

平成 27 年度の行政運営においては、「誰もが希望を持って公正に働ける TOKYO へ」をスローガンに、3 つの目指す行政方針を掲げ、東京労働局の各施策を効率的・効果的に実施します。

東京労働局が目指す行政方針 誰もが希望を持って公正に働ける TOKYO へ

■ 将来に希望と意欲を持って働くことができる良質な雇用の確保

- ▶ 働き方と休み方の見直しを行い、子育てや生産性の向上等を促進することができるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方を普及・推進します。
- ▶ 次代の社会を担う子どもを育成する家庭を雇用面で支援する企業を増やすなど、将来にわたり安心できる社会を構築するための両立支援の施策を推進します。
- ▶ 人手不足の企業での「魅力ある職場づくり」を進め、雇用管理の改善を図ることを通じて、良質な雇用機会を創出・確保し、人手不足の解消を図ります。
- ▶ 地域の人材ニーズを踏まえた効果的な職業訓練の実施・活用など、希望する全ての者が能力を高め、活躍できる社会の実現に向けた取組を推進します。
- ▶ ハローワークの職業紹介機能の更なる強化を図るなど、ハローワークが中心となって、地域の労働市場全体のインフラ整備を推進します。

■ 豊かで活力のある社会にふさわしい公正な働き方の確保

- ▶ 労働関係法令の周知、法令遵守のための徹底を図るとともに、不適正な事案については、迅速かつ厳正な監督指導を行うこととします。
- ▶ 長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止を始めとする適正な労働条件の確保を図ります。
- ▶ 第 12 次東京労働局労働災害防止計画に基づく対策の選択と集中を行い、重点的対策により労働災害の防止を強化します。
- ▶ 最低賃金制度の周知と的確な履行を図りつつ、労災補償給付を迅速・適正に行います。
- ▶ 寄せられる相談に懇切・丁寧に対応するとともに、個別労働紛争を把握した場合は、助言・指導、あっせん制度等の利用を積極的に案内し、解決の援助を図ります。

■ 誰もが参加し、活躍でき、尊重し合える労働環境の整備

- ▶ 若者を中心に、正社員としての働き方を希望する者に対して、正社員への途を拓くキャリアアップの施策を推進します。
- ▶ 女性の活躍促進に関して、ポジティブ・アクションが正しく理解されるよう、一層の周知を図るとともに、企業による取組を促進します。
- ▶ 「生涯現役社会」の実現に向け、年齢にかかわらず働ける企業の普及促進を図るとともに、支援策を効果的に活用し、高年齢者の就職促進を図ります。
- ▶ 企業の障害者雇用に対する理解促進と、関係機関との「チーム支援」の連携強化により、就職から職場定着までの切れ目のない支援を行います。
- ▶ 生活保護受給者等の生活困窮者に対して、地方公共団体との連携の下、生活支援と一体となったワンストップ型の就労支援を行います。
- ▶ 外国人留学生等に対する職業相談・紹介のほか、企業に対して外国人労働者や技能実習生に対する理解の促進を図り、悪質な事案には厳正に対処します。

東京の労働行政の重点対策

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

平成 27 年度から「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」が導入されるが、本取組は労働市場における需給調整機能の牽引役として、また、国民が広く利用するセーフティネットとして、その組織のパフォーマンスの検証結果などを広く公表し国民の理解を得ていくことが、ハローワークへの信頼向上に重要であるという理念の下に実施するものであることから、本局においても当該理念の下、労働局とハローワークが一体となって本取組を通じたマッチング機能の更なる充実・強化に取り組む。

ア 求人者サービスの充実・強化

求人者ニーズの把握、求人への受理・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 27 年度の重点課題として捉え、求人部門が主体となり、充足会議等を通じて、職業相談部門と連携した取組を行う。

イ 求職者サービスの充実・強化

求職者の就職を実現するためには、求人の確保とともに、求職者からの応募を待つだけでなく、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い、職業紹介・面接につなげていくことが必要不可欠であり、「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」に力点を置いて取り組む。

