

平成25年度 東京労働局行政運営方針の概要

平成25年度の行政運営においては、3つの最重点目標を掲げ、東京労働局の各施策を効率的・効果的に実施します。

最重点目標とその取組

安心・充実の職業生活と活力ある経済社会の実現

最重点目標

安定した雇用や企業の人材確保を実現するため、ハローワークのマッチング力を強化します。

健康で安心して働ける職場をめざして、労働災害の防止、労働条件の確保改善等に取り組みます。

女性の活躍を推進するとともに、男性も女性も育児等と両立して働き続けられる環境を作ります。

最重点目標達成のための取組

安定した雇用や企業の人材確保を実現するため、ハローワークのマッチング力を強化します。

- ・ 求人者・求職者ニーズに的確に応えるため、ハローワークのマッチング機能を強化し、積極的な充足支援、就職支援を実施します。
- ・ 新規学校卒業者等の求人確保を図るとともに、学校との連携を強化して学卒ジョブサポーター等による就職支援を実施します。
- ・ 企業の雇用管理の改善を図り、高齢者、障害者及び非正規雇用労働者の雇用を促進します。
- ・ 雇用保険制度の適正な運営を推進するとともに、受給者の早期再就職を支援します。
- ・ 求職者支援制度等の活用により、雇用保険を受給できない方等への職業訓練を通じた能力形成を図り、早期再就職の実現に努めます。
- ・ 改正労働者派遣法の周知徹底を図り、派遣元事業主、派遣先、職業紹介事業者等に

対し、法制度の定着促進と的確かつ厳正な指導監督を実施します。

健康で安心して働ける職場をめざして、労働災害の防止、労働条件の確保改善等に取り組みます。

- ・労働災害防止対策、メンタルヘルス対策等の推進を図り、労働者の安全と健康の確保に努めます。
- ・長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止、賃金不払残業の解消を図ります。
- ・賃金不払や解雇等の申告事案に、優先的に監督指導等を実施します。
- ・改正された最低賃金の周知・広報と履行確保に努めます。
- ・労働に関する相談に的確に対応します。

女性の活躍を推進するとともに、男性も女性も育児等と両立して働き続けられる環境を作ります。

- ・配置・昇進の性差別の解消等男女雇用機会均等法の実効性を確保するとともに、企業によるポジティブ・アクションの取組を促進します。
- ・妊娠・出産、育児休業を理由とした不利益取扱等に係る相談に、的確かつ厳正に対応します。
- ・パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の確保等を図ります。

1 職業安定分野における重点対策

(1) マッチング機能の更なる充実・強化

求人者ニーズの把握、求人受理・充足といった求人者サービスと、豊富な求人情報の提供や職業紹介・就職の実現といった求職者サービスの双方を充実・強化すべく、各ハローワークにおいて、求人部門と職業相談部門が一体となったマッチングの取組を推進するほか、都内ハローワークはもとより、必要に応じて他県のハローワークとも連携を図りつつ、求人充足に向けた取組を推進する。

その際、求職者ニーズの高い事務的職業、求人者の採用ニーズが高い介護サービスの職業などについて、重点的な充足対策を実施するとともに、充足を意識した求人開拓や未充足求人へのフォローアップを積極的に実施する。

また、職業相談・職業紹介においては、求職者個々のニーズを的確に把握し、求職者の希望条件等に合う求人を積極的に提案するなど能動的なサービス提供に努める。特に、若年者及び雇用保険受給者については、早期就職に向け重点的に取り組

むべき対象とし、担当者制での個別支援等を中心とした各種就職支援を実施する。

(2) 若者・子育て女性等に対する就職支援

新規学校卒業予定者向けの求人を確保するため、あらゆる機会を活用した求人開拓、事業主団体や企業に対する求人提出要請を実施する。また、新卒応援ハローワーク及び各ハローワークが高校・大学等と連携を図りつつ、年度の早い段階から、就職活動に係るセミナー、職業相談の支援を実施する。

