

令和7年度

# 東京労働局 行政運営方針

(案)

働く人と職場の未来をつなぐ

TOKYO2025



東京労働局

Tokyo Labour Bureau



## 内容

|     |                                           |   |
|-----|-------------------------------------------|---|
| 第1  | 総合労働行政機関としての施策の推進                         | 1 |
| 第2  | 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援            | 1 |
| (1) | 最低賃金制度の適切な運営                              | 1 |
| (2) | 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援  | 1 |
| (3) | 同一労働同一賃金の遵守の徹底                            | 1 |
| 第3  | リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化           | 2 |
| 1   | リ・スキリングによる能力向上支援                          | 2 |
| (1) | 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進            | 2 |
| (2) | 東京都地域職業能力開発促進協議会                          | 2 |
| (3) | 求職者支援制度の活用促進                              | 2 |
| (4) | 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援                      | 3 |
| (5) | 人材開発支援助成金による人材育成の推進                       | 3 |
| 2   | 成長分野等への労働移動の円滑化                           | 3 |
| (1) | ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等              | 3 |
| (2) | 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援                 | 3 |
| (3) | 東京から地方への移住を伴う再就職等の支援                      | 3 |
| 第4  | 人手不足対策                                    | 3 |
| (1) | ハローワークにおける求人充足サービスの充実                     | 3 |
| (2) | 人材確保・就職支援対策コーナー等における人材確保支援                | 4 |
| (3) | 雇用管理改善の取組による人材確保支援                        | 4 |
| 第5  | 多様な人材の活躍促進                                | 4 |
| 1   | 多様な人材の活躍促進                                | 4 |
| (1) | 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等 | 4 |
| ①   | 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢者の処遇改善を行う企業への支援   | 4 |
| ②   | ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援              | 4 |
| ③   | シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保             | 5 |
| ④   | 高年齢労働者の労働災害防止のための環境整備の推進                  | 5 |
| (2) | 障害者の就労支援                                  | 5 |
| ①   | ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援            | 5 |
| ②   | 改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施                    | 6 |
| ③   | 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援        | 6 |
| ④   | 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援                     | 6 |
| (3) | 外国人求職者への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握         | 6 |

|           |                                                             |           |
|-----------|-------------------------------------------------------------|-----------|
| ①         | 外国人求職者等に対する就職支援.....                                        | 6         |
| ②         | ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備.....                                | 7         |
| ③         | 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施.....                            | 7         |
| ④         | 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備.....                                | 7         |
| (4)       | 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援.....                                 | 7         |
| (5)       | 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む若年無業者等への就労支援.....               | 8         |
| (6)       | 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援.....                     | 8         |
| (7)       | 正社員就職を希望する若者への就職支援.....                                     | 8         |
| (8)       | 雇用保険制度の適正な運営.....                                           | 8         |
| <b>2</b>  | <b>女性活躍推進に向けた取組促進等.....</b>                                 | <b>9</b>  |
| (1)       | 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等.....     | 9         |
| (2)       | マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施.....                      | 9         |
| <b>3</b>  | <b>総合的なハラスメント防止対策の推進.....</b>                               | <b>9</b>  |
| (1)       | 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保.....                      | 9         |
| (2)       | カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進.....                | 9         |
| <b>4</b>  | <b>仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進.....</b> | <b>10</b> |
| (1)       | 仕事と育児・介護の両立支援.....                                          | 10        |
| ①         | 育児・介護休業法の周知及び履行確保.....                                      | 10        |
| ②         | 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援.....                       | 10        |
| ③         | 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用.....                                 | 10        |
| ④         | 仕事と介護の両立ができる職場環境整備.....                                     | 11        |
| ⑤         | 次世代育成支援対策の推進.....                                           | 11        |
| (2)       | 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進.....                      | 11        |
| ①         | 勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進.....                     | 11        |
| ②         | 適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進.....                             | 11        |
| ④         | 年次有給休暇の取得促進及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備.....                   | 12        |
| ⑤         | 東京労働懇談会（東京都地方版政労使会議）について.....                               | 12        |
| <b>第6</b> | <b>職場環境改善に向けた取組.....</b>                                    | <b>12</b> |
| <b>1</b>  | <b>安全で健康に働くことができる環境づくり.....</b>                             | <b>12</b> |
| (1)       | 長時間労働の抑制.....                                               | 12        |
| ①         | 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等.....                                   | 12        |
| ②         | 中小企業・小規模事業者等に対する支援.....                                     | 12        |
| ③         | 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援.....                             | 13        |
| ④         | 長時間労働につながる取引環境の見直し.....                                     | 13        |
| (2)       | 労働条件の確保・改善対策.....                                           | 13        |

