

# 雇用に関するこれまでの 各種提言・取組について

平成21年12月  
厚生労働省職業安定局

目次	ページ
○明日の安心と成長のための緊急経済対策（平成21年12月8日閣議決定、雇用部分抜粋）	1
○「雇用戦略対話」第1回会合：合意（平成21年11月25日）	2
○緊急雇用対策（平成21年10月23日緊急雇用対策本部）	3
○三党連立政権合意書（抄）	4
○民主党マニフェスト（雇用対策関係抜粋）	5
○雇用対策の実施状況	6
○これまでの経済対策における雇用対策	7
○すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる 社会の実現（前回の雇用政策研究会概要）	8
○雇用政策基本方針、全国指針、地方方針のイメージ	9
○雇用政策基本方針（平成20年2月29日）	10
○最近の労働関係法制の動き	11
・労働契約法の概要	12
・最低賃金法の一部を改正する法律の概要	13
・労働基準法の一部を改正する法律の概要	14
・障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要	15
・雇用保険法等の一部を改正する法律の概要	16
・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要	17

## 緊急対応

### 1. 雇用調整助成金の要件緩和

企業の雇用維持努力への支援を強化するため、雇用調整助成金の支給要件の緩和を本年12月から緊急的に実施する。

#### <具体的な措置>

- 雇用調整助成金の「生産量要件」の緩和

### 2. 貧困・困窮者支援の強化

求職中の貧困・困窮者が、再び「派遣村」を必要とすることなく、安心して生活が送れるようにするため、支援策を強化する。

#### <具体的な措置>

- 実効ある貧困・困窮者支援（「第2のセーフティネット」）の確立
  - (ア)「ワンストップ・サービス・デイ」の実施支援 (イ)ハローワークのワンストップ相談機能の充実 (ウ)「住まい対策」の拡充 (エ)各支援制度の運用改善 (オ)職業訓練とその期間中の生活保障を行う求職者支援制度の創設に向けた検討
- 解雇者・多重債務者等への民事法律扶助

### 3. 新卒者支援の強化

来春以降厳しい求人情勢が見込まれる新卒予定の学生・生徒の就職支援を強化し、第2の「ロスト・ジェネレーション」をつくらないようにする。

#### <具体的な措置>

- 新卒者の就職支援態勢の強化
  - (ア)大学等の「就職相談員」の配置促進 (イ)「高卒・大卒就職ジョブサポーター」の更なる緊急増員 (ウ)関係機関の連携強化
- 「就活支援キャンペーン」の展開
  - (ア)就職説明会の積極的な開催と周知徹底 (イ)採用意欲のある中小企業等の掘り起こし加速 (ウ)求人拡大への要請
- 未就職卒業者の就職支援の強化
  - (ア)新卒者体験雇用事業の創設 (イ)「未就職卒業者向け」職業訓練の実施及び訓練・生活支援給付の拡充 (ウ)重点分野での雇用支援

### 4. 緊急雇用創造の拡充

成長分野を中心とした雇用創造を推進するため、先般策定した「緊急雇用創造プログラム」の拡充を図る。

#### <具体的な措置>

- 重点分野における雇用の創造
- 地域社会雇用創造事業の創設
  - (ア)社会起業インキュベーション事業
  - (イ)社会的企業人材創出・インターンシップ事業
- 観光立国の実現に向けた施策の推進

### 5. 保育サービスの拡充等女性の就労支援

女性が働きやすい環境づくりのため、良質な保育サービス等の拡充、母子家庭等の在宅就業の支援に取り組む。

#### <具体的な措置>

- 待機児童解消への取組
- 母子家庭等の在宅就業支援
- 「育児・介護休業トラブル防止指導員（仮称）」の設置

## 成長戦略への布石

緊急対応として、雇用維持・確保を中心とする「守り」を強化する一方で、「攻め」の取組として、雇用・生活保障システムの確立をはじめ積極的な雇用戦略を展開する。

### 1. 雇用・生活保障システムの確立

- トランポリン型の「第2のセーフティネット」の確立
- 雇用保険制度の機能強化

### 2. 「雇用戦略」の本格的な推進

- 1のほか、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）、女性・高齢者・障がい者等の労働参加促進や多様な働き方の確保などを内容とする「雇用戦略」の本格的な推進に取り組む。その際、雇用における適切な労働条件の確保に留意する。

## 「雇用戦略対話」第1回会合：合意（平成21年11月25日）

労働・産業・教育関係者、有識者及び政府関係者は、雇用対策の推進に関して以下の点について合意した。これらの点は、政府における「経済対策」の検討に十分反映していくものとする。

### 1. 緊急的支援への取組

現下の厳しい経済・雇用情勢を踏まえ、10月23日にとりまとめられた「緊急雇用対策」を関係者一丸となって推進するものとし、特に緊急を要する事項として、以下の取組を強力に進める。

#### ①雇用維持支援の強化

- ・企業による雇用維持を支援する「雇用調整助成金」について「生産量要件」の緩和を本年12月から緊急的に実施する。

#### ②新卒者支援

- ・来春以降の新卒者について、学校・労働・産業関係者が連携して就職支援の強化に取り組むとともに、産業界は採用拡大や新卒一括採用以外の中途・通年採用拡大などに努める。

