

分科会・部会等の審議状況について

(令和4年3月3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	47
資料 3－3	雇用環境・均等局関係	113
資料 3－4	人材開発統括官関係	195
資料 3－5	政策統括官（総合政策担当）関係	233

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3年9月23日以降)

○ 労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱等について (労働条件分科会)【別紙1】

現在、時間外労働の上限規制適用が猶予されている医業に従事する医師について、令和6年4月からの適用に向けて、その具体的な時間数や追加的に講じる健康確保措置等について定めるため、労働基準法施行規則の改正等を行ったもの。

(令和3年11月30日諮問・答申。令和4年1月19日公布。令和6年4月1日施行予定)

○ 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案要綱について (労働条件分科会労災保険部会)【別紙2】

令和3年11月26日(第101回)の労働条件分科会労災保険部会において、新型コロナウイルス感染症に関する保険給付及び特別支給金の額をメリット収支率の算定に反映させないようにすることについて意見が取りまとめられた。

これを受け、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11月26日諮問・答申。令和4年1月31日公布・施行)

○ 労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について (労働条件分科会労災保険部会)【別紙3】

令和3年11月26日(第101回)の労働条件分科会労災保険部会において、あん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゅう師が行う事業を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12月14日諮問・答申。令和4年3月10日公布予定、令和4年4月1日施行予定)

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

令和４年２月１日（第１０３回）の労働条件分科会労災保険部会において、以下事項について意見がとりまとめられた。

- ・介護（補償）等給付及び介護料の額の引上げ
- ・遺族（補償）等年金の年金証書等の返納の廃止
- ・労災就学援護費の支給の対象となる者の拡大

これを受け、労働者災害補償保険法施行規則等について所要の改正を行ったもの。

（令和４年２月１日諮問・答申。令和４年３月下旬公布予定、令和４年４月１日施行予定）

○ 事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱について（安全衛生分科会）【別紙５】

事務所における室の作業面の照度の基準、作業場における便所の設置基準等を見直すもの。（令和３年７月２８日諮問。令和３年１０月１１日答申。令和３年１２月１日公布、令和３年１２月１日施行（一部令和４年１２月１日施行予定））

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

長時間労働が見込まれる医師について、労働基準法施行規則に基づく面接指導と労働安全衛生法に基づく面接指導が整合的に行われるよう、対象者等の見直しを行うもの。（令和３年１２月１３日諮問・答申。令和４年１月１９日公布、令和６年４月１日施行予定）

○ 石綿障害予防規則等の一部を改正する省令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７】

船舶の解体工事又は改修工事に係る石綿ばく露防止対策を強化するため、石綿等の使用の有無等の事前調査の報告の対象や事前調査を行う者の要件を定めるもの。（令和３年１２月１３日諮問・答申。令和４年１月１３日公布、令和４年１月１３日施行（※））

（※）本省令は、未施行の「石綿障害予防規則等の一部を改正する省令」（令和２年厚生労働省令第１３４号。令和４年４月１日施行、一部は令和５年１０月１日施行）の改正であるため、本省令自体は公布日施行だが、実際に改正規定が施行されるのは令和４年４月１日（予定）、一部は令和５年１０月１日（予定）。

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

バイオマス温水ボイラーを念頭においた規制改革要望を受け、ボイラーに係る規制の区分を見直すもの。(令和 4 年 1 月 17 日諮問・答申。令和 4 年 2 月 18 日公布、令和 4 年 3 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 9】**

職場における化学物質等の管理の在り方に関する検討会とりまとめを踏まえ、その一部である名称等の表示・通知をしなければならない化学物質の対象拡大等を行うもの。(令和 4 年 1 月 31 日諮問・答申。令和 4 年 2 月 24 日公布、令和 5 年 4 月 1 日(一部令和 6 年 4 月 1 日)施行予定)

○ 労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案要綱について(安全衛生分科会)【別紙 10】

令和 3 年 5 月の建設アスベスト訴訟最高裁判決において、労働安全衛生法第 22 条の規定は、労働者と同じ場所で働く労働者以外の者も保護する趣旨との判断が出されたこと等を踏まえて、同条に基づく 11 の省令の規定について、労働者以外の者に対する保護措置を新たに規定するもの。(令和 4 年 1 月 31 日諮問・答申。令和 4 年 3 月下旬公布予定、令和 5 年 4 月 1 日施行予定)

○ 事務所衛生基準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 11】

WHO の勧告を踏まえ、事務所において、事業者が空気調和設備を設けている場合の、労働者を常時就業させる室の気温の努力目標値について、18 度以上 28 度以下とするもの。(令和 4 年 1 月 31 日諮問・答申。令和 4 年 3 月 1 日公布、令和 4 年 4 月 1 日施行予定)

【参考】分科会等開催実績

- ・労働条件分科会 11/30、1/14
- ・労働条件分科会自動車運転者労働時間等専門委員会 10/29、1/14、3/28(予定)
- ・労働条件分科会労災保険部会10/19、11/26、12/14、2/1
- ・安全衛生分科会 10/11、11/1、12/13、12/22、1/17、1/31

医師の時間外労働規制について

医師の時間外労働規制について

一般則

【時間外労働の上限】

- (例外)
- ・ 年720時間
 - ・ 複数月平均80時間 (休日労働含む)
 - ・ 月100時間未満 (休日労働含む)
- 年間6か月まで

(原則)

1 か月45時間
1 年360時間

↓

2024年4月～

年1,860時間／
月100時間未満 (例外あり)
※いずれも休日労働含む

年1,860時間／月100時間未満 (例外あり)
※いずれも休日労働含む
⇒将来に向けて縮減方向

年960時間／
月100時間未満 (例外あり)
※いずれも休日労働含む

**A：診療従事勤務
医に2024年度以降
適用される水準**

連携B
例水準
(医療機関を指定)

B
地域医療確保暫定特

C-1
集中的技能向上水準
(医療機関を指定)

C-2
集中的技能向上水準

C-1：臨床研修医・専攻医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を修得する際に適用
※本人がプログラムを選択
C-2：医籍登録後の臨床従事6年目以降の者が、高度技能の育成が公益上必要な分野について、指定された医療機関で診療に従事する際に適用
※本人の発意により計画を作成し、医療機関が審査組織に承認申請

将来
(暫定特例水準の解消 (= 2035年度末を目標) 後)

将来に向けて
縮減方向

年960時間／
月100時間 (例外あり)
※いずれも休日労働含む

A

C-1 C-2

※この(原則)については医師も同様。

※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間以下。

月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

※臨床研修医については連続勤務時間制限を強化して徹底

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

【追加的健康確保措置】

※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的措置を講ずる。

医師の働き方改革に関する労働基準法と医事法制の関係のイメージ

労働基準法

全ての労働者に適用される
労働条件の最低基準を規定

- 働き方改革関連法（※ 1）により、時間外労働の上限規制（※ 2）を新たに規定
 - ※ 1 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）
 - ※ 2 36協定において定める時間外労働の上限を、月45時間・年360時間、臨時的に必要な場合においても月100時間未満（休日労働を含む）・年720時間（月45時間を超えられるのは1年のうち6か月以内）とし、実際の時間外労働（休日労働を含む）について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とすること。
- 医業に従事する医師については、附則において令和6年3月まで上限規制の適用を猶予し、令和6年4月から上限規制を適用。

具体的な時間数は、本則の上限規制、労働者の健康・福祉を勘案して厚生労働省令で定めることとしている。

（参考）働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）（抜粋）

医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。

医療界の参加の下で
検討の場を設け、規制の具体的な在り方、
労働時間の短縮策等
について検討

医事法制（医療法）
の枠組みにより指定
された医療機関とそ
れ以外の医療機関で、
異なる年間の上限規
制の時間数を規定す
ることを予定

医事法制（医療法）における対応

医師の働き方改革に関する検討会報告書
及び医師の働き方改革の推進に関する検
討会中間とりまとめを踏まえた医事法制
（医療法）・医療政策における対応

- 医師の時間外労働の上限規制に関し
て、医事法制（医療法）・医療政策に
おける措置事項。
 - ・ 特例水準（連携B、B、C-1、C-2）の
対象医療機関の指定に係る枠組み
 - ・ 追加的健康確保措置の義務化及び履
行確保に係る枠組み
 - ・ 医師労働時間短縮計画に係る枠組み
等

※ 追加的健康確保措置のうち、面接指導
については、労働安全衛生法で義務付
けられている面接指導としても位置付
け、同法に基づく衛生委員会による調
査審議等が及ぶこととする。

労働政策審議会で議論いただき、
具体的な時間数を定める省令を定めることが必要。

← 整合的な制度設計を行い、
同時期に定めることを予定。 →

医師の働き方改革の推進に関する検討会で議論いた
だき、制度の詳細を定めた省令を定めることが必要。

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要綱

第一 新型コロナウイルス感染症の流行に伴うメリット収支率の算定に当たり算入すべき保険給付の額及び

労働者災害補償保険特別支給金支給規則の規定による特別支給金の範囲に関する特例

一 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和四十四年法律第八十四号）第十二条第三項及び第二十条第一項の業務災害に関する保険給付等の額と保険料の額との割合（以下「メリット収支率」という。）の算定に当たり、新型コロナウイルス感染症に関する業務災害について支給された保険給付については、その額に厚生労働大臣が定める率を乗じて得た額を算入するものとする。

二 メリット収支率の算定に当たり、新型コロナウイルス感染症に関する業務災害について支給された労働者災害補償保険特別支給金支給規則（昭和四十九年労働省令第三十号）の規定による特別支給金の額は算入しないものとする。

第二 施行期日等

- 一 この省令は、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。

労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則附則第七条第一項第一号の新型コロナウイルス感染症に係る調整率を定める告示案要綱

第一 労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則附則第七条第一項第一号の新型コロナウイルス感染症に係る調整率

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）附則第七条第一項第一号の新型コロナウイルス感染症に係る調整率は、零とすること。

第二 施行期日

この告示は、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（令和 年厚生労働省令第 号）の施行の日から適用すること。

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 11 月
労働基準局労災管理課

1 趣旨

労働者災害補償保険制度においては、事業の種類ごとに労災保険率が定められているが、事業の種類が同一であっても、業務災害について支給された労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）の規定による保険給付及び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）の規定による特別支給金の額等から算定されるメリット収支率の値に応じ、個別事業の労災保険率を増減（－40%から＋40%まで）し、事業主の労働災害防止努力の促進や保険料負担の公平性を図っている。

今般、新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、①事業主が十分に衛生環境の整備に努めても、新型コロナウイルス感染症の感染を完全に防ぐことは難しいこと、②医療・介護の事業はもとより、幅広い業種について政府が緊急事態宣言時の業務継続を要請していることなどを踏まえて、新型コロナウイルス感染症に関する保険給付及び特別支給金の額について、メリット収支率の算定に反映させないようにするため、所要の改正を行う。

2 内容

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 項の規定に基づき、以下の措置を講じる。

- （1）徴収法第 12 条第 3 項及び第 20 条第 1 項の業務災害に関する保険給付等の額と保険料の額との割合（以下「メリット収支率」という。）の算定に当たり、新型コロナウイルス感染症に関する業務災害について支給された保険給付については、その額に厚生労働大臣が定める率（以下「新型コロナウイルス感染症に係る調整率」という。）を乗じて得た額を算入するものとする。

※ 新型コロナウイルス感染症に係る調整率については、徴収則附則第 7 条第 1 項第 1 号に規定を設け、これを 0 とする厚生労働大臣告示を定めることとする。

- （2）徴収則第 18 条の 2 の特例として、新型コロナウイルス感染症に関する特別支給金の額については、メリット収支率の算定に当たり、算入しないものとする。

3 施行期日等

施行期日：公布日

労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則附則第7条第1項第1号の
新型コロナウイルス感染症に係る調整率を定める告示案について

令和3年11月
労働基準局労災管理課

1 内容

労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則附則第7条第1項第1号
の新型コロナウイルス感染症に係る調整率を0とすることを定めるもの。

2 適用期日

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（令
和 年厚生労働省令第 号）の施行の日から適用すること。

新型コロナウイルス感染症関連給付（令和２年度）

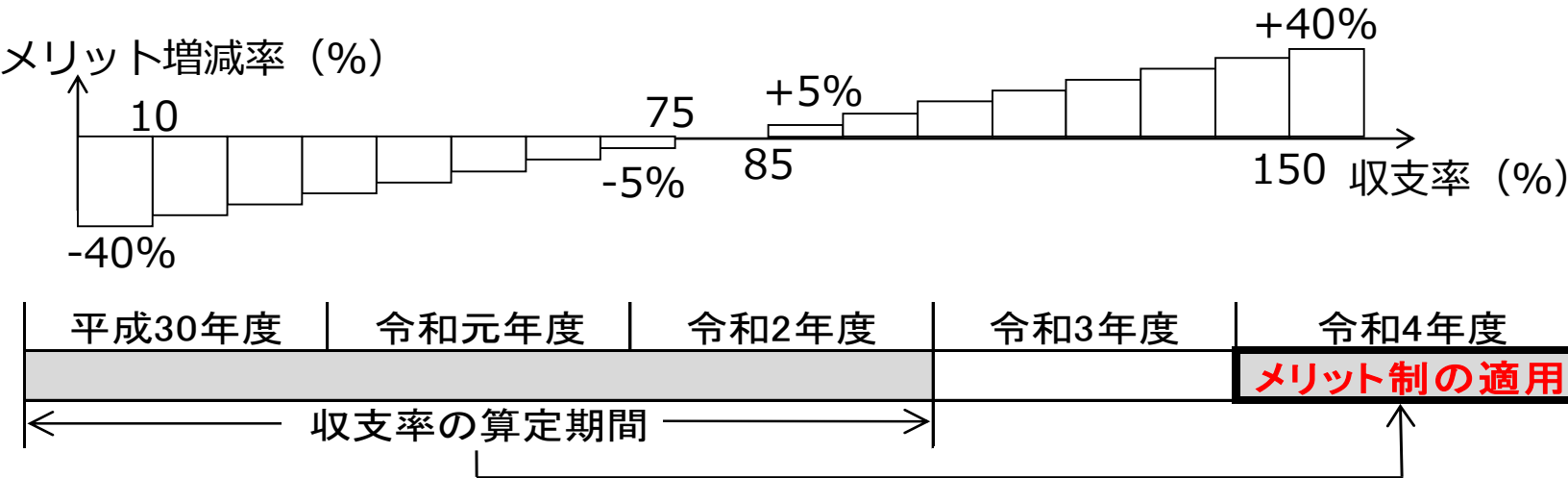
全業種合計：6,457件（うち、医療：61.1%、介護：24.9%）
※ 療養補償給付、休業補償給付、遺族補償給付をそれぞれ別にカウントした給付件数(暫定値)

1 事業場当たり4.7件 ※新型コロナウイルス感染症関連給付が発生した事業場における集計
1 件当たり316,456円（全業種平均）
総額 約20億円（令和２年度の総給付額 8,243億円の約0.24%）

メリット適用のイメージ

連続する３年度の間における収支率（※）に応じて、最大±40%の範囲で労災保険率を増減

※収支率：保険料額に対する給付額の割合



新型コロナウイルス感染症の法令上の定義について

○感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）

（定義等）

第六条 （略）

2～6 （略）

7 この法律において「新型インフルエンザ等感染症」とは、次に掲げる感染性の疾病をいう。

一・二 （略）

14 三 新型コロナウイルス感染症（新たに人から人に伝染する能力を有することとなったコロナウイルスを病原体とする感染症であって、一般に国民が当該感染症に対する免疫を獲得していないことから、当該感染症の全国的かつ急速なまん延により国民の生命及び健康に重大な影響を与えるおそれがあると認められるものをいう。）

四 （略）

8～24 （略）

（新型インフルエンザ等感染症の発生及び実施する措置等に関する情報の公表）

第四十四条の二 （略）

2 （略）

3 厚生労働大臣は、新型コロナウイルス感染症について、国民の大部分が当該感染症に対する免疫を獲得したこと等により新型インフルエンザ等感染症と認められなくなったときは、速やかに、その旨を公表しなければならない。

（※）新型インフルエンザ等対策特別措置法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令（令和3年政令第25号）第8条の規定による読替後のもの。

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
する省令案要綱

第一 労働者災害補償保険法施行規則の一部改正

特別加入の対象となる事業として、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律に基づくあん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゆう師が行う事業を新たに規定すること。

第二 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改正

第一の事業に係る第二種特別加入保険料率を千分の三とすること。

第三 施行期日等

- 一 この省令は、令和四年四月一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。

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「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、新しい資本主義実現会議緊急提言（令和 3 年 11 月 8 日）において「フリーランスの方々が労災保険に加入できるよう、労災保険の特別加入の対象拡大を図る」とされているところである。
- 国民に対する意見募集及び関係団体からのヒアリング及び労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会における議論を踏まえ、あん摩マツサージ指圧師、はり師又はきゅう師が行う事業を行う労働者以外の者について、これを特別加入制度の対象とすることとし、関係法令について所要の改正を行うものである。

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）第 46 条の 17 を改正し、「あん摩マツサージ指圧師、はり師又はきゅう師が行う事業」を一人親方等が行う事業として追加する。
- (2) 労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則（昭和 47 年労働省令第 8 号）別表第 5 を改正し、「あん摩マツサージ指圧師、はり師又はきゅう師が行う事業」の第 2 種特別加入保険率を 1000 分の 3 と設定する。
- (3) その他、所要の規定の整備を行う。

3 根拠条文

- ・ 労災保険法第 33 条第 3 号
- ・ 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

公布日：令和 4 年 3 月上旬（予定）

施行期日：令和 4 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要綱

第一 労働者災害補償保険法施行規則の一部改正

一 介護補償給付、複数事業労働者介護給付及び介護給付の最低保障額の改正

1 常時介護に係る介護補償給付、複数事業労働者介護給付及び介護給付について、その月において介護に要する費用を支出して介護を受けた日がない場合であつて、親族又はこれに準ずる者による介護を受けた日があるときに支給する当該月における額を、月額七万五千二百九十円（現行七万三千九十円）に改めるものとする。

2 随時介護に係る介護補償給付、複数事業労働者介護給付及び介護給付について、その月において介護に要する費用を支出して介護を受けた日がない場合であつて、親族又はこれに準ずる者による介護を受けた日があるときに支給する当該月における額を、月額三万七千六百円（現行三万六千五百円）に改めるものとする。

3 その他所要の改正を行うこと。

二 年金証書の返納の廃止

1 年金証書の再交付を受けた受給権者は、その後において亡失した年金証書を発見したときは、遅滞なく、発見した年金証書を廃棄しなければならないものとする。

2 年金証書を交付された受給権者又はその遺族は、年金たる保険給付を受ける権利が消滅した場合に、遅滞なく、当該年金証書を廃棄しなければならないものとする。

三 労災就学援護費の支給対象とする者の拡大

1 労災就学援護費の支給の対象とする者として、公共職業能力開発施設に準ずる施設において実施する教育、訓練、研修、講習その他これらに類するもの（以下「教育訓練等」という。）として厚生労働省労働基準局長が定めるものを受ける者であつて、教育訓練等に要する費用の支給を必要とする状態にあるものを新たに追加するものとする。

2 1の新たに追加する者に係る労災就学援護費の額は、中学校を卒業した者等を対象とする教育訓練等を受ける者については対象者一人につき月額一万七千円、それ以外の教育訓練等を受ける者については対象者一人につき月額三万九千円とするものとする。

第二 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（平成八年労働省令第六号）附則第六条の規

定によりなおその効力を有するものとされる同令第三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の一部改正

炭鉱災害による一酸化炭素中毒症について労働者災害補償保険法の規定による療養補償給付を受けている者であつて常時介護を必要とするものに支給する介護料の額を、介護の程度に応じて月額七万五千二百九十円、五万六千四百九十円又は三万七千六百円（現行七万三千九十円、五万四千七百九十円又は三万六千五百円）とするものとする。

第三 厚生労働省関係石綿による健康被害の救済に関する法律施行規則の一部改正

一 特別遺族年金証書の再交付を受けた受給権者は、その後において亡失した特別遺族年金証書を発見したときは、遅滞なく、発見した特別遺族年金証書を廃棄しなければならないものとする。

二 特別遺族年金証書を交付された受給権者又はその遺族は、特別遺族年金を受ける権利が消滅した場合には、遅滞なく、当該特別遺族年金証書を廃棄しなければならないものとする。

第四 その他

その他所要の規定の整備等を行うこと。

第五 施行期日等

- 一 この省令は、令和四年四月一日から施行すること等とすること。
- 二 この省令の施行に関し、必要な経過措置を定めること。

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

令和 4 年 2 月
労働基準局労災管理課

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、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）に規定する最低賃金の全国加重平均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）等年金の年金証書等の返納の廃止

- 現在、則第 20 条の 2 第 4 項において、年金証書の再交付を受けた受給権者は、その後において亡失した年金証書を発見したときは、遅滞なく、発見した年金証書を所轄労働基準監督署長に返納しなければならないとされている。また、則第 20 条の 3 において、年金証書を交付された受給権者又はその遺族は、年金たる保険給付を受ける権利が消滅した場合には、遅滞なく、当該年金証書を所轄労働基準監督署長に返納しなければならないとされている。
- 令和 3 年 5 月 14 日に公表された「行政手続における書面主義の見直し方針」において、証書の返納に係る手続については、所有者による自己廃棄で代替可能とすることとしているため、今般、亡失後に発見した年金証書及び年金たる保険給付の権利消滅後の年金証書について、遅滞なく廃棄することとする。
- あわせて、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、「救済則」という。）第 12 条第 4 項及び第 13 条の特別遺族年金証書の返納の規定についても、同様の改正を行う。

③ 労災就学援護費の支給の対象となる者の拡大

- 労災就学援護費の支給の対象となる者については、学校教育法（昭和二十

二年法律第二十六号)に規定する学校及び公共職業能力開発施設に在学する者としているところ。

- 当該施設の範囲につき拡大の要望があったため、その内容を踏まえ、今般、公共職業能力開発施設に準ずる施設を新たに追加する。
- 今回新たに対象とする者に対する労災就学援護費の額については、現行の労災就学援護費の高校生及び大学生に対する支給額と同様とする。

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）

	最低保障額
常時介護を要する者	<u>75,290 円</u> （73,090 円）
随時介護を要する者	<u>37,600 円</u> （36,500 円）

（ ）内は現行額

- CO法に基づく介護料の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）

	最低保障額
常時監視及び介助を要する者	<u>75,290 円</u> （73,090 円）
常時監視を要し、随時介助を要する者	<u>56,490 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>37,600 円</u> （36,500 円）

（ ）内は現行額

② 遺族（補償）等年金の年金証書等の返納の廃止

- 則第 20 条の 2 第 4 項においては、受給権者が亡失後に発見した年金証書を遅滞なく返納することを、則第 20 条の 3 においては、受給権者又はその遺族が年金たる保険給付の権利消滅後の年金証書を遅滞なく返納することをそれぞれ定めているところ、今般の「行政手続における書面主義の見直し方針」の内容を踏まえ、こうした場合における年金証書を遅滞なく廃棄するよう見直す。
- 則第 20 条の 2 第 4 項及び則第 20 条の 3 と同様に、救済則第 12 条第 4 項及び救済則第 13 条においても、特別遺族年金証書を遅滞なく返納するべき

場合を定めているため、当該規定につき所要の変更をする。

③ 労災就学援護費の対象となる者の拡大

- 則第 33 条に規定する在学者等として、新たに、公共職業能力開発施設に準ずる施設において実施する教育、訓練、研修、講習その他これらに類するもの（以下「教育訓練等」という。）として厚生労働省労働基準局長が定めるものを受ける者を追加する。
- なお、上記の「厚生労働省労働基準局長が定めるもの」としては、
 - ① 職業の教育訓練等を行っている施設であること
 - ② 当該施設の設置主体が国又は地方公共団体（独立行政法人等を含む。）であること等を定めることとしている。
- ※ 具体的には、海上技術学校や農業大学校などに在学している者を想定している。
- また、今般の改正で追加する支給対象者に対する労災就学援護費の額については、中学校卒業相当の学力を有する者を就学者とする施設を高校相当と、高校卒業相当の学力を有する者を就学者とする施設を大学相当とし、それぞれ現行の労災就学援護費の高校生、大学生に支給する金額と同額とする（公共職業訓練施設と同様の取扱）。

	労災就学援護費（月額）
大学生相当	39,000 円
高校生相当	17,000 円

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 C O 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について）

- ・法第 29 条第 1 項及び第 2 項

4 施行期日等

公布日：令和 4 年 3 月下旬（予定）

施行期日：令和 4 年 4 月 1 日

①介護（補償）等給付・介護料の最低保障額の改定について

＜改正の趣旨＞

- 労働者災害補償保険法に基づく介護（補償）等給付については、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対して、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。給付額には、最高限度額と最低保障額を設け、最高限度額については特別養護老人ホームの介護職員の平均基本給を参考に、最低保障額については最低賃金の全国加重平均を参考にして見直すこととしている。
- 今般、令和3年度に改定された最低賃金の全国加重平均に基づき、介護（補償）等給付の最低保障額を見直す。
- また、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法（炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関し、一酸化炭素中毒症にかかった労働者に対して特別の措置を講ずるもの）の規定に基づき経過措置として支給する介護料の最低保障額についても、同様に見直す。

【労働者災害補償保険法に基づく介護（補償）等給付】

	最低保障額
常時介護を要する者	75,290円 (73,090円)
随時介護を要する者	37,600円 (36,500円)

【炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法に基づく介護料】

	最低保障額
常時監視及び介助を要する者	75,290円 (73,090円)
常時監視を要し、随時介助を要する者	56,490円 (54,790円)
常時監視を要するが、通常は介助を要しない者	37,600円 (36,500円)

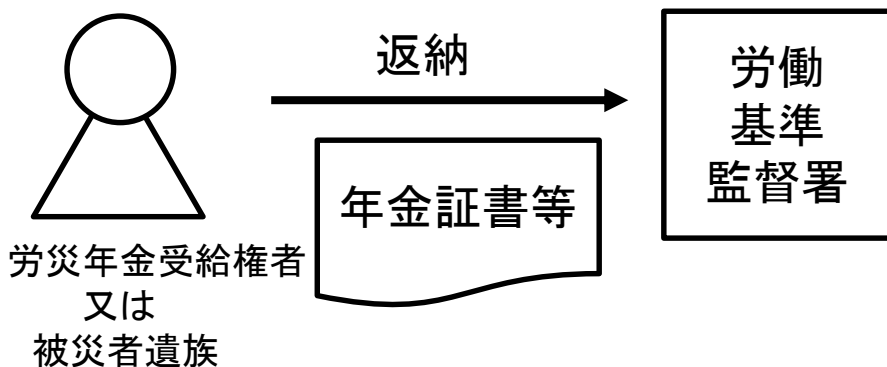
※（ ）内は現行額

②遺族（補償）等年金の年金証書等の返納の廃止について

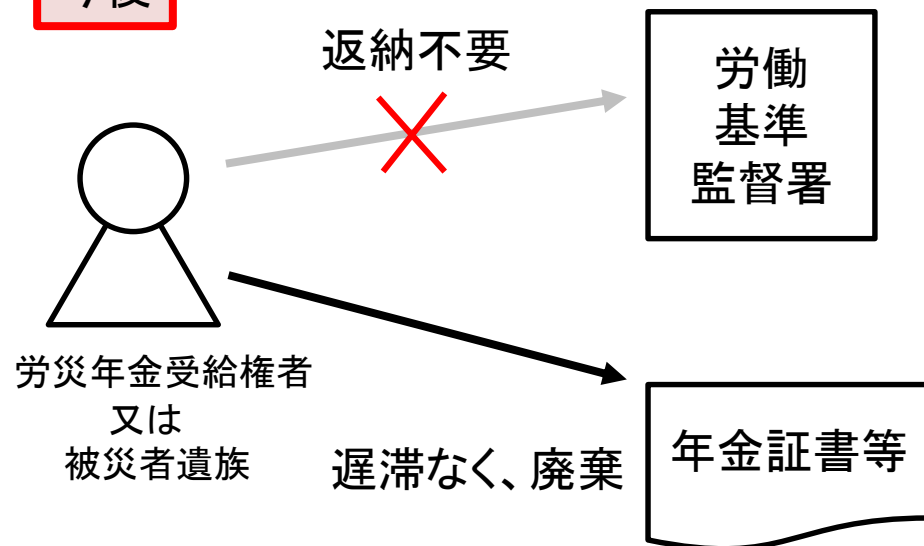
＜改正の趣旨＞

- 現在、労災年金受給権者に対して年金証書を交付しているところ、年金証書を亡失し再交付を受けた後に、亡失した年金証書を発見した場合には、遅滞なく労働基準監督署に年金証書の返納を義務付けている。また、年金受給権者の受給権が消滅した場合にも、受給権者本人又はその遺族に労働基準監督署への年金証書の返納を義務付けている。
- 令和3年5月14日に公表された「行政手続における書面主義の見直し方針」において、返納に係る手続については、所有者による自己廃棄で代替可能とすることとしているため、今般、亡失後に発見した年金証書及び年金受給権消滅後の年金証書について、遅滞なく廃棄することとするよう改正を行う。
- また、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）においても特別遺族年金証書の労働基準監督署への返納の規定が定められているため、同様の改正を行う。

25
従来



今後



③労災就学援護費の対象となる者の拡大について

<改正の趣旨>

- 労災就学援護費は、労働災害による遺族年金受給権者等のうち、学資等の支弁が困難と認められるものに対し、当該受給権者又は当該受給権者と生計を同じくしている子の学資等の一部を支給するもの。
- 現行では、学校教育法上の学校又は公共職業能力開発施設が労災就学援護費の対象となっているが、独立行政法人が設置する海上技術学校、海上技術短期大学校、海技大学校、水産大学校については、学校教育法上の学校又は公共職業能力開発施設に該当せず、労災就学援護費の対象とはなっていない。
- 今般、全国健康保険協会より、海上技術学校、海上技術短期大学校、海技大学校、水産大学校の在学者についても労災就学援護費の対象とするよう要望があったところ。
- 海上技術学校、海上技術短期大学校、海技大学校、水産大学校において実施される教育訓練等は、公共職業訓練に準じた性質を持つと考えられること等を踏まえ、公共職業能力開発施設に準ずる施設において実施する教育訓練等として厚生労働省労働基準局長が定めるものを受ける者についても、労災就学援護費の支給の対象とする。
- ~~なお~~、今回新たに対象とする者に対する労災就学援護費の額については、公共職業能力開発施設と同様とする（高校相当：月額1万7千円、大学相当：月額3万9千円）。

<具体的な要件の案>

- ① 職業の教育訓練等を行っている施設であること
 - ② 当該施設の設置主体が国又は地方公共団体（独立行政法人等を含む。）であること
- 等（※）

<今般の見直しにより対象となる施設の例>

国立（独立行政法人立）	公立
海上技術学校 海上技術短期大学校 海技大学校 水産大学校 看護大学校	農業大学校 林業大学校 水産研修所

（※）詳細については、労災就学等援護費支給要綱（通達）において定める。

事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令案（概要）

別紙 5

第 1 事務所衛生基準規則の一部改正

1 照度の基準

現行

現在の事務所則第10条第1項において、事業者は、室の作業面の照度を表1の作業の区分に応じて、同表の基準に適合させなければならない（ただし、感光材料の取扱い等特殊な作業を行なう室については、この限りでない。）旨規定されている。

改正の内容

27

- （1）作業の区分を「**一般的な事務作業**」及び「**付随的な事務作業**」の2区分に変更すること。
- （2）照度基準については、一般的な事務作業においては**300ルクス以上**、付随的な事務作業においては**150ルクス以上**とすること。

表 1 現行

作業の区分	基準
精密な作業	三百ルクス以上
普通の作業	百五十ルクス以上
粗な作業	七十ルクス以上

表 2 改正案

作業の区分	基準
一般的な事務作業	三百ルクス以上
付随的な事務作業	百五十ルクス以上

※精密な作業を行うときは、JIS Z9110等を参照し、対応する作業に応じてより高い照度を事業場で定める。

2 便所の設置基準

現行

現在の事務所則第17条第1項においては、以下の事項等が規定されている。

事業者は、次に定めるところにより便所を設けなければならない。

- 男性用と女性用に区別すること。
- 男性用大便所の便房の数は、同時に就業する男性労働者六十人以内ごとに一個以上とすること。
- 男性用小便所の箇所数は、同時に就業する男性労働者三十人以内ごとに一個以上とすること。
- 女性用便所の便房の数は、同時に就業する女性労働者二十人以内ごとに一個以上とすること。

改正の内容

(1) 基本方針

男性用と女性用に区別して設けることが原則であること。

(2) 少人数の事務所における例外

同時に就業する労働者が常時十人以内である場合は、現行で求めている、便所を男性用と女性用に区別することの例外として、独立個室型の便所を設けることで足りることとする。

(3) 男性用と女性用に区別した便所を各々設置した上で付加的に設ける便所の取扱い

男性用と女性用に区別した便所を設置した上で、独立個室型の便所を設置する場合は、男性用大便所の便房、男性用小便所及び女性用便所の便房をそれぞれ一定程度設置したもの※として取り扱うことができるものとする。

※男性用大便所又は女性用便所の便房の数若しくは男性用小便所の箇所数を算定する際に基準とする当該事業場における同時に就業する労働者の数について、独立個室型の便所1個につき男女それぞれ十人ずつ減ずることができることとする。

3 その他

その他所要の改正を行うこととすること。

第2 労働安全衛生規則の一部改正

1 便所

第1の2同様の改正を行うこととすること。

2 救急用具

29

現行

現在、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）においては以下のとおり規定されている。

（救急用具）

第六百三十三条 事業者は、負傷者の手当に必要な救急用具及び材料を備え、その備付け場所及び使用方法を労働者に周知させなければならない。

2 事業者は、前項の救急用具及び材料を常時清潔に保たなければならない。

（救急用具の内容）

第六百三十四条 事業者は、前条第一項の救急用具及び材料として、少なくとも、次の品目を備えなければならない。

- 一 ほう帯材料、ピンセット及び消毒薬
- 二 高熱物体を取り扱う作業場その他火傷のおそれのある作業場については、火傷薬
- 三 重傷者を生ずるおそれのある作業場については、止血帯、副木、担架等

2 救急用具（続き）

改正の内容

安衛則第633条において事業者に備えることを求めている救急用具に関し、少なくとも備えなければならない品目を定めている安衛則第634条を削除する。

「負傷者の手当に必要な救急用具及び材料」の備え付けについて、事業場において労働災害等により労働者が負傷し、又は疾病にり患した場合には、その場で応急手当を行うことよりも速やかに医療機関に搬送することが基本であること及び事業場ごとに負傷や疾病の発生状況が異なることから、事業場に一律に備えなければならない品目についての規定は削除することとする。

3 その他

30

その他所要の改正を行うこととすること。

第3 施行期日等

公布日：令和3年12月1日

施行期日：公布日（第1の1については令和4年12月1日予定）

改正の趣旨

- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により新設された労働基準法（昭和22年法律第49号）第141条では、医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める医師に係る時間外労働の上限特例が規定されている。
今般、同条による読替後の労働基準法第36条の協定に定める事項として、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号。以下「労基則」という。）において、時間外労働が月100時間以上となることが見込まれる医師に対して、当該医師の健康確保措置として、面接指導を行うこと等を規定することが検討されている。（※本省令と同時期に改正予定。令和3年11月30日に労働条件分科会に諮問。）
- 医師を含め労働者は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）に基づき、
実際の時間外労働が月80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる場合には、事業者が同法に基づく面接指導を行う必要が生じる。
- 医師は、労働時間等の状況によっては、労基則に基づく面接指導又は安衛法に基づく面接指導のどちらを受けなければならないかが分からなくなったり、両方の面接指導を受けなければならないとなったりする状況が生じうる。
- 労基則に基づく面接指導と、安衛法に基づく面接指導とは、制度目的に応じた違いはあるものの、その対象や面接指導における確認事項等の中身について共通する部分がある。
- このため、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）等について所要の改正を行い、労基則に基づく面接指導を安衛法に基づく面接指導と位置づけ、安衛則及び労基則の重複を除くとともに、長時間労働が見込まれる医師に対し、確実に面接指導が行われ、健康確保が図られるようにする。

