第１回　非正規雇用のビジョンに関する懇談会

平成２３年６月２３日（木）
１５：００～１７：００
場所：　厚生労働省　省議室

議　事　次　第

１　開　会

２　挨　拶

３　議　事

（１）　議論の進め方について

（２）　「非正規雇用」を取り巻く現状と論点について

（３）　その他

（資料）

１　非正規雇用のビジョンに関する懇談会設置要綱

２　非正規雇用のビジョンに関する懇談会　参集者名簿

３　議事の公開について

４　「非正規雇用ビジョン」（仮称）論点

５　非正規労働者データ資料

６　非正規雇用に関する施策

７　非正規雇用に関する雇用形態別の検討状況

８　社会保障改革に関する集中検討会議関係資料

資料１

非正規雇用のビジョンに関する懇談会設置要綱

1　趣旨

近年、非正規労働者は増加傾向にあるが、雇用の不安定さや勤務条件の低さが問題として指摘されており、これまでは、パート労働者、有期契約労働者、派遣労働者といった非正規労働者の態様ごとに施策が講じられてきた。

そのような中で、非正規労働者の雇用の安定や処遇の改善に向けて、公正な待遇の確保に横断的に取り組むことが求められている。

これを受けて、本懇談会においては、非正規労働者の呼称や態様を問わず広く「非正規雇用」を対象として、非正規労働者の雇用の安定や処遇の改善の観点から、公正な待遇の確保に必要な施策の方向性を理念として示す「非正規雇用ビジョン（仮称)」を策定することとする。

2　検討事項

（１）「非正規雇用」をめぐる問題点や課題
（２）「非正規雇用」をめぐる問題への基本姿勢
（３）「非正規雇用」に関する施策の方向性

3　懇談会の運営

（１）懇談会は、厚生労働省職業安定局長が学識経験者の参集を求め、開催する。
（２）懇談会の座長は、参集者の互選により選出する。
（３）懇談会の庶務は、派遣・有期労働対策部企画課において行う。

4　参集者

別紙のとおり

5　開催期間

平成 23 年 6 月～

資料２

（別　紙）

非正規雇用のビジョンに関する懇談会
参集者名簿

荒木　尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
小杉　礼子	独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員
佐藤　博樹	東京大学大学院情報学環教授
柴田　裕子	三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング 政策研究事業本部　政策研究業務企画室長
諏訪　康雄	法政大学大学院政策創造研究科教授
清家　　篤	慶應義塾長
樋口　美雄	慶應義塾大学商学部長
宮本　太郎	北海道大学大学院法学研究科教授
横溝　正子	弁護士

（五十音順、敬称略）

資料３

議事の公開について

懇談会は、原則公開とする。

ただし、以下に該当する場合であって、座長が非公開が妥当であると判断した場合には、非公開とする。

① 個人に関する情報を保護する必要がある。

② 特定の個人等にかかわる専門的事項を審議するため、公開すると外部からの圧力や干渉等の影響を受けること等により、率直な意見の交換又は意思決定の中立性が不当に損なわれるとともに、委員の適切な選考が困難となるおそれがある。

③ 公開することにより、市場に影響を及ぼすなど、国民の誤解や憶測を招き、不当に国民の間に混乱を生じさせるおそれがある。

④ 公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある。

※ 上記①～④は、厚生労働省が定める「審議会等会合の公開に関する指針」における審議会等会合の公開に関する考え方に準拠するもの。

資料４

「非正規雇用ビジョン」（仮称）論点

※　懇談会での議論により、ビジョンの名称を変更することも考えられる。

「非正規雇用ビジョン」（仮称）について ①　パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣労働者等の名称を問わず、広く「非正規雇用」を対象とする。 ②　非正規労働者の雇用の安定や処遇の改善の観点から、公正な待遇の確保に必要な施策の在り方を理念として示す。

１　そもそも「非正規雇用」とは何か（概念整理）について

(1)「正規雇用」と「非正規雇用」とを分けるものは何か。
また、「典型的な正規労働者像」と「今後の政策論として念頭に置く正規労働者像」とで違いがあるか。

（「正規雇用」と「非正規雇用」とを分ける考慮要素として考えられる例）

①　労働契約の期間の定めの有無（無期か有期か）

②　所定労働時間の長短（フルタイムかパートタイムか、残業の有無）

③　直接雇用か間接雇用か

④　長期雇用慣行を前提とした待遇や雇用管理の体系となっているかどうか（賃金体系、昇進・昇格、配置、能力開発等）

⑤　勤務地や業務内容の限定の有無

(2) ワーク・ライフ・バランスやディーセント・ワークの観点から、「典型的な正規労働者」と「非正規労働者」との中間に位置するような雇用形態をどのように位置付けるべきか。

(3)　「非正規労働者」などの呼称が適当か。

２　非正規雇用をめぐる問題点や課題

〇　雇用の安定性、処遇、職業キャリアの形成、セーフティネットといった観点から、どのような問題点や課題がみられるか。

３　非正規雇用をめぐる問題への基本姿勢

〇　価値観や生活様式が多様化し、企業が必要とする人材も多様化する中で、どのような働き方であっても、働くことが報われる社会、公正な見返りを得られるような社会を築くことが重要ではないか。

その中で「非正規雇用」にどのように向き合うべきか。

４　非正規雇用に関する施策の方向性

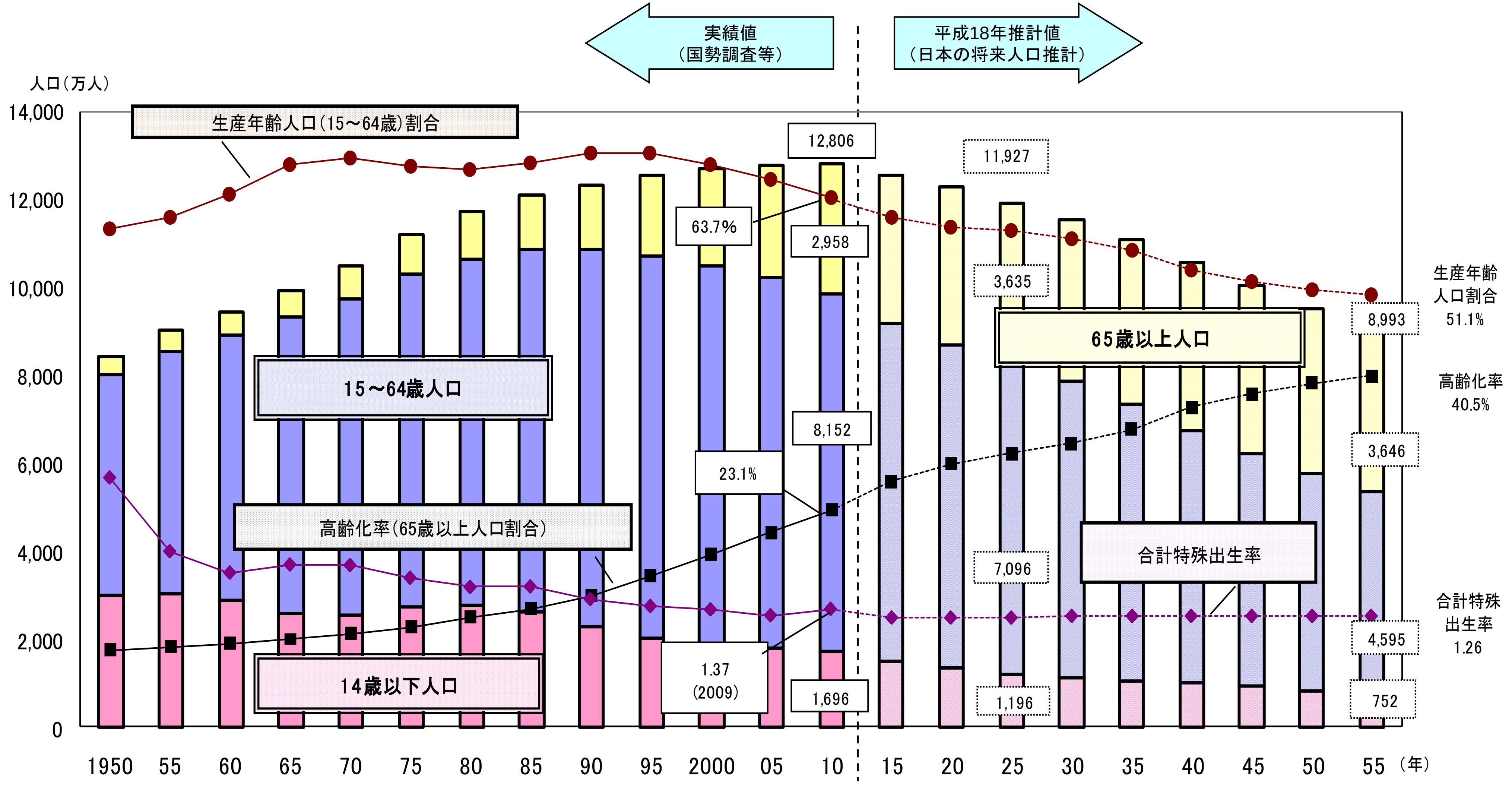
資料５

非正規労働者データ資料

１．我が国の雇用構造

１－１　我が国の人口の推移

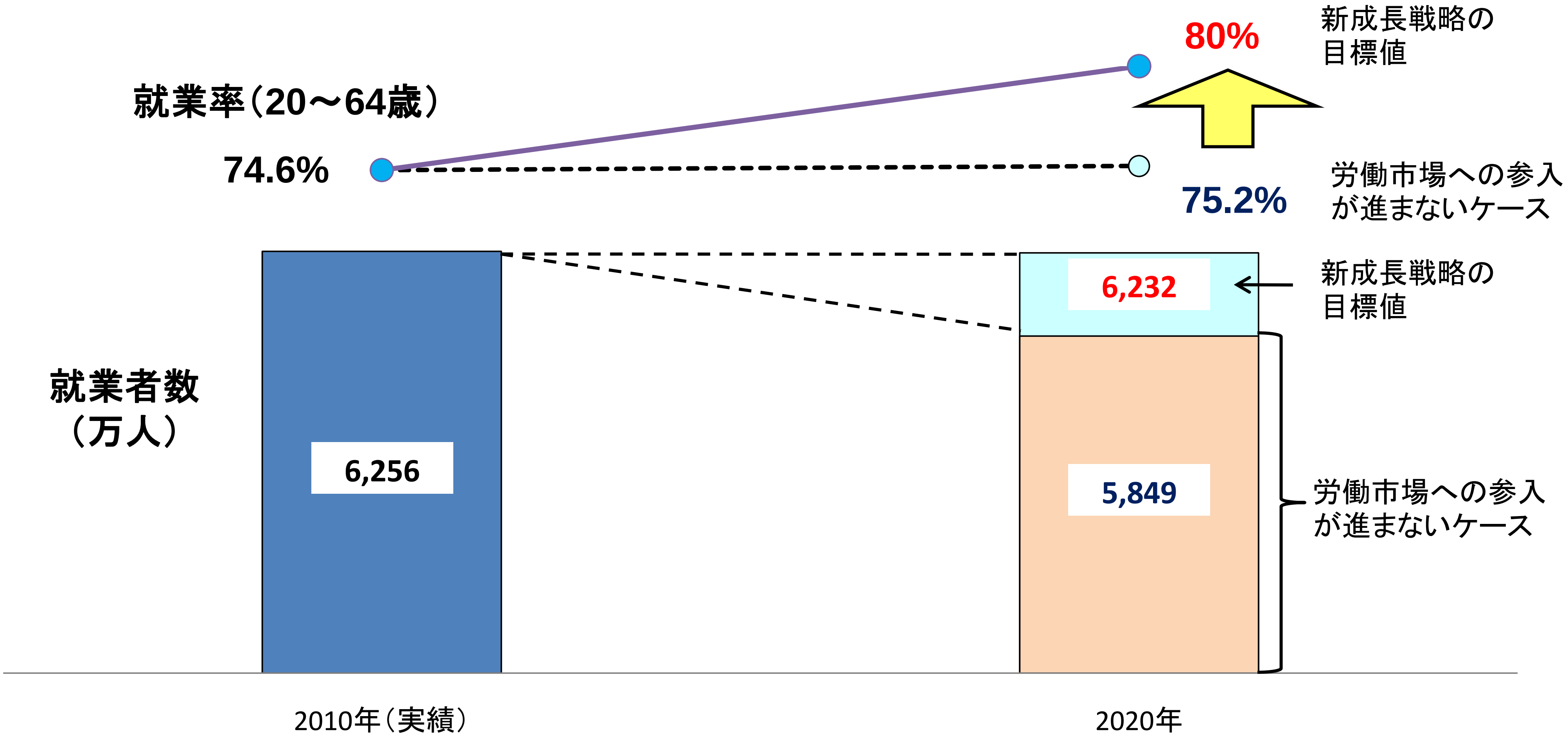
○我が国の2010年人口は1億2,806万人と、近年は横ばい傾向で推移している。
2055年には9000万人を割り込み、高齢化率は40%を超えると推計されている。



資料　2005年までは総務省統計局「国勢調査」、2010年は総務省統計局「推計人口（10月１日現在）」、
2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）中位推計」

