

働く人たちのための労働関係法制の整備

雇用対策 就業率の向上

- 若者・女性・高齢者・障害者等の就職支援 雇用対策法の改正
 - ・働く希望を持つすべての人の就業促進を法目的に追加
 - ・若者、女性、高齢者、障害者等の就業促進対策や地域雇用対策の充実を図ることを国の施策として明記
 - ・募集・採用に係る年齢制限禁止の義務化

- 雇用情勢の厳しい地域・意欲ある地域への重点的な支援 地域雇用開発促進法の改正
 - ・雇用情勢の厳しい地域：事業所の設置、整備等に伴う雇入れ等に対し助成金を支給
 - ・雇用創造に向けて意欲ある地域：市町村・経済団体等からなる協議会が提案する事業を選抜し、委託事業を実施

正規雇用への移行促進

- 若者の能力・経験の正当な評価と雇用機会の確保 雇用対策法の改正
 - ・事業主の努力義務に、若者の能力を正当に評価するための募集方法の改善（例えば、応募資格の既卒者への開放）等雇用管理の改善を図ることにより、雇用機会の確保を図ることを追加
 - ・国は事業主が適切に対処するために必要な指針（大臣告示）を策定

- パート労働者の正社員への転換の促進 パートタイム労働法の改正
 - ・正社員募集情報の周知、応募機会の付与、正社員登用試験制度の導入など、正社員への転換推進のための措置の義務化

- 雇入通知書の交付・待遇についての説明 パートタイム労働法の改正
- 均衡のとれた待遇の確保
 - ・正社員と同視できる働き方をしている者：完全に正社員並みの待遇を義務化（差別的取扱いの禁止、同一労働同一賃金の確立）
 - ・それ以外の者：正社員と均衡のとれた待遇を努力義務化（均衡待遇、同一労働同一賃金を目指す）

労働者の安心・納得

- 有期労働契約を含め、労働契約の成立・変更・終了等に関するルールを明確化 労働契約法案（新法）
 - ・就業規則の変更は合理的なものである必要があるという判例法理に沿って、労働条件変更のルールを明確化
 - ・有期労働契約の期間中はやむを得ない事由がないときは解雇できないこと等を明確化 ※継続審議

- 地域別最賃の見直し 最低賃金法の改正
 - ・生活保護との整合性も考慮するよう決定基準を明確化 ※継続審議
 - ・罰則の強化

- 雇用保険の被保険者区分の一本化 雇用保険法の改正
 - ・短時間労働被保険者の被保険者資格区分を廃止し、基本手当の受給要件をそれ以外の者と統一（6月（自己都合等の場合は12月のまま）に短縮）

働く人たちのための労働関係法制の整備

※ 再掲

仕事と生活の調和
少子化対策

- 長時間の時間外労働に対する割増賃金率の引上げ 労働基準法の改正
 - ・時間外労働について、現在は一律25%増しの「割増賃金」を支払わせているが、80時間を超える時間外労働については50%を適用(中小企業に対しては猶予措置)
- 年次有給休暇の時間単位取得 ※継続審議
 - ・現在は1日単位で取得することとされている年次有給休暇のうち5日分は時間単位での取得を可能とする
- 育児休業給付の拡充 雇用保険法の改正
 - ・給付率の引上げ(休業前賃金の4割を5割に)
- 若者の能力・経験の正当な評価と雇用機会の確保 雇用対策法の改正 ※
 - ・事業主の努力義務に、若者の能力を正当に評価するための募集方法の改善、実践的な職業訓練の実施その他の雇用管理の改善を図ることにより、雇用機会の確保を図ることを追加
 - ・国は事業主が適切に対処するために必要な指針(大臣告示)を策定
- パート労働者の正社員への転換の促進 パートタイム労働法の改正 ※
 - ・正社員募集情報の周知、応募機会の付与、転換制度の導入など、正社員への転換推進のための措置の義務化

- 誰もが就業しやすい環境の整備
- 新卒一括採用システムの見直し
- 雇用情勢の地域間格差の是正

雇用対策法・地域雇用開発促進法の一部を改正する法律 **成立**

- 若者・女性・高齢者・障害者等の就職支援（法の目的規定への明記）
- 若者の能力・経験の正当な評価と雇用機会の確保（努力義務化）
- 募集・採用に係る年齢制限禁止の義務化
- 外国人雇用状況報告の義務化
- 雇用情勢の厳しい地域・意欲ある地域への重点的な支援

など

- パート労働の待遇に係る納得性の不足
- 正社員との間での賃金等待遇の格差
- 正社員になることの困難さ

パートタイム労働法の一部を改正する法律 **成立**

- 雇入通知書の交付・待遇についての説明
- 均衡のとれた待遇の確保（均衡待遇の確保措置の義務化）
- 正社員への転換の促進、苦情処理・紛争解決援助

など

- 労働契約に関するルールが不明確
→ 個別労働関係紛争の増加
→ 有期労働者の地位が不安定

労働契約法案（新法の制定） ※継続審議

- 労働契約の成立・変更・終了等に関するルールの明確化
* 就業規則の変更が合理的であるときは労働条件が変更されることを明確化
* 有期労働契約に関するルールの明確化