1 労働安全衛生規則の一部を改正する省令の概要

改正の内容①

(1) 安衛則附則第19条（新設）関係

- 安衛法に基づく面接指導の対象となる労働者として、当分の間、安衛則第52条の2に規定するもののほか、時間外労働が月100時間以上となることが見込まれる医師（以下「面接指導対象医師」という。）のうち、労基則に基づく面接指導を受け、かつ安衛法第66条の8第2項ただし書に規定する事業者の指定した医師以外からの面接指導を受けた結果を証明する書面の提出があった者以外の者を加えることとする。
- 面接指導対象医師に該当するかどうかの判断は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければならないこととする。
- 面接指導対象医師について、事業者が病院等の管理者に労基則に定める面接指導を行わせる場合には、安衛則第52条の2第3項、第52条の3及び第52条の4の規定は適用しないこと（注）とする。

（注）労基則に定める面接指導は、本人の申出に関わらず、必ず実施するものであり、本人の申出を前提とした安衛則第52条の2第3項及び第52条の3の適用は不要となる。また、第52条の4の規定に対応するものは労基則において規定されるため、適用しないこととする。

1 労働安全衛生規則の一部を改正する省令の概要

改正の内容①の補足（参照条文のみ）

（参考）安衛則（抄）

（面接指導の対象となる労働者の要件等）

第五十二条の二 法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり八十時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に法第六十六条の八第一項又は第六十六条の八の二第一項に規定する面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて法第六十六条の八第一項に規定する面接指導（以下この節において「法第六十六条の八の面接指導」という。）を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

2 前項の超えた時間の算定は、毎月一回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。

3 事業者は、第一項の超えた時間の算定を行つたときは、速やかに、同項の超えた時間が一月当たり八十時間を超えた労働者に対し、当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報を通知しなければならない。

（面接指導の実施方法等）

第五十二条の三 法第六十六条の八の面接指導は、前条第一項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。

2 前項の申出は、前条第二項の期日後、遅滞なく、行うものとする。

3 事業者は、労働者から第一項の申出があつたときは、遅滞なく、法第六十六条の八の面接指導を行わなければならない。

4 産業医は、前条第一項の要件に該当する労働者に対して、第一項の申出を行うよう勧奨することができる。

（面接指導における確認事項）

第五十二条の四 医師は、法第六十六条の八の面接指導を行うに当たつては、前条第一項の申出を行つた労働者に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

一 当該労働者の勤務の状況

二 当該労働者の疲労の蓄積の状況

三 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

1 労働安全衛生規則の一部を改正する省令の概要

改正の内容②

(2) 安衛則附則第19条の2 (新設) 関係

- 面接指導対象医師に対する面接指導に係る安衛法第66条の8第2項ただし書の書面は、安衛則第52条の5各号に掲げるもののほか、当該面接指導対象医師の睡眠の状況を記載したものでなければならないこと(注)とする。

(注) 労基則に定める面接指導では、安衛法に基づく面接指導における確認事項に加え、「睡眠の状況」を確認することとなっていることから、同様の要件を追加するもの。

(参考) 安衛則 (抄)

(労働者の希望する医師による面接指導の証明)

第五十二条の五 法第六十六条の八第二項ただし書の書面は、当該労働者の受けた法第六十六条の八の面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

- 一 実施年月日
- 二 当該労働者の氏名
- 三 法第六十六条の八の面接指導を行つた医師の氏名
- 四 当該労働者の疲労の蓄積の状況
- 五 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

1 労働安全衛生規則の一部を改正する省令の概要

改正の内容③

(3) 安衛則附則第19条の3 (新設) 関係

- 面接指導対象医師に対する面接指導に係る安衛則第52条の6第1項の結果の記録について、前頁(2)の改正を踏まえ、当該面接指導対象医師の睡眠の状況を追加すること(注)とする。

(注) 労基則に定める面接指導では、安衛法に基づく面接指導における確認事項に加え、「睡眠の状況」を確認することとなっており、前頁(2)の改正により安衛法第66条の8第2項ただし書の書面に「睡眠の状況」を追加するとともに、当該提出された結果の記録についても「睡眠の状況」を追加するもの。

(参考) 安衛則 (抄)

(面接指導結果の記録の作成)

第五十二条の六 事業者は、法第六十六条の八の面接指導（法第六十六条の八第二項ただし書の場合において当該労働者が受けたものを含む。次条において同じ。）の結果に基づき、当該法第六十六条の八の面接指導の結果の記録を作成して、これを五年間保存しなければならない。

- 2 前項の記録は、前条各号に掲げる事項及び法第六十六条の八第四項の規定による医師の意見を記載したものでなければならない。

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の概要

改正の内容

○ 本省令改正（※1の安衛則改正）により新たに規定される安衛則附則第19条の3の規定により、面接指導対象医師に対する面接指導の結果の記録については、前頁（3）のとおり、面接指導の結果の記録の保存及び作成が必要となるところ、電磁的記録によることを可能とすることとする。

（参考）

○ 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別表第一表一及び別表第二において、安衛則第52条の6第1項の面接指導の結果の記録の保存及び作成が掲げられており、当該記録の保存及び作成については、電磁的記録による保存及び作成が可能となっている。

3 施行期日

公布日：令和4年1月19日

施行期日：令和6年4月1日（予定）

石綿障害予防規則等の一部を改正する省令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

別紙 7

1 船舶の事前調査結果等の報告の義務付け

総トン数が20トン以上の船舶に係る解体工事又は改修工事を労働基準監督署への報告の対象とする。
＜報告事項＞

- ・事業者の名称、住所及び電話番号、解体等の作業を行う作業場所の住所
- ・工事の名称及び概要、調査終了日、工事の実施期間
- ・船舶の構造（総トン数）、石綿等の使用の有無、石綿無の場合の判断根拠、石綿有の場合のばく露防止措置の概要
- ・調査を行った者の氏名、講習実施機関の名称

2 船舶の解体又は改修の作業を行う際の事前調査を行う者の要件の新設

37

船舶に係る事前調査については、適切に当該調査を実施するために必要な知識を有する者として厚生労働大臣が定めるものに行わせなければならないこととする。

※具体的な要件については、告示で別途定める

3 事前調査結果等の報告様式の改正

1の改正及び電子情報処理組織を利用して報告を行うため、事前調査結果等の報告様式について所要の改正を行う。

施行日等

公布日：令和4年1月13日

施行期日：公布の日

※1～3については、「石綿障害予防規則等の一部を改正する省令」（令和2年厚生労働省令第134号。1,3関係は令和4年4月1日施行、2関係は令和5年10月1日施行）の改正であるため、本省令自体は公布日施行だが、**実際に改正規定が施行されるのは1及び3については令和4年4月1日（予定）、2については令和5年10月1日（予定）。**

2050年カーボンニュートラル社会に向けた「再生可能エネルギー等に関する規制等の総点検」に基づき、規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）に、以下の内容が盛り込まれた。

労働安全衛生法における温水ボイラーの規制区分が欧州の流通段階における規制区分と異なり、バイオマスボイラー普及の障害の一つとなっているため、使用段階を含む海外規制（欧州や米国等）及びバイオマス温水ボイラーの特性について詳細調査、専門家による技術検討等を実施し、規制の見直しを措置する。

専門家による検討により、木質バイオマス温水ボイラーの特殊性を踏まえた安全性が確認されたことから、関係法令を改正し規制区分を緩和

政令改正

（公布日：令和4年2月18日 施行日：令和4年3月1日）

38

【1】以下の木質バイオマス温水ボイラー※について「特定機械等」又は「小型ボイラー」から「簡易ボイラー」に規制区分を変更
※既存の「簡易ボイラー」と安全性が同等と評価

① ゲージ圧力0.1MPa以下で、伝熱面積16㎡以下のもの

② ゲージ圧力0.6MPa以下かつ100℃以下で使用するもので、伝熱面積32㎡以下のもの

①②は、簡易ボイラーとして譲渡等の制限（構造規格を具備しない場合の譲渡等の禁止）を受ける

【2】施行日（3月1日）前に製造され又は製造に着手された①②のうち、改正前に「特定機械等」又は「小型ボイラー」に区分されたものであって、改正後の「簡易ボイラー等構造規格」を具備していないものは、施行後1年間、引き続き「特定機械等」又は「小型ボイラー」として取り扱う【経過措置】

告示「簡易ボイラー等構造規格」改正

上記政令改正にともない、「簡易ボイラー等構造規格」を改正
（主な改正点）

上記の②（使用温度100℃以下の条件あり）を「簡易ボイラー」に追加することを踏まえ、当該条件を担保する以下の規定を追加する 等

- ・ 水温を100度以下とする自動温度制御装置及び100度を超えた場合の冷却装置の設置
- ・ 異常時に燃料供給を遮断し、逆火を防止する燃焼安全装置の設置

等

【参考】 温水ボイラーの規制区分及び規制の概要

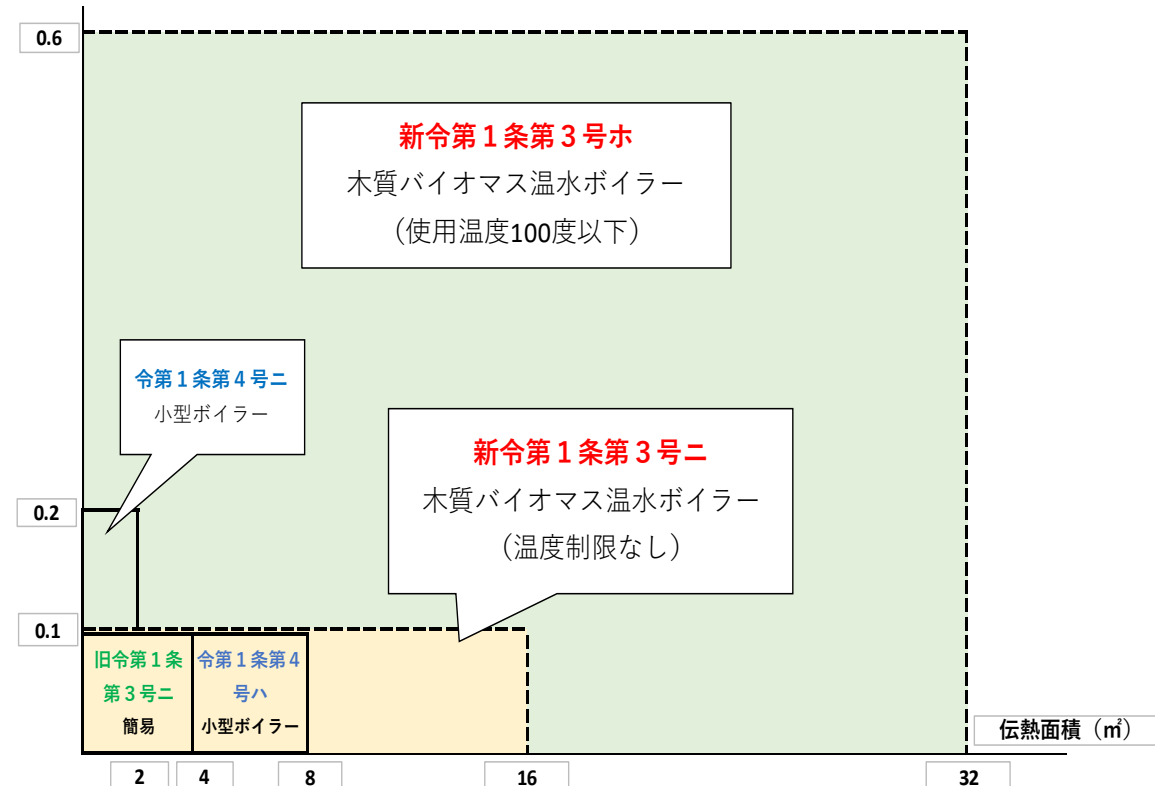
労働安全衛生法においては、ボイラーは、その危険性の程度に応じて、危険性の高い方から、「特定機械等」「小型ボイラー」「簡易ボイラー」と、3つの規制区分を設け、規制の程度に差を設けている。

今般改正は、木質バイオマス温水ボイラーのうち、「特定機械等」又は「小型ボイラー」に該当するもののうち、一定のゲージ圧力等以下のものを、「簡易ボイラー」へと規制区分を変更（規制緩和）するものである。

規制区分	規制の概要
特定機械等	○「ボイラー構造規格」の具備 ○以下の検査等の受検義務あり ・製造許可（都道府県労働局長） ・製造時等検査（登録製造時等検査機関） ・落成検査（所轄労働基準監督署長） ・性能検査（登録性能検査機関） ○取扱いに係る就業制限あり（ボイラー技士免許等）
小型ボイラー	○「小型ボイラー及び小型圧力容器構造規格」の具備 ○以下の検定の受検義務あり ・個別検定（登録個別検定機関） ○取扱いには特別教育が必要
簡易ボイラー	○「簡易ボイラー等構造規格」の具備 ○検査・検定の受検義務なし ○取扱いに係る資格・教育は不要

ゲージ圧力
(MPa)

温水ボイラーの規制区分 旧：実線 新：破線



労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案並びに労働安全衛生規則及び特定化学物質障害予防規則の一部を改正する省令案の概要

1. 改正の趣旨

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」（令和3年7月19日公表）において、化学物質による労働災害を防止するために必要な規制のあり方が提示されたことを受け、当該報告書において見直すこととされた労働安全衛生法施行令（以下「令」という。）及び労働安全衛生規則（以下「則」という。）等における規定について、見直しを行うもの。

※今回の改正内容は、報告書の内容のうち、第1段階として対象物質の拡大等を行うものであり、それ以外の事項は別途改正予定。

【新たな化学物質規制の仕組み】

特定の化学物質に対して個別具体的な規制を行う方式から、

危険性・有害性が確認された**全ての物質**に対して、**国が定める管理基準の達成**を求める、又はばく露濃度をなるべく低くする措置を講じることを求める方式（達成等のための手段は事業者において適切に選択）に大きく転換

有害性に関する情報量

約2,900物質（国がモデルラベル・SDS作成済みの物質）

数百物質

数万物質

労災多発等
管理困難な
物質・作業

国が指定

国のGHS分類※¹により危険性・有害性が確認された**全ての物質**
国がばく露管理値を設定した物質

国による
GHS分類

国によるGHS未分類物質
（危険性・有害性情報が
少ない（不明が多い）物質）

製造・使用
等の禁止、
許可制等

譲渡、
提供時

製造、
使用時

ラベル表示・SDS交付による危険性・有害性情報の伝達**義務**

SDSの情報等に基づくリスクアセスメント実施**義務**

ばく露濃度を「ばく露管理値※²」
以下とする**義務**※³

ばく露濃度をなるべく低くする
措置を講じる**義務**※³

ラベル表示・SDS交付努力義務

リスクアセスメント努力義務

ばく露濃度をなるべく低くする
措置を講じる努力義務

皮膚への刺激性・腐食性・皮膚吸収による健康影響のおそれがないことが明らかな物質以外の
全ての物質について、保護眼鏡、保護手袋、保護衣等の使用**義務**

※1 GHS（The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals）

「化学品の分類および表示に関する世界調和システム」の略称であり、国際的に推奨されている化学品の危険有害性の分類・表示方法を定めている。

※2 ばく露管理値

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」における「ばく露限界値（仮称）」を指す。

※3 ばく露濃度を下げる手段は、以下の優先順位の考え方に基づいて事業者が自ら選択

①有害性の低い物質への変更、②密閉化・換気装置設置等、③作業手順の改善等、④有効な呼吸用保護具の使用

事業者措置義務がかかる範囲

2. 改正の概要

(1) 請負人の労働者の労働災害を防止するため注文者が必要な措置を講じなければならない設備の範囲の拡大 ※政令

- 労働安全衛生法（以下「法」という。）第31条の2の規定により、化学物質の製造・取扱設備の改造、修理、清掃等の仕事を外注する注文者は、請負人の労働者の労働災害を防止するため、化学物質の危険性及び有害性、作業において注意すべき事項、安全確保措置等を記載した文書を交付しなければならないとされており、この措置の対象となる設備の範囲を以下のとおり拡大する。

【措置の対象となる設備】

- ・ 化学設備（危険物製造・取扱設備）
- ・ 特定化学設備（特定第2類物質・第3類物質製造・取扱設備）

対象拡大

左記に加え、
通知対象物（労働者に危険・健康障害を生じるおそれのある物質）の製造・取扱設備

(2) 職長等に対する安全衛生教育が必要となる

業種の拡大 ※政令

- 法第60条の規定により、事業者は、新たに職務につくこととなった職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者に対し、安全衛生教育を行わなければならないこととされており、その対象業種に、以下の業種を追加する。

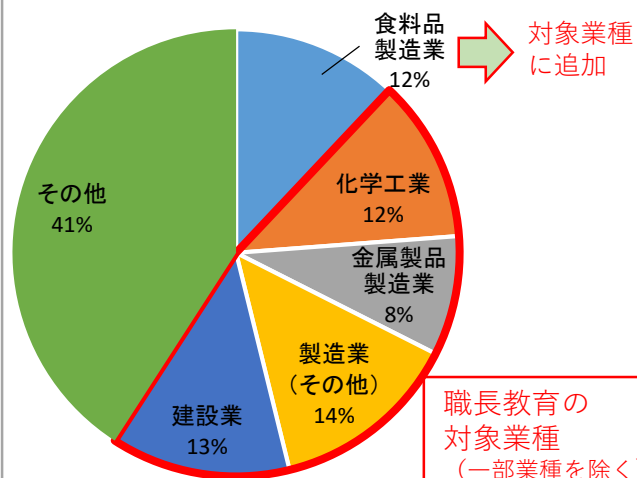
- ・ 食料品製造業（うま味調味料製造業及び動植物油脂製造業を除く。）
- ・ 新聞業、出版業、製本業及び印刷物加工業

※ うま味調味料製造業及び動植物油脂製造業については、すでに職長教育の対象である。

(背景)

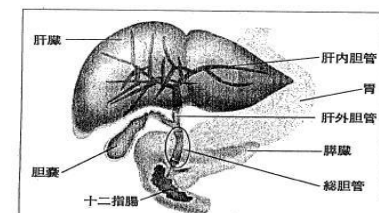
- 食料品製造業における災害の割合が高い

平成30年における化学物質の災害件数（約416件）



- 平成24年3月に大阪府内にある印刷事業場の労働者が化学物質の使用により胆管がんを発症するなど、印刷関連業務における災害が発生

「新聞業、出版業、製本業及び印刷物加工業」を対象業種に追加



「産業保健21」2012年10月号

(3) 名称等の表示・通知をしなければならない化学物質の追加 ※政令、省令

- 危険有害性のある化学物質を容器に入れ、又は包装して、譲渡し、又は提供する者は、その容器又は包装に、当該化学物質の名称等の表示を行わなければならない。また、危険有害性のある化学物質を譲渡し、又は提供する者は、文書（SDS※4）の交付等により、当該化学物質の名称等の通知をしなければならないとされている。 [法第57条及び法第57条の2]
- 当該化学物質を取り扱う際に、化学物質の危険有害性等の調査（リスクアセスメント）を実施しなければならないとされている。 [法第57条の3]
- この対象となる化学物質として、国によるGHS分類に基づき、危険性・有害性が確認された全ての物質を規制対象に追加する。
- 今回の改正では、国によるGHS分類の結果、発がん性、生殖細胞変異原性、生殖毒性及び急性毒性のカテゴリーで区分1相当の有害性を有する物質（234物質）を令別表第9に追加し、規制対象とする（別添参照）。
- 令別表第9に追加した物質の裾切り値は、則別表第2に定める。 ※5

※4 SDS（Safety Data Sheet）
化学物質の成分や人体に及ぼす作用等、化学物質の危険有害性情報を記載した文書で、法第57条の2第1項にて、規制対象物質を譲渡・提供等する場合に交付することが義務づけられている。

※5 新たに表示・通知義務の対象となる物の裾切り値については、原則として、以下によるものとする。

- (1) 国連勧告のGHSに基づき、濃度限界とされている値とする。ただし、それが1%を超える場合は1%とする。
- (2) 複数の有害性区分を有する物質については、(1)により得られる数値のうち、最も低い数値を採用する。
- (3) リスク評価結果など特別な事情がある場合は、上記によらず、専門家の意見を聴いて定める。

政府向けGHS分類ガイダンスに基づき国が実施したGHS分類結果に基づく有害性の区分

急性毒性	区分1	区分2～5
皮膚腐食性／刺激性	区分1	区分2～3
眼に対する重篤な損傷性／刺激性	区分1	区分2
呼吸器感作性	区分1	
皮膚感作性	区分1	
生殖細胞変異原性	区分1	区分2
発がん性	区分1	区分2
生殖毒性	区分1	区分2
特定標的臓器毒性（単回ばく露）	区分1	区分2～3
特定標的臓器毒性（反復ばく露）	区分1	区分2
誤えん有害性	区分1	区分2

3. 施行時期等

- 公布：令和4年2月24日
- 施行：令和5年4月1日（予定）（2.（3）については、令和6年4月1日（予定））
ただし、
 - ・ 2.（1）で新たに措置の対象となる設備に係る法第31条の2に規定する作業に係る仕事であって、令改正の施行の日前に請負契約が締結されたものについては、令和5年9月30日までの間、同条の規定は適用しないこととする。
 - ・ 2.（3）で今回追加する化学物質について、令改正の施行の日において現に存するものについては、令和7年3月31日までの間、名称等の表示義務に係る法第57条第1項の規定を適用しないこととする。

(建設アスベスト訴訟に関する最高裁判決等を踏まえた対応)

① 安全確保のための設備設置関係の規定の改正

- ・ 設置した設備を作業時に稼働させる等の当該設備による作業環境の改善のための措置については、請負人のみが作業を行うとき等には、必要に応じ稼働させること等についての配慮規定を設ける。

※ 安全確保のための設備を設置することについては、労働者が作業に従事する時点で義務づけられており、現行制度のままでも、労働者以外の者も含め効果が得られることから改正しない。

②⁴³ 作業方法、保護具使用等の作業実施上の安全確保に係る規定の改正

- ・ 安全確保のために省令で規定されている特定の作業方法の遵守や保護具の使用等の必要性については、当該作業を請け負わせる請負人に対しての指揮命令関係がないため、周知義務を設ける。
- ・ また、作業に従事する者に限定された措置ではなく、特定の場所について、全ての労働者に保護具の使用等を求めている規定については、当該作業場で（他の）作業に従事する者全員を周知対象とする。

③ 場所の使用・管理権原等に基づく安全確保（退避、立入禁止等）に係る規定の改正

- ・ 指揮命令関係に基づくものではなく、場所の使用・管理権原等に基づく立入禁止、特定行為の禁止、退避、入退室管理等の措置は、労働者以外の者（請負人や当該場所で（他の）作業に従事する者）も措置対象に追加することとする。この際、立入禁止及び特定行為の禁止については、表示による禁止も可能であることを明確にする。

④ 有害物の有害性等を周知するための掲示に係る規定の改正

- ・ 有害物の有害性等を周知するための掲示については、労働者以外の者（請負人や当該場所で（他の）作業に従事する者）も措置対象に追加することとする。
- ・ 掲示すべき事項について、「有害物の人体に及ぼす作用」とされているものを、「有害物により生ずるおそれのある疾病の種類及びその症状」に見直すとともに、「保護具を使用しなければならない旨」を掲示すべき事項に追加する。
- ・ 有害物の有害性等を周知するための掲示の規定は、現在、石綿則、有機則、特化則にはあるところ、鉛則、四アルキル鉛則、粉じん則、安衛則（ダイオキシン関係）についても、新たに設けることとする。

⑤ 労働者以外の者による遵守義務

- ✎ 特定行為の禁止、退避、立入禁止等の措置について、労働者に遵守義務が設けられているものについて、労働者以外の者にも遵守義務（ただし罰則の対象にはならない）を設けることとする。

※ 労働者以外の者に対して事業者が「周知」した事項については、労働者以外の者に対して遵守義務は課さない。

施行日等

公布日：令和4年3月下旬（予定）

施行日：令和5年4月1日（予定）

第1 事務所衛生基準規則の一部改正

1 空気調和設備等による調整

現行

現在の事務所衛生基準規則（昭和47年労働省令第43号）第5条第3項において、事業者は、空気調和設備を設けている場合は、室の気温が17度以上28度以下になるように努めなければならない旨規定されている。

改正の内容

45 事業者が空気調和設備を設けている場合の、室の気温の努力目標値について、18度以上28度以下とすること。

※WHO（世界保健機関）が、冬期の高齢者における血圧上昇に対する影響等を考慮して、室内温度のガイドラインにおける低温側の基準として18℃以上を勧告したことを踏まえて改正を行うものであり、同様の観点から改正される建築物における衛生的環境の確保に関する法律施行令（昭和45年政令第304号）における基準（令和3年12月24日公布、令和4年4月1日施行）とも整合性が図られることとなる。

第2 施行期日等

公布日：令和4年3月1日

施行期日：令和4年4月1日（予定）

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3年9月23日以降)

○ 雇用保険法等の一部を改正する法律案(職業安定分科会、雇用保険部会、労働力需給制度部会)

- ・ 新型コロナウイルス感染症による雇用への影響等に対応し、雇用の安定と就業の促進を図るため、失業等給付に係る暫定措置の継続等、求人メディア等のマッチング機能の質の向上、地域のニーズに対応した職業訓練の推進等の措置を講ずるもの。併せて、雇用保険財政の現状を踏まえ、激変緩和のための暫定的な雇用保険料率を定めるとともに、雇用情勢や雇用保険財政に応じた機動的な国庫負担の仕組みの導入、雇用保険臨時特例法による国庫負担の特例の暫定措置の継続等の措置を講ずるもの。
(令和4年1月13日諮問・答申)

○ 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令(職業安定分科会) 【別紙1】

- ・ 新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対し、雇用維持の支援を図るため、雇用調整助成金制度の特例措置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3年11月22日諮問・答申。令和3年11月24日公布・施行)
(令和3年12月8日諮問・答申。令和3年12月21日公布・施行)

○ 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則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2】

- ・ 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3年11月10日諮問・11月22日答申。令和3年11月24日公布・施

行)

(令和3年12月8日諮問・答申。令和3年12月21日公布・施行)

○ 雇用保険法施行規則及び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3】

- ・ 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）を受けて、雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づくトライアル雇用助成金及び就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業、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）に基づく職業訓練受講給付金について、制度の見直しや新設を行うもの。

(令和3年11月30日諮問・12月10日答申。令和3年12月21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4】

- ・ 新型コロナウイルス感染症対応に限り臨時の医療施設への看護職員の労働者派遣を時限的に令和4年度末まで可能とするもの。

(令和4年1月20日諮問・1月21日答申。令和4年1月21日公布・施行)

○ 2021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5-1、5-2】

- ・ 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4年2月22日、障害者雇用分科会：令和4年2月24日)

【参考】分科会等開催実績

- ・ 職業安定分科会 11/19, 11/22, 12/8, 1/12, 1/14, 1/21, 2/22, 2/25
- ・ 職業安定分科会雇用保険部会 9/24, 10/13, 10/25, 11/10, 11/19, 11/29, 12/8, 12/20, 12/22, 12/27, 1/7, 1/13, 2/25

- 職業安定分科会労働力需給制度部会
9/28, 10/19, 10/28, 11/10, 11/19, 11/24, 12/8, 12/24, 1/13, 1/20, 1/27, 2/28
- 障害者雇用分科会 10/12, 11/10, 12/1, 1/21, 2/24

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とともに、産業雇用安定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休業等について、1 日当たり支給上限額を 13,500 円、助成率を 2/3（中小企業にあっては 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（中小企業にあっては 9/10）とする特例措置の期間を令和 3 年 12 月 31 日まで延長する。

- ② 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、地域特例（※ 1）及び業況特例（※ 2）の対象となる期間を令和 3 年 12 月 31 日まで延長する。

（※ 1）緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第 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に対する特例

※ まん延防止等重点措置を実施すべき区域においては、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象

※ 各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末までの休業等（令和 3 年 12 月 31 日までに行ったものに限る。）に適用

（※ 2）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事業主に対する特例

なお、（※ 1）及び（※ 2）の助成率は以下のとおり。

・ 1 日当たり支給上限額：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 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 12 月 31 日までの間にある場合に変更する。

- ④ 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、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 12 月 31 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 11 月下旬（予定）

施行期日：公布日

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)(※3)

休業支援金等

		～4月末	5月～12月
中小企業	原則的な措置	4/5(10/10) 15,000円	4/5(9/10) 13,500円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	—	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置	2/3(3/4) 15,000円	2/3(3/4) 13,500円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

		～4月末	5月～12月
中小企業	原則的な措置	8割 11,000円	8割 9,900円
	地域特例(※5)	—	8割 11,000円
大企業 (※4)	原則的な措置	8割 11,000円	8割 9,900円
	地域特例(※5)	—	8割 11,000円

- (※1)緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域(以下「重点措置区域」という)において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第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(～4月末は大企業のみ。)
 ※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。
 ※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。
- (※2)生産指標が最近3か月の月平均で前年又は前々年同期比30%以上減少の全国の事業主
- (※3)原則的な措置では、令和2年1月24日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断
 地域・業況特例では、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断
- (※4)大企業はシフト制労働者等のみ対象。
- (※5)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)

緊急事態宣言に伴う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対応

- 令和2年度予算額（第3次補正まで）：雇用調整助成金 2兆7,849億円 緊急雇用安定助成金 2,482億円〔合計 3兆331億円〕
- 令和3年度予算額（令和2年度繰越額含む）：雇用調整助成金 1兆2,693億円 緊急雇用安定助成金 1,591億円〔合計 1兆4,283億円〕

通常時	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和3年4月30日まで)	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和3年5月1日～12月31日まで) 予定
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	同左
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	同左
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	同左
休業の助成率：2/3(中小) 1/2(大企業)	休業の助成率 中小：4/5 (10/10) 大企業：2/3 (3/4) ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 大企業：4/5 (10/10)	休業の助成率 中小：4/5 (9/10) 大企業：2/3 (3/4) ※地域特例(注3)、業況特例(注4)の対象 中小・大企業4/5 (10/10)
休業・教育訓練の助成額の上限額は8,265円	休業・教育訓練の助成額の上限額 15,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 13,500円 ※地域特例(注3)、業況特例(注4)の対象 上限額 15,000円
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃	同左
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃	同左
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	同左
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)	同左
短時間一斉休業のみ	短時間休業要件 緩和(一斉でなくても可)	同左
休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)	休業規模要件：1/40(中小) 1/30(大企業)	同左
残業相殺	残業相殺 停止	同左
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 中小：4/5 (10/10) 大企業：2/3 (3/4) ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 大企業：4/5 (10/10) 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)	教育訓練の助成率 中小：4/5 (9/10) 大企業：2/3 (3/4) ※地域特例(注3)、業況特例(注4)の対象 中小・大企業4/5 (10/10) 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	同左

(実績) ・支給申請件数 (11/5) 5,133,673件
 ・支給決定件数 (11/5) 5,028,573件
 ・支給決定金額 (11/5) 4兆7,994億円

(参考) リーマンショック時の特例措置の主な内容 ※雇用保険被保険者のみ対象
 ・助成率：中小企業8/10(解雇等なし9/10)、大企業2/3(解雇等なし3/4)
 ・上限額：雇用保険の基本手当日額の最高額(現在8,265円)

※助成率における()は、事業主が解雇等を行っていない場合の助成率。

(注1) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事による、特措法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて特措法施行令第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)。

(注2) 特に業況が厳しい(生産指標が最近3か月の月平均値で前年又は前々年同期比30%以上減少)全国の大企業。

(注3) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事による、特措法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて特措法施行令第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(各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用)

(注4) 特に業況が厳しい(生産指標が最近3か月の月平均値で前年又は前々年同期比30%以上減少)全国の企業。

雇用調整助成金の支給状況について

◆ 令和2年度決算額及び令和3年度財源確保額：4兆6,405億円（うち雇用調整助成金：4兆2,490億円、緊急雇用安定助成金：3,915億円）

	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
～6/11	－	3,789,891(882,261)	－	3,651,791(843,325)	－	37,277(2,620)
6/12～6/18	54,719(12,848)	3,844,610(895,109)	68,132(15,488)	3,719,923(858,813)	550(48)	37,826(2,669)
6/19～6/25	56,561(13,588)	3,901,171(908,697)	63,342(14,522)	3,783,265(873,335)	535(43)	38,362(2,712)
6/26～7/2	74,236(17,755)	3,975,407(926,452)	63,081(14,812)	3,846,346(888,147)	464(37)	38,826(2,749)
7/3～7/9	64,955(15,536)	4,040,362(941,988)	61,505(14,463)	3,907,851(902,610)	471(40)	39,296(2,789)
7/10～7/16	61,204(14,120)	4,101,566(956,108)	62,872(14,691)	3,970,723(917,301)	529(48)	39,826(2,837)
7/17～7/23	39,591(9,457)	4,141,157(965,565)	42,947(10,375)	4,013,670(927,676)	299(24)	40,125(2,861)
7/24～7/30	82,683(20,003)	4,223,840(985,568)	68,476(16,724)	4,082,146(944,400)	581(49)	40,706(2,910)
7/31～8/6	76,507(18,281)	4,300,347(1,033,849)	64,915(15,327)	4,147,061(959,727)	540(48)	41,246(2,958)
8/7～8/13	52,454(12,080)	4,352,801(1,015,929)	52,285(12,192)	4,199,346(971,919)	489(46)	41,734(3,003)
8/14～8/20	55,189(13,042)	4,407,990(1,028,971)	67,697(15,851)	4,267,043(987,770)	589(52)	42,324(3,056)
8/21～8/27	64,542(14,986)	4,472,532(1,043,957)	70,880(16,503)	4,337,923(1,004,273)	537(48)	42,861(3,103)
8/28～9/3	78,387(18,988)	4,550,919(1,062,945)	74,588(17,539)	4,412,511(1,021,812)	620(54)	43,481(3,157)
9/4～9/10	66,391(16,188)	4,617,310(1,079,133)	73,190(17,111)	4,485,701(1,038,923)	584(52)	44,065(3,209)
9/11～9/17	62,702(14,792)	4,680,012(1,093,925)	73,921(17,702)	4,559,622(1,056,625)	589(53)	44,654(3,262)
9/18～9/24	41,819(9,722)	4,721,831(1,103,647)	42,003(9,990)	4,601,625(1,066,615)	326(29)	44,981(3,291)
9/25～10/1	82,331(19,774)	4,804,162(1,123,421)	73,263(17,430)	4,674,888(1,084,045)	529(49)	45,509(3,340)
10/2～10/8	75,332(18,208)	4,879,494(1,141,629)	75,732(18,016)	4,750,620(1,102,061)	492(49)	46,002(3,389)
10/9～10/15	65,250(15,793)	4,944,744(1,157,422)	75,798(18,068)	4,826,418(1,120,129)	538(52)	46,540(3,442)
10/16～10/22	61,347(14,466)	5,006,091(1,171,888)	75,200(17,861)	4,901,618(1,137,990)	551(50)	47,091(3,491)
10/23～10/29	67,550(16,176)	5,073,641(1,188,064)	69,202(16,434)	4,970,820(1,154,424)	455(47)	47,546(3,538)
10/30～11/5	60,032	5,133,673	57,753	5,028,573	449	47,995
うち雇用調整助成金	45,229	3,930,806	44,441	3,860,837	404	44,412
うち緊急雇用安定助成金	14,803	1,202,867	13,312	1,167,736	44	3,583

