

令和6年度 静岡県労働法セミナー

多様な働き方に関する法律
社会保険労務士 小田切克子

多様な働き方に関する法律

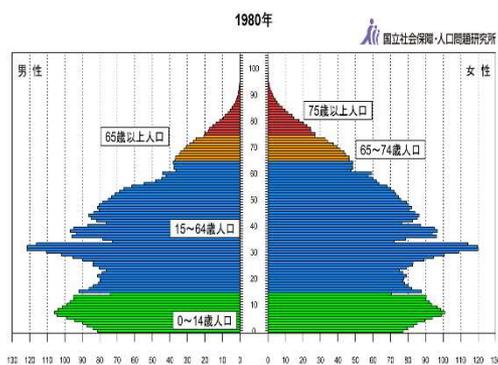
1. 同一労働同一賃金
(パートタイム・有期雇用労働法)
2. 高齢者の活用
3. 女性活躍
4. 育児・介護休業法等の改正
5. テレワーク
6. 副業・兼業
7. 外国人雇用
8. 障がい者雇用

そもそも、なぜ働き方改革や 多様な働き方を進める必要があるか？

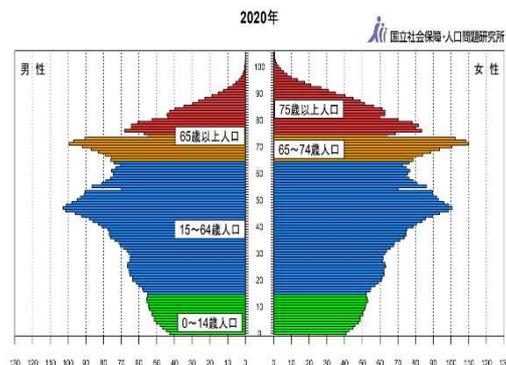
大前提：日本の人口構造
(人口**ボーナス**期→人口**オーナス**期)

人口**ボーナス**期：人口がその国にボーナスをくれる
人口**オーナス**期：人口構造が国の経済の重荷になる

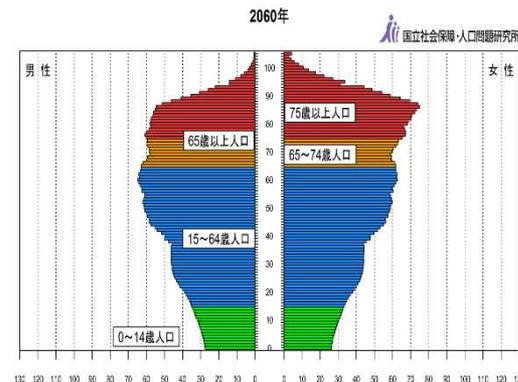
様々な人材に活躍してもらわないと、社会が成り立たない！



1980年

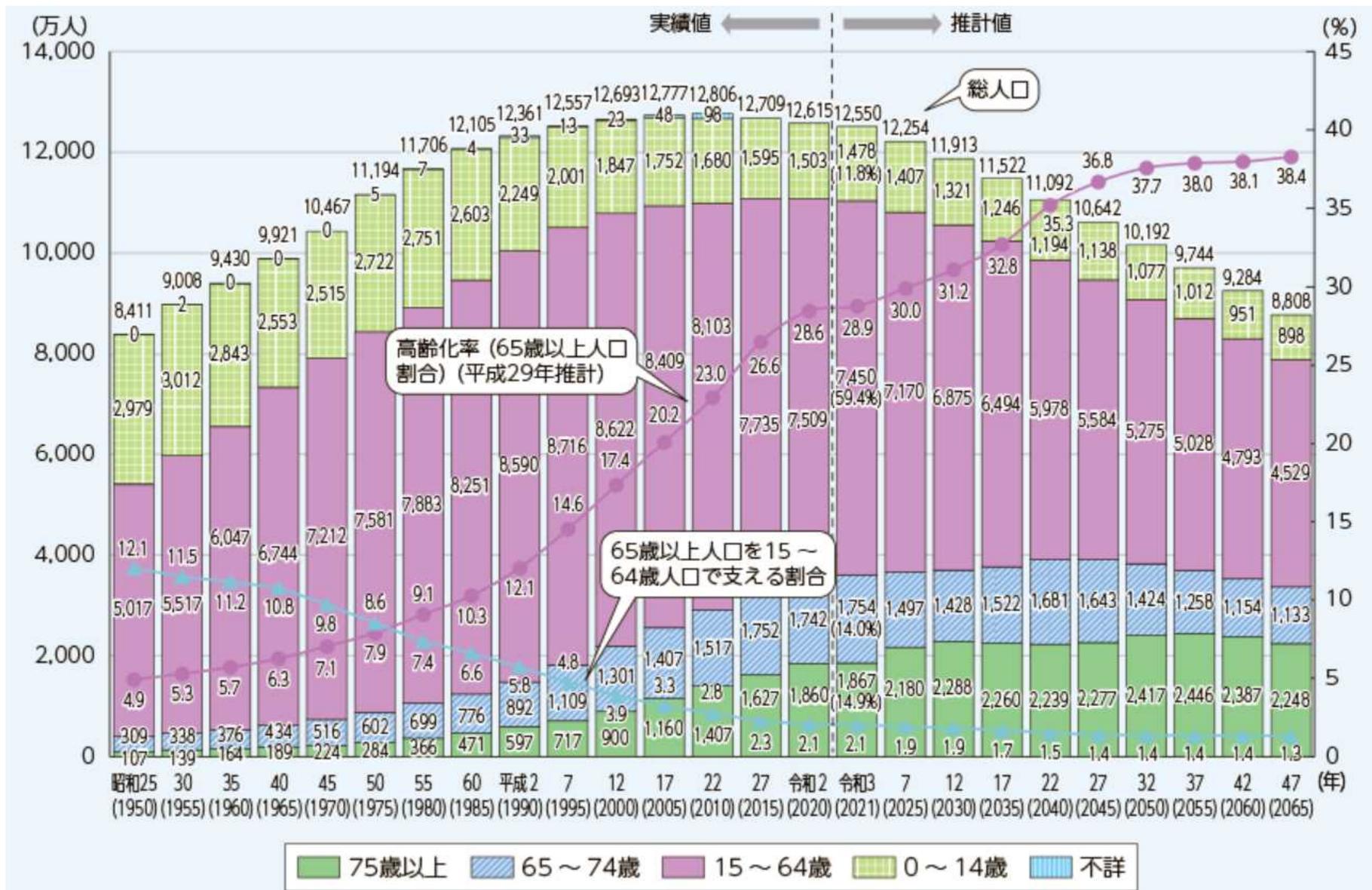


2020年



2060年

生産年齢人口の減少を、人力で止めるのは難しい

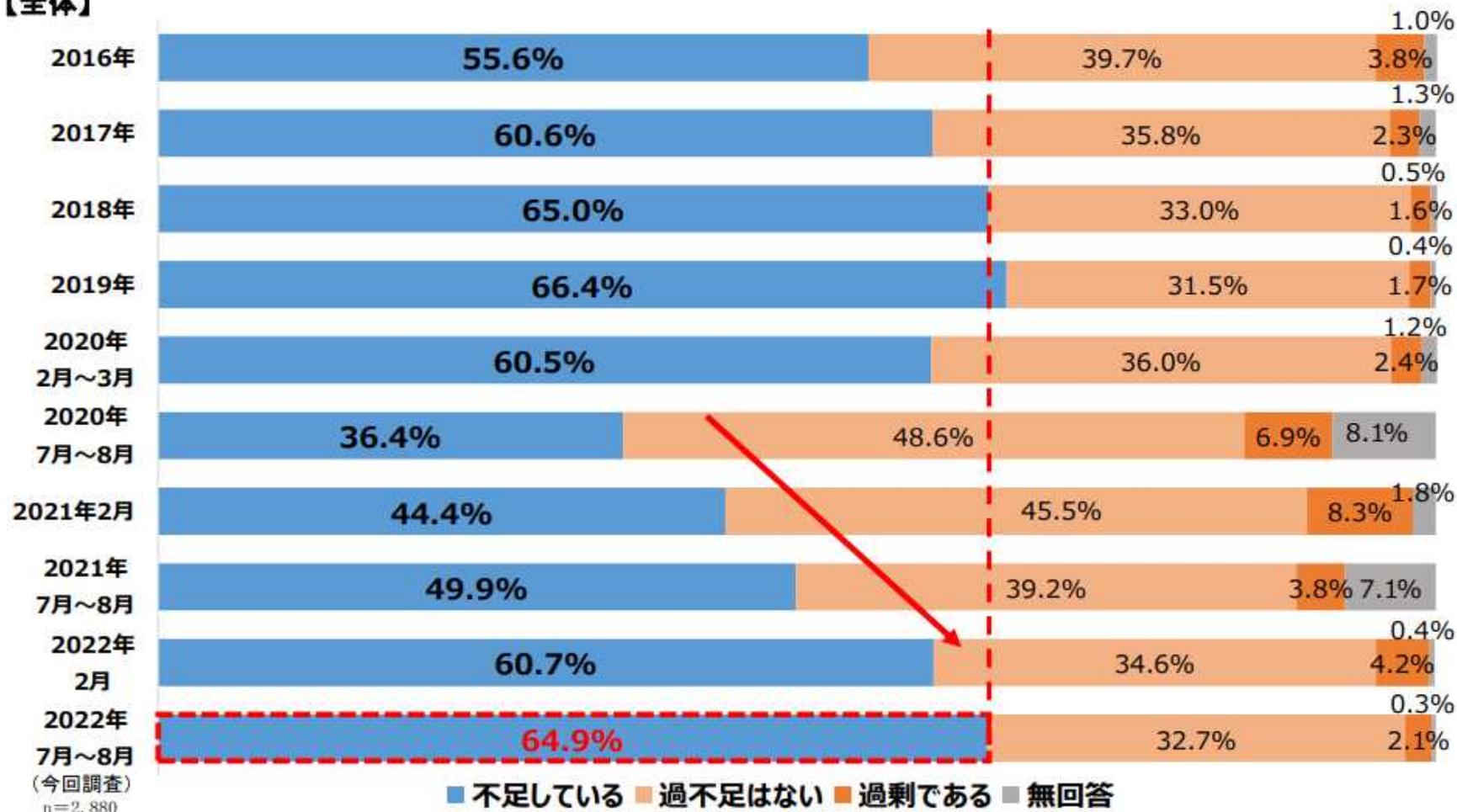


資料出所: 内閣府(2022)「令和4年版高齢社会白書」

中小企業では特に、人手不足が深刻化している

日本・東京商工会議所
 「人手不足の状況および新卒採用・インターンシップの実施状況に関する調査」
 調査結果（2022年9月）

【全体】

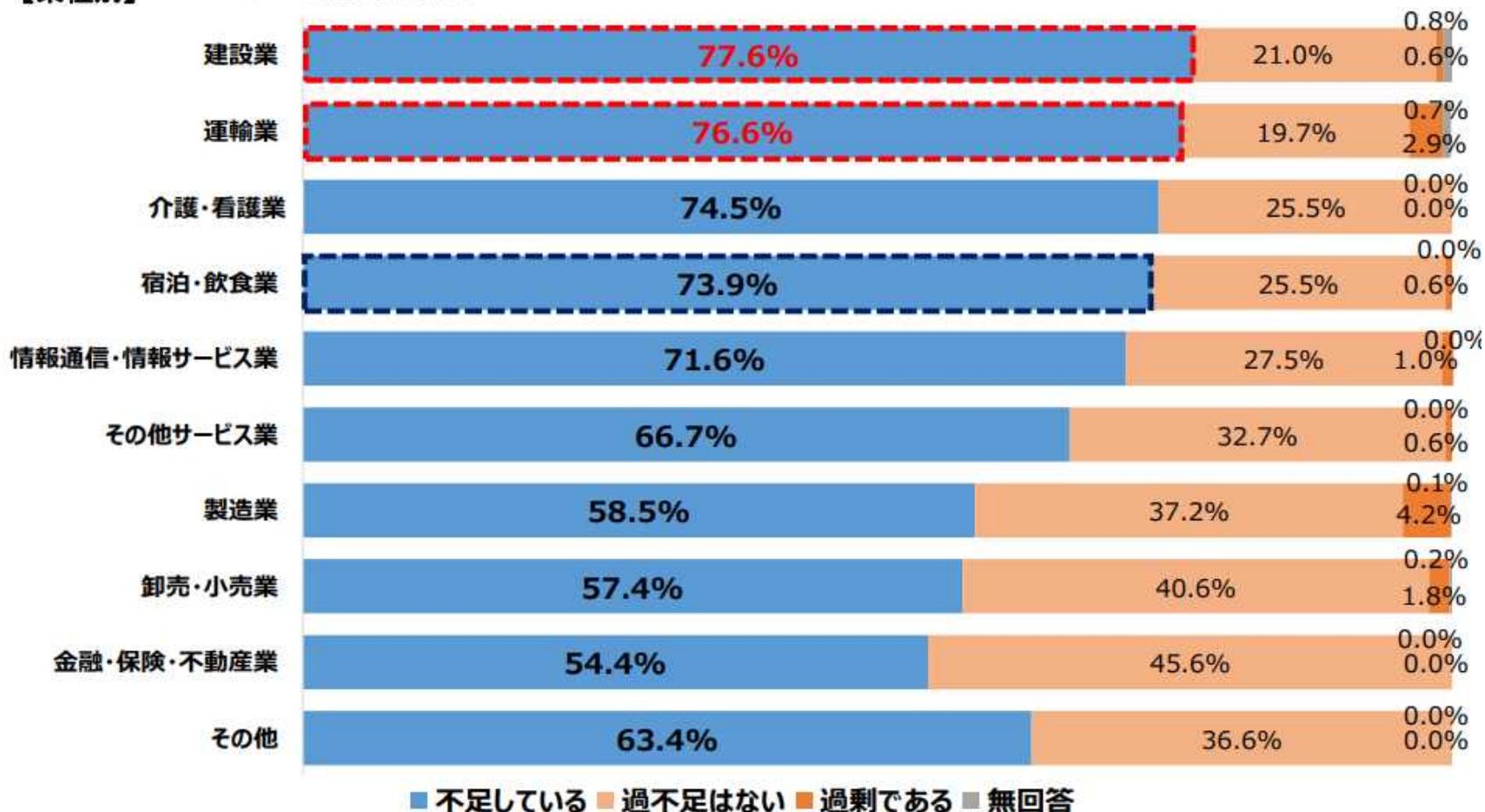


中小企業では特に、人手不足が深刻化している

日本・東京商工会議所
 「人手不足の状況および新卒採用・インターンシップの実施状況に関する調査」
 調査結果（2022年9月）

【業種別】

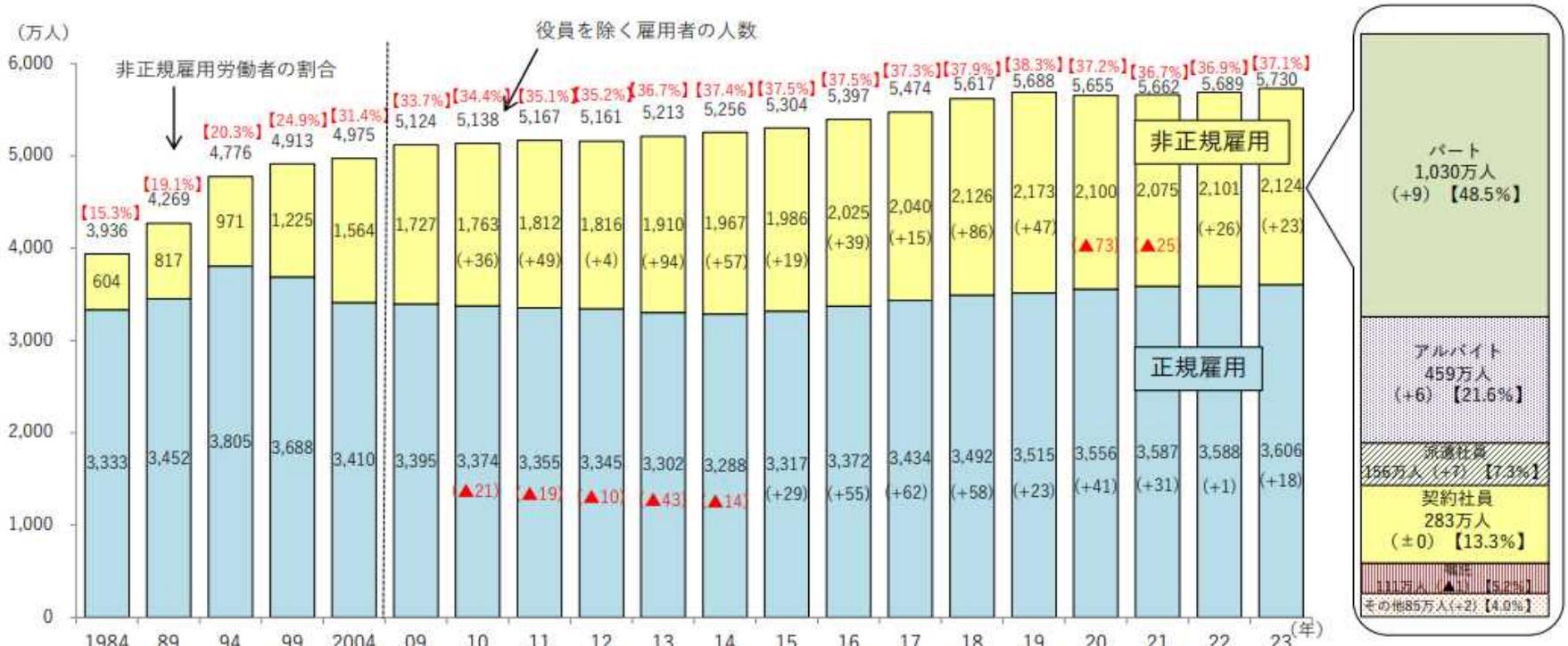
n= 2,854 ※業種「無回答」除く



1. 同一労働同一賃金

同一労働同一賃金の目的⇒正規と非正規の格差是正

全雇用者数の約4割が非正規雇用、1990年以降、2倍以上の増加



(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10
 (注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 4) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。
 5) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 6) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 7) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 8) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

非正規雇用労働者は正規雇用者に比べ賃金が低いという課題がある

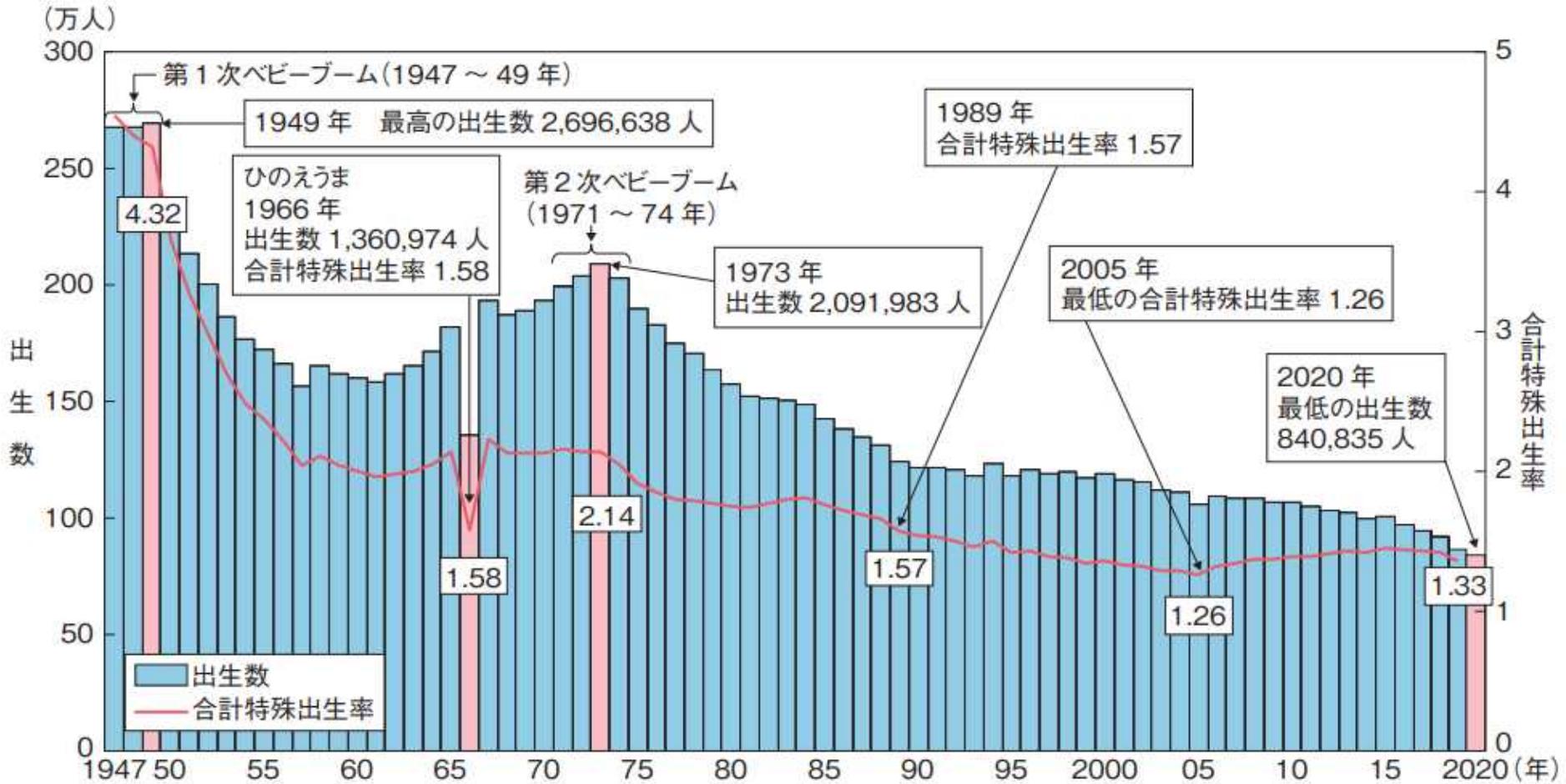


(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」雇用形態別 第1表 (一般労働者、短時間労働者) より雇用環境・均等局作成

- (注)
- 1) 賃金は、2023年6月分の所定内給与額。
 - 2) 一般労働者：常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。
 - 3) 短時間労働者：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。
 - 4) 正社員・正職員：事業所で正社員・正職員とする者。正社員・正職員以外：事業所で正社員・正職員以外の者。
 - 5) 一部の労働者 (特に短時間労働者) の賃金については、所定内実労働時間数の長短により影響を大きく受ける場合があることに留意が必要。

資料出所：厚生労働省「非正規雇用の現状と課題」

少子化の原因の一つに非正規雇用者の賃金の低さがあげられている



※ 2023年出生数 **72万7277人**、合計特殊出生率 **1.20** (過去最低)

