人条件と求職者のニーズとのミスマッチ等を背景に、当該求職者の減少以上に紹介件数が減少（▲10.8%）したことにより、正社員就職率が対前年度比で 2.0% 低下していることから、正社員就職件数が対前年度比 10.8% 減と伸び悩み、2019 年度目標を下回ったと考えられる。

【参考】	2018 年度	2019 年度
・ 新規求職者数（常用）	4,735,538 人	4,620,733 人（-2.4%）
うち正社員希望求職者数	2,548,963 人	2,448,059 人（-4.0%）
・ 正社員求人数	5,132,083 人	4,930,688 人（-3.9%）

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・ 2019年度の重点支援対象者の就職率は93.8%であり、目標の92.9%を上回った。これは、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、希望内容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支援を実施したことが一因と考えられる。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・ 2019年度の雇用保険受給者の早期再就職割合は38.4%であり、目標の37.7%を上回った。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により、2019年度目標を上回る実績となった。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・ 2019年度4月1日から2019年9月末までに終了した訓練コースの修了3か月後の実績（就職率）については、基礎コースは57.1%、実践コースは63.3%であり、基礎コース及び実践コースともに目標の55.0%、60.0%を上回った。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、2019年9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、基礎コース及び実践コースともに目標を上回る実績となっており、また、2018年度の実績の傾向を踏まえると2019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

- ・ 2019年度の実績は65.4%であり、目標の67.0%を下回った。地方公共団体にハローワークの常設窓口を設置する等、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いるが、複合的な課題を有する者等、より長期的かつ手厚い支援が必要な支援対象者が増加し、こうした者の就職件数が伸び悩んだことが一因と考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価等及び今後の方針

① ハローワーク求職者の就職率

- ・ 2020年度は、新型コロナウイルス感染症等の影響により、求職者が増加することが懸念されることも踏まえれば、求職者の方の置かれた状況に応じて、より一層きめ細かな就職支援を講じていくことが求められる。

このため、求人情報の充実、求職者担当者制、予約相談などの個別支援の強化を図るべきである。

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

- ・ 2020年度は、新型コロナウイルス感染症等の影響により、求人数が減少しているものの、医療・福祉、建設、警備等の分野においては、依然として労働需要が高い状況が続いており、マッチングに向けたより一層の支援が求められる。

このため、求人条件の見直しを勧奨するための事業所訪問等をより一層実施するとともに、特に、医療・福祉分野については、有資格求職者への求人情報の提供や求職者に対する担当者制によるきめ細かな就職支援の強化を図るべきである。

③ ハローワークにおける正社員就職件数

- ・ 2020年度は、新型コロナウイルス感染症等の影響により、正社員の求人数が減少する中で、正社員を希望される求職者が増加することも想定され、より一層のマッチング支援が求められる。

このため、正社員を希望する求職者に対しては、求職者の希望内容や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供、応募書類の作成の助言・指導など、担当者制によるきめ細かな支援などを行うとともに、求人内容の見直し、条件緩和の働きかけなど、求職者のニーズにあった正社員求人確保を図るべきである。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・ 新型コロナウイルス感染症等の影響により、感染拡大防止の観点から、一時的に利用者が減少しているが、今後とも、重点支援対象者の方の就職に向けて、個々の求職者が置かれた状況に応じた、きめ細かな就労支援に取り組むべきである。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・ 新型コロナウイルス感染症等の影響により、求職者が就職を希望する分野において労働需要が減退すること等で、早期再就職が難しくなるケースが生じてくる懸念もある。

このため、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、個別支援への誘導、求職活動支援セミナーの受講や、職業相談部門と求人部門の連携による支援対象者の履歴書・職務経歴書等を利用した個別求人開拓等のきめ細かな就労支援により、雇用保険受給者の早期再就職に一層取り組むべきである。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・ 新型コロナウイルス感染症等の影響により、求職者が増加すること、また、緊急事態宣言中に求職活動を控えていた求職者が、徐々に求職活動を始めたことなどから、訓練の需要がより一層高まることが見込まれる。

このため、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

- ・ 新型コロナウイルス感染症等の影響により、生活保護受給者等が増加することが懸念されることも踏まえれば、より一層支援を充実させることが求められる。

このため、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の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するとともに、実績が低調な労働局に対しては本省から直接指導し、特に実績が低調な常設窓口については業務改善計画の作成及び当該計画に沿った取組の実施を指示することにより、実績向上に努めていく。

分科会委員の意見

2. 成長分野等への人材移動

項目	2017年度 実績	2018年度 実績	2019年度 目標	2019年度 中間評価実績 (4～10月)	2019年度 実績
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）	55.1%	70.3%	60.0%	64.3%	63.2%
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）	67.6%	75.2%	70.0%	67.5%	63.9%
⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率（※3）	69.5%	68.1%	66.0%	57.6%	63.1%

（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：63.2%（98人／155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：63.9%（99人／155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：63.1%（7,496件／11,879件（成立件数／送出件数））

2019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）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）による再就職者に係る早期再就職割合について過去3年度分の実績を踏まえ、60%に設定した。

※「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）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

- 過去3年度分の実績を踏まえ、70%以上に設定した。

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、雇用情勢の変化や、出向・移籍が困難な異業種間移動の占める割合により変動するため、目標値の設定に当たっては過去3年間の実績を踏まえ、67%に設定した。

施策実施状況

(2019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）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）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
 - ・ 申請書の記載例やQ & Aを掲載したガイドブック作成の実施。
- 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
175,508件（2019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。

2019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）による再就職者に係る早期再就職割合
 - ・ 2019年の再就職者に係る早期再就職割合は、63.2%と、2019年度目標を上回った。雇用情勢が改善していた中、比較的再就職が困難とされる45歳以上の者においても、その過半数が早期に再就職した（2017年度：47.2%、2018年度：65.4%、2019年度：54.5%）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）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
 - ・ 2019年度の再就職者のうち雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は、63.9%と、2019年度目標（70.0%）を下回った。これは、支給対象者全体が減少する中、昨年度と比較して、無期雇用フルタイム労働者として再就職する割合の高い「離職前の雇用形態が無期雇用フルタイム労働者であった者」の割合が低下したこと（2018年度：92.4%、2019年度：84.5%）等が一因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
 - ・ 2019年度の出向・移籍の成立率は63.1%であり、2019年度目標（66%）を下回った。これは、2019年度において情報通信機械器具製造業、半導体関連製造業における早期退職募集、総合スーパー等の閉店によって新規送出者数が大きく増加（対前年13.1%増）したことが一因と考えられる。

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）による再就職者に係る早期再就職割合

- ・ 新型コロナウイルス感染症等の影響により、再就職を希望する分野において労働需要が減退すること等で、早期再就職が難しくなるケースが生じてくる懸念がある。

このため、労働移動支援助成金（再就職支援コース）において、無期雇用フルタイム労働者による採用等の条件を満たした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とともに、再就職のための相談や面接の際に、本人から再就職援助計画の対象者である旨を申告いただくよう、リーフレットを配布すること等により、早期再就職を後押ししていくべきである。

⑨ 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

- ・ 新型コロナウイルス感染症等の影響により、フルタイム労働者（期間の定めなし）の求人が減少することが懸念されることも踏まえれば、より一層の再就職支援が求められる。

このため、労働移動支援助成金（再就職支援コース）において、無期雇用フルタイム労働者による採用等の条件を満たした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とともに事業主の再就職援助計画に関する相談時等を利用して、当該計画における再就職援助のための措置の内容が充実したものとなるように指導すること等を通じて、良質な雇用による再就職につながるよう努めるべきである。

⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- ・ 新型コロナウイルス感染症への対応として、失業を予防する観点から、出向・移籍による雇用維持の重要性も高まっている。

このため、キャリアコンサルティングを通じた懇切丁寧な職業相談を行うとともに、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足の企業との間で在籍型出向制度を利用したマッチングを行う支援プログラムを行うこと等により、出向・移籍の支援を一層推進する。

分科会委員の意見

3. 高齢者・外国人の就労促進

項目	2017年度 実績	2018年度 実績	2019年度 目標	2019年度 中間評価実績 (4～10月)	2019年度 実績
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 69.4% 65歳以上 60.4%	55～64歳 79.6% 65歳以上 69.5%	概ね60～64歳 72.1% 65歳以上 64.3%	概ね60～64歳 79.3% 65歳以上 73.2%	概ね60～64歳 80.0% 65歳以上 73.9%
⑫ シルバー人材センターにおける会員の就業数	70,447,859人日	69,770,994人日	70,000,000人日	42,088,309人日	68,489,650人日
⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数(※)	留学生 2,042件	留学生 2,293件	定住外国人等 12,345件 留学生 2,250件	定住外国人等 7,400件 留学生 927件	定住外国人等 12,400件 留学生 2,935件

(備考)

※ 定住外国人等の就職件数については、2019年度より目標追加

2019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

- 概ね60～64歳及び65歳以上それぞれにおいて、生涯現役支援窓口での就労支援チームによる就労支援を受けた求職者の就職率について、過去3年間の実績の平均を上回る目標値とした。

なお、支援対象者を「55歳以上」から「概ね60歳以上」として、これまでより就職困難な層に重点化することを踏まえ、「概ね60～64歳の就職率」については、これまでの「55～64歳」の過去3年間の実績の平均にハローワーク全体の55～64歳の就職率(32.5%)に対する60～64歳の就職率(31.3%)の比率(96.3%)をかけた数値を目標値とした。

⑫ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- 2018年度は、2017年度実績(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年度目標を維持し、目標に71,000,000人日を設定したが、達成には至らなかったところ。

2019年度目標については、過去3年間の平均増減率(▲0.1%)及び直近の実績を踏まえ、7千万人日を目標に設定した。

- ⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数
- ・ 定住外国人等の就職件数は、就職件数が近年減少傾向であることを踏まえつつ、前年度の実績と同数程度の 12,345 件に設定。
 - ・ 留学生の就職件数は、近年の雇用情勢の改善に伴い、外国人雇用サービスコーナー等を利用して就職する件数が伸びるとは必ずしも期待できないため、2018 年度の実績を考慮し、2,250 件に設定。

施策実施状況

(2019 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・2019 年度は、生涯現役支援窓口を全国主要なハローワークに 60 箇所増設（180→240）し、高年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。
- 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外国人求職者の就職件数
- ・ 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（502 回）やインターンシップ（117 社、274 人）、留学生向け就職面接会（23 回）を実施。
 - ・ 外国人雇用サービスコーナー（129 箇所）等において、専門相談員による職業相談や通訳員の配置、定住外国人等が応募しやすい求人の開拓等を実施。
 - ・ 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、企業に向けた外国人の雇用管理や採用に関するコンサルティングを実施。

2019 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
- ・ 2019 年度の実績は、概ね 60～64 歳の就職率は 80.0%、65 歳以上の就職率は 73.9%と目標（72.1%、64.3%）を共に上回った。これは、目標管理の徹底やシニア歓迎求人への積極的な開拓に加えて、生涯現役支援窓口を全国主要なハローワークに 60 箇所増設（180→240）し、高年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たためであると考えられる。
- ⑫ シルバー人材センターにおける会員の就業数
- ・ 2019 年度の実績は、対前年度実績で 1,281,344 人日減の 68,489,650 人日となり、目標（70,000,000 人日）を下回った。シルバー人材センターにおける会員は対前年度実績でやや増加（+0.3%）となり、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たものの、受注する就業内容と会員の希望が折り合わないこと等が一因であると考えられる。

(参考) ●全センターのうち 2019 年度において 67%のセンターが何らかの理由により企業等からの発注に「対応できなかった」と回答。(高齢者雇用対策課アンケート調べ)

「対応できなかった」と回答したセンターのうち、主な理由は以下のとおり。

- | | |
|------------------------|-----|
| ・希望する会員がいなかった | 34% |
| ・発注者と料金や日数の折り合いがつかなかった | 23% |
| ・能力をもつ会員がいなかった | 14% |
| ・会員と料金や日数の折り合いがつかなかった | 5% |
| ・民間事業者で対応できるものと考え辞退 | 1% |

⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

- ・ 2019 年度の定住外国人の就職件数は 12,400 件と、目標 (12,345 件) を上回った。これは、専門相談員によるきめ細かな職業相談等や定住外国人が応募しやすい求人の開拓を行ったこと等が要因であると考えられる。
- ・ 2019 年度の留学生の就職件数は 2,935 件と、目標 (2,250 件) を上回った。これはセミナーの開催が前年度より増加したこと等が要因であると考えられる。

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

- ・ 2020 年度は、新型コロナウイルス感染症等の影響により、高年齢求職者が増加することが懸念されることも踏まえ、より一層個々の求職者の置かれた状況に応じた、きめ細かな就職支援が求められる。

このため、支援チームによる効果的な就労支援に取り組むことで、多くの高齢者の就労実現につなげていく。

⑫ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・ 2020 年度は、新型コロナウイルス感染症等の影響により、公共施設の閉鎖に伴う発注の減少が見込まれる等、労働需要が減退することが懸念されることも踏まえれば、より一層の支援が求められる。

このため、地域での就労を通じ会員の生きがいと地域のニーズのマッチングを高めるため、会員個人の希望と能力のきめ細やかな把握をした上で、これに応じた就業機会の確保や開拓・創出の更なる推進を行うことにより、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いく。

⑬ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

- ・ 新型コロナウイルス感染症等の影響により、外国人求職者の増加が懸念されることも踏まえ、地域の実情を勘案しつつ、相談員や通訳員等の増員による相談体制の強化を行った。
- ・ 定住外国人の就職件数の目標達成に向けて、地域における外国人の雇用状況等の実情を踏まえ、通訳員を活用したきめ細やかな就職相談や専門相談員による定住外国人求職者の個々の状況を踏まえた個別求人開拓を実施する。また、実績が低調な労働局にその要因分析、対処方針について聴取するとともに、助言・指導を行い、定住外国人の安定した雇用の確保により一層努めていく。
- ・ 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

2020年度の年度目標

番号	年度目標項目	2019年度の年度目標	2019年度の年度実績	2020年度の年度目標	データ出所
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(※1)	30.8%	29.2%	29.7%	職業安定業務統計
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	146,500人 (実施94箇所における目標)	145,434人 (実施94箇所における実績)	148,900人 (実施103箇所における目標)	職業安定業務統計
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	670,000件	627,278件 (参考)正社員と常雇パート就職件数 894,208件	560,000件	職業安定業務統計
④	マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)	92.9%	93.8%	93.5%	マザーズハローワーク事業業務報告
⑤	雇用保険受給者の早期再就職割合(※2)	37.7%	38.4%	38.5%	職業安定業務統計
⑥	就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率(新設)(※3)			60.0%	就職氷河期世代専門窓口実績報告
⑦	求職者支援制度による職業訓練の就職率(※4)	基礎コース55.0% 実践コース60.0%	基礎コース57.1% 実践コース63.3%	基礎コース58.0% 実践コース63.0%	求職者支援訓練に係る実施状況報告
⑧	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	67.0%	65.4%	66.4%	生活保護受給者等就労自立促進事業実施 状況報告
2. 成長分野等への人材移動					
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))による再就職者に係る早期再就職割合(※5)	60.0%	63.2%	63.0%	労働移動支援助成金(再就職支援コース) 支給決定等状況報告
⑩	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(※6)	70.0%	63.9%	70.0%	労働移動支援助成金(再就職支援コース) 支給決定等状況報告
⑪	産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	66.0%	63.1%	67.0%	公益財団法人産業雇用安定センター調べ
3. 高齢者・外国人の就労促進					
⑫	生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率(概ね60～64歳、65歳以上)	概ね60～64歳:72.1% 65歳以上:64.3%	概ね60～64歳:80.0% 65歳以上:73.9%	概ね60～64歳:76.3% 65歳以上:67.9%	高齢者就労総合支援事業実施報告書
⑬	シルバー人材センターにおける会員の就業数	70,000,000人日	68,489,650人日	68,000,000人日	シルバー人材センター事業統計年報
⑭	外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数	定住外国人等:12,345件 留学生:2,250件	定住外国人等:12,400件 留学生:2,935件	定住外国人等:12,400件 留学生:2,900件	外国人雇用対策関係業務報告

※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 雇用保険受給者の早期再就職割合
早期再就職者数(注) / 支給資格決定件数
(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 就職氷河期支援対策専門窓口(チーム支援)における正社員就職率

※4 求職者支援制度による職業訓練の就職率
・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

※5 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「早期再就職割合」として設定。

※6 雇用の質を評価する観点から、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)である者の割合を設定。

障害者雇用分科会における 2019 年度目標の評価について（案）

2019 年度の目標として障害者雇用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評価の結果は、概ね以下のとおりである。

（障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

○ ハローワークにおける障害者の就職件数について

〔2019 年度目標〕	前年度（102,318 件）以上
〔2019 年度実績〕	103,163 件

2019 年度のハローワークにおける障害者の就職件数は、103,163 件（対前年度比 0.8%増）であり、目標（102,318 件以上）を達成した。

その主な要因としては、福祉、教育、医療等の各分野の関係機関と連携して行う障害者向けチーム支援や、精神障害者雇用トータルサポーター等による専門的な支援等の各種施策で着実に成果を上げたことが考えられる。

○ 障害者の雇用率達成企業割合について

〔2019 年度目標〕	前年度実績と比較して 1.4pt 以上
〔2019 年度実績〕	調査中（2020 年 6 月 1 日時点）

2020 年の障害者雇用状況報告（2020 年 6 月 1 日時点）の結果を踏まえて分析する予定（2020 年の障害者雇用状況報告は年内を目途に公表する予定）。

○ 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合について

〔2019 年度目標〕	74.3%以上
〔2019 年度実績〕	76.8%

2019 年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（13,179 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（10,124 人）の割合は 76.8%であり、目標（74.3%以上）を達成した。

その主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、

- ・ コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職準備プログラム（2019 年度実施件数 9,686 件、対前年度比 29.1%増）や、
- ・ 適性や能力に関する自己理解を高めるための職場実習（2019 年度実施件数 843 件、対前年度比 3.8%増）

を着実に実施したことが考えられる。

障害者就労促進

関連する 2022 年までの目標

○障害者の実雇用率 2.3%

(平成 30 年 6 月 15 日閣議決定「未来投資戦略 2018-「Society 5.0」「データ駆動型社会」への
変革-」により策定)

項目	2019 年度 目標	2019 年度 実績	2018 年度 実績	2017 年度 実績
1 ハローワーク における障害者 の就職件数	102,318 件 以上	103,163 件	102,318 件	97,814 件
2 障害者の雇用 率達成企業割合 ※ 1	49.4% 以上	調査中 (2020 年 6 月 1 日時点)	48.0% (2019 年 6 月 1 日時点)	45.9% (2018 年 6 月 1 日 時点)
3 精神障害者雇 用トータルサポ ーターの相談支 援を終了した者 のうち、就職に 向けた次の段階 へ移行した者の 割合 ※ 2	74.3% 以上	76.8%	74.5%	73.9%

(備考)

※ 1 45.5 人以上規模の企業において法定雇用率を達成 (注) している企業の割合。

(注) 法定雇用障害者数に不足数がないこと。

※ 2 就職 (トライアル雇用含む)、職業紹介、職業訓練・職場適応訓練へのあっせん

2019 年度目標設定における考え方

- 1 ハローワークにおける障害者の就職件数
2018 年度の実績を踏まえて設定。
- 2 障害者の雇用率達成企業割合

制度改正のあった 2011 年、2013 年及び 2018 年を除いた過去 10 年（2006 年～2017 年）の平均伸び率を参考に設定。

- 3 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合
直近 3 か年の実績の平均を目標値として設定

施策実施状況

- 1 ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けた主な取組
- ① 担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介
きめ細かな職業相談により求職者 1 人ひとりの障害の態様や適性を的確に把握し、これを踏まえた求人情報の積極的な提供や応募の働きかけ、職場実習や職業訓練等の各種支援策の提案や関係機関の紹介・誘導、求人部門や雇用指導官と連携した個別求人開拓、事業主に対して求職者の障害特性や配慮事項を説明する同行紹介等を行った。
- ② 障害者向けチーム支援等
障害者支援を担当する「就職支援コーディネーター」（2019 年度 300 人）を配置し、ハローワークが中心となり、地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」（2019 年度支援対象者 42,418 人）を実施した。
また、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する「就職ガイダンス」や、管理選考・就職面接会を積極的に実施した。
- ③ 精神障害者等に対する就労支援
精神保健福祉士等の資格を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」（2019 年度 237 人）を配置し、精神障害者に対するカウンセリング、企業に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の支援を行った。
- 2 障害者の雇用率達成企業割合の目標達成に向けた主な取組
- ① 企業向けチーム支援
企業支援を担当する「就職支援コーディネーター」（2019 年度 93 人）を配置し、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」（2019 年度実施件数 1,549 件）を実施した。
- ② 障害者の雇入れに係る助成
ハローワーク等の紹介により、継続雇用する労働者として障害者を雇い入れる企業に対する助成（特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース（障害者のみ））及び発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース計）支給実績：2019 年度支給件数 91,494 件、支給額 25,562 百万円）や、継続雇用する労働

