

2013年日本政府年次報告
「雇用政策に関する条約（第122号）」
（2011年6月1日～2013年5月31日）

1. 質問Ⅰについて

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

2. 質問Ⅱについて

〔第1条〕

○完全雇用、生産的な雇用及び職業の自由な選択を促進するための積極的な政策の宣言

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

○雇用、失業及び不完全就業の状況等について

前回までの報告中の以下の統計資料（別紙1～4）を別紙のとおり更新する。

（雇用、失業及び不完全就業について）

別紙1

（若年者について）

別紙2

（高齢者について）

別紙3

（障害者について）

別紙4

1 総合的発展政策及び部門的発展政策について

前回までの報告中、（2）に以下を追加する。

「具体的には、基金の積み増し・延長を行い震災等緊急雇用対応事業として実施したほか、東日本大震災の被災地域の本格的な雇用復興を図るため、「雇用復興推進事業」を創設し、産業政策と一体となった雇用面での支援を行うとともに、生涯現役で年齢にかかわらず働き続けられる全員参加型・世代継承型の先導的な雇用復興を支援する事業を被災地に創設した。

2012（平成24）年度においては、地域活性化の取組とそれに即した実践的な人材育成等を一体的に進めることにより、雇用創造効果の向上を図るため、地域雇用創造推進事業と地域雇用創造実現事業を統合して新たに「実践型地域雇用創造事業」を創設した。また、全国の雇用情勢が依然として厳しい中、経済情勢は厳しさを増しており、先行きの景気悪化が懸念されたことから、重点分野雇用創出事業の基金の積み増し・延長を実施した。さらに引き続き被災された方々の一時的な雇用の場の確保、生活の安定を図るため震災等緊急雇用対応事業の基金の積み増し・実施期間の延長を実施した。また、雇用復興推進事業のうち事業復興型雇用創出事業について実施期間の延長を行った。

2013（平成25）年度においては、都道府県レベルの地域関係者が、その提案により、地域の産業政策と一体となって実施する人材の確保・育成を通じた質の高い雇用創造の取組を支援する「戦略産業雇用創造プロジェクト」を創設した。また、地域求職者雇用奨励金と地域再生中小企業創業助成金を統廃合し、小

規模事業所や労働者の増加数が多い事業所への助成額を手厚くした地域雇用開発奨励金を創設した。」

2 労働市場政策について

前回までの報告中、(1) から (6) を以下のとおり改める。

(1) 中、「また、看護・介護労働者を確保するため、いったん離職した看護有資格者（潜在看護婦）や介護の仕事に関心を持つ主婦等を積極的に活用するため、1992年から保健医療・福祉施設職員確保の拠点となる公共職業安定所を「福祉重点公共職業安定所」として指定し、いわゆる潜在福祉マンパワーの就職を重点的に促進している。」の次に「2009年から、全国の主要な公共職業安定所に「福祉人材コーナー」を設置し、福祉分野（介護・医療・保育）への就業を希望する方に対する就職支援を実施している。」を追加し、「さらに、非正規労働者や長期失業者が増大する中で、雇用保険の失業等給付を受給できない求職者に対するセーフティネットの強化が重要である。このため、当該求職者に、職業訓練と訓練中の生活を支援し、訓練受講を容易にするための給付を行うこととした「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（求職者支援法）」が成立したところであり、求職者等に対する周知・広報などの取組を実施し、その円滑な施行に努める。」を「さらに、非正規労働者や長期失業者が増大する中で、雇用保険の失業等給付を受給できない求職者に対するセーフティネットの強化が重要である。このため、2011年5月には、当該求職者に、職業訓練の機会を提供し、一定の要件を満たす場合には訓練受講を容易にするための給付金を支給し、その早期就職を支援する「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（求職者支援法）」が成立し、同年10月から施行された（求職者支援制度の創設）。求職者等に対する周知・広報などの取組を実施し、その円滑な施行に努めている。」に改める。

(2) を以下のとおり改める。

「少子・高齢化が急速に進展する中、我が国の経済社会の活力を維持していくためには、高齢者の方々に長年培った知識や経験を活かし、社会を支える側に回っていただくことが重要である。このため、年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる、生涯現役社会を実現することがきわめて重要な課題となっている。

このため、高齢者の雇用対策については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律及び高年齢者等職業安定対策基本方針に基づき、

- ①知識、経験を活用した企業・企業グループ内での65歳までの雇用の確保
- ②高年齢者等の再就職の援助・促進
- ③「生涯現役社会」の実現に向けた地域等における高年齢者の就労促進に重点をおいて施策を推進しているところである。

また2013年4月には、以下の点等を内容とする高年齢者雇用安定法の一部改正法が施行された。

- ①継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止すること
- ②継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設けること