注1）全ての計数は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）

注2）財源確保に当たっては雇用勘定内における移流用等により事業実施に支障がないよう対応。

雇用情勢のデータについて

		1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
①有効求人倍率(倍)	2019年	1.64	1.62	1.63	1.62	1.61	1.61	1.60	1.60	1.59	1.58	1.57	1.55
	2020年	1.51	1.45	1.40	1.30	1.18	1.12	1.09	1.05	1.04	1.04	1.05	1.05
	2021年	1.10	1.09	1.10	1.09	1.09	1.13	1.15	1.14	1.16			
②完全失業率(%)	2019年	2.5	2.4	2.5	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3	2.4	2.4	2.3	2.2
	2020年	2.4	2.4	2.5	2.6	2.8	2.8	2.9	3.0	3.0	3.1	3.0	3.0
	2021年	2.9	2.9	2.6	2.8	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8			
③完全失業者数(万人)	2019年	171	162	169	165	160	160	155	155	166	165	157	155
	2020年	164	166	170	176	192	192	196	204	207	215	205	210
	2021年	203	203	180	194	204	202	190	191	189			
④休業者数(役員以外) 前年同月差(万人)	2019年	5	6	18	25	13	6	6	11	▲8	5	▲1	6
	2020年	4	16	25	353	217	62	14	1	30	14	20	11
	2021年	34 (38)	12 (28)	▲30 (▲5)	▲337 (16)	▲181 (36)	▲47 (15)	▲4 (10)	26 (27)	▲4 (26)			
⑤正規雇用労働者数 前年同月差(万人)	2019年	27	56	22	33	24	30	4	▲18	▲9	4	7	40
	2020年	42	44	67	63	▲1	30	52	38	48	9	21	16
	2021年	36 (78)	26 (70)	54 (121)	5 (68)	22 (21)	15 (45)	16 (68)	47 (85)	50 (98)			

※有効求人倍率、完全失業率、完全失業者数は季節調整値

※休業者数、正規雇用労働者数は原数値

※①は厚生労働省「職業安定業務統計」 ②～⑤は総務省「労働力調査」

※④、⑤中 () は、前々年同月差 (万人)

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休業等について、
- (ア) 令和3年5月1日から同年12月31日までの期間中の休業等については、1日当たり支給上限額を13,500円、助成率を2/3（中小企業にあつては4/5）
 - (イ) 令和4年1月1日から同年2月28日までの期間中の休業等については、1日当たり支給上限額を11,000円、助成率を2/3（中小企業にあつては4/5）
 - (ウ) 令和4年3月1日から同年3月31日までの期間中の休業等については、1日当たり支給上限額を9,000円、助成率を2/3（中小企業にあつては4/5）
- とし、当該事業主が(ア)については令和2年1月24日以降、(イ)、(ウ)については令和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3/4（中小企業にあつては9/10）とする。

- ② 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、地域特例（※1）及び業況特例（※2）の対象となる期間を令和4年3月31日まで延長する。

（※1）緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第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に対する特例

※ まん延防止等重点措置を実施すべき区域においては、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象

※ 各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末までの休業等（令和4年3月31日までに行ったものに限る。）に適用

（※2）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事業主に対する特例

なお、（※1）及び（※2）の助成率は以下のとおり。

・ 1日当たり支給上限額：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 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4年3月31日までの間にある場合に変更する。

- ④ 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、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4年3月31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12月上旬（予定）

施行期日：公布日

雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容(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)(※3)

休業支援金等

		令和3年 5月～12月	令和4年 1・2月	令和4年 3月
中小企業	原則的な措置	4/5(9/10) 13,500円	4/5(9/10) 11,000円	4/5(9/10) 9,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置	2/3(3/4) 13,500円	2/3(3/4) 11,000円	2/3(3/4) 9,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

		令和3年 5月～12月	令和4年 1月～3月
中小企業	原則的な措置	8割 9,900円	8割 8,265円 (※6)
	地域特例(※5)	8割 11,000円	8割 11,000円
大企業 (※4)	原則的な措置	8割 9,900円	8割 8,265円 (※6)
	地域特例(※5)	8割 11,000円	8割 11,000円

- (※1) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域(以下「重点措置区域」という)において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第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。
※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。
※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。
- (※2) 令和3年12月までは、生産指標が最近3か月の月平均で前年又は前々年同期比30%以上減少の全国の事業主。令和4年1月～3月は、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前年同期比30%以上減少の全国の事業主。
なお、令和3年12月までに業況の確認を行っている事業主は、令和4年1月1日以降に判定基礎期間の初日を迎えるものについては、その段階で業況を再確認する。
- (※3) 【令和3年12月まで】原則的な措置では、令和2年1月24日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。地域・業況特例では、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。
【令和4年1月から】原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。
- (※4) 大企業はシフト制労働者等のみ対象。
- (※5) 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)
- (※6) 雇用保険の基本手当の日額上限(8,265円)との均衡を考慮して設定。

緊急事態宣言に伴う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対応

- 令和2年度予算額（第3次補正まで）：雇用調整助成金 2兆7,849億円 緊急雇用安定助成金 2,482億円〔合計 3兆331億円〕
- 令和3年度予算額（令和2年度繰越額含む）：雇用調整助成金 1兆2,693億円 緊急雇用安定助成金 1,591億円〔合計 1兆4,283億円〕

通常時	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和3年5月1日～12月31日まで)	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和4年1月1日～2月28日まで) (予定)	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和4年3月1日～3月31日まで) (予定)
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	同左	同左
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	同左	同左
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	同左	同左
休業の助成率：2/3(中小) 1/2(大企業)	休業の助成率 中小：4/5 (9/10) 大企業：2/3 (3/4) ※地域特例(注1)、業況特例の対象(注2) 中小・大企業4/5 (10/10)	同左	同左
休業・教育訓練の助成額の上限額は8,265円	休業・教育訓練の助成額の上限額 13,500円 ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 上限額 15,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 11,000円 ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 上限額 15,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 9,000円 ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 上限額 15,000円
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃	同左	同左
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃	同左	同左
5か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃	同左	同左
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）	同左	同左
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)	同左	同左
残業相殺	残業相殺 停止	同左	同左
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 中小：4/5 (9/10) 大企業：2/3 (3/4) ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 中小・大企業4/5 (10/10) 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)	同左	同左
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	同左	同左

(実績) ・支給申請件数 (12/3) 5,374,850件 (参考) リーマンショック時の特例措置の主な内容 ※雇用保険被保険者のみ対象
 ・支給決定件数 (12/3) 5,286,084件 ・助成率：中小企業8/10（解雇等なし9/10）、大企業2/3（解雇等なし3/4）
 ・支給決定金額 (12/3) 4兆9,935億円 ・上限額：雇用保険の基本手当日額の最高額（現在8,265円）

- ※ 助成率における（）は、事業主が解雇等を行っていない場合の助成率(令和3年1月8日（令和3年5月1日から同年12月31日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業については令和2年1月24日）から判定基礎期間の末日までの間において労働者を解雇していない事業主である場合に適用)。
- (注1) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事による、特措法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて特措法施行令第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（各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用）
- (注2) 特に業況が厳しい全国の事業主（令和3年12月までの休業については、生産指標が最近3か月の月平均値で前年又は前々年同期比30%以上減少。令和4年1月～3月の休業については、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少）。

雇用調整助成金の支給状況について

◆ 令和2年度決算額及び令和3年度財源確保額：4兆6,405億円（うち雇用調整助成金：4兆2,490億円、緊急雇用安定助成金：3,915億円）

	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
～7/9	－	4,040,362(941,988)	－	3,907,851(902,610)	－	39,296(2,789)
7/10～7/16	61,204(14,120)	4,101,566(956,108)	62,872(14,691)	3,970,723(917,301)	529(48)	39,826(2,837)
7/17～7/23	39,591(9,457)	4,141,157(965,565)	42,947(10,375)	4,013,670(927,676)	299(24)	40,125(2,861)
7/24～7/30	82,683(20,003)	4,223,840(985,568)	68,476(16,724)	4,082,146(944,400)	581(49)	40,706(2,910)
7/31～8/6	76,507(18,281)	4,300,347(1,033,849)	64,915(15,327)	4,147,061(959,727)	540(48)	41,246(2,958)
8/7～8/13	52,454(12,080)	4,352,801(1,015,929)	52,285(12,192)	4,199,346(971,919)	489(46)	41,734(3,003)
8/14～8/20	55,189(13,042)	4,407,990(1,028,971)	67,697(15,851)	4,267,043(987,770)	589(52)	42,324(3,056)
8/21～8/27	64,542(14,986)	4,472,532(1,043,957)	70,880(16,503)	4,337,923(1,004,273)	537(48)	42,861(3,103)
8/28～9/3	78,387(18,988)	4,550,919(1,062,945)	74,588(17,539)	4,412,511(1,021,812)	620(54)	43,481(3,157)
9/4～9/10	66,391(16,188)	4,617,310(1,079,133)	73,190(17,111)	4,485,701(1,038,923)	584(52)	44,065(3,209)
9/11～9/17	62,702(14,792)	4,680,012(1,093,925)	73,921(17,702)	4,559,622(1,056,625)	589(53)	44,654(3,262)
9/18～9/24	41,819(9,722)	4,721,831(1,103,647)	42,003(9,990)	4,601,625(1,066,615)	326(29)	44,981(3,291)
9/25～10/1	82,331(19,774)	4,804,162(1,123,421)	73,263(17,430)	4,674,888(1,084,045)	529(49)	45,509(3,340)
10/2～10/8	75,332(18,208)	4,879,494(1,141,629)	75,732(18,016)	4,750,620(1,102,061)	492(49)	46,002(3,389)
10/9～10/15	65,250(15,793)	4,944,744(1,157,422)	75,798(18,068)	4,826,418(1,120,129)	538(52)	46,540(3,442)
10/16～10/22	61,347(14,466)	5,006,091(1,171,888)	75,200(17,861)	4,901,618(1,137,990)	551(50)	47,091(3,491)
10/23～10/29	67,550(16,176)	5,073,641(1,188,064)	69,202(16,434)	4,970,820(1,154,424)	455(47)	47,546(3,538)
10/30～11/5	60,032(14,803)	5,133,673(1,202,867)	57,753(13,312)	5,028,573(1,167,736)	449(44)	47,995(3,583)
11/6～11/12	61,527(14,791)	5,195,200(1,217,658)	71,684(17,262)	5,100,257(1,184,998)	519(50)	48,514(3,633)
11/13～11/19	56,295(12,402)	5,251,495(1,230,060)	67,496(15,910)	5,167,753(1,200,908)	536(47)	49,050(3,679)
11/20～11/26	48,677(11,368)	5,300,172(1,241,428)	52,246(12,680)	5,219,999(1,213,588)	364(37)	49,414(3,716)
11/27～12/3	74,678	5,374,850	66,085	5,286,084	521	49,935
うち雇用調整助成金	57,135	4,115,879	49,755	4,056,166	473	46,170
うち緊急雇用安定助成金	17,543	1,258,971	16,330	1,229,918	48	3,764

注1）全ての計数は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）

注2）財源確保に当たっては雇用勘定内における移流用等により事業実施に支障がないよう対応。

雇用情勢のデータについて

		1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
①有効求人倍率(倍)	2019年	1.64	1.62	1.63	1.62	1.61	1.61	1.60	1.60	1.59	1.58	1.57	1.55
	2020年	1.51	1.45	1.40	1.30	1.18	1.12	1.09	1.05	1.04	1.04	1.05	1.05
	2021年	1.10	1.09	1.10	1.09	1.09	1.13	1.15	1.14	1.16	1.15		

②完全失業率(%)	2019年	2.5	2.4	2.5	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3	2.4	2.4	2.3	2.2
	2020年	2.4	2.4	2.5	2.6	2.8	2.8	2.9	3.0	3.0	3.1	3.0	3.0
	2021年	2.9	2.9	2.6	2.8	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8	2.7		

③完全失業者数(万人)	2019年	171	162	169	165	160	160	155	155	166	165	157	155
	2020年	164	166	170	176	192	192	196	204	207	215	205	210
	2021年	203	203	180	194	204	202	190	191	189	182		

④休業者数(役員を除く雇用者、15歳以上) 前年同月差(万人)	2019年	5	6	18	25	13	6	6	11	▲8	5	▲1	6
	2020年	4	16	25	353	217	62	14	1	30	14	20	11
	2021年	34 (38)	12 (28)	▲30 (▲5)	▲337 (16)	▲181 (36)	▲47 (15)	▲4 (10)	26 (27)	▲4 (26)	▲8 (6)		

⑤正規雇用労働者数 前年同月差(万人)	2019年	27	56	22	33	24	30	4	▲18	▲9	4	7	40
	2020年	42	44	67	63	▲1	30	52	38	48	9	21	16
	2021年	36 (78)	26 (70)	54 (121)	5 (68)	22 (21)	15 (45)	16 (68)	47 (85)	50 (98)	31 (40)		

※有効求人倍率、完全失業率、完全失業者数は季節調整値

※休業者数、正規雇用労働者数は原数値

※①は厚生労働省「職業安定業務統計」 ②～⑤は総務省「労働力調査」

※④、⑤中 () は、前々年同月差(万人)

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、足下の新型コロナウイルス感染症等の影響を踏まえ、新型コロナウイルス感染症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の対象となる休業の期限を令和3年11月30日から同年12月31日まで延長する。
- また、まん延防止等重点措置実施地域又は緊急事態措置実施地域については、令和3年5月1日から同年11月30日までの間の休業を対象に、一日当たりの支給上限額を11,000円とする地域特例を実施しているところ、この期間延長と併せて、当該地域特例の対象となる休業の期限についても同年12月31日まで延長することとする。

（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11月30日	令和3年12月1日～ 令和3年12月31日
原則的な措置 【全国】	8割 11,000円	8割 9,900円	8割 9,900円
地域特例 【まん延防止等重点措置実施地域 ＋緊急事態措置実施地域】	—	8割 11,000円	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。

3. 根拠法令

特例法第8条

4. 施行期日等

公布日：令和3年11月下旬（予定）

施行期日：公布の日

現在の雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容

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)(※3)

休業支援金等

		～4月末	5月～12月			～4月末	5月～12月
中小企業	原則的な措置	4/5(10/10) 15,000円	4/5(9/10) 13,500円	中小企業	原則的な措置	8割 11,000円	8割 9,900円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	—	4/5(10/10) 15,000円		地域特例(※5)	—	8割 11,000円
大企業	原則的な措置	2/3(3/4) 15,000円	2/3(3/4) 13,500円	大企業(※4)	原則的な措置	8割 11,000円	8割 9,900円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円		地域特例(※5)	—	8割 11,000円

(※1) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域(以下「重点措置区域」という)において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第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(～4月末は大企業のみ)。
※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。
※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。

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

(※3) 原則的な措置では、令和2年1月24日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断
地域・業況特例では、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断

(※4) 大企業はシフト制労働者等のみ対象。

(※5) 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)

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（支給実績）

11月4日時点 ※速報値

期間（月または週）	支給申請件数（件）		支給決定件数（件）		支給決定額（千円）	
		累計		累計		累計
～5/20	-	1,896,892	-	1,448,318	-	111,888,345
5/21～5/27	73,884	1,970,776	60,499	1,508,817	4,402,405	116,290,750
5/28～6/3	94,698	2,065,474	58,556	1,567,373	4,401,690	120,692,440
6/4～6/10	57,419	2,122,893	57,487	1,624,860	4,234,740	124,927,180
6/11～6/17	59,269	2,182,162	60,974	1,685,834	4,459,502	129,386,682
6/18～6/24	54,955	2,237,117	58,298	1,744,132	4,133,091	133,519,773
6/25～7/1	50,321	2,287,438	59,893	1,804,025	4,331,131	137,850,904
7/2～7/8	57,813	2,345,251	56,580	1,860,605	4,048,249	141,899,153
7/9～7/15	75,774	2,421,025	68,555	1,929,160	4,500,752	146,399,905
7/16～7/22	74,884	2,495,909	48,068	1,977,228	3,577,982	149,977,887
7/23～7/29	118,879	2,614,788	45,260	2,022,488	3,342,656	153,320,543
7/30～8/5	114,268	2,729,056	59,481	2,081,969	4,342,359	157,662,902
8/6～8/12	39,097	2,768,153	46,615	2,128,584	3,353,588	161,016,490
8/13～8/19	49,313	2,817,466	57,868	2,186,452	3,932,438	164,948,928
8/20～8/26	48,540	2,866,006	59,152	2,245,604	3,910,487	168,859,415
8/27～9/2	57,594	2,923,600	65,201	2,310,805	4,415,027	173,274,442
9/3～9/9	61,633	2,985,233	65,765	2,376,570	4,470,126	177,744,568
9/10～9/16	66,957	3,052,190	64,003	2,440,573	4,587,584	182,332,152
9/17～9/23	54,612	3,106,802	36,194	2,476,767	2,557,202	184,889,354
9/24～9/30	80,942	3,187,744	62,171	2,538,938	4,287,823	189,177,177
10/1～10/7	59,241	3,246,985	63,659	2,602,597	4,579,876	193,757,053
10/8～10/14	59,197	3,306,182	79,476	2,682,073	5,632,448	199,389,501
10/15～10/21	56,906	3,363,088	73,152	2,755,225	5,125,530	204,515,031
10/22～10/28	50,380	3,413,468	70,509	2,825,734	5,032,693	209,547,724
10/29～11/4	45,084	3,458,552	56,960	2,882,694	3,864,792	213,412,516
うち支援金	-	-	16,241	788,197	1,275,180	68,427,615
うち給付金	-	-	40,719	2,094,497	2,589,612	144,984,901

※ 申請件数については、支給決定時において支援金及び給付金の決定を行うため、申請時点で集計することは不可。

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和３年 11 月 19 日閣議決定）

第 3 章

Ⅰ. 新型コロナウイルス感染症の拡大防止

２. 感染症の影響により厳しい状況にある方々の事業や生活・暮らしの支援

（２）生活・暮らしへの支援（抄）

雇用調整助成金の特例措置等は、特に業況が厳しい企業等に配慮しつつ、令和 4 年 3 月まで延長する。具体的には、業況特例、地域特例について、3 月末まで現行の日額上限・助成率の特例を継続する。その他については、3 月末まで現行の助成率の特例を継続しつつ、日額上限は段階的に見直す。

同時に、成長分野等へ労働者が円滑に移動できる環境整備等を図るため、需要減少で人手が過剰な企業から人手不足の企業への在籍型出向を助成金でしっかりと支援するほか、職業訓練と再就職支援を組み合わせ、労働者のスキルアップや労働移動を図る事業の強化を行う。

また、当面の雇用調整助成金等の財源確保及び雇用保険財政の安定を図るため、雇用保険臨時特例法に基づき、一般会計から労働保険特別会計雇用勘定に任意繰入を行う。これを含め、雇用調整助成金等の支給や雇用保険財政の安定のため多額の国庫負担を行っていることも踏まえ、労使の負担感も考慮しつつ、保険料率や雇用情勢及び雇用保険の財政運営状況に応じた国の責任の在り方を含め、令和 4 年度以降の雇用保険制度の安定的な財政運営の在り方を検討し、次期通常国会に法案を提出する。

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。
- 足下の雇用情勢や令和3年11月19日に閣議決定された「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」等を踏まえ、地域特例は現行の水準を維持する一方、その他については日額上限を段階的に見直すこととし、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

- 先般の改正により、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間を令和3年11月30日から同年12月31日まで延長したところである。
当該延長した期間である令和3年12月1日から同月31日までの間の休業については、原則として一日当たりの支給上限額を9,900円としている。
- 令和3年11月19日に閣議決定された「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」等を踏まえ、対象となる休業の期間を令和4年3月31日まで延長するとともに、当該延長することとする期間（同年1月1日から同年3月31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8,265円とすることとする。
- ただし、まん延防止等重点措置実施地域又は緊急事態措置実施地域については、令和3年5月1日から同年12月31日までの間の休業を対象に、一日当たりの支給上限額を11,000円とする地域特例を実施しているところ、当該地域特例の対象となる休業の期間についても令和4年3月31日まで延長し、一日当たりの支給上限額は11,000円を維持することとする。

（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12月31日	令和4年1月1日～ 令和4年3月31日
原則的な措置 【全国】	8割 11,000円	8割 9,900円	8割 8,265円
地域特例 【まん延防止等重点措置実施地域 ＋緊急事態措置実施地域】	—	8割 11,000円	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。

3. 根拠法令

特例法第8条

4. 施行期日等

公布日：令和3年12月上旬（予定）

施行期日：公布の日

雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容^(注)

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)(※3)

休業支援金等

		令和3年 5月～12月	令和4年 1・2月	令和4年 3月
中小企業	原則的な措置	4/5(9/10) 13,500円	4/5(9/10) 11,000円	4/5(9/10) 9,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置	2/3(3/4) 13,500円	2/3(3/4) 11,000円	2/3(3/4) 9,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

		令和3年 5月～12月	令和4年 1月～3月
中小企業	原則的な措置	8割 9,900円	8割 8,265円 (※6)
	地域特例(※5)	8割 11,000円	8割 11,000円
大企業 (※4)	原則的な措置	8割 9,900円	8割 8,265円 (※6)
	地域特例(※5)	8割 11,000円	8割 11,000円

- (※1)緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域(以下「重点措置区域」という)において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第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。
※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。
※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。
- (※2)令和3年12月までは、生産指標が最近3か月の月平均で前年又は前々年同期比30%以上減少の全国の事業主。令和4年1月～3月は、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前年同期比30%以上減少の全国の事業主。
なお、令和3年12月までに業況の確認を行っている事業主は、令和4年1月1日以降に判定基礎期間の初日を迎えるものについては、その段階で業況を再確認する。
- (※3)【令和3年12月まで】原則的な措置では、令和2年1月24日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。地域・業況特例では、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。
【令和4年1月から】原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。
- (※4)大企業はシフト制労働者等のみ対象。
- (※5)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)
- (※6)雇用保険の基本手当の日額上限(8,265円)との均衡を考慮して設定。
(注)政府としての方針であり、施行にあたっては、厚生労働省令等の改正が必要。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（支給実績）

12月2日時点 ※速報値

期間（月または週）	支給申請件数（件）		支給決定件数（件）		支給決定額（千円）	
		累計		累計		累計
～6/17	-	2,182,162	-	1,685,834	-	129,386,682
6/18～6/24	54,955	2,237,117	58,298	1,744,132	4,133,091	133,519,773
6/25～7/1	50,321	2,287,438	59,893	1,804,025	4,331,131	137,850,904
7/2～7/8	57,813	2,345,251	56,580	1,860,605	4,048,249	141,899,153
7/9～7/15	75,774	2,421,025	68,555	1,929,160	4,500,752	146,399,905
7/16～7/22	74,884	2,495,909	48,068	1,977,228	3,577,982	149,977,887
7/23～7/29	118,879	2,614,788	45,260	2,022,488	3,342,656	153,320,543
7/30～8/5	114,268	2,729,056	59,481	2,081,969	4,342,359	157,662,902
8/6～8/12	39,097	2,768,153	46,615	2,128,584	3,353,588	161,016,490
8/13～8/19	49,313	2,817,466	57,868	2,186,452	3,932,438	164,948,928
8/20～8/26	48,540	2,866,006	59,152	2,245,604	3,910,487	168,859,415
8/27～9/2	57,594	2,923,600	65,201	2,310,805	4,415,027	173,274,442
9/3～9/9	61,633	2,985,233	65,765	2,376,570	4,470,126	177,744,568
9/10～9/16	66,957	3,052,190	64,003	2,440,573	4,587,584	182,332,152
9/17～9/23	54,612	3,106,802	36,194	2,476,767	2,557,202	184,889,354
9/24～9/30	80,942	3,187,744	62,171	2,538,938	4,287,823	189,177,177
10/1～10/7	59,241	3,246,985	63,659	2,602,597	4,579,876	193,757,053
10/8～10/14	59,197	3,306,182	79,476	2,682,073	5,632,448	199,389,501
10/15～10/21	56,912	3,363,094	73,152	2,755,225	5,125,530	204,515,031
10/22～10/28	50,424	3,413,518	70,509	2,825,734	5,032,693	209,547,724
10/29～11/4	45,087	3,458,605	56,960	2,882,694	3,864,792	213,412,516
11/5～11/11	59,516	3,518,121	69,446	2,952,140	4,949,342	218,361,858
11/12～11/18	52,015	3,570,136	64,428	3,016,568	4,585,726	222,947,584
11/19～11/25	50,917	3,621,053	50,168	3,066,736	3,628,159	226,575,743
11/26～12/2	51,009	3,672,062	68,785	3,135,521	4,744,308	231,320,051
うち支援金	-	-	19,902	861,755	1,593,063	74,445,281
うち給付金	-	-	48,883	2,273,766	3,151,245	156,874,770

※ 申請件数については、支給決定時において支援金及び給付金の決定を行うため、申請時点で集計することは不可。

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」(令和3年11月19日閣議決定)

第3章 取り組む施策

I. 新型コロナウイルス感染症の拡大防止

2. 感染症の影響により厳しい状況にある方々の事業や生活・暮らしの支援

(2) 生活・暮らしへの支援

〈お困りの方々への支援等〉

(略)

雇用調整助成金の特例措置等は、特に業況が厳しい企業等に配慮しつつ、令和4年3月まで延長する。具体的には、業況特例、地域特例について、3月末まで現行の日額上限・助成率の特例を継続する。その他については、3月末まで現行の助成率の特例を継続しつつ、日額上限は段階的に見直す。

同時に、成長分野等へ労働者が円滑に移動できる環境整備等を図るため、需要減少で人手が過剰な企業から人手不足の企業への在籍型出向を助成金でしっかりと支援するほか、職業訓練と再就職支援を組み合わせ、労働者のスキルアップや労働移動を図る事業の強化を行う。

また、当面の雇用調整助成金等の財源確保及び雇用保険財政の安定を図るため、雇用保険臨時特例法に基づき、一般会計から労働保険特別会計雇用勘定に任意繰入を行う。これを含め、雇用調整助成金等の支給や雇用保険財政の安定のため多額の国庫負担を行っていることも踏まえ、労使の負担感も考慮しつつ、保険料率や雇用情勢及び雇用保険の財政運営状況に応じた国の責任の在り方を含め、令和4年度以降の雇用保険制度の安定的な財政運営の在り方を検討し、次期通常国会に法案を提出する。

雇用情勢のデータについて

		1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
①有効求人倍率(倍)	2019年	1.64	1.62	1.63	1.62	1.61	1.61	1.60	1.60	1.59	1.58	1.57	1.55
	2020年	1.51	1.45	1.40	1.30	1.18	1.12	1.09	1.05	1.04	1.04	1.05	1.05
	2021年	1.10	1.09	1.10	1.09	1.09	1.13	1.15	1.14	1.16	1.15		

②完全失業率(%)	2019年	2.5	2.4	2.5	2.4	2.3	2.3	2.3	2.3	2.4	2.4	2.3	2.2
	2020年	2.4	2.4	2.5	2.6	2.8	2.8	2.9	3.0	3.0	3.1	3.0	3.0
	2021年	2.9	2.9	2.6	2.8	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8	2.7		

③完全失業者数(万人)	2019年	171	162	169	165	160	160	155	155	166	165	157	155
	2020年	164	166	170	176	192	192	196	204	207	215	205	210
	2021年	203	203	180	194	204	202	190	191	189	182		

④休業者数(役員以外) 前年同月差(万人)	2019年	5	6	18	25	13	6	6	11	▲8	5	▲1	6
	2020年	4	16	25	353	217	62	14	1	30	14	20	11
	2021年	34 (38)	12 (28)	▲30 (▲5)	▲337 (16)	▲181 (36)	▲47 (15)	▲4 (10)	26 (27)	▲4 (26)	▲8 (6)		

⑤正規雇用労働者数 前年同月差(万人)	2019年	27	56	22	33	24	30	4	▲18	▲9	4	7	40
	2020年	42	44	67	63	▲1	30	52	38	48	9	21	16
	2021年	36 (78)	26 (70)	54 (121)	5 (68)	22 (21)	15 (45)	16 (68)	47 (85)	50 (98)	31 (40)		

※有効求人倍率、完全失業率、完全失業者数は季節調整値

※休業者数、正規雇用労働者数は原数値

※①は厚生労働省「職業安定業務統計」 ②～⑤は総務省「労働力調査」

※④、⑤中 () は、前々年同月差(万人)

雇用保険法施行規則及び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【概要】

1. 概要

- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和 3 年 11 月 19 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。）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. キャリアアップ助成金
2. 人材開発支援助成金
3. トライアル雇用助成金 ※職業安定分科会関係
4. 就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業 ※職業安定分科会関係

II. 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）の一部改正関係

1. 認定職業訓練実施基本奨励金
2. 職業訓練受講給付金 ※職業安定分科会関係

- 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 2 項並びに第 63 条第 1 項第 8 号及び第 2 項
求訓法第 7 条第 2 項及び第 19 条

3. 施行期日等

公布日 令和 3 年 12 月中旬（予定）

施行期日 公布日（一部、遡及適用）

I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

3. 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）の拡充

- 本コースは、新型コロナウイルス感染症の影響により、労働需要が減退する分野が生じる一方で、新たな労働需要が創出される分野も期待されることから、トライアル雇用を活用し、労働者が新たな職種に対応できるようになるまでの事業主の負担を軽減しつつ、異なる分野への労働移動を推進するもの。（雇保則附則第15条の6）
- コロナ禍における求職活動は、離職の時期や理由にかかわらず、新型コロナウイルス感染症の影響を等しく受けることが考えられるため、「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」を「職業紹介日において新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者」とする。
- また、新たな労働需要に対応するとともに、コロナ禍において生活に支障を来す離職者の失業期間の長期化を防止するため、「職業紹介日において離職期間が3ヶ月を超える者」を廃止する。

【現行制度の対象者】

- (1) 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
- (2) 職業紹介日において、離職期間が3か月を超える者
- (3) 職業紹介日において、就労経験のない職業に就くことを希望している者

【改正後の内容】

- (1) 職業紹介日において、新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者
- (2) 職業紹介日において、就労経験のない職業に就くことを希望している者

4. 就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業

就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業の拡充等

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた就業者、失業者等の再就職・転職支援のため、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、当該講習を受講する求職者のうち支給要件を満たす者を職業訓練受講給付金の支給対象としている。（雇保則附則第17条の7の2）
- 当該事業は、令和4年3月31日までの暫定措置として実施しているところ、当該暫定措置の期間を令和5年3月31日までに延長するとともに、学校教育法第124条に規定する専修学校を当該講習の委託実施機関の対象に加える。

Ⅱ．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関係

2．職業訓練受講給付金

職業訓練受講手当の世帯収入要件と出席要件の特例措置（令和4年3月31日まで）

- 公共職業安定所長が指示した認定職業訓練又は公共職業訓練等を特定求職者が受けることを容易にするため、求訓法第7条の規定に基づき、職業訓練受講給付金を支給しており、そのうち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は規則11条においてその支給要件を規定している。
- 職業訓練受講手当の支給要件について、規則第11条第1項第2号において、特定求職者並びに特定求職者と同居の又は生計を一にする別居の配偶者、子及び父母との収入の額が月25万円以下であることを支給の要件としているが、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等のうち、親や配偶者と同居している非正規雇用労働者等が給付金を受給しながら訓練を受講しやすくするため、支給単位期間の初日が施行日から令和4年3月31日までの間にあるものについて月40万円以下に引き上げる特例措置を設ける。

なお、施行日前に訓練の受講を開始した場合であっても、施行日以降に支給単位期間の初日がある支給単位期間について適用する。

- また、規則第11条第1項第5号及び第6号において、訓練の全ての実施日に訓練を受講していることを原則とし、やむを得ない理由により受講しなかった訓練の実施日がある場合に限り、訓練を受講した日数の訓練の実施日数に占める割合が100分の80以上であること等を支給の要件としているが、やむを得ない理由による欠席とやむを得ない理由以外による欠席を足し合わせた欠席日数を訓練の実施日数の2割まで認め、訓練を受講した日数の訓練の実施日数に占める割合が100分の80以上であること等を支給の要件とする特例を設ける。

さらに、規則第11条第2項において職業訓練受講手当の額、規則第12条において通所手当の額、規則第12条の2において寄宿手当の額を定めているが、訓練を受講した日数の実施日数に占める割合が100分の80以上である場合等に、その額をやむを得ない理由以外の理由により受講しなかった訓練の実施日の日数のその給付金支給単位期間の現日数等に占める割合に応じて減ずる特例を設ける。

なお、本特例措置は、施行日から令和4年3月31日までの間に受講する訓練について適用する（給付金支給単位期間の初日が施行日から令和4年3月31日までの間にある場合には、同年3月31日以降に受講する訓練も含む。）。

トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）の活用促進

1. 目的

新型コロナウイルス感染症の影響により、労働需要が減退する分野が生じる一方で、新たな労働需要が創出される分野も期待されることから、トライアル雇用を活用し、労働者が新たな職種に対応できるようになるまでの事業主の負担を軽減しつつ、異なる分野への労働移動を推進する。

2. 現行の助成内容等

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、職業紹介の日において離職期間が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> 74（※）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

3. 改正内容

対象労働者の要件を次のとおり改める。

対象労働者
<u>職業紹介の日において新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者</u>

4. 改正理由

- （1）「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」を「職業紹介の日において新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者」とすること
コロナ禍における求職活動は、離職の時期や理由に関わらず、新型コロナウイルス感染症の影響を等しく受けることが考えられることから、これらの者に対する就職支援の機会の公平化を図ることが適当であるため。
- （2）「職業紹介日において離職期間が3ヶ月を超える者」を廃止すること
新たな労働需要に対応するとともに、コロナ禍において生活に支障を来す離職者の失業期間の長期化を防止するため。

5. 施行日

補正予算成立後速やかに施行。

トライアル雇用助成金

(参考)

(新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース)

厚生労働省

■ 概要

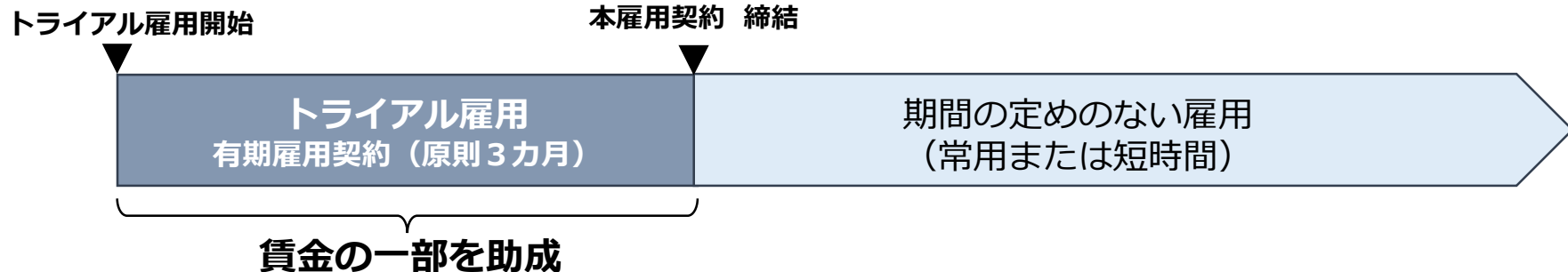
新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により離職を余儀なくされた者（シフト減により同様の状態にあるとみなされるものを含む）であって、離職期間が3か月を超え、就労経験のない職業に就くことを希望する者の早期再就職支援を図るため、一定期間（原則3か月）試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成する。

⇒ 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（※）以降に離職した者等であって、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



<参考：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）

就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業

事業趣旨

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた、就業者、失業者・非正規雇用労働者、希望する就職が出来ていない若者に対して、大学・専門学校を拠点とし就職・転職に繋がるプログラムを提供し、受講生のキャリアアップを図る。

(参考) 令和3年1月時点で解雇等見込み労働者数は約10万人、完全失業者数は約209万人、非正規雇用労働者数は2,058万人と依然として厳しい雇用情勢は継続しており(総務省労働力調査)、産業界からは、医療・介護、運送・流通、建設、DXの推進に向けて人材が求められている。

令和3年度の取組

- 令和3年度においては40大学において63プログラムを実施しており、厚生労働省職業訓練受講給付金との連携による求職活動と学修の両立の実現、ハローワーク等とも連携した就職・転職に繋がるプログラムを実施。

課題

- 76
- 令和4年度以降も厳しい雇用情勢が見込まれることに加えて、DX人材をはじめとした社会のニーズが高い分野に就職・転職するための環境整備を進めることが重要。

事業概要

1. 就業者等に対するDX人材の育成プログラムの開発

件数・単価：大学・専修学校 10カ所 × 3,000万円

- 就業者・失業者等を主な対象に、DX人材として社会に必要な能力・技能を取得できるプログラムを提供し、労働局と連携した就職・転職支援を併せて行うことでDX人材を育成し受講者の就職・転職に繋げる。