#### ③貧困・困窮者支援

- ・貧困・困窮者が、年末年始に安心して生活が送れるよう、地方自治体等の協力を得ながら、ワストップ・サービスや住宅確保、生活・就労支援等の実施や制度の周知徹底を図るとともに、地域における恒常的サポート体制の強化、集中化を図る。

### 2. 「雇用戦略」の本格的な推進

- 当面の対策とともに、成長戦略として、成長分野を中心とする雇用創造や、職業訓練・生活保障によるトランポリン型の「第二セーフティネット」の確立、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）、女性・高齢者・障がい者（チャレンジド）等の労働参加促進や多様な働き方の確保などを内容とする「雇用戦略」の本格的な推進に取り組む。その際、雇用における適切な労働条件の確保に留意する。
- 有給休暇や育児休業等の取得促進、労働時間短縮は、ワーク・ライフ・バランス等の観点から、経済・雇用面で大きな効果が期待されることから、政労使一丸となって強力に取り組む。

### 3. 雇用戦略対話の開催

- 雇用戦略対話をタイムリーに開催するとともに、地域雇用戦略会議との連携を図る。

以上

# 緊急雇用対策（平成21年10月23日緊急雇用対策本部）

我が国の雇用情勢は非常に厳しい状況にあり、今後の事態の推移に予断は許されない。鳩山政権が目指す「国民一人ひとりが安全と安心、生きがいを実感できる社会」を実現する上で最も重要な基盤となるのは、雇用の確保である。このため、国民が抱える不安に対応し、政府を挙げて雇用の確保に取り組むため、「緊急雇用対策」を実施する。

## 三つの緊急雇用対策の基本視点的

### ○情勢に即応して「機動的」に対応する

今回の対策では、現下の経済雇用情勢に対応し、急がれる対策を早急に実施する。年末年始にかけての情勢については引き続き細心の注意を払い、推移によっては政治主導により果断に対応する。

### ○「貧困・困窮者、新卒者への支援」を最優先する

経済雇用情勢の悪化が最も大きく現れる経済的・社会的に弱い立場にある人々（貧困・困窮状態にある求職中の離職者や非正規労働者、女性、来春以降の新卒予定者など）への支援は緊急を要しており、雇用維持努力への支援や中小企業支援とあわせて、最優先課題として全力で取り組む。

### ○「雇用創造」に本格的に取り組む

内需主導の経済成長を目指す観点から、未来の成長分野として期待される「介護」、「農林」等の分野やNPO、社会的企業が参加した「地域社会雇用」の創造に取り組む。

## 緊急雇用対策の二本柱

### ○緊急的な支援措置

#### ① 貧困・困窮者支援

今年の年末年始に、求職中の貧困・困窮者が、再び「派遣村」を必要とすることなく安心して生活が送れるようにする。

・実効ある「ワンストップサービス」など支援態勢の強化、「住まい対策」など

#### ② 新卒者支援

来春以降の新卒者の就職を支援し、第二の「ロスト・ジェネレーション」をつくらないようにする

・「高卒・大卒就職ジョブサポーター」の緊急配備、「就活支援キャンペーン（仮称）」の展開など

#### ③ 雇用維持支援、中小企業支援等

企業の雇用維持努力への支援や中小企業支援等に取り組む

### ○「緊急雇用創造プログラム」

#### ① 3つの重点分野

（介護雇用創造）

「働きながら資格をとる」介護雇用プログラム等

（グリーン（農林、環境・エネルギー、観光）雇用創造）

「働きながら職業能力を高める」グリーン雇用プログラム、

森林・林業再生の推進

（地域社会雇用創造）

雇用支援分野での「社会的企業の活用」

#### ② 雇用創造のための既存施策・予算の活用

「緊急雇用創出事業」、「ふるさと雇用再生特別基金事業」の運用改善、「緊急雇用創出事業」の前倒し執行等

## 対策の進め方

### ① 対策の推進体制

対策の推進にあたっては、労働界・産業界をはじめとする国民各層との対話を積極的に進める。

・「雇用戦略対話（仮称）」の設置 ・「地域雇用戦略会議（仮称）」設置 ・緊急雇用対策本部内の推進チーム設置

### ② 国民への情報提供・広報の徹底

### ③ 期待される効果

・今回の対策は、現下の情勢に対応して、既存の施策・予算の活用により、緊急に取りまとめるもの。

・特に、年末年始を視野に入れ、貧困・困窮者や新卒者などの方々への支援に、最優先で取り組み、一人でも多くの方が安心して暮らせることに主眼を置く。

・あわせて、未来の成長分野を見据え、雇用創造への取組みに着手し、これにより当面の雇用下支え・雇用創出の追加的効果として、年度末までに10万人程度が期待される。

# 三党連立政権合意書(抄) (平成21年9月9日)

民主党、社会民主党、国民新党の三党は、第45回衆議院総選挙で国民が示した政権交代の審判を受け、新しい連立政権を樹立することとし、その発足に当たり、次の通り合意した。

- 一 三党連立政権は、政権交代という民意に従い、国民の負託に応えることを確認する。
- 二 三党は、連立政権樹立に当たり、別紙の政策合意に至ったことを確認する。
- 三 調整が必要な政策は、三党党首クラスによる基本政策閣僚委員会において議論し、その結果を閣議に諮り、決していくことを確認する。

