

基発 1224 第 1 号
平成 26 年 12 月 24 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

平成 26 年度全国労働基準部長会議等の開催について

標記について、下記のとおり開催することとしたので、各参集者を出席させられたい。

記

1 全国労働基準部長会議

- (1) 日 時 平成 27 年 2 月 17 日 (火) 午後 1 時～午後 5 時 15 分 (予定)
- (2) 場 所 中央合同庁舎第 5 号館講堂 (低層棟 2 階)
- (3) 議 題 労働基準行政の運営等
- (4) 参集者 労働基準部長

2 全国監督課長会議

- (1) 日 時 平成 27 年 2 月 18 日 (水) 午前 10 時～午後 5 時 (予定)
- (2) 場 所 中央合同庁舎第 5 号館講堂 (低層棟 2 階)
- (3) 議 題 監督指導業務の運営等
- (4) 参集者 監督課長及び労働時間課長

※ なお、平成 27 年 2 月 17 日 (火) 午前 9 時 30 分～午前 12 時 (予定) に分科会を開催するので、監督課長を出席させられたい (場所は中央合同庁舎第 5 号館講堂)。

3 全国健康安全主務課長会議

- (1) 日 時 平成 27 年 2 月 19 日 (木) 午前 11 時～午後 5 時 (予定)
- (2) 場 所 中央合同庁舎第 5 号館講堂 (低層棟 2 階)
- (3) 議 題 安全衛生業務の運営等
- (4) 参集者 健康安全主務課長

※ なお、平成 27 年 2 月 20 日 (金) 午前 10 時～午前 12 時 (予定) に分科会を開催するので、健康安全主務課長を出席させられたい (場所は調整中)。

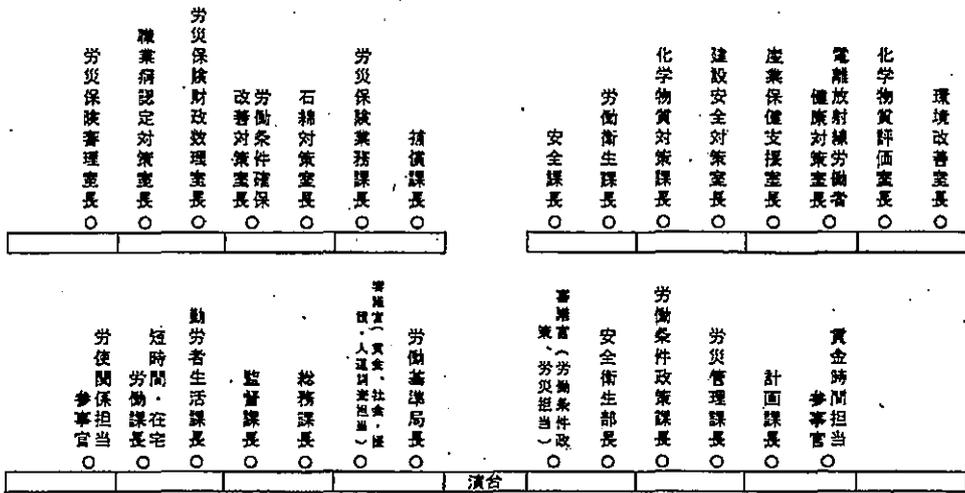
平成26年度全国労働基準部長会議次第

平成27年2月17日(火)
中央合同庁舎第5号館講堂

1	開	会	13:00			
2	大臣官房審議官 (労災担当)説明		13:00~13:30	(30分)		
3	労働条件政策課長説明		13:30~14:00	(30分)		
4	賃金時間担当参事官説明		14:00~14:15	(15分)		
5	労使関係担当参事官説明		14:15~14:30	(15分)		
6	雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課長説明		14:30~14:45	(15分)		
7	大臣官房審議官 (賃金・社会・援護・人権担当)説明		14:45~15:00	(15分)		
8	休	憩	15:00~15:10	(10分)		
9	労働基準局長訓示		15:10~15:30	(20分)		
10	安全衛生部長説明		15:30~16:10	(40分)		
11	監督課長説明		16:10~16:40	(30分)		
12	勤労者生活課長説明		16:40~16:50	(10分)		
13	総務課長説明		16:50~17:05	(15分)		
14	質	疑	応	答	17:05~17:15	(10分)
15	閉	会	17:15			

平成26年度全国労働基準部長会議座席表

平成27年2月17日(火)
講堂(2階) 13:00~17:15

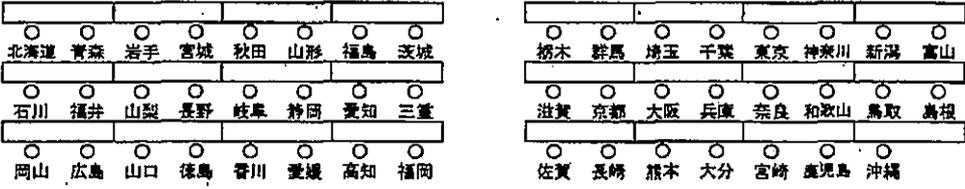
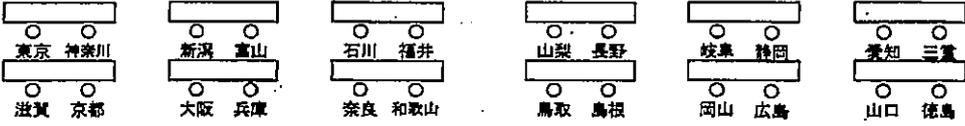


司会

部長席

- 北海道 ○
- 青森 ○
- 岩手 ○
- 宮城 ○
- 秋田 ○
- 山形 ○
- 福島 ○
- 茨城 ○
- 栃木 ○
- 群馬 ○
- 埼玉 ○
- 千葉 ○

- 香川 ○
- 愛媛 ○
- 高知 ○
- 福岡 ○
- 佐賀 ○
- 長崎 ○
- 熊本 ○
- 大分 ○
- 宮崎 ○
- 鹿児島 ○
- 沖縄 ○



随行者席

傍聴者席

出入口

(4728) 電話

出入口

随行者受付 部長受付

全国労働基準部長会議資料

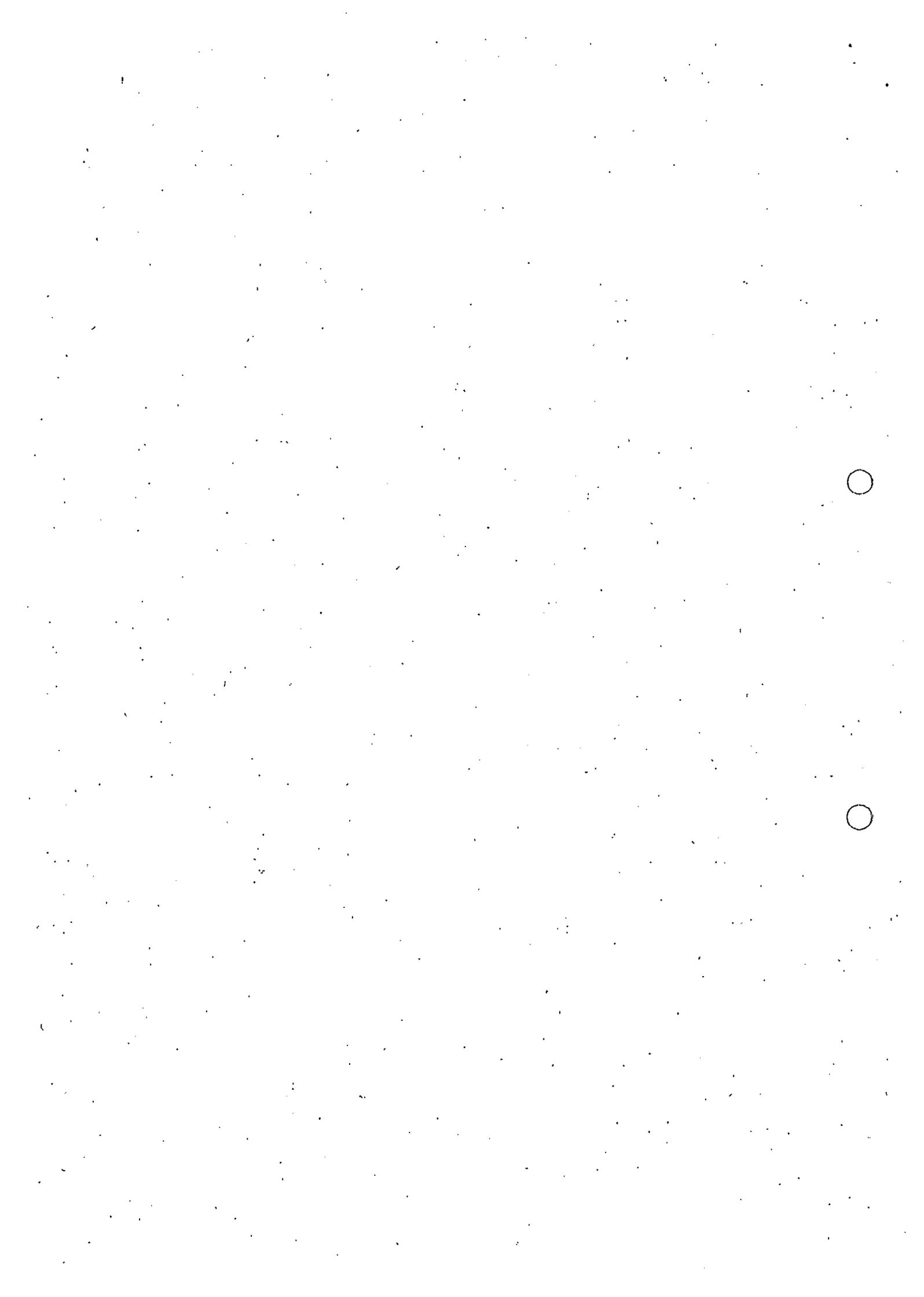
平成27年2月17日（火）

労働基準局

労災管理課

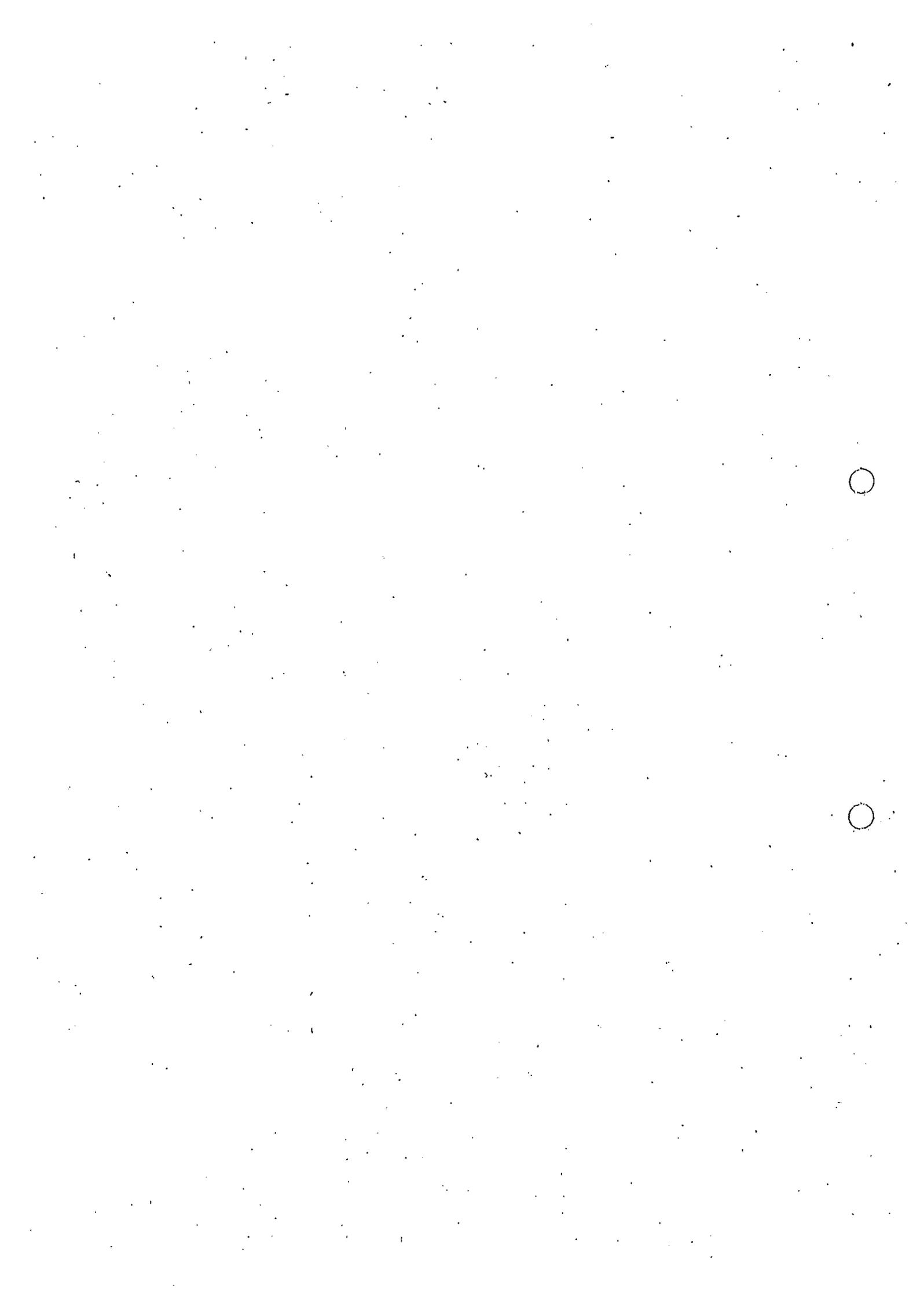
補償課

労災保険業務課



目次

- 1 脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況（資料1）・・・・・・・・P 1
- 2 労災保険率の改定（案）の概要（資料2）・・・・・・・・P 3
- 3 労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項について（資料
3）・・・・・・・・P 7
- 4 労災診療費等における査定件数及び査定金額の推移（資料4）
・・・・・・・・P 21
- 5 番号制度の導入について（資料5）・・・・・・・・P 23



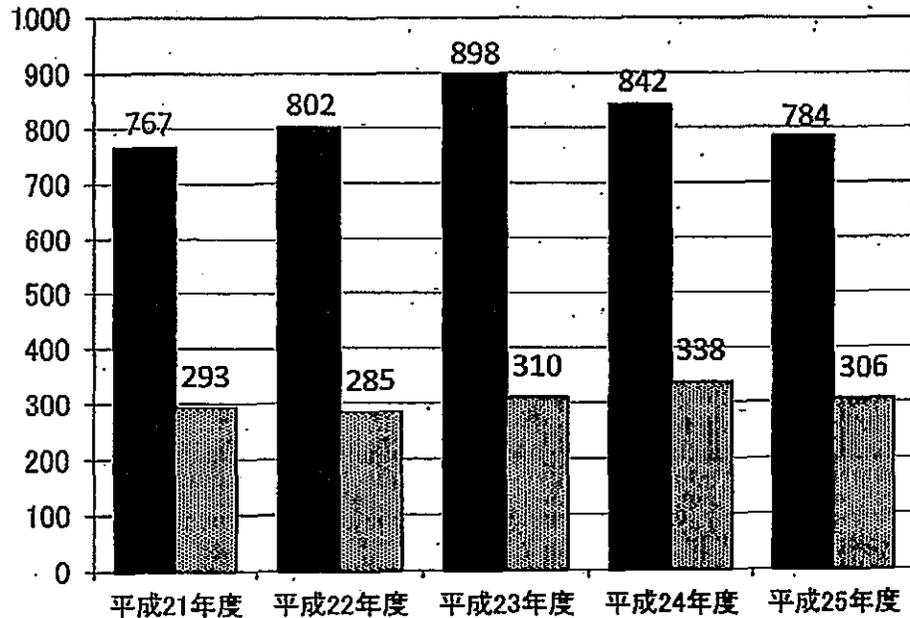
脳・心臓疾患の労災補償状況

(平成25年度の状況)

○「請求件数」は784件で、近年800件前後で推移。

○「支給決定件数」は306件で、近年300件前後で推移。

■ 請求件数
 ■ 支給決定件数



※支給決定件数のうち死亡件数

21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
106	113	121	123	133

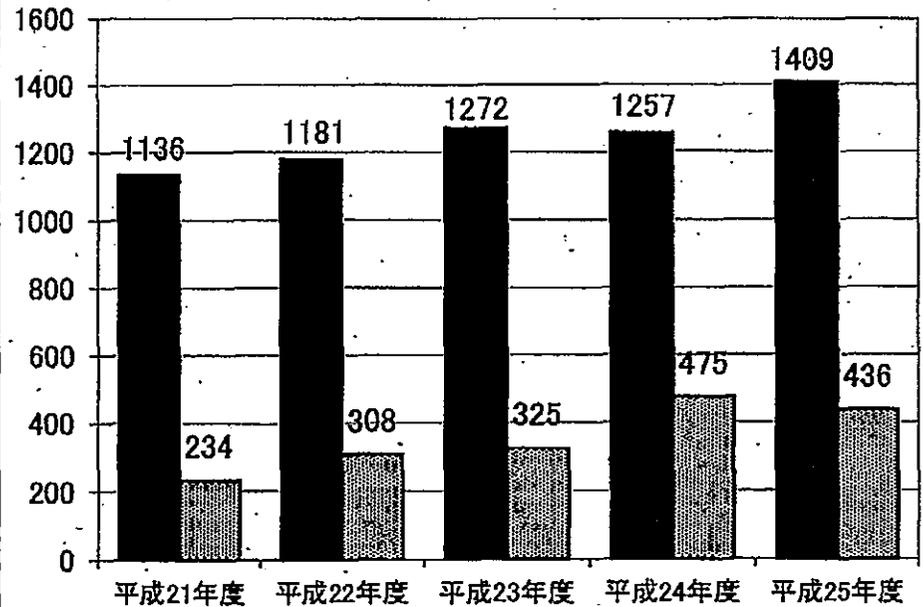
精神障害の労災補償状況

(平成25年度の状況)

○「請求件数」は1,409件で、過去最多。

○「支給決定件数」は436件で、400件台で高止まり。

■ 請求件数
 ■ 支給決定件数



※支給決定件数のうち自殺件数(未遂を含む)

21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
63	65	66	93	63

労災保険率の改定（案）の概要

現 行

平均労災保険率 **4.8/1,000** (全業種の平均)
 (最低 2.5/1,000 ~ 最高 89/1,000)



改定案

平均労災保険率 **4.7/1,000** (全業種の平均)
 (最低 2.5/1,000 ~ 最高 88/1,000)
 引上げ：8業種 据置き：23業種 引下げ：23業種

平成元年度以降の改定経過 (単位：1/1,000)

元年度	4年度	7年度	10年度	13年度	15年度	18年度	21年度	24年度
10.8	11.2	9.9	9.4	8.5	7.4	7.0	5.4	4.8

料率改定により

年間 278 億円 の負担が軽減される

改定の効果の例

従業員数が40人、平均年収が300万円である「ガラス又はセメント製造業」(7.5/1,000→5.5/1,000)の場合、年間24万円の労災保険料が軽減(90万円→66万円)

労災保険率表(案)

(単位: 1/1,000)

業種	料率改定案	現行料率	引上げ・引下げ
林業	60	60	
海面漁業	19	20	-1
定置網漁業又は海面魚類養殖業	38	40	-2
金属鉱業、非金属鉱業又は石炭鉱業	88	88	
石灰石鉱業又はドロマイト鉱業	20	19	1 ※
原油又は天然ガス鉱業	3	5.5	-2.5 ※
採石業	52	58	-6 ※
その他の鉱業	26	25	1 ※
水力発電、すい道等新設事業	79	89	-10 ※
道路新設事業	11	16	-5 ※
舗装工事業	9	10	-1 ※
鉄道又は軌道新設事業	9.5	17	-7.5 ※
建築事業	11	13	-2 ※
既設建築物設備工事業	15	15	
機械装置の組立て又は据付けの事業	6.5	7.5	-1 ※
その他の建設事業	17	19	-2 ※
食料品製造業	6	6	
繊維工業又は繊維製品製造業	4.5	4	0.5 ※
木材又は木製品製造業	14	13	1 ※
パルプ又は紙製造業	7	7.5	-0.5 ※
印刷又は製本業	3.5	3.5	
化学工業	4.5	5	-0.5 ※
ガラス又はセメント製造業	5.5	7.5	-2 ※
コンクリート製造業	13	13	
陶磁器製品製造業	19	19	
その他の窯業又は土石製品製造業	26	26	
金属精錬業	7	6.5	0.5 ※
非鉄金属精錬業	6.5	7	-0.5 ※
金属材料品製造業	5.5	7	-1.5 ※
鑄物業	18	17	1 ※
金属製品製造業又は金属加工業	10	10	
洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業	6.5	6.5	
めつき業	7	7	
機械器具製造業	5.5	5.5	
電気機械器具製造業	3	3	
輸送用機械器具製造業	4	4.5	-0.5 ※
船舶製造又は修理業	23	23	
計量器、光学機械、時計等製造業	2.5	2.5	
貴金属製品、装身具、皮革製品等製造業	3.5	4	-0.5 ※
その他の製造業	6.5	7	-0.5 ※
交通運輸事業	4.5	4.5	
貨物取扱事業	9	9	
港湾貨物取扱事業	9	11	-2 ※
港湾荷役業	13	16	-3 ※
電気、ガス、水道又は熱供給の事業	3	3	
船舶所有者の事業	49	50	-1 ※
農業又は海面漁業以外の漁業	13	12	1 ※
漬物、火葬又はと畜の事業	12	13	-1 ※
ビルメンテナンス業	5.5	5.5	
倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業	7	6.5	0.5 ※
通信業、放送業、新聞業又は出版業	2.5	2.5	
卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	3.5	3.5	
金融業、保険業又は不動産業	2.5	2.5	
その他の各種事業	3	3	

全業種	4.7	4.8
-----	-----	-----

※ 労災保険率の引き上げとなる業種

特別加入保険料率の改定案

一人親方の保険料率(第二種特別加入保険料率)

(単位:1/1,000)

		設定料率	現行料率	
特1	個人タクシー、個人貨物運送業者	13	14	
特2	建設業の一人親方	19	19	
特3	漁船による自営業者	46	45	※
特4	林業の一人親方	52	52	
特5	医薬品の配置販売業者	7	7	
特6	再生資源取扱業者	14	13	※
特7	船員法第一条に規定する船員が行う事業	49	50	
特8	指定農業機械従事者	3	4	
特9	職場適応訓練受講者	3	4	
特10	金属等の加工、洋食器加工作業	16	15	※
特11	履物等の加工の作業	7	8	
特12	陶磁器製造の作業	17	16	※
特13	動力機械による作業	4	3	※
特14	仏壇、食器の加工の作業	18	18	
特15	事業主団体等委託訓練従事者	3	4	
特16	特定農作業従事者	9	9	
特17	労働組合等常勤役員	4	5	
特18	介護作業従事者	6	7	

海外労働者(第三種特別加入保険料率)

海外で行われる事業に派遣される労働者	3	4
--------------------	---	---

※ 労災保険率の引き上げとなる区分

労災保険制度における積立金について

1 労災年金の概要

労災保険には、労災事故に遭われた方やそのご遺族に対して、年金を支給する制度があります。

平成25年度には、約23万の受給者の方々に、総額約4,300億円、1人当たり平均で年額約190万円の年金を支給しました。

労災保険では、将来にわたって確実に年金を支給するため、事業主の方々に納めていただく保険料から必要額を積み立て、年金の原資として保有しています(これを「責任準備金」といいます)。

2 労災保険の積立金の考え方

- (1) 労災保険の年金は、労働災害により障害が残った方、亡くなった方のご遺族等の生活を支えるため、将来にわたって年金を確実に支給する必要があり、その費用は、積立金(責任準備金)で賄っています。
- (2) 労働災害に伴う補償の責任は、事故が発生した業種の事業主集団が負うべきであるという考え方から、年金を支給するための費用は、新規に発生した年金受給者に対する将来給付分全額を、あらかじめ保険料として徴収し、これを積立金(責任準備金)として積み立てています。
- (3) 業種別の労災保険率については、年金の支給実績と(2)の考え方にに基づき、過不足が生じないように設定しており、原則として3年ごとに改定しています。
- (4) 年金を支給するために積立金(責任準備金)を保有するには、次の利点があります。
 - ・ 労働災害と関係のない業種、世代の事業主集団に負担をしわ寄せせず済むことにより、業種間及び世代間の保険料負担の公平が図られます。
 - ・ 労働災害の減少が保険料負担の減少につながり、事業主の災害防止努力を促します。

3 必要な積立金の算定方法

将来にわたって年金を支給するために必要な積立金の額は、次のように算定します*1。

- (1) 年度末の年金受給者数と残存表*2を基に、次年度以降の各年度について年金受給者数を推計*3
- (2) 1人当たりの年間の平均年金支給額に賃金上昇率を掛けることにより、次年度以降の各年度について1人当たりの平均年金支給額を推計

賃金上昇率:年1%と仮定

- (3) (1)の人数と(2)の金額を掛けることにより、次年度以降の各年度について年金支給額を算定
- (4) (3)で算定した各年度の支給額を運用利回りで割り引いて合計

運用利回り:年1.7%と仮定

- (5) 七つの区分*4ごとに(1)~(4)の計算を行い、合計した金額が「必要な積立金」

※1 詳しくは、「労災保険における必要な積立金の算定方法」をご参照ください。

※2 年金の受給を開始した人々が、経過年数ごとにどのように推移するかをモデル化した表。

※3 詳しくは、「残存表の見方と年金受給者数の将来推計」をご参照ください。

※4 [1]傷病(補償)年金・じん肺 [2]傷病(補償)年金・せき損 [3]傷病(補償)年金・その他 [4]障害(補償)年金(1~3級)
[5]障害(補償)年金(4~7級) [6]遺族(補償)年金 [7]特別遺族年金

この方法で平成25年度末における必要な積立金を算定すると、7兆7,496億円になります。

5年保存

労災発0213第2号
平成27年2月13日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省大臣官房審議官（労災担当）
（ 公 印 省 略 ）

労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項について

平成27年度における労災補償業務の運営に当たっては、特に下記に示したところに留意の上、実効ある行政の展開に遺憾なきを期されたい。

記

第1 労災補償行政を巡る状況への対応

労災補償行政を巡る状況をみると、精神障害事案に係る請求件数は過去最多を更新し、脳・心臓疾患事案に係る請求件数及び認定件数は高止まりの状態となっている。また、石綿関連疾患事案に係る請求件数及び認定件数についても高水準で推移している。

厳しい定員事情や行政経費に係る予算の縮減が求められている中で、都道府県労働局（以下「局」という。）においては、労災請求事案への的確な対応、組織的な取組による長期未決事案の早期解消等に着実に取り組んでいるが、第186回国会において「過労死等防止対策推進法」が成立し、施行されたことに関連して、脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る労災補償状況がマスコミ等で繰り返し報道されるなど、労災補償行政に関する国民の関心がより一層高まっており、このような状況に対応した業務運営を行う必要がある。

このため、平成27年度においては、特に次の事項を重点的に推進する。

- ① 脳・心臓疾患及び精神障害事案の長期未決事案の削減
- ② 石綿関連疾患の更なる請求勧奨の実施
- ③ 業務上疾病等に係る的確な労災認定

また、引き続き、局と労働基準監督署（以下「署」という。）が連携して効率的な業務運営に努めるとともに、計画的・体系的な研修の実施により、人材育成を図ることが重要である。

第2 脳・心臓疾患及び精神障害事案の長期未決事案の削減

長期未決事案は、その解消に向けた積極的な取組により経年的には減少傾向にあるところ、近年の主な減少要因は第三者行為災害事案であり、脳・心臓疾患及

び精神障害事案については、長期未決事案の減少は鈍化傾向にある。

精神障害事案に係る労災請求件数は年々増加しており、また、脳・心臓疾患事案の労災請求件数も高止まりの状況にあることから、脳・心臓疾患及び精神障害事案については、従前の取組に加え、以下の点に留意し、一層の迅速処理を期すること。

1 迅速処理に向けた的確な進行管理の徹底

(1) 迅速な初動調査の指示

労災請求に係る事務処理においては、請求書受付後6か月経過した事案については署長管理事案とし、また、3か月経過した事案については、署管理者において、署長管理事案に準じた手法により事案管理を行うこととしている。

しかしながら、処理に長期間を要している事案の処理状況をみると、特に精神障害事案において、請求書受付後3か月経過するまでの間に調査がほとんど進展しなかったことが原因と考えられるものが少なからず認められることから、事案の進行管理に当たっては、請求書受付直後から遅滞のない初動調査を徹底するほか、請求書受付後1か月を経過した時点で、調査の進展状況を確認し、初動の遅れが認められる場合には具体的な指示を行うこと。

(2) 署管理者の期限を付した指示

平成26年度中央労災補償業務監察結果（以下「中央監察」という。）において、署管理者の指示について、事案検討会等の際に、具体的な指示が行われていないとの指摘がなされており、また、漫然と同じ指示を繰り返している結果処理が進展しない事案が依然として見受けられることから、期限を付した具体的な指示を行うことはもとより、特段の理由なく処理が遅延しているものについては、事案検討会の日を待たずに、指示した期限までに必要な処理が行われているか確認するなど迅速処理に徹した進行管理を行うこと。

(3) 局管理事案における指示

請求書受付後9か月経過した局管理事案について、局の指示が処理経過簿に記載されておらず、局における具体的な指示や指示後の確認が行われているか判断としない事案もみられるので、局においては、署に対して、迅速処理の観点から、局指示に関する処理経過簿への記載を確実に行わせるとともに、指示を踏まえた処理を徹底させること。

2 迅速処理に向けた調査上の留意点

(1) 脳・心臓疾患事案における労働時間の把握が困難な事案への対応

脳・心臓疾患事案において、タイムカード等労働時間が把握できる客観的な資料がないなどにより労働時間の把握が困難な事案については、監督担当部署と協議しつつ、事業場建物への入退館記録、パソコンによる作業履歴等の分析を行う等、労働時間の迅速・適正な把握を行うこと。

(2) 精神障害事案の医学的意見の聴取

認定基準に基づき主治医意見又は専門医意見により決定することとされている事案について、精神障害専門部会（以下「専門部会」という。）の意見を求

めた結果、処理が遅延した事案が認められることから、署管理者は、医学的意見の聴取に当たり、専門部会の意見を求めるべき事案であるか否かを確認し、的確に判断すること。

また、局は、専門部会の意見聴取の要否など医学的意見を求める方法について署に対し適切に指示を行うこと。

なお、精神障害事案の迅速・適正な決定のため、必要に応じ、労災医員に対し事案の説明を行い、調査上の留意点について助言を得る等により効率的な事案処理を行うこと。

第3 石綿関連疾患の更なる請求勧奨の実施等

1 石綿関連疾患に関する労災補償制度等の周知

(1) がん診療連携拠点病院等への請求勧奨依頼の徹底

がん診療連携拠点病院等への石綿関連疾患に関する労災保険給付の請求勧奨依頼については、平成24年8月30日付け基労補発0830第1号「石綿による疾病の認定基準」の周知等について」により指示されているところであるが、がん診療連携拠点病院等への請求勧奨依頼をいまだ行っていない局が一部認められたところである。

については、平成26年度現在のがん診療連携拠点病院等について、改めて情報提供するので、勧奨依頼の徹底を図ること。

(2) 石綿疾患労災請求指導料の請求の促進と労災請求勧奨依頼の徹底

石綿疾患労災請求指導料（以下「指導料」という。）の請求については、いまだその請求の促進が十分図られていない状況がみられることから、今後、①石綿関連疾患に係る療養補償給付請求に対して労災認定を行った署は、その旨を当該療養補償給付請求に係る診療費の審査を担当する局に連絡する、②連絡を受けた局は、指導料の請求の有無を確認し、請求がない場合においては、当該医療機関に対して、(i)被災労働者に対する職歴の問診、(ii)石綿ばく露が疑われる場合における労災請求の勧奨、等の算定要件の説明を行い、これらの要件を満たす場合には指導料の請求を促し、要件を満たさない場合には石綿ばく露歴等チェック表の活用と労災請求の勧奨の依頼を行うとともに、今後における指導料の請求を促す、といった取組を確実に実施すること。

(3) 労災認定等事業場に対する退職労働者等への周知依頼

石綿関連疾患に関する労災補償制度等の周知については、本省において、平成26年12月24日付けで労災認定等事業場を対象とした退職労働者等への周知依頼を行うとともに、退職労働者等への周知の取組状況に係る調査票を併せて送付し、回答を求めているところである。

今後、周知依頼した労災認定等事業場からの回答状況について各局に連絡するので、別途指示するところにより労災認定等事業場に対して指導すること。

(4) 地方公共団体への周知依頼

石綿関連疾患に関する労災補償制度等の市区町村への周知依頼については、本省で実施している石綿認定等事業場の公表時期に合わせて、市町村広報紙・

誌等への掲載を依頼するとともに、受付窓口におけるリーフレット等の配布による周知を依頼すること。

2 石綿労災認定等事業場の公表

石綿労災認定等事業場については、局からの報告を取りまとめて公表しているところであるが、依然として、記載漏れや誤入力などの問題が多数あり、組織的な確認が十分に行われていない状況が認められる。

平成27年度においては、別途指示するところに従い、複数名での確認体制を整備した上で、調査結果復命書との突合等による漏れのない事実確認に基づく正確な資料作成を行うとともに、本省への報告は、局管理者の指揮の下、組織的に確認を行った上で提出すること。

第4 業務上疾病等に係る的確な労災認定

1 新しい疾病に係る労災請求事案の本省報告等の徹底

新しい疾病に係る労災請求事案が発生した場合には、補504により本省へ速やかに報告するとともに、昭和53年3月30日付け基発第186号「労働基準法施行規則の一部を改正する省令等の施行について」において、認定基準等により本省りん伺の対象となっている事案だけでなく、業務起因性の判断が困難である事案についても本省にりん伺することを指示しているところである。

平成26年度において、労働基準法施行規則別表第1の2に例示列举されていない新しい疾病について労災請求が行われたが、当該局から、補504による報告や本省りん伺の協議も一切なく業務上外の決定を行った事例が認められた。

今後、新しい疾病の労災請求について同様の処理を発生させないため、署管理者は、新しい疾病に係る労災請求事案があった場合には、請求書受付後、速やかに、補504により漏れなく報告するとともに、本省りん伺の協議を行うことを徹底すること。また、本省りん伺を行った事案の保険給付の決定を行う際には、本省に連絡すること。

なお、本省りん伺の対象となる事案か否かの確認に当たっては、「業務上疾病の認定基準及び関連通達集」に掲載している「本省にりん伺等すべき事案一覧表」を活用すること。

2 障害認定の労働能力の評価

障害認定における「労働能力」とは、一般的な平均的労働能力をいうのであって、被災労働者の年齢、職種、利き腕、知識、経験等の職業能力的諸条件については、障害の程度を決定する要素とはなっていない（昭和50年9月30日付け基発第565号「障害等級認定基準について」）。

高次脳機能障害の障害認定は、意思疎通能力等4能力に係る喪失の程度に応じた認定基準に従って行うものであるが、高次脳機能障害に係る労働能力の評価に当たっては、平成15年8月8日付け基発第0808002号「神経系統の機能又は精神の障害に関する障害等級認定基準について」別添2の別紙「高次脳機能障害整理表」

において、障害の程度別に一般的な平均的労働能力の喪失の例が示されているので、これを参考として活用すること。

3 法人役員の労働者性

法人役員の労働者性については、昭和34年1月26日付け基発第48号において、法令、定款、取締役会規則その他内部規定等に基づき業務執行権を有すると認められる者については、労働者に該当しないものとし、これらの者以外で、事実上、業務執行権を有する取締役等の指揮、監督を受けて労働に従事し、その対償として賃金を受けている者については、原則として労働者として取り扱うこととしている。

労働者性が争点となっている審査請求事案について、原処分庁の復命書を確認したところ、定款等の確認を行うことなく、報酬の計算方法や金額、勤怠管理の有無などの勤務実態のみを根拠に労働者性を判断しているものが相当数みられたことから、その判断に当たっては、まずは商業登記簿により役員の選任状況や取締役会の設置状況の有無を把握した上で、定款や取締役会の決議、取締役会規則その他の内部規定等から請求人が業務執行権を有するか否かを確認すること。

4 石綿関連疾患の適正な診断等

石綿関連疾患については、中皮腫など認定基準に定められた疾病に該当するかどうかに関する適正な診断が重要であることから、良性石綿胸水を除き、労災医員等の意見を必ず徴すること。また、労災医員等において疑義が示されたものなどについては、必ず確定診断の依頼を行うこと。

なお、良性石綿胸水の事案については、全数確定診断の依頼対象としていることから、労災医員等の意見を徴することなく、速やかに確定診断の依頼を行うこと。

5 石綿ばく露作業従事歴の的確な把握

石綿ばく露作業従事歴は、石綿関連疾患の確定した診断名及び胸膜プラーク等の医学的所見の有無とともに労災認定を行う上で最重要事項の一つであることから、請求人又は遺族から聴取した内容を踏まえ、事業場関係者や同僚労働者から必要な聴取を行うことなどにより、可能な限り詳細に把握すること。

また、石綿ばく露作業に最後に従事した事業場の名称は、公表の対象となることを踏まえ、最終石綿ばく露事業場の確認は慎重に行うこと。

6 精神障害事案の適正な処理

(1) 労災認定実務要領の一部改訂

精神障害の認定基準の運用状況を踏まえ、実務要領の一部改訂を行うことを予定しているので、同要領に基づいた適正な事案処理を行うこと。

(2) 労災精神障害専門調査員の活用

労災精神障害専門調査員（以下「調査員」という。）については、セクシュ

アルハラメント事案に限ることなく、精神障害事案全般の相談や聴取時に積極的に活用すること。

なお、調査員の効果的な活用事例を、別途示すこととしているので、これを参考に一層の活用促進を図ること。

第5 第三者行為災害

1 第三者行為災害に係る求償事務の的確な実施

第三者行為災害に係る求償事案については、納入告知を行わずに当該債権を時効により消滅させることがないように、次の事項を徹底し、組織的に進行管理を行い、的確に求償事務を行うこと。

(1) 納入告知書の送付の徹底

徴収すべき債権の時効を完成させないよう的確に請求するためには、災害発生から3年以内に納入告知を行う必要がある。自賠責保険等又は自動車保険等に請求する事案にあつては、保険会社等から係争中であつて履行期が確定していない等を理由に納入告知書の発行を留保してほしい旨の主張がなされたとしても、平成26年3月31日付け基労管発0331第1号・基労補発0331第1号「第三者行為災害における自賠責保険等又は自動車保険等に対する求償の取扱いについて」に基づき、全ての事案について災害発生から3年以内に納入告知を行うことを徹底すること。

(2) 求償事案の組織的管理

ア 署における管理

第三者行為災害に係る事案について労災先行で保険給付を行ったときは、債権発生通知書を遅滞なく局に送付すること。

また、報告の遅滞や失念は局における求償事務に支障を来すことから、災害発生から3年を経過するまで又は当該保険給付が完了するまでの間、事案の管理を組織的に行うこと。

イ 局における管理

署から報告のあつた債権については、災害発生日、求償期限、徴収決定の有無、納入告知の有無等を一覧できるリストを作成し、その進捗状況を組織的に管理すること。

なお、管理者は当該リストを定期的に決裁することにより、担当者に必要な事項を指示し、確実に納入告知を行わせること。

(3) 的確な徴収決定

求償額の算出に当たっては、第三者行為災害事務取扱手引に基づき、第一当事者等の損害額調査及び過失割合等を十分調査し、その判断を的確に行うこと。

第二当事者が無資力である等求償差し控え該当事案についても、その判断は調査結果に基づき、的確に行うこと。

2 未収納債権に対する定期的な納入督促の実施及び組織的な進捗管理

徴収決定した債権であつて納入期限までに完納されないものについては、求償

事務と同様、漫然と時間を経過させ時効を迎えることがないように、次の事項を徹底し、定期的な納入督促の実施等、必要な措置を講じること。

(1) 債権回収計画の策定及び事案の定期的な決裁等

局が管理する未収納債権については、毎年度債権ごとに、その回収方法、納入督促手法、講ずべき時効中断措置、これらを実施する予定時期等を明確にした債権回収計画を策定すること。また、当該計画には債権ごとの収納状況や納入督促の実施状況等が確認できるリストを添付し、当該リストについては、局管理者が定期的に決裁し、時効が迫っている事案については的確な対応を行うこと。

(2) 委託事業の積極的活用

第三者行為災害に係る債権の納入督促業務の外部委託事業については、特に、300万円以上の高額な債権は、受託事業者へ年2回以上委託を行う等、引き続き積極的に活用すること。

また、求償債権の回収業務の弁護士への委託についても、別途送付を予定している活用事例も参考にしながら積極的に活用を検討することにより、効果的かつ効率的に業務を実施すること。

3 第三者行為災害に係る労災保険請求事案の進行管理

第三者行為災害事案については、原則として自賠責保険等の支払を労災保険給付に先行させる（以下「自賠先行」という。）取扱いとしているが、請求時に自賠先行の取扱いを希望した請求人に係る事案であっても、①労災保険の支給決定に係る調査結果が取りまとまった時点、②自賠責保険等の支払に係る訴訟等が提起される可能性を把握した時点、③求償権を行使し得る災害発生から3年を経過する前の時点などにおいて、請求人の意向を適宜確認の上、労災保険給付の決定を先行し、長期未決の状態にならないようにすることを徹底すること。

4 休業（補償）給付の特支金コードの確実な入力

第三者行為災害の控除事案について、休業（補償）給付の決議処理における特支金コードの入力漏れにより、休業（補償）給付の過誤払いが生じた事案が発生しており、このような事案においては、確実に特支金コードを入力すること。

第6 労災補償業務の的確な事務処理等

1 治癒後における適正な事務処理

通勤災害とされた負傷が治癒となった後、当該負傷部位に生じた疾病に係る労災診療費請求が行われた事案において、本来であれば、局が署の調査を基に当該診療費の査定を行えば足りるところ、通勤災害として支給決定した療養給付について、局の査定に加え、署が不支給決定を行うという事例がみられた。

今後、治癒後の労災診療費の請求の処理に当たっては、労災診療費の審査・支払に関する基本的な事務処理を踏まえ、適切に対応すること。

2 給付基礎日額の算定に当たっての留意点

給付基礎日額の算定については、審査請求において原処分が取消となる事案が多数に及んでおり、その内容として、①実際に支払われた割増賃金のみが賃金総額に算入され、認定した時間外労働時間に基づき計算された割増賃金が算入されていないもの、②割増賃金の計算基礎に算入すべき手当が算入されていないもの等が認められるところである。

給付基礎日額の算定について賃金総額に算入すべき賃金は、実際に支払われていないものであっても賃金債権として認定すべきものは含むこととしていることから、これを踏まえた給付基礎日額の算定が行われているかについて、確実に確認すること。

また、労働基準法上の管理監督者に当たるか否かの判断の誤りも少なからず認められることから、管理監督者性の判断に当たっては、労働者の職務内容、責任と権限、勤務態様等、必要な事実関係を特定した上で、監督担当部署と協議しつつ慎重に判断すること。

3 障害補償年金等に移行した時点及び移行後の再発事案で休業補償を給付する時点における併給調整の確認

平成26年度会計実地検査において、障害（補償）給付の移行時に障害厚生年金等の受給を把握していたにもかかわらず、既に支給した休業（補償）給付や年金移行後に再発し支給した休業（補償）給付について、併給調整が行われていなかったことが指摘されたため、年金移行前のみならず移行後の休業（補償）給付についても、併給調整の必要性について確認を徹底すること。

4 請求人等への懇切・丁寧な対応

中央監察において、請求書受付後3か月経過した事案について、その後概ね月1回定期的に請求人に連絡するとの取扱いが徹底されていない指摘がなされていることから、改めて当該取扱いを徹底すること。

5 受診命令の適正な実施

労働者災害補償保険法第47条の2に基づく受診命令は、業務上外の認定に必要な医学的判断資料が得られている事案について行うことのないよう、その必要性について十分な検討を行うとともに、受診命令を発出する際は、必ず請求人に対して受診命令の趣旨を明確に説明し、理解を求めること。

また、受診命令の実施の決定に関与した医師が当該受診命令による検査・診断等を行うことにより、請求人に不信感を生じさせることのないよう留意すること。

6 労災年金関係業務の適正な事務処理

(1) 被用者年金一元化法の施行等を踏まえた的確な厚生年金等との併給調整

労災年金と共済年金の併給調整については、従来共済年金側で行っていたところであるが、平成27年10月の被用者年金一元化法の施行後は、原則として労

災年金側で行うこととなり、統合後の厚生年金等の支給管理は日本年金機構ではなく改正後の厚生年金保険法第2条の5第1項第2号から第4号に定める各実施機関（従前の各共済組合等）で行われることから、追って指示するところにより、必要に応じ各実施機関等に対して厚生年金等の受給情報についての文書照会を的確に行うことにより、統合後の厚生年金等との適正な併給調整事務の実施を確保すること。

また、日本年金機構との併給調整事務については、遡及して厚生年金等の決定を受けたが併給調整を行っていない事案や、併給調整誤りによる債権発生事案が引き続き見受けられることから、これを防止するため「厚年情報照合リスト」を的確に活用するとともに、定期報告書審査時等に提出された厚生年金等の改定通知書等の添付書類の内容を精査し、疑義が生じた事案については、年金受給者本人又は年金事務所への照会等を迅速に行い、適正な併給調整事務を促進すること。

(2) 基本権取消事案の発生の防止

当初決定した年金の基本情報に誤入力等があったためシステム上の基本権を取り消す処理を行う必要が生じた事案がみられることから、この発生を防止するため、支給決定時及び支給決定決議入力時等において職員相互のチェック体制及び署管理者の審査・確認体制を確実なものとし、決裁時における適正な事務処理を徹底すること。

7 労災かくしの排除に係る対策の一層の推進

全国健康保険協会（協会けんぽ）各都道府県支部から、業務上又は通勤による負傷に当たるとして、健康保険法の保険給付について不支給（返還）決定を受けた者の情報を局が受け、それらの者に対して労災請求の勧奨を行う取組については、引き続き推進すること。

また、労災保険給付に係る審査又は調査において、労災かくしが疑われる場合には、速やかに監督・安全衛生担当部署に情報を提供するなど、引き続き関係部署との連携を図ること。

なお、新規の休業補償給付支給請求書の受付に際し、労働者死傷病報告の提出年月日の記載がない場合には、監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底すること。

8 労災請求事案等に関する監督・安全衛生担当部署との連携

(1) 監督・安全衛生担当部署への情報提供

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る労災請求については、引き続き、労災請求がなされた段階において、監督・安全衛生担当部署へ情報提供を行うこととし、特に精神障害事案については、認定した段階においても、すべての認定事案について、安全衛生担当部署への情報提供を行うこと。

また、新しい疾病に関する請求事案等であって、補504により本省への速報が必要なものについては、引き続き、監督・安全衛生担当部署にも情報提供を必

ず行うよう徹底すること

(2) 効果的な労災補償制度の周知及び請求勧奨の取組

ア 技能実習生に対する労災補償制度の周知及び請求勧奨の取組

技能実習生については、我が国の労災補償制度についての知識が十分ではない場合が多いことから、引き続き、機会をとらえて労災補償制度の周知等を行うとともに、監督・安全衛生担当部署や公益財団法人国際研修協力機構（JITCO）からの情報等により、労災保険給付の支給対象となり得る者を把握したときは、労災保険給付の請求勧奨を実施すること。

イ 集団指導等の機会をとらえた認定基準の周知の取組

脳・心臓疾患及び精神障害の認定基準については、引き続き、監督・安全衛生担当部署が行うメンタルヘルスに関する集団指導等の機会をとらえ、これらの部署と連携を図り、その対象に応じた周知を行うこと。

第7 個人情報 の 厳正な管理

個人情報の厳正な管理については、平成26年度においても、情報漏えい事案が相当数生じており、その大半が誤送付及び紛失であることから、次の事項に留意し、引き続き個人情報の厳正な管理を徹底すること。

1 誤送付の防止

誤送付事案は、医療機関に対する意見依頼文書等の宛先や個人情報の誤記による事例が多く、例えば、個人情報等が残っている電子媒体を利用したことにより、従前の被災者の氏名が修正されないまま送付された事例、従前の医療機関名が修正されないまま別の医療機関に誤送付された事例がみられることから、文書を作成する際には、個人情報等が記載されていない電子媒体を利用することを徹底すること。

また、文書送付の際には、平成22年11月30日付け地発1130号第2号「都道府県労働局における保有個人情報管理の徹底等について」及び平成25年2月28日付け地発0228第3号「都道府県労働局における保有個人情報の管理の徹底等について」に基づき、送付状だけでなく送付文書のすべてについて、他の個人情報紛れていないか等について複数名で確認することを徹底すること。

2 請求書等の紛失の防止

紛失事案は、請求書等を机上に放置したことにより他の文書に紛れ込み、その後誤って文書を破棄した事例が多いことから、平成25年2月28日付け地発0228第3号「都道府県労働局における保有個人情報の管理の徹底等について」を踏まえ、クリアファイル等を利用して書類の散逸を防ぎ、机上に請求書等を放置することは厳に慎むとともに、不要書類をシュレッダーで廃棄するときは、原本等の紛れ込みがないか複数名により1枚1枚確認し、誤廃棄が疑われる場合には担当者等に確認することを徹底すること。

3 外部電磁的記録媒体の貸出の管理

中央監察において、外部電磁的記録媒体の取扱いについて、貸出の管理簿に記載していない等の不適切な事例が多数指摘されていることから、引き続き、管理簿による管理を徹底するとともに、持ち出し時点では個人情報保存されていない媒体であっても、聴取書作成等の個人情報を記録する目的での庁舎外への持ち出しは行わないこと。

第8 社会復帰促進等事業の的確な実施

1 社会復帰促進等事業の処分性について

社会復帰促進等事業として行われる事業に係る支給及び不支給決定（承認及び不承認を含む。）については、平成26年7月10日付け基発0710第5号により、新たに「頭頸部外傷性症候群等に対する職能回復援護の承認又は不承認」、「休業補償特別援護金の支給又は不支給」、「長期家族介護者に対する援護金の支給又は不支給」、「振動障害者社会復帰援護金の支給又は不支給」及び「労災療養援護金の認定又は不認定」について、行政処分として取り扱うこととしたところである。

このため、これらについて支給決定等の処分を行うに当たっては、その相手方に対し、不服申立て等ができる旨を書面で教示するなど、労災保険給付と同様に適切に事務処理を行うこと。

2 アフターケア等に係る適切な事務処理

(1) アフターケアに係る適切な事務処理

アフターケア健康管理手帳の交付・不交付決定については、平成22年12月から行政処分と取り扱われているところであるが、申請書の対象傷病コード欄が未記入である等の不備があるにもかかわらず、申請者に対する補正を求めずに処理するなど、行政処分であることの認識が希薄であると思われる事例がみられることから、行政処分に係る事務処理の重要性を認識し、行政手続法に定められた事務処理を行うこと。

また、アフターケア健康管理手帳の交付・不交付決定に当たっては、障害等級認定調査復命書により交付申請者の傷病に関する障害の状態及び障害等級を確認した上で、アフターケア実施要領に定める交付要件に該当するか否かを確認する等により、適切な事務処理を徹底すること。

(2) 長期家族介護者に対する援護経費に係る適切な事務処理

長期家族介護者に対する援護経費については、平成25年度においては、申請のあったものについて一部、迅速・適正に処理することができなかった事案もあったため、引き続き、1か月以内に処理できるよう迅速・適正な処理に努めること。

また、申請書受付日から支給決定日まで1か月を経過した事案については、担当者から処理状況等を申請人に連絡の上、迅速・適正な処理に努めること。

3 労災就学等援護費に係る適切な事務処理

(1) 申請書の即日又は翌日入力

労災就学等援護費申請書については、申請書の即日又は翌日入力を徹底すること。

(2) 年金受給権者に変更があった場合等の申請の勧奨

労災就学等援護費については、孫又は兄弟姉妹が新たに年金受給権者になったことや、遺族補償年金の請求当時は未就学であった年金受給権者又は被災労働者の子がその後就学等したことにより、支給要件を満たしたにもかかわらず、年金受給権者にその認識がないため申請が行われない事案が、いまだ認められるところである。

署においては、「労災就学援護費未支給者リスト」(年3回配信)を活用して、労災就学等援護費の支給要件を満たすと考えられるにもかかわらず申請が行われていない場合には、申請漏れの有無を確認し、申請を勧奨すること。

第9 費用徴収

1 定期的な納入督促の確実な実施及び組織的な進捗管理

中央監察において、費用徴収に係る債権管理について、時効中断措置等を講じないまま時効消滅に至った事例が指摘されていることから、局管理者は収納状況等を定期的に決裁の上、債権管理計画に基づき処理の遅れや時効中断措置の漏れがないよう徹底すること。

2 第3号事案の適切な処理

労働者災害補償保険法第31条第1項第3号に基づく費用徴収については、平成24年3月29日付け基労補発0329第2号「労働者災害補償保険法第31条第1項第3号に基づく費用徴収の適正な取扱いについて」を踏まえて費用徴収に該当するか否か判断しているところであるが、本通達の趣旨を十分に理解せず誤った判断を行っている事案が散見されることから、当面の間、第3号事案について費用徴収決定を行う場合には、事前に本省あて報告すること。

第10 特別加入制度

1 建設業の一人親方等に対する特別加入制度の周知等

建設業の一人親方等の特別加入制度については、引き続き、安全衛生担当部署と連携の上、建設業の事業者団体等を通じ、あらゆる機会をとらえて周知すること。

また、周知に際しては、特別加入制度は労働者以外の者のための制度であること等、制度の趣旨を丁寧に説明し、十分な理解の上で加入申請が行われるよう留意すること。

2 労働者災害補償保険法施行規則の一部改正に伴う特別加入要件の改正

平成26年10月31日付け基発1031第1号により示したとおり、労働者災害補償保険法施行規則の一部を改正する省令(平成26年厚生労働省令第118号)により、

平成26年11月1日以降、家内労働者の特別加入の範囲及び特別加入の加入時健康診断の対象者が見直されたところである。

特別加入制度に関するリーフレット（特別加入制度のしおり）の発行を平成27年4月に予定しており、あらゆる機会をとらえて、当該見直し事項について周知を図ること。

第11 行政上の争訟に当たっての的確な対応

1 行政事件訴訟の的確な追行

平成26年度の訴訟追行状況については、医学的証拠を提出しなかったため、疾病の発症機序やリスクファクターの主張が十分でなく、敗訴した例も認められたところである。

このため、訴訟追行に当たっては、法務当局及び本省補償課労災保険審査室と緊密に連携し、脳・心臓疾患及び精神障害等の新件協議において指示された事項を的確に実施するとともに、関係者からの聴取や専門医からの意見書の収集などの補充調査等を確実に実施すること。

2 審査請求事案の迅速・適正な処理

審査請求受理後6か月以上経過した長期未決事案については、年々減少している状況にあるが、審査請求事案の処理に当たっては、局課長は、引き続き事案ごとに審査状況を把握するなど、進行管理を的確に行うとともに、審査官に対して具体的な助言等を速やかに講ずること。

第12 地方監察の的確な実施

地方監察は、関係法令、通達等に基づく事務処理の適正かつ斉一的な実施に不可欠なものであることに配意し、地方労災補償監察官監察指針を踏まえ効果的に実施すること。

特に、是正改善を要する事項は、単に問題点として提起するのみならず、当該問題の生じた背景、原因を明らかにし、是正改善策について具体的に指導、助言するとともに、是正改善措置が継続的に実施され適正な事務処理が確保されているかの検証を的確に行うこと。

また、地方監察結果と併せ、平成26年度中央労災補償業務監察結果報告書の内容と局署の事務処理とを照らし合わせて自局の問題点等について検証の上、改善すべき事項や事務処理の留意点等を各種会議、研修等のあらゆる機会を通じ、すべての労災担当職員に周知・徹底すること。

第13 労災補償業務の効率化と人材育成

1 初任者に対する研修の実施

平成27年度から、任官後に初めて労災補償業務に従事する者に対して都道府県労働局のブロック・キー局において実施すべき研修コースとして、追って発出される予定の大臣官房地方課長通知「平成27年度地方労働行政職員研修計画に

ついて」（以下「地方課通知」という。）により、新たに「労災補償業務担当者コース」を示す予定である。研修資料については本省で作成し、追って大臣官房地方課経由で電子媒体で提供することとしているので、当該資料に基づき効果的な研修を実施すること。

また、新任の労働基準監督官等に対する労災補償業務に係る実地訓練の進め方については、平成 23 年 2 月 25 日付け基労発 0225 第 1 号「労災業務〇 J T マニュアルについて」により指示されているところであるが、当該実地訓練については、労働基準監督官のみならず任官後に初めて労災補償業務に従事する事務官も全員対象として実施すること。

2 業務遂行能力の向上を図る研修の実施

各都道府県労働局においては、地方課通知に定める「地方研修計画要綱」別添地方研修概要一覧に示すところにより、労災補償業務に従事する者に対し、専門的知識を習得させ、業務遂行能力の向上を図るための研修を各局の実情に応じてテーマを設定して実施すること。実施に当たっては、外部有識者や、必要に応じてベテランの労災補償担当職員を講師として有効に活用すること。

3 業務の効率的な推進に資する参考資料の活用

本省において、効率的な業務の推進に資するものとして、平成 27 年度中に業務上外の決定に際しての調査のポイントや調査結果復命書例等を示した労災認定事例集（仮称）を作成することとしているので、局署において、業務の参考資料として活用すること。

第 14 その他

1 労災レセプト電算処理システムの普及促進

労災レセプト電算処理システムの普及促進については、労災診療費の支払の適正化及び審査事務の効率化等の観点から重要であることから、平成 26 年 1 月 24 日付け基労発 0124 第 1 号「労災レセプト電算処理システムの普及促進に向けた取組について」に基づき、平成 28 年度までの間を普及促進期間として、引き続き、労災保険指定医療機関等への利用勧奨を確実に行うこと。

2 社会保障・税番号制度の施行に向けた労災保険給付事務の一部改正

労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）による年金給付に係る厚生年金保険の障害厚生年金等との併給調整等の事務処理のため、社会保障・税番号制度の施行に向け、平成 26 年度中に労働者災害補償保険法施行規則等の必要な改正を行うことを予定しているところである。

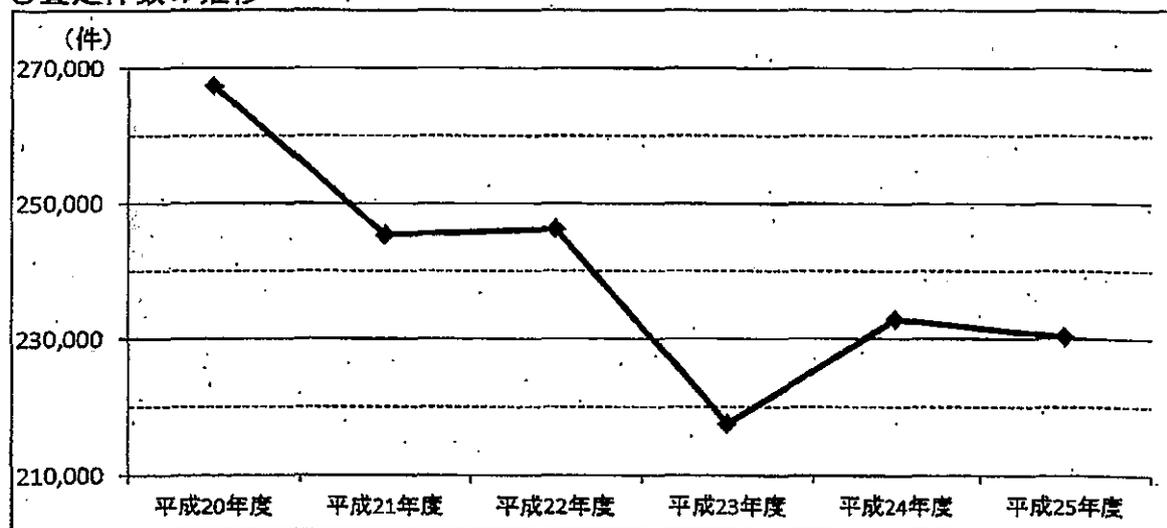
については、平成 27 年度に具体的な改正内容・事務の詳細を、別途指示するので、その内容に十分に留意すること。

労災診療費等における査定件数及び査定金額の推移

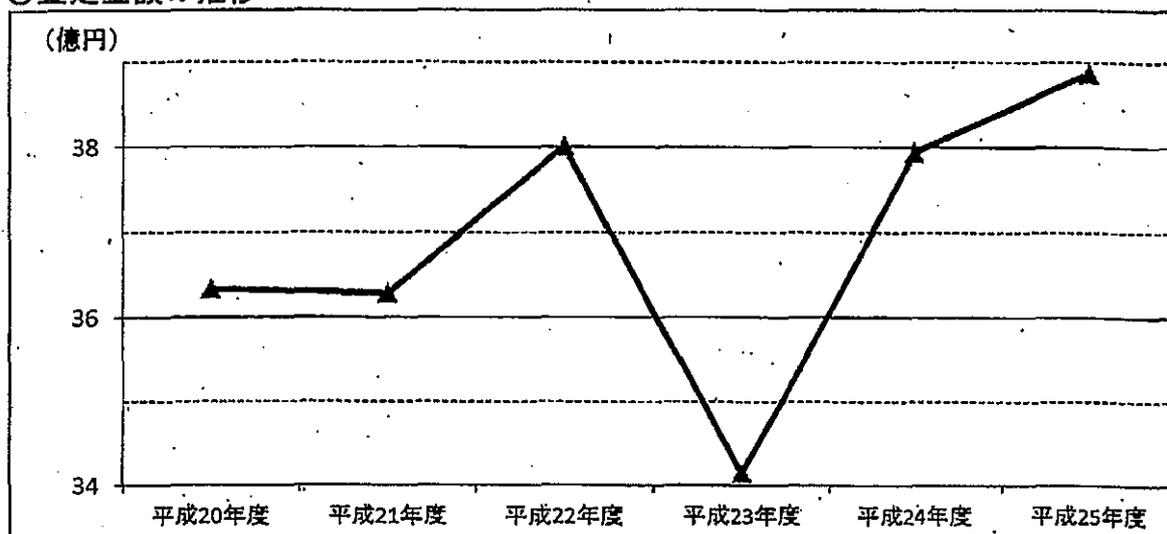
	件 数		金 額	
	請求件数(件)	査定減件数(件)	請求金額(千円)	査定減金額(千円)
平成 20 年度	3,695,641	267,355	225,294,495	3,633,707
平成 21 年度	3,492,202	245,374	211,788,273	3,628,353
平成 22 年度	3,506,500	246,272	221,483,915	3,800,768
平成 23 年度	3,088,056	217,522	227,766,155	3,414,276
平成 24 年度	3,685,428	232,890	240,935,171	3,793,978
平成 25 年度	3,686,502	230,304	238,735,989	3,886,992

※平成23年度は労災診療費審査業務集約化等の影響により、集計が一部欠けているもの

○査定件数の推移

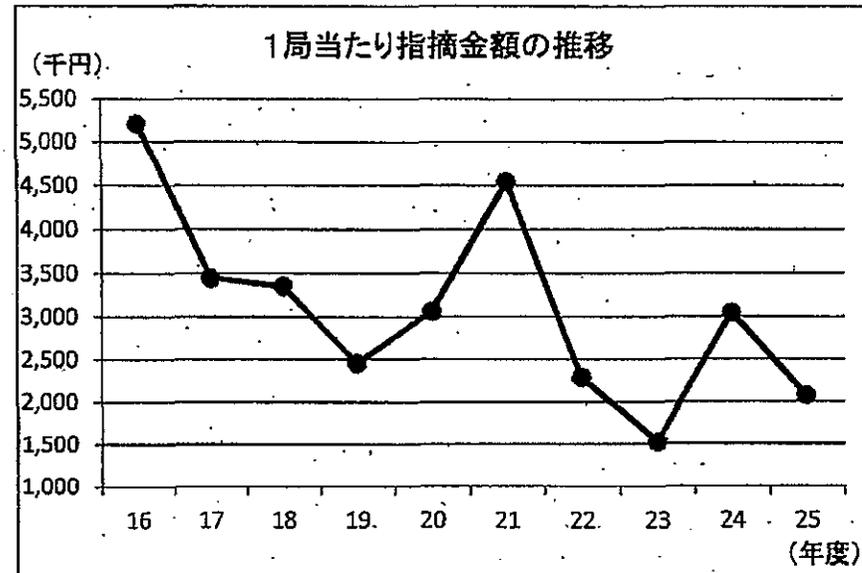
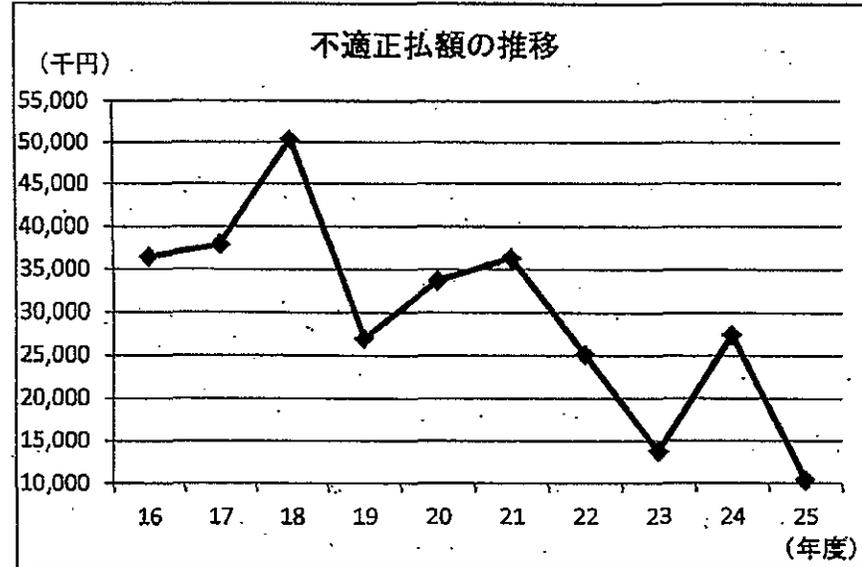


○査定金額の推移



労災診療費に係る会計検査院指摘額の推移

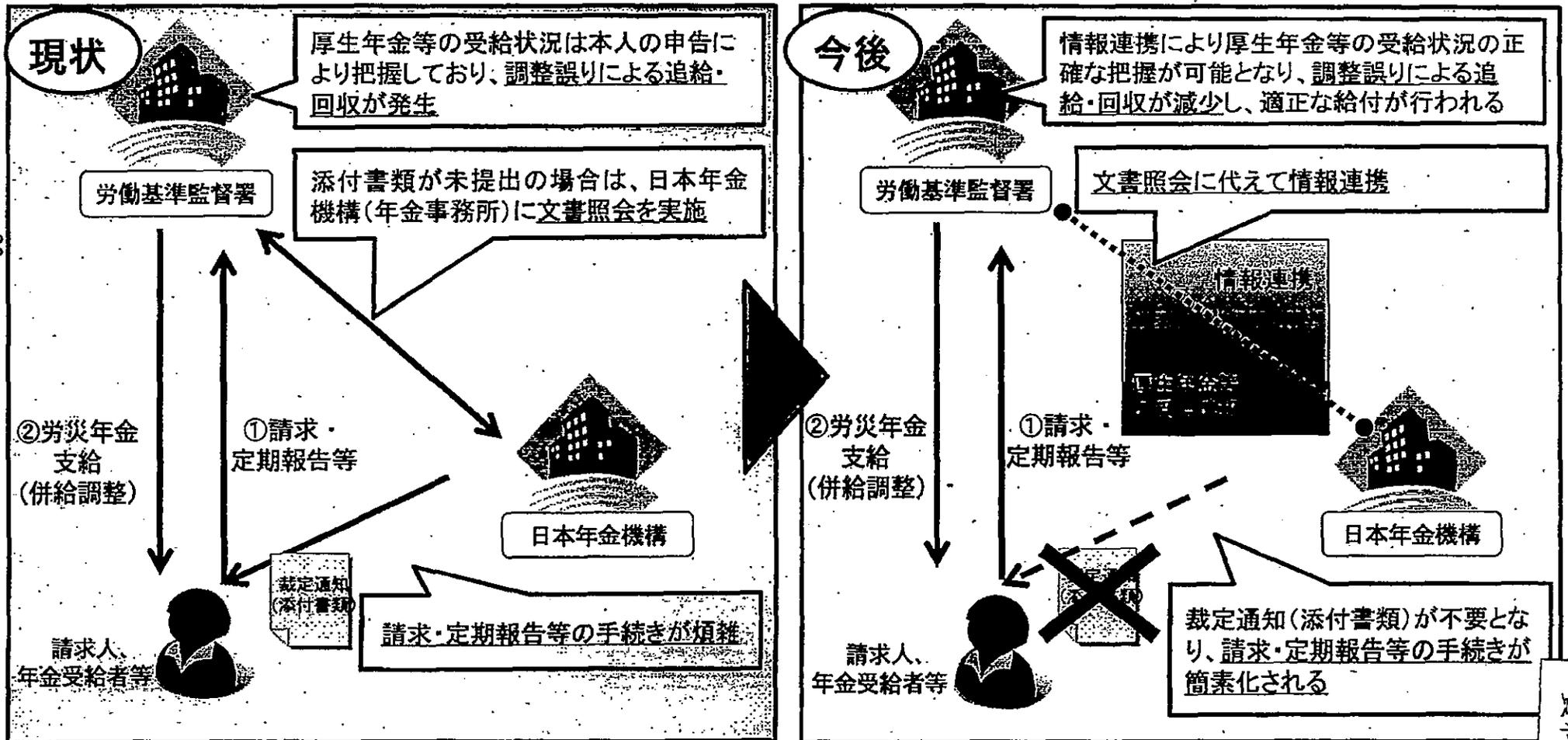
年 度	労働局数		不適正払額	1局当たりの 指摘金額
	対象局数	指摘局数		
平成 16 年度	7局	(7局)	36,471 千円	5,210 千円
平成 17 年度	12局	(11局)	37,897 千円	3,445 千円
平成 18 年度	15局	(15局)	50,296 千円	3,353 千円
平成 19 年度	12局	(11局)	26,985 千円	2,453 千円
平成 20 年度	12局	(11局)	33,677 千円	3,062 千円
平成 21 年度	8局	(8局)	36,335 千円	4,542 千円
平成 22 年度	17局	(11局)	25,121 千円	2,284 千円
平成 23 年度	13局	(9局)	13,709 千円	1,523 千円
平成 24 年度	24局	(9局)	27,389 千円	3,043 千円
平成 25 年度	10局	(5局)	10,369 千円	2,074 千円
平成 26 年度	6局	(3局)	※不当事項として掲記されず	



1. 番号制度への対応

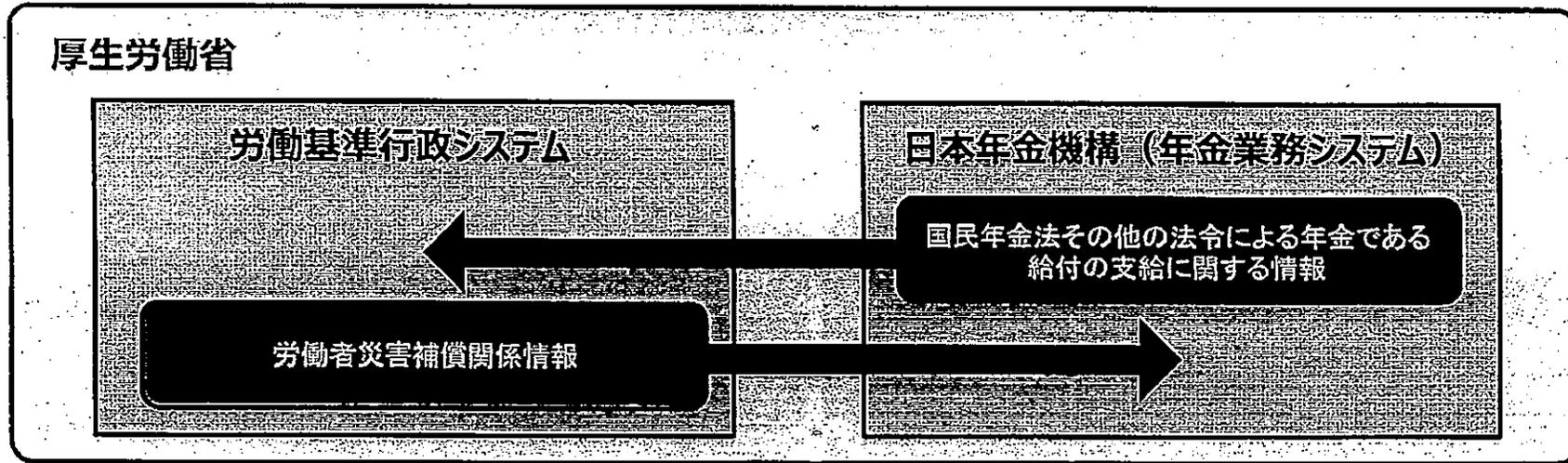
労働基準行政システムにおける番号制度対応は、年金給付を対象として行う。

番号制度の導入後は、労災年金の請求人や労災年金受給者等に関する厚生年金等の受給状況について、本人の申告によらず、労働基準監督署が日本年金機構から情報提供を受けることにより、請求人等の負担を軽減するとともに、適正な労災年金の支給を実現する。