*実施対象

大学・専修学校 (10カ所) *地域や雇用情勢等のバランスを考慮

*対象となるプログラム(例)

- ・受講者の就職・転職に繋がる見込みが高い。
- ・DX人材を育成するプログラム 等。

2. 令和3年度に構築したプログラムの改良・展開

件数・単価：大学 10カ所 × 2,000万円

- 令和3年度実施の就職・転職率が高いプログラムに対する改良を支援。また各大学が自走するためのプログラム構築に向け、改良に加え、事業成果を普及する。

*実施対象

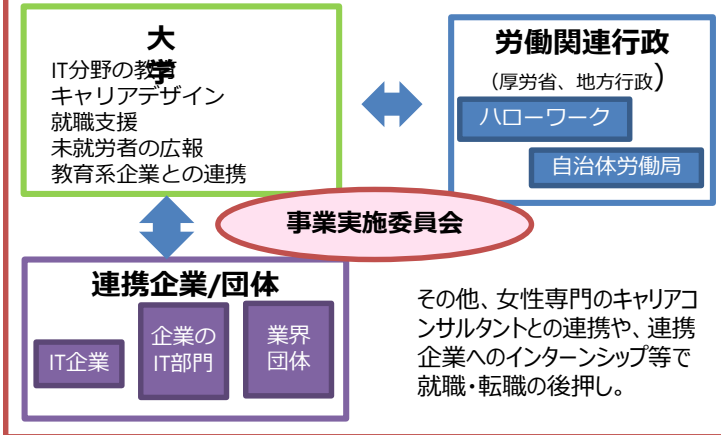
令和3年度事業実施大学のうち要件を満たした大学 (10大学)

*対象となるプログラム(例)

- ・求職者支援制度を活用し、求職活動しながら学習できる環境。
- ・労働部局と連携し、就職・転職率が80%を超えている。
- ・分野、実績、将来性等を鑑みて、改良する社会的意義が高い 等。

プログラム開発・実施のイメージ例

OA大学「失業者向けITリカレント教育プログラム」



アウトプット(活動目標)

- ・事業における実施大学・専修学校数
- ・開発したプログラムの社会人受講者数

アウトカム(成果目標)

- ・失業者の受講後の就職者数
- ・非正規雇用労働者の正規雇用への転換割合

インパクト(国民・社会への影響)

- ・厳しい雇用情勢における、国民のキャリアアップの実現
- ・社会的ニーズのある職種における人材の育成・社会実装

○ 概要

- 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない方が、月10万円の生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）を受給しながら無料の職業訓練を受講し、再就職、転職、スキルアップを目指す制度
- 雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、離職して収入がない者を主な対象としているが、収入が一定額以下の場合は、在職中に給付金を受給しながら、訓練を受講できる
- 支給要件を満たさず給付金を受給できない場合であっても、無料の職業訓練を受講できる

○ コロナ禍で講じている制度の活用を進める特例措置（令和4年3月31日までの時限措置）

給付金の 本人収入要件	<u>月8万円以下</u> → <u>シフト制で働く方などは月12万円以下</u> ※ シフト制で働く方などが働きながら訓練を受講しやすくする
給付金の 世帯収入要件	<u>月25万円以下</u> → <u>月40万円以下</u> ※ 配偶者や親と同居している非正規雇用労働者の方などが、給付金を受給しながら訓練を受講しやすくする
給付金の 出席要件	<u>病気などの証明できるやむを得ない理由の欠席を訓練実施日の2割まで認める</u> → <u>理由によらず欠席を訓練実施日の2割まで認める</u> ※ 子供のぐずりなどの証明できない理由で訓練を欠席せざるを得ない育児中の女性などが、訓練を受講しやすくする ※ 病気や仕事などのやむを得ない理由の欠席は給付金を減額せずに支給し、それ以外の欠席は給付金を日割りで減額
訓練対象者	<u>再就職や転職を目指す者</u> → <u>転職せずに働きながらスキルアップを目指す者を加える</u> ※ 働きながら訓練を受講して正社員転換などを目指す非正規雇用労働者の方などの訓練受講を推進する
訓練基準	<u>訓練期間：2か月から6か月</u> → <u>2週間から6か月</u> <u>訓練時間：月100時間以上</u> → <u>月60時間以上</u> ※ 働きながら受講しやすく短い期間、時間の訓練コースを設定する。併せてオンライン訓練の設定を促進する

※ 給付金の本人収入要件と訓練基準の特例措置は令和3年2月25日より適用。その他の特例措置は令和3年12月21日より適用

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（概要）

1. 改正の趣旨

<現行制度の概要>

- 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看護師及び准看護師の医療関連業務については、チーム医療へ支障が生じるおそれがあることから、労働者派遣は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。

<改正の必要性>

- 現在、全国的に新型コロナウイルス感染症の感染拡大が急激に進んでおり、これまでにない人数の患者に対して自宅以外での療養を提供することが必要となる可能性がある。このため、各都道府県においては、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 2 第 1 項の規定による臨時の医療施設を設置する等の病床確保のための措置をとることが検討されている。
- 臨時の医療施設を開設するにあたっては従事する看護師等の人材確保を併せて行う必要がある。しかしながら、既存の医療機関においても看護師等の労働力需給が逼迫している状況がみられる中で、臨時の医療施設のために更なる看護師等の人材確保を行うことが困難な状況となっている。このため、医療機関間の応援派遣や都道府県ナースセンター等による職業紹介等に加え、労働力確保の選択肢の一つとして、労働者派遣の活用も求められているところ。

2. 改正の概要

- 看護師及び准看護師が行う医療関連業務（新型コロナウイルス感染症に係る業務に限る。）に関し、労働者派遣が認められる病院等として厚生労働省令で定めるものについて、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和 61 年労働省令第 20 号）第 1 条第 2 項に規定するもののほか、令和 5 年 3 月 31 日までの間に限り、新型インフルエンザ等対策特別措置法第 31 条の 2 第 1 項に規定する臨時の医療施設とする旨の規定を同令附則に新設する。

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第 2 条第 1 項第 1 号

4. 施行期日等

- ・ 公 布 日：令和 4 年 1 月 21 日（予定）
- ・ 施行期日：公布日

2021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	2019 年度 実績	2020 年度 実績	(参考) 2020 年度 中間評価実績 (4～10 月)	2021 年度 目標	2021 年度 中間評価実績 (4～10 月) (※5)
① ハローワーク求職者の 就職率 (※1)	29.2%	24.6%	23.5%	26.1%	24.8%
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	145,434 人 (94 箇所)	133,371 人 (103 箇所)	78,641 人 (103 箇所)	141,944 人 (111 箇所)	92,347 人 (111 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	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 894,158 件	498,263 件 (参考1) うち 45 歳未 満 : 301,620 件 うち 45 歳以 上 : 196,643 件 (参考2) 正社員と常雇パ ート就職件数 715,817 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	550,000 件	300,824 件 (参考1) うち 45 歳未満 : 181,154 件 うち 45 歳以上 : 119,670 件 (参考2) 正社員と常雇パ ート就職件数 438,478 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)	93.8%	93.9%	94.4% (9 月末時点)	93.6%	95.2% (9 月末時点)
⑤ 雇用保険受給者の早期 再就職割合 (※2)	38.4%	31.3%	29.4%	33.4%	31.5%
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)	-	22.6% (参考) 正社員以外 も含む就職率 41.2%	24.5% (参考) 正社員以外 も含む就職率 43.6%	40.0%	43.0% (10 月末時点速 報値) (参考) 正社員以外 も含む就職率 72.8% (10 月末時点速 報値)
⑦ 求職者支援制度による 職業訓練の就職率	基礎コース 56.5%	基礎コース 52.5%	基礎コース 47.1%	基礎コース 58.0%	基礎コース 56.5%

(※4)	実践コース 62.4%	実践コース 60.0%	(4月末時点) 実践コース 56.9% (4月末時点)	実践コース 63.0%	(4月末時点) 実践コース 63.7% (4月末時点)
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	65.4%	59.0%	55.8%	63.7%	64.3%

(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 2021年度実績は、2021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 一次訓練受講中又は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

※5 実績の分子と分母は以下の通りである

- ① ハローワーク求職者の就職率：24.8%＝就職件数：668,012件／新規求職件数：2,693,039件（4～10月）
- ④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）：95.2%＝重点支援対象者の就職件数：31,068件／重点支援対象者数：32,618件（第1～第2四半期）
- ⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合：31.5%＝早期再就職件数：266,796件／受給資格決定件数：846,698件（4～10月）
- 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：43.0%＝支援対象者の正社員就職件数：3,675件／支援対象者数：8,538件（4～10月）
- ⑦ 求職者支援制度による職業訓練の就職率
基礎コース：56.5%＝就職者数：221件／（修了者等数一次訓練受講中又は次訓練受講決定者数）：391件（4月末時点）
実践コース：63.7%＝就職者数：927件／修了者等数：1,455件（4月末時点）
- 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：64.3%＝支援対象者の就職件数：41,707件／支援対象者数：64,857件（4～10月）

2021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

- ・新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ26.1%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
 - ・新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、141,944人に設定。
- ③ ハローワークにおける正社員就職件数
 - ・2019～2020年度の実績等を踏まえ、550,000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）
 - ・2018～2020年度の実績を踏まえ、93.6%に設定。
- 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の影響を踏まえ33.4%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
 - ・2020年度実績等を考慮し、就職40.0%に設定。
- ⑦ 求職者支援制度による職業訓練の就職率
 - ・2020年度の目標値及び2015年度から2019年度の実績を踏まえ、基礎コースは58.0%、実践コースは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
 - ・2018～2020年度の実績等を踏まえ、63.7%に設定。

施策実施状況

（2021年度4～10月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。また、求人開拓について、新型コロナウイルス感染症による雇用面の影響は特に非正規雇用労働者及び女性で大きかったことから、こうした求職者のニーズが高い「事務職」「生産工程の職業」等に重点を置いて実施するとともに、これまでハローワークを利用していない事業所に対しても求人提出の働きかけを行うなど、工夫しながら求人開拓を行った。
 - 4月から9月末までの断続的な緊急事態宣言等の下において、来所を控える求人者、求職者に対し、電話やオンライン活用等による職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会やセミナー等はオンライン開催を活用するなど弾力的な方法で行った。
- ② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数
 - ・ 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。

4月から9月末までの断続的な緊急事態宣言等の下において、来所を控える求人者、求職者に対し、電話やオンライン活用等による職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会やセミナー等はオンライン開催を活用するなど弾力的な方法で行った。

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。

4月から9月末までの断続的な緊急事態宣言等の下において、来所を控える求人者、求職者に対し、電話やオンライン活用等による職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会やセミナー等はオンライン開催を活用するなど弾力的な方法で行った。

また、支援を必要とする求職者に情報が行き渡るよう、SNSの活用を進めた。

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。また、求人開拓について、新型コロナウイルス感染症による雇用面の影響は特に非正規雇用労働者及び女性で大きかったことから、こうした求職者のニーズが高い「事務職」「生産工程の職業」等に重点を置いて実施するとともに、これまでハローワークを利用していない事業所に対しても求人提出の働きかけを行うなど、工夫しながら求人開拓を行った。

4月から9月末までの断続的な緊急事態宣言等の下において、来所を控える求人者、求職者に対し、電話やオンライン等による職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会やセミナー等はオンライン開催を活用するなど弾力的な方法で行った。

なお、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に対して重点的な支援を行うため、全国の主要なハローワークに就職支援ナビゲーターを配置して就職支援体制を強化し、担当者制による就職支援の強化を図った。

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。

4月から9月末までの断続的な緊急事態宣言等の下において、来所を控える求人者、求職者に対し、電話やオンライン等による職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会やセミナー等はオンライン開催を活用するなど弾力的な方法で行った。

その他、全国で好事例やノウハウの共有を進めるとともに、求職者のニーズを踏まえた就職氷河期世代限定・歓迎求人の積極的確保に取り組んだ。

⑦ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・ 2021 年 2 月に設置した「コロナ対応ステップアップ相談窓口」において、新型コロナウイルス感染症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あっせん、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・伴走型で提供し、早期の就職支援を行った。

なお、2021 年 2 月及び 12 月に、職業訓練受講給付金の本人収入要件や世帯収入要件、訓練の出席要件の緩和、訓練対象者の拡大、訓練基準の緩和に関する特例措置を講じ、求職者支援制度の更なる活用を促進した。

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

- ・ 地方公共団体へのハローワークの常設窓口の設置や定期的な巡回相談の実施等により、ワンストップ型の支援体制を整備し、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支援チームによる就労支援を実施した。

特に、新型コロナウイルス感染症の影響による離職等により増加している生活困窮者等に対して、生活困窮者の自立相談支援機関等との連携を強化して就労支援に取り組んだ。

2021 年度施策実施状況に係る分析

① ハローワーク求職者の就職率

- ・ 就職率の分母である「新規求職者数」については、新型コロナウイルス感染症に影響を受けた動きが見られ、例えば、感染拡大の時期には罹患防止のために来所を控える動きが生じ、また、感染の沈静化により社会経済活動のレベルが引き上がった時期には求職活動を再開する動き等もみられたが、総じてみれば、4 月から 9 月末にかけて断続的な緊急事態宣言等が発令された影響により、4～10 月合計の新規求職者数は減少した（前年同期比▲1.3%）。一方、社会経済活動の再開への期待により 4～10 月合計の新規求人数が持ち直してきたこと（前年同期比+8.1%）や、ハローワークにおいて感染拡大防止に留意しながらオンラインの活用を含め各種の就職支援を実施したことにより、就職率の分子である就職件数は 4～10 月合計で増加（前年同期比+4.0%）し、就職率も上昇（前年同期差+1.3%pt）した。

参考：4 月～10 月の月次でみたハローワーク求職者の就職率（単位：％）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月
実績	21.4	27.3	27.6	25.0	23.2	25.7	25.0
前年同期差（%pt）	+0.1	+6.3	+5.3	+0.4	▲1.5	▲0.2	▲0.4

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

- ・ 支援対象である「医療、福祉」などの分野は、新型コロナウイルス感染症の影響はあるものの、根本的な人手不足感が高い状況が続き、採用意欲が高まっており、4～10 月合計の新規求人数は増加（前年同期比+5.5%）している。こうした状況を踏まえ、オンラインを活用した就職支援セミナー等を開催するなど、マッチングイベントを継続的に実施したことにより、充

足数は前年度を上回って推移している。

参考：4月～10月の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）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	15,151	13,221	14,246	12,130	11,703	12,940	12,956
前年同月比（%）	+33.7	+40.2	+21.4	+4.1	+12.4	+11.7	+3.7

③ ハローワークにおける正社員就職件数

- ・ 社会経済活動の再開への期待により4～10月合計の正社員求人についても前年同期差225,250件以上の増加（前年同期比+9.6%）と持ち直しの動きがみられ、ハローワークにおける4～10月合計の正社員就職件数についても、前年同期差13,121件増加（前年同期比+4.6%）しており、2021年度目標（550,000件）を上回ると見込まれる水準で推移している。なお、この増加は産業別にみて大きな割合を占める製造業において4～10月合計の正社員就職件数が前年同期差11,757件増加（前年同期比+23.2%）したことによる影響が大きい（全体の増加件数に対する製造業の増件数の寄与率：89.6%）。

参考：4月～10月でみたハローワークにおける正社員就職件数（単位：件）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	48,232	41,251	45,197	40,946	39,151	42,895	43,152
前年同月比（%）	11.0	21.9	8.6	▲2.7	1.8	0.1	▲5.0

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・ 新型コロナウイルス感染症への懸念から昨年度に引き続き求職活動を控える動きがみられた中において、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、就職面接会やセミナー等をオンライン開催など弾力的な方法で行ったこと等により、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、特に第5波の感染拡大が起きていた2021年度第2四半期には、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た。

参考：4月～9月のマザーズハローワーク事業における重点支援対象者の就職率（単位：%）

	第1四半期	第2四半期
実績	96.8	93.3
前年同期差（%pt）	+1.8	▲0.4

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・ 分母である「雇用保険受給資格決定件数」については、新型コロナウイルス感染症の影響が非常に大きかった2020年4～10月の合計と比較して、2021年4～10月の合計件数は下回っている。（前年同期比▲15.9%）

分子である「早期再就職者数」については、受給資格決定件数の減少に伴って 2021 年 4～10 月の合計は減少（前年同期比▲9.9%）しているものの、4～10 月の新規求人数が持ち直してきたこと（前年同期比+8.1%）や、ハローワークにおいて感染拡大防止に留意しながらオンラインの活用を含め各種の就職支援を実施したことにより、4～10 月合計の早期再就職割合は、上昇（前年同期差+2.1%pt）している。

参考：4 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：％）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月
実績	20.2	29.7	39.9	38.9	35.8	31.1	32.5
前年同月差（%pt）	0.6	6.4	12.1	4.7	▲2.0	▲5.2	▲1.9

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

- ・ 就職氷河期世代限定・歓迎求人の積極的確保（前年同期比+305.0%）、事業開始から 1 年以上が経過し、支援担当者のノウハウが蓄積され、さらに好事例の共有・横展開を進めたこと、就職面接会やセミナー等をオンライン開催など弾力的な方法で行ったことにより、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は前年同期を上回る水準で推移している。

参考：4 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（速報値）（単位：％）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月
実績	29.3	33.8	43.2	47.7	46.4	52.0	50.3
前年同月差（%pt）	21.6	19.4	13.6	18.2	16.4	18.1	26.6

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感染症の感染拡大に伴い、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る中で、2021 年 2 月に設置した「コロナ対応ステップアップ相談窓口」において、新型コロナウイルス感染症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、訓練受講前から訓練期間中、訓練修了後まで、きめ細かな就職支援を行ってきたことから、就職率は 2021 年 2 月から前年同月差で上昇に転じており、4 月以降も前年同期を上回っている。さらに、実践コースでは目標を上回るなど、新型コロナウイルス感染症拡大前に近い水準に達している。

参考：4 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

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月
実績	56.5	54.0	53.7	59.0	—	—	—
前年同月差（%pt）	9.4	3.8	0.8	8.8	—	—	—

○実践コース

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	63.7	61.7	59.8	66.0	-	-	-
前年同月差(%pt)	6.8	0.3	2.2	6.9	-	-	-

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

- ・ 就職率は前年同期を上回り、概ね目標以上の水準で推移している。これは、感染回避のための就職活動の自粛、地方公共団体における窓口の臨時閉庁等が見られた昨年度に比べ、特に就労意欲の高い求職者の就職活動が活発化するとともに、企業側の採用活動の回復により応募可能な求人が増加し、就職につながったものと考えられる。

参考：4月～10月の月次でみた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（単位：％）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績（累計）	66.0	66.8	65.7	65.7	62.9	63.7	64.3
前年同月差(%pt)	7.5	11.2	14.0	12.8	10.7	9.5	8.5

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に対する感染防止対策を引き続き徹底しつつ、重点的な支援が必要と思われる方に対しては、来所勧奨による職業紹介や、求職者担当者制によるきめ細やかな相談支援等を行う。併せて、オンラインによる職業相談やセミナー開催等、オンラインニーズに対応したサービスにも取り組んでいく。また、事業所訪問や求人開拓を行い、求職者ニーズの高い求人の確保に取り組む。

加えて、昨年9月のハローワークシステムの機能拡充により、オンラインでの求職登録や職業紹介などが可能となったことから、今後は、オンラインを活用し、各種サービスの周知・利用促進を図ることで、これまでハローワークのサービスを利用していない者も含め、支援が必要な方をハローワークの支援につなげていく。

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に対する感染防止対策を引き続き徹底しつつ、オンラインも活用した就職支援セミナーや就職面接会等の実施等のマッチング支援を進めることで、充足数は昨年度を上回って推移しており、引き続き人材不足分野のマッチング機会の拡充を図る。

③ ハローワークにおける正社員就職件数

- ・ 持ち直し傾向がみられることは前述のとおりだが、新型コロナウイルス感染症の発生前の水準までは戻っていないことから（2019年度上半期の正社員就職件数に比して2021年度上半期の同件数は▲22.8%）、引き続き求人提出の働きかけを行うなどの取組を進める必要がある。

- ・ 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）

- ・ 重点支援対象者の就職率は9割を超える水準を保っているものの、新型コロナウイルス感染症の影響により来所が一層困難な方もおり、就職支援セミナーや職業相談などをオンラインも活用して実施していくとともに、引き続き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。また、支援の情報が行き渡るよう、SNSの活用等による周知徹底に努めていく。

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に対する感染防止対策を引き続き徹底しつつ、求人・求職の動向等を分析し、求職者ニーズの高い職種・業種等に重点を置いた求人開拓を実施するとともに、オンラインの活用も含め求職者の方の置かれている状況に応じた、きめ細やかな相談支援等を行うことにより、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、求職者のニーズを踏まえた積極的な求人開拓やオンラインも活用しつつ就職氷河期世代を対象としたセミナーや面接会等を引き続き実施し、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、「コロナ対応ステップアップ相談窓口」において、訓練受講者の個々の状況に応じたキャリアコンサルティングや職業相談等を実施し、訓練の受講が就職可能性を高めるために有効と判断される者に対し、職業訓練の情報提供や受講あっせん、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・伴走型で提供し、早期の就職支援を行う。

また、現在講じている特例措置を含め、求職者支援制度の周知・広報を強化し、一層の活用促進を図る。

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が長引き不透明感がある中、引き続き、地方公共団体（福祉事務所や自立相談支援機関等）と緊密に連携し、支援対象者の課題やニーズを踏まえつつ、両機関の支援チームによる就労支援に集中的に取り組んでいく。

分科会委員の意見

2. 成長分野等への人材移動

項目	2019 年度 実績	2020 年度 実績	(参考) 2020 年度 中間評価実績 (4～10 月)	2021 年度 目標	2021 年度 実績 (4～10 月) (※1)
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）	63.2%	67.7%	60.7%	68.0%	100%
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）	63.9%	76.9%	71.4%	72.0%	83.3%
⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率（※3）	63.1%	60.9%	56.3%	64.0%	77.2%

（備考）

※1 実績の分子と分母は以下の通りである

- ⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職者の割合：100% = 3か月以内に再就職した者：30人／9か月（45歳未満は6か月）以内に再就職した者：30人（4～10月）
- 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：83.3% = 雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者：25人／再就職者：30人（4～10月）
- ⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率：77.2% = 成立件数：7,518件／送出件数：9,736件（4～10月）

2021 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（2018～2020年度）の平均実績（67.1%）等を踏まえ、68%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年間（2018～2020年度）の平均実績（72.0%）等を踏まえ、72%以上に設定。

⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- ・過去3年間の実績の平均値（64.0％）を踏まえることとし、64.0％に設定。

施策実施状況

（2021 年度 4～10 月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 100,416 件（2021 年 4 月～2021 年 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。

2021 年度施策実施状況に係る分析

- 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
- ・コロナ禍では、感染拡大防止のために社会経済活動を大きく抑制することが求められた一方で、人口減少社会における労働供給制約を抱える中、企業における潜在的な人手不足感が高い状況が継続し、雇用維持への支援ニーズが急激に高まったことに加え、前例のない雇用調整助成金の特例措置を講じてきたこともあり、企業からの送出件数は大幅に減少した。
- そうした中、新たに送出された労働者については、緊急事態宣言等の解除に伴う事業再開による企業の採用活動再開等を背景に早期の再就職が実現できたことから、4～10 月早期再就職割合は前年同期を上回る水準となった。

参考：4 月～10 月の月次でみた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（単位：％）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月
実績	実績なし	実績なし	100	100	100	実績なし	100
前年同月差（％pt）	実績なし	実績なし	実績なし	実績なし	実績なし	実績なし	0

- 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
- ・コロナ禍では、感染拡大防止のために社会経済活動を大きく抑制することが求められた一方で、人口減少社会における労働供給制約を抱える中、企業における潜在的な人手不足感が高い

状況が継続し、雇用維持への支援ニーズが急激に高まったことに加え、前例のない雇用調整助成金の特例措置を講じてきたこともあり、企業からの送件数は大幅に減少した。

そうした中、新たに送件された労働者のうち再就職支援コースの対象となる再就職者のうち、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」の占める割合が4月～10月に高かったことなどにより、総じてみれば、前年同期を上回る水準となった。

参考：4月～10月の月次でみた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（単位：％）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	実績なし	実績なし	100	100	100	実績なし	80.0
前年同月差（％pt）	実績なし	実績なし	実績なし	実績なし	実績なし	実績なし	-20.0

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。さらに、在籍型出向による雇用維持を行う送出企業及び受入企業の双方を助成する産業雇用安定助成金の活用を促すことにより出向の支援を行った。

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によって人手不足が生じている企業との成立件数が増加し、前年同期を上回る水準となった。

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・移籍の成功率（単位：％）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	66.7	80.9	75.2	83.0	79.7	88.2	71.4
前年同月差（％pt）	8.7	27.4	24.8	32.3	26.1	24.0	9.1

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、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には、早期に再就職を実現するための支援に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に助成されることについて周知（※）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んでいく。

※ 助成金の制度改正等を反映した周知用リーフレットを作成し、助成金を活用した早期再就職の推進について、労働局及び産業雇用安定センターへ事務連絡を発出、また、ハローワークインターネットサービス HP に周知用リーフレットを掲載。

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、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には、早期に再就職を実現するための支援に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、安定的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、都道府県労働局と連携した在籍型出向及び産業雇用安定助成金に関するセミナーの開催などで、在籍型出向の好事例の周知や、助成金活用を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んでいく。

分科会委員の意見

3. 高齢者・外国人の就労促進

項目	2019 年度 実績	2020 年度 実績	(参考) 2020 年度 中間評価実績 (4～10 月)	2021 年度 目標	2021 年度 中間評価実績 (4～10 月) (※1)
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 80.0% 65 歳以上 73.9%	概ね 60～64 歳 78.4% 65 歳以上 75.7%	概ね 60～64 歳 77.8% 65 歳以上 74.6%	概ね 60～64 歳 79.3% 65 歳以上 73.0%	概ね 60～64 歳 77.4% 65 歳以上 77.2%
⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数	68,489,650 人日	63,410,842 人日	38,209,939 人日	66,000,000 人日	38,657,755 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	定住外国人等 12,400 件 留学生 2,935 件	定住外国人等 12,591 件 留学生 2,265 件	定住外国人等 7,449 件 留学生 1,031 件	定住外国人等 12,400 件 留学生 2,500 件	定住外国人等 6,603 件 留学生 834 件

(備考)

※1 実績の分子と分母は以下の通りである

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 : 77.4% = 支援対象者の就職件数 14,892 件 / 支援対象者数 : 19,249 件 (4～10 月)

65 歳以上 : 77.2% = 支援対象者の就職件数 25,026 件 / 支援対象者数 : 32,402 件 (4～10 月)

2021 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、2018～2020 年度の実績を踏まえ、それぞれ 79.3%、73.0%に設定。

⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・2019～2020 年度の実績等を踏まえ、66,000,000 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、過去 3 年間の実績を考慮し、12,400 件に設定。
- ・留学生の就職件数は、過去 3 年間の実績を考慮し、2,500 件に設定。

施策実施状況

(2021 年度 4 月～10 月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

- ・ 2021 年度は、2020 年度に引き続き生涯現役支援窓口を全国主要なハローワーク 300 箇所に設置し、高齢求職者に対して支援チームによる職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等を総合的に実施した。

⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・ 2021 年度は、2020 年度に引き続き、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」の実施及び新型コロナウイルス感染症防止対策等により、就業機会を拡大する取組を強化した。

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、2020 年度補正予算において増員した専門相談員や通訳員等の多言語相談支援体制を維持し、引き続き外国人求職者に対する就職支援を実施した。
- ・ 留学生については、外国人雇用サービスセンター等が就職セミナー等を実施するに当たって、新型コロナウイルス感染症の感染状況に鑑み、実施可能な範囲内で、就職セミナー（231 回）や企業説明会・面接会（10 回）、インターンシップ（64 社、159 人）を実施した。なお、就職セミナー、企業説明会・面接会の開催にあたっては、オンラインも活用した。

2021 年度施策実施状況に係る分析

⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・ 4 月～10 月の実績について、おおむね 60～64 歳の就職率は 77.4%と、目標（79.3%）には届いていないが、おおむね達成している。また、65 歳以上の就職率は 77.2%と、目標（73%）を上回っている状況である。
- ・ なお、おおむね 60～64 歳の就職率について、新型コロナウイルス感染症の全国の新規陽性者数が増加傾向にあった 4、7、8 月の実績が前年同月を下回っているが、窓口における新規支援対象者数や相談件数、就職件数については全ての月において前年の実績を上回っている状況である。

参考：4 月～10 月の生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率（おおむね 60～64 歳の就職率）（単位：％）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月
実績	73.7	73.8	80.4	72.7	74.9	82.1	83.4
前年同月差(%pt)	▲4.8	4.8	5.2	▲6.9	▲5.3	0.2	4.0

参考：4 月～10 月の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：％）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月
実績	75.5	75.7	75.6	77.5	74.3	80.9	80.6
前年同月差(%pt)	5.1	11.0	3.9	0.0	▲5.0	1.7	3.1

⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響をその時々で受けており、各月の前年同月比の数値は評価が難しいが、10月末時点での4～10月累計値は前年同期を1.2%上回っており、この傾向が続けば年度目標の達成が見込まれる水準で推移している。

参考：4月～10月の会員の就業実績（単位：人日）

	4・5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	10,203,794	5,806,270	5,793,530	5,324,207	5,576,874	5,953,080
前年同月差（%pt）	10.5	0.4	▲0.4	▲4.6	▲2.8	▲1.7

※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

- ・ 2021年4～10月の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6,603件と、2021年度目標の達成が見込まれる水準で推移している。
- ・ 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の4～10月就職件数は、2021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、前年同月を上回った月もあったものの、10月末時点では前年同期を下回った。新型コロナウイルス感染症の影響等による企業の採用計画の見直しや採用活動の後ろ倒し等の影響があったものと考えられる。

参考：2021年4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》

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	1,012	898	1,052	894	787	966	994
前年同月比（%）	+41.5	+40.3	▲3.0	▲25.6	▲34.5	▲23.1	▲26.4

《留学生》

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
実績	121	103	83	58	122	238	109
前年同月比（%）	+2.5	▲27.0	▲39.4	▲75.7	▲0.8	+66.4	▲16.2

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑮ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・ コロナ禍においても高年齢求職者の就労意欲は高く、生涯現役支援窓口全体の実績はおおむね堅調に推移しており、引き続き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

- ・ 10 月末時点での 4 ～10 月累計値は前年度を上回る実績となっており、この傾向が続けば年度目標の達成が見込まれる水準で推移している。引き続き感染症防止対策等を講じつつ、十分な就業機会の確保と提供を行うための取組を実施する。

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

- ・ 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ながら、専門相談員による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、外国人が応募しやすい求人の開拓や改善等を実施することにより、更なる就職支援に取り組んでいく。
- ・ 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ながら、外国人雇用サービスセンター等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んでいく。

分科会委員の意見

障害者雇用分科会における 2021 年度目標の中間評価について（案）

2021 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 12 月時点で把握できる直近の各種指標（2021 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

〔2021 年度目標〕	前年度（89,840 件）以上
〔2021 年 4 月～12 月実績〕	71,573 件

（分析）

- 2021 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 71,573 件で、前年同期（66,598 件）を 7.5%上回る実績となっており、2021 年度目標は達成される見込みであるが、2019 年同期（80,396 件）と比較すると 11.0%減少しており、コロナ禍以前の状態には戻っていない。
- 2021 年 4 月～12 月の新規求職申込件数は 167,723 件で、感染リスクへの不安軽減から求職者の動きが一部活発化したことにより、2019 年同期（162,493 件）を 3.2%上回る水準になっている。
- 就職件数がコロナ禍以前に戻っていない要因としては、特に障害者の就職件数の多い「事務的職業」、「サービスの職業」、「運搬・清掃・包装等の職業」の障害者専用求人数の回復が遅れていることが考えられる。
- このため、求人が減少している中でも就職件数をコロナ禍以前の 2019 年度水準に近づけるよう、今後は特に、求人者・求職者双方に希望条件の緩和を促す等によるマッチング支援の強化を実施するとともに、引き続き、
 - ・ 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
 - ・ ハローワークが地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関と連携し、職務の選定や障害者の就職支援・定着支援を行う「障害者向けチーム支援」
 - ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、大規模な面接会や職場実

習が延期・中止となっていることから、オンラインを活用した面接や職場実習等、各地のハローワークにおける効果的な取組の共有を実施していく。

◎ 障害者雇用率関係

- ① 障害者の雇用率達成企業割合
〔2020 年度目標〕 46.7%以上
〔2020 年度実績〕 47.0%（2021 年 6 月 1 日時点）
〔2021 年度目標〕 47.4%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
〔2020 年度実績〕 12.5%（2021 年 6 月 1 日時点）
〔2021 年度目標〕 15.2%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、障害者雇用数が 18 年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展している。こうした中、2021 年 6 月 1 日現在の障害者の雇用率達成企業割合は、47.0%と前年から 1.6 ポイント低下したものの、2020 年度目標（46.7%以上）は上回った。

その主な要因としては、2018 年に法定雇用率が 2.2%に改定された際に、当該改定から 3 年以内に実施される法定雇用率引上げ（2.3%）について、ハローワークが周知を徹底するとともに、法定雇用率未達成となる事業主に対して早期の働きかけを行ったことにより、民間企業において早期から雇用率 2.3%の達成を目指す取組が行われたことが考えられる。

結果として、法定雇用率の引上げ（2021 年 3 月）に伴って雇用率未達成となった企業数が、過去の雇用率改定時と比べて少なく抑えられ、目標を達成できた。

- 障害者雇用ゼロ企業（2020 年 6 月 1 日時点）30,542 社から報告対象外となった企業数 2,811 社を除いた 27,731 社のうち、新たに障害者を雇用した企業数は 3,466 社（前年差▲291 社）と減少した一方で、前年から引き続きゼロ企業となった企業数は 24,265 社（前年差＋729 社）と増加したことにより、ゼロ企業脱却割合は 12.5%と前年から 1.3 ポイント低下し、2020 年度目標（15.6%以上）を下回った。

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により、

- ・ 感染防止を理由としたハローワークによる訪問申出の拒否やテレワーク勤務による企業担当者の不在等により、障害者雇用ゼロ企業に対する機会を捉えた雇用指導を行うに当たって、事業所訪問が十分実施できなかったこと
 - ・ 障害者の雇用経験がなく障害者雇用に対する理解やそのノウハウが乏しい企業に対して有効な方策であるセミナーが十分に実施できなかったこと
- が考えられる。

○ 今後は、ハローワークにおいて、

- ・ 障害者雇用ゼロ企業の属性分析を行い、効果的なアプローチの検証結果を踏まえた優先基準に基づく支援
- ・ 有効な取組を行った労働局の好事例（採用意向アンケートによる支援ニーズの把握、知事と労働局長の連名の勧奨文を発出等）の活用
- ・ 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」により、障害者雇用ゼロ企業数が増加している企業規模 100 人未満に対する、障害者雇用ゼロ企業対策の強力な推進
- ・ 障害者雇用経験のある企業が障害者雇用ゼロ企業に転じることを避けるべく、関係機関等とも連携した定着の課題解決等による定着支援を着実に実施していく。

◎ 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 |
| 〔2021 年度目標〕 72.8%以上 |
| 〔2021 年 4 月～12 月実績〕 78.1%（前年同期実績 74.7%） |
| 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 |
| 〔2021 年度目標〕 84.3%以上 |
| 〔2021 年 4 月～12 月実績〕 84.9%（前年同期実績 81.2%） |

（分析）

- 2021 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（8,796 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（6,866 人）の割合は、78.1%となっており、2021 年度目標（72.8%）を上回って推移している。

- また、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（6,866人）のうち、就職した者（5,829人）の割合は、84.9%となっており、同様に2021年度目標（84.3%）を上回って推移している。
- これらの主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、コロナ禍で職場実習の実施が制限される中であっても、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、障害特性やアピールポイント、希望する配慮などを整理して事業主に伝える等の取組を着実に実施していることが考えられる。
- 引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かい支援を実施するとともに、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。

