厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

第12回　大分県働き方改革推進会議

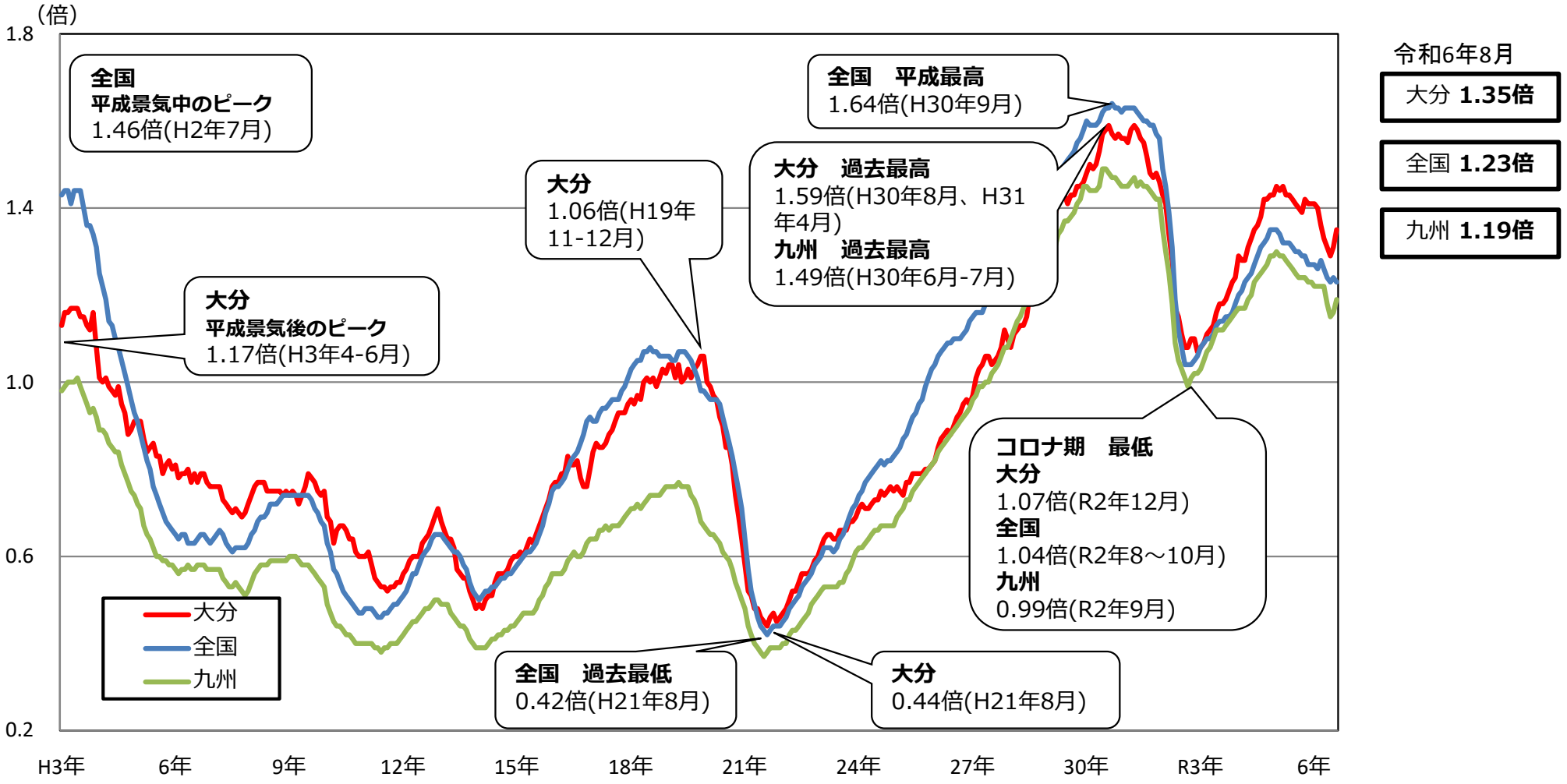
大分労働局説明資料

厚生労働省 大分労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

有効求人倍率の推移

- 有効求人倍率は高水準であるが、改善の動きにやや足踏み感がみられることから、物価上昇等が雇用に与える影響について、注視が必要である。
- 大分県の有効求人倍率（季節調整値）は、前月を0.04ポイント上回り1.35倍。
- 九州地域の有効求人倍率（季節調整値）は、前月を0.03ポイント上回り1.19倍。



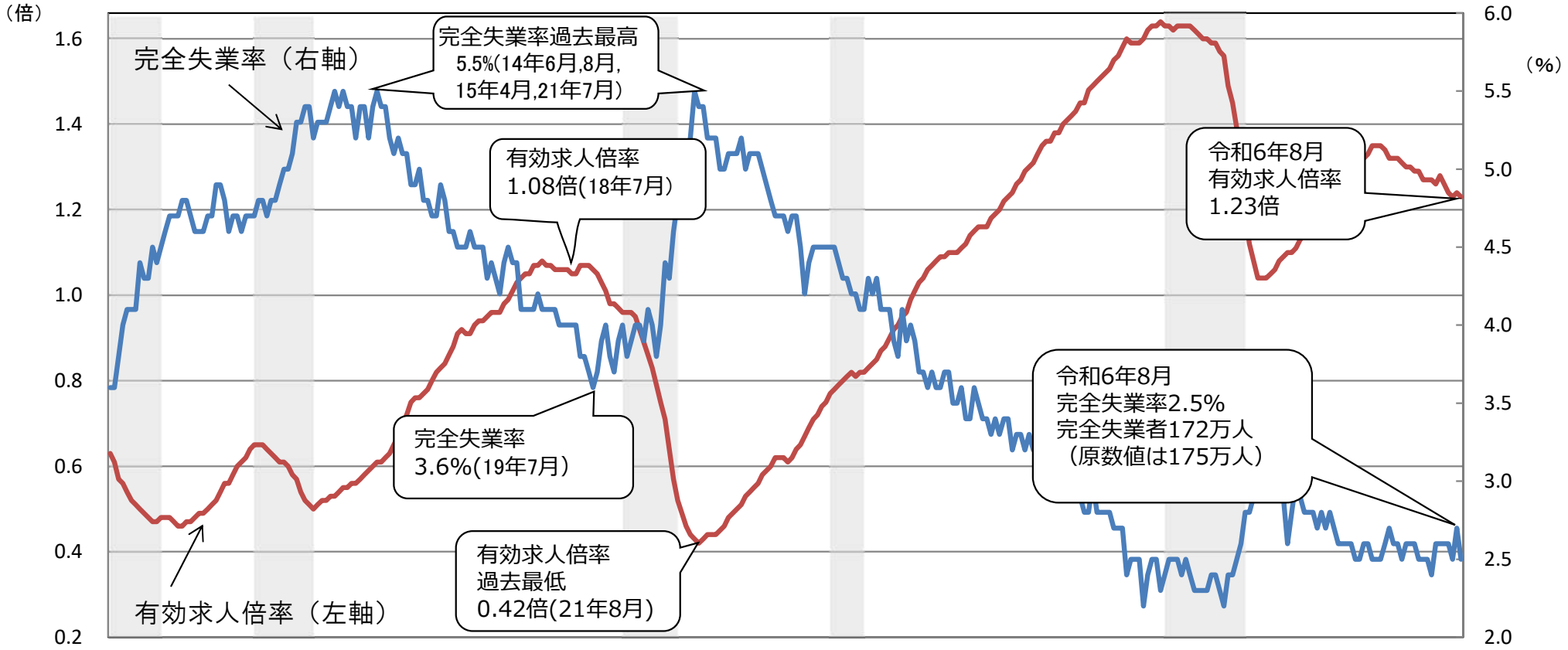
※１　季節調整値（＊令和5年12月以前の数値は新季節指数により改定されている。）