※就業者数、就業率の見通し

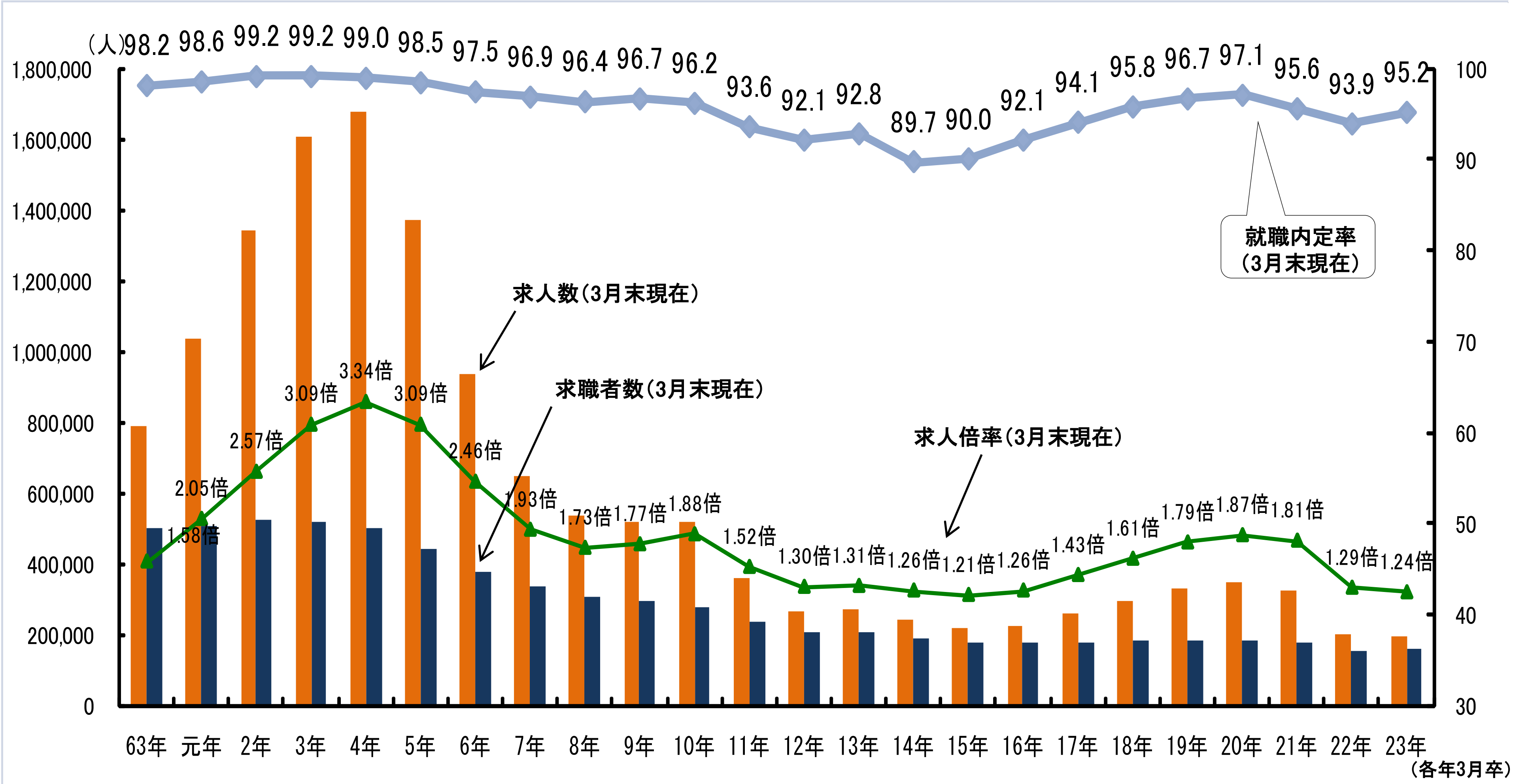
○　労働市場への参入が進まない場合、就業者数は今後10年間で約400万人減少する。
○　労働力の減少を跳ね返すため、若者・女性・高齢者・障がい者など、あらゆる人が就業意欲を実現できる「持続可能な全員参加型」社会を構築し、就業率・就業者数を上昇させる必要がある。



（注）1.　新成長戦略において、20～64歳の就業率の目標を80%（2020年）としており、このとき、15歳以上の就業率（56.9%）は、2020年において維持されることとなる。また、就業者数は15歳以上についてであり、2020年の目標値は就業率の目標が達成されたときの見込み数である。
2.　「労働市場への参加が進まないケース」とは、2009年の性別・年齢別の就業率が2020年まで変わらないと仮定したケースである。国立社会保障・人口問題研究所による性別・年齢別の将来推計人口（2020年）に、2009年の各層の就業率を乗じ、2020年の就業者数を試算。2020年の就業率（20～64歳）は、試算した就業者数（20～64歳）を2020年の20～64歳人口で割ることにより算出。

１－２　新規高校卒業者の求人・求職状況の推移

○　今春の新規高卒者の就職環境は、非常に厳しい状況（３月末現在）。
- 就職内定者数は１４万９千人となり、前年同期に比べ３．７％減少。
- 就職内定率は９５．２％となり、前年同期を１．３ポイント上回る。
- 求人倍率は１．２４倍となり、前年同期を０．０５ポイント下回る。

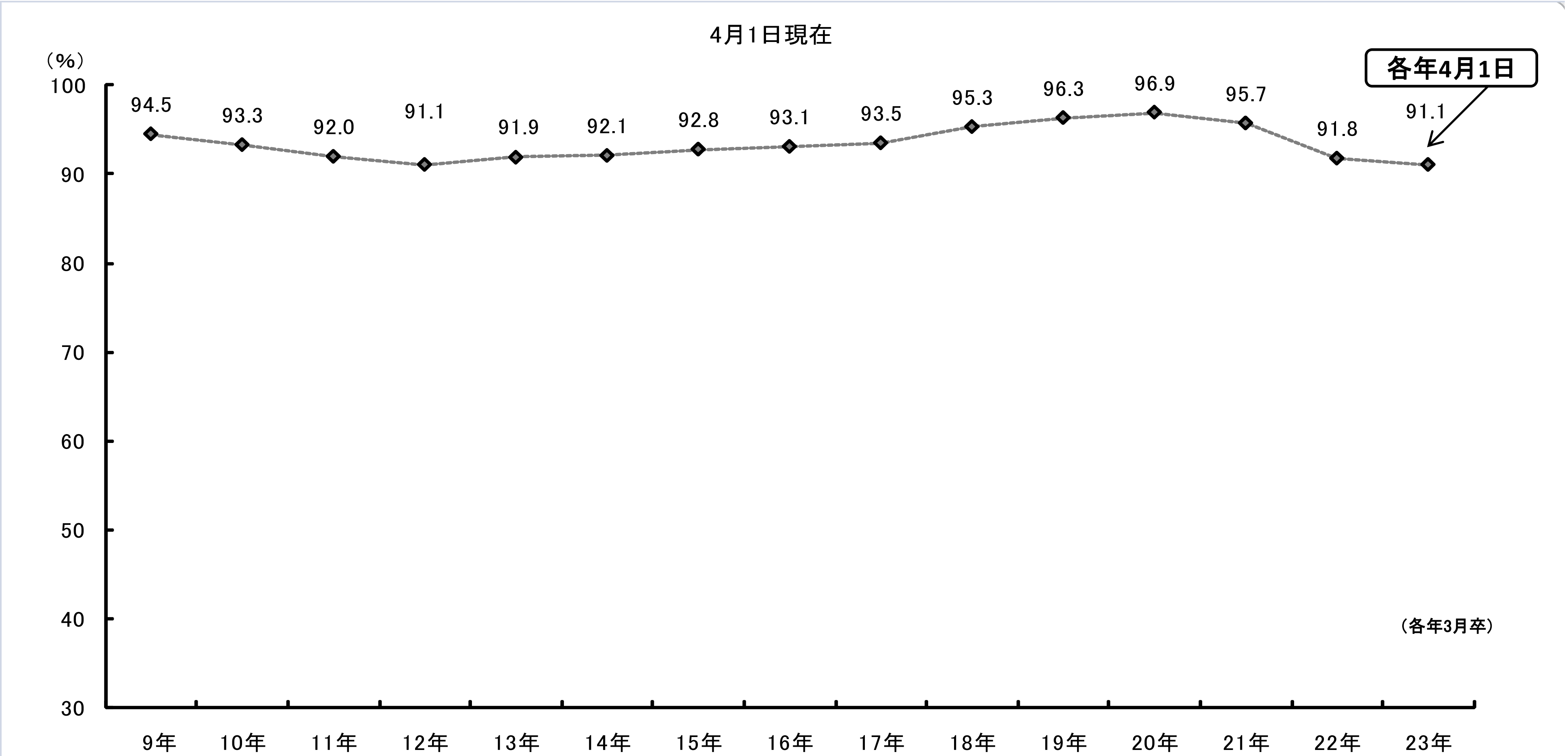


（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」
（注）求職者数とは、学校又は公共職業安定所の紹介を希望する者の数

１－３　新規大学卒業者の就職状況の推移

〇　今春の新規大卒者の就職環境は、厳しい状況（４月１日現在）。
・　就職内定率は９１．１%となり、前年同期差は０．７ポイント減。

（参考）就職内定者数（推計値）は３３万７千人で、２３年２月１日時点から１３．７ポイント増加。
（注：学校基本調査（速報値）により卒業予定者数を推計した上で、就職内定者数を推計）

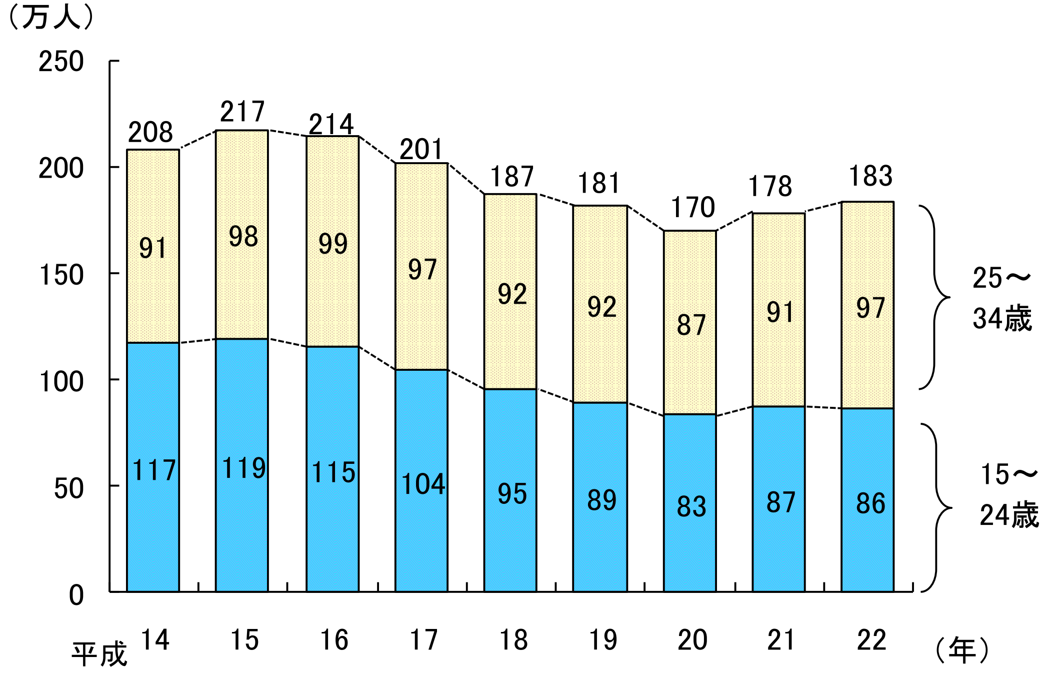


（資料出所）厚生労働省・文部科学省「大学等卒業予定者就職内定状況調査」
（注）内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合。

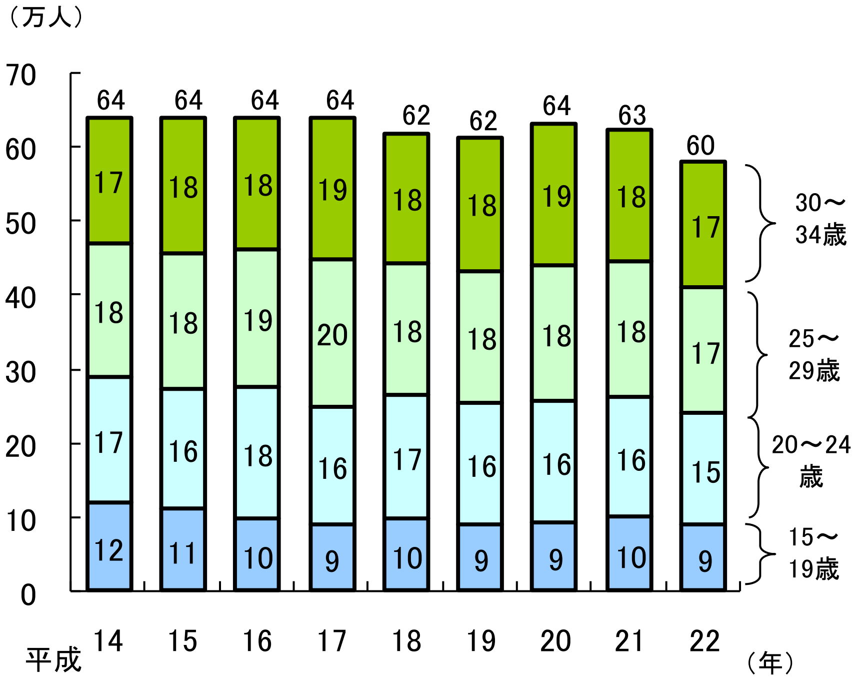
１－４　フリーター・ニートの推移

○　いわゆる「フリーター」の数は、平成22年には183万人となり、前年（平成21年178万人）に比べ５万人増加。ピーク時は217万人（平成15年）。
○　いわゆる「ニート」の数は、平成14年以降60万人台の水準で推移（平成22年60万人）。

