

働く人たちのための労働関係法制の整備

雇用対策
就業率の向上

○ 若者・女性・高齢者・障害者等の就職支援

雇用対策法の改正

- ・働く希望を持つすべての人の就業促進を法目的に追加
- ・若者、女性、高齢者、障害者等の就業促進対策や地域雇用対策の充実を図ることを国の施策として明記
- ・募集・採用に係る年齢制限禁止の義務化

○ 雇用情勢の厳しい地域・意欲ある地域への重点的な支援

地域雇用開発促進法の改正

- ・雇用情勢の厳しい地域：事業所の設置、整備等に伴う雇入れ等に対し助成金を支給
- ・雇用創造に向けて意欲ある地域：市町村・経済団体等からなる協議会が提案する事業を選抜し、委託事業を実施

非正規雇用の正規雇用
への移行促進

○ 若者の能力・経験の正当な評価と雇用機会の確保

雇用対策法の改正

- ・事業主の努力義務に、若者の能力を正当に評価するための募集方法の改善（例えば、応募資格の既卒者への開放）等雇用管理の改善を図ることにより、雇用機会の確保を図ることを追加
- ・国は事業主が適切に対処するために必要な指針（大臣告示）を策定

○ パート労働者の正社員への転換の促進

パートタイム労働法の改正

- ・正社員募集情報の周知、応募機会の付与、正社員登用試験制度の導入など、正社員への転換推進のための措置の義務化

○ 雇入通知書の交付・待遇についての説明

パートタイム労働法の改正

○ 均衡のとれた待遇の確保

- ・正社員と同視できる働き方をしている者：完全に正社員並みの待遇を義務化（差別的取扱いの禁止、同一労働同一賃金の確立）
- ・それ以外の者：正社員と均衡のとれた待遇を努力義務化（均衡待遇、同一労働同一賃金を目指す）

非正規を含む
労働者の安心・納得

○ 有期労働契約を含め、労働契約の成立・変更・終了等に関するルールを明確化

労働契約法案（新法）

- ・就業規則の変更は合理的なものである必要があるという判例法理に沿って、労働条件変更のルールを明確化
- ・有期労働契約の期間中はやむを得ない事由がないときは解雇できないこと等を明確化

○ 地域別最賃の見直し

最低賃金法の改正

- ・生活保護との整合性も考慮するよう決定基準を明確化
- ・罰則の強化

○ 雇用保険の被保険者区分の一本化

雇用保険法の改正

- ・短時間労働被保険者の被保険者資格区分を廃止し、基本手当の受給要件をそれ以外の者と統一（6月（自己都合等の場合は12月のまま）に短縮）

働く人たちのための労働関係法制の整備

※ 再掲

仕事と生活の調和
少子化対策

○ 長時間の時間外労働に対する割増賃金率の引上げ

労働基準法の改正

・時間外労働について、現在は一律25%増しの「割増賃金」を支払わせているが、80時間を超える時間外労働については50%を適用(中小企業に対しては猶予措置)

○ 年次有給休暇の時間単位取得

・現在は1日単位で取得することとされている年次有給休暇のうち5日分は時間単位での取得を可能とする

○ 育児休業給付の拡充

雇用保険法の改正

・給付率の引上げ(休業前賃金の4割を5割に)

○ 若者の能力・経験の正当な評価と雇用機会の確保 ※

雇用対策法の改正

・事業主の努力義務に、若者の能力を正當に評価するための募集方法の改善、実践的な職業訓練の実施その他の雇用管理の改善を図ることにより、雇用機会の確保を図ることを追加
・国は事業主が適切に対処するために必要な指針(大臣告示)を策定