※２　九州地域には沖縄県を含む。

資料出所：大分労働局調べ

有効求人倍率・完全失業率の推移（全国）

- 現在の雇用情勢は、求人が底堅く推移しており、緩やかに持ち直している。物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。
- 有効求人倍率（季節調整値）は、前月を0.01ポイント下回り1.23倍。
- 完全失業率（季節調整値）は、前月を0.2ポイント下回り2.5%。



※１　有効求人倍率、完全失業率及び完全失業者数は季節調整値。（＊令和5年12月以前の季節調整値は、新季節指数により改定されている。）

※２　シャドー部分は景気後退期であり、H9年5月～H11年1月、H12年11月～H14年1月、H20年2月～H21年3月、H24年3月～11月、H30年10月～R2年5月を示す。

資料出所：　総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」、内閣府「景気基準日付」

働き方改革実行計画（H29.3.28）

一億総活躍社会実現へ向けて

少子高齢化社会到来へ備えて一億総活躍社会実現に向けて最大チャレンジで働き方改革を実施

→ 働き方改革実現会議
（総理の私的諮問機関）

９つの検討テーマ

①非正規雇用の処遇改善
②賃金引上げと労働生産性向上
③長時間労働の是正
④柔軟な働き方（テレワークなど）の環境整備
⑤病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進
⑥外国人材の受入れ
⑦女性や若者が活躍しやすい環境
⑧雇用吸収力の高い産業へのシフト
⑨高齢者就業促進

具体的な取り組み

①長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現
②雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保
③働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革のポイント

働き方改革とは？

「働き方改革」は、働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革。

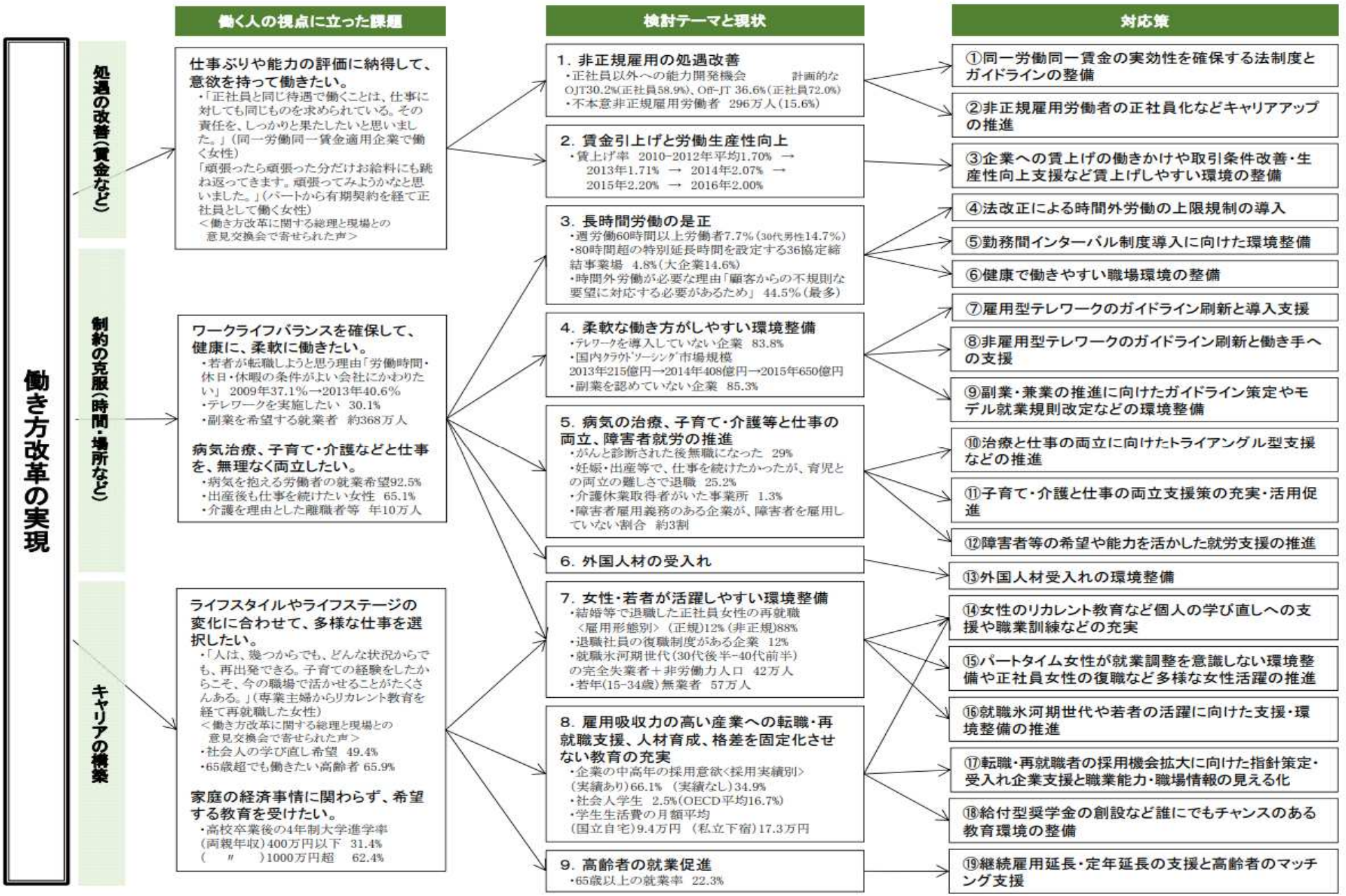
○ 日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上や、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが不可欠。

