

(案)

# 東京の労働行政

*Profile 2023*



東京労働局

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

QRコード

# 令和5年度 東京労働局行政運営方針

一人ひとりが光輝く働き方をめざす TOKYOへ

## 第1部 地方公共団体等との連携による地域に密着した行政の展開・・・2

## 第2部 令和5年度の主な重点施策

- 第1 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 第2 労働移動の円滑化とキャリアアップの促進・・・・・・・・・・・・・・ 6
- 第3 安全で健康に働くことができるディーセント・ワークの実現・・・・・・・・12
- 第4 労働保険制度の適正な運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17

## 第3部 労働局の組織と業務

## 第4部 労働基準監督署・ハローワークのご案内

# 第1部 地方公共団体等との連携による地域に密着した行政の展開

東京労働局は、行政ニーズに即応した労働行政を展開するために、東京都及び管内の区市町村並びに関係団体等との連携を密にしつつ、地域経済情勢や主要産業・企業の動向等を逐次、綿密に把握しその分析の上に立った各施策の計画的な実施に努めています。

外部の有識者からご意見を伺う審議会や、東京都、管内の区市町村及び関係団体との間で意見交換を行う各種会議を通じて、地域の実情に合った機動的かつ効果的な労働施策を実施しています。

また、労働基準監督署・ハローワークにおいては、管轄の基礎自治体と緊密な連携を保ち、地域のニーズに即応した行政展開に努めています。

## 審議会

### 〈東京地方労働審議会〉

所管法令の施行に関する重要事項等について、有識者により調査・審議を行っています。

### 〈東京地方最低賃金審議会〉

最低賃金法に基づき、東京都における地域別最低賃金、特定最低賃金について、有識者により調査・審議を行っています。

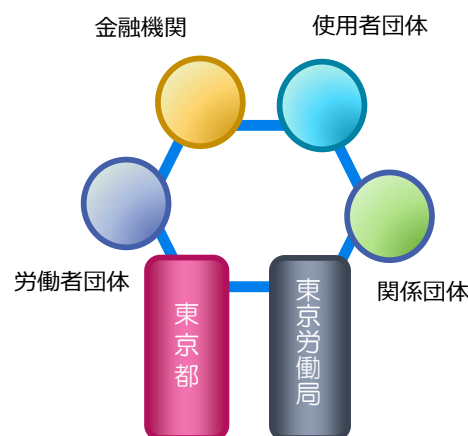
## 地域の団体と協力して労働施策の展開を推進する会議

### 〈東京労働懇談会〉

労働行政の推進に当たって、東京労働局と東京都が地域の労使団体、金融機関、関係団体から広く意見を聞き、地域の実情に即した総合的な労働施策の展開を図るために設置している会議です。

地域に応じた働き方改革を進め、若者や非正規労働者等の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、様々な労働問題に関して意見交換等を行っています。

※「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」第10条の3に基づく協議会として位置付け



## 地方公共団体と連携して行う取組

### 〈東京都雇用対策協定運営協議会〉

平成27年2月10日に厚生労働大臣と東京都知事との間で締結した雇用対策協定に基づく実施事項について、進め方や進捗状況等を協議する会議です。実施事項は雇用就業分野、福祉医療分野及び教育分野等、多岐にわたります。

### 〈一体的実施事業〉

地方公共団体の提案に基づき、国（ハローワーク）が行う無料職業紹介等と地方公共団体が行う相談業務等を一体的に実施するものです。地域ごとに、地方公共団体主導で、ハローワークと一体になって様々な取組を行っています。

### 〈地域雇用問題連絡会議〉

労働局の雇用対策及びハローワークの事業等について、基礎自治体の理解を得るとともに、各地域における労働行政に対するニーズを把握し、地方公共団体と連携しつつ実施する各種事業等を通して行政サービスの向上を図る会議です。

## 第2部 令和5年度の主な重点施策

### 第1 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

少子化問題や子育て支援が課題となっている中で、「女性活躍の推進」「仕事と家庭の両立」「柔軟な働き方の促進」などの施策をワンパッケージで推進し、男女ともに働きやすい雇用環境の整備を進めます。

#### 1 女性活躍の推進

女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表等について着実に履行確保を図ります。

賃金の差異の要因分析や雇用管理改善の重要性について啓発を進めるとともに、企業への個別支援、「女性の活躍推進企業データベース」の利用促進を図ります。

あわせて、女性活躍の基礎となる男女雇用機会均等法の履行確保を徹底します。

さらに、「えるぼし」、「プラチナえるぼし」の認定取得を目指す企業に対して、「民間企業における女性活躍促進事業」（厚生労働省委託事業）の「女性活躍推進アドバイザー」によるコンサルティングや事業主への説明会の活用等を促し、女性活躍の更なる取組を推進します。



《東京労働局管内の認定状況》  
えるぼし認定企業数 1,070件  
プラチナえるぼし認定企業 15件  
(令和5年2月末時点)

#### 2 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備

##### 1 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和5年4月1日より施行された労働者数1,000人超の企業を対象とした男性の育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図ります。

また、介護離職を予防するため介護休業制度の周知を図ります。

労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する報告徴収・是正指導等を行います。



東京労働局YouTube公式チャンネル

## 2 男女とも仕事と育児や介護を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

男性の育児休業取得や仕事と介護の両立について理解が進み、職場環境の整備が進むよう、各制度の周知と併せ取組事例の紹介や両立支援等助成金の支給を通じ、仕事と育児・介護との両立を図りやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援します。



## 3 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定・届出義務のある常用労働者数101人以上の事業主に対し、届出の徹底を図ります。

さらに、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準の周知及び取得を促進します。

また、不妊治療を受けやすい職場環境を整備するため、休暇制度の導入等を事業主に働きかけます。



《東京労働局管内の認定状況》

くるみん認定企業数	1,369件（うちプラス3件）
プラチナくるみん認定企業	229件（うちプラス5件）

（令和5年2月末時点）

## 3 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

### 1 パートタイム・有期雇用労働法及び派遣法に基づく報告徴収、指導監督等

パートタイム・有期雇用労働法、派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施し、着実な履行確保を図ります。

あわせて、同一労働同一賃金等に取り組む企業の好事例等について、「多様な働き方の実現応援サイト」等を通じて、事業主等に対して周知等を図ります。

非正規労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善を行う事業主に対する助成金（キャリアアップ助成金）の活用を促します。



パートタイム・有期雇用労働法キャラクター「バゆうちゃん」

### 2 無期転換ルールへの円滑な運用

無期転換ルールについて、モデル就業規則等を活用し、引き続き事業主に向けた周知を行います。また、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合は、啓発指導を行います。



無期転換ルールハンドブック



モデル就業規則



## 4 柔軟な働き方ができる労働環境の整備

### 1 テレワークの導入・定着促進

「テレワークの適切な導入及び実施のためのガイドライン」の周知を図るとともに、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の案内を行います。また、導入やICT活用に向けての相談については、テレワーク相談センターの紹介を行います。