また、平成25年3月卒業の未就職卒業者に対しては、新卒応援ハローワーク等へ誘導し、学卒ジョブサポーター等の担当者制による職業相談・職業紹介を実施する。

既卒者等であって職業知識・経験等の不足により職業選択が適切に行えない若者については、東京わかものハローワーク及び各ハローワークへ誘導し、各種セミナーやきめ細かい職業相談・職業紹介を実施するとともに、必要に応じて、求人企業に対し「トライアル雇用」や「若者人材育成・定着支援奨励金（通称：若者チャレンジ奨励金）」を活用した雇用を働きかけるなど、正規雇用へスムーズに移行されるよう支援する。

新規学校卒業予定者、既卒者等と、中小・中堅企業とのマッチングを促進するため、若者応援企業の企業説明会や就職面接会を積極的に開催する。

子育て女性等に対する就職支援については、マザーズハローワーク及びマザーズコーナーを設置している各ハローワークにおいて、キッズコーナーの設置等により、子供連れでも来所しやすい環境を整備し、自治体との連携による保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供、担当者制による職業相談・職業紹介を実施する。

(3) 高齢者雇用対策の推進

本年4月1日に施行された改正高齢者雇用安定法に基づき、従業員に65歳までの安定した雇用を確保するための措置（高齢者雇用確保措置）を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施する。

さらに、希望者全員が65歳まで働ける制度導入の必要性について啓発するとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（東京高齢・障害者雇用支援センター）の高齢者雇用アドバイザーと連携し、賃金や働き方、職場環境の見直し、就業規則の変更などを含めた制度導入を効果的に推進する。

一方、再就職を希望する高齢者に対しては、担当者制や支援チームによる職業相談・職業紹介を実施する。

(4) 障害者雇用対策の推進

東京労働局の企業指導は全国の障害者雇用に大きく影響を及ぼすことにかんがみ、大企業に対する指導を継続しつつ、障害者雇用が進んでいない中小企業にも重点を置いた効果的な雇用率達成指導を展開する。特に、全国展開する企業からの求人が寄せられた場合には、全国ネットワークの強みを活かし、他の労働局と連携した職業紹介を展開する。また、初めて障害者雇用に取り組む中小企業に対しては、

障害者雇用に係る不安の軽減を図り、職場での受入れが円滑に行われるよう、トライアル雇用、各種助成金制度、ジョブコーチ等の活用を働きかけるとともに、ハローワークが中心となって、東京障害者職業センター、福祉施設、特別支援学校等の地域の関係機関と連携した「障害者就労支援チーム」を編成し、就職から職場定着まで一貫した支援（「チーム支援」）を行う。

個々の障害者に対しては、障害特性や就労ニーズに応じ、マッチングを効果的に実施できるよう、個別求人開拓、職域開発等を行いつつ、きめ細かい職業相談・職業紹介を実施する。

(5) 職業訓練の効果的な活用による就職支援

未経験職種への就職希望者や、これまで非正規労働等が多く職業能力形成機会が不足している求職者に対しては、自らの適性把握や就職に必要な知識・技能等に関するキャリア・コンサルティングに誘導するとともに、公的職業訓練（公共職業訓練、求職者支援訓練）の受講を積極的に勧奨する。また、訓練で得た知識・技能を活かした早期再就職が実現するよう、ハローワークが訓練受講中の求人情報の提供、訓練修了後の職業紹介など一貫したきめ細かい就職支援を実施する。

雇用保険を受給できない方等が、安心して訓練を受講できるよう、求職者支援制度に基づく職業訓練受講給付金（訓練期間中の生活を支援するための給付金）の適正かつ効果的な活用を図る。

(6) 雇用環境の整備のためのセーフティネットの推進

雇用保険制度の運営に当たっては、被保険者の適用基準に沿った加入促進に努めるとともに、雇用保険受給者に対しては、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定及びそれに基づく適正な給付を行う。

