

道経連通信

No.812

発行所／北海道経済連合会

TEL:011-221-6166(代表)/FAX:011-221-3608

発行人／大橋 俊忠 全 17 頁

編集／菅又 勇太、袖川 知恵美

2023 年 4 月 20 日号 (毎月 5、20 日発行)

ホームページ <http://www.dokeiren.gr.jp/>

今後の主要事業

【5 月以降の主な行事予定】

日 時	行 事		
	場 所	グループ・局	担当
5 月 12 日 (金) 10:00~12:30	第 268 回常任理事会・第 96 回理事会合同会議・昼食懇談会		
	札幌グランドホテル	企画総務グループ	坪田

【5 月以降の講座講習会】

日 時	講座講習名		受講料
	場 所	グループ・局	担当
5 月 18 日 (木) 10:30~15:30	【会場希望者多数につき会場変更にて開催】 【会場残わずか】 労働基準法の実務講座 ～労働時間、休日、時間外・休日労働、年次有給休暇のポイントと留意点～		会員 8,800 円 一般 12,100 円
	北海道建設会館 8 階 A 会議室	労働政策局	竹上・児玉
6 月 1 日 (木) 13:00~17:00	北海道経済連合会 人事労務実務研修 ～労働環境変化への実務対応～		会員 8,800 円 一般 12,100 円
	北海道経済センター 8 階 A ホール	労働政策局	竹上・児玉
6 月 8 日 (木) 10:30~15:30	雇用保険に関する実務講座 ～雇用保険給付の早わかり手続き上の留意点・雇用トラブルの対処法など～		会員 6,600 円 一般 8,800 円
	北海道建設会館 8 階 A 会議室	労働政策局	竹上・児玉
6 月 29 日 (木) 10:30~15:30	源泉徴収の実務講座 ～給与に関する源泉徴収事務を中心に解説します～		会員 6,600 円 一般 8,800 円
	北海道建設会館 8 階 A 会議室	労働政策局	竹上・児玉

※講座・講習会の内容詳細及び申込書は当会ホームページにも掲載しております。

<http://www.dokeiren.gr.jp/seminar/>

お問い合わせは 労働政策局 (TEL:011-251-3592) E-mail: kouza@dokeiren.gr.jp まで

◆ 北海道経済産業局より

令和5年度「無人自動運転等のCASE対応に向けた実証・支援事業（地域新MaaS創出推進事業）」に係る委託先の公募（企画競争）を開始しました

地域における新たなモビリティサービスの社会実装の実現に向けては、事業面、受容・効果面、体制・環境面などMaaSの取組の中でも共通した課題が存在します。これらの課題解決に向けた高度なMaaS実証を委託事業として実施することで、全国での横展開モデルとなる先進事例の創出を目指します。

本事業では、移動サービスの最適化や異業種・移動先の連携のほか、地域や業種をまたがるモビリティデータの利活用に係る取組を採択します。

- 公募期間 2023年4月5日(水)～5月10日(水)12:00
- 事業実施期間 契約締結日～令和6年3月31日
- 事業費 1件あたり上限4,000万円(税込)

詳細および公募要領につきましては、経済産業省のホームページに掲載されておりますので、以下のURLからご覧ください

<https://www.meti.go.jp/information/publicoffer/kobo/2023/k230405001.html>

【問い合わせ先】

経済産業省北海道経済産業局 地域経済部 製造・情報産業課

TEL：011-709-2311（内線2572）

E-mail：bzl-hokkaido-seizojoho@meti.go.jp

◆ 北海道経済部環境・エネルギー課より

令和5年度（2023年度）新エネルギー・省エネルギー関連補助事業の公募について

北海道 経済部 環境・エネルギー課より、別添のとおり新エネルギー・省エネルギー関連補助事業公募を開始しましたので、お知らせいたします。

【新エネルギー関連】

1. 計画段階

事業名	内容	条件等
地域新エネルギー導入加速化調査支援事業	地域における新エネルギーの導入を拡大するため、市町村等が取り組む導入可能性調査を支援する。	○補助対象者：市町村ほか（※） ○補助率：1/2以内 ○上限：300万円
地熱資源利用促進事業	地域における新エネルギーの導入を拡大するため、市町村等が取り組む発電・熱利用を目的とした地熱井等の調査を支援する。	○補助対象者：市町村ほか（※） ○補助率：2/3以内 ○上限：1,200万円

