

あなたの会社の  
「働き方改革」  
を応援します！

平成29年度労働行政説明会  
7月6日 彦根会場・7月13日 大津会場

滋賀労働局

雇用環境・均等室  
労働基準部  
職業安定部  
雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官  
監督課長  
職業安定課長  
室長補佐

河野 孝  
嶋田 憲嗣  
大矢 俊典  
宮木 義博

# ニッポン一億総活躍プラン「新・三本の矢」の関係

## 一億総活躍社会の実現

「ニッポン一億総活躍プラン」  
平成28年6月2日 閣議決定

### 〈第一の矢〉

『希望を生み出す  
強い経済』  
GDP 600兆円

- ・賃金上昇による消費の拡大
- ・過去最高水準の企業収益を踏まえた投資拡大
- ・生産性革命  
(人材やIT等への投資)
- ・投資や人材の日本への呼び込み
- ・地方創生の本格化

### 働き方改革

- ・ワーク・ライフ・バランス  
(生産性向上)
- ・賃上げ、最低賃金引き上げ
- ・非正規雇用の正規化  
等

### 〈第二の矢〉

『夢をつむぐ子育て支援』  
希望出生率 1.8

- ・結婚、妊娠・出産、子育ての各段階に応じた切れ目ない総合的な支援の充実
- ・待機児童ゼロの実現に向けた取組の推進
- ・幼児教育無償化の拡大(多子世帯への支援)
- ・三世帯同居・近居の促進
- ・ひとり親家庭への支援
- ・児童虐待対策、社会養護等のきめ細やかな取組の推進 等

### 〈第三の矢〉

『安心につながる社会保障』  
介護離職 ゼロ

- ・都市部における介護基盤の整備
- ・在宅介護の負担軽減
- ・介護休業等を取得しやすい職場環境の整備
- ・予防に重点化した医療制度の改革
- ・高齢者就労の支援、高齢者世帯の年金も含めた所得全体の引き上げ 等

成長の果実の分配

安心・将来の見通しの明確化による  
消費の底上げ・投資の拡大、労働参加率の向上

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義
2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
3. 賃金引上げと労働生産性向上
4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正
5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備
6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
7. 病気の治療と仕事の両立
8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備
11. 高齢者の就業促進
12. 外国人材の受入れ
13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

## 【働き方改革実行計画】 2 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- 同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの。
- 雇用形態に関わらない均等・均衡待遇の確保に向けて、政府のガイドライン案を策定。本ガイドライン案は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのかを示したもの。
- 今後、本ガイドライン案を基に、法改正の立案作業を進める。ガイドライン案については、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定し、改正法の施行日に施行することとする。

### 政府のガイドライン案の内容

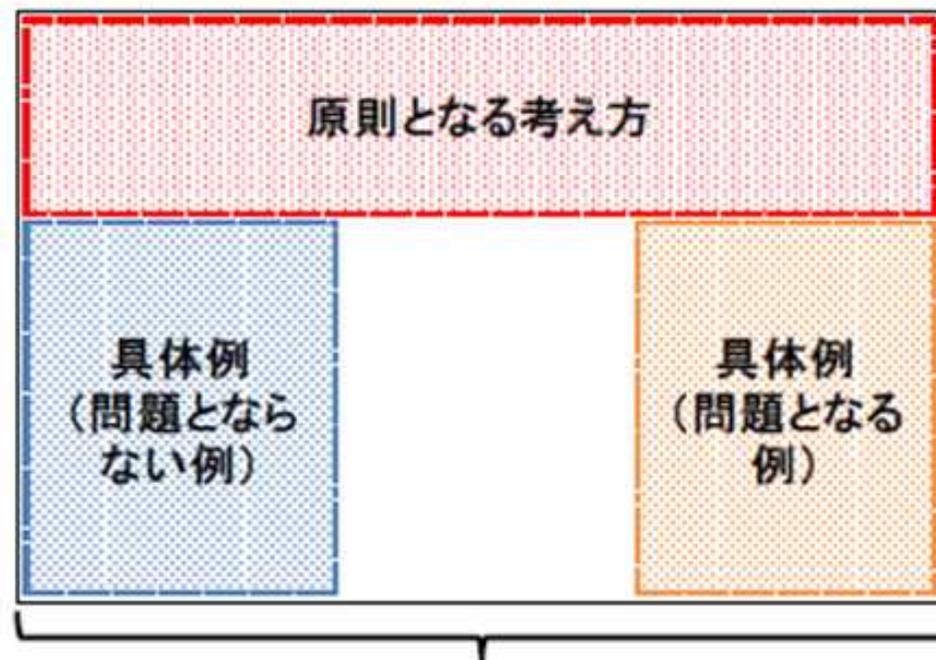
- ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
- ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
- ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
- ④ 派遣労働者の取扱

- ガイドライン案の実効性を担保するため、裁判（司法判断）で救済を受けることができるよう、その根拠を整備する法改正を行う。具体的には、**パートタイム労働法、労働契約法、及び労働者派遣法の改正を図る**

- ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
- ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
- ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備

同一労働賃金に関する法整備について(報告)H29年6月9日労政審 特別部会

### ガイドライン案の構造



裁判で争い得る法律整備

# [働き方改革実行計画] 4 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

- 我が国は欧州諸国と比較して労働時間が長く、この20年間フルタイム労働者の労働時間はほぼ横ばい。仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働の是正が必要。このためには、いわゆる36協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正が不可欠。
- 労働基準法の改正の方向性は、日本労働組合総連合会、日本経済団体連合会の両団体が時間外労働の上限規制等に関して労使合意したことを踏まえて、以下のとおり。

## 法改正の考え方

- 今回の法改正は、まさに、現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることをできない上限を設定するもの。

### 時間外労働の上限規制

- 週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、**原則として、月45時間、かつ、年360時間**とする。
- 特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、**上回ることができない時間外労働時間を年720時間**とする。
- かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることをできない上限として
  - ① **2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均**で、いずれにおいても、**休日労働を含んで、80時間以内**
  - ② **単月**では、**休日労働を含んで100時間未満**
  - ③ 原則を上回る特例の適用は、**年6回**を上限
- さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設け、行政官庁は、当該指針に関し、労使等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

⇒ 臨時国会に改正労基法案を提出できるよう作業

### パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策

- 労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。

職場のパワーハラスメント防止強化のため、政府は労使関係者を交えた場で対策を検討

過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討

### 勤務間インターバル制度

- 労働時間設定改善法を改正し、事業者は、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の確保に努めなければならない旨の努力義務を課す。
- 普及促進に向けて労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げ。
- 制度を導入する中小企業への**助成金活用**や好事例周知。

⇒ 職場意識改善助成金(勤務間インターバルコース)

