8 安全で快適な職場環境のために

労働安全衛生法は、会社に対して、仕事が原因となって労働者が事故に遭ったり、病気になったりしないように措置する義務を定めるとともに、労働者に対しては、労働災害を防止するために必要な事項を守り、会社が行う措置に協力するように定めています。 例えば、会社は、労働者を雇い入れる際とその後、年1回、医師による健康診断(このほか、6か月に1回、有害な業務をしている労働者への健康診断もあり)を行わなければならず、労働者はその健康診断を受ける必要があります。

また、最近では仕事上のストレスによるメンタルヘルス不調も大きな問題となっており、会社は、労働者に対して、1年以内ごとに1回、ストレスチェックを行わなければなりません(現在、努力義務である労働者数50人未満の事業場についても、令和10年4月から義務化)。 労働安全衛生法に基づく健康診断・ストレスチェックは、正社員だけでなく、派遣社員、契約社員、パートタイム労働者やアルバイトであっても、次の2点を満たす場合は対象になります。

①期間の定めのない契約により使用されていること(期間の定めのある契約により使用される場合は、1年以上使用されることが予定されていること、又は更新により1年以上使用されていること)

②1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること

◆ 熱中症対策の強化(令和7年6月1日施行)

職場における熱中症による労働災害は、近年の気候変動の影響から、ここ数年は増加傾向にあり、特に、死亡災害については、令和4年から3年連続で30人以上となっていました。このため、熱中症の重症化を防止し、死亡災害に至らせないよう、熱中症による健康障害の疑いがある者の早期発見や重篤化を防ぐために事業者が講ずべき措置等について、新たな規定が設けられました。事業者は、熱中症を生ずるおそれのある作業を行うときは、あらかじめ、作業場ごとに、当該作業からの離脱、身体冷却、必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせることその他熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置の内容や手順を定め、労働者に対し、周知させなければならないことが義務化されました。

◆ 高年齢労働者の安全衛生対策について

労働災害による休業4日以上の死傷者数のうち、60歳以上の労働者が占める割合は、近年増加傾向にあります。高齢者の就労が一層進むと予測される中、高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現が求められています。

このようなことを受け、労働安全衛生法の改正が行われ、高年齢労働者の労働災害防止対策を講じることが事業者の努力義務となりました。

これに伴い、高年齢者の労働災害防止のために必要な事項を定めた「高年齢者の労働災害防止のための指針」（エイジフレンドリー指針）が策定され、令和8年4月から適用されています。

この指針では、高年齢者の労働災害の防止を図るために事業者が講ずるよう努めなければならない措置として、①安全衛生管理体制の確立等、②職場環境の改善、③高年齢者の健康や体力の状況の把握、④高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応、⑤安全衛生教育の5つを示しています。

これらの措置について、各事業場における高年齢者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国や関係団体等による支援も活用しながら、高年齢者の労働災害防止対策に積極的に取り組むことが必要とされています。

◆ 治療と仕事の両立支援の推進

令和8年4月から、職場における治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となりました（詳しくは P51を参照）。

9 公的保険制度(労働保険・社会保険)

労働者の生活を守るために、雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険の4つの公的な保険制度があります。求人情報などに「社会保険完備」とある場合は、この4つの保険制度が適用になっていることを指しています。

正社員に限らず、パートやアルバイトなどすべての労働者が対象となります。ただし、労働日数が少なかったり労働時間や雇用期間が短かったりすると適用しない保険制度もあるので、自分はどの保険が適用になっているかよく確認しましょう。各保険制度の加入要件は次のとおりです。

加入要件等	労災	雇用	年金	健保
すべての労働者	○			
週20時間以上 かつ 31日以上雇用の見込み	○	○		
1週間の所定労働時間 かつ 1か月の所定労働日数が正社員の 3/4以上	○	○	○	○

※昼間学生のアルバイトや使用者の同居親族など、労働時間等が加入要件に該当しても適用除外となる場合があります。

※現在は、週20時間以上働き、従業員数51人以上の企業に勤める短時間労働者が社会保険(厚生年金・健康保険)の適用対象となっていますが、令和7年から令和17年にかけて企業規模要件を段階的に引き下げ、令和9年に36人以上、令和11年に21人以上、令和14年に11人以上、令和17年に撤廃するとともに、賃金要件も撤廃して、週20時間以上働くすべての労働者の社会保険加入が予定されています。(P22からP25参照)
詳しくは最寄りの年金事務所などにお問い合わせください。