- ③高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設けること
- ④事業主が構すべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設けること
- ⑤厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行うこと

また、年齢にかかわらず働ける企業の普及・促進を図るため、企業先進事例の収集・情報提供による、事業主への啓発など、必要な取組を進めている。

近年の現状を述べると、2012年6月1日時点における高年齢者雇用確保措置の実施済企業割合は31人以上規模企業で97.3%となっている。そのうち、雇用確保措置の内容として継続雇用制度を導入した企業の割合は82.5%となっている。今後も引き続き高年齢者雇用確保措置の未実施企業に対して強力的に指導をおこなっていく。」

(3) を以下のとおり改める。

「障害者雇用対策については、ノーマライゼーションの理念及び障害者の職業人としての自立への努力について規定している障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）及び同法に基づき策定された2009年度から2013年度までの5年間を運営期間とする「障害者雇用対策基本方針」を柱として、

- ①障害者雇用率（2013年度から一般事業主2.0%に引き上げ）の達成指導（障害者雇用促進法第43条～第48条）
- ②障害者雇用納付金制度（障害者雇用促進法第49条～第68条）の適正な運用
- ③重度障害者に最大の重点を置くなど障害者の特性に応じたきめ細かな職業指導、職業訓練、職業紹介等の職業リハビリテーションの推進（障害者雇用促進法第8条～第36条）

等の措置を講じている。

2002年5月には、経済環境及び職場環境の変化、就職を希望する障害者の増加に対応し、障害者の職場の拡大を図るため、①障害者雇用率の算定方式を見直し、②障害者に対する総合的支援の充実、③精神障害者の雇用促進等を内容とする障害者雇用促進法の改正が行われた。

2005年7月には、障害者の就業機会の拡大を目的とした各種施策を推進するべく、障害者雇用促進法について、①精神障害者に対する雇用対策の強化、②在宅就業障害者に対する支援、③障害者福祉施策との有機的な連携などの障害者雇用施策の充実強化を図るための改正が行われた。

2008年12月には、障害者の雇用が着実に進展する中で、障害者雇用状況の改善が遅れている中小企業における障害者雇用の促進を図るため、①障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大、②短時間労働の雇用義務の対象化等を内容とする障害者雇用促進法の改正が行われ、2009年4月から段階的に施行されている（①②については2010年7月施行。2015年4月からは①について更なる対象拡大を予定。）。

2013年6月には、①雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くにあたっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提

供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、②精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等を内容とする障害者雇用促進法の改正を行った(2013年6月13日成立。①については2016年4月施行、②については2018年4月施行。)

なお、2012年6月1日現在の民間企業の雇用障害者数は38万2,363.5人(2010年6月1日現在は34万2,973.5人)、2012年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は6万8,321人(2010年度は5万2,931件)となるなど、その雇用は着実に進展している。」

- (4) 中、「さらに、2009年3月卒業以降の新卒者については、就職環境が非常に厳しい状況となったため、新卒者のきめ細かな就職支援を行うジョブサポーターの倍増配置、新卒応援ハローワークの設置、卒業後3年以内の既卒者を新卒枠で募集・採用する企業への奨励金の支給等を行い、新卒者の就職内定率の改善に努めてきたところである。

一方、いわゆるフリーターといわれる不安定就労若年者が、早期に安定した就労へ移行できるよう、集団キャリア・コンサルティング等の手法を用いた職業意識の啓発、自らの職業適性の把握を行うとともに、民間教育訓練機関等を活用した職業訓練の実施、事業主等への委託による企業実習を一体的に実施する事業を行っている。」を「さらに、2009年3月卒業以降の新卒者については、就職環境が非常に厳しい状況となったため、2010年9月には、新卒者のきめ細かな就職支援を行うジョブサポーターの倍増配置、新卒応援ハローワークの設置、卒業後3年以内の既卒者を新卒枠で募集・採用する企業への奨励金の支給等を行い、新卒者の就職内定率の改善に努めてきたところである。

また、大学などの未就職卒業者を減少させるため、ジョブサポーターの全校担当制や、大学などへのジョブサポーターの相談窓口設置・出張相談の強化を図るとともに、中小企業団体・ハローワーク・大学等間の連携強化・情報共有化などにより、関係省庁一体となって新卒者・既卒者に対する就職支援を促進している。

