

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第1節 総合雇用対策

1 厳しさを増す雇用失業情勢

(1) 2001(平成13)年度の雇用失業情勢

2001年度に入っても雇用失業情勢は、完全失業率が高水準で推移する等依然として厳しい状況にあった。

完全失業率は、2001(平成13)年7月にはじめて5.0%となり、その後も上昇を続け、2001年12月には過去最高の5.5%となり、2002(平成14)年3月では5.2%となった。

完全失業者数についても、前年同月差でみた場合、2001年4月から2002年3月にかけて12か月連続で増加した。自らの意思によらない非自発的理由による離職者(非自発的離職者)数についても、前年同月差で2001年8月から8か月連続で増加となった。

求職者1人に対しどれだけの求人があるかを示す有効求人倍率については、2001年度も低水準で推移し続け、求職者にとって厳しい状況が続いたが、2002年2月の0.50倍から2002年3月には0.51倍となり、15か月ぶりに上昇した。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第1節 総合雇用対策

1 厳しさを増す雇用失業情勢

(2) 雇用対策法等の改正

産業・経済構造が大きく転換する中で、労働移動が増加し、失業率が高止まりすることが懸念された。このような中長期的な産業構造の変化等経済社会の変化に対応し、職業の安定を図るため、1)業種を問わず離職を余儀なくされる労働者に対して事業主が行う在職中からの計画的な再就職支援、2)地方公共団体の自主性や創意工夫をいかした地域雇用開発の推進、3)労働者の自発的な職業能力開発の推進および職業能力の適正な評価のための制度の整備等を進めるため、2001(平成13)年4月に、雇用対策法、雇用保険法、地域雇用開発等促進法、職業能力開発促進法等を一括して改正するとともに、特定不況業種等関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法を廃止することを内容とする雇用対策法等の一部改正法が成立し、関係助成金の整備を含め、その円滑な施行を図っている(2001年10月(一部は同年6月)施行)。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第1節 総合雇用対策

2 総合雇用対策の策定と雇用対策臨時特例法

(1) 総合雇用対策の策定

1で述べた厳しい雇用失業情勢に対応するため、政府は、「産業構造改革・雇用対策本部」において、緊急かつ重点的に取り組むべき総合的な施策パッケージを「総合雇用対策」として、2001(平成13)年9月に取りまとめた。総合雇用対策のうち直ちに実施する必要のあるものについては「改革先行プログラム」に盛り込み、第一次補正予算において、「改革先行プログラム」に要する一般会計の経費の総額約1兆円のうち、過半にあたる約5,500億円を雇用対策に充てる等、雇用対策に重点的・集中的に予算を振り向けた。「総合雇用対策」では、次のような施策が取りまとめられた。

1) 雇用の受け皿の整備

医療福祉、環境等の分野で競争的効率的なシステムの構築による市場の拡大、技術革新による新事業の創出、地域経済を支え世界に通用する新事業を次々と展開する産業集積の形成(産業クラスター計画)等、規制・制度改革を通じた新市場・新産業の育成

2) 雇用のミスマッチの解消

官民連携した求人情報の提供や職業紹介と職業訓練の連携による早期再就職の促進等ミスマッチ解消のための連携の強化、全国のハローワークにキャリアコンサルタントを配置する等個人の主体的な能力開発を推進するシステムの整備、民間活力を活かした多様な能力開発機会の確保・創出

3) セーフティネットの整備

緊急地域雇用創出特別交付金による地域のニーズに応じた臨時的な雇用創出、失業なき労働移動の強化

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第1節 総合雇用対策

2 総合雇用対策の策定と雇用対策臨時特例法

(2) 「経済社会の急速な変化に対応して行う中高年齢者の円滑な再就職の促進、雇用の機会の創出等を図るための雇用保険法等の臨時の特例措置に関する法律」(雇用対策時特例法)

「総合雇用対策」のうち、法的整備を必要とする施策については、2004(平成16)年度末までの間、臨時の特例措置を講ずるため、雇用対策臨時特例法案を策定して第153回臨時国会に提出し、2001(平成13)年12月に成立した(2002(平成14)年1月施行)。