ウ 民間を活用した就職支援等

平成 27 年 9 月からハローワークの求人情報のオンライン提供が本格運用となり、これに係る利用募集が通年行われることから地方公共団体、民間事業者等に対する適切な周知に努める。

エ 職員の基礎力及び専門性の向上

求人・求職のマッチングの基本は、ハローワークの職員が、双方のニーズを的確に把握することであり、特に、求人・求職受理時における窓口でのニーズの把握が重要となるため、各ハローワークにおいては、日常的なミーティングや事例研究、履歴書や職務経歴書の書き方に係る研修等の Off-JT のほか、様々な OJT の機会でも実践を積めるよう工夫し、職員・相談員の基礎力及び専門性の向上に努めることとする。

(2) 正社員希望者に対する就職支援

ア 正社員就職のための支援

フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点であるわかものハローワー

ク等において、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、ハローワーク等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。

イ 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

非正規雇用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、事業主支援アドバイザーを活用して「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・啓発を継続的に行い、気運の醸成に努めるとともに、定期的に事業主向け説明会を開催して「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促進し、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支援する。

ウ 「多元的で安心できる働き方」の普及等による非正規雇用労働者のキャリアアップ支援

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、「雇用管理上の留意事項」や好事例集等を活用し、労働局において企業向けセミナーを実施し、周知・啓発を図る。

(3) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善（魅力ある職場づくり）

ア 人材不足分野における人材確保対策

福祉分野の職業については、全てのハローワークにおいて、書類選考ではなく直接面接を実施する求人の増加に向けた求人者への働きかけ、ツアー型面接会の開催、介護関係の訓練修了者を対象とした面接会の実施等に取り組む。また、地方公共団体、東京都福祉人材センター、介護労働安定センター東京支部等の関係機関と必要な情報を共有するなど、連携を密にマッチング対策に取り組む。

建設分野の職業については、賃金情報や有資格者の求職者情報を活用した求人条件の緩和や事業所画像情報掲載の働きかけ、建設業の経験者や有資格者に対する建設関係職種に係る求人情報の定期的な提供による応募勧奨など、建設関係職種の未充足求人等へのフォローアップを実施し、積極的に「建設人材確保プロジェクト」を推進する。

イ 雇用管理改善の取組

人手不足分野の求人充足を促進するためには、求人企業の魅力を的確に求職者にアピールすることが重要であるため、これらの求人については、若者応援企業宣言事業の活用、事業所画像情報の収集、求人情報をビジュアル化して所内展示するなど、潜在的な魅力を求職者に見える化するとともに、現在抱える雇用管理上の課題について相談・援助を行うなど、「魅力ある職場づくり」に向けた雇用管理改善指導に努める。

(4) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

平成27年2月10日に東京都知事と厚生労働大臣との間で締結した「東京都雇用対策協定」に基づき、非正規雇用労働者の増加や福祉分野の人材不足などの地域の課題に対し、機動的かつ総合的な雇用対策を実施する。また、対策を展開するに当たっては、東京都と連携・協力した取組の推進に加え、区市町村が実施する福祉・雇用施策等との密接な連携を図ることとする。

(5) 若者・子育て女性等に対する就職支援

ア 新規学校卒業予定者、未就職卒業者に対する就職支援等

平成27年度大学等卒業・修了予定者等から、広報活動時期は卒業・修了年度に入る3月1日に開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の8月1日以降に開始することとなっているため、就職・採用活動開始時期の変更により未就職卒業者が増加することの無いよう、未内定学生に対する集中的な就職支援を実施する。

また、高等学校中途退学者に関し、学校との連携強化を図り、中退後に必要な支援を円滑に提供する。

イ 子育て女性等に対する再就職支援等

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、キッズコーナーやベビーチェアの設置等により、子供連れでも来所しやすい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。

(6) 高齢者雇用対策の推進

ア 生涯現役社会の実現に向けた高齢者の就労促進

高齢者雇用安定法に基づく高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。また、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とともに、企業の先進的な取組事例等の周知・啓発を積極的に実施し、年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けて取り組む。

イ 高齢者の再就職の援助・促進

高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、高齢者総合相談窓口において、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相談・援助を実施するとともに、一般職業紹介窓口による支援のみでは就労が難しい高齢者求職者に対する個別担当制による就労支援を実施する。