|           |                                           |           |
|-----------|-------------------------------------------|-----------|
| ①         | 法定労働条件の確保等 .....                          | 13        |
| ②         | 裁量労働制の適正な運用 .....                         | 14        |
| ③         | 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進 .....              | 14        |
| ④         | 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進 .....               | 14        |
| ⑤         | 社会保険労務士制度の適切な運営 .....                     | 15        |
| ⑥         | 家事使用人への対応 .....                           | 15        |
| (3)       | 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 .....             | 15        |
| ①         | 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発 .....          | 15        |
| ②         | 労働者の作業行動に起因する労働災害及び高年齢労働者への労働災害防止対策の推進 .. | 15        |
| ③         | 業種別の労働災害防止対策の推進 .....                     | 16        |
| ④         | 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進 .....                 | 16        |
| ⑤         | 労働者の健康確保対策の推進 .....                       | 17        |
| ⑥         | 新たな化学物質規制の周知・指導等の健康障害対策の推進 .....          | 17        |
| ⑦         | 職場における熱中症対策の徹底 .....                      | 18        |
| (4)       | 労災保険給付の迅速・適正な処理 .....                     | 18        |
| <b>2</b>  | <b>フリーランス等の就業環境の整備 .....</b>              | <b>18</b> |
| (1)       | フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等 .....            | 18        |
| <b>第7</b> | <b>民間人材サービス事業者の適正な運営の推進 .....</b>         | <b>19</b> |
| (1)       | 各種申請・届出への対応 .....                         | 19        |
| (2)       | 派遣労働者の同一労働同一賃金の遵守の徹底及び雇用安定措置に係る指導監督の実施 .. | 19        |
| (3)       | 偽装請負や多重派遣に対する指導監督 .....                   | 19        |
| (4)       | 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）等への対応 .....    | 19        |
| ①         | 職業安定法施行規則及び指針の円滑な施行について .....             | 19        |
| ②         | 雇用仲介事業者に対する指導監督等 .....                    | 19        |
| (5)       | いわゆる「闇バイト」求人に対する取組 .....                  | 19        |
| <b>第8</b> | <b>労働保険適用徴収業務の適正な運営 .....</b>             | <b>20</b> |
| (1)       | 労働保険料等の適正徴収及び口座振替納付の利用促進 .....            | 20        |
| ①         | 労働保険料等の適正な申告・納付 .....                     | 20        |
| ②         | 口座振替納付の利用促進 .....                         | 20        |
| (2)       | 労働保険の未手続事業一掃対策の推進 .....                   | 20        |
| (3)       | 電子申請の利用促進 .....                           | 20        |
| (4)       | 労働保険事務組合に対する監査・指導等及び特別加入制度対象拡大への対応 .....  | 21        |
| ①         | 労働保険事務組合に対する監査・指導等 .....                  | 21        |
| ②         | 特別加入制度対象拡大への対応 .....                      | 21        |



## **第1 総合労働行政機関としての施策の推進**

東京労働局（以下「労働局」という。）が地域における総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に応えていくためには、四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、物価上昇を上回る賃金上昇、三位一体の労働市場改革、中小企業等における人材確保など、複数の行政分野による対応が必要な施策について、労働局、労働基準監督署（以下「監督署」という。）及びハローワークが一体となって施策を進めていく。

## **第2 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援**

### **（1）最低賃金制度の適切な運営**

経済動向や、地域の実情、これまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対して重点的に監督指導等を行う。

### **（2）事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援**

最低賃金引上げとあわせた取組として、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージについて周知を行う。その際、企業が賃上げに取り組む目的や方法は多様であることを踏まえ、中小企業等の生産性向上を支援する業務改善助成金を含め、当該パッケージを通じて、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう情報提供を行う。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、労働局及び監督署において「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知、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う。