一方、いわゆるフリーターといわれる不安定就労若年者が、早期に安定した就労へ移行できるよう、集団キャリア・コンサルティング等の手法を用いた職業意識の啓発、自らの職業適性の把握を行うとともに、民間教育訓練機関等を活用した職業訓練の実施、事業主等への委託による企業実習を一体的に実施する事業を行っている。」に改め、「また、2008年4月からは「フリーター正規雇用化プラン」を推進し、2010年には、30.4万人のフリーターの正規雇用化を実現した。」の次に「2012年度においては、フリーター支援を専門とする「わかものハローワーク」等の支援拠点の整備を行うなど、正規雇用を望む若者への支援を強化する「若者ステップアッププログラム」を推進し、年間で30.2万人のフリーターの正規雇用化を実現した。」を追加する。

- (5) 中、「この応援サイトは、これからポジティブ・アクションに取り組みたいと考えている企業が先進事例を参考にすることができ、求職者にとっても、女性が活躍できる企業の情報を収集できるというメリットがあるほか、先進企業としても取組をPRでき、ポジティブ・アクションに取り組むインセンティブとなると考えている。」の次に「2010年7月から、企業のポジティブ・アクションの取組内容を閲覧・検索できるポジティブ・アクション応援サイト、こ

れからポジティブ・アクションの取組を進めていこうとする企業が自らの企業のメッセージをサイト上に掲載できる女性の活躍推進宣言コーナー、同産業の他社等と比較して自社のポジティブ・アクションの推進状況について自己診断できる女性の活躍推進状況に関する企業診断システムなどを一元化し、総合的な情報提供を行うためにポジティブ・アクション情報ポータルサイトを開設している。また、2012年6月から「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」と称して行政の幹部職員が企業を訪問してポジティブ・アクションの促進を働きかけ、このサイトの活用を促している。加えて、2013年度からは、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業に対する経済的インセンティブとして、中小企業がポジティブ・アクションとして女性の採用拡大、職域拡大、管理職登用等の数値目標をポジティブ・アクション情報ポータルサイトの女性の活躍推進宣言コーナーで宣言し、当該数値目標を達成した場合に、中小企業両立支援助成金助成金の加算を行っている。」を、「2008年4月からは、マザーズハローワーク及びマザーズサロンが設置されていない地域であって地域の中核的な都市の公共職業安定所にマザーズコーナーを設置して、マザーズハローワーク及びマザーズサロンと同様のサービスを展開している。」の次に「なお、2012年4月からは、マザーズサロンをマザーズハローワーク又はマザーズコーナーへ移行させ、同様のサービスを展開しつつ、更なるサービスの充実に努めているところである。」を追加する。

(6) を削除する。

3 教育政策及び訓練政策

前回までの報告中、「2008年末からの世界的な金融危機に伴い、我が国の雇用失業情勢が悪化する中で、非正規労働者等の失業者の増加に対応するため、求職者に対する職業訓練を大幅に拡充し、再就職の促進を図っているところである。」を「2008年末からの世界的な金融危機に伴い、我が国の雇用失業情勢が悪化する中で、非正規労働者等の失業者の増加に対応するため、2011年に創設された求職者支援制度により、雇用保険を受給できない求職者にも職業訓練受講の機会を提供し、再就職の促進を図っているところである。」に改める。

〔第2条〕

○労働力の規模及び配分、失業及び不完全就労等の諸傾向についての統計データの収集及び分析のために採られた措置について

前回までの報告中、「・労働力調査（毎月、調査期間中の仕事の有無・就業時間・就業上の地位・転職希望の有無）」を「・労働力調査（毎月、調査期間中の仕事の有無・就業時間）」に改め、「・経済センサスー基礎調査（5年毎、名称・所在地・所在地・開設時期・事業の種類・従業員数）」の次に「・経済センサスー活動調査（5年毎、名称・所在地・開設時期・事業の内容・従業員数、売上等）」を追加する。

〔第3条〕

○労使団体との協議について

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

〔2012年の条約勧告適用専門家委員会のオブザーベーションについて〕

(1) 条約第3条 政策策定に際しての社会的パートナーの参加について

これまでの日本政府年次報告において述べたとおり、雇用政策に関する法令の制定、改正、施行に係る重要事項等は公労使で組織される労働政策審議会職業安定分科会、障害者雇用分科会、職業能力開発分科会等において、審議されており、雇用政策の実施により影響を受ける労使の代表者等との協議が実施されており、関係審議会等での議論、意見は雇用政策の企画・立案にも反映されている。

例えば、下記のとおり、公労使の合意により労働政策審議会がその内容をおおむね妥当と認めたことを踏まえ、雇用政策に関する法令の制定、改正、施行に係る重要事項を策定しているものである。

- ① 高齢者雇用分野における重要事項の審議については、公労使の委員により構成される労働政策審議会職業安定分科会で行われることとなっている。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」が、2012年8月29日に成立した際、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」、「高年齢者等職業安定対策基本方針案」、「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針案」について10月2日の公労使の委員により構成される雇用対策基本問題部会で議論し、「妥当」との結論に至り、11月2日の第88回職業安定分科会審議会に報告し、同分科会でも「妥当」との結論に至り、答申がなされた。省令、告示については11月9日に、政令については12月5日に公布され、2013年4月1日に施行された。

