

平成26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

— 誰もが能力を発揮できる安心なTOKYOへ —

■ ハローワークが中心となって、労働市場全体のマッチング機能の強化に努めます。

- ▶ 労働市場の中で、ハローワークが中核的な職業紹介機関としての役割を果たし、積極的な充足支援、就職支援に努めます。
- ▶ 若年者の就職活動から職場定着までの一貫した支援を実施します。
- ▶ 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。
- ▶ 職業訓練の活用により能力形成を促進するとともに、訓練受講中からきめ細かい就職支援を実施し、早期再就職の実現を促進します。
- ▶ 改正労働者派遣法の周知を図り、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。

■ 安心で希望が持てる職場を目指し、労働条件確保改善、労働災害防止等に取り組めます。

- ▶ 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。
- ▶ 「Safe Work TOKYO」をキャッチフレーズに、第12次東京労働局労働災害防止計画を推進し、労働者の安全と健康の確保に努めます。
- ▶ 改正された最低賃金の周知・広報と履行確保に努めます。
- ▶ 的確な労災補償対策を推進します。

■ 女性が能力を発揮し、男女とも育児等と両立しつつ活躍できる職場環境をつくります。

- ▶ 改正省令・指針等の周知及び性差別の解消等、男女雇用機会均等法の実効性を確保するとともに、女性の活躍のための採用拡大、人材育成など企業によるポジティブ・アクションの取組を促します。
- ▶ 妊娠・出産、育児休業を理由とした不利益取扱い等に係る相談に、的確かつ厳正に対応し、男性や非正規労働者も含め、育児休業等を取得しやすい職場環境をつくります。
- ▶ 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 職業安定の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、求人の受理・充足といった求人者サービスを充実・強化することは、豊富な求人情報の提供や職業紹介・就職の実現を通じ、求職者サービスを充実することにもつながることから、これを平成26年度の重点課題として捉え、求人部門が主体となり、職業相談部門と連携した取組を行う。

また、求職者の就職を実現するためには、求人の確保とともに、ただ応募を待つだけではなく、マッチングに向けた求職者に対するハローワークからの働きかけを積極的に行って、職業紹介・面接につなげていくことが必要不可欠であり、平成26年度は「求職者ニーズの的確な把握及び職業相談業務の質的向上」、「若年者、雇用保険受給者に重点を置いた就職支援」、「積極的な提案型紹介、来所勧奨型紹介の推進」に特に力を入れて取り組む。

あわせて、民間等を活用した就職支援として、新たにハローワークの求人情報のオンライン提供が始まることを踏まえ、求人者に対して、地方公共団体や民間人材ビジネスへの求人情報の提供に係る希望確認を確実にを行う等円滑な実施に努める。

(2) 若者・子育て女性等に対する就職支援

新規高等学校卒業予定者に対しては、学卒ジョブサポーター等が年度の早い段階から計画的に学校を訪問し、進路指導担当者との連携を図りつつ、求人情報の提供、就職準備講習、模擬面接、事業所見学への同行などの支援メニューによるきめ細かい就職支援を実施し、早期に就職内定の確保を図る。

新規大学等卒業予定者に対しては、東京及び八王子新卒応援ハローワークを拠点とし、4か所のサテライトが連携して大卒求人の確保及び就職支援を実施する。

また、就職未内定学生に対しては、新卒応援ハローワークの支援メニュー及び利用のメリットをしっかりと伝えた上で、学卒ジョブサポーターの担当者制により、「ひとりにしない」、「あきらめさせない」をスローガンに、一貫した就職支援を実施してフリーターへの流入を防止する。

さらに、「若者応援企業」を始めとする中小・中堅企業とのマッチングに重点を置き、学生が中小企業の魅力やメリットを感じることができるよう、事業主団体との連携による取組により、中小・中堅企業の求人と就職未内定学生とのマッチング機会を積極的に提供する。

子育て女性等に対する再就職支援としては、マザーズハローワーク及びマザーズ

コーナーにおいて、子供連れでも来所しやすいキッズコーナーやベビーチェアの設置など環境を整備するとともに、個別担当制によるきめ細かい職業相談を行う中で、個々の求職者の置かれている状況に応じた就職実現プランを策定し、早期就職を目指した積極的な就職支援を実施する。