2. 個人番号を利用した情報連携の範囲

制度導入時における情報連携の相手先は、日本年金機構のみを想定している。



24

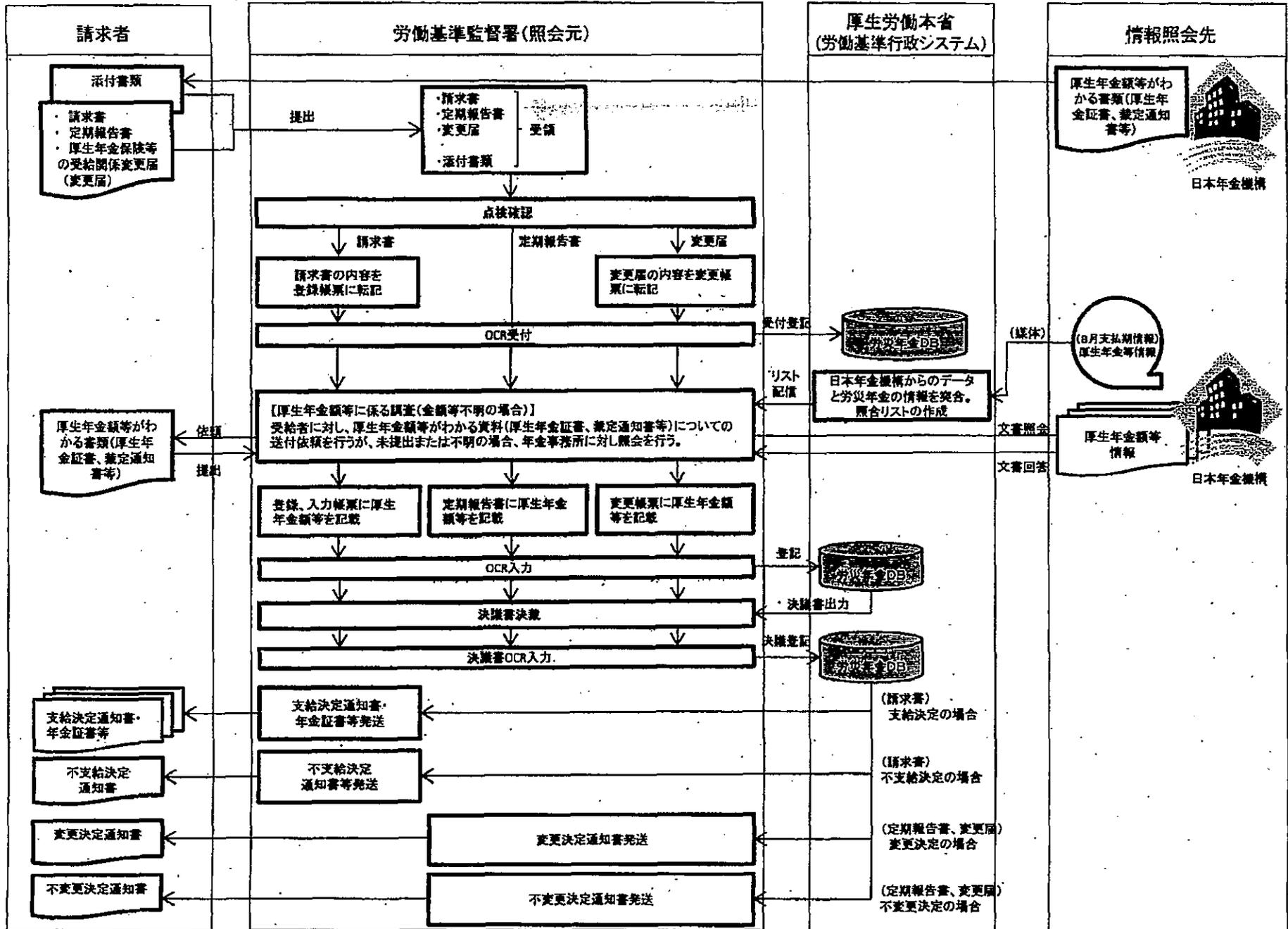
【別表第二 抜粋資料】労災関連事務一覧

■労災保険の事務において他の情報保有機関の特定個人情報を照会する事務

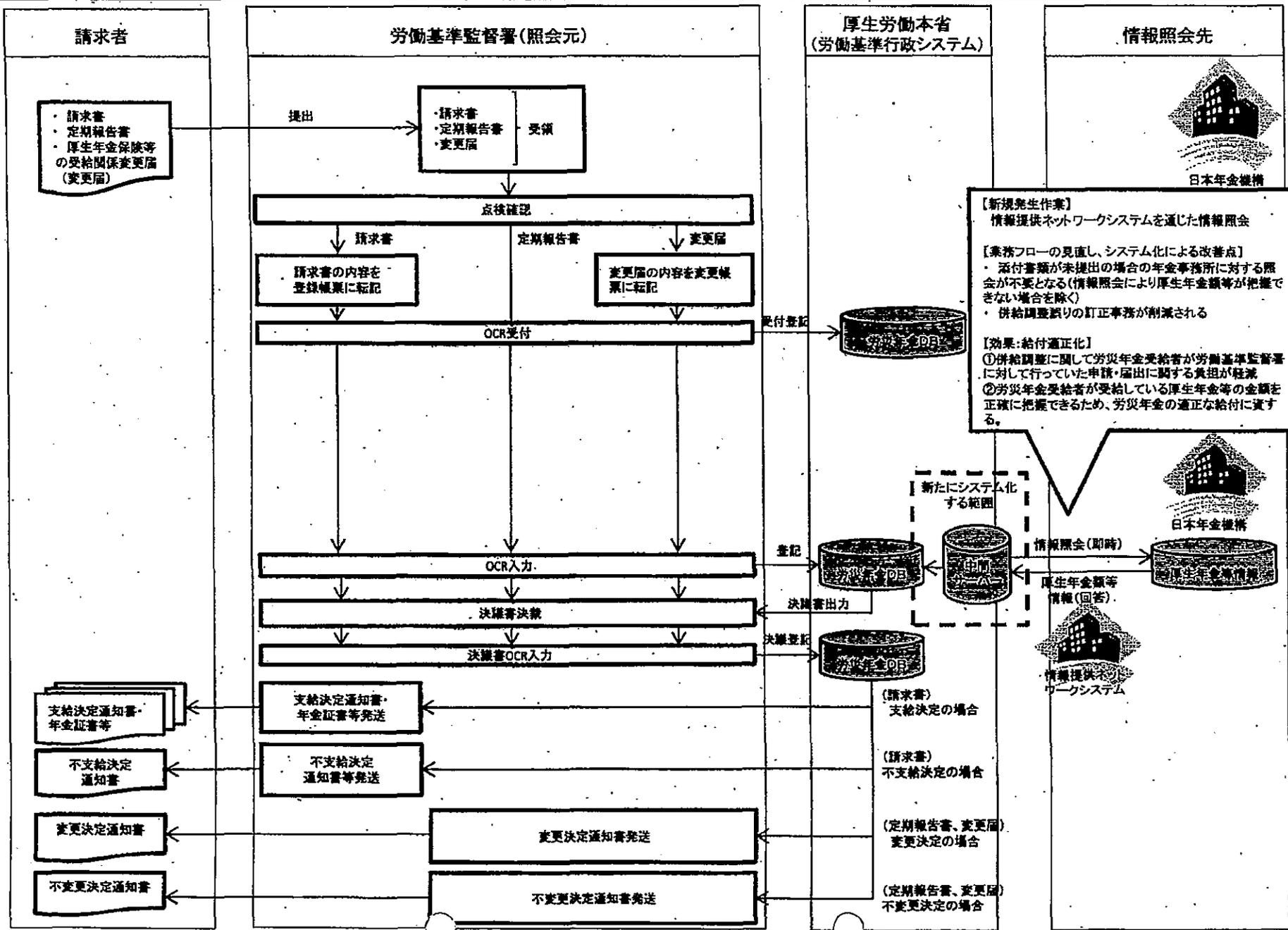
別表第二 項番	事務	情報提供者		特定個人情報	
		別表第二	想定する相手先	別表第二	想定する情報
7	労働者災害補償保険法による保険給付の支給に関する事務であって主務省令で定めるもの	国民年金法その他の法令による年金である給付の支給を行うこととされている者	日本年金機構	国民年金法その他の法令による年金である給付の支給に関する情報であって主務省令に定めるもの	国民年金法その他の法令による年金である給付の種類、支給額など、労災年金との併給調整に必要な情報

■労災保険の特定個人情報の提供を求める事務

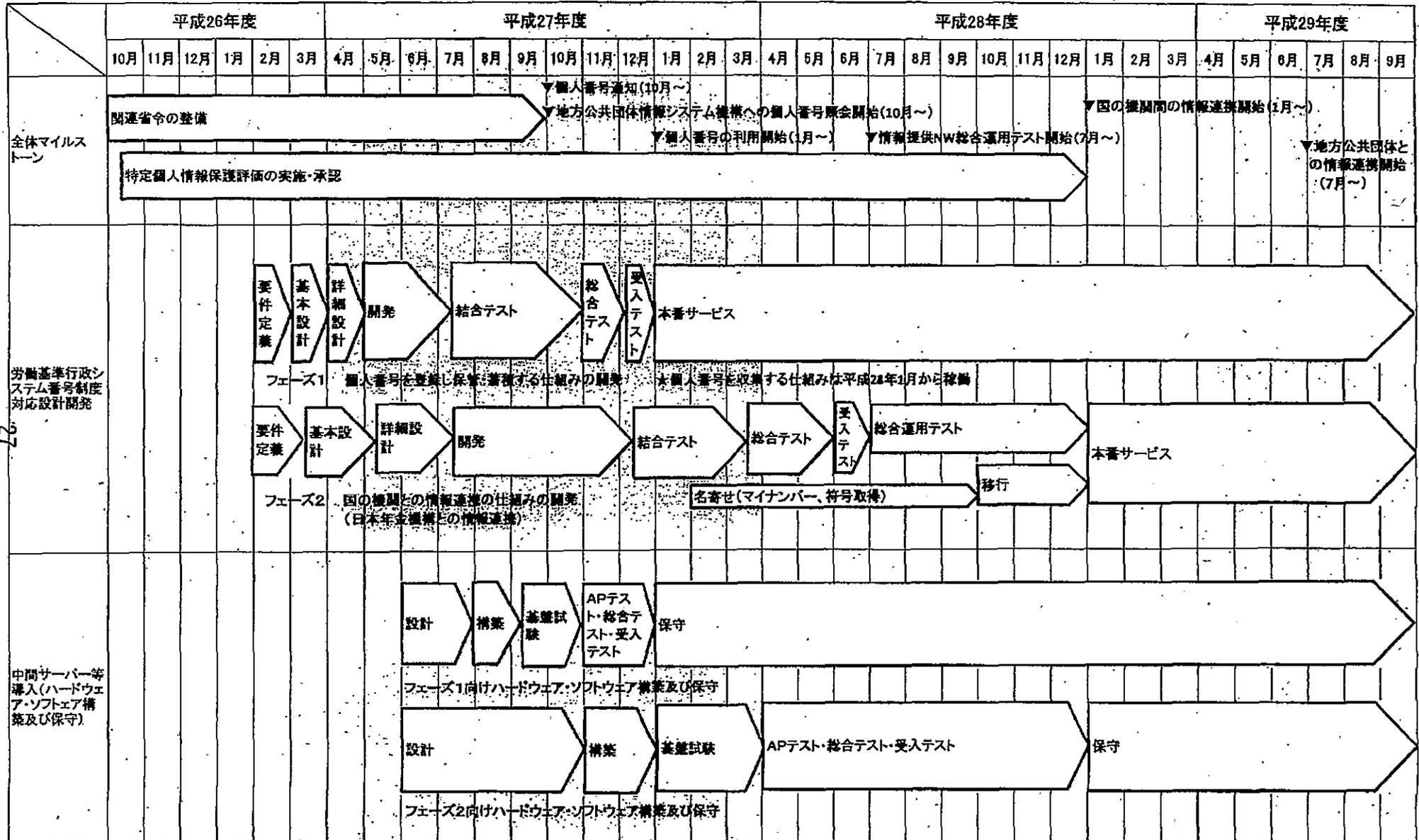
別表第二 項番	事務	情報照会者		特定個人情報	
		別表第二	想定する相手先	別表第二	想定する情報
36	厚生年金保険法による年金である保険給付又は一時金の支給に関する事務であって主務省令で定めるもの	厚生労働大臣又は 共済組合等	日本年金機構	労働者災害補償関係情報	労働者災害補償保険法による年金給付の支給に関する情報 ※ 詳細は調整中
47	国民年金法による年金である給付若しくは一時金の支給又は保険料の免除に関する事務であって主務省令で定めるもの	厚生労働大臣	日本年金機構	労働者災害補償関係情報	労働者災害補償保険法による年金給付の支給に関する情報 ※ 詳細は調整中
107	特定障害者に対する特別障害給付金の支給に関する法律による特別障害給付金の支給に関する事務であって主務省令で定めるもの	厚生労働大臣	日本年金機構	労働者災害補償関係情報	労働者災害補償保険法による年金給付に関する情報 ※ 詳細は調整中

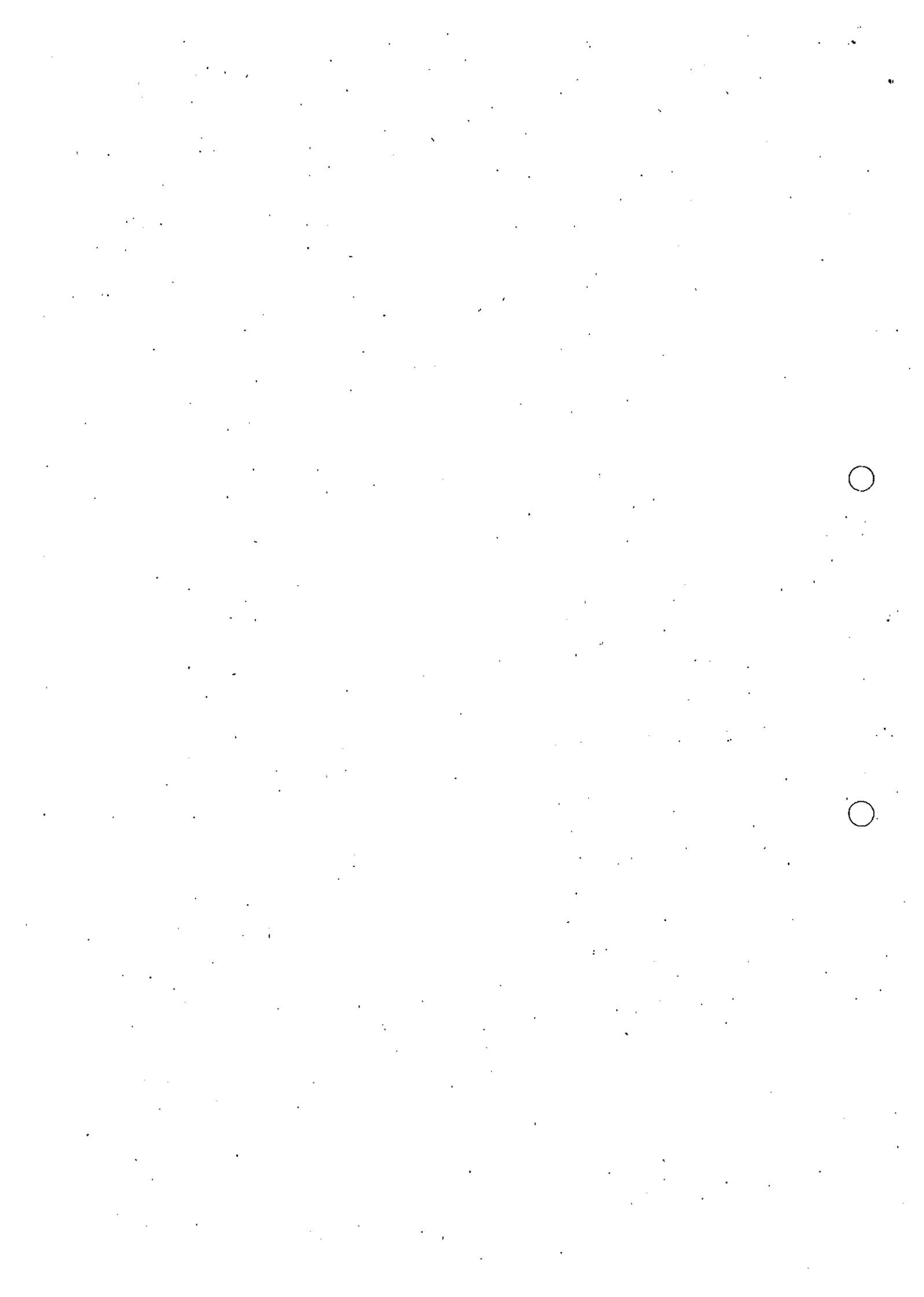


業務フロー(個別) 労災年金の請求～厚生年金等との併給調整



マイナンバー導入に向けたシステム改修スケジュール

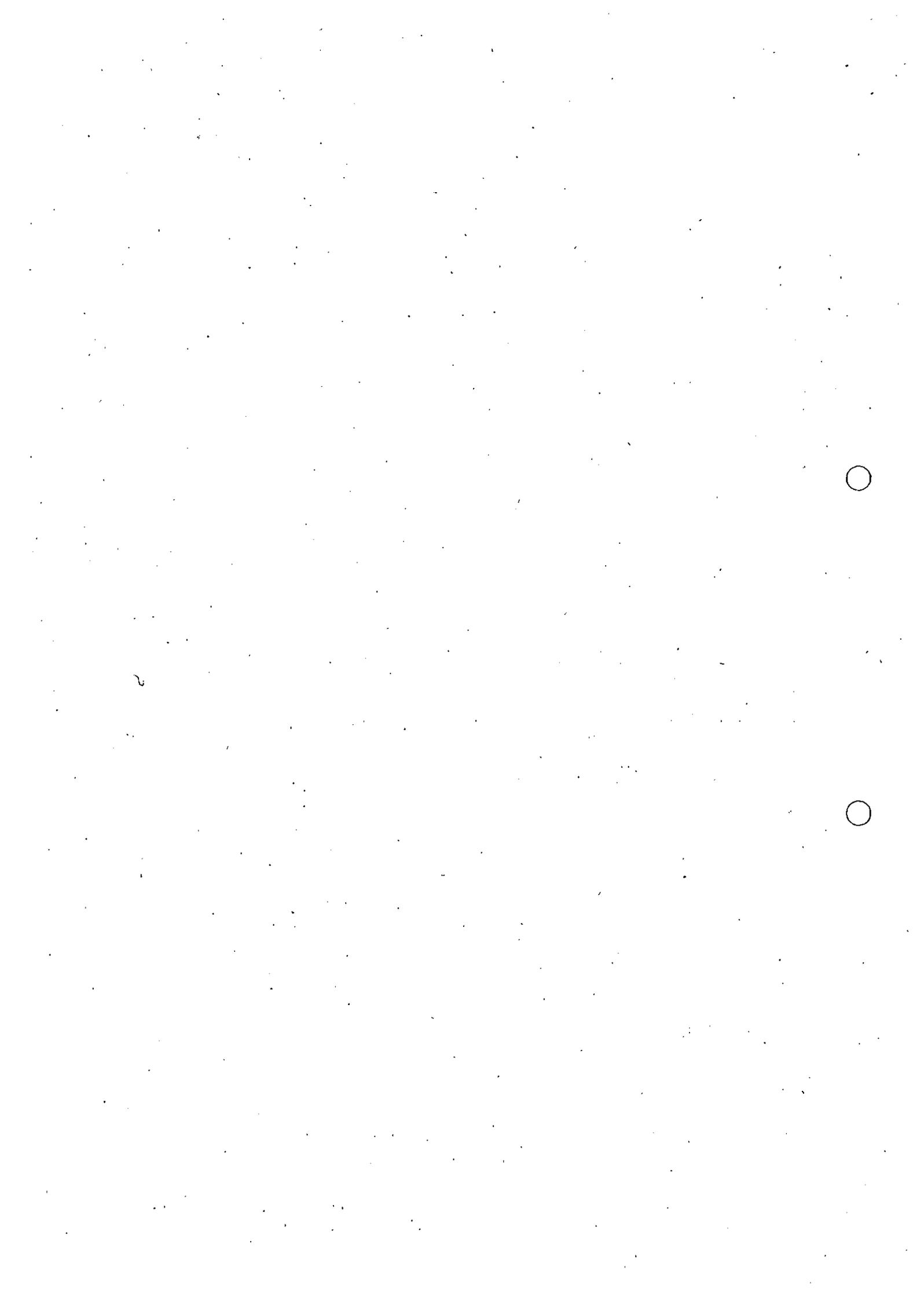




全国労働基準部長会議資料

平成27年2月17日（火）

労働基準局労働条件政策課
賃金時間室



目次

- 1 最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援事業
業 . . . P 1
- 2 平成 27 年度予算（案）働きやすい職場環境形成事業の全体
像 . . . P 3



「最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援事業」

平成26年度補正予算額 14.2億円

「業務改善助成金」について、10名以上の労働者の賃金を60円以上引き上げた事業者については、より厚く助成する。
これにより賃金引上げの波及効果を高めるとともに、本事業の活用がより促進されるよう、各企業における来年度の賃金改定前に、この見直しを行うこととする。

●「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)

第二、3つのアクションプラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現

(3) 新たに講ずべき具体的施策

i) 働き方改革の実現

①~⑤ 略

⑥ 持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備

全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環が持続・拡大されるよう、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図りつつ最低賃金の引上げに努める。

●経済財政運営と改革の基本方針2014(平成26年6月24日閣議決定)

第2章 経済再生の進展と中長期の発展に向けた重点課題

1. 女性の活躍、教育再生を始めとする人材力の充実・発揮

(3) 複線的なキャリア形成の実現など若者等の活躍促進(生涯を通じて能力発揮できる人材育成、労働市場インフラ整備と人材不足への対応等)
(略)

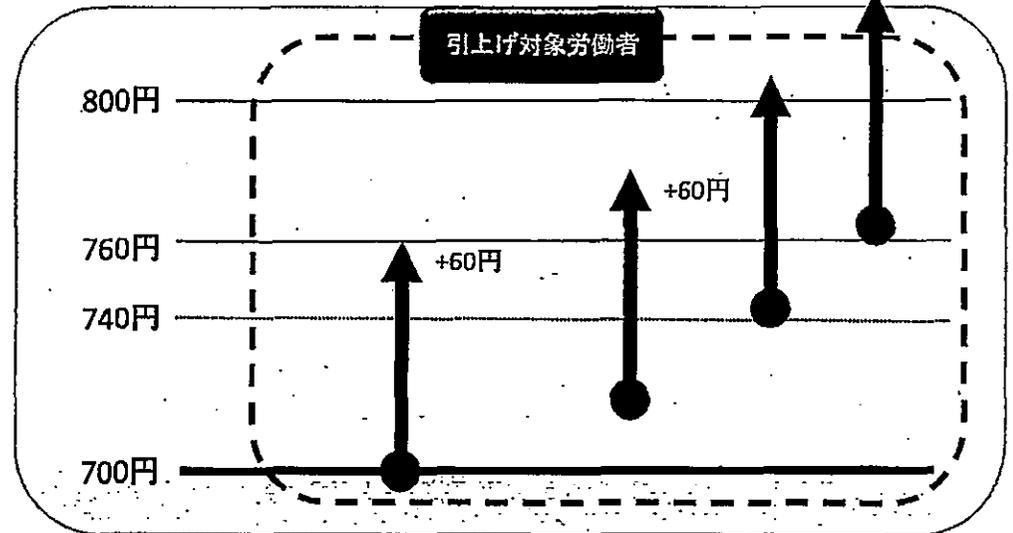
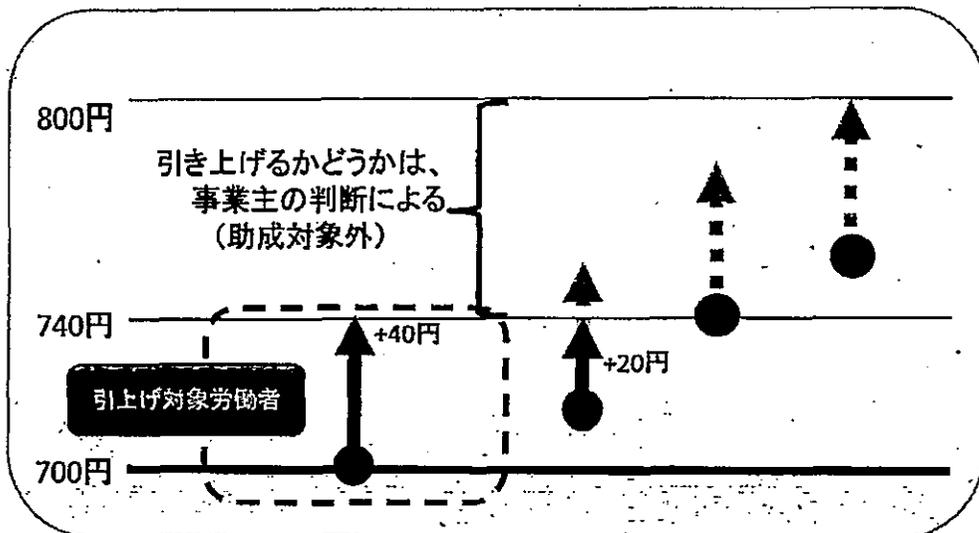
中小企業・小規模事業者への支援を図りつつ最低賃金の引上げに努める。

従来の制度

…事業場内の最下限の賃金額の労働者1名について、40円引き上げた場合が対象。ただし、助成金の上限は100万円。

新設

…事業場内の最下限の賃金額の労働者のみならず、800円未満の労働者10名以上60円引き上げた場合が対象。ただし、助成金の上限は最大150万円。



平成27年度予算案:「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援事業」 24.1(27.5)億円

●「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)

第二. 3つのアクションプラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現

(3)新たに講ずべき具体的施策

i)働き方改革の実現

①~⑤ 略

⑥ 持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備

全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環が持続・拡大されるよう、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図りつつ最低賃金の引上げに努める。

●経済財政運営と改革の基本方針2014(平成26年6月24日閣議決定)

第2章 経済再生の進展と中長期の発展に向けた重点課題

1. 女性の活躍、教育再生を始めとする人材力の充実・発揮

(3)複線的なキャリア形成の実現など若者等の活躍促進(生涯を通じて能力発揮できる人材育成、労働市場インフラ整備と人材不足への対応等)
(略)

中小企業・小規模事業者への支援を図りつつ最低賃金の引上げに努める。

① 専門家派遣・相談等支援事業(最低賃金総合相談支援センター)

2.6(4.5)億円

労務・経営管理等に関する相談、専門家派遣による具体的なアドバイス等を全国47か所において実施。

充実

○ 全国最低賃金総合電話相談センターの新設(0.7億円)…利用者の利便性向上のため、新たにフリーダイヤルによる電話やメールによる相談を実施。

② 業務改善助成事業(業務改善助成金)

20.5(21.7)億円

全国42道府県で、事業場内の最低賃金を40円以上引き上げた中小企業・小規模事業者に、労働能率増進のための設備等の導入経費(業務改善経費)の一部の助成を実施。(上限100万円、助成率1/2(小規模事業者は3/4))

充実

○ 賃金引上げ人数に応じた費用助成の実施(3.2億円)…賃金引上げの取組の波及、促進に資するよう、事業場内の最低賃金の引上げを実施した労働者数に応じて業務改善経費の一部を助成。

10~14人…30万円 15~19人…40万円 20人以上…50万円

26年度補正予算に一部前倒し
(14.2億円)

③ 業種別中小企業団体助成事業(業種別団体助成金)

1.0(1.3)億円

傘下企業の賃金引上げを目的として、販路拡大のための市場調査、ビジネスモデル開発等を行う中小企業団体に、その所要経費の助成を実施(上限2千万円)。また、好事例等の周知・普及を実施。

充実

○ 助成団体に対するコンサルティングの実施(0.1億円)…助成団体が効果的かつ効率的に事業計画策定・実施できるよう、専門的能力を有する者からのコンサルティングを実施

平成27年度予算（案） 働きやすい職場環境形成事業の全体像

平成24年3月の「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」や平成24年度に実施した職場のパワーハラスメントに関する実態調査結果、平成26年に5月に発表された個別労働紛争解決制度における相談状況等を踏まえ、平成27年度には以下の取組を実施する。

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた施策パッケージ

1億2000万円

I 広く国民及び 労使への周知・ 広報（一部新規）

- ・啓発用ホームページ「あかるい職場応援団」サイトの充実
- ・ポスターやパンフレット等を作成し、全国の行政機関・公共交通機関等で掲示・配布
- ・雑誌への記事連載

II 労使の具体的 な取組の促進 （一部新規）

- ① 企業等で具体的な取組を促していくためのセミナーの実施
- ② 企業等におけるパワハラ対策導入のためのサポートガイドの充実等
 - ・サポートガイドの充実
 - ・サポートガイドのモデル事業の実施

参考：平成26年度に実施する施策について

- ① 職場のパワーハラスメントの予防・解決に取り組む社会的気運を醸成するための周知・広報
- ② 労使の取組の支援（サポートガイドの策定・セミナーの開催）



全国労働基準部長会議資料

平成27年2月17日（火）

政策統括官（労働担当）
労使関係担当参事官室

春闘情勢について

平成27年春闘のスケジュール	1
平成27年春闘に関する連合と経団連の主張の比較	2
主要組織の賃金、一時金等の要求一覧表（平成27年、26年）	3
経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について	7
平成26年春闘（回答状況）について	10

平成27年春闘のスケジュール

平成26年

- ・ 12月2日 連合中央委員会（闘争方針決定）

平成27年

- ・ 1月20日 経労委報告公表
- ・ 1月26、27日 経団連労使フォーラム
- ・ 1月29日 連合と経団連の首脳懇談会
(春闘のキックオフ)
- ・ 1月～2月上旬 主要産別中央委員会
- ・ 2月中旬～下旬 個別労組が要求方針を決定し、要求を提出
- ・ 3月18日 自動車、電機などの大手労組への回答日と
想定

平成 27 年春闘に関する連合と経団連の主張の比較

	連合春闘方針 (平成 26 年 12 月 2 日)	経団連経労委報告 (平成 27 年 1 月 20 日)
景気認識	<ul style="list-style-type: none"> ○ 消費税率引き上げに伴う消費の反動減により、景気回復はもたついている。 企業業績は、輸出型製造業を中心に過去最高益を記録する企業が続出する一方で、内需型企業などでは厳しい業績になるなどまだら模様となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 安倍政権による大胆な経済政策のスタートから 2 年が経過し、企業の経営環境は大きく改善した。しかし、消費税率引き上げの影響が予想以上に長引いており、再びデフレ経済に戻りかねないことを危惧している。
賃金・一時金	<ul style="list-style-type: none"> ○ 賃金の引き上げについては、<u>定期昇給・賃金カーブ維持相当分の確保を前提とし、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任を踏まえ、すべての構成組織が取り組みを推進していくことを重視し 2%以上の要求を掲げ獲得をめざし、取り組みを進めていく (定期昇給相当額と賃上げ額を加えた要求は 4%以上とする)。</u> ○ 「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」に向けて、所得の向上が欠かせない。特に内需拡大に向けては、<u>定常的収入である月例賃金の引き上げが不可欠であり、すべての組合は月例賃金の引き上げにこだわる取り組みを進める。</u>その際に、<u>年収確保の観点を含め、一時金水準の向上・確保についても留意することとする。</u> ○ 《中小の賃上げについて》 要求基準 10,500 円以上 (賃金カーブ維持相当分 4,500 円)。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>すべての労働組合に 2%以上のベア要求を求めることは納得性が高いとはいえない。</u> ○ 物価動向を勘案する場合には、消費税率引き上げの影響を差し引いた数値をベースに議論していくことになる。 ○ <u>経済の好循環の 2 巡目を回していくために求められることは、収益が拡大している企業のより積極的な対応である。具体的には、自社のさらなる発展に向けて、設備投資や研究開発投資、雇用の拡大などとあわせて、賃金の引き上げを前向きに検討することが強く期待される。</u> ○ 賃金とは、賞与などを含め、名称の別を問わず従業員に支払うすべてを含めた多様なものである。「賃金の引き上げ=ベースアップ」といった単純なものとはならない。ベースアップは賃金を引き上げる場合の選択肢の一つとして考えるべきものである。 ○ <u>賃金の引き上げを「年収ベースの引き上げ」ととらえることで、労使の工夫と選択の余地が広がる。例えば、定期昇給の実施や、改善した業績を賞与・一時金にしっかりと反映していくことに加えて、諸手当の改定や若年層など特定層の賃金の引き上げについても、検討することが望まれる。</u> ○ 中小企業について、「総額 10,500 円以上を目安に賃金引き上げ」を要求することは、中小企業の現状を踏まえたものになっていない。
非正規時給等	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「誰もが時給 1,000 円」をはじめ取り組みを展開する。 <u>時給の引き上げについては、37 円を目安に求めている。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>非正規労働者の賃金は、労働市場の需給関係の影響を大きく受ける。安倍政権の経済政策のもとで、労働需給は着実に引き締まっており、今後、非正規労働者の賃金水準はさらに高まることが見込まれる。</u>

主要組織の賃金、一時金等の要求一覧表（平成27年、26年）

（日程の記述は平成27年春闘に関するもの）

種別	種別	平成27年方針	平成26年方針	対前年比
連合	月例賃金	賃金の引き上げについては、定期昇給・賃金カーブ維持相当分の確保を前提とし、過年度の消費者物価上昇分や企業収益の適正な分配の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任を踏まえ、すべての構成組織が取り組みを推進していくことを重視し2%以上の要求を掲げ獲得をめざし、取り組みを進めていく（定期昇給相当額と賃上げ額を加えた要求は4%以上とする）。	すべての構成組織は、月例賃金にこだわる闘いを進め、底上げ・底支えをはかるために、定昇・賃金カーブ維持相当分（約2%）を確保し、過年度物価上昇分はもとより、生産性向上分などを、賃上げ（1%以上）として求める。また、格差是正・配分のゆがみの是正（1%を目安）の要求を掲げ、「底上げ・底支え」「格差是正」に全力をあげる。	3%以上から4%以上に
	中小	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県ごとに連合リビングウェッジにもとづく最低到達基準を設定する。 要求基準10,500円以上（賃金カーブ維持相当分4,500円） 	<ul style="list-style-type: none"> 各地方連合会は、地域ミニマム運動で集約された組合員の賃金実態を基に、地域ミニマム賃金とともに到達賃金水準値を設定する。 賃金カーブ維持分を算定可能な組合は、維持原資を労使確認 賃金水準の低下や賃金格差、賃金のひずみの是正をはかることをめざし、5,000円の賃金引き上げを目安 賃金カーブ維持分が算定困難な組合は、賃金カーブの維持相当分の4,500円を含め9,500円を目安に賃金引き上げを求める。 	<ul style="list-style-type: none"> 春闘方針別表に都道府県リビングウェッジを掲示 9,500円から10,500円に
	一時金	月例賃金の引き上げにこだわる取り組みを進める。その際に、年収確保の観点を含め、一時金水準の向上・確保についても留意することとする。	月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。	
	パート非正規	<ul style="list-style-type: none"> 時給の引き上げの取り組みは、「誰もが時給1,000円」をはじめ次のいずれかの取り組みを展開する。 ①「都道府県ごとの連合リビングウェッジ」を上回る水準となるよう指導を強化する。 ②昇給ルールを導入・明確化の取り組みを強化する。 ③時給の引き上げについては、37円を目安に求めていく。 	<ul style="list-style-type: none"> 時給引き上げの取り組み（いずれか） ①誰もが時給1,000円をめざす、 ②「県別リビングウェッジ」を上回る水準となるよう指導を強化する ③昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する、 ④30円を目安に時給の引き上げを求めていく 	30円から37円に
	日程	方針→12月2日 中央委員会決定（前年は12月3日）		

種別	種別	平成27年方針	平成26年方針	対前年比
金属労協	月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> 日本経済や生産性の動向、物価動向をはじめとする勤労者生活の動向、金属産業の動向などを総合的に勘案し、経済の好循環、実質生活の維持と底上げ、「人への投資」に資するため、以下のとおり、賃金の引き上げ、産業間・産業内の賃金格差是正に取り組む。 賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保した上で、6,000円以上の賃上げに取り組む。 日本の基幹産業にふさわしい賃金水準を確立するため、基幹労働者の個別賃金水準重視による「大きくくり職種別賃金水準形成」によって、産業間・産業内格差の是正に取り組む、中期的に下記の「あるべき水準」に到達することをめざす。 	<ul style="list-style-type: none"> デフレ脱却と経済成長を確実なものとするため、賃金・労働条件の向上と企業発展の好循環を実現していく。このため、5産別が強固なスクラムを組み、JC共闘全体で「人への投資」として1%以上の賃上げに取り組む。 賃金制度に基づき賃金構造維持分を確保した上で、実質生活を維持し、デフレ脱却と経済成長に資する賃上げに取り組む。 基幹産業にふさわしい賃金水準確立に向けた適正な成果配分、産業間・産業内の賃金格差等の解消をめざす組合は、積極的に賃上げに取り組む。 賃金水準が低下している組合は、その是正に取り組む。 	1%以上の賃上げから6千円以上の賃上げ
	前年同旨	前年同旨	<ul style="list-style-type: none"> 基幹労働者（技能職35歳相当） 目標基準 338,000円以上 到達基準 310,000円以上 	
	一時金	前年同旨	<ul style="list-style-type: none"> 年間5カ月以上基本 年間4カ月以上確保 	
	日程	<ul style="list-style-type: none"> 方針→12月12日 協議委員会決定 要求提出→2月25日まで 		
UAゼンセン	月例賃金	<p>【統一要求基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> 賃金体系（カーブ）維持分に加え、3%を基準に少なくとも2%以上の賃金引上げを要求。 ミニマム水準 高卒35歳 240,000円 大卒30歳 240,000円 ミニマム水準を下回る組合は、賃金体系（カーブ）維持分4,500円に加えて3%、または、賃金体系維持分も含めて10,500円を基準に賃金引上げを要求。 <p>【部門別要求基準】</p> <p>到達水準</p> <ul style="list-style-type: none"> 高卒35歳 255,000円 大卒30歳 250,000円 <ul style="list-style-type: none"> 到達水準未達の組合は、賃金体系維持分に加え、3%を基準に少なくとも2%以上の賃金引上げを要求することを基本的に、各部門が設定。 到達水準以上の組合は、賃金体系維持分に加え、3%を基準に少なくとも2%以上の賃金引上げを要求することを基本的に、各部門が設定。なお、2%を超える部分については、所定労働時間の削減として要求できるものとする。 	<p>【統一要求基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> すべての加盟組合は、賃金体系（カーブ）維持分を確保した上で、一人平均賃上げ（ベア）1%（対所定内賃金）または2,500円以上を要求。 ミニマム水準 高卒35歳 240,000円 大卒30歳 240,000円 ミニマム水準を下回る組合は、賃金体系（カーブ）維持分を含め、賃上げ原資として一人平均9,500円を要求。 <p>【部門別要求基準】</p> <p>到達水準</p> <ul style="list-style-type: none"> 高卒35歳 255,000円 大卒30歳 250,000円 <ul style="list-style-type: none"> ミニマム水準以上、到達水準未満の組合は、統一要求基準・要求の考えを基本的に各部門が設定。 到達水準以上の組合は、各部門で目標水準を設定の上、要求基準を設定。 	1%または2,500円以上を要求から3%を基準に少なくとも2%以上

(日程の記述は平成27年春闘に関するもの)

組織	種別	平成27年方針	平成26年方針	対前年比
UA ゼン ゼン	一時金	前年同旨	年間4.8ヵ月基準 (夏季2.4、冬季2.4)	
	非正規	<p>【賃金引上げ基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> 改正パートタイム労働法による待遇の原則を踏まえ、賃金、一時金、退職金等を含め労働条件全体として仕事内容、働き方に応じ、正社員と均衡ある処遇制度を構築した上で、正社員と同じ考えにもとづき要求。 [正社員と職務の内容が異なる場合] ①昇給制度が導入されている組合は、制度にもとづく昇給・昇格分に加え、3%を基準に少なくとも2%以上で、正社員組合員との均衡を考慮した賃金引上げを要求、②昇給制度がない組合は、昇給・昇格相当の引上げ分を含めて、4%を基準に少なくとも3%以上で、正社員組合員との均衡を考慮した賃金引上げを要求(参考基準時給40円)。 [正社員と職務の内容が同じ場合] ①昇給制度が導入されている組合は、制度にもとづく昇給・昇格分に加え、3%を基準に少なくとも2%以上で、正社員組合員との均衡を考慮した賃金引上げを要求、②昇給制度がない組合は、昇給・昇格相当の引上げ分を含めて、4.5%を基準に少なくとも3.5%以上で、正社員組合員との均衡を考慮した賃金引上げを要求(参考基準時給45円) [正社員と同視すべき短時間組合員等] パートタイム労働法の規定を踏まえ、正社員組合員と同じ制度、考え方にに基づき賃金引上げを要求。 	<p>【賃金引上げ基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> パート労働法の職務・人材活用の仕組みによる均等・均衡待遇を考慮した上で、実質賃金の維持を目指し1%以上の賃上げ(ベア)要求。 【賃金制度が導入されている組合】 正社員と職務・人材活用が同様の場合で、①賃金水準がミニマム水準を下回る組合は賃金制度に基づく昇給に加え1%のベア、格差は正として1%、②賃金水準が到達水準を上回る組合は賃金制度に基づく昇給に加え1%のベアを要求。 【賃金制度が未整備な組合】 正社員と職務・人材活用が同様の場合で、①賃金水準がミニマム水準を下回る組合で働く短時間組合員は45円、②賃金水準が到達水準を上回る組合で働く短時間組合員は40円、正社員と職務・人材活用が異なる場合は30円を目安に引き上げを要求。 	
	日程	<ul style="list-style-type: none"> 方針→1月28日中央委員会 決定 要求提出→2月末まで 		
自動車 総連	月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> すべての組合は、目指すべき経済の実現、物価動向、生産性向上の成果配分、産業実態、賃金実態を踏まえた格差・体系の是正など様々な観点を総合勘案し、6,000円以上の賃金改善分を設定する。 	<ul style="list-style-type: none"> すべての組合は、賃金カーブ維持分を確保するとともに、実質生活の維持・向上、生産性向上への成果配分、賃金実態を踏まえた格差・体系の是正などに向け、賃金改善分を要求する。なお、賃金改善分については、経済成長と所得向上を同時に推し進めるためにも、労働組合としてその一翼を担うべく、明確な額で要求する。 	賃金改善分6,000円以上の設定、直接雇用の非正規労働者の賃金改善分の設定
	一時金	前年同旨	年間5ヵ月を基準とし最低でも昨年獲得実績以上	
	非正規	<ul style="list-style-type: none"> 直接雇用の非正規労働者の賃金についても、原則として、賃金改善分を設定する。 		
	日程	<ul style="list-style-type: none"> 方針→1月15日 中央委員会決定 要求提出→2月18日(メーカー等12組合) 		

(日程の記述は平成27年春闘に関するもの)

組織	種別	平成27年方針	平成26年方針	対前年比
電機連合	月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> 賃金体系の維持（現行個別賃金水準の確保）を図ったうえで、賃金水準の改善を行う。具体的には、登録した現行水準の水準改善を行う。 「開発・設計職基幹労働者（30歳）」水準改善額 6,000円以上 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金体系の維持（現行個別賃金水準の確保）を図ったうえで、賃金水準の改善を行う。具体的には、登録した現行水準の水準改善を行う。 「開発・設計職基幹労働者（30歳）」水準改善額 4,000円以上 	水準改善額 2,000円増
	一時金	前年同旨	年間5ヵ月中心、最低4ヵ月	
	非正規	前年同旨	産業別最低賃金（18歳見合い）を保障する。	
	日程	<ul style="list-style-type: none"> 方針→1月29・30日 中央委員会決定 要求提出→2月19日まで 		
JAM	月例賃金	<ul style="list-style-type: none"> 賃金構造維持分に加え、過年度物価上昇分と生活改善分を勘案して9,000円の賃金水準引き上げ。 賃金制度がなく、賃金構造維持分の推計もできない場合、平均賃上げ要求基準13,500円。 ここ数年間に、賃金構造維持分を確保出来なかった単組及び賃金制度がなく妥結額が4,500円未満の単組では、その実態を労使確認し、賃金水準の低下が認められる場合には、その回復を目指す中期の是正目標を定め、1,500円以上の水準引き上げを目指す要求を組み立てる。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金構造維持分に加え、過年度物価上昇分と生活改善分を勘案して4,500円の賃金水準の引き上げ。 賃金制度がなく、賃金構造維持分の推計も出来ない場合、平均賃上げ要求基準9,000円。 ここ数年間に、賃金構造維持分を確保出来なかった単組及び賃金制度がなく妥結額が4500円未満の単組では、その実態を労使確認し、賃金水準の低下が認められる場合には、その回復を目指す中期の是正目標を定め、昨年に引き続き1,500円以上の水準引き上げを目指す要求を組み立てる。 	4,500円増
	一時金	前年同旨	年間5ヵ月基準 (最低到達基準：年間4ヵ月)	
	非正規	前年同旨	直接雇用の非正規労働者、高齢継続雇用者の賃金について、物価上昇など生活防衛の観点から、賃上げ要求基準に準じた賃金引き上げの取り組みを行う。	
	日程	<ul style="list-style-type: none"> 方針→1月20日 中央委員会決定 要求提出→2月24日まで 		

経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について

政府・経済界・労働界は、平成26年9月29日以来、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」を再開し、政労使を取り巻く様々な課題について、これまで4回にわたり、内閣総理大臣の出席の下、真摯な議論を重ねてきた。

本日、政府、日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会及び日本労働組合総連合会は、別紙のとおり、経済の好循環の継続に向けて、一致協力して取り組むとの認識に至った。

平成26年12月16日

内閣総理大臣	安倍 晋三
(一社)日本経済団体連合会会長	榊原 定征
日本商工会議所会頭	三村 明夫
全国中小企業団体中央会会長	鶴田 欣也
日本労働組合総連合会会長	古賀 伸明

経済の好循環の継続に向けた政労使の取組

1. 昨年の政労使会議で取りまとめた取組の継続

平成25年12月20日に取りまとめを行った「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」は、これを踏まえ、引き続き、①賃金上昇に向けた取組、②中小企業・小規模事業者に関する取組、③非正規雇用労働者のキャリアアップ・処遇改善に向けた取組、④生産性の向上と人材の育成に向けた取組を継続するとともに、フォローアップを今後も行っていくこととする。

2. 賃金上昇等による継続的な好循環の確立

企業収益の拡大から賃金の上昇、消費の拡大という好循環を継続的なものとし、デフレ脱却を確実なものとするためには、企業収益の拡大を来年春の賃上げや設備投資に結びつけていく必要がある。このため、政府の環境整備の取組の下、経済界は、賃金の引上げに向けた最大限の努力を図るとともに、取引企業の仕入れ価格の上昇等を踏まえた価格転嫁や支援・協力について総合的に取り組むものとする。

3. 賃金体系の在り方

賃金体系については、個々の会社の労使が十分な話し合いのもとでその会社に合った見直しに取り組んでいく。その際、政府は子育て支援を通じて少子化対策に努める一方、労使は仕事・役割、貢献度を重視した賃金体系とすることや子育て世代への配分を高める方向へ賃金体系を見直すことが一案である。若年層については、習熟期間であることを踏まえて安定的な昇給とする一方、蓄積した能力を発揮し付加価値の創出が期待される層では、個々人の仕事・役割、貢献度を重視した昇給とすることが考えられる。

4. サービス業等の生産性向上

賃金の継続的上昇を実現するには労働の付加価値生産性の向上が不可欠である。特に雇用の7割強を占めるサービス業の生産性は伸び悩んでいる。景気回復で労働需給がタイトになった今こそ、サービス業においても、生産性を向上させ、非正規雇用労働者について意欲と能力に応じて処遇改善や正規化を図るなどしっかりと賃金を引き上げられる環境を作り上げるべきである。労使双方の一致協力による取り組みを図るものとする。

5. 休み方・働き方改革

休みとは、平日の骨休みではなく、人生を最適化する手段である。「休み方改革ワーキンググループ」の報告では、変革のための第一歩として、「プラスワン休暇キャンペーン（三連休以上が集中する秋を中心に、有給休暇を組み合わせて、4日以上の連休を実施する）」と地域ごとの「ふるさと休日（伝統行事、イベントのある市町村を中心に設定）」の二つのキャンペーンが提唱された。これらも勘案して、政労使一体となって、長時間労働を是正する意識改革を進め、休み方改革を推進していくこととする。働き方については、個々の従業員の創造性を発揮するためには、様々な働き方があってしかるべきである。労使はそれぞれの地域や仕事に応じて、個々人の時間を豊かにする働き方について議論を行い、ワーク・ライフ・バランスの実現につなげることが求められる。

6. プロフェッショナルの人材還流円滑化

地域の中小企業では、後継者、経営の中核を担う人材が不足している。他方で、豊富な経験を持つ大企業の熟年層は一定程度転職意向を持っているが、実際には多くが転職に結びつかず、能力を最大発揮できていない状況にある。こうした人材を地域につなげていく仕組みが必要である。このため、職業能力開発を進めるとともに、まち・ひと・しごと創生本部を中心に、都市圏から地方への円滑な人材還流が行われることを目指し、民間の力も活用して都市部のプロフェッショナル人材の発掘、相談窓口の整備等の地域の中小企業支援を推進する。

7. 女性が働きやすい制度等への見直し

女性の活躍については、官民を挙げて推進する。政府は、女性が働くことで世帯所得がなだらかに上昇する制度となるよう税制や社会保障制度を見直す。配偶者手当についても、官の見直しの検討とあわせて、労使は、その在り方の検討を進める。

8. 本取りまとめに係るフォローアップ

平成26年12月16日付本取りまとめ（「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」）については、継続的にフォローアップを行っていくこととする。

平成26年春闘（回答状況）について

厚生労働省 集計結果（組合員による加重平均）

【7月29日公表】			
○月例賃金（資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業）	集計企業数	314社	妥結額 6,711円 賃上げ率 2.19% (昨年: 5,478円 1.80%)
【9月19日公表】			
○夏季一時金（同上）	集計企業数	374社	妥結額 800,653円 対前年比 7.28% (昨年: 746,334円 2.75%)
【1月16日公表】			
○年末一時金（同上）	集計企業数	339社	妥結額 800,638円 対前年比 5.16% (昨年: 761,364円 2.99%)

連合 集計結果（組合員による加重平均）

【7月3日公表】（集計可能な連合加盟の組合）			
○賃金引上げ			
・平均賃金方式	集計組合数	5,442組合	賃上げ額 5,928円 賃上げ率 2.07% (昨年: 4,866円 1.71%)
・同 300人未満	集計組合数	4,125組合	賃上げ額 4,197円 賃上げ率 1.76% (昨年: 3,642円 1.53%)
○一時金			
・年間	集計組合数（月数）	2,422組合	回答 4.78月 (昨年: 4.49月)
	（金額）	1,200組合	回答 1,539,022円 (昨年: 1,451,397円)
・季別（夏季一時金）	集計組合数（月数）	2,405組合	回答 2.25月 (昨年: 2.12月)
	（金額）	1,708組合	回答 685,228円 (昨年: 628,524円)
○非正規労働者賃金引上げ			
・時給	集計組合数	256組合	引上げ幅 11.28円 (昨年 10.01円)
・月給	集計組合数	144組合	引上げ幅 2,227円 (昨年 2,586円)
【12月24日公表】			
○年末一時金	集計組合数（月数）	2,736組合	回答 2.39月 (昨年: 2.34月)
	（金額）	1,894組合	回答 698,223円 (昨年: 708,151円)

経団連 集計結果（組合員又は従業員による加重平均）

○月例賃金	【6月30日公表】（原則として東証一部上場、従業員500人以上）		
・大手企業	集計社数	109社	妥結額 7,370円 アップ率 2.28% (昨年同時期: 5,830円 1.83%)
・中小企業	集計社数	477社	回答額 4,416円 アップ率 1.76% (昨年同時期: 4,085円 1.63%)
○夏季一時金	【7月31日公表】（原則として東証一部上場、従業員500人以上）		
・大手企業	集計社数	133社	妥結額 867,731円 増減率 7.19% (昨年同時期: 809,502円 4.99%)
○年末一時金	【12月19日公表】（同上）		
・大手企業	集計者数	157社	妥結額 848,405円 増減率 5.26% (昨年同時期: 806,007円 3.47%)

全国労働基準部長会議資料

平成27年2月17日（火）

雇用均等・児童家庭局

短時間・在宅労働課

家内労働対策の概要

- 家内労働は、我が国の製造業を下支えする重要な役割を担っている。
- 厚生労働省では、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、家内労働法に基づき次の対策を推進している。

家内労働者とは、委託者からその業務の目的物たる物品について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者であって、常態として同居の親族以外の者を使用しない者をいう。
全国の家内労働者数：約11万3千人（平成26年）

委託者とは、物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者等であって、その業務の目的物たる物品について家内労働者に委託する者をいう。
全国の委託者数：約8,100（平成26年）

最低工賃の決定及び周知

- 工賃が低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため、最低工賃を決定
- 最低工賃新設・改正計画（3年周期）に基づき計画的に最低工賃を見直し
- 決定した最低工賃について、委託者、家内労働者及び関係団体等に対して周知徹底

家内労働手帳の交付の徹底 工賃支払の確保

- 委託者に対し、家内労働者への家内労働手帳の交付の監督指導等を実施
- 家内労働手帳の交付の徹底により、委託条件の明確化や工賃支払いを適正化

安全及び衛生の確保

- 危険有害業務に従事する家内労働者が多い地域を中心に、委託者及び家内労働者等に対して、危害を防止するために必要な措置等についての指導を実施
- 危険有害業務に従事する家内労働者の災害等の予防のため、委託事業として実態把握調査を実施

そ の 他

- 家内労働者の労働条件、委託者の委託条件等家内労働の実態を把握するための調査を実施中
- いわゆる「インチキ内職」(※)の被害防止に向けた意識啓発を実施

※インチキ内職

魅力的な仕事を紹介すると言って事前に種々の名目で高い金額を請求する一方、実際の仕事の内容や収入が約束と異なったり、仕事を紹介しないこと

第11次最低工賃新設・改正計画(平成25年4月～平成28年3月)

府名	平成27年 1月31日 現在 最低工賃件数	平成25年度		平成26年度		平成27年度	
		件名		件名		件名	
01 北海道	2			男子既製服(改正)	1	和服兼縫(改正)	1
02 青森	3	電気機械器具(H26.3.25改正公示)	1	和服兼縫(改正)	1	男子・婦人既製服(改正)	1
03 岩手	3	電気機械器具(H25.11.21改正諮問見送り)	1	婦人既製洋服(廃止) 男子既製洋服(廃止) 一統舎(新設)	2		
04 宮城	2	男子服・婦人服(H26.4.14改正公示)	1	電気機械器具(改正)	1		
05 秋田	2	高圧機器用部品品(H26.1.17改正諮問見送り)	1	男子服・婦人服・子供服(改正)	1	高圧機器用部品品(改正)	1
06 山形	1			男子・婦人既製服(改正)	1		
07 福島	3	電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業(H26.4.1改正公示)	1	外衣・シャツ(改正)	1	漬物ニット(改正)	1
08 茨城	3	電気機械器具(H26.3.13改正諮問見送り)	1	男子既製洋服(改正)	1	婦人・子供既製服(改正)	1
09 栃木	2	電気機械器具(H25.10.20改正諮問見送り)	1	衣服(改正)	1		
10 群馬	3	漬物ニット(改正諮問見送り)	1	婦人服(H26.11.17改正諮問見送り)	1	電気機械器具(改正)	1
11 埼玉	5	糸織(H26.3.26改正公示) 紙加工品(H26.3.3改正諮問見送り)	2	電気機械器具(改正)	1	足袋(改正) 履鞋(改正)	2
12 千葉	1					婦人既製洋服(改正)	1
13 東京	3	衣鞋(H26.3.14改正公示)	1	婦人既製洋服(改正)	1	電気機械器具(改正)	1
14 神奈川	3	スカーフ・ハンカチーフ(H26.2.17改正諮問見送り)	1	電気機械器具(改正)	1	紙加工品(改正)	1
15 新潟	6	作業工具(H26.3.13改正諮問見送り) 浮き輪・補助(H26.2.13改正諮問見送り)	2	十指野履(改正)	1	男子・婦人既製洋服(改正) 漬物ニット(改正)	2
16 富山	4	電気機械器具(H26.3.8改正諮問見送り)	1	ニット(改正) 玉輪受(廃止)	2	ファスター加工(改正)	1
17 石川	1	漬物ニット(H25.8.9改正諮問見送り)	1				
18 福井	2	線織(H26.1.22改正諮問見送り)	1			衣服(改正)	1
19 山梨	3	電気機械器具(H25.12.26改正諮問見送り)	1	婦人服(改正)	1	貴重製品(改正)	1
20 長野	2			電気機械器具(H26.11.10改正諮問見送り)	1	外衣・シャツ(改正)	1
21 岐阜	3	給水せん(H26.1.7廃止公示)	1	男子既製洋服(改正) 婦人服(改正)	2	高圧器上給付(改正)	1
22 静岡	5	形両電気記録装置(H26.3.24改正公示)	1	紙織(改正)	1	広幅織・スフ織物(改正) 広幅織・スフ織物(改正) 別荘・コール天幕布(改正)	3
23 愛知	3	毛織物(H26.2.24改正諮問見送り) 婦人・子供服(H26.3.24廃止公示)	2	車両電気記録装置(改正)	1	がん具花火(改正)	1
24 三重	1			車両電気記録装置(改正)	1		
25 滋賀	3	下着・種袋類(H26.3.26改正諮問見送り)	1	器具(廃止)	1	富山地区織・スフ織物・おん系(廃止)	1
26 京都	2	丹後地区織・人絹・毛織物(H26.4.18改正公示)	1	紙加工品及び印刷・図画複製業(改正)	1		
27 大阪	4	婦人既製洋服(H25.11.21改正諮問見送り)	1	漬物ニット(H26.11.13改正諮問見送り)	1	タオル(改正) 男子既製洋服(改正)	2
28 兵庫	5	岡山地区織・人絹・毛織物(H26.2.7改正諮問見送り) 袖・スフ織物(H26.2.7改正諮問見送り)	2	釣針(改正)	1	電気機械器具(改正) 靴下(改正) 婦人既製服(廃止)	3
29 奈良	1			靴下(改正)	1		
30 和歌山	0						
31 鳥取	2	印刷兼縫(H26.4.14改正公示)	1	男子服・婦人服(改正)	1	電気機械器具(廃止)	1
32 島根	3	電気機械器具(H25.3.17改正諮問見送り)	1	外衣・シャツ(改正)	1	和服兼縫(改正)	1
33 岡山	1			車両電気記録装置(H26.11.21改正諮問見送り)	1		
34 広島	4	既製服(H26.3.18改正諮問見送り)	1	電気機械器具(改正)	1	和服兼縫(改正) 毛筆・墨筆(改正)	2
35 山口	2	男子既製洋服・学校服・作業服(改正諮問見送り)	1	印刷兼縫(改正)	1	男子既製洋服・学校服・作業服(改正)	1
36 徳島	1			編織(下着・ハンカチーフ)(H26.11.5改正諮問見送り)	1		
37 香川	1			手袋・ソックスカバー(改正)	1		
38 愛媛	1			タオル(改正)	1		
39 高知	2	前生用紙(H25.6.3改正諮問見送り)	1	編織(改正)	1		
40 福岡	2			婦人服(改正)	1	男子服(改正)	1
41 佐賀	3	婦人既製服(改正)	1	男子既製洋服(廃止)	1	和服兼縫(廃止)	1
42 長崎	3			和服兼縫(廃止)	1	男子既製洋服(改正) 婦人既製洋服(廃止)	2
43 熊本	3	和服兼縫(H26.3.18改正諮問見送り)	1	電気機械器具(改正)	1	編織(改正) 紙加工品(廃止)	2
44 大分	2	衣服(H25.3.17改正諮問見送り)	1	電気機械器具(改正)	1		
45 宮崎	3	男子既製洋服(改正) 婦人既製洋服(改正) 内装機器電装品(改正)	3				
46 鹿児島	1					電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス(改正)	1
47 沖縄	1			履鞋(改正)	1		
合計	115		38		44		40

(注) 件名の括弧()は予定する内容。

<第11次最低工賃新設・改正計画の進捗状況(平成27年1月31日現在)>

第11次計画における改正等予定件数(件)	122	100(%)
公示済	10	8.2
新設	0	0.0
改正	8	6.6
廃止	2	1.6
見送り答申	0	0.0
諮問中	0	0.0
諮問見送り	24	19.7
着手済み	3	2.5
未着手	85	69.7

平成25年度における改正等予定件数(件)	38	100(%)
公示済	10	26.3
新設	0	0.0
改正	8	21.1
廃止	2	5.3
見送り答申	0	0.0
諮問中	0	0.0
新設	0	0.0
改正	0	0.0
廃止	0	0.0
諮問見送り	24	63.2
着手済み	3	7.9
未着手	1	2.6

平成26年度における改正等予定件数(件)	44	100(%)
公示済	0	0.0
新設	0	0.0
改正	0	0.0
廃止	0	0.0
答申済	4	10.5
新設	0	0.0
改正	2	5.3
廃止	2	5.3
見送り答申	0	0.0
諮問中	7	18.4
新設	0	0.0
改正	6	15.8
廃止	1	2.6
諮問見送り	5	13.2
着手済み	2	5.3
未着手	26	68.4

平成27年度における改正等予定件数(件)	40	100(%)
----------------------	----	--------

(注)岩手県の「婦人既製洋服製造業」と「男子既製洋服製造業」を統合し、「婦人・男子既製洋服製造業」を新設。

改正後のパートタイム労働法の概要 (改正法は平成27年4月1日施行)

※下線部は、平成26年の法改正により改正される部分

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る。

1 労働条件の文書交付・説明義務

- 労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給、退職手当、賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け(過料あり)(第6条)
- パートタイム労働者の雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容(賃金制度の内容等)の説明を事業主に義務付け(第14条第1項)
- パートタイム労働者から求めがあった場合に、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け(第14条第2項)
- パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け(第16条)

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- 広く全てのパートタイム労働者を対象として、パートタイム労働者の待遇について、正社員の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする「短時間労働者の待遇の原則」を規定(第8条)
- 正社員と同視すべきパートタイム労働者について、差別的取扱いを禁止(第9条)
※「正社員と同視すべきパートタイム労働者」:職務の内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム労働者(無期労働契約要件を削除)
- その他のパートタイム労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、多様な就業実態に応じて、正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け(第10条～第12条)

3 通常の労働者への転換の推進

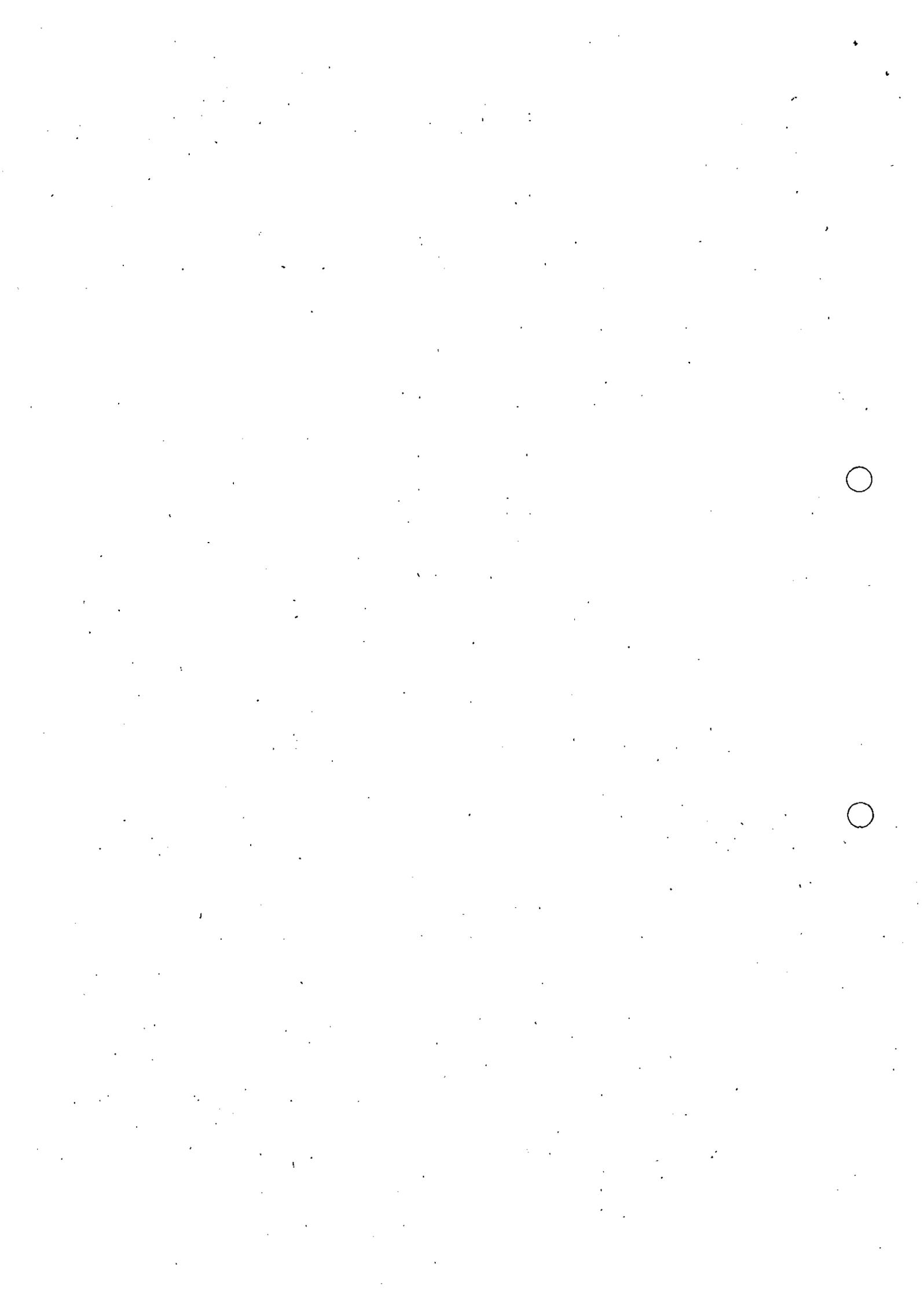
- 正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け(第13条)

4 苦情処理・紛争解決援助

- 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け(第22条)
- 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備(第23条～第26条)

5 実効性の確保

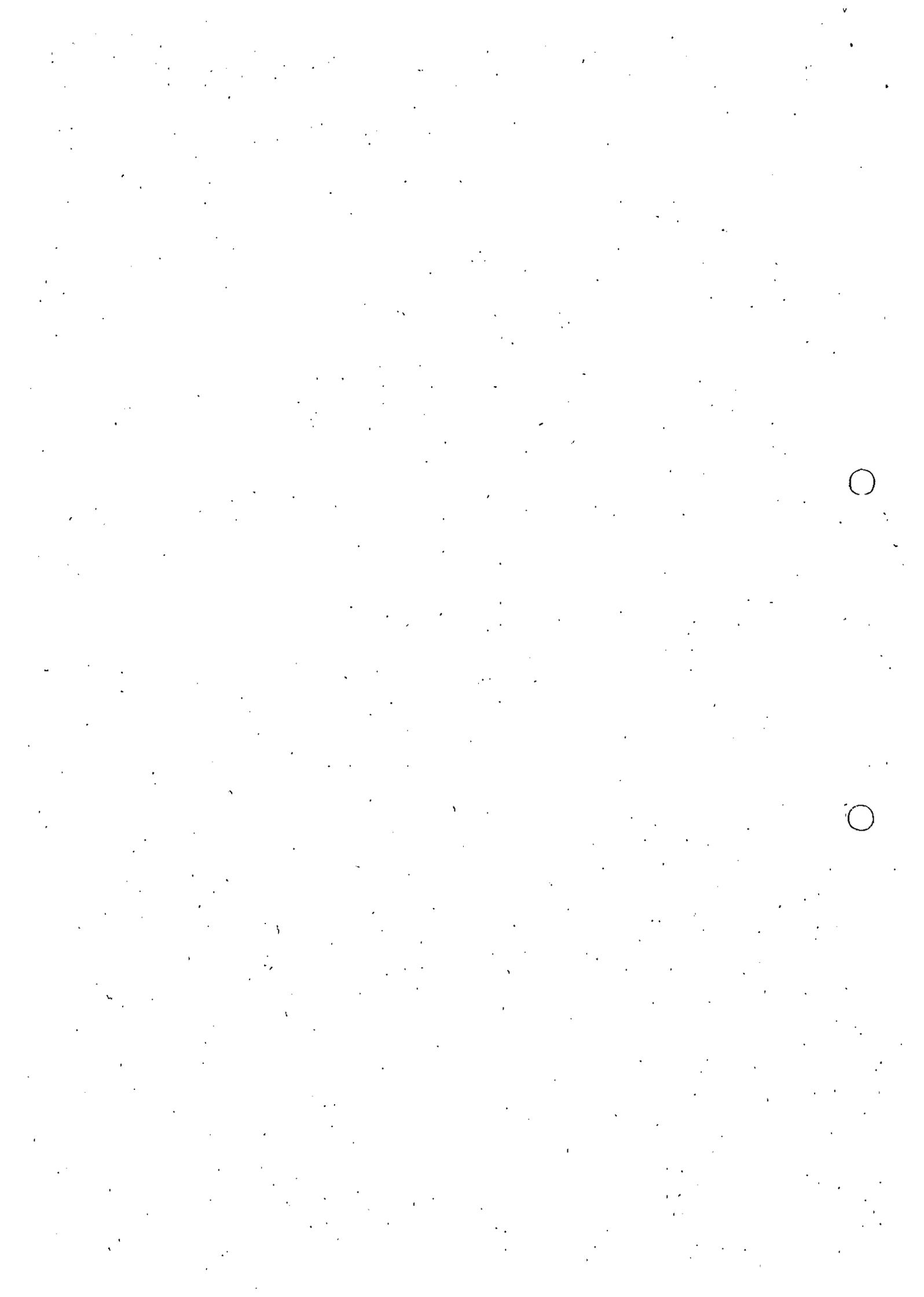
- 都道府県労働局長(厚生労働大臣から委任)による報告の徴収、助言、指導及び勧告(第18条第1項)
- 報告拒否・虚偽報告に対する過料の創設(第30条)
- 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表制度の創設(第18条第2項)



全国労働基準部長会議資料

平成27年2月17日（火）

労働基準局労働条件政策課



目次

1 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の施行について

- (1) 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（有期特措法）の施行に必要な省令・告示案要綱の概要 . . . 1
- (2) 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の概要 . . . 2
- (3) 無期転換ルールの特例の仕組み . . . 3
- (4) 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法施行規則案要綱 . . . 4
- (5) 特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令案要綱 . . . 6
- (6) 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第二条第一項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準案要綱 . . . 8
- (7) 労働基準法第十四条第一項第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準の一部を改正する告示案要綱 . . . 10

- (8) 事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針案 . . . 11
- (9) 有期特措法による特例の効果について . . . 18

2 改正労働基準法の円滑な施行等について

- (1) 今後の労働時間法制等の在り方について (報告) . . . 23

3 働き方改革について

- (1) 働き方改革の一層の推進 . . . 35
- (2) 都道府県労働局 働き方改革推進本部の主な取組状況 . . . 36
- (3) 「働き方・休み方改善ポータルサイト」を利用して働き方改革を進めてみませんか . . . 41
- (4) まち・ひと・しごと創生「長期ビジョン」と「総合戦略」の全体像 . . . 42
- (5) 地域住民生活等緊急支援のための交付金の考え方 . . . 43
- (4) 地域しごと支援事業 . . . 45
- (5) 「働き方」の見直しに向けた施策について (平成 27 年度) . . . 47

4 テレワークの推進について

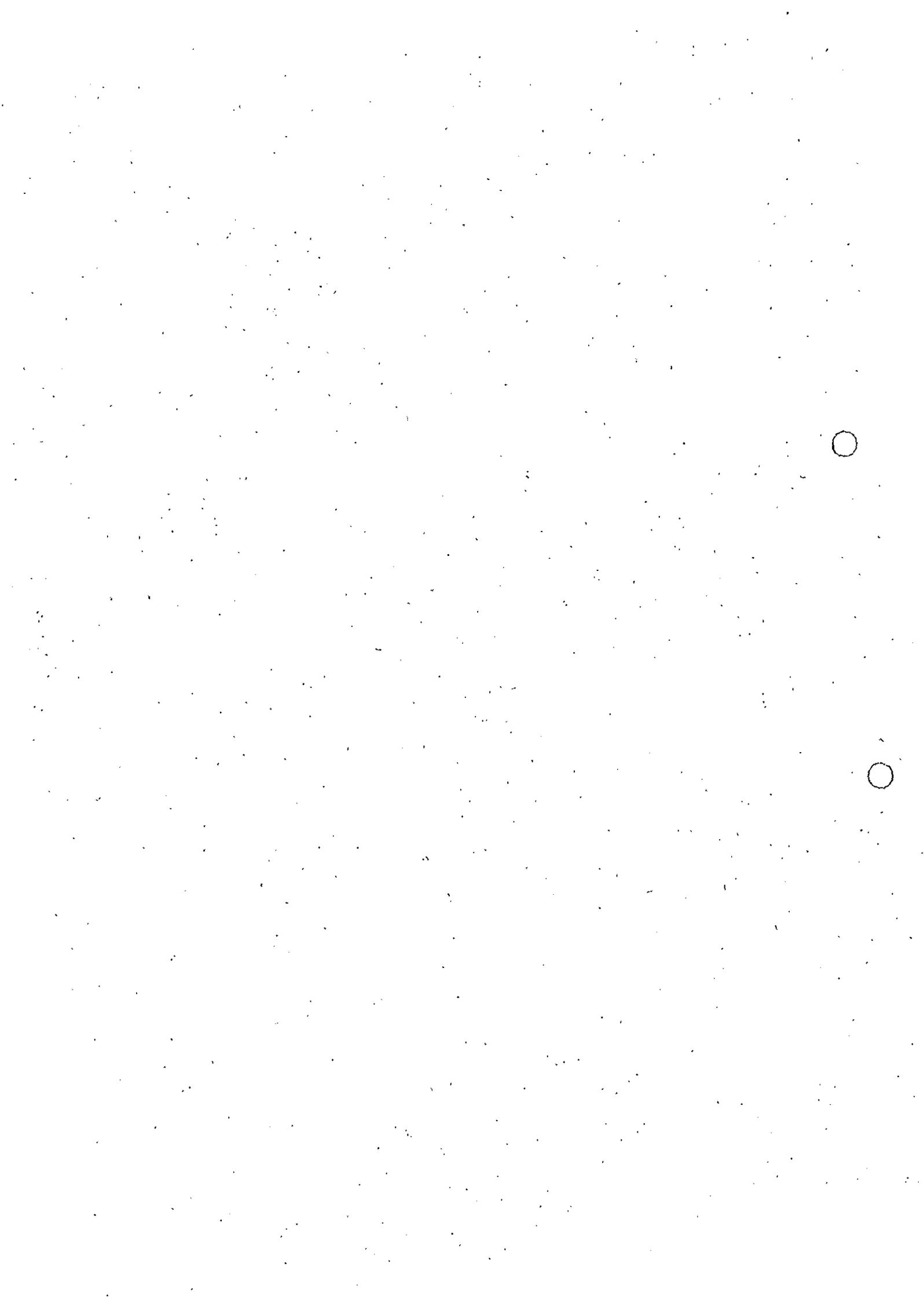
- (1) テレワークの普及促進について . . . 48
- (2) 平成 27 年度 テレワーク（雇用型）普及促進のための施策概要
（案） . . . 49

5 「多様な正社員」の普及・拡大について

- (1) 「多様な正社員」の普及・拡大（平成 27 年度の主な取組）
. . . 50
- (2) 「多元的で安心できる働き方」の導入促進 . . . 51
- (3) キャリアアップ助成金について . . . 54

6 医療従事者の勤務環境改善について

- (1) 各都道府県における医療勤務環境改善支援センターの設置状況
. . . 55



専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（有期特措法）の施行に必要な省令・告示案要綱の概要等（平成27年2月9日労働政策審議会有期雇用特別部会諮問・答申事項）

1. 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法施行規則案要綱

有期特措法による無期転換ルールの特例の対象となる高度専門職の年収要件（1075万円以上）や、特例の対象となる事業主についての認定事務などに関する規定を整備

2. 特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令案要綱

「有期労働契約の無期転換ルールの特例等について」（平成25年2月14日労働政策審議会建議）の内容を踏まえ、労働契約締結時における労働条件の書面明示事項に、有期雇用特別措置法による無期転換ルールの特例に関する事項などを追加

3. 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第二条第一項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準案要綱

有期雇用特別措置法による無期転換ルールの特例の対象となる高度専門職について、以下のいずれかに該当する者とする

- 1 博士の学位を有する者
- 2 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士または弁理士
- 3 ITストラテジスト、アクチュアリー資格試験に合格している者
- 4 特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者
- 5 大学卒で5年、短大・高専卒で6年、高卒で7年以上の実務経験を有する農林水産業・鉱工業・機械・電気・建築・土木の技術者、システムエンジニア又はデザイナー
- 6 システムエンジニアとしての実務経験5年以上を有するシステムコンサルタント
- 7 国等によって知識等が優れたものであると認定され、上記1から6までに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が認める者

4. 労働基準法第十四条第一項第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準の一部を改正する告示案要綱