- ② 雇用保険事業の施行に関する重要事項を決定するにあたっては、雇用保険法が労働者及び使用者の権利義務に関する事項を定めていることから、労働政策審議会の意見を聴くこととされている。

例えば、2012年1月6日に労使の代表等による雇用保険制度見直しの検討結果をとりまとめた「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書」が労働政策審議会職業安定分科会に提出され、了承されたことを受けて、個別延長給付の延長等の雇用保険法改正が行われ、2012年3月31日に施行された。

- ③ 障害者雇用促進制度の見直しについて2012年9月から2013年3月までの間に、公労使及び障害者の代表者により構成される労働政策審議会障害者雇用分科会が10回開催され、2013年3月14日に同分科会において意見書が取りまとめられた。

政府は、同意見書の内容を踏まえ、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」を作成し、2013年3月21日労働政策審議会に諮問した。

同審議会は、同日、法律案要綱について「おおむね妥当と認める。」との答申を行ったことから、政府は、要綱に基づく法律案を2013年4月に国会に提出し、同法案は、6月13日に成立した。

- ④ 2011年の独立行政法人雇用・能力開発機構の廃止に際しての労働政策審議会における審議については、別紙6の2012年8月付け特殊法人等労働組合連絡協議会の意見書に関する日本政府見解においても述べているとおり、政府から公労使の委員により構成される労働政策審議会に「独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律案要綱」が諮問され、「おおむね妥当と認める」との結論に至り、答申がなされた。これを受けて、法律案が国会に提出され、2011年4月27日に成立した。

答申では、雇用に関する問題が一切起こらないよう最大限努力するとともに、職員のモチベーションの維持・強化に尽力すべきこと等の労使各代表委員からの意見が付されたことを踏まえ、雇用・能力開発機構の廃止に際しての人員削減について、退職不補充による自然減等で対応し、希望した職員はすべて高齢・障害・求職者雇

用支援機構及び勤労者退職金共済機構に採用されるなど、雇用問題が生じないように最大限の配慮を行った。

(2) 第1条及び第2条 積極的雇用政策の実行について

2011年年度報告中、〔2010年の条約勧告適用専門家委員会オブザベーションについて〕の③において述べたとおり、2011年に発生した東日本大震災に係る雇用対策として、「『日本はひとつ』プロジェクト」に基づく各種施策の実行により、別紙5が示すとおり、被災3県（岩手県、宮城県及び福島県）及び全国における新規求人数及び就職件数が2011年から2012年にかけて増加している。

(3) 郵政民営化によって影響を受けた労働者について

民営化された株式会社である日本郵政グループ各社における非正規社員の雇用のあり方については、他の民間企業と同様、一般的には労働法上の規制に従い、日本郵政グループ各社の自主的な経営判断に基づき実施されるものである。日本政府として、2010年度の日本郵政グループ各社における非正規社員から正規社員への登用状況については、日本郵政株式会社においてプレスリリースされていることは承知している。

なお、非正規社員から正規社員へと転換したことによる労働条件の改善については、労働条件は、個々の労働者と使用者の間で結ばれる労働契約によるものであることから、日本政府としては、承知していない。

(4) 非正規雇用労働者について

非正規雇用については、経済がグローバル化する中で雇用形態も変化せざるを得ないという側面や、労働者の中にも様々な働き方を選ぶという傾向もある一方で、雇用が不安定であり、賃金が低い等の問題が指摘されており、正規・非正規の二極化の解消に向け、正規雇用を希望する非正規雇用労働者の正規雇用化を進めるとともに、正規・非正規にかかわらず、労働者が安心して生活できる環境を社会全体で整備することが重要であると考えている。

このため、政府としては、企業内でのキャリアアップの支援など、非正規雇用労働者の雇用の安定や処遇の改善に向けた取組等を行う事業主に対する支援等を実施しているほか、非正規雇用労働者の処遇改善やセーフティネットの強化に向け、法制的な観点から以下の取組を実施した。

(i) 有期契約労働者については、上述のように雇用の不安定さ、待遇の格差、職業能力形成の不十分さ等が課題となってきた。こうした課題に対応するため、2011年12月に公労使三者構成の労働政策審議会がとりまとめた建議に基づき、政府は、労働契約法に次の3項目を新たに規定する法案を2012年の国会に提出した。

- ① 有期労働契約が繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み
- ② 判例で確立された雇止め法理（一定の場合には、使用者による雇止めが認められないルール）の法定化
- ③ 有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルール

