

第1回 「働き方の未来2035:一人ひとりが輝くために」
懇談会事務局提出資料

平成28年1月28日

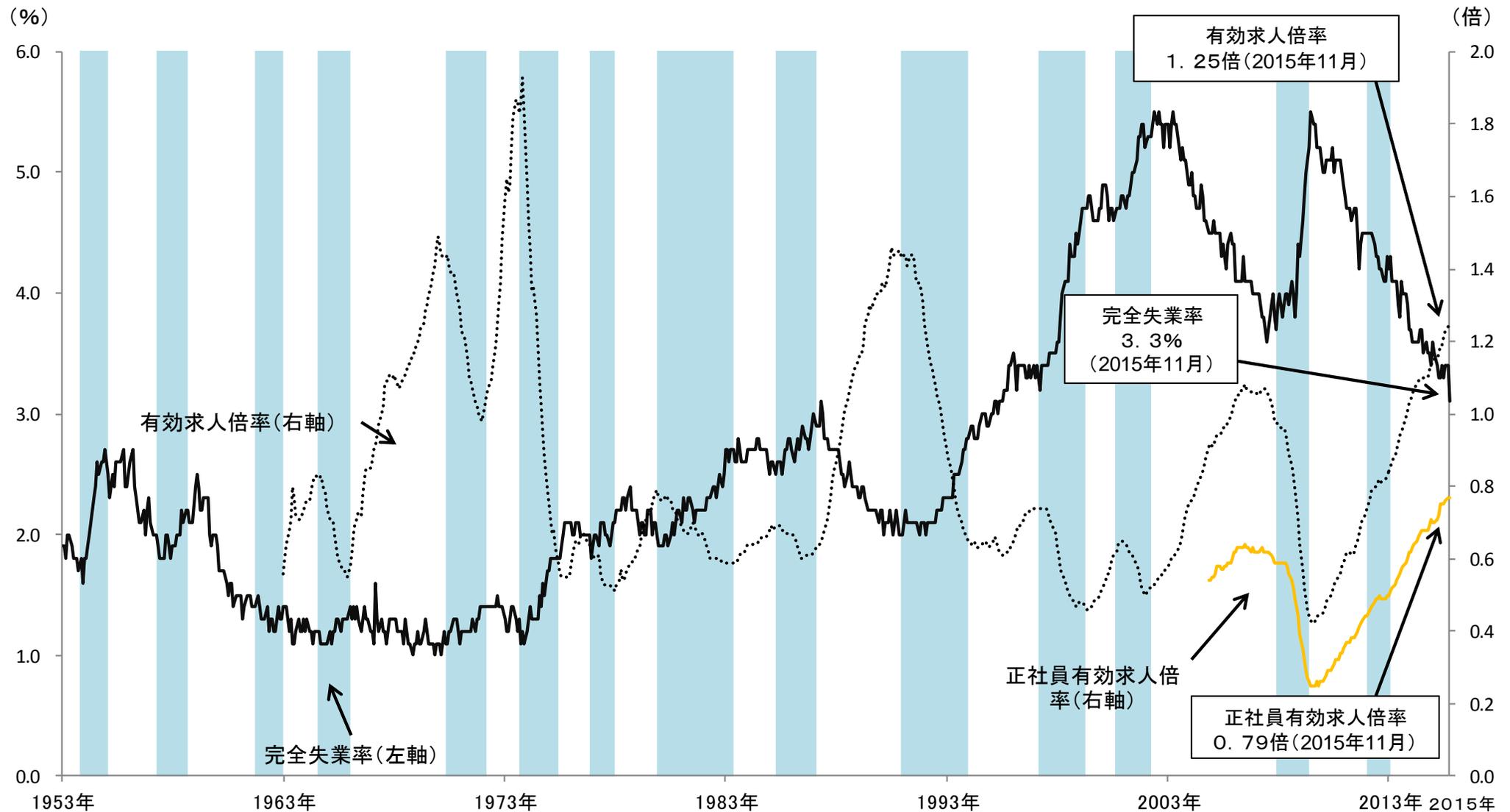
「働き方の未来2035:一人ひとりが輝くために」
懇談会事務局

目次

・社会構造の変化	P 2
・労働法制の変遷	P27
・直近の法改正等	P33

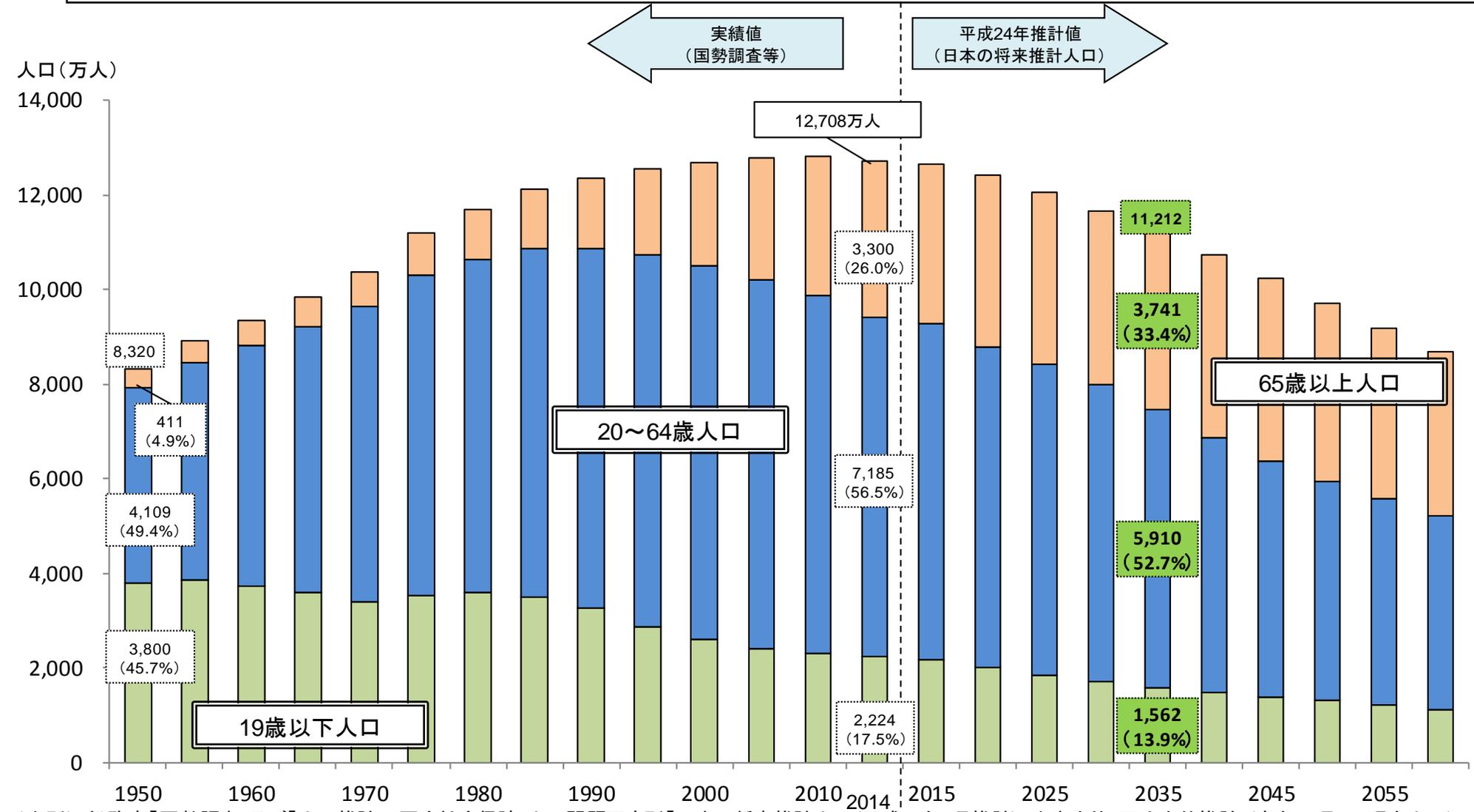
社会構造の変化

完全失業率・有効求人倍率の長期推移



日本の人口の推移

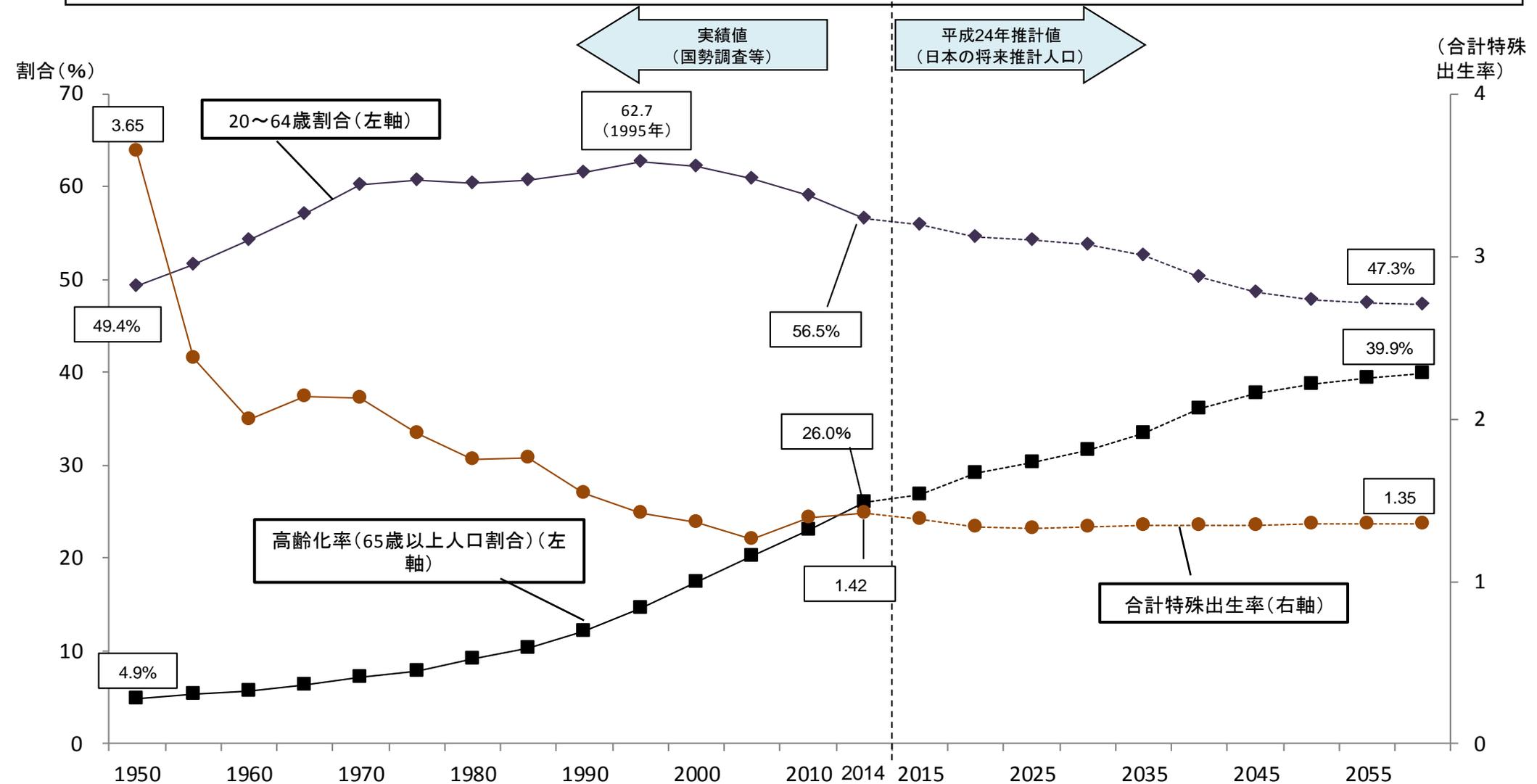
○ 日本は、人口減少局面を迎えており、2060年には総人口が9000万人を割り込むと推計されている。



(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」
 ※1 出典:平成26年度 総務省「人口推計」(平成22年国勢調査においては、人口12,806万人)

日本の人口構成・出生率の推移

○ 日本の人口の高齢化率は2014年時点で26%だが、2060年には40%近い水準になると推計されている。



(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

※1 出典:平成26年度 総務省「人口推計」(平成22年国勢調査においては、20~64歳割合59.1%、高齢化率23.0%)

G7諸国の人口、労働力人口、高齢化率、出生率

	日本	米国	カナダ	英国	ドイツ	フランス	イタリア
人口増減 (括弧内は将来推計)	× (×)	○ (○)	○ (○)	○ (○)	× (×)	○ (○)	○ (×)
労働力人口増減	×	○	○	○	○	○	○
高齢化率 ^(*1)	26.0	13.1	14.2	16.6	20.8	16.8	20.3
出生率 ^(*2)	1.42	1.87	1.61	1.92	1.38	2.01	1.43

出典：日本の高齢化率は総務省「人口推計」、出生率は厚生労働省「人口動態統計」
諸外国データは、JILPT「データブック 国際労働比較2015」

(*1) 日本は2014年のデータ。その他の国は2010年時点のデータ。

(*2) 日本は2014年のデータ。米国は2013年、カナダは2011年、その他の国は2012年時点のデータ。

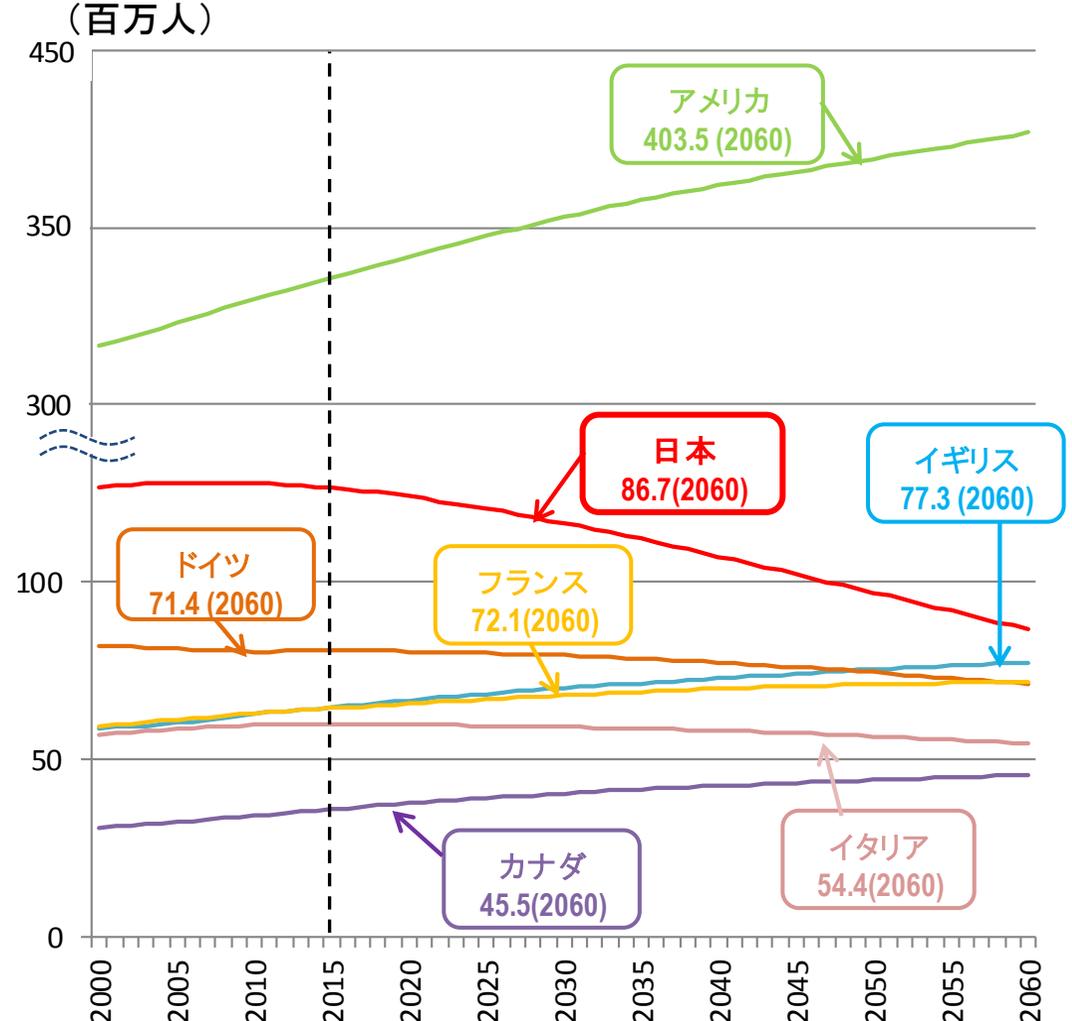
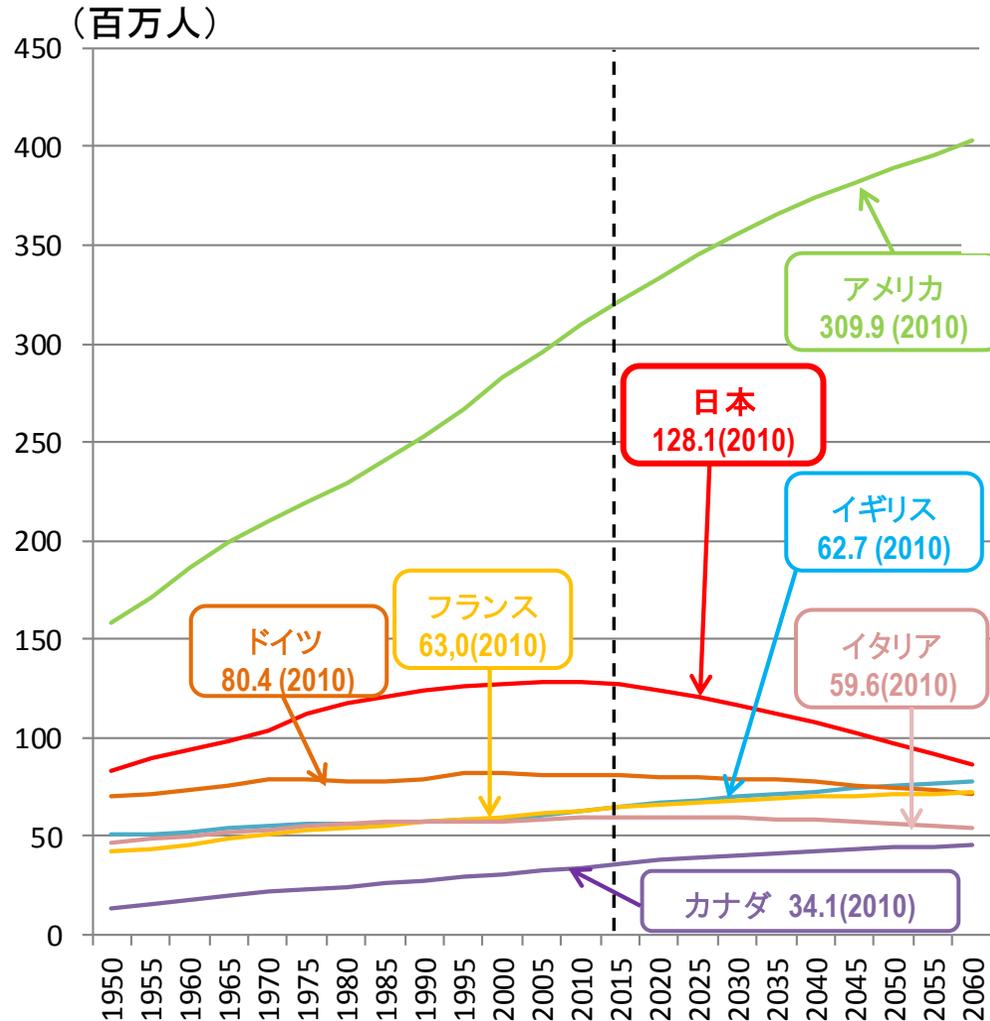
注1) 日本の人口は、2008年をピークに人口減少局面にある。労働力人口も、趨勢的には減少傾向にある。