また、雇用保険制度による雇用調整助成金や労働移動支援助成金等の助成金制度については、制度の趣旨に沿った適正かつ効果的な活用がなされるよう徹底する。

(7) 求職者個々の状況に的確に対応した就職支援

生活困窮者の就労支援について、生活保護受給者では、就労意欲が減退していないなど支援効果が見込まれる受給開始後早い段階での支援を強化するとともに、生活保護の支給前の相談段階にあるいわゆる生活保護ボーダー層についても新たに支援の対象とするなどの充実を図る。

非正規労働者に対する就職支援については、事業主に対して、正規雇用への転換や人材育成・処遇改善などの取組を行う場合に支給される「キャリアアップ助成金」の活用促進や「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」の周知を図るとともに、非正規労働者に対しては、東京非正規労働者総合支援センター（通称：東京キャリアアップハローワーク）において、キャリア・コンサルティング、職業訓練の受講相談、就職支援セミナー、担当者制によるきめ細かい職業相談・職業紹介などを実施する。

留学生や専門的技術的分野の外国人、福祉分野を希望する求職者、東日本大震災によって被災された求職者などに対しては、個々の求職者の状況に的確に対応した就職支援を行う。

(8) 地方公共団体との連携による就職支援

雇用対策法施行規則に基づく東京労働局雇用施策実施方針を策定し、東京都との連携を一層強化するとともに、各区市町村及び地域の経済団体等とともに地域に根ざした雇用対策を推進する。

具体的には、新規学卒者対策などにおいて、東京都との密接な連携・協力のもと、関係情報を共有し雇用対策を効果的に推進する。

また、区市町村とは、「アクション・プラン（地域主権改革）」に係る一体的実施や「ふるさとハローワーク」等の制度に基づき、ハローワーク組織の一部を共同運営することで生活保護受給者や若年者、高齢者など、地域の求職者の就職促進を図る。

(9) 計画目標数を定めた業務展開の推進

各種業務について年間の計画目標数を定め、東京労働局・ハローワーク間の情報共有を図るとともに、PDCAサイクルによる厳格な進捗管理のもと、計画的な業務運営を徹底する。

2 需給調整事業の分野における重点対策

(1) 的確かつ厳正な指導監督の実施

ア 労働者派遣事業及び職業紹介事業に係る法制度の周知、計画的な指導監督の実施

(ア) 法制度の周知

派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の更なる充実を図るため、日雇派遣の原則禁止や派遣労働者の無期雇用への転換措置の努力義務化を始めとする労働者派遣法の改正点を中心に、法制度について、派遣労働者、派遣元事業主及び派遣先に対して積極的な周知及び指導を図る。

また、職業紹介事業が適正に運営され、その機能と役割が十分に発揮されるよう、職業紹介事業者等に対して、職業安定法の周知・徹底を図る。

(イ) 許可申請・届出の適正かつ迅速な処理

労働者派遣事業、職業紹介事業の許可申請・届出の処理に当たっては、本社機能が集中している東京労働局における処理の重要性が高いことを十分認識し、労働者派遣事業の雇用保険、厚生年金等の適用状況の確認について、ハローワーク、日本年金機構との連携のもと、適正かつ迅速な処理を行う。

また、許可申請・届出窓口のほか、新規事前説明会や許可証交付式等の場を活用して法制度の周知・徹底を図るとともに、許可・届出後の変更届及び事業報告が未提出の事業者に対しては、是正指導を行う。また、是正指導を行っても未提

出の場合には行政処分を含め厳正に対応する。

(ウ) 的確かつ厳正な指導監督の実施

指導監督に当たっては、引き続き全国斉一的な指導監督に留意するとともに、東京労働局の各部局、監督署、ハローワークはもとより、他の労働局の需給調整事業担当部門とも連携を図りつつ、派遣元事業主及び請負事業主並びに職業紹介事業者の事業運営、派遣労働者等の派遣先等における就労実態及び違法事案の把握に努め、的確かつ厳正な指導監督を実施する。

実施に当たっては、訪問指導を基本に、呼出指導、集団指導についても、計画的かつ効果的に実施する。

さらに、是正指導後は的確かつきめ細かい確認を行い、違法事案の是正を徹底する。

また、新規学卒求人を始めとして、求人広告の苦情等を積極的に収集するとともに、苦情等を把握した場合は、募集を行う者及び求人情報提供事業者に対して、適切な指導や協力要請を行う。