# [働き方改革実行計画] 6 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- 大学等における職務遂行能力向上に資するリカレント教育を受け、その後再就職支援を受けることで、一人ひとりのライフステージに合った仕事を選択しやすくする。また、人工知能(AI)などによる第4次産業革命が働く人に求められるスキルを急速に変化させているため、技術革新と産業界のニーズに合った能力開発を推進。
- さらに、就業を希望しつつも家庭との両立が困難で働けない方や、就業調整を意識して働いている方などのため、今後、更に女性の活躍を推進するとともに、就職氷河期世代や**若者の活躍に向けた支援・環境整備を図る。**

## 個人の学び直し支援の充実

- 雇用保険法を改正し、専門教育講座の受講費用に対する教育訓練給付を拡充。  
給付率: 最大6割→7割  
上限額: 年間48万円→56万円  
給付を受けられる期間: 子育てによる離職後4年まで→10年まで(離職後1か月以内に必要とされていた受給期間の延長手続き制度を廃止。)
- 多様なスキルの習得機会を拡大。  
子供を保育園に預けながら受けられる教育訓練を拡大。土日・夜間、e-ラーニング、短時間でも受講できる大学等の女性リカレント教育講座を開拓し、全国に展開。  
高度なIT分野を中心に、今後需要増加が見込まれるスキルの講座を開拓・見える化、受講を支援。  
IT、保育・介護などの長期離職者訓練を拡充。  
学校教育段階から実践的な職業能力を有する人材を育成。

## 多様な女性活躍の推進

- 女性活躍に関する企業情報の見える化に向けて、労働時間や男性の育児休業の取得状況、女性の管理職比率など、必要な情報が確実に公表されるよう、2018年度までに女性活躍推進法の情報公表制度の強化策などを検討。
- 働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる環境を整備。  
配偶者控除等については、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げ。  
短時間労働者の被用者保険の更なる適用拡大について必要な検討を行い、必要な措置。  
企業の配偶者手当について、労使の真摯な話し合いの下、前向きな取組が行われるよう、働きかけていく。
- 復職制度をもつ企業の情報公開を推進。  
ハローワークの求人票に項目を新設。  
女性活躍推進法の情報公表の項目に盛り込むことを検討。  
復職に積極的な企業を支援。

## 就職氷河期世代や若者の活躍

- 35歳を超えて離転職を繰り返すフリーター等の正社員化を推進。  
同一労働同一賃金制度の施行を通じて均等・均衡な教育機会の提供を図る。  
個々の対象者の職務経歴、職業能力等に応じた集中的な支援を実施。
- 高校中退者等の高卒資格取得に向けた学習相談・支援を実施。
- 若者雇用促進法に基づく指針を改定し、希望する地域等で働ける勤務制度の導入など多様な選考・採用機会を促進。
- **職業安定法を改正し、一定の労働関係法令違反を繰り返す企業の求人票不受理を可能に。**

⇒ 雇用保険法の一部を改正する法律(職業安定法関係含む)  
平成29年3月31日成立

- 「待機児童解消加速化プラン」に基づく取組を進めるとともに、2018年度以降についても、本年4月以降の各自治体における今後の改善状況等も踏まえ、新たなプランを策定する。受け皿の拡大にあわせて、処遇改善など総合的な人材確保対策を講じる。また、子供を産んでも仕事を続けられるための支援を強化していく観点から、子育てを理由に仕事を辞めずに済むよう、**保育園が見つからない場合などは、育休給付の支給期間を最大2歳まで延長。**
- 介護についても、総合的に取組を進めて行く。介護の受け皿については、2020年代初頭までに、50万人分以上の整備を確実に推進する。また、介護人材を確保するため、処遇改善を行う。
- 男性の育児・介護等への参加を徹底的に促進するためあらゆる政策を動員する。
- 障害者等の希望や能力を活かした就労支援を推進し、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく。

## 保育・介護の処遇改善

- 保育士の処遇改善については、技能・経験に応じたキャリアアップの仕組みを構築し、処遇改善に取り組む。2017年度予算では、全ての保育士に2%の処遇改善を実施。これにより、政権交代後、合計で10%の改善が実現する。加えて、保育士の方々には、概ね3年以上で月5千円、7年以上で月4万円の加算を行う。
- 介護人材を確保するため、2017年度予算において、介護職員について、経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行う。これにより、自公政権のもと、合計で月4万7千円の改善が実現する。

## 男性の育児・介護等への参加促進

- **育児休業の取得時期・期間**や取得しづらい職場の雰囲気改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な**見直しの検討に直ちに着手し、実行。**
- **育児休業の対象者に対して事業主が個別に取得を勧奨する仕組みや、育児目的休暇の仕組みを育児・介護休業法に導入。**
- 次世代育成支援対策推進法に基づく子育てしやすい企業の認定制度(くるみん)について、男性育児休業取得に関する認定基準を直ちに引き上げ。2017年度に同法により男性の育休取得状況が見える化することを検討し、2020年度までに更なる男性育休取得促進方策を検討。

## 障害者等の希望や能力を活かした就労支援

- **2018年4月より法定雇用率を引上げ。**
- 障害者の実習での受入れ支援、障害者雇用のノウハウを付与する研修の受講、知見ある企業OB等の派遣を進める。
- 発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて一貫した修学・就労支援を行えるよう、教育機関、関係行政機関と企業が連携する体制を構築。
- 障害者の在宅就業等を促進。仲介事業のモデル、優良仲介事業見える化を支援。
- 障害者の職業生活の改善を図るための最新技術を活用した補装具を普及。



<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>



<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

# 雇用環境・均等室



# 滋賀労働局における働き方改革の推進

## 〈協力要請・連携〉

- ・都道府県
- ・市町村
- ・事業主団体
- ・労働団体等



## 働き方改革・正社員転換等推進本部

(本部長 滋賀労働局長)

平成27年1月9日設置(平成29年5月31日拡充)

- 滋賀労働局による企業経営陣等への働きかけ
- 業界団体や個別企業に対する効果的・機動的な周知啓発等

## 「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、魅力ある就業の機会の創出



## ◎ 働き方改革・非正規雇用労働者の処遇改善の取組

- ・ 滋賀県働き方改革推進検討会議の設置 チャレンジしが直下の組織として3月27日設置合意。具体的な対策の検討。  
(例) セミナーの開催、金融機関との連携
- ・ 非正規雇用労働者の待遇改善 「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」設置  
コンサルタントの個別相談援助、「同一労働同一賃金ガイドライン案」の周知

## ○ 企業の経営者等に対する働きかけの実施

各企業の実情に応じた所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進を始めとする働き方の見直しに取り組むよう働きかけを行う。