障害者就労促進

関連する 2022 年までの目標

○障害者の実雇用率 2.3%

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

項目	2021 年度 目標	2021 年度 実績		2020 年度 目標	2020 年度 実績	2019 年度 目標	2019 年度 実績
ハローワーク における障害 者の就職件数 (参考) ハローワ ークにおける障害 者の就職率(※1)	89,840 件 以上	71,573 件 (2021 年 4 月～12 月) (参考) 42.7%		103,163 件 以上	89,840 件 (参考) 42.4%	102,318 件 以上	103,163 件 (参考) 46.2%
【障害者雇用率関係】							
①障害者の雇 用率達成企業 割合(※2)	47.4%以上	2022 年 6 月 1 日時点の実績 により評価		46.7%以上	47.0% (2021 年 6 月 1 日時点)	49.4%以上	48.6% (2020 年 6 月 1 日時点)
②障害者雇用 ゼロ企業(2021 年 6 月 1 日時 点)のうち、新 たに障害者を 雇用した企業 (2022 年 6 月 1 日時点)の割 合	15.2%以上	2022 年 6 月 1 日時点の実績 により評価		15.6%(※ 3)以上	12.5% (2021 年 6 月 1 日時点)	— (※4)	13.7% (2020 年 6 月 1 日時点)
【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】							
③精神障害者 雇用トータル サポーターの 相談支援を終 了した者のう ち、就職向け た次の段階(※ 5)へ移行した 者の割合	72.8%以上	78.1% (2021 年 4 月～12 月)		70.9%以上	74.8%	74.3%以上	76.8%

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	84.3%以上	84.9% (2021年4 月～12月)		84.3%以上	80.9%	— (※4)	71.2%
---	---------	----------------------------	--	---------	-------	-----------	-------

(備考)

※1 就職件数／新規求職申込件数。

※2 43.5人以上(2020年6月1日までは45.5人以上)規模の企業において法定雇用率を達成(注)している企業の割合。

(注) 法定雇用障害者数に不足数がないこと。

※3 障害者雇用ゼロ企業(2016～2018年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2017～2019年6月1日時点)の割合の平均値。

※4 当該目標は、2020年度目標から新たに設定。

※5 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。2020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2019年度以前とは異なっていることに留意。

2021年度目標設定における考え方

【ハローワークにおける障害者の就職件数】

引き続き新型コロナウイルス感染症の影響は続くと考えられるため、当該影響下における実績の基準となる2020年度の実績を踏まえて設定。

【障害者雇用率関係】

① 障害者の雇用率達成企業割合

過去10か年分の平均伸び率及び制度・雇用率の見直しの影響を踏まえて設定。

② 障害者雇用ゼロ企業(2021年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2022年6月1日時点)の割合

障害者雇用ゼロ企業(2017～2019年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2018～2020年6月1日時点)の割合の平均値を踏まえて設定。

【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】

- 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
直近3か年分の実績の平均値を踏まえて設定。
- 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
前年度目標が未達成であることから、引き続き前年度と同様の目標値を設定。

施策実施状況

1 ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けた主な取組

- ① 担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介
きめ細かな職業相談により求職者一人ひとりの障害の態様や適性を的確に把握し、これを踏まえた求人情報の積極的な提供や応募の働きかけ、職場実習や職業訓練等の各種支援策の提案や関係機関の紹介・誘導、求人部門や雇用指導官と連携した個別求人開拓、事業主に対して求職者の障害特性や配慮事項を説明する同行紹介等を行った。
- ② 障害者向けチーム支援等
障害者支援を担当する「就職支援コーディネーター」（2021年度300人）を配置し、ハローワークが中心となり、地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」（2021年4月～9月支援対象者29,249人）を実施した。
また、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する「就職ガイダンス」、管理選考や小規模な就職面接会を積極的に実施した。
- ③ 精神障害者等に対する就労支援
精神保健福祉士等の資格を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」（2021年度229人）を配置し、精神障害者に対するカウンセリング、企業に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の支援を行った。

2 障害者の雇用率達成企業割合及び障害者雇用ゼロ企業の割合の目標達成に向けた主な取組

- ① 企業向けチーム支援
企業支援を担当する「就職支援コーディネーター」（2021年度113人）を配置し、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」（2021年4月～12月支援対象企業2,234社）を実施した。
また、「精神障害者雇用トータルサポーター（企業支援分）」（2021年度47人）を配置し、個々の企業における精神障害者等の雇用にあたっての課題や状況に応じた企業支援を行った。

② 障害者の雇入れに係る助成

ハローワーク等の紹介により、継続雇用する労働者として障害者を雇い入れる企業に対する助成（特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース（障害者のみ））及び発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース計）支給実績：2020 年度支給件数 85,068 件、支給額 23,995 百万円）や、継続雇用する労働者へ移行することを目的とした原則 3 か月間のトライアル雇用を行う企業に対する助成（トライアル助成金（障害者トライアルコース及び障害者短時間トライアルコース計）支給実績：2020 年度支給件数 5,886 件、支給額 1,209 百万円）を行った。

③ 職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着のために、職場支援員の配置や中途障害者の職場復帰支援を行う事業主に対する助成（2020 年度支給件数 1,268 件、支給額約 985 百万円）を行った。さらに、職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主や、ジョブコーチの養成を行う事業主への助成（2020 年度支給件数 1,192 件、支給額約 400 百万円）を行った。

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

障害者に対する個別相談（2021 年 4 月～12 月実績：76,487 件）、コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職準備プログラム（2021 年 4 月～12 月実績：4,587 件）、適性や能力に関する自己理解を高めるための職場実習（2021 年 4 月～12 月実績：495 件）及び地域の関係機関と連携しながらの職場定着支援（2021 年 4 月～12 月実績：17,500 件）並びに事業主に対する課題解決のための相談・助言（2021 年 4 月～12 月実績：6,518 件）を実施した。

2021 年度中間評価段階における施策実施状況に係る分析

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

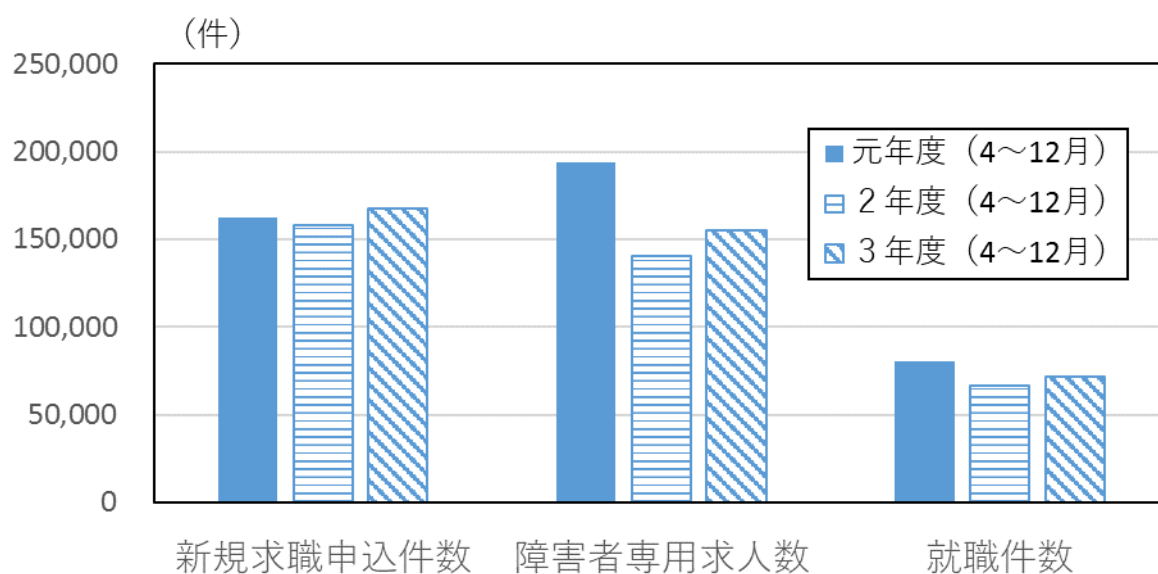
2021 年 4 月～12 月のハローワークにおける障害者の就職件数は、71,573 件で、前年同期（66,598 件）を 7.5%上回る実績となっており、2021 年度目標は達成される見込みであるが、2019 年同期（80,396 件）と比較すると 11.0%減少しており、コロナ禍以前の状態には戻っていない。

2021 年 4 月～12 月の新規求職申込件数は 167,723 件で、感染リスクへの不安軽減から求職者の動きが一部活発化したことにより、2019 年同期（162,493 件）を 3.2%上回る水準になっている。

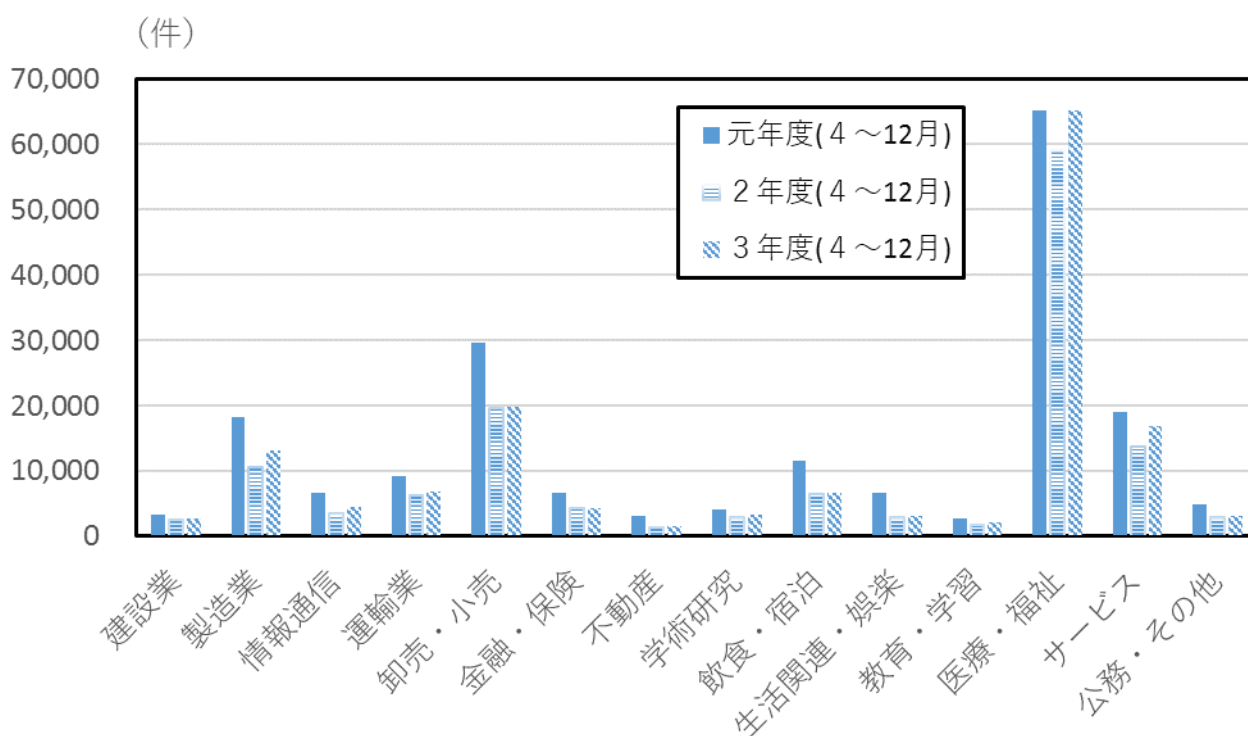
就職件数がコロナ禍以前に戻っていない要因としては、特に障害者の就職件数の多い「事務的職業」、「サービスの職業」、「運搬・清掃・包装等の職業」の障害者専用求人数の回復が遅れている（※）ことが考えられる。

（※）ハローワークにおける障害者専用求人数は、2021 年 4 月～12 月計で 155,060 件と、前年同期（140,673 件）を上回っているが、2019 年同期（193,546 件）と比較すると 19.9%減少している。特に、職業別に 2019 年同期と比較すると、「事務的職業」（▲23.9%）、「サービスの職業」（▲24.8%）、「運搬・清掃・包装等の職業」（▲15.7%）と、障害者の就職件数の多い職業における減少幅が大きい。

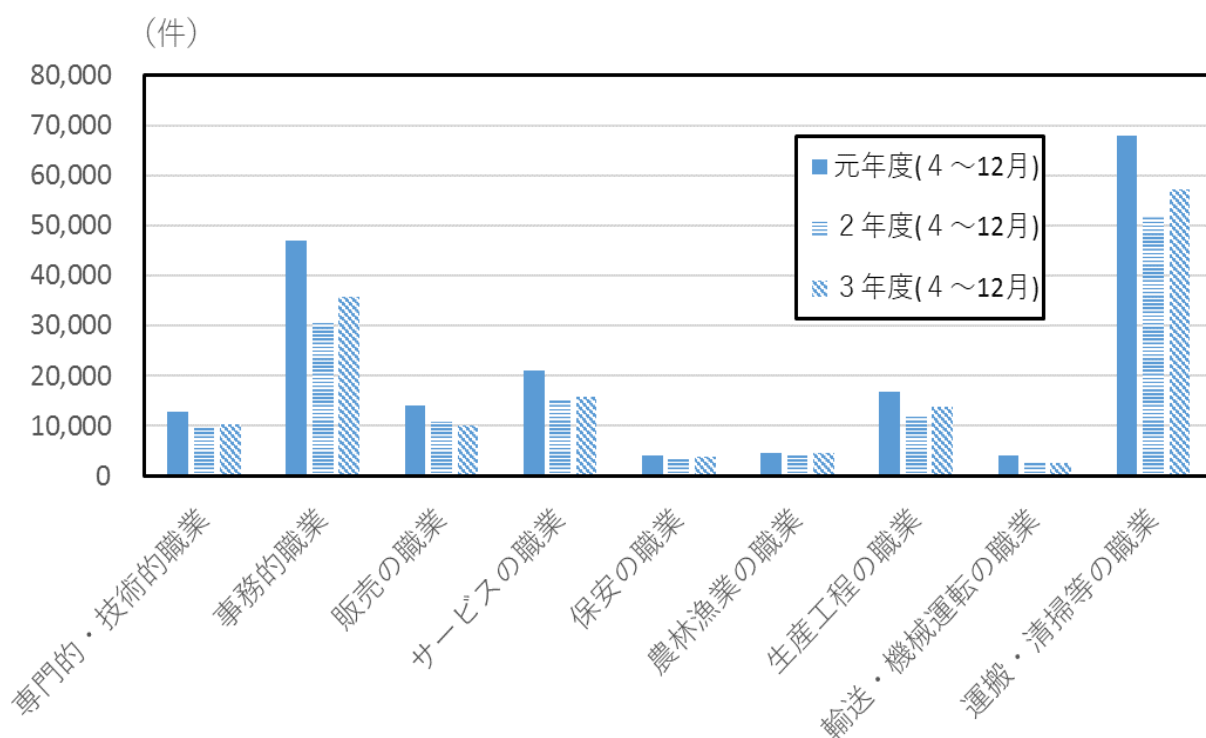
【参考 1】新規求職申込件数、障害者専用求人数、就職件数の年度比較（各年度 4 ～12 月計）



【参考 2】産業別障害者専用求人数（各年度 4 ～12 月計）



【参考 3】職種別障害者専用求人数（各年度 4～12 月計）



※職種別専用求人数については、1000 件以上ある種別を集計。

【参考 4】2021 年 4 月～12 月のハローワークにおける障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率について

	新規求職申込件数		就職件数		就職率	
	(件)	前年同期比(%)	(件)	前年同期比(%)	(%)	前年同期差(pt)
障害者計	167,723	6.3	71,573	7.5	42.7	0.5
身体障害者計	43,205	0.6	15,507	4.3	35.9	1.3
視覚障害	3,099	▲ 2.8	1,111	▲ 0.4	35.9	0.9
聴覚・言語障害	5,676	▲ 0.5	2,313	4.4	40.8	2.0
肢体不自由	20,983	1.1	7,848	3.2	37.4	0.7
上肢	7,773	1.8	3,022	4.1	38.9	0.9
下肢	11,061	0.6	4,060	2.5	36.7	0.7
体幹	1,833	1.7	657	5.1	35.8	▲1.9
脳病変(※)	316	▲ 3.4	109	▲ 9.2	34.5	▲2.2
内部障害	12,886	0.2	4,109	6.5	31.9	1.9
知的障害者	27,445	1.6	14,273	0.1	52.0	▲0.8
精神障害者	79,513	13.7	34,337	12.0	43.2	▲0.7
その他の障害者	17,560	▲ 1.6	7,456	9.6	42.5	4.4

※「脳病変」とは、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害を指す。

2 障害者の雇用率達成企業割合

民間企業における障害者の雇用状況については、障害者雇用数が18年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展している。こうした中、2021年6月1日現在の障害者の雇用率達成企業割合は47.0%と前年から1.6ポイント低下したものの、2020年度目標（46.7%以上）は上回った。

その主な要因としては、2018年に法定雇用率が2.2%に改定された際に、当該改定から3年以内に実施される法定雇用率引上げ（2.3%）について、ハローワークが周知を徹底するとともに、法定雇用率未達成となる事業主に対して早期の働きかけを行ったことにより、民間企業において早期から雇用率2.3%の達成を目指す取組が行われたことが考えられる。

結果として、法定雇用率の引上げ（2021年3月）に伴って雇用率未達成となった企業数が、過去の雇用率改定時と比べて少なく抑えられ、目標を達成できた。

障害者雇用ゼロ企業（2020年6月1日時点）30,542社から報告対象外となった企業数2,811社を除いた27,731社のうち、新たに障害者を雇用した企業数は3,466社（前年差▲291社）と減少した一方で、前年から引き続きゼロ企業となった企業数は24,265社（前年差+729社）と増加したことにより、ゼロ企業脱却割合は12.5%と前年から1.3ポイント低下し、2020年度目標（15.6%以上）を下回った。

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により、

- ・ 感染防止を理由としたハローワークによる訪問申出の拒否やテレワーク勤務による企業担当者の不在等により、障害者雇用ゼロ企業に対する機会を捉えた雇用指導を行うに当たって、事業所訪問が十分実施できなかったこと
- ・ 障害者の雇用経験がなく障害者雇用に対する理解やそのノウハウが乏しい企業に対して有効な方策であるセミナーが十分に実施できなかったこと

が考えられる。

【参考1】2021年6月1日現在の雇用状況

- ・ 雇用率達成企業割合：47.0%（対前年比 ▲1.6pt）
- ・ 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：12.5%

【参考2】2021年6月1日現在の企業規模別の達成割合

43.5人～45.5人未満	35.1%	（対前年比 — ）
45.5人～100人未満	45.7%	（対前年比 ▲0.2pt）
100人～300人未満	50.6%	（対前年比 ▲1.8pt）
300人～500人未満	41.7%	（対前年比 ▲2.4pt）
500人～1000人未満	42.9%	（対前年比 ▲3.8pt）
1000人以上	55.9%	（対前年比 ▲4.1pt）

【参考3】2020年6月1日時点のゼロ企業に係る2021年6月1日の状況

- ・ ゼロ企業数：30,542社（前年差▲96社）
- ・ 新たに障害者を雇用した企業数：3,466社（前年差▲291社）
- ・ 前年から引き続きゼロ企業であった企業数：24,265社（前年差＋729社）
- ・ 報告対象外となった企業数：2,811社（前年差▲534社）

3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2021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（A：8,796人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（B：6,866人）の割合は78.1%となっており、2021年度目標（72.8%）を上回って推移している。

（参考）2020年4月～12月 74.7%（A：8,087人、B：6,040人）

また、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（C：6,866人）のうち、就職した者（D：5,829人）の割合は84.9%となっており、同様に2021年度目標（84.3%）を上回って推移している。

（参考）2020年4月～12月 81.2%（C：6,040人、D：4,904人）

これらの主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、コロナ禍で職場実習の実施が制限される中であっても、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、障害特性やアピールポイント、希望する配慮などを整理して事業主に伝える等の取組を着実に実施していることが考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2021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71,573件で、前年同期（66,598件）を7.5%上回る実績となっており、2021年度目標は達成される見込みであるが、2019年同期（80,396件）と比較すると11.0%減少しており、コロナ禍以前の状態には戻っていない。

2021年4月～12月の新規求職申込件数は167,723件で、感染リスクへの不安軽減から求職者の動きが一部活発化したことにより、2019年同期（162,493件）を3.2%上回る水準になっている。就職件数がコロナ禍以前に戻っていない要因としては、特に障害者の就職件数の多い「事務的職業」、「サービスの職業」、「運搬・清掃・包装等の職業」の障害者専用求人数の回復が遅れていることが考えられる。

このため、求人が減少している中でも就職件数をコロナ禍以前の2019年度水準に近づけるよう、今後は特に、求人者・求職者双方に希望条件の緩和を促す等によるマッチング支援の強化を実施するとともに、引き続き、

- ・ 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

- ・ ハローワークが地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関と連携し、職務の選定や障害者の就職支援・定着支援を行う「障害者向けチーム支援」
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、大規模な面接会や職場実習が延期・中止となっていることから、オンラインを活用した面接や職場実習等、各地のハローワークにおける効果的な取組の共有を実施していく。

2 障害者雇用率関係

2021 年 6 月 1 日現在の障害者の雇用率達成企業割合は 47.0%と前年から 1.6 ポイント低下したものの、2020 年度目標（46.7%以上）を上回った。

その主な要因としては、2018 年に法定雇用率が 2.2%に改定された際に、当該改定から 3 年以内に実施される法定雇用率引上げ（2.3%）について、ハローワークが周知を徹底するとともに、法定雇用率未達成となる事業主に対して早期の働きかけを行ったことにより、民間企業において早期から雇用率 2.3%の達成を目指す取組が行われたことが考えられる。

結果として、法定雇用率の引上げ（2021 年 3 月）に伴って雇用率未達成となった企業数が、過去の雇用率改定時と比べて少なく抑えられ、目標を達成できた。

障害者雇用ゼロ企業（2020 年 6 月 1 日時点）30,542 社から報告対象外となった企業数 2,811 社を除いた 27,731 社のうち、新たに障害者を雇用した企業数は 3,466 社（前年差▲291 社）と減少した一方で、前年から引き続きゼロ企業となった企業数は 24,265 社（前年差＋729 社）と増加したことにより、ゼロ企業脱却割合は 12.5%と前年から 1.3 ポイント低下し、2020 年度目標（15.6%以上）を下回った。

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により、

- ・ 感染防止を理由としたハローワークによる訪問申出の拒否やテレワーク勤務による企業担当者の不在等により、障害者雇用ゼロ企業に対する機会を捉えた雇用指導を行うに当たって、事業所訪問が十分実施できなかったこと
 - ・ 障害者の雇用経験がなく障害者雇用に対する理解やそのノウハウが乏しい企業に対して有効な方策であるセミナーを十分に実施できなかったこと
- が考えられる。

今後は、ハローワークにおいて、

- ・ 障害者雇用ゼロ企業の属性分析を行い、効果的なアプローチの検証結果を踏まえた優先基準に基づく支援
- ・ 有効な取組を行った労働局の好事例（採用意向アンケートによる支援ニーズの把握、知事と労働局長の連名の勧奨文を発出等）の活用
- ・ 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」に

より、障害者雇用ゼロ企業数が増加している企業規模 100 人未満に対する、障害者雇用ゼロ企業対策の強力な推進

- ・ 障害者雇用経験のある企業が障害者雇用ゼロ企業に転じることを避けるべく、関係機関等とも連携した定着の課題解決等による定着支援を着実に実施していく。

3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2021 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（8,796 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（6,866 人）の割合は、78.1%となっており、2021 年度目標（72.8%）を上回って推移している。

また、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（6,866 人）のうち、就職した者（5,829 人）の割合は 84.9%となっており、同様に 2021 年度目標（84.3%）を上回って推移している。

これらの主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、コロナ禍で職場実習の実施が制限される中であったとしても、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、障害特性やアピールポイント、希望する配慮などを整理して事業主に伝える等の取組を着実に実施していることが考えられる。

引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かい支援を実施するとともに、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。

分科会委員の意見

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3年9月23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施行規則の一部を改正する省令案要綱について【別紙1】

昨年6月に成立した改正育児・介護休業法のうち、令和5年4月1日から施行される、常時雇用する労働者の数が1,000人を超える事業主に対する育児休業の取得状況の公表義務付けについて、その公表方法や公表しなければならない事項を定めることとしたもの（令和3年10月26日諮問・答申）。

○ 次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令案要綱について【別紙2】

くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準の見直し（男性の育児休業取得率の引き上げ等）等を行うとともに、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、くるみん認定等に新たな類型を設けることとしたもの（令和4年4月1日施行）（令和3年10月26日諮問・答申）。

○ 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【別紙3】

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4年1月31日から令和4年3月31日に延長することとしたもの（令和4年1月7日諮問・答申）。

○ 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【別紙4～6】

- ・ 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、その小学校等に就学等する子どもの保護者である労働者の休暇取得を支援するため、令和3年8月1日から令和3年12月31日までの間の有給の休暇について、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を支給することとしたもの（令和3年9月27日諮問・答申）。【別紙4】
- ・ 新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の

対象となる有給休暇の期限を令和4年3月31日まで延長することとしたもの。(11月30日諮問・答申)【別紙5】

- ・ 両立支援等助成金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る休暇取得支援コース助成金について、期限を令和4年1月31日から令和4年3月31日に延長することとしたもの(令和4年1月7日諮問・答申)。【別紙6】

○ 小学校休業等対応助成金の助成内容(案)について 【別紙7】

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4年6月末まで延長することについて議論を行ったもの(令和4年2月25日)。

○ 雇用保険法施行規則及び職業訓練の実施等による特定求職者の就業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【別紙8】

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」(令和3年11月19日閣議決定)を受けて、キャリアアップ助成金の正社員化コース及び賃金規定等改定コースについて見直しを行ったもの(令和3年11月30日諮問・令和3年12月10日答申)。

○ 第13次最低工賃新設・改正計画の進捗状況及び第14次最低工賃新設・改正計画について【別紙9】

第13次最低工賃新設・改正計画の進捗状況、第14次最低工賃新設・改正計画の内容および家内労働概況調査の結果等を報告予定(令和4年3月8日予定)。

○ 労働者協同組合法の施行に向けた審議【別紙10-1~10-4】

労働者協同組合法の施行(令和4年10月1日)に向け、政令案、省令案、指針案についての審議等を行ったもの(令和3年10月29日、令和3年12月3日、令和3年12月22日)。

○ 財形制度の実施状況の報告

財形制度の実施状況について報告したもの(令和3年12月22日)。

○ 中小企業退職金共済制度の現況及び令和2事業年度決

算の報告

中小企業退職金共済制度の現況及び独立行政法人勤労者退職金共済機構の令和2事業年度の決算について報告したもの（令和3年10月29日）。

【参考】分科会等開催実績

- ・雇用環境・均等分科会
9／27（持ち回り開催）、10／26、11／30（持ち回り開催）、1
／7、2／25
- ・家内労働部会
3／8予定
- ・勤労者生活分科会
10／29、12／3、12／22
- ・勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会
10/29

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
の一部を改正する省令について（概要）

1. 改正の趣旨

- 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（令和 3 年法律第 58 号。以下「改正法」という。）による改正後の育児休業、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「法」という。）第 22 条の 2 では、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を公表しなければならないこととされている（令和 5 年 4 月 1 日施行）。
- 本省令は、この公表方法及び公表しなければならない事項を定めるもの。

2. 改正の内容

- 改正法による改正後の法第 22 条の 2 の規定による公表は、インターネットの利用その他の適切な方法により行うものとする。
- 改正法による改正後の法第 22 条の 2 の規定により公表しなければならない事項は、次に掲げるいずれかの割合とする。
 - ①法第 22 条の 2 の規定により公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（以下「公表前事業年度」という。）において、事業主が雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対する、公表前事業年度においてその雇用する男性労働者が育児休業等（育児休業及び法第 23 条第 2 項又は第 24 条第 1 項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下同じ。）をしたものの数の割合
 - ②公表前事業年度において、事業主が雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対する、公表前事業年度においてその雇用する男性労働者が育児休業等をしたものの数及び小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び子の看護休暇を除く。）を利用したものの数の合計数の割合

3. 根拠法令

改正法による改正後の法第 22 条の 2

4. 施行期日等

公布日　：令和 3 年 11 月 30 日
施行期日：令和 5 年 4 月 1 日

次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令について（概要）

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「法」という。）第 13 条の規定に基づき、厚生労働大臣は、法第 12 条第 1 項等の規定による一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の届出をした一般事業主からの申請に基づき、当該一般事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針（法第 7 条第 1 項に規定する行動計画策定指針をいう。以下同じ。）に照らし適切な行動計画を策定したこと、当該行動計画を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと等の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。以下「規則」という。）第 4 条各号に掲げる基準に適合するものである旨の認定（以下「くるみん認定」という。）を行うことができることとされている。

また、厚生労働大臣は、法第 15 条の 2 の規定により、法第 13 条の認定を受けた一般事業主からの申請に基づき、当該一般事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと、当該行動計画を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと、当該一般事業主の次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものであること等の規則第 5 条の 3 各号に掲げる基準に適合するものである旨の認定（以下「プラチナくるみん認定」という。）を行うことができることとされている。

- くるみん認定及びプラチナくるみん認定の認定基準については、令和 3 年 1 月 18 日に労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、その見直しが建議されており、当該建議を踏まえ、これらの認定基準を改正するとともに、現行のくるみん認定基準に相当する制度を別途定める（以下「トライくるみん認定」という。）こととする。
- また、「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、くるみん認定等に新たな類型を設ける等の所要の改正を行うこととする。

2. 改正の内容

- (1) くるみん認定及びプラチナくるみん認定の認定基準の改正並びにトライくるみん認定の創設

ア くるみん認定の認定基準の改正関係

- 男性の育児休業等（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 2 条第 1 号に規定する育児休業及び同法第 23 条第 2 項又は第 24 条第 1 項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下同じ。）の取得に係る基準として、
 - ① 計画期間（策定した一般事業主行動計画の計画期間をいう。以下同じ。）において、一般事業主が雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対する当該計画期間においてその雇用する男性労働者が育児休業等をしたものの数の割合（以

- 下「育児休業等をした男性労働者の割合」という。)が100分の7以上であること
- ② 又は、計画期間において、一般事業主が雇用する男性労働者であって配偶者が出産したもの数に対する、当該計画期間においてその雇用する男性労働者が育児休業等をしたもの数及び育児目的休暇制度(規則第4条第5号に規定する育児目的休暇制度をいう。以下同じ。)を利用したもの数の合計数の割合(以下「育児休業等及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者の割合」という。)が100分の15以上であり、かつ、育児休業等をしたもの数が1人以上であること

という認定基準を定めているところ、当該認定基準を改め、

- ①' 育児休業等をした男性労働者の割合が100分の10以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト公表していること
- ②' 又は、育児休業等及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者の割合が100分の20以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト公表していること、かつ、育児休業等をしたもの数が1人以上であることとする。

- なお、計画期間において、一般事業主が雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの又は小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用したものがない中小事業主(一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいい、以下「特例対象中小事業主」という。)については、当該計画期間の開始前3年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における当該計画期間(以下「みなし計画期間」という。)において、上述の認定基準を満たさなくても育児休業等をした男性労働者の割合が100分の7以上であるとする認定基準を満たせばよいこととされているところ、この認定基準について、育児休業等をした男性労働者の割合が100分の10以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト公表していることとする。

また、特例対象中小事業主であって、育児休業等をした男性労働者の割合以外の条件を満たすことでくるみ認定を受ける中小事業主に係る認定基準として、当該条件に該当する男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト公表していることを追加する。

- 認定基準に、一般事業主が雇用する女性労働者について計画期間において出産したもの数に対するその雇用する女性労働者であって当該計画期間において育児休業等をしたもの数の割合を、厚生労働省のウェブサイト公表していることを追加する。

イ プラチナくるみ認定の認定基準の改正関係

- 男性の育児休業等の取得に係る基準として、
- ① 育児休業等をした男性労働者の割合が100分の13以上であること
- ② 又は、育児休業等又は育児目的休暇制度を利用した男性労働者の割合が100分の30以上であり、かつ、育児休業等をしたもの数が1人以上であること
- という認定基準を定めているところ、当該認定基準を改め、
- ①' 育児休業等をした男性労働者の割合が100分の30以上であること
- ②' 又は、育児休業等又は育児目的休暇制度を利用した男性労働者の割合が100分

の 50 以上であり、かつ、育児休業等をしたものの数が 1 人以上であることとする。

- なお、特例対象中小事業主に係る、みなし計画期間において、育児休業等をした男性労働者の割合が 100 分の 13 以上であることという認定基準についても、これを改め、育児休業等をした男性労働者の割合が 100 分の 30 以上であることとする。

- 女性の継続就業率に係る基準として、

- ① 一般事業主が雇用する又は雇用していた女性労働者であって計画期間の開始日から計画期間の終了日の 1 年前までの間において出産したもの（出産の日に在職している者に限る。以下同じ。）の数に対する当該女性労働者であって出産後 1 年以上継続して在職している又は在職していたもの（育児休業等をしている者を含む。以下同じ。）の数の割合が 100 分の 90 以上であること

- ② 又は、一般事業主が雇用する又は雇用していた女性労働者であって計画期間の開始日から計画期間の終了日の 1 年前までの間において出産したものの数及びその雇用していた女性労働者であって当該期間に出産する予定であったもののうち退職したものの数の合計数に対する、当該期間に出産した女性労働者であって出産後 1 年以上継続して在職している又は在職していたものの数の割合（以下「女性の継続就業率」）が 100 分の 55 以上であること

という認定基準を設けているところ、②の認定基準を改め、

- ②' 女性の継続就業率が 100 分の 70 以上であることとする。

ウ トライくるみん認定の創設関係

- 現行のくるみん認定基準と同等の基準として、新たにトライくるみん認定の認定基準を設ける。

（2）不妊治療と仕事との両立に関する認定基準を追加した新たな類型の創設

- トライくるみん認定、くるみん認定及びプラチナくるみん認定について、それぞれ不妊治療と仕事との両立に関する認定基準を追加した新たな認定基準の類型を設けることとする。

- 不妊治療と仕事との両立に関する認定基準の内容は以下のとおりとする。

- ・ 次の①及び②の制度を設けていること。

- ① 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や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）

- ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、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、テレワークのうちいずれかの制度

- ・ 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示すとともに、当該方針並びに上記①及び②に掲げる制度の内容を労働者に周知していること。

- ・ 不妊治療と仕事との両立に関する研修など労働者の理解を促進するための取組を実施

していること。

- ・ 不妊治療と仕事との両立を図るための業務を担当する者（以下「両立支援担当者」という。）を選任し、当該両立支援担当者に労働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措置を講ずるとともに、当該両立支援担当者を労働者に周知していること。

- 今般不妊治療と仕事との両立に関する認定基準を追加した新たな類型のプラチナくるみん認定を受けた事業主においては、不妊治療のために利用することができる休暇制度等の内容や、不妊治療と仕事との両立に関する研修労働者の理解を促進するための取組といった不妊治療と仕事との両立に関する事項も含め、次世代育成支援対策の実施状況を公表しなければならないこととする。

（３）その他

- この省令の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、その他所要の規定の整備を行う。

３．根拠規定

法第 13 条、第 15 条の 2 及び第 15 条の 3 第 2 項

４．施行期日等

公布日　：令和 3 年 11 月 30 日

施行期日：令和 4 年 4 月 1 日

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について
(概要)

1. 改正の趣旨

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「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）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、母性健康管理措置として、令和 4 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ている。
- 今般、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえ、当該措置の期限を延長するもの。

2. 改正の概要

- 現在令和 4 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 3 月 31 日に延長する改正を行う。
- その他所要の規定の整備を行う。

3. 根拠規定

均等法第 13 条第 2 項

4. 施行期日等

告 示 日：令和 4 年 1 月 25 日
適用期日：告示日

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令について（概要）

1. 改正の趣旨

- 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、その小学校等に就学する子どもの保護者である労働者の休暇取得を支援するため、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号。以下「則」という。）第 115 条第 1 号の両立支援等助成金として、令和 3 年 8 月 1 日から令和 3 年 12 月 31 日までの間、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を支給することとするために所要の改正を行う。