◆ 労働者災害補償保険(労災保険)

加入事業所 労働者を雇用するすべての事業所

加入労働者 すべての労働者(パート・アルバイトを含む)

保険料 会社が全額負担

仕事中のケガや、仕事によって病気になってしまったときには、労災保険が適用されます。

労災保険は健康保険よりも補償内容が手厚く、治療費は原則として無料で、仕事を休まなければならなくなったときには休業補償が受けられます。

労災で補償が受けられる災害には、業務災害と通勤災害があります。

業務災害は会社の管理下で業務が原因でおきたケガや病気のことをいい、工場で作業中に事故でケガをしたり、作業による粉塵で病気になったりした場合などが該当します。病気の場合は、ケガと比べて業務が原因かどうかの判断が難しく、近年は過労死やストレスによるうつなどの因果関係の判断が問題となっています。

通勤災害が認められる通勤とは、「仕事のために住居と職場を合理的な経路及び方法で往復する間」とされています。たとえ会社からの帰りであっても、通勤経路から大きく外れた場所や、居酒屋で飲んだ後などの合理的な経路・方法によらない場合には通勤中ではないとみなされ、労災保険は適用されませんので注意しましょう。

労災保険は労働者を1人でも雇っていたら必ず入らなくてはなりません。万一会社がきちんと加入手続きをしていなかったとしても、労働基準監督署に訴えればさかのぼって適用され、労働者災害補償保険（労災保険）の補償を受けることができます。また、労働者以外の方のうち、業務の実態や災害の発生状況から見て、労働者に準じて保護することがふさわしいとみなされる方に、一定の要件の下で労災保険に加入することを認めている特別加入制度があります。特別加入できる方の範囲は、中小事業主等・一人親方等・特定作業従事者・海外派遣者の4種に大別されますが、対象者は徐々に広がっており、令和6年11月1日からは企業等から業務委託を受けているフリーランスの方についても業種・職種を問わず、「特定フリーランス事業」として特別加入することができるようになりました。

※フリーランスについて、詳しくはP42をご参照ください。

➢ 問い合わせ先　P78 川越労働基準監督署

◆ 雇用保険

加入事業所　労働者を雇用するすべての事業所（ただし、常時5人未満を雇用する農林・畜産・養蚕・水産の個人事業所は任意適用）

加入労働者　週所定労働時間 20 時間以上で、31 日以上引き続き雇用の見込みがある労働者

保険料　会社と労働者が一定の割合で負担

主に労働者が失業したときに、次の仕事が見つかるまでの生活の安定のため、一定期

間失業等給付を行う制度です。失業した場合の失業給付(基本手当)のほか、育児・介護休業を取得したときにも給付を受けられます。

以前は1年以上雇用の見込みがないと雇用保険が適用されませんでしたが、短時間労働者や派遣労働者の増加に対応して対象が拡大され、現在は31日以上の雇用見込みがあれば適用されることになっています。 ※「仕事を辞めた後の手続き(P69)」もご参照ください。

➢ 問い合わせ先　P74 ハローワーク川越

※雇用保険マルチジョブホルダー制度は P37をご参照ください。

◆ 厚生年金保険

加入事業所　すべての法人事業所及び法定17業種(製造業、運送業など)に該当する常時5人以上の労働者を雇用する個人事業所(5人未満の労働者を雇用する個人事業所は任意適用)

加入労働者　1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、通常の労働者の4分の3以上の労働者

※従業員数51人以上(令和9年10月からは、厚生年金保険の被保険者数が36人以上。企業規模要件は、段階的に縮小・撤廃されます)の会社で、次の条件をすべて満たすパート・アルバイトの方は新たな加入対象となります。

①週の所定労働時間が20時間以上　②2か月を超える雇用の見込みがある

③学生ではない

※月額賃金が8.8万円以上の要件は、令和8年10月に撤廃されました。

保険料　会社と労働者が半分ずつ負担

厚生年金保険は、本人が高齢になったときや、病気やケガによって障害が残ったり死亡したりしたときに、労働者や遺族に年金を支給する公的年金制度です。

公的年金制度は、国民年金と厚生年金の2階建ての仕組みになっています。国民年金は20歳になったら全員加入しますが、厚生年金は20歳未満でも厚生年金適用事業所に勤めれば自動的に加入となります。将来、国民年金からは基礎年金が、会社員だった人にはさらに厚生年金が上乗せで支給されることになります。