本法律では、経済構造改革の進展等に伴い、多数の中高年齢者が離職を余儀なくされ、かつ、再就職が困難な状況となることが見込まれること等の事情にかんがみ、中高年齢者の雇用機会の創出および再就職の促進を図るため、雇用保険法ほか関係法律について、1)公共職業訓練を受講している45歳以上の中高年齢者について、訓練の受講終了後、必要に応じ、訓練延長給付を受けつつ再度の受講ができることとする等の措置を講ずる(雇用保険法の特例)、2)中小企業者が経営革新を行い、中高年齢者を雇い入れた場合等に助成を受けることができるものとする(中小企業労働力確保法の特例)、3)再就職が厳しい状況にある中高年齢者について、派遣期間の制限を現行の1年間から3年間に延長する(労働者派遣法の特例)、といった臨時の特例措置を講じている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第2節 労働力需給のミスマッチ解消

1 公共職業安定機関における需給調整機能の強化

公共職業安定所においては、職業紹介機能の強化や公共職業訓練等による職業能力開発の促進等各種雇用対策を総合的に実施しており、積極的に企業訪問を行った結果、約210万人の求人を開拓した。さらに求職者の求職活動の円滑化に資するため、自己検索端末装置の設置やインターネットによる公共職業安定所の求人情報の提供(ハローワークインターネットサービス)の対象地域の全国化等、情報提供機能の強化を図っている。

また、厳しい雇用環境におかれている中高年齢者の再就職を促進するため、改正雇用対策法により、募集・採用にあたっての年齢制限の緩和の努力義務が2001(平成13)年10月から事業主に対して課されるとともに、この努力義務に事業主が適切に対処するための指針を定めた。これを受け、事業主が年齢にかかわらず募集・採用についての認識を深め、法律の趣旨に沿った選考を行うよう、官民の職業紹介機関の窓口、地域の経済団体やマスメディア等を活用して、周知・広報の徹底を図るとともに、実際に求人を受け付けている公共職業安定所において、事業主に対し、年齢制限緩和の要請を行った。その結果、公共職業安定所における求人の年齢上限の平均値は法施行前に比べて上昇し、年齢不問の求人の全求人に占める割合も増加した。

さらに、リストラ等による離職者への対応が重要となってきたことから、離職予定の在職者専門の相談コーナーを、これまでの常設分に加え、管内の雇用調整動向に応じて機動的に設置するとともに、大規模な雇用調整が行われる個別企業に本コーナーの職員等が積極的に出向き、事業所内でのサービス提供を行う等の対策を進めている。

加えて、在職求職者を中心としたニーズに対応するため、全国の政令指定都市のハローワーク情報プラザ等、12労働局19拠点にて平日夜間および土曜日の開庁を実施するとともに、首都圏(東京・埼玉)および関西圏(大阪)には、圏内の労働市場全域の求人について、情報提供や職業相談・紹介、カウンセリング等のサービスを平日夜間や土曜日等も含めて実施する「大都市圏就職サポートセンター」を設置した。

その他、さまざまな求職者のニーズに対応するため、パートバンクやパートサテライト、両立支援ハローワーク等専門の職業相談窓口において、それぞれのニーズに合わせたセミナー・面接会等の対策を講ずるとともに、きめ細かな職業相談、職業紹介を進めている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第2節 労働力需給のミスマッチ解消

2 官民連携した雇用情報システムの構築による労働力需給調整機能の強化

産業・職業構造の変化、労働力人口の高齢化等に伴い、求人・求職のミスマッチによるいわゆる構造的、摩擦的失業は中長期的に増加するおそれがあり、労働市場における労働力需給調整機能を今以上に高めていくことが喫緊の課題となっている。

このため、インターネットを利用して、民間職業紹介事業者、民間求人情報提供事業者、経済団体、公共職業安定所等が保有している求人・求職情報(当面は、求人情報)を、誰もがどこからでも一覧、検索できる仕組みである「しごと情報ネット」を構築した。

システムの構築は、求職者等による民間の労働力需給調整機関の積極的な利用を可能とし、労働市場全体における労働力需給調整機能の一層の強化が図られることから、失業者の早期再就職、失業なき労働移動の実現に資することを目的としている。

なお、「しごと情報ネット」では、2002(平成14)年1月29日から、全国のハローワークの求人情報が提供できるようになり情報量が大幅に拡充された。

さらに、システム面での利用者サービスの向上の観点から、2002年3月からは、携帯電話端末からもインデックス情報の検索が行えるようになっている。

今後もより一層の情報提供機能の拡充について検討を進めていき、「しごと情報ネット」を充実させ、民間の労働力需給調整機関の積極的な利用促進を図るとともに、失業者の早期再就職、在職者の失業なき労働移動の実現を図ることとしている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第2節 労働力需給のミスマッチ解消

