

令和7年度 静岡県労働法セミナー

多様な働き方に関すること
社会保険労務士 小田切克子

多様な働き方に関すること

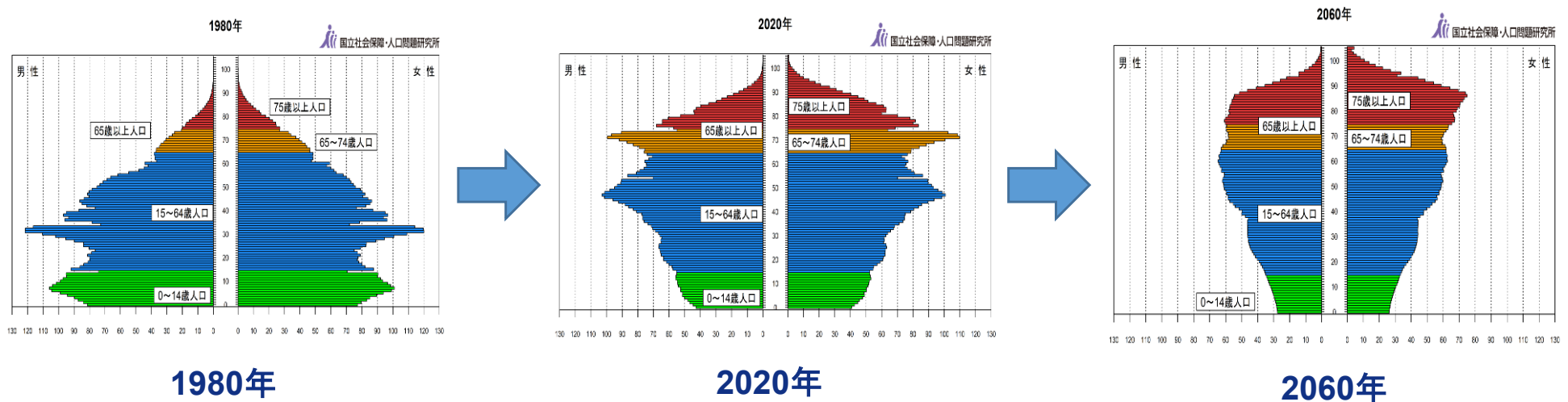
1. 同一労働同一賃金
(パートタイム・有期雇用労働法)
2. 高齢者の活用
3. 女性活躍
4. 育児・介護休業法等の改正
5. テレワーク
6. 副業・兼業
7. 外国人雇用
8. 障害者雇用

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)

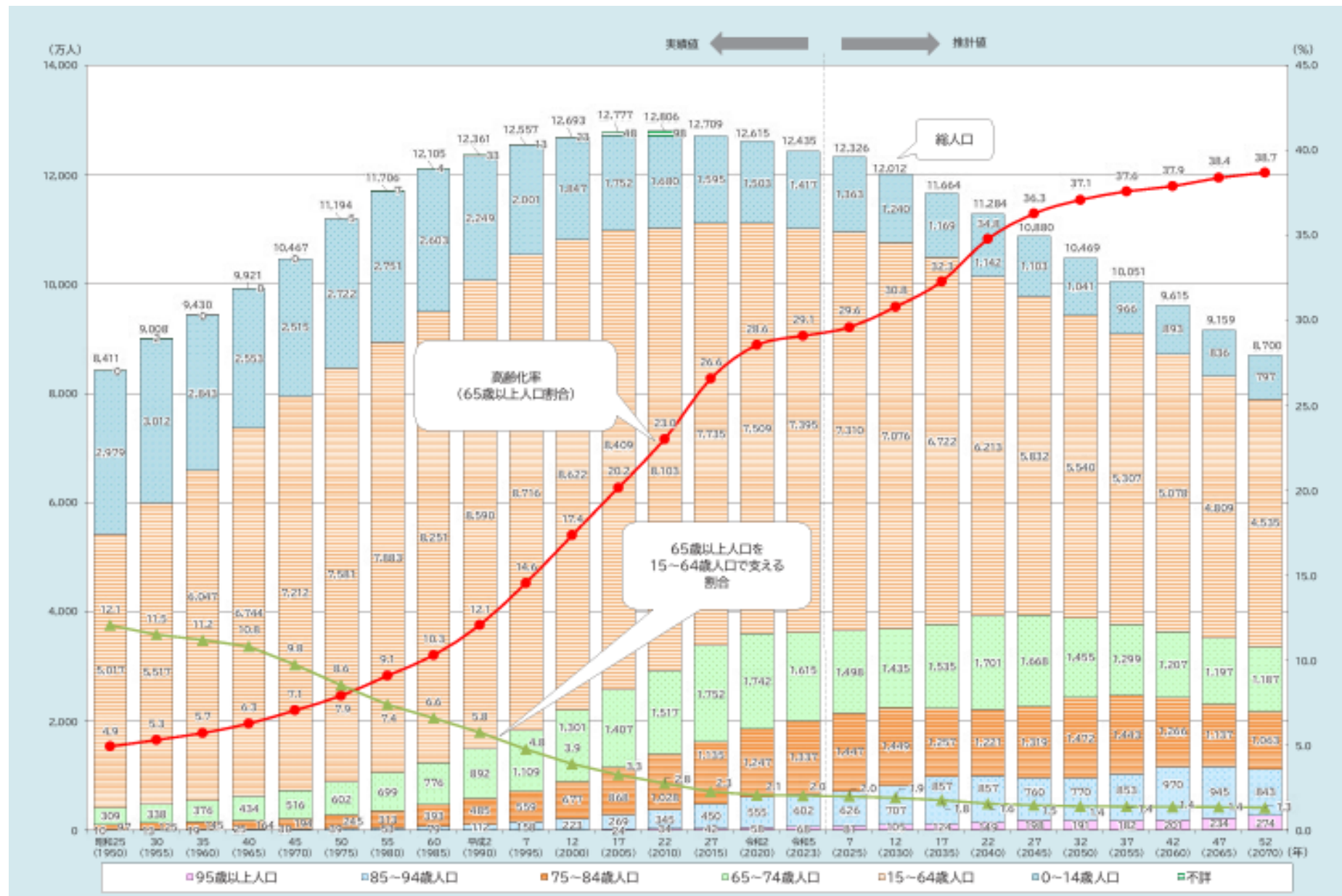
人口**ボーナス**期：人口がその国にボーナスをくれる
人口**オーナス**期：人口構造が国の経済の重荷になる

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！



生産年齢人口の減少を、人力で止めるのは難しい

高齢化の推移と将来推計

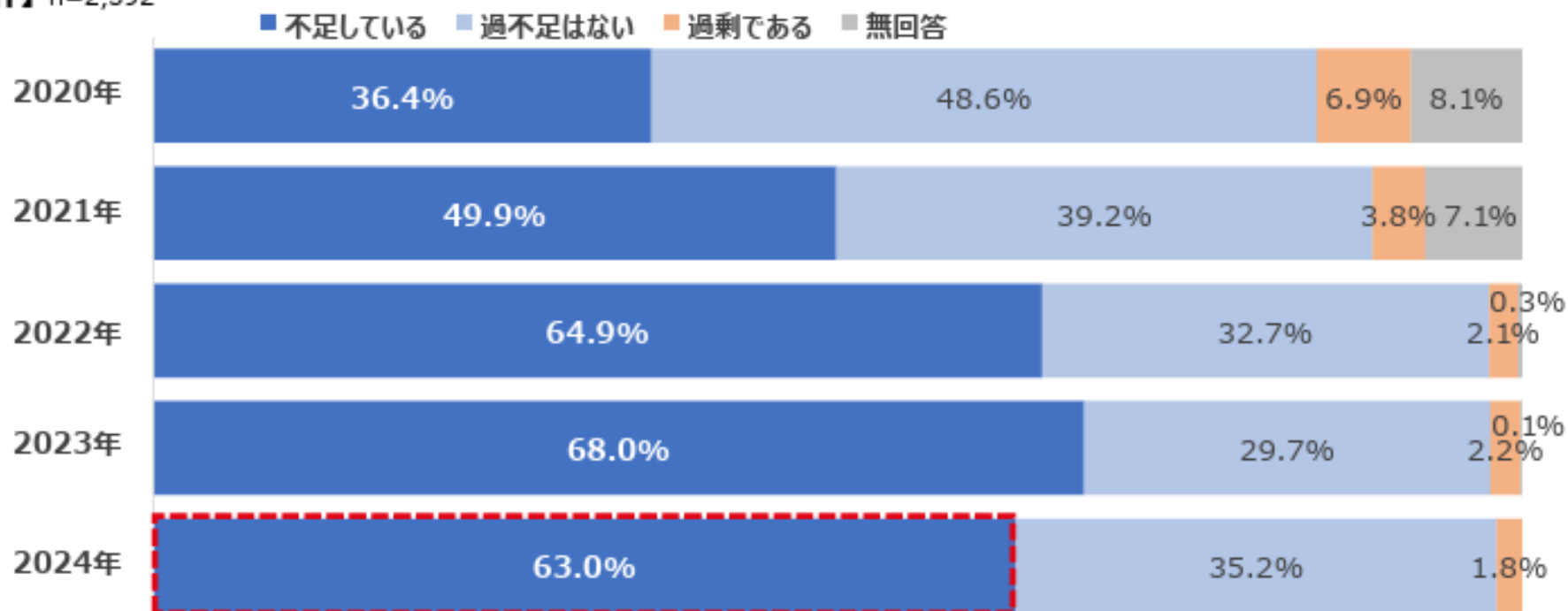


資料出所: 内閣府「令和6年版高齢社会白書」

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多様な人材の活躍等に関する調査」
調査結果（2024年9月）

【全体集計】 n=2,392



＜人手不足の深刻度＞ n=1,507 ※人手が「不足している」と回答した企業

- 非常に深刻（事業運営に深刻な影響があり、廃業のおそれがある）
■ 深刻（事業運営に影響があり、今後の事業継続に支障が出るおそれがある）
■ それほど深刻ではない（事業運営に特段支障はない）

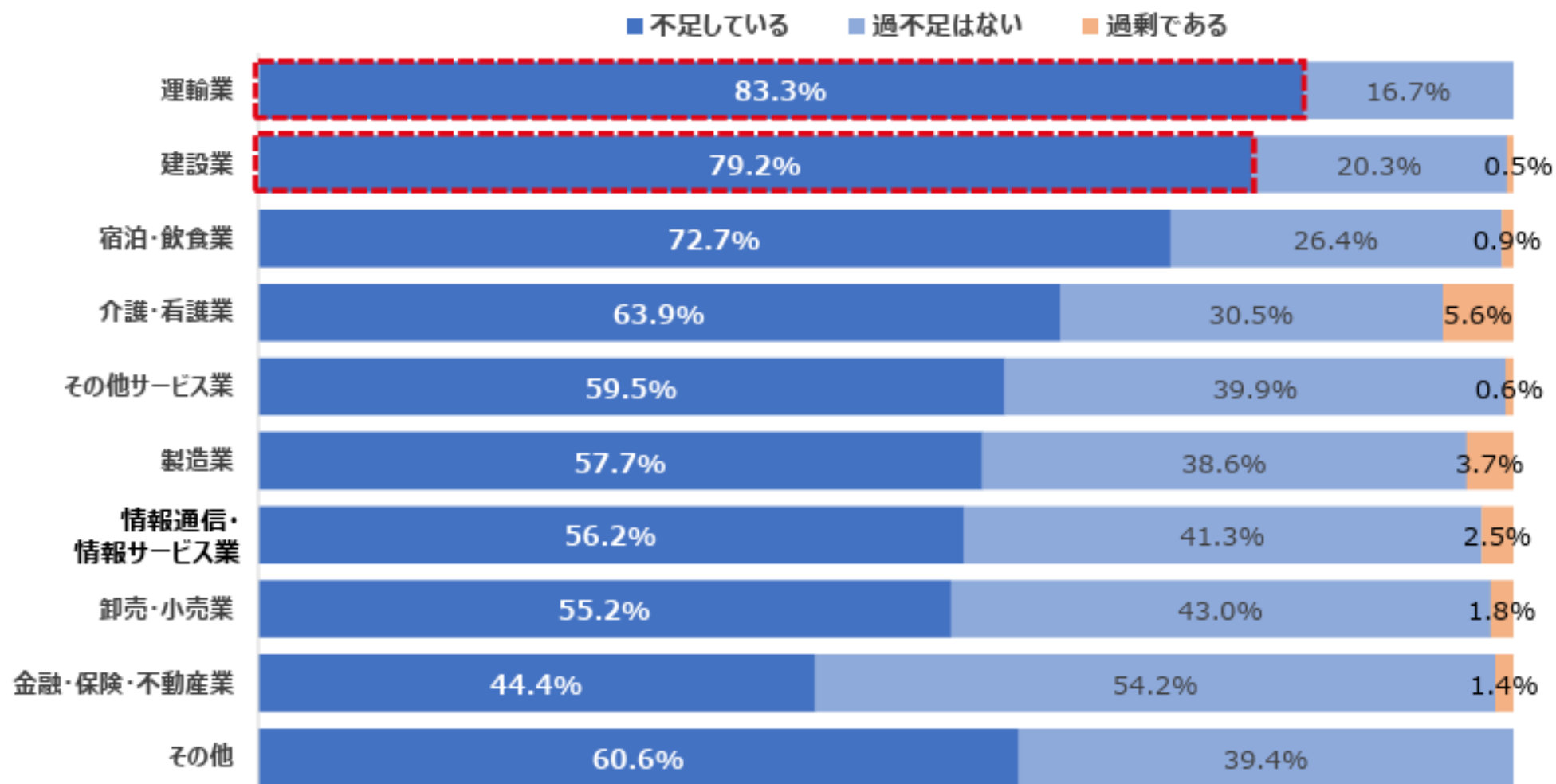


非常に深刻+深刻：65.5%

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多様な人材の活躍等に関する調査」
調査結果（2024年9月）

【業種別】 n= 2,392



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？

多様な人材がその能力を最大限に発揮できる職場環境の構築は、法令遵守の義務であるだけでなく、企業や組織の持続的な成長に不可欠な経営戦略である。

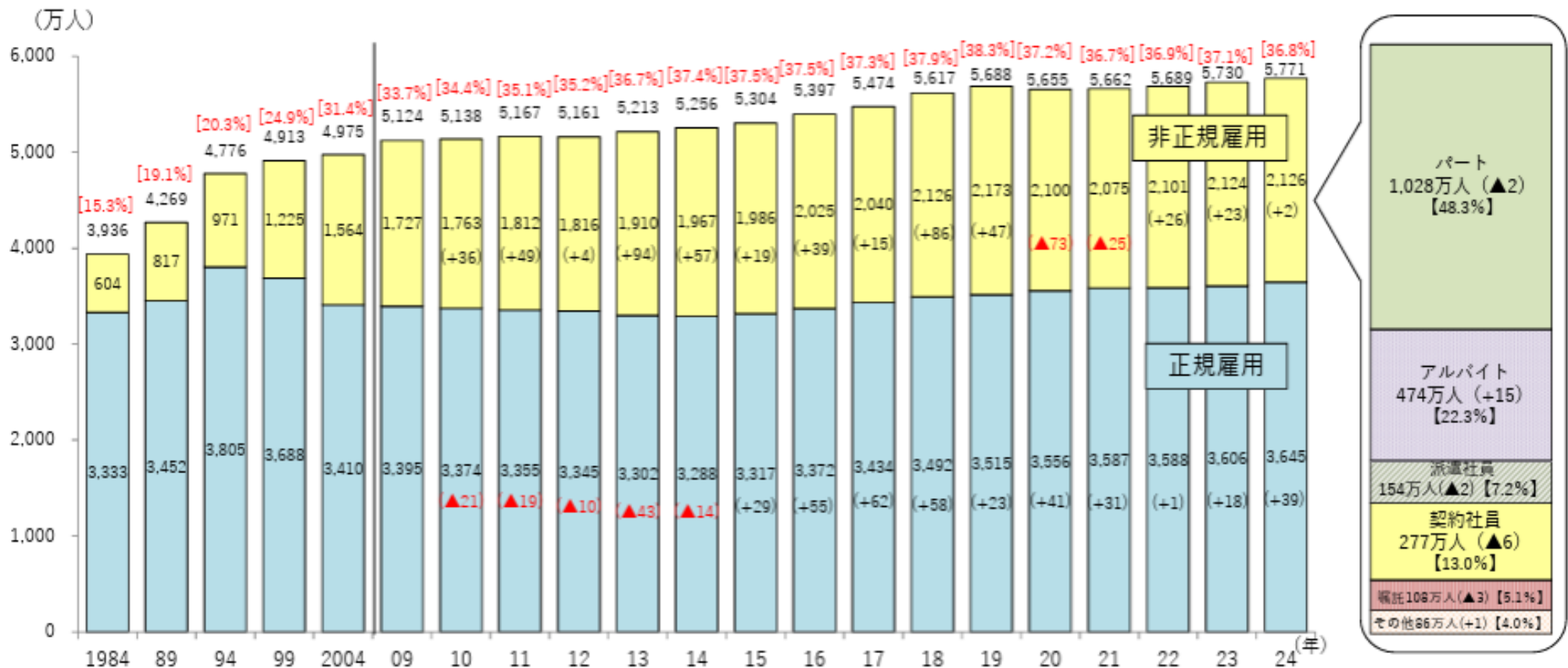
DE & I = Diversity（ダイバーシティ：多様性）、Equity（エクイティ：公平性）、Inclusion（インクルージョン：包摂性）
がもたらす企業価値向上