平成29年8月から、高齢になったときに支給される老齢年金(厚生年金・基礎年金)の受給資格を得るための加入期間が10年以上に短縮されました。

10年以上の加入期間とは、厚生年金と国民年金を合わせた期間をいい、この間に会社を変わったり、学生等で国民年金保険料の免除を受けていた期間があったりしても通算さ

れます。

転職したり、結婚して姓が変わったりしたときは、加入・変更等の手続内容に間違いがないか、よく確認しましょう。

➢ 問い合わせ先　P78　川越年金事務所

◆ 健康保険

加入事業所　すべての法人事業所及び法定17業種(製造業、運送業など)に該当する常時5人以上の労働者を雇用する個人事業所(5人未満の労働者を雇用する個人事業所は任意適用)

加入労働者　1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、通常の労働者の4分の3以上の労働者

※従業員数51人以上(令和9年10月からは、健康保険の被保険者数が36人以上。企業規模要件は、段階的に縮小・撤廃されます)の会社で次の条件をすべて満たすパート・アルバイトの方は、新たな加入対象となります。

①週の所定労働時間が20時間以上　　②2か月を超える雇用の見込みがある

③学生ではない

※月額賃金が8.8万円以上の要件は、令和8年10月に撤廃されました。

保険料　会社と労働者が半分ずつ負担

労働・通勤災害以外が原因で、労働者やその扶養家族が病気やケガをしたときに、必要な医療費を給付する制度です。病院にかかるときに持って行く保険証は、健康保険に加入しているという証明書です。保険証を提示すると病院の窓口で払う額が医療費全体の3割(※)となり、残りの7割は健康保険から病院に支払われます。

※それぞれの年齢層における一部負担(自己負担)割合は、以下のとおりです。

・75歳以上の者は1割(現役並み所得者は3割)

・70歳から74歳までの者は2割(現役並み所得者は3割)

・70歳未満の者は3割

・6歳(義務教育就学前)未満の者は2割

健康保険は、会社や業界ごとなどに独自の健康保険組合を運営する場合と、全国健康保険協会等に加入している場合があります。健康保険が強制適用でない事業所に勤めていたり、労働時間が短くて適用にならなかったりする場合は、個人(世帯)で市町村国民健康保険に加入することになります。

＜いわゆる「年収の壁」について＞

厚生年金保険及び健康保険において、会社員の配偶者等で一定の収入がない方は、被扶養者（第3号被保険者）として、社会保険料の負担が発生しません。こうした方の収入が増加して一定の収入を超えると、社会保険料の負担が発生し、その分手取り収入が減少するため、これを回避する目的で就業調整をするケースがあります。その際の収入基準（年収換算で約106万円や130万円）がいわゆる「年収の壁」と呼ばれているものです。

月額賃金が8.8万円以上（「年収106万円の壁」）とする賃金要件は、最低賃金の状況を踏まえ、令和8年10月に撤廃されました。また、従業員数51人以上の企業を対象とする企業規模要件は、令和9年10月から、段階的に縮小・撤廃されることとなります。

＜被扶養者認定の取扱いの変更＞

令和8年4月から、健康保険の被扶養者認定の取扱いが変更されました。

被扶養者の年間収入が給与収入のみであり、労働契約の内容に基づく年間収入が基準額（通常は130万円、配偶者以外の19歳以上23歳未満の方は150万円、60歳以上または一定の障害がある方は180万円）未満である場合には、時間外労働に対する賃金等（残業代など）によって基準額以上になってしまっても、被扶養者認定が取り消されなくなります。手続きの際に、労働条件通知書などの労働契約の内容がわかる書類を添付することが必要になります。

※労働条件通知書などから年間収入が確認できない方や給与以外の収入がある方などには、変更前の取扱いが継続されます。その場合も繁忙期など一時的な事情によって収入が増加したときは、事業主の証明によって連続2回（2年）まで扶養に入り続けることができます。

＜保険料調整制度＞

令和8年10月から、短時間労働者への社会保険適用拡大に合わせて保険料調整制度が始まりました。

対象となる事業所の事業主が保険料調整制度を利用した場合、被保険者の保険料を一時的に負担することにより、対象となる被保険者の健康保険・厚生年金保険の保険料負担を通算3年間軽減することができます。この場合、被保険者が将来受け取る年金額に影響はありません。