あわせて、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平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

### **（3）同一労働同一賃金の遵守の徹底**

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等部又は需給調整事業部による報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、監督署から点検要請を集中的に実施することや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金

の遵守徹底を図る。

また、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員（多様な正社員を含む。）への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しする「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

さらに、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口やコンサルティング、セミナーの実施など、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けた支援の周知に取り組む。

### **第3 リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化**

#### **1 リ・スキリングによる能力向上支援**

##### **（1）教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進**

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」について、令和6年に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和6年法律第26号。以下「改正雇用保険法」という。）により、同年10月から給付率が上げられた。経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、教育訓練給付制度の拡充について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施するとともに、電子申請により支給申請等を行うことができることについても引き続き周知を図る。

また、改正雇用保険法等により、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する新たな融資制度が令和7年10月に創設・施行予定であるところ、円滑な施行に向けて周知を図る。

##### **（2）東京都地域職業能力開発促進協議会**

東京都と労働局が主催し、経済団体及び労働組合・有識者が参画する本協議会は、地域の訓練ニーズに適した公的職業訓練のコース設定を行うとともに必要な訓練機会の確保に繋げていく。

##### **（3）求職者支援制度の活用促進**

雇用保険を受給できない者等の安定した職業への再就職や転職を促進するため、求職者支援制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。そのため、労働局及びハローワークにおいては、本人の職業能力や求職条件、求職活動状況等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努めるとともに、部門間の連携の強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に係る取組を積極的に推進する。



#### (4) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

デジタル分野に係る公的職業訓練については、引き続き、デジタル分野の資格取得を目指すコースや、企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等に加え、「DX 推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進を図る。ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

#### (5) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

賃金助成の助成額の引き上げや非正規雇用労働者に対する経費助成の助成額が拡充された人材開発支援助成金の活用促進を通じて、企業内での人材育成を支援する。また、デジタル人材を確保するため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」については、引き続き、積極的な活用勧奨に取り組むとともに、適正かつ迅速な支給決定を行う。

## 2 成長分野等への労働移動の円滑化

#### (1) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

ハローワークにおける職業相談・紹介業務について、Web 会議サービスを活用したオンラインによる行政サービスをハローワークで提供し、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定について適切な運用を進める。また、ハローワーク職員に対するリ・スキリング支援（IT 資格、介護職員初任者研修等）に関する知識の習得やキャリアコンサルタントの資格取得の支援を強化する。加えて、より多くの求職者に対して、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図るため、SNS 等を活用し、周知・広報に取り組む。

#### (2) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

「雇用対策協定」等に基づく各種事業を更に推進することにより、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、希望する地方公共団体においては当該団体が行う業務と国が行う無料職業紹介を一体的に実施する。

#### (3) 東京から地方への移住を伴う再就職等の支援

地方就職を希望する方にハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を行うとともに、求職者の希望を踏まえた効果的な誘導を行い、個々のニーズに応じた支援を行う。

## 第4 人手不足対策

#### (1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業

所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援、事業所情報のきめ細かな収集などの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図る。

## (2) 人材確保・就職支援対策コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野などのマッチング支援を強化するため、人材確保対策推進協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（業界セミナー・施設見学・ツアー型就職面接会等）の充実を図るとともに、ハローワークの「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。

## (3) 雇用管理改善の取組による人材確保支援

人材を確保するためには、雇用管理改善等の取組を通じて「魅力ある職場」を創出し、従業員の職場定着等を進めることが必要であることから、雇用管理改善等の取組に対する助成金（人材確保等支援助成金）や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティング等の周知を行うことで、職場定着等を促進し、人材の確保を図る。

# 第5 多様な人材の活躍促進

## 1 多様な人材の活躍促進

### (1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

#### ① 70 歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢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、事業主と接触するあらゆる機会を捉えて、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・機運醸成を図るほか、企業が高齢者の処遇や役職定年・定年制の見直し等を進める際の参考となるよう「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」の展開を図り、働く意欲のある高齢者が経験や知見を活かし、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組む。