労働基準法に定める有期労働契約の期間の上限に関する特例の対象者について、有期雇用特別措置法の施行に併せて、ITストラテジスト試験に合格した者を追加

5. 事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針案

事業主が、有期雇用特別措置法による無期転換ルールの特例対象者に関する認定を受けるに際しては、特例の対象労働者に対して、以下の雇用管理に関する措置を行うべきこととする

<高度専門職関係>

以下のいずれかの雇用管理に関する措置を行うこと

- ・教育訓練に係る休暇の付与
- ・教育訓練に係る時間の確保のための措置
- ・教育訓練に係る費用の助成
- ・業務の遂行の過程外における教育訓練の実施
- ・職業能力検定を受ける機会の確保
- ・情報の提供、相談の機会の確保等の援助

<継続雇用の高齢者関係>

高齢者雇用確保措置を講じた上で、以下のいずれかの雇用管理に関する措置を行うこと

- ・高齢者雇用安定法第11条の規定による高齢者雇用推進者の選任
- ・職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- ・作業施設・方法の改善
- ・健康管理、安全衛生の配慮
- ・職域の拡大
- ・知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- ・賃金体系の見直し
- ・勤務時間制度の弾力化

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の概要

平成25年の臨時国会で成立した国家戦略特別区域法の規定等を踏まえ、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(※)に関する特例を設けるもの。

(※) 同一の使用者との間で有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合は、労働者の申込により、無期労働契約に転換できる。(労働契約法第18条)

主な内容

①特例の対象者

- I) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

②特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① Iの者 : 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限:10年)
- ② IIの者 : 定年後引き続き雇用されている期間

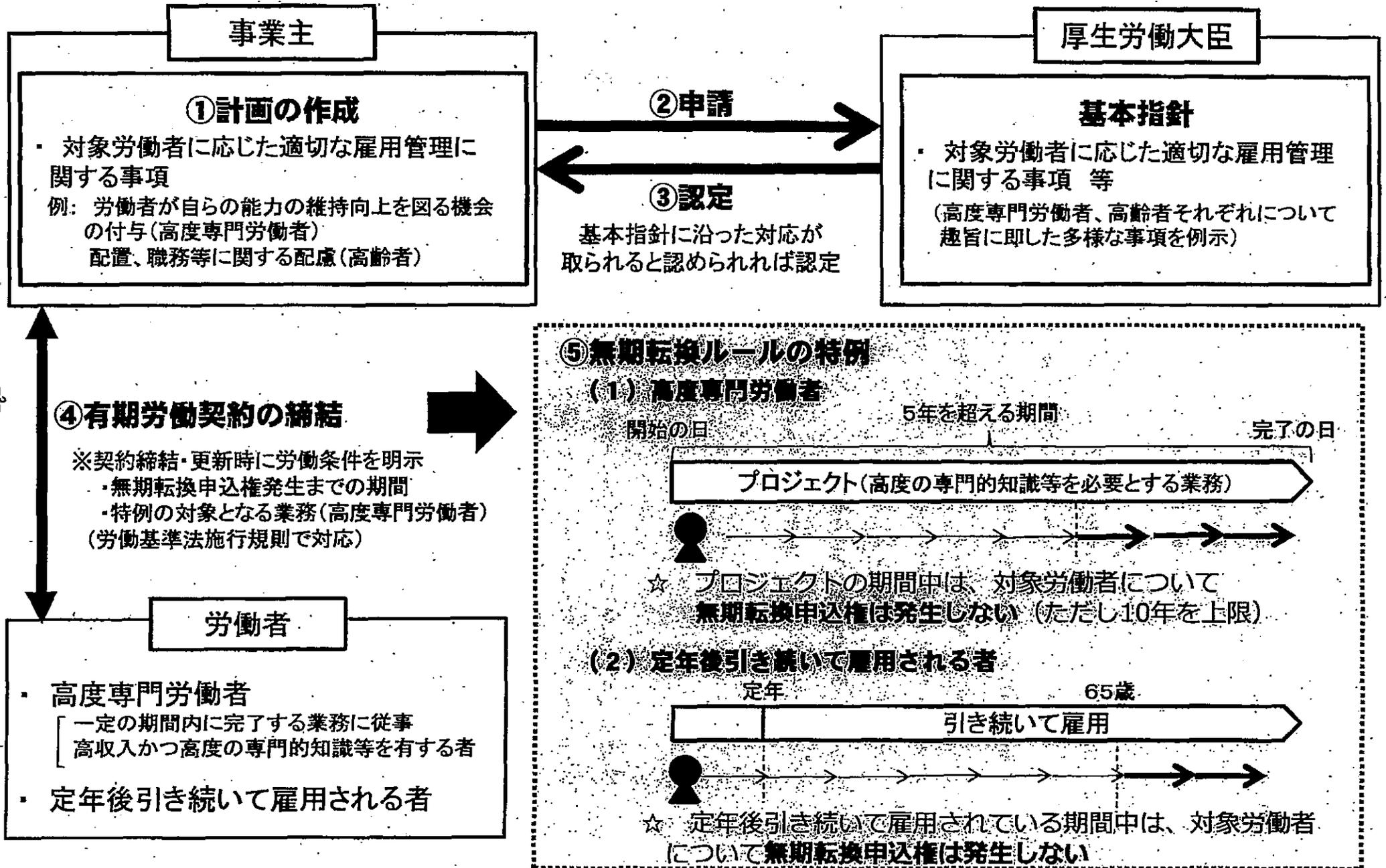
※特例の適用に当たり、事業主は、

- ① Iの者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② IIの者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施

施行期日

平成27年4月1日

無期転換ルールの特例の仕組み



専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法施行規則案要綱

第一 法第二条第三項第一号の厚生労働省令で定める額

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成二十六年法律第三百三十七号。以下「法」という。）第二条第三項第一号の厚生労働省令で定める額は、千七十五万円とすること。

第二 第一種計画に係る認定の申請

一 法第四条第一項の規定により第一種計画（同項に規定する第一種計画をいう。第三の一において同じ。）に係る認定を受けようとする事業主は、申請書一通及びその写し一通を、その主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならないものとする。

二 一の申請書及びその写しには、就業規則その他の書類であつて、法第四条第一項に規定する第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を実施することを明らかにするものを添付しなければならないものとする。

第三 第一種計画の変更に係る認定の申請

一 法第五条第一項の規定により第一種計画の変更に係る認定を受けようとする同項に規定する第一種

認定事業主は、申請書一通及びその写し一通を、その主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならないものとする。

二 第二の二の規定は、一の申請書及びその写しについて準用するものとする。

第四 第二種計画に係る認定の申請

一 法第六条第一項の規定により第二種計画（同項に規定する第二種計画をいう。第五の一において同じ。）に係る認定を受けようとする事業主は、申請書一通及びその写し一通を、その主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならないものとする。

二 一の申請書及びその写しには、次に掲げる書類を添付しなければならないものとする。

(一) 就業規則その他の書類であつて、法第六条第一項に規定する第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を実施することを明らかにするもの

(二) 就業規則その他の書類であつて、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第十八号）第九条第一項に規定する高年齢者雇用確保措置を現に講じていることを明らかにするもの

第五 第二種計画の変更に係る認定の申請

一 法第七条第一項の規定により第二種計画の変更に係る認定を受けようとする同項に規定する第二種認定事業主は、申請書一通及びその写し一通を、その主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出しなければならないものとする。

二 第四の二の規定は、一の申請書及びその写しについて準用するものとする。

第六 権限の委任

法第四条第三項等に規定する厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長に委任するものとする。

第七 附則

一 施行期日

この省令は、平成二十七年四月一日から施行するものとする。

二 社会保険労務士法施行規則の一部改正

法に係る申請等のうち、法第十一条の報告以外のものについて、社会保険労務士による事務代理ができるものとする。

特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令案要綱

第一 計画対象第一種特定有期雇用労働者に係る労働条件の明示の特例

一 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十五条第一項前段の規定により専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成二十六年法律第三百三十七号。以下「有期特措法」という。）第五条第一項に規定する第一種認定事業主が有期特措法第四条第二項第一号に規定する計画対象第一種特定有期雇用労働者（三において「計画対象第一種特定有期雇用労働者」という。）に対して明示しなければならない労働条件（二において「第一種特定有期労働条件」という。）は、労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第五条第一項に規定するもののほか、次に掲げるものとする。

(一) 有期特措法第八条の規定に基づき適用される労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）第十八条第一項の規定の特例の内容に関する事項

(二) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（労働基準法施行規則第五条第一項第一号の三に掲げる事項を除き、(一)の特例に係る有期特措法第二条第三項第一号に規定する特定有期業務の範囲に関する事項に限る。）

二 第一種特定有期労働条件に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、労働基準法施行規則第五条第二項に規定するもののほか、一に掲げる事項とする。

三 二に規定する事項に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、計画対象第一種特定有期雇用労働者に対する二に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

第二 計画対象第二種特定有期雇用労働者に係る労働条件の明示の特例

一 労働基準法第十五条第一項前段の規定により有期特措法第七条第一項に規定する第二種認定事業主が有期特措法第六条第二項第一号に規定する計画対象第二種特定有期雇用労働者（三において「計画対象第二種特定有期雇用労働者」という。）に対して明示しなければならない労働条件（二において「第二種特定有期労働条件」という。）は、労働基準法施行規則第五条第一項に規定するもののほか、第一の一の(一)に掲げるものとする。

二 第二種特定有期労働条件に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、労働基準法施行規則第五条第二項に規定するもののほか、第一の一の(一)に掲げる事項とする。

三 二に規定する事項に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、計画対象第二種特定有期雇用労働者に対する二に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

第三 附則

この省令は、平成二十七年四月一日から施行するものとする。

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第二条第一項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準案要綱

一 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法(平成二十六年法律第三百三十七号)第二条第一項に規定する専門的知識、技術又は経験であつて、高度のものは、次のいずれかに該当する者が有する専門的知識、技術又は経験とするものとする。

(一) 博士の学位(外国において授与されたこれに該当する学位を含む。)を有する者
(二) 次に掲げるいずれかの資格を有する者

イ 公認会計士

ロ 医師

ハ 歯科医師

ニ 獣医師

ホ 弁護士

ヘ 一級建築士

ト 税理士

チ 薬剤師

リ 社会保険労務士

ヌ 不動産鑑定士

ル 技術士

ヲ 弁理士

(三) 情報処理の促進に関する法律(昭和四十五年法律第九十号)第七条に規定する情報処理技術者試験の区分のうちITストラテジスト試験に合格した者若しくは情報処理技術者試験規則等の一部を改正する省令(平成十九年経済産業省令第七十九号)第二条の規定による改正前の当該区分のうちシステムアナリスト試験に合格した者又はアクチュアリーに関する資格試験(保険業法(平成七年法律第五十号)第二百二十二条の二第二項の規定により指定された法人が行う保険数理及び年金数理に関する試験をいう。)に合格した者

(四) 特許法(昭和三十四年法律第二百一十一号)第二条第二項に規定する特許発明の発明者、意匠法(昭和三十四年法律第二百二十五号)第二条第四項に規定する登録意匠を創作した者又は種苗法(平成十年法律第八十三号)第二十条第一項に規定する登録品種を育成した者

(五) 農林水産業若しくは鉱工業の科学技術(人文科学のみに係るものを除く。以下同じ。)若しくは機械、電気、土木若しくは建築に関する科学技術に関する専門的応用能力を必要とする事項についての計画、設計、分析、試験若しくは評価の業務に就こうとする者、情報処理システム(電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であつてプログ

ラムの設計の基本となるものをいう。(六)において同じ。)の分析若しくは設計の業務(六)において「システムエンジニアの業務」という。)に就こうとする者又は衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務に就こうとする者であつて、次のいずれかに該当するものイ 学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)による大学(短期大学を除く。)において就こうとする業務に関する学科を修めて卒業した者(昭和二十八年文部省告示第五号に規定する者であつて、就こうとする業務に関する学科を修めた者を含む。)であつて、就こうとする業務に五年以上従事した経験を有するもの

ロ 学校教育法による短期大学又は高等専門学校において就こうとする業務に関する学科を修めて卒業した者であつて、就こうとする業務に六年以上従事した経験を有するもの

ハ 学校教育法による高等学校において就こうとする業務に関する学科を修めて卒業した者であつて、就こうとする業務に七年以上従事した経験を有するもの

(六) 事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務に就こうとする者であつて、システムエンジニアの業務に五年以上従事した経験を有するもの

(七) 国、地方公共団体、一般社団法人又は一般財団法人その他これらに準ずるものによりその有する知識、技術又は経験が優れたものであると認定されている者(一)から(六)までに掲げる者に準ず

る者として厚生労働省労働基準局長が認める者に限る。(

二 この告示は、平成二十七年四月一日から適用するものとすること。

労働基準法第十四条第一項第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準の一部を改正する
告示案要綱

- 一 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十四条第一項第一号に規定する専門的知識等であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者として、ITストラテジスト試験に合格した者を加えるものとする事。
- 二 その他所要の規定の整備を行うものとする事。
- 三 この告示は、平成二十七年四月一日から適用するものとする事。

事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針案

目次

はじめに

第1 特定有期雇用労働者の雇用の動向に関する事項

第2 事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容に関する事項

はじめに

有期労働契約（期間の定めのある労働契約をいう。以下同じ。）については、その濫用的利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図るため、平成24年に、同一の使用者との間で締結された有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合に、労働者の申込みにより無期労働契約（期間の定めのない労働契約をいう。以下同じ。）に転換するルールの導入等を内容とする労働契約法（平成19年法律第128号）の改正が行われ、平成25年4月から全面施行されている。

一方で、専門的知識等を有する有期雇用労働者については、必ずしも同一の事業主に長期にわたり雇用されることを希望せず、企業横断的にキャリア形成を行う例も見られ、事業主もプロジェクトの進捗に合わせて必要な専門的知識等を有する人材を確保することを求める例がある。また、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者については、同一の事業主に継続して雇用されることで

、定年までに培ってきた知識、経験等を活用することができるが、加齢とともに健康状態や職業能力の変化に関する個人差が大きくなるため、有期労働契約を活用することで労使双方のニーズを満たす面があると考えられる。こうした労働者の能力の維持向上や活用を図ることは、労働者の能力の有効な発揮や労働参加の拡大を通じ、活力ある社会の実現につながり、我が国の産業の国際競争力の強化や経済成長に資するものと期待される。

このため、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号。以下「法」という。）においては、専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続き雇用される有期雇用労働者がその能力を有効に発揮し、活力ある社会を実現できるよう、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が行われる場合には、労働契約法第18条第1項の規定による無期労働契約への転換制度の特例を認めることとされている。

この指針は、法第3条の規定に基づき、特定有期雇用労働者の雇用の動向に関する事項を示すとともに、事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容に関する事項を定めるものである。

第1 特定有期雇用労働者の雇用の動向に関する事項

1 有期雇用労働者の動向

平成25年の非農林業雇用者5,501万人のうち、有期雇用労働者は1,442万人であり、26.2%を占

めている。これを従業上の地位別に見ると、そのうちパート・アルバイトが797万人、契約社員・嘱託が367万人、派遣社員が94万人、その他が56万人となっている。また、有期雇用労働者が多く含まれると考えられる非正規の職員・従業員は増加傾向で推移しているとともに、正規の職員・従業員の仕事がないためにこうした形態で働いている者は、非正規の職員・従業員全体の19.2%に上っている（総務省統計局「労働力調査」（平成25年）、「労働力調査（詳細集計）」（平成25年））。

法は、一般的に雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が乏しい等の課題が指摘されている有期雇用労働者のうち、雇用の安定性が損なわれるおそれが比較的少なく、有期労働契約の下での人材活用ニーズが高い、第一種特定有期雇用労働者（法第4条第1項に規定する第一種特定有期雇用労働者をいう。以下同じ。）及び第二種特定有期雇用労働者（法第6条第1項に規定する第二種特定有期雇用労働者をいう。以下同じ。）について、その能力を有効に発揮できるよう、事業主による適切な雇用管理が行われることを要件として、労働契約法の特例を設けるものである。

なお、専門的知識等を有する有期雇用労働者に係る特例が設けられた場合に、「活用したいと思う」企業及び「活用する可能性・活用を検討する余地はあると思う」企業の割合は27.1%に上り、これらの企業は、当該特例の具体的なメリットとして、「プロジェクト期間の不確実性に合

3

わせて、雇用期間・雇用人数等を調整しやすくなる」、「技術革新のペースが速まるなか、高度の専門的知識等は必要期間に限られており、5年程度での無期転換には馴染まない」、「高度人材は拘束を嫌い、長期一括契約を回避する傾向があるため、短期契約で必要期間、更新する方が優秀な人材を確保しやすくなる」といったことを挙げているとの調査結果がある（独立行政法人労働政策研究・研修機構「「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」結果」（平成26年））。

2 第一種特定有期雇用労働者の動向

第一種特定有期雇用労働者には、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第二条第一項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成27年厚生労働省告示第 号）（P）に該当する専門的知識等を有し、かつ、その年収が専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法施行規則（平成27年厚生労働省令第 号）（P）で定める額以上である者であって、特定有期業務（法第2条第3項第1号に規定する特定有期業務をいう。以下同じ。）に就くものが該当する。

特定有期業務は、一定の期間内に完了することが予定されているものであるため、企業内の期間限定のプロジェクトの業務、開始及び完了の日が定められた建設工事等の有期の事業の業務等が該当し、企業内の恒常的な業務として継続的に行われているものは該当しない。有期雇用労働

4

者の就く業務が特定有期業務に該当しない場合には、当該有期雇用労働者は第一種特定有期雇用労働者に該当しないため、法に基づく労働契約法の特例の対象とはならない。

有期雇用労働者のうち、正社員よりも高度な内容の職務に従事している者の割合は、3.6%となっており、そうした者であって年収が1,000万円以上であるものの割合は、そのうちの2.1%となっている（厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）」）。

また、新規事業化の試行や検証のためのプロジェクト、受注案件や事業展開に応じたプロジェクト等において、高い専門性を持つ労働者（法務・財務のスペシャリスト、戦略の企画・立案・推進を担う人材、高度技術者等）を、5年を超える一定の期間、有期契約の形で継続して雇用したいという企業のニーズが見られるところである（独立行政法人労働政策研究・研修機構「「高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に関する実態調査」結果」（平成26年））。

3 第二種特定有期雇用労働者の動向

第二種特定有期雇用労働者には、定年（60歳以上のものに限る。）に達した後に、同一の事業主又は高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）第9条第2項の特殊関係事業主に引き続いて雇用される高年齢者が該当する。

高年齢者の雇用状況については、60歳から64歳までの役員等を除く雇用者数は401万人であり、そのうち253万人が非正規雇用労働者となっている。一方、65歳以上の役員等を除く雇用者数

5

は285万人であり、そのうち203万人が非正規雇用労働者となっている（総務省統計局「労働力調査」（平成25年））。

高年齢者の雇用制度は、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定めを廃止をいう。以下同じ。）が全ての企業で講じられるよう、平成24年に高年齢者雇用安定法の改正が行われ、平成25年4月から施行されている。

なお、平成26年6月1日現在では、常用労働者が31人以上の企業のうち98.1%が65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みである。そのうち、定年の定めを廃止の措置を講じた企業の割合は2.7%、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は15.6%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は81.7%となっている。さらに、定年後引き続いて雇用する期間を6年以上としている企業は全体の8.8%となっている（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」（平成26年））。

継続雇用制度により高年齢者雇用確保措置を講じている企業における継続雇用の契約期間の状況を見ると、「1年単位」とすることが最も多いとしている企業の割合は79.5%となっている一方、「65歳までの一括契約」とすることが最も多いとしている企業の割合は5.2%となっており、有期労働契約の反復更新により65歳までの雇用確保措置を講じている企業が多い。また、「会

6

社が個別に要請したとき」等に継続雇用者が65歳以降も勤務できる企業は68.7%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」（平成25年））。

こうした中で、高齢者自身の就業意欲についてみると、「65歳くらいまで」働きたい者の割合は31.4%、「70歳くらいまで」、「75歳くらいまで」、「76歳以上」及び「働けるうちはいつまでも」働きたい者の割合が50.4%となっており、65歳以降も働きたいというニーズは高い（内閣府「高齢期の「備え」に関する意識調査」（平成25年））。

第2 事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容に関する事項

1 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置

(1) 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置

事業主は、計画対象第一種特定有期雇用労働者（法第4条第2項第1号に規定する計画対象第一種特定有期雇用労働者をいう。以下同じ。）に対し、次に掲げる計画対象第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置のうち、事業主が置かれている実情に照らして適切なものを行うことが必要である。

ア 教育訓練に係る休暇の付与

計画対象第一種特定有期雇用労働者がその職業生活を通じて発揮することができる能力の

維持向上を自主的に図るための教育訓練（計画対象第一種特定有期雇用労働者の能力の維持向上に資するものに限る。以下(1)において同じ。）を受けるための有給休暇（労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。以下アにおいて「有休教育訓練休暇」という。）又は長期にわたる休暇（同条の規定による年次有給休暇として与えられるもの及び有休教育訓練休暇を除く。）の付与

イ 教育訓練に係る時間の確保のための措置

始業又は終業時刻の変更、勤務時間の短縮その他計画対象第一種特定有期雇用労働者が職業に関する教育訓練を受ける時間を確保するために必要な措置

ウ 教育訓練に係る費用の助成

受講料等の金銭的援助その他計画対象第一種特定有期雇用労働者の自発的な職業能力の開発を支援するための教育訓練に係る費用の助成

エ 業務の遂行の過程外における教育訓練の実施

計画対象第一種特定有期雇用労働者の業務の遂行の過程外において、事業主が自ら若しくは共同して行う教育訓練の実施又は職業能力の開発及び向上について適切と認められる事業主以外の機関等の施設により行われる教育訓練を受ける機会（学会への参加を含む。）の確保

オ 職業能力検定を受ける機会の確保

事業主が自ら若しくは共同して行う職業能力検定又は職業能力の開発及び向上について適切と認められる他の者の行う職業能力検定を受ける機会の確保

カ 情報の提供、相談の機会の確保等の援助

計画対象第一種特定有期雇用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に、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関する情報の提供、キャリア・コンサルタント等による相談の機会の確保その他の援助

(2) 第一種特定有期雇用労働者の雇用管理に関する留意事項

事業主は、計画対象第一種特定有期雇用労働者の雇用管理を行うに際し、次に掲げる事項に留意することが必要である。

ア 一般の労働者との労働条件の均衡

計画対象第一種特定有期雇用労働者の年収以外の処遇及び雇用管理については、労働契約は、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべき旨を定める労働契約法第3条第2項の趣旨も踏まえ、契約締結時の年収水準以外の社会保険、諸手当、福利厚生、企業内職業訓練等についても、一般の労働者（計画対象第一種特定有期雇用労働者以外の労働者）との均衡を考慮したものとなるよう、配慮すべきこと。なお、計画対象第一種特定有期雇用労働者及び計画対象第二種特定有期雇用労働者についても、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止する労働契約法第20条の適用対象となるものであること。

9

イ 合理的な理由のない雇止めの回避

計画対象第一種特定有期雇用労働者については、特定有期業務の期間中の雇用の安定に配慮し、合理的な理由のない雇止めを回避することが望ましいこと。なお、計画対象第一種特定有期雇用労働者及び計画対象第二種特定有期雇用労働者についても、有期労働契約を締結した労働者であり、いわゆる雇止め法理を規定する労働契約法第19条の適用対象となるものであること。

ウ 産前産後休業又は育児休業の取得促進のための環境整備

労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定による産前産後の休業又は育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第2条第1号に規定する育児休業について、計画対象第一種特定有期雇用労働者による取得を促進するために必要な環境の整備に努めるべきこと。

2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置

(1) 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置

10

事業主は、高年齢者雇用安定法第9条第1項各号に掲げる高年齢者雇用確保措置のいずれかを講じるとともに、計画対象第二種特定有期雇用労働者（法第6条第2項第1号に規定する計画対象第二種特定有期雇用労働者をいう。以下同じ。）に対し、次に掲げる計画対象第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置のうち、事業主が置かれている実情に照らして適切なものを行うことが必要である。

ア 高年齢者雇用安定法第11条の規定による高年齢者雇用推進者の選任

イ 計画対象第二種特定有期雇用労働者に対する配置、職務、職場環境等に関する配慮

(7) 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等

高年齢者の有する知識、経験等を活用できるようにするための効果的な職業訓練としての、業務の遂行の過程外における教育訓練の実施又は教育訓練の受講機会の確保

(4) 作業施設・方法の改善

身体的機能や体力等が低下した高年齢者の職業能力の発揮を可能とするための作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善及び福利厚生施設の導入・改善

(7) 健康管理、安全衛生の配慮

身体的機能や体力等の低下を踏まえた職場の安全性の確保、事故防止への配慮及び健康

11

状態を踏まえた適正な配置

(2) 職域の拡大

身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域を拡大するための企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計等の実施

(4) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進のための職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備

(4) 賃金体系の見直し

高年齢者の就労の機会を確保するための能力、職務等の要素を重視する賃金制度の整備

(4) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するための短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制、ワークシェアリング等を活用した勤務時間制度の弾力化

(2) 第二種特定有期雇用労働者の雇用管理に関する留意事項

事業主は、計画対象第二種特定有期雇用労働者の雇用管理を行うに際し、事業主が継続雇用制度を導入し、定年後に有期労働契約によって引き続き雇用する際は、原則65歳までは契約更

12

新がされるものであるとの高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、適切な措置を行うことが望ましい。

3 その他の雇用管理等に関する留意事項

(1) 個別労働関係紛争の未然防止

法に基づく労働契約法の特例の適用に当たっては、個別労働関係紛争を未然に防止するため、特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令（平成27年厚生労働省令第 号）（P）の規定に基づき、事業主は、労働契約の締結・更新時に、①計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特定有期業務の期間（最長10年）、計画対象第二種特定有期雇用労働者に対しては、定年後引き続いて雇用されている期間、無期転換申込権は発生しないことを書面で明示するとともに、②計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特例の対象となる業務の具体的な範囲も書面で明示することが必要である。また、その際は、モデル労働条件通知書の活用を図ることが望ましい。

また、法の第一種計画（法第4条第1項に規定する第一種計画をいう。以下同じ。）又は第二種計画（法第6条第1項に規定する第二種計画をいう。（2）において同じ。）が認定されたことにより有期労働契約の期間中に無期転換申込権発生までの期間が変更となる場合や、第一種計画に記載された特定有期業務の完了の日が変更となることにより無期転換申込権発生までの

13

期間が変更となる場合には、速やかに特例の対象となる労働者にその旨を明示することが適当である。

(2) 関係労働者の理解と協力

事業主が特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を行うに当たっては、関係労働者の理解と協力が重要であり、当該雇用管理の内容について関係労働者に対し意見聴取を行う、周知する等、関係労働者の理解と協力を得るよう努めることが求められる。なお、第一種計画又は第二種計画の策定に際し、実施する雇用管理に関する措置の内容に関して就業規則の変更を行う場合は、就業規則の作成及び届出に関する事項を規定する労働基準法第89条並びに就業規則の作成の手続に関する事項を規定する同法第90条並びに就業規則による労働契約の内容の変更に関する事項を規定する労働契約法第9条及び第10条の規定に留意することが必要である。

14

有期特措法による特例の効果について

◀図の凡例▶

1年 通算契約期間が5年以下である有期労働契約
1年 有期特措法の特例により無期転換申込権が発生しない有期労働契約

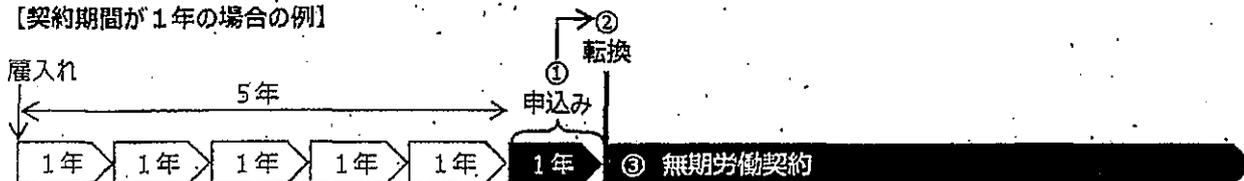
1年 無期転換申込権が発生する有期労働契約
1年 改正労働契約法施行日前であるため通算契約期間に算入されない有期労働契約

I. 通常の無期転換ルール

- 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換する。

※ 通算契約期間の算定は、平成24年労働契約法改正法の施行日である平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象(平成24年労働契約法改正法附則第2項)。

【契約期間が1年の場合の例】



II. 計画対象第一種特定有期雇用労働者に関する特例

- 有期特措法第8条第1項の規定による労働契約法第18条の読み替えは、以下のとおりとなる。

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

第18条 同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約(中略)の契約期間を通算した期間(中略)が

「5年」 → 「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法(平成26年法律第137号)第5条第2項に規定する第一種認定計画に記載された同法第2条第3項第1号に規定する特定有期業務の開始の日から完了の日までの期間(当該期間が10年を超える場合にあつては、10年)」

を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。(後略)

2 (略)

- したがって、計画対象第一種特定有期雇用労働者については、最初の有期労働契約からの通算契約期間が、特定有期業務の開始の日から完了の日までの「期間」を超えない場合、すなわち、例えば、
 - ・ 「6年」を要する特定有期業務に従事している間は「6年」を超えない限り、
 - ・ 「7年」を要する特定有期業務に従事している間は「7年」を超えない限り、それぞれ、無期転換申込権は発生しないこととなる。

※ 通算契約期間の算定は、平成24年労働契約法改正法の施行日である平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象(平成24年労働契約法改正法附則第2項)。

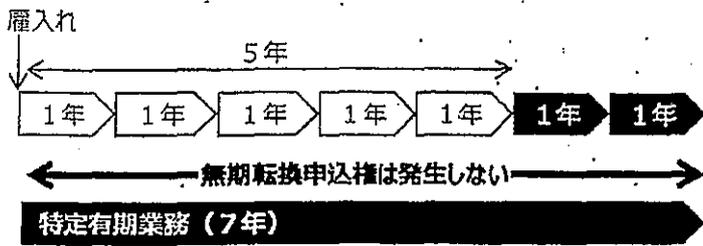
※ 特定有期業務の開始後に認定を受けた場合であっても、特定有期業務の開始前に認定を受けた場合と同様に、特例の効果は発生する。ただし、労働者が既に無期転換申込権を行使している場合を除く。

※ 以下の場合には、その時点で通常の労働契約法第18条の規定が適用され、通算契約期間が5年を超えていれば無期転換申込権が発生することとなる。

- ・ 計画対象第一種特定有期雇用労働者が特定有期業務に従事しなくなった場合
- ・ 年収要件を満たさなくなった場合
- ・ 認定が取り消された場合

ケース① 特定有期業務の開始当初から完了まで従事させた場合

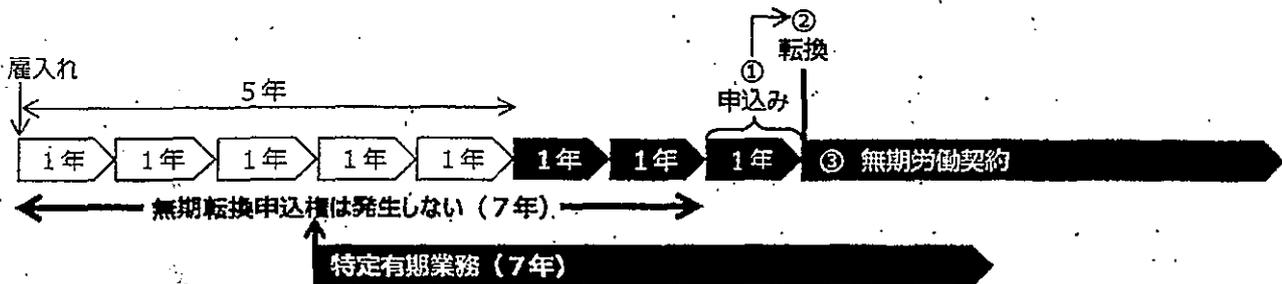
例えば、7年の特定有期業務の開始当初から完了まで従事させた場合、その7年間は無期転換申込権が発生しない。



※特定有期業務の終了後、引き続き有期労働契約を更新する場合は、通常の無期転換ルールが適用される。

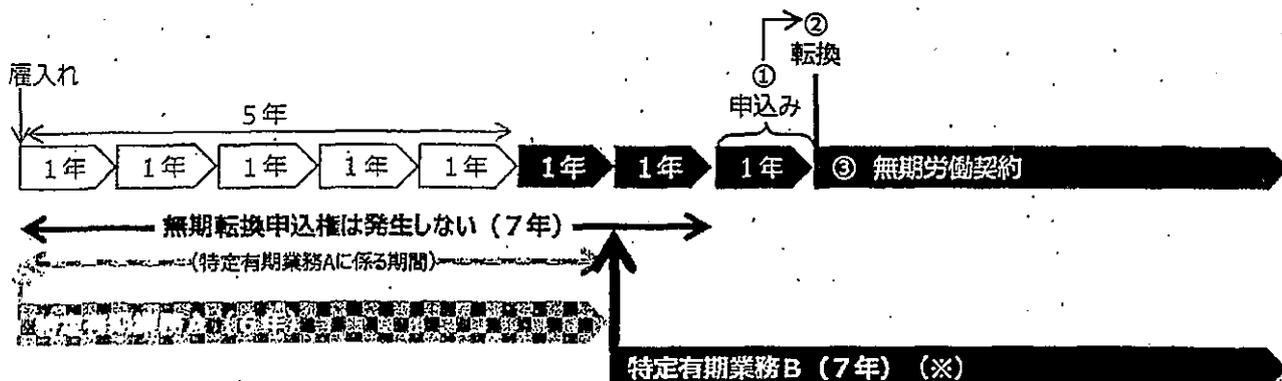
ケース② 従前雇用している者を、新たに特定有期業務に従事させる場合

例えば、最初の有期労働契約の開始時点から3年を経過した者を、4年目から、新たに7年の特定有期業務に従事させた場合、雇入れからの通算契約期間が7年を超えない限り、無期転換申込権は発生しない（雇入れから7年を超えれば、無期転換申込権は発生する）。



ケース③ 特定有期業務の完了後、引き続き別の特定有期業務に従事させる場合

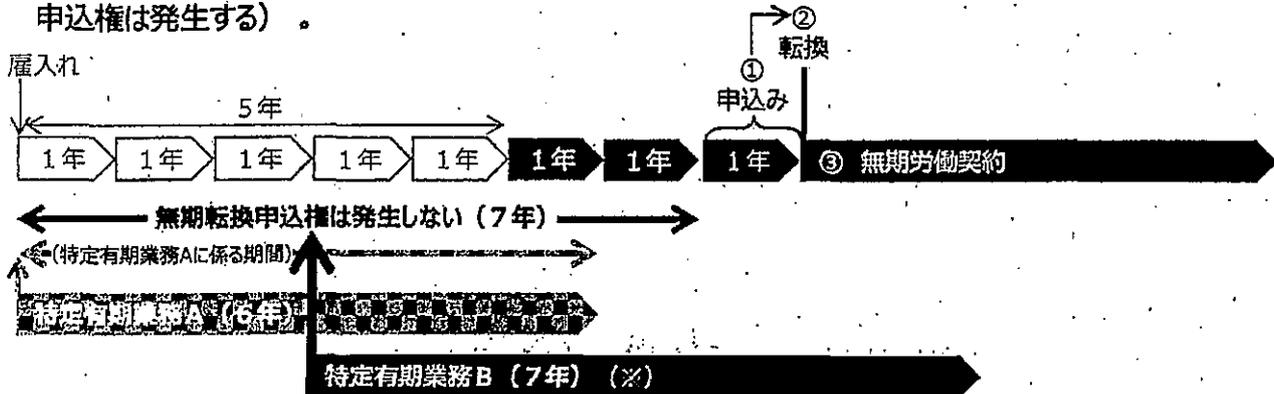
例えば、6年の特定有期業務の開始当初から完了まで従事した者を、引き続き、別の7年の特定有期業務に従事させる場合、通算契約期間が、最初の6年の特定有期業務に従事している間は6年を、次の7年の特定有期業務に従事している間は7年を、それぞれ超えない限りは、無期転換申込権は発生しない。このため、雇入れから7年間は無期転換申込権は発生しない（雇入れから7年を超えれば、無期転換申込権は発生する）。



(※)このケースのように、新たな特定有期業務に従事することとなる場合には、有期労働契約の更新時に明示しなければならない労働条件のうち、有期特措法の特例の内容に関する事項や特定有期業務に関する事項については、新たな特定有期業務に基づくものとする必要がある。

ケース④ 特定有期業務の途中で、別の特定有期業務に従事させる場合

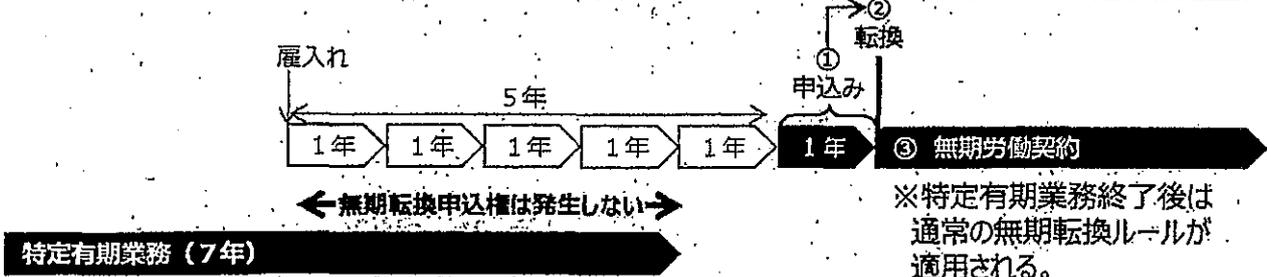
例えば、6年の特定有期業務にその開始当初から3年経過時点まで従事した者を、別の7年の特定有期業務に従事させる場合、通算契約期間が、最初の6年の特定有期業務に従事している間は6年を、次の7年の特定有期業務に従事している間は7年を、それぞれ超えない限りは、無期転換申込権は発生しない。このため、雇入れから7年間は無期転換申込権は発生しない（雇入れから7年を超えれば、無期転換申込権は発生する）。



(※)このケースのように、新たな特定有期業務に従事することとなる場合には、有期労働契約の更新時に明示しなければならない労働条件のうち、有期特措法の特例の内容に関する事項や特定有期業務に関する事項については、新たな特定有期業務に基づくものとする必要がある。

ケース⑤ 特定有期業務の途中から雇用して従事させ、完了後も引き続き雇用する場合

例えば、7年の特定有期業務の開始時点から3年を経過した時点で、その特定有期業務に従事する者を雇い入れた場合は、その特定有期業務に従事している間は、通算契約期間が7年を超えない限りは無期転換申込権は発生しないこととなる。このため、特定有期業務に従事している間は無期転換申込権は発生しないが、その者が4年従事した時点で特定有期業務が完了するため、完了後も引き続き雇用する場合には、無期転換ルールの原則通り、通算契約期間が5年を超えた場合に無期転換申込権が発生する。



Ⅲ. 計画対象第二種特定有期雇用労働者に関する特例

- 有期特措法第8条第2項においては、以下のとおり規定されている。

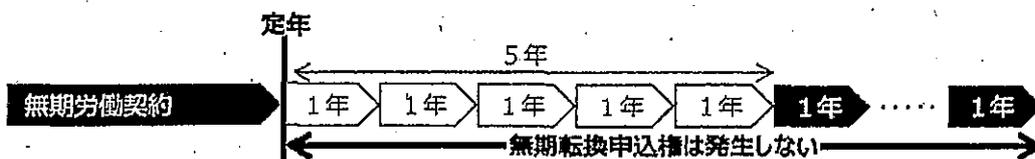
(労働契約法の特例)

第8条 (略)

2 (前略) 労働契約法第18条第1項の規定の適用については、定年後引き続き当該第二種認定事業主に雇用されている期間は、同項に規定する通算契約期間に算入しない。

- したがって、定年後引き続き雇用されている間は、無期転換申込権は発生しない。

※ 定年を既に迎えている者を雇用する事業主が認定を受けた場合、そうした者も特例の対象となる。ただし、労働者が既に無期転換申込権を行使している場合を除く。



IV. 特例と施行日の関係

- 特例に関して、第一種計画及び第二種計画の認定申請が可能になるのは、平成27年4月1日以後。
- また、通算契約期間の算定は、平成24年労働契約法改正法の施行日である平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象（平成24年労働契約法改正法附則第2項）。

※ 特例の効果は、事業主が認定を受けた時点がいずれの場合であっても発生する。すなわち、

- ・ 第一種特定有期雇用労働者については、特定有期業務の開始後に認定を受けた場合であっても、特定有期業務の開始前に認定を受けた場合と同様に、特例の効果が発生する。
- ・ 第二種特定有期雇用労働者については、定年を既に迎えている者を雇用する事業主が認定を受けた場合、そうした者も特例の対象となる。

ただし、いずれについても、労働者が既に無期転換申込権を行使している場合を除く。

※ 特定有期雇用労働者であって、有期特措法の施行日（平成27年4月1日）前に通算契約期間が5年を超えることとなったものについては、特例の対象外（有期特措法附則第3条）。

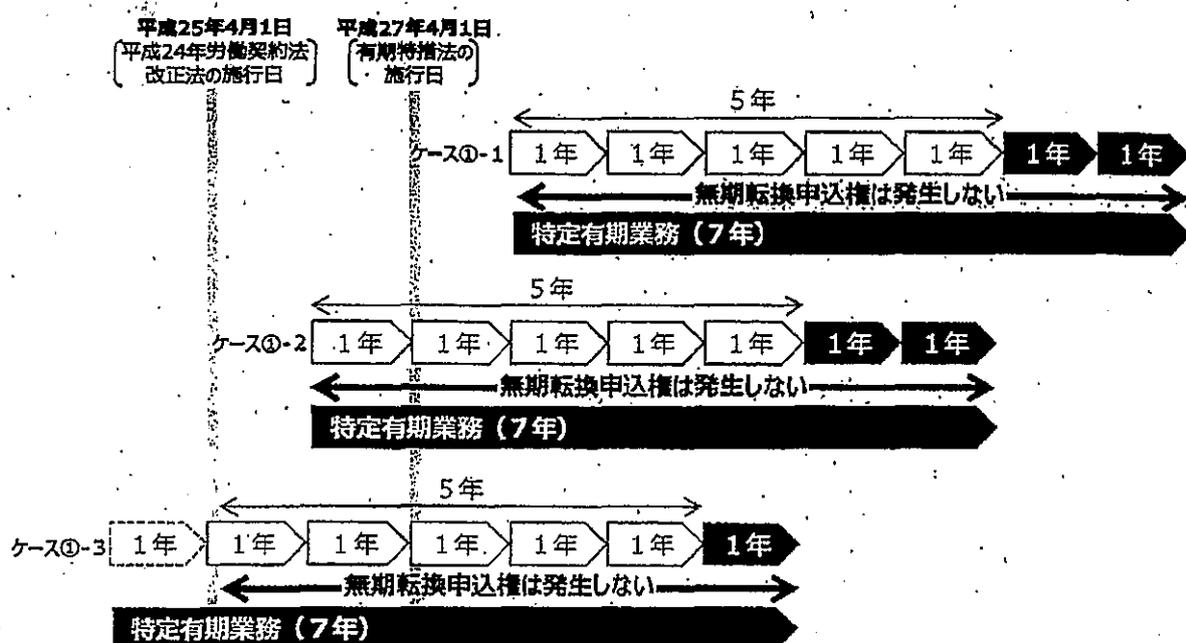
1. 第一種特定有期雇用労働者関係

ケース① 特定有期業務の開始当初から完了まで従事させた場合

特定有期業務の開始時点が、

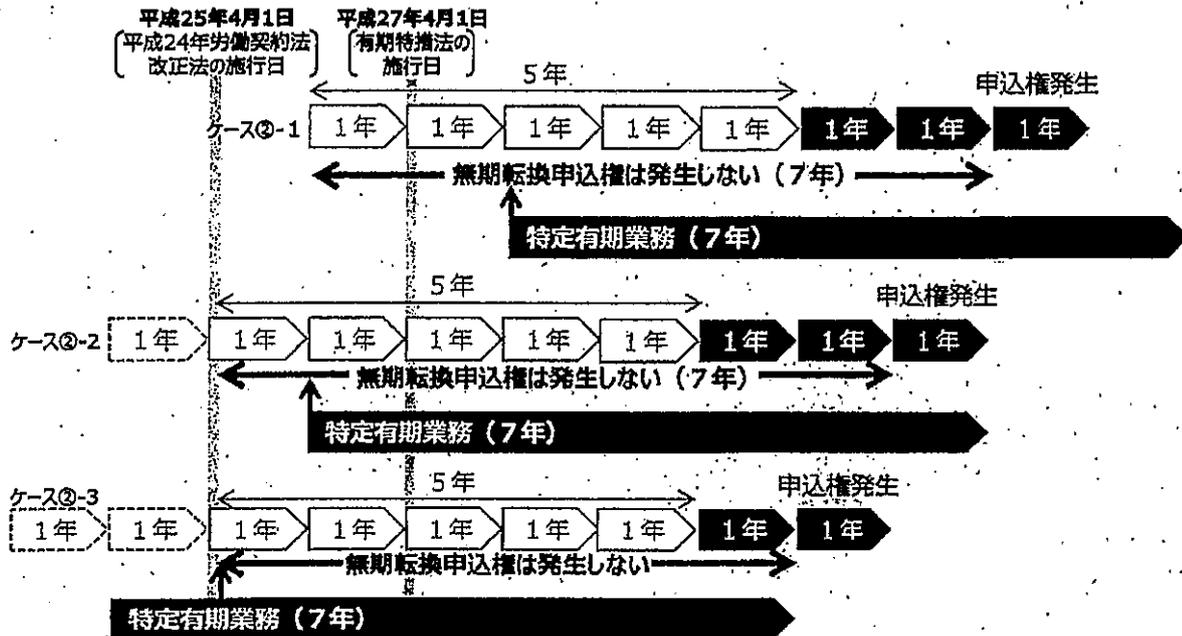
- ・ 平成27年4月1日以後
- ・ 平成25年4月1日以後かつ平成27年4月1日（有期特措法の施行日）より前
- ・ 平成25年4月1日（平成24年労働契約法改正法の施行日）より前

のいずれであっても、特例が適用される。ただし、通算契約期間の算定対象が平成25年4月1日に開始する有期労働契約に限られることから、特例における通算契約期間の算定対象も平成25年4月1日以降に限られる（ケース①-3）。



ケース② 従前雇用している者を、新たに特定有期業務に従事させる場合

ケース①と同様に、特定有期業務の開始時点がいずれであるにかかわらず、通算契約期間が特定有期業務の期間（この例では7年）を超えれば、無期転換申込権は発生する（ケース②-1及びケース②-2）。ただし、ケース②-3においては、通算契約期間の算定対象が平成25年4月1日に開始する有期労働契約に限られることから、平成25年4月1日から7年が経過する前に特定有期業務が終了するので、その後は通常の無期転換ルールが適用される（ケース②-3）。



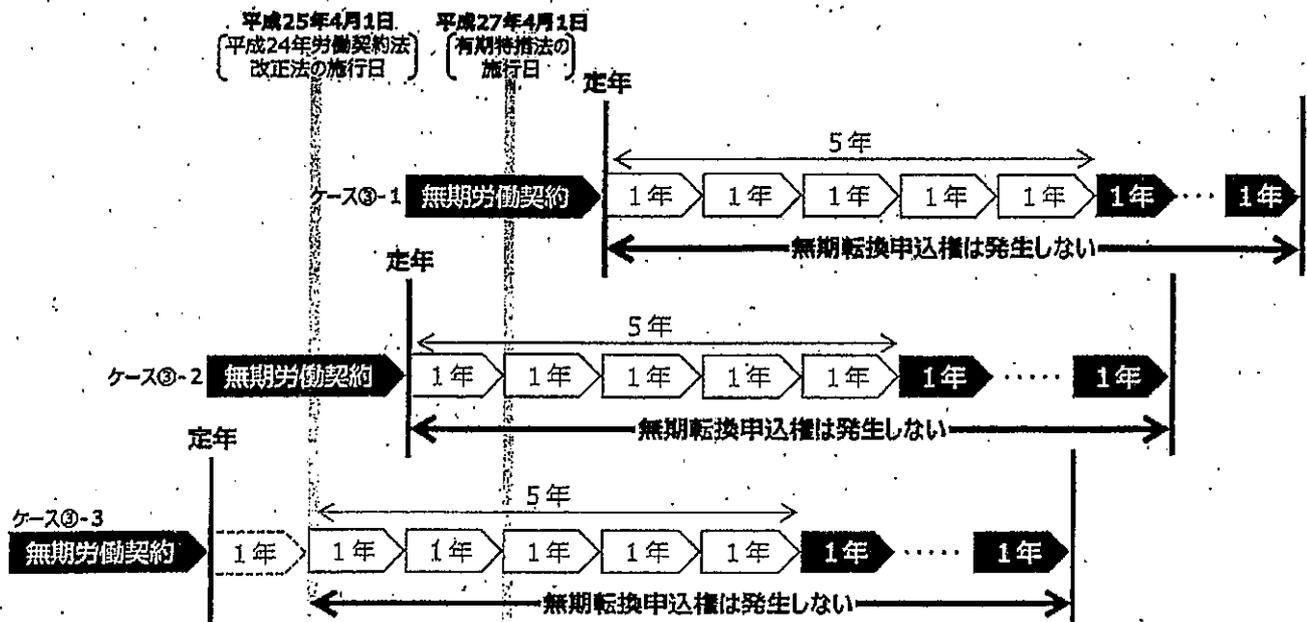
2. 第二種特定有期雇用労働者関係

ケース③ 定年後引き続き雇用される場合

定年の時点が、

- ・平成27年4月1日以後
- ・平成25年4月1日以後かつ平成27年4月1日より前
- ・平成25年4月1日より前

のいずれであっても、特例が適用される。ただし、通算契約期間の算定対象が平成25年4月1日に開始する有期労働契約に限られることから、特例の適用も平成25年4月1日以降に限られる（ケース③-3）。



今後の労働時間法制等の在り方について (報告)

今後の労働時間法制等の在り方については、労働政策審議会労働条件分科会において、平成 25 年 9 月 27 日以降 22 回にわたり検討を行い、精力的に議論を深めてきたところである。

我が国の労働時間をめぐる平成 25 年時点の状況をみると、一般労働者の年間総実労働時間が 2000 時間を上回る水準で推移する中、雇用者のうち週労働時間 60 時間以上の者の割合は低下傾向にあるものの 8.8%と平成 32 年時点の政労使目標である 5%を上回っており、特に 30 歳代男性では 17.2%となっている。また、年次有給休暇の取得率は 48.8%であり、平成 32 年時点の政労使目標である 70%を下回っている状況にある。

こうした中、過労死等防止対策推進法が制定されるなど、労働者の健康確保に向けた一層の取組が求められるとともに、次世代育成支援や女性の活躍推進等の観点からも、長時間労働を抑制し、仕事と生活の調和のとれた働き方を拓けていくことが喫緊の課題となっている。

また、経済のグローバル化の進展等に伴い、企業において創造的な仕事の重要性が高まる中で、時間ではなく成果で評価される働き方の下、高度な専門能力を有する労働者が、その意欲や能力を十分に発揮できるようにしていくことなどが求められており、健康確保措置を前提に、こうした働き方に対応した選択肢を増やしていくことも課題となっている。

このような考え方にに基づき、当分科会において労働時間法制等の在り方について検討を行った結果は、下記のとおりである。

この報告を受けて、厚生労働省において、平成 28 年 4 月の施行に向けて、通常国会における労働基準法等の改正をはじめ所要の措置を講ずることが適当である。

記

1 働き過ぎ防止のための法制度の整備等

法制度の整備の前提として、過重労働等の撲滅に向けた監督指導の徹底とともに、長時間労働抑制や年次有給休暇取得促進等に向けた労使の自主的取組の促進等に、引き続き積極的に取り組むことが適当である。

その上で、労働者の健康確保を図る観点から、以下の法制度の整備を行うことが適当である。

なお、時間外労働に係る上限規制の導入や、すべての労働者を対象とした休息时间（勤

務間インターバル) 規制の導入については、結論を得るに至らなかった。

労働者代表委員から、長時間労働の抑止が喫緊の課題となる中、過労死その他長時間労働による労働者の健康被害の予防とワーク・ライフ・バランスの確保を図るため、実効的な労働時間法制を整備すべきであり、とりわけ、すべての労働者を対象に労働時間の量的上限規制及び休息时间(勤務間インターバル) 規制を導入すべきとの意見があった。

(1) 長時間労働抑制策

① 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の見直し

- ・ 中小企業において特に長時間労働者比率が高い業種を中心に、関係行政機関や業界団体等との連携の下、長時間労働の抑制に向けた環境整備を進めることが適当である。
- ・ 上記の環境整備を図りつつ、中小企業労働者の長時間労働を抑制し、その健康確保等を図る観点から、月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率を 5 割以上とする労働基準法第 37 条第 1 項ただし書きの規定について、中小企業事業主にも適用することが適当である。
- ・ 中小企業の経営環境の現状に照らし、上記改正の施行時期は他の法改正事項の施行の 3 年後となる平成 31 年 4 月とすることが適当である。

② 健康確保のための時間外労働に対する監督指導の強化

- ・ 時間外労働の抑制のため、行政官庁は、時間外限度基準に関する助言指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう配慮する旨を労働基準法に規定し、当該規定に基づき、長時間労働の実態に即した的確な助言及び指導を行うことが適当である。
- ・ 上記の法整備の趣旨を踏まえ、時間外労働の特別条項を労使間で協定する場合の様式を定め、当該様式には告示上の限度時間を超えて労働する場合の特別の臨時的な事情、労使がとる手続、特別延長時間、特別延長を行う回数、限度時間を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置及び割増賃金率を記入することとすることが適当である。
- ・ 併せて、時間外労働の特別条項を労使間で協定する場合、限度時間を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置を定めなければならないことを時間外限度基準告示において規定し、健康確保措置として望ましい内容を通達で示すことが適当である。
- ・ 健康確保措置の確実な履行を図る観点から、使用者は、措置の実施状況等に係る書類を作成し、3 年間確実に保存しなければならない旨を時間外限度基準告示に規定することが適当である。

③ 所定外労働の削減に向けた労使の自主的取組の促進

- ・ 労使の自主的な取組を促進する労働時間等設定改善指針に、週 60 時間以上の長時間労働が恒常的なものにならないようにする等の現行の規定に加え、「脳・心臓疾患の労災認定基準における労働時間の水準も踏まえ、『1 か月に 100 時間』又は『2 か月間ないし 6 か月にわたって、1 か月当たり 80 時間』を超える時間外・休日労働が発生するおそれのある場合、適切な健康確保措置を講じるとともに、業務の在り方等を改善し、特別延長時間の縮減に向けて取り組むことが望ましい」旨を盛り込むことが適当である。
- ・ 上記の内容について、都道府県労働局に配置している働き方・休み方改善コンサルタント等による助言や各種の啓発の取組を通じ、周知徹底していくことが適当である。

(2) 健康に配慮した休日の確保

- ・ 週休制の原則等を定める労働基準法第 35 条が、必ずしも休日を特定すべきことを求めていることに着目し、月 60 時間超の時間外労働に対する 5 割以上の割増賃金率の適用を回避するために休日振替を行うことにより、休日労働の割増賃金率である 3 割 5 分以上の適用を推奨する動向については、法制度の趣旨を潜脱するものであり、本分科会として反対する。
- ・ 上記の趣旨について、(1) ①の割増賃金率の適用猶予の見直しに先立ち、通達に記載し、周知徹底を図ることが適当である。

(3) 労働時間の客観的な把握

- ・ 過重労働による脳・心臓疾患等の発症を防止するため労働安全衛生法に規定されている医師による面接指導制度に関し、管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を省令に規定することが適当である。
- ・ 併せて、面接指導制度の運用に当たり、管理監督者について、自らが要件に該当すると判断し申し出た場合に面接指導を実施することとしている現行の取扱いを、客観的な方法その他適切な方法によって把握した在社時間等に基づいて要件の該当の有無を判断し、面接指導を行うものとする通達に記載することが適当である。

(4) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇の取得率が低迷しており、いわゆる正社員の約 16%が年次有給休暇を 1 日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえ、年 5 日以上年次有給休暇の取得が確実に進むような仕組みを導入することが適当である。
- ・ 具体的には、労働基準法において、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上である労働者を対象に、有給休暇の日数のうち年 5 日については、使用者が時季指定しなけ

ればならないことを規定することが適当である。

- ・ ただし、労働者が時季指定した場合や計画的付与がなされた場合、あるいはその両方が行われた場合には、それらの日数の合計を年5日から差し引いた日数について使用者に義務づけるものとし、それらの日数の合計が年5日以上に達したときは、使用者は時季指定の義務から解放されるものとするのが適当である。
- ・ なお、この仕組みを設けることに伴い、労使において計画的付与制度の導入の促進の取組が一層進むよう、行政としてさらなる支援策を講じていくことが適当である。
- ・ 使用者は時季指定を行うに当たっては、①年休権を有する労働者に対して時季に関する意見を聴くものとする、②時季に関する労働者の意思を尊重するよう努めなければならないことを省令に規定することが適当である。
- ・ また、以上のような新たな仕組みを設けることに伴い、使用者が各労働者の年次有給休暇の取得状況を確実に把握することが重要になるため、使用者に年次有給休暇の管理簿の作成を省令において義務づけるとともに、これを3年間確実に保存しなければならないこととするのが適当である。

(5) 労使の自主的取組の促進

<労働時間等設定改善法>

- ・ 各企業における労働時間、休日及び休暇等の改善に向けた労使の自主的取組を一層促進するため、企業単位での取組の促進に向けた法令の整備を行うことが適当である。
- ・ 具体的には、労働時間等設定改善法に、企業単位で設置される労働時間等設定改善企業委員会を明確に位置づけ、同委員会における決議に法律上の特例を設けるとともに、同法に基づく労働時間等設定改善指針においても、働き方・休み方の見直しに向けた企業単位での労使の話し合いや取組の促進を新たな柱として位置づけることが適当である。
- ・ このうち、労働時間等設定改善企業委員会における決議に関する特例は、労働基準法第37条第3項（代替休暇）、第39条第4項（時間単位年休）及び第6項（計画的付与）について設けることが適当である。また、この特例に係る手続としては、各事業場でこれらの条項について「労働時間等設定改善企業委員会に委ねること」を労使協定で定めた上で、同委員会で委員の5分の4以上の多数による決議を行うことを要することとするのが適当である。そして、特例の効果としては、当該決議を関係事業場における当該条項に係る労使協定に代えることができるものとするのが適当である。
- ・ 併せて、労働時間等の設定の改善を図るための措置についての調査審議機会をより適切に確保する観点から、一定の衛生委員会等を労働時間等設定改善委員会にみなす規定（労働時間等設定改善法第7条第2項）を廃止することが適当である。
なお、廃止に当たっては、みなし規定の対象となっている衛生委員会等に関して

一定の経過措置を設けることが適当である。

<労働時間等設定改善指針>

- 労働時間等設定改善指針について、既に1(1)③において記述した内容や、以下の内容を盛り込むことも含め、改めて労働政策審議会における調査審議の上で改正することが適当である。

その上で、都道府県労働局に配置する働き方・休み方改善コンサルタント等を活用し、指針に盛り込まれた内容の周知や関連の支援策の活用を促進することが適当である。

- ① 上記の法改正の趣旨を踏まえ、働き方・休み方の見直しに向けた企業単位での労使の話合いや取組の促進を、指針の新たな柱として追加すること(再掲)
- ② 現行指針における多岐にわたる取組の例示について、基本的な内容(例:労使の話合いの機会の整備、具体的な改善目標の設定及び取組のフォローアップ等)と応用的な内容(例:③に掲げるもの)、さらに企業・事業場の実情に応じて考慮すべき内容(例:特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者が存在する場合の対応等)に整理するなど、労使にとって活用しやすいものとする
- ③ 労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、具体策として、深夜業の回数の制限のほか、「前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息時間を確保すること(勤務間インターバル)は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」や、同様の効果をもたらすと考えられる「一定の時刻以降に働くことを禁止し、やむを得ない残業は始業前の朝の時間帯に効率的に処理する『朝型の働き方』」を追加すること
- ④ 所定外労働を前提としない勤務時間限定の正社員制度を含む「多様な正社員」、適切な労働環境の下でのテレワーク等について追加すること

2 フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の下で、子育てや介護、自己啓発など様々な生活上のニーズと仕事との調和を図りつつ、メリハリのある働き方を一層可能にするため、その導入及び活用の促進に向けた労使の取組に対する支援策を講じるとともに、より利用しやすい制度となるよう、以下の見直しを行うことが適当である。

(1) 清算期間の上限の延長

- フレックスタイム制により、一層柔軟でメリハリをつけた働き方が可能となるよう、清算期間の上限を、現行の1か月から3か月に延長することが適当である。
- 清算期間が1か月を超え3か月以内の場合、対象労働者の過重労働防止等の観点から、清算期間内の1か月ごとに1週平均50時間(完全週休2日制の場合で1日あ

たり2時間相当の時間外労働の水準)を超えた労働時間については、当該月における割増賃金の支払い対象とすることが適当である。

- ・ 制度の適正な実施を担保する観点から、清算期間が1か月を超え3か月以内の場合に限り、フレックスタイム制に係る労使協定の届出を要することとすることが適当である。
- ・ 清算期間が1か月を超え3か月以内のフレックスタイム制においては、労働者が自らの各月の時間外労働時間数を把握しにくくなることが懸念されるため、使用者は、労働者の各月の労働時間数の実績を通知等することが望ましい旨を通達に記載することが適当である。
- ・ 併せて、今般の清算期間の上限の延長は、仕事と生活の調和を一層図りやすくするための改正であるという趣旨を通達に明記し、周知徹底を図ることが適当である。
- ・ 同時に、清算期間が1か月を超え3か月以内の場合、上記の1週平均50時間を超える労働時間という考え方を前提に月60時間を超えた労働時間に対する割増賃金率の適用があることはもとより、3か月以内の清算期間を通じた清算を行う場合においても月60時間相当の時間を超えた労働時間についての対応が必要になることや、月当たり一定の労働時間を超える等の要件を満たす場合に医師による面接指導等の実施が必要となることは同様であることも踏まえつつ、長時間労働の抑制に努めることが求められる旨、通達に明記し、周知徹底を図ることが適当である。

(2) 完全週休2日制の下での法定労働時間の計算方法

- ・ 完全週休2日制の下では、曜日のめぐり次第で、1日8時間相当の労働でも法定労働時間の総枠を超え得るといった課題を解消するため、完全週休2日制の事業場において、労使協定により、所定労働日数に8時間を乗じた時間数を法定労働時間の総枠にできるようにすることが適当である。

(3) フレックスタイム制の制度趣旨に即した運用の徹底等

- ・ 通達において、フレックスタイム制が、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ね、仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことを可能にするものであるという制度趣旨を改めて示し、使用者が各日の始業・終業時刻を画一的に特定するような運用は認められないことを徹底することが適当である。

なお、フレックスタイム制における「決められた労働時間より早く仕事を終えた場合も、年次有給休暇を活用し、報酬を減らすことなく働くことができる仕組み」については、年次有給休暇の趣旨に照らして慎重に考えるべき等の意見が労使双方から示されたことを踏まえ、引き続き慎重に検討することとする。

3 裁量労働制の見直し

裁量労働制について、企業における組織のフラット化や、事業活動の中核にあるホワイトカラー労働者の業務の複合化等に対応するとともに、対象労働者の健康確保を図り、仕事の進め方や時間配分に関し、労働者が主体性をもって働けるようにするという制度の趣旨に即した活用が進むよう、以下の見直しを行うことが適当である。

なお、労働者代表委員から、企画業務型裁量労働制の対象業務に新たな類型を追加することについて、みなし労働時間制のもとに長時間労働に対する抑止力が作用せず、その結果、長時間労働となるおそれが高まる労働者の範囲が拡大することとなることから認められないとの意見があった。

(1) 企画業務型裁量労働制の新たな枠組

- 企画業務型裁量労働制の対象業務要件のうち、現行では「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」とされている部分について、近年のホワイトカラーの働き方の変化を踏まえ、以下の新たな類型を追加することが適当である。

① 法人顧客の事業の運営に関する事項についての企画立案調査分析と一体的に行う商品やサービス内容に係る課題解決型提案営業の業務(具体的には、例えば「取引先企業のニーズを聴取し、社内で新商品開発の企画立案を行い、当該ニーズに応じた課題解決型商品を開発の上、販売する業務」等を想定)

② 事業の運営に関する事項の実施の管理と、その実施状況の検証結果に基づく事業の運営に関する事項の企画立案調査分析を一体的に行う業務(具体的には、例えば「全社レベルの品質管理の取組計画を企画立案するとともに、当該計画に基づく調達や監査の改善を行い、各工場に展開するとともに、その過程で示された意見等をみて、さらなる改善の取組計画を企画立案する業務」等を想定)

なお、新たに追加する類型の対象業務範囲の詳細(肯定的要素及び否定的要素)に関しては、法定指針で具体的に示すことが適当である。否定的要素として掲げる内容は、例えば、「店頭販売やルートセールス等、単純な営業の業務である場合や、そうした業務と組み合わせる場合は、対象業務とはなり得ない」、「企画立案調査分析業務と組み合わせる業務が、個別の製造業務や備品等の物品購入業務、庶務経理業務等である場合は、対象業務とはなり得ない」といったものが考えられる。

企画業務型裁量労働制の対象労働者の健康確保を図るため、同制度の健康・福祉確保措置について、一定の措置を講ずる旨を決議することが制度上の要件とされている。この健康・福祉確保措置について、現行の法定指針に例示されている事項(代償休日又は特別な休暇の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進、心とからだの健康窓口の設置、配置転換、産業医の助言指導に基づく保健指導)を参考にしつつ、長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業の回数の制限、勤務間インターバル、一定期間における労働時間の上限の設定等を追加することも含め検討の上、省令で規定することが適当である。

(2) 手続の簡素化

- 企画業務型裁量労働制が制度として定着してきたことを踏まえ、①労使委員会決議の本社一括届出を認めるとともに、②定期報告は6か月後に行い、その後は健康・福祉確保措置の実施状況に関する書類の保存を義務づけることが適当である。

(3) 裁量労働制の本旨の徹底

- 裁量労働制を導入しながら、出勤時間に基づく厳しい勤怠管理を行う等の実態があることに対応するため、始業・終業の時刻その他の時間配分の決定を労働者に委ねる制度であることを法定し、明確化することが適当である。
- 併せて、労働基準法第38条の4第3項に基づく指針において、「当該事業場における所定労働時間をみなし時間として決議する一方、所定労働時間相当働いたとしても明らかに処理できない分量の業務を与えながら相応の処遇の担保策を講じないといったことは、制度の趣旨を没却するものであり、不適当であることに留意することが必要である」旨を規定することが適当である。

4 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするため、一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、長時間労働を防止するための措置を講じつつ、時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用を除外した労働時間制度の新たな選択肢として、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）を設けることが適当である。

なお、使用者代表委員から、高度プロフェッショナル制度は、経済活力の源泉であるイノベーションとグローバル化を担う高い専門能力を有する労働者に対し、健康・福祉確保措置を講じつつ、メリハリのある効率的な働き方を実現するなど、多様な働き方の選択肢を用意するものである。労働者の一層の能力発揮と生産性の向上を通じた企業の競争力とわが国経済の持続的発展に繋がることを期待でき、幅広い労働者が対象となることが望ましいとの意見があった。

また、労働者代表委員から、高度プロフェッショナル制度について、既に柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在し、現行制度のもとでも成果と報酬を連動させることは十分可能であり現に実施されていること及び長時間労働となるおそれがあること等から新たな制度の創設は認められないとの意見があった。

(1) 対象業務

- 「高度の専門的知識、技術又は経験を要する」とともに「業務に従事した時間と成果との関連性が強くない」といった対象業務とするに適切な性質を法定した上で、

具体的には省令で規定することが適当である。

- ・ 具体的には、金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務）、研究開発業務等を念頭に、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で適切に規定することが適当である。

(2) 対象労働者

- ・ 使用者との間の書面による合意に基づき職務の範囲が明確に定められ、その職務の範囲内で労働する労働者であることが適当である。
- ・ また、対象労働者の年収について、「1年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、平均給与額の3倍を相当程度上回る」といったことを法定した上で、具体的な年収額については、労働基準法第14条に基づく告示の内容（1075万円）を参考に、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で規定することが適当である。
- ・ 労使委員会において対象労働者を決議するに当たっては、本制度の対象となることによって賃金が減らないよう、法定指針に明記することが適当である。

(3) 健康管理時間、健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置（選択的措置）、面接指導の強化

<健康管理時間>

- ・ 本制度の適用労働者については、割増賃金支払の基礎としての労働時間を把握する必要はないが、その健康確保の観点から、使用者は、健康管理時間（「事業場内に所在していた時間」と「事業場外で業務に従事した場合における労働時間」との合計）を把握した上で、これに基づく健康・福祉確保措置を講じることとすることが適当である。
- ・ なお、健康管理時間の把握方法については、労働基準法に基づく省令や指針において、客観的な方法（タイムカードやパソコンの起動時間等）によることを原則とし、事業場外で労働する場合に限って自己申告を認める旨を規定することが適当である。

<健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置（選択的措置）>

- ・ 健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置について、具体的には、制度の導入に際しての要件として、以下のいずれかの措置を労使委員会における5分の4以上の多数の決議で定めるところにより講じることとし、決議した措置を講じていなかったときは制度の適用要件を満たさないものとするが適当である。
- ① 労働者に24時間について継続した一定の時間以上の休息時間を与えるものとし、かつ、1か月について深夜業は一定の回数以内とすること。

- ② 健康管理時間が1か月又は3か月について一定の時間を超えないこととする
こと。
- ③ 4週間を通じ4日以上かつ1年間を通じ104日以上の日を与えることとする
こと。

上記①、②の「一定の時間」及び「一定の回数」については、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で規定することが適当である。また、その審議に当たっては、各企業における現在の健康確保措置の取組実態も十分踏まえつつ、対象労働者の健康の確保に十分留意することが適当である。

<面接指導の強化>

- ・ 本制度の適用労働者であって、その健康管理時間が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、医師による面接指導の実施を法律上義務づけることが適当である。
- ・ 具体的には、労働安全衛生法に上記の趣旨を規定した上で、労働安全衛生規則において、健康管理時間について、1週間当たり40時間を超えた場合のその超えた時間が1月当たり100時間を超えた労働者について、一律に面接指導の対象とする旨を規定することが適当である。
- ・ なお、本制度の適用労働者に対する面接指導の確実な履行を確保する観点から、上記の義務違反に対しては罰則を付すことが適当である。
- ・ また、本制度の適用労働者に対し、面接指導の結果を踏まえた健康を保持するために必要な事後措置の実施を法律上義務づけることや、上記の時間が1月当たり100時間以下の労働者であっても、その申出があれば面接指導を実施するよう努めなければならないものとするが適当である。

(4) 対象労働者の同意

- ・ 制度の導入に際しての要件として、法律上、対象労働者の範囲に属する労働者ごとに、職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての同意を得なければならないこととし、これにより、希望しない労働者に制度が適用されないようにすることが適当である。

(5) 労使委員会決議

- ・ 制度の導入に際しての要件として、労使委員会を設置し、以下の事項を5分の4以上の多数により決議し、行政官庁に届け出なければならないこととするが適当である（一部再掲）。
 - ① 対象業務の範囲
 - ② 対象労働者の範囲
 - ③ 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間を使用者が把握すること及びそ

の把握方法

- ④ 健康管理時間に基づく健康・福祉確保措置の実施
- ⑤ 苦情処理措置の実施
- ⑥ 対象労働者の不同意に対する不利益取扱の禁止

(6) 法的効果

- ・ 以上の要件の下で、対象業務に就く対象労働者については、労働基準法第四章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用除外とすることが適当である。

(7) 制度の履行確保

- ・ 対象労働者の適切な労働条件の確保を図るため、厚生労働大臣が指針を定める旨を法定することが適当である。
- ・ 届出を行った使用者には、健康・福祉確保措置の実施状況を6か月後に報告すること、その後は健康・福祉確保措置の実施状況に関する書類を保存することを義務づけることが適当である。

(8) 年少者への適用

- ・ 本制度は年少者には適用しないこととすることが適当である。

5 その他

(1) 特例措置対象事業場

- ・ 週44時間特例対象事業場の所定労働時間の現状をみると、79.7%の事業場で所定労働時間が週40時間以下となっているが、一部の業種では過半の事業場で所定労働時間が週44時間前後という状況にある。
- ・ こうした状況や労働基準法第40条の趣旨を踏まえ、必要に応じさらに詳細な実態の調査を行った上で、特例措置対象事業場の範囲の縮小を図る方向で、法案成立後、改めて審議会で検討の上、所要の省令改正を行うことが適当である。

(2) 過半数代表者

- ・ 過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定する方向で検討を続けることが適当である。また、監督指導等により通達の内容に沿った運用を徹底することが適当である。
- ・ 使用者は、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を、規則に規定する方向で検討を継続することが適当である。
- ・ 以上については、法案成立後、改めて審議会で検討の上、所要の省令改正を行う

ことが適当である。

(3) 管理監督者

- ・ 管理監督者の範囲について、引き続き既往の通達等の趣旨の徹底を図るとともに、その健康確保の観点から1(3)の労働時間の客観的把握を徹底することが適当である。

(4) 電子的手法による労働条件明示

- ・ 労働条件明示の方法は引き続き書面明示によることを原則とするが、労働者が希望する場合には、①ファクシミリの送信、②電子メールの送信(当該労働者が記録を出力することにより書面を作成できるものに限る。)により明示することを認める方向で検討を継続することが適当である。
- ・ 併せて、労働条件明示が事実と異なるものであってはならない旨を省令に規定する方向で検討を継続することが適当である。
- ・ 以上について、法案成立後、改めて審議会で検討の上、所要の省令改正を行うことが適当である。

6 制度改正以外の事項

(1) 労働基準監督機関の体制整備

- ・ サービス経済化の進展や企業間競争の激化、就業形態の多様化といった経済社会の変化の中で、我が国労働者の最低労働条件の履行確保や労働条件の向上を図るために労働基準監督機関が所期の機能を発揮できるよう、不断の業務の見直しを行うとともに、その体制整備に努めることが適当である。

(2) 労働基準関係法令の周知の取組等

- ・ 労働基準関係法令が十分周知されていないことに伴う法令違反が依然として多数みられることから、一層の周知徹底に取り組むことが適当である。また、使用者は、時間外・休日労働協定等を労働者に周知させなければならないとしている法の規定を踏まえ対応するよう、徹底を図ることが適当である。

以上

働き方改革の一層の推進

◆ 本省と都道府県労働局が連携して、下記の取組を実施

- ① 企業の自主的な働き方の見直しの推進
- ② 地域における働き方改革の気運の醸成

◆ 都道府県労働局と地方公共団体が連携して「まち・ひと・しごと」創生の観点からも取組

- 「地域住民生活等緊急支援のための交付金」（平成26年度補正予算1,700億円）を活用し地域の実情に応じた、地域企業の職場環境の改善を推進

働き方・休み方改善ポータルサイトを活用した働き方改革の全国展開

全国展開へ

本省幹部による業界の リーディングカンパニーへの訪問

- ☞ 2月13日現在25社を訪問
* 日新火災（12/4山本副大臣）、カルビー、伊藤忠商事、富士ゼロックス など25社
- ☞ 引き続き、働きかけを実施

都道府県労働局長による地域の リーディングカンパニーへの訪問

- ☞ 都道府県労働局に、労働局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置
* 全局に本部を設置し、自治体・労使団体と連携の上働き方改革を推進
- ☞ 管内の企業トップへの働きかけを実施

