


第二期 第2回秋田いきいきワーク推進会議

説明資料

 厚生労働省

秋田労働局

1 長時間労働の抑制・賃金引上げに向けた支援

トピックス

1 改正労働基準法

(1) 中小事業主に適用猶予されていた割増賃金率引上げ措置の廃止 (令和5年4月1日～)

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が中小企業においても25%以上から50%以上に引き上げ

2024年問題

(2) 時間外労働の上限規制適用猶予措置の廃止(令和6年4月1日～)

時間外労働の上限時間(原則1か月45時間[42時間]、1年360時間[320時間])の適用が猶予されていた建設業、自動車運転の業務、医師等にも時間外労働の上限規制が適用される

*〔 〕は、対象期間が3か月を超え1年以内の1年単位の变形労働時間制を採用した事業場の場合

事業・業務	猶予期間終了後の取扱い
工作物の建設の事業	上限規制が適用(災害時における復旧及び復興の事業は除く。)
自動車運転の業務	特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間(※)
医師	特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働時間の上限は1860時間(※)

(※)時間外労働+休日労働は月100時間未満、2~6か月平均80時間以内とする規制及び月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されない

2 物価高克服・経済再生実現のための総合経済政策

令和4年10月28日閣議決定(抄)

I 物価高騰・賃上げへの取組 3. (1) 賃上げの促進

- 物価上昇に負けない継続的な賃上げを強力に促進するため、(略)中堅・中小企業・小規模事業者における事業再構築・生産性向上等と一体的に行う賃金の引上げへの支援を大幅に拡充する
- 非正規雇用労働者の待遇の根本的改善を図るため、同一労働同一賃金の遵守を一層徹底するほか、最低賃金について、景気や物価動向を踏まえ、地域間格差にも配慮しながら、できる限り早期に全国平均が1,000円以上となることを目指し、引上げに取り組む(略)

施策・取組

1 長時間労働抑制のための取組

- (1) 「労働時間相談・支援班」による説明会や訪問支援の実施
- (2) 過重労働対策・長時間労働抑制対策を主眼とする監督指導の実施及び過労死防止のための啓発指導
- (3) 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種に対する労働時間短縮等に向けた支援

医療保健業…改正労基法等の内容についての集団指導の実施、宿日直許可申請等に関する相談対応
自動車運送業…改善基準告示や改正労基法等についての集団指導の実施、「荷主特別対応チーム」による荷主等への要請
建設業…改正労基法等の内容についての集団指導の実施

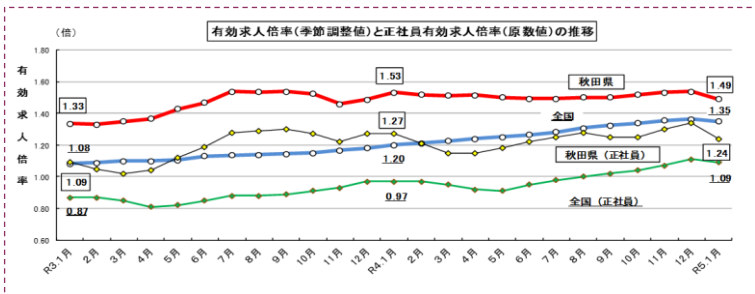
2 賃上げしやすい環境の整備

- (1) 秋田働き方改革推進支援センターや業務改善助成金を活用した生産性向上に取り組む企業への支援
- (2) 労働基準監督署による企業への賃上げ要請・支援等
- (3) 賃金引上げを検討する際に参考となる地域の賃金情報・好取組事例等の提供
- (4) 同一労働同一賃金の遵守のため、非正規雇用労働者を使用する事業場への定期監督時等のチェックリストの配付及び報告徴収の実施

