

# 参考資料2

平成28年4月1日  
厚生労働省

# 労働関係法令の体系

## 背景・趣旨

### I 基本的考え方

使用従属関係にある労働者

労使間の交渉力の不均衡

- ・契約の自由
- ・過失責任主義

などの「市民法の基本原理」の修正

### II 憲法の規定

第14条第1項 法の下での平等

第22条第1項 職業選択の自由

第27条第1項 勤労権の保障

第27条第2項 勤労条件の基準の法定

第28条 団結権・団体交渉権・団体行動権(労働基本権)

### III 労働関係法令の体系

(政策の柱)

(政策の基本的方向)

(関係法律)

労働市場

- ・雇用安定
- ・再就職促進
- ・職業能力開発

- ・雇用対策法
- ・職業安定法
- ・労働者派遣法
- ・障害者雇用促進法
- ・高齢者雇用安定法

- ・女性活躍推進法
- ・若者雇用促進法
- ・職業能力開発促進法
- ・雇用保険法
- ・求職者支援法

労働条件

- ・最低労働条件の確保
- ・労働条件の改善
- ・仕事と生活の調和

- ・労働基準法
- ・最低賃金法
- ・労働安全衛生法
- ・労働契約法

- ・労災保険法
- ・男女雇用機会均等法
- ・育児・介護休業法
- ・パートタイム労働法

労使関係

- ・労働基本権の保障
- ・集団的労使関係の安定

- ・労働組合法

- ・労働関係調整法

# これまでの労働政策の主な動き①(主要な制度改正とその背景)

時期		制度・改正の内容	制定・改正の背景
1945(昭和20)年	労働組合法(旧法)制定	労働三権(団結権、団体交渉権、争議権)を保障	GHQによる戦後日本の民主化の要請
1946(昭和21)年	労働関係調整法制定	労働争議の調整手続き、労働委員会による労使紛争解決手続等	戦前の労働争議調停法の発展的廃止及び労働争議の予防・解決のための新法制定の要請
	労働基準法、 労災保険法制定	労働条件の最低基準の設定、労災保険制度の創設	労働基準法は、日本国憲法第27条第2項「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」に基づいて制定された包括的な労働者保護法、同法第8章に規定された事業主の災害補償責任を担保するための保険制度を創設
1947(昭和22)年	職業安定法制定	公共職業安定所による職業指導・職業紹介等 職業安定機関以外の者の行う職業紹介等	憲法における職業選択の自由、職業の安定等
	失業保険法制定	失業保険制度の創設	膨大な失業者への生活保護を確保
1949(昭和24)年	労働組合法(現行法)制定	労働組合の自由設立(届出制の廃止)、組合の民主制・責任制の確保、正当な組合活動の保護	官公職員の労働基本権の制限、労働組合急増に伴うルール整備の要請等
1958(昭和33)年	職業訓練法制定	技能検定の創設等職業訓練の枠組みを設定	高度成長を迎える中で、労働者に対する職業訓練に関する制度を整備
1959(昭和34)年	最低賃金法制定	最低賃金制度の創設	低賃金労働者の労働条件の改善、公正な競争の確保等
1960(昭和35)年	身体障害者雇用促進法制定	身体障害者の雇用の促進	従前行ってきた対策の抜本的拡充
1966(昭和41)年	雇用対策法制定	雇用政策を国政全般の中に位置づけ、政府全体が雇用政策を重視し、一体となってこれを推進する態勢を確立	失業率が1%以下、他方で低所得のため転職を希望する不完全就業者が存在する中で、より積極的に完全雇用の実現を推進
1972(昭和47)年	労働安全衛生法制定	労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化等	機械設備の大型化、建設工事の大規模化等に伴う重大災害の増加、新原材料・新生産方式等による職業病の急増等
1974(昭和49)年	雇用保険法制定	雇用保険制度の創設(失業給付を中心とする失業保険制度を転換し、雇用対策に関する諸事業を実施)	オイルショックによる雇用不安、高齢者の再就職問題等

# これまでの労働政策の主な動き②(主要な制度改正とその背景)

時期		制度・改正の内容	制定・改正の背景
1985(昭和60)年	労働者派遣法制定	適用対象業務を限定した上で労働者派遣事業を制度化	専門的な業務分野の増加、専門性を生かして希望する日時等に就業することを希望する労働者層の増加等に伴う派遣的形態の事業の増加
	男女雇用機会均等法制定	雇用における性別を理由とする差別の禁止	女子労働者の増加、男女の雇用機会均等の国際的潮流(女子差別撤廃条約)
	職業能力開発促進法制定	職業訓練及び職業能力検定の内容の充実等(職業訓練法の改正)	技術革新の進展、高齢化社会の到来等に伴う職業生活を取り巻く環境の変化に対応し、職業生涯の全期間において職業能力の開発・向上を促進
1986(昭和61)年	高年齢者雇用安定法制定	定年の法定化(60歳努力義務化)等	労働力人口の高齢化の進展等に伴う高年齢者をめぐる労働市場の深刻化
1987(昭和62)年	労働基準法改正	法定労働時間の目標を週40時間に設定(段階的に短縮)	労働時間短縮、第三次産業の占める比重の増大に対応した弾力的労働時間制度
	障害者雇用促進法制定	ノーマライゼーションの理念の明確化、精神薄弱者等すべての障害者を政策対象(身体障害者雇用促進法を改称)	障害者全般に対する施策へと転換
1991(平成3)年	育児休業法制定	育児休業、子の看護休暇に関する制度の創設、子の養育のため事業主が講ずべき措置の制定等	育児休業制度を導入する企業の増加、同制度への社会的関心の急速な高まり、その法制化への機運の上昇
1993(平成5)年	労働基準法改正	週40時間の法定労働時間の実施、割増賃金率の引上げ等	労働時間短縮の機運の高まり(「生活大国」)
	パートタイム労働法制定	短時間労働者の雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等	短時間労働者の急増、労働力人口減少に伴う、女性や高齢者が働きやすい短時間労働の重要性の高まり
1995(平成7)年	育児・介護休業法制定	介護休業、介護休暇に関する制度の創設、家族の介護のため事業主が講ずべき措置の制定等(育児休業法の改正)	少子・高齢化の急速な進展、核家族化等に伴う介護の問題の顕在化
1996(平成8)年	労働者派遣法改正	派遣契約の解除、苦情処理に係る措置の充実、無許可事業主からの派遣受入等に対する派遣先への勧告・公表の制度化	経済社会情勢の変化等に伴う、労働者派遣事業に対する新たなニーズの発生、長期不況に伴い労働者の保護等の観点から種々の問題点が顕在化