### 2 ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて

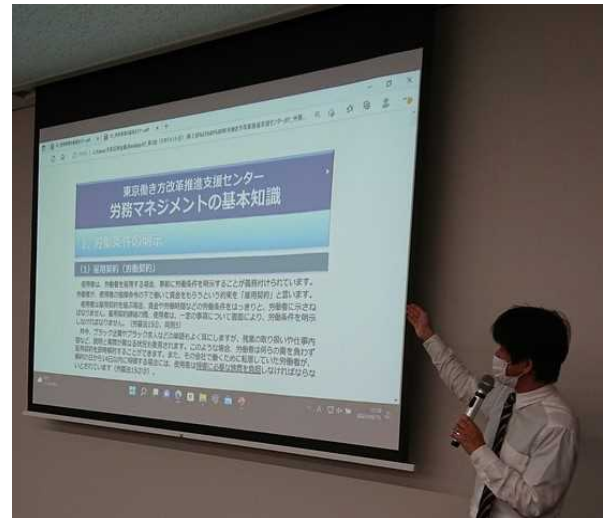
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、年次有給休暇の取得促進に向けて、「時間単位の年次有給休暇」の導入促進を図ります。

また、「病気休暇」「ボランティア休暇」等の特別休暇や勤務間インターバル制度についても、「働き方改革推進支援助成金」の活用を促し、企業への導入を促進します。



### 3 東京働き方改革推進支援センターによるワンストップ支援サービスの提供

中小企業・小規模事業者等が抱える長時間労働の削減、同一労働同一賃金の実現等の対応や、生産性の向上による賃金の引上げ、人手不足解消に向けた人材確保・定着など、働き方改革に関する様々な課題について、専門家による相談、コンサルティング、セミナーの開催・講師派遣などのワンストップ支援サービスを行っていきます。



講師派遣による中小企業向けセミナーの様子

## 5 マザーズハローワーク等による就職支援

子育てをしながら就職を希望する方を対象としたマザーズハローワーク（東京（渋谷）・日暮里・立川）及び都内7か所のハローワークに設置するマザーズコーナーにおいて、個々の求職者のニーズに応じた予約制・担当制によるきめ細かな就職支援を行います。

あわせて、オンラインを活用した就職支援サービスを提供するとともに、NPO法人等、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型の支援を行うほか、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を行います。

さらに、SNS（LINE、Instagram、Twitter等）や「東京ハローワークYouTube 公式チャンネル」を活用し、未利用者に対しても支援メニューが広く伝わるようアピールを行います。



東京マザーズハローワーク  
ロゴマーク



マザーズハローワーク  
相談風景



キッズコーナー

## 第2 労働移動の円滑化とキャリアアップの促進

コロナ禍における雇用維持を中心とした施策から、人手不足分野や成長分野への労働移動を通じたステップアップを支援する施策へと軸足を移し、多様化する求人・求職者ニーズに応えるため、様々な観点からマッチングを促進する取組を行います。

### 1 人手不足分野への対応と若年者等支援

#### 1 介護・運輸・警備等人手不足分野への人材確保支援

医療（看護）・福祉（介護・保育）、建設、警備、運輸等の雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、都内7か所のハローワークに設置する「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、求人者・求職者双方の状況を踏まえた支援及びオンラインも活用した業界セミナーや施設見学・ツアー型面接会など、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図ります。

また、人手不足分野の求人充足を促進するために、SNS（LINE、Instagram、Twitter等）や「東京ハローワークYouTube 公式チャンネル」を積極的に活用し、求人企業の魅力をハローワークの未利用者も含め広く伝わるようアピールします。特に、介護分野については、ハローワークにおいて毎月11日から17日までを「東京介護WEEK!」として集中的な支援に取り組みます。

建設・運輸分野については、時間外労働の上限規制の円滑な適用に向けて、労働基準監督署とハローワークが連携して人材確保の支援に取り組みます。さらに、関係団体等との連携を一層強化し、就職支援を継続的にを行います。

#### 2 新規学卒者、フリーター、就職氷河期世代への支援

##### (1) 新規学卒者等への就職支援

第二の就職氷河期世代をつくらぬよう、大学等卒業予定者については、卒業後3年以内の既卒者を含め、新卒応援ハローワーク等において担当者制によるきめ細かな個別支援を実施するほか、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援を行います。

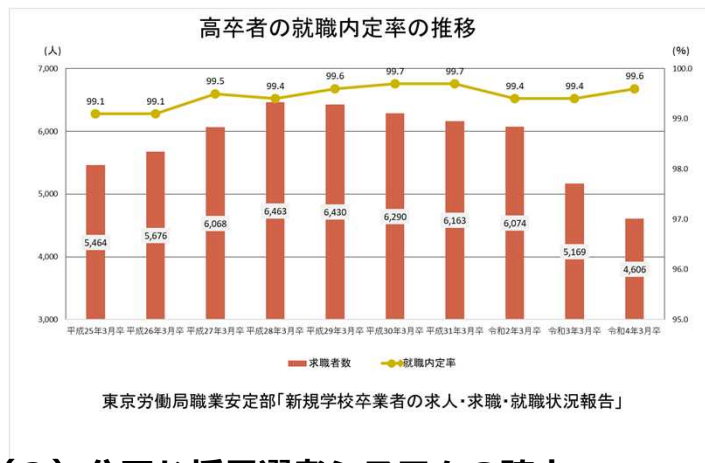
また、高校・中学卒業予定者については、学校と連携し早期の就職内定を確保するほか、未就職卒業生についても、ハローワークによる支援を行います。



わかものハローワーク相談風景



セミナー風景



##### (2) 公正な採用選考システムの確立

公正採用選考人権啓発推進員設置対象事業所に対する選任勧奨の推進、計画的・継続的な研修機会の提供、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の使用の徹底など、すべての応募者についての公正な採用選考システムの確立に向けた事業主に対する周知・啓発を推進します。

あわせて、同和問題やLGBT等の正しい理解に関する周知・啓発を行います。

また、東京都と連携し、不適正事案を発生させた事業所に対する迅速な事実確認・是正指導を厳正に行います。

##### (3) フリーター等への就職支援

フリーター等の早期再就職を支援するため、ハローワークにおいて予約制・担当者制などにより、求職者ニーズを詳細に把握し、応募求人の提案・選定、履歴書・職務経歴書の添削、模擬面接等、求職者の個々の状況に応じた計画的な就職支援を行います。

特に、概ね35歳未満で正社員就職を希望する求職者を対象に、わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制による就職プランの作成等の就労支援、就職活動に必要な各種セミナーの開催、求職者のニーズ、能力等に応じた個別求人開拓及び就職面接会の開催、就職後の定着支援の実施など、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援します。