2. 導入・事業化段階

事業名	内容	条件等
ゼロカーボン・モビリティ導入支援事業	新エネルギーと電気自動車、蓄電池等を組み合わせた自立分散型エネルギーシステムの導入を支援する。	○補助対象者：市町村ほか（※） ○補助率：1/2 以内 ○上限：5,000 万円
ゼロカーボン・ビレッジ構築支援事業	地域マイクログリッドや熱の面的利用など需給一体型エネルギーシステムの構築を支援する。	○補助対象者：市町村ほか（※） ○補助率：1/2 以内 ○上限：（手法検討）500 万円 （導入）7,500 万円 （最大2カ年1.5億円）
ゼロカーボン・イノベーション導入支援事業	実用化目前の新エネルギー先端技術の地域への導入を支援する。	○補助対象者：市町村と企業・大学等の研究機関とのコンソーシアム ○補助率：2/3 以内 ○上限：7,000 万円（最大3カ年2億円）
新エネルギー設計支援事業	新エネルギー設備の導入と、合わせて行う新エネの導入効果を増大する省エネルギー設備の導入を前提とした設備の設計及びその設計に要する調査を支援する。	○補助対象者：市町村ほか（※） ○補助率：1/2 以内 ○上限：500 万円
新エネルギー設備導入支援事業	持続可能な地域づくりに資する新エネルギー設備導入と、合わせて行う新エネルギーの導入効果を増大する省エネルギー設備導入を支援する。	○補助対象者：市町村ほか（※） ○補助率：1/2 以内 ○上限：5,000 万円 （道のモデル事業の成果を横展開する事業は最大2カ年1億円）
地熱井掘削支援事業	地域に賦存する地熱資源の有効活用を図り地域振興に資するための地熱井の掘削を支援する。	○補助対象者：市町村ほか（※） ○補助率：2/3 以内 ○上限：5,000 万円
地域資源活用基盤整備支援事業	固定価格買取制度を活用した新エネルギー導入の取組に対し、送電線等の整備に要する費用を支援する。 （収益から補助金返還を条件）	○補助対象者：企業等、市町村と企業等とのコンソーシアム ○補助率：1/2 以内 ○上限：1,000 万円

※印：市町村のほかに「市町村と企業等のコンソーシアム」も対象。

【省エネルギー関連】

事業名	内容	条件等
省エネルギー設備導入計画等作成支援事業	省エネルギーの取組を進めるための勉強会や可能性調査、省エネルギー設備の設計等を支援する。	○補助対象者：民間事業者等、民間事業者等のコンソーシアム ○補助率：1/2 以内 ○上限：100 万円
省エネルギー設備導入支援事業	先駆的な省エネルギー設備の導入などの取組を支援する。	○補助対象者：民間事業者等、民間事業者等のコンソーシアム ○補助率：1/2 以内 ○上限：500 万円又は 1,000 万円

【ホームページ】 <https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/kke/sene/policy.html>

【問い合わせ先】

北海道経済部環境・エネルギー課新エネルギー係

TEL:011-204-5319

「海外ビジネス EXPO2023 北海道」の開催について

この度、北海道初開催の海外ビジネスイベントのご案内です。是非、ご参加いただき、情報収集をしていただければと存じます。

インバウンドの復活により、北海道の経済はますます活気を帯びています。しかし、売上拡大や人材不足など、経営課題を抱える企業も多数存在しています。そんな北海道の企業様の課題を解決する策のひとつになる可能性を秘めているのが「海外ビジネス」です。そこで、これまで東京・大阪・福岡・オンラインで開催してきた「海外ビジネス EXPO」を北海道で開催することとなりました。