➢　問い合わせ先　会社が加入する健康保険組合

P78　全国健康保険協会埼玉支部(給付)

P78　川越年金事務所(加入)

住民登録のある市町村の国民健康保険担当課

社会保険料の決まり方

雇用保険料は、給与の総支給額に一定の割合を掛けて会社と従業員が負担します。厚生年金保険と健康保険は、原則として毎年4月から6月までに支給された給与の平均額である「標準報酬月額」に定められた保険料率を掛けて保険料が計算されます。保険料は、会社と従業員が折半します。

社会保険料を納めることで、自分の老後、病気、ケガなどに備えているのです。

10 労働組合の役割

労働者が会社と対等に交渉するために結成するのが労働組合です。労働者が労働組合を結成して会社と交渉できるよう、憲法第28条で次の労働三権を保障しています。

労働三権

① **団結権** …… 労働者が組合を結成し団結する権利
② **団体交渉権** … 労働者が会社と対等に交渉する権利
（会社は正当な理由なく団体交渉を拒否できない）
③ **団体行動権** … 労働者が要求実現のため団体で行動する権利

労働組合の結成に会社の承認や届出は必要ありません。組織する人数に決まりはないので、例えば2人でも結成することができます。

◆ 労働協約

労働組合の機能として大きなものは、会社と「労働協約」の締結ができることです。会社が作る「就業規則」とは違い、労働協約は組合と会社が交渉して労働条件等を取り決めたものです。

会社が労働協約に反する労働契約や規則を定めても、その部分は無効となり、労働協約の基準によることになるので、労働者が団体交渉によって勝ち取った条件が守られることになります。

11 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法は、正式には「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」という名称で、国連の女子差別撤廃条約を批准するために昭和61年に施行され、その後数回の改正を経て現在に至っています。主なポイントは、以下のとおりです。

① **雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止**
② **間接差別の禁止**
　身長・体重・体力や転勤を昇進の要件にするなど、実質的に一方の性別に対して不利益になるおそれがあるような条件は、合理的理由がなければ禁止されています。
③ **婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等**
　妊娠・出産したこと、育児のための制度を利用したこと等を理由とした、事業主が行う解雇・減給・不利益な配置転換等の不利益取扱いを禁止。原則として、上記の事由終了から1年以内に行われた解雇は、無効とされます。
④ **セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント対策**
⑤ **母性健康管理措置**

◆ セクシュアルハラスメント（セクハラ）

セクハラとは、「性的な言動を拒否したことで解雇などの不利益を受けること」と「性的な言動により職場の環境が不快なものとなること」をいい、女性だけでなく男性も対象となり、同性に対するものも含まれます。また被害を受けた方の性的指向や性自認にかかわらず「性的な言動」であれば該当します。性的な言動と思うかどうかは個人差がありますが、原則的には受け取った方が不快に思えばセクハラとなります。

平成9年に男女雇用機会均等法にセクハラ対策が明文化されて以来、これまで幾度もの改正を重ね、対策の実効性の向上が図られてきました。令和2年には、労働施策総合推進法の改正によって職場におけるパワーハラスメント対策が義務化されたことに伴い、男女雇用機会均等法と育児・介護休業法でもハラスメント防止対策の強化が図られ、男女雇用機会均等法では以下の内容が盛り込まれ

ました。

① セクハラに関する国、事業主、労働者の責務を明記する

② セクハラに関して相談した労働者に対して、事業主が不利益な取扱いを行うことを禁止する

③ 事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合、他社が行う事実確認等への協力を求められた場合に応じるよう努める

④ セクハラの調停制度について、紛争調整委員会が必要性を認めた場合には、職場の同僚等にも参考人として出頭を求め、意見聴取が行えるよう対象を拡大する

※①、②、④については、育児・介護休業法と労働施策総合推進法でも同時に、マタニティハラスメントとパワーハラスメントについて、同様のハラスメント防止対策強化の規定が置かれました。

◆ 求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化

令和8年10月からセクハラ対策が強化され、すべての事業主に、労働者だけでなく求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ参加者など）に対してもセクハラの防止措置をとることが義務付けられました。求職者等に対するセクハラの防止のために、事業主は次の措置を講じなければなりません。