- イノベーションの創出
- 採用競争力の強化
- 従業員エンゲージメントの向上
- 顧客ニーズへの対応力向上
- 企業イメージ・ブランド価値の向上

1. 同一労働同一賃金

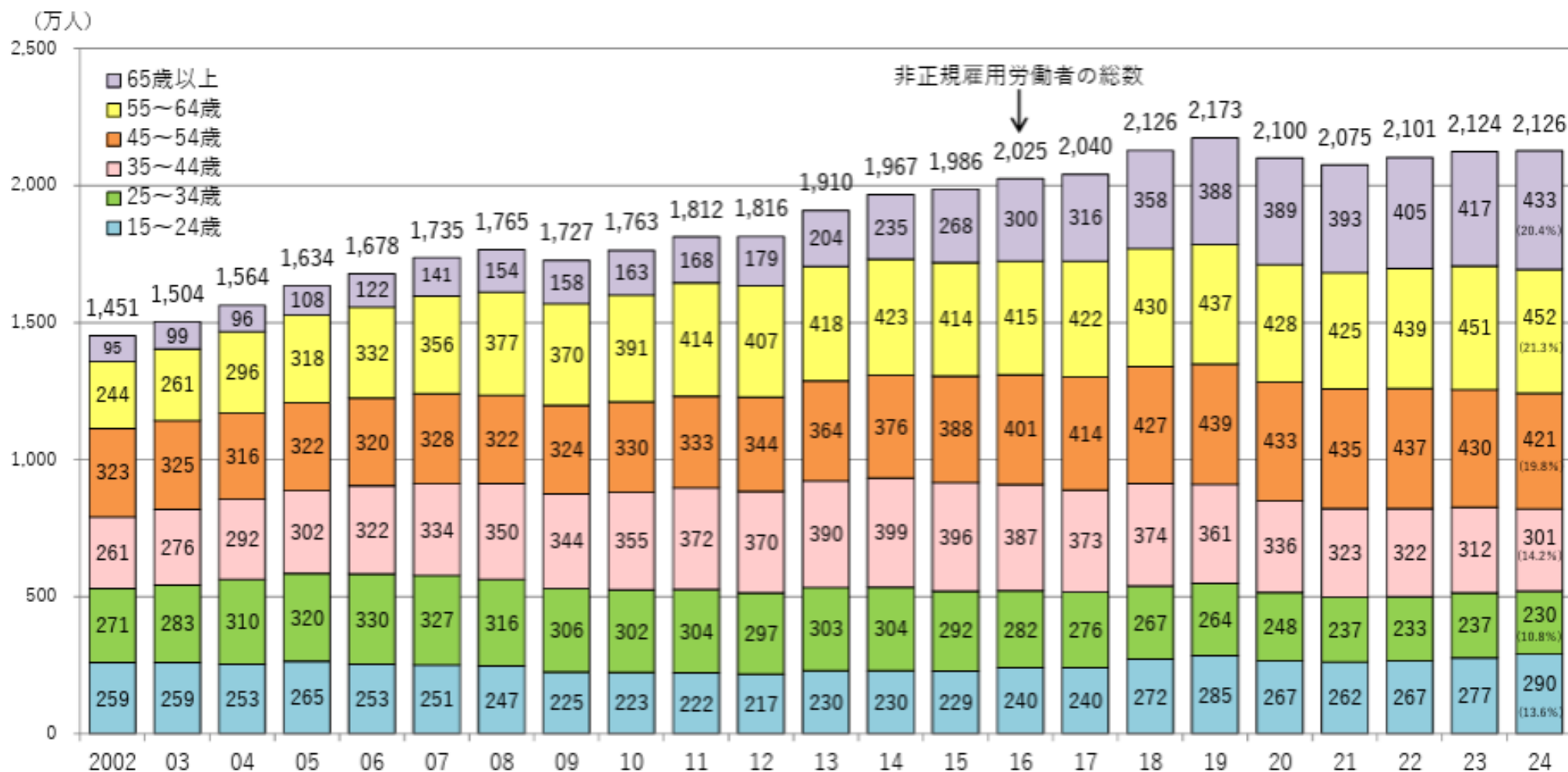
同一労働同一賃金の目的⇒正規と非正規の格差是正

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



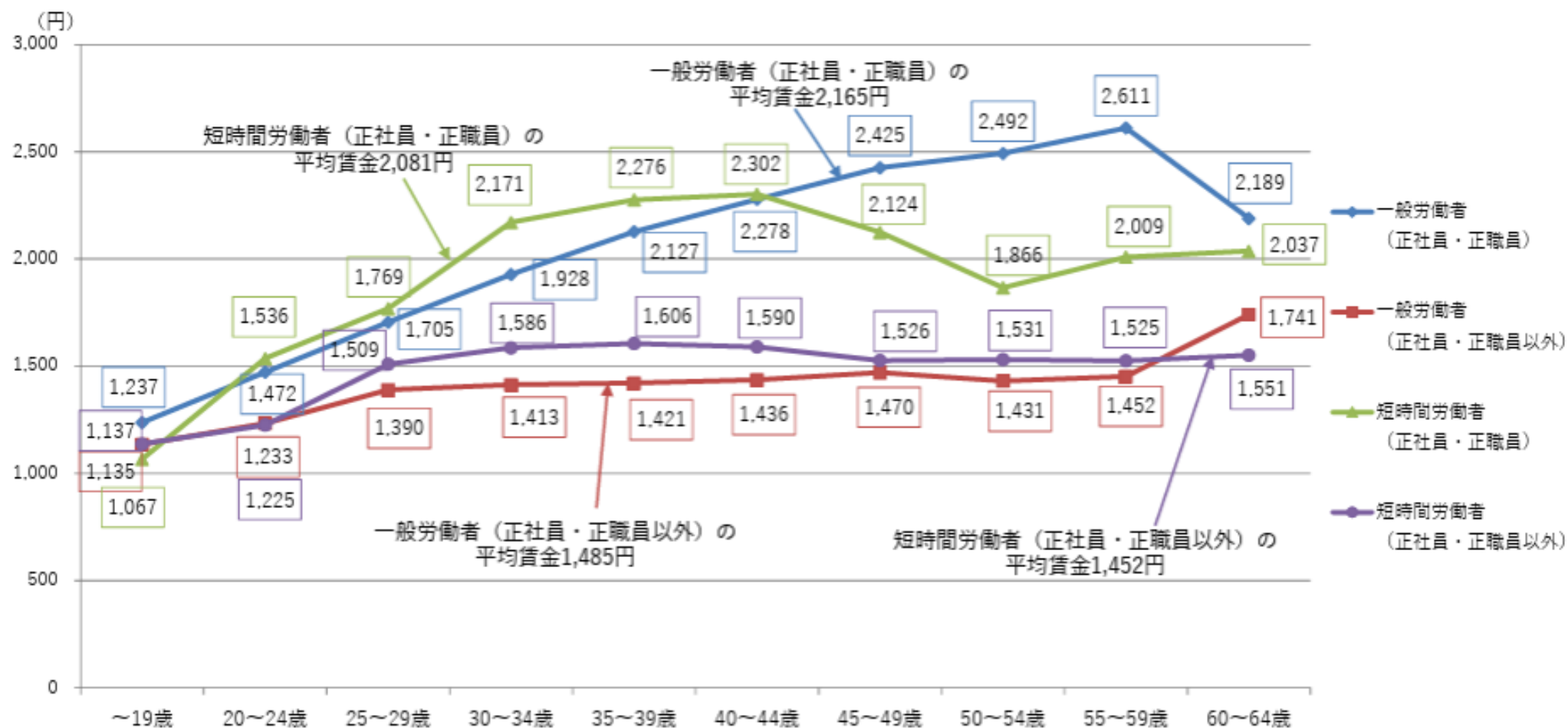
近年、非正規雇用労働者に占める65歳以上の割合が高まっている

非正規雇用労働者の推移（年齢階級別）

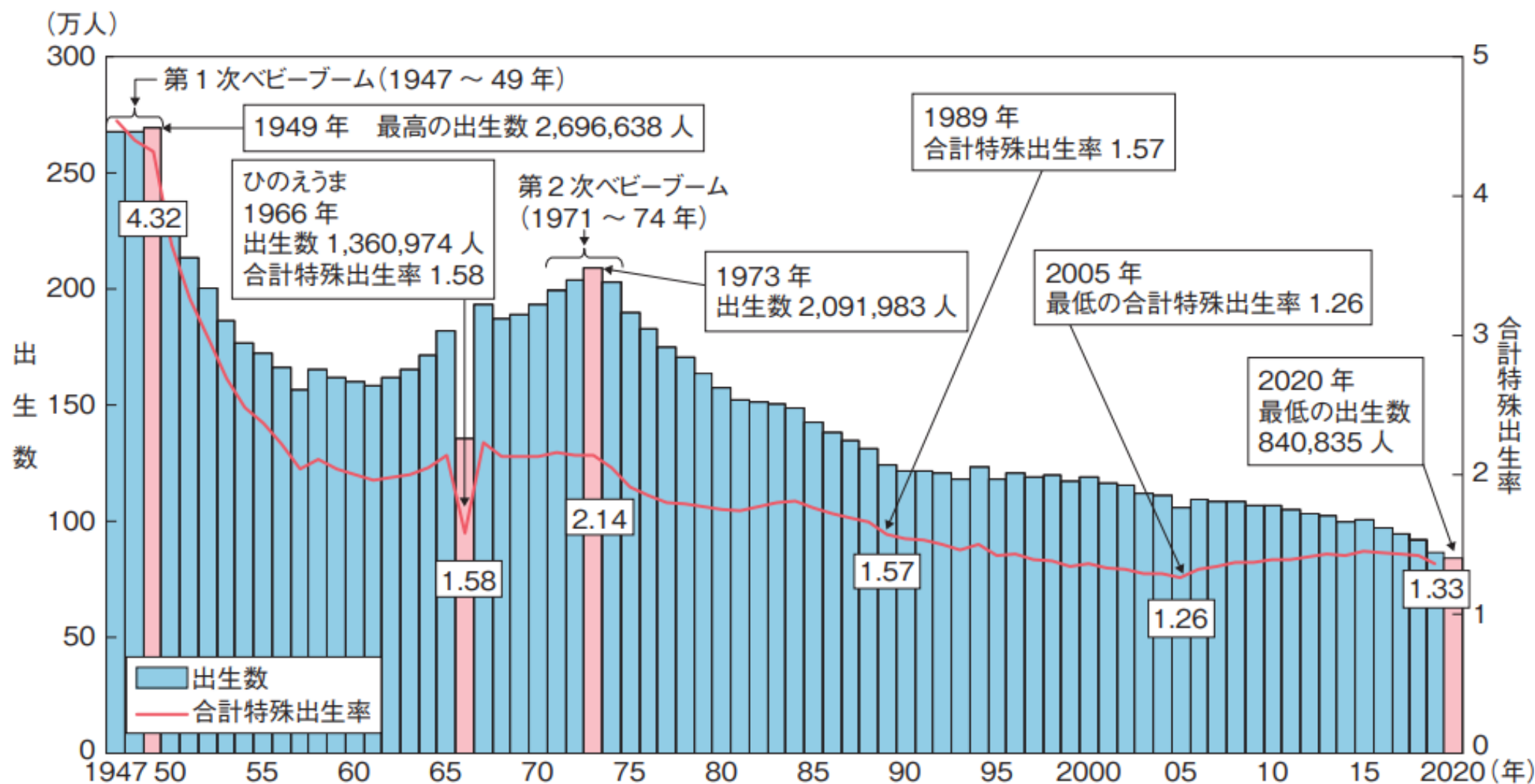


資料出所：厚生労働省「非正規雇用の現状と課題」

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



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



※2024年出生**68万6,061人**、合計特殊出生率**1.15**（過去最低）

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。

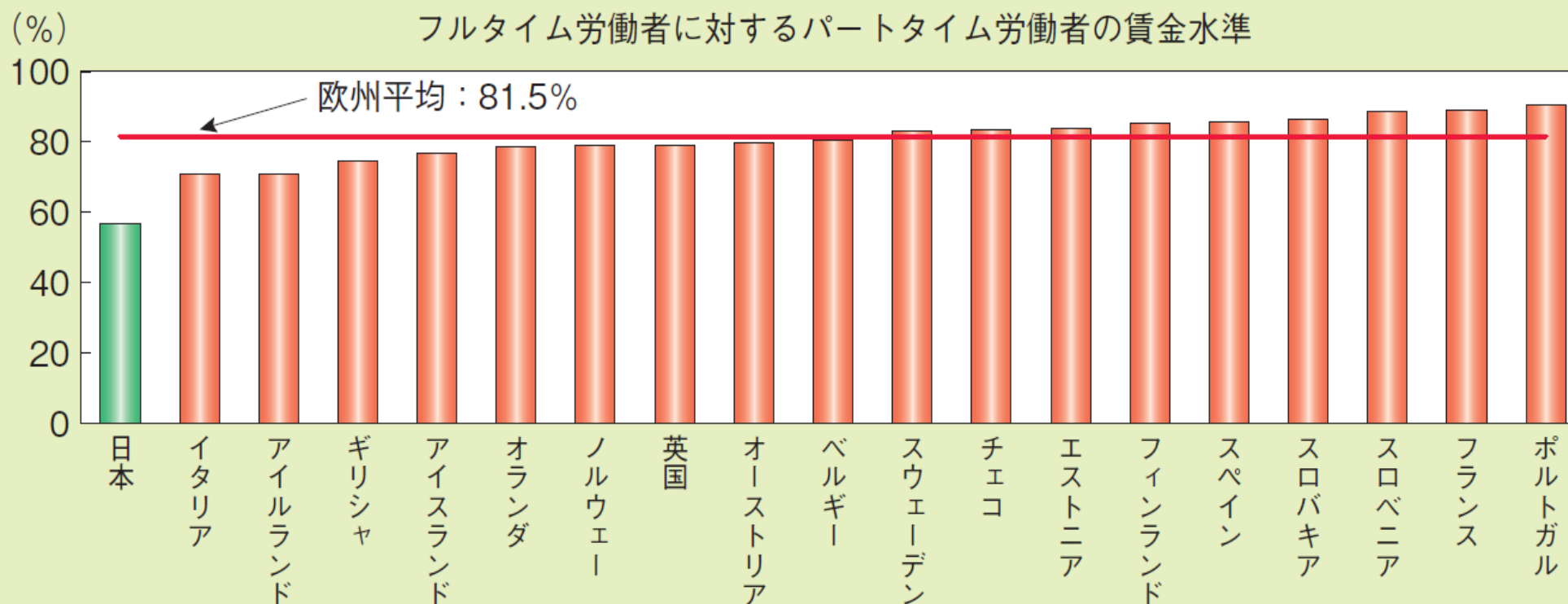
【子ども子育て政策の課題】

- 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。

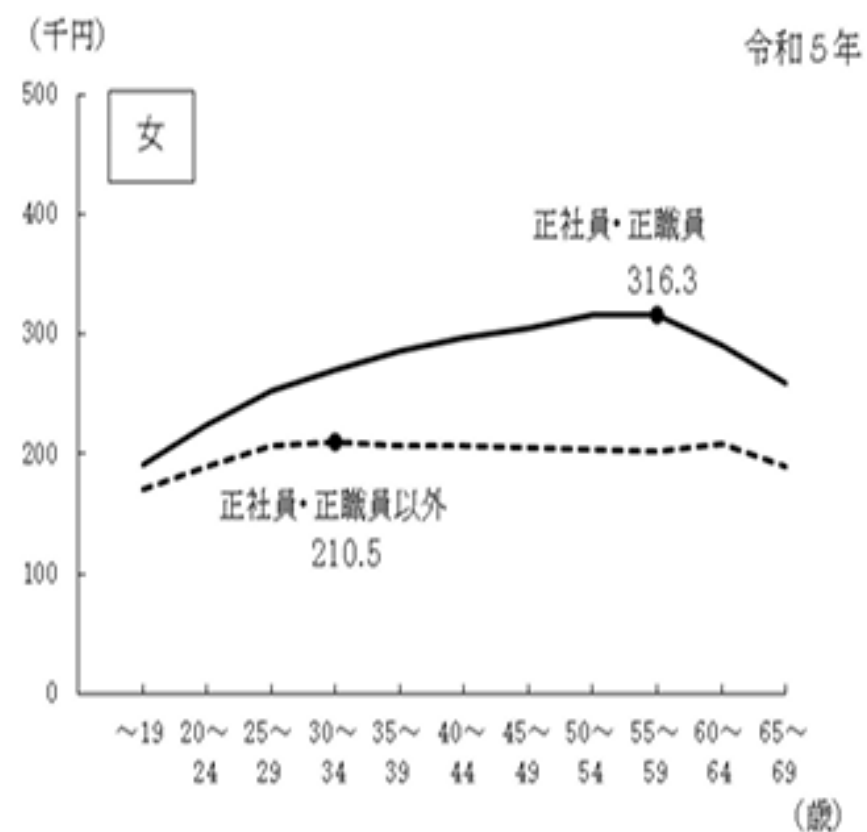
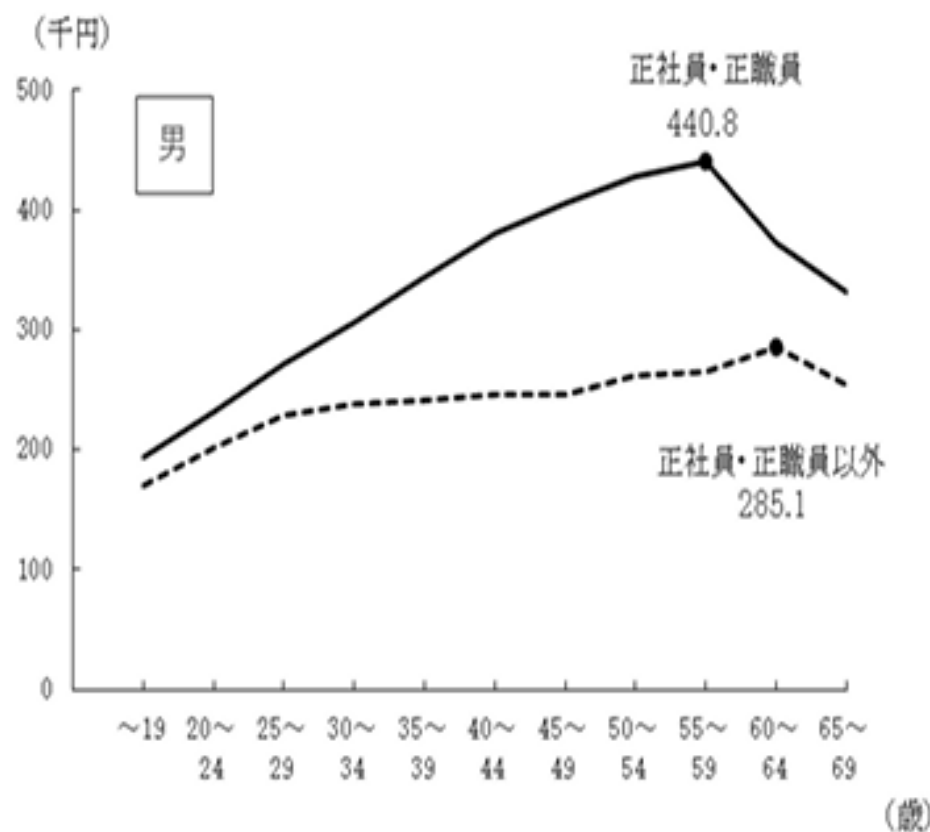
日本の正規・非正規の格差は海外と比べても大きい



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。

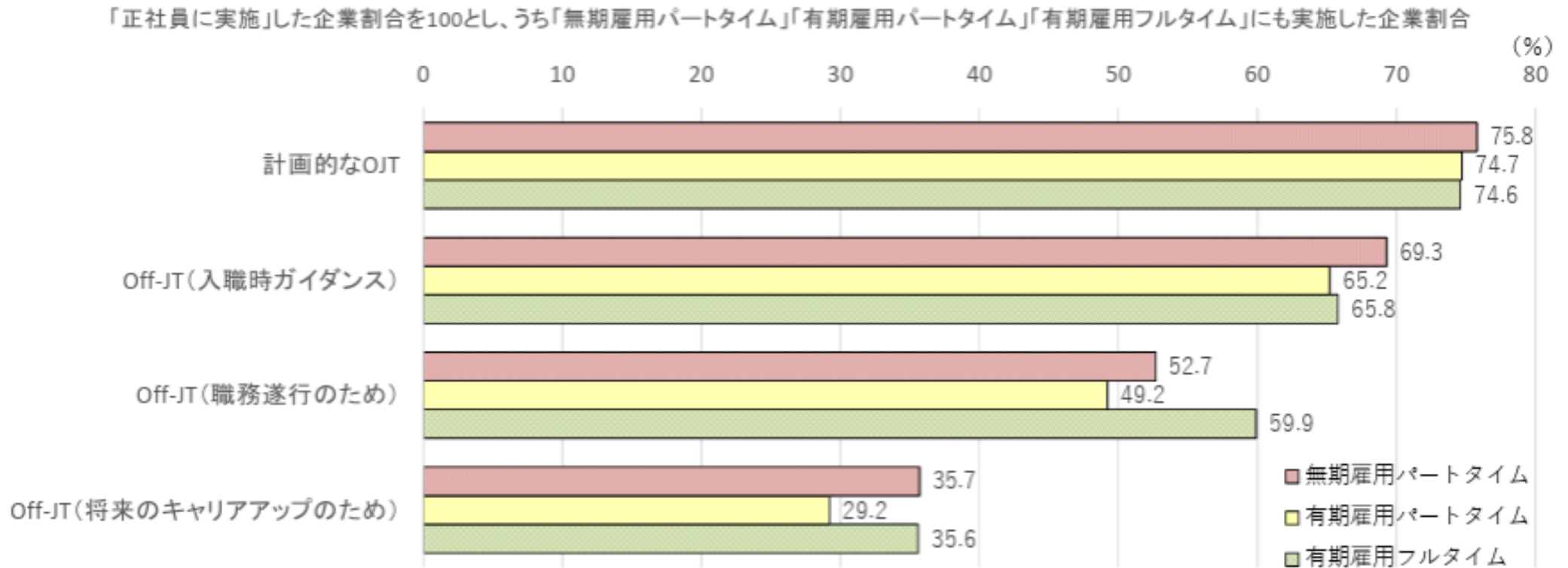
日本の正規・非正規の格差は海外と比べても大きい

第6図 雇用形態、性、年齢階級別賃金



資料出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

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



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」

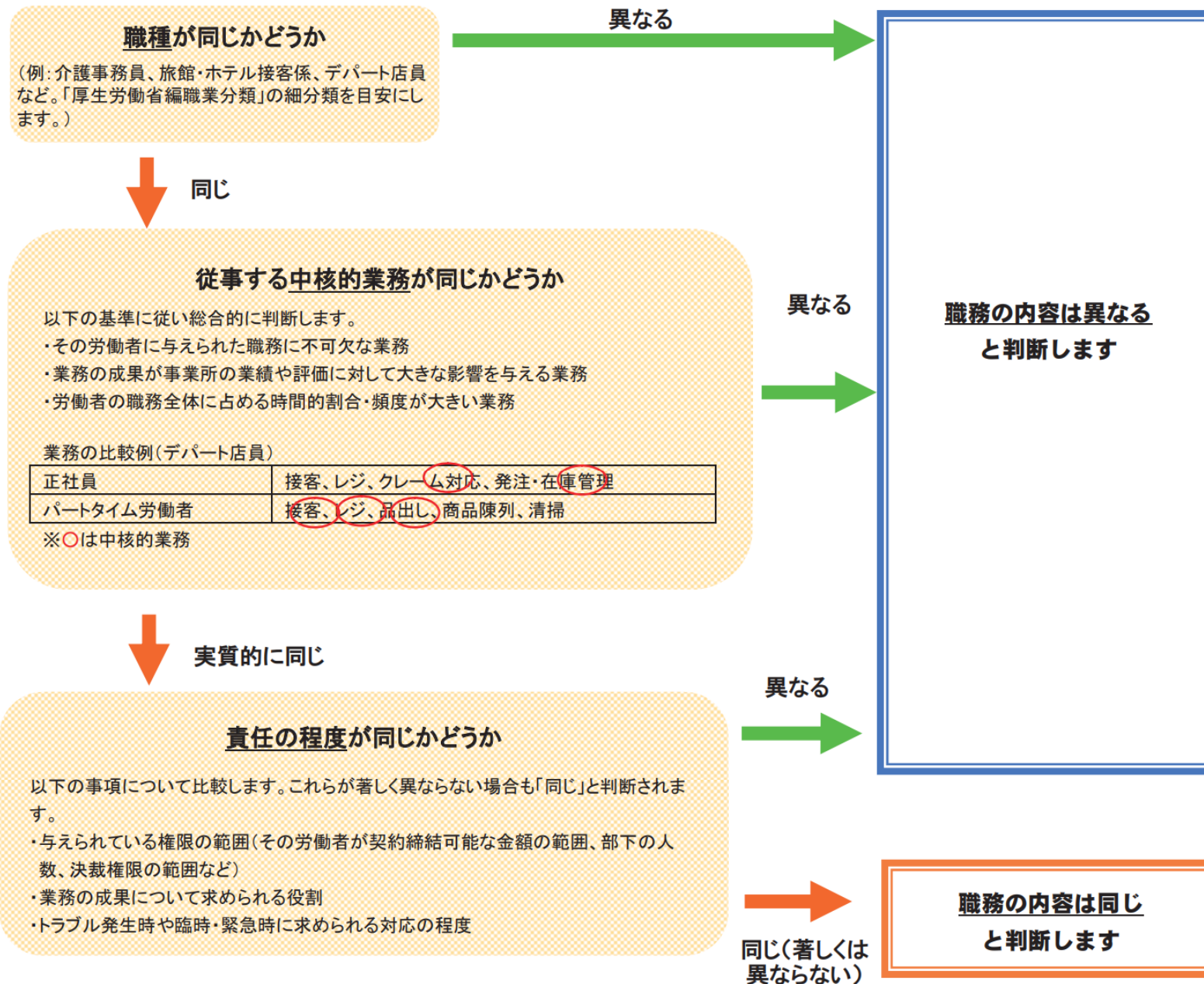
- 1) 職務内容(業務内容・責任の程度)
- 2) 職務内容・配置の変更範囲（いわゆる「人材活用の仕組み」）
- 3) その他の事情

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。

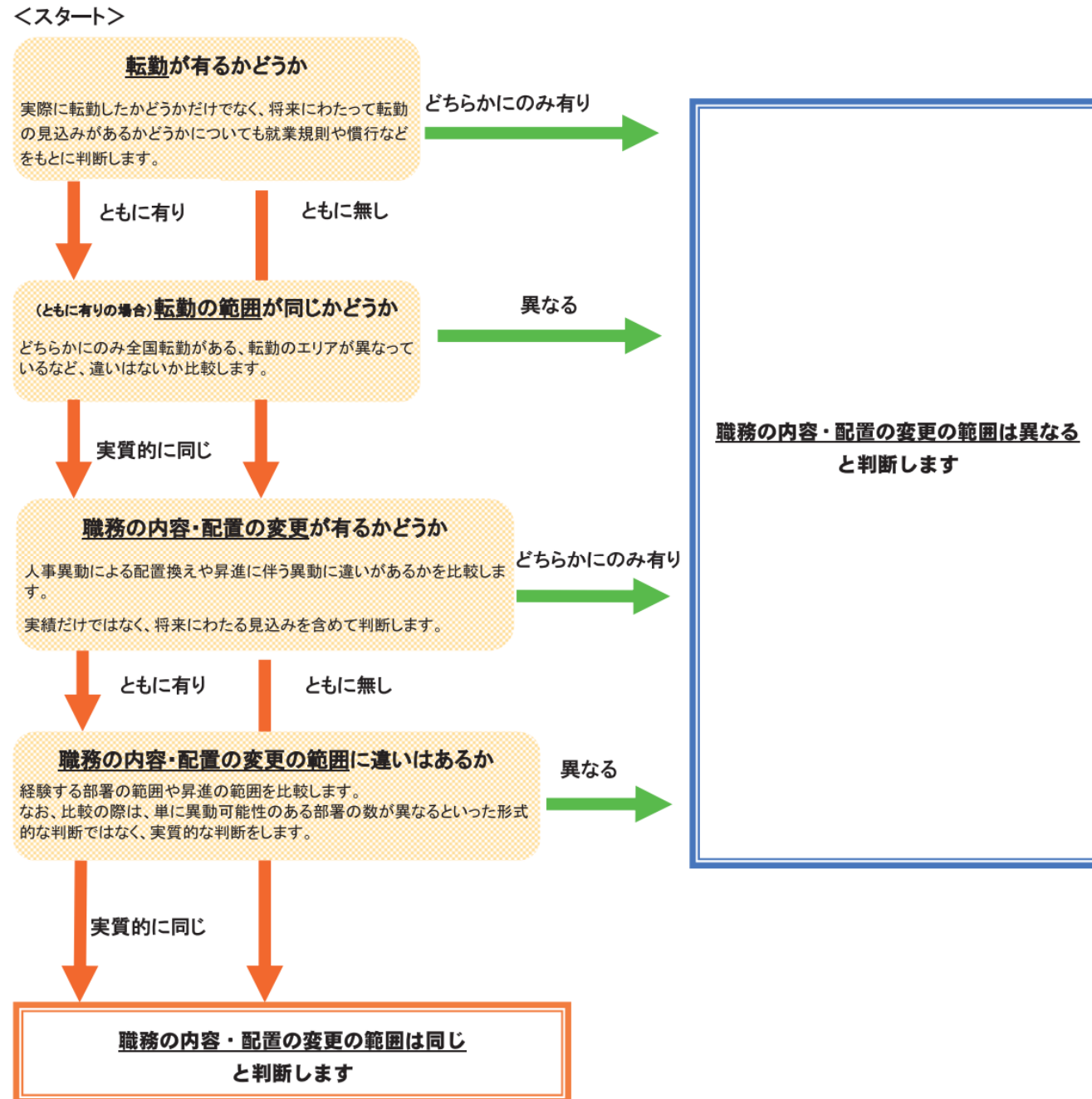
⇒理由をきちんと説明できなければ、「不合理な相違」とされる。

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、④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おいては、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閑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閑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？
⇒今後差し戻し審で、どのような性質及び目的等の相違であれば、どの程度の待遇差が許容されるのか、その判断が注目される。

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

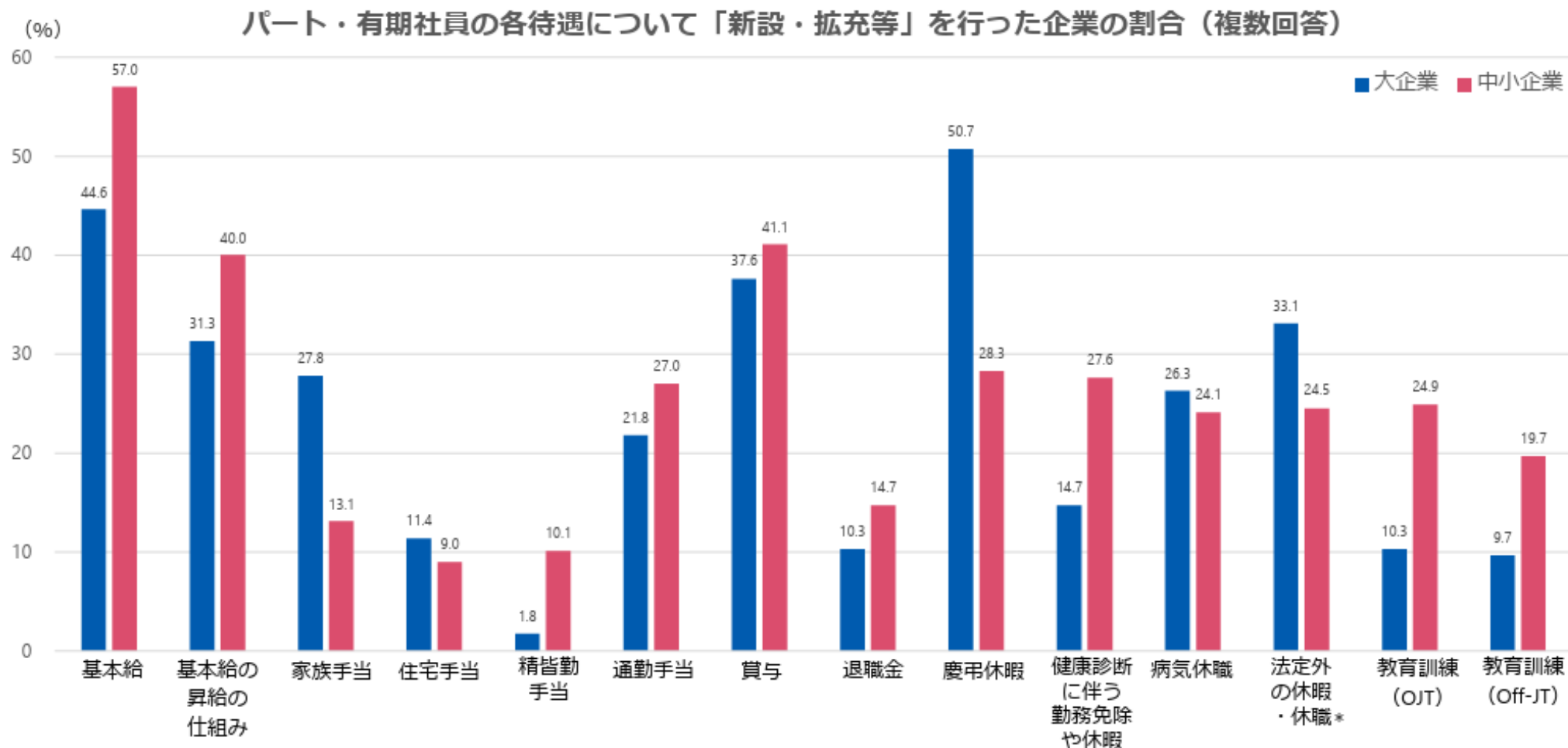
【判断理由】

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。

同一労働同一賃金の対応状況



（資料出所）JILPT「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（2023年）

速報値をもとに厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課にて作成。速報値であるため、数値が改訂される可能性がある。

※ 同一労働同一賃金ルールへの対応方法として「正社員と職務かつ人材活用の仕組みが同じパート・有期社員の待遇の見直し（差別的取扱い禁止義務への対応）」「正社員と職務又は人材活用の仕組みが違うパート・有期社員の待遇の見直し（不合理な待遇差禁止義務への対応）」「正社員の待遇の見直し（引下げ等）」と回答した企業を対象に集計（各項目の割合は、無回答を除いた回答企業を分母として算出）

* 「慶弔休暇」「健康診断に伴う勤務免除や休暇」「病欠休暇」以外の法定外の休暇・休職を指す。

＜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

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得る・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。 （ ・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： ）

厚生労働省「モデル労働条件通知書」（一部抜粋）

そ の 他	・ 社会保険の加入状況（ 厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ） ） ・ 雇用保険の適用（ 有 ， 無 ） ・ 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 （連絡先 ） ・ その他 [] ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。
以上のほかは、当社就業規則による。 就業規則を確認できる場所や方法（ ）	

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

◎ 「2、更新上限の明示」ルールに関して、検討すべき実務対応

- ①書面上で上限を明示し、かつ厳守している場合（上限変更なし）⇒特に影響なし
- ②上限の明示が無い場合⇒上限の設定について検討する必要あり
 - ・ 更新することが少ない（5年を超えて更新することはない）
 - ・ 更新することもあるが、更新しないこともある（人によって異なる）
 - ・ 複数回（5年超）更新することがほとんどである

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)

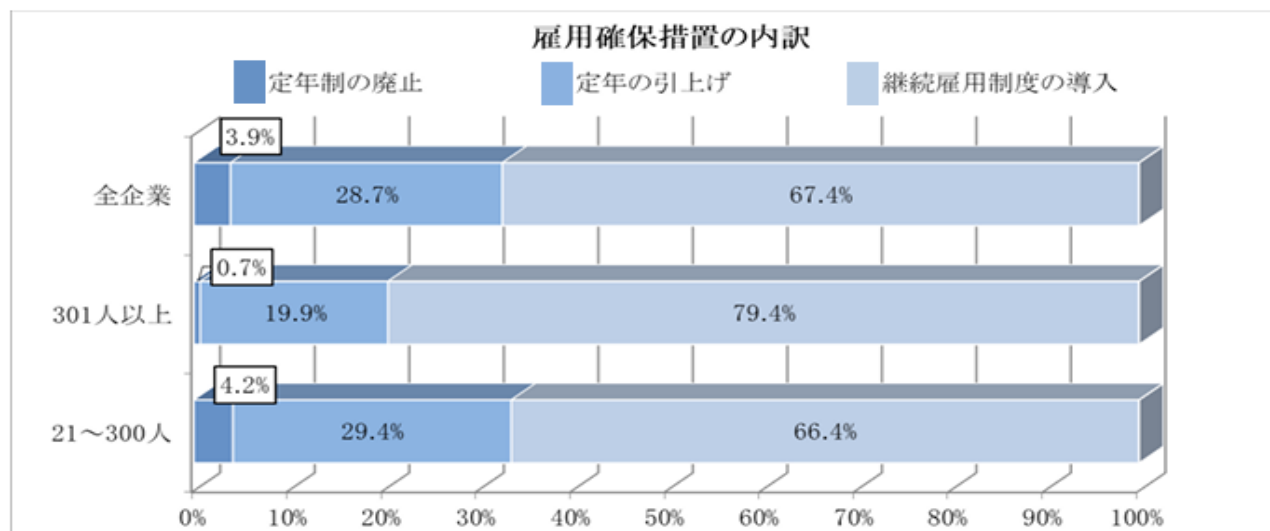
創業支援等措置（雇用以外の措置）
(過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入)

- 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

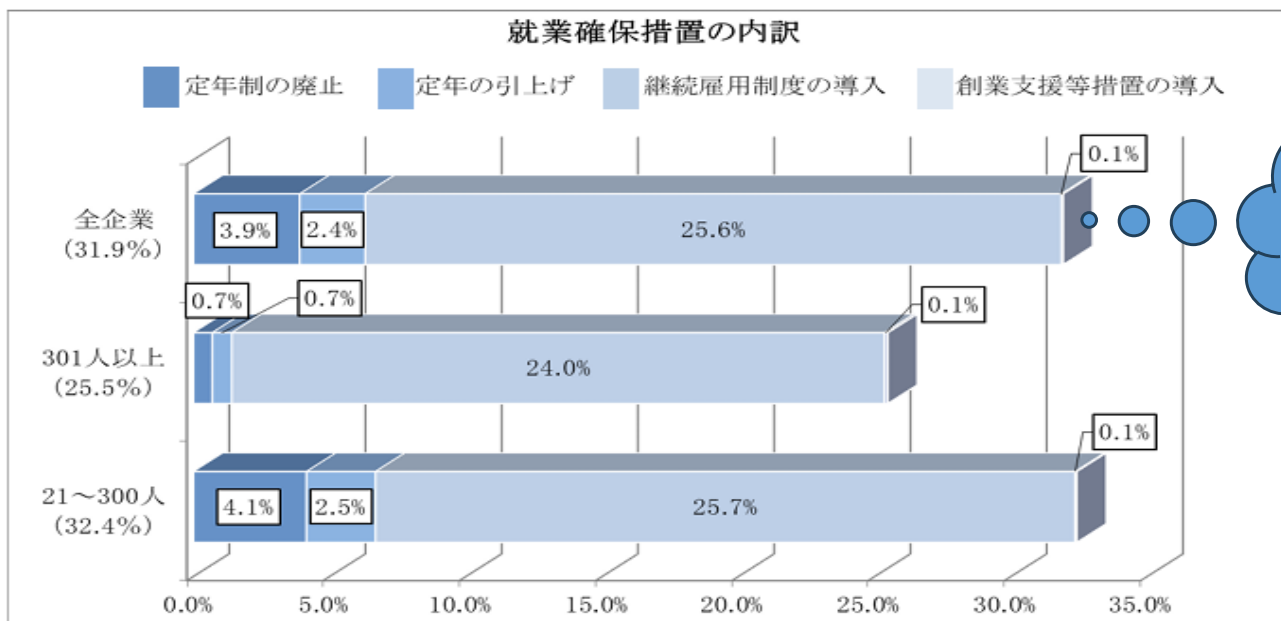
- ④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.事業主が委託、出資(資金提供)等する
団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入

2. 高齢者の活用

① 65歳までの高齢者雇用確保措置の実施状況



② 70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況

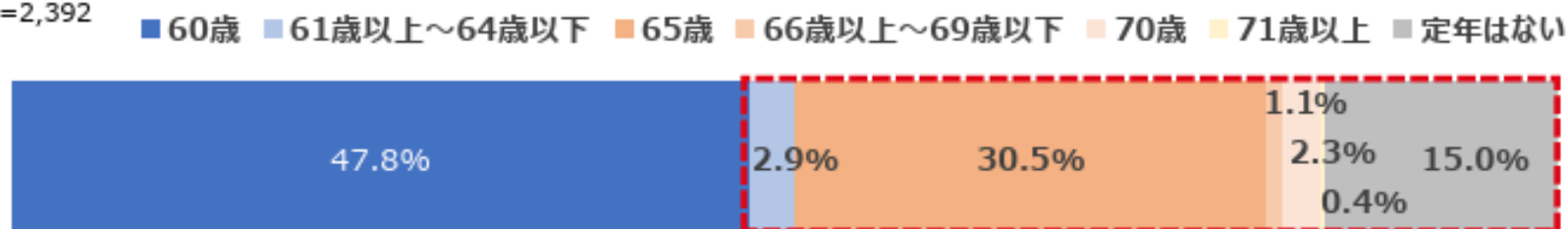


実施済み
75,643社
(31.9%)