## 連立政権樹立に当たっての政策合意

連立政権は、家計に対する支援を最重点と位置づけ、国民の可処分所得を増やし、消費の拡大につなげる。また中小企業、農業など地域を支える経済基盤を強化し、年金・医療・介護など社会保障制度や雇用制度を信頼できる、持続可能な制度へと組み替えていく。さらに地球温暖化対策として、低炭素社会構築のための社会制度の改革、新産業の育成等を進め、雇用の確保を図る。こうした施策を展開することによって、日本経済を内需主導の経済へと転換を図り、安定した経済成長を実現し、国民生活の立て直しを図っていく。

### 1. 速やかなインフルエンザ対策、災害対策、緊急雇用対策

- 深刻化する雇用情勢を踏まえ、速やかに緊急雇用対策を検討する。

### 6. 雇用対策の強化—労働者派遣法の抜本改正—

- 「日雇い派遣」「スポット派遣」の禁止のみならず、「登録型派遣」は原則禁止して安定した雇用とする。製造業派遣も原則的に禁止する。違法派遣の場合の「直接雇用みなし制度」の創設、マージン率の情報公開など、「派遣業法」から「派遣労働者保護法」にあらためる。
- 職業訓練期間中に手当を支給する「求職者支援制度」を創設する。
- 雇用保険の全ての労働者への適用、最低賃金の引き上げを進める。
- 男・女、正規・非正規間の均等待遇の実現を図る。

# 民主党マニフェスト（雇用対策関係 抜粋）

月額10万円の手当つき職業訓練制度により、求職者を支援する

## 【政策目的】

- ・雇用保険と生活保護の間に「第2のセーフティネット」を創設する。
- ・期間中に手当を支給することで、職業訓練を受けやすくする。

## 【具体策】

- ・失業給付の切れた人、雇用保険の対象外である非正規労働者、自営業を廃業した人を対象に、職業能力訓練を受けた日数に応じて「能力開発手当」を支給する。

雇用保険を全ての労働者に適用する

## 【政策目的】

- ・セーフティネットを強化して、国民の安心感を高める。
- ・雇用保険の財政基盤を強化するとともに、雇用形態の多様化に対応する。

## 【具体策】

- ・全ての労働者を雇用保険の被保険者とする。
- ・雇用保険における国庫負担を、法律の本則である1/4に戻す。
- ・失業後1年の間は、在職中と同程度の保険料負担で医療保険に加入できるようにする。

製造現場への派遣を原則禁止するなど、派遣労働者の雇用の安定を図る

## 【政策目的】

- ・雇用にかかわる行き過ぎた規制緩和を適正化し、労働者の生活の安定を図る。
- ・日本の労働力の質を高め、技術や技能の継承を容易にすることで、将来の国力を維持する。

## 【具体策】

- ・原則として製造現場への派遣を禁止する（新たな専門職制度を設ける）。
- ・専門業務以外の派遣労働者は常用雇用として、派遣労働者の雇用の安定を図る。
- ・2か月以下の雇用契約については、労働者派遣を禁止する。「日雇い派遣」「スポット派遣」も原則禁止とする。
- ・派遣労働者と派遣先労働者の均等待遇原則を確立する。
- ・期間制限を超えて派遣労働者を受け入れている場合などに、派遣労働者が派遣先に直接雇用を通告できる「直接雇用みなし制度」を創設する。

最低賃金を引き上げる

## 【政策目的】

- ・まじめに働いている人が生計を立てられるようにし、ワーキングプアからの脱却を支援する。

## 【具体策】

- ・貧困の実態調査を行い、対策を講じる。
- ・最低賃金の原則を「労働者とその家族を支える生計費」とする。
- ・全ての労働者に適用される「全国最低賃金」を設定（800円を想定）する。
- ・景気状況に配慮しつつ、最低賃金の全国平均1000円を目指す。
- ・中小企業における円滑な実施を図るための財政上・金融上の措置を実施する。

ワークライフバランスと均等待遇を実現する

## 【政策目的】

- ・全ての労働者が1人ひとりの意識やニーズに応じて、やりがいのある仕事と充実した生活を調和させることのできる「ワークライフバランス」の実現を目指す。

## 【具体策】

- ・性別、正規・非正規にかかわらず、同じ職場で同じ仕事をしている人は同じ賃金を得られる均等待遇を実現する。
- ・過労死や過労自殺などを防ぎ、労働災害をなくす取り組みを強化する。

# 雇用対策の実施状況

## 雇用維持

- 雇用調整助成金の拡充等 6,066億円 【計画届受理状況(2009年10月) 事業所数 84,672件 対象者数 1,972,568人 3月～8月200万人超】
  - ・派遣労働者を含む労働者の解雇等がない場合、助成率を4/5から9/10(大企業は2/3から3/4)に引上げ。【3月30日～】
  - ・残業時間削減により雇用維持をした場合、助成(契約労働者:年30万円、派遣労働者:年45万円(大企業は各々20万円、30万円))。【3月30日～】
  - ・大企業の教育訓練費の引上げ。1年間の支給限度日数(200日)の撤廃。【6月8日～】
- 派遣切りの防止など派遣労働者保護の強化等
  - ・派遣先による中途解除に伴う損害の賠償の確保、派遣元による雇用の維持及び労働基準法の遵守等の指導監督の実施。【3月31日 指針改正】
  - ・資産、現金・預金等の許可要件の厳格化。【5月18日 要領改正】