フリーターの数の推移



ニートの数の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」
（注）「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、
1　雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
2　完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
3　非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者の合計。

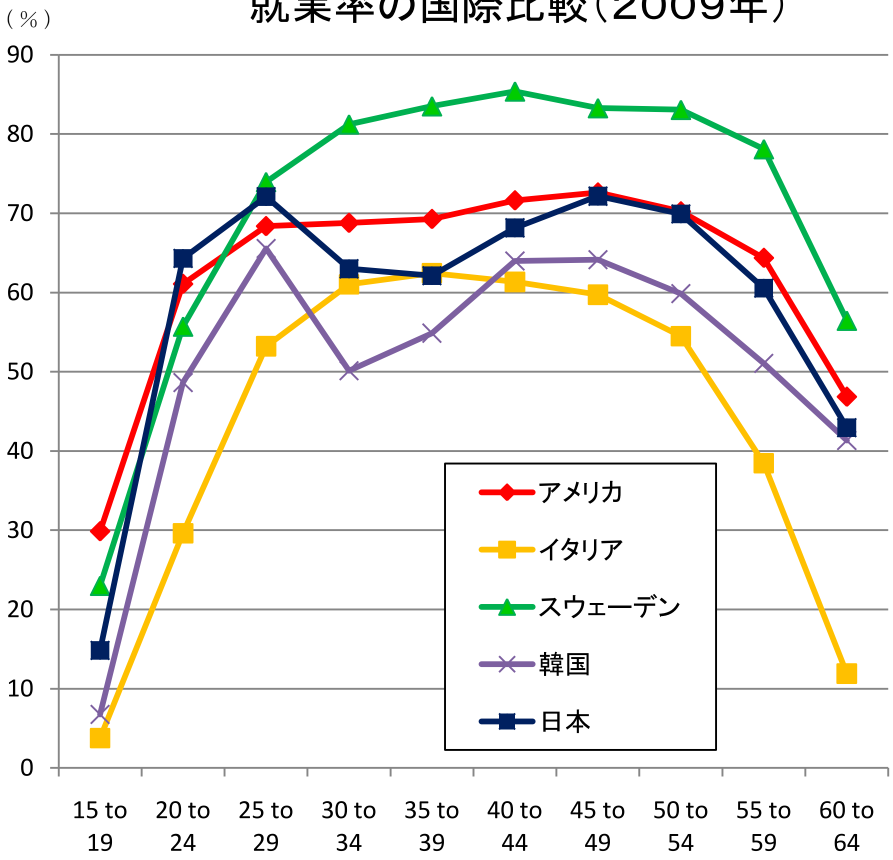
資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」
（注）「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

１－５　女性の年齢別就業率

○　日本では、出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。（M字カーブ）
特に、子育て期の女性において、就業率と潜在的な労働力率の差が大きい。

○　一方、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では子育て期における就業率の低下はみられない。

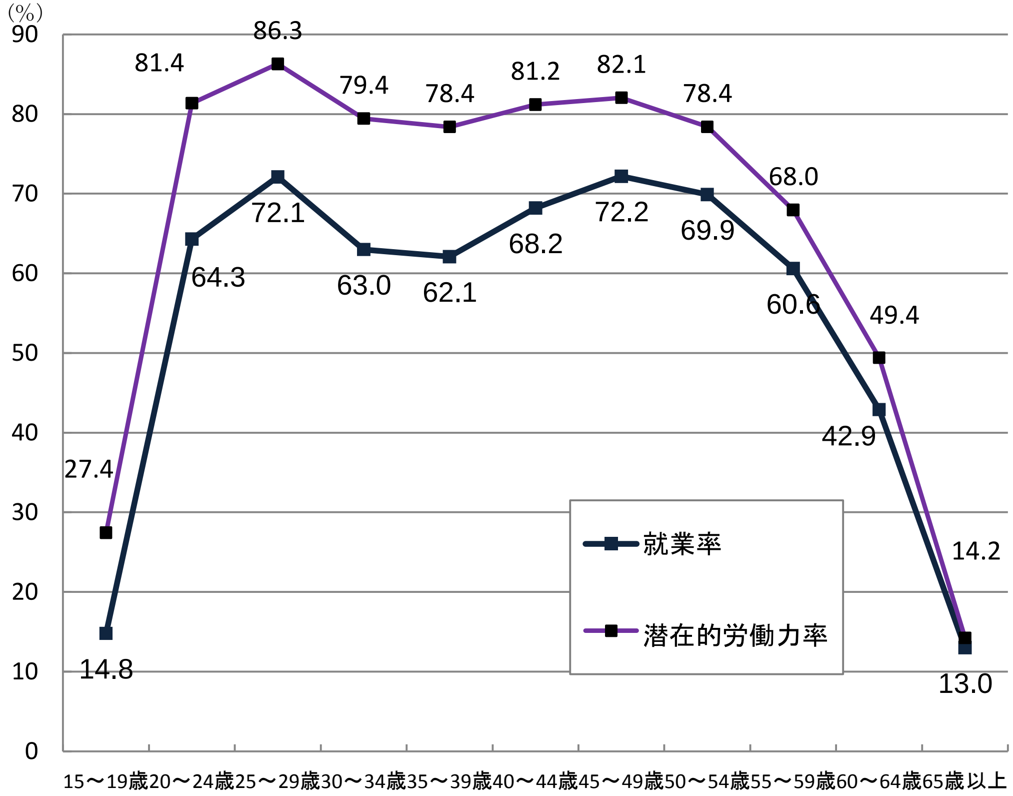
就業率の国際比較（2009年）



資料出所：OECD Database "LFS by sex and age"（http://stats.oecd.org/）

注：アメリカ、スウェーデンの「15～19歳」の欄は、「16～19歳」である。

就業率と潜在的労働力率（2010年）



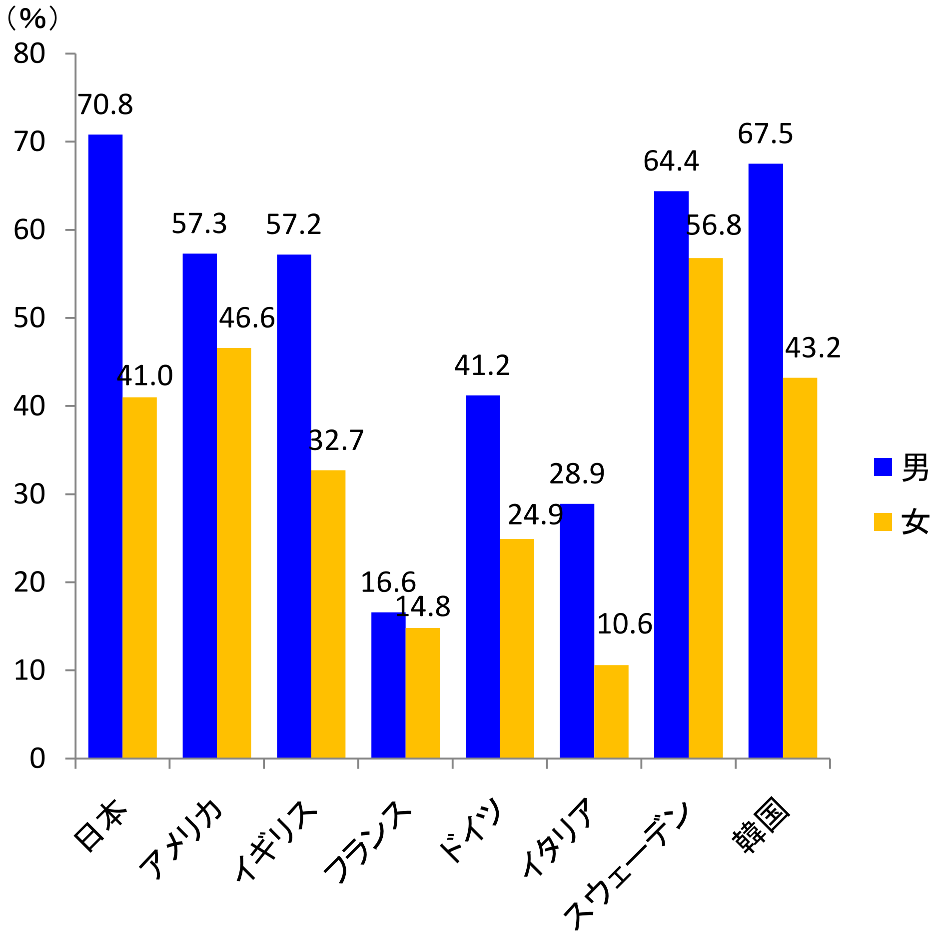
注）潜在的労働力率＝ 就業者 ＋ 失業者＋就業希望者 / 人口（15歳以上）

資料出所：総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査（詳細結果）」

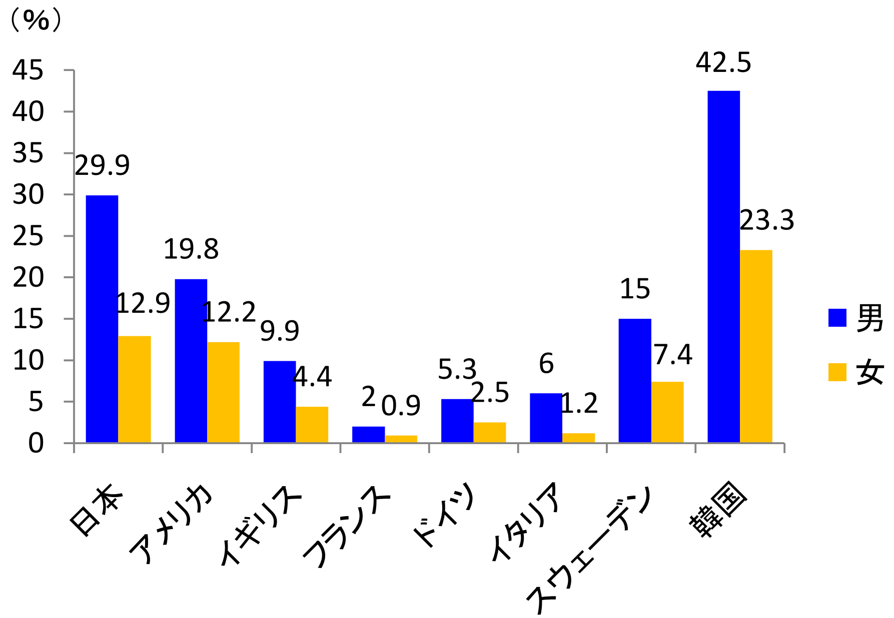
１－６　高齢者の就業率

○　日本の高齢者の就業率は、欧米諸国と比較すると、特に男性で高水準。

60歳～64歳の就業率



65歳以上の就業率



※資料出所　OECD.Stat Extract “LFS by sex and age”　2008年7月現在
※算出式　（60歳から64歳までの就業率）＝（男女別60歳以上64歳以下就業者数）／（男女別60歳以上64歳以下人口）※算出式（高齢者の就業率）＝（男女別65歳以上就業者数）／（男女別65歳以上人口）

２．非正規労働者数の推移と勤続年数等

２－１　非正規労働者の定義等

●　法令上の非正規労働者の取扱い

有期契約労働者	労働基準法第14条第1項 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年）を超える期間について締結してはならない。 一　専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約 二　満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）
短時間労働者	短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条 一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（当該事業所に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業所に雇用される労働者にあっては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。
派遣労働者	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律第2条第1項 一　労働者派遣　自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。 二　派遣労働者　事業主が雇用する労働者であつて、労働者派遣の対象となるものをいう。