- 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し労働者に周知・啓発する、求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し労働者及び求職者等に周知・啓発するなど）
- 相談体制の整備（相談窓口をあらかじめ定め求職者に周知する、相談窓口担当者が適切に対応できるようにする）
- 事後の迅速かつ適切な対応（被害者に対する配慮のための措置を行う、行為者に対する措置を適正に行う、再発防止に向けた措置を講ずるなど）
- そのほか併せて講ずべき措置（相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ労働者及び求職者等に周知するなど）

職場や求職活動、インターンシップでトラブルにあったら…
- はっきり嫌と言う（相手側が嫌がられていることに気づいていない場合も）
- 相談する（会社の窓口や労働局へ）
- 証拠を保管する（写真や録音など）
- 記録に残す（発生日や状況を書き留めた日記などでも証拠になります）



仕事をしていて、性別によって待遇や昇進に差がある、これってセクハラ？と感じたら、すぐに相談することをお勧めします。会社内で相談しにくい場合は、公共機関の相談窓口をご利用ください。

➢ 問い合わせ先　P57　埼玉労働局雇用環境・均等部

◆ マタニティハラスメント（マタハラ）

マタハラとは、妊娠・出産したこと、育児のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業の環境が不快になる言動を行うことをいいます。

平成28年8月には、事業主が職場における妊娠・出産等に関する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等が定められ、平成29年1月から事業主はこの指針に従い、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置を適切に講じなければならないこととなりました。令和2年6月（中小企業では令和4年4月）からは、セクハラ、パワハラとともにハラスメント防止対策の強化が図られ、P30①、②、④と同様の内容の改正が行われました。

➢ 問い合わせ先　P57　埼玉労働局雇用環境・均等部

（パワハラについてはP58、オワハラについてはP9を参照）

12 障害者雇用促進法

障害者雇用促進法は、正式には「障害者の雇用の促進等に関する法律」という名称で、身体障害者、知的障害者又は精神障害者が職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、障害者の職業の安定を図ることを目的としています。

現行法では、事業主に次のような責務を課しています。

① **障害者の雇用義務（特例あり）**
事業主に対し、従業員の人数に応じて一定の人数の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用を義務付け

② **身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者の雇用に関する状況についての報告義務**

③ **雇用分野での障害者差別の禁止**
雇用に関するあらゆる局面で障害を理由とする差別的取扱いを禁止

④ **障害者が職場で働く上での支障を改善するための措置（合理的配慮）を講じることを義務付け**

⑤ **事業主に対して、③④に関する雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化**

◆ 障害者雇用率制度

障害者雇用促進法では、従業員37.5人以上（令和8年7月以降）を使用する会社に対して、雇用する労働者に占める身体障害者、知的障害者、精神障害者の割合が法定雇用率以上になるよう義務付けています。

各区分における法定雇用率は、次のとおりです。

民間企業 …2.7%
国、地方公共団体等 …3.0%
都道府県等の教育委員会 …2.9%

※障害者雇用促進法に基づき、常時雇用する労働者が100人を超える事業主で、上記の法定雇用率を未達成の場合には、障害者雇用納付金の納付義務が生じます。一方、法定雇用率を超えて障害者を雇用している事業主には、障害者雇用調整金や報奨金、在宅就業障害者特例調整金等の支給制度が設けられています。

※平成30年4月から、雇用義務の対象に精神障害者が加わり、法定雇用率の算定基礎に加えられています。

※現在では、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者についても、障害者雇用率の算定基礎に含めることが可能となっています。この見直しは令和6年4月から適用され、見直し前は週20時間以上の労働が可能な障害者のみが算定対象とされていましたが、短時間就労が可能な障害者の雇用機会の拡大を目的として導入されました。

ダイバーシティへの取組

ダイバーシティ（diversity）とは、翻訳すると多様性、相違という意味ですが、「人種・文化の多様性」という意味でよく使われます。具体的には性別・年齢・国籍・人種・宗教・性的指向・障害の有無、生き方や価値観などの多様性を指します。

ダイバーシティは「働き方改革」でも推進されています。日本では少子高齢化が進み、今後、働く人の数が減少することが心配されています。そこで、高齢者、小さなお子さんを抱える保護者、障害のある方、外国人など多様な人々の力を活用して競争力を高めようと、様々な人の違いを受け入れ、企業の成長に活かす取組をする企業が増えています。

13 若者雇用促進法

青少年の雇用の促進などを図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年に対して、適切な職業選択の支援に関する措置や、職業能力の開発・向上に関する措置などを総合的に行えるよう、勤労青少年福祉法、職業安定法、職業能力開発促進法などの一部が改正され、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）などが平成27年10月から順次施行されています。