**企業訪問 平成29年度も12社訪問予定。**

**団体等への要請** 6月23日・26日、滋賀経済産業協会、連合滋賀等7労使団体に要請。

## ○ 企業等の取組事例の周知

働き方改革に積極的に取り組んでいる企業等の取組事例をポータルサイト等に掲載し、情報発信に努める。

## ○ 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導等

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づき、労働時間等の設定改善に向けた労使による自主的取組を促進するため、働き方・休み方改善コンサルタント等による相談対応や助言・指導等を行う。

- ① 個別訪問 (助言・指導) ② ワークショップ ③ 説明会 (集団指導)

## ○ 上記に加えて

- ・ 平成30年4月より本格化する「無期転換ルール」(労働契約法第18条)の周知・啓発

雇用推進行労使会議チャレンジしが  
(滋賀県知事・滋賀経産協会長・  
連合滋賀会長、滋賀労働局長)



## 滋賀県働き方改革推進検討会議

- ☆ 働き方改革に特化した専門会議
- ☆ 県内の働き方改革全般について議論
- メンバー

国・県、経済団体、労働関係団体、大学、  
金融機関(しが銀、商工中金)、経済  
産業局(オブ)

- 事務局 県・労働雇用政策課

平成29年6月16日 第1回会議開催

## 〈確認された事項〉

- ① 「働き方改革」に関するセミナーの共同開催
- ② 労働局と滋賀銀行の包括連携協定締結の協議(早期に締結を目指す)
- ③ 取組事例等情報の共有と活用

# 滋賀労働局 総合的なハラスメント対策

**ハラスメント対応特別相談窓口設置中**（電話077-523-1190）滋賀労働局雇用環境・均等室内に設置しています！

さらに、ハラスメント防止や無期転換ルールに関する説明会を次の日程で開催します。

8月29日(火) 14時～16時まで 滋賀県立文化産業交流会館(米原市) 第1会議室 (定員120人)

9月 7日(木) 14時～16時まで ライズビル都賀山 会議室 (定員150人)

## 職場のセクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したこと  
で不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

事業主には、職場のセクシュアルハラスメントを防止するための措置が義務づけられています。

## 職場のパワーハラスメント（パワハラ）とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられ  
たり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

## 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇等不利益取扱いなど（いわゆるマタニティハラスメント（マタハラ）を含む）とは

妊娠・出産したこと、つわり等妊娠が原因の体調不良で休んだり、医師等の指示で休業したこと、産前産後休業や育児休業を取得したこと（あるい  
は申し出たこと）、妊娠・育児や介護のための制度を利用したこと（あるいは申し出たこと）等を理由として、事業主が解雇、減給、降格、不利益な  
配置転換、（契約社員の場）契約を更新しないとといった不利益な取扱いをすることは、法違反です。

また、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ（いわゆるマタハラなど）を防止する措置を事業主に義務づける法案が成立し、  
平成29年1月1日に施行されました。

	今までは	平成29年1月1日以降は(法施行後)
禁止・義務の対象	事業主	事業主
内容 	妊娠・出産・育児休業・介護休業等 を理由とする不利益取扱いをしては ならない。 ※就業環境を害する行為を含む (均等法第9条、育介法第10条等)	左記に加えて防止措置義務を新規に追加 上司、同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業 環境を害する行為をすることがないように、防止措置(※)を講じなければならない。 ※事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談体制の整備、ハラスメントの原因 や背景要因の解消等。

# 育児・介護休業法の改正（平成29年10月1日施行）

## 保育園などに入れない場合 2歳まで育児休業が取れる よう育児・介護休業法が改正されます。（平成29年10月1日スタート）

保育園などに入所できず、退職を余儀なくされる事態を防ぐため、育児・介護休業法が改正され、平成29年10月1日からスタートします。

育児をしながら働く男女労働者が、育児休業などを取得しやすい職場環境づくりを進めましょう。

### ①最長2歳まで育児休業の再延長が可能に

育児休業期間が、保育所等に入所できないなど一定の場合には、子が1歳6か月経過後、2歳になるまで再延長できるようになります（この場合、育児休業給付金も2歳まで受給できます。）。



### ②子供が生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

事業主は、労働者又はその配偶者が、妊娠・出産したことを知ったときに、当該労働者に対し、個別に、育児休業等に関する制度を知らせるよう努めることが必要となります。



### ③育児目的休暇の導入を促進

未就学児（小学校入学前の子）を養育する労働者が働きながら子育てしやすいよう、育児に関する目的のために利用できる制度を設けるよう努めることが必要となります。

（育児目的休暇の例）

配偶者出産休暇、ファミリーフレンドリー休暇、子の行事参加のための休暇など



# 無期転換の準備を進めていますか？

— 平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化します！ —

## 【無期転換ルールとは？】

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。

通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。

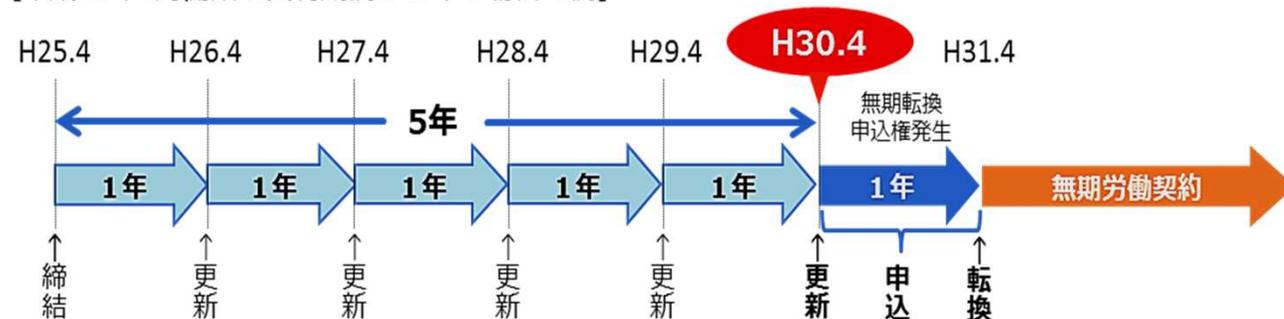
## 【対象となる方は？】

雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

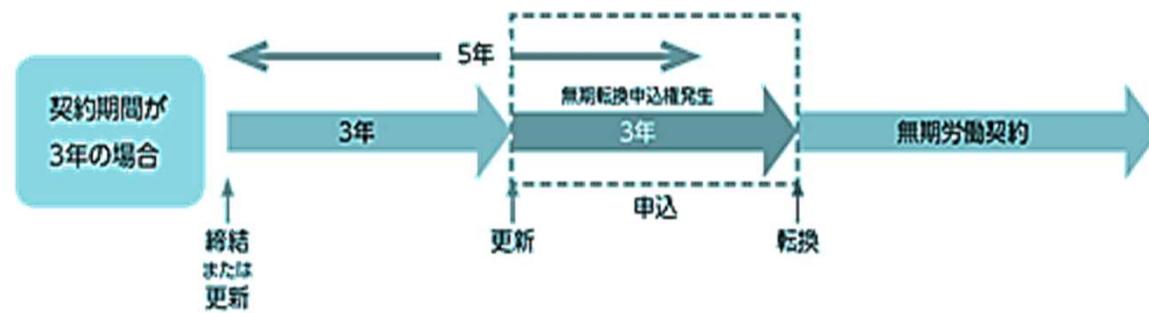
## 【気を付ける点は？】

- ① 無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。
- ② 無期転換の申込みは、法律上は口頭でも有効ですが、のちのちのトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