2. 高齢者の活用

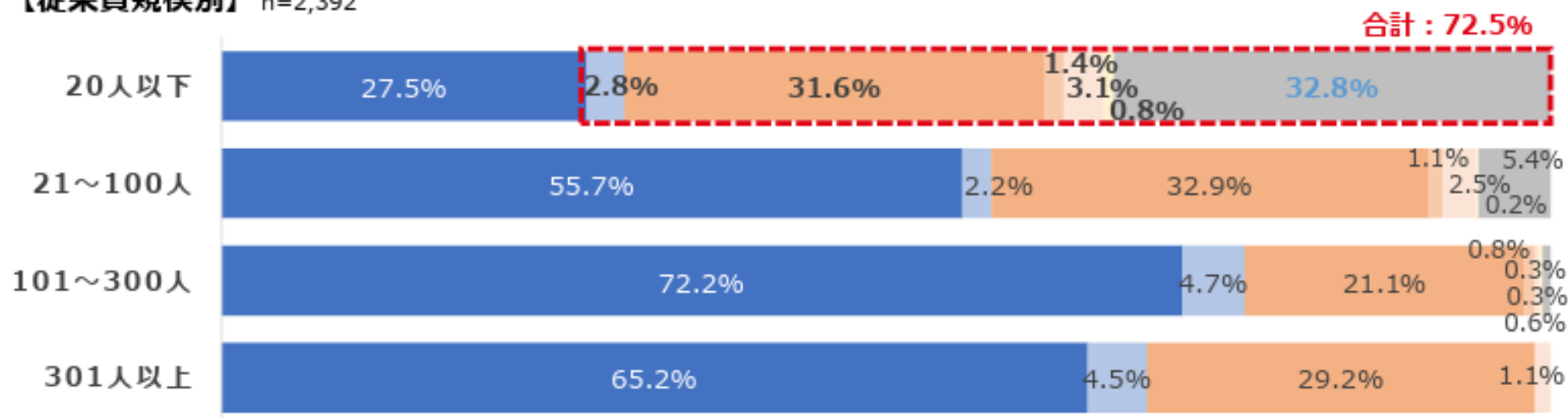
中小企業の定年設定年齢

【全体集計】 n=2,392



法定下限（60歳）を超える措置 合計：52.2%

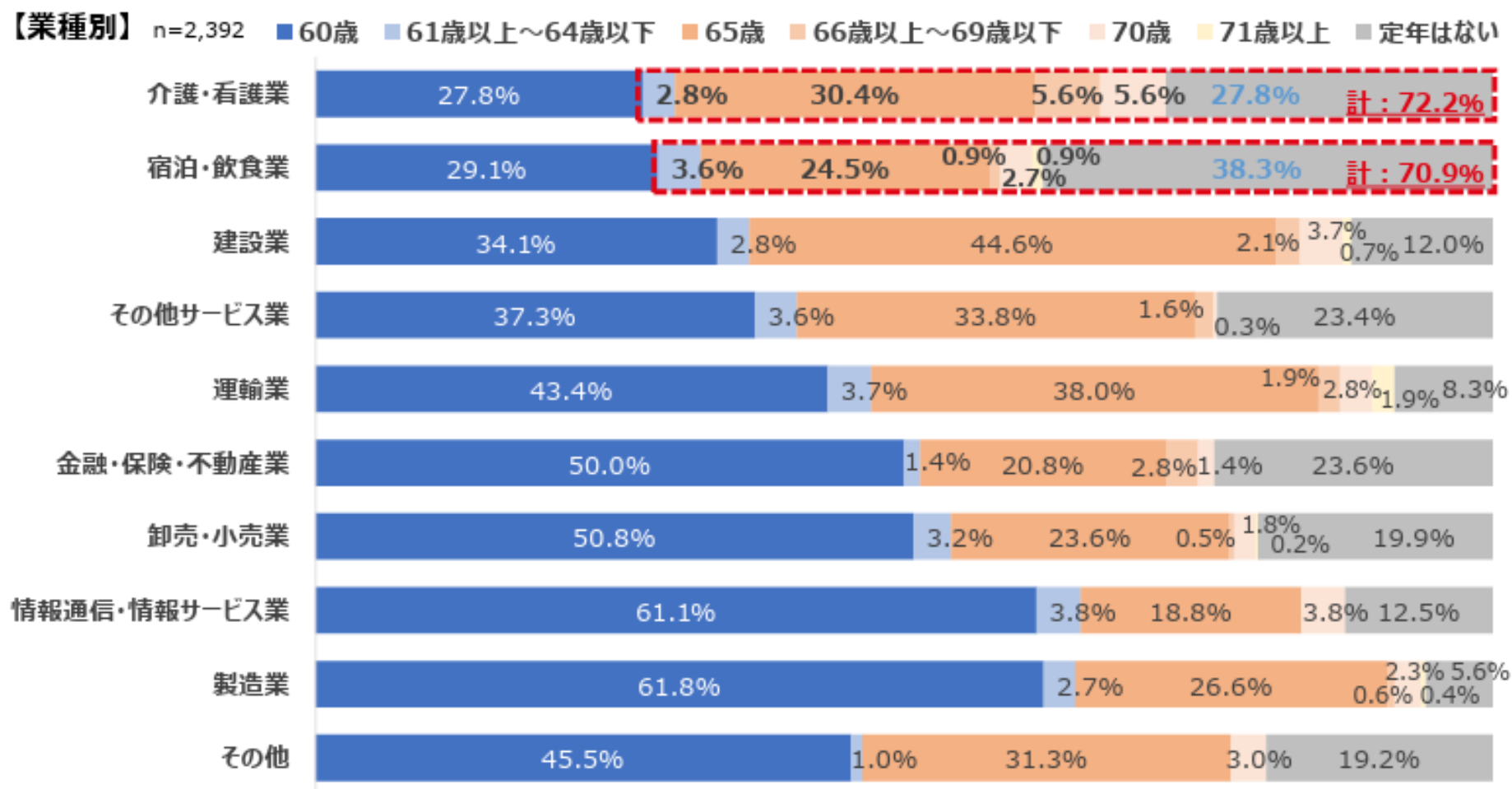
【従業員規模別】 n=2,392



資料出所：日本・東京商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」調査結果（2024年9月）

2. 高齢者の活用

中小企業の定年設定年齢（業種別）



資料出所：日本・東京商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」調査結果（2024年9月）

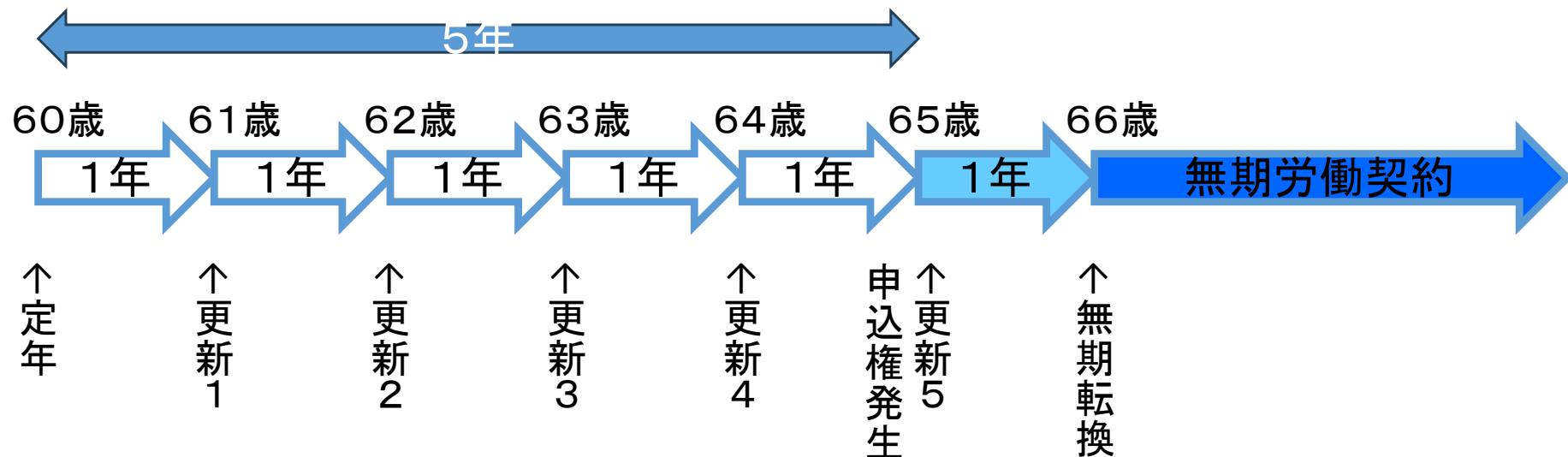
高年齢者と無期転換ルール

⇒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）

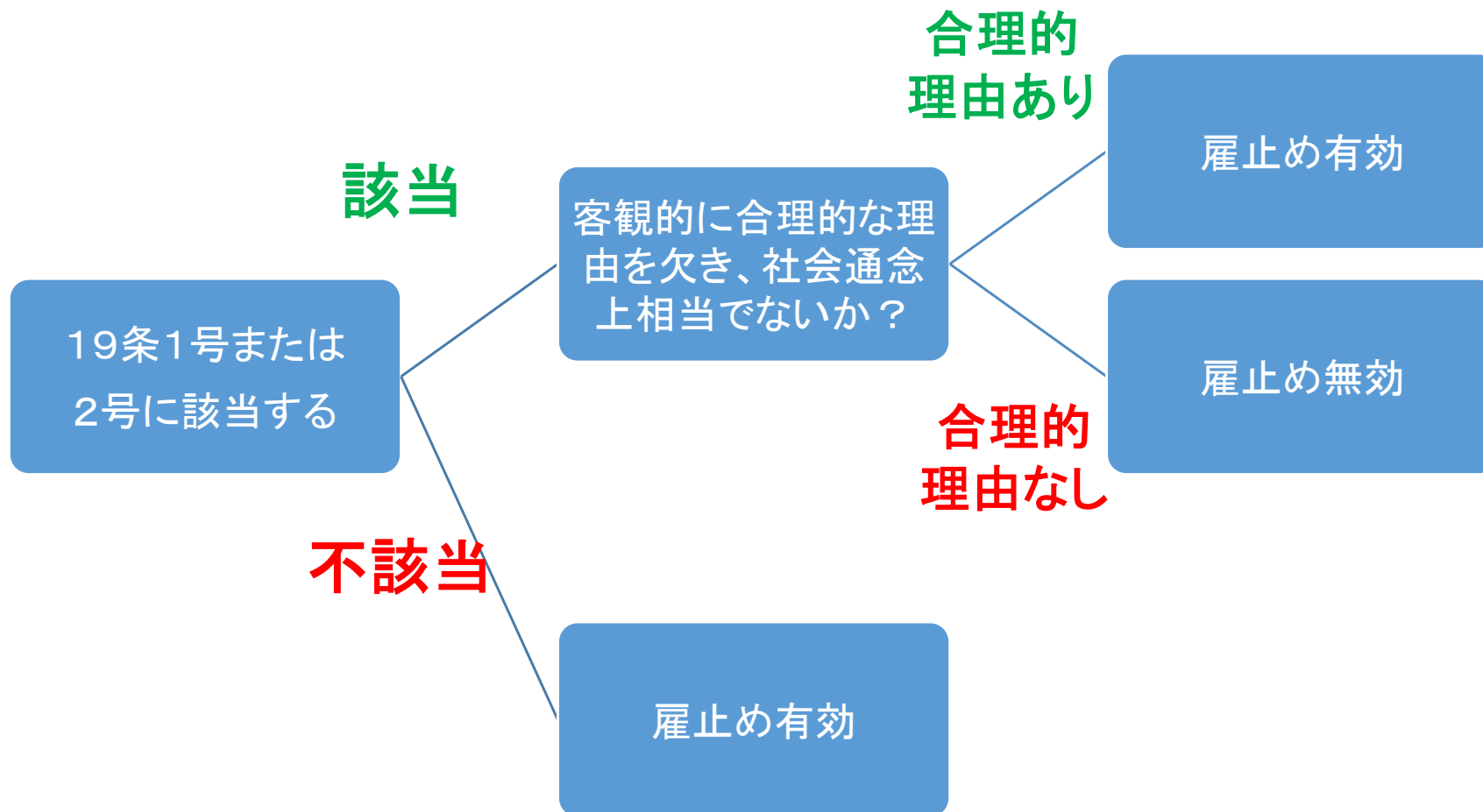
第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

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。

- ・「会社が必要と認めた者に限る」「上司の推薦がある者に限る」「男性（女性）に限る」「組合活動に従事していない者」など、恣意的な基準は認められない。
- ・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。

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】

④従業員から、「他の人は65歳を超えても働いている。70歳を超えている人もいる」と主張されたら65歳で雇い止めできないか？

⇒65歳以降も就労している社員が多数いる場合や、ほとんど全員が65歳以降も更新されているような場合、「継続雇用制度は65歳までだから」という理由だけでは解決できず、「あなたについては65歳で契約終了となる理由があります」と言えることが必要になる。（例：対象者が限定されている、本人の勤務態度に問題がある等）

⇒継続雇用制度の対象者を現状の65歳から70歳に向けて年齢を引き上げつつ、再雇用基準については、65歳までの基準とは異なる65歳以降の基準を別途定めるという運用を検討すべき。

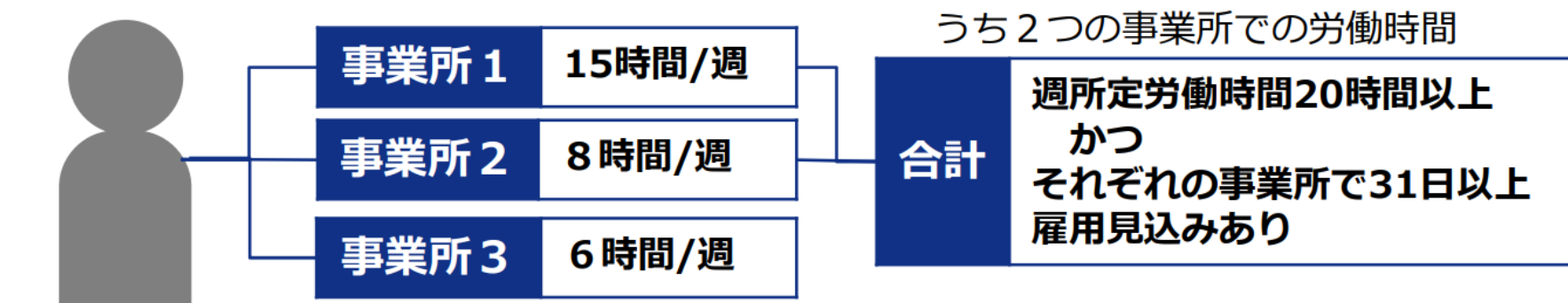
2. 高齢者の活用

(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必要があります。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。加入後の取扱いと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。
(2028年10月1日からは週10時間以上で雇用保険加入。)

2. 高齢者の活用

(3) 社会保険の適用範囲拡大 令和7年6月13日改正法成立

【短時間労働者（パート労働者など）の厚生年金等の適用要件を改正】

撤廃

- ① 賃金が月額8.8万円（年収106万円相当）以上
- ② 週所定労働時間が20時間以上（雇用契約で判断）
- ③ 学生は適用対象外

段階的に撤廃

- ④ 51人以上の企業が適用対象

賃金要件

最低賃金が1,016円以上の地域では、週20時間働く賃金要件（年額換算で約106万円）を満たすことから、全国の最低賃金が1,016円以上となることを見極めて撤廃 ＜公布から3年以内の政令で定める日から施行＞

※ 最低賃金の減額特例の対象者は、申出により任意加入を可能に。

企業規模の要件

より円滑な施行ができるよう、段階的に撤廃

企業規模（常勤の従業員数で判断）	実施時期
500人超	2016年10月
100人超 約107万人（実績値）	2022年10月
50人超	2024年10月
35人超 約10万人	2027年10月
20人超 約15万人	2029年10月
10人超 約20万人	2032年10月
10人以下 約25万人	2035年10月

今回改正

【個人事業所の適用業種を拡大（フルタイムも含めた適用拡大）】

常時5人以上の者を使用する事業所

法律で定める17業種 適用（現行どおり）

上記以外の業種（※） 非適用 ⇒ **適用**

※農業、林業、漁業、宿泊業、飲食サービス業等

5人未満の事業所 非適用（現行どおり）

＜2029年10月施行＞
ただし、経過措置として、
施行時に存在する事業所
は当面期限を定めず適用
除外。

※ これらの措置は、適用拡大の対象となる前の事業所が、
【支援策】 任意に短時間労働者への適用を行う場合にも活用可能とする。

被保険者への支援（就業調整を減らすための保険料調整）

適用拡大の対象となる比較的小規模な企業で働く短時間労働者に対し、社会保険料による手取り減少の緩和で、就業調整を減らし、被用者保険の持続可能性の向上につなげる観点から、3年間、保険料負担を国の定める割合（下表）に軽減できる特例的・時限的な経過措置を設ける。
（事業主が労使折半を超えて一旦負担した保険料相当額を制度的に支援）

標準報酬月額 （年額換算）	8.8万 （106万）	9.8万 （118万）	10.4万 （125万）	11万 （132万）	11.8万 （142万）	12.6万 （151万）	13.4万 （161万）
労働者の 負担割合	50% →25%	50% →30%	50% →36%	50% →41%	50% →45%	50% →48%	50%

※ 3年目は軽減割合を半減

事業主への支援

被用者保険の適用に当たり、労働時間の延長や賃上げを通じて労働者の収入を増加させる事業主をキャリアアップ助成金により支援する措置を検討（令和7年度中に実施、1人当たり最大75万円助成）

資料出所：厚生労働省「第195回社会保障審議会医療保険部会」資料

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ヶ月繰り下げることにより年金が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

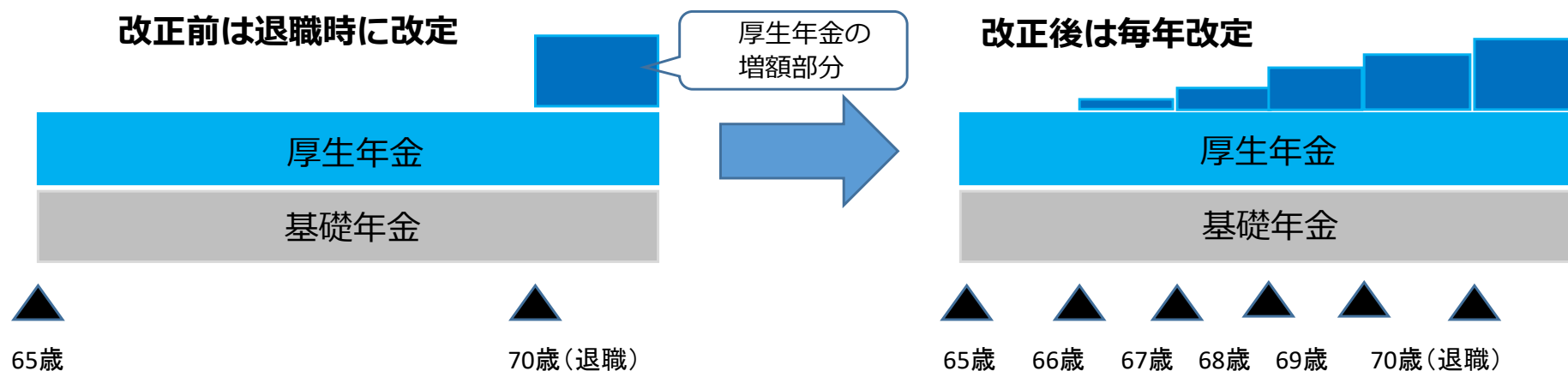
② 在職老齢年金制度は減額基準が一部見直しに（令和7年6月改正法成立）

支給停止基準額	
2005年度（現行制度開始）	48万円（注）
2022年度	47万円
2024年度	50万円
2026年度	62万円 ※2024年度価格につき、 2026年度までの賃金変動 に応じて改定

今回改正

（注）直近の2025年度までは、賃金変動に応じて毎年度基準額を改定。

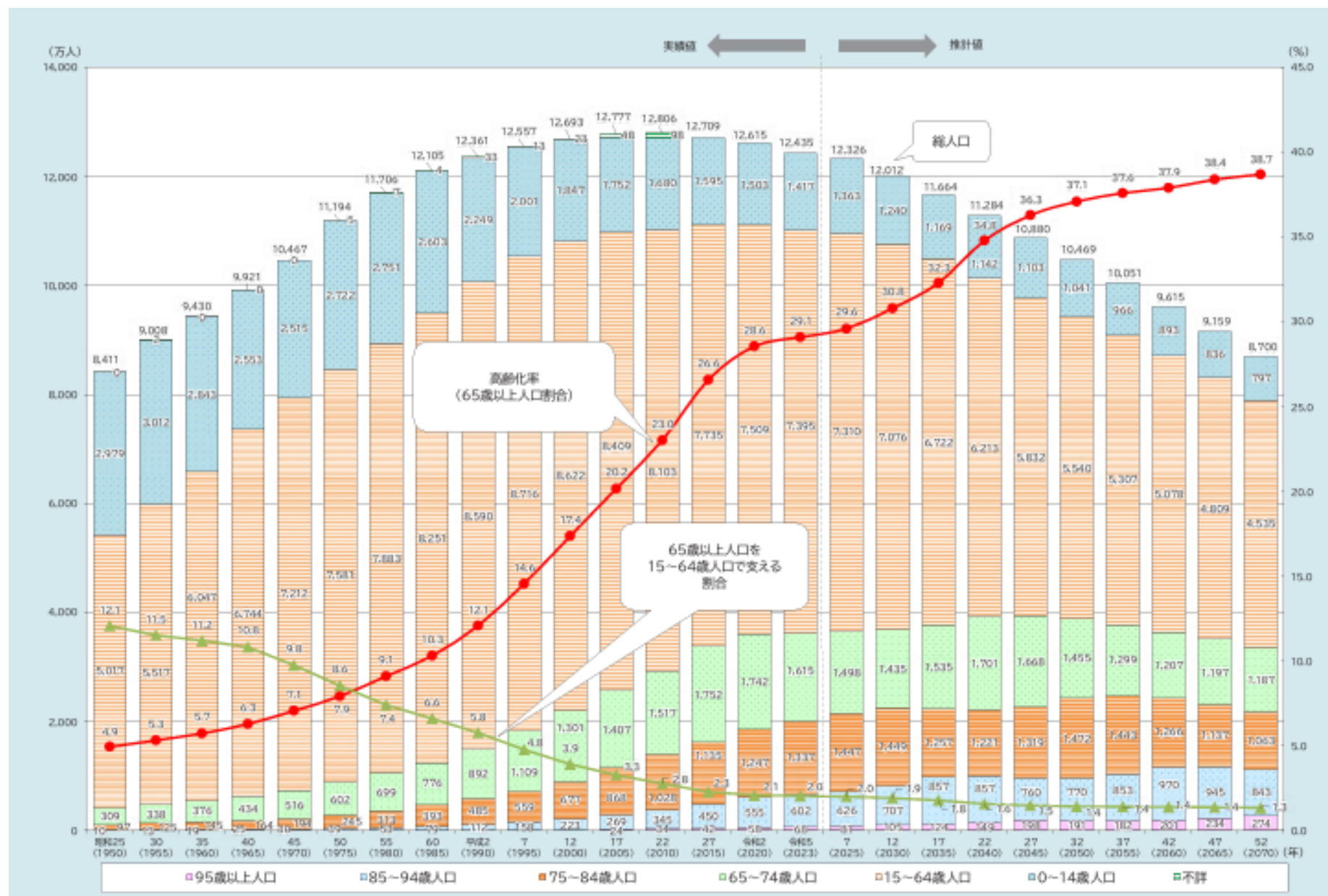
③ 65歳以降働く人は年金額を毎年計算しなおす仕組みに（令和4年4月～）



※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？

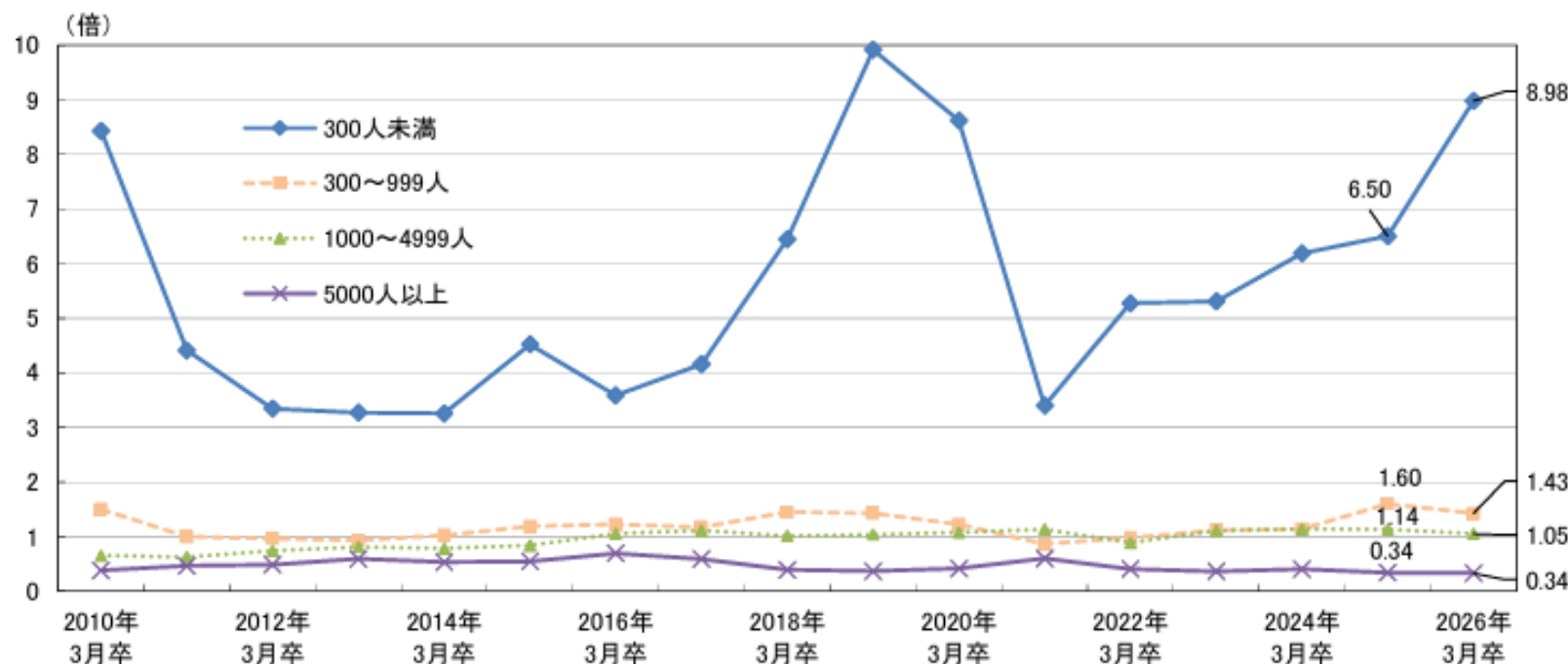


（１）なぜ女性活躍が必要なのか？

全体の大卒求人倍率は1.66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、約9社の
求人！
＝売り手市場

■ 図表2 従業員規模別 求人倍率の推移



注1：いずれも比較可能な期間における値。従業員規模別4区分は2010年3月卒より集計を開始

注2：2021年3月卒の求人倍率について、企業調査は2020年6月に実施されている。よってコロナ禍の影響を企業側が考慮した統計となっている。一方で従業員規模別・業種別の求人倍率集計に必要な学生側のデータは、2020年3月時点の調査を使用しており、コロナ禍の影響が必ずしも反映されていない。つまり、コロナ禍の影響で学生が就職希望先などを変更しているケースが反映されていないため、解釈に注意が必要である