3 民間労働局力需給調整システムの整備

労働市場の構造的変化に的確に対応し、需給のミスマッチの解消を図るためには、国が行う労働力の需給調整機能はもちろん労働者派遣事業、民営職業紹介事業等民間の労働力需給調整機関による調整機能が十分発揮され、両者あいまって我が国全体として適切かつ円滑な労働力需給の調整が図られるようにしていくことが重要である。

労働者派遣事業については、1999(平成11)年の労働者派遣法の改正により、個人情報保護等労働者保護措置の拡充とともに、対象業務が原則自由化されており、港湾運送業務、建設業務、警備業務および医療関係業務以外の業務(物の製造の業務については当分の間禁止)について労働者派遣を行うことができることとされている。

また、現下の厳しい雇用失業情勢の下、再就職が極めて厳しい状況にある45歳以上の中高年齢者の雇用の安定を図るため、45歳以上の中高年齢者について、改正労働者派遣法により自由化された業務に係る派遣期間の制限を1年から3年に延長する雇用対策臨時特例法が制定され、2002(平成14)年1月から施行されたところである(2004(平成16)年度末までの特例措置)。

なお、2001(平成13)年度末の一般派遣元事業所は6,992事業所、特定派遣元事業所は1万4,735事業所、2000(平成12)年度の派遣労働者数は約139万人となっている。

民間職業紹介事業については、1999年の職業安定法の改正により、個人情報保護等労働者保護措置の拡充とともに、取扱職業が原則自由化されており、港湾運送業務に就く職業、建設業務に就く職業以外の職業について職業紹介を行うことができることとされている。

また、有料職業紹介事業者による求職者の希望等を踏まえたサービス提供を促進し、マッチング機能の強化を図る観点から、年収にして1,200万円を超える収入を得られる管理職層(経営管理者、科学技術者)の求職者からの手数料徴収を可能とする省令改正を行うなど手数料制度の見直しを行い、2002年2月から施行したところである。

なお、2001年度末の有料職業紹介事業所は5,562事業所となっている。

厚生労働省では、民間労働力需給調整機関の適正な運営の確保のため、制度の周知、指導監督等に努めているところである。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第3節 失業なき労働移動の支援

1 「失業なき労働移動」の円滑化のための支援体制の整備

「失業なき労働移動」を促進するため、改正雇用対策法により、一事業所において、事業規模の縮小等に伴い常時雇用する労働者について1か月に30人以上の離職者を生ずることとなる場合に、事業主は再就職援助計画を作成し、公共職業安定所長の認定を受けなければならない(離職者が1か月に30人未満の場合であっても、任意に計画を作成し、公共職業安定所長の認定を受けることができる。)とするとともに、認定を受けた計画に基づく再就職援助措置に対して国が支援することとされた。

改正雇用対策法が施行された2001(平成13)年10月から2002(平成14)年3月までに、約2,300の事業所が再就職援助計画の認定を受けており、これら再就職援助計画の認定を受けた事業主に対し、公共職業安定所では、必要に応じて、再就職支援窓口の設置に係る助言、再就職あっせん等の手法に係る助言、各種助成金に係る情報提供、(財)産業雇用安定センターによる再就職・出向あっせん業務に係る情報提供、求人確保と求人情報の提供、出張相談等の援助を行った。

また、不良債権処理の本格化等に伴い、今後、建設業、流通業、不動産業等を中心に雇用情勢は一段と悪化することが懸念される。このため、(財)産業雇用安定センターの持つ出向・移籍による「失業なき労働移動」に係る機能である関係業界団体や経済団体等との連携による情報収集等の強化に努めている。

さらに地域ごとの産業・景気動向および雇用動向を把握するとともに、具体的な人材送付・受入情報を収集し企業間の話合いによるマッチングを行う体制を出向支援協力員の増員により強化している。

そのほか、離職予定者に対する早期再就職を支援するために、受入れ面接会等を開催し、早期の円滑な失業なき労働移動を支援することにより円滑な労働移動の推進を図っている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第3節 失業なき労働移動の支援