(3) 高年齢者雇用対策の推進

高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対し、速やかに改善を図るための個別指導を徹底するとともに、経過措置で継続雇用制度の対象者基準を設けている企業に対しては、希望者全員が65歳まで働ける制度への改定の必要性について啓発する。

あわせて、高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、高年齢者総合相談窓口を設置したハローワークにおいて、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援及び個別担当制による支援や支援チームによる就労支援を実施する。

(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鑑み、大企業に対する指導を継続しつつ、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。

また、障害者雇用に取り組む中小企業に対し、職場での受入れが円滑に行われるよう、地域の就労支援機関が行うサポート内容等の案内や橋渡しを行うほか、ハローワークが中心となって、地域の関係機関とのネットワークを強化した「チーム支援」により、福祉・教育・医療から一般雇用への移行を促進する。

(5) 職業訓練の効果的な活用による就職支援

非正規労働を繰り返してきた若年者等、十分な職業能力が形成されないまま求職活動を行っている求職者の職業相談では、当該求職者の人材育成の観点から、職業訓練の必要性を主体的に見極め、訓練修了後の職業紹介を見据えた適切な公的職業訓練への誘導に努める。

また、求人担当部門と連携し、訓練修了者が応募可能な求人を確保するとともに、確保された求人については、訓練受講者が来所する機会を最大限活用し、提案型職業紹介を積極的に行う。

(6) 雇用環境の整備のためのセーフティネットの確保

育児休業を取得することを更に促進するための育児休業給付の充実、中長期的なキャリア形成支援のための教育訓練給付金の拡充及び教育訓練支援給付金の創設、早期再就職を更に促すための就業促進手当（再就職手当）の拡充など、改正雇用保険法の円滑な推進に努めるほか、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を実現するための労働移動支援助成金や、一時的な雇用調整により従業員雇用を維持

する場合の雇用調整助成金などの効果的な活用による雇用環境の整備を図る。

(7) 求職者個々の状況に的確に対応した就職支援

生活保護受給者等を含めた生活困窮者の就労支援の充実・強化を図るため、定期的な巡回相談の実施等により福祉事務所へ早期にアプローチをする取組を実施するとともに、「アクション・プラン」による地方公共団体へのハローワークの常設窓口の設置を拡大する。

また、非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを総合的に支援するため、事業主が行う正規雇用への転換や人材育成・処遇改善などの取組を促進する「キャリアアップ助成金」の活用を促すとともに、正社員求人の積極的な開拓、職業相談、職業紹介やトライアル雇用などを活用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、区市町村及び地域の経済団体等とも連携、協力を図りながら地域に根ざした雇用対策を推進する。

また、区市町村とは、「アクション・プラン」による一体的実施や「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、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下、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) 法制度の周知

平成 24 年に改正された労働者派遣法（以下「改正労働者派遣法」という。）について、日雇派遣の原則禁止やマージン率等の情報提供の義務化、関係派遣先への派遣割合制限を始めとする労働者派遣法の改正点を中心に、派遣労働者、派遣元事業主及び派遣先に対し、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、職業安定法の周知徹底を図る。

なお、労働者派遣事業の許可制への一本化や労働者派遣期間制限の在り方の見直し等を盛り込んだ労働者派遣法の改正案が今通常国会に提出されており、同法案が成立した場合には、周知・広報などに取り組み、円滑な施行に努める。

(2) 民間人材ビジネス等に対する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

京労働局の他の部局、監督署、ハローワーク及び他の労働局の需給調整事業担当部門との連携を図りつつ、派遣元事業主、請負事業主及び職業紹介事業者等の民間人材ビジネス並びに派遣先及び発注者に対する厳正な指導監督を実施する。

なお、是正指導後は十分な確認を行い、違法事案の是正を徹底し、是正が図られない場合には、行政処分を含めた厳正な指導を行う。

ア 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り、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下、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) 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) 違反が多発する業界に対する集中的な指導監督の実施

人手不足等により、偽装請負や二重派遣等の違反が多く見られる業界に対しては、(ア) 及び (イ) による個別的な指導監督のほか、業界全体に対する啓発、法制度の周知を図るため、業界団体と連携した周知活動や集団的な指導を効果的に実施する。