イ 労働者派遣事業者に対する指導監督の徹底

(ア) 悪質な違反を行った事業主及び違反を繰り返す事業主に対する厳正な指導監督の実施

悪質な違反を行った派遣元事業主、指導を行ったにもかかわらず違反を繰り返す派遣元事業主、繰り返し違法派遣を受け入れる派遣先に対しては、行政処分、勧告・公表を含む的確かつ厳正な指導監督を実施する。

また、需給調整事業部と労働基準部との連携のもと、偽装請負の就労実態にあつて重篤な労働災害を発生させた事業者に対しては、労働者派遣法等に基づく行政処分等厳正な措置を講ずる。

(イ) 派遣受入期間を超えた違法派遣への厳正な対応

派遣受入期間を超えた違法派遣については、厳正に対応するとともに、特に、専門 26 業務と称して派遣を継続する事業者に対しては、派遣適正化のための指導監督を継続して実施する。

また、指導監督に当たっては、原則として、派遣先の訪問調査を実施し、当該派遣先が別の派遣元事業主から受け入れている労働者派遣についても確認を行い、違反が認められた場合には、そのすべてについて指導監督を行う。

(ウ) 偽装請負に対する厳正な対応

情報提供、定期指導を含め、様々な端緒をもとに、偽装請負、事業委託等の状況を把握し、業務請負等と称しつつ、実態として労働者派遣の形態で業務を行っていることが判明した場合は、是正指導を実施する。

また、派遣から請負への切替えを行う派遣元事業主及び派遣先の増加が見込まれることから、労働者派遣契約に引き続き派遣先を発注者として請負に移行した

ものについては、臨検指導を実施する。

ウ 職業紹介事業者に対する指導監督の徹底

職業紹介事業については、労働条件の明示、取扱職業の範囲の明示、帳簿書類の備付けなど適正な事業運営が行われているかを確認する。また、改正労働者派遣法の施行による日雇い派遣の原則禁止に伴い、日々単位の職業紹介が増加することも予想されることから、その職業紹介が適正に行われているか、不適正な手数料徴収や賃金の間接払い等について指導監督を徹底し、違法事案に対しては的確かつ厳正に対応する。

(2) 申告、苦情相談への迅速かつ適切な対応

派遣労働者等からの申告、苦情相談については、正確な内容の把握に努めるとともに、問題が認められる事案については、迅速かつ的確に対応する。

また、派遣労働者に対しても、リーフレット等の配布や派遣労働者セミナーの開催により、法制度の周知に努める。

(3) 民間を活用した就職支援

官民連携した雇用情報システムである「しごと情報ネット」について、民間の労働力需給調整機関や地方公共団体等に対し、積極的な周知を図る。

3 労働基準の分野における重点対策

(1) 労働者の安全と健康の確保対策

ア 労働災害防止に向けた取組

死亡災害及び死傷災害が3年連続で増加したなか、労働災害の増加に歯止めをかけ災害減少に転換を図るため、上半期を中心として労働災害防止に向けた各種施策を前倒しに取り組むこととし、特に災害が多発している第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店及びビルメンテナンス業）、陸上貨物運送事業、また、死亡災害が多発している建設業を重点業種として、各種指導等を第1四半期を中心に集中的に実施する。

今年度から始まる第12次東京労働局労働災害防止計画（以下「第12次防計画」という。）の目標達成のため災害防止対策を最優先に取り組むこととし、労働災害件数を減少させるための重点業種（小売業、社会福祉施設、飲食店、ビルメンテナンス業及び陸上貨物運送事業）、重篤度の高い労働災害を減少させるための重点業種（建設業）への指導、労働災害の形態（転倒、墜落・転落、腰痛などの行動災害、機械災害等）に着目した指導等を進め、さらに、労働災害防止に向けた気運の向上を図るため、第12次防計画について「Safe Work TOKYO」をキャッチフレーズに広く事業者、業界団体、労働組合等の参画を呼びかけ、災害防止活動の広範な取組を実施する。