(7) 障害者雇用対策の推進

ア 法定雇用率達成指導の徹底

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。

イ 障害者の雇用機会の拡大

ハローワークが中心となって、福祉施設、特別支援学校、区市町村障害者福祉担当部局、医療機関、障害者就業・生活支援センター、東京障害者職業センター等地域の関係機関とのネットワークを強化して、就職から職場定着までの一貫した支援を行う「チーム支援」を積極的に展開し、福祉・教育・医療から一般雇用への移行を促進する。

(8) 職業訓練の効果的な活用による就職支援

ア 地域における職業訓練ニーズを踏まえた適切な訓練計画の策定

労働局は、東京都と連携して求人者ニーズ調査を実施するほか、定期的な業務調整や統計情報等の共有化を図り、地域の求人者ニーズを反映した訓練科目を設定する。また、東京都及び独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構東京支部との日常的な連携により、公共職業訓練と求職者支援訓練の効果的な実施を図るため、地域ニーズを踏まえた総合的、一体的な訓練計画を策定することを検討する。

イ 公共職業訓練、求職者支援訓練による能力開発及び就職支援

ハローワークでは、職業相談の過程で職業訓練によって安定した就職への可能性が高まる者を主体的に見極め、訓練修了後の職業紹介を見据えた適切な職業訓練に誘導する。

また、ハローワークは、東京都立職業能力開発センターと連携を図り就職支援を行う。特に、訓練修了時の未就職者については、情報共有を図り、迅速かつ積極的な職業紹介による早期就職を図る。

求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない求職者等に対するセーフティネットであるため、ハローワークの職業相談窓口からの誘導に加え、基礎自治体やサポステ等の関係機関と連携し、支援の必要な者の誘導が図られるよう継続的な訓練情報の提供及び周知に努める。また、ハローワークでは、訓練の進捗状況に応じた職業相談を行い、積極的な就職支援を行う。

ウ 訓練受講者が応募可能な求人の確保

訓練担当部門は、管轄内で就職を希望する受講者の情報について、求人担当部門に提供し、求人の確保を依頼する。また、求人担当部門では、求人条件緩和指導により広く訓練受講者の応募可能な求人を確保する。

エ ジョブ・カード制度の推進

労働局においては、東京都地域ジョブ・カードセンターと連携したジョブ・カード制度の着実な普及・促進を図るとともに、登録キャリア・コンサルタントの養成を積極的に推進する。また、ハローワークにおいては、ジョブ・カードを活用した職業相談が求職者の職業意識やキャリア形成の方向づけをしていくことに有効であるため、広く職業相談窓口全体での活用を推進していく。

(9) 雇用環境の整備のためのセーフティネットの確保

ア 雇用保険制度の適正な運営

雇用保険の適用については、被保険者の適用基準に沿った加入促進を図るとともに、被保険者資格の取得漏れを防止するため、事業主等に対して制度についての継続的な周知・啓発を行う。

雇用保険受給者に対しては、個々の求職者に見合った求人情報を提供して職業紹介につなげるなど、積極的かつ能動的な早期マッチングに努めるとともに、失業認定申告書の完全記入や求職活動実績に基づく厳格な失業認定により適正に給付を行う。

中長期的なキャリア形成のための支援については、非正規労働者である若者等が安定的に働くことができるよう、中長期的なキャリア形成を支援するため、専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金、教育訓練支援給付金及び教育訓練支援融資の周知徹底と活用促進に努めるとともに、適切な訓練選択がなされるよう訓練前キャリア・コンサルティングを実施する。

電子申請の利用促進と届出処理の短縮化については、雇用保険改善促進3手続のオンライン利用率を平成28年度末までに20%以上を目指すとともに、電子申請受付後の処理日数について原則3日以内の返戻処理を目指す。

イ 労働移動支援助成金の利用促進

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、労働移動支援助成金の活用を促し、雇入れ又は移籍等による受入れが円滑に行われるよう訓練の実施のメリットを周知するなど、その活用促進に努める。