者へ移行することを目的とした原則3か月間のトライアル雇用を行う企業に対する助成（トライアル助成金（障害者トライアルコース及び障害者短時間トライアルコース計）支給実績：2019年度支給件数7,139件、支給額1,451百万円）を行った。

③ 職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着のために、障害特性に配慮した雇用管理の雇用形態の見直し等の措置についての計画を作成し、当該計画に基づく措置を講じた事業主に対して助成（2019年度支給件数1,137件、支給額約918百万円）を実施した。さらに、職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主や、ジョブコーチの養成を行う事業主への助成（2019年度支給件数1,279件、支給額約452百万円）を実施した。

3 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合の目標達成に向けた主な取組

障害者に対するカウンセリング（2019年度実績：87,000件）、コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職準備プログラム（2019年度実績：9,686件）、適性や能力に関する自己理解を高めるための職場実習（2019年度実績：843件）及び地域の関係機関と連携しながらの職場定着支援（2019年度実績：24,615件）並びに事業主に対する課題解決のための相談・助言（2019年度実績：11,290件）を実施した。

2019年度施策実施状況に係る分析

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2019年度のハローワークにおける障害者の就職件数は、103,163件（対前年度比0.8%増）であり、目標（102,318件以上）を達成した。

その主な要因としては、福祉、教育、医療等の各分野の関係機関と連携して行う障害者向けチーム支援や、精神障害者雇用トータルサポーター等による専門的な支援等の各種施策で着実に成果を上げたことが考えられる。

【参考1】障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率について

	新規求職申込件数		就職件数		就職率	
	(件)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (pt)
障害者計	223,229	5.7	103,163	0.8	46.2	△ 2.2
身体障害者計	62,024	1.3	25,484	△ 5.1	41.1	△ 2.7
視覚障害	4,727	△ 0.7	1,931	△ 5.3	40.9	△ 2.0

	聴覚・言語障害	8,549	△ 0.6	3,894	△ 7.5	45.5	△ 3.4
	肢体不自由	31,018	△ 0.1	13,123	△ 4.9	42.3	△ 2.2
	上肢	11,628	△ 1.2	5,031	△ 3.4	43.3	△ 0.9
	下肢	16,046	1.2	6,726	△ 6.2	41.9	△ 3.3
	体幹	2,796	△ 1.7	1,123	△ 5.1	40.2	△ 1.4
	脳病変(※)	548	△ 3.0	243	3.0	44.3	2.5
	内部障害	17,586	4.6	6,523	△ 4.0	37.1	△ 3.3
	知的障害者	36,853	2.9	21,899	△ 1.5	59.4	△ 2.7
	精神障害者	107,495	6.1	49,612	3.3	46.2	△ 1.2
	その他の障害者	16,857	30.8	6,168	18.5	36.6	△ 3.8
	発達障害者	8,282	61.1	2,742	37.6	33.1	△ 5.7
	難病障害者	6,539	11.8	2,642	6.7	40.4	△ 1.9
	高次脳機能障害者	597	46.7	205	9.0	34.3	△ 11.9
	その他障害者	1,439	△ 3.7	579	6.0	40.2	3.7

※「脳病変」とは、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害を指す。

【参考2】 滞留状況について

	有効求職者数		滞留登録者数(※1)		滞留登録者数/有効求職者数(※2)	
	(人)	前年度比(%)	(人)	前年度比(%)	(%)	前年度差(pt)
障害者計	295,166	9.6	224,840	9.6	76.2	0.0
身体障害者計	98,038	6.1	77,501	6.0	79.1	△ 0.1
視覚障害	7,663	5.1	6,167	6.5	80.5	1.1
聴覚・言語障害	11,847	3.0	9,312	3.1	78.6	0.0
肢体不自由	50,722	5.0	40,409	4.8	79.7	△ 0.1
上肢	18,831	4.9	15,028	5.7	79.8	0.6
下肢	25,767	5.1	20,366	4.0	79.0	△ 0.8
体幹	5,018	6.5	4,077	6.9	81.2	0.3
脳病変	1,106	△ 0.4	938	1.8	84.8	1.8
内部障害	27,687	9.4	21,607	9.4	78.0	0.0

知的障害者	46,646	4.7	37,260	5.6	79.9	0.6
精神障害者	132,245	10.5	98,477	12.3	74.5	1.1
その他の障害者	18,237	44.3	11,602	30.1	63.6	△ 6.9
発達障害者	8,922	101.5	4,806	66.2	53.9	△ 11.4
難病障害者	7,168	12.3	5,273	11.3	73.6	△ 0.7
高次脳機能障害者	796	69.0	482	42.2	60.6	△ 11.4
その他障害者	1,351	△ 0.1	1,041	10.2	77.1	7.2

(新規学卒者を除く)

※1 有効求職者のうち、「有効中」のまま6か月以上経過した者をいう。

※2 障害求職者における有効求職者とは、登録区分（「有効中」、「就業中」、「保留中」及び「廃止」の4区分）のうち、「有効中」に該当する者をいう。

- ・一般求職者の有効期間は、求職申込みを行った日の属する月の翌々月の末日となっており、終了月にハローワークを利用せず、有効期間を徒過した場合、自動で「有効」から「無効」へと切り替わり、有効求職者（一般求職者の登録区分は、「有効」及び「無効」の2区分のみ。）に計上されなくなる（終了月に職業相談等を行うと、有効期間が1か月延長される）。
- ・一方、障害求職者については、障害等の状況によって、求職活動中にハローワークの利用が数か月以上空くことも想定されることから、有効期間を定めていない。このため、障害求職者がハローワークを利用した求職活動を行っていないことが確認でき、職員が手動で登録区分を「有効中」から「就業中」「保留中」又は「廃止」に変更しない限り、有効求職者に計上され続ける。

2 障害者の雇用率達成企業割合

2020年の障害者雇用状況報告（6月1日時点）の結果を踏まえて分析する予定（2020年の障害者雇用状況報告は年内を目途に公表する予定）。

【参考1】2019年6月1日現在の雇用状況

- ・雇用率達成企業割合：48.0%（対前年比2.1pt増）
- ・障害者雇用ゼロ企業割合：30.1%（対前年比1.2pt減）

【参考2】2019年6月1日現在の企業規模別の達成割合

45.5人～100人未満	45.5%（対前年比1.4pt増）
100人～300人未満	52.1%（対前年比2.0pt増）
300人～500人未満	43.9%（対前年比3.8pt増）
500人～1,000人未満	43.9%（対前年比3.8pt増）
1,000人以上	54.6%（対前年比6.8pt増）

3 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

2019年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者(13,179人)のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者(10,124人)の割合は76.8%であり、目標(74.3%以上)を達成した。

その主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、

- ・ コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職準備プログラム(2019年度実施件数9,686件、対前年度比29.1%増)や、
- ・ 適性や能力に関する自己理解を高めるための職場実習(2019年度実施件数843件、対前年度比3.8%増)を着実に実施したことが考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2019年度の目標は達成したが、就職率(46.2%：対前年度比2.2pt)が減少している。

この就職率の減少の主な要因は、身体障害者、知的障害者及び精神障害者のいずれの就職率(対前年度比：身体2.7pt減、知的2.7pt減、精神1.2pt減)も減少したことである。

その原因及び対策としては、障害種別ごとに以下のとおり考えられる。

- 身体障害者については、部位別に見ると、内部障害のある障害者の就職率(37.1%：対前年度比3.3%減)の減少のインパクトが最も大きく、その背景として、就職に結びつきづらい65歳以上の身体障害者の新規求職申込件数(10,401件)が前年度と比べて872件(9.2%)増加した一方、就職件数(3,040件)が154件(5.3%)の増加にとどまったことが考えられる。

高齢障害者の支援についてはこれまで、継続雇用に向けた職場環境の整備や就労条件の調整を重視して取り組んできたが、再就職支援についても、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)において作成・周知している「中高年齢層の障害のある方の雇用継続に取り組んだ職場改善好事例集(2019年度)」や、2019年度から2020年度にかけて実施している「中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究」の進捗等も踏まえながら、過去の職歴を活かした就職支援等、どのような支援手法が有効か検討してまいりたい。

- 知的障害者については、2018年4月の法定雇用率0.2%引上げのため、2018年度において、特に知的障害者の雇用が進んだ結果、障害者の就職機運も高まる中で、令和元年度は、職業準備性の整っていない知的障害者が増加した(※)

ことが考えられる。

※ ハローワークを通じた 2018 年度の知的障害者の就職件数（22,234 件）が対前年度比で 6%増加したが、2019 年度就職件数（21,899 件）が対前年度比で 2%減少した。全国の障害者就業・生活支援センターにおける就職支援実績についても同様の傾向・指摘がある。

このため、職業準備訓練や福祉的就労への適切なマッチング等、地域障害者職業センター、特別支援学校、社会福祉施設等とのより緊密な連携を図ってまいりたい。

- 精神障害者については、ハローワークにおける新規求職申込件数（223,229 件）に占める割合が約半分（48.2%、107,495 件）に達している。一方、手帳所持者（18 歳～64 歳。「平成 28 年生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）結果」によれば全体で 217.3 万人）に占める雇用障害者（「令和元年障害者雇用状況の集計結果」によれば全体で 46.2 万人（実人数））の割合（21.3%）の観点では、身体障害者（101.3 万人の 25.8%：26.2 万人（実人数））及び知的障害者（58.0 万人の 20.2%：11.7 万人（実人数））と比べて、精神障害者の雇用障害者数（58.0 万人の 14.3%：8.3 万人（実人数））が少なく、精神障害者の受入体制の整っていない企業も依然として多いことが考えられる。

このため、企業向けチーム支援の体制を今年度強化（就職支援コーディネーターを 93 人から 113 人に増加）しており、雇用経験・雇用ノウハウが不足している企業に対して、業務の切出し支援、職場実習等を一層推進してまいりたい。

※ 全国の障害者就業・生活支援センターにおける就職支援実績においても精神障害者の就職率の減少が見られたが、その原因として、就職のためには本人の自己理解や障害受容が重要である中、自己理解が十分でない精神障害者（特に発達障害者）が多かったとの指摘・分析がある。また、ハローワークにおける発達障害者雇用トータルサポーター（支援対象には精神障害者保健福祉手帳所持者も含まれる。）の支援においても、職業準備性の整わない段階にある求職者や、他機関への誘導を要する者が多かったため、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合の減少が見られたところ。こうした障害者側の課題については、発達障害者雇用トータルサポーターや精神障害者雇用トータルサポーターによるカウンセリングをはじめとした、職業準備プログラムや職場実習等の就職準備の支援を手厚く実施することに加え、自身も職業紹介を行えることとし、就職準備から就職まで一貫して支援する体制を整備した。加えて、障害者が支援機関の支援を受けて自らの特徴や配慮事項等を取りまとめ、企業や他の支援機関が適切な配慮や支援を講じられるようにするための情報共有フォーマット「就労パスポート」（2019 年 11 月公表）の普及を図り、雇入れ時等における利活用を促進していく。

【参考】2020 年度目標値及び目標設定の考え方

目標値：前年度（103,163 件）以上

目標設定の考え方：2019年度の実績を踏まえて設定

2 障害者の雇用率達成企業割合

2019年度の目標の達成状況が現時点では明らかではないが、2019年6月1日現在で、雇用率未達成企業が約半数を占めること及び障害者雇用ゼロ企業が約3割あることが課題である。

このため、特に企業向けチーム支援については2020年度に体制を強化（就職支援コーディネーターを93人から113人に増加）しており、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援を実施していく。

【参考】2020年度の目標値及び目標設定の考え方

① 障害者の雇用率達成企業割合

目標値：46.7%以上

目標設定の考え方：過去10か年分の平均伸び率及び制度・雇用率の見直しの影響を踏まえて設定（※）

※ 雇用率に関する取扱いの変更がなされた2011年、2013年及び2018年を除いた過去10か年分（2007年～2019年）の平均伸び率（1.45pt増）及び2020年度中に予定されている法定雇用率0.1%の引上げによる影響（2.70pt減）を踏まえて設定。

② 障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合

目標値：15.6%

目標設定の考え方：過去3か年分の平均値及び制度の見直しを踏まえて設定（※）。

※ 障害者雇用ゼロ企業（2016～2018年6月1日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2017～2019年6月1日時点）の割合の平均値を踏まえて設定（対象期間中に納付金の適用範囲の変更等の制度の見直しはない）。

なお、第96回障害者雇用分科会（3月30日）資料3-2（障害者雇用分科会で検証すべき2020年度目標項目（案））においては、目標設定の考え方を「前年度以上」としていたが、2016年度実績15.02%、2017年度実績16.03%、2018年度実績15.88%と、年度ごとのばらつきが見られることを踏まえ、過去3か年分の平均値（15.6%）を踏まえて設定することとした。（2019年度の実績（障害者雇用ゼロ企業（2019年6月1日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2020年6月1日時点）の割合）については、2020年の障害者雇用状況について現在調査中であるため、過去3か

年分の算定対象には含まれていない。)

3 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

2019年度の目標は達成したが、ハローワークにおける精神障害者の新規求職申込件数が2018年度(101,333件)から2019年度(107,495件)にかけて6%も増加し、今後、法定雇用率の0.1%引上げも予定されている中で、精神障害者の多様な特性や状況に応じた専門的な支援のニーズがますます高まると考えられ、そのニーズに的確に対応できるようにすることが課題である。

このため、要領を改正し、トータルサポーター自身も職業紹介を行えることとし、就職準備から就職まで一貫して支援する体制を整備した。今後、トータルサポーターは、職業紹介をできる段階に移行した後も支援を継続し、精神障害者の特性や状況に応じた職業紹介・就職支援を強化していく。

【参考】2020年度の目標・目標設定値の考え方

① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合(※)

目標値：70.9%以上

目標設定の考え方：直近3か年分の実績の平均値を踏まえて設定

※ 精神障害者雇用トータルサポーターについては、就職準備から就職まで一貫して支援できるよう、2020年度以降、就職に向けた準備だけでなく職業紹介も行えるよう取扱いの変更を行った。このため、「就職に向けた次の段階へ移行した者」のうち、職業紹介の段階へ移行した者について、2020年度からは、実際に職業紹介を行った者に限定することとする。

(変更後の実績値：2017年度 69.0%、2018年度 70.4%、2019年度：73.3%)

② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

目標値：84.3%以上

目標設定の考え方：直近3か年分の実績の平均値を踏まえて設定(※)

(実績値：2017年度 82.2%、2018年度 85.1%、2019年度 85.7%)

※ なお、第96回障害者雇用分科会(3月30日)資料3-2(障害者雇用分科会で検証すべき2020年度目標項目(案))においては、目標設定の項目を「精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職した者の割合」としていたが、生活リズムが整っていないな

ど就職支援の前段階での支援が必要であり、他の支援機関へ誘導した者等を分母に含むことから、精神障害者雇用トータルサポーターの就職に向けた支援実績の評価をより正確に反映する指標とする観点から、「雇用保険二事業に関する懇談会」における目標と合わせて、「就職に向けた次の段階へ移行した者のうち就職した者の割合」とする。

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 (令和元年9月12日以降)

○ 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の施行について（雇用環境・均等分科会）【別紙1】

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）の施行に伴い、関係法令の整備を行ったもの。

<女性活躍推進法関係>

- ・ 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の施行期日を定める政令
(令和元年11月20日諮問・答申。同年12月4日公布)
- ・ 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の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令
- ・ 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の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令
- ・ 事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示
- ・ コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針の一部を改正する告示
(令和元年12月10日諮問・答申。政令は同年12月26日、省令・告示は同年12月27日公布・告示。令和2年6月1日（一部告示日、令和2年4月1日、令和4年4月1日）施行・適用。)

<ハラスメント対策関係>

- ・ 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針
- ・ 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針等の一部を改正する告示
(令和元年12月23日諮問・答申。令和2年1月15日告示、同年6月1日適用。)

○ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則等の改正について（雇用環境・均等分科会）【別紙2】

介護休暇等の更なる柔軟化を図るため、次に掲げる法令の見直しを行ったもの。

- ・ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者に福祉に関する法律施行規則の一部を改正する省令
- ・ 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生

活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示

(令和元年12月10日諮問・答申。令和元年12月27日公布・告示、令和3年1月1日施行・適用。)

○ 短時間・有期雇用労働者対策基本方針について（雇用環境・均等分科会）【別紙3】

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づき、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るため、令和2年度から6年度までの施策の基本となるべき方針を策定したもの。

(令和2年3月10日諮問・答申（持ち回り開催）。令和2年3月27日告示、同年4月1日適用。)

○ 雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令について（雇用環境・均等分科会）【別紙4】

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。

(令和2年3月10日諮問・答申（持ち回り開催）。令和2年3月27日公布、同年4月1日施行。)

○ 妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の改正について（雇用環境・均等分科会）【別紙5】

新型コロナウイルス感染症の感染が拡大している状況等を踏まえ、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、母性健康管理措置に、令和3年1月31日までの間、新型コロナウイルス感染症に関する措置を規定するもの。

(令和2年5月1日諮問・答申（持ち回り開催）。令和2年5月7日適用。)

○ 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令について（雇用環境・均等分科会）【別紙6—1、6—2、6—3】

新型コロナウイルス感染症への対応として、両立支援等助成金制度を見直したもの。

- ・ 新型コロナウイルス感染症の流行の早期終息のため、令和2年2月27日に、全国の小学校等について、臨時休業の要請がなされたことを踏ま

え、子どもを持つ労働者の有給の休暇取得を支援するため、両立支援等助成金に暫定的な特例措置を実施（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の創設）。

（令和2年3月10日諮問・答申（持ち回り開催）。令和2年3月13日公布・施行。）【別紙6-1】

- ・ 新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の対象となる有給休暇の期限を令和2年3月31日から同年6月30日に延長。

（令和2年4月13日諮問・答申（持ち回り開催）。令和2年4月15日公布・施行。）【別紙6-2】

- ・ 家族の介護を行う必要がある労働者が、育児・介護休業法に基づく介護休業とは別に、有給休暇を取得して介護を行えるような取組を推進するとともに、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要な妊娠中の女性労働者が、離職に至ることなく、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図るため、両立支援等助成金の暫定的な特例措置を実施（介護離職防止支援コースにおける新型コロナウイルス感染症対応特例の創設及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金の創設）。

（令和2年6月2日諮問・答申（持ち回り開催）。令和2年6月12日公布・施行。）【別紙6-3】

- ・ 新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の対象となる対象となる有給休暇の期限を令和2年6月30日から同年9月30日に延長。令和2年4月1日以降に取得した有給休暇について、助成額の日額上限を15,000円に引き上げ。

（令和2年6月12日諮問・答申（持ち回り開催）。令和2年6月12日公布・施行。）【別紙6-4】

- ・ 新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の対象となる有給休暇の期限を令和2年9月30日から同年12月31日に延長。また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金の支給要件のうち、事業主が休暇を与えるための制度を整備する措置並びに当該制度及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を労働者に周知させるための措置の期限について、令和2年9月30日から同年12月31日に延長。

（令和2年9月29日諮問・答申。令和2年9月30日公布・施行。）

【別紙6-5】

○ 2019年度の年度目標の中間評価について（雇用環境・均等分科会）【別紙7】

雇用環境・均等分科会の2019年度目標について、中間評価を行った。
(令和2年3月10日(持ち回り開催))

○ 労働政策基本部会報告書について(雇用環境・均等分科会)

「労働政策審議会労働政策基本部会 報告書～働く人がAI等の新技術を主体的に活かし、豊かな将来を実現するために～」について、議論を行った。
(令和元年10月28日)

○ 家内労働法施行規則の一部を改正する省令について(雇用環境・均等分科会家内労働部会)【別紙8】

家内労働法第27条の帳簿の保存期間について、5年間に延長するもの。
(令和2年3月6日諮問・同年3月13日答申(持ち回り開催)。令和2年3月31日公布、同年4月1日施行。)

○ 令和2年度の付加退職金支給率について(勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会)【別紙9】

中小企業退職金共済制度における令和2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とするもの。
(令和2年3月5日諮問・同年3月13日答申(持ち回り開催)。同年3月31日告示、同年4月1日適用。)

○ 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の一部の施行期日を定める政令案要綱等について(勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会)【別紙10】

建設業退職金共済制度における電磁的方法による掛金納付の詳細等を定めるもの。
(令和2年3月17日諮問・同年3月27日答申(持ち回り開催)。同年4月22日公布、同年10月1日施行。)

○ 特定業種退職金共済制度の財政検証について(勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会)【別紙11】

