

雇用に関するこれまでの 各種提言・取組について

平成25年9月
厚生労働省職業安定局

○政府・与党などの動き	1
・ 2013 年自民党参議院選挙公約（雇用対策関係抜粋）	2
・ 日本経済再生に向けた緊急経済対策（平成 25 年 1 月 11 日）	3
・ 自民党雇用問題調査会 提言（平成 25 年 4 月 19 日）	4
・ 我が国の若者・女性の活躍推進のための提言（平成 25 年 5 月 19 日 若者・女性活躍推進フォーラム）	5
・ 日本再興戦略（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）（雇用制度改革・人材力の強化部分）	7
・ 経済財政運営と改革の基本方針～脱デフレ・経済再生～（平成 25 年 6 月 14 日）	1 2
・ 規制改革会議（雇用ワーキング・グループ報告）（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）	1 3
○最近の労働関係法制の動き	1 4
・ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律（平成 24 年 3 月 28 日成立）の概要	1 5
・ 今後のパートタイム労働対策について（平成 24 年 6 月 21 日労働政策審議会建議）	1 6
・ 労働契約法の一部を改正する法律（平成 24 年 8 月 3 日成立）の概要	1 7
・ 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（平成 24 年 8 月 29 日成立）の概要	1 8
・ 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（平成 25 年 6 月 13 日成立）の概要	1 9
○最近の研究会・検討会の動き	2 0
・ 望ましい働き方ビジョンの概要（平成 24 年 3 月）	2 1
・ 非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会報告書概要（平成 24 年 12 月）	2 2
・ 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書概要（平成 25 年 8 月）	2 3
・ 多様な形態による正社員に関する研究会報告書概要（平成 24 年 3 月）	2 7
・ 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会報告書概要（平成 24 年 8 月）	2 8
・ 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書概要（平成 24 年 8 月）	3 0
・ 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書概要（24 年 8 月）	3 2
・ 生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会報告書概要（平成 25 年 6 月）	3 5
・ 成長のための人的資源活用検討専門チーム報告概要（平成 25 年 4 月）	3 6

政府・与党などの動き

2013年自民党参議院選挙公約（雇用対策関係抜粋）

雇用と所得の拡大

- 成熟分野から成長分野への失業なき円滑な労働移動を進めるため、就労支援策を充実させる。
- 今後5年間で、失業期間6カ月以上の人を2割減少させ、一般労働者の転職入職率を9%（2011年：7.4%）にすることを目指す。
- 2020年までに、20歳から64歳までの就業率を80%（現在75%）にすることを目標とする。
- 本社機能・研究開発拠点・データセンター等の地方移転、地方への新規企業立地促進に、一層の支援を計ります。
- 「テレワーク」「農商工連携」「キャリア教育」等の推進により、高齢者も若者も、女性も男性も、障害を抱える方も、ライフステージごとの生活スタイルに応じて働ける地域雇用の場を創出します。
- 同一価値労働・同一賃金を前提に、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の実現に必要な法整備等を行い、非正規労働者の処遇を改善する。

※2013年自民党参議院選挙公約より抜粋

日本経済再生に向けた緊急経済対策(平成25年1月11日閣議決定)(雇用・労働関係)

I 復興・防災対策

○ 震災等緊急雇用対応事業の拡充・延長 【500億】

- 被災者の一時的な雇用の確保、生活の安定を図るため、震災等緊急雇用対応事業について、緊急雇用創出事業基金を積み増し、事業の実施期限を一年延長する。

○ 事業復興型雇用創出事業の延長 【制度要求】

- 被災地での安定的な雇用を創出するため、産業政策と一体となって雇用面からの支援を行う事業復興型雇用創出事業について、実施期限を一年延長する。

II 成長による富の創出

- ・ 厳しい雇用情勢を踏まえ、失業者の成長分野への人材移動を支援するなどの雇用対策を講じるとともに、若年者の職業訓練の促進等による人材育成策の強化、女性の活躍促進に取り組む。

○ 若者育成支援事業の創設 【600億】

- ・非正規の若年者に対して実践的な職業訓練の機会を提供するとともに、訓練受講者の企業への定着を支援するため、事業主に対する奨励金(若年者人材育成・定着支援奨励金(仮称))を創設する。
- ・「地域若者サポートステーション」について、設置拠点の拡充、学校との連携の強化、合宿形式を含む生活面のサポートと職場実習の訓練を集中的に行うことなどにより、ニート等の若者の就労を強力に支援する。

○ 起業支援型地域雇用創造事業 【1000億】

- 地域の産業・雇用振興策に沿った起業支援等を行うことにより、地域の雇用の受け皿を確保するため、地域に根ざした産業における安定的な雇用創出に資する事業を民間企業等へ委託し、失業者を雇い入れる事業を創設する。

○ 日本再生人材育成支援事業の延長・拡充 【制度要求】

- 成長が期待される分野の事業主が、事業主都合で離職した者を期間の定めのない労働者として新たに雇い入れ、または労働者を出向で受け入れ、訓練を行った場合に助成金を支給するとともに、事業の実施期間を一年延長する。

○ 労働移動支援助成金の拡充 【制度要求】

- 円滑な労働移動を支援するため、中小企業事業主が、離職を余儀なくされる労働者等の再就職に係る支援を職業紹介事業者へ委託し、再就職が実現した場合に支給される助成金を拡充する。

I 希望者の初職での正社員割合「100%」を目指すための取組の強化

正社員希望者の初職での正社員割合「100%」を目指して、新規卒業者等の就職支援を強化。在学中の就職活動から入社後の能力開発まで一貫した支援を行い、ハローワークを通じて年間20万人の正社員就職を実現。

1 中小企業の魅力等を伝えるキャリア教育

- ① 産業界のニーズに応じた人材の育成(大学における教育内容の見直し)
- ② 地元企業・優良中小企業を含め自らの働き方を選択できるキャリア教育
- ③ 厚労省と文科省の連携・協力によるキャリア教育プログラムの開発

2 『20万人ネクストプロジェクト(仮)』

在学中の就職活動から入社後の能力開発に至る一貫した支援

- (1) 中小企業とのマッチング等による若者の正社員化
 - ① 新規卒業者等と中小企業とのマッチングの強化
 - ② 大学等とハローワークの連携強化
- (2) 卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的なサポート
 - ① 紹介予定派遣を活用した就職支援
 - ② 新卒応援ハローワーク等での継続的なフォローアップ
 - ③ 地域若者サポートステーションにおける継続的な支援
 - ④ 企業現場での実習を重視した訓練等に係る積極的な取組
- (3) 新規卒業者等が中小企業で活躍するための能力開発
 - ① 新入社員等の訓練を行う中小企業団体等の支援措置の創設
 - ② 専門学校・大学等で「学び直し」をする場合の支援措置の創設
 - ③ 教育訓練の支援の拡充を図るための雇用保険制度の見直し

3 早期離職防止のための取組の強化

- ① 「若者応援企業」を活用した企業等の就職関連情報等の公開
- ② 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化
 - ・相談窓口の開設、問題のある企業等への入職抑制策の検討
 - ・重大・悪質な法違反がある場合の司法処分と企業名公表

II 女性が働き続けることができ、能力発揮できる社会の実現

出産・育児後の職場復帰率の向上等を通じて「300万人」女性の就業希望の達成を目指し、女性と地域が輝く社会を実現。

1 女性の活躍促進と仕事と子育て等の両立支援

- ① 企業に対するインセンティブの充実
- ② 次世代育成支援対策推進法(平成26年度で期限切れ)の延長・強化の検討
- ③ メンターやロールモデルの普及
- ④ 在宅勤務(テレワーク)の促進のための企業支援の充実

2 職場復帰や再就職等を支援する『子育て女性応援総合プログラム(仮)』

- (1) 中小企業における『育休復帰支援プラン(仮)』の策定支援
 - ① モデルプランの作成・普及促進
 - ② 子育て女性等のコンサルティングやプラン策定等を行う「育休復帰プランナー」の養成
 - ③ 中小企業団体が「育休復帰プランナー」を配置する場合の助成措置の創設
 - ④ 妊娠・出産した女性労働者がコンサルティングを受けられるための企業の取組の促進
- (2) ブランクのある女性のスキルアップ支援等
 - ① 『カムバック支援サイト』の創設等による「学び直し」の支援
 - ② 復職した子育て女性の職業訓練に取り組む企業に対する助成措置の拡充
 - ③ 再就職後にステップアップしながら働ける雇用管理モデルの普及
- (3) 子育て女性の再就職の総合的な支援
 - ① 託児付きセミナーの新設等、再就職を希望する女性への支援策の拡充
 - ② マザーズハローワークの拡充(拠点の拡大・保育サービスとの連携強化)

III 高齢者が活躍し続ける『生涯現役社会』の実現

生涯現役社会の実現(雇用支援と社会で活躍できる環境の整備)。

1 高齢者の雇用支援

- ① 高年齢雇用を円滑に進めるための中小企業支援(職域開発の支援等)
- ② 中小企業での「第2のキャリア」を望む中高年齢者の支援
 - ・ハローワーク等における職業生活の再設計の支援
 - ・キャリア転換の支援を行う企業に対する助成制度の拡充

2 退職後も社会で活躍できる環境の整備

高齢者が、これまでの豊富な知識や職業経験等を活かして、社会で活躍できるような環境の整備

直面する課題と抜本的解決に向けた具体的方策

課題

教育

- 学生側では職業意識の不足や根強い大企業志向が存在する一方、企業側では中小企業の情報発信が不十分であるため、ミスマッチが発生。

※ 年間約11万人の大学生が未就職のまま卒業。
（一時的な職を含み、進学者を除く。）

就職活動

- 「就活」の早期化・長期化は、十分な学修時間の確保を妨げ、海外留学を阻害。
- 中小企業の場合、十分な能力開発を行えるかどうか不安。
- 若年層による起業は、過去最低水準。