○ パート労働者の正社員への転換の促進 ※

パートタイム労働法の改正

・正社員募集情報の周知、応募機会の付与、転換制度の導入など、正社員への転換推進のための措置の義務化

(別紙) 法案概要

☀…再チャレンジ関連

- 誰もが就業しやすい環境の整備
- 新卒一括採用システムの見直し
- 雇用情勢の地域間格差の是正

雇用対策法・地域雇用開発促進法の一部を改正する法律案

- 若者・女性・高齢者・障害者等の就職支援（法の目的規定への明記）
- 若者の能力・経験の正当な評価と雇用機会の確保（努力義務化）
- 募集・採用に係る年齢制限禁止の義務化
- 外国人雇用状況報告の義務化
- 雇用情勢の厳しい地域・意欲ある地域への重点的な支援

など

- パート労働の待遇に係る納得性の不足
- 正社員との間での賃金等待遇の格差
- 正社員になることの困難さ

パートタイム労働法の一部を改正する法律案

- 雇入通知書の交付・待遇についての説明
- 均衡のとれた待遇の確保（均衡待遇の確保措置の義務化）
- 正社員への転換の促進、苦情処理・紛争解決援助

など

- 労働契約に関するルールが不明確
 - 個別労働関係紛争の増加
 - 有期労働者の地位が不安定

労働契約法案（新法の制定）

- 労働契約の成立・変更・終了等に関するルールの明確化
 - * 就業規則の変更が合理的であるときは労働条件が変更されることを明確化
 - * 有期労働契約に関するルールの明確化

- 長時間労働の抑制等による「仕事と生活の調和」（ワークライフバランス）の実現

労働基準法の一部を改正する法律案（労働時間法制の見直し）

- 長時間の時間外労働に対する割増賃金率の引上げ
- 年次有給休暇の時間単位取得

- 低賃金労働者層の増大
- 最低賃金制度の十全な機能の発揮

最低賃金法の一部を改正する法律案

- 地域別最賃の見直し（生活保護との整合性を考慮・罰則の強化）
- 産業別最賃に係る罰則の廃止

など

- セーフティネットとしての健全な運営の確保
- 育児休業の取得の促進
- 労働時間の長短による適用の違い

雇用保険法等の一部を改正する法律案

- 保険料負担の軽減・国庫負担の見直し
- 育児休業給付の拡充（4割→5割）
- 被保険者区分の一本化
（受給資格要件を労働時間の長短に関わらないものに見直し）

など

解決すべき具体的課題

誰もが安心・納得して多様な働き方を選択でき、
自らの意欲・能力を十分に発揮できる社会の実現

雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

人口減少下において、働く希望を持つすべての青少年、女性、高齢者、障害者等の就業参加の実現を図ることを明確化するとともに、青少年の応募機会の拡大、募集・採用に係る年齢制限の禁止の義務化、外国人労働者の適正な雇用管理の推進等のために必要な措置を講じ、あわせて雇用情勢の特に厳しい地域及び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等所要の改正を行う。

改正内容

1. 雇用対策の基本的方向

(雇用対策法の改正)

- ・人口減少下における就業の促進を図ることを目的として追加。
- ・国の実施施策を明記—青少年、女性、高齢者、障害者等の就業促進対策、外国人雇用対策、地域雇用対策
- ・雇用対策基本計画を廃止。

2. 青少年の応募機会の拡大等 (雇用対策法の改正)

○事業主の努力義務に、青少年の能力を正当に評価するための募集方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図ることにより、雇用機会の確保を図ることを加える。

○国は事業主が適切に対処するために必要な指針(大臣告示)を策定する。

3. 募集・採用に係る年齢制限の禁止の義務化(雇用対策法の改正)

○事業主の努力義務となっている労働者の募集・採用に係る年齢制限の禁止について、義務化する。

○人物本位(就業等を通じて培われた能力、経験についての、過去の就業形態、離職状況にとらわれない正当な評価)による採用

- ・採用基準や職場で求められる能力・資質の明確化
- ・応募資格の既卒者への開放
- ・通年採用の導入
- ・トライアル雇用の活用等有期雇用から正社員への登用制度の導入
- ・職業能力開発の推進

4. 外国人の適正な雇用管理 (雇用対策法の改正)

