

労働政策審議会各分科会・部会の 審議状況について

(令和3年5月6日時点)

資料 3－1	労働基準局関係	1
資料 3－2	職業安定局関係	83
資料 3－3	雇用環境・均等局関係	162
資料 3－4	人材開発統括官関係	236

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2年10月10日以降)

○ 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1】

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、議論等を行い、労働基準法施行規則等について所要の改正を行った。

(令和2年11月11日諮問・答申、令和2年12月22日公布、令和3年4月1日施行。)

○ 資金移動業者の口座への賃金支払について(労働条件分科会) 【別紙2】

資金移動業者の口座への賃金支払について、議論を行った。

○ 情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施の ためのガイドラインの改定について(労働条件分科会)【別紙3】

使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを推進し、定着させていくため、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」の改定について報告を行い、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に改定した。

(令和3年3月25日改定)

○ 「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガ イドライン」の策定について(労働条件分科会)【別紙4】

フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係等を明確化するガイドラインを策定し、労働条件分科会に報告を行った。

(令和3年3月26日策定)

○ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正 する省令案(労働条件分科会労災保険部会)【別紙5】

令和2年3月31日に公表された「令和元年賃金構造基本統計調査」について、同一事業所からの回答を重複して集計していたことが分かり、数値の訂正が行われた。

これにより、労災保険給付の保険給付額に用いる給付基礎日額に係る年齢階層別最低・最高限度額について、年齢階層別の最高限度額が低くなっていたことにより、過少給付となっていた方に、その差額に相当する分等を追加給付として支給することとした。当該追加給付の支給額の算定方法を規定するとともに、当該追加給付をメリット収支率の算定に反映させないようにしたものの。

（令和2年10月19日諮問・答申。令和2年11月13日公布・施行。）

○ 押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係政令等の一部を改正する政令案等（労働条件分科会労災保険部会）【別紙6】

所管する行政手続について、署名及び押印を不要とすること等としたものの。

（令和2年11月16日諮問・答申。政令について令和2年12月23日公布、令和3年1月1日施行。省令について令和2年12月25日公布・施行。）

○ 労災保険率及び労務費率について（労働条件分科会労災保険部会）【別紙7、8】

令和2年11月16日（第91回）の労働条件分科会労災保険部会において、令和3年度から5年度までの労災保険率の算定（全業種平均）及び令和2年労務費率調査について公表され、労災保険率及び労務費率について据え置くこととされた。

○ 労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令案（労働条件分科会労災保険部会）【別紙9】

令和2年6月1日（第87回）から令和2年11月16日（第91回）までの労働条件分科会労災保険部会において、特別加入制度について検討及び関係団体のヒアリングが行われ、その後令和2年12月8日（第92回）労働条件分科会労災保険部会において、以下の3業種について特別加入の対象とすることについて意見がとりまとめられた。

- ・柔道整復師
- ・芸能関係作業従事者
- ・アニメーション制作作業従事者

これを受け、労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則等について所要の改正を行ったもの。

（令和2年12月24日諮問・答申。令和3年1月26日公布、令和3年4月1日施行。）

○ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正

する省令案（労働条件分科会労災保険部会）【別紙10】

法務省においてオンラインによる法人の登記情報を提供可能とする仕組みが構築され、令和2年10月から行政機関間の情報連携が開始されているところ、オンラインによる登記簿情報等の情報連携の対象となる書類は、個別法令上、提出を求めている添付書類に限られ、通達等において提出を求めている添付書類については情報連携の対象外となり省略できないこととなっている。

このため、通達上必要があると認められる場合において登記事項証明書の添付を求めているもので法令上に根拠を有さない「保険関係成立届」及び「名称、所在地等変更届」について、登記事項証明書の添付を省略するための、所要の改正を行ったもの。

（令和2年12月24日諮問・答申。令和3年1月29日公布、令和3年2月1日施行。）

○ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案（労働条件分科会労災保険部会）【別紙11】

平成30年4月の労務費率及び労災保険率の見直しに当たって労働条件分科会労災保険部会に提出した資料に誤りがあり、これを前提として設定した「水力発電施設、ずい道等新設事業」に係る労務費率及び労災保険率に影響が生じることを踏まえ、該当の事業における労災保険率及び労務費率の訂正及び所要の改正を行ったもの。

（令和3年1月15日諮問・答申。令和3年1月29日公布、令和3年2月1日施行。）

○ 労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案（労働条件分科会労災保険部会）【別紙12】

令和3年1月15日（第94回）の労働条件分科会労災保険部会において、創業支援等措置に係る特別加入制度に関する関係団体ヒアリングが行われ、創業支援等措置に基づく事業を行う高年齢者について特別加入の対象とすることについて意見がとりまとめられた。

これを受け、労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則について所要の改正を行ったもの。

（令和3年2月8日諮問、令和3年2月10日答申。令和3年2月26日公布、令和3年4月1日施行。）

○ 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13】

介護（補償）等給付等について最高限度額及び最低保障額の見直しや、労災就労保育援護費等の額の見直しを行ったもの。

（令和3年2月16日諮問・答申。令和3年3月24日公布、一部を除き令和3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（最低賃金法施行規則の一部改正関係）（労働条件分科会最低賃金部会）【別紙14】

最低賃金法の規定に基づき使用者に提出を求めている減額特例申請書における押印原則の見直しを行ったもの。

（令和2年11月18日諮問・答申。令和2年12月22日公布、令和3年4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案要綱等について（安全衛生分科会）【別紙15】

譲渡又は提供時にその名称等を表示し、通知しなければならない化学物質として、ベンジルアルコールを追加したもの。

（令和2年11月18日諮問・答申。令和2年12月2日公布、令和3年1月1日施行。）

○ 押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係政令の一部を改正する政令（仮称）案要綱（独立行政法人労働者健康安全機構法施行令の一部改正関係）等について（安全衛生分科会）【別紙16】

所管する行政手続について、署名及び押印を不要とすること等としたもの。

（令和2年11月18日諮問・答申。政令について令和2年12月23日公布、令和3年1月1日施行。省令について令和2年12月25日公布・施行。）

○ 労働安全衛生規則及び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案要綱について（安全衛生分科会）【別紙17】

労働安全衛生法第88条第4項に規定する計画の作成に参画する者の資格のうち、一級建築士試験に合格したことについて、一級建築士の免許を受けることができる者であることに改めること等としたもの。

（令和2年11月18日諮問・答申。令和2年12月15日公布・施行。）

○ 労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案要綱について（安全衛生分科会）【別紙18】

労働安全衛生法に規定する免許に係る免許証について、旧姓を使用した氏名及び通称を記入できることとし、性別欄を削除するとともに、免許証の交付手続等に係る様式について、旧姓等の併記の希望の有無及び併記を希望する旧姓等の記入欄を設け、性別欄を削除すること等としたもの。

（令和3年2月1日諮問・答申。令和3年2月25日公布、令和3年4月1日以降順次施行。）

○ 石綿障害予防規則及び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の一部を改正する省令案要綱について（安全衛生分科会）【別紙19】

石綿をその重量の0.1パーセントを超えて含有するおそれのある製品であって厚生労働大臣が定めるものを輸入しようとする者は、当該製品の輸入の際に、厚生労働大臣が定める者が作成した当該製品の石綿の含有の有無等を記載した書面を取得し、当該製品中に石綿がその重量の0.1パーセントを超えて含有しないことを当該書面により確認しなければならないこと等としたもの。

（令和3年4月23日諮問・答申。令和3年5月中旬公布（予定）、令和3年12月1日（一部令和3年8月1日）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】

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 11/11、1/28、2/15、3/16、4/19
- ・労働条件分科会労災保険部会 10/19、11/16、12/8、12/24、1/15、
2/8～2/10、2/16
- ・労働条件分科会最低賃金部会 11/13～11/18
- ・安全衛生分科会 11/18、12/17、2/1、3/16、4/23

労働基準法施行規則等の一部を改正する省令案について（概要）

令和 2 年 12 月

厚生労働省労働基準局労働条件政策課

厚生労働省労働基準局賃金課

1. 改正の趣旨

- 労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）及び最低賃金法（昭和34年法律第137号。以下「最賃法」という。）の規定に基づき使用者に提出を求めている届出等について、規制改革実施計画（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）等において、行政手続における押印の見直しが明記されたことを踏まえ、当該届出等に際し使用者及び労働者の押印又は署名（以下「押印等」という。）を求めないこととする。

※ 「規制改革実施計画」（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）（抜粋）

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、・・・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。

2. 改正の概要

- 労基法の委任に基づく労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）、事業附属寄宿舎規程（昭和22年労働省令第 7 号）、年少者労働基準規則（昭和29年労働省令第13号）及び建設業附属寄宿舎規程（昭和42年労働省令第27号）並びに最賃法の委任に基づく最低賃金法施行規則（昭和34年労働省令第16号）において、法令上押印等を求めないこととするとともに、労働基準監督署長等への届出等の際に押印等を求めている省令様式について押印欄を削除する。
- 押印等を求めている省令様式のうち、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）の記載のあるものについては、労働組合の記名がされている場合には事業場の労働者の過半数で組織されている旨を、過半数代表者の記名がされている場合には事業場の労働者の過半数を代表している旨及び当該過半数代表者が労働基準法施行規則第 6 条の 2 第 1 項各号のいずれにも該当する者である旨のチェックボックスを設けることとするほか、所要の改正を行う。
- 労基法及びこれに基づく命令、最低賃金法施行規則並びに賃金の支払の確保等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第26号）の規定に基づき、使用者等が労働基準監督署長等に届出等を行うに当たって、情報通信技術を活用した行政の推進等に関する法律（平成14年法律第151号）第 6 条第 1 項の規定により、同項に規定する電子情報処理組織を使用して当該届出等を行う場合には、電子署名等を不要とする。

- その他所要の改正を行う。

3. 根拠法令

- 労基法第32条の2第2項（労基法第32条の3第4項、第32条の4第4項及び第32条の5第3項において準用する場合を含む。）、第36条第1項（労基法第139条第2項、第140条第2項、第141条第4項及び第142条において読み替えて適用する場合を含む。）、第38条の2第3項（第38条の3第2項において準用する場合を含む。）、第38条の4第1項及び第4項、第41条の2第1項及び第2項、第88条並びに第104条の2第1項
- 最賃法第7条
- 賃金の支払の確保等に関する法律（昭和51年法律第34号）第7条及び賃金の支払の確保等に関する法律施行令（昭和51年政令第169号）第2条第1項第4号

4. 施行期日等

- 公 布 日：令和2年12月22日
- 施行期日：令和3年4月1日

成長戦略フォローアップ(令和2年7月17日閣議決定)

(2)新たに講ずべき具体的施策

iv)国家戦略特区の推進

②「新たな生活様式」に対応した規制改革の推進

ウ)デジタルマネーによる賃金支払い(資金移動業者への支払い)の解禁

○ 賃金の資金移動業者の口座への支払について、賃金の確実な支払等の労働者保護が図られるよう、資金移動業者が破綻した場合に十分な額が早期に労働者に支払われる保証制度等のスキームを構築しつつ、労使団体と協議の上、2020年度できるだけ早期の制度化を図る。(略)

(参考1) 資金移動業者の概要

○ 資金移動業者とは、「銀行その他の金融機関以外の者で、為替取引を業として営む者」。

○ 資金決済に関する法律(平成21年法律第59号)に基づき、財務局の登録を受けることが必要。
2020年12月末時点で80事業者。プリペイドカードや仮想通貨は対象外。

(参考2) 現行制度における賃金支払方法

○ 賃金は通貨払いが原則(労働基準法第24条)。

○ ただし、労働者が同意した場合には、その例外として、①銀行口座と②証券総合口座への賃金支払が認められている(労働基準法施行規則第7条の2)。

⇒ 賃金支払に関する労使の新たな選択肢として、③資金移動業者の口座への賃金支払を認める場合、労働基準法施行規則の改正が必要。

資金移動業者の口座への賃金支払に関するこれまでの経緯

<これまでの経緯>

令和2年7月17日	成長戦略フォローアップの閣議決定
令和2年8月27日	労働政策審議会労働条件分科会における議論①
令和2年9月	ドコモ口座を利用した銀行口座の不正出金事案の発生
令和2年12月25日～ 令和3年1月25日	金融庁において、ドコモ口座事案に対応した 事務ガイドライン改正案のパブリックコメント
令和3年1月28日	労働政策審議会労働条件分科会における議論②
令和3年2月15日	労働政策審議会労働条件分科会における議論③
令和3年3月16日	労働政策審議会労働条件分科会における議論④
令和3年4月5日	規制改革推進会議投資等ワーキングにおけるヒアリング 出席予定者：厚労省、金融庁、連合、フィンテック協会、全銀協、資金移動業者
令和3年4月19日	労働政策審議会労働条件分科会における議論⑤

- テレワークの推進を図るためのガイドラインであることを明示的に示す観点から、ガイドラインのタイトルを「**テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン**」に改定。

テレワークの導入に際しての留意点

- テレワークの推進は、労使双方にとってプラスなものとなるよう、働き方改革の推進の観点にも配慮して行うことが有益であり、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークとすることが求められる。
- テレワークを推進するなかで、従来の労務管理の在り方等について改めて見直しを行うことも、生産性の向上に資するものであり、テレワークを実施する労働者だけでなく、企業にとってもメリットのあるものである。
- テレワークを円滑かつ適切に導入・実施するに当たっては、あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要である。

テレワークの対象業務

- 一般にテレワークを実施することが難しい業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合があり、管理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましい。
- オフィスに出勤する労働者のみに業務が偏らないよう、留意することが必要である。

テレワークの対象者等

- テレワークの対象者を選定するに当たっては、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することのないよう留意する必要がある。
- 在宅での勤務は生活と仕事の線引きが困難になる等の理由から在宅勤務を希望しない労働者について、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務の利用も考えられる。
- 特に新入社員、中途採用の社員及び異動直後の社員は、コミュニケーションの円滑化に特段の配慮をすることが望ましい。

導入に当たっての望ましい取組

- 不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等が有効であり、職場内の意識改革をはじめ、業務の進め方の見直しに取り組むことが望ましい。
- 働き方が変化する中でも、労働者や企業の状況に応じた適切なコミュニケーションを促進するための取組を行うことが望ましい。
- 企業のトップや経営層がテレワークの必要性を理解し、方針を示すなど企業全体として取り組む必要がある。

テレワークにおける人事評価制度

- 人事評価は、企業が労働者に対してどのような働きを求め、どう処遇に反映するかといった観点から、企業がその手法を工夫して、適切に実施することが基本である。
- 人事評価の評価者に対しても、訓練等の機会を設ける等の工夫が考えられる。
- 時間外等のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うことは適切な人事評価とはいえない。
- テレワークを行う場合の評価方法を、オフィスでの勤務の場合の評価方法と区別する際には、誰もがテレワークを行えるようにすることを妨げないように工夫を行うことが望ましい。
- テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることを理由として、オフィスに出勤している労働者を高く評価すること等も、労働者がテレワークを行おうとするものの妨げになるものであり、適切な人事評価とはいえない。

テレワークに要する費用負担の取扱い

- テレワークを行うことによって労働者に過度の負担が生じることは望ましくない。
- 個々の企業ごとの業務内容、物品の貸与状況等により、費用負担の取扱いは様々であるため、労使のどちらがどのように負担するか等についてはあらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましい。
- 在宅勤務に伴う費用について、業務に要した実費の金額を在宅勤務の実態を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することも考えられる。

テレワーク状況下における人材育成・テレワークを効果的に実施するための人材育成

- オンラインでの人材育成は、オンラインならではの利点を持っているため、その利点を活かす工夫をすることも有用である。
- テレワークを導入した初期あるいは機材を新規導入したとき等には、必要な研修等を行うことも有用である。
- 自律的に働くことができるよう、管理職による適切なマネジメントが行われることが重要であり、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましい。

テレワークのルールの策定と周知

- 労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用される。
- テレワークを円滑に実施するためには、使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい。

様々な労働時間制度の活用

労働時間の柔軟な取扱い

- 労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能。このため、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能。一方で、テレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更する場合には、各々の制度の導入要件に合わせて変更することが可能。
- 通常の労働時間制度及び変形労働時間制においては、始業及び終業の時刻や所定労働時間をあらかじめ定める必要があるが、必ずしも一律の時間に労働する必要がないときには、テレワークを行う労働者ごとに自由度を認めることも考えられる。
- フレックスタイム制は、労働者が始業及び終業の時刻を決定することができる制度であり、テレワークになじみやすい。
- 事業場外みなし労働時間制は、労働者が事業場で業務に従事した場合において、労働時間を算定することが困難なときに適用される制度であり、テレワークにおいて一定程度自由な働き方をする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能となる。（※ このほか、事業場外みなし労働時間制を適用するための要件について明確化）

テレワークにおける労働時間管理の工夫

テレワークにおける労働時間管理の把握

- 労働時間の管理については、本来のオフィス以外の場所で行われるため使用者による現認ができないなど、労働時間の把握に工夫が必要となる一方で、情報通信技術を活用する等によって、労務管理を円滑に行うことも可能となる。
- 労働時間の把握については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、次の方法によることが考えられる。
 - ・ パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として、始業及び終業の時刻を確認すること（テレワークに使用する情報通信機器の使用時間の記録等や、サテライトオフィスへの入退場の記録等により労働時間を把握）
 - ・ 労働者の自己申告により把握すること（※ 労働時間の自己申告に当たっては、自己申告制の適正な運用等について十分な説明を行うこと、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと 等の留意点を記載）。

テレワークに特有の事象の取扱い

- 中抜け時間（※ 把握する際の工夫方法として、例えば一日の終業時に、労働者から報告させることが考えられることや、中抜け時間について、休憩時間として取り扱い終業時刻を繰り下げたり、時間単位の年次有給休暇として取り扱うことも、始業及び終業の時刻の間の時間について、休憩時間を除き労働時間として取り扱うことも可能であることを記載）。
- 長時間労働対策
テレワークによる長時間労働等を防ぐ手法としては、次のような手法が考えられる。
 - ・ メール送付の抑制等やシステムへのアクセス制限等
 - ・ 時間外・休日・所定外深夜労働についての手続
 - ・ 労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯や時間数をあらかじめ使用者が設定する等

テレワークにおける安全衛生の確保

- テレワークでは、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気づきにくいという状況となる場合が多く、事業者は、「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト（事業者用）」を活用する等により、健康相談体制の整備や、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが望ましい。
- 自宅等については、事務所衛生基準規則等は一般には適用されないが、安全衛生に配慮したテレワークが実施されるよう、「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト（労働者用）」を活用すること等により、作業環境に関する状況の報告を求めるとともに、必要な場合には、労使が協力して改善を図る又はサテライトオフィス等の活用を検討することが重要である。

テレワークにおける労働災害の補償

- 労働契約に基づいて事業主の支配下にあることによって生じたテレワークにおける災害は、業務上の災害として労災保険給付の対象となる。
- 使用者は、情報通信機器の使用状況などの客観的な記録や労働者から申告された時間の記録を適切に保存するとともに、労働者が負傷した場合の災害発生状況等について、使用者や医療機関等が正確に把握できるよう、当該状況等を可能な限り記録しておくことを労働者に対して周知することが望ましい。

テレワークの際のハラスメントへの対応

- 事業主は、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等（以下「ハラスメント」という。）の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務づけられており、テレワークの際にも、オフィスに出勤する働き方の場合と同様に、関係法令・関係指針に基づき、ハラスメントを行ってはならない旨を労働者に周知啓発する等、ハラスメントの防止対策を十分に講じる必要がある。

テレワークの際のセキュリティへの対応

- 情報セキュリティの観点から全ての業務を一律にテレワークの対象外と判断するのではなく、関連技術の進展状況等を踏まえ、解決方法の検討を行うことや業務毎に個別に判断することが望ましい。

○ 事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインについて、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で策定し、フリーランスとして安心して働ける環境を整備。

第1 フリーランスの定義

○ 本ガイドラインにおける「フリーランス」とは、実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者。

第2 独禁法、下請法、労働関係法令との適用関係

- 独占禁止法は、取引の発注者が事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、事業者とフリーランス全般との取引に適用。
- 下請法は、取引の発注者が資本金1000万円超の法人の事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、一定の事業者とフリーランス全般との取引に適用。
- これらの法律の適用に加えて、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けていると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用。

1 フリーランスとの取引に係る優越的地位の濫用規制についての基本的な考え方

○ 自己の取引上の地位がフリーランスに優越している発注事業者が、フリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることは、優越的地位の濫用として、独占禁止法により規制される。

2 発注時の取引条件を明確にする書面の交付に係る基本的な考え方

- 優越的地位の濫用となる行為を誘発する原因とも考えられ、発注事業者が発注時の取引条件を明確にする書面をフリーランスに交付しない場合は、独占禁止法上不適切。
- 下請法の規制の対象となる場合で、発注事業者が書面をフリーランスに交付しない場合は、下請法第3条で定める書面の交付義務違反となる。

3 独占禁止法（優越的地位の濫用）・下請法上問題となる行為類型

○ 優越的地位の濫用につながり得る行為について、行為類型ごとに下請法の規制の対象となり得るものも含め、その考え方を明確化。

(1) 報酬の支払遅延

(2) 報酬の減額

(3) 著しく低い報酬の一方的な決定

(4) やり直しの要請

(5) 一方的な発注取消し

(6) 役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い

(7) 役務の成果物の受領拒否

(8) 役務の成果物の返品

(9) 不要な商品又は役務の購入・利用強制

(10) 不当な経済上の利益の提供要請

(11) 合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定

(12) その他取引条件の一方的な設定・変更・実施

1 仲介事業者とフリーランスとの取引について

- 仲介事業者は、フリーランスが役務等を提供する機会を獲得・拡大することや、発注事業者や消費者が、フリーランスから良質廉価な役務等を受けることに貢献。
- 一方で、今後フリーランスと仲介事業者との取引の増加により、仲介事業者が取引上優越した地位に立ち、フリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与える場合も考えられる。

2 規約の変更による取引条件の一方的な変更

○ 規約の変更を一方的に行うことにより、自己の取引上の地位がフリーランスに優越している仲介事業者が、フリーランスに対して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることとなるときは、優越的地位の濫用として問題となる。

1 フリーランスに労働関係法令が適用される場合

- フリーランスとして請負契約や準委任契約などの契約で仕事をする場合であっても、労働関係法令の適用に当たっては、契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方の実態に基づいて、「労働者」かどうか判断。
- 労基法上の「労働者」と認められる場合は、労働基準法の労働時間や賃金等に関するルールが適用される。
- 労組法上の「労働者」と認められる場合は、団体交渉を正当な理由なく拒んだりすること等が禁止される。

2・3 労働基準法における「労働者性」の判断基準とその具体的な考え方

- (1) 「使用従属性」に関する判断基準
 - ①「指揮監督下の労働」であること（労働が他人の指揮監督下において行われているか）
 - ②「報酬の労務対償性」があること（報酬が「指揮監督下における労働」の対価として支払われているか）
- (2) 「労働者性」の判断を補強する要素
 - ①事業者性の有無（仕事に必要な機械等を発注者等と受注者のどちらが負担しているか等）
 - ②専属性の程度（特定の発注者等への専属性が高いと認められるか。）

4・5 労働組合法における「労働者性」の判断要素とその具体的な考え方

- (1) 基本的判断要素
 - ①事業組織への組み入れ（業務の遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織内に確保されているか）
 - ②契約内容の一方的・定型的決定（労働条件や労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか）
 - ③報酬の労務対価性（労務供給者の報酬が労務供給に対する対価などとしての性格を有するか）
- (2) 補充的判断要素
 - ④業務の依頼に応ずべき関係（相手方からの個々の業務の依頼に対し、基本的に応ずべき関係にあるか）
 - ⑤広い意味での指揮監督下の労務提供（労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務の提供を行っている）と広い意味で解することができるか等）
- (3) 消極的判断要素（この要素が肯定される場合には、労働組合法上の労働者性が弱まる場合がある）
 - ⑥顕著な事業者性（恒常的に自己の才見で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者か）

独禁法・下請法

第3 フリーランスと取引を行う事業者が遵守すべき事項

第4 仲介事業者が遵守すべき事項

労働関係法

第5 現行法上「雇用」に該当する場合の判断基準

労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案の概要

令和 2 年 9 月
労働基準局労災管理課

1 改正の趣旨

令和 2 年 3 月 31 日に公表された「令和元年賃金構造基本統計調査」について、同一事業所からの回答を重複して集計していたことが分かり、今般、数値の訂正が行われた（令和 2 年 9 月 15 日プレスリリース）。

これにより、令和 2 年 8 月 1 日から令和 3 年 7 月 31 日までの間に支給すべき事由が生じた労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）の規定による労災保険給付の保険給付額に用いる給付基礎日額に係る年齢階層別最低・最高限度額について、最低限度額については 35～39 歳及び 55～59 歳の年齢階層で 3 円引き下がり、最高限度額については 35～39 歳及び 50～54 歳の年齢階層で 3 円引き上がることとなった（令和 2 年 9 月 30 日告示、同年 10 月 1 日適用予定。）。これを踏まえ、令和 2 年 8 月以降に支給すべき事由が生じた労災保険給付について、年齢階層別の最高限度額が低くなっていたことにより、過少給付となっていた方に、その差額に相当する分等を追加給付として支給することとしている。

今般、当該追加給付の支給額の算定方法を規定するとともに、当該追加給付をメリット収支率の算定に反映させないようにするため、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。以下「徴収則」という。）について所要の改正を行う。

（参考）

労災年金及び休業（補償）等給付の給付基礎日額の算定に際しては、年齢階層別に最高限度額及び最低限度額を定めており、この算定の際に賃金構造基本統計調査を利用している。

2 改正の内容

- ・ 追加給付の支給に関して、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（平成 31 年厚生労働省令第 64 号）附則第 2 条の規定を準用する。
- ・ 徴収則第 18 条又は第 18 条の 2 の規定による特例について、追加給付の額を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）第 12 条第 3 項又は第 20 条第 1 項のメリット収支率の算定に、反映させないものとする。

3 根拠法令

労働保険の保険料の徴収等に関する法律第 12 条第 3 項及び第 20 条第 1 項

4 施行期日等

公布日：令和 2 年 11 月上旬（予定）

施行期日：公布の日

労災保険関係事務・労働保険徴収事務 における申請等に用いる様式等の 押印の見直しについて

労災保険関係事務・労働保険徴収事務における押印原則の見直し

経緯

- 新型コロナウイルス感染症への緊急対応を契機として、規制改革実施計画（令和2年7月17日閣議決定）等において、**行政手続における押印原則の見直し**が明記された（参考資料1）。

現行制度

- 労災保険関係事務・労働保険徴収事務においては、政令、省令、告示等により届出・申請等に用いる様式等に記名押印又は署名を求めている（参考資料2）。

労災保険関係様式（休業）
告示様式

This is a complex form for labor insurance related matters (leave). It includes various sections for personal information, employment details, and insurance status. A red rectangular stamp box is visible in the lower right section, indicating where an official seal should be placed.

労働保険徴収関係様式（印紙購入通帳）
省令様式

This is a form for labor insurance collection related matters (stamp purchase ledger). It includes a table for recording stamp purchases and a section for the official seal. A red rectangular stamp box is visible in the lower right section, indicating where an official seal should be placed.

方針

- 改正イメージ

18

新

[illegible]

（参考資料１）閣議決定文書

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み、目標に基づき進捗管理を行う。

（参考資料２）押印を求めている労災保険関係事務に係る様式等一覧 ①

審査請求人等の押印を求めている政令条項

○労働保険審査官及び労働保険審査会法施行令（昭和31年政令第248号）

政令条項	概要
第4条第1項	文書で審査請求をするときには、審査請求書において審査請求人または代理人が記名押印しなければならない旨規定している。
第5条第2項	口頭で審査請求があった時には、労働保険審査官が必要事項について聴取書を作成し、年月日を記載して審査請求人に読みきかせた上、審査請求人とともに記名押印しなければならない旨規定している。
第15条の2第1項	審査請求を取り下げるときは、取下書に必要事項を記載し、審査請求人または代理人が記名押印しなければならない旨規定している。
第24条第1項	再審査請求をするときには、審査請求書に必要事項を記載し、再審査請求人または代理人が記名押印しなければならない旨規定している。
第26条第1項	申立てにより、再審査請求の手續に利害関係者が参加する場合、申立書に申立人が必要事項を記載し、記名押印しなければならない旨規定している。
第30条第1項	審査会において審理員が行う審理のための処分の申立てがあったときは、厚生労働省の職員が、必要事項について聴取書を作成し、再審査請求人に読みきかせた上、再審査請求人とともに、記名押印しなければならない旨を規定している。

(参考資料2) 押印を求めている労災保険関係事務に係る様式等一覧 ②

審査請求人等の押印を求めている省令様式

○労働保険審査官及び労働保険審査会法施行規則（昭和31年労働省令第17号）

様式	則条項	様式名
様式第1号	第2条第1項	労働保険審査請求書
様式第2号	第2条第1項	労働保険 炭鉱離職者に対する特別措置 審査請求書
様式第3号	第2条第2項	労働保険再審査請求書
様式第4号	第2条第2項	労働保険 炭鉱離職者に対する特別措置 再審査請求書
様式第5号	第3条	審理のための処分の申立書
様式第5号の2	第5条の2	交付実施申立書
様式第9号	第6条	手続受継届
様式第10号	第8条	決定 裁決 更正申立書
様式第11号	第9条	参加申立書
様式第12号	第10条	審理非公開申立書
様式第13号	第34条の4	調書閲覧請求書

（参考資料２）押印を求めている労災保険関係事務に係る様式等一覧 ③

申請人等の押印を求めている省令様式

○炭鉱災害による一酸化炭素中毒性に関する特別措置法施行規則（昭和42年労働省令第28号）

様式	則条項	様式名
様式第3号	第7条	介護料支給申請書

事業主の押印を求めている省令様式

○失業保険法及び労働者災害補償保険法の一部を改正する法律及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の施行に伴う労働省令の整備等に関する省令（昭和47年労働省令第9号）

様式	則条項	様式名
別記様式（甲）	第7条	労働者災害補償保険 特例による保険給付申請書（業務災害及び複数業務要因災害用）
別記様式（乙）	第7条	労働者災害補償保険 特例による保険給付申請書（通勤災害用）

（参考資料2）押印を求めている労災保険関係事務に係る様式等一覧 ④

事業主等の押印を求めている告示様式

○労働者災害補償保険法の施行に関する事務に使用する文書の様式を定める件（昭和35年労働省告示第10号）

様式	則条項(※)	様式名
様式第5号	労災則第12条第1項 労災則第18条の3の7第1項	療養補償給付及び複数事業労働者療養給付たる療養の給付請求書 業務災害用・複数業務要因災害用
様式第16号の3	労災則第18条の5第1項	療養給付たる療養の給付請求書 通勤災害用
様式第7号(1)	労災則第12条の2第1項 労災則第18条の3の8第1項	療養補償給付及び複数事業労働者療養給付たる療養の費用請求書 業務災害用・複数業務要因災害用
様式第7号(2)	労災則第12条の2第1項 労災則第18条の3の8第1項	療養補償給付及び複数事業労働者療養給付たる療養の費用請求書(薬局) 業務災害用・複数業務要因災害用
様式第7号(3)	労災則第12条の2第1項 労災則第18条の3の8第1項	療養補償給付及び複数事業労働者療養給付たる療養の費用請求書(柔整) 業務災害用・複数業務要因災害用
様式第7号(4)	労災則第12条の2第1項 労災則第18条の3の8第1項	療養補償給付及び複数事業労働者療養給付たる療養の費用請求書(はり・きゅう) 業務災害用・複数業務要因災害用
様式第7号(5)	労災則第12条の2第1項 労災則第18条の3の8第1項	療養補償給付及び複数事業労働者療養給付たる療養の費用請求書(訪看) 業務災害用・複数業務要因災害用
様式第16号の5(1)	労災則第18条の6第1項	療養給付たる療養の費用請求書 通勤災害用
様式第16号の5(2)	労災則第18条の6第1項	療養給付たる療養の費用請求書(薬局) 通勤災害用
様式第16号の5(3)	労災則第18条の6第1項	療養給付たる療養の費用請求書(柔整) 通勤災害用
様式第16号の5(4)	労災則第18条の6第1項	療養給付たる療養の費用請求書(はり・きゅう) 通勤災害用
様式第16号の5(5)	労災則第18条の6第1項	療養給付たる療養の費用請求書(訪看) 通勤災害用

※労災則：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）

（参考資料2）押印を求めている労災保険関係事務に係る様式等一覧 ⑤

事業主等の押印を求めている告示様式

○労働者災害補償保険法の施行に関する事務に使用する文書の様式を定める件（昭和35年労働省告示第10号）

様式	則条項(※)	様式名
様式第8号	労災則第13条第1項 労災則第18条の3の9 特支則第3条第3項	休業補償給付支給請求書 複数事業労働者休業給付支給請求書 業務災害用・複数業務要因災害用
様式第16号の6	労災則第18条の7第1項 特支則第3条第3項	休業給付支給請求書 通勤災害用
様式第16号の2の2	労災則第18条の3の5第2項 労災則第18条の3の17 労災則第18条の15第1項	介護補償給付 複数事業労働者介護給付 介護給付支給請求書
様式第16号10の2	労災則第18条の19第1項	二次健康診断等給付請求書
様式第19号	労災則第21条の2第1項第1号 労災則第21条の3	年金たる保険給付の受給権者の住所・氏名 年金の払渡金融機関等変更届
様式第34号の7	労災則第46条の19第1項	特別加入申請書(中小事業主等)
様式第34号の8	労災則第46条の19第6項 労災則第46条の21	特別加入に関する変更届・特別加入脱退申請書(中小事業主等及び一人親方等)
様式第34号の10	労災則第46条の23第1項	特別加入申請書(一人親方等)
様式第34号の11	労災則第46条の25の2第1項	特別加入申請書(海外派遣者)
様式第34号の12	労災則第46条の25の2第2項 労災則第46条の25の3	特別加入に関する変更届・特別加入脱退申請書(海外派遣者)

※労災則：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）

特支則：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）

（参考資料２）押印を求めている労働保険徴収関係事務に係る様式等一覧

事業主の押印を求めている省令条項

○労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則（昭和四十七年労働省令第八号）

省令条項	概要
第73条第2項	事業主は、自ら行うべき労働保険事務の代理人を選任したときは、当該代理人が使用すべき認印の印影等を記載した届書を所轄労働基準監督署又は所轄公共職業安定所長に届け出なければならない旨規定している。

事業主の押印を求めている省令様式

○労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則（昭和四十七年労働省令第八号）

様式	則条項	様式名
様式第1号	第42条第1項	雇用保険印紙購入通帳
様式第2号	第50条第1項	始動票札受領通帳

※その他、労働保険徴収関係事務に係る様式は通達により示しているところであり、通達についても同様に措置予定。

労災保険率に関する資料

労 災 保 険 率 表

(単位：1/1,000)

(平成30年4月1日施行)

事業の種類の分類	業種 番号	事業の種類	労災保険率
林	業 02 又は 03	林業	60
漁	業 11	海面漁業（定置網漁業又は海面魚類養殖業を除く。）	18
	12	定置網漁業又は海面魚類養殖業	38
鉱	業 21	金属鉱業、非金属鉱業（石灰石鉱業又はドロマイト鉱業を除く。）又は石炭鉱業	88
	23	石灰石鉱業又はドロマイト鉱業	16
	24	原油又は天然ガス鉱業	2.5
	25	採石業	49
	26	その他の鉱業	26
建設事業	31	水力発電施設、ずい道等新設事業	62
	32	道路新設事業	11
	33	舗装工事業	9
	34	鉄道又は軌道新設事業	9
	35	建築事業（既設建築物設備工事業を除く。）	9.5
	38	既設建築物設備工事業	12
	36	機械装置の組立て又は据付けの事業	6.5
	37	その他の建設事業	15
製造業	41	食料品製造業	6
	42	繊維工業又は繊維製品製造業	4
	44	木材又は木製品製造業	14
	45	パルプ又は紙製造業	6.5
	46	印刷又は製本業	3.5
	47	化学工業	4.5
	48	ガラス又はセメント製造業	6
	66	コンクリート製造業	13
	62	陶磁器製品製造業	18
	49	その他の窯業又は土石製品製造業	26
	50	金属精錬業（非鉄金属精錬業を除く。）	6.5
	51	非鉄金属精錬業	7
	52	金属材料品製造業（鋳物業を除く。）	5.5
	53	鋳物業	16
	54	金属製品製造業又は金属加工業（洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業及びめつき業を除く。）	10
	63	洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業（めつき業を除く。）	6.5
	55	めつき業	7
	56	機械器具製造業（電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、船舶製造又は修理業及び計量器、光学機械、時計等製造業を除く。）	5
	57	電気機械器具製造業	2.5
	58	輸送用機械器具製造業（船舶製造又は修理業を除く。）	4
	59	船舶製造又は修理業	23
	60	計量器、光学機械、時計等製造業（電気機械器具製造業を除く。）	2.5
	64	貴金属製品、装身具、皮革製品等製造業	3.5
	61	その他の製造業	6.5
運輸業	71	交通運輸事業	4
	72	貨物取扱事業（港湾貨物取扱事業及び港湾荷役業を除く。）	9
	73	港湾貨物取扱事業（港湾荷役業を除く。）	9
	74	港湾荷役業	13
電気、ガス、水道又は熱供給の事業	81	電気、ガス、水道又は熱供給の事業	3
その他の事業	95	農業又は海面漁業以外の漁業	13
	91	清掃、火葬又はと畜の事業	13
	93	ビルメンテナンス業	5.5
	96	倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業	6.5
	97	通信業、放送業、新聞業又は出版業	2.5
	98	卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	3
	99	金融業、保険業又は不動産業	2.5
	94	その他の各種事業	3
	90	船舶所有者の事業	47

令和３年度から５年度までの労災保険率の算定（全業種平均）

以下の２種類の前提を置いて算定を行った。

パターン１

賃金総額は、令和２年度に減少して底を打ち、令和４年度に平成２９～令和元年度平均の水準まで回復し、令和５年度はプラス成長する想定。

パターン２

賃金総額は、令和２年度に減少して底を打ち、令和６年度に平成２９～令和元年度平均の水準まで回復する想定。

労災保険率の構成要素 (全業種平均)		パターン１ (1/1,000)	パターン２ (1/1,000)	現行 (1/1,000)
業務災害分	短期給付分 療養補償給付 休業補償給付	<u>2.19</u>	<u>2.22</u>	2.22
	長期給付分 年金給付 (将来給付分は積立 金として保有)	<u>0.99</u>	<u>1.02</u>	1.18
非業務災害分		<u>0.6</u>	<u>0.6</u>	0.6
社会復帰促進等事業、事務の 執行に要する費用		<u>0.9</u>	<u>0.9</u>	0.9
年金積立調整費用		<u>▲0.2</u>	<u>▲0.2</u>	▲0.4
合 計		<u>4.5</u>	<u>4.5</u>	4.5

労災保険率の設定に関する基本方針

平成 17 年 3 月 25 日

労災保険率は、将来にわたる労災保険の事業に係る財政の均衡を保つことができるように設定することとされ、おおむね 3 年ごとに公労使三者から構成される審議会での審議を経た上で改定を行っている。

平成 16 年 3 月 19 日に「規制改革・民間開放推進 3 か年計画」が閣議決定され、その中で「事業主の労働災害防止へのインセンティブをより高めるとの観点も踏まえ、業種別の保険料率の設定について、業種ごとに異なる災害リスクも踏まえ、専門的な見地から検討し、早急に結論を得る。」とされたところであり、これを受けて、厚生労働省においては学識経験者による労災保険率の設定について総合的な検討を行った。

今般、その検討結果を踏まえ、労災保険率の設定に関する基本方針を定め、今後、この基本方針に基づき、労災保険率の設定を行うこととし、これによって、労災保険率の設定手続の透明化を図ることとする。

1 業種別の設定

労災保険率は、業種別に設定する。

労災保険の業種区分は、労働災害防止インセンティブを有効に機能させるという観点から、作業態様や災害の種類の類似性のある業種グループ等に着目して、当該グループごとの災害率を勘案して分類することとする。

その際には、費用負担の連帯性の下に労働災害防止活動を効果的に浸透させていくことのできる業界団体等の組織状況等について斟酌しつつ、保険技術上の観点から、保険集団としての規模及び日本標準産業分類に基づく分類等をも勘案する。

2 改定の頻度

労災保険率は、原則として 3 年ごとに改定する。

3 算定

労災保険率は、次に掲げる方式により算定する。

(1) 算定の方法

イ 算定の基礎

算定の基礎は、過去 3 年間の保険給付実績等に基づいて算定する料率設定期間における保険給付費等に要する費用の予想額とする。

ロ 業種別の料率に係る基本的な算定方式

業務災害分の料率については、短期給付分、長期給付分に分けて、各々、次の方式により算定する。

(イ) 短期給付分(療養補償給付、休業補償給付等)

短期給付分については、3 年間の収支が均衡する方式(「純賦課方式」)により算定する。

(ロ) 長期給付分(年金たる保険給付等)

長期給付分については、災害発生時点の事業主集団から、将来給付分も含め年金給付等に要する費用を全額徴収する方式(「充足賦課方式」)により算定する。

ハ 全業種一律賦課方式

給付等に要する費用のうち、以下に掲げる部分については、全業種一律賦課により算定する。

(イ) 業務災害分

- a 短期給付のうち、災害発生より3年を経ている給付分
- b 長期給付のうち、災害発生から7年を超えて支給開始される給付分
- c 過去債務分(既裁定年金受給者に係る将来給付費用の不足額)

(ロ) 非業務災害分等

非業務災害分(通勤災害分及び二次健康診断等給付分)、労働福祉事業及び事務の執行に要する費用分

(2) 激変緩和措置等

算定された数値が増加した場合に、これに対応して労災保険率が一挙に引き上がる業種の労災保険率については、必要に応じて一定の激変緩和措置を講ずる。

さらに、産業構造の変化に伴って事業場数、労働者数の激減が生じたため、保険の収支状況が著しく悪化している業種の労災保険率については、必要に応じて一定の上限を設ける。

これらの具体的な措置については、料率改定時において、過去3年間の数理計算も踏まえて設定する。

なお、激変緩和措置等を講ずることにより財政的な影響が出る場合には、その必要な所要額については、全業種一律賦課とする。

4 労災保険率改定の手続等

労災保険率は、労災保険率の改定に係る基礎資料を公開するとともに、これに基づく審議会での検討を経て決定する。

令和2年労務費率調査結果

区 分	〔31〕 水力発電施設、 ずい道等新設事業	〔32〕 道路新設事業	〔33〕 舗装工事業	〔34〕 鉄道又は軌道新設事業	〔35〕 建築事業	〔38〕 既設建築物設備工事業	〔36〕 機械装置の組立て又は据付けの事業		〔37〕 その他の建設事業
							組立て又は取付け	その他のもの	
(労務費率の事業場)	79.10	91.95	94.45	100.00	92.99	94.54	94.84	86.57	90.43
第 1 ・ 四 分 位 数	16.70	15.36	13.36	18.02	21.19	20.97	31.53	18.48	20.38
中 位 数	18.95	19.00	17.00	24.00	23.00	23.00	38.01	21.00	24.00
第 3 ・ 四 分 位 数	19.00	20.19	18.85	25.32	25.75	30.89	58.66	23.05	27.76
加 重 平 均	19.05	19.39	15.58	22.38	23.85	25.08	41.63	15.95	22.50
単 純 平 均	19.16	18.88	19.39	22.89	28.28	29.55	47.18	24.97	27.26
(実支払賃金の事業場)	20.90	8.05	5.55	0.00	7.01	5.46	5.16	13.43	9.57
第 1 ・ 四 分 位 数	11.78	11.50	7.93	－	6.03	12.17	18.01	6.20	10.58
中 位 数	13.98	20.19	17.36	－	14.73	34.67	37.99	17.54	18.62
第 3 ・ 四 分 位 数	15.35	29.93	19.57	－	25.36	63.87	66.97	21.00	34.34
加 重 平 均	12.64	18.40	14.84	－	12.11	28.74	28.73	8.14	15.32
単 純 平 均	13.60	22.50	20.27	－	23.92	42.25	46.04	18.83	29.67
(合計)	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
第 1 ・ 四 分 位 数	14.73	15.00	13.22	18.02	20.77	20.91	30.90	18.04	19.45
中 位 数	18.25	19.00	17.00	24.00	23.00	23.00	38.01	21.00	24.00
第 3 ・ 四 分 位 数	19.00	20.75	19.20	25.32	25.78	32.70	59.30	23.05	28.69
加 重 平 均	17.59	19.37	15.58	22.38	22.40	25.15	41.54	14.36	21.94
単 純 平 均	18.00	19.17	19.43	22.89	27.98	30.24	47.12	24.14	27.49

* 調査期間: 令和2年6月15日～7月10日

* 調査事業場数 9, 450 / 有効回答 5, 451 回収率 57. 7%

労 務 費 率 表

(平成30年4月1日施行)

事業の種類 の分類	業種 番号	事 業 の 種 類	労務費率
建 設 事 業	31	水力発電施設、ずい道等新設事業	19%
	32	道路新設事業	19%
	33	舗装工事業	17%
	34	鉄道又は軌道新設事業	24%
	35	建築事業（既設建築物設備工事業を除く。）	23%
	38	既設建築物設備工事業	23%
	36	機械装置の組立て又は据付けの事業	
		組立て又は取付けに関するもの	38%
		その他のもの	21%
	37	その他の建設事業	24%