○ 働く方の置かれた事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指す。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）

①労働基準法
②労働安全衛生法
③労働時間等設定改善法
④パートタイム労働法
⑤労働契約法
⑥労働者派遣法
⑦雇用対策法の改正

働き方改革の実現


働き方改革の実現
処遇の改善（賃金など）
制約の克服（時間・場所など）
キャリアの構築
働く人の視点に立った課題
仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。
・「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対しても同じものを求められている。その責任を、しっかりと果たしたいと思いました。」（同一労働同一賃金適用企業で働く女性）
「頑張ったら頑張った分だけお給料にも跳ね返ってきます。頑張ってみようかなと思いました。」（パートから有期契約を経て正社員として働く女性）
＜働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声＞
ワークライフバランスを確保して、健康に、柔軟に働きたい。
・若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」 2009年37.1%→2013年40.6%
・テレワークを実施したい 30.1%
・副業を希望する就業者 約368万人
病気治療、子育て・介護などと仕事を、無理なく両立したい。
・病気を抱える労働者の就業希望92.5%
・出産後も仕事を続けたい女性 65.1%
・介護を理由とした離職者等 年10万人
ライフスタイルやライフステージの変化に合わせて、多様な仕事を選択したい。
・「人は、幾つからでも、どんな状況からでも、再出発できる。子育ての経験をしたからこそ、今の職場で活かせることがたくさんある。」（専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性）
＜働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声＞
・社会人の学び直し希望 49.4%
・65歳超でも働きたい高齢者 65.9%
家庭の経済事情に関わらず、希望する教育を受けたい。
・高校卒業後の4年制大学進学率
（両親年収）400万円以下 31.4%
（ 〃 ）1000万円超 62.4%
検討テーマと現状
1．非正規雇用の処遇改善
・正社員以外への能力開発機会 計画的なOJT30.2%(正社員58.9%)、Off-JT 36.6%(正社員72.0%)
・不本意非正規雇用労働者 296万人(15.6%)
2．賃金引上げと労働生産性向上
・賃上げ率 2010-2012年平均1.70% → 2013年1.71% → 2014年2.07% → 2015年2.20% → 2016年2.00%
3．長時間労働の是正
・週労働60時間以上労働者7.7%(30代男性14.7%)
・80時間超の特別延長時間を設定する36協定締結事業場 4.8%(大企業14.6%)
・時間外労働が必要な理由「顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため」 44.5%(最多)
4．柔軟な働き方がしやすい環境整備
・テレワークを導入していない企業 83.8%
・国内クラウドソーシング市場規模
2013年215億円→2014年408億円→2015年650億円
・副業を認めていない企業 85.3%
5．病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進
・がんと診断された後無職になった 29%
・妊娠・出産等で、仕事を続けたかったが、育児との両立の難しさで退職 25.2%
・介護休業取得者がいた事業所 1.3%
・障害者雇用義務のある企業が、障害者を雇用していない割合 約3割
6．外国人材の受入れ
7．女性・若者が活躍しやすい環境整備
・結婚等で退職した正社員女性の再就職
＜雇用形態別＞（正規)12%(非正規)88%
・退職社員の復職制度がある企業 12%
・就職氷河期世代(30代後半-40代前半)の完全失業者＋非労働力人口 42万人
・若年(15-34歳)無業者 57万人
8．雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実
・企業の中高年の採用意欲<採用実績別>
(実績あり)66.1% (実績なし)34.9%
・社会人学生 2.5%(OECD平均16.7%)
・学生生活費の月額平均
(国立自宅)9.4万円 (私立下宿)17.3万円
9．高齢者の就業促進
・65歳以上の就業率 22.3%
対応策
①同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
②非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進
③企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備
④法改正による時間外労働の上限規制の導入
⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
⑥健康で働きやすい職場環境の整備
⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備
⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進
⑪子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
⑬外国人材受入れの環境整備
⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実
⑮パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進
⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
⑰転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化
⑱給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備
⑲継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

① 同一労働同一賃金の実効性を確保する法整備とガイドラインの整備

① 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備

② 非正規雇用労働者の正社員化などキャリアップの推進

③ 企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入

⑤ 勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備

⑥ 健康で働きやすい職場環境の整備

⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援

⑧ 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

⑨ 副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備

⑩ 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進

⑪ 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進

⑫ 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

⑬ 外国人材受け入れの環境整備

⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実

⑮ パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進

⑯ 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進

⑰ 転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化

⑱ 給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備

⑲ 継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

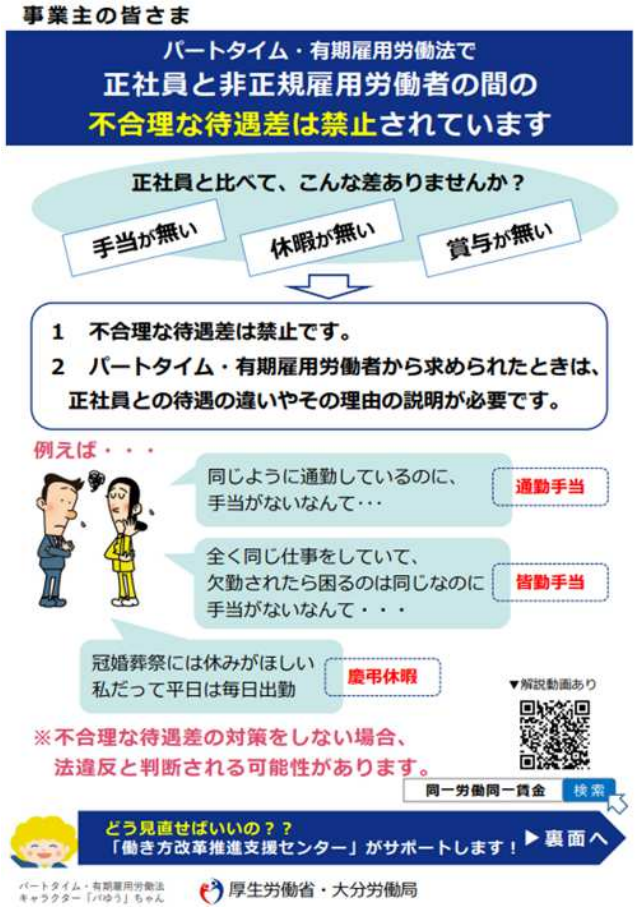
☞ 同一企業内における**短時間・有期雇用労働者**と
正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止
（同一労働同一賃金はパートタイム・有期雇用労働法に規定）