●　主な統計調査における非正規労働者の定義①

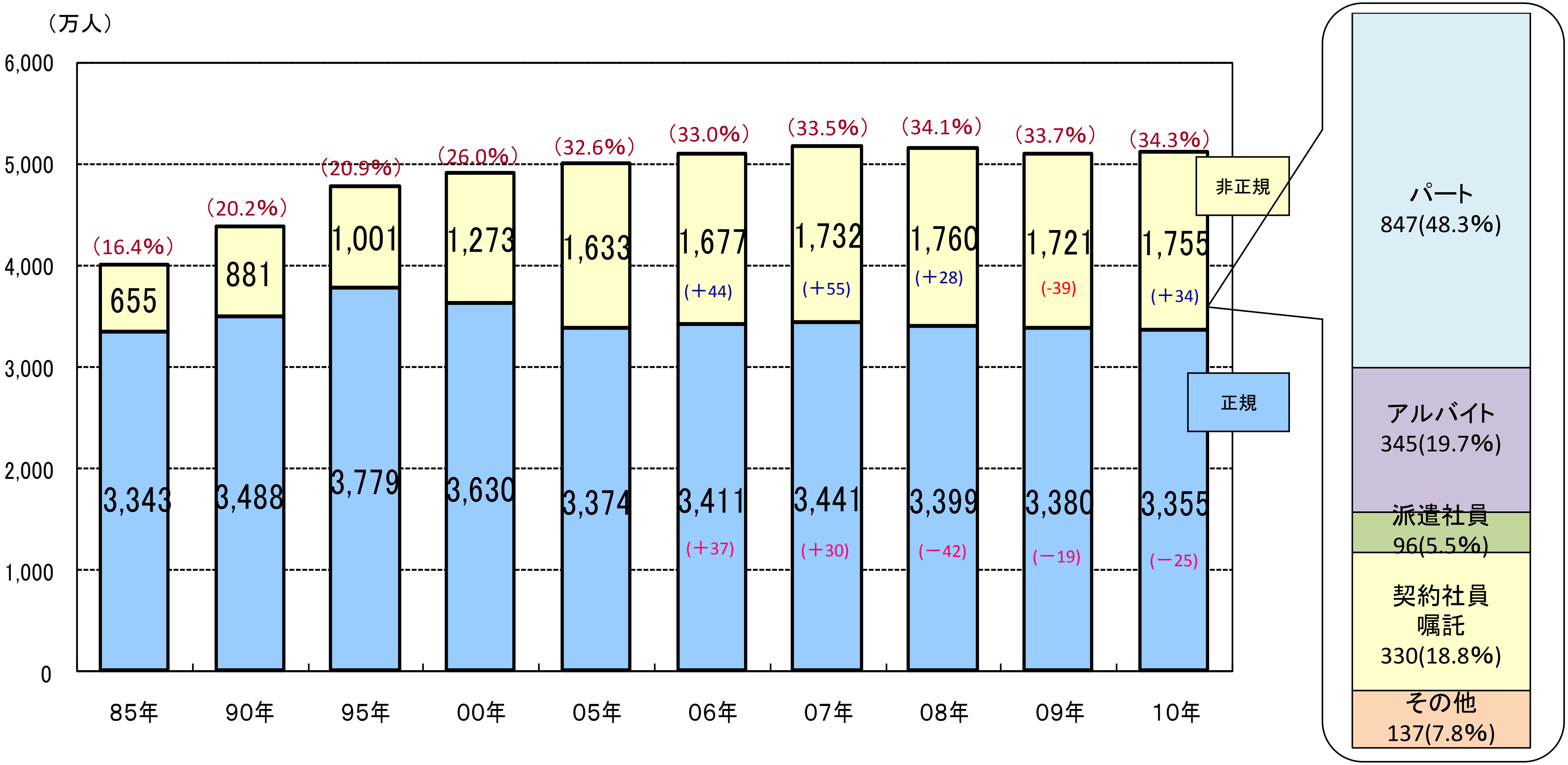
	調査名	正規	非正規					
			パートタイム労働者	アルバイト	契約社員	派遣労働者	嘱託	その他
呼称によるもの	・労働力調査 ・就業構造基本調査	＜正規の職員・従業員＞ 一般職員又は正社員と呼ばれている者	＜パート＞ 就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」又はそれらに近い名称で呼ばれている者	＜アルバイト＞ 就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている者	＜契約社員＞ 専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある者	＜労働者派遣事業所の派遣社員＞ 労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されている者	労働条件や契約期間に関係なく、勤め先で「嘱託職員」又はそれに近い名称で呼ばれている者	左記以外の呼称の場合

● 主な統計調査における非正規労働者の定義②

	調査名	正規	非正規				
			パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	嘱託	その他
就業実態によるもの	就業形態の多様化に関する総合実態調査	＜正社員＞ 雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員	＜パート＞ 正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない労働者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者	＜契約社員＞ 特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者 ＜臨時的雇用者＞ 臨時的に又は日々雇用している労働者で、雇用期間が1ヶ月以内の者	＜派遣労働者＞ 労働者派遣法に基づき、派遣元事業所から派遣されている者。	＜嘱託社員＞ 定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者	・出向社員 ・臨時的雇用者 臨時的にまたは日々雇用している労働者で、雇用期間が1ヶ月以内のもの ・その他
	パートタイム労働者総合実態調査報告	＜正社員＞ いわゆる正規型の労働者。一般にフルタイム勤務で期間の定めのない労働契約により雇用されている者。（正社員には1週間の所定労働時間が35時間未満の者を含む。）	＜パート＞ 正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称に関わらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者				＜その他＞ 正社員以外で左記のパート以外の労働者（1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者）
	派遣労働者実態調査報告	＜正社員＞ 調査対象事業所と直接雇用関係のある労働者のうち、当該事業所で正社員・正職員等とされている者			＜派遣労働者＞ 労働者派遣を業として行う事業者に雇用され、当該雇用関係の下に、他人の指揮命令を受けて当該派遣先事業所のために労働に従事する者		

２－２　正規労働者と非正規労働者の推移

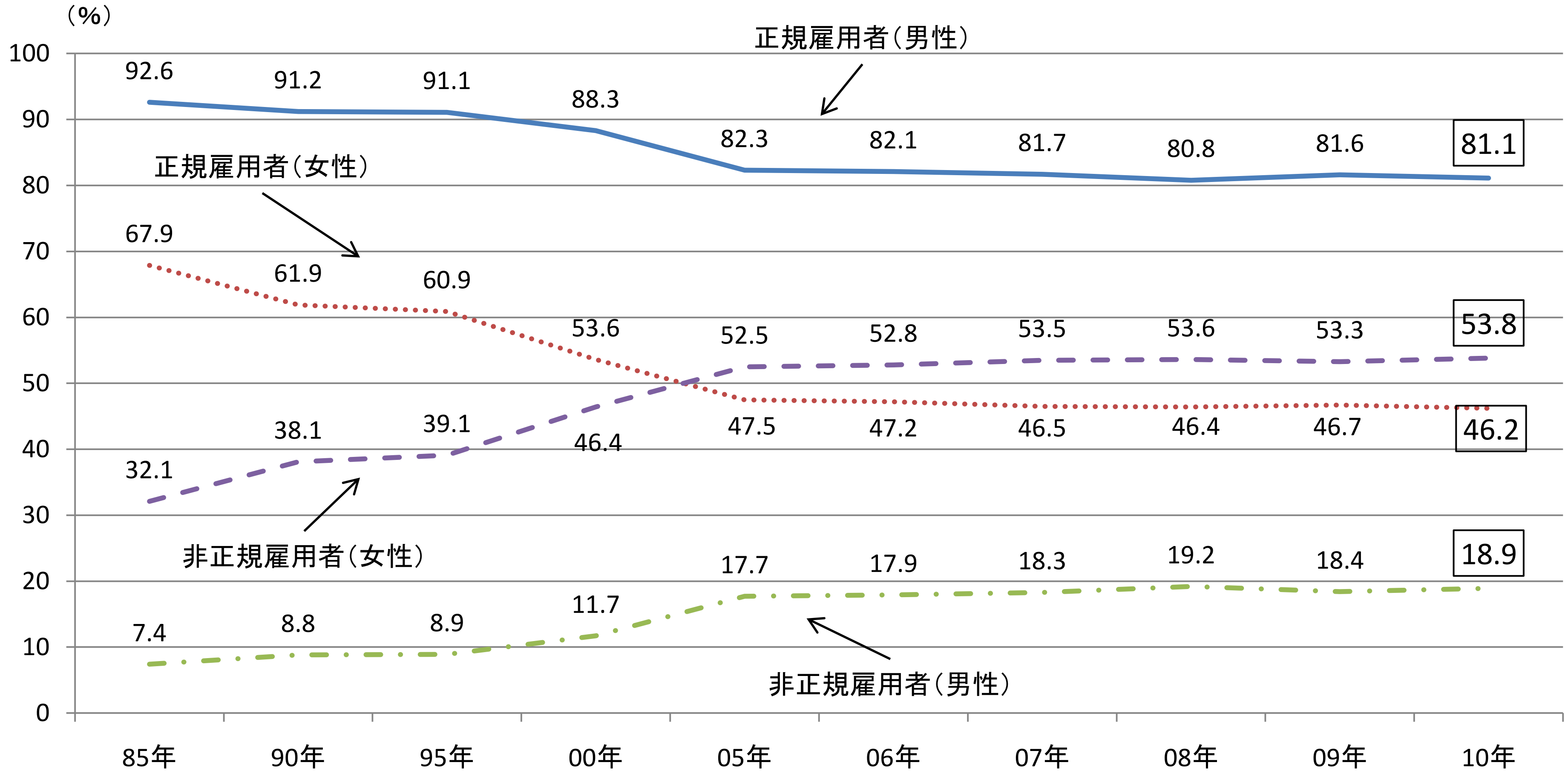
- 正規の職員・従業員は近年減少傾向。
- 2010年において、非正規の職員・従業員割合は、比較可能な2002年以降で最高の水準。
- 2010年において、派遣労働者は前年に比べ12万人減少。



（資料出所）2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。
注）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

２－３　正規労働者と非正規労働者の推移（性別）

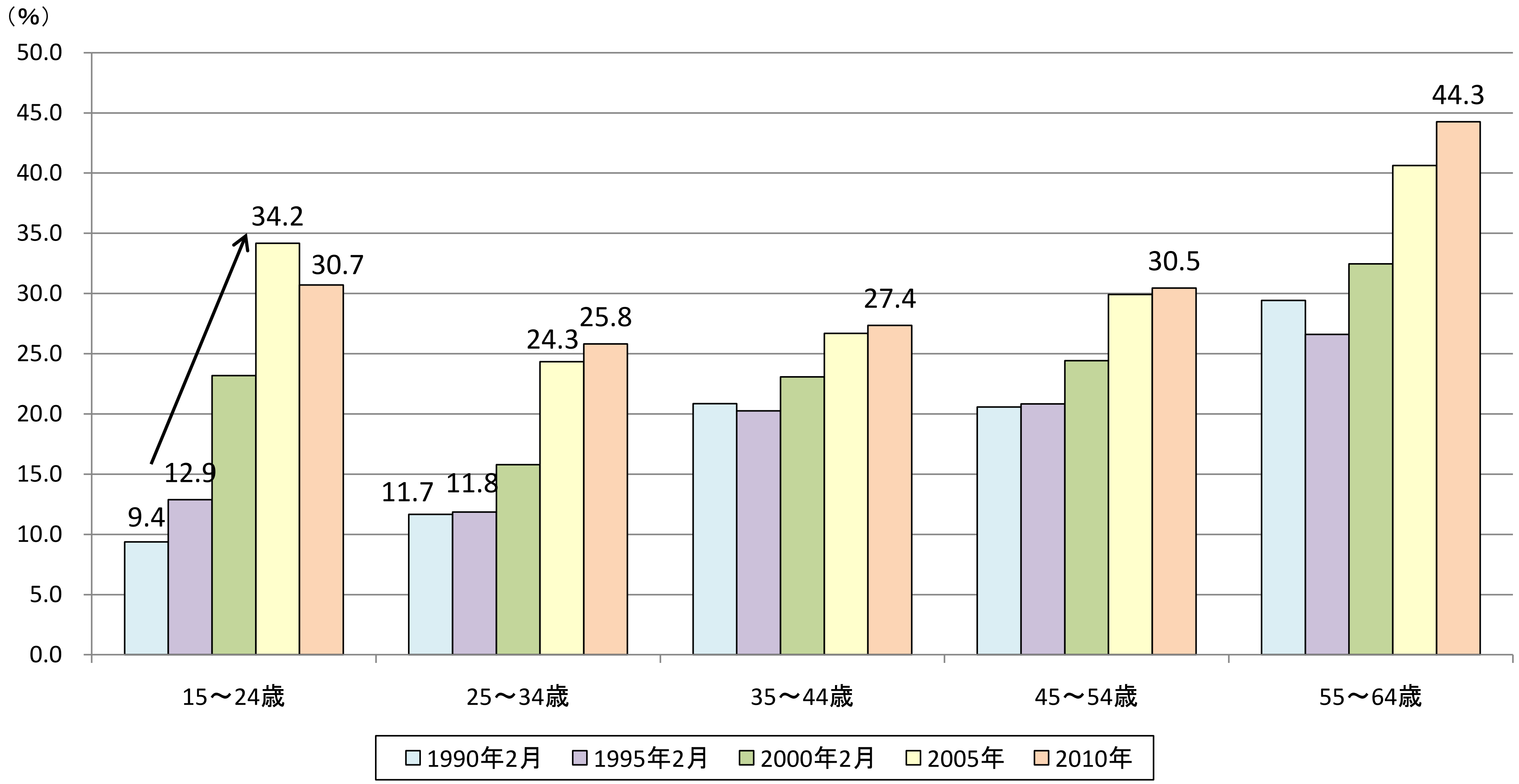
〇　雇用者に占める正規雇用者、非正規雇用者の割合を男女別にみると、
・　男性は、9割を超えていた正規雇用者の割合が低下し、2010年の非正規雇用者の割合は2割弱
・　女性は、非正規雇用者の割合が上昇し、2000年代には正規雇用者の割合を上回り、非正規雇用者の割合は5割超



（資料出所）2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。
注）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