注2) ドイツとイタリアは、高齢化率や出生率の現状値が日本と近い。これらの国では、将来的な人口減少を背景に、労働力人口もいずれ減少局面に入る可能性がある。

G7諸国の人口の推移

○日本は、人口減少局面を迎えており、2060年には総人口が9000万人を割り込む。

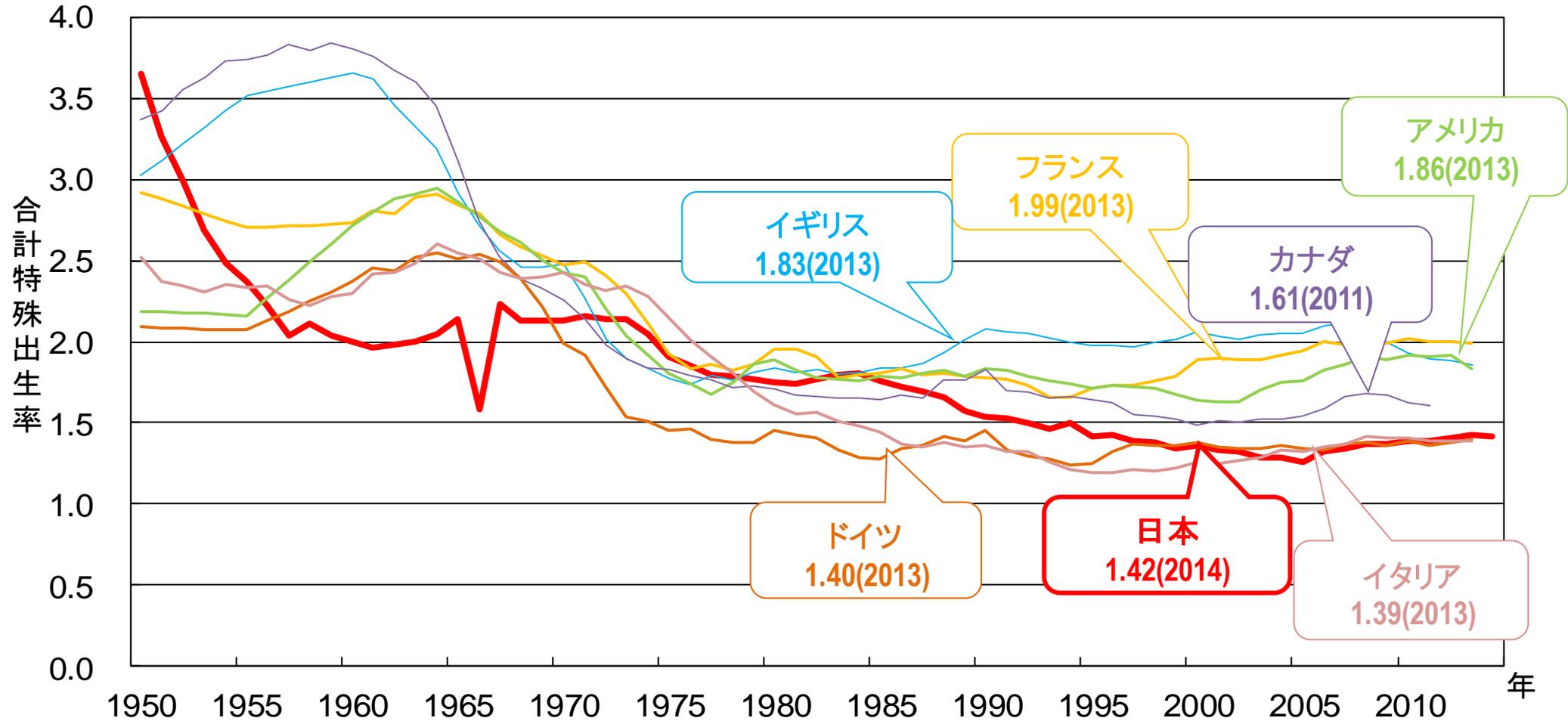
○G7諸国では、ドイツが2000年代から微減傾向にあり、イタリアも2015年頃をピークに減少局面に入ることが見込まれている。



(出所) 日本は総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)
諸外国はUnited Nations, World Population Prospects 2015

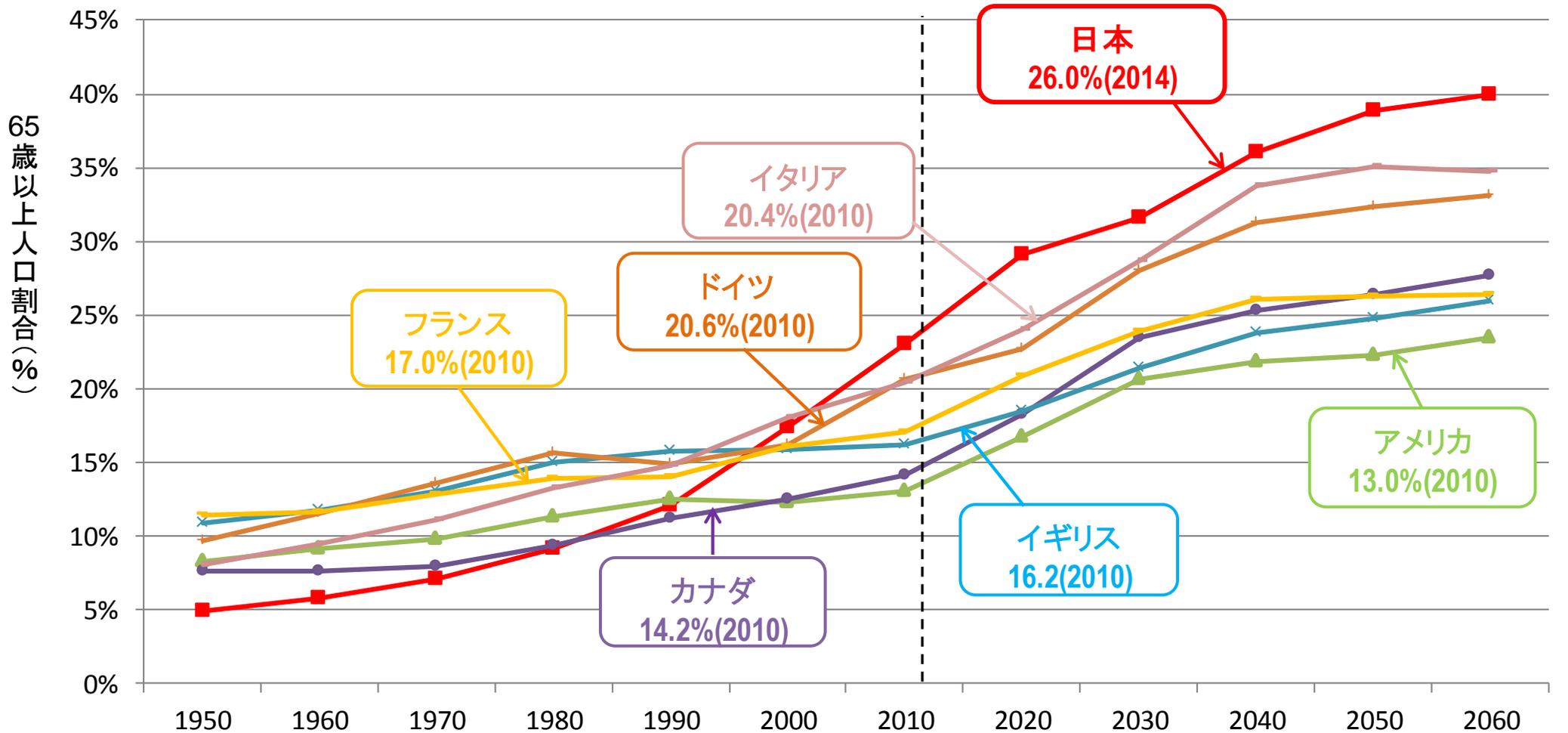
G7諸国の合計特殊出生率の推移(2016. 1時点)

- 日本の出生率は、1970年代以降低下を続けてきたが、2005年に1.26で底を打ち、近年はやや改善傾向。
- G7諸国のうち、ドイツとイタリアの出生率は、日本を下回っている。全体として、G7諸国における近年の出生率の動向は、横ばい又は若干の低下傾向にある。



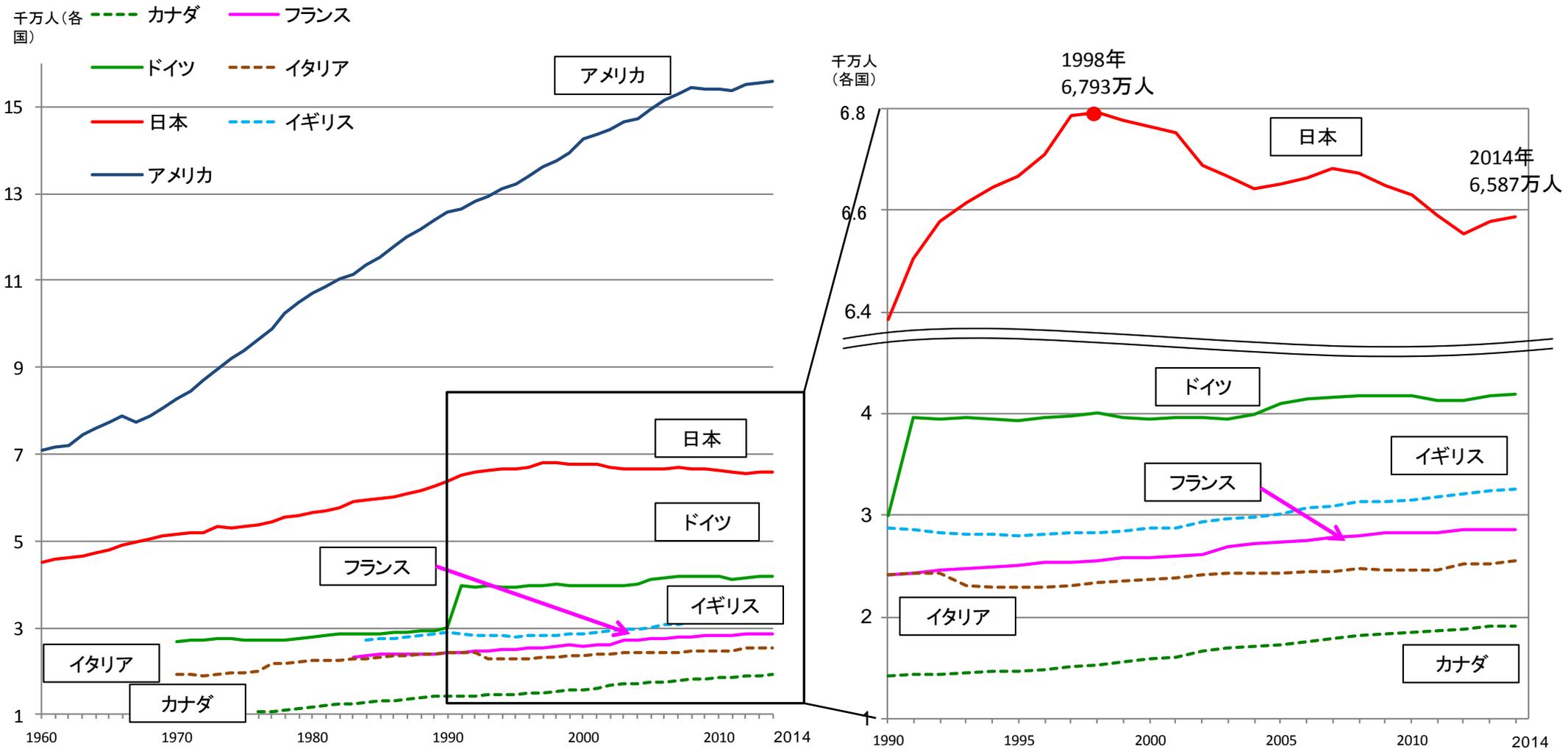
G7諸国の65歳以上人口割合の推移

- 日本の高齢化率は、1970年代まではG7で最低水準であったが、1980年代以降、他に例を見ないスピードで急上昇。21世紀初頭にG7で最高水準に。2060年には、高齢化率が40%近い水準になると推計されている。
- ドイツ、イタリアでは、2030年代に高齢化率30%を超える見込み。その他の国の高齢化率の上昇は緩やかであり、フランスでは2040年代に25%強で頭打ちとなる。



(出所) 日本は、総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)
諸外国は、United Nations, World Population Prospects 2015

