

同一労働同一賃金 の行政指導も本格開始！

令和3年度 労働行政対応の実務

資料作成： 特定社会保険労務士 森井 博子

目次

■はじめに～行政の地殻変動	1
■Q1 令和2年度の行政運営の変化と令和3年度への影響	1
■Q2 令和3年度の行政運営の重点事項～「同一労働同一賃金」	3
■Q3 雇用環境・均等部（室）とは	3
■Q4 報告の徴収	5
■Q5 行政ADR.....	8
■Q6 障害者雇用率	9
■Q7 雇用調整助成金等の不正受給の調査	15
■Q8 令和3年度の労働基準行政の重点事項	16
■Q9 令和3年度の監督指導の重点対象と注目される監督手法	18
■まとめ～社会的ニーズで変化する行政対応	22

同一労働同一賃金 の行政指導も本格開始！

令和3年度 労働行政対応の実務

■はじめに～行政の地殻変動

令和3年度の労働行政の行政運営を考えると、従来のように労働基準監督署（以下、「労基署」という）の動向をみるだけでは足りないと思える状況になっています。

もちろん、最終的には刑罰等を発動して労基法等の履行確保を行う労基署の動向も大いに注意をする必要がありますが、それに加えて、昨今、働き方改革関連法をはじめとして、数々の法改正等が急速かつ頻繁に行われ、その履行確保のための行政指導が労基署以外でも強化されていることに注意する必要があります。

特に、完全施行で注目される「同一労働同一賃金」については、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「パート有期法」という）を所掌する都道府県労働局（以下、「労働局」という）の雇用環境・均等部（室）が、法の履行確保を図るために個別事業所への行政指導を強化することが予測されます。

また、サービス行政の色彩が強かったハローワークも、その所掌する障害者雇用促進法の履行確保のために障害者雇用率を達成していない事業所について行政指導を強め、さらに、今後多数予想される雇用調整助成金等の不正受給調査についても事業所調査という観点から注意を要するものと思われます。

このように各分野での行政指導が強化されると、個別の事業所は今までになかった経験をすることになり、そこに戸惑いの声も多く聞かれるようになります。また、「今までの労基署の指導とどう違うのか」、「違反した場合は労基署のように司法処分もあるのか」等のご質問も出てくるものと思われます。確かに、諸々の情勢の変化による行政全体の地殻変動の兆しもみられ、特に、社会的に注目される新法や改正法を所掌する雇用環境・均等部（室）については、その正確な理解が必要と思われます。

令和3年度の行政への対応実務について、このような地殻変動も念頭に置いて、各行政の役割と所掌する法律を整理しながら、Q&A方式で解説をしていきます。

■Q1 令和2年度の行政運営の変化と令和3年度への影響

新型コロナウイルス感染症対応の影響下で、令和2年度の行政運営や行政運営方針にどのような変化がみられましたか。また、令和3年度への影響はありますか。

1. 令和3年度に影響する令和2年度の行政運営の変化

令和2年度は、コロナ禍の下における行政運営が余儀なくされ、労働局における労働基準行政、職業安定行政、雇用環境・均等行政、人材開発の各行政は、多大な影響を受けています。

従来、労働局は、総合労働行政機関として機能し、各種情勢に対応した行政分野の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要があるものとされてきましたが、今回のコロナ禍対応では、期せずして総合労働行政機関としてあらゆる対応を迫られることになりました。

2. 令和2年度の行政運営方針の変化

厚生労働省（本省）では、毎年4月1日に地方労働行政運営方針を出していますが、令和2年度は、ボリュームが半減し（平成31年度71頁、令和2年度34頁）、内容もコロナウイルス拡大に対する以下の対応が急遽入りしました。

- ・全都道府県労働局に設置されている特別労働相談窓口において、雇用調整助成金等に関する相談に迅速かつ円滑に対応し、大幅に拡大した特例措置の周知及び迅速な支給に努めること
- ・都道府県労働局及び労働基準監督署においては、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業・小規模事業者に与える影響に配慮し、労働基準関係法令の周知徹底等、きめ細やかな対応に努めること
- ・ハローワークにおいては、求職者の置かれた状況に応じて、きめ細かな就職支援を行うとともに、雇用保険の基本手当の支給や、求職者支援制度による再就職支援に取り組むほか、採用内定の取消しを受けた新卒者等に対して、新卒応援ハローワーク等において、学校とも連携しながら、新たな就職先の確保に取り組むなど、丁寧な就職支援に努めること

また、労働局では、本来であれば、本省の発表とほぼ同時に、各労働局の行政運営方針を発表しますが、令和2年度は、策定の発表が遅れた労働局もみられました。それにより、各労基署やハローワークの令和2年度の計画策定にも影響が及んだことが考えられます。

これは、雇用調整助成金等に関する相談や手続き等で、ハローワークに電話や来客が殺到していた時期と重なったこと、また、職員もコロナ禍という今まで経験したことのない状況で、職場も感染対策を行いつつ業務を迅速に進めなければならぬという事態を考えれば仕方がなかったことといえます。

3. 令和3年度行政運営方針への影響

コロナ対応で追われた令和2年度は、本来であれば「働き方改革」の正念場となる年度でしたが、その本来業務はコロナ禍で予定通りに実施できず、積み残して3年度に回される施策も出てくるのが考えられます。

令和3年度は、この積み残しの施策と新たに予定される施策とが生じることから、その中でもより重要なものを重点化し、その優先順位を検討しながら進めていかざるを得ない年度になると思われれます。

■Q2 令和3年度の行政運営の重点事項～「同一労働同一賃金」

「同一労働同一賃金」は、働き方改革の大きなテーマですが、令和3年度にいよいよ完全施行になります。「同一労働同一賃金」は令和3年度の労働行政の重点事項となるのでしょうか。また、担当する部署はどこですか。

1. 「同一労働同一賃金」～令和3年度の重点事項

「同一労働同一賃金」が規定されているパート有期法8条は、改正労基法と並んで「働き方改革」の2大テーマの一つです。

改正パート有期法は、令和3年4月に今まで猶予されていた中小企業にも施行され、完全施行となります。そういうことで、令和3年度の労働行政の重点事項と考えられます。

2. パート有期法を所掌する部署

パート有期法を所掌し、法の履行確保を担う部署は、労働局の雇用環境・均等部（室）です。

労働局の労働基準部には一線の組織として労基署があり、職業安定部には一線の組織としてハローワークがありますが、雇用環境・均等部（室）にはこのような組織がないため、法の履行確保のための行政指導や調査等の一線の業務も、雇用環境・均等部（室）の職員が担っているのが特徴です。