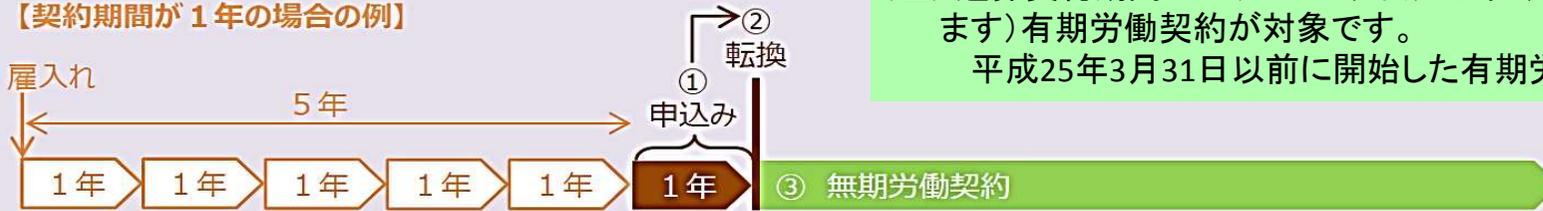


※平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が通算の対象

# 有期特別措置法 継続雇用の高齢者の特例の詳細

## 無期転換ルールの仕組み (労働契約法第18条)

【契約期間が1年の場合の例】



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に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します(労働契約法第18条第1項)。

(注) 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する(更新する場合があります)有期労働契約が対象です。

平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

## 有期雇用特別措置法の基本的な仕組み

- ① 事業主は、特例の対象労働者に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての計画を作成。
- ② 事業主は、作成した計画を、本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出。
- ③ 都道府県労働局は、計画が適切であれば、認定。
- ④ 認定を受けた事業主に雇用される特例対象労働者(高度専門職と継続雇用の高齢者)については、無期転換ルールに関する特例が適用。



## 継続雇用の高齢者の特例の詳細

通常は、同一の使用者との有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、  
・適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、  
・定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者(継続雇用の高齢者)については、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。



# 労働基準部



確かめよう！  
労働条件。



# 1 過労死とデメリット

## 1 過労死の受け止め

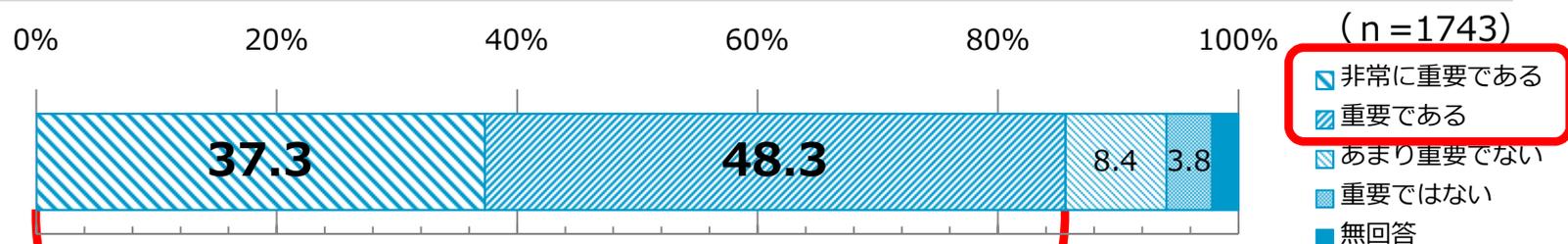
- 昨年度、社会的に大きく注目された  
**大手広告店の新入社員の過労自死の事件**

### 世論

この事件のように、  
働くことで**生命や健康が害されることは  
あってはならない。**

(参考) 「過労死するのは情けない」旨のコメント (投稿) が炎上し、  
投稿者が削除・謝罪する事態に。

- 過労死等防止対策の重要度に対する認識 (企業調査)



(資料出所) 厚生労働省「平成27年度過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業」

**85.6%** が**重要性を認識**。

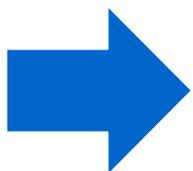
# 1 過労死とデメリット

## 1 過労死の受け止め

### 認識

多くの企業が

- 過労死はあってはならないものであることと認識している。



一方で、

- **自社にもあり得ること**

として認識されている企業は、どのくらいいるのか。

- 過労死等防止対策が重要でない理由（企業調査）



(資料出所) 厚生労働省「平成27年度過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業」

**81.7%**（調査対象の**1割**：174社）が**認識していない**。

# 1 過労死とデメリット

## 2 過労死を発生させたことによるデメリット

過労死を発生させた場合、  
**多くの経営上のデメリット**が生じる。

例

違法な  
長時間労働

長時間にわたる過重な労働

過労死等（脳・心臓疾患、精神障害）

労働基準監督署  
の書類送検等

労働基準監督署  
による労災認定

遺族等からの  
民事訴訟

刑事罰・指名停止  
企業名公表  
社会的信用の失墜  
新規採用難 など

メリット制による  
労災保険料の増額

多額の  
賠償金の支払  
裁判名に企業名  
が残り続ける

# 1 過労死とデメリット

## 3 残された遺族

### 思い

僕の夢 (中学校三年マーくん (2000年3月父親死亡))

大きくなったら、ぼくは博士になりたい。  
そしてドラえもんに出てくるような  
タイムマシーンを作る。  
ぼくはタイムマシーンにのって  
お父さんのしんでしまう前の日にいく  
そして「仕事に行ったらあかん」というんや