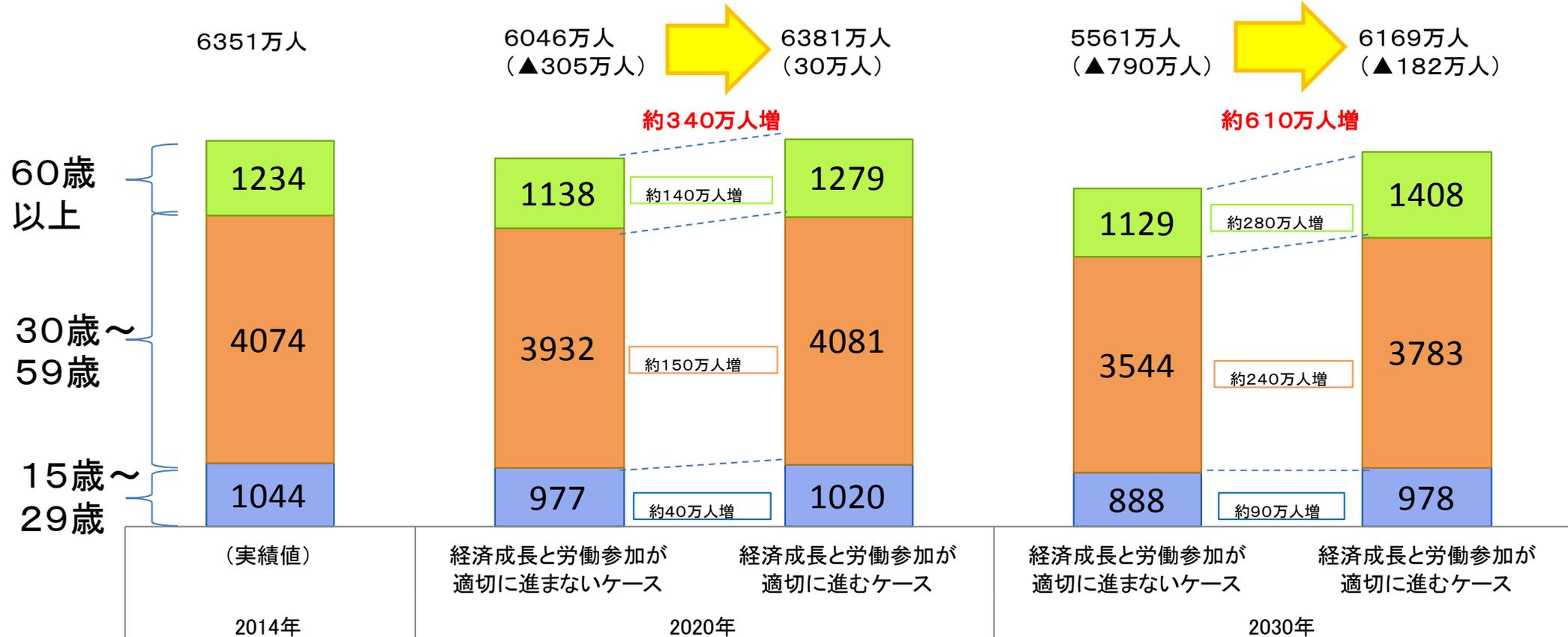
労働力人口の推移



注) 日本については労働力調査、その他の国についてはOECDデータベースより作成。

○ 「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」は、2030年の就業者数が▲790万人(2014年比)となるが、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、その場合よりも約610万人増となり、2014年比で▲182万人にとどまる見込みである。

2030年までの就業者シミュレーション(男女計)



資料出所: 2014年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計
 ※推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの
 ※経済成長と労働参加が適切に進むケース: 「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース
 ※経済成長と労働参加が適切に進まないケース: 復興需要を見込んで2020年まで一定程度の経済成長率を想定するが、2021年以降は経済成長率はゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2014年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)
 ※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

テーマ

人口減少下での安定成長を目指して

人的資本のポテンシャルの最大発揮

人口減少局面における供給制約の中で、国民生活の物心両面での向上を実現するため、個々の労働の質を高めることが必須となる。

○幼児期から高齢期までの生涯を通じた能力開発

- ・就学前、学校教育段階の学びによる基礎能力の向上
- ・若年期から中高年期に至るまでの能力開発と節目節目におけるキャリアコンサルティングの実施（ジョブカードも活用し推進）
- ・正社員以外の方等へのキャリアアップ支援、正社員化の推進



○個々の能力が最大限発揮される環境整備

（⇒良質な雇用の実現）

- ・マッチング機能強化等による人材の最適配置
- ・長時間労働の抑制と「多様で柔軟な働き方」の推進
- ・公正な処遇、安全衛生管理、ハラスメント対策

構造的な人材不足への対応

様々な分野や地域における構造的な「人材不足」が成長のボトルネックとならないよう、積極的な雇用政策を行うことが求められる。

人材不足分野における対策

- 労働条件等の改善のための行政と業界団体等との連携
- 人材不足を好機と捉え、省力化の取組を通じた技術革新
- 個別分野（介護・保育・看護・建設・運輸など）の状況に応じた支援

地域雇用対策

★これまでの「地域間の雇用機会の格差対策」という観点に留まらず、「人口減少対策」を念頭に地域雇用対策を実施する必要性が生じている。
⇒「人の生活を支える」という視点が重要。

- 若年層（進学・就職）、働き盛りの層、シニア層等、各々の年齢層に合わせた人材還流施策と人材育成施策
- 「働き方改革」の推進等による良質な雇用の創出
- 国、地方自治体及び地域の関係者の連携
- 人口構造や産業集積状況等の地域特性に応じた施策の推進

労働生産性の向上

労働生産性の向上

賃金への適切な反映

消費の拡大

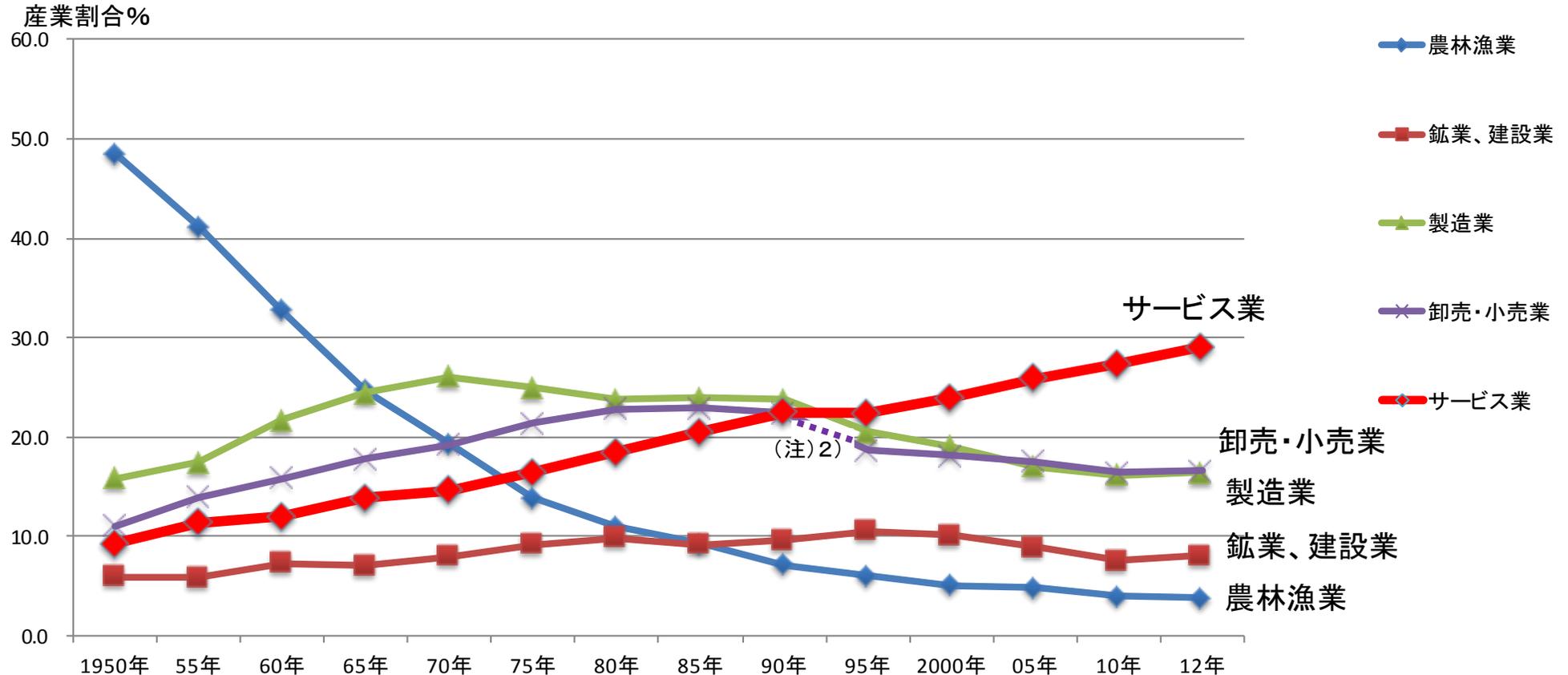
国民生活の物心両面での向上

経済成長

生産能力確保のための人材供給

産業別就業者数の推移(過去から現在)

○第1次、第2次産業の就業者割合は傾向的に縮小しており、就業構造のサービス化が進んでいる。



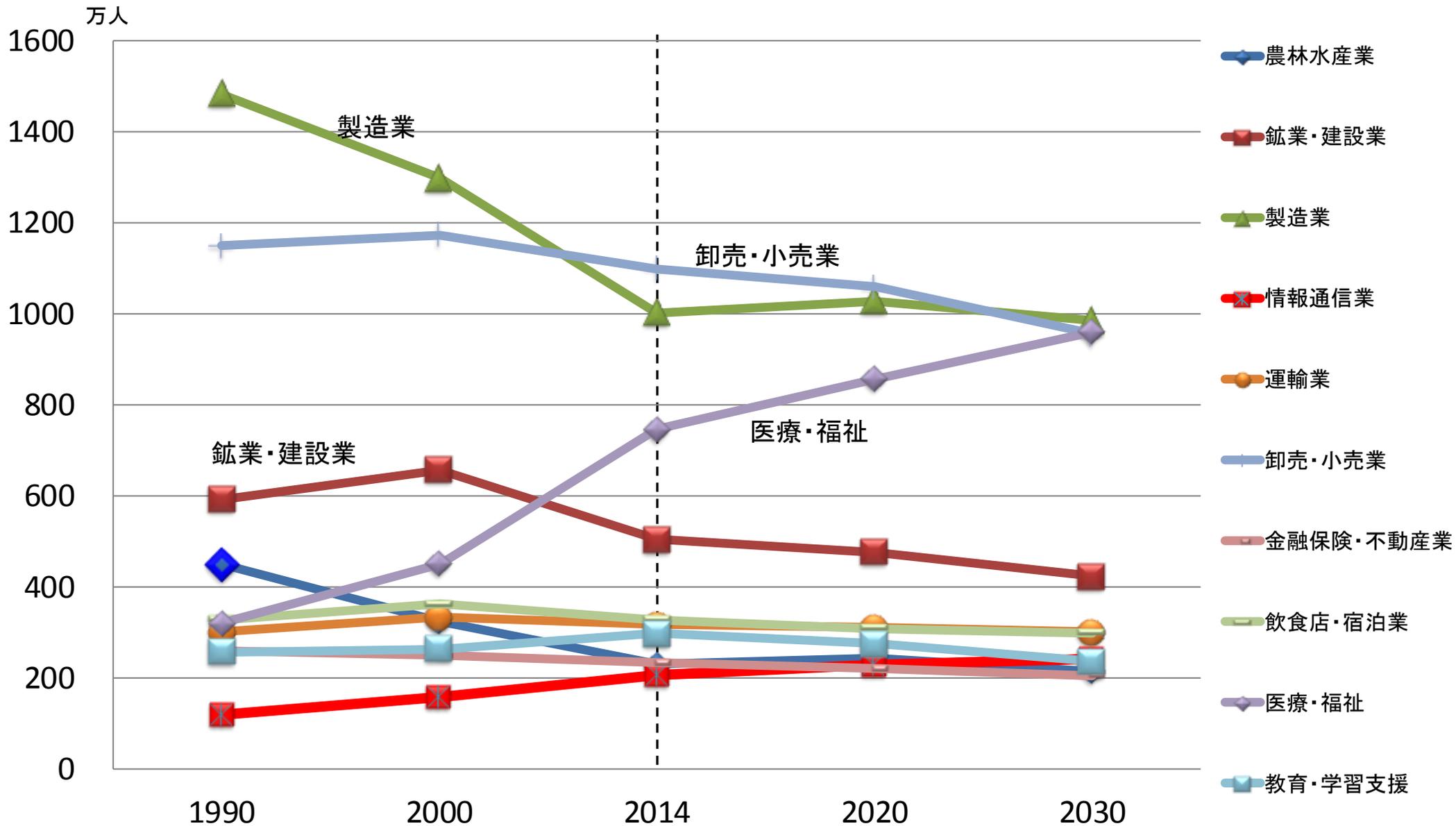
資料出所: 総務省統計局「国勢調査(1950~2010年)」、「労働力調査(2012年)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 1995年、2000年及び2005年は、総務省統計局による抽出詳細集計に基づく推計、集計である。1990年までとは産業の表章が異なっており、接合は行えない。

2) 1990年までの卸売・小売業には飲食店を含むが、1995年以降は飲食店を含まない。

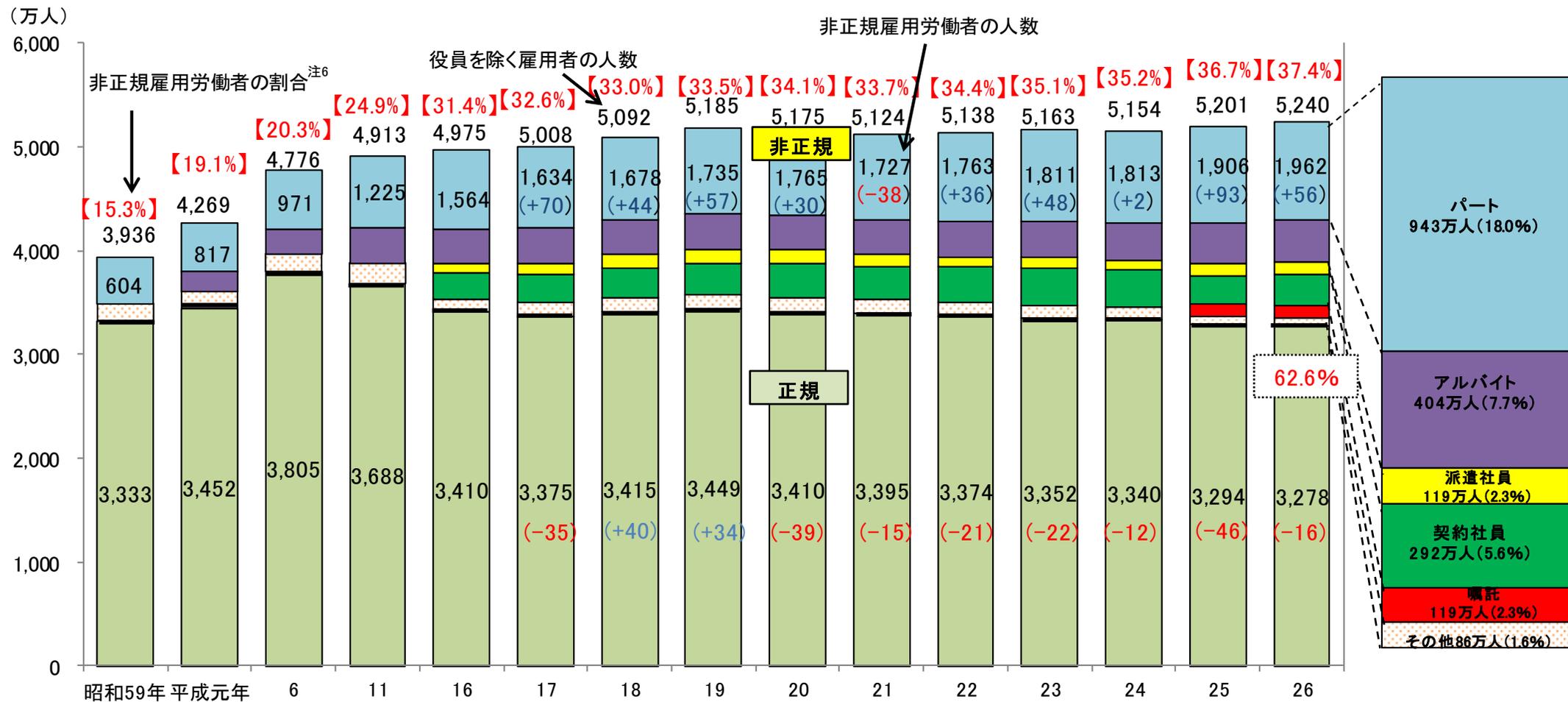
3) 1995年以降のサービス業は、「宿泊業」、「飲食サービス業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」を足し上げた割合。

産業別就業者数の推移(未来)



出所：平成27年度雇用政策研究会資料「第6表 産業別就業者数の推移と見通し」のデータを基に、労働政策担当参事官室において作成。2020年・2030年は「経済成長と労働参加が適切に進むケース」のデータを採用。