海外ビジネス EXPO2023 北海道に参加すれば、これからの海外ビジネスの全貌が見え、経営課題の糸口をつかむことができます。多数の公的機関に加え、海外ビジネスに精通する企業 22 社が出展し、専門家によるセミナーも開催。最新の成功事例やサービスに触れ、プロに直接相談するチャンスどうぞお見逃しなく！

<海外ビジネス EXPO とは？>

『海外ビジネス EXPO』とは、海外ビジネスに関するあらゆる情報・サービスが集まる総合展です。少子高齢化による市場縮小や、経済のグローバル化に伴い、「海外展開」は日本企業の戦略上の優先課題となりました。一方で、言語や商習慣の壁、ブランドの認知度や法律、貿易、パートナー開拓など…「海外展開」のハードルはまだまだ低くはありません。

そこで、24,000 社以上の相談を受けてきた『海外ビジネス支援プラットフォーム「Digima ～出島～」』がイベントを企画しました。

2022 年までに延べ 17 開催を数え、総参加者数は 22,000 名を突破しています。1 日で海外ビジネスに関するあらゆる情報が取得でき、普段出会えない海外ビジネスの専門家と繋がるイベントです。是非、ご参加ください。

▼開催概要▼

【開催日時】2023 年 5 月 19 日(金)10:00～17:00

【会場】北海道経済センター 8 階 A ホール

<https://www.sapporo-cci.or.jp/web/purpose/01/access.html>

【参加費】無料

【主催】海外ビジネス EXPO 実行委員会

【後援】外務省、経済産業省、北海道経済産業局、
独立行政法人日本貿易振興機構(JETRO)北海道貿易情報センター
独立行政法人中小企業基盤整備機構北海道本部、北海道、札幌市
独立行政法人国際協力機構(JICA)北海道センター
一般財団法人さっぽろ産業振興財団
公益財団法人北海道中小企業総合支援センター、札幌商工会議所、
北海道台湾貿易協会、札幌貿易協会

【後援予定】一般社団法人北海道中小企業家同友会

【協力】北洋銀行、北海道銀行

《事前申し込み》[こちらの URL から](#)

◆ 北海道中小企業総合支援センターより

北海道中小企業新応援ファンド事業の募集について

北海道中小企業総合支援センターでは、「北海道中小企業新応援ファンド事業」を行っております。
北海道中小企業新応援ファンドは、(独) 中小企業基盤整備機構、北海道、札幌市、金融機関が資金を拠出して組成したもので、ファンドの運用益を基に、道内における新たな産業の創出や事業化を支援します。

令和5年度北海道中小企業新応援ファンド事業について、次のとおり募集を開始します。

■ 募集期間 令和5年4月12日(水)～5月26日(金) (午後5時必着)

・(公財) 北海道中小企業総合支援センターHP に募集要項を掲載しています。

https://www.hsc.or.jp/news/2023fund_1st/

■ 募集事業

【1】 創業促進支援事業

(対象：道内の創業者/令和4年4月以降に創業したものを含む)

補助率 1/2 上限 100万円

道内に主たる事業所を設けて新規に事業を開始する個人又は中小企業者の事業展開に要する経費の一部を助成します。

【2】 地域資源活用型事業化実現事業

(対象：道内の中小企業者等又は農商工等連携事業計画認定事業者)

補助率 1/2 上限 150万円

地域資源を使った新商品開発 (マーケティングまで可能) に使えます。
地域資源を活用した新商品・新サービスの開発から販路開拓までの事業化実現に向けた一連の取組に要する経費の一部を助成します。

【3】 製品開発チャレンジ支援事業

(対象：道内の中小企業者等)

補助率 1/2 上限 50万円

製品開発の“前段階”の事前検証・検査・分析に使えます。
本格開発着手前の事業構想の実現に向けた事前検証・検査・分析に要する経費の一部を助成します。

■ 問合せ先・応募先

〒060-0001 札幌市中央区北1条西2丁目 経済センタービル9階

公益財団法人 北海道中小企業総合支援センター

企業振興部企業振興 G (助成支援) TEL 011-232-2403

令和5（2023）年度環境・エネルギー産業総合支援事業（開発支援事業） およびリサイクル産業創出事業費補助金の対象事業募集について

【環境・エネルギー産業総合支援事業（開発支援事業）】

- ・道では、省エネルギーや新エネルギーの開発・導入に資する製品・サービスを提供する環境産業の振興を図っております。
- ・そこで、道内事業者の技術開発や実証研究、または道内の環境関連の製品開発や事業化を目指した事業に対して支援しています。