厚生労働省「『はたらく』へのトビラ～ワークルール20のモデル授業案～」から抜粋。

## 2 過重労働による健康障害防止のためのルール

### 1 労働時間（法定労働時間）

使用者は、労働者に、休憩時間を除き、

● **40時間／週・8時間／日**

を超えて、労働させてはならない。（労働基準法第32条）

**趣旨** 労働時間の**最長限度**を規定したものの。

**解釈** 労働時間とは、**使用者の指揮命令下に置かれている時間**のこと。使用者の**明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間**は労働時間に当たる。

（H29.1.20基発0120第3号）

**例外** あり。

**参考** 使用者は、

● **少なくとも1回／週**、または、**4日以上／4週**の休日を与えなければならない。（労働基準法第35条）

## 2 過重労働による健康障害防止のためのルール

### 2 例外として時間外・休日労働が許される主な場合

使用者は、過半数労働組合（過半数代表者）と

- 時間外・休日労働させる必要のある事由

- **延長（労働）させることができる時間**

等を、**書面により協定（いわゆる36協定）**し、

- 労働基準監督署長に届け出ること

で、**労働させることができる。**

（労働基準法第36条）

#### 解釈

法第36条第1項は、時間外・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外・休日労働は**本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべき**ものであり、法第36条第1項は**労使がこのことを十分意識した上で**時間外・休日労働協定を**締結することを期待**しているものである。

（S63.3.14基発第150号、H11.3.31基発第168号）

## 2 過重労働による健康障害防止のためのルール

### 2 例外として時間外・休日労働が許される主な場合

#### 選出

労働者の過半数代表者の要件は、以下のとおり。

- **管理監督者の地位にある者ではないこと。**
- 協定当事者の選出を明示して実施される**投票、選挙等の方法より選出された者**であって、**使用者の意向で選出された者ではないこと。**

(H11.1.29基発第45号・H22.5.18基発第0518第1号)

#### 判例

**トーコロ事件** (最判H13.6.22第二小法廷判決)

**概要** 残業命令(※)に背いたことを理由とした解雇の有効性が争われたもの。

※ 役員を含む全従業員で組織された**親睦団体の代表者が、労働者の過半数代表者として締結した36協定に基づくもの。**

**要旨** 親睦団体の代表者が**民主的に選出されたとはいえず、36協定は無効**であり、残業命令も無効。残業拒否を解雇事由とすることはできない。

# 2 過重労働による健康障害防止のためのルール

## 2 例外として時間外・休日労働が許される主な場合

**様式** 36協定 (労働基準監督署長あて) の記載例は、以下のとおり。

【1日5時間】とは、  
 所定労働時間が1日8時間・  
 終業時刻が17:30の場合、休憩  
 を取らなければ、**22:30を1分  
 過ぎると法律違反となる時間数。**

【1か月45時間】とは、  
 所定労働時間が1日8時間・  
 終業時刻が17:30の場合、休憩  
 を取らなければ、**労働日が23日  
 の月で、毎日19:30まで時間外  
 労働を続けると法律違反となる  
 時間数。**

【1年360時間】とは、  
 1か月45時間の時間外労働を  
**8か月行わせた場合、残りの  
 4か月は、時間外労働を全く  
 行わせることができない時間数。**

時間外労働 休日労働 に関する協定 (労働基準監督署長あて)						
事業の名称 ○○工業株式会社						
労働させる 者の 具体的な事由	業務の種類	労働時間	延長することができる期間			期間
			1日	1か月(毎月1日)	1年(4月1日)	
臨時の業務を行う場合 のため	営業 経 理	日8時間	5時間	45時間	360時間	平成29年4月1日から1年
		同上	3時間	5時間	80時間	同上
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者						
休日労働をさせる						
	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定 休日	延長することができる期間		期間
④ 1日 の過半数を代表する者の (場合)の選出方法(	営業	2人	親土・日曜日及 び国民の祝日 前年同月同日 一でなし日	1か月のうち2回、8:00~17:00		平成29年4月1日から1年
	機械組立	20人	同上	同上		同上

必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第2項に規定する期間を記入すること。

(1) 「1日」の欄には、労働基準法第32条の5または第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる期間であつて、1日を超えて延長する期間を記入すること。

(2) 「1日」を超える一定の期間(起算日)の欄には、労働基準法第32条の5または第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる期間であつて、同法第36条第1項の協定で定められた1日を超える3箇月以内の期間及び1年間についての延長することができる期間の限度に、その上欄に当該協定で定められたすべての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じそれぞれ当該期間ごとの限度となる時間を記入すること。

②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える変形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。

④「労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。

⑤「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。

## 2 過重労働による健康障害防止のためのルール

### 2 例外として時間外・休日労働が許される主な場合

36協定で定めることができる時間外労働の上限（**限度時間**）等は、大臣告示（**限度基準告示**）で**定まっている**。

※ 労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準

上限	期 間	1か月	3か月	1年間
	限度時間	<b>45時間</b>	120時間	<b>360時間</b>

※ 「1日」の限度時間は 規定されていない。

**適用** 原則、適用される。

**特例** 特別の事情が予想される場合、  
● **特別条項付き協定**  
を締結することで、**限度時間を超えて延長が可能**。

例 一定期間における延長時間は1か月45時間・1年360時間とする。

ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協議を経て、6回を限度として、1か月60時間まで、1年420時間までこれを延長することができる。

なお、延長時間が1か月45時間を超えた場合の割増賃金率は30%、1年360時間を超えた場合の割増賃金率は35%とする。

## 2 過重労働による健康障害防止のためのルール

### 2 例外として時間外・休日労働が許される主な場合

#### 整理

ポイントは、以下のとおり。

① 時間外・休日労働は**本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべき。**

② **36協定を締結すれば協定時間まで可能。**



協定時間を超えると法律違反。

③ **特別条項付き協定の場合は一定の要件の下に特別延長時間まで可能。**



特別延長時間を超えると法律違反。  
**延長できる回数を超えると法律違反。**  
**延長の都度手続きを経ないと法律違反。**  
**特別の事情でなければ法律違反。**

## 2 過重労働による健康障害防止のためのルール

### 3 労働時間適正把握ガイドライン (H29.1.20付け基発0120第3号)

● 適正な把握のために使用者が**講ずべき措置**を、使用者に対して示したものの

**責務** 使用者には、**労働時間を適切に管理する責務**あり。

**定義** 労働時間とは、**使用者の指揮命令下に置かれている時間**のこと。使用者の**明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間**は労働時間に当たる。

#### 労働時間として扱わなければならない時間の例

- |   |  |
|---|--|
| ① | 使用者の指示により、就業を命じられた <b>業務に必要な準備行為</b> （着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や <b>業務終了後の業務に関連した後始末</b> （清掃等）を事業場内で行った時間 |
| ② | 使用者の指示があった場合に、 <b>即時に業務に従事する</b> ことを求められており、 <b>労働から離れることが保障されていない状態で待機等</b> している時間（いわゆる手待時間）          |
| ③ | 参加することが <b>業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講</b> や、使用者の指示により <b>業務に必要な学習等</b> を行っていた時間                            |