◆ 先進的な取組事例等について、ポータルサイトを活用して情報発信（1月30日開設）

- ☞ 企業が「働き方・休み方改善指標」を用いて診断を行い、その結果に基づき対策を提案
- ☞ 社員が「働き方・休み方改善指標」を用いて診断を行い、自らの働き方・休み方を振り返る機会を提供
- ☞ 地方公共団体における働き方改革の取組事例（知事等のメッセージや宣言など）を掲載予定

→ 地域の実情に応じた取組を国・地方公共団体が一体となって推進

都道府県労働局 働き方改革推進本部の主な取組状況

地方自治体や労使団体等との連携した効果的な取組

◆ 地方自治体や労使団体と協議会等を設置し、共同宣言等の取組を推進

【愛知労働局の例】

- ☞ 労働局、愛知県、連合愛知、愛知県経営者協会等事業者団体が参画する、「働き方改革に向けた関係機関連絡協議会」を設置（1月23日）し、共同宣言を作成する等の取組を決定。
- ☞ 2月4日、協議会に参画する県・労使団体が働き方改革に関する共通認識を持って、取組を進めるよう「共同宣言」を作成し、メッセージを発信。
- ☞ 共同宣言に賛同する団体の募集、働き方改革を宣言し自主的な取組を行う企業の募集を行い、HPに掲載する（現在労働局HPで募集中）。

【京都労働局の例】

- ☞ 1月30日、労働局、京都府、京都市、連合京都及び京都経営者協会が参画する、「京都働き方改革推進戦略会議」を開催し、働き方の見直しに向けた企業への働きかけの強化に取り組むことを合意。
- ☞ 同日、労働局長、京都府知事、京都市長の三者連名の要請書を確認し、2月に労使団体を訪問し要請書を手交。

【上記のほか他局の事例】

- ・ 労使団体、学識者等の参画する懇談会の開催、宣言文書の採択等を検討中【和歌山労働局】

都道府県労働局 働き方改革推進本部の主な取組状況

地方自治体や労使団体等との連携した効果的な取組

◆ 地方自治体・労使団体等との役割分担を明示して取組等を推進

【香川労働局の例】

- ☞ 香川県、連合香川、香川県経営者協会、香川労働基準協会のトップに対し、働き方改革推進本部（1月7日設置）の構成員として、参加を要請。
県・労使団体が一体となって働き方改革を進めることに理解を得て、本部に参画。
- ☞ 1月20日、本部会議を開催し、県や各労使団体が合意して、各参加機関の役割分担を明示した「香川働き方改革推進基本方針」を作成し、例えば労働局長と県が合同して企業トップへの働きかけ、市町を含む団体への協力要請などの取組を実施（予定）。

【神奈川労働局の例】

- ☞ 神奈川県及びすべての政令指定都市（横浜市、川崎市、相模原市）に対し、働き方改革推進本部（1月14日設置）の構成員として参加を要請し、第2回本部会議（2月4日）に4自治体が参画。
- ☞ 2月4日、地方自治体等との連携による地域全体の気運の醸成等を図り、働き方改革を実現させるための具体的な行動方針を示した「働き方改革の実現のための行動計画」を、4自治体とともに決定（一部改正）し、地方自治体との強力な連携の下、地域全体への浸透を図るための取組の実施を合意。

都道府県労働局 働き方改革推進本部の主な取組状況

地方自治体や労使団体等との連携した効果的な取組

◆ 地方自治体の雇用施策実施方針等に明記し、協働の取組を推進

【和歌山労働局の例】

☞ 1月23日、働き方改革推進本部を立ち上げるに際し、県知事に説明の上、副本部長として和歌山県産業観光労働部長が参画、また和歌山市も構成員として参画。

その後、県副知事等と平成27年度の「雇用施策実施方針」について協議し、働き方改革の推進に関する内容を盛りこむことで合意。

【上記のほか他局の事例】

- ・ 労働局と県との「雇用対策協定」事業計画（27年度）に働き方改革の内容を盛りこむ【高知労働局】

◆ 地方自治体・労使団体との共同記者会見による情報発信

【大阪労働局の例】

☞ 1月21日、大阪労働局長から大阪府、関西経済連合会、連合大阪に対し働き方改革を進めるよう要請した後、臨時に4者共同の記者会見を開催した。

共同記者会見において、従来の働き方に対する意識を変えて、働き方を見直すことが必要であるとのメッセージを発信し、その模様が大きく報道された。

都道府県労働局働き方改革推進本部の主な取組状況

地方自治体や労使団体等との連携した効果的な取組

◆ 地方自治体との共同の要請等

【沖縄労働局の例】

- ☞ 沖縄県内の労使団体（7団体）に対する働き方改革の実現に向けた取組に関する要請について、団体の了解を得て、要請日時・場所等を事前に公表。
- ☞ 2月4日、労働局会議室において、県内の労使団体のトップに対し、県知事と労働局長が共同で連名の要請書を直接手交。団体へ要請する場面を報道機関にも公開し報道された。
- ☞ このほか、地方自治体等と協働して、地域における気運の醸成を図るための取組を実施。
 - ① 県内の団体トップに対し、ひな型を示してメッセージの発信を働きかけ
 - ② 地方自治体・団体から、「年休を取得してでも参加して欲しいイベント・行事」のエントリー募集を行い、労働局HPに掲載予定（現在募集中、一部自治体からエントリーの応募あり）

【徳島労働局の例】

- ☞ 1月15日、徳島県内の主要労使団体等7団体に対し、県商工労働部長の同行を得て、県と労働局が連名の要請書を手交。（このほか、県内の事業主団体等163団体に対し文書要請）
- ☞ この要請を受けて、例えば、徳島県中小企業団体中央会の会長が会員向けメッセージを発信。
- ☞ 県幹部等の同行を得て、局長が企業を訪問し、連名の要請書を手交予定。

【上記のほか他局の事例】

- ・ 県の幹部が同行し、要請書（連名等）を手交（山形、茨城労働局）
- ・ 事前に記者発表し、県の幹部が同行し、要請書（知事と連名等）を手交（福島、奈良労働局）
- ・ 都と共同で企業向けパンフレットの作成（予定）（東京労働局）

都道府県労働局 働き方改革推進本部の主な取組状況

企業・団体への働きかけについて工夫した取組

◆ 団体への要請時に、先進的な取組企業が事例説明を行い、具体例を周知

【島根労働局の例】

- ☞ 使用者団体の長に対し、働き方改革の実現に向けた取組に関する要請を行う際に、先進的に取り組む地元企業2社から、具体的な事例を説明してもらい、団体幹部にもより具体的な取組のイメージを共有してもらうとともに、傘下企業へ事例を周知することにより、企業の自主的な取組を促進するよう働きかけを工夫（実施予定、当初2月2日の予定を変更）。

◆ 事前に企業訪問を公表し、マスコミを通じてPR

【鳥取労働局の例】

- ☞ 事前に企業の了解を得た上で、労働局長等が地元企業2社を訪問し、働き方改革の取組について企業トップに働きかけを実施することを記者発表（1月29日）。
1月30日、地元企業2社を訪問し、働きかけを行う場面を記者に公開し、その模様が報道された。

「働き方・休み方改善ポータルサイト」を利用して働き方改革を進めてみませんか

厚生労働省では、企業の皆さまが社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設しました。サイトでは、専用指標によって企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」や、「企業における取組事例」などを掲載しています。社員が自らの働き方・休み方を振り返るための診断も行えます。

長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、社員のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性が低下します。また、企業としては、離職リスクの上昇や、イメージの低下など、さまざまな問題が生じることになります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められています。

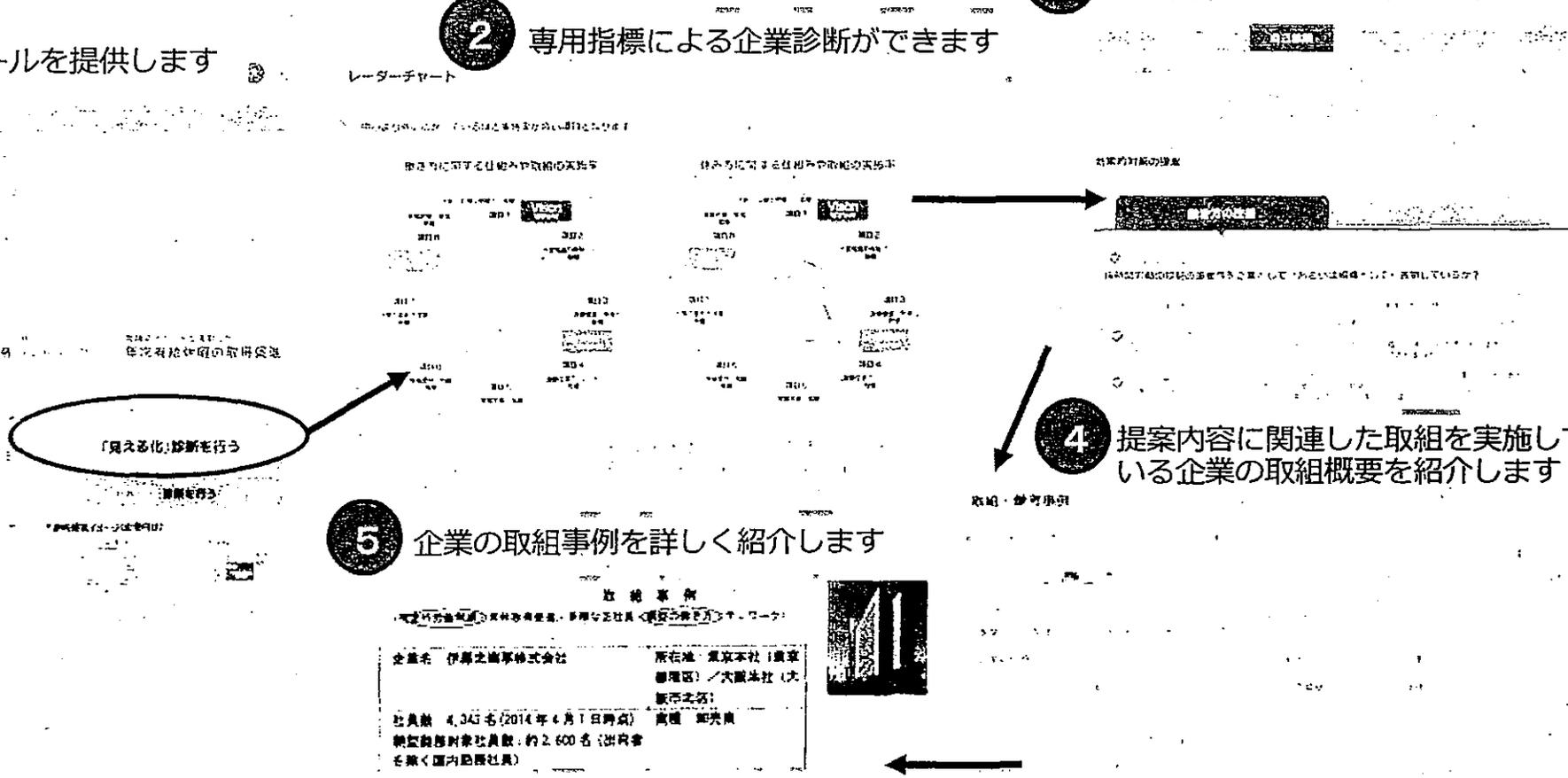
1 働き方改革ツールを提供します

2 専用指標による企業診断ができます

3 診断結果に基づき対策を提案します

4 提案内容に関連した取組を実施している企業の取組概要を紹介します

5 企業の取組事例を詳しく紹介します



「働き方・休み方改善ポータルサイト」
<http://work-holiday.mhlw.go.jp>
 (平成27年1月30日開設)

取組事例

企業名 伊藤忠商事株式会社 所在地 東京本社1階東
 管理区) / 大阪本社(大
 阪市北区)
 社員数 4,343名(2014年4月1日時点) 高橋 知夫 氏
 親会社別対象社員数: 約2,600名(出向者
 を除く国内勤務社員)

取組の目的
 残業時間の削減を今年度目標とし、法定労働時間等 9:00-17:15での勤務を
 基本とした上で従来の理事体系から親会社の勤務へとの依り、社内的な働き方の実践を
 進めて、経営者層の削減を図るもの。

取組の概要
 ◎ワークシェア
 ◎ワークライフバランス
 ◎柔軟な働き方
 ◎多様な働き方
 ◎多様な働き方
 ◎多様な働き方

まち・ひと・しごと創生「長期ビジョン」と「総合戦略」の全体像

長期ビジョン

総合戦略(2015~2019年度の5か年)

中長期展望(2060年を視野)

I. 人口減少問題の克服
 ◎2060年に1億人程度の人口を確保

◆人口減少の歯止め
 ・国民の希望が実現した場合の出生率(国民希望出生率)=1.8

◆「東京一極集中」の是正

II. 成長力の確保
 ◎2050年代に実質GDP成長率1.5~2%程度維持
 (人口安定化、生産性向上が実現した場合)

基本目標(成果指標、2020年)

「しごと」と「ひと」の好循環作り

地方における安定した雇用創出
 ◆若者雇用創出100万人
 2020年までの5年間で30万人
 ◆若い世代の正規雇用創出100万人
 2020年までの5年間で30万人
 (15~24歳の割合:92.2%(2013年)
 (全ての世代の割合:93.4%(2013年)
 ◆女性の就業率:2020年まで(67%)
 (2013年70.8%)

地方への新しいひとの流れをつくる

現状:東京圏年間10万人入超
 ◆地方へ東京圏の転出・入均等(2020年)
 地方へ東京圏転入:6万人増
 東京圏から地方転出:4万人増

若い世代の結婚・出産・子育ての希望がかなえる

◆安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会を達成していると考える人の割合
 40%以上(2013年度19.4%)
 ◆第1子出産前後の女性継続就業率
 55%(2010年38%)
 ◆結婚希望実現率(80%)(2010年68%)
 ◆夫婦子ども希望一致(2/2)実現率
 95%(2010年93%)

好循環を支える、まちの活性化

時代に合ったまちづくりを安心して進められる
 ◆まちづくりの満足度
 ※目標数値は地方版総合戦略を策定後設定

主な重要業績評価指標(KPI)(※1)

- 地方産業の成長力強化
6か年(2015~2020年)に5万人増
- 防自外外国人労働者3.3割増(2013年(3.9%)→2020年(7.2%)増)
- 中小企業・中堅企業集計1,000社
支援の雇用創出2万人増
- 地方移住の推進
年間移住あわせ件数11,000件
- 企業の地方拠点強化
拠点強化件数7,500件、雇用者数4万人増加
- 地方大学等活性化:自県大学進学割合
49.36%(2013年度32.9%)
- 若い世代の経済的安定:若者就業率78%
(2013年75.4%)
- 妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援
支援ニーズの高い妊産婦への支援実施
100%
- ワーク・ライフ・バランス実現:男性の育児
休業取得率13%(2013年2.03%)
- 「小さな拠点」の形成
「小さな拠点」形成数
- 定住自立圏の形成促進
協定結核圏域数140
- 既存ストックのマネジメント強化
中古・リフォーム市場規模20兆円
(2010年10兆円)

主な施策

- ① 地方産業の成長力強化(業種別取組)
 - ・包括的創業支援(中小企業支援、デジタルイノベーション推進)
 - ・国内直営店を重点支援
- ② 地方産業の成長力強化(分野別取組)
 - ・サービス業の増加促進(高齢者の就業促進)
 - ・観光・ローカルイノベーション、ふるさと名産、文化・芸術・スポーツ
- ③ 地方への人口移住・地方での人口増大・雇用創出
 - ・「しごとと暮らしセンター」の設置・活用
 - ・「ラフォーレン」等地方人材センターの活用
- ④ 地方移住の推進
 - ・「全国移住促進センター」の開設、移住情報一元提供システム整備
 - ・「地方居住推進国民会議」(地方居住(二地域居住を含む)推進)
 - ・「日本版CCRC×2」の検討・普及
- ⑤ 地方拠点強化、地方採用・就労拡大
 - ・企業の地方拠点強化等
 - ・政府関係機関の地方移転
 - ・遠隔勤務(サテライトオフィス、テレワーク)の促進
- ⑥ 地方大学等創生5か年戦略
- ⑦ 若者雇用対策の推進・正社員実現加速
 - ・「子育て世代包括支援センター」の整備
 - ・子ども・子育て支援の充実
 - ・多世代支援・三世代同居・近居支援
- ⑧ 結婚・出産・子育て支援
 - ・「子育て世代包括支援センター」の整備
 - ・子ども・子育て支援の充実
 - ・多世代支援・三世代同居・近居支援
- ⑨ 仕事と生活の質の向上(ワーク・ライフ・バランス)の実現
 - ・「働き方改革」
 - ・育児休業の取得促進、長時間労働の抑制、企業の取組の支援等
- ⑩ 地方版総合戦略
 - ① 「小さな拠点」(多世代交流・多機能型)の形成支援
 - ② 地方都市における経済・生活圏の形成(地域連携)
 - ・都市のコンパクト化と周辺部のネットワーク形成
 - ・「圏域中核都市圏」の形成・定住自立圏の形成促進
 - ③ 大都市圏における安心な暮らしの確保
 - ④ 既存ストックのマネジメント強化

※1 Key Performance Indicatorの他、政策ごとの達成すべき成果目標として、日本再興戦略(2013年6月)でも設定されている。

※2 米国では高齢者が移住し、健康時から介護・医療が必要となる時期まで継続的なケアや生活支援サービスを受けながら生涯学習や社会活動等に参加するような共同体(Continuing Care Retirement Community)が約2,000カ所ある。

地域住民生活等緊急支援のための交付金の考え方

1. 基本的な考え方

- ① 地域住民生活等緊急支援のための交付金の対象事業については、同交付金の目的にかなうものであれば、地方公共団体において、自由に事業設計が可能。
- ② ただし、同交付金の目的を効果的に達成する観点から、国が交付金を交付するにあたっては、以下の原則により、運用する。

2. 両型共通の考え方

- ① 「人件費」（地方公共団体の職員の経費）は助成の対象としない。
- ② 平成26年12月27日の経済対策の閣議決定後に地方公共団体の予算に計上された事業に限定される（新規性）。
- ③ 実行計画の策定、実施にあたっては、都道府県において、市区町村との積極的な調整・連携を依頼する。

3. 地域消費喚起・生活支援型の考え方

交付金の交付にあたっては、地域における消費喚起に直接効果がある事業に「的を絞る」観点から、以下の運用を行う。

- ① 原則として、主に個人に対する直接の給付事業を対象とする（同給付事業の実施に必要な周知等の業務も含まれる）。プレミアム付商品券、ふるさと名物商品券・旅行券等については、事業者に対する助成であっても、当該助成が、商品・サービスの購入価格の低下に直接むすびつけられ、その低下額が利用者に明示される場合には対象とする。

（注）消費喚起型における多子世帯支援については個人給付事業を想定しており、地方創生先行型における少子化対策事業では同事業を除く。

- ② プレミアム付商品券（域内消費）及びふるさと名物商品券・旅行券（域外消

費)等消費喚起効果が高いものを推奨し、低所得者等向け商品・サービス購入券への助成は、都道府県との連携によっても、プレミアム付商品券等の発行が困難な場合のみとする。

- ③ 生活支援策については、特定の商品・サービスに対する支出に関する負担軽減につながるものとするとともに、低所得者等への生活支援を原則とする。
- ④ 交付対象事業の実施にあたっては、交付金による利用者の負担軽減の効果等について周知を求める。
- ⑤ 事業実施後、消費喚起効果等について調査を行う。

4. 地方創生先行型の考え方

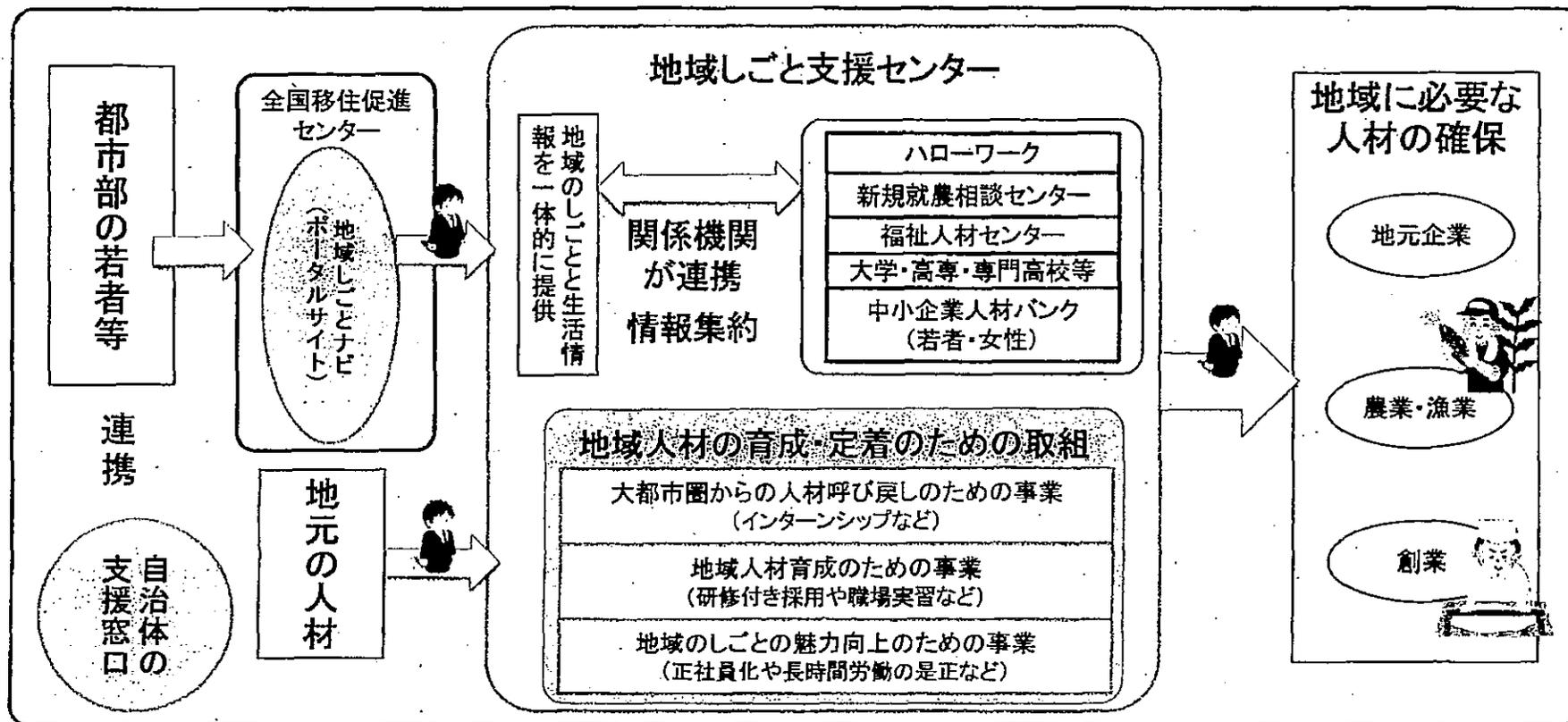
交付金の交付にあたっては、地方公共団体の自由な事業設計を確保しつつ、適切な客観的指標の設定と有効な分析を促進するために、以下のとおり運用する。

- ① 実施計画に盛り込まれる事業は、地方版総合戦略に盛り込まれることを想定するものとする。(次ページ参照)
- ② 地方版総合戦略の内容の起草作業は、広く住民や産学金労の関係者等の意見を聞きつつ、地方公共団体が自ら行うこととする。同作業の前提となる調査等は委託を行うことは可能である。
- ③ 地方公共団体の自由な事業設計を確保するため、地方単独事業を対象とする。国の補助制度の対象となった事業については、対象としない。
- ④ 「建設地方債対象事業」は対象としない。ただし、ソフト事業とあわせて実施することにより、ソフト事業のみによる場合に比して重要業績評価指標(KPI)の向上が十分に見込まれる施設整備事業は対象とする。
- ⑤ 事業概要、重要業績評価指標(KPI)、PDCAに変更がなく、上記の取扱いに反しない限り、具体的な事業手法等細部については、交付決定後、地方公共団体の裁量により変更することができる(変更について事後的に国への報告を求める)。

(3) ① 地域しごとと支援事業

〈事業の目的・概要〉

- 地域が必要とする人材を大都市圏で掘り起こすとともに、各自治体による若年人材の還流、育成、定着を支援する。
- 具体的には、地方創生交付金（地方創生先行型）を活用して以下の取組を一体的に行う。
 - ① しごと情報や生活情報等を一元的に収集・提供する「地域しごと支援センター」の整備
 - ② 各地域における魅力あるしごと作りとそれに必要な人材の呼び戻しや育成・定着等の取組



2-②-3 地域のしごとの魅力向上のための事業② ～販路拡大、職場環境の改善等を支援～

2. 地域しごと支援事業

事業の内容

(目的)

地元企業職場の魅力向上

(事業例)

地元企業の底上げ事業

(概要)

地域の企業に対して、経営アドバイス、マッチングフェアや商品展示会等のコーディネート、販路拡大や雇用管理の研修、テレワークの導入などを行い、社員の処遇改善（賃上げ、定着支援、長時間労働削減、年次有給休暇の取得促進、パワハラ・マタハラ等対策）に活用する。

事業ごとの重要業績評価指標（KPI）の例

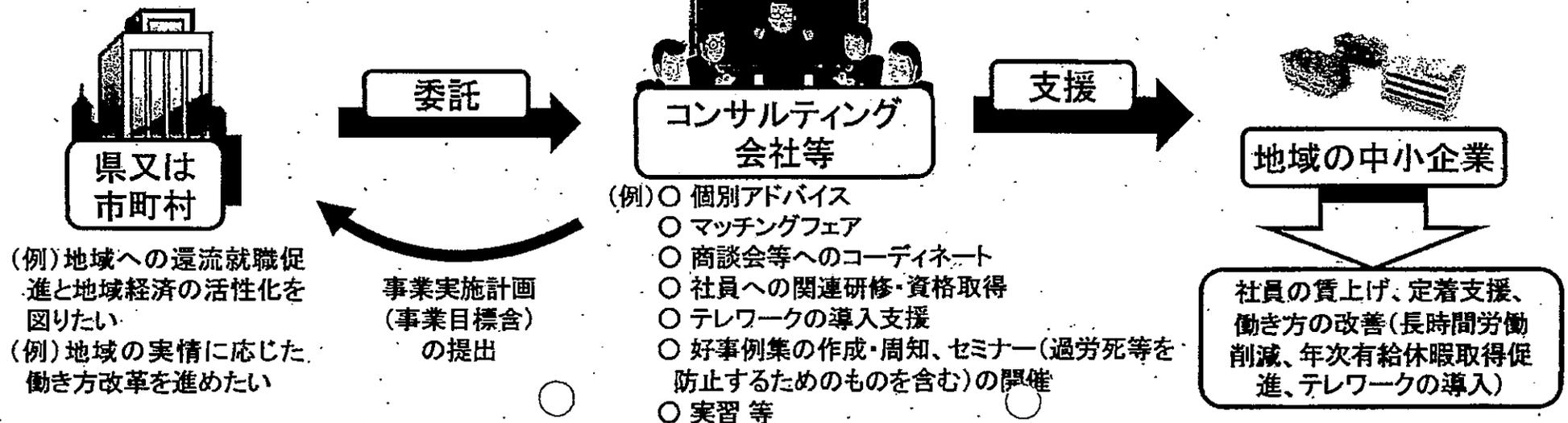
【アウトカムベースの指標例】

- 賃上げ〇〇%向上（支援前と支援終了〇ヶ月後の賃金を比較した率）
- 所定外労働時間〇〇時間削減（支援前と支援終了〇ヶ月後の所定外労働の削減時間数）
- 年次有給休暇の取得率〇〇%向上（支援前と支援終了〇ヶ月後の年次有給休暇の取得を比較した率）

【アウトプットベースの指標例】

- 支援対象企業数（委託先から支援した企業数）

事業スキーム



「働き方」の見直しに向けた施策について(平成27年度)

1. 長時間労働削減推進本部、働き方改革推進本部の設置(継続)

厚生労働省に大臣をトップにした長時間労働削減推進本部を、都道府県労働局に働き方改革推進本部をそれぞれ設置

2. 本省・労働局幹部による企業経営陣への働きかけ(継続)

厚生労働省幹部、都道府県労働局幹部が業界や地域のリーディングカンパニーに働き方改革に向けた取組を要請

3. 働き方・休み方改善ポータルサイトの活用による働き方改革の推進(拡充)

企業、社員が自己診断し、働き方を見直すための解決策を示す等の機能を有したポータルサイトの活用促進と好事例等の情報発信の強化

4. 地方自治体と協働による地域レベルでの年次有給休暇の取得促進(拡充)

地域のイベント、学校休業日等に合わせた計画的な年休取得を企業、住民等に働きかけ地域の休暇取得促進の気運を醸成

5. 年次有給休暇取得促進期間(継続)

10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、関係機関、労使団体、個別企業等に対し、年休の取得促進を呼び掛け

6. 働き方改革シンポジウムの開催(新規)

働き方改革の気運を醸成するため、全国5カ所でシンポジウムを開催

7. 個別企業への支援～働き方・休み方改善コンサルタントによる助言(継続)

企業の実態に応じた働き方・休み方の改善について労務管理専門家によるコンサルティングを実施

8. 中小企業に対する助成(拡充)

長時間労働の抑制や年休の取得促進に取り組む中小企業に対し経費の一部を助成

9. 業種の特性に応じた働き方・休み方改善ハンドブックの作成(継続)

業種の特性に応じた働き方・休み方改善ハンドブックの作成、配布

10. 病気休暇制度等の普及促進(継続)

病気休暇制度等、配慮が必要な社員に対する休暇制度の普及を図るため事例集の作成、配布。全国7カ所でセミナーを開催

テレワークの普及促進について

テレワークの導入の実態

- 導入企業割合は9.3%（100人以上規模）【総務省・平成25年通信利用動向調査】
資本金50億円以上の導入率38.0%・・・大手企業が中心
※政府目標は、2020年に導入企業数を2012年比（11.5%）で3倍
- 実施部門は、研究・開発・設計部門が多く、経理・会計部門等は少ない
部門別実施率
研究・開発・設計部門・・・51.4%
経理・会計部門・・・8.6%
- 週1日以上在宅勤務する雇用型在宅型テレワーカーは4.5%（260万人）【国土交通省・平成25年度テレワーク人口実態調査】
※政府目標は、2020年に10%

テレワークが進まない理由

- 導入するに当たっての課題。
平成25年度テレワークセミナー参加者
（企業の人事担当者等）へのアンケート結果

- 労働時間管理がうまくできない 48.5%
- 円滑なコミュニケーションが難しい 32.3%
- 情報セキュリティに不安がある 31.3%
- 職場の協力体制を作るのが難しい 25.8%
- 業務実績の評価が難しい 24.2%

解決に向けた基本的な考え方

- テレワークに対する社会的気運の醸成
- 子育てや介護との両立を可能とする等、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する終日在宅テレワークの普及促進
- 導入が遅れている中小企業や経理・会計部門等の参考となる情報セキュリティや労働時間管理手法等のテレワーク導入モデルを構築
- テレワークを導入する事業者に対してノウハウの助言や経費の補助などを実施

これらの課題を関係省庁（総務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省）と連携して解決することによりテレワークを推進

平成27年度 テレワーク（雇用型）普及促進のための施策概要（案）

○「日本再興戦略」改訂2014において、「テレワークの推進に向け、新たなモデルの構築、導入ノウハウの提供等に取り組む」とされ、世界最先端IT国家創造宣言においても、引き続き、「2020年には、テレワーク導入企業を2012年度比で3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を全労働者数の10%以上」にすることが宣言されている。

○このため、テレワークの普及促進に向けた気運の醸成、個別企業へのきめ細かな支援に係る施策等を強化するとともに、テレワークモデル実証事業の平成26年度成果を踏まえた検証の実施や業界団体と連携した傘下企業への支援を実施することによりテレワークの普及促進を図る必要がある。

平成27年度予算(案) (平成26年度予算)
1,134,214千円 (879,433千円)

1. 普及促進に向けた気運の醸成・ノウハウの周知

テレワーク・セミナー（拡充）

○労務管理上の留意点・VDT作業における留意点等について周知するためのセミナーを開催（総務省の情報通信技術等に関するセミナーと連携）。

子育て・介護との両立事例集の作成（継続）【雇児局】

○テレワークにより仕事と子育て・介護との両立を支援する企業の事例集を作成。

労務管理Q&A集の作成（新規）

○テレワーク導入のための労務管理Q&A集を作成して、周知

労働時間等設定改善指針等の改正（改正）

○テレワークの導入を促進するため、労働時間等設定改善指針、在宅勤務ガイドラインに柔軟な所定労働時間の設定が可能となる手法等を盛り込む。

表彰制度の新設（新規）

○先進企業に対し表彰を行い、その取組みをシンポジウム等を通じて広く周知。

労使向けシンポジウムの開催（新規）

○テレワーク普及に向けた社会的気運の醸成を図るためのシンポジウムを開催。

2. 個別企業へのきめ細かな支援

相談センター運営・訪問コンサルタント（継続）

○テレワークの導入・実施時における労務管理上の課題等について、相談に応える相談センターを設置。
○相談センターにおいて、テレワークの導入を検討する企業に対し、総務省が実施する情報通信技術のためのコンサルタントと連携して、労務管理等に関する訪問によるコンサルティングを実施。

職場意識改善助成金テレワークコースの拡充（拡充）

○サテライトオフィスを活用したテレワークを助成対象とする等の拡充を図る。

業界団体と連携した支援（新規）

○業界団体と連携し、業種の特性に応じたテレワークの導入を促進するため、団体傘下の企業に対し、コーディネーター等を通じた支援を実施。

3. テレワークモデル実証事業

○平成26年度に構築予定の、週1日以上在宅で就業する雇用型在宅型テレワーク等を可能とする労務管理、人事評価、情報通信技術等に係る「実証モデル」について、「課題の検証→モデル更新→再実証」を行う。
（平成26年度～平成28年度の3年間で実施／「実証」は総務省が実施）

モデルを検証するための有識者による検討会の開催

成果を踏まえた導入マニュアルの作成・周知（新規）

「多様な正社員」の普及・拡大 (平成27年度の主な取組)

- 多様な正社員の普及のための周知・啓発 (P2参照)
 - ⇒ 職業安定部と連携を図りつつ、セミナー等の機会を活用して、「雇用管理上の留意事項」及び好事例を周知
 - モデル就業規則の周知・活用等 (P3参照)
 - ⇒ 本省委託事業(平成27年度)により作成するモデル就業規則の周知
モデル就業規則、雇用管理上の留意事項を活用して、社内の制度化に向けた事業主への助言
 - コンサルティングの利用勧奨 (P4参照)
 - ⇒ 多様な正社員の導入や無期転換ルールへの対応を検討する中小企業に対するコンサルティングの利用勧奨 (本省委託事業(平成27年度))
- * 多様な正社員制度の周知や事業主への助言等を行うに当たり、キャリアアップ助成金の活用についても周知協力を行う (P5参照)

「多元的で安心して働く働き方」の導入促進<平成27年度予算案>

平成27年度予算案 99百万円 (123百万円)

背景

- 正規・非正規の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、労働者の希望に応じて、安心して生活できる多様な働き方を実現するため、「日本再興戦略 改訂2014」(平成26年6月24日閣議決定)において、「働き方改革の実現」の一つとして「職務等を限定した『多様な正社員』」の普及・拡大が盛り込まれた。
- 平成27年度は、「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、成功事例や雇用管理上の留意点等の周知を行うとともに、モデル就業規則の作成、多様な正社員制度の導入(無期転換ルールへの対応を含む。)を検討している企業に対するコンサルティングの実施を通じて、制度導入のノウハウを情報提供し導入促進を図る。
また、シンポジウムの開催等により、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図る。

取組概要

労働基準局 39百万円(59百万円)

- 多様な正社員(無期転換含む)のモデル就業規則の作成等
 - ・3業種の実態調査、規定収集、モデル就業規則作成
 - ・企業アンケート調査による多様な正社員の運用実態等の把握
- 企業に対するコンサルティングの実施
 - ・多様な正社員制度の導入等を検討している企業への支援

・モデル就業規則



○モデル就業規則の周知等

- ・各種機会を活用した企業への周知
- ・局署において企業からの相談への対応や助言に活用

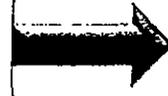
・収集事例(コンサルティング事例等)



職業安定局 60百万円(64百万円)

- 非正規雇用労働者の処遇改善の取組を実施している事例収集
 - ・非正規雇用労働者の賃金水準の向上に取り組んでいる事例
 - ・正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の『同一労働同一賃金』を実現している事例

・事例集



取りまとめた成果の周知・啓発等

- ホームページの更新、運営
 - ・「多様な正社員」に関する事例、非正規雇用労働者の処遇改善に取り組んでいる事例を追加
- シンポジウムの開催
 - ・全国主要地域において、企業、有識者、マスコミ等を参加者として、シンポジウムを開催し、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図る
- 企業向けセミナーの開催
 - ・事例等を活用し、都道府県労働局においてセミナーを実施

「多元的で安心できる働き方」の導入促進<平成27年度 モデル就業規則作成>

事業の趣旨

- 働き方の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、安心して生活ができる多元的な働き方が提供される環境を整備することが重要。また、無期転換ルールについて、無期申込転換権が発生する平成30年度に向けて、各企業において円滑に導入できるよう、併せて社内制度の整備が必要。
しかし、多様な正社員の円滑な導入・運用及び無期転換ルールへの円滑な対応を行うために、就業規則の整備等による社内制度化が必要であるが、中小企業等においては十分なノウハウを必ずしも保有しない現状。
- 平成27年度は、「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、成功事例や雇用管理上の留意点等の周知を行うとともに、モデル就業規則の作成を通じて、制度導入のノウハウを情報提供し導入促進を図る。

事業の概要

多様な正社員のモデル就業規則の作成

- 実施内容(予定)
 - ✓ 委託事業
本省において、委託予定
(委託先はシンクタンク等を予定)
 - ✓ 対象業種 : サービス業などを対象
業種共通及びサービス業などの業種編を作成予定
 - ✓ モデル就業規則の活用
多様な正社員の導入及び無期転換ルールへの対応を検討している事業主等に対する、雇用管理上のノウハウを提供

モデル就業規則



行政における周知

○モデル就業規則の周知等

- ・各種機会を活用した企業への周知
- ・局署において企業からの相談への対応や助言に活用

(参考)

モデル就業規則の規定例の主な検討対象

- ・限定内容の明示
- ・賃金や昇進等の均衡処遇
- ・転換制度
- 事業所閉鎖時等の対応 など

「多元的で安心できる働き方」の導入促進<平成27年度 コンサルティング事業>

事業の趣旨

- 多様な正社員の円滑な導入・運用及び無期転換ルールへの円滑な対応を行うために、就業規則の整備等による社内制度化が必要であるが、中小企業等においては十分なノウハウを必ずしも保有しない現状。
- 平成27年度は、「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、成功事例や雇用管理上の留意点等の周知を行うとともに、モデル就業規則の作成、多様な正社員制度の導入(無期転換ルールへの対応を含む。)を検討している企業に対するコンサルティングの実施を通じて、制度導入のノウハウを情報提供し導入促進を図る。

企業に対するコンサルティングの概要



取組の概要

- **無期転換ルールへの対応を含め、多様な正社員制度の導入を検討している企業に対し、「雇用管理上の留意事項」を踏まえた雇用管理等に関する企業診断、就業規則の規定例等を参照して社内制度化に向けた助言・援助を実施**
 - ※ 本省の委託事業として、シンクタンク等において実施予定 (対象100企業)
 - ※ 無期転換ルールや多様な正社員の雇用管理に精通した、社会保険労務士等が対応

取組の内容

- **企業に対する企業診断、助言・援助を行うことにより、無期転換ルールへの対応を含め多様な正社員制度の円滑な導入・運用を促進**
 - 企業における雇用管理の実情を診断し、社内制度化のための課題の把握、改善方策の検討
 - 企業に対し上記課題を踏まえた改善計画の提案、企業における取組のフォローアップ
 - 企業における社内制度化を実現(就業規則等の整備)するための助言

➡ **社内制度を整備し、無期転換ルール等への円滑な対応が図られる**

キャリアアップ助成金について（平成27年度予定額：221億円）

- 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップ等を促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して包括的に助成。

【本助成金の活用に当たって】

事前に事業所ごとに「キャリアアップ管理者」の配置、「キャリアアップ計画」の作成が必要。

《助成メニュー》

コース名・内容		助成額（ ）内は大企業の額 ※下線部分は平成28年3月31日まで支給額を拡充または要件を緩和
正規雇用等 転換	有期契約労働者等を正規雇用等に 転換または直接雇用	①有期→正規：1人当たり <u>50万円</u> （40万円） ②有期→無期：1人当たり20万円（15万円） ③無期→正規：1人当たり <u>30万円</u> （25万円） ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、1人当たり30万円（大企業も同額）加算
多様な 正社員	勤務地・職務限定正社員制度を 新たに規定 有期契約労働者等を多様な正社員 に転換または直接雇用	①勤務地・職務限定正社員制度規定・適用：1事業所当たり40万円（30万円） ②有期・無期→勤務地・職務限定、短時間正社員：1人当たり <u>30万円</u> （25万円） ③正規→短時間正社員、短時間正社員雇入れ：1人当たり20万円（15万円） ※派遣労働者を多様な正社員で直接雇用する場合、1人当たり15万円（大企業も同額）加算
処遇改善	すべてまたは一部の有期契約労働 者等の基本給を <u>2%以上増額</u>	①すべての賃金テーブル改定 1人当たり <u>3万円</u> （2万円） ②雇用形態別または職種別の賃金テーブル改定 1人当たり <u>1.5万円</u> （1万円） ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり20万円（15万円）加算

※上記の他、有期契約労働者等に対する人材育成（職業訓練）、法定外の健康診断制度の〇定、所定労働時間延長を実施した場合に助成

各都道府県における医療勤務環境改善支援センターの設置状況 (平成27年2月6日現在)

- 平成27年2月6日現在、14都府県で設置済み。
 - ・ 直営 : 5県 (福岡県、岐阜県、静岡県、神奈川県、富山県)
 - ・ 直営 (一部委託) : 1都 (東京都)
 - ・ 委託 : 8府県

県医師会へ委託	: 三重県、岡山県、福井県
県病院協会へ委託	: 滋賀県、奈良県、和歌山県
私立病院協会へ委託	: 京都府、大阪府
- ⇒ 平成26年度中に、24都道府県で設置される予定。
- 平成27年度までに、さらに19県で設置される予定。
- 設置時期が未定であるのは、4県。

※ 医療勤務環境改善に関する改正医療法の規定が平成26年10月1日に施行され、都道府県にはセンターの設置に努める義務があることにかんがみ、各都道府県に対して、可能な限り平成26年度中にセンターを設置するよう要請している。

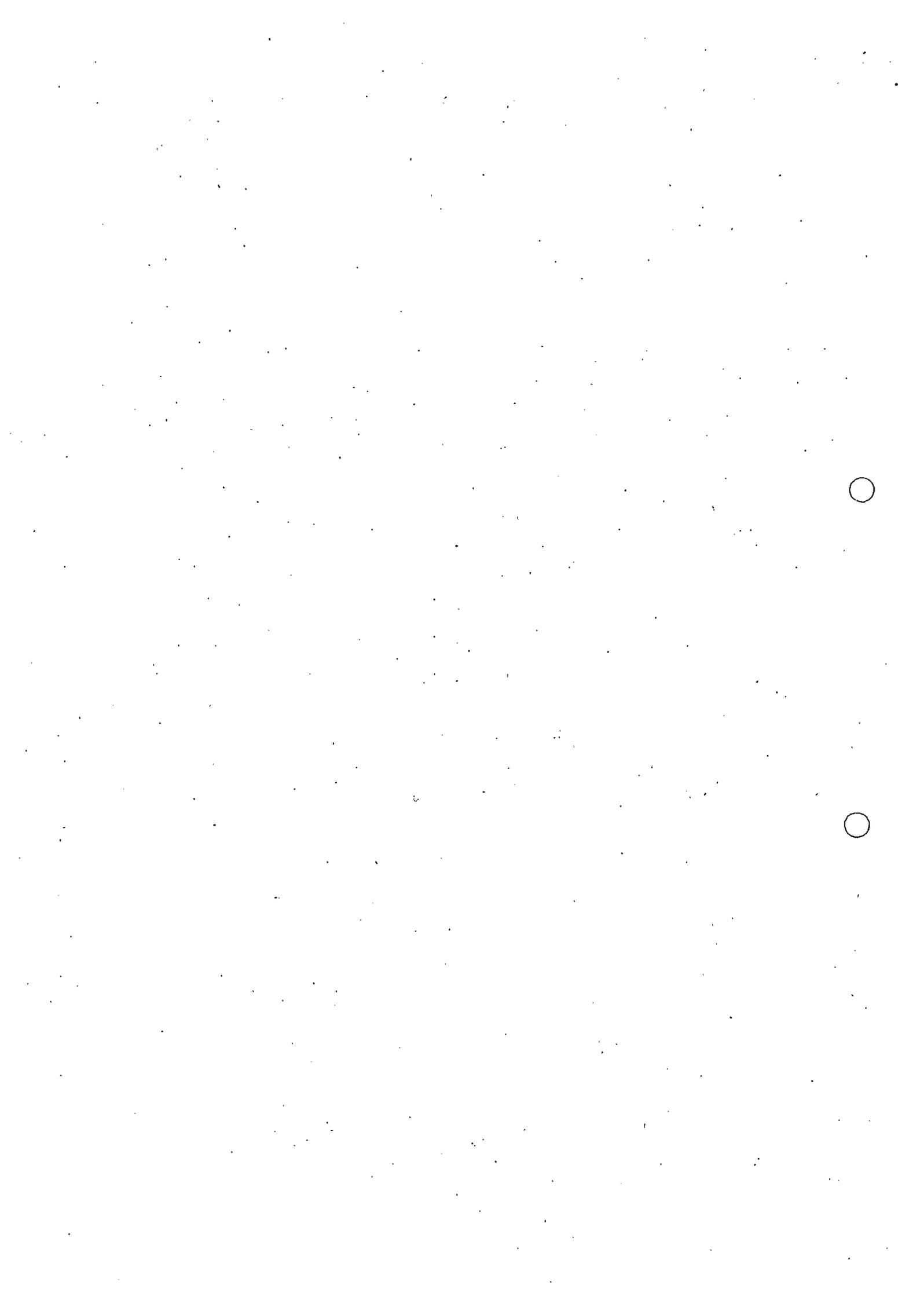
センターを未設置の道府県では、社会保険労務士による「医療労務管理相談コーナー」(都道府県労働局の委託事業)を暫定的に設置している。この場合、可能な限り平成26年度中にセンターを設置し、暫定的な体制の解消が求められることを、各道府県へ周知している。



全国労働基準部長会議資料

平成27年2月17日（火）

労働基準局安全衛生部



目次

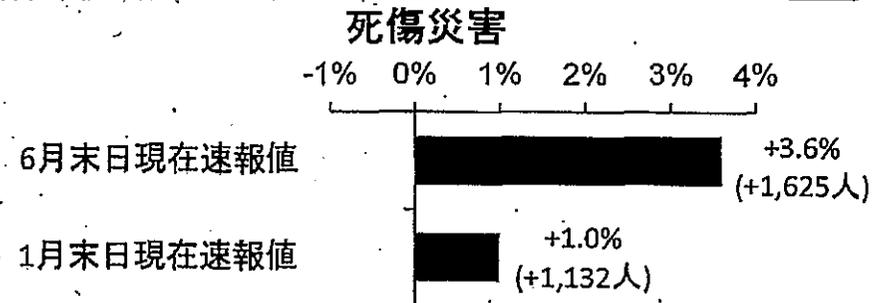
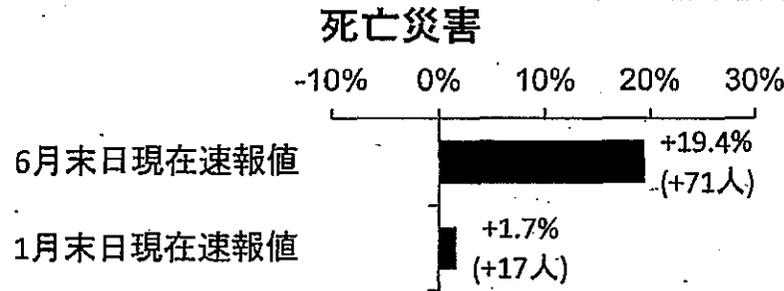
- 1 労働災害の発生状況について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1
- 2 労働災害防止に向けた平成 27 年の取組・・・・・・・・・・ P 2
- 3 STOP！転倒災害プロジェクト 2015・・・・・・・・・・ P 3
- 4 食品製造業に係る自主点検表・・・・・・・・・・ P 4
- 5 機械の本質安全化を進めるためのリーフレット（概要）・・ P 5
- 6 労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要・・・・・・・・ P 6
- 7 建設業法令遵守ガイドラインの改訂について・・・・・・・・ P 11
- 8 交通労働災害の減少に向けた対策・・・・・・・・・・ P 12
- 9 陸上貨物運送事業おける死亡災害・・・・・・・・・・ P 13
- 10 平成 26 年度中小企業規模事業場安全衛生サポート事業<集団支援
>・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 14
- 11 平成 26 年度中小企業規模事業場安全衛生サポート事業<個別支援
>・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 15
- 12 労働安全衛生法の改正について・・・・・・・・・・ P 16
- 13 改正安全衛生法施行スケジュール（予定）・・・・・・・・ P 17
- 14 ストレスチェック制度に係る今後のスケジュール（予定）・ P 18

- 15 重大な労働災害を繰り返す企業への対応・・・・・・・・・・ P 19
- 16 安全衛生優良企業（リーフレットのイメージ）・・・・・・・・ P 21
- 17 職場における受動喫煙防止対策に関する厚生労働省の支援事業・・・・・・・・・・ P 23
- 18 受動喫煙防止対策支援制度 都道府県別利用状況・・・・・・・・ P 24
- 19 長時間労働削減推進本部について・・・・・・・・・・ P 25
- 20 メンタルヘルスに係るポータルサイトメール相談窓口について・・・・・・・・・・ P 26
- 21 過労死等調査研究センターの設置及び研究内容等・・・・・・・・ P 27
- 22 全国のアスベスト訴訟提起状況について・・・・・・・・・・ P 28
- 23 アスベスト訴訟（工場労働者型）の和解手続きの周知について・・・・・・・・・・ P 29

労働災害の発生状況について

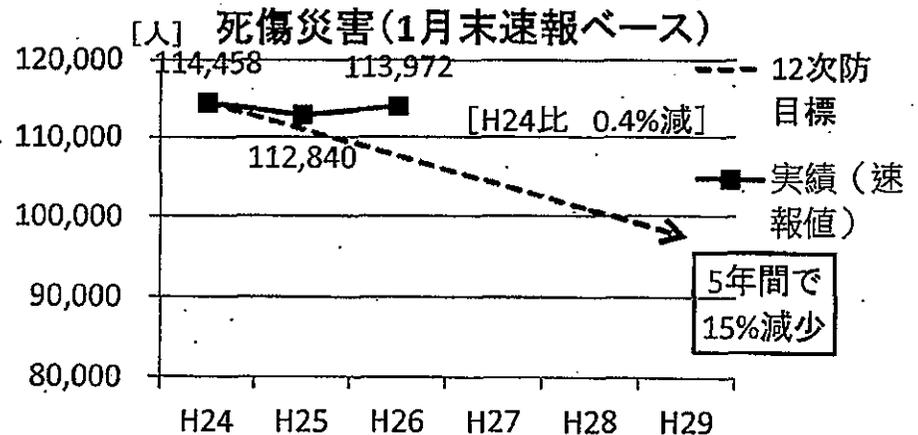
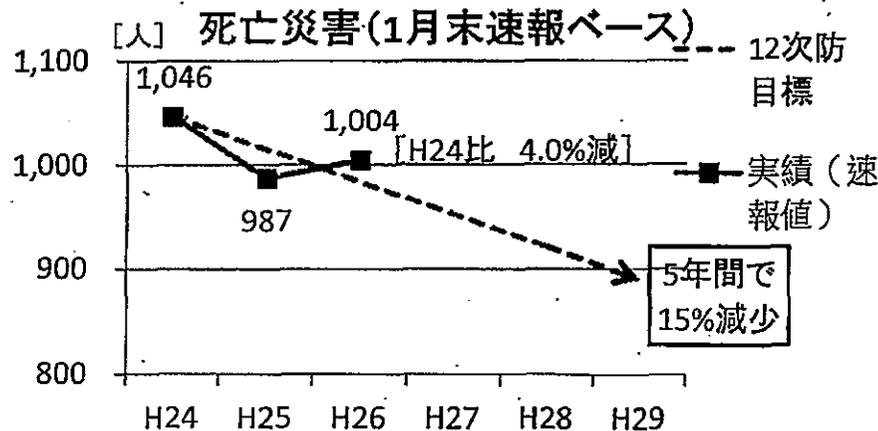
1 平成26年の労働災害発生状況(前年同期との比較 平成27年1月末日現在速報値)

- ◎ 平成26年は、上半期(6月末日現在速報値)時点で、死亡、死傷ともに前年同期より大幅に増加。
- ◎ このため、8月に業界団体に対する緊急要請(現場巡視、自主点検等)を実施。
- ◎ 労働災害の増加に一定の歯止めがかかったものの、依然として前年同期を上回っている。



2 第12次労働災害防止計画の進捗状況(H24との比較 平成27年1月末日現在速報値)

- ◎ 平成25年開始の第12次労働災害防止計画では5年で△15%(年△3%)が目標。
- ◎ 2年経過時点で死亡が△4.0%、死傷が△0.4%。(本来計画2年×△3%=△6%)
- ◎ 計画の中間年である平成27年は、目標の達成に向けて取組の強化が必要。



労働災害防止に向けた平成27年の取組

【全体目標】(平成29年までに24年比で15%以上減)

死亡:3.8%減、死傷:4.9%減(対前年比) ※暫定値

※ 平成24年と比較した現時点の減少率から平成29年までの削減目標を再計算

死亡災害撲滅に向けた取組

死傷災害減少に向けた取組

製造業

機械の「はさまれ・巻き込まれ」対策を継続

建設業

足場からの「墜落・転落」対策を重点に実施

陸上貨物
運送業

第三次
産業

交通事故対策

◎ 「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく安全対策の推進

合同パトロールの実施

荷役作業ガイドラインに基づく安全対策

安全衛生教育の実施

「STOP! 転倒災害プロジェクト2015」を始動

- ◎ 転倒災害の最大の要因である「急いでいた」に着目した職場環境の整備
- ◎ 労働災害防止団体との連携による取組

非正規労働者対策

STOP! 転倒災害プロジェクト2015

趣旨

転倒災害は休業4日以上³の死傷災害の2割以上を占め災害の種類の中では最も件数が多い。特に、高年齢労働者が転倒災害を発生させた場合にその災害の程度が重くなる傾向にある。

今後、労働力人口の高齢化の一層の進行が見込まれることから、事業場における転倒災害防止対策の徹底により、安心して働ける職場環境を実現する。

期間

平成27年1月20日から12月31日まで

(転倒災害が多発する2月と、全国安全週間の準備月間である6月を重点取組期間とする。)

主 唱 者		実 施 者
厚生労働省	労働災害防止団体	各事業場
【実施事項】 ① <u>周知啓発資料等の作成、配布</u> ② <u>STOP! 転倒災害特設サイト</u> の開設 (i) 効果的な対策、好事例の紹介(<u>チェックリスト</u> を含む) (ii) <u>保護具等・セミナー</u> の案内 (iii) <u>積雪、凍結期</u> 等の対策 ③ <u>業界団体等への協力要請</u> ④ <u>チェックリストを活用した事業場への指導</u> 【主に2月、6月】	【実施事項】 ① <u>会員等への周知啓発</u> ② <u>事業場への指導援助</u> ③ <u>セミナー等の開催、教育支援</u> ④ <u>テキスト、周知啓発資料等の提供</u> ⑤ <u>保護具等の普及促進</u>	重点取組期間(2月、6月)を中心に、 <u>チェックリスト</u> を活用した <u>職場の総点検</u> を行い、安全委員会等での調査審議等を経て、職場環境を改善する。 【主な転倒防止対策】 ① <u>段差・継ぎ目等の解消、4Sの徹底</u> (床面の油汚れや水濡れ、障害物の除去) ② <u>照度の確保、危険箇所の表示等の「見える化」</u> の推進 ③ <u>安全な歩き方、作業方法</u> の推進 ④ <u>作業内容に適した保護具の着用</u> の推進 【冬季における転倒災害防止対策】 <u>気象情報</u> を活用したリスクの低減、 <u>危険マップ</u> の作成等

食料品製造業に係る自主点検表

点検実施日 平成 年 月 日

～平成 25 年 10 月 1 日から、食品加工用機械についての規定を追加した改正労働安全衛生規則が施行されています～

事業場の名称	(TEL — —)					
事業場の所在地	都道府県	市区				
代表者職氏名		点検者職氏名		労働者数	名	
貴事業場の食品加工用機械の種類 (概数で可)	食品加工用切断機	台	食品加工用切削機	台	食品加工用圧縮機	台
	食品加工用粉碎機	台	食料品加工用混合機	台		
	食品加工用ロール機	台	食品加工用成形機	台	その他食品加工用機械	台

貴事業場において該当するものに✓をつけてください。

点検項目		該当条文等	1 良	2 否	3 非該当	備考
共通項目	雇入れ時又は作業内容の変更時に安全衛生教育を実施しているか。	安衛則第35条				○
	食品加工用機械の取扱いについて作業手順書を整備しているか。					
	食品加工用機械についてリスクアセスメントを実施しているか。	安衛法第28条の2				
	機械のそうじ、給油、検査、修理又は調整を行う場合に、労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、機械の運転を停止しているか。	安衛則第107条				
機 食 切 削 機	刃の切断等に必要部分以外の部分に覆い等が設けられているか。	安衛則第130条の2				
	原材料を供給する場合又は取り出す場合に、労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、機械の運転を停止し、又は用具等を使用しているか。	安衛則第130条の3 第130条の4				
機 食 加 工 用 粉 砕 機	開口部から転落することにより労働者に危険が生ずるおそれのあるときは、蓋、囲い等が設けられているか。	安衛則第130条の5				○
	原材料を供給する場合又は内容物を取り出す場合に、労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、機械の運転を停止し、又は用具等を使用しているか。	安衛則第130条の6 第130条の7				
ロ ー ル 機	食品加工用	労働者に危険を及ぼすおそれのある部分には、覆い、囲い等が設けられているか。	安衛則第130条の8			
形 機 ・ 圧 縮 機	食品加工用成	身体の一部が挟まれること等により当該労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、覆い、囲い等が設けられているか。	安衛則第130条の9			

記入いただいた自主点検表は所轄の都道府県労働局宛てFAX () 又は郵送にて9月30日(火)までに送付いただきますよう、お願い申し上げます。

※送付先は依頼文書「食料品製造業における労働災害防止対策の推進について～自主点検実施のお願い～」に記載する「問い合わせ・提出先の都道府県労働局」を参照ください

機械の本質安全化を進めるためのリーフレットの概要

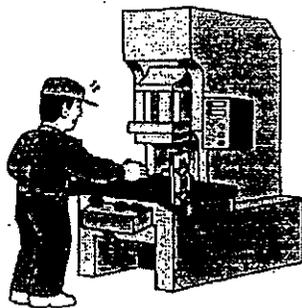
<背景> 産業現場で用いられる機械による労働災害は休業4日以上死傷災害の約4分の1を、死亡災害の約3分の1を占めるなど、重篤な災害につながりやすく、その多くは安全防護措置が講じられていないことで発生している。

規制のある機械

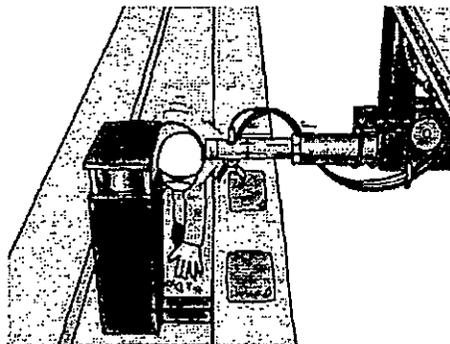
未規制機械

機械共通規格

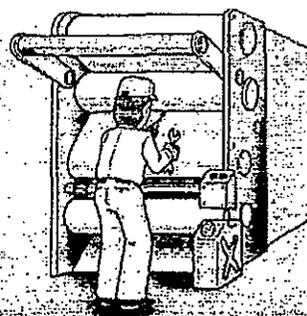
プレス機械など



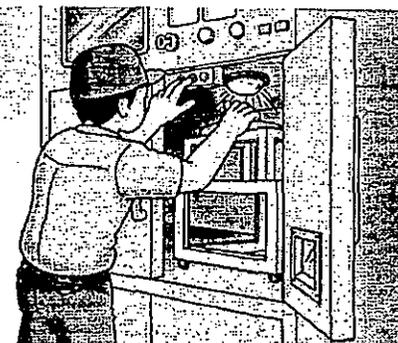
産業用ロボットなど



印刷機械など



インターロック装置など



JIS規格、ISO規格、EN規格
など各種機械安全規格の調査

災害の多い又は重篤な災害を発生
させる産業機械等約100種類を対象

<リーフレットの内容>

- メーカー 機械の設計、製造時に必要な安全規格(JIS等)、安全設計方策の手順など
- 設置業者 機械の設置時、特に複数の機械を並べる生産ラインを構成する際に必要な安全規格(JIS等)
- ユーザー 事業者が機械の発注時に又は労働者が知っておくべき機械の安全方策行政が製造メーカーに推奨することで、機械の設計・製造時における機械安全化が促進される
 - 産業機械の安全性向上
- 安全化が図られた機械を労働者が使用することにより、機械による労働災害が減少する
 - 労働者の労働安全環境の向上

※欧州等の先進国においては、これら国際規格水準の安全措置が図られており、平成25年度からスタートした第12次労働災害防止計画において、本事業内容が課題とされている。

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要 (足場からの墜落防止対策の強化関係) その1

1 趣 旨

足場からの墜落・転落災害の防止については、平成21年6月に労働安全衛生規則(以下「安衛則」という。)を改正し、足場等の墜落防止措置等の強化を図ってきた。その改正の際、施行後3年を目途に措置の効果把握し、その結果に基づき所要の措置を講ずることとされていたことから、「足場からの墜落防止措置の効果検証・評価検討会」で検討を行い、その検討結果(平成26年11月)を踏まえ、必要な改正を行うものである。

2 背 景

(1) 足場からの墜落災害発生状況の推移

- 足場からの墜落災害は長期的には減少傾向であったが、近年、増加傾向となっている。
- 死傷墜落転落災害における足場からの墜落災害の割合も、近年、増加傾向となっている。

表 足場からの墜落災害発生状況の推移

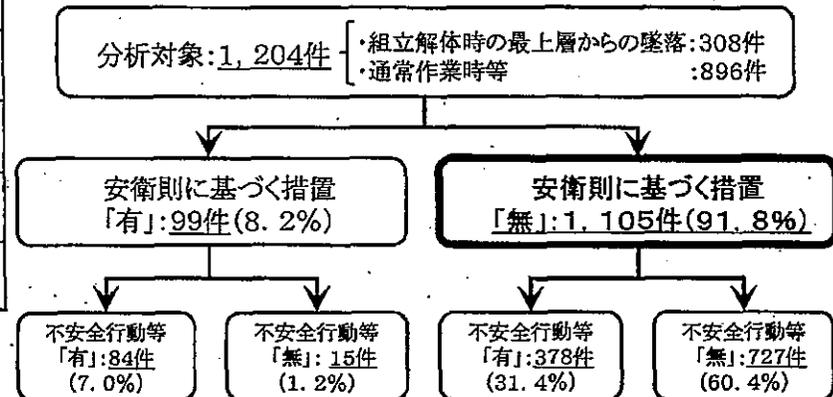
	平成16年	平成18年	平成20年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年
建設業 全体	22,809 (594)	22,386 (508)	19,280 (430)	16,143 (365)	16,983 (342)	17,073 (367)	17,189 (342)
うち、① 墜落、転落	8,312 (260)	7,819 (190)	6,629 (172)	<u>5,408</u> (159)	5,802 (154)	5,892 (157)	<u>5,983</u> (160)
うち、② 足場から	1,521 (47)	1,398 (26)	1,133 (31)	<u>713</u> (45)	847 (25)	853 (24)	<u>958</u> (31)
②/① 割合(%)	18.3%	17.9%	17.1%	<u>13.2%</u>	14.6%	14.5%	<u>16.0%</u>
	18.1%	13.7%	18.0%	28.3%	16.2%	15.3%	19.4%

※ 「労働者死傷病報告」に基づく休業4日以上死傷災害
()内は、「死亡災害報告」に基づく死亡災害

(2) 安衛則に基づく墜落防止措置の実施状況

- 安衛則に基づく墜落防止措置が実施されていないものが約9割を占める。

図 安衛則に基づく墜落防止措置の実施状況



※ 平成21年度から平成23年度の足場からの墜落災害(休業4日以上死傷災害)を分析したもの。

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要 (足場からの墜落防止対策の強化関係) その2

3. 改正の概要

(1) 足場の組立て等の作業に係る業務の特別教育の追加

<現行>

足場の組立て等の作業に従事する労働者に対する特別教育の義務はない。

<改正後>

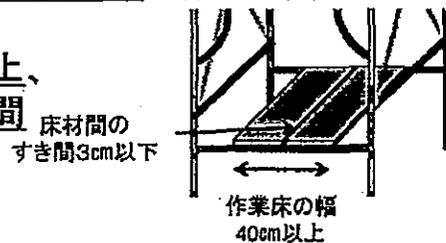
足場の組立て等の作業に係る業務(地上又は堅固な床上での補助業務を除く。)を特別教育の対象とする。

(2) 足場の作業床に係る墜落防止措置の充実

<現行>

足場における高さ2m以上の作業場所に設けられる作業床の要件

- ① 幅は40cm以上、
床材間のすき間は3cm以下

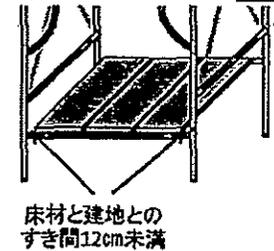


- ② 足場からの手すり等の墜落防止設備について、作業の性質上これらの設備を設けることが著しく困難な場合や作業の必要上臨時にこれらの設備を取り外す場合において、一定の要件を満たしたときは、これらの設備を設けないことや取り外すことができる。

<改正後>

足場における高さ2m以上の作業場所に設けられる作業床の要件

- ① 現行①に加え、床材と建地とのすき間は12cm未満とすることを追加する。



- ② 現行②の一定の要件として、当該箇所への関係労働者以外の者の立入りを禁止することを追加する。
- ③ 作業の必要上臨時に墜落防止設備を取り外したときは、当該作業が終了した後、直ちに取り外した設備を元の状態に戻さなければならないことを追加する。
- ④ ②及び③については、架設通路及び作業構台についても同様の措置を追加する。

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要 (足場からの墜落防止対策の強化関係) その3

(3) 足場の組立て等の作業に係る墜落防止措置の充実

<現行>

つり足場、張出し足場又は高さが5m以上の構造の足場の組立て、解体又は変更の作業について、事業者は、墜落防止措置等(※)を講じなければならない。

※ 事業者が講じなければならない墜落防止措置等

- イ 組立て等の時期等を作業に従事する労働者に周知させること
- ロ 組立て等の作業を行う区域内の関係労働者以外の労働者の立入りを禁止すること
- ハ 悪天候のため、作業の実施について危険が予想されるときは、作業を禁止すること
- ニ 足場材の緊結等の作業にあつては、幅20cm以上の足場板を設け、労働者に安全帯を使用させる等労働者の墜落による危険を防止するための措置を講ずること
- ホ 材料等を上げ、又はおろすときは、つり網等を労働者に使用させること

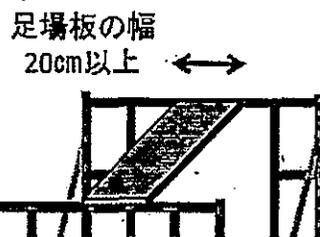
<改正後>

- ① 対象を高さが2m以上の構造の足場まで拡大する。
- ② 足場材の緊結等の作業を行うときは、次の措置を講ずることとする。

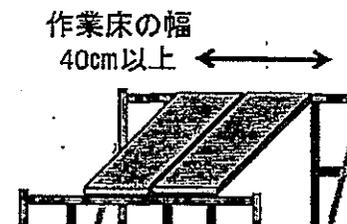
イ 幅40cm以上の作業床を設けること。

※ ただし、作業床を設けることが困難なときを除く。

<現行>

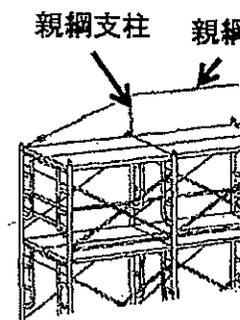
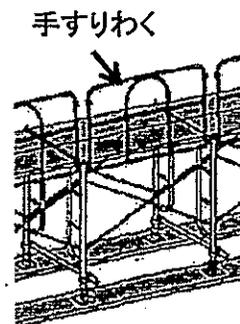


<改正後>



- ロ 安全帯取付け設備等の設置及び安全帯を使用させる措置を講ずること。

※ ただし、これらの措置と同等以上の効果を有する措置を講じたときを除く。



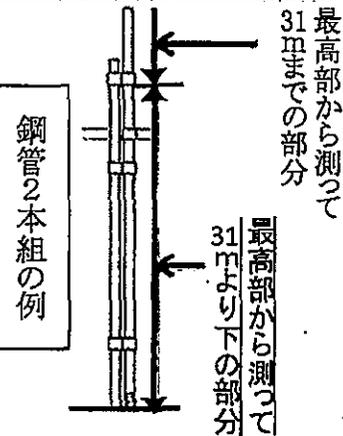
安全帯取付け設備の例

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要 (足場からの墜落防止対策の強化関係) その4

(4) 鋼管足場に係る規定の見直し

<現行>

規格に適合する鋼管足場のうち単管足場について、建地の最高部から測って31mを超える部分の建地は鋼管を2本組とすること。



<改正後>

建地の下端に作用する設計荷重(足場の重量に相当する荷重に、作業床の最大積載重量を加えた荷重をいう。)が最大使用荷重(当該建地の破壊に至る荷重の2分の1以下の荷重をいう。)を超えないときは、鋼管を2本組とすることを要しないものとする。

(5) 注文者の点検義務の充実

<現行>

特定事業の仕事を自ら行う注文者が請負人の労働者に足場又は作業構台を使用させる場合であって、強風等の悪天候、中震以上の地震の後においては、足場又は作業構台における作業を開始する前に、当該足場の状態等について点検し、危険のおそれがあるときは、速やかに修理すること。

<改正後>

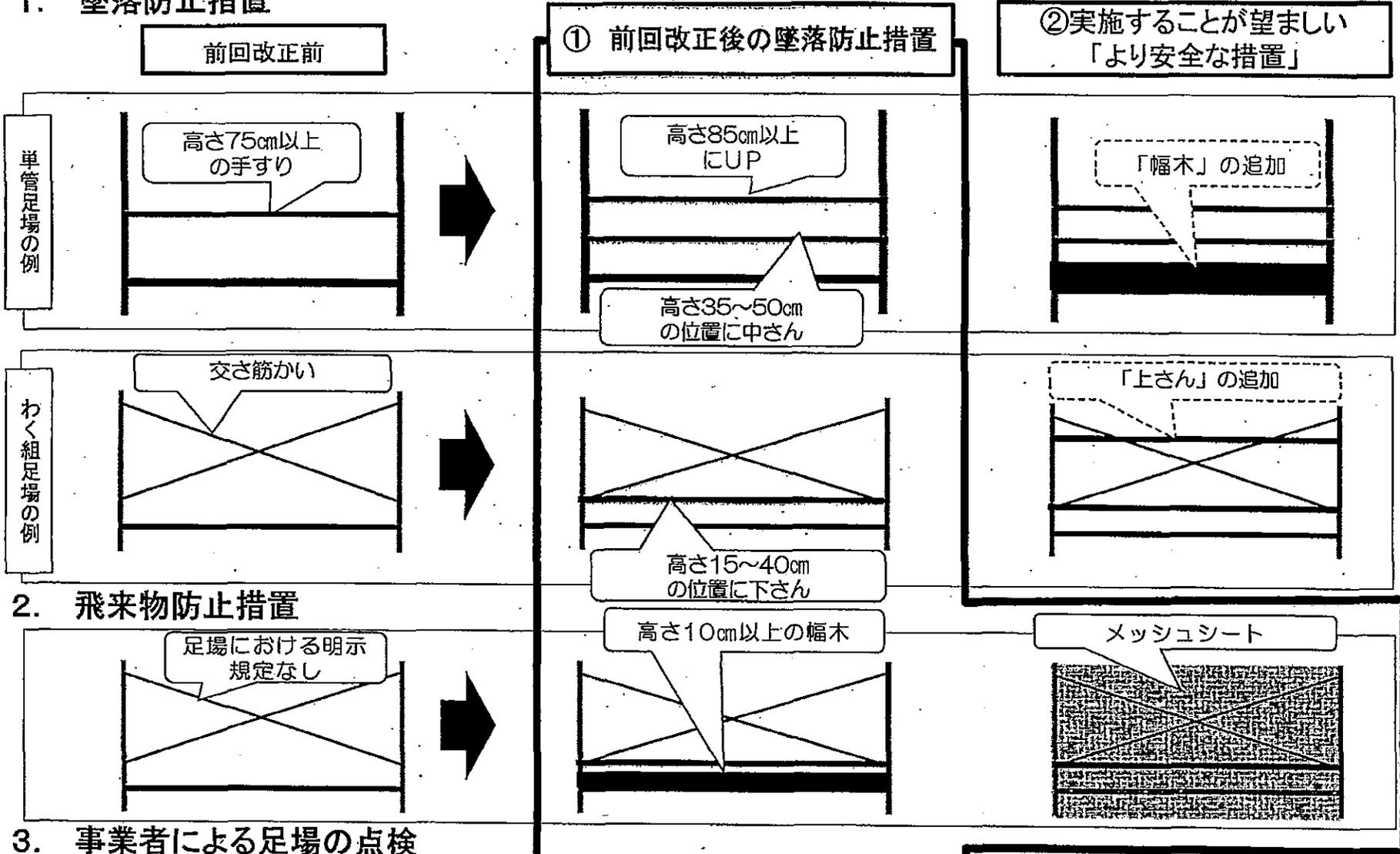
足場又は作業構台の組立て、一部解体又は変更の後においても、足場又は作業構台における作業を開始する前に、当該足場の状態等について点検し、危険のおそれがあるときは、速やかに修理することとする。

4. 施行日等

平成27年7月1日施行(予定)。
ただし、特別教育等に関し、必要な経過措置を定める。

(参考) 前回(平成21年6月)の足場からの墜落防止措置等の強化の概要

1. 墜落防止措置



3. 事業者による足場の点検

- ・つり足場を除き作業開始前の点検義務なし
- ・悪天候、地震又は足場の組立て等の後の点検義務

- ・作業開始前の点検を義務化
- ・悪天候、地震又は足場の組立て等の後の点検結果の記録・保存を義務化

- ・足場の組立て等の後の点検は、一定の知識・経験を有する者が実施

建設業法令遵守ガイドラインの改訂について

国土交通省では、平成19年6月に、建設企業が遵守すべき元請負人と下請負人の取引のルールとして「建設業法令遵守ガイドライン—元請負人と下請負人の関係に係る留意点—」を策定し、その周知に努めてきたところ。今般、これを改訂し、建設工事の下請契約において労働災害防止対策の実施者及びその経費の負担者の区分を明確化することにより、建設工事現場における労働災害防止に対する元請下請間の意識の向上と共有を図る。

改訂の概要

次の事項について明確化

- ① 下請負人が労働災害防止対策を請負することに要する経費は、義務的に負担しなければならない費用であり、「通常必要と認められる原価」に含まれるものであること
- ② 元請負人は、見積条件の提示の際、労働災害防止対策の実施者及びその経費の負担者の区分を明確化すること
- ③ 下請負人は、元請負人により明確化された労働災害防止対策の実施者とその経費の負担者の区分を踏まえ、適正に労働災害防止対策に要する経費を見積ったうえ、見積書に明示すべきこと
- ④ 元請負人は、労働災害防止対策経費が明示された見積書を尊重し、下請負人と対等な契約交渉を行うこと
- ⑤ 元請負人と下請負人は、契約書面の施工条件等に、労働災害防止対策の実施者及びその経費の負担者の区分を明確化すること
- ⑥ 下請負人が負担しなければならない労働災害防止対策に要する経費は、施工上必要な経費と切り離し難いものを除き、契約書面の内訳書などに明示することが必要
- ⑦ 下請負人の見積書に、適正な労働災害防止対策に要する経費が明示されているにも関わらず、当該経費を一方的に削減したり、当該経費相当額を含めない金額で請負契約を締結し、「通常必要と認められる原価」に満たない金額となる場合には、建設業法第19条の3の不当に低い請負代金の禁止に違反するおそれがあること
- ⑧ あらかしめ見積条件や契約書面に、下請負人の負担であることを明示していないにも関わらず、元請負人が、下請負人と合意することなく、一方的に提供・貸与した安全衛生保護具等の費用を下請代金の支払時に差し引く行為は、「赤伝処理」に該当し、建設業法第19条、第20条第3項等に違反すること

交通労働災害の減少に向けた対策

全業種共通の対策

- 春の交通安全週間運動（平成27年5月11～20日）期間中に、事業者が参集する機会を捉えた周知
- 安全週間準備月間（6月）中の労働局・監督署が行う説明会の機会に、例えば、警察等からの説明機会を設ける等連携した取組。

業種別の対策

○ 運輸交通業等

- 春の交通安全運動に向けて、陸運団体（陸災防、トラック協会、タクシー協会、バス協会）に対する文書要請（国土交通省と連携した要請も検討）
- 国土交通省との連絡協議会開催、合同監査実施等の取組。陸災防等関係団体との合同パトロールの実施。

○ 小売業（新聞販売業）

- 新聞協会、新聞販売業協会への要請
- 新聞協会や新聞販売業協会と連携した周知・意識啓発（地域協会や各新聞社の系統販売組織が実施する大会やセミナーへの出席・資料配付など）

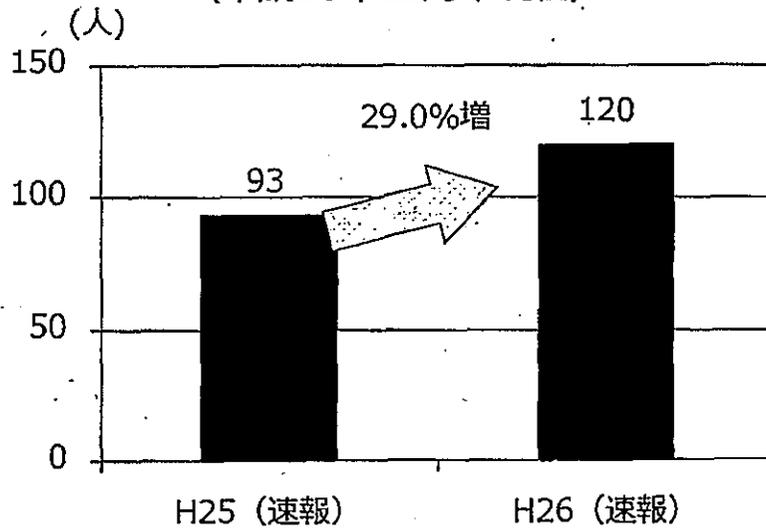
○ 建設業

- 現場との往復時に交通事故が多発。また、現場から帰るときの不注意、居眠りが疑われる事案が多い。
- 道路上での作業中に第三者の自動車に轢かれる事故も多発。
- 建設関係団体を通じて、災害発生状況及び上記事項への対応を要請（運転業務を行わせる労働者について、現場での建設作業等の身体的負担の軽減、誘導員の配置の徹底等）○ ○

陸上貨物運送事業における死亡災害

陸上貨物運送事業の死亡者数の推移

(平成26年12月末現在)

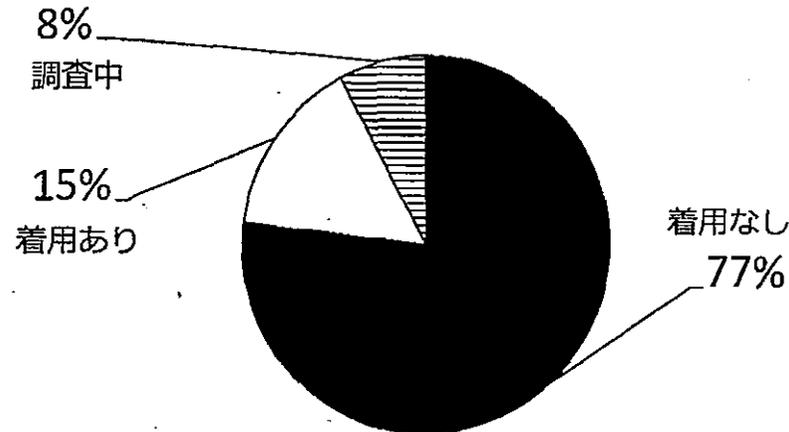


陸上貨物運送事業の死亡者数の事故の型の推移

(平成26年12月末現在)

	H24 (速報)	H25 (速報)	H26 (速報)	H26- H25	H26- H24
交通事故 (道路)	67	56	61	5	-6
墜落・転落	10	9	16	7	6
はさまれ巻き込まれ	15	9	15	6	0
激突され	6	5	8	3	2
飛来・落下	6	2	6	4	0
崩壊・倒壊	11	3	5	2	-6
その他	7	9	9	0	2
合計	122	93	120	27	-2

陸上貨物運送事業の墜落・転落による死亡災害における保護帽の着用状況



自主点検の結果でも、陸上貨物運送事業において、保護帽を着用させている割合は高いが、労働災害発生時に保護帽を着用していた割合は低い。

平成 26 年度
中小規模
事業場

安全衛生 サポート事業

知識・経験豊富な安全衛生の専門家がお伺いし、ご希望のテーマの安全衛生に関する研修会(集団支援)を実施いたします。

<集団支援>

対象を製造業等に加え、第三次産業と鉱業に



「中小規模事業場安全衛生サポート事業」の集団支援の概要

工業団地などの地域別の集団、商工会、同業種協同組合、企業系列の構内・外下請け協力会などの事業場集団を対象として、その集団が希望する安全衛生のテーマに関する集合研修を安全衛生の専門家が実施します(集団支援)。このような研修会を開催することにより、各事業場の安全衛生に対する取り組みを支援する事業です。また、事業場に個別にお伺いし、簡単な安全衛生のチェックとアドバイスをさせていただく「現場確認&アドバイス」(個別支援)と組み合わせることも可能です。

【集団支援で例えば、こんなテーマの研修ができます】

1. 安全・安心のための5S活動
2. ヒューマンエラーとその防止対策
3. 熱中症防止対策
4. 機械設備の安全対策
5. 化学物質と爆発・火災
6. 管理監督者に求められる安全配慮義務
7. 直近の法令改正の解説
8. 安全衛生計画、教育の進め方
9. 効果の上がる職場巡視の方法
10. 有機溶剤等による健康障害防止
11. 職場の腰痛防止対策
12. 保護具の適切な使用方法
13. 職場での転倒防止

●対象集団

労災保険加入の製造業、第3次産業の事業場であって、労働者数が概ね100人未満の事業場を含む集団、団体等が対象です。

労働者数が100人を超える事業場が集団に含まれる場合であっても、集団支援は可能です。詳しくは問い合わせ先にご連絡ください。

●研修開催のための費用

実施にかかる費用負担は一切ありません。

★お申し込みについては次ページをご参照ください。

※集団支援において知り得た集団・事業場の情報は、行政機関はじめ第三者が知ることはありません。



平成26年度
中小規模
事業場

安全衛生 サポート事業

製造業に加え、新たに、小売業、飲食店などの第三次産業と鉱業の事業場を応援します。

<個別支援>

専門家のアドバイスでストップ労災！

知識・経験豊富な安全衛生の専門家があなたの職場にお伺いし、労働現場や作業の問題点を明らかにして改善のアドバイスをを行います。

本年度は、『安全推進者の配置等に係るガイドライン（平成26年3月）』（厚生労働省）の公表を踏まえ、対象事業場を昨年までの製造業に加え、新たに第三次産業（小売業、飲食店等）の事業場と、さらに鉱業の事業場に広げました。



事業の特色

- 1 費用は無料
- 2 2時間程度の現場確認とアドバイス
- 3 製造業に加え、新たに第三次産業・鉱業も対象
- 4 労働者が概ね100人未満の事業場が対象



個別支援では、安全衛生の専門家から 改善のアドバイスがあります

- ◎ 安全衛生の弱点を明らかにし、改善の手順をお伝えします。
- ◎ 機械災害の芽となる「危険源」を見つけ、リスク低減の具体的方法をお伝えします。
- ◎ 安衛則改正を踏まえた機械設備の安全化へのアドバイスを行います。
- ◎ 化学物質による健康障害や爆発火災等のリスク評価の進め方をお伝えします。
- ◎ 職場巡視に同行し、巡視における目の付け所をアドバイスします。
- ◎ 転倒、感電、墜落・転落災害の予防のアドバイスを行います。

中小規模事業場安全衛生サポート事業とは...