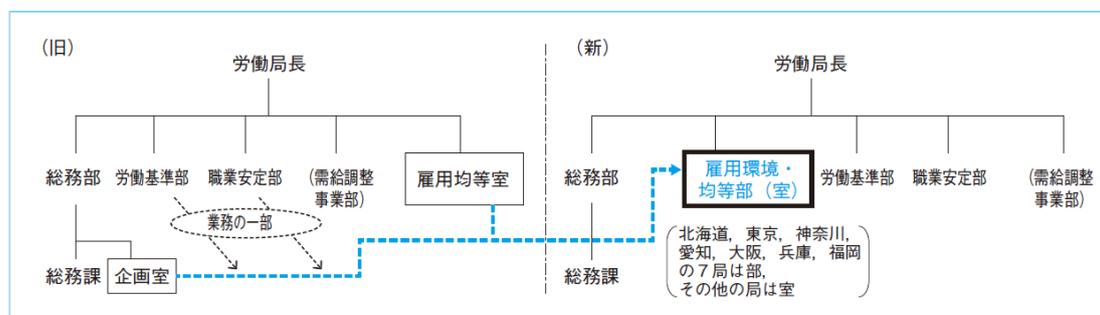
■Q3 雇用環境・均等部（室）とは

雇用環境・均等部（室）は、「同一労働同一賃金」を担当する部署だと聞きました。以前にはなかったと思いますが、どのような経過で、いつできたのですか。また、雇用環境・均等部（室）が所掌する法律にはどのようなものがありますか。

1. 雇用環境・均等部（室）の設置

雇用環境・均等部（室）は、平成28年4月1日、都道府県労働局の組織変更で、今まで分かれていた総務部企画室と雇用均等室を合わせて設置されたものです。（図表1）。

図表1 雇用環境・均等部（室）



（出典：厚生労働省「都道府県労働局組織見直しの概要」）
北海道・東京・神奈川・愛知・大阪・兵庫・福岡の7労働局では雇用環境・均

等部が設置され、さらにその下に企画課・指導課が設けられ、その他の局では、雇用環境・均等室が設置されています。

このような組織変更について、平成28年度の行政運営方針では、以下の通り説明しています。

「女性の活躍推進」、「働き方改革」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」などの行政課題は相互に密接に関連することから、これらに係る施策を総合的に進めるために、局組織を見直し、平成28年度に新たに雇用環境・均等部（室）を設置する。

この雇用環境・均等部（室）において、その設置の趣旨を踏まえ、これらの行政課題に係る企業等への働きかけをワンパッケージで行うほか、パワハラ・解雇等に関する相談やマタハラ・セクハラ等に関する相談の対応を一体的に実施するなどの取組を進める。

なお、局の所掌事務に関する総合的かつ基本的な政策の企画立案及び調整については、総務部企画室から引き継いで雇用環境・均等部（室）が行うことになる。

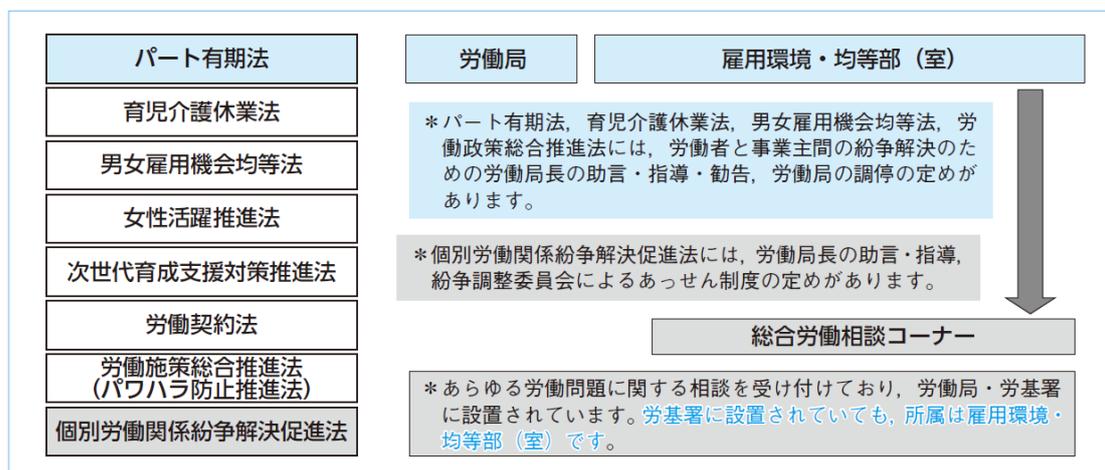
労働基準、職業安定、職業能力開発（現人材開発）、雇用均等の四行政が密接に連携して、局全体として効果的・効率的な業務運営を行うため、雇用環境・均等部（室）が中心となって対応を進める。

（下線：筆者）

2. 雇用環境・均等部（室）の所掌する法律

雇用環境・均等部（室）が所掌する主要な法律をまとめると、**図表2**の通りになります。

図表2 雇用環境・均等部（室）が所掌する法律



ここからもわかる通り、雇用環境・均等部（室）は、令和3年4月に完全施行されるパート有期法をはじめとして令和2年6月1日に大企業に施行された労働施策総合推進法（パワハラ防止推進法）等、昨今、特に社会的にも注目されている法律を所掌しています。

また、個別労働関係紛争解決促進法を所掌していて、個別労働紛争解決制度の総合労働相談コーナー、労働局長の助言・指導、紛争調整委員会によるあっせん

の3制度を運営しています。

総合労働相談コーナーは、**図表2**の通り、雇用環境・均等部（室）に所属し、あらゆる労働問題に関する相談を受け付けていて、労働局や労基署に設置されています。

そこで、労基署に設置されている総合労働相談コーナーに相談に行く方が、総合労働相談コーナーは労基署に所属しているものと思いき、例えば、「同一労働同一賃金」を相談すると、その事案について、労基署の監督官が監督指導を行うものと誤解する場合があります。総合労働相談コーナーは、場所としては労基署にあるものの、組織的には雇用環境・均等部（室）に属し、「同一労働同一賃金」を担当するのは、あくまでもパート有期法を所掌する雇用環境・均等部（室）です。

■Q4 報告の徴収

労働局長名で公印が押してある「パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告の徴収について」という表題の文書で、企業の管理状況について担当者が聴取に来る旨の連絡がありました。

聴取事項としては、①パート有期法に基づく均等・均衡待遇、②短時間労働者・有期雇用労働者への待遇の説明、③相談体制の整備、④労働条件の文書明示、通常の労働者への措置状況等とあります。

このような調査は初めてです。どのように対応したらよいでしょうか。注意しなければならないことはありますか。「徴収」というと税金の徴収を思い出すのですが、特別の意味があるのでしょうか。