○事業主は、外国人労働者の雇入れ・離職時に、その氏名、在留資格、在留期間等を厚生労働大臣(公共職業安定所長)に届け出なければならない。

○外国人の雇用管理の改善、離職時の再就職援助について、事業主の努力義務として加えるとともに、事業主が適切に対処するために必要な指針(大臣告示)を策定。

5. 雇用情勢の地域差の是正 (地域雇用開発促進法の改正)

○現在の4つの地域類型(雇用機会増大促進地域、求職活動援助地域、能力開発就職促進地域及び高度技能活用雇用安定地域)を2つに再編

- ① 雇用開発促進地域
(雇用情勢が特に厳しい地域)
→事業所の設置整備に伴う雇入れ、中核的人材の受入れ、能力開発についても助成。
- ② 自発雇用創造地域
(雇用創造に向けた意欲が高い地域)
→地域の協議会が提案する事業を選定し、委託実施する。また、委託募集に係る職業安定法の特例を設ける。

パートタイム労働法の一部を改正する法律案の概要

(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)

少子高齢化、労働力人口減少社会において、短時間労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、短時間労働者の納得性の向上、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換の推進を図る等のための所要の改正を行う。

就業形態の多様化の進展に対応した共通の職場ルールの確立

1 労働条件の文書交付・説明義務

労働条件を明示した文書の交付等の義務化(過料あり)等

2 均衡のとれた待遇の確保の促進(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)

- (1)すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等
- (2)特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取扱いの禁止

3 通常の労働者への転換の推進

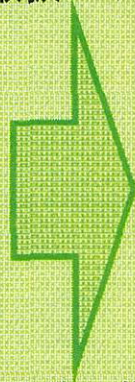
通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化

4 苦情処理・紛争解決援助

- (1)苦情を自主的に解決するよう努力義務化
- (2)行政型ADR(調停等)の整備

5 事業主等支援の整備

短時間労働援助センターの事業の見直し(事業主等に対する助成金支給業務に集中)



公正な待遇の実現
労働生産性の上昇

施行期日 平成20年4月1日施行(ただし、5に関しては平成19年7月1日施行)

労働契約法案の概要

就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好なものとなるようにルールを整える。

労働契約の締結

労働者と使用者では交渉力に差があることや、契約内容が不明確なことが多い

- ◎ 対等の立場の合意原則を明確化
- ◎ 契約内容の理解を促進(情報の提供等)
- ◎ 契約内容をできるだけ書面で確認
- ◎ 安全配慮

契約内容を確認することによって誤解が減り、労使が相互理解の上で労働者が安心・納得して就労できる

労働契約の変更

就業規則の変更については、手続きがルールがなく、内容のルールは判例に任されている(一般人にとって不明確)

- ◎ 合意原則の明確化
- ◎ 一方的に就業規則の変更により労働者に不利益な変更ができないこと
- ◎ 労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情を考慮して、就業規則の変更が合理的な場合は労働条件が変更されること

労働契約の成立・変更の原則や、労働契約と就業規則の関係が明らかになる

労働契約の継続・終了

懲戒、解雇等をめぐる紛争が多発

- 解雇の権利濫用は無効(労働基準法から移行)

- ◎ 懲戒の権利濫用は無効等

不当な懲戒、解雇等の防止

有期労働契約

契約期間中の解雇や契約更新の繰り返しなどで有期労働契約者が不安定

- ◎ 契約期間中はやむを得ない事由がないときは、解雇できないことを明確化
- ◎ 契約期間が必要以上に細切れにならないよう、使用者に配慮を求める

有期契約労働者が安心して働けるようになる

労働基準法の一部を改正する法律案の概要

長時間労働者の割合の高止まり等に対応し、生活時間を確保しながら働くことができるようにするため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

I 概要

<現在>

<改正後>

(1) 時間外労働の削減

- 時間外労働
- 割増賃金 25%



- 時間外労働
- ～45時間
- 45時間超～
- 80時間超～

- 割増賃金 25%

◎ 労使で時間短縮・割増賃金率を引上げ
(努力義務)

