

令和2年度における静岡労働局の行政運営方針を取りまとめました

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う静岡労働局の対応について

相談、届出・申請などは「電話」「電子申請」「郵送」をご活用ください

静岡労働局幹部新任の挨拶

静岡県の労働災害発生状況（令和2年3月末）

静岡県の有効求人倍率（令和2年2月）



令和2年度における静岡労働局の行政運営方針を取りまとめました

地方労働審議会に令和2年度の静岡労働局の労働行政運営方針を諮り、以下の3点を最重点施策として4月より取り組んでいきます。

1 働き方改革の推進による誰もが働きやすい職場づくり

平成30年に成立した働き方改革関連法については、所要の周知期間を経て順次施行されており、県内事業者においては、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の確実な取得、正社員と非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）等への対応が求められています。

県内事業者における働き方改革を着実に推進するため、引き続き、業務の進め方の見直しや労働時間の短縮につながるような中小企業・小規模事業者に寄り添った相談・支援に取り組むとともに、長時間労働の是正、最低賃金・賃金引上げ、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、柔軟な働き方がしやすい環境整備などにより、労働環境を整備します。

2 多様な人材の活躍促進による総合的な人材確保対策

新型コロナウイルス感染症の影響により、人や物の動きが停滞し、幅広い業種において事業活動を縮小せざるを得ない事業者が生じていますが、その場合でも雇用が維持され、生活の安定が保たれるよう、雇用調整助成金の特例措置、特別労働相談窓口の設置による支援等を実施します。今後についても、感染症の影響による雇用への状況を注視しつつ、迅速な対応を図ります。

他方、少子高齢化、人口減少が進む中で経済の活力の維持・向上を図るためには、多様な人材が活躍できる就業環境を整備することが重要であり、加えて人材不足が続く中、より多くの人が意欲や能力に応じ、社会の担い手として活躍できるよう取組を進める必要があります。そのため、65歳超の継続雇用延長に向けた環境整備、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援を行うとともに、人材不足が顕著な医療、福祉、運輸、建設、警備分野の企業に対しては、県内ハローワークの「人材確保対策（支援）コーナー」において求人充足へのマッチング支援等を実施します。

3 女性活躍・総合的なハラスメント対策の推進

企業における女性活躍推進の取組を一層進めるため、行動計画の策定義務等の対象拡大や情報公表の強化、プラチナえるぼし認定の創設等を内容とする改正女性活躍推進法の周知や、えるぼし・プラチナえるぼし認定の取得促進の取組を行います。

併せて、男女問わず全ての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、育児・介護休業法の履行確保及び看護休暇・介護休暇の時間取得を可能とする改正内容の周知や、くるみん・プラチナくるみん認定の取得促進の取組を行います。

また、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進するため、新たに事業主に義務付けられたパワーハラスメントの防止措置、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の履行確保を図ります。

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う静岡労働局の対応について

1. 特別労働相談窓口の設置

令和2年2月14日より静岡労働局に新型コロナウイルス感染症の影響による**特別労働相談窓口**を開設しました。また、3月23日より、浜松労働基準監督署、浜松公共職業安定所にも同相談窓口を拡充し相談体制の強化を図っています。

〈相談状況〉（令和2年3月27日現在）

- ・件数：1,666件（事業主918件、労働者213件、社労士427件）
- ・主な相談内容：
雇用調整助成金について（893件） 保護者の休暇取得支援について（414件） 休業について（236件）
- ・主な業種：製造業、宿泊業、飲食業、派遣業、医療・福祉

2. 雇用調整助成金の特例措置の実施

今般の新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動が急激に縮小する事業所が生じ、地域経済への影響が見込まれることから、新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用調整を行わざるを得ない事業主に対して、令和2年4月1日から同年6月30日までの間は、緊急対応期間として、上乗せの新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置を追加実施するとともに、申請書類の大幅な簡素化を行います。雇用調整助成金を活用して従業員の雇用の維持に努めてください。

特例以外の場合の雇用調整助成金	新型コロナウイルス感染症特例措置
	緊急対応期間 (4月1日から6月30日まで) 感染拡大防止のため、この期間中は、 全国で 以下の特例措置を実施
経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主（全業種）
生産指標要件 3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和 (1か月5%以上低下)
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の 休業も助成金の対象に含める
助成率 2/3（中小）、1/2（大企業）	4/5(中小)、2/3(大企業) (解雇等を行わない場合は9/10（中小）、3/4（大企業）)
計画届は事前提出	計画届の事後提出を認める（1月24日～6月30日まで）
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間を撤廃
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件を撤廃
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左 + 上記対象期間
短時間一斉休業のみ 休業規模要件 1/20(中小)、1/15(大企業)	短時間休業の要件を緩和 併せて、休業規模要件を緩和（1/40(中小)、1/30(大企業)）
残業相殺	残業相殺を停止
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率2/3(中小)、1/2(大企業) 加算額1,200円	4/5(中小)、2/3(大企業) (解雇等を行わない場合9/10（中小）、3/4（大企業）) 加算額 2,400円(中小)、1,800円（大企業）