## (4) 就職氷河期世代への支援

都内6か所のハローワークに設置する「ミドル世代チャレンジコーナー（就職氷河期世代専門窓口）」において専門担当者が、個別の支援計画を作成し、キャリアコンサルティング、生活設計面や職業訓練の相談、求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に行います。

また、官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「東京プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むとともに、雇入れ等に係る好事例の収集・発信を行います。



ミドル世代チャレンジコーナー

## 2 DXハローワークの推進

### 1 求職者・求人者への来所によらないサービスの提供

求職者に対しては、ハローワークから求職者マイページを活用してオススメの求人情報の提供を行い、電話やオンラインでの職業相談・職業紹介を実施することで、求職者が来所せずに受けられるサービスの充実を図ります。また、就職支援セミナーのオンライン配信、マザーズハローワークにおける就職支援サービスのオンライン対応、SNS・ホームページを活用した情報発信の強化等により、求職者のニーズに応じて柔軟に就職活動ができるよう、オンラインサービスの向上を図ります。

求人者に対しては、求人申込み、応募者管理、事業所画像登録、求職者へのメッセージ機能等ハローワークインターネットサービスの求人者マイページのオンライン機能を周知し、求人者サービスの向上を図ります。

### 2 雇用保険手続の電子申請

雇用保険関係手続きをハローワークの窓口や郵送により届け出している事業主に対し、雇用保険電子申請アドバイザーと連携して、電子申請の利用勧奨及びその利用に向けた支援を実施します。

## 3 担当者制によるきめ細かな就職支援

### 1 高齢者の就労促進

#### (1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

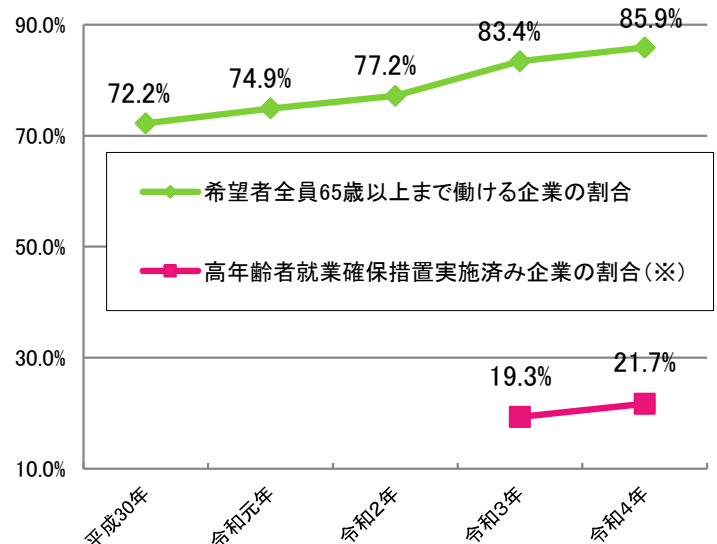
70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図ります。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において実施している65歳超雇用推進助成金や70歳雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助が効果的な事業主には、同機構東京支部と連携した支援を行います。

【都内の従業員21人以上企業の状況】

(※平成30年～令和2年は従業員31人以上)

「高齢者雇用状況等報告（毎年6月1日現在）」より





## (2) シニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）等におけるマッチング支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、都内全八ローワークに設置する「シニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）・シニアコーナー」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援やチーム支援による効果的なマッチング支援を行います。

また、公益財団法人産業雇用安定センターが、高齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、企業に紹介する「高齢退職予定者キャリア人材バンク事業」の周知を図る等、効果的な連携を行います。

## 2 障害者の就労促進

### (1) 多様な障害特性に対応した就労支援

八ローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進します。特に、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に対して、新卒応援八ローワークにおいて就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行います。

また、障害者の職業訓練については、東京都及び地域の関係機関等と連携し、的確な障害者の職業訓練の受講あっせんや訓練修了者に対する就職支援を行います。

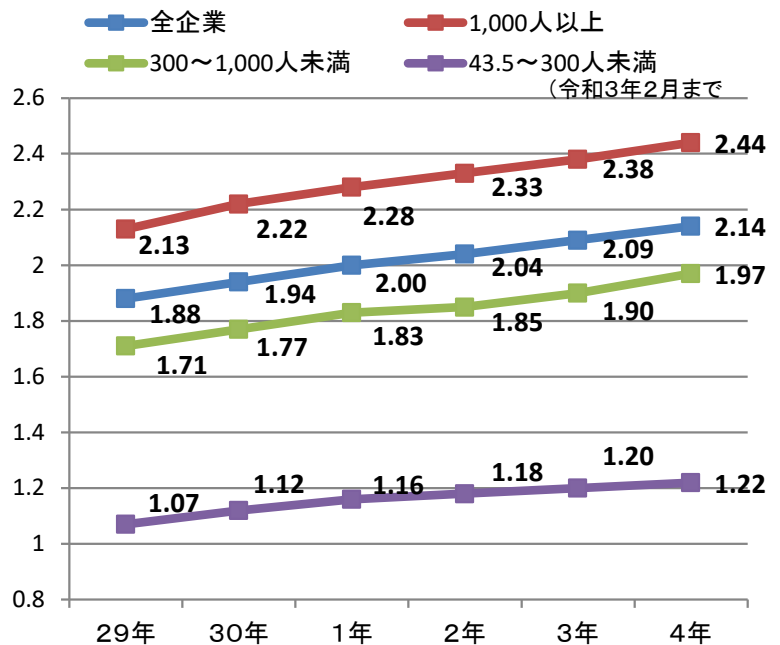
### (2) 企業に対する障害者の雇入れ支援等

法定雇用率が令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に段階的に引き上げられる予定です。このため企業に対して、障害者の業務の選定等の雇入れ支援を積極的に行い、早期対応を促進します。あわせて、特に障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、八ローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとして、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図ります。

また、雇入れ支援に係る八ローワークのコーディネートをより適切かつ効果的に実施するため、障害者就業・生活支援センターとの連携を図ります。

さらに、令和5年4月1日に施行された改正障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、雇用の質の向上に向けた事業主への助言・指導を積極的に行います。

障害者の実雇用率の推移（企業規模別）



厚生労働省  
精神・発達障害者しごとサポーター  
シンボルマーク



厚生労働省  
障害者雇用中小事業主認定  
もにすマーク

## 3 生活困窮者等に対する就労支援

生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、八ローワークにおいて、地方公共団体との協定等に基づき、福祉事務所・自立相談支援機関等への巡回相談や地方公共団体庁舎内への八ローワーク常設窓口の設置等により、八ローワークと地方公共団体が一体となって、早期かつきめ細かな就労支援を実施します。