安全衛生の専門家（安全・衛生管理士等）が事業場にお伺いし、簡単な安全衛生の確認とアドバイスをさせていただく「現場確認&アドバイス」（個別支援）により、各事業場の安全衛生に対する取り組みを支援する事業です。

また、事業場の経営者様または安全衛生担当者様に集まっていたく「研修会」（集団支援）と組み合わせることも可能です（概要は裏頁参照）。

詳しくは「中災防ホームページ」の「中災防」で検索→トップページの「技術サービス」から入れます。（サポート事業の詳細のほか、事業場の利用事例も紹介。）

※個別支援において知り得た事業場の情報は、行政機関はじめ第三者が知ることはありません。

労働安全衛生法の改正（平成26年6月25日公布）

化学物質による健康被害が問題となった胆管がん事案の発生や、精神障害を原因とする労災認定件数の増加など、最近の社会情勢の変化や労働災害の動向に即応し、労働者の安全と健康の確保対策を一層充実するための改正

1. 化学物質のリスクアセスメントの実施

- 一定の危険性・有害性が確認されている化学物質による危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）の実施を事業者の義務とする。

2. ストレスチェック及び面接指導の実施

- 常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）の実施を事業者に表示義務付（労働者50人未満の事業場については当分の間努力義務）
- 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することを事業者の義務とする。

3. 受動喫煙防止措置の努力義務

- 受動喫煙防止のため、事業者及び事業場の実情にふさわしい適切な措置を講ずることを事業者の努力義務とする。

4. 重大な労働災害を繰り返す企業への対応

- 重大な労働災害を繰り返す企業に対して、厚生労働大臣が「特別安全衛生改善計画」の作成を指示することができることとする。（計画作成指示に付かない場合、計画を守っていない場合などに、大臣が前告し、警告に付かない場合はその旨を公表することができる。）

5. 第88条第1項に基づく届出の廃止

- 規模の大きい工場等で建築物、機材等の設置、移転等を行う場合の事前届出（法第88条第1項）を廃止。

6. 電動ファン付呼吸用保護具の型式検定

- 特定がじんばい毒が高くおる作業に従事する際に使用が義務付けられている電動ファン付呼吸用保護具を型式検定・性能制限の対象に追加。

7. 外国に立地する検査機関の登録

- 国際的な動向を踏まえ、ボイラーなど、特に危険な設備等の検査・検定を行う機関について、日本国内に事務所のない機関も登録可能とする。

施行期日：5・6は平成26年12月1日、3・4・7は平成27年6月1日、2は平成27年12月1日、1は平成27年6月25日（公布日）から2年以内で政令で定める日

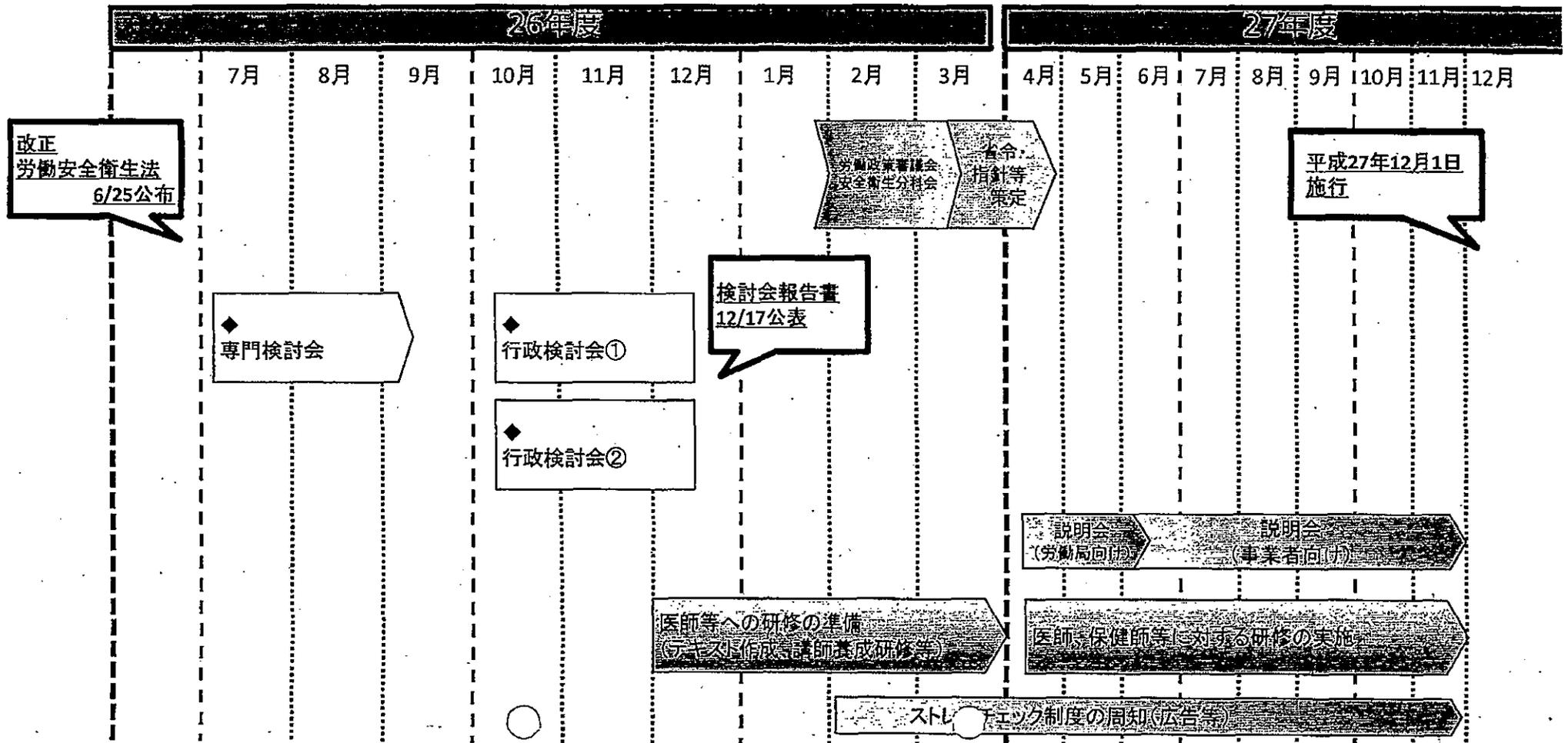
労働安全衛生法改正の施行スケジュール（予定）

	26年度			27年度			28年度
	6月25日	9月	12月	4月	6月	12月	4月 6月
〔計画届（88条1項）の廃止 電動ファン付き呼吸用保護具〕		○9/16 政令・省令 審議会に諮問	H26年12月1日施行				
〔外国検査・検定機関の登録〕		○9/16 政令 審議会に諮問	審議会に諮問			H27年6月1日施行 ・外国検査・検定機関 ・特別安全衛生改善計画 ・受動喫煙防止	
〔特別安全衛生改善計画制度の創設〕			審議会に諮問				
〔受動喫煙防止の努力義務化〕							
〔ストレスチェック制度の創設〕			審議会に諮問			H27年12月1日施行	
〔リスクアセスメントの義務化〕				審議会に諮問			
〔ラベル成分削除〕							
〔ラベル対象物拡大〕				政令と省令 審議会に諮問			H28年6月までに施行 ・リスクアセスメント ・ラベル

※政令改正事項（H25.12の審議会建議に記載）

ストレスチェック制度に係る今後のスケジュール(予定)

- 平成27年12月1日の施行に向けて、ストレスチェック制度の具体的な運用方法について検討を行った。
 - ◆ストレスチェック項目等に関する専門検討会(7月7日～9月9日)
 - ◆行政検討会①(ストレスチェック項目、実施方法、面接指導方法などについて)(10月10日～12月15日)
 - ◆行政検討会②(同意の取得、不利益取扱い、情報管理などについて)(10月3日～12月15日)
- 平成27年3月を目途に省令・指針等を公布する予定。
- また、平成26年度には医師等への研修の準備(マニュアル作成、講師養成研修)、平成27年度は説明会、医師等への研修の開催を予定している。



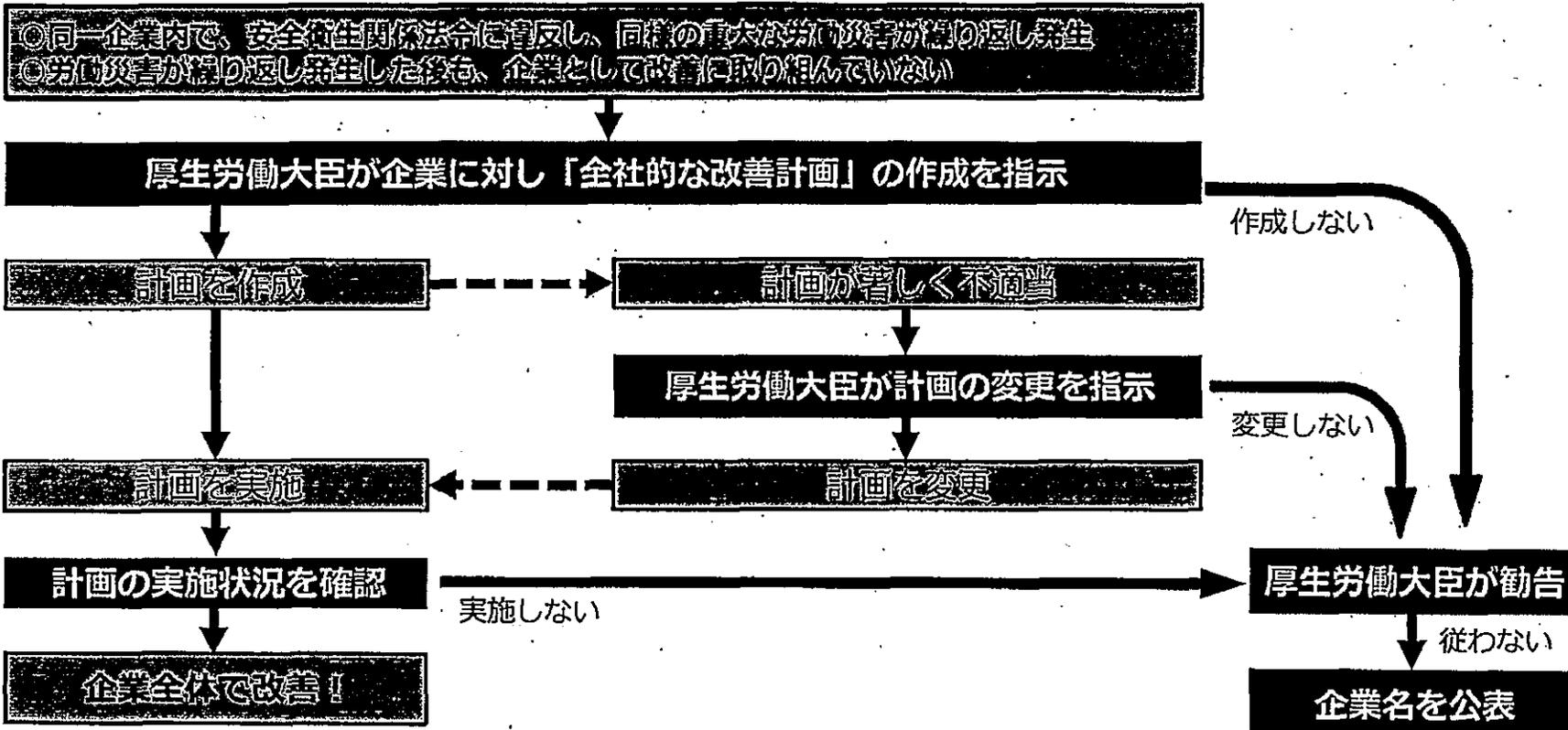
重大な労働災害を繰り返す企業への対応

第78条（特別安全衛生改善計画）

厚生労働大臣は、重大な労働災害として厚生労働省令で定めるもの（以下この条において「重大な労働災害」という。）が発生した場合において、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、その事業場の安全又は衛生に関する改善計画（以下「特別安全衛生改善計画」という。）を作成し、これを厚生労働大臣に提出すべしことを指示することができる。

企業が計画の作成指示に従わない場合、計画を守っていない場合など厚生労働大臣が必要な措置をとるべきことを勧告し、勧告に従わない場合はその旨を公表することができる。

【特別安全衛生改善計画の流れ】



労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備 に関する省令案の概要（特別安全衛生改善計画関係）

1. 特別安全衛生改善計画の概要

法令に違反し、一定期間内に同様の重大な労働災害を複数の事業場において発生させた企業に対して、当該企業の事業場において再び同様の重大な労働災害を発生しないようにするための必要な再発防止対策について計画を作成するよう、厚生労働大臣が指示することができるもの。

2. 改正の概要 ※労働安全衛生規則の改正

(1) 「重大な労働災害」の定義

- ①死亡災害
- ②負傷又は疾病により、障害等級第1級から第7級までの障害に該当するものが生じたもの又は生じるおそれのあるもの

(2) 「再発を防止するため必要がある場合」の要件

同一企業において、次の法令違反により、同様の『重大な労働災害』を3年以内に複数の事業場で発生させた場合

- ・ 労働安全衛生法、作業環境測定法又はじん肺法及びこれらの法律に基づく政省令
- ・ 労働基準法第36条第1項但書及び労働基準法施行規則第18条 (坑内労働等有害業務制限)
- ・ 労働基準法第62条並びに年少者労働基準規則第7条及び第8条 (年少者の有害業務制限)
- ・ 労働基準法第63条 (年少者の坑内労働等禁止)
- ・ 労働基準法第64条の2及び女性労働基準規則第1条 (女性の坑内労働等禁止)
- ・ 労働基準法第64条の3及び女性労働基準規則第2条及び第3条 (女性の危険有害業務の禁止)

(3) 事業者が提出する改善計画の内容

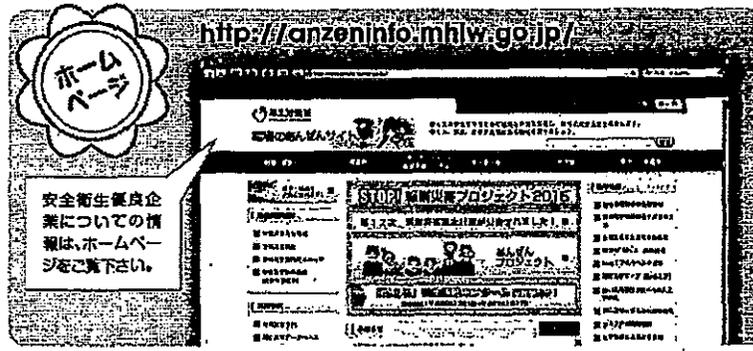
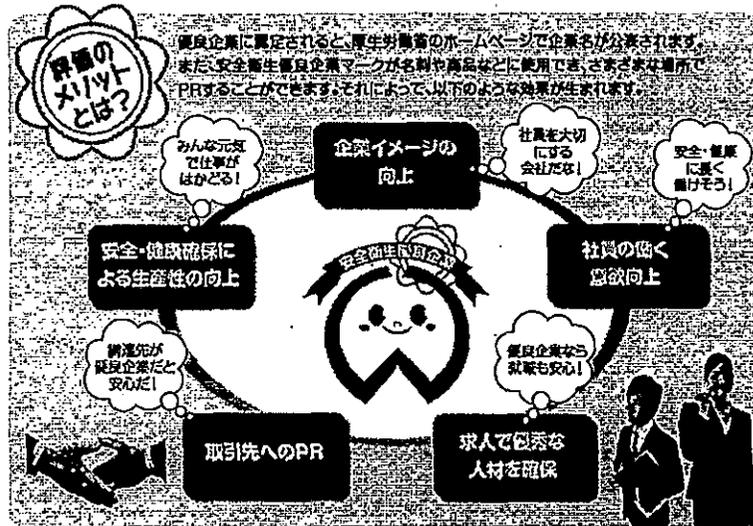
特別安全衛生改善計画の作成を指示された事業者は、指示書に記載された期限までに、①計画の対象とする事業場、②計画の期間・実施体制、③重大な労働災害の再発防止のための措置等を記載した計画を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならないこととする。

(4) その他

計画の指示、計画の変更指示に係る所定の様式を定める。

フリーレットイメージ

安全衛生優良企業 (420×297mm)



お問い合わせは



都道府県労働局労働基準部健康安全主務課へ

受付時間 8時30分から17時15分まで (土曜日・祭日・休日・年末年始を除く)



働く人の安全と健康こそ企業の業績
認定制度を活用しましょう!

安全衛生優良企業は労働者の安全や健康を守る企業の証です

労働者が安全・健康に働くことができる環境を作ることは、企業にとって不可欠です。労働者にとっても、企業にとっても、労働者にとっても、ベストな労働環境を目指して「安全衛生優良企業認定」を受けませんか?



安全衛生優良企業とは?

安全衛生優良企業とは、労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。認定を受けるためには、労働者の健康管理、労働時間管理、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組が求められます。基準を満たした企業は、3年間の認定を受けることができ、様々なメリットが得られます。



厚生労働省労働基準局安全衛生部
都道府県労働局 (労働基準部健康安全主務課)



リーフレットイメージ

安全衛生優良/レフ (420x297mm)



評価項目の詳細は、安全衛生優良企業ホームページをご覧ください。



本サイトは、安全衛生優良企業公表制度のホームページにある自己診断サイトで、自社の安全衛生対策についてチェックしていただきます。自己診断の結果、認定を受けられるレベルに達している場合、各項目を満たしていることを示す資料をそろえ、本社を管轄する都道府県労働局(労働基準部健康安全主務課)へ持参または郵送で申請していただきます。申請に際しては、安全衛生優良企業公表制度のホームページをご覧ください。

STEP 1

第1 企業の状況として満たしていることが必要な項目

- 労働安全衛生法の違反の状況
- 労働災害発生状況
- その他の優良企業として認められない事項

第2 企業の取組として満たしていることが必要な項目

- 安全衛生体制の状況
- 安全衛生全般の取組

優良企業にふさわしいかどうか確認します

基本的な取組ができていないか確認します

STEP 2

第3 企業の積極的な取組を評価する項目

- 安全衛生対策を推進するための取組
- 労働災害防止のための取組(労働安全衛生法第59条第2項第1号)
- 労働災害防止のための取組(労働安全衛生法第59条第2項第2号)
- 安全衛生のその他の取組の取組



積極的な取組を評価します

安全衛生優良企業公表制度の背景

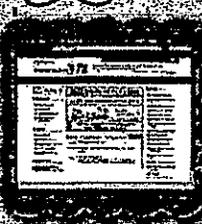


社員の健康増進のため、社員自身が声をかけてきた企業取組を行い、社内の安全意識が高まってきていることをPRしたい。

労働災害の防止や労働者の健康確保対策は、働く全ての人やその家族にとって大切なことでありながら、認知度が低いとは残念なものでした。そのため、この制度は、労働安全衛生対策をより広く認知してもらうこと、そして積極的な取組を進める企業を応援することを目的として作られました。



安全を重視してはいるが十分なわけではない。社員に健康に働いてもらうための企業独自の取組も、評価してもらいたい。



厚労省のHPで自己診断

申請

本社を管轄労働局への申請書類の作成



認定



申請書類とリンク設置の実務

厚生労働省のHPに企業名公表

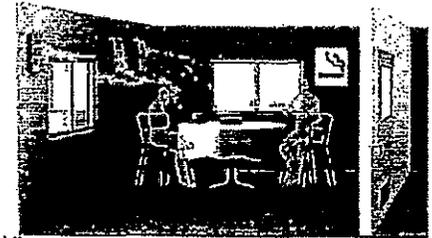
申請 Q&A

- Q 申請はいつからいつまで受け付けていますか？
- A 申請はいつでも受け付けています。
- Q 申請料はありますか？
- A 申請料はかかりません。
- Q 申請書類はどのように提出しますか？
- A 申請書類は、本社を管轄する都道府県労働局(労働基準部健康安全主務課)へ持参または郵送で提出してください。
- Q 申請書類の提出後、どのような流れになりますか？
- A 申請書類の提出後、本社を管轄する都道府県労働局(労働基準部健康安全主務課)で審査が行われます。審査の結果、認定を受けられるレベルに達している場合は、認定書が発行されます。
- Q 認定を受けるとどのようなメリットがありますか？
- A 認定を受けると、厚生労働省のHPに企業名が公表されます。また、労働災害の防止や労働者の健康確保対策を推進するための取組を評価する項目が評価されます。
- Q 認定を受けるとどのようなデメリットがありますか？
- A 認定を受けると、労働災害の発生率や労働者の健康確保対策の状況が公表されます。また、労働災害の発生率や労働者の健康確保対策の状況が公表されます。

職場における受動喫煙防止対策に関する厚生労働省の支援事業

(1) 受動喫煙防止対策助成金

- 対象事業主 : すべての業種の中小企業事業主
- 助成対象 : 喫煙室の設置のための費用
換気装置の設置等の受動喫煙を低減する措置のための費用(飲食店・宿泊業を営む事業場に限定)
- 助成率、助成額: 受動喫煙防止対策のための費用の1/2(上限200万円)
- 問い合わせ先 : 各都道府県労働局健康主務課
 - ※ 平成25年度から以下のとおり支給要件を見直した。
対象事業主: 飲食店、宿泊業等に限定→すべての業種に拡大
助成率 : 1/4→1/2に拡充
 - ※ 平成26年7月から以下のとおり支給要件を見直した。
助成対象 : 「換気装置の設置等の受動喫煙を低減する措置」を追加



(2) 受動喫煙防止対策に関する相談窓口

- 喫煙室の設置、飲食店の喫煙エリアにおける浮遊粉じんの濃度基準への対応など各種相談について、専門家による電話相談を実施。
- 依頼者の希望に応じて、実地指導も実施。
- 平成25年度から、経営者、人事担当及び安全衛生担当者を対象とした受動喫煙防止対策に関する説明会を実施。
- 企業の研修や団体の会合に講師を派遣し、受動喫煙防止対策について出前講座を行います。
- 費用は無料(電話相談、実地指導及び説明会参加のいずれも)
(平成26年度事業受託業者: 株式会社 インターリスク総研)

(3) たばこ煙の濃度等の測定機器の貸出

- 職場の空気環境を確認するために、たばこ煙の濃度や喫煙室の換気の状態を測定する機器(粉じん計、風速計)の貸し出しを実施。
- 依頼者の希望に応じて、貸出機器の使い方を電話・実地で説明。
- 貸出費用は無料(平成26年度から機器の往復の送料も無料)
(平成26年度事業受託業者: 柴田科学株式会社)



受動喫煙防止対策支援制度 都道府県別利用状況

平成27年2月10日 現在

No.	都道府県	受動喫煙防止対策助成金				相談支援								貸出数				実地指導							
		【H23】支給実績		【H24】支給実績		【H25】支給実績		【H26】支給見込み		相談電話				実地指導				貸出数				実地指導			
		件数	支給額	件数	支給額	件数	支給額	申請数	交付見込額	H23	H24	H25	H26												
1	北海道	1	207	0	0	22	25589	51	64338	14	25	25	27	2	1	3	2	19	19	26	0	0	0	3	
2	青森	0	0	0	0	2	2808	5	5530	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3	岩手	0	0	0	0	6	5798	4	2515	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	
4	宮城	1	551	3	3013	6	8416	14	12146	6	22	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	
5	秋田	0	0	0	0	1	1000	6	4799	1	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
6	山形	3	891	3	1659	8	4492	15	13961	2	12	0	0	0	0	2	3	3	0	0	0	0	0	0	
7	福島	0	0	2	507	17	15623	19	17943	2	21	0	0	0	0	1	13	13	0	0	0	0	0	0	
8	茨城	0	0	5	7923	10	9817	15	16212	1	15	0	0	0	2	1	11	11	0	0	0	0	0	0	
9	栃木	0	0	2	703	12	18168	15	21425	0	11	0	0	0	0	0	14	14	0	0	0	0	0	1	
10	群馬	0	0	0	268	5	6828	17	22091	0	14	0	0	0	0	0	1	5	5	0	0	0	0	0	
11	埼玉	1	393	0	0	7	8974	4	5320	1	40	0	0	2	5	2	16	16	0	0	0	0	0	0	
12	千葉	1	1037	2	2513	12	12219	5	6428	5	32	0	0	3	3	3	25	25	0	0	0	0	0	2	
13	東京	3	2014	7	5333	21	24137	35	41822	40	202	10	8	25	19	67	43	85	0	0	0	0	0	7	
14	神奈川	0	0	2	651	6	7437	12	15438	9	34	1	1	5	0	13	17	18	0	0	0	0	0	3	
15	新潟	0	0	2	300	9	8069	12	7307	4	27	1	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	0	1	
16	富山	0	0	0	0	4	3672	10	8601	1	0	0	0	1	0	0	2	9	0	0	0	0	0	0	
17	石川	0	0	1	206	4	2818	9	7441	5	18	0	0	3	0	2	1	7	0	0	0	0	0	0	
18	福井	0	0	0	523	15	14110	9	7202	2	15	1	0	0	0	42	13	5	0	0	0	0	0	0	
19	山梨	0	0	2	2400	2	2891	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
20	長野	1	587	4	2394	11	9435	17	15598	10	26	0	0	2	0	4	7	18	0	0	0	0	0	2	
21	岐阜	1	662	0	0	3	1619	4	3686	0	11	0	0	0	0	1	3	6	0	0	0	0	0	0	
22	静岡	0	0	0	0	4	4954	14	20811	6	29	1	0	0	6	0	5	8	0	0	0	0	0	0	
23	愛知	1	228	0	0	12	11937	19	16726	9	47	1	2	4	2	4	12	27	0	0	0	0	0	2	
24	三重	0	0	2	537	4	4700	4	4573	3	11	0	0	1	4	0	2	5	0	0	0	0	0	0	
25	滋賀	0	0	1	570	2	2247	7	10493	1	10	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
26	京都	1	747	0	0	3	4144	8	7796	7	27	1	2	1	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	
27	大阪	1	1477	2	660	41	46068	63	93284	26	103	4	4	5	5	28	110	28	0	0	0	0	0	2	
28	兵庫	0	0	32	2366	18	26880	30	33993	5	38	0	0	9	0	5	1	2	8	0	0	0	0	0	
29	奈良	0	0	0	0	4	5052	2	3246	0	8	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	
30	和歌山	0	0	0	0	2	2455	4	4321	1	6	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
31	鳥取	0	0	0	0	3	2129	6	6096	0	9	0	0	0	2	0	3	4	0	0	0	0	0	0	
32	島根	1	2000	0	500	4	3381	2	2600	1	7	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	
33	岡山	0	0	0	0	1	472	9	8100	1	6	0	0	0	0	1	4	7	0	0	0	0	0	1	
34	広島	0	0	0	583	8	6657	6	7128	9	27	2	0	0	0	0	6	6	0	0	0	0	0	1	
35	山口	0	0	0	0	23	21286	7	6524	4	7	2	2	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	
36	徳島	0	0	0	0	2	2081	1	432	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
37	香川	0	0	0	0	3	2839	4	3839	0	4	0	0	0	0	2	3	4	0	0	0	0	0	1	
38	愛媛	0	0	0	0	1	454	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
39	高知	0	0	0	0	1	2000	1	880	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
40	福岡	1	448	2	239	11	13699	11	11809	5	43	2	0	1	1	0	6	16	0	0	0	0	0	0	
41	佐賀	0	0	0	0	0	0	5	4699	2	6	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	
42	長崎	0	0	0	0	2	948	4	2527	2	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
43	熊本	1	740	2	382	8	10394	9	10424	0	3	0	0	1	2	1	9	8	0	0	0	0	0	0	
44	大分	0	0	0	0	1	1083	8	6489	1	2	0	0	0	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	
45	宮崎	0	0	0	0	1	593	4	7104	0	1	0	0	0	0	0	3	4	0	0	0	0	0	0	
46	鹿児島	0	0	0	0	5	5107	7	8340	6	11	0	0	0	0	0	2	7	0	0	0	0	0	0	
47	沖縄	0	0	0	0	0	0	1	594	2	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	
	不明	-	-	-	-	-	-	-	-	29	20	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	合計	18	11982	82	62779	347	373460	514	582631	222	227	984	870	29	32	40	99	77	334	571	0	0	0	27	

【助成金実績】支給額の単位は千円。申請が実行されたもののみ計数。交付申請後、取り下げ及び不交付の処理をしたものを除く。

※：平成23年度は10/1～3/31の半年間、平成25年度は5/16～3/31の約10ヶ月半の実績。

なお、平成26年度は平成27年1月10日時点の暫定値である。

長時間労働削減推進本部

【趣旨】

「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）に、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、本年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立。長時間労働対策の強化は喫緊の課題。

⇒ 大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置（平成26年9月30日）

本部長	厚生労働大臣
本部長代理	厚生労働副大臣（労働担当）、厚生労働大臣政務官（労働担当）
事務局長	労働基準局長

過重労働等撲滅チーム

- ① 長時間労働削減の徹底に向けた重点監督の実施
 - i 相当の時間外労働時間が認められる事業場等
 - ii 過労死等に係る労災請求がなされた事業場等を対象に、重点監督を実施。
- ② 相談体制の強化
- ③ 労使団体への要請
- ④ 過労死等の防止に向けた取組

働き方改革・休暇取得促進チーム

- ① 本省幹部による企業経営陣への働きかけ
- ② 地方自治体との協働による地域レベルでの年次有給休暇の取得促進
- ③ 切れ目のない年次有給休暇取得促進

各都道府県労働局に設置
（平成27年1月予定）

省内長時間労働削減推進チーム

若手職員からの意見聴取や民間企業へヒアリング等を行い、以下の方策を検討・実施

- ① 長時間労働に係る負担軽減方策について
- ② 早期退庁・休暇取得促進方策について
- ③ 早期退庁後や休暇の有効な活用事例について

働き方改革推進本部

（本部長 都道府県労働局長）

企業の自主的な働き方の見直しを推進

- ① 労働局長、労働基準部長による企業経営陣への働きかけ（仕事の進め方の見直しによる時短など）
- ② 地方自治体、労使団体等との連携による働き方の見直しに向けた地域全体における気運の醸成（年次有給休暇の取得促進など）

〈協力要請・連携〉

- ・ 都道府県
- ・ 市町村
- ・ 事業主団体
- ・ 労働団体 等

「地方創生」につなげる

- 仕事と生活の調和を図ることができる環境の整備
- 地域の特性を生かした、魅力ある就業の創出

メンタルヘルスに係るポータルサイトの運営、メール相談窓口の設置

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」(平成21年度～)

①職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供を実施

- メンタルヘルスに関する基礎知識
 - 事業場の取組事例
 - 専門の相談機関や医療機関
 - 各種支援制度
 - 関係行政機関の情報
 - 統計情報
- 等

②メール相談窓口の設置 (平成26年度～)

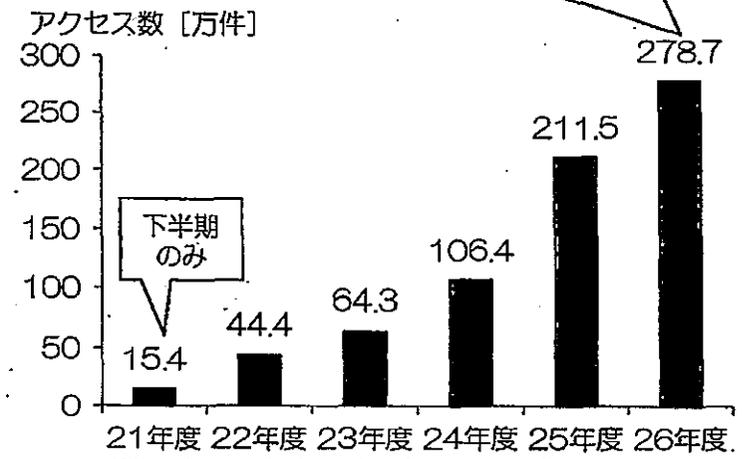
職場における心の健康問題に関する様々な質問・相談に対応するため、メール相談窓口を設け、事業者、産業保健スタッフ、労働者等からの電子メールによる相談に対し、産業カウンセラー等の専門家が対応するサービスを実施している。



<http://kokoro.mow.go.jp>

活動実績の推移

アクセス数が年々増加しており、現在、月27.4万アクセス



21年度 22年度 23年度 24年度 25年度 26年度
 ※平成26年度は平成26年4月～平成27年1月の実績

過労死等調査研究センターの設置及び研究内容等

過労死等調査研究センターについて

(独)労働安全衛生総合研究所内に、①過労死等の調査研究を実施し、②研究成果の情報を発信し、医学的見地からの防止対策等の推進に資するための組織として新たに過労死等調査研究センターを設置

(平成26年11月1日設置)

過労死等調査研究センターで今後予定している研究

- ・ 過労死等の事例分析
- ・ その他、過労死等の要因及び防止対策のための医学面、保健面からの調査研究

(過労死等防止対策推進法第8条※の調査研究に資するもの)

※過労死等防止対策推進法

第八条 国は、過労死等に関する実態の調査、過労死等の効果的な防止に関する研究その他の過労死等に関する調査研究並びに過労死等に関する情報の収集、整理、分析及び提供（以下「過労死等に関する調査研究等」という。）を行うものとする。

2. (略)

※(独)労働安全衛生総合研究所とは

労働者の安全及び健康を確保するため、労働災害及び職業性疾病の予防等に関する総合的な調査研究を行う日本国内で唯一の機関。本部は東京都清瀬市に所在し、職員数は約100名。

全国のアスベスト訴訟

訴訟名	裁判所	類型	原告(被告)	被告	請求金額	進行状況
神戸アスベスト訴訟(第2陣) (平成21年7月提訴)	神戸地裁 (1)	工場 労働者型	運輸業の元労働者等 (4名)	厚労省 石綿含有製品製造 企業1社	約1億350万円	平成26年3月26日 結審 判決日 平成27年3月23日(月)午後1時15分(予定)
さいたまアスベスト訴訟(第1陣) (平成25年12月提訴)	さいたま地裁 (1)		被告企業の製品を加工して石 綿含有製品の製造を行って いた会社の元労働者の遺族 (2名)	厚労省 石綿含有製品製造 企業1社	4,950万円	平成26年10月9日 第4回口頭弁論期日
さいたまアスベスト訴訟(第2陣) (平成27年1月提訴)	さいたま地裁 (1)		石綿含有製品の製造を行っ ていた会社の元労働者の遺 族 (12名)	厚労省	約7,800万円	平成27年1月8日 新規提訴
東京建設アスベスト訴訟(第1陣) (平成20年5月提訴)	東京高裁 (1)	建設 労働者型	建設業の元労働者等 (335名)	厚労省 国交省 建材メーカー42社	約117億3,290万円	平成24年12月5日 地裁判決(国一部敗訴) 平成24年12月17日 国側控訴 同年12月18日 原告側控訴 平成26年9月29日 第4回口頭弁論期日
東京建設アスベスト訴訟(第2陣) (平成26年5月提訴)	東京地裁 (1)		建設業の元労働者等 (115名)	厚労省 国交省 建材メーカー42社	約43億9,860万円	平成27年1月23日 第3回口頭弁論期日
横浜建設アスベスト訴訟(第1陣) (平成20年6月提訴)	東京高裁 (1)		建設業の元労働者等 (89名)	厚労省 国交省 建材メーカー43社	28億8,750万円	平成24年5月25日 地裁判決(国全部勝訴) 平成24年6月8日 原告側控訴 平成26年12月12日 第5回口頭弁論期日
横浜建設アスベスト訴訟(第2陣) (平成26年5月提訴)	横浜地裁 (1)		建設業の元労働者等 (52名)	厚労省 国交省 建材メーカー43社	17億3,250万円	平成26年12月11日 第2回口頭弁論期日
静岡建設アスベスト訴訟 (平成22年11月提訴)	静岡地裁 (1)		建設業の元労働者の遺族 (3名)	厚労省 国交省	3,850万円	平成26年9月11日 第13回口頭弁論期日
札幌建設アスベスト訴訟 (平成23年4月提訴)	札幌地裁 (5)		建設業の元労働者等 (30名)	厚労省 国交省 建材メーカー42社	9億6,250万円	平成26年12月3日 第16回口頭弁論期日
京都建設アスベスト訴訟 (平成23年6月提訴)	京都地裁 (5)		建設業の元労働者等 (26名)	厚労省 国交省 建材メーカー43社	10億100万円	平成26年12月17日 第21回口頭弁論期日
大阪建設アスベスト訴訟 (平成23年7月提訴)	大阪地裁 (5)		建設業の元労働者等 (30名)	厚労省 国交省 建材メーカー43社	6億9,300万円	平成27年1月26日 第19回口頭弁論期日
福岡建設アスベスト訴訟 (平成23年10月提訴)	福岡高裁 (1)		建設業の元労働者等 (51名)	厚労省 国交省 建材メーカー42社	約11億1,650万円	平成26年11月7日 地裁判決(国一部敗訴) 平成26年11月20日 原告側、国側控訴
神戸アスベスト訴訟(第1陣) (平成19年5月提訴)	最高裁 (1)		環境型	被告企業の工場の近隣住民 等 (4名)	環境省 厚労省 石綿含有製品製造 企業1社	約7,820万円

原告数: 計753名

請求総額: 約2億7,220万円

(平成27年1月27日更新)

(案)

番 号
平成27年 月 日

都道府県労働局労働基準部長 殿

厚生労働省労働基準局
総務課長

アスベスト訴訟（工場労働者型）の和解手続に関する周知
に係るポスター・リーフレットの配布等について

標記については、平成26年10月9日に大阪泉南アスベスト訴訟において国一部敗訴の最高裁判決が言い渡されたところであるが、これを受けて、同月21日に厚生労働大臣談話を発表し、大阪泉南アスベスト訴訟において国の責任が認められた原告と同様の状況にあった石綿工場の元労働者についても、同訴訟の最高裁判決に照らして、訴訟上の和解の途を探ることとしたところである。

については、アスベスト訴訟（工場労働者型）の和解手続を周知するためのポスター及びリーフレットを作成し、別添1により送付したので、周知に当たって活用するとともに、下記の事項の確実な実施をお願いする。

記

1 労働局における実施事項

(1) ポスターの掲示及びリーフレットの備付け

都道府県労働局及び労働基準監督署にポスターを掲示し、各窓口リーフレットを備え付けること。

(2) ホームページへの掲載

アスベスト訴訟（工場労働者型）の和解手続に係る情報について、厚生労働省ホームページの関係箇所のリンクを表示する等により、労働局ホームページへの掲載を行うこと。

(3) 都道府県医師会に対する協力依頼

関係医療機関に対して、アスベスト訴訟（工場労働者型）の和解手続について周知するため、都道府県医師会に対し、ポスター及びリーフレットを持参の上、別添2を参考に協力依頼を行うこと。

2 アスベスト訴訟（工場労働者型）の和解手続に関する周知に当たっての留意事項

(1) 和解手続の対象者

和解手続の対象となるのは、大阪泉南アスベスト訴訟最高裁判決において国の責任が認められた原告と同様の状況にあった石綿工場の元労働者及びその遺族であること。

具体的には、対象となる者が国に対して訴訟を提起し、次の要件を全て満たすことが確認された場合に、当該訴訟の中で和解手続を進め、損害賠償金を支払うこととなるものであること。

① 昭和33年5月26日から昭和46年4月28日までの間に、局所排気装置を設置すべき石綿工場内において、石綿粉じんにはばく露する作業に従事したこと。

※ 労災保険や石綿健康被害救済法による給付を受けている者であっても、上記期間内に労働者として石綿粉じんにはばく露する作業に従事した者は対象となるものであること。

② その結果、石綿による一定の健康被害を被ったこと。

※ 「石綿による一定の健康被害」とは、石綿肺、肺がん、中皮腫、びまん性胸膜肥厚などをいうものであること。

③ 提訴の時期が損害賠償請求権の期間内であること。

また、建設アスベスト訴訟については、工場労働者型のアスベスト訴訟とは事実関係及び争点が異なり、一審及び控訴審において審理中であることから、和解手続の対象とならないこと。

(2) 問合せへの対応

和解手続に関する問合せがあった場合には、上記(1)に留意の上、リーフレット等に記載された和解要件等の範囲内において説明を行うこととし、和解手続の詳細については、リーフレット等に記載された連絡先（法テラス等）へ問い合わせるよう説明を行うこと。

また、和解手続の対象となるかどうかについては、訴訟の中で裁判所の関与の下に確認することとなるものであり、対象とならない場合には訴訟の中で争うこととなる可能性もあることから、問合せがあった場合に和解手続の対象となるかどうかについて判断を示すことはできないものであること。

なお、法テラスにおいては、オペレーターが対応し、相談者の状況に応じて各地方の弁護士会を通じ、事情に詳しい弁護士を紹介することとなっていること。

※ 法テラスとは、総合法律支援法（平成16年6月2日公布）に基づいて設立された日本司法支援センターの略称であり、司法制度をより国民に身近なものとし、全国どこでも法による紛争の解決に必要な情報やサービスを受けられるようにする総合法律支援機関である。東京に本部事務所、全国の地方裁判所本庁所在地50カ所に地方事務所、一部の裁判所支部所在地等に支部、出張所、司法過疎地に地域事務所が置かれるほか、コールセンターを設置している。コールセンターでは、全国からの電話とメールによる問合せ内容に応じて情報提供を行っており、地方事務所では、電話と面談による情報提供のほか、収入や資産の少ない方々を対象とした無料法律相談と裁判費用の立替を行っている。

3 その他

ポスター及びリーフレットは、本省から、別添3に記載する医療機関、地方公共団体等に送付することとしているので申し添える。

以上



全国労働基準部長会議資料

平成27年2月17日（火）

労働基準局勤労者生活課

目次

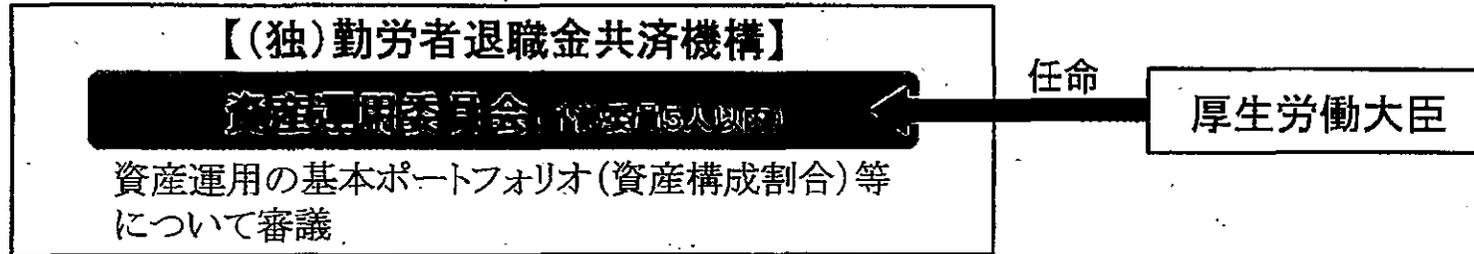
- 資料 1 (独) 勤労者退職金共済機構の組織・事務の見直しについて・・・P 1
- 資料 2 平成 27 年度における中小企業退職金共済制度の周知について
(都道府県労働局あて通達案・骨子)・・・P 2
- 資料 3 勤労者退職金共済機構 特別相談員・普及推進員名簿・・・P 3
- 資料 4 地方公共団体による補助制度・・・P 4
- 資料 5 財産形成年金貯蓄及び財産形成住宅貯蓄における育児休業等
取得に伴う預入中断期間の特例措置の拡充・・・P 6
- 資料 6 中小企業勤労者貸付金利引下げ特例措置の延長・・・P 8
- 参考 1 中小企業退職金共済制度の概要・・・P 9
- 参考 2 勤労者財産形成促進制度の概要・・・P 13

(独)勤労者退職金共済機構の組織・事務の見直しについて

(独)勤労者退職金共済機構の資産運用業務に係るリスク管理体制を強化するほか、事務の効率化の一環として、退職金の積立を継続しやすくすること等の措置を講じる。

1. 資産運用委員会の設置(リスク管理体制の強化)

- (独)勤労者退職金共済機構の資産運用業務のリスク管理体制を強化するため、資産運用委員会を設置する。

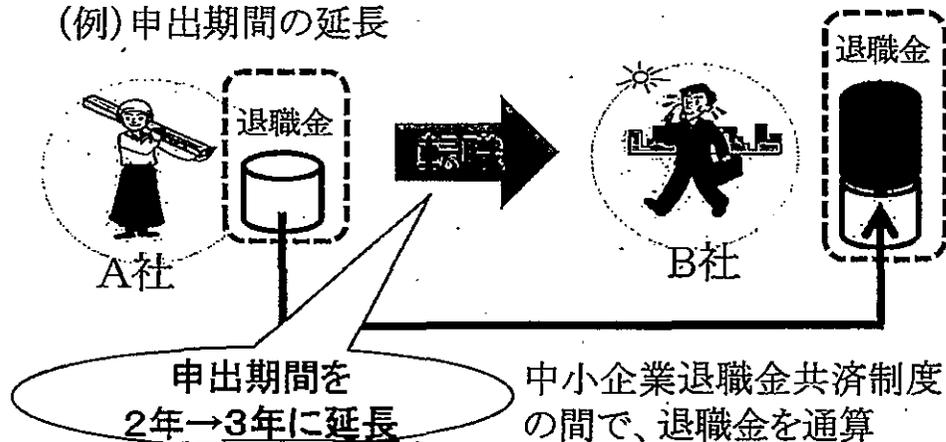


2. 事務の見直し

(1) 退職金の積立を継続しやすくする措置

- 制度利用者の利便性の向上等を図るため、掛金納付月数の通算制度を拡充する。

(例) 申出期間の延長

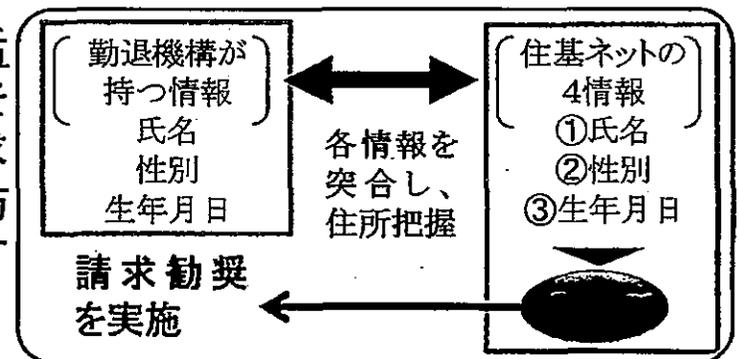


(2) 建設業退職金共済制度の退職金支給方法の見直し

- 建設業退職金共済制度における退職金が支給されない掛金納付期間を、24月未満から12月未満へ短縮する。

(3) 住民基本台帳ネットワークの活用

- 住基ネットを活用し住所把握を行うなど、未請求退職金の発生防止対策を強化する。



施行日：平成28年4月1日(資産運用委員会に関しては、平成27年10月1日に設置予定)

**平成27年度における
中小企業退職金共済制度（中退共制度）の周知について（協力要請）
（都道府県労働局あて通達 勤労者生活課案・骨子）**

1 現下の厳しい経済情勢下における中退共制度の重要性

- 退職後の生活の安定を図る上で、退職金が果たす役割は大きい。
- 中退共は、解散した厚生年金基金の資産（上乘せ部分）の移換先となっている。

2 中退共制度の意義

- 退職後の生活の安定に寄与するものであり、安心して働くための環境が整備され、人材の確保・定着、雇用の安定につながる。
- 中退共制度は、賃確法第5条の規定が求める退職金の保全措置として、最も効果的かつ安全な措置となる。

3 勤退機構における加入促進

- すべての都道府県に普及推進員等を配置し、事業主への加入勧奨等、加入促進活動を実施している。
- 厚生年金基金からの資産移換の相談も積極的に受け付けている。

4 都道府県労働局・労働基準監督署に対する協力要請事項（案）

- 集団指導、制度説明会等における中退制度の説明時間の確保・資料配布
- 集団指導、制度説明会等の予定等の勤退機構への情報提供
- 広報資料の窓口設置等による個々の事業主に対する周知
- 各労働局のホームページに本省のホームページの中退制度のページへのリンク設定
- 厚生年金基金の解散に伴う中退共への資産の移換に関する相談があった場合の対応
- 中退制度の意義等について、職員に対する理解の促進
- 都道府県との連絡会議の場における、自治体独自の掛金助成制度の導入提案

勤労者退職金共済機構 特別相談員・普及推進員名簿(H27.2.1現在)

項番	地域	氏名
1	北海道	オカワ タタ シ 小川 正
2	青森県	ワタナヘ シケ ル 渡邊 茂
3	岩手県	マナヘ カツロウ 真部 賀津郎
4	宮城県	マツカワ フミタカ 松川 文孝
5	秋田県	ナカ イ チヨシ 永井 千代史
6	山形県	オオヤマ ヒロオ 大山 弘雄
7	福島県	タカハシ マサト 高橋 正人
8	茨城県	イツカ シュンヤ 飯塚 俊哉
9	栃木県	クガ クミヒト 久我 臣仁
10	群馬県	ミサイツ フミオ 美細 津文雄
11	埼玉県	クシザキ ジュンイチ 串崎 純一
12	埼玉県	サトウ ジロウ 佐藤 次郎
13	千葉県	モリ ケイイチ 森 桂一
14	東京都	ハラダ セイイチ 原田 精一
15	東京都	シミズ ヒロシ 清水 廣
16	東京都	ヤナギマチ ジョウジ 柳町 譲二
17	東京都	フジイ シノブ 藤井 しのぶ
18	神奈川県	オノ コウジ 小野 宏治
19	神奈川県	ウルシバラ ジロウ 漆原 次郎
20	新潟県	ミヤシ マケンイチ 宮島 賢市
21	富山県	ナカガワ コウイチ 中川 浩一
22	石川県	キノシタ カズオ 木下 一夫
23	福井県	ヨコヤマ シケ キ 横山 茂樹
24	山梨県	イワシタ ヒトシ 岩下 仁
25	長野県	コバヤシ シゲル 小林 繁
26	岐阜県	イワイ マサヒト 岩井 政人
27	静岡県	イトウ ノブユキ 伊藤 信行

 …特別相談員

項番	地域	氏名
28	愛知県	フナオカ カズヒコ 船岡 和彦
29	愛知県	ツツキ ミツトシ 都築 光敏
30	三重県	アキイ タケシ 秋井 武司
31	滋賀県	ホンマ ヒサオ 本間 久夫
32	京都府	ナガオ シゲル 長尾 繁
33	大阪府	サイトウ ケイシ 斉藤 圭司
34	大阪府	マツシマ トモミ 松島 ともみ
35	大阪府	ゴウダ シゲキ 合田 茂喜
36	兵庫県	マエハタ カスヤ 前畑 一也
37	奈良県	シンタニ キヌヨ 新谷 綱代
38	和歌山県	ノザキ ヒロシ 野崎 廣
39	鳥取県	イシタ タカシ 石田 隆
40	島根県	シマネ マユコ 島根 真由子
41	岡山県	ノリマサ トオル 則政 亨
42	広島県	エクチ ユウヤ 江口 裕哉
43	山口県	カタヤマ アキラ 片山 明
44	徳島県	ヤマモト マサノリ 山本 政典
45	香川県	ヨネタ ユウコ 米田 ゆう子
46	愛媛県	クリタ シン 栗田 真
47	高知県	ハマタ タカマサ 濱田 剛正
48	福岡県	ヨシナカ ノブユキ 吉永 信幸
49	佐賀県	タナカ ヨシエ 田中 芳江
50	長崎県	オカムラ セツコ 岡村 節子
51	熊本県	タカキ シゲアキ 高木 茂昭
52	大分県	サイトウ シンヤ 齋藤 信也
53	宮崎県	セイ アツノリ 清 充典
54	鹿児島県	フクモト ヒロシ 福元 浩
55	沖縄県	アオヤマ キサコ 青山 喜佐子

地方公共団体による補助制度(独立行政法人勤労者退職金共済機構調べ)

(1)補助実施地方公共団体一覧

平成27年1月末現在281地域(3県2区196市65町14村1地区)

- 〔北海道〕 士別市 名寄市 枝幸町 共和町 士幌町 音更町 広尾町 大樹町 *滝上町 美深町
(10)
- 〔岩手県〕 釜石市 大船渡市 花巻市 久慈市 遠野市 陸前高田市 奥州市 紫波町 矢巾町 岩泉町
(11) 一戸町
- 〔秋田県〕 井川町
(1)
- 〔福島県〕 *福島県
(1)
- 〔茨城県〕 水戸市 土浦市 常総市 牛久市
(4)
- 〔栃木県〕 宇都宮市 足利市 佐野市 小山市 那須塩原市 那須町
(6)
- 〔群馬県〕 群馬県 前橋市 高崎市 伊勢崎市 太田市 館林市 沼田市 富岡市 藤岡市 渋川市 安中市
(17) みどり市 中之条町 長野原町 玉村町 大泉町 邑楽町
- 〔埼玉県〕 川越市 熊谷市 秩父市 所沢市 加須市 春日部市 狭山市 本庄市 深谷市 蕨市 戸田市
(19) 志木市 八潮市 富士見市 三郷市 ふじみ野市 越生町 ときがわ町 横瀬町
- 〔千葉県〕 市川市 木更津市 松戸市 野田市 佐倉市 成田市 菓金市 習志野市 市原市 八千代市
(17) 我孫子市 鎌ヶ谷市 君津市 富津市 浦安市 袖ヶ浦市 白井市
- 〔東京都〕 *荒川区 葛飾区 *八王子市 武蔵野市 青梅市 府中市 町田市 西東京市 *小金井市 *日野市
(12) *国分寺市 *多摩市
- 〔神奈川県〕 平塚市 鎌倉市 相模原市 秦野市 三浦市 厚木市 大和市 伊勢原市 海老名市 座間市 南足柄市
(22) 綾瀬市 寒川町 大磯町 二宮町 中井町 大井町 松田町 開成町 箱根町 湯河原町 愛川町
- 〔富山県〕 富山市 高岡市 魚津市 氷見市 滑川市 砺波市 小矢部市 南砺市 射水市 上市町 立山町
(12) 入善町
- 〔石川県〕 小松市 輪島市 加賀市 白山市
(4)
- 〔福井県〕 福井市 敦賀市 大野市 越前町 美浜町
(5)
- 〔長野県〕 長野市 松本市 上田市 飯田市 諏訪市 須坂市 伊那市 中野市 飯山市 茅野市 塩尻市
(38) 佐久市 千曲市 東御市 小海町 軽井沢町 御代田町 立科町 下諏訪町 辰野町 箕輪町 阿南町
坂城町 小布施町 *山ノ内町 飯綱町 宮田村 南箕輪村 中川村 下條村 黍草村 木祖村 麻績村
山形村 朝日村 高山村 木島平村 栄村
- 〔岐阜県〕 *瑞浪市 美濃加茂市 土岐市 東白川村
(4)
- 〔静岡県〕 *富士宮市 *磐田市 *焼津市 *富士市 *藤枝市 *御殿場市 *袋井市 *裾野市
(15) *湖西市 *静岡市 *浜松市 *長泉町 *小山町 *森町 (浜松市天竜区)
- 〔愛知県〕 田原市 一宮市 瀬戸市 春日井市 豊川市 碧南市 刈谷市 蒲郡市 江南市 小牧市
(15) 稲沢市 東海市 尾張旭市 高浜市 岩倉市
- 〔三重県〕 鈴鹿市 名張市
(2)
- 〔滋賀県〕 大津市 長浜市 近江八幡市 守山市 栗東市 野洲市 東近江市
(7)
- 〔大阪府〕 泉南市 岸和田市 泉大津市 貝塚市 阪南市 枚方市 泉佐野市 和泉市 高石市 忠岡町
(10)

〔兵庫県〕 *西脇市 加西市 丹波市

(3)

〔奈良県〕 下北山村

(1)

〔和歌山県〕 (有田川町清水行政局)

(1)

〔山口県〕 下関市 宇部市 山口市 萩市 防府市 下松市 岩国市 光市 長門市 柳井市 美祢市

(17) 周南市 山陽小野田市 和木町 平生町 田布施町 阿武町

〔愛媛県〕 今治市 新居浜市 西条市

(3)

〔長崎県〕 佐世保市 (五島市奈留支所)新上五島町

(3)

〔熊本県〕 熊本市

(1)

〔大分県〕 *中津市 *豊後高田市 *宇佐市

(3)

〔宮崎県〕 宮崎県 宮崎市 都城市 小林市 日向市 西都市 三股町 *高千穂町 *日之影町 *五ヶ瀬町

(12) 国富町 綾町

〔鹿児島県〕 鹿児島市 奄美市

(2)

〔沖縄県〕 宜野湾市 浦添市 沖縄市

(3)

(注)・アンダーラインの地方自治体は、林業事業主に対する助成を実施している。

・*印は共済会、互助会等が助成を実施している。

・()印は一部地域を対象とし助成を実施している。

(2)補助制度の例

	補助金を受ける者	補助金の対象者	補助金の額	補助金の交付期間
A市	共済契約者 (適年除外)	新規・追加契約	年間納付額72,000円(国の助成額を除く)を限度とし、その25%	1年
B区	従業員4人以下の共済契約者	新規・追加契約	掛金月額50%とし、年補助額20,000円を限度	1年
C市	共済契約者	新規契約	被共済者1人1月1,000円	2年

育児休業等を取得される方々へ 育児休業等(子が3歳に達するまで)の間中は 財形貯蓄もお休みできるようになります

平成27年4月1日から、財形非課税年金貯蓄(財形年金貯蓄)及び財形非課税住宅貯蓄(財形住宅貯蓄)制度における「育児休業等取得者の継続適用特例」制度がスタートします

財形年金貯蓄及び財形住宅貯蓄(以下「財形非課税貯蓄」といいます。)は、定期的な払込を2年間中断すると、利子等に対する非課税措置を受けられなくなってしまい、長期間の育児休業等を取得した方が財形非課税貯蓄を継続できないケースがありました。

今回の制度改正により、3歳に達するまでの子について育児休業等を取得する方については、所定の手続を行うことで、引き続き利子等に対する非課税措置を受けながら、財形非課税貯蓄を継続できるようになりました。

勤務先を通じた事前の手続が必要です！

育児休業等を取得する方が育児休業等期間中の払込を中断するためには、育児休業等の開始日までに勤務先を通じて、契約している金融機関に所定の申告書等を提出する必要があります。

職場復帰直後の払込再開が必要です！

職場復帰後、最初に払込を行うべき日(毎月払込の方であれば、原則、職場復帰後最初の給与支払日)に払込を再開していただくことが必要です(再開されない場合、非課税措置の適用は受けられなくなります。)

(裏面のQ&Aもご覧ください。)



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

育児休業等取得者の継続適用特例 Q & A

Q1. いつまでに手続が必要ですか？

A1. 育児休業等(産休を含む。)に入る前に手続が必要です。育児休業等の開始日以前に、勤務先を通じて金融機関へ「育児休業等をする者の財産形成非課税住宅(年金)貯蓄継続適用申告書」(以下「育休申告書」といいます。)を提出してください。育児休業等開始日後の提出はできませんので、ご注意ください。

Q2. 育児休業等の期間中も払込を続けることはできないのですか？

A2. 育児休業等の期間中も給与が支給され、そこからの天引によって定期的な払込を継続できるのであれば、育休申告書を提出する必要はありません。

なお、一度育休申告書の手続をされた方が、育児休業等の開始日から、職場復帰後最初の払込を行うべき日(例えば、毎月払いの契約をしている方であれば、原則、職場復帰後最初の給与支給日。以下「再開日」といいます。)の前日までの間に払込を行った場合は、非課税措置が適用されなくなります(払込があった後の支払利子から課税扱いとなります。)

Q3. 職場復帰後は直ちに払込再開が必要なのですか？

A3. 必要です。職場復帰後、最初の払込を行うべき日(再開日)に払込を再開しないと、非課税措置が適用されなくなります(育児休業等終了日後の支払利子から遡って課税扱いとなります。)

Q4. 育児休業等の終了日を変更したときはどうすればいいのですか？

A4. 手続が必要です。当初の育児休業等の終了日又は変更後の終了日のいずれか早い日までに、勤務先を通じて、「育児休業等期間変更申告書」を提出してください。

Q5. 子供が1歳になった時点で職場復帰予定であっても、必ず手続が必要ですか？

A5. 必須ではありません。お尋ねのように、育児休業等の取得によって財形非課税貯蓄の払込を中断する期間(最後の払込日から次の払込日までの期間)が2年以内であることが確実な方は、育休申告書を提出する必要はありません。

当初5年間の貸付金利を0.2%引き下げる特例を 3年間延長します！

中小企業にお勤めの方が財形持家融資を利用しやすくするため、常用労働者数が300人以下の企業にお勤めの方が新たに「財形持家融資」を申し込む場合、当初5年間は、通常の貸付金利から0.2%を引き下げる特例措置を行っています（中小企業勤労者貸付金利引下げ特例措置）。

この特例措置を平成30年3月までの3年間、延長します。

■ 貸付金利

当初5年間は、お申しいただいた時点で適用される通常の金利から、0.2%引き下げた金利が適用されます。

■ お申込み受付期間

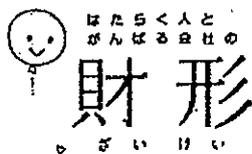
平成26年4月1日から平成30年3月31日までの新規申込みが対象です。
この期間内でも、申込み状況などにより、特例措置を終了する場合があります。

■ 特例措置を受けることができる方

通常の財形持家融資の融資条件を満たしており、かつ「常用労働者数が300人以下の企業にお勤めの方」であれば今回の特例措置を受けることが可能です。

なお、財形持家融資制度のご利用に当たっては、お勤めの会社がこの制度を導入している必要があります。この制度を「転貸融資」といい、独立行政法人勤労者退職金共済機構が実施しています。

詳しくは下記へお問い合わせください



独立行政法人勤労者退職金共済機構

☎ 03-6731-2935

<http://www.zaikai.taisyokukin.go.jp/>

財形持家融資制度がない会社でも、勤務先から住宅についての援助（負担軽減措置）を受けることができる方は、独立行政法人住宅金融支援機構（融資物件が沖縄県の場合は沖縄振興開発金融公庫）が実施する「財形住宅直接融資」に、個人で申し込める場合があります。

● 財形直接融資のお問い合わせ

独立行政法人住宅金融支援機構 お客さまコールセンター

☎ 0120-0860-35 (048-615-0420)
フリーダイヤル

 厚生労働省・独立行政法人勤労者退職金共済機構

中小企業退職金共済制度の概要

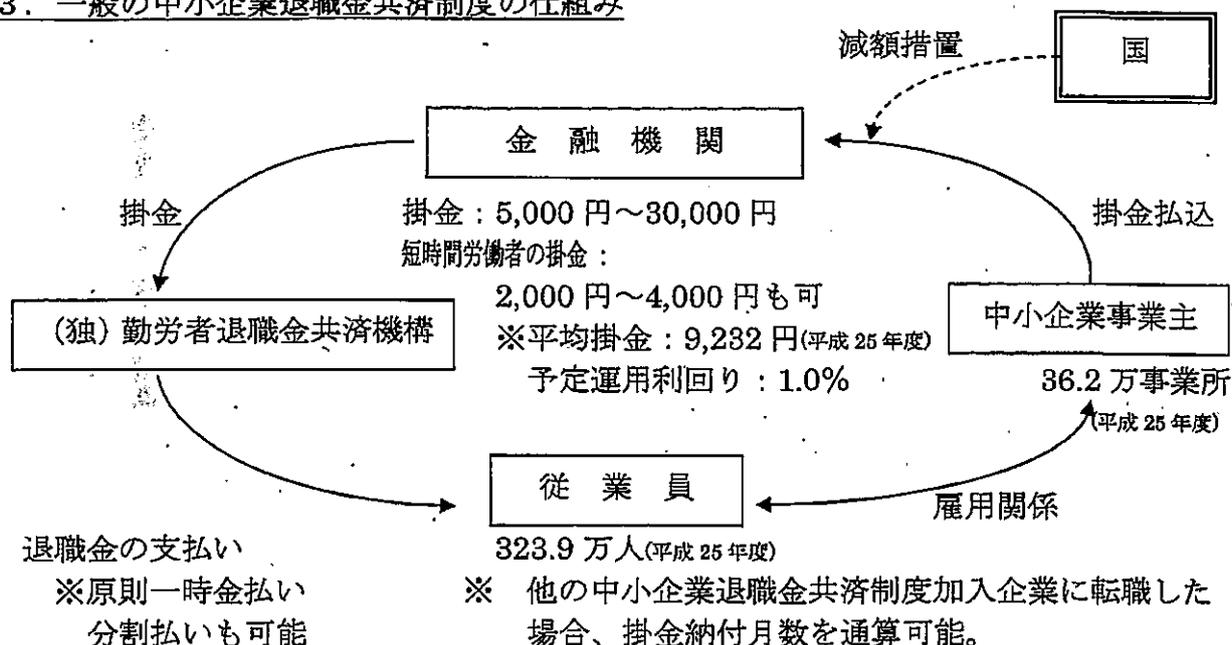
1. 制度の目的

中小企業退職金共済制度（以下「中退制度」という。）は、中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）に基づき独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業について、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって退職金制度を確立し、中小企業の従業員の福祉の増進を図るとともに、中小企業の振興に寄与することを目的としている。

2. 中小企業退職金共済制度の概要

中退制度には、主に常用労働者を対象とする「一般の中小企業退職金共済制度」と、厚生労働大臣が指定した特定の業種に期間を定めて雇用される労働者（期間雇用者）を対象とする「特定業種退職金共済制度」があり、現在、特定業種退職金共済制度として、建設業、清酒製造業及び林業が指定されている。

