

第三に、労働者が安心・公正に働くことができるルールやシステムを整備する。

このためには、以下の取組を行うことが必要である。

人々の様々な就業機会への挑戦や企業等による人材の有効な活用を支える社会的インフラを整備する。

多様な就業形態に対応した労働関係法制や社会保険制度の整備、働き方にかかわらず、職務、能力と労働時間等に応じた処遇の確立、長時間労働・メンタルヘルス対策等の一層の強化、業務請負の実態の把握と望ましい働き方のあり方の検討等、すべての人が生きがいを持って働ける社会の実現に向けてあるべきルールを検討する。

自ら新たな機会を求めて転職しようとする場合や労働者が離職を余儀なくされる場合に、できるかぎり失業を経ることなく円滑に次の仕事に就くことができるための取組を強化する。その際、労働市場の機能の向上を図り、個別企業を離職しても円滑な再就職により、労働市場を通じた雇用の安定を図るため、職業相談・紹介におけるカウンセリングの強化等労働力需給調整機能の強化や労働力需給調整と能力開発の連携を強化する。また、専門性を有する人材の労働力需給調整の強化に取り組む。なお、こうした取組は、生産性の高い産業、部門への労働者の移動にも資することとなる。

これらの基本的な考え方に基づく対策を講ずることにより、より多くの国民が就業機会へ参加することが期待できる。このため、施策の展開に当たっては、労働力需給の状況を見る指標である「完全失業率」に加え、人口減少下でより多くの者が社会を支えるという観点から、国民一人一人の現実の労働への参加を表す指標である「就業率」を重視して対策を講ずるべきである<sup>33</sup>。

なお、多様な雇用形態は企業側にも労働者側にも一定のニーズがあり、今後も拡大していくことが見込まれるが、働き方の間で合理的な理由なく、賃金に格差がある、各種の被用者保険が適用されない、雇用が不安定、あるいは十分な教育投資が行われなかったといった状況が続いた場合、労働者の生活が不安定となるだけでなく、将来の労働力供給、生産性に悪影響を及ぼす等企業にとっても望ましくない状況が懸念されることから、職務、能力と労働時間等に応じた処遇の確立に、特に重点的に取り組む必要がある。

また、労働者の能力開発や仕事と生活の両立（ワークライフバランス）への

<sup>33</sup> 就業率を指標として重視する場合には、単に多くの人が就業すればよいということではなく、いかに意欲と能力を発揮して働くことができているかという点についてもあわせて考えることが重要。