また、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者雇用安定法 Q&A の周知を図り、事業主がこれらを徹底し、労働条件が適切に設定されるよう啓発指導に取り組む。

さらに、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）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支援が必要と判断される事業主には、高障求機構東京支部へ支援を要請するなど、効果的な連携を行う。

#### ② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65 歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、都内 16 か所のハローワークに設

置した「シニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）」においては、就労経験や高齢期における多様なニーズを踏まえ、職業生活の再設計に係る支援や高年齢向けの求人開拓、雇用情報提供、マッチングの強化など、総合的な就労支援を実施する。特に、個々人の事情に寄り添い、高齢者が希望に応じてその経験と能力を活かし活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組む。また、生涯現役支援窓口での支援の好事例を展開し、企業と高齢者のマッチングを更に進める。

### ③ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

地域の高齢者の就業促進を図るため、自治体が中心となり地域の様々な機関が連携して高齢者の多様な就業機会を創出する「生涯現役地域づくり環境整備事業」について、地方公共団体へはたらきかけを行う。

また、高齢者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

一方、早期に求人充足に至る可能性が低い求人を提出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明し、シルバー人材センターの活用を相談・助言する。

### ④ 高年齢労働者の労働災害防止のための環境整備の推進

高年齢労働者が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労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

## （２） 障害者の就労支援

### ① ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

令和７年４月には除外率が１０ポイント引き下げられ、また、令和８年７月には法定雇用率の２．７％への更なる引上げが行われる予定であることから、雇用率未達成企業が増加する可能性がある。特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。あわせて、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を１人も雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハ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の一貫したチーム支援等を実施する。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者の雇入れを一層促進する。労働局が委託して実施する障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、就業面及び生活面における一体的な支援を実施する。

## ② 改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施

改正障害者雇用促進法により、令和6年4月に施行された事項のうち特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）の実雇用率算定について、法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点から、週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、引き続き、障害者本人、事業主、関係機関に周知する。

また、障害者雇用ゼロ企業を含めた法定雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導等において、特に中小企業や除外率設定業種（特に除外率引下げによる影響の大きい企業）を中心に、必要に応じて障害者雇用相談援助助成金の利用を勧奨する。

## ③ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハ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する。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関しては就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施するとともに、難病患者である求職者に関してはハローワークと難病相談支援センター等との連携による就労支援を行う。

また、障害者の職業訓練については、労働局及びハローワークにおいて、障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、障害者の職業訓練の周知に努めるとともに、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う。

## ④ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

①と同様に、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられ、また、令和8年7月には法定雇用率の3.0%への引上げが予定されていることから、公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う。

また、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、労働局及びハローワークにおいて、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

## （3） 外国人求職者への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握

### ① 外国人求職者等に対する就職支援

#### ア 外国人留学生等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（以下「東京外セン」という。）や留学生コーナーにおいて、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の段階に応じた支援を実施する。特に、すでに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連携して一貫した支援を実施する。

#### イ 定住外国人等に対する相談支援の実施

新宿外国人雇用支援・指導センター（以下「新宿外セン」という。）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する。

#### ウ 外国人就労・定着支援事業の実施

身分に基づく在留資格の外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とした研修を通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、受託事業者と連携した就労・定着支援を実施する。

#### ② ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

東京外セン・新宿外センの職業相談窓口に通訳員を配置するとともに、都内ハローワークにおいて電話や映像を用いた通訳・多言語音声翻訳機器等の活用や、外国人求職者への多言語による情報発信等により、外国人求職者に対する職業相談等を円滑に実施できる体制を整備する。

#### ③ 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施

「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、事業所訪問及び労働局やハローワークにおける事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施する。

また、外国人雇用状況届出については、不法就労等対策にも活用されていることから、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行う。

#### ④ 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」において、外国人労働者に係る労働相談に的確に対応する。

また、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知により、労働災害防止対策を推進する。

関係府省の外国人相談窓口を集約した拠点「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、関係府省との連携により外国人労働者に係る労働相談に的確に対応するとともに、外国人労働者を雇用する事業主に対して、労務管理や労働安全衛生管理に関する相談・支援等を行う。