1. 報告の徴収について行政運営方針の記載と令和3年度の予想

令和2年度地方労働行政運営方針では、「パート有期法、改正労働者派遣法が令和2年4月から施行されることを踏まえ、報告徴収等により、適正な履行確保を行う」と記載されています。ここに記載のある通り、報告徴収は、大企業に施行された令和2年度から実施されていました。雇用環境・均等部（室）の職員が担当・実施しています。

平成2年度は、コロナ禍でもあったことから、当初は事業所訪問を控えていましたが、完全施行される令和3年度は、本格的に行政指導を行うことも予想されます。

平成2年度に行政指導の対象となった事業所では、「同一労働同一賃金」についての調査が相当詳細だったこともあり、また、雇用環境・均等部（室）の調査自体、今までに経験がなかったことから、一部では戸惑いの声も聞かれています。

令和3年度は、令和2年度に計画していたものの実施できなかった行政指導の積み残しもあり、さらに法が施行される中小企業に対してもその周知を徹底する必要がありますので、令和2年度以上に行政指導等が実施されるものと考えられ

ます。

2. 報告の徴収とは

「徴収」という用語は、金銭などを取り立てたり、国または公共団体が国民から租税・手数料・現品などを強制的に取り立てたりする場合に使われていますが、「報告の徴収」は、パート有期法 18 条の見出しで使用されている用語をそのまま使用したものです。「見出し」は、条名の前に、その条の内容を簡潔に掲げた字句のことで、(〇〇)と括弧で括った形で表記されます。この見出しも法令の一部を構成するものです。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等)

パート有期法 18 条 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

2 厚生労働大臣は、第 6 条第 1 項、第 9 条、第 11 条第 1 項、第 12 条から第 14 条まで及び第 16 条の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

3 前二項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

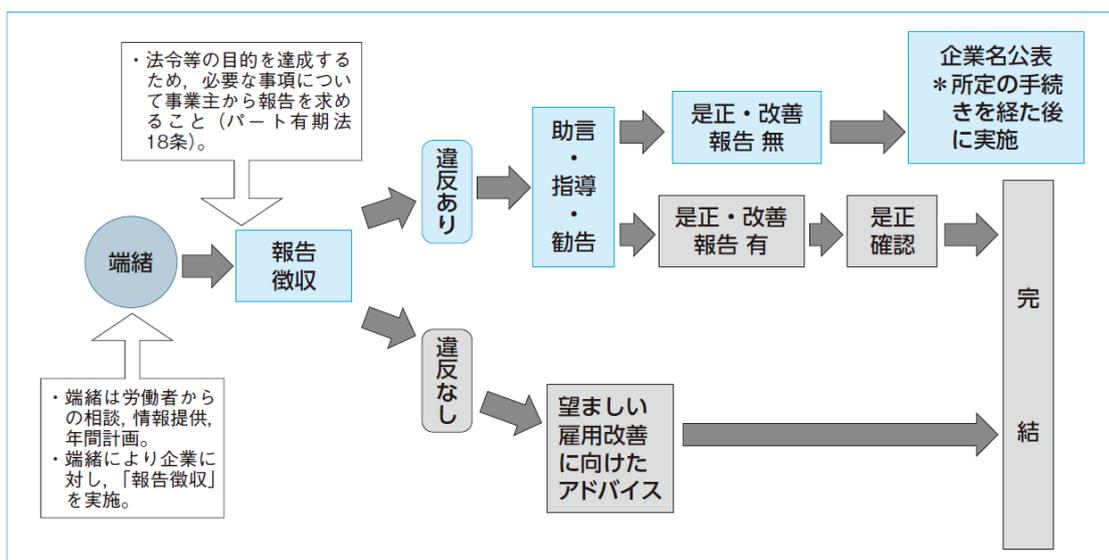
(下線：筆者)

「報告の徴収」との条文の見出しは、育児・介護休業法 56 条や男女雇用機会均等法 29 条にもあります。

「報告徴収」は、法令等の目的を達成するため、必要な事項について、事業主から報告を求めることで、行政による法の履行確保のために実施する行政指導となります。

報告徴収（行政指導）のフローは、図表 3 の通りです。

図表 3 報告徴収（行政指導）フロー



3. 聴取内容

聴取はヒアリング票に沿って行われ、ヒアリング票にあらかじめ記入しておくことが求められます。

聴取事項例は、以下の通りです。

- ① 短時間労働者・有期雇用労働者と正社員の職務の内容
 - ・「1週間の所定労働時間」と「業務の内容」
 - ・「業務に伴う責任の程度」
- ② 短時間労働者・有期雇用労働者と正社員の職務の内容・配置の変更範囲の違い
- ③ 短時間労働者・有期雇用労働者と正社員の待遇の違い（基本給）
- ④ 短時間労働者・有期雇用労働者と正社員の待遇の違い（賞与・手当）
- ⑤ 短時間労働者・有期雇用労働者と最も業務内容が近い正社員についての教育訓練（研修等）
- ⑥ 福利厚生，その他
 - 正社員は利用できるが，短時間労働者・有期雇用労働者は利用できない福利厚生制度
- ⑦ 短時間労働者・有期雇用労働者への説明
 - i) 雇い入れた時に講ずる措置内容（不合理な待遇の相違を設けていないこと，賃金の決定方法，教育訓練，福利厚生施設，正社員転換推進制度等）の説明をしているか
 - ii) 短時間労働者・有期雇用労働者から待遇の決定にあたって考慮した事項について説明を求められた際，説明をしているか
- ⑧ 短時間労働者・有期雇用労働者から正社員への転換推進措置を講じているか
- ⑨ 相談のための体制の整備，昇給の有無，退職手当の有無，相談窓口の明示
- ⑩ 就業規則の作成の手続き
- ⑪ 短時間・有期雇用管理者の選任の有無

4. 提出書類

提出書類例は、以下の通りで、その写しを求められることがあります。

- ① 企業の概要，組織図，配置図
- ② 短時間労働者・有期雇用労働者と正社員の業務分担表，職務記述書
- ③ 就業規則，賃金規程，賞与規程，退職金規程，教育訓練規程等（正社員，契約社員，パート等で異なる場合は，すべての規程）
- ④ 短時間労働者・有期雇用労働者から正社員への転換を推進する措置の内容がわかる資料
- ⑤ 短時間労働者・フルタイム有期雇用者へ交付した雇入通知書，労働契約書
- ⑥ 短時間労働者・フルタイム有期雇用者からの相談に応じる窓口がわかる資料