また、安全衛生管理体制の確立と安全衛生活動の活性化及びリスクアセスメント

等のさらなる定着・普及を図る等、労働災害防止対策を推進する。

イ 労働者の健康を確保するための対策

第12次防計画には、「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合を100%にする」ことが盛り込まれたことを踏まえ、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等を周知徹底することにより、メンタルヘルス対策の一層の推進を図るほか、化学物質、アスベストによる健康障害防止対策、腰痛、粉じん障害、一酸化炭素中毒、熱中症等の職業性疾病予防対策及び受動喫煙防止対策の推進を図る。

また、除染等業務に従事する労働者の放射線障害を防止するため、「東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則」（除染電離規則）並びに「除染等業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」及び「特定線量下業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」に基づく対策の周知を図る。

(2) 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害の防止

ア 長時間労働の抑制に向けた取組の促進

長時間にわたる時間外労働の実効ある抑制を図り、過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。

イ 過重労働による健康障害防止対策の推進

長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等を確実に実施するよう徹底を図る。その際、50人未満の事業場に対しては地域産業保健センターの利用促進を図る。

ウ 労働時間管理、健康管理等に関する法令の順守徹底のための監督指導等

過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場、長時間にわたる時間外労働が恒常的に行われ過重労働による健康障害を発生させる恐れのある事業場などに対して指導を強化する。

(3) 経営環境等の変化に対応した法定労働条件の確保等

ア 申告・相談等への対応

申告・相談者が置かれた状況に配慮して懇切・丁寧に対応するとともに、賃金不払や解雇などの申告事案については、優先的に監督指導などを実施する。

また、長時間労働、賃金不払残業などに関する投書等の情報については、その内容を精査した上で的確に対応する。

イ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用

企業倒産により賃金の支払を受けられない労働者の速やかな救済を図るため、不正受給防止にも留意しつつ、未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用を図る。

ウ 大量整理解雇、企業倒産等の事案への対応

大量整理解雇、大型倒産等の情報の把握に努めるなど企業活動の動向を注視し、労働基準法等で定める法定労働条件の履行確保上の問題が懸念される事案等につ

いては、監督指導を実施するなどにより迅速かつ適切に対応する。その際、解雇や雇止め、退職勧奨、出向等については、労働契約法や裁判例等に照らし不適切な取扱いが行われないようパンフレット等を活用し、事業主に対し適切な労務管理の必要性について啓発指導を行う。

(4) 労働者の雇用・就業形態に対応した労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の履行確保

いかなる経営環境のもとにおいても、すべての労働者に対し、労働基準法等で定める労働条件が確保されなければならないことから、労働条件の書面による明示の徹底及び就業規則の作成・届出、記載内容の適正化や労働者に対する周知の徹底などによる基本的な労働条件の枠組み並びにそれらに関する管理体制を適正に確立させ、これを定着させる対策を推進する。

イ 賃金不払残業の防止

適正な労働時間管理を徹底し、賃金不払残業を惹起させないように、「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基準」（平成13年発出）の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」（平成15年発出）に基づき総合的な対策を推進する。

(5) 適正な労働条件の整備

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の数値目標を踏まえ、労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）について周知・啓発を図り、また、働き方・休み方改善コンサルタントの一層の活用を図ることによって、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会的気運の醸成を図る。

(6) 最低賃金制度の適切な運営

東京都最低賃金の適正な改正のため、東京地方最低賃金審議会を円滑に運営する。改正された東京都最低賃金の周知に努めるとともに、最低賃金総合相談支援センターによる中小企業の相談対応も活用して、最低賃金の遵守を図る。

(7) 労災補償対策の推進

労災保険給付の請求については、迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

また、労災保険の窓口業務については、相談者等に対する丁寧な説明や請求人等に対する処理状況の連絡等の徹底を図る。

労災診療費については、審査業務体制の充実を図り、一層的確な審査を実施するとともに、労災診療費算定基準の医療機関への周知徹底、誤請求の多い医療機関への指導等により、適正払いの徹底を図る。