２－４　正規労働者と非正規労働者の推移（年齢別）

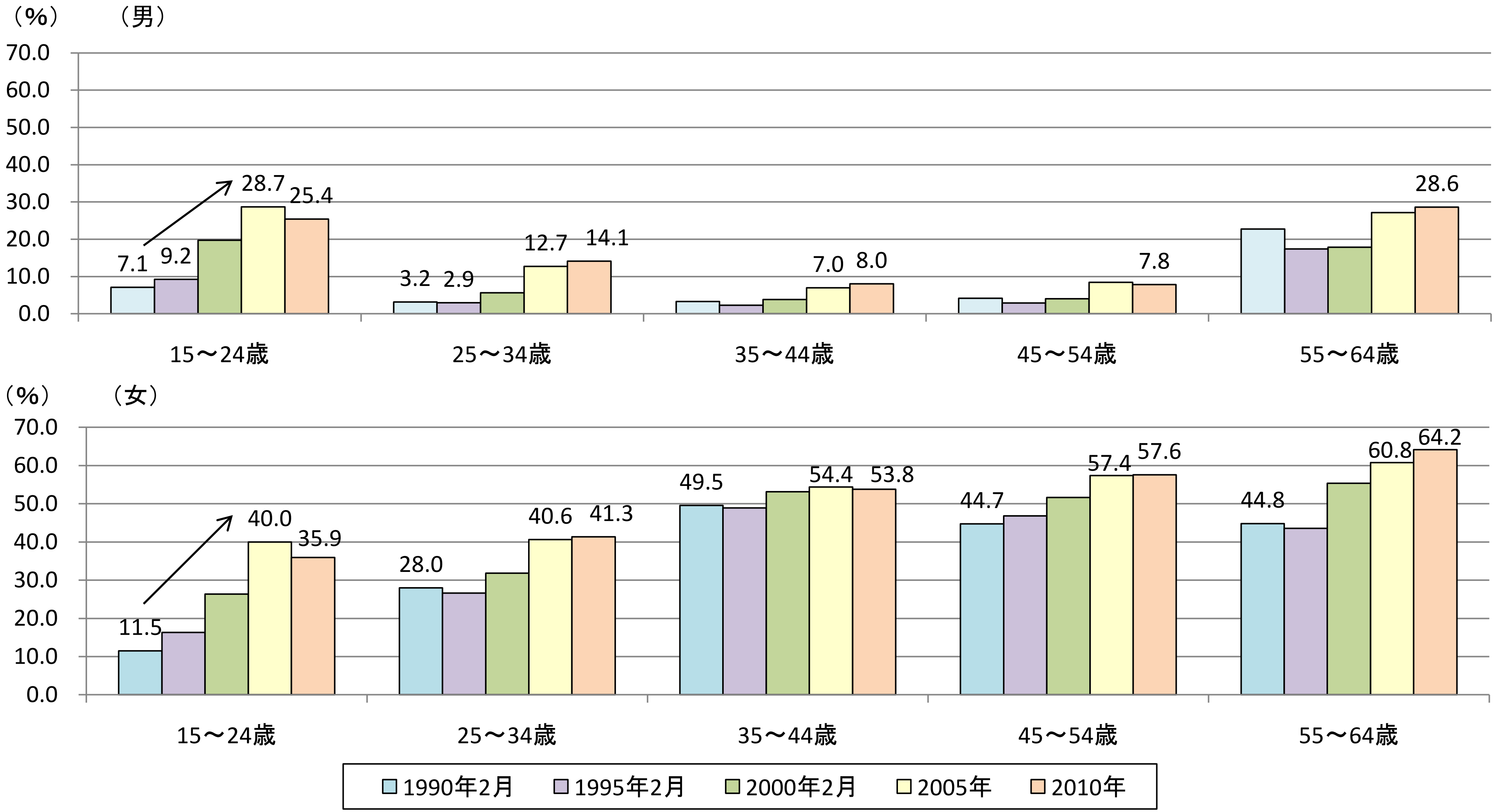
○　非正規労働者の割合は、すべての年齢層において上昇傾向。
○　特に15～24歳層において、1990年代半ばから2000年代初めにかけて大きく上昇。
（なお、2000年代半ば以降においては、若干の低下。）



（資料出所）総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）及び総務省「労働力調査（詳細結果）」（年平均）
注）非農林雇用者（役員を除く）に占める非正規労働者の割合。なお、15～24歳層では在学中の者を除いた。
非正規労働者：会社での呼称が 「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者。

２－５　正規労働者と非正規労働者の推移（性別・年齢別）

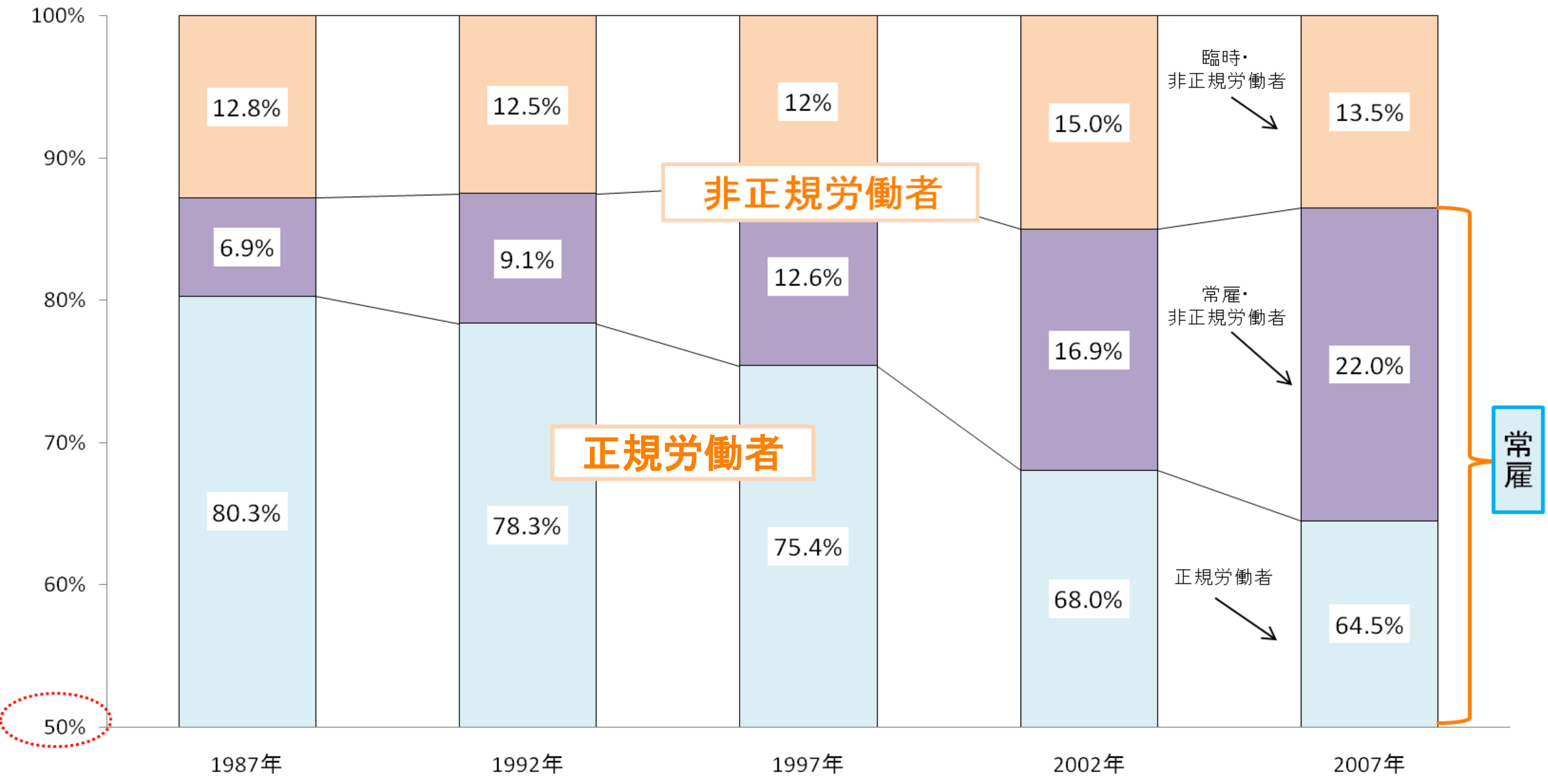
男女別にみると、女性の労働者に占める非正規労働者の割合が高く、全般的な上昇傾向が見られるが、特に、1990年代の半ば以降2000年代半ばにかけ、若年層で非正規労働者割合の上昇が大きい。



（資料出所）総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）及び総務省「労働力調査（詳細結果）」（年平均）
注）非農林雇用者（役員を除く）に占める非正規労働者の割合。なお、15～24歳層では在学中の者を除いた。
「非正規労働者」：会社での呼称が 「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」である者。

