

雇用対策法等の見直しに係る検討課題について（たたき台）

1 雇用対策法関係

雇用対策法は、雇用対策に係る基本法として、国が実施すべき雇用対策の基本的事項等を定めているが、人口減少下においてより多くの者が社会を支えるという観点から、若者、女性、高齢者、障害者などすべての人の就業参加を実現することが必要となっている中で、若年者雇用対策、障害者雇用対策、地域雇用対策といった新たな対応を迫られている政策課題が規定されていない等、その内容を見直すことについて検討する必要がある。

具体的には、以下のような点について検討することが考えられる。

○ 新たな雇用政策の目的及び国の施策について

人口減少下において、より多くの者が社会を支えるという観点から、若者、女性、高齢者、障害者などすべての人の就業参加の実現を目的として雇用政策を展開することを明らかにするため、法の目的を改めるとともに、当該目的のために実施する国の施策としても明記すること等が考えられる。

○ 事業主の責務

現行法において、①再就職の援助、②募集・採用時の年齢制限の是正、が事業主の努力義務とされているが、これらに、若者の能力、経験の正当な評価及び採用機会の拡大等を加えるとともに、国は事業主が適切に対処するために必要な指針を策定すること等が考えられる。

○ 雇用対策基本計画、地域との連携強化

経済計画が平成14年1月に終了し、これ以降、毎年改訂される「改革と展望」（改訂時から5年間が対象期間）に取って代わっていることから、雇用対策基本計画は終了させた上で、次のように対応すること等が考えられる。

- ① 地域の実情に合わせ、かつ、機動的に雇用施策を実施するため、都道府県労働局長が、毎年度、都道府県知事の意見を聴いて、雇用施策の実施に関する方針（地方方針）を策定すること
- ② 厚生労働大臣は、上記方針の策定に資するため、毎年度、雇用施策の実施に関する指針（全国指針）を策定すること

○ 外国人労働者の雇用管理の改善、外国人雇用状況報告の義務化等

外国人労働者については、単純労働者は今後も受入れを認めないという基本方針は堅持しつつも、技能実習生、日系人等が国内労働市場において無視できない存在となりつつあることから、外国人労働者の雇用管理の在り方等について規定するとともに、規制改革・民間開放推進3か年計画（再改定）を踏まえ、外国人雇用状況報告の内容を拡充し、義務化すること等が考えられる。

2 地域雇用開発促進法関係

全国的には雇用情勢が改善する一方で、依然として厳しい雇用情勢が続いている地域が存在し地域間格差が生じている中で、雇用情勢が特に厳しい地域と、雇用創造に向けた市町村等の意欲が高い地域に支援を重点化するため、地域雇用開発促進法を見直すことについて検討する必要がある。

- 具体的には、地域雇用開発促進法の地域類型を、①雇用情勢が特に厳しい地域と、②雇用創造に向けた市町村等の意欲が高い地域の2類型に再編するとともに、これらの地域における事業主への助成や、市町村等の創意を生かした委託事業等を行うこととするについて検討することが考えられる。

※ 現行は、①雇用機会増大促進地域、②求職活動援助地域、③能力開発就職促進地域、④高度技能活用雇用安定地域の4類型。