

職業能力開発促進法及び中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正する法律

(職業能力開発促進法の一部改正)

第一条 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)の一部を次のように改正する。

「第四節 事業主等の行う職業訓練の認定等(第二十四条―第二十六条の二)」を
「第四節 事
業主等の行う職業訓練の認定等(第二十四条―第二十六条の二)」を
第五節 実

業主等の行う職業訓練の認定等(第二十四条―第二十六条の二)

に、「第五節」を「第六節」に

習併用職業訓練実施計画の認定等(第二十六条の三―第二十六条の七)」

、「第六節」を「第七節」に、「第一百条」を「第九十九条の二」に改める。

第三条の二第三項中「配慮して」を「配慮するとともに、有為な職業人として自立しようとする意欲を高めることができるように」に改める。

第七条第二項中「第九十一条第一項の規定により置かれる審議会その他の合議制の機関の意見を聴く」を「事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずる」に改め、同条第三項

中「労働政策審議会」とあるのは「第九十一条第一項の規定により置かれる審議会その他の合議制の機関」を「労働政策審議会の意見を聴いて」とあるのは「事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講じた上で」に改める。

第八条中「第十条の三」を「第十条の四」に改める。

第十条の四中「その」の下に「適切かつ」を加え、同条を第十条の五とする。

第十条の三第一項中「前三条の」を「第九条から前条までに定める」に改め、同項第一号中「長期教育訓練休暇」の下に「、再就職準備休暇」を加え、同項第二号中「変更」の下に「、勤務時間の短縮」を加え、同条に次の一項を加える。

4 第一項第一号の再就職準備休暇とは、再就職のための準備として職業能力の開発及び向上を図る労働者に対して与えられる休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるもの、第二項に規定する有給教育訓練休暇として与えられるもの及び前項に規定する長期教育訓練休暇として与えられるものを除く。）をいう。

第十条の三を第十条の四とする。

第十条の二中「前二条」を「前三条」に改め、同条第一号中「相談」の下に「の機会の確保」を加え、同条を第十条の三とし、第十条の次に次の一条を加える。

第十条の二 事業主は、必要に応じ、実習併用職業訓練を実施することにより、その雇用する労働者の実践的な職業能力の開発及び向上を促進するものとする。

2 前項の実習併用職業訓練とは、事業主が、その雇用する労働者の業務の遂行の過程内において職業訓練と次のいずれかの職業訓練又は教育訓練とを効果的に組み合わせることにより実施するものであつて、これにより習得された技能及びこれに関する知識についての評価を行うものをいう。

一 第十五条の六第三項に規定する公共職業能力開発施設により行われる職業訓練

二 第二十四条第三項に規定する認定職業訓練

三 前二号に掲げるもののほか、当該事業主以外の者の設置する施設であつて職業能力の開発及び向上について適切と認められるものにより行われる教育訓練

3 厚生労働大臣は、前項に規定する実習併用職業訓練の適切かつ有効な実施を図るため事業主が講ずべき措置に関する指針を公表するものとする。

第十一条第一項及び第十二条第二号中「第十条の三」を「第十条の四」に改める。

第十二条の次に次の一条を加える。

（熟練技能等の習得の促進）

第十二条の二 事業主は、必要に応じ、労働者がその習得に相当の期間を要する熟練した技能及びこれに関する知識（以下この条において「熟練技能等」という。）に関する情報を体系的に管理し、提供することその他の必要な措置を講ずることにより、その雇用する労働者の熟練技能等の効果的かつ効率的な習得による職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により労働者の熟練技能等の習得を促進するために事業主が講ずる措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を公表するものとする。

第十三条中「第六節」を「第七節」に改める。

第十四条を次のように改める。

（認定実習併用職業訓練の実施）

第十四条 事業主は、第五節に定めるところにより、当該事業主の行う実習併用職業訓練（第十条の二第

二項に規定する実習併用職業訓練をいう。以下同じ。）の実施計画が青少年（厚生労働省令で定める者に限る。以下同じ。）の実践的な職業能力の開発及び向上を図るために効果的であることの認定を受けて、当該実習併用職業訓練を実施することができる。

第十五条の二第一項中第七号を第八号とし、第六号を第七号とし、第五号を第六号とし、同項第四号中「の講習」を「に対する講習」に改め、同号を同項第五号とし、同項中第三号を第四号とし、第二号を第三号とし、第一号を第二号とし、同項に第一号として次の一号を加える。

一 第十条の三第一号の相談に関する講習の実施

第十五条の二第二項中「前項第二号及び第三号」を「前項第三号及び第四号」に改め、同条第三項中「第一項第一号から第三号まで」を「第一項第二号から第四号まで」に改める。