ウ 事業主の行う人材育成の支援

事業主に対してキャリア形成促成助成金、キャリアアップ助成金の拡充及び創設される企業内人材育成推進助成金について積極的な周知を行い、制度を活用した人材育成に関する助言に努める。

(10) 求職者個々の状況に的確に対応した就職支援

ア 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

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、担当制による個別支援等を実施するほか、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や「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。

イ 外国人雇用対策の推進

東京外国人雇用サービスセンター、新宿外国人雇用支援・指導センターを中心に、在留資格等態様に応じて、きめ細かい就職支援を行う。また、雇用対策法に基づく外国人雇用状況の届出の履行徹底を図るとともに、事業主指導を計画的・機動的に実施する。

ウ 福祉分野を希望する求職者への就職支援等

5か所のハートフルワークコーナー（渋谷、池袋、足立、八王子、立川）を

中心に、管内の各ハローワークが連携してツアー型面接会や合同就職面接会等を積極的に開催するなどマッチング支援を強化する。

エ その他各種雇用対策の推進

東京都及び特別区が実施するホームレス自立支援事業との連携を図り、きめ細かい職業相談及び就労ニーズに応じた求人開拓を行うとともに、技能講習事業等を活用し、就労支援を推進する。

また、U・I・J ターンのみならず農林漁業への多様な就職希望に応えるため、求人情報の提供、職業相談・職業紹介はもとより、地方公共団体や農林漁業関係団体と連携し就職面接会等のイベント情報、生活関連情報などを積極的に収集し、情報発信機能を強化する。

(11) 計画目標数を定めた業務展開の推進

労働局・ハローワークが取り組む雇用施策の主要事項について、目標値を設定し、相互に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実現する。

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

労働者派遣事業の適正な運営を確保するために、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。特に、平成 24 年の労働者派遣法改正により規定された「労働契約申込みみなし制度」が 10 月 1 日から施行されることから、派遣先等を中心に幅広く本制度を周知する。

また、法制度の周知・啓発や指導に当たっては、労働者派遣事業適正運営協力員と効果的な連携を図る。

さらに、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、派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ等を内容とする労働者派遣法の改正法案が今通常国会に提出されたが、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、労働局内各部局、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サービ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。

また、実施に当たっては、訪問指導を基本に、民間人材サービス等の事業運営、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るとともに、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。

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、指導を行って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、いわゆる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) いわゆる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、業務請負、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、近年、地方公共団体において業務の民間委託が積極的に進められているが、実態としていわゆる偽装請負となっているおそれがある事案も見受けられることから、労働者派遣法の周知及び違法事案に対する厳正な指導を行う。

さらに、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

IT業界など人手不足等により、いわゆる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。

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。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。

また、6月に不適正な民間広告に対する実態把握及びそれを踏まえた求人者に対する指導監督を集中的に実施する。

(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、派遣労働者等に対しては、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。

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。

3 労働基準の分野における重点対策

(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を始めとした労働条件の確保

ア 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害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、労働局及び監督署における監督担当部署、安全衛生担当部署及び労災補償担当部署間の情報共有化を図り、特に各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、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。

ウ 申告・相談等への対応

労働局及び監督署の相談窓口においては、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。

エ 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。

オ 一般労働条件の確保・改善対策の推進

(ア) 法定労働条件の履行確保

中小零細規模事業場に雇用される労働者についても、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。

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。

(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^{じゃっ}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。

(ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組については、労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」の周知や大学生・高校生等を対象とした説明会による労働基準関係法令等の情報発信を、引き続き行う。

(2) 第12次東京労働局労働災害防止計画の着実な推進等、労働者が健康で安全に働くことができる職場づくり

ア 最重点対策

(ア) 建設業における墜落・転落災害防止対策

各種工事について、高所作業自体が少なく済むような工法や作業方法の採用の促進を図るとともに、高所作業が避けられない場合においては、作業が行われる場所や作業内容に応じた墜落防止措置の徹底を図るとともに、足場の組立て等の作業に係る墜落防止措置の充実及び特別教育の追加、足場の作業床に係る墜落防止措置の充実等を内容とする安衛則の一部改正について周知徹底を図り、墜落・転落災害防止を図る。