労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令案の概要

1 改正の趣旨

- 労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号。以下「労災保険法」という。）において、フリーランスとして働く者等の労働者でない者については労災保険の強制加入の対象とはなっていないところ、第 83 回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会建議（令和元年 12 月 23 日）において「・・・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。」とされ、また、成長戦略実行計画（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）において「フリーランスとして働く人の保護のため、労働者災害補償保険の更なる活用を図るための特別加入制度の対象拡大等について検討する」とされた。
- これを踏まえ、国民に対する意見募集及び関係団体からのヒアリングを行い、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会において議論いただいたところ、以下の通りの事業又は作業を行う労働者以外の者について特別加入制度の対象範囲とするべきとされた。
 - ・柔道整復師
 - ・芸能従事者
 - ・アニメーション制作従事者
- したがって、上記の事業又は作業について、特別加入制度の対象範囲とするよう所要の改正を行う。

2 改正の内容

- （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。以下「労災則」という。）第 46 条の 17 及び第 46 条の 18 を改正し、柔道整復師を一人親方として、また、芸能従事者及びアニメーション制作従事者を特別作業従事者として追加する。
- （２） 柔道整復師、芸能従事者及びアニメ制作従事者について、第 2 種特別加入保険率をそれぞれ 1000 分の 3 とする。
- （３） その他、所要の規定の改正を行う。

3 根拠条文

- ・労災保険法第 33 条第 3 号及び第 5 号並びに第 50 条
- ・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）第 14 条第 1 項

4 施行期日等

公布日：令和 3 年 1 月中旬（予定）
 施行期日：令和 3 年 4 月 1 日（予定）

労働保険の保険料の徴収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（概要）

令和 3 年 1 月
厚生労働省労働基準局
労働保険徴収課

1 改正の趣旨

「登記・法人設立等関係手続の簡素化・迅速化に向けたアクションプラン」（平成 28 年 10 月 31 日 CIO 連絡会議決定）において、法務省はオンラインにより新たに設立された法人の登記情報を提供可能とし、行政機関間の情報連携のための仕組みを構築するとともに、厚生労働省においては、令和 2 年度までに必要となる制度改正等所要の検討を行った上で、当該情報連携の仕組みを活用することにより、事業開始や変更・廃止等の際に必要な各種手続において必要とされている登記事項証明書の添付省略を図り、国民負担の軽減と行政運営の高度化を図ることとされている。

今般、法務省においてオンラインによる法人の登記情報を提供可能とする仕組みが構築され、令和 2 年 10 月から行政機関間の情報連携が開始されているところ、情報通信技術を活用した行政の推進等に関する法律（平成 14 年法律第 151 号）第 11 条においては、「・・・登記事項証明書その他の政令で定める書面等であって当該申請等に関する他の法令の規定において当該申請等に際し添付することが規定されているものについては、当該法令の規定にかかわらず・・・添付することを要しない。」と規定されており、オンラインによる登記簿情報等の情報連携の対象となる書類は、個別法令上、提出を求めている添付書類に限られ、通達等において提出を求めている添付書類については情報連携の対象外となり省略できないこととなっている。

労働保険関係手続においては、「保険関係成立届」及び「名称、所在地等変更届」については、法令上、登記事項証明書等の添付は求めているものの、行政運営の適切な執行のため、関係通達において、必要があると認められる際には、事業主に対し、登記事項証明書等当該届出の記載事項を確認するための書類を求めているところ。

以上より、通達上必要があると認められる場合において登記事項証明書等の添付を求めているもので法令上に根拠を有さない「保険関係成立届」及び「名称、所在地等変更届」について、登記事項証明書等の添付の省略を可能とし、国民負担の軽減と行政運営の高度化を図るため、所要の改正を行う。

2 改正の内容

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。以下「徴収規則」という。）第 4 条及び第 5 条を改正し、「保険関係成立届」及び「名称、所在地等変更届」について、労働基準監督署長又は公共職業安定所長は必要があると認めるときは、登記事項証明書その他の届書事項を確認できる書類の提出を求めることができることとする。

3 根拠条文

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）第 45 条の 2

4 公布日

令和 3 年 1 月 29 日（予定）

5 施行期日

令和 3 年 2 月 1 日

労働保険の保険料の徴収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 3 年 1 月
厚生労働省労働基準局
労 災 管 理 課
労 働 保 険 徴 収 課

1. 改正の趣旨

事業主が納付すべき一般保険料は、その事業に使用する全ての労働者の賃金総額に保険料率を乗じて算定されるところ、労災保険に係る保険関係が成立している事業においては、労災保険率を用いることとしている。

労災保険率は、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「徴収法」という。）第 12 条第 2 項の規定に基づき、将来にわたって、労災保険の事業に係る財政の均衡を保つことができるよう、過去 3 年間の災害発生状況等を考慮して、事業の種類ごとに厚生労働大臣が定めることとされ、原則として 3 年ごとに改定を行っている。

また、原則により賃金総額を正確に算定することが困難な事業については、徴収法第 11 条第 3 項の規定に基づき、その事業の種類に従い、その事業についての請負金額に労務費率を乗じた額を賃金総額とすることとされており、労務費率は労災保険率の改定に合わせて改定を行っている。

今般、平成 30 年 4 月の労務費率及び労災保険率の見直しに当たって労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会に提出した資料に誤りがあり（※）、これを前提として設定した「水力発電施設、ずい道等新設事業」に係る労務費率及び労災保険率に影響が生じることが判明した。訂正後の資料に基づいた場合、平成 30 年 4 月改定の労務費率のうち「水力発電施設、ずい道等新設事業」に係る労務費率は、現行の「19%」ではなく「18%」、また、同時期に改定した同事業に係る労災保険率についても、この労務費率改定の影響を考慮して算定していることから、現行の「1,000 分の 62」ではなく「1,000 分の 64」であったところ。

そのため、本来の労災保険率（64/1,000）及び労務費率（18%）に基づき算定した一般保険料の額が、現行の労災保険率（62/1,000）及び労務費率（19%）に基づき算定した一般保険料の額よりも下回る場合には、当該差額分を還付するなど、事業主に不利益な取扱いとならないようにする措置を講ずることとし、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）（以下「徴収則」という。）について所要の改正を行う。

※ 労務費率の見直しに当たっては、建設事業における賃金実態を把握することが必要であることから、調査を実施し、その結果を参考に改定案を作成しているところ。今般、当該調査の集計プログラムに一部不適切な箇所があったこと等により、誤りが生じたもの。

2. 改正の内容

- (1) 令和 3 年 2 月 1 日から令和 2 年度末までに労災保険に係る保険関係が成立した水力発電施設、ずい道等新設事業に係る労災保険率及び労務費率を、本来の労災保険率（64/1,000）及び労務費率（18%）とするもの（徴収則附則第 8 条第 1 項関係）。
- (2) 平成 30 年 4 月 1 日から令和 3 年 2 月 1 日前までの間（以下「対象期間」という。）に労災保険に係る保険関係が成立した請負による建設の事業（水力発電施設、ずい道等新設事業であって、労務費率により賃金総額を算定するものに限る。）であって、施行日において現に一の事業とみなされるもの等に係る労災保険率及び労務費率を、本来の労災保険率及び労務費率とするもの（徴収則附則第 8 条第 2 項関係）。

ただし、一定の場合にあっては、現行の労災保険率及び労務費率とすることができるもの。（徴収則附則第 8 条第 3 項関係）

- (3) 請負による建設の事業（水力発電施設、ずい道等新設事業に限る。）であって、対象期間に労災保険に係る保険関係が成立した単独有期事業に係る労災保険率及び労務費率について、本来の労災保険率及び労務費率に基づき算定した場合の一般保険料の額が、現行の労災保険率及び労務費率に基づき算定した一般保険料の額よりも低い場合には、本来の労災保険率及び労務費率とするもの（徴収則附則第8条第4項関係）。
- (4) その他所要の規定の整備を行う。

3. 根拠条文

- ・ 徴収法第11条第3項、第12条第2項及び第45条の2

4. 施行期日等

公布日： 令和3年1月下旬

施行期日： 令和3年2月1日

労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案の概要

1 改正の趣旨

- 労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号。以下「法」という。）において、フリーランスとして働く者等の労働者でない者については労災保険の強制加入の対象とはなっていないところ、第 83 回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会建議（令和元年 12 月 23 日）において「・・・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。」とされ、また、特に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）における参議院附帯決議（令和 2 年 3 月 31 日）において、高年齢者の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）に新設された創業支援等措置に関し、「特別加入制度について……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。」とされた。
- これを踏まえ、関係団体からのヒアリングを行い、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会において議論いただいたところ、創業支援等措置としての事業を行う者について特別加入制度の対象範囲とするべきとされた。
- したがって、上記の事業について、特別加入制度の対象範囲とするよう所要の改正を行う。

2 改正の内容

- 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）第 46 条の 17 を改正し、創業支援等措置に基づき高年齢者が行う事業を一人親方等が従事する事業として追加する。
- 創業支援等措置に基づき高年齢者が行う事業について、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）別表第 5 を改正し、第 2 種特別加入保険率を 1000 分の 3 とする。

3 根拠条文

- ・ 法第 33 条第 3 号
- ・ 労働保険の保険料等の徴収等に関する法律（昭和 44 年法律第 84 号）第 14 条第 1 項

4 施行期日等

公布日：令和 3 年 2 月中旬（予定）
 施行期日：令和 3 年 4 月 1 日

労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令案の概要

1 改正の趣旨

① 介護（補償）等給付及び介護料の額の引上げ

- 業務上の事由、二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤による負傷等により一定の障害を負って介護を要する状態となった労働者については、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号。以下「法」という。）の規定に基づき、介護に要した費用を介護（補償）等給付として支給している。
- 介護（補償）等給付の最高限度額及び最低保障額は、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「則」という。）第 18 条の 3 の 4 において規定しているところ、特別養護老人ホームの介護職員の平均基本給（最高限度額）及び最低賃金の全国加重平均額（最低保障額）を基に毎年度見直しを行うこととしており、今般、所要の改正を行う。
- あわせて、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法（昭和 42 年法律第 92 号。以下「CO法」という。）の規定に基づき経過措置として支給する介護料の最高限度額及び最低保障額についても、同様に見直しを行う。

② 遺族（補償）等年金の定期報告等の一部廃止

- 現在、則第 21 条第 1 項において、労災年金受給者に対して定期報告を求めている。受給者に年 1 回の定期報告の際に、戸籍、住民票や厚生年金等の支給額等がわかる書類を添付させ、生存（転居）情報や厚生年金等の確認を行っていた。
今般、マイナンバーを活用した情報連携により、住民基本台帳における機構保存本人確認情報及び日本年金機構の保有する厚生年金等受給関係情報がオンライン照会により確認可能となったため、マイナンバー情報連携によって必要な情報を取得できる者についての定期報告は廃止することとする。ただし、遺族が 2 名以上の場合の定期報告等については、現に労災年金を受給していない受給資格者の個人番号は未収集（戸籍謄本の提出により確認）のため、マイナンバー連携により死亡、婚姻等の情報収集は不可能であることから、定期報告は廃止しないこととする。
- また、一部の遺族（補償）等年金受給者、厚生労働省関係石綿による健康被害の救済に関する法律施行規則（平成 18 年厚生労働省令第 39 号。以下「石綿則」という。）における一部の特別遺族年金受給者、介護（補償）等給付の受給者については、定期報告と合わせて診断書を求めている。
これまでの受給者のデータによると、障害の状態に変化があることは稀であることから、国民の事務負担軽減の観点から、今般医師の診断書の添付を求めないこととする。

③ 労災就学等援護費の額の改定

- 労災就学援護費及び労災就労保育援護費の額については、則第 33 条及び

第 34 条において規定しているところ、子どもの学習費調査及び消費者物価指数を基に毎年度見直しをすることとしており、今般所要の改正を行う。

④ 労災療養援護金の支給事業に係る規定の削除

- 則第 37 条に規定している労災療養援護金については、労災保険制度に打ち切り補償が存在した時期（昭和 35 年以前）に打ち切り補償費の支給を受けた被災労働者を対象に、療養に要した費用等を支給するものであるが、直近 3 年間の支給実績が 0 件であることから、労災療養援護金の支給に係る事業を廃止することとし、当該規定を削除する。

⑤ 働き方改革推進支援助成金の改正

- 働き方改革推進支援助成金のうち、テレワークコースについては労災勘定から雇用保険勘定に移ることから、これを踏まえ当該コースに係る規定を削除する。また、当該助成金において、令和 3 年度より「労働時間適正管理推進コース」を追加するため、これに対応する規定を新たに設けることとする。

⑥ 毎月勤労統計に係る追加給付

- 「毎月勤労統計調査」については、統計法に基づき総務大臣から承認を受けた調査計画において 500 人以上規模の事業所について全数調査することとなっているが、神奈川県、愛知県、大阪府の平成 31 年 1 月分から調査対象として指定した 500 人以上規模の事業所について、全数調査は行っているものの、全国調査（注）の集計に含めていない事業所が 79 事業所あったことが判明した。このため、これまで公表していた平成 31 年 1 月分から令和 2 年 8 月分までの集計結果について、79 事業所を含めて訂正がなされた。（令和 2 年 11 月 5 日プレスリリース）

（注）毎月勤労統計調査には、厚生労働省が全国の調査票について集計を行う「全国調査」と、都道府県が各都道府県別の調査票の集計を行う「地方調査」がある。地方調査は、統計としての精度を確保するために、全国調査の集計対象事業所に加え、地方調査のみを集計対象とする事業所を追加して調査していることから、全国調査と地方調査では、集計対象とする事業所の範囲が異なっている。

- これにより、令和元年 8 月から令和 2 年 7 月までの期間及び令和 2 年 8 月から令和 3 年 7 月までの期間に適用される法第 8 条の 3 第 1 項第 2 号に規定する年金スライド率及び法第 16 条の 6 第 2 項に規定する一時金換算率に影響が出たことを踏まえ、過少給付であった方については、その差額に相当する分等を追加給付として支給することとしている。
- 今般、当該追加給付の支給額の算定方法を規定するとともに、当該追加給付をメリット収支率の算定に反映させないようにするため、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。以下「徴収則」という。）について所要の改正を行う。

（参考）

労災年金給付額の算定に際しては、原則として、個々の被災者の被災時における平均

賃金を基に算定した給付基礎日額に基づき給付することとしている。ただし、補償効果が目減りすることを防ぐため、給付基礎日額に一定のスライド率を乗じており、このスライド率の算定の際に毎月勤労統計調査を利用している。

また、遺族（補償）年金及び障害（補償）年金の差額一時金については、支給済の年金及び前払一時金が遺族（補償）年金受給権消滅時又は障害（補償）年金受給者の死亡時に支給される一時金の額に満たない場合には、その差額を給付することとしている。その算定に際しては、当該差額一時金の水準が過大又は過小となることを防止するため、既に支給された年金額に、当該額を現在価値に換算するための一時金換算率を乗じており、この一時金換算率の算定の際に毎月勤労統計調査を利用している。

2 改正の内容

以下の改正その他所要の改正を行う。

① 介護（補償）等給付及び介護料の額の引上げ

- 法に基づく介護（補償）等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。（則第 18 条の 3 の 4）

	最高限度額	最低保障額
常時介護を要する者	<u>171,650 円</u> (166,950 円)	<u>73,090 円</u> (72,990 円)
随時介護を要する者	<u>85,780 円</u> (83,480 円)	<u>36,500 円</u> (36,500 円)

() 内は現行額

- 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。（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（平成 8 年労働省令第 6 号）附則第 6 条の規定によりなおその効力を有するものとされる同令第 3 条の規定による改正前の炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法施行規則（昭和 42 年労働省令第 28 号）第 7 条）

	最高限度額	最低保障額
常時監視及び介助を要する者	<u>171,650 円</u> (166,950 円)	<u>73,090 円</u> (72,990 円)
常時監視を要し、随時介助を要する者	<u>128,760 円</u> (125,260 円)	<u>54,790 円</u> (54,790 円)
常時監視を要するが、通常は介助を要しない者	<u>85,780 円</u> (83,480 円)	<u>36,500 円</u> (36,500 円)

() 内は現行額

② 遺族（補償）等年金の定期報告等の一部廃止

- 則第 21 条第 1 項においてマイナンバー情報連携により特定個人情報の提供を受けることができるときは定期報告の提出を必要としないこととする。
- また、同項第 7 号並びに同条第 2 項第 2 号ハ及び同項第 3 号並びに石綿則第 14 条第 2 項第 3 号を削除する等所要の改正を行う。なお、則第 21 条

第1項第5号及び第6号並びに石綿則第14条第1項第3号については、定期報告が廃止されない者について則第21条の2及び石綿則第15条に規定する自主的な届出を促す観点から、削除はしないこととする。

③ 労災就学等援護費の額の改定

- 則第33条第2項第3号に規定する高等学校等の労災就学援護費の支給額及び則第34条第2項に規定する労災就労保育援護費の額について、以下のとおり変更する。

	支給額
労災就学援護費のうち 高等学校等（通信制を除く）	<u>17,000 円</u> （18,000 円）
労災就学援護費のうち 高等学校等（通信制）	<u>14,000 円</u> （15,000 円）
労災就労保育援護費	<u>13,000 円</u> （12,000 円）

（ ）内は現行額

④ 労災療養援護金の支給事業に係る規定の削除

- 則第37条を削除する。

⑤ 働き方改革推進支援助成金の改正

- 則第39条第1号イについて、テレワークコースに係る規定を削除し、同号イ（2）（ii）において、「労働時間等の実態の適正な把握を推進するための措置」を追加するほか、所要の規定の整備を行う。

⑥ 毎月勤労統計に係る追加給付

- 追加給付の支給に関して、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（平成31年厚生労働省令第64号）附則第2条の規定を準用する。
- 徴収則第18条又は第18条の2の規定による特例について、追加給付の額を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。）第12条第3項又は第20条第1項のメリット収支率の算定に、反映させないものとする。

3 根拠条文

（2の①について）

- ・法第19条の2（法第20条の9第2項及び第24条第2項において準用する場合を含む。）及び第49条の4
- ・労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（平成7年法律第35号）附則第8条の規定によりなおその効力を有するものとされる同法附則第7条

の規定による改正前のＣＯ法第８条第２項

(２の②について)

- ・法第２０条、第２０条の１０及び第２５条
- ・石綿による健康被害の救済に関する法律（平成１８年法律第４号）第６８条
(２の③から⑤までについて)
- ・法第２９条第１項及び第２項
(２の⑥について)
- ・徴収法第１２条第３項及び第２０条第１項

４ 施行期日等

公布日：令和３年２月下旬（予定）

施行期日：令和３年４月１日。ただし、２の⑥については公布日。

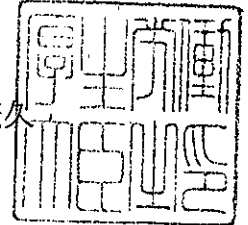
労働基準法施行規則等の一部を改正する省
令案要綱（最低賃金法施行規則の一部改正
関係）について（諮問）



厚生労働省発基1113第7号
令和2年11月13日

労働政策審議会
会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



別紙「労働基準法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

労働基準法施行規則等の一部を改正する省令案要綱

第一 労働基準法施行規則の一部改正

(略)

第二 事業附属寄宿舎規程の一部改正

(略)

第三 年少者労働基準規則の一部改正

(略)

第四 最低賃金法施行規則の一部改正

一 最低賃金法施行規則（以下「最賃則」という。）第四条第一項に規定する使用者が、情報通信技術活用法第六条第一項の規定により、電子情報処理組織を使用して最賃則第四条第一項の許可申請書を提出する場合には、当該許可申請書における氏名の記載については、厚生労働省の所管する法令に係る情報通信技術を活用した行政の推進等に関する法律施行規則第六条第一項各号に掲げる措置のほか、当該使用者の氏名を電磁的記録に記録することをもって代えることができることとすること。

二 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者の最低賃金の減額の特例許可申請書、試の使用期間中の者の最低賃金の減額の特例許可申請書、基礎的な技能及び知識を習得させるための職業訓練を受ける者の最低賃金の減額の特例許可申請書、軽易な業務に従事する者の最低賃金の減額の特例許可申請書及び断続的労働に従事する者の最低賃金の減額の特例許可申請書の様式について、使用者が押印をする欄を削ることとともに、使用者が氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができ、る旨の注意書きを削除することとする。

三 その他、所要の規定の整備を行うこと。

第五 建設業附属寄宿舍規程の一部改正

(略)

第六 賃金の支払の確保等に関する法律施行規則の一部改正

(略)

第七 施行期日等

一 この省令は、令和三年四月一日から施行すること。

二 この省令の施行に関し必要な経過措置を設けることとする。

労働安全衛生法施行令及び労働安全衛生規則の改正案の概要

令和2年度第2回化学物質のリスク評価に係る企画検討会（9月3日開催）の結果を踏まえ、以下の改正を行うもの。

改正内容

労働安全衛生法施行令	労働安全衛生法第57条及び第57条の2の規定に基づき、譲渡又は提供するときに容器等へのラベル表示及びSDS交付を行わなければならない化学物質を定める令別表第9に、 <u>ベンジルアルコール及びベンジルアルコールを含有する製剤その他の物を追加する。</u>
労働安全衛生規則	令別表第9に追加するベンジルアルコールを含有する製剤その他の物について、ラベル表示及びSDS交付の対象範囲に係る裾切り値を定める則別表第2に、 <u>ベンジルアルコールの含有量が重量パーセント1%未満のものは対象としない旨を規定する。</u>

※ 労働安全衛生法施行令別表9に追加することにより、ベンジルアルコールについては、労働安全衛生法第57条の3の規定に基づき、危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）の実施も義務となる。

施行期日等

- 政令及び省令の施行期日は、令和3年1月1日とする。
- この政令の施行の際現に存在する追加対象物質については、名称等の表示義務に係る法第57条第1項の規定は、令和3年6月30日まで適用しないこととする。

- 令和２年７月に閣議決定された「規制改革実施計画」（令和２年７月17日閣議決定）において、「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」こととされている。

※ 「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」が「見直し対象手続」と定義されている。

（参考）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）新たな取組み

6 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。

- これを踏まえ、労働安全衛生法関係法令において、国民や事業者等に対し、押印等を求めている手続について、押印等を不要とするための規定の見直し（様式の見直しを含む。）を行う。具体的に見直しを行う手続は次ページ以降のとおり。

※ なお、労働安全衛生法関係法令のうち、健康診断個人票等における医師等の押印については、第131回労働政策審議会安全衛生分科会（令和２年７月31日）で妥当との答申をいただき、令和２年８月28日にじん肺法施行規則等の一部を改正する省令（厚生労働省令第154号）を公布・施行し、既に手当を行っている。

※ 作業環境測定基準（昭和51年労働省告示第46号）についても、上記を踏まえ、事業者等の押印を求めている様式を改正し、押印を不要とする改正を予定している。

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係政令の一部を改正する政令案 (うち労働安全衛生関係) について

- 独立行政法人労働者健康安全機構法（平成14年法律第171号）第14条第1項の規定により、独立行政法人労働者健康安全機構（以下「健安機構」という。）は、療養施設の設置及び運営に係る業務の用に供する施設若しくは設備の設置若しくは整備に必要な費用に充てるため、厚生労働大臣の認可を受けて、長期借入金をし、又は独立行政法人労働者健康安全機構債券（以下「機構債券」という。）を発行することができることとされている。
- これについて、独立行政法人労働者健康安全機構法施行令（平成15年政令第556号）で、機構債券の発行は募集の方法によることとされており、募集に応じようとする者は、健安機構に提出する機構債券申込証に署名又は記名押印しなければならない旨を規定している。（なお、これまで健安機構が機構債券を発行した実績はない。）
- この規定について、次のとおり、改正を行う。

（機構債券申込証）

第七条 機構債券の募集に応じようとする者は、独立行政法人労働者健康安全機構債券申込証（以下「機構債券申込証」という。）にその引き受けようとする機構債券の数及び住所を記載し、これに署名し、又は記名押印しなければならない。

2・3 （略）

（機構債券申込証）

第七条 機構債券の募集に応じようとする者は、独立行政法人労働者健康安全機構債券申込証（以下「機構債券申込証」という。）にその引き受けようとする機構債券の数並びに氏名及び住所を記載しななければならない。

2・3 （略）

【公布日】 令和2年12月23日

【施行期日】 令和3年1月1日

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案 (うち労働安全衛生関係) について①

○ 次の省令で定める様式について、事業者等の押印を不要とし、それに伴い備考等※の修正を行う。

※ 備考中「氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができる」とあるものを、押印の見直しに併せて削除するもの。

また、これに伴い備考の番号ずれの手当等を行うもの。

【公布日】 令和2年12月25日

【施行期日】 公布日

○ じん肺法施行規則（昭和35年労働省令第6号）

様式	様式名
様式第2号	エックス線写真等の提出書
様式第6号	じん肺管理区分決定申請書
様式第8号	じん肺健康管理実施状況報告

○ 一酸化炭素中毒症に関する特別措置法施行規則（昭和42年労働省令第28号）

様式	様式名
様式第5号	一酸化炭素中毒症健康診断等結果報告書

○ 労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）

様式	様式名
様式第1号	共同企業体代表者（変更）届
様式第3号	総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案
(うち労働安全衛生関係) について②

○ 労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）

様式	様式名
様式第4号の3	新規化学物質製造・輸出届
様式第4号の4	確認申請書
様式第4号の5	安全衛生教育実施結果報告
様式第6号	定期健康診断結果報告書
様式第6号の2	心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書
様式第7号	健康管理手帳交付申請書
様式第10号	健康管理手帳書替・再交付申請書
様式第19号の3	特別安全衛生改善計画変更届
様式第20号	機械等設置・移転・変更届
様式第20号の2	計画届免除認定申請書（新規認定・更新）
様式第20号の4	実施状況等報告書
様式第21号	建設工事・土石採取計画届
様式第21号の7	有害物ばく露作業報告書
様式第22号	事故報告書
様式第23号	労働者死傷病報告
様式第24号	労働者死傷病報告

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案
(うち労働安全衛生関係) について③

○ 有機溶剤中毒予防規則（昭和47年労働省令第36号）

様式	様式名
様式第1号	有機溶剤中毒予防規則一部適用除外認定申請書
様式第2号	局所排気装置設置等特例許可申請書
様式第2号の2	局所排気装置特例稼働許可申請書
様式第3号の2	有機溶剤等健康診断結果報告書
様式第4号	有機溶剤等健康診断特例許可申請書
様式第5号	発散防止抑制措置特例実施許可申請書

○ 鉛中毒予防規則（昭和47年労働省令第37号）

様式	様式名
様式第1号	鉛業務一部適用除外認定申請書
様式第1号の2	発散防止抑制措置特例実施許可申請書
様式第3号	鉛健康診断結果報告書

○ 四アルキル鉛中毒予防規則（昭和47年労働省令第38号）

様式	様式名
様式第3号	四アルキル鉛健康診断結果報告書

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案
(うち労働安全衛生関係) について④

○ 特定化学物質障害予防規則（昭和47年労働省令第39号）

様式	様式名
様式第1号	特定化学物質障害予防規則一部適用除外認定申請書
様式第1号の2	発散防止抑制措置特例実施許可申請書
様式第3号	特定化学物質健康診断結果報告書
様式第4号	製造等禁止物質製造・輸入・使用許可申請書
様式第5号	特定化学物質製造許可申請書
様式第8号	特定化学物質製造許可証再交付・書替申請書
様式第11号	特別管理物質等関係記録等報告書

○ 高圧作業安全衛生規則（昭和47年労働省令第40号）

様式	様式名
様式第2号	高気圧業務健康診断結果報告書

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案
(うち労働安全衛生関係) について⑤

○ 電離放射線障害防止規則（昭和47年労働省令第41号）	
様式	様式名
様式第1号	事故由来廃棄物等処分業務に係る作業届
様式第2号	電離放射線健康診断結果報告書
様式第2号の2	緊急時電離放射線健康診断結果報告書
様式第4号	緊急作業実施状況報告書（外部線量・旬報）
様式第5号	緊急作業実施状況報告書（実効線量・月報）
様式第6号	ガンマ線透過写真撮影作業届
○ 労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令（昭和47年労働省令第44号）	
様式	様式名
様式第1号	登録〔 〕機関登録申請書
様式第1号の2	実施計画届出書
様式第1号の3	実施計画変更届出書
様式第1号の4	〔 〕実施結果報告書
様式第1号の5	登録〔 〕機関登録事項変更届出書
様式第2号	業務規程届出書
様式第3号	業務規程変更届出書

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案
(うち労働安全衛生関係) について⑥

○ 労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令（昭和47年労働省令第44号）
(続き)

様式	様式名
様式第4号	〔 〕業務休廃止届出書
様式第4号の2	登録〔 〕機関登録申請書
様式第4号の3	適合性証明申請書
様式第4号の4	適合証明書
様式第4号の5	適合性証明実施結果報告書
様式第5号	〔 〕選任届出書
様式第6号	〔 〕解任届出書
様式第6号の2	製造時等検査結果報告書
様式第6号の3	証明書作成実施結果報告書
様式第7号	性能検査結果報告書
様式第7号の2	検査業者登録申請書
様式第7号の4	検査業者登録事項等変更申請書
様式第7号の5	検査業者登録証再交付申請書
様式第7号の6	特定自主検査実施状況報告書
様式第7号の7	検査業者承継届出及び登録事項変更等申請書
様式第8号	較正実施結果報告書
様式第9号	登録状況報告書

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案
(うち労働安全衛生関係) について⑦

○ 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（昭和48年労働省令第3号）	
様式	様式名
様式第3号	労働安全・労働衛生コンサルタント登録申請書
○ 作業環境測定法施行規則（昭和50年労働省令第20号）	
様式	様式名
様式第3号の2	作業環境測定機関承継届出及び登録証書換申請書
様式第4号	登録試験免除講習機関登録申請書
様式第4号の2	実施計画届出書
様式第4号の3	実施計画変更届出書
様式第4号の5	試験免除講習実施結果報告書
様式第4号の6	登録試験免除講習機関登録事項変更届出書
様式第4号の7	業務規程届出書
様式第4号の8	業務規程変更届出書
様式第4号の9	試験免除講習業務休廃止届出書
様式第11号	試験結果報告書
様式第12号	登録講習機関登録申請書
様式第12号の2	登録講習機関登録事項変更届出書
様式第13号	登録講習機関業務規程届出書

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案
(うち労働安全衛生関係) について⑧

○ 作業環境測定法施行規則（昭和50年労働省令第20号）	
様式	様式名
様式第14号	登録講習機関業務規程変更届出書
様式第14号の2	講習・研修業務休廃止届出書
様式第15号	講習・研修結果報告書
様式第15号の2	登録状況報告書
様式第16号	作業環境測定機関登録申請書
様式第18号	作業環境測定機関登録証書換・再交付申請書
様式第20号	作業環境測定機関業務規程届出書
様式第21号	作業環境測定機関業務規程変更届出書
○ 粉じん障害防止規則（昭和54年労働省令第18号）	
様式	様式名
様式第1号	粉じん作業非該当認定申請書
様式第2号	粉じん障害防止規則一部適用除外認定申請書
様式第3号	粉じん測定特例許可申請書
様式第4号	粉じん測定結果摘要書

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案
(うち労働安全衛生関係) について⑨

○ 石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）

様式	様式名
様式第1号	建築物解体等作業届
様式第3号	石綿健康診断結果報告書
様式第3号の2	石綿分析用試料等製造・輸入・使用届
様式第4号	石綿等製造・輸入・使用許可申請書
様式第5号の2	石綿分析用試料等製造許可申請書
様式第5号の4	石綿分析用試料等製造許可証再交付・書替申請書
様式第6号	石綿関係記録等報告書

○ 東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則（平成23年厚生労働省令第152号）

様式	様式名
様式第1号	土壌等の除染等の業務・特定汚染土壌等取扱業務に係る作業届
様式第3号	除染等電離放射線健康診断結果報告書

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案 (うち労働安全衛生関係) について⑩

- 次の省令で定める様式について、事業者等の押印を不要とし、それに伴い備考等※の修正を行う。

※ 備考中「氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができる」とあるものを、押印の見直しに併せて削除するもの。

また、これに伴い備考の番号ずれの手当等を行うもの。

- 事業者等の押印の廃止には、次の事項を含む。

【現行】

ボイラー及び圧力容器安全規則の規定により、ボイラーや第一種圧力容器の製造検査や使用検査等において、これまで、検査に合格したボイラーや第一種圧力容器に刻印をした上で、明細書に検査済の印を押して申請者に交付する取扱いを行ってきた。

【改正後】

検査済の印は廃止することとする。

ボ イ ラ ー 明 細 書

(例)

ボ イ ラ ー	種 類	検査済印欄			
	最 高 使 用 圧 力	MPa			
	最 大 蒸 発 量	ton/hr			
	伝 熱 面 積	m ²			
	火 格 子 面 積	m ²			
	胴	材 料	最 大 内 径		
			mm		
		長 さ	板 の 厚 さ		
			mm		
	鏡 板 又 は 管 板	材 料	形 状	すみの丸みの内半径	板 の 厚 さ
				mm	mm

← 検査済印欄を削除

※ クレーン等安全規則及びゴンドラ安全規則においても同様の規定があるが、今回の改正の対象は、事業者等に押印等を求めている手続のため、都道府県労働局長や労働基準監督署長が実施する手続については、改正しない。

- これらの改正に伴い、労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令で、登録製造時等検査機関及び登録個別検定機関の業務規程に製造時等検査済の印の押印及び個別検定の合格の印の押印に関する事項を定めることとしているが、これを削ることとする。

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案
(うち労働安全衛生関係) について⑪

○ ボイラー及び圧力容器安全規則（昭和47年労働省令第33号）		
様式	様式名	改正の内容
様式第1号	() 製造許可申請書	押印の廃止
様式第2号	() 構造検査申請書	押印の廃止
様式第3号	ボイラー明細書	検査済印欄及び検査者氏名欄の印の削除
様式第5号	構造検査済印	削除
様式第6号	() 検査証	検査者印を削除し、検査者氏名に変更 交付者の印を削除
様式第7号	() 溶接検査申請書	押印の廃止
様式第8号	() 溶接明細書	検査済印欄及び検査者氏名欄の印の削除
様式第10号	溶接検査済印	削除
様式第11号	ボイラー設置届	押印の廃止
様式第12号	ボイラー設置報告書	押印の廃止
様式第13号	() 使用検査申請書	押印の廃止
様式第14号	使用検査済印	削除
様式第15号	() 落成検査申請書	押印の廃止
様式第16号	() 検査証再交付・書替申請書	押印の廃止
様式第17号	適合自動制御ボイラー認定申請書	押印の廃止

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案
(うち労働安全衛生関係) について⑫

○ ボイラー及び圧力容器安全規則（昭和47年労働省令第33号）（続き）		
様式	様式名	改正の内容
様式第19号	() 性能検査申請書	押印の廃止
様式第20号	() 変更届	押印の廃止
様式第21号	() 変更検査申請書	押印の廃止
様式第22号	() 使用再開検査申請書	押印の廃止
様式第23号	第一種圧力容器明細書	検査済印欄及び検査者氏名欄の印の削除
様式第24号	第一種圧力容器設置届	押印の廃止
様式第26号	小型ボイラー設置報告書	押印の廃止
○ クレーン等安全規則（昭和47年労働省令第34号）		
様式	様式名	改正の内容
様式第1号	() 製造許可申請書	押印の廃止
様式第2号	クレーン設置届	押印の廃止
様式第4号	() 落成検査申請書	押印の廃止
様式第5号	クレーン仮荷重試験申請書	押印の廃止
様式第7号	() 検査証	検査者印を削除し、検査者氏名に変更
様式第8号	() 検査証再交付・書替申請書	押印の廃止
様式第9号	() 設置報告書	押印の廃止

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案
(うち労働安全衛生関係) について⑬

○ クレーン等安全規則（昭和47年労働省令第34号）（続き）		
様式	様式名	改正の内容
様式第10号	() 特例報告書	押印の廃止
様式第11号	() 性能検査申請書	押印の廃止
様式第12号	() 変更届	押印の廃止
様式第13号	() 変更検査申請書	押印の廃止
様式第14号	() 使用再開検査申請書	押印の廃止
様式第15号	移動式クレーン製造検査申請書	押印の廃止
様式第19号	移動式クレーン使用検査申請書	押印の廃止
様式第21号	移動式クレーン検査証	検査者印を削除し、検査者氏名に変更
様式第23号	デリック設置届	押印の廃止
様式第25号	デリック設置報告書	押印の廃止
様式第26号	エレベーター設置届	押印の廃止
様式第28号	エレベーター検査証	検査済印を削除し、検査者氏名に変更
様式第29号	() 設置報告書	押印の廃止
様式第30号	建設用リフト設置届	押印の廃止

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案
(うち労働安全衛生関係) について⑭

○ ゴンドラ安全規則（昭和47年労働省令第35号）		
様式	様式名	改正の内容
様式第1号	ゴンドラ製造許可申請書	押印の廃止
様式第2号	ゴンドラ製造検査申請書	押印の廃止
様式第6号	ゴンドラ使用検査申請書	押印の廃止
様式第8号	ゴンドラ検査証	検査者印を削除し、検査者氏名に変更
様式第9号	ゴンドラ検査証再交付・書替申請書	押印の廃止
様式第10号	ゴンドラ設置届	押印の廃止
様式第11号	ゴンドラ性能検査申請書	押印の廃止
様式第12号	ゴンドラ変更届	押印の廃止
様式第13号	ゴンドラ変更検査申請書	押印の廃止
様式第14号	ゴンドラ使用再開検査申請書	押印の廃止

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案
(うち労働安全衛生関係) について⑭

○ 機械等検定規則（昭和47年労働省令第45号）		
様式	様式名	改正の内容
様式第1号(1)	ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂を練るロール機の急停止装置（電氣的制動方式）個別検定申請書	押印の廃止
様式第1号(3)	第二種変圧容器・小型ボイラー・小型圧力容器個別検定申請書	押印の廃止
様式第2号(1)	ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂を練るロール機の急停止装置（電氣的制御方式）明細書	個別検定合格の印欄及び個別検定者氏名欄の印の削除
様式第2号(3)	第二種圧力容器明細書	個別検定合格の印欄及び個別検定者氏名欄の印の削除
様式第2号(4)	小型ボイラー明細書	個別検定合格の印欄及び個別検定者氏名欄の印の削除
様式第2号(5)	小型圧力容器明細書	個別検定合格の印欄及び個別検定者氏名欄の印の削除
様式第3号	個別検定合格済印	削除

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案
(うち労働安全衛生関係) について⑮

○ 機械等検定規則（昭和47年労働省令第45号）（続き）		
様式	様式名	改正の内容
様式第6号(1)	安全装置等新規検定申請書	押印の廃止
様式第6号(2)	防爆構造電気機械器具新規検定申請書	押印の廃止
様式第6号(3)	労働衛生保護具新規検定申請書	押印の廃止
様式第6号(4)	動力プレス機械新規検定申請書	押印の廃止
様式第8号(1)	安全装置等型式検定合格証	型式検定実施者の印を削除し、型式検定実施者の記名に変更
様式第8号(2)	防爆構造 電気機械器具型式検定合格証	型式検定実施者の印を削除し、型式検定実施者の記名に変更
様式第8号(3)	労働衛生保護具型式検定合格証	型式検定実施者の印を削除し、型式検定実施者の記名に変更
様式第8号(4)	動力プレス機械型式検定合格証	型式検定実施者の印を削除し、型式検定実施者の記名に変更
様式第9号(1)	安全装置等更新検定申請書	押印の廃止
様式第9号(2)	防爆構造電気機械器具更新検定申請書	押印の廃止
様式第9号(3)	労働衛生保護具更新検定申請書	押印の廃止
様式第9号(4)	動力プレス機械更新検定申請書	押印の廃止
様式第10号	() 型式検定合格証（再交付・変更）申請書	押印の廃止

建築士法の一部改正に伴う計画作成参画者等の要件の変更について (労働安全衛生規則及び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案の概要)

1 現行の計画作成参画者等の要件

- 工事又は仕事に係る計画作成参画者(※)の要件の一つとして「一級建築士試験に合格したこと」と規定している(安衛則第92条の3及び別表第9)。

※ 足場の設置工事等やずい道等の建設の仕事等の計画を作成するときは、労働災害防止のため、厚生労働省令で定める資格を有する者の参画が義務付けられている(労働安全衛生法第88条第4項)。

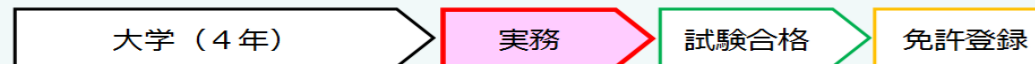
- 労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの受験資格の一つとして「一級建築士試験合格者」と規定している(コンサル則第2条及び第11条)。

2 建築士法の一部改正(令和2年3月1日施行)

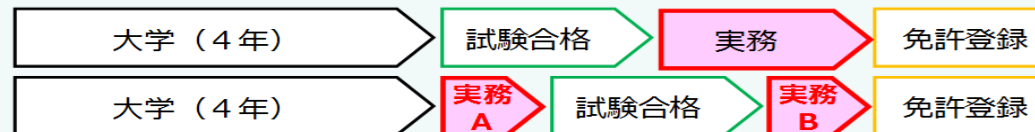
- 一級建築士となるための実務経験については、改正前は試験前に必要とされていたところ、改正後は、試験後でよいこととなったため、一定の実務経験を担保することができない。

〔例〕大学を卒業し、一級建築士の免許を取得する場合

【改正前】



【改正後】



※ A+B = 2年以上

3 今回の改正

- ★ 改正前は、2年以上の実務経験の後に試験を受けることから、「試験合格者」は一定の実務経験を有することが担保された。
- ★ 改正後は、試験合格後に実務経験を積むことが可能となるため、「試験合格者」であっても一定の実務経験を有することが担保されない。



建築士免許の登録時には2年以上の実務経験を有する必要があることから、「建築士免許を受けることができる者」であれば、改正前と同様に一定の実務経験を有することが担保される。



- 工事又は仕事に係る計画作成参画者の要件の一つとして規定されている「一級建築士試験に合格したこと」を、「一級建築士の免許を受けることができる者であること」に改める。
- 労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの受験資格の一つとして規定されている「一級建築士試験合格者」を、「一級建築士の免許を受けることができる者」に改める。

4 施行期日等

＜公布日＞ 令和2年12月15日 ＜施行期日＞ 公布日

(注) 建築士法の一部を改正する法律の施行後(令和2年3月1日施行)に行われる初めての「一級建築士試験」の合格発表が令和2年12月25日に予定されており、この日より前に施行するもの。

「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案」改正概要 (労働安全衛生法関係法令の資格証における旧姓等の併記について)

- 安衛則等で定められた免許証等の資格証の様式及びその交付手続等に係る各種様式について、旧姓を使用した氏名及び通称（以下「旧姓等」という。）の併記の希望の有無及び併記する旧姓等の記入欄を設ける。
- 免許証（安衛則様式第11号）の性別欄は削除することとし、これに併せて免許に係る各種申請書（様式第12号及び様式第13号）においても性別選択欄を削除することとする。

(免許・免許証再交付)申請書
(免許証書替・免許更新)申請書

写真欄 (24mm×30mm) 写真は、申請前6月以内に撮影した上三分身、正面、脱帽のものとし、写真の裏面に氏名を記入し、写真欄のシールを取り、はさみ付すること。

①申請の区分 ②新規に申請する免許の種類

フリガナ (姓) (名)

申請者氏名

生年月日 明・大・昭・平・令 年 月 日生

フリガナ

住所 〒 () 電話 ()

勤務先等連絡先 勤務先等所在地 〒 () 電話 ()

③氏名(姓をカタカナで記入すること。) ④氏名(名をカタカナで記入すること。)

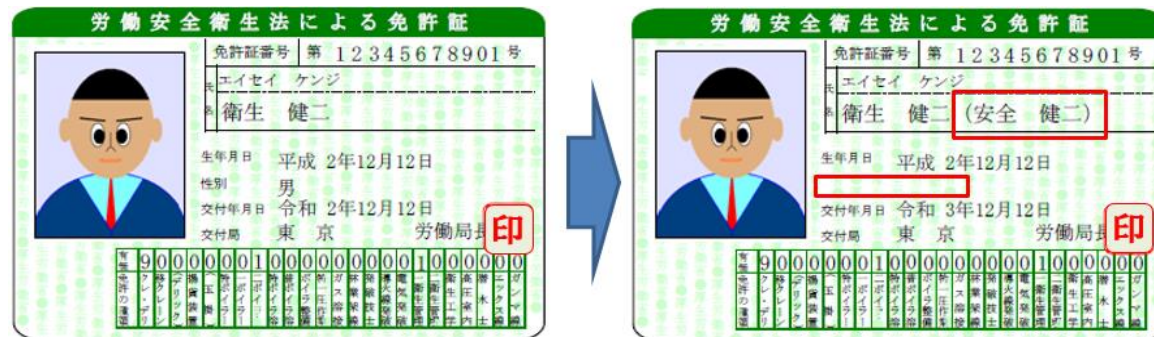
⑤郵便番号 ⑥生年月日 ⑦-1 旧姓を使用した氏名又は通称の併記の希望の有無

⑦-2 併記を希望する氏名又は通称

性別欄は削除

併記の希望の有無記入欄

併記する旧姓等の記入欄



- 労働安全・衛生コンサルタント登録証（コンサル則様式第3号の2）及び作業環境測定士登録証（作環則様式第2号）で旧姓等の併記を可能とすることに伴い、コンサル則第16条及び作環則第6条を改正し、登録事項に旧姓等を加える。
- この省令案による改正前の様式（以下「旧様式」という。）による資格証が引き続き有効であることを担保するための経過措置を設けると共に、旧様式による申請書等については当分の間取り繕って使用することができることとする経過措置を設ける。