## 4 がん等の患者に対する支援

がん等長期にわたる治療等が必要な求職者の就職を支援するため、がん診療拠点病院と連携し、出張相談やオンラインによる職業相談・職業紹介を行います。

## 5 外国人に対する支援

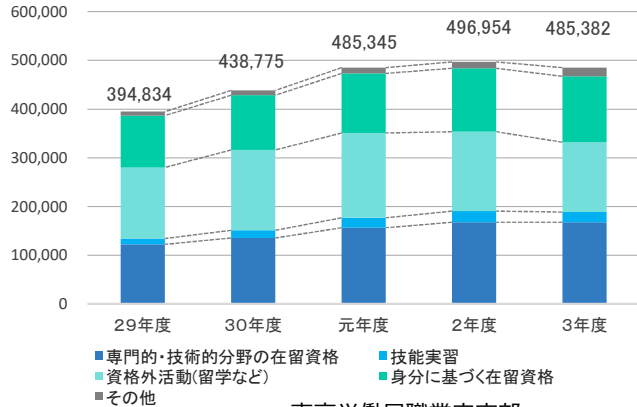
### (1) 外国人に対する相談支援の実施

東京外国人雇用サービスセンターにおいて、留学早期の意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで段階に応じた支援を実施します。

連携協定を締結している大学とは外国人留学生の国内就職推進に向け一貫した支援を行います。

新宿外国人雇用支援・指導センターを中心にハローワークにおいて、専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人開拓のほか、外国人を支援するNPO法人等との連携強化により、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施します。

東京都における「外国人雇用状況」の届出状況の推移（過去5年）



東京労働局職業安定部  
「外国人雇用状況」の届出（各年10月末現在）

### (2) ウクライナ避難民への就労支援の実施

ハローワークの相談窓口を日本語・英語・ウクライナ語で周知するほか、東京外国人雇用サービスセンターにウクライナ語の通訳を配置し、相談対応を実施します。また、都内のハローワークにおいて支援申出企業等へ求人開拓を行うほか、就労支援セミナーや企業向けの説明会の実施など、今後も就労を希望する避難民に向けたきめ細かな支援を実施します。

**ウクライナ避難民就労支援窓口**

東京外国人雇用サービスセンターは、国の職員が、あなたの仕事を探すお手伝いをするところです。**お金はかかりません。**

次のサービスを、すべて無料で受けることができます。

- 1 希望する仕事の相談
- 2 働きたい会社を探す
- 3 働きたい会社への紹介

ウクライナ語、英語でも相談できますが、日本語が話せる家族が友達がいれば、なるべく一緒にきてください。

**ウクライナ避難民がいる時間**  
毎週 火曜日・木曜日  
9:00~17:00

☎ 03-5361-8722

説明書をお持ちください。

メールで相談する [tougaisen\\_ukr@mhlw.go.jp](mailto:tougaisen_ukr@mhlw.go.jp)

東京外国人雇用サービスセンター

MHLW ハローワーク

## 4 職業訓練とキャリアアップ支援

### 1 職業訓練の推進

公的職業訓練を活用したキャリアアップにより、円滑な労働移動が図れるよう、デジタル分野等の成長分野・人手不足分野を重点とした地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定を促進します。

また、ハローワークの窓口において積極的に訓練受講への働きかけを行い、職業訓練担当窓口でのキャリアコンサルティングを通じ、再就職や転職の可能性を高める適切な訓練コースをあっせんします。

主に雇用保険を受給できない方やフリーター等に対しては、職業訓練受講給付金の支給や、求職者支援制度の積極的な周知・広報に努めるとともに、受講生には就職支援計画に基づき訓練受講中から終了後に至るまで、個別担当者制を中心に一貫した就職支援を実施します。



組込みシステム技術科



Web設計科



自動車整備工学科



介護サービス科



厚生労働省公的職業訓練の愛称キャッチフレーズ  
「ハロートレーニング~急がば学べ~」  
ロゴマーク



## 2 デジタル分野における新たなスキル習得による円滑な再就職支援

社会のDX化の進展に伴い、デジタル推進人材の育成・確保を推進するため、公的職業訓練におけるデジタル分野（IT・WEBデザイン）のコースを充実・強化して実施します。デジタル分野の資格取得を目指すコースや企業実習を組み込んだ訓練コース等、訓練コースの拡充について周知広報に努め、受講につなげるとともに、訓練受講期間中から訓練終了後までのきめ細やかな伴走型支援による就職支援を実施します。

## 3 在職者等のリスキリング支援

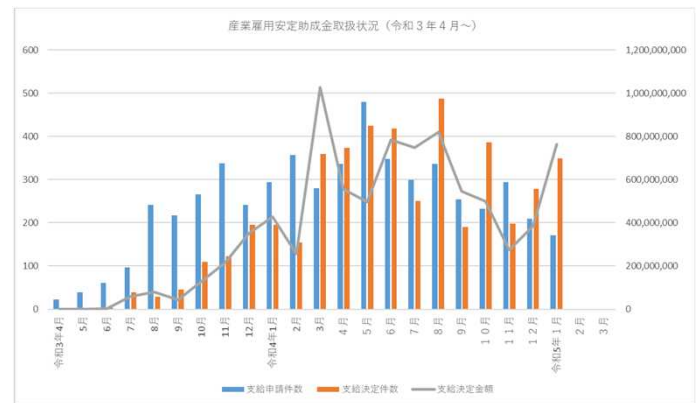
雇用する労働者の職業能力開発を目的として労働者のリスキリングを行う事業主を援助するために、人材開発支援助成金の周知広報に努め、さらなる活用が図られるよう事業主に対して働きかけを実施します。

また、労働者が自発的にリスキリングすることを支援する教育訓練給付についても周知広報に努め、迅速適正な給付を実施します。

## 4 キャリアアップを伴う労働移動や在籍型出向の支援

労働移動を円滑に進めるに当たり、より高い賃金で新たに人材を雇用する企業へ支援を行うために、①特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）、②労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）、③中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について活用促進を図ります。

また、在籍型出向は労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、産業雇用安定助成金の活用により、在籍型出向による雇用維持に取り組む事業主や、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により取り組む事業主への支援を実施するとともに、当該助成金の活用に向けた周知広報を公益財団法人産業雇用安定センター東京事務所等関係機関と連携して実施します。



# 人材開発 支援助成金

最大75%の経費助成!