## 雇用創出

- 雇用創出対策 7,000億円
  - ・「ふるさと雇用再生特別交付金」(2,500億円)、「緊急雇用創出事業(基金)」(1,500億円 + 3,000億円積み増し)。  
【平成20・21年度事業計画における雇用創出数(10月22日時点) 約17万人分】
- 再就職支援・能力開発対策
  - ◇「緊急人材育成・就職支援基金」による職業訓練、再就職、生活への総合的な支援
    - ・雇用保険を受給できない者を対象に職業訓練の拡充及び「訓練・生活支援給付」の支給。  
【7月15日以降、全国のハローワークで相談、受付開始。訓練は7月29日以降順次開始(訓練計画認定件数1,965コース(定員数41,643人、受講者数(受講予定者含む)28,823人)[12月8日現在])。給付金の支給は8月14日以降順次開始(認定件数9,894件)[12月8日現在])】
    - ・十分な技能・経験を有しない者への中小企業等による実習型雇用や職場体験・雇入れの支援。【7月10日より事業開始(受理求人数25,181人、求職者数37,980人、開始者数5,483人)[12月8日現在]】
    - ・長期失業者や住宅を喪失し就職活動が困難となっている者への再就職、住居・生活支援。【8月17日より事業開始(開始者数3,054人)[12月8日現在]】
- ◇ハローワーク機能の抜本的強化 265億円 【6月以降随時相談員を7,043人、7月1日より職員を304人、全国のハローワークに配置】
- 離職者訓練の強化
  - ・離職者訓練の実施規模を拡充し、介護分野、IT分野等の長期訓練を実施。【4月1日～】

## セーフティネット

- 雇用保険のセーフティネット機能の強化
  - ・非正規労働者について適用を拡大、給付を拡充 【3月31日】
- 住宅・生活支援等
  - ・離職に伴い住居を失った者への、就労支援をあわせた入居初期費用等の資金貸付(最大で186万円の貸付)【12月11日現在貸付決定10,813件】
  - ・雇用促進住宅への入居あっせん。【12月11日現在 入居決定8,380件】
  - ・離職後も社宅・寮等に労働者を居住させる事業主へ月額4～6万円(6ヶ月まで)を助成。【事前計画状況(8月まで) 累計 1,013件14,937人】
  - ・雇用と住居を失った者への、住宅手当の支給、生活資金の貸付等。 1,093億円 【10月から全国の自治体・社会福祉協議会で実施】
- 内定取消し対策、障害者雇用対策、外国人労働者支援
  - ◇内定取消し対策
    - ・企業指導強化(企業名公表制度を整備)。【4月末までに15社公表】 ・未内定学生等への就職面接会の実施等。【4月以降順次実施】
  - ◇障害者雇用対策
    - ・特定求職者雇用開発助成金の拡充(助成期間の延長・支給額の増額) 334億円 【支給決定件数(10月) 886件】
  - ◇外国人労働者への支援 【6月1日より計133人の相談員を、日系人集住地域を中心に配置、5月より就労準備研修の実施(11月26日までの受講者4,789人)】