【公布日】令和3年2月25日

【施行期日】令和3年4月1日。ただし、技能講習及び運転実技教習に係る様式の改正（具体的には、安衛則様式第15号から様式第18号までの受講申込書・修了証・再交付等申込書）については、令和4年4月1日。（予定）

石綿障害予防規則及び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の一部を改正する省令案(概要)

第1 石綿障害予防規則の一部改正

1 石綿を含有するおそれのある製品の輸入時の措置の新設

- (1) 石綿をその重量の0.1%を超えて含有するおそれのある製品であって厚生労働大臣が定めるもの※¹を輸入しようとする者※²は、当該製品の輸入の際に、厚生労働大臣が定める者※³が作成した書面を取得し、当該製品中に石綿がその重量の0.1%を超えて含有しないことを当該書面により確認しなければならないこと。

書面記載事項	①書面の発行年月日及び書面番号その他の当該書面を特定することができる情報、②製品の名称及び型式、③分析に係る試料を採取した製品のロット※ ⁴ を特定するための情報、④分析の日時、⑤分析の方法、⑥分析を実施した者の氏名又は名称、⑦石綿の検出の有無及び検出された場合にあってはその含有率
--------	--

※¹及び※³ 次の厚生労働大臣告示において定める。

※² 当該製品を販売の用に供し、又は営業上使用しようとする場合に限る。

※⁴ 一の製造期間内に一連の製造工程により均質性を有するように製造された製品の一群をいう。

- (2) (1)の書面は、当該書面が輸入しようとする製品のロット※⁵に対応するものであることを明らかにする書面及び(1)の⑥の分析を実施した者が(1)の厚生労働大臣が定める者に該当することを証する書面の写しが添付されたものでなければならないこと。

※⁵ ロットを構成しない製品については、輸入しようとする製品

- (3) (1)の輸入しようとする者は、(1)の書面((2)で添付すべきこととされている書面及び書面の写しを含む。)を、当該製品を輸入した日から起算して3年間保存しなければならないこと。

2 石綿を含有する製品に係る報告の新設

製品を製造し、又は輸入した事業者※⁶は、当該製品※⁷が石綿をその重量の0.1%を超えて含有していることを知った場合には、遅滞なく、次の事項※⁸について、所轄労働基準監督署長に報告しなければならないこと。

報告事項	①製品の名称及び型式、②製造した者の氏名又は名称、③製造し、又は輸入した製品の数量 ④譲渡し、又は提供した製品の数量及び譲渡先又は提供先 ⑤製品の使用に伴う健康障害の発生及び拡大を防止するために行う措置
------	---

※⁶ 当該製品を販売の用に供し、又は営業上使用する場合に限る。

※⁷ 労働安全衛生法第55条ただし書の要件に該当するものを除く。

※⁸ 当該製品を譲渡し、又は提供していない場合にあっては、④に掲げる事項を除く。

3 その他所要の改正を行う。

第2 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の一部改正

第1の1の(1)の書面の作成及び第1の1の(3)の書面の保存を、電磁的記録により 行えるように規定する。

第3 施行期日等

公布日：令和3年5月中旬(予定)

施行期日：令和3年12月1日(第1の2及び経過措置は令和3年8月1日)(予定)

経過措置：第1の2の事業者は、令和3年8月1日前に、製造し、又は輸入した製品※⁷(上記)が石綿をその重量の0.1%を超えて含有していることを知っている場合には、第1の2に にかかわらず、その旨が公知の事実であるときを除き、遅滞なく、第1の2の①から⑤までに掲げる事項※⁸(上記)について、所轄労働基準監督署長に報告するよう努めなければならない こととすること、その他必要な経過措置を定める。

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、2021 年度は 13 次防の 4 年度目である。
- ・ 2020 年の死亡者数は 802 人と、対 2017 年比で 18.0%（176 人）減少、休業 4 日以上死傷者数は 131,156 人と、対 2017 年比で 8.9%（10,696 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 258 人と、対 2017 年比で 20.1%（65 人）減少、製造業において 136 人と、対 2017 年比で 15.0%（24 人）減少、林業において 36 人と、対 2017 年比で 10.0%（4 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 15,815 人と、対 2017 年比で 7.5%（1,109 人）増加、死傷年千人率（以下「千人率」という。）で 6.33%（0.53 ポイント）増加、小売業において 15,341 人と、対 2017 年比で 10.5%（1,460 人）増加、千人率で

9.30%（0.19 ポイント）増加、社会福祉施設において 13,267 人と、対 2017 年比で 51.8%（4,529 人）増加、千人率で 42.5%（0.92 ポイント）増加、飲食店において 4,953 人と、対 2017 年比で 4.9%（232 人）増加、千人率では 5.19%（0.11 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。

2020 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	2018 年度 実績	2019 年度 実績	2020 年度 実績
①年次有給 休暇取得率 ※ 1	52.4% ※ 3	56.3% ※ 4	—
②週労働時 間 60 時間 以上の雇用 者の割合 ※ 2	6.9% ※ 3	6.4% ※ 4	<u>5.1%</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 2018 年調査（目標・実績は暦年設定）

※ 4 2019 年調査（目標・実績は暦年設定）

※ 5 2020 年調査（目標・実績は暦年設定）

施策実施状況

(2020 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が施行されたが、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、引き続き、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。

さらに、全ての労働基準監督署に設置した「労働時間相談・支援班」と、全国 47 都道府県に設置した「働き方改革推進支援センター」が連携し、主に中小企業の事業主の方に対し、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理について、懇切・丁寧な相談対応・支援を行っている。こうした相談対応・支援に当たっては、現場の生の声を聴きながら収集した働き方改革の成功例を紹介するなど、中小企業の事業主が取組を進める上で参考となる情報を分かりやすく伝える工夫を行った。

○働き方改革に関する相談・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、47 都道府県に設置した「働き方改革推進支援センター」が、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) 働き方改革推進支援助成金

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。

○長時間労働の是正に向けた監督指導等

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を実施している。

○年次有給休暇の取得促進に向けた取組

10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）に集中的な広報を行うとともに、地域の特性を活かした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（2020年度は2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。

○新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大による影響を踏まえた中小企業等への対応

新型コロナウイルス感染症が経済活動に影響を及ぼす中、中小企業等から、労働基準関係法令への対応に困難を伴う状況がある旨の声が寄せられた。

このため、2020年3月17日、厚生労働大臣の命を受け、事務次官から、都道府県労働局長に対し、中小企業にも時間外労働の上限規制が適用される同年4月以降も、労働基準監督署においては、今般の新型コロナウイルス感染症が中小企業に与える影響にも十分に配慮した相談・支援に取り組むことについて、その徹底を図るよう指示した。

これに基づき、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧な対応を行っている。

2020年度施策実施状況に係る分析

働き方改革は、日本の企業文化や職場風土を見直し、年次有給休暇の取得促進や長時間労働の是正を図ることで、労働生産性を改善し、労働者の健康の確保やワーク・ライフ・バランスの改善に資するとともに、働く方一人ひとりが、それぞれの事情に応じて、多様で柔軟な働き方を選択できる社会を実現していくものである。

① 年次有給休暇取得率

2019年調査では、年次有給休暇の取得率は56.3%となり、18年ぶりに50%を超えた前々回調査、2年連続の50%超えとなった前回調査から更に上昇したものの、2020年までの政府目標である70%とはまだ乖離がある。

しかしながら、年次有給休暇の計画的付与制度を設けている企業の割合については、2019年調査では43.2%となり、2018年調査の22.2%と比べ大きく上昇しているところであり、働き方改革関連法による労働基準法の改正が2019年4月から施行され、全ての企業において、年10日以上の子年次有給休

暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させる仕組みが整備されたことが年次有給休暇の計画的付与制度の導入を後押し、それが取得率の向上に一定程度寄与したものと考えられる。

また、年次有給休暇の取得率を業種別に見ると、「宿泊業、飲食サービス業」で41.2%、「卸売、小売業」で44.7%、「建設業」で44.9%、「教育、学習支援業」で46.4%、「生活関連サービス業、娯楽業」で46.7%と5割を切っている。しかしながら、それらの取得率の推移を見ると、いずれも上昇傾向にある。(参考資料No.4 2、3ページ)

厚労省が実施した調査によると、全体の過半数(56.3%)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。(参考資料No.4 4ページ)

また、年次有給休暇の取得率を企業規模別に見ると、規模が小さいほど取得率が低くなっている。(参考資料No.4 4ページ)

このため、引き続き、改正法の内容に関する丁寧な周知・啓発を行うとともに、中小企業に対する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。

さらに、年次有給休暇については、労働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。

② 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

2020 年における週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は、前年同期(6.4%)と比べて1.3ポイント減の5.1%となり、2020 年までの政府目標をほぼ達成できた。(参考資料 No. 4 5ページ)

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、2020 年は9.0%となり、前年の10.9%から減少している。(参考資料 No. 4 6ページ)

しかしながら、2020 年における週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合が減少した背景には、新型コロナウイルス感染症の影響による休業や事業の縮小・廃止等に伴う労働時間の減少があると考えられることから、新型コロナウイルス感染症の収束後の状況を注視する必要がある。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の

状況を踏まえると、今後とも働き方改革を推進していく必要があると認められるところ。

このため、引き続き、改正法の内容に関する丁寧な周知・啓発を行っていくとともに、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センターでの相談・支援が必要。

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、働き方改革推進支援助成金（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各種施策の総合的な推進が必要。

加えて、引き続き、時間外・休日労働時間数が1か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を実施していくことが必要。

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

働き方改革関連法により改正された労働基準法等の履行確保のため、引き続き丁寧な周知・啓発を行うとともに、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センターでの相談・支援を実施していく。

また、これらに加え、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

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2年10月10日以降)

○ 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及び雇用保険法の一部を改正する法律案（職業安定分科会、雇用保険部会）【別紙1】

- ・ 出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、育児休業制度について、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設等を行うこと等を踏まえ、雇用保険の育児休業給付についても所要の改正を行うもの。
(令和3年2月5日諮問・答申)

○ 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令の一部を改正する政令（職業安定分科会、労働力需給制度部会）【別紙2】

- ・ へき地の医療機関への看護師の派遣等について、可能とするもの。
(令和3年1月29日諮問、2月5日答申。令和3年2月25日公布・令和3年4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、雇用保険部会）【別紙3-1、3-2】

- ・ 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）の改正を行うもの。
(令和2年12月25日諮問・答申。令和2年12月28日公布・施行)
(令和3年1月15日諮問、1月21日答申。令和3年1月21日公布・施行)
(令和3年2月5日諮問・答申。令和3年2月8日公布・施行)
(令和3年2月19日諮問・答申。令和3年2月22日公布・施行)
(令和3年4月16日諮問・答申。令和3年4月30日公布・施行)
- ・ 「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」（令和2年12月8日閣議決定）を受けて、雇用保険法（昭和49年法律第116号）及び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）に基づく各種助成金等について、制度の見直しや新設を行うもの。
(令和3年1月22日諮問・答申。令和3年2月5日公布・施行)

- ・ 雇用保険法に基づく各種助成金等について、令和３年度分に係る制度の見直しや新設等を行うもの。
(令和３年２月26日諮問、３月４日答申。令和３年３月31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の一部を改正する省令（障害者雇用分科会）【別紙４】

- ・ 雇用保険二事業助成金の見直しの中で障害者雇用安定助成金を廃止することに伴い、障害者介助等助成金等の支給に関する措置として当分の間機構において支給しないものとしていた経過措置を廃止し、障害者介助等助成金及び職場適応援助者助成金を拡充するほか、その他納付金助成金の見直しを行うもの。
(令和３年２月19日諮問・答申。令和３年３月31日公布・４月１日施行)

○ 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の一部を改正する省令案（職業安定分科会、雇用保険部会）【別紙５－１、５－２、５－３、５－４】

- ・ 新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった労働者に対して支給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規定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の臨時特例等に関する法律施行規則（令和２年厚生労働省令第125号）の改正を行うもの。
(令和２年１２月１１日諮問・１２月２５日答申。令和２年１２月２８日公布・施行)
(令和３年２月５日諮問・答申。令和３年２月８日公布・施行)
(令和３年２月１９日諮問・答申。令和３年２月２２日公布・施行)
(令和３年４月１６日諮問・答申。令和３年４月３０日公布・施行)

○ 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（職業安定分科会・労働力需給制度部会）【別紙６】

- ・ 新型コロナウイルスワクチン接種会場への看護職員の労働者派遣を特例

的・時限的に可能とするもの。

（令和３年４月１３日諮問・４月１６日答申。令和３年４月２３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（職業安定分科会）【別紙７】

- ・ 訓練受講期間中に訓練受講者へ支給する職業訓練受講手当について、収入要件を緩和する特例措置（令和３年９月３０日まで）を導入するもの。
（令和３年２月１９日諮問・答申。令和３年２月２５日公布・施行）

○ 押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令（職業安定分科会）

- ・ 「規制改革実施計画」（令和２年７月１７日閣議決定）を踏まえ、所管する省令において、国民や事業者等に対して、押印を求めている手続について、国民や事業者等の押印等を不要とするもの。
（令和２年１１月１９日諮問・１１月２０日答申。令和２年１２月２５日告示・適用）

○ 押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係告示の一部を改正する告示（障害者雇用分科会）

- ・ 国民や事業者等に対して、押印を求めている手続について、国民や事業者等の押印等を不要とするもの。
（令和２年１１月１９日諮問・１１月２０日答申。令和２年１２月２５日告示・適用）

○ 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を定める件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を定める件の一部を改正する告示（障害者雇用分科会）【別紙８】

- ・ 重度訪問介護に係る指定障害福祉サービスの利用者は、複数の指定障害福祉サービス事業者等を利用している場合があることを踏まえ、就労中においても、事業主が、複数の指定障害福祉サービス事業者等に委嘱することが想定されることから、当該場合を助成対象に加えるもの。
（令和２年１０月１６日諮問・答申。令和２年１１月５日告示・適用）

○ 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件、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及び雇用保険法第 61 条第 7 項の規定に基づき同条第 1 項第 2 号に規定する支給限度額を変更する件（職業安定分科会・雇用保険部会）【別紙 9】

- ・ 毎月勤労統計について、神奈川県、愛知県及び大阪府の平成31年 1 月分から調査対象として指定していた500人以上規模の事業所について、全数調査は行っているものの、全国調査の集計に含めていない事業所が79事業所あったことが確認され、当該事業所を含めた再集計の結果に基づき、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及び高年齢雇用継続給付の支給限度額について変更するもの。
（令和 2 年12月25日諮問・令和 3 年 1 月22日答申。令和 3 年 1 月28日告示・2 月 1 日適用）

○ 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（職業安定分科会・雇用保険部会）【別紙10】

- ・ 令和 3 年度の雇用保険率について、雇用保険財政の状況を踏まえ、9 / 1,000に変更するもの。
（令和 3 年 1 月27日諮問・答申。令和 3 年 2 月12日告示・4 月 1 日適用）

○ 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針の一部を改正する件（職業安定分科会・労働力需給制度部会）【別紙 11】

- ・ 職業紹介事業者が求職者に金銭等を提供することにより求職の申込みを勧奨することは好ましくないとしているところ、職業紹介事業者が「お祝い金」その他これに類する名目で求職者に社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭等を提供することにより求職の申込みの勧奨を行ってはならないこととするもの。
（令和 3 年 1 月29日諮問・2 月 5 日答申。令和 3 年 3 月 2 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を定める件の一部を改正する件（障害者雇用分科会）【別紙4】

- ・ 雇用保険二事業助成金の見直しの中で障害者雇用安定助成金を廃止することに伴い、障害者介助等助成金等の支給に関する措置として当分の間機構において支給しないものとしていた経過措置を廃止し、障害者介助等助成金を拡充するため、所要の改正を行うもの。

（令和3年2月19日諮問・答申。令和3年3月31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規則第二十条の二の三第四項の規定に基づき厚生労働大臣が定める職場適応援助者助成金の額等（障害者雇用分科会）【別紙4】

- ・ 雇用保険二事業助成金の見直しの中で障害者雇用安定助成金を廃止することに伴い、職場適応援助者助成金等の支給に関する措置として当分の間機構において支給しないものとしていた経過措置を廃止し、職場適応援助者助成金を拡充するため、所要の改正を行うもの。

（令和3年2月19日諮問・答申。令和3年3月31日告示・4月1日適用）

○ 建設雇用改善計画を定める件（雇用対策基本問題部会）【別紙12】

- ・ 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）第3条第1項に基づき、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進に関する重要事項並びに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の適正な運営の確保に関する重要事項を定めるもの。

（令和3年2月26日諮問・答申。令和3年3月31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及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式の一部を改正する件（障害者雇用分科会）【別紙13】

- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和51年労働省告示第112号）において定めている障害者雇用状況報告書の様式について、法人番号、事業所の区分及び障害者の雇用の促進等に関する法律別

表に掲げる種類別の身体障害者数の欄を加える改正を行うもの。
(令和3年3月12日諮問・答申。令和3年4月7日告示・令和4年4月1日適用。)

○ 2020年度の年度目標に係る中間評価(職業安定分科会、障害者雇用分科会)【別紙14-1、14-2】

- ・ 各分科会の目標について、中間評価を行った。
(職業安定分科会：令和3年2月26日、障害者雇用分科会：令和3年3月12日)

○ 履歴書の様式例の作成について(職業安定分科会)【別紙15】

- ・ 公正な採用選考を確保する観点から、厚生労働省において新たな履歴書の様式例を作成し、報告した。(職業安定分科会：令和3年4月16日)

【参考】分科会等開催実績

- ・ 職業安定分科会 11/20, 12/25, 1/15, 22, 27, 2/5, 19, 26, 4/16
- ・ 職業安定分科会雇用対策基本問題部会 1/22, 2/26
- ・ 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 12/1, 3/5
- ・ 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 10/20, 12/21, 1/26
- ・ 職業安定分科会雇用保険部会 11/13, 12/11, 25, 1/27, 2/5, 19, 4/16
- ・ 職業安定分科会労働力需給制度部会 10/14, 28, 11/18, 25, 12/11, 23, 1/15, 29, 2/24, 3/29, 4/9, 4/13, 4/26
- ・ 障害者雇用分科会 10/16, 11/16, 12/11, 1/22, 2/19, 3/12, 4/23

雇用保険部会報告

男性の育児休業取得促進等に係る育児休業給付制度等の見直しについて

1 育児休業給付制度等の見直しの必要性

- 育児休業給付は、景気状況にかかわらず一貫して増加していること等を踏まえ、令和2年3月の雇用保険法改正により、「子を養育するために休業した労働者の生活と雇用の安定を図る」ことをその目的とした上で、失業等給付から区分して経理することとされた。
- また、育児休業給付は、「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。）において労働者の権利として位置づけられ、当該休業の取得について社会的コンセンサスが確立している育児休業を対象として、当該休業を取得する労働者のうち、雇用保険制度上の要件を満たした被保険者に対して支給することとしている。
- 今般、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、男性の育児休業取得促進等の観点から、育児休業制度等について法的整備を求める報告が取りまとめられた。この報告では、育児休業制度等について、①特に男性の育児休業の取得を促進するため、子の出生直後の時期に現行の育児休業よりも柔軟で取得しやすい新たな仕組みを設けること、②育児休業の分割取得等を可能とすること、③有期雇用労働者の育児・介護休業に関する「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件について、無期雇用労働者と同様の取扱いとすることが適当とされているが、これらの内容は、労働者の雇用の継続等を図り、もって職業生活と家庭生活の両立に寄与するという育児休業制度等の趣旨目的を変更することとなるものではない。この「職業生活と家庭生活の両立に寄与する」という育児休業制度の趣旨は、「労働者の生活と雇用の安定を図る」とした令和2年3月改正（同年4月施行）後の育児休業給付の目的にも引き続き合致するものである。
- したがって、このような改正に伴い、新たに育児休業等の対象となる場合についても、育児休業給付等の対象とすることが適当であると考えられる。
- 一方、雇用保険制度は、新型コロナウイルス感染症の影響に対応するための雇用調整助成金の特例等や受給者実人員の増加等により、令和3年度当初予算案における同年度末の見込みとして雇用安定資金残高が864億円、積立金残高が1,722億円となる。また、積立金から雇用保険二事業への貸出額の累計が1.7兆円にのぼるなど、雇用のセーフティネットとしての役割を確保していく上で、極めて厳しい財政状況に至っている。

育児休業給付についても、初回受給者数は平成21年度の約18万人から令和元年度の約38万人へと10年で倍増、特に男性の初回受給者数は近年2年で2

倍の伸びを示しており、給付総額も令和元年度は約 5,700 億円、年 8 % 程度の伸びとなっている。さらに、育児休業の延長を行う受給者が多いといった事情もあり、令和 2 年度は前年同月比 20% 超の伸びが続くなど、例年よりも高い伸び率を示している。

今後の育児休業給付の財政運営に当たり、こうした伸びの影響も見込んだ上で一定の前提の下で収支の見込みを試算したところ、今般の報告に係る制度改革を行っても、現在の保険料率で、今後 5 年度程度（令和 6 年度まで）は安定的に運営可能であることを当部会において確認したが、制度改革の影響も含め、受給者の動向等に留意しつつ、引き続き、一定期間の財政状況を見通した上で適切な運営を図るべきである。

- また、育児休業給付制度については、少子化社会対策大綱（令和 2 年 5 月 29 日）において、「男性の育児休業の取得促進等についての総合的な取組の実施状況も踏まえつつ、中長期的な観点から、その充実を含め、他の子育て支援制度の在り方も併せた制度の在り方を総合的に検討する。」とされたところである。

育児休業給付の在り方については、今般の男性の育児休業促進策等に係る制度改革の効果等も見極めた上で、雇用保険制度本来の役割との関係や、他の関連諸施策の動向等も勘案しつつ検討していく必要があるものである。

- 以上を踏まえ、育児休業給付制度の在り方については、「令和 4 年度以降できる限り速やかに、安定した財源を確保した上で雇用保険法附則第 13 条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止するべきである」とした雇用保険部会報告（令和元年 12 月 25 日）も踏まえつつ、引き続き、現在の保険料率で安定的な運営が可能と確認できている令和 6 年度までを目途に検討を進めていくべきである。

また、労働者代表委員及び使用者代表委員から次のような意見があった。

- ・ 我が国の育児休業給付の給付率は、非課税であること等も考慮すると、既に諸外国と比べても相当程度高い水準にあり、また、給付率の引上げは雇用保険料負担の増加に直結するため慎重に検討するべきである。
- ・ 育児休業の取得促進は少子化対策の一環として行われるものであり、育児休業期間中の経済的支援は、国の責任により一般会計で実施されるべきである。

2 育児休業給付制度等の見直しの方向

育児休業給付制度等については、育児・介護休業法の改正に対応して、以下（１）から（３）までのような見直しを行う必要がある。

また、育児休業給付の支給の前提となる、休業前2年間に12か月以上の被保険者期間要件について、対象者の出産日によって不合理な取扱いが生ずることのないよう、以下（４）のような見直しを行うことが必要である。

（１）子の出生直後の休業の取得を促進する枠組みに対応する育児休業給付

育児・介護休業法の改正による、子の出生直後の時期の現行制度より柔軟で取得しやすい新たな仕組み（以下「新制度」という。）の創設に対応して、育児休業給付についても、その一類型として、従来の制度的枠組みに基づく給付（育児休業給付金）とは別に、子の出生後8週間以内に4週間までの期間を定めて取得する休業に対して支給する新たな給付金（以下「新給付金」という。）を創設する。その際、新給付金については、

- ・ 2回まで分割して新制度に基づく育児休業を取得した場合にも、新給付金を受給できる、
- ・ 新制度において、一時的・臨時的な就労に加えて休業前に調整した上で就労することが可能となることを踏まえ、休業中の就労の取扱いを、最大で10日（これを超える場合は80時間）の範囲内とし、賃金と給付の合計額が休業前賃金の80%を超える場合には、当該超える部分について給付を減額する仕組みとする、
- ・ 給付率やその他の制度設計については、現行の育児休業給付金と同等とし、また、67%の給付率が適用される期間（6か月間）の取扱いについては、新給付金と育児休業給付金の期間を通算する

こととする。なお、支給手続は、煩雑にならないよう、子の出生後8週経過以後に1度の手続により行うこととする。

（２）育児休業の分割取得等

育児・介護休業法の改正により育児休業を分割して2回取得することができるようになることに対応して、育児休業給付についても、同一の子に係る2回の育児休業まで支給することとする。また、事務負担を軽減する観点から、（１）の新制度に基づく育児休業も含め、複数回育児休業を取得した場合、被保険者期間要件の判定や、休業前賃金の算定については、初回の育児休業の際に行うこととする。

また、育児・介護休業法の改正により1歳以降の延長の場合の育児休業の開始日を柔軟化し、1歳～1歳半、1歳半～2歳の各期間の途中でも夫婦交代できるようになることや、第2子以降の子の産休により育児休業が終了し、死産となった場合等の特別な事情があるときの再取得が可能となることに対応して、育児休業給付についても、こうした場合には、例外的に3回目以降の育児休業でも支給することとする。

（３）有期雇用労働者の育児・介護休業促進

育児・介護休業法の改正により有期雇用労働者の育児休業・介護休業に係る「引き続き雇用された期間が１年以上」の要件について、無期雇用労働者と同様の取扱いとなるところ、育児休業給付・介護休業給付についても、同様の対応とする。

（４）みなし被保険者期間の算定方法の見直し

現行制度は、育児休業開始日を離職した日とみなして支給の前提となる被保険者期間を算定しているが、育児休業給付は、育児休業による所得の喪失を保険事故としていることから、この原則は維持した上で、出産日のタイミングによって、この方法によっては被保険者期間要件を満たさないケースに限り、例外的に産前休業開始日等を起算点とする。

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令の
一部を改正する政令案（概要）

1. 制度概要・改正内容等

(1) ヘき地の医療機関への看護師等の派遣 【令第2条第1項関係】

＜経緯＞

- 「令和元年の地方からの提案等に関する対応方針」（令和元年12月23日閣議決定）において、看護師、准看護師、薬剤師、臨床検査技師及び診療放射線技師が行う医療関係業務への労働者派遣については、「関係団体から意見を聴きつつ、ヘき地の医療機関への派遣を可能とする方向で検討する。その上で、労働政策審議会での議論の結果を踏まえ、令和2年中に結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。」こととされている。

＜現行制度＞

- 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。）において、①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④その他その業務の実施の適性を確保するためには業として行う労働者派遣により派遣労働者に従事させることが適当でないと認められるものとして政令で定める業務（以下「適用除外業務」という。）については、労働者派遣事業を行ってはならないこととされている。（法第4条第1項）
- また、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令（昭和61年政令第95号。以下「令」という。）において、病院、診療所等の医療機関において行われる医療関連業務については、チーム医療に対する支障が生じるおそれがあることから、適用除外業務とされている。ただし、ヘき地の医療機関において行われる医師の業務については、医師の人材確保の観点から、適用除外業務から除かれている。（令第2条第1項）

＜改正内容＞

- ヘき地の医療機関において行われる看護師、准看護師、薬剤師、臨床検査技師及び診療放射線技師の業務について、看護師等の人材確保の観点から、既にヘき地の医療機関への派遣が認められている医師と同様の枠組みによりチーム医療に対する支障を回避しつつ、適用除外業務から除くこととする。

(2) 社会福祉施設等への看護師の日雇派遣 【令第4条第1項関係】

<経緯>

- 「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）において、福祉及び介護施設における看護師の日雇派遣については、「令和2年に検討を開始する。その上で労働政策審議会での議論を行い、速やかに結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。」こととされている。

<現行制度>

- 法において、派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者を従事させても、当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務として、政令で定める業務（以下「日雇派遣の例外業務」という。）について労働者派遣をする場合等を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならないこととされている。（法第35条の4第1項）

<改正内容>

- 社会福祉施設等において行われる看護師の業務について、社会福祉施設等における看護師の人材確保等の観点から、適切な事業運営、適正な雇用管理の実施を図るための措置を派遣元・派遣先に求めることとした上で、日雇派遣の例外業務に追加する。

2. 根拠規定

法第4条第1項第3号、第35条の4第1項及び第55条

3. 施行期日等

- ・公 布 日：令和3年2月下旬（予定）
- ・施行期日：令和3年4月1日

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、雇用調整助成金の特例措置の期間を延長すること等を内容とする雇用保険法施行規則の改正を行う。

2. 改正の概要

- ① 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 3 年 2 月 28 日まで延長する。
- ② 対象期間について、事業主が指定した日が令和 2 年 1 月 24 日から令和 2 年 6 月 30 日までの間にある場合は、当該事業主が指定した日から令和 3 年 6 月 30 日までとする。

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 2 項

4. 施行期日等

公布日：令和 2 年 12 月下旬（予定）

施行期日：公布の日

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延長（案）

■ 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 (令和2年4月1日から令和3年2月28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

「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」について

(令和2年12月8日閣議決定) (抜粋)

3. 地域・社会・雇用における民需主導の好循環の実現

(2) 成長分野への円滑な労働移動等の雇用対策パッケージ

感染拡大防止と社会経済活動の両立を目指し、引き続き、雇用調整助成金の特例措置等による雇用の維持・確保に取り組むとともに、一人一人が能力を最大限に引き出しながら働きがいを持って活躍できるよう、業種転換等による雇用確保も視野に、出向や早期再就職による新たな分野への円滑な労働移動の支援や、働きながら学べる環境の整備、リカレント教育の強化、求職者向け支援の拡充等を雇用対策パッケージとして総合的に取り組む。

雇用調整助成金の特例措置等は、現行措置を来年2月末まで延長のうえ、3月以降、段階的に縮減し、5～6月にリーマンショック時並みの特例とすることを基本の想定としつつ、感染状況や雇用情勢を踏まえ柔軟に対応する。具体的には、1月末及び3月末時点で、それぞれ、感染状況や雇用情勢を見極め、休業者数・失業者数が急増するなど雇用情勢が大きく悪化している場合、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業について特例を設けることとする。

その上で、出向元企業への雇用調整助成金による支援、労働移動支援助成金による受入企業への支援を引き続き実施することに加え、出向元及び出向先双方の企業に新たな助成制度を創設するとともに、産業雇用安定センターによるマッチング体制を強化する。また、キャリアコンサルティングや事業転換等のためのコンサルティングの積極的な活用も通じて、業種・職種を越えた転換を伴う再就職等を促進する都道府県の取組を支援する。

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、雇用調整助成金制度の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。以下「雇保則」という。）の改正を行う。

2. 改正の概要

新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成 24 年法律第 31 号。以下「特措法」という。）第 32 第 1 項第 2 号に掲げる区域（以下「対象区域」という。）の属する都道府県の知事が対象区域について職業安定局長の定める期間に特措法第 18 条に規定する基本的対処方針（以下「基本的対処方針」という。）に沿って行う新型インフルエンザ対策特別措置法施行令（平成 25 年政令第 122 号）第 11 条第 1 項に規定する施設における営業時間の短縮、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限又は飲食物の提供を抑えることの要請を受けて、新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う休業について以下の特例措置を講ずる。

○ 助成率を 4 / 5 とする。

（解雇をしていない場合には、助成率を 10 / 10 とする。）

また、対象区域の属する都道府県以外の都道府県の知事であって職業安定局長の定めるものが、管轄する区域について職業安定局長の定める期間に、基本的対処方針に沿って行う対象区域の属する都道府県の知事が行う要請に準じた取組を受けて、新型コロナウイルス感染症関係事業主が休業を行った場合についても同様の特例措置を講ずるものとする。

【現在の特例措置】

- 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。
- 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する。

	助成率	助成率（解雇していない場合）
大企業	2 / 3	3 / 4
中小企業	4 / 5	10 / 10

（※）日額の上限は 15,000 円

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 2 項

4. 公布日等

公布日：令和 3 年 1 月中旬

施行期日：公布の日から施行し、令和 3 年 1 月 8 日以降に開始した休業について適用する。

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

- ① 新型コロナウイルス感染症に係る特例措置の期間を緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末まで延長する。
- ② 緊急事態宣言の対象地域の都道府県知事等の要請を受けて、営業時間の短縮等に協力する飲食店等に関して、大規模事業主が行う休業等に関する特例措置※について、緊急事態宣言が解除された月の翌月末まで行うこととする。
※助成率：4／5（解雇等を行っていない場合：10/10）
- ③ 令和 3 年 1 月 8 日から緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末までの期間において、業況が特に悪化している大規模事業主が行う休業等について、助成率を 4／5（解雇等を行っていない場合には 10／10）とする。

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 2 項

4. 施行期日等

公布日：令和 3 年 2 月上旬

施行期日：公布の日から施行し、上記②及び③については、令和 3 年 1 月 8 日以降に開始した休業等について適用する。

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

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、雇用調整助成金制度の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

- ① 雇用調整助成金の特例措置（地域的な特例（③の b 及び c）は除く。）については、緊急事態解除宣言がされた日（以下「緊急事態解除宣言日」という。）の属する月の翌月の末日まで行うこととしているが、当該特例措置について令和 3 年 2 月中に緊急事態宣言が解除されたときは、令和 3 年 4 月 30 日まで行うこととする。
- ② 新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成 24 年法律第 31 号）に基づくまん延防止等重点措置実施区域（以下「重点区域」という。）のうち職業安定局長の定める区域の属する都道府県の知事が基本的対処方針に沿って行う新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令第 11 条第 1 項に規定する施設における営業時間の変更等の要請を受けて、新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った、まん延防止等重点措置を実施すべき期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日（当該期間の属する月の末日よりも緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日が前にあるときは、緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日）までの期間中の休業等については、助成率を 5 分の 4（解雇等を行っていない場合には 10 分の 10）とする。
- ③ 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った以下の休業等について、令和 3 年 1 月 8 日以降解雇等を行っていない場合には、助成率を 10 分の 10 とする。
 - a 中小企業事業主が行った令和 3 年 1 月 8 日から緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日（同年 2 月中に緊急事態宣言が解除されたときは同年 4 月 30 日。以下同じ。）までの期間中の休業等
 - b 大規模事業主が緊急事態宣言の対象区域の知事等の要請を受けて行った当該区域において緊急事態措置を実施すべき期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間中の休業等
 - c 大規模事業主が重点区域の知事の要請を受けて行った当該区域について措置を実施すべき期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間中の休業等
 - d 大規模事業主であって特に業況が悪化しているものとして職業安定局長の定める要件に該当するものが行った令和 3 年 1 月 8 日から緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日までの期間中の休業等

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 2 項

4. 施行期日等

公布日：令和 3 年 2 月下旬

施行期日：公布の日から施行し、上記「2. 改正の概要」の②については、令和 3 年 2 月 13 日以降に開始した休業等について適用し、③については、令和 3 年 1 月 8 日以降（③の c については令和 3 年 2 月 13 日以降）に開始した休業等について適用する。

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

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、雇用調整助成金制度の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

- ① 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った令和 3 年 5 月 1 日から同年 6 月 30 日までの期間中の休業等について、一日当たりの支給上限額を 13,500 円、助成率を 2／3（中小企業事業主にあつては 4／5）（令和 2 年 1 月 24 日以降解雇等を行っていない場合には、助成率を 3／4（中小企業事業主にあつては 9／10））とする。
- ② 新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成 24 年法律第 31 号。以下「特措法」という。）第 31 条の 4 第 1 項第 2 号に掲げる区域のうち職業安定局長の定める区域（以下「重点区域」という。）の属する都道府県の知事が特措法第 31 条の 6 第 1 項に基づき定める期間及び区域（重点区域にあるものに限る。）において基本的対処方針に沿って行う新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令第 11 条第 1 項に規定する施設における営業時間の変更、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の上限又は飲食物の提供を控えることその他厚生労働省職業安定局長が定める措置の実施の要請を受けて、新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った当該期間中の休業等（令和 3 年 6 月 30 日までに行ったものであって、重点区域におけるものに限る。以下この②において同じ。）及び当該期間の末日の翌日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間中の当該要請を受けた施設における休業等について以下の特例措置を行う。
（※）・日額上限：15,000 円
・助成率： 4／5
（令和 3 年 1 月 8 日以降解雇等を行っていない場合 10／10）
- ③ 新型コロナウイルス感染症関係事業主のうち、業況が特に悪化しているものとして職業安定局長の定める要件に該当する事業主が行う令和 3 年 6 月 30 日までの休業等について、（※）の特例措置を行う。
- ④ 継続して雇用された期間が 6 か月未満の雇用保険被保険者についても助成することとする等の措置の適用対象を雇用調整助成金の対象期間の初日が令和 2 年 1 月 24 日から令和 3 年 6 月 30 日までの間にある場合に変更する。
- ⑤ 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、雇用調整助成金に係る支給上限日数に加えて支給を受けることができること等とする期間を令和 2 年 4 月 1 日から令和 3 年 6 月 30 日までに変更する。

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 2 項

4. 施行期日等

公布日：令和 3 年 4 月中旬（予定）

施行期日：公布の日から施行し、上記「2. 改正の概要」の②については、令和 3 年 4 月 5 日から開始した休業等について適用する。

5月・6月の雇用調整助成金等・休業支援金等(案)

雇用調整助成金等

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)

		～4月末	5月・6月
中小企業	原則的な措置 【全国】	4/5(10/10) 15,000円	4/5(9/10) 13,500円
	地域特例 (※1)	—	4/5(10/10) 15,000円
	業況特例(※2) 【全国】	—	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置 【全国】	2/3(3/4) 15,000円	2/3(3/4) 13,500円
	地域特例 (※1)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円
	業況特例(※2) 【全国】	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

(※1)～4月末：緊急事態措置実施地域、まん延防止等重点措置実施地域(注)において、知事による、新型インフルエンザ対策等特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主(大企業のみ)

5月・6月：まん延防止等重点措置実施地域(注)において、知事による、新型インフルエンザ対策等特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主(大企業及び中小企業)

(注) 宮城県仙台市、東京都23区、八王子市、立川市、武蔵野市、府中市、調布市、町田市、京都府京都市、大阪府大阪市、兵庫県神戸市、西宮市、尼崎市、芦屋市、沖縄県那覇市、浦添市、宜野湾市、沖縄市、うるま市、糸満市、豊見城市、南城市及び名護市

(※2)生産指標が最近3か月の月平均で前(々)年同期比30%以上減少の全国の事業主

休業支援金等

		～4月末	5月・6月
中小企業	原則的な措置 【全国】	8割 11,000円	8割 9,900円
	地域特例(※4)	—	8割 11,000円
大企業 (※3)	原則的な措置 【全国】	8割 11,000円	8割 9,900円
	地域特例(※4)	—	8割 11,000円

(※3)大企業はシフト制労働者等のみ対象。

(※4)休業支援金の地域特例の対象は、基本的に雇用調整助成金と同じ(左記※1)。なお、上限額については月単位での適用とする。

(例：5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置

→5月1日から6月30日(解除月の翌月末)までの休業が地域特例の対象)

○ 新型インフルエンザ等対策特別措置法（抄）（平成 24 年法律第 31 号）

（新型インフルエンザ等まん延防止等重点措置の公示等）

第 31 条の 4 政府対策本部長は、新型インフルエンザ等（国民の生命及び健康に著しく重大な被害を与えるおそれがあるものとして政令で定める要件に該当するものに限る。以下この章及び次章において同じ。）が国内で発生し、特定の区域において、国民生活及び国民経済に甚大な影響を及ぼすおそれがある当該区域における新型インフルエンザ等のまん延を防止するため、新型インフルエンザ等まん延防止等重点措置を集中的に実施する必要があるものとして政令で定める要件に該当する事態が発生したと認めるときは、当該事態が発生した旨及び次に掲げる事項を公示するものとする。

一 新型インフルエンザ等まん延防止等重点措置を実施公示等すべき期間

二 新型インフルエンザ等まん延防止等重点措置を実施すべき区域

三 当該事態の概要

2 前項第一号に掲げる期間は、六月を超えてはならない。

3～6 （略）

（感染を防止するための協力要請等）

第 31 条の 6 都道府県知事は、第 31 条の 4 第 1 項に規定する事態において、国民生活及び国民経済に甚大な影響を及ぼすおそれがある同項第 2 号に掲げる区域（以下この条において「重点区域」という。）における新型インフルエンザ等のまん延を防止するため必要があると認めるときは、新型インフルエンザ等の潜伏期間及び治癒までの期間並びに発生の状況を考慮して当該都道府県知事が定める期間及び区域において、新型インフルエンザ等の発生の状況についての政令で定める事項を勘案して措置を講ずる必要があると認める業態に属する事業を行う者に対し、営業時間の変更その他国民生活及び国民経済に甚大な影響を及ぼすおそれがある重点区域における新型インフルエンザ等のまん延を防止するために必要な措置として政令で定める措置を講ずるよう要請することができる。

2～5 （略）

○ 新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針（抄）（令和 2 年 3 月 28 日（令和 3 年 4 月 1 日変更）新型コロナウイルス感染症対策本部決定

（3）まん延防止

7）重点区域における取組等

① 重点措置区域である都道府県においては、「緊急事態宣言解除後の対応」を踏まえるとともに、まん延防止等重点措置が、地域の感染状況に応じて、期間・区域、業態を絞った措置を機動的に実施できる仕組みであり、発生の動向等を踏まえた集中的な対策により、地域的に感染を抑え込み、都道府県全域への感染拡大、更には全国的かつ急速なまん延を防ぐ趣旨で創設されたものであることを踏まえ、感染リスクが高く感染拡大の主な起点となっている場面に効果的な対策を徹底するため、後述 8）に掲げる基本的な感染防止策等に加え、以下の取組を行うものとする。

（略）

- ・ いわゆる昼カラオケ等でクラスターが多発している状況に鑑み、法第 24 条第 9 項に基づき、飲食を主として業としている店舗において、カラオケを行う設備を提供している場合、当該設備の利用自粛を要請すること。

（略）

雇用調整助成金の支給状況について

- 令和2年度予算額（補正予算額等含む）：3兆9,488億円（うち雇用調整助成金：3兆5,882億円、緊急雇用安定助成金：3,606億円）
 ◎ 令和3年度予算額（繰越額含む）：1兆4,077億円（うち雇用調整助成金：1兆2,487億円、緊急雇用安定助成金：1,591億円）

	支給申請件数（件）		支給決定件数（件）		支給決定額（億円）	
		累計		累計		累計
～11/13		1,887,838(456,303)	－	1,814,877(437,761)	－	21,892(1,539)
11/14～11/20	54,549(11,670)	1,942,387(467,973)	64,740(13,324)	1,879,617(451,085)	669(53)	22,562(1,592)
11/21～11/27	51,530(10,662)	1,993,917(478,635)	48,874(10,294)	1,928,491(461,379)	404(31)	22,966(1,623)
11/28～12/4	70,600(14,920)	2,064,517(493,555)	61,811(12,553)	1,990,302(473,932)	560(36)	23,525(1,659)
12/5～12/11	55,224(11,207)	2,119,741(504,762)	62,222(12,979)	2,052,524(486,911)	481(37)	24,006(1,696)
12/12～12/18	53,353(10,744)	2,173,094(515,506)	59,706(11,328)	2,112,230(498,239)	631(33)	24,637(1,728)
12/19～12/25	58,084(12,055)	2,231,178(527,561)	57,386(11,300)	2,169,616(509,539)	456(25)	25,093(1,754)
12/26～1/1	17,132(3,363)	2,248,310(530,924)	9,841(1,697)	2,179,457(511,236)	82(7)	25,175(1,760)
1/2～1/8	63,008(14,114)	2,311,318(545,038)	57,385(11,933)	2,236,842(523,169)	558(27)	25,733(1,788)
1/9～1/15	51,994(10,686)	2,363,312(555,724)	49,507(10,479)	2,286,349(533,648)	309(19)	26,042(1,807)
1/16～1/22	63,170(12,683)	2,426,482(568,407)	68,466(14,010)	2,354,815(547,658)	527(30)	26,569(1,837)
1/23～1/29	71,900(15,190)	2,498,382(583,597)	66,271(13,780)	2,421,086(561,438)	538(33)	27,107(1,870)
1/30～2/5	68,652(15,053)	2,567,034(598,650)	68,086(13,451)	2,489,172(574,889)	552(24)	27,658(1,895)
2/6～2/12	52,120(11,417)	2,619,154(610,067)	58,698(12,802)	2,547,870(587,691)	551(29)	28,210(1,924)
2/13～2/19	62,658(14,188)	2,681,812(624,255)	69,626(15,041)	2,617,496(602,732)	573(31)	28,783(1,954)
2/20～2/26	62,544(14,138)	2,744,356(638,393)	52,619(12,091)	2,670,115(614,823)	415(26)	29,198(1,980)
2/27～3/5	80,494(18,320)	2,824,850(656,713)	66,930(15,668)	2,737,045(630,491)	482(32)	29,680(2,013)
3/6～3/12	71,342(16,128)	2,896,192(672,841)	68,265(15,345)	2,805,310(645,836)	599(40)	30,279(2,053)
3/13～3/19	66,357(15,282)	2,962,549(688,123)	65,366(14,740)	2,870,676(660,576)	512(33)	30,791(2,086)
3/20～3/26	66,614(15,211)	3,029,163(703,334)	62,139(13,821)	2,932,815(674,397)	481(36)	31,272(2,122)
3/27～3/31	49,485(11,724)	3,078,648(715,058)	34,586(8,022)	2,967,401(682,419)	307(22)	31,579(2,144)
4/ 1～4/ 9	95,007	3,173,655	77,642	3,045,043	612	32,191
うち雇用調整助成金	72,393	2,435,983	59,677	2,344,659	561	29,996
うち緊急雇用安定助成金	22,614	737,672	17,965	700,384	51	2,195

