

国民に、必要な情報やデータを提供しつつ、我が国のあり方として国民的な検討を行う。

(8) 安心・公正な労働～誰でも安心して働ける労働条件を整える

就業形態の多様化等に伴う労働条件の個別化が進行し、経営環境の急激な変化に対応する迅速・柔軟な労働条件変更の必要性が増加する中で個別労働関係紛争が増加していること等を踏まえ、労使当事者の行動の規範となる労働契約法制の在り方⁴⁷や雇用以外の働き方の条件整備の検討を進めていくとともに、労使のコミュニケーションの促進を図り、それによる労使の自主的な予防・解決を促すための取組についても検討する。なお、労使のコミュニケーションの促進に資するため、その基礎となる労働法上の権利等について、労働者に対して啓発を行うことも検討する。

また、パートや派遣等様々な働き方がある中で、働き方にかかわらず、職務、能力と労働時間等に応じて「正社員」との処遇の均衡を進めていく。

さらに、有期労働契約が反復更新されている者については、契約の実態に応じて、契約期間ができるだけ長くするように努める⁴⁸。

併せて、就業意欲を阻害しない税・社会保険制度や福利厚生制度等のあり方、特に被用者保険の短時間雇用者への適用拡大についても検討していく。

近年増加している業務請負については、不安定雇用や能力開発等の面で課題もみられるとの声もあることから、実態を把握した上で、望ましい働き方についてのルールを検討する。

また、労働者の安全・健康を確保するため、長時間労働・メンタルヘルス対策等の一層の強化に努めるとともに、労働者が自律的に働き最も能力を発揮できるような労働時間制度等のあり方の検討も進めていく。

加えて、セーフティネットとしての最低賃金制度の機能の強化についても検討していく。その際、諸外国では生産性や雇用への影響等を踏まえ、若者や訓練中の者に減額措置を採っている国が少なくないが、我が国においても、その水準の見直しを行いつつ、一定の年齢区分の者等を対象とした減額措置についても検討する⁴⁹。

⁴⁷ 労働契約法制の在り方については厚生労働省「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会の中間とりまとめ」（2005年4月）において、労働契約に関する公正・透明なルールを定める新たな法律（労働契約法）の必要性等が提言されている。なお、2003年に成立した改正労働基準法において、解雇ルールの法制化等がなされたところである。

⁴⁸ 2003年に成立した改正労働基準法に基づく「有期労働契約の締結・更新及び雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示第357号）において、契約を1回以上更新し、1年以上継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態及びその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならないこととされたところである。

⁴⁹ 厚生労働省「最低賃金制度のあり方に関する研究会報告書」（2005年3月）参照。