2 円滑な再就職の促進のための助成および援助

労働移動の増加が見込まれる中で、中長期的に雇用の安定を図るためには、離職を余儀なくされる者に対して事業主が在職中からの求職活動や労働移動前後の教育訓練等を支援することにより、できる限り失業を経ずに円滑に労働移動できるようにすることが重要である。このため、2001(平成13)年10月から、再就職援助計画の認定を受けた事業主が離職を余儀なくされる者に対して、求職活動をするための休暇の付与等の労働移動支援措置を講じた場合に、新たに労働移動支援助成金の支給を行うこととしたところであり、本格的な実施年度となる2002(平成14)年度においても、本助成金の活用を促進することにより、事業主による計画的な労働移動支援の促進を図っている。

また、官民あいまった労働需給調整が重要性を増す中で、こうした労働者の円滑な労働移動をより実効あるものとしていくためには、公共職業安定機関による取組みはもとより、政府の支援措置と連携・協力する民間の職業紹介事業者も活用した支援を行うことが効果的である。このため、2001年9月に産業構造改革・雇用対策本部で決定された総合雇用対策におけるセーフティネット整備として、事業主が民間の職業紹介事業者を活用して再就職支援の取組みを行う場合に係る助成制度を2001年12月から労働移動支援助成金に追加しているところである。

さらに、中小企業等においては、労働移動に関する知識の欠如、移動先企業が見つけれられない等の理由により労働移動が円滑に行われず、失業、移動した労働者の離職といった状況が発生することが懸念される。このため、労働移動の実態把握のための調査等を実施することにより、「失業なき労働移動」の円滑化のための支援体制を整備している。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第4節 雇用機会の創出と雇用機会の創出と雇用の安定

1 中小企業、新規・成長分野企業等における雇用機会の創出および労働力の確保

(1) 中小企業労働力確保法に基づく支援施策の拡充・活用促進

ベンチャー企業等の中小企業は、日本経済再生の担い手としてはもとより、新たな雇用機会の創出の担い手としても大いに期待されるところであり、「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」(中小企業労働力確保法)に基づき、創業や異業種への進出を行う中小企業に対し、雇い入れた労働者に支払った賃金に対する助成等を行うことにより、事業主が行う雇用管理の改善の取組みを支援し、良好な雇用の機会の創出および労働力の確保を図っている。

2001(平成13)年度においては、2001年10月の雇用保険三事業に係る各種給付金の見直しに伴い、中小企業労働力確保法に基づく助成金について、助成水準、要件の見直しを行い、また、2002(平成14)年1月には、雇用対策臨時特例法による中小企業労働力確保法の特例として、中小企業が経営革新に伴い中高年齢者を含め雇入れを行った場合に助成措置の対象とした(2005(平成17)年3月までの措置)ところであり、中小企業労働力確保法に基づく助成金のより一層の活用が図られるよう、周知啓発に努めている。

さらに、中小企業においては、雇用管理に係る知識の蓄積の欠如のために、さまざまな課題を抱えている場合も多いため、新規・成長分野企業等を中心に各種セミナーの開催等を通じ、雇用面からの総合的な支援施策を展開している。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第4節 雇用機会の創出と雇用機会の創出と雇用の安定

1 中小企業、新規・成長分野企業等における雇用機会の創出および労働力の確保

(2) 新規・成長分野企業等における雇用機会の創出

中高年齢者をはじめとする非自発的離職者等の雇用機会の創出を図ることを目的として、新たな雇用機会の創出が期待できる新規・成長分野の事業を行う事業主が非自発的な理由で離職を余儀なくされた中高年齢者等について、前倒しして雇用する場合又はOJTを中心とした職業訓練を行う場合に、次の奨励金を支給することとしている(2005(平成17)年3月までの措置)。

1) 雇入れの場合：新規・成長分野の事業に関して、雇入れ計画を事前に作成し、計画に沿って、本来の雇用予定よりも前倒しして、30歳以上60歳未満の非自発的離職者又は公共職業訓練等受講者を公共職業安定所の紹介又は適正な運用を期することのできる無料・有料の職業紹介事業者の紹介により雇い入れる事業主に奨励金を支給

2) 職業訓練の場合：新規・成長分野の事業に関して、訓練計画を作成し、計画に沿って、30歳以上60歳未満の非自発的離職者に対し、OJTを中心とした実践的な職業訓練を行う場合に、事業主および訓練受講者に対し奨励金を支給

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第4節 雇用機会の創出と雇用機会の創出と雇用の安定

1 中小企業、新規・成長分野企業等における雇用機会の創出および労働力の確保

(3) 介護労働者の雇用管理改善対策

介護分野で新サービスの提供等を行う事業主に対して労働者の雇入れ等に要する経費の一部を助成することにより、介護分野における良好な雇用機会の創出等を支援するため、(財)介護労働安定センターにおいて、以下の介護雇用創出助成金の支給を行うほか、雇用管理改善等に関する相談、介護労働に関する調査・研究等の業務を行うことにより介護分野における雇用管理改善に資する施策を実施している。