3. 一般の中小企業退職金共済制度の仕組み



【制度の特色】

① 税制上の優遇

- ・ 掛金は税法上損金又は必要経費扱い。
- ・ 退職金は一時金で受け取る場合には退職所得控除が、分割して受け取る場合には公的年金等控除が認められている。

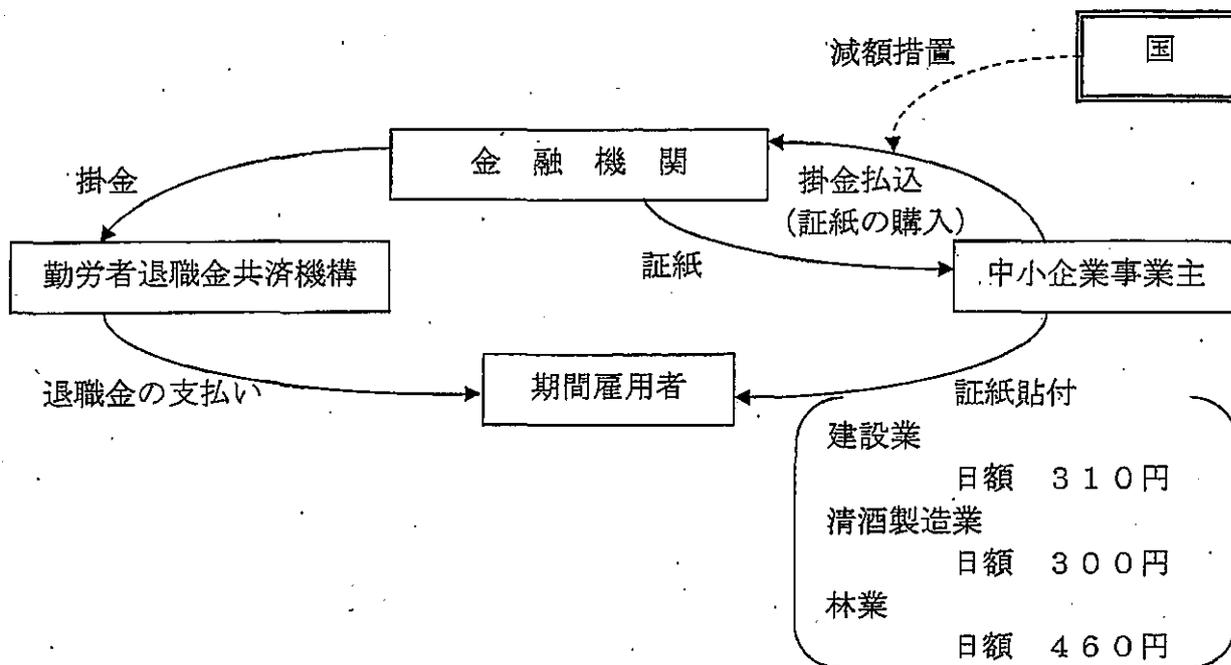
② 掛金減額措置制度

- ・ 新規加入の場合、原則として掛金月額 $\frac{1}{2}$ を1年間減額措置。
- ・ 掛金月額引上げの場合、原則として引上げ額の $\frac{1}{3}$ を1年間減額措置。

③ 退職金の額

退職金の額は、掛金月額と掛金納付月数により固定的に定まる基本退職金と、機構の運用実績により付加される付加退職金の両者を合算したものとなる。

4. 特定業種退職金共済制度の仕組み



【制度の特色】

- ① 税制上の優遇
 - ・ 掛金は税法上損金又は必要経費扱い。
 - ・ 退職金を受け取る場合には退職所得控除。
- ② 掛金減額措置制度
 - ・ 新規加入の場合、原則として、1年間の1/3を減額措置。
- ③ 共済証紙の共済手帳への貼付

期間労働者が所持する共済手帳に事業主が雇用日数に応じて共済証紙を貼付し、当該労働者が業界で働くことをやめたときに、機構から直接労働者に退職金が支給される。

※ 特定業種退職金共済制度の予定運用利回り

- ・ 建設業 2.7%
- ・ 清酒製造業 2.3%
- ・ 林業 0.7%

中小企業退職金共済制度の現況

1 加入状況（平成 25 年度末現在）

	計	一般	建設業	清酒製造業	林業
加入事業所数	53.8 万	36.2 万	17.1 万	0.2 万	0.33 万
加入従業員数	630.6 万	323.9 万	301.2 万	1.6 万	3.9 万

2 退職金等の支給状況（平成 25 年度）

	計	一般	建設業	清酒製造業	林業
支給件数	32.6 万件	27.5 万件	4.9 万件	0.02 万件	0.18 万件
支給総額	4,106.7 億円	3,618.9 億円	469.2 億円	2.2 億円	16.5 億円
平均納付期間		125 月	110 月	161 月	123 月

（注）一般の中小企業退職金共済制度の支給件数は、一時金払件数と分割払延件数との合計である。

3 財政状況（平成 25 年度）

（単位：億円）

	計	一般	建設業	清酒製造業	林業
収益 〔掛金、運用収入〕	7,256.5	6,397.9	835.8	3.4	19.4
費用〔退職金支払、 責任準備金増等〕	5,456.8	4,789.8	645.5	3.1	18.5
当期利益金	1,799.8	1,608.1	190.4	0.4	0.9
資産総額 （平成 25 年度末）	52,385.3	42,948.3	9,247.4	51.7	137.9
負債総額 （平成 25 年度末）	49,234.5	40,820.0	8,240.2	25.7	148.6
累積利益金 （平成 25 年度末）	3,150.3	2,128.4	1,007.2	25.4	△10.7

中小企業の雇用労働者に占める中小企業退職金共済被共済者数

	企業規模別常用雇用労働者数 (全産業(公務除く)) 1~299人規模 (「経済センサス」平成24年)	中小企業退職金共済被共済者数(平成26年3月末)	
			1~299人規模の雇用労働者数に占める割合(%) (全国平均)
全国計	24,372,953	3,238,864	13.29
北海道	1,003,393	129,908	12.95
青森	252,347	36,727	14.55
岩手	244,055	40,586	16.63
宮城	384,756	54,938	14.28
秋田	203,064	34,256	16.87
山形	237,705	42,545	17.90
福島	354,369	48,880	13.79
茨城	494,324	54,030	10.93
栃木	362,735	40,214	11.09
群馬	403,319	51,071	12.66
埼玉	1,003,316	106,172	10.58
千葉	759,235	76,317	10.05
東京都	3,480,357	509,604	14.64
神奈川県	1,264,537	149,447	11.82
新潟	499,339	106,483	21.32
富山	261,084	41,210	15.78
石川	263,744	38,658	14.66
福井	188,545	25,936	13.76
山梨	170,372	16,757	9.84
長野	421,067	73,826	17.53
岐阜	433,075	64,569	14.91
静岡県	766,161	108,024	14.10
愛知県	1,532,210	200,605	13.09
三重	334,393	34,408	10.29
滋賀	236,793	31,620	13.35
京都	498,204	59,750	11.99
大阪	1,962,067	265,301	13.52
兵庫県	934,204	116,825	12.51
奈良	189,868	19,308	10.17
和歌山	187,658	20,048	10.68
鳥取	116,160	15,076	12.98
島根	149,480	23,716	15.87
岡山	372,373	57,455	15.43
広島	578,778	82,341	14.23
山口	273,607	39,172	14.32
徳島	146,647	19,000	12.96
香川	208,543	29,052	13.93
愛媛	277,334	27,307	9.85
高知	149,075	23,582	15.82
福岡	952,680	113,294	11.89
佐賀	168,069	17,008	10.12
長崎	271,269	34,553	12.74
熊本	343,198	39,933	11.64
大分	236,066	27,547	11.67
宮崎	224,250	26,100	11.64
鹿児島	320,340	43,718	13.65
沖縄	258,788	21,987	8.50

1. 勤労者財産形成貯蓄制度の概要

○勤労者財産形成貯蓄（財形貯蓄）制度は、55歳未満の勤労者（一般財形貯蓄は年齢の制限なし）が財形貯蓄取扱機関と契約を締結し、事業主が勤労者に代わって賃金から天引き預金する方法により貯蓄を行う制度。財形年金貯蓄及び財形住宅貯蓄については、その利子等について税制上の優遇措置が講じられている。

勤労者財産形成貯蓄制度 (財形貯蓄取扱機関：銀行、証券、生保、損保等)

一般財形貯蓄(S46.6～) ※年齢要件なし

- 目的自由
- 利子等は課税

契約数590万件、貯蓄残高10兆7,153億円 (H26.3末)

財形年金貯蓄(S57.10～) ※貯蓄開始は55歳未満

- 年金として受取（満60歳以上）
- 定額型・増増型・前厚型から受取方法を選択
- 財形住宅と合わせて550万円（生命保険等の場合は385万円）まで利子非課税

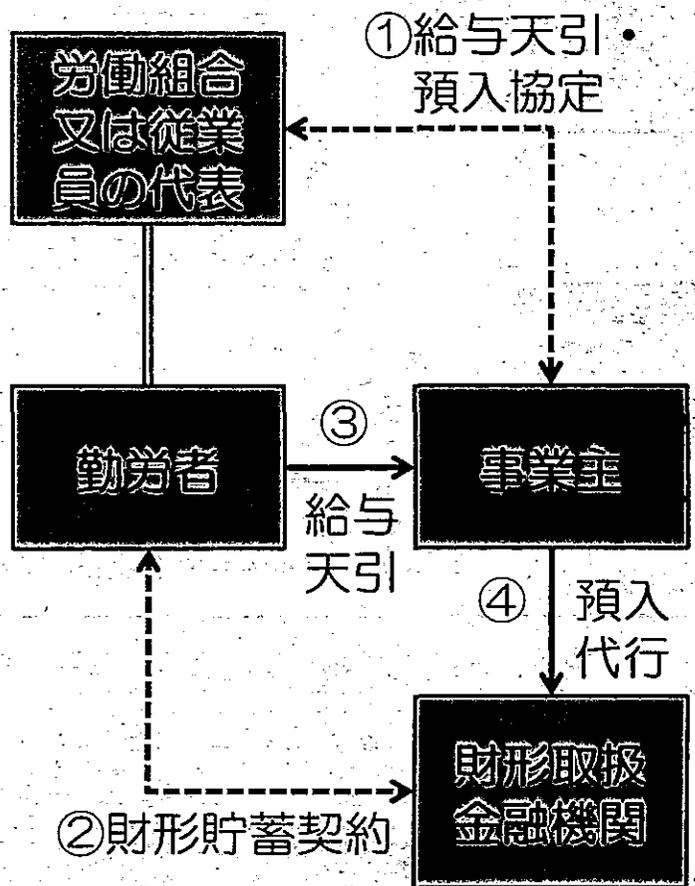
契約数193万件、貯蓄残高3兆3,751億円 (H26.3末)

財形住宅貯蓄(S63.4～) ※貯蓄開始は55歳未満

- 住宅の取得・増改築等の費用に充当
- 財形年金と合わせて550万円まで利子非課税

契約数87万件、貯蓄残高2兆1,153億円 (H26.3末)

【財形貯蓄制度の仕組み】



2. 財形持家融資制度の概要

○財形持家融資制度は、財形貯蓄を利用している勤労者に対し、保有する財形貯蓄残高の10倍(上限4,000万円)までの範囲内で、事業主を通じて(転貸融資)又は直接に(直接融資)、住宅を建設・購入又は改良するために必要な資金を融資する制度。

財形融資制度(S52.7~)

(独)勤労者退職金共済機構等が債券の発行及び借入金により、財形貯蓄取扱機関より資金を調達(財形貯蓄総残高の1/3を限度)して融資

○財形貯蓄制度を利用している勤労者に対し、持家の取得等の資金を融資

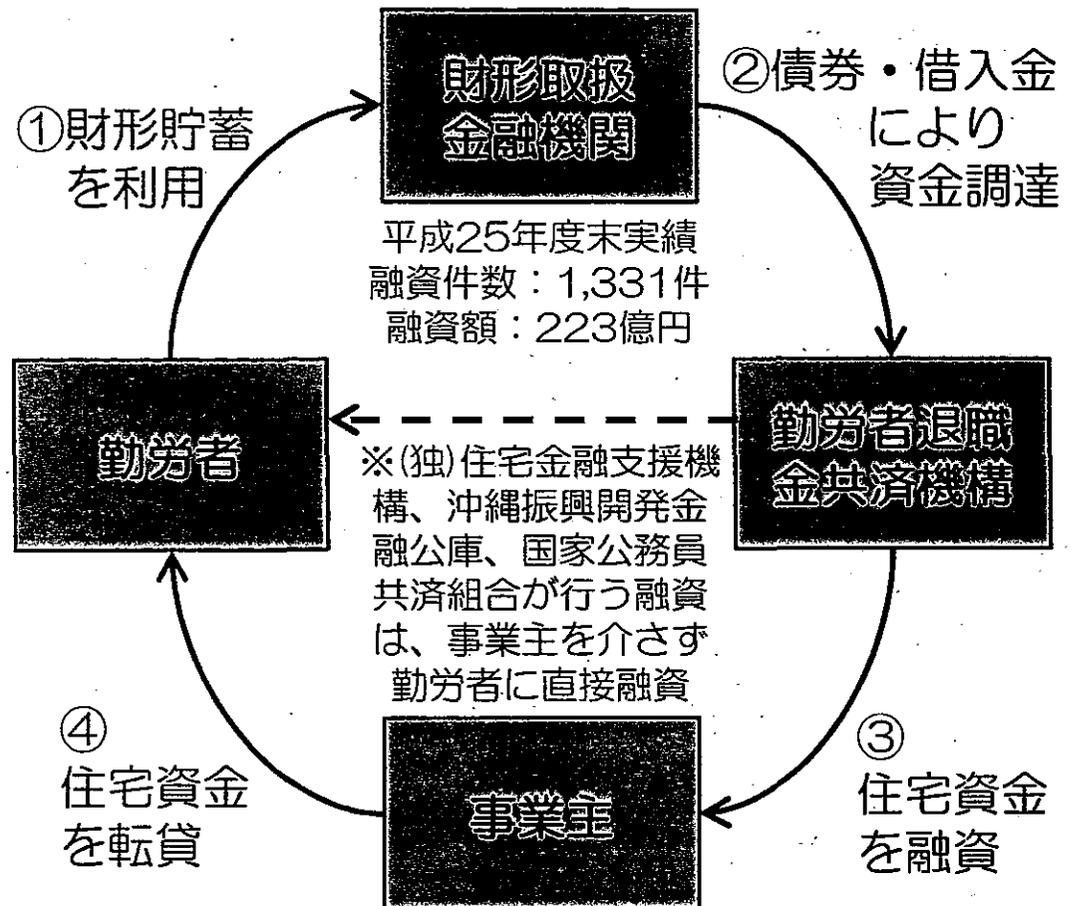
○(独)勤労者退職金共済機構が事業主等を通じて行う転貸融資、公務員に対してその共済組合が行う直接融資、これらの融資を受けることができない勤労者に対して(独)住宅金融支援機構及び沖縄振興開発金融公庫が行う直接融資がある。

○融資限度額：財形貯蓄残高の10倍(最大4,000万円)

○貸付金利(5年固定)：年0.83%(平成27年1月1日現在)

○償還期間：35年以内

【財形融資制度の仕組み】



全国労働基準部長会議資料

平成27年2月17日（火）

労働基準局総務課

目次

- 1 平成27年度労働基準局予算案の概要 P 1
- 2 平成27年度予算案主要事項（労働基準局関係） P 2
- 3 過労死等防止対策推進法関係 P 8

平成27年度 労働基準局予算案の概要

資料1

区 分	26年度予算額 (A)	27年度要求額 (B)	27年度予定額 (C)	対前年度 増▲減額 (C-A)	対前年度 増▲減率(%) (C/A)	対要求額 増▲減額 (C-B)	対要求額 増▲減率(%) (C/B)
	千円	千円	千円	千円		千円	
一 般 会 計	4,072,743	5,121,651 (内推進枠1,430,645)	3,790,368	▲ 282,375	93.1	▲ 1,331,283	74.0
労働災害等補償費	205,215	204,752	204,752	▲ 463	99.8	0	100.0
独立行政法人労働安全衛生総合 研究所運営費交付金	133,809	138,483	138,483	4,674	103.5	0	100.0
最低賃金引上げに向けた 中小企業への支援事業	2,751,217	3,842,940 (内推進枠1,430,645)	2,409,997	▲ 341,220	87.6	▲ 1,432,943	62.7
アスベスト訴訟和解金			133,200	133,200	—	133,200	—
その他一般行政経費	982,502	935,476	903,936	▲ 78,566	92.0	▲ 31,540	96.6
東日本大震災復興特別会計 社会保障等復興政策費	93,191	93,191	86,556	▲ 6,635	92.9	▲ 6,635	92.9
労働保険特別会計							
労働災害等補償費	1,059,838,973	1,054,908,405	1,053,948,005	▲ 5,890,968	99.4	▲ 960,400	99.9
労働安全衛生対策費	16,973,886	18,301,375	17,907,176	933,290	105.5	▲ 394,199	97.8
保険給付費	891,357,998	886,859,929	886,580,089	▲ 4,777,909	99.5	▲ 279,840	100.0
社会復帰促進等事業費	33,830,164	31,649,315	31,601,663	▲ 2,228,501	93.4	▲ 47,652	99.8
仕事生活調和推進費	1,789,070	2,552,426	2,104,266	315,196	117.6	▲ 448,160	82.4
中小企業退職金共済等事業費	1,947,030	1,892,694	1,892,694	▲ 54,336	97.2	0	100.0
個別労働紛争対策費	249,259	249,226	249,226	▲ 33	100.0	0	100.0
業務取扱費	43,608,043	44,364,535	43,835,672	227,629	100.5	▲ 528,863	98.8
独立行政法人労働者健康福祉機構 運営費・施設整備費	9,751,136	9,856,441	9,856,441	105,305	101.1	0	100.0
独立行政法人労働安全衛生総合 研究所運営費・施設整備費	1,957,975	1,957,921	1,957,921	▲ 54	100.0	0	100.0
職務上年金給付費等特別会計へ 繰入	9,246,616	8,834,110	8,834,995	▲ 411,621	95.5	885	100.0
職務上年金給付費等交付金	6,057,770	6,052,831	6,052,831	▲ 14,939	99.8	0	100.0
保険料返還金等徴収勘定へ繰入	36,260,026	35,637,602	36,375,031	115,005	100.3	737,429	102.1
予備費	6,800,000	6,700,000	6,700,000	▲ 100,000	98.5	0	100.0
雇用勘定	6,869,639	6,822,848	6,696,929	▲ 172,710	97.5	▲ 125,919	98.2
中小企業退職金共済等事業費	6,620,380	6,372,989	6,282,442	▲ 337,938	94.9	▲ 90,547	98.6
個別労働紛争対策費	249,259	249,226	249,226	▲ 33	100.0	0	100.0
高齢者等雇用安定・促進費	0	200,633	165,261	165,261	—	▲ 35,372	82.4
徴収勘定	3,222,833,171	3,165,667,204	3,249,029,152	26,195,981	100.8	83,361,948	102.6
業務取扱費	30,623,362	32,275,614	31,552,238	928,876	103.0	▲ 723,376	97.8
労働災害等補償費	867,441,076	872,968,669	871,218,186	3,777,110	100.4	▲ 1,750,483	99.8
雇用勘定へ繰入	2,271,841,676	2,212,557,781	2,297,068,844	25,227,168	101.1	84,511,063	103.8
諸支出金	52,827,057	47,765,140	49,089,884	▲ 3,737,173	92.9	1,324,744	102.8
予備費	100,000	100,000	100,000	0	100.0	0	100.0

注：徴収勘定以外は労働基準局分のみ計上

平成27年度予算案主要事項(労働基準局関係抜粋)

第2 女性・若者・高齢者等の人材力の強化

全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できるよう、円滑な転職の支援、女性・若者・高齢者・障害者等の活躍推進、労働市場インフラの戦略的強化・処遇改善、外国人材の活用などにより人材力の強化を図る。

2 若者の活躍推進・正社員雇用の拡大 3億円(2.8億円)

(1) 若者の活躍促進 2.3億円(2億円)

④若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化 2.3億円(2億円)

夜間・休日に労働基準法等に関して無料で電話相談を受け付ける、常設のフリーダイヤル電話相談「労働条件相談ほっとライン」の設置等により相談体制を強化する。

また、厚生労働省ホームページにおける労働基準法等の基礎知識・相談窓口をまとめた労働条件相談ポータルサイト「確かめよう労働条件」の設置や大学・高校等でのセミナーを全国で開催することにより、労働関係法令等の情報発信を行う。

(3) 非正規雇用労働者の雇用の安定と処遇の改善 74百万円(83百万円)

④「多様な正社員」の普及・拡大 34百万円(59百万円)

いわゆる正社員のワーク・ライフ・バランスの実現や、非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、職務や勤務地等を限定した多様な正社員の普及・拡大を図る。

⑤中小企業等への無期転換ルールの普及【一部新規】 39百万円(24百万円)

平成25年4月に施行された改正労働契約法に基づく有期労働契約の無期労働契約への転換ルールについて、中小企業等への普及を図るため、その周知方策や事業者支援の抜本的拡充を図る。

3 高齢者・障害者等の活躍推進 1.7億円

(2) 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行【新規】 1.7億円

平成26年11月に成立した「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」に定められた高度専門知識等を有する者や定年後の高齢者に係る無期転換ルールの特例の事業主等に対する周知や円滑な計画認定を行うための体制整備を図る。

4 労働市場インフラの戦略的強化

5億円(5億円)

(2)労働市場全体としてのマッチング機能の強化

5億円(5億円)

⑤雇用労働相談センターの設置

5億円(5億円)

国家戦略特別区域内に設置する雇用労働相談センターについて、新規開業直後の企業、グローバル企業等に対する相談等の援助を的確に実施することにより、個別労働紛争の未然防止を図る。

第5 安心して将来に希望を持って働くことのできる 環境整備

就労形態にかかわらず公正に処遇され、安心して将来に希望を持って働くことができるようにワーク・ライフ・バランスの推進などの働き方改革の実現、人材不足分野や地域における人材確保、労働者が安全で健康に働くことができる労働環境の整備などを推進する。

1 働き方改革の実現

60億円(55億円)

(1)「朝型」の働き方など過重労働解消に向けた取組の推進【一部新規】

12億円(7.7億円)

「朝型」の働き方の推進など長時間労働抑制や年次有給休暇取得促進策を進める。

また、過労死等に関する調査研究、啓発、相談体制の整備、民間団体の活動に対する支援など、過労死等防止対策の一層の推進を図る。

(2)労働時間法制の見直し【一部新規】

21百万円(14百万円)

労働時間法制について、働き過ぎ防止のための取組強化や、時間ではなく成果で評価される制度への改革等を、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で所要の法的措置を講じる。

(3)ワーク・ライフ・バランスの推進【一部新規】(一部再掲・第5 1(1)参照) 21億円(18億円)

企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及に加え、労使の取組に対する支援を拡充する。

また、良質なテレワークの普及に向け、モデル実証事業の実施、企業支援の拡充を図るとともに事業主団体への支援に取り組む。

さらに、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知や、在宅就業者や発注者等を対象としたセミナーの開催等の支援事業を実施する。

(4)「多様な正社員」の普及・拡大(再掲・第2 2(3)④参照) 34百万円(59百万円)

(5)持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備等【一部新規】(一部推進枠) 29億円(33億円)

全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環が持続・拡大されるよう、最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援の充実を図る。

あわせて、最低賃金について幅広い周知啓発を図るとともに、的確な監督指導を行うことにより、最低賃金の遵守の徹底を図る。

(参考)【平成26年度補正予算案】

○ 最低賃金の引上げに向けた中小企業等への支援 14億円
最低賃金引上げの環境整備を早期に行うため、業務改善をして事業場内の最低賃金を引き上げた中小企業・小規模事業者に対し、引上げ人数に応じて、業務改善経費を助成する。

(6)専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行【新規】(再掲・第2 3(2)参照) 1.7億円

3 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

110億円(106億円)

(1)労働安全衛生対策の推進【一部新規】 92億円(88億円)

①改正労働安全衛生法の円滑な施行(一部再掲・第5 1(1)参照) 44億円(40億円)

ストレスチェック制度の創設に向けて、周知や研修を実施するとともに、相談体制の充実・強化を図るなど、職場におけるメンタルヘルス対策を推進するための「こころの元気応援プラン」を実行する。

また、職場における受動喫煙防止対策の推進や外国に立地する検査検定機関の登録制度の厳格な運用のための対応など、改正労働安全衛生法の円滑な施行に向けた取組を進める。

さらに、化学物質のリスクアセスメントについても、その義務化に向け、中小企業が実施しやすい環境整備のため、支援措置の充実強化を図る。

②第12次労働災害防止計画を踏まえた施策の推進

48億円(48億円)

建設業、社会福祉施設を始めとして各業種の実態に応じた労働災害の防止対策を実施するとともに、化学物質のリスク評価などにより、職場における化学物質管理対策を推進する。

(2)職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備【一部新規】

1.2億円(1.4億円)

パワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運を醸成するための周知・広報を引き続き実施するとともに、広報媒体・広報対象者の範囲の拡大や広報内容の充実を図る。

労使によるパワーハラスメント対策をさらに推進するため、労使の取組の着手・定着化に向けた効果的な支援の充実を図る。

(3)労働保険未手続事業一掃対策の推進と労働保険料の収納率の向上

17億円(16億円)

労働者のセーフティネットである労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平を期するため、労働保険の未手続事業の発生防止を含む一掃対策を推進するとともに、口座振替制度の利用促進等により、労働保険料の収納率の向上を図る。

(4)長期療養が必要な労働者の復職等支援【一部新規】(一部再掲・第5 3(1)①参照)

67百万円(12百万円)

長期にわたって治療等が必要な疾病を抱えた労働者の復職支援を行い、治療を行いながら就労を継続するためのモデル事業を実施する。

※労働者災害補償保険法に基づく業務災害や通勤災害を受けた労働者への保険給付などとして8,818億円(8,862億円)を計上。

第6 自立した生活の実現と暮らしの安心確保

国民の信頼に応える生活保護制度の構築や生活困窮者に対する自立・就労支援の推進、自殺・うつ病対策などにより、自立した生活の実現と暮らしの安心を確保する。

3 自殺・うつ病対策の推進

32億円(31億円)

(2) 自殺予防に向けた相談体制の充実と人材育成(一部再掲・第5 3(1)①参照) 32億円(31億円)

メンタルヘルス不調者の発生防止のため、職場でのストレス等の要因に対し、適切な対応が実施されるよう事業者等への支援を行うとともに、ストレスチェック制度創設に向けて周知や研修を実施するなど、職場におけるメンタルヘルス対策を推進するための「こころの元気応援プラン」を実行する。

第9 施策横断的な課題への対応

1 国際問題への対応

1.3億円(1.0億円)

(3) 外国人労働者の労働条件の確保【一部新規】 1.1億円(77百万円)

技能実習生を含む外国人労働者からの相談に的確に対応するため、外国人労働者労働条件相談員を配置するとともに、外国人労働者向け相談ダイヤルを整備し、外国人労働者の労働条件の確保を図る。

(4) 国際発信力の強化

20百万円(20百万円)

東京電力福島第一原子力発電所の作業従事者の放射線被ばく状況やその対策に関する情報の英訳版の公表等、厚生労働省ホームページ等を通じ、海外に向けて情報発信を行う。

＜第1 東日本大震災からの復興への支援＞

○復旧・復興工事等に従事する労働者の安全衛生・労働条件確保対策

2.9億円(3.1億円)

被災地での復旧・復興工事の進捗状況に応じて、管理監督者等に対する安全衛生に関する教育・研修を支援する。

また、大規模な除染作業を含め復旧・復興関連事業に従事する労働者や事業主からの労働基準関係法令に関する相談に適切に対応するため、被災地に労働基準相談員等を配置する。

＜第2 原子力災害からの復興への支援＞

○東京電力福島第一原発作業員や復旧・復興従事者への対応【一部新規】

9.6億円(6.7億円)

東京電力福島第一原発作業員の被ばく防護措置等について、立入調査等による適切な指導を行う。

また、被ばく線量等管理データベースを運用するとともに、緊急作業従事者に対し、健康相談や保健指導を行うほか、一定の被ばく線量を超えた場合には、がん検診等を実施する。

さらに、放射線被ばくによる健康影響を明らかにするため、緊急作業従事者を対象にした疫学的研究を実施する。

加えて、事業主が原発事故からの復旧・復興従事者の放射線管理を適正に行えるよう、中小零細企業の団体に対する指導を行う。

総則

目的 近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とすること。

定義 過労死等：業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害

基本理念 過労死等の防止のための対策は、
1. 過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならないこと。
2. 国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならないこと。

国の責務等 国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を規定

過労死等防止啓発月間 国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間（11月）を規定

年次報告 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならないことを規定

過労死等の防止のための対策に関する大綱

政府は、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めなければならないことを規定

過労死等の防止のための対策

①調査研究等（※）、②啓発、③相談体制の整備等、④民間団体の活動に対する支援を規定

※ 国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、業務において過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する死亡又は傷病について、事業を営む個人や法人の役員等に採るものを含め、広く当該過労死等に関する調査研究等の対象とするものとするを規定

過労死等防止対策推進協議会

厚生労働省に、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めるに際して意見を聴く、当事者等、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者をもって構成される過労死等防止対策推進協議会を設置

過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとするを規定

過労死等の防止のための対策に関する大綱について

資料4

- 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき、政府は、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等の防止のための対策に関する大綱を作成（同法第7条第1項）
- 厚生労働大臣は、大綱の案を作成しようとするときは、過労死等防止対策推進協議会の意見を聴く（同法第7条第3項）

1. 大綱の作成までの流れ

厚生労働省において、大綱の案を作成

厚生労働大臣が、大綱の案について協議会の意見を聴く
（関係行政機関の長と協議）

大綱を閣議決定
（国会報告、公表）

2. 大綱で定めるべき事項

- 大綱には、過労死等防止対策推進法第8条から第11条までに規定された四つの対策を盛り込む。

<過労死等の防止のための対策>

調査研究等
（同法第8条）

啓発
（同法第9条）

相談体制の整備等
（同法第10条）

民間団体の活動に対する支援
（同法第11条）

実施主体：国

実施主体：国・地方公共団体

3. 大綱の作成時期

- 平成27年の年央を予定。

過労死等防止対策の推進(平成27年度新規予算(案)の概要)

「過労死等防止対策推進法」の成立を踏まえ、過労死等に関する調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援など、過労死等防止対策の一層の推進を図る。

平成27年度予定額 3.7億円

- | | |
|--|-------|
| ○過労死等に関する調査研究等(法第8条 調査研究等) | 1.1億円 |
| ・医学面、保健面からの調査研究(研究機関等への補助事業) | |
| ・労災事案、個別症例の統計的分析等 | |
| ・社会面、制度面からの調査研究(シンクタンクへの委託研究) | |
| アンケート調査・研究(企業・労働者等を対象とした意識や取組状況等) | |
| ○啓発(法第9条 啓発) | 0.8億円 |
| ・各種媒体を活用した周知・啓発の実施 | |
| ポスター1万枚、リーフレット65万枚、パンフレット13万枚、新聞広告、インターネット広告 | |
| ○相談体制の整備等(法第10条 相談体制の整備等) | 1.2億円 |
| ・メンタルヘルス不調及び過重労働による健康障害に関する労働者等からの相談に対応する電話相談窓口の開設 | |
| ・ストレスチェック及び面接指導を行う医師、保健師等に対する研修の実施 | |
| ○民間団体の活動に対する支援(過労死等防止啓発月間の実施) | 0.5億円 |
| (法第11条民間団体の活動に対する支援、法第5条過労死等防止啓発月間) | |
| 毎年11月の「過労死等防止啓発月間」に「過労死等防止対策推進シンポジウム(仮称)」を民間団体と綿密な連携の下に実施し、もって、民間団体の支援を図る。 | |
| ○その他 | |
| ・過労死等防止対策推進協議会の設置 | |
| 年次報告書の作成 | |

※ 上記のほかに、継続事業分と合わせると、全体として平成27年度予定額は7.4億円である。

非公開

全国労働基準部長会議資料

平成27年2月17日（火）

労働基準局労働条件政策課
賃金時間室



目次

- 1 平成 26 年度 地域別最低賃金の審議・決定状況 . . . P 1
- 2 特定最低賃金について . . . P 2
- 3 地域別最低賃金適用事業場に対する監督指導結果（各年度第 4 四半
期）における違反率の推移 . . . P 3
- 4 平成 27 年度 職場のパワーハラスメント対策に係る事業スケジュール（案） . . . P 4



平成26年度 地域別最低賃金の審議・決定状況

国分 ランク	都道府県名	前年度 決定金額	改定 最低賃金額	引上げ率	専門委員会議決状況				審議状況		地方自治 年月日
					日安	日安比較	6先5項 の適用	調整 年月日	開議 年月日	議決 年月日	
C	北海道	734	748	+14	14	±0	-	8月12日		8月12日	10月8日
D	青森	665	679	+14	13	+1	-	8月22日		8月26日	10月24日
D	岩手	665	678	+13	13	±0	-	8月8日		8月8日	10月4日
C	宮城	695	710	+14	14	±0	有	8月19日		-	10月16日
D	秋田	655	679	+14	13	+1	有	8月11日		-	10月5日
D	山形	665	680	+15	13	+2	-	8月20日		8月20日	10月17日
D	福島	675	689	+14	13	+1	-	8月8日		8月8日	10月4日
B	茨城	713	729	+16	15	+1	-	8月6日		8月8日	10月4日
B	栃木	718	733	+15	15	±0	有	8月5日		-	10月1日
C	群馬	707	721	+14	14	±0	-	8月11日		8月11日	10月5日
B	埼玉	785	802	+17	15	+2	-	8月4日		8月4日	10月1日
A	千葉	777	793	+12	19	+2	-	8月5日		8月5日	10月1日
A	東京	869	888	+19	19	±0	-	8月4日		8月6日	10月1日
A	神奈川	868	887	+10	19	±0	-	8月5日		8月5日	10月1日
C	新潟	701	715	+14	14	±0	-	8月8日		8月8日	10月4日
B	富山	712	728	+16	15	+1	有	8月5日		-	10月1日
C	石川	704	718	+14	14	±0	-	8月11日		8月11日	10月5日
C	福井	701	716	+15	14	+1	-	8月8日		8月8日	10月4日
C	山梨	706	721	+16	14	+1	-	8月5日		8月5日	10月1日
B	長野	713	728	+15	15	±0	-	8月5日		8月5日	10月1日
C	岐阜	724	738	+14	14	±0	-	8月4日		8月4日	10月1日
B	静岡	749	765	+16	15	+1	-	8月8日		8月11日	10月5日
A	愛知	780	800	+20	19	+1	-	8月4日		8月5日	10月1日
B	三重	737	753	+16	15	+1	-	8月5日		8月5日	10月1日
B	滋賀	730	746	+16	15	+1	-	8月12日		8月12日	10月8日
B	京都	773	789	+16	15	+1	-	8月21日		8月25日	10月22日
A	大阪	819	838	+19	19	±0	-	8月11日		8月11日	10月5日
B	兵庫	761	776	+15	15	±0	有	8月5日		-	10月1日
C	奈良	710	724	+14	14	±0	-	8月6日		8月7日	10月3日
C	和歌山	701	715	+14	14	±0	-	8月19日		8月20日	10月17日
D	鳥取	664	677	+13	13	±0	-	8月6日		8月8日	10月8日
D	島根	664	679	+15	13	+2	有	8月11日		-	10月5日
G	岡山	703	718	+16	14	+2	-	8月6日		8月11日	10月5日
B	広島	733	750	+17	15	+2	-	8月5日		8月5日	10月1日
C	山口	701	716	+14	14	±0	-	8月5日		8月5日	10月1日
D	徳島	665	679	+13	13	±0	-	8月5日		8月5日	10月1日
C	香川	685	702	+16	14	+2	有	8月5日		-	10月1日
D	愛媛	656	680	+14	13	+1	有	8月18日		-	10月12日
D	高知	654	677	+13	13	±0	-	8月27日		8月28日	10月26日
C	福岡	712	727	+15	14	+1	-	8月8日		8月11日	10月5日
D	佐賀	654	678	+14	13	+1	-	8月8日		8月8日	10月4日
D	長門	654	677	+13	13	±0	-	8月5日		8月5日	10月1日
D	熊本	654	677	+13	13	±0	-	8月5日		8月6日	10月1日
D	大分	654	677	+13	13	±0	有	8月7日		-	10月4日
D	宮崎	654	677	+13	13	±0	有	8月19日		-	10月15日
D	鹿児島	665	678	+13	13	±0	-	8月18日		8月22日	10月19日
D	沖縄	654	677	+13	13	±0	-	8月26日		8月26日	10月24日
全国加重平均値		764	780		16						

特定最低賃金について

- 特定最低賃金は、関係労使の申出に基づき最低賃金審議会の調査審議を経て、同審議会が地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めた産業について設定されています。
- 平成27年3月末日現在、各都道府県労働局において設定されている特定最低賃金の件数、適用使用者数及び適用労働者数は、以下のとおりです。
 - ・ 件数 233件
 - ・ 適用使用者数 約1.1万人
 - ・ 適用労働者数 約32.3万人
- 平成26年度（平成27年1月末現在）の改定又は新設・廃止の状況は、以下のとおりです。

<p>➤ 改定の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 改定された件数 201件（平成25年度：202件） ・ 必要性ありとされなかった件数 6件（平成25年度：9件） ・ 全国加重平均額^{※1} 828円（平成25年度：815円） 前年度比 +13円（1.06%の増） <p>※1 全国加重平均額は、金額改定のあったものは改定後、改定のないものは、現行の金額によって算出。</p>	
<p>➤ 新設・廃止の状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新設された件数 0件（平成25年度：0件） ・ 廃止された件数 6件^{※2}（平成25年度：1件） <p>※2 岐阜県陶磁器・同関連製品、耐火物製造業最低賃金 大阪府各種商品小売業最低賃金 兵庫県繊維工業、靴下製造業最低賃金 徳島県紡績、織物業最低賃金 福岡県各種商品小売業最低賃金 熊本県紡績業、ねん糸製造業、織物業、靴下製造業最低賃金</p>	

地域別最低資金適用事業場に対する監督指導結果(各年度第4四半期)における違反率の推移

	平成24年1~3月		平成25年1~3月		平成26年1~3月	
	違反率(%)		違反率(%)		違反率(%)	
北海道	8.7	10.7	11.8			
青森	10.2	5.8	5.8			
岩手	5.1	12.1	8.6			
宮城	4.6	12.0	6.2			
秋田	4.8	9.8	9.6			
山形	5.3	10.1	4.9			
福島	8.9	8.5	9.8			
茨城	7.7	4.0	12.6			
栃木	8.7	9.1	6.9			
群馬	3.9	4.9	7.2			
埼玉	12.2	11.1	9.1			
千葉県	9.8	19.8	15.6			
東京都	19.3	13.2	16.0			
神奈川県	17.2	12.3	12.4			
新潟	5.2	13.6	11.6			
富山	5.8	4.1	7.0			
石川	4.1	11.5	19.6			
福井	4.1	6.7	9.2			
山梨	3.1	2.7	8.7			
長野	7.9	6.6	11.4			
岐阜	7.6	11.5	11.6			
静岡県	5.3	5.0	4.2			
愛知県	8.4	11.4	13.8			
三重	5.0	2.4	9.2			
滋賀	13.3	10.7	9.5			
京都	10.1	7.0	7.5			
大阪	15.8	11.8	22.0			
兵庫県	8.9	10.3	16.0			
奈良	3.8	2.9	12.2			
和歌山	6.4	4.6	7.0			
鳥取	5.0	6.9	0.7			
島根	8.8	8.7	6.3			
岡山	9.4	5.6	8.5			
広島	10.3	6.5	8.4			
山口	5.8	6.4	9.8			
徳島	11.9	11.4	6.8			
香川	3.4	5.1	5.1			
愛媛	3.2	14.1	10.4			
高知	7.1	13.2	7.0			
福岡	5.8	10.3	7.7			
佐賀	2.8	5.9	6.2			
長崎	5.3	11.6	12.0			
熊本	9.5	11.8	14.1			
大分	3.5	9.4	7.8			
宮崎	2.9	12.7	9.2			
鹿児島	6.8	8.0	7.6			
沖縄	7.7	21.3	8.1			
合 計	8.2	9.6	10.6			

平成27年度 職場のパワーハラスメント対策に係る事業スケジュール（案）

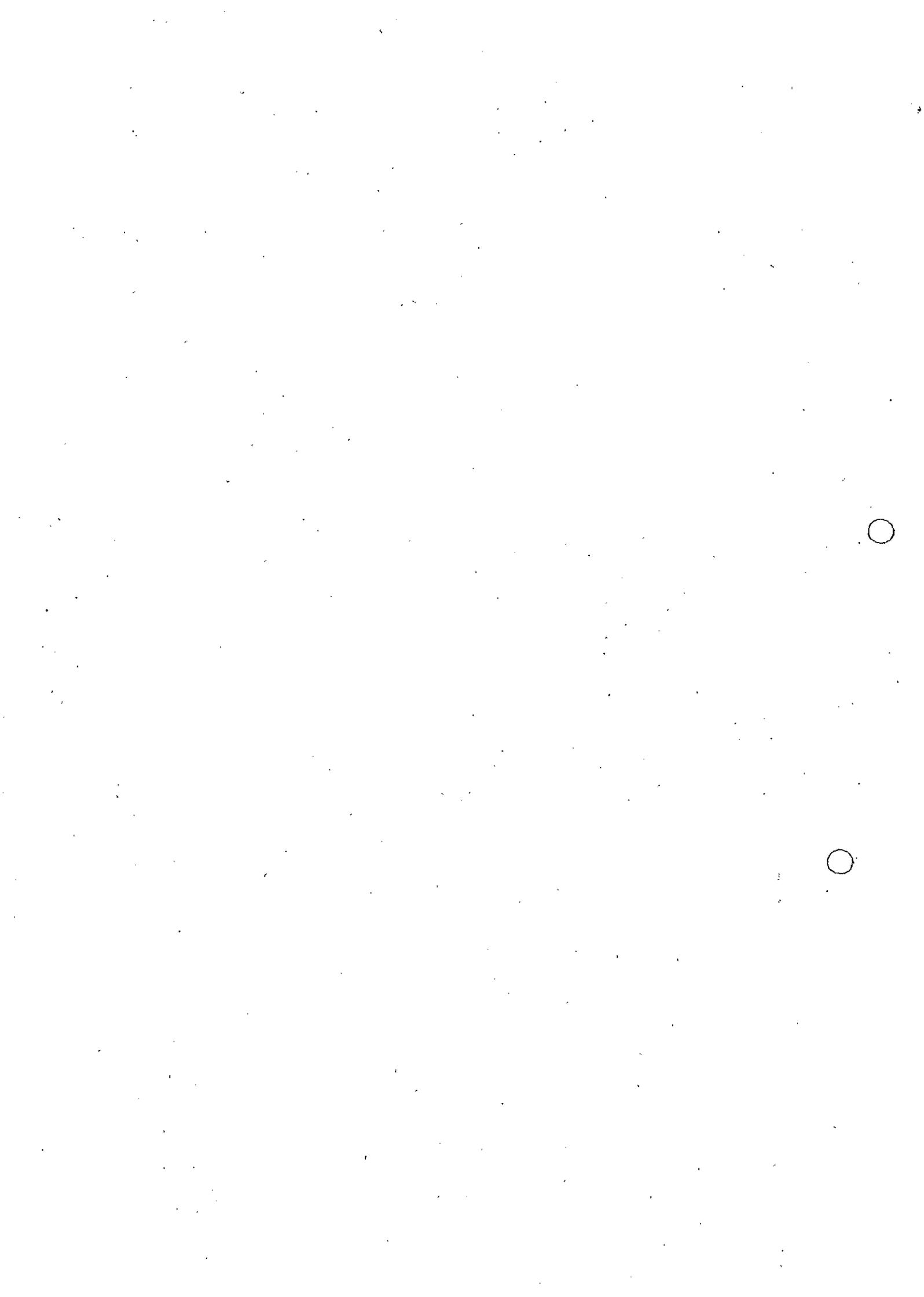
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
周知・広報	4月末 リーフレット配布	5月末 ポスター配布							・リーフレット配布 *新デザイン ・駅貼り広告 ・雑誌広告の掲載			
	「あかるい職場応援団」の充実、スマートフォン対応サイトの構築 *改修完了											
ツイッターアカウントの開設、随時情報発信												
サポートガイドの周知・普及	★第1弾 4月初旬 HPにて公表 ★第2弾 4月末 全国へ配布			★第3弾 全国で、企業人事担当者を対象に、サポートガイドの使用方法を中心とした パワーハラ対策セミナーを開催								
サポートガイドを用いた好事例集の作成	対象事業場の選定 (50社程度を想定)	企業におけるサポートガイドを用いた取組の実施							結果取りまとめ、 HPコンテンツ案作成		好事例集 HPへの掲載完了	
モデル事業を通じたサポートガイド「解決編」の充実	・労使、専門家による検討会「研究委員会」の設置 ・第1回会合開催									第2回～第4回研究委員会 ・第2回 モデル事業実施報告 ・第3回 サポートガイド改定案の検討 ・第4回 サポートガイド改定版の完成 (28年3月中)		
	対象事業場の選定 *「解決編」の充実のため、コンサルによる個別支援を希望する20社	対象事業場の選定 *対策の定着に向けた中長期的・年間を通じたスケジュールを検討するため、昨年度から引き続き支援を希望する10社	～モデル事業の実施～							結果のフィードバック		

非公開

全国労働基準部長会議資料

平成27年2月17日(火)

労働基準局労働条件政策課



目次

1 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の施行

について

(1) 有期特措法に基づく計画認定申請業務〔本社管轄局に申請があった場合〕 (案) . . . 1

(2) 有期特措法に基づく計画認定申請業務〔監督署経由による申請の場合〕 (案) . . . 2

(3) 有期特措法に基づく指導・助言のスキーム〔第一種〕 (案) . . . 3

(4) 有期特措法に基づく指導・助言のスキーム〔第二種〕 (案) . . . 4

(1) 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の施行に係る業務取扱要領 (案) . . . 5

2 改正労働基準法の円滑な施行等について

(1) 職場意識改善助成金（所定労働時間短縮コース）の新設について (案) . . . 24

- (2) 職場意識改善助成金（職場環境改善コース）の見直しについて（案）
・・・25

3 テレワークの推進について

- (1) 職場意識改善助成金（テレワークコース）の見直しについて（案）
・・・26

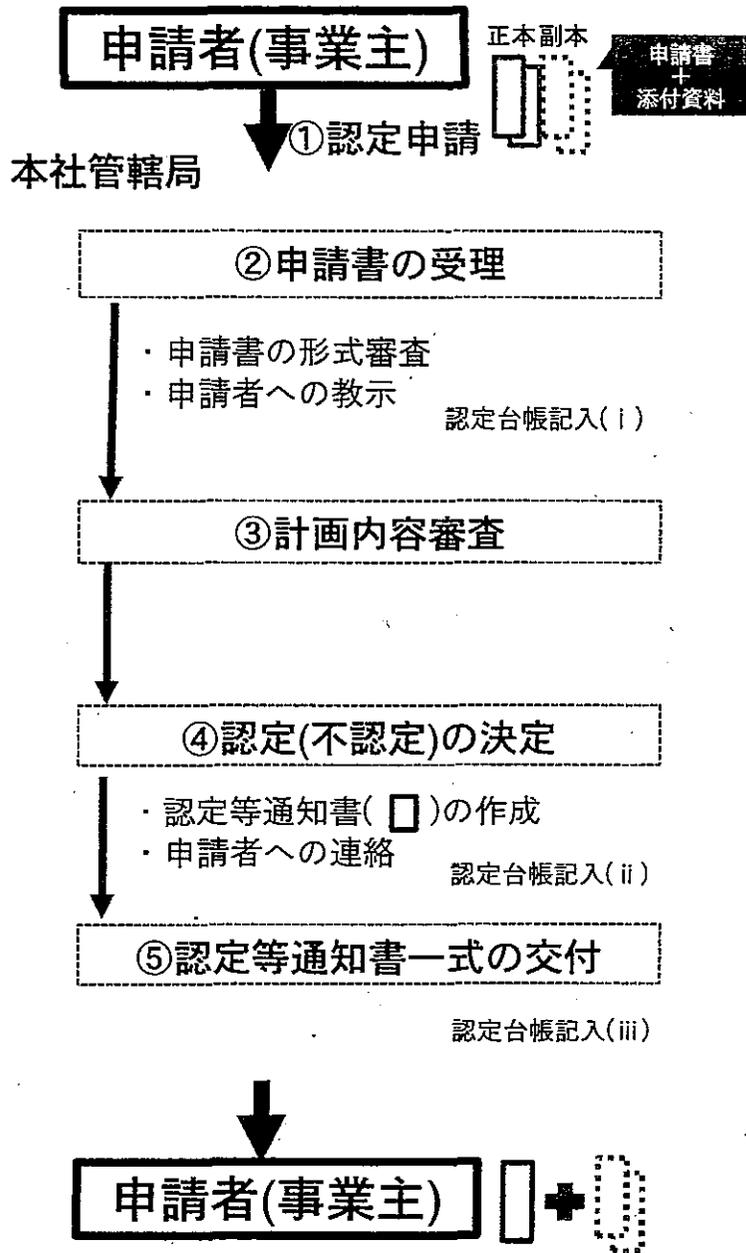
4 無期転換ルールの周知について

- (1) 無期転換ルールの定着のための施策（連携・協力方策を含む）に
ついて（案）
・・・27

5 雇用労働相談センターについて

- (1) 福岡市グローバル創業・雇用創出特区における雇用労働相談セン
ターについて（平成26年度）
・・・28
- (2) 関西圏国家戦略特別区域における雇用労働相談センターについて
（平成26年度）
・・・29
- (3) 東京圏国家戦略特別区域における雇用労働相談センターについて
（平成26年度）
・・・30

有期特措法に基づく計画認定申請業務〔本社管轄局申請があった場合〕（案）



②-1申請書の形式審査

- 必要事項が記載されているか
 - ◇第一種計画：特定有期業務の内容(業務が行われる主な事業場名称)並びに開始及び完了の日
第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置内容
 - ◇第二種計画：第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置内容など
- 省令で規定する書類(就業規則の写しなど)が添付されているか
→形式要件を具備していない場合は返戻

②-2申請者への教示

- 内容審査、処分決定等に関する連絡は本社管轄局が行うこと

③計画内容審査

- 添付された「雇用管理に関する措置を実施することを明らかにするもの」(=就業規則等)が、計画で定めた事項と一致しており、かつ、実施することを明らかにするものであるかどうか審査(共通)
 - 「高年法に基づく高年齢者雇用確保措置を現に実施していることを明らかにするもの」(=就業規則等)が、実施することを明らかにするものであるかどうか審査(第二種計画)
- ※特定有期業務と専門的知識等の関係が明らかでない場合(第一種計画)など、必要に応じて資料等の提出を依頼

④認定(不認定)の決定

- 申請者に対して処分結果を伝達、あわせて認定等通知書交付予定日を調整

⑤認定等通知書一式の交付

- 申請者に対して不服申立等について教示、通知書一式受領等に係る確認書面への署名等を依頼

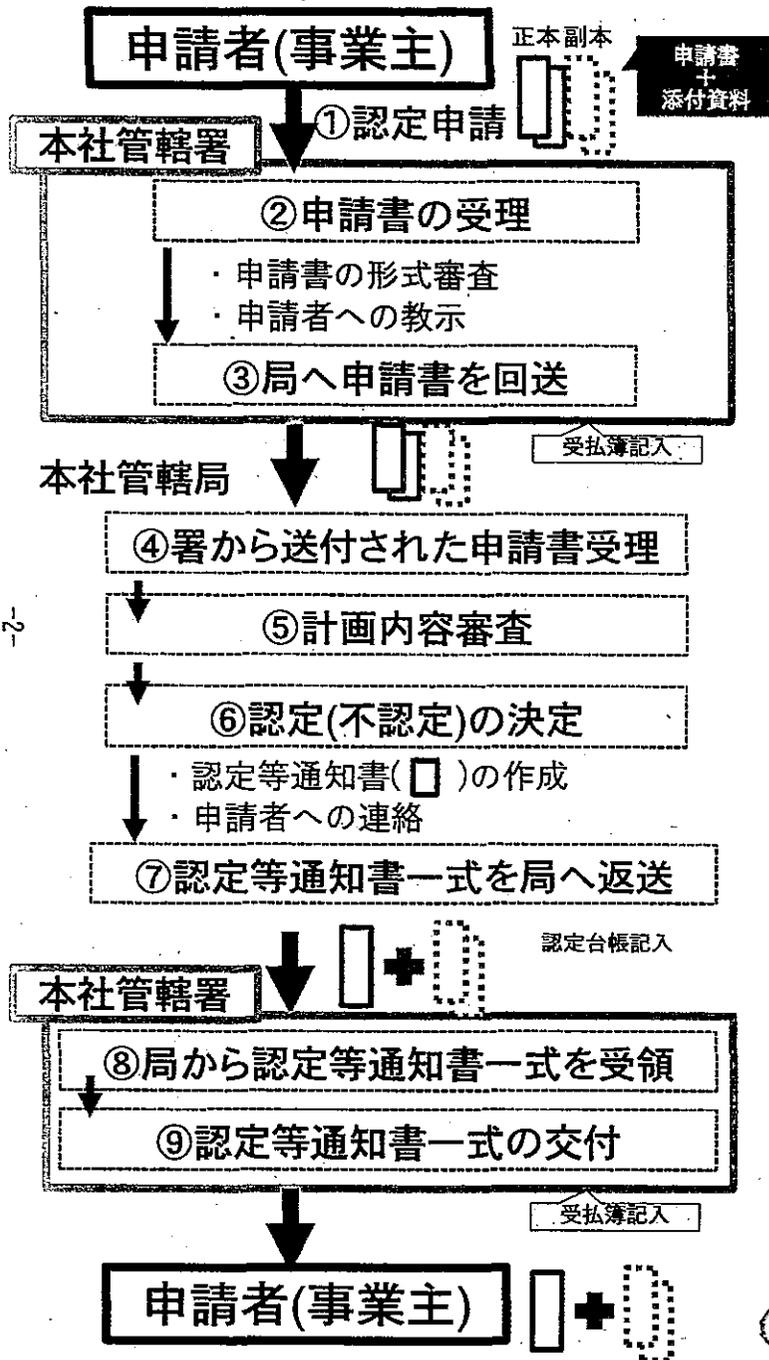
【認定等台帳の記入】

- i…申請書受付年月日、申請企業名、申請区分など
- ii…認定等年月日、認定等番号、特定有期業務の終了日(第一種計画のみ)など
- iii…認定等通知書交付年月日、受領者氏名など

【その他事項】

- 申請は原則本社管轄局又は本社管轄署のみで対応。その他局署においては本社管轄局へ申請するよう教示
- 申請書正本は認定等通知書(写)とともに本社管轄局において保管
- 第二種計画に係る申請書正本及び及び認定通知書(写)の写を職業安定部署へ適宜情報提供

有期特措法に基づく計画認定申請業務〔監督署経由による申請の場合〕(案)



②-1 申請書の形式審査

- 必要事項が記載されているか
 - ◇ 第一種計画：特定有期業務の内容(業務が行われる主な事業場名称)並びに開始及び完了の日 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置内容
 - ◇ 第二種計画：第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置内容など
- 省令で規定する書類(就業規則の写しなど)が添付されているか

②-2 申請者への教示

- 内容審査、処分決定等に関する連絡は本社管轄局が行うこと
- 認定等通知書は原則署で直接交付(局から郵送交付等も可)

※形式要件を具備していない場合は返戻
※郵送で申請があった場合はそのまま本社管轄局へ転送

③ 申請書回送

- 送付一覧表並びに個々の申請書(正本)及びその写し(副本)(添付資料含む)を本社管轄局へ回送

④ 署から送付された申請書を受理：一覧表と申請書を突合、認定等台帳に記載

⑤ 計画内容審査

- 添付された「雇用管理に関する措置を実施することを明らかにするもの」(=就業規則等)が、計画で定めた事項と一致しており、かつ、実施することを明らかにするものであるかどうか審査(共通)
- 「高年法に基づく高年齢者雇用確保措置を現に実施していることを明らかにするもの」(=就業規則等)が、実施することを明らかにするものであるかどうか審査(第二種計画)
- ※特定有期業務と専門的知識等の関係が明らかでない場合(第一種計画)など、必要に応じて資料等の提出を依頼

⑥ 認定(不認定)の決定

- 申請者に対して処分結果及び認定等通知書交付の日程調整は受付署から連絡する旨等を伝達

⑦ 認定等通知書一式(※)の送付

- 送付一覧表並びに「認定等通知書及び申請書副本(添付資料含む)」(※)を受付署へ送付

⑧ 局から認定等通知書一式を確認：一覧表と認定等通知書一式を突合チェック

⑨ 認定等通知書一式の交付

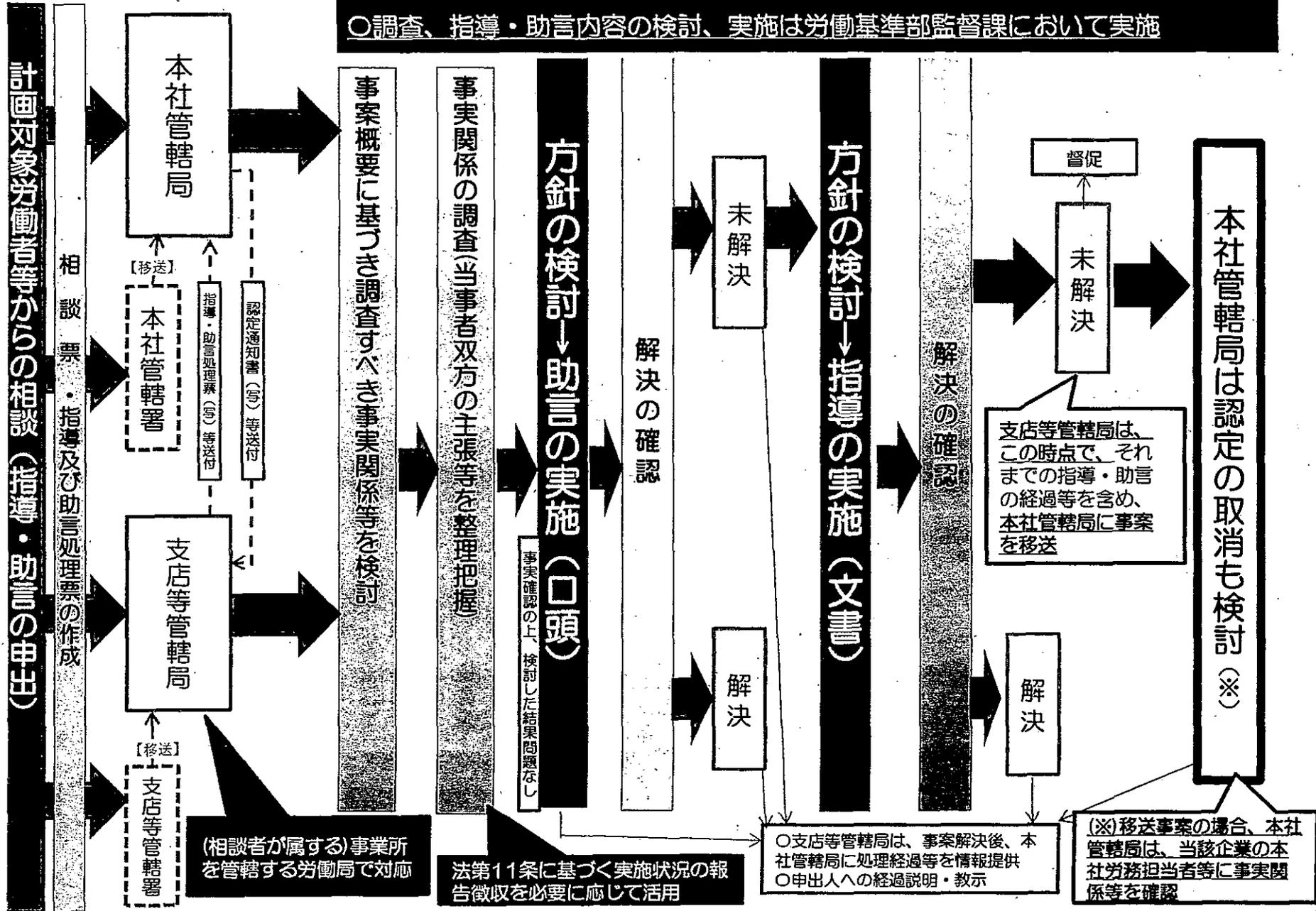
- 申請者に対して不服申立等について教示、通知書一式受領等に係る確認書面への署名等を依頼

【その他事項】

- 申請は原則本社管轄局又は本社管轄署のみで対応。その他局署においては本社管轄局へ申請するよう教示
- 申請書正本は認定等通知書(写)とともに本社管轄局において保管
- 第二種計画に係る申請書正本及び及び認定通知書(写)の写を職業安定部署へ適宜情報提供

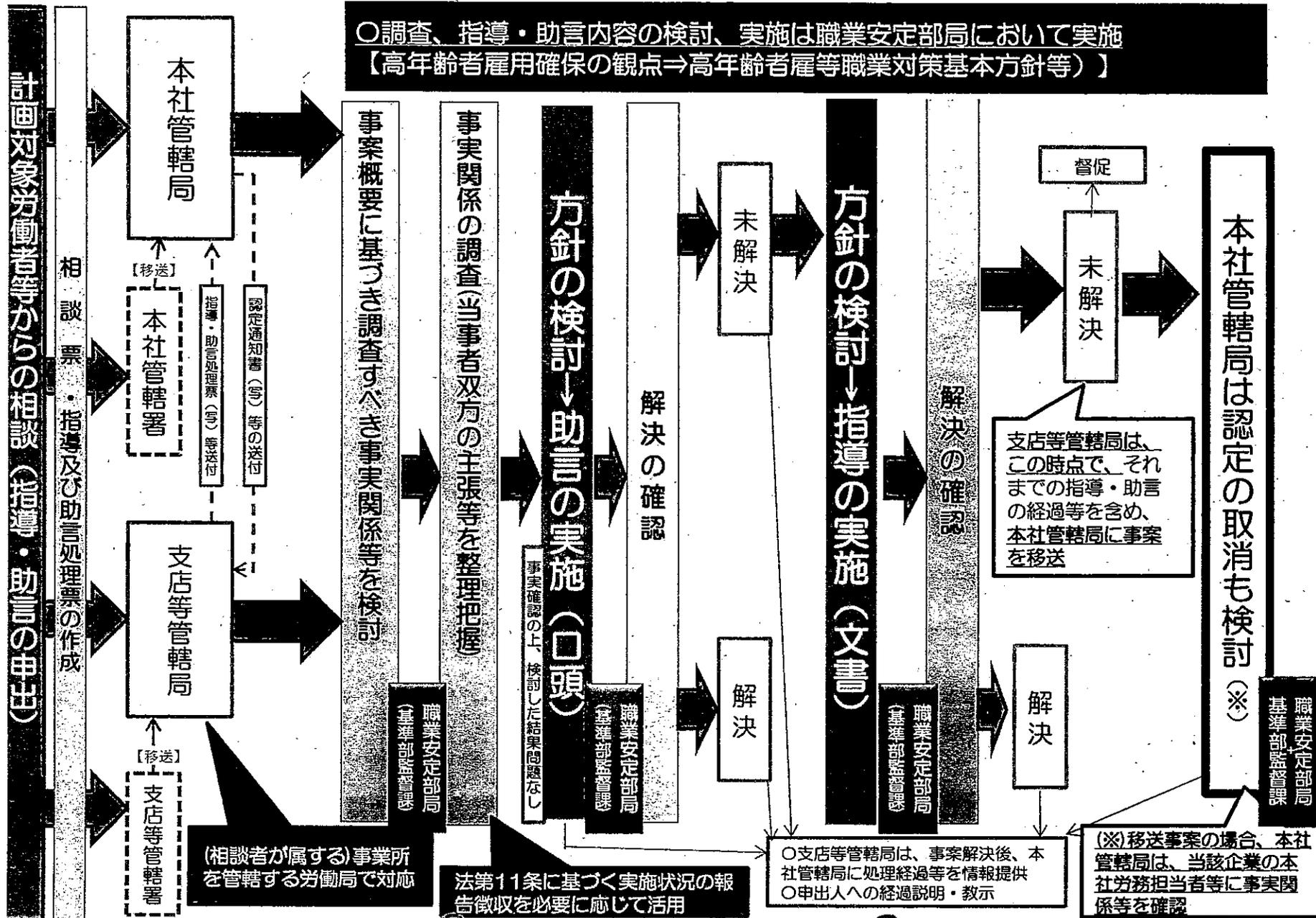
有期特措法に基づく指導・助言のスキーム〔第一種〕（案）

○調査、指導・助言内容の検討、実施は労働基準部監督課において実施



有期特措法に基づく指導・助言のスキーム〔第二種〕（案）

○調査、指導・助言内容の検討、実施は職業安定部局において実施
 【高齢者雇用確保の観点→高齢者雇等職業対策基本方針等】



専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の施行に係る業務取扱要領（案）

第1 総論

1 はじめに

本業務取扱要領は、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定の適用に関する特例等について規定した「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（平成26年法律第137号。以下「法」という。）に基づく計画の認定（法第4条及び第6条）、指導及び助言（法第10条）の実施等の事務処理の要領を取りまとめたものであるため、これにより実施されたい。

2 関係する法令、告示等

(1) 法及び厚生労働省令

ア 法

法は、高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者が、その能力を有効に発揮し、活力ある社会を実現できるよう、これらの有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が行われる場合に、労働契約法第18条に定められている有期雇用労働者の申込により期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み（無期転換ルール）に関する特例を設けるものであること。

イ 厚生労働省令

法の具体的な運用等については、法第2条第3項第1号、第4条第1項、第6条第1項及び第13条第1項並びに第14条の規定に基づき、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法施行規則」（平成27年厚生労働省令第〇号。以下「有期特措則」という。）が定められていること。

(2) 厚生労働大臣告示

ア 基本指針

法附則第2条第1項の規定に基づき、特定有期雇用労働者の雇用の動向に関する事項及び事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容に関する事項を定める指針として、「事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針」（平成27年厚生労働省告示第〇号。）が告示されていること。

イ 法第2条第1項に基づく高度専門知識の範囲

法第2条第1項の規定に基づき、専門的な知識、技術又は経験であって、高度のものとして定める基準として、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第2条第1項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」（平成27年厚生労働大臣告示第〇号。）が告示されていること。

(3) 労働基準法施行規則第5条の特例を定める厚生労働省令

①第一種認定事業主と当該事業主に係る計画対象第一種特定有期雇用労働者との間の労働契約の締結又は②第二種認定事業主と当該事業主に係る計画対象第二種特

定有期雇用労働者との間の労働契約の締結の際、①については法に基づく労働契約法の特例に関する事項及び当該特例に係る特定有期業務の範囲に関する事項を、②については法に基づく労働契約法の特例に関する事項を、それぞれ労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第5条に規定する労働条件の明示の対象とする特例を規定する「特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第5条の特例を定める省令」（平成27年厚生労働省令第〇号）が定められていること。

3 法の施行に係る業務の概要

法の施行に係る以下の業務は、別段の定めがある場合を除き、認定を受けようとする事業主の主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「本社管轄局」という。）の労働基準部監督課において実施すること。

(1) 計画の認定に関する業務

法第4条及び第6条に基づき、事業主は第一種計画又は第二種計画を作成し、これを厚生労働大臣に提出して当該計画が適当である旨の認定を受けることができるものとされていること。

(2) 計画の変更の認定に関する業務

法第5条第1項及び第7条第1項に基づき、第一種認定事業主及び第二種認定事業主は、当該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とされていること。

(3) 指導及び助言に関する業務

法第10条に基づき、厚生労働大臣は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に対し、第一種認定計画又は第二種認定計画に係る措置の的確な実施に必要な指導及び助言を行うものとされていること。

(4) 認定の取消しに関する業務

法第5条第2項及び第7条第2項に基づき、厚生労働大臣は、第一種認定計画又は第二種認定計画に係る認定を取り消すことができるものとされていること。

(5) 都道府県労働局長への委任

上記3(1)から(4)の業務については、法第13条第1項及び有期待措則第6条に基づき、厚生労働大臣の権限が、都道府県労働局長に委任されていること。

第2 都道府県労働局長による計画認定等に関する業務

1 認定の申請について

法第4条第1項及び第6条第1項に規定する第一種計画及び第二種計画に係る認定（以下「認定」という。）の申請に際しては、有期待措則第2条及び第4条に基づき、認定を受けようとする事業主は、その主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「本社管轄局長」という。）に、申請書一通及びその写し一通並びに必要な添付書類を提出しなければならないこととされているため、本社管轄局に認定の申請

が行われることとなること。

また、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する労働基準監督署（以下「本社管轄署」という。）においても、申請者（申請事業主のほか、申請書を持参した者及び申請事業主の労務管理担当者を含む。以下同じ。）の利便性などを考慮し、認定の申請を受理することとする。

なお、本社管轄局及び本社管轄署以外の都道府県労働局（以下「局」という。）又は労働基準監督署（以下「署」という。）に認定の申請が行われた場合の取扱いについては、下記4（1）のとおりとすること。

2 本社管轄局に申請が行われた場合

(1) 申請書の受理等

ア 申請書の受理

申請が行われた本社管轄局の担当者は、申請書一通及びその写し一通並びに必要な添付書類が提出され、下記5（1）ア又は（2）アに掲げる要件（必要的記載事項が記載されていること）に適合しているかどうかを確認して、不備がない場合に受理すること。

この際、下記5（1）ア又は（2）アに掲げる要件に適合していない場合は、当該申請書を受理せず返戻の上、その理由を教示するとともに、リーフレットによる記入例を示すなどして記入要領や必要な添付書類等を適宜申請者に説明すること。

また、法令等に照らして認定できない内容が申請書等に記載されている場合は、当該内容では法令等に照らして認定できない旨を申請者に教示し、申請内容の見直しを教示した上で受理せず返戻すること。なお、当該教示を行っても、なお同様の内容での申請を行う意思を申請者が示す場合は、これを受理することとし、教示の内容及び経過等について参考様式第1号「有期特措法認定等台帳」（以下「認定等台帳」という。）の備考欄に記入すること。

なお、申請書の様式については、平成26年11月28日付け基発1128第1号「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の施行について」（以下「施行通達」という。（最終改正平成27年〇月〇日））において定めるところであるが、定められた様式以外の任意の様式を用いても差し支えないこと。この場合は、任意の様式に必要な項目が全て記載されているか、十分に確認すること。

なお、申請書等が郵送により本社管轄局に提出された場合についても、上記と同様に対応すること。

イ 申請者への教示

本社管轄局担当者は、申請書の受理時、申請者に対して参考文例（「有期特措法に基づく計画の認定を申請された方へ」）を手交するなどして次の事項を教示する

こと。

- ①本社管轄局において審査を行った上で処分を決定するため、本社管轄局担当者から申請に関して問い合わせ等を行うことがあること
- ②認定通知書又は不認定通知書（以下「認定等通知書」という。）は原則として直接交付すること
- ③認定等通知書の交付予定日等は処分決定後、本社管轄局担当者から連絡すること

ウ 認定等台帳の記入等

本社管轄局担当者は、認定等台帳の所定欄に「申請書受付月日」、「申請企業名」、「申請区分」、「申請企業担当者氏名」、「担当者連絡先電話番号」を記入するとともに、申請書及びその写しに「受付番号」と「受付年月日」を記載した受付印を押印すること。

なお、申請者が郵送で認定通知書の交付を受けたいと申し出た場合には、その旨認定等台帳の備考欄に記入すること。

(2) 認定、不認定の決定等

ア 処分の決定

本社管轄局担当者は、申請書の受理後、速やかに所要の審査を実施し、参考様式第2号「復命書」、認定等通知書（案）を作成の上、申請書を添付して、本社管轄局長の決裁を受けること。

イ 認定等通知書の作成、認定等台帳の記入等

本社管轄局担当者は、処分決定後、認定等通知書を作成の上、認定等台帳の所定欄に「処分結果」、「認定等番号」、「認定等月日」、「業務の開始及び完了の日（第一種計画の認定に係るものに限る）」を記入すること。

認定等通知書は、申請書の写し及び添付書類の写しとともに一つに綴じること（当該書類を以下「認定等通知書一式」という。）。なお、認定等通知書は、その写しを作成した上で、申請書及び添付書類とともに本社管轄局において保管すること。

ウ 申請者への連絡

本社管轄局担当者は、決裁が終了した日に、電話等により、申請者に対して、認定又は不認定及び認定等通知書一式が交付可能となる日を連絡して、認定等台帳に「交付可能予定月日」、「電話連絡月日」を記載すること。

(3) 認定等通知書の交付等

認定等通知書一式は、原則として、申請者に直接交付すること。この際、認定等通知書の備考欄に記載されている事項（行政不服審査法、取消訴訟制度及び計画の変更等に関する事項等）について申請者に教示した上で、認定等通知書一式を受領した旨並びに行政不服審査法及び取消訴訟制度等について教示を受けた旨を記した

書面（参考文例「認定等通知書受領書」）に、受領年月日及び受領者の氏名などを記入させるとともに、署名又は記名押印をさせて提出させること。なお、認定等通知書受領書については、認定等通知書の写し、申請書及び添付書類とともに保管すること。

本社管轄局担当者は、認定等通知書一式を交付した後、認定等台帳の所定欄に「認定等通知書一式の交付月日」及び「認定等通知書一式の受領者氏名」を記入すること。

また、遠隔地等の理由により、申請者の希望に基づき郵送により交付する場合、交付年月日は認定等通知書一式が申請者に到達した日となるので、配達証明付簡易書留にて郵送し、認定等台帳に配達証明等により認定等通知書一式が到達したと確認できる日及び郵送による交付の旨を記入すること。この場合、受領者職氏名の記入は必要としない。

なお、本社管轄署を経由して申請された事案について、本社管轄局において上記に基づき郵送にて処理した場合は、その旨を適宜当該申請を受理した本社管轄署に情報提供すること。

3. 本社管轄署に申請が行われた場合

(1) 申請書の受理等

ア 申請書の受理

本社管轄署担当者は、申請書一通及びその写し一通並びに必要な添付書類が提出され、必要事項が記入されているかなどについて、上記第2（1）アのとおり確認して、不備がない場合に受理すること。

なお、申請書等が郵送により本社管轄署に提出された場合は、本社管轄局に回送すること。

イ 申請者への教示

本社管轄署担当者は、申請書の受理時、申請者に対して参考文例（「有期待措法に基づく計画の認定を申請された方へ」）を手交するなどして次の事項を教示すること。

①申請内容の審査、処分の決定等は本社管轄局で行うため、本社管轄局担当者から申請内容に関して問い合わせ等を行うことがあること

②認定等通知書は原則として直接交付すること（ただし、申請者に対して、本社管轄局から直接郵送にて認定等通知書一式を送付することを教示し、申請者が希望した場合はこの限りでない。）

③認定等通知書の交付予定日等は処分決定後、本社管轄署担当者から連絡すること

なお、申請者が本社管轄署ではなく本社管轄局において認定等通知書の交付を受けたいと申し出た場合又は、上記②ただし書きにより郵送での交付を受けたい

と申し出た場合には、下記3(1)エの送付事務の際、参考様式第3号「有期特措法認定申請書受払簿（以下「受払簿」という。）」及び参考様式第5号「送付一覧表（署→局）」の備考欄に「局交付希望」又は「郵送交付希望」と記載すること。