## 2 過重労働による健康障害防止のためのルール

### 3 労働時間適正把握ガイドライン (H29.1.20付け基発0120第3号)

#### 措置

- 労働者の労働日ごとの**始業終業時刻を確認・記録**
- 確認・記録の原則的な方法
  - ① 使用者が、**自ら現認すること**
  - ② タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の**客観的な記録を基礎とすること**
- 自己申告制で行わざるを得ない場合

#### 講ずべき措置

- ① 実態を正しく記録・適正に自己申告することを**対象者に十分説明**
- ② 実際に労働時間を**管理する者にも十分説明**
- ③ 把握時間と実際の時間が合致しているか、必要に応じ**実態調査を実施・補正**（社内にいたデータと**著しい乖離の場合は実施**）
- ④ 申告を超える在社理由を報告させる場合、**報告が適正かを確認**
- ⑤ 申告できる時間数の上限設定や上限を超える申告を認めないなどの、**適正な申告を阻害する措置を講じないこと**

## 2 過重労働による健康障害防止のためのルール

### 4 安全配慮義務

**使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。**（労働契約法第5条）

#### 判例

#### E社過労死事件（損害賠償請求事件）

**概要** 労働者Fは入社後4か月の間、**80時間／月超の時間外労働を行った結果、急性心不全で死亡。**遺族が会社に対し損害賠償請求したものの。

**要旨** Fの急性心不全での死亡は、**恒常的な長時間労働に起因し、会社の安全配慮義務違反との間に相当因果関係**があり、会社は労働者の生命・健康を損なわないような体制を構築していなかった。

#### 参考

労働災害とは異なるため、**別途民事訴訟が可能。**

「働き方改革」の中で

- **長時間労働の是正**  
は、**最も大きな柱の1つ。**

その取組の必要性は、

- **コンプライアンス** (法令遵守)

はもちろんのこと、

- **働く方々の健康管理**
- **経営戦略**

の観点からも、生じている。

# 熱中症を防ごう!

事業主さん、働く皆さん

「職場における熱中症予防対策」<sup>(※1)</sup>をご存じですか？

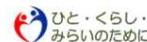
熱中症とは、高温多湿な環境下において、体内の水分及び塩分（ナトリウムなど）のバランスが崩れたり、体内の調整機能が破綻するなどして発症する障害の総称で、次のような症状が現れます。

めまい・失神	筋肉痛・筋肉の硬直	大量発汗
頭痛・気分の不快・吐き気・嘔吐・倦怠感・虚脱感		
意識障害・痙攣・手足の運動障害		高体温

高温多湿な環境では熱中症が多発します。  
以下の項目をチェックして  
職場の熱中症予防に努めましょう!

- WBGT値<sup>(※2)</sup>の低減に努めていますか？
- 熱への順化期間<sup>(※3)</sup>を設けていますか？
- 自覚症状の有無にかかわらず水・塩分を摂っていますか？
- 透過性・通気性の良い服を着ていますか？
- 睡眠不足・体調不良ではありませんか？

(※1) 平成21年6月19日付け基発第0619001号「職場における熱中症の予防について」に基づく、職場における熱中症予防対策  
(※2) WBGT(Wet-Bulb Globe Temperature)値＝暑熱環境による熱ストレスの評価を行う暑さ指数で、乾球温度・自然湿球温度・黒球温度から算出する数値  
(※3) 熱に慣れ、当該環境に適応させるために計画的に設ける期間



厚生労働省労働基準局・都道府県労働局・労働基準監督署

労働条件相談ほっとライン  
労働条件でお悩みの方! お電話ください!!  
0120-811-610

# 職業安定部



# 雇用保険法等の一部を改正する法律（概要）

- 就業促進及び雇用継続を通じた職業の安定を図るため、雇用保険の失業等給付の拡充、失業等給付に係る保険料率の引下げ及び育児休業に係る制度の見直しを行うとともに、職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化等の措置を講ずる。

## 1 失業等給付の拡充（雇用保険法）

<平成29年4月1日施行((4)は平成29年8月1日施行、(5)、(6)は平成30年1月1日施行)>

- (1)リーマンショック時に創設した暫定的措置を終了する一方で、雇用情勢が悪い地域に居住する者の給付日数を60日延長する暫定措置を5年間実施する。また、災害により離職した者の給付日数を原則60日(最大120日)延長できることとする。
- (2)雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数を倒産・解雇等並みにする暫定措置を5年間実施する。
- (3)倒産・解雇等により離職した30～45歳未満の者の所定給付日数を引き上げる。〔30～35歳未満:90日→120日 35～45歳未満:90日→150日〕
- (4)基本手当等の算定に用いる賃金日額について、直近の賃金分布等を基に、上・下限額等の引き上げを行う。
- (5)専門実践教育訓練給付の給付率を、費用の最大70%に引き上げる。〔最大60%→70%〕
- (6)移転費の支給対象に、職業紹介事業者(ハローワークとの連携に適さないものは除く。)等の紹介により就職する者を追加する。

## 2 失業等給付に係る保険料率及び国庫負担率の時限的引下げ（雇用保険法、徴収法）

<平成29年4月1日施行>

保険料率及び国庫負担率について、3年間(平成29～31年度)、時限的に引き下げる。

〔保険料率 0.8%→0.6% 国庫負担率(基本手当の場合)13.75%(本来負担すべき額(1/4)の55%)→2.5%(同10%)〕

## 3 育児休業に係る制度の見直し（育児・介護休業法、雇用保険法）

<平成29年10月1日施行>

- (1)原則1年までである育児休業6か月延長しても保育所に入れられない場合等に限り、更に6か月(2歳まで)の再延長を可能とする。
- (2)上記に合わせ、育児休業給付の支給期間を延長する。

## 4 雇用保険二事業に係る生産性向上についての法制的対応（雇用保険法）

<公布日施行>

雇用保険二事業の理念として、「労働生産性の向上に資するものとなるよう留意しつつ、行われるものとする」旨を明記する。

## 5 職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化（職業安定法）

<平成29年4月1日施行((1)②、(2)～(4)は平成30年1月1日施行、(1)①は公布から3年以内施行)>

- (1)①ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人を対象(※)に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。②職業紹介事業者に紹介実績等の情報提供を義務付ける。③ハローワークでも、職業紹介事業者に関する情報を提供する。  
〔※現行はハローワークにおける新卒者向け求人のみ〕
- (2)求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象とする。また、勧告(従わない場合は公表)など指導監督の規定を整備する。
- (3)募集情報等提供事業(※)について、募集情報の適正化等のために講ずべき指針(大臣告示)で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備する。〔※求人情報サイト、求人情報誌等〕
- (4)求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付ける。