- 1) 介護人材確保助成金(新たに労働者を雇い入れる者に対する雇入れ費用の一部を助成)
 - 2) 介護雇用管理助成金(新たに雇い入れた労働者に対し、実施する雇用管理改善事業にかかる費用の一部を助成)
 - 3) 介護能力開発給付金(新たに雇い入れた労働者に対する教育訓練の実施、有給教育訓練休暇の付与を行う場合に、その費用や賃金の一部を助成)
 - 4) 介護雇用環境整備奨励金(労働環境改善設備等の設置等に要した費用の一部を助成)
-

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第4節 雇用機会の創出と雇用機会の創出と雇用の安定

2 地域の実情に即した雇用対策の拡充・活用促進

(1) 改正地域雇用開発促進法に基づく支援

地方分権の進展に伴い、国と都道府県の役割が明確化され、国と都道府県が相互に連携、協力し、地域の自主性、創意工夫を活かすとともに、都道府県独自の産業施策や地域振興策等との整合性を一層図りながら効果的な地域雇用開発を推進することが重要となっている。

このため、2001(平成13)年10月に地域雇用開発等促進法を改正し、地域類型を4類型に整理し、また、従来の国が政令等によって地域を指定する方式から、都道府県が地域の範囲等を盛り込んだ計画(計画期間は最大5年間)を策定し、国がその計画に対し同意をする方式に改め、地域類型ごとに次のような施策を講じた。

- 1) 雇用機会そのものが量的に不足している地域(雇用機会増大促進地域2002(平成14)年3月末現在58地域)において、事業所の設置・整備とそれに伴う雇入れを行う事業主に対する助成
 - 2) 求人が相当数あり、かつ求職者の一定数以上が希望している職業があるにもかかわらず求職者の能力が不足しているため就職が困難な地域(能力開発就職促進地域2002年3月末現在4地域)において、雇い入れた者に対し教育訓練を行う事業主に対する助成等
 - 3) 一定数以上の求職者に対し求人に関する情報が適切に提供されていない地域(求職活動援助地域2002年3月末現在22地域)における求職活動援助事業(国が地域就職援助団体等に委託をして企業説明会や職業講習等を行う事業)の実施
 - 4) 高度技能労働者を雇用する事業所が集積している地域(高度技能活用雇用安定地域2002年3月末現在25地域)における、雇用創出等に対する支援
-

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第4節 雇用機会の創出と雇用機会の創出と雇用の安定

2 地域の実情に即した雇用対策の拡充・活用促進

(2) 緊急地域雇用創出特別交付金の創設

2001(平成13)年の「総合雇用対策」に緊急地域雇用創出特別交付金の創設が盛り込まれた。これを受け、2001(平成13)年度第1次補正予算に計上した緊急地域雇用創出特別交付金をもとに、都道府県が緊急地域雇用創出特別基金を造成し、2004(平成16)年度末までの構造改革の集中調整期間中の措置として、基金を財源とした新規雇用を創出する事業(基金事業)を行っている。

各地方公共団体は、次のような推奨事業例を参考に、雇用創出効果の高い事業を企画している。

- 1) 多様な経歴を有する社会人を教員補助者として学校に受け入れ、教科指導、文化芸術活動、自然体験活動等の教育活動を充実する事業
- 2) 森林作業員による身近な自然の再生を含めた森林整備の強化を通じて環境保全を図る事業
- 3) 警察支援要員による違法駐車・駐輪の監視・指導や街頭等における生活安全・交通安全に関する教育・指導を通じた地域の安全確保を図る事業

基金事業は、原則として、民間企業、シルバー人材センター等へ委託して実施しており、新規雇用の労働者の雇用期間は原則6か月未満としている。また、雇用創出効果の観点から、都道府県が毎年度作成する事業計画の事業全体で、1)事業費に占める人件費割合がおおむね8割以上であること、2)事業に従事する全労働者に占める新規雇用の失業者の割合がおおむね4分の3以上であることを要件としている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第4節 雇用機会の創出と雇用機会の創出と雇用の安定