資料出所：内閣府「令和4年版少子化社会対策白書」

政府が令和5年6月13日に決定した「こども未来戦略方針」には、少子化対策の一環として非正規労働者への支援強化についても盛り込まれた。

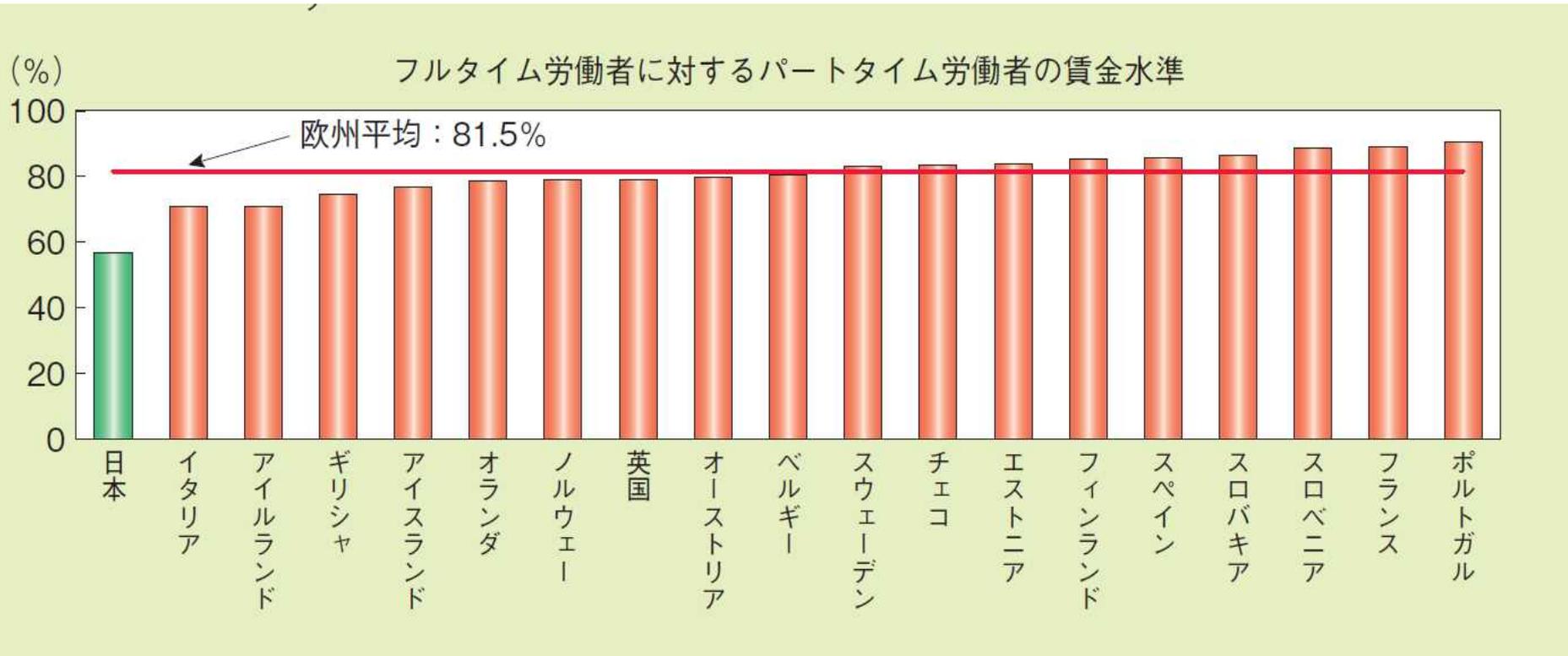
【子ども子育て政策の課題】

- また、雇用形態別に有配偶率を見ると、男性の正規職員・従業員の場合の有配偶率は25～29歳で30.5%、30～34歳で59.0%であるのに対し、非正規の職員・従業員の場合はそれぞれ12.5%、22.3%となっており、さらに、非正規のうちパート・アルバイトでは、それぞれ8.4%、15.7%にまで低下するなど、雇用形態の違いによる有配偶率の差が大きいことが分かる。また、年収別に見ると、いずれの年齢層でも一定水準までは年収が高い人ほど配偶者のいる割合が高い傾向にある。

【子ども子育て政策の基本理念】

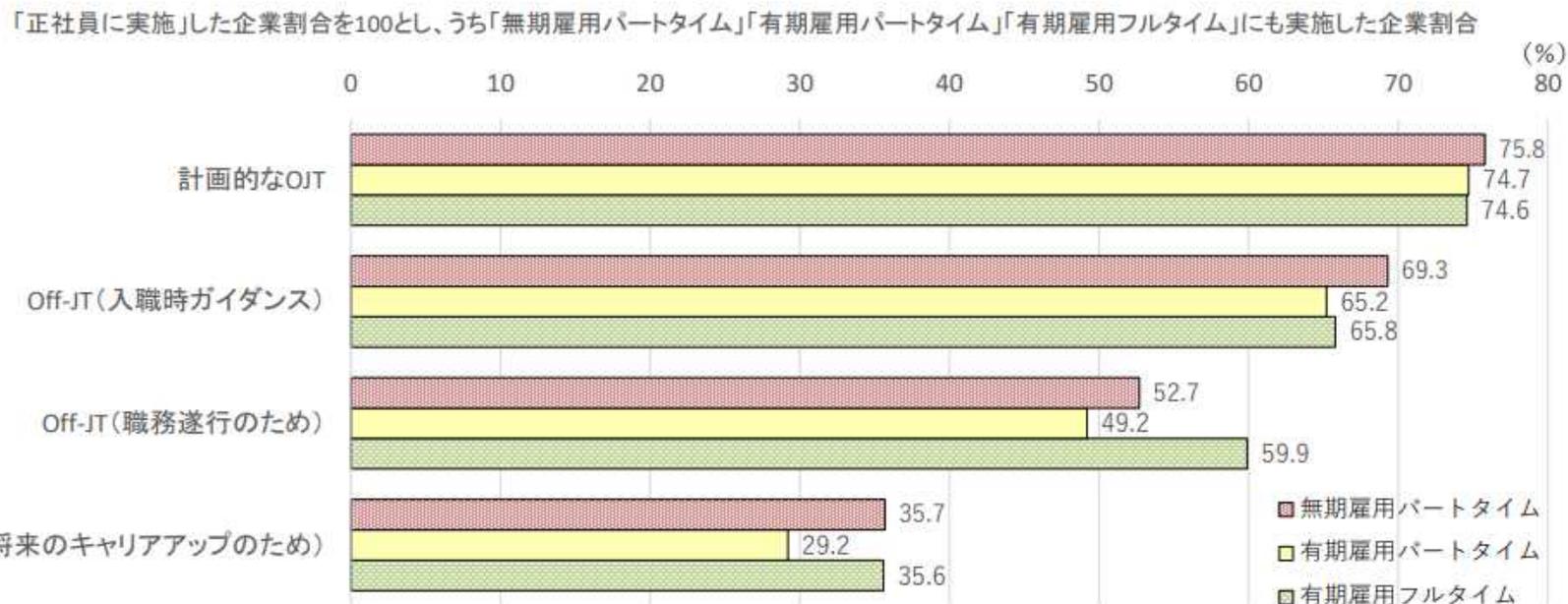
- さらに、賃上げの動きを全ての働く人々が実感でき、将来への期待も含めて、持続的なものとなるよう、L字カーブの解消などを含め、男女ともに働きやすい環境の整備、「同一労働同一賃金」²の徹底と必要な制度見直しの検討、希望する非正規雇用の方々の正規化を進める。

日本の正規・非正規の格差は海外と比べても大きい



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、Eurostat、OECD “Employment Outlook 2014”、総務省「就業構造基本調査」により作成。

非正規雇用労働者は正規雇用者に比べ、 教育訓練の機会が少ないという課題がある



(資料出所) 厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」(2021年)(事業所調査)表4

- (注) 1) 無期雇用パートタイム：常用労働者のうち、企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、期間を定めずに雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいう。
- 2) 有期雇用パートタイム：常用労働者のうち、企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者をいう。
- 3) 有期雇用フルタイム：常用労働者のうち、企業(事業所)に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者(正社員)と同じ労働者をいう。
- 4) 計画的なOJT：日常の業務に就きながら行われる教育訓練をいい、教育訓練に関する計画を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。
- 5) OFF-JT：業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)をいう。

資料出所：厚生労働省「非正規雇用の現状と課題」

1. 同一労働同一賃金

日本の「同一労働同一賃金」が求めているもの

①正規と非正規の待遇に関し、**不合理な相違**を設けてはならない。

- ・均等待遇：**前提条件**が同一の場合、同一の取り扱いをすること
- ・均衡待遇：**前提条件**が異なる場合、その違いに応じた取り扱いをすること

前提条件とは？

「待遇の性質や目的」

「労働条件の相違」

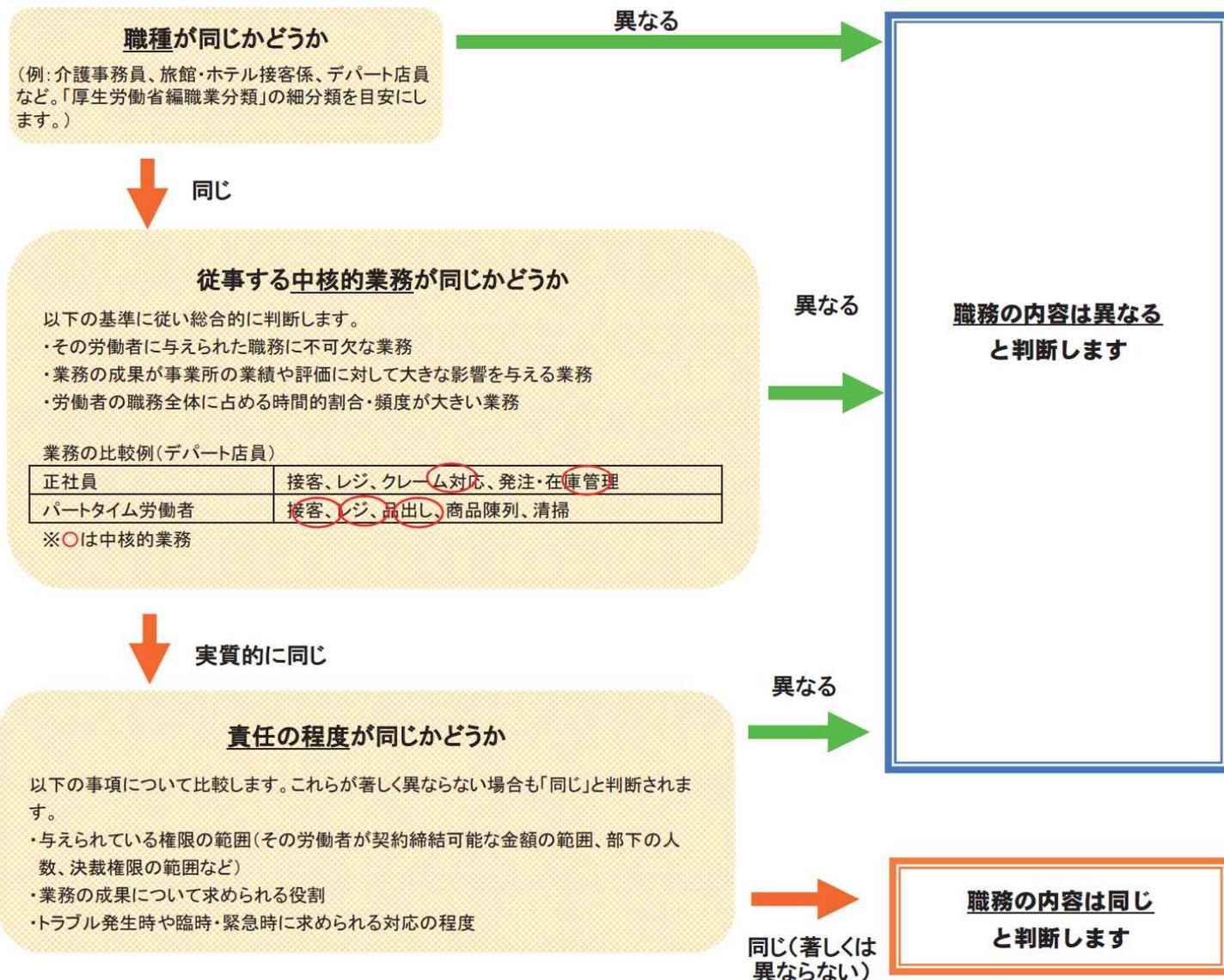
- 1) 職務内容(業務内容・責任の程度)
- 2) 職務内容・配置の変更範囲（いわゆる「人材活用の仕組み」）
- 3) その他の事情

②待遇差の内容、理由等について非正規雇用者より求めがあった場合、事業主は**説明**をしなければならない。

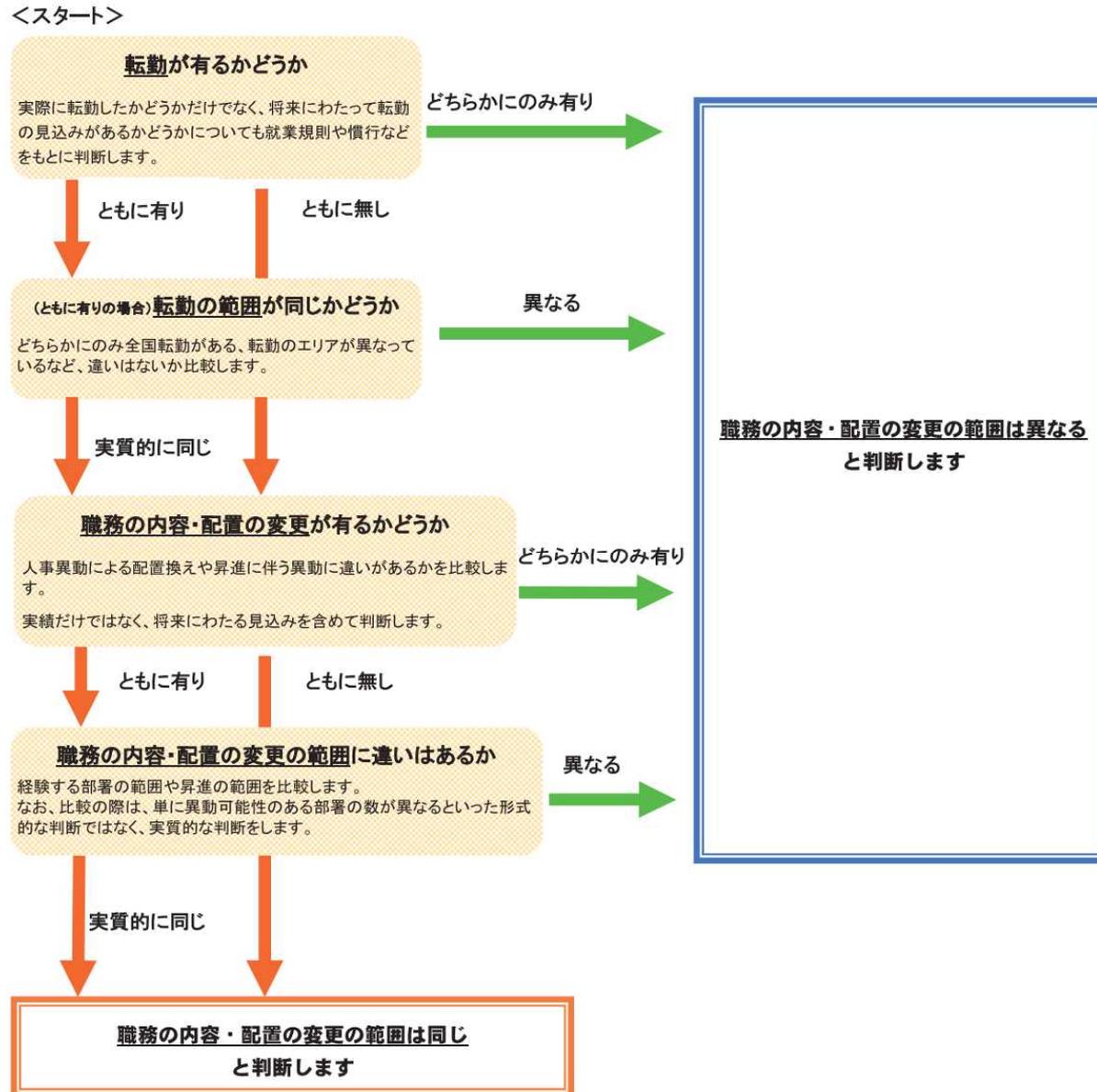
⇒理由をきちんと説明できなければ、「不合理な相違」とされる。

1) 職務内容(業務内容・責任の程度)の違いとは？

<スタート> パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者(最も業務内容に近い者)を比較します。



2) 職務内容・配置の変更範囲（いわゆる「人材活用の仕組み」）とは？



1. 同一労働同一賃金

パートタイム・有期雇用労働法と同一労働同一賃金

パートタイム・有期雇用労働法 8条

(不合理な待遇の禁止)

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の④基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の①業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲③その他の事情のうち、⑤当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

【具体例】ハマキョウレックス事件（概要は次ページ参照）

- ・正社員と有期の非正規社員で①業務と責任が同じ②人事異動は正社員にのみ全国転勤あり
- ・業務や責任が同じなので、無事故、作業、皆勤の各手当に差をつけることは説明がつかない
- ・他方、転勤がある正社員は、持ち家があっても転勤先で部屋を借りるなど、住宅費用がかかるので、正社員にのみ住宅手当がつくことは説明がつく

(参考) ハマキョウレックス事件と同一労働同一賃金

【ハマキョウレックス事件とは】

正社員と契約社員との間での作業手当や通勤手当、皆勤手当等に格差を設けることが不合理な相違として、労働契約法20条に違反するとされた事例（最高裁判決平成30年6月1日）

支給項目	最高裁の判断	主な理由
無事故手当	不合理	安全運転及び事故防止の必要性については正規と非正規の間で差異が生じるものではない。
作業手当	不合理	特定の作業を行った対価として支給されるものである一方、正規と非正規で職務内容は同一である。
給食手当	不合理	勤務時間中に食事をとることを要する労働者に対し支給することが、その趣旨にかなうものである
住宅手当	不合理ではない	正社員に転居を伴う配転が予定されている一方、契約社員にはそうした規定がない。そのため、正社員の方が住宅に要する費用が多額となり得る。
皆勤手当	不合理	皆勤を奨励する趣旨で支給されるものであり、契約社員と正社員で職務の内容が異なるから、出勤する者を確保することの必要性に差異が生じることはない。
通勤手当	不合理	労働契約の期間の定めの有無によって通勤に要する費用が異なるものではないため。
家族手当	判断なし	労働契約法20条違反であったとしても契約社員に正社員の規定を当てはめることは困難なため、不合理かどうかの判断は行わず。
賞与	判断なし	
定期昇給	判断なし	
退職金	判断なし	

1. 同一労働同一賃金

パートタイム・有期雇用労働法 9条

(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)
事業主は、①職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、②その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者)という。)については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給・賞与その他の待遇のそれぞれについて、**差別的取扱いをしてはならない。**

- ・ 第8条の判断要素と似ているが、①②が正社員と「同一」であることが求められる点、そして、「その他の事情」という判断要素がない点が異なる
- ・ 対象となる有期労働者やパート労働者はかなり限られるが、**もし当てはまれば、パートや有期であることを理由に差別的に取り扱ってはならない、という強い法規制**
- ・ 経営上の理由により解雇の対象者を選定する際、労働時間が短いことのみをもって通常の労働者より先にパートタイム労働者の解雇等を行うことや、労働契約に期間の定めがあることのみをもって通常の労働者より先に有期雇用労働者の解雇等を行うことは、差別的取り扱いとなるため、禁止されている
- ・ 旧パート法9条では適用対象外だった、フルタイムかつ有期の労働者、つまり「契約社員」にも適用範囲が拡大している

1. 同一労働同一賃金

【参考】

旧労働契約法20条（改正されたパートタイム・有期雇用労働法の前に同一労働同一賃金の根拠となっていた条文）

「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、**期間の定めがあることにより**同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合には、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、**不合理と認められるものであってはならない**」

旧労働契約法20条違反が争われた裁判

- ・ハマキョウレックス事件（賃金、各種手当）
- ・大阪医科薬科大学事件（賞与）
- ・メトロコマース事件（退職金）
- ・日本郵便事件（各種手当）
- ・長澤運輸事件（定年後再雇用者の賃金、各種手当）
- ・名古屋自動車学校事件（定年後再雇用者の基本給・賞与）

(参考) 大阪医科薬科大学事件と同一労働同一賃金

【大阪医科薬科大学事件とは】

正職員の就業規則には賞与に関する規定があるが、アルバイト職員（有期雇用労働者）内規には賞与の制度がないことが不合理な相違として、労働契約法20条に違反するとされた事例（最高裁判決令和2年10月13日）

待遇	判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
賞与	不合理ではない	正職員の賃金体系や求められる職務遂行能力及び責任の程度等に照らせば、正職員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で支給（職能給である基本給を基礎に算定）。	（本件における）賞与の性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（人員配置の見直し等により教室事務員の正職員は極めて少数となっていたこと、正職員登用制度を設けていたこと）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。
私傷病による欠勤中の賃金	不合理ではない	長期的又は将来的な勤続が期待される正職員の生活保障を図り、雇用を維持・確保する目的で支給（6か月間は給与全額、その後は休職となり2割支給）。	職務の内容等の一定の相違や、上記のその他の事情に加えて、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいい難いアルバイト職員に、雇用の維持・確保を前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するとはいえない。また、原告の勤続期間（※在籍期間は欠勤期間を含め3年余り）が相当の長期間に及んでいたとはいいい難く、労働契約が当然に更新され継続するとうかがわせる事情も見当たらない。

【参考】メトロコマース事件と同一労働同一賃金

【メトロコマース事件とは】

有期雇用労働者に適用される就業規則には、正社員の就業規則に定められている退職金の制度がないことが不合理な相違として、労働契約法20条に違反するとされた事例（最高裁判決令和2年10月13日）

待遇	判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
退職金	不合理ではない	支給要件や支給内容等に照らせば、職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有し、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保・定着を図るなどの目的で、様々な部署等で継続的な就労が期待される正社員に対し支給（年齢給と職能給からなる基本給を基礎に算定）。	（本件における）退職金の有する複合的な性質・目的を踏まえて、職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったこと、その他の事情（売店業務に従事する正社員（少数）は、組織再編等に起因して賃金水準の変更や配置転換が困難であったこと、正社員登用制度を設けて相当数登用していたこと）を考慮すれば、不合理であるとまでいえない。

(参考) 日本郵便事件と同一労働同一賃金

【日本郵便事件とは】

郵便業務等に従事する契約社員（有期雇用労働者）が、職務の内容等に相応の相違がある正社員との間の待遇差について不合理であるとして、労働契約法20条に違反するとされた事例（最高裁判決令和2年10月15日）

待遇	判断	本件における待遇の性質・目的	判決理由
扶養手当	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障や福利厚生を図り、継続的な雇用を確保する目的で支給。	扶養親族があり、かつ、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、契約社員にも扶養手当の趣旨は妥当する。
祝日給	不合理	最繁忙期であるために年始に勤務したことの代償として支給。	短時間の勤務ではなく繁忙に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、年始における勤務の代償として祝日給を支給する趣旨は妥当する。
年末年始勤務手当	不合理	最繁忙期であり、多くの労働者は休日である年末年始期間に業務に従事したことに対し、その勤務の特殊性の対価として支給。	業務の内容等に関わらず、実際に勤務したこと自体を支給要件としており、年末年始勤務手当の支給趣旨は契約社員にも妥当する。
夏期冬期休暇	不合理	労働から離れる機会を与えることにより、心身の回復を図る目的で支給。	短期間の勤務ではなく繁忙に関わらない勤務が見込まれている契約社員にも、夏期冬期休暇を与える趣旨は妥当する。
有給の病気休暇	不合理	長期勤続が期待される正社員の生活保障を図り、療養に専念させることを通じて、継続的な雇用を確保する目的で休暇中の賃金を最大90日分まで支給。	相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば（※原告らはいずれも10年以上勤務）、契約社員についても、有給の病気休暇を与える趣旨は妥当する。

(参考) 名古屋自動車学校事件と同一労働同一賃金

定年後再雇用で基本給60%は不当? 「違法」とした高裁判決を最高裁が破棄、 審理差し戻し 名古屋自動車学校訴訟

2023年7月20日 21時33分

定年退職後の再雇用で基本給や賞与が引き下げられたのは不当だとして、名古屋自動車学校（名古屋市）の元社員の男性2人が差額分の支払いなどを求めた訴訟の上告審判決で、最高裁第1小法廷（山口厚裁判長）は20日、基本給が正社員の60%を下回るのは違法とした二審名古屋高裁判決を破棄し、審理を同高裁に差し戻した。嘱託職員の基本給は「正社員とは異なる性質や支給目的がある」とし、詳細に検討すべきだとの判断を示した。

【2023年7月20日 東京新聞より】

- ・基本給及び賞与を支給する**目的、性質**（基本給で言えば、年功なのか職能給なのか職務給なのか等）が具体的に明らかになっていないと、その労働条件の相違が不合理なのかどうか判断できない。
- ・正規と非正規の基本給の目的、性質が異なっているが、原審は正規・非正規それぞれの支給目的、性質を具体的に検討していない。（賞与についても同様）
- ・労使交渉の**結果だけでなく、その経緯も勘案すべき**。
- ・高年齢雇用継続給付の**61%ルール**を持ち込むことが、果たして妥当か？

1. 同一労働同一賃金

判例から学べること

(1) 見直すべきは、まず各種手当

手当は払うか払わないかの均等待遇、基本給や昇給、賞与については基本的に均衡待遇であるから

(2) 職務内容や配置の変更範囲の違いをはっきりさせる

(3) 手当、賞与、退職金の趣旨、目的をしっかりと定義する

「正社員としての職務を遂行し得る人材の確保や定着を図るなどの目的」

「長期雇用を前提として、継続的に就労することを期待している」

「正社員は長期にわたり継続して勤務することが期待されるから、その生活保障や福利厚生を図る」

(4) 正規雇用者への登用制度を検討する

非正規雇用者のモチベーションを下げないようにするため

パートタイム・有期雇用労働法のその他のポイント（賃金）

第 10 条のポイント

〔対象者：法第 9 条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者（10 ページ）以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（基本給、賞与、役職手当など）を決定するように努めるものとする。