同法案は2012年8月に成立し、2013年4月から全面施行されている。政府としては、この法律は、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現に資するものと考えている。

(ii) 短時間労働者については、パートタイム労働法において、通常の労働者と同

視できる短時間労働者の賃金等の待遇に関し、短時間労働者であることを理由とする差別的取扱いを禁止する等、均等・均衡待遇を推進している。

(iii) 派遣労働者については、派遣元に対する、一定の有期雇用の派遣労働者について無期雇用への転換推進措置の努力義務化や、派遣先の労働者との均衡を考慮した派遣労働者の待遇確保の配慮義務化等を内容とする労働者派遣法改正法が2012年3月に成立し、2012年10月より施行されている。

(iv) また、雇用保険制度について、2010年4月より、雇用保険加入資格の取得要件を「6か月以上の雇用見込み」から「31日以上雇用見込み」に緩和し、非正規雇用労働者に対するセーフティネットを強化する措置を講じた。

(5) 女性の雇用について

女性の雇用者数は前回報告時よりさらに増加し、2012年で2,357万人となっており、雇用者総数に占める割合は、過去最高の42.8%となっている。

女性の雇用及び雇用における男女の機会均等を促進するため、男女雇用機会均等法の周知・徹底を図るとともに、前述の通りポジティブ・アクションを促進している。

コース別雇用管理制度については、2011年日本政府報告で述べたとおり、男女の性別によって一方の性の労働者のみを一定のコースに分けるような、事実上の男女別の雇用管理を行うような場合については、男女雇用機会均等法第6条違反として厳正な対応を行っているところである。

さらに、総合職への女性のアクセスの機会がより実質的に確保されるよう、事業主が合理的な理由なく、コース別雇用管理における総合職の労働者の募集又は採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすることを、間接差別として男女雇用機会均等法第7条で禁止している。また、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」に沿って指導しているところであり、コース別雇用管理の適正な運用について、都道府県労働局雇用均等室において男女雇用機会均等法の趣旨に則った望ましい雇用管理を促すため、2010年度には121社に対して助言等を行った。

なお、2007年4月に施行された改正男女雇用機会均等法は、「施行5年後の見直し」をすることとされている。これを踏まえ、2012年10月から公労使三者構成の審議会を6回開催して、各論点について一通り議論されたところである。その中では、コース別雇用管理制度の指導状況等についても議論されている。今後も、引き続き審議会で検討を行っていただきたいと考えている。

(6) 若年者雇用について

上記「2 労働市場政策について」の(4)にて述べているとおり、ジョブサポーターによる学生の適正やニーズに応じたきめ細かな職業相談・職業紹介の実施によって就職決定者数は、2011年度は、163,133人に対し、2012年度は193,562人となっている。

また、大学卒業後も就職活動を継続中の3年以内既卒者の採用拡大を支援することを目的とし、3年以内既卒者を新卒者扱いとして正規雇用した事業主に対し奨励金を支給する3年以内既卒者(新卒者扱い)採用拡大奨励金及びまずは有期雇用として雇い入れ、その後、正規雇用に移行させた事業主に対し奨励金を支給する3年以内既卒者トライアル雇用奨励金を実施しており、これら奨励金により2011年度には、46,515人が雇用され、2012年度には、18,272人が雇用されている。

さらに、正規雇用を望む若者への支援を強化する「若者ステップアッププログラム」

の推進により、2012年度に30.2万人のフリーターが正規雇用化されている。

(7) 高齢労働者について

2006年の高齢者雇用確保措置の義務化（①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかを義務化）以降、高齢者の就業率は大きく伸びており、2012年時点で60～64歳の就業率は57.7%となっている。

2013年4月には、以下の点等を内容とする高齢者雇用安定法の一部改正法が施行された。

- ①継続雇用制度の対象となる高齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止すること
- ②継続雇用制度の対象となる高齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設けること
- ③高齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設けること
- ④事業主が構すべき高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設けること
- ⑤厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行うこと
また、年齢にかかわらず働ける企業の普及・促進を図るため、企業先進事例の収集・情報提供による、事業主への啓発など、必要な取組を進めている。

なお、高齢者の雇用状況の集計結果（厚生労働省調べ）によると、2012年6月1日時点における高齢者雇用確保措置の実施済企業割合は31人以上規模企業で97.3%となっている。そのうち、雇用確保措置の内容として継続雇用制度を導入した企業の割合は82.5%となっている。今後も引き続き高齢者雇用確保措置の未実施企業に対して強力に指導をおこなっていくこととしている。