労災保険未手続の間の災害や事業主の故意または重大な過失による災害等を原因とした費用徴収については、該当する可能性のある事案について、各監督署から労働局への漏れのない報告及び労働局における進捗状況の組織的管理等により、適切

な事務処理の一層の徹底を図る。

4 雇用均等の分野における重点対策

(1) 男女雇用機会均等確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

(ア) 均等取扱いのための指導等

均等取扱いのための雇用管理の状況について、配置・昇進に重点を置いて、計画的に事業主から報告を求め、法違反が認められる場合には、迅速かつ厳正に是正指導を行う。

(イ) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いや男女均等取扱いについて相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行い、相談者のニーズに沿い紛争解決の援助等を行う。

(ウ) 女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

女子学生等の就職に関する均等な機会を確保するため、企業に対し男女雇用機会均等法に沿った選考ルールを徹底するとともに、募集・採用に関し法違反が認められる企業に対しては、厳正に指導を行う。

(エ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業において、派遣労働者、パートタイム労働者など非正規雇用の労働者を含め、セクシュアルハラスメント防止対策が確実に講じられるよう、周知・啓発、指導を行う。

イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

規模の大きい企業で女性の管理職比率が低い実情と当局管内にある大規模企業の全国に対する比率にかんがみ、ポジティブ・アクションの趣旨、正しい理解、取り組むことの意義について、企業に対しポータルサイトの活用等を通じ、具体的な取組を行うことができるよう直接的に働きかけ、一層の周知徹底を図る。

ポジティブ・アクションの取組について、他の模範となる取組を推進する企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」を実施する。受賞企業の表彰式に併せて「均等・両立推進企業セミナー」を開催し、その取組や効果等について広く周知を図る。

(2) 仕事と生活の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の履行確保

平成24年7月1日に、改正育児・介護休業法が全面施行され、企業の規模にかかわらず適用となったことから、法の履行確保が図られるよう、指導等を実施する。特に、期間雇用者の女性の継続就業率が低いことから、期間雇用者の育児休業の取得要件を周知するなどにより制度の利用促進を図る。

また、育児休業等の取得等を理由とする解雇その他の不利益取扱いによる相談が寄せられた場合には、相談者のニーズに応じ、円満かつ迅速な解決を図る。

イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

育児・介護休業の取得促進等両立を図りやすくするための雇用環境の整備について周知・啓発を行う。

仕事と育児・介護との両立支援のための取組について、他の模範となるべき取組を推進している企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」を実施する。

ウ 次世代育成支援対策の推進

一般事業主行動計画を自動的に策定できる機能や企業の好事例など両立支援に関する情報を一元的に提供する両立支援総合サイト「両立支援のひろば」の活用を促すとともに、「行動計画」が未届けの企業に対して指導を徹底する。

また、認定制度（「くるみん」）について周知を図る。

(3) パートタイム労働対策の推進

ア パートタイム労働法に基づく適切な指導等

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇が図られるよう、事業主に対する指導等によりパートタイム労働者の雇用管理改善を促進する。

イ 事業主への支援等

事業主に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な取組方法に関するアドバイスを行うとともに、職務分析・職務評価の導入支援を行う。