# 最近の経済対策における雇用対策

<b>安心実現のための緊急総合対策</b> (平成20年8月29日)	<b>生活対策</b> (平成20年10月30日)	<b>生活防衛のための緊急対策</b> (平成20年12月19日)	<b>経済危機対策</b> (平成21年4月10日)
20年度一次補正 <b>99.4億円</b> (一般 <b>11.8億円</b> )	二次補正 <b>2,505億円</b> 21年度予算(追加分)約 <b>300億円</b>	二次補正 <b>1,542億円</b> (一般 <b>1,500億円</b> ) 21年度予算(追加分)約 <b>1,300億円</b>	21年度補正 <b>2兆5,128億円</b> (一般 <b>1兆2,561億円</b> )
<p><b>(対策の概要)</b></p> <p><b>1 非正規雇用対策等の推進【28億円】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>日雇派遣労働者等の安定就職支援等(6.8)</li> <li>フリーター等の常用雇用化支援の拡充(トライアル雇用制度の対象者に35~39歳を追加等) (7.2)</li> <li>訓練期間中の生活保障(月10万円の貸付・返還免除)の創設等 (9.7)</li> <li>非正規労働者就労支援センター(以下「非正規センター」)(3カ所)の設置 (3.4)</li> </ul> <p><b>2 中小企業の雇用維持への支援【69億円】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業への雇用維持支援拡充(中小企業緊急雇用安定助成金の創設)(貸金等の2/3→4/5を助成) (45)</li> <li>離職者訓練の重点的な実施 (5.7)</li> </ul> <p><b>3 女性の就労支援【0.8億円】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>マザーズハローワーク事業の拡充(マザーズコーナーを10カ所増) (0.8)</li> </ul> <p><b>4 高齢者の就労支援【0.4億円】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特定求職者雇用開発助成金(「特開金」)の対象に65歳以上の高齢者を追加、65歳以上の高齢者を試行的に雇用する事業主に対する支援 (0.4)</li> </ul> <p><b>5 障害者の就労支援【1.1億円】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特開金の支給期間の延長(1年→1年半)</li> <li>障害者専門支援員の拡充(227人→297人)</li> </ul> <p><b>6 介護サービスの確保(制度要求)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>介護人材確保職場定着支援助成金(介護業務未経験者を雇入れた事業主へ50万円助成)の創設</li> </ul>	<p><b>(対策の概要)</b></p> <p><b>1 家計緊急支援対策</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用保険の保険料引下げ等に向けた取組(1.2→0.8%)</li> </ul> <p><b>2 雇用セーフティネット強化対策【2,766億円】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>年長フリーター支援のための特別奨励金の創設(中小企業100万、大企業50万円) (218)</li> <li>非正規センターの増設(3→5カ所) (1.2)</li> <li>訓練期間中の生活保障の拡充(10→12万円等)</li> <li>中小企業緊急雇用安定助成金・雇用調整助成金の拡充(被保険者期間6カ月未満の者を対象等) (35)</li> <li>ふるさと雇用再生特別交付金創設 (2,500)</li> <li>離職者訓練の追加実施 (4.2)</li> </ul> <p><b>3 生活安心確保対策【75億円】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>介護人材確保職場定着支援助成金の拡充(年長フリーター等を雇入れた場合は50→100万円) (57)</li> <li>介護労働者設備等整備モデル奨励金の創設(経費の1/2を助成) (3.8)</li> <li>中小企業子育て支援助成金の拡充(支給対象範囲を拡大(2人目→5人目)2人目以降の支給額60→80万円等) (3.4)</li> <li>障害者雇用ファースト・ステップ奨励金の創設(障害者を初めて雇入れた場合100万円支給) (5.0)</li> <li>特例子会社等設立促進助成金の創設(初年度2000万円等) (4.5)</li> </ul>	<p><b>(対策の概要)</b></p> <p><b>1 住宅・生活対策【293億円】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>住宅の継続貸与事業主への助成(月4~6万円 6カ月まで) (40)</li> <li>住宅・生活支援の資金貸付(最大186万円) (252)</li> <li>雇用促進住宅の最大限の活用</li> </ul> <p><b>2 雇用維持対策【504億円】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用調整助成金等の拡充(大企業の助成率1/2→2/3) (410)</li> <li>自社で働く派遣労働者を雇入れた事業主への奨励金の創設(中小企業100万円、大企業50万円) (89)</li> <li>解雇・雇止め等労働条件問題への適切な対応等 (5)</li> </ul> <p><b>3 再就職支援対策【2,075億円】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>緊急雇用創出事業の創設 (1,500)</li> <li>特開金の支給額増額(90→135万円等) (378)</li> <li>離職者訓練の実施規模の拡充等、安定雇用の実現に向けた長期間訓練の実施(最長2年間) (119)</li> </ul> <p><b>4 内定取消し対策【3.3億円】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>内定取消しに関する相談、企業指導の強化</li> <li>年長フリーター支援のための特別奨励金の対象に内定を取り消された就職未決定者を追加 (2.4)</li> </ul> <p><b>5 雇用保険制度の機能強化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用保険の給付の見直し等</li> </ul>	<p><b>(対策の概要)</b></p> <p><b>1 雇用調整助成金の拡充等【6,066億円】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>解雇等を行わない場合の助成率上乘せ(中小企業4/5→9/10、大企業2/3→3/4)、残業を大幅に削減して解雇等を行わない場合の非正規労働者への助成の追加(派遣労働者1人当たり年45万円支給(中小企業)(大企業では年30万円))等</li> </ul> <p><b>2 再就職支援・能力開発対策【7,416億円】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「緊急人材育成・就職支援基金」による職業訓練、再就職、生活への総合的な支援(訓練期間中の生活保障(月10~12万円の給付及び月8万円までの貸付)等) (7,000)</li> <li>職業能力開発支援の拡充・強化 (145)</li> <li>障害者の雇用対策 (5.5)</li> <li>ハローワーク機能の抜本的強化等 (265)</li> </ul> <p><b>3 雇用創出対策【3,000億円】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>緊急雇用創出事業の積み増し等 (3,000)</li> </ul> <p><b>4 派遣労働者保護対策、内定取消し対策、外国人労働者支援等【7,000億円の内数その他106億円】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>派遣切りの防止など労働者保護の強化等 (76)</li> <li>内定取消し対策等 (7,000の内数、その他16)</li> </ul> <p><b>5 住宅・生活支援等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用と住居を失った者に対して、住居の確保の支援、継続的な生活相談・支援と併せた生活費の貸付け等(つなぎ資金(最大10万円)、生活費(最大1年間、月20万円以内)の貸付け、住宅手当(最大6か月間)の支給等) (1,704)</li> </ul>

※1)一次補正は、20年10月16日、二次補正は21年1月27日、21年度予算は21年3月27日、補正は21年5月29日成立 ※2)括弧内の単位は億円

労働市場を取り巻く変化

- 人口減少に伴う労働力人口の減少
- グローバル化、技術革新等に伴う企業行動の変化  
(株主重視の経営、中核的な人材の絞り込み、高度人材の需要増、外部人材の活用、成果主義的賃金の導入)
- 長寿化、正社員以外の者の増加、価値観の多様化、共働き世帯の増加といった労働者側の変化