◆ 適切な職業選択の支援、円滑な就職実現等に向けた取組の促進

1. 青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）

この法律では、以下について定められています。

① 事業主、職業紹介事業者、国、地方公共団体など、青少年の雇用における関係者の責務を明確にし、相互に連携を図る

② 適切な職業選択のための取組促進

・事業主による職場情報提供の義務化
新卒者の募集を行う企業に対し、応募者等からの求めがあった場合に「募集・採用」「労働時間など」「職業能力の開発・向上」それぞれの状況ごとに1つ以上の情報提供を義務付け

・労働関係法令違反の事業主に対する、ハローワーク新卒者向け求人の不受理

・優良な中小企業の認定制度の創設

③ 職業能力の開発・向上及び自立の促進

・国は、地方公共団体等と連携し、職業訓練の推進、ジョブ・カードの普及促進などの措置を講じる

・若年未就労者に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設（地域若者サポートステーション）の整備などを行う

2. 職業安定法の一部改正

平成27年、ハローワークが学校と連携して職業指導などを行う対象に、「中退者」が追加されました。また、令和4年、求職者が安心して求職活動を行える環境を設備し、マッチング機能の質を向上させることを目的として、求人企業、職業

紹介事業者等に対して、求人等に関する情報の的確な表示を義務化するなどの改正が行われました。

◆ 職業能力の開発・向上の支援

3. 職業能力開発促進法の一部改正

① ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及・促進（平成27年10月1日施行）

② キャリアコンサルタント登録制の導入（平成28年4月1日施行）

職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う「キャリアコンサルタント」を国の登録制とし、名称独占や守秘義務を規定し、資質の確保を図ることとしました。

③ 対人サービス分野などを対象にした技能検定制度の整備（平成28年4月1日施行）

技能検定の実技試験について、職種ごとに実践的な能力評価の実施方法を規定しました。

上記のほか、令和4年には、デジタル化等の急速な進展、非正規労働者のキャリアアップ、ミドル・シニア層の学び直しの必要性の高まり、また、新型コロナウイルス感染症による雇用への影響等に対応するため、次の改正が行われました。

●キャリアコンサルティングの推進に係る事業主・国等の責務規定の整備

●職業訓練に地域のニーズを適切に反映すること等により、効果的な人材育成につなげるための協議会の仕組みの追加

若者雇用促進法制定の背景

「若者雇用促進法」の制定には、少子化による深刻な労働力人口の減少があります。

経済成長するためには、労働力人口を増やし生産性向上を図ることが必要ですが、長期化する不況や雇用実態の変化などにより、若者の失業率の高さや不安定な雇用実態は社会問題となっていました。

若者は就業に関して経験が乏しく、安定した職がなければ職業能力を向上させる機会も得られません。その結果、生産性向上は図られないことになります。

このような若者の雇用実態に対処し、雇用の促進を図るとともに、能力開発と向上を総合的に行うため、若者雇用促進法が制定されました。

14 高年齢者雇用安定法

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持し、働く意欲がある誰もが年齢にかかわりなく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ため、令和3年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行されています。

定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主又は65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く）を導入している事業主は、次の①～⑤のいずれかの高年齢者就業確保措置を講じることが努力義務となりました。①②③は雇用による措置、④⑤は創業支援等措置です。

① 70歳までの定年引上げ
② 定年制の廃止
③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
④ 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 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
・事業主が自ら実施する社会貢献事業
・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（※）
※高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。

また、70歳までの就業確保措置が努力義務となったことにより、再就職援助措置、多数離職届の対象となる高年齢者等が次のとおり追加されました。

・解雇その他の事業主の都合により、65歳以上70歳未満で離職する者
・65歳以上の高年齢者就業確保措置において、対象者基準に該当せず離職する者
・65歳以上の高年齢者就業確保措置において、上限年齢に達したことにより70歳未満で離職する者

◆ 求職活動支援書の作成

高年齢者等（45歳以上70歳未満）が早期再就職を図るためには、その高年齢者等の能力や適性等を十分に把握している事業主による在職中からの支援が有効かつ重要です。事業主は、「事業主都合の解雇等」又は「継続雇用制度の対象となる高年齢者等に係る基準に該当しなかったこと」により離職することが予定されている高年齢者等が希望するときは、自主的に職務経歴書を作成するための参考となる情報等を記載した書面（求職活動支援書）を作成し、交付しなければなりません。求職活動支援書に盛り込むべき内容は、以下のとおりです。