・個々の待遇ごとの**性質・目的に照らして適切と認められる事情**を考慮
（新たに**有期の均等待遇規定**を整備）。
・派遣労働者は、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件
※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
・ガイドラインの根拠規定を整備。
（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

☞ **短時間・有期雇用労働者に対する待遇に関する説明義務**

■ 施行期日
令和2年4月1日（2020．4）
ただし、**中小企業**におけるパート・有期雇用労働法の適用は**令和3年4月1日（2021．4）**

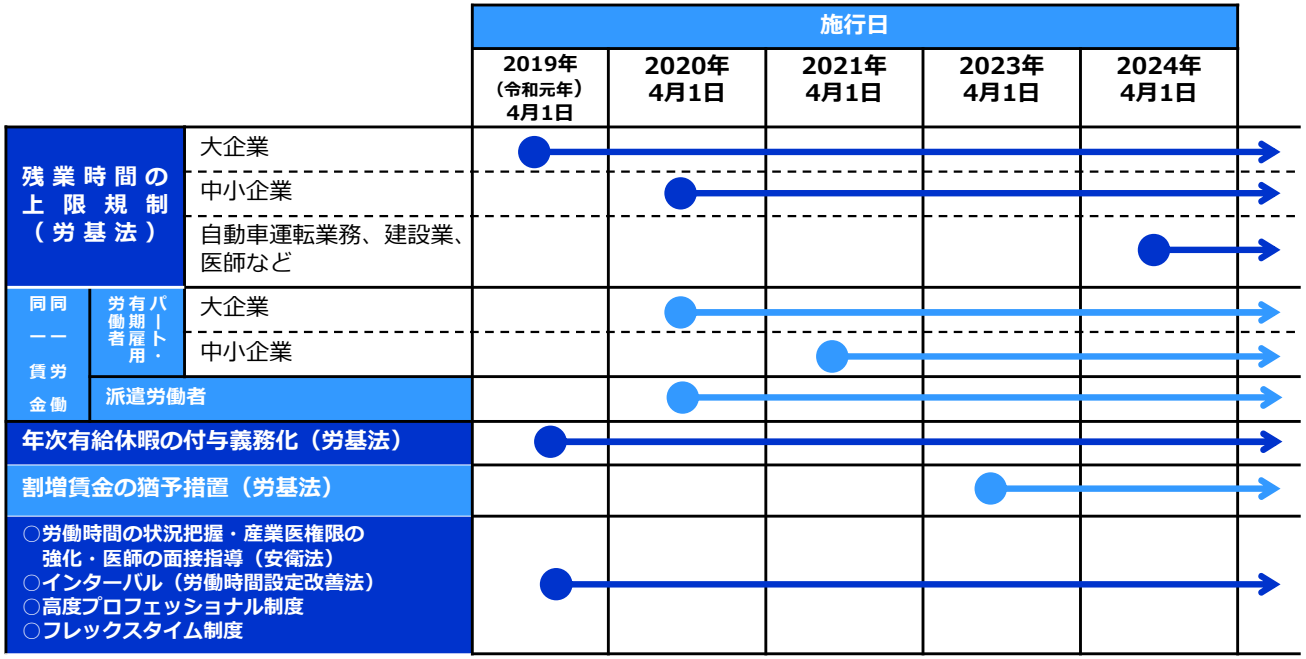
【報告徴収】
パートタイム・有期雇用労働法に係る実施件数
令和５年度 172件
令和６年度 112件（８月末時点）



④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入　等

- ① 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
- ② 非正規雇用労働者の正社員化などキャリアップの推進
- ③ 企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備
- **④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入**
- **⑤ 勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備**
- ⑥ 健康で働きやすい職場環境の整備
- ⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- ⑧ 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- ⑨ 副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備
- ⑩ 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進
- ⑪ 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
- ⑫ 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
- ⑬ 外国人材受け入れの環境整備
- ⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実
- ⑮ パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進
- ⑯ 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
- ⑰ 転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化
- ⑱ 給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備
- ⑲ 継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

1 時間外労働の上限：月45時間、年360時間を原則
2 月60時間超の時間外労働の割増率（50%以上）　中小企業猶予措置を廃止
3 年次有給休暇５日（年10日以上付与される場合）：毎年、時季指定
4 フレックスタイム制の見直し:「清算期間」の上限を１か月⇒３か月
5 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設
6 労働者の健康確保措置：労働時間の把握方法（労働安全衛生法）
7 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）
8 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法）



☆ 一般労働者の年間総実労働時間（大分県）
2014年：2032.8時間　⇒　2023年：1974.0時間

☆ 年次有給休暇取得率（大分県）
2014年：48.8% ⇒　2023年：68.5%

⑪ 子育て･介護と仕事の両立支援策の充実･活用促進

- ① 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
- ② 非正規雇用労働者の正社員化などキャリアップの推進
- ③ 企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備
- ④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入
- ⑤ 勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
- ⑥ 健康で働きやすい職場環境の整備
- ⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- ⑧ 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- ⑨ 副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備
- ⑩ 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進
- **⑪ 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進**
- ⑫ 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
- ⑬ 外国人材受け入れの環境整備
- ⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実
- ⑮ パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進
- ⑯ 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
- ⑰ 転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化
- ⑱ 給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備
- ⑲ 継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

「産後パパ育休（出生時育児休業）制度」の創設

出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになりました（施行日：令和4年10月1日）

	新制度（現行制度とは別に取得可能）	現行育休制度
対象期間 取得可能日数	**子の出生後８週間以内に４週間まで** 取得可能	原則子が１歳（最長２歳）まで
申出期限	原則**休業の２週間前**まで（※１）	原則１か月前まで
分割取得	分割して**２回**取得可能	原則分割不可 （今回の改正で分割して２回まで取得可能）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 **労働者が合意した範囲**（※２）**で休業中に就業することが可能**	原則就業不可