（募集概要）

○募集期限 令和5年（2023年）5月19日（金）

○対象事業

(1) 道内事業者の環境関連の技術開発や実証などを行う事業で、次のいずれかを満たすこと

- ① 道内の大学などと連携して行う技術開発や実証研究
- ② 道内事業者が有する技術や開発した製品、サービスを核として複数事業者が連携した実証事業など

(2) 道内の環境関連の製品、サービスの開発や事業化を図る事業で、次の事業内容とする

- ① 製品、サービスの有効性や環境影響、コスト算定等を目的として行う試作品の作成や改良
- ② ①と併せて行う収益性や販路等のマーケティングを目的として行う市場調査

○対象者

- (1) 道内に主たる事務所又は事業所を有する法人(NPO法人等含む。)
- (2) 上記の者を含む複数事業者の共同体

○補助率 補助対象経費の2/3以内

○補助限度額 対象事業(1)は1,000万円以内、対象事業(2)は300万円以内

※ 詳細については、受付窓口にご連絡いただくか、下記サイトをご覧ください。

・ホームページアドレス

<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/kke/148193.html>

【リサイクル産業創出事業費補助金 対象事業募集】

- ・北海道では、新たなリサイクル産業の創出を図り、循環型社会の形成を推進しています。
- ・そこで、企業等が行う産業廃棄物を利用したリサイクル製品等の事業化に向けた調査研究や事業実施に向けた課題解決のための取り組みに支援します。

（募集概要）

○募集期間 令和5年（2023）年5月31日（水）

○対象事業

産業廃棄物を利用したリサイクル製品等の事業化に向けた、次に該当する事業

- ① 市場投入に先立ち行う実証実験又は市場調査
- ② リサイクル製品(試作品)の改良
- ③ 展示会を活用したニーズ調査又は戦略(事業計画)策定のために行う調査

(②の事業と同時に実施する場合に補助対象となります)

○対象者 ①北海道内に主たる事務所又は事業所を有する者

②概ね①の者で構成されるグループ（コンソーシアム）

○補助率 補助対象経費の 3/4 以内 ※大企業のみ場合は 1/2 以内

○補助限度額 500 万円（市場調査のみは 200 万円以内）

※ 詳細については、申請受付窓口にご連絡いただくか、下記サイトをご覧ください。

・ホームページアドレス

<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/kke/147099.html>

【問い合わせ先】

連絡先 北海道環境・エネルギー局 環境・エネルギー課

環境産業担当 吉野、舩田

電話 (011) 204-5320 (ダイヤル)

FAX (011) 222-5975

E-mail yoshino.hirokazu@pref.hokkaido.lg.jp

◆ 北海道労働局より

賃金引上げの際の同一労働同一賃金の観点を踏まえた対応等について（協力依頼）

厚生労働省では、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の均衡のとれた待遇を確保していくため、不合理な待遇差の是正に向けて、同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けて取り組んでいるところですが、本年3月15日から5月31日までを「非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間」として、更なる同一労働同一賃金の遵守の徹底と非正規雇用労働者への賃金引上げの確実な波及に取り組むことといたします。

当会会員企業各位におかれましても、賃金引上げに取り組む際には、添付資料もご参考の上、非正規雇用労働者について同一労働同一賃金の観点を踏まえた対応にお取り組みいただくようお願いいたします。

併せて、北海道労働局ホームページでは、中小企業等が賃金引上げを検討するにあたり参考となる「賃金引上げに向けた取組事例」「下請取引の改善等に関する支援も含む政府の各種支援策」等の資料も公開されておりますので、ぜひご覧ください（下記 URL よりへアクセスできます）。