- 緊急対応期間（令和2年4月1日～同年6月30日）の休業等の上乗せ特例について
 - 休業又は教育訓練を実施した場合の助成率を大幅に引き上げます。
 - 教育訓練の加算額を大幅に引き上げます。
 - 教育訓練の範囲を大幅に拡大します。
 - 生産指標の要件を緩和します。
 - 支給限度日数にかかわらず活用できます。
 - 雇用保険の被保険者でない労働者も対象とします。
- 雇用調整助成金を活用しやすくするための運用面の特例について
 - 事後提出が可能な期間を延長します。
 - 短時間休業を大幅に活用しやすくします。
 - 休業規模の要件の緩和
 - 残業相殺制度を当面停止します。

3.労働者を雇用している事業主の方向けの助成金

令和2年2月27日から3月31日までの間に

- ・新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休校等をした小学校等に通う子ども
- ・新型コロナウイルスに感染した又は風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある、小学校等に通う子ども

の世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、**労働基準法の年次有給休暇とは別に、有給の休暇を取得させた事業主に対する助成金**が新設されました。

【助成内容】

令和2年2月27日～3月31日の間において、（上限：一日1人当たり**8,330円**）

有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10／10

【申請期間】 令和2年3月18日～6月30日まで

【問い合わせ先】 学校等休業助成金・支援金・個人向け緊急小口資金等相談コールセンター
☎0120-60-3999 受付時間9：00～21：00（土日・祝日含む）

4. 採用内定取消しの防止について

新卒者に対する採用内定の取消しは、学生・生徒とそこそご家族に大きな失望を与えるものであり、できる限り防止することが必要です。

「青少年の雇用の促進等に関する法律」第7条に基づき厚生労働大臣が定める指針では、事業主の皆さまに対し、以下の努力を求めています。

- 1 採用内定の取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等、あらゆる手段を講じること。
※新卒の採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消し（解雇）は無効とされます。

- 2 やむを得ない事情により、採用内定の取消し、または入職時期の繰り下げを行う場合には、対象者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、対象者からの補償等の要求には、誠意をもって対応すること。

事業主の皆さまの雇用維持の努力を支援するため、**雇用調整助成金の特例**を設けました。この特例により、**採用したばかりの新規学卒者**でも休業や教育訓練等をさせた場合は助成の対象となります。

5.新卒者内定取消等特別相談窓口を設置しました【来所しなくても電話で相談できます】

新型コロナウイルス感染症の影響で内定の取り消しや入職時期の繰り下げにあったみなさまのための特別相談窓口を新卒応援ハローワークに設置しました。卒業後でも利用できますので、まずは特別相談窓口にご連絡ください。最寄りのハローワークでも相談を受け付けています。

○内定が取り消されてしまいそうなとき

○内定が取り消されてしまったとき

○就職活動に自信・意欲をなくしてしまったとき

労働局、労働基準監督署・ハローワークへの 相談、届出・申請などは「電話」「電子申請」「郵送」をご活用ください

新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から皆様に来庁いただくことなく、電話による労働相談、電子申請・郵送での各種届出・申請、インターネットによるご利用が可能です。労働局、労働基準監督署、ハローワークへの相談、届出・申請に、積極的な活用をお願いします。

【電子申請や郵送による届出・申請などが可能な主な手続き】

- ・労働基準法に基づく36協定や就業規則の届出 など
- ・労働安全衛生法に基づく労働者死傷病報告 など
- ・雇用保険法に基づく雇用保険被保険者の資格取得や資格喪失に関する届出 など
- ・ハローワークへの求人申し込み
- ・労働者派遣事業および職業紹介事業の許可の申請 など

労働局幹部新任の挨拶

静岡労働局 総務部長 中根 宏昌

このたび、4月1日付けの人事異動で静岡労働局総務部長に着任しました中根と申します。前職は厚生労働省政策統括官（統計・情報政策、政策評価担当）部局で、静岡県民の皆様にも雇用保険や労災保険等の過少給付で多大なご迷惑をおかけした毎月勤労統計の不適切事案の再発防止に関する取組に携わっていました。具体的には、研修体系の見直しや統計人材の育成などを担当しておりました。