第十五条の三中「第十条の三第二項」を「第十条の四第二項」に改める。

第十五条の六第一項中「次条」を「第十六条」に改め、同条第二項中「第十五条の二第一項第二号、第三号及び第五号から第七号まで」を「第十五条の二第一項第三号、第四号及び第六号から第八号まで」に改め、同条第三項中「次条第二項」を「第十六条第二項」に改める。

第三章第六節を同章第七節とし、同章第五節を同章第六節とし、同章第四節の次に次の一節を加える。

第五節 実習併用職業訓練実施計画の認定等

(実施計画の認定)

第二十六条の三 実習併用職業訓練を実施しようとする事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、実習併用職業訓練の実施計画（以下この節において「実施計画」という。）を作成し、厚生労働大臣の認定を申請することができる。

2 実施計画には、実習併用職業訓練に関する次に掲げる事項を記載しなければならない。

一 対象者

二 期間及び内容

三 職業能力の評価の方法

四 訓練を担当する者

五 その他厚生労働省令で定める事項

3 厚生労働大臣は、第一項の認定の申請があつた場合において、その実施計画が青少年の実践的な職業

能力の開発及び向上を図るために効果的な実習併用職業訓練に関する基準として厚生労働省令で定める基準に適合すると認めるときは、その認定をすることができると認めることができる。

(実施計画の変更等)

第二十六条の四 前条第三項の認定を受けた事業主（以下「認定事業主」という。）は、当該認定に係る実施計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣の認定を受けなければならない。

2 厚生労働大臣は、前条第三項の認定に係る実施計画（前項の規定による変更の認定があつたときは、その変更後のもの。以下この節において「認定実施計画」という。）が、同条第三項の厚生労働省令で定める基準に適合しなくなつたと認めるとき、又は認定事業主が認定実施計画に従つて実習併用職業訓練を実施していないと認めるときは、その認定を取り消すことができる。

3 前条第三項の規定は、第一項の認定について準用する。

(表示等)

第二十六条の五 認定事業主は、認定実施計画に係る実習併用職業訓練（以下「認定実習併用職業訓練」という。）を実施するときは、労働者の募集の広告その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において

「広告等」という。)に、厚生労働省令で定めるところにより、当該認定実習併用職業訓練が実施計画の認定を受けている旨の表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(委託募集の特例等)

第二十六条の六 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主(認定事業主に限る。以下同じ。)が、当該承認中小事業主団体をして認定実習併用職業訓練を担当する者(以下「訓練担当者」という。)の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第四百十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 中小事業主 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律(平成三年法律第五十七号)第二条第一項第一号から第三号までに掲げる者をい

う。

二 承認中小事業主団体 事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は民法第三十四条の規定により設立された社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。以下この号において「事業協同組合等」という。）であつて、その構成員である中小事業主に対し、認定実習併用職業訓練の適切かつ有効な実施を図るための人材確保に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると承認したものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項第二号の相談及び援助を行うものとして適当でなくなつたと認めるときは、同号の承認を取り消すことができる。

4 第一項の承認中小事業主団体は、当該募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の訓練担当者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

- 5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして訓練担当者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして訓練担当者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する。同条第二項に規定する職権を行う場合について準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「職業能力開発促進法第二十六条の六第四項の規定による届出をして同条第一項に規定する訓練担当者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。
- 6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして職業能力開発促進法第二十六条の六第一項に規定する訓練担当者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同条中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「職業能力開発促進法第二十六条の六第四項の規定による届出をして同条第一項

に規定する訓練担当者の募集に従事する者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項第二号の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

8 第四項及び第五項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

第二十六条の七 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして訓練担当者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施の促進に努めなければならない。

第九十一条第一項中「都道府県に、都道府県知事の諮問に依じて」を「都道府県は」に、「調査審議し、及びこれらに関し必要と認める事項を関係行政機関に建議することを任務とする」を「調査審議させるため、条例で、」に、「置く」を「置くことができる」に改め、同条第二項中「前項」を「前項に規定するもののほか、同項」に改める。

第八章中第百条の前に次の一条を加える。

第九十九条の二 第二十六条の六第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、訓練担当者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第百条を次のように改める。

第百条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第二十六条の六第四項の規定による届出をしないで、訓練担当者の募集に従事した者
- 二 第二十六条の六第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかつた者