(8) 特殊法人等労働組合連絡協議会の意見について

2012年8月24日付け特殊法人等労働組合連絡協議会からの意見に対する政府見解は別紙6のとおりである。

3. 質問Ⅲについて

前回までの報告中、(5)を以下のとおり改める。

(5)中、「国」を「厚生労働省」に改め、「国の特殊法人である」を削除し、「独立行政法人雇用・能力開発機構」を「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構」に、「労働省」を「厚生労働省」に改める。

4. 質問Ⅳについて

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

5. 質問Ⅴについて

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

6. 質問Ⅵについて

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

7. 質問Ⅶについて

本報告の写しを送付した代表的労使団体は以下のとおり。

(使用者団体) 一般社団法人 日本経済団体連合会

(労働者団体) 日本労働組合総連合会

〔雇用、失業及び不完全就業の状況等について〕

(1) 総計したもの

① 求人・求職(対前年比)、求人倍率の推移

		2011年	2012年	2013年	
				1～3月	4月
有効	求人	19.3	15.8	8.5 (2.4)	8.9 (0.8)
	求職	▲ 4.2	▲ 6.1	▲ 4.2 (▲1.6)	▲ 3.9 (▲1.6)
	求人倍率 (うちパート)	0.65 (0.89)	0.80 (1.08)	0.85 (1.15)	0.89 (1.20)

資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 1 新規学卒者を除きパートタイムを含む

2 月別および四半期別の有効求人倍率は季節調整値

3 ()内は、前月(期)比(季節調整値)

②雇用、失業の推移

(万人)

	11年	12年	13年			
			1月	2月	3月	4月
労働力人口	6,591 (-41)	6,555 (-36)	6,502 (0)	6,519 (4)	6,526 (5)	6,603 (12)
就業者	6,289 (-9)	6,270 (-19)	6,228 (17)	6,242 (16)	6,246 (31)	6,312 (37)
男	3,636 (-7)	3,616 (-20)	3,581 (-26)	3,582 (-21)	3,578 (-17)	3,611 (-5)
女	2,653 (-3)	2,654 (1)	2,647 (43)	2,660 (37)	2,668 (48)	2,701 (42)
雇用者	5,508 (8)	5,504 (-4)	5,502 (10)	5,515 (27)	5,485 (36)	5,530 (53)
男	3,161 (2)	3,148 (-13)	3,138 (-22)	3,137 (-15)	3,112 (-17)	3,136 (6)
女	2,347 (5)	2,357 (10)	2,364 (32)	2,378 (43)	2,373 (53)	2,394 (47)
完全失業者	302 (-32)	285 (-17)	273 (-18)	277 (-12)	280 (-27)	291 (-24)
完全失業率(%)	4.6	4.3	4.2	4.3	4.1	4.1

(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

(注) 1 完全失業率における13年各月の数値は季節調整値

2 ()内は、前年(同月)差

(2)性・年齢別の雇用状況

①雇用形態別の動向(非農林業雇用者)

(万人)

	11年	12年	13年			
			1月	2月	3月	4月
常雇	4,677 (11)	4,704 (27)	4,927 (255)	5,000 (308)	4,990 (306)	5,039 (346)
男	2,842 (0)	2,848 (6)	2,914 (58)	2,918 (56)	2,905 (61)	2,932 (98)
女	1,835 (12)	1,856 (21)	2,013 (197)	2,081 (251)	2,085 (245)	2,107 (248)
臨時・日雇	742 (-2)	748 (6)	525 (-245)	467 (-283)	447 (-271)	442 (-291)

(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

(注) ()内は、前年(同月)差

②年齢別有効求人倍率の動向

	年齢計	19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳
就職機会積み上げ方式	2012年	0.66	0.76	0.73	0.74	0.73
	2013年	0.74	0.84	0.81	0.82	0.82
求人数均等配分方式	2012年	0.66	3.82	0.79	0.57	0.59
	2013年	0.74	4.44	0.90	0.64	0.66

40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
0.61	0.58	0.59	0.61	0.59	0.65
0.71	0.66	0.66	0.68	0.67	0.73
0.52	0.61	0.68	0.64	0.43	0.94
0.58	0.66	0.75	0.76	0.52	0.86

資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」

(注)1 新規学卒者及び臨時・季節を除き、パートタイムを含む。

2 各年とも4月の値。

3 年齢別の求人倍率および求人数は、次の2つの方法により集計を行っている。

③性・年齢別完全失業率の推移

(%)

	11年	12年	13年			
			1月	2月	3月	4月
男性	5.4	5.4	4.6	4.6	4.5	4.3
女性	4.6	4.6	3.8	3.9	3.5	3.8
男性世帯主	2.5	2.3	2.3	2.1	2.3	2.3
15～24歳	8.4	8.1	6.7	6.5	8.2	9.0
25～44歳	4.9	4.7	4.7	5.0	4.8	4.7
45～54歳	3.6	3.3	3.0	3.3	3.2	3.5
55歳以上	3.8	3.5	3.7	3.2	3.2	3.3