労働局勤務は5年ぶり。4度目の単身赴任生活となりますが、子供の頃から幾度となく訪れている伊豆の温泉をはじめ、世界遺産の富士山、登呂遺跡、浜名湖などを有する親しみのある神奈川の隣県静岡での生活を満喫したいと思います（今は、自粛ですが・・・涙）。特に、自称サウナーの私にとって知る人ぞ知る「サウナの聖地」に赴任できたことを大変喜ばしく思っております。

微力ではございますが、静岡県民の皆様のために労働行政が円滑に推進できるよう総務部門の要として静岡労働局のバックボーンをしっかりと支えて参りたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

雇用環境・均等室長 石山 玲子

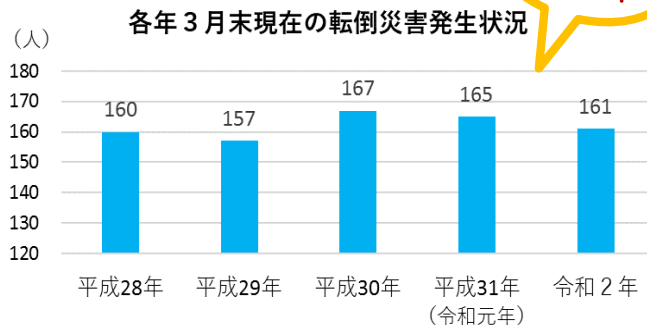
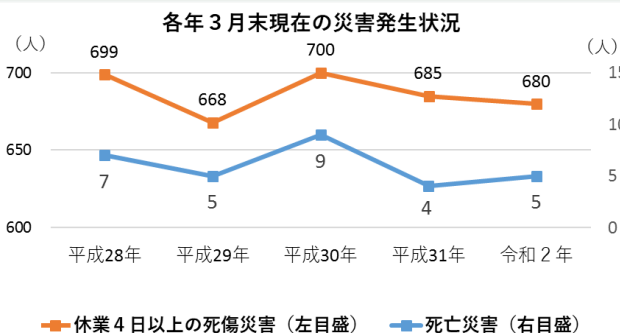
4月1日付けの人事異動で、静岡労働局雇用環境・均等室長に着任いたしました石山です。よろしくお願いいたします。

室長としては山梨、群馬について、3か所目の勤務となります。海なし県で夏暑く冬寒い土地での勤務が3年続きましたので、海があり、気候も穏やかな印象のある静岡県で勤務できることをうれしく思います。

静岡県で働く皆さまが安心していきいきと働くことができる職場環境の実現を目指して、働き方改革の推進に尽力してまいりたいと存じますので、ご支援、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

静岡県の労働災害発生状況（令和2年3月末）

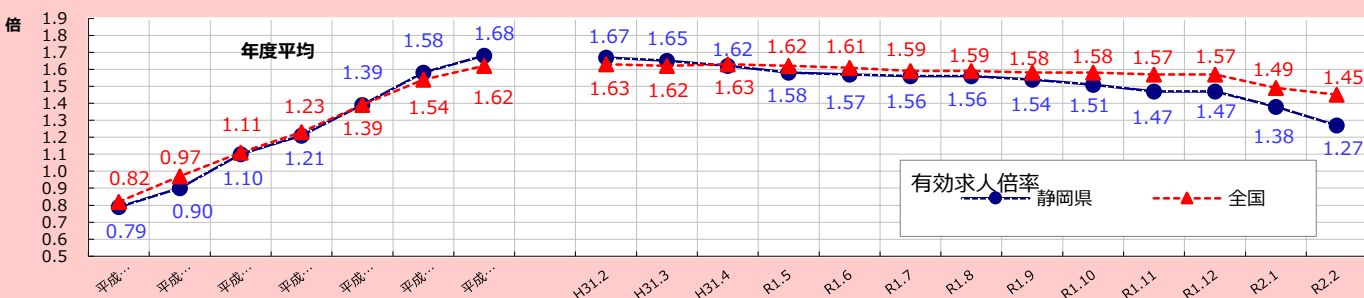
ぬかづけ運動展開中！



静岡県の有効求人倍率（令和2年2月分）

＜雇用情勢の概況＞ 県内の雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症の影響により、注意を要する状態にある

有効求人倍率（季節調整値）は1.27倍(全国35位)となり、前月を0.11ポイント下回った。47か月ぶりに1.2倍台となった。



静岡労働局HPでは「静岡労働局だより」のバックナンバーを公開しています。
<https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/roudoukyoku/roudoukyokudayori.html>

編集・発行

静岡労働局 雇用環境・均等室

〒420-8639 静岡市葵区追手町9番50号（静岡地方合同庁舎5階）

T E L <054>252-5310 F A X <054>252-8216

<https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/>