２－６　正規労働者と非正規労働者の推移（契約期間別）

○　正規労働者の割合が低下し非正規労働者の割合が上昇しているが、特に常雇の非正規労働者の割合が大きく上昇している。

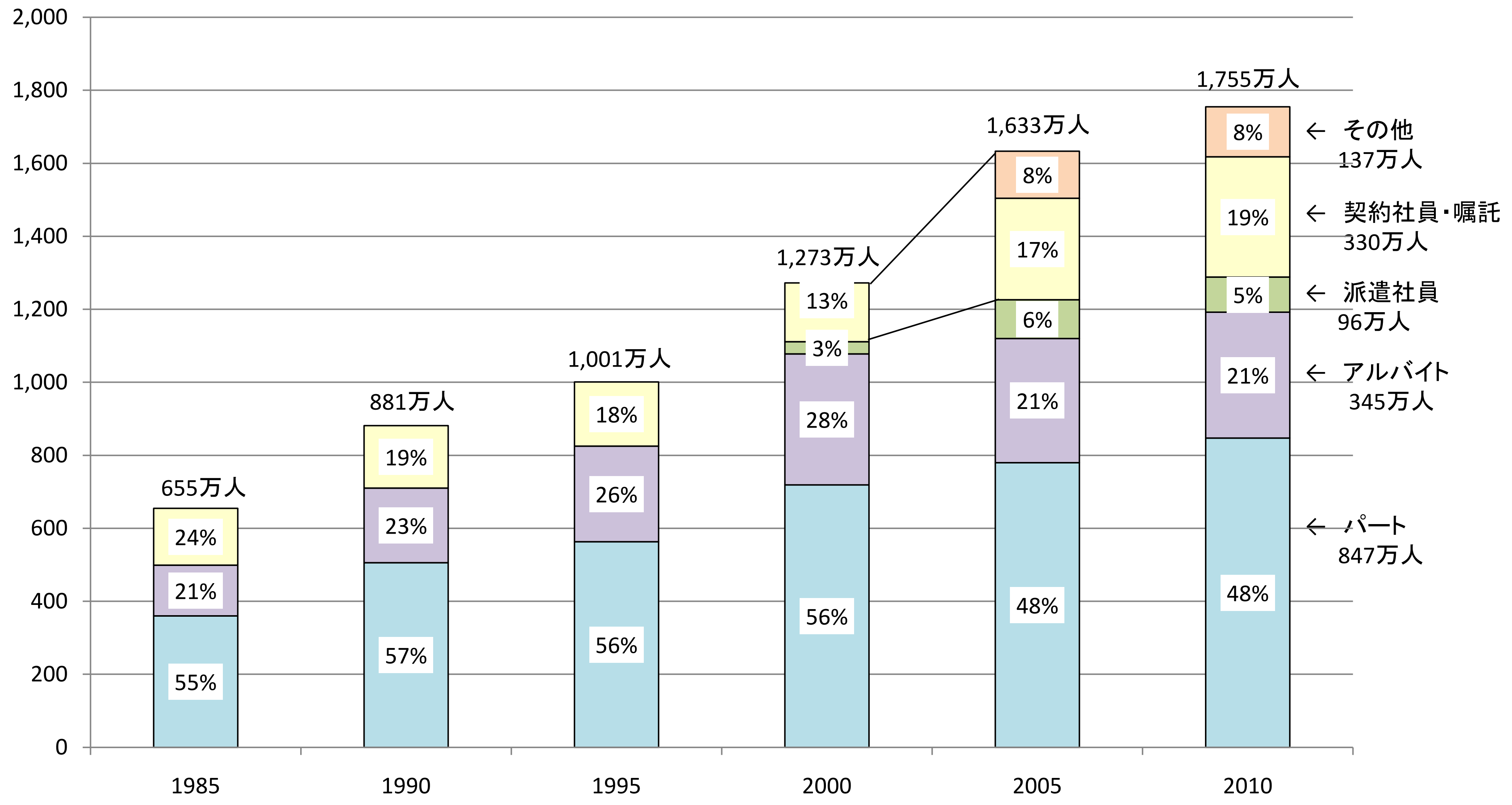


（資料出所）総務省「就業構造基本調査」

注）「常雇」とは1年超の雇用契約で雇われている者、又は期間の定めのない雇用契約で雇われている者。

２－７　正規労働者と非正規労働者の推移（雇用形態別）

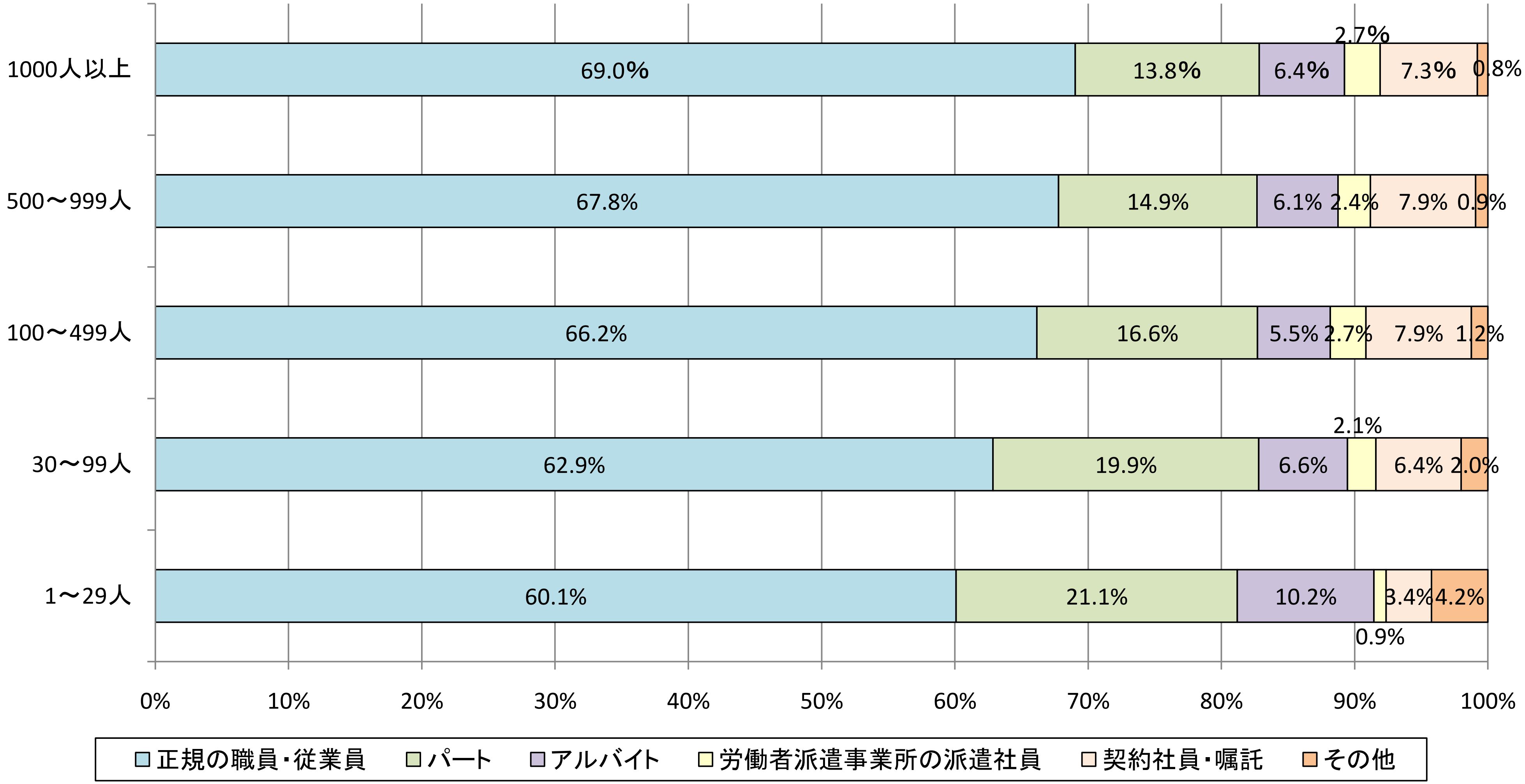
○　近年、特に契約社員・嘱託の増加により、非正規雇用者数は増加傾向にある。



（資料出所）2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年からは総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。
注）2005年以降の「契約社員・嘱託」と「その他」については，2000年以前の分類は，「嘱託・その他」。

２－８　従業員規模、雇用形態別雇用者数

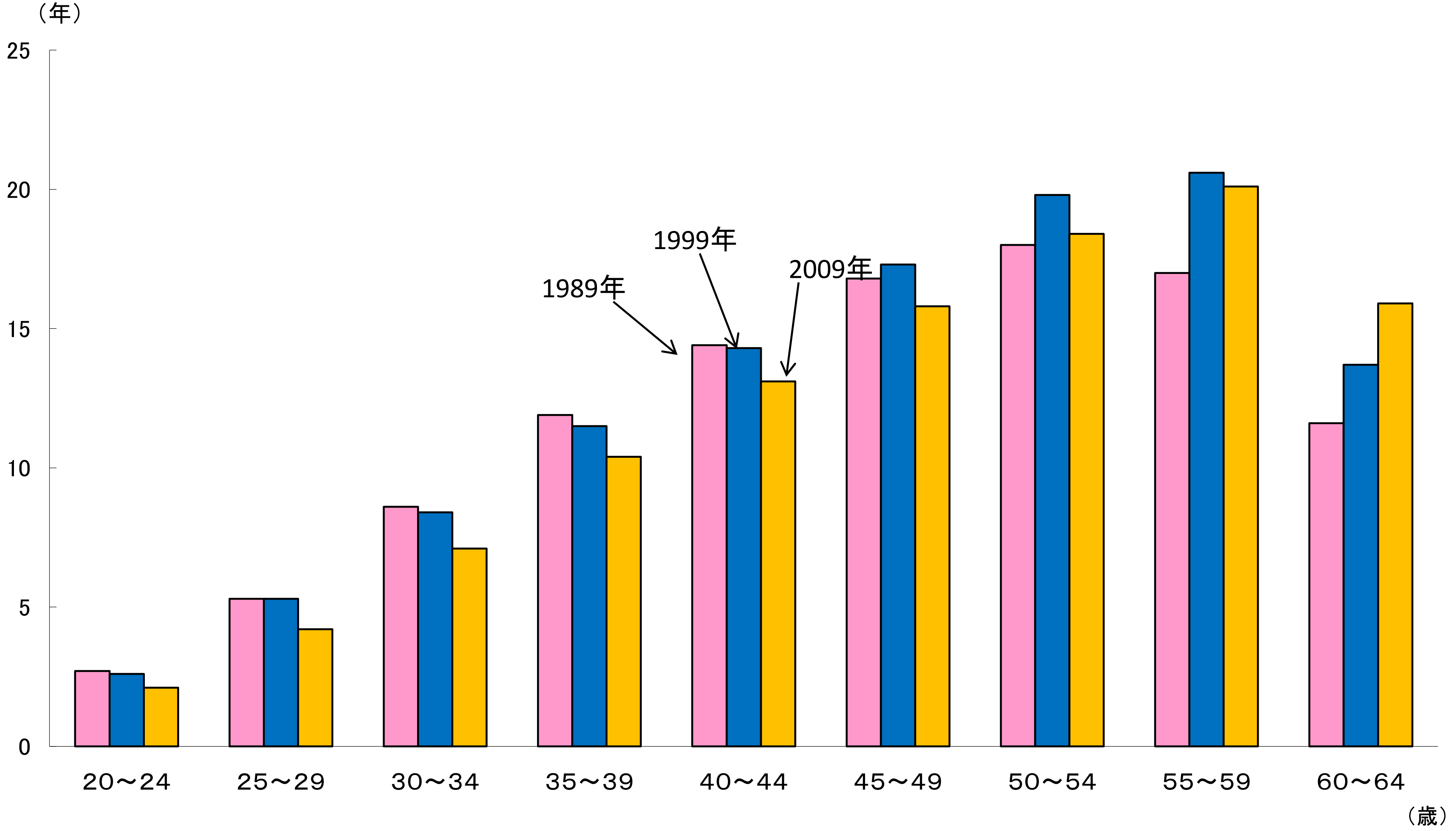
○　すべての従業員規模において、正規の職員・従業員が6割以上を占めている。
○　従業員規模が小さい方がパートの割合が大きい一方、従業員規模が大きい方が派遣社員や契約社員・嘱託の割合が大きい。



（資料出所）総務省「H22労働力調査（詳細集計）」（年平均）

２－９　年齢階級別勤続年数の推移

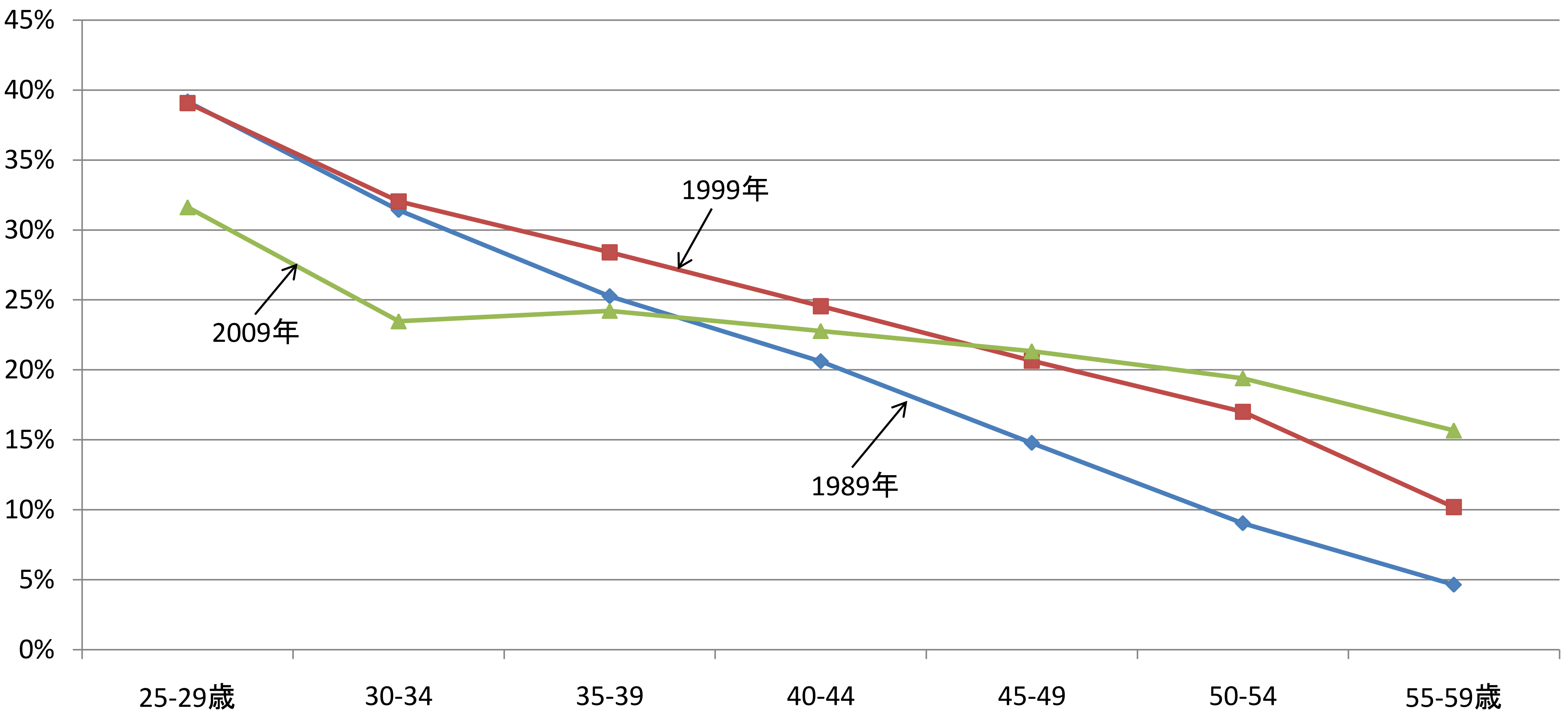
○ 20～44歳までは勤続年数が減少傾向にあるが、55歳以上は増加傾向にある。



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
（注）全労働者（パート労働者も含む）を対象としている。

