

(平成 20 年 1 月 28 日労働政策審議会職業安定分科会資料より抜粋)

雇用政策基本方針案

～すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現～

(抄)

第 1 章 労働市場を取り巻く変化と課題

2. 労働市場を取り巻く変化と課題

(1) 労働市場を取り巻く変化

② 労働者側の変化

(正社員以外の働き方の増加)

企業の人材マネジメントの変化や働く者の価値観が多様化することにより、正社員中心だった働き方から、パート、派遣、契約社員等といった多様な就業形態の増加が目立ち、現在においては雇用者全体の約 3 割を占めるに至っている。なお、これら正社員以外の者のうち、正社員として働く会社がないため現在の雇用形態で働いている者が約 2 割強存在している。

(2) 労働市場を取り巻く変化により生じた課題

(ニート・フリーター等と所得格差拡大懸念)

フリーターの数は 2003 年の 217 万人をピークに 2006 年は 187 万人と 3 年連続で減少するなど改善の動きが続いているものの、就職活動の時期が新卒採用の特に厳しい時期、いわゆる就職氷河期に当たり正社員となれず、フリーターにとどまっている若者（年長フリーター（25 歳～34 歳））は改善の動きが鈍い。また、ニートについても改善の動きが鈍く、これらフリーターやニートについては、正社員となることを希望しても就職が難しい状況にある。さらに、恒常的に 1 日単位の雇用契約で働く日雇派遣労働者については、雇用の不安定さや職業能力の蓄積不足といった点が懸念される。

これらの若者の中には、自己啓発もままならず、雇用や将来の見通しについて不安を感じる者もあり、また正社員と比べて結婚することが困難といった状況がみられる。

こうした状況を背景として、若年層の間には所得格差の拡大や格差の固定化、さらには非婚化による少子化の加速が懸念されている。

(新たな働き方の出現に伴う課題)

グローバル化、技術革新の進展などによって企業の将来予測可能性が低下している影響を受け、人件費の変動費化や将来の不確実性の対応を目的として外部人材を活用する企業が増加するなど、企業の雇用管理の変化がみられる。一方、こうした外部人材の中

には、日雇派遣労働者などのうち、特に雇用が不安定な者もあり、また教育訓練機会の差から職業キャリア形成にも差が生じるなどの懸念が指摘されている。

第2章 今後の雇用政策の基本方針

1. 雇用政策の基本的考え方

人口減少時代を迎えた今、経済社会の活力や競争力を生み出す源泉である人の重要性はますます高まっている。今後、人口減少が本格化する2030年に向けて、活力ある経済社会を実現するためには、人材こそ経済社会の発展の礎であるとの理念の下、労働者の「雇用・生活の安定」と「生産性の向上による企業競争力の強化」とを同時に実現するとともに、労働者一人一人の仕事と生活の調和を実現し、働く希望を持つすべての人が自ら希望する働き方により安心・納得して働けることを目指すことが重要である。

そのためには、適切なマクロ経済運営の下で、以下の雇用政策の基本的考え方に立って、中長期的に一貫性の高い雇用政策を策定し、社会保障政策との整合性を相互に保ちつつ、産業政策、教育政策及び少子化対策とも連携し、その着実な実施を図ることとする。

(1) 安定の確保

労働者の生活の安定や技能蓄積などの観点から雇用の安定を確保するとともに、労働者が、自らのキャリアをより開発・向上し、能力を発揮できるよう、職業能力開発などのキャリア形成支援や外部労働市場の整備などを行い、これらを通じて職業キャリアの発展、安定を確保する。

(2) 多様性の尊重

性、年齢、障害の有無を問わず、労働者が、生涯を通じ、個人の価値観に基づき、人生の各段階に応じ、多様な働き方を主体的に選択できることにより、自らの能力を十分発揮できるようにする。

(3) 公正の確保

多様な働き方が可能となっていく中で、働き方に中立的な仕組みや制度のもと、豊かな活力ある経済社会にふさわしい公正な働き方を確保する。

2. 雇用政策の基本的な方向性

今後の雇用政策を推進するに当たっては、雇用政策の基本的考え方を念頭に置きつつ、第1章で指摘した、格差の拡大・固定化や非婚化に伴う少子化の加速のおそれ、労働力人口減少が経済成長に及ぼすマイナスの影響、仕事と生活の調和への障害などの課題を克服することを目指し、当面5年程度の間、次に掲げる雇用政策の基本的な方向性を3本の柱とした雇用政策を展開していく。

なお、それぞれの柱は相互に密接に関連しており、相乗効果が期待できることから、雇用政策を最大限実効性あるものとするためには、個々の具体的な施策における相乗

効果が発揮されるよう、相互に連携しつつ一体となった政策の展開が重要である。

(1) 誰もが意欲と能力に応じて安心して働くことのできる社会の実現

経済社会の持続的な発展の観点から、就業を希望しているにもかかわらず、様々な事情により就業できない若者、女性、高齢者、障害者などについて、就業を阻害している要因を取り除き、意欲と能力に応じた働き方を可能とすることにより、働く意欲と希望を持つすべての人の労働市場への参加を実現し、就業率の向上を図る。