（高年齢離職予定者について）
・氏名、年齢及び性別　　・離職することとなる日（未定の場合は時期）
・職務の経歴　　・有する資格、免許及び受講した講習
・有する技能、知識その他の職業能力に関する事項
・職務の経歴等を明らかにする書面を作成するに当たって参考となる事項、その他の再就職に資する事項
（その他）
・事業主が講ずる再就職援助の措置

◆ 雇用保険マルチジョブホルダー制度

従来の雇用保険制度は、主たる事業所での労働条件が週所定労働時間20時間以上かつ31日以上の雇用見込み等の適用要件を満たす場合に適用されます。これに対し、雇用保険マルチジョブホルダー制度では、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して適用対象者の以下の要件を満たす場合に、ハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることができます。この制度は、令和4年1月から開始されました。

・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
・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

15 さまざまな雇用形態

会社に雇われて「働く」といっても、さまざまな働き方があります。かつては正社員として終身雇用され、定年まで働くのが一般的でしたが、現在では非正規社員の雇用が増加しています。

◆ 正社員と非正規社員

正社員とは、期間の定めのない雇用契約を結んだ労働者のことです。契約社員や派遣社員などの非正規雇用が増えてきたため、区別して呼ばれるようになりました。正社員は、給与などの待遇が有利で身分が安定しています。

一方、非正規社員とは、時間給で働くパートやアルバイト、雇用期間が決まっている契約、派遣などの形態で働く人のことです。

非正規社員は、働く時間や期間を自分の都合で調整したり、いろいろな会社を経験して自分の考えでキャリアアップすることが可能な半面、景気や会社の業績の悪化により急に雇止めされたり、年齢が上がるにつれ次の勤務先が見つかりづらくなる、給与などの待遇が安定しないといったデメリットがあります。また、昇給や退職金等がない場合が多いため、年齢が上がるにつれて正社員との年収の差が開いていく傾向にあります。

雇用形態によるメリット・デメリット

<table>
<tr><th></th><th>正社員</th><th>契約社員</th><th>派遣社員</th><th>パート・
アルバイト</th></tr>
<tr><td>雇用期間</td><td>定めなし
（定年まで）</td><td>期間の定め
あり</td><td>契約による</td><td>期間の定め
あり</td></tr>
<tr><td>労働時間</td><td>長い
（残業あり）</td><td>中程度</td><td>中程度</td><td>短い</td></tr>
<tr><td>社会保険</td><td>あり</td><td colspan="3">労働時間と雇用期間による</td></tr>
<tr><td>給料</td><td>月給</td><td colspan="2">月給・日給・時給</td><td>日給・時給</td></tr>
<tr><td>昇給・賞与
退職金</td><td>あり</td><td colspan="3">ほとんどの場合なし</td></tr>
</table>

※各雇用形態の主な傾向であり、当てはまらない場合もあります。

◆ パートタイム労働者（短時間労働者）

労働時間が正社員よりも短い労働者のことを指します。アルバイトも法律上はパートタイム労働者に含まれますが、会社によっては労働条件の違いでパート、アルバイトと呼び分けたりすることがあるようです。

◆ 契約社員

主に短期間で雇用される労働者を指します。専門的な技術を持つ期間工なども契約社員といわれます。アルバイトと同様に、法的にはパートタイムと区別はありませんが、正社員と同じ勤務時間だと、パートではなく契約社員と呼ばれることが多いようです。

◆ 派遣社員

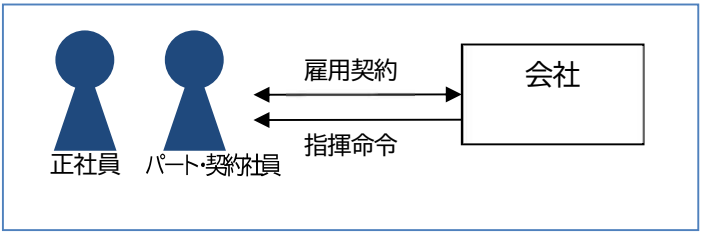
人材派遣会社（派遣元）と雇用契約を結び、派遣先の企業で働く労働者のことを指します。正社員やパート、契約社員は会社に直接雇用され、労働者と会社の2者間の関係になりますが、派遣労働者として働く場合、実際に働いている会社と雇用契約を結ぶわけではありません。労働者（派遣社員）、派遣会社（雇い主）、派遣先（実際の勤務先）の3者間の関係となります。