#### （４） 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

就職氷河期世代を含めた中高年層の不安定就労者向けの専門窓口として、都内６か所

のハローワーク（飯田橋・渋谷・新宿・池袋・足立・立川）に設置している「ミドル世代チャレンジコーナー」において、キャリアコンサルティングや生活設計面の相談、職場定着までの一貫した支援を実施する。

（５） 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む若年無業者等への就労支援

地域若者サポートステーションにおいて、15 歳から 49 歳の就労に当たって課題を抱える無業者の方々に対し、地方公共団体その他関係機関とも連携しながら、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施する。

（６） 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援

深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、大学等のニーズも踏まえつつ、学生生活のできる限り早期から、新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、時期に応じたきめ細かな就職支援を実施する。

さらに、就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校と新卒応援ハローワーク等の情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携した支援チームを設置し、心理的なサポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を実施する。

なお、事業主に対しては、公正な採用選考の周知・啓発を行うとともに、不適正事案が発生した際には、事業主に是正指導を実施する。

（７） 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35 歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）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による担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。

（８） 雇用保険制度の適正な運営

マイナンバーと被保険者番号との紐づけや個人情報の管理に当たって厳正な事務処理を徹底しつつ、適正な給付、受給者の利便性向上やハローワークにおける事務処理の効率化の観点から、手続時のマイナンバーの届出を一層推進する。特に、本年 1 月から開始しているマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について、普及に向けた周知広報に取り組む。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるようその周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図る。ま

た、近年の不正受給件数の増加等を踏まえ、事業主や社会保険労務士等に対し、適正な申請について周知を行った上で、審査等に当たり支給決定前の能動的な実地調査を行うなどにより適正支給に努め、不正受給等への厳正な対処を徹底する。

## 2 女性活躍推進に向けた取組促進等

### (1) 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等

男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女間の格差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

また、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ている男女の賃金の差異に係る情報公表等について、報告徴収等の実施により、着実に女性活躍推進法の履行確保を図る。

さらに、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。加えて、女性活躍推進法における管理職の定義に基づき適切な情報公開等がなされるように周知・徹底を図る。

加えて、えるぼし認定等各認定制度について引き続き周知に取り組む。

### (2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

子育て中の女性等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、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、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支援を強化する。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進する。

## 3 総合的なハラスメント防止対策の推進

### (1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、引き続き、法の履行確保を図る。

### (2) カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメント対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促す。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、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」の周知徹底やウェブサイト「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画及び各種ツールの活用促進を図るほか、「青少年の雇用の機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成 27 年厚生労働省告示第 406 号）の周知等において事業主の理解や取組を促す。

学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）を活用し、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

#### 4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

##### （１） 仕事と育児・介護の両立支援

###### ① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を 300 人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。

あわせて、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、相談者の意向に沿いつつ事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

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

「産後パパ育休」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や 3 歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、あらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、取組事例集や両立支援等助成金の活用を促し、男女とも仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援する。

###### ③ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

令和 6 年 6 月に成立した雇用保険法の改正によって、令和 7 年 4 月から、両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推進する観点から、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び 2 歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」が施行される。

円滑な施行に向け、あらゆる機会を捉えて育児休業取得予定の雇用保険被保険者や事業主等に対して周知に取り組む。



#### ④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正内容と、見直し後の「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。

また、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」の普及や、両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備に取り組む事業主を支援する。

#### ⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世代法の改正内容について周知に取り組むとともに、常時雇用する労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、くるみん認定等の認定基準が新しくなることについて広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

### (2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

#### ① 勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進

短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。

#### ② 適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

テレワークは子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであり、育児・介護休業法の改正により、令和 7 年 4 月から、3 歳未満の子の養育のための短時間勤務制度の代替措置にテレワークが追加されるとともに、育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化されたところである。

これを踏まえ、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図るため、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知や、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の利用勧奨により、テレワークに関する企業の環境整備に対する支援を徹底する。。

#### ③ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援（指導・企画）

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、導入の効果や導入フローを分かりやすく説明することが重要であるため、ワークショップ等により、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている動画や導入マニュアルを活用し、事例に即した説明を行う。