2. 改正の内容

（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について

- 則第115条第1号の両立支援助成金として、令和3年8月1日から令和3年12月31日までの間において、その雇用する被保険者が、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等をした小学校等に就学する子ども又は新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したこと等により出席停止等となった子どもの世話を保護者として行うための有給休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。以下「対象有給休暇」という。）の申出をした場合に、当該被保険者に対して対象有給休暇を取得させた事業主に対し、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を支給することとする。

- 新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の支給額は以下の額とする。

- ・ 対象有給休暇に係る者一人につき、事業主が支払った賃金の額に相当する額として雇用環境・均等局長の定める方法により算定した額

※ 1日当たり13,500円を支給上限とする。

ただし、当該事業主からの申請の対象期間において緊急事態宣言又はまん延防止等重点措置がされた区域（以下「対象区域」という。）に所在する事業所を有する事業主においては、15,000円を支給上限とする。

また、申請の対象期間の中に1日でも緊急事態宣言又はまん延防止措置が適用されていた日があれば、その申請に係る全ての期間について15,000円を支給上限とする。

（2）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要する費用の一部への国庫繰入について

- 雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）附則第14条の2第2項において、令和2年度及び令和3年度の雇用安定事業のうち、法第62条第1項第6号に掲げる事業（新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するために実施する事業で

あつて厚生労働省令で定めるものに限る。)等に要する費用の一部を国庫から雇用勘定に繰り入れるものとしているところ、当該厚生労働省令で定めるものとして、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を定める。

(3) その他

○ 本省令の施行に当たって、以下の経過措置を設ける。

- ・ この省令による改正後の規定は、令和3年8月1日以降の期間に係る有給休暇について適用することとする。
- ・ 令和3年8月1日から施行日の間において取得した有給休暇について、現行の新型コロナウイルス感染症に係る育児休業等支援コース助成金と新たに設ける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は併せては支給しないものとする。
- ・ 令和3年10月1日から令和3年12月31日までの間における有給休暇については、則第17条の2の4の規定による新型コロナウイルス感染症に係る育児休業等支援コース助成金は支給しないこととする。

○その他所要の改正を行う。

3. 根拠法令

法第62条第1項及び第2項

4. 施行期日等

公布日 : 令和3年9月30日

施行期日 : 公布の日

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令について（概要）

1. 改正の趣旨

- 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、その小学校等に就学する子どもの保護者である労働者の休暇取得を支援するため、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号。以下「則」という。）第 115 条第 1 号の両立支援等助成金として、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を令和 3 年 12 月 31 日までの間支給することとしていたところ、当該助成金の支給期限を令和 4 年 3 月 31 日まで延長するため、所要の改正を行うもの。

2. 改正の内容

（1）新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の延長について

- 現在、令和 3 年 8 月 1 日から同年 12 月 31 日までの間において、その雇用する被保険者から、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等をした小学校等に就学する子ども又は新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したこと等により出席停止等となった子どもの世話を保護者として行うために有給休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。以下「対象有給休暇」という。）の申出があった場合に、当該被保険者に対して対象有給休暇を取得させた事業主に対し、則第 115 条第 1 号の両立支援等助成金として新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を支給することとしているところ。今般、当該助成金について、支給の対象となる対象有給休暇の期間を令和 4 年 3 月 31 日まで延長し、次の要件で支給することとする。

① 令和 4 年 1 月 1 日～同年 2 月 28 日の間に取得させた対象有給休暇については、次のとおりとする。

- ・ 対象有給休暇に係る者一人につき、事業主が支払った賃金の額に相当する額として雇用環境・均等局長の定める方法により算定した額を支給する。

※ 1 日当たり 11,000 円 を支給上限とする。

ただし、当該事業主が取得させた対象有給休暇の期間に緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域（以下「対象区域」という。）に所在する事業所を有する事業主においては、15,000 円を支給上限とする。

② 令和 4 年 3 月 1 日～同年 3 月 31 日の間に取得させた対象有給休暇については、次のとおりとする。

- ・ 対象有給休暇に係る者一人につき、事業主が支払った賃金の額に相当する額として雇用環境・均等局長の定める方法により算定した額を支給する。

※ 1 日当たり 9,000 円 を支給上限とする。

ただし、当該事業主が取得させた対象有給休暇の期間に対象区域に所在する事業所を有する事業主においては、15,000 円を支給上限とする。

(2) その他

○ 本省令の施行に当たって、以下の経過措置を設ける。

- ・ 令和3年8月1日から同年12月31日までの間において取得させた対象有給休暇に対する新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の支給については、改正前の規定により支給すること。
- ・ 令和4年1月1日から同年2月28日までの間において取得させた対象有給休暇に対する新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の支給については、令和4年3月1日以降も、2(1)①の基準に従って支給すること。
- ・ 新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を上記のとおり延長することから、令和4年1月1日から同年3月31日までの間における対象有給休暇については、則第17条の2の4の規定による新型コロナウイルス感染症に係る育児休業等支援コース助成金を支給しないものとする。

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6号及び第2項

4. 施行期日等

公布日 : 12月22日

施行期日 : 2(1)①、(2) : 令和4年1月1日、2(1)② : 令和4年3月1日

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令について（概要）

1. 改正の趣旨

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）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。
- 令和 2 年 5 月 7 日から令和 4 年 1 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、有給の休暇（年次有給休暇を除く。）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 20 日以上取得させたものに対し、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金を支給することとしている。
- 今般、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえ、当該助成金の期限を延長するもの。

2. 改正の概要

- 現在令和 4 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による休暇取得支援コース助成金の期限を、令和 4 年 3 月 31 日に延長する改正を行う。

3. 根拠規定

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条 1 項第 6 号及び第 2 項

4. 施行期日等

公 布 日：令和 4 年 1 月 25 日
施行期日：公布日

【現行の制度概要】

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、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者を支援するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対して助成金を支給するもの。

●支給対象者

- ・子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた事業主

●対象となる子ども

- ① 新型コロナウイルス感染症への対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等（※）に通う子ども
 ※ 小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等
- ② 小学校等を休むことが必要な子ども
 - i) 新型コロナウイルスに感染した子ども
 - ii) 風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども
 - iii) 医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

●支給額

- ・労働者を雇用する事業主の方：休暇中に支払った賃金相当額 × 10/10（日額上限あり、下記参照）

※**個人申請**：事業主が小学校休業等対応助成金を活用しない場合は、休業支援金・給付金の仕組みによる労働者からの直接申請が可能。

○改正内容

令和4年4月～6月の小学校休業等対応助成金の日額上限額を、雇用調整助成金の日額上限額の変更に合わせて下表のとおりとする。

		令和4年1月～2月	令和4年3月	令和4年4月	令和4年5月	令和4年6月
小学校休業等 対応助成金 （日額上限額）	原則的な措置	11,000円	9,000円			9,000円
	特例(※)	15,000円				15,000円

(※) 緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域に事業所のある事業主

雇用保険法施行規則及び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について【概要】

1. 概要

- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和 3 年 11 月 19 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。）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. キャリアアップ助成金 ※雇用環境・均等局関係
2. 人材開発支援助成金
3. トライアル雇用助成金
4. 就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業

II. 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）の一部改正関係

1. 認定職業訓練実施基本奨励金
2. 職業訓練受講給付金

- 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 2 項並びに第 63 条第 1 項第 8 号及び第 2 項
求訓法第 7 条第 2 項及び第 19 条

3. 施行期日等

公布日 令和 3 年 12 月 21 日

施行期日 公布日（一部、遡及適用）

I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係（雇用環境・均等局関係のみ）

1. キャリアアップ助成金

正社員化コースの見直し（加算措置の創設）

- 本コースは、有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した事業主に対して助成するもの。（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。）第 118 条の 2 第 2 項）
- 人的資本への投資の強化の観点から、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、正社員化や処遇改善とあわせて、人材開発支援助成金において高助成率とする一定の IT 訓練等（雇保則第 125 条第 2 項第 1 号ロ(4)の職業訓練等のうち雇用環境・均等局長が定めるもの又は同条第 6 項第 1 号イ(1)に規定する一般職業訓練若しくは同号イ(4)に規定する有期実習型訓練に限る。）を経た場合に、正社員化コースの助成額の上乗せを実施する。（令和 7 年 3 月 31 日までの時限措置）

【現行制度における対象労働者一人当たりの助成額】

	中小企業事業主	中小企業事業主以外
有期雇用労働者から正規雇用労働者への転換	57 万円	42 万 7,500 円
無期雇用労働者から正規雇用労働者への転換	28 万 5,000 円	21 万 3,750 円

※生産性要件を満たしている場合は、上記の約 125%の助成額とする。

【新設する訓練修了対象者一人当たりの助成額】

	中小企業事業主	中小企業事業主以外
有期雇用労働者から正規雇用労働者への転換	66 万 5,000 円	52 万 2,500 円
無期雇用労働者から正規雇用労働者への転換	33 万 2,500 円	26 万 1,250 円

※生産性要件を満たしている場合は、上記の約 125%の助成額とする。

賃金規定等改定コースの見直し（対象事業主要件の改定等）

- 本コースは、労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する全て又は一部（雇用形態別又は職種別その他合理的な理由に基づく区分に限る。）の有期雇用労働者等について賃金を一定の割合以上で増額する措置（以下「賃金増額措置」という。）を講じた事業主に対して助成するもの。

原則、事業所内の全ての有期雇用労働者等の賃金増額措置を講じた事業主に助成するところ、現行では一部の有期雇用労働者等に限って賃金増額措置を講じた場合は半額助成とし、また賃金増額措置を講じた労働者が 10 人以下の場合は、1～3 人・4～6 人、7～10 人という人数区分ごとに 1 事業所当たりの助成額を設定している。（雇保則第 118 条の 2 第 5 項）

- 非正規雇用労働者の処遇改善の支援を強化するため、賃金増額措置を全ての有期雇用労働者等に対して行ったか、一部の有期雇用労働者等に対して行ったかにかかわらず、賃金増額措置の対象となった労働者1人当たりの助成額を同額とし、かつ賃金増額措置の対象となった労働者が10人以下の場合についても、賃金増額措置の対象となった労働者の人数区分に応じた助成額ではなく、対象労働者数一人当たりに応じた助成額とする。
- 令和3年度の新最低賃金発効に向けた賃金改定への対応を助成の対象とするため、全都道府県のうち公示日が最も早かった東京都の新最低賃金公示日である令和3年8月19日に遡及して本改正の規定を適用することとする。ただし、同日から施行日の前日までの間については、本改正前の規定の適用を選択することも可能とする。

【現行制度の助成額】

対象労働者数	全ての非正規雇用労働者		一部の非正規雇用労働者	
	中小企業事業主	中小企業事業主以外	中小企業事業主	中小企業事業主以外
1人～3人（一事業所当たり）	9万5,000円	7万1,250円	4万7,500円	3万3,250円
4人～6人（一事業所当たり）	19万円	14万2,500円	9万5,000円	7万1,250円
7人～10人（一事業所当たり）	28万5,000円	19万円	14万2,500円	9万5,000円
11人～100人（一人当たり）	2万8,500円	1万9,000円	1万4,250円	9,500円
3%以上5%未満増額改定した場合の加算（一人当たり）	1万4,250円	—	7,600円	—
5%以上増額改定した場合の加算（一人当たり）	2万3,750円	—	1万2,350円	—

※生産性要件を満たしている場合は、上記の約125%の助成額とする。

【改正後の助成額】

対象労働者数	中小企業事業主	中小企業事業主以外
1人～5人（一人当たり）	3万2,000円	2万1,000円
6人～100人（一人当たり）	2万8,500円	1万9,000円
3%以上5%未満増額改定した場合の加算（一人当たり）	1万4,250円	—
5%以上増額改定した場合の加算（一人当たり）	2万3,750円	—

※生産性要件を満たしている場合は、上記の約125%の助成額とする。

第13次計画における改正等件数(件)	98	100(%)
公示済	9	9.2
新設	0	0.0
改正	9	9.2
廃止	0	0.0
見送り答申	1	1.0
答申済	6	6.1
諮問中	4	4.1
諮問見送り	55	56.1
実施中	22	22.4
未着手	1	1.0

令和元年度計画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
実施中(実態調査・審議)	0	0.0
未着手	0	0.0

令和2年度計画における改正等件数(件)	57	100(%)
公示済	8	14.0
新設	0	0.0
改正	8	14.0
廃止	0	0.0
見送り答申	1	1.8
答申済	2	3.5
諮問中	2	3.5
諮問見送り	43	75.4
実施中(実態調査・審議)	1	1.8
未着手	0	0.0

令和3年度計画における改正等件数(件)	40	100(%)
公示済	1	2.5
新設	0	0.0
改正	1	2.5
廃止	0	0.0
見送り答申	0	0.0
答申済	4	10.0
諮問中	2	5.0
諮問見送り	11	27.5
実施中(実態調査・審議)	21	52.5
未着手	1	2.5

第14次最低工賃新設・改正計画案件数内訳

(件)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和4～6年度計
新設(統合)	0	0	0	0
改正	21	26	35	82
廃止	5	7	4	16
合計	26	33	39	98

3月中に発出予定の通達「第14次最低工賃新設・改正計画の実施について」により確定する。

令和3年12月22日
第26回勤労者生活分科会資料1－1

労働者協同組合法施行令案について（概要）

厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課

1 制定の趣旨

労働者協同組合法（令和2年法律第78号）の施行に伴い、

- 組合が行うことが適当でない事業
- 組合員等以外の者からの監事の選任を要する組合の範囲
- 役員の職務及び権限について準用する会社法の規定の読替え
- 理事会等の招集について準用する会社法の規定の読替え
- 役員の組合に対する損害賠償責任について準用する会社法の規定の読替え
- 監査会設置組合以外の組合の役員の責任を追及する訴えについて準用する会社法の規定の読替え
- 書面に記載すべき事項等の電磁的方法による提供の承諾等
- 監査会の職務及び権限について準用する会社法の規定の読替え
- 監査会設置組合の役員の責任を追及する訴えについて準用する会社法の規定の読替え等
- 監査会設置組合と理事との間の訴えについて準用する会社法の規定の読替え
- 組合の解散及び清算等について準用する会社法の規定の読替え
- 出資の割当てを受けることができない者

について定めるとともに、その他所要の規定の整備を行うもの。

2 政令案の概要

- (1) 組合が行うことが適当でない事業
労働者協同組合法（以下「法」という。）第7条第2項に規定する政令で定める事業は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第3号に掲げる労働者派遣事業とする。
- (2) 組合員等以外の者からの監事の選任を要する組合の範囲
法第32条第5項の政令で定める基準は、事業年度の開始の時点における組合員の総数が1,000人であることとする。
- (3) 役員の職務及び権限について準用する会社法の規定の読替え
法第38条第3項の規定により組合の役員の職務及び権限について会社法（平成17年法律第86号）の規定を準用する場合における同法の規定に係る技術的読替えについて定める。（※役員の報告義務等） ※連合会についても同様に会社法の準用有り
- (4) 理事会等の招集について準用する会社法の規定の読替え
法第40条第6項（法第94条第2項において準用する場合を含む。）の規定により理事会又は清算人会の招集について会社法の規定を準用する場合における同法の規定に係る技術的読替えについて定める。（※理事会の招集権者等） ※連合会についても同様に会社法の準用有り

労働者協同組合法施行令案について

- (5) 役員の組合に対する損害賠償責任について準用する会社法の規定の読替え
法第45条第9項の規定により役員の組合に対する損害賠償責任について会社法の規定を準用する場合における同法の規定に係る技術的読替えについて定める。
(※理事会の決議による免除に関する定款の定め等) ※連合会についても同様に会社法の準用有り
- (6) 監査会設置組合以外の組合の役員の責任を追及する訴えについて準用する会社法の規定の読替え
法第50条の規定により監査会設置組合以外の組合の役員の責任を追及する訴えについて会社法の規定を準用する場合における同法の規定に係る技術的読替えについて定める。(※責任追及の訴えに係る訴訟費用等) ※連合会についても同様に会社法の準用有り
- (7) 書面に記載すべき事項等の電磁的方法による提供の承諾等
- ① 法第53条第4項及び第7項に規定する事項を電磁的方法（法第11条第3項に規定する電磁的方法をいう。以下同じ。）により提供しようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、当該事項の提供の相手方に対し、その用いる電磁的方法の種類及び内容を示し、書面又は電磁的方法による承諾を得なければならない。
 - ② ①による承諾を得た提供者は、①の相手方から書面又は電磁的方法により電磁的方法による事項の提供を受けない旨の申出があったときは、当該相手方に対し、当該事項の提供を電磁的方法によってしてはならない。ただし、当該相手方が再び①の規定による承諾をした場合は、この限りでない。 ※連合会についても同様に会社法の準用有り

労働者協同組合法施行令案について

- (8) 監査会の職務及び権限について準用する会社法の規定の読替え
法第54条第4項の規定により監査会の職務及び権限について会社法の規定を準用する場合における同法の規定に係る技術的読替えについて定める。（※理事会への報告義務等）
- (9) 監査会設置組合の役員の責任を追及する訴えについて準用する会社法の規定の読替え等法第57条第1項の規定により変更して適用することとされた法第50条の規定により監査会設置組合の役員の責任を追及する訴えについて会社法の規定を準用する場合における同法の規定に係る技術的読替え等について定める。（※責任追求の訴えに係る訴訟費用等）
- (10) 監査会設置組合と理事との間の訴えについて準用する会社法の規定の読替え
法第57条第2項の規定により監査会設置組合と理事との間の訴えについて会社法の規定を準用する場合における同法の規定に係る技術的読替えについて定める。（※監査会設置組合と理事との間の訴えにおける監査会設置組合の代表）
- (11) 組合の解散及び清算等について準用する会社法の規定の読替え
法第94条第1項の規定により組合の解散及び清算について会社法の規定を準用する場合における同法の規定に係る技術的読替え等について定める。（※清算の開始原因等） ※連合会については法に準用規定有り

労働者協同組合法施行令案について

(12) 出資の割当てを受けることができない者

法附則第8条第1項に規定する政令で定める者は、中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号）第18条第1項の規定により組織変更前の企業組合から脱退することとなる組合員とする。

(13) その他所要の規定の整備を行うこと。

3 施行期日

労働者協同組合法の施行の日（令和4年10月1日）

第7条 組合は、第3条第1項に規定する目的を達成するため、事業を行うものとする。

2 組合は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第3号に掲げる労働者派遣事業その他の組合がその目的に照らして行うことが適当でないものとして**政令**で定める事業を行うことができない。

（役員）

第32条

1～4 （略）

5 組合員の総数が**政令**で定める基準を超える組合は、監事のうち一人以上は、次に掲げる要件のいずれにも該当する者でなければならない。

一 当該組合の組合員以外の者であること。

二 その就任の前五年間当該組合の理事若しくは使用人又はその子会社（組合が総株主（総社員を含む。）の議決権（株主総会において決議をすることができる事項の全部につき議決権を行使することができない株式についての議決権を除き、会社法第879条第三項の規定により議決権を有するものとみなされる株式についての議決権を含む。第63条第1項第4号ロにおいて同じ。）の過半数を有する会社をいう。同号において同じ。）の取締役、会計参与（会計参与が法人であるときは、その職務を行うべき社員）、執行役若しくは使用人でなかったこと。

三 当該組合の理事又は重要な使用人の配偶者又は二親等内の親族以外の者であること。

6～12 （略）

（役員の職務及び権限等）

第38条

1～2 （略）

3 会社法第357条第1項、同法第360条第3項の規定により読み替えて適用する同条第1項並びに同法第361条第1項（第3号から第5号までを除く。）及び第4項の規定は理事について、同法第343条第1項及び第2項、第345条第1項から第3項まで、第381条（第1項を除く。）、第382条、第383条第1項本文、第2項及び第3項、第384条、第385条、第386条第1項（第1号に係る部分に限る。）及び第2項（第1号及び第2号に係る部分に限る。）、第387条並びに第388条の規定は監事について、それぞれ準用する。この場合において、同法第345条第1項及び第2項中「会計参与」とあるのは「監事」と、同法第382条中「取締役（取締役会設置会社にあつては、取締役会）」とあるのは「理事会」と、同法第384条中「法務省令」とあるのは「厚生労働省令」と、同法第388条中「監査役設置会社（監査役の監査の範囲を会計に関するものに限定する旨の定款の定めがある株式会社を含む。）」とあり、及び「監査役設置会社」とあるのは「組合」と読み替えるものとするほか、必要な技術的読替えは、**政令**で定める。

（理事会の決議）

第40条

1～5 （略）

6 会社法第366条及び第368条の規定は、理事会の招集について準用する。この場合において、必要な技術的読替えは、**政令**で定める。

（役員組合に対する損害賠償責任）

第45条

1～8 （略）

9 第4項の規定にかかわらず、第1項の責任については、会社法第426条（第4項から第6項までを除く。）及び第427条の規定を準用する。この場合において、同法第426条第1項中「取締役（当該責任を負う取締役を除く。）の過半数の同意（取締役会設置会社にあつては、取締役会の決議）」とあるのは「理事会の決議」と、同条第三項中「責任を免除する旨の同意（取締役会設置会社にあつては、取締役会の決議）」とあるのは「責任を免除する旨の理事会の決議」と読み替えるものとするほか、必要な技術的読替えは、**政令**で定める。

（役員責任を追及する訴え）

第50条 会社法第7編第2章第2節（第847条第2項、第847条の2、第847条の3、第849条第2項、第3項第2号及び第3号並びに第6項から第11項まで、第849条の2第2号及び第3号、第851条並びに第853条第1項第2号及び第3号を除く。）の規定は、役員責任を追及する訴えについて準用する。この場合において、同法第847条第1項及び第4項中「法務省令」とあるのは「厚生労働省令」と読み替えるものとするほか、必要な技術的読替えは、**政令**で定める。

第53条

1～3 （略）

4 第1項の規定による改選の請求をする者は、前項の書面の提出に代えて、**政令**で定めるところにより、組合の承諾を得て、同項の書面に記載すべき事項を電磁的方法により提供することができる。

5～6 （略）

7 前項に規定する場合には、組合は、同項の書面の送付に代えて、**政令**で定めるところにより、その請求に係る役員の承諾を得て、第4項の規定により提供された事項を電磁的方法により提供することができる。

（監査会設置組合に関する読替え等）

第57条

1 （略）

2 会社法第353条の規定は、監査会設置組合と理事との間の訴えについて準用する。この場合において、必要な技術的読替えは、**政令**で定める。

（会社法等の準用）

第94条 会社法第475条（第3号を除く。）、第476条、第478条第2項及び第4項、第479条第1項及び第2項（各号列記以外の部分に限る。）、第481条、第483条第4項及び第5項、第484条、第485条、第489条第4項及び第5項、第492条第1項から第3項まで、第499条から第503条まで、第507条、第868条第1項、第869条、第870条第1項（第1号及び第2号に係る部分に限る。）、第871条、第872条（第4号に係る部分に限る。）、第874条（第1号及び第4号に係る部分に限る。）、第875条並びに第876条の規定は、組合の解散及び清算について準用する。この場合において、同法第479条第2項各号列記以外の部分中「次に掲げる株主」とあるのは「総組合員の5分の1以上の同意を得た組合員」と、同法第492条第1項及び第507条第1項中「法務省令」とあるのは「厚生労働省令」と、同法第499条第1項中「官報に公告し」とあるのは「公告し」と読み替えるものとするほか、必要な技術的読替えは、**政令**で定める。

- 2 第34条、第35条、第37条、第38条第1項及び第2項、第39条から第47条まで（第41条第4項を除く。）、第51条（第1項及び第11項を除く。）、第59条第2項から第4項まで、第60条並びに第67条並びに会社法第357条第1項、同法第360条第3項の規定により読み替えて適用する同条第1項、同法第361条第1項（第3号から第5号までを除く。）及び第4項、第381条第2項、第382条、第383条第1項本文、第2項及び第3項、第384条、第385条、第386条第1項（第1号に係る部分に限る。）及び第2項（第1号及び第2号に係る部分に限る。）並びに第508条の規定は、組合の清算人について準用する。この場合において、第51条第2項中「貸借対照表、損益計算書、剰余金処分案又は損失処理案」とあるのは「貸借対照表」と、「事業報告書」とあるのは「事務報告書」と、同条第3項及び第5項から第10項までの規定中「事業報告書」とあるのは「事務報告書」と、同法第382条中「取締役（取締役会設置会社にあつては、取締役会）」とあるのは「清算人会」と、同法第384条中「法務省令」とあるのは「厚生労働省令」と読み替えるものとするほか、必要な技術的読替えは、**政令**で定める。
- 3 会社法第7編第2章第2節（第847条第2項、第847条の2、第847条の3、第849条第2項、第3項第2号及び第3号並びに第6項から第11項まで、第849条の2第2号及び第3号、第851条並びに第853条第1項第2号及び第3号を除く。）の規定は、組合の清算人の責任を追及する訴えについて準用する。この場合において、同法第847条第1項及び第4項中「法務省令」とあるのは「厚生労働省令」と読み替えるものとするほか、必要な技術的読替えは、**政令**で定める。

附則

（企業組合の組合員への出資の割当て）

第8条 組織変更をする企業組合の組合員（前条第一項の請求をしている者その他政令で定める者を除く。以下この条において同じ。）は、組織変更計画の定めるところにより、組織変更後組合の出資の割当てを受けるものとする。

2 （略）

令和3年12月22日
第26回勤労者生活分科会資料1－2

企業組合及び特定非営利活動法人の組織変更の 登記に関する政令案について（概要）

厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課

企業組合及び特定非営利活動法人の組織変更の登記に関する政令案について

1 制定の趣旨

労働者協同組合法（令和2年法律第78号）の施行に伴い、企業組合及び特定非営利活動法人の組織変更の登記について定めるもの。

2 政令案の概要

(1) 企業組合の組織変更の登記

- ① 中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号）第3条第4号に掲げる企業組合（以下「企業組合」という。）が労働者協同組合法（以下「法」という。）附則第5条第1項に規定する組織変更（以下①及び②において「組織変更」という。）をしたときは、法附則第5条第4項第7号に規定する効力発生日から2週間以内に、その主たる事務所の所在地において、組織変更前の企業組合については解散の登記をし、組織変更後の労働者協同組合については設立の登記をしなければならない。
- ② 商業登記法（昭和38年法律第125号）第78条の規定は組織変更前の企業組合についてする①の登記について、同法第76条及び第78条の規定は組織変更後の労働者協同組合についてする①の登記について、それぞれ準用する。
- ③ 組織変更後の労働者協同組合についてする①の登記の申請書には、商業登記法第18条に規定する書面のほか、次に掲げる書面を添付しなければならない。

（ア）組織変更計画書、（イ）定款、（ウ）代表権を有する者の資格を証する書面、（エ）法附則第6条第3項の規定による公告及び催告（同条第4項の規定により公告を官報のほか中小企業等協同組合法第33条第4項第2号

企業組合及び特定非営利活動法人の組織変更の登記に関する政令案について

又は第3号に掲げる公告方法によってした場合にあっては、これらの方法による公告をしたこと並びに異議を述べた債権者があるときは、当該債権者に対し弁済し若しくは相当の担保を提供し若しくは当該債権者に弁済を受けさせることを目的として相当の財産を信託したこと又は当該組織変更をしても当該債権者を害するおそれがないことを証する書面

(2) 特定非営利活動法人の組織変更の登記

(1)は、特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）第2条第2項に規定する特定非営利活動法人の組織変更について準用する。

(3) その他所要の規定の整備を行う。

3 施行期日

労働者協同組合法の施行の日（令和4年10月1日）

（申請書の添付書面）

第18条 代理人によつて登記を申請するには、申請書（前条第4項に規定する電磁的記録を含む。以下同じ。）にその権限を証する書面を添付しなければならない。

（組織変更の登記）

第76条 株式会社が組織変更をした場合の組織変更後の持分会社についてする登記においては、会社成立の年月日、株式会社の商号並びに組織変更をした旨及びその年月日をも登記しなければならない。

第78条 株式会社が組織変更をした場合の株式会社についての登記の申請と組織変更後の持分会社についての登記の申請とは、同時にしなければならない。

- 2 申請書の添付書面に関する規定は、株式会社についての前項の登記の申請については、適用しない。
- 3 登記官は、第1項の登記の申請のいずれかにつき第24条各号のいずれかに掲げる事由があるときは、これらの申請を共に却下しなければならない。

附則

（企業組合の組織変更の登記）

第15条 企業組合が組織変更をしたときは、政令で定めるところにより、登記をしなければならない。

2 前項の規定により登記を必要とする事項は、登記の後でなければ、これをもって第三者に対抗することができない。

（企業組合の組織変更に関する規定の準用）

第19条 附則第6条、第9条及び第11条から第15条までの規定は、特定非営利活動法人の組織変更について準用する。この場合において、附則第6条第4項中「中小企業等協同組合法第33条第4項」とあるのは「特定非営利活動促進法第28条の2第1項」と、附則第11条第2項中「効力発生日に、附則第5条第4項第6号に掲げる事項についての定めに従い」とあるのは「効力発生日に」と、附則第12条第1項中「中小企業等協同組合法第111条第1項（第5号に係る部分に限る。）に規定する行政庁」とあるのは「特定非営利活動促進法第9条に規定する所轄庁」と読み替えるものとするほか、必要な技術的読替えは、政令で定める。

令和3年12月22日
第26回勤労者生活分科会資料1－3

労働者協同組合法施行規則案について（概要）

厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課

1 制定の趣旨

労働者協同組合法（令和2年法律第78号）の施行に伴い、労働者協同組合（以下「組合」という。）及び労働者協同組合連合会（以下「連合会」という。）の設立、管理、解散、清算及び合併等について必要な事項を定めるもの。

2 具体的内容

(1) 本則関係

① 組合員名簿における電磁的記録等

ア 電磁的記録及び電磁的方法について規定する。

イ 電磁的記録に記録された事項を表示する方法

組合員名簿が電磁的記録をもって作成されている場合など、電磁的記録に記録された事項を表示する方法は、紙面又は映像面に表示する方法とする。

② 設立

ア 創立総会の議事録について規定する。

イ 組合の成立の届出

法第27条の規定により組合の成立を届け出ようとする者は、様式による届書に、次の書類を添えて提出しなければならないこととする。

（i）登記事項証明書、（ii）定款、（iii）役員の氏名及び住所を記載した書面

③ 管理

ア 電磁的記録の備置きに関する特則

組合又は連合会の書類が電磁的記録をもって作成されている場合、当該書類の閲覧請求に従たる事務所を含む各事務所が応じることを可能とするための措置は、組合又は連合会の使用に係る電子計算機を電気通信回線で接続した電子情報処理組織を使用する方法であって、当該電子計算機に備えられたファイルに記録された情報の内容を電気通信回線を通じて組合又は連合会の従たる事務所において使用される電子計算機に備えられたファイルに当該情報を記録する方法とする。

イ 役員

i 役員の変更の届出、心身の故障のため職務を適正に執行することができない者、監査報告の作成、監事の調査の対象、電子署名、役員の組合に対する損害賠償に係る報酬等の額の算定方法、責任追及等の訴えの提起の請求方法及び訴えを提起しない理由の通知方法について規定する。

ii 理事会の議事録

理事会の議事録の作成については、以下に定めるところによる。

理事会の議事録は、書面又は電磁的記録をもって作成しなければならない。

理事会の議事録は、次に掲げる事項等を内容とするものでなければならない。

ア 理事会が開催された日時及び場所（当該理事会の場所を定めた場合に限る。当該場所に存しない役員又は組合員が当該理事会に出席をした場合における当該出席の方法を含む。）又は方法（当該理事会の場所を定めなかった場合に限る。）

イ 理事会の議事の経過の要領及びその結果

ウ 決議を要する事項について特別の利害関係を有する理事があるときは、当該理事の氏名

エ 理事会に出席した役員又は組合員の氏名

オ 理事会の議長の氏名

ウ 役員のために締結される保険契約

役員のために締結される保険契約は、次に掲げるものとする。

i 被保険者に保険者との間で保険契約を締結する組合を含む保険契約であって、当該組合がその業務に関連し第三者に生じた損害を賠償する責任を負うこと又は当該責任の追及に係る請求を受けることによって当該組合に生ずることのある損害を保険者が填補することを主たる目的として締結されるもの

ii 役員が第三者に生じた損害を賠償する責任を負うこと又は当該責任の追及に係る請求を受けることによって当該役員に生ずることのある損害（役員がその職務上の義務に違反し若しくは職務を怠ったことによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負うこと又は当該責任の追及に係る請求を

受けることによって当該役員に生ずることのある損害を除く。)を保険者が填補することを目的として締結されるもの

工 決算関係書類

i 総則

会計慣行のしん酌に関する規定を整備するとともに、組合又は**連合会**が作成すべき決算関係書類の金額の表示の単位、成立の日の貸借対照表の作成、各事業年度に係る決算関係書類について規定する。

ii 貸借対照表

組合又は**連合会**が作成すべき貸借対照表について必要な部又は項目等を定める。

a 貸借対照表の区分

貸借対照表は、次に掲げる部に区分して表示しなければならない。

①資産、②負債、③純資産

b 資産の部の区分

資産の部は、次に掲げる項目に区分しなければならない。この場合において、各項目は、適当な項目（②を除く。）に細分しなければならない。

①流動資産、②固定資産、③繰延資産

① 流動資産

- イ 現金及び預金（１年以内に期限の到来しない預金を除く。）
- ロ 受取手形（通常取引（当該組合の事業目的のための活動において、経常的に又は短期間に循環して発生する取引をいう。）に基づいて発生した手形債権（破産債権、再生債権、更生債権その他これらに準ずる債権で１年以内に弁済を受けることができないことが明らかなものを除く。）をいう。）
- ハ 売掛金（通常取引に基づいて発生した事業上の未収金（当該未収金に係る債権が破産債権、再生債権、更生債権その他これらに準ずる債権で１年以内に弁済を受けることができないことが明らかなものである場合における当該未収金を除く。）をいう。）
- ニ 売買目的有価証券（時価の変動により利益を得ることを目的として保有する有価証券をいう。）及び１年以内に満期の到来する有価証券
- ホ 商品（販売の目的をもって所有する土地、建物その他の不動産を含む。）
- ヘ 製品、副産物及び作業くず
- ト 半製品（自製部分品を含む。）
- チ 原料及び材料（購入部分品を含む。）
- リ 仕掛品及び半成工事
- ヌ 消耗品、消耗工具、器具及び備品その他の貯蔵品であって、相当な価額以上のもの

ル 前渡金（商品、原材料等の購入のための前渡金（当該前渡金に係る債権が破産債権、再生債権、更生債権その他これらに準ずる債権で1年以内に弁済を受けることができないことが明らかなものである場合における当該前渡金を除く。）をいう。）

ヲ 前払費用であって、1年以内に費用となるべきもの

ワ 未収収益

カ その他の資産であって、1年以内に現金化できると認められるもの

② 固定資産に係る項目は、次に掲げる項目に区分しなければならない。この場合において、各項目は、適当な項目に細分しなければならない。

有形固定資産、無形固定資産、外部出資その他の資産

○ 有形固定資産（ただし、イからトまでに掲げる資産については、事業の用に供するものに限る。）

イ 建物及び暖房、照明、通風等の付属設備

ロ 構築物（ドック、橋、岸壁、さん橋、軌道、貯水池、坑道、煙突その他土地に定着する土木設備又は工作物をいう。）

ハ 機械及び装置並びにホイスト、コンベヤー、起重機等の搬送設備その他の付属設備

ニ 船舶及び水上運搬具

ホ 鉄道車両、自動車その他の陸上運搬具

ヘ 工具、器具及び備品（耐用年数1年以上のものに限る。）

ト 土地

チ 建設仮勘定（イからトまでに掲げる資産で事業の用に供するものを建設した場合における支出及び当該建設の目的のために充当した材料をいう。）

リ その他の有形資産であって、有形固定資産に属する資産とすべきもの

○ 無形固定資産

イ 特許権

□ 借地権（地上権を含む。）

ハ 商標権

ニ 実用新案権

ホ 意匠権

ヘ 鉱業権

ト 漁業権（入漁権を含む。）

チ ソフトウェア

リ その他の無形資産であって、無形固定資産に属する資産とすべきもの

○ 外部出資その他の資産

イ 外部出資（事業遂行上の必要に基づき保有する法人等の株式及び持分その他これらに準ずるものをいう。）

□ 長期保有有価証券（満期保有目的の債券（満期まで所有する意図をもって保有する債券であって満期まで所有する意図をもって取得したものをいう。）その他の流動資産又は外部出資に属しない有価証券をいう。）