（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

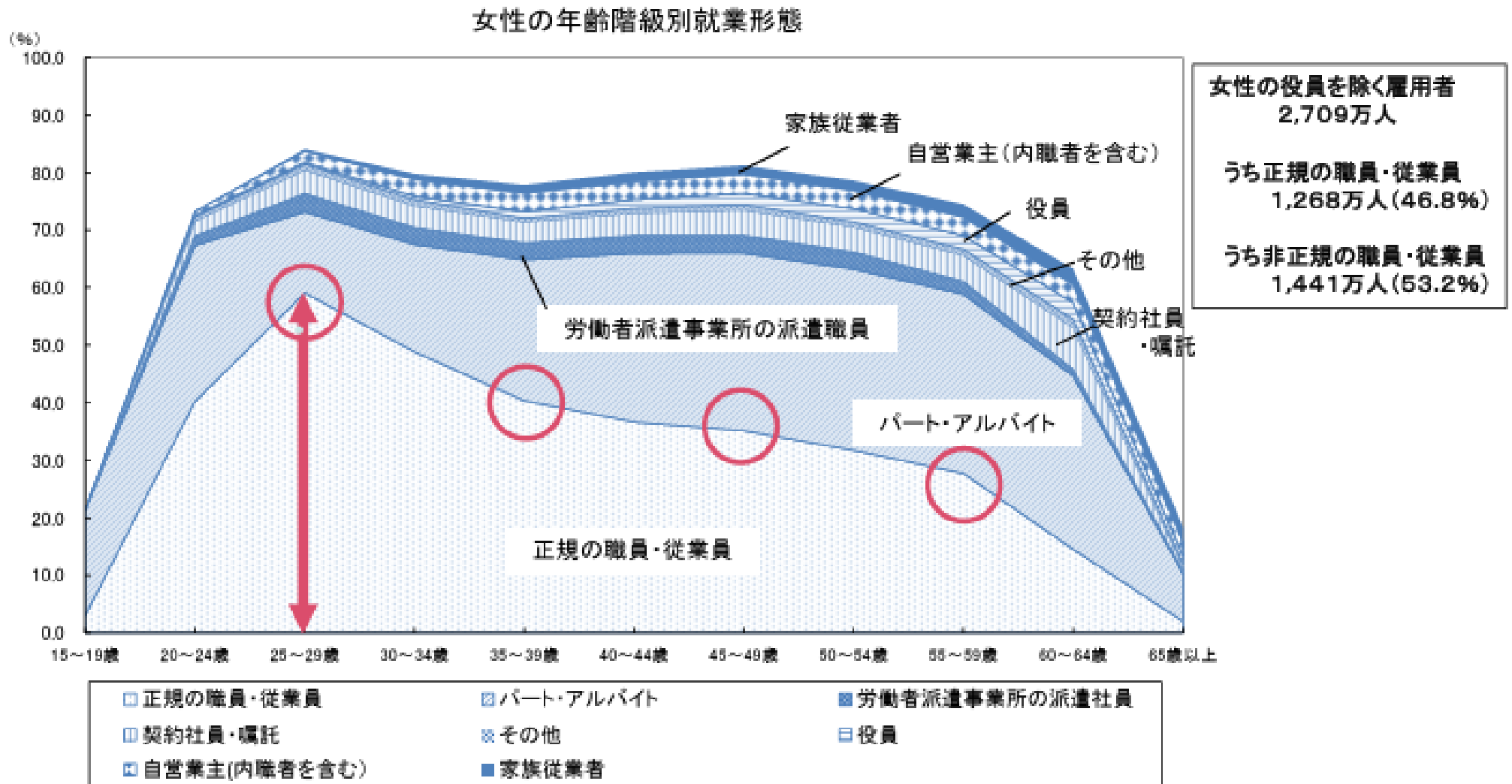
○年齢階層別転出入者数（H30日本人のみ）

（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字カーブは改善されつつあるが、正規雇用として戻れている訳ではない
⇒「L字カーブ」の解消が課題

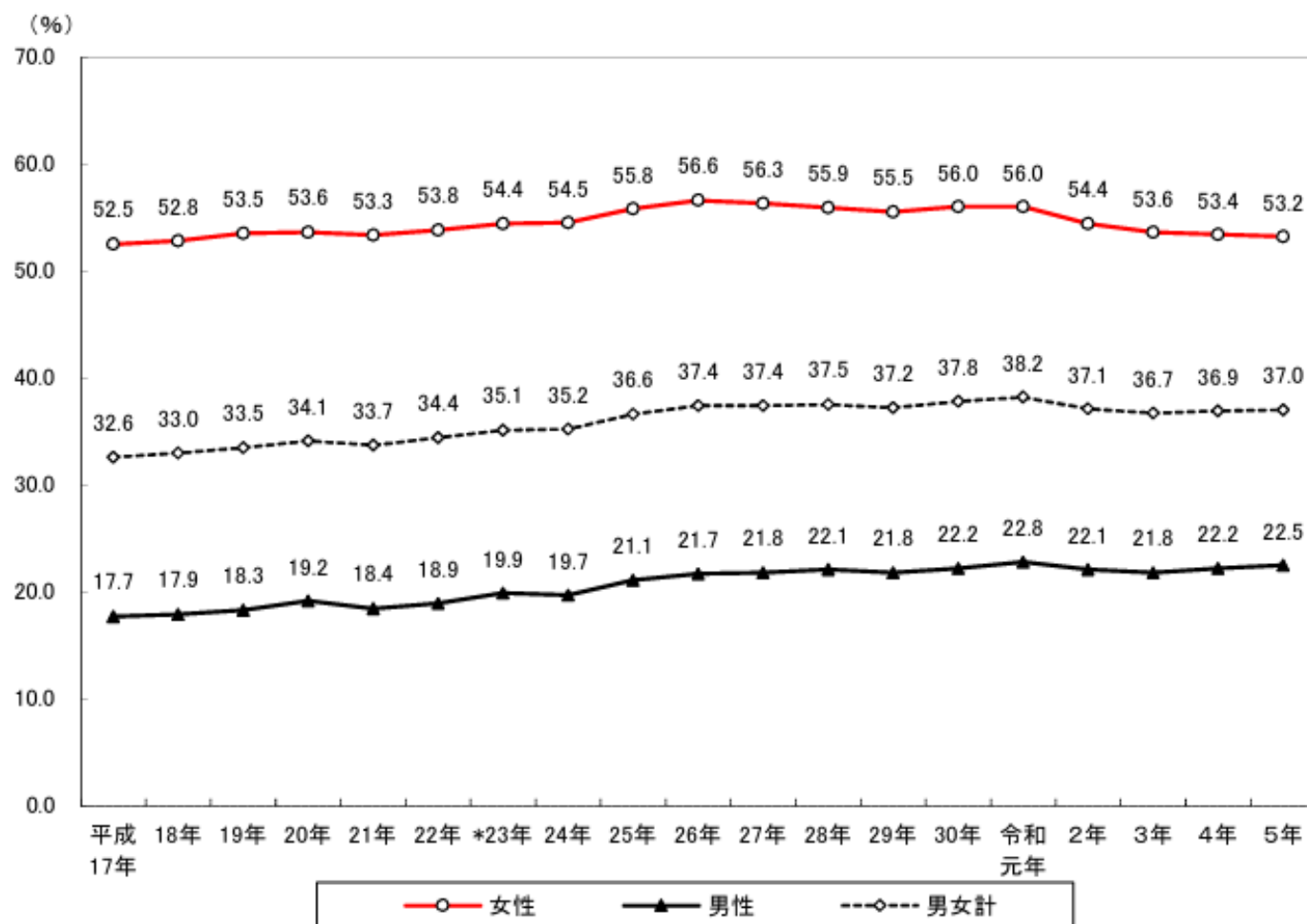


(資料出所)総務省「労働力調査」(令和5年)より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

(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

図表 1－2－12 非正規の職員・従業員の割合の推移



(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。

女性活躍推進法改正（公布日：令和7年6月11日）

Ⅱ：女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和18年（2036年）3月31日までに延長**されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。
(施行日：令和8年4月1日)
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。
(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

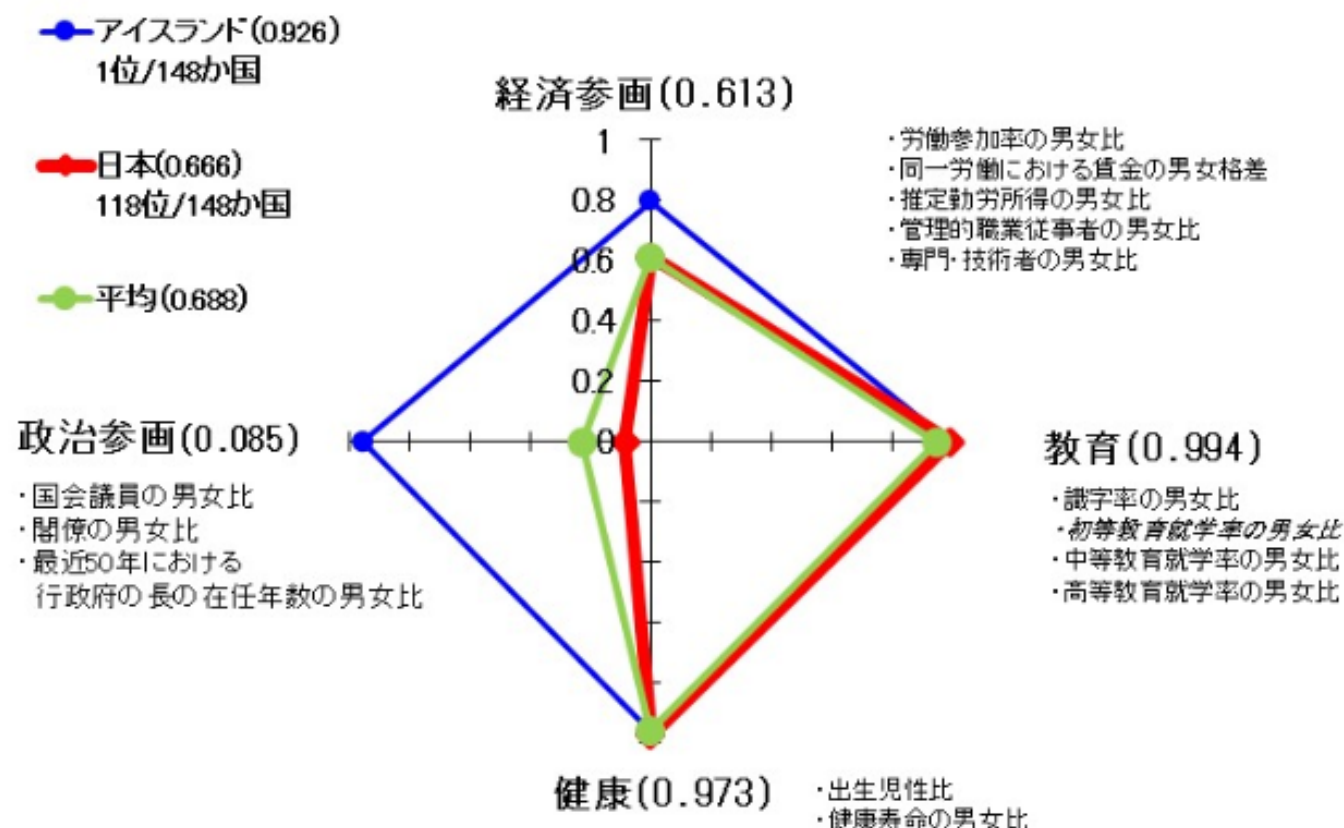
※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

- ★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。



ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2025年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、**0が完全不平等、1が完全平等**となり、**1に近いほど順位が高いとされている。**
- ・**日本は148か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。**



順位	国名	値
1	アイスランド	0.926
2	フィンランド	0.879
3	ノルウェー	0.863
4	英国	0.838
5	ニュージーランド	0.827
9	ドイツ	0.803
32	カナダ	0.767
35	フランス	0.765
42	米国	0.756
85	イタリア	0.704
101	韓国	0.687
103	中国	0.686
116	セネガル	0.670
117	アンゴラ	0.668
118	日本	0.666
119	ブータン	0.663
120	ブルキナファソ	0.659

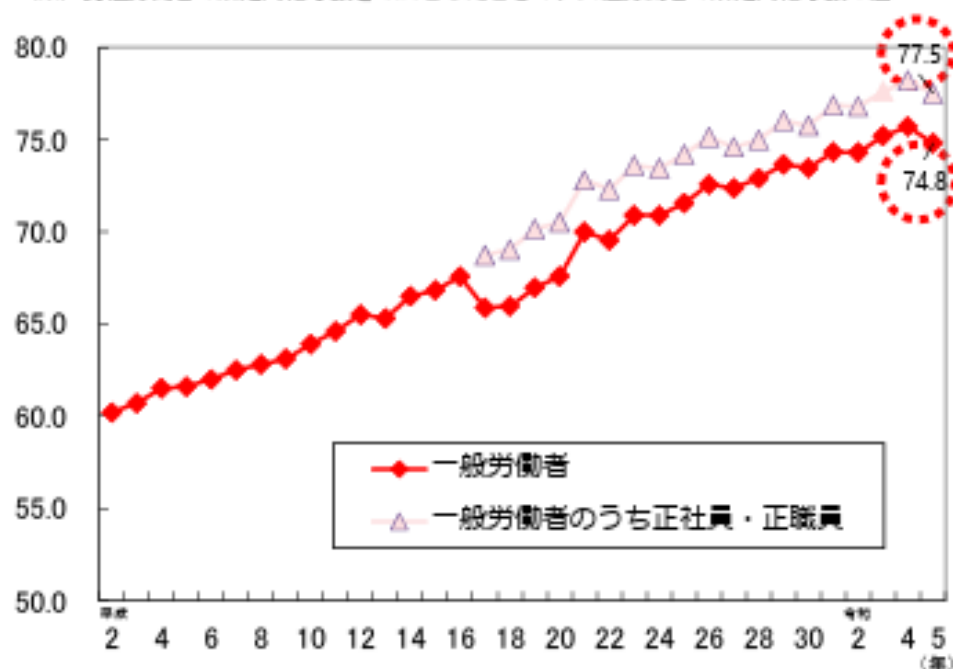
(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2025)」より作成
 2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載
 3. 分野別の順位: **経済(112位)**、教育(66位)、健康(50位)、**政治(125位)**

男女間賃金差異とその要因

- 男女間賃金差異は長期的には縮小傾向にある。
- 男女間賃金差異の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職等比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

男女間賃金差異(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 1 「一般労働者」は、常勤労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 2 「短時間労働者」は、常勤労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週間の所定労働時間が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 4 平成20年調査から、常勤労働者の定義が変更されている。（変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者）
- 5 平成20年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 6 令和2年から、賃金構造基本統計調査にて、推計方法（還元率）が変更されている。
- 7 平成18年～令和元年度については、データの一部に推計値を用いている。

男女間賃金差異の要因(単純分析)(令和5年)

調整した事項	男女間賃金差異		男女間差異の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (調整前(原数値)) ①	男女間格差 (調整後) ②	
役職	74.8	84.5	9.7
勤続年数		78.5	3.7
学歴		77.2	2.4
労働時間		77.1	2.3
年齢		75.5	0.7
企業規模		74.8	0.0
産業		73.2	-1.6

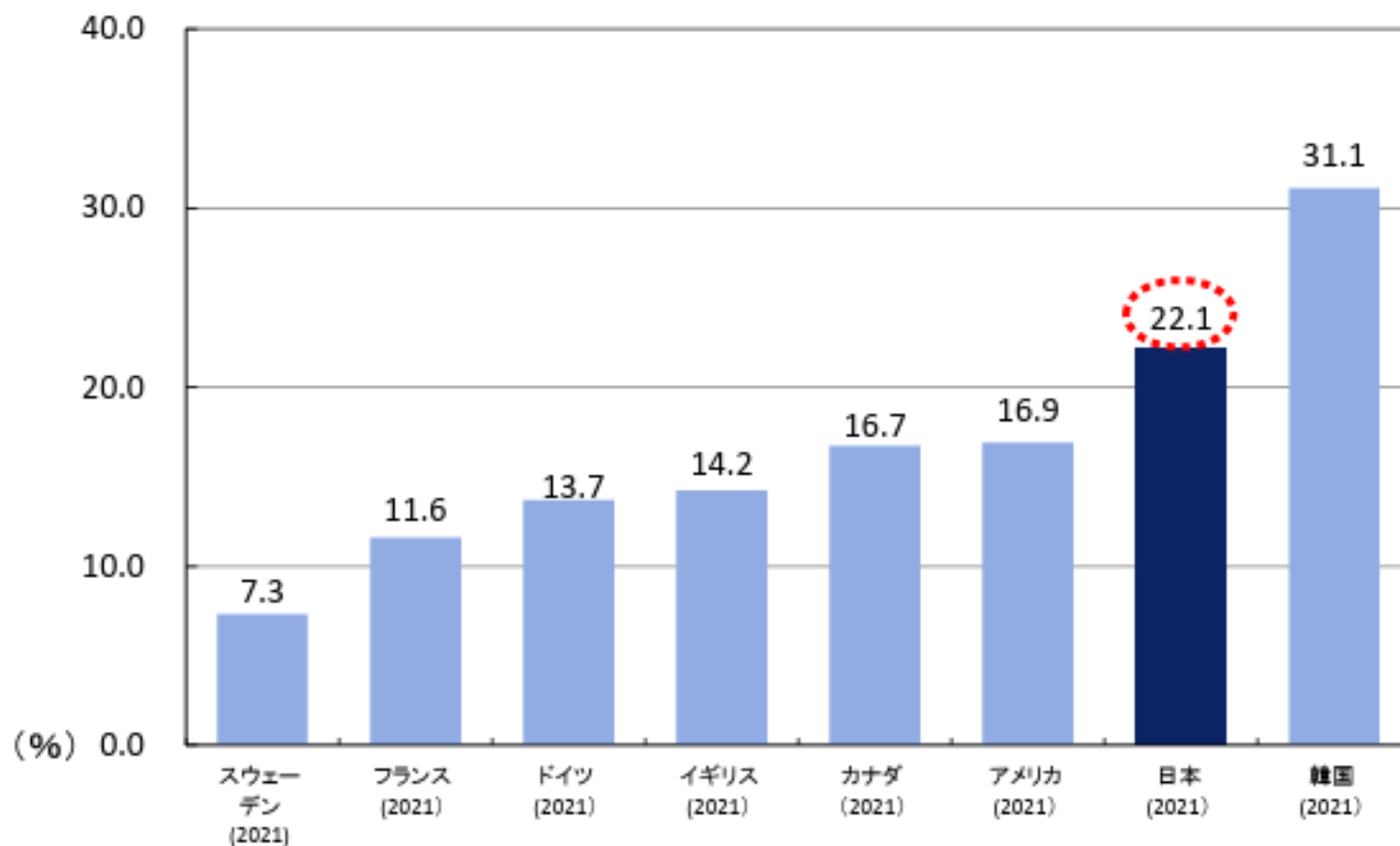
- (注) 1 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
2 「調整後」は女性の各要素の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

男女の賃金の差異の国際比較

- 国際的に見ると依然男女間賃金差異は大きい。

男女間賃金差異の国際比較

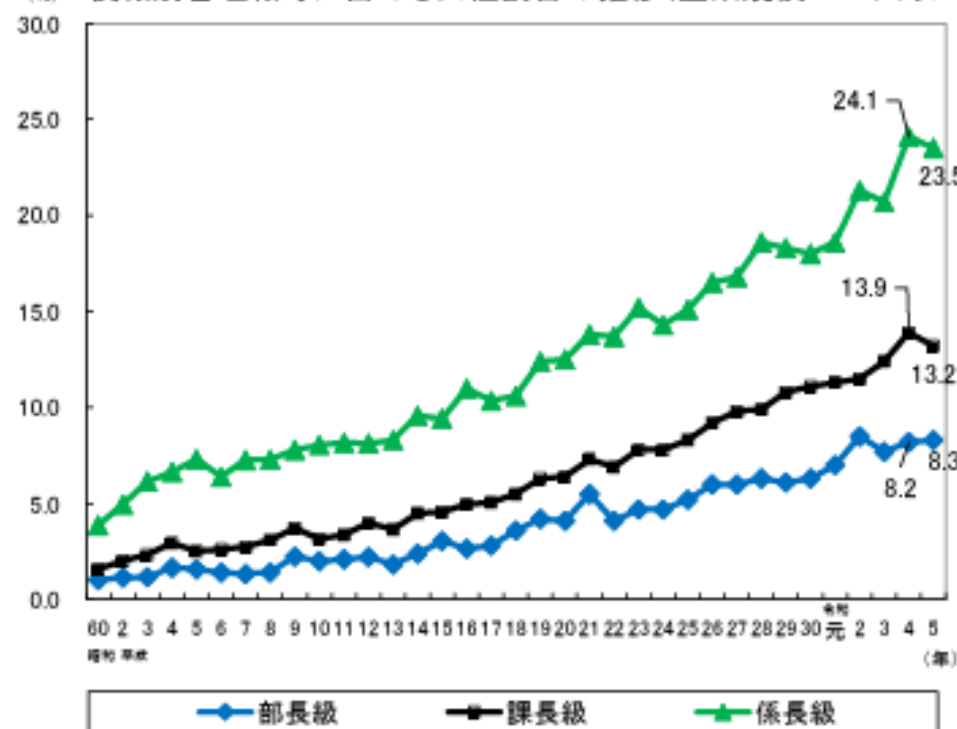


注：男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値。原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

管理職等に占める女性割合

- 管理職等に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低く、第5次男女共同参画基本計画の目標値に到達していない。

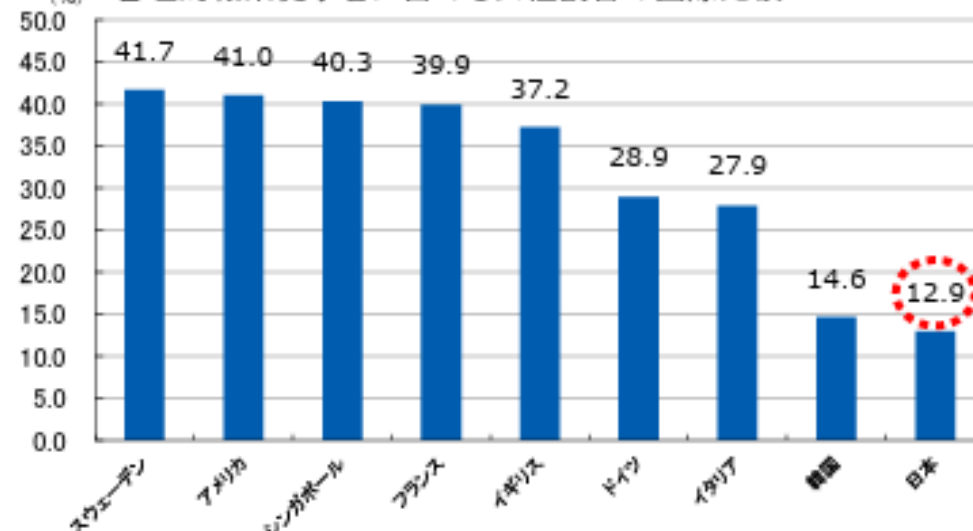
(%) 役職別管理職等に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇用局作成

- 注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。
注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に推計値を用いている。

(%) 管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：(独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」
いずれも2022年値

- 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
注2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

第5次男女共同参画基本計画の目標値の進捗状況

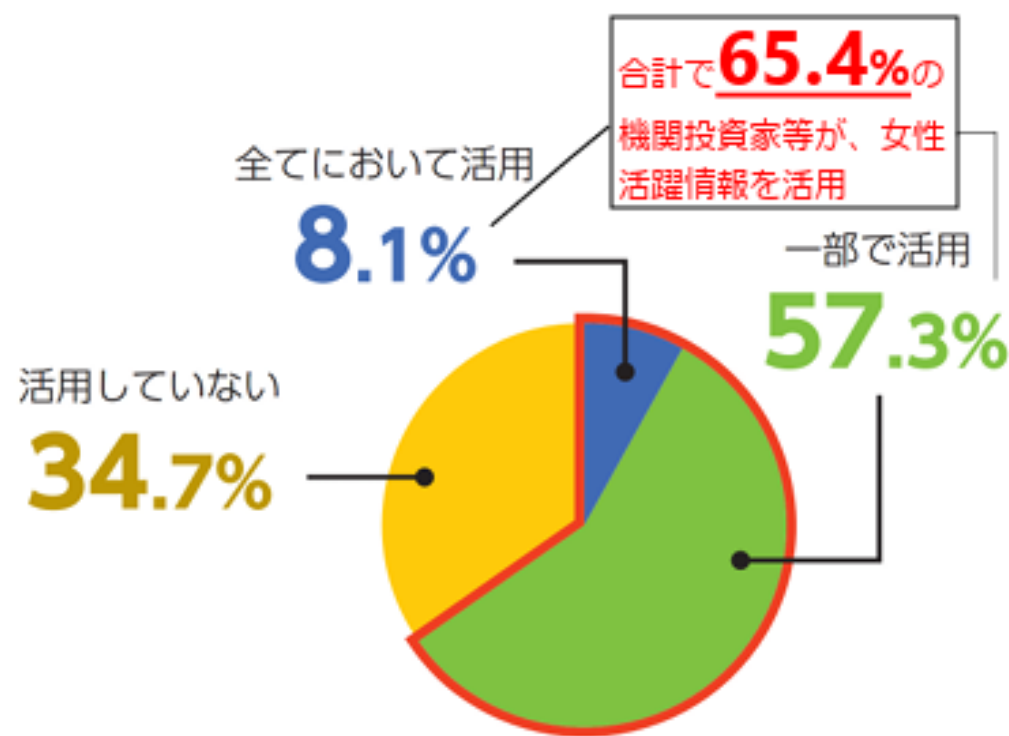
項目	目標値 (令和7年)	5次計策定当時 (令和2年)	最新値 (令和4年)
部長相当職に占める女性の割合	12%	8.5%	8.3%
課長相当職に占める女性の割合	18%	11.5%	13.2%
係長相当職に占める女性の割合	30%	21.3%	23.5%

(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

投資判断における女性活躍情報の活用状況等①

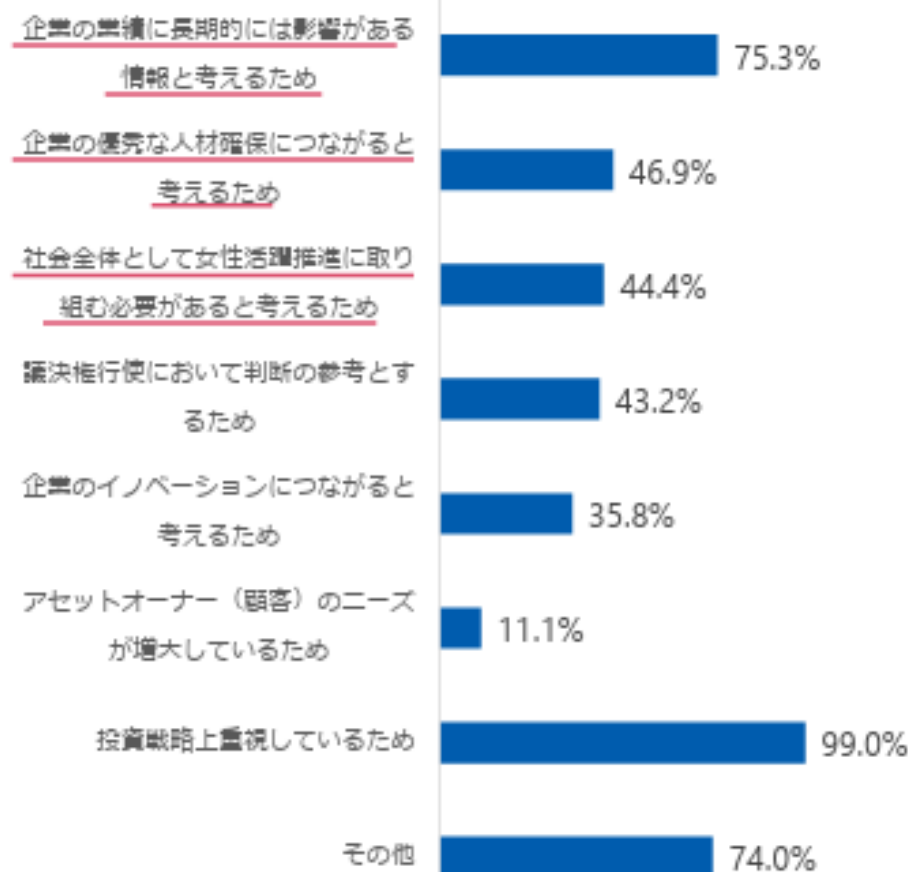
- 投資判断における女性活躍情報の活用状況を機関投資家等に尋ねたところ、「全てにおいて活用」が8.1%、「一部で活用」が57.3%と、合計で約3分の2の機関投資家等が、女性活躍情報を活用している。
- 投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家等が投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由として、「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」が75.3%、「企業の優秀な人材確保につながると考えるため」が46.9%、「社会全体として女性活躍推進に取り組む必要があると考えるため」が44.4%となっている。

投資判断における女性活躍情報の活用状況 (n=124)



投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由 (複数回答) (n=81)

※投資判断に、女性活躍情報を「全てにおいて活用」又は「一部で活用」と回答した方が対象



(資料出所) 内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究」(令和4年度)

※調査対象: 「『責任ある機関投資家』の諸原則「日本版スチュワードシップ・コード」」に賛同する機関投資家(全322機関(令和4年11月末時点)のうち、日本支社のない等の67社を除いた255機関)(投信・投資顧問会社、生命保険会社、年金基金、損害保険会社、銀行、議決権行使助言会社等)

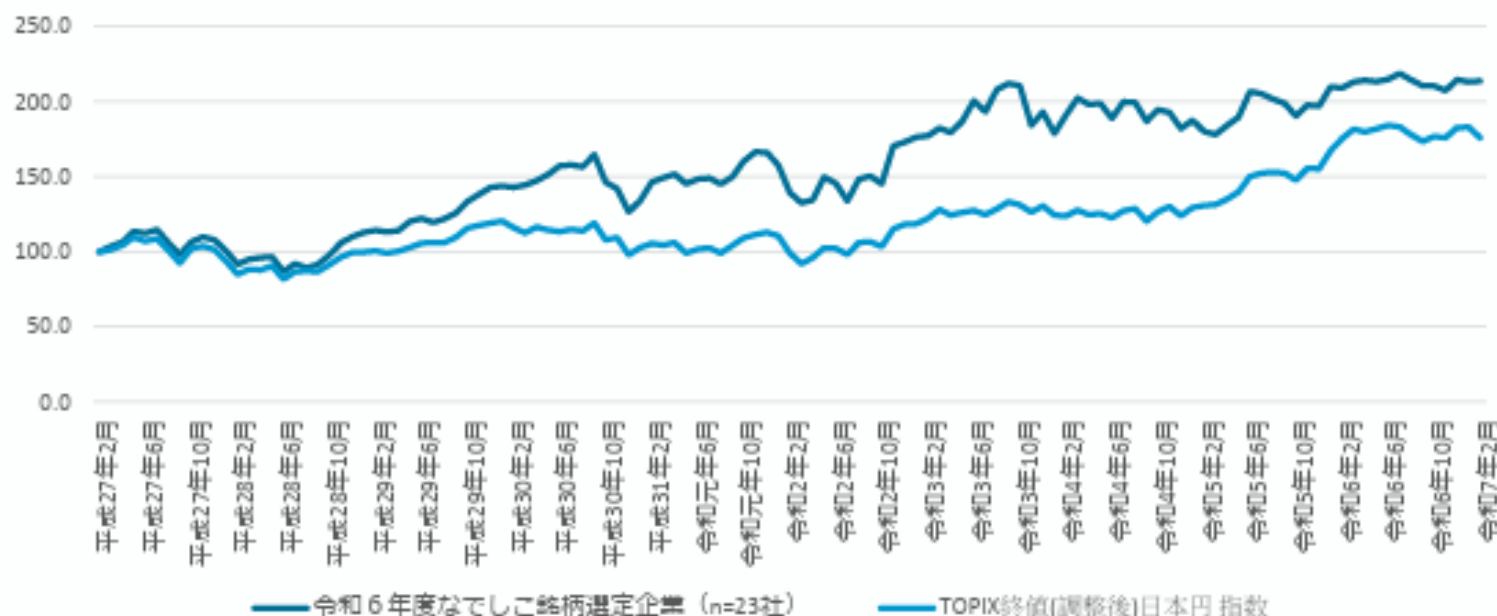
※調査期間: 令和4年12月23日(金)～令和5年1月27日(金)