4 106

※ 緊急雇用安定助成金の実績を含む（最新の週を除き、緊急雇用安定助成金の実績は、括弧内で内数）。令和元年度実績除く（支給決定1件、支給決定額93,114円）。

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について【概要】

1. 概要

- 「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」（令和 2 年 12 月 8 日閣議決定）を受けて、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）及び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）に基づく各種助成金等について、制度の見直しや新設を行うもの。対象となるのは以下の助成金等であり、内容の詳細は別紙のとおり。

I. 雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）の一部改正関係

1. トライアル雇用助成金
2. 産業雇用安定助成金
3. 就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業

II. 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）の一部改正関係

若年・女性建設労働者トライアルコース助成金

- その他所要の規定の整備を行う。

2. 根拠法令

雇用保険法第 62 条第 1 項第 1 号及び第 6 号並びに第 2 項並びに第 63 条第 2 項
建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 9 条及び第 47 条

3. 施行期日等

公布日 令和 3 年 1 月下旬（予定）

施行期日 公布日

I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

1. トライアル雇用助成金

トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース助成金）の新設

【新設】

当分の間、常用雇用（所定労働時間が週 30 時間以上）又は常用雇用（短時間労働）（所定労働時間が週 20 時間以上 30 時間未満）へ移行することを目的に試行雇用する事業主に対し、トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース助成金）を支給するものとする。

① 対象

令和 2 年 1 月 24 日以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者であって、離職期間が 3 か月を超え、かつ、就労経験のない職業に就くことを希望する者

② 助成額

対象者一人当たり 4 万円/月（最大 3 か月）（所定労働時間が週 30 時間以上）

対象者一人当たり 2.5 万円/月（最大 3 か月）（所定労働時間が週 20 時間以上 30 時間未満）

2. 産業雇用安定助成金

産業雇用安定助成金の新設

【新設】

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、労働者の雇用を出向により維持するため、労働者を送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、一定期間の助成を行うものとする。

【具体的な内容】

- ① 労働者（雇用保険被保険者）を出向により送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、賃金、教育訓練、労務管理に関する調整経費等、出向中に要する経費の一部を助成する。

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇等を行っていない場合	9 / 10	3 / 4
出向元が労働者の解雇等を行っている場合	4 / 5	2 / 3
上限額	12,000 円/日	

- ② 労働者（雇用保険被保険者）を出向により送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先が出向者を受け入れるために用意する機器や備品等、出向に要する初期費用を助成する。

	出向元事業主	出向先事業主
助成額	各 10 万円 / 1 人（定額）	
加算額（※）	各 5 万円 / 1 人（定額）	

（※）出向元事業主：事業活動の縮小規模が一定の基準を上回る事業主であること。

出向先事業主：出向労働者を異業種から受け入れた事業主であること。

3. 就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業

就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業の創設【改正の概要】

新型コロナウイルス感染症の影響により離職した求職者の再就職を支援するため、令和 2 年 1 月 24 日以後に離職した求職者に対して、再就職を容易にするために必要な知識及び技能の習得に資すると認められる講習を学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第 1 条に規定する大学又は高等専門学校に委託して実施する事業を、雇用保険法第 63 条第 1 項第 3 号に掲げる事業として実施する。それにより、当該講習を受講する求職者は、職業訓練受講給付金の支給対象となり得る。（令和 4 年 3 月 31 日までの時限措置）

【現行制度の概要】

求職者が、以下の訓練等を受講した場合に、月額 10 万円を支給

- ① 求職者支援訓練
- ② 公共職業訓練
- ③ 就職氷河期世代活躍支援プランにおける「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」及び「短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援」において実施される教育訓練、職場実習等

II. 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改正関係

若年・女性建設労働者トライアルコース助成金

若年・女性建設労働者トライアルコース助成金の見直し

【現行制度の概要】

職業経験の不足等から就職に不安のある若年者（35 歳未満）や女性を建設労働者として試行的に雇入れ、トライアル雇用助成金（一般・障害者トライアルコース助成金）の

支給を受けた中小建設事業主に対して、対象者一人あたり4万円/月（最大3ヶ月）を上乗せ助成する。

【改正の概要】

現行制度に加え、当分の間、トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース助成金）の支給対象事業主に対しても、以下のとおり上乗せ助成をする。

① 対象

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者（※）を建設労働者として試行的に雇入れ、新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース助成金の支給を受けた中小建設事業主

※令和2年1月24日以降に離職した者であって、離職期間が3か月を超え、就労経験のない職業に就くことを希望する若年者等。

② 上乗せ助成額

対象者一人あたり4万円/月（最大3か月）（所定労働時間が週30時間以上）

対象者一人あたり2.5万円/月（最大3か月）（所定労働時間が週20時間以上30時間未満）

コロナによる離職者を試行雇用する事業主への助成

■ 概要

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により離職を余儀なくされた者であって、離職期間が3か月を超え、就労経験のない職業に就くことを希望する者の早期再就職支援を図るため、一定期間（原則3か月）試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成する。

⇒ 労働者が新たな職業に対応できるようになるまでの間の事業主の負担を軽減し、異なる分野への円滑な移動を支援。

■ 助成内容等

対象労働者	本人の希望	所定労働時間	支給額
<u>令和2年1月24日（※）以降に離職した者であって、離職期間が3か月を超え、就労経験のない職業に就くことを希望する者</u> （※）雇用調整助成金による特例措置の適用開始日	常用雇用	週30H以上	月額4万円
	短時間労働	週20H以上～30H未満	月額2.5万円

■ 助成のイメージ

トライアル雇用開始

本雇用契約 締結



<参考：現行のトライアル雇用助成金（一般トライアルコース）>

○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、月額4万円助成。（30時間未満は助成対象としない）

※2年以内に2回以上離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）

建設事業主等に対する助成金の概要

R3 予定額 6,089,259千円
(R2 予算額 6,177,572千円)

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、試行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等）に上乗せ助成

【助成額】① 一般トライアルコース及び障害者トライアルコース

→ 対象者一人あたり4万円/月（最大3ヶ月）

② コロナによる離職者を試行雇用する事業主への助成（※）

→ 対象者一人あたり4万円/月（最大3ヶ月）

→ 対象者一人あたり2.5万円/月（最大3ヶ月）（週20～30時間未満の場合）

※令和2年1月24日以降に離職した者であって、離職期間が3か月を超え、就労経験のない職業に就くことを希望する者

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】

○安衛法による教育、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 8,550円/人日< 9,405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 7,600円/人日< 8,360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

(1) 定着改善：計画終了後1年間の離職率改善目標達成
⇒ 57万円

雇用管理制度助成コース

(2) 入職改善：計画終了後1年間の若年者・女性の入職率が目標を達成
⇒ (1)に加え、57万円

(3) 入職改善：計画終了後3年間の若年者・女性の入職率が目標を達成
⇒ (1)(2)に加え、85.5万円

本コースの上乗せ助成

○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

【助成額】年10万円以上の処遇向上 → 66,500円/人年（最大3年間）

【助成額】年5万円以上の処遇向上 → 33,200円/人年（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

◆ 作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）

○作業員宿舍等の確保（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、建設技能者技能実習コース）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3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。

産業雇用安定助成金（仮称）の創設

■ 概要

コロナ禍において事業活動の一時的な縮小を余儀なくされ、労働者の雇用を在籍型出向により維持するため、労働者を送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、一定期間の助成を行う。

■ 助成内容等

対象労働者に係る次の経費について、出向元事業主と出向先事業主とが共同事業主として支給申請を行い、当該申請に基づきそれぞれの事業主へ支給する（申請手続きは出向元事業主が行う。）。

○ 出向運営経費

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向により送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、賃金、教育訓練及び労務管理に関する調整経費等、出向中に要する経費の一部を助成する。

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇等を行っていない場合	9 / 10	3 / 4
出向元が労働者の解雇等を行っている場合	4 / 5	2 / 3
上限額	12,000円／日	

○ 出向初期経費

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向により送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際して出向元であらかじめ行う教育訓練及び出向先が出向者を受け入れるために用意する機器や備品等、出向に要する初期経費を助成する。

	出向元事業主	出向先事業主
助成額	各 10 万円／1人当たり（定額）	
加算額（※）	各 5 万円／1人当たり（定額）	

（※）出向元事業主（雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業からの送り出し）
または出向先事業主（異業種からの受入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に助成額の加算を行う。

就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業

令和2年度第3次補正予算額(案) 13億円

(文部科学省所管)



背景・必要性

現在、我が国における非正規の職員・従業員は2,064万人、失業者は224万人（令和2年7～9月期平均、総務省労働力調査）であり、また、新型コロナウイルス感染症の影響による解雇等見込み労働者数は70,242人（令和2年2月4日～11月6日の累積値、厚生労働省調べ）となっている。新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用構造の転換が進展する中で、新たな能力を身に付け、自己のキャリアアップに繋げるために非正規雇用労働者・失業者への支援が必要。

事業内容

非正規雇用労働者・失業者、希望する就職ができていない若者等の支援として、全国の大学等を中心とした連携体制において、即効性があり、かつ質の高いリカレントプログラムの発掘・開発を行い、オンラインと対面を組み合わせ集中的に提供する体制を整えることにより、全国のリカレント教育のニーズに応え、円滑な就職・転職を促す。

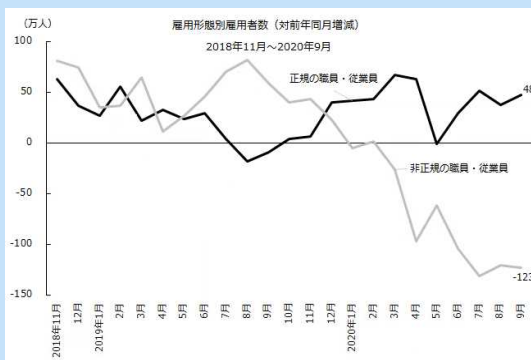
選定件数・単価：25箇所 × 約5,000万円

解雇等見込み労働者数



新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について(厚生労働省調べ)

雇用形態別雇用者数



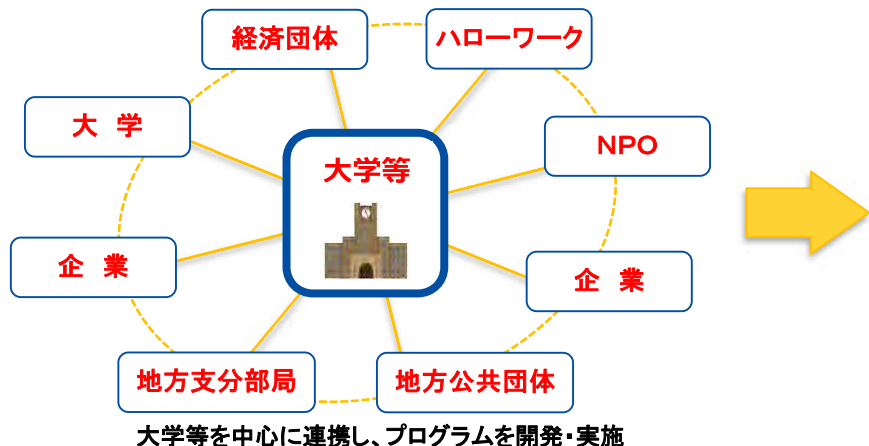
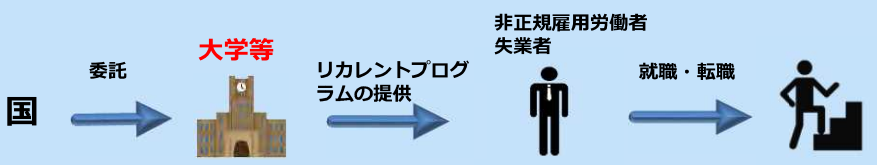
新型コロナウイルス感染症関連情報：新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響(独立行政法人労働政策研究・研修機構ウェブサイトより)

具体的な取組

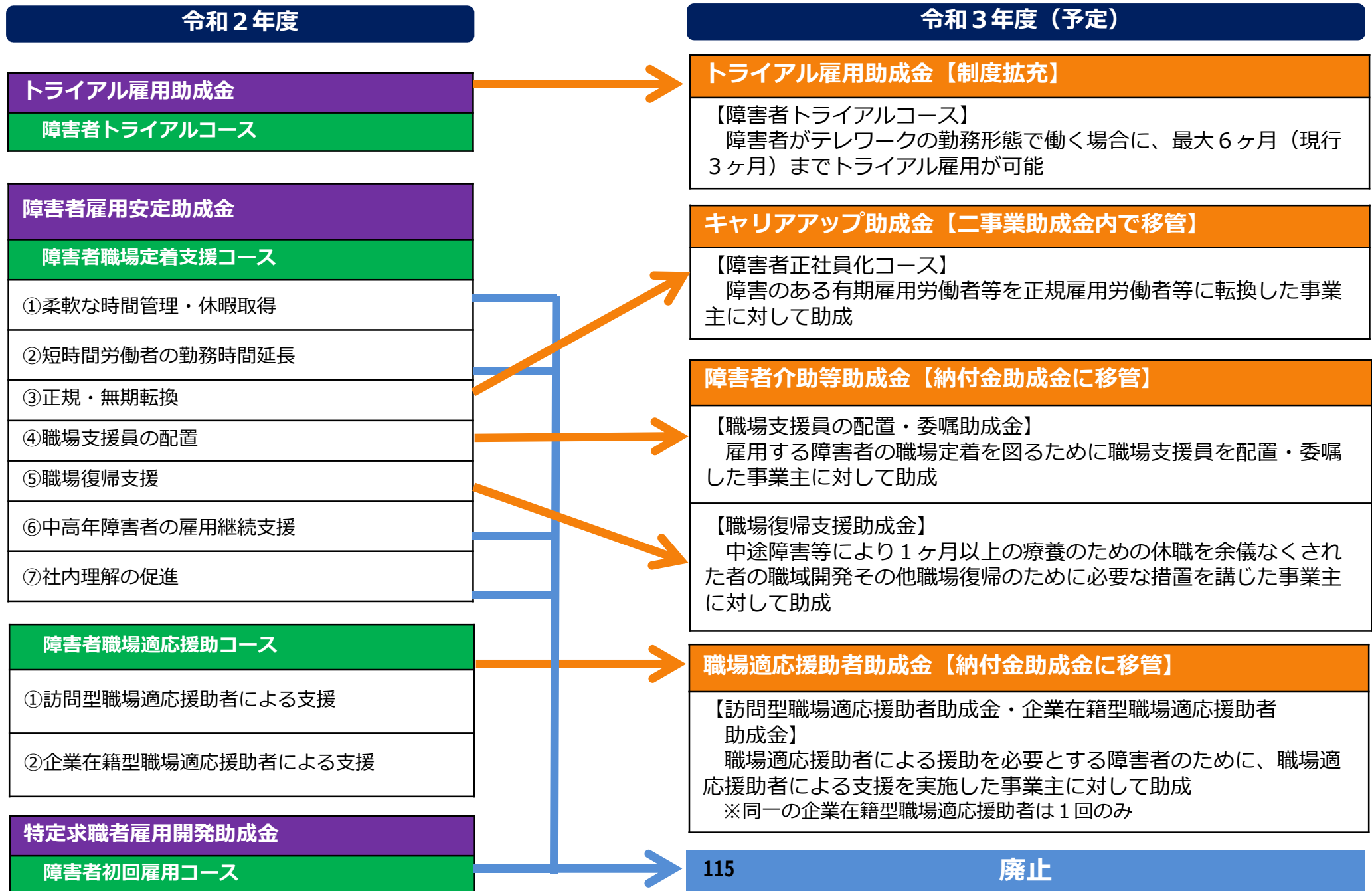
実施大学等（国公立大学・短大、高専）が他大学、地方公共団体、企業、経済団体等と連携し、企業や地域の実情に応じたりカレントプログラムを開発・実施するとともに、オンライン授業等に必要な環境を整備する。また、ハローワーク等と連携し、受講者の就職・転職支援を行う。

<プログラムイメージ>

情報技術、介護・看護、農林水産業、経営、会計、マーケティング、法務、知的財産、起業・事業承継 等



令和3年度の障害者雇用関係助成金は以下の見直しを行う予定。



障害者雇用安定助成金の見直しについて

- 今般、障害者雇用関係助成金の見直しを行い、これまで雇用保険を財源とした雇用保険二事業の障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース及び職場適応援助コース）において助成を行っていた措置の一部について、令和3年度以降、障害者雇用納付金を財源とした納付金助成金として措置することとする。

具体的な内容は以下のとおり。

障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）

	現行（職場復帰の支援）	見直し後（障害者介助等助成金）
対象障害者	・身体障害者 ・精神障害者（発達障害のみ有する者を除く） ・難病患者（361疾患） ・高次脳機能障害	変更なし
支給要件	・雇用する労働者が中途障害となったこと等により、1か月以上の休職を余儀なくされた者について、職場復帰後、対象障害者を継続して雇用していること。 ・職場適応措置（① 時間的配慮関係、② 職務開発等関係、③ ②に伴い、新たな職務に従事することとなった対象労働者に対して実施する講習）を実施しなければ障害により適切な雇用を継続することが困難であると認められるものに対し、職場適応の措置を実施すること。	変更なし
助成額	①②：対象障害者1人につき4.5万円/月〔中小企業は6万円/月〕（支給対象期間1年間） ③：2～9万円/6か月〔中小企業は3～12万円/半年〕（支給対象期間1年間）	変更なし

	現行（職場支援員の配置）	見直し後（障害者介助等助成金）
対象障害者	・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・発達障害者 ・難病患者（361疾患） ・高次脳機能障害	変更なし
支給要件	新たに対象障害者の雇い入れ、勤務時間延長、配置転換等の日から6か月以内に職場支援員を雇用契約又は委嘱により配置すること	左記に加え、企業在籍型職場適応援助者による支援終了後6か月以内に職場支援員の配置を行った場合についても支給対象とすることとする。
助成額	・雇用契約：障害者1人につき3万円/月〔中小企業は4万円/月〕（2年間（精神障害者は3年間）） （※）短時間労働者はそれぞれの半額 ・業務委託：雇用契約と同じ ・委 嘱：委嘱1回当たり1万円（上限は4万円/月） （2年間（精神障害者は3年間））	企業在籍型職場適応援助者による支援が終了したことを要件として申請する場合については、支給対象期間は6か月とする。

障害者雇用安定助成金の見直しについて

障害者雇用安定助成金（職場適応援助コース）

	現行（訪問型・企業在籍型職場適応援助者による支援）	見直し後（職場適応援助者助成金）
対象障害者	訪問型・企業在籍型共通 ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・発達障害者 ・難病患者(361疾患) ・高次脳機能障害者 ・機構作成の職業リハビリテーション計画の中で職場適応援助が必要であると認める者	変更なし
支給要件	地域センターが承認又は作成した計画に基づき、職場適応援助者による支援を行うこと。	変更なし
助成額	・訪問型(精神障害者以外) 実施日数×16,000円(4時間未満の場合は8,000円) (※最長1年8か月) ・訪問型(精神障害者) 実施日数×16,000円(3時間未満の場合は8,000円) (※最長2年8か月) ・企業在籍型(精神障害者以外) 実施月数×6万円[中小企業は8万円] (※最長6か月(3年間で支援対象障害者1人当たり最大2回受給)) ・企業在籍型(精神障害者) 実施月数×9万円[中小企業は12万円] (※最長6か月(3年間で支援対象障害者1人当たり最大3回受給))	変更なし ※企業在籍型については、同一の申請事業主(事業所)で、同一の企業在籍型職場適応援助者が助成対象になるのは1回とすることを要領に規定する予定。

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の一部を改正する省令案 概要

1. 改正趣旨

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 年法律第 54 号。以下「特例法」という。）第 4 条に規定する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限については、令和 2 年 9 月 30 日に公布・施行された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の一部を改正する省令（令和 2 年厚生労働省令第 168 号）により、令和 2 年 9 月 30 日から同年 12 月 31 日まで延長したところ。

今般、足下の新型コロナウイルス感染症等の影響を踏まえ、支給の対象となる休業の期限を令和 2 年 12 月 31 日から令和 3 年 2 月 28 日まで延長することを内容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規則（令和 2 年厚生労働省令第 125 号。以下「特例規則」という。）の改正を行う。

2. 改正の概要

特例規則第 3 条第 1 項において、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 4 月 1 日から同年 12 月 31 日までの間」としているところ、「令和 2 年 4 月 1 日から令和 3 年 2 月 28 日までの間」に期間の延長を行うもの。

3. 根拠法令

特例法第 8 条

4. 施行期日等

公 布 日 令和 2 年 12 月下旬（予定）

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の一部を改正する省令案 概要

1. 改正趣旨

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 年法律第 54 号。以下「特例法」という。）第 4 条に規定する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限については、これまでの改正により令和 2 年 9 月 30 日から令和 3 年 2 月 28 日まで延長したところ。

今般、足下の新型コロナウイルス感染症等の影響を踏まえ、支給の対象となる休業の期限を令和 3 年 2 月 28 日から同年 1 月 7 日にされた緊急事態宣言に係る緊急事態解除宣言のされた日の属する月の翌月の末日まで延長することを内容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規則（令和 2 年厚生労働省令第 125 号。以下「特例則」という。）の改正を行う。

2. 改正の概要

特例則第 3 条第 1 項において、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 4 月 1 日から令和 3 年 2 月 28 日までの間」としているところ、「令和 2 年 4 月 1 日から法第 3 条第 1 項第 1 号に規定する緊急事態宣言（令和 3 年 1 月 7 日にされたものに限る。）に係る同項第 2 号に規定する緊急事態解除宣言がされた日の属する月の翌月の末日までの間」に期間の延長を行うもの。

3. 根拠法令

特例法第 8 条

4. 施行期日等

公 布 日 令和 3 年 2 月上旬（予定）

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の一部を改正する省令案 概要

1. 改正趣旨

- 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 年法律第 54 号。以下「特例法」という。）第 4 条に規定する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、特に中小企業において、人員面や資金繰りの面から雇用調整助成金の活用もままならない状況を踏まえ、そうした企業の労働者を対象としてきたところ。
- 新型コロナウイルス感染症への対応が長期化していることを鑑み、今般の緊急事態宣言下における大企業への雇用維持支援策の強化として、大企業に雇用される労働者のうち、休業手当を受け取りづらい、シフト制等の勤務形態で働く労働者についても支給の対象とすることとする。
- あわせて、対象となる休業の期限について、緊急事態解除宣言のされた日の属する月の翌月の末日としているところ、雇用調整助成金の特例措置の対象となる休業の期限にあわせ、令和 3 年 2 月中に緊急事態解除宣言がされた場合の取扱いを定めることとする。

2. 改正の概要

- 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して、令和 3 年 1 月 8 日以後の期間（※ 1）について、事業主が休業（※ 2）させ、休業手当を受け取っていない被保険者であって、大企業に雇用されるシフト労働者等を加えることとする。
 （※ 1）都道府県知事が行った時短要請等がされた日（昨年末の感染拡大において、北海道がすすきの地区を対象に先駆けて令和 2 年 11 月 7 日に独自の時短要請を行ったことを踏まえ、令和 2 年 11 月 7 日以後の日に限ることとする。）以後の休業についても、時短要請がされた都道府県ごとに、区域、業種を問わず対象とする。
- （※ 2）過去に一定の勤務実績があり、かつ、新型コロナウイルス感染症の影響がなければ同様の勤務を続けさせていた事業主の意向が確認できた場合等、休業支援金の支給に当たり休業させたと判断できる場合を含む。
- また、上記に加え、令和 2 年 4 月 1 日から昨年の緊急事態宣言の解除月の翌月である同年 6 月 30 日までの間の休業についても、休業前賃金の 6 割の額（※ 3）を支給することとする。
 （※ 3）原則として休業前賃金の 8 割の額を日額として支給しているところ、当該期間における雇用調整助成金の助成率（中小企業 10/10、大企業 3/4）とのバランス等をふまえ、休業前賃金の 6 割の額とする。
- あわせて、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の対象となる休業の期限について、令和 3 年 2 月中に緊急事態解除宣言がされた場合にあっては、同年 4 月 30 日までとすることとする。

3. 根拠法令

特例法第 8 条

4. 施行期日等

公 布 日：令和 3 年 2 月下旬（予定）

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の一部を改正する省令案 概要

1. 改正の趣旨

- 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 年法律第 54 号。以下「特例法」という。）第 4 条に規定する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響（以下「新型コロナウイルス感染症等の影響」という。）により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方を対象として支給してきたところ。
- 今般この措置を段階的に縮減した上で、まん延防止等重点措置の対象とされた区域においては、特例を継続することとし、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（令和 2 年厚生労働省令第 125 号）の一部の規定について改正を行う。

2. 改正の概要

- 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、原則として令和 2 年 4 月 1 日から、令和 3 年 1 月 7 日にされた緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末（令和 3 年 4 月 30 日）までの休業を対象に、一日当たり 11,000 円を上限として支給しているところである。
- この措置について、対象となる休業の期限を令和 3 年 6 月 30 日まで延長するとともに、今般延長することとする期間（令和 3 年 5 月 1 日から同年 6 月 30 日までの期間）の休業については、一日当たりの支給上限額を 9,900 円とすることとする。
- ただし、新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成 24 年法律第 31 号）第 31 条の 4 第 1 項の規定によりまん延防止等重点措置の対象とされた区域の属する都道府県の知事が、同法第 18 条第 1 項に規定する基本的対処方針に沿って時短要請等の要請を行った場合には、当該要請を受けて事業主に休業させられた労働者については、当該要請のあった月の初日から当該要請の対象期間の末日の属する月の翌月の末日までの間に限り、今般の延長期間中の休業であっても支給上限額を 11,000 円とする特例を設けることとする。

（参考）中小事業主に雇用される労働者の場合

	令和 2 年 4 月 1 日～ 令和 3 年 4 月 30 日	令和 3 年 5 月 1 日～ 令和 3 年 6 月 30 日
原則的な措置 【全国】	8 割 11,000 円	8 割 9,900 円
地域特例 【まん延防止等重点措置実施地域】	—	8 割 11,000 円

※ 中小事業主以外の事業主に雇用されるシフト制労働者等についても、今般の対象期間の延長及び地域特例の対象とする。

- その他所要の改正を行う。

3. 根拠法令

特例法第 8 条

4. 施行期日等

公 布 日：令和 3 年 4 月中旬（予定）

施行期日：公布の日

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）の概要

1. 現行の規定

- 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令（昭和 61 年政令第 95 号）第 2 条第 1 項の規定により、病院、診療所等の医療機関において行われる医師、看護師、准看護師等の医療関連業務については、労働者派遣が原則禁止とされている。
- 一方、同項第 1 号の規定により、病院又は診療所のうち厚生労働省令で定めるものが派遣就業の場所となる場合は、労働者派遣が認められている。

2. 改正の概要

- 新型コロナウイルス感染症のワクチンの予防接種業務に係る人材確保のための特例措置として、看護師及び准看護師が行う医療関連業務のうち、予防接種法（昭和 23 年法律第 68 号）附則第 7 条第 1 項の規定による新型コロナウイルス感染症のワクチンの予防接種業務に係る労働者派遣については、同項の規定により厚生労働大臣が指定する期日又は期間に限り、当該予防接種を行う病院又は診療所を、労働者派遣を行うことができる病院等として厚生労働省令で定めるものに加えることとする（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）附則への規定の新設）。

3. 根拠規定

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令（昭和 61 年政令第 95 号）第 2 条第 1 項第 1 号

4. 施行期日等

- ・ 公 布 日：令和 3 年 4 月中（予定）
- ・ 施行期日：公布日

新型コロナウイルスの影響により、休業を余儀なくされる方や、シフトが減少したシフト制で働く方が、仕事と訓練受講を両立しやすい環境整備を図り、自らの職業能力を向上させ、今後のステップアップに結び付けられるよう支援

求職者支援制度への特例措置の導入（9月末までの時限措置）

● 職業訓練受講給付金の収入要件の特例措置

月收入8万円以下 → シフト制で働く方等は月收入12万円以下に引き上げ

- *1 シフト労働賃金、兼業・副業収入、感染症対策等業務に係る地方自治体等による臨時的雇用収入、変動的な自営業収入等と固定収入（8万円以下である場合に限る）の合計が12万円以下である場合に支給
- *2 収入には、特定の用途・目的のために支給される手当・給付（児童扶養手当、児童手当、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金等）は含まれないこととされている

● 職業訓練受講給付金の出席要件の緩和

働きながら訓練を受ける場合、出勤日をやむを得ない欠席とする

※ 「やむを得ない欠席」とは、病気、子供の看護等による欠席（訓練実施日の2割まで認められる）

職業訓練の強化

● 就職に役立つ求職者支援訓練・公共職業訓練の訓練期間や訓練内容の多様化・柔軟化

	求職者支援訓練	公共職業訓練
訓練期間	2月から6月⇒ 2週間から6月に緩和	標準3月 ⇒ 1月から2月のコースを創設
訓練時間	原則100時間以上 ⇒ 月60時間以上に緩和	標準月100時間 ⇒ 月60時間以上に緩和
オンライン訓練	オンライン訓練の設定を促進する	

ハローワークでの積極的な職業訓練の周知・受講斡旋・就職支援

● コロナ対応ステップアップ相談窓口の設置

ハローワークに『コロナ対応ステップアップ相談窓口』を設置し、新型コロナウイルスの影響で離職した方、休業中の方やシフト制で働く方など、働きながらスキルアップしたい方に、職業訓練の情報提供や受講斡旋、職業訓練の成果を踏まえた就職支援などをワンストップかつ個別・伴走型で提供する

● 訓練を必要とされる方に対する積極的な受講斡旋

受講者数について、求職者支援訓練は倍増（**約5万人**）、公共職業訓練は50%増（**約15万人**）を目指す

障害者介助等助成金及び重度障害者等通勤対策助成金の拡充について

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	重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金 ○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	・ <u>重度訪問介護サービスの利用者</u> ・ <u>同行援護の利用者</u> ・ <u>行動援護の利用者</u> ※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。	4/5 (中小事業主は9/10)	・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）	開始から年度末まで

※ 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）

	助成金名	対象者	助成率	限度額	支給期間 (上限)
拡充	重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金 ○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	・ <u>重度訪問介護サービスの利用者</u> ・ <u>同行援護の利用者</u> ・ <u>行動援護の利用者</u> ※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。	4/5 (中小事業主は9/10)	・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）	3月間（～年度末）

※ 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。

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件、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及び雇用保険法第 61 条第 7 項の規定に基づき同条第 1 項第 2 号に規定する支給限度額を変更する件の一部を改正する件案 概要

令和 2 年 12 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。
- 毎月勤労統計については、統計法（平成 19 年法律第 53 号）に基づき総務大臣から承認を受けた調査計画において 500 人以上規模の事業所について全数調査することとなっているところ、神奈川県、愛知県及び大阪府の平成 31 年 1 月分から調査対象として指定していた 500 人以上規模の事業所について、全数調査は行っているものの、全国調査の集計に含めていない事業所が 79 事業所あったことが確認され、当該事業所を含めた再集計の結果から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及び高年齢雇用継続給付の支給限度額について変更が生ずることとなった。
- 本件告示は、毎月勤労統計の公表結果の訂正を踏まえ、
 - I （基本手当の日額の算定の基礎となる）賃金日額の上限額【令和 2 年 8 月から令和 3 年 7 月まで】の訂正（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件）
 - II 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）【令和元年 8 月から令和 2 年 7 月まで】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）
 - 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）【令和 2 年 8 月から令和 3 年 7 月まで】の訂正（雇用保険法第 61 条第 7 項の規定に基づき同条第 1 項第 2 号に規定する支給限度額を変更する件の一部を改正する件）

を行うものである。

（参考）

訂正対象【対象時期】		訂正前の額	訂正後の額	差額
I 関係	賃金日額上限額（30 歳未満） 【R2.8～R3.7】	13,700 円	13,690 円	- 10 円
II 関係	高年齢雇用継続給付の支給限度額 【R1.8～R2.7】	363,344 円	363,339 円	- 5 円
III 関係	高年齢雇用継続給付の支給限度額 【R2.8～R3.7】	365,114 円	365,055 円	- 59 円

※訂正前の額を基に算定し、多く支払いをした場合の差額は受給者から国への返還は求めないこととする。

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. 適用期日等

告示日：令和 3 年 1 月下旬（予定）

適用期日：令和 3 年 2 月 1 日

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 年度までは $13.5/1000^{※2}$ 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 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 3 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。

（令和 3 年度の雇用保険率）

事業の種類 負担者	(1)一般の事業	(2)農林水産 清酒製造の事業	(3)建設の事業
①労働者負担	$3/1000$	$4/1000$	$4/1000$
失業等給付	$1/1000$	$2/1000$	$2/1000$
育児休業給付	$2/1000$	$2/1000$	$2/1000$
②事業主負担	$6/1000$	$7/1000$	$8/1000$
失業等給付	$1/1000$	$2/1000$	$2/1000$
育児休業給付	$2/1000$	$2/1000$	$2/1000$
二事業	$3/1000$	$3/1000$	$4/1000$
雇用保険率(①+②)	$9/1000$	$11/1000$	$12/1000$

3. 根拠規定

- 法第 12 条第 8 項並びに法附則第 11 条第 2 項により読み替えて適用する法第 12 条第 5 項及び第 10 項

4. 適用期日等

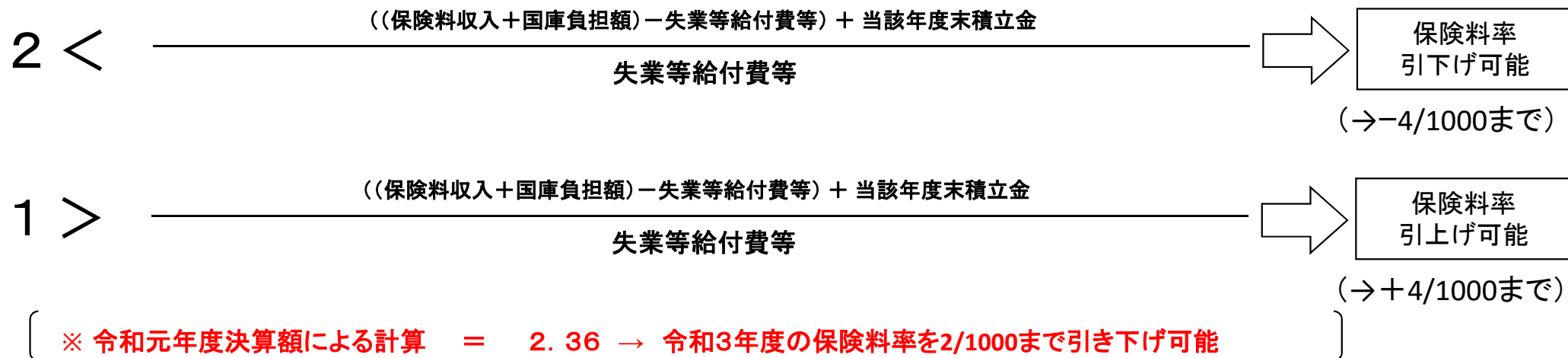
告 示 日：令和 3 年 2 月中旬（予定）

適用期日：令和 3 年 4 月 1 日

雇用保険料率の弾力条項について

1. 失業等給付に係る雇用保険料率は、原則8/1000(労使折半)※令和3年度まで6/1000
2. 財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を大臣が変更可能。(弾力条項)

失業等給付に係る弾力条項



注: 国庫負担額及び失業等給付費等には求職者支援事業に係るものを含む。

<参考: 労働保険の保険料の徴収等に関する法律第12条第5項>

- 5 厚生労働大臣は、毎会計年度において、徴収保険料額並びに雇用保険法第六十六条第一項、第二項及び第五項の規定による国庫の負担額、同条第六項の規定による国庫の負担額(同法による雇用保険事業の事務の執行に要する経費に係る分を除く。)並びに同法第六十七条の規定による国庫の負担額の合計額と同法の規定による失業等給付の額並びに同法第六十四条の規定による助成及び職業訓練受講給付金の支給の額との合計額(以下この項において「失業等給付額等」という。)との差額を当該会計年度末における労働保険特別会計の雇用勘定の積立金(第七項において「積立金」という。)に加減した額が、当該会計年度における失業等給付額等の二倍に相当する額を超え、又は当該失業等給付額等に相当する額を下るに至った場合において、必要があると認めるときは、労働政策審議会の意見を聴いて、一年以内の期間を定め、雇用保険率を千分の九・五から千分の十七・五まで(前項ただし書に規定する事業(同項第三号に掲げる事業を除く。))については千分の十一・五から千分の十九・五まで、同号に掲げる事業については千分の十二・五から千分の二十・五まで)の範囲内において変更することができる。

※附則第11条により読み替えられた法第12条第5項

雇用保険料率の弾力条項について

1. 雇用保険二事業に係る雇用保険料率は、原則3.5/1000(事業主負担)
2. 財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を大臣が変更。(弾力条項)

雇用保険二事業に係る弾力条項

$$1.5 < \frac{(\text{保険料収入} - \text{二事業に要する費用}) + \text{当該年度末雇用安定資金}}{\text{二事業に係る保険料収入}} \Rightarrow \begin{array}{|c|} \hline \text{保険料率} \\ \hline \text{引下げ} \\ \hline \end{array} \quad (\rightarrow -0.5/1000)$$

※ 令和元年度決算額による計算 = 2.52 → 令和3年度の保険料率を3/1000に引き下げ

<参考:労働保険の保険料の徴収等に関する法律第12条第8項>

- 8 厚生労働大臣は、毎会計年度において、二事業費充当徴収保険料額と雇用保険法の規定による雇用安定事業及び能力開発事業(同法第六十三条に規定するものに限る。)に要する費用に充てられた額(予算の定めるところにより、労働保険特別会計の雇用勘定に置かれる雇用安定資金に繰り入れられた額を含む。)との差額を当該会計年度末における当該雇用安定資金に加減した額が、当該会計年度における一般保険料徴収額に千分の三・五の率(第四項第三号に掲げる事業については、千分の四・五の率)を雇用保険率で除して得た率を乗じて得た額の一・五倍に相当する額を超えるに至った場合には、雇用保険率を一年間その率から千分の〇・五の率を控除した率に変更するものとする。

(参考)雇用保険料の弾力条項

※令和2年度決算以降に適用

1. 失業等給付に係る雇用保険料率は、原則 8 / 1000 (労使折半) ※令和 2 年～令和 3 年度 6 / 1000
2. 財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を大臣が変更可能。(弾力条項)

失業等給付に係る弾力条項 (徴収法第12条第 5 項)

$$\begin{array}{l}
 2 < \frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費等}) + \text{当該年度末積立金} - (\text{景気変動によって影響を受けない給付の1年分})}{\text{失業等給付費等} - (\text{景気変動によって影響を受けない給付の1年分})} \rightarrow \begin{array}{|c|} \hline \text{保険料率} \\ \hline \text{引下げ可能} \\ \hline \end{array} \quad (\rightarrow -4/1000 \text{まで}) \\
 \\
 1 > \frac{((\text{保険料収入} + \text{国庫負担額}) - \text{失業等給付費等}) + \text{当該年度末積立金} - (\text{景気変動によって影響を受けない給付の1年分})}{\text{失業等給付費等} - (\text{景気変動によって影響を受けない給付の1年分})} \rightarrow \begin{array}{|c|} \hline \text{保険料率} \\ \hline \text{引上げ可能} \\ \hline \end{array} \quad (\rightarrow +4/1000 \text{まで})
 \end{array}$$

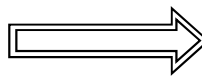
注 1 : 景気変動によって影響を受けない給付とは、教育訓練給付及び雇用継続給付をいう。

注 2 : 国庫負担額及び失業等給付費等には求職者支援事業に係るものを含む。

雇用保険二事業に係る雇用保険料率は、原則3.5/1000 (事業主負担)

雇用保険二事業に係る弾力条項 (徴収法第12条第 8 項)

$$1.5 < \frac{(\text{保険料収入} - \text{二事業に要する費用}) + \text{当該年度末雇用安定資金}}{\text{二事業に係る保険料収入}} \rightarrow \begin{array}{|c|} \hline \text{保険料率} \\ \hline \text{引下げ} \\ \hline \end{array} \quad (\rightarrow -0.5/1000)$$



労政審での議論

 $\rightarrow -0.5/1000$

保険料率の更なる引下げ可能

雇用保険料及び国庫負担の推移

	失業保険 (昭22)(昭24)(昭27)(昭34)(昭35)(昭45)	雇用保険 (昭50)(昭53)(昭54)(昭56)(昭57)(昭61)(昭63)(平4)(平5)(平10)(平13)(平14)(平15)(平19)(平21)(平22)(平23) (注6)(平24)(平27)(平28)(平29)(令元)(令2)
雇 用 保 険 料 (注1)	$\frac{22}{1,000}$ $\frac{20}{1,000}$ $\frac{16}{1,000}$ → $\frac{14}{1,000}$ $\frac{13}{1,000}$	$\frac{13}{1,000}$ $\frac{13.5}{1,000}$ $\frac{14.5}{1,000}$ $\frac{14}{1,000}$ $\frac{14.5}{1,000}$ $\frac{14}{1,000}$ $\frac{14.5}{1,000}$ $\frac{12.5}{1,000}$ $\frac{11.5}{1,000}$ → $\frac{15.5}{1,000}$ $\frac{17.5}{1,000}$ $\frac{19.5}{1,000}$ $\frac{15}{1,000}$ $\frac{11}{1,000}$ $\frac{15.5}{1,000}$ → $\frac{13.5}{1,000}$ → $\frac{11}{1,000}$ $\frac{9}{1,000}$ → $\frac{9}{1,000}$
失業等給付 保険料率 (労使折半)	$\frac{22}{1,000}$ $\frac{20}{1,000}$ $\frac{16}{1,000}$ → $\frac{14}{1,000}$ $\frac{13}{1,000}$	$\frac{10}{1,000}$ → $\frac{11}{1,000}$ (法改正) → $\frac{9}{1,000}$ $\frac{8}{1,000}$ (弾力)(法改正) → $\frac{12}{1,000}$ $\frac{14}{1,000}$ $\frac{16}{1,000}$ $\frac{12}{1,000}$ $\frac{8}{1,000}$ $\frac{12}{1,000}$ (法改正)(弾力)(法改正)(注2)(法改正)(弾力)(注4) → $\frac{10}{1,000}$ (法改正・弾力) → $\frac{8}{1,000}$ (法改正・弾力) $\frac{6}{1,000}$ (法改正・弾力)(注7) → $\frac{2}{1,000}$ (法改正・弾力)(注8)
育児休業 給付 保険料率 (労使折半)		$\frac{4}{1,000}$ (法改正)(注8)
二事業 保険料率 (使用者負担)		$\frac{3.0}{1,000}$ $\frac{3.5}{1,000}$ (法改正) → $\frac{3.0}{1,000}$ $\frac{3.5}{1,000}$ (弾力)(弾力)(弾力)(弾力) → $\frac{3.0}{1,000}$ (弾力) → $\frac{3.5}{1,000}$ (法改正) → $\frac{3.0}{1,000}$ (弾力)
国庫負担率 (基本手当)	$\frac{1}{3}$ → $\frac{1}{4}$	→ $\frac{22.5\%}{(1/4 \times 0.9)}$ $\frac{20.0\%}{(1/4 \times 0.8)}$ $\frac{14.0\%}{(20.0\% \times 0.7)}$ $\frac{1}{4}$ → $\frac{13.75\%}{(1/4 \times 0.55)}$ (注3, 5) → $\frac{2.5\%}{(1/4 \times 0.1)}$ (注7) → $\frac{2.5\%}{(1/4 \times 0.1)}$ (注8)

(注1) 農林水産業、清酒製造業及び建設業の失業等給付保険料率については労使双方1/1000ずつの上乗せがあり、また、建設業の二事業保険料率については、1/1000の上乗せがある。

(注2) 平成15年度法改正により、失業等給付の保険料率が16/1000とされたが、法律の附則により平成15年度及び16年度は暫定的に14/1000とされた。

(注3) 平成4年度～平成12年度、平成19年度～の国庫負担は、「当分の間」の措置として、本来の国庫負担の所要額に一定の率(H4年度0.9、H5～9年度0.8、H10～12年度0.56、H19年度～0.55)を乗じて得た額とされた。

(注4) 平成21年度の1年間に限り暫定的に引下げ。

(注5) 平成21年度二次補正において、3500億円を追加投入。

(注6) 平成23年法改正により、失業等給付に係る法定の保険料率を平成24年度より14/1000に引き下げることとされた。また、国庫負担については、引き続き検討を行い、できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で暫定措置を廃止するものとするとしてされた。