スポットワーク

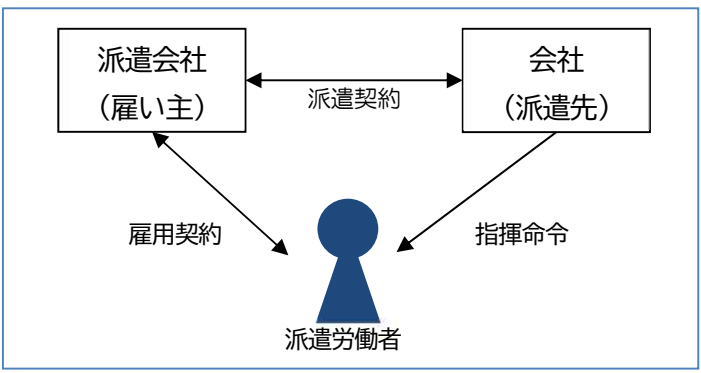
スポットワークでは、アプリを用いて、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募がマッチングすることが一般的です。

面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられています。短期・単発だからといって法律上の扱いが軽くなるわけではなく、スポットワークでも通常の労働者と同様に、労働法が適用されます。したがって、会社の都合で休業とする場合や早上がりをさせることになった場合は、労働基準法第26条により会社は休業手当を支払う必要があります。もちろん、労災保険も適用されます。

会社に直接雇用される場合



派遣社員の場合



派遣労働者は、雇用契約、派遣契約、指揮命令の主体が別々になるため、賃金の支払いが滞ったときや、仕事でケガをしたときなどに、労働基準法や労働安全衛生法上の責任をどちらの会社が負うのかあいまいになり、トラブルが生じることがあります。

労働者派遣制度については、日雇い派遣や登録型派遣と呼ばれる短期間の派遣が問題となったことから、派遣元企業の責任が強化されています。

◆ 労働者派遣法の改正

平成24年の改正を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため労働者派遣法が改正され、平成27年9月30日から施行されています。また、働き方改革に伴う改正も行われました（詳細は P55を参照）。

労働者派遣法改正の主なポイント

① すべての労働者派遣事業を許可制とする
② 派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進するため、派遣先への直接雇用の依頼や新たな派遣先の提供など雇用安定措置を派遣元に義務付ける
③ 派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは原則3年を上限とする。3年を超えて受け入れようとする場合は、過半数労働組合等からの意見を聞く必要がある。また、派遣先の同一の組織単位(課)における同一派遣労働者の受入れは3年を上限とする
④ 派遣元と派遣先双方において、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇確保のための措置を強化する

◆ 有期労働契約のルール

労働契約法の一部が改正され、3つのルールが平成25年4月から全面的に施行されています。

労働契約法改正の主なポイント

① **無期労働契約への転換**
有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できる。

② **「雇止め法理」の法定化**
有期労働契約が繰り返し更新され、事実上無期労働契約と変わらない場合、使用者による雇止めを認めない。
※最高裁判例で確立したルールを条文化

③ **不合理な労働条件の禁止**
有期契約労働者と無期契約労働者の間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止する。

16 雇用形態によらない働き方

◆ フリーランス

会社や組織に属さずに個人として発注事業者からの業務を受託し、発注事業者から給付に係る仕様、内容等を指定され、物品の製造、情報成果物の作成又は役務を提供する個人や法人※をフリーランスといいます。

※個人、法人ともに従業員を使用していないことが必要です。

◆ フリーランス法(令和6年11月施行)

令和6年11月からフリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、「特定受託事業者に係る取引の適性化等に関する法律」(フリーランス法)が施行されました。この法律は、次の①②を図ることを目的にしています。

① フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化
② フリーランスの方の就業環境の整備

◆ 主な内容

① 書面等による取引条件の明示
② 報酬支払期日の設定
③ 受領拒否や報酬減額などの禁止行為
④ 募集情報の的確表示
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示

※発注事業者の要件によって、規制される内容は異なります。

なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

厚生労働省では、雇用関係によらない働き方をしている方の仕事上のトラブルの相談をワンストップで受け付ける「フリーランス・トラブル110番」を設置しています。

フリーランス・トラブル110番　検索