育児休業の分割取得（施行日：令和4年10月1日）

育児休業を分割して取得できるようになりました

現行	改正後
● 原則分割することはできない１歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は１歳、1歳半の時点に限定	● （新制度とは別に）分割して２回まで取得可能 ● １歳以降に延長する場合について、育休開始日を柔軟化

☆ 両立支援等助成金（支給決定件数）

令和元年度：144件
令和２年度：230件
令和３年度：252件
令和４年度：152件
令和５年度：135件

☆ マザーズコーナーにおける就職者数（年度）

Ｒ３：996人 ⇒ Ｒ４：997人 ⇒ Ｒ５年度：1,011人

雇用環境整備、個別の周知･意向確認の措置義務

施行日：令和４年４月１日

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
  （研修、相談窓口設置、育休取得事例の収集・提供、育休制度・取得促進の方針周知）
- 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

育児休業取得状況の公表義務

施行日：令和５年４月１日

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。**

① 男性の育児休業等の取得率
② 男性の育児休業等及び育児を目的とした休暇の取得率

有期雇用労働者の育児･介護休業取得要件緩和

現行	改正後
(1) 引き続き雇用され期間が１年以上 （育児休業の場合） (２) １歳６か月までの間に契約が満了することが明らかでない （介護休業の場合） (3) 取得予定日から起算して93日を経過する日から６か月を経過するまでの間に、契約が満了することが明らかでない	●(1)の要件を撤廃し、(2)(３)のみに ※無期雇用労働者と同様の取り扱い （引き続き雇用された期間が１年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）

施行日：令和４年４月１日

☆ 男性の育児休業取得率（大分県）

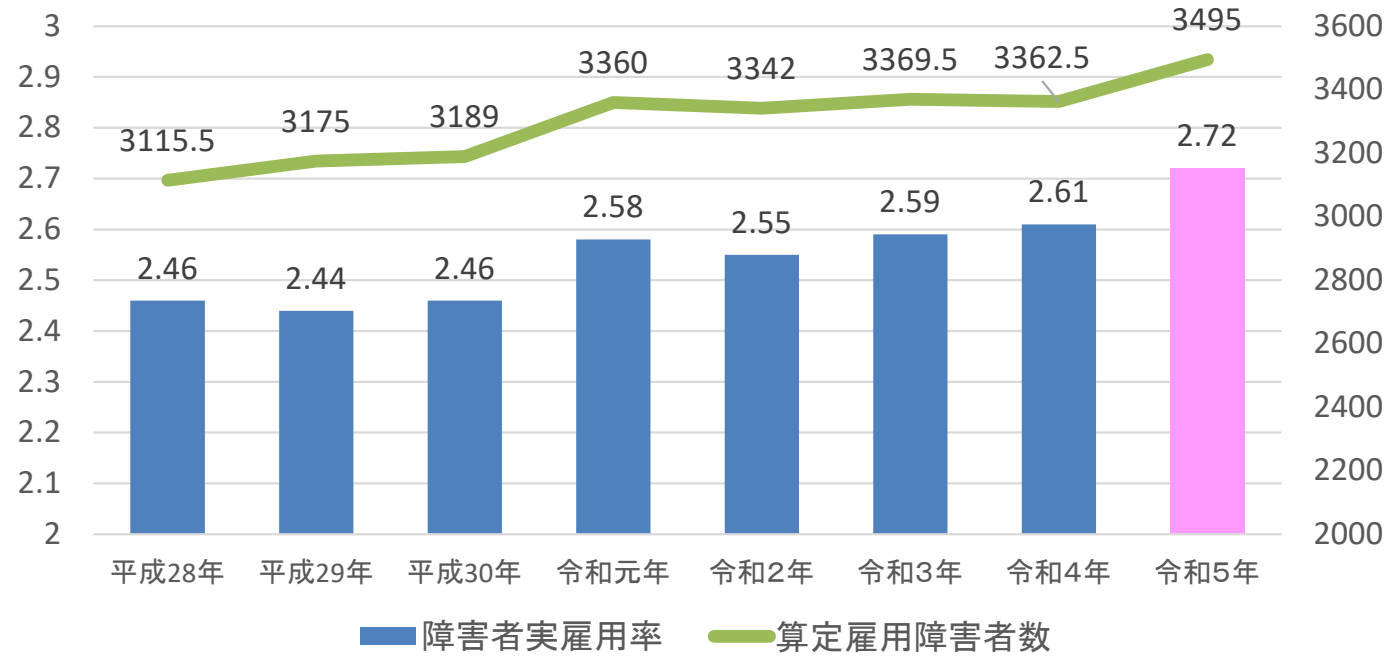
2014年：2.8% ⇒ 2023年：27.9%

☆ 25歳～44歳女性の就業率（大分県）

2014年： 66.8% ⇒ 2022年：82.4%

⑫ 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の促進

- ① 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
- ② 非正規雇用労働者の正社員化などキャリアップの推進
- ③ 企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備
- ④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入
- ⑤ 勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
- ⑥ 健康で働きやすい職場環境の整備
- ⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- ⑧ 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- ⑨ 副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備
- ⑩ 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進
- ⑪ 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
- **⑫ 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進**
- ⑬ 外国人材受け入れの環境整備
- ⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実
- ⑮ パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進
- ⑯ 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
- ⑰ 転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化
- ⑱ 給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備
- ⑲ 継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援



現　状

◎県内の雇用障害者数は令和元年まで10年連続で増加。令和２年は微減で、令和３年以降は再び増加。令和５年の実雇用率※（2.72%、全国７位）は前年比0.11ポイントの上昇。　　※「実雇用率」とは、全雇用者のうち障害者の占める割合。法定雇用率達成企業割合は全国６位(65.1%)

企業側の要因

- 障害者の雇用経験がなく、ノウハウもない。
- 雇用する職種や仕事がない。
- 受入態勢が整っていない（作業環境、サポートする人員体制）
- 経験上、これまで採用したが定着しなかった。

支援メニュー 例

◆ ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターへの相談
　★事業所見学・職場実習の受入
　★就職面接会・各種セミナーへの参加
◆ 仕事の切出し等ノウハウの提供
◆ 事業所に赴き個別に支援
◆ 仕事を評価し事業主と障害者の両面からの職場定着等サポート（ジョブコーチ）
◆ 障害者雇用関係助成金の活用

