

- 全世代型社会保障構築会議報告書～全世代で支え合い、人口減少・超高齢社会の課題を克服する～（令和4年12月16日 全世代型社会保障構築会議）（雇用環境・均等局 関係抜粋）

### Ⅲ. 各分野における改革の方向性

#### 1. こども・子育て支援の充実

##### (2) 取り組むべき課題

##### ① 全ての妊産婦・子育て世帯支援

##### ◆ 不妊治療等に関する支援

不妊治療に対する経済的な支援（本年4月から保険適用）や仕事との両立支援、プレコンセプションケア（性や妊娠に関する相談支援）の推進を図る必要がある。

##### ② 仕事と子育ての両立支援（「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られている状況の是正）

- 今なお、こどもを持つことにより所得が低下するか、それを避けるためにこどもを持つことを断念するか、といった「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られる状況が見られることから、保育の利用保障の強化や両立支援に係る給付の拡充など、こどもを生み育てたいと希望する全ての人が、働き方にかかわらず安心して子育てができる環境の整備を進める必要がある。

##### ◆ 子育て期の長時間労働の是正、柔軟な働き方の促進

正規雇用労働者を中心として、労働時間の長さが育児時間の長さにつながり、男女双方の子育てや働き方にも影響を与えていることから、子育て期において、長時間労働の是正（残業免除等）や、労働者のニーズや個々の職場の状況等に応じて、時短勤務、テレワークなどを組み合わせた柔軟な働き方を可能とする仕組みについて検討すべきである。

##### ◆ 非正規雇用労働者の処遇改善と短時間労働者への更なる支援

非正規雇用労働者の待遇差や雇用の不安定さが少子化の背景になっていることを踏まえ、「同一労働同一賃金」<sup>1</sup>の徹底を図ることとあわせて、雇用のセーフティネットや育児休業給付の対象外となっている短時間労働者への支援を検討すべきである。

<sup>1</sup> 「働き方改革」の一環として導入された、パート・有期雇用労働法等に基づく不合理な待遇差の禁止。

### (3) 今後の改革の工程

#### ① 足元の課題

(略)

#### ② 来年、早急に具体化を進めるべき項目

- 1. (2)において記載された項目のうち、上記①以外の項目

## 2. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築

### (2) 取り組むべき課題

#### ② 労働市場や雇用の在り方の見直し

- 子育て・若者世代の非正規雇用労働者<sup>2</sup>は、基本給や各種手当の支給、能力開発機会等における待遇差や雇用の不安定さなどの課題に直面している。こうした実態が、少子化の背景の一つとなっているとも考えられることから、雇用形態に関わらない公正な待遇確保に向けた方策について、引き続き促進する必要がある。
- また、子育て・若者世代にとって、結婚、妊娠・出産、子育てを含めた個人のライフスタイル・ライフサイクルに応じた多様な働き方やキャリア選択が可能となり、将来への展望を持ちながら安心して働き、子育てすることができる機能的な労働市場を整備することが重要である。

#### ◆ 非正規雇用労働者を取り巻く課題の解決

「同一労働同一賃金」については、その履行確保に向けた取組を一層強力に推進するとともに、非正規雇用労働者の処遇改善に与えた効果を丁寧に検証した上で、「同一労働同一賃金ガイドライン」<sup>3</sup>等の必要な見直しを検討すべきである。

非正規雇用労働者の処遇改善に資する政策のうち、有期雇用労働者の雇用の安定を図るために導入された「無期転換ルール」<sup>4</sup>については、その実効性を更に高めるための方策を講ずるべきである。

より安定した働き方やスキルアップを望む非正規雇用労働者に対しては、引き続き、キャリアアップ

<sup>2</sup> 総務省「労働力調査(詳細集計)」(2021年平均)によると、25～34歳の男性の14.0%、女性の32.4%が非正規雇用労働者となっている。

<sup>3</sup> 2018年12月28日厚生労働省告示第430号。

<sup>4</sup> 同一の使用者(企業)との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超える時に、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルール。

助成金<sup>5</sup>を通じた支援や、学び直し、職業訓練の支援などの施策について積極的に推進していくべきである。

勤務地等を限定した「多様な正社員」の拡充については、子育てとの両立を実現するための働き方の推進の観点から重要であるだけでなく、非正規雇用と正規雇用の垣根を喪失させることによって、より包摂性の高い雇用や良質な職場環境の実現にも寄与するものであることから、労使双方にとって望ましい形で、これを普及・促進するための方策を検討すべきである。

さらに、非正規雇用労働者の待遇改善に関する取組状況について、非財務情報の開示対象に加えることも含め、企業の取組の促進策を検討すべきである。

#### ◆ 労働移動の円滑化

個人のリスキリングなど人材の育成・活性化や、継続的なキャリアサポート、職業・職場情報の見える化など、労働移動の円滑化・「人への投資」への支援を継続的に推進するとともに、今後、「労働移動円滑化に向けた指針」を官民で策定し、「構造的な賃上げ」につなげていくことが必要である。また、経験者採用(中途採用)に関する企業の取組状況について、非財務情報の開示対象に加えることも含め、企業の取組の促進策を検討すべきである。

### (3) 今後の改革の工程

#### (労働市場や雇用の在り方の見直し)

##### ① 速やかに検討・実施すべき事項

- 「同一労働同一賃金ガイドライン」等の効果検証・必要な見直し
- 「無期転換ルール」の実効性を更に高めるための見直し
- 「多様な正社員」の拡充に向けた普及・促進策
- 非正規雇用労働者の待遇改善や経験者採用(中途採用)に関する取組状況について、企業による非財務情報の開示対象とすることを含めた、企業の取組の促進策
- その他、「労働移動円滑化に向けた指針」の策定をはじめ、「構造的な賃上げ」につながる労働移動円滑化・「人への投資」への支援の着実な実行

---

<sup>5</sup> 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して支給される助成金。