(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

(注)1 13年各月の「男性」と「女性」の数値は季節調整値

2 11年の「男性世帯主」の数値は岩手県、宮城県及び福島県を除いた結果

新規求人数、新規求職申込件数、就職件数の推移

(別紙5)

	新規求人数(人)			新規求職申込件数(件)			就職件数(件)		
	平成22年	平成23年	平成24年	平成22年	平成23年	平成24年	平成22年	平成23年	平成24年
全国	6,857,716	7,865,270	8,845,212	7,738,169	7,515,970	6,919,994	2,151,652	2,163,940	2,175,921
	(9.3)	(14.7)	(12.5)	(▲ 2.3)	(▲ 2.9)	(▲ 7.9)	(7.7)	(0.6)	(0.6)
岩手県	86,224	108,418	135,926	110,055	115,445	97,881	40,901	43,240	47,443
	(11.6)	(25.7)	(25.4)	(▲ 4.9)	(4.9)	(▲ 15.2)	(1.9)	(5.7)	(9.7)
宮城県	134,400	191,641	250,902	167,682	174,761	138,026	47,887	50,338	56,049
	(8.2)	(42.6)	(30.9)	(▲ 1.7)	(4.2)	(▲ 21.0)	(7.7)	(5.1)	(11.3)
福島県	101,849	138,830	174,680	138,205	140,971	115,018	42,297	46,194	46,183
	(6.6)	(36.3)	(25.8)	(▲ 3.2)	(2.0)	(▲ 18.4)	(3.4)	(9.2)	(0.0)

資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」

(注1)上記の数値は、新規学卒者を除き、パートタイムを含む。

(注2)()内は前年比(%)である。

2012年8月24日付け特殊法人等労働組合連絡協議会の意見書
(第122号条約関係)に関する日本政府見解

2011年8月24日付け特殊法人等労働組合連絡協議会からのILO条約勧告適用専門家委員会への意見書について、日本政府は以下のとおり見解を提出する。

1. 独立行政法人制度における改革の経緯

独立行政法人は、行政の企画立案部門と執行部門を分離し、執行部門に法人格を与えることにより業務の効率性と質の向上を図るという目的のもと、2001年に創設された。

しかし、様々な分野で様々な態様の業務を行っている独立行政法人すべてを一律の制度にはめ込んでおり、組織の在り方と業務運営の両面で綻びが露呈するに至ったため、独立行政法人の制度・組織の在り方を抜本的かつ一体的に見直すこととなり、日本政府は2012年5月11日に国会に「独立行政法人通則法の一部を改正する法律案」(以下「本法案」という。)を提出した(本法案は2012年に国会の解散による審議未了のために廃案となっている。)

2. 独立行政法人制度においては既存の労働法制が適用されていること

独立行政法人は「特定独立行政法人」又は「非特定独立行政法人」の2つに分類される。特定独立行政法人の職員は国家公務員の身分を有し、国家公務員の労働法制が適用されており、非特定独立行政法人の職員は労働三権が認められるなど、通常の民間企業の労働法制が適用されている。

なお、職員の給与については、各独立行政法人が支給基準を定めるとともに、主務大臣に届け出ることとされているが、この規制は法人の運営費の大部分が国庫に依存しているため、国民への説明責任や法人の透明性の観点から、規定されているものであり、労働法制の適用除外を規定しているものではない。

よって、独立行政法人制度においては、全ての独立行政法人の職員に対して、既存の日本の労働法制が適用されており、職員の労働者としての権利は確保されている。これは本法案においても同様である。

3. 本法案は独立行政法人の職員の雇用に悪影響を与えるものではないこと

独立行政法人制度は、法人運営の細部にわたる事前関与・統制を極力排し、組織運営上の裁量・自主性を可能な限り拡大することとしている。そのため、本法案についても法人の業務運営における共通ルールとなる基本的な枠組みを規定するにとどまっている。

ただし、独立行政法人は公共性が高い業務を行うことから、業務運営の公正性、透明性を確保するために、本法案第50条の4第1項において、独立行政法人の役職員の密接関係法人等への再就職のあっせんについて、原則禁止する規定を設けている。しかし、この規定は再就職が行われる場合の制限をするものに過ぎず、職員の再就職自体を阻害するものではなく、職員の雇用に悪影響を与えるものではない。

また、独立行政法人は、法律に基づき独占的に事務及び事業を行う権限を与えられ、国民

の税金を基に必要な財源を国から措置されていることから、主務大臣は社会経済情勢の変化や国民生活・社会経済への影響等を勘案し、法人の業務及び組織の存続の必要性について、定期的に見直す必要がある。