(イ) 小売業・飲食店等における転倒災害防止対策

企業における自主的な安全衛生管理活動を促進することが重要であるので、経営トップに働きかけ、明確な方針表明により災害防止を進めるよう指導する。さらに、平成27年度は労働災害防止団体との密接な連携により「STOP! 転倒災害プロジェクト2015」を推進することとするので、転倒災害防止対策に焦点を絞った4S活動やKY活動の推進など、事業者が

着手しやすい切り口から順次指導を進める。

(ウ) 化学物質による健康障害防止を始めとした労働衛生対策の推進

平成 24 年の胆管がん事案の発生以降、昨年の 9 月には当局初の胆管がんの労災認定事案が出ている。

このため、化学物質取扱い事業場に対し、計画的に、監督指導、個別指導を実施し、化学物質取扱い事業場における労働者の健康障害防止を図る。

イ 重点対策

(ア) 建設業対策

首都東京においては各種工事の増加に加え、2020 年の東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催や東日本大震災関連の工事も相まって、技能労働者不足が更に深刻化し、現場管理に支障が生じることで、労働災害の増加が強く懸念される状況にある。

このため、新規就業者への安全衛生教育の充実、現場力の弱体化防止のための各種指導・要請、各段階に応じた安全衛生教育の実施及び店社と現場が一体となったリスクアセスメント等の実施の普及・定着を図る。

ずい道建設工事における災害防止対策については、可燃性ガス対策、起動装置の逸走対策、異常出水対策、地山の点検とその結果に応じた措置内容及び救護体制等について指導する。

(イ) 第三次産業対策

第三次産業の多くの業種においては、安全意識・安全の取組が低調である事業場が少なくないことから、経営トップに働きかけ、明確な方針表明により、災害防止を進めるよう指導する。また、安全推進者の配置等に係るガイドラインに基づいて、安全推進者の配置を推進する。

多店舗展開企業やフランチャイザーの本社・地域統括店舗等に対しては、自主点検・集団指導等の行政手法を選択・駆使し、経営首脳者による安全衛生方針の表明、本社・エリアマネージャー等による各店舗の災害防止の強化を図るため、本社等のガバナンスを活用した効率的かつ波及効果の大きい指導を行う。

小売業に対しては、転倒、墜落・転落及び切れ・こすれによる労働災害や腰痛が多く発生していることを踏まえ、効果的な取組を行う。

社会福祉施設に対しては、腰痛及び転倒による労働災害が多く発生していること、訪問介護等においては一人作業が多いこと等を踏まえ、作業手順書の整備・遵守、一人での災害防止確認等（一人 KY の実施等）、効果的な取組を行うよう指導する。

飲食店に対しては、転倒、切れ・こすれ及び火傷による労働災害が多く発生していることを踏まえ、食品衛生行政との連携等により、効果的な取組を行う。

ビルメンテナンス業に対しては、作業手順書の整備・遵守等、効果的な取組を行う。また、窓ガラス清掃作業を自ら行わず、協力会社に発注する事業場に対しては、発注者としての墜落死亡災害の防止対策への協力を求める。

(ウ) 陸上貨物運送事業対策

墜落・転落災害、転倒災害や重篤な災害になることが多い荷役運搬機械等によるはさまれ・巻き込まれ災害等の防止を重点に指導を行うこととし、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の実施等効果的な取組を行う。また、陸運事業者の労働者が荷主、配達先、元請事業者等（以下「荷主等」という。）の、自社以外の場所で荷役作業に従事する場合の安全対策は、荷主等の協力が必要な場合が少なくないことから、災害の発生等を契機として「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」に基づき災害防止を図る。

(エ) 爆発火災災害防止

全国的にみると近年に発生した重大な爆発火災災害については、「緊急シャットダウンやスタートアップ、設備の保守作業中などの非定常作業」で発生しており、その原因・背景について分析すると、「リスクアセスメントの内容・程度が不十分」、「人材育成・技術伝承が不十分」及び「情報共有・伝達の不足や安全への取組の形骸化」という共通する問題点がみられる。