特定業種退職金共済制度の財政検証について、とりまとめを行った。
(令和2年8月26日とりまとめ。)

○ 男性の育児休業取得促進等について【別紙12】

男性の育児休業取得促進等について、議論を行った。(令和2年9月29日)

【参考】分科会等開催実績

- ・ 雇用環境・均等分科会
9/18、10/2、10/21、10/28、11/20、12/10、12/23、3/10（持ち回り開催）、
4/13（持ち回り開催）、6/2（持ち回り開催）、6/12（持ち回り開催）、9/29
- ・ 家内労働部会
3/13（持ち回り開催）
- ・ 勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会
12/16、3/13（持ち回り開催）、3/27（持ち回り開催）、7/13、8/26

女性活躍推進法等改正法等の施行期日について

＜法改正事項＞

被改正法律・項目		施行期日
女 活 法	行動計画策定・情報公表義務の対象拡大 (301人以上→101人以上)	公布後3年以内の政令で定める日(令和4年4月1日)
	その他(情報公表の強化・勧告違反の公表、プラチナえるぼし、 報告徴収等の対象拡大)	公布後1年以内の政令で定める日(令和2年6月1日)
労 働 施 策 総 合 推 進 法	国の施策へのハラスメント対策の明記	公布日
	国、事業主及び労働者の責務	公布後1年以内の政令で定める日
	雇用管理上の措置義務の新設	公布後1年以内の政令で定める日 ※ 中小事業主は、公布後3年以内の政令で 定める日(令和4年3月31日)までは努力義務
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	公布後1年以内の政令で定める日
	紛争解決援助・調停、措置義務等の履行確保(報告徴収、公表規定整備)	公布後1年以内の政令で定める日 ※ 中小事業主は、措置義務については、公布後3年 以内の政令で定める日までは対象外
	国、事業主及び労働者の責務	
均 等 法	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	
	他社の措置義務の実施への協力(努力義務)【セクハラのみ】	
	調停の意見聴取の対象拡大	公布後1年以内の政令で定める日
育 介 法	男女雇用機会均等推進者の選任努力義務	
	国、事業主及び労働者の責務	
	事業主への相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	

＜省令改正事項＞

行動計画策定(状況把握・数値目標)	令和2年4月1日 (対象拡大に関するものは令和4年4月1日)
-------------------	-----------------------------------

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の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案について【概要】

1. 改正の趣旨

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（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、並びに同法附則第3条及び関係法律の規定に基づき、関係政令の整備を行うとともに、経過措置を定めるもの。

2. 改正の内容

（1）職業安定法施行令等の一部改正

職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の5第1項第3号の規定に基づき、公共職業安定所等が、その規定に違反して公表等の措置が講じられた者について求人を受理しないことができる法律の規定を定めた職業安定法施行令（昭和28年政令第242号）第1条に、改正法により新設された以下の規定を追加する。

- ・ パワーハラスメントに関する事業主の雇用管理上の措置義務（以下「パワハラ措置義務」という。）
- ・ 労働者がセクシュアルハラスメント等に関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止

※ 船員の新卒求人についても同様の取扱いとするため、青少年の雇用の促進法等に関する法律第33条の規定により読み替えて適用する同法第11条の労働に関する法律の規定を定める政令（平成28年政令第4号）について、同様の改正を行う。

（2）行政手続法施行令の一部改正

行政手続法（平成5年法律第88号）第39条第4項第4号の規定に基づき意見公募手続を要しない命令等を定めた行政手続法施行令（平成6年政令第265号）第4条第1項に、パワーハラスメントに関する雇用管理上の措置義務等に関する指針を追加する（※）。

※ 同指針は、改正法による改正後の労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）第30条の2第4項及び第6項において、指針の策定及び変更に当たり労働政策審議会の意見を聴くこととされている。

（3）労働政策審議会令の一部改正

労働政策審議会令（平成12年政令第284号）において定める雇用環境・均等分科会の所掌事務に、労働施策総合推進法の規定により審議会の権限に属せられた事項を処理することを追加する。

(4) 改正法附則第3条の政令で定める日の制定

改正法附則第3条の規定により、中小事業主のパワーハラスメントに関する雇用管理上の措置義務について、改正法の公布後3年以内の政令で定める日までの間、努力義務とすることとされているところ、当該政令で定める日を令和4年3月31日とする。

(5) その他

その他所要の規定の整備を行う。

3. 根拠法令

- 職業安定法第5条の5第1項第3号、青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第11条
- 行政手続法第39条第4項第4号
- 改正法附則第3条 等

4. 施行期日等

公布日：令和元年12月下旬（予定）

施行期日：改正法の施行の日（令和2年6月1日（予定））

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の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令案について【概要】

I. 改正の趣旨

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（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、及び関係法令の規定に基づき、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号。以下「省令」という。）等について所要の改正を行うもの。

II. 改正の内容

第一 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部改正

1. 一般事業主行動計画の策定（状況把握項目・数値目標設定）

- 状況把握項目を以下のとおり区分し、常用労働者数301人以上の事業主は、原則として、当該区分ごとにそれぞれ1項目以上選択して関連する数値目標を複数設定しなければならないこととする。（常用労働者数101人以上300人以下の事業主については、数値目標を1項目以上設定することで足りることとする。）
- 状況把握・課題分析をした結果、以下表中の①又は②の区分のいずれか一方の取組が既に進んでおり、いずれか一方の取組を集中的に実施することが適当と認められる場合には、①又は②のいずれかの区分から2項目以上を選択して数値目標を設定することで足りることとする。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ・男女別の採用における競争倍率（区） ・労働者に占める女性労働者の割合（区）（派） ・男女別の配置の状況（区） ・男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況（区） ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）（派：性別役割分担意識など職 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異（区） ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合（区） ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（区） ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績（区） ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績

<p>場風土等に関する意識に関するものに限る)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職に占める女性労働者の割合 ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異(区) ・労働者のセクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派) ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・男女別の非正社員のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) ・男女の賃金の差異(区) 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況 ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間等の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派) ・有給休暇取得率(区) <p>(※) 管理職を含む全ての労働者が対象。 (ただし、高度プロフェッショナル制度の対象労働者については、健康管理時間を把握)</p>
---	---

注1：下線の項目は基礎項目（事業主が必ず把握しなければならない項目）

注2：「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があるもの。

注3：「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行う必要があるもの。

注4：網掛け部分は今回改正する部分。

2. 情報公表項目

○ 情報公表項目を以下のとおり区分し、常用労働者数301人以上の事業主は、当該区分ごとに適切と認めるものをそれぞれ1項目以上選択して複数項目を公表しなければならないこととする。（常用労働者数101人以上300人以下の事業主については、いずれかの区分から1項目以上を選択して公表することとする。）

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
・採用した労働者に占める女性労働	・男女の平均継続勤務年数の差異

<p>者の割合（区）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女別の採用における競争倍率（区） ・労働者に占める女性労働者の割合（区）（派） ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派） ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率（区） ・労働者の1月当たりの平均残業時間 ・労働者の1月当たりの平均残業時間（区）（派） ・有給休暇取得率 ・有給休暇取得率（区）
---	--

注1：網掛け部分は今回改正する部分。

○ また、一般事業主は、上記の情報公表項目のほか、以下の項目を公表できるととする。

- ・ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
例：職種又は雇用形態の転換制度、正社員としての再雇用又は中途採用制度、女性労働者の活躍に資する教育訓練・研修制度、セクシュアルハラスメント等の一元的な相談体制 等
- ・ 労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要
例：育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度、フレックスタイム、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度、病気・不妊治療等のための休暇制度、年次有給休暇の時間単位取得制度 等

3. えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の基準等

(1) えるぼし認定

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第9条の認定（えるぼし認定）の基準について、以下のとおり見直しを行う。

<採用>

現行のえるぼし認定の基準である男女別の採用における競争倍率が同程度であることのほか、以下でも可とする。

- ・ 直近の事業年度において、①正社員に占める女性比率が産業ごとの平均値を上回っており、かつ、②正社員の基幹的な雇用管理区分（※1）の女性比率が産業ごとの平均値を上回っていること。（※2）

※1 正社員に雇用管理区分を設定していない一般事業主については①のみを満たすことで可とする。

※2 ①②のそれぞれの産業ごとの平均値が4割を超える場合は4割を上回っていること。

<継続就業>

現行のえるぼし認定の継続就業の基準値を算出できない一般事業主においては、以下でも可とする。

- ・ 直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が、産業ごとの平均値以上であること。

(2) プラチナえるぼし認定

(i) プラチナえるぼし認定の基準

改正法による改正後の法第12条の認定（プラチナえるぼし認定）の基準について、以下のとおりとする。

<①一般事業主行動計画>

- 事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。
- 策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、策定した一般事業主行動計画（※）に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと。
※ プラチナえるぼし認定の申請の日の直近に計画期間が終了した行動計画（計画期間は2～5年）を対象とし、当該行動計画については途中で容易に達成できる目標に変更していないこととする。

<②男女雇用機会均等推進者等の選任>

- 男女雇用機会均等推進者及び職業家庭両立推進者を選任していること。

<③女性活躍推進の取組の実施状況>

- 採用：えるぼし認定基準と同様とする。
- 継続就業：以下のとおりとする。
 - ・ 「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割（えるぼし：7割）以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。）。

又は

- ・ 「10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」 ÷ 「10 事業年度前及びその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」 が雇用管理区分ごとにそれぞれ 9 割（えるぼし：8 割）以上であること（期間の定めのない労働契約を締結している労働者かつ新規学卒採用者等に限る。）。
- 労働時間等の働き方：えるぼし認定基準と同様とする。
- 管理職比率：以下のとおりとする。
管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の 1.5 倍以上であること。
ただし、1.5 倍後の数値が、
 - ・ 15%以下である場合は、15%（※）以上であること。
※ 直近 3 事業年度の平均した「課長級より 1 つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」 ÷ 「課長級より 1 つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」 が 10 割以上である場合は、産業計の平均値
 - ・ 40%以上である場合は、その企業の正社員に占める女性比率の 8 割（※）以上であること。
※ 当該数値が 40%以下である場合は 40%
- 多様なキャリアコース：えるぼし認定基準と同様とする。
- 女性活躍推進に関する情報公表の状況：
省令で定める情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち 8 項目以上を厚生労働省のウェブサイトで公表していること。

<④その他>

- 雇用管理区分ごとの男女の賃金の差異の状況について把握したこと。
 - 次のいずれにも該当しないこと。
 - ・ プラチナえるぼし認定を取り消され、又は辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から 3 年を経過しないこと（当該辞退の日前に (i)②及び③の基準に該当しないことにより、辞退の申出をした場合を除く。）。
 - ・ 職業安定法施行令（昭和 28 年政令第 242 号）第 1 条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられたこと。
 - ・ 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があること。
- (ii) 女性活躍推進に関する取組の実施状況の公表
- 改正法による改正後の法第 13 条第 2 項の規定による公表は、(i)②及び③の実績を厚生労働省のウェブサイトに公表することとする。

第二 その他の改正

1. 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則の一部改正

改正法による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）第13条の2に規定する男女雇用機会均等推進者は、その業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから選任することとする。

2. 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の一部改正

パワーハラスメントの防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等に関する調停の手続規定を整備する。

3. その他

その他所要の規定の整備を行う。

III. 根拠法令

- 改正法による改正後の法第8条第1項、第2項及び第7項、第9条、第12条、第13条、第20条
- 改正法による改正後の均等法第13条の2 等

IV. 施行期日等

公布日：令和元年12月下旬（予定）

施行期日：令和2年6月1日（ただし、Ⅱの第一の1の破線以外の部分は令和2年4月1日、改正法による一般事業主行動計画の策定義務の対象企業の拡大に伴うもの（Ⅱの第一の1及び2の破線部分）は令和4年4月1日）（予定）

事業主行動計画策定指針の一部を改正する件（案）（一般事業主行動計画に係る部分）について【概要】

1. 改正の趣旨

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（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第7条第1項の規定に基づき、事業主行動計画策定指針（一般事業主行動計画に係る部分）の改正を行うもの。

2. 改正の内容

- (1) 事業主行動計画の策定・推進に当たっての男女の賃金の差異の積極的な把握
 - 事業主行動計画の策定のための状況把握やその推進に当たってのPDCAサイクルの確立の際に、取組の結果を測るための指標である男女の賃金の差異の積極的な把握に努めることが重要である旨を追記する。

- (2) 状況把握・課題分析、数値目標の設定及び情報公表に関する改正事項の反映
 - 改正法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号）の改正による状況把握項目、数値目標の設定及び情報公表項目の見直し内容を反映するため、所要の改正を行う。

- (3) その他
 - その他所要の規定の整備を行う。

3. 根拠法令

法第7条第1項

4. 適用期日等

告示日：令和元年12月下旬（予定）

適用期日：令和2年4月1日（ただし、改正法による一般事業主行動計画の策定義務の対象企業の拡大に伴うものは令和4年4月1日、一般事業主行動計画以外に関する部分の改正については令和2年6月1日）（予定）

コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針の一部を改正する件（案）について【概要】

1. 改正の趣旨

- コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針（平成25年厚生労働省告示第384号。以下「指針」という。）は、事業主がコース等で区分した雇用管理（以下「コース等別雇用管理」という。）を行うに当たり、その適正かつ円滑な運用に資するよう、事業主が留意すべき事項について定めたものである。
- 今般、「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（建議）」（平成30年12月14日労働政策審議会建議）において、「コース別雇用管理指針において、当該指針は総合職と一般職のみを対象に想定したのではなく、無期転換した労働者についても、総合職や一般職とは異なるコース等で雇用管理が行われるのであれば、当該コースも指針の対象に含まれることを明確化することが適当である」とされたことを踏まえ、所要の措置を講じる。

2. 改正の内容

指針第3の「コース等別雇用管理の定義」において、「コース等別雇用管理」に、期間の定めのある労働契約から期間の定めのない労働契約へ転換した労働者について異なる雇用管理を行うものも含まれる旨を明記する。

3. 適用期日等

告示日：令和元年12月下旬（予定）

適用期日：告示の日（予定）

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（案）について【概要】

1. 制定の趣旨

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（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）第30条の2第3項の規定に基づき、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針を定めるもの。

2. 指針の内容

職場におけるパワーハラスメントの具体的な内容や、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容等を定める。

※ 具体的な内容については、別紙のとおり。

3. 根拠法令

労働施策総合推進法第30条の2第3項

4. 適用期日等

告示日：令和2年1月上旬（予定）

適用期日：改正法の施行の日（令和2年6月1日（予定））

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（案）

傍線部分・・・セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメントの指針においても同様に改正
 点線部分・・・セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントの指針においても同様に改正

1 はじめに

この指針は、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（昭和 41 年法律第 132 号。以下「法」という。）第 30 条の 2 第 1 項及び第 2 項に規定する事業主が職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるパワーハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第 3 項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

(1) 職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

(2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。

(3) 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第 47 条の 4 の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第 30 条の 2 第 1 項及び第 30 条の 3 第 2 項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、

3(1)の配慮及び4の措置を講ずることが必要である。なお、法第30条の2第2項、第30条の5第2項及び第30条の6第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるパワーハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。

(4) 「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 職務上の地位が上位の者による言動
- ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

(5) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、例えば、以下のもの等が含まれる。

- ・ 業務上明らかに必要性のない言動
- ・ 業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・ 業務を遂行するための手段として不適當な言動
- ・ 当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適當である。また、その際には、個別の事案における労働者の行動が問題となる場合は、その内容・程度とそれに対する指導の態様等の相対的な関係性が重要な要素となることについても留意が必要である。

(6) 「労働者の就業環境が害される」とは、当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当である。

- (7) 職場におけるパワーハラスメントは、(1)の①から③までの要素を全て満たすものをいい（客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。）、個別の事案についてその該当性を判断するに当たっては、(5)で総合的に考慮することとした事項のほか、当該言動により労働者が受ける身体的又は精神的な苦痛の程度等を総合的に考慮して判断することが必要である。

このため、個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等がこうした事項に十分留意し、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要である。

これらのことを十分踏まえて、予防から再発防止に至る一連の措置を適切に講じる必要がある。

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様であるが、代表的な言動の類型としては、以下のイからへまでのものがあり、当該言動の類型ごとに、典型的に職場におけるパワーハラスメントに該当し、又は該当しないと考えられる例としては、次のようなものがある。

ただし、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、次の例は限定列挙ではないことに十分留意し、4（2）ロにあるとおりに広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要である。

なお、職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる以下の例については、行為者と当該言動を受ける労働者の関係性を個別に記載していないが、(4)にあるとおりに、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提である。

イ 身体的な攻撃（暴行・傷害）

（イ）該当すると考えられる例

- ① 殴打、足蹴りを行うこと。
- ② 相手に物を投げつけること。

（ロ）該当しないと考えられる例

- ① 誤ってぶつかること。

ロ 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）

（イ）該当すると考えられる例

- ① 人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む。

- ② 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す行うこと。
- ③ 他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返す行うこと。
- ④ 相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相手を含む複数の労働者宛てに送信すること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること。
- ② その企業の業務の内容や性質等に照らして重大な問題行動を行った労働者に対して、一定程度強く注意をすること。

ハ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 自身の意に沿わない労働者に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりすること。
- ② 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること。
- ② 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対し、通常の業務に復帰させるために、その前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせること。

ニ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずること。
- ② 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責すること。
- ③ 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせること。

(ロ) 該当しないと考えられる例

- ① 労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。
- ② 業務の繁忙期に、業務上の必要性から、当該業務の担当者に通常時よりも一定程度多い業務の処理を任せること。

ホ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）

(イ) 該当すると考えられる例

- ① 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせること。

- ② 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えないこと。
- (ロ) 該当しないと考えられる例
 - ① 労働者の能力に応じて、一定程度業務内容や業務量を軽減すること。
- へ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）
- (イ) 該当すると考えられる例
 - ① 労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること。
 - ② 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること。
- (ロ) 該当しないと考えられる例
 - ① 労働者への配慮を目的として、労働者の家族の状況等についてヒアリングを行うこと。
 - ② 労働者の了解を得て、当該労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、必要な範囲で人事労務部門の担当者に伝達し、配慮を促すこと。

この点、プライバシー保護の観点から、へ(イ)②のように機微な個人情報を暴露することのないよう、労働者に周知・啓発する等の措置を講じることが必要である。

3 事業主等の責務

(1) 事業主の責務

法第30条の3第2項の規定により、事業主は、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるパワーハラスメントに起因する問題（以下「パワーハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）(2)において同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場におけるパワーハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(2) 労働者の責務

法第 30 条の 3 第 4 項の規定により、労働者は、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる 4 の措置に協力するように努めなければならない。

4 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるパワーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場におけるパワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題もあると考えられる。そのため、これらを幅広く解消していくことが職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

イ 職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景を労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。
- ③ 職場におけるパワーハラスメントの内容及びその発生の原因や背景並びに職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

ロ 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場に

におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。

- ② 職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

(2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

イ 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

ロ イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるパワーハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるパワーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題が原因や背景となってパワーハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例）

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- ③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

(3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場におけるパワーハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、

次の措置を講じなければならない。

イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第 30 条の 6 に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

ロ イにより、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪、被害者の労働条件上の不利益の回復、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- ② 法第 30 条の 6 に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

ハ イにより、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場におけるパワーハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- ② 法第 30 条の 6 に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

ニ 改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針及び職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨

の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

- ② 労働者に対して職場におけるパワーハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

(4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置

(1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。

イ 職場におけるパワーハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該パワーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

ロ 法第30条の2第2項、第30条の5第2項、第30条の6第2項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「パワーハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、パワーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

5 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、4の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。

(1) 職場におけるパワーハラスメントは、セクシュアルハラスメント（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。）、妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、育児休業等に関するハラスメント（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）に規定する「職場における育児休業等に関するハラスメント」をいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場におけるパワーハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましい。

（一元的に相談に応じることのできる体制の例）

① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場におけるパワーハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。

② 職場におけるパワーハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

(2) 事業主は、職場におけるパワーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、次の取組を行うことが望ましい。

なお、取組を行うに当たっては、労働者個人のコミュニケーション能力の向上を図ることは、職場におけるパワーハラスメントの行為者・被害者の双方になることを防止する上で重要であることや、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当せず、労働者が、こうした適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことも重要であることに留意することが必要である。

イ コミュニケーションの活性化や円滑化のために研修等の必要な取組を行うこと。

（コミュニケーションの活性化や円滑化のために必要な取組例）

① 日常的なコミュニケーションを取るよう努めることや定期的に面談やミー

ティングを行うことにより、風通しの良い職場環境や互いに助け合える労働者同士の信頼関係を築き、コミュニケーションの活性化を図ること。

- ② 感情をコントロールする手法についての研修、コミュニケーションスキルアップについての研修、マネジメントや指導についての研修等の実施や資料の配布等により、労働者が感情をコントロールする能力やコミュニケーションを円滑に進める能力等の向上を図ること。