雇用労働の変化と懸念される課題

- フリーター、派遣など正社員以外の雇用形態で働く若者やニートの存在  
→将来の格差の固定化や少子化の拡大
- 女性、高齢者等の労働市場への参加や能力発揮の不十分さ  
→労働力人口の大幅な低下に伴う経済成長の制約のおそれ
- 正社員の絞り込み等に伴う長時間労働の増加や能力開発機会及び自己啓発機会に恵まれない者の存在  
→労働者の健康面の懸念、仕事と生活の調和に支障  
→人的資本の過小蓄積に伴う生産性の低下

あるべき雇用・労働社会の姿(2030年)

- **安定の確保とキャリア形成**  
→雇用と生活の安定が図られる、職業キャリアの主体的な発展と能力発揮の実現
- **多様性と自律性の尊重**  
→生涯を通じ、個人の価値観に基づき、人生の各段階に応じて、主体的に選択できる多様な働き方の実現
- **公正の確保**  
→豊かな活力ある経済社会にふさわしい、働き方にかかわりのない、公正な労働条件の決定

2030年のあるべき姿の実現に向けた、当面5年程度の中期的な重点施策の具体的方向性

- 相互に関連
- ①誰もが意欲と能力に応じて安心して働くことのできる社会の実現(就業率向上)
  - ②働く人すべての職業キャリア形成の促進
  - ③多様性を尊重する「仕事と生活の調和が可能な働き方」への見直し

雇用・生活の安定確保

①誰もが意欲と能力に応じて安心して働くことのできる社会の実現(就業率向上)

- ・若者の雇用・生活の安定と働く意欲・能力の向上(フリーター、派遣労働者などの不安定就労者の正社員就職支援、等)
- ・女性のキャリアの継続と再就職等の実現(保育サービスの充実、マザーズハローワークにおける就職支援、等)
- ・いくつになっても働ける社会の実現(年齢制限禁止の徹底、70歳まで働ける企業の普及、多様な就業や地域参加の機会の確保、等)
- ・障害者等への支援(障害者の雇用機会の拡大、母子世帯等に対する「チーム支援」の強化、等)
- ・地域における雇用創出の推進(地域活性化に向けた省庁横断的な支援、U・Iターン等の促進、等)
- ・労働力需給調整機能の強化(労働者派遣事業に係る厳正な指導監督と労働者派遣制度の見直し、ハローワークの機能強化、等)

②働く人すべての職業キャリア形成の促進

- ・職業キャリアを支援するインフラの充実(多様な教育訓練システムの充実等、等)
- ・職業生涯を通じたキャリア形成支援(経営団体と協力した「ジョブ・カード」制度の普及促進、等)
- ・競争力の向上を担う高度人材の確保・育成(熟練技能者の技能継承支援、専門的・技術的分野の外国人の受入れ、等)
- ・中小企業や福祉・介護分野の人材確保対策(人材ニーズに応える教育訓練制度、中小企業の下請取引適正化の推進、等)
- ・外国人研修・技能実習制度の適正化と見直し

③多様性を尊重する「仕事と生活の調和が可能な働き方」への見直し

- ・仕事と生活の調和が可能な働き方のための企業の取組の促進・支援と労働者に対する意識啓発
- ・多様な働き方を主体的に選択できる労働環境の整備(パートの均衡待遇の確保、パート・有期労働者の正社員転換支援、等)

政府一体となった取組

社会保障政策、マクロ経済運営、産業政策、教育政策、少子化対策、等

検討課題

- **労働力人口の減少を見据えた、必要なサービス提供の在り方に関する検討**  
(例 年中無休24時間営業等における労働力の過剰な消費の見直し)
- **労働者の生活に配慮した企業の利益配分の在り方に関する検討**
- **経済社会の持続的な発展に必要な産業の検討**
- **外国人労働者受入れについての幅広い見地からの総合的な検討**
- **就労機会や就労希望を阻害しない中立的な税・社会保障制度の検討**

# 雇用政策基本方針、全国指針、地方方針のイメージ

※雇用施策実施方針

## 雇用政策基本方針

### 【趣旨】

「進路と戦略」で示される政府としての中長期的な雇用対策の基本的考え方を踏まえつつ、改正雇用対策法第4条に規定された国が講ずべき施策に即して策定。

平成20年2月29日に策定済み

## 全国指針(毎年度策定)

【策定主体】 厚生労働大臣

### 【趣旨】

毎年度、「地方方針」の策定に資するために、雇用政策基本方針に盛り込まれた内容を踏まえ、具体的な雇用施策、職業能力開発施策及びその他の施策との連携のあり方等を示すもの。

22年度予算成立後、速やかに策定

## 地方方針(毎年度策定)

【策定主体】 都道府県労働局長

### 【趣旨】

毎年度、全国指針を踏まえ、都道府県知事の意見を聞いて策定する各労働局における雇用施策の方針。

※地域の産業、就業構造を踏まえ都道府県が実施する福祉施策及び両立支援対策、産業振興施策等との連携についても盛り込む予定。

意見聴取

都道府県知事  
(省令事項)