２－１０　学卒後同一企業に継続勤務する労働者の割合

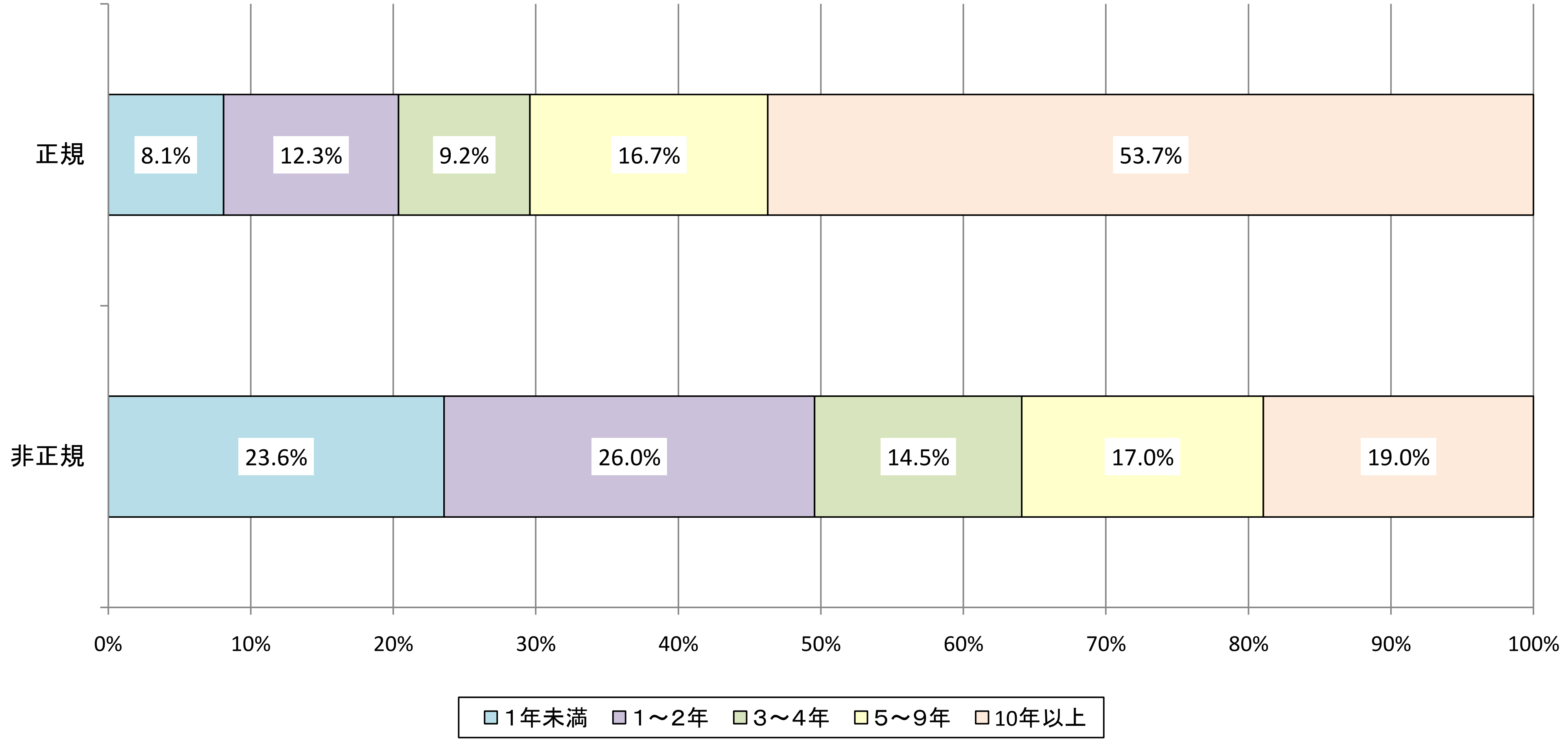
○ 近年若年層では低下しているが、45歳以上では上昇している。



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
（注）標準労働者／一般労働者。
　一般労働者とは、常用労働者のうちパートタイム労働者でない者を指す。
　標準労働者とは、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者のうち次の条件に該当する者とする。
　　中学卒：年齢から勤続年数を差し引いた数・・・・15
　　高校卒：年齢から勤続年数を差し引いた数・・・・18
　　高専・短大卒：年齢から勤続年数を差し引いた数・・・・20
　　大学卒：年齢から勤続年数を差し引いた数・・・・・22，23

２－１１　継続就業期間別労働者割合（正規・非正規）

○　正規労働者では「10年以上」の者が5割を超える。
○　非正規労働者では3年未満の者と、3年以上の者で約半分ずつを占めており、「10年以上」の者も約2割を占める状況である。