三 第二十六条の六第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

四 第四十七条第二項の規定に違反して秘密を漏らした者

五 第七十七条第一項又は第八十九条第一項の規定に違反して秘密を漏らし、又は盗用した者

第百二条中「次のいずれか」を「次の各号のいずれか」に改め、第二号を第五号とし、同条第一号中「

第五十条第二項」を「第五十条第三項」に改め、同号を同条第四号とし、同条に第一号から第三号までとして次の三号を加える。

一 第二十六条の五第二項の規定に違反した者

二 第二十六条の六第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第二十六条の六第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第一百四条中「関して」を「関し、第九十九条の二、第一百条第一号から第三号まで、第一百二条第一号から第三号まで又は」に、「同条」を「各本条」に改める。

(中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部改正)

第二条 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律(平成三年法律第五十七号)の一部を次のように改正する。

第四条第一項中「その構成員たる中小企業者の労働力の確保を図るための」を削り、「改善事業」という。」の下に「であつて、その構成員たる中小企業者の労働力の確保を図るためのもの又は実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが必要な青少年にとって良好な雇用の機会の創出に資するもの」を加え、「又は新たな」を「新たな」に改め、「資するもの」の下に「又は実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが必要な青少年にとって良好な雇用の機会の創出に資するもの」を加え、同条第二項第五号及び第三項第三号中「第十三条第二項」を「第十三条第八項の規定により適用される同条第四項」に改める。

第十三条第一項中「認定組合等」を「承認組合等」に、「中小企業者が」を「認定中小企業者が、認定計画に係る改善事業の実施に伴い」に改め、「認定計画に従つて」を削り、「中小企業者については」を「認定中小企業者については」に改め、同条第五項中「第二項及び第三項」を「第四項及び第五項（それぞれ前項の規定により適用される場合を含む。）」に改め、同項を同条第九項とし、同条第四項中「同法第三十六条第二項」を「同項」に、「同法第四十二条の二」を「同条」に、「第十三条第二項」を「第十三条第四項」に、「者」とする」を「者」と、「同項に」とあるのは「次項に」とする」に改め、同項を

同条第六項とし、同項の次に次の二項を加える。

7 厚生労働大臣は、承認組合等に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

8 認定組合等の構成員たる中小企業者が当該認定組合等をして労働者の募集を行わせようとする場合において、当該認定組合等が認定計画に従って当該募集に従事しようとするときは、当該認定組合等を承認組合等と、当該中小企業者を認定中小企業者とみなして、第一項、第四項から第六項まで及び次条の規定を適用する。この場合において、第五項及び第六項中「第十三条第四項」とあるのは「第十三条第八項の規定により適用される同条第四項」と、次条中「前条第四項」とあるのは「前条第八項の規定により適用される同条第四項」とする。

第十三条第三項中「第十三条第二項」を「第十三条第四項」に改め、同項を同条第五項とし、同条第二項中「前項の認定組合等」を「第一項の承認組合等」に改め、同項を同条第四項とし、同条第一項の次に次の二項を加える。

2 この条及び次条において「承認組合等」とは、事業協同組合等であつて、その構成員たる認定中小企

業者に対し、認定計画に係る改善事業の実施に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると承認したものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認組合等が前項の相談及び援助を行うものとして適当でなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

第十四条中「前条第二項」を「前条第四項」に、「認定組合等」を「承認組合等」に改める。

第十六条の二を削る。

第十九条中「第十三条第三項」を「第十三条第五項（同条第八項の規定により適用される場合を含む。以下同じ。）」に改める。

第二十条第一号中「第十三条第二項」を「第十三条第四項（同条第八項の規定により適用される場合を含む。）」に改め、同条第二号及び第三号中「第十三条第三項」を「第十三条第五項」に改める。

第二十一条第一号中「第十三条第三項」を「第十三条第五項」に改める。

附則第二条を次のように改める。

第二条 削除

附則第三条中「第十三条第二項」を「第十三条第八項の規定により適用される同条第四項」に改める。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十八年十月一日から施行する。

(委託募集の特例に関する経過措置)

第二条 この法律の施行の日前に第二条の規定による改正前の中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（以下「中小企業労働力確保法」という。）

第十三条第二項の規定により行われた届出は、第二条の規定による改正後の中小企業労働力確保法第十三条第八項の規定により適用される同条第四項の規定により行われた届出とみなす。

(検討)

第三条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の職業能力開発促進法及び中小企業労働力確保法の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(雇用保険法の一部改正)

第四条 雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)の一部を次のように改正する。

第六十三条第一項第四号中「第十条の三第二項」を「第十条の四第二項」に改める。

理由

青少年失業者の増加等の最近における社会経済情勢の変化に対応し、青少年の実践的な職業能力の開発及び向上を図るため、実習併用職業訓練の実施計画の認定制度を創設するとともに、中小企業者等における雇用管理の改善計画の認定制度について、青少年にとって良好な雇用の機会の創出に資する雇用管理の改善計画が含まれるよう見直す等の措置を講ずる必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。