これらの問題点を踏まえた災害防止を進めるとともに、関係行政機関との連携を図り労働災害防止対策を進める。

(オ) 労働安全衛生法の改正について

外国登録製造時等検査機関登録制度（平成27年6月1日施行）、化学物質のリスクアセスメントの実施（平成28年6月までに施行予定）、ストレスチェック及び面接指導の実施（平成27年12月1日施行）、重大な労働災害を繰り返す企業への対応（特別安全衛生改善計画制度）（平成27年6月1日施行）、受動喫煙防止対策の充実等（平成27年6月1日施行）等について、円滑な施行のために、事業者等に事前に適切に説明等を行い、周知徹底を図る。特に、6月1日に施行されるものについては、施行日までの期間が短いことに留意し、平成27年度当初から積極的に周知徹底を図る。また、「優良企業評価制度」が本年6月から開始される予定であることから、広くこの制度の周知を図る。

ウ 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により、自らが率先して安全衛生管理活動に取り組むよう働きかけを行うとともに、法定管理者等の適

正な選任及び安全管理者の選任が義務付けられていない業種に対し、「労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の選任に係るガイドラインの策定について」に基づく、安全推進者の選任と職務の充実、各管理者が委員となる安全衛生委員会等における適切な調査審議の実施、安全衛生教育の実施の徹底等を指導することにより、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。

本社機能等に着眼した指導等、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。

年度当初を中心に、中央労働災害防止協会が主唱している「安全衛生教育促進運動」とも連携し、雇入れ時等の教育（雇入れ時、作業内容変更時の教育）、有害業務等に就業する場合には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。また、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。

労働安全衛生マネジメントシステムについては、引き続き積極的な周知・指導を行う。

エ 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を最重点とし、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、ストレスチェック制度と面接指導を義務付ける等の改正労働安全衛生法が平成27年12月1日より施行されることから、改正内容、改正政省令、新たに定められる指針等について周知を徹底する。

オ 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ることから、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、管理者のみならず、労働者一人ひとり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等の防止を進める。

新規就業者等の増加等においては、危険個所・危険作業に対する絵や写真等を用いた一見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」が重要なことから、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。なお、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するとともに、集団指導等での情報提供にも努める。

職場における転倒リスクの総点検と、必要な対策を講ずることにより、職場の安全意識を高め、安心して働ける職場環境を実現することを目的として実施する「STOP! 転倒災害プロジェクト2015」を労働局及び監督署の幹部が出席する連絡会議等、監督指導、個別指導、集団指導、必要に応じて関係事業場へのリーフレット送付等により、広くこの制度の周知を図る。

(3) 働き方改革の推進・労働契約に関するルールの周知等による適正な労働条件の整備

ア ワーク・ライフ・バランスの推進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、働き方改革推進本部の下で、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタント等による労働時間等の設定改善の助言・指導等を実施するなど働き方改革を推進します。

イ 労働契約に関するルールの周知

労働契約に関する基本的なルールを定める労働契約法、特に平成24年に改正された①無期労働契約への転換（労働契約法第18条）、②「雇止め法理」の法定化（同法第19条）、③不合理な労働条件の禁止（同法第20条）や裁判例の趣旨及び内容について周知を行うとともに、特に同法第19条の内容についても、無期転換申込権発生を回避するための雇止めが防止されるよう各種講習会において情報提供を行うなど周知を図る。

また、高度専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後に有期労働契約で継続雇用される高齢者に関する無期転換ルールの適用除外を定めた有期特

措法についても、労働契約法と併せ、説明会の開催や対象事業場に対しリーフレットの送付などにより周知を図る。

ウ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた労使の自主的取組を促進するため、ポスター、リーフレット、ハンドブック等を配布することにより、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」やポータルサイト「あかるい職場応援団」の周知を図る。

(4) 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。

(5) 迅速・適正な労災補償の実施

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。

(6) 労働基準監督署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使

適切な接遇の実施、庁舎内の案内板等の改善、相談しやすい環境の整備等により、監督署における窓口サービス向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