- ・基本給、賞与、役職手当など職務の内容に密接に関連する賃金の決定方法（昇給の決定方法も含む）については、正社員との相違が不合理になる場合を除けば、基本的に使用者に裁量がある。
- ・しかし、正社員との均衡を考慮するよう努力義務がある。（あまりにバランスが悪すぎる、といえるほどの大きな違いにならないよう、努力する義務がある）

Q2. 法第 10 条に規定されている「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」とはどういうことですか？

A. 「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」とは、例えば、通常の労働者の賃金が経験に応じて上昇する決定方法となっているならば、パートタイム・有期雇用労働者についても経験を考慮して賃金決定を行うことをいいます。

労働局で「不合理な待遇」と判断され、実際には是正された事例

通勤手当

待遇差等の内容

【支給目的】

通勤費の補填

【是正前の待遇】

正社員には実費を支給し、有期雇用労働者には1日あたり定額を支給する

【待遇差の理由】

有期雇用労働者は近隣からの通勤者が多く、通勤費用があまりかからないため
(実際は遠方にも採用情報を掲載しており、自己負担が生じている有期雇用労働者がいる)

判断及びその理由、是正内容

不合理

【判断理由】

労働契約に定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではなく、費用負担が生じることからも同一水準で支給しないことは不合理な待遇差と判断。

【是正内容】

正社員と同一基準での支給とするよう指導し、是正。

労働局で「不合理な待遇」と判断され、実際には是正された事例

精皆勤手当

待遇差等の内容

【支給目的】

特定の業務に従事する従業員の皆勤を奨励するため

【是正前の待遇】

正社員のみを支給し、パートタイム・有期雇用労働者には支給なし

【待遇差の理由】

正社員はパートタイム・有期雇用労働者よりも早く出勤し、その時間で正社員のみが行える特定の業務をしているため

(ただし、特定の業務に従事していない正社員にも同様に支給)

判断及びその理由、是正内容

不合理

【判断理由】

特定の業務に従事していない正社員にも手当を支給していることから、パートタイム・有期雇用労働者に支給しないことは雇用形態を理由とするものであり、不合理な待遇差と判断。

【是正内容】

勤務日数・時間に応じ正社員と同一基準で支給するよう指導し、是正。

労働局で「不合理な待遇」と判断され、実際には是正された事例

食事手当

待遇差等の内容

【支給目的】

食費の補助

【是正前の待遇】

正社員とフルタイム有期雇用労働者に支給し、パートタイム労働者には支給なし

【待遇差の理由】

1日一定時間以上勤務する者を対象としており、パートタイム労働者はその時間数に満たないから（ただし、昼食時間を挟んで勤務するパートタイム労働者あり）

判断及びその理由、是正内容

不合理

【判断理由】

食費の負担補助という目的に照らすと、食事を取る必要性については正社員もパートタイム労働者も変わるものではなく、所定労働時間が短いことを理由とすることは、パートタイム労働者であることを理由とする不合理な待遇差と判断。

【是正内容】

労働時間の途中に昼食のための休憩時間があるパートタイム労働者に対しても、正社員と同一の支給とするよう指導し、是正。

労働局で「不合理な待遇」と判断され、実際には是正された事例

慶弔休暇

待遇差等の内容

【支給目的】

仕事から離れて慶弔行事に参加するため

【是正前の待遇】

正社員のみが付与、有期雇用労働者には付与なし

【待遇差の理由】

職務内容が異なるから（正社員：非定型業務、有期雇用労働者：定型業務）
（なお、正社員と同じ週所定労働日数であり勤務日振替は難しい）

判断及びその理由、是正内容

不合理

【判断理由】

付与目的に照らせば、職務内容によって慶弔行事に参加するために労働から離れる機会を与える趣旨や時間が変わるものではないことから、不合理な待遇差と判断。

【是正内容】

正社員と同一基準で付与するよう指導し、是正。

パートタイム・有期雇用労働法のその他のポイント（教育訓練）

第11条のポイント

〔対象者：法第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者（10 ページ）以外の、通常の労働者と職務の内容が同じであるパートタイム・有期雇用労働者〕

1. 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、その通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務の内容が同じパートタイム・有期雇用労働者が既にその職務に必要な能力を有している場合を除き、そのパートタイム・有期雇用労働者に対しても実施しなければならない。

〔対象者：法第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者（10 ページ）以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

2. 事業主は、1. のほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、そのパートタイム・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

- ・職務の内容(業務内容・責任の程度)が同じ場合、正社員に対する研修を、そのパートタイム、有期雇用労働者に対しても実施しなければならない。(義務)
- ・職務の内容(業務内容・責任の程度)が異なる場合、正社員との均衡を考慮するように努力する義務がある。

資料出所：厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働法のあらまし」

パートタイム・有期雇用労働法のその他のポイント(福利厚生施設)

第12条のポイント

〔対象者：法第9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者（10 ページ）以外のすべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）については、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

- ・ 食堂や休憩室、更衣室といった、正社員が利用する福利厚生施設については、パートタイム、有期雇用労働者にも利用の機会を与えなければならない。
- ・ 例えば定員の関係で食堂を全員が利用できない場合などに、増築などをして結果的に全員が利用できるようにすることまで求めているものではない。（その場合は、利用時間に幅を設ける等の措置を講じることで、全てのパートタイム、有期雇用労働者が利用できるようにする）

パートタイム・有期雇用労働法のその他のポイント(正社員への転換)

第13条のポイント

〔対象者：すべてのパートタイム・有期雇用労働者〕

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者について、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える
- ③ パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設ける
- ④ その他通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずる

・パートタイムや有期雇用労働者のままで雇用を改善することには限界があるので、正社員への転換を推進するため、正社員登用試験制度を設ける、正社員の募集情報を周知するなどの選択肢の中から、いずれかを実施することが必要。

・正規型以外の無期雇用フルタイム労働者への転換推進措置にとどまるものは、本条の義務の履行とはいえない。

・必要以上に厳しい要件を課した転換の仕組みを設けている場合も、本条の義務を履行しているとはいえない場合がある。

・措置を講じてから、長期間にわたって通常の労働者に転換された実績がない場合は、転換を推進するための措置を講じたとはいえない可能性がある。

資料出所：厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働法のあらまし」

Q1. 当社では、通常の労働者になって欲しいと思うパートタイム・有期雇用労働者には、その都度声をかけて通常の労働者に転換してもらっていますが、このような方法でかまいませんか？

A. 事業主が通常の労働者になって欲しいと思うパートタイム・有期雇用労働者にだけ声をかけ、通常の労働者への転換を促すこと自体は法律に違反するものではありませんが、そのような行為だけでは、法第 13 条で求める措置を実施しているとはいえません。事業所内のすべてのパートタイム・有期雇用労働者に通常の労働者へ転換できる機会が付与されるよう公正で客観的な仕組みを整えてください。

Q2. 当社では、正社員の募集内容について自社のホームページ上で公開しています。パートタイム・有期雇用労働者には雇入れの際に、「当社では正社員への転換を推進する措置として、正社員の募集内容を周知することとしているので、募集内容は各自ホームページで確認するように」と伝えておけば、措置を講じたと考えてよいでしょうか？

A. パートタイム・有期雇用労働者全員が、いつもホームページを見ることができるとは限りませんので、ホームページ上に公開しそのことを周知するだけでは措置を講じたとはいえない場合があります。

なお、職場の環境によって、すべてのパートタイム・有期雇用労働者が常に自社のホームページを閲覧でき、募集内容も見ることができるような場合には、措置を講じているといえます。

＜パートタイム・有期雇用労働法に対応するための支援ツール＞

・不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル

→具体例を付しながら、各種手当、福利厚生、教育訓練、賞与、基本給について、点検・検討の手順を示しています。業界の特性を踏まえた7業界（スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業、生活衛生業、福祉業及び労働者派遣業）の業界別マニュアルと、全業種共通の業界共通版があります。「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」を参照しながら、同一労働同一賃金に向けた自社の取組状況を点検することができる自主点検ツール（web版ツール）も掲載しています。

・職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル

→基本給に関する均等・均衡待遇の状況を確認し、等級制度や賃金制度を設計する1つの手法として、職務評価について解説しています。

・パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール

→パートタイム・有期雇用労働法やその他の労働関係法令について、自社の取組状況を点検し、パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善に向けてどのように取り組むべきかを確認することができます。

・パートタイム・有期雇用労働法の解説動画

→パートタイム・有期雇用労働法の内容や、事業主の皆様に取り組んでいただきたいことについて解説しています。



▲同一労働同一賃金特集ページ



▲パートタイム・有期雇用労働法等対応状況チェックツール



▲パートタイム・有期雇用労働法の解説動画

2024年4月から労働条件明示のルールが変わりました そもそも「無期転換ルール」とは？

無期転換ルールの概要

無期転換ルールとは労働契約法の改正により、同一の使用者（企業）との間で、
有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルールです。

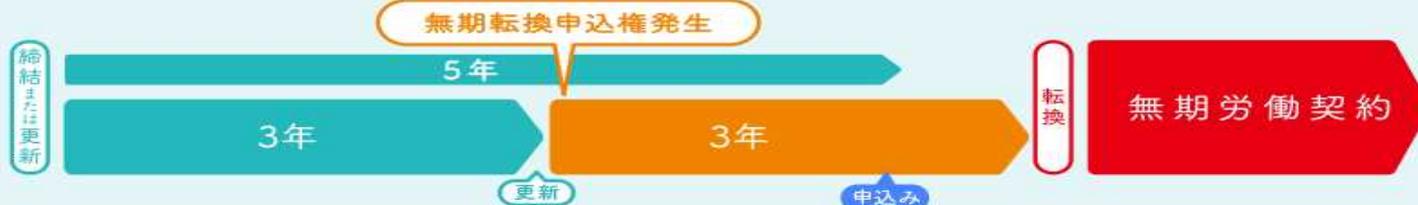
契約期間が1年の場合

5回目の更新後の1年間に無期転換の申込権が発生します。



契約期間が3年の場合

1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。



※平成25（2013）年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です。

※令和6（2024）年4月1日から、無期転換ルールに関して、労働条件明示の項目が追加されます。

資料出所：厚生労働省「無期転換ポータルサイト」

2024年4月から労働条件明示のルールが変わりました

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者に**あらかじめ**(更新上限の新設・短縮をする**前**のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)

2024年4月から労働条件明示のルールが変わりました

有期契約労働者に対する明示事項等

3 無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと^{※3}に、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になります。

4 無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと^{※3}に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示^{※2}の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項^{※4}（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

※4 労働契約法3条2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

（注）無期転換ルールを意図的に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や契約期間中の解雇等を行うことは、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。

厚生労働省「モデル労働条件通知書」（一部抜粋）

イメージ

（一般労働者用；常用、有期雇用型）

労働条件通知書

年 月 日			
殿			
事業場名称・所在地 使用者職氏名			
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日）		
	※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入		
	1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）]		
	2 契約の更新は次により判断する。 <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px;"> ・契約期間満了時の業務量 ・会社の経営状況 ・その他（ </td> <td style="padding: 0 10px;"> ・勤務成績、態度 ・従事している業務の進捗状況 </td> <td style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px;"> ・能力 </td> </tr> </table>	・契約期間満了時の業務量 ・会社の経営状況 ・その他（	・勤務成績、態度 ・従事している業務の進捗状況
・契約期間満了時の業務量 ・会社の経営状況 ・その他（	・勤務成績、態度 ・従事している業務の進捗状況	・能力	
3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで））			
【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ）			
【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続いて雇用されている期間			
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）		
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲）		
【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）			

2. 高齢者の活用

(1) 高年齢者雇用安定法の改正

改正の趣旨

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要。

個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設ける。

現行制度

事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付け。

※ 平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることが可能。（経過措置）

改正の内容(高年齢者就業確保措置の新設)(令和3年4月1日施行)

- 事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。
- 努力義務について雇用以外の措置（④及び⑤）による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする。

<高年齢者雇用確保措置> (65歳まで・義務)

現行

- ①65歳までの定年引上げ
- ②65歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主(子会社・関連会社等)によるものを含む)
- ③定年廃止

新設

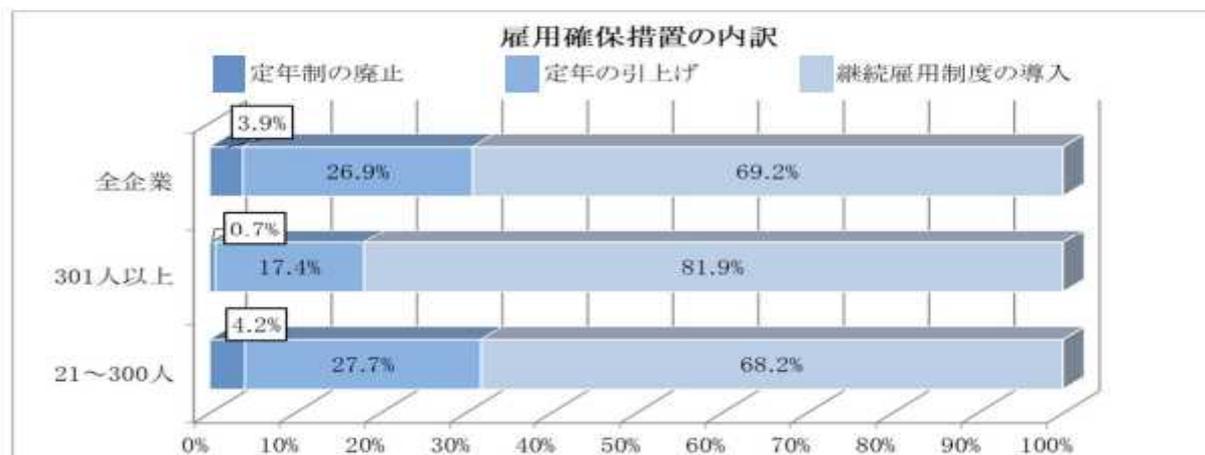
<高年齢者就業確保措置> (70歳まで・努力義務)

創業支援等措置(雇用以外の措置)
(過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入)

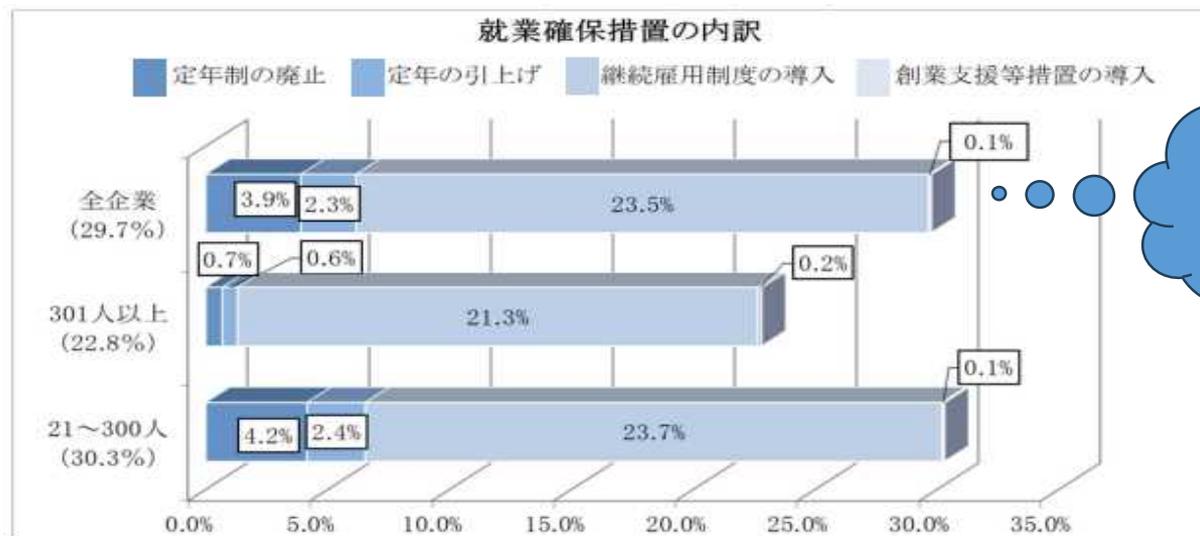
- ①70歳までの定年引上げ
- ②70歳までの継続雇用制度の導入
(特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む)
- ③定年廃止
- ④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入

2. 高齢者の活用

① 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況



② 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況



実施済み
70,443社
(29.7%)

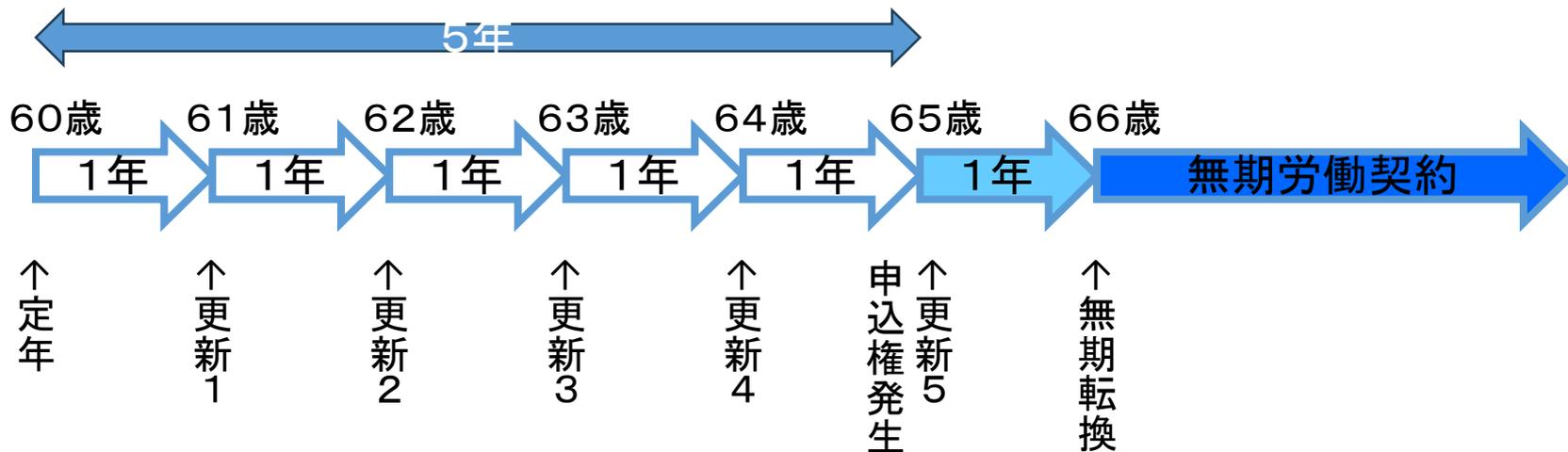
高年齢者と無期転換ルール

⇒多くの企業が導入している継続雇用制度では、有期労働契約を更新していく。有期労働契約には、以下の3つのルールがあり、たとえ高年齢者であっても特例はない。法違反にならないよう、労働契約の中でルールを明確にしていく必要がある。

《有期労働契約の3つのルール》

- I 無期労働契約への転換（労働契約法18条）
- II 「雇止め法理」の法定化（労働契約法19条）
- III 「不合理な労働条件の禁止」（パートタイム・有期雇用労働法8条）

この中で、まず注意しなければならないのは、「I 無期転換ルール」



高年齢者と無期転換ルール

⇒定年後の継続雇用で無期転換に対応する企業の選択肢は、大きく3つある。

- ①無期転換を歓迎し、本人が働きたいだけ働いてもらう。
(ただし、災害防止と健康確保に努める必要あり)
- ②無期転換後の定年(2回目の定年)を設ける。
(そもそも何歳に設定するかは悩みどころ)
- ③第二種計画(特例)の認定を受ける。

一番現実的で
取り入れ
やすいのでは？

※専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の概要

1 特例の対象者

- I) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

2 特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① Iの者 : 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限: 10年)
- ② IIの者 : 定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

① Iの者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等

② IIの者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施し、本社・本店を管轄する都道府県労働局に認定申請を行う必要がある。

第二種計画認定・変更申請書

年 月 日

労働局長殿

1 申請事業主

名称・氏名		代表者職氏名 (法人の場合)	
住所・所在地	〒(-)		電話番号 () FAX番号 ()

2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- 高年齢者雇用等推進者の選任
- 職業訓練の実施
- 作業施設・方法の改善
- 健康管理、安全衛生の配慮
- 職域の拡大
- 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- 勤務時間制度の弾力化

実施する措置に該当する項目1つ以上に☑する。
 ☑した項目については、実施が明らかとなる資料を添付する。
 (例) 高年齢者雇用推進者の選任：高年齢者雇用状況等報告書
 または、推進者選定のお知らせ・辞令等の社内通知文書

3 その他

- 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。

- 65歳以上への定年の引き上げ
- 継続雇用制度の導入
 - 希望者全員を対象

実施している高年齢者雇用確保措置に☑する。
 (添付) 就業規則等の定年・継続雇用制度を規定した箇所

- 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用

(注) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項
 に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

⇒第二種計画認定を受けて無期転換の問題が解決しても、雇止めの問題は残る。（継続雇用後の雇止めの問題）

労働契約法

（有期労働契約の更新等）

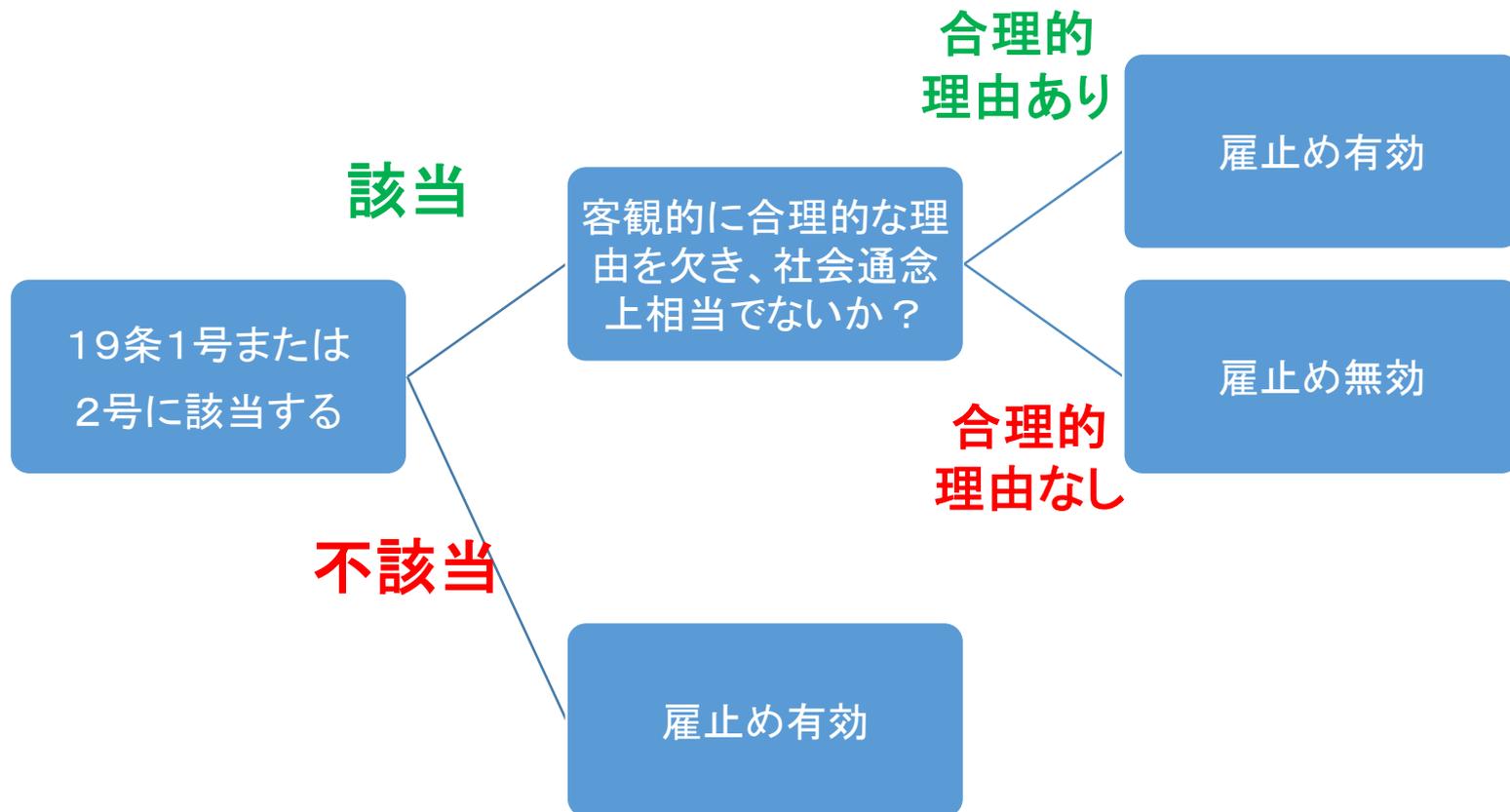
第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