(エ) 関係派遣先割合報告に係る指導監督

改正労働者派遣法により新たに規定された関係派遣先への派遣割合制限に係る事業報告について、同報告書を提出しない派遣元事業主に対しては、計画的に是正指導を行うとともに、必要な場合には行政処分を行う。

また、関係派遣先への派遣割合制限に違反した派遣元事業主に対しては、是正指導を行うとともに、是正が図られない場合には、労働者派遣法に基づく指示を行う。

イ 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、取扱い職業の範囲の明示、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基づく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厳正に対応する。

(3) 労働者からの申告・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、迅速かつ適切に対応する。

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。

(4) 許可申請・届出の迅速な処理

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、迅速な処理を行う。特に、労働者派遣事業の雇用保険、厚生年金保険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下、厳正な確認を行う。

3 労働基準の分野における重点対策

(1) 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・過重労働による健康障害の防止に係る監督指導等

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。

そのため、特に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おそれのある事業場などに対して重点的な監督指導を実施する。また繰り返し労働基準関係法令違反が認められるなど重大・悪質な事案に対しては、司法処分を含めて厳正に対処する。

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。

(2) 経営環境の変化等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の的確に対応する。

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

企業活動の動向に注視し、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大量整理解雇、大型倒産等の事案については、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ることがないよう啓発指導を行う。

エ 法定労働条件の履行確保

いかなる経営環境の下においても、全ての労働者に対し、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、基本的な労働条件の枠組みを適正に確立させ、これを定着させる対策を推進する。

特に、有期契約労働については、労働契約締結時の「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」の明示、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づく雇止めの予告等について周知徹底を図る。

オ 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」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」に基づき総合的な対策を推進する。

(3) 適正な労働条件の整備

ア 仕事と生活の調和のとれた働き方を可能とする環境整備

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を踏まえ、「労働時間等見直しガイドライン」の内容について周知・啓発を図り、また、働き方・休み方改善コンサルタントを活用して労使による労働時間等の設定改善に向けた自主的取組を支援する。

イ 労働契約に関するルールの周知等

労働契約に関する基本的なルールを定める労働契約法のうち、特に①無期労働契約への転換（第18条）、②「雇止め法理」の法制化（第19条）、③不合理な労働条件の禁止（第20条）等について、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるよう、労使双方に対して周知を図る。

また、高度専門的知識を有する有期雇用労働者等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機関に関する特例等に係る法案が成立した場合には、労使双方に対し、その周知を図る。

(4) 労働者の安全と健康の確保対策

第12次防計画の2年度目(2nd Stage)として、災害の減少傾向を確実なものとするべく、次の対策を効率的に推進する。

ア 災害多発業種等に対する労働災害防止対策の推進

(ア) 重点とする業種別対策

a 第三次産業に対する労働災害防止対策の推進

傘下事業場を含めた企業全体の安全衛生水準の向上を図るよう、本社等への指導を行うとともに、食品衛生行政との連携、小規模店舗密集型施設を対象とする指導等により、効率的・効果的な災害防止を図る。

b 陸上貨物運送事業に対する労働災害防止対策の推進

「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」に基づき、必要な事案に対しては荷主等への要請、指導等を行う。

不安全行動による災害防止については、作業手順書の作成・遵守、一人KYの実施等の指導を進める。

c 建設業に対する労働災害防止対策の推進

2020年東京オリンピック・パラリンピック開催に向けた工事等、今後、建設工事が大幅に増加することが見込まれる。

厚生労働省と発注機関(国土交通省及び東京都等)や関係団体、受注元方事業者等と「オリンピック・パラリンピック東京大会関連建設工事安全衛生対策推進協議会(仮称)」を設置し、オリンピック・パラリンピック関連の工事での災害防止を進め、他工事についても発注機関や関係団体との連携により元方事業者における統括管理能力や関係請負人も含めた現場力の弱体化防止のための指導、各段階に応じた安全衛生教育の徹底等を進める。

新規に現場に入場する労働者に対して安全衛生の基本について確実に教育・育成が行われるよう、建設業労働災害防止協会東京支部・分会等と連携の上、東京労働局が平成25年度に実施した「新規就業者に対する安全衛生講習会」の動画(労働局ホームページに掲載)及び資料を活用するなど、効果的な取組を推進する。