正規雇用と非正規雇用労働者の推移



(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

(注) 1) 平成17年から平成23年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切替え集計した値。

2) 平成23年の数値、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。

3) 昭和59年の非正規雇用労働者の内訳は「パート・アルバイト」「嘱託・その他」、平成元年から平成11年の非正規雇用労働者の内訳は「パート」「アルバイト」「嘱託・その他」、平成16年から平成24年の非正規雇用労働者の内訳は「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約・嘱託」「その他」。

4) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

5) 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

6) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

7) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

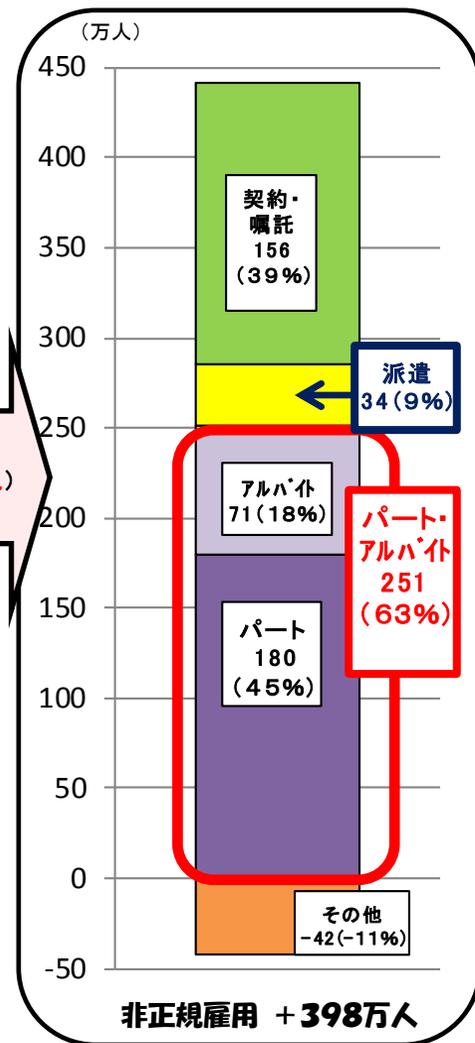
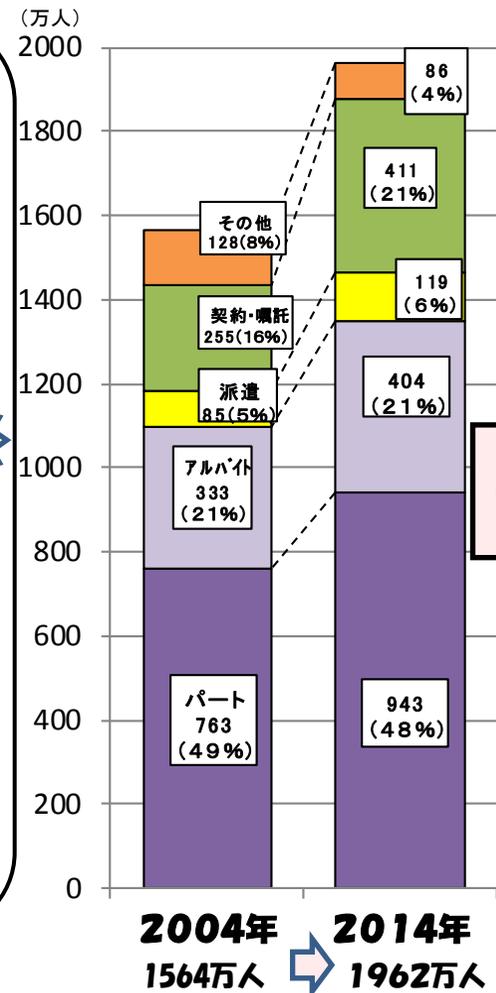
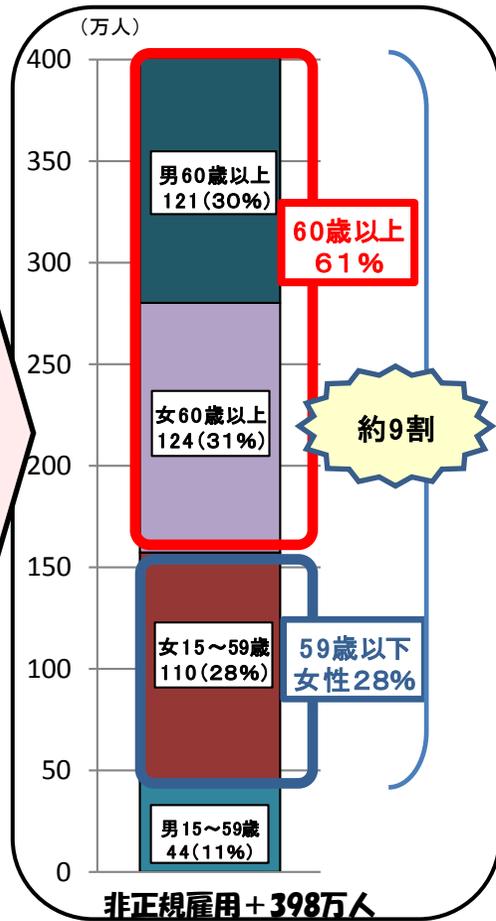
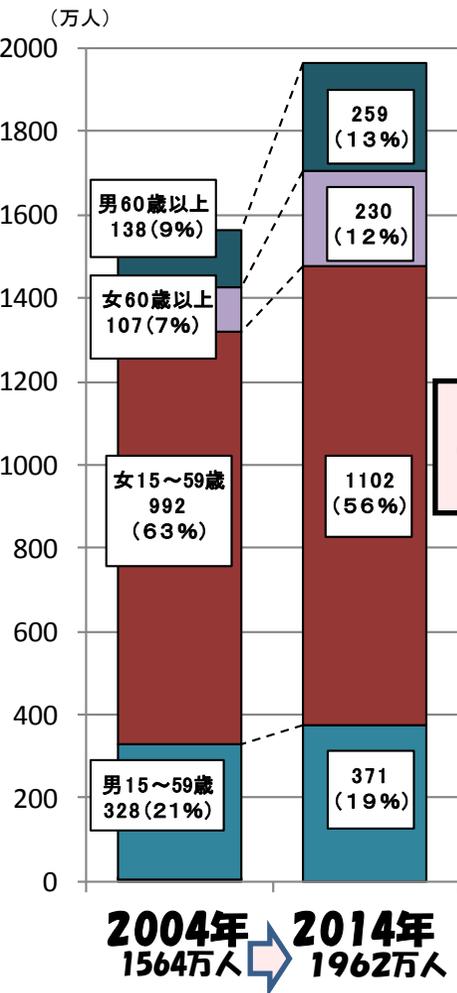
非正規雇用増加の要因【2004年→2014年（10年間）】

【年齢別・性別】

増加分のうち、**約9割は、60歳以上の男女(61%)と59歳以下の女性(28%)の非正規増**

【雇用形態別】

増加分のうち、**パート・アルバイトが6割。派遣はわずか1割弱**



出所:総務省「労働力調査(詳細集計)」

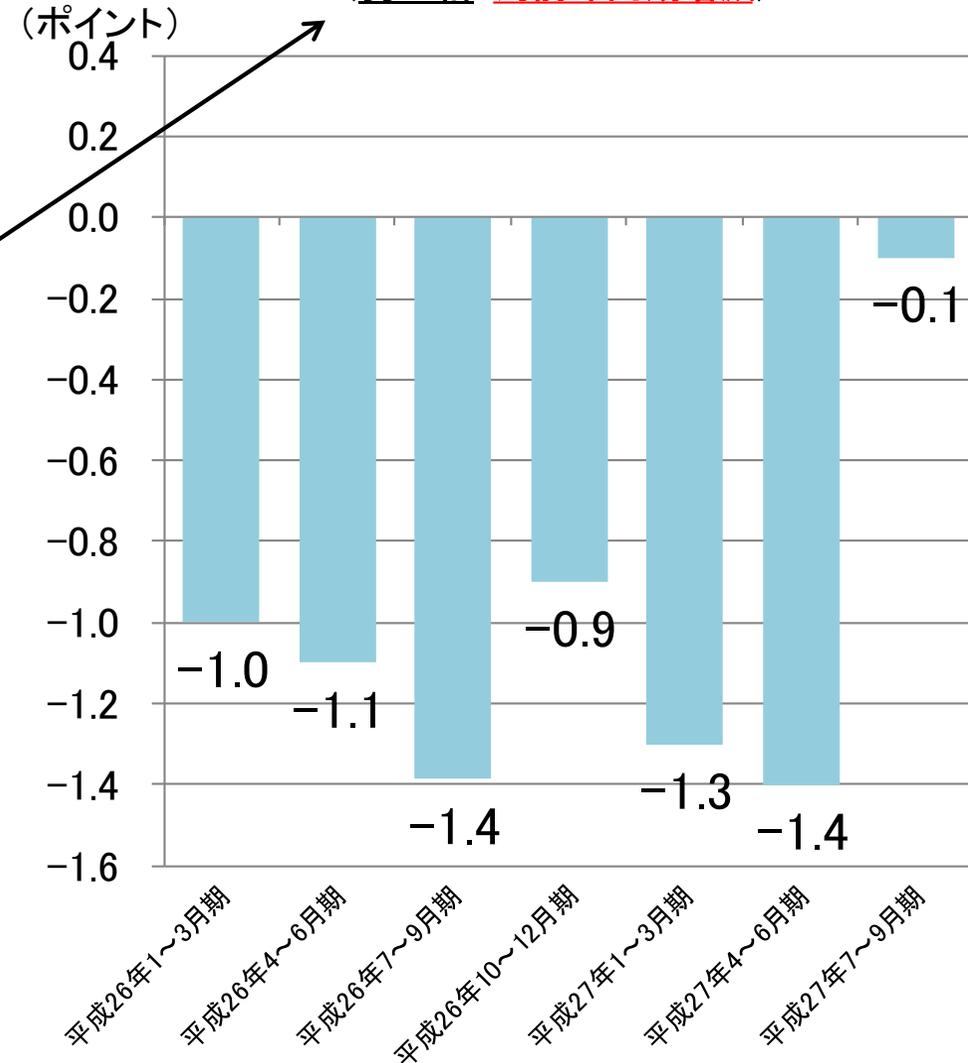
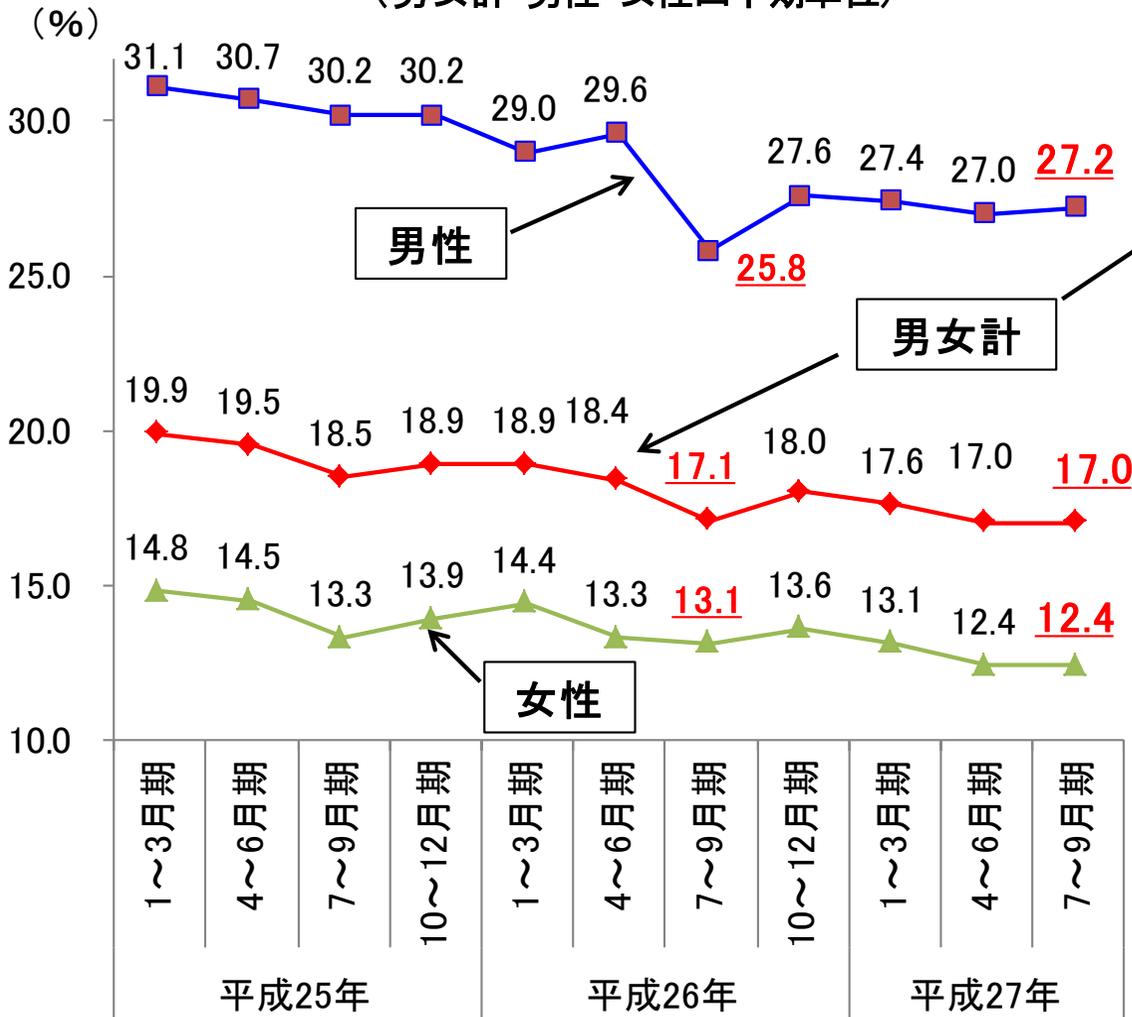
注1) 2004年、2014年のグラフ中に示した割合は、非正規雇用労働者全体に占める各年齢別に対する割合。

注2) 増加分のグラフ中に示した割合は、非正規雇用労働者の398万人を100とした場合の各区分の増加に対する割合。

不本意非正規の割合の推移(四半期単位)

不本意非正規の割合の推移
(男女計・男性・女性四半期単位)

不本意非正規の割合の推移
(男女計・対前年同期増減)



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

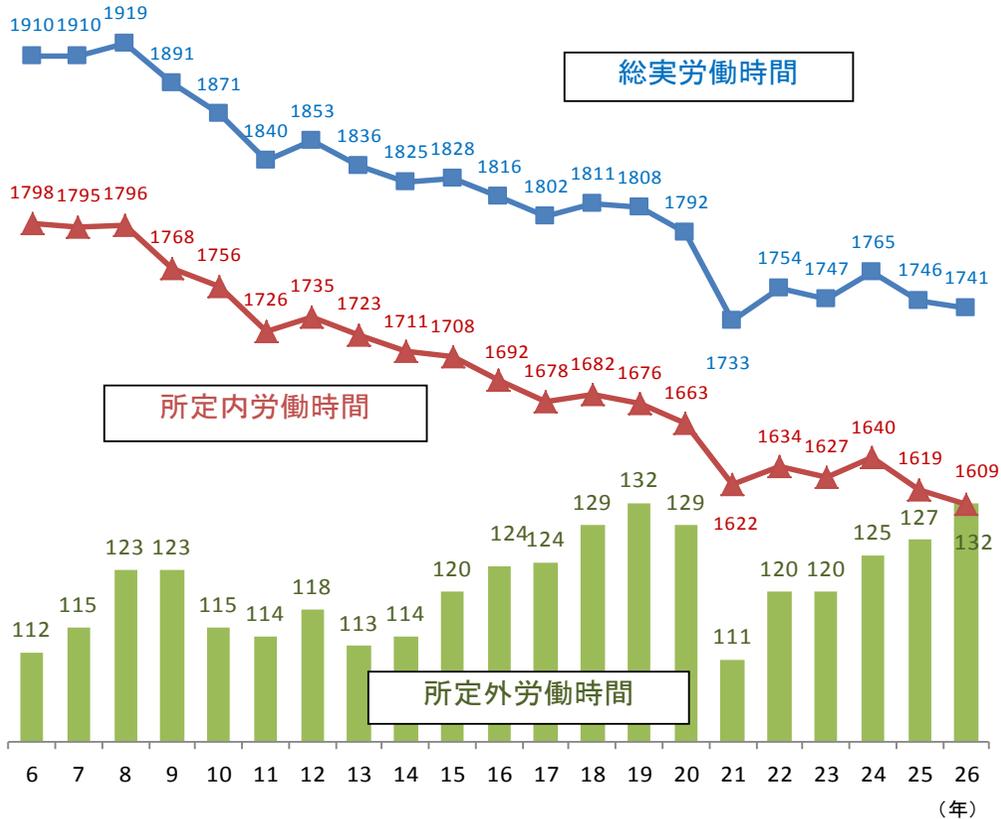
(注) 1) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

