

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

○ 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

非正規雇用の正規雇用
への移行促進

○ 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）

○ 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

非正規を含む
労働者の安心・納得

○ 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）