【添付資料】① 正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差は禁止されています

② 派遣労働者を受け入れる際に注意すべきポイント

【北海道労働局ホームページ】

URL… <https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/douitsudouitsu.html>

【お問い合わせ先】

北海道労働局雇用環境・均等部指導課（電話：011-709-2715）

◆ 北海道労働局より

採用面接でのその質問、実は・・・不適切です。

～人権に配慮した公正な採用選考の実施について～


厚生労働省では、応募者の基本的人権を尊重し、広く応募者に門戸を開くとともに、適性・能力に基づいた採用選考を行う公正な採用選考システムの確立が図られるよう周知・啓発を行っています。その一方、面接等で「本籍・出生地」や「家族」に関することを聞くなど、就職差別につながる恐れのある不適切な事象も依然として発生している現状にあります。

別添として公正採用選考リーフレットを添付いたしますので、公正な採用選考の実現に向けて貴職場における採用活動の再確認をお願いいたします。

就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の質問	本来自由であるべき事項の質問 (思想・信条にかかわること)	採用選考の方法
本籍・出生地	宗教	身元調査などの実施
家族 (職業・続柄・健康・病歴・地位・ 学歴・収入・資産など)	支持政党	本人の適性・能力に関係ない事項を 含んだ応募書類の使用
住宅状況 (間取り・部屋数・住宅の種類・ 近隣の施設など)	人生観・生活信条など	合理的・客観的に必要性が認められない 採用選考時の健康診断の実施
生活環境・家庭環境など	尊敬する人物	
	思想	
	労働組合(加入状況や活動歴など)、 学生運動などの社会運動	
	購読新聞・雑誌・愛読書など	

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気をつけてください



【添付資料】③公正採用選考リーフレット

【詳細情報】公正採用選考特設サイト (<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>)

【問い合わせ先】最寄りのハローワークまで

◆ 北海道労働局より

北海道福祉のまちづくりサポーターの募集について（依頼）

道では「北海道福祉のまちづくり条例（平成9年北海道条例第65号）」を制定し、様々な障壁を取り除かれることにより、障がいのある方もない方も、高齢者や子どもも、誰もが住みよい地域社会づくりを道民全体で進めていくことを目指しており、こうした取組を一層進めるため、「北海道福祉のまちづくりサポーター」制度を実施しているところです。

この制度は、心のバリアフリーの理解と普及を目指すため、福祉のまちづくりの推進に協働していただける道民をサポーターとして登録し、日常生活の中で気付いた「街中のバリアフリー」のほか、日頃から取り組んでいる心のバリアフリー活動を多くの人に知ってもらうために、こうした優良事例をサポーター自身の SNS 等で発信する等、道民とともに福祉のまちづくりを進めていくことを目的としております。

つきましては、サポーター募集について御協力をお願いします。

【参考資料（URL）】

- ・北海道福祉のまちづくりサポーター募集チラシ [こちらのリンクからご覧ください](#)
- ・北海道福祉のまちづくりサポーター登録申請書 [こちらのリンクからご覧ください](#)
- ・北海道福祉のまちづくりサポーター制度実施要綱 [こちらのリンクからご覧ください](#)

【北海道福祉のまちづくりサポーター制度について（ホームページURL）】

<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/feg/fukumachi-sapo.html>

【問い合わせ先】

担 当：北海道保健福祉部 地域福祉課 企画調整係 主査（福祉環境）鹿内

T E L：011-231-4111(内線25-613) / F A X：011-232-4070

E-mail：shikauchi.hideto@pref.hokkaido.lg.jp

パートタイム・有期雇用労働法で 正社員と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差は禁止されています

短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。



正社員と同じ仕事をしているのに…
正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

何をどう見直せばいいの？

基本給

賞与
(ボーナス)