2) 不本意非正規: 現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

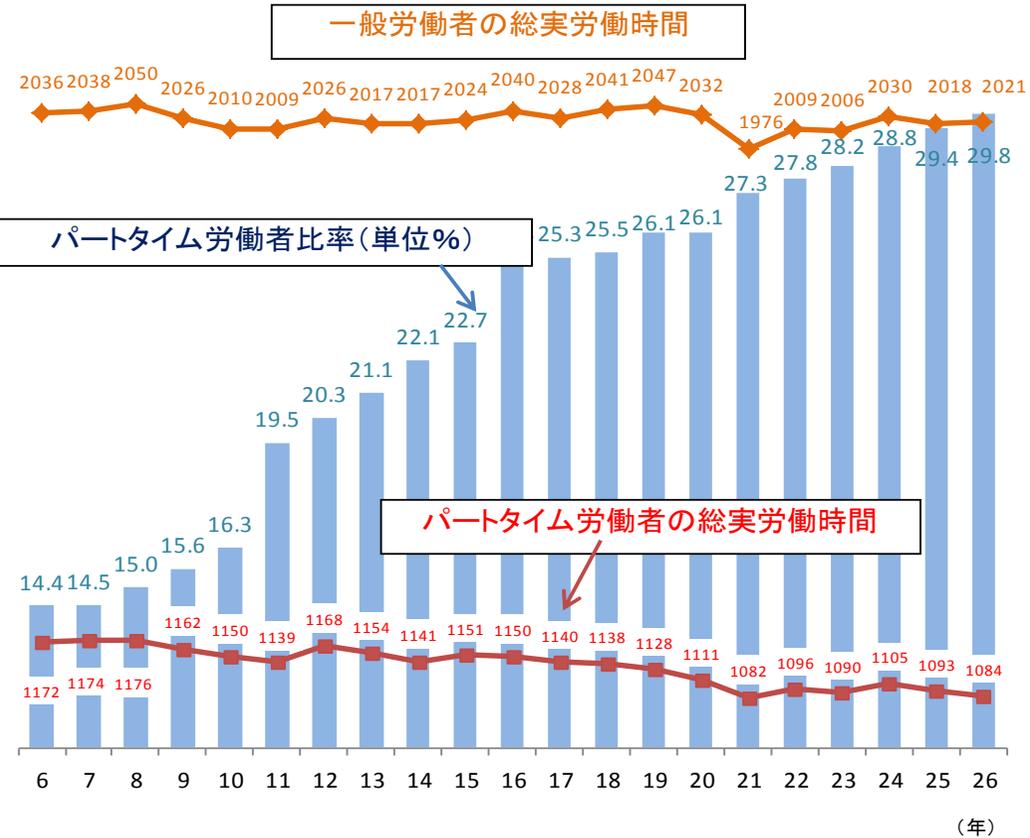
年間総実労働時間の推移

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

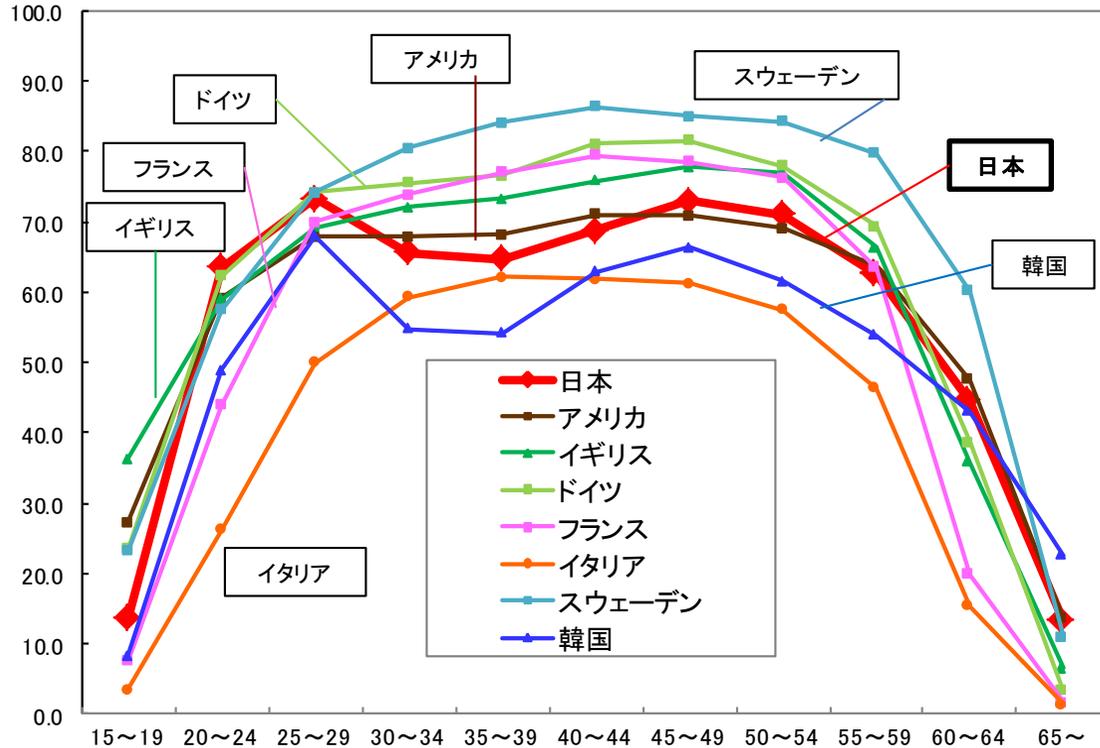
就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

女性の年齢別就業率

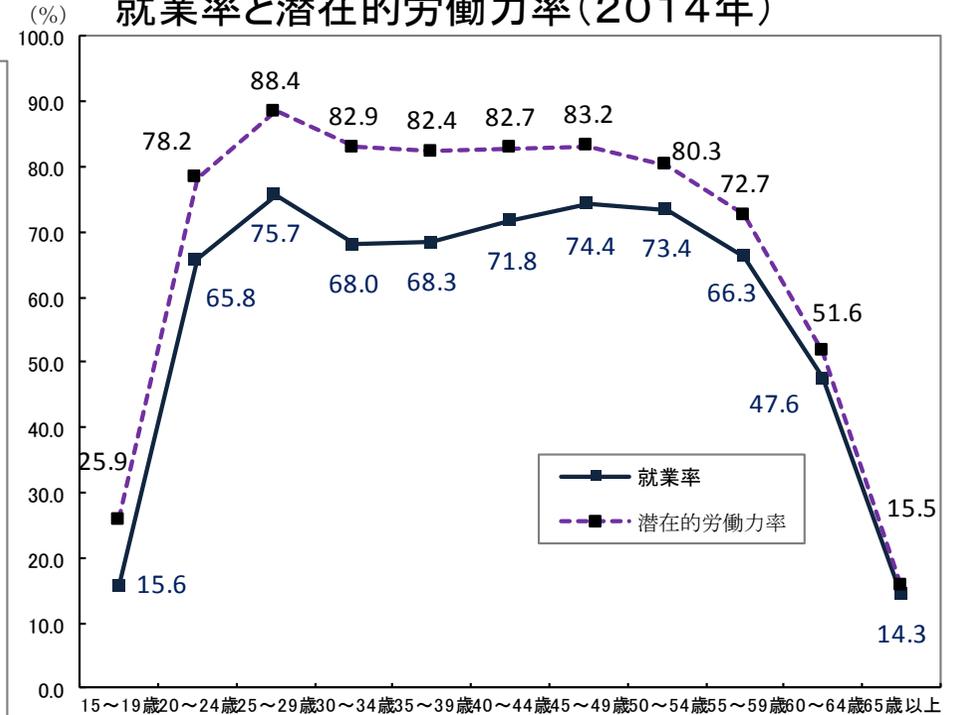
就業率の国際比較(2013年)



資料出所: 日本 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成25年)
 その他 OECD Database「LFS by sex and age」

注) アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15~19」は「16~19」のデータ、
 スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

就業率と潜在的労働力率(2014年)



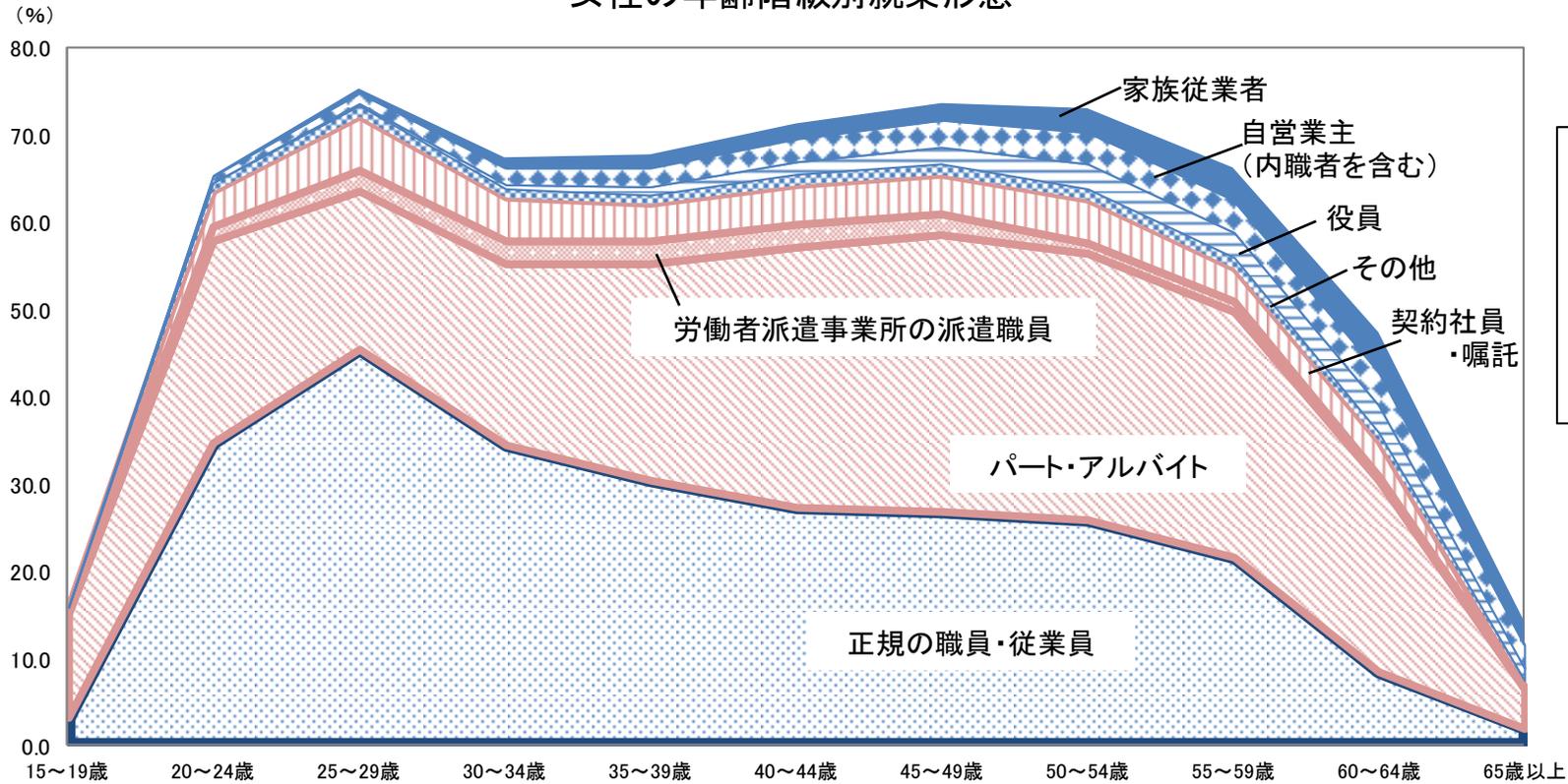
注) 潜在的労働力率 = 就業者 + 失業者 + 就業希望者 (非労働力のうち)

人口(15歳以上)

資料出所: 総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査(詳細結果)」

女性の年齢階級別就業形態

女性の年齢階級別就業形態



女性の役員を除く雇用者
2,352万人

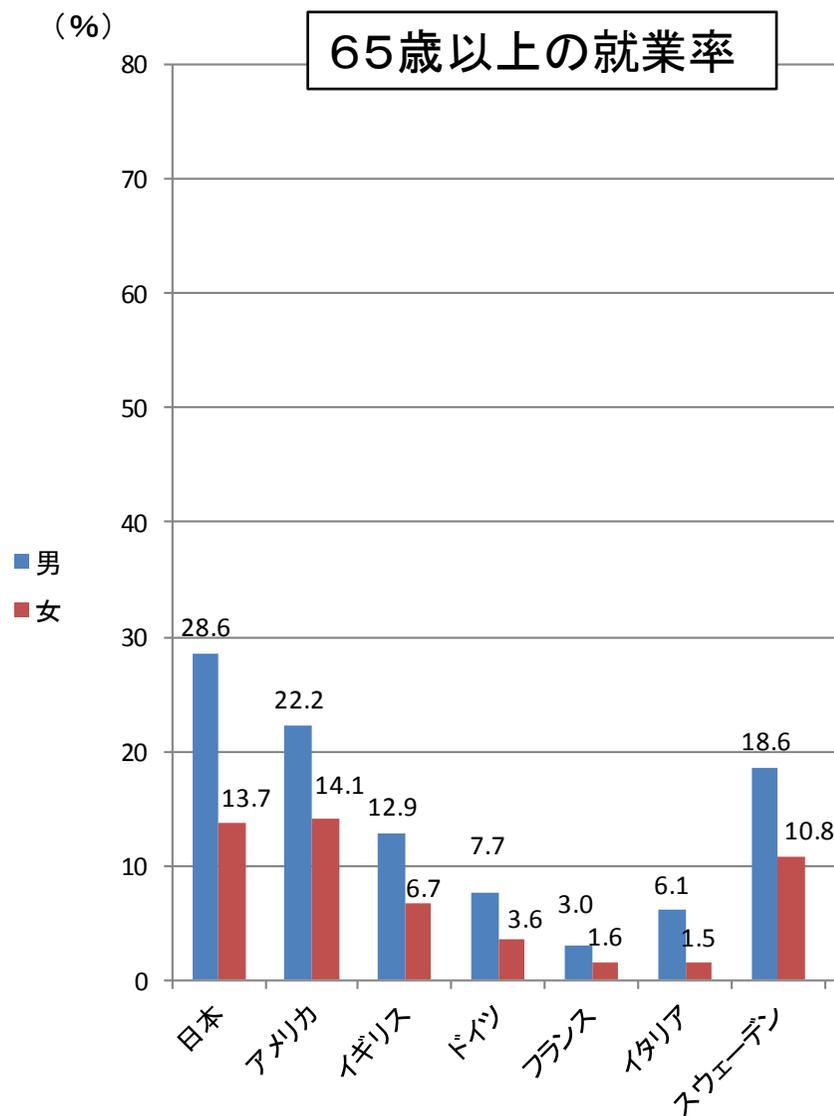
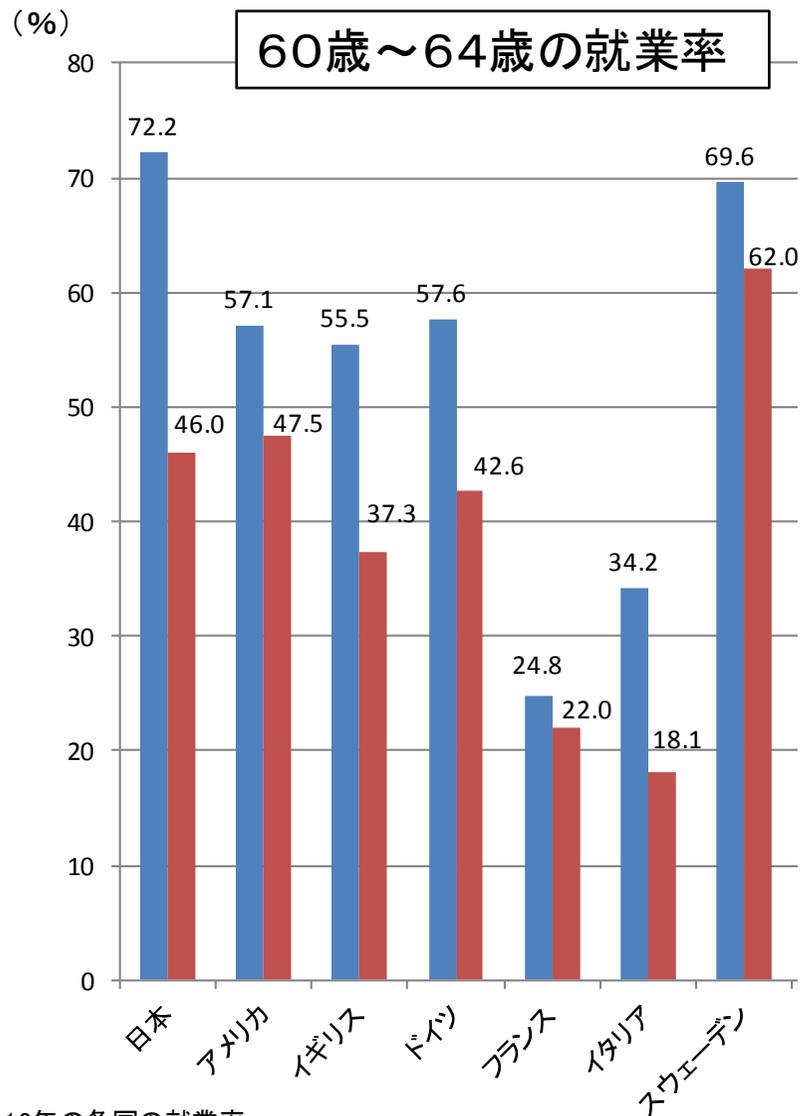
うち正規の職員・従業員
1,020万人(43.4%)