**金銭的な負担を軽減**

訓練経費助成、訓練期間中の賃金助成などによる費用負担の軽減

最大75%の経費助成、訓練期間中最大960円の賃金助成

1人40万円以内の訓練  
30万円の経費助成  
30時間以上の訓練  
28,800円の賃金助成

**企業における人材育成を促進**

デジタル化や、新事業の立ち上げなどにも対応

企業中層管理職のスキル育成強化、新しいビジネスモデル構築に対応

新商品開発のためのスキルを伸ばせたい  
社内のデジタル化推進のため、ITスキルを伸ばせたい  
サブスク型の研修サービスを利用して、顧客満足度を高めるに活用したい

**従業員の自発的なスキルアップを支援**

企業における従業員の自発的な訓練受講費用の負担や、休暇制度の導入を支援

社員が自発的にスキルアップを支援する企業の評価へ貢献

個人の自発的なスキルアップを支援して、自分で事業に役立つスキルを身につけ、企業に貢献する

企業負担に応じた訓練費用の助成  
休職を利用して、事業の効率化を図りたい従業員のための休職支援 - 他社研修費用を支援

制度導入に対して助成

## 労働移動支援助成金 ガイドブック

- 早期雇入れ支援コース -



労働移動支援助成金 (早期雇入れ支援コース) のご案内

事業主の経済的負担により期間を余裕なくされた労働者で「労働移動支援助成金」の対象となった方を、早期に雇入れた事業主に対して助成します。さらに、より高い賃金（雇入れ賃金助成5%以上）で雇入れた労働者を雇用し、就業させてください。

※ 「労働移動支援助成金」  
事業主の経済的負担により期間を余裕なくされた労働者で「労働移動支援助成金」の対象となった方を、早期に雇入れた事業主に対して助成します。さらに、より高い賃金（雇入れ賃金助成5%以上）で雇入れた労働者を雇用し、就業させてください。

※ 「労働移動支援助成金」  
労働移動支援助成金の対象となる労働者を雇用し、就業させてください。

助成金の対象

貴社に雇入れられる労働者の期間が「労働移動支援助成金」の対象であった労働者で、かつ、労働移動支援助成金の対象となる労働者を雇用し、就業させてください。

労働移動支援助成金の対象となる労働者として雇入れた事業主

① 「労働移動支援助成金」の対象となる労働者の雇入れ日から3か月以内、雇用保険被保険者かつ期間の定めのない労働者として雇入れた事業主  
② 当該労働者を、雇入れ日から6か月を超えて引き続き雇用している事業主

助成額 (対象労働者1人あたり)

早期雇入れ助成

雇用形態	助成額*
360円/月	407円
540円/月	610円/月 (上限30万円)
720円/月	813円/月 (上限50万円*)

人員育成助成 雇用主が労働者の就業に対して、雇入れ日から6か月以内の期間内に就業させた労働者の助成

雇用形態	助成額*
OFF-JT	賃金助成 900円/月、1,000円/月 (1,000円/月*)
OFF	訓練経費助成 (実費助成) 実費助成 (上限30万円) 上限40万円 (上限50万円*)
ONT	訓練経費助成 800円/月、900円/月 (1,000円/月*)

※1 助成額は、一定の条件が満たされる事業主が、「労働移動支援助成金」の対象となる労働者を雇用し、就業させてください。  
※2 令和3年4月1日以降に雇入れた労働者の雇用期間が、雇用保険被保険者として雇入れた労働者の雇用期間を超えていないこと。  
※3 賃金助成額は、令和3年4月1日以降に雇入れた労働者の雇用期間が、雇入れ日から6か月を超えていないこと。  
※4 労働移動支援助成金は、労働移動支援助成金の対象となる労働者を雇用し、就業させてください。

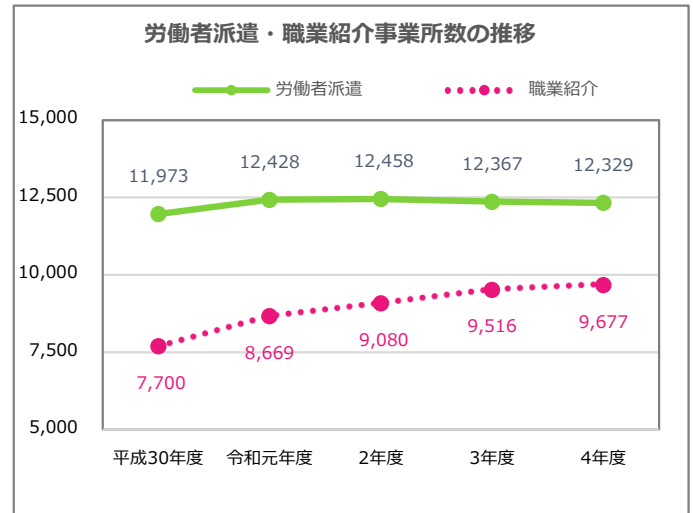
厚生労働省 産業雇用安定センター ハロワーク (公共職業安定所)

## 5 民間人材ビジネスの適正な運営の推進

東京労働局管内の労働者派遣事業所数は、12,329事業所、職業紹介事業所数は9,677事業所と、全国に占める割合は約3割となっています。

法制度の周知を徹底するとともに、許可・届出の的確かつ厳正な審査、指導監督を実施し、派遣労働者や求職者等労働者が安心・納得して働くことができる環境の整備に努めます。

また、求職者、派遣労働者等からの申告・苦情相談について、正確な内容の把握に努めるとともに、迅速かつ適切に対応します。



東京労働局調べ（各年度末、令和4年度のみ12月末現在）

種別	項目	指導監督実施事業所件数	是正指導率
労働者派遣事業（対前年同期比）		2,583件（2.3%増）	93.1%（32.1P増）
職業紹介事業（対前年同期比）		347件（14.7%減）	80.4%（43.3P増）

東京労働局調べ（令和4年12月末現在）

職業紹介事業に係る求職者からの苦情・相談の内訳（上位5位）

労働条件の明示（職業安定法第5条の3第1項）	24.2%
募集情報の的確な表示	15.5%
個人情報の取扱い関係	6.5%
民営職業紹介所の苦情処理	5.8%
無許可紹介	5.2%

労働者派遣事業に係る労働者からの苦情・相談の内訳（上位5位）

派遣・請負の区分基準（偽装請負・二重派遣等に関する事）	14.7%
派遣元事業主・派遣先による苦情処理	11.2%
就業条件の明示	7.3%
正規と非正規の不合理な待遇差の是正関係	4.9%
労働者派遣契約の中途解除	4.8%

東京労働局調べ（令和4年12月末現在）

### 1 許可・届出時の制度周知と厳正審査

職業紹介事業及び労働者派遣事業を行うためには、許可又は届出が必要であり、適正な事業運営が行われるよう、入口となる許可又は届出の段階で、制度周知の徹底と厳正な審査を実施します。

### 2 労働者派遣事業者に対する指導監督

同一労働同一賃金など派遣労働者の公正な待遇の確保に向けて、事業運営が適正に行われるよう、指導監督を実施します。

また、いわゆる偽装請負や多重派遣を行う事業者に対しては、行政処分、勧告、公表を含む厳正な指導監督を実施します。

### 3 職業紹介事業者に対する指導監督

求人情報等を正確かつ最新の内容に保つ措置や労働条件の明示、求職者の個人情報の取扱いなどが適正に行われているか確認し、確認されない場合には是正指導を実施します。

### 4 求人メディアに対する指導監督

令和4年10月1日に施行された改正職業安定法に基づき、虚偽・誤解のない正確かつ最新の求人等の情報提供、個人情報の取扱い、苦情に対する適切・迅速な対応等、新しいルールによる適正な運営が図られるよう、厳正な指導監督を実施します。