食堂・休憩室
等の利用機会

各種手当

教育訓練

etc…



▼解説動画あり



不合理な待遇差について、何も対策をしない場合
裁判で法違反と判断される可能性もあります。

同一労働同一賃金

検索



「働き方改革推進支援センター」が
そんなお悩みをサポートします！

▶ 裏面へ

働き方改革推進支援センター 利用してみませんか？



来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。

受付時間 平日9:00~17:00



メール相談

メールでの相談も承ります。



企業への訪問相談サービス

専門家が、会社に訪問もしくはオンラインで相談を承ります。



セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。



助成金の活用相談

キャリアアップ助成金を活用しての、パートタイマー、アルバイト、契約社員の待遇の相談も承ります。



働き方改革推進支援センター

(電話番号、メールアドレスは事業所の所在地の都道府県名をクリックしていただけますとご覧になれます。)

働き方改革推進支援センターでは、キャリアアップ助成金について「正社員化コース」や「賃金規定等改定コース」といった5種類のコースから、各企業に合わせたコースをご紹介します。

キャリアアップ助成金とは

例：「賃金規定等改定コース」

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、実際に賃金を引き上げた場合に助成します。

※ すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を改定する場合の他、雇用形態別や職種別などの区分で一部の賃金規定等を改定する場合も助成を受けられます。

<助成額（労働者1人あたり）>

企業規模	賃金上げ率	3%以上 5%未満	5%以上
	中小企業	5万円	6万5,000円
大企業	3万3,000円	4万3,000円	

全国47都道府県にあるセンターでは、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています。

利用者の声 【事業内容：飲食業 従業員：83人（山梨県）】

従業員が納得感をもって働ける環境が整備でき、不平や不満も最小限になってきている。給与や労務関係の担当者もこれまで曖昧になっていた待遇面での問題が解決され、管理スキルが上がってきた。これからも、従業員の意見に耳を傾け、よりよい労働環境にしていきたい。



詳しくは

働き方改革推進支援センター

検索

派遣労働者を受け入れる際に注意すべきポイント

(同一労働同一賃金関係)

派遣労働者を受け入れる際には、派遣元（派遣会社）だけでなく、派遣先も派遣労働者の公正な待遇の確保のために行わなければならない対応があります。

特に同一労働同一賃金を遵守していただくために、以下のポイントに留意してください。

1 派遣先が行わなければならない対応

(1) 派遣元への比較対象労働者の待遇などに関する情報提供

情報提供※¹をせずに、派遣元と労働者派遣契約を締結することはできません。

労働者派遣契約を締結する前に、派遣元に対し、**比較対象労働者の待遇等に関する情報**を提供しなければなりません。

また、派遣元が派遣労働者の公正な待遇を確保できるよう、派遣料金の配慮義務があります。

※¹ 待遇決定方式※²によって提供する情報が異なります。

※² 裏面2を参照ください。

比較対象労働者の選定※ 次の①～⑥の優先順位で「比較対象労働者」を選定します

※労使協定方式の場合、選定は不要です。

- ① 「職務内容」と「職務内容と配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
- ② 「職務内容」が同じ通常の労働者
- ③ 「業務内容」または「責任の程度」が同じ通常の労働者
- ④ 「職務内容と配置の変更範囲」が同じ通常の労働者
- ⑤ ①～④に相当するパート・有期雇用労働者
(短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で**均衡待遇**が確保されていることが必要)
- ⑥ 派遣労働者と同一職務の通常の労働者を新たに雇い入れたと仮定した場合の当該労働者
(派遣先の通常の労働者との間で**適切な待遇**が確保されていることが必要)

「待遇等に関する情報」とは 待遇決定方式別に以下の情報を提供します

【派遣先均等・均衡方式】の場合：比較対象労働者に関する以下の事項

- ① 職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲と雇用形態
- ② 選定理由
- ③ 待遇の内容（昇給、賞与などの主な待遇がない場合には、その旨を含む）
- ④ 待遇の性質と目的
- ⑤ 待遇決定に当たって考慮した事項

【労使協定方式】の場合

- ① 業務に必要な能力を付与するための教育訓練
- ② 福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）の利用



(2) 教育訓練の実施・福利厚生施設の利用機会の付与・情報提供

教育訓練の実施

派遣元の求めに応じて、派遣労働者に対しても業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練を実施するなどの義務があります。