ロ 適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組を行うこと。
(職場環境の改善のための取組例)

- ① 適正な業務目標の設定や適正な業務体制の整備、業務の効率化による過剰な長時間労働の是正等を通じて、労働者に過度に肉体的・精神的負荷を強い職場環境や組織風土を改善すること。

- (3) 事業主は、4の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

6. 事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容

3の事業主及び労働者の責務の趣旨に鑑みれば、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）のみならず、個人事業主、インターンシップを行っている者等の労働者以外の者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、労働者以外の者に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、4(1)イの職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者及び労働者以外の者）に対する言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるパワーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、4の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

7. 事業主が他の事業主の雇用する労働者等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関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）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（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、例えば、(1)及び(2)の取組を行うことが望ましい。また、(3)のような取組を行うことも、その雇用する労働者が被害を受けることを防止する上で有効と考えられる。

(1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、他の事業主が雇用する労働者等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関する労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、4(2)イ及びロの例も参考にしつつ、次の取組を行うことが望ましい。

また、併せて、労働者が当該相談をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましい。

イ 相談先（上司、職場内の担当者等）をあらかじめ定め、これを労働者に周知すること。

ロ イの相談を受けた者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。

(2) 被害者への配慮のための取組

事業主は、相談者から事実関係を確認し、他の事業主が雇用する労働者等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が認められた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための取組を行うことが望ましい。

（被害者への配慮のための取組例）

事案の内容や状況に応じ、被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組を行うこと。

(3) 他の事業主が雇用する労働者等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よる被害を防止するための取組

(1)及び(2)の取組のほか、他の事業主が雇用する労働者等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からその雇用する労働者が被害を受けることを防止する上では、事業主が、こうした行為への対応に関するマニュアルの作成や研修の実施等の取組を行うことも有効と考えられる。

また、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針等の一部を改正する件（案）について【概要】

1. 改正の趣旨

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（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、並びに雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）第11条第4項及び第11条の3第3項並びに育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第28条の規定に基づき、事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）、事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）について、所要の改正を行うもの。

2. 改正の内容

- (1) 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の一部改正
- 2 (4) に以下の下線部分の記載を追加する。
 - 2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容
 - (4) 「性的な言動」とは、…含まれる。当該言動を行う者には、労働者を雇用する事業主（その者が法人である場合にあってはその役員。以下この(4)において同じ。）、上司、同僚に限らず、取引先等の他の事業主又はその雇用する労働者、顧客、患者又はその家族、学校における生徒等もなり得る。
 - 3 (3) イ及びニに以下の下線部分の記載を追加する。
 - 3 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容
 - (3) 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
 - イ 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。なお、セクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。
 - ニ 改めて職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。なお、セクシュアルハラ

メントに係る性的な言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置へ協力を求めることも含まれる。

○ 3の次に以下の記載を追加する。

◆ 他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

法第11条第3項の規定により、事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

また、法第11条第3項の規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないものである。

○ 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（案）について【概要】」の別紙において、同様に改正するとした部分について改正を行う。

(2) 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の一部改正

○ 3(1)に下線部分の記載を追加する。

(1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

…なお、周知・啓発をするに当たっては、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、(i)妊娠、出産等に関する否定的な言動（不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の女性労働者の妊娠、出産等の否定につながる言動（当該女性労働者に直接行わない言動も含む。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。）が頻繁に行われるなど制度等の利用又は制度等の利用の請求等をしにくい職場風土や、(ii)制度等の利用ができることの職場における周知が不十分であることなどもあると考えられる。そのため、これらを解消していくことが職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。

○ 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（案）について【概要】」の別紙に

において、同様に改正するとした部分について改正を行う。

(3) 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正

- 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（案）について【概要】」の別紙において、同様に改正するとした部分について改正を行う。

(4) その他

その他所要の規定の整備を行う。

3. 根拠法令

男女雇用機会均等法第11条第4項、第11条の3第3項
育児・介護休業法第28条

4. 適用期日等

告示日：令和2年1月上旬（予定）

適用期日：改正法の施行の日（令和2年6月1日（予定））

介護休暇等の柔軟化について

- 介護休暇について、家族介護者が突発的な対応や介護専門職との相談などを行う場合に、所要時間に応じてより柔軟に取得できるようにするという観点から、1時間単位での取得を可能としてはどうか。

※ 1時間単位で取得する場合の介護休暇1日分の時間数は、1日分の所定労働時間とし、1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げて計算する。(現行の半日単位の介護休暇と同じ考え方)

- 1時間単位の介護休暇は、現行の半日単位の介護休暇と同様に、始業の時刻又は終業の時刻と連続するものとしてはどうか。その上で、労働者の介護の状況、勤務の状況等が様々であることに対応し、始業の時刻又は終業の時刻と連続しない1時間単位での休暇の取得が可能となるように事業主は配慮する旨を、指針で示してはどうか。

<雇用環境・均等分科会での御意見>

- ・ 企業の労務管理面での負担や人手不足の状況を踏まえると、就業時間の途中で抜ける従業員がいた場合に代替要員を確保することが難しく、他の従業員へのしわ寄せも生じ得るため慎重に検討すべきではないか。
 - ・ 就業時間の途中で抜けることを認めると企業の負担が大きくなることは理解するものの、昼間に介護のためにどうしても抜けなくてはならない労働者がいるということを想定した上で議論すべきではないか。
- 現行の半日単位での介護休暇の取得の対象から除外されている所定労働時間が4時間以下の労働者については、1時間単位での介護休暇の取得の対象から除外しないこととしてはどうか。

- 労使協定の締結により1時間単位での介護休暇の取得ができないこととなる「業務の性質や実施体制に照らして困難な業務」の例示について、現行の半日単位での取得が困難な業務の例示にならい、以下のとおり指針で示してはどうか。

<指針で示す業務の例示> ※下線は現行の例示からの変更箇所

- イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であつて、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務
- ロ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であつて、1時間単位の子の看護休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務
- ハ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であつて、1時間単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

- 現行では原則半日単位での介護休暇の取得が可能となっていることを踏まえ、労使協定の締結により1時間単位での介護休暇の取得ができないこととなる場合であっても半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮する旨を指針で示してはどうか。

- 子の看護休暇についても、子の健康診断や予防接種などに対応する場合に、所要時間に応じてより柔軟に取得できるようにするという観点から、介護休暇と同様に、1時間単位での取得を可能としてはどうか。

- 改正内容を十分に周知するという観点や、事業主においてシステム改修等に対応する時間を確保するという観点から、公布から施行までの期間を一定期間（例えば12ヶ月程度）確保することとしてはどうか。

<雇用環境・均等分科会での御意見>

- ・ 介護休暇を時間単位で取得できるようにする場合にはシステム改修が必要となるが、労働基準法の改正に伴うシステム改修に加えて今回の制度改正のために対応することは、企業にとってかなりの負担となる。

「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)」に基づき、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るため、その雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針を定めるもの。令和2年4月の法施行にあわせて策定。
【運営期間: 令和2年度～6年度】

短時間・有期雇用労働者の現状

- ① 短時間・有期雇用労働者数は増加傾向・基幹的役割を担う者も存在。
(短時間労働者:1,432万人(平成21年)→1,817万人(平成30年)、
有期雇用労働者:1,408万人(平成25年)→1,509万人(平成30年)、
職務が正社員と同じと回答した短時間・有期雇用労働者は1～2割程度存在(令和元年))
- ② 短時間・有期雇用労働者の待遇は通常の労働者と異なっている。
(1時間当たりの所定内給与額は一般労働者と比べ、短時間労働者は約6割、有期雇用労働者は約7割(平成30年)となっており、年齢で大きくは変わらない)
- ③ 労働者の様々なニーズや事情等に応じた働き方である一方、正社員としての就職機会を得られず、非自発的に選択する者も存在する。

短時間・有期雇用労働者をめぐる課題

- ① 待遇が働き・貢献に見合っていない場合があるため、通常の労働者との均等・均衡待遇の一層の確保が必要。
- ② 労働条件が不明確になりやすく、通常の労働者との間における待遇差の内容や理由が分からない場合もあるため、短時間・有期雇用労働者の納得性の向上が必要。
- ③ 不本意非正規雇用労働者を含め、通常の労働者に転換を希望する者にその機会が与えられること、希望に応じキャリアアップが図られることが必要。

施策の方向性・具体的施策

- ◎通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等を通じて、短時間・有期雇用労働者の待遇の改善を推進する。
- ◎不本意非正規雇用労働者に関しては、通常の労働者への転換等のための取組を一層進める。

均等・均衡待遇の確保等

- パートタイム・有期雇用労働法等の内容について、事業主及び短時間・有期雇用労働者双方に対する積極的な周知
- 法等の趣旨に沿った事業主の取組を推進(取組手順書やマニュアルの活用促進、好事例集の周知等)
- 行政による助言・指導や裁判外紛争解決手続による法の履行確保

短時間・有期雇用労働者の希望に応じた通常の労働者への転換・キャリアアップの推進

- パートタイム・有期雇用労働法に基づく通常の労働者への転換推進措置や労働契約法に基づく無期転換ルール等の履行確保
- 通常の労働者への転換を行う事業主に対する助成金の支給
- 能力開発、職業紹介の充実等

労働者に適用される基本的な法令の履行確保

行政体制の整備等

雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案概要（両立支援等助成金及び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) 出生時両立支援コース助成金の見直し

- 育児休業を取得した男性労働者について、当該労働者の育児休業の開始前に、個別面談等の育児休業の取得に資する個別的な取組を行った事業主に対し、現行の助成金に加え、次のとおり助成金を支給する。

	中小企業	中小企業以外
① 1人目の育休取得	10万円<12万円>	5万円<6万円>
② 2人目以降の育休取得	5万円<6万円>	2.5万円<3万円>

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

【現行制度の概要】

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に次のとおり助成金を支給する

	中小企業事業主	中小企業事業主以外
① 1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
② 2人目以降の育休取得	5日以上14日未満 14.25万円<18万円>	14日以上1ヶ月未満 14.25万円<18万円>
	14日以上1ヶ月未満 23.75万円<30万円>	1ヶ月以上2ヶ月未満 23.75万円<30万円>
	1ヶ月以上 33.25万円<42万円>	2ヶ月以上 33.25万円<42万円>
③ 育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

※ ①は当該事業主の下で初めて生じた育児休業取得者。

①と②を合わせて1事業主当たり1年度につき10人まで支給。

③は1事業主1回限り。

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の内容】

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に次のとおり助成金を支給する。

		中小企業事業主	中小企業事業主以外
①	1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
	個別支援加算	10万円<12万円>	5万円<6万円>
②	2人目以降の育休取得	5日以上14日未満 14.25万円<18万円>	14日以上1ヶ月未満 14.25万円<18万円>
		14日以上1ヶ月未満 23.75万円<30万円>	1ヶ月以上2ヶ月未満 23.75万円<30万円>
		1ヶ月以上 33.25万円<42万円>	2ヶ月以上 33.25万円<42万円>
	個別支援加算	5万円<6万円>	2.5万円<3万円>
③	育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

※ ①は当該事業主の下で初めて生じた育児休業取得者。

①と②を合わせて1事業主当たり1年度につき10人まで支給。

③は1事業主1回限り。

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

※ 「個別支援加算」は、育児休業を取得した男性労働者について、当該労働者の育児休業の開始前に、個別面談等の育児休業の取得に資する個別的な取組を行った事業主に対して助成。

(2) 介護離職防止支援コース助成金の見直し

- ・ 労働者が介護休業を取得し復帰した中小企業事業主に対する助成金の支給要件について、休業期間を「14日以上」から「5日以上」に緩和する。
- ・ 労働者が就業と介護との両立に資する制度を利用した中小企業事業主に対する助成金の支給要件について、利用期間を「42日以上」から「20日以上」に緩和する。

【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	労働者が合算して14日以上介護休業を取得し復帰した中小企業事業主	労働者が合算して42日以上制度を利用した中小企業事業主
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>

※ 1 中小企業事業主当たり1年度5人まで

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の内容】

	介護休業制度	その他の両立支援制度
対象事業主	労働者が合算して5日以上介護休業を取得し復帰した中小企業事業主	労働者が合算して20日以上制度を利用した中小企業事業主
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>

※ 1 中小企業事業主当たり1年度5人まで

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

(3) 育児休業等支援コース助成金の見直し

- ・ 小学校就学前の子について時間単位での利用が可能な有給の子の看護休暇制度を導入し、労働者が取得した実績のある中小企業事業主に対する助成金の支給要件について、取得時間数を「20時間以上」から「10時間以上」に緩和する。

【現行制度の概要】

法律を上回る子の看護休暇制度を就業規則等に規定し、労働者が1か月以上の育児休業（産後休業を取得した場合は当該休業期間を含む。）から復帰した後6ヶ月以内に、それぞれ一定以上の利用実績（20時間）がある中小企業事業主に助成する。

	法律を上回る子の看護休暇制度
対象事業主	法律を上回る子の看護休暇制度を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に20時間以上利用した中小企業事業主
支給額	制度導入時：28.5万円<36万円> 制度利用時：1,000円<1,200円>×利用時間数

- ※ 制度導入時は1回限り、制度利用時は最初の支給申請日から3年以内に5人まで。
- ※ 1企業当たり200時間<240時間>が上限。
- ※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の内容】

法律を上回る子の看護休暇制度を就業規則等に規定し、労働者が1か月以上の育児休業（産後休業を取得した場合は当該休業期間を含む。）から復帰した後6ヶ月以内に、それぞれ一定以上の利用実績（10時間）がある中小企業事業主に助成する。

	法律を上回る子の看護休暇制度
対象事業主	法律を上回る子の看護休暇制度を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に10時間以上利用した中小企業事業主
支給額	制度導入時：28.5万円<36万円> 制度利用時：1,000円<1,200円>×利用時間数

- ※ 制度導入時は1回限り、制度利用時は最初の支給申請日から3年以内に5人まで。
- ※ 1企業当たり200時間<240時間>が上限。
- ※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

(4) 女性活躍加速化コース助成金の見直し

- ・ 取組目標達成時の助成を廃止する。
- ・ 数値目標達成時の助成額を変更する。
- ・ 女性管理職比率達成時の加算を廃止する。

	中小企業
数値目標の達成時	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

【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」、「数値目標」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
①取組目標の達成時	38万円<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

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の助成について、中小企業において5%以上増額した場合の加算措置を設ける。

《支給額》

以下の【現行制度の概要】に示す(ア)又は(イ)の額に加え、1人当たり以下の額を加算

- ・ 全ての賃金規定等改定 : 2.375万円〈3万円〉
- ・ 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定 : 1.235万円〈1.56万円〉

【現行制度の概要】

(ア) 全ての賃金規定等改定

対象労働者数が

- 1人～3人 : 9.5万円〈12万円〉(7.125万円〈9万円〉)
- 4人～6人 : 19万円〈24万円〉(14.25万円〈18万円〉)
- 7人～10人 : 28.5万円〈36万円〉(19万円〈24万円〉)
- 11人～100人 : 2.85万円〈3.6万円〉(1.9万円〈2.4万円〉) × 人数

(イ) 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定

対象労働者数が

- 1人～3人 : 4.75万円〈6万円〉(3.325万円〈4.2万円〉)
- 4人～6人 : 9.5万円〈12万円〉(7.125万円〈9万円〉)
- 7人～10人 : 14.25万円〈18万円〉(9.5万円〈12万円〉)
- 11人～100人 : 1.425万円〈1.8万円〉(0.95万円〈1.2万円〉) × 人数

※ 中小企業において3%以上増額した場合、1人当たり以下の額を加算

- ・ 全ての賃金規定等改定 : 1.425万円〈1.8万円〉
- ・ 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定 : 0.76万円〈0.96万円〉

※ () は中小企業事業主以外の金額

※ < > 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 選択的適用拡大の導入に向けて、事業主が、有期契約労働者等の処遇改善を図る措置（保険加入と働き方の見直しを進めるための取組）を行う場合に助成することとする。

《支給額》

1事業所当たり 19万円<24万円>（14.25万円<18万円>）

- ② ①の措置を実施した事業主が、労働者の体系的な処遇の改善その他の雇用管理の改善の措置並びに能力の開発及び向上を図るための措置を実施した場合の加算措置を設ける。

《支給額》

1事業所当たり 10万円（7.5万円）

※（ ）は中小企業事業主以外の金額

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

- ③ 以下の【現行制度の概要】に示す助成措置について、①の措置を実施した事業主が新たに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の加算措置とする。また、2%以上の賃金の引上げを実施した場合の加算を行う措置を追加する。

《支給額》

2%以上3%未満：1人当たり 1.9万円<2.4万円>（1.4万円<1.8万円>）

3%以上5%未満：1人当たり 2.9万円<3.6万円>（2.2万円<2.7万円>）

5%以上7%未満：1人当たり 4.7万円<6万円>（3.6万円<4.5万円>）

7%以上10%未満：1人当たり 6.6万円<8.3万円>（5万円<6.3万円>）

10%以上14%未満：1人当たり 9.4万円<11.9万円>（7.1万円<8.9万円>）

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

【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45人。

《支給額》

3%以上5%未満：1人当たり 2.9万円<3.6万円>（2.2万円<2.7万円>）

5%以上7%未満：1人当たり 4.7万円<6万円>（3.6万円<4.5万円>）

7%以上10%未満：1人当たり 6.6万円<8.3万円>（5万円<6.3万円>）

10%以上14%未満：1人当たり 9.4万円<11.9万円>（7.1万円<8.9万円>）

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

※（ ）は中小企業事業主以外の金額

※ < >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時間以上5時間未満延長での助成において、「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」と併せて実施する要件について、賃金を一定の割合以上で増額する措置に変更する。

【改正後の内容】

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>)

※ 労働者の手取りが減少しないように、賃金を一定の割合以上で増額する措置を講じた場合、

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

【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

(4) キャリアアップ助成金の暫定措置の延長

選択的適用拡大導入時処遇改善コース助成金及び短時間労働者労働時間延長コース助成金の暫定措置について、令和3年3月31日までとする。

妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために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（案）
について【概要】

1. 改正の趣旨

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）第13条第1項により、事業主は、女性労働者が母子保健法に基づく保健指導又は健康診査において医師又は助産師から受けた指導事項を守ることができるようにするために必要な措置（以下「母性健康管理措置」という。）を講じなければならないこととされており、その具体的な措置については、同条第2項の規定に基づき、妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成9年労働省告示第105号。以下「指針」という。）に規定されている。

現在、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大している状況等を踏まえ、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、母性健康管理措置に、令和3年1月31日までの間、新型コロナウイルス感染症に関する措置を規定するもの。

2. 改正の内容

指針2(3)の次に以下の規定を追加する。

(4) 新型コロナウイルス感染症に関する措置について

事業主は、令和3年1月31日までの間、その雇用する妊娠中の女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき、当該女性労働者の作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師等によりこれに関して指導を受けた旨の申出があった場合には、当該指導に基づき、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう。）等の必要な措置を講ずるものとする。

また、事業主は、医師等による指導に基づく必要な措置が不明確である場合には、担当の医師等と連絡をとりその判断を求める等により、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう。）等の必要な措置を講ずるものとする。

3. 根拠法令

男女雇用機会均等法第13条第2項

4. 適用期日等

告示日：令和2年5月上旬（予定）

適用期日：告示の日

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案概要

1. 趣旨

今般の新型コロナウイルス感染症の流行を早期に終息させるために、令和2年2月27日に、全国の小学校等について、臨時休業の要請がなされたことを踏まえ、子どもを持つ労働者の有給の休暇取得を支援するため、両立支援等助成金に暫定的な特例措置を講ずることを内容とする雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）の改正を行う。

2. 改正の概要

○ 両立支援等助成金制度において、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を創設する。

○ 令和2年2月27日から同年3月31日までの間における（1）の①又は②の有給休暇について、（1）に該当する事業主に対して、（2）に定める額を支給するものとする。

（1） 次のいずれかに該当する事業主

① その雇用する被保険者が、小学校、義務教育学校（前期課程に限る。）、特別支援学校その他の雇用環境・均等局長が定める施設及び事業（②において「小学校等」という。）のうち、新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業その他これに準ずる措置を講じたものに就学等している子どもの世話をその保護者として行うための有給休暇（労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。以下同じ。）の申出をした場合に、当該被保険者に対して有給休暇を取得させた事業主

② その雇用する被保険者が、小学校等に就学等している子どもであって、新型コロナウイルス感染症の病原体に感染し、又は感染したおそれのあるものの世話をその保護者として行うための有給休暇の申出をした場合に、当該被保険者に対して有給休暇を取得させた事業主