公共職業安定部署はもとより、「主要専門工事業関係団体との労働災害防止連絡会議」の開催等により、新規就業教育の充実、職長の安全衛生管理能力の向上等に取り組み、新たに建設業に就業する者が安心して働くことができる魅力ある業界・職場づくりを進める。

高所作業に対する安全な足場等の設置による作業床の確保、安全帯の使用の徹底等を図るとともに、安全帯については、足場の組立・解体や鉄骨建て方等の墜落危険性の高い作業、墜落時の救出に時間を要する箇所での作業に対してはハーネス型安全帯の使用を進める。

(イ) 重点とする災害の形態別対策

a 墜落・転落災害の防止対策の推進

足場等について労働安全衛生規則に定める措置の徹底はもとより、手すり先行工法等の「より安全な措置」の実施を指導する。また、脚立、はしご等の安全な使用方法について周知徹底を図る。

b 転倒災害の防止対策の推進

全業種的に、4S（整理・整頓・清潔・清掃）の実施、作業場所の通路の凹凸の解消、照度の確保、階段における手すりの整備等を進めるほか、安全衛生教育の実施、作業手順の作成・遵守を図る。

c 機械災害の防止対策の推進

機械メーカー等及びユーザー（機械使用事業者等）において「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づくリスクアセスメント等の実施を指導する。機械譲渡時等における機械危険情報の提供については、顧客たるユーザーが機械の設置時のリスクアセスメント等の実施のための基礎的な情報となるものである旨を説明しつつ、周知、普及を図る。

食品加工用機械、解体用機械（鉄骨切断機、コンクリート圧砕機及びつかみ機）については、平成25年に施行された改正労働安全衛生規則に基づく措置の徹底を図る。

車両系木材伐出機械については、平成25年11月に改正された安全衛生規則の内容について周知するとともに、施行後においてはその履行確保を図る。

イ 労働者の安全を確保するための対策の推進

(ア) 安全衛生管理体制の確立と安全衛生活動の活性化

経営トップに対して、安全衛生方針の表明、法定管理者等の適正な選任と職務の充実、安全衛生委員会等における適切な調査審議の実施を指導し、安全衛生管理体制の確立と安全衛生活動の活性化を図る。

本社機能等に着目した指導等、企業本社等連絡会議を組織・開催する等により、本社のガバナンスを活用した傘下事業場における安全衛生管理体制の確立及び安全衛生活動の活性化を図る。

雇入れ時及び作業内容変更時の教育、特別教育の実施の徹底を図る。

(イ) リスクアセスメント等の実施及び労働安全衛生マネジメントシステムの導

入促進

取組が遅れている中小規模事業場や化学物質に係る業務での実施を進める。

リスクアセスメント等の実施が総括安全衛生管理者の職務であること、また各管理者等が委員となる安全衛生委員会の調査審議事項にリスクアセスメントに関することが含まれることから、これらを通じてリスクアセスメント等が着実に実施されるよう指導する。

災害発生の契機等を捉えて、災害調査、監督指導、個別指導、集団指導、再発防止対策書作成指導等において、積極的にリスクアセスメント等の実施を指導する。

労働安全衛生マネジメントシステムについては、個別指導、集団指導等の機会を通じて、積極的な周知・指導を行う。

ウ 労働者の健康を確保するための対策

過重労働による健康障害防止対策、化学物質による健康障害防止対策及びメンタルヘルス対策を重点とするほか、アスベストによる健康障害、粉じん障害、熱中症、一酸化炭素中毒、電離放射線障害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、産業医・衛生管理者の職務を適切に行わせるとともに、衛生委員会における適切な調査審議を行わせる等健康管理に関する体制の整備や講ずべき措置について指導を行う。さらに、労働安全衛生法の改正法案が成立した場合には、その周知徹底を図る。

エ 安全衛生対策を推進するための効果的施策の展開

(ア) 労働災害防止団体等の活動の活性化

各業界団体及び各労働災害防止団体等を活用することが効果的であり、これら団体の一層の自主的な安全衛生活動の推進を図る。

(イ) 安全衛生労使専門家会議の運営

労働災害防止対策、健康確保対策の進め方等について、現場の実情を踏まえた専門的な立場からの意見を聴取し具体的施策展開につなげる。

(ウ) 労使及び国民の意識啓発の推進

各種大会等の機会を活用し、事業者、労働者等の関係者はもとより、国民一般における労働者の安全と健康の確保についての意識啓発を図る。

私の安全宣言コンクールを実施し、広範に安全宣言の実施を図り、管理者、労働者一人一人のより能動的な安全活動への参加、安全活動へのモチベーション向上を図り、作業行動に起因する災害（行動災害）等の防止を進める。