2 地域の実情に即した雇用対策の拡充・活用促進

(3) 地域産業・雇用対策プログラムの策定

厚生労働省と経済産業省は、経済・雇用情勢の変化に迅速かつ適切に対応し、雇用のミスマッチ解消や新たな雇用創出のために次のような施策プログラムを2001(平成13)年8月に取りまとめた。

1) 都道府県労働局と経済産業局との連携を強化し、両省の各種支援メニューの整理および、施策情報のワンストップサービス化を図る。

2) 地域におけるミスマッチ解消・新規雇用創出のために、地域の求人情報の開拓、地域雇用施策と地域産業施策・中小企業施策との連携(地域求職活動援助事業の活用等)、職業紹介と職業訓練の連携(インターンシップの推進等)、ベンチャー活性化と雇用創出に関するイベントの連携等を積極的に実施する。

3) プログラムの着実な実施とフォローアップを行う。

2001年12月時点の実施状況について、各労働局において人材受入れ情報の収集・提供、企業合同説明会、職業講習の事業等についてフォローアップを行い、地域産業労働問題連絡協議会において、その評価や今後の取組みについて協議した結果を踏まえ、より効果的な取組みに努めている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第4節 雇用機会の創出と雇用機会の創出と雇用の安定

3 若年者対策の促進

(1) 若年求職者に対する就職支援対策の促進

新規学卒者についても依然厳しい就職環境が続いており、若年者の失業率も高い水準で推移している。その中で、若年者には自発的な離職や早期の離職による失業が多く、また、職業意識の不十分さ等の特徴もみられる。

このため、新規高卒者に対しては、高校と連携しつつ、就職相談、職場見学、職場実習等や未内定生徒を対象にした就職準備講習を実施するとともに、就職希望者の適職選択に資するための適性検査の実施、求人情報の提供を行い、新規大卒者等に対しては、学生職業センターや学生職業相談室、その中核としての学生職業総合支援センターにおいて、職業指導や職業相談、情報データベースによる広範な求人情報の提供等を実施している。このほか、就職面接会を開催する等により、新規学卒者の就職支援を行っている。

また、就職が決まらないまま卒業した未就職卒業者に対しては、短期間の職業講習や職業訓練等の実施、就職面接会への参加勧奨や求人情報の積極的な提供に努めている。

さらに、いわゆるフリーターの増加への対応として、関東、近畿の大都市の公共職業安定所にフリーターの特別支援窓口を設置し、安定した雇用を希望するフリーターについてマンツーマンで職業相談や職業定着に向けた指導を行うとともに、学卒未就職者等の若年失業者を短期間の試行雇用として受け入れる企業に対する支援を行い、その後の常用雇用への移行を図る「若年者トライアル雇用事業」を2001(平成13)年12月から実施している。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第4節 雇用機会の創出と雇用機会の創出と雇用の安定

3 若年者対策の促進

(2) 高校や大学等と連携した早期就業意識啓発の推進

在学中の早い段階から職業意識を高めることは、若年者が適切な職業選択の確保や安易な離転職の防止を図るために重要であることから、学校と連携して、大学等については学生職業センター等において、各種セミナーや体験実習講座等を実施し、高校については公共職業安定所において、職業ガイダンスやジュニア・インターンシップを実施し、職業意識の啓発を進めている。

また、大学生等を対象とするインターンシップの受入れを一層促進するため、受入企業の開拓、大学等に対する受入れ企業情報の提供、受入れ企業と学生・大学等とのマッチングの促進等を内容とする事業を経済団体に委託して実施している。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第4節 雇用機会の創出と雇用機会の創出と雇用の安定

4 多様な雇用管理改善対策の推進

ワークシェアリングに関する政労使合意

ワークシェアリングは、これまで、労働時間を短縮し、仕事を分かち合うことにより、雇用環境を好転させる方策として欧州諸国で行われてきたものであり、我が国においても、厳しい雇用情勢の下、雇用の維持・確保という観点から社会的関心が高まってきている。

そのような中で、政府、日経連および連合は、2001(平成13)年12月に「政労使ワークシェアリング検討会議」を開催し、検討を重ねてきたが、2002(平成14)年3月にワークシェアリングに関する基本的な考え方について3者間で合意を得られた。

この合意においては、「ワークシェアリング」を、雇用の維持・創出を目的として労働時間の短縮を行うものであると定義し、政労使の関心も高く、かつ速やかに取り組む必要があると考えられるワークシェアリングとして、「多様就業型ワークシェアリング」と「緊急対応型ワークシェアリング」を取り上げ、それらの基本的考え方、実施に当たっての留意事項並びに政府の取組みについて示している。