社会人

- ニート、フリーター等に対し、十分なキャリア・コンサルティングを行う体制にないハローワークも存在。
- 学び直しをしようとしても、三重苦が存在。
 - ①教育資金の問題
 - ②企業の人材育成ニーズに対応したプログラムが大学等がない
 - ③学び直し後の就職先が見えない・処遇改善につながらない

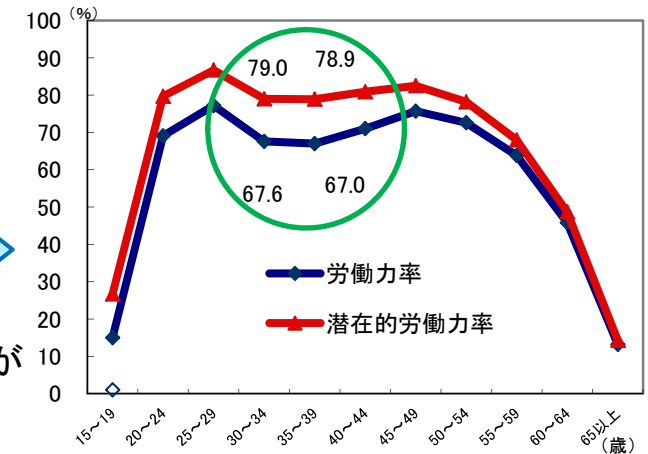
総合的に施策を展開

- 1 民間の知恵を活用したキャリア教育充実、就職支援機能向上
- 2 時期の後ろ倒しを含めた就活システムの見直し
- 3 ハローワークにおける思い切った民間活用
- 4 企業のニーズに即した社会人の学び直し
- 5 未来の地域経済を支える人材を共同で育成する仕組みの構築
- 6 ビジネスコンテストを活用した起業の促進

直面する課題と抜本的解決に向けた具体的方策

課題

- 少子化と生産年齢人口の減少が進む中で、女性の活躍の推進は喫緊の課題。
- 女性の労働力率は、第1子出産を機に6割の女性が離職するなど、子育て期に当たる30歳代で低下する「M字カーブ」を描くが、就業希望者を加えた潜在的労働力率は高い。
- 女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤務先を辞める理由は、就業時間の長さや職場の両立支援制度の不十分さ、子どもの預け先や家族の協力が得られないなど仕事と家庭の両立が困難であることが多い。
- 指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%程度とする政府目標にもかかわらず、企業等の役員、管理職における女性の割合は依然として低く、その理由として、必要な知識や経験等を有する女性がいなかったり管理職になるまでに退職することを挙げる企業が多い。
- 女性自身のキャリア・アップ支援とともに、企業における女性の活躍促進を後押ししていくことが不可欠。



3本柱で 総合的に施策 を展開

1 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等

2 女性のライフ・ステージに対応した活躍支援

3 男女が共に仕事と子育て・生活を両立できる環境の整備

① 行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）

○ 労働移動支援助成金の抜本的拡充等

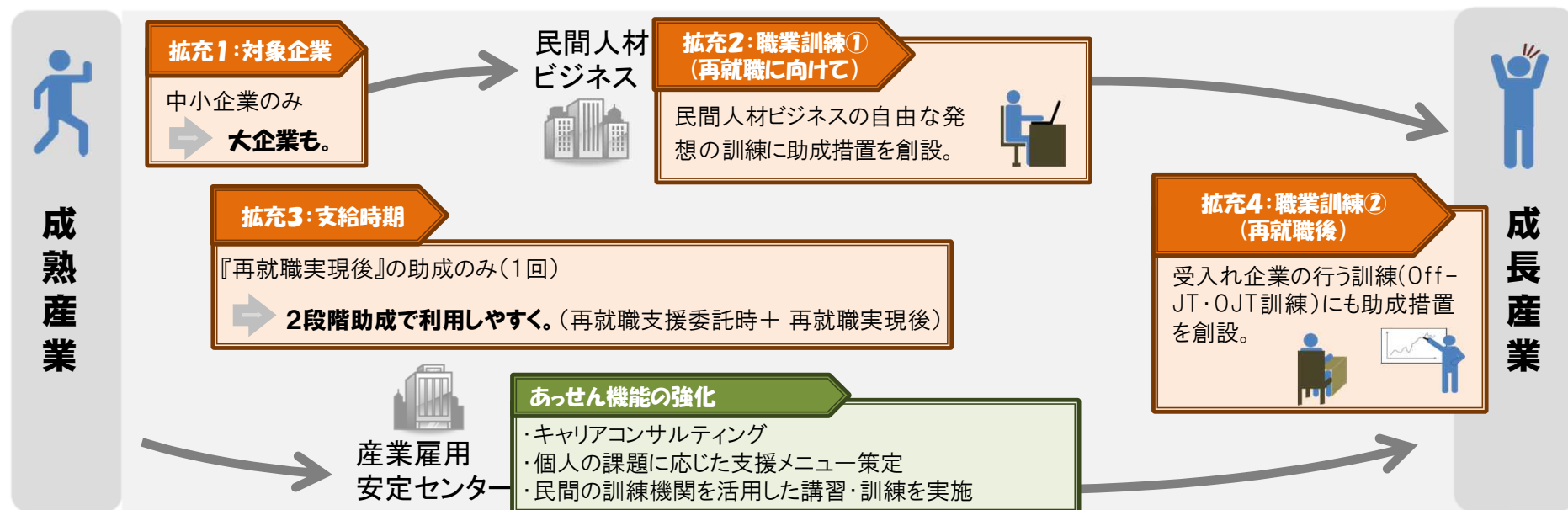
雇用調整助成金（2012年度実績額約1,134億円）から労働移動支援助成金（2012年度実績額2.4億円）に大胆に資金をシフトさせることにより、2015年度までに予算規模を逆転させる。本年8月末までに検討を進め結論を得た上で、概算要求等に反映させる。

- 対象企業を中小企業だけでなく大企業に拡大する。
- 送り出し企業が民間人材ビジネスの訓練を活用した場合の助成措置を創設する。
- 支給時期を支援委託時と再就職実現時の2段階にする。
- 受入れ企業の行う訓練（OJTを含む）への助成措置を創設する。
- キャリアチェンジを伴う労働移動を成功させるためのキャリアコンサルティング技法の開発等を推進する。

○ 若者等の学び直しの支援のための雇用保険制度の見直し

非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジできるよう、資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講を始め、社会人の学び直しを促進するために雇用保険制度を見直す。労働政策審議会で検討を行い、次期通常国会への改正法案の提出を目指す。あわせて、従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主への経費助成による支援策を講ずる。

○ 公益財団法人産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の強化



② 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化

○ハローワークの求人・求職情報の開放等

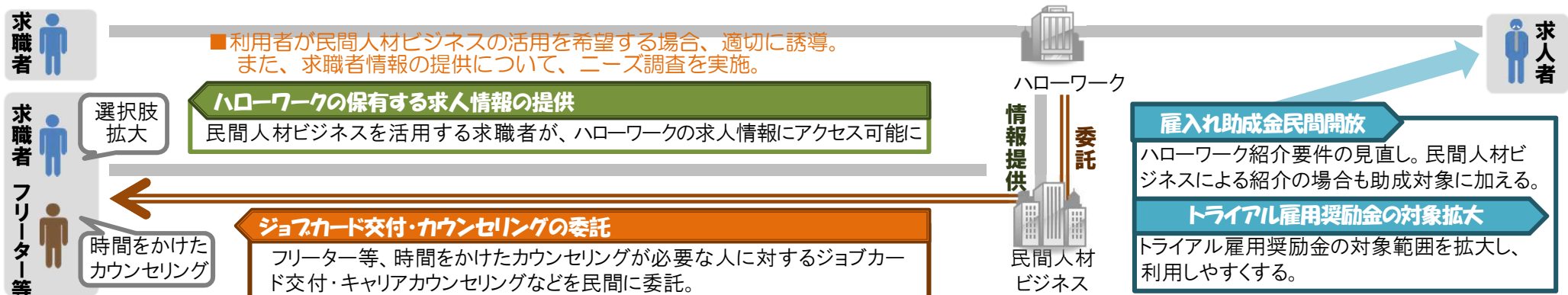
- ・ ハローワークの保有する求人情報を、民間人材ビジネスや地方自治体に対して、来年度中のできるだけ早期に提供を開始するなど、多様なサービスを提供可能にする。本年8月末までに検討を進め結論を得た上で、必要な措置を講じる。
- ・ ハローワークの保有する求職情報の開放について、求職者や民間人材ビジネスに対するニーズ調査を直ちに実施し、本年末を目途に結論を得る。また、ハローワークの求職者が民間人材ビジネスの活用を希望する場合の円滑な誘導支援を速やかに開始。
- ・ ハローワーク特区等の経験に基づき、自治体の意向を踏まえハローワークと地方自治体の職業紹介機関等の連携強化を全国展開。

○トライアル雇用奨励金等の改革・拡充

- ・ トライアル雇用奨励金(2012年度支給対象者数約5.6万人)等の雇入れ助成金について、ハローワークの紹介に加え、民間人材ビジネスや出身大学等の紹介により雇い入れる事業者にも支給する。
- ・ トライアル雇用奨励金について、従来主な対象とされていたニート・フリーターに加えて、学卒未就職者、育児等でキャリアブランクがある人等、トライアル雇用を受けなければ正社員就職が難しいと認められる者にも対象を拡大する。8月末までに検討を進め結論を得た上で、概算要求等に反映させる。

○民間人材ビジネスの更なる活用

- ・ カウンセリング、職業訓練、就職あっせん等のうち、以下の業務に民間人材ビジネスを最大限活用し、効果的な就業支援が行えるよう、本年8月末までに検討を進め結論を得た上で、概算要求等に反映する。
 - フリーター等のきめ細かいカウンセリングが必要な人に対するキャリアカウンセリングやジョブ・カード交付等
 - 学卒未就職者等について、紹介予定派遣を活用した正社員就職支援
 - 育児・介護等で仕事の現場を離れていた人に対する研修と職業紹介の一体的実施