（2） （1）の①又は②に該当する有給休暇に係る者1人につき、（1）の①又は②の事業主が支払った賃金の額に相当する額として雇用環境・均等局長の定める方法により算定した額（その額を当該賃金の支払の基礎となった日数で除して得た額が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）

○ その他所要の規定の整備を行う。

3. 根拠法令

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第6号及び第2項

4. 公布日等

公布日：令和2年3月中旬

施行期日：公布の日

（※令和2年2月27日以降の有給休暇について適用する。）

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

1. 趣旨

今般の新型コロナウイルス感染症への対応として、令和2年3月24日に、全国の小学校等について、学校再開ガイドライン及び臨時休業ガイドラインが発出されたことを踏まえ、小学校等の臨時休業等により保護者として子どもの世話をを行うことが必要となる労働者の有給の休暇取得を支援するため、両立支援等助成金の暫定的な特例措置を講ずることを内容とする雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）の一部改正を行う。

2. 改正の概要

- 対象となる有給休暇の期限を令和2年3月31日から同年6月30日に延長する。
- 助成金の支給対象事業主は、（1）又は（2）のいずれかに該当する事業主とする。
 - （1） その雇用する被保険者が、小学校、義務教育学校（前期課程に限る。）、特別支援学校その他の雇用環境・均等局長が定める施設及び事業（（2）において「小学校等」という。）のうち、新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業その他これに準ずる措置を講じたものに就学等している子どもの世話をその保護者として行うための有給休暇（労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。以下同じ。）の申出をした場合に、当該被保険者に対して有給休暇を取得させた事業主
 - （2） その雇用する被保険者が、小学校等に就学等している子どもであって、次のいずれかに該当することにより、校長が当該小学校等の出席を停止させ、若しくはこれに出席しなくてもよいと認めたもの又はこれを利用しないことが適当であるものの世話をその保護者として行うための有給休暇の申出をした場合に、当該被保険者に対して有給休暇を取得させた事業主
 - ① 新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したこと
 - ② 新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したおそれのあること
 - ③ 新型コロナウイルス感染症の病原体に感染した場合に重症化するおそれのある疾患を有すること
- その他所要の規定の整備を行う。

3. 根拠法令

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第6号及び第2項

4. 公布日等

公布日：令和2年4月15日（予定）

施行期日：公布の日

（※令和2年4月1日以降の有給休暇について適用する。）

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

令和 2 年 5 月
雇用環境・均等局職業生活両立課
雇用環境・均等局雇用機会均等課

1. 趣旨

今般の新型コロナウイルス感染症への対応として、家族の介護を行う必要がある労働者が、育児・介護休業法に基づく介護休業とは別に、有給休暇を取得して介護を行えるような取組を推進するとともに、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要な妊娠中の女性労働者が、離職に至ることなく、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図るため、両立支援等助成金の暫定的な特例措置を講ずることを内容とする雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）の一部改正を行う。

2. 改正の概要

- (1) 両立支援等助成金制度において、介護離職防止支援コース助成金制度として、令和 2 年 4 月 1 日から令和 3 年 3 月 31 日までの間における①の有給休暇について、①に該当する中小企業事業主に対して、②に定める額を支給するものとする。
 - ① その雇用する被保険者について、新型コロナウイルス感染症に関する対応として、家族の介護を行うための有給休暇（介護休業（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第 24 条第 2 項の規定により、同法第 2 条第 2 号に規定する介護休業の制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業を除く。）、同法第 16 条の 5 第 1 項に規定する介護休暇及び労働基準法第 39 条の規定により年次有給休暇として与えられるものを除く。以下同じ。）を与えるための制度（休暇日数を合算した日数が 20 日以上であるものに限る。）を整備する措置及び当該制度その他の就業と介護の両立に資する制度をその雇用する労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主であって、その雇用する被保険者に対して当該有給休暇を合計して 5 日以上取得させたもの
 - ② 次の①に該当する被保険者が取得した有給休暇の日数を合計した数の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額（当該被保険者の数が 5 を超える場合のイ又はロによる支給については、合計して 5 人までの支給に限る。）
 - イ 10 日未満 被保険者 1 人につき 20 万円
 - ロ 10 日以上 被保険者 1 人につき 35 万円
- (2) 両立支援等助成金制度において、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金を創設し、①に該当する

事業主に対して、②に定める額を支給するものとする。

- ① その雇用する被保険者であって、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第13条第1項に基づく措置（新型コロナウイルス感染症に関するものに限る。以下「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置」という。）として休業が必要な妊娠中の女性労働者（以下「対象被保険者」という。）について、令和2年5月7日から同年9月30日までの間に休暇（労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、当該年次有給休暇について支払われる賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る。以下同じ。）を与えるための制度を整備する措置並びに当該制度及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を労働者に周知させるための措置を講じている事業主であって、対象被保険者に対して、同年5月7日から令和3年1月31日までの間に当該休暇を合計して5日以上取得させたもの
 - ② 次の対象被保険者が取得した休暇の日数を合計した日数の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額（一の事業所につき、対象被保険者の数が20を超える場合のイ又はロによる支給については、当該事業所につき合計して20人までの支給に限る。）
 - イ 20日未満 対象被保険者1人につき25万円
 - ロ 20日以上 対象被保険者1人につき25万円に20日を超える20日ごとに15万円を加算した額（その額が100万円を超えるときは、100万円）
- (3) その他
その他所要の改正を行う。

3. 根拠法令

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第6号及び第2項

4. 公布日等

公布日：令和2年6月上旬（予定）

施行期日：公布の日

（※ (1)については令和2年4月1日以降に取得した(1)①の有給休暇について、(2)については同年5月7日以降に取得した(2)①の休暇について、それぞれ適用する。）

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要） （両立支援等助成金の見直し関係）

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者に有給の特別休暇を取得させた事業主に対する支援を行っているが、小学校の臨時休業等が長引く中で、有給の休暇制度を取得させる事業主への支援を強化するため、両立支援等助成金の暫定的な特例措置を講ずること等を内容とする雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）の一部改正を行う。

2. 改正の概要

- ① 対象となる有給休暇の期限を令和 2 年 6 月 30 日から同年 9 月 30 日に延長する。
- ② 令和 2 年 4 月 1 日以降に取得した有給休暇について、助成額の日額上限を 15,000 円とする。
- ③ その他所要の暫定措置を設ける。
- ④ その他所要の規定の整備を行う。

【現行の新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金制度の概要】

令和 2 年 2 月 27 日から同年 6 月 30 日までの間における（1）の①又は②の有給休暇について、（1）に該当する事業主に対して、（2）に定める額を支給する。

（1） 次のいずれかに該当する事業主

- ① その雇用する被保険者が、小学校、義務教育学校（前期課程に限る。）、特別支援学校その他の雇用環境・均等局長が定める施設及び事業（②において「小学校等」という。）のうち、新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業その他これに準ずる措置を講じたものに就学等している子どもの世話をその保護者として行うための有給休暇（労働基準法第 39 条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。以下同じ。）の申出をした場合に、当該被保険者に対して有給休暇を取得させた事業主
- ② その雇用する被保険者が、小学校等に就学等している子どもであって、次のいずれかに該当することにより、校長が当該小学校等の出席を停止させ、若しくはこれに出席しなくてもよいと認めたもの又はこれを利用しないことが適当であるものの世話をその保護者として行うための有給休暇の申出をした場合に、当該被保険者に対して有給休暇を取得させた事業主
 - （ア） 新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したこと
 - （イ） 新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したおそれのあること
 - （ウ） 新型コロナウイルス感染症の病原体に感染した場合に重症化するおそれのある疾患を有すること

（2） （1）の①又は②に該当する有給休暇に係る者 1 人につき、（1）の①又は②の事業主が支払った賃金の額に相当する額として雇用環境・均等局長の定める方法により算定した額（その額を当該賃金の支払いの基礎となった日数で除して得た額が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）

3. 根拠法令

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条第 1 項第 6 号及び第 2 項

4. 公布日等

公布日：令和 2 年 6 月中旬

施行期日：公布の日（2. ②は令和 2 年 4 月 1 日以降に取得した有給休暇について適用する。）

1. 趣旨

今般の新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主（以下「新型コロナウイルス感染症関係事業主」という。）に対し、雇用維持の支援を図るため、雇用調整助成金の特例措置の期間を延長するとともに、新型コロナウイルス感染症への対応として、両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金）の特例措置の期間を延長することを内容とする雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号。以下「雇保則」という。）の改正を行う。

2. 改正の概要

(1) 雇用調整助成金

新型コロナウイルス感染症に係る特例措置の期間を令和 2 年 12 月 31 日まで延長する。

【制度の概要】（雇保則第 102 条の 3）

- 雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化等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、一時的に休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図る場合において、その賃金等の一部を助成するもの。

【現在の特例措置】（雇保則附則第 15 条の 4 の 3）

- 雇用調整助成金の対象期間の初日が令和 2 年 1 月 24 日から起算して 8 か月が経過する日の属する月の末日までの間にある場合、新型コロナウイルス感染症に関する雇用調整助成金の特例措置を利用することができる。
- 緊急対応期間中（令和 2 年 4 月 1 日から同年 9 月 30 日まで）においては、上乘せ措置として、助成率の引上げ等を行っている。

(2) 両立支援等助成金（雇保則第 116 条）

① 新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金（雇保則附則第 17 条の 2 の 4）

特例措置の期間を令和 2 年 12 月 31 日まで延長する。

【現在の特例措置】

- 令和 2 年 2 月 27 日から同年 9 月 30 日までの間において、新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校に通う子どもの保護者である労働者の休暇取得に伴う所得の減少に対応するため、有給の休暇（労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）上の年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対し、助成金を支給するもの。

② 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金（雇保則附則第 17 条の 2 の 5）

特例措置の制度整備及び周知の期間を令和 2 年 12 月 31 日まで延長する。

【現在の特例措置】

- 令和 2 年 5 月 7 日から同年 9 月 30 日までの間に新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性に対して、休暇を与えるための制度を整備する措置並びに当該制度及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を労働者に周知させるための措置を講じている事業主であって、対象被保険者に対して同年 5 月 7 日から令和 3 年 1 月 31 日までの間に当該休暇を合計して 5 日以上取得させたものに対し、助成金を支給するもの。

3. 根拠法令

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条第 1 項第 1 号及び第 6 号並びに第 2 項

4. 施行期日等

公布日：令和 2 年 9 月下旬（予定）

施行期日：公布の日

2019年度中間評価シート（案）

項目	2018年度 目標	2018年度 実績	2019年度 目標	2019年度 実績（4月～ 12月）
① 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数 ^{※1}	6,000社	6,041社	7,500社	6,436社
② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数 ^{※2}	3,000社	3,085社	3,200社	3,262社
<p>（備考）</p> <p>※1 雇用環境・均等部（室）による法施行状況調 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し都道府県労働局に届出を行った常時雇用する労働者が300人以下の企業数</p> <p>※2 雇用環境・均等部（室）による法施行状況調 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた企業数</p>				
2019年度目標設定における考え方				
<p>① 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数 平成30年度の届出増加件数（1,473件）以上に届出件数が増加することを目標として、1,500件以上の増加を見込み、7,500件を目標値とした。</p> <p>② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数 直近の認定企業増加数（約200社／年）が継続することを目標として、3,200社を目標とした。</p>				
施策実施状況				
<p>（2019年度に実施している主な取組）</p> <p>① 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・実施、認定の促進 ・中小企業のための女性活躍推進事業の実施 ・両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の支給 <p>② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・次世代育成支援対策推進法の施行のための周知 				

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出、実施、認定の促進

2019 年度施策実施状況に係る分析

① 常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数

- ・常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主の一般事業主行動計画策定届出数は、2019 年 12 月末に 6,436 社となっているところ。

(参考) 労働者 300 人以下の事業主の一般事業主行動計画策定届出数 (累計)

平成 31 年 3 月末時点 6,041 社 / 令和元年 6 月末時点 6,156 社 / 9 月末時点 6,308 社 / 12 月末時点 6,436 社

女性活躍推進法の施行から 4 年目を迎え、行動計画の計画期間が終期を迎える企業が多いところである。中小企業においては、国又は地方公共団体の助成金制度等の利用や公共調達における優遇が行動計画策定の動機付けとなる場合が多いが、その後、計画期間が終了した場合の次期行動計画の策定にまではつながっておらず、届出件数が伸びていないと考えられる。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定 (くるみんマーク取得) 企業数

- ・くるみん認定企業数は 2019 年 12 月末現在で 3,262 社 となり、2020 年までに 3,000 社とする目標及び 2019 年度目標いずれも達成した。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① 常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数

- ・より多くの中小企業において女性活躍推進法に沿った行動計画の策定・届出等が行われ、女性活躍が進むよう、地域の経済団体等への協力要請、説明会や相談会の実施、助成金の周知等の働きかけ等、さらなる取組を進めていく。
- ・また、今般の女性活躍推進法の改正により、令和 4 年 4 月 1 日からは行動計画の策定等が義務となることから、中小企業が行動計画を策定する際に負担となっている状況把握・課題分析について取り組みやすいように、「中小企業のための女性活躍『行動計画』策定プログラム」を作成・周知し、中小企業への行動計画の策定・届出を促していく。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定 (くるみんマーク取得) 企業数

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業は着実に増加しており、さらなる認定企業増に向けて、引き続き、企業に対する認定取得の働きかけを行う。

分科会委員の意見

家内労働法施行規則の一部を改正する省令案の概要

1. 改正の趣旨

民法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 44 号。以下「民法改正法」という。）において、債権の短期消滅時効が廃止されるとともに、時効期間の統一化が図られたことに伴い、家内労働法施行規則（昭和 45 年労働省令第 23 号。以下「家内則」という。）第 24 条第 2 項における帳簿の保存期間に関する規定の整備を行う。

2. 改正の概要

- 家内則第 24 条第 2 項に規定する帳簿の保存期間について、民法改正法による改正後の民法（明治 29 年法律第 89 号）第 166 条第 1 項第 1 号に規定する債権等の消滅時効期間（主観的起算点）に合わせて、3 年間から 5 年間に延長する。
- その他所要の措置を講ずる。

3. 根拠規定

- 家内労働法（昭和 45 年法律第 60 号）第 27 条

4. 公布日等（予定）

公布日　：令和 2 年 3 月下旬

施行期日：令和 2 年 4 月 1 日（民法改正法の施行の日）

付加退職金の概要

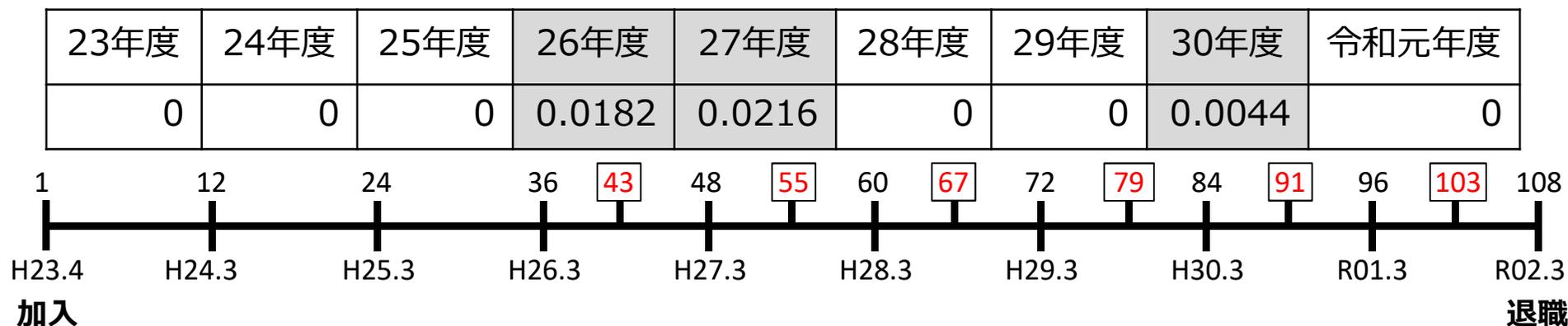
- 退職金の額は、あらかじめ額の確定している「基本退職金」と、実際の運用収入等に応じて支給される「付加退職金」の合計額として算定。
- 付加退職金は、運用収入等の状況に応じて基本退職金に上乘せされるものであり、金利の変動に弾力的に対応することを目的として、平成3年度に導入。

	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乘せされる金額。 ○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;"> $\text{支給率} = \frac{\text{運用収入のうち付加退職金の支払に充てるべき額 (利益見込額の2分の1が基本)}}{\text{掛金納付月数が43月以上の被共済者が当該年度中の計算月に退職したと仮定した場合の退職金額の合計}}$ </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23年4月に掛金月額10,000円で加入し、令和2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。



$$\begin{aligned}
 \text{付加退職金額} &= (\text{加入}43\text{月目で退職した時の基本退職金}) \times (\text{43月目が属する年度の付加退職金支給率}) \text{〔26年度分〕} \\
 &+ (\text{加入}55\text{月目で退職した時の基本退職金}) \times (\text{55月目が属する年度の付加退職金支給率}) \text{〔27年度分〕} \\
 &+ (\text{加入}91\text{月目で退職した時の基本退職金}) \times (\text{91月目が属する年度の付加退職金支給率}) \text{〔30年度分〕} \\
 &= 430,100 \times 0.0182 + 555,200 \times 0.0216 + 944,500 \times 0.0044 \\
 &= 7,828 + 11,993 + 4,156 \\
 &= 23,977
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{退職金額} &= \text{基本退職金（掛金納付月数108月）} + \text{付加退職金} \\
 &= 1,132,300 + 23,977 \\
 &= \underline{\underline{1,156,277 \text{ 円}}}
 \end{aligned}$$

**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
改正する法律の一部の施行期日を定める政令案等
概要**

厚生労働省雇用環境・均等局

特定業種退職金共済制度における電磁的方法による掛金納付の追加について

特定業種退職金共済制度において、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、電磁的方法による掛金納付が可能となるよう、中小企業退職金共済法を改正。

特定業種退職金共済制度とは

(独) 勤労者退職金共済機構 (掛金を運用)

共済証紙を金融機関を通じて購入

※現行では建設業、清酒製造業及び林業

特定業種※の中小企業事業主

雇用日数に応じ共済手帳に共済証紙を貼付

退職金を支給

業界引退時に退職金を請求

期間雇用で特定業種※に従事することを常態とする労働者



(共済証紙)

中小企業退職金共済法の改正内容 (電磁的方法による掛金納付の追加)

現行

- 共済契約者 (事業主) が金融機関窓口で共済証紙を購入し、被共済者 (労働者) 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している。