35

女性活躍推進に熱心な企業の株価は好調

- 令和6年度「なでしこ銘柄」選定企業23社群における株価指数平均とTOPIXの比較（※）
 - 令和6年度「なでしこ銘柄」の選定企業23社について、株価指数を試算しました。平成27年2月から令和7年2月までの10年間を対象とし、月次の終値（調整後）に基づいて試算しています。平成27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。

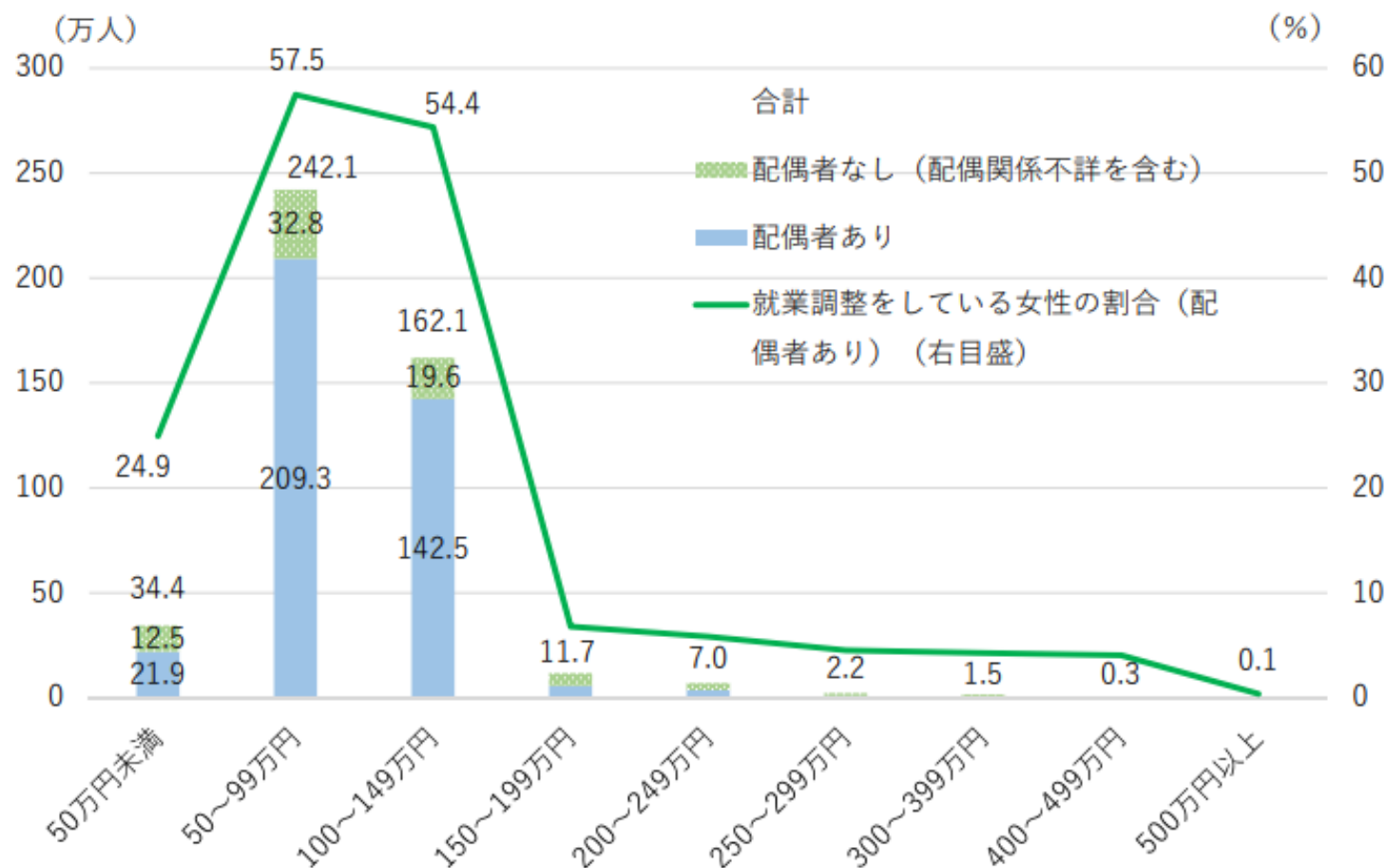
なでしこ銘柄選定企業とTOPIXの株価比較



（※）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。

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」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表した。
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

上記のほか、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金（業務改善助成金）の活用も促進。

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	・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）	・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	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 ※令和7（2025）年4月1日からは、従業員数101人以上の企業は、育児休業等の取得状況や労働時間の状況把握、改善すべき事情の分析をすることが義務付けられています。	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。

※令和 7 年 4 月 1 日から、従業員数101人以上の企業は、育児休業等の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標の設定が義務付けられている。

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

認定実績（令和4年6月末時点）

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



- ◆ 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～

プラチナくるみん H27.4.1～

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 10%以上
又は
育児休業＋育児目的休暇
20%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

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 30%以上
又は
育児休業＋育児目的休暇
50%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。

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上
又は
育児休業＋育児目的休暇
15%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）

R4.4.1～

くるみんプラス



プラチナくるみん
プラス



トライくるみん
プラス



また、不妊治療と仕事と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。

くるみん認定基準の見直し（令和7年4月1日～）

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準＜共通＞

○女性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（認定基準6）

女性労働者の育児休業等取得率	75%以上
育児休業等を行うことができる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし → <u>75%以上</u>

○成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準8）

①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備	→ ① <u>男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸</u> ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備
---	--

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準＜認定種類別＞

○男性の育児休業等の取得に係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準5）

	男性労働者の育児休業等取得率		男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率
トライくるみん	7%以上 → <u>10%以上</u>	又は	15%以上 → <u>20%以上</u>
くるみん	10%以上 → <u>30%以上</u>		20%以上 → <u>50%以上</u>
プラチナくるみん	30%以上 → <u>50%以上</u>		50%以上 → <u>70%以上</u>

○働き方の見直しに係る基準の見直し（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準7）

雇用する全てのフルタイム労働者 1人当たりの各月ごとの法定時間外 労働及び法定休日労働の合計時間数	トライくるみん	45 時間未満
	くるみん	45 時間未満 → <u>30 時間未満（全てのフルタイム労働者）又は 45 時間未満（25～39 歳のフルタイム労働者）</u>
	プラチナくるみん	

○能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（プラチナくるみん認定基準10）

プラチナくるみん	<u>女性労働者</u> を対象とした取組 → <u>労働者</u> を対象とした取組
----------	---

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。**

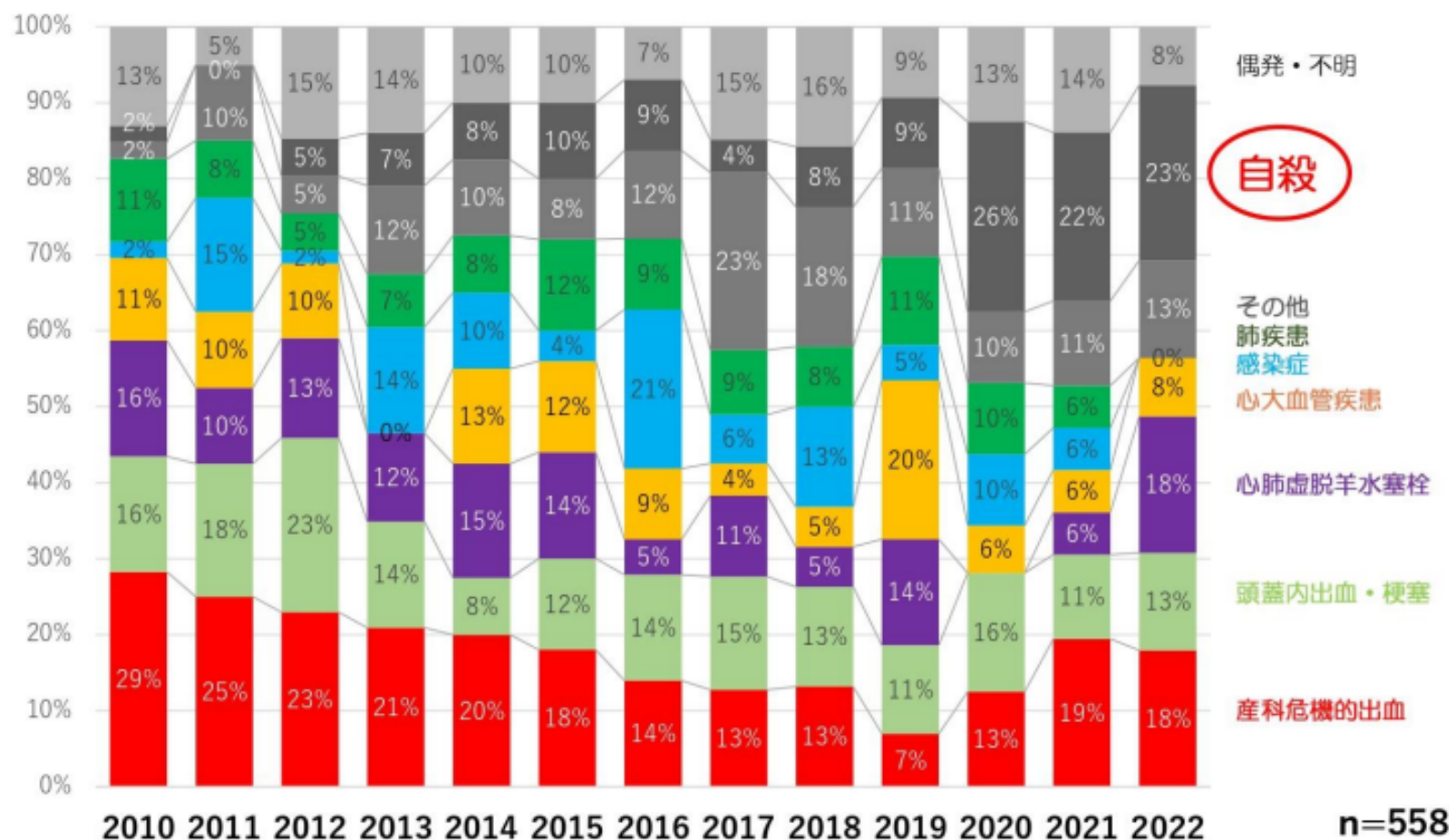
プラチナ えるぼし 	● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。 ● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※） ● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※） ● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） ※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要
えるぼし （3段階目） 	● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
えるぼし （2段階目） 	● 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。
えるぼし （1段階目） 	● 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。

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。

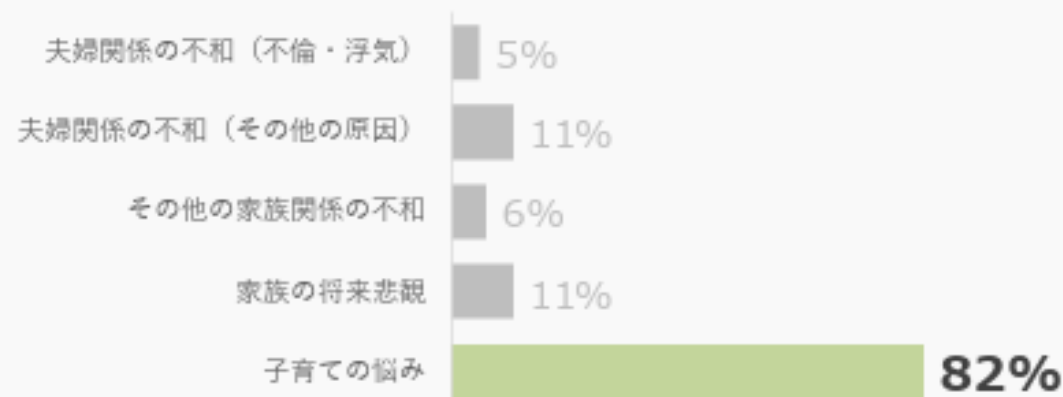
4. 育児・介護休業法等の改正

産後の自殺の原因・動機の詳細

令和4年～令和6年
(2022年～2024年)

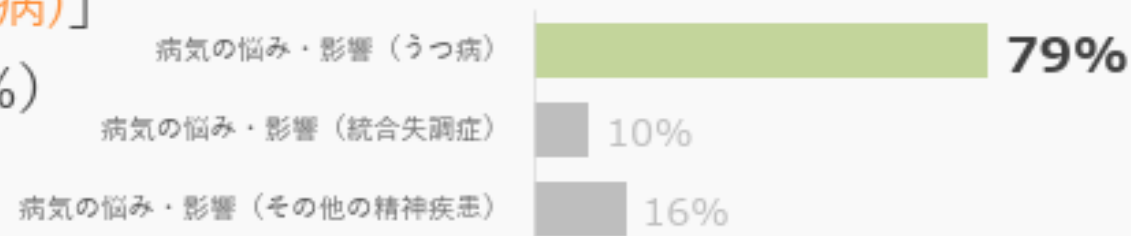
- 家庭問題の中では、
「**子育ての悩み**」
がもっとも多かった (82%)

家庭問題 (n=84)



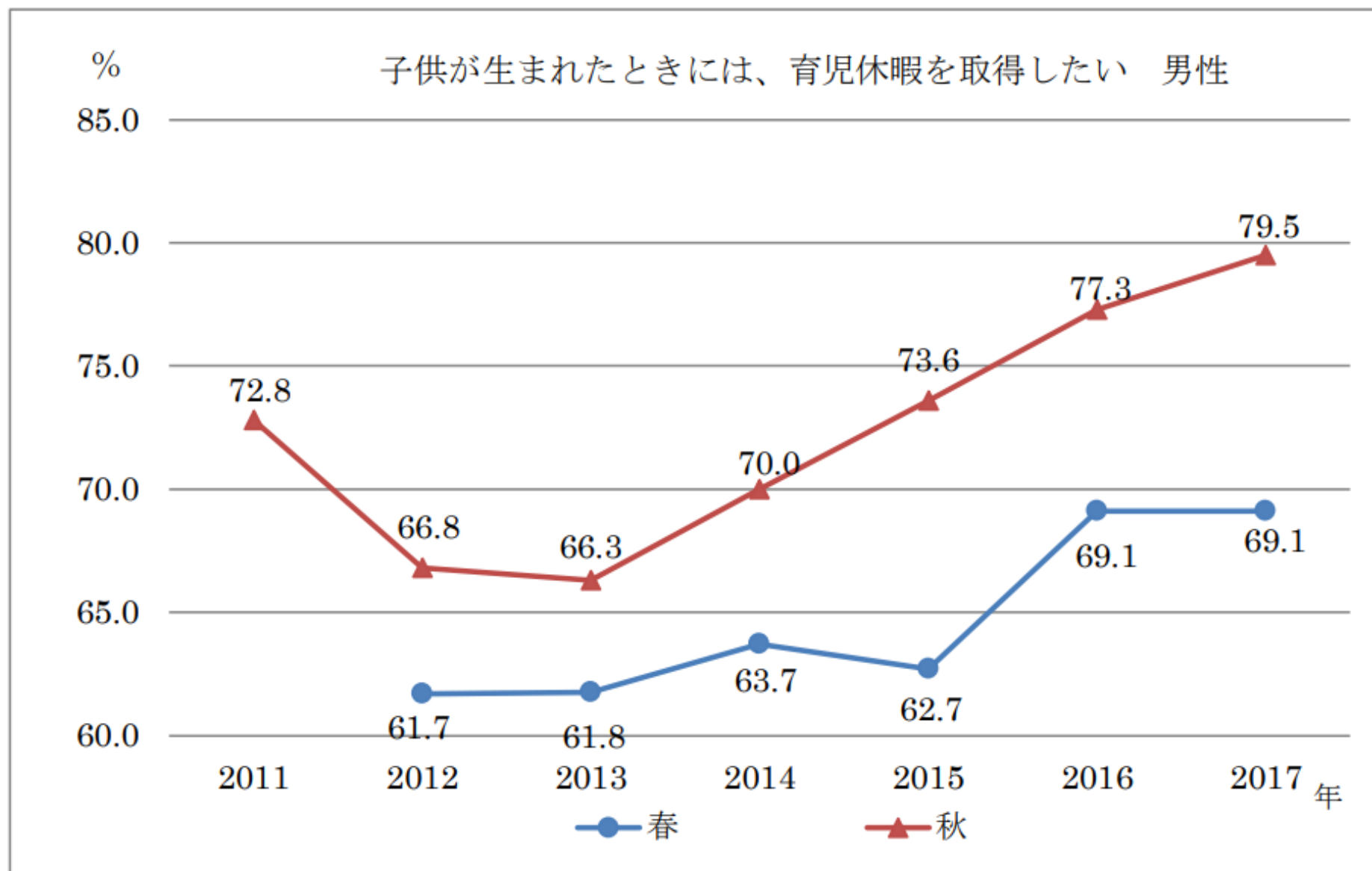
- 健康問題の中では、
「**病気の悩み・影響 (うつ病)**」
がもっとも多かった (79%)

健康問題 (n=63)



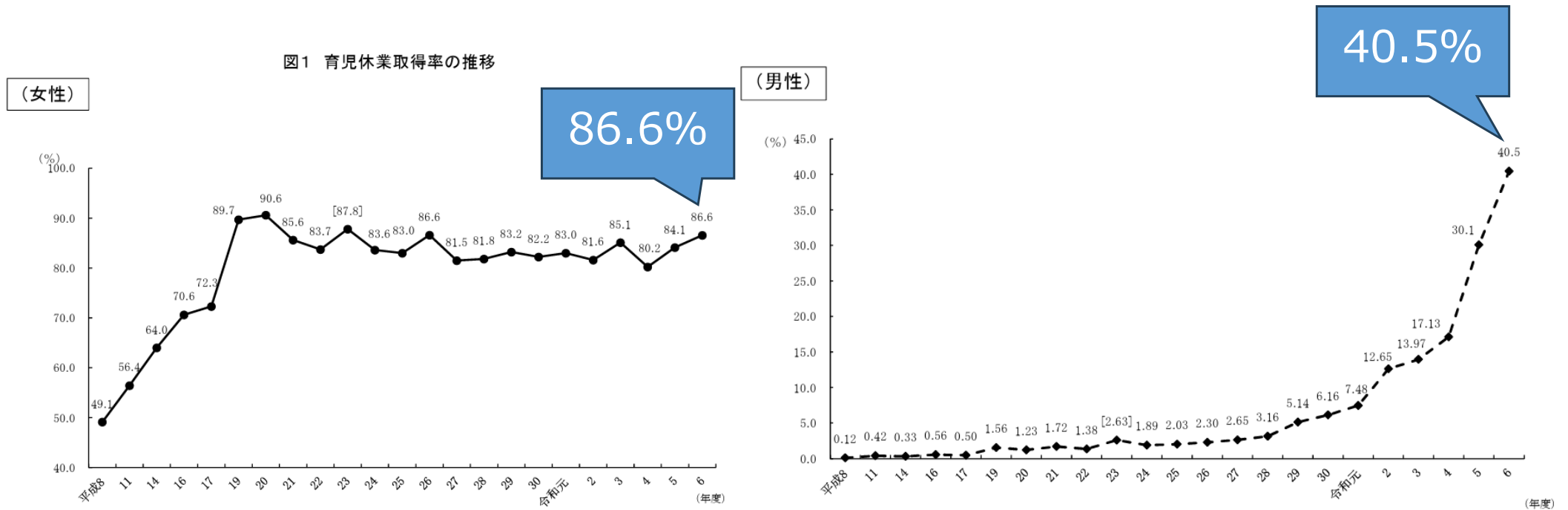
(警察庁 自殺統計よりJSCP作成)

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

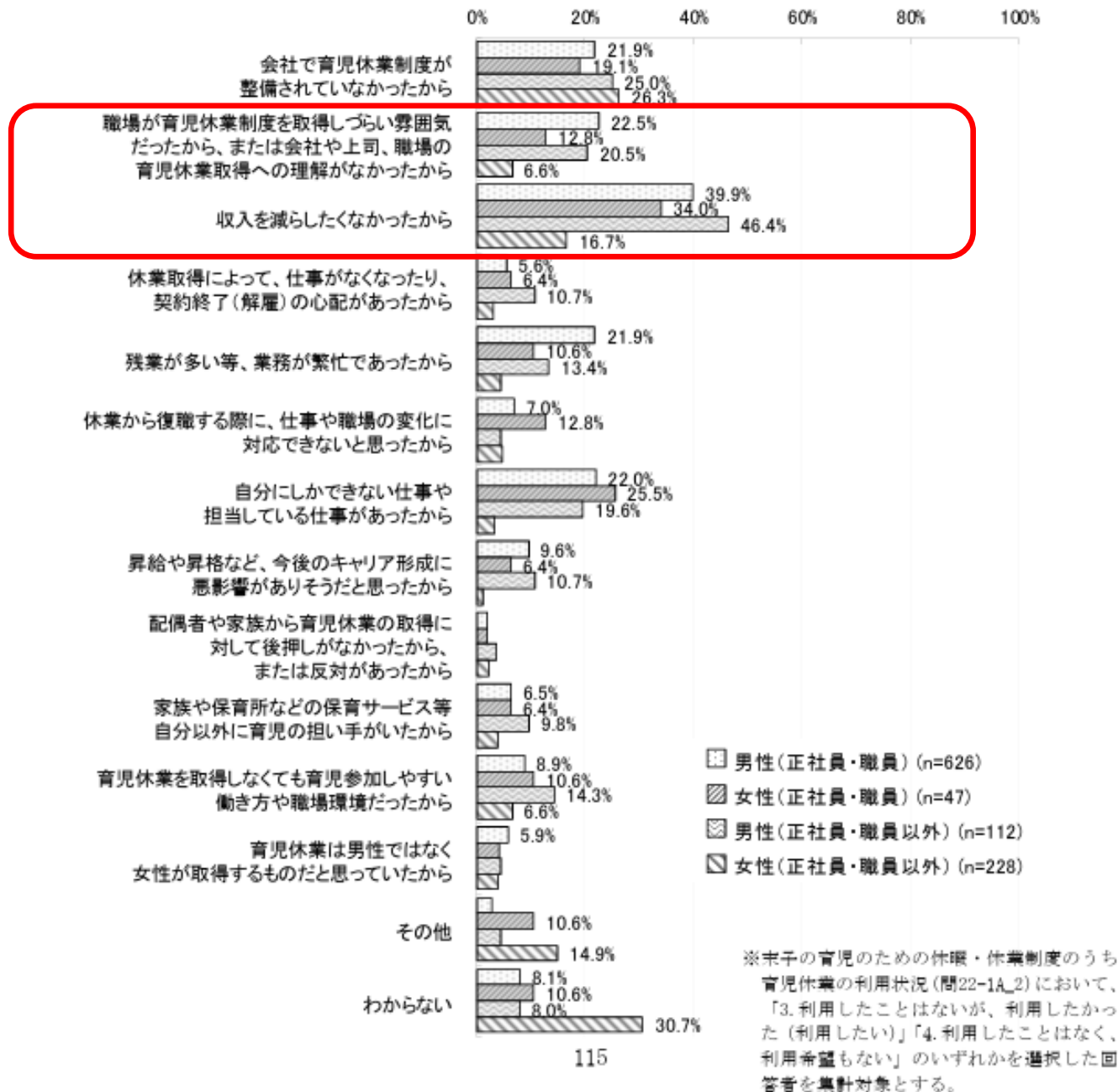


資料出所：厚生労働省 「令和6年度雇用均等基本調査」

令和4年10月1日から令和5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6年10月1日までに育児休業（産後パパ育休を含む。）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**40.5%**と、前回調査（令和5年度30.1%）より10.4ポイント上昇した。しかし、国の目標（**2025年までに50%、2030年までに85%**）には及ばない。

育児休業を取得しなかった理由(複数回答)

図表Ⅲ-74 末子の育児に関して、育児休業制度を取得しなかった理由：複数回答（問 22-2-A）



育児・介護休業法の改正ポイント

①～⑨▶令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

義務

就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護 等 休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

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)の対象拡大

義務

就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前 の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

育児・介護休業法の改正ポイント

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の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。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

- ・ 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・ 年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・ より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



育児・介護休業法の改正ポイント

6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間 6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備**(相談窓口設置)**
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、
iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい

* ①～④のうち複数の措置を講じること

育児・介護休業法の改正ポイント

8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

(1) 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

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能

望ましい

* 情報提供に当たって、「介護休業制度」は介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと

* 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

育児・介護休業法の改正ポイント

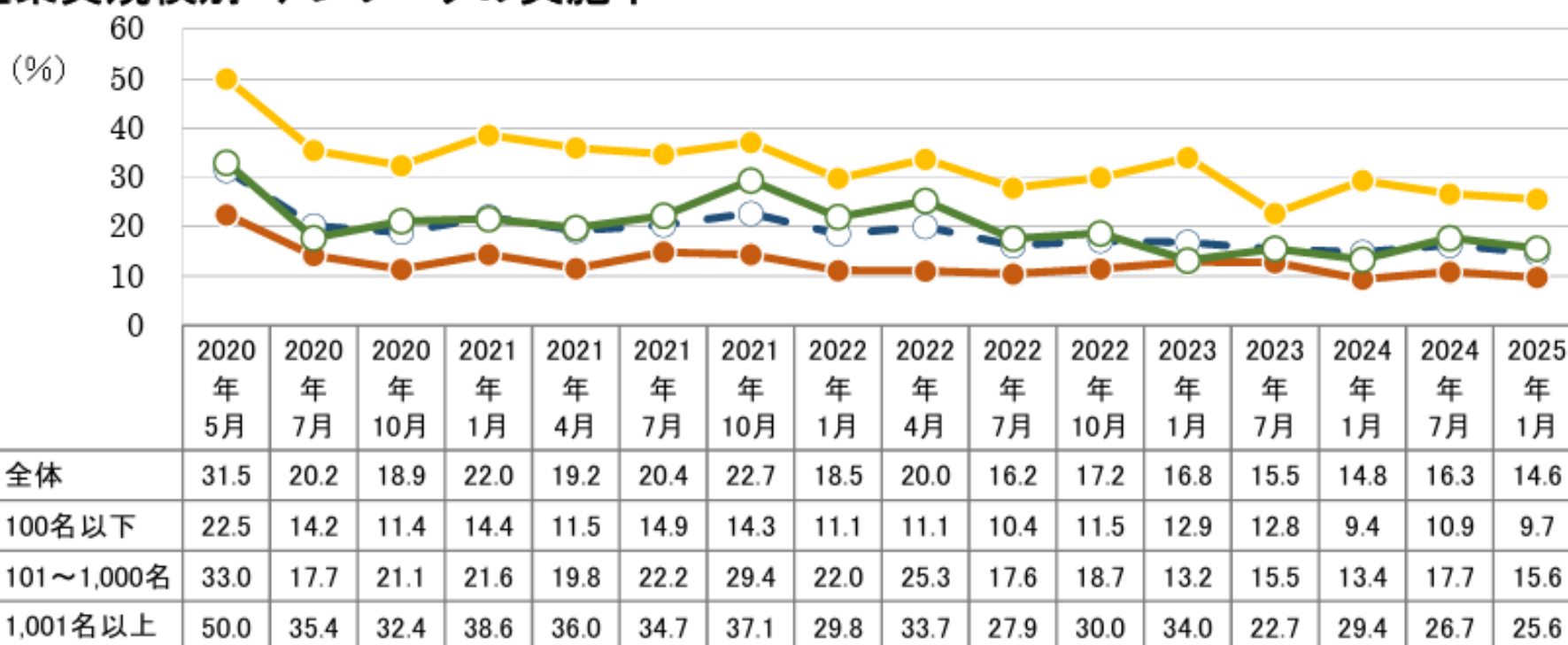
9 介護のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

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に措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

資料出所：厚生労働省「育児・介護休業法改正のポイント」リーフレット

図36 従業員規模別・テレワークの実施率



育児・介護休業法の改正ポイント

10 11 ▶ 令和7(2025)年10月1日から施行

10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの**選択して講ずべき措置**の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・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。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、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。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇
(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの
(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

育児・介護休業法の改正ポイント

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例:人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと

育児・介護休業法の改正ポイント

11 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注: ①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 意向聴取の時期は、①、②のほか、
「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