5 労働保険適用徴収の分野における重点対策

(1) 労働保険料等の適正徴収

収納率の維持・向上を最重要課題とし、併せて労働保険の適用促進を一層推進するため、次の事項を重点的に実施する。

ア 労働保険料等の適正徴収

費用負担の公平を期するため、年度更新申告書の集合受付を始め、労働保険料等に係る立入検査などのあらゆる機会を通じ、労働保険制度の周知・指導を推進する。

イ 口座振替制度の対象拡大

事業主の利便性の向上及び徴収事務の効率化に資するため、あらゆる機会をとらえて周知し利用促進を図る。

ウ 実効ある滞納整理の実施

年間を通じ実効ある滞納整理を実施する。納付督促によってもなお納付がされない場合は、速やかに財産調査等強制措置を実施する。

エ 効果的な算定基礎調査の実施

雇用保険の適用範囲の拡大を受け、派遣業やパートタイム労働者等を多く抱える業種に重点を置いた効果的な算定基礎調査を実施する。

オ 社会保険及び労働保険に係る徴収事務一元化への適切な対応

社会保険・労働保険徴収事務センターにおける徴収事務について適切に実施する。

(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

本年度は「第3次労働保険未手続一掃対策3か年計画」の最終年度に当たることから、同計画に基づき、未手続事業を的確に把握し、効果的な加入勧奨を行う。さらに、度重なる手続指導にもかかわらず、成立手続を行わない事業については、職権成立の措置を講じる。

(3) 労働保険事務組合の指導等

ア 労働保険事務組合の指導等

労働保険事務組合制度の信頼性を確保するため、労働保険料等の厳正な管理が的確になされるよう指導を実施する。

イ 特別加入制度の推進

特別加入制度について、中小事業主等への周知に努めるとともに、事務組合等に対する制度の適正な運営の指導を実施する。

ウ 労働保険事務組合報奨金について

報奨金交付額の上限設定の周知及び区分経理の指導を徹底する。

(4) 電子申請の利用の促進

社会保険労務士による提出代行時における事業主電子署名が省略できること等を踏まえ、年度更新期間を中心に、事業主や社会保険労務士に電子申請の利用勧奨を行う。

6 労働相談等の充実の分野における重点対策

(1) 労働問題に関するニーズに応じた相談体制の充実

労働局の各部局、監督署及びハローワークの所掌事務や施策に応じた相談窓口について、各種広報資料、労働局ホームページ等を活用した周知を図る。

また、労働分野に関する相談については、21か所の「総合労働相談コーナー」においてワンストップで相談を受け付け、必要に応じ、監督署、ハローワーク及び雇用均等室へ取り次ぐなど、適切な対応を行う。

(2) 労働問題に関する相談への適切・迅速な対応

労働局の各部局、監督署及びハローワークは、寄せられた相談に対して、相談者の置かれている状況に配慮し、懇切・丁寧な相談対応を行うとともに、それぞれの専門性を生かし、適切で迅速な処理を徹底する。

また、法制度の概要、各種制度案内等を労働局ホームページや広報媒体に掲載す

るなど、情報提供の充実に努める。

(3) 労働法制の基礎知識の普及促進

これから社会に出る若者が、労働契約法、労働基準法等の働くルールについて理解を深めることは、適切な職業選択と豊かな職業生活を送るうえで重要であることから、大学等が学生の就職支援を目的に実施する労働法制のセミナー等に講師を派遣するなどの協力を行う。

(4) 個別労働紛争解決制度等の積極的な運用

総合労働相談コーナーにおいて、関連法令・裁判例等の情報提供、当事者間の自主的な解決促進のためのアドバイス、他の処理機関等についての案内等のワンストップサービスを提供する。

また、相談の過程で個別労働紛争を把握した場合には、相談者の意向及び紛争の実情を踏まえ、個別労働紛争解決制度を適切に周知するとともに、助言・指導の申出やあっせんの申請を受け付けるなど、紛争の迅速な解決に向けて的確に対応する。

各行政分野の連携事項

- 1 労働条件の確保、雇用のための総合的施策の実施
- 2 男女雇用機会均等確保対策の推進
- 3 育児・介護休業法の周知徹底
- 4 パートタイム労働対策の推進
- 5 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策の推進
- 6 外国人労働者対策の推進
- 7 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

行政展開とサービス向上の基本となる事項

- 1 地方公共団体等との連携による地域に密着した行政の展開
- 2 他の労働局との積極的な連携
- 3 積極的な広報活動の実施
- 4 保有個人情報の適正な管理
- 5 情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応
- 6 綱紀の保持
- 7 会計経理の適正な執行とコスト削減の取組
- 8 事務の簡素合理化と業務運営の重点化
- 9 研修の充実