加えて、働き方改革推進支援助成金を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中

小企業等への制度の導入促進を図る。

- ④ 年次有給休暇の取得促進及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備  
年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年10月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏期、年末年始、ゴールデンウィーク）に集中的な広報を行う。
- ⑤ 東京労働懇談会（東京都地方版政労使会議）について  
東京労働懇談会（東京都版地方政労使会議）について、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、地域の政労使の代表者や東京都の協力を得て、適切な時期に開催し、構成員が講ずる支援策の紹介等を行うなど、機運の醸成を図る。

## **第6 職場環境改善に向けた取組**

### **1 安全で健康に働くことができる環境づくり**

#### **（1）長時間労働の抑制**

##### **① 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等**

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向け、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及び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する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施するとともに、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を引き続き実施する。

さらに、過労死等の防止のための対策については、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）に基づき、効果的な取組を推進する。

特に「過労死等防止啓発月間」（11月）においては、「過重労働解消キャンペーン」を実施し集中的な周知・啓発を行う。

##### **② 中小企業・小規模事業者等に対する支援**

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」（以下「支援班」という。）において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、労働基準法等の周知はもとより、各種助成金の活用や好事例の紹介等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施する。

### ③ 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用の遵守には、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き、必要な周知を行う。

トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携しながら、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、改正後の改善基準告示について引き続き丁寧に周知を行う。

医師については、他の職種との業務の移管や分担（タスクシフト／タスクシェア）など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、東京都医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を引き続き行う。

これらの業種ごとの取組とともに、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、支援班や働き方改革推進支援センターにおいて、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施など、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行う。

### ④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、例年11月に実施している「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法等の違反が疑われる場合には、厚生労働省を通じて中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

## （2）労働条件の確保・改善対策

### ① 法定労働条件の確保等

監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、

司法処分も含め厳正に対処する。

特に、相談・投書等の各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、監督指導を実施するとともに、「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」の周知を徹底する。

## ② 裁量労働制の適正な運用

裁量労働制について、法制度の周知を行うとともに、不適正な運用が疑われる事業場に対する監督指導等を実施する。

## ③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

### ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、法違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な法違反が認められた場合は、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

### イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対して監督指導を実施する。また、関東運輸局と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、関東運輸局との合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図る。

### ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関と連携し、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

## ④ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

#### ⑤ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士及び社会保険労務士法人による不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施するとともに、公平性を欠く不適切な情報発信を行っている旨の情報に接した場合には、東京都社会保険労務士会とも連携し、所要の措置を講ずる。

#### ⑥ 家事使用人への対応

家事使用人は、労働契約法が適用される一方で、労働基準法の適用除外となっており、家事使用人の働きやすい環境の整備のため、家事使用人等から労働契約や就業環境等に関する相談等があった際には、「家事使用人の雇用ガイドライン」を周知するなど、適切に対応する。また、家事使用人に係る労災保険の特別加入を促進するため、家政婦（夫）紹介所等から特別加入に係る相談等があった際には、「労災保険特別加入ガイド」を周知する。

### （３）労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

#### ① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、加えて安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることも、積極的に周知啓発を図っていく。

さらに、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図るとともに、機会を捉え、消費者・サービス利用者に対しても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解を促すこと。

加えて、事業者の死傷病報告書提出に係る負担の軽減、労働災害情報の分析の充実等の観点から、令和７年１月からの労働者死傷病報告等の電子申請の原則義務化について事業者が電子申請に円滑に移行できるよう、東京労働局ホームページや厚生労働省ホームページの特設ページに掲載されている説明資料や動画等を活用し、懇切丁寧な説明を行う。

#### ② 労働者の作業行動に起因する労働災害及び高年齢労働者への労働災害防止対策の推進

小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」や腰痛等の「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）防止のため、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会の運営、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機運醸成を図る。

また、高年齢労働者が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労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

### ③ 業種別の労働災害防止対策の推進

建設業については、墜落・転落災害防止のため、令和５年３月に改正された労働安全衛生法施行規則（以下、「改正労働安全衛生規則」という。）に基づき、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名等について周知徹底を図るとともに、令和５年１２月に改正された「手すり先行工法等に関するガイドライン」等の関係ガイドラインについて周知、指導を行う等、建設工事における労働災害防止の促進を図る。