5. 留意事項

パート有期法に違反している場合は，助言・指導・勧告の対象となり，是正改

善報告を求められます。是正改善がなされない場合は、最終的には企業名公表になる場合があります。

また、報告徴収による報告をしなかったり、また、求められた内容について虚偽の報告をしたりした場合、20万円以下の過料に処せられますので、ご注意ください。

「同一労働同一賃金」についての改善が捗らずに不合理な待遇差があるにもかかわらず、「なし」として報告すると虚偽になります。今後改善を進めるということであっても、徴収時点で不合理な待遇差があるのなら、その事実を報告することが必要です。

(過料)
パート有期法 30条 第18条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

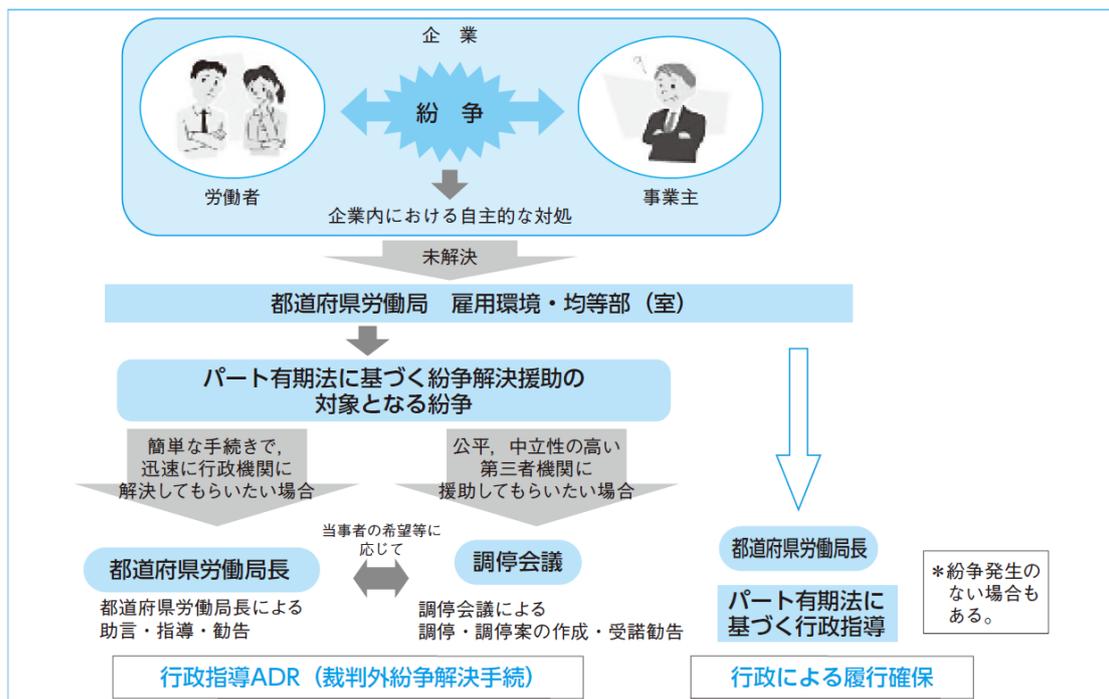
■Q5 行政 ADR

パート有期法について、行政による報告徴収・助言・勧告・公表という法の履行確保のほか、行政 ADR（裁判外紛争解決手続）があるということですが、どのような制度ですか。行政 ADR で解決した調停事例はありますか。

1. 行政による履行確保と行政 ADR

Q4 で説明した報告徴収・助言・勧告・公表は紛争の有無を問わない行政による法の履行確保ということになります。これに対し、行政 ADR（裁判外紛争解決手続）は、紛争が発生した場合の都道府県労働局長による紛争解決援助や調停です。詳細は、図表4の通りです。

図表4 パート有期法に基づく労働局の紛争解決援助制度&行政指導



(厚生労働省パンフレット「職場のトラブルに悩んでいませんか？」に掲載の図を筆者一部加工)

2. 調停例

行政ADRで解決した調停例としては、以下の事例があります。

〈パートタイム・有期雇用労働法に基づく場合〉

事例1 賞与の支給に正社員と不合理な待遇差があるとする事例

〈概要〉

申請人は、正社員に対して支給される賞与が契約社員に支給されないことは、有期雇用労働者であることを理由とする不合理な待遇差であるとして、賞与の支給を求める調停申請を行った。

〈有期雇用労働者の主張〉

- ・上司に対し賞与が支払われない理由の説明を求めても、「契約社員だから」との回答しか得られず、納得できない。
- ・賞与の支給を求める。

〈事業主の主張〉

賞与は業績に対する功労報償のために支給しており、正社員と契約社員とでは業績への貢献度が異なるため、契約社員に賞与を支給しないことは不合理な待遇差ではない。

〈結果〉

調停委員は、賞与の性質・目的及び支給基準を踏まえると、契約社員も業績に対し一定の貢献をしているものと考えられることから、賞与を支給しないことは不合理な待遇差と認められうると判断。賞与の支給に関する調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

(出典：厚生労働省パンフレット「職場のトラブルに悩んでいませんか？」)

■Q6 障害者雇用率

ハローワークより、「雇入れ計画作成命令」発出基準に該当しているため、状況が改善（法定必要数に対する不足数〇人未満）しない場合は、〇月中に「雇入れ計画作成命令」を発出すると言われていました。

「雇入れ計画作成命令」を回避すべく、採用活動を強化しています。採用活動の期間中（〇カ月程度）は、「雇入れ計画作成命令」の発出を〇カ月程度延期してもらえるようお願いしたいと考えています。

現状は、法定必要数に対する不足数〇人のため、〇人の雇用が必要です。〇人雇用すべく、ハローワークでの求人、その他人材会社への採用活動を強化していますが、残念ながら未だに採用したい方が見つからないため困っています。

ハローワークの担当官とはまだ直接会えていませんが、電話での対応からすると、時期が来れば粛々と進めていくような印象があります。

最近、ハローワークが、その所掌する障害者雇用促進法の履行確保のために、法定雇用率を達成していない事業所について、行政指導を強めていると聞きます。令和3年3月1日に法定雇用率の引上げが行われますので、令和3年度はさらに指導

が厳しくなるのでしょうか。

1. 令和3年度重点事項である法定雇用率

最近、このような法定雇用率に関するご質問が増えています。障害者雇用促進法はハローワーク所掌の法律ですので、その履行確保のため、法定雇用率を達成していない事業所についての行政指導はこれまでも実施されています。ただ、平成30年に国の機関や地方公共団体の機関の多くで法定雇用率の不適切な計上があったことが社会問題化したこと、さらに、改正障害者雇用促進法（平成25年）では、法定雇用率の引上げの施行時期について激変緩和措置によって段階的な対応をとるということになり、その経緯における労使の議論にも社会的注目が集まったことから、法定雇用率問題は従来にも増して注目され、それを所掌するハローワークの履行確保の動きにも注目が集まる結果となっています。