# 第3 安全で健康に働くことができるディーセント・ワークの実現

誰もが安心して働くことができるディーセント・ワーク（良好な労働環境）の実現を目指し、安全・健康な職場や長時間労働の抑制をはじめ、基本的な労働条件の確保を図ります。また、生産性向上等に取り組む企業への支援などにより、最低賃金・賃金の引上げに向けた環境整備等を進めます。

## 1 労働災害防止対策の推進

### 1 第14次東京労働局労働災害防止計画の推進

東京労働局では「第14次東京労働局労働災害防止計画」に基づき、建設業や第三次産業をはじめとした労働災害防止対策、メンタルヘルス・健康確保対策等を一層推進します。

（計画期間 2023年度から2027年度までの5年間）



目指すべき社会の実現に向け、“Safe Work TOKYO”のロゴマークの下、「トップが発信！ みんなで宣言 一人一人が安全・安心」をキャッチフレーズとして、すべての関係者が認識を共有して取組を推進します。

#### 【基本目標】

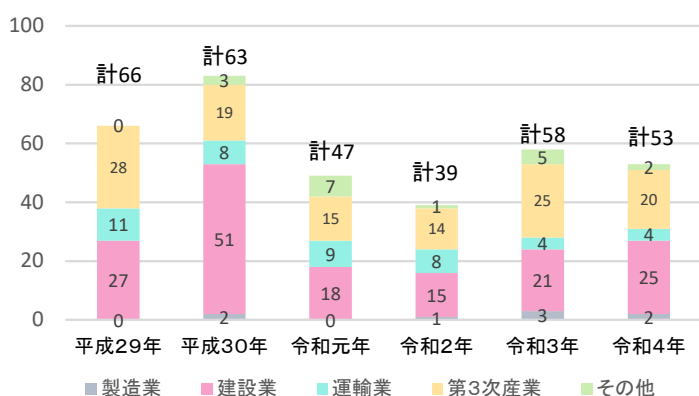
死亡災害：2027年までに、2022年と比較して5%以上減少

死傷災害：2027年までに、2022年と比較して減少

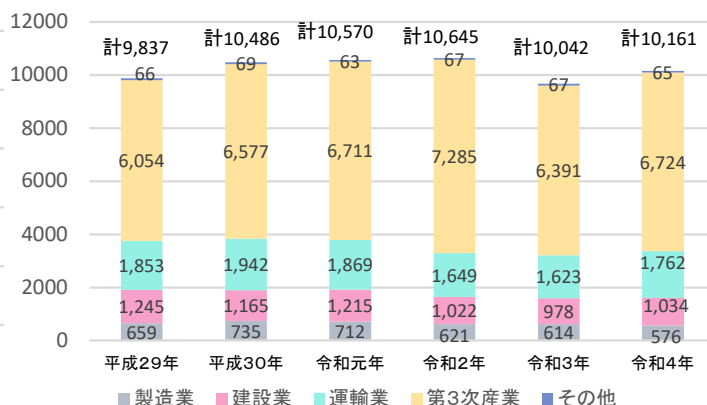
#### 【基本的な考え方】

- ① 本社機能が集中する東京発の安全衛生対策の全国への普及拡大
- ② 都市開発プロジェクトに関連した安全衛生対策
- ③ 「行政が進める安全衛生対策の見える化」の推進

死亡災害発生状況(東京)



死傷災害発生状況(東京)



注1：令和3、4年コロナ除く 注2：令和5年1月末日速報値

## 2 死亡災害の撲滅を目指した労働災害防止対策の徹底

死亡災害の約5割を占める建設業に対して、墜落・転落防止対策の推進を図るとともに、昨年の死亡災害の増加を踏まえ、監督署による現場指導の強化を図ります。

また、陸上貨物運送事業・ビルメンテナンス業等死亡災害が多発傾向にある業種に対して、労働災害防止対策の指導徹底を図ります。



東京労働局長による建設現場パトロール

### 3 行動災害及び高年齢労働者への労働災害防止

小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）の防止に向け、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする+ Safe協議会の運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する更なる機運醸成を図ります。

また、死傷災害の約2割を占め、行動災害が特に多く発生している高年齢労働者について、安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を行います。



+ Safe 協議会

### 4 化学物質等の対策の推進

新たな化学物質規制の導入に向け、令和4年2月及び5月に労働安全衛生法施行令等が改正されました。新たな化学物質規制は、従来の特定化学物質障害予防規則等の特別則の対象外であった有害な化学物質を主な対象として、国によるばく露の上限となる基準の策定、危険性・有害性情報の伝達の仕組みの整備拡充等を前提として、事業者が、リスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止のための措置を適切に実施するものです。

新たな化学物質規制の導入では、様々な対応が必要となってくることから、改正内容等について丁寧な説明を進め、周知徹底を行います。



新たな化学物質規制の導入に向けた説明会

### 5 メンタルヘルス・熱中症対策及び両立支援の取組

メンタルヘルス対策については、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策も含めて、産業保健活動が各事業場で適切に実施されるよう指導します。また、産業保健総合支援センター等の活用を促す等によりメンタルヘルス対策の取組の促進を図ります。

熱中症対策については、暑くなる前の早い時期から熱中症予防対策の計画的な実施について周知を図ります。また、重点取組期間の7月に向けて、建設業・警備業・陸上貨物運送事業その他の関係事業者団体にも協力を求め、熱中症予防対策の徹底を図ります。

病気の治療と仕事の両立支援については、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の周知を行います。また、「東京地域両立支援推進チーム」の活動を通じて、両立支援に係る取組の促進を図ります。病気の治療と仕事の両立支援に取り組む企業の「経営トップによる基本方針」を募集し、局ホームページに掲載します。



熱中症対策に係るポスター



## 2 労働条件の確保・支援

### 1 働き方改革の推進に向けた支援

#### (1) 労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

時間外労働の上限規制への対応を含む労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者に対し、相談対応のほか、説明会の開催や個別訪問による支援など、事業者等に寄り添った丁寧な支援を実施します。また、令和5年4月から中小企業に適用される月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の引上げについても周知を図ります。