ハ 長期前払費用

ニ 繰延税金資産

ホ その他の資産であって、外部出資その他の資産に属する資産とすべきもの

ヘ その他の資産であって、流動資産、有形固定資産、無形固定資産又は繰延資産に属しないもの

③ 繰延資産として計上することが適当であると認められるもの 繰延資産

※ bに規定する「1年内」とは、次に掲げる貸借対照表の区分に応じ、定める日から起算して1年以内の日をいう。

① 成立の日における貸借対照表 組合の成立の日

② 事業年度に係る貸借対照表 事業年度の末日の翌日

c 負債の部の区分

負債の部は、次に掲げる項目に区分しなければならない。この場合において、各項目は、適当な項目に細分しなければならない。

①流動負債、②固定負債

① 流動負債

イ 支払手形（通常取引に基づいて発生した手形債務をいう。）

ロ 買掛金（通常取引に基づいて発生した事業上の未払金をいう。）

ハ 前受金（受注工事、受注品等に対する前受金をいう。）

ニ 引当金（資産に係る引当金及び1年内に使用されないと認められるものを除く。）

ホ 短期借入金（1年内に返済されないと認められるものを除く。）

ヘ 通常取引に関連して発生する未払金又は預り金で一般取引慣行として発生後短期間に支払われるもの

ト 未払法人税等（法人税、住民税及び事業税の未払額をいう。）

チ 未払費用

リ 前受収益

ヌ その他の負債であって、1年以内に支払又は返済されると認められるもの

② 固定負債

イ 長期借入金（1年以内に返済されないと認められる借入金をいう。）

ロ 引当金（資産に係る引当金及び①二に掲げる引当金を除く。）

ハ 繰延税金負債

ニ その他の負債であって、流動負債に属しないもの

d 純資産の部の区分

純資産の部は、次に掲げる項目に区分しなければならない。

①組合員資本（連合会にあつては、会員資本とする。）、②評価・換算差額等

① 組合員資本に係る項目は、次に掲げる項目に区分しなければならない。この場合において、ロに掲げる項目は、控除項目とする。

イ 出資金

ロ 未払込出資金

ハ 資本剰余金（※1）

二 利益剰余金（※2）

※1 資本剰余金に係る項目は、適当な名称を付した項目に細分することができる。

※2 利益剰余金に係る項目は、次に掲げる項目に区分しなければならない。

- ① 利益準備金（労働者協同組合法第76条第1項に規定する準備金をいう。）（その内容を示す適当な名称を付した科目に細分しなければならない。）
- ② 就労創出等積立金（労働者協同組合法第76条第4項に規定する積立金をいう。）
- ③ 教育繰越金（労働者協同組合法第76条第5項に規定する繰越金をいう。）
- ④ その他利益剰余金

イ 組合積立金（その内容を示す適当な名称を付した科目に細分しなければならない。）

ロ 当期末処分剰余金（又は当期末処理損失金）（当期剰余金又は当期損失金を付記）

- ② 評価・換算差額等に係る項目は、その他有価証券評価差額金（純資産の部に計上されるその他有価証券（売買目的有価証券、満期保有目的の債券及び子会社の株式以外の有価証券をいう。）の評価差額をいう。）その他適当な名称を付した項目に細分しなければならない。

e 表示

- ① 貸倒引当金等の表示

イ 各資産に係る引当金は、ロによる場合のほか、当該各資産の項目に対する控除項目として、貸倒引当金その他当該引当金の設定目的を示す名称を付した項目をもって表示しなければならない。ただし、流動資産、有形固定資産、無形固定資産外部出資その他の資産又は繰延資産の区分に応じ、これらの資産に対する控除項目として一括して表示することを妨げない。

ロ 各資産に係る引当金は、当該各資産の金額から直接控除し、その控除残高を当該各資産の金額として表示することができる。

② 有形固定資産に対する減価償却累計額の表示

イ 各有形固定資産に対する減価償却累計額は、□による場合のほか、当該各有形固定資産の項目に対する控除項目として、減価償却累計額の項目をもって表示しなければならない。ただし、これらの有形固定資産に対する控除項目として一括して表示することを妨げない。

□ 各有形固定資産に対する減価償却累計額は、当該各有形固定資産の金額から直接控除し、その控除残高を当該各有形固定資産の金額として表示することができる。

③ 有形固定資産に対する減損損失累計額の表示

イ 各有形固定資産に対する減損損失累計額は、□及びハによる場合のほか、当該各有形固定資産の金額（②□により有形固定資産に対する減価償却累計額を当該有形固定資産の金額から直接控除しているときは、その控除後の金額）から直接控除し、その控除残高を当該各有形固定資産の金額として表示しなければならない。

□ 減価償却を行う各有形固定資産に対する減損損失累計額は、当該各有形固定資産の項目に対する控除項目として、減損損失累計額の項目をもって表示することができる。ただし、これらの有形固定資産に対する控除項目として一括して表示することを妨げない。

ハ ②イ及び□の規定により減価償却累計額及び減損損失累計額を控除項目として表示する場合には、減損損失累計額を減価償却累計額に合算して、減価償却累計額の項目をもって表示することができる。

④ 無形固定資産の表示

各無形固定資産に対する減価償却累計額及び減損損失累計額は、当該各無形固定資産の金額から直接控除し、その控除残高を当該各無形固定資産の金額として表示しなければならない。

⑤ 外部出資の表示

外部出資は、子会社出資（子会社の株式（売買目的有価証券に該当する株式を除く。）又は持分をいう。）の項目をもって別に表示しなければならない。

⑥ 繰延税金資産の表示

繰延税金資産の金額及び繰延税金負債の金額については、その差額のみを繰延税金資産又は繰延税金負債として外部出資その他の資産又は固定負債に表示しなければならない。

⑦ 繰延資産の表示

各繰延資産に対する償却累計額は、当該各繰延資産の金額から直接控除し、その控除残高を各繰延資産の金額として表示しなければならない。

iii 損益計算書

組合又は連合会が作成すべき損益計算書について必要な項目等を定める。

a 損益計算書の区分

損益計算書は、次に掲げる項目に区分して表示しなければならない。
この場合において、各項目について細分することが適当な場合には、適当な項目に細分することができる。

①事業収益、②賦課金等収入（労働者協同組合法第104条第1項の規定に基づき徴収したものをいう。）、③事業費用、④一般管理費、⑤事業外収益、⑥事業外費用、⑦特別利益、⑧特別損失

イ 事業収益に属する収益は、売上高、受取手数料、受取施設利用料、受取貸付利息、受取保管料、受取検査料その他の項目の区分に従い、細分しなければならない。

ロ 賦課金等収入に属する収益は、賦課金収入、参加料収入、負担金収入その他の項目の区分に従い、細分しなければならない。

ハ 事業費用に属する費用は、売上原価、販売費、購買費、生産・加工費、運送費、転貸支払利息その他の項目の区分に従い、細分しなければならない。

ニ 一般管理費に属する費用は、人件費、業務費、諸税負担金その他の項目の区分に従い、細分しなければならない。

- ホ 事業外収益に属する収益は、受取利息、外部出資に係る出資配当金の受入額その他の項目に細分しなければならない。
- ヘ 事業外費用に属する費用は、支払利息、創立費償却、寄付金その他の項目に細分しなければならない。
- ト 特別利益に属する利益は、固定資産売却益、補助金収入（経常的経費に充てるべきものとして交付されたものを除く。）、前期損益修正益その他の項目の区分に従い、細分しなければならない。
- チ 特別損失に属する損失は、固定資産売却損、固定資産圧縮損、減損損失、災害による損失、前期損益修正損その他の項目の区分に従い、細分しなければならない。
- リ イからチにかかわらず、イからチに係る各収益若しくは費用又は利益若しくは損失のうち、その金額が重要でないものについては、当該収益若しくは費用又は利益若しくは損失を細分しないこととすることができる。
- ヌ 組合が2以上の異なる種類の事業を行っている場合には、①から④までに掲げる収益又は費用は、事業の種類ごとに区分することができる。
- ル 損益計算書の各項目は、当該項目に係る収益若しくは費用又は利益若しくは損失を示す適当な名称を付さなければならない。

b 事業総損益金額

- ① 事業収益に賦課金等収入を加算して得た額から事業費用を減じて得た額（以下「事業総損益金額」という。）は、事業総利益金額として表示しなければならない。
- ② 組合が2以上の異なる種類の事業を行っている場合には、事業総利益金額は、事業の種類ごとに区分し表示することができる。
- ③ ①及び②にかかわらず、事業総利益金額が零未満である場合には、零から事業総利益金額を減じて得た額を、事業総損失金額として表示しなければならない。

c 事業損益金額

- ① 事業総損益金額（当該金額が2以上ある場合には、その合計額）から一般管理費の合計額を減じて得た額（以下「事業損益金額」という。）は、事業利益金額として表示しなければならない。
- ② ①にかかわらず、事業損益金額が零未満である場合には、零から事業損益金額を減じて得た額を、事業損失金額として表示しなければならない。

d 経常損益金額

- ① 事業損益金額に事業外収益を加算して得た額から事業外費用を減じて得た額（以下「経常損益金額」という。）は、経常利益金額として表示しなければならない。

- ② ①にかかわらず、経常損益金額が零未満である場合には、零から経常損益金額を減じて得た額を、経常損失金額として表示しなければならない。

e 税引前当期純損益金額

- ① 経常損益金額に特別利益を加算して得た額から特別損失を減じて得た額（以下「税引前当期純損益金額」という。）は、税引前当期純利益金額として表示しなければならない。
- ② ①にかかわらず、税引前当期純損益金額が零未満である場合には、零から税引前当期純損益金額を減じて得た額を、税引前当期純損失金額として表示しなければならない。

f 税等

- ① 次に掲げる項目の金額は、その内容を示す名称を付した項目をもって、税引前当期純利益金額又は税引前当期純損失金額の次に表示しなければならない。
- （イ）当該事業年度に係る法人税等、（ロ）法人税等調整額（税効果会計の適用により計上されるイに掲げる法人税等の調整額をいう。）
- ② 法人税等の更正、決定等による納付税額又は還付税額がある場合には、①イに掲げる項目の次に、その内容を示す名称を付した項目をもって表示するものとする。ただし、これらの金額の重要性が乏しい場合は、①イに掲げる項目の金額に含めて表示することができる。

g 当期純損益金額

- ① イ及びロに掲げる額の合計額からハ及びニに掲げる額の合計額を減じて得た額（以下「当期純損益金額」という。）は、当期純利益金額として表示しなければならない。

イ 税引前当期純損益金額

ロ f ②の場合（f ②ただし書の場合を除く。）において、還付税額があるときは当該還付税額

ハ f ①イ及びロに掲げる項目の金額

ニ f ②の場合（f ②ただし書の場合を除く。）において、納付税額があるときは、当該納付税額

- ② ①にかかわらず、当期純損益金額が零未満である場合には、零から当期純損益金額を減じて得た額を、当期純損失金額として表示しなければならない。

h 貸倒引当金繰入額の表示

貸倒引当金の繰入額及び貸倒引当金残高の取崩額については、その差額のみを貸倒引当金繰入額又は貸倒引当金戻入益としてそれぞれ次に掲げる項目に区分して表示しなければならない。

- ① 貸倒引当金繰入額次に掲げる項目

イ 事業上の取引に基づいて発生した債権に係るもの 事業費用

ロ 事業上の取引以外の取引に基づいて発生した債権に係るもの
事業外費用

- ② 貸倒引当金戻入益 特別利益

iv 剰余金処分案又は損失処理案

組合又は連合会が作成すべき剰余金処分案又は損失処理案について必要な項目等を定める。

当期末処分損益金額と組合積立金の取崩額の合計額が零を超える場合であって、かつ、剰余金の処分がある場合には、aにより剰余金処分案を作成しなければならない。

これ以外の場合には、bにより損失処理案を作成しなければならない。

a 剰余金処分案の区分

① 剰余金処分案は、次に掲げる項目に区分して表示しなければならない。

(イ) 当期末処分剰余金又は当期末処理損失金、(ロ) 組合積立金取崩額（一定の目的のために設定した組合積立金について当該目的に従って取り崩した額を除く。）、(ハ) 剰余金処分量、(ニ) 次期繰越剰余金

② ①イの当期末処分剰余金又は当期末処理損失金は、次に掲げる項目に区分しなければならない。

I 当期純利益金額又は当期純損失金額

II 前期繰越剰余金又は前期繰越損失金

③ ①ロの組合積立金取崩額は、当該積立金の名称を付した項目に細分しなければならない。

④ ①ハの剰余金処分量は、次に掲げる項目に区分しなければならない。

I 利益準備金、II 組合積立金、III 教育繰越金、IV 従事分量配当金

- ⑤ ④Ⅱの組合積立金は、当該積立金の名称を付した項目に細分しなければならない。

b 損失処理案の区分

- ① 損失処理案は、次に掲げる項目に区分して表示しなければならない。
（イ）当期末処理損失金、（ロ）損失てん補取崩額、（ハ）次期繰越損失金

- ② ①イの当期末処理損失金は、次に掲げる項目に区分しなければならない。

I 当期純損失金額又は当期純利益金額

Ⅱ 前期繰越損失金又は前期繰越剰余金

- ③ ①ロの損失てん補取崩額は、次に掲げる項目に区分しなければならない。

I 組合積立金取崩額

Ⅱ 利益準備金取崩額

Ⅲ 資本剰余金取崩額

- ④ ③Ⅰの組合積立金取崩は、当該積立金の名称を付した項目に細分しなければならない。

v 附属明細書

組合又は連合会が作成すべき附属明細書について必要な事項を定める。

各事業年度に係る組合又は連合会の決算関係書類に係る附属明細書には、次に掲げる事項のほか、組合又は連合会の貸借対照表、損益計算書及び剰余金処分案又は損失処理案の内容を補足する重要な事項を表示しなければならない。

- ① 有形固定資産及び無形固定資産の明細
- ② 引当金の明細
- ③ 販売費及び一般管理費の明細

才 事業報告書

組合又は連合会が作成すべき事業報告書について必要な事項を定める。

a 事業報告書の内容

事業報告書は、次に掲げる事項を記載又は記録しなければならない。

- ① 組合の事業活動の概況に関する事項
- ② 組合の運営組織の状況に関する事項
- ③ その他組合の状況に関する重要な事項（決算関係書類の内容となる事項を除く。）

b 組合の事業活動の概況に関する事項

a ①に規定する組合の事業活動の概況に関する事項とは、次に掲げる事項（当該組合が2以上の異なる種類の事業を行っている場合には、主要な事業別に区分された事項）とする。

- ① 当該事業年度の末日における主要な事業内容
- ② 当該事業年度における事業の経過及びその成果
- ③ 当該事業年度における次に掲げる事項についての状況（重要なものに限る。）

イ 増資及び資金の借入れその他の資金調達

ロ 組合が所有する施設の建設又は改修その他の設備投資

ハ 他の法人との業務上の提携

ニ 他の会社を子会社とすることとなる場合における当該他の会社の株式又は持分の取得又は処分

ホ 事業の全部又は一部の譲渡又は譲受け、合併（当該合併後当該組合が存続するものに限る。）その他の組織の再編成

④ 直前3事業年度（当該事業年度の末日において3事業年度が終了していない組合にあっては、成立後の各事業年度）の財産及び損益の状況

⑤ 対処すべき重要な課題

⑥ ①～⑤に掲げるもののほか、当該組合の現況に関する重要な事項

c 組合の運営組織の状況に関する事項

a ②に規定する組合の運営組織の状況に関する事項とは、次に掲げる事項とする。

① 前事業年度における総会の開催状況に関する次に掲げる事項

（イ）開催日時、（ロ）出席した組合員（又は総代）の数、（ハ）重要な事項の議決状況

② 組合員に関する次に掲げる事項

（イ）組合員の数及びその増減、（ロ）組合員の出資口数及びその増減

③ 役員（直前の通常総会の日翌日以降に在任していた者であって、当該事業年度の末日までに退任した者を含む。）に関する次に掲げる事項

イ 役員の氏名

ロ 役員の当該組合における職制上の地位及び担当

ハ 役員が他の法人等の代表者その他これに類する者であるときは、その重要な事実

二 役員と当該組合との間で補償契約（労働者協同組合法第48条第1項に規定する補償契約をいう。）を締結しているときは、次に掲げる事項

- I 当該役員の氏名
- II 当該補償契約の内容の概要（当該補償契約によって当該役員の職務の執行の適正性が損なわれないようにするための措置を講じている場合にあっては、その内容を含む。）
- ホ 当該組合が役員に対して補償契約に基づき労働者協同組合法第48条第1項第1号に掲げる費用を補償した場合において、当該組合が、当該事業年度において、当該役員が同号の職務の執行に関し法令の規定に違反したこと又は責任を負うことを知ったときは、その旨
- ヘ 当該組合が役員に対して補償契約に基づき労働者協同組合法第48条第1項第2号に掲げる損失を補償したときは、その旨及び補償した金額
- ト 当該事業年度中に辞任した役員があるときは、次に掲げる事項
 - I 当該役員の氏名
 - II 労働者協同組合法第38条第3項において準用する会社法第345条第1項の意見があったときは、その意見の内容
 - III 労働者協同組合法第38条第3項において準用する会社法第345条第2項の理由があるときは、その理由
- ④ 当該組合が保険者との間で役員賠償責任保険契約（労働者協同組合法第49条第1項に規定する役員賠償責任保険契約をいう。）を締結しているときは、次に掲げる事項
 - イ 当該役員賠償責任保険契約の被保険者の範囲
 - ロ 当該役員賠償責任保険契約の内容の概要（被保険者が実質的に保険料を負担している場合にあってはその負担割合、填補の対象とされる

保険事故の概要及び当該役員賠償責任保険契約によって被保険者である役員（当該組合の役員に限る。）の職務の執行の適正性が損なわれないようにするための措置を講じている場合にあってはその内容を含む。）

⑤ 職員の数及びその増減その他の職員の状況

⑥ 業務運営の組織に関する次に掲げる事項

イ 当該組合の内部組織の構成を示す組織図（事業年度の末日後に変更があった場合には、当該変更事項を反映させたもの。）

ロ 当該組合と緊密な協力関係にある組合員が構成する組織がある場合には、その主要なものの概要

⑦ 主たる事務所、従たる事務所及び組合が所有する施設の種類ごとの主要な施設の名称及び所在地

⑧ 子会社の状況に関する次に掲げる事項

イ 子会社の区分ごとの重要な子会社の商号又は名称、代表者名及び所在地

ロ イに掲げるものの資本金の額、当該組合の保有する議決権の比率及び主要な事業内容その他の子会社の概況

⑨ ①～⑧に掲げるもののほか、当該組合の運営組織の状況に関する重要な事項

d 事業報告書の附属明細書の内容

事業報告書の附属明細書は、事業報告書の内容を補足する重要な事項をその内容とするものでなければならない。

カ 決算関係書類及び事業報告書の監査

監査の通則に関する規定を整備するとともに、監事は決算関係書類及び事業報告書等を受領したときは、監事の監査の方法及びその内容等を内容とする監査報告を作成しなければならないことについて規定する。

特定監事（監査報告の通知をすべき者として定められた者等をいう。以下同じ。）は、次に掲げる日のいずれか遅い日までに、特定理事（監査報告の通知を受ける者として定められた者等をいう。以下同じ。）に対し、監査報告の内容を通知しなければならないとし、特定理事が通知を受けた日に監事の監査を受けたものとする（通知すべき日までに通知しない場合は、当該通知すべき日に監事の監査を受けたものとみなす。）。

- i 決算関係書類及び事業報告書の全部を受領した日から、4週間を経過した日
 - ii 決算関係書類及び事業報告書の附属明細書を受領した日から1週間を経過した日
 - iii 特定理事及び特定監事の間で合意により定めた日があるときは、その日
- キ 決算関係書類及び事業報告書の組合員又は会員への提供
- i 決算関係書類の組合員又は会員への提供
組合員又は連合会の会員に対して行う決算関係書類（監査報告を含む。）の提供について規定する。また、提供方法は書面又は電磁的方法によることなどを規定する。
 - ii 事業報告書の組合員又は会員への提供
組合員又は連合会の会員に対して行う事業報告書の提供について規定す²⁵

る。また、提供方法は書面又は電磁的方法によることなどを規定する。

ク 会計帳簿

会計帳簿の作成の通則に関する規定を整備するとともに、資産及び負債の評価及び純資産について規定する。

ケ 総会の招集手続等

i 労働者協同組合法施行令第7条第1項に係る電磁的方法、組合員監査会の議事録、総会の招集に係る情報通信の技術を利用する方法、総会又は総代会の招集の承認の申請、規約等の変更の総会の決議を要しない事項及び定款の変更の届出について規定する。

ii 役員の説明義務

役員が総会において説明義務を負わない場合として、組合員が説明を求めた事項について説明をするために調査をすることが必要である場合（当該組合員が総会の日より相当の期間前に当該事項を組合に対して通知した場合等を除く。）等について規定する。

iii 総会の議事録

総会の議事録の作成については、以下に定めるところによる。

総会の議事録は、書面又は電磁的記録をもって作成しなければならない。

総会の議事録は、次に掲げる事項等を内容とするものでなければならない。

⑦ 総会が開催された日時及び場所（当該総会の場所を定めた場合に限り、当該場所に存しない役員又は組合員若しくは連合会の会員が当該総会に出席をした場合における当該出席の方法を含む。）又は方法（当該総会の場所を定めなかった場合に限る。）

⑧ 総会の議事の経過の要領及びその結果

⑨ 総会に出席した役員の氏名

⑩ 総会の議長の氏名

④ 解散及び清算並びに合併

ア 組合の解散の届出

組合の解散を届け出ようとする者は、届書を提出しなければならない。

イ 事業を廃止していない旨の届出

i 届出は、書面でしなければならない。

ii 書面には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

⑦ 当該組合の名称及び主たる事務所並びに代表理事の氏名及び住所

⑧ 代理人によって届出をするときは、その氏名及び住所

⑨ まだ事業を廃止していない旨

⑩ 届出の年月日

iii 代理人によって届出をするには、アの書面にその権限を証する書面を添付しなければならない。

ウ 合併の開示事項

吸収合併消滅組合及び吸収合併存続組合の事前開示事項として、吸収合併消滅組合の組合員に対して支払をする金額を定めたときは、その定め（当該定めがない場合にあつては、当該定めがないこと）の相当性に関する事項等を規定する。

吸収合併存続組合の事後開示事項として、吸収合併が効力を生じた日等を規定する。

新設合併消滅組合の事前開示事項として、新設合併消滅組合の組合員に対して支払をする金額を定めたときは、その定め相当性に関する事項等を規定する。

新設合併設立組合の事後開示事項として、新設合併が効力を生じた日等を規定する。

エ 組合の合併の届出

組合又は**連合会**の合併を届け出ようとする者は、届書に、合併理由書等を添えて提出しなければならない。

オ 清算

清算開始時の財産目録、清算開始時の貸借対照表、決算報告、各清算事業年度に係る事務報告書について規定する。

⑤ 労働者協同組合連合会

連合会の成立の届出及び連合会の解散の届出について規定する。

※ 連合会に関する「成立の届出」及び「解散の届出」以外の事項については、労働者協同組合の規定が準用され、又は、労働者協同組合と同一の条文に規定される（P 2、P 4、P13、P18、P20、P21、P25、P27、P28参照）。

⑥ 雑則

決算関係書類等の提出、標準処理期間及び条例等に係る適用除外について規定する。

(2) 附則関係

① 施行期日

労働者協同組合法の施行の日（令和4年10月1日）

② 企業組合の組織変更

ア 組織変更の際しての計算に必要な事項

企業組合の組織変更の際しての計算に必要な事項は、イに定めるところによる。

イ 組織変更後組合の組合員資本

i 企業組合が組織変更をする場合には、当該組織変更をすることを理由にその有する資産及び負債の帳簿価額を変更することはできない。

ii 企業組合が組織変更をする場合には、組織変更後組合（法附則第5条第4項第1号に規定する組織変更後の組合をいう。①において同じ。）の次に掲げる額は、それぞれに定める額とする。

- ・ 出資金の額 組織変更の直前の企業組合の出資金の額
- ・ 利益準備金の額 組織変更の直前の企業組合の利益準備金の額
- ・ その他利益剰余金の額 ②に掲げる額から①に掲げる額を減じて得た額

② 組織変更の直前の企業組合のその他利益剰余金の額

① 組織変更をする企業組合の組合員に対して交付する組織変更後組合の持分以外の財産の帳簿価額のうち、組織変更をする企業組合がその他利益剰余金の額から減ずるべき額と定めた額

③ 特定非営利活動法人の組織変更

ア 組織変更時財産額

法附則第18条第1項第1号に規定する組織変更時財産額は、法附則第16条第4項において準用する法附則第5条第4項第7号に規定する効力発生日の前日（以下「算定日」という。）における貸借対照表の純資産の部に計上すべき額に i に掲げる額を加算し、ii 及び iii に掲げる額を減算して得た額とする。

i 特定非営利活動法人（特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）第2条第2項に規定する特定非営利活動法人をいう。以下同じ。）が算定日において次に掲げる資産（以下「時価評価資産」という。）を有する場合の当該時価評価資産の算定日における時価が算定日における帳簿価額を超える場合のその超える部分の額

㊦ 土地又は土地の上に存する権利

㊧ 有価証券

㊨ 書画、骨とう、生物その他の資産のうち算定日における帳簿価額と時価との差額が著しく多額である資産

ii 特定非営利活動法人が算定日において時価評価資産を有する場合の当該時価評価資産の算定日における帳簿価額が算定日における時価を超える場合のその超える部分の額

iii 貸借対照表の純資産の部に計上すべきもののうち支出又は保全が義務付けられていると認められるものの額処遇

イ 社員総会承認時の組織変更時財産額

- i 法附則第16条第1項の社員総会の承認を受ける特定非営利活動法人に対するアの規定の適用については、法附則第16条第1項の社員総会の承認を受ける日の属する事業年度の前事業年度（以下「社員総会承認直前事業年度」という。）の末日を算定日とみなす。
- ii 特定非営利活動法人が社員総会承認直前事業年度の末日から起算して3箇月以内に法附則第16条第1項の社員総会の承認を受ける場合において当該社員総会承認直前事業年度に係る計算関係書類を作成していないときにおけるiの規定の適用については、iの規定中「いう。）」とあるのは「いう。）の前事業年度」とする。

ウ 組織変更時財産額の確定

法附則第18条第1項柱書に規定する組織変更後組合が組織変更の登記をしたときは、当該組織変更の登記をした日から起算して3箇月以内に、様式による提出書に次に掲げる書類を添えて行政庁に提出しなければならない。

- i アに規定する組織変更時財産額及びその計算を記載した書類
- ii 算定日における貸借対照表の純資産の部に計上すべき額を記載した書類
- iii 各時価評価資産の算定日における帳簿価額並びに時価及びその算定方法を記載した書類
- iv 算定日におけるアiiiに規定するものの明細を記載した書類
- v 算定日における財産目録及び貸借対照表

- vi 算定日の属する事業年度の活動計算書
- vii 時価評価資産の算定日における時価の算定の根拠を明らかにする書類
- viii 前各号に掲げるもののほか、行政庁が必要と認める書類

エ 特定非営利活動に係る事業の確認の手続

法附則第20条第1項（同条第4項において準用する場合を含む。）の規定による確認を受けようとする者は、様式による申請書に、次の書類を添えて、提出しなければならない。

- i 法附則第16条第1項の承認を受けた特定非営利活動法人の定款
- ii 法附則第16条第1項の承認に係る組織変更後組合の定款

オ 定期の報告

法附則第23条の規定による報告は、通常総会の終了の日から2週間以内に、様式による報告書に、次に掲げる事項を記載した書類を添えて提出してしなければならない。

- i 組織変更時財産額
- ii 前事業年度までに、組織変更時財産額から確認に係る事業による損失の填補に充てた額の合計額
- iii 前事業年度の末日の組織変更時財産残額
- iv 当該事業年度に、組織変更時財産額から確認に係る事業による損失の填補に充てた額
- v 当該事業年度の末日の組織変更時財産残額
- vi その他参考となるべき事項

(3) その他所要の規定の整備を行うこと。

労働者協同組合の適正な運営を図るための指針（案）

第 1 趣旨

この指針は、労働者協同組合法（令和 2 年法律第 78 号。以下「法」という。）第 130 条の規定に基づき、労働者協同組合（以下「組合」という。）及び労働者協同組合連合会の適正な運営を図るため、必要な基本的事項を定めたものである。

第 2 組合の性質

組合は、組合員が出資すること、各組合員の意見が反映され事業が行われること及び組合員が自ら組合の事業に従事することを基本原理とする組織であって、剰余金の配当について、組合員が組合の事業に従事した程度に応じて行うことができるものとされ、出資額に応じた配当を認めない非営利の法人であり、地域における多様な需要に応じた事業を通じて地域社会に貢献し地域社会の課題を解決することで、持続可能な地域社会の実現を目指すものである。

地域社会の課題の解決のためには、特定非営利活動促進法（平成 10 年法律第 7 号）に規定する特定非営利活動法人、中小企業団体の組織に関する法律（昭和 32 年法律第 185 号）第 3 条第 1 項第 6 号に掲げる企業組合等の組合以外の法人形態で活動することも考えられ、組合は、これらの既存の法人制度と共存するものであり、活動を行おうとする者の選択肢を広げることにより地域社会の課題の解決に取り組む活動を一層促進する意義があるものである。

第 3 組合に関する事項

1 基本原理

組合は、組合員が出資すること、各組合員の意見が反映され事業が行われること及び組合員が自ら組合の事業に従事することという基本原理に従い、事業を行われなければならないこと。

なお、組合は、組合員自らが他の組合員とともに意見を出し合いながら就労の場を創るものであるため、各組合員が意見を出すことができる仕組みを設けており、また、組合の事業に必要な財産的基礎についても組合員自らによって確保されるべきとの考えにより、組合員に出資を義務付けているものであること。

2 事業に関する事項

(1) 組合が行うことができない事業等

法第7条第2項の規定に基づき組合は労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第3号に掲げる労働者派遣事業（以下単に「労働者派遣事業」という。）を行うことができないが、これは、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、組合員自らが組合の事業に従事するという法第3条第1項の組合の基本原則と相反するためである。

また、労働者派遣業を行う者を子会社にすることは、法第3条第1項及び第7条第2項の規定の趣旨に反する脱法的な運用であり、厳に避けるべきものであること。

なお、組合が行おうとする事業が行政庁の認可等を必要とするものである場合には、当該事業を行うに当たっては当該認可等を受けることが必要であることに留意すること。

(2) 組合員による組合の事業への従事

組合は、組合の基本原則を踏まえると、本来であれば、全ての組合員が組合の行う事業に従事することが適当である。ただし、これが難しい場合であっても、以下の点に留意すること。

① 総組合員の5分の4以上の組合員が組合の事業に従事すること

法第8条第1項の規定により、総組合員の5分の1以下の数の組合員が組合の事業に従事しないことが許容されているが、この規定の趣旨は、育児や介護等の家庭等の事情により一時的に組合の事業に従事できない組合員が引き続き組合員の資格を継続することを認めることにあること。

② 組合の事業に従事する者の4分の3以上が組合員であること

法第8条第2項の規定により、組合の事業に従事する者の4分の1以下が組合員以外のものであることが許容されているが、この規定の趣旨は、業務の繁忙期における人手不足に対応するため一時的に組合員以外の者が事業に従事することや、出資金を分割して払い込んでいる者が払込みの完了までの間も組合の事業に従事することを認めることなどにより、組合の事業活動に柔軟性を持たせることにあること。

なお、組合は、事業を行うに当たり組合員の意見が適切に反映されることを基本原則とする組織であり、臨時的に組合の事業に従事する者に対しては組合員の資格を与えず、永続的に事業に従事させることは想定していないこと。

(3) 公正な競争

組合は、組合員に対し、不当に低い賃金を支払うこと等により事業を実施することで、公正な競争を阻害することがないこと。

第4 組合員に関する事項

1 組合員の性質

法第1条の規定に「組合員自らが事業に従事する」とあるが、これは、組合員が事業者であることを意味するものではなく、組合が事業者であり、個々の組合員は組合と労働契約を結んで組合の事業に従事する者であるという趣旨であることに留意すること。

2 組合への加入

組合への加入の自由は重要な協同組合原則の一つであり、法第12条において、組合員たる資格を有する者が組合に加入しようとするときは、組合は、正当な理由がないのに、その加入を拒んではならないとしている。組合は、この正当な理由の判断に当たっては、加入の自由が不当に害されることのないように留意すること。

具体的な正当な理由については、例えば、加入しようとする者側の事情として、加入しようとする者が法第15条第2項各号に掲げる除名事由に該当する行為を現にしている、又は当該行為をすることが客観的にみて明らかである場合や、加入しようとする者が加入の申込前に外部から組合の活動を妨害していた者である場合が考えられること。また、組合側の事情として、組合員の数が組合の事業を行うのに必要な数を大幅に超過しているなど、加入を認めると組合の円滑な事業活動や組織運営に支障をきたすことが予想される場合が考えられること。

3 組合員の除名

組合は、組合員の除名が組合員たる資格を喪失させる重大な効果を有するものであることに十分留意し、除名を行うに当たっては、除名の対象となる組合員が法第15条第2項各号に掲げる除名事由に該当するかを十分に確認すること。除名事由に該当する場合には、当該組合員に対し、その旨を総会の10日前までに通知し、総会において弁明の機会を付与し、法第65条に規定する総会の特別の議決（総組合員の半数以上が出席し、その議決権の3分の2以上の多数による議決）において、除名の決議を行う必要があること。

4 労働契約の締結等

法第20条第1項の規定により、組合は、その行う事業に従事する組合員（組合の業務を執行し、又は理事の職務のみを行う組合員や監事である組合員を除く。以下4において同じ。）との間で、労働契約を締結しなければならないこと。

なお、組合は、組合に加入しようとする者を募集する際に、職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の3第1項の規定により、労働条件を明示しなければならないこと。その際、組合は、組合員との間で労働契約を締結しなければならないことについても明示すべきであること。

(1) 労働契約の締結に係る趣旨

法第20条第1項の規定の趣旨は、組合員を労働者として保護する観点から、組合員との間で組合が労働契約を締結しなければならないものとしていること。

このため、組合員に、労働基準法（昭和22年法律第49号）、最低賃金法（昭和34年法律第137号）、労働組合法（昭和24年法律第174号）等の労働関係法令が基本的に適用されるものであるが、これらの具体的な適用に当たっては、具体的な個々の実態に応じて、各労働関係法令に定める労働者に該当するか否か等が判断されるものであること。

(2) 組合員の脱退

法第20条第2項の規定により、組合員の脱退は、当該組合員と組合との労働契約を終了させるものと解してはならないとしているが、この規定の趣旨は、労働契約を終了させる目的で恣意的に特定の組合員を脱退させることを防ぐことにあることに留意すること。

(3) 理事の職務のみを行う組合員

理事の職務のみを行うこととして組合との間で労働契約を締結していない理事を、理事の職務以外の事業に従事させることは法第20条違反であることから、そのような理事を理事の職務以外の事業に従事させる場合には、当該理事との間で労働契約を締結することが必要であること。

5 組合員の意見を反映させる方策

組合の基本原理の一つである「事業を行うに当たり組合員の意見が適切に反映されること」（法第3条第1項第2号）を担保するため、法第29条第1項第12号において、組合員の意見を反映させる方策を組合の定款の必要的記載事項としているが、この規定は、組合員がそれぞれの意見をどの