法定雇用率が令和3年3月1日に引き上げられることから、令和3年度は、法の履行確保の観点からこれが遵守されるかがハローワークにとっての重要課題となると思われます。

以下、法定雇用率の基本的な事項と令和3年度に向けた対応について解説していきます。

2. 法定雇用率の基本的事項

(1) 法定雇用率とは

我が国で障害者雇用政策が伝統的に採用してきた雇用義務制度は、法定雇用率以上の障害者を雇用することを事業主に義務付ける「障害者雇用率制度」（以下、「雇用率制度」という）と、雇用義務を達成できない事業主に納付金の支払いを義務付ける「障害者雇用納付金制度」の2本柱（障害者雇用促進法37条～）から構成されています。

2本柱の一つである雇用率制度とは、国および地方公共団体や民間企業の事業主に対し、その雇用する労働者に占める割合が一定率（障害者雇用率）以上となるよう義務付ける制度です（国および地方公共団体の義務については法38条1項、民間の事業主の義務については法43条1項）。この「障害者雇用率」は一般的には「法定雇用率」といわれていますので、本稿では「法定雇用率」ということにします。法定雇用率は、労働者（失業者を含む）の総数に対する対象障害者である労働者（失業を含む）の総数の割合を基準として設定するものとして、少なくとも5年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定められています（法43条2項）。

法定雇用率の設定にあたっては、障害者の雇用が十分確保されるものであることはもちろんですが、同時に、①事業主に必要以上の負担とならないようにしなければならない、また、②非障害者の雇用を不当に圧迫することのないようにしなければならないこと、③事業主の社会連帯の理念に適合し、事業者間に行き渡るだけ不平等が起きないようにすることが必要だとされています。

(2) 法定雇用率の対象となる事業主

障害者の雇用義務を負うのは、「常時雇用する労働者」を1人以上雇用する事業主です（法43条1項）。事業活動の営利・非営利を問わないとされています。なお、令和3年2月28日までの法定雇用率は2.2%（労働者45.5人につき1人の障害者を雇用することで達成）ですので、「常時雇用する労働者が45.5人以上の事業主に雇用義務が課せられている」という表現がしばしば使われます。法定雇用率が2.3%に引き上げられると、43.5人に1人の障害者を雇用することで達成されることになります。

(3) 対象となる障害者

雇用義務の対象となる労働者は、①法2条2号の定める身体障害者、②同上4号の定める知的障害者、③同条6号の定める精神障害者のうち精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に、原則として限られます（法37条2項）。

(4) 実雇用率の算定方法

実雇用率（雇用されている労働者の割合）のカウント方法は、**図表5**の通りです。

週の所定労働時間が30時間以上の常用労働者が実雇用率の算定の基礎となり、そのような雇用形態の障害者を1人雇用することにより、1人として雇用率にカウントされます。

重度障害者の雇用が一般的に困難であることに鑑みて、重度身体障害者や重度知的障害者については、1人雇用したことをもって2人としてカウントします（ダブルカウント。法43条4項）。精神障害者には重度分類がなくダブルカウントの適用はありません。重度身体障害および重度知的障害のある短時間労働者については1人をもって1人として（同条5項）、重度ではない身体障害、知的障害、および精神障害のある短時間労働者は1人をもって0.5人とカウントされます（ハーフカウント）。

図表5 実雇用率のカウント方法

週の所定労働時間		30時間以上	20時間以上30時間未満 (短時間労働者)
身体障害者		1	0.5
	重度	2	1
知的障害者		1	0.5
	重度	2	1
精神障害者		1	0.5*

*精神障害者である短時間労働者で、①かつ②を満たす者については、1人とみなす。

①新規雇入れから3年以内または精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者

②平成35年3月31日までに雇入れられ精神障害者保健福祉手帳を取得した者

(5) 除外率

一方、一律の雇用率を適用することに馴染まない性質の職務もあることから、

障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度（障害者の雇用義務を軽減）を設けていました。

除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていました。

この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止されましたが、経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされています（法律附則）。

平成16年4月と平成22年7月に、それぞれ、一律に10ポイントの引下げが実施されています。

3. 法定雇用率の引上げ問題とその結果

平成25年法改正によって、精神障害者保険福祉手帳の所持者（「精神障害者」）が、雇用義務の対象とされることになりましたが、雇用義務の対象となる障害者が増えれば、法定雇用率も引き上げられることとなります。

法定雇用率の引上げは事業主の負担増に直結することから、平成25年法改正の議論において使用者側から難色が示されました。労働政策審議会での議論の末に、精神障害者の雇用義務化は実現したものの、使用者側への配慮として、十分な準備期間を設けるため、改正法制定から5年後の平成30年（2018年）4月1日を施行日とし、また、法定雇用率の急激な引上げを避けるために、施行後5年間（2023年3月まで）は、本来の計算式によるのではなく、「対象障害者の雇用の状況その他の事情」を勘案して定めることとされました（激変緩和措置、平成25年改正法附則4条）。

このように、激変緩和措置が附則に規定されたことから、法定雇用率を何%にするが問題となり、議論の末、折衷的な形で、当分の間は2.2%とし、3年を経過する日より前に2.3%へと引き上げるといった段階的な対応をとることになりました。

このような経過により、3年を経過する日（2021年4月1日）より前の2021年（令和3年）3月1日から障害者の法定雇用率が2.3%に引き上げられることになりました。

事業主区分	法定雇用率	
	令和3年2月28日以前	令和3年3月1日以降
民間企業	2.2%	2.3%
国、地方公共団体	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4%	2.5%

4. 改正の留意点

前述の通り、法定雇用率が2.3%になると、対象となる事業主の範囲が、従業

員 43.5 人以上に広がります。すなわち、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員 45.5 人以上から 43.5 人以上に変わります。