③ 多様な働き方の実現

○労働時間法制の見直し

企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について、早急に実態調査・分析を実施し、本年秋から労働政策審議会で検討を開始する。ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的に議論し、1年を目途に結論を得る。

○研究者等への労働契約法をめぐる課題に関する検討

労働契約法の若手研究者のキャリア形成に対する影響を懸念する指摘もあることから、研究現場の実態を踏まえ、研究者等のキャリアパス、大学における人事労務管理の在り方など労働契約法をめぐる課題について関係省が連携して直ちに検討を開始し、1年を目途に可能な限り早急に結論を得て、必要な措置を講じる。

○労働者派遣制度の見直し

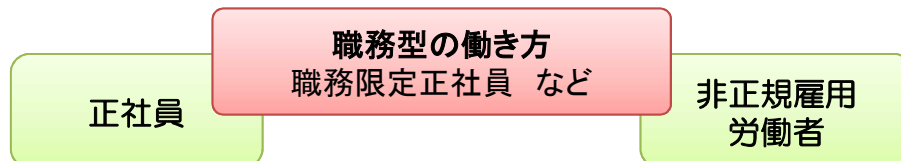
登録型派遣・製造業務派遣の在り方、いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度の在り方等に関して有識者による検討を進め、8月末までを目途に取りまとめる。さらに、労働政策審議会で議論を行った上で、早期に必要な法制上の措置を講じる。

あわせて、派遣労働者のキャリア形成を支援するモデル的な取組を推進する。

○「多元的で安心できる働き方」の導入促進

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集、周知・啓発を行うとともに、有識者懇談会を今年度中に立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について来年度中のできるだけ早期に取りまとめ、速やかに周知を図る。これらの取組により企業での試行的な導入を促進する。

業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の「見える化」を促進する。



○持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備

全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環を実現できるよう、今後の経済運営を見据え、最低賃金の引上げに努める。その際、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を拡充する。

④ 女性の活躍促進

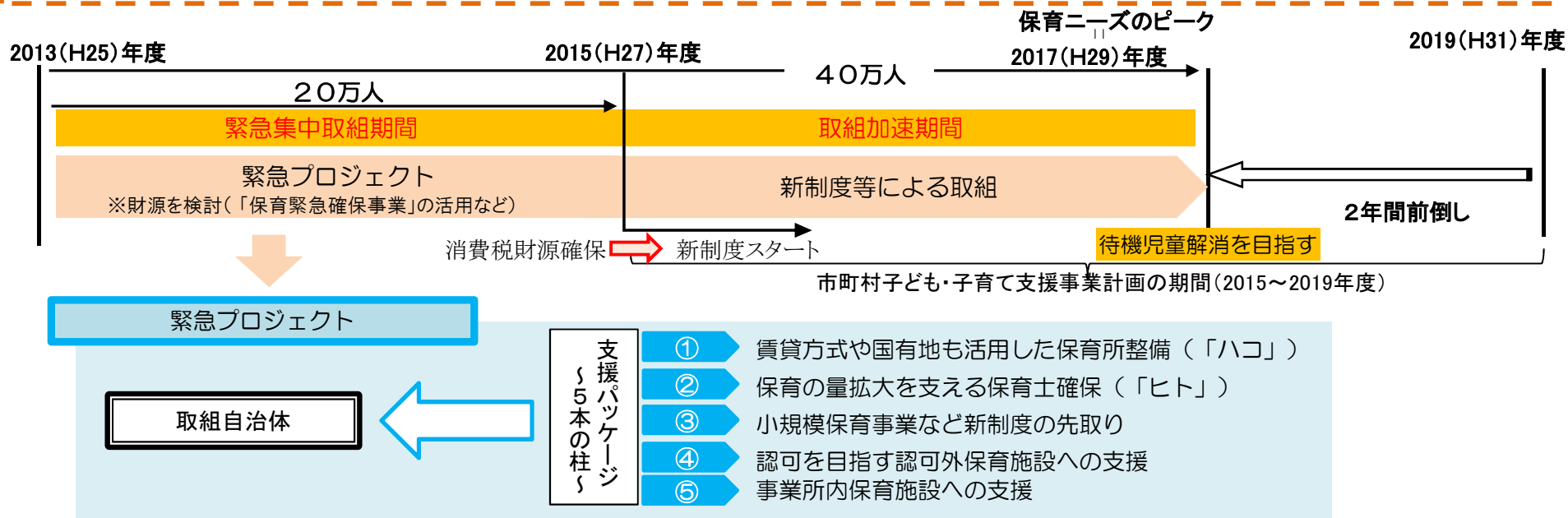
○緊急プロジェクト(本年度・来年度)

「待機児童解消加速化プラン」の実施期間のうち、本年度・来年度を「緊急集中取組期間」と位置付け、5本の柱からなる支援パッケージにより、意欲のある地方自治体を強力に支援

待機児童解消加速化プラン

- ◆待機児童の解消に向け、2年後の子ども・子育て支援新制度の施行を待たずに、地方自治体に対し、できる限りの支援策を講じる。
- ◆足下2年間の「緊急集中取組期間」と、新制度で弾みをつける「取組加速期間」で、待機児童の解消を図る。

- ▶「緊急集中取組期間」(平成25・26年度)で約20万人分の保育を集中的に整備できるよう、国として万全な支援を用意。 ※地方自治体が更にペースアップする場合にも対応。
- ▶「取組加速期間」(平成27～29年度)で更に整備を進め、上記と合わせて、潜在的なニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を確保。
- ▶保育ニーズのピークを迎える平成29年度末までに待機児童解消を目指す。



※保育緊急確保事業その他の消費税財源を用いた施策として行うほか、所要の財源を検討。

○屋外階段設置要件の見直し

事業所内保育施設を4階以上に設置する場合の避難用の屋外階段設置要件(国の助成要件)について、地方自治体の認可保育所の設置基準条例に合わせる見直しを直ちに行う。また、国が定める認可保育所の設備基準について、同等の安全性と代替手段を前提として緩和がなされるよう、合理的な程度の避難基準の範囲及び代替手段について、今年度中に検討し結論を得る。

④ 女性の活躍促進

○女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等

○女性のライフステージに対応した活躍支援

- ・ 子どもが3歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいよう、職場環境の整備を働きかけるとともに、育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度を創設する。
- ・ 育休復帰支援プラン(仮称)の策定支援等を行うほか、来年度末で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討する。また、「イクメン」の普及により、男性の家事・育児等への参画を促進する。
- ・ インターンシップやトライアル雇用制度の活用、マザーズハローワークの充実等による再就職に向けた総合的な支援、母子家庭の母等への就業支援、社会人の学び直し支援 等

○男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

⑤ 若者・高齢者等の活躍促進

○若者の活躍推進

- ・ 就職活動から入社後の能力開発に至るまでの一貫した支援として、詳細な採用情報等を公開し積極的に若者を採用・育成する「若者応援企業」の普及拡大・情報発信の強化、既卒3年新卒扱い、新卒応援ハローワーク等を通じた中小企業と学生とのマッチング強化、若手社員の訓練を行う中小企業団体に対する新たな支援、及び就職後の定着への支援を行う。
- ・ 過重労働や賃金不払残業など若者の「使い捨て」が疑われる企業について、相談体制、情報発信、監督指導等の対応策を強化
- ・ わかものハローワークの充実、地域レベルの産学官コンソーシアムの組成による就職可能性を高める訓練コースの開発・実施等によるフリーター等の正規雇用化支援や、NPO等による就労に向けた相談支援などニートの就労支援を実施 等