- 長時間労働の抑制等による「仕事と生活の調和」
（ワークライフバランス）の実現

労働基準法の一部を改正する法律案（労働時間法制の見直し） ※継続審議

- 長時間の時間外労働に対する割増賃金率の引上げ
- 年次有給休暇の時間単位取得

- 低賃金労働者層の増大
- 最低賃金制度の十全な機能の発揮

最低賃金法の一部を改正する法律案 ※継続審議

- 地域別最賃の見直し（生活保護との整合性を考慮・罰則の強化）
- 産業別最賃に係る罰則の廃止

など

- セーフティネットとしての健全な運営の確保
- 育児休業の取得の促進
- 労働時間の長短による適用の違い

雇用保険法等の一部を改正する法律 **成立**

- 保険料負担の軽減・国庫負担の見直し
- 育児休業給付の拡充（4割→5割）
- 被保険者区分の一本化
（受給資格要件を労働時間の長短に関わらないものに見直し）

など

解決すべき具体的課題

誰もが安心・納得して多様な働き方を選択でき、
自らの意欲・能力を十分に発揮できる社会の実現

雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律(平成19年法律第79号)

改正の趣旨

人口減少下において、働く希望を持つすべての青少年、女性、高齢者、障害者等の就業参加の実現を図ることを明確化するとともに、青少年の応募機会の拡大、募集・採用に係る年齢制限の禁止の義務化、外国人労働者の適正な雇用管理の推進等のために必要な措置を講じ、あわせて雇用情勢の特に厳しい地域及び雇用創造に向けた市町村等の意欲が高い地域に支援を重点化する等所要の改正を行う。

改正内容

1. 雇用対策の基本的方向

(雇用対策法の改正)

- 人口減少下における就業の促進を図ることを目的として追加。
- 国の実施施策を明記—青少年、女性、高齢者、障害者等の就業促進対策、外国人雇用対策、地域雇用対策
- 雇用対策基本計画を廃止。

2. 青少年の応募機会の拡大等

(雇用対策法の改正)

○事業主の努力義務に、青少年の能力を正當に評価するための募集方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図ることにより、雇用機会の確保を図ることを加える。

○国は事業主が適切に対処するために必要な指針(大臣告示)を策定する。

3. 募集・採用に係る年齢制限の禁止の義務化

(雇用対策法の改正)

○事業主の努力義務となっている労働者の募集・採用に係る年齢制限の禁止について、義務化する。

○人物本位(就業等を通じて培われた能力、経験についての、過去の就業形態、離職状況にとらわれない正當な評価)による採用

- ・採用基準や職場で求められる能力・資質の明確化
- ・応募資格の既卒者への開放
- ・通年採用の導入
- ・トライアル雇用の活用等有期雇用から正社員への登用制度の導入
- ・職業能力開発の推進

4. 外国人の適正な雇用管理

(雇用対策法の改正)

○事業主は、外国人労働者の雇入れ・離職時に、その氏名、在留資格、在留期間等を厚生労働大臣(公共職業安定所長)に届け出なければならない。

○外国人の雇用管理の改善、離職時の再就職援助について、事業主の努力義務として加えるとともに、事業主が適切に対処するために必要な指針(大臣告示)を策定。

5. 雇用情勢の地域差の是正

(地域雇用開発促進法の改正)

○現在の4つの地域類型(雇用機会増大促進地域、求職活動援助地域、能力開発就職促進地域及び高度技能活用雇用安定地域)を2つに再編

① 雇用開発促進地域

(雇用情勢が特に厳しい地域)
→事業所の設置整備に伴う雇入れ、中核的人材の受入れ、能力開発についても助成。

② 自発雇用創造地域

(雇用創造に向けた意欲が高い地域)
→地域の協議会が提案する事業を選定し、委託実施する。また、委託募集に係る職業安定法の特例を設ける。

中期ビジョン、全国指針、地方方針のイメージ

雇用対策基本計画

【策定主体】
国

【趣旨】
労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な雇用に関する基本となるべき計画。政府の策定する経済全般に関する計画と調和しなければならない。

- 【概要】
- I 計画の基本的な考え方
 - II 雇用の動向と問題点
 - III 雇用対策の基本的事項
 1. 雇用の創出・安定
 2. 経済社会の発展を担う人材育成の推進
 3. 労働力需給調整機能の強化
 4. 高齢者の雇用対策の推進
 5. 若年者の雇用対策
 6. 個人が主体的に働き方を選択できる社会の実現
 7. 安心して働ける社会の実現
 8. 特別な配慮を必要とする人達への対応
 9. 国際化への対応

～平成
19年中

中期ビジョン

【趣旨】
「進路と戦略」で示される政府としての中長期的な雇用対策の基本的考え方を踏まえつつ、改正雇用対策法第4条に規定された国が講ずべき施策に即して策定。

労働政策審議会

～平成
20年1月
頃

全国指針 (毎年度策定)

【策定主体】
厚生労働大臣
【趣旨】
毎年度、「地方方針」の策定に資するために、中期ビジョンに盛り込まれた内容を踏まえ、具体的な雇用施策、職業能力開発施策及びその他の施策との連携のあり方等を示すもの。

労働政策審議会

～平成
20年3月
頃

地方方針 (毎年度策定)

【策定主体】
都道府県労働局長
【趣旨】
毎年度、全国指針を踏まえ、都道府県知事等の意見を聞いて策定する雇用施策の方針。
(※)地域の産業、就業構造を踏まえ都道府県が実施する福祉施策及び両立支援対策、産業振興施策等との連携についても盛り込む予定。

都道府県知事の意見聴取
(省令事項)

地方労働審議会