高年齢者雇用の注意点 「継続雇用後の雇止め」

有期契約の雇止めの判断



高年齢者雇用の注意点 「継続雇用後の雇止め」

⇒継続雇用が長期化すると労働契約法19条第2項「当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること」への該当性が高くなる。（高年法の趣旨でもある。）

⇒70歳までの継続雇用制度は努力義務なので、対象者を限定する基準を設けることは可能。職務に基づく賃金や継続雇用基準とすることで、同一労働同一賃金や雇止めの問題にも対応できる。

⇒ただし、合理的な対象者基準でないと、「人事考課がおかしい。納得できない」といったトラブルになる可能性がある。

- ・各評価項目について、「いつ、どこで、どのようなことがあった」が故に、このような評価になったか、というエビデンスをしっかり残す。
- ・仮に懲戒処分を受けたことをもって更新しないとした場合でも、「そもそもその懲戒処分が有効か?」「懲戒処分を規定した就業規則を周知しているか?」「懲戒処分の原因となった事実について十分なエビデンスがあるか?」「同じようなことをした他の従業員にも、懲戒処分をしているか?」「手続きはきちんと踏んだか?」などが問われる。
- ・過去〇年間で一度でもC評価があれば再雇用しないのか?それとも、過去〇年間で平均してC評価であれば再雇用しないのか?など、基準の解釈で揉める可能性もある。

高年齢者雇用の注意点 定年後の再雇用でトラブルになりやすいケース

厚生労働省 高年齢者雇用安定法Q & A（高年齢者就業確保措置関係）から抜粋

- ④ 事業主が高年齢者就業確保措置を講じる場合において、就業条件など措置の内容に関して高年齢者と事業主の間で合意できず、高年齢者本人が措置を拒否した場合は努力義務を満たしていないことになるのですか。

⇒ 事業主が雇用の措置を講ずる場合、改正法で努力義務として求めているのは、希望する高年齢者が70歳まで働ける制度の導入であって、事業主に対して個々の労働者の希望に合致した就業条件を提示することまでは求めています。そのため、事業主が合理的な裁量の範囲での就業条件を提示していれば、労働者と事業主との間で就業条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が措置を拒否したとしても、努力義務を満たしていないものとはなりません。

※同様の回答は、65歳までの高年齢者雇用確保措置関係にもあり。

高年齢者雇用の注意点 定年後の再雇用でトラブルになりやすいケース

【想定される質問】

① 定年後再雇用は必ずしなければならないか？

⇒以下の3つのケースでは、必ずしも再雇用しなくてもよい。

- 1) 本人が再雇用を希望しない場合
- 2) 就業規則に定める解雇事由または退職事由に該当する場合
- 3) 再雇用の条件が整わなかった場合

②健康状態の悪化を理由に契約期間の途中で解雇できるか？

⇒使用者はやむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の途中で労働者を解雇することはできない。（労働契約法17条）労働条件等の変更をしたうえで雇用を維持する選択肢もあり得る。

③健康状態の悪化を理由に契約期間の途中で労働契約の内容を変更できるか？

⇒一般論として、有期雇用契約の期間途中であっても、労働者との合意があれば労働条件の変更はできる。しかし、不利な労働条件に変更する場合もあるので、真の合意が求められる。

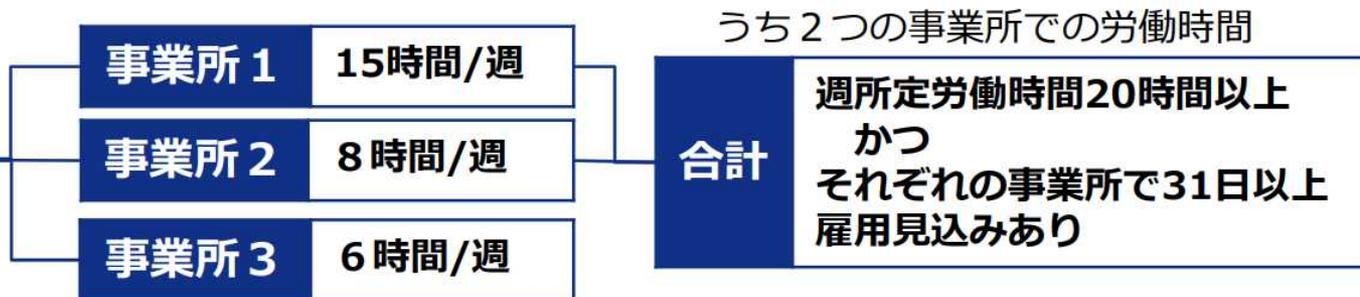
2. 高齢者の活用

(2) 高年齢被保険者の特例（令和4年1月1日施行）

雇用保険マルチジョブホルダー制度の適用対象者

マルチ高年齢被保険者となるには、労働者が以下の要件をすべて満たすことが必要です。雇用保険マルチジョブホルダー制度の場合、雇用保険の適用には本人の申出が必要です。加入後の取扱いは通常の雇用保険の被保険者と同様で、**任意脱退はできません。**

- 1 複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者であること
- 2 2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- 3 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上であること



65歳以上
2つ以上の
事業所で雇用

※ 上記の1と2の事業所で雇用保険の適用を受けた場合、2を離職しても、1と3の労働時間が週20時間以上あるため、1と2で喪失に係る届出後、改めて1と3の雇入に係る届出が必要です。

資料出所：厚生労働省「マルチジョブホルダー制度事業主向けリーフレット」

2. 高齢者の活用

(3) 社会保険の適用範囲拡大

	2016年10月～	2022年10月～	2024年10月～
従業員	501人以上	101人以上	51人以上
勤務期間	1年以上	2か月超	同左
週所定労働時間	20時間以上	同左	同左
月額賃金	8.8万円以上	同左	同左

- ・ 在職老齢年金が適用されるのは社会保険加入者であるため、今までは在職老齢年金の適用を避けるため、社会保険に加入しない範囲で働く高齢者も少なからずいた。
- ・ しかし、今後は労働時間を20時間未満にするか、月額賃金を8.8万円未満にしないといけない。そうするとそもそも在職老齢年金の対象にならないかも。
- ・ 労働時間を20時間未満とした場合、雇用保険にも加入できない。

2. 高齢者の活用

(4) 公的年金等の改正

①受給開始時期の選択肢は拡大へ（令和4年4月～）

		繰り上げ	原則	繰り下げ
改正前	受給開始	60歳	← 65歳 →	70歳
	年金額	30%減		42%増
改正後	受給開始	60歳	← 65歳 →	75歳
	年金額	24%減		84%増

	繰り上げ受給	繰り下げ受給
額・減額率	1ヶ月繰り上げるごとに年金が0.4%減額（改正前0.5%）	1ヶ月繰り下げるときに年金が0.7%増額
損得の分岐点	繰り上げた年齢よりも約21年長生きすると損	繰り下げた年齢よりも約12年長生きすると得
要注意ポイント	寡婦年金、障害年金の受給権がなくなる。国民年金の任意加入ができなくなる。	繰り下げ期間中は加給年金が停止される。

2. 高齢者の活用

(4) 公的年金等の改正

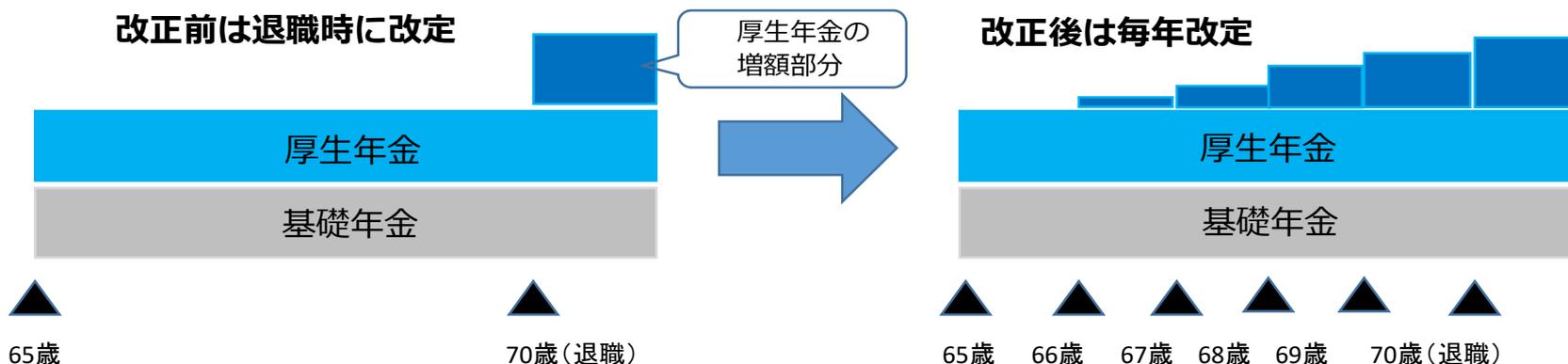
賃金を引き下げなくても、老齢厚生年金を全額もらえる人が多数となる

②在職老齢年金制度は減額基準が一部見直しに（令和4年4月～）

改正前			改正後		
	基準額 (月収+年金月額)	対象者		基準額	対象者
65歳未満	28万円	67万人	➔	50万円※	21万人
65歳以上	47万円	41万人		(改正見送り)	

※令和6年度の支給停止調整額

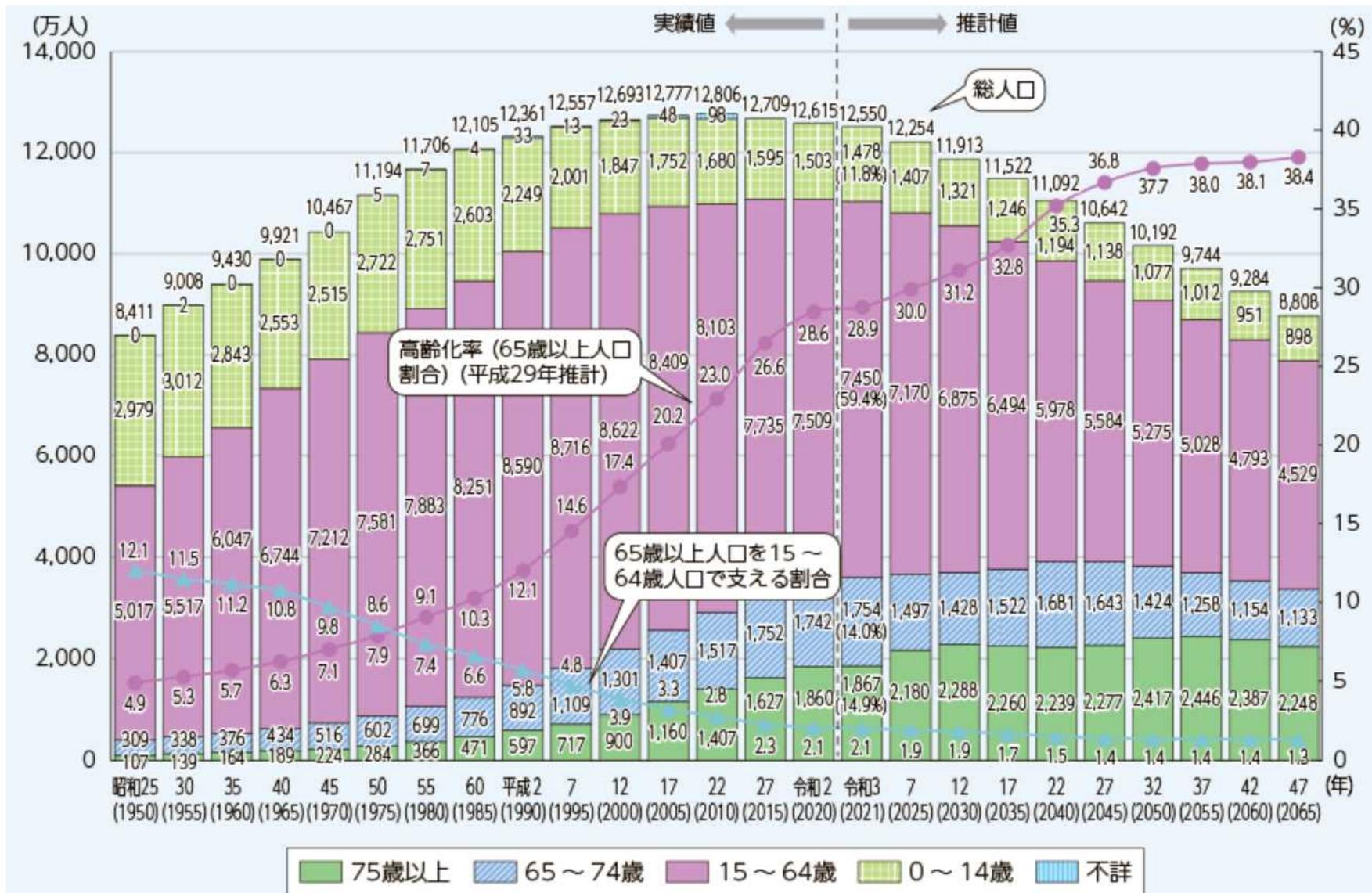
③65歳以降働く人は年金額を毎年計算しなおす仕組みに（令和4年4月～）



※本制度導入後はこれを踏まえた賃金設計を行わないと、いつの間にか在職老齢年金の支給停止基準額に達していた、ということも起こり得る。

3. 女性活躍

(1) なぜ女性活躍が必要なのか？



(1) なぜ女性活躍が必要なのか？

全体の大卒求人倍率は1.75倍だが、従業員規模別に見ると、こんなに違う！

300人未満の会社は、1人の学生に対し、6社以上の求人！
= 売り手市場

■ 図表2 従業員規模別 求人倍率の推移



資料出所：リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査2025年卒」

(1) なぜ女性活躍が必要なのか？

人口の社会移動（県外流出）

(単位：人)

区 分		H26	H27	H28	H29	H30
日本人	転入者数	48,814	50,639	49,211	50,088	49,616
	転出者数	56,054	56,845	55,601	55,330	56,270
	転入超過数	△7,240	△6,206	△6,390	△5,242	△6,654
	全国順位	46位	43位	44位	40位	44位
外国人	転入超過数	126	△183	503	1,242	1,071
	全国順位	14位	33位	7位	5位	5位
総計	転入超過数	△7,114	△6,389	△5,887	△4,000	△5,583
	全国順位	45位	41位	40位	35位	38位

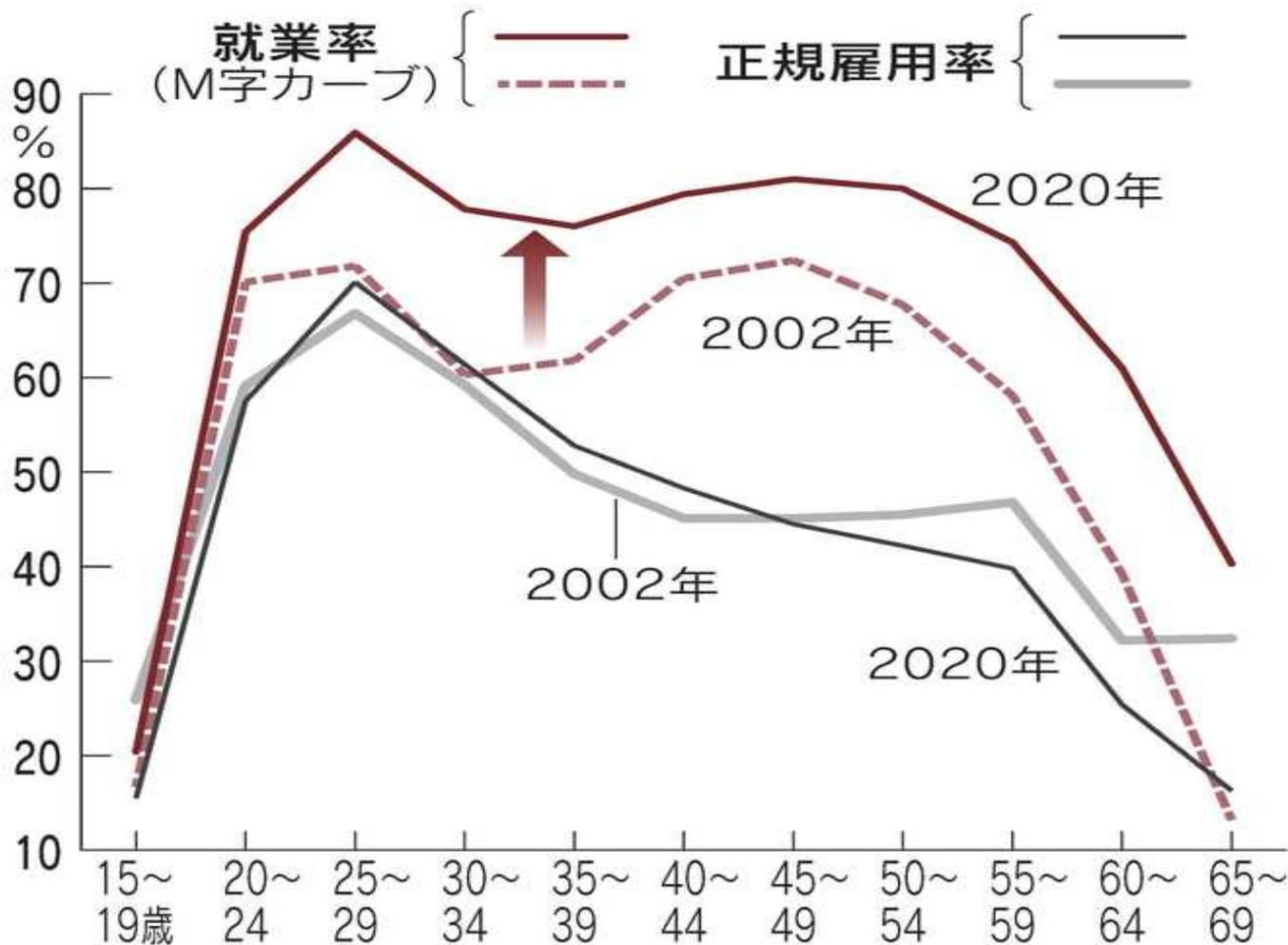
○年齢階層別転出入者数 (H30日本人のみ)

(単位：人)

年齢階層	総数	男	女
15～19歳	△1,985	△888	△1,097
20～24歳	△2,808	△666	△2,142
25～29歳	△875	△392	△483
30～34歳	△504	△250	△254
35～39歳	△292	△139	△153
40～44歳	△212	△43	△169
45～49歳	△160	△27	△133

(1) なぜ女性活躍が必要なのか？

M字カーブは緩やかになったが、女性の正規雇用率は20代をピークに右肩下がりが続く

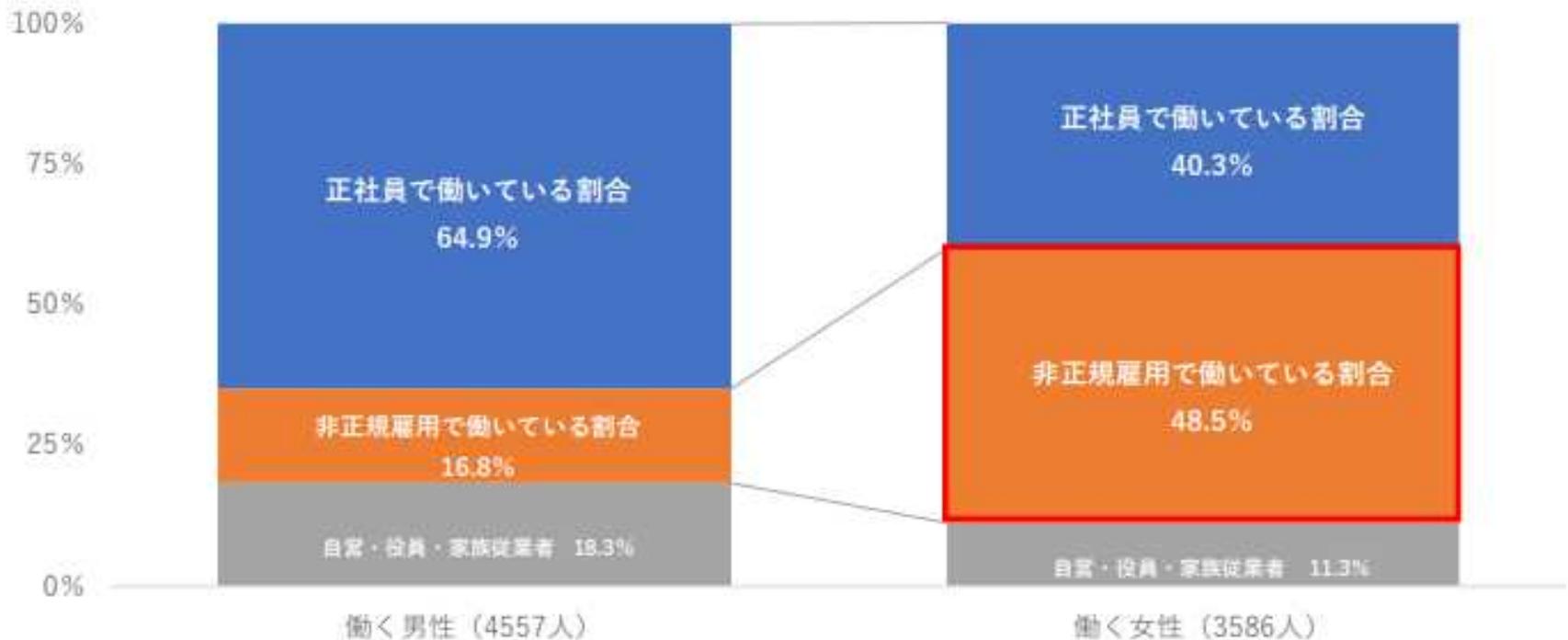


(出所) 総務省「労働力調査」

(1) なぜ女性活躍が必要なのか？

正規雇用者は男性が多数を占め、非正規雇用者は女性が多数を占める

2020年8月時点の男女別就業形態



出典：マイナビライフキャリア実態調査より

(2) 女性活躍を阻んでいる理由

あなたの会社に、こんな課題はないですか？

- ①そもそも女性社員が少ない。
- ②女性が配置されていない部署がある。
- ③女性社員が男性社員と同様に仕事にやりがいを持てるような、公正な配置になっていない。賃金格差がある。
- ④出産や子育てを機に退職する女性社員がいる。
- ⑤女性に向かない仕事が多いという認識が、管理職の中にある。
- ⑥ハラスメントがある。
- ⑦長時間労働が慢性化している。長い時間働く人が偉いという価値観がある。
- ⑧休暇が取りづらい環境だ。
- ⑨非正規からの正社員登用制度がない。制度はあっても利用実績がない。
- ⑩女性が利用しやすいトイレ、更衣室がない。

(3) 女性活躍推進法

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」
(女性活躍推進法) が、平成28年4月から施行

常時雇用する労働者の数が101人以上※の事業主に対して、

※女性活躍推進法の一部改正（令和元年6月5日公布）

- ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内通知、公表
- ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④女性の活躍に関する情報の公表

が義務づけられています。

(100人以下の事業主に関しては努力義務)



女性活躍推進法の制度改正(令和4年7月8日施行)

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA~Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

A : 以下の8項目から1項目選択 + B : ⑨男女の賃金の差異 (必須) *新設

- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

C : 以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の①~⑧の8項目から1項目選択

+

⑨の項目 (必須) *新設

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

⑨男女の賃金の差異
(必須)
*新設



「職業生活と家庭生活との両立」

以下の7項目から1項目選択

※従来どおり

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

女性活躍推進法の制度改正(令和4年7月8日施行)

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

付記事項(例)

- ・対象期間：●●事業年度(●年●月●日～●年●月●日)
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

計算の前提とした重要事項を付記

(対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等)

- ※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。
 - ・パート労働者については、正社員の所定労働時間(1日8時間)で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用しましょう 「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できます

- ・ 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- ・ その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することもできます。
- ・ 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表をご検討ください。

任意の追加的な情報公表の例

自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。

例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

より詳細な雇用管理区分(正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等)での男女の賃金の差異や、**属性(勤続年数、役職等)**が同じ男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。

契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

- ・ 正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を**1時間当たりの額に換算する**

時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

女性活躍推進データベース

女性の活躍推進企業 データベース

厚生労働省

データの登録・修正 | 企業情報の検索 | 企業担当者の方 | 学生・求職中の方 | 企業公表データのダウンロード

English | お気に入り

The place to find
働く場所は、
わたしが**見**つける

女性活躍推進法に基づき、
全国の企業が女性の活躍状況に関する
情報・行動計画を公表しています。

現在の登録企業数は
27,279社
(データ公表企業)
37,396社
(行動計画公表企業)