○高齢者等の活躍推進

- ・ 生涯現役社会の実現に向けた高齢者等の就労促進の支援等や、障害者等の就労支援を始めとした社会参加を推進する。

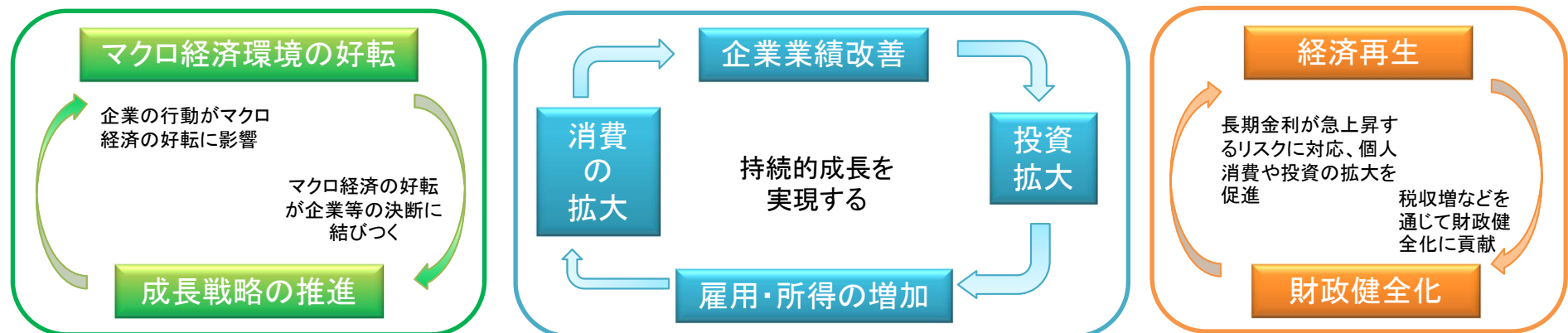
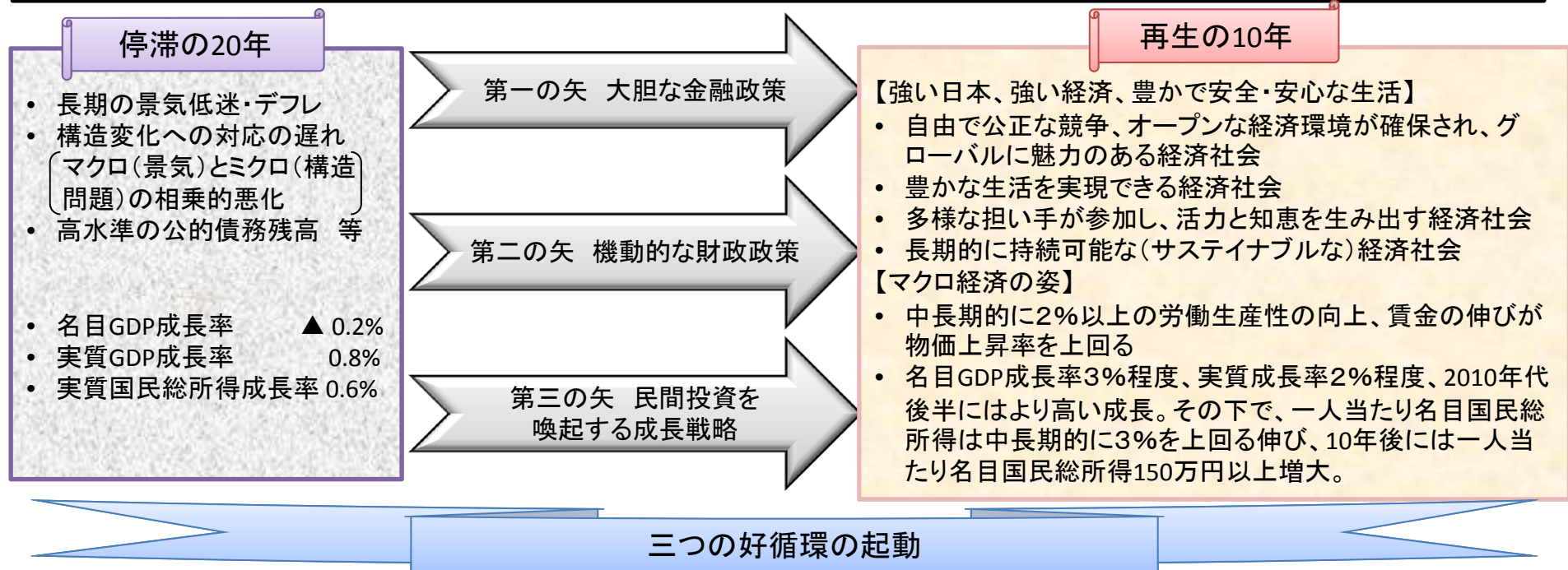
⑥ 高度人材の活用

○高度外国人材ポイント制度の見直し

- 高度外国人材の認定に係る年収基準の見直し(年収として認める報酬の範囲に係る見直し等)、永住が許可されるための在留歴の短縮(現行の5年を3年とする等)といった高度人材に対する優遇制度の見直しを行い、本年中に新たな制度を開始する。

「経済財政運営と改革の基本方針」のポイント ～「再生の10年」に向けた今後の経済財政運営及び基本戦略～

- 相互に補強し合う関係にある「三本の矢」(いわゆるアベノミクス)を一体的に推進。市場の期待は大きく変化、実体経済面でも景気は持ち直し。目指すマクロ経済の姿及び実現の道筋を明示。
- 成長戦略をはじめとして、本方針に掲げた重要政策を今後長期にわたり着実に推進することをコミット。デフレから早期脱却し日本経済を再生。また、そうした政策実行の先に目指すべき経済社会の姿を明示。



規制改革会議(雇用ワーキング・グループ報告)

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管省庁
1	ジョブ型正社員の雇用ルールの整備	職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る。	平成25年度検討開始、平成26年度措置	厚生労働省
2	企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し	企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制をはじめ、労働時間法制について、ワークライフバランスや労働生産性の向上の観点から、労働政策審議会で総合的に検討する。労働政策審議会での検討の基礎資料を得るべく、平成25年上期に企業における実態調査・分析を実施し、平成25年秋に労働政策審議会で検討を開始し、結論を得次第措置を講じる。	平成25年上期調査開始、平成25年秋検討開始、1年を目途に結論、結論を得次第措置	厚生労働省
3	有料職業紹介事業の規制改革	民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能強化の観点から、利用者の立場に立った有料職業紹介制度の在り方について引き続き問題意識を持ちつつ、当面、求職者からの職業紹介手数料徴収が可能な職業の拡大について検討する。	平成25年度検討開始、平成26年度早期に結論	厚生労働省
4	労働者派遣制度の見直し	労働者派遣制度については、下記の事項を含め、平成25年秋以降、労働政策審議会において議論を開始する。 ①派遣期間の在り方(専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間が異なる現行制度) ②派遣労働者のキャリアアップ措置 ③派遣労働者の均衡待遇の在り方	平成25年検討・結論、結論を得次第措置	厚生労働省

※規制改革会議雇用ワーキング・グループ報告書より抜粋

最近の労働関係法制の動き

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律の概要

1. 事業規制の強化

- ・ 日雇派遣（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止（適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外）。
- ・ グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止。

2. 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- ・ 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化。
- ・ 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮。
- ・ 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化。
- ・ 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示。
- ・ 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化。

3. 違法派遣に対する迅速・的確な対処

- ・ 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす。
- ・ 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備。

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記。

※ 「登録型派遣の在り方」、「製造業務派遣の在り方」、「特定労働者派遣事業の在り方」を検討事項とする。

施行期日：平成24年10月1日（労働契約申込みみなし制度の施行日は、平成27年10月1日）

【国会での主な修正点】

- 「登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止」の削除、「登録型派遣・製造業務派遣の在り方」を検討事項とする。
- 原則禁止される日雇派遣の範囲を「2ヶ月以内」から「30日以内」に修正、原則禁止の例外に「雇用機会の確保が特に困難な場合等」を追加。
- 労働契約申込みみなし制度の施行日を「法の施行から3年経過後」に延期。

今後のパートタイム労働対策について（平成24年6月21日労働政策審議会建議）のポイント

1. パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保

- （1）有期労働契約法制の動向を念頭に、パートタイム労働法第8条については、①3要件から無期労働契約要件を削除するとともに、②職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理な相違は認められないとする法制を採ることが適当である。
- （2）パートタイム労働法第9条第2項について、有期労働契約法制の動向を念頭に、削除することが適当である。
- （3）パートタイム労働法第9条第1項の均衡確保の努力義務の対象外として例示されている通勤手当は、多様な性格を有していることから、上記（1）の見直しに合わせ、一律に均衡確保の努力義務の対象外とすることは適当ではない旨を明らかにすることが適当である。

2. パートタイム労働者の雇用管理の改善

- （1）事業主は、パートタイム労働者の雇入れ時等に、事業所で講じているパートタイム労働者の「雇用管理の改善等に関する措置」（賃金に関する均衡、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換等）の内容について、パートタイム労働者に説明することが適当である。
- （2）事業主は、パートタイム労働者からの苦情への対応のために担当者等を定めるとともに、パートタイム労働者の雇入れ時等に周知を図ることが適当である。
- （3）パートタイム労働指針に規定されている、パートタイム労働法第13条に基づき待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由とした解雇その他不利益な取扱いの禁止規定を法律に位置付けることが適当である。
- （4）厚生労働大臣は、パートタイム労働法第42条に基づき、教育訓練の実施やパートタイム労働者に関する評価制度（職務評価・職業能力評価）について、資料の整備と必要な事業主への提供を促進していくことが適当である。

3. その他

- （1）パートタイム労働者が親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由として解雇等が行われることは適当でない旨を、パートタイム労働指針に規定することが適当である。
- （2）報告徴収の実効性を確保するため、報告を拒否又は虚偽の報告をした事業主に対する過料の規定を整備するとともに、勧告に従わなかった事業主の公表の規定を整備し、勧告を行う場合であって必要と認められるときに措置計画の作成を求めることができるようにすることが適当である。
- （3）短時間労働援助センターを廃止することが適当である。

労働契約法の一部を改正する法律(平成24年法律第56号)の概要

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させることなどを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図る。

1 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(※1)は、労働者の申込みにより、無期労働契約(※2)に転換させる仕組みを導入する。

(※1) 原則として、6か月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しない。

(※2) 別段の定めがない限り、申込時点の有期労働契約と同一の労働条件。

2 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化)

- 雇止め法理(判例法理)を制定法化する。(※)

(※) 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新(締結)されたものとみなす。

3 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

- 有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

施行期日: 2については平成24年8月10日(公布日)。1、3については平成25年4月1日。

「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」の概要

【平成24年8月29日成立】

少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる人全ての就労促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められている中、高齢者の就労促進の一環として、継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高年齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の改正を行う。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- ・ 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。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

- ・ 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。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

- ・ 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。

4. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

- ・ 事業主が講ず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。

5. その他

- ・ 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。

施行期日：平成25年4月1日

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の概要

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当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、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

(3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日:平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。)は公布日(平成25年6月19日))

最近の研究会・検討会の動き

「望ましい働き方ビジョン」の概要

～非正規雇用問題に総合的に対応し、労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方を実現する～

- 非正規雇用で働く労働者の雇用の安定や処遇の改善に向けて、公正な待遇の確保に必要な施策の方向性を理念として示す
 - 有期労働契約法制等の議論の成果を盛り込みつつ、非正規雇用全体に共通する施策の方向性を示すことにより、将来的な取組みの指針とする
- ※ 本ビジョンでは、パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣労働者等の名称を問わず、広く「非正規雇用」を対象

労働市場の状況

人口減少社会、今後、就業者数は大幅減少

失業率は高止まり、「非正規雇用」は3割超

* 非正規割合は、2010年で34.4%
(2002年以降最高)

* 今後10年で約400万人の減少

目指すべき方向

持続的な経済成長や
社会保障制度の維持を
「雇用」が下支え
↓
「分厚い中間層」の復活

「全員参加型社会」の実現

「人材立国」の実現

「ディーセント・ワーク(働きがいのある
人間らしい仕事)」の実現

* 労働者の視点から、就労困難の要因を排除・労働の質の向上

＜望ましくない状態＞

非正規雇用の増加
「雇用の安定」、「公正な処遇」が後退
(ミクロの視点)