陸上貨物運送事業については、改正労働安全衛生規則に基づき、最大積載量２トン以上の貨物自動車に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の実施等について周知徹底を図る。また、荷主等も含め、「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」の周知を行い、取組の促進を図る。

製造業については、機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

### ④ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

労働安全衛生法第２２条の規定に基づく健康障害防止に関して、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者には義務付ける改正省令が令和５年４月１日から施行されているため、引き続き、事業場に対して周知及び指導を図る。

また、令和７年４月からは安衛法第２０条、第２１条及び第２５条に基づく立ち入り禁止や退避等の措置が労働者以外の作業員にも拡大されるため、事業場に対する周知及び指導の徹底を図る。

## ⑤ 労働者の健康確保対策の推進

### ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、長時間労働者に対する医師による面接指導や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などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行う。

### イ 産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、東京産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援対策の個別訪問支援、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援等について利用勧奨を行う。

加えて、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、治療と仕事の両立支援カードを含めた「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」等の周知・啓発を行うとともに、労働局に設置する「地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

## ⑥ 新たな化学物質規制の周知・指導等の健康障害対策の推進

### ア 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から全面施行されたことから、その円滑な実施のため、化学物質管理強調月間などの様々な機会を活用し広く周知を図る。また、化学物質管理者の選任をはじめ、SDS（Safety Data Sheet（安全データシート））等による危険性・有害性情報の的確な通知、SDS等に基づくリスクアセスメントの実施及びその結果等に基づくばく露低減措置や、皮膚等障害化学物質への直接接触の防止のための保護具の使用等が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。また、第三次産業や中小規模事業場に対しては業種別マニュアルの周知・活用を図る。

化学物質によるばく露の防止には、工学的対策等に加え、呼吸用保護具や化学防護手袋などの保護具の適正な使用が必要であり、労働者の呼吸域の化学物質の濃度把握が重要であることから、個人ばく露測定の円滑な導入に向け補助金制度の活用を含めた周知を行う。

また、リスクアセスメント対象物健康診断が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

#### イ 石綿による健康障害防止対策の推進

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿障害予防規則等に基づき、建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底を図る。（建築物等については令和5年10月施行、工作物については令和8年1月施行）。石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

#### ⑦ 職場における熱中症対策の徹底

職場における熱中症の予防については、3月の早い時期からリーフレット等により周知を開始し、5月から9月までをキャンペーン期間とする「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」においては、6月に「職場における熱中症予防対策会議」等の開催により、関係業種・関係事業者団体等に対して熱中症対策を促進する。

#### （４） 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期する。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

## 2 フリーランス等の就業環境の整備

#### （１） フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

フリーランス（フリーランス・事業者間取引適正化等法上の特定受託事業者）から就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど着実な履行確保を図る。

また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、全国の監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行う。



また、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所及び労働局労働保険徴収部への情報提供を徹底する。

## **第7 民間人材サービス事業者の適正な運営の推進**

### **(1) 各種申請・届出への対応**

管内の許可届出事業所数が増加する中、労働者派遣事業、職業紹介事業の許可申請をはじめとした各種届出に対して、迅速かつ的確な審査を行うとともに、適切な業務運営がなされるよう講習会を通じて許可事業主に対する周知・啓発を図る。

### **(2) 派遣労働者の同一労働同一賃金の遵守の徹底及び雇用安定措置に係る指導監督の実施**

第3の1(3)のとおり、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、労働者派遣法に基づき労働者派遣事業が適正に行われるよう指導監督を実施する。

### **(3) 偽装請負や多重派遣に対する指導監督**

労働者や事業主等からの情報提供を含め、様々な端緒をもとに、業務請負等の状況を把握し、業務請負と称しつつ実態として労働者派遣の形態で事業が行われている場合（いわゆる偽装請負）や、複数の事業主による労働者供給が行われている場合（多重派遣）には、行政処分を含め、厳正に対処する。

### **(4) 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）等への対応**

#### **① 職業安定法施行規則及び指針の円滑な施行について**

令和7年1月1日に施行されたお祝い金・転職勧奨禁止の職業紹介事業の許可条件への追加、令和7年4月1日に施行される募集情報等提供事業のお祝い金の提供の禁止と利用料金・違約金の明示義務、職業紹介事業者の手数料の実績公開義務と違約金の明示義務について、円滑な履行の確保に取り組む。