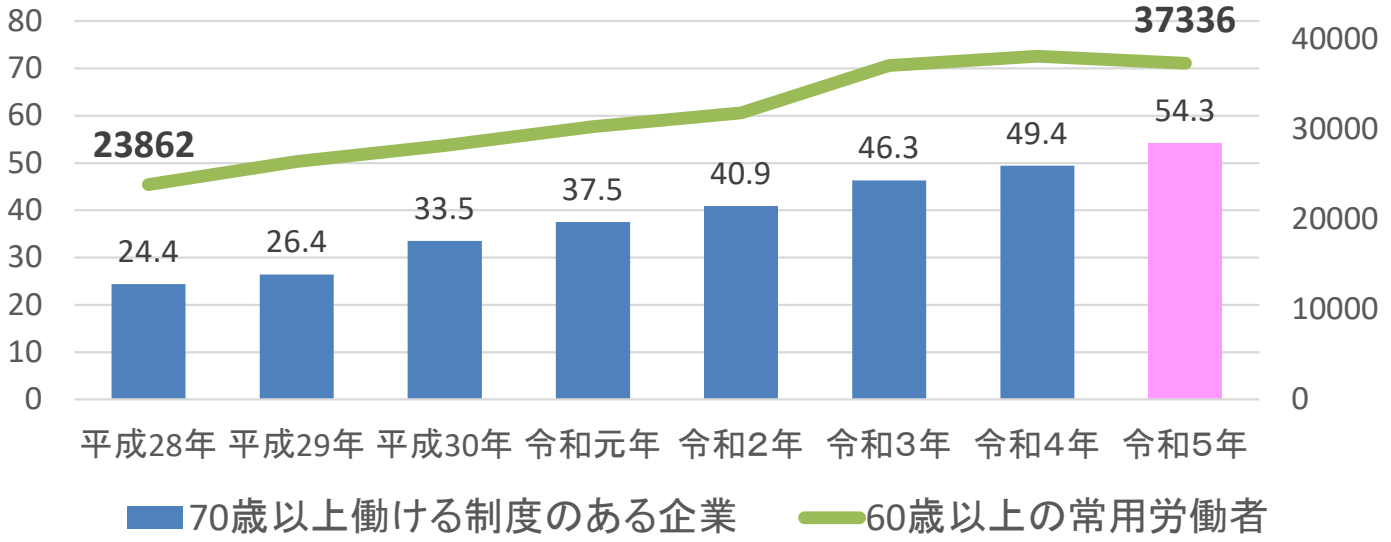
⑲ 継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

① 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
② 非正規雇用労働者の正社員化などキャリアップの推進
③ 企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備
④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入
⑤ 勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
⑥ 健康で働きやすい職場環境の整備
⑦ 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
⑧ 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
⑨ 副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備
⑩ 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進
⑪ 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
⑫ 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
⑬ 外国人材受け入れの環境整備
⑭ 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実
⑮ パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進
⑯ 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
⑰ 転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化
⑱ 給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備
⑲ 継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

高年齢者の雇用状況（令和5年6月1日現在）

～70歳以上の高年齢者の雇用の場が着実に広がっています～

◇「65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施企業」
⇒**８年連続100%**（全国で16県）
◇「66歳以上まで働ける制度のある企業」
⇒**56.1% 全国２位**（前年３位）（全国平均43.3%）
◇「70歳以上まで働ける制度のある企業」
⇒**54.3% 全国２位**（前年３位）（全国平均41.6%）
◇「60歳以上の常用労働者」
⇒**37,336人**（21人以上規模企業）



【生涯現役支援窓口（県内5カ所のHW）の実績（令和6年3月末現在）】
・就職件数 ： 60～64歳 315件（前年同期291件）
65歳以上 639件（前年同期573件）

フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタート！

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月１日に施行されます。

法律の目的

この法律は、**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、

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　と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

フリーランス	**業務委託の相手方である事業者**で、**従業員を使用しない**もの
発注事業者	**フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用する**もの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

この法律の対象

企業が宣材写真の撮影を委託
（事業者からの委託）

企業
（従業員を使用）

フリーランス
（従業員を使用していない）

この法律の対象外

消費者が家族写真の撮影を委託
（事業者ではなく消費者からの委託）

消費者

自作の写真集をネットで販売
（委託ではなく売買）

消費者・企業
（不特定多数）

- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含みません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- 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。

内閣官房 Cabinet Secretariat　公正取引委員会 Japan Fair Trade Commission　中小企業庁　厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用**していない**

※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

→ 義務項目 ①

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用**している**

→ 義務項目 ①、②、④、⑥

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用**している**
- **一定の期間以上行う業務委託**である

※「一定の期間」は、③は１か月、⑤⑦は６か月です。契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含みます。

→ 義務項目 ①、②、③、④、⑤、⑥、⑦

フリーランス

- 業務委託の相手方である事業者
- 従業員を使用していない

義務項目	具体的な内容
① **書面等による取引条件の明示**	業務委託をした場合、**書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること** 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領／役務提供を受ける日」「給付を受領／役務提供を受ける場所」「（検査を行う場合）検査完了日」「（現金以外の方法で支払う場合）報酬の支払方法に関する必要事項」
② **報酬支払期日の設定・期日内の支払**	発注した物品等を受け取った日から数えて**60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払う**こと
③ **禁止行為**	フリーランスに対し、**１か月以上の業務委託をした場合、次の７つの行為をしてはならない**こと ●受領拒否　●報酬の減額　●返品　●買いたたき　●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請　●不当な給付内容の変更・やり直し
④ **募集情報の的確表示**	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・**虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならない**こと ・**内容を正確かつ最新のものに保たなければならない**こと
⑤ **育児介護等と業務の両立に対する配慮**	**６か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならない**こと （例） ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること　など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
⑥ **ハラスメント対策に係る体制整備**	**フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じる**こと ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応　など
⑦ **中途解除等の事前予告・理由開示**	**６か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、** ・**原則として30日前までに予告しなければならない**こと ・**予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならない**こと

- 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。
- **項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、項目④～⑦については、厚生労働省**
  大分労働局雇用環境・均等室
  （097－532－4025）
  までお問合せください。

内閣官房　公正取引委員会　中小企業庁　厚生労働省

令和6年6月改訂　リーフレットNo.13

Ⅰ：育児・介護休業法の改正ポイント

① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布（令和６年５月31日）後１年６か月以内の政令で定める日