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) 男女雇用機会均等法令の周知及び履行確保

性別による差別的取扱いについては、計画的な報告徴収を実施し、募集・採用の性差別に係る指導に重点を置く。特に、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の周知徹底を図る。

妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由とする不利益取扱い等の相談に対しては、相談者の立場や体調に配慮しつつ、迅速・丁寧かつ幅広に対応する。また、法違反が認められる場合には事業主に対し、積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

(イ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」を広く周知し、企業に対し対策の徹底を図るとともに、事後の適切な対応について指導を行う。

イ 女性の活躍促進に係る取り組む事業主に対する支援（ポジティブ・アクションの取組促進）

企業が自社の女性活用に係る状況把握や課題解決のための具体的な取組を適切な目標設定の下で計画的に行うことができるよう必要な助言を積極的に行う。

あわせて、企業や就職希望者に対して女性の活躍・両立支援総合サイトの活用を促し、情報開示を勧奨する。

また、他の模範となる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」を実施するほか、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」についての的確に対応を行う。

(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。

特に、中小企業労働者、非正規雇用労働者を含めた育児休業の取得、短時間勤務制度等を利用しやすい職場環境の整備を促進する。

また、介護に関する労働者からの相談が増加傾向にある状況を踏まえ、介護休業制度の周知を引き続き行う。

(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

相談者のニーズに応じ、労働局長による紛争解決援助又は両立支援調停会議による調停の活用により、迅速な解決を図る。また、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ厳正な指導を行う。

イ 両立支援に取り組む事業主等に対する支援

あらゆる機会を捉え、育児・介護休業の取得促進、子育てや介護期間中の短時間勤務制度の利用促進等、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。

また、仕事と育児・介護との両立支援について他の模範となる企業に対する「均等・両立推進企業表彰」の実施や女性の活躍・両立支援総合サイトを紹介することにより、効果的、効率的な情報提供を行う。

ウ 次世代育成支援対策の推進

改正次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出等の完全実施を目指すとともに、多くの企業が次世代認定マーク

「くるみん」や「プラチナくるみん」の取得を目指して取組を進めるよう、認定基準について広く周知をするとともに、マークの認知度の向上を図る。

(3) パートタイム労働対策の推進

ア 改正パートタイム労働法の確実な履行及び周知

改正パートタイム労働法に基づき、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、相談体制の整備や雇入れ時の説明等に係る指導に重点を置いた報告徴収の計画的な実施等により、法の履行確保を図るとともに、改正パートタイム労働法の積極的な周知・啓発を行う。

また、雇用均等室は労働基準部と十分に連携を図り、法に基づく指導を実施する。

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

パートタイム労働者の雇用管理の改善について、事業主の自主的かつ積極的な取組を促進するため、「パート労働ポータルサイト」の活用等効果的な情報提供を行う。

あわせて、事業主に対し職務分析・職務評価の導入支援を行い、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保を進める。

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位置付け、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、年度更新申告書の申告書受理・相談コーナーを始め、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、速やかに財産調査を行い、差押え等の強制措置を実施する。

エ 効果的な算定基礎調査の実施

雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる業種や短時間労働者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計画的に実施する。

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を適切に実施する。

カ 電子申請の利用の促進

社会保険労務士が提出代行する場合は事業主の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等に電子申請の利用勧奨を行う。

(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

平成26年度より取り組んでいる「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とともに、度重なる手続指導にも関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。

さらに、11月を未手続事業解消の強化期間と位置付け、広報活動を集中的に展開する。

(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健全な運営のため、労働保険料等の管理や労働保険に関する事務が適正に行われるよう指導を実施する。

また、労働保険事務組合報奨金の交付に当たっては、区分経理の確認を徹底し、事務組合が報奨金を適正に支出するよう指導する。

イ 特別加入制度の推進

労災保険の特別加入制度について、事業主や一人親方等への周知に努めるとともに、事務組合等に対して制度の適正な運営を図るよう指導を実施する。

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生かし、適切で迅速な処理を徹底する。

(2) 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。

(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。

各行政分野の連携事項

- 1 労働条件の確保、雇用の安定等のための総合的施策の実施
- 2 女性の活躍促進
- 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