(注7) 平成28年8月2日「未来への投資を実現する経済対策」を踏まえ、3年間(平成29年度から令和元年度まで)、時限的に引き下げる。
(保険料率:平成29年度は6/1000、 国庫負担率:本来の国庫負担の所要額に0.1を乗じて得た額)

(注8) 育児休業給付について収支を失業等給付と区分し、育児休業給付の保険料率を4/1000に設定。
また、令和元年6月21日「経済財政運営と改革の基本方針2019」を踏まえ、失業等給付に係る保険料率及び国庫負担率の引下げを2年間(令和2年度及び令和3年度)に限り継続。
(保険料率:令和2年度は2/1000、 国庫負担率:本来の国庫負担の所要額に0.1を乗じて得た額)

失 業 等 給 付 関 係 収 支 状 況

(単位：億円)

	令和元年度	令和２年度				令和３年度
	決算	当初予算	一次補正後	二次補正後	三次補正後予算案	予算案
収 入	11,386	4,213	4,218	4,277	4,277	4,306
うち 保 険 料 収 入 ※１	11,099	4,008	4,008	4,008	4,008	4,006
うち 失業等給付に係る 国 庫 負 担 金 ※２	230	180	180	239	239	270
支 出	18,148	14,394	14,501	17,028	17,028	17,800
(うち 失業等給付費)	(16,626)	(12,481)	(12,481)	(14,843)	(14,843)	(15,772)
差 引 剰 余	▲ 6,762	▲ 10,180	▲ 10,283	▲ 12,751	▲ 12,751	▲ 13,494
積 立 金 残 高	44,871	34,690	34,588	27,120	21,323	1,722
雇 用 安 定 事 業 へ の 貸 出 ※３	—	—	—	▲ 5,000	▲ 5,797	▲ 6,107
(雇用安定事業費への貸出額累計)	—	—	—	(5,000)	(10,797)	(16,904)

※１ 令和２年度以降、育児休業給付に係る保険料率（4/1,000）と区分するとともに、令和２年度・令和３年度は暫定的に2/1,000引き下げている（6/1,000）。

その上で、積立金の状況に応じて▲4/1,000の範囲内で変動させることが可能（弾力条項）であり、2/1,000として計上。

※２ 令和２年度・令和３年度は暫定的に原則の負担割合（基本手当の場合1/4等）の10/100に引き下げている。

※３ 雇用安定資金への貸出額は、各予算編成時点で積立金から貸し出す額を計上している。

雇用保険二事業関係収支状況

(単位：億円)

	令和元年度	令和2年度				令和3年度
	決算	当初予算	一次補正後	二次補正後	三次補正後予算案	予算案
収 入	5,735	6,067	6,067	14,239	27,626	12,540
うち 保険料収入※	5,546	5,878	5,878	5,878	5,878	5,878
うち 一般会計より受入	—	—	—	3,172	10,762	363
うち 積立金より受入 (借入れ)	—	—	—	5,000	10,797	6,107
支 出	4,725	6,921	15,873	27,750	41,172	12,540
うち雇用調整助成金等	43	35	7,537	18,772	32,159	6,667
(雇用調整助成金)	43	35	7,537	14,507	27,849	6,117
(産業雇用安定助成金)	—	—	—	—	45	537
うち 上記以外	4,682	6,886	8,335	8,978	9,014	5,873
差 引 剰 余	1,010	▲ 854	▲ 9,806	▲ 13,511	▲ 13,546	0
安 定 資 金 残 高	15,410	14,556	5,604	1,899	864	864
(うち予算総則第19条に基づく歳入組入れ)	—	—	—	—	▲ 1,000	—

35,882億
(手備費550億、
安定資金1,000億、
その他三事業6,483億)

※ 雇用安定資金の状況に応じて▲0.5/1,000の範囲内で変動(弾力条項、原則料率は3.5/1,000)することとされており、3/1,000として計上。

職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針の一部を改正する件（案）の概要

1. 趣旨

- 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号。以下「指針」という。）は、職業安定法（昭和22年法律第141号）第48条の規定に基づき、同法第33条の5に規定する、職業紹介事業者が事業の運営に当たって、その改善向上を図るために必要な事項等を定めたものである。
- 職業紹介事業者が、求職者に対して金銭等を提供することにより転職を勧奨し、労働市場における需給調整機能を歪めている側面を踏まえ、指針の一部を改正するもの。

2. 改正の内容

- 指針において、職業紹介事業者が求職者に金銭等を提供することにより求職の申込みを勧奨することは好ましくないとしているところ、職業紹介事業者が「お祝い金」その他これに類する名目で求職者に社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭等を提供することにより求職の申込みの勧奨を行ってはならないこととする。

3. 根拠条文

職業安定法第48条

4. 適用期日等

告示日 令和3年3月上旬（予定）

適用期日 令和3年4月1日（予定）

「建設雇用改善計画（第十次）」について（概要）

1. 制定の趣旨

- 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 3 条第 1 項に基づき、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進に関する重要事項並びに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の適正な運営の確保に関する重要事項を定めるもの。
- 建設労働対策の実施に当たる関係行政機関、事業主その他の関係者にとつての、それぞれの行政運営又は企業経営上の指針となるべきもの。

2. 概要

（1）背景

- 大震災からの復興需要、東京オリンピック・パラリンピックの施設整備等により建設投資は増加傾向で推移してきたが、2020 年度の見通しは減少に転じた。
- 建設業の労働力の年齢構成を見ると、他産業と比較して高年齢層（55 歳以上）の割合が高い一方、若年層（15～29 歳）の割合が低いと共に、新規学卒就職者の入職が少なく、定着状況も芳しくない。

（2）課題

「若者が展望をもって働ける魅力ある職場づくりの推進」

（3）最重要事項

- ① 若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保・育成
- ② 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備
- ③ 職業能力開発の促進、技能継承

3. 計画の期間

令和 3 年度～令和 7 年度（5 年間）

4. 根拠法令

法第 3 条第 1 項

5. 適用期日等

告示日 令和 3 年 3 月 31 日

適用日 令和 3 年 4 月 1 日

様式第 6 号（第 4 条関係）（表面）

（日本産業規格 A 列 4）

障害者雇用状況報告書

令和 年 6 月 1 日現在

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第 8 条の規定により、
下記のとおり報告します。

令和 年 月 日

公共職業安定所長 殿

A 事業主	(ふりがな)		住 所	〒	—	① 事業 の種類	産業 分類		② 事業所 の数
	法人名称								
	(ふりがな)								
	氏名又は代表 者氏名								
		法人にあって は主たる事業 所の所在地		(TEL	—	—	)		
	② 法人番号								

B 雇用の 状況	区 分	合 計	C 事業所別の内訳						
	④ 適用事業所番号		—	—	—	—	—	—	—
	⑤ 事業所の名称								
	⑥ 事業所の区分 1 特例子会社に含まれる事業所 2 指定就労継続支援 A 型事業所 3 上記 1 及び 2 以外								
	⑦ 事業所の所在地								
	⑧ 事業の内容								
	⑨ 除外率		%		%		%		%
	⑩ 常用雇用労働者の数								
	(イ) 常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)	人	人	人	人	人	人	人	人
	(ロ) 短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人
(ハ) 常用雇用労働者の数 [4+(ロ×0.5)]	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ニ) 法定雇用障害者の算定の基礎 となる労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	
⑪ 常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数									
(ホ) 重度身体障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(ヘ) 重度身体障害者以外の 身体障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(ト) 重度身体障害者である 短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(チ) 重度身体障害者以外の身体障 害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(リ) 身体障害者の数 [(ホ×2)+(ヘ+ト)+(チ×0.5)]	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(ス) 重度知的障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(ヌ) 重度知的障害者以外の 知的障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(七) 重度知的障害者である 短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(リ) 重度知的障害者以外の知的障 害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(ハ) 知的障害者の数 [(ス×2)+(ヌ+七+(リ×0.5)]	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(三) 精神障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(ケ) 精神障害者である 短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(イ) (ケ)のうち 裏面 9-2 に該当する者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(リ) 精神障害者の数 [3+{(ケ-イ)×0.5}+イ]	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑫ 計 [⑪のリ+⑪のハ+⑪のリ]	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑬ 実雇用率 (⑫/⑩)のニ×100	%								
⑭ 身体障害者、知的障害者又は 精神障害者の不足数 [(⑩のニ×法定雇用率)-⑫]	人								

D 障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種類別の身体障害者数									
視覚障害者（第 1 号に該当する者）	人	人	人	人	人	人	人	人	人
聴覚又は平衡機能障害者 （第 2 号に該当する者）	人	人	人	人	人	人	人	人	人
音声・言語・そしゃく機能障害者 （第 3 号に該当する者）	人	人	人	人	人	人	人	人	人
肢体不自由者（第 4 号に該当する者）	人	人	人	人	人	人	人	人	人
内部障害（第 5 号に該当する者）	人	人	人	人	人	人	人	人	人

E 障害者 雇用推進者	役職名	氏名	F 記入 担当者	所属部課名	氏名

（記載上の留意事項は、裏面にあります。）

安定所 処理欄	
------------	--

様式第6号 （裏面）

〔注意〕

- 1 障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第45条、第45条の2又は第45条の3の特例の認定を受けた事業主については、この様式は使用せず、それぞれ様式第6号の2、様式第6号の3又は様式第6号の4を使用すること。
- 2 ①欄には、当該企業の主たる事業の種類を日本標準産業分類の中分類により、産業分類番号及び名称を記載し、同欄の下段には、例えば、「ボール盤製造」、「自動車ボデーのプレス加工」などのように事業の内容を詳しく記載すること。
- 3 ②欄には、当該企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等全ての事業所の合計数を記載すること。
- 4 ⑥欄には、法第44条の特例における子会社に含まれる事業所である場合は「1」を、指定就労継続支援A型事業所（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。）の場合は「2」を、それ以外の事業所である場合は「3」を記載すること。
- 5 ⑧欄には、当該事業所の主たる事業の種類が障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則別表第4の除外率設定業種欄に掲げる業種に該当する場合においてのみ、当該主たる事業の内容を具体的に記載すること。
- 6 ⑨欄には、⑧欄に記載した事業の種類に係る除外率を記載すること。
- 7 ⑩(イ)欄並びに⑪(ホ)、(ハ)、(ヌ)、(ル)及び(ヨ)欄には、短時間労働者の数を含めないこと。
- 8 ⑩(ニ)欄には、⑩(ハ)欄の数に⑨欄の除外率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）を⑩(ハ)欄の数から控除した数を記載すること。
- 9 ⑪欄及び⑫欄の（ ）内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 9-2 ⑪(レ)欄には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者の数を記載すること。
 - ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に雇い入れられた者であること
 - ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に雇い入れられた者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 10 ⑩(ハ)及び(ニ)欄、⑪(リ)、(カ)及び(リ)欄並びに⑫欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 11 ⑬欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 12 ⑭欄には、⑩(ニ)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）から、⑫欄の数を控除した数を記載すること（小数点以下第1位まで記載すること。）。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。

なお、法定雇用率は一般の企業にあつては100分の2.3、特殊法人（障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第2に掲げるものに限る。）にあつては100分の2.6であること。
- 13 D欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。
- 14 E欄の障害者雇用推進者とは、法第78条第2項の規定に基づいて選任される者をいうものであること。

2020年度中間評価 評価シート

1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

項目	2018 年度 実績	2019 年度 実績	(参考) 2019 年度 実績 (4～10 月)	2020 年度 目標	2020 年度 中間評価実績 (4～10 月)
① ハローワーク求職者の 就職率(※1)	30.9%	29.2%	29.7%	29.7%	23.5%
② 人材確保対策コーナー 設置ハローワークにおけ る人材不足分野の充足数	140,029 人 (84 箇所)	145,434 人 (94 箇所)	89,370 人 (94 箇所)	148,900 人 (103 箇所)	78,641 人 (103 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	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	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	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	560,000 件	287,703 件 (参考1) うち 45 歳未満: 174,026 件 うち 45 歳以上: 113,677 件 (参考2) 正社員と常雇パ ート就職件数 415,383 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)	93.1%	93.8%	94.6% (9 月末時点)	93.5%	94.4% (9 月末時点)
⑤ 雇用保険受給者の早期 再就職割合(※2)	38.8%	38.4%	37.4% (9 月末時点)	38.5%	29.4%
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(※3)	-	-	-	60.0%	24.5% (参考) 正社員以外 も含む就職率 43.6%
⑦ 求職者支援制度による 職業訓練の就職率 (※4) (速報値は12月上旬 中)	基礎コース 59.6% 実践コース 63.9%	基礎コース 56.5% 実践コース 62.4%	基礎コース 57.3% (4 月分速報値) 実践コース 61.5% (4 月分速報値)	基礎コース 58.0% 実践コース 63.0%	基礎コース 46.8% (4 月分速報値) 実践コース 57.1% (4 月分速報値)

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	66.7%	65.4%	64.1%	66.4%	55.8%
--------------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

(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 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 2020年度実績は、2020年4月末までに終了した訓練コースの修了者等に占める訓練修了3か月後までに雇用保険適用就職した者の割合である（実績が集計可能となるのが、8か月後のため）。

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

2020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

- ・ 過去の実績等を踏まえ、29.7%に設定。

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

- ・ 2017～2019年度実績等を踏まえ、148,900人に設定。

③ ハローワークにおける正社員就職件数

- ・ 2017～2019年度の実績等を踏まえ、560,000件に設定。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・ 2017～2019年度の実績を考慮し、93.5%に設定。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・ 2017～2019年度の実績等を踏まえ、38.5%に設定。

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

- ・ フリーター等支援事業の令和元年度実績等を考慮し、就職率60.0%に設定。

⑦ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・ 2014年度実績から2018年度実績を考慮し、基礎コース58.0%、実践コース63.0%に設定。

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

- ・ 2017～2019年度の実績等を踏まえ、66.4%に設定。

施策実施状況

(2020 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職業相談・職業紹介、求人者に対する求人内容の見直し、条件緩和の働きかけなどを実施した。

緊急事態宣言下の4～5月は、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、電話等を活用した職業相談・職業紹介等により、できる限り来所を求めない方式により実施した。また、就職面接会やセミナーは原則中止又は延期とした。

6月以降、感染拡大防止策を徹底の上で、新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等、重点的な支援が必要な者への来所勧奨型職業紹介やこれらの者を対象とした就職面接会等を徐々に再開した（ただし、就職面接会等は少人数で実施する等感染拡大防止に留意しながら実施した）。

あわせて、第一次補正予算及び第二次補正予算により、主要なハローワークに就職支援ナビゲーター等を増員し、非正規雇用労働者等に対する就職支援体制を強化した。

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求人の充足数

- ・ 医療・福祉、建設、警備、運輸などの分野へのマッチング支援を強化するため、人材確保支援のための総合専門窓口となる人材確保対策コーナーにおいて、求人者には求人充足に向けた助言・指導、また、求職者には担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、業界団体との連携による事業所見学会、就職面接会等を実施した。

緊急事態宣言下の4～5月は、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、電話等を活用した職業相談・職業紹介等により、できる限り来所を求めない方式により実施。また、就職面接会や事業所見学会等は原則中止又は延期とした。ただし、特に人材不足が顕著な医療・福祉分野について、求職者に対する積極的な応募勧奨等を実施した。

6月以降、感染拡大防止策を徹底の上で、就職面接会等を徐々に再開した（ただし、就職面接会等は少人数で実施する等感染拡大防止に留意しながら実施した）。

7月以降、未充足求人の重点的なフォローアップや有資格者への情報提供等の働きかけを強化した。

あわせて、第二次補正予算により、医療福祉分野における人材確保を支援するため、ハローワークに就職支援コーディネーターを配置し、就職支援及び充足支援の体制を強化した。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・ 子育て中の女性等を対象とした専門支援拠点（マザーズハローワーク、マザーズコーナー）において、子ども連れでも来所しやすい環境を整備するとともに、個々の求職者のニーズに応じた担当者制による一貫したきめ細かな職業相談・職業紹介、仕事と家庭を両立できる求人の確保等を実施した。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・ 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を実施した。

緊急事態宣言下の4～5月においては、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、電話等を活用した職業相談・職業紹介等により、できる限り来所を求めない方式により実施した。また、就職面接会やセミナーは原則中止又は延期とした。

6月以降、感染拡大防止策を徹底の上で、新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等の重点的な支援が必要な者への来所勧奨型職業紹介や、これらの者を対象とした就職面接会等を徐々に再開した（ただし、就職面接会等は少人数で実施する等感染拡大防止に留意しながら実施した）。

あわせて、第一次補正予算及び第二次補正予算により、主要なハローワークに就職支援ナビゲーター等を増員し、非正規雇用労働者等に対する就職支援体制を強化した。

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

- ・ 不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等それぞれの専門担当者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施した。

緊急事態宣言下の4～5月は、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、電話等を活用した職業相談・職業紹介等により、できる限り来所を求めない方式により実施した。また、就職面接会やセミナーは原則中止又は延期とした。

6月以降、感染拡大防止策を徹底の上で、来所勧奨型職業紹介や就職面接会等を徐々に再開した（ただし、就職面接会等は少人数で実施する等感染拡大防止に留意しながら実施した）。

⑦ 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した。

あわせて、第一次補正予算では、新型コロナウイルス感染症の影響により雇用情勢に厳しさがみられる中で、感染症の影響を強く受けている業種は、その業に従事する労働者に占めるパート・アルバイト等非正規雇用労働者の割合が相対的に高いことから、求職者支援制度を利用する求職者の増加が見込まれたため、対象人員等の拡充を行った。

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

- ・ 地方公共団体にハローワークの常設窓口を設置する等、ワンストップ型の支援体制を全国的に整備し、地方公共団体に来所した生活保護受給者等に対して両機関が一体となったチーム支援による就労支援を実施した。

あわせて、新型コロナウイルス感染症の影響による経済状況の悪化に伴う離職等により住居を喪失するおそれのある者をはじめとして生活困窮状態に陥る者が発生することが懸念されたことから、第一次補正予算により、ハローワークに住居・生活支援に関する窓口を設置し、住居・生活支援施策に関する案内、地方公共団体の担当窓口や社会福祉協議会等へ誘導を行った。

2020 年度施策実施状況に係る分析

※2020 年度の各月におけるハローワーク等の稼働日数は以下の通りとなっており、対前年同月（期）での実績の動向を評価する際には、稼働日数の差異による変動要因も含まれることに留意が必要である。

	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月
稼働日数（日）	21	21	18	22	21	20	20	22
前年同月差	+ 1	+ 1	▲ 1	+ 2	▲ 1	▲ 1	+ 1	+ 1

① ハローワーク求職者の就職率

- 4～6 月は、新型コロナウイルス感染症への懸念から求職活動を控える動きがみられたことで分母である新規求職件数は減少（前年同期比▲4.2%）した。一方、企業の事業活動が抑制されたことで新規求人数が大幅に減少（前年同期比▲26.2%）したことなどにより、求職者が希望する条件に即した求人を紹介できない状況が続いたことから、分子である就職件数はより大きく減少し、結果として、就職率は大幅な低下（前年同期差▲7.5%pt）につながった。

その後も、7 月から開始された Go-To キャンペーン等による下支えなどもあったものの、感染症の再拡大等により、企業では採用活動に慎重となる動きが続いたことなどにより、新規求人数は、引き続き大きな減少幅（7～10 月累計実績における前年同期比▲ 23.5%）となった。

他方、ハローワークでは、6 月以降、第二次補正予算による就職支援体制の強化や、来所勧奨型の支援、就職面接会や業界セミナー等のイベントを人数制限等を設けた上で徐々に再開したこと等により、就職率の低下幅は緊急事態宣言後から縮小傾向にある。

参考：3 月～10 月の月次でみたハローワーク求職者の就職率（単位：％）

	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月
実績	35.1	21.3	21.0	22.3	24.6	24.7	25.9	25.4
前年同月差（%pt）	▲1.7	▲4.7	▲9.3	▲9.9	▲5.7	▲4.2	▲4.2	▲5.5

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

- 新型コロナウイルス感染症等の影響により、新規求人数が減少したことに加え、4～6 月は事業所見学会や就職面接会等のマッチングイベントを例年規模で開催できなかったため、人材不足分野の充足数が前年同期を下回った。

その後、7 月以降は、医療・介護などの福祉分野等をはじめとする人材不足分野への就職支援の拡充を第二次補正予算において措置するとともにマッチングイベント等を人数制限を設けた上で徐々に再開したことなどにより、充足数の減少幅は縮小してきている。

参考：3月～10月の月次でみた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（単位：件）

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	14,220	11,335	9,433	11,739	11,648	10,409	11,587	12,490
前年同月比（%）	+6.2	▲16.8	▲31.3	▲7.2	▲10.9	▲6.0	▲5.1	▲4.1

③ ハローワークにおける正社員就職件数

- ・ 緊急事態宣言下の4～5月は、新型コロナウイルス感染症による先行きの不透明感などから採用を抑制する動きがみられ、正社員新規求人数が対前年差20万件以上の減少（前年同期比▲26.5%）となったことから、選択肢となる求人が減少したことにより、正社員就職件数は大幅に落ち込んだ。

その後、7月以降は、正社員新規求人数の減少幅は縮小傾向にあるものの、依然として大幅な減少が続いている。こうした中、求職活動の再開が進み増加している求職者に対し、きめ細やかな支援を実施すべく第二次補正予算等を通じて就職支援体制の強化等の取組を講じたことにより、正社員就職件数の減少幅は縮小傾向で推移している。

参考：3月～10月の月次でみたハローワークにおける正社員就職件数（単位：件）

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	55,122	43,441	33,834	41,602	42,082	38,472	42,835	45,437
前年同月比（%）	▲13.4	▲27.6	▲40.6	▲24.4	▲26.0	▲22.8	▲20.7	▲20.1

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拡大への懸念から求職活動を控える動きがみられた中、特に早期の就職を希望する重点支援対象者に対しては、担当者制による一貫したきめ細かな就業支援を実施したことにより、就職率は9割を超える水準で推移している。

なお、就職率の動向についてより詳細にみれば、特に緊急事態宣言下の2020年度第1四半期には、重点支援対象者の就職率はわずかに前年同期の水準を下回っていたところ、社会経済活動に持ち直しの動きがみられた第2四半期には、就職率は前年同期を上回っている。

参考：2019年度第4四半期～2020年度第2四半期マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）（単位：%）

	2019年度第4四半期	2020年度第1四半期	第2四半期
実績	91.3	95.0	93.8
前年同期差（%pt）	▲0.2	▲0.7	0.4

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・ 4～6月は、分母である雇用保険受給者資格決定件数が増加（前年同期比+19.2%）した。一方、分子である早期再就職件数は、感染拡大防止の観点から求職活動を控える動きや、企業の事

業活動の抑制等を背景とした新規求人数の減少（前年同期比▲26.2%）等から、件数が減少（前年同期比▲14.0%）したことにより、早期再就職割合は低下（前年同期差▲9.0%pt）した。

7月以降は、第二次補正予算等を通じて就職支援体制のより一層の強化等を図ることや、就職支援セミナー等のイベント人数制限を設けた上で徐々に再開したこと等により、早期再就職に向け求職者の方の置かれている状況に応じた、きめ細かな対応を行ってきたことにより、早期再就職率の低下幅は縮小傾向にある。

参考：3月～10月の月次でみた雇用保険受給者の早期再就職割合（単位：％）

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	36.6	19.6	23.3	27.8	34.2	37.8	36.3	34.4
前年同月差（%pt）	▲2.8	▲4.0	▲10.4	▲16.8	▲12.7	▲8.5	▲2.2	▲5.0

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

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、事業の先行きへの不透明感・不確実性が高まり、企業では、即戦力を求める傾向が強まっている中、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には厳しさがみられ、引き続き注視が必要である。

参考：3月～10月の月次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（単位：％）

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	-	7.8	14.4	29.4	29.4	29.7	33.3	22.8
前年同月比（差）	-	-	-	-	-	-	-	-

※本年度からの事業のため、3月以前の実績は存在しない。

⑦ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

※5月以降の実績については速報値であり、今後修正されうることにより留意が必要。

- 新型コロナウイルスの感染拡大に伴い先行きの不透明感が強まったことから採用を抑制する動きがみられ、就職率は低下傾向で推移している。他方、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てきたことから、把握可能な最新月である8月修了者の就職率をみれば、基礎コースでは対前年同月差で上昇に転じており、また、実践コースでも低下幅が縮小するなど、持ち直しのきざしもみられる。

参考：3月～10月の月次でみた求職者支援制度による職業訓練の就職率（単位：％）

○基礎コース

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	51.9	46.8	50.2	53.1	51.0	63.3	-	-
前年同月差（%pt）	▲9.7	▲10.5	▲4.5	▲2.8	▲6.7	2.3	-	-

○実践コース

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
--	----	----	----	----	----	----	----	-----

実績	57.5	57.1	61.3	57.6	60.4	63.0	-	-
前年同月差 (%pt)	▲4.2	▲4.4	▲2.9	▲6.6	▲3.4	▲0.7	-	-

※月次の実績は当該月に訓練コースを終了した者の3カ月後の就職率

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

- ・ 緊急事態宣言下の4～5月は支援対象者が大幅に減少し、宣言解除後の6月には増加に転じたものの、企業側が採用活動に慎重になったことにより、生活保護受給者等の就職率は低下した。一方、緊急事態宣言下において、臨時的な閉鎖等を行っていた常設窓口の開庁等により、引き続きハローワークと地方公共団体が一体となり、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だことから、支援対象者数や就職者数が前年同期比増となる地域が増えており、就職率も前年同月差をみると、6月を底として低下幅は縮小している。

参考：3月～10月の月次でみた施策実績（単位：%）

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績（累計）	65.4	58.5	55.6	51.6	52.9	52.2	54.2	55.8
前年同月差 (%pt)	▲1.3	▲11.4	▲12.9	▲15.8	▲13.6	▲9.7	▲8.5	▲8.3

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① ハローワーク求職者の就職率

- ・ 新型コロナウイルス感染症等の影響により離職し早期再就職を希望する方々をはじめ、求職者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。また、感染拡大への懸念により、就労を希望されているものの、求職活動を見合わせている方への支援も重要である。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や、積極的な求人開拓を実施するとともに、オンラインを活用した職業相談・紹介の試行実施により、来所困難な者等への対応等に取り組む。

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

- ・ 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中であっても、特に医療・福祉分野をはじめとした人材不足分野においては相対的に人材不足が続いている。こうした状況下においては、医療・福祉分野等におけるマッチング機会の拡充に向け、より一層の支援が求められる。このため、第二次補正予算で措置した、医療福祉分野の求人取扱件数の多いハローワークにおける体制強化等によりマッチング支援の強化を図る。

③ ハローワークにおける正社員就職件数

- ・ 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、労働力調査の数字をみると、正規の職員・従業員の増加幅が縮小していることもあり、今後正社員を希望される求職者が増加することが想定されるため、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、求人者に対しては、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。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・ 今回新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けている業種は、パート・アルバイトとして就労する女性の非正規雇用労働者が多いといった産業特性などを反映し、相対的に女性に強い影響が生じている。このため、子育て中の女性等への支援はより一層重要であり、個々の求職者のニーズに応じた担当者制による一貫したきめ細かな職業相談・職業紹介、子育て中の女性等が仕事と家庭の両立を図りやすい求人の確保等の実施に取り組む。

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求人が減少する等により、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。今後は、第三次補正予算による求人開拓の体制強化とともに、求職者の方の置かれている状況に応じた、きめ細やかな支援を行うことにより、雇用保険受給者の早期再就職に一層取り組む。

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

- ・ 就職氷河期世代の方々の課題は、社会全体で受けとめるべき重要なものであり、より厳しい状況となることを防ぐため、引き続き着実に支援を実施することが求められる。このため、令和2年度第三次補正による就職氷河期世代専門窓口の拡充等を通じ、就職氷河期世代の就職支援により一層取り組む。

⑦ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・ 引き続き、訓練受講者の個々の状況に応じてキャリアコンサルティングを実施するなど、きめ細やかな就職支援に取り組む。また、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。それらを通じて、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。

あわせて、新型コロナウイルスの影響で離職した方、休業中の方やシフト制で働く方などに対し、職業訓練の情報提供や受講斡旋、職業訓練の成果を踏まえた就職支援などをワンストップかつ個別・伴走型で提供する。

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

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う離職等により生活困窮者が増加している中で、早期に就労による自立を支援していくことが重要である。このため、地方公共団体と緊密に連携し、支援対象者を着実に就職に結びつけていくための支援に取り組むとともに、特に新型コロナウ

イルス感染症の影響等により増加している生活困窮者に対する就労支援に取り組む。

分科会委員の意見

２．成長分野等への人材移動

項目	2018 年度 実績	2019 年度 実績	(参考) 2019 年度 実績 (4～10 月)	2020 年度 目標	2020 年度 実績 (4～10 月)
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（※１）	70.3%	63.2%	64.3%	63.0%	60.7%
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（※２）	75.2%	63.9%	67.5%	70.0%	71.4%
⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率（※３）	68.1%	63.1%	57.6%	67.0%	56.3%

（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：60.7%（17 人／28 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：71.4%（20 人／28 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：56.3%（4,131 件／7,339 件（成立件数／送出件数））

2020 年度目標設定における考え方

⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

・ 過去 3 年間（2017～2019 年度）の平均実績（62.9%）等を踏まえ、63%に設定。

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

⑩ 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。

⑪ 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 年間の実績の平均値（66.9%）を踏ま

えることとし、67.0%に設定。

施策実施状況

(2020 年度に実施した主な取組)

- ⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合
- ⑩ 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による周知。
 - ・ 再就職援助計画対象労働者を対象とした早期再就職の促進に向けたリーフレットの作成。
- ⑪ 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 53,776 件（2020 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。
 - ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、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の実施。

2020 年度施策実施状況に係る分析

※2020 年度における各月のハローワーク等稼働日数は以下の通りとなっており、対前年同月（期）での実績の動向を評価する際は、稼働日数の要因も含まれることに留意が必要である。

	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月
稼働日数（日）	21	21	18	22	21	20	20	22
前年同月差	+ 1	+ 1	▲ 1	+ 2	▲ 1	▲ 1	+ 1	+ 1

- ⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合
 - ・ 感染症の収束の見通しが不透明であった中、人手不足に伴い人員の確保が困難になることを懸念した事業主が、雇用調整助成金の特例措置等による雇用維持を一定程度図ったことなどもあり、企業からの送件数は大幅に減少した。なお、新たに送出された労働者については、社会経済活動が鈍化した中、企業が採用活動に慎重になる動きがみられ、再就職に要する期間が長期化したことなどから、早期再就職割合は前年同期より低い水準となった。
- ⑩ 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
 - ・ 感染症が収束の見通しが不透明であった中、人手不足に伴い人員の確保が困難になることを懸念した事業主が、雇用調整助成金の特例措置等による雇用維持を一定程度図ったことなどもあり、企業からの送件数は大幅に減少した。なお、新たに送出された労働者については、比較的無期雇用フルタイム労働者として再就職する割合が高い「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」が再就職支援コースの対象となる再就職者に占める割合が上昇したことなどにより、総じてみれば前年同期を上回る水準となった。

⑩ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- ・ 緊急事態宣言下の4～5月は、分子である出向・移籍の成立件数の減少幅が送出情報件数の減少幅よりも小さかったことにより、成立率は前年同月を上回った。その後、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業の雇用維持を支援するため、人手不足の企業等との間で在籍型出向制度を活用する場合の出向マッチングなどの施策を講じた。この結果、一時的に雇用過剰となった企業からの送出が増加したことで、分母である送出情報件数の対前年同月でみた増加幅が分子である成立件数の増加幅を上回る水準で推移したことから、6月～10月の出向・移籍の成立率は前年同月を下回る傾向となった。

参考：4月～10月の月次でみた産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率（単位：％）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	57.8	53.7	50.1	50.5	53.1	63.9	62.3
前年同月差（%pt）	6.5	4.8	▲14.0	1.6	▲7.2	▲15.0	1.9

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

- ・ 新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、労働市場におけるミスマッチの拡大等、厳しい雇用情勢が続いていることを踏まえ、これまで就業経験のない新たな分野への円滑な労働移動を望む求職者への早期再就職支援にも取り組んでいくことが必要である。このため、労働移動支援助成金（再就職支援コース）における早期再就職が実現した際の助成額の優遇等について周知に努めるとともに、こうした制度等を活用した支援を行っていくことで、早期再就職の後押しに取り組む。

⑩ 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による雇用への影響が長期化する中で、労働市場におけるミスマッチの拡大等、厳しい雇用情勢が続いていることを踏まえ、これまで就業経験のない新たな分野への円滑な労働移動を望む求職者への早期再就職支援にも取り組んでいくことが必要である。このため、労働移動支援助成金（再就職支援コース）における無期雇用フルタイム労働者による採用等が実現した際の助成額の優遇等について周知に努めるとともに、こうした制度等を活用した支援を行っていくことで、良質な雇用による再就職に繋がるよう取り組む。

⑪ 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による雇用への影響が長期化する中で、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の支援により一層取り組んでいくことが必要である。

このため、受入企業情報の収集や開拓に努めるとともに、キャリアコンサルティングを通じた

丁寧な職業相談を行う。

また、新設された産業雇用安定助成金の活用を受入企業及び送出企業に促すことなどにより、在籍型出向を活用した雇用維持への支援に取り組む。

分科会委員の意見

3. 高齢者・外国人の就労促進

項目	2018 年度 実績	2019 年度 実績	(参考) 2019 年度 実績 (4～10 月)	2020 年度 目標	2020 年度 中間評価実績 (4～10 月)
⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率	55～64 歳 79.6% 65 歳以上 69.5%	概ね 60～64 歳 80.0% 65 歳以上 73.9%	概ね 60～64 歳 79.3% 65 歳以上 73.2%	概ね 60～64 歳 76.3% 65 歳以上 67.9%	概ね 60～64 歳 77.8% 65 歳以上 74.6%
⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数	69,770,994 人日	68,489,650 人日	42,088,309 人日	68,000,000 人日	38,209,939 人日
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	2,293 件	定住外国人等 12,400 件 留学生 2,935 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 2,900 件	定住外国人等 7,449 件 留学生 1,031 件

2020 年度目標設定における考え方

- 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 歳及び 65 歳以上の就職率について、過去の実績を踏まえそれぞれ 76.3%、67.9%に設定。
- ⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数
- ・ 過去 3 年間の平均増加率を踏まえ、6 千 8 百万人日に設定。
- 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
- ・ 定住外国人等の就職件数は、直近の実績を考慮し、12,400 件に設定。
 - ・ 留学生の就職件数は、直近の実績を考慮し、2,900 件に設定。

施策実施状況

2020 年度に実施している主な取組)

- ⑫ 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、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 (240→300) 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。
- ⑬ 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

る取組を実施した。

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

- ・ 定住外国人等については、補正予算において、外国人雇用サービスコーナーを増設（129 箇所→138 箇所）するとともに、専門相談員や通訳の増員、多言語音声翻訳機器の追加配付によって、新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた外国人求職者を含めて、多言語相談・就労支援の取組を強化した。
- ・ 留学生については、外国人雇用サービスセンター等において、大学等の担当者との連携を強化するとともに、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、実施可能な範囲内で、就職セミナー（135 回）やインターンシップ（53 社、109 人）、企業面接会（7 回）を実施した。

2020 年度施策実施状況に係る分析

※2020 年度における各月のハローワーク等稼働日数は以下の通りとなっており、対前年同月（期）での実績の動向を評価する際は、稼働日数の要因も含まれることに留意が必要である。

	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月
稼働日数（日）	21	21	18	22	21	20	20	22
前年同月差	+1	+1	▲1	+2	▲1	▲1	+1	+1

⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・ 緊急事態宣言下の 4～5 月は、支援対象者数は減少したものの、緊急事態宣言が解除され徐々に求職活動を再開する動きがみられた 6 月以降、支援対象者数は増加傾向で推移している。支援対象者に対し、本年度体制を強化した支援チームによる高齢求職者の状況に応じた手厚い支援などを実施することにより、就職率は概ね前年度と同水準で推移している。

参考：3 月～10 月の月次でみた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 歳の就職率）（単位：％）

	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月
実績	88.3	78.5	69.0	75.2	79.6	80.2	81.9	79.4
前年同月差（%pt）	▲3.3	3.4	▲3.6	▲2.1	▲6.0	1.9	▲1.0	▲4.0

参考：3 月～10 月の月次でみた生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率（65 歳以上の就職率）（単位：％）

	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月
実績	77.0	70.4	64.7	71.7	77.5	79.3	79.2	77.5
前年同月差（%pt）	1.9	7.3	▲1.6	▲1.0	▲1.2	2.0	1.3	1.1

⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・ シルバー人材センターにおける会員の就業数は、4 月に発令された緊急事態宣言下においては公共施設等からの受注が減少するなど、5 月末時点では対前年同期比で 18.4%減少していた。6 月以降は、公共施設の受注再開等により会員就業数は回復傾向にあるものの、今後の動向に注意が必要である。

参考：4月～10月の月次でみたシルバー人材センターにおける会員の就業数（単位：人日）

	3月	4・5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	5,059,811	9,232,503	5,782,101	5,819,283	5,582,337	5,735,223	6,058,492
前年同月比（%）	▲6.6	▲18.4	▲5.1	▲10.7	▲4.0	▲6.9	▲2.2

※4月末の実績は把握していない。4・5月の数値は5月末の累計となる。

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

- 外国人雇用サービスセンター等を経由した定住外国人等の就職件数は、4月から6月にかけて緊急事態宣言の影響等により、前年同月を下回ったものの、7月以降持ち直し、10月末時点では前年同期を上回る実績となった。新型コロナウイルス感染症の影響等により雇用情勢に厳しさがみられる中増加した外国人新規求職者に対し、外国人雇用サービスコーナー等において積極的に多言語相談・就労支援に取り組んだことによるものと考えられる。
- 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数は、令和2年3月卒業の既卒者に対する粘り強い就職支援等により、前年同期を上回って推移しているが、10月の実績は前年同月を下回っている。企業の採用計画の見直しや、採用活動の後ろ倒しなど、新規学卒者全体への影響も想定される中で、引き続き注視が必要な状況にある。

参考：3月～10月の月次でみた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（単位：件）
《定住外国人等》

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	1,061	715	640	1,084	1,201	1,202	1,256	1,351
前年同月比（%）	+12.2	▲27.5	▲36.1	▲0.3	+8.7	+22.4	+15.2	+17.6

《留学生》

実績	756	118	141	137	239	123	143	130
前年同月比（%）	+71.4	+49.4	+9.3	+20.2	+129.8	+9.8	+2.1	▲47.8

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- コロナ禍で雇用情勢の先行きが不透明な中であっても、支援チームによるきめ細かな職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等に引き続き取り組むことで、1人でも多くの高齢者の就労実現に努める。

⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- 2020年度目標の達成が見込まれる水準で推移しているが、対前年度比では減少しているため、令和2年度第三次補正予算において、新型コロナウイルス感染症の影響による「新たな日

常」の下で、必要な感染症防止対策や十分な就業機会の確保と創出を行うための予算を措置した。

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

- ・ 定住外国人等について、引き続き、新型コロナウイルス感染症等の雇用情勢への影響を注視し、通訳員や専門相談員の活用により、外国人求職者の個々の状況に応じたきめ細かな相談支援を行うとともに、ハローワーク・コールセンターの多言語機能の拡充による外国人求職者からの対応の強化、外国人が応募しやすい求人の開拓や改善等、職業相談を強化することにより、更なる就職支援に取り組む。
- ・ 留学生について、引き続き、新型コロナウイルス感染症等の雇用情勢への影響を注視し、ハローワークと大学等の担当者との連携を強化し、留学早期からその後の就職・定着までの一貫した支援を実施するとともに、企業面接会等を通じて就職の機会をより一層提供できるように取り組む。

分科会委員の意見

障害者雇用分科会における 2020 年度目標の中間評価について（案）

2020 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中間的な評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※ 中間評価は 2021 年 1 月時点で把握できる直近の各種指標（2020 年 4 月～12 月頃の数値）に基づいて行った。

（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

〔2020 年度目標〕	前年度（103,163 件）以上
〔2020 年 4 月～12 月実績〕	66,598 件

（分析）

2020 年 4 月～12 月のハローワークにおける障害者の就職件数は、66,598 件であり、前年同期（80,396 件）を 17.2%下回る実績となった

その主な要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、障害者の就職件数の多い産業・職種の求人が減少したことから、企業・障害者ともに採用・求職活動に慎重になっていることが考えられる。

このため、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としては、

- ・ 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
- ・ 障害者向けチーム支援等
- ・ 精神障害者等に対する就労支援

があげられる。

引き続き、ハローワークが中心となり、求職者の障害特性に応じた職業相談・職業紹介を実施していく。

○ 障害者雇用率関係

① 障害者の雇用率達成企業割合

〔2019 年度目標〕 49.4%以上

〔2019 年度実績〕 48.6%（2020 年 6 月 1 日時点）

〔2020 年度目標〕 46.7%以上

② 障害者雇用ゼロ企業（2020 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2021 年 6 月 1 日時点）の割合

〔2020 年度目標〕 15.6%以上

（分析）

民間企業における障害者の雇用状況については 17 年連続で過去最高を更新するなど、民間企業における障害者雇用は着実に進展しており、2020 年 6 月 1 日現在の障害者雇用率達成企業の割合についても 48.6%と、前年から 0.6 ポイント上昇したが、2019 年度目標（49.4%以上）は下回った。

目標を下回った要因は 45.5～100 人未満、100～300 人未満、300～500 人未満規模企業における達成割合伸び率が低調だったためと考えられる。これは障害者雇用ゼロ企業の 9 割（30,498 社/30,542 社）を 45.5～300 人未満の中小企業が占めていること等、障害者雇用への理解が進んでおらずノウハウが蓄積されていないことが要因で当該規模企業における障害者雇用が進まなかったことによると考えられる。

今後は、2020 年 4 月より創設された障害者雇用に関する優良な事業主に対する認定制度について、引き続き周知・認定の促進を図るとともに、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」を実施する。さらに、「企業向けチーム支援」については、従前の未達成企業に対する支援のみならず、法定雇用率の引上げにより法定雇用率未達成となる企業や、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた企業を支援対象に追加したところであり、こうした取組を通じて引き続き、障害者雇用を促進していく。

○ 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

- 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
〔2020 年度目標〕 70.9%以上
〔2020 年 4 月～12 月実績〕 74.7%（前年同期実績 77.7%）
- 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
〔2020 年度目標〕 84.3%以上
〔2020 年 4 月～12 月実績〕 81.2%（前年同期実績 71.6%）
- ※①就職（トライアル雇用含む）、②職業紹介ができる段階への移行、③職業訓練・職場適応訓練へのあっせん。令和 2 年度より、②について、実際に職業紹介を行った者に限定することとしたため、実績値の計上方法は令和元年度以前とは異なっていることに留意。

（分析）

2020 年 4 月～12 月まで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（8,087 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（6,040 人）の割合は 74.7%となっており、2020 年度目標（70.9%）を達成している。さらに、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（6,040 人）のうち、就職した者（4,904 人）の割合は 81.2%となっており、こちらも 2020 年度目標（84.3%）の達成に向けて、好調に推移している。

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、

- ・ トータルサポーターが職業紹介も実施できるよう取扱を変更したことにより、就職準備段階から就職までの一貫した支援を個別相談の中で行えるようになり、
- ・ 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

を着実に実施していることが考えられる。

引き続き、求職者に対する個別相談に加え、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や、マッチングの促進に向けた事業所訪問等の受入体制の整備を通じ、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。

履歴書の様式例の作成について

履歴書の様式例の作成について

I 作成に至った背景

- 厚生労働省では、これまで公正な採用選考を確保する観点から、一般財団法人日本規格協会（JIS）が示していたJIS規格の履歴書の様式例の使用を推奨していた。
- 令和2年7月に、LGBT当事者を支援する団体から、厚生労働省、日本規格協会等に対して履歴書様式の検討（性別欄の削除等）を求める要請が行われた。
- 当該要請を契機に、JIS規格の履歴書の様式例全体が削除された。
- このため、公正な採用選考を進める上で参考となる様式を厚労省において定めることとした。

II JIS規格の履歴書と厚労省が作成した履歴書様式例の相違点（詳細は別紙参照）

1. 性別欄を「男・女」の選択ではなく任意記載欄に変更。
なお、未記載とすることも可能とする。
2. 「配偶者」「扶養家族数」「配偶者の扶養義務」「通勤時間」の各欄を様式内に設けない（各欄を削除する）こととする。

III 作成した様式例の位置づけ

- 公正な採用選考を確保するため、履歴書の様式例を示すもの。
- 法的拘束力はない。そのため、当該様式の使用は個別の企業が判断可能。
 - ※ 公正採用選考の周知・啓発は法律に基づくものではなく、企業の理解を得て行っているもの。
 - ※ 別の様式の応募用紙を使用する際には、就職差別につながる項目を含めないよう留意が必要。
- 様式例の作成後は活用状況等を把握し、適宜活用状況について公表する。

IV 今後の対応

1. 各労働局への通知及び管内事業所への周知指示
2. 使用者団体に対して、傘下・会員企業への周知協力依頼
3. 周知用リーフレットの作成および当該リーフレットを活用した各企業への周知

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2年10月10日以降)

○ 押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案(仮称)要綱(中小企業退職金共済法施行規則の一部改正関係)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1】

退職金共済契約申込書の押印及び署名を不要とし、その共済契約が被共済者となる者の意に反して行われたものではないことを確認した旨を記載するのみで足りることとしたもの。