具体的には、「多様就業型ワークシェアリング」は、短時間勤務や隔日勤務など多様な働き方の選択肢を拡大するために社会全体で取り組むワークシェアリングであり、そのための環境整備に早期に取り組むことが適当としている。この多様就業型ワークシェアリングは、少子高齢化や経済・産業構造の変化が進む中で、人々の働き方やライフスタイルを見直す重要な契機になるとともに、企業にとっても経営効率の向上を図る効果があるとしている。

また、多様就業型ワークシェアリングのための環境整備を社会全体で進めるため、1)短時間労働者等の働き方に見合った公正・均衡処遇のあり方およびその推進方策、2)短時間労働者に対する社会保険適用のあり方等について、同会議において引き続き検討を行っていくこととしている。

他方、「緊急対応型ワークシェアリング」は、雇用過剰感に直面している企業において、所定労働時間の短縮とそれに伴う収入の減額を行うことにより、雇用を維持するためのワークシェアリングであり、当面の厳しい雇用情勢に対応するため、緊急対応型ワークシェアリングを実施することが選択肢の一つとして考えられるとしている。

なお、緊急対応型ワークシェアリングに対する政府による具体的な支援方策については、合意後に引き続き検討が行われた結果、緊急対応型ワークシェアリングを計画的に導入し、かつ、中高年の非自発的失業者等を雇い入れた事業主に対して奨励金を支給する等の支援策を6月1日から実施することとなった。

ワークシェアリングのための環境整備については、雇用慣行の変更を伴うため、諸外国の例にみられるように息の長い取組みが必要だが、今回の合意は、我が国におけるワークシェアリングに対する取組みの大きな一歩を踏み出したものといえよう。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第4節 雇用機会の創出と雇用機会の創出と雇用の安定

4 多様な雇用管理改善対策の推進

(1) 外国人労働者の就労環境の整備

外国人労働者の受入れについては、1999(平成11)年9月に閣議決定された「第9次雇用対策基本計画」において、専門的、技術的分野の外国人労働者の受入れをより積極的に推進することとする一方、いわゆる単純労働者の受入れについては、国内の労働市場にかかわる問題を始めとして日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすこと等から、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠であるとしている。

以上の基本方針に基づき、外国人労働者の雇用の動向の把握に努めるとともに、公共職業安定機関の外国人求職者等に関する職業紹介、職業相談機能・体制の一層の整備・充実に努め、さらに、雇用管理の改善を図るための事業主への指導、援助等の一層の充実に努めている。また、留学生については、専門的、技術的分野の外国人労働者の積極的な受入れを推進する観点から、卒業後の日本企業への就職を希望する者については、その就職の円滑化を図ることとしており、2001(平成13)年度においては、職業安定行政、関係省庁、大学等教育機関、経済団体、留学生の就職支援を行う民間団体等から構成される「留学生の就職支援に関する連絡協議会」を発足させ、留学生の就職円滑化のための関係者の連携に基づく各種施策の企画・検討を行った。

不法就労対策については、関係行政機関との連携の強化を図るとともに、我が国での適正な就労を促進するため、不法就労外国人を多く送り出している国等において、我が国の外国人労働者受入れ方針、制度等に関する周知等を行っている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第4節 雇用機会の創出と雇用機会の創出と雇用の安定

4 多様な雇用管理改善対策の推進

(2) 建設労働者について

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づき、「職業生活の安定を図りつつ、建設労働者一人一人がその持てる能力を十分発揮して生き生きと働ける環境づくりを目指す」ことを課題とする「第6次建設雇用改善計画」を2001(平成13)年3月に告示し、2001年度から2005(平成17)年度までの5年間、この計画に沿って必要な施策を推進していくこととしている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第4節 雇用機会の創出と雇用機会の創出と雇用の安定

4 多様な雇用管理改善対策の推進

(3) 港湾労働者について

港湾運送事業主間における港湾運送の業務にかかる労働者派遣制度(港湾労働者派遣制度)を導入するとともに、法違反について申告をした港湾労働者に対する不利益な取扱いを禁止する等所要の改正を行うことを内容とする「港湾労働法の一部を改正する法律」を2000(平成12)年10月から施行し、改正後の港湾労働法に基づく諸施策を推進していくこととしている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第4節 雇用機会の創出と雇用機会の創出と雇用の安定