福利厚生施設の利用機会の付与

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設に関して以下の対応が必要です。

派遣先の労働者が利用する福利厚生施設	派遣先に課される義務
食堂、休憩室、更衣室	利用の機会を与える義務
物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設などの施設	利用に関する便宜供与を講ずるよう配慮する義務

情報提供

派遣元の求めに応じて、派遣先の労働者に関する情報、派遣労働者の業務遂行状況などの情報を提供するなど必要な協力をするように配慮する義務があります。

2 待遇決定方式について

派遣元で、以下のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保します

派遣先均等・均衡方式	派遣先の通常の労働者※との均等・均衡待遇
労使協定方式	一定の要件を満たす労使協定による待遇

※無期雇用フルタイムで勤務する労働者

派遣先均等・均衡方式

均等待遇	①職務内容※ ¹ 、②職務内容・配置の変更範囲※ ² が同じ場合、差別的取扱いを禁止
均衡待遇	①職務内容※ ¹ 、②職務内容・配置の変更範囲※ ² 、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止

※1 職務内容とは、「業務の内容」+「責任の程度」をいいます。

※2 職務内容・配置の変更範囲とは、「人材活用の仕組みや運用等」をいいます。

労使協定方式

労使協定は派遣元で締結されますが、**派遣先が実施する業務に必要な教育訓練や、利用機会を与える食堂・休憩室・更衣室**は、派遣先の通常の労働者との均等・均衡が確保される必要があります。

その他の規定について

このリーフレットの内容は派遣労働者の同一労働同一賃金についての規定の一例で、派遣先として対応すべき内容の全てを網羅したものではありません。
必要な情報は厚生労働省のウェブサイトをご確認ください。



ご不明な点は、お近くの都道府県労働局へお問い合わせください

(事業主のみなさまへ)

詳しくは

公正採用選考特設サイト



ご存じですか？
採用面接でのその質問、
実は……

不適切です。

あなたの会社は大丈夫？

人権に配慮した公正な採用選考が
できているか、チェックしてみましよう

公正な採用選考を行うポイント!!

1 応募者に広く門戸を開く

出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど特定の人を排除せず、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにしましょう。

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、

- 性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません(男女雇用機会均等法第5条)
- 障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません(障害者雇用促進法第34条)
- 原則として年齢制限を設けることはできません(労働施策総合推進法第9条)

2 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということに基づいた基準による採用選考を行いましょう。

職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「**本人に責任のない事項**」や「**本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)**」はそもそも本人の適性・能力とは関係ないことです。

本人の適性・能力とは関係ないことを面接時にたずねることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作文の題材としたりすることは、就職差別につながりかねません。十分に気を付けましょう。

具体的に気をつけることは？

就職差別につながるおそれがある **14** 事項

本人に責任のない事項の質問

本籍・出生地

家族

(職業・続柄・健康・病歴・地位・
学歴・収入・資産など)

住宅状況

(間取り・部屋数・住宅の種類・
近隣の施設など)

生活環境・家庭環境など

本来自由であるべき事項の質問 (思想・信条にかかわること)