具体的な配慮の例

・勤務時間帯、勤務地にかかる配置 ・業務量の調整	・両立支援制度等の利用期間等の見直し ・労働条件の見直し	等
-----------------------------	---------------------------------	---

望ましい

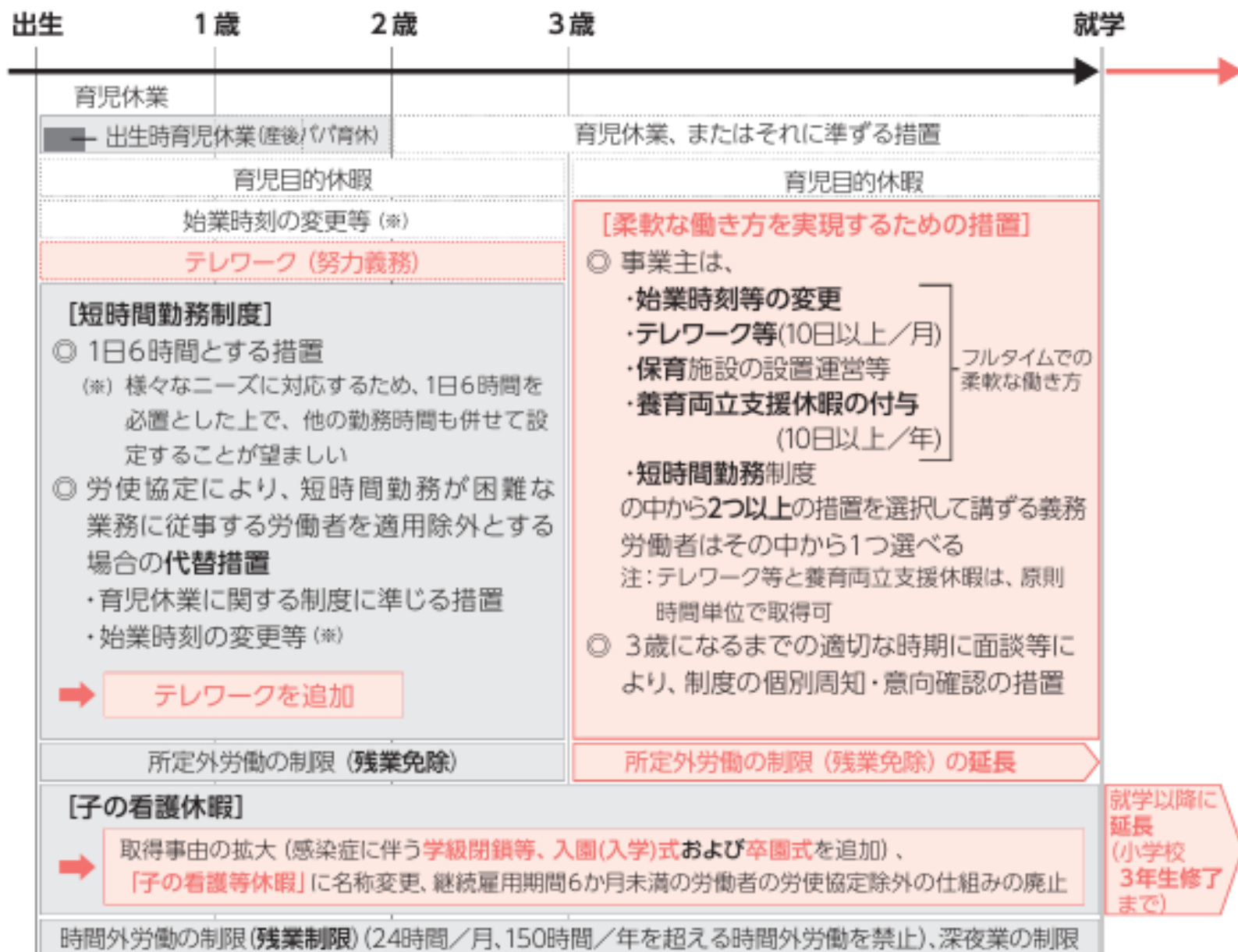
* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
* ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

〈改正後の仕事と育児の両立イメージ〉

見直し

： 現行の措置義務

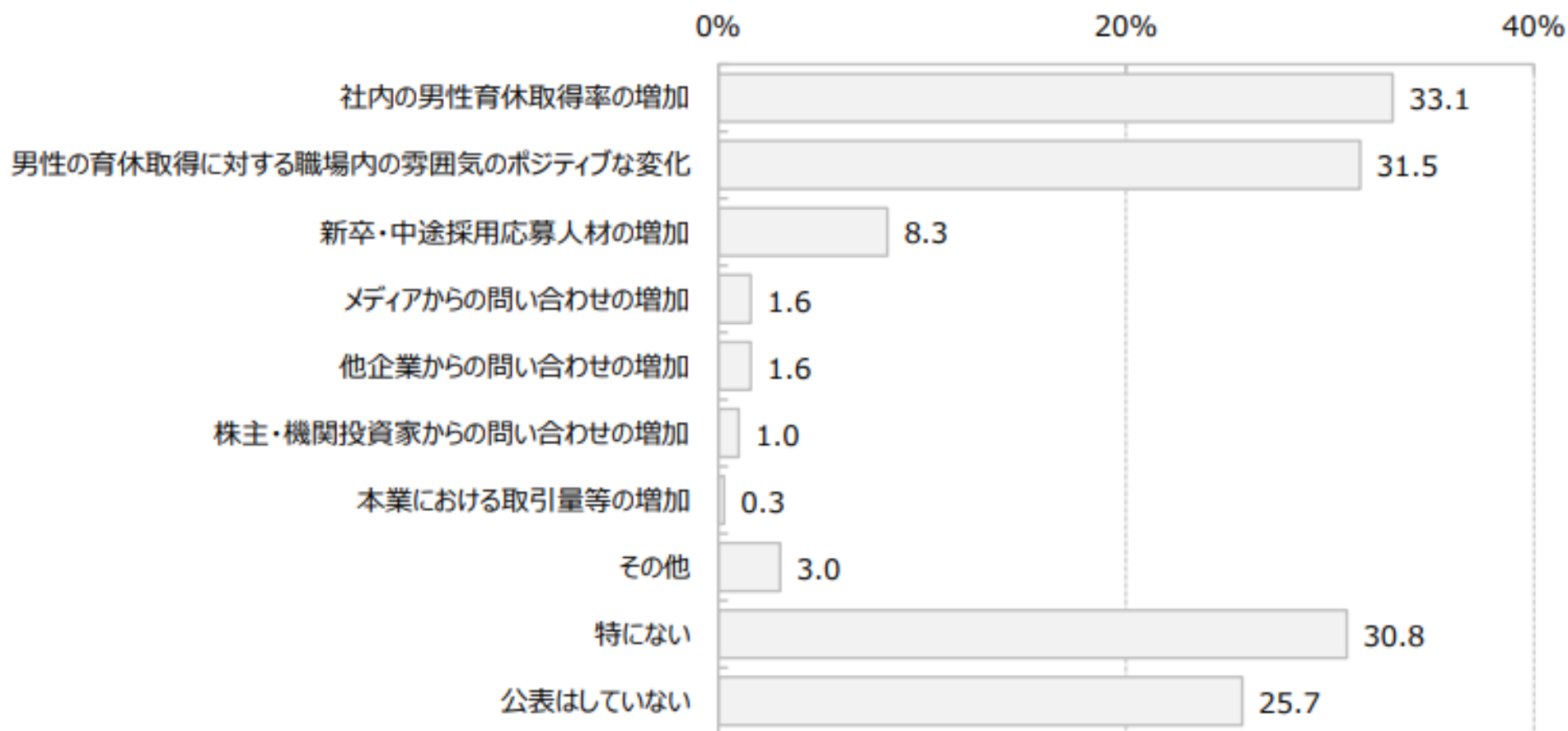
： 現行の努力義務



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

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。

[育児休業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

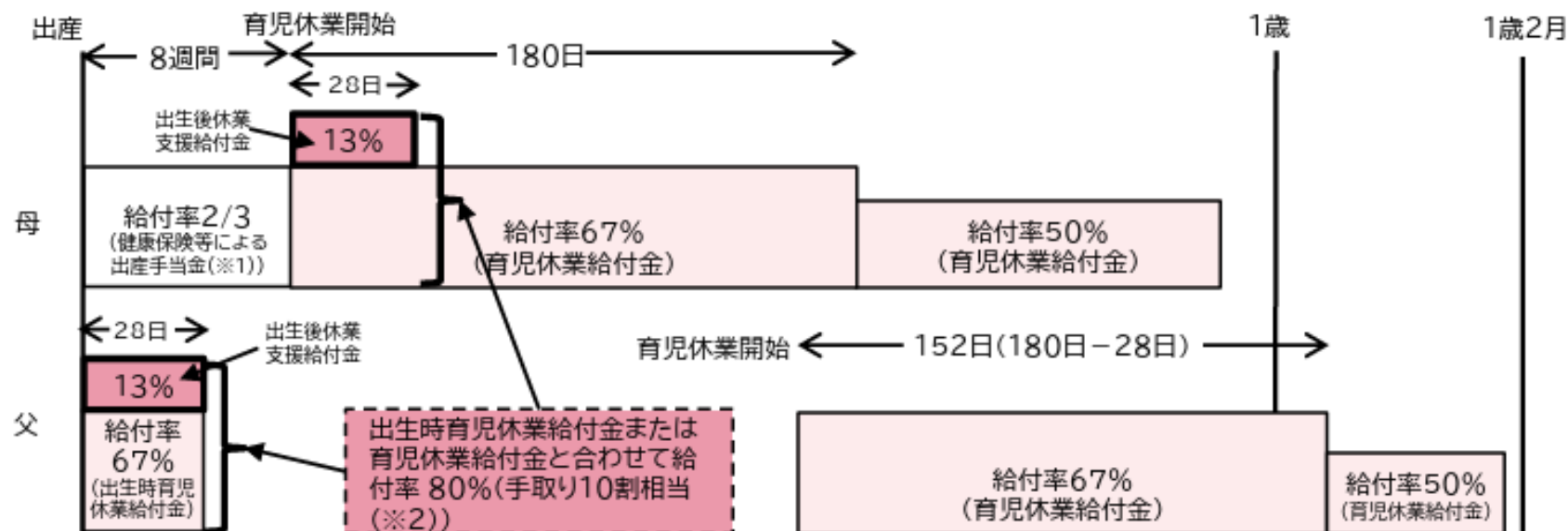
①育児休業給付の給付率引き上げ

$$\text{支給額} = \text{休業開始時賃金日額} \times \text{休業期間の日数(28日が上限)} \times 13\%$$

- ※1 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額。
- ※2 支給日数は、対象期間における出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業の取得日数であり、28日を上限とする。

支給額のイメージ

※パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



- ※1 出産手当金につきましては、ハローワークが取り扱う制度ではありません。ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。
- ※2 育児休業中は申出により健康保険料・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額には上限額(2025年4月1日時点:15,690円(毎年8月1日に改定))があることにご留意ください。
- ※3 就労状況・賃金支払状況により出生時育児休業給付金または育児休業給付金が不支給となった場合は、出生後休業支援給付金の支給は行いません。

雇用保険法の改正ポイント

②育児時短就業給付の創設

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、**2歳に満たない子**を養育するために時短勤務（以下「育児時短就業」という。）した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

支給額・支給率

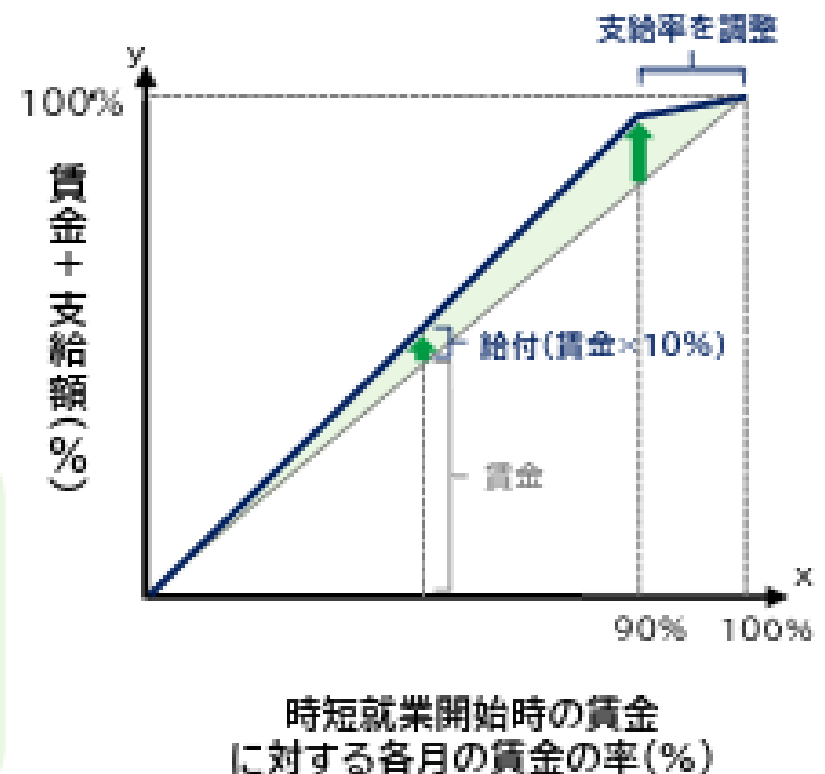
原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準（注4）を超えないように調整されます。

また、各月に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額（注5）を超える場合は、超えた部分が減額されます。

なお、次の①～③の場合、給付金は支給されません。

- ① 支給対象月（裏面参照）に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準（注4）と比べて低下していないとき
- ② 支給対象月（裏面参照）に支払われた賃金額が支給限度額（注5）以上であるとき
- ③ 支給額が最低限度額（注6）以下であるとき

支給額のイメージ



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（データサイエンス・ディストリビューション養成コース等）
- ・ 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

労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、失業給付（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ことで、訓練・休暇期間中の生活費を保障する制度です。一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者が、就業規則等に基づき連続した30日以上は無給の教育訓練休暇を取得する場合、教育訓練休暇給付金の支給が受けられます。

項目	内容			
対象者	雇用保険の一般被保険者（在職中の方）			
支給のタイミング	教育訓練休暇の開始日から起算して30日ごと、ハローワークで認定を受けた後に支給			
給付額	離職した場合の基本手当（いわゆる失業手当）と同じ日額 （賃金や年齢に応じて決定され、上限・下限があります）			
給付日数	雇用保険の被保険者であった期間（加入期間）に応じて、最大150日			
	加入期間	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
	所定給付日数	90日	120日	150日
留意点（労働者）	○教育訓練休暇給付金を受給した場合、被保険者期間はリセットされます。 ○支給申請は正しく行ってください。			
留意点（事業主）	○解雇等を予定している労働者について虚偽の届出を行った場合、罰則の対象となります。 ○ハローワークから交付された書類は、速やかに対象労働者に交付してください。			

5. テレワーク

○テレワークにまつわる最新動向

新型コロナウイルスの感染状況が落ち着いてきた近年、多くの企業でテレワークに関する方針の見直しが進んでいる。特に顕著なのが「**出社回帰**」の動きで、一部の企業はテレワークを完全に廃止し、**原則出社へとシフト**している。

・ ホンダ（本田技研工業）

国内の全部署で原則出社を通達している（2022年）。変革期において対面でのコミュニケーションを重視する方針。

・ Amazon（アマゾンジャパン含む）

週3日の出社勤務を原則週5日に戻すことが発表されている（2025年1月2日以降）。

・ Google、Apple、メタ・プラットフォームズ（旧Facebook）

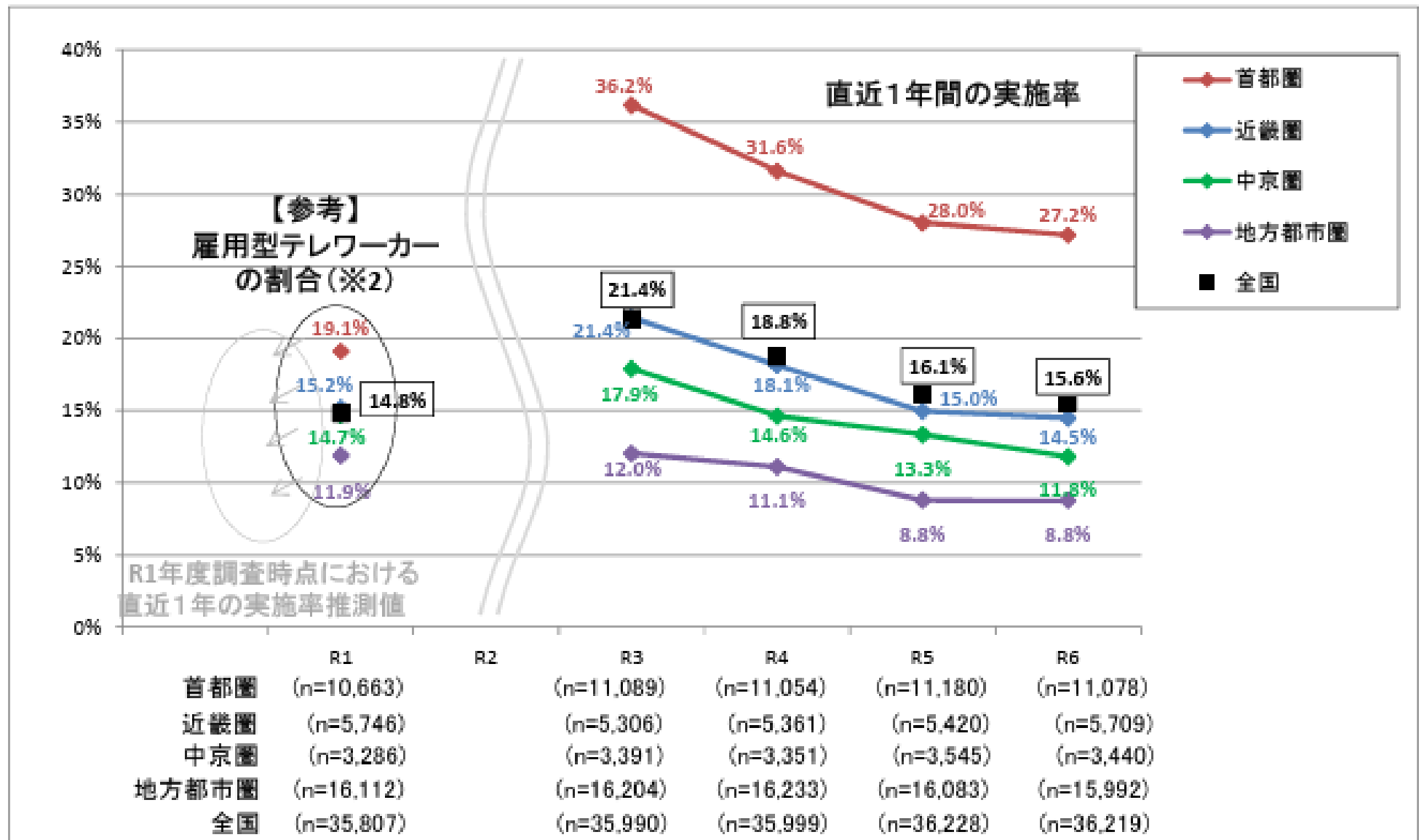
いずれも週3日以上の出社を求めており、完全なリモートワークからハイブリッドワークへの移行を進めている。

・ LINEヤフー

2025年4月以降、フルリモートを廃止し、部門により週1日または月1日以上の出社を義務付けている。

5. テレワーク

直近1年間のテレワーク実施率【R3-R6】



(※2)これまでテレワークをしたことがあると回答した人の割合。「直近1年間の実施率」はこの値よりも低い。

5. テレワーク

○出社回帰の主な理由

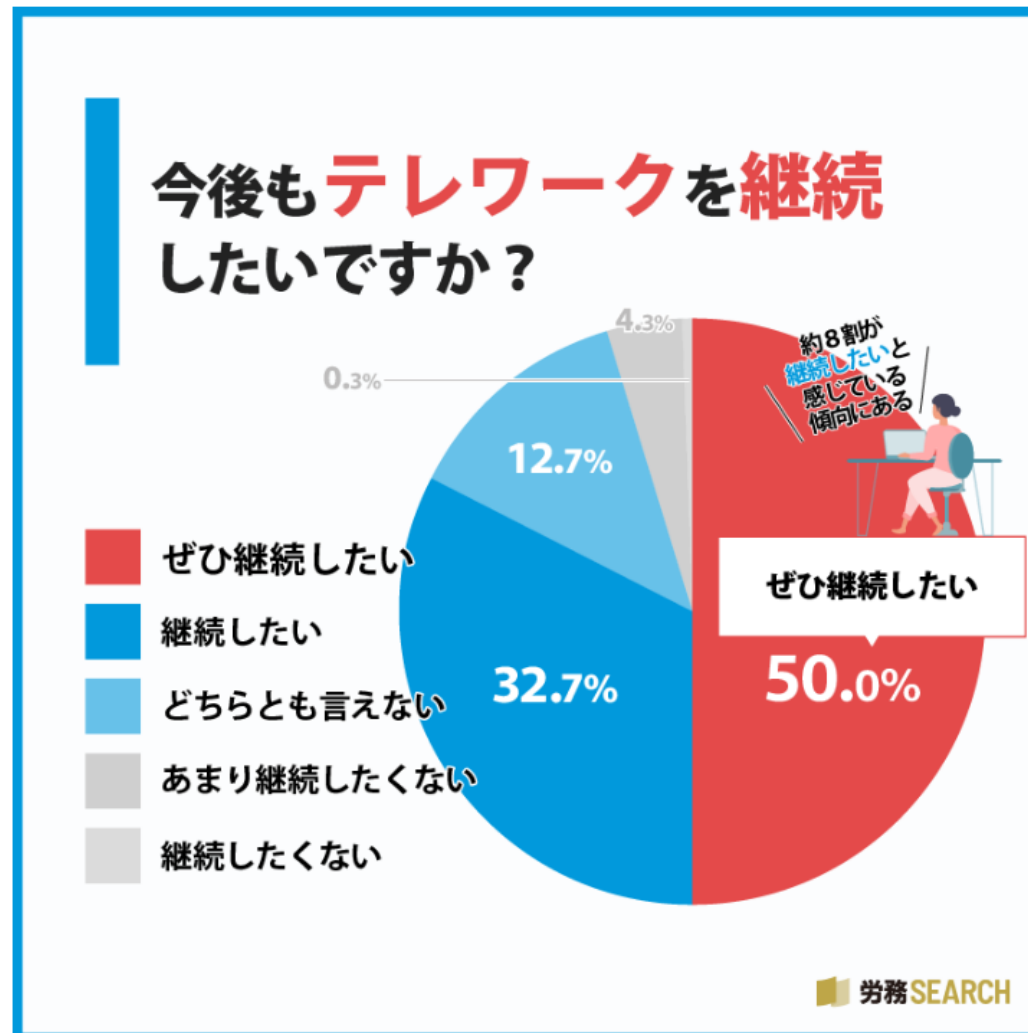
- 1.対面コミュニケーションの価値再認識
- 2.生産性の向上への期待
- 3.帰属意識の向上
- 4.セキュリティへの懸念
- 5.人事評価の難しさ
- 6.オフィス活用の最適化

テレワーク下
での従業員の
業務状況の把握



5. テレワーク

- 労働者のテレワークに対するニーズは依然として高い傾向にある
(300人が回答2024年テレワークに関するアンケート調査)



5. テレワーク

○テレワークが招いた労使トラブル

携帯電話の大手販売代理店に勤務していた営業課長（管理職）に対する、在宅勤務時の勤怠ルール違反を理由とした懲戒降格の有効性が争われた裁判（東京地方裁判所 令和5年4月26日判決）

⇒会社はコロナ禍に伴い、一部従業員に在宅勤務を導入。在宅勤務のルールとして、始業・終業時のメール連絡やウェブでの勤怠打刻などを定めていた。しかし、この営業課長は、在宅勤務開始直後から1年以上にわたり、これらの連絡・打刻を怠っていた。

⇒ 営業課長が、懲戒降格は違法であると訴えた。

⇒東京地方裁判所は、会社の懲戒降格処分を有効と認めた。

※こういったトラブルを防ぐには厳格な勤怠管理が必要になるが、そもそもそこまでのコストをかけてまでテレワークを続けるメリットが企業側にあるのか？

5. テレワーク

○テレワークを縮小・廃止することは不利益変更となるか？

1.就業規則にテレワークの規定があるか？

⇒就業規則に定められた労働条件を下回ることはできない。
(テレワーク規程等、別規則であっても同様。)

⇒育児介護休業規程の柔軟な働き方を実現するための措置としてテレワークを選択している場合、その廃止や縮小は不利益変更にあたる。

⇒就業規則の不利益変更は原則として認められないので注意。
(例外として、変更が合理的なものであり、かつ従業員に周知されている場合は認められる。)

5. テレワーク

○テレワークを縮小・廃止することは不利益変更となるか？

2.労働契約上、勤務場所が自宅に限定されていないか？

⇒令和6年4月1日の労働基準法施行規則改正により、労働条件通知書に「就業場所の変更の範囲」を記載することが義務付けられた。

⇒令和6年4月1日以降に締結された雇用契約で、労働条件通知書に「雇い入れ直後の勤務場所：自宅」「変更の範囲：自宅」とあれば、自宅勤務が勤務地限定の合意として成立する可能性が高い。

⇒この場合、勤務場所を変更するには従業員の同意が必要。

5. テレワーク

○テレワーク廃止・縮小の必要性

コロナ禍で一時的にテレワークを導入したものの、その後、原則出社に戻した、あるいは部分的にテレワークを残しつつも出社を強く推奨している企業が多く見られる。

コロナ対応でテレワークを導入した企業は、感染症対策以外でもテレワークを継続する必要があるか、改めて検討すべき。

若年層の採用との関係ではテレワークに対するニーズが依然として高いことを考慮し、自社の採用戦略とのバランスで判断する。

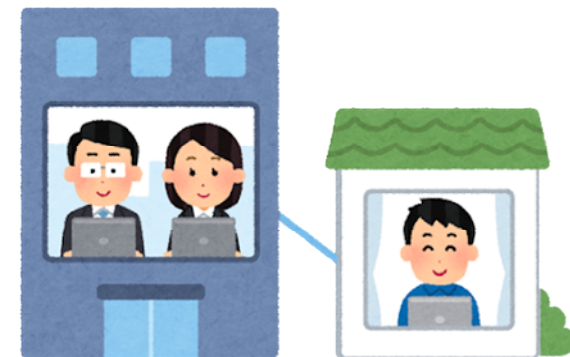
フルリモートか完全廃止かの二者択一ではなく、オフィス勤務とテレワークを組み合わせた「ハイブリッドワーク」も選択肢の一つとなり得る。

5. テレワーク

○労務管理上の留意点

【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】

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

※ 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。

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

【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る**、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**、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

○様々な労働時間制度の活用

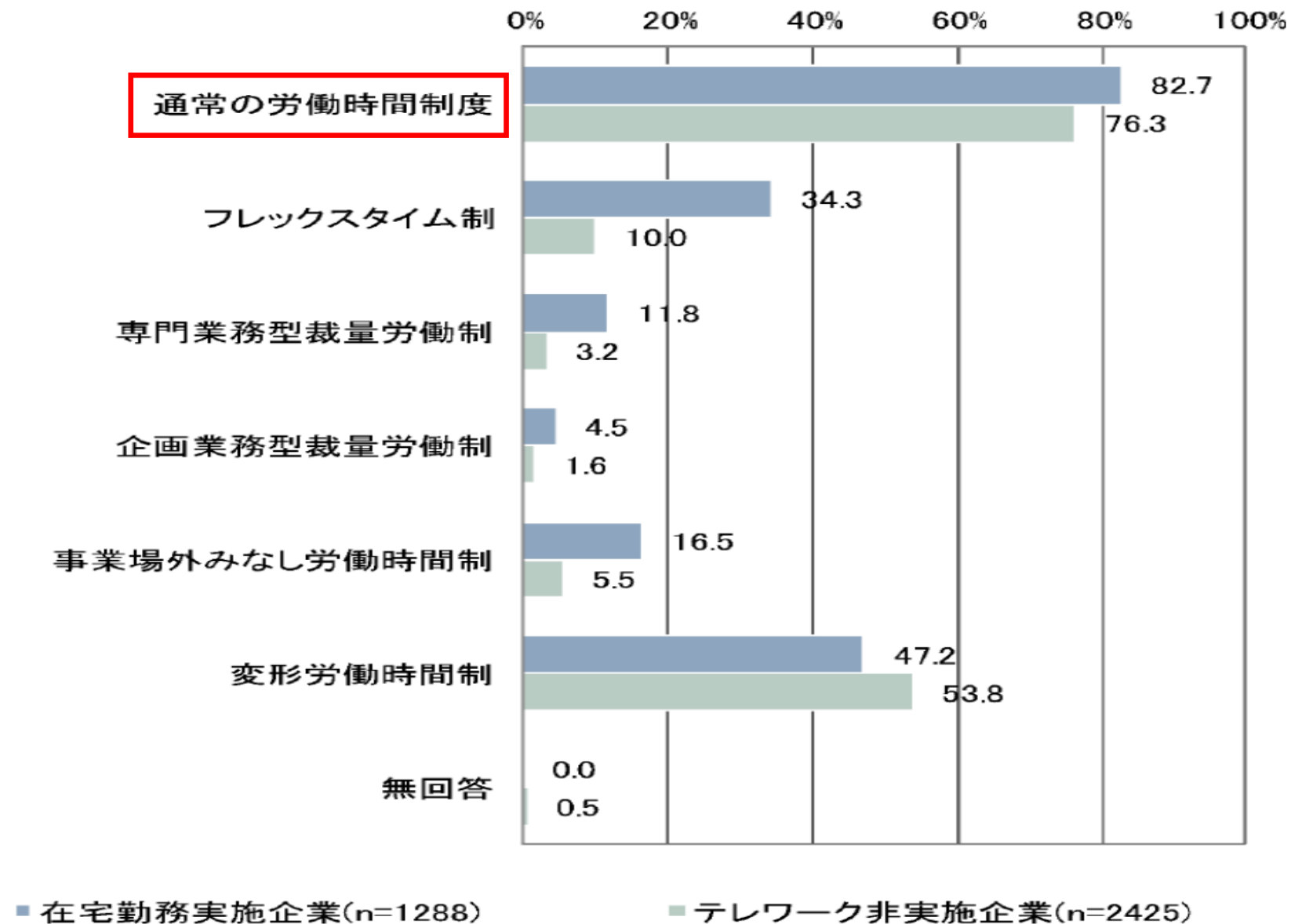
【労働基準法に定められた様々な労働時間制度】

- ・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)