厚生労働省委託「男女の賃金の差異の情報公表に関する調査」(Web調査)を実施中です。(2023年7月10日～8月10日)
調査対象の事業所には、調査のお願い(はがき)を郵送しています。お手元に届きましたらご協力をお願いします。

- ◆女性の活躍推進企業データベースでの、男女の賃金の差異の公表方法はこちら
- ◆登録操作のよくあるご質問はこちら

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/index.html>

・女性のさらなる所得向上に向けて、リスクリングの促進や賃金の差異の「見える化」を通じて男女間格差を是正するとともに、正規雇用化の促進や「年収の壁」の解消により、希望に応じて働ける環境づくりが必要である。

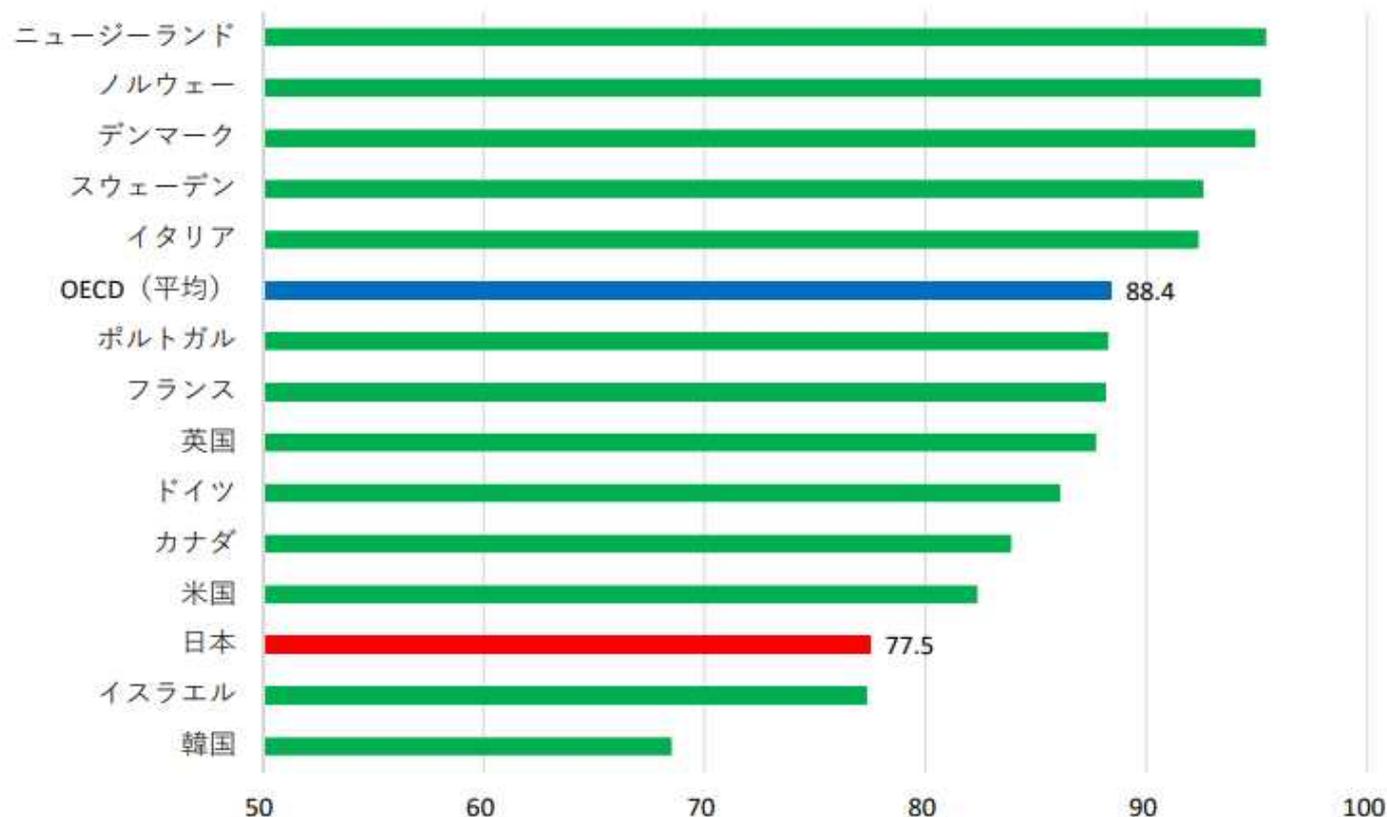
図10 所定内給与額（雇用形態別・年齢階層別）



(備考) 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より作成

女性活躍に向けた課題③：男女間賃金格差（国際比較）

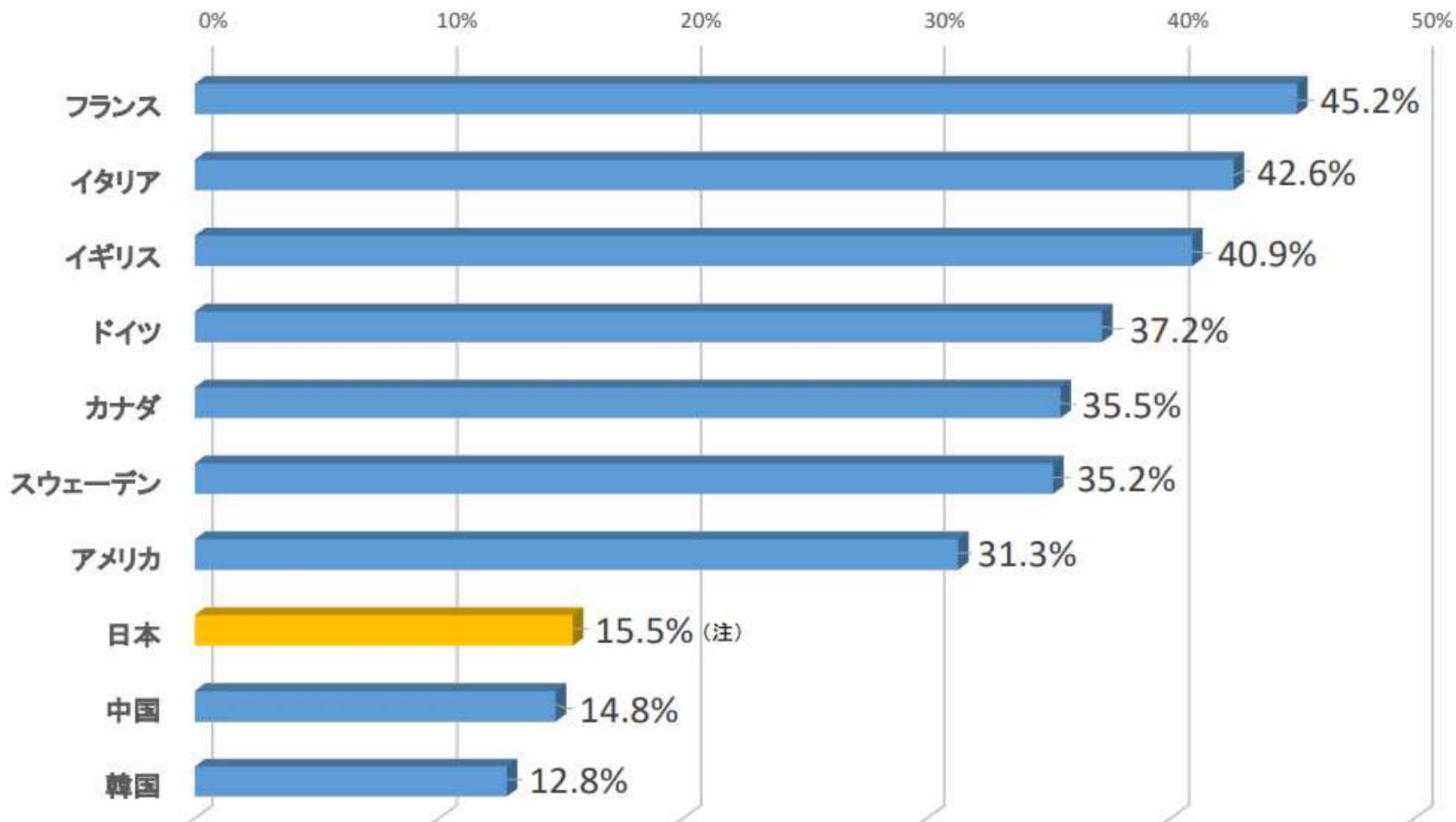
- 男女間賃金格差を国際比較すると、男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値は、OECD諸国の平均値が88.4であるが、我が国は77.5であり、我が国の男女間賃金格差は国際的に見て大きい状況にある。



- (備考) 1. OECD "OECD. Stat"より作成。
2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。
3. イスラエル、フランスは平成30（2018）年、イタリア、デンマーク、ドイツは令和元（2019）年、それ以外の国は令和2（2020）年の数字。

女性役員比率はG7最下位

諸外国の女性役員割合



(出典) OECD "Social and Welfare Statistics" 2022年の値。

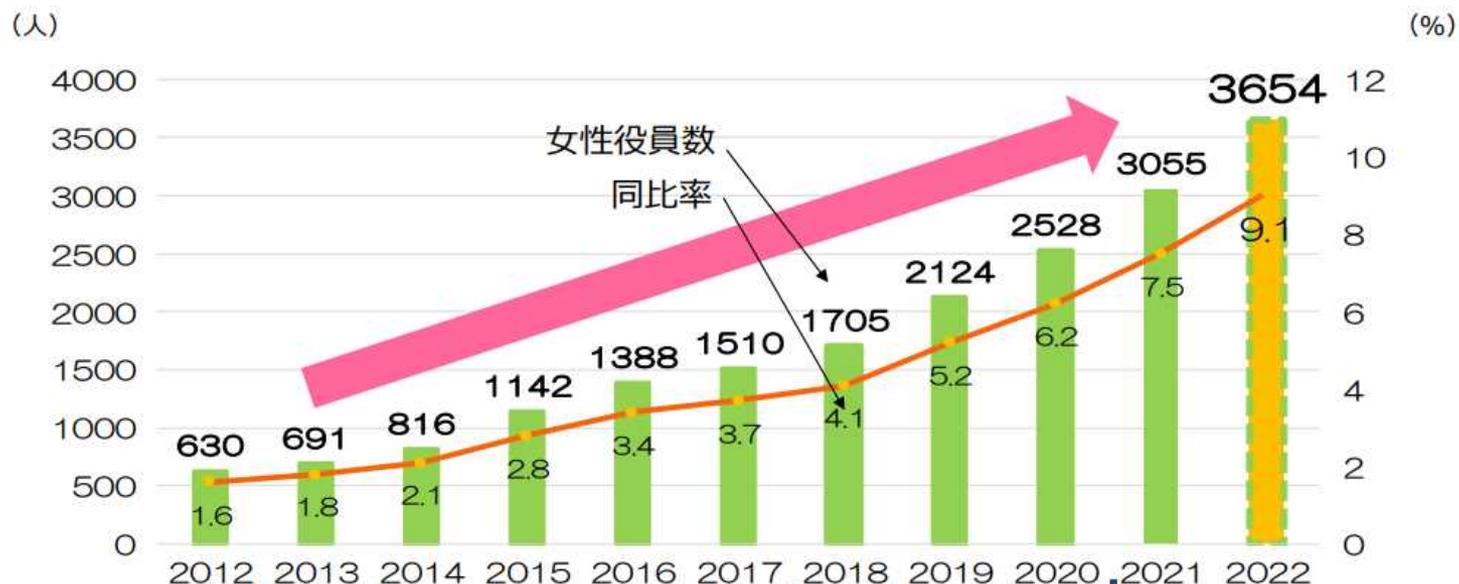
※ EUは、各国の優良企業銘柄50社が対象。他の国はMSCI ACWI構成銘柄(2,800社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。

(注) 2022年7月末時点の全上場企業役員に占める女性の割合(9.1%)は東洋経済新報社「役員四季報」より算出。

政府は「女性版骨太の方針」で、プライム市場上場企業の女性役員を「2030年までに30%以上／2025年までに19%」とし、「2025年までに女性役員ゼロ企業を0%」とする目標を立てている。

上場企業の女性役員数の推移

- 2006年以降横ばいで推移してきた女性役員数は、2012年以降の10年間で5.8倍に増加と、取組が加速。
- 2022年7月には、女性役員数は前年から599人増加し3654人となったものの、未だ役員に占める女性の割合は9.1%にとどまっている。



総理から経済団体への要請①
(2013年4月)

- ①上場企業は役員に1人は女性を登用
- ②育児休業等を取得しやすい職場環境を整備

総理から経済団体への要請②
(2014年6月)

- ①女性登用に向けた目標を設定
- ②女性登用状況等の情報開示を推進

有価証券報告書に係る内閣府令改正
(2015年3月31日施行)

役員男女別人数及び女性比率の記載を義務付け

コーポレートガバナンス・コードの改訂
(①2018年6月、②2021年6月)

- ①取締役会におけるジェンダーや国際性の面を含む多様性の確保を重要な要素とした
- ②女性の管理職への登用等についての考え方と目標、その状況等の開示を求める

出典：東洋経済新報社「役員四季報」

(注)：調査時点は原則として各年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。

「役員」は、取締役、監査役及び執行役。

女性活躍推進に熱心な企業の株価は好調

令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業27社群における株価指数平均とTOPIXの比較（※）

- 令和5年度「なでしこ銘柄」の選定企業27社について、株価指数を試算しました。データの範囲は平成26年2月から令和6年2月までの10年間を対象とし、月次の終値（調整後）に基づいています。平成25年2月の終値（調整後）を100としたときの推移をTOPIXと比較しています。
- 平成29年頃から「なでしこ銘柄」選定企業の方が株価指数が高い傾向がみられ、コロナウイルス感染拡大の影響を受けた後も「なでしこ銘柄」選定企業の回復力がうかがえます。

なでしこ銘柄選定企業とTOPIXの株価比較



（※）経済情報プラットフォーム「SPEEDA」より銘柄別の月次の株価終値及びTOPIXの月次の株価指数を抽出し、作成。

(参考) 管理職に占める女性の割合

女性管理職の割合は、全国値を上回っているが、国の計画目標値には達していない。

	静岡県	全国	男女共同参画基本計画 目標数値
課長相当職	14.9% (2022年)	10.5% (2022年)	18% (2025年)
係長相当職	25.7% (2022年)	17.8% (2022年)	30% (2025年)

出典 (県) 雇用管理状況調査、(国) 雇用均等基本統計調査

法改正情報

2024年6月27日の日経新聞によると、厚生労働省は女性の管理職比率を公表するよう企業に義務付ける調整に入った。上場・非上場を問わず従業員301人以上の企業を対象にする方針だ。301人以上に拡大すれば1万8000社程度が対象になる。

女性活躍に向けた課題①：就業調整をしている非正規雇用労働者の女性の数・割合

- 有配偶の非正規雇用女性では、所得が50～99万円の者の57.5%、所得が100～149万円の者の54.4%が就業調整をしている。



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。平成29(2017)年の値。
 2. 「収入を一定の金額以下に抑えるために就業時間や日数を調整していますか」との問に対する「している」との回答を集計。

年収の壁・支援強化パッケージ

パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、
厚生年金・健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、
国民年金・国民健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、
厚生年金や健康保険の加入に併せて、
手取り収入を減らさない取組^(※)
を実施する企業に対し、
労働者1人当たり最大50万円
の支援をします。

- (※) ・社会保険適用促進手当を支給
(社会保険料の算定対象外)
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、
収入が一時的に上がったとし
ても、事業主がその旨を証明
することで、
引き続き被扶養者認定が可能
となる仕組みを作ります。

女性活躍推進法と次世代法の違い

	次世代育成支援対策推進法（次世代法）	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）
課題解決	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育休取得を促進して少子化に歯止めをかける ・育児や介護を理由とした離職を防ぐ（＝労働力確保） 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職を増やして男女の賃金格差を小さくする ・多様性を生かした組織作りで企業を強くする ・女性の離職を減らし、労働力を確保する
目的	「次代の社会を担う子どもの育成」を図る。 両立支援に関する雇用環境整備が中心。	「女性の職業生活における活躍」を推進する。 女性の採用、育成、登用等に関する取組等を記載する。
対象	常時雇用する従業員が101人以上の企業	常時雇用する従業員が101人以上の企業
企業の義務	<ul style="list-style-type: none"> ①一般事業主行動計画の策定 ②①を公表 ③①を従業員に周知 ④①を都道府県労働局へ届け出る 	<ul style="list-style-type: none"> ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析 ②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内通知、公表 ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出 ④女性の活躍に関する情報の公表
助成金	くるみん助成金	両立支援等助成金（女性活躍加速化コース） 令和4年3月31日をもって廃止
認証	くるみん、プラチナくるみん、 トライくるみん	えるぼし、プラチナえるぼし

※次世代法は令和6年5月31日に改正（後述）

くるみんマークが新しくなった（令和4年4月1日～）

くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラスについて 認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定・トライくるみん認定）
- ② くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
- ③ くるみん等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合、3種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加
- ④ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした場合に、認定取消しの対象となる。

主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん（共通）	
◆ 女性の育児休業取得率 75%以上	
◆ 労働時間数	
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働	45時間未満
全労働者の月平均時間外労働	60時間未満



認定実績（令和4年6月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 3,861社
 - ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 491社
- 【目標：令和7年までにくるみん企業 4,300社】

- ・ 少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）
- ・ 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）

くるみん H19.4.1～

◆ 男性の育児休業等取得率
育児休業 <u>10%</u> 以上 又は 育児休業+育児目的休暇 <u>20%</u> 以上
※男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」(https://ryouritsu.mhlw.go.jp/)で公表していること

プラチナくるみん H27.4.1～

◆ 男性の育児休業等取得率
育児休業 <u>30%</u> 以上 又は 育児休業+育児目的休暇 <u>50%</u> 以上
※プラチナくるみん認定後、男女の育児休業等取得率など「次世代育成支援対策の実施状況」を毎年公表しなければならない。

トライくるみん R4.4.1～

◆ 男性の育児休業等取得率
育児休業 <u>7%</u> 以上 又は 育児休業+育児目的休暇 <u>15%</u> 以上

認定企業への優遇措置

- ◆ 商品や広告等へのマーク使用
- ◆ 公共調達の加点評価
- ◆ くるみん助成金
- ◆ 両立支援等助成金におけるインセンティブ
- ◆ 日本政策金融公庫による低利融資

実績と政府目標

- 民間企業の男性の育児休業取得率
現状：13.97%（令和3年）
- 男性の育児休業取得率の政府目標
目標：30%（令和7年）
（少子化社会対策大綱（令和2年5月閣議決定）等）



また、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業には、「プラス」認定もあります。

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

- **えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、**女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。
 - **プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、**一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等**の一定の要件を満たした場合に認定。〈令和2年6月～〉
- ➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める**認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」**を商品などに付すことができる。また、**プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。**

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。(※) ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること(※) ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目(社内制度の概要を除く。)のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。(※) <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。 ● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

次世代法の改正

1.次世代法の有効期限の延長【改正次世代法附則 2 条】 (施行日令和 6 年 5 月 3 1 日)

次世代法は時限立法であり、現行法の有効期限は令和 7 年 3 月 3 1 日だが、改正により **1 0 年間延長となり、令和 1 7 年 3 月 3 1 日まで**とされた。

2.行動計画策定時の状況把握および数値目標設定の義務付け 【改正次世代法12条 3 項】 (施行日令和7年4月 1 日)

①状況把握の義務付け

⇒自社の育児休業等の取得の状況および労働時間の**状況を把握**し、改善すべき事情について分析したうえで、その結果を勘案して行動計画を定めなければならないこととされる。

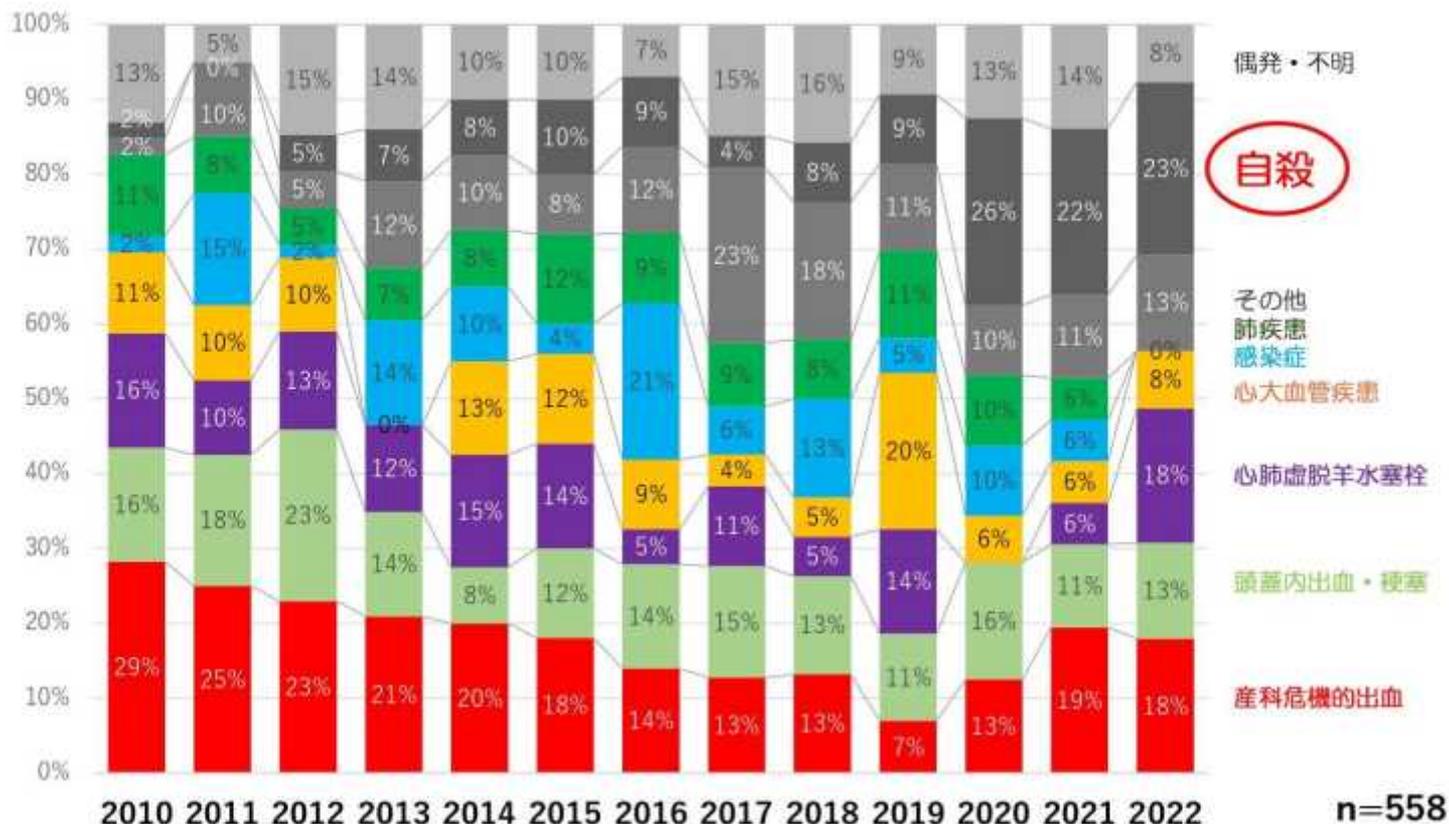
②行動計画には**①計画期間、②目標、③目標達成のための内容と実施時期**の 3 つを定める必要があるが、**②の目標について、数値を用いた目標を設定し**なければならないこととされる。

4. 育児・介護休業法等の改正

男性の育児休業が大切な理由



妊産婦死亡の原因別事例数の年次推移（比率）



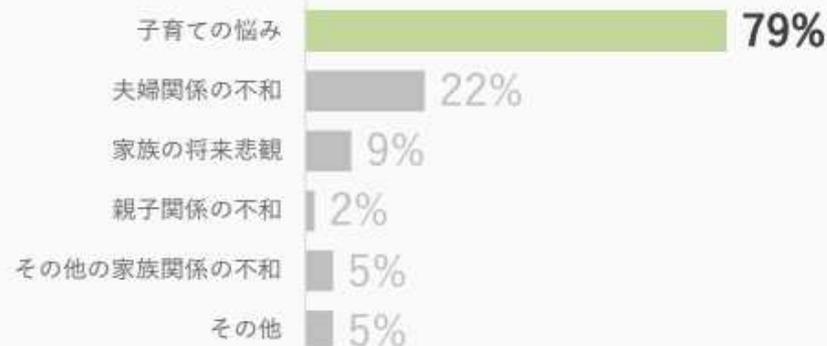
2020年以降、自殺による死亡が妊産婦死亡の原因として最も多くなった。

4. 育児・介護休業法等の改正

産後の自殺の原因・動機の詳細

- 家庭問題の中では、「**子育ての悩み**」がもっとも多かった (79%)