(令和2年11月17日諮問・同年11月18日答申(持ち回り開催)。同年12月25日公布・施行。)

○ 押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案(仮称)要綱(家内労働法施行規則の一部改正関係)について(雇用環境・均等分科会家内労働部会)【別紙2-1、2-2】

様式第2号(委託状況届)及び様式第3号(家内労働死傷病届)への署名又は押印を不要とし、記名のみで足りることとするもの。

(令和2年11月18日諮問・答申(持ち回り開催)。同年12月25日公布・施行。)

○ 押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係政令の一部を改正する政令案(仮称)要綱(中小企業退職金共済法施行令の一部改正関係)について(勤労者生活分科会)【別紙3】

(独)勤労者退職金共済機構が発行する財形住宅債券の募集に応募しようとする者の、財形住宅債券申込証への署名及び押印を不要とし、記名のみで足りることとするもの。

(令和2年11月27日諮問・答申(持ち回り開催)。同年12月25日公布・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一部を改正する告示案要綱について(雇用環境・均等分科会)【別紙4-1、4-2】

事業主が講ずべき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期限を令和三年一月三十一日から令和四年一月三十一日に延長すること

としたもの。

（令和2年12月24日諮問・答申。同年12月28日告示・適用。）

○ 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について（雇用環境・均等分科会）【別紙5－1、5－2】

両立支援等助成金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について、期限を延長することとしたもの。

（令和2年12月24日諮問・答申。同年12月28日公布・施行。）

○ 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及び雇用保険法の一部を改正する法律案について（雇用環境・均等分科会）【別紙6】

令和2年5月29日に閣議決定した「少子化社会対策大綱」において、「男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進する。」等の記載が盛り込まれたことを踏まえ、男性の育児休業取得促進策等を図るため、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及び雇用保険法を改正することとしたもの。

（令和3年1月27日諮問、2月5日答申。同年2月26日閣議決定、同日第204回国会提出）

○ 行動計画策定指針の一部を改正する告示案要綱（一般事業主行動計画に係る部分）について（雇用環境・均等分科会）【別紙7－1、7－2】

次世代育成支援対策推進法に基づき事業主が策定する一般事業主行動計画の内容に盛り込むことが望ましい事項として、不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施を追加し、子どもの看護休暇のための休暇の措置の実施について、行動計画策定指針を改正することとしたもの。

（令和3年1月27日諮問・答申。同年2月24日告示、同年4月1日適用。）

○ 雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令について（雇用環境・均等分科会）【別紙8－1、8－2】

両立支援等助成金、人材確保等支援助成金及びキャリアアップ助成金を見直すもの。

（令和3年3月4日諮問・答申。令和3年3月31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一部を改正する告示案要綱について（雇用環境・均等分科会）【別紙9－1、9－2】

母性健康管理指導事項連絡カードについて、措置が必要となる症状等に関する表現や記載方法等に係る改正を行うこととしたもの。

（令和3年3月4日諮問・答申。同年3月31日告示、同年7月1日適用。）

○ 第13次最低工賃新設・改正計画の進捗状況等について（雇用環境・均等分科会家内労働部会）【別紙10】

第13次最低工賃新設・改正計画の進捗状況および家内労働概況調査の結果について報告。

（令和3年3月29日）

○ 令和3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11】

中小企業退職金共済制度における令和3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0.0142とするもの。

（令和3年3月15日諮問・答申。同年3月31日告示、同年4月1日適用。）

○ 中小企業退職金共済法施行令の一部を改正する政令案について（勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会）【別紙12】

建設業退職金共済制度及び林業退職金共済制度の退職金の予定運用利回りを引き下げるもの。

（令和3年3月15日諮問・答申。同年4月中旬公布予定、同年10月1日施行。）

【参考】分科会等開催実績

・雇用環境・均等分科会

10/19、10/27、11/12、12/24、1/18、1/27、3/4

・家内労働部会

11/18（持ち回り開催）、3/29

・勤労者生活分科会

11/27（持ち回り開催）、1/20

・勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会

11/18（持ち回り開催）、3/15

厚生労働省発雇均 1117 第 1 号

令和 2 年 1 月 17 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第9条第1項第1号の規定に基づき、
別紙「押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する
省令案（仮称）要綱（中小企業退職金共済法施行規則の一部改正関係）」について、
貴会の意見を求める。

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案（仮称）要綱（中小企業退職金共済法施行規則の一部改正関係）

第一 中小企業退職金共済法施行規則の一部改正

退職金共済契約申込書について、共済契約の申込みが当該共済契約の被共済者となる者の意に反して行われたものではないことを証するための押印を不要とすること。

第二 その他

- 一 この省令は、公布の日から施行すること。
- 二 この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。
- 三 その他所要の規定の整備を行うこと。

中小企業退職金共済法施行規則における 押印原則の見直しについて

厚生労働省雇用環境・均等局

中小企業退職金共済法施行規則における押印原則の見直しについて

- 「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）において、「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」こととされている。

※「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」が「見直し対象手続」と定義されている。

- これを踏まえ、中小企業退職金共済法施行規則を改正し、退職金共済契約の申込みの際に求めている、被共済者となる従業員の押印等を不要とする。

現行

退職金共済契約申込書には、共済契約の申込みが当該共済契約の被共済者となる者の意に反して行われたものでないことを証するためその者の押印又は署名を受けなければならぬ。



改正後

押印及び署名を不要とし、意に反して行われたものでないことを確認した旨を記載することとする。

※具体的な運用としては、共済契約者が、被共済者となる者の合意を得た上で、その旨を確認するチェックボックスにチェックを行うこととする予定。

※その他、運用上押印等を求めている手続についても、その手続の性質等を踏まえ、必要に応じて所要の代替措置を講じた上で、押印等を不要とする方向で検討中

（例えば、退職金共済契約を被共済者の合意を得て解除する際に、被共済者が共済契約者に対して、契約解除に合意する旨送信したメールの添付等を求めることが考えられる。）

厚生労働省発雇均 1118 第1号

令和 2 年 11 月 18 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



厚生労働省設置法（平成 11 年法律第 97 号）第 9 条第 1 項第 1 号の規定に基づき、別紙「押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案（仮称）要綱（家内労働法施行規則の一部改正関係）」について、貴会の意見を求める。

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案（仮称）要綱（家内労働法施行規則の一部改正関係）

第一 家内労働法施行規則の一部改正

様式第二号及び様式第三号について、押印欄を削除すること。

第二 その他

- 一 この省令は、公布の日から施行すること。
- 二 この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。
- 三 その他所要の規定の整備を行うこと。

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案（仮称）（家内労働法施行規則の一部改正関係）について（概要）

1. 改正の趣旨

令和2年7月に閣議決定された「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）において、「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」こととされている。

これを踏まえ、家内労働法施行規則（昭和45年労働省令第23号）に基づく手続のうち、国に対する手続であって委託者に押印又は署名を求めている手続について、押印等を不要とするための改正を行うことを予定している。

（※）「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」が、「見直し対象手続」と定義されている。

（参考）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）新たな取組み

6 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するようにする。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。

2. 改正の概要

家内労働法施行規則に基づく以下の様式について、署名又は押印を不要とし、記名のみで足りることとする。

- ・ 様式第2号（第23条第1項及び第2項の規定に基づく委託状況届）
- ・ 様式第3号（第23条第3項の規定に基づく家内労働死傷病届）

3. 今後のスケジュール

公布日：令和2年12月末（予定）

施行期日：公布日

厚生労働省発雇均 1 1 2 7 第 1 号

令和 2 年 1 1 月 2 7 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係政令の一部を改正する政令案（仮称）要綱（中小企業退職金共済法施行令の一部改正関係）」について、貴会の意見を求める。

押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係政令の一部を改正する政令案（仮称）要綱（中
小企業退職金共済法施行令の一部改正関係）

第一 中小企業退職金共済法施行令の一部改正

財形住宅債券の募集に係る財形住宅債券申込証について、財形住宅債券の募集に応じようとする者の押
印を不要とすること。

第二 施行期日等

- 一 この政令は、公布の日から施行すること。
- 二 その他所要の規定の整備を行うこと。

中小企業退職金共済法施行令における 押印原則の見直しについて

厚生労働省雇用環境・均等局

中小企業退職金共済法施行令における押印原則の見直しについて

- 「規制改革実施計画」（令和２年７月１７日閣議決定）において、「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」こととされている。

※「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」が「見直し対象手続」と定義されている。

- これを踏まえ、中小企業退職金共済法施行令を改正し、財形住宅債券の募集に応じようとする者が作成する財形住宅債券申込証への押印等を不要とする。

現行

独立行政法人勤労者退職金共済機構が発行する財形住宅債券の募集に応募しようとする者は、財形住宅債券申込証に必要事項を記載の上、**署名又は記名押印**しなければならない。



改正後

署名及び押印を不要とし、**記名のみで足りる**こととする。

厚生労働省発雇均 1224 第 2 号

令和 2 年 12 月 24 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



別紙「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告示案要綱」について、貴会の意見を求める。

(別紙)

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告示案要綱

第一 事業主が講ずべき妊娠中及び出産後の女性労働者の母性健康管理上の措置の改正

事業主が講ずべき妊娠中及び出産後の女性労働者の母性健康管理上の措置のうち、新型コロナウイルス感染症に関する措置についての期限を令和三年一月三十一日から令和四年一月三十一日に変更すること。

第二 適用期日

この告示は、告示の日から適用することとする。

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）の概要

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「均等法」という。）第 13 条第 1 項の規定に基づき、事業主は、女性労働者が母子保健法（昭和 40 年法律第 141 号）の規定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いる。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。）において規定されている。

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、令和 2 年 5 月 7 日に指針を改正し、母性健康管理措置として、新型インフルエンザ等対策特別措置法において新型コロナウイルス感染症を適用対象とする暫定措置の期限を踏まえ、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したところ。

今般、新型インフルエンザ等対策特別措置法において新型コロナウイルス感染症を適用対象とする暫定措置が 1 年間延長される見込みであることを踏まえ、当該措置の期限を延長するもの。

2. 改正の概要

○ 現在令和 3 年 1 月 31 日とされている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期限を、令和 4 年 1 月 31 日に延長する改正を行う。

3. 根拠条項

○ 均等法第 13 条第 2 項

4. 適用期日等

○ 告示日：令和 2 年 12 月 28 日（予定）
○ 適用期日：告示日（予定）

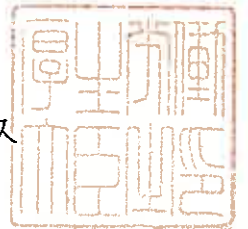
厚生労働省発職 1224 第 9 号

令和 2 年 12 月 24 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



別紙「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 雇用調整助成金制度の改正

(略)

第二 両立支援等助成金制度の改正

一 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について、対象となる有給休暇の期限を令和二年十二月三十一日から令和三年三月三十一日に変更すること。

二 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について、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ずる期限を令和二年十二月三十一日から令和三年三月三十一日に、被保険者に当該休暇を合計して五日以上取得させる期限を令和三年一月三十一日から同年三月三十一日に変更すること。

第三 施行期日

この省令は、公布の日から施行すること。

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（※）**

- ① 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 3 年 2 月 28 日まで延長する。
- ② 対象期間について、事業主が指定した日が令和 2 年 1 月 24 日から令和 2 年 6 月 30 日までの間にある場合は、当該事業主が指定した日から令和 3 年 6 月 30 日までとする。

（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 3 年 3 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 12 月 31 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、周知及び休暇付与の期間を、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期限延長と合わせ、令和 3 年 3 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 12 月 31 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 12 月 28 日

施行期日：公布の日

（※）雇用調整助成金については、当分科会の諮問事項ではない。

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及び雇用保険法の一部を改正する法律案の概要

別紙 6

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設【育児・介護休業法】

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮

②分割して取得できる回数は、2回とする。

③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置

②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

3 育児休業の分割取得

育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

6 育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】

①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。

②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

・2及び5: 令和4年4月1日

・1、3及び6: 公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日(ただし、6②については公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日)

・4: 令和5年4月1日

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及び雇用保険法の一部を改正する法律案要綱

第二 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の一部改正

一 育児休業の改正

一歳に満たない子についてする育児休業について、期間を定めて雇用される者にあつては、その養育する子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの。二及び第二の二の1において同じ。）が満了することが明らかでない者に限り、その事業主に育児休業の申出をすることができるものとする。

二 介護休業の改正

期間を定めて雇用される者にあつては、介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日から六月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、その事業主に介護休業の申出をすることができるものとする。

三 事業主が講ずべき措置の改正

1 事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事実を申し出たときは、厚生労働省令で定めるところ（注1）により、当該労働者に対して、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせる措置及び育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならないものとする（注2）。

（注1）当該労働者に対し知らせる措置の方法は、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択することとする予定〔省令〕。

（注2）措置の実施に当たっては、育児休業の取得を控えさせるような形は認めないこととする予定〔告示〕。

2 事業主は、労働者が1の申出をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。

3 事業主は、育児休業申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければならないものとする（注3）。

(一) その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施

(二) 育児休業に関する相談体制の整備

(三) その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置

(注3) 措置の実施に当たっては、短期はもとより一か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が希望する期間取得できるよう事業主が配慮することとする予定〔告示〕。

四 その他

その他所要の改正を行うこと。

第二 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の一部改正

一 育児休業の改正

1 一歳に満たない子についてする育児休業（二の1の「出生時育児休業」を除く。以下一において同じ。）について、子の出生後八週間の期間内に労働者が当該子を養育するために育児休業をした場合に限らず、分割して二回の育児休業申出をすることができるとすること。

2 一歳から一歳六か月に達するまでの子についてする育児休業について、厚生労働省令で定める特別

の事情がある場合には、当該期間中に育児休業したことがある場合でも再度育児休業をすることができるとすること。

3 一歳から一歳六か月に達するまでの子についてする育児休業について、申出をした労働者の配偶者が当該期間中に育児休業をしている場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とするものとすること。

4 一歳六か月から二歳に達するまでの子についてする育児休業について、2及び3と同様の規定を設けるものとする。

5 労働者が育児休業申出を撤回した場合には、育児休業の取得回数に関する規定の適用については、当該申出に係る育児休業をしたものとみなすものとする。

二 出生時育児休業の新設

1 労働者は、その養育する子について、その事業主に申し出るにより、育児休業のうち、2から16までにより、子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日ま

でとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に四週間以内の期間を定めてする休業（以下「出生時育児休業」という。）をすることができるものとする。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、その養育する子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日から六月を経過する日まで、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができるものとする。

2 労働者は、その養育する子について、その事業主に申し出ることにより、合計二十八日を限度として、二回の出生時育児休業をすることができるものとする。

3 1の申出（以下「出生時育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は出生時育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならないものとする。

4 期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を出生時育児休業終了予

定日とする出生時育児休業をしているものが、当該労働契約の更新に伴い、引き続き出生時育児休業をしようとする場合についての特例を設けるものとする。

- 5 事業主は、労働者から出生時育児休業申出があつたときは、当該出生時育児休業申出を拒むことができないものとする。ただし、労働者からその養育する子について出生時育児休業申出がなされた後に、当該労働者から当該申出をした日に養育していた子について新たに出生時育児休業申出がなされた場合は、この限りではないこととともに、事業主と労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定（以下「労使協定」という。）で定めた場合に育児休業申出を拒むことができる旨の規定を準用するものとする。

- 6 事業主は、出生時育児休業申出があつた場合において、出生時育児休業開始予定日とされた日が当該申出があつた日の翌日から起算して二週間を経過する日前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、出生時育児休業開始予定日とされた日から当該二週間を経過する日（当該出生時育児休業申出があつた日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由

が生じた場合にあつては、当該二週間を経過する日前の日で厚生労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を出生時育児休業開始予定日として指定することができるものとする。

7 労使協定により次に掲げる事項を定めた場合においては、6について、「二週間を経過する日」とあるのは「7の(二)に掲げる期間を経過する日」とするものとする。

(一) 出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備その他の厚生労働省令で定める措置の内容

(二) 事業主が出生時育児休業開始予定日を指定することができる出生時育児休業申出があつた日の翌日から出生時育児休業開始予定日までの期間（二週間を超え一月以内の期間に限る。）

8 出生時育児休業開始予定日の変更の申出等について、育児休業開始予定日の変更の申出等に係る規定の準用をするものとする。

9 出生時育児休業申出の撤回等について、育児休業申出の撤回等に係る規定の準用をするものとする。

10 出生時育児休業申出をした労働者がその期間中は出生時育児休業をすることができる期間（以下「

出生時育児休業期間」という。）は、出生時育児休業開始予定日とされた日から出生時育児休業終了予定日とされた日までの間とするものとする。

11 出生時育児休業申出をした労働者（労使協定で、出生時育児休業期間中に就業させることができるものとして定められた労働者に該当するものに限る。）は、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日の前日までの間、事業主に対し、当該申出に係る出生時育児休業期間において就業することができ、その他の厚生労働省令で定める事項（以下「就業可能日等」という。）を申し出ることができるものとする。

12 11の申出をした労働者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、当該申出に係る就業可能日等を変更し、又は当該申出を撤回することができるものとする。

13 事業主は、労働者から就業可能日等の申出があつた場合には、その範囲内で日時を提示し、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに当該労働者の同意を得た場合に限り、厚生労働省令で定めるところにより（注4）、当該労働者を就業させることができるものとする。

（注4）就業させることができる日数・時間数は、休業期間中の労働日・所定労働時間の半分を上限

とする予定〔省令〕。

14 13の同意をした労働者は、当該同意の全部又は一部を撤回することができるものとする。ただし、出生時育児休業開始予定日とされた日以後においては、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合に限るものとする。

15 出生時育児休業終了予定日の前日までに、子の死亡その他の労働者が出生時育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じた場合等については、当該事情が生じた日に、出生時育児休業期間が終了するものとする。

16 事業主は、労働者が育児休業申出及び出生時育児休業申出をし、若しくは育児休業をしたこと又は11の就業可能日等の申出若しくは13の同意をしなかったことその他の11から14までに關する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。

三 その他

その他所要の改正を行うこと。

第三 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の一部改正

一 事業主が講ずべき措置の改正

常時雇用する労働者の数が千人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるもの（注5）を公表しなければならないものとする。

（注5） 男性の育児休業等取得率又は育児休業等及び育児目的休暇の取得率とする予定（省令）。

二 その他

その他所要の改正を行うこと。

第四 雇用保険法の一部改正

一 育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間の計算方法の改正

育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間（育児休業を開始した日又は各月においてその日に
応当し、かつ、被保険者である期間内にある日（以下「休業開始応当日」という。）の各前日から各前
月の休業開始応当日までさかのぼった各期間のうち賃金の支払の基礎となった日数が十一日以上である

ものをいう。以下同じ。）が十二箇月に満たない場合は、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を開始した日（厚生労働省令で定める理由により当該日によることが適当でないと認められる場合においては、当該理由に応じて厚生労働省令で定める日（注6））から起算して計算するものとする。

（注6）産前休業を開始する前に出産した場合は子の出生日の翌日、産前休業前から休業していた場合は当該休業を開始した日とする予定〔省令〕。

二 その他

その他所要の改正を行うこと。

第五 雇用保険法の一部改正

一 育児休業給付金の改正

1 被保険者が同一の子について三回以上の育児休業（厚生労働省令で定める場合（注7））に該当するものを除く。）をした場合の三回目以後の育児休業については、育児休業給付金を支給しないものとする。

（注7）一歳以降の育児休業の延長が必要で、当該延長期間中に夫婦で交代して育児休業を取得する

場合、第二子の産前休業に入ったが、当該第二子が死産となった場合等とする予定〔省令〕。

- 2 被保険者が同一の子について二回以上の育児休業をした場合は、初回の育児休業を開始した日を基準としてみなし被保険者期間及び休業開始時賃金日額（当該被保険者が育児休業を開始した日に受給資格者となったものとみなしたときに算定されることとなる賃金日額をいう。以下同じ。）を計算するものとする。

- 3 育児休業をした被保険者が既に同一の子について出生時育児休業をしていた場合における育児休業給付金の額は、当該被保険者が初回の育児休業を開始した日から起算し育児休業給付金の支給に係る休業日数及び出生時育児休業給付金の支給に係る休業日数が通算して百八十日に達する日までの間に限り、休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の百分の六十七に相当する額とすること。

二 出生時育児休業給付金の創設

- 1 育児休業給付に出生時育児休業給付金を追加すること。
- 2 被保険者が、厚生労働省令で定めるところにより（注8）、出生時育児休業をした場合において、当該出生時育児休業（当該子について二回目の出生時育児休業をした場合にあつては、初回の出生時

育児休業とする。)を開始した日前二年間に、みなし被保険者期間が通算して十二箇月以上であったときに、休業開始時賃金日額に、当該出生時育児休業をした期間の日数を乗じて得た額の百分の六十七に相当する額の出生時育児休業給付金を支給するものとする。

(注8) 出生時育児休業給付金の対象となる休業の要件として、四週間の出生時育児休業を取得した場合、休業期間中の就労日数が十日以下(十日を超える場合にあつては八十時間以下)であることとする予定〔省令〕。

3 2にかかわらず、出生時育児休業をした被保険者にその事業主から当該出生時育児休業の期間に賃金が支払われた場合において、当該賃金の額と支給額との合計額が休業開始時賃金日額に当該出生時育児休業をした期間の日数を乗じて得た額の百分の八十に相当する額を超えるときは、当該超える額を支給額から減じて得た額を支給することとし、当該超える額が支給額を超えるときは、支給しないものとする。

4 2にかかわらず、被保険者が次のいずれかに該当する出生時育児休業をしたときは、出生時育児休業給付金を支給しないものとする。

(一) 同一の子について当該被保険者が三回以上の出生時育児休業をした場合の三回目以後の出生時育児休業

(二) 同一の子についてした出生時育児休業の日数が合計二十八日に達した日後の出生時育児休業

三 その他

その他所要の改正を行うこと。

第六 施行期日等

一 施行期日

次に掲げる事項は、それぞれ次に定める日から施行すること。

1 第四 公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日

2 第一 令和四年四月一日

3 第二及び第五 公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日

4 第三 令和五年四月一日

二 検討

政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律により改正された育児休業、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の規定の施行の状況、男性労働者の育児休業の取得の状況その他の状況の変化を勘案し、同法の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

三 経過措置及び関係法律の整備

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うこと。

厚生労働省発雇均 0127 第 2 号

令和 3 年 1 月 27 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



別紙「行動計画策定指針の一部を改正する告示案要綱（一般事業主行動計画に係る部分）」について、貴会の意見を求める。

(別紙)

第一 一般事業主行動計画の内容に関する事項の改正

一 子どもの看護のための休暇の措置

子どもの看護のための休暇の措置について、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認める等の弾力的な利用が可能となるような制度等より利用しやすい制度を導入することを一般事業主行動計画の内容に盛り込むことが望ましいこと。

二 不妊治療を受ける労働者に配慮した措置

次に掲げる不妊治療を受ける労働者に配慮した措置を一般事業主行動計画の内容に盛り込むことが望ましいこと。

(一) 不妊治療のために利用することができる休暇制度、年次有給休暇の半日単位の付与や時間単位付与制度、所定外労働の制限、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度、フレックスタイム制、短時間勤務制度、テレワークの導入その他の措置を講ずること。

(二) (一)の措置を講ずる場合、不妊治療と仕事の両立の推進に関する取組体制を整備し、その雇用する労

働者のニーズを把握するための調査を行い、その結果を踏まえた措置を講ずるとともに、企業の方針や休暇制度等の労働者に対する周知や社内における理解促進のための取組、担当者による相談対応等を併せて行うことが望ましいこと。

- (三) プライバシー保護の観点から、労働者の不妊治療等の機微な個人情報の取扱いに十分留意することが必要であること。

第二 適用期日

この告示は、令和三年四月一日から適用すること。

行動計画策定指針の一部を改正する告示（案）の概要（一般事業主行動計画に係る部分）

1. 改正の趣旨

- 次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）第 7 条第 1 項の規定に基づき、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、主務大臣は、同法第 12 条第 1 項等の規定に基づく一般事業主等の行動計画の策定に関して、行動計画策定指針（平成 26 年内閣府・国家公安委員会・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・環境省告示第 1 号。以下「策定指針」という。）を定めなければならないこととされている。
- 今般、「少子化社会対策大綱」（令和 2 年 5 月 29 日閣議決定）において、「不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。」とされていること等を踏まえ、事業主における不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を推進するため、策定指針について、所要の改正を行うもの。
- また、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）第 16 条の 2 の規定に基づく子の看護休暇について、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（平成 3 年労働省令第 25 号）の改正により時間単位での取得が可能となったことを踏まえ、所要の改正を行うもの。

2. 改正の内容

(1) 不妊治療と仕事の両立

- 事業主においては、次世代法第 12 条第 1 項の規定に基づく一般事業主行動計画を策定するに当たり、策定指針六の規定に基づき、次世代育成支援対策として重要と考えられる事項を、実情に応じて盛り込むことが望ましいこととされている。
- 次世代育成支援対策として重要と考えられる事項については、策定指針六 1（1）において、妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備に関する項目が設けられているところ、策定指針六 1（1）シとして「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」に関する項目を追加し、以下の内容を規定する。
 - ・ 以下のような措置を講ずること。
 - － 不妊治療のために利用することができる休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含む。）
 - － 半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
 - － 所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク 等
 - ・ この場合、下記の取組を併せて行うことが望ましいこと。
 - － 両立の推進に関する取組体制の整備
 - － 社内の労働者に対するニーズ調査
 - － 企業の方針や休暇制度等の社内周知、社内の理解促進、相談対応

- ・ 不妊治療に係る個人情報の取扱いに十分留意すること。

○ その他所要の規定の整備を行う。

(2) 子どもの看護のための休暇の措置の実施

- 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の改正により、子の看護休暇について、時間単位での取得が可能となったことを踏まえ、策定指針六1（1）ケにおける子の看護休暇の弾力的な利用が可能となるような制度の例示として、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認めることを明確化する。

※ 行動計画策定指針の改正に併せ、次世代育成支援対策推進法施行規則（平成15年厚生労働省令第122号）様式第1号（一般事業主行動計画策定・変更届）についても、所要の改正を行う。

3. 根拠規定

次世代法第7条第1項及び第3項

4. 適用期日等

告示日： 令和3年2月中旬（予定）

適用期日：令和3年4月1日

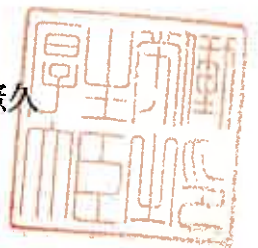
厚生労働省発職 0226 第 4 号

令和 3 年 2 月 26 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



別紙「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱

第一 雇用関係助成金等の見直し

一 雇用保険法施行規則の一部改正

15 (略)

6 両立支援等助成金制度の改正

- (一) 再雇用者評価処遇コース助成金を廃止すること。
- (二) 不妊治療両立支援コース助成金を創設し、イに該当する事業主に対して、ロに定める額を支給するものとする。

イ 次のいずれにも該当する中小企業事業主

- (イ) その雇用する被保険者であつて、不妊治療を受けるもの（以下この(二)において「対象被保険者」という。）について、不妊治療のために利用することができる次のいずれかの制度を設け、当該制度を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ること。

- (i) 不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度

及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇を除く。）

(ii) 所定外労働の制限の制度

(iii) 一日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度

(iv) 労働基準法第三十二条の三第一項の規定による労働時間の制度

(v) 所定労働時間の短縮の制度

(vi) 情報通信技術を活用した勤務を可能とする制度

(ii) 不妊治療と仕事との両立に関して、労働者の希望又は課題の把握を行うための調査を実施する中小企業事業主であること。

(ii) 不妊治療と仕事との両立の支援を図るための業務を担当する者を選任し、当該者に対象被保険者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じさせる中小企業事業主であること。

(ii) 対象被保険者について、不妊治療と仕事との両立を図るための必要な措置を定めた計画を策

定し、かつ、当該計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、対象被保険者に(イ)に掲げる制度を利用させた日数を合算した日数が五日以上であるものであること。

ロ 次の(イ)及び(ロ)に掲げる中小企業事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(イ) イに該当する中小企業事業主 二十八万五千円（生産性要件に該当する事業主にあつては、三十六万円）

(ロ) (イ)の規定による支給を受けた中小企業事業主であつて、対象被保険者にイ(イ)(i)の規定による休暇を二十日以上連続して取得させ、当該休暇取得後、当該休暇取得前の職務及び職制上の地位と同一又はこれに相当する地位に復帰させ、三箇月以上継続して雇用したものの 対象被保険者一人につき二十八万五千円（生産性要件に該当する事業主にあつては、三十六万円）（一の事業所につき、一の年度において対象被保険者の数が五を超える場合は、五人までの支給に限る。）

(三) 介護離職防止支援コース助成金の暫定措置について、対象となる有給休暇の期限を令和三年三月三十一日から令和四年三月三十一日に改めること。

(四) 育児休業等支援コース助成金として、令和三年四月一日から令和四年三月三十一日までの間にけるイ(イ)又は(ロ)の有給休暇について、イに該当する事業主に対して、ロに定める額を支給するものとする。

イ 新型コロナウイルス感染症に対応した仕事と育児との両立の推進に資する職場環境の整備に関する取組 (イ)又は(ロ)の有給休暇を与えるための制度の整備を除く。)を行い、かつ、次のいずれかに該当する事業主

- (イ) 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（ロ）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（労働基準法第三十九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。以下この(四)において同じ。）を与えるための制度を整備した事業主であつて、当該被保険者に対して有給休暇を取得させたもの
- (ロ) 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つて、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を与えるための制度を整備した事業主であつて、当該被保険者に対して有給休暇を取得させたもの

(i) 新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したこと

(ii) 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

(iii) 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

ロ (イ)又は(ロ)の有給休暇を取得した被保険者一人につき五万円（当該被保険者の数が十を超える場合は、十人までの支給に限る。）

(五) 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について

、イに該当する事業主に対して、ロに定める額を支給するものとする。

イ その雇用する被保険者であつて、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

する法律第十三条第一項の規定に基づく措置（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（以下この(五)において「対象被保険者」という。）について、令和二年五月七日から令和四年一月三十一日までの間に休暇（労働基準法第三十九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六割以上が支払われるものに限る。以下この(五)において同じ。）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、同一の対象被保険者に対して当該休暇を合計して二十日以上取得させた事業主

ロ 対象被保険者一人につき、二十八万五千元（一の事業所につき、一の年度において対象被保険者の数が五を超える場合は、五人までの支給に限る。）

7 人材確保等支援助成金制度の改正

(一) 人材確保等支援助成コース助成金に情報通信技術を活用した勤務に係る助成を創設し、イに該当する事業主に対し、ロに掲げる額を支給するものとする。

イ 次のいずれにも該当する事業主

(イ) 労働協約又は就業規則に定めるところにより、情報通信技術を活用した勤務に関する制度として雇用環境・均等局長が定めるものの整備を行った事業主であつて、情報通信技術を活用した勤務をその雇用する労働者に実施させたものであること。

(ロ) 都道府県労働局長に対して、情報通信技術を活用した勤務の実施に係る計画（以下このイにおいて「実施計画」という。）を提出し、認定を受けた事業主であること。

(ハ) 認定を受けた実施計画に基づき、情報通信技術を活用した勤務を可能とする措置（雇用環境・均等局長が定めるものに限る。）を実施した事業主であること。

(ニ) (ハ)の措置の実施に要した費用の負担の状況及び情報通信技術を活用した勤務の対象者として事業主が指定した労働者（以下この(一)及び(二)において「対象労働者」という。）の属する事業所の労働者の離職の状況を明らかにする記録を整備している事業主であること。

(ホ) 中小企業事業主であること。

(ヘ) 情報通信技術を活用した勤務の実施状況を評価する期間として雇用環境・均等局長が定める

ところにより事業主が設定した期間（二）において「評価期間」という。）における対象労働者の情報通信技術を活用した勤務の実施状況が、雇用環境・均等局長の定める要件に該当する事業主であること。

ロ イ（ハ）の措置の実施に要した費用に関し、雇用環境・均等局長が定める基準に従って算定した額の百分の三十に相当する額（その額が、対象労働者の数に二十万円を乗じて得た額又は百万円のいずれか低い額を超えるときは、当該いずれか低い額）

（二）（一）の人材確保等支援助成コース助成金の情報通信技術を活用した勤務に係る助成に関し、（一）に該当する事業主が、人材確保等支援助成コース助成金の支給を受け、かつ、次のイ及びロのいずれにも該当する場合に、当該事業主に対し、（一）イ（ハ）の措置の実施に要した費用に関し、雇用環境・均等局長が定める基準に従って算定した額の百分の二十（生産性要件に該当する事業主にあつては、百分の三十五）に相当する額（その額が、対象労働者の数に二十万円を乗じて得た額又は百万円のいずれか低い額を超えるときは、当該いずれか低い額）を支給するものとする。

イ 評価期間の末日の翌日から起算して一年を経過する日までの間における（一）イ（二）の事業所におけ

る離職者の数を評価期間の末日の翌日における当該事業所の労働者数で除して得た割合が、事業所の労働者数に応じて雇用環境・均等局長が定める目標値を達成している事業主であること。

ロ 評価期間の初日から起算して一年を経過した日から三箇月を経過する日までの期間におけるイ(二)の事業所における情報通信技術を活用した勤務の実施状況が雇用環境・均等局長の定める要件に該当する事業主であること。

(三) (略)

8 キャリアアップ助成金制度の改正

(一) 正社員化コース助成金について、青少年の雇用の促進等に関する法律第十五条の認定を受けた事業主が転換し、又は雇い入れた者が三十五歳未満の者に該当する場合の加算を廃止すること。

(二) 正社員化コース助成金について、勤務地限定正社員若しくは職務限定正社員への転換又は雇入れを実施するための制度を整備した場合の加算に加え、短時間正社員への転換又は雇入れを実施するための制度を整備した場合の加算を創設すること。

(三) 健康診断制度コース助成金及び諸手当制度共通化コース助成金を統合し、諸手当制度等共通化コ

ース助成金とすること。

(四)・(五) (略)

(六) キャリアアップ助成金制度に関する暫定措置の延長

イ 選択的適用拡大導入時処遇改善コース助成金について、令和四年九月三十日まで延長することとする。ただし、社会保険の被保険者の総数が常時百人を超える社会保険の適用事業所の事業主に対する支給については、令和三年九月三十日までとし、当該事業主が、その雇用する有期契約労働者等の賃金を一定の割合以上で増額する措置を講じた場合（当該措置により当該有期契約労働者等が社会保険の被保険者となる場合に限る。）の加算の支給については、令和四年九月三十日までとすること。

ロ 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、令和四年九月三十日まで延長すること。

9
12 (略)

二 (略)

第二 その他

- 一 この省令は、令和三年四月一日から施行すること。
- 二 この省令に関し必要な経過措置を定めること。
- 三 その他所要の規定の整備を行うこと。

近年、晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦は約5.5組に1組、不妊治療（生殖補助医療等）によって誕生する子どもも16.7人に1人（2017年）となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事の両立ができずに16%（女性の場合は23%）の方が退職しており、不妊治療と仕事の両立支援は重要な課題となっている。

このため、不妊治療についての職場における理解を深め、不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた事業主を支援することにより、不妊治療による離職防止を図る。

1 支給対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク）の利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度（上記①～⑥）を労働者に取得又は利用させた中小企業事業主

2 支給要件

（1）環境整備、休暇の取得等

- ① 不妊治療のための休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥）を利用しやすい環境整備のため、不妊治療と仕事の両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選定し、以下の取組を行うこと
 - a 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）
 - b 不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の周知
- ② 両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者の相談に応じ、「不妊治療支援プラン」を策定し、プランに基づき休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥のうちいずれか1つ以上）を合計5日（回）以上労働者に取得又は利用させたこと

（2）長期休暇の加算

上記（1）の休暇取得者も含め、休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させたこと

3 支給額

（1）環境整備、休暇の取得等

上記2（1）により環境整備を図り、最初の休暇制度の取得者又は両立支援制度の利用者が合計5日（回）以上取得又は利用した場合

1事業主当たり、28.5万円＜36万円＞ ※（1）、（2）とも、生産性要件を満たした事業主は＜ ＞の額を支給

（2）長期休暇の加算

上記2（2）により休暇制度を20日以上連続して取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

1人当たり28.5万円＜36万円＞加算 1事業主当たり、1年度5人まで

（（1）の休暇取得者が20日以上連続して取得する場合はその者を含む。）

4 支出科目

労働保険特別会計 雇用勘定から支給

両立支援等助成金

下線部は拡充予定部分。

支給機関：都道府県労働局

※生産性要件を満たした事業主はく 〉の額を支給。

令和3年度予算案 119.2(118.3)億円（雇用勘定）

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 67.5(65.4)億円

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助成する。

個別支援加算：個別面談など育児休業の取得を後押しする取組を導入、実施した場合

	中小企業	中小企業以外
①1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 >
②2人目以降の育休取得	5日以上 14.25万円<18万円> 14日以上 23.75万円<30万円> 1ヶ月以上 33.25万円<42万円>	14日以上 14.25万円<18万円> 1ヶ月以上 23.75万円<30万円> 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>

介護離職防止支援コース 2.7(3.8)億円

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

- ①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合
- ②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、合計20日以上利用した場合(*) 介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイトム制、介護サービス費用補助等)
- ③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

①介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
③新型コロナウイルス感染症対応特例	(労働者1人あたり) 5日以上10日未満 10日以上	20万円 35万円

育児休業等支援コース 43.0(34.5)億円

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主（①～④は中小企業事業主）に支給する。

①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合

＜職場支援加算＞：育休取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合

③代替要員確保時：育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

＜有期雇用労働者加算＞育児休業取得者が期間雇用者の場合

④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合

⑤新型コロナウイルス感染症対応特例（仮称）：小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

①育休取得時	28.5万円<36万円>	
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	職場支援加算19万円<24万円>
③代替要員確保時（1人当たり）	47.5万円<60万円>	有期労働者加算9.5万円<12万円>
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>	A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助
⑤ <u>新型コロナウイルス感染症対応特例（仮称）</u>	1人あたり5万円 ※10人まで（上限50万円）	

【経過措置】 6.0(14.6)億円

※再雇用者評価処遇コース(*)は令和2年度限りで廃止する。

(*) 妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤等を理由として離職した者について、再雇用制度を実施した上で、再雇用した事業主に支給するもの。

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り休業する妊婦のための助成制度

[令和2年度2次補正予算額 90億円]

令和3年度予算案 9.3億円

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り、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対する助成を行うことで、妊娠中の女性労働者の母体と胎児の健康を確保するとともに、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。

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制度導入助成金(仮称)

令和3年度予算案 3.2億円(労災勘定)

●支給対象となる事業主

- ・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、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給(年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上)の休暇制度(年次有給休暇を除く)を設け、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含めて社内に周知し、当該休暇を5日以上労働者に取得させた事業主

●支給額

15万円(1回限り)

●対象期間等

- ・令和3年4月1日～令和4年1月31日(注)

注: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告示の適用期間

●支出科目

労働保険特別会計 労災勘定から支給

※ 本分科会の諮問対象外

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助成金

令和3年度予算案 6.1億円(雇用勘定)

●支給対象となる事業主

- ・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、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給(年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上)の休暇制度(年次有給休暇を除く)を設け、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含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主

●対象となる労働者

- ・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な妊娠中の女性労働者(雇用保険被保険者に限る)

●支給額

対象労働者1人当たり 28.5万円

※ 1事業所当たり人数上限:5人まで

●対象期間等

- ・令和3年4月1日～令和4年1月31日(注)

注: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告示の適用期間

●支出科目

220 労働保険特別会計 雇用勘定から支給

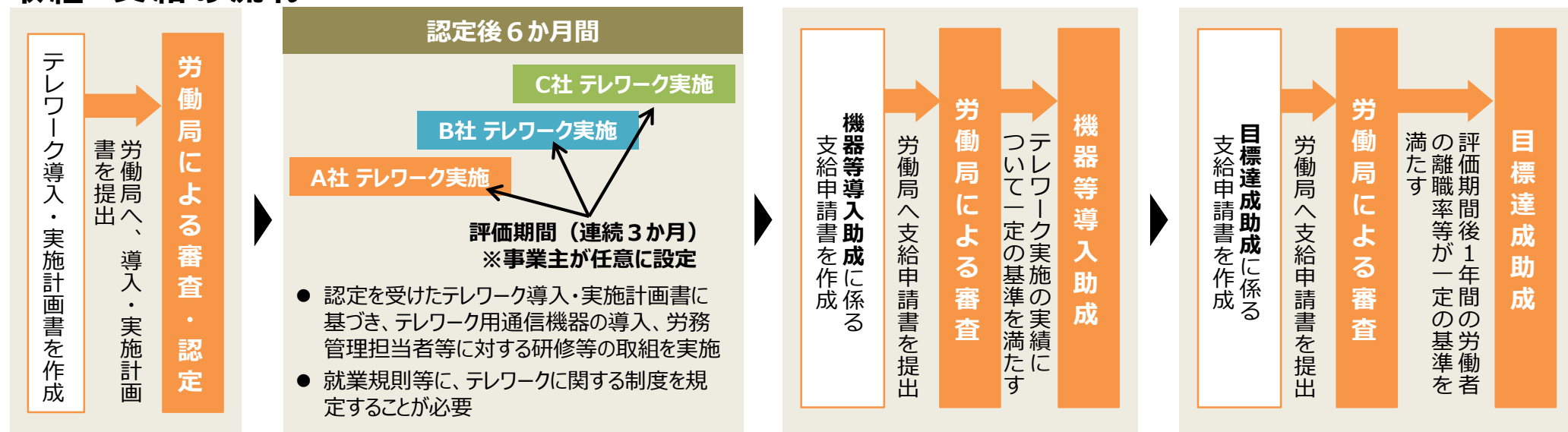
人材確保等支援助成金（テレワークコース）の概要（案）※令和3年度新設

令和3年度予算案 2,268,000千円（ 0千円）

趣旨・背景

- 新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されているが、ポストコロナにおいては、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着が必要。
- このため、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金を支給し、支援を行う。

取組・支給の流れ



機器等導入助成 下表のテレワーク実績基準を満たした事業主に支給

テレワーク実績基準	助成率、上限
✓ 評価期間（3か月）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は ✓ 評価期間（3か月）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする	助成率30% ※上限額100万円

目標達成助成 下表の離職率およびテレワーク実績基準の全てを満たした事業主に支給

離職率目標、テレワーク実績基準	助成率、上限
✓ 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下 ✓ 評価期間後1年間の離職率が30%以下 ✓ 評価期間初日から1年を経過した日からの3か月間に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上	助成率20% 〈35%〉 ※上限額100万円

助成対象となる取組

- テレワーク用通信機器の導入
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修
- 外部専門家によるコンサルティング
- 就業規則等の作成・変更

※現時点版

助成額

221 生2要件を満たした場合は<>の割合を支給

キャリアアップ助成金について 令和3年度予算案：739億円（2年度予算額1,231億円）

○ 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といったいわれる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容		助成額 ※＜＞は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース（一部新規）	有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞） ②有期→無期：1人当たり28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞） ③無期→正規：1人当たり28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞） ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28.5万円＜36万円＞（大企業も同額）加算 （注）令和2年1月24日以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職し、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所が正社員として直接雇用した場合、対象となる労働者の方の直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が、2か月以上～6か月未満でも支給対象とします（令和3年度限り）。 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合（若者認定事業主における35歳未満の者の場合の加算は廃止） ①：1人当たり9.5万円＜12万円＞（大企業も同額）、②③：1人当たり4.75万円＜6万円＞（大企業も同額）加算 ※勤務地・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞）加算
	障害者正社員化コース（新規）	障害者を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規：1人当たり90万円（67.5万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり120万円（90万円） ②有期→無期：1人当たり45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり60万円（45万円） ③無期→正規：1人当たり45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり60万円（45万円）
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2％以上増額	①全ての賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞） 4人～6人：1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞） 7人～10人：1事業所当たり28.5万円＜36万円＞（19万円＜24万円＞） 11人～100人：1人当たり2.85万円＜3.6万円＞（1.9万円＜2.4万円＞） ②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：1事業所当たり4.75万円＜6万円＞（3.325万円＜4.2万円＞） 4人～6人：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞） 7人～10人：1事業所当たり14.25万円＜18万円＞（9.5万円＜12万円＞） 11人～100人：1人当たり1.425万円＜1.8万円＞（0.95万円＜1.2万円＞） ※ 中小企業において3％以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.425万円＜1.8万円＞加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円＜0.96万円＞加算 ※ 中小企業において5％以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり0.95万円＜1.2万円＞さらに加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.475万円＜0.6万円＞さらに加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞）加算
	賃金規定等共通化コース	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞） ※ 対象労働者1人当たり、2万円＜2.4万円＞（1.5万円＜1.8万円＞）加算
	諸手当制度等共通化コース（一部新規） ※健康診断制度コースと統合	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用、又は有期雇用労働者等を対象に法定外の健康診断制度を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり38万円＜48万円＞（28.5万円＜36万円＞） ※ 諸手当制度を共通化した対象労働者2人目以降、1人当たり、1.5万円＜1.8万円＞（1.2万円＜1.4万円＞）加算 ※ 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当1つにつき、16万円＜19.2万円＞（12万円＜14.4万円＞）加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース	選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施	1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞） ※ 令和4年9月30日まで（被保険者総数が常時100人を超える社会保険の適用事業所においては、令和3年9月30日まで） ※ 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅に応じ以下の額を加算 2％以上：1.9万円＜2.4万円＞（1.4万円＜1.8万円＞） 3％以上：2.9万円＜3.6万円＞（2.2万円＜2.7万円＞） 5％以上：4.7万円＜6万円＞（3.6万円＜4.5万円＞） 7％以上：6.6万円＜8.3万円＞（5万円＜6.3万円＞） 10％以上：9.4万円＜11.9万円＞（7.1万円＜8.9万円＞） 14％以上：13.2万円＜16.6万円＞（9.9万円＜12.5万円＞） ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組（研修制度や評価の仕組みの導入）を行った場合に、10万円（7.5万円）加算
	短時間労働者労働時間延長コース	有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用	1人当たり22.5万円＜28.4万円＞（16.9万円＜21.3万円＞） ※ 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（上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せることも可） 1時間以上2時間未満：4.5万円＜5.7万円＞（3.4万円＜4.3万円＞） 2時間以上3時間未満：9万円＜11.4万円＞（6.8万円＜8.6万円＞） 3時間以上4時間未満：13.5万円＜17万円＞（10.1万円＜12.8万円＞） 4時間以上5時間未満：18万円＜22.7万円＞（13.5万円＜17万円＞） ※ 支給額の上乗せ、支給申請人数の拡大及び5時間未満延長に対する助成は令和4年9月30日まで