その際、仮に法人の業務縮小などにより役職員が離職を余儀なくされる場合に、法人が再就職支援の手段の一つとして実施することが想定される再就職あっせんとの関係を整理する必要があるため、本法案第 50 条の 4 第 2 項第 4 号及び第 5 号において、再就職のあっせん禁止の適用除外の規定を置いている。

4. 全ての独立行政法人の職員は雇用条件について労使間の協議を行っていること

上記 2 のとおり、全ての独立行政法人の職員は、既存の日本の労働法制が適用されているため、職員の労働者としての権利は確保されており、具体的な給与水準などの勤務条件について、法人と組合が団体交渉により労働協約を締結することが可能な制度となっている。これは本法案においても同様である。

5. 雇用・能力開発機構の廃止に際し、雇用確保措置を講じていること

雇用・能力開発機構については、私のしごと館などの施設の設置運営の在り方等の問題について、国民等から激しい批判を浴びてきたことから、組織を抜本的に見直し、解体的出直しを行うため、法人を廃止し、必要な業務のみを高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管し、職員の労働契約についても採用方式を採った。

同法人の廃止に当たっては、「独立行政法人の抜本的な見直しについて」（2009 年 12 月 25 日閣議決定）において「雇用問題に配慮する」としていることも踏まえ、雇用問題が生じないよう、人員削減については退職不補充による自然減等に対応したことにより、希望した職員はすべて高齢・障害・求職者雇用支援機構及び勤労者退職金共済機構に採用されているところである。

6. 雇用・能力開発機構の廃止に際し、労働政策審議会における十分な審議が行われたこと

2011 年 3 月 23 日の労働政策審議会に諮問した「独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律案要綱」に対しては、「おおむね妥当と認める」との答申が出されており、労使を含め、内容についてご了解いただいたものと考えている。

また、答申には、

- ① 雇用に関する問題が一切起こらないよう最大限努力するとともに、職員のモチベーションの維持・強化に尽力すべきこと
- ② 採用・労働条件などの取り扱いについて、今回の内容を前例とするべきでないこと

との意見が付されたことを踏まえ、廃止に際しての人員削減について、退職不補充による自然減等に対応したことにより、希望した職員はすべて高齢・障害・求職者雇用支援機構及び勤労者退職金共済機構に採用されており、雇用問題が生じないよう、最大限の配慮を行った。

なお、今後の独立行政法人の統廃合に伴う、職員の採用・労働条件の取り扱いについては、個別に判断すべきものであると考えている。

7. 本法案は I L O 第 1 2 2 号条約の規定に違反するものでないこと

以上のとおり、本法案が職員の雇用に悪影響を与える規定は存在しない。よって、本法案がILO第122号条約に違反することはなく、本法案に雇用確保規定を加える必要はない。

(参考)

○ 独立行政法人通則法の一部を改正する法律案（抄）

第五十条の四 中期目標行政法人の役員又は職員（非常勤の者を除く。以下「中期目標行政法人役職員」という。）は、密接関係法人等に対し、当該中期目標行政法人の他の中期目標行政法人役職員をその離職後に、若しくは当該中期目標行政法人の中期目標行政法人役職員であった者を、当該密接関係法人等の地位に就かせることを目的として、当該他の中期目標行政法人役職員若しくは当該中期目標行政法人役職員であった者に関する情報を提供し、若しくは当該地位に関する情報の提供を依頼し、又は当該他の中期目標行政法人役職員をその離職後に、若しくは当該中期目標行政法人役職員であった者を、当該密接関係法人等の地位に就かせることを要求し、若しくは依頼してはならない。

2 前項の規定は、次に掲げる場合には、適用しない。

一～三 (略)

四 第三十二条第一項第一号に掲げる事項及び同項第二号イに定める事項についての評価の結果に基づき中期目標行政法人の業務の縮小又は内部組織の合理化が行われることにより、当該中期目標行政法人の組織の意思決定の権限を実質的に有しない地位として主務大臣が指定したものの以外の地位に就いたことがない他の中期目標行政法人役職員が離職を余儀なくされることが見込まれる場合において、当該他の中期目標行政法人役職員を密接関係法人等の地位に就かせることを目的として行うとき。

五 第三十五条第一項の規定による措置であって政令で定める人数以上の中期目標行政法人役職員が離職を余儀なくされることが見込まれるものを行うため、当該中期目標行政法人役職員の離職後の就職の援助のための措置に関する計画を作成し、主務大臣の認定を受けている場合において、当該計画における離職後の就職の援助の対象者である他の中期目標行政法人役職員を密接関係法人等の地位に就かせることを目的として行うとき。

3～6 (略)