審議、了承

地方労働審議会

22年度予算成立及び全国指針の策定後、速やかに策定

# 雇用政策基本方針(平成20年2月29日)

～すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現～

本格的な人口減少に伴う労働力人口不足の懸念、グローバル化や技術革新等がもたらした課題を乗り越え、経済社会の持続的な発展を強固なものとし、人々の「**雇用・生活の安定**」を確保するため、「**安定の確保**」、「**多様性の尊重**」、「**公正の確保**」を基軸とし、当面5年程度の間、以下の雇用政策を強力に推進

## ①誰もが意欲と能力に応じて安心して働くことのできる社会の実現

- ・若者の雇用・生活の安定と働く意欲・能力の向上  
→フリーター、派遣労働者などの不安定就労者の正社員就職支援、若者の働く意欲を高める「若者自立塾」の実施、等
- ・女性のキャリアの継続と再就職等の実現  
→保育サービスの充実、短時間勤務制度などの柔軟な働き方の環境整備、マザーズハローワークにおける就職支援、等
- ・いくつになっても働ける社会の実現  
→年齢制限禁止の徹底、70歳まで働ける企業の普及、シルバー人材センターによる多様な就業や地域参加の機会の確保、等
- ・障害者等への支援  
→障害者の雇用機会の拡大、福祉から雇用への移行に向けた総合的取組、母子世帯等に対する「チーム支援」の強化、等
- ・地域における雇用創出の推進  
→雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域における雇用創出支援、U・Iターンの促進、等
- ・労働力需給調整機能の強化  
→労働者派遣事業に係る厳正な指導監督と派遣制度の見直し、セーフティネットとしてのハローワークの機能強化、等

## ②働く人すべての職業キャリア形成の促進

- ・職業キャリアを支援するインフラの充実、職業生涯を通じたキャリア支援  
→多様な教育訓練システムの充実、キャリア・コンサルティングの普及、経営団体と協力した「ジョブ・カード」制度の普及、等
- ・専門的・技術的分野の外国人の就業促進と就業環境の改善  
→専門的・技術的分野の外国人の就業促進、外国人労働者の雇用管理の改善、外国人研修・技能実習制度の適正化と見直し、等
- ・中小企業や福祉・介護分野の人材確保対策  
→熟練技能者の技能継承支援、中小企業の人材ニーズに応える教育訓練制度、福祉・介護分野の人材確保、等

## ③多様性を尊重する「仕事と生活の調和が可能な働き方」への見直し

- ・仕事と生活の調和が可能な働き方のための企業の取組の促進・支援と労働者に対する意識啓発
- ・多様な働き方を主体的に選択できる就業環境の整備  
→パートの均衡待遇の確保、パート・有期契約労働者の処遇の改善や正社員転換支援、等

雇用・生活の安定確保

# 最近の労働関係法制の動き（前回研究会以降成立したもの）

## ○労働契約法（H19.11.28成立 H20.3.1施行）

- ・労働契約の締結等についての対等の立場の合意原則を明確化
  - ・就業規則の変更を労働者に周知させ、かつ、変更が不利益の程度等に照らし、合理的な場合は労働条件が変更されることを明確化
  - ・解雇の権利濫用の無効（労働基準法から移行）、懲戒の権利濫用の無効
  - ・有期労働契約に関するルールを明確化
- 等

## ○最低賃金法の一部を改正する法律（H19.11.28成立 H20.7.1施行）

- ・地域別最低賃金の見直し（生活保護との整合性の配慮、罰則の強化）
  - ・産業別最低賃金にかかる罰則の変更（労働基準法の罰則の適用）
  - ・適用除外規定の見直し
- 等

## ○労働基準法の一部を改正する法律（H20.12.5.成立 H22.4.1施行）

- ・限度時間を超える時間外労働の労使による削減
- ・法定割増賃金率の引き上げ
- ・代替休暇制度の創設
- ・時間単位年休制度の創設

## ○障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（H20.12.19成立 H21.4.1施行）

- ・障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大
  - ・雇用率の算定の特例
  - ・短時間労働に対応した雇用率制度の見直し
- 等

## ○雇用保険法の一部を改正する法律（H21.3.27成立 H21.3.31施行）

- ・労働契約が更新されなかったため離職した有期契約労働者について、受給資格要件の緩和、給付日数の充実
  - ・解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、特に再就職が困難な場合に給付日数を延長
  - ・「再就職手当」の支給要件の緩和・給付率の引上げ
  - ・育児休業給付の見直し
  - ・雇用保険料率の引き下げ
- 等
- （下線部は3年間の暫定措置）

## ○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（H21.6.24成立 H22.6.30施行）

- ・育児期の短時間勤務制度、所定外労働の免除の義務化
  - ・父母が共に育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまでに延長
  - ・子の看護休暇の拡充、介護休暇の新設
  - ・企業名公表制度の創設等実効性の確保
- 等

# 労働契約法の概要

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
- ◎ 均衡考慮及び仕事と生活の調和への配慮を規定
- ◎ 契約内容の理解を促進(情報の提供等)
- ◎ 契約内容(有期労働契約に関する事項を含む。)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(一般の人にとって不明確)

- ◎ 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
- ◎ 変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、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ある場合でなければ、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

# 最低賃金法の一部を改正する法律の概要

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)。
- ・労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、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(平成20年7月1日)