正規・非正規という
二極化した考え方を超える

＜望ましい状態＞

「雇用の安定」
「公正な処遇」
「多様な働き方」

悪循環

(合成の誤謬)

不安の増大
消費活動の停滞
デフレ

経済活動の停滞
(マクロの視点)

好循環

労働者のモラル
アップ
職業能力の向上

企業の生産性
向上
日本経済社会
全体の発展

「非正規雇用」の現状と課題

【雇用形態に係る法制上の整理】

* あくまで便宜上の整理

正規雇用

- ① 期間の定めがない
- ② フルタイム
- ③ 直接雇用
- ④ 勤続年数に応じた待遇
- ⑤ 勤務地・業務の限定なし
時間外労働あり

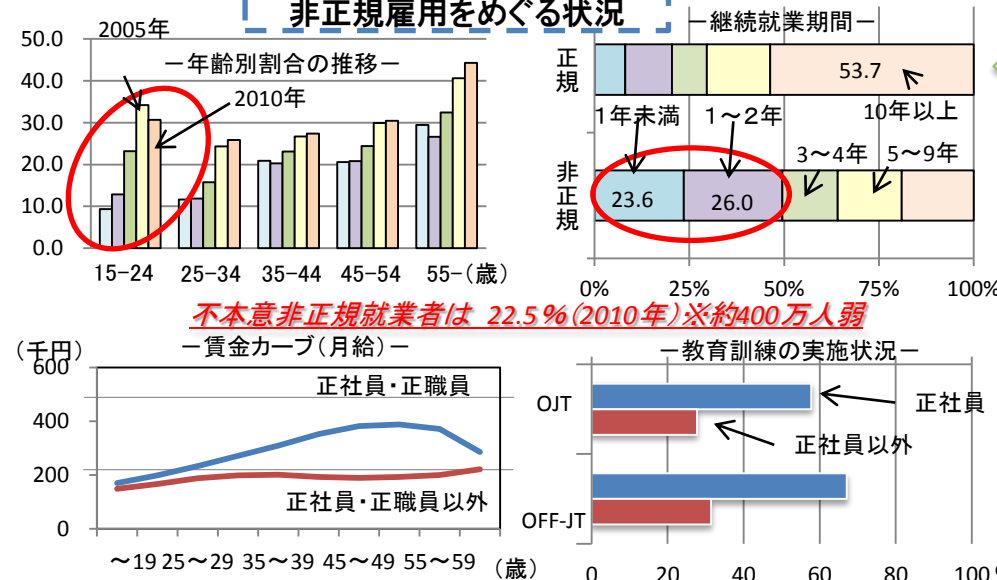
非正規雇用 (正規雇用以外)

- ① 有期契約労働者
- ② 短時間労働者
- ③ 派遣労働者

「多様な正社員」
(勤務地、業務等が限定)

* +④、⑤＝「典型的正規雇用」、④、⑤を満たさない＝「多様な正社員」

非正規雇用をめぐる状況



【非正規雇用に共通する課題】

- ① 雇用が不安定
- ② 経済的自立が困難
- ③ 職業キャリアの形成が不十分
- ④ セーフティネットが不十分
- ⑤ ワークルールの適用が不十分
労働者の声が届きにくい

* 若者中心に、非正規状態が長期化
* 正規雇用にも長時間労働等の問題
(ディーセント・ワークの点からの問題のほか、
正規雇用への選択を狭めている)

施策の基本姿勢

施策の具体的方向性

① 若者に雇用の場を確保

- ・ 学校での働くことや
ルールの意識付け・
啓発、キャリア教育
の一層推進
- ・ 新卒者支援体制の
構築
- ・ 求職者支援制度の
活用、企業の雇入れ
支援強化
- ・ ニート対策の強化
- ・ 「若者雇用戦略」
で、労使、教育界、
政府一体で推進

② 正規雇用・無期雇 用への転換促進

- ・ 外部労働市場や同一
社内での正規雇用へ
に向けた支援の充実
- ・ 短時間労働者の正社
員転換の推進
- ・ 派遣労働者の派遣先
での無期直接雇用の
推進
- ・ 有期労働契約の無期
雇用化の促進等

③ 中立的な税・ 社会保障制度の構築

- ・ 厚生年金、健康保険
の適用範囲の拡大
- ・ 配偶者控除、社会
保険の被扶養者認定
の仕組み
(103万円、130万
円)の見直し
- ・ 社会保障・税の所得
再分配機能の強化

④ 公正処遇の確保 不合理格差の解消

- ・ 事業主への助成、
労働関係法令等遵守
の周知・指導等の着
実実施
- ・ 集团的労使関係シス
テムの整備
- ・ ハローワーク等での
相談援助体制の構築
- ・ 企業評価の仕組み
- ・ 最低賃金の引上げ
- ・ 有期契約労働者の不
合理的な処遇の解消

⑤ 均等・均衡待遇 の効果的促進

- ・ 「同一価値労働同一
賃金」の考え方を尊
重（性差別等を生じ
させない）しつつ
日本的な「均衡」
によりアプローチ
- ・ 派遣労働者の均衡
に配慮
- ・ 職務評価・職業能
力評価の一層活用
- ・ 短時間労働者の均
等・均衡待遇の一
層促進

⑥ 職業キャリア の形成の支援

- ・ 企業内訓練の強化
- ・ キャリア・コンサル
ティングの活用促進
- ・ ジョブ・カード制度
の活用など社会全体
での職業能力開発機
会の確保
- ・ 求職者支援制度や
公共職業訓練の推進
(成長分野のほか、
「ものづくり分野」
も注目)

⑦ 雇用の セーフティネット強化

- ・ 雇用保険の適用拡
大、求職者支援制度
の円滑な実施
- ・ 雇用調整助成金の活
用
- ・ 福祉施策との連携に
よる早期の再就職支
援（特に住居・生活
困窮者。多様な就労
機会の確保も検討）
- ・ 統計の整備充実

基本的な視点

- 正規・非正規という雇用形態にかかわらず、将来に夢や希望を持ちながら安心して生活を送れるような収入を確保できるよう、能力開発機会を提供し、キャリアアップを支援（特にフリーター等不本意非正規に焦点）
- 能力開発の主体については、個人がその取組の中心となるが、個人任せでは限界があるため、非正規雇用の労働者を「人財」として、企業、業界団体、公的部門等社会全体で育成していくことが不可欠。
- 能力開発後の処遇やキャリアパスなど「将来像」を「見える化」、労働者一人ひとりに施策が「届く」よう積極的に情報発信、身近な地域での能力開発の提供等

施策の方向性

～産業政策や教育政策と連携し、政府一丸となって強力に取組を推進～

フリーター等不本意非正規の増加の防止

初期キャリア形成支援(早期離職防止、劣悪な雇用管理の企業の指導)

雇用・就業志向の積極的な教育政策

(職業人としての自覚等に関するキャリア教育の充実等)

複線的なキャリアアップの道の確保、労働者の選択に応じた能力開発機会の確保

正規雇用への転換

前提として正規雇用の場を確保

・即戦力重視型訓練と人間力養成型訓練の開発・実施

即戦力→公共職業訓練:長期の訓練機会確保、企業現場での実習重視等訓練期間・内容・質の充実
大学等教育機関での専門的教育訓練の受講支援

人間力→公共職業訓練:コミュニケーション能力等向上のための訓練科目の設定
生活訓練、労働体験等を通じて社会性、集団的規律、勤労観、目的達成意欲等を養える場の確保

・地域コンソーシアム(公共職業訓練機関、大学等教育機関、経済団体等)による身近な場での訓練実施

企業内でのキャリアアップ

・統合型雇用管理の普及、企業によるキャリアアップに向けた取組への包括的支援

企業の枠を超えたキャリアアップ

・専門職型キャリアシステムの構築(スキルポータビリティ化に向けた資格・検定制度の再構築、キャリアアップ型派遣モデルの推進)

★ 上記の選択肢を個人が主体的に選べるよう、キャリアサポート環境を整備(キャリア・コンサルタント等の人材育成・配置等)

労働者の能力の労働市場での適切な評価、相応の処遇確保のための環境整備

実用的な職業能力評価ツールの整備(ジョブ・カードや職業能力評価基準の活用に向けた見直し、スキルポータビリティ化に向けた資格・検定制度の再構築)

雇用志向の積極的な産業政策

(製造業など正社員吸収力のある産業や各地域で確かな雇用ニーズのある産業の育成)

こうした方向性を踏まえ、今後、具体的な取組を強力に推進し、「好循環型社会」を実現
(労働者派遣制度や雇用保険制度の見直しが行われる場合には、こうした観点から取組を強化)

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」報告書概要

第1 制度の在り方の検討に当たっての基本的な考え方

- 制度の検討に当たっては、
 - ① 労働者派遣制度の労働力需給調整における役割を評価しながら、派遣労働者の保護及び雇用の安定等を積極的に図ること
 - ② 派遣労働者のキャリアアップを推進すること
 - ③ 労使双方にとってわかりやすい制度とすることを基本的な視点として持つことが適当。

第2 登録型派遣・製造業務派遣の在り方

- 登録型派遣は労働力の需給調整の仕組みとして有効に機能しており、仮に禁止した場合、経済活動や雇用への影響が懸念される。
- 登録型派遣については、雇用の不安定性への対応が必要であり、後述の雇用安定措置を講じていくことが考えられる。
- 製造業務派遣について指摘されている問題は、製造業務の有期雇用労働者一般に関係する事項であり、労働者派遣制度の中で対応すべき理由に乏しい。雇用の不安定性については、登録型派遣をめぐる雇用の不安定性の議論の中で検討すべき