ように集約し、どのように組合の事業運営に反映させるのかという点について、各組合の状況を踏まえて定款に定めることを想定していること。

当該方策としては、例えば、開催方法、開催時期又は頻度及び最終的な意思統一の方法などが明らかにされている会議による意見の集約や意見箱等、日常的な意見の集約の方策等が考えられること。

また、各組合員が出した意見がどのように反映されたかについて、全ての組合員が確実に共有できるようにするために、法第66条第1項の規定により、各事業年度における当該方策の実施の状況及びその結果を、通常総会への報告事項としていること。

第5 設立等に関する事項

法定の要件を満たせば組合の設立が可能となる準則主義を採用しているが、組合の設立後に法令で定められた届出を行うことが求められていること。

具体的には、法第27条の規定により、組合は、設立の登記をして成立した日から2週間以内に、登記事項証明書及び定款を添えて、その旨並びに役員の氏名及び住所を都道府県知事に届け出ること。

法第63条第3項の規定により、組合は、定款を変更したときは、その変更の日から2週間以内に、変更に係る事項を都道府県知事に届け出ること。

法第33条の規定により、組合は、役員の氏名又は住所に変更があったときは、その変更の日から2週間以内に都道府県知事に届け出ること。

法第124条第1項の規定により、組合は、毎事業年度、通常総会の終了の日から2週間以内に、貸借対照表、損益計算書、剰余金の処分又は損失の処理の方法を記載した書面及び事業報告書並びにこれらの附属明細書を行政庁に提出すること。

第6 管理に関する事項

1 役員の数

法第32条第2項の規定により、組合の役員の数については、理事は3人以上、監事は1人以上とすること。

各組合における役員の定数については、定款の必要的記載事項であり、組合自治の下、各組合において判断されるものであること。ただし、組合の事業に全く従事しない専任が組合員の半数を占める等、極端に多くの組合員を役員にすることは、当該役員が第4の4(3)のように法第20条に違反して労働契約を締結することなく組合の事業に従事することに繋がるおそれがあるため、総組合員数が少ない組合や組織運営の実情等やむを得ない理由

のある組合を除き、役員の数は一割を超えないようにすることが望ましいこと。

2 剰余金の配当

(1) 賃金と剰余金の関係

賃金は、労働契約に基づく労働の対価であるのに対し、剰余金は、法第77条の規定により、組合が賃金等の経費を支払い、損失を補填し、法第76条第1項の準備金、同条第4項の就労創出等積立金（事業規模又は事業活動の拡大を通じた就業機会の創出を図るため、毎事業年度の剰余金の20分の1以上を積み立てておくもの）及び同条第5項の教育繰越金（組合員の組合事業に関する知識の向上を図るため、毎事業年度の剰余金の20分の1以上を翌事業年度に繰り越しておくもの）を控除した後に、組合員が組合の事業に従事した程度に応じて組合員に分配~~される~~できるものであることから、賃金の支払いと剰余金の配当は全く別のものであることに留意すること。

賃金を不当に低く抑えることで剰余金を多くすることがないように、組合員の意見が適切に反映されるための方策等を通じて、各組合において、組合員が安心して生活ができる水準の賃金が定められることが望まれること。

(2) 剰余金の配当に関する考え方

剰余金の処分は、法第29条第1項第8号の規定により定款に記載する事項として組合に委ねられており、剰余金の配当を行うこととなった場合には、その~~剰余金の~~配当は、法第77条第2項の規定により組合員が組合の事業に従事した程度に応じてしなければならないものの、その具体的な方法については、各組合において組合員の意見を反映して決定されるべきものであるとの考えから、定款に記載する事項として組合に委ねている。剰余金の配当が公平に行われるようにするため、組合の事業に従事した程度の具体的な評価に当たっては、組合の事業に従事した日数、時間数等が主な考慮要素となるほか、業務の質や責任の軽重等も考慮されるものであること。

3 組合員監査会

組合員監査会は、組合の基本原則を踏まえ、全ての組合員が組合の活動に従事したいというニーズがある小規模の組合（組合員の総数が20人を超えない組合）において、理事や組合の使用人を兼職することができない監事に

代え、理事の活動を理事以外の全ての組合員が監査することで、組合の適切な運営を確保するものであること。

なお、組合員監査会による監査がなれ合い的なものとなることを防止する観点からも、法第 51 条第 10 項の規定により、組合は、監査の結果である監査報告を一定期間事務所に備え置き、組合の債権者による閲覧等を可能とすること。

附 則

(適用期日)

この告示は令和 4 年10月 1 日から適用する。

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3年9月23日以降)

○ 雇用保険法施行規則及び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1】

事業所内の非正規雇用労働者の正社員転換を進めるため、経費助成額の上限を正規雇用労働者対象の訓練水準に引き上げるとともに、生産性要件の導入と、正社員化の有無による経費助成率に差異を設けることにより、企業における生産性向上と正社員化のインセンティブを強化することとしたもの。

また、DXの進展が加速する中でIT人材の質的・量的な確保を図る観点から、IT分野の資格取得をめざす求職者支援訓練について、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1月当たり1万円又は2万円）を行う特例措置【令和6年度末までの時限措置】を設けることとしたもの。（令和3年12月10日）

○ 人材開発分科会報告～関係者の協働による「学びの好循環」の実現に向けて～（人材開発分科会） 【別紙2】

第11次職業能力開発基本計画開始後の状況変化等を踏まえ、今後の人材開発政策について議論が行われ、厚生労働省において、必要な法的整備や企業内の学び・学び直しを促進するためのガイドラインの策定などの措置を講ずることが適当である旨の報告をとりまとめたもの。（令和3年10月20日から令和3年12月21日にかけて4回審議、令和3年12月21日報告）

○ 雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱（人材開発分科会） 【別紙3】

職業能力開発促進法において、職業訓練に地域のニーズを適切に反映すること等により、効果的な人材育成につなげるため、訓練コースの設定や検証等について関係者間で協議する都道府県単位の協議会の仕組みの創設や、キャリアコンサルティングの推進に係る事業主・国等の責務規定を整備することとしたもの。（令和4年1月14日）

○ 技能実習制度における監理団体の許可について（人材開発分科会監理団体審査部会） 【別紙4】

監理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 3,486件（うち特定監理団体：1,725件、一般監理団体：1,761件）

（令和4年2月8日現在）

【参考】開催実績

人材開発分科会（計5回開催）

令和3年10月20日、11月24日、12月10日、12月21日

令和4年1月14日

人材開発分科会 監理団体審査部会（計4回開催）

令和3年9月29日、令和3年11月11日、令和3年12月22日、令和4年2月8日

事業の概要

正社員経験の少ないパートやアルバイトなどの非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善を目的として、人材開発支援助成金特別育成訓練コースにより、事業主等の行う職業訓練に係る訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成している。

改正内容

事業所内の非正規雇用労働者の正社員転換を進めるため、経費助成額の上限を正規雇用労働者対象の訓練水準に引き上げるとともに、生産性要件の導入と、正社員化の有無による経費助成率に差異を設けることにより、企業における生産性向上と正社員化のインセンティブを強化する。

○経費助成額の上限引き上げ(括弧内は中小企業事業主以外の場合)

199

＜現行＞					＜変更後＞		
特別育成訓練 コース	20時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上		20時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
一般職業訓練	10万円 (7万円)	20万円 (15万円)	30万円 (20万円)		15万円 (10万円)	30万円 (20万円)	50万円 (30万円)
有期実習型訓練							

○正社員化のインセンティブ強化

＜現行＞				＜変更後＞			
	経費助成率				計	経費助成率	生産性要件達成
		生産性要件					
特別育成訓練コース	100%	—	➡	正社員化	100%	70%	30%
				非正規維持	75%	60%	15%

施行期日等

公布日：令和3年12月中旬(予定) 施行期日：公布日

雇用保険法施行規則及び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の概要(認定職業訓練実施基本奨励金部分)

DXの進展が加速する中でIT人材の質的・量的な確保を図る観点から、IT分野の資格取得をめざす求職者支援訓練について、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(以下「奨励金」という。)の上乗せ(1人1月当たり1万円又は2万円)を行う特例措置を設けるため、所要の改正を行う。【令和6年度末までの時限措置】

改正内容

200

現行

認定職業訓練を適切に行った者に対して、認定職業訓練の区分に応じて、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

改正省令の施行の日から令和7年3月31日までの間に開始した情報処理分野に係る認定職業訓練であって、厚生労働省人材開発統括官が定めるもの(※)を実施した場合には、受講者1人につき1月当たり、以下に掲げる金額を奨励金として支給する。

- 基礎コース:7万円又は8万円
- 実践コース:6万円又は7万円

施行の日より前に申請があっ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。

(※)業務取扱要領において以下のような要件等を規定

- ① ITスキル標準(ITSS)レベル1以上の新規資格取得率及び雇用保険適用就職率が一定割合以上である場合に、受講者1人につき1月当たり1万円上乗せ(基礎コース:7万円、実践コース:6万円)
- ② ①に加え、IT分野の求職者支援訓練が設定されていない26県(令和2年度実績)については、受講者1人につき1月当たり1万円上乗せ(基礎コース:8万円、実践コース:7万円)

施行期日等

公布日:令和3年12月中旬(予定) 施行期日:公布日

厚生労働省発職 1130 第 3 号

令和 3 年 11 月 30 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 後藤 茂之



別紙「雇用保険法施行規則及び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、貴会の意見を求める。

雇用保険法施行規則及び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

第一 雇用保険法施行規則の一部改正

一 (略)

二 人材開発支援助成金制度の改正

1 特別育成訓練コース助成金の一般職業訓練（育児休業中の有期契約労働者等に対する訓練を除く。）又は有期実習型訓練の運営に要した経費等に対する助成額の上限については、次に掲げる実施時間数の区分に応じ、それぞれ次に定める額とすること。

- (一) 二十時間以上百時間未満 十万円（中小企業事業主の場合は十五万円）
- (二) 百時間以上二百時間未満 二十万円（中小企業事業主の場合は三十万円）
- (三) 二百時間以上 三十万円（中小企業事業主の場合は五十万円）

2 特別育成訓練コース助成金の一般職業訓練（育児休業中の有期契約労働者等に対する訓練に限る。）の運営に要した経費等に対する助成額の上限については、次に掲げる実施時間数の区分に応

じ、それぞれ次に定める額とすること。

- (一) 十時間以上百時間未満 十万円（中小企業事業主の場合は十五万円）
- (二) 百時間以上二百時間未満 二十万円（中小企業事業主の場合は三十万円）
- (三) 二百時間以上 三十万円（中小企業事業主の場合は五十万円）

3 特別育成訓練コース助成金の経費助成に生産性要件を設定するとともに、有期契約労働者等に一般職業訓練又は有期実習型訓練を受けさせる事業主の経費助成率及び派遣労働者に有期実習型訓練を受けさせる事業主の経費助成率については、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次のとおり定めるものとする。

- (一) 一般職業訓練若しくは有期実習型訓練を修了した有期契約労働者等又は有期実習型訓練を修了した派遣労働者について、通常の労働者等への転換又は雇入れを実施した場合 百分の七十（生産性要件に該当する事業主の場合は百分の百）
- (二) (一)の有期契約労働者等又は派遣労働者について、通常の労働者等への転換又は雇入れを実施しなかった場合 百分の六十（生産性要件に該当する事業主の場合は百分の七十五）

三・四 （略）

第二 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関係

一 認定職業訓練実施基本奨励金の支給に係る特例の新設

この省令の施行の日（以下「施行日」という。）から令和七年三月三十一日までの間に開始した情報処理分野に係る認定職業訓練であつて、厚生労働省人材開発統括官が定めるものを実施した場合の認定職業訓練実施基本奨励金の支給について、特定求職者等一人につき一万円又は二万円を上乗せして支給するものとする。

二 （略）

第三 施行期日等

一 この省令は、公布の日から施行すること。（以下略）

二 （略）

三 この省令の施行に関し、その他必要な経過措置を定めること。

四 （略）

○ 人材開発をめぐる主な課題

（１）デジタル化（DX）等の急速な進展、（２）非正規雇用労働者のキャリアアップ、（３）リスキリング・リカレント教育 等

⇒ ・企業主導型の教育訓練の強化とともに、労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進が重要
・公的職業訓練の強化、精度向上が必要

○ 外部労働市場及び内部労働市場の双方における「関係者の協働」によって、個人、企業、さらには経済社会の成長につながる自律的・主体的かつ継続的な「学びの好循環」を、以下の①～③のプロセスを通じて実現していく。

「学びの好循環」
のプロセス

- ① 職務に必要な能力やスキル等の明確化、学びの目標の共有
- ② 職務に必要な能力等を習得するための効果的な教育訓練プログラム等の提供
- ③ 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを後押しするための支援策の展開

205

労働市場全体における人材開発の促進

<地域ごとの協議会の設置>

- 労使、教育訓練機関、労働局、都道府県、民間職業仲介機関等の関係者間で次の事項を協議する場を法定化
 - ・地域の人材ニーズに係る共通認識とそれに適した訓練コースの設定
 - ・訓練受講者等の個別の状況を踏まえた検証、見直し
 - ・訓練受講者に対するキャリアコンサルティングの促進や就職促進

<キャリアコンサルティングの推進>

- 企業による節目ごとのキャリアコンサルティングの実施や、国によるキャリアコンサルティング機会の確保など関係者の責務規定を整備

企業内における人材開発の促進

<ガイドラインの策定>

- 企業内における労働者の主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進に向けて、今後、
 - ・基本的な考え方
 - ・労使が取り組むべき事項
 - （例：求められる能力・スキル等や学びの目標の明確化・共有、学習メニューの提供、時間面や費用面での配慮、キャリアコンサルティング など）
 - ・国等の支援策
- 等を体系的に示すガイドラインを策定。

必要な法的整備を検討（職業能力開発促進法の改正）

規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）において、リカレントガイドライン（仮称）の策定を求められている

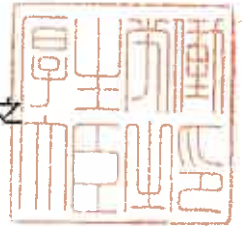
厚生労働省発職0113第1号

令和4年1月13日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 後藤 茂之



別紙「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」について、貴会の意見を求める。

第一 雇用保険法の一部改正

雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱

一 受講指示の対象となる職業訓練の追加

公共職業安定所長が受給資格者に対して受講を指示することができる公共職業訓練等として、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第四条第二項に規定する認定職業訓練（厚生労働省令で定めるものを除く。）を加えること。

二 事業を開始した受給資格者等に係る受給期間の特例

受給資格者であつて、基本手当の受給資格に係る離職の日後に事業（その実施期間が三十日未満のものその他厚生労働省令で定めるもの（注１）を除く。）を開始したものその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める者（注２）が、厚生労働省令で定めるところにより公共職業安定所長にその旨を申し出た場合には、当該事業の実施期間（当該期間の日数が四年から受給期間の日数を除いた日数を超える場合における当該超える日数を除く。）は、受給期間に算入しないものとする。

（注１）当該事業により自立することができないと公共職業安定所長が認めるものとする予定〔省

令」。

(注2) 離職前に当該事業を開始し、離職後に当該事業に専念する者とする予定〔省令〕。

三 能力開発事業の改正

能力開発事業として、職業能力開発促進法第十条の三第一項第一号の規定によりキャリアコンサルティングの機会を確保する事業主に対して必要な援助を行うこと及び労働者に対してキャリアコンサルティングの機会の確保を行うことができることとする。

四 国庫負担の改正

1 日雇労働求職者給付金以外の求職者給付(高年齢求職者給付金を除く。以下この1において同じ。)に要する費用に係る国庫の負担額について、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める割合に相当する額とすること。

(一) 毎会計年度の前々会計年度における労働保険特別会計の雇用勘定の財政状況及び求職者給付の支給を受けた受給資格者の数の状況が、当該会計年度における求職者給付の支給に支障が生じるおそれがあるものとして政令で定める基準(注3)に該当する場合 当該日雇労働求職者給付金以外の

求職者給付に要する費用の四分の一

- (二) (一)に掲げる場合以外の場合 当該日雇労働求職者給付金以外の求職者給付に要する費用の四十分の一

(注3) 当該会計年度の前々会計年度における基本手当の受給者実人員が月平均七十万人以上となつた場合、かつ、当該会計年度の前々会計年度における弾力倍率（当該会計年度の前年度に3の国庫負担があつた場合は、当該国庫負担の額を含めて再計算された弾力倍率）が一未満となつた場合とする予定〔政令〕。

2 日雇労働求職者給付金及び広域延長給付を受ける者に係る求職者給付に要する費用に係る国庫の負担額について、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める割合に相当する額とすること。

- (一) 1 (一)に掲げる場合 当該日雇労働求職者給付金及び広域延長給付を受ける者に係る求職者給付に要する費用の三分の一

- (二) 1 (二)に掲げる場合 当該日雇労働求職者給付金及び広域延長給付を受ける者に係る求職者給付に要する費用の三十分の一

3 国庫は、毎会計年度において、労働保険特別会計の雇用勘定の財政状況を踏まえ、必要がある場合（雇用保険率が千分の十五・五（労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定により雇用保険率が増加されている場合においては千分の十五又は千分の十四・五）以上である場合その他の政令で定める場合（注4）に限る。）には、当該会計年度における失業等給付及び職業訓練受講給付金の支給に要する費用の一部に充てるため、予算で定めるところにより、雇用保険法第六十六条第一項、第二項及び第五項並びに第六十七条の規定により負担する額を超えて、その費用の一部を負担することができることとする。

（注4）当該会計年度の前年度における弾力倍率が二以下である場合又は当該会計年度の前年度における弾力倍率が二を上回るが当該年度において雇用情勢及び雇用保険財政が急激に悪化した場合とする
予定「政令」。

4 雇用継続給付（介護休業給付金に限る。5において同じ。）、育児休業給付及び職業訓練受講給付金に係る国庫の負担額については、当分の間、国庫が負担すべきこととされている額の百分の五十五に相当する額とすること。

5 令和四年度から令和六年度までの各年度における雇用継続給付及び育児休業給付に要する費用に係る国庫の負担額については、4にかかわらず、国庫が負担すべきこととされている額の百分の十に相当する額とすること。

6 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するため、予算で定めるところにより、国庫が失業等給付及び職業訓練受講給付金の支給に要する費用（特別会計に関する法律附則第二十条の三第四項の規定による繰入れ又は同条第五項の規定による補足を行った金額がある場合は、当該金額に相当する額を当該費用に加えた額）の一部を負担できるものとする暫定措置並びに雇用安定事業（新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を支給する事業等に限る。）に要する費用のうち政令で定めるところにより算定した額を負担するものとする暫定措置を令和四年度について適用するものとする。

7 雇用保険の国庫負担については、引き続き検討を行い、令和七年四月一日以降できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で4の国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとする。

五 基本手当の支給に関する暫定措置の改正

1 特定理由離職者（厚生労働省令で定める者に限る。2において同じ。）を特定受給資格者とみなし

て基本手当の支給に関する規定を適用する暫定措置を令和七年三月三十一日以前の離職者まで適用するものとする。

2 特定理由離職者を就業促進手当の支給を受けた場合の特例の対象にする暫定措置について、令和七年三月三十一日以前の離職者まで適用するものとする。

六 地域延長給付の改正

地域延長給付について、令和七年三月三十一日以前の離職者まで支給することができるものとする。

七 教育訓練支援給付金の改正

教育訓練支援給付金について、令和七年三月三十一日以前に教育訓練を開始した者に対して支給するものとする。

八 返還命令等の対象の追加

募集情報等提供事業を行う者（第二の一の募集情報等提供を業として行う者をいい、労働者になろうとする者の依頼を受け、第二の一の3に該当する行為を行う者に限る。）が偽りの届出等をしたため失

業等給付が支給されたときは、その失業等給付の支給を受けた者と連帯して、失業等給付の返還又は納付額の納付を命ずることが出来るものとする。

九 その他

その他所要の改正を行うこと。

第二 職業安定法の一部改正

一 募集情報等提供の定義の拡大

「募集情報等提供」について、次に掲げる行為をいうものと定義すること。

- 1 労働者の募集を行う者等（労働者の募集を行う者、募集受託者又は職業紹介事業者その他厚生労働省令で定める者（注5）（以下この一において「職業紹介事業者等」という。）をいう。4において同じ。）の依頼を受け、労働者の募集に関する情報を労働者になろうとする者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。

- 2 1のほか、労働者の募集に関する情報を、労働者になろうとする者の職業の選択を容易にすることを目的として収集し、労働者になろうとする者又は職業紹介事業者等（3において「労働者になろう

とする者等」という。）に提供すること。

3 労働者になろうとする者等の依頼を受け、労働者になろうとする者に関する情報を労働者の募集を行う者、募集受託者又は他の職業紹介事業者等に提供すること。

4 3のほか、労働者になろうとする者に関する情報を、労働者の募集を行う者の必要とする労働力の確保を容易にすることを目的として収集し、労働者の募集を行う者等に提供すること。

（注5）募集情報等提供事業を行う者、特定地方公共団体とする予定〔省令〕。

二 官民の相互協力

雇用情報の充実等に関し、職業安定機関と相互に協力するよう努めなければならない対象に募集情報等提供事業を行う者を加えること。

三 募集情報等の的確な表示

1 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、刊行物に掲載する広告、文書の掲出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法（注6）（以下この三において「広告等」という。）により求人

若しくは労働者の募集に関する情報又は求職者若しくは労働者になろうとする者に関する情報その他厚生労働省令で定める情報（注7）（3において「求人等に関する情報」という。）を提供するときは、虚偽又は誤解を生じさせる表示をしてはならないものとする。

（注6）インターネットを利用する方法とする予定〔省令〕。

（注7）事業の実績に関する情報等とする予定〔省令〕。

2 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、広告等により労働者の募集に関する情報その他厚生労働省令で定める情報（注7）を提供するときは、正確かつ最新の内容に保たなければならないものとする。

3 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するときは、厚生労働省令で定めるところにより（注8）正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならないものとする。

（注8）募集情報等の時点を明らかにする等の内容とする予定〔省令〕。

四 個人情報の取扱い

公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより（注9）、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならぬものとする。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではないものとする。

（注9） 目的の明示については、ホームページに掲載すること等を定める予定〔省令〕。

五 特定募集情報等提供事業の届出等

1 「特定募集情報等提供」について、労働者になろうとする者に関する情報を収集して行う募集情報等提供をいうものと定義すること。

2 「特定募集情報等提供事業者」について、3の届出をして特定募集情報等提供事業を行う者をいうものと定義すること。

3 特定募集情報等提供事業を行おうとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、氏名又は名称

及び住所その他の厚生労働省令で定める事項（注10）を厚生労働大臣に届け出なければならないものとする。

（注10）連絡先等とする予定「省令」。

4 特定募集情報等提供事業者は、3の届け出た事項に変更があったとき又は3の届出に係る特定募集情報等提供事業を廃止したときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならないものとする。

5 特定募集情報等提供事業者は、厚生労働省令で定めるところにより（注11）、当該事業に係る事業概況報告書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならないものとする。

（注11）提出の頻度や、提出する内容として、提供している労働者の募集に関する情報や労働者になるうとする者に関する情報の規模、提供しているサービスの内容、適正な事業運営のために取り組んでいる事項等を定める予定「省令」。

六 特定募集情報等提供事業者の報酬受領の禁止

特定募集情報等提供事業者は、その行った募集情報等提供に係る労働者の募集に応じた労働者から、

当該募集情報等提供に関し、いかなる名義でも、報酬を受けてはならないものとする。

七 募集情報等提供事業を行う者の事業情報の公開

募集情報等提供事業を行う者は、厚生労働省令で定めるところにより（注12）、労働者の募集に関する情報の的確な表示に関する事項、苦情の処理に関する事項その他厚生労働省令で定める事項（注13）に関し情報の提供を行うように努めなければならないものとする。

（注12） インターネットを利用する方法とする予定〔省令〕。

（注13） 個人情報等を適正に管理するために講じている措置等とする予定〔省令〕。

八 募集情報等提供事業を行う者による苦情の処理

1 募集情報等提供事業を行う者は、労働者になろうとする者、労働者の募集を行う者等から申出を受けた事業に関する苦情を適切かつ迅速に処理しなければならないものとする。

2 募集情報等提供事業を行う者は、1の目的を達成するために必要な体制を整備しなければならないものとする。

九 特定募集情報等提供事業者の秘密を守る義務等

1 職業紹介事業者等に加え、特定募集情報等提供事業者及び当該事業者の従業者は、正当な理由なく、その業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならないものとする。特定募集情報等提供事業者及び当該事業者の従業者でなくなった後においても、同様とすること。

2 職業紹介事業者等に加え、特定募集情報等提供事業者及び当該事業者の従業者は、その業務に関して知り得た個人情報等を、みだりに他人に知らせてはならないものとする。特定募集情報等提供事業者及び当該事業者の従業者でなくなった後においても、同様とすること。

十 指針

厚生労働大臣は、三に定める事項に関し、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者を行う者等が適切に対処するために必要な指針を公表するものとする。

十一 事業者団体等の責務

1 職業紹介事業者又は募集情報等提供事業者を行う者を直接又は間接の構成員とする団体は、職業紹介事業又は募集情報等提供事業の適正な運営の確保及び求職者又は労働者になろうとする者の保護が図られるよう、構成員に対し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければならないもの

とすること。

- 2 国は、1の団体に対し、職業紹介事業又は募集情報等提供事業の適正な運営の確保及び求職者又は労働者になろうとする者の保護に関し必要な助言及び協力を行うように努めるものとする。

十二 指導監督

- 1 厚生労働大臣による改善命令の対象に、募集情報等提供事業を行う者を加えること。
- 2 厚生労働大臣は、特定募集情報等提供事業者が四の個人情報情報の取扱い、六の報酬受領の禁止、九の秘密を守る義務等又は1の改善命令に違反したときは、期間を定めて当該特定募集情報等提供事業の全部又は一部の停止を命ずることができるものとする。

- 3 厚生労働大臣に対する申告の対象に、募集情報等提供事業を行う者を加えること。

- 4 行政庁による立入検査の対象に、募集情報等提供事業を行う者を加えること。

- 5 政府が行う指導監督の対象から、募集情報等提供を行う地方公共団体を除くこと。

十三 その他

- 1 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で募集情報等提供を行った者又はこれに従事し

た者について、一年以上十年以下の懲役又は二十万円以上三百万円以下の罰金に処するものと。
と。

2 十二の2の事業の停止の命令に違反した者について、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処するものとする。

3 六の報酬受領の禁止に違反した者、五の3の届出をしないで特定募集情報等提供事業を行った者又は虚偽の広告をなし、若しくは虚偽の条件を提示して募集情報等提供を行った者若しくはこれらに従事した者について、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処するものとする。

4 五の3の届出に関し虚偽の届出をした者又は五の4の届出をせず、若しくは虚偽の届出をした者について、三十万円以下の罰金に処するものとする。

5 職業紹介事業の許可の欠格事由について所要の改正を行うこと。

6 その他所要の改正を行うこと。

第三 職業能力開発促進法の一部改正

一 キャリアコンサルティングの機会の確保

1 事業主が、その雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため必要に応じ講ずる措置として行うキャリアコンサルティングの機会の確保について、職業能力の開発及び向上の促進に係る段階並びに労働者の求めに応じて行うこととし、また、キャリアコンサルタントを有効に活用するように配慮するものとする。

2 国及び都道府県が行うように努めなければならない事業主等及び労働者に対する援助について、キャリアコンサルティングの機会の確保に係るものを含むことを明確化すること。

二 協議会に関する規定の新設

1 都道府県の区域において職業訓練に関する事務及び事業を行う国及び都道府県の機関（以下この1において「関係機関」という。）は、地域の実情に応じた職業能力の開発及び向上の促進のための取組が適切かつ効果的に実施されるようにするため、関係機関、職業訓練等を実施する者、労働者団体、事業主団体、職業紹介事業者又は特定募集情報等提供事業者、学識経験者等により構成される協議会を組織することができるものとする。

2 協議会の事務に従事する者又は従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得

た秘密を漏らしてはならないものとする。

三 国、都道府県及び市町村による配慮規定の追加

国、都道府県及び市町村は、職業訓練の実施に当たり、労働者がその生活との調和を保ちつつ、職業能力の開発及び向上を図ることができるよう、職業訓練の期間及び時間等について十分配慮するものとする。

四 その他

1 二の二に違反して秘密を漏らした者について、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処するものとする。

2 その他所要の改正を行うこと。

第四 労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正

一 雇用保険率の改正

令和四年四月一日から同年九月三十日までの期間における雇用保険率については、千分の九・五（うち失業等給付に係る率千分の二）（農林水産業及び清酒製造業については千分の十一・五（同千分の

四）、建設業については千分の十二・五（同千分の四））とし、令和四年十月一日から令和五年三月三十一日までの期間における雇用保険率については、千分の十三・五（うち失業等給付に係る率千分の六）（農林水産業及び清酒製造業については千分の十五・五（同千分の八））、建設業については千分の十六・五（同千分の八））とすること。

二 その他

その他所要の改正を行うこと。

第五 特別会計に関する法律の一部改正

一 一般会計から雇用勘定への繰入れの特例

予算で定めるところにより、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を支給する事業等に要する費用で国庫が負担するものに相当する額を一般会計から雇用勘定に繰り入れるものとする暫定措置を令和四年度について適用するものとする。

二 雇用勘定の積立金の特例等

1 育児休業給付費及び雇用安定事業費を支弁するために必要がある場合等に積立金から繰り入れるこ

と等ができるものとする暫定措置を令和六年度まで適用するものとする。

2 雇用安定事業費の財源に充てるために必要がある場合には、二事業費充当歳入額から二事業費充当歳出額を控除した残余のうち二分の一を超えない範囲内で厚生労働大臣が財務大臣に協議して定める金額を雇用安定資金に組み入れ、当該残余から当該雇用安定資金への組入金を控除した額を積立金に組み入れるものとするができるものとする。

3 積立金に組み入れなければならない1により繰り入れた金額等の総額に相当する金額から、雇用勘定の財政状況並びに雇用安定事業及び能力開発事業の実施の状況を勘案して厚生労働大臣が財務大臣に協議して定める金額を控除することができるものとする。

4 労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定による雇用保険率の変更に係る算定において、1により繰り入れた金額等を積立金にあるものとして算定することとする規定を削除すること。

三 その他

その他所要の改正を行うこと。

第六 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の一部改

正

一 給付日数の延長に関する特例の改正

1 緊急事態措置の終了から一年経過日後に所定給付日数に相当する日数分の基本手当の支給を受け終わる者について、特例延長給付を支給しないものとする。

2 その他所要の改正を行うこと。

二 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を支給する事業等について、令和五年三月三十一日までの休業期間において、支給の対象とするものとする。

第七 施行期日等

一 施行期日

この法律は、令和四年四月一日から施行すること。ただし、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 第二の十三の5 公布日

2 第一の一及び二 令和四年七月一日

3 第一の八、第二（二、十一及び十三の5を除く。）及び第三（一及び三を除く。） 令和四年十月

一日

二 検討

1 政府は、令和六年度までを目途に、育児休業給付及びその財源の在り方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。

2 政府は、第五の二の1により育児休業給付費を支弁するために積立金から繰り入れた金額等が生じた場合には、育児休業給付資金の額及び育児休業給付に係る収支の状況等を踏まえ、積立金への組入金額の在り方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。

3 政府は、令和六年度までを目途に、労働保険特別会計の雇用勘定の積立金及び雇用安定資金の額その他の同勘定の財政状況等を踏まえ、第五の二の3の控除の額の在り方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。

4 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第一の八及び第二の施行

の状況等を勘案し、当該規定に基づく規制の在り方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。

1 監理団体許可（令和4年2月8日現在）※年度別実績は別紙1 参照

申請件数	許可件数
3,859件	3,486件 うち一般監理事業（※1） 1,761件 うち特定監理事業（※2） 1,725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4年1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）	30,731件	30,233件
団体監理型（※4）	1,220,338件	1,194,768件
計	1,251,069件	1,225,001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。

年度	申請件数	許可件数
平成29年度	2, 217件	2, 032件
平成30年度	484件	473件
令和元年度	523件	402件
令和2年度	401件	369件
令和3年度	234件	210件
合計	3, 859件	3, 486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）

別紙2

231

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, 710件
	令和3年度	2, 353件	2, 235件
	小計	30, 731件	30, 233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, 698件
	令和3年度	150, 980件	147, 243件
	小計	1, 220, 338件	1, 194, 768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, 408件
	令和3年度	153, 333件	149, 478件
	小計	1, 251, 069件	1, 225, 001件

※令和3年度（1月末まで）については暫定値。

政策統括官（総合政策担当）関係

政策統括官（総合政策担当）所管の部会における審議状況
(令和3年9月23日以降)

○ 労働政策基本部会

労働政策上の中長期的な課題全般にわたる大テーマと、論点となり得るカテゴリーごとの小テーマを含む今後の進め方の案を示し、委員のプレゼンを行った後、審議を行った。

今後、委員・有識者・企業等からのプレゼンを行いながら、委員間の意見交換を行い、令和5年2月頃取りまとめを行う予定。

【参考】部会開催実績

2／1

今後の進め方（案）

- 労働政策基本部会では、これまで、労働政策基本部会の報告書（第 1 期。平成 30 年 9 月）において整理された「働き方を取り巻く新たな中長期的課題」に関して、技術革新（AI 等）の動向と雇用・労働への影響について深掘りし、さらに、労使コミュニケーションについて検討会において深掘りを進めてきた。
- この間、各分科会・部会等における検討等を経て、取組が進捗しており、第 1 期の進め方と同様に、労働政策上の中長期的な課題全般にわたる大テーマの下、論点となり得るカテゴリーごとに小テーマを設定し、課題の整理を行う。
※各分科会及び部会を横断する中長期的課題、就業構造に関する課題等について議論する。
- 具体的には、以下を検討することとしてはどうか。

【大テーマ案】「加速する経済・社会の変化の中での労働政策の課題～生産性と働きがいのある多様な働き方に向けて～」

◇ 議論の前提として、下記のような現状を示した上で小テーマを議論。

- 働き方の変化・多様化に大きく影響しうる社会・経済、ビジネスの変化
 - 人口減少・高齢化などによる多様な人材の労働参加
 - 技術革新や DX、脱炭素化等による産業構造（成長分野や人材不足の分野）の変化
 - 職種・仕事（求められるタスク・スキル）の変化
 - 労働市場（企業間・産業間の人材の流動性）の変化
 - 労働者の意識の変化、企業の求める人材像の変化
- 社会・経済の変化を受けた働き方の変化・多様化
 - 流動化する労働者の雇用管理と生産性の向上
 - ※ 労働者の例
 - エssenシャルワーカーなど労働時間に応じて働き職務が明確な職種
 - 労働市場によって賃金等が決定される高スキルを持つ労働者
 - デジタル産業等の知識労働者や研究者など労働時間での成果の評価が難しい労働者
 - クラウドワーカー、ギグワーカー等の働き方

【小テーマ案】

- ① 社会・経済や働き方の変化に対応するために労使に求められる対応
 - 生産性の向上に向けた労働者の能力開発・企業による能力開発の機会の充実
 - 企業による積極的な労使コミュニケーション

- ② 社会・経済や働き方の変化に対応するために労働政策において検討すべきテーマ
 - 成長分野等への円滑な労働移動に向けた支援（職業訓練等の能力開発、マッチング機能の充実）
 - 労使コミュニケーションの活性化策など
 - 過重労働防止など労働者保護・セーフティネット

今後の労働政策基本部会の進め方イメージ（粗案）

<第 20 回：2 月 1 日>

○今後の進め方について（社会・経済の変化、働き方の変化・多様化の見通し）

・有識者からのヒアリング（技術革新による産業構造の変化等について）

※山田委員、川崎委員からプレゼン

・意見交換

<第 21 回：4 月頃>

○今後の進め方について（社会・経済の変化、働き方の変化・多様化の見通し）

・有識者からのヒアリング（流動化する労働者の雇用管理と生産性の向上について）

※委員からのプレゼン

・意見交換

※第 22 回以降は、10 月頃までに 6 回程度、有識者・企業等のヒアリング、意見交換を行う予定。11 月以降、報告書取りまとめに向けた議論を実施し、令和 5 年 2 月頃取りまとめ。