さらに、新規就業者等の増加等においては、危険個所・危険作業に対して直感的に理解できる表示等の採用等、安全管理の「見える化」が重要であり、

個別指導、関係団体との連絡会議等において、安全衛生管理の「見える化」に取り組む企業・事業場の増加を図る。好事例を収集し、東京労働局、関係団体等のホームページ等に掲載し、集団指導等での情報提供に努める。

(5) 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。

(6) 労災補償対策の推進

労災保険給付の請求については、認定基準等に基づいて迅速・適正な処理を行う。脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求事案等で長時間労働が認められる事案は監督・安全衛生担当部署と連携を図り、適正な労働時間の把握を徹底する。

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を実施する。

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) 改正男女雇用機会均等法令の周知

平成26年7月1日から、改正男女雇用機会均等法施行規則、改正性差別指針等が施行・適用されることから、説明会の開催等により、改正内容の周知・徹底を図る。

(イ) 性別を理由とする差別的取扱い及び妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

男女均等取扱いのための雇用管理の状況について、配置・昇進及び間接差別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。

また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い相談等に幅広く対応し、産前産後休業中の社会保険料の免除について情報提供を行うなど、女性労働者が不本意に離職することがないように指導を含めた適切な対応を行う。

特に有期契約労働者も、雇用継続中は産前産後休業を取得できること、一定の要件を満たせば育児休業も取得できることを周知し、非正規労働者の雇用の継続を図る。

(ウ) 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、指導等を行うとともに、被害者のメンタルヘルス不調相談対応についても適切に行う。

イ 女性の活躍促進（ポジティブ・アクション）に係る取組

ポジティブ・アクションの趣旨、内容及び意義について正しい理解が進み、企業の情報開示が行われるよう、局長ほかによる企業訪問等の活動を行う。

また、他の模範となる取組を推進する企業に対する「均等・両立推進企業表彰」を行い、取組や効果を広く周知する。

(2) 仕事と家庭の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の確実な履行確保

(ア) 法に基づく指導等

育児・介護休業規定が未整備の事業所に対して整備を促す等、法の確実な履行確保に努めるとともに、非正規労働者の休業取得が進むよう、法の周知徹底を図る。

(イ) 育児休業等を理由とする不利益取扱い等への厳正な対応

育児休業等を理由とする解雇その他不利益取扱いについて相談、紛争解決援助を的確に行い、法違反が認められる場合には厳正な指導を行う。

イ 両立支援に取り組む事業主等に対する支援

男女ともに育児・介護休業を取得しやすい雇用環境の整備が進むよう、関係機関と連携しつつ周知・啓発を行う。

両立支援の取組について他の模範となるべき企業を公募し、「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

企業規模にかかわらず、一般事業主行動計画の策定を促進するとともに、多くの企業が次世代認定マーク「くるみん」の取得を目指すよう、積極的な働きかけを行う。

また、次世代法の期限の延長（平成 37 年 3 月末まで）に係る法案について、的確に対応を行う。

(3) パートタイム労働対策の推進

ア パートタイム労働法の確実な履行及び周知

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均衡・均等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 パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援

事業主の自主的かつ積極的な取組を促進するために、「パートタイム労働ポータルサイト」を活用した情報提供、コンサルタントによる職務分析・職務評価の

導入支援等を実施する。

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、あわせて、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、あらゆる機会を捉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

平成26年度より新たに取り組む「第4次労働保険未手続事業一掃対策2か年計画」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の区分経理の推進等

報奨金の使途に係る透明性の確保と、「保険料・一般拠出金申請書内訳」の電子媒体化による事務処理の効率化を図る。

(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活かし、適切で迅速な処理を徹底する。

(2) 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上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。

(3) 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教示するとともに、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 仕事と家庭の両立支援対策の推進
- 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 保有個人情報の厳正な管理
- 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 防災対策
- 8 会計経理の適正な執行とコスト削減の取組
- 9 事務の簡素合理化と業務運営の重点化
- 10 研修の充実