# 募集情報等提供事業に係る規定の整備（職業安定法関係）

## 改正の趣旨

募集情報等提供事業（求人情報サイトや求人情報誌等）について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針（大臣告示）で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備する。

## 改正の内容【平成30年1月1日施行】

### （1）募集情報の適正化等に向けて講ずべき措置

- 業務運営の改善向上に向けて必要な措置を講ずる旨の努力義務を新設。
- あわせて、「必要な措置」の具体的な内容を示すための「指針」の根拠規定を整備。

#### 【指針で定める内容（予定）】

- ① 業務運営に関する事項  
苦情処理体制の整備、個人情報の適正な管理 等
- ② 募集情報の適正化に関する事項  
募集情報が実際の労働条件と相違するおそれがある場合、募集主に状況を確認するとともに、相違していることが判明した場合には、情報の変更を依頼するなど適切に対応すること 等

### （2）指導監督

- 必要に応じ、指導・助言や報告徴収を行うことができるよう規定を整備。

※ 上記のほか、募集主・募集受託者について、募集情報等提供事業を行う者の協力を得て、的確表示に努めなければならないものと規定。

# 労働契約締結前の労働条件等の明示（職業安定法関係）

## 改正の趣旨

求職者等が、労働契約の締結の前に、当該契約の中に、職業紹介・募集広告で示された労働条件と異なる内容等が含まれていないかどうか確認できるよう、求人者等に新たな明示義務を課すこととする。

## 現行の内容・改正内容【平成30年1月1日施行】

職業紹介・募集時の  
労働条件明示  
(当初の明示)

【職業安定法第5条の3第1項の義務】

求人者等と求職者等との交渉等

労働契約締結時の  
労働条件明示  
(労働条件通知書)

【労働基準法第15条第1項の義務】

### <明示が必要な事項>

業務内容、契約期間、就業場所、  
労働時間・休日、賃金、  
社会保険、労働保険の適用

### <明示の方法>

書面の交付

※求職者等が希望した場合には  
電子メールも可

以下の①～③の場合、  
契約締結前に  
新たな明示を義務付け(※)

※ 明示が必要な事項や明示の方法は、  
「当初の明示」と同様とする予定  
【省令】

### ① 「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合

例)当初:基本給30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月

### ② 「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合

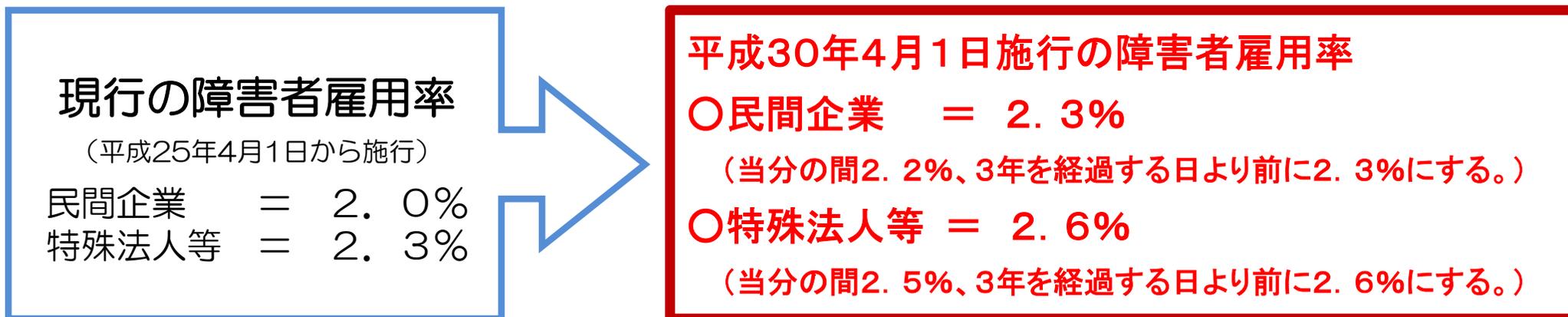
例)当初:基本給25万円～30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月

### ③ 「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合

例)当初:基本給25万円/月 ⇒ 基本給25万円/月、営業手当3万円/月

# ～ 障害者雇用率が段階的に引き上げられます。 ～

平成30年4月から、精神障害者の雇用が義務化され、障害者雇用率の算定式に精神障害者が追加されることを踏まえ障害者雇用率を引き上げます。



## ★ 雇用率達成対象企業の規模が、小さくなります。



※ 除外率及び除外労働者控除後の常用雇用労働者数で雇用義務を判断します。

※ 短時間労働者(1週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満となる者)について、1人をもって0.5人とみなします。

## 障害者雇用の促進にはトップの指導力が不可欠！

### ●企業トップの理解

→ トップの強いリーダーシップによる指示、経営会議や取締役会議等での理解の徹底

### ●採用に向けての社内体制の整備

経営計画に盛り込む → 責任ある採用計画

通常の採用枠と分けて → 配属先部署には、経費や営業成績上の配慮

### ●障害者雇用の場を創出

社内の理解や配慮によって、個々の能力や特性に合った仕事内容、仕事の切り出しで会社の戦力として働ける障害者はたくさんいます。

### ●社員の理解

研修、社内報等による正しい知識の習得・啓発により、職場の受け入れ環境を整備

ハローワークにご相談ください！

ハローワーク  
事業所部門

- ・障害者雇用、職域開発のご相談
  - ・障害者雇用の好事例のご案内
  - ・採用後の定着支援
  - ・障害者就職面接会への参加
  - ・各種支援機関と連携したチーム支援  
(支援機関や支援学校の職場実習の活用、ジョブコーチ制度などの活用について)
  - ・障害者トライアル雇用などの助成金制度の活用
- ・・・その他、いろいろな支援メニューがあります

## 背景

少子化に伴い労働力人口が減少する中、若者が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組んでいくことができる社会を築くことは、全員参加型社会の実現を図り、我が国全体の生産性の向上を図る上で、ますます重要な課題となっています。

若者雇用促進法は、若者の適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に規定した法律であり、中でも、若年者の適職選択のための取組は、円滑な就職実現等のため特に重要であると考えます。

若者の雇用・育成に関わる関係者の皆さまにおかれては、この法律をご理解いただくとともに、若者が次代を担う存在として活躍できる環境整備に向けて取組を進めていきましょう。

## 具体的な取組① ハローワークにおける求人不受理

- ・若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会問題化。
- ・新卒時のトラブルは、職業生活にわたる段階的な職業能力の形成に大きく影響を及ぼすおそれ。

➡ 一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者に紹介することのないよう、新卒求人を一定期間受け付けないこととしました。