ウ 受払簿の記入等

本社管轄署担当者は、申請書の受理後速やかに、受払簿の所定欄に「受付番号」、「受付月日」、「申請企業名」、「申請企業担当者氏名」、「担当者連絡先電話番号」、「申請区分」を記入するとともに、申請書及びその写しに「受付番号」と「受付年月日」を記載した受付印を押印すること。

エ 申請書の回送（本社管轄署から本社管轄局へ）

本社管轄署担当者は、申請書に不備がないことを確認し受付印を押印した後、参考様式第4号「申請書送付に係る事務連絡（案）」に送付一覧表、申請書及びその写し（添付資料含む）を添付して本社管轄局労働基準部監督課へ郵送すること。あわせて、受払簿の「申請書の局送付月日」欄に送付する月日を記入すること。なお、送付一覧表は受払簿を活用することも可能であること。

(2) 本社管轄局における本社管轄署から送付された申請書の受理

本社管轄局担当者は、本社管轄署から送付された送付一覧表等を基に、認定等台帳の所定欄に「受付月日（本社管轄署における受付日）」、「申請企業名」、「申請企業担当者氏名」、「担当者連絡先電話番号」、「申請区分」、「申請書の署からの到達月日」、「申請受付署名」を記入すること。

また、上記3(1)エの送付一覧表等の備考欄に「局交付希望」又は「郵送交付希望」と記入されている場合には、同様に、認定等台帳の備考欄に記載すること。

(3) 認定、不認定の決定等

ア 処分の決定

本社管轄局担当者は、上記3(2)の事務処理を終えた後、速やかに所要の審査を実施し、復命書、認定等通知書（案）、参考様式第6号「認定等通知書送付に係る事務連絡（案）」を作成の上、申請書を添付して、本社管轄局長の決裁を受けること。

イ 認定等通知書の作成、認定等台帳の記入等

本社管轄局担当者は、処分決定後、認定等通知書を作成の上、認定等台帳の所定欄に「処分結果」、「認定等番号」、「認定等月日」「業務の開始及び完了の日（第一種計画の認定に係るものに限る）」を記入すること。なお、認定等通知書本文における「平成〇年〇月〇日付けをもって申請のあった…」の「年月日」は、当該申請書に記載されている年月日を記入すること。

認定等通知書は、申請書の写し及び添付書類の写しとともに一つに綴じること（認定等通知書一式）。なお、認定等通知書は、その写しを作成した上で、申請書及び添付書類とともに本社管轄局において保管すること。

ウ 申請者への連絡

本社管轄局担当者は、決裁が終了した日に、電話等により、申請者に対して、認定又は不認定及び認定等通知書一式の交付に係る日程調整等は本社管轄署から別途連絡すること（郵送で交付する場合を除く。）を連絡して、認定等台帳に「電話連絡月日」、「認定等通知書の交付可能予定日」を記入すること。

エ 認定等通知書一式の返送（本社管轄局から本社管轄署へ）

本社管轄局担当者は、認定等通知書一式送付に係る事務連絡、参考様式第7号「送付一覧表（局→署）」及び認定等通知書一式を本社管轄署へ郵送すること。あわせて、認定等台帳の「認定等通知書一式の署への送付月日」欄に記入すること。

(4) 本社管轄署における認定等通知書の交付等

ア 送付された認定等通知書一式の確認

本社管轄署担当者は、本社管轄局から送付された送付一覧表に記載されている企業に係る認定等通知書一式が全て到達しているか書類到達後速やかに確認すること。

イ 受払簿の記入

本社管轄署担当者は、受払簿の所定欄に「認定等通知書一式の到達月日」、「認定等月日」を記入すること。

ウ 申請者への連絡

本社管轄署担当者は、申請者に連絡の上、認定等通知書一式の交付日について日程調整を行うこと。また、受払簿の所定欄に、調整した交付予定日を記入すること。

エ 認定等通知書一式の交付等

認定等通知書一式は、原則として、申請者に直接交付すること。この際、認定等通知書の備考欄に記載されている事項（行政不服審査法、取消訴訟制度及び計画の変更等に関する事項等）について申請者に教示した上で、認定等通知書一式を受領した旨並びに行政不服審査法及び取消訴訟制度等について教示を受けた旨を記した書面（参考文例「認定等通知書受領書」参照）に、受領年月日及び受領者の氏名などを記入させるとともに、署名又は記名押印をさせて提出させること。なお、認定等通知書受領書については、受払簿とともに保管すること。

また、本社管轄署担当者は、認定等通知書一式を交付した後、受払簿の所定欄に「認定等通知書一式の交付月日」及び「認定等通知書一式の受領者氏名」を記入すること。

4 申請書受理時の留意事項

(1) 本社管轄局又は本社管轄署以外の局署に申請が行われた場合

本社管轄局又は本社管轄署以外の局又は署に申請があった場合は（例：主たる事業所の所在地が横浜市中区である企業の場合に、東京局又は東京局管内の署に申請

が行われた場合)、当該局又は署においては、本申請は企業単位で行われるものであるため、本社管轄局で審査・決定する仕組みとなっていることを丁寧に説明した上で、本社管轄局に申請するよう（若しくは本社管轄署でも受理は可能である旨）教示すること。

(2) 本社管轄局又は本社管轄署以外の局署への郵送による申請

本社管轄局又は本社管轄署以外の局又は署に郵送にて申請書等が提出された場合には、申請者に対して、電話等により上記4(1)の趣旨を説明し、申請者の了解を得た上で、本社管轄局へ転送すること。

5 審査等

審査に当たっては、関係法令、告示により示されている事項を踏まえ、申請書記載事項、添付書類等の内容に基づき、客観的かつ適切に実施すること。

(1) 第一種計画

ア 申請時の要件確認等

申請書等について次の事項が満たされているか確認すること。

① 申請書の記載内容の確認

法第4条第2項に基づく必要的記載事項である、

・同項第1号に定める特定有期業務の内容（業務が行われる主な事業場の名称）並びに開始及び完了の日、特定有期業務の期間

・同項第2号に定める第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

が記載されていること。

なお、特定有期業務の開始及び完了の日について、当該期間が5年を超えていない場合は、認定要件を満たさないことから、申請者に対し、上記2(1)アまた書き以下のとおり対応すること。

② 添付資料の確認

有期特措則第2条第2項に掲げる「就業規則その他の書類であつて、第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を実施することを明らかにするもの」が添付されていること。なお、その他の書類には、職業能力開発計画、個別の労働契約書の雛形などが該当すること。

イ 申請書受理後における審査（本社管轄局のみ）

申請書に記載された特定有期業務と必要とする専門的知識等との関係が明らかでない場合には、例えばプロジェクト実施体制図等の資料の提出を求めるなど、申請者に確認すること。

申請書に記載された措置の内容（法第4条第2項第2号に掲げる第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容）について添付資料により、その実施について明らかとなっているかを確認すること。また、必要に応

じて、申請者に対して措置の内容や添付資料の内容について確認すること。特に、措置の内容として、「その他能力の維持向上を図るための時間の確保」、「その他職業能力開発を支援するための教育訓練に係る費用の助成」及び、「業務の遂行に必要な技能及び知識の内容等に関する情報の提供、相談の機会の確保等の援助」について記載している場合には、申請者に対して当該措置についての具体的な実施内容を確認すること。

上記内容を満たしていない資料が添付されている場合には、申請者に対し、これらを満たす添付資料の再提出を求めること。なお、申請者が求めに応じない場合は、措置内容を確認できないことから不認定処分とすること。

また、添付書類の内容から労働関係法令違反が疑われる記載が認められた場合には、関係部局に情報提供すること。

(2) 第二種計画

ア 申請時の要件確認等

① 申請書の記載内容の確認

法第6条第2項に基づく必要的記載事項である、同項第1号に定める第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容が記載されていること。

② 添付資料の確認

有期特措則第4条第2項第1号に掲げる「就業規則その他の書類であって、第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を実施することを明らかにするもの」が添付されていること。なお、その他の書類とは個別の労働契約書の難形などが該当すること。

また、有期特措則第4条第2項第2号に掲げる「就業規則その他の書類であって、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に規定する高年齢者雇用確保措置を現に実施していることを明らかにするもの」が添付されていること。なお、その他の書類とは高年齢者雇用状況報告書（写し）などが該当すること。

イ 申請書受理後における審査（本社管轄局のみ）

申請書に記載された措置の内容（法第6条第3項第2号に掲げる第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容）について添付資料により、その実施について明らかとなっているかを確認すること。また、必要に応じて、申請者に対して措置の内容や添付資料の内容について確認すること。

また、申請書に記載されている高年齢者雇用確保措置とそれに係る添付資料の内容が一致しているかどうか審査し、必要に応じて、申請者に対して添付資料の内容について確認すること。

上記内容を満たしていない資料が添付されている場合には、申請者に対し、これらを満たす添付資料の再提出を求めること。なお、申請者が求めに応じない場合は、

措置内容を確認できないことから不認定処分とすること。第二種計画に係る認定、変更に関する審査及び処分の決定に当たり疑義が生じた場合には、本社管轄局職業安定部局（高齢者雇用対策関係部局）と協議すること。

また、添付書類の内容から高年齢者雇用確保措置を講じていることが明らかでない場合は、高年齢者雇用安定法に違反する企業である可能性が高いことから、本社管轄局職業安定部局（高齢者雇用対策関係部局）に情報提供すること。さらに、本社管轄局労働基準部監督課は、第二種計画に係る申請書及び認定等通知書の写を作成し、本社管轄局職業安定部局（高齢者雇用対策関係部局）に情報提供すること。

6 申請の取下げ

申請取下げの申出がなされた場合には、申請者に取下げ書（参考文例「第一種・第二種計画認定申請取下げ書」参照）の提出を求めた上で、申請書、その写し及び添付書類を返戻すること。また、その内容及び経緯について、受払簿又は認定等台帳の備考欄に記載すること。

なお、本社管轄署に申請取下げの申出がなされた場合には、取下げ書を受理して本社管轄局へ回送し、本社管轄局から申請書、その写し及び添付書類を本社管轄署へ返戻すること。

7 計画の変更

法第5条第1項及び第7条1項に基づく第一種認定計画及び第二種認定計画の変更の申請に係る事務処理等については、上記1から6を準用する。なお、変更の申請の際には、必要とされる添付資料に加え認定等通知書一式の写しを添付させること。

なお、認定後、当該事業主が主たる事業所の所在地を変更した場合、計画の変更の申請は要しないものであるが、認定通知書交付の際に、申請者に対して、主たる所在地を変更した場合には、当該認定を受けた局にその旨連絡するよう申し添えること。

8 認定等通知書の作成要領

(1) 認定等通知書の様式

認定通知書は施行通達様式第〇号による。また、不認定通知書は施行通達様式第〇号による。

(2) 認定等通知書の作成要領

ア 通知書の番号

認定等通知書の番号は、次の例のとおり局ごとの一連番号として 欠番が生じないように振り出すものとする。

局略字は、平成13年3月28日付け地発第138号「都道府県労働局における文書管理規程の策定について」の別表第1に定めるところによること。

暦年については、認定等の決裁の日の属する年とすること。

一連番号については、暦年のものとし、原則として決裁の順とすること。

〔認定通知書の場合〕

(例) 東京局の場合： 東 勞 認 定 第 2 7 0 1 号
局略字 曆年 一連番号

[不認定通知書の場合]

(例) 東京局の場合： 東 勞 不 認 定 第 2 7 0 1 号
局略字 曆年 一連番号

イ 通知書の日付

認定等通知書の日付は、認定等の決裁の日付を記載すること。

ウ 不認定の理由

不認定通知書に記載する不認定の理由は、不認定のとなる事実を端的かつ明確に記載すること。

9 計画認定事業主の主たる事業所の所在地が移転した場合の取扱い

第一種計画認定事業主又は第二種計画認定事業主がその主たる事業所の所在地を移転したことを移転前の本社管轄局（以下「旧本社管轄局」という。）に申し出た場合には、旧本社管轄局は、移転後の本社管轄局（以下「新本社管轄局」という。）に対して、当該計画認定事業主に係る申請書、認定通知書の写しなどを送付すること。また、新本社管轄局において当該移転の情報を得た場合は、新本社管轄局から旧本社管轄局に対して、申請書、認定通知書等の写などの送付を依頼すること。

10. 不服審査申立書

不服審査申立書（厚生労働大臣に対する審査請求書）については、本社管轄局以外の局及び署は処分庁ではないため、当該局及び署を経由して厚生労働大臣が受理することはできないことから、処分庁である本社管轄局長に直接提出するよう教示すること（行政不服審査法第17条第1項）。

不服審査申立書を受けた本社管轄局は、書式、記載事項の内容など形式審査を行った上、日付が記入された受理印を押印し、厚生労働省労働基準局労働条件政策課（以下「本省労働条件政策課」という。）に正本1部を送付すること（行政不服審査法第17条第2項）。

11 その他

認定処分は、原則として、申請を受理した日から2週間以内に行うこととする。また、認定等の決裁については、迅速な処理を図る観点から、局内の専決規程を整備し、労働基準部長の専決としても差し支えない。

なお、起案文書等の作成に当たっては、〇〇〇〇（認定申請エクセルファイル）を適宜活用すること。

第3 都道府県労働局長による指導及び助言制度

1 指導及び助言の制度の根拠

法第10条に基づき、厚生労働大臣は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に対し、第一種認定計画又は第二種認定計画に係る措置の的確な実施に必要な指導及び助言を行うこととされている。

また、法第11条に基づき、厚生労働大臣は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に対し、第一種認定計画又は第二種認定計画に記載された、第一種特定有期雇用労働者又は第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容等に係る事項の実施状況について報告を求めるとされている。

なお、指導及び助言に関する権限については、法第13条第1項及び有期特措則第6条に基づき、都道府県労働局長に権限が委任されているものである。

2 指導及び助言の概要

本法に基づく指導及び助言は、第一種認定計画又は第二種認定計画で定められた雇用管理に関する措置が的確に実施されるよう必要な指導及び助言を実施するものであり、第一種認定事業主又は第二種認定事業主のみが対象となるものであること。

指導及び助言については、

(1) 本社管轄局

(2) 第一種認定事業主又は第二種認定事業主の支店・営業所等を管轄する局（以下「支店等管轄局」という。）

において実施することとする。

3 指導及び助言の端緒

指導及び助言は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に使用されている労働者からの指導及び助言の申出等に基づき、労使双方から事情聴取するなどにより事実関係の確認のための調査を行った上で、その必要性が認められる場合には、事案の内容に応じて適切に行うこと。なお、各種情報から、第一種特定有期雇用労働者又は第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置が全く実施されていない事案を把握した場合なども同様に対応すること。

4 相談対応等

(1) 相談

法に基づく指導及び助言に関する相談等があった場合には、相談者の置かれた立場に意を払い懇切丁寧に対応し、必要に応じて、リーフレット等を活用し法の趣旨及び内容等の説明を行うこと。

また、相談の内容が、第一種認定計画及び第二種認定計画に盛り込まれていない事項である場合は、従前のおり対応するものであり、その内容に応じ、職業安定部局（職業対策課・地方訓練受講者支援室・高齢者雇用対策関係部局）又は公共職業安定所に相談するよう説明すること。

なお、相談の内容が、法に基づく指導及び助言の対象に該当しない場合であって、

民事上の問題として解決すべき相談（例えば、第一種認定計画に記載された特定有期業務に従事していない、あるいは、1年当たりの賃金額が1,075万円を下回っているにもかかわらず、特例の対象とされているが無期転換申込権が発生するのではないか等の相談）があった場合は、特定有期雇用労働者の要件等の制度の内容を説明した上で、総合労働相談コーナー等について相談者に教示すること。

相談等の対応に当たっては、参考様式第8号「相談票」を活用する等により、記録を残しておくこと。

(2) 指導及び助言の申出の受理

第一種認定事業主又は第二種認定事業主の本社に所属している労働者等から指導及び助言の申出がなされた場合は、本社管轄局又は本社管轄署においてこれを受理すること。

また、第一種認定事業主又は第二種認定事業主の支店・営業所等に所属している労働者等から指導及び助言の申出がなされた場合は、支店等管轄局、当該認定事業主の支店・営業所等の所在地を管轄する署（以下「支店等管轄署」という。）、本社管轄局のいずれかにおいてこれを受理すること。

相談の内容から、当該認定事業主における計画に基づく雇用管理に関する措置の実施に当たり問題があると認められる場合には、これを受理の上、参考様式第9号「労働局長の指導及び助言処理票」に必要事項を記入すること。なお、申出人が匿名による指導及び助言を望む場合は、申出人に係る個人情報等が漏えいしないようその管理を徹底すること。

(3) 申出受理後の情報提供及び移送

支店等管轄局に指導及び助言の申出があった場合には（支店等管轄署から支店等管轄局に移送された事案も含む。以下同じ。）、支店等管轄局は、本社管轄局に「労働局長の指導及び助言処理票」の写しを送付するとともに、当該申出を受けた事業主（以下「被申出人」という）に係る申請書、添付書類及び認定通知書の写しの送付を依頼すること。当該依頼を受けた本社管轄局は、被申出人に係る申請書、添付書類及び認定通知書の写しを当該支店等管轄局に速やかに送付すること。

本社管轄署又は支店等管轄署において受理した指導及び助言の申出に係る事案の場合には、当該指導及び助言を申し出た者（以下「申出人」という。）に対し、指導及び助言は局で行うため、局担当者から事案の内容について問い合わせ等を行うことがあることなどを教示すること。その上で、「相談票」又は「労働局長の指導及び助言処理票」に事案の概要を記入した上、自らの局労働基準部監督課に移送すること。

(4) 2以上の都道府県に関係のある事案の場合

本社管轄局は、2以上の都道府県に存在する同一事業主の本社、支店、営業所等に関して、同時期に指導及び助言の申出に係る事案を把握した場合は、本社管轄局

が中心となり、必要に応じて、関係する支店等管轄局と連携しながら指導及び助言を行うこと。この場合における指導及び助言の実施に当たっては、本社管轄局は、本省労働条件政策課と緊密な連携を図りつつ対応すること。

5 指導及び助言の実施

(1) 概要

ア 第一種計画に係る指導及び助言の実施

本社管轄局又は支店等管轄局の労働基準部監督課において実施すること。

労働基準部監督課は、事案の内容に応じて、事実関係の確認のための調査や指導及び助言の方針の検討を協同して行うなど職業安定部局（職業対策課・地方訓練受講者支援室）と必要な連携を図った上で、下記5（2）から（6）に示す事項についての的確に指導及び助言を実施すること。

イ 第二種計画に係る指導及び助言の実施

第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた適切な雇用管理の実施に向けた指導及び助言が高年齢者の雇用の安定を促進する観点も踏まえ、本社管轄局又は支店等管轄局の職業安定部局（高齢者雇用対策関係部局）において実施すること。本社管轄局又は支店等管轄局から移送された事案については、労働基準部監督課から職業安定部局（高齢者雇用対策関係部局）へ適切に回送すること。

職業安定部局（高齢者雇用対策関係部局）は、申出の内容が労働契約法と密接に関連する場合など事案の内容に応じて、事実関係の確認のための調査や指導及び助言の方針の検討を協同して行うなど労働基準部監督課と必要な連携を図った上で、下記5（2）から（6）に示す事項についての的確に指導及び助言を実施すること。また、指導及び助言に係る処理経過について労働基準部監督課に情報提供すること。

(2) 事前準備

指導及び助言を実施する局（以下「指導等実施局」という。）は、指導及び助言に係る事実関係の確認のための調査（以下「調査」という。）を行うに当たって、「相談票」及び認定通知書（指導等実施局が支店等管轄局の場合には本社管轄局から送付された認定通知書の写し。以下同じ。）等の内容を確認し、事案の概要を把握することにより、当事者の主張及びその相違点、事案解決の隘路となっている点などを明確にすること。その上で、①調査事項、②事情聴取の対象者、③事情聴取の項目、④収集すべき資料等事前に調査すべき事項及び方針を定め、これに基づく効率的かつ迅速・適切な処理に留意すること。なお、調査は、法第11条に基づき、雇用管理に関する措置の内容等に係る事項の実施状況について報告を求める必要のある範囲において行うことができるものであることに留意すること。

また、調査の経過については、「労働局長の指導及び助言処理票」の処理経過欄に必要な事項を記入すること。なお、事案の概要など記入する内容については、必要

に応じ、適宜簡潔なものとして差し支えない。

(3) 事実確認に係る調査の実施

被申出人のほか、必要に応じて申出人の同僚等の参考人に対して、以下の点に留意した上で事情聴取を行い、可能な限り事実関係の確定を行うこと。

ア 事情聴取は、参考文例「来局依頼書」を参考に、申出人が所属している事業所の使用者（労務管理責任者等）に対して来局を求め又は訪問により行うほか、適宜電話等簡易な方法で行っても差し支えない。

イ 被申出人からの事情聴取に際しては、申出に係る事実の有無、申出人とのやりとりなど事案経過等について確認を行い、指導及び助言に当たって必要となる当該事案の概要及び争点の把握を行うこと。なお、その際には、指導及び助言制度の趣旨及び以下 a から c の内容について説明を行うこと。

a 申出人の氏名（申出人が匿名による処理を希望する場合を除く）及び申出内容

b 被申出人の主張（必要な関係資料を含む）は申出人に伝えること

c 指導及び助言の内容については、必要な範囲内において、申出人にも伝えるものであること

ウ 参考人に対する事情聴取に際しては、被申出人の同意を得た上で行うこととし、参考人に対して、必要に応じて聴取した事項を申出人及び被申出人に伝えることがあることを説明すること。

エ 事情聴取の際には、その聴取内容の記録につき、参考様式第 10 号「事情聴取票（指導及び助言）」を活用すること。なお、指導及び助言を行うか否かの決定については、上記ア～ウにおいて把握した事案の概要を踏まえ、決裁を得た上で判断すること。

また、その結果、指導及び助言を行わないこととした場合は、完結とすること。

(4) 助言

ア 助言については、呼び出し、訪問、電話等適当と考えられる方法により、決裁を得た上で口頭により行うこと。

イ 被申出人が書面の交付による助言を希望する場合には、これに応じて差し支えないこと。なお、この場合は下記 5 (5) の指導を実施したこととなることに留意すること。

ウ 助言の内容については、必要な範囲内において、申出人に対しても説明を行うこと。

エ 助言に当たっては、被申出人に対して、期日を定めた上で助言に基づく措置の実施の状況について書面による報告を求めること。その際、報告期日は、当該助言の実施後のおおむね 1 ヶ月経過後とすること。

必要に応じて、申出人に対して措置の実施状況について電話等により確認する

こと。

オ 次の場合には、助言に係る事案を完結することとする。

- ・ 助言に基づく措置の実施が確認された場合
- ・ 被申出人が事業廃止した場合
- ・ 申出人が申出を取り下げた場合
- ・ 助言の申出の内容に関して、数度にわたり、申出人に対して照会するも回答がなく事案の解決が著しく困難であると認められる場合

なお、支店等管轄局において対応し完結とした場合は（指導に移行した場合を除く。）、当該事案に係る「相談票」、「労働局長の指導及び助言処理票」、指導文書（写）の写しを本社管轄局へ情報提供すること。

(5) 指導

ア 指導は、次に該当する場合に、決裁を得た上で、呼び出し又は訪問し、書面（別添参考文例参照）を交付することにより実施すること。

- ・ 助言に基づく措置が実施されない場合
- ・ 助言を前置することなく指導を行うことが適当である事案と指導等実施局長が判断した場合

イ 指導を実施した場合には、申出人に対しその内容を説明すること。

ウ 指導に当たっては、被申出人に対して、期日を定めた上で指導に基づく措置の実施状況について書面による報告を求めること。その際、報告期日は、当該指導実施のおおむね1ヶ月経過後とすること。

必要に応じて、申出人に対して措置の実施状況について電話等により確認を行うこと。

エ 次の場合には、指導に係る事案を完結することとする。

- ・ 指導に基づく措置の実施が確認された場合
- ・ 被申出人が事業廃止した場合
- ・ 申出人が申出を取り下げた場合
- ・ 指導の申出の内容に関して、数度にわたり、申出人に対して照会するも回答がなく事案の解決が著しく困難であると認められる場合

なお、支店等管轄局において対応し完結とした場合は、当該事案に係る「相談票」、「労働局長の指導及び助言処理票」、指導文書（写）の写しを本社管轄局へ情報提供すること。

オ 支店等管轄局長が実施した指導に事業主が従わない場合は、その旨を明らかにして、「相談票」、「労働局長の指導及び助言処理票」、指導文書（写）の写しを作成し、本社管轄局へ移送すること。

(6) 指導及び助言に係る処理経過の記録等について

指導及び助言に係る処理経過は、「労働局長の指導及び助言処理票」に所要事項を

記載すること。また、指導及び助言の申出の内容については「相談票」に所要事項を記載すること。

また、「労働局長の指導及び助言処理票」の整理のため、参考様式第 11 号による「労働局長の指導及び助言処理台帳索引簿」を備え付けることとする。

6 その他

指導及び助言の実施等に関する決裁については、迅速な処理を図る観点から、局内の専決規程を整備し、労働基準部長（第一種計画関係）、職業安定部長（第二種計画関係）の専決としても差し支えない。

第4 都道府県労働局長による認定の取消し

1 認定の取消しを行う者

法第5条第2項及び第7条第2項に基づく第一種認定計画及び第二種認定計画（それぞれ変更の認定があった場合には変更後のもの）の取消しは本社管轄局長が行うものであること。このため、以下に示す事項については本社管轄局において行うこと。また、認定の取消しに関する業務については、本社管轄局の労働基準部監督課で実施すること。

認定の取消しを行うか否かの決定については、それまでの経緯も踏まえ、本社管轄局長の判断によること。

2 認定の取消しを行う事由

第一種計画又は第二種計画認定後、本社管轄局において、当該計画に基づく雇用管理が行われていないなど認定の取消事由に該当する事案を把握した場合においては、行政手続法に基づく聴聞手続きを経た上で将来に向かって当該認定を取り消すこと。ただし、雇用管理が行われていないことを理由として認定を取り消す場合には、取消に前置して、法第10条に基づき、本社管轄局長又は支店等管轄局長が十分な指導を行ったにもかかわらず計画認定事業主がこれに従わない場合に限るものとする。

また、当面の間は、全ての事案について速やかに本省に協議を行うこと。

3 認定の取消しに係る事実確認のための調査等

支店等管轄局から移送された事案については、本社管轄局において認定の取消事由に係る事実関係の調査を実施すること。調査の実施に当たっては、上記第3の5に準じて対応するとともに、当該事業主において的確な雇用管理に関する措置が講じられない理由などをよく把握すること。

なお、本社管轄局長が指導した事案については特段の事情がない場合を除きこれを要しないこと。

4 聴聞手続

聴聞の実施に当たっては、厚生労働省聴聞手続規則（平成12年10月16日厚生省・労働省令第2号）に則り適切に行うこと。

5 認定取消通知書の作成要領

(1) 通知書の番号

認定取消通知書は様式第〇号による。

(2) 通知書の番号

認定取消通知書の番号は、次の例のとおり局ごとの一連番号として欠番が生じないように振り出すものとする。

局略字は、平成13年3月28日付け地発第138号「都道府県労働局における文書管理規程の策定について」の別表第1に定めるところによること。

暦年については、認定取消の決裁の日の属する年とすること。

一連番号については、暦年のものとし、原則として決裁の順とすること。

(例) 東京局の場合：	東 労 消 認 定 第	27	01	号
	局略字		暦年	一連番号

(3) 通知書の日付

認定等通知書の日付は、認定の決裁の日付を記載すること。

(4) 認定取消しの理由

認定取消しの理由は、認定の取消しとなる事実を端的かつ明確に記載すること。

6 認定取消通知書の交付

(1) 交付方法

認定取消通知書は、事業主に直接交付すること。

また、認定取消通知書を交付する際には、当該認定取消通知書を受領した旨並びに行政不服審査法及び取消訴訟制度について教示を受けた旨を記した書面に、「受領年月日」、「受領者の職氏名」を記載させ、署名又は記名押印を得るものとする。やむを得ず郵送する場合は、配達証明付簡易書留にて行うこと。

(2) 行政不服審査制度等の教示

認定取消通知書の備考欄に記載されている不服申立てに関する教示文については、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第57条第1項、取消訴訟に関する教示文については、行政事件訴訟法（昭和37年法律第139号）第46条第1項の規定に基づき、それぞれの相手方に書面で明示しているものであり、その効果は認定取消通知書交付時に生じることに留意すること。

なお、教示の結果、不服申し立て等に関し特記事項がある場合には、認定等台帳に記載すること。

第5 関係書類の保存

法の施行業務に伴い生ずる関係書類については、厚生労働省文書管理規則に基づき、文書管理者が定める標準文書保存期間基準に従い、適正に保管、管理すること。

様式（法施行通達別添となる予定）

様式第〇号「第一種計画認定・変更申請書」

様式第〇号「第二種計画認定・変更申請書」

様式第〇号「第一種計画認定通知書」

様式第〇号「第二種計画認定通知書」

様式第〇号「第一種計画不認定通知書」

様式第〇号「第二種計画不認定通知書」

様式第〇号「認定取消通知書」←法施行通達の別添にするかどうかはP

参考様式（業務処理要領第2関係）

参考様式第1号「有期特措法認定等台帳」

参考様式第2号「復命書」

参考様式第3号「有期特措法認定申請書受払簿」

参考様式第4号「申請書送付に係る事務連絡（案）」

参考様式第5号「送付一覧表（署→局）」

参考様式第6号「認定等通知書送付に係る事務連絡（案）」

参考様式第7号「送付一覧表（局→署）」

参考様式（業務処理要領第3関係）

参考様式第8号「相談票」（有期特措法に関するもの）

参考様式第9号「労働局長の指導及び助言処理票」

参考様式第10号「事情聴取票（指導及び助言）」

参考様式第11号「労働局長の指導及び助言処理台帳索引簿」

参考文例

○「有期特措法に基づく計画の認定を申請された方へ」

○認定等通知書受領書

○第一種・第二種計画認定申請取下げ書

○来局依頼書

○指導文

職場意識改善助成金（所定労働時間短縮コース）の新設について（案）

平成27年度予定額：423,696千円

【助成概要】

労働基準法の特例として法定労働時間が週44時間とされている中小企業が、所定労働時間を2時間以上短縮して40時間以下とした場合に助成

【助成対象】 労働時間管理適正化・労働能率増進

- ・就業規則等の作成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用等
- ・労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用

【成果目標】

週所定労働時間を2時間以上短縮して40時間以下とする

【助成率、上限額】

費用の3/4を助成、上限50万円

【支給認定者】

都道府県労働局長

職場意識改善助成金（職場環境改善コース）の見直しについて（案）

背景

長時間労働の削減については、過労死のリスクの高い長時間労働（週労働時間60時間以上）労働者の割合は、30代の子育て世代の男性労働者は17.2%となっており、ワーク・ライフ・バランスの実現のために解決すべき喫緊の課題。また、日本再興戦略（H25.6.14閣議決定）、成長戦略進化のための今後の検討方針（H26.1.20産業競争力会議決定）等において一層の取組が求められている。

平成26年度予算額：192,000千円

平成27年度予定額：192,000千円

職場環境改善・改善基盤整備コース

【助成対象】労働時間管理適正化

就業規則等の作成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用等が助成対象

【成果目標】

- ①年休の年間平均取得日数を1日以上増加
- ②月間平均残業時間数を1時間以上削減

【助成率、上限額】

費用の1/2～3/4を助成、上限80万円
①、②いずれも達成されない場合でも1/2は助成

【助成対象】労働能率増進

労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用が助成対象

【成果目標】

- ①年休の年間平均取得日数を4日以上増加
- ②月間平均残業時間数を5時間以上削減

【助成率、上限額】

費用の3/4を助成、上限80万円
①及び②を達成した場合、助成対象とする

職場環境改善コース

【助成対象】労働時間管理適正化・労働能率増進

就業規則等の作成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用等

労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用が助成対象

【成果目標】

- ①年休の年間平均取得日数を4日以上増加
- ②月間平均残業時間数を5時間以上削減

【助成率、上限額】

費用の3/4を助成、上限100万円
①及び②を達成した場合、助成対象とする

職場意識改善助成金（テレワークコース）の見直しについて（案）

背景

「世界最先端IT国家創造」宣言（平成25年6月14日閣議決定）において、2020年には、テレワーク導入企業を2012年度比で3倍以上にすることが宣言されるなど、政府全体でテレワーク導入促進策を実施するとされている。また、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」（平成26年12月27日閣議決定）において、サテライトオフィス、テレワーク等の遠隔勤務の促進が求められている。

平成26年度予算額：502,500千円

【助成の目的】：週1回以上、終日在宅でのテレワークを導入する企業に対して導入経費の一部を助成

【助成対象】：事業実施期間中の一定期間に、週1日以上終日の在宅テレワークを実施することを目的とした経費

【成果目標】：事業実施期間中の一定期間に、事業計画時に申請した事業実施対象労働者（以下「対象労働者」）の全員が少なくとも1回は終日の在宅就労を実施し、対象労働者を平均して週1日以上終日の在宅テレワークを実施すること

【上限額、助成率】

成果目標達成の場合：導入経費の3/4

上限額：対象労働者数×6万円又は150万円のいずれか低い額

成果目標未達成の場合：導入経費の1/2

上限額：対象労働者数×4万円又は100万円のいずれか低い額

平成27年度予定額：313,500千円

【助成の目的】：週1回以上、終日、在宅又はサテライトオフィスでのテレワークを導入する企業に対して導入経費の一部を助成

【助成対象】：事業実施期間中の一定期間に、週1日以上終日、在宅又はサテライトオフィスでのテレワークを実施することを目的とした経費

【成果目標】：事業実施期間中の一定期間に、事業計画時に申請した事業実施対象労働者の全員が少なくとも1回は終日、在宅又はサテライトオフィスでのテレワークを実施し、対象労働者を平均して週1日以上終日、在宅又はサテライトオフィスでのテレワークを実施すること

【上限額、助成率】

成果目標達成の場合：導入経費の3/4

上限額：対象労働者数×15万円又は150万円のいずれか低い額

成果目標未達成の場合：導入経費の1/2

上限額：対象労働者数×10万円又は100万円のいずれか低い額

無期転換ルール^①の定着のための施策（連携・協力方策を含む）について（案）

◆有期労働契約の無期転換ルールの特例等について（平成26年2月14日、労働政策審議会建議）【抜粋】

2. 改正労働契約法に基づく無期転換ルールの円滑な施行について

平成25年4月から施行された無期転換ルール^①について、無期転換申請権が発生する直前の雇止めについて懸念があることを踏まえ、厚生労働行政において以下の取組を積極的に進めることが適当である。

- ① 無期転換ルール^①について、雇用の安定がいちより労働者の意欲や能力の向上や、企業活動に必要な人材の確保に寄与することなどのメリットについて十分に理解が進ぶ一層の周知を図るとともに、(略)。また、有期契約労働者やその雇用管理の担当者にも内容が行き届くよう、効果的な周知の方法を工夫すること。
- ② 有期雇用から無期雇用の転換が円滑に進むよう、無期転換の取組を行っている企業における制度化の取組等についての好事例や、無期転換を進める際の留意点等をまとめ、①の取組において活用すること。

◆専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案に対する附帯決議（平成26年10月28日、参議院厚生労働委員会）【抜粋】

六、無期転換ルールの本格的な適用開始に向けて、労働者及び事業者双方への周知、相談体制の整備等に万全を期すとともに、(略)

1. 働くルールのセミナーの実施（本省委託事業）

- 中小企業向けセミナーの実施
- 無期転換ルールを主眼としたセミナーの実施

2. 署・ハローワークにおける求職者や求人企業への周知（労働局実施事項）

- 求職者（労働者）に対するリーフレットの配布
- 求人企業（企業）に対するリーフレットの配布

3. 広報等の実施

- 新聞広告 求人情報紙を活用した周知（新規）（本省委託事業）
- 多様な正社員モデル就業規則の作成（本省委託事業）
- 地方自治体の広報誌を活用した周知（労働局実施事項）

4. 実態把握

- 無期転換の実態把握（アンケート・ヒアリング）（本省実施事項）
※ 25年度と同様の企業調査について、27年度のJILPT要請研究でも実施

5. 個別企業への支援等

- 無期転換に取り組む企業へのコンサルティングの実施（本省委託事業）
- 最低賃金総合相談支援センターにおける周知、個別相談、専門家派遣の実施（労働局委託事業）

福岡市グローバル創業・雇用創出特区における雇用労働相談センターについて（平成26年度）

区域計画（抄） <平成26年9月30日認定>

雇用条件の明確化等を通じ起業等スタートアップを支援するため、事業実施者の早期選定を行い、創業間もない企業等を中心に雇用ルールの周知徹底と紛争の未然防止を図るための「雇用指針」等を活用して、高度な個別相談対応等を行う「雇用労働相談センター」を、国家戦略特別区域会議の下に設置する。

設置日・設置場所

- ◆ 平成26年11月29日（土）
- ◆ スタートアップカフェ内
（福岡市中央区今泉1丁目20-17）



相談対応時間

- ◆ 月曜日～金曜日、日曜日の午前11時～午後9時
（国民の祝日、年末・年始（12月29日～1月3日）を除く）
- ◆ 週2日（午後1時～午後3時）は弁護士が常駐

事業運営スキーム

運営主体：株式会社ドリームインキュベータ ※委託契約（公募）

雇用労働相談センター運営委員会

- ・ 委員長：センター長（堀 紘一 氏）
- ・ 委員：代表弁護士（岡田 和樹 氏）
代表相談員（田邊 俊 氏）
スタートアップカフェ運営者
福岡市、内閣府、厚生労働省 等
- ・ 検討事項：
 - ①利用者や地域等のニーズの分析
 - ②スタートアップカフェとの連携の在り方
 - ③効果的な広報の在り方
 - ④今後の事業内容見直しに向けた分析 等



一般労働相談（相談員）

- ◆ 労働関係法令等に精通した相談員による相談対応（常時2名配置）
（実績）114件（※1月末時点）

高度専門相談（弁護士）

- ◆ 雇用指針等に精通した弁護士による高度専門的な相談対応
（実績）8件（※1月末時点）

個別訪問指導（弁護士）

- ◆ 弁護士が企業を訪問し、実態に即した労務管理について助言
（実績）0件（※1月末時点）

セミナー（弁護士等）

- ◆ 毎月1回、雇用指針等に関するセミナーを開催

※ いずれも外国語による相談にも対応

関西圏国家戦略特別区域における雇用労働相談センターについて（平成26年度）

区域計画（抄） <平成26年12月19日認定>

雇用条件の明確化等を通じ、ベンチャー企業やグローバル企業の設立等を促進するため、大阪市都心部において、雇用ルールの周知徹底と紛争の未然防止を図るための「雇用指針」等を活用し、社会保険労務士・弁護士等による高度な個別相談対応等を行う「雇用労働相談センター」を、国家戦略特別区域会議の下に設置する。

設置日・設置場所

- ◆ 平成27年1月7日（水）
- ◆ グランフロント大阪ナレッジキャピタル
（大阪市北区大深町3-1）

相談対応時間

- ◆ 月曜日～金曜日の午前11時～午後8時
（国民の祝日、年末・年始（12月29日～1月3日）を除く）

事業運営スキーム

運営主体：大阪府社会保険労務士会 ※委託契約（公募）

雇用労働相談センター運営協議会

- ・ 会長：山田長伸氏（大阪大学特任教授）
- ・ 委員：大阪府社会保険労務士会会長
関西経済連合会、大阪商工会議所
日本労働組合総連合会大阪府連合会
代表弁護士、代表相談員
大阪府、大阪市
内閣府、厚生労働省 等
- ・ 検討事項：
 - ①利用者や労使団体等のニーズの分析
 - ②大阪府市の産業施策との連携の在り方
 - ③民間の創業等支援との連携の在り方
 - ④効果的な広報の在り方
 - ⑤今後の事業内容見直しに向けた分析 等



一般労働相談（相談員）

- ◆ 労働関係法令等に精通した相談員による相談対応（常時2名配置）
（実績）19件（※1月末時点）

高度専門相談（弁護士）

- ◆ 雇用指針等に精通した弁護士による高度専門的な相談対応
（実績）0件（※1月末時点）

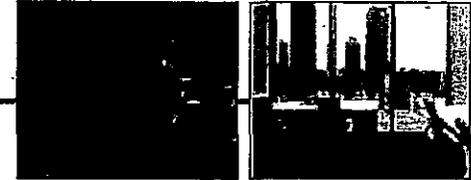
個別訪問指導（社労士）

- ◆ 社労士が企業を訪問し、実態に即した労務管理について助言
（実績）0件（※1月末時点）

セミナー（弁護士等）

- ◆ 毎月2回、雇用指針等に関するセミナーを開催
- ◆ 日本の雇用慣行に関する基調講演を含むセミナーを1回開催

※ いずれも外国語による相談にも対応



東京圏国家戦略特別区域における雇用労働相談センターについて（平成26年度）

区域計画（抄） <平成26年12月19日認定>

雇用条件の明確化等を通じグローバル企業やベンチャー企業等を支援するため、これらの企業の抱える課題を熟知する者を事業実施者として早期に選定し、グローバル企業等を対象に雇用ルールの周知徹底と紛争の未然防止を図るための「雇用指針」等を活用して高度な個別相談対応等を行う「雇用労働相談センター」を、国家戦略特別区域会議の下に設置する。

設置日・設置場所

- ◆ 平成27年1月30日（金）
- ◆ アーク森ビル4階（港区赤坂1-12-32）



相談対応時間

- ◆ 月曜日～金曜日の午前9時～午後6時
（国民の祝日、年末・年始（12月29日～1月3日）を除く）

事業運営スキーム

運営主体：株式会社ドリームインキュベータ ※委託契約（公募）

雇用労働相談センター運営推進協議会（仮称）

委員：学識経験者、労使団体
代表弁護士、代表相談員
東京都、内閣府、厚生労働省 等
（※人選は調整中）

検討事項：

- ①利用者や地域の労使団体等のニーズの分析
- ②東京都の産業施策等との連携の在り方
- ③民間企業の創業等支援との連携の在り方
- ④効果的な広報の在り方
- ⑤今後の事業内容見直しに向けた分析 等



一般労働相談（相談員）

- ◆ 労働関係法令等に精通した相談員による相談対応（常時2名配置）

高度専門相談（弁護士）

- ◆ 雇用指針等に精通した弁護士による高度専門的な相談対応

個別訪問指導（弁護士又は社労士）

- ◆ 弁護士又は社労士が企業を訪問し、実態に即した労務管理について助言

セミナー（弁護士等）

- ◆ 雇用指針等に関するセミナーを開催

※ いずれも外国語による相談にも対応

全国労働基準部長会議資料

平成27年2月17日(火)

労働基準局監督課

目次

- 1 監督課長説明（要旨）・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 1
- 2 平成 26 年度中央労働基準監察結果の概要・・・・・・・・・・ P 2
- 3 平成 26 年度中央労働基準監察結果に基づく自主点検票・・・・・・・・ P 3
- 4 監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項について・・・・・・・・ P 5

全国労働基準部長会議 (H27.2.17)

監督課長説明 (要旨)

はじめに

第1 労働基準監督行政を取り巻く状況等

監督行政に対する注目と期待、監督行政に求められる役割と対応

第2 平成26年度中央労働基準監察結果の概要

- 24労働局/32労働基準監督署

- 是正・改善すべき事例
長期未決事案への対応
事案の早期完結に向けた管理者の的確な管理

第3 平成27年度における労働基準監督行政の重点課題

□「監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項について」(27.2.16)

1 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底

- 総実労働時間数 / 週の所定労働時間数が60時間以上の労働者の割合
脳・心臓疾患及び精神障害等の労災請求件数・支給件数

- 過重労働対策の一層の強化
 - ・ 月100時間超の残業が行われている事業場等に対する全数監督
 - ・ 監督指導体制の強化
局長自ら経営トップに対する是正勧告 / 過重労働対策特別チーム(東京・大阪)

- インターネット上の求人情報等の監視・収集

- 「過重労働解消キャンペーン(仮称)」の実施
重点監督 / 全国一斉無料電話相談 / 労使団体等への要請

- 予算事業の周知
労働条件相談ほっとライン / 労働条件ポータルサイトの運営 /
過重労働解消のためのセミナー / 学生のための労働条件セミナー

2 管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災害防止対策

- 労働災害の状況： 死亡災害 / 休業4日以上之死傷災害

- 12次防の目標達成に向けて

- 災害時監督の全数実施
- 足場からの墜落防止措置に係る安衛則改正への対応
- 有機溶剤又は特定化学物質等取扱い事業場に対する全数監督

3 技能実習生等外国人労働者について

- 技能実習制度の見直し、管理監督体制の強化
- 強制労働等、技能実習生の人権侵害が疑われる事案（要排除事案）に対する厳格な対応
- 外国人建設就労者、外国人造船就労者の受入れ開始

4 司法処理について

- 平成26年の司法処理件数
- 積極的な司法処分

5 企業単位監督について

- 取組手法の見直し

6 実効ある地方労働基準監察監督官制度の運営

- 地方監察における指摘事項の確実な是正

7 労働基準監督官の資質・能力の向上

- 新任監督官に対する実地研修、実地訓練の確実な実施
- 若手監督官に対する技術・知識の付与

8 毎月の監督関係業務報告の廃止

第4 社会保険労務士制度について

- 社会保険労務士法の改正とその周知
- 社会保険労務士の不正行為への対応について

おわりに

平成 26 年度中央労働基準監察結果の概要

平成 27 年 1 月

厚生労働省労働基準局

- ・本資料では、事例を参照しやすいよう、それぞれの事例に見出しを入れて
います。
- ・○は各局の行政運営上参考になると考えられる事項、
●は行政を的確に運営するため早急に改善を図ることが必要な事項です。

目 次

概況	1
第1 重点化を指向した総合的かつ効果的な労働行政の展開	2
1 局幹部の主導による組織的な業務運営	2
2 管内における行政課題の把握状況及び行政の推進に必要な関係情報の整備・活用状況	2
3 総合的な労働行政を展開するという視点に立った労働基準行政の業務運営状況	3
4 一般労働条件の確保・改善対策における推進計画、労働衛生対策における中長期計画等の策定状況	4
(1) 一般労働条件の確保・改善対策における推進計画の策定状況	4
(2) 労働衛生対策における中長期計画等の策定状況	4
5 年間監督指導計画及び年間安全衛生業務計画の策定状況	5
第2 主要対策の推進	6
1 一般労働条件の確保・改善対策	6
(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策	6
(2) 賃金不払残業の防止	8
(3) 労働時間等の設定の改善	8
(4) 労働基準関係法令の周知徹底等	9
2 申告・相談等への的確な対応（倒産事案等に対する迅速な対応を含む。）	9
3 未払賃金立替払の適切な処理	10
4 特定の労働分野における労働条件確保対策	10
(1) 自動車運転者	10
(2) 技能実習生等外国人労働者	11
(3) 障害者である労働者	11
(4) 有期契約労働者	12
(5) 介護労働者	12
5 最低賃金制度の適正な運営 （最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業場への支援事業を含む。）	13
(1) 最低賃金額の改正及び周知	13

(2) 最低賃金の履行確保のための監督指導	14
(3) 最低賃金の減額の特例許可制度の適正な運用	14
6 職場のパワーハラスメント対策及びメンタルヘルス対策	14
7 労働者の安全と健康確保対策	15
(1) 管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災害防止対策	15
(2) 業種別労働災害防止対策	15
ア 第三次産業に対する労働災害防止対策	15
イ 陸上貨物運送業に対する労働災害防止対策	16
ウ 建設業に対する労働災害防止対策	16
(3) 災害時監督の確実な実施	17
(4) 労働衛生に係る監督指導等	17
ア 化学物質による健康障害防止対策	17
イ 職業性疾病の予防対策（アの化学物質による健康障害防止対策を除く。）	19
8 東日本大震災に関連する安全衛生及び一般労働条件対策（関係局）	19
(1) 東京電力福島第一原子力発電所に対する監督指導等	19
(2) 除染等業務従事者、除染廃棄物等の処分従事者の放射線障害防止対策等	19
(3) 復旧・復興工事における労働災害の防止	20
第3 監督指導業務及び安全衛生業務の運営状況	20
1 監督指導業務の運営状況	20
(1) 監督指導の実施状況	20
ア 事案管理の状況	20
イ 基礎資料の整備状況	21
ウ 各種指導等の状況	21
エ 監督指導に係る文書の管理状況	22
(2) 司法処理の実施状況	22
ア 厳正かつ積極的な司法処理の状況	22
イ 迅速処理の状況	23
2 安全衛生業務の運営状況	24
3 実効ある地方労働基準監察監督官制度の運営状況	25
4 労働基準監督官の資質・能力向上に係る取組状況	25
第4 効果的な情報発信の取組	26

概 況

平成 26 年度の労働基準行政（労災補償行政に係るものを除く。）に係る中央労働基準監察（以下「中央監察」という。）については、東京、大阪を始めとする 24 の都道府県労働局（以下「局」という。）及びその管下の 32 の労働基準監督署（以下「署」という。）に対し実施した。監察の重点事項は、①一般労働条件の確保・改善対策及び労働衛生対策について、中長期的見通しの上に立った計画の策定状況、②主要課題について、地方労働行政運営方針等を踏まえた管内状況に応じた的確な重点対象の選定状況、③実効性のある年間監督指導計画（以下「年間監督計画」という。）及び年間安全衛生業務計画（以下「年間安全衛生計画」という。）の策定状況、④各種行政手法の実施方法に係る改善・工夫状況、⑤監督権限を始めとする各種権限についての公正かつ斉一的な行使と遵法状況の定着の指導状況、⑥局幹部による業務運営の把握・指導、署の各級管理者による進行管理等の状況、⑦新任の労働基準監督官（以下「監督官」という。）等に対する資質・能力向上のための取組状況、⑧自主的な労働環境の改善を促進するための行政活動の PR の状況、⑨各種相談員や委託事業の活用状況、⑩地方労働基準監察監督官制度の運営状況等とした。

その結果をみると、行政課題が増大し複雑・困難化している中、重点的に取り組む課題に対して、局内各部署間、局署間、署内各部署間等の連携を図りながら、効果的かつ効率的に行政を展開している状況がみられる。

しかしながら、一方では、社会的に対応が強く求められる対策をより優先的に推進するという観点、各種重点対策を着実に、かつ、斉一的に推進するという観点等から、なお改善を要する事項が認められる。

今般、中央監察結果の概要として、下記のとおり、独自に創意工夫を凝らして行政課題に取り組んでいる事項等、各局の行政運営上参考になると考えられる事項及び行政を的確に運営するため早急に改善を図ることが必要な事項を取りまとめたところである。

本年度、中央監察の対象となった局はもとより、対象とならなかった局においても、今後の行政運営において、より効果的かつ効率的な行政展開を図るため、取り入れるべき事項は積極的に取り入れ、また、改善を図ることが必要な事項については同種の問題点が認められるか否かを精査し、これが認められた場合には、早期かつ確実に改善を図ることが求められる。

第1 重点化を指向した総合的かつ効果的な労働行政の展開

1 局幹部の主導による組織的な業務運営

総じて各局とも、業務運営に当たっては、局幹部の主導により、局内各部署間
はもとより、局署間での情報の共有化を図るなどにより的確な行政運営に努めて
いる状況がみられる。

中には、

【○ 行事予定表を活用した局署所の業務連携の実施】

ア 局、署及び公共職業安定所（以下「所」という。）の行事予定一覧表につい
て、行事を主催する部署が、例えば「リーフレット配付可」、「15分程度説明
可」等、他部署との連携可能な内容を記載し、毎週開催される局内連絡会議に
提示し、局長が必要な調整を行うなど、効果的な連携が図られるよう努めてい
るもの

【○ 行政課題解消に向けた労働基準部長から課室長への具体的指示】

イ 年度当初に、労働基準部長が部内各課室長に対し、新年度における行政課題
に取り組むに当たっての対応方針、留意点、検討事項等について、書面により
具体的に示すことにより、行政課題の解消に向けて職員が有しておくべき問題
意識及び目的意識を組織的に共有した上で、的確な行政運営に努めているもの
がみられる。

2 管内における行政課題の把握状況及び行政の推進に必要な関係情報の整備・活 用状況

総じて各局とも、署が作成する監督指導等の実施結果等に係る行政効果把握表
を分析するなどにより、的確に行っている状況がみられ、中には、局監督課にお
いて、総合労働相談コーナー等に寄せられた約2万件の相談について、業種別、
相談内容別等に詳細に分析することにより、管内の一般労働条件を巡る状況を把
握し、一般労働条件の確保・改善対策に係る推進計画をより効果的に策定しよう
としている、などの的確な対応に努めているものがみられる。

【● 翌年度の行政課題の分析が不適切】

しかしながら、一部の局においては、①重点対策の推進状況の管理及び監督指
導等の行政効果の把握について、

②労働災害防止を主眼とす

る重点対象について、労働災害防止に係る労働基準関係法令違反（以下「法違反」という。）と直接因果関係の希薄な一般労働条件に係る法違反とを区分せず、行政目標に係る違反率を算定している、など翌年度の行政課題の把握のための分析が適切に行われていない状況がみられる。

中には、

【● 行政効果把握表の記載内容が不十分】

ア 行政効果把握表について、行政課題の解消状況等の必須事項が未記入であるにもかかわらず、局がこれを受理したまま署に対して必要な確認、指示等を行っていないため、翌年度の行政課題の把握に資するものとなっていないもの

【● 行政効果把握の分析・評価の実施が翌年度まで遅滞（遅延）】

イ 行政効果把握の分析・評価について、特段の理由なく、翌年度の6月に行っていることから、翌年度以降の行政課題に対する対処方針等の検討に活用されていないものがみられる。

3 総合的な労働行政を展開するという視点に立った労働基準行政の業務運営状況

各局とも、労働基準行政の業務運営に当たっては、職業安定行政及び雇用均等行政と必要な連携を図り、総合的な労働行政を展開するという視点に立った業務運営に努めている状況がみられ、また、局が主催する各行事に県知事の出席を働きかけるなど関係行政機関との連携に努めている状況がみられる。

中には、

【○ 助成金不正受給事案に対する関係部署の連携した対応】

ア 中小企業雇用安定助成金を不正受給した事案について、休業手当の不払や、その場合の労働保険料徴収への影響、また、当該事業場が受給していた業務改善助成金の不正受給の疑いから、署、局総務部労働保険徴収室及び局労働基準部賃金室が合同で調査を実施したところ、労働条件を始め多くの問題が認められ、その後、中小企業緊急雇用安定助成金の不正受給が疑われる事案を把握した場合の情報共有が、各部署連携の下でなされ、署は、必要に応じ監督指導を実施するなど問題事業場への対応に努めているもの

【○ 実際の労働条件と求人の内容との相違による紛争の発生防止への署所の連携】

イ 実際の労働条件と求人の内容との相違による紛争の発生防止について、署は

労働条件通知書の交付を呼び掛けるリーフレットを作成・提供し、所は求人事業場に同リーフレットを手交するほか、求職者に対しては求人票に労働条件明示が必要である旨の注意事項を記載して提供するなど、署所が連携して適切に取り組んでいるものがみられる。

4 一般労働条件の確保・改善対策における推進計画、労働衛生対策における中長期計画等の策定状況

(1) 一般労働条件の確保・改善対策における推進計画の策定状況

総じて各局とも、中長期的な見通しの上に立った推進計画を策定し、
の計画的な実施、
等により、効果的な取組を行っている状況がみられる。

【● 関係通達の不十分な理解による不適切な対象事業場の選定】

しかしながら、中には、
基本的な労働条件の枠組みの
確立に係る問題が懸念されないと考えられる
選定し、法違反等を認めず完結としているなど、
推進計画策定に係る関係通達の理解が十全となっていないものがみられる。

(2) 労働衛生対策における中長期計画等の策定状況

総じて各局とも、中長期的な見通しの上に立った年間監督計画、年間安全衛生計画等を策定するとともに、把握した有害業務に係る状況を、
など、基礎資料の整備に努めている
状況がみられる。

【○ 局が方針を示し危険・有害情報への登録作業を計画的に実施】

中には、局監督課及び局健康安全主務課において、危険・有害情報への登録に当たって、
等を定めた要領を策定し、計画的に登録作業を行った結果、例えば、

がみられる。

【● 局が方針を明確に示さず の解消が進まず】

しかしながら、一部の局においては、

となつている状況にあるにもかかわらず、局は、作業方針等を明確に示さず、当該不一致の解消に向けた取組が計画的に行われていない状況がみられる。

5 年間監督指導計画及び年間安全衛生業務計画の策定状況

多くの局において、年間監督計画については、臨検監督業務量を最大限確保することに努めており、局署が十分協議を行い、共通理解に立った的確な策定に努めている状況がみられる。また、年間安全衛生計画についても、管内の労働災害の発生状況等についての的確に分析し、取り組むべき重点対象の優先順位、行政手法等を明確にした上で、的確な策定に努めている状況がみられる。

【● 局の指導調整方針決定のための協議が不十分】

しかしながら、一部の局においては、これら年間計画案に係る署に対する指導調整方針を決定するための局内関係部課室間の協議について、①一部の課室を参加させていない、②署との調整会議当日に短時間で行っているため、指導調整方針が明確となっておらず、件数、必要な業務量等の形式的な調整を行うにとどまっている、などの状況がみられる。

【● 実効ある調整会議となっていない】

また、調整会議について、①

局は、必要な確認を行うことなく看過し、さらに調整会議後、署から再提出された計画案についても確認を行っていない、

②

局は、選定された事業場について、等について確認していないため、その適否の判断が行われないままとなっている、などの状況もみられる。

中には、

【● [REDACTED]】

ア [REDACTED]

【● 重点対象に係る行政課題が存在しない事業場を監督対象として選定】

イ 調整会議において、署が選定した監督対象事業場の選定理由等について、資料等に基づき確認を行わなかった結果、重点対象に係る行政課題が存在しない事業場が多数選定されているものがみられる。

第2 主要対策の推進

1 一般労働条件の確保・改善対策

(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策

多くの局において、[REDACTED] 監督指導を計画的に実施し、また、[REDACTED] 監督指導を迅速かつ確実に実施し、長時間労働の抑制や医師による面接指導の実施に向けた指導等に努めている状況がみられる。中には、

【○ [REDACTED]】

ア [REDACTED]

【○ [REDACTED]】

イ [REDACTED]

など積極的かつ効果的な取組を行っているものがみられる。

【● [REDACTED]】

しかしながら、一部の局においては、

① [REDACTED]

② [REDACTED]

[REDACTED]などの状況がみられる。

【● [REDACTED]】

中には、

[REDACTED]がみられる。

【● [REDACTED]】

また、

① [REDACTED]

② [REDACTED]

③ [REDACTED]

[REDACTED]などの状況もみられる。

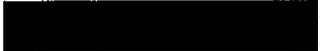
中には、

[REDACTED]がみられる。

(2) 賃金不払残業の防止

総じて各局とも、局署に寄せられる多くの情報の中から問題が認められる事業場を的確に選定して監督指導を実施し、適正な労働時間管理を行わせるための体制の確立について必要な指導を行っている状況がみられる。

中には、

【○ 】

ア 






【○ 】

イ 





がみられる。

(3) 労働時間等の設定の改善

各局とも、時間外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等については、働き方・休み方改善コンサルタント（以下「コンサルタント」という。）を積極的に活用するなどにより、効果的に取り組んでいる状況がみられる。

【○ コンサルタントの活用勧奨に関する工夫】

中には、コンサルタントの活用勧奨について、単にコンサルティングの希望の有無を確認する質問にとどまらず、「コンサルティングの事例を聞いてみたい」、「資料程度は欲しい」等行政と何らかの関わりをもつことを誘引する質問項目を設定して自主点検を実施し、資料の提供を希望した事業場については、電話によりコンサルティングの活用を促すなど、創意工夫した積極的な取組を

行っているものがみられる。

【● コンサルタントの支援活動に係る年間計画の未策定】

しかしながら、一部の局においては、コンサルタントのコンサルティング、ワークショップ等の支援活動について、未だ年間の計画を策定していないため、個別事業場等に対する取組が計画的に実施されておらず、活動実績も極めて低調となっている状況がみられる。

(4) 労働基準関係法令の周知徹底等

各局とも、あらゆる機会をとらえて、各種労働基準関係法令に関するパンフレット等を配付するほか、所の求人窓口においてパンフレット等の配布を依頼する、「新規起業事業場就業環境整備事業」の利用勧奨を行うなど、積極的に取り組んでいる状況がみられる。

【○ 高等学校の進路指導担当主事に対する労働基準関係法令研修の実施】

中には、局が県教育庁高等教育課に働きかけ、高等学校の進路指導担当主事を対象とした県主催の研修に局の講義枠を確保し、アルバイト先や就職先で起こる可能性がある労働基準関係法令上の問題について、具体的事例を挙げながら、労働基準関係法令の周知に努めているものがみられる。

2 申告・相談等への的確な対応（倒産事案等に対する迅速な対応を含む。）

各局とも、申告者等の置かれている状況に意を払い、懇切丁寧な対応に努めているほか、署管理者が、必要の都度具体的な処理方針を指示するとともに、申告情報管理システムを活用するなどにより的確に進行管理を行い、早期解決に努めている状況がみられる。また、倒産事案等を把握した場合には、職業安定行政と連携を図りつつ、速やかに臨検監督を実施し、法違反の未然防止や早期是正を指導し、特に、大型の倒産事案については、関係局間における連携も図りつつ迅速に対応している状況がみられる。

【● [REDACTED]】

しかしながら、一部の局においては、[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]がみられる。

3 未払賃金立替払の適切な処理

総じて各局とも、立替払実地調査員を活用し、迅速かつ適正な事務処理に努め、また、業務の効率的実施や事案の完結に向けた管理を適切に行う観点から、未払賃金立替払情報管理システムを活用している状況がみられる。

【● 立替払事案の完結に向けた管理が不適切・地方監察において把握したにかかわらず適切な指導せず】

しかしながら、一部の局においては、特段の理由なく、認定申請から半年を超過してなお認定に関する事務処理が終了していない事案が複数発生しているにもかかわらず、署管理者が各事案の完結に向けた適切な管理を行っていないだけでなく、地方労働基準監察（以下「地方監察」という。）実施時等にその事態を把握しながら局も署に適切な指導を行っていないなどの状況がみられる。

4 特定の労働分野における労働条件確保対策

(1) 自動車運転者

総じて各局とも、自動車運転者の労働条件の確保については、労働基準関係法令、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準等を遵守させるため、地方運輸機関との合同監督・監査も含め、重点的に監督指導を実施するとともに、相互通報制度の適切な運用を図っており、また、
積極的に司法処分に付している状況がみられる。

【● 】

しかしながら、一部の局においては、
①
②
③
など不適切な状況がみられる。

(2) 技能実習生等外国人労働者

総じて各局とも、技能実習生の労働条件及び安全衛生の確保については、JITCO による巡回指導結果や母国語相談コーナーの相談情報等を参考として、問題があると考えられる実習実施機関を的確に把握し、重点的に監督指導を実施している状況がみられる。

中には、

【○ [REDACTED]】

ア. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

【○ [REDACTED]】

イ [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

がみられる。

(3) 障害者である労働者

総じて各局とも、障害者である労働者の労働条件の確保・改善等については、障害者虐待防止法等を踏まえ、関係行政機関と連携の上、的確な対応を行っている状況がみられる。

【○ [REDACTED]】

中には、 [REDACTED]

[REDACTED]

られる。

【● [REDACTED]】

しかしながら、一部の局においては、① [REDACTED]

[REDACTED]

② [REDACTED]

などの状況がみられる。

(4) 有期契約労働者

各局とも、監督指導の際に、有期労働契約の更新の有無及び更新の判断基準並びに「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」について確認し、適切な指導を行っている状況がみられる。

(5) 介護労働者

総じて各局とも、介護労働者の労働条件の確保・改善等については、新規設立事業場の的確な把握に努めるとともに、対象事業場の多寡に応じて、中長期計画を策定し、計画的に監督指導等を実施している状況がみられる。

【● [REDACTED]】

しかしながら、一部の局においては、本年度からの3か年計画を策定し介護労働者対策に取り組んでいるものの、[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]対象事業場の選定が的確なもの

なっていない状況がみられる。

5 最低賃金制度の適正な運営（最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業場への支援事業を含む。）

(1) 最低賃金額の改正及び周知

各局とも、最低賃金額の改正については、地方最低賃金審議会の公労使各委員に対し、過去の影響率等の資料を作成し積極的に情報提供を行うなど、当該審議会の円滑な運営に努めている状況がみられる。

また、改定された最低賃金額の周知については、局のホームページ、市町村の広報誌等への掲載等により、改定の公示日から効力発生日までの期間に集中的に実施するとともに、その後も継続的に取り組んでいる状況もみられる。

さらに、中小企業に対する支援事業である業務改善助成金についても、積極的かつ効果的に利用勧奨を行い、高い交付実績を得ている状況もみられる。

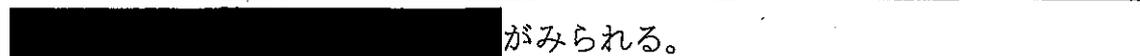
【○ 】

中には、







がみられる。

【● **最低賃金額に係る誤った市町村広報誌の掲載記事に対応せず**】

しかしながら、一部の局においては、最低賃金額の周知において、市町村の広報誌に掲載された改定後の地域別最低賃金額が誤植により 10 円低いものとなっており、局は広報誌の送付を受けていたにもかかわらず記事の確認を行わなかったため、修正の要請等必要な対応が行われないままとなっている状況がみられる。

(2) 最低賃金の履行確保のための監督指導

多くの局において、

的確な監督対象事業場の選定に努めている状況がみられる。

【●

しかしながら、一部の局においては、①

②

などの状況がみられる。

(3) 最低賃金の減額の特例許可制度の適正な運用

多くの局において、減額特例許可については、署管理者が迅速処理に向けた管理を行うとともに、局においても適時署に処理状況を確認するなど、適切な処理に努めている状況がみられる。

【●

しかしながら、一部の局においては、①

②

など不適切な処理が行われている状況がみられる。

6 職場のパワーハラスメント対策及びメンタルヘルス対策

各局とも、職場のパワーハラスメント対策については、局のホームページに「あかるい職場応援団」のバナーを掲載する、監督指導等の機会をとらえてリーフレット等を配付するなど、周知に努めている状況がみられる。また、職場のメンタルヘルス対策についても、中長期計画を策定して着実に推進し、また、産業保健総合支援センターの利用について勧奨しているなどの状況もみられる。

【○ 署が効果的な研修会を開催】

中には、署が開催した、職場のパワーハラスメント対策及びメンタルヘルス対

策として実施したメンタルヘルス講話等を内容とする研修会の内容が地元テレビ局で放映されるとともに新聞にも取り上げられ、研修会に参加した事業場から、研修会で使用した資料を社内研修で使用したい旨の申出がなされるなど、職場のパワーハラスメント対策及びメンタルヘルス対策に係る研修会を効果的に推進しているものがみられる。

7 労働者の安全と健康確保対策

(1) 管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災害防止対策

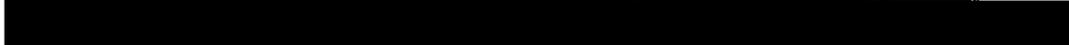
各局とも、労働災害防止対策については、局版の第12次労働災害防止推進計画等に基づき、効果的な取組に努めている状況がみられる。

中には、

【○ 実効ある緊急対策の実施】

ア 死傷災害が増加している業種等について、緊急対策として、局長を始め局幹部が自ら十数に上る業界団体、災害防止団体等に対し取組要請を行い、また、マスメディアを通じた周知広報、安全パトロールの実施等に取り組み、特に業界団体等に対する取組要請については、具体的な実施計画や取組結果の報告を求めるなど実効ある取組を行っているもの

【○ 】

イ 






がみられる。

(2) 業種別労働災害防止対策

ア 第三次産業に対する労働災害防止対策

各局とも、飲食店、小売業、社会福祉施設等の事業場に対し、計画的に集団指導、個別指導等を実施している状況がみられる。

【○ 署長が自治体の長の協力を得て小売業における労働災害防止を周知】

中には、署長が、自治体の長を訪問し、その協力を得て、地元の商店街連合組織に対して、小売業における労働災害防止に係るパンフレットを配付し、効果的かつ効率的に周知を行っているものがみられる。

【● [REDACTED]】

しかしながら、一部の局においては、[REDACTED]

[REDACTED]適切に対応していない状況がみられる。

イ 陸上貨物運送業に対する労働災害防止対策

多くの局において、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」による対策が講じられるよう集団指導、個別指導等を実施している状況がみられる。

【○ 署、荷主、陸上貨物運送事業者による計画的取組の実践】

中には、署において、荷主を多く含む事業者団体及び陸上貨物運送事業者団体との連絡協議会を立ち上げ、年間安全衛生計画を作成の上、毎年三者合同パトロールを実施し、また、活動結果について同協議会において検討し翌年度の取組内容の向上に努めているものがみられる。

【● [REDACTED]】

しかしながら、一部の局においては、[REDACTED]

[REDACTED]がみられる。

ウ 建設業に対する労働災害防止対策

各局とも、管内の労働災害の発生状況等を踏まえ、的確に事業場を選定し、監督指導等を実施するとともに、災害防止に係る緊急要請や安全パトロール等効果的な周知啓発に取り組んでいる状況がみられる。また、建設工事関係者連絡会議を設置するなど、人材不足が深刻となり人材の質の維持や現場管

理に支障を来すことが懸念される状況に対処しながら労働災害防止対策を進めていくことに努めている状況がみられる。

【○ 年少者の就業制限業務に係る積極的な取組の実施】

中には、年少者が足場の組立、解体等の業務を行っていたとして就業制限違反により送致した事件をとらえ、同種の法違反の再発防止について、時機を逸することなく、関係団体に対して署長名で要請するとともに、関係団体との合同による、足場の組立、解体等の現場を対象とした安全パトロールを行い、労働基準関係法令の遵守に対する意識啓発に積極的に取り組んでいるものがみられる。

(3) 災害時監督の確実な実施

多くの局において、必要な業務量を確保しつつ、的確な実施に努めている状況がみられる。

【● [REDACTED]】

しかしながら、一部の局においては、① [REDACTED]

[REDACTED]
② [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]などの状況がみられる。

(4) 労働衛生に係る監督指導等

ア 化学物質による健康障害防止対策

各局とも、管内状況等を踏まえた中長期計画を策定し推進している状況がみられる。また、監督指導等に必要な知識等の付与については、局監督課と局健康安全主務課が協議を重ね、的確な監督指導等の実施に必要な基礎的知識等を網羅した資料を作成し、若手監督官等を対象とする研修を実施している状況もみられる。

中には、

【○ 対策推進に必要な知識等の付与のための工夫した取組の実施】

(ア) じん肺診査医を講師として、 [REDACTED]

[REDACTED]しているもの

(イ) 管内に化学物質取扱事業場が多く、これら事業場に対する監督指導の実績・ノウハウを有する監督官が多く配属された署に、他署の監督官を参集させ、当該署の監督官が行う臨検監督に同行させて、必要な知識・ノウハウの付与に努めているもの

など効果的に必要な知識等の付与が行われるよう工夫した取組を行っているものがみられる。

【○ SDS（安全データシート）等の交付の徹底】

さらに、化学物質の製造者、流通業者等に対し、通信調査、集団指導等を実施することにより、ラベル表示、SDS（安全データシート）の交付の実施を徹底しているものもみられる。

しかしながら、一部の局においては、

【● [REDACTED]】

(ア) [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

【● [REDACTED]】

(イ) [REDACTED]
[REDACTED]

【● [REDACTED]】

(ウ) [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

がみられる。

イ 職業性疾病の予防対策（アの化学物質による健康障害防止対策を除く。）

各局とも、粉じん障害防止対策については、第8次粉じん障害防止総合対策等に基づき推進している状況がみられ、中には、じん肺にかかるおそれがあり呼吸用保護具の使用が必要である粉じん作業に従事していることを現場の労働者に認知させるため、その旨の注意書を記載した表示を局独自に作成し、局ホームページに掲載するとともに、監督指導、集団指導等の機会をとらえ表示の周知を図るなど工夫した取組を行っているものがみられる。

また、石綿による健康障害防止対策については、
対象事業場を選定し、
実地調査、個別指導等を実施している状況もみられる。

8 東日本大震災に関連する安全衛生及び一般労働条件対策（関係局）

(1) 東京電力福島第一原子力発電所に対する監督指導等

監督指導等において、所轄署に対する支援を行う観点から、
突発的に監督指導等を実施する必要が生じた場合にも迅速な対応が可能となるよう準備している状況がみられる。

また、同原発を始め所轄署管内における復旧・復興工事の労働災害防止のための個別指導、検査等についても、近隣署において本年度は既に10回を超える応援を実施している状況もみられる。

(2) 除染等業務従事者、除染廃棄物等の処分従事者の放射線障害防止対策等

監督指導等において、
がみられる。

【○ 除染作業現場の効率的な把握及び計画的な監督指導の実施等】

中には、
市が開催する除染作業受託者を含む除染事業暴力団排除連絡会議等において、事業主等に対し監督

指導等の結果及び労働基準関係法令の内容について説明を行うなど、労働基準関係法令の遵守徹底等を図っているものがみられる。

(3) 復旧・復興工事における労働災害の防止

復旧・復興工事における労働災害の防止については、工事の発注状況、災害発生状況等に応じて適時に対応している状況がみられる。

第3 監督指導業務及び安全衛生業務の運営状況

1. 監督指導業務の運営状況

(1) 監督指導の実施状況

ア 事案管理の状況

総じて各局とも、年間監督計画及び月間計画に基づく着実な監督指導の実施に努めており、個々の監督官においても的確な事案処理に努めるとともに、署管理者においては、監督復命書の決裁時等において、労働基準関係法令等に基づいた適切な処理が行われているかについて確認し、適宜必要な指示を行うなど、事案の適切な管理・指導に努めている状況がみられる。

しかしながら、一部の局においては、

【● 】

(ア) 

【● 引継事案である申告事案の完結に向けた引継・管理が不適切】

(イ) 引継事案となっている申告事案について、申告処理に当たっての具体的な留意点等について引継書に何ら記載がなく、後任者は前任者からその都度確認しながら対応している状況にあり、署管理者においても担当者間の引継事項について確認することなく、その後の進行管理も適切に行っていないものがみられる。

イ 基礎資料の整備状況

総じて各局とも、36 協定、就業規則等の各種届出時及び監督指導時に入手した事業場に係る情報について、[redacted]に取り組んでいる状況がみられる。

中には、

【○

(ア)

【○ 基礎資料の整備に向けた管理の徹底】

(イ)

[redacted]の入力や記載事項に漏れがないことを確認する「完結チェック表」を作成し、完結した監督復命書の編てつ時に添付させることにより、署管理者は完結チェック表の添付がないもの、又は必要事項の記入がないものについては、担当監督官に返却し、入力漏れ等がないことの確認を行うなど基礎資料の整備に向けた管理を徹底しているものがみられる。

【●

しかしながら、少なからぬ局においては、依然として、① [redacted]

② [redacted]

[redacted]などの

状況がみられる。

ウ 各種指導等の状況

総じて各局とも、監督権限の公正かつ斉一的な行使に努め、労働基準関係法令、関係通達等に基づき、適切な措置を講じるための必要な対応に努めている状況がみられる。

【●

しかしながら、一部の局においては、① [redacted]

[Redacted] ② [Redacted]
[Redacted] ③ [Redacted]
[Redacted]
[Redacted] ④ [Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

などの状況がみられる。

エ 監督指導に係る文書の管理状況

総じて各局とも、監督復命書等の文書管理方法等を定め、定期的な点検を行うなど、組織的な対応に努めている状況がみられる。

【● 監督復命書等の文書管理が不適切】

しかしながら、一部の局においては、監督復命書等について、①具体的な管理方法を未だ定めていない、②完結日の属する年度ごとに区分して管理・編てつしていない、③保存期間が異なる行政文書を区分せずに編てつしている、などの状況がみられる。