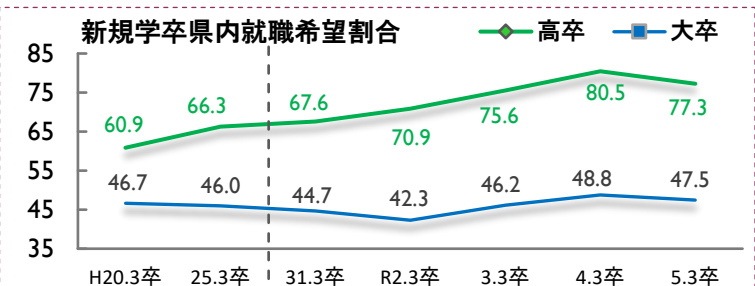
2 多様な人材確保支援の総合的な推進

トピックス

1 雇用情勢



2 新規学卒者の県内就職



3 賃上げ・人材活性化・労働市場強化(雇用・労働総合施策パッケージ) ※抜粋

- (1) キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース、正社員化コース)の拡充
- (2) 産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース、事業再構築支援コース)の創設
- (3) 人材開発支援助成金(助成率引上げ等)の見直し、(事業展開等リスクリング支援コース)の創設
- (4) 労働移動支援助成金(早期雇入れ支援コース)の見直し
- (5) 特定求職者雇用開発助成金(成長分野人材確保・育成コース)の対象事業主の追加

4 多様な人材の活躍促進

- (1) ハローワークの人材確保対策コーナー「ミタス」等における支援
- (2) 障害者雇用促進法の改正に伴う法定雇用率の引上げ等に係る周知と雇入れ支援等の充実
- (3) 改正高年齢者雇用安定法を踏まえた70歳までの就業確保措置に係る環境整備と多様化する就労ニーズへの的確な対応
- (4) 就職氷河期世代支援の第二ステージ(令和5年度から2年間)を踏まえた支援メニューの周知とマッチング機会の十分な確保

施策・取組

1 地域の労働力確保対策の推進

- (1) 企業説明会や各種体験会のほか、積極的な事業所訪問や事業所向けセミナーの充実等を通じた充足支援の実施
- (2) より高い賃金を伴う労働移動促進を目指して拡充された各種助成金の周知・活用促進
- (3) 新規学卒者等に対する情報発信の強化やセミナーの実施、マッチングイベントの開催による県内就職と職場定着促進

2 多様な人材の活躍促進

- (1) 障害者雇用ゼロ企業や雇用率が未達成となる企業等を中心とするハローワークと関係機関との連携した雇入れ支援
- (2) 70歳までの就業機会の確保に向けた意識啓発・機運醸成とハローワークの生涯現役支援窓口等でのマッチング支援
- (3) 就職氷河期世代限定・歓迎求人確保、支援対象者に対する個別支援・マッチング機会の提供等による就職支援の充実

3 女性の活躍推進・男性の育休取得促進等

トピックス

1 改正女性活躍推進法等

令和4年4月1日施行

- ・行動計画策定等の義務企業の拡大(労働者数101人以上)

令和4年7月8日施行

- ・男女の賃金の差異の状況把握、情報公表の義務化
(労働者数301人以上)

男女の賃金の差異は、個々の事業主における過去の取組(募集・採用、配置・昇進、教育訓練等)の結果として現れるものであることから、差異の要因を分析し、数値だけではわからない自社の実情について追加的情報を公表すること及びさらなる取組につなげることが重要。(男女の賃金の差異は、「結果指標」と称されることがあり、我が国の社会や家庭の過去の在り方の結果も反映している。)

2 改正育児・介護休業法

令和4年4月1日施行

- ・個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置の義務化
- ・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

令和4年10月1日施行

- ・出生時育児休業【産後パパ育休】の創設
- ・育児休業の分割取得

令和5年4月1日施行

- ・育児休業取得状況の公表の義務化(労働者数1,001人以上)

施策・取組

1 女性の活躍推進

(1) 女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表の着実な履行確保及び女性活躍推進の取組の促進(関係機関との連携等)

2 男性の育休取得促進

(1) 男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備支援(助成金の活用推進、SNS等を活用した情報発信・関係機関との連携による周知)

(2) 妊娠・出産・育児休業等不利益取扱いや労働者の権利事案等法違反が疑われる事案への対応

(3) 介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及