### (1) 労働基準法及び最低賃金法に関する規定

- ① 1年間に2回以上同一条項の違反については是正指導を受けている場合
- ② 社会的影響が大きいケースとして公表された場合
  - ❖違反が是正されるまで+是正後6ヵ月経過するまで
- ③ 対象条項違反により送検され、公表された場合
  - ❖送検された日から1年経過するまで（是正後6ヵ月経過するまで延長）

### (2) 男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定

- ① 法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合
  - ❖違反が是正されるまで+是正後6ヵ月経過するまで

## 具体的な取組② 職場情報の積極的な提供

- ・新規学校卒業者の卒後3年以内の離職率 大卒約3割、高卒約4割。
- ・15～34歳の不本意非正規の割合(約20%)が他と比べて高い。

➡ 新卒段階でのミスマッチ解消が重要であり、特に新卒者は就労経験が少なく、情報の収集・活用面で未熟であることから、就労実態等の職場情報を提供する仕組みを創設し、適職選択を支援します。

新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、

- ① 以下の(ア)～(ウ)の職場情報について幅広い提供を努力義務化。
- ② 求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク等に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあった場合は、以下の(ア)～(ウ)のそれぞれについて、1つ以上の情報提供を義務化。

(ア)募集・採用に関する状況(採用数、男女別、平均勤続年数等)  
(イ)企業における雇用管理に関する状況(時間外労働、有給休暇等)  
(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況(研修、メンター制度、社内検定等)  
※情報提供項目や情報提供方法については別途定めがあります。

## 具体的な取組③ ユースエール認定制度

- ・若者の採用・育成に積極的に取り組み、実力がある中小企業でも、知名度等の面から若者の採用に苦慮している。
- ・大企業と比較して、中小企業は求人倍率が高い。（従業員300人未満：3.59倍 1,000人以上：0.92倍）

➡ 一定の基準を満たす中小企業を厚生労働大臣が認定する制度を創設し、認定を受けた企業の情報発信を後押すことにより、若者の適職選択や当該企業が求める人材の円滑な採用を支援します。

### <認定のメリット>

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。</li> <li>・厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも企業情報を掲載し、企業の魅力を広くアピールできます。</li> </ul>
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的に案内することで、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。</li> </ul>
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	<p>・認定企業は、法に基づく認定マークを、商品や広告などに付けることができます。</p> <p>・認定マークを使用することで、法に基づく認定を受けた優良企業であることを対外的にアピールできます。</p> <p style="text-align: center;"><b>&lt;認定マーク&gt;</b></p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;">  <div style="margin-left: 10px;"> <p>【認定マークの解説】 若葉の形は、若者がやる気に満ちあふれ、腕をふるう姿を、赤い丸はその活力を意味し、若い力で日本の活力を上昇させていくイメージを表現</p> <p>【愛称（ユースエール）の解説】 若者（youth）を応援する（yellをおくる）事業主というイメージを表現</p> </div> </div>
4	若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算	<ul style="list-style-type: none"> <li>・若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算されます。</li> <li>①キャリアアップ助成金 ②キャリア形成促進助成金 ③トライアル雇用奨励金</li> <li>③三年以内既卒者等採用定着奨励金</li> </ul>
5	日本政策金融公庫による低利融資	<ul style="list-style-type: none"> <li>・株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「地域活性化・雇用促進資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での低利融資を受けることができます。</li> </ul>
6	公共調達における加点評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されました。</li> </ul> <p>※ 公共調達における加点評価の仕組みは、原則平成28年度中に開始。</p> <p>※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められます。</p>

## <認定基準>

1	学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること※1（既卒3年以内の者が応募可であることが必要。）	
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	
3	右の要件をすべて満たしていること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること</li> <li>・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※2</li> <li>・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと</li> <li>・前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得日数が10日以上※3</li> <li>・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※4</li> </ul>
4	右の雇用情報項目について公表していること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、35歳未満の採用者数・離職者数</li> <li>・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定などの制度の有無とその内容、平均勤続年数、役員・管理職の女性割合</li> <li>・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）</li> </ul>
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと	9 暴力団関係事業主でないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことにより認定を辞退していないこと	10 風俗関係事業主でないこと
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	11 各種助成金の不支給措置を受けていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと	12 重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいう。

※2 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば可。

※3 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算可。

※4 男女ともに育児休業等の取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問。

## <若者雇用促進総合サイトのご案内>

全国のユースエール認定企業や若者応援宣言企業を始め、学生等を雇用しようとする企業の情報を掲載しているサイトです。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、求職者に向けたメッセージ等を掲載することで積極的な企業情報の発信と若者とのマッチングを促進してきます。

URL : <https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>

若者雇用促進総合サイト

検索



# 人材育成に取り組む事業主への支援 ～ 「人材育成支援策」のご案内～

従業員を育成したい

従業員育成費用の助成を受けたい

正規労働者向け

人材開発支援助成金

従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、人材育成制度を導入し、その制度を従業員に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成します。

非正規労働者向け

キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の人材育成を実施した事業主に助成します。

**第2部で詳しく説明します!**

従業員の指導ができる場・人材がない

訓練の場を提供

ハロートレーニング

◆ポリテクセンターなどでの在職者向け訓練

在職者を対象に、ものづくり分野について、2～5日間の集中的なハロートレーニング（職業訓練）を実施しています。既存の訓練コースの他、オーダーメイド型の訓練も実施します。また、ポリテクカレッジでは、主に若手・中堅社員の方向けに、長期間（2年間）のハロートレーニングも実施しています。

◆認定職業訓練施設での在職者向け訓練

都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設でも、在職者向けの訓練を実施しています。

詳しくは、[ポリテクセンター](#)、[ポリテクカレッジ](#)、[滋賀県労働雇用政策課](#)へ

講師を派遣

ものづくりマイスター

製造業・建設業の職種で優れた技能、経験を備えた「ものづくりマイスター」が実践的な実技指導を行い、若年技能者のスキルアップをお手伝いします。最適なものづくりマイスターを選定し、企業に派遣します。

詳しくは、[地域技能振興コーナー](#)へ

従業員の訓練カリキュラムを相談したい

職業能力開発サービスセンター

社会保険労務士や中小企業診断士などの資格を持つ人材育成コンサルタントを無料で派遣し、企業のご希望に応じた人材育成計画などの策定についての助言を行います。

詳しくは、[滋賀県職業能力開発協会（職業能力開発サービスセンター）](#)へ

人材育成全般の基盤を整備したい

ジョブ・カード

事業主が人材育成を行う際にジョブ・カードを活用することで、従業員のキャリア形成上の課題の把握や、それらを踏まえた能力開発を推進することができます。

ジョブ・カード制度総合サイトをぜひご覧ください。 <http://jobcard.mhlw.go.jp/>