なお、将来の労働力不足の懸念に対して外国人労働者の受入れ範囲を拡大した方がよいといった意見もあるが、労働市場の二重構造化が強まるおそれがあることに加え、労働条件等の改善や、それを通じたマッチングの促進・人材確保を阻害しないためにも、安易に外国人労働者の受入れ範囲を拡大して対応するのではなく、まずは国内の若者、女性、高齢者、障害者などの労働参加を実現していくことが重要である。

(2) 働く人すべての職業キャリア形成の促進

経済社会の激しい変化により様々なリスクが増大する中、労働者の能力開発など職業キャリア形成の基礎となる「雇用・生活の安定、向上」と、職業人生の発展が図られるよう「職業キャリアの発展、安定」を確保する。

そのため、労使の信頼関係に基づき、長期的視点に立った雇用安定機能と人材育成機能を有しつつ、労働条件の調整に柔軟に対応する長期雇用を基本とすることが引き続き重要であるとともに、国として不安定就労者の正規雇用化の支援を実施することにより、労働者の雇用・生活の不安定化を防止するほか、福祉から雇用・就業へ向けた総合的な支援等を推進する。

また、労働者が、自らのキャリアをより開発・向上することができるよう、職業能力開発などのキャリア支援や外部労働市場の整備などを通じて職業キャリアの発展、安定を図っていく。こうした取組を通じ、労働者一人一人の生産性の向上が図られるとともに、我が国の競争力を確保することが可能となる。

(3) 多様性を尊重する「仕事と生活の調和が可能な働き方」への見直し

労働者の多様な価値観やニーズに的確に対応するため、労働者が人生の各段階に応じた多様な働き方を主体的に選択できる社会を目指す。こうした社会において、企業は多様な労働者の能力を最大限に活用し、生産性の向上や競争力の確保を図ることが可能となる。

そのため、労働者が、生涯を通じ、人生の各段階に応じた多様な働き方を主体的に選択できるよう、様々な働き方の間を行き来できる柔軟な働き方の普及促進、また多様かつ公正な働き方に対応した子育て支援などの社会的な基盤整備等を推進する。

3. 今後重点的に展開していく具体的な施策の方向性

(1) 誰もが意欲と能力に応じて安心して働くことのできる社会の実現

労働力人口が減少する中で、経済社会が持続可能な成長を続けていくためには、第1に、性、年齢、障害の有無に関わらず、誰もが意欲と能力に応じて働くことのできる「全員参加型社会」の実現を目指す。

⑥ すべての人々の就業意欲を活かす労働力需給調整機能等の強化

労働力の需給調整を円滑、的確に行い、需給のミスマッチの解消を図るため、ハローワークと民間の労働力需給調整機関がそれぞれの特性を十分活かしつつ、その機能を十分発揮できるようにするとともに、誰もが安心・納得して働くことのできる環境整備を図る。

このため、働くことを希望するすべての者に対し、働く機会を公平かつ公正に提供することが必要であることから、国の責務として、利用者の視点に立ったハローワークの効率的な運営やサービスの質の向上を図るなど、そのパフォーマンスのさらなる向上を図る。あわせて、全国ネットワークによるハローワークの需給調整機能を雇用のセーフティネットとして充実、強化するとともに、求人者・求職者の双方がその良質なサービスを楽しむようナショナルミニマムとしての体制を整備する。

官民の求人情報等へのアクセスの円滑化を図るなど情報提供体制を整備するとともに、官民相まった適正な需給調整機能の充実等により、専門性の高い人材をはじめとした外部労働市場の整備を図る。また、労働者派遣事業については、偽装請負や禁止業務派遣など法違反に対する厳正な指導監督を行い、適正な運営の確保を図るとともに、日雇派遣労働者など様々な問題が指摘されていることを踏まえ、労働力需給の迅速かつ的確な結合を図りつつも、派遣労働者の雇用の安定と福祉の増進を図る観点から、労働者派遣制度を見直し、派遣労働者が安心・納得して就業できるような環境整備を図る。

なお、変化の激しい経営環境の中で、今後とも生じうる会社更生、営業譲渡及び会社分割等の活発化する企業組織の再編に当たっては、「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」や「投資ファンド等による企業買収の際に良好な労使関係を構築するための指針」等に基づき、企業が講ずべき措置や配慮すべき事項等に関する周知・徹底を図るとともに、離職者等が生じる場合は、ハローワークにおいて離職者の早期再就職に努める。

さらに、雇用保険をはじめとした労働・社会保険制度については、今後とも適正な加入が図られるよう事業主への指導の徹底や労働者への周知を図ること等によって労働者の雇用・生活の安定を図るとともに、ハローワークにおける職業紹介と一体となった雇用保険制度の運用を図ることによって求職活動を容易にする等、さら

なる就職の促進を図る。また、「労働基準法」・「最低賃金法」等の法令遵守を徹底する観点から、引き続き法令の周知徹底・的確な監督指導等を実施するとともに、「成長力底上げ戦略推進円卓会議」における生産性の向上を踏まえた最低賃金の中長期的な引上げの方針についての政労使の合意を踏まえ、産業政策と雇用政策の一体運用を図る。

こうした労働者の雇用・生活の安定を支える幅広いセーフティネットの確保を図ることにより、誰もが安心・納得して働ける環境を整備していく。