4 多様な雇用管理改善対策の推進

(4) 林業労働者について

林業労働者は、高齢化が著しく進展しており、雇用が不安定となりがちであること、労働条件や福祉水準が立ち後れていること、また、振動障害を始め労働災害が多いこと等の問題を抱えている。これらの問題に対応し林業の労働力確保を図るため、林野庁をはじめ関係機関と連携して、1)林業における雇用管理の改善の推進、2)林業における雇用の安定化、3)林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく対策、4)振動障害軽快者の職業復帰の促進を実施している。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第5節 雇用保険制度の充実

1 雇用保険制度の充実

2001(平成13)年4月1日から、1)基本手当の所定給付日数について中高年リストラ層等への重点化を図ること、2)雇用保険料率について暫定措置を廃止し、引上げを行うこと等を主な内容とする改正雇用保険法が施行された。この改正は、制度をとりまく構造的変化を見据えつつ、雇用保険が今後とも雇用に係るセーフティネットの中核として安定的かつ十分な役割を果たしていく観点から、給付と負担の両面からの見直しを行ったものである。

この結果、失業率の高止まり等により既に厳しい状況に直面していた雇用保険財政について、収支が改善されることが見込まれていたが、依然厳しい雇用情勢を反映して、2001(平成13)年度の基本手当の受給者実人員は過去最高の水準で推移し、月平均で111万人に達した。この結果、前年度に引き続き、2001年度も単年度で赤字となり、積立金を取り崩して対処することとなった。

こうした中で、雇用保険の支給業務を担当する全国のハローワークにおいて引き続き適正な給付と受給者の早期再就職に向けた取組み等に努めているところである。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第5節 雇用保険制度の充実

2 訓練延長給付の拡充

また、依然として厳しい雇用失業情勢を背景として、政府は9月に「総合雇用対策」をとりまとめ、このうち特に緊急性が高い施策を実施するため「改革先行プログラム」が策定された。厚生労働省では、同プログラムに盛り込まれた対策のうち法的整備を必要とするものについて「雇用対策臨時特例法案」をまとめ、第153回臨時国会に提出した。

同法案では、2004(平成16)年度末までの暫定措置として、雇用保険法の特例として再就職が特に厳しい中高年齢者(45歳以上60歳未満の者)について、訓練延長給付(公共職業訓練等受講中の基本手当受給者が訓練期間中は所定給付日数を超えて基本手当の支給を受けられる制度)の拡充措置が盛り込まれた。

すなわち基本手当を受給中に再度異なる訓練について受講指示を受けた場合、引き続き訓練延長給付を受けながら訓練を受講することができることとされた。同法案は、2001(平成13)年12月に成立し、2002(平成14)年1月から施行された。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第5章 労働者の職業の安定

第5節 雇用保険制度の充実

3 雇用保険三事業の見直し

雇用保険三事業に係る各種給付金については、1999(平成11)年12月の雇用保険部会報告において、「不断の見直しを行い、その有効活用が図られるよう、整理合理化を行っていく必要がある」とされ、第147回国会における改正雇用保険法の国会審議においても、その附帯決議において、「雇用保険三事業の各種給付金等について、その実効性を検証の上、政策目的の重点化を図りつつ、整理合理化に努めること」が求められた。また、1999(平成11)、2000(平成12)年度予算で、単年度1,000億円を上回る雇用安定資金の取崩しを予定する等、財政的にも厳しい状況にあり、政策目的の達成のために効果的、効率的な制度運営のあり方が一層重要となっていた。

これらを背景に、中央職業安定審議会において、「雇用保険三事業について、政策目的別に実績、効率が上がっているかどうかを厳しく点検し、2001(平成13)年度での予算措置も視野に置きつつ、大幅に合理化する方向で見直す」こととされ、雇用安定等事業部会を中心に雇用保険三事業の役割について、具体的な検討が行われた。同部会での検討の結果、2000(平成12)年9月に報告が取りまとめられ、雇用保険三事業における各種給付金については、雇用をとりまく状況の変化に対応して「重点化」、「体系化」を図るとともに、政策手法、運用面からの点検を図ることにより「簡素合理化」を図るという考え方により見直しを行っていくこととした。

これを受けて、中央職業安定審議会および労働政策審議会において検討がなされ、すべての助成金について一定期間内に見直しを行うという方向性を定めるとともに、一部の助成金について廃止、整理・統合、要件の見直し等を行い、2001(平成13)年10月より施行された。なお、雇用保険三事業に係る各種給付金については、今後も不断に見直しを行っていくこととしている。