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…

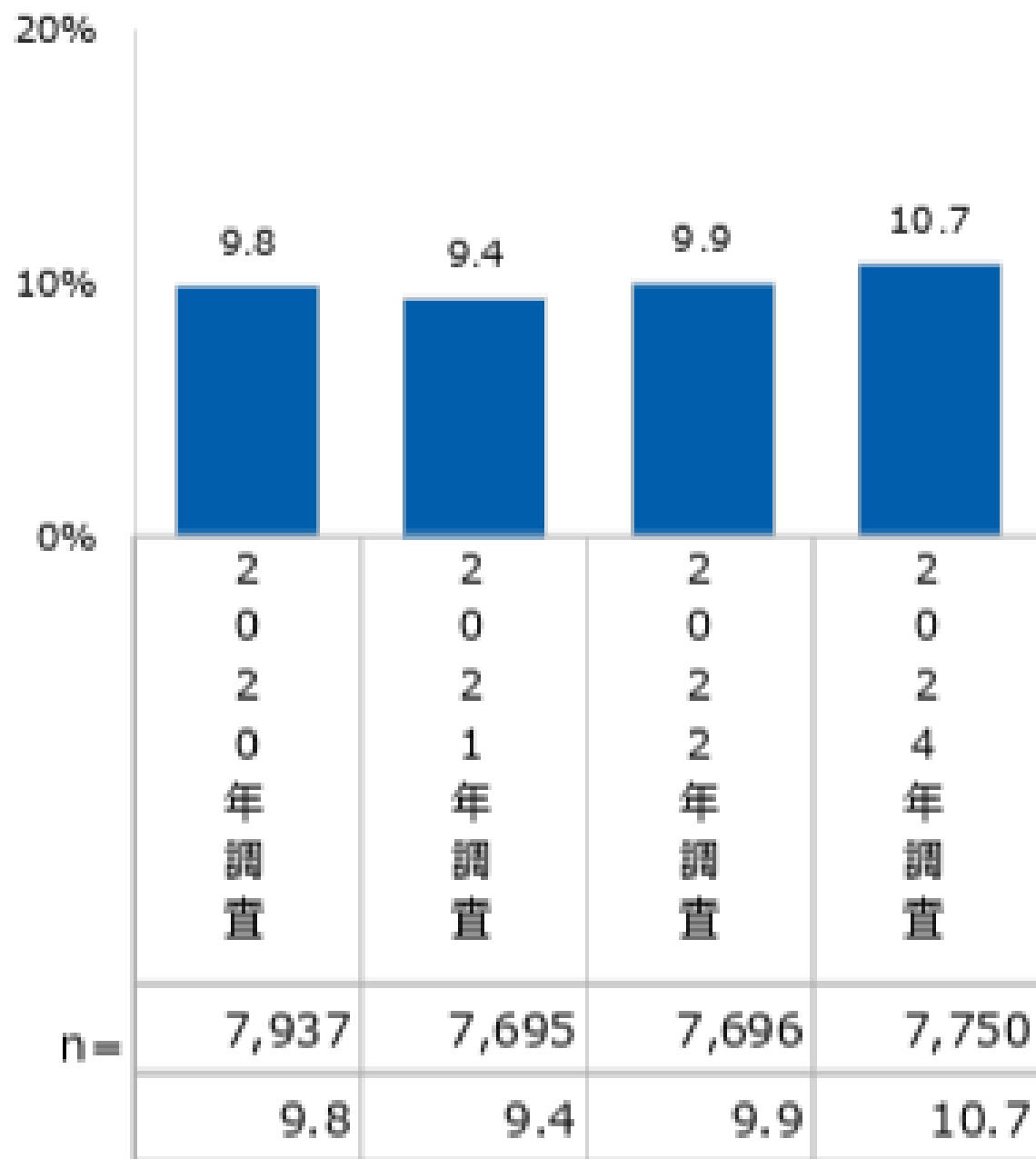


6. 副業・兼業

①副業・兼業のメリット・デメリット

	企 業	社 員
メ リ ッ ト	●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	●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	●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	●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

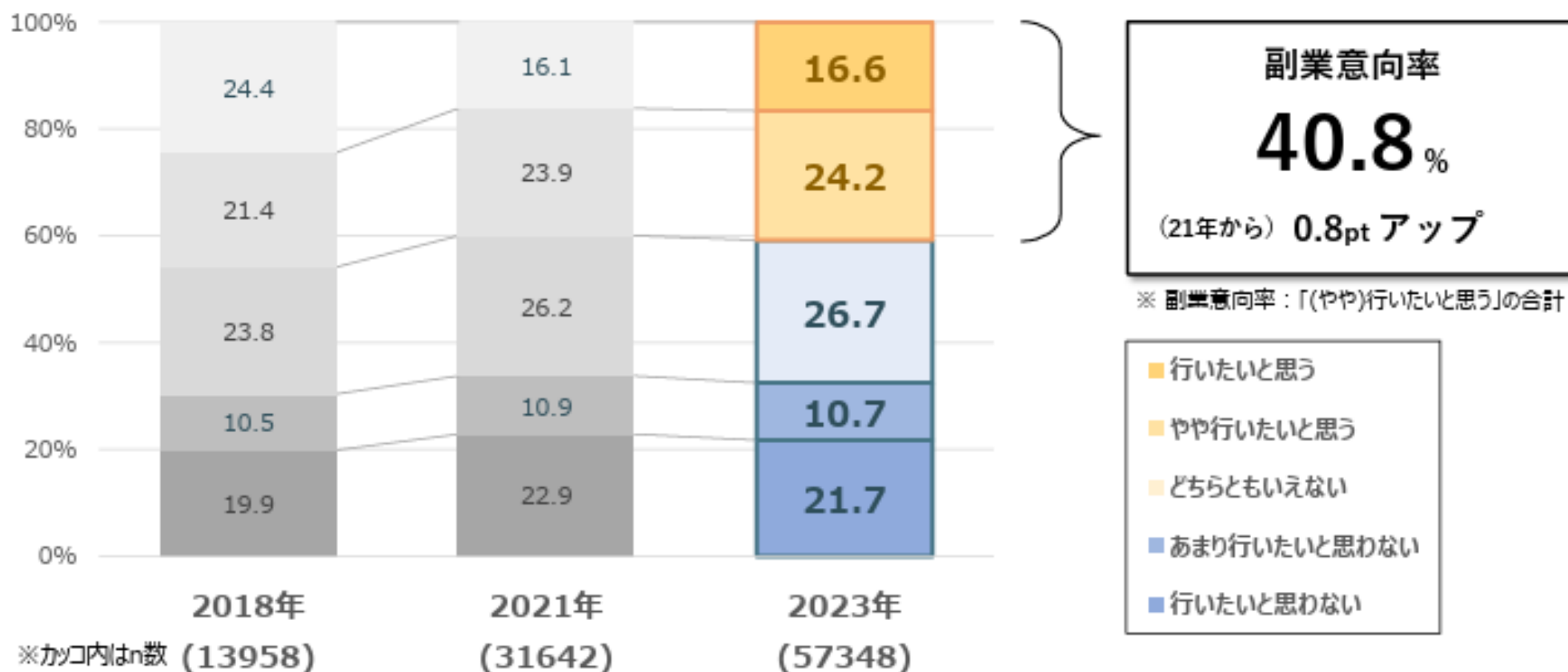
正社員を対象とした調査で、兼業・副業を実施している人の割合は10.7%



現在副業を行っていない正社員（非副業者）の副業意向を見ると、
副業意向がある層は40.8%。

個人調査 | 正社員（非副業実施者）の副業意向と推移（%）

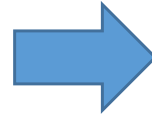
※令和2年国勢調査の正社員性年代(5歳刻み)の構成比に合わせてウェイトバック補正



6. 副業・兼業

②副業・兼業の基本的な考え方

昔：副業・兼業は
原則禁止



今：副業・兼業は
原則認める方向



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ならない点が、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

A社の所定労働時間 25時間	+	B社の所定労働時間 25時間	=	週50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ない）

(イ) 所定外労働時間

B社の所定労働時間 15時間	B社の 時間外労働 10時間	+	A社の所定労働時間 15時間	A社の 時間外労働 10時間	=	週50時間
-------------------	----------------------	---	-------------------	----------------------	---	-------

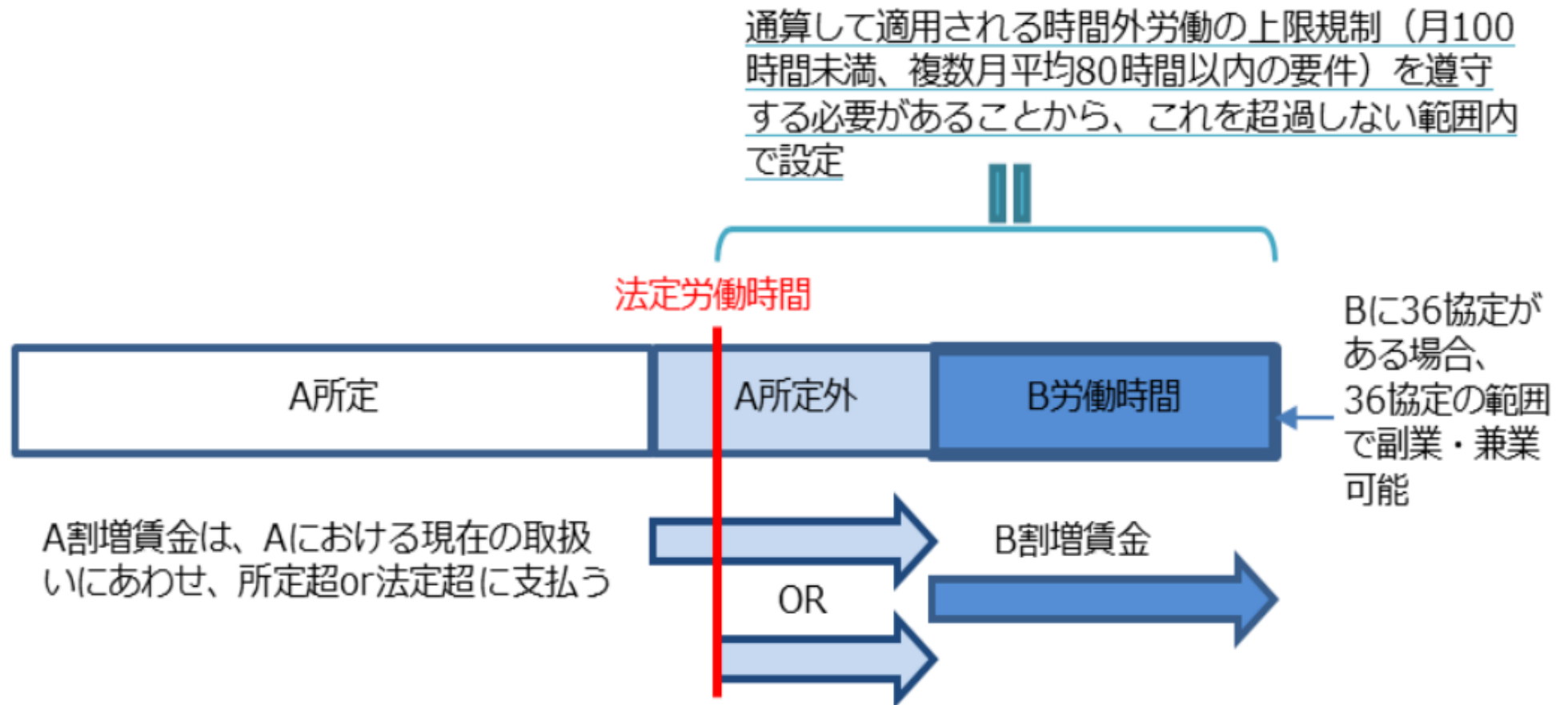
ポイントは、その所定外労働が発生した順番！

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



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

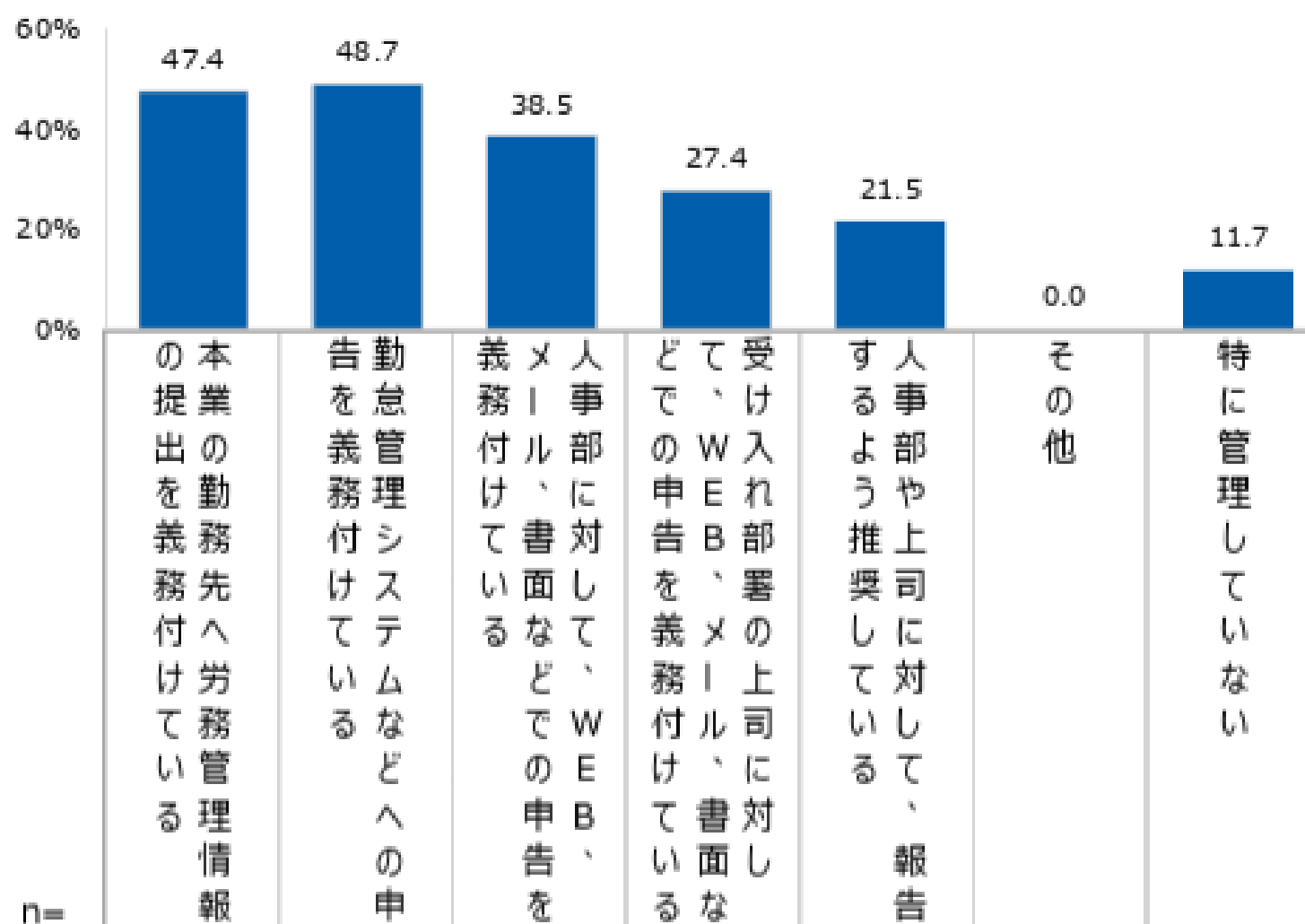
■■ ■■（労働者氏名） 殿

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、〇年〇月〇日までとします。その期日を超えて他社において副業・兼業を行う場合は、期日の〇日前までに、改めて届け出てください。

【効果の有無別】兼業・副業人材が働く際の時間管理の方法（複数回答）



全体	n= (776)	47.4	48.7	38.5	27.4	21.5	0.0	11.7
効果があった群	(580)	53.6	55.5	43.3	31.7	22.9	0.0	6.4
それ以外の群	(196)	29.1	28.6	24.5	14.8	17.3	0.0	27.6

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

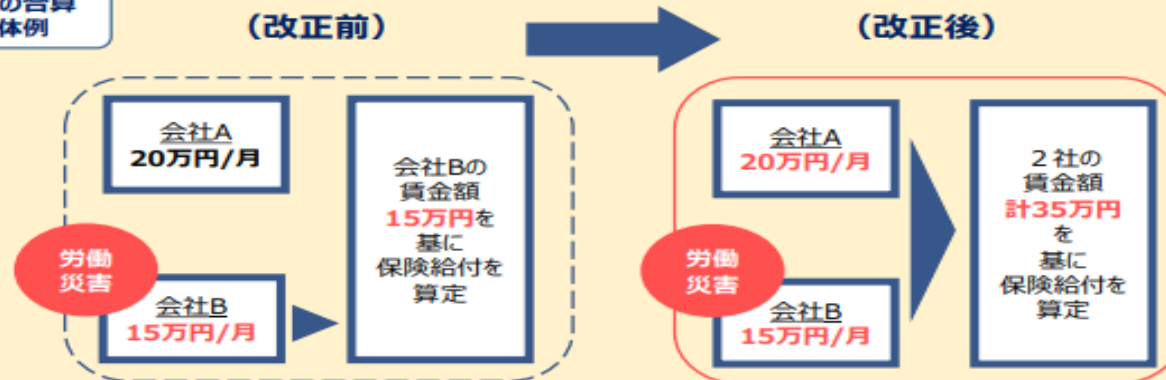
④社会保険 労災保険（令和2年9月改正）

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。

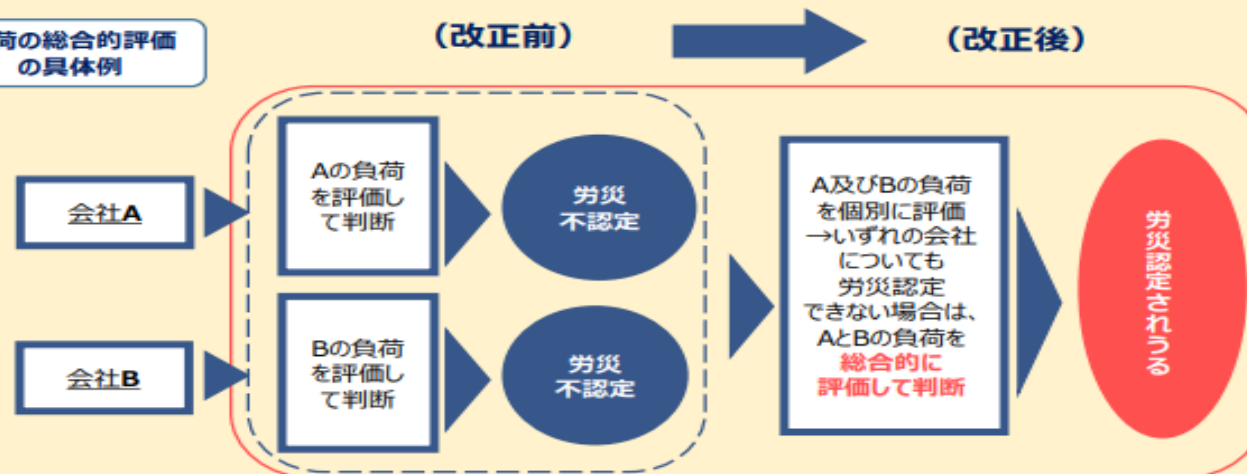
また、副業・兼業をする者への労災保険給付額については、法改正により全就業先の賃金を算定基礎とすることとなりました。

賃金額の合算
の具体例



(※) 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。

負荷の総合的評価
の具体例



【参考】複数事業労働者の労災保険制度による労災認定

2024年12月16日の報道によると、2019年12月から岐阜大学に研究員として勤務し、同時期に、航空測量大手でも勤務していた60歳の男性（当時）が、2021年5月、うつ病を発症して自殺した案件について、名古屋北労働基準監督署が、2024年4月10日付で労災と認定していたことが分かった。

労働基準監督署は、大学での心理的負荷、航空測量会社での心理的負荷、それぞれを個別に評価した結果、いずれも「中」程度の心理的負荷があったと判断した。

今回のケースでは、大学と航空測量会社、それぞれの職場で発生した「中」程度の心理的負荷を総合的に評価した結果、「強」に当たると判断された。

この「複数業務要因災害」による心理的負荷の総合評価で、過労自殺が労災認定されたのは、厚生労働省によると今回のケースが初めてとみられている。

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、仕事中や通勤中のケガ・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11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・舶用工業、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：293,008人（令和7年2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：1,351人（令和7年2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1号・2号でも受入れ可。黒字は特定技能1号のみで受入れ可。）

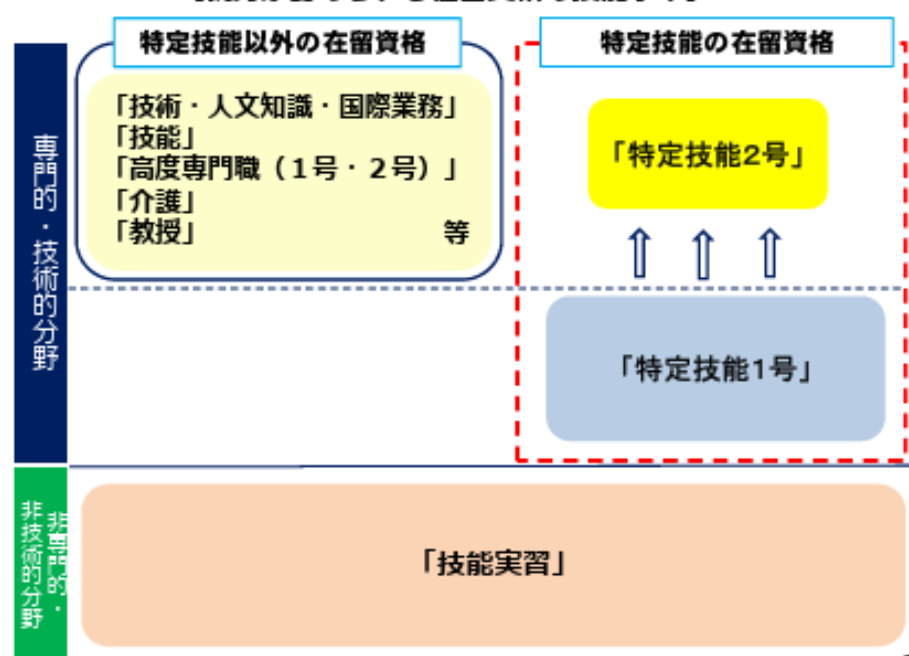
特定技能1号のポイント

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	試験（N4等）で確認（技能実習2号修了者は免除） ※介護、自動車運送業（タクシー・バス）及び鉄道（運輸係員）分野は別途要件あり
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	試験での確認なし（漁業及び外食業分野（N3）を除く。）
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

技能実習と特定技能の制度比較

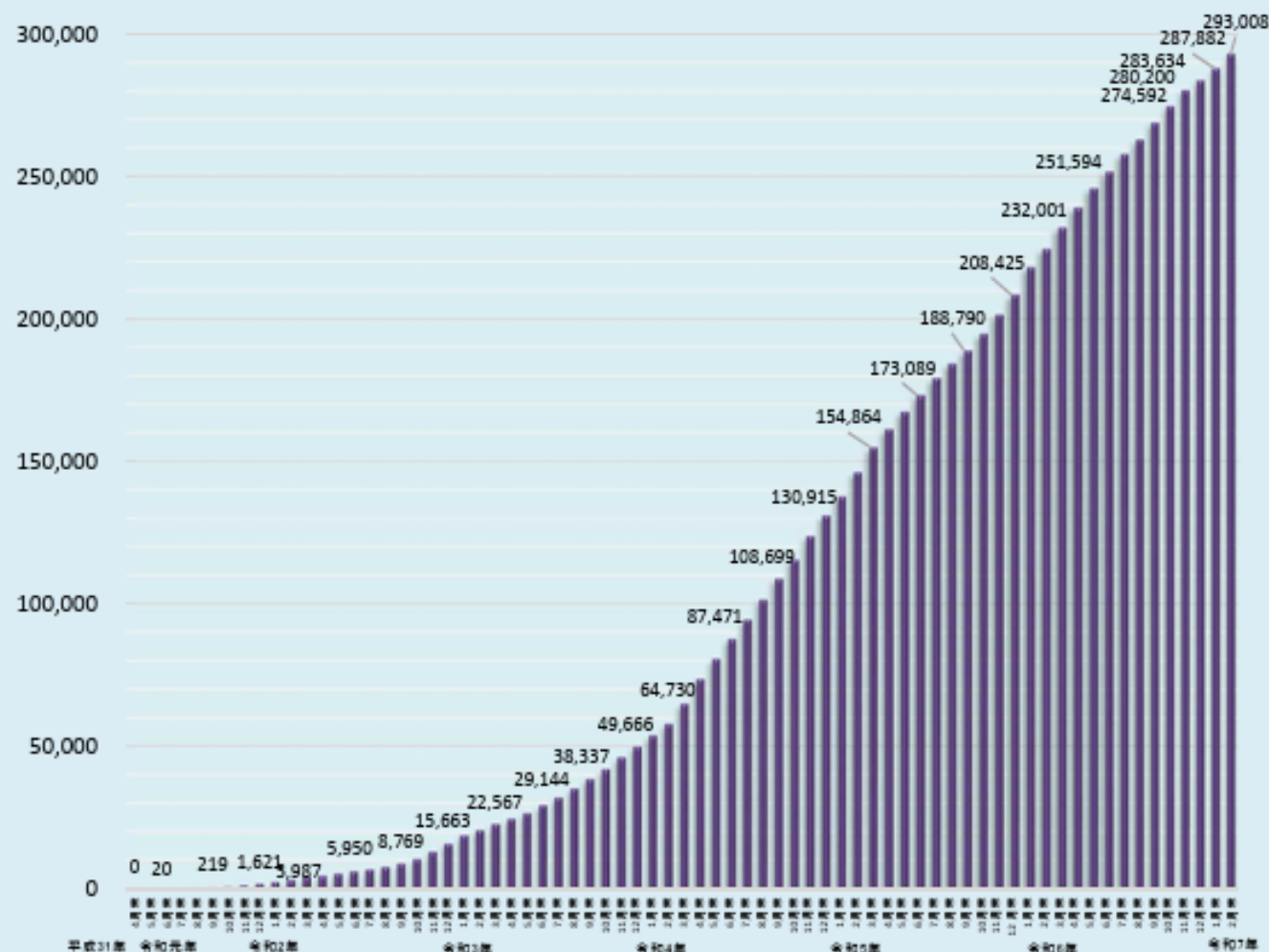
	技能実習(団体監理型)	特定技能(1号)
関係法令	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律／出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
在留資格	在留資格「技能実習」	在留資格「特定技能」
在留期間	技能実習1号：1年以内、技能実習2号：2年以内、 技能実習3号：2年以内（合計で最長5年）	通算5年
外国人の技能水準	なし	相当程度の知識又は経験が必要
入国時の試験	なし (介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり)	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認 (技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除)
送出機関	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし
監理団体	あり (非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制)	なし
支援機関	なし	あり (個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁長官による登録制)
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理団体と送出機関を通して行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし(介護分野、建設分野を除く)
活動内容	技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動(1号) 技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動(2号、3号) (非専門的・技術的分野)	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活動 (専門的・技術的分野)
転籍・転職	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

7. 外国人雇用

特定技能制度運用状況①

特定技能1号在留外国人数(令和7年2月末現在:速報値)