厚生労働省発雇均 0304 第 1 号

令和 3 年 3 月 4 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



別紙「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告示案要綱」について、貴会の意見を求める。

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告示案要綱

第一 母性健康管理指導事項連絡カードについて、措置が必要となる症状等に関する表現や記載方法等に係る改正を行うこと。

第二 適用期日等

一 この告示は、令和三年七月一日から適用すること。

二 この告示の適用に関し必要な経過措置を定めること。

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告示案概要

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「均等法」という。）第 13 条第 2 項の規定に基づき、事業主が講ずべき措置として、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「母健指針」という。）を定めている。

事業主が必要な措置を適切に講ずるためには、女性労働者に係る指導事項の内容が当該事業主に的確に伝達され、かつ、講ずべき措置の内容が明確にされることが重要であることから、事業主は、母健指針 3（1）の規定に基づき別記様式として規定されている、母性健康管理指導事項連絡カード（以下「母健カード」という。）の利用に努めるものとされている。

母健カードは、制定から一定期間が経過しており、文言の適正化や利便性向上等の観点から見直しが必要であることから、今般、様式について所要の改正を行うもの。

2. 改正の概要

- 母健カードの様式について、措置が必要となる症状等に関する表現や記載方法等に係る改正、その他所要の改正を行う。主な改正内容は以下のとおり。
 - ・ 「症状等」について、現在の医学的知見を反映した表現の見直し
（例：「切迫流産（妊娠 22 週未満）」、「切迫早産（妊娠 22 週以後）」等の疾患名を「腹部緊満感」、「子宮収縮」、「性器出血」等の症状名に変更）
 - ・ 医師等による記載欄を表裏 2 面から表面に集約
 - ・ 現行様式では特定の症状等に対して選択可能な標準措置が限定的であったが、症状に応じて必要な標準措置を選択しやすい形式に変更

3. 根拠条項

- 均等法第 13 条第 2 項

4. 適用期日等

- 告 示 日：令和 3 年 3 月下旬（予定）
- 適用期日：令和 3 年 7 月 1 日

(令和3年3月16日現在)

第13次最低工賃新設・改正計画の進捗状況(令和3年3月16日現在)

第13次計画における改正等件数(件)	98	100(%)
公示済	5	5.1
新設	0	0.0
改正	5	5.1
廃止	0	0.0
見送り答申	1	1.0
答申済	3	3.1
諮問中	0	0.0
諮問見送り	36	36.7
着手済	12	12.2
未着手	41	41.8

令和元年度における改正等件数(件)	1	100(%)
公示済	0	0.0
新設	0	0.0
改正	0	0.0
廃止	0	0.0
見送り答申	0	0.0
答申済	0	0.0
諮問中	0	0.0
諮問見送り	1	100.0
着手済	0	0.0
未着手	0	0.0

令和2年度における改正等件数(件)	57	100(%)
公示済	5	8.8
新設	0	0.0
改正	5	8.8
廃止	0	0.0
見送り答申	1	1.8
答申済	3	5.3
諮問中	0	0.0
諮問見送り	35	61.4
着手済	12	21.1
未着手	1	1.8

令和3年度における改正等予定件数(件)	40	100(%)
---------------------	----	--------

令和2年度実施状況	内訳	数
公示済	新設	0
	改正	5
	廃止	0
見送り答申		1
答申済		3
諮問中	新設	0
	改正	0
	廃止	0
諮問見送り		35
着手済	審議中 実態調査済	0
未着手		12
合計		57

付加退職金の概要

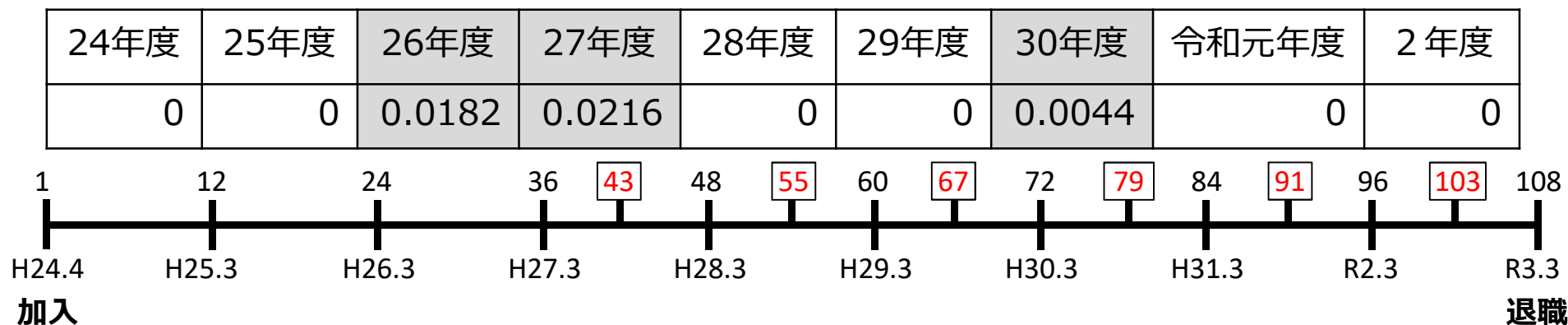
- 退職金の額は、あらかじめ額の確定している「基本退職金」と、実際の運用収入等に応じて支給される「付加退職金」の合計額として算定。
- 付加退職金は、運用収入等の状況に応じて基本退職金に上乗せされるものであり、金利の変動に弾力的に対応することを目的として、平成3年度に導入。

	支給対象	概要
基本退職金	すべての被共済者	○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	○実際の運用収入の状況等に応じて基本退職金に上乗せされる金額。 ○計算月※において、その時点の基本退職金額にその年度の支給率を乗じて得た額を、退職時まで合計した金額。 ○付加退職金の支給率は、厚生労働大臣が、各年度ごとに、運用収入の見込額等を勘案して、労働政策審議会の意見を聴いて定める。 $\text{支給率} = \frac{\text{運用収入のうち付加退職金の支払に充てるべき額 (利益見込額の2分の1を基本)}}{\text{掛金納付月数が43月以上の被共済者が当該年度中の計算月に退職したと仮定した場合の退職金額の合計}}$ ※43月目とその後12ヶ月ごとの月

参考：付加退職金の計算例

- 平成24年4月に掛金月額10,000円で加入し、令和3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。



$$\begin{aligned}
 \text{付加退職金額} &= (\text{加入}43\text{月目で退職した時の基本退職金}) \times (\text{43月目が属する年度の付加退職金支給率}) \text{〔27年度分〕} \\
 &+ (\text{加入}79\text{月目で退職した時の基本退職金}) \times (\text{79月目が属する年度の付加退職金支給率}) \text{〔30年度分〕} \\
 &= 430,100 \times 0.0216 + 813,100 \times 0.0044 \\
 &= 9,291 + 3,578 \\
 &= 12,869
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{退職金額} &= \text{基本退職金（掛金納付月数108月）} + \text{付加退職金} \\
 &= 1,132,300 + 12,869 \\
 &= \underline{1,145,169 \text{ 円}}
 \end{aligned}$$

厚生労働省発雇均 0312 第 69 号

令和 3 年 3 月 1 2 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第9条第1項第1号の規定に基づき、
別紙「中小企業退職金共済法施行令の一部を改正する政令案要綱」について、貴
会の意見を求める。

中小企業退職金共済法施行令の一部を改正する政令案要綱

第一 特定業種退職金共済契約に係る退職金額等の改定

一 退職金額の改定

別表第六に係る特定業種（建設業）に係る特定業種退職金共済契約による退職金額を、年一・三パーセントの予定運用利回りに基づき定める額に、別表第八に係る特定業種（林業）に係る特定業種退職金契約による退職金額を、年〇・一パーセントの予定運用利回りに基づき定める額に、それぞれ改定すること。

二 掛金納付月数の通算に用いる額の改定

被共済者が特定業種退職金共済制度間を移動し通算の申出をした場合等に、当該被共済者の掛金納付月数の通算に用いる額について、別表第九については、年一・三パーセントの予定運用利回りに基づき定める額に、別表第十一については、年〇・一パーセントの予定運用利回りに基づき定める額に、それぞれ改定すること。

第二 施行期日等

一 施行期日

この政令は、令和三年十月一日から施行すること。

二 退職金に関する経過措置

この政令の施行の日（以下「施行日」という。）前に別表第六又は別表第八に係る特定業種退職金共済契約の被共済者であつた日のある者であつて、施行日以後に支給事由が生じたものに係る退職金の額は、施行日前の日に係る掛金の納付があつた月数に応じ、従前の算定方法により算定した額を勘案して算定するものとする。

三 その他

その他所要の経過措置を定めること。

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。

(略)

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。

(略)

以 上

中小企業退職金共済法施行令の一部を改正する政令案（概要）について

厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課

1. 改正の趣旨

- 特定業種退職金共済制度は、厚生労働大臣が指定した特定業種に期間を定めて雇用される労働者を対象とする退職金制度であり、現在、特定業種として建設業、清酒製造業及び林業が指定されている。
- 特定業種退職金共済制度の退職金の額については、中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号。以下「中退法」という。）第43条第5項において政令で定めることとされており、また、少なくとも5年ごとに、退職金額の支給に要する費用及び収入運用の額の推移及び予想等を基礎として、検討するものとされている（中退法第85条。以下この検討を「財政検証」という。）。
- 令和2年8月26日に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取りまとめられた財政検証の結果において、最近における経済情勢の変化に対応して、制度の安定を図るために、建設業退職金共済制度（以下「建退共」という。）及び林業退職金共済制度（以下「林退共」という。）の退職金の予定運用利回りを引き下げるべきとされた。
 - ※ 清酒製造業退職金共済制度については、当該財政検証の結果において、制度の当面の運営に問題がないことから退職金の予定運用利回りは据え置くこととされた。
- 当該財政検証の結果を踏まえ、建退共及び林退共の退職金の額を変更するため、中小企業退職金共済法施行令（昭和39年政令第188号）を改正する。

2. 改正の概要

（1）退職金の額の変更

- ① 建退共について、予定運用利回りを年3.0%から年1.3%に引き下げるとともに、建退共の退職金額の算定に用いる、掛金納付月数ごとの退職金額を変更する（別表第6の改正）。
- ② 林退共について、予定運用利回りを年0.5%から年0.1%に引き下げるとともに、林退共の退職金額の算定に用いる、掛金納付月数ごとの退職金額を変更する（別表第8の改正）。

（2）掛金納付月数の通算に用いる額の変更

被共済者が特定業種間を移動した場合等に行う掛金納付月数の通算について、（1）の改正に伴い、掛金納付月数の通算に用いる掛金納付月数ごとの額を変更する（別表第9及び別表第11の改正）。

（3）経過措置

本政令案の施行日前から引き続き建退共又は林退共に加入している者に係る退職金額等について、所要の経過措置を設ける。

(4) その他所要の改正を行う。

3. 根拠条項

中退法第43条第5項、第46条第2項及び第3項、第53条並びに第55条第2項及び第3項

4. 施行期日等

- 公 布 日：令和3年4月中旬（予定）
- 施行期日：令和3年10月1日

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2年10月10日以降)

○ 今後の人材開発施策の在り方に関する研究会報告書及び今後の若年者雇用に関する研究会報告書について（人材開発分科会）【別紙1】

令和元年9月25日開催の人材開発分科会において設置の報告を行った「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」においてとりまとめを行った報告書について報告を行ったもの（令和2年10月26日）

○ 押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令及び押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係告示の一部を改正する告示（人材開発分科会）【別紙2】

規制改革実施計画（令和2年7月17日閣議決定）（※）等において、行政手続における押印の見直しが明記されたことを踏まえ、これまで民間事業主等に対し国等への申請・届出等の手続において求めている押印又は署名（以下「押印等」という。）の見直しを行い、関連する法令の改正を原則年内に行うこととされたことに伴い、申請・届出等の様式中、国が民間事業主等に求めている押印欄を削除すること等としたもの（令和2年11月19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案要綱（人材開発分科会）【別紙3】

求職者支援訓練においてオンライン訓練の実施を可能とするとともに、新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等について、介護分野等への再就職・定着を支援するため、介護分野等の求職者支援訓練において、一定の要件を満たす場合に、認定職業訓練実施基本奨励金の上乗せ（1人当たり1万円）を行う特例措置を設けること等としたもの（令和3年1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案要綱について（人材開発分科会）【別紙4】

新型コロナウイルス感染症の影響により、休業を余儀なくされる方や、シフトが減少したシフト制で働く方が、仕事と訓練受講を両立しやすい環境整備を図ることで、自らの職業能力を向上させ、今後のステップアップに結び付けられるよう、求職者支援制度における職業訓練受講給付金の収入要件の特例措置や訓練期間や訓練内容を多様化・柔軟化する特例措置を設けること等としたもの（令和3年2月19日）

○ 雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について（人材開発分科会）【別紙5】

人材開発支援助成金について、特定訓練コース及び教育訓練休暇付与コースの見直しや東日本大震災に伴う特例措置の廃止すること等としたもの（令和3年3月3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案要綱について（人材開発分科会）【別紙6】

求職者支援制度において、適用期限が令和2年度末までとなっている東日本大震災に係る訓練期間等の特例措置について、被災県でのニーズ等を踏まえ、適用期限を1年間延長することとしたもの（令和3年3月3日）

○ 職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法施行規則第48条の17第1項第1号及び第2号に規定する講習の指定に関する省令の一部を改正する省令案要綱について（人材開発分科会）【別紙7】

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の見直しを行うこと等としたもの（令和3年3月3日）

○ 職業能力開発基本計画について（人材開発分科会）【別紙8】

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化などの変化の中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する等の職業能力開発施策の基本的方向を定めるものとして、令和3年度から令和7年度までを計画期間とする第11次職業能力開発基本計画を策定したもの（令和2年12月18日から令和3年3月3日にかけて3回審議）

○ 新たな青少年雇用対策基本方針及び事業主等指針について（人材開発分科会）【別紙9】

青少年雇用対策基本方針について、基本方針の運営期間は、平成28年度から平成32年度（令和2年度）までの5か年となっており、令和2年度末で運営期間が終了することから、新たな基本方針を策定することとしたもの。また、青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針において、近年、問題となった「募集情報等提供事業者・募集者等における個人情報管理」等について、事業主等が講ずべき措置として新たに定めることとしたもの（令和3年3月3日）

○ 2019年度の実績評価及び2020年度の年度目標(人材開発分科会)【別紙10】

人材開発分科会の目標について、別紙のとおり年度評価を行った（令和2年10月26日）

○ 2020年度の年度目標の中間評価について（人材開発分科会）【別紙11】

人材開発分科会において、別紙のとおり評価を行った。

○ 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12】

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。

※監理団体許可数（累計）（令和3年3月31日時点）：3,276件（特定：1,603件、一般：1,673件）

【参考】開催実績

人材開発分科会（計6回開催）

令和2年10月26日、11月19日、12月18日

令和3年1月25日、2月19日、3月3日

人材開発分科会 監理団体審査部会（計4回開催）

令和2年10月29日、12月3日

令和3年2月5日、3月15日

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書

～コロナ禍を受けて産業・就業構造や働き方が変化する中での人材開発政策の当面の課題等を踏まえて～

目指すべき社会像

- ① 新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした職業訓練の構築とともに、Society5.0の実現に向けた社会実装や第4次産業革命(IoT、AI、ビッグデータ等)に伴う技術革新の進展等に対応したデジタル利活用人材の育成が進み、国際競争力の維持・向上を実現している社会
- ② 人生100年時代の到来による職業人生の長期化を見据え、労働者が在職中・離職中を問わず、若年のうちから主体的に自らの職業能力開発を継続的にいき、自身のライフステージに応じて、希望する職場で活躍し続けることができる社会
- ③ 将来的に日本型雇用慣行の変化やいわゆる「ジョブ型雇用」の動きが広がる中で、職業能力評価制度やジョブ・カード等の活用等が進み、労働市場インフラの機能強化が図られ、労働者一人ひとりが希望するライフスタイルを獲得しやすくなった社会
- ④ 特別な配慮が必要な人々が必要な訓練機会を確保でき、就職後もキャリア形成しやすい社会
- ⑤ デジタル技術の活用や技能五輪の誘致等を通じ、我が国に蓄積された優れた技能が世代間で継承され、活かされている社会

【今後の人材開発政策の基本的な方向性】

Society5.0の実現に向けた人材の育成や「新たな日常」の下での職業訓練

- 第4次産業革命に対応した職業訓練プログラムの開発やデジタル技術を活用した業務効率化等を行える人材の育成、「新たな日常」の下での産業構造の転換を視野に入れたキャリアチェンジ支援
- あらゆる産業分野で働くすべての労働者に必要とされるITリテラシーの付与の推進
- 新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした「新たな日常」に対応したオンラインやVR等の活用による職業訓練の充実・質の向上

労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援

- キャリアコンサルティングを利用しやすい環境整備
- 積極的な在職者の職業能力開発の推進
- 民間教育訓練機関による訓練サービスの質向上等への支援

労働市場インフラの強化

- 能力評価制度の更なる活用、普及促進
- 職業情報の見える化(日本版O-netの活用)
- 経歴・プランを明示するジョブ・カードの在職中の活用

特別な配慮が必要な方への支援

- 就職氷河期世代をはじめ、長期無業者、ひとり親等への長期的・継続的支援
- 中高年齢者、在職障害者、外国人留学生への職業能力開発・キャリア形成支援

技能継承の促進

- デジタル技術を活用した技能継承
- 技能五輪国際大会等による気運醸成
- 学校教育と連携した技能体験イベントの実施

※今後、新型コロナウイルス感染症による産業・就業構造や働き方の変化が、特に人材開発分野に及ぼす影響を見極めていくべきである。

今後の若年者雇用に関する研究会報告書の概要

～コロナ禍を受けて社会・産業構造が変化する中での若年者雇用の当面の在り方について～

若年者雇用を巡る現状と課題

- AI等の技術革新の急速な進展に伴うデジタルトランスフォーメーションの加速化による、高度な専門性・技能を有する人材へのニーズの高まりや、事務職・単純作業中心の職種における人材の過剰感の高まり
- 人生100年時代の到来による職業人生の長期化や働き方の多様化の進展を受けた、日本型雇用管理の変容への動き
- テレワークの更なる普及による、時間・場所にとらわれない柔軟な働き方による子育て・介護・治療等との両立の進展や、首都圏から地方圏への労働者の移動・企業移転の動きの加速化の可能性

【推進すべき課題】

- ・ 労働者の主体的選択をしやすくするための、**外部労働市場の整備と継続的なキャリア形成支援**
- ・ 今後の日本型雇用管理の変容も視野に入れた、**個人のキャリア形成支援と企業の新たな雇用管理の構築支援**
- ・ 産業構造等の変化に対応した**産業間の円滑な労働移動の支援**や**デジタル技術を活用できる人材の育成**

今後の若年者雇用施策の在り方

- **若者雇用促進法に基づく各仕組みの効果的改善による適職選択支援**
 - 職業能力開発・向上の情報なども含めた青少年雇用情報の提供の一層の促進
 - ユースエール認定制度の活用の促進、学生や多様な産業への更なる周知・効果的なアプローチ
- 特に**入職後早期を念頭に、キャリアコンサルティングを通じ、若者が「キャリア自律」**によって長期的・安定的に職業人生をより豊かにし、その持てる能力を社会において有効に発揮できるように支援
- コロナ禍などを契機に**新たな就職氷河期世代を生み出さぬよう、若年者雇用の安定化**に向けた支援
- **「新規学卒者の定着支援」「キャリア自律に向けた支援」「若年者雇用の安定化に向けた支援」を3つの支援の柱**として位置付け、各般の施策を実施

※なお、ウィズ・ポストコロナ時代を見据え、「新たな日常」の下で、今後の若者の働き方、キャリア形成、雇用機会がどのように変化するかを引き続き注視する必要。

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案について
 （職業能力開発促進法施行規則、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及び青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部改正関係）【概要】

【職業能力開発促進法施行規則の一部改正】

1. 現行の規定

- 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づき、公共職業訓練において使用する教材の認定又はその改定承認、実習併用職業訓練の実習計画の認定又はその変更、登録試験機関の登録又はその登録事項の変更、キャリアコンサルタントの登録又はその更新その他の許認可に係る手続（以下「認定等」という。）について、認定等を受けようとする者（以下「申請者等」という。）は、厚生労働大臣に対して申請又は届出（以下「申請等」という。）を行うこととされており、申請等に際し、同法の規定に基づく職業能力開発促進法施行規則（昭和44年労働省令第24号）に規定する申請等のための様式（以下「申請書等」という。）を厚生労働大臣に提出しなければならないとされている。

2. 改正の内容

- 申請書等において、申請者等が行う押印を求めないこととし、その押印欄を削除する。

【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改正】

1. 現行の規定

- 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（平成23年法律第47号。以下「求訓法」という。）第4条第1項の規定による職業訓練の認定を受けようとする者は、同条第3項の規定に基づき厚生労働大臣に当該認定の事務の委任を受けた独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）に対し、同条第1項第3号の規定に基づく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。以下「求訓則」という。）第1条に規定する職業訓練認定申請書（様式第1号）等を提出しなければならないとされている。
- また、求訓法第4条第1項の認定に係る職業訓練（以下「認定職業訓練」という。）を行った者は、所定の期間内に、求訓則第5条に規定する就職状況報告書（様式第2号）等を機構に提出しなければならないとされている。

2. 改正の内容

- 求訓則第1条に規定する職業訓練認定申請書（様式第1号）及び求訓則第5条に規定する就職状況報告書（様式第2号）において、求訓法第4条第1項の規定による職業訓練の認定を受けようとする者及び認定職業訓練を行った者が行う押印を求めないこととし、その押印欄を削除する。

【青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部改正】

1. 現行の規定

- 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「青少年雇用促進等法」という。）第15条において、厚生労働大臣は、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主（以下単に「事業主」という。）からの申請に基づき、事業主について、青少年の募集及び採用の方法の改善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ものである旨の認定を行うことができるとされており、事業主は当該申請に際し、青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（平成27年厚生労働省令第155号以下「青少年雇用促進等則」という。）第8条に規定する基準適合事業主認定申請書（様式第1号）等を提出しなければならないとされている。
- また、青少年雇用促進等法第15条の認定を受けた事業主（以下「認定事業主」という。）は、青少年雇用促進等則第11条に基づき、原則として一定期間内に、認定状況報告書（様式第2号）等を所轄都道府県労働局長に提出しなければならないとされている。

2. 改正の内容

- 青少年雇用促進等則第8条に規定する基準適合事業主認定申請書（様式第1号）及び同施行規則第11条に規定する認定状況報告書（様式第2号）において、事業主及び認定事業主が行う押印を求めないこととし、その押印欄を削除する。

押印を求める見直しのための厚生労働省関係告示の一部を改正する告示案について（社内検定認定規程及び職務経歴等記録書の様式を定める件の全部を改正する件の一部改正関係）【概要】

【社内検定認定規定の一部改正】

1. 現行の規定

- 社内検定認定規程（昭和59年労働省告示第88号）第3条第1項の規定に基づき、職業能力開発促進法施行規則（昭和44年労働省令第24号）第71条の2第1項に規定する職業能力検定の認定（以下「認定」という。）を受けようとする事業主は、社内検定認定申請書（様式第1号）を、認定を受けようとする事業主の団体等は、社内認定申請書（様式第2号）を厚生労働大臣に提出しなければならないとされている。

2. 改正の内容

- 認定を受けようとする事業主が提出する社内検定認定申請書（様式第1号）及び認定を受けようとする事業主の団体等が提出する社内検定認定申請書（様式第2号）について、当該事業主等が行う押印を求めないこととし、その押印欄を削除する。

【職務経歴等記録書の様式を定める件の全部を改正する件の一部改正】

1. 現行の規定

- 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の4第1項の規定に基づき、国は労働者の職務の経歴等に関する事項を明らかにする書面（以下「職務経歴等記録書」という。）の様式を定めているところ。

2. 改正の内容

- 職務経歴等記録書の様式において、労働者の職務の経歴、職業能力等を明らかにするために教育訓練実施機関の責任者等が行う押印を求めないこととし、その押印欄を削除する。

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

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者について、介護分野等への再就職・定着を支援するため、介護分野等の求職者支援訓練において、一定の要件を満たす場合に、認定職業訓練実施基本奨励金の上乗せ(1人当たり1万円)を行う特例措置を設ける。[令和3年度末までの時限措置]

改正内容

現行

認定職業訓練を適切に行った者に対して、訓練区分に応じて、受講者1人につき1月当たり、以下に掲げる金額を認定職業訓練実施基本奨励金として支給する。
基礎コース:6万円 / 実践コース:5万円



改正案

認定職業訓練を適切に行った者に対して、訓練区分に応じて、受講者1人につき1月当たり、以下に掲げる金額を認定職業訓練実施基本奨励金として支給する。

基礎コース:6万円 / 実践コース:5万円

介護分野及び障害福祉分野に係る訓練であって、厚生労働省人材開発統括官が定める訓練(※)を施行の日から令和4年3月31日までの間に開始した場合には、単価を以下に掲げる金額とする。

基礎コース:7万円 / 実践コース:6万円

施行の日より前に認定を受けた求職者支援訓練についても、一定の要件を満たす場合に、特例措置の対象とする。

(※) 企業実習・職場見学・職場体験のいずれかを実施する等(業務取扱要領において規定)

- ② 情報通信技術の発達・普及や新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、求職者支援訓練において、オンラインによる訓練が実施可能となるよう改正を行う。

改正内容

現行

通所の方法によって行うこと。



改正案

通信の方法によっても行うことができること。この場合には、適切と認められる方法により、必要に応じて添削指導若しくは面接指導又はその両方を行うこと。

(※) 業務取扱要領において以下のような要件等を規定
・実践コースにおいて実施するものであること
・通所による訓練の時間を総訓練時間の40%以上確保すること 等

- ③ 求職者支援訓練の認定申請を促進するため、求職者支援訓練の認定基準のうち、訓練実施機関の要件について改正を行う。
下記2及び3の改正により、認定が受けられなくなってから5年が経過する訓練実施機関は、その他の認定基準を満たせば認定を受けることが可能となる。

1. 訓練実施実績の要件の緩和

現行

認定を受けようとする職業訓練（申請職業訓練）の開始日から遡って3年間に於いて、申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の職業訓練（※）を適切に行った実績が必要。

（※）求職者支援訓練以外の訓練を含む。



改正案

認定を受けようとする職業訓練（申請職業訓練）の開始日から遡って3年間に於いて、申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の職業訓練を適切に行った実績が必要。

3年より前に申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の求職者支援訓練を適切に行った実績がある場合も認定可能とする。〔令和3年度末までの時限措置〕

2. 就職率に関する認定基準の緩和

現行

過去に同一都道府県において同一の訓練分野の求職者支援訓練を実施したことがある場合、連続する3年間のうちに、2コース以上について就職率が基準を下回ったときは、1年間、同一都道府県で同一の訓練分野の求職者支援訓練の認定を受けることができない。

1年間経過後、再び上記に該当した場合は、以後、同一都道府県で同一の訓練分野の求職者支援訓練の認定を受けることができない。

<基準となる就職率：基礎コース30%、実践コース35%>



改正案

過去に同一都道府県において同一の訓練分野の求職者支援訓練を実施したことがある場合、連続する3年間のうちに、2コース以上について就職率が基準を下回ったときは、1年間、同一都道府県で同一の訓練分野の求職者支援訓練の認定を受けることができない。

1年間経過後、再び上記に該当した場合は、5年間、同一都道府県で同一の訓練分野の求職者支援訓練の認定を受けることができない。

<基準となる就職率：基礎コース30%、実践コース35%>

3. 就職状況報告書回収率に関する認定基準の緩和

現行

過去に同一の訓練分野の求職者支援訓練を実施したことがある場合、連続する3年間のうちに、2コース以上について修了者等の就職状況に係る報告の回収率が80%を下回ったときは、以後、全国で同一の訓練分野の求職者支援訓練の認定を受けることができない。



改正案

過去に同一の訓練分野の求職者支援訓練を実施したことがある場合、連続する3年間のうちに、2コース以上について修了者等の就職状況に係る報告の回収率が80%を下回ったときは、5年間、全国で同一の訓練分野の求職者支援訓練の認定を受けることができない。

(参考) 雇用情勢及び求職者支援訓練受講者数・認定機関数の推移 (年度別)

年度	完全失業者数 (万人)	完全失業率	月間有効求職者数 (万人)	求職者支援訓練 受講者数 (※1)	認定機関数 (※2)
平成23年度	298	4.5%	253	50,758	未集計
平成24年度	280	4.3%	238	98,541	2,005
平成25年度	256	3.9%	221	74,933	1,475
平成26年度	233	3.5%	204	55,002	1,130
平成27年度	218	3.3%	193	40,587	953
平成28年度	205	3.1%	182	32,306	842
平成29年度	183	2.7%	175	26,822	775
平成30年度	166	2.4%	170	23,384	660
令和元年度	162	2.3%	169	21,020	608

※1 当該年度中に開始した訓練コースについて集計 (平成23年度は平成23年10月～平成24年3月の実績)

※2 当該年度中に開始する訓練コースについて申請を行い認定を受けた機関の数 (複数の都道府県において認定を受けた機関についても1機関としている)

令和 3 年 2 月 12 日
厚生労働省

新たな雇用・訓練パッケージ

I 現状と課題

新型コロナウイルスの感染状況は予断を許さず、緊急事態宣言の対象期間が令和 3 年 3 月 7 日まで延長された。

政府としては、今般の緊急事態宣言に伴い、雇用調整助成金について、基本的対処方針に沿った知事の要請を受けて営業時間の短縮に協力する飲食店等に加えて、特に業況が厳しい大企業についても、助成率を中小企業と同水準の最大 10/10 に引き上げることとし、事業主の雇用維持の努力を全力で支援している。

また、令和 2 年度第 3 次補正予算で創設した産業雇用安定助成金等による在籍型出向を活用した雇用維持への支援や、これまで就業経験のない新たな分野への円滑な労働移動を望む求職者への早期再就職支援にも取り組んでいく。

さらに、新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、労働市場におけるミスマッチの拡大等、厳しい雇用情勢が続いていることを踏まえ、休業を余儀なくされた方、シフトが減少したシフト制で働く方等に対し、雇用維持と生活支援の両立とともに、訓練による今後のステップアップを可能とすることが喫緊の課題である。

同時に、離職を余儀なくされた方や生活に困窮する方等には、経済対策の雇用創出効果を円滑に発現させるとともに、感染症対策業務等に伴う地方自治体等の直接雇用等の機会を捉え、着実に就職に結びつけていくための支援が必要である。

このため、今般、II に掲げる具体的な施策を行っていく。

II 具体的施策

1. 雇用下支え・創出

(1) 経済対策の迅速かつ適切な執行

『国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策』（令和 2 年 12 月 8 日閣議決定）について、内閣府によれば、本経済対策による支出が生み出す需要により雇用を下支え・創出する効果を試算すると、2021 年度までに概ね 60 万人程度と見込まれるとしている。

まずは、令和 3 年 1 月 28 日に成立した令和 2 年度第 3 次補正予算を活用し、本経済対策を迅速かつ適切に執行し、雇用の下支え・雇用創出効果を円滑に発現していく必要がある。

また、本経済対策においては、在籍型出向を活用した雇用維持への支援、円滑な労働移動への支援、求職者へのきめ細かな支援等といった『雇用対策パッ

ページ』が盛り込まれており、感染拡大防止と社会経済活動の両立を目指し、以下をはじめとしたバランスの良い雇用対策を引き続き円滑に実施していく。

- ・ 雇用調整助成金の特例措置・休業支援金等の継続による雇用維持
- ・ 産業雇用安定助成金による在籍型出向を活用した雇用維持
- ・ 産業雇用安定センターによるマッチング体制の強化
- ・ 感染症の影響による離職者をトライアル雇用する事業主への賃金助成制度の創設等

雇用調整助成金等については、緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末（注１）まで現行措置を継続することとされている。（日額上限 15,000 円、中小企業のほか、一定の大企業（注２、３）についても最大 10/10 助成。）

（注１）現行の緊急事態宣言を前提とすると４月末まで（緊急事態宣言が２月中に全国で解除された場合も４月末まで）。

（注２）緊急事態宣言地域※の知事による基本的対処方針に沿った要請を受けて、新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令第 11 条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する飲食店等の事業所（当該地域が解除された月の翌月末まで）。

※まん延防止等重点措置対象地域に指定された地域があれば同様の扱い
（注３）全国の特に業況が厳しい企業（生産指標（売上等）が前年又は前々年の同期と比べ、最近３か月の月平均値で 30%以上減少）。

そのうえで、雇用情勢が大きく悪化しない限り、緊急事態宣言が全国で解除された月の翌々月（現行の緊急事態宣言を前提とすると５月）から２か月間の措置は以下のとおり、原則的な措置を段階的に縮減するとともに、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業について特例を設ける。

【原則的な措置】

- ・ 雇用調整助成金等の１人１日あたりの助成額の上限
： 13,500 円（現行 15,000 円）
- ・ 事業主が解雇等を行わず、雇用を維持した場合の中小企業の助成率
： 9／10（現行 10／10）
※ 休業支援金等の１人１日あたりの助成額の上限：9,900 円（現行 11,000 円）

【感染が拡大している地域（※１）・特に業況が厳しい企業（※２）の雇用維持を支援する特例】

上限額 15,000 円、助成率最大 10／10（中小企業、大企業）

※１ まん延防止等重点措置対象地域の知事による基本的対処方針に沿った要請

を受けて、新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令第 11 条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する飲食店等の事業所

※2 生産指標（売上等）が前年又は前々年の同期と比べ、最近 3 か月の月平均値で 30%以上減少した全国の事業所

当該 2 か月間の経過後（現行の緊急事態宣言を前提とすると 7 月以降）については、雇用情勢が大きく悪化しない限り、上記の原則的な措置及び感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業への特例措置をそれぞれ更に縮減する。

（２）大企業のシフト制労働者等への休業支援金・給付金の適用

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（以下「休業支援金・給付金」という。）については、雇用調整助成金の活用もままならない中小企業の労働者を対象としてきたが、新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中、シフト制で働く労働者等が多い飲食店等を中心に大企業にも大きな影響が生じている。そのため、緊急事態宣言下における大企業への雇用維持支援策の強化として、大企業労働者の中でも、休業手当を受け取りづらい、シフト制等の勤務形態で働く労働者（注）が休業手当を受け取れない場合に、例外的に休業支援金・給付金の対象とする。

（注）労働契約上、労働日が明確でない方（シフト制、日々雇用、登録型派遣）

本特例の内容は、前回及び今回の緊急事態宣言や、都道府県ごとの時短要請が、シフト制等の勤務形態で働く労働者も多い飲食業や宿泊業に対して影響が大きいこと等を鑑みて、以下のとおりとする。

- ① 原則として緊急事態宣言の対象となる 1 月 8 日以降の休業を対象とするが、例外的に、都道府県ごとの時短要請（昨年 11 月 7 日以降のものに限る。）が発令された最初の時以降も特例の対象とする。その際の給付額は、現行どおり休業前賃金の 8 割とする。

なお、大企業においては雇用調整助成金の活用による対応を基本とすべきことに鑑み、雇用調整助成金の助成率の 10/10 への引上げ措置とのバランスを確保する必要があることから、同引上げ措置の対象期間が終了するまでの措置として実施するものとする。

- ② ①に加え、昨年 4 月 1 日から昨年の緊急事態宣言の解除月の翌月である 6 月末までの休業を対象とする。その際の給付額は、雇用調整助成金の助成率とのバランスを踏まえ、休業前賃金の 6 割とする。

（３）雇用調整助成金の雇用維持要件（助成率 10/10）の緩和

緊急事態宣言対象地域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する飲食店等の大企業や、生産指標（売上等）が前年又は前々年同期と比べ最近 3 か月の月平均値で 30%以上減少した全国の大企業に関して、当該宣言が全国で解除された月の翌月末まで、雇用調整助成金等の助成率を以下のとおり最大 10/10 とする予定となっている。

- ・解雇等を行わない場合の助成率 10／10（これまでの特例措置 3／4）
- ・解雇等を行っている場合の助成率 4／5（これまでの特例措置 2／3）

今般、上記に該当する大企業に加え、中小企業の全ての事業所を対象として、令和 3 年 1 月 8 日以降、緊急事態宣言解除月の翌月末までの休業等については、雇用維持要件を緩和し、令和 3 年 1 月 8 日以降の解雇等の有無により、適用する助成率を判断する。

※ 現行の特例措置では、令和 2 年 1 月 24 日以降の解雇等の有無により確認。

（４）感染症対策業務等による雇用創出

ワクチン接種体制の確保、地方創生臨時交付金活用事業、水際対策等により、計 10 万人規模の雇用創出効果が見込まれる。

ワクチン接種については、予備費及び第 3 次補正予算等で計上した「ワクチン接種体制確保事業」により、各地方自治体において、万全の接種体制が確保されることになるとともに、地域の雇用創出にもつながる。

第 1 次補正予算・第 2 次補正予算・第 3 次補正予算で計上した地方創生臨時交付金のうち、地方単独事業分は、営業時間短縮要請の対象となる飲食店の見回り等の働きかけ活動をはじめ雇用創出に活用可能であり、解雇・雇い止め・内定取消し等により職を失った方の雇用の創出に資する事業等への活用も考えられるところである。雇用創出の取組の好事例を参考にしながら、地域の実情に応じて、積極的に活用いただくことを期待する。

（５）地方自治体等の直接雇用等、住居・生活支援施策の窓口とハローワークの連携

地方自治体等が、ワクチン接種の体制整備等の新型コロナウイルス感染症対策業務等において、新型コロナウイルスの影響による離職者を直接雇用しようとする場合、ハローワークにおいて迅速な人材確保を支援するため、マッチングのための専門窓口を設置し、求職者への情報提供・職業紹介を積極的に行う。

また、就職支援とともに、住居・生活支援を必要とする求職者に対しては、地方自治体の住居・生活支援施策に関する窓口との情報共有・連携を図ることにより、きめ細かな支援を行う。

2. 訓練による雇用の質的強化

（雇用を維持しながらのステップアップを可能に）

新型コロナウイルスの影響により、休業を余儀なくされる方や、シフトが減少したシフト制で働く方が、仕事と訓練受講を両立しやすい環境整備を図ることで、自らの職業能力を向上させ、今後のステップアップに結び付けられるよう支援していくことが重要であり、以下のとおり取り組む。

（１）求職者支援制度への特例措置の導入（９月末までの時限措置）

① 職業訓練受講給付金の収入要件の特例措置

訓練受講期間中に訓練受講者へ支給する職業訓練受講給付金は、月の収入が 8 万円以下であることを支給の要件としているが、シフト制で働く方や副業・兼業をしている方等については、月 12 万円以下に引き上げる特例措置を導入する。

（注１）シフト労働賃金、兼業・副業収入、感染症対策等業務に係る地方自治体等による臨時的雇用収入、変動的な自営業収入等と固定収入（8 万円以下である場合に限り）の合計が 12 万円以下である場合に支給。

（注２）収入には、特定の使途・目的のために支給される手当・給付（児童扶養手当、児童手当、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金等）は含まれないこととされている。

② 職業訓練受講給付金の出席要件の特例措置

訓練の全ての実施日に訓練を受講していることを原則に、やむを得ない理由（本人の病気、冠婚葬祭、子どもの看護 等）により訓練を欠席せざるを得ない日がある場合には、訓練実施日の 8 割以上の受講を支給の要件としているが、訓練の実施日と勤務日が重なり欠席せざるを得ない日は、やむを得ない理由として扱う特例を導入する。

（２）職業訓練の強化

① 求職者支援訓練の訓練期間や訓練内容の多様化・柔軟化

対象者が仕事をしながら訓練を受講しやすくするため、訓練設定の現行の要件を、特例として以下のとおり緩和し、短い期間や時間の就職に役立つ訓練コースや、オンライン訓練の設定を促進する。

- ・ 訓練期間：2 ～ 6 月 → 2 週間～ 6 月
- ・ 訓練時間：原則 100 時間以上 → 月 60 時間以上に緩和
- ・ オンライン訓練：実施不可 → 可能とする省令改正を 2 月中旬公布予定（恒久措置）

② 公共職業訓練の訓練期間や訓練内容の多様化・柔軟化

公共職業訓練は、原則として離職者向けに行われており（標準 3 ～ 6 か月。平日は終日実施が一般的。）、在職者は受講しにくい。このため、特例として、在職者が受講しやすい短い期間や時間の訓練コースや、オンライン訓練の設定を促進する。

（注）求職者支援訓練の給付対象者が、公共職業訓練を受講することも可能。

- ・ 訓練期間：標準 3 か月 → 1 ～ 2 か月のコースを創設
- ・ 訓練時間：標準月 100 時間 → 月 60 時間以上に緩和
- ・ オンライン訓練：実施可（措置済み）

（３）ハローワークにおける積極的な職業訓練の周知及び受講斡旋

① 「コロナ対応ステップアップ相談窓口（仮称）」の設置

ハローワークに、「コロナ対応ステップアップ相談窓口」（仮称）を設置し、新型コロナウイルスの影響で離職した方、休業中の方やシフト制で働く方など、働きながらスキルアップしたい方に、職業訓練の情報提供や受講斡旋、職業訓練の成果を踏まえた就職支援等をワンストップかつ個別・伴走型で提供する。

② 訓練を必要とされる方に対する積極的な受講斡旋

①の窓口において、訓練を必要とする方への積極的な受講斡旋及び訓練機関との連携強化を図るとともに、上記（１）（２）の特例措置等によって、職業訓練の受講を効果的に拡大する。

- ・ 求職者支援訓練： 2.1 万人（※） → 5 万人
 - ・ 公共職業訓練 ： 10.5 万人（※） → 15 万人
- （※）令和元年度実績

３．政府支援策の周知・広報

これまで累次にわたって政府が講じてきた雇用支援策について、効果的手法を用いて周知・広報を徹底する。

- ・ 国民の関心の高い雇用調整助成金や休業支援金について、一方的な情報発信ではなく、利用者の視点に立ったわかりやすいチラシの展開を行うとともに、政府広報でテレビ CM を行い、広く国民に周知する
- ・ メディアで活躍する発信力のあるコメンテーターや広報の専門家等を交えたプロジェクトチームを作り、雇用対策・生活支援策・子育て支援策等について各テーマごとに、国民に届く情報発信方策（SNS の活用）等について、検討・発信していく。

新たな雇用・訓練パッケージ①（雇用の下支え・創出）

令和3年1月28日に成立した令和2年度第3次補正予算を活用し、「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」（令和2年12月8日閣議決定）を迅速かつ適切に執行し、雇用の下支え・雇用創出効果を円滑に発現していくとともに、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響が長期化していること等を踏まえ、以下のとおり取り組む

雇用調整助成金の特例措置による雇用維持

現行の緊急事態宣言を前提

● 現行の特例措置の取扱い

- ・ **4月末まで** 現行の特例措置を継続（緊急事態宣言が2月中に全国で解除された場合も4月末まで継続）
日額上限：（1日1人あたり）**15,000円** 助成率：（中小企業）最大**10/10**、（大企業）最大**3/4**

● 5月～6月の特例措置

- ・ **原則的な措置を段階的に縮減**
日額上限：（1日1人あたり）**13,500円** 助成率：最大 **9/10**（中小企業）
- ・ **感染拡大地域特例（※）・業況特例（全国・特に厳しい企業）**
日額上限：（1日1人あたり）**15,000円** 助成率：最大 **10/10**（中小企業・大企業）

（※）まん延防止等重点措置対象地域に指定された地域があれば、営業時間の短縮等に協力する飲食店等を対象
→ 7月以降は、雇用情勢が大きく悪化しない限り、原則的な措置、特例措置を更に縮減

最大10/10助成
【全国】特に業況が厳しい企業→4月末まで
【緊急事態宣言地域（※）】営業時間の短縮等に協力する飲食店等
→ 解除月の翌月末まで
（※）まん延防止等重点措置対象地域に指定された地域があれば同様