改正後

- 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。

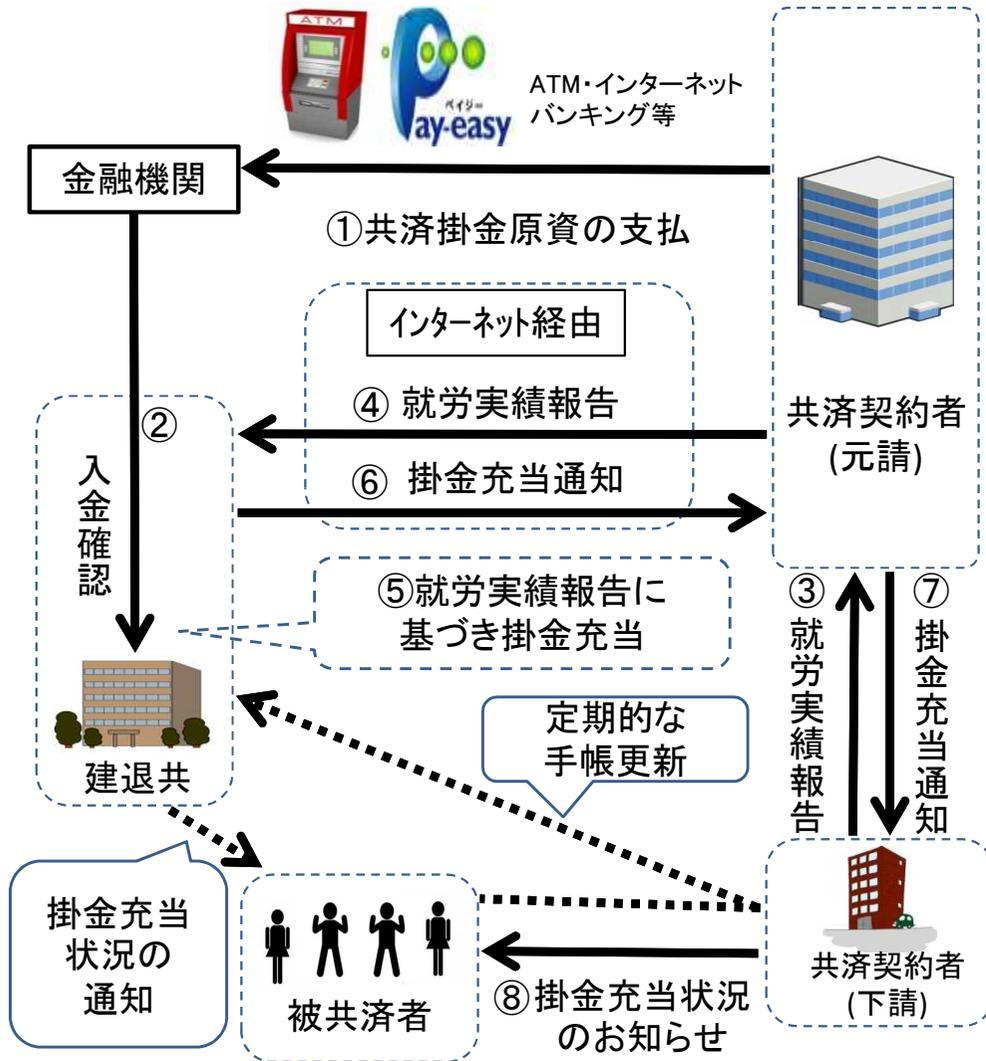
※1 就労実績に係る具体的な報告内容、就労実績報告の期限等を規定する予定。

※2 ペイジー又は口座振替を規定する予定。

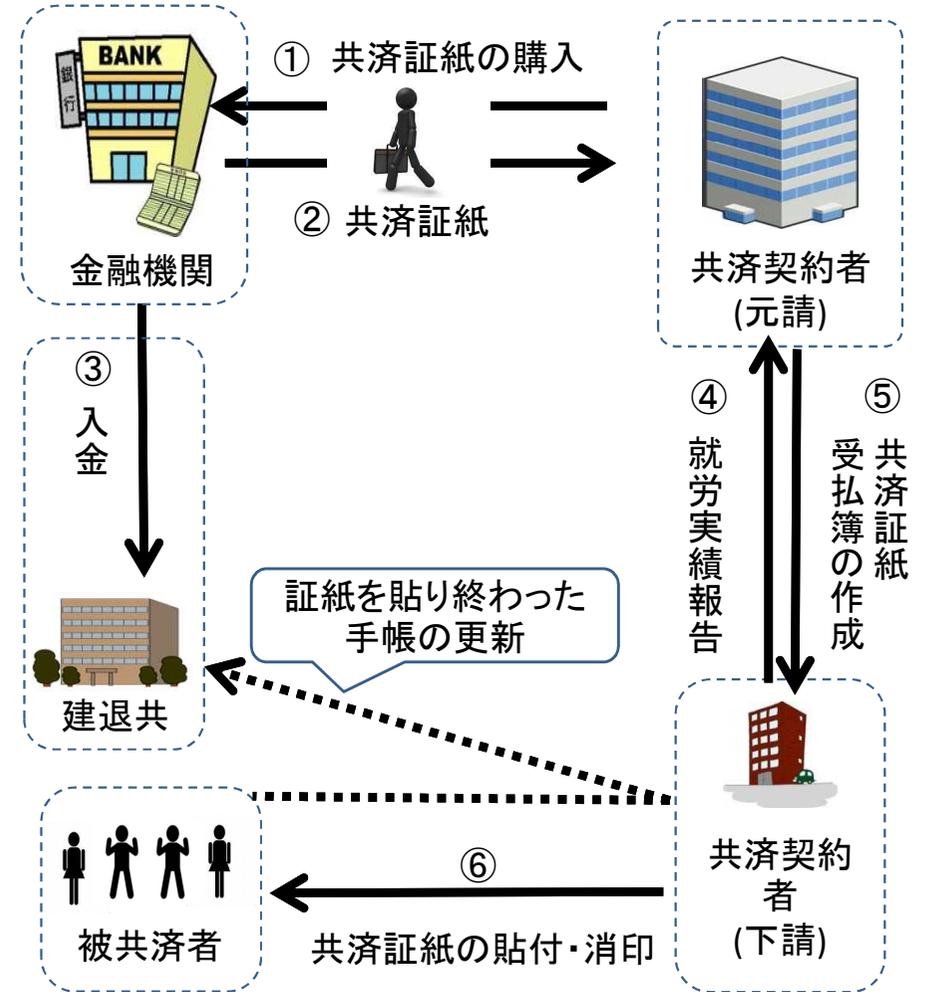
施行日：改正法の公布の日 (令和元年5月31日) から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日

電磁的方法による掛金納付方法のイメージ

電磁的方法 (ペイジーの場合)



証紙貼付方法 (現行)



改正法の施行日について（政令事項）

改正法における中小企業退職金共済法の改正に係る規定の施行期日は、令和2年10月1日とする。

厚生労働大臣が指定する特定業種について（告示事項）

電磁的方法による掛金納付を行うことができる特定業種として、建設業を指定する。

<参考> 今後の予定

令和2年10月～ 試行的実施

- ※ 一部の共済契約者の協力を受け、電磁的方法による掛金納付システムが安定的に稼働するよう、必要な調整を行う。
- ※ 試行的実施の対象は、元請企業数十者及び当該企業から業務を請け負う下請企業とする見込み（参加を希望する企業全てに協力を求める予定）。

令和3年3月中 本格的実施

- ※ 試行的実施においてシステムに問題が発見された場合は、所要の修正を行うため、本格的実施の時期は延期する。

中小企業退職金共済法施行規則の改正について（1）

I 電子情報処理組織の使用による掛金の納付等

- 1 共済契約者であって電磁的方法により掛金を納付しようとするもの（以下「電子情報処理組織使用共済契約者」という。）は、被共済者に賃金を支払う期日の属する月の翌月末日までに、電子情報処理組織を使用して、当該賃金の支払の対象となる期間におけるその者を雇用した日数を報告するとともに、独立行政法人勤労者退職金共済機構（以下「機構」という）に対して納付する掛金の原資となる金銭から掛金の日額に当該雇用した日数を乗じて得た金額に相当する額を掛金として納付することを申し出なければならないこととする。
- 2 1の報告には、被共済者を雇用した日数のほか、次の事項を記載しなければならないこととする。
 - (1) 電子情報処理組織使用共済契約者の氏名又は名称及び共済契約者番号
 - (2) 被共済者の氏名及び被共済者番号
- 3 機構は、1の報告及び申出を受けた場合には、当該報告及び申出に基づき掛金の納付に係る事務を処理する。
- 4 機構は、3の事務を処理したときは、電子情報処理組織使用共済契約者に対し、被共済者ごとの掛金の納付状況を明らかにしなければならないこととする。
- 5 電子情報処理組織使用共済契約者は、被共済者から求めがあったときは、当該被共済者の掛金の納付状況を当該被共済者に通知しなければならないこととする。

中小企業退職金共済法施行規則の改正について（２）

Ⅱ 掛金の納付の原資となる金銭の納付等

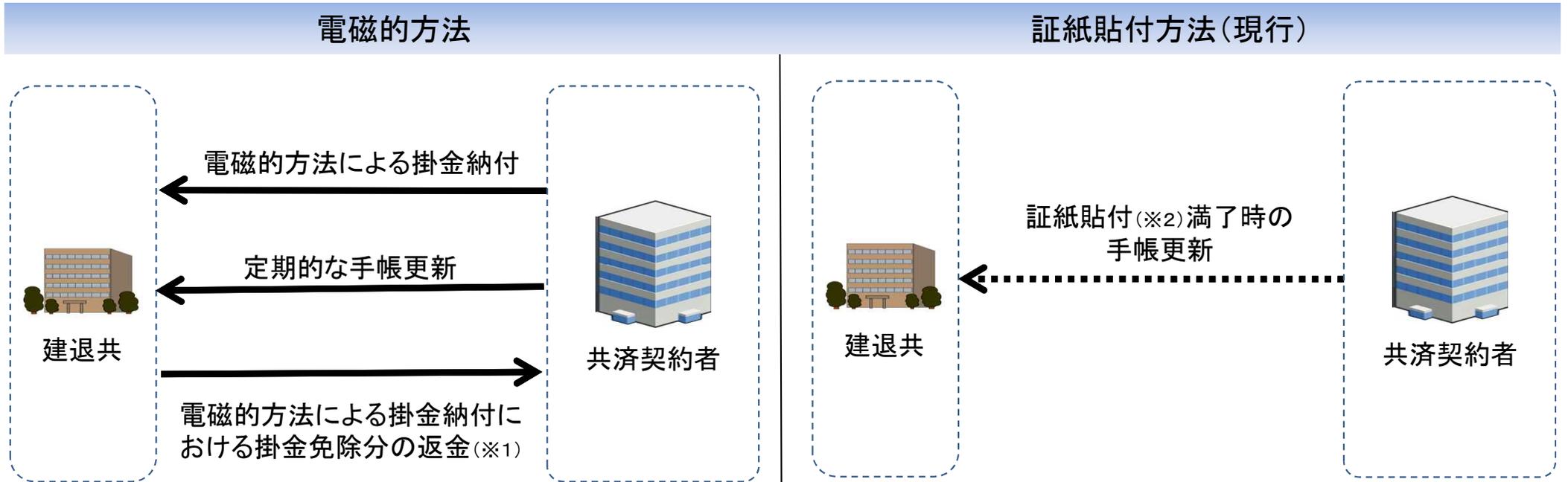
- 1 電子情報処理組織使用共済契約者は、機構に対して、次のいずれかの方法により、掛金の納付の原資となる金銭を納付しなければならないこととする。
 - (1) ペイジーにより納付する方法
 - (2) 口座振替の方法
- 2 口座振替の方法により当該金銭を納付しようとする電子情報処理組織使用共済契約者は、その旨を機構に申し出なければならないこととする。
- 3 機構は、掛金の納付の原資となる金銭を収納したときは、電子情報処理組織使用共済契約者に対し、当該金銭の収納状況を明らかにしなければならないこととする。
- 4 電子情報処理組織使用共済契約者は、特定業種受託金融機関に、共済契約者証票を提示し、その保有する共済証紙を提出して、当該共済証紙の額に相当する額の金銭を掛金の納付の原資となる金銭として納付することを申し出ることができることとする。
- 5 電子情報処理組織使用共済契約者は、次の場合には、機構に対し、納付した金銭の返還を求めることができることとする。
 - (1) 特定業種共済契約が解除されたとき
 - (2) 被共済者となるべき者を雇用しなくなったとき

中小企業退職金共済法施行規則の改正について（3）

Ⅲ 電子情報処理組織使用共済契約者に対する加入促進等のための掛金負担軽減措置

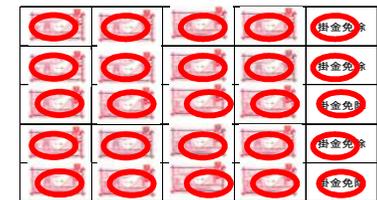
電子情報処理組織使用共済契約者に対する掛金の免除は、当該電子情報処理組織使用共済契約者に対し、一定の日分の掛金を免除する旨を明らかにして行うものとする。

<参考> 掛金免除手続のイメージ



※1 定期的な手帳更新時に、証紙貼付方式による掛金納付と電磁的方法による掛金納付における掛金免除日数を合算し、掛金納付日数が250日(掛金免除欄50日分に相当)を超えた場合に、電磁的方法による納付された金銭から掛金免除分を返金する。

※2 就労日数に応じて共済証紙の貼付・消印を行うが、5日に1回の割合で掛金免除欄(50日分)を設け、当該欄には消印のみ行う。



中小企業退職金共済法施行規則の改正について（４）

IV 元請負人の事務処理に係る電子情報処理組織の使用等

- 1 元請負人が委託を受けて下請負人の事務を処理しようとするときに機構に対して行う届書の提出等について、電子情報処理組織を使用する方法により行うことができることとする。
- 2 委託を受けて下請負人の事務を処理する元請負人が備え付けておかなければならないこととされる帳簿について、電磁的記録をもって作成することができることとする。

V 共済手帳の請求等

- 1 被共済者が、新たに共済手帳の交付を受けようとするとき、その共済手帳を共済契約者に提出しなければならない場合として、その所持する共済手帳の表紙に記載された更新時期が到来した場合を追加することとする。
- 2 機構に対して共済手帳を請求しようとするときに行う申請書の提出は、電子情報処理組織を使用する方法により行うことができることとする。

VI 退職金の支給を受けるべき遺族又は相続人に同順位者が二人以上あるときの請求手続

退職金の支給を受けるべき遺族又は相続人に同順位者が二人以上ある場合で、機構が代理人一人を定めることができないやむを得ない事情があると認めるときには、退職金の受領に関し一切の権限を有する代理人一人を定めることなく退職金の請求をすることができることとする。

独立行政法人勤労者退職金共済機構の業務運営、 財務及び会計並びに人事管理に関する省令の一部改正について

1 給付経理及び特別給付経理間の資金の融通

下請負人の委任を受けて、特定業種退職金共済契約又は特別共済契約（※1）に基づく掛金納付に係る事務を元請負人が処理する場合には、下請負人が行うべき掛金納付に係る事務を元請負人が処理する場合であって、元請負人及び下請負人の一方のみが中小企業者でないときは、機構は、必要に応じて、元請負人が納付した金銭について、一の特定業種における退職金共済事業等勘定に属する給付経理と特別給付経理（※2）との間における資金の融通を行うことができる。

※1 大企業を共済契約者とする共済契約

※2 給付経理は中小企業退職金共済事業について、特別給付経理は特別共済契約に係る事業について、それぞれ経理するもの

2 給付経理及び特別給付経理に係る合同運用

機構は、一の特定業種における退職金共済事業等勘定に属する給付経理及び特別給付経理においてそれぞれ経理すべき業務に係る業務上の余裕金を合同して運用することができるものとする。

令和2年8月26日

特定業種退職金共済制度における
退職金額に係る予定運用利回りの見直し等について労働政策審議会勤労者生活分科会
中小企業退職金共済部会

中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）第85条において検討することとされている、建設業退職金共済制度、清酒製造業退職金共済制度及び林業退職金共済制度の退職金額に係る予定運用利回りの見直し等について、労働政策審議会勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会において検討を行った結果は、下記のとおりである。

記

1. 建設業退職金共済制度

- (1) 建設業退職金共済制度の累積剰余金は、前回の財政検証時（平成26年）には約868億円あったが、令和元年度における新型コロナウイルス感染症拡大に端を発する金融市場の大幅な変動等により、令和元年度末には約630億円と減少し、今後もより一層減少することが見込まれている。
- (2) その一方で、建設業業界では建設労働者の処遇改善を図っていることや民間工事での建退共制度の普及と建退共制度の適正履行の実現に向けた具体的な取組を進める中で、建退共制度の魅力を維持し、退職金の水準を確保する必要がある。
- (3) 以上の点を踏まえ、建退共制度の魅力を維持しながら、できるだけ制度の安定的な運営を図るべく、予定運用利回りを現行の3.0%から1.3%に引き下げることが適当である。その際、制度の魅力を損なわないように掛金日額を10円引き上げて320円とすることが適当である。

※ 掛金日額の引上げを行うには、独立行政法人勤労者退職金共済機構の理事長が、運営委員会の議を経た上で掛金日額を定めている特定業種退職金共済規程を変更し、当該変更について厚生労働大臣の認可を受ける必要がある。

- (4) 予定運用利回りの引下げは、現行証紙の全面的交換や新しい予定運用利回りに対応するためのシステム改修の準備期間を見込み、令和3年10月を目途に実施することが適当である。

2. 清酒製造業退職金共済制度

- (1) 清酒製造業退職金共済制度（以下「清退共」という。）の累積剰余金は、前回の財政検証時の水準（約24億円）と比較して約25億円に増加している。今後、累積剰余金は減少していく見込みであるが、引き続き責任準備金を大きく上回ることから、制度の当面の運営に支障は生じないと考えられる。
- (2) 以上の点を踏まえ、予定運用利回り（現行2.3%）の見直しは行わないことが適当である。
- (3) なお、清退共の資産規模は小さく、一般の中小企業退職金共済制度（以下「一般中退」という。）と比べると、資産運用にかかるコストが高く、資産運用の効率性も低いという課題があるため、資産運用方法の見直しを行い、委託運用の部分について一般中退との合同運用としたことは適当である。

3. 林業退職金共済制度

- (1) 林業退職金共済制度（以下「林退共」という。）の累積欠損金は、前回の財政検証時の水準（約10億円）と比較して約7億円まで改善した。しかし、累積欠損金解消計画（平成17年10月1日 独立行政法人勤労者退職金共済機構林業退職金共済事業本部）の解消年限である令和4年度末までには、累積欠損金は解消されない見込み。
- (2) 以上の点を踏まえ、林退共においては、以下の改善策により、できるだけ早期に累積欠損金を解消し、もって制度の安定的運営を図ることが適当である。
- ① 予定運用利回りを現行の0.5%から0.1%に引き下げること。
 - ② 独立行政法人勤労者退職金共済機構の林退共本部における経費及び支部への業務委託費について、それぞれ当分の間、毎年度500万円程度削減すること。

③ 運用収入の増加を図るため、資産運用方法の見直しを行い、運用資産に占める委託運用を1億円程度増加させたこと。

(3) 予定運用利回りの引下げは、現行証紙の全面的交換や新しい予定運用利回りに対応するためのシステム改修の準備期間を見込み、令和3年10月を目途に実施することが適当である。

4. その他

(1) 特定業種における経営をとりまく環境の変化及び雇用のあり方の変化がみられる中で、特定業種退職金共済制度の趣旨を踏まえつつ、安定的に持続させていくために、今後の制度のあり方について検討を行うことが適当である。

(2) なお、今後、金融情勢の急激な変化により大幅な利益又は損失が発生した場合には、必要に応じ、再度検討することが適当である。

以 上

男性の育児休業取得促進等に関する検討項目（案）

1. 男性の育児休業取得促進策について

(1) 子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み

- 対象期間、取得可能日数
- 権利義務の構成
- 要件・手続き

(2) 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対する個別周知及び環境整備

- 職場環境の整備と個別労働者への周知のあり方

(3) 育児休業の分割取得

- 分割を認める場合、その要件及び回数

(4) 育児休業取得率の公表の促進等

- 公表の促進のあり方等

2. その他

- 有期契約労働者の育児・介護休業取得促進について

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 (令和元年9月12日以降)

○今後の人材開発政策の在り方に関する研究会及び今後の若 年者雇用に関する研究会設置の報告（人材開発分科会） 【別紙1】

平成27年に改正された職業能力開発促進法及び青少年の雇用の促進等に関する法律において、施行後5年を目途として見直しの検討を行うよう規定されていること、また、本年度末を終期としている現行の「第10次職業能力開発基本計画」及び「青少年雇用対策基本方針」について、次期基本計画及び基本方針の策定の検討を行う必要があることから、「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」及び「今後の若年者雇用に関する研究会」を設置することの報告を行ったもの（令和元年9月25日）。

○職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する 法律施行規則の一部を改正する省令（人材開発分科会） 【別紙2】

求職者支援訓練について、就職氷河期世代を含めた安定就労を目指す方々が個々人の状況に応じて安定就労に有効な職業能力等の習得ができるよう訓練期間及び訓練時間の下限を緩和すること等としたもの。

（令和2年1月22日諮問・答申。令和2年3月31日公布・施行）

○雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（人材開発分科 会）【別紙3-1、別紙3-2】

就職氷河期世代支援として、特定求職者雇用開発助金の「安定雇用実現コース」を失業中の方のみならず、非正規雇用労働者を正社員として雇い入れた場合も支給対象とする等の見直し・拡充を行い「就職氷河期世代安定実現コース」と名称を変更するとともに、人材開発支援助成金について、支給対象となる訓練期間の下限を緩和すること等としたもの。

（令和2年1月27日諮問・同月31日答申。令和2年2月14日公布・施行）

○雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する 法律施行規則の一部を改正する省令（人材開発分科会） 【別紙4】

就職氷河期世代支援として、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ正社員就職を支援する出口一体型の訓練である「短期資格等習得コー

ス事業」を創設し、雇用保険法上の職業講習に位置付け、職業訓練受講給付金の給付対象とすること等としたもの。

(令和2年3月3日諮問・同月10日答申。令和2年4月1日公布・施行)

○職業能力開発促進法施行規則及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令 (人材開発分科会)【別紙5】

職業訓練指導員(テクノインストラクター)の養成訓練の訓練課程の見直しや公共職業能力開発施設等における職業訓練の基準などを見直しを行うこと等としたもの。

(令和2年3月3日諮問・同月9日答申。令和2年4月1日公布・施行)

○職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令(人材開発分科会)【別紙6】

情報通信技術の発達・普及や今般の新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、公共職業訓練の全ての課程において、オンラインによる訓練が実施可能となるようにしたもの。

(令和2年5月28日諮問・答申。令和2年5月29日公布・施行)