#### (2) 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への支援

令和6年4月から時間外労働が適用される医師、自動車運転者、建設業について、働き方改革が円滑に推進されるよう、積極的に支援します。

医師については、東京都医療勤務環境改善支援センターなどと連携し、医療機関への適切な支援を行います。

自動車運送業・建設業については、荷主等や民間工事発注者等も含めた業界全体に対する総合対策を実施し、人材確保の支援、長時間労働の抑制に向けた支援を行います。

### 2 法定労働条件の履行確保等

労働条件の明示、時間外・休日労働協定の締結・届出など、事業場において基本的な労働条件の枠組み及び管理体制を確立させ、これを定着させることができるよう、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。

また、賃金不払残業を防止するため、「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ガイドライン」を周知徹底し、監督指導時に、労働時間管理の指導等を行います。

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した方の救済を図るため、引き続き「未払賃金立替払制度」を迅速かつ適正に運用します。

加えて、技能実習生を含めた外国人労働者、自動車運転者、障害者といった分野の労働環境を適正なものとするため、関係機関との連携のもと労働基準関係法令の遵守徹底を図ります。

荷主・元請運送事業者の皆さまへ

# STOP! 長時間の荷待ち

- 長時間の恒常的な荷待ちは、**自動車運転者の長時間労働の要因**となります。
- 物流を支える自動車運転者の健康のためにも**長時間の荷待ちの改善**に向けてご理解とご協力をお願いします。
- トラック運送事業者とも相談し、**ぜひ前向きに検討をお願いします。**

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

荷主向けリーフレット

## 工事発注者の皆様へ

### 建設会社の「働き方」が変わります!

令和6年4月1日から建設会社にも時間外労働の上限規制が適用されます

- 今後このような取組が進んでいくものと考えられます。
- 所定労働時間の枠組みの見直し
- 週休2日制の推進
- 年次有給休暇の取得促進
- 適正な工場の設計
- 人材確保と育成 など

主な変更内容は…

【36協定の適用が令和6年4月1日以降のものに限定されます。】

現在、協定については、36協定で定められた時間外労働の上限規制が適用されていますが、令和6年4月1日以降、原則として月40時間、年360時間となり、協定が適用されなければなりません。また、協定が適用される場合、以下の上乗せ給付金等の給付が義務づけられます。

- 1. 年次の時間外労働は20時間以内
- 2. 年次の時間外労働と休日労働の合計は100時間以内
- 3. 協定労働者の労働時間については、2.の枠内
- 4. 労使協定
- 5. 労使協定「6か月単位」から1か月単位に短縮された
- 6. 協定労働者の時間外労働は、年々減少させること

令和6年4月1日以降、36協定が適用される場合は、令和6年4月1日以前に協定を締結し、令和6年4月1日以降に適用されるものとします。

厚生労働省 東京労働局・労働基準監督署 (発着) 2024.2

工事発注者向けリーフレット

## 3 長時間労働の抑制

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や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に対して、引き続き監督指導を実施します。

加えて、「過重労働解消キャンペーン」期間(11月)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・啓発等の取組を行います。

### 【過重労働解消キャンペーンの取組】



ベストプラクティス企業への職場訪問  
(成友興業株式会社)

## 働き過ぎていませんか?

11月「過労死等防止啓発月間」に「過重労働解消キャンペーン」を実施します!

期間 令和4年11月5日(土)9時～17時

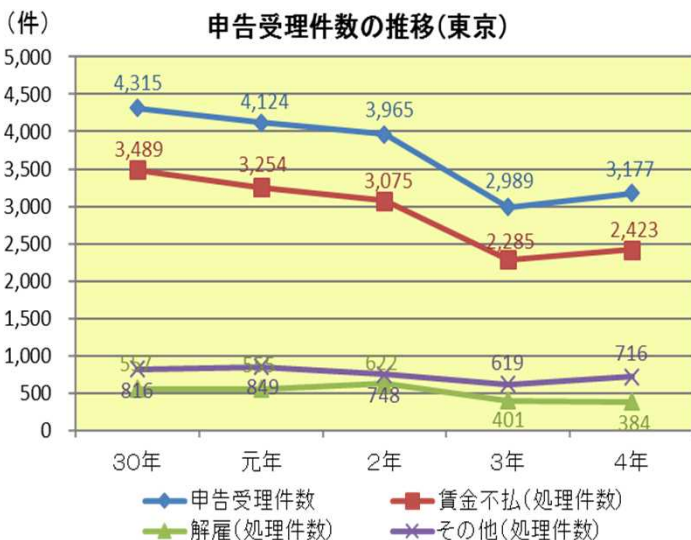
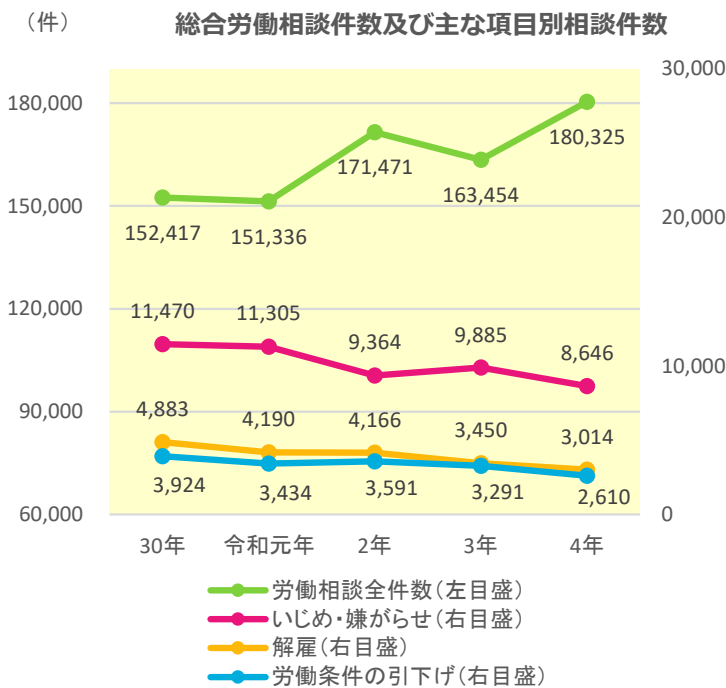
相談ダイヤル 0120-794-713

## 4 労働相談等への対応

### 1 総合労働相談の実施と個別労働関係紛争の解決促進

都内20か所の総合労働相談コーナーにおいて、労働問題に関するあらゆる相談に対応します。

相談の過程で、労働基準法違反の申告があった場合には監督指導を実施し、民事上の個別労働紛争について相談者の申出があった場合には、「労働局長による助言・指導」や「紛争調整委員会によるあっせん」を実施して労働紛争の解決を促します。



※ 1件の処理で複数項目の処理を行うことがあるため、受理件数と処理件数の合計は一致しない。

### 2 総合的ハラスメント対策の推進

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置について、法違反が疑われる事業主に対し、是正指導を行い、職場におけるハラスメント防止措置義務の着実な履行確保を図ります。

また、就職活動中の学生等に関するハラスメントについては、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、自主的な取組を促し、学生からの相談等により問題を把握した場合には、事業主に対して適切な対応を求めます。