# 労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号)の概要

## (1) 時間外労働の削減

### 限度時間を超える時間外労働の労使による削減

特別条項付きの時間外労働協定で、限度基準告示上の限度時間(注)を超える時間外労働に対する割増賃金率を法定(25%)を超える率を定める努力義務

(注) 例えば、1ヶ月45時間、1年間360時間など

### 法定割増賃金率の引上げ

※ 中小企業は、当分の間、適用猶予

1ヶ月60時間を超える時間外労働について、割増賃金率を50%以上に引上げ(現行25%)

### 代替休暇制度の創設

労使協定により改正法による法定割増賃金率の引上げ分(注)の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することが可能に

(注) 例えば、 $50\% - 25\% = 25\%$  (簡便化のために引上げ前の割賃率を一律25%とした場合の例)

## (2) 年次有給休暇の有効活用

### 時間単位年休制度の創設

労使協定により、1年に5日分を限度として年次有給休暇を時間単位で取得することが可能に

施行期日 平成22年4月1日

# 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

～意欲・能力に応じた障害者の雇用機会の拡大～

## 趣旨

### 1 障害者の就労意欲の高まり

求職件数: 7.8万(H10)→10.8万(H19)  
就職件数: 2.6万(H10)→4.6万(H19)

地域の身近な雇用の場である  
中小企業での障害者雇用が  
低下傾向 (大企業では増加傾向)  
※ 実雇用率は、100人～299人規模の  
企業が最も低い状況

### 2 短時間労働への対応

福祉から雇用への移行が進められ、また、高齢  
障害者がフルタイムで働くことが困難な場合があ  
る中、短時間労働に対する障害者のニーズが相当  
程度あるのに対し、現行制度は対応できていない。

事業主の雇用義務としては、  
現行法は週30時間以上の  
常用雇用を基本

〔 短時間労働者の雇用者の受入れの  
インセンティブが乏しい。 〕

## 改正内容

### 1 中小企業における障害者雇用の促進

- ① 障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大  
障害者雇用納付金制度(納付金の徴収・調整金の支給)が適用される  
対象範囲を常用雇用労働者101人以上の中小企業に拡大  
(一定期間は、常用雇用労働者201人以上の中小企業まで拡大)  
※ 現行は経過措置により301人以上の事業主のみ

- ② 雇用率の算定の特例  
中小企業が、事業協同組合等を活用して、共同で障害者を雇用する  
仕組みを創設  
※ 事業協同組合等が、共同事業として障害者を雇用した場合に、  
当該組合等と組合員企業とをまとめて雇用率を算定

※併せて、中小企業に対する支援策を充実、経過措置として  
負担軽減措置を実施

### 2 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し

障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に、  
短時間労働者(週20H以上30H未満)を追加

### 3 その他

特例子会社(※)がない場合であっても、企業グループ全体で  
雇用率を算定するグループ適用制度の創設  
※ 障害者の雇用に特別の配慮をした子会社

## 施行期日

- 平成21年4月1日施行。ただし、  
・1① …平成22年7月1日(101人以上企業への拡大については、平成27年4月1日)  
・2 …平成22年7月1日

# 雇用保険法等の一部を改正する法律の概要

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネット機能及び離職者に対する再就職支援機能を強化

## 1. 非正規労働者に対するセーフティネットの機能の強化

(◎は3年間の暫定措置)

労働契約が更新されなかったため離職した有期契約労働者について、

- 受給資格要件を緩和：被保険者期間 12か月→6か月（解雇等の離職者と同様の扱い）
- ◎ 給付日数を解雇等による離職者並に充実
  - 雇用保険の適用基準である「1年以上雇用見込み」を「6か月以上雇用見込み」に緩和し、適用範囲を拡大

## 2. 再就職が困難な場合の支援の強化

- ◎ 解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、年齢や地域を踏まえ、特に再就職が困難な場合に、給付日数を60日分延長（例えば所定給付日数が90日の場合→150日）

## 3. 安定した再就職へのインセンティブ強化

- ◎ 早期に再就職した場合に支給される「再就職手当」の支給要件緩和・給付率の引上げ（給付率について、30%→40%又は50%）
- ◎ 就職困難者（障害者等）が安定した職業に就いた場合に支給される「常用就職支度手当」について対象範囲を拡大（年長フリーター層を追加）・給付率の引上げ（30%→40%）

## 4. 育児休業給付の見直し

- 平成22年3月末まで給付率を引き上げている暫定措置（40%→50%）を当分の間延長
- 休業中と復帰後に分けて支給している給付を統合し、全額を休業期間中に支給

## 5. 雇用保険料率の引下げ

- 失業等給付に係る雇用保険料率（労使折半）を平成21年度に限り、0.4%引下げ（1.2%→0.8%）

施行期日：平成21年3月31日（育児休業給付の見直しについては平成22年4月1日）

\* 船員保険法についても、雇用保険法に準じて改正。

# 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要

少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備する。

## 1 子育て期間中の働き方の見直し

- 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- 子の看護休暇制度を拡充する(小学校就学前の子が、1人であれば年5日(現行どおり)、2人以上であれば年10日)。

## 2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月(現行1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする(パパ・ママ育休プラス)。
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- 配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。

※ これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

## 3 仕事と介護の両立支援

- 介護のための短期の休暇制度を創設する(要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日)。

## 4 実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。
- 勧告に従わない場合の公表制度 及び 報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

【施行期日】平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については3年以内の政令で定める日。)

4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。