第3 特定労働者派遣事業の在り方

- 特定労働者派遣事業には有期雇用を反復更新している者も含まれており、それらの者の雇用が必ずしも安定していない状況。
- 「常時雇用される」を「期間の定めのない」ものと再整理することで、特定労働者派遣事業はすべての派遣労働者を無期雇用する派遣元に限定することが適当。

第4 期間制限の在り方等

(1) 26業務という区分に基づく規制の在り方について

- 「専門性」は時代とともに変化するため、判断基準を明確に定義するのは困難。
- 26業務の該当の有無をめぐり関係者間で解釈の違いが生じるケースが発生。いわゆる付随的な業務についても、該当の有無の判断が難しいという意見。
- 現行の26業務という区分に基づく規制の廃止を含め、労働政策審議会で議論していくことが適當。

(2) 現行の常用代替防止策の課題

- 常用代替防止は派遣労働者の保護や雇用の安定と必ずしも両立しない。
- 正規雇用労働者と同様の待遇の派遣労働者まで一律に抑制の対象とすることは適當でない。
- 期間制限の存在が派遣労働者の雇用の不安定性の一因に。
- 派遣労働者の所属する単位を変更すれば、同一の派遣労働者の受入れを長期間続けることができる仕組みとなっている。

(3) 常用代替防止の再構成

- 有期雇用派遣は、間接雇用かつ有期雇用であるため、派遣労働者の雇用の不安定性、キャリアアップの機会が乏しい、派遣先での望ましくない派遣利用の可能性、拡大しやすい性質といった特徴があることから、一定の制約を設け、無限定な拡大を抑制していくことが望ましい。
- 常用代替防止の考え方は、今後、対象を有期雇用派遣に再整理した上で、
 - ・ 個人が特定の仕事に有期雇用派遣として固定されない、また労働市場全体で有期雇用派遣が無限定に拡大しないという個人レベルの常用代替防止
 - ・ 派遣先の常用労働者が有期雇用派遣に代替されないことという派遣先レベルの常用代替防止の2つを組み合わせた考え方に再構成。
- 無期雇用派遣は常用代替防止の対象から外すが、無期雇用の労働者にふさわしい良好な雇用の質の確保を図っていくことが望まれる。

(次頁に続く)

第4 期間制限の在り方等

(4) 今後の制度について

- 今後の常用代替防止のための制度については、有期雇用派遣を対象とし、
 - ① 労働者個人単位で同一の派遣先への派遣期間の上限を設定する
 - ② ①により派遣労働者を交代することで有期雇用派遣を続けることが可能となる点に対しては、派遣先の労使がチェックする仕組みを考えるとすることを中心に検討していくことが望まれる。
- 派遣の継続性については、判断基準となる範囲の設定によって様々な案が考えられる。
- 労使のチェックの仕組みについても、様々な案が考えられる。
- 個人単位の派遣期間の上限に達した有期雇用派遣労働者には、派遣元が雇用の安定のための措置を講じることが適当。

【今後の制度のイメージ】

- 例えば、以下を主な構成要素とする制度が考えられる。
 - ① 個人レベルでの派遣期間の制限
 - …同一の有期雇用派遣労働者について、派遣先の組織・業務単位における受入期間に上限を設ける。
(組織・業務単位の範囲の大きさにより、多くの選択肢)
 - ② 派遣期間の上限に達した者への雇用安定措置
 - …派遣元は、有期雇用派遣労働者が受入期間の上限に達する場合、希望を聴取し、派遣先への直接雇用の申入れ、新たな派遣就業先の提供、派遣元での無期雇用化等のいずれかの措置を講じる。
 - ③ 派遣先レベルでの派遣期間の制限（派遣先の労使のチェック）
 - …継続的な有期雇用派遣の受入れが上限年数を超す場合、派遣先の労使の会議等の判断により、上限年数を超えた継続的受入れ等の可否を決定する。
- 有期雇用派遣の受入期間の上限については、個人単位、派遣先単位共に3年とすることを中心に検討することが考えられる。

第5 派遣先の責任の在り方(派遣先の団体交渉応諾義務について)

- 集团的労使関係法上の使用者性は、労働者派遣法の範疇で対応すべきものではなく、今後とも労働組合法の枠組みの中で考えていくことが適当。

第6 派遣労働者の待遇

(1) 均等・均衡待遇

- 均衡待遇に関しては、派遣労働者の待遇の改善だけではなく、待遇が低いことによる派遣労働者の安易な利用を抑制する効果があり、今後とも取組を進めていくべき。
- 均衡待遇を更に進めるには派遣先の更なる協力が不可欠。派遣労働者の賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用などの面で派遣先の役割が期待される。
- 派遣元に対し、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明義務を設けることも考えられる。

(2) 労働・社会保険の適用促進

- 加入促進のためには、派遣先が派遣労働者の労働・社会保険への加入状況を確認する仕組みが有効。

第7 派遣労働者のキャリアアップ措置

- 一般労働者派遣の許可要件にキャリアアップ措置に関する事項を盛り込むこと等が適当。
- キャリアアップには派遣先の協力も重要であり、OJT等の取組を行うことが望まれる。また、意欲と能力がある派遣労働者には、派遣先等での直接雇用の推進が適当。
- 国や業界団体の果たす役割も重要。

第8 その他

- 派遣元で無期雇用の者に対する事前面接は規制の対象から除外することが適当。
- 無許可・無届の事業者への事業停止命令等の指導監督の強化を検討することが必要。
- 改正法については、円滑な施行に努め、施行状況の情報の蓄積を図ることが重要。日雇派遣の原則禁止は、審議会において今後の制度見直しに向けた議論が必要かどうかを判断していくことが適当。

「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書概要

- いわゆる正社員と同様に無期労働契約でありながら、職種、勤務地、労働時間等が限定的な「多様な形態による正社員」の導入は、非正社員にとって正社員転換の機会を拡大する可能性。いわゆる正社員にとってもワーク・ライフ・バランスの実現の一つの手段（※）となりうる。 ※長期間労働の削減等いわゆる正社員の働き方全体の見直しが前提。
- このため、労使双方の実態を踏まえた創意工夫ある取組を通じて、多様な形態による正社員が「一人ひとりの労働者が満足できる働き方」として活用されるよう、環境整備を進めていくことが求められる。
- * なお、「望ましい働き方ビジョン」でも、正規雇用化を進めるに当たって、雇用の安定と典型的な正規雇用との処遇の均等・均衡を前提条件とした上での「多様な形態による正社員」に注目している（注）。

多様な形態による正社員の活用の状況

- ・ 約5割の企業が導入（職種限定：約9割、勤務地限定：約4割、労働時間限定：1～2割。複数組合わせ有。）
- ・ 導入目的としては、人材確保・定着の必要性、ワーク・ライフ・バランス支援が多い。
- ・ 男性の方が多いとする企業は約5割、女性の方が多いとする企業は約4割で、ほぼ同程度。
- ・ 賃金はいわゆる正社員の8～9割程度、昇進・昇格は上限あり、事業所閉鎖時等の人事上の取扱いはいわゆる正社員と同様とする企業が多い。（企業アンケート）
- ・ いわゆる正社員と同様の水準を求める者：賃金は4割程度、雇用保障は8割程度。（従業員アンケート）

多様な形態による正社員のメリット等

- ・ 企業のメリット：「人材の確保」、「多様な人材の活用」、「人材の定着」、「業務の効率化」などが多い。
従業員のメリット：「雇用が安定していること」が約6割。「遠方への転勤の心配がないこと」も約3割と多い。
- ・ 今の働き方に満足している多様な形態による正社員は半数超。（非正社員は4割程度）
- ・ 非正社員は約5割が多様な形態による正社員への転換を希望。いわゆる正社員も、勤務地限定では約6割が転換を希望。

多様な形態による正社員の活用にあたっての留意事項等

非正社員からのステップアップ	非正社員から正社員へのステップアップのために活用。 （安定した雇用の下、職業能力の向上を図り、希望に応じた働き方を実現できる形態として活用。）
正社員区分間の転換	相互転換しやすい柔軟な仕組みとすることが重要。 （特定の正社員区分への固定化の防止、正社員として子育てしながら働き続ける等ワーク・ライフ・バランスの観点）
男女間のバランス	実質的な男女差別を生じさせないよう留意。 （男女問わず、個々のニーズに合った働き方を選択できる仕組みとなるよう工夫。）
処遇や能力開発機会等の均等・均衡	労使の協議を踏まえ、働き方に応じていわゆる正社員との均等・均衡を考慮。 （転居・転勤の範囲に応じた賃金制度・水準とする等）
事業所閉鎖時の対応	いわゆる正社員に関する取組と均衡が図られるよう最大限努力。
従業員尊重のアプローチ	労使の話し合いや従業員への十分な説明などの取組が重要。

（注）ビジョンでは、職種等が限定的でない正社員を「典型的な正規雇用」、限定的な正社員を「多様な正社員」、非正社員を「非正規雇用」としている。

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会報告書概要 (平成24年8月3日)

労働・雇用分野における障害者権利条約への対応は、21年10月から労働政策審議会障害者雇用分科会が開催され、22年4月に主な議論の状況が「中間的な取りまとめ」として取りまとめられている。

また、政府として障害者制度の集中的な改革を行うため、21年12月に障がい者制度改革推進本部を設置し、その下に障がい者制度改革推進会議を開催して、22年6月に第1次意見を取りまとめ、これを踏まえ、同月「障害者制度改革推進のための基本的な方向について」を閣議決定している。

本研究会では、こうした検討経緯や障がい者制度改革推進会議の議論、諸外国の状況等を踏まえつつ、労働・雇用分野における差別禁止等の枠組みの対象範囲等の検討を行い、報告書を取りまとめた。その主なものは以下のとおりである。

基本的な枠組みについて

(障害者権利条約に対応するための枠組みについて)