家庭問題 (N=58)



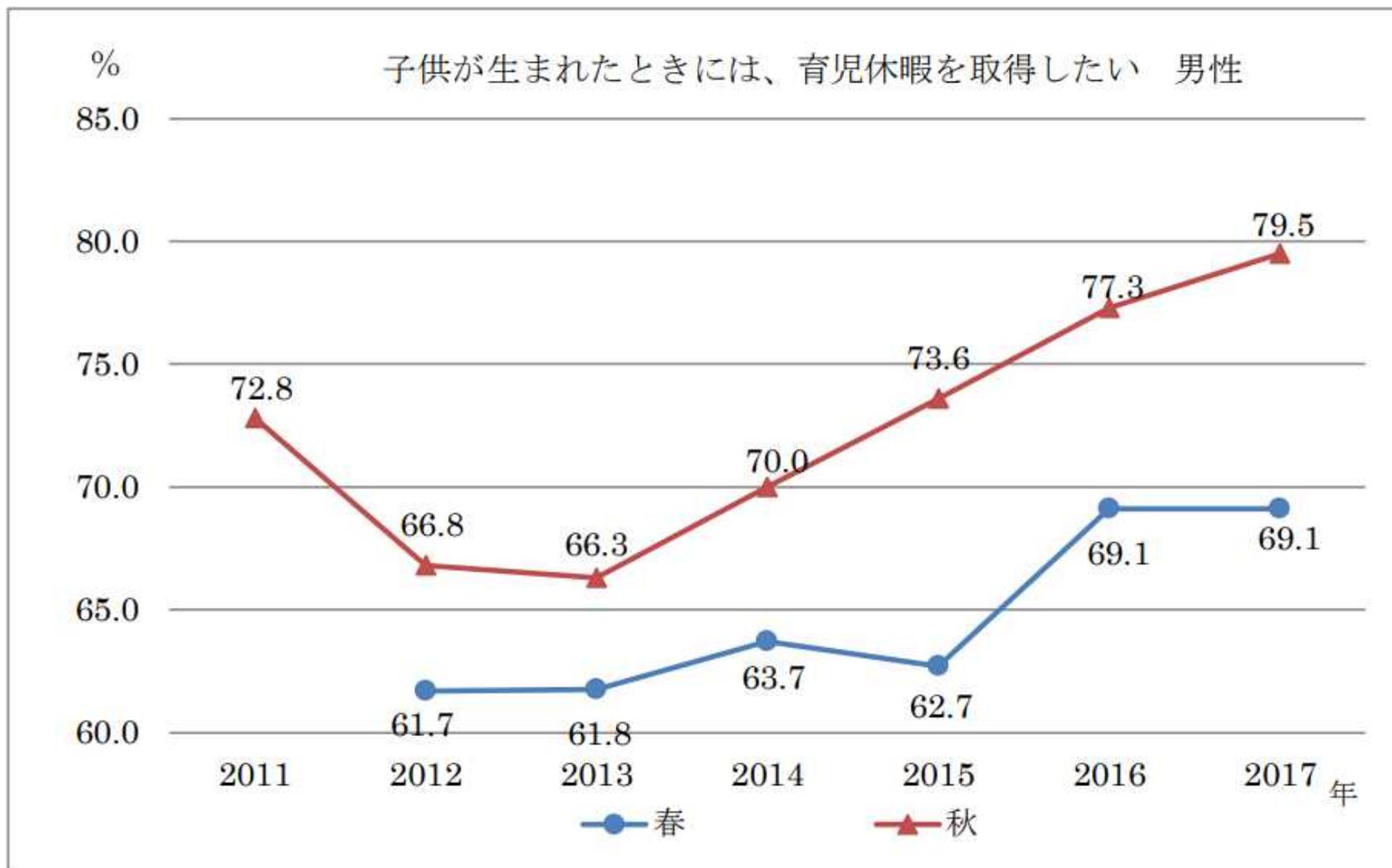
- 健康問題の中では、「**病気の悩み・影響(うつ病)**」がもっとも多かった (79%)

健康問題 (N=42)



(警察庁 自殺統計よりJSCP作成)

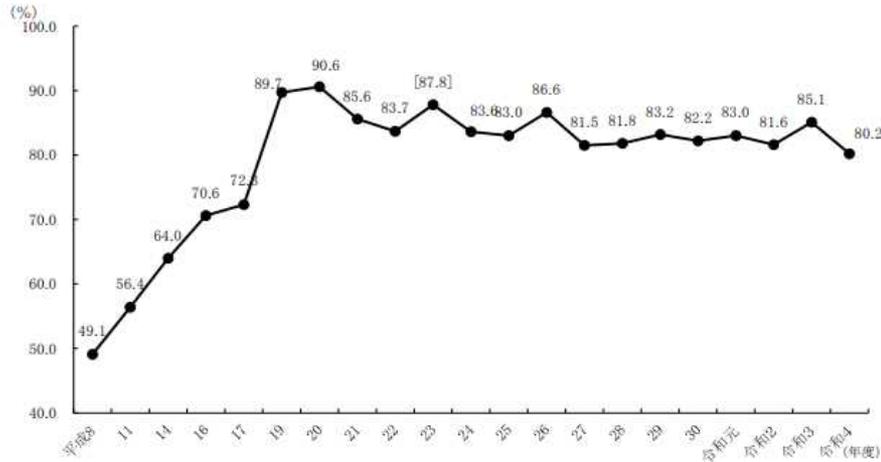
育児休業を取って積極的に子育てをしたい男性新入社員の増加



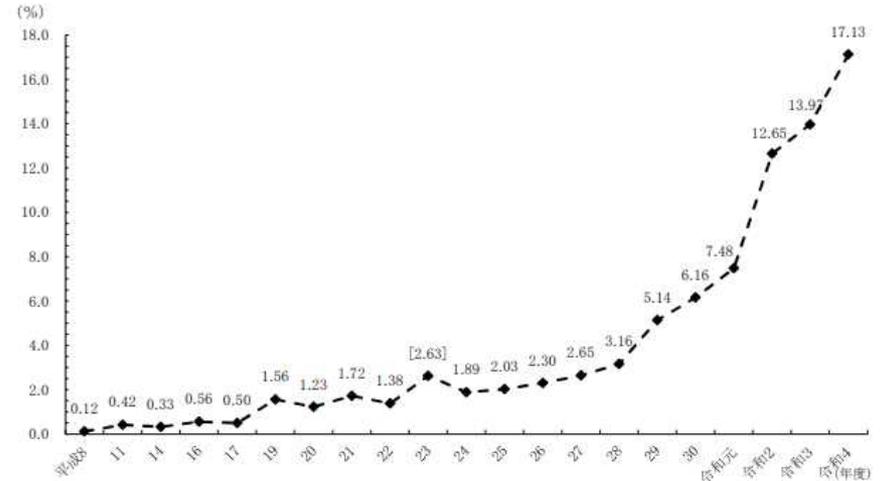
資料出所: 公益財団法人日本生産性本部「2017年度新入社員秋の意識調査」

育児休業取得率の推移

(女性)



(男性)

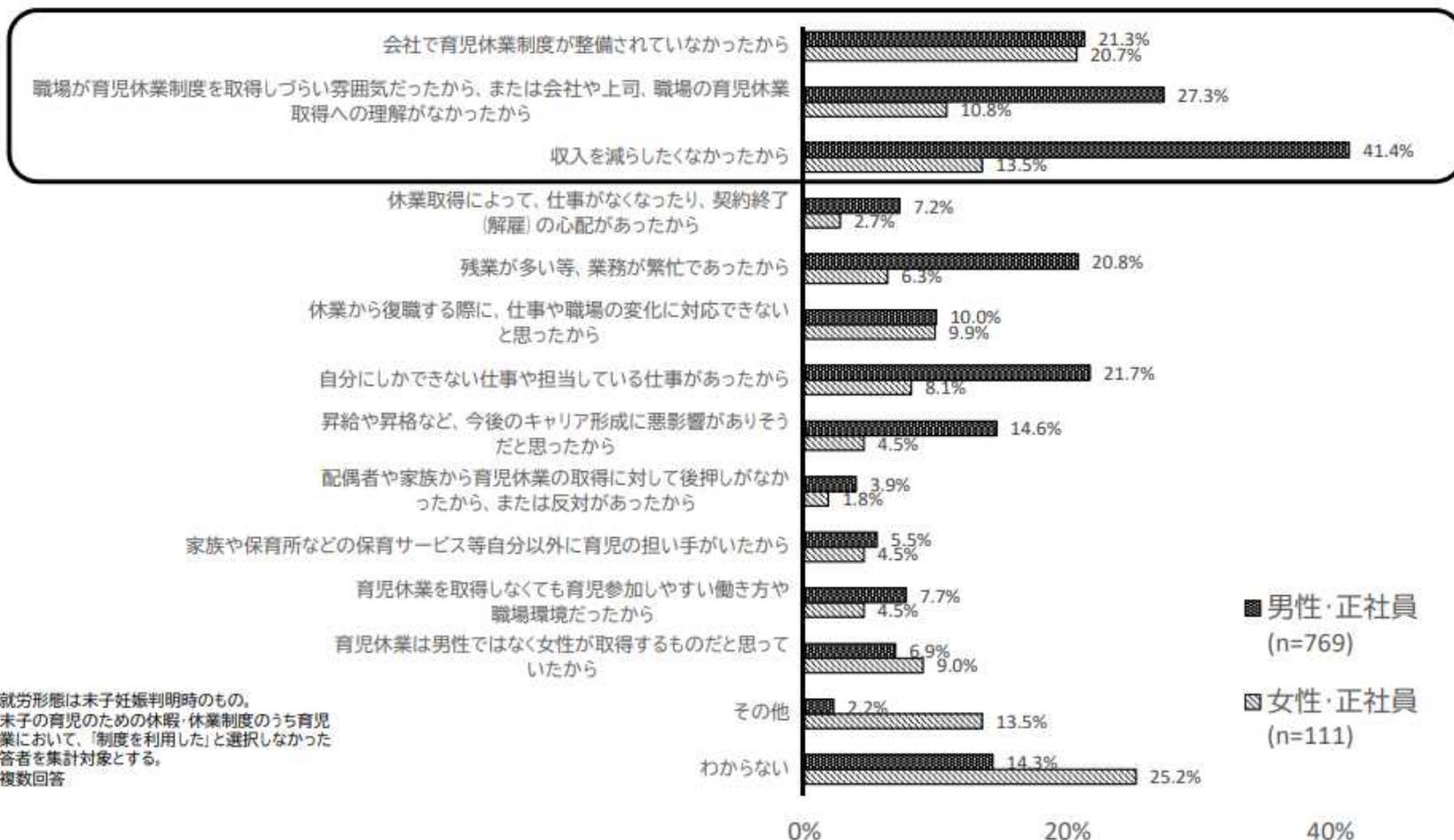


資料出所：厚生労働省 「令和4年度雇用均等基本調査」

令和2年10月1日から令和3年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、令和4年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は**17.13%**と、前回調査（令和3年度13.97%）より**3.16ポイント**上昇したが、国の目標（**2025年までに50%、2030年までに85%**）には遠く及ばない。

育児休業を取得しなかった理由(複数回答)

○「男性・正社員」について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が多くなっている。



※就労形態は未子妊娠判明時のもの。
 ※未子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「制度を利用した」と選択しなかった回答者を集計対象とする。
 ※複数回答

出典：厚生労働省委託事業 「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(株式会社日本能率協会総合研究所)

育児・介護休業法の改正ポイント

① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- ・ 事業主は、
 - ・ 始業時刻等の変更
 - ・ テレワーク等(10日/月)
 - ・ 保育施設の設置運営等
 - ・ 新たな休暇の付与(10日/年)
 - ・ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。（※各選択肢の詳細は省令等）

- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
- ・ 個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

育児・介護休業法の改正ポイント

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



改正後

- 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

育児・介護休業法の改正ポイント

④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下



改正後

【名称】

- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに**延長**

【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- **(1) を撤廃し、(2)のみに**
(週の所定労働日数が2日以下)

育児・介護休業法の改正ポイント



資料出所：厚生労働省 「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内」

育児・介護休業法の改正ポイント

⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

● 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

- ・ 意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とする予定です。
- ・ 具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定です。さらに、配慮に当たって、望ましい対応として、
 - * 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
 - * ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること等を指針で示す予定です。

育児・介護休業法の改正ポイント

⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

施行日：令和7年4月1日

- 従業員数300人超の企業に、**育児休業等の取得の状況を公表**することが義務付けられます。(現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。)

- ・ 公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・ 育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・ 法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

いつまでに公表を行えばいいか？

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）の状況について、公表前事業年度終了後、おおむね3か月以内に公表してください。

事業年度末（決算時期）に対応した公表期限の目安は次のとおりです。

事業年度末 （決算時期）	初回公表期限	事業年度末 （決算時期）	初回公表期限
3月	令和7（2025）年6月末	9月	令和7（2025）年12月末
4月	令和7（2025）年7月末	10月	令和8（2026）年1月末
5月	令和7（2025）年8月末	11月	令和8（2026）年2月末
6月	令和7（2025）年9月末	12月	令和8（2026）年3月末
7月	令和7（2025）年10月末	1月	令和8（2026）年4月末
8月	令和7（2025）年11月末	2月	令和8（2026）年5月末

資料出所：厚生労働省リーフレット「2025年4月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表が従業員が300人超1,000人以下の企業にも義務化されます」

育児・介護休業法の改正ポイント

⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

施行日：令和7年4月1日

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**
(※面談・書面交付等による。詳細は省令。)
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する**情報提供**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**
(※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。)
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に**努力義務**
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを**廃止**

トップ

一般事業主行動計画
公表サイト

Q&A集

両立診断サイト

企業の取組事例

次世代法に基づく 一般事業主行動計画を公表しましょう！



令和4年4月1日から、くるみん認定及びプラチナくるみん認定の
認定基準等が改正されました！新しい認定制度もスタートしました！
詳しくはこちらからご覧ください。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

従業員数1,000人超の企業に対して育児休業等取得率の公表状況や公表による効果等に関して調査を実施したところ、調査に回答した企業における男性の育休等取得率は**46.2%**、男性の育休取得日数の平均は**46.5日**であった。

[育休等取得率の公表による効果・変化 (n=1385)]



雇用保険法の改正ポイント

①育児休業給付の給付率引き上げ

現状・課題

- 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%が支給。
- 若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要がある、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。

見直し内容

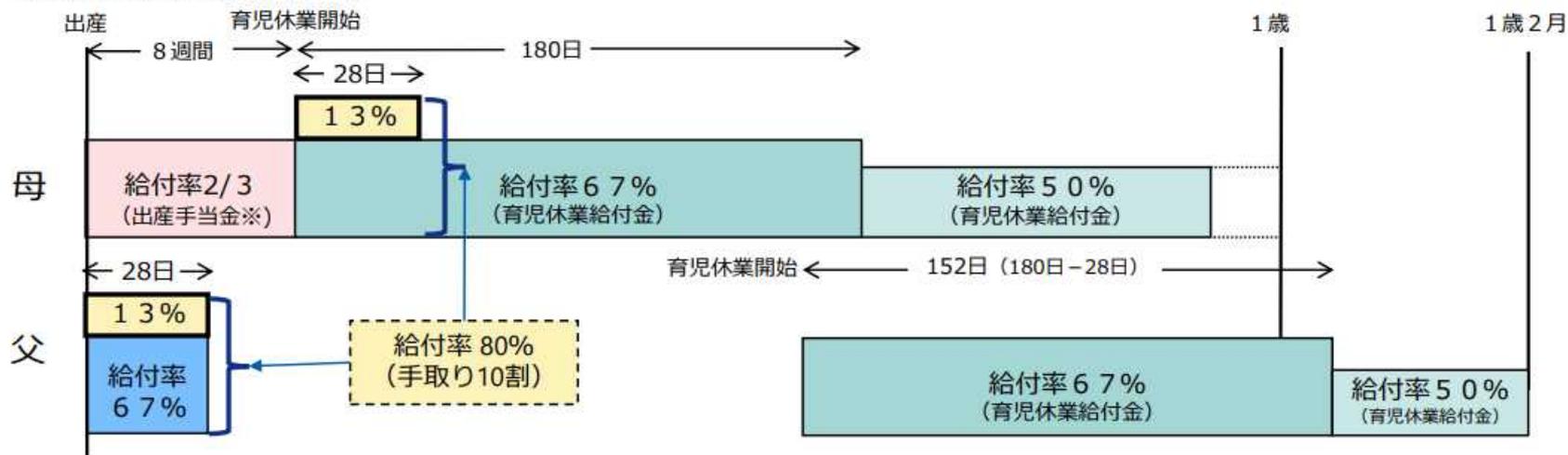
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）**へと引き上げることとする。

※ 配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額²の2/3相当額を支給。

資料出所:厚生労働省HP 子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律(令和6年法律第47号)の概要

雇用保険法の改正ポイント

②育児時短就業給付の創設

現状・課題

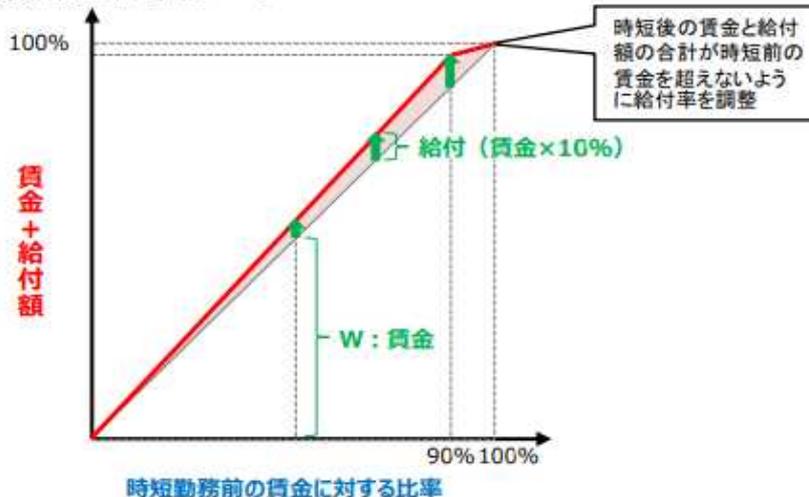
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

見直し内容

- 被保険者が、**2歳未満の子を養育するために**、時短勤務をしている場合の新たな給付として、**育児時短就業給付を創設**。
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、**時短勤務中に支払われた賃金額の10%**とする。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当 <施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児時短就業給付の給付イメージ



育児休業を取得中(取得予定)の方・育児休業給付金の申請手続きを行う事業主の方へ

2025年4月から 保育所等に入れなかったことを理由とする 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります

改正のポイント

これまで	保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより確認していました。
2025年 4月から	これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。



2025年4月から育児休業給付金の支給期間延長手続きの際は**保育所等の利用申込書の写しが必要となります**。市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、**必ず申込書の写し(電子申請で申し込みを行った場合は、申込内容を印刷したもの、または、申し込みを行った画面を印刷したもの)をとって保管しておいてください。**

育児休業給付金は、保育所等に入れなかったため育児休業を延長した場合に、1歳6か月に達する日前まで(再延長で2歳に達する日前まで)支給を受けることができますが、育児休業及び給付金の延長を目的として、保育所等の利用の意思がないにもかかわらず市区町村に入所を申し込むことは、制度趣旨に沿わない行為です。制度を適切に運用するため、**2025年4月以後の延長の際は、速やかな職場復帰のために保育所等の利用申し込みをしていることをハローワークで確認させていただきますので、必ず以下の書類を提出していただきますようお願いいたします。**

雇用保険法の改正ポイント

③教育訓練給付金の見直し

現状・課題

- 厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合にその費用の一部を支給すること（教育訓練給付）を通じて、労働者の学び直し等を支援している。
- 個人の主体的なリ・スキリング等への直接支援をより一層、強化、推進するとともに、その教育訓練の効果（賃金上昇や再就職等）を高めていく必要がある。

見直し内容

- 教育訓練給付金の給付率の上限を受講費用の**70%から80%に引き上げる**。【法律事項】
 - ・ 専門実践教育訓練給付金（中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座を対象）について、教育訓練の受講後に賃金が増加した場合、現行の追加給付に加えて、更に受講費用の10%（合計80%）を追加で支給する。【省令】
 - ・ 特定一般教育訓練給付金（速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練講座を対象）について、資格取得し、就職等した場合、受講費用の10%（合計50%）を追加で支給する。【省令】

<施行期日> 2024（令和6）年10月1日

<改正前>

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	—
追加給付② (賃金上昇)	—	—
最大給付率	70%	40%

<改正後>

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	10%
追加給付② (賃金上昇)	10%	—
最大給付率	80%	50%

【参考】現行の対象資格・講座の例

専門実践教育訓練給付金

- ・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の専門資格（看護師、介護福祉士等）
- ・ デジタル関連技術の習得講座（データサイエンティスト養成コース等）
- ・ 専門職大学院 等

特定一般教育訓練給付金

- ・ 運転免許関係（大型自動車第一種免許等）
- ・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の講座（介護職員初任者研修等） 等

雇用保険法の改正ポイント

④教育訓練中の生活を支えるための給付の創設

現状・課題

- 労働者が自発的に、教育訓練に専念するために仕事から離れる場合に、その訓練期間中の生活費を支援する仕組みがない。
- 労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点からは、離職者等を含め、労働者が生活費等への不安なく教育訓練に専念できるようにする必要がある。

見直し内容

- 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、基本手当に相当する給付として、**賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金を創設**する。

<施行期日> 2025（令和7）年10月1日

教育訓練休暇給付金	
対象者	・雇用保険被保険者
支給要件	・教育訓練のための休暇（無給）を取得すること。 ・被保険者期間が5年以上あること。
給付内容	・離職した場合に支給される基本手当の額と同じ。 ・給付日数は、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。
国庫負担	・給付に要する費用の1/4又は1/40（基本手当と同じ）

資料出所：厚生労働省HP 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）の概要

5. テレワーク

令和3年3月「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」公表

1

はじめに

厚生労働省は、令和3年3月にテレワークガイドラインを改定しました。

このガイドラインは、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入と実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取り組み等を明らかにしたものです。

このガイドラインを参考に、労使が十分に話し合いを行い、良質なテレワークを導入し、定着させていくことが期待されます。

2

テレワークのメリット

- 業務効率化による生産性の向上にも役立つ
 - 育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止、遠隔地の優秀な人材の確保
 - オフィスコストの削減
- などのメリットがあります。

資料出所：厚生労働省リーフレット「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」

5. テレワーク

①テレワークの導入に際しての留意点

【対象業務】

- ・「この業務はテレワークに向かない」と安易に結論付けることなく、管理職側の意識を変えることや、業務遂行方法の見直しを検討することが望ましい。

【対象者等】

- ・同一労働同一賃金の観点から、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由として、テレワーク対象者から除外することのないよう留意する。
- ・新入社員や中途採用の社員、及び異動直後の社員については、コミュニケーションの円滑化に特段の配慮を要する。

【望ましい取組】

- ・不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決済の電子化、オンライン会議の導入等が有効である。

5. テレワーク

②労務管理上の留意点

【人事評価制度】

- ・ 上司は部下に求める内容や水準等をあらかじめ具体的に示しておくとともに、評価期間対象中には、必要に応じてその達成状況について、労使共通の認識を持つための機会を柔軟に設けることが望ましい。
- ・ 評価者(上司)に対する訓練等の機会を設ける等の工夫が考えられる。
- ・ 時間外のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うことは適切ではない。

【費用負担の取り扱い】

- ・ 労働者が負担した通信料や電気料金等のうち、業務に要した実費の金額を在宅勤務の実態（勤務時間等）を踏まえて合理的・客観的に計算し、支給することが考えられる。
- ・ 上記のような定めを設ける場合は、計算方法等を就業規則に定める必要がある。

【参考】在宅勤務に係る費用負担等に関する源泉所得税の課税関係について

【算式】

$$\begin{array}{l} \text{業務のために} \\ \text{使用した基本使} \\ \text{用料や通信料等} \end{array} = \begin{array}{l} \text{従業員が負担した} \\ \text{1か月の基本使用} \\ \text{料や通信料等} \end{array} \times \frac{\text{その従業員の1か月の在宅勤務日数}}{\text{該当月の日数}} \times \frac{1}{2} \quad ※$$