○職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令(人材開発分科会)【別紙7】

今般の新型コロナウイルス感染症の影響により、事業所が採用活動を自粛していたことから、求職者支援訓練の実施機関の認定要件及び付加奨励金支給の要件となっている就職率の算定期間について特例を設けることとしたもの。

(令和2年7月3日諮問・答申。令和2年7月7日公布・施行)

○2019年度の年度目標における中間評価について (人材開発分科会)【別紙8】

人材開発分科会の目標について、別紙のとおり評価を行った(令和2年3月9日)。

○技能実習制度における監理団体の許可について（人材開発分科会監理団体審査部会）【別紙9】

技能実習制度の監理団体にかかる許可申請について審議し、適正と認められる監理団体について妥当とする旨の答申を行ったもの。

※ 監理団体許可件数（令和2年9月24日時点）：3,142件（一般：1,572件、特定：1,570件）

【参考】 分科会等開催実績

- ・ 人材開発分科会 令和元年 9/25
令和2年 1/22、1/30、3/9、5/28、7/3
- ・ 監理団体審査部会 令和元年 10/23、12/6
令和2年 1/20、3/18、6/10、7/28、9/10

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会開催要綱

1 趣旨

少子高齢化による労働供給制約と第4次産業革命と呼ばれる技術革新が進む中、近年、リカレント教育（社会人の学び直し）の重要性が指摘されており、内閣総理大臣を議長とする「人生100年時代構想会議」などの場においても、議論の的となってきた。このような動きの中、厚生労働省としても、労働者個人のキャリア形成支援の強化、AI・IoT・ロボット等の第4次産業革命に対応する教育訓練の拡充、職業能力の「見える化」、労働者の人材開発に取り組む事業主支援などの新たな政策を展開している。リカレント教育を充実させる上では、離職者を対象とする職業訓練に加えて、働く方々の生涯を通じた人材開発により一層積極的に取り組むことが求められており、人材開発行政に対する期待が高まっている。特に、今後は、Society5.0時代を支えるための人的資本投資を進めることが重要な課題となっており、人口減少の中で、労働市場全体における人材の最適活用に向けて、それぞれの労働者が時代のニーズに応じて能力を高めていくことが求められる。

2015（平成27）年に職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）の一部を改正した際に、改正法施行の5年を目途として見直しを行うよう規定されているところであり、また、現行の第10次職業能力開発基本計画については、対象期間が2020（令和2）年度で満了することから、次期基本計画の策定に向けた検討を開始する必要がある。このため、時代の要請に合致した人材開発政策の在り方について幅広く検討すべく、「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」を開催する。

2 検討事項

研究会においては、前記の趣旨を踏まえ、以下のような検討事項を中心に、人材開発政策に係る現状と将来の課題に関し、幅広く意見交換するものとする。

- (1) 平成27年改正法及び第10次職業能力開発基本計画に基づく取組とその評価について
- (2) 人材開発政策における労働者、事業主、行政の役割・責務について
- (3) 人材開発政策における民間教育訓練機関の役割と職業訓練の質の保証について
- (4) 職業能力の適正な評価の在り方について
- (5) その他

3 スケジュール

令和元（2019）年10月から検討を開始し、翌令和2（2020）年5月を目処に最終的なとりまとめを行う。なお、必要に応じ、論点整理を行う。

4 参集者

別紙のとおり。

5 研究会の運営等

- (1) 研究会は、厚生労働省人材開発統括官が学識経験者等の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長は、本研究会の議事を整理するとともに、必要に応じて座長代理を指名することができる。
- (4) 本研究会での議論を踏まえ、必要に応じてヒアリングの実施や構成員の追加を行うものとする。
- (5) 本研究会は、原則として公開する。ただし、個人情報、企業の秘密に係る情報を取り扱う場合などにおいては非公開とすることができる。
- (6) 本研究会の庶務は、人材開発統括官付人材開発政策担当参事官室において行う。

(別紙)

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会構成員

いしざき ゆきこ
石崎 由希子 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授

おおくぼ ゆきお
大久保 幸夫 株式会社リクルート リクルートワークス研究所所長

せきや ちさと
関家 ちさと 労働政策研究・研修機構 研究員

たけいし えみこ
武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授

たけだ ようこ
武田 洋子 株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター長、チーフエコノミスト

たにぐち ゆうじ
谷口 雄治 職業能力開発総合大学校名誉教授

ふじむら ひろゆき
藤村 博之 法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

やぎ ようすけ
八木 洋介 株式会社 people first 代表取締役

よしかわ あつし
吉川 厚 東京工業大学 情報理工学院 特定教授

(五十音順・敬称略)

今後の若年者雇用に関する研究会開催要綱

1 趣旨

少子化に伴い若年労働力人口が減少する中において、地域を活性化し、我が国全体の社会経済の安定的な発展を実現するためには、社会の重要な担い手である若者について、適切なマッチングの下での雇用を促進しその能力が有効に発揮されることが重要である。

そのため、平成27年に施行された青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、次代を担う若者がその能力を発揮して活躍できる環境を整備してきたところであるが、依然として、未就職卒業者や最初の職場を早期に離職してしまうなど、人生経験や職業経験に乏しい若者特有の課題も残っている。

さらに、大学生の新卒採用については、これまでの新卒一括採用によるメンバーシップ型雇用に加え、ジョブ型雇用への移行の可能性が示されるなど、大学生の就職慣行が大きな節目を迎えつつある。このような課題に対応するためには、適切な情報提供等による適職の選択の促進、職業能力の開発・向上の促進等を通して、若者の雇用を促進し、若者が安定的な雇用環境の下で円滑にキャリア形成を行うことができるような環境整備をより一層強化していくことが重要である。

若者雇用促進法附則第二条においても、法施行後5年を目途に施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づく必要な措置を講ずることとされ、今後、労働政策審議会において同附則に基づく検討を行う予定であることから、労働政策審議会の議論に先立ち、上記の観点を踏まえて、今後の若年雇用政策の在り方について幅広く検討するため、「今後の若年者雇用に関する研究会」を開催する。

2 検討事項

研究会においては、前記の趣旨を踏まえ、若年者雇用に係る現状と課題に関し、幅広く意見交換するものとする。

3 スケジュール

令和元年9月から検討を開始し、令和2年5月を目処に最終的なとりまとめを行う。

4 参集者

別紙のとおり

5 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省人材開発統括官が学識経験者等の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 研究会の庶務は、人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室において行う。

(別紙)

今後の若年者雇用に関する研究会参集者

かぜかみ	きちこ	慶応義塾大学商学部 准教授
げんだ	ゆうじ	東京大学社会科学研究所 教授
さかつめ	ひろみ	法政大学キャリアデザイン学部教授
つねみ	ようへい	千葉商科大学国際教養学部 専任講師
はら	まさと	成蹊大学法学部 教授
ほり	ゆきえ	(独) 労働政策研究・研修機構 主任研究員
みかわ	としき	追手門学院大学心理学部 教授

(五十音順、敬称略)

求職者支援訓練におけるコース設定の要件緩和

現状・課題

- 実践的な技能等を付与する「実践コース」について、現行の訓練期間は3月以上6月以下とされているが、資格取得に要する期間等から、3月未満のコース設定が可能と考えられるものがある。
- また、マルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在職中の者等が、働きながら資格取得などによる安定就労を目指して訓練を受講するには1日の訓練時間（※）が長いなど、受講しづらい状況にある。
※現行制度では、訓練時間は1日あたり原則5時間以上6時間以下、1月あたり100時間以上



見直しの内容

- 就職氷河期世代を含めた安定就労を目指す方々が、個々人の状況に応じて安定就労に有効な職業能力等の習得ができるよう、以下の見直しを行う。

<実践コースにおける訓練期間の下限緩和>

- ・ 実践的な技能等を習得の上、就職に直結する資格を取得できる特定の訓練コースについては、訓練期間の下限を緩和する（現行3月以上を2月以上とする）。

【対象コースの一例】 介護初任者研修対応コース（介護初任者の資格取得） 3ヶ月→2ヶ月
メディカルクラーク等対応コース（医療事務関係の資格取得） 3ヶ月→2ヶ月

<在職中等特に配慮を要する者を対象とするコースにおける訓練時間の下限緩和>

- ・ ハローワークが必要性を認めた在職者等（※）を対象とした訓練コースを設定する場合、訓練時間の特例措置の対象とする（1日あたり原則3時間以上6時間以下、1月あたり80時間以上とする）。
※ 雇用保険の被保険者になれていないマルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在職中の者や、雇用保険の受給資格のない育児や介護中の者など受講にあたって訓練時間に特に配慮を有する者で、ハローワークにおいて当該コースの受講が安定就職に必要であると判断された者。

【新たに設定可能となるコース例】 週あたり平日夜間3H×5日＋土で5H
（月～金18時～21時＋土9時～15時（1H昼休憩））

特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）（仮称）

【特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）の見直し・拡充】

正社員経験が無い方や、正社員経験が少ない方について、失業しておらず非正規雇用労働者である場合も含めて、正社員就職を支援する。

支給要件等

1. 以下のいずれにも該当する者(対象労働者)を正社員として雇い入れた事業主

①35歳以上55歳未満の者

②「雇入れ日前直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の者」かつ、「雇入れ日前1年間正社員として雇用されていない者」

(拡充前:「雇入れ日前正社員としての雇用期間が通算1年以下の者」かつ、「雇入れ日前1年間正社員として雇用されていない者」)

③職業紹介の時点で「失業状態の者」または「非正規雇用労働者」かつ、「ハローワークや職業紹介事業者等において、個別支援等の就労に向けた支援を受けている者」

(拡充前:職業紹介の時点で失業状態の者)

④安定した雇用を希望している者

2. 支給額：対象労働者1人あたり計60(50)万円

6か月定着後 30(25)万円

1年定着後 30(25)万円

※括弧内は中小企業以外

※就職氷河期世代の正社員就職を促進するため、助成金の活用と併せて以下の取組みを実施

- ・ 就職氷河期世代限定求人の開拓・確保
- ・ 就職氷河期世代限定面接会、人手不足業種との職場見学会付き面接会の開催

雇用型訓練に係る人材開発支援助成金の要件緩和

事業の概要

- 非正規雇用労働者が正規雇用労働者に転換することを目的として、企業内での実習(OJT)と教育訓練機関等での座学(Off-JT)を組み合わせた雇用型訓練(有期実習型訓練)を実施する事業主に対して、人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)により訓練経費や訓練時間中の賃金の一部を助成しているところ。

要件緩和の趣旨

- ある程度の年数にわたって非正規雇用として勤務していた30代後半から40代半ばの年齢層の方に必ずしも長期間の訓練は必要ない
 - ・ 人手不足等で3ヶ月以上の期間で訓練を実施することは難しい場合がある。
- 一部の事業主からは、「3ヶ月以上の訓練期間は長い」という意見がある

就職氷河期世代を含めた労働者を対象に、事業主がより柔軟に対応できる短期間の雇用型訓練の実施を促進することが必要。

緩和する要件

- 短期間の雇用型訓練の実施が促進されるよう、人材開発支援助成金(特別育成訓練コース(有期実習型訓練))の要件を以下のとおり変更。

変更前

3ヶ月以上6ヶ月以下の訓練を対象

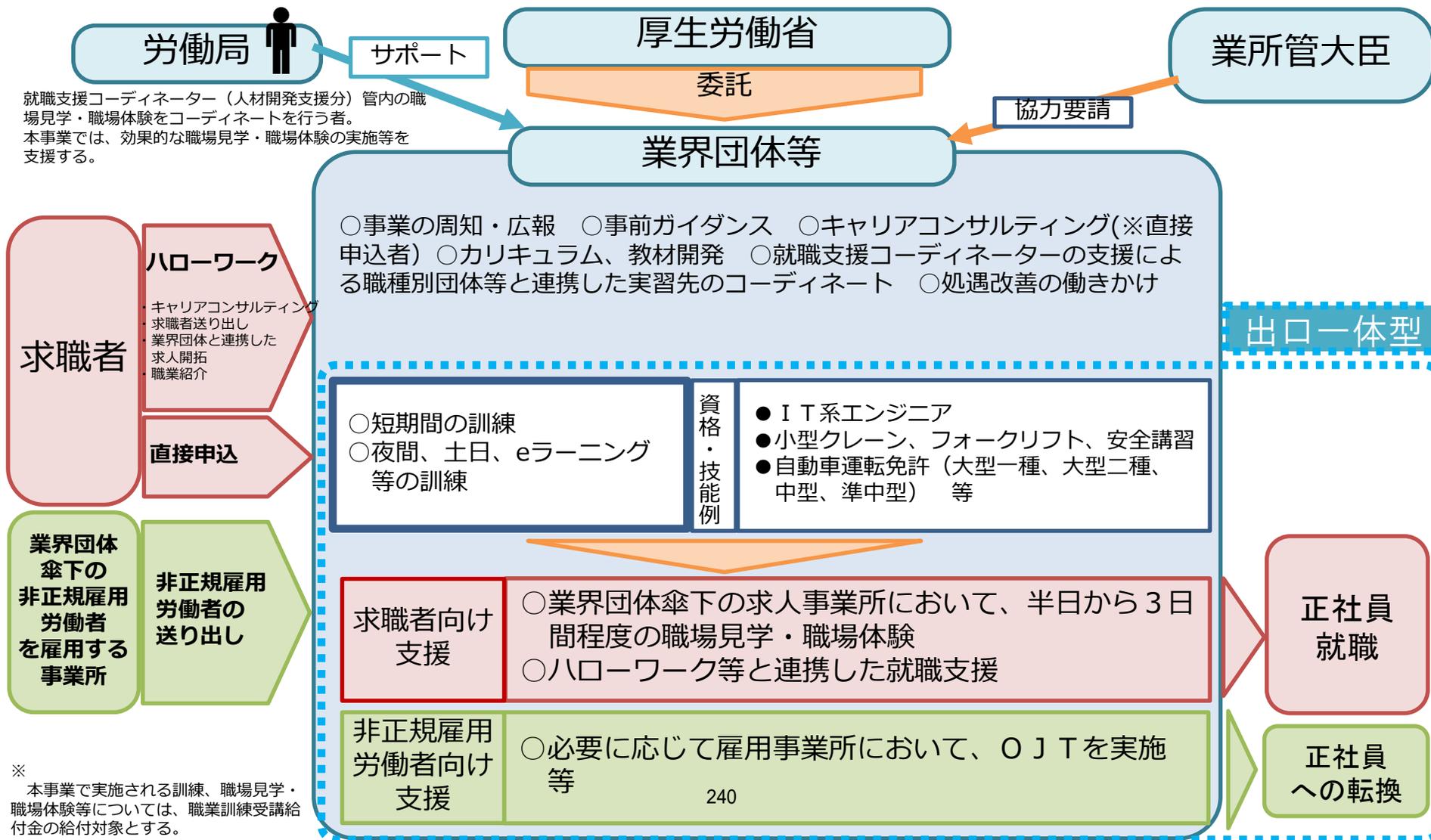
変更後

2ヶ月以上6ヶ月以下に変更

就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コースの創設

令和2年度予算額
3,465,202(0)千円

就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース」を創設し、短時間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を行う。さらに、求職中の非正規雇用労働者の方が働きながら受講しやすい夜間、土日やeラーニング等の訓練を提供する。



職業能力開発促進法施行規則及び障
害者の雇用の促進等に関する法律施
行規則の一部を改正する省令案
(概要)

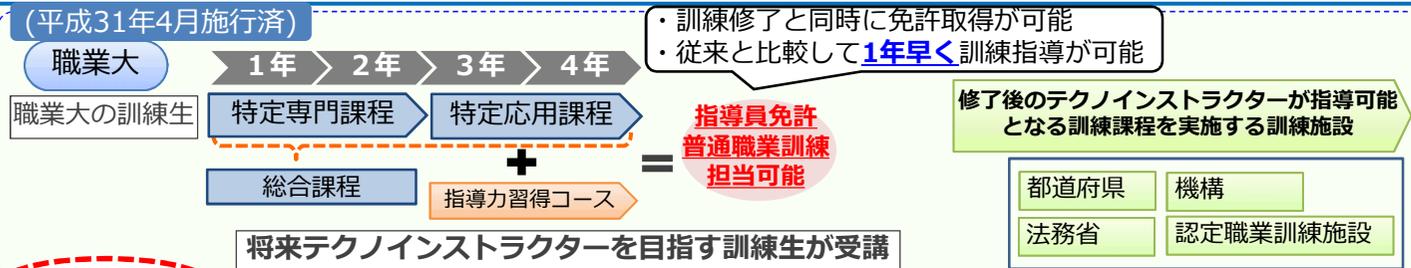
テクノインストラクターのキャリア・パス (全体像)

(全てのテクノインストラクター対象)指導員技能向上訓練(研修課程)

テクノインストラクターのキャリア・パス

ステップ1

普通職業訓練を担当可能なテクノインストラクター(主に若年層)



改正内容①



今後のテクノインストラクターの継続的安定的な確保に資するため従来のカリキュラムを見直し、若年層の中心としたより早期からのテクノインストラクターの確保・養成を図る。

採用・入職後、各職業能力開発施設で訓練指導に従事し、指導経験を蓄積

ステップ2

キャリアアップを希望するテクノインストラクター(主に若年・中堅層)



コースを新設して、採用・入職後の若年・中堅層を中心としたテクノインストラクターのキャリア・パスを構築するとともに、専門課程の高度職業訓練担当可能なテクノインストラクターの確保を図る。

【改正内容①・②の施行期日】令和3年4月1日(予定)

ステップ3

主に中堅・ベテラン層のテクノインストラクター



※中堅・ベテランのテクノインストラクターの養成などのあり方については、応用課程訓練実施が機構のみであることや再構築後の運用状況、テクノインストラクターのキャリア・パスへのニーズなども勘案し、中長期的な課題として、今後も検討。

今後の指導員養成訓練の全体像

参考

訓練時間・期間の「長さ」に基づき「長期」と「短期」として区分・整理

現在

	長期養成課程 (職業能力開発研究学域含む)	短期養成課程		高度養成課程	職種転換課程
		①指導力習得コース	②実務経験者訓練技法習得コース		
対象	・指導員候補者 ・総合課程・応用課程修了者 ・大学(免許職種関連学科)卒業生 ・新たに専門課程の高度職業訓練を担当しようとする者等	・総合課程(特定応用課程)受講者	・指導員試験を受けることができる者 ・当該免許職種に対応した一級や単一等級の技能検定合格者で指定講習受講資格者 ・訓練を担当しようとする者若しくは担当している者等	・長期、短期の指導員養成訓練修了者 ・これと同等以上の知識及び技能を有する者	・職業訓練指導員免許所持者 ・職業訓練指導員の業務に1年以上の実務経験を有する者 ・取得希望の免許職種・訓練科に対応した二級技能検定合格者でその後3年以上実務経験を有する者等
訓練時間・期間	3,600時間・2年(1年に短縮可)	144時間・1年	140時間以上・1ヵ月以上1年未満の適切な期間	800時間以上・1年	1,800時間・1年(6ヶ月に短縮可)
修了生が取得可能な免許・資格	・職業訓練指導員免許 ・専門課程担当資格 (職業能力開発研究学域修了者:修士)	・職業訓練指導員免許	能力審査の合格により ・職業訓練指導員免許 ・専門課程担当資格	(応用課程担当者資格)	・職業訓練指導員免許
目的・仕上がり像	・職業訓練指導員経験3年程度の能力を有する普通職業訓練及び高度職業訓練(専門課程)の訓練指導が可能なテクノインストラクターを養成。 ・職業能力開発研究学域修了生は、研究能力を併せて習得可能。	・職業能力開発校や職業能力開発促進センター、認定職業訓練施設、矯正施設等において、普通課程や短期課程の普通職業訓練の訓練指導が可能なテクノインストラクターを養成。	・職業能力開発校や職業能力開発促進センター、認定職業訓練施設、矯正施設等において、普通職業訓練の訓練指導が可能なテクノインストラクターを養成。 ・さらに能力審査合格を経て、職業能力開発短期大学校や職業能力開発大学校、認定職業訓練施設における専門課程の高度職業訓練の訓練指導が可能なテクノインストラクターを養成。	・職業能力開発大学校において、応用課程の高度職業訓練の訓練指導に必要なテクノインストラクターとしての高度で専門的な知識及び技能並びに研究能力を養成。	・普通職業訓練の訓練指導を担うテクノインストラクターに、職域を拡大させ、他の免許職種を追加付与。



制度改正以降(案)