# これまでの労働政策の主な動き③(主要な制度改正とその背景)

時期		制度・改正の内容	改正の背景
1997(平成9)年	男女雇用機会均等法改正	男女均等取扱いにかかる努力義務措置の義務化や事業主に対するセクハラ防止措置の義務付け等	雇用情勢の変化に鑑み、雇用の分野における男女の均等な取扱いを一層促進するため、募集、採用等における女性労働者に対する差別の禁止が必要
1998(平成10)年	労働基準法改正	企画業務型裁量労働制の新設、時間外限度基準に基づく助言指導等	家庭生活との調和を考慮し、職場における労働条件や環境整備を推進
1999(平成11)年	労働者派遣法改正	適用対象業務を原則的に自由化(ネガティブリスト化)、26業務以外の業務に派遣受入期間制限等	労働者の就業形態や就業意識の多様化、ILO181号条約の批准
	職業安定法改正	有料職業紹介事業の取扱職業の範囲を原則自由化(ネガティブリスト化)	急速な産業構造の変化や国際化等に伴う、労働力需給に係るニーズの変化、失業率の増加、ILO181号条約の批准
2003(平成15)年	労働者派遣法改正	物の製造業務への労働者派遣の解禁、派遣受入期間の延長等	厳しい雇用失業情勢や働き方の多様化等
	職業安定法改正	地方公共団体等が行う無料職業紹介について届出制の創設等	厳しい雇用失業情勢や働き方の多様化等
	労働基準法改正	有期労働契約の上限延長、解雇権濫用法理の法定等	経済社会を取り巻く状況が大きく変化をし、産業・雇用構造の変化が進んでいる中、労働契約や労働時間など働き方に係るルールを整備する重要性の高まり
2004(平成16年)	労働組合法改正	労働委員会の不当労働行為に係る審査体制・手続の整備	不当労働行為審査迅速化等の要請
2006(平成18)年	男女雇用機会均等法改正	男女双方に対する差別の禁止や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等	人口減少局面において、労働者が性別により差別されることなく能力を発揮することができる雇用環境の整備が必要
2007(平成19)年	労働契約法制定	労働契約と就業規則の役割の明確化、就業規則の変更の際のルールの制定等	就業形態や就業意識の多様化等が進展し、個別労働関係紛争が増加しているという状況のもと、体系的でわかりやすいルールが必要
2008(平成20)年	労働基準法改正	時間外労働の割増賃金率の引上げ等	少子高齢化の進行に伴い労働力人口が減少する中、長時間労働を抑制し、仕事と生活の調和を実現

# これまでの労働政策の主な動き④(主要な制度改正とその背景)

時期		制度・改正の内容	制定・改正の背景
2011(平成23)年	求職者支援法制定	雇用保険を受給できない求職者に対し、職業訓練、給付金の支給及び就職支援を実施する制度の創設	非正規労働者や長期失業者が増加する中、求職者に対する新たなセーフティネットを整備する必要の高まり
2012(平成24)年	労働者派遣法改正	日雇派遣の原則禁止、労働契約申込みみなし規定の創設等	日雇派遣など、社会的に問題のある就業形態の発生、雇用情勢の急激な悪化に伴う派遣切りの社会問題化
2012(平成24)年	労働契約法改正	通算5年を超える有期契約の無期転換、雇止め法理の明文化等	有期契約労働者の雇止めへの不安解消、期間の定めのあることによる不合理な労働条件の設定の禁止
2014(平成26)年	パートタイム労働法改正	正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大等	パートタイム労働者の役割の重要性が増大する一方、待遇改善が必要
	労働安全衛生法改正	化学物質のリスクアセスメントの義務化やストレスチェック制度の創設等	胆管がん事案の発生や、精神障害労災認定件数の増加などの労働災害の動向等への対応として、労働災害を未然防止するための仕組みを充実
2015(平成27)年	女性活躍推進法制定	女性の活躍に関する行動計画策定の義務づけ等	急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化等に対応していくため、女性の職業生活における活躍を推進
	労働者派遣法改正	派遣期間規制の見直し、キャリアアップ措置・雇用安定措置等	平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等が必要
	若者雇用促進法制定	職場情報の提供等適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等	労働力人口が減少する中、我が国の将来を担う若者が、その能力を最大限発揮できる環境を整備することが必要