※ 上記算式の「1/2」については、1日の内、睡眠時間を除いた時間の全てにおいて均等に基本使用料や通信料が生じていると仮定し、次のとおり算出しています。

① 1日：24時間

② 平均睡眠時間：8時間

（「平成28年社会生活基本調査」（総務省統計局）で示されている7時間40分を切上げ）

③ 法定労働時間：8時間

④ 1日の内、睡眠時間を除いた時間に占める労働時間の割合

$$: ③ \div (① - ②) = 8 \text{時間} / (24 \text{時間} - 8 \text{時間}) = 1 / 2$$

【例】

従業員が9月に在宅勤務を20日間行い、1か月に基本使用料や通信料1万円を負担した場合の業務のために使用した部分の計算方法。

$$10,000 \text{円} \times \frac{20 \text{日 (在宅勤務日数)}}{30 \text{日 (9月の日数)}} \times \frac{1}{2} = 3,334 \text{円 (1円未満切上げ)}$$

資料出所：国税庁「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）令和3年1月

【参考】在宅勤務手当

割増賃金の基礎となる賃金への参入を要しない場合の取り扱い

【基発0405第6号令和6年4月5日】

支払われる在宅勤務手当が**実費弁償的なものであれば**、そもそも労働基準法における賃金とはならないので、**割増賃金の算定に含める必要はない**。在宅勤務手当が、事業経営のために必要な実費を弁償するものとして支給されていると整理されるためには、当該在宅勤務手当は、労働者が実際に負担した費用のうち業務のために使用した金額を特定し、当該金額を精算するものであることが外形上明らかである必要があること。

このため、**就業規則等で実費弁償分の計算方法が明示される必要があります**、かつ、当該計算方法は在宅勤務の実態（勤務時間等）を踏まえた合理的・客観的な計算方法である必要があること。

既に割増賃金の基礎に算入している在宅勤務手当（実費弁償に該当するもの）を割増賃金の基礎に算入しないこととする場合、労働者に支払われる割増賃金額が減少することとなり、**労働条件の不利益変更にあたると考えられる**ため、法令等で定められた手続等を遵守し、労使間で事前に十分な話し合い等を行うことが必要であることに留意すること。

5. テレワーク

②労務管理上の留意点

【人材育成】

- ・社内教育等についてもオンラインで実施することも有効である。
- ・新たな機器やオンライン会議ツールを使用する場合があります、一定のスキルの周到が必要になることから、新たなツールの利用等について研修を行うことも有用である。
- ・労働者に、テレワークにふさわしい自律性を身に付けさせることが重要。また、管理職のマネジメント能力向上に取り組むことも望ましい。

③ルールの方定と周知

【就業規則の整備】

- ・使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい。
- ・最低賃金の適用については、テレワークを行う場所の如何に関わらず、テレワークを行う労働者の属する事業場がある都道府県の最低賃金を適用する。

5. テレワーク

③ルールの方策定と周知

【労働条件の変更】

・労働契約や就業規則において定められている勤務場所や業務遂行方法の範囲を超えて使用者が労働者にテレワークを行わせる場合、労働者の個別の同意か、就業規則の変更（合理性及び変更後の就業規則の周知が必要）による必要がある。《労働契約法8条～11条》

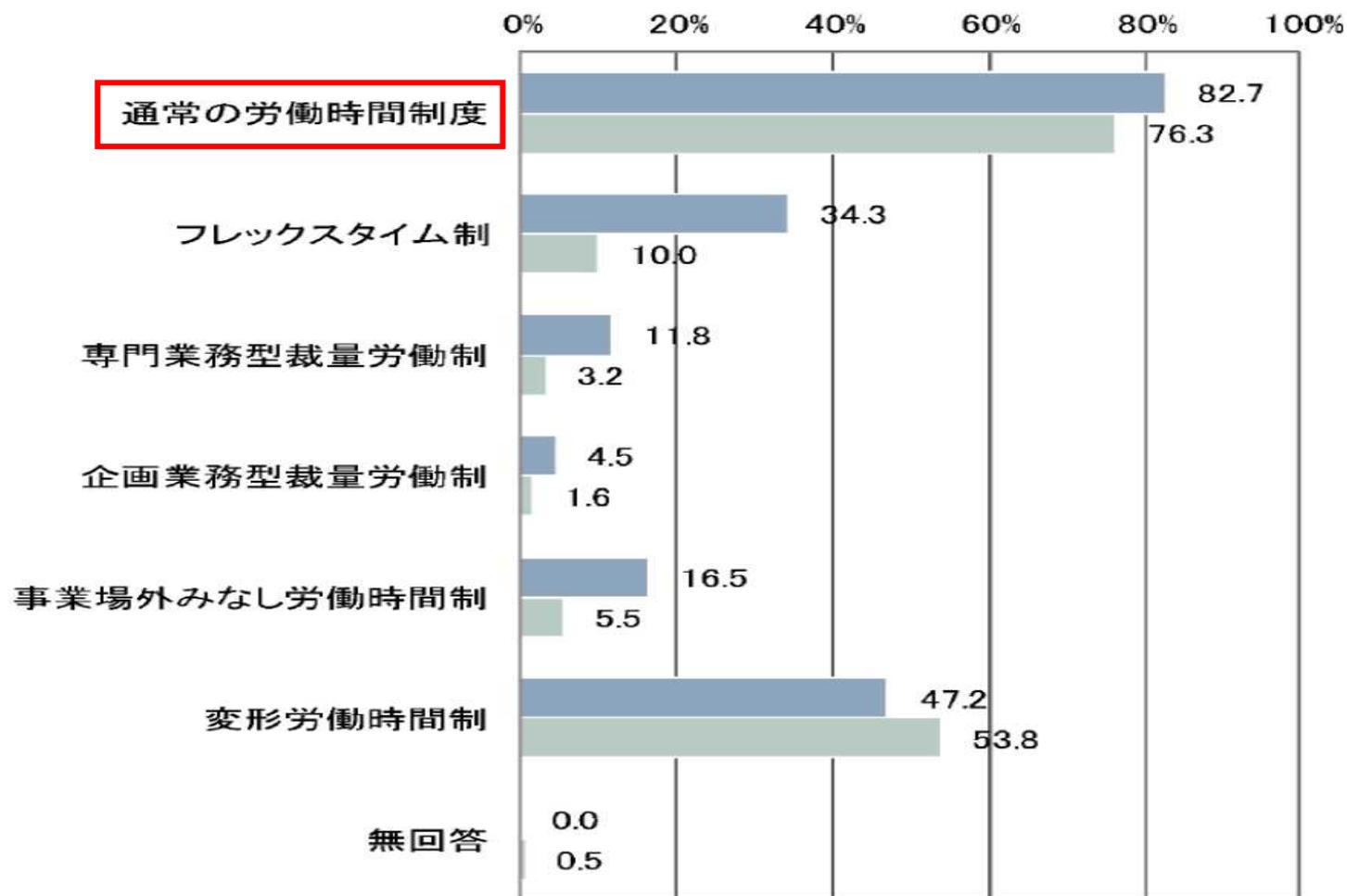
④様々な労働時間制度の活用

【労働基準法に定められた様々な労働時間制度】

・テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことは可能である。
・テレワークを実施しやすくするために労働時間制度を変更することも可能である。

5. テレワーク

採用している労働時間制度(テレワーク実施・未実施別)



■ 在宅勤務実施企業(n=1288)

■ テレワーク非実施企業(n=2425)

出所:テレワークの労務管理等に関する実態調査(速報版)2020年11月16日
厚生労働省「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」(第4回)

5. テレワーク

テレワークに事業場外みなし労働時間制を用いる場合の注意点

⇒労働者が労働時間の全部または一部について、事業場外で労働した場合において**使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難なときは**、就業規則等で定められた所定労働時間を労働したものとみなす。

⇒次の①②をいずれも満たす場合は適用可能。

① 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと
= 以下の場合については、いずれも①を満たすと認められ、情報通信機器を労働者が所持していることのみをもって、制度が適用されないことはない。

- 勤務時間中に、労働者が自分の意思で通信回線自体を切断することができる場合
- 勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いて行われるが、労働者が情報通信機器から自分の意思で離れることができ、応答のタイミングを労働者が判断することができる場合
- 会社支給の携帯電話等を所持していても、その応答を行うか否か、又は折り返しのタイミングについて労働者において判断できる場合

② 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと
= 以下の場合については②を満たすと認められる。

- 使用者の指示が、業務の目的、目標、期限等の基本的事項にとどまり、1日のスケジュール（作業内容とそれを行う時間等）をあらかじめ決めるなど作業量や作業の時期、方法等を具体的に特定するものではない場合

5. テレワーク

2019年4月施行 客観的な記録による労働時間の把握が義務化された

参考条文

労働安全衛生法第66条の8の3

事業者は第66条の8第1項又は前条第1項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。

労働安全衛生規則第52条の7の3

第1項 法第66条の8の3の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。

第2項 事業者は前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

●労働時間を把握していない場合又は特に理由なく自己申告制を採用している場合

今までは…



これからは…



5. テレワーク

⑤労働時間管理の工夫

【テレワークにおける労働時間の把握】

- ・パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として、始業および就業の時刻を確認すること。（テレワークに使用する情報通信機器の使用記録や、サテライトオフィスへの入退場の記録等）
- ・上記の方法と合わせ、労働者の自己申告により把握する。

【中抜け時間】

- ・休憩時間と取り扱って始業または就業の時刻を変えることや、時間単位有給として取り扱う。
- ・そもそも中抜け時間を把握しない（労働時間として取り扱う）方法もあり得る。

【長時間労働対策】

- ・メール送付の抑制、システムへのアクセス制限等を行う。
- ・長時間労働を行う労働者への注意喚起。
- ・時間外等の労働を行う場合の手続き等を就業規則に明記する。
(旧ガイドラインでは時間外労働は原則禁止だった)
- ・勤務間インターバル制度も長時間労働の抑制に有効。

【参考】最高裁判決（阪急トラベルサポート事件・最二小判平成26年1月24日）

～「事業場外みなし」の運用に関する判例～

派遣会社は海外旅行の派遣添乗員の添乗業務に、労働基準法第38条の2第1項の事業場外みなし労働時間制を適用して、所定労働時間勤務したものとして取り扱っていたが、派遣添乗員はツアーの添乗業務が「労働時間を算定し難いとき」にあたらぬとして、時間外勤務手当等の支払いを派遣会社に求めた。

裁判所は、「労働時間を算定し難いとき」とはどのようなときか、を判断するうえで、「使用者の具体的な指揮監督が及んでいるか」という観点ではなく、使用者が労働者の勤務の状況を具体的に把握することが困難か否かという基準を示し、その具体的判断要素として、①業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等と②業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等を挙げた。

その結果、①旅行の日時や目的地等の業務内容があらかじめ具体的に特定され、②業務の遂行方法についてもマニュアル等による指示がされていること、③旅行開始時に日程の変更が必要とされる場合には携帯電話で報告し、④旅行終了時には添乗日報により業務遂行状況について詳細に報告することが求められており、その内容は関係者への問い合わせ等により内容の正確性を確認することが可能である等の事実関係を踏まえ、「労働時間を算定し難いとき」には当たらないと判断された。

⇒裁判所は「労働時間を算定し難いとき」の要件を厳しく見る傾向にあった。

【参考】最高裁判決（協同組合グローブ事件・最三小判令和6年4月16日）

～「事業場外みなし」の運用に関する判例～

外国人の技能実習に係る監理団体に雇用されている指導員が、自ら担当する九州地方各地の実習実施者に対して、月2回以上の訪問指導を行うほか、技能実習のための来日時等の送迎、日常生活指導や急なトラブルの際の通訳等を業務内容としていたが、業務に従事するに当たって、監理団体の指示は基本的になく、受入れ企業訪問スケジュールも労働者の裁量に委ねられていた。

二審の福岡高裁は、業務日報によって同法人は比較的詳細な業務の遂行状況の報告を受けていたと評価。海外出張業務を除く国内での業務について、「労働時間を算定し難いとき」に当たらないとして、残業代支払いを命じていたが、最高裁は二審判決を破棄し、審理を福岡高等裁判所に差し戻した。適用を認めない根拠とした業務日報について検討が不十分としている。

単に労働者が業務日報を作成しているというだけで事業場外労働が否定されるわけではない（その正確性の担保が必要である）こと。そして正確性の担保がされているか否かは、その手段の現実的な可能性や実効性等を含めて判断されることの2点が、最高裁によって示された。

⇒従前より事業場外労働が認められやすくなったとも考えられる。

5. テレワーク

⑥安全衛生の確保

【メンタルヘルス対策の留意点】

・事業者は「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト」を活用する等により、健康相談体制の整備や、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが望ましい。

参考：チェックリストの一部抜粋

すべての項目について確認し、当てはまるものに☑を付けてください。

項	目	法定事項
1 安全衛生管理体制について		
(1) 衛生管理者等の選任、安全・衛生委員会等の開催		
<input type="checkbox"/>	業種や事業場規模に応じ、必要な管理者等の選任、安全・衛生委員会等が開催されているか。	◎
<input type="checkbox"/>	常時使用する労働者数に基づく事業場規模の判断は、テレワーク中の労働者も含めて行っているか。	◎
<input type="checkbox"/>	衛生管理者等による管理や、安全・衛生委員会等における調査審議は、テレワークが通常の勤務とは異なる点に留意の上、行っているか。	
<input type="checkbox"/>	自宅等における安全衛生上の問題（作業環境の大きな変化や労働者の心身の健康に生じた問題など）を衛生管理者等が把握するための方法をあらかじめ定めているか。	
(2) 健康相談体制の整備		
<input type="checkbox"/>	健康相談を行うことができる体制を整備し、相談窓口や担当者の連絡先を労働者に周知しているか。	
<input type="checkbox"/>	健康相談の体制整備については、オンラインなどテレワーク中の労働者が相談しやすい方法で行うことができるよう配慮しているか。	
<input type="checkbox"/>	上司等が労働者の心身の状況やその変化を的確に把握できるような取組を行っているか（定期的なオンライン面談、会話を伴う方法による日常的な業務指示等）	

5. テレワーク

⑥安全衛生の確保

【ハラスメントへの対応】

・テレワークの際にも、オフィスに出勤する働き方の場合と同様に。関係法令・関係指針に基づき、ハラスメントを行ってはならない旨を労働者に周知啓発する等、ハラスメントの防止対策を十分に講じる必要がある。

参考：リモートハラスメント（リモハラ）の例

- ◎オンライン会議で映り込んだ自宅の様子や労働者の服装について指摘をする。
- ◎常にカメラをオンにするよう強要する。
- ◎業務に必要がないのに二人きりのオンライン会議や通話を要求する。
- ◎オンライン飲み会に強く誘う。

※テレワークとは直接関係ないが、ITスキルが高い部下から低い上司に対するデジタルハラスメント（デジハラ）等も問題になっている。

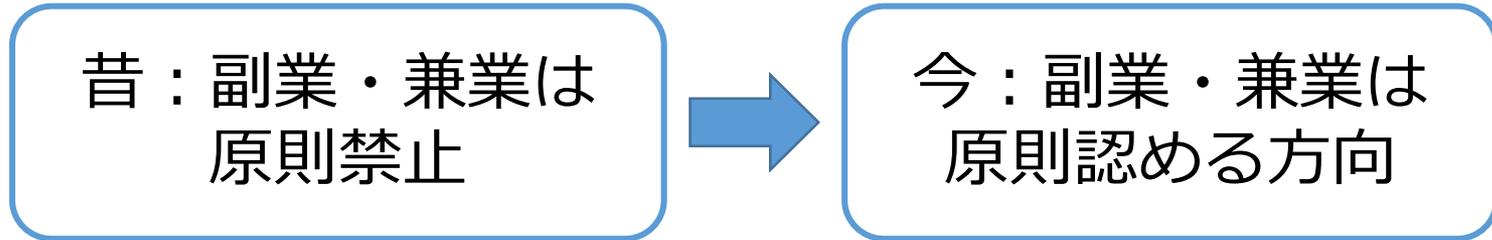
6. 副業・兼業

①副業・兼業のメリット・デメリット

	企 業	社 員
メリ ット	<ul style="list-style-type: none">●人材育成●人材の獲得・流出防止●新たな知識・人脈などの獲得	<ul style="list-style-type: none">●所得増加●自身の能力・キャリアの拡大●やりがいの獲得●起業や転職の準備・試行
デ メ リ ット	<ul style="list-style-type: none">●社員の労働時間や健康への配慮●労働生産性低下●業務上の情報漏洩、本業との競業によるリスク	<ul style="list-style-type: none">●心身への負担増加●本業の評価への影響●社会保険の適用が無い場合がある

6. 副業・兼業

②副業・兼業の基本的な考え方



副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、例えば、

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 業務上の秘密が漏洩する場合
- ③ 競業により自社の利益が害される場合
- ④ 自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合に該当する場合と解されている。

資料出所：厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」

6. 副業・兼業

③副業・兼業における労働時間の管理

		副業・兼業先の雇用形態		
		正社員 (フルタイム)	パート・ アルバイト	非雇用
本業の 雇用形態	正社員 (フルタイム)	×	A	D
	パート・ アルバイト	B	C	

- ・組み合わせDであれば、そもそも労働時間の管理は必要ない。（疲労の蓄積で本業に差し障りが出ないよう、労働者自身に管理してもらう必要はある。）
- ・副業兼業先は「非雇用」であることを条件に許可することも選択肢の一つ。
- ・組み合わせCの場合は、法定労働時間内に限った働き方のみ許可することもあり得る。（本業が週30時間であれば、副業兼業先は週10時間以内等）
- ・組み合わせA、Bの場合は特に、時間外労働が生じる可能性が高いため、複数の会社における労働時間を通算しなければいけない点が、他と大きく異なる。（組み合わせCも通算自体は必要）

③副業・兼業における労働時間の管理

1) 労働時間の通算

労基法第 38 条第 1 項では「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されており、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む（労働基準局長通達（昭和 23 年 5 月 14 日付け基発第 769 号））とされている。

2) 労働時間の把握

法第 38 条第 1 項の規定による労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間制度を基に、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間と通算することによって行うこと。（基発0901 第3号）

つまり、労働者の申告がなかった場合は、通算は不要。また、仮に申告された時間と実際の時間が異なっていたとしても、あくまで申告された時間で通算(計算)すればよい。

3) 何が通算されて、何が通算されないか

内 容	通算の有無
労働基準法 3 2 条：法定労働時間	あり
労働基準法 3 6 条 4 項： 3 6 協定により延長できる上限時間 (時間外労働 1 か月 4 5 時間、年 3 6 0 時間)	なし
労働基準法 3 6 条 5 項： 3 6 協定により特別条項を設けた場合の 1 年の延長上限時間 (時間外労働年 7 2 0 時間、月 4 5 時間を超えるのは年間 6 か月まで)	なし
労働基準法 3 6 条 6 項 2 号、3 号： 時間外労働と休日労働の合計が月 1 0 0 時間未満、2 か月～6 か月の平均で月 8 0 時間以内)	あり
労働基準法 3 4 条：休憩	なし
労働基準法 3 5 条：休日	なし
労働基準法 3 9 条：年次有給休暇	なし

4) どの部分が時間外労働となるのか？

(ア) 所定労働時間



ポイントは、労働契約を結んだ順番！

先にA社と契約し、後からB社と契約した場合、B社における10時間が、時間外労働となる。(A社、B社それぞれ5時間分が時間外労働となるわけではない)

(イ) 所定外労働時間



ポイントは、その所定外労働が発生した順番！

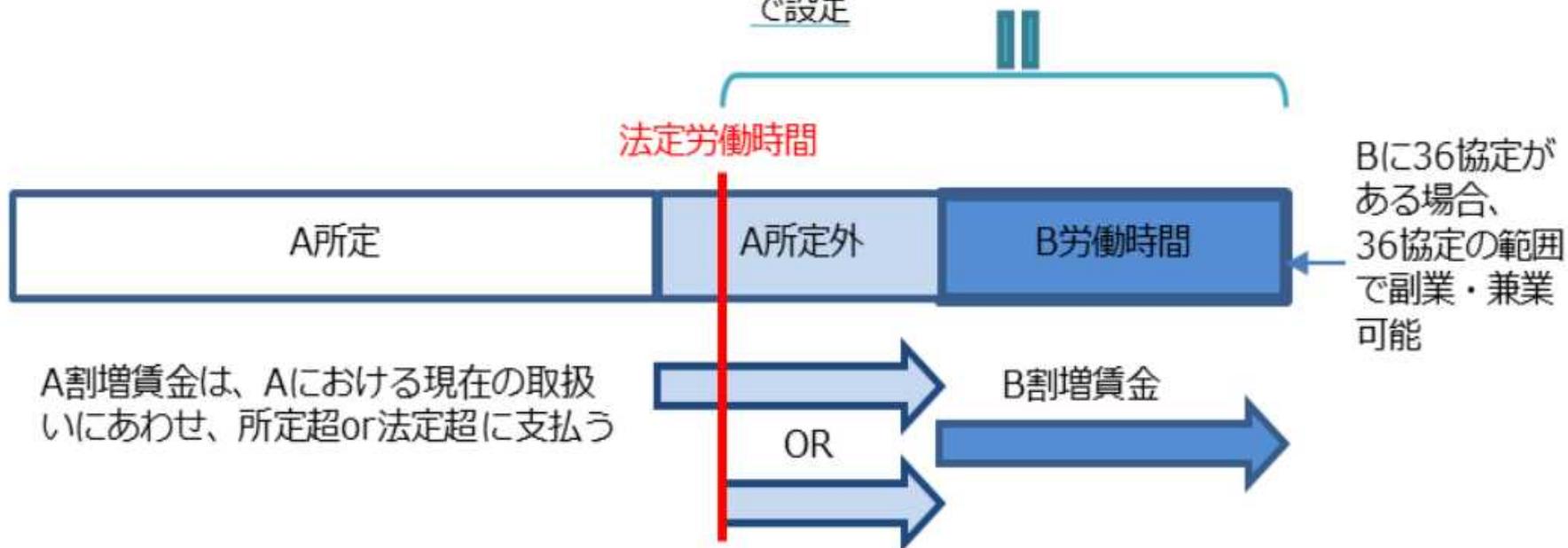
先にB社で10時間の時間外労働が行われ、その後A社で10時間の時間外労働が行われた場合、(週40時間を超えた)A社における10時間がその週の時間外労働となる。

労働者の申告をベースとするにしても、実際には会社間で調整する必要があり煩雑

5) 「管理モデル」とは

複数の使用者が、それぞれあらかじめ設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、他社での労働時間を把握する必要がなくなるというもの

通算して適用される時間外労働の上限規制（月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件）を遵守する必要があることから、これを超過しない範囲内で設定



割増賃金については、以下について支払う

A社：自社における法定時間外労働の時間について

B社：自社における**全労働時間**について

資料出所：厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」

■■■■（労働者氏名） 殿

副業・兼業に関する労働時間の取扱いについて（通知）

貴殿から届出のあった副業・兼業について、以下の点を遵守して行われることを条件に認めますので、通知します。また、貴殿の副業・兼業先の事業所（以下「他社」という。）に対し、この条件を十分伝達するようお願いします。

- 1 貴殿の当社における1か月間の時間外・休日労働（注1）の上限は〇〇時間（A）です。
- 2 当社では、労働基準法第38条第1項の規定（注2）に基づき、貴殿について、他社が①及び②を遵守することを条件に、副業・兼業を認めます。
 - ① 当社における1か月間の時間外・休日労働の上限（A）に、他社における1か月間の労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間）の上限（B）を通算して、時間外・休日労働の上限規制（注3）の範囲内とするとともに、上限（B）の範囲内で労働させること
 - ② ①の上限（B）の範囲内の労働時間について、他社から割増賃金が支払われること（注4）
- 3 当社では、当社における時間外・休日労働の実績に基づき貴殿に割増賃金を支払います。
- 4 当社における1か月間の時間外・休日労働の上限（A）に変更がある場合は、事前に貴殿に通知しますので、その際は速やかに他社に伝達するようお願いします。
- 5 この通知に基づく取扱いについては、○年○月○日までとします。その期日を超えて他社において副業・兼業を行う場合は、期日の○日前までに、改めて届け出てください。

④社会保険

雇用保険・健康保険・厚生年金保険

補足

雇用保険の適用の例

労働者甲



事業主 A : 25時間

週20時間以上であるため、適用される。

労働者乙



事業主 A : 15時間

事業主 B : 10時間

合計が週25時間でも、いずれも週20時間未満であるため適用されない。

補足

社会保険の適用について

社会保険の適用事業所に使用されており、次の(ア)~(ウ)のいずれかに該当する人は被保険者となります。

- (ア) 正社員や法人の代表者、役員
- (イ) 1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、同じ事業所で同様の業務に従事している正社員の4分の3以上である人（パートタイマー、アルバイト等）
- (ウ) 正社員の4分の3未満の短時間労働者であって、従業員101人以上の事業所（注）において、週所定労働時間20時間以上、所定内賃金月額8.8万円以上等の一定の要件を満たす人