- 現行の障害者雇用促進法には、ハローワーク等による職業リハビリテーションサービスや障害者雇用に関する指導・助言の仕組みが規定されている。
労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供等の実効性を担保するためには、それらを十分に活用していくことが効果的であり、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応は障害者雇用促進法を改正して対応すべきである。
- 一方、今後、検討が行われる差別禁止法の内容や法律上の位置づけも踏まえ、両法が整合性のとれたものとなるよう、十分な調整を図るべきである。

(障害者雇用率制度の位置づけについて)

- 障害者雇用の確保に成果を上げており、積極的差別是正措置として引き続き残すべきである。

(差別禁止等の枠組みの対象範囲について)

- 障害者の範囲は、差別禁止等の実効性を担保する観点から、事業主にとって予見可能性が十分に担保されるべきであり、障害者雇用促進法第2条の障害者とするのが適当である。
また、過去の障害履歴や障害者の家族など可能な限り広く捉えるべきとの意見の一方、対象者の予見可能性を担保するには、現時点での障害の有無で判断すべきとの意見があった。
- 事業主の範囲は、段階的な実施や十分な準備期間などの措置が重要であるが、原則、企業規模により差を設けるべきものではなく、全ての事業主とすべきである。

障害を理由とする差別の禁止について

(障害を理由とする差別について)

- 直接的な差別的取扱い（障害を直接の理由として差別を受ける場合）は禁止すべきである。
- 「間接差別」は、具体的な基準や要件が明確ではなく、現段階では、実効性のある差別禁止規定を設けることは困難である。まずは、どのようなものが「間接差別」に該当するかの基準や要件を確定することが必要である。
- 障害者権利条約では、合理的配慮の不提供が差別に当たるとしているが、新たな差別類型として整理できないため、労働・雇用分野においては、合理的配慮を提供することを事業主に義務づけることで対応すべきである。

(差別が禁止される事項について)

- 雇用に係るすべての事項を差別禁止対象すべきであり、主な対象としては、募集・採用の機会、賃金その他の労働条件、昇進・配置その他の処遇、教育訓練、雇用の継続・終了（解雇・雇止め等）が考えられる。

職場における合理的配慮について

(合理的配慮に対する基本的な考え方とその枠組みについて)

- 合理的配慮については、事業主に提供を義務付けるべきである。合理的配慮は、障害や職場の状況に応じて、多様かつ個別性が高いため、法律では概念や枠組みを定め、具体的な中身はガイドラインなどで定めるべきである。

(合理的配慮の提供のための仕組みと実効性の担保について)

- 合理的配慮の提供に当たっては、企業内で当事者同士が相互理解や検討を行った上で提供されることが重要であり、企業内に当事者同士が話し合うことのできる相談窓口などの体制を整備すべきである。
- また、提供に係る経済的な負担は、合理的配慮の提供を事業主に義務付けていることから、原則、個々の事業主の負担と整理した上で、事業主の経済負担の調整の仕組である納付金制度の中で、対応可能な部分（助成金や報奨金など）についての見直しを図るべきである。

(過度の負担について)

- 事業主にとって過度の負担となる場合は、合理的配慮の提供義務を負わないこととすべきである。また、その判断基準は、企業規模、業種、従業員数等に加え、経営状況や合理的配慮に対する経済的な支援も考慮し、それらの項目を類型化した指針などをもとに判断すべきである。

権利擁護(紛争解決手続)について

- まずは、企業内での自主的解決を図るべきであり、解決しない場合には、必要に応じて、調停制度による調整的な解決の仕組みを整備すべきであり、現行の紛争調整委員会を活用すべきである。

障害者雇用促進制度における障害者の範囲等に関する研究会報告書概要 (平成24年8月3日)

障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備をはじめとするわが国の障害者に係る制度の集中的な改革の一環として、労働及び雇用分野においては、障害者雇用促進法における障害者の範囲や雇用率制度における障害者の範囲等について検討が求められ、本研究会において検討を行い、報告書を取りまとめた。その主なものは以下のとおりである。

障害者雇用促進制度における障害者の範囲

- 現在の障害者雇用促進法における障害者については、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、例えば、障害者手帳を所持していない発達障害者、難治性疾患患者等で「長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」についても障害者雇用促進法の対象に含まれていることから、本来対象とすべき者が障害者とされていると評価できる。一方、障害者雇用促進制度における障害者の規定は、障害者基本法の改正を踏まえた表現とすべきとの意見もあり、障害者対象の曖昧さを排除する観点から、対象の明確化等について法制的な検討を行い、必要な見直しを行うことも考えられる。
- 就労の困難さに視点を置いた判断を行うに当たっては、心身機能・構造上の損傷といった医学モデルと社会環境といった社会モデルのどちらか一方の観点では十分ではなく、双方の観点をもって判断されることが必要であるが、現在の障害者雇用促進法では、医学的判断に加え、「長期にわたる職業生活上の相当の制限」を個別に判断しており、就労の困難さに視点を置いたものとなっていると評価できる。
なお、現行の判断の精度を高める観点から、医療、福祉、教育分野の支援機関からの情報や関係者との一層の連携などが重要である。

雇用率制度における障害者の範囲等

- 雇用義務制度は、雇用の場を確保することが極めて困難な者に対し、社会連帯の理念の下で、すべての企業に雇用義務を課すものである。企業が社会的な責任を果たすための前提として、①企業がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていることが必要であり、また、②対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保される必要がある。
- 精神障害者の雇用義務化については、これまでも継続的に議論がされてきたが、精神障害者に対する企業の理解の進展や雇用促進のための支援策の充実など、精神障害者の雇用環境は改善され、義務化に向けた条件整備は着実に進展してきたと考えられることから、精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当である。
義務化の意味合いは非常に重く、企業の経営環境や企業総体としての納得感といった観点からは、実施時期については、精神障害者を雇用義務の対象とすることが適当であることを踏まえ、慎重に結論を出すことが求められる。

(雇用率制度における障害者の範囲等 (続き))

- 精神障害者の雇用義務化にあたっては、企業内で理解を得られる環境作りが必要で、その対応を適切に行うとともに、個人と企業とのマッチングや定着を支援する体制や企業と外部の支援機関が連携して支援していく体制の充実が必要である。
- 精神障害者を雇用義務の対象とする際の対象者の把握・確認方法は、精神障害者の特性やプライバシーの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者福祉手帳で判断することが適当である。
- 障害者手帳を所持しない発達障害者、難治性疾患患者等に対しても、障害特性に応じて適切な支援が受けられるようにすることが重要である。
現状としては、企業が雇用できる一定の環境が整っていないことから、企業における雇用管理ノウハウの蓄積や企業の雇用環境の改善をさらに進めていくとともに、地域の就労支援の体制作りやネットワークの構築を進めていくことなどが必要である。
また、対象範囲が明確でなく、公正、一律性が担保されていないことから、職業生活上の困難さを把握・判断するための研究を行っていくことが必要である。

雇用率制度に関するその他の論点

- 雇用義務制度におけるダブルカウント制度は、今後も重度障害者の雇用を促進していくためにも継続していくことが必要である。
- 特例子会社が、知的障害者をはじめとする障害者の雇用促進に果たしてきた役割は大きく、特例子会社制度は継続していくことが必要である。
一方、今後は、特別に配慮が必要な障害者の雇用の受け皿という機能のみならず、特例子会社で蓄積した障害者雇用に関するノウハウを他の企業に普及・啓発させる等の役割も期待される。
- 派遣労働者の雇用率カウントについては、引き続き、派遣労働者としての障害者雇用のニーズの動向等も見た上で検討する必要がある。

地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書概要

(平成24年8月3日)

本研究会では、地域の就労支援の在り方について、中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援、地域における各就労支援機関等に求められる役割、地域の就労支援ネットワークに求められる取組や課題、特別支援学校や医療機関などの障害者を一般就労へと送り出す機関に対する支援、就労支援を担う人材の育成に当たって強化すべき取組や課題等について検討を行い、報告書を取りまとめた。その主なものは以下のとおりである。

障害者を取り巻く状況の変化と課題

- 企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まり、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の支援による就職者の増加、地域の就労支援機関のネットワーク構築などを背景に、企業における雇用障害者数は増加し、実雇用率や法定雇用達成企業割合も上昇している。その一方で、中小企業の実雇用率等は低下しており、中小企業における支援の強化が必要となっている。
- 就労支援機関においては、精神障害者や発達障害者等従来の手法では対応が難しい障害者に係る取扱件数が増加しており、障害特性に応じた支援の必要性が高まっている。特に精神障害者については医療機関を利用している場合が多く、医療機関との連携を図りつつ、「医療」から「雇用」への流れを一層促進する必要がある。
- 雇用障害者が増加している中で、雇入れ支援のみならず、長期にわたる職場定着支援をどう行っていくかということが大きな課題となっている。
- 「教育」、「福祉」から「雇用」への流れを一層促進する観点から、障害者や保護者、支援者等に対する企業見学や職場実習等を通じた企業理解の促進を図ることが必要である。

中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援等

- 障害者の雇用経験の乏しい中小企業等の不安というのは、情報がないことによる場合もあるため、先進企業の見学や、活用できる支援制度に関する情報提供、障害者雇用に関する意識啓発を行うことが重要である。
- 中小企業等が安心して障害者の雇用を続けるためには、地域の就労支援機関や送り出し機関による継続的かつきめ細かな支援が必要であるとともに、雇入れ前、雇入れ後から定着過程、定着後、さらにはその後のそれぞれのステージに応じた支援（職場実習や支援機関による継続的な職場訪問等）を提供することが必要である。
- 障害者を雇用する企業が障害者の障害特性を十分に理解し、企業自身の障害者に対するサポート力を強化することも必要である。
このため、障害者を雇用する企業が障害者の障害特性を十分に理解し、継続的に学ぶ機会を提供していくことが必要である。

中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために、地域において各就労支援機関等に求められる役割

(ハローワーク)