うち非正規の職員・従業員
1,332万人(56.6%)



(資料出所)総務省「平成26年労働力調査(基本集計)」

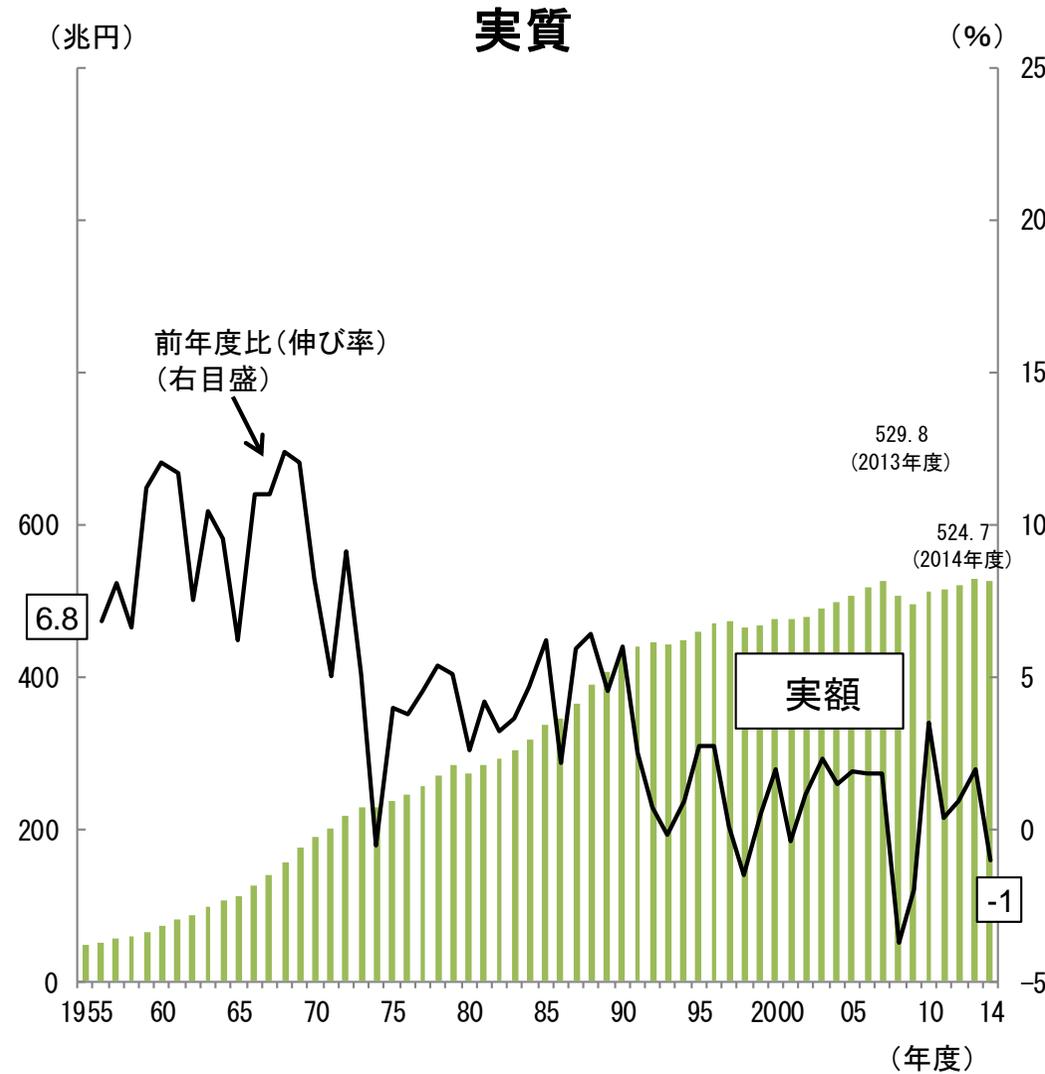
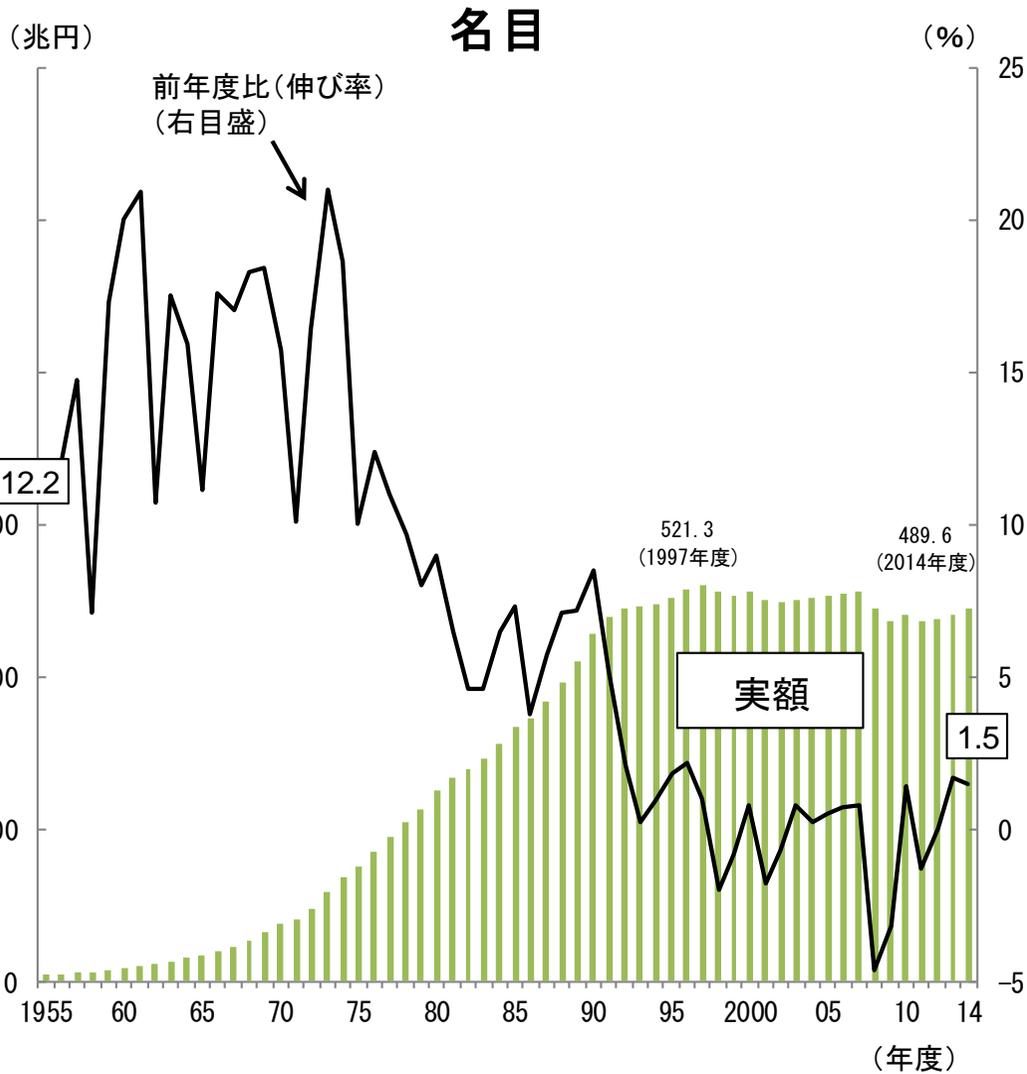
高齢者の就業率



※2013年の各国の就業率
 (資料出所) 就業率: 労働政策研修・研修機構「データブック国際労働比較(2015)」

注: スウェーデンは75歳以上のデータがないため、65～74歳の状況

GDPの推移

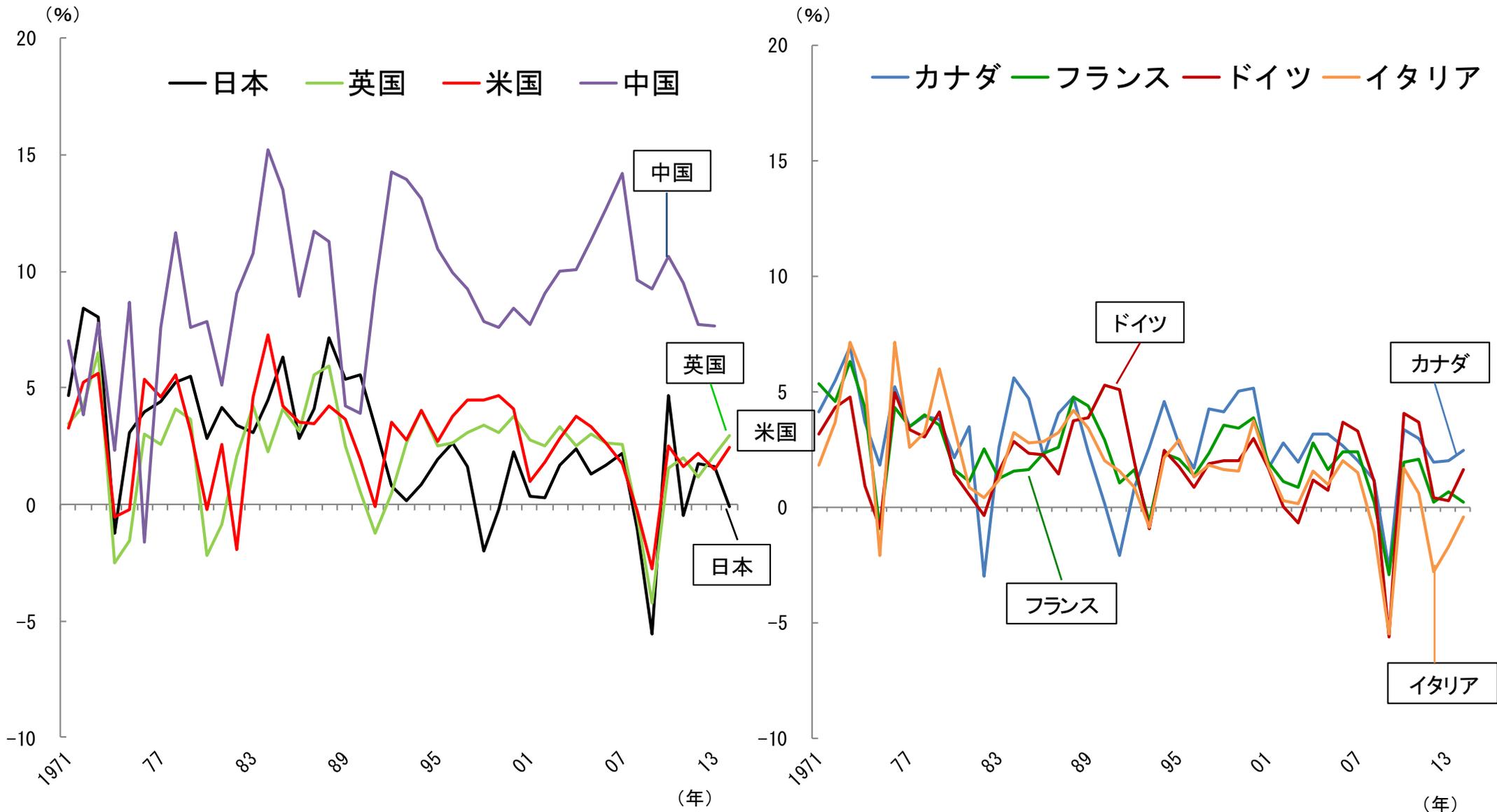


資料出所 内閣府「国民経済計算」

(注) 実額は、1955年度から1979年度までは「平成2年基準改定」、1980年度から1993年度までは「平成17年基準支出系列簡易遡及」、1994年度以降は「平成17年基準改定」に基づく数値を使用。

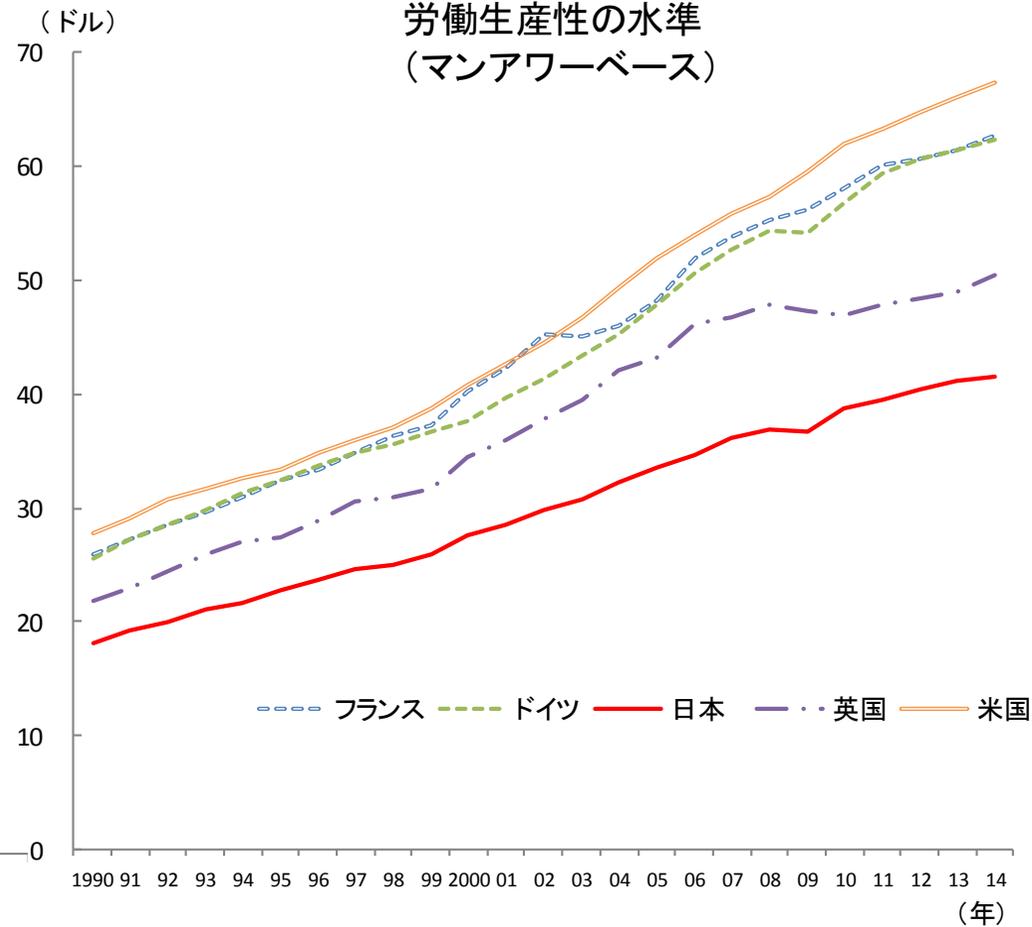
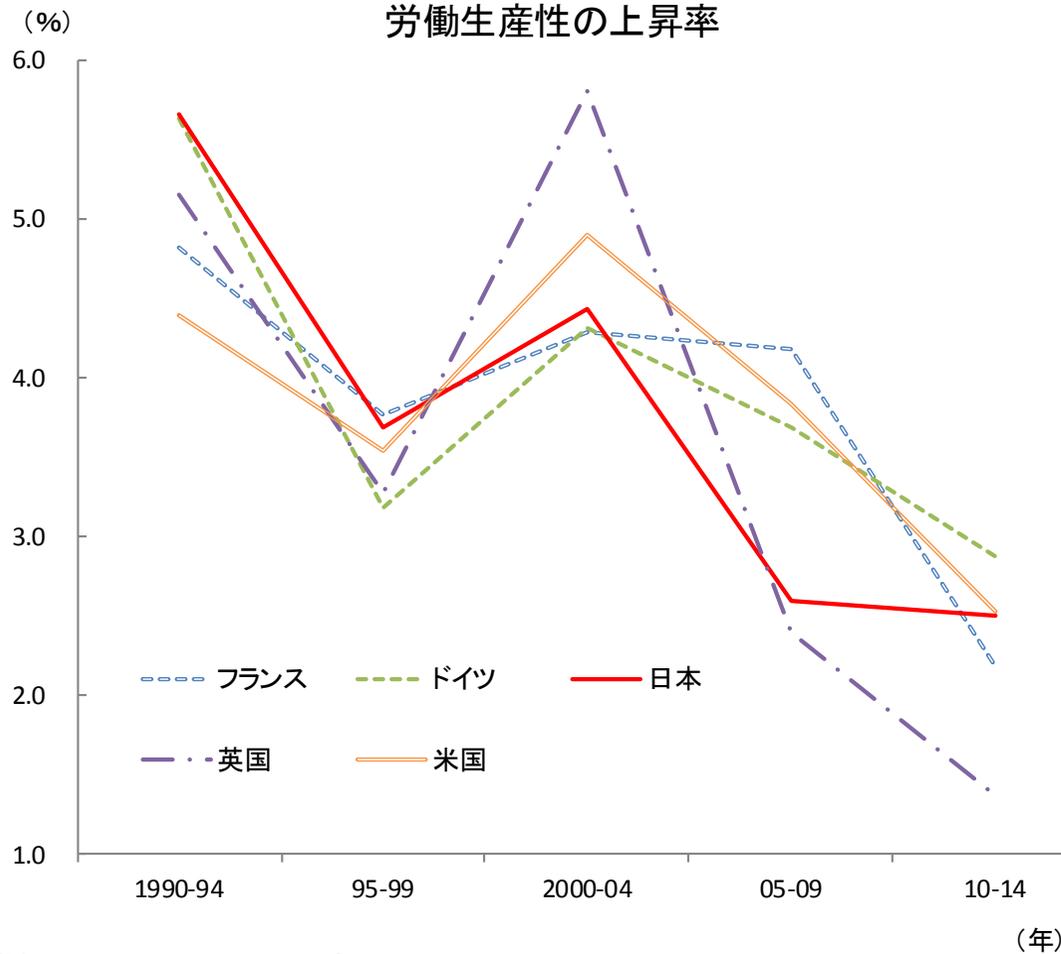
伸び率は、1956年度から1980年度までは「平成2年基準改定」、1981年度から1994年度までは「平成17年基準支出系列簡易遡及」、1995年度以降は「平成17年基準改定」に基づく数値を使用。