- ３歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する**柔軟な働き方を実現するための措置**（※始業時刻等の変更、短時間勤務制度等から2つ以上選択）
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和７年４月１日

改正前

３歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能

改正後

- **小学校就学前の子**を養育する労働者が請求可能に

③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和７年４月１日

- **３歳に満たない子**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。

④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和７年４月１日

改正前

【名称】
- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】
- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】
- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】
(1)引き続き雇用された期間が６か月未満
(2)週の所定労働日数が２日以下

改正後

【名称】
- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】
- 小学校３年生修了までに**延長**

【取得事由】
- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式　を**追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】
- (1) を撤廃し、**(2)のみに**
（週の所定労働日数が２日以下）

⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：公布後１年６か月以内の政令で定める日

- 妊娠・出産の申出時や子が３歳になる前に、**労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮**が事業主に義務づけられます。

⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

施行日：令和７年４月１日

- **従業員数300人超**の企業に、**育児休業等の取得の状況を公表**することが義務付けられます。（現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。）

⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、 雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

施行日：令和７年４月１日

- 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・意向確認の措置**
（※面談・書面交付等による。）
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する**情報提供**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**
（※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置）
- 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事業主に努力義務
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が６か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

Ⅱ：次世代育成支援対策推進法（令和17年３月31日まで延長）の改正ポイント

① 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

施行日：令和７年４月１日

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- 計画策定時の**育児休業取得状況**)や**労働時間の状況把握等**
（PDCAサイクルの実施）
- 育児休業取得状況や労働時間の状況に関する**数値目標の設定**

厚生労働省　大分労働局雇用環境・均等室

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare
大分労働局 Oita Labour Bureau

【働き方改革に関する支援】

働き方改革推進支援助成金

問い合わせ先：大分労働局雇用環境・均等室　TEL：097-532-4025

労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成します。

- ○ 業種別課題対応コース（建設業、運送業、病院等）
- ○ 労働時間短縮・年休促進支援コース
- ○ 勤務間インターバル導入コース
- ○ 団体推進コース

【賃金引上げに関する支援】

業務改善助成金

問い合わせ先：業務改善助成金コールセンター 電話：0120-366-440
又は大分労働局雇用環境・均等室　TEL：097-532-4025

事業場内で最も低い時間給（事業場内最低賃金）を一定額以上引上げ、生産性向上に資する設備投資等（機械設備の導入、人材育成・教育訓練や国家資格者によるコンサルティング）を行う中小企業・小規模事業者に、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度です。一定の要件を満たすと、助成上限額・助成率・助成対象経費の特例的な拡充が受けられます。

キャリアアップ助成金

問い合わせ先：労働局助成金センター又はハローワーク（⇒主要連絡先一覧）

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、賃金引上げ等の処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。なお、キャリアアップ助成金については、徹底が求められている同一労働同一賃金に取り組む際やいわゆる「年収の壁」を意識した働き方への対応に取り組む際にも活用することができます。

賃金引上げ特設ページ

URL：https://pc.saiteichingin.info/chingin/

賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。
賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい！

【その他、雇用（人材育成）に関する支援】

特定求職者雇用開発助成金

問い合わせ先：労働局助成金センター又はハローワーク（⇒主要連絡先一覧）

特に就職が困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者等として雇い入れる事業主に対して助成します。

- ○ 特定就職困難者コース
- ○ 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース
- ○ 就職氷河期世代安定雇用実現コース
- ○ 生活保護受給者等雇用開発コース
- ○ 成長分野等人材確保・育成コース

建設事業主等に対する助成金

問い合わせ先：労働局助成金センター又はハローワーク（⇒主要連絡先一覧）

中小建設事業主等が建設労働者の雇用の改善、技能の向上等の取組を行う場合に、助成金（「人材開発支援助成金」、「人材確保等支援助成金」、「トライアル雇用助成金」）を支給します。

人材確保等支援助成金

問い合わせ先：労働局助成金センター又はハローワーク（⇒主要連絡先一覧）

事業主や事業協同組合等が、魅力ある職場づくりのために、労働環境の向上等の取組により従業員の職場定着の促進等を図った場合に助成します。

- ○ 雇用管理制度助成コース
- ○ 中小企業団体助成コース
- ○人事評価改善等助成コース
- ○ 建設キャリアアップシステム等普及促進コース
- ○ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）
- ○ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）
- ○ 外国人労働者就労環境整備助成コース
- ○ テレワークコース
- ○ 派遣元特例コース

人材開発支援助成金

問い合わせ先：労働局助成金センター又はハローワーク（⇒主要連絡先一覧）

従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等制度を導入し、その制度を従業員に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成します。

- ○人材育成支援コース
- ○教育訓練休暇等付与コース
- ○建設労働者認定訓練コース
- ○建設労働者技能実習コース
- ○人への投資促進コース
- ○ 事業展開等リスキリング支援コース

【相談窓口】

働き方改革推進支援センター

問い合わせ先：大分働き方改革推進支援センター TEL：0120-450-836

「働き方改革推進支援センター」では、中小企業・小規模事業者の皆さまの働き方改革の取組を支援することを目的として、労務管理の専門家が無料で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、賃金引上げ、その他働き方改革を広く支援する取組に関する個別
相談やコンサルティングを実施しています。ぜひご活用ください。

総合労働相談コーナー

問い合わせ先：労働局雇用環境・均等室内（097-536-0110）、又は県内各監督署内
大分 097-535-1512、中津 0979-22-2720、佐伯 0972-22-3421、
日田 0973-22-6191、豊後大野 0974-22-0153

解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げ、募集・採用、いじめ・嫌がらせ、パワハラなどのあらゆる分野の労働問題に関する相談や、解決のための情報提供をワンストップで行っています。

労働時間相談・支援コーナー

問い合わせ先：各労働基準監督署（⇒ 主要連絡先一覧 ）

「働き方改革」への取組を支えるため、労働基準監督署に「労働時間相談・支援コーナー」が設置しています。中小企業事業主の皆さんが抱える労働時間制度等に関するお悩みに沿った解決策を提案します。

【求職者支援】

求職活動、職業相談、職業紹介

問い合わせ先：ハローワーク（公共職業安定所）
大分 097-534-8684、別府 0977-23-8609、中津 0979-24-8609、日田 0973-22-8609、
佐伯 0972-24-8609、宇佐 0978-32-8609、豊後大野 0974-22-8609