- 雇用経験の乏しい企業の不安を解消するため、雇用事例や雇用管理等に係る的確な情報提供や助言、意識啓発、助成金などの支援、先進企業の見学のあっせんなどを行うことが必要である。
- 企業において障害者に対する職場実習などの取組みがより積極的に行われるようにするため、関係機関とも連携して、職場実習先の開拓、あっせんを行うことが必要である。
- 障害者を専門としない一般窓口での対応を含め、精神障害者や発達障害者等に対する専門的な支援の強化を図ることが必要である。

(地域障害者職業センター)

- 企業に対して、障害者の職域開発や必要となる職場環境の改善、障害特性に応じた対応方法や雇用管理、人的支援の方法等に係るアドバイス等の支援を行うとともに、障害者を雇用する企業が継続的に学ぶ機会を提供することが必要である。
- 発達障害や精神障害など、特に就職が困難な事例等に対して、積極的に支援を行うとともに、地域の就労支援機関に対して、就労支援のスキルを積極的に提供することが必要である。

(障害者就業・生活支援センター)

- 職場定着支援に重点をおいた支援や、生活支援に係る関係機関との連携・協力による生活支援、地域のネットワーク構築や就労・生活支援にかかる関係機関間のコーディネートを行うことが必要である。
- こうした地域における中心的な役割を果たすためには、体制の強化が必要である。

(就労移行支援事業所等)

- 引き続き、一般雇用に必要な知識の習得や能力の向上を行い、企業に障害者を送り出すとともに、就労して一定期間経過した者の職場定着支援にかかる検討が必要である。
- 障害者就業・生活支援センターのモデル事業の実施状況を踏まえつつ、相談支援事業所等との連携の在り方も含め、障害者就業・生活支援センターにおける就労系障害福祉サービスの利用にかかるアセスメントの支援を検討することが必要である。

(ジョブコーチ)

- ジョブコーチについては、その重要性が今後ますます高まることが考えられるが、今後は、企業や障害者等の様々なニーズに的確に対応するため、ジョブコーチ制度の見直しについて検討すべきである。

地域における関係機関とのネットワークの構築、充実強化

- 地域の就労支援ネットワークの構築・運営のためには、地域自立支援協議会等が今後、より機能することが期待され、このためには、地域の就労支援機関等の他、企業や経済団体等が積極的に参加することが期待される。また、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業者の役割が重要である。
- 障害者就業・生活支援センターについては、いまだすべての障害保健福祉圏域において設置されていないことから、地域の実情も踏まえつつ、そうした地域において、同センターの機能が提供されるよう支援していくことが必要である。
- ネットワークの構築に当たっては、企業や障害者といった利用者からみて使い勝手の良い仕組みとすることが重要であり、このためには、地域の就労支援機関や送り出し機関、企業のそれぞれが、互いに相手の価値観等を踏まえつつ、相互理解を図っていくことが重要である。

特別支援学校、医療機関等送り出し機関に対する支援等

- 特別支援学校での取組を充実していくため、就業体験や企業実習の受入先の確保や教員の専門性の確保・向上などの支援することが必要である。また、教員や保護者に対して、企業実習や企業見学を支援することも必要である。
- 大学等から雇用就労への移行の過程でつまづく発達障害者も多く、このため、ハローワークが高等教育機関の就職支援部門と連携して、発達障害のある学生に対する就労支援を行うことも必要である。
- 精神障害者の就職支援に当たっては、医療機関との連携が不可欠であることから、就労支援機関から出向いて、医療の中身を理解しつつ、積極的に連携等を図っていくとともに、患者に対する効果的な周知広報を図っていくことも必要である。
また、医療機関の就労支援への理解を深めていくとともに、就労支援に関心を持つ医療機関に対して、その取組を促進していくことが必要である。

就労支援を担う人材育成

- 就職を希望する障害者の障害特性が多様化しており、地域により支援者の能力に大きな差があることから、支援者の専門性の確保、質の向上が必要である。
このため、地域障害者職業センターにおいて、各就労支援機関職員に対して、就労支援のスキルを積極的に提供するなど研修や実習等を強化していくことが必要である。
- 支援者は、企業と障害者双方の立場に立って支援を行うことが重要である。このため、企業の立場を理解しつつ、企業が求める支援を行う人材の育成が図られるよう、福祉施設等の職員の企業実習を支援することが必要である。
- 精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者に対する支援者のアセスメント力の強化が課題となっており、人材育成に関しては、引き続き検討することが必要である。

【「生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会」報告書概要】

座長：大橋 勇雄（中央大学大学院戦略経営研究科教授）

基本的考え方

- 人生100年時代を見据え、働く意欲のある高齢者が培った能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくことが必要である。とりわけ65歳を迎えた団塊の世代が労働市場からの引退過程に入り、サラリーマン層の多くが地域に活動の場を移しつつある中、これらの人が活躍できる環境の整備が喫緊の課題である。高齢者が生きがいを持って社会参加することは、健康維持、介護予防となることが期待され、社会保障負担の軽減にもつながると考えられる。
- 高齢化に加え、少子化、核家族化が進む中で、これまで家族が担ってきた子育て、高齢者に対する生活支援、介護などを社会全体で支援していく必要性が高まってきている。そのような分野で経験豊富な高齢者が現役世代の補助的な役割を担い、社会の支え手として活躍してもらうことが望まれる。

現状と課題

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| (1) 就業構造の変化と65歳以降の就業率の低下 | (2) 地方の高齢化と今後の都市近郊での急速な高齢化 |
| (3) 地域での高齢者の就業・社会参加機会 | (4) 核家族化と地域社会の支え手の必要性 |

生涯現役社会の実現に向けた就労・社会参加のあり方についての提言

■高齢期の就労・社会参加に向けた意識改革

退職後に活躍の場を見つけるためには、企業で働いていた時の仕事に対する考え方や職業能力に関する自己評価を地域の支え手となるという尺度から見直すことが必要。そのため、企業が行う、生涯を通じたキャリア構築を促す取組、定年退職予定者などに対する意識の見直しやキャリア再構築を後押しする取組、企業に勤めている間に地域の他企業におけるインターンシップの実施、柏市における産学官が連携した高齢者の就労に関する総合的な取組等が有用である。

■プラットフォーム・コーディネーター設置の推進モデル事業

シルバー人材センター、社会福祉協議会、地域包括支援センター、NPO等の各機関の連携強化を行うため、情報を共有するプラットフォームを作るとともに、地域のニーズを発掘、創造し、意欲のある高齢者を見出し、これらをマッチングさせていくコーディネーターを活用することが重要。こうした取組が全国に普及するように、いくつかの地域でモデル的な取組が必要。

■シルバー人材センター等の活性化

シルバー人材センター、社会福祉協議会、地域包括支援センターについて、それぞれの機能強化を行うとともに、連携を強化することが必要。

■専門的な知識や技術、経験を他の企業で活かす仕組みのあり方

地域の経済団体、地域密着型金融機関等の協力を得ながら、高齢者の持つ専門的な知識や技術を活用できる地域の企業を掘り起こし、マッチングを行うことが必要。

■企業における高齢者の活用のあり方

人事管理等に対応する人材や人事管理手法の情報が不足している企業もあることから、そのような企業に対する情報提供が必要

成長のための人的資源活用検討専門チーム報告(概要)

- 資源の乏しい我が国にとって、経済社会の成長の最大の源泉は、人的資源である。
- 我が国では、これまでいわゆる「日本的雇用システム」の下で、大企業を中心に企業がメンバーとして社員を雇い入れ、安定的な雇用を提供するとともに、長期的観点から人的投資を行ってきたが、グローバル化の中での経済社会の変容により、企業による人的投資を期待することが難しい非正規雇用の比率が増大し、人的資源の形成、活用に問題が生じてきている。
- 今後は、個人、企業による適切な人的資源の形成への投資とその有効活用を進め、我が国の成長力を確保していくことが求められる。また、雇用の不安定化が進む中で、企業による雇用の安定化の努力に加え、社会全体でも仕事が途切れないという意味での「雇用の安定化」の仕組みを整備していく必要がある。
- 若者を中心とした職業能力形成期にある者に、安定的な雇用機会を提供し、腰を据えて人的資源形成を行えるようにする必要がある。このため、必要としている企業に若者が就職できるようにするとともに、正社員・非正規雇用といった二元的な雇用機会だけではなく、より多元的な働き方も提供していく。若者への人的投資を、未来への投資の観点から公的にも重点的に支援する必要がある。
- また、人的資源の活用段階では、主として壮年期以降の個人が、それまで培ってきた知識・経験を生かしていくことが重要となる。このためには、個人が、自らの職場で能力を発揮していくことはもちろん、外部労働市場の整備や効果的な教育訓練機会の提供によって、必要に応じて、その能力を活かせる、より生産性の高い職場に円滑に移動できるようにする必要がある。このことによって、人的資源の適切な活用と生活の安定を図り、いわゆる「再チャレンジ」可能な社会を構築していくことが必要である。
- 本レポートは、上記のような観点から、雇用の安定性と柔軟性のバランスや、これまでの制度慣行の成り立ちとあるべき姿との関係も考慮して、今後の時代に適応した人的資源の形成、活用のあり方について検討を加え、
 - ・ 正社員としての雇用の安定性を一定程度確保しつつワークライフバランスが確保できるような、残業なしの働き方や短時間正社員、職種限定正社員など、多元的な無期雇用形態を個人の選択により可能にすること
 - ・ 職業能力をレベル毎に的確に評価でき、それが転職した場合にも賃金に反映されるような企業横断的な職業能力評価制度の整備などを通じた専門能力活用型のジョブ型労働市場の整備を図ること・変化に対応して新しい技術・技能を常に身につけることができる効果的な学び直しを行うための良質な教育訓練機会の確保を図ること
 - ・ 雇用制度の在り方を考えていく際には関係者の納得感が重要であることなど、人と企業がともに長期的に発展していくための、我が国にふさわしい姿を示したもの。
- 今後、我が国の経済社会に関する各種検討に活用されることを期待。