- ◎ 割増賃金 50%(法的措置)(注)
- ◎ 引上げ分の割増賃金の支払いに代えて
有給の休日付与も可能

(2) 年次有給休暇の有効活用

- 日単位での年休取得



◎ 5日分は、子の通院等の事由などに対応して、時間単位
での年休取得を可能とする

(注) (1)80時間を超える時間外労働に対して割増賃金を50%とする部分については、中小企業に対して猶予措置を講ずる((1)のその他の部分及び(2)については猶予措置なし)。

II 施行期日 公布の日から1年以内で政令で定める日

最低賃金法の一部を改正する法律案の概要

地域別最低賃金がすべての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するようにするため、国内の各地域ごとに決定することを義務付けるほか、決定基準の見直し及び罰金の上限額の見直しを行うとともに、産業別最低賃金の在り方を見直す等所要の改正を行う。

改正の概要

1 地域別最低賃金の在り方

- ・各地域ごとに地域別最低賃金を決定しなければならないものとする(任意的設定→必要的設定)。
- ・生活保護との整合性も考慮するよう決定基準を明確化
- ・地域別最低賃金の不払に係る罰金額の上限(2万円)を50万円に引き上げる。

2 産業別最低賃金等の在り方

- ・産業別最低賃金については、関係労使の申出により決定(任意的設定)
- ・産業別最低賃金については、最低賃金法の罰則は適用しない(民事効)。
- ・労働協約の拡張適用による最低賃金の廃止

3 その他

派遣労働者について、派遣先の地域(産業)の最低賃金が適用されるように整理

※施行期日

公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日

雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要

行政改革推進法に対応し、雇用保険制度の安定的な運営を確保し、直面する諸課題に対応するため、所要の法改正を行う。

1 行革推進法に沿った見直し

(1) 失業等給付に係る国庫負担の在り方の見直し

- 高年齢雇用継続給付に係る国庫負担を廃止し、当分の間、国庫負担を本来の負担額の55%に引き下げ(25% → 13.75%)

(2) 保険料率の見直し

- 失業等給付の弾力料率を±0.2%から±0.4%に拡大 ※ 平成19年度からの料率 1.6%→1.2%
- 雇用安定事業等の弾力条項の連続発動期間の制限(2年間)を撤廃 ※ 平成19年度からの料率 0.35%→0.30%

(3) 雇用保険三事業及び労働福祉事業の見直し

- 雇用保険三事業のうち、雇用福祉事業を廃止 ○ 労災保険の労働福祉事業のうち、労働条件確保事業を廃止、事業名を変更

(4) 船員保険制度の統合等

- 船員保険制度のうち労災保険及び雇用保険に相当する部分をそれぞれの制度に統合し、それ以外の部分を全国健康保険協会に移管

2 直面する課題への対応

(1) 被保険者資格及び受給資格要件の一本化

- 短時間労働被保険者(週所定労働時間20~30時間)の被保険者区分をなくし、被保険者資格と受給資格要件を一般被保険者として一本化(短時間労働被保険者以外の一般被保険者6月・短時間労働被保険者12月→被保険者期間6月(自己都合等の場合12月))

(2) 育児休業給付制度の拡充等

- 休業前賃金の40%(休業期間中30%・職場復帰6か月後に10%) → 暫定的に50%(休業期間中30%・職場復帰6か月後に20%)
- 基本手当の算定基礎期間との調整

(3) 教育訓練給付及び雇用安定事業等の対象範囲の見直し

- 教育訓練給付の受給要件を当分の間初回のみ緩和(3年→1年) ○ 雇用安定事業等の対象に「被保険者になろうとする者」を明確化

(4) その他

- 特例一時金の給付水準を基本手当日額50日分から30日分(当分の間40日分)に適正化
- 教育訓練事業者に対する不正受給事案に加担した場合の連帯返還・納付命令、報告義務の付与