実質GDP成長率の国際比較



資料出所 OECD. statより作成

労働生産性の各国比較



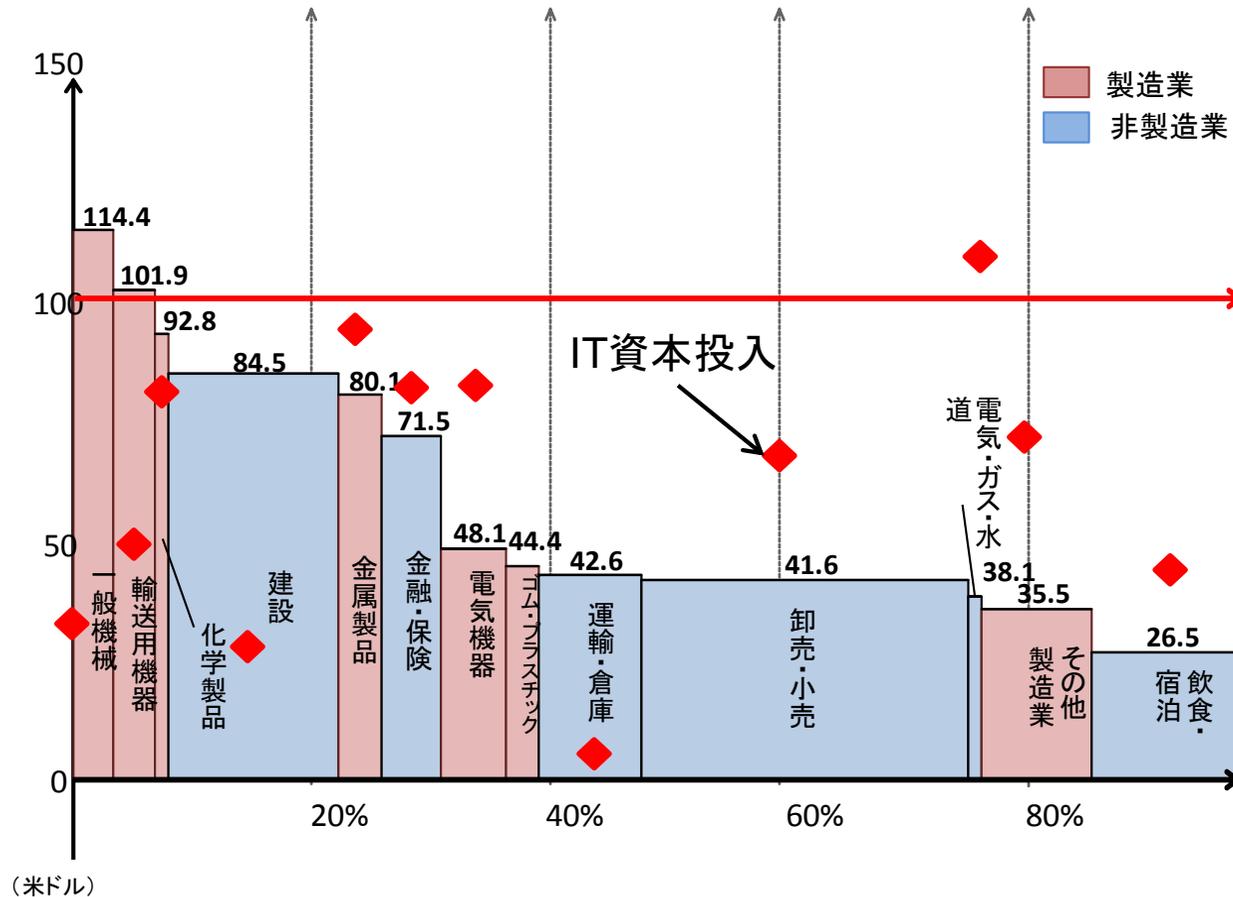
資料出所 OECD. Statより作成

(注) 労働生産性の水準の国際比較の際に用いられる購買力平価には、算定対象となる商品・サービスの選定の問題や同種の商品・サービスでも国によって品質が異なるといった問題があることに留意する必要がある。

日本の労働生産性

- アメリカと比較し、日本は、労働生産性、IT資本投入ともに低水準。

アメリカを100とした場合の日本におけるIT資本投入と労働生産性の関係

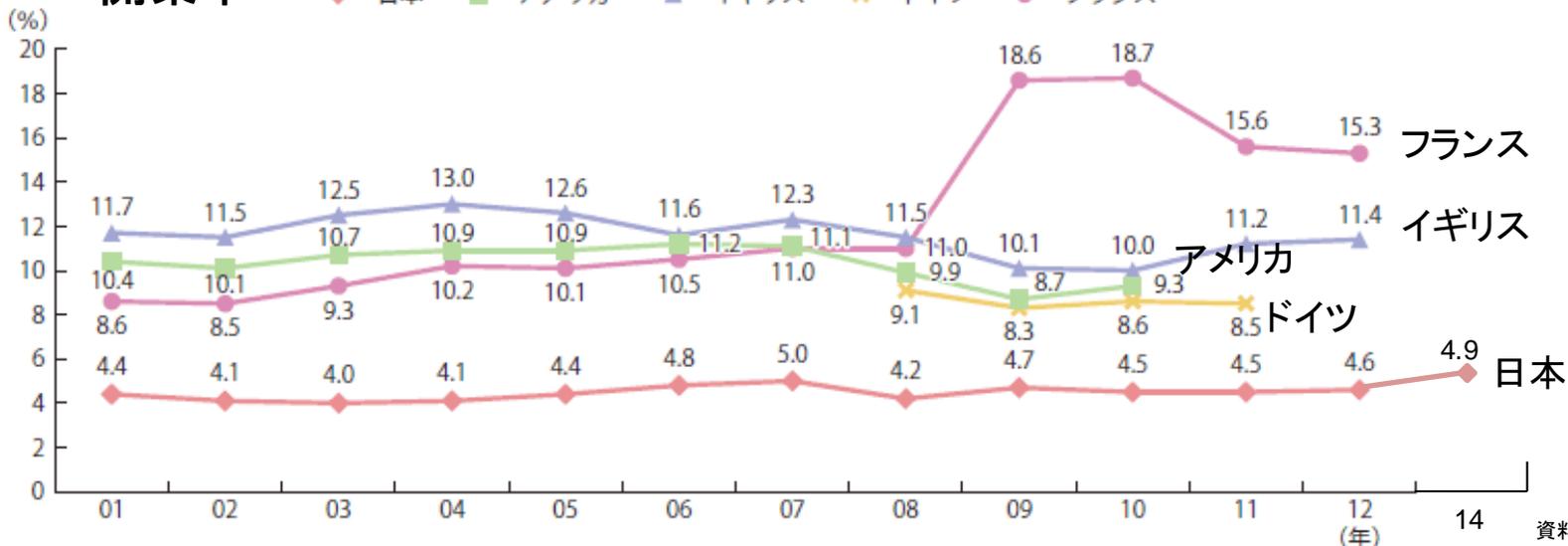


※縦軸：労働生産性の水準又はIT資本投資（米国=100）横軸：就業者シェア（2007年から2009年までの平均）。労働生産性については、2007年から2009年までの平均値、マンベース。IT資本投資については、2000年から2006年までの平均値、マンアワーベース。労働生産性については、平成27年第14回経済財政諮問会議の資料を基に、厚生労働省労働政策担当参事官室において作成。IT資本投資については、GGDC(Groningen Growth and Development Center)よりデータ提供を受け、厚生労働省労働政策担当参事官室において作成。

各国の開廃業率

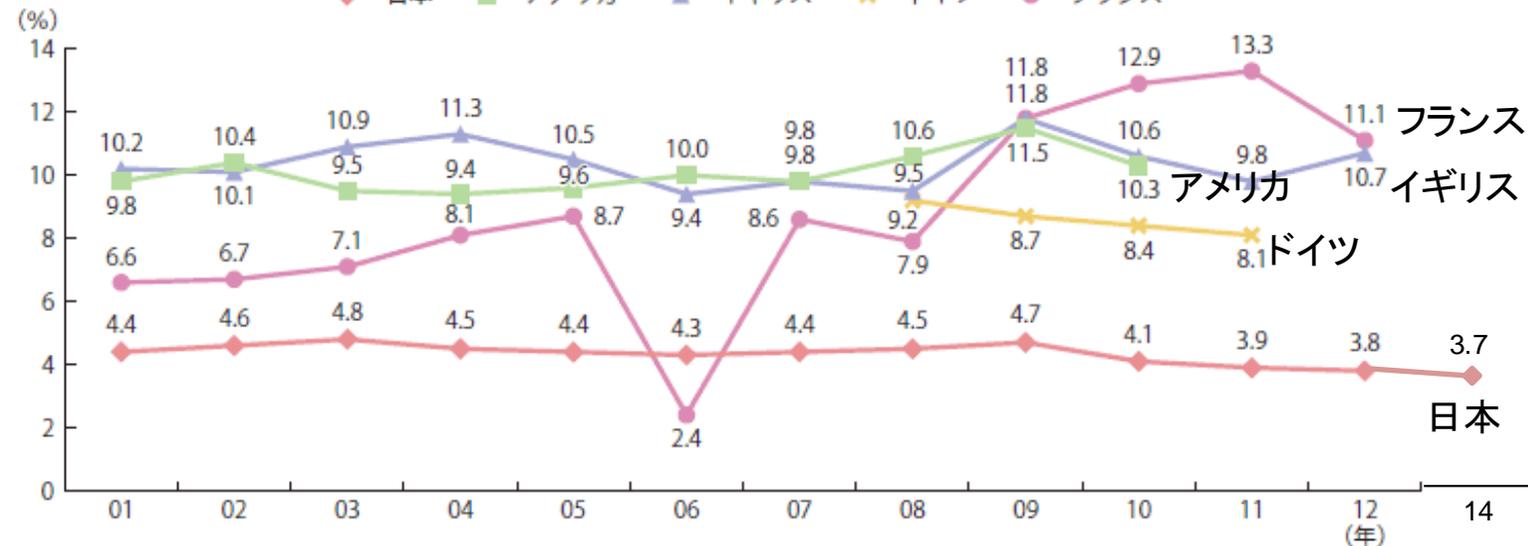
開業率

◆ 日本 ■ アメリカ ▲ イギリス ✕ ドイツ ● フランス



廃業率

◆ 日本 ■ アメリカ ▲ イギリス ✕ ドイツ ● フランス



資料: 日本: 厚生労働省「雇用保険事業年報」(年度ベース)
 アメリカ: U.S. Small Business Administration「The Small Business Economy(2012)」
 イギリス: Office for National Statistics「Business Demography(2011)」
 ドイツ: Statistisches Bundes「Unternehmensgründungen, -schließungen: Deutschland, Jahre, Rechtsform, Wirtschaftszweige」
 フランス: INSEE(国立統計経済研究所)

- (注)1. 日本の開廃業率は、保険関係が成立している事業所(適用事業所)の成立・消滅を基に算出している。
 2. アメリカの開廃業率は、雇用主(employer)の発生・消滅を基に算出している。
 3. イギリスの開廃業率は、VAT(付加価値税)及びPAYE(源泉所得税)登録企業数を基に算出している。
 4. ドイツの開廃業率は、開業、廃業届けを提出した企業数をもとに算出している。
 5. フランスの開廃業率は、企業・事業所目録(SIRENE)へのデータベースに登録・抹消された企業数を基に算出している。
 6. 国によって統計の性質が異なるため、単純に比較することはできない。

労働法制の変遷

労働関係法令の体系

背景・趣旨

I 基本的考え方

使用従属関係にある労働者

労使間の交渉力の不均衡

- ・契約の自由
- ・過失責任主義

などの「市民法の基本原理」の修正

II 憲法の規定

第14条第1項 法の下での平等

第22条第1項 職業選択の自由

第27条第1項 勤労権の保障

第27条第2項 勤労条件の基準の法定

第28条 団結権・団体交渉権・団体行動権(労働基本権)

III 労働関係法令の体系

(政策の柱)

(政策の基本的方向)

(関係法律)

労働市場

- ・雇用安定
- ・再就職促進
- ・職業能力開発

- ・雇用対策法
- ・職業安定法
- ・労働者派遣法
- ・高年齢者雇用安定法
- ・障害者雇用促進法

- ・職業能力開発促進法
- ・雇用保険法

労働条件

- ・最低労働条件の確保
- ・労働条件の改善
- ・仕事と生活の調和

- ・労働基準法
- ・最低賃金法
- ・労働安全衛生法
- ・労働契約法

- ・労災保険法
- ・男女雇用機会均等法
- ・育児・介護休業法
- ・パートタイム労働法

労使関係

- ・労働基本権の保障
- ・集団的労使関係の安定

- ・労働組合法

- ・労働関係調整法

これまでの労働政策の主な動き①(主要な制度改正とその背景)