● 雇用維持要件の緩和

一定の大企業・中小企業の全てについて、令和3年1月8日以降、4月末までの休業等については、雇用維持要件を緩和し、**令和3年1月8日以降の解雇の有無により、適用する助成率（最大10/10）を判断**

大企業のシフト制労働者等への対応

● 大企業のシフト制労働者等への休業支援金・給付金の適用

新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中、大企業への雇用維持支援策の強化の一環として、**大企業で働くシフト制等の勤務形態で働く労働者（※）が休業手当を受け取れない場合に、休業支援金・給付金の対象とする**

（※）労働契約上、労働日が明確でない方（シフト制、日々雇用、登録型派遣）

- ① 原則本年1/8以降（例外的に都道府県ごとに時短要請（昨年11/7以降）が発令された時以降）の休業：休業前賃金の8割
- ② 昨年4月から6月末（緊急事態宣言解除月の翌月）までの休業：休業前賃金の6割

感染症対策業務等による雇用創出への支援

● 感染症対策業務等による雇用創出とハローワークにおける専門窓口の設置等

ワクチン接種体制の確保、地方創生臨時交付金活用事業、水際対策等により、**計10万人規模**の雇用創出効果が見込まれる。**ハローワークに専門窓口を設置**し、地方自治体等の迅速な人材確保のため、求職者への情報提供・職業紹介を積極的に行う支援や、地方自治体の住居・生活支援施策の窓口との連携等を実施する

新たな雇用・訓練パッケージ②（仕事と訓練受講の両立）

新型コロナウイルスの影響により、休業を余儀なくされる方や、シフトが減少したシフト制で働く方が、仕事と訓練受講を両立しやすい環境整備を図り、自らの職業能力を向上させ、今後のステップアップに結び付けられるよう支援

求職者支援制度への特例措置の導入（9月末までの時限措置）

● 職業訓練受講給付金の収入要件の特例措置

月收入8万円以下 → シフト制で働く方等は月收入12万円以下に引き上げ

- *1 シフト労働賃金、兼業・副業収入、感染症対策等業務に係る地方自治体等による臨時的雇用収入、変動的な自営業収入等と固定収入（8万円以下である場合に限る）の合計が12万円以下である場合に支給
- *2 収入には、特定の用途・目的のために支給される手当・給付（児童扶養手当、児童手当、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金等）は含まれないこととされている

● 職業訓練受講給付金の出席要件の緩和

働きながら訓練を受ける場合、出勤日をやむを得ない欠席とする

※ 「やむを得ない欠席」とは、病気、子供の看護等による欠席（訓練実施日の2割まで認められる）

職業訓練の強化

● 就職に役立つ求職者支援訓練・公共職業訓練の訓練期間や訓練内容の多様化・柔軟化

	求職者支援訓練	公共職業訓練
訓練期間	2月から6月⇒2週間から6月に緩和	標準3月⇒1月から2月のコースを創設
訓練時間	原則100時間以上⇒月60時間以上に緩和	標準月100時間⇒月60時間以上に緩和
オンライン訓練	オンライン訓練の設定を促進する	

ハローワークでの積極的な職業訓練の周知・受講斡旋・就職支援

● コロナ対応ステップアップ相談窓口（仮称）の設置

ハローワークに『コロナ対応ステップアップ相談窓口』（仮称）を設置し、新型コロナウイルスの影響で離職した方、休業中の方やシフト制で働く方など、働きながらスキルアップしたい方に、職業訓練の情報提供や受講斡旋、職業訓練の成果を踏まえた就職支援などをワンストップかつ個別・伴走型で提供する

● 訓練を必要とされる方に対する積極的な受講斡旋

受講者数について、求職者支援訓練は倍増（約5万人）、公共職業訓練は50%増（約15万人）を目指す

累次の雇用支援策について効果的手法を用いて周知・広報を徹底

職業訓練コース設定の柔軟化（特例措置）

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすい環境整備を図り、今後のステップアップに結びつけられるよう支援。具体的には、職業訓練コース設定について、訓練期間や訓練時間等の柔軟化を行う。

① 訓練期間要件の緩和

求職者支援訓練 2～6か月 ➡ 2週間～6か月に要件緩和

委託訓練 標準3か月 ➡ 1～2か月のコースを創設

② 訓練時間要件の緩和

求職者支援訓練 月100時間以上 1日5～6時間 ➡ 月60時間以上 1日2～6時間に要件緩和

委託訓練 標準 月100時間 ➡ 標準 月60時間のコースを創設

③ 特例コースについての付加奨励金の就職率要件

求職者支援訓練 1万円／人月：30%以上55%未満
2万円／人月：55%以上

委託訓練 1万円／人月：50%以上70%未満
2万円／人月：70%以上

※就職率による欠格要件についても同様に設定

<参考 現行のコース>

求職者	1万円／人月：	35%以上60%未満
	2万円／人月：	60%以上
委託	1万円／人月：	60%以上80%未満
	2万円／人月：	80%以上

※オンライン訓練について、「実技」も可能とする。

また、求職者支援訓練の通所要件を総訓練時間の40%以上から、20%以上に緩和する（20%は委託訓練と同様の水準）。

※特例措置は、令和3年度末まで。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について【概要】
(人材開発統括官関係)

1. 概要

- 雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に基づく各種助成金等について、令和 3 年度分に係る制度の見直しや新設等を行うもの。見直しや新設の対象となるのは以下の助成金等であり、内容の詳細は別紙のとおり。

I. 雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）の一部改正関係
(人材開発統括官関係)

1. 人材開発支援助成金
2. 東日本大震災に伴う特例措置
3. 認定訓練助成事業費補助金

- その他所要の改正を行う。

2. 根拠法令

雇用保険法第 63 条第 1 項及び第 2 項

3. 施行期日等

公布日 令和 3 年 3 月下旬（予定）

施行期日 令和 3 年 4 月 1 日

I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

1. 人材開発支援助成金

① 特定訓練コースの見直し

中高年雇用型訓練については、令和2年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

実践的な職業訓練を通じた人材確保を図るため、正社員として新規に雇用された中高年齢者（45歳以上65歳未満の者）を対象に雇用型訓練（OJTとoff-JTを組み合わせた訓練）を実施した事業主に対して訓練経費等を助成する。

若者雇用促進法に基づく認定事業主に対する助成率の引上げについては、令和2年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

若者雇用促進法に基づく認定事業主を支援するため、該当する事業主が人材開発支援助成金の特定訓練コースを利用する場合に、通常の助成率より高率の助成をするもの。

特定分野認定実習併用職業訓練のうち、企業連携型訓練及び事業主団体等連携型訓練については、令和2年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

特定分野実習併用職業訓練（建設業、製造業及び情報通信業において企業内での実習（OJT）と、教育訓練機関などでの座学等（off-JT）を組み合わせた訓練）について、複数の企業や、企業と事業主団体が連携して訓練計画立案・実施し、費用負担する企業や事業主団体それぞれに助成をするもの。

② 教育訓練休暇付与コース（長期教育訓練休暇制度）の見直し

長期の教育訓練休暇制度について、支給要件の緩和（教育訓練休暇の取得日数の下限を120日以上から30日以上に変更）を行う。

【現行制度の概要】

長期の教育訓練休暇制度を導入し、120以上の休暇取得実績が生じた事業主に対して助成する。

《支給額》

経費助成：20万円<24万円>

賃金助成：6,000円<7,200円>/人・日

※ 賃金助成は有給で休暇を取得した場合に支給。1人につき150日間が上限。

※ 被保険者数が100人未満の事業主は1人、100人以上の事業主は2人が上限。

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

2. 東日本大震災に伴う特例措置

一般訓練コース及び特定訓練コースの福島県に所在する事業主を対象とする特例措置については、令和2年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

令和2年度までの暫定措置として、福島県に所在する事業主に対する一般訓練コース及び特定訓練コースの支給については、次のとおり助成率及び助成額を引き上げる。

《特例措置》 () 内は中小企業事業主以外

	経費助成	賃金助成	OJT 実施助成
一般訓練コース	1/2 (1/3)	800 (400) 円	—
特定訓練コースのうち認定 実習併用職業訓練	1/2 (1/3)	800 (400) 円	700 (600) 円

(参考)

《令和2年度原則》 () 内は中小企業事業主以外

	経費助成	賃金助成	OJT 実施助成
一般訓練コース	30/100	380 円	—
特定訓練コースのうち認定 実習併用職業訓練	45/100 (30/100)	760 (380) 円	665 (380) 円

3. 認定訓練助成事業費補助金

(1) 認定訓練助成事業費補助金の特例措置の延長

東日本大震災により被災した施設の復旧に係る施設費等の補助率の引上げについては、令和4年3月31日まで延長する。

【現行制度の概要】

令和2年度までの暫定措置として、東日本大震災により被災した認定職業訓練施設の復旧にかかる施設費及び設備費についての都道府県への補助率を1/2から2/3に引き上げるとともに、補助対象の経費全体に占める国庫負担割合の上限を1/3から1/2に引き上げる。

建設又は介護事業に係る認定訓練助成事業費補助金に関する暫定措置については、令和２年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

人手不足分野（建設・介護）の認定職業訓練について、国と都道府県の補助額の合計が補助対象経費の $2/3$ 又は国の補助対象基準額により算定して得た額のいずれか低い額に満たない場合、その不足額を補助する。

令和元年度台風第 19 号により被災した施設の復旧に係る施設費等の補助率の引上げについては、令和２年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

令和２年度までの暫定措置として、令和元年台風第 19 号により被災した認定職業訓練施設の復旧にかかる施設費及び設備費についての都道府県への補助率を $1/2$ から $2/3$ に引き上げるとともに、補助対象の経費全体に占める国庫負担割合の上限を $1/3$ から $1/2$ に引き上げる。

人材開発支援助成金

○職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額 注：（ ）内は中小企業事業主以外	
				生産性要件を満たす場合
特定訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	・労働生産性の向上に直結する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・グローバル人材育成の訓練 ・雇用型訓練(※1) について助成	OFF-JT 経費助成：45(30)% 【60(45)% (※2)】 賃金助成：760(380)円/時・人 OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成：665(380)円/時・人	OFF-JT 経費助成：60(45)% 【75(60)% (※2)】 賃金助成：960(480)円/時・人 OJT<雇用型訓練に限る> 実施助成：840(480)円/時・人
一般訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	・他の訓練コース以外の訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：30% 賃金助成：380円/時・人	OFF-JT 経費助成：45% 賃金助成：480円/時・人
特別育成訓練コース (※3)	・事業主	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 ・中小企業等担い手育成訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：実費(※4) 賃金助成：760(475)円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：760(665)円/時・人	OFF-JT 経費助成：実費 (※4) 賃金助成：960(600)円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：960(840)円/時・人
教育訓練休暇付与コース	・事業主	・有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	定額助成：30万円	定額助成：36万円
		・事業主が長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた場合に助成	経費助成(定額)：20万円 賃金助成<有給の場合に限る>：6,000円/日・人	経費助成(定額)：24万円 賃金助成<有給の場合に限る>：7,200円/日・人

※1 ・特定分野認定実習併用職業訓練(建設業、製造業、情報通信業の分野)、認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇用型訓練

※2 ・雇用型訓練のうち特定分野認定実習併用職業訓練の場合
・若者雇用促進法に基づく認定事業主又はセルフ・キャリアドック制度導入企業の場合

※3 ・非正規雇用労働者が対象

※4 ・一人当たり。訓練時間数に応じた上限額を設定。(中小企業等担い手育成訓練は対象外)

※5 ・通信制(eラーニングを含む)の場合は、経費助成のみ対象とする

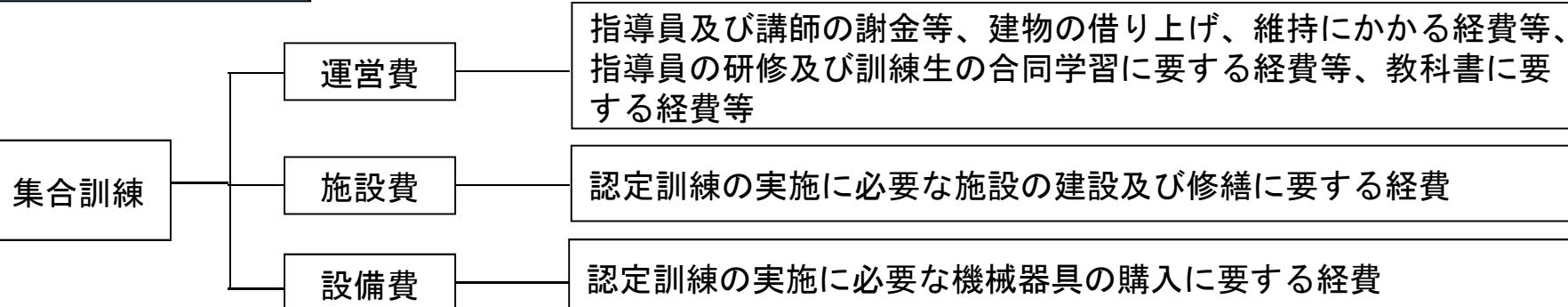
認定訓練助成事業費補助金

- 事業主等が行う職業訓練のうち、公共職業訓練と同等の基準に適合しているものについて、都道府県知事は事業主等の申請に基づき認定することができる。
- 認定職業訓練を行う中小企業事業主等に助成又は援助を行う都道府県に対し、国がその1/2を補助。

補助の主な要件

- 長期の訓練課程
中小企業事業主等に雇用されている者等、補助金の交付対象となる訓練生が、単独訓練にあつては3人以上、共同訓練にあつては1訓練科につき3人以上であること。
- 短期の訓練課程
中小企業事業主等に雇用されている者等、補助金の交付対象となる訓練生が、1訓練科につき1人以上であること。

補助の分類



補助の体系



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(概要)

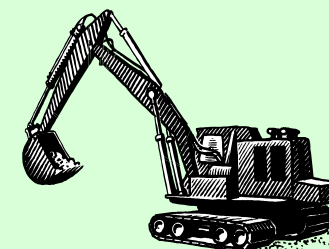
○ 適用期限が令和2年度末までとなっている東日本大震災に係る震災特例措置について、被災県でのニーズ等を踏まえ、**下記のとおり、適用期限の1年間の延長を行う。**

災害復旧に必要な人材育成のための震災対策特別訓練コースの設定に係る特例措置

復旧・復興事業に必要な整地作業等に必要な人材（車両系建設機械運転手）を育成するための訓練の実施を奨励

【現行対象県】福島県

- 訓練内容 車両系建設機械運転、小型移動式クレーン、玉掛け、フォークリフトの技能講習等
- 訓練期間 10日～1ヶ月以内
- 訓練奨励金 12万円/人



(参考) 震災対策特別訓練コース実績 ※就職率は雇用保険適用就職率

H29年度 受講者数（岩手）	58人、就職率	46.3%（福島）	51人、就職率	43.1%
H30年度 受講者数（岩手）	43人、就職率	44.2%（福島）	40人、就職率	57.5%
R1年度 受講者数			（福島） 42人、就職率	39.0%

→ 令和3年度も福島県において同内容で特例措置を継続することとする。（令和4年3月31日まで適用期限を延長）

職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法施行規則第四十八条の十七第一項第一号及び第二号に規定する講習の指定に関する省令の一部を改正する省令案(概要)【職業訓練関係】

近年の国際物流における手続きの複雑化や輸送手段の変化等を踏まえ、職業訓練の「港湾流通科」の実施基準の見直しを行うとともに、「港湾荷役科」における職業訓練指導員（愛称：テクノインストラクター）の安定的な確保のため、港湾荷役科に係る職業訓練指導員試験の受験資格等の見直しを行う。

1. 職業訓練基準の見直し

○高度職業訓練における「港湾流通科」について、科目の一部を以下のとおり改正する。

(現行)

○学科
物流論、物流機械工学、
情報工学、情報通信システム
○実技
電気機器実習、データ処理システム実習、
流通システム設計

(改正後)

○学科
国際物流論、物流機械管理論、
情報データ管理分析、流通情報処理
○実技
物流機器実習、データベース構築実習、
流通システム実習



2. 職業訓練指導員免許試験に係る基準の見直し

○「港湾荷役科」の職業訓練指導員免許試験について、以下のとおり改正する。

- 職業訓練指導員試験の受験資格を有する者として、以下のいずれかを有する者を追加
 - ①船内荷役作業主任者技能講習修了証 ②揚貨装置運転士免許
 - ③移動式クレーン運転士免許 ④クレーン・デリック運転士免許（限定なし）
- 職業訓練指導員試験における試験科目の免除を受けられる者及びその免除の範囲として、以下のとおり追加

上記①を有する者であって、以下のすべてを有する者

- ・大型特殊自動車免許
- ・車両系建設機械（整地・運搬・積込み用及び掘削用）運転技能講習修了証
- ・玉掛け技能講習修了証

「実技」及び「関連学科」の試験を免除

上記②～④のいずれかを有する者であって、玉掛け技能講習修了証を有する場合

「実技」の試験を免除

※ このほか、「建設機械科」及び「電気工事科」の受験資格及び試験科目の免除に関して、所要の見直しを行う。

職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法施行規則第四十八条の十七第一項第一号及び第二号に規定する講習の指定に関する省令の一部を改正する省令案(概要) 【キャリアコンサルタント関係】

新型コロナウイルスの感染拡大を契機に、日常生活において「新しい生活様式」の実践が求められている中、オンラインの活用が急速に進展している。こうした状況を踏まえ、キャリアコンサルタントを養成するための講習等について、受講生の感染予防とともに、利便性向上等の観点から、一層のオンライン化を進めていく必要がある。このため、キャリアコンサルタント試験の受験資格として定められている講習(以下「養成講習」という。)及びその受講がキャリアコンサルタントの登録更新の要件として定められている講習(以下「更新講習」という。)のうち技能の維持を図るための講習(以下「技能講習」という。)の実施方法について改正を行う。

改正内容

(1) 養成講習の実施要件の見直し(職業能力開発促進法施行規則の改正)

- ① 養成講習の実施方法について、全体の半分以上を通学の方法によって行うこととしているが、直接の対面による通学に加え、「映像及び音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら講義又は演習をする方法」による通信の方法(以下「オンライン講習」という。)を新たに追加し、全体の半分以上を通学又はオンライン講習によって行うこととする。
- ② 「いずれの科目においても当該科目の全てが通信の方法によらないこと」としているが、この「通信の方法」にオンライン講習を含めないこととする。

(2) 更新講習の実施要件見直し(職業能力開発促進法施行規則第48条の17第1項第1号及び第2号に規定する講習の指定に関する省令の改正)

- 技能講習の実施方法について、全体の半分以上の時間を通学の方法によって行うこととしているが、直接の対面による通学に加え、オンライン講習を新たに追加し、全体の半分以上を通学又はオンライン講習によって行うこととする。

【施行期日】令和3年6月1日を予定

第11次職業能力開発基本計画(令和3年度～令和7年度)の案(概要)

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の基本的方向を定める。

今後の方向性

産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

Society5.0の実現に向けた経済社会の構造改革の進展を踏まえ、IT人材など時代のニーズに即した人材育成を強化するとともに、職業能力開発分野での新たな技術の活用や企業の人材育成の強化を図る

労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化等を踏まえ、労働者が時代のニーズに即したスキルアップができるよう、キャリアプランの明確化を支援するとともに、幅広い観点から学びの環境整備を推進する

労働市場インフラの強化

中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や労働者の主体的なキャリア選択の拡大を視野に、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練や職業能力の評価ツール等の整備を進める

全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

希望や能力等に応じた働き方が選択でき、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての者が少しずつでもスキルアップできるよう、個々の特性やニーズに応じた支援策を講じる

基本的施策

- 教育訓練給付におけるIT分野の講座充実に向けた関係府省の連携、公的職業訓練におけるIT活用スキル・ITリテラシー等の訓練を組み込んだ訓練コースの設定の推進
- オンラインによる公的職業訓練の普及、ものづくり分野の職業訓練におけるAR・VR技術等の新たな技術の導入に向けた検討
- 企業・業界における人材育成の支援、中小企業等の生産性向上に向けたオーダーメイド型の支援の実施
- 教育訓練の効果的実施等に向けた企業におけるキャリアコンサルティングの推進

- 企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援、夜間・休日、オンラインを含めた労働者個人がキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備、キャリアコンサルタントの専門性の向上や専門家とのネットワークづくりの促進、企業の人材育成の取組への提案等に向けた専門性の向上
- IT利活用等の企業横断的に求められる基礎的内容を中心とする動画の作成・公開、教育訓練給付制度の対象講座に関する情報へのアクセスの改善
- 教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及促進、社内公募制などの労働者の自発性等を重視した配置制度の普及促進

- 地域訓練協議会等を通じた産業界や地域の訓練ニーズを反映した職業訓練の推進、産学官が連携した地域コンソーシアムの構築・活用促進
- 技能検定制度・認定社内検定の推進、ホワイトカラー職種における職業能力診断ツールの開発、日本版O-NETとの連携
- ジョブ・カードの活用促進
- デジタル技術も活用した在職者・離職者、企業等への情報発信の強化

- 企業での非正規雇用労働者のキャリアコンサルティングや訓練の実施、求職者支援訓練の機会の確保
- 育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定、訓練受講の際の託児支援サービスの提供の促進
- 就業経験の少ない若者に対する日本版デュアルシステムや雇用型訓練の推進、地域若者サポートステーションにおけるニートや高校中退者等への支援の強化
- 高齢期を見据えたキャリアの棚卸しの機会の確保、中小企業等の中高年労働者を対象とした訓練コースの提供
- 障害者の特性やニーズに応じた訓練の実施、キャリア形成の支援
- 就職氷河期世代、外国人労働者など就職等に特別な支援を要する方への支援

このほか、技能継承の促進、国際連携・協力の推進(技能評価システムの移転、技能実習制度の適正な実施)に係る施策を実施する。また、新型コロナウイルス感染症の影響等により新たな施策が必要な場合には、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応する。

青少年雇用対策基本方針（概要）

背景

- ▶ 青少年の雇用の促進等に関する法律第8条第1項に基づき、青少年の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する施策の基本となる「青少年雇用対策基本方針」を厚生労働大臣が策定（平成28年4月1日から適用）
- ▶ 基本方針の運営期間は、平成28年度から平成32年度（令和2年度）までの5か年となっており、**令和2年度末で運営期間が終了することから、新たな基本方針を策定する必要がある。**

改正理由

昨年9月から本年10月にかけて、有識者7人から成る「今後の若年者雇用に関する研究会」が開催（※）され、同月に取りまとめられた報告書において、**「キャリア自律に向けた支援」を今後の若年者雇用施策の柱の1つとして位置付け、**

- ▶ 「特に入職後早期を念頭に、キャリアコンサルティング等を通じ、若者がキャリア自律によって長期的・安定的に職業人生をより豊かにし、その持てる能力を社会において有効に発揮できるように支援していくべき」
- ▶ 一方で、「新規学卒者は社会経験が不足しており、自分自身のみでキャリア自律を行うことは困難であることが多いため、キャリアコンサルティングを身近に受けられる社会インフラを整備する等自律したキャリアを歩むようサポートしていくことにも留意が必要」

とされたところである。

※平成27年の若年法改正法附則において、施行後5年を目途に見直しの検討を行うこととされている

主な改正箇所

入職後早期に離転職する青少年に対するキャリア自律に向けた支援

様々な事由により早期に離転職する場合でも
長期的・安定的に職業人生を歩めることが大切

このため

- ▶ 職場情報・職業情報の見える化の促進
- ▶ **入職後早期におけるキャリアコンサルティングの実施**
- ▶ 新卒応援ハローワークにおける職業相談の実施等により、青少年のキャリア自律に向けた支援を行う。

職業人生を通じたキャリア形成支援

青少年の主体的なキャリア形成を促進する必要

このため

- ▶ **キャリア形成サポートセンターやオンラインの活用によるキャリアコンサルティングをより身近に受けられる環境の整備**
- ▶ 企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組み（セルフ・キャリアドック）の導入
- ▶ 青少年の主体的なキャリア形成の意識醸成等により、キャリア形成支援を推進する。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響を含め、経済社会情勢の変化等に伴って、本基本方針の運営期間中に新たな施策が必要となる場合は、本基本方針の趣旨等を踏まえて機動的に対応するものとする。

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針の一部を改正する件案（概要）

背景

- ▶ 青少年の雇用の促進等に関する法律第7条に基づき、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（以下「事業主指針」という。）が定められている。
- ▶ 事業主指針については、基本方針のような運営期間は設けられておらず青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関する事業主等が講ずべき措置について、随時改正を行っている。
- ▶ 青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関し、近年、問題となった以下の留意事項について、今般、事業主等が講ずべき措置として新たに定めることとする。

主な改正箇所

募集情報等提供事業者・募集者等における個人情報管理

○募集情報等提供事業者は、**職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針（※）第4に基づき、求職者等の個人情報を適切に取り扱う**こと。また、募集者等についても同様とすること。

- （※） 求職者等の個人情報の取扱いについて、
- 一 個人情報の収集、保管及び使用
 - 二 個人情報の適正な管理
 - 三 個人情報の保護に関する法律の遵守等に係る事項を規定。

公平・公正な就職機会の提供

○採用内定又は採用内々定と引替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等の**青少年の職業選択の自由を妨げる行為等については、青少年に対する公平・公正な就職機会の提供の観点から行わない**こと。

ハラスメント問題への対応

○事業主及びその労働者は、**就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動について、必要な注意を払うよう配慮すること等が望ましい**こと。

○事業主は、**パワーハラスメント指針等に基づき、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント並びに妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置を講ずる**こと。

内定辞退等勧奨の防止

○採用内定者について、労働契約が成立したと認められる場合には、**当該採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような内定辞退の勧奨は、違法な権利侵害に当たるおそれがあることから行わない**こと。

人材開発分科会における 2020 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

【2020 年度目標】

（目標値）地域サポートステーションの就職率等：60%

【2020 年度中間評価実績】（1 月末時点）

（実績値）地域サポートステーションの就職率等：60.4%

1 月末時点では年度目標をわずかに上回っており、引き続き取組を着実に進めてまいりたい。

また、卒業・修了年度の 1 月以降において進路が未決定の在学生への支援の強化や、サポステにおけるオンライン支援のための環境整備等の取組を行っている。

なお、オンライン支援に関するサポステや専門家からのヒアリングを踏まえ、年度末までに「オンライン支援に関するガイドライン」を作成する予定としている。

② わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合

【2020 年度目標】

（目標値）わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合：66%以上

【2020 年度中間評価実績】（12 月末時点）

（実績値）わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合：61.5%

新型コロナウイルス感染症の影響（※）により、正社員求人が減少したこともあって、12 月末時点では年度目標達成が厳しいと見込まれる。

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おり、引き続き、就職支援ナビゲーターによる正社員求人開拓や関係機関との連携等による支援対象者の誘導、わかものハローワーク等の支援を必要とする方への SNS を活用した周知・広報を強化することで、年度末までわかものハローワーク等における正社員就職に取り組む。

※ 正社員求人数

2020 年 12 月 100.5 万人（前年同期比▲19.6 万人（▲16.3%））

わかものハローワーク等の新規登録者数

2020 年 4～12 月 13.3 万人（前年同期比▲2.1 万人（▲13.7%））

わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合
2020 年 4～12 月 61.5%（就職者数 50,153（うち、正社員就職者数 30,849）人）（前年同期比▲
3.2%）

③ 就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）による支援（正社員就職者数）

【2020 年度目標】

（目標値）就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）による支援（正社員就職者数）：178,000 人

【2020 年度中間評価実績】（12 月末時点）

（実績値）就職支援ナビゲーターによる支援（正社員就職者数）：118,635 人

新型コロナウイルス感染症の影響（※）もあって、12 月末時点では年度目標達成が厳しいと見込まれる。

新卒者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おり、引き続き、学生等に対するきめ細かな個別支援、就職支援ナビゲーターによる求人開拓や大学のキャリアセンター等との更なる連携による支援の緊要度の高い未内定学生の新卒応援ハローワーク等への誘導、SNS を活用した周知・広報を強化することで、年度末まで就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職に取り組む。

※ 新卒応援ハローワークの来所者数

2020 年 4～12 月 218,459 人（前年同期比▲55,383 人（▲20.2%））

就職支援ナビゲーターによる支援（正社員就職者数）

2020 年 4～12 月 118,635 人（前年同期比▲28,380 人（▲19.3%））

④ ジョブ・カード作成者数

【2020 年度目標】

（目標値）ジョブ・カード作成者数：21.2 万人

【2020 年度中間評価実績】（11 月末時点）

（実績値）ジョブ・カード作成者数：14.6 万人

中間期における 11 月末時点での実績は、概ね年度目標達成ペースで推移している。

キャリア形成サポートセンターにおいて、セミナーの開催（労働者や企業を対象とするジョブ・カード活用案内等）やジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングについて、オンラインによる実施をさらに推進していく。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）の就職率

【2020 年度目標】

（目標値）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%

【2020 年度中間評価実績】

（実績値）公共職業訓練（離職者訓練）の就職率：

施設内訓練 82.5%（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 67.0%（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）

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が、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。新型コロナウイルスの影響により、令和 2 年 1 月以降有効求人倍率が低下傾向にあったことが要因として考えられる。

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雇用保険適用就職率

【2020 年度目標】

（目標値）求職者支援制度による雇用保険適用職業訓練の就職率：

基礎コース 58%、実践コース 63%

【2020 年度中間評価実績】（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）

（実績値）求職者支援制度による雇用保険適用職業訓練の就職率：

基礎コース 48.1%

実践コース 59.0%

令和 2 年 5 月末までに終了した訓練の就職状況であり、今後の推移を見る必要があるものの、中間期における実績はいずれも年度目標を下回っている。新型コロナウイルスの影響により令和 2 年 1 月以降有効求人倍率が低下傾向にあったことが要因として考えられる。

なお、速報値であるが、就職率の対前年同月差でみると、8 月終了コースから、基礎コースでは上昇に転じ（61.0%→63.3%、+2.3 ポイント）、また、実践コースでも低下幅が縮小する（7 月▲3.4 ポイント→8 月▲0.7 ポイント）など、持ち直しのきざ

しもみられる。

引き続き、求人・求職者のニーズに合致した訓練の設定や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。

また、短時間訓練コースの設定、託児サービス支援の提供等、求職者の事情に応じた訓練の実施のほか、訓練の質の確保や訓練効果の維持・向上にも引き続き取り組んでいく。

⑦ 技能検定受検合格者数

【2020 年度目標】

（目標値）技能検定受検合格者数：21 万人

【2020 年度中間評価実績】

（実績値）技能検定受検合格者数：14 万人

現段階で約 14 万人（指定試験機関方式は 4～10 月まで、都道府県方式は 4～9 月までの速報値）となっており、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、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を徹底した技能検定の運営を実施するとともに、若年世代の受検を支援する受検料の減免措置等により、技能検定制度のさらなる普及・拡充に取り組んでいく。

人材開発分科会における 2020 年度目標の中間評価（案）

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%
- 技能検定受検合格者数 725 万人（累計）

項目	2018 年度 実績（目標）	2019 年度 実績（目標）	2020 年度 目標	2018 年度 中間実績	2019 年度 中間実績	2020 年度 中間実績
① 地域若者サポートステーションの就職等率 ※ 1	62.1% (60%)	67.0% (60%)	60%	48.8%	57.0%	60.4%
② わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合	—	—	66%以上	—	—	61.5%
③ 就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）による支援（正社員就職者数）	187,845 人 (169,000 人)	183,704 人 (182,000 人)	178,000 人	112,778 人	108,784 人	118,635 人
④ ジョブ・カード作成者数 ※ 2	24.2 万人 (25.0 万人)	31.6 万人 (25.0 万人)	21.2 万人	13.5 万人	13.8 万人	14.6 万人
⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）の就職率 ※ 3, 4	施設内訓練： 87.5% (80%) 委託訓練： 75.7% (75%)	施設内訓練： 85.5% (80%) 委託訓練： 73.0% (75%)	施設内訓練： 80% 委託訓練： 75%	施設内訓練： 86.4% 委託訓練： 73.8%	施設内訓練： 85.7% 委託訓練： 72.7%	施設内訓練： 82.5% (速報値) 委託訓練： 67.0% (速報値)
⑥ 求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率 ※ 5, 6	基礎コース： 59.6% (55%) 実践コース： 63.9% (60%)	基礎コース： 56.5% (55%) 実践コース： 62.4% (60%)	基礎コース： 58% 実践コース： 63%	基礎コース： 59.1% 実践コース： 64.6%	基礎コース： 56.3% 実践コース： 62.8%	基礎コース： 48.1% (速報値) 実践コース： 59.0% (速報値)
① 技能検定受検合格者数 ※ 7	32.4 万人 (33 万人)	33 万人	21 万人	185,099 人	198,447 人	138,978 人

※ 1 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（離職者訓練）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雇用保険適用就職率

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－一次訓練受講中・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 72.9% 実践コース 78.4%（2019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

2020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%

本年度から支援対象としている就職氷河期世代の方々の中には、長期にわたり無業の状態にあった等により様々な課題を有している方が見られることから、他の世代と比較して、就職等の実現までに相当期間の継続的な支援が必要とされている。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、サポステへの新規登録者の減や相談支援の実施件数の減が見込まれる。

2019年度目標を達成しているが、これらの現状を踏まえつつ、総合的に勘案し、2020年度における目標を2019年度と同じ60%に設定。

② わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合：66%以上

昨年度まではフリーターに加えておおむね35歳以上の不安定就労者も対象としていたところ、本年度より、「経済財政運営と改革の基本方針2019」等に基づき、ハローワークに就職氷河期世代専門窓口（35歳以上55歳未満）が設置されたことから、わかものハローワークの支援対象はおおむね35歳未満のフリーターに限定した。

よって、本年度においては、より直接的な事業効果を測定するため、わかものハローワーク、ハローワークのわかもの支援コーナーやわかもの支援窓口を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合を目標とする。目標値については、過去3年間(2017年度～2019年度)の実績を踏まえ設定。

③ 就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）による支援（正社員就職者数）：178,000人

新卒応援ハローワーク等において就職支援ナビゲ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。2020年度は、昨年度実績見込みを踏まえ、学生・生徒数及び未就職卒業者の減少等を加味して、目標とする正社員就職者数を設定。

④ ジョブ・カード作成者数：21.2万人

2020年度においては、2017～2019年度の実績をもとに新型コロナウイルス感染症の影響による訓練関係機関及びキャリア形成サポートセンター等におけるジョブ・カード作成者数の減少等を加味し、21.2万人を目標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%

施設内訓練については、新型コロナウイルス感染症の影響も考えられるが、（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、引き続き同値を設定した。また、委託訓練については、2017年度及び2018年度は同目標を達成していることから、2019年度において目標を下回ったが、2019年度と同値を設定。

（参考）施設内訓練就職率：2019年度 85.5%、2018年度 87.5%、2017年度 87.9%

委託訓練就職率：2019年度 73.0%、2018年度 75.7%、2017年度 75.5%

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率：基礎コース 58%、実践コース 63%

過去5年間（2014年度～2018年度）の就職率実績（平均値：基礎 57.2%、実践 62.2%）を踏まえ設定。

（参考）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%

2015年度：基礎コース 56.4%、実践コース 60.9%

2014年度：基礎コース 53.0%、実践コース 57.6%

⑦ 技能検定受検合格者数：21万人

技能検定受検合格者数は、過去3年平均をベースとした上で、新型コロナウイルス感染拡大防止を踏まえ前期試験を中止したこと、入国制限による技能実習生の受検者数減を加味して設定した。

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

○ 2020年度予算額：約53億円

○ 就職率：57.8%（2020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。また、コロナ禍

を受け、対面による支援に加え、オンラインを活用した支援も実施。

② わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合

- 2020 年度予算額：約 30 億円
- わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合：61.5%（2020 年 4 月～12 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。

③ 就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）による支援（正社員就職者数）

- 2020 年度予算額：約 87 億円
- 正社員就職実績：118,635 人（2020 年 4 月～12 月）
- 全国の新卒応援ハローワーク等において、就職支援ナビゲ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

- 2020 年度予算額：約 21 億円
- 2020 年度ジョブ・カード新規作成者数：14.6 万人（11 月末時点速報値）
- 2020 年 4 月より、キャリア形成サポートセンターを設置（ジョブ・カードセンターを再編整備）し、労働者の主体的なキャリア形成を支援するため、労働者等に対するジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング機会の提供や、企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入等を支援。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）の就職率

- 2020 年度予算額：約 1,333 億円
- 2020 年 4 月から 2020 年 12 月末までに開講した訓練コース数は、施設内訓練 1,113 コース、委託訓練 3,603 コース、受講者数は施設内訓練 20,249 人、委託訓練 59,343 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の雇用保険適用就職率

- 2020 年度予算額：約 114 億円（当初 62 億円＋補正 52 億円）（訓練部分）
- 2020 年 4 月から 2020 年 12 月末までに開講した訓練コース数は、基礎コース 487 コース、実践コース 1,138 コース、受講者数は基礎コース 4,169 人、実践コース 12,757 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ている。
- 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

- 2020 年度予算額：約 35 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。
- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響を踏まえ、令和 2 年度前期技能検定を中止。

分科会委員の意見

人材開発分科会における2019年度実績評価及び2020年度目標設定（案）

項目		2019年度実績（目標）	2020年度実績（目標）
①	地域若者サポートステーションの就職等率 ※ 1	67.0% (60%)	— (60%)
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 ※ 2	204,377人 (255,000人)	— (66%以上)
	わかものハローワーク等を利用して就職した フリーターのうち、正社員として就職した者 の割合		
③	就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポ ーター）による支援（正社員就職者数）	183,704人 (182,000人)	— (178,000人)
④	ジョブ・カード作成者数 ※ 3	31.6万人 (25.0万人)	— (21.2万人)
⑤	公共職業訓練（離職者訓練）の就職率 ※ 4	施設内訓練： 85.5% (80%) 委託訓練： 73.0% (75%)	施設内訓練： — (80%) 委託訓練： — (75%)
⑥	求職者支援制度による雇用保険適用職業訓練 の就職率 ※ 5	基礎コース： 57.5% (55%) 実践コース： 63.2% (60%)	基礎コース： — (58%) 実践コース： — (63%)
⑦	技能検定受験合格者数	363,734人 (33万人)	— (21万人)

※ 1 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 フリーター（35歳未満の不安定就労者）に加えて、35歳以上45歳未満の不安定就労者も含めた正社員就職者数

※ 3 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

※ 4 ・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
・施設内訓練、委託訓練ともに2020年3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 74.2% 実践コース 79.1%（2019年度実績速報値）

・2020年1月末までに終了したコースの実績

【参考】

（成長戦略における2020年度までの目標）

① 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（2019年度：13万人）

② ジョブ・カード取得者数 累計300万人（2019年度：250.6万人）

③ 公共職業訓練受講者の就職率 施設内80%、委託65%（2019年度：施設内85.5%、委託73.0%）

④ 技能検定受験合格者数 累計725万人（2019年度：7,337,789人）

人材開発分科会における 2019 年度実績評価及び 2020 年度目標設定について（案）

① 地域若者サポートステーションの就職等率

【2019 年度実績】

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）の支援による就職等率は、目標 60%に対して、実績は 67.0%となっており、目標を達成。

主な要因は、ハローワークとの連携を強化するなどサポステの利用者に対する、就職に向けた取組を強化したことと考えられる。

【2020 年度目標】

目標値：地域若者サポートステーションの就職等率：60%

本年度から支援対象としている就職氷河期世代の方々の中には、長期にわたり無業の状態にあった等により様々な課題を有している方が見られることから、他の世代と比較して、就職等の実現までに相当期間の継続的な支援が必要とされている。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、サポステへの新規登録者の減や相談支援の実施件数の減が見込まれる。

2019 年度目標を達成しているが、これらの現状を踏まえつつ、総合的に勘案し、2020 年度における目標を 2019 年度と同じ 60%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（2019 年度）

わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合（2020 年度）

【2019 年度実績】

「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、目標 25.5 万人に対して、実績が約 20.4 万人となっており、目標を未達成。

主な要因は、雇用情勢等の影響を受け、支援対象となる新規求職者数が大幅に減少したこと（100.9 万人→87.4 万人）等によるものと考えられる。

【2020 年度目標】

目標値：わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合 66%以上

昨年度まではフリーターに加えておおむね 35 歳以上の不安定就労者も対象としていたところ、本年度より、「経済財政運営と改革の基本方針 2019」等に基づき、ハローワークに就職氷河期世代専門窓口（35 歳以上 55 歳未満）が設置されたことから、わかものハローワークの支援対象はおおむね 35 歳未満のフリーターに限定した。

よって、本年度においては、より直接的な事業効果を測定するため、わかものハローワーク、ハローワークのわかもの支援コーナーやわかもの支援窓口を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合を目標とする。目標値については、過去 3 年間（2017 年度～2019 年度）の実績を踏まえ設定。

③ 就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）による支援（正社員就職者数）

【2019 年度実績】

就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）の支援による正社員就職者数は、目標 18.2 万人に対して、実績が 18.3 万人となっており、目標を達成。

主な要因は、就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）が大学等への巡回等を通じ、未内定の大学生等を対象に、新卒応援ハローワークの早期利用を促すとともに、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、3 年以内の既卒者等で安定した職業に就いていない者の誘導等を実施したことと考えられる。

【2020 年度目標】

目標値：就職支援ナビゲーターによる支援（正社員就職者数）：178,000 人

新卒応援ハローワークにおいて就職支援ナビゲ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。2020 年度は、昨年度実績見込みを踏まえ、学生・生徒数及び未就職卒業者の減少等を加味して、目標とする正社員就職者数を設定。

④ ジョブ・カード作成者数

【2019 年度実績】

ジョブ・カード作成者数は、目標 25.0 万人に対して、31.6 万人と前年度比約 7.3 万人増加し、目標を達成。

主な要因は、平成 30 年行政事業レビューの指摘を踏まえジョブ・カードセンターの業務内容を見直し、ジョブ・カードをキャリアコンサルティング等に活用する企業等の開拓及び支援を重点的に実施したこと、ジョブ・カードを作成してキャリアコンサルティングを受けることが受給要件となっている教育訓練給付制度の見直しが行われたことと考えられる。

【2020 年度目標】

目標値：ジョブ・カード作成者数：21.2 万人

2020 年度においては、2017～2019 年度の実績をもとに新型コロナウイルス感染症の影響による訓練関係機関及びキャリア形成サポートセンター等におけるジョブ・カード作成者数の減少等を加味して設定。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）の就職率

【2019 年度実績】

公共職業訓練（離職者訓練）の就職率は、目標が施設内訓練は 80%、委託訓練 75%に対して、実績は施設内訓練が 85.5%、委託訓練が 73.0%となっており、施設内訓練は目標を達成、委託訓練は未達成。

未達成の主な要因は、就職率は訓練修了後 3 か月間の就職実績から算出しているが 2020 年 1～3 月に終了した訓練は、その算定期間に新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のための緊急事態宣言が発出されていた期間が重なったことなど、新型コロナウイ

ルス感染症の影響が、年度全体の実績にも大きく影響したと考えられる。

【2020 年度目標】

目標値：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%

施設内訓練については、新型コロナウイルス感染症の影響も考えられるが、（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、引き続き同値を設定した。また、委託訓練については、2017 年度及び 2018 年度は同目標を達成していることから、2019 年度において目標を下回ったが、2019 年度と同値を設定。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率

【2019 年度実績】

求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率は、目標が基礎コース 55%、実践コース 60%に対して、実績は 2020 年 1 月末までに終了した訓練コースの修了 3 か月後の実績（※速報値）で、基礎コース 57.5%、実践コース 63.2%とそれぞれ達成。

主な要因は、求人・求職者のニーズに合致した訓練の設定、訓練実施機関・ハローワーク等の連携による就職支援等の取組の推進が有効であったためと考えられる。

【2020 年度目標】

目標値：求職者支援制度による雇用保険適用職業訓練の就職率：基礎コース 58%、実践コース 63%

過去 5 年間（2014 年度～2018 年度）の就職率実績（平均値：基礎 57.2%、実践 62.2%）を踏まえ設定。

⑦ 技能検定受検合格者数

【2019 年度実績】

技能検定受検合格者数は、目標は 33 万人に対して、実績が 363,734 人となっており、目標を達成。

【2020 年度目標】

目標値：技能検定受検合格者数：21 万人

合格者数の目標値は、過去三カ年平均をベースとして、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、前期試験を中止したこと、入国制限による技能実習生の受験減を加味して設定。

1 監理団体許可（令和3年3月末現在）※年度別実績は別紙1参照

申請件数	許可件数
3, 6 2 5 件	3, 2 7 6 件 うち一般監理事業（※1）1, 6 7 3 件 うち特定監理事業（※2）1, 6 0 3 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3年3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）	28,378件	28,126件
団体監理型（※4）	1,069,358件	1,047,377件
計	1,097,736件	1,075,503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, 2 1 7 件	2, 0 3 2 件
平成30年度	4 8 4 件	4 7 3 件
令和元年度	5 2 3 件	4 0 2 件
令和 2 年度	4 0 1 件	3 6 9 件
合計	3, 6 2 5 件	3, 2 7 6 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	9,857件
	令和2年度	4,442件	4,838件
	小計	28,378件	28,126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	356,310件
	令和2年度	237,507件	251,550件
	小計	1,069,358件	1,047,377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	366,167件
	令和2年度	241,949件	256,388件
	小計	1,097,736件	1,075,503件

※令和2年度（3月末まで）については暫定値。