また、その事業主には、以下の義務がありますので、留意する必要があります。

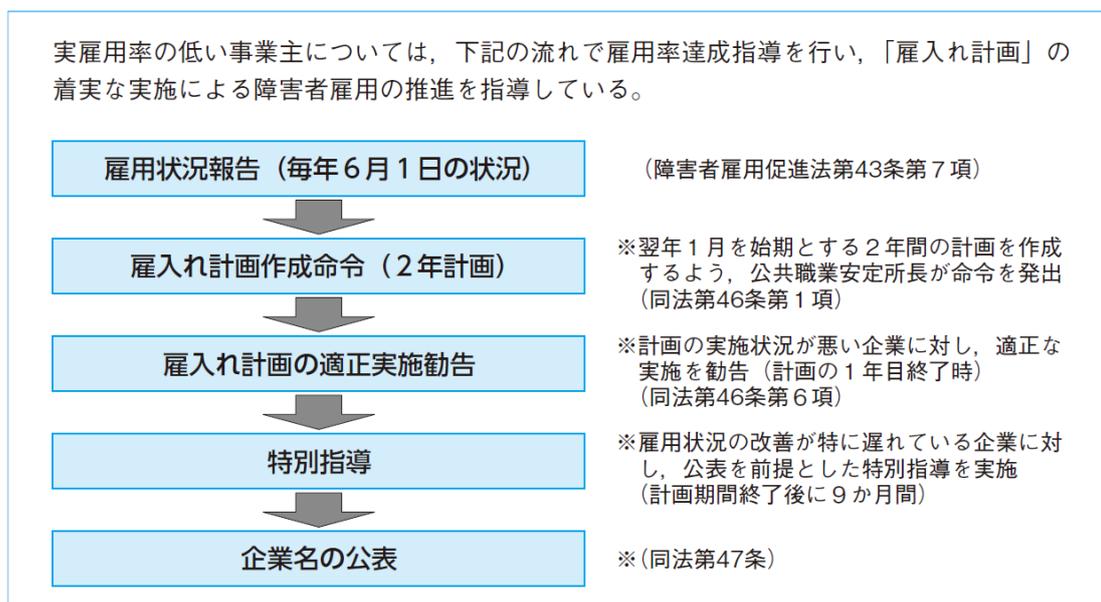
- ・ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければならない
- ・ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければならない

〈法定雇用率の変更に伴う障害者雇用納付金の取扱い〉

①令和2年度分の障害者雇用納付金 (申告期間：令和3年4月1日から同年5月15日までの間)
令和3年2月以前については 現行の法定雇用率 (2.2%)、 令和3年3月のみ 新しい法定雇用率 (2.3%) で算定
②令和3年度分の障害者雇用納付金 (申告期間：令和4年4月1日から同年5月15日までの間)
新しい法定雇用率 (2.3%) で算定

5. 法の履行確保のための措置

図表6 障害者雇用率達成指導の流れ



(出典：厚生労働省 HP「障害者雇用率達成指導の流れ」)

障害者雇用促進法 43 条 7 項では、「毎年 1 回、厚生労働省令で定めるところにより、対象障害者である労働者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない」とされており、企業は「6 月 1 日時点の障害者雇用状況報告書」をハローワークに提出することが義務付けられています。このとき障害者の実雇用率が著しく低いと、報告書をもとに、ハローワークから改善命令や「障害者の雇入れに関する計画」の作成・提出が求められます。雇入れ計画の適正な実施に

ついて勧告を受け、雇用計画命令や「障害者の雇入れに関する計画書」の提出指導（2年間の経過観察）、特別指導（社名公表直前の猶予9カ月間）といった指導を受けたにもかかわらず、改善が見られない場合は、企業名が公表されます（法47条）（図表6）。

6. 指導に対する留意事項

（1）指導対象となる基準に留意すること

指導対象になる場合の基準がありますので、それぞれの段階での基準にご留意ください。

- (i) 雇入れ計画作成命令基準
次のいずれかに該当する事業主
 - ①実雇用率が前年6月1日現在の全国平均実雇用率未満、かつ、不足数が5人以上
 - ②不足数が10人以上
 - ③法定雇用数が3人または4人の企業は、雇用障害者数が0人
- (ii) 適正実施勧告の基準
次のいずれかに該当する事業主
 - ①計画実施率50%未満
 - ②計画1年目の12月1日現在の実雇用率が、計画開始前の6月1日現在の実雇用率を上回っていない
- (iii) 特別指導の基準
次のいずれかに該当する事業主
 - ①計画終期の実雇用率が、計画1年目の6月1日現在の全国平均実雇用率未満
 - ②不足数10人以上
 - ③法定雇用数3人または4人の企業は、雇用障害者数0人

（2）雇入れ計画達成のための企業努力の実施

できれば、ご質問の場合のように、雇入れ計画作成命令を発出される前に改善を図る努力をすることが大事でしょう。

上記のように各基準がありますので、原則、その基準によることとなりますが、企業が改善に向けて努力することは大事です。その地域の諸状況により、どのような努力を行っているか、改善の見通しはどうか等説明ができると、猶予が認められる場合もあります。

また、雇入れ計画作成命令を受けた後も、次の勧告、指導、公表等に進まないように、企業トップ自らも率先して、早期に改善がなされるように取り組んでいく必要があります。

■Q7 雇用調整助成金等の不正受給の調査

コロナ禍により、現在、受給要件を満たした企業に雇用調整助成金等が支給されています。今回は、支給金額が史上最も多額になると思われます。リーマンショックの際にも、日本経済が不況に陥り、雇用調整助成金の要件が緩和され、支給対象

者や支給金額が激増しました。その後、助成金の不正受給問題が数多く発生し、社会問題にもなり、労働局・ハローワークは数多くの事業所調査を実施したようです。今回もすでに不正受給事案が発生していて、ニュースになっていますが、令和3年以降、リーマンショック時同様、大きな問題になるおそれがあると思います。

不正受給に関して、労働局・ハローワークは、どのような調査をするのですか。また、必要な報告をしなかったり、調査の質問に答えなかったりすると、どのような罰則が適用になるのですか。

1. リーマンショック当時の雇用調整助成金の不正受給金額

(1) 厚生労働省の記者会見における不正受給金額

① 平成22年6月30日発表

架空の休業や教育訓練を実施したとして虚偽の申請を行ったことなどにより、平成21年度の間、91事業所、約7億355万円を不正として処分し、悪質な事案については、刑事告発している。

② 平成22年9月16日発表

架空の休業や教育訓練を実施したとして虚偽の申請を行ったことなどにより、平成22年4月から7月の間に、55事業所、約10億9,641万円を不正として処分している。

(2) 会計検査院の検査結果

① 平成22年の検査結果

対象	15 労働局
支給の相手方	76事業主
雇用調整助成金の支給額の合計	2,325,357,214円 (平成20年度～23年度)
不当と認める支給額	275,281,239円 (平成20年度～23年度)

② 平成24年の検査結果

対象	15 労働局
支給の相手方	146事業主
雇用調整助成金の支給額の合計	4,085,907,727円 (平成20年度～25年度)
不当と認める支給額	1,050,504,447円 (平成20年度～24年度)