時期		制度・改正の内容	制定・改正の背景
1945(昭和20)年	労働組合法(旧法)制定	労働三権(団結権、団体交渉権、争議権)を保障	GHQによる戦後日本の民主化の要請
1946(昭和21)年	労働関係調整法制定	労働争議の調整手続き、労働委員会による労使紛争解決手続等	戦前の労働争議調停法の発展的廃止及び労働争議の予防・解決のための新法制定の要請
	労働基準法、 労災保険法制定	労働条件の最低基準の設定、労災保険制度の創設	労働基準法は、日本国憲法第27条第2項「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」に基づいて制定された包括的な労働者保護法、同法第8章に規定された事業主の災害補償責任を担保するための保険制度を創設
1947(昭和22)年	職業安定法制定	公共職業安定所による職業指導・職業紹介等 職業安定機関以外の者の行う職業紹介等	憲法における職業選択の自由、職業の安定等
	失業保険法制定	失業保険制度の創設	膨大な失業者への生活保護を確保
1949(昭和24)年	労働組合法(現行法)制定	労働組合の自由設立(届出制の廃止)、組合の民主制・責任制の確保、正当な組合活動の保護	官公職員の労働基本権の制限、労働組合急増に伴うルール整備の要請等
1958(昭和33)年	職業訓練法制定	技能検定の創設等職業訓練の枠組みを設定	高度成長を迎える中で、労働者に対する職業訓練に関する制度を整備
1959(昭和34)年	最低賃金法制定	最低賃金制度の創設	低賃金労働者の労働条件の改善、公正な競争の確保等
1960(昭和35)年	身体障害者雇用促進法制定	身体障害者の雇用の促進	従前行ってきた対策の抜本的拡充
1966(昭和41)年	雇用対策法制定	雇用政策を国政全般の中に位置づけ、政府全体が雇用政策を重視し、一体となってこれを推進する態勢を確立	失業率が1%以下、他方で低所得のため転職を希望する不完全就業者が存在する中で、より積極的に完全雇用の実現を推進
1972(昭和47)年	労働安全衛生法制定	労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化等	機械設備の大型化、建設工事の大規模化等に伴う重大災害の増加、新原材料・新生産方式等による職業病の急増等
1974(昭和49)年	雇用保険法制定	雇用保険制度の創設(失業給付を中心とする失業保険制度を転換し、雇用対策に関する諸事業を実施)	オイルショックによる雇用不安、高年齢者の再就職問題等

これまでの労働政策の主な動き②(主要な制度改正とその背景)

時期		制度・改正の内容	制定・改正の背景
1985(昭和60)年	労働者派遣法制定	適用対象業務を限定した上で労働者派遣事業を制度化	専門的な業務分野の増加、専門性を生かして希望する日時等に就業することを希望する労働者層の増加等に伴う派遣的形態の事業の増加
	男女雇用機会均等法制定	雇用における性別を理由とする差別の禁止	女子労働者の増加、男女の雇用機会均等の国際的潮流(女子差別撤廃条約)
	職業能力開発促進法制定	職業訓練及び職業能力検定の内容の充実等(職業訓練法の改正)	技術革新の進展、高齢化社会の到来等に伴う職業生活を取り巻く環境の変化に対応し、職業生涯の全期間において職業能力の開発・向上を促進
1986(昭和61)年	高年齢者雇用安定法制定	定年の法定化(60歳努力義務化)等	労働力人口の高齢化の進展等に伴う高年齢者をめぐる労働市場の深刻化
1987(昭和62)年	労働基準法改正	法定労働時間の目標を週40時間に設定(段階的に短縮)	労働時間短縮、第三次産業の占める比重の増大に対応した弾力的労働時間制度
	障害者雇用促進法制定	ノーマライゼーションの理念の明確化、精神薄弱者等すべての障害者を政策対象(身体障害者雇用促進法を改称)	障害者全般に対する施策へと転換
1991(平成3)年	育児休業法制定	育児休業、子の看護休暇に関する制度の創設、子の養育のため事業主が講ずべき措置の制定等	育児休業制度を導入する企業の増加、同制度への社会的関心の急速な高まり、その法制化への機運の上昇
1993(平成5)年	労働基準法改正	週40時間の法定労働時間の実施、割増賃金率の引上げ等	労働時間短縮の機運の高まり(「生活大国」)
	パートタイム労働法制定	短時間労働者の雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等	短時間労働者の急増、労働力人口減少に伴う、女性や高齢者が働きやすい短時間労働の重要性の高まり
1995(平成7)年	育児・介護休業法制定	介護休業、介護休暇に関する制度の創設、家族の介護のため事業主が講ずべき措置の制定等(育児休業法の改正)	少子・高齢化の急速な進展、核家族化等に伴う介護の問題の顕在化
1996(平成8)年	労働者派遣法改正	派遣契約の解除、苦情処理に係る措置の充実、無許可事業主からの派遣受入等に対する派遣先への勧告・公表の制度化	経済社会情勢の変化等に伴う、労働者派遣事業に対する新たなニーズの発生、長期不況に伴い労働者の保護等の観点から種々の問題点が顕在化

これまでの労働政策の主な動き③(主要な制度改正とその背景)

時期		制度・改正の内容	改正の背景
1998(平成10)年	労働基準法改正	企画業務型裁量労働制の新設、時間外限度基準に基づく助言指導等	家庭生活との調和を考慮し、職場における労働条件や環境整備を推進
1999(平成11)年	労働者派遣法改正	適用対象業務を原則的に自由化(ネガティブリスト化)、26業務以外の業務に派遣受入期間制限等	労働者の就業形態や就業意識の多様化、ILO181号条約の批准
	職業安定法改正	有料職業紹介事業の取扱職業の範囲を原則自由化(ネガティブリスト化)	急速な産業構造の変化や国際化等に伴う、労働力需給に係るニーズの変化、失業率の増加、ILO181号条約の批准
2003(平成15)年	労働者派遣法改正	物の製造業務への労働者派遣の解禁、派遣受入期間の延長等	厳しい雇用失業情勢や働き方の多様化等
	職業安定法改正	地方公共団体等が行う無料職業紹介について届出制の創設等	厳しい雇用失業情勢や働き方の多様化等
	労働基準法改正	有期労働契約の上限延長、解雇権濫用法理の法定等	経済社会を取り巻く状況が大きく変化をし、産業・雇用構造の変化が進んでいる中、労働契約や労働時間など働き方に係るルールを整備する重要性の高まり
2004(平成16年)	労働組合法改正	労働委員会の不当労働行為に係る審査体制・手続の整備	不当労働行為審査迅速化等の要請
2007(平成19)年	労働契約法制定	労働契約と就業規則の役割の明確化、就業規則の変更の際のルールの制定等	就業形態や就業意識の多様化等が進展し、個別労働関係紛争が増加しているという状況のもと、体系的でわかりやすいルールが必要
2008(平成20)年	労働基準法改正	時間外労働の割増賃金率の引上げ等	少子高齢化の進行に伴い労働力人口が減少する中、長時間労働を抑制し、仕事と生活の調和を実現
2012(平成24)年	労働者派遣法改正	日雇派遣の原則禁止、労働契約申込みみなし規定の創設等	日雇派遣など、社会的に問題のある就業形態の発生、雇用情勢の急激な悪化に伴う派遣切りの社会問題化
	労働契約法改正	通算5年を超える有期契約の無期転換、雇止め法理の明文化等	有期契約労働者の雇止めへの不安解消、期間の定めのあることによる不合理な労働条件の設定の禁止

これまでの労働政策の主な動き④(主要な制度改正とその背景)

時期		制度・改正の内容	制定・改正の背景
2014(平成26)年	パートタイム労働法改正	正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大等	パートタイム労働者の役割の重要性が増大する一方、待遇改善が必要
	労働安全衛生法改正	化学物質のリスクアセスメントの義務化やストレスチェック制度の創設等	胆管がん事案の発生や、精神障害労災認定件数の増加などの労働災害の動向等への対応として、労働災害を未然防止するための仕組みを充実
2015(平成27)年	女性活躍推進法制定	女性の活躍に関する行動計画策定の義務づけ等	急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化等に対応していくため、女性の職業生活における活躍を推進
	労働者派遣法改正	派遣期間規制の見直し、キャリアアップ措置・雇用安定措置等	平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等が必要
	若者雇用促進法制定	職場情報の提供等適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等	労働力人口が減少する中、我が国の将来を担う若者が、その能力を最大限発揮できる環境を整備することが必要

直近の法改正等

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務 / 中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

☞ 状況把握の基礎項目（省令で規定）

①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

※選択項目についてさらに検討（例：非正規雇用から正規雇用への転換状況等）

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））

☞ 行動計画の必須記載事項

▶ 目標（定量的目標） ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目（※省令で規定）

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列举）から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

3 その他（施行期日等）

- ▶ 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。
- ▶ 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。 ▶ 10年間の時限立法。

— 行動計画策定指針（告示） —

▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。

- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等）
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律（平成27年法律第73号）の概要

平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、特定労働者派遣事業を廃止するとともに、労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所ごとに派遣可能期間を設ける等の所要の措置を講ずる。

1. 派遣事業の健全化

- 労働者派遣事業の健全な育成を図るため、特定労働者派遣事業（届出制）※1と一般労働者派遣事業（許可制）※1の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。

※1 特定労働者派遣事業：派遣労働者が常時雇用される労働者のみの場合
一般労働者派遣事業：派遣労働者が常時雇用される労働者のみでない場合

2. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

- 派遣労働者の雇用が不安定、キャリアアップが図られにくいという課題へ対応するため、以下の措置を講ずる。

- ① 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置※2（雇用を継続するための措置）を派遣元に課す。
（3年経過時は義務、1年以上3年未満は努力義務）
- ② 派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを派遣元に義務付け。

派遣元の義務規定への違反に対しては、許可の取消も含め厳しく指導。

※2 雇用安定措置の内容：①派遣先への直接雇用の依頼 ②新たな就業機会（派遣先）の提供 ③派遣元での無期雇用
④その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置

3. よりわかりやすい派遣期間規制への見直し

- 専門業務等からなるいわゆる26業務には期間制限がかからず

その他の業務には最長3年の期間制限がかかる制度を分かりやすいものとするため廃止し、新たに以下の制度を設ける。

- ① 個人単位の期間制限：派遣先の同一の組織単位（課）における同一の派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。
- ② 事業所単位の期間制限：派遣先の同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れようとするときは過半数労働組合等からの意見聴取が必要。意見があった場合には説明義務を課す。

※3 平成24年の労働者派遣法一部改正法の附帯決議においても、専門26業務の該当の有無によって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、分かりやすい制度となるよう速やかに見直しの検討を開始することとされている。

4. 派遣労働者の均衡待遇措置の強化

- 派遣元と派遣先の双方において、派遣労働者の均衡待遇確保のための取組を強化する。

施行期日：平成27年9月30日

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（「青少年の雇用の促進等に関する法律」）

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進（勤労青少年福祉法等の一部改正）

(1) 関係者の責務の明確化等

国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図ることとする。

(2) 適職選択のための取組促進

- ① 職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。
▶ 提供する情報：(ア)募集・採用に関する状況、(イ)労働時間等に関する状況、(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況
- ② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする。
▶ ハローワークは求人申込みをすべて受理しなければならないこととする職業安定法の特例
- ③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

(3) 職業能力の開発・向上及び自立の促進

- ① 国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブ・カード(職務経歴等記録書)の活用や職業訓練等の措置を講ずる。
- ② 国は、いわゆるニート等の青少年に対し、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)の整備等の必要な措置を講ずる。

(4) その他

- ① 勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改める。
- ② ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として、「中退者」を位置付ける。(職業安定法改正)

2. 職業能力の開発・向上の支援（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

国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める。

(2) キャリアコンサルタントの登録制の創設

キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定する。

(3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、厚生労働省令で定めるところにより検定職種ごと、実践的な能力評価の実施方法を規定する。

【施行期日】平成27年10月1日(ただし、1. (2)①及び②は平成28年3月1日、1. (3)②、2. (2)及び(3)は平成28年4月1日)

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案の概要（継続審議）

外国人の技能実習における**技能等の適正な修得等の確保**及び**技能実習生の保護**を図るため、技能実習を実施する者及び実施を監理する者並びに技能実習計画についての許可等の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講ずる。

法律案の概要

※ 法務省及び厚生労働省で共同提出

1. 技能実習制度の適正化

- (1) 技能実習の基本理念及び関係者の責務規定を定めるとともに、技能実習に関し基本方針を策定する。【第3条から第7条まで関係】
- (2) 技能実習生ごとに作成する**技能実習計画**について**認定制**とし、技能実習生の技能等の修得に係る評価を行うことなどの認定の基準や認定の欠格事由のほか、報告徴収、改善命令、認定の取消し等を規定する。【第8条から第16条まで関係】
- (3) **実習実施者**について、**届出制**とする。【第17条及び第18条関係】
- (4) **監理団体**について、**許可制**とし、許可の基準や許可の欠格事由のほか、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取消し等を規定する。【第23条から第45条まで関係】
- (5) **技能実習生に対する人権侵害行為等**について、禁止規定を設け違反に対する所要の**罰則を規定**するとともに、技能実習生に対する**相談**や**情報提供**、技能実習生の**転籍の連絡調整**等を行うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講ずる。
【第46条から第51条まで関係】

- (6) **事業所管大臣等に対する協力要請等**を規定するとともに、地域ごとに関係行政機関等による**地域協議会**を設置する。【第53条から第56条まで関係】
- (7) **外国人技能実習機構を認可法人として新設**し、【第3章関係】
 - ・(2)の技能実習計画の認定【第12条関係】
 - ・(2)の実習実施者・監理団体に報告を求め、実地に検査【第14条関係】
 - ・(3)の実習実施者の届出の受理【第18条関係】
 - ・(4)の監理団体の許可に関する調査【第24条関係】等を行わせるほか、技能実習生に対する相談・援助等を行う。【第87条関係】

2. 技能実習制度の拡充

優良な実習実施者・監理団体に限定して、**第3号技能実習生の受入れ（4～5年目の技能実習の実施）**を可能とする。
【第2条、第9条、第23条及び第25条関係】

3. その他

技能実習の在留資格を規定する出入国管理及び難民認定法の改正を行うほか、所要の改正を行う。

施行期日

平成28年3月31日までの間において政令で定める日
ただし、外国人技能実習機構の設立規定については、公布の日

【審議状況等】

- 第189回通常国会に法案提出（平成27年3月6日）
- ⇒ 衆議院本会議で趣旨説明・質疑（同年9月3日）
- ⇒ 衆議院法務委員会で提案理由説明（同年9月4日）
- ⇒ 継続審議

労働基準法等の一部を改正する法律案の概要（継続審議）

長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

I 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

(1) 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

- ・ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(3年後実施)

(2) 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

- ・ 時間外労働に係る助言指導に当たり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を明確にする。

(3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

- ・ 使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

(4) 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進(※労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正)

- ・ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

II 多様で柔軟な働き方の実現

(1) フレックスタイム制の見直し

- ・ フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

(2) 企画業務型裁量労働制の見直し

- ・ 企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。

(3) 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

- ・ 職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
- ・ また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

施行期日：平成28年4月1日（ただし、Iの(1)については平成31年4月1日）

(※)第189回通常国会に提出し、継続審議となっている。(提出日：平成27年4月3日)

雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要(検討中のもの)

- 現下の雇用情勢等を踏まえ、失業等給付に係る保険料率を引き下げるとともに、労働者の離職の防止や再就職の促進を図るため、育児休業・介護休業の制度の見直しや雇用保険の就職促進給付の拡充等を行う。
- さらに、高齢者の雇用を一層推進するため、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とするほか、高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を図る等の措置を講ずる。

1. 失業等給付に係る保険料率の見直し(徴収法関係)

雇用保険の財政状況等を勘案し、失業等給付に係る雇用保険料率を引き下げる。〔現行1.0%→0.8%〕

2. 育児休業・介護休業等に係る制度の見直し(育児・介護休業法、雇用保険法関係)

- (1) 多様な家族形態・雇用形態に対応するため、①育児休業の対象となる子の範囲の拡大(特別養子縁組の監護期間にある子等)、②育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件(1歳までの継続雇用要件等)の緩和等を行う。
- (2) 介護離職の防止に向け、①介護休業の分割取得(3回まで、計93日)、②所定外労働の免除制度の創設、③介護休暇の半日単位取得、④介護休業給付の給付率の引上げ〔賃金の40%→67%〕等を行う。

3. 高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備(雇用保険法、徴収法、高齢法関係)

- (1) 65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする。(ただし、保険料徴収は平成31年度分まで免除)
- (2) シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。

4. その他(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等、雇用保険法)

- (1) 妊娠した労働者等の就業環境の整備
妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇管理上必要な措置を義務づける。
- (2) 雇用保険の就職促進給付の拡充
 - ・ 失業等給付の受給者が早期に再就職した場合に支給される再就職手当の給付率を引き上げる。
〔支給日数: 1/3以上を残した場合 残日数の50%→60% 2/3以上を残した場合 残日数の60%→70%〕
 - ・ 「求職活動支援費」として、求職活動に伴う費用(例: 就職面接のための子の一時預かり費用)について新たに給付の対象とする。

施行期日: 平成28年4月1日(ただし、2(2)④については同年8月1日、2((2)④以外)、3(1)、4については平成29年1月1日)