特定技能1号在留外国人数 293,008人



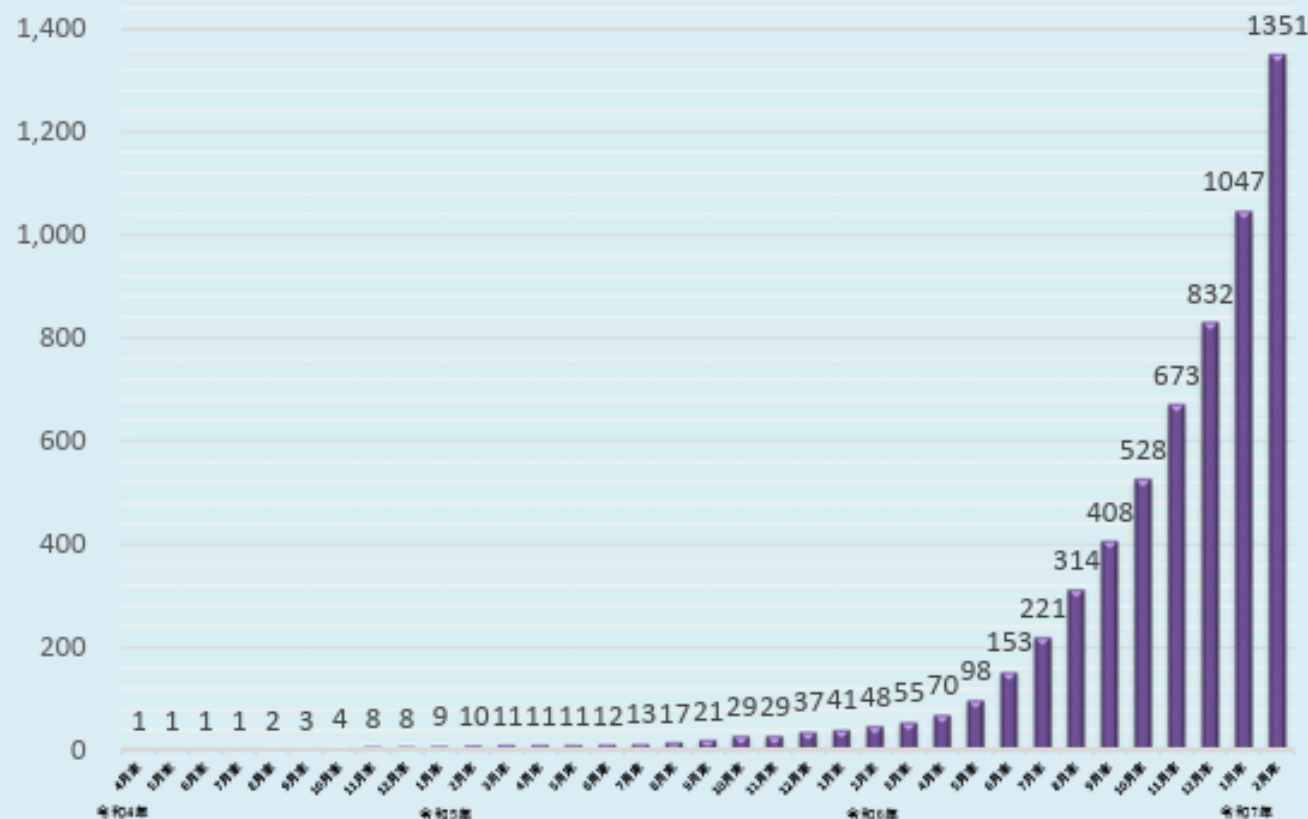
分野	人数
介護	47,063人
ビルクリーニング	6,390人
工業製品製造業	45,587人
建設	40,240人
造船・船用工業	9,886人
自動車整備	3,212人
航空	1,581人
宿泊	777人
鉄道	6人
農業	29,434人
漁業	3,569人
飲食料品製造業	75,094人
外食業	30,169人

7. 外国人雇用

特定技能制度運用状況②

特定技能2号在留外国人数(令和7年2月末現在:速報値)

特定技能2号在留外国人数 1,351人



分野	人数
ビルクリーニング	5人
工業製品製造業	166人
建設	290人
造船・船用工業	92人
自動車整備	17人
宿泊	7人
農業	260人
漁業	7人
飲食料品製造業	310人
外食業	197人

(注)「特定技能2号」の在留資格は令和4年4月に初めて許可。

7. 外国人雇用

特定技能制度運用状況③

特定技能在留外国人数(令和6年12月末現在:速報値)

特定技能在留外国人数 284,466人(注2)

都道府県別特定技能在留外国人数

都道府県	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県
在留数	11,909	1,349	1,766	2,672	505	1,414	1,981	13,967	5,310	8,590	18,234	17,627	18,558	16,961	2,381	2,512	2,782	1,652	2,039	5,163	6,546	8,619	22,805	6,123
構成比	4.2%	0.5%	0.6%	0.9%	0.2%	0.5%	0.7%	4.9%	1.9%	3.0%	6.4%	6.2%	6.5%	6.0%	0.8%	0.9%	1.0%	0.6%	0.7%	1.8%	2.3%	3.0%	8.0%	2.2%
都道府県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	未定
在留数	3,336	5,658	18,739	10,101	1,863	1,063	674	784	4,644	9,523	2,455	1,268	4,420	3,983	1,218	10,135	2,057	3,091	5,722	2,357	2,139	4,159	3,128	484
構成比	1.2%	2.0%	6.6%	3.6%	0.7%	0.4%	0.2%	0.3%	1.6%	3.3%	0.9%	0.4%	1.6%	1.4%	0.4%	3.6%	0.7%	1.1%	2.0%	0.8%	0.8%	1.5%	1.1%	0.2%

特定産業分野別特定技能在留外国人数

分野	介護	クリーニング	工業製品製造業	建設	船舶・造船・工業	自動車整備	航空	宿泊	鉄道	農業	漁業	飲食品製造業	外食業
在留数	44,367	6,143	45,279	38,578	9,739	3,079	1,382	675	1	29,331	3,490	74,538	27,864
構成比	15.6%	2.2%	15.9%	13.6%	3.4%	1.1%	0.5%	0.2%	0.0%	10.3%	1.2%	26.2%	9.8%

国籍・地域別特定技能在留外国人数

国籍・地域	ベトナム	インドネシア	フィリピン	ミャンマー	中国	ネパール	カンボジア	タイ	その他
在留数	133,478	53,538	28,234	27,348	17,761	7,014	6,008	5,571	5,514
構成比	46.9%	18.8%	9.9%	9.6%	6.2%	2.5%	2.1%	2.0%	1.9%

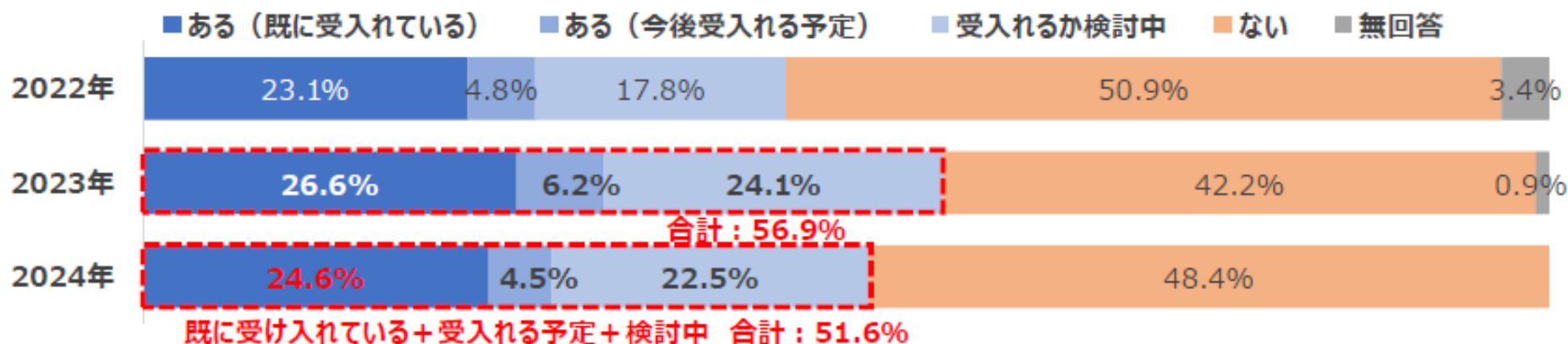
(注1)小数点第二位で四捨五入。

(注2)「特定技能2号」の許可を受けて在留する者(832人)を含む。

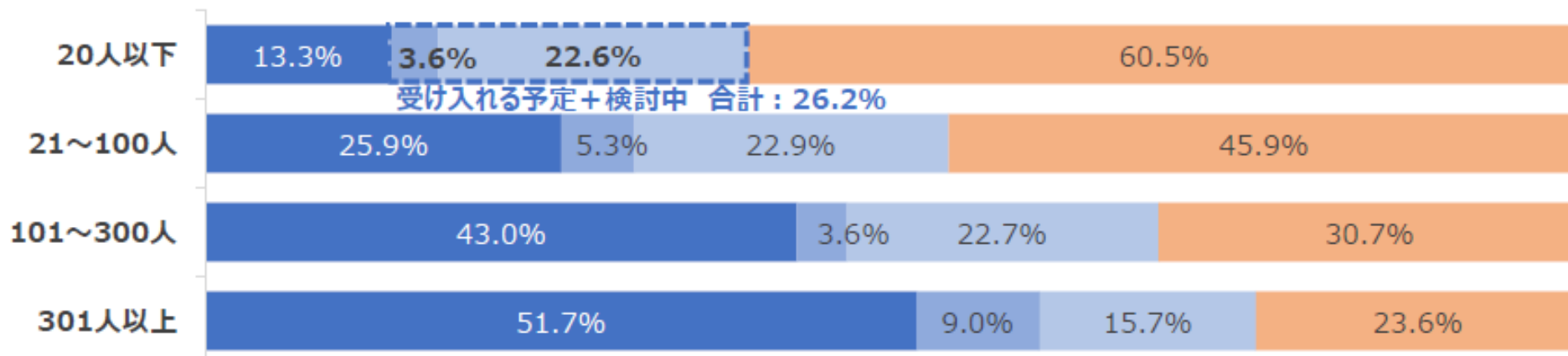
7. 外国人雇用

中小企業における外国人材の受け入れニーズ①

【全体】 n=2,392 ※2022年調査期間:2022年7月19日～8月10日 / 2023年調査期間:2023年7月18日～8月10日



【従業員規模別】 n=2,392

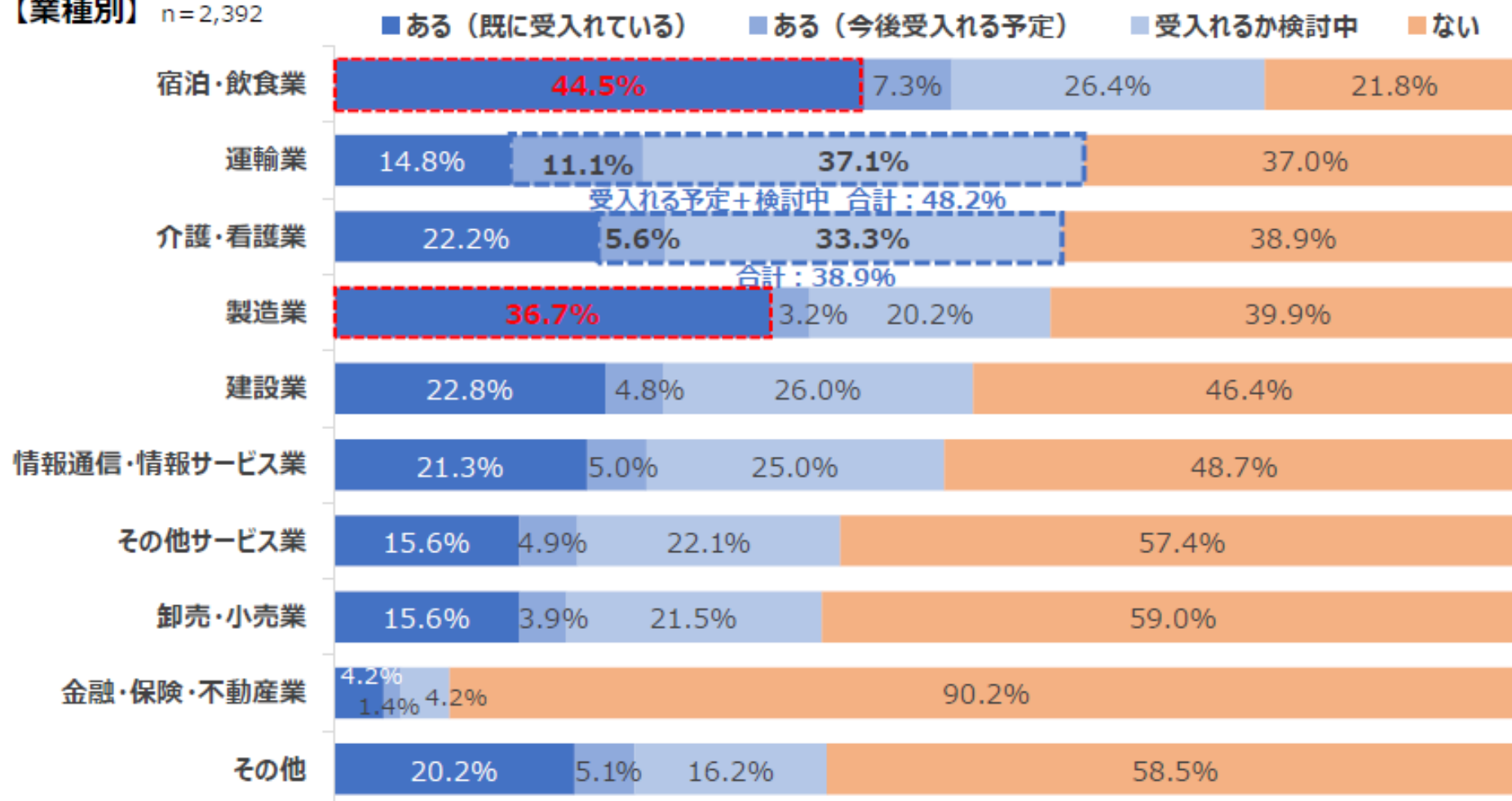


資料出所：日本・東京商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」調査結果（2024年9月）

7. 外国人雇用

中小企業における外国人材の受け入れニーズ②

【業種別】 n = 2,392



資料出所：日本・東京商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」調査結果（2024年9月）

7. 外国人雇用

社会保障協定と脱退一時金

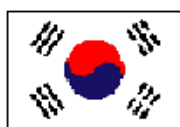
※日本は23か国と社会保障協定を結んでいる



ドイツ



英国



韓国



ブラジル



スイス



ハンガリー



アメリカ



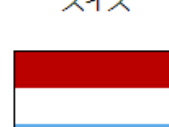
ベルギー



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. 障害者雇用

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%

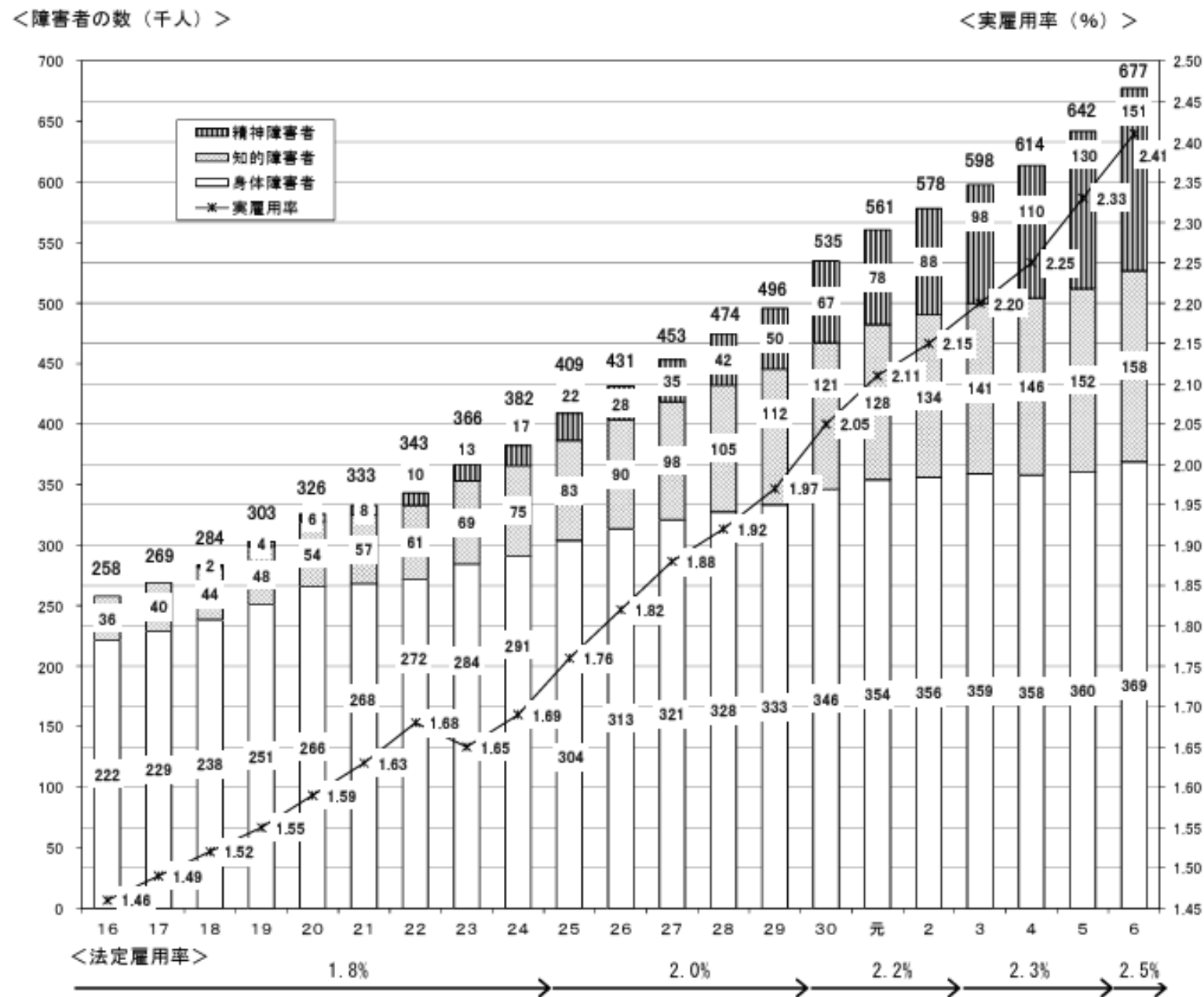
2.5%から2.7%に
上がると、
従業員40人以上⇒
従業員37.5人以上
雇用で、障害者1
人以上の雇用義務
が生じる

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. 障害者雇用

(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6年 障害者雇用状況の集計結果」

中小企業の障害者法定雇用率引き上げへの対応

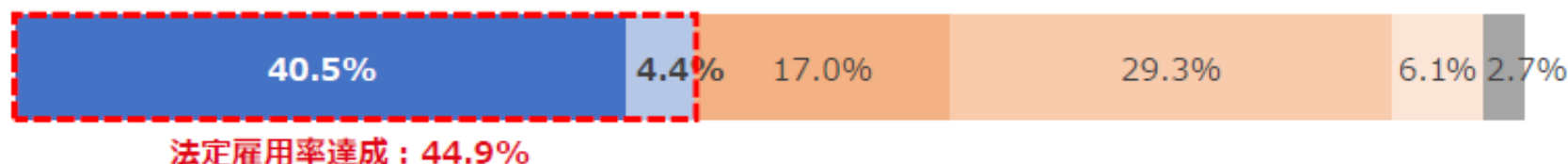
- 対象となる従業員40人以上の企業のうち、障害者法定雇用率（2024年4月以降：2.5%）を達成した企業は44.9%と半数に満たない。
- 従業員40人以上50人以下の企業のうち、約2割（20.4%）は「法定雇用率の引き上げを知らず、対応していない」と回答。従業員規模の小さい法定雇用率対象企業への周知が課題。

【全体集計】

n=1,035

※従業員40人以上の企業

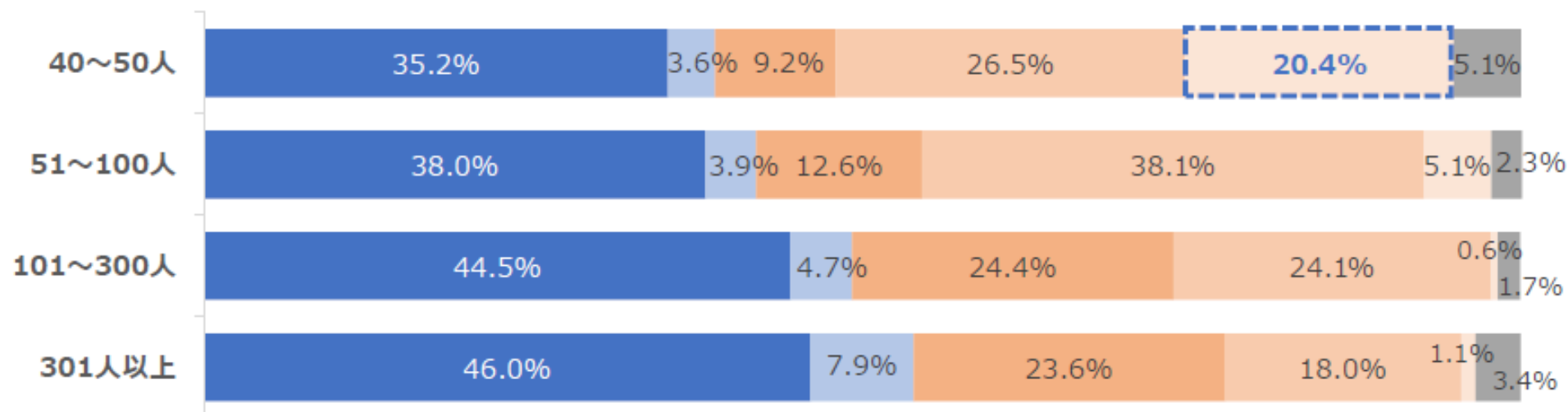
- 既に引上げ後の法定雇用率を満たしていた
- 新たに障害者を雇用し、法定雇用率を満たした
- 新たに障害者を募集したが必要数の雇用ができず、法定雇用率を満たせなかった
- 新たに障害者を雇用することが難しいため募集を行わず、法定雇用率を満たせなかった
- 法定雇用率の引き上げを知らず、対応していない
- その他



【従業員規模別】

n=1,035

※従業員40人以上の企業

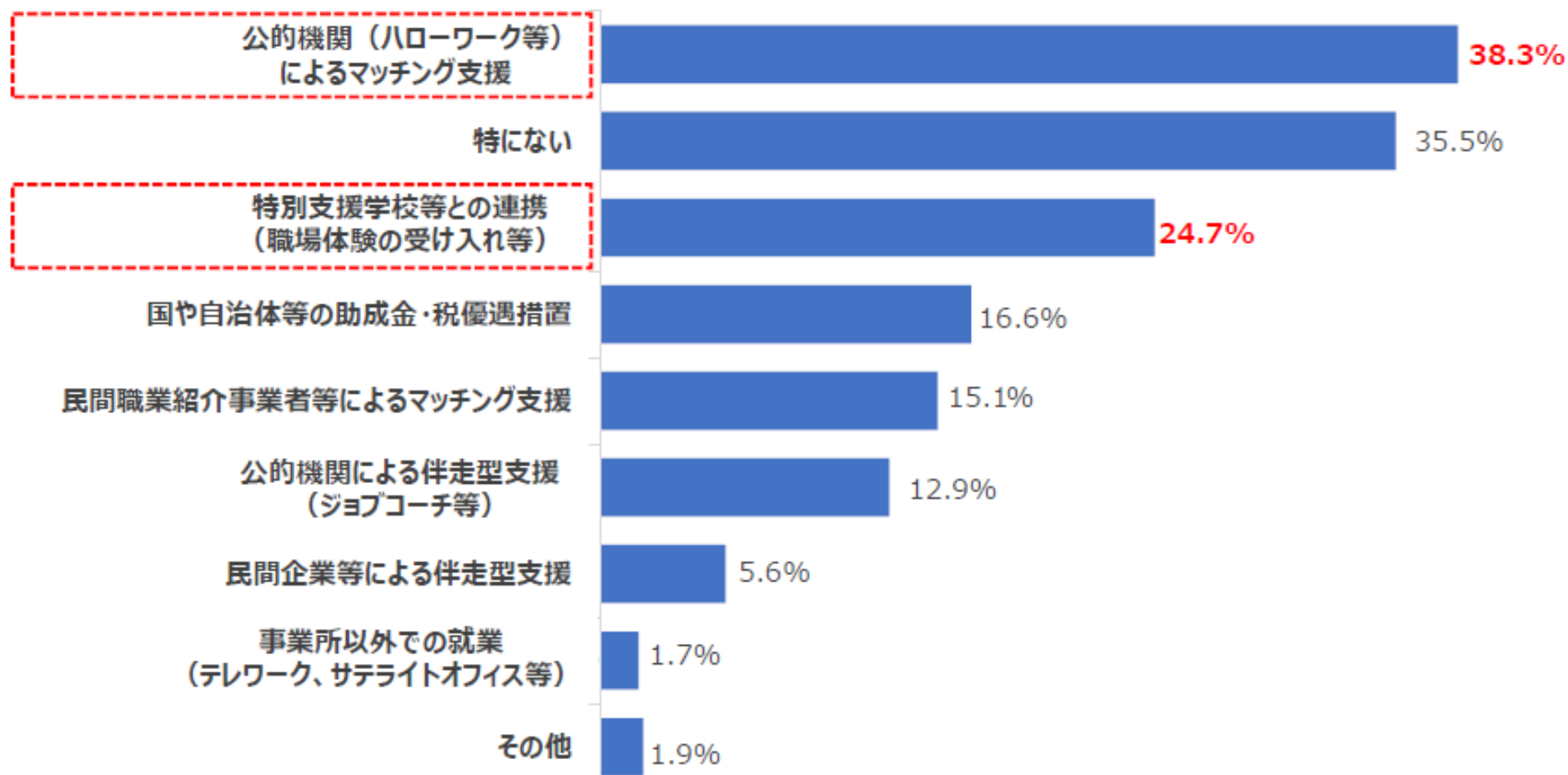


中小企業が障害者の活躍推進を進める上で利用したサービス

- 障害者の法定雇用率を満たしている企業が利用したサービスとしては、「公的機関（ハローワーク等）によるマッチング支援」（38.3%）が最多。「特にない」（35.5%）、「特別支援学校等との連携（職場体験の受け入れ等）」（24.7%）が続く。
- 法定雇用率未達企業には、ハローワークや特別支援学校との連携を促進する取組みが必要とされている。

【複数回答】 n = 465

※⑤ページで「既に引上げ後の法定雇用率を満たしていた」「新たに障害者を雇用し、法定雇用率を満たした」と回答した企業



8.障害者雇用

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。

8. 障害者雇用

面接時の合理的配慮（厚生労働省 合理的配慮指針より抜粋）

- ・ 視覚障害：点字や音声による採用試験の実施、試験時間の延長
- ・ 聴覚障害：筆談等による面接の実施、面接時の支援員の同席
- ・ 肢体不自由：面接の際の移動の軽減
- ・ 内部障害：体調に配慮した面接時間の設定
- ・ 知的障害：面接時の支援員の同席
- ・ 精神障害：面接時の支援員の同席

※内部障害とは、心臓、腎臓、呼吸器、膀胱・直腸、小腸、免疫、肝臓などの臓器の機能が低下している状態を指す。外見からは分かりにくい障害で、疲れやすかったり、排泄に不自由を感じたり、呼吸が苦しくなったりするなど、日常生活や社会生活に支障をきたすことがある。

8. 障害者雇用

好事例の紹介

（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者雇用事例リファレンスサービス」より抜粋）

○大久保歯車工業株式会社 神奈川県厚木市、工業用歯車製造業の例

（1）障害者雇用の経緯

・平成25（2013）年時点の障害のある社員の数が法定雇用率に基づいて雇用すべき数を5名下回っており、所轄ハローワークの調査を契機に、総務部（現：経営企画室）が中心となって継続的な障害者雇用に取り組むことを目指した。

・まずは、どのような障害特性があり、どのような配慮をすれば雇用できるかを学ぶため、近隣の特別支援学校や、先進的に障害者雇用に取り組んでいる企業、就労移行支援事業所などを訪問し、情報収集などを行った。

・障害のある社員の従事業務の切り出し、指導方法などについても検討・工夫を進めた。

8. 障害者雇用

(2) 取り組みの内容

- ・ 支援学校や支援事業所の見学などから得た情報を踏まえて、社内での業務切り出し作業を行ったが、どうしても「障害のある方にやってもらうこと」として聞き取りをすると簡易・軽作業に偏ってしまい、業務量の確保が難しかった。そこで、
「障害者ができる作業」という視点ではなく、日常業務のなかで、「誰かに任せたい」「誰かの手を借りたい」と純粹に感じている作業を各職場から聞き取ることから始めた。聞き取った内容は、ハローワーク、支援施設などからのアドバイスを受けながら整理し、41項目・70程度の作業を切り出すことができた。
- ・ 採用・募集については、ハローワークでの公募、県内の支援学校、高等学校、訓練施設、関係者の紹介などを通じて行っている。支援学校・高等学校からの採用は新規学卒者の採用日程と同じである。
- ・ 総務部では配属職場で障害のある社員への支援・指導を担当する従業員との相談、障害特性などに応じた支援などに関する援助（助言など）を実施している。
- ・ 総務部には障害者職業生活相談員と職場適応援助者（企業在籍型ジョブコーチ）が配属され、職場定着に向けた支援を行っている。

8. 障害者雇用

職場適応援助者（企業在籍型ジョブコーチ）とは？

企業在籍型ジョブコーチとは、障害のある従業員が職場で長く安心して働き続けられるように、その企業の中にいる社員が、ジョブコーチとしての専門知識を身につけてサポートする制度である。つまり、障害のある社員の「同僚」や「上司」が、専門の研修を受けて「社内ジョブコーチ」になるイメージ。

企業在籍型ジョブコーチになるためには、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構などが実施する「企業在籍型職場適応援助者養成研修」を修了する必要がある。この研修では、職業リハビリテーションの理論や障害特性ごとの支援方法、カウンセリング技術などを学ぶ。

企業在籍型ジョブコーチを配置し、障害のある従業員への支援を行った企業は、助成金の支給対象となる場合がある。

就労パスポートについて

障害のある方が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール

※ 就労パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲などは、障害のある方ご本人の意向によります。