さらに、LGBTをはじめとした性的マイノリティの当事者を含めた多様な人材が活躍できる職場環境を整えるため、企業の取組事例等を周知し、誰もが働きやすい職場環境の整備に努めます。



### 3 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

「外国人労働者相談コーナー」の周知を図るとともに、英語・中国語をはじめ11言語での労働相談に的確に対応します。

さらに、「外国人在留支援センター(FRESC)」内に設置した「外国人特別相談・支援室」において、外国人労働者を雇用する事業主に対し、労務管理や労働安全衛生管理に関する相談対応や、個別訪問等による支援を行います。



## 5 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・業務改善助成金周知強化期間を設ける等、最低賃金額の効果的かつ積極的な周知広報を行うとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行い、最低賃金の履行確保を図ります。併せて、業務改善助成金をはじめとした中小企業・小規模事業者への支援策の周知・利用促進に努めます。

監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例、業務改善助成金をはじめとした中小企業・小規模事業者への支援策等が分かる資料を提供し、企業の賃上げへの支援等を行います。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、監督指導において「買いたたき」等が疑われる場合は、関係機関と連携を図りつつ、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行います。

	時間額(円)	効力発生日
東京都(地域別)最低賃金	1,072	令和4年10月1日

## 第4 労働保険制度の適正な運営

労働保険制度は労働者のセーフティネットであり、各種施策を推進する財政基盤となることから、労働保険料の適正徴収に努め、雇用保険・労災保険の適正な運営を図ります。

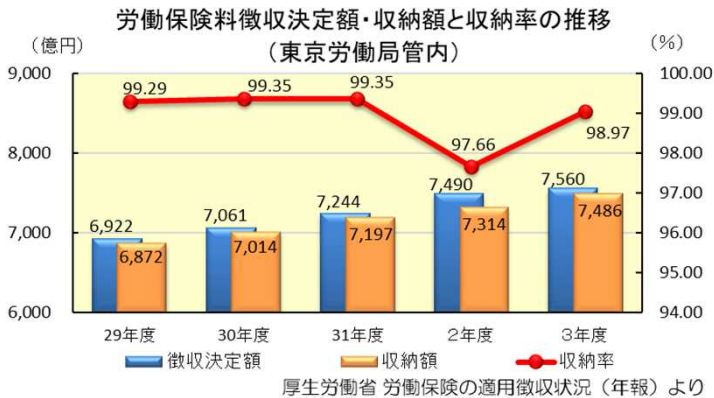
### 1 労働保険の適用徴収

#### 1 労働保険料の適正な申告・納付の促進

労働保険相談窓口等における周知、労働保険年度更新の円滑な運営、効果的な労働保険料算定基礎調査の実施等により、適正な申告・納付を促進します。

なお、令和5年度より、暫定的に引き下げられていた雇用保険料率が原則に引き上げられるため、事業主や関係団体等へ積極的に周知を行います。

また、中小事業主の代わりに労働保険の加入手続等を行う労働保険事務組合に対しては、制度の適正な運営がなされるよう監査指導や研修を実施します。



#### 2 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険制度の健全な運営と、すべての労働者が安心して働くための環境づくりのために、他の行政機関との連携、集中的な広報活動等により、労働保険の未手続事業の一掃に取り組みます。



### 2 雇用保険の運営

#### 1 雇用保険受給者の早期再就職の支援

雇用保険受給者については、雇用保険給付部門と職業相談部門が密接に連携し、効果的なマッチング支援や再就職手当の活用等により、早期の再就職を促進します。

#### 2 雇用調整助成金の適正支給と不正受給対策

雇用調整助成金による雇用維持の取組への支援を着実に実施するほか、不正が疑われる事業主への積極的な調査の実施、不正受給をした事業所名等の公表、警察関係者との連携を強化し、悪質な場合は刑事告発を行うなど、引き続き不正受給対応を厳格に行います。

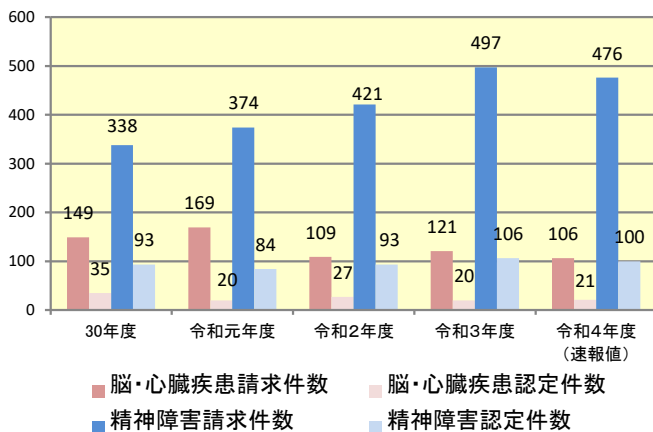
### 3 労災保険の運営

#### 1 迅速かつ適正な労災保険の給付

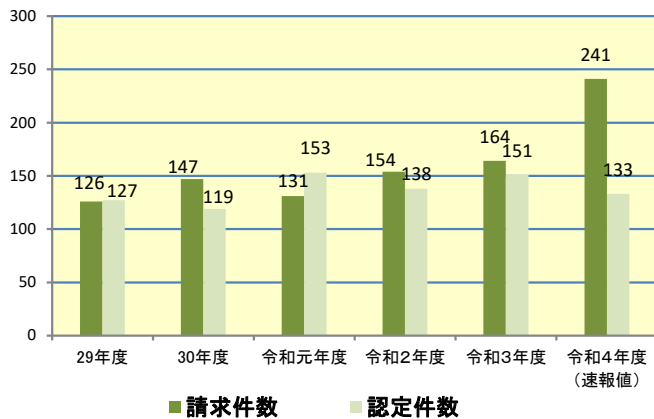
労働災害による被災労働者やその遺族からの療養や休業等の労災請求について、迅速・適正な処理を行います。

また、脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患をはじめとする業務上疾病に係る労災請求について、認定基準等に基づいた的確な処理を一層推進します。

脳・心臓疾患、精神障害請求・認定件数（東京）



石綿関連疾患請求・認定件数（東京） ※ただし石綿肺は除く



※令和4年度の数値は令和5年2月末現在の速報値

東京労働局調べ

#### 2 特別加入制度の適正な運用

特別加入制度の対象となる業種は、法令でその範囲が具体的に規定されていますが、近年の働き方の多様化に伴い、令和3年度以降、新たに芸能関係作業従事者、アニメーション制作作業従事者、柔道整復師、創業支援等措置に基づき事業を行う方、自転車を使用して貨物運送事業を行う方、ITフリーランス、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、歯科技工士が追加されたところであり、特別加入制度の積極的な周知及び適正な運用を図ります。



特別加入制度に関するパンフレット