2. 不正受給の防止のための調査等

会計検査院からの不正受給の防止の実効性の確保の指示等があったことを踏まえ、さらに、厚生労働省や各労働局も不正受給防止のための強化を図るため、**図表7**のような内容を掲載したリーフレットを作成する等して不正受給防止のための強化を図っており、検査対象は電磁的記録の検査が拡充されましたが、現在も同じ条文に基づいて同様な調査がされています。

また、必要な報告、文書の提出をしなかったり、立入り検査を拒んだりした場合には、罰則が適用になることも示されています。

図表7 北海道労働局リーフレット（一部抜粋）

立入検査（雇用保険法第79条）

- 北海道労働局・ハローワークでは、調査のため事前予告なしに事業所を訪問し、立入検査を実施しています。
- 立入検査に当たっては、出勤簿、賃金台帳等、支給要件の確認に必要な書類等を確認させていただきます。
- 代表者や事務担当者の方のほか、従業員の方にお話を伺わせていただくことがあります。

従業員・取引先等への調査

- 従業員の方に電話等で雇用状況などを伺うことがあります。（雇用保険法第79条）
- 助成金の要件の確認のため必要がある場合には、取引先等に調査協力を求めることがあります。

関係書類の借り上げ（雇用保険法第76条）

- 助成金の審査に必要がある場合には、法律に基づき帳簿書類などをお預かりします。
- 添付書類については、パンフレット等に記入があるもの以外でも、審査が進む段階毎に必要な書類を提出していただきます。
- 国の会計検査の対象となった場合は、各種関係書類の借り上げを行います。

継続・追跡調査

- 支給決定後であっても、疑義等が生じたときは上記調査を行います。

罰 則

- ・文書を提出せず、偽りの記載をした文書を提出した場合（雇用保険法83条3号、85条2号）
- ・質問に答えず、偽りの陳述をし、検査を拒み、妨げ、忌避した場合（雇用保険法83条5号、85条3号）
 ⇒6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金（事業主）
 ⇒6箇月以下の懲役又は20万円以下の罰金（従業員）

（北海道労働局のリーフレット（令和元年8月）より）

■Q8 令和3年度の労働基準行政の重点事項

令和2年度に予定していた監督指導や集団指導は実施できたのですか。令和3年度の労働基準行政で取り組む重点項目は、どのようなものですか。また、令和3年度における新たな動きがありますか。

1. 令和2年度の実施予定であった監督指導

令和2年度の労基署の業務の状況は、コロナウイルス感染防止が最優先であり、

年度当初は1回目の緊急事態宣言により労基署の臨検監督はできない状態でした。ある程度感染が落ち着いた6月頃より開始されたものの、令和3年1月に再度の緊急事態宣言があったことから、対象地域の労基署は、再び臨検ができない状態になっています。このような状態ですので、監督計画については、従来のような件数は到底見込めないと思われます。

また、企業に対する集団指導は、密になることから開催できず、労働局や労基署主催のものはほとんど実施できない状態だったと思われます。

申告等の受動業務は実施せざるを得ませんが、36協定等の届出は当初はできるだけ来署しないで郵送等での方法が勧められていました。

年間の実施結果が出ると明らかになると思いますが、監督指導等の数字が出るものは、臨検という活動自体ができなかったことにより、かつてない落ち込みになることが予想されます。本来、令和2年度は、罰則付き時間外労働の上限規制が中小企業にも適用になることから、働き方改革の正念場となる年でもありましたが、令和3年度に積み残したものも多い1年となりました。

2. 令和3年度の労働基準行政で取り組む重点項目

厚生労働省の労働基準局長や各労働局長の令和3年の年頭の挨拶等からすると、令和3年度の労働基準行政で取り組む重点項目は、新型コロナウイルス感染症対策を講じたうえで以下の通りとなっています。

- ① 働き方改革関連法の浸透
 - 長時間労働の是正に向け、引き続き監督指導の徹底
 - 中小企業に対して改正法の趣旨・内容の理解と促進
- ② 大量整理解雇等のおそれのある事業場
 - 把握と関係法令遵守
- ③ 最低賃金
 - 最低賃金の引上げにあたっては、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備
- ④ 労働安全衛生対策
 - 建設、商業、保健衛生業などのサービス業に対する労働災害の防止の取組み
 - 高齢者の労働災害を防止するための取組みの推進
 - 産業医、産業保健機能の強化やメンタルヘルス対策の促進
 - 疾病を抱える方が治療を受けながら安心して働き続けることができるよう治療と仕事の両立支援
- ⑤ 労働保険制度の適切な運営、労働保険未手続事業場一掃対策の推進、労働保険料等の適正徴収

また、令和3年度の新たな動きとしては、以下の事項が見られます。

- ① ウィズ・ポストコロナにおける働き方を見据えた新しい働き方について
 - 考えていく必要
 - テレワークについて
 - ⇒ガイドラインの見直しなど必要な対策を講じ、良質なテレワークの普

及

○フリーランス対策

⇒安心して働ける環境整備のための政府のガイドラインにおいて、現行法上「雇用」に該当する場合は、契約形態にかかわらず、労働関係法令が適用されることについて明確化

フリーランスに対する労災保険の適用について、労災保険特別加入制度の対象範囲の見直し等に向けての議論

○副業・兼業

⇒昨年9月に改定したガイドラインの内容を周知し、引き続き企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができる環境の整備

② 過労死等防止対策

過労死等防止対策推進法に基づき定める「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の見直し、過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会を実現するための取組みの実施

③ 働き方改革

○時間外労働の上限規制の適用が猶予されている事業・業務

⇒令和6年度からの適用

特に

- ・「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の見直し
- ・医師の働き方については、必要な法令整備

■Q9 令和3年度の監督指導の重点対象と注目される監督手法

令和3年度の監督指導の重点対象は何ですか。また、注目される監督手法がありますか。

1. 令和3年度の監督指導の重点対象

Q8の労働基準行政で取り組む重点項目にもあるように、まず、①働き方改革関連法について、長時間労働の是正に向けての監督指導が挙げられると思います。

さらに、コロナ禍の影響でダメージを受けた業種について、経営状態悪化により生じることが考えられる②大量解雇等のおそれのある事業場に対する関係法令の遵守に係る監督指導が挙げられるでしょう。

2. コロナ禍での監督手法～自主点検表の活用

働き方改革関連法の監督指導には、自主点検表が活用されていましたが、コロナ禍では企業に出向く臨検監督指導の手法が従来と同様にはできない状態が継続する可能性があります。そこで、通信調査でも使える自主点検表が、より活用されることが考えられます。

自主点検は、労基署の行政指導の手法の一つで、自主点検制度に基づくものです。自主点検制度は、使用者が事業場における労働基準関係法令等の遵守状況を自ら点検して、その把握した問題点に応じ、自主的な改善を図るためのものです。長時間労働の抑制や過重労働による健康障害防止については、労基署の最重要課題となって以来、自主点検を活用する労働局や労基署が多くなっています。さら