(2) 司法処理の実施状況

ア 厳正かつ積極的な司法処理の状況

総じて各局とも、対象とすべき重大又は悪質な事案について、積極的に司法処分に付し、必要な場合には捜索・差押え等の強制捜査を行っている状況がみられる。

中には、

【○ [Redacted]】

(ア) [Redacted]
[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

【○ [Redacted]】

(イ) [Redacted]

[REDACTED]

【○ [REDACTED]】

(ウ) [REDACTED]

がみられる。

【● 司法処理に対する姿勢が消極的】

しかしながら、一部の局においては、① [REDACTED]
[REDACTED]
② [REDACTED]
③ [REDACTED]
[REDACTED]などの状況がみられる。

イ 迅速処理の状況

総じて各局とも、司法事件の迅速処理に努めている状況がみられ、また、
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]もみられる。

中には、

【○ 検事に対する労働基準関係法令違反の理解の促進】

(ア) 労働基準関係法令違反被疑事件を初めて担当する検事が多い状況を踏まえ、検事等を伴い工場視察を実施し、安全衛生管理体制の運用の実態、塗装ブースや玉掛け用具等の実物、産業用ロボットとその周囲における安全装置等についての理解を深めたところ、検事から「法違反の具体的なイメージがつかめ、送致された事件についての的確な裁定ができる」との評価を得ているもの

【○ [REDACTED]】

(イ) [REDACTED]

[REDACTED]

がみられる。

【● 司法事件の長期化に対する必要な対応をせず】

しかしながら、一部の局においては、

[REDACTED]

がみられる。

2 安全衛生業務の運営状況

各局とも、年間安全衛生計画等に基づく適切な業務運営に努めている状況がみられる。

【○ [REDACTED]】

中には、

[REDACTED]

がみられる。

【○ 登録製造時等検査機関等の更新手続への対応】

また、同時期に登録の更新時期を迎える多くの登録製造時等検査機関等（以下「検査機関等」という。）に対して、更新手続に係る事前説明会を開催するなどにより、有効期限内に更新手続が円滑に完了している状況もみられる。

【● [REDACTED]】

しかしながら、一部の局においては、

[REDACTED]

3 実効ある地方労働基準監察監督官制度の運営状況

多くの局において、平成26年2月に発出した「地方労働基準監察監督官制度の運営について」等を踏まえ、監督権限を始めとする各種権限について、労働基準関係法令、関係通達等に基づく適正、公正かつ斉一的な行使の確保に努めており、また、地方監察時はもとより、日ごろから、署の業務運営状況に問題を認められた場合には、署に対し適宜必要な指導・助言を行い、署の業務運営の適切性の確保に努めている状況がみられる。

【● 監察機能が不十分】

しかしながら、一部の局においては、依然として、①過去に同種の指摘を受けている署に対して、繰り返し指摘を行うにとどまり、再発防止のための具体的方策等にまで踏み込んだ地方監察となっていない、②署の改善措置の内容が具体的でない、改善を確認できる資料等が添付されていないなど、改善内容の確認ができない改善報告を受理している、など実効ある地方監察を実施していない状況がみられる。

中には、

【● 口頭指導のため改善されず】

ア

口頭による指導にとどめ文書による指摘を行わなかった結果、改善報告が行われず、改善されないままとなっているもの

【● 指摘文書の発出が翌年度まで遅滞（遅延）】

イ 前年度第3四半期に実施した地方監察について、多くの署について指摘文書の作成及び発出が翌年度4月となっているもの

【● 監察結果が翌年度の監督指導等に活用されず】

ウ 地方監察結果の取りまとめを翌年度に行っているため、翌年度の監督指導計画の策定等に活用できないものとなっているものがみられる。

4 労働基準監督官の資質・能力向上に係る取組状況

総じて各局とも、新任監督官に対する実地研修及び実地訓練については、研修実施要綱等に基づき着実な実施に努めており、自局では実施困難な実地研修科目及び実地訓練課程については、近隣局と調整を図るなどにより対応している状況

がみられる。

また、署からの要望を受け、局が新任監督官を対象に実施した研修の翌日に、研修の習熟度を確認するための自己採点方式のテストをメールにより配信し、研修内容の定着に努めるなど工夫した取組を行っている状況もみられる。

中には、

【○ 若手監督官に対する [] のための実地研修の実施】

ア 新任監督官及び任官後おおむね7年目までの監督官を中心に、[] に係る監督指導を中心に、午前
は監督指導の具体的な実施方法等について座学形式の講義を行い、午後は先輩監督官が同行して実際に事業場に臨検監督を行うことを内容とする実務研修を実施し、若手監督官の実務能力の向上に積極的に取り組んでいるもの

【○ 任官10年目前後の監督官に対する進行管理能力の付与のための研修の実施】

イ 任官後10年目前後の監督官を対象として、進行管理能力の向上を目的とした研修を計画的に年3回実施し、各回において、中間管理職の役割、司法事件の進行管理及び業務改善の各テーマについて討議を行わせ、地方労働基準監察監督官が調整役として討議を促進することにより、マネジメント能力、意識の向上を図っているもの

がみられる。

第4 効果的な情報発信の取組

各局とも、情報発信の取組については、地元テレビ局や新聞社との良好な関係の構築・維持に努めつつ、積極的に取材を受ける一方、特に紹介したい取組等については、積極的に働きかけを行い、テレビニュースや紙面に取り上げられるなど、効果的な実施に努めている状況がみられる。

中には、

【○ 局長自らの情報発信】

ア 死亡災害が多発している状況にかんがみ、局長自らが地元テレビ局のゴールデンタイムに放映されるニュース番組に出演し労働災害防止に向けての留意点等を訴え、効果的に広く県民の理解を求めているもの

【○ 県のメールサービスを活用した情報発信】

イ 局が、県の総合労働事務所等に働きかけた結果、同事務所等が県内の約2,500

の企業等に対して配信しているメールサービスに、過重労働による健康障害防止対策等労働基準行政の施策に係る記事が掲載されるなど、効果的・効率的に情報発信を行っているもの

【○ 運輸支局長との連携による情報発信（業界紙の活用）】

ウ 局長指示の下、荷主対策の一層の推進を図るため、局長及び地方運輸支局長の連名による労働災害防止及び過労運転防止に係る要請文書を100の荷主団体あて発出するとともに、経営者協会会長に対しては、両局長から直接要請文書を交付したところ、会報誌（会員約1,000社）に掲載され、また、局単独の取組だけでは掲載されにくい運輸関係の業界紙にも掲載されるなど、波及効果を狙った積極的かつ効果的な取組を行っているものがみられる。

平成26年度中央労働基準監察結果に基づく自主点検票

平成26年2月

労働基準局監督課

この自主点検票は、平成25年度中央労働基準監察結果の概要の内容について、各局署で取り入れるべき事項がないか、同種の問題点が認められないか等を確認するために作成したものです。

平成26年1月28日付け基発0128第3号「平成25年度中央労働基準監察結果の概要について」に基づき、今後の行政運営の改善を図る観点から、当該自主点検票を活用した自主点検を確実に実施してください。

平成26年度中央労働基準監察結果の概要（自主点検）

- ：各局の行政運営上参考になると考えられる事項
●：行政を的確に運営するため早急に改善を図ることが必要な事項

第1 重点化を指向した総合的かつ積極的な労働行政の展開

項目	事項（中央労働基準監察結果）	自主点検欄	
1 局幹部の主導による組織的な業務運営			
	<p>総じて各局とも、業務運営に当たっては、局幹部の主導により、局内各部署間はもとより、局署間での情報の共有化を図るなどにより的確な行政運営に努めている状況がみられる。</p>	<p>業務運営に当たっては、局幹部の主導により、局署間での情報の共有化を積極的に図りつつ管内状況の的確な把握に努めているか。 また、把握した状況を踏まえた的確な指示を行っているか。</p>	適・否
	<p>○ 局、署及び公共職業安定所（以下「所」という。）の行事予定一覧表について、行事を主催する部署が、例えば「リーフレット配付可」、「15分程度説明可」等、他部署との連携可能な内容を記載し、毎週開催される局内連絡会議に提示し、局長が必要な調整を行うなど、効果的な連携が図られるよう努めているもの</p>	<p>局長、労働基準部長を始めとする局幹部が、業務運営の把握・指導を適切に行っているか。 また、局内各部署・局署が一体となった組織的な業務運営を図るための取組を適切に行っているか。</p>	適・否
	<p>○ 年度当初に、労働基準部長が部内各課室長に対し、新年度における行政課題に取り組むに当たっての対応方針、留意点、検討事項等について、書面により具体的に示すことにより、行政課題の解消に向けて職員が有しておくべき問題意識及び目的意識を組織的に共有した上で、的確な行政運営に努めているもの</p>		
2 管内における行政課題の把握状況及び行政の推進に必要な関係情報の整備・活用状況			
	<p>総じて各局とも、署が作成する監督指導等の実施結果等に係る行政効果把握表を分析するなどにより、的確に行っている状況がみられ、中には、局監督課において、総合労働相談コーナー等に寄せられた約2万件の相談について、業種別、相談内容別等に詳細に分析することにより、管内の一般労働条件を巡る状況を把握し、一般労働条件の確保・改善対策に係る推進計画をより効果的に策定しようとしている、などの的確な対応に努めているものがみられる。</p>	<p>行政課題の把握について、監督指導結果等の行政実績や各種指標を分析することにより的確に行っているか。</p>	適・否
	<p>● 行政効果把握表について、行政課題の解消状況等の必須事項が未記入であるにもかかわらず、局がこれを受理したまま署に対して必要な確認、指示等を行っていないため、翌年度の行政課題の把握に資するものとなっていないもの</p>		
	<p>● 行政効果把握の分析・評価について、特段の理由なく、翌年度の6月に行っていることから、翌年度以降の行政課題に対する対処方針等の検討に活用されていないもの</p>		

3 総合的な労働行政を展開するという視点に立った労働基準行政の業務運営状況

各局とも、労働基準行政の業務運営に当たっては、職業安定行政及び雇用均等行政と必要な連携を図り、総合的な労働行政を展開するという視点に立った業務運営に努めている状況がみられ、また、局が主催する各行事に県知事の出席を働きかけるなど関係行政機関との連携に努めている状況がみられる。

○ 中小企業雇用安定助成金を不正受給した事案について、休業手当の不払や、その場合の労働保険料徴収への影響、また、当該事業場が受給していた業務改善助成金の不正受給の疑いから、署、局総務部労働保険徴収室及び局労働基準部賃金室が合同で調査を実施したところ、労働条件を始め多くの問題が認められ、その後、中小企業緊急雇用安定助成金の不正受給が疑われる事案を把握した場合の情報共有が、各部署連携の下でなされ、署は、必要に応じ監督指導を実施するなど問題事業場への対応に努めているもの

○ 実際の労働条件と求人の内容との相違による紛争の発生防止について、署は労働条件通知書の交付を呼び掛けるリーフレットを作成・提供し、所は求人事業場と同リーフレットを手交するほか、求職者に対しては求人票に労働条件明示が必要である旨の注意事項を記載して提供するなど、署所が連携して適切に取り組んでいるもの

三行政の連携について、局署幹部が中心となって積極的に情報の共有化を図りつつ、効果的な実施に努めているか。

適・否

4 一般労働条件の確保・改善対策における推進計画、労働衛生対策における中長期計画等の策定状況

(1) 一般労働条件の確保・改善対策における推進計画の策定状況

総じて各局とも、中長期的な見通しの上立った推進計画を策定し、[]の計画的な実施、[]等により、効果的な取組を行っている状況がみられる。

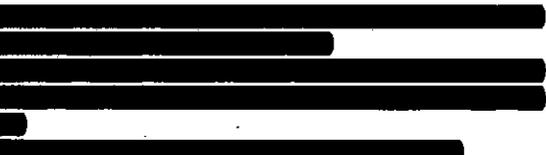
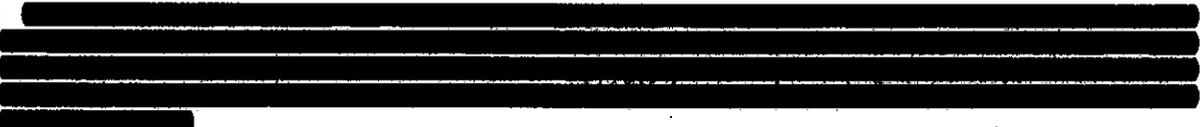
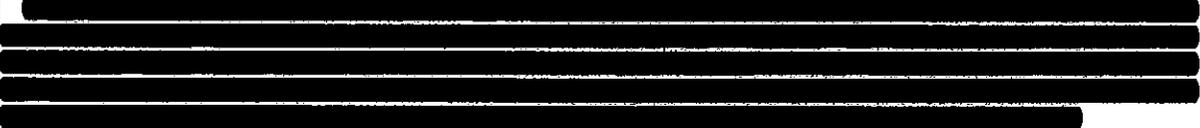
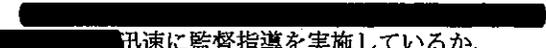
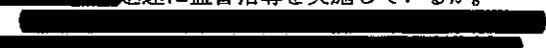
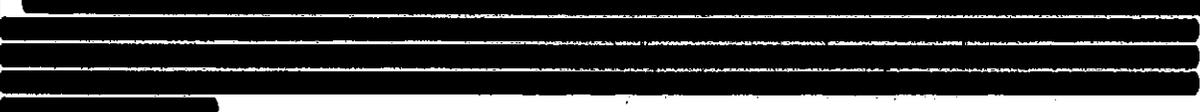
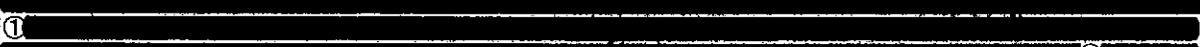
● []基本的な労働条件の枠組みの確立に係る問題が懸念されないと考えられる[]選定し、法違反等を認めず完結としているなど、[]推進計画策定に係る関係通達の理解が十全となっていないもの

局の推進計画に基づき作成した重点対象ごとの年間監督指導計画に基づき、[]を計画的に実施しているか。

適・否

<p>(2) 労働衛生対策における中長期計画等の策定状況</p> <p>総じて各局とも、中長期的な見通しの上立った年間監督計画、年間安全衛生計画等を策定するとともに、把握した有害業務に係る状況を、 など、基礎資料の整備に努めている状況がみられる。</p>		<p>中長期計画、年間監督指導計画、年間安全衛生業務計画等に基づき、 を計画的に実施しているか。 また、基礎資料の整備についても、計画的に実施しているか。</p>	<p>適・否</p>
<p>○ 局監督課及び局健康安全主務課において、危険・有害情報への登録に当たって、 等を定めた要領を策定し、計画的に登録作業を行った結果、例えば、 など、</p>	<p>● となっている状況にあるにもかかわらず、局は、作業方針等を明確に示さず、当該不一致の解消に向けた取組が計画的に行われていない</p>		
<p>5 年間監督指導計画及び年間安全衛生業務計画の策定状況</p> <p>多くの局において、年間監督計画については、臨検監督業務量を最大限確保することに努めており、局署が十分協議を行い、共通理解に立った的確な策定に努めている状況がみられる。また、年間安全衛生計画についても、管内の労働災害の発生状況等についての的確に分析し、取り組むべき重点対象の優先順位、行政手法等を明確にした上で、的確な策定に努めている状況がみられる。</p>		<p>年間監督指導計画について、臨検監督業務量を最大限確保したものとなっているか。 また、計画調整会議等において十分な協議を経て、共通の理解に立った的確な内容となっているか。</p> <p>年間安全衛生業務計画について、管内の労働災害の発生状況等を的確に分析したものとなっているか。 また、 は適切なものとなっているか。</p>	<p>適・否</p>
<p>● 年間計画案に係る署に対する指導調整方針を決定するための局内関係部課室間の協議について、①一部の課室を参加させていない、②署との調整会議当日に短時間で行っているため、指導調整方針が明確となっておらず、件数、必要な業務量等の形式的な調整を行うにとどまっているもの</p>	<p>● 調整会議について、①局は、必要な確認を行うことなく看過し、さらに調整会議後、署から再提出された計画案についても確認を行っていない、②局は、選定された事業場について、等について確認していないため、その適否の判断が行われないままとなっているもの</p>		
<p>●</p>	<p>●</p>		
<p>● 調整会議において、署が選定した監督対象事業場の選定理由等について、資料等に基づき確認を行わなかった結果、重点対象に係る行政課題が存在しない事業場が多数選定されているもの</p>	<p>●</p>		

第2 主要対策の推進状況

項目	事項	自主点検欄
1	一般労働条件の確保・改善対策	
(1)	長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策	
	<p>多くの局において、 監督指導を計画的に実施し、また、 監督指導を迅速かつ確実に実施し、長時間労働の抑制や医師による面接指導の実施に向けた指導等に努めている状況がみられる。</p>	<p> 監督指導を確実に実施しているか。 </p> <p>適・否</p>
○		
○		
●		<p> 迅速に監督指導を実施しているか。 </p> <p>適・否</p>
●		
●	<p>①  ② </p> <p>③ </p>	
●		

(2) 賃金不払残業の防止

総じて各局とも、局署に寄せられる多くの情報の中から問題が認められる事業場を的確に選定して監督指導を実施し、適正な労働時間管理を行わせるための体制の確立について必要な指導を行っている状況がみられる。

数多く寄せられる情報の中から問題点が認められる事業場を的確に選定して監督指導を適切に実施しているか。

適・否

[Redacted]

賃金不払残業を解消するために効果的な監督指導を実施しているか。

適・否

[Redacted]

(3) 労働時間等の設定の改善

各局とも、時間外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等については、働き方・休み方改善コンサルタント（以下「コンサルタント」という。）を積極的に活用するなどにより、効果的に取り組んでいる状況がみられる。

コンサルタントの活用動向について、単にコンサルティングの希望の有無を確認する質問にとどまらず、「コンサルティングの事例を聞いてみたい」、「資料程度は欲しい」等行政と何らかの関わりをもつことを誘引する質問項目を設定して自主点検を実施し、資料の提供を希望した事業場については、電話によりコンサルティングの活用を促すなど、創意工夫した積極的な取組を行っているもの

労働時間等の設定の改善について、働き方・休み方改善コンサルタントを活用するなどにより、積極的な取組を行っているか。

適・否

コンサルタントのコンサルティング、ワークショップ等の支援活動について、未だ年間の計画を策定していないため、個別事業場等に対する取組が計画的に実施されておらず、活動実績も極めて低調となっている

(4) 労働基準関係法令の周知徹底等

各局とも、あらゆる機会をとらえて、各種労働基準関係法令に関するパンフレット等を配付するほか、所の求人窓口においてパンフレット等の配布を依頼する、「新規起業事業場就業環境整備事業」の利用動向を行うなど、積極的に取り組んでいる状況がみられる。

労働基準関係法令の周知について、積極的に取り組んでいるか。また、効果的なものとなるよう工夫した取組を行っているか。

適・否

局が県教育庁高等教育課に働きかけ、高等学校の進路指導担当主事を対象とした県主催の研修に局の講義枠を確保し、アルバイト先や就職先で起こる可能性がある労働基準関係法令上の問題について、具体的事例を挙げながら、労働基準関係法令の周知に努めているもの

2 申告・相談等への的確な対応（倒産事案等に対する迅速な対応を含む。）		
<p>各局とも、申告者等の置かれている状況に意を払い、懇切丁寧な対応に努めているほか、署管理者が、必要の都度具体的な処理方針を指示するとともに、申告情報管理システムを活用するなどにより的確に進行管理を行い、早期解決に努めている状況がみられる。また、倒産事案等を把握した場合には、職業安定行政と連携を図りつつ、速やかに臨検監督を実施し、法違反の未然防止や早期是正を指導し、特に、大型の倒産事案については、関係局間における連携も図りつつ迅速に対応している状況がみられる。</p>	申告・相談者の置かれている状況に意を払い、懇切丁寧な対応に努めているか。	適・否
<ul style="list-style-type: none"> ● [Redacted] 	事案の完結に向けて、署管理者が必要の都度、具体的な処理方針を示すなど、迅速かつ適切な処理に努めているか。	適・否
3 未払賃金立替払の適切な処理		
<p>総じて各局とも、立替払実地調査員を活用し、迅速かつ適正な事務処理に努め、また、業務の効率的実施や事案の完結に向けた管理を適切に行う観点から、未払賃金立替払情報管理システムを活用している状況がみられる。</p>	事案の完結に向けて、署管理者が必要の都度、具体的な処理方針を示すなど、迅速かつ適切な処理に努めているか。	適・否
<ul style="list-style-type: none"> ● 特段の理由なく、認定申請から半年を超過してなお認定に関する事務処理が終了していない事案が複数発生しているにもかかわらず、署管理者が各事案の完結に向けた適切な管理を行っていないだけでなく、地方労働基準監察（以下「地方監察」という。）実施時等にその事態を把握しながら局も署に適切な指導を行っていない 		

4 特定の労働分野における労働条件確保

(1) 自動車運転者

総じて各局とも、自動車運転者の労働条件の確保については、労働基準関係法令、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準等を遵守させるため、地方運輸機関との合同監督・監査も含め、重点的に監督指導を実施するとともに、相互通報制度の適切な運用を図っており、また、[REDACTED]積極的に司法処分に付している状況がみられる。

自動車運転者の労働条件確保対策について、管内状況を踏まえた的確なものといえるか。

適・否

- ① [REDACTED]
- ② [REDACTED]
- ③ [REDACTED]

[REDACTED]

適・否

(2) 技能実習生等外国人労働者

総じて各局とも、技能実習生の労働条件及び安全衛生の確保については、JITCOによる巡回指導結果や母国語相談コーナーの相談情報等を参考として、問題があると考えられる実習実施機関を的確に把握し、重点的に監督指導を実施している状況がみられる。

技能実習生等外国人労働者の労働条件確保対策について、管内状況を踏まえた的確なものといえるか。

適・否

○

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

実習実施機関に対する監督指導の実施に当たり、[REDACTED]その労働実態の究明に努めているか。

適・否

○

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

<p>(3) 障害者である労働者</p> <p>総じて各局とも、障害者である労働者の労働条件の確保・改善等については、障害者虐待防止法等を踏まえ、関係行政機関と連携の上、的確な対応を行っている状況がみられる。</p> <p>○ [Redacted]</p> <p>● ① [Redacted] ② [Redacted]</p>	<p>[Redacted] 適切な事案処理を行っているか。 局は、署が把握した事案について、的確に把握・管理しているか。</p>	<p>適・否</p>
<p>(4) 有期契約労働者</p> <p>各局とも、監督指導の際に、有期労働契約の更新の有無及び更新の判断基準並びに「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」について確認し、適切な指導を行っている状況がみられる。</p>	<p>有期労働契約の更新の有無及び更新の判断基準並びに「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」について確認し、適切な指導を行っている状況がみられる。</p>	<p>適・否</p>
<p>(5) 介護労働者</p> <p>総じて各局とも、介護労働者の労働条件の確保・改善等については、新規設立事業場の的確な把握に努めるとともに、対象事業場の多寡に応じて、中長期計画を策定し、計画的に監督指導等を実施している状況がみられる。</p> <p>● 本年度からの3か年計画を策定し介護労働者対策に取り組んでいるものの、 [Redacted]</p>	<p>新規設立事業場の把握に努めているか。 中長期計画に基づき、計画的に監督指導等を実施しているか。</p>	<p>適・否</p>

5 最低賃金制度の適正な運営

(1) 最低賃金額の改正及び周知

各局とも、最低賃金額の改正については、地方最低賃金審議会の公労使各委員に対し、過去の影響率等の資料を作成し積極的に情報提供を行うなど、当該審議会の円滑な運営に努めている状況がみられる。

最低賃金額の改正について、審議会の円滑な運営に努めているか。

適・否

改定された最低賃金額の周知については、局のホームページ、市町村の広報誌等への掲載等により、改定の公示日から効力発生日までの期間に集中的に実施するとともに、その後も継続的に取り組んでいる状況もみられる。

改定された最低賃金額の周知について、集中的・継続的に取り組んでいるか。

適・否

中小企業に対する支援事業である業務改善助成金についても、積極的かつ効果的に利用勧奨を行い、高い交付実績を得ている状況もみられる。

業務改善助成金の積極的・効率的な利用勧奨に努めているか。

適・否

○ [Redacted]

● 最低賃金額の周知において、市町村の広報誌に掲載された改定後の地域別最低賃金額が誤植により10円低いものとなっており、局は広報誌の送付を受けていたにもかかわらず記事の確認を行わなかったため、修正の要請等必要な対応が行われないままとなっている

(2) 最低賃金の履行確保のための監督指導

多くの局において、[Redacted] 的確な監督対象事業場の選定に努めている状況がみられる。

最賃監督を効果的に実施する観点から、[Redacted]

適・否

① [Redacted]
● ② [Redacted]

最賃監督は対象事業場の選定が的確に行われているか。

<p>(3) 最低賃金の減額の特例許可制度の適正な運用</p>		<p>多くの局において、減額特例許可については、署管理者が迅速処理に向けた管理を行うとともに、局においても適時署に処理状況を確認するなど、適切な処理に努めている状況がみられる。</p>	<p>最低賃金の減額の特例許可について、迅速かつ的確な処理が行われているか。</p>	<p>適・否</p>
<p>●</p>	<p>精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者に係る最低賃金の減額の特例許可について、 ① [REDACTED] ② [REDACTED]</p>	<p>精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者に係る最低賃金の減額の特例許可事案について、 [REDACTED]</p>		
<p>6 職場のパワーハラスメント対策及びメンタルヘルス対策</p>				
<p>各局とも、職場のパワーハラスメント対策については、局のホームページに「あかるい職場応援団」のバナーを掲載する、監督指導等の機会をとらえてリーフレット等を配付するなど、周知に努めている状況がみられる。また、職場のメンタルヘルス対策についても、中長期計画を策定して着実に推進し、また、産業保健総合支援センターの利用について勧奨しているなどの状況もみられる。</p>		<p>職場のパワーハラスメント対策について、ポータルサイト「あかるい職場応援団」のバナーの局ホームページへの掲載、リーフレット等の配付等により周知に努めているか。 メンタルヘルス対策については、中長期計画に基づき推進しているか。産業保健総合支援センターの利用勧奨に努めているか。</p>	<p>適・否</p>	
<p>○</p>	<p>署が開催した、職場のパワーハラスメント対策及びメンタルヘルス対策として実施したメンタルヘルス講話等を内容とする研修会の内容が地元テレビ局で放映されるとともに新聞にも取り上げられ、研修会に参加した事業場から、研修会で使用した資料を社内研修で使いたい旨の申出がなされるなど、職場のパワーハラスメント対策及びメンタルヘルス対策に係る研修会を効果的に推進しているもの</p>			
<p>7 労働者の安全と健康確保対策</p>				
<p>(1) 管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災害防止対策</p>				
<p>各局とも、労働災害防止対策については、局版の第12次労働災害防止推進計画等に基づき、効果的な取組に努めている状況がみられる。</p>		<p>管内の労働災害の発生状況を丁寧に分析し、積極的かつ機動的に対応しているか。 また、労働災害が増加している業種等がある場合、適切な対策を講じているか。 新たな観点から労働災害防止に係る効果的な取組を実施しているか。</p>	<p>適・否</p>	
<p>○</p>	<p>死傷災害が増加している業種等について、緊急対策として、局長を始め局幹部が自ら十数に上る業界団体、災害防止団体等に対し取組要請を行い、また、マスメディアを通じた周知広報、安全パトロールの実施等に取り組み、特に業界団体等に対する取組要請については、具体的な実施計画や取組結果の報告を求めるなど実効ある取組を行っているもの</p>			
<p>○</p>	<p>[REDACTED]</p>			

(2) 業種別労働災害防止対策

ア 第三次産業に対する労働災害防止対策

各局とも、飲食店、小売業、社会福祉施設等の事業場に対し、計画的に集団指導、個別指導等を実施している状況がみられる。

署長が、自治体の長を訪問し、その協力を得て、地元の商店街連合組織に対して、小売業における労働災害防止に係るパンフレットを配付し、効果的かつ効率的に周知を行っているもの

飲食店、小売業、社会福祉施設等の事業場に対し、計画的に集団指導、個別指導等を実施しているか。

適・否

[Redacted] 適切に対応していない

イ 陸上貨物運送業に対する労働災害防止対策

多くの局において、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」による対策が講じられるよう集団指導、個別指導等を実施している状況がみられる。

「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」による対策が講じられるよう、集団指導、個別指導等を実施しているか。

適・否

署において、荷主を多く含む事業者団体及び陸上貨物運送事業者団体との連絡協議会を立ち上げ、年間安全衛生計画を作成の上、毎年三者合同パトロールを実施し、また、活動結果について同協議会において検討し翌年度の取組内容の向上に努めているもの

[Redacted]

ウ 建設業に対する労働災害防止対策

各局とも、管内の労働災害の発生状況等を踏まえ、的確に事業場を選定し、監督指導等を実施するとともに、災害防止に係る緊急要請や安全パトロール等効果的な周知啓発に取り組んでいる状況がみられる。また、建設工事関係者連絡会議を設置するなど、人材不足が深刻となり人材の質の維持や現場管理に支障を来すことが懸念される状況に対処しながら労働災害防止対策を進めていくことに努めている状況がみられる。

- 年少者が足場の組立、解体等の業務を行っていたとして就業制限違反により送致した事件をとらえ、同種の法違反の再発防止について、時機を逸することなく、関係団体に対して署長名で要請するとともに、関係団体との合同による、足場の組立、解体等の現場を対象とした安全パトロールを行い、労働基準関係法令の遵守に対する意識啓発に積極的に取り組んでいるもの

管内の労働災害の発生状況等を踏まえ、的確に対象事業場を選定し、監督指導等を実施しているか。積極的かつ機動的に対応しているか。
また、労働災害が増加している業種等がある場合、適切な対策を講じているか。
新たな観点から労働災害防止に係る効果的な取組を実施しているか。

適・否

(3) 災害時監督の確実な実施

多くの局において、必要な業務量を確保しつつ、的確な実施に努めている状況がみられる。

- ① [Redacted]
- ② [Redacted]

災害時監督を実施すべき対象について、その全数に対して確実に実施しているか。（臨検監督を実施しているか。）

適・否

(4) 労働衛生に係る監督指導等

ア 化学物質による健康障害防止対策

各局とも、管内状況等を踏まえた中長期計画を策定し推進している状況がみられる。また、監督指導等に必要な知識等の付与については、局監督課と局健康安全主務課が協議を重ね、的確な監督指導等の実施に必要な基礎的知識等を網羅した資料を作成し、若手監督官等を対象とする研修を実施している状況もみられる。

- じん肺診査医を講師として、[redacted]しているもの
- 管内に化学物質取扱事業場が多く、これら事業場に対する監督指導の実績・ノウハウを有する監督官が多く配属された署に、他署の監督官を参集させ、当該署の監督官が行う臨検監督に同行させて、必要な知識・ノウハウの付与に努めているもの
- 化学物質の製造者、流通業者等に対し、通信調査、集団指導等を実施することにより、ラベル表示、SDS（安全データシート）の交付の実施を徹底しているもの
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]

管内状況等を踏まえた中長期計画を策定し、計画的に実施しているか。
 有機溶剤又は特定化学物質を取り扱う事業場の全数に対して、中長期計画・年間監督指導計画に基づき、監督指導を実施しているか。
 化学物質の製造者、流通業者等に対して、譲渡提供時等にラベル表示、SDS（安全データシート）の交付を実施しているか。また、化学物質の取扱事業者等に対してSDSの入手、リスクアセスメントの措置を実施しているか。

適・否

イ 職業性疾病の予防対策（アの化学物質による健康障害防止対策を除く。）

各局とも、粉じん障害防止対策については、第8次粉じん障害防止総合対策等に基づき推進している状況がみられ、中には、じん肺にかかるおそれがあり呼吸用保護具の使用が必要である粉じん作業に従事していることを現場の労働者に認知させるため、その旨の注意書を記載した表示を局独自に作成し、局ホームページに掲載するとともに、監督指導、集団指導等の機会をとらえ表示の周知を図るなど工夫した取組を行っているものがみられる。

第8次粉じん障害防止総合対策に基づき、監督指導、個別指導等を実施しているか。
粉じん障害防止対策を重点対象としている局においては、基礎資料の整備、対象事業場の把握に努めているか。

適・否

石綿による健康障害防止対策については、[redacted] 対象事業場を選定し、実地調査、個別指導等を実施している状況もみられる。

石綿解体工事の現場把握のための地方公共団体からの情報提供が適切に行われるよう、必要な働きかけを行っているか。

適・否

8 東日本大震災に関連する安全衛生及び一般労働条件対策（関係局）

(1) 東京電力福島第一原子力発電所に対する監督指導等

監督指導等において、所轄署に対する支援を行う観点から、[redacted] 突発的に監督指導等を実施する必要が生じた場合にも迅速な対応が可能となるよう準備している状況がみられる。

(関連)
原子力施設に対する監督指導等について、的確に実施しているか。

適・否

同原発を始め所轄署管内における復旧・復興工事の労働災害防止のための個別指導、検査等についても、近隣署において本年度は既に10回を超える応援を実施している状況もみられる。

(2) 除染等業務従事者、除染廃棄物等の処分従事者の放射線障害防止対策等

監督指導等において、[redacted] がみられる。

除染等業務従事者、除染廃棄物等の処分従事者の電離放射線障害防止等対策について、[redacted] 作業現場の把握等に努め、問題があると考えられる事業場に対して、監督指導や個別指導を実施する、など積極的かつ的確な取組を行っているか。

適・否

○ [redacted] 市が開催する除染作業受託者を含む除染事業暴力団排除連絡会議等において、事業主等に対し監督指導等の結果及び労働基準関係法令の内容について説明を行うなど、労働基準関係法令の遵守徹底等を図っているもの

(3) 復旧・復興工事における労働災害の防止

復旧・復興工事における労働災害の防止については、工事の発注状況、災害発生状況等に応じて適時に対応している状況がみられる。

復旧・復興工事の発注状況、災害発生状況等を的確に把握し、適時に監督指導等を実施しているか。

適・否

第3 監督指導業務及び安全衛生業務の運営状況

項目	事項	自主点検欄
1	<p>1 監督指導業務の運営状況</p> <p>(1) 監督指導の実施状況</p> <p>ア 事案管理の状況</p> <p>総じて各局とも、年間監督計画及び月間計画に基づき着実な監督指導の実施に努めており、個々の監督官においても的確な事案処理に努めるとともに、署管理者においては、監督復命書の決裁時等において、労働基準関係法令等に基づいた適切な処理が行われているかについて確認し、適宜必要な指示を行うなど、事案の適切な管理・指導に努めている状況がみられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● [Redacted] <p>引継事案となっている申告事案について、申告処理に当たっての具体的な留意点等について引継書に何ら記載がなく、後任者は前任者からその都度確認しながら対応している状況にあり、署管理者においても担当者間の引継事項について確認することなく、その後の進行管理も適切に行っていないもの</p> <p>イ 基礎資料の整備状況</p> <p>総じて各局とも、36協定、就業規則等の各種届出時及び監督指導時に入手した事業場に係る情報について、[Redacted]に取り組んでいる状況がみられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ [Redacted] ○ [Redacted]の入力や記載事項に漏れがないことを確認する「完結チェック表」を作成し、完結した監督復命書の編てつ時に添付させることにより、署管理者は完結チェック表の添付がないもの、又は必要事項の記入がないものについては、担当監督官に返却し、入力漏れ等がないことの確認を行うなど基礎資料の整備に向けた管理を徹底しているもの ● ① [Redacted] ● ② [Redacted] 	<p>個々の監督官が的確な事案処理に努めているか。</p> <p>署管理者は、監督復命書の決裁時等において、労働基準関係法令等に基づいた適切な処理が行われているか確認し、適宜必要な指示を行うなど、事案の適切な管理・指導に努めているか。</p> <p>引継事案の管理は適切に行われているか。</p> <p>36協定、就業規則等の各種届出時、監督指導時に入手した事業場に係る情報の、[Redacted]の登録を確実にしているか。</p> <p>[Redacted]の登録を確実にしているか。</p> <p>適・否</p>

ウ 各種指導等の状況

<p>総じて各局とも、監督権限の公正かつ斉一的な行使に努め、労働基準関係法令、関係通達等に基づき、適切な措置を講じるための必要な対応に努めている状況がみられる。</p>	<p>監督権限の公正かつ斉一的な行使を確保するため、監督官一人一人が適切な措置を講じるため必要な対応を行っているか。</p>	
<p>① [Redacted] ② [Redacted] ③ [Redacted] ④ [Redacted]</p>	<p>監督指導時における措置が不適切な事案に対して、署管理者が復命時において、十分に確認して指導しているか。</p> <p>[Redacted] [Redacted] [Redacted]</p>	<p>適・否</p>

エ 監督指導に係る文書の管理状況

<p>総じて各局とも、監督復命書等の文書管理方法を定め、定期的な点検を行うなど、組織的な対応に努めている状況がみられる。</p>		
<p>監督復命書等について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ①具体的な管理方法を未だ定めていないもの ②完結日の属する年度ごとに区分して管理・編てつしていないもの ③保存期間が異なる行政文書を区分せずに編てつしているもの 	<p>監督復命書等の文書について、管理する方法を定めるなどにより組織的に管理しているか。</p>	<p>適・否</p>

(2) 司法処理の実施状況

ア 厳正かつ積極的な司法処理の状況

総じて各局とも、対象とすべき重大又は悪質な事案について、積極的に司法処分に付し、必要な場合には捜索・差押え等の強制捜査を行っている状況がみられる。

- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- ① [Redacted]
② [Redacted]
③ [Redacted]

重大又は悪質な事案について、署が組織的な検討を行い厳正に対処するよう、必要な指導を行っているか。
また、検察庁に働きかけを行い、迅速処理に対する理解を得る、などにより、司法事件の迅速な処理に努めているか。

適・否

イ 迅速処理の状況		
<p>総じて各局とも、司法事件の迅速処理に努めている状況がみられ、また、 もみられる。</p>		
○	<p>労働基準関係法令違反被疑事件を初めて担当する検事が多い状況を踏まえ、検事等を伴い工場視察を実施し、安全衛生管理体制の運用の実態、塗装ブースや玉掛け用具等の実物、産業用ロボットとその周囲における安全装置等についての理解を深めたところ、検事から「法違反の具体的なイメージがつかめ、送致された事件についての確な裁定ができる」との評価を得ているもの</p>	<p>検察庁に働きかけを行い、迅速処理に対する理解を得る、などにより、司法事件の迅速な処理に努めているか。</p> <p>適・否</p>
○	<p>[Redacted]</p>	
●	<p>[Redacted]</p>	
2 安全衛生業務の運営状況		
<p>各局とも、年間安全衛生計画等に基づく適切な業務運営に努めている状況がみられる。</p>		
○	<p>[Redacted]</p>	<p>安全衛生業務の運営について、労働災害防止に向けた集中的取組を念頭において必要な個別指導の業務量を増加させた年間安全衛生業務計画に基づき、積極的に対応しているか。</p> <p>適・否</p>
○	<p>同時期に登録の更新時期を迎える多くの登録製造時等検査機関等（以下「検査機関等」という。）に対して、更新手続に係る事前説明会を開催するなどにより、有効期限内に更新手続が円滑に完了している状況もみられる。</p>	
●	<p>[Redacted]</p>	<p>[Redacted]</p> <p>適・否</p>

3 実効ある地方労働基準監察監督官制度の運営状況

多くの局において、平成26年2月に発出した「地方労働基準監察監督官制度の運営について」等を踏まえ、監督権限を始めとする各種権限について、労働基準関係法令、関係通達等に基づく適正、公正かつ斉一的な行使の確保に努めており、また、地方監察時はもとより、日ごろから、署の業務運営状況に問題を認めた場合には、署に対し適宜必要な指導・助書を行い、署の業務運営の適切性の確保に努めている状況がみられる。

日ごろから
各署の監督復命書等の内容を確認し、必要に応じ各署に対し、指導・調整を行っているか。

適・否

依然として、
①過去に同種の指摘を受けている署に対して、繰り返し指摘を行うにとどまり、再発防止のための具体的方策等にまで踏み込んだ地方監察となっていない、
②署の改善措置の内容が具体的でない、改善を確認できる資料等が添付されていないなど、改善内容の確認ができない改善報告を受理している、
など実効ある地方監察を実施していないもの

指摘事項に係る改善報告について、局が十分にその内容を確認し、不十分なものについては、適切な報告を行うよう指導しているか。

過去に同種の指摘を受けている署に対して、再発防止のための具体的方策等にまで踏み込んだ地方監察を実施しているか。

適・否

口頭による指導にとどめ文書による指摘を行わなかった結果、改善報告が行われず、改善されないままとなっているもの

署の改善措置の内容が具体的なものとなっているか、改善を確認できる資料等が添付されているかを点検し、改善内容を確認しているか。

前年度第3四半期に実施した地方監察について、多くの署について指摘文書の作成及び発出が翌年度4月となっているもの

指摘文書の発出は、地方監察実施後速やかに、行っているか。

適・否

地方監察結果の取りまとめを翌年度に行っているため、翌年度の監督指導計画の策定等に活用できないものとなっているもの

全体の地方監察結果について、年度内に取りまとめ、署に通達しているか。

適・否

4 労働基準監督官の資質・能力向上に係る取組状況			
<p>総じて各局とも、新任監督官に対する実地研修及び実地訓練については、研修実施要綱等に基づき着実な実施に努めており、自局では実施困難な実地研修科目及び実地訓練課程については、近隣局と調整を図るなどにより対応している状況がみられる。</p>		<p>新任監督官に対する実地研修科目、実地訓練課程について、着実に実施しているか。 自局では実施困難な訓練課程については、近隣局と調整を図るなどにより実施しているか。</p>	適・否
<p>署からの要望を受け、局が新任監督官を対象に実施した研修の翌日に、研修の習熟度を確認するための自己採点方式のテストをメールにより配信し、研修内容の定着に努めるなど工夫した取組を行っている状況もみられる。</p>			
<ul style="list-style-type: none"> ● 新任監督官及び任官後おおむね7年目までの監督官を中心に、 ● 〇に係る監督指導を中心に、午前は監督指導の具体的な実施方法等について座学形式の講義を行い、午後は先輩監督官が同行して実際に事業場に臨検監督を行うことを内容とする実務研修を実施し、若手監督官の実務能力の向上に積極的に取り組んでいるもの 	<p>監督官の能力向上のための研修について、監督官の能力や経験に応じ研修内容を工夫しているか。 また、事前アンケートの実施により研修テーマや手法に係るニーズを把握するなど、積極的な取組を行っているか。</p>	適・否	
<ul style="list-style-type: none"> ● 任官後10年目前後の監督官を対象として、進行管理能力の向上を目的とした研修を計画的に年3回実施し、各回において、中間管理職の役割、司法事件の進行管理及び業務改善の各テーマについて討議を行わせ、地方労働基準監察監督官が調整役として討議を促進することにより、マネジメント能力、意識の向上を図っているもの 			

第4 効果的な情報発信の取組

項目	事項	自主点検欄
	<p>各局とも、情報発信の取組については、地元テレビ局や新聞社との良好な関係の構築・維持に努めつつ、積極的に取材を受け一方、特に紹介したい取組等については、積極的に働きかけを行い、テレビニュースや紙面に取り上げられるなど、効果的な実施に努めている状況がみられる。</p>	
○	<p>死亡災害が多発している状況にかんがみ、局長自らが地元テレビ局のゴールデンタイムに放映されるニュース番組に出演し労働災害防止に向けての留意点等を訴え、効果的に広く県民の理解を求めているもの</p>	<p>より効果的かつ効率的に行政を展開する観点から、これまでの各種行政手法の実施方法に改善・工夫を行っているか。 ※具体的事例は</p>
○	<p>局が、県の総合労働事務所等に働きかけた結果、同事務所等が県内の約2,500の企業等に対して配信しているメールサービスに、過重労働による健康障害防止対策等労働基準行政の施策に係る記事が掲載されるなど、効果的・効率的に情報発信を行っているもの</p>	
○	<p>局長指示の下、荷主対策の一層の推進を図るため、局長及び地方運輸支局長の連名による労働災害防止及び過労運転防止に係る要請文書を100の荷主団体あて発出するとともに、経営者協会会長に対しては、両局長から直接要請文書を交付したところ、会報誌（会員約1,000社）に掲載され、また、局単独の取組だけでは掲載されにくい運輸関係の業界紙にも掲載されるなど、波及効果を狙った積極的かつ効果的な取組を行っているもの</p>	

10年保存

機密性 2

無制限

平成27年2月16日から
平成37年2月15日まで

基発0216第1号
平成27年2月16日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項について

平成27年度における監督指導業務の運営に当たっては、従来から指示してきた事項に加え、特に下記に示したところに留意の上、実効ある行政の展開に遺憾なきを期されたい。

記

1 監督指導業務の運営に当たっての基本的考え方について

(1) 監督行政を取り巻く環境について

景気は、個人消費等に弱さがみられるものの、緩やかな回復基調が続いており、雇用情勢についても今後とも改善傾向が続くことが見込まれている。

このような経済・雇用情勢の回復基調の中で、平成25年における労働時間等の状況をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者は474万人と全労働者の8.8%を占め、年次有給休暇の取得率も48.8%にとどまっており、新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）において2020年までの目標とされた「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5割減」や「年次有給休暇取得率70%」の達成に向けて、積極的な取組が必要な状況にある。

また、脳・心臓疾患及び精神障害の労災請求件数、支給決定件数はともに高水準で推移し、長時間労働及び過重労働等に係る情報や相談は、都道府県労働局（以下「局」という。）及び労働基準監督署（以下「署」という。）のみならず、「労働基準

関係情報メール窓口」(以下「メール窓口」という。)等にも数多く寄せられている。

さらに、「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれるとともに、過労死等防止対策推進法(以下「過労死防止法」という。)が平成26年11月1日に施行されるなど、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策の強化は喫緊の課題となっている。

このような状況を踏まえ、昨年9月に厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」(以下「削減推進本部」という。)が厚生労働省(以下「省」という。)内に設置され、長時間労働対策等について、省を挙げて取組を進めているところであるが、昨年11月の「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の結果(以下「重点監督結果」という。)をみても、約半数の事業場において違法な時間外・休日労働が認められ、そのうち約3割で1か月当たり100時間を超えるものが認められたところである。

一方、労働災害については、第12次労働災害防止計画(以下「12次防」という。)において、平成24年と比較して、平成29年までに労働災害による死亡者数及び休業4日以上死傷者数とともに15%以上減少させること、を目標としている。

しかしながら、平成26年においては、死亡災害及び休業4日以上死傷災害の発生件数がともに前年を上回る結果となり、このままでは12次防の目標の達成が困難な状況にあることから、これまで以上に目標達成に向けた積極的な取組を講じることが必要である。また、事業場におけるストレスチェックの実施、重大な労働災害を繰り返す企業への対応等を内容とする、改正労働安全衛生法の周知及び施行を円滑に図る必要がある。

(2) 平成27年度における監督行政の重点課題について

以上の状況を踏まえ、平成27年度における労働基準監督行政(以下「監督行政」という。)が全国的に取り組むべき重点課題は、①長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底、②管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災害の防止、③局で策定した一般労働条件確保・改善対策及び労働衛生対策に係る各計画の推進とし、これらに係る対策を積極的に推進することにより、労働者の法定労働条件の履行確保及び安全と健康の確保を図ることとする。

なお、この他の課題についても、局の管内事情を踏まえながら、適切に対応していく必要がある。

また、東日本大震災の被災地域を管轄する局においては、放射性物質の除染業務等及び復旧・復興工事等の現場や寄宿舍における労働災害の防止及び法定労働条件

の履行確保に係る対策についても、引き続き重点課題として取り組むこととする。

2 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策について

(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る指導の徹底について

ア 過重労働による健康障害防止対策

(ア) 計画的な対策の推進

過重労働による健康障害防止対策については、平成26年2月17日付け基発0217第6号「今後における一般労働条件の確保・改善対策の推進に関する基本方針について」に基づき、各局で策定した推進計画（以下「推進計画」という。）において定めたところにより、自主点検、集団指導、監督指導等を実施すること。

なお、

(イ) 全数監督の実施

次のa又はbに該当する事業場については、その全数について、監督指導を実施すること。

a 各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場

b 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場であって、

(a)

[REDACTED]

(b) [REDACTED]

(c) [REDACTED]

(d) [REDACTED]

(ウ) 監督指導時における措置

監督指導時における措置は、平成26年4月1日付け基発0401第27号「監督指導時における一般労働条件の確保・改善に係る措置等について」（以下「措置通達」という。）等に基づき適切に行うこと。

特に、

[REDACTED]

① [REDACTED]

② [REDACTED]

③ [REDACTED]

また、長時間労働は精神障害発病の原因となり得ることから、平成21年3月26日付け基発第0326002号「当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について」等を踏まえ、パンフレット等を活用しメンタルヘルス対策の推進を図ること。

加えて、産業保健総合支援センターの利用についても積極的に勧奨すること。

(エ) 削減推進本部決定を踏まえた平成27年度からの新たな取組について

削減推進本部決定を踏まえ、平成27年度から、①著しい過重労働の実態と労働基準関係法令違反（以下「法違反」という。）が認められた企業の経営トップに対する局長による是正指導の実施、②東京局及び大阪局の労働基準部監督課に過重労働に係る特定の事案に対して指導等を実施する特別チームの設置、③インターネット上の求人情報等の監視による長時間にわたる過重な労働等の労働条件に問題があると考えられる事業場に係る情報の収集及び局・署への提供（委託事業）、を実施することとしているので、別途指示するところにより積極的に対応すること。

(オ) 使用者向けパンフレットの活用

長時間にわたる過重な労働に係る送検事例、裁判事例、労災認定事例等をまとめた使用者向けパンフレットを作成し、平成27年度第1四半期に送付するので、監督指導、集団指導等において活用すること。

(カ) 働き方・休み方改善コンサルタントの活用

法違反の是正を確認した事業場であって、長時間労働抑制等への意欲があり、労働時間等の設定改善に向けた支援が必要であるものについては、「働き方・休み方改善コンサルタント」（以下「コンサルタント」という。）の活用を積極的に勧奨すること。

なお、コンサルタントによるコンサルティング、ワークショップ、集団指導等の支援活動については、年間の計画等を策定し、計画的かつ積極的な取組を行うこと。

イ 過労死等防止啓発月間における

過労死防止法において、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、毎年11月が「過労死等防止啓発月間」と定められたところである。このため、当該月間において、長時間労働の削減等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行うこととし、「過重労働解消キャンペーン(仮称)」を実施する。

については、別途指示するところにより、

(2) 労働時間等の設定の改善について

長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進に向けた労使の自主的な取組等を支援していくことが重要であるため、「労働時間等見直しガイドライン」及び平成27年度に新設の予定である特例対象事業場を対象とする「職場意識改善助成金(所定労働時間短縮コース)(仮称)」等について周知を図ること。また、別途指示するところにより、「年次有給休暇取得促進期間(10月)」及び夏季・年末年始等の時期を捉えた年次有給休暇の取得促進について集中的な広報を実施すること。

(3) 職場のパワーハラスメント対策の推進について

職場のパワーハラスメント対策については、平成24年9月10日付け地発0910第5号・基発0910第3号「職場のパワーハラスメント対策の推進について」に基づき、周知を図ること。特に、別途指示するところにより、平成27年4月に策定する企業内での予防対策等を示した「サポートガイド(仮称)」の周知を図ること。

3 労働災害防止のための監督指導について

(1) 管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災害防止対策について

労働災害の防止については、引き続き、安全衛生担当部署との緊密な連携を図り、管内の労働災害の発生状況のほか、法違反の状況等を把握・分析し、12次防に基づき定められた各局の目標を達成するために必要な取組等について、安全衛生担当部署との役割分担を明確にし、効果的に監督指導を実施すること。

(2) 災害時監督の確実な実施について

災害時監督については、年間監督指導計画（以下「年間監督計画」という。）において、必要な業務量を確保し、[REDACTED]その全数に対して、確実に実施すること。

(3) 産業安全に係る監督指導について

建設業については、足場からの墜落防止措置等に係る改正労働安全衛生規則が平成27年7月1日から施行されることから、[REDACTED]

[REDACTED]リーフレット等を活用するなどにより、同則の周知徹底を図ること。また、施行後においては、確実に改正事項の履行確保を図ること。

爆発・火災災害については、重大災害につながりやすいことから、平成26年6月30日付け基発0630第1号「爆発火災災害防止対策の推進に関する基本方針」等に基づき、監督指導を実施すること。

安全衛生担当部署において、休業4日以上 of 災害で最も件数が多い転倒災害について、「STOP！転倒災害プロジェクト2015」を実施しており、また、死亡災害が多く発生している交通労働災害について、[REDACTED]

[REDACTED]関係パンフレットを活用し、これらの対策の周知を図ること。

小売業、社会福祉施設、飲食店に対しては、監督指導等において、安全推進者の配置等に係るガイドラインのリーフレット等を活用し、その内容の周知を図ること。

(4) 労働衛生に係る監督指導について

労働衛生に係る監督指導については、平成26年2月17日付け基発0217第7号「今後における労働衛生対策の推進に関する基本方針について」（以下「衛生通達」という。）及び同日付け基発0217第8号「労働衛生対策における監督指導等に当たって留意すべき事項について」（以下「衛生留意通達」という。）に基づき、安全衛生担当部署と連携を図り、共通の理解を持って、効果的に実施すること。

なお、監督指導時の状況から労働衛生管理が十分に確立されていないなどの専門的支援が必要と考えられる事業場に対しては、リーフレット等を用いて、「産業保健活動総合支援事業」の活用について積極的に勧奨すること。

ア 化学物質による健康障害防止対策

(7) 化学物質による健康障害防止対策については、衛生通達に基づき策定した中長期計画の二年度目を迎えることから、

なお、

また、

(イ) 第3四半期に、ナフタレン及びリフラクトリーセラミックファイバーを特定化学物質とする労働安全衛生法施行令の改正を予定していることから、監督指導において、当該物質の使用を確認した場合には、リーフレット等を活用して、改正内容の周知等を確実に行うこと。

イ 石綿による健康障害防止対策

建築物等の解体時等における石綿ばく露防止対策については、平成17年7月28日付け基発第0728008号「石綿ばく露防止対策の推進について」等に基づき、引き続き監督指導を実施すること。

ウ 粉じん障害防止対策

粉じん障害防止対策に係る監督指導については、第8次粉じん障害防止総合対策を踏まえ、安全衛生担当部署と連携の上、管内の遵法水準等の状況を勘案して対象を選定し、効果的に実施すること。

(5) 原子力施設に対する監督指導について

原子力施設に対する監督指導については、平成25年5月17日付け基発0517第7号「原子力施設に対する監督指導等について」に基づき、的確に実施すること。

(6) 改正高圧則の周知等について

減圧表の見直しを主たる内容とする改正高気圧作業安全衛生規則が平成27年4月1日から施行されることから、関係業務を行っている現場等に対して、改正事項についてリーフレット等を活用し、その内容の周知等を行うこと。

(7) 労働安全衛生法の改正について

改正労働安全衛生法が平成26年6月に成立し、改正内容ごとに順次施行していくこととしており、平成27年においては、受動喫煙防止措置の努力義務化、重大な労働災害を繰り返す企業への対応（特別安全衛生改善計画の策定）等が同年6月1日から、ストレスチェック及び面接指導等の実施等が同年12月1日から施行されるので、これらの円滑な施行を期すため、同法の周知を図ること。

なお、特別安全衛生改善計画の策定指示については、

4 東日本大震災に関連する安全衛生及び一般労働条件対策について

(1) 東京電力福島第一原子力発電所に対する監督指導等について

東京電力福島第一原子力発電所に対する監督指導等については、発電所の廃炉に向けた作業が続くことから、引き続き的確に実施すること。

(2) 除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務従事者の放射線障害防止対策等について

除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務従事者の放射線障害防止対策に係る監督指導については、平成26年10月20日付け基発1020第2号「除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務における安全衛生対策の推進について」等に基づき、引き続き的確に実施すること。

その際、

特に、

(3) 復旧・復興工事における労働災害の防止について

復旧・復興工事については、被災地域の地方自治体が策定する復興計画に基づく工事や除染工事等の本格化に伴い、労働災害の増加が懸念されることから、安全衛生担当部署と連携して、管内の工事の発注状況を逐次把握し、

5 法定労働条件の履行確保等について

(1) 一般労働条件確保・改善対策について

ア 推進計画の進捗状況の把握及び評価等

一般労働条件確保・改善対策については、各局において推進計画を定めて以降の二年度目を迎えることから、初年度の実施状況の把握・分析及び評価を踏まえ、適切に推進すること。

また、本対策の推進に当たっては、推進計画の内容等が労働基準監督官（以下「監督官」という。）が十分理解し、共通認識を持つことにより、的確に取り組むことが肝要である。このため、署管理者が、監督官会議等の機会を活用して、重点対象の選定理由や定着させるべき重点事項等について必要な説明等を行うこと。

イ 時間外労働協定の未届出事業場に対する指導について

重点監督結果をみると、時間外労働協定を所轄署長に届け出ることなく時間外又は休日労働が行われている事業場（以下「時間外労働協定未届出事業場」という。）が、監督実施事業場のうち約2割を占めていることが認められたところである。

時間外労働協定未届出事業場については、

また、

ウ 労働条件相談ダイヤル事業等について

「労働条件相談ダイヤル事業」については、平成27年度も委託事業により実施することを予定しているので、別途指示するところにより、引き続き、情報提供を受けた事業場を管轄する署においては、投書、メール窓口に寄せられる情報等

とともに、監督対象事業場の選定等に活用すること。

なお、メール窓口については、平成26年度末をめどに、相談者が入力する項目に過重労働に係る情報を追加する改修を予定していること。

エ 労働基準関係法令の周知徹底等について

重点監督結果から、法の不知による法違反が中小零細企業に集中している実態が認められた一方、労働者に対する周知も十分に行き届いているとはいえない状況がみられるところである。このため、労働基準関係法令の周知徹底については、引き続き、推進計画に基づき、積極的に取り組むこと。その際、①労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」の周知と利用の促進、②公共職業安定所との連携による求人窓口における労働基準関係法令に関するパンフレット等の配布、③「新規起業事業場就業環境整備事業」の利用勧奨等についても検討すること。

また、学生・生徒に対する労働基準関係法令の周知については、平成27年度に委託事業として「大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー」を実施することとしているので、当該セミナーの周知と参加勧奨を行うとともに、引き続き、教育委員会等に必要な働きかけを行い、講義等に係る要請については、積極的に対応すること。

(2) 労働時間管理の適正化による賃金不払残業の防止について

投書等の各種情報等から賃金不払残業の存在が疑われる事業場に対しては、引き続き監督指導を実施し、労働基準関係法令の遵守のみならず、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（以下「適正把握基準」という。）等を踏まえた取組を行うよう指導を徹底すること。また、リーフレット「賃金不払残業の解消に取り組みましょう」等を活用し、その解消に向けての具体的取組方法を紹介するなどにより、今後の遵法状態の定着に向けた丁寧な指導も併せて行うこと。

なお、

また、

なお、

(3) 申告・相談等への的確な対応について

ア 申告の受理時の対応

申告・相談については、平成6年3月16日付け基発第140号「解雇、賃金不払等に対する対応について」等により、これまでも、労働者の置かれている状況に意を払い、その内容について十分耳を傾け、懇切丁寧な対応を心掛けることについて指示しているところであるが、労働者からの申告・相談において、労働基準監督機関（以下「監督機関」という。）に対して処理を求めている事項が法違反を構成しないことが明白でないにもかかわらず、一律に労働者に対して使用者への請求行為や必要以上の資料提出を要求し、申告を受理しない取扱いを前置している状況が認められたところである。申告の受理については、昭和39年4月20日付け基発秘第5号「監督業務運営要領の改善について」（以下「5号通達」という。）記の第2の3(1)アに基づき、取り扱うこととし、監督機関に対する国民の信頼を揺るがすことのないようにすること。

イ 申告処理における監督権限の厳正な行使

被申告者の所在が不明となり、事案の解決が著しく困難であるとして完結し、未払賃金立替払処理に移行した事案において、認定調査中に被申告者と連絡がついたにもかかわらず、申告処理が完結していることを理由として、申告事項に係る法違反の是正を求めないとする事案が認められたところである。監督機関における申告処理の基本は、被申告者に対して、申告に係る法違反については是正勧告を行い、是正を厳しく迫り、その遵法意識を喚起して自主的に法違反を是正させ、申告者の実質的な権利救済を図るものであることを自覚し、監督権限を厳正に行使すること。

なお、遵法意識に欠ける被申告者に対しては、司法処分も念頭に、毅然とした態度で臨むこと。

(4) 倒産事案等に対する迅速な対応について

各種情報から倒産事案等を把握した場合には、平成15年2月18日付け基監発第0218001号「大型の企業倒産事案に係る賃金の支払等の確保について」等に基づき、速やかに監督指導等を実施して情報収集を図り、法違反の未然防止及び早期解決を指導すること。

また、大量整理解雇等の事案についても啓発指導を行うなど、引き続き必要な対応を行うこと。

(5) 未払賃金立替払の適正な処理について

未払賃金の立替払については、不正受給の防止に配慮しつつ、迅速かつ適正な処理に努めるとともに、未払賃金立替払情報管理システムを使用した事務処理を徹底すること。

また、局においても同情報管理システムを活用して進捗状況を把握するなど、組織的な管理を徹底すること。

6 最低賃金の履行確保に係る監督指導について

最低賃金の履行確保については、

なお、

7 労災かくしについて

労災かくしについては、平成20年3月5日付け基発第0305001号「「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進について」等に基づき、安全衛生担当部署及び労災補償担当部署とも連携を図り適切に対応するとともに、事案を把握した場合には、司法処分も念頭に、厳正に対処すること。

8 特定分野における労働条件の確保・改善対策について

(1) 技能実習生等外国人労働者について

技能実習生については、平成22年9月1日付け基監発0901第1号「技能実習生に係る法定労働条件の履行確保のための監督指導等の実施に当たって留意すべき事項について」等に基づき、引き続き、重点的な監督指導を実施するとともに、出入国管理機関との相互通報制度に該当する事案については、確実に通報すること。

特に、強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案に対しては、平成26年10月3日付け基発1003第1号「強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案に対

する地方入国管理局との合同監督・調査の実施について」等に基づき、

また、技能実習生等外国人労働者からの申告・相談等に対しては、通訳者等を介して解決を求める内容、帰国の時期等を十分に確認の上、迅速に監督指導を実施し、所要の措置を講ずること。

なお、平成27年度から、新たな枠組みで受入れが開始される外国人建設就労者及び外国人造船就労者については、職業安定行政との連携を図りつつ、事業主等に対して労働基準関係法令の周知を行うこと。また、平成27年度第1四半期に、「外国人労働者向け相談ダイヤル（仮称）」を整備することとしているので、別途指示するところにより対応すること。

(2) 自動車運転者について

ア 自動車運転者は、依然として長時間労働の実態にあり、脳・心臓疾患の労災認定件数が最も多い職種である。このため、自動車運転者の労働条件確保上の問題があると考えられる事業場を的確に選定し、監督指導を実施すること。

また、「自動車運転者時間管理等指導員」については、年間を通じた計画的かつ積極的な活用を図るとともに、個別訪問による指導・助言の項目に、過重労働による健康障害防止措置に関する事項を加えることとしているので、当該事項を含めた指導・助言等を確実に行わせること。

イ 監督指導、集団指導等の機会において、「交通労働災害防止のためのガイドライン」、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」及び「職場における腰痛予防対策指針」について、パンフレット等を活用してこれらの周知を図ること。

ウ タクシー事業者については、平成26年1月24日付け基発0124第1号「特定地域における一般乗用旅客自動車運送事業の適正化及び活性化に関する特別措置法等の一部を改正する法律の附帯決議を踏まえた累進歩合制度の廃止に係る指導等の徹底について」記の2に基づき、累進歩合制度の廃止について確実に指導すること。

(3) 障害者である労働者について

障害者である労働者については、平成24年9月24日付け地発0924第3号「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律の施行にかかる対応要領について」、同年10月5日付け基発1005第5号「障害者である労働者の労働条件の

確保・改善等について」等に基づき、迅速かつ的確に対応すること。

なお、監督指導においては、最低賃金の減額の特例許可を受けた障害者である労働者が認められた場合には、許可された業務以外の業務に就いていないか、作業の安全衛生等の状況に問題はないかなどについても確認し、労働基準関係法令上の問題を把握したときには、所要の措置を講ずること。

(4) 有期契約労働者について

有期契約労働者については、監督指導において、有期労働契約の更新の有無及び更新の判断基準並びに労働基準法第14条第2項に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」について確認し、問題が認められた場合には所要の措置を講ずること。

また、特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第5条の特例を定める省令が平成27年4月1日から施行され、労働基準法第15条第1項に基づき書面により明示しなければならない事項が追加されたことから、施行後に締結された有期労働契約については、監督指導において、必要な点検及び確認を行い、法違反に対しては所要の措置を講ずること。

(5) 介護労働者について

介護労働者については、平成21年4月1日付け基監発第0401001号「当面の介護労働者の労働条件の確保・改善対策における監督指導等について」等に基づき、介護保険事業の許可権限等を有している都道府県、地方自治法に規定する指定都市、中核市又は市区町村と連携の上、対象事業場を的確に把握し、監督指導等を実施すること。

また、監督指導等においては、「職場における腰痛予防対策指針」及び転倒災害防止対策に係るパンフレット等を活用して、その内容について周知を図ること。

なお、平成27年度から新たに委託事業として、介護労働者の労働条件の確保等を図ることを目的とする「介護事業場就労環境整備事業」を実施することとしているので、別途指示するところにより対応すること。

(6) 派遣労働者について

派遣労働者については、平成21年3月31日付け基発第0331010号「派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について」等に基づき、管内状況を的確に把握し、必要な監督指導等を実施すること。

9 年間監督計画の策定について

年間監督計画の策定に当たっては、5号通達等に基づき、引き続き、必要な庁外活動業務量の確保に努めること。

なお、年間監督計画の策定に係る局の指導調整については、局が開催する調整会議において、5号通達 [REDACTED] に関し署に説明を求め、その根拠を基礎資料等から具体的に確認することにより、年間監督計画案の適否を判断すること。

また、調整会議後に再提出された年間監督計画案については、指導調整における指示に従い修正等が行われているかなどについて確実に確認すること。

10 監督指導業務の運営について

(1) 実効ある監督指導の実施について

重点監督結果において、法違反については是正勧告を行っているものの、適正把握基準の遵守や時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討させること等について指導を行っていない状況がみられたところである。

重点事項に係る問題が解消されるためには、これらの指導事項についても、問題の改善に向けて指導を確実に実施することが必要であり、 [REDACTED]

また、署管理者は、復命書等の決裁時において、復命書の参考事項・意見欄の記載等から法令・通達等に基づいた適切な指導が行われているかを確認し、必要に応じて監督官に対して、適宜具体的な指導・助言を行うこと。

(2) 監督指導等により把握した個別事業場の法違反の公表について

司法処分を行った事案の公表において、取材対応の過程で、被疑者の供述内容等まで言及するなど、適切さを欠く事案がみられたところである。監督機関が把握した個別事業場の法違反の状況が無原則に公表した場合、個人や企業の権利、利益を害することのみにとどまらず、監督指導等に対して企業が非協力になるなどにより、監督権限の適正な行使を阻害し、ひいては適正な労働条件の確保等による労働者の保護という監督行政の目的が達成できなくなるものである。

このため、監督機関の監督指導等により把握した個別事業場の法違反の公表については、平成24年2月8日付け基発0208第3号「労働基準監督機関が監督指導等

の権限の行使により把握した法令違反等の事案の公表について」(以下「公表通達」という。)等に基づき対応すること。

(3) 事案の迅速処理と早期完結に向けた的確な管理等について

申告、災害調査、司法、未払賃金立替払業務等に係る事案処理が長期化した場合、一つの事案に対して一定の業務量を継続的に投入することとなり、これが年間監督計画の完遂により解決しようとする多くの行政課題の解決に影響を及ぼしかねず、ひいては、管内における行政課題の解消を困難とするおそれ等も生じさせるものとなる。

このため、署管理者は、各監督官に単に各事案を迅速に処理するよう、指示することにとどまることなく、事案処理において、隘路となっている事項の把握に努め、問題が認められた場合には具体的な解決策を示すなどにより、事案の迅速処理はもとより、早期完結に向けた的確な管理を行うこと。

また、地方労働基準監察監督官は、地方労働基準監察(以下「地方監察」という。)時のみならず、日頃から、署の業務運営状況の把握に努め、事案の迅速処理等について、適宜、署に対して指導・助言を行うこと。

11 企業単位監督について

企業単位監督については、平成23年3月11日付け基発0311第3号「新たな監督指導手法の実施について」記の2に基づき、実施してきたところであるが、今般、

12 司法処理について

(1) 積極的な司法処理

司法処分については、その必要性が認められた場合に捜索・差押等の強制捜査を積極的に実施し、証拠の収集を図った上で一定期間捜査主任官を捜査に集中的に従事させるなど、迅速処理に努めている事案がみられる一方で、常習的に法違反を繰り返す事業場に対して是正勧告するにとどめるなど、積極的に司法処分に付するとの姿勢に欠けるものもみられるところである。

このため、

悪質な事案については、積極的に司法処分に付すること。

(2) 検察庁との意思疎通の促進

捜査の円滑化のためには、検察庁から捜査方針等について適切な時期に的確な指示を受けることが肝要であるが、これを可能ならしめるためには、日頃から局署と検察庁との間の意思疎通が円滑となるよう、その環境作りに意を払う必要がある。

このため、局幹部は、自らが検察庁と意見交換を行う場を設けるなどにより、積極的に検察庁との意思疎通の促進を図ること。

13 効果的な情報発信について

監督行政における活動内容の情報発信は、行政に対する理解と信頼を深め、労働基準関係法令の周知・啓発や法令遵守の必要性に対する労使の認識の形成につながるものであるが、これに加え、国民から寄せられる期待に対して、監督行政がどのように応えているのかを具体的に示す機会でもある。

このため、監督指導結果等の活動内容の情報発信において、法違反の態様や指導内容等を示す事案を含める場合に、監督官の指導の結果として、どの程度の改善が図られたかを具体的に示す工夫を行うなど、監督行政が果たしている役割・成果についても積極的な広報に努めること。

なお、その際には、公表通達も踏まえつつ、必要に応じ、署単位ではなく局単位や複数局の合同により広報を行うなどにより、個別の事業場が特定されないよう事案の一般化を図ることも検討すること。

14 実効ある地方労働基準監察監督官制度の運営について

地方労働基準監察監督官制度については、平成26年2月17日付け基発0217第1号「地方労働基準監察監督官制度の運営について」等に基づき、厳正かつ効果的な運営を図ること。

特に、署からの改善報告においては、その内容が、署が講じることとしている措置が問題点の確実な解消と同種事案の再発防止のために適切なものであるか、必要な疎明資料が添付されているかを精査し、これが十全を欠く場合には再提出を指示すること。

また、地方監察で指摘した事項のうち、全署に関係する事項と判断したものについては、指摘の対象とならなかった署も含め、同種の問題点の有無について速やかに点

検させ、必要な改善を図らせること。

15 監督官の資質・能力の向上について

(1) 新任監督官の实地研修及び实地訓練について

平成27年度の新任監督官に対する实地研修は、その後の中央研修の前提となるものであるため、中央研修開講までに原則としてその教科の全てを修了させること。

また、实地訓練については、統括訓練指導教官等は、实地訓練の途中又は修了前後に、自らが新任監督官を定期監督等に同行させることにより、その技能の習得状況について確認し、必要に応じて追加の实地訓練を実施すること。

(2) 若手監督官に対する監督指導の技術・知識の付与等について

若手監督官は、将来の監督行政の中核を担うこととなる人材であり、監督指導に必要な技術・知識を確実に習得させる必要がある。このため、若手監督官に経験が不足していると考えられる分野の監督対象事業場を割り振るなどにより幅広い経験を積ませること。

特に、任官2年目の監督官については、チーム監督を積極的に活用して、監督指導に必要な技術・知識を早期に習得させることに配慮すること。

なお、任官後3年目までの監督官に対しては、引き続き、できる限り早期に司法処理及び未払賃金立替払処理を経験させ、とりわけ、司法処理については、1局目の3年間のうちに賃金不払関係及び安全衛生関係の事案を少なくとも1件ずつは経験させること。

(3)

16 労働契約法等の周知について

労働契約法については、中小事業主に対する監督指導等の機会を捉え、リーフレットや無期転換に関する取組事例集を活用するなどにより、周知を図ること。

また、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法が平成27年4月1日に施行されるので、別途送付するパンフレットにより、同法の内容について周知を図ること。

17 労働基準法の改正等について

今通常国会においては、労働基準法等の一部を改正する法律案を提出することを目指しているところである。当該法案が国会に提出され成立した場合、これらの円滑な施行を期すため、別途指示するところにより周知徹底等を図ること。

また、職業安定行政において、労働関係法令違反の求人者からの求人を不受理とする内容を含んだ「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案（仮称）」を提出することを目指しているところであり、当該法案が国会に提出され、成立した場合、別途指示するところにより、職業安定行政と一層の連携を図ること。

非公開

全国労働基準部長会議資料

平成27年2月17日（火）

労働基準局総務課



目次

1	保有個人情報漏えい等事案発生件数	P 1
---	------------------	-----



取扱嚴重注意

非公開

【保有個人情報漏えい等事案発生件数（平成26年度については12月末日現在）】

	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
労働基準行政 関係業務	100 (92)	120 (96)	121 (104)	111 (93)	131 (100)	112 (95)	96 (82)
誤送付	—	69	62	49	42	41	37
誤送信	—	4	8	1	4	4	7
誤交付	—	5	9	4	17	5	2
紛失	—	15	19	34	33	36	28
その他	—	3	6	5	4	9	8

() は公表件数

【労働基準行政関係業務内訳】

	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度
監督関係業務	—	9	20	23	26	15	12
誤送付	—	12	10	9	7	9	4
誤送信	—	2	1	0	2	0	0
誤交付	—	1	2	1	3	2	1
紛失	—	3	4	12	10	2	5
その他	—	1	3	1	4	2	2
安全衛生関係業務	—	9	11	11	14	8	8
誤送付	—	7	3	6	6	3	2
誤送信	—	1	5	2	1	2	4
誤交付	—	1	1	2	2	2	0
紛失	—	0	1	1	5	1	1
その他	—	0	1	0	0	0	1
労災補償関係業務	—	34	34	28	39	46	43
誤送付	—	26	22	16	20	18	23
誤送信	—	0	0	0	0	2	1
誤交付	—	2	2	1	7	1	0
紛失	—	5	8	10	12	21	14
その他	—	1	2	1	0	4	5
適用徴収関係業務	—	34	39	31	19	24	19
誤送付	—	24	27	18	7	10	8
誤送信	—	1	3	0	1	0	2
誤交付	—	1	3	0	5	0	1
紛失	—	8	6	11	6	11	8
その他	—	0	0	2	0	3	0
その他	—	—	—	—	2	2	0
誤送付	—	—	—	—	2	1	0
誤送信	—	—	—	—	0	0	0
誤交付	—	—	—	—	0	0	0
紛失	—	—	—	—	0	1	0
その他	—	—	—	—	0	0	0

※各年度において、情報漏えいが発覚した件数を計上した。

※徴収課・室において、労災保険特別加入関係業務を所掌している場合は、適用徴収業務に含めている。（21～23年度分に限る）

※労働基準監督署における庶務関係業務は含まれていない。