	指導員養成訓練					
	普通職業訓練		指導員養成課程		高度職業訓練	
	①指導力習得コース ②訓練技法習得コース ③訓練技法・技能等習得コース	④実務経験者訓練技法習得コース	⑤職種転換コース	⑥職業能力開発研究学域	⑦専門課程担当者養成コース	⑧応用課程担当者養成コース
対象	①職業大総合課程(特定応用課程)受講者 ②応用課程等修了者 ③一般工科大学卒業生	・指導員試験を受けることができる者 ・当該免許職種に対応した一級や単一等級の技能検定合格者で指定講習受講資格者 ・訓練を担当しようとする者若しくは担当している者	・職業訓練指導員免許所持者 ・職業訓練指導員の業務に1年以上の実務経験を有する者 ・取得希望の免許職種・訓練科に対応した二級技能検定合格者でその後3年以上実務経験を有する者等	・総合課程・応用課程修了者 ・大学(免許職種関連学科)卒業生等	・職業訓練指導員免許所持者 ・普通職業訓練の指導経験があり、高度職業訓練の専門課程を担当しようとする者 ・職業大の長が認める者等	・専門課程担当者養成コース修了者 ・職業能力開発研究学域修了者 ・これらと同等以上の知識及び技能を有する者
訓練時間・期間(予定)	①144時間・1年 ②600時間・6ヵ月 ③1,200時間・1年	140時間以上・1ヵ月以上1年未満の適切な期間	1,800時間・1年(6ヶ月に短縮可)	1,740時間・2年	540時間以上・1年未満の適切な期間	800時間・1年
修了生が取得可能な免許・資格	・職業訓練指導員免許			・職業訓練指導員免許 ・専門課程担当者資格(+「修士」)	・専門課程担当者資格	(応用課程担当者資格)
目的・仕上がり像	・職業能力開発校や職業能力開発促進センター、認定職業訓練施設、矯正施設等において、普通課程や短期課程の普通職業訓練の訓練指導が可能なテクノインストラクターを養成。	・普通職業訓練の訓練指導を担うテクノインストラクターに、職域を拡大させ、他の免許職種を追加付与。	・将来のテクノインストラクターの候補者などに、指導員免許及び専門課程担当者資格を取得させ、併せて職業能力開発に関する研究能力を有するテクノインストラクターを養成。	・職業能力開発短期大学校や職業能力開発大学校、認定職業訓練施設において、専門課程の高度職業訓練の訓練指導に対応できる実践能力を有し、訓練科の運営を行うことができるテクノインストラクターを養成。	・職業能力開発大学校において、応用課程の高度職業訓練の訓練指導に必要なテクノインストラクターとしての高度で専門的な知識及び技能並びに研究能力を養成。	

指導員養成訓練の目的や「仕上がり像」に基づき「普通職業訓練の訓練指導が可能なテクノインストラクター」と「高度職業訓練の訓練指導が可能なテクノインストラクター」の養成として、コースを再編・整理

職業訓練の標準的な内容(教科や訓練時間など)を規定している訓練基準について、近年の社会情勢を踏まえて、計画的・段階的に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3内容の**合計3訓練科**である。

【施行期日】 令和2年4月1日

改正する訓練科(3科)

高度職業訓練

項番	訓練系	専攻科
1	接客サービス技術系	ホテルビジネス科

1 訓練科



①増加する「インバウンド(外国人旅行者)」に対応した「訓練内容」の充実強化を図るための教科目の新設

専門課程の高度職業訓練である「ホテルビジネス科」においては、**ホテルなどのサービス分野における接客や企画、管理等を担う人材を育成**するため、現在、主に以下のような技能技術を習得するための教科目を実施している。

- ・サービス実習(350時間)：ユニバーサルサービスやクレーム処理への対応など
- ・企画及び宣伝実習(110時間)：各種イベント等の企画、実施、プロモーションなど
- ・外国語会話(165時間)：外国語での観光案内や食事メニュー等の実用外国語での会話
- ・観光論(70時間)：観光資源・地理、地域振興と観光、観光関連産業、観光政策と行政

業界・就職先企業のニーズとしては、**近年増加している外国人旅行者への対応が急速に求められており**、また、国ごとで特性やアプローチ方法も異なるため、本訓練科にて訓練指導する内容・訓練生が習得するべき技能も多岐に亘ることから、現在の「サービス実習」などの教科内容を土台に、**「インバウンド(外国人旅行者)」に特化した教科目や訓練時間を新設し、業界・就職先企業のニーズに対応するとともに、より実践的な訓練指導内容への充実・強化**を図る。

- ・インバウンド実習(35時間)：外国人旅行者対応や各国の特性に応じた接客ツール作成(仕上がり像)外国人旅行者の国別対応にあわせたサービス接遇や企画提案ができること。
- ・インバウンド概論(35時間)：インバウンド市場の現状と今後の取り組みなど(仕上がり像)外国人旅行者の特性について知っていること。

普通職業訓練

項番	訓練系	専攻科
1	縫製系	和裁科
2	通信系	電気通信科

2 訓練科

②「服装美学」に関する「訓練内容」の柔軟化を図るための教科目の統合

和裁科の教科である「服装美学」(着装美や流行分析など)は、教科「被服概論」(色彩やコーディネートなど)と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、訓練内容の柔軟化を図るため、**訓練時間や両教科内容を統合**する。

③「教科名称」の文言修正(「電子計算機」(改正前)→改正後:「コンピュータ工学」)

職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令(案)について

情報通信技術の発達・普及や今般の新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、公共職業訓練の全ての課程において、オンラインによる訓練が実施可能となるよう省令改正を行う。(令和2年5月末公布・施行(予定))

背景・趣旨

- 近年の情報通信技術の発達に伴い、遠隔授業やオンライン診療など、これまで対面で行われてきたことを遠隔で行うことが可能となってきている。一方、職業訓練においては、一部を除き、これまでオンラインによる訓練が実施されてこなかったところ。
- また、今般の新型コロナウイルス感染症対応として、多くの訓練実施機関において休校措置をとっており、さらに、訓練が再開した場合においても、いわゆる「新しい生活様式」の定着が求められている状況下において、オンラインによる訓練のニーズは高いことから、オンラインによる訓練が実施できるよう環境を整備する必要がある。
- この点、現行の省令の規定上、オンラインによる訓練が実施できない訓練課程があるため、省令を改正し、オンラインによる訓練を実施可能とするもの。

改正内容

現在、省令上、実施方法として「通信の方法」が定められていない訓練課程に、「通信の方法」によることもできる旨を規定する。

【規定の有無(現行)】

職業訓練課程	「通信の方法」の 規定の有無
普通課程	○
短期課程	○
専門課程	×
専門短期課程	○
応用課程	×
応用短期課程	×
特定専門課程	×
特定応用課程	×



×をすべて○に改正

※ 令和2年5月末公布・施行(予定)

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令(案)について

今般の新型コロナウイルス感染症の影響により、事業所が採用活動を自粛していたことから、求職者支援訓練の実施機関の認定要件及び付加奨励金支給の要件となっている就職率の算定期間について特例を設ける。(令和2年7月上旬公布・施行)

背景・趣旨

- 求職者支援訓練について、連続する3年の間に、同一都道府県で、同一分野の2コース以上の就職率が、一定割合を下回らないことが認定の要件とされている。
- また、求職者支援訓練のうち、実践コースの修了者の就職率が一定割合を上回る場合には、その割合に応じて訓練実施機関に付加奨励金を支給している。
- これらの就職率については、訓練終了後3か月以内の実績に基づいて算定することとされているところ、今般の新型コロナウイルス感染症の影響により、緊急事態宣言の期間中は事業所が採用活動を控えており、求職者にとって就職活動が困難な状況であったことから、当該算定期間を延長する特例を設ける。

改正内容

- 令和2年1月1日から同年5月30日までの間に終了した求職者支援訓練について、認定及び付加奨励金支給の要件である就職率の算定期間を、訓練終了後「3か月以内」から「6か月以内」に延長する。
- また、既に申出があった付加奨励金の申請についても、当該特例を遡及適用する。等

【イメージ:1月15日終了コースの場合】



246

緊急事態宣言期間

2019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

地域若者サポートステーションの支援による就職等率は、2019年度の目標60%に対して、2019年10月末時点の実績は57.0%となっている。

雇用情勢が改善する中で、なお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（2019年10月57.0%→12月59.3%）している。

目標を達成するために、全国の地域若者サポートステーションにおいて、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、地域若者サポートステーション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、引き続き支援機能の強化を図る。

(※) 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）者の割合が増加している（2018年度：64.8%→2019年度（12月時点）：66.2%、特にレベル1の者の増加が顕著（2018年度：18.6%→2019年度（12月時点）：21.0%））。

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

ハローワークの職業紹介によるフリーター等の正社員就職者数は、2019年度の目標25.5万人に対して2019年10月末までの実績が約13.0万人となり、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、雇用情勢の改善などにより、支援対象新規求職者数が昨年度より大幅に減少したこと（60.6万人→54.9万人（いずれも10月末時点））等が主な要因と考えられる。

目標を達成するために、関係機関との連携や政府広報の活用により、「わかものハローワーク」等の支援を必要とする方への周知・広報を強化する。さらに、「わかものハローワーク」等におけるきめ細かな個別支援やトライアル雇用等といった、フリーター等の正社員就職支援に関する年度後半の取組強化を各都道府県労働局に指示しているところであり、引き続きその徹底を図る。

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、2019年度の目標18.2万人に対して2019年10月末までの実績が11.3万人となり、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。

引き続き、目標を達成するために、支援対象者へのきめ細かな個別支援、大学等との連携による支援の緊要度の高い未内定学生等の重点的な把握や新卒応援ハローワーク等への誘導を強化、就職後の定着状況の把握等、年度後半の支援取組強化を各都道府県労働局に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、2019年度の目標25.0万人に対して、2019年10月末時点の実績は13.8万人となっており、中間期における実績は年度目標を下回って推移している。

この点については、ジョブ・カードセンターにおいて、雇成型訓練を行う企業への支援に加え、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行う企業等の新規開拓・支援に重点的に取り組むことで、月を追って着実に実績が向上（2019年10月13.8万人→11月17.5万人）しており、目標水準に達することを目指していく。

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、2019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85.7%（2019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72.7%（2019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。

施設内訓練については、中間期における実績は年度目標を達成するペースとなっている。委託訓練については、中間期における実績は年度目標を下回っているが、8月末までに訓練を修了した者の3ヶ月後の就職状況であるため、分母も少なく前年度比変動は大きくなる。また、例年4月就職が多く年度後半の就職率が高くなる傾向がある。

目標を達成するため、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。

また、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ほか、求職者の事情に応じた訓練の実施、訓練の質の確保や訓練効果の維持・向上など、より安定した就職を実現するために必要な見直しを検討していく。

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、2019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56.3%、実践コースが62.8%（2019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）となり、中間期における実績は年度目標を達成するペースで推移している。

引き続き、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、就職に向けた取組の徹底を図る。

⑦ 技能検定受検合格者数

技能検定受検合格者数は、2019年度の目標は33万人であり、実績は198,447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）となり、中間期における実績は年度目標を達成するペースで推移している。

引き続き、目標を達成するために、3級技能検定の作業の追加や、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により、技能検定制度のさらなる普及・拡充に取り組んでいく。

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	2017 年度 実績（目標）	2018 年度 実績（目標）	2019 年度目標	2017 年度 実績(4-10 月)	2018 年度 実績(4-10 月)	2019 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	55.4% (60%)	62.1% (60%)	60%	49.3%	48.8%	57.0% (速報値)
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	289,403 人 (292,000 人)	246,467 人 (289,000 人)	255,000 人	174,223 人	149,652 人	130,082 人
③学卒ジョブサポーターによる支援(正社員就職者数)	197,227 人 (191,000 人)	187,845 人 (169,000 人)	182,000 人	110,769 人	112,778 人	108,784 人
④ジョブ・カード作成者数※2	20.8 万人 (25.0 万人)	24.2 万人 (25.0 万人)	25.0 万人	11.5 万人	13.5 万人	13.8 万人
⑤公共職業訓練(離職者訓練)の就職率	施設内訓練： 87.9% (80%) 委託訓練： 75.5% (75%)	施設内訓練： 87.5% (80%) 委託訓練： 75.7% (75%)	施設内訓練： 80% 委託訓練： 75%	施設内訓練： 86.8% 委託訓練： 74.5% ※4	施設内訓練： 86.4% 委託訓練： 73.8% ※4	施設内訓練： 85.7% (速報値) 委託訓練： 72.7% (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： 58.0% (55%) 実践コース： 65.0% (60%)	基礎コース： 59.6% (55%) 実践コース： 63.9% (60%)	基礎コース： 55% 実践コース： 60%	基礎コース： 59.2% 実践コース： 65.1% ※6	基礎コース： 59.1% 実践コース： 64.6% ※6	基礎コース： 56.3% (速報値) 実践コース： 62.8% (速報値) ※6
⑦技能検定受験合格者数	32.9 万人 (25 万人)	32.4 万人 (33 万人)	33 万人	188,376 人 ※7	185,099 人 ※7	198,447 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年度以降：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

2019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%

2018年度から、雇用保険被保険者となることが見込まれる就職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し、目標60%に対し、実績62.1%と目標を達成した。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に向けた支援を行っていくため、当該実績も踏まえ、2019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。

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：255,000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。2019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、2018年度実績見込み、フリーター数の減少（▲5.9%）、マッチング機能の強化等を加味して設定。

③ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）：182,000人

新卒応援ハローワーク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。2019年度は、2018年度実績見込みを新卒者・既卒者に分け、それぞれに、未内定者の増減による既卒の就職支援対象者の増減、学生・生徒数の増減による新卒の支援対象者の増減を加味して設定。

④ ジョブ・カード作成者数：25.0万人

2020年末までの目標として、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、この目標達成に向けて令和元年度以降も実績向上を図る必要があるが、2018年度の実績は目標未達成となった。令和元年度においては、ジョブ・カードセンター事業の見直しや2018年度の様式見直しの活用促進策の効果による実績向上が見込まれることから、引き続き25万人を目標値として設定している。

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%**

2018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（※1）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2018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、2018年度と同値を設定。

（※1）施設内訓練就職率：2018年度87.5%、2017年度87.9%、2016年度88.4%

（※2）委託訓練就職率：2018年度75.7%、2017年度75.5%、2016年度75.1%

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%**

2018年度の目標は、基礎コース55%、実践コース60%としており、2018年度（※）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2018年度と同値を設定。

（※）2018年度：基礎コース59.6%、実践コース63.9%

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%

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年度は新規合格者数33万人を目標に設定した。2018年度実績は32.4万人と、目標にわずかに届かなかったが、2019年度についても引き続き、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**

- 2019年度予算額：約40億円
- 就職率：57.0%（2019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、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**

- 2019年度予算額：約32億円
- 正社員就職実績：13.0万人（2019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。また、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）**

- 2019年度予算額：約84億円
- 正社員就職実績：10.9万人（2019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

- 2019年度予算額：約17億円
- 同年度ジョブ・カード新規作成者数：13.8万人（10月末時点速報値）
- 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。
- 2019年4月からジョブ・カードセンターの業務を見直し、ジョブ・カードを応募書類、実務経験の評価、キャリアコンサルティングに活用する企業等の開拓及び支援を重点的に実施。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）

- 2019年度予算額：約1,277億円
- 2019年4月から2019年12月末までに開講した訓練コース数は、施設内訓練1,180コース、委託訓練3,677コース、受講者数は施設内訓練21,034人、委託訓練59,372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。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練

- 2019年度予算額：約69億円（訓練部分）
- 2019年4月から2019年12月末までに開講した訓練コース数は、基礎コース527コース、実践コース1,127コース、受講者数は基礎コース4,348人、実践コース11,100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。
- 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、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した。
- 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。

⑦ 技能検定受検合格者数

- 2019年度予算額：約34億円
- 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。

※2019年度若者向け受検料減免措置は6.8万人（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）

2019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

地域若者サポートステーションの支援による就職等率は、2019年度の目標60%に対して、2019年10月末時点の実績は57.0%となっている。

雇用情勢が改善する中で、なお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（2019年10月57.0%→12月59.3%）している。

（※）地域若者サポートステーション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）者の割合が増加（2018年度：64.8%→2019年度（12月時点）：66.2%、特にレベル1の者の割合の増加が顕著（2018年度：18.6%→2019年度（12月時点）：21.0%））している。

*なお、いずれの時点の実績も速報値であり、精査の結果、数値に変動があり得る。

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、2019年度の目標25.5万人に対して、2019年10月末までの実績が約13.0万人となっており、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、雇用情勢の改善などにより支援対象新規求職者数が昨年度より大幅に減少したこと（60.6万人→54.9万人（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、2019年度の目標18.2万人に対して、2019年10月末までの実績が10.9万人となっており、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。

④ ジョブ・カード作成者数

ジョブ・カード作成者数は、2019年度の目標25.0万人に対して、2019年10月末時点の実績は13.8万人となっている。

中間期における実績は年度目標を下回って推移しているものの、ジョブ・カードセンターにおいて、雇用型訓練を行う企業への支援に加え、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行う企業等の新規開拓・支援に重点的に取り組むことで、月を追って着実に実績が向上（2019年10月13.8万人→11月17.5万人）している。

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、2019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85.7%（2019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72.7%（2019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。

施設内訓練については、中間期における実績は年度目標を達成するペースとなっている。委託訓練については、中間期における実績は年度目標を下回っているが、8月末までに訓練を修了した者の3ヶ月後の就職状況であるため、分母も少なく前年度比変動は大きくなる。また、例年4月就職が多く年度後半の就職率が高くなる傾向がある。

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、2019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56.3%、実践コースが62.8%（2019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）となっており、中間期における実績は年度目標を達成するペースで推移している。

⑦ 技能検定受検合格者数

技能検定受検合格者数は、2019年度の目標33万人に対して、約19.8万人（指定試験機関は4～10月まで、都道府県は4～9月までの速報値）となっており、中間期における実績は年度目標を達成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

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、全国の地域若者サポートステーションにおいて、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、地域若者サポートステーション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、引き続き支援機能の強化を図る。

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

目標を達成するために、関係機関との連携や政府広報の活用により、「わかものハローワーク」等の支援を必要とする方への周知・広報を強化する。さらに、「わかものハローワーク」等におけるきめ細かな個別支援や、トライアル雇用等の関連する施策の積極的な活用といった、フリーター等の正社員就職支援に関する年度後半の取組強化を各労働局に指示しているところであり、引き続きその徹底を図る。

③ 学卒ジョブサポーターによる支援（正社員就職者数）

引き続き、目標を達成するために、支援対象者へのきめ細かな個別支援、大学等との連携による支援の緊要度の高い未内定学生等の重点的な把握や新卒応援ハローワーク等への誘導、就職後の定着状況の把握等年度後半の支援取組強化を各労働局に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

目標を達成するために、引き続き、ジョブ・カードセンターにおいて、雇成型訓練を行う企業への支援に加え、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行う企業等の新規開拓・支援に重点的に取り組むことにより、目標水準に達することを目指す。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）

目標を達成するために、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。

また、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ほか、求職者の事情に応じた訓練実施、訓練の質の確保や訓練効果の維持・向上など、より安定した就職を実現するために必要な見直しを検討していく。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練

引き続き、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、就職に向けた取組の徹底を図る。

⑦ 技能検定受検合格者数

引き続き、目標を達成するために、3級技能検定の作業の追加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により、技能検定制度のさらなる普及・拡充に取り組んでいく。

分科会委員の意見

技能実習制度における申請等件数

1 監理団体許可（令和2年9月24日現在）※年度別実績は別紙1参照

申請件数	許可件数
3,402件	3,142件 うち一般監理事業（※1）1,572件 うち特定監理事業（※2）1,570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（令和2年8月末現在）※年度別実績は別紙2参照

区分	申請件数	認定件数
企業単独型（※3）	25,791件	25,350件
団体監理型（※4）	950,409件	912,561件
計	976,200件	937,911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。

監理団体の申請・許可件数（年度別）

年度	申請件数	許可件数
平成29年度	2, 217件	2, 032件
平成30年度	484件	473件
令和元年度	523件	402件
令和2年度	178件	235件
合計	3, 402件	3, 142件

(注) 許可件数は監理事業の廃止及び許可取消件数を除いた件数。

技能実習計画の申請・認定件数（年度別）

区分	年度	申請件数	認定件数
企業単独型	平成29年度	3,555件	2,066件
	平成30年度	10,572件	11,365件
	令和元年度	9,809件	9,829件
	令和2年度	1,855件	2,090件
	小計	25,791件	25,350件
団体監理型	平成29年度	114,204件	61,561件
	平成30年度	357,211件	377,956件
	令和元年度	360,436件	356,364件
	令和2年度	118,558件	116,680件
	小計	950,409件	912,561件
合計	平成29年度	117,759件	63,627件
	平成30年度	367,783件	389,321件
	令和元年度	370,245件	366,193件
	令和2年度	120,413件	118,770件
	小計	976,200件	937,911件

※令和元年度と2年度（8月末まで）については暫定値。