なお、100人以下の事業所であっても、短時間労働者の適用について労使合意があれば、従業員101人以上の事業所と同様の取扱いとなります。

（注）令和6年10月以降は51人以上の事業所

④社会保険 労災保険（令和2年9月改正）

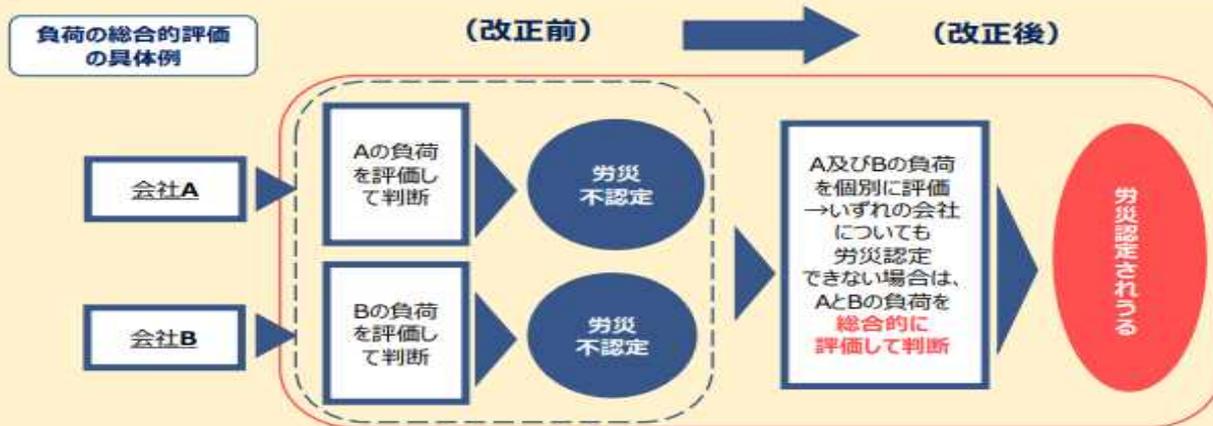
補足

労災保険制度は、①労働者の就業形態にかかわらず、②事故が発生した事業主の災害補償責任を担保するものです。このため、副業・兼業をする者にも労災保険は適用されます。

また、副業・兼業をする者への労災保険給付額については、法改正により全就業先の賃金を算定基礎とすることとなりました。



(※) 具体的な保険給付額は「給付基礎日額」によって算出し、休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の80%相当額を給付します。給付基礎日額とは、事故等の日（算定事由発生日）以前3ヶ月分の賃金を暦日数で割ったものです。



6. 副業・兼業

フリーランスの労災保険「特別加入」の範囲拡大

※特別加入とは？

労働者以外の者でも一定の要件を満たす場合に労災保険に任意加入することができ、工作中や通勤中のケガ・病気等の補償を受けられる制度。

(保険料は全額自己負担)

令和3年4月1日～

- ・ 芸能関係作業技術者
- ・ 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

令和3年9月1日～

- ・ 原動機付自転車又は自転車を使用して行う貨物の運送の事業
- ・ 情報処理システムの設計等の情報処理に係る作業

令和6年1月1日「フリーランス・事業者間取引適正化等法」施行

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用していない

※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している
- 一定の期間以上行う業務委託である

※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑦は6か月です。
契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。

義務項目

①

①、②、④、⑥

①、②、③、④、
⑤、⑥、⑦

フリーランス

- ・ 業務委託の相手方である事業者
- ・ 従業員を使用していない



資料出所：厚生労働省「フリーランス・事業者間取引適正化等法」リーフレット

義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	<p>業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること</p> <p>「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」</p>
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	<p>発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと</p>
③ 禁止行為	<p>フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買ったたき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
④ 募集情報の的確表示	<p>広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	<p>6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など <p>※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。</p>
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	<p>フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること</p> <p>①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など</p>
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	<p>6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

令和6年1月1日からフリーランスも労災保険に特別加入できるように

特別加入制度とは

労災保険は、労働者が仕事または通勤によって被った災害に対して補償する制度です。労働者以外の方でも、一定の要件を満たす場合に任意加入でき、補償を受けることができます。これを「特別加入制度」といいます。

特別加入のメリット

労災保険に特別加入することにより、**仕事中や通勤中のケガ、病気、障害または死亡等**に対して、補償を受けられます。

給付内容

労災保険給付では、ケガ等の治療に必要な給付や、ケガ等で休業する際の休業期間の給付、治療後に障害が残った場合の給付、お亡くなりになった場合の遺族への給付等が支給されます。

対象

「フリーランス(特定受託事業者※¹)が企業等(業務委託事業者※²)から業務委託を受けて行う事業(特定受託事業)」または「フリーランスが消費者(業務委託事業者以外の者)から委託を受けて行う特定受託事業と同種の事業」(他に特別加入可能な事業または作業を除く)が対象となります。

7. 外国人雇用

在留資格一覧表

就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
特定技能	特定産業分野（注1）の各業務従事者
技能実習	技能実習生

（注1）介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食品製造業、外食業、林業、木材産業（令和6年3月29日閣議決定）

身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

就労が認められない在留資格（注2）

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

（注2）資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

7. 外国人雇用

制度概要 ①在留資格について

- **深刻化する人手不足への対応**として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）
- **特定技能1号**：特定産業分野に属する**相当程度の知識又は経験を必要とする技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：245,784人（令和6年5月末現在、速報値）
- **特定技能2号**：特定産業分野に属する**熟練した技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：98人（令和6年5月末現在、速報値）

（特定産業分野：介護、**ビルクリーニング**、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、（16分野）**農業**、漁業、**飲食料品製造業**、**外食業**、**林業**、**木材産業**
（赤字は特定技能2号でも受入れ可。青字は特定技能1号で受入れ可とする方針であり、省令等を改正する予定。）
（「工業製品製造業」は省令等を改正するまでは引き続き「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業」として受入れ可。）

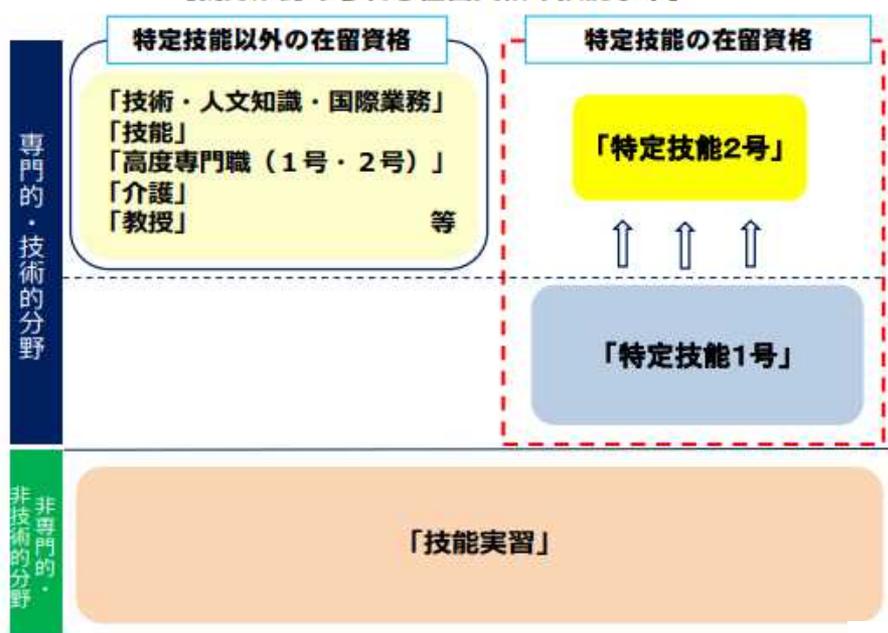
特定技能1号のポイント

在留期間	1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新（通算で上限5年まで）
技能水準	試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験免除）
家族の帯同	基本的に認めない
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

特定技能2号のポイント

在留期間	3年、1年又は6か月ごとの更新（更新回数に制限なし）
技能水準	試験等で確認
日本語能力水準	試験等での確認は不要
家族の帯同	要件を満たせば可能（配偶者、子）
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

【就労が認められる在留資格の技能水準】



7. 外国人雇用

改正法の概要（育成就労制度の創設等）

技能実習制度及び特定技能制度をめぐる状況に鑑み、就労を通じた人材育成及び人材確保を目的とする新たな在留資格として育成就労の在留資格を創設し、育成就労計画の認定及び監理支援を行おうとする者の許可の制度並びにこれらに関する事務を行う外国人育成就労機構を設けるほか、1号特定技能外国人支援に係る委託の制限、永住許可の要件の明確化等の措置を講ずる。（公布の日から原則3年以内に施行（注1））
（注1）準備行為に係る規定は公布即施行

入管法

1. 新たな在留資格創設

- 技能実習の在留資格を廃止。「**育成就労産業分野**」(特定産業分野のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの)に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「**育成就労**」の在留資格を創設（注2）。

2. 特定技能の適正化

- 特定技能所属機関（受入れ機関）が1号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を、登録支援機関に限るものとする。

3. 不法就労助長罪の厳罰化

- 外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を引上げ。（拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下→5年以下又は500万円以下 ※併科可）

4. 永住許可制度の適正化

- 永住許可の要件を一層明確化し、その基準を満たさなくなった場合等の取消事由を追加。ただし、特段の事情がない限り、在留資格を変更して引き続き在留を許可。

（注2）さらに、一定基準に適合する企業の外国事業所の職員が技能等を修得するための「**企業内転勤2号**」の在留資格を創設。

4. その他

- 季節性のある分野において、派遣形態による育成就労の実施を認める。
- 制度所管省庁が地域協議会を組織することができるものとし、地域の実情を踏まえた取組について協議を行うものとする。
- 施行までに技能実習生として入国した者は、施行後、現段階から次の段階までの資格変更（例：1号→2号、2号→3号）を一定の範囲で認める。

育成就労法（技能実習法の抜本改正）

1. 育成就労制度の目的・基本方針

- 法律名を「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」(育成就労法)に改める。
- 育成就労制度は、育成就労産業分野において、**特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保すること**を目的とする。
- 政府は基本方針及び分野別運用方針を定めるものとし、分野別運用方針において、各分野の受入れ見込数を設定するものとする。

2. 育成就労計画の認定制度

- 育成就労計画の認定に当たって、育成就労の期間が3年以内（注3）であること、業務、技能、日本語能力その他の目標や内容、受入れ機関の体制、外国人が送出機関に支払った費用額等が基準（注4）に適合していることといった要件を設ける。
- 転籍の際には、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①やむを得ない事情がある場合や、②同一業務区分内であること、就労期間（1～2年の範囲で業務の内容等を勘案して主務省令で規定）・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件（注5）を満たす場合（本人意向の転籍）に行う。

3. 関係機関の在り方

- 監理団体に代わる「**監理支援機関**」については、外部監査人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、受入れ機関と密接な関係を有する役職員を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。
- 外国人技能実習機構に代わる「**外国人育成就労機構**」を設立。育成就労外国人の転籍支援や、1号特定技能外国人に対する相談援助業務を追加。

（注3）主務省令で定める相当の理由（試験不合格）がある場合は、最大で1年の延長可。

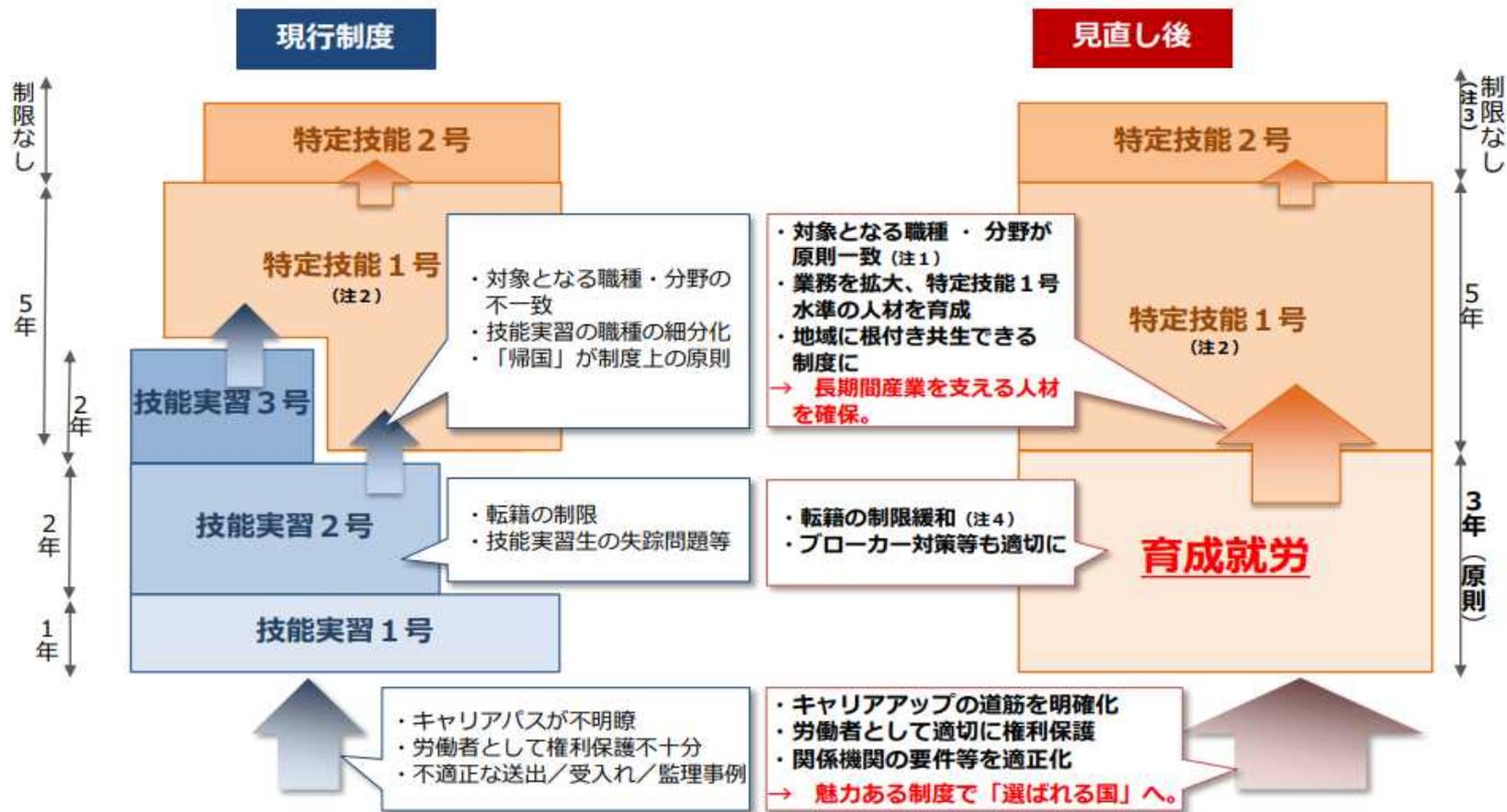
（注4）詳細な要件は、主務省令で定める。

（注5）詳細な要件は、主務省令で定める。具体的には、

- ・ 同一機関での就労期間については分野ごとに1年から2年の範囲で設定すること
- ・ 技能等の水準については、技能検定試験基礎級等及び分野ごとに設定するA1～A2相当の日本語能力に係る試験への合格
- ・ 転籍先が、育成就労を適正に実施する基準を満たしていることを要件とすることを予定している。

7. 外国人雇用

制度見直しのイメージ図



(注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

(注2) 特定技能 1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

(注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

(注4) 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
 - ・ 同一機関での就労が1～2年（分野ごとに設定）を超えている
 - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
 - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

7. 外国人雇用

社会保障協定と脱退一時金

※日本は23か国と社会保障協定を結んでいる



ドイツ



英国



韓国



ブラジル



スイス



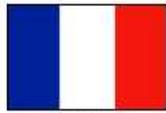
ハンガリー



アメリカ



ベルギー



フランス



インド



ルクセンブルク



フィリピン



カナダ



オーストラリア



オランダ



スロバキア



中国



フィンランド



チェコ



スペイン



アイルランド



スウェーデン



イタリア

協定が発行済の国

- 「保険料の二重負担」を防止するために加入すべき制度を二国間で調整する（二重加入の防止）
- 年金受給資格を確保するために、両国の年金制度への加入期間を通算することにより、年金受給のために必要とされる加入期間の要件を満たしやすくする（年金加入期間の通算）

（注）英国、韓国、中国およびイタリアとの協定については、「保険料の二重負担防止」のみとなります。

7. 外国人雇用

社会保障協定と脱退一時金

- ・協定の対象となる社会保障協定は相手国によって異なるので、詳しい内容は日本年金機構のホームページで確認を！

<https://www.nenkin.go.jp/service/shaho-kyotei/shaho.html>

- ・令和3年（2021年）4月から、外国人に対する脱退一時金の支給上限年数を3年から5年に引き上げた

【脱退一時金とは】

日本国籍を有しない人が、国民年金または厚生年金保険の被保険者資格を喪失し、日本を出国した場合、日本に住所を有しなくなった日から2年以内に、脱退一時金を請求することができる。脱退一時金を受け取った場合、脱退一時金の計算の基礎となった期間は年金加入期間ではなくなる。

⇒平成29年8月から、老齢年金の受給資格期間が10年に短縮されているので注意！

8. 障がい者雇用

障害者雇用率制度について

- 雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱。
- 障害者が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができる社会を目指す。

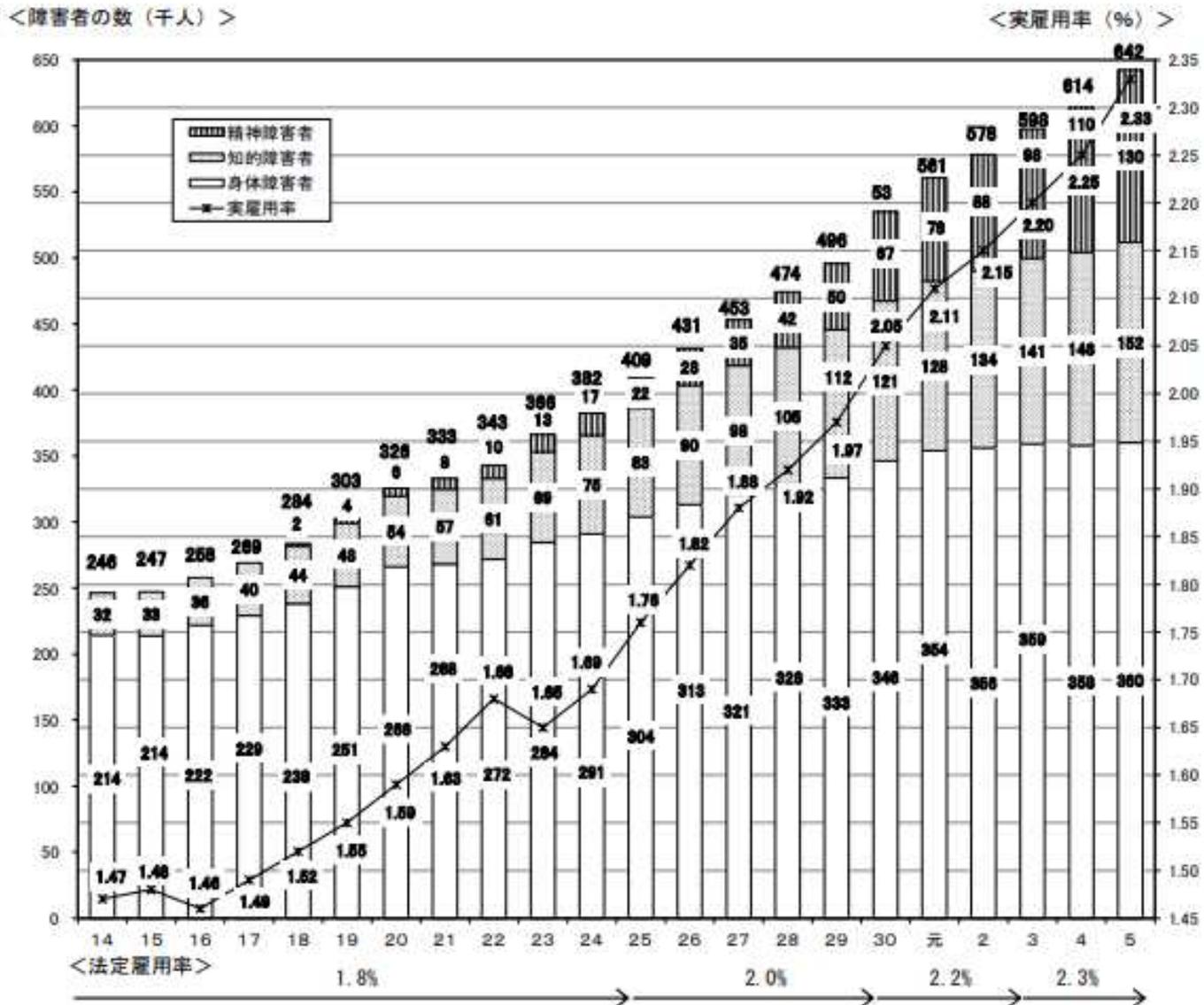
- 事業主に対して、従業員の一定割合(法定雇用率)以上の障害者の雇用を義務付け
＜令和6年4月から令和8年6月まで＞
民間企業:2.5% 国、地方自治体:2.8% 都道府県等の教育委員会:2.7%
- ＜令和8年7月以降＞
民間企業:2.7% 国、地方自治体:3.0% 都道府県等の教育委員会:2.9%

週所定 労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	1(※)	0.5

※ 当分の間の措置として、精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、1人をもって1人とみなすこととしている。

8. 障がい者雇用

(1) 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移



資料出所：厚生労働省「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」

8.障がい者雇用

改正障害者差別解消法施行に伴う 企業に求められる「合理的配慮の提供」への対応

(1) 障害者差別解消法の改正と合理的配慮の義務化（令和6年4月1日施行）

（事業者における障害を理由とする差別の禁止）赤字部分が改正点

第八条 事業者は、その事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

2 事業者は、その事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。

※改正前は「配慮をするように努めなければならない」

(2) 基本方針の改正と事業者が講ずべき措置

→事業主には①相談窓口の整備、②研修・啓発、③内部規則やマニュアルなどの制定等の整備、といった取り組みが求められる。

不当な差別的取り扱いとは？

→障害のある人に対して、正当な理由なく、障害を理由として、サービスの提供を拒否することや、サービスの提供に当たって場所や時間帯などを制限すること、障害のない人には付けない条件を付けることなど。

【不当な差別的取扱いの具体例】



受付の対応を拒否する



本人を無視して介助者や支援者、付き添いの人だけに話しかける。



保護者や介助者が一緒にいないとお店に入れない。

合理的配慮の提供とは？

→障害のある人から、社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられたときに負担が重すぎない範囲で対応することが求められるもの。

【合理的配慮の具体例】



意思を伝え合うために絵や写真のカードやタブレット端末などを使う。



段差がある場合に、スロープなどを使って補助する。



障害者から「自筆が難しいので代筆してほしい」と伝えられたとき、
代筆に問題がない書類の場合は、障害者の意思を十分に確認しながら代筆する。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」改正（平成28年4月1日施行）

→雇用の場面での合理的配慮はすでに義務化されており、雇用後は労働者側からの意思表示は不要であるなどの違いがある点に留意が必要。

Point 1

雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別が禁止されています。

<募集・採用時>

- ◆単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ◆業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

<採用後>

- ◆労働能力などを適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをすること

など

<禁止される差別に該当しない場合>

- ◇積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと
例：障害者のみを対象とする求人（いわゆる障害者専用求人）
- ◇合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすること
例：障害者でない労働者の能力が障害者である労働者に比べて優れている場合に、評価が優れている障害者でない労働者を昇進させること
- ◇合理的配慮に応じた措置をとること
（その結果として、障害者でない人と異なる取扱いとなること）
例：研修内容を理解できるよう、合理的配慮として障害者のみ独自メニューの研修をすること
など

事業主は、合理的配慮として、例えば以下の措置を提供していただく必要があります。

<募集・採用時>

- ◆視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ◆聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

<採用後>

- ◆肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと
- ◆知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行なったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
- ◆精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること

など

事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただきます。

合理的配慮は障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様かつ、個別性が高いものです。

したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、**障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。**

合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との**相互理解**の中で提供されるべきものです。

Point 3

相談体制の整備・苦情処理 紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置など、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

自主的解決が図れない場合は、都道府県労働局長が当事者からの求めに応じ、必要な助言、指導または勧告を事業主又は障害者に対して行うとともに、必要と認めるときは第三者による調停を行わせます。

- ①都道府県労働局長による助言、指導または勧告
- ②第三者による調停制度