#### **② 雇用仲介事業者に対する指導監督等**

医療・介護・保育分野の職業紹介事業者、いわゆる「スポットワーク求人」を扱う事業者などの雇用仲介事業者に対して、虚偽・誤解のない正確かつ最新の求人情報の提供、個人情報の取扱い、苦情に対する適切・迅速な対応等、職業安定法に基づき適正に事業が行われるよう指導監督を実施する。また、「スポットワーク」で勤務する労働者に係る相談が寄せられた場合には、労働基準関係法令について丁寧な説明を行うとともに、監督指導において「スポットワーク」で勤務する労働者に係る法違反が認められた場合には、必要な指導を行う。

### **(5) いわゆる「闇バイト」求人に対する取組**

「闇バイト」の求人を排除するため、関係機関と連携した取組を実施するとともに、「闇バイト」募集に応募しないように広く注意喚起を行う。

## 第8 労働保険適用徴収業務の適正な運営

### (1) 労働保険料等の適正徴収及び口座振替納付の利用促進

#### ① 労働保険料等の適正な申告・納付

事業主等に対し労働保険制度の理解を促すとともに、労働保険料等の自主的な申告・納付を指導する。特に、保険関係成立時には、事業主等から成立の時期、適用される事業の種類、雇用保険被保険者の範囲等の確認を十分に行った上で成立させ、年度更新における適正な申告・納付を促す。

また、収納未済歳入額の縮減を図るため、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、適正かつ実効ある滞納整理を実施する。

さらに、納付督促によってもなお納付されない場合は、速やかに財産調査等を行い、納付資力がありながら納付を怠る滞納事業主に対しては差押え等の強制措置を実施する。

#### ② 口座振替納付の利用促進

口座振替納付は、法定納期限における確実な納付や、事業主等の負担軽減が見込まれるものであり、機会を捉えて一層の利用促進を図る。

### (2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

令和7年度労働保険未手続事業一掃対策業務実施計画を基に、労働局内、監督署及びハローワークで情報を共有して未手続事業を的確に把握し、労働保険未手続事業一掃業務の受託事業者と連携して効果的に推進する。併せて、他の行政機関等からも情報の提供を求めるなど、連携強化に努める。

度重なる指導にもかかわらず、成立手続を行わない事業に対しては、職権成立及び労働保険料の認定決定を行う。また、11月の「労働保険未手続事業一掃強化期間」に集中的な広報活動を展開するほか、外国人事業主等が理解できるよう労働保険関係手続に関する英語及び中国語のパンフレットを労働局HPに掲載し、周知や窓口における説明等に活用する。

### (3) 電子申請の利用促進

電子申請利用促進相談員を効果的に活用し、労働局を中心に電子申請体験コーナーを年間を通して設置する。

また、GビズIDは、労働保険手続の一部について電子証明書を添付せずに申請が可能であることから、積極的に利用勧奨を行うとともに、東京都社労士会、労保連東京支部、事業主団体等に対し、機会を捉えて電子申請に係る情報を提供する。

さらに、5月の「電子申請利用促進月間」には、年度更新期間（6月2日から7月10日）と併せて、労働局ホームページの活用、ポスター掲示、リーフレット配布など、集中的な広報を展開する。

(4) 労働保険事務組合に対する監査・指導等及び特別加入制度対象拡大への対応

① 労働保険事務組合に対する監査・指導等

労働保険事務組合（以下「事務組合」という。）に対する監査及び指導を計画的に実施する。監査の結果、問題が認められた事務組合には改善報告を求める。

また、労働保険料算定基礎調査を実施するとともに、高額滞納事務組合及び高額滞納事業場に対する納付督促指導等を実施する。

② 特別加入制度対象拡大への対応

労災保険特別加入制度の対象に特定フリーランス事業を追加する改正省令等が令和6年11月に施行された。今まで労災保険の特別加入の対象になっていなかった幅広い業種のフリーランスが新たに特別加入の対象となったことを踏まえ、新たに特定フリーランス事業に係る特別加入団体として承認を受けようとしている団体に対して、引き続き丁寧な説明等適切な対応を行う。