宗教

支持政党

人生観・生活信条など

尊敬する人物

思想

労働組合(加入状況や活動歴など)、
学生運動などの社会運動

購読新聞・雑誌・愛読書など

採用選考の方法

身元調査などの実施

本人の適性・能力に関係ない事項を
含んだ応募書類の使用

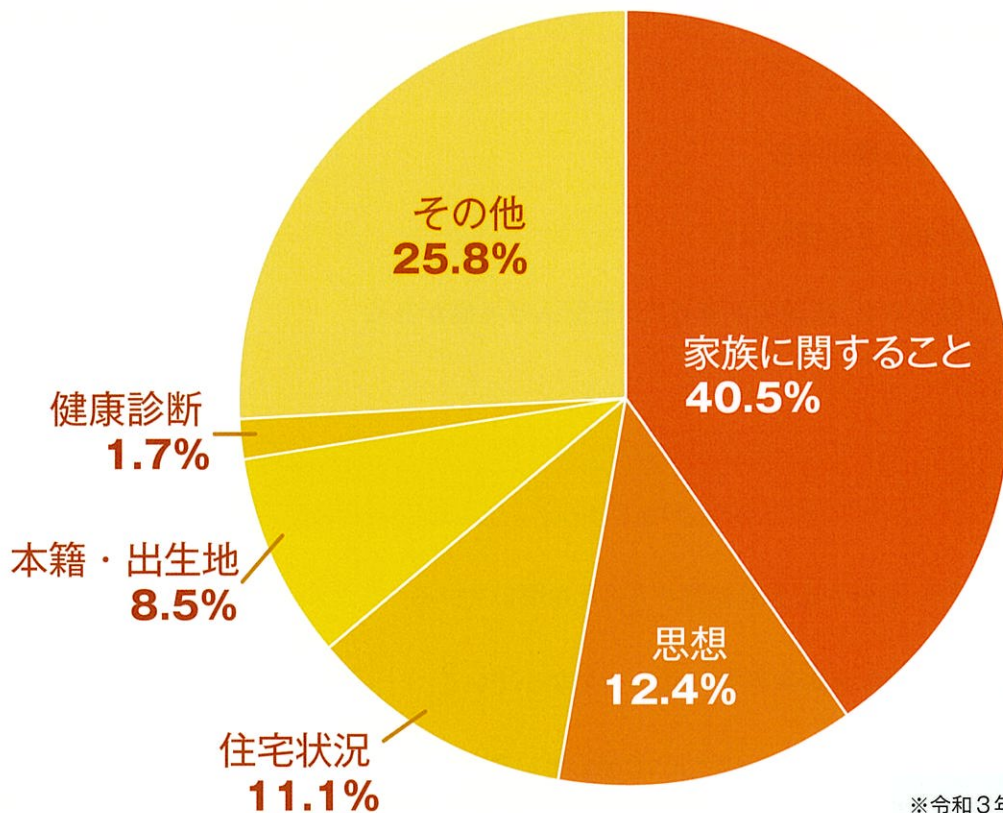
合理的・客観的に必要性が認められない
採用選考時の健康診断の実施

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気をつけてください



不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったもののうち、「家族に関すること」の質問が約半数を占めています。
面接の空気を和らげるために聞いてしまうケースが多いようですので、注意しましょう。



※令和3年度にハローワークで把握した846件の内訳

求職者等の個人情報の取扱いについて

- ・職業安定法では、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用する際には、業務の目的を明らかにし、業務の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならない旨を規定しています
- ・法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています

次の個人情報の収集は原則として認められません

- 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
 - ・家族の職業、収入、本人の資産等の情報
 - ・容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報
- 思想及び信条
 - ・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
 - ・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

違反したときは

- ・違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります
- ・改善命令に違反した場合は、罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります

自社の採用選考における質問事項を チェックしてみましょう！

エントリーシート編

- 本籍や帰省先を記入する欄がある
- 健康状態や既往歴を記入する欄がある
- 家族構成や家族の職業など、家族に関することを記入する欄がある

採用面接編

- 場を和ませるつもりで、家族や出身地に関することを聞いている
- 家の間取り、借家・持ち家などの住宅状況について聞いている
- 思想や信条に関すること、愛読書などについて聞いている

1つでもチェックが入ったら、不適切です

上記の項目は本人の適性や能力と関係ありません。質問項目から外しましょう。

採用基準とするつもりがなくてたずねた内容であっても、回答を受け、いったん適性と能力に関係のない事項を把握してしまった結果、採否決定に影響を与える可能性も出てきます。

エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。

質問事項を事前に調整するなど、面接担当者間で不適切な質問に対する認識を共有しましょう。

※平成28年12月「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました

現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況に変化が生じています。同和問題に関する差別は許されないものであるという認識の下、本籍や出身地を採否に影響させることなく、本人の適性・能力に基づいた採用基準にすることによって部落差別のない公正な採用選考を実現しましょう。

詳しくは最寄りのハローワークまで