に、自主点検表への記載と監督指導を組み合わせて、監督指導の効率化を図る場合にも利用されるようになってきています。

自主点検は、その記載結果をみれば違反がすぐに分かることから、監督官にとっては、事業主に事前に自主点検表の記載を指示したうえで、その結果をもとに実施することで、時間をかけずに効率良く監督指導ができることとなります。特に、コロナ禍ではなるべく対面の時間を減らすよう求められていますので、その点でも、便利な手法であり、今まで以上に活用されることが考えられます。

以下、自主点検表の具体例を見ながら、記載と取扱いの留意点を確認していきましょう（次ページ図表8）。

3. 自主点検表記載の留意事項

(1) 法違反の有無や通達の違反が明確になる項目に注意

例えば、自主点検表1の5で「無」にチェックすると、労働者数常時10人以上の事業場であれば労基法89条違反になりますし、6で「無」にチェックすると、時間外労働のある会社では、36協定の届出を労基署に提出せず時間外労働をさせたこととなりますので、労基法32条違反になります。

また、自主点検表2の5で、「無」にチェックすると、「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（平成18年3月17日基発第0317008号、最終改正：平成28年4月1日基発0401第72号）に違反することになります。

このように、チェック如何によって法違反や指導対象になる項目があるため、注意して記載することが重要です。

(2) 労基署に報告を求められる場合は遅滞なく報告

場合によっては、労基署に報告だけを求められる場合もあると思いますが、忘れずに報告することが大事です。

労基署は、会社の遵法状況を確認するために、報告を指示します。労基署の施策を進める資料を得るために報告を求めますが、それに従わないと、従えない理由があるのではないかと疑われることもあります。遅滞なく報告することが大事です。

(3) 「是正する必要あり」とされた場合は早急に是正に着手すること

自主点検表には様々なパターンがあります。関係する条文が記載してあったり、また、前述のように「無」にチェックすると違反になる場合に、「是正する必要あり」と指示してくれたりするものもあります。

自主点検表でそのような指示があったら、法や通達に反することになりますので、早急に是正することが大事です。

基本的には、労基署は、やりっぱなしで終わらせるということはありませんので、自主的に是正できるうちには改善していくことが必要です。

図表8 自主点検表の具体例

労働条件調査票（自主点検表）1（簡易版）						
企業（法人）名	()			
本社所在地	()			
主な事業内容	()			
代表者職氏名	()			
資本金	()			
企業全体労働者数	()			
担当者氏名	()			
1 事業場で勤務している正社員について						
男	名	女	名	計	名	
最も賃金が高い者の月給（残業分除く）					円	
2 アルバイト・パート労働者について						
男	名	女	名	計	名	
18歳未満の者					名	
最も賃金が高い者の時給					円	
3 派遣社員について						
<input type="checkbox"/> いる（		名）	<input type="checkbox"/> いない			
4 労働組合の有無						
<input type="checkbox"/> 有（ <input type="checkbox"/> 過半数組合		<input type="checkbox"/> 過半数でない）		<input type="checkbox"/> 無		
5 就業規則の有無と労働基準監督署への届出						
<input type="checkbox"/> 有（届出日		年	月	日）	<input type="checkbox"/> 無	
6 時間外労働に関する協定の届出						
<input type="checkbox"/> 有（届出日		年	月	日）	<input type="checkbox"/> 無	
7 正社員の1日の所定労働時間と年間休日数等						
1日	時間	年間休日			日	
年間所定労働時間数		時間				
8 正社員の残業時間（過去3月で最も多い者）						
1日	時間	1月			時間	
年間残業時間数		時間				
9 労働時間の把握方法						
<input type="checkbox"/> タイムカード（タイムレコーダーなど）						
<input type="checkbox"/> 自己申告（残業申請書の記入など）						
<input type="checkbox"/> その他（						
）						
10 時間外労働の割増賃金の支払						
・正社員						
<input type="checkbox"/> 毎月の時間外労働時間数に基づいて計算して支払っている。						
<input type="checkbox"/> 毎月、一定時間・額の残業代を支払う						
（例、実際の残業時間数に関係なく、毎月30時間分の残業代を支払う）						
<input type="checkbox"/> その他（						
）						
・アルバイト・パート労働者						
<input type="checkbox"/> 時給の25%増を支払っている						
<input type="checkbox"/> その他（						
）						
11 労働条件通知書の交付						
<input type="checkbox"/> 有		<input type="checkbox"/> 無		<input type="checkbox"/> その他（		
）						
12 年次有給休暇						
・正社員						
<input type="checkbox"/> 有（取得率の概算		）		<input type="checkbox"/> 無		
・アルバイト・パート労働者						
<input type="checkbox"/> 有（取得率の概算		）		<input type="checkbox"/> 無		
13 定期健康診断の実施						
<input type="checkbox"/> 有（毎年		月実施）	<input type="checkbox"/> 無		<input type="checkbox"/> その他（	
）						

■まとめ～社会的ニーズで変化する行政対応

今回は、労働基準行政だけでなく、昨今の急速かつ頻繁に行われる法改正により、その所掌する法律の中で指導性が顕著になったものが認められる雇用環境・均等行政や職業安定行政（ハローワーク）についてもみてきました。

本来、各行政はその所掌する法律の履行の確保をすべきであります。社会的ニーズがさらにそれを強化すべきということであれば、それに応えていくということも行政の役割といえます。社会の変化が激しい昨今、行政においてもそれに対応する変化を余儀なくされます。その変化に戸惑われることもあるかもしれませんが、それは社会的ニーズの結果であるということをご理解いただければと思います。

（日本法令ビジネスガイド）より

【著者プロフィール】森井 博子（もりい ひろこ）

1977年労働省入省。愛知、神奈川、山梨、東京労働局等の局署に勤務。池袋、青梅労働基準監督署長のほか、東京労働局監督課主任監察官、安全課主任安全専門官、企画室長、労働保険徴収部長などを歴任。現在、特定社会保険労務士、森井労働法務事務所所長。主な著作に、『森井博子が解説！ 建設業の労基署対応』（日本法令）、『労働基準関係法事件ファイル』（共著・日本法令）、『労基署がやってきた！』（宝島社）、『The 検証!! 労働災害事件ファイル』（共著・労働調査会）、『イラストで解説 パワハラ防止法・指針』（共著・労働新聞社）等がある。「労働基準広報」「労働安全衛生広報」（いずれも労働調査会）に連載を持つほか、「ビジネスガイド」（日本法令）、「労務事情」（産労総合研究所）等にも寄稿を行っている。

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