ハローワークでは就職までのステップに合わせて、個別相談・セミナー、向いている仕事を考えるための適性検査などの支援策をご用意しています。 就職活動に関することは何でもご相談に応じます。

ハロートレーニング（公的職業訓練）

問い合わせ先：ハローワーク（公共職業安定所）
大分 097-534-8684、別府 0977-23-8609、中津 0979-24-8609、日田 0973-22-8609、
佐伯 0972-24-8609、宇佐 0978-32-8609、豊後大野 0974-22-8609

『公共職業訓練』

主に雇用保険を受給している方を対象に、就職に必要な技能及び知識を習得するための訓練を無料（テキスト代は自己負担）で実施しています。

『求職者支援訓練』

雇用保険を受給できない求職者などを対象として、民間訓練機関が厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練を無料（テキスト代は自己負担）で実施します。また一定の要件を満たせば、訓練期間中「職業訓練受講給付金」（月10万円＋通所手当）を支給します。

マザーズコーナー

問い合わせ先：ハローワーク（公共職業安定所）
大分 097-533-6969、別府 0977-23-8609、中津 0979-24-8609

子育て中の女性等を対象としたハローワークの専門窓口（ハローワーク大分、別府、中津に設置しているマザーズコーナー）において、担当者制により一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施しています。

わかもの支援コーナー（ハローワーク大分 OASIS庁舎）

問い合わせ先：097-538-9111

正社員就職を希望する若者（おおむね35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、わかもの支援コーナー・窓口等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を支援しています。

正社員チャレンジコーナー（就職氷河期世代支援窓口・ハローワーク大分 OASIS庁舎）

問い合わせ先：097-538-9111

バブル崩壊後の1990～2000年代、雇用環境が厳しい時代に就職活動を行い、今も不安定な仕事に就いている方々（就職氷河期世代）に向けて、ハローワークでは正社員就職などを目指した様々な支援を無料で行なっています。

大分県中高年齢者就業支援センター

問い合わせ先： 097-538-8640

概ね40歳以上の求職者に対して、大分県が実施するキャリアコンサルティングと国が実施する職業紹介をワンストップで提供し、中高年齢者の再就職を支援しています。

生涯現役支援窓口

問い合わせ先：ハローワーク（公共職業安定所）内
大分 097-534-8684、別府 0977-23-8609、中津 0979-24-8609、日田 0973-22-8609 、
佐伯 0972-24-8609

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内５か所のハローワーク（大分、別府、中津、日田、佐伯）に設置する「生涯現役支援窓口」において、高年齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行っています。

人材確保対策コーナー

問い合わせ先：ハローワーク大分内 （OASISひろば21地下１階） 097-538-8622

医療、介護、保育、建設、警備、運輸等（※）への支援を強化するため、ハローワークに人材確保支援の専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置しています。（※求人倍率の高い人材不足分野）

【求人者向けサービス】

求人充足サービス

問い合わせ先：各ハローワーク（⇒主要連絡先一覧）

求人事業主に対して、労働市場、求人充足状況の把握・分析等を踏まえた助言を行うなど、ハローワークの専門的見地から、求人充足に向けた事業主への支援を実施しています。

○ 求人充足を図るための取組の助言
○求人票の記載内容の充実に向けた助言、求人条件緩和に係る助言
○ 事業所訪問による求人開拓、事業所情報の収集・活用
○ 中小企業に対する人材確保の支援　等

【その他の支援制度など】

教育訓練給付制度

問い合わせ先：各ハローワーク（⇒主要連絡先一覧）

働く方々の主体的な能力開発やキャリア形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的として、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した際に、受講費用の一部が支給される制度です。

ジョブ型人事指針（内閣官房・経済産業省・厚生労働省）

URL：https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/jobgatajinji.pdf

令和６年６月21日に閣議決定した「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」は、ジョブ型人事指針を策定する旨を定め、ジョブ型人事の導入を推進。

主　要　連　絡　先　一　覧

大分労働局

〒870-0037　大分市東春日町17番20号　大分第2ソフィアプラザビル

部　室	課　室	電話番号	フロア
総　務　部	総務課	097-536-3211	3F
	労働保険徴収室	097-536-7095	
雇用環境・均等室		097-532-4025	
	（総合労働相談コーナー）	097-536-0110	
労働基準部	監督課	097-536-3212	6F
	健康安全課	097-536-3213	
	賃金室	097-536-3215	
	労災補償課	097-536-3214	
職業安定部	職業安定課	097-535-2090	3F
	職業対策課	097-535-2090	
	訓練課	097-535-2090	
	需給調整事業室	097-535-2095	
	大分助成金センター	097-535-2100	4F

労働基準監督署 ハローワーク	管轄区域	所在地	電話番号
大分労働基準監督署	大分市、別府市、杵築市、速見郡日出町、由布市、国東市、東国東郡姫島村	大分市新川町2－1－36 大分合同庁舎2F	097-535-1511
中津労働基準監督署	中津市、豊後高田市、宇佐市	中津市大字中殿550－20 中津合同庁舎2F	0979-22-2720
佐伯労働基準監督署	佐伯市、臼杵市、津久見市	佐伯市鶴谷町1－3－28	0972-22-3421
日田労働基準監督署	日田市、玖珠郡（玖珠・九重町）	日田市淡窓1－1－61	0973-22-6191
豊後大野労働基準監督署	竹田市、豊後大野市	豊後大野市三重町市場1225－9 三重合同庁舎4F	0974-22-0153
ハローワーク大分	大分市、由布市	大分市都町4－1－20	097-538-8609
ハローワーク別府	別府市、杵築市、速見郡日出町、国東市、東国東郡姫島村	別府市青山町11－22	0977-23-8609
ハローワーク中津	中津市	中津市大字中殿550－21	0979-24-8609
ハローワーク日田	日田市、玖珠郡（玖珠・九重町）	日田市淡窓1－43－1	0973-22-8609
ハローワーク佐伯	佐伯市、臼杵市、津久見市	佐伯市鶴谷町1－3－28	0972-24-8609
ハローワーク宇佐	宇佐市、豊後高田市	宇佐市大字上田1055－1 宇佐合同庁舎　1F	0978-32-8609
ハローワーク豊後大野	竹田市、豊後大野市	豊後大野市三重町市場1225－9 三重合同庁舎　3F	0974-22-8609

※ハローワークは公共職業安定所の愛称です