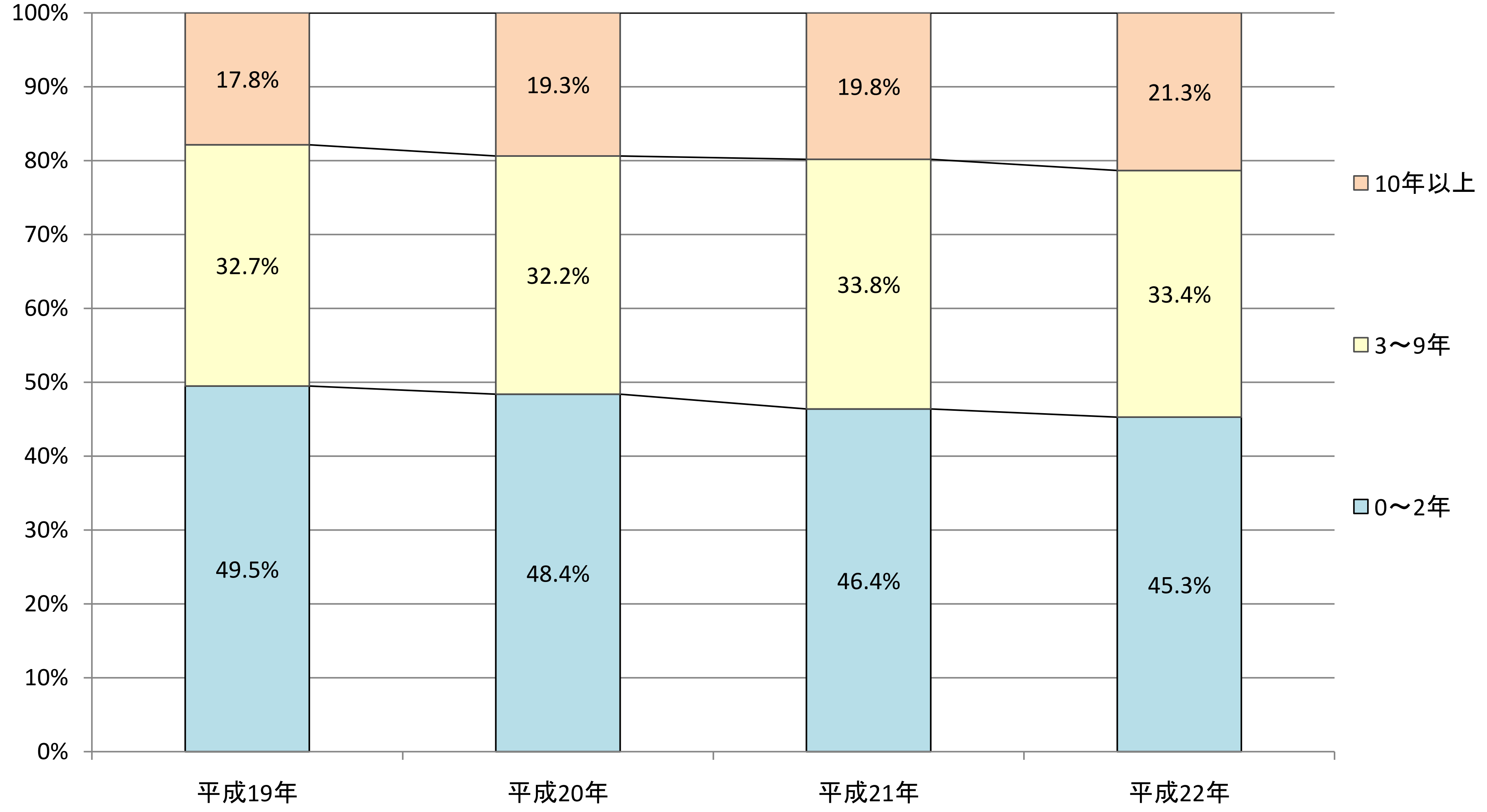


（資料出所）総務省「就業構造基本調査」（2007）

２－１２　勤続年数別労働者割合（雇用期間の定め有りの者）

○ 「雇用期間の定め有り」の者については、勤続年数が「0～2年」の者が4割以上を占めているが、「10年以上」の者が増加傾向にあり、約2割という状況である。

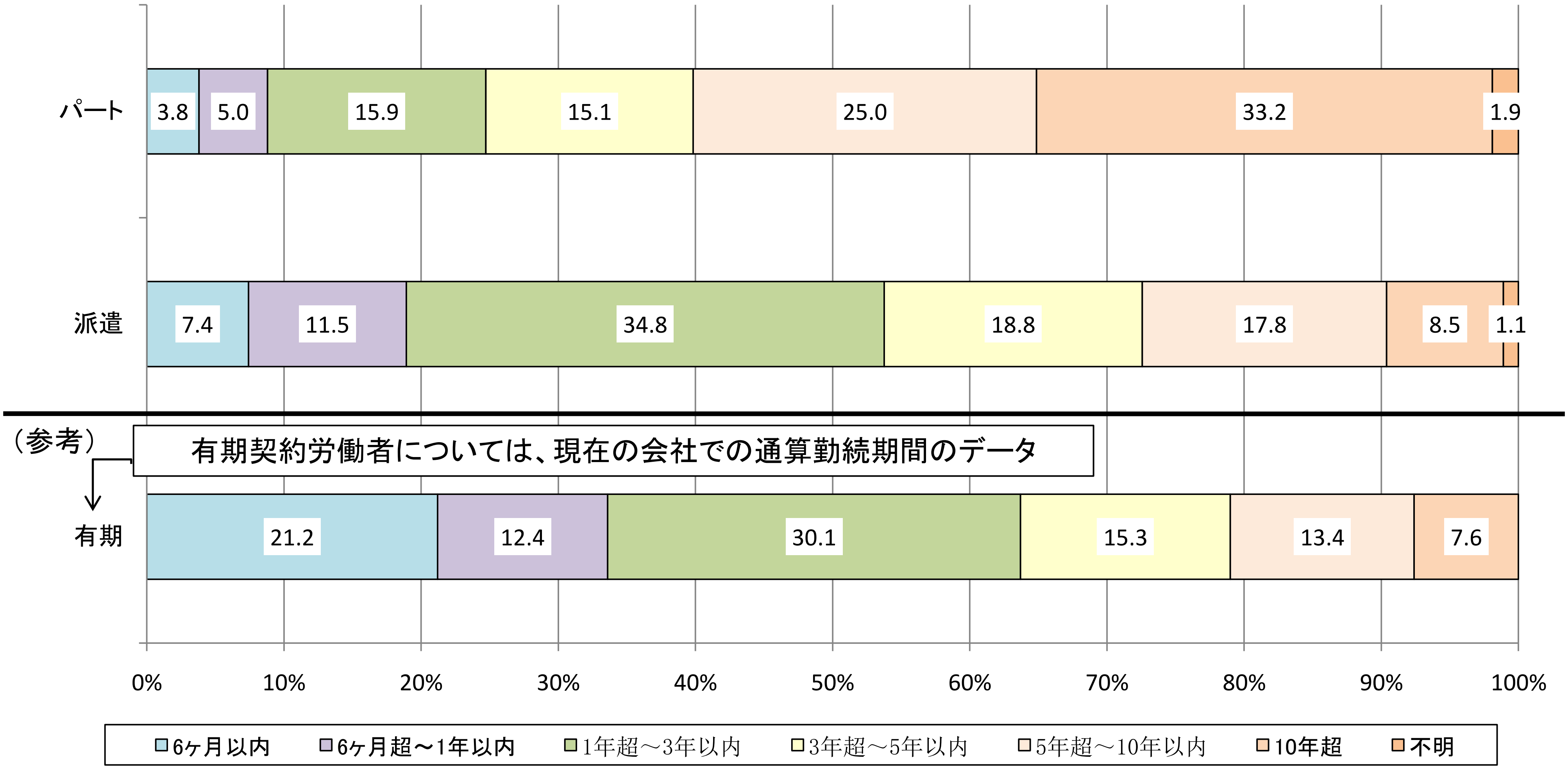
勤続年数階級別労働者構成の推移（「雇用期間の定め有り計」）



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

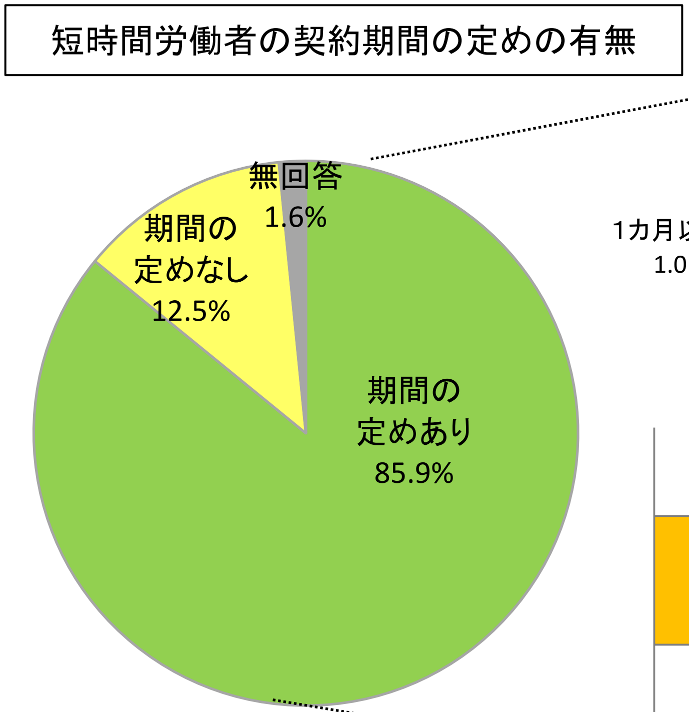
２－１３　現在の雇用形態での通算勤続年数別非正規労働者割合

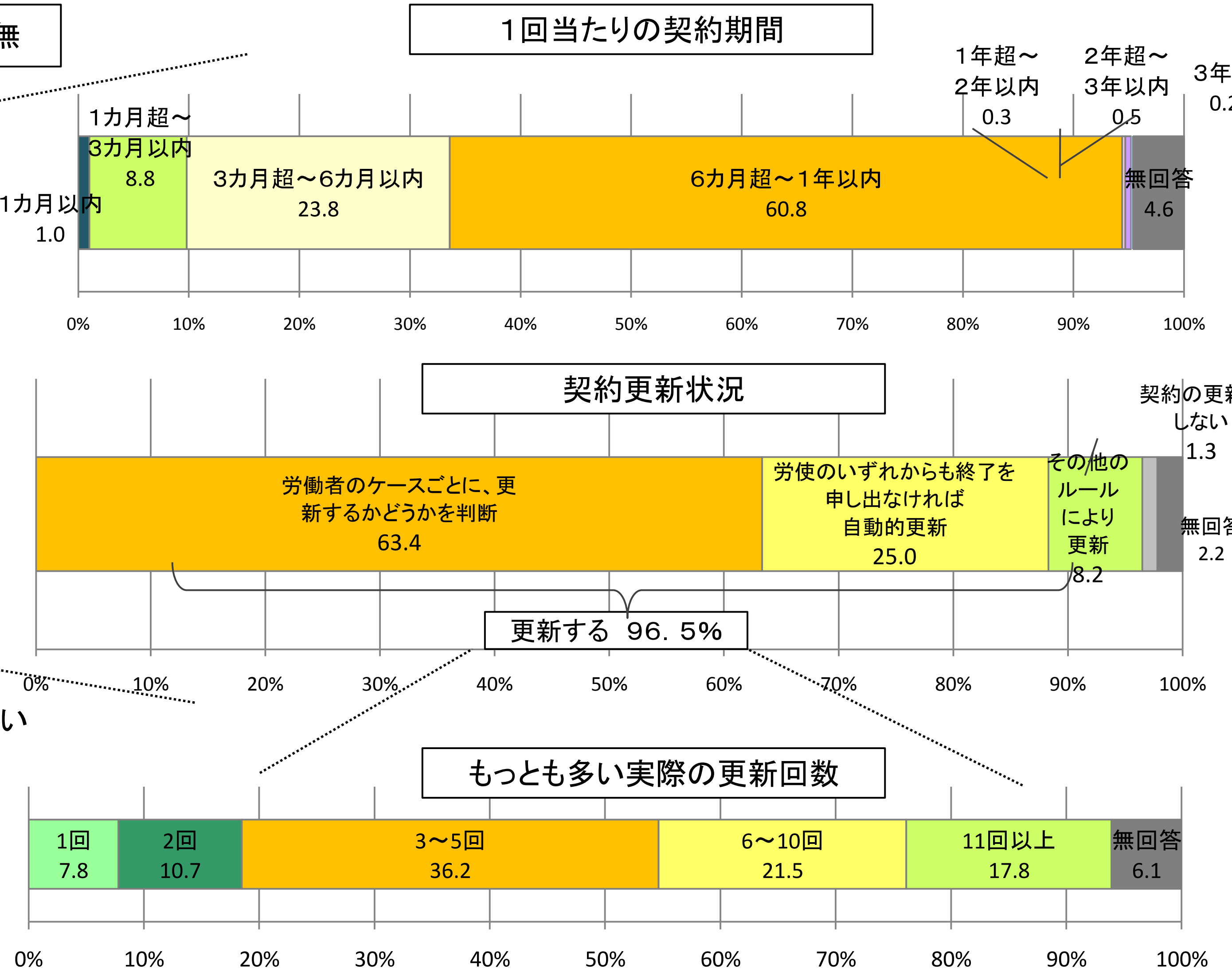
○　パートとしての勤続年数が10年を超える者の割合が3割を超えており、また、5年を超える者は約6割近くにのぼっている。



（資料出所）「H21有期労働契約に関する実態調査」
厚生労働省「H18パートタイム労働者総合実態調査」
厚生労働省「H20派遣労働者実態調査」
注）派遣については、「6ヶ月未満」「6ヶ月～1年未満」「1～3年未満」「3～5年未満」「5～10年未満」「10年以上」で区分したもの。

２－１４　短時間労働者の契約期間（事業所調査）





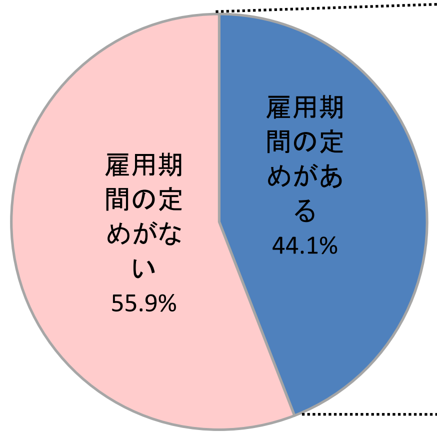
※短時間労働者の中でもっとも人数が多い職種について調査している。

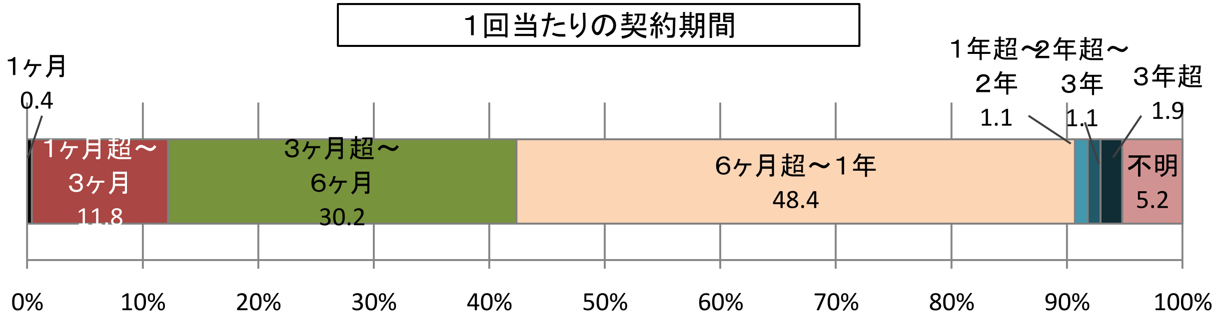
資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

２－１５　短時間労働者の契約期間（個人調査）

H18

契約期間の定めの有無

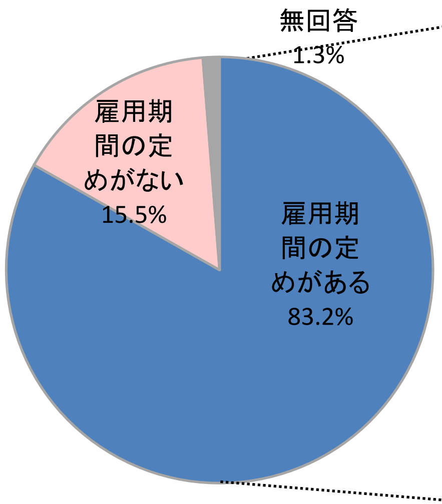


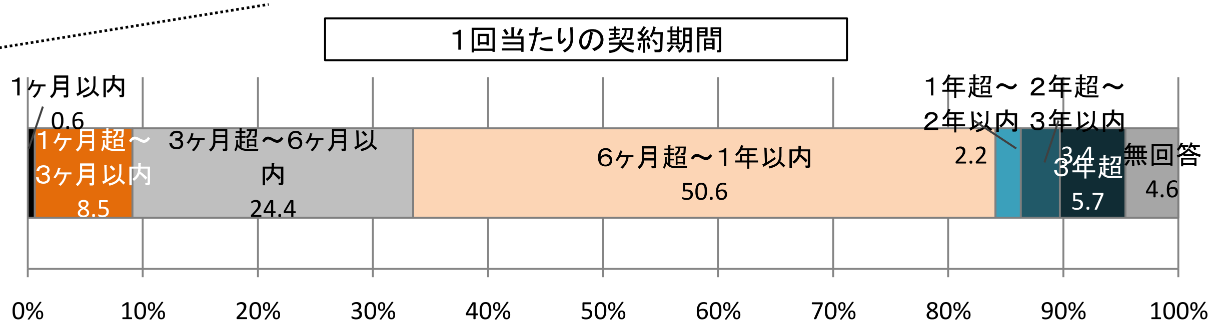


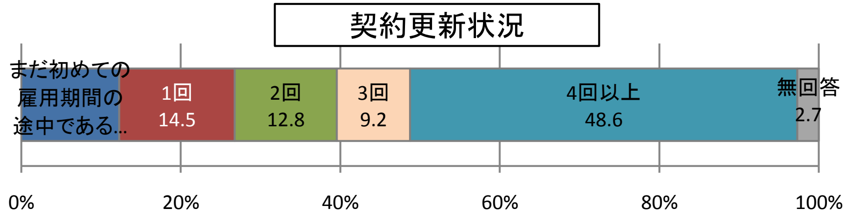
資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（平成18年）（厚生労働省）

H22

契約期間の定めの有無







資料出所：短時間労働者実態調査（平成22年）（労働政策研究・研修機構）

２－１６　派遣労働者の派遣元との契約期間

○派遣元との雇用契約の期間別派遣労働者数の割合

（単位：%）

性・派遣の種類	派遣労働者総数	派遣元との雇用契約の期間				
		1日以内	2日以上 1週間以下	1週間を超え 1か月以下	1か月を超え 3か月以下	3か月を超え 6か月以下
総数	100.0	0.2	0.2	1.0	20.6	16.8
男	100.0	0.2	0.3	0.7	14.5	14.5
女	100.0	0.2	0.1	1.3	25.2	18.5
登録型	100.0	0.3	0.3	2.0	29.4	20.3
常用雇用型	100.0	0.1	0.1	0.3	13.8	14.1

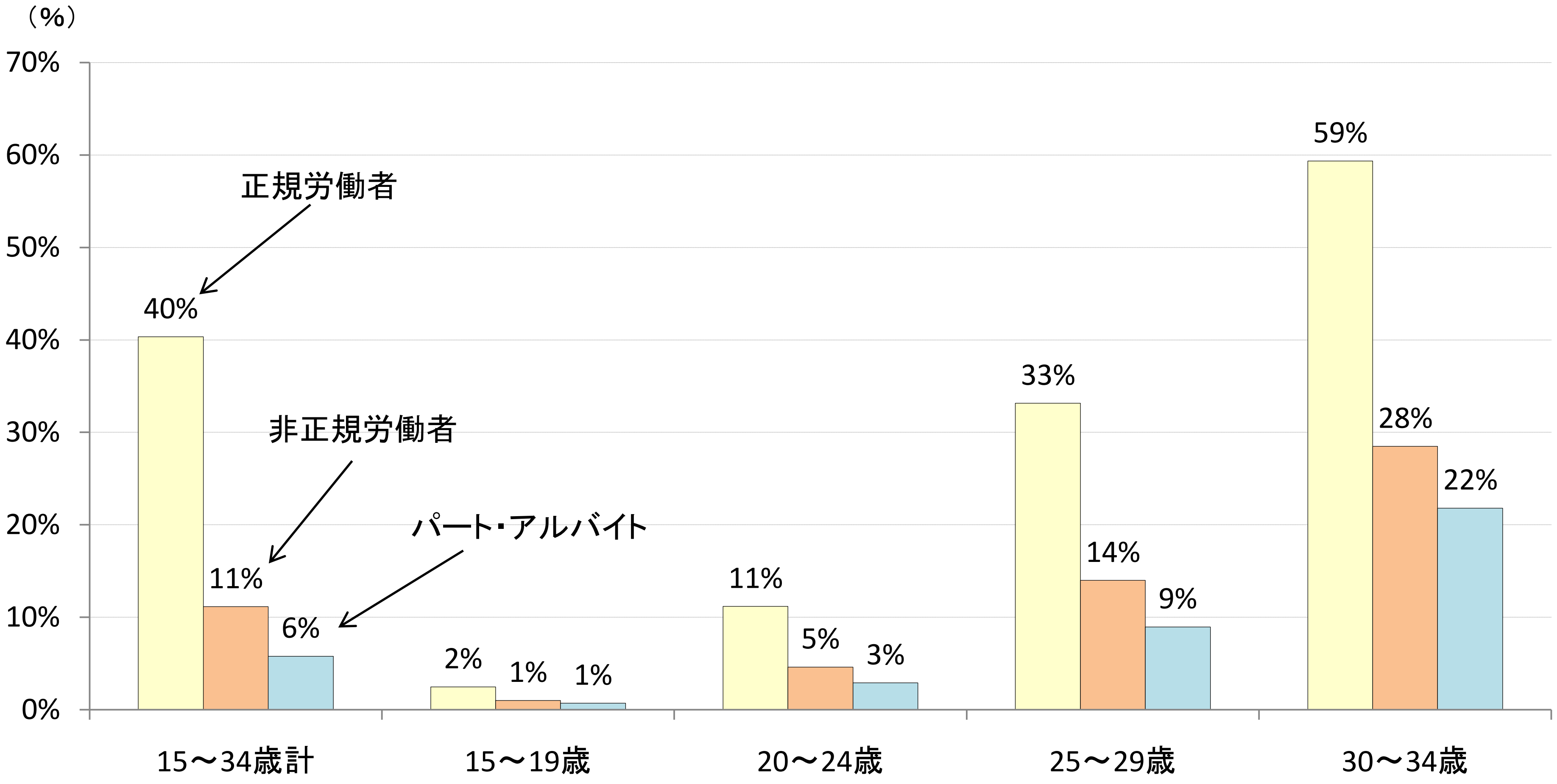
（単位：%）

性・派遣の種類	派遣元との雇用契約の期間				
	6か月を超え 1年以下	1年を超え 3年以下	3年を超える期間の定めがある	期間の定めはない	不明
総数	18.3	16.4	1.1	23.4	2.0
男	17.8	16.0	1.4	32.0	2.6
女	18.7	16.7	0.8	16.8	1.6
登録型	17.5	15.3	0.8	11.8	2.2
常用雇用型	18.9	17.3	1.3	32.3	1.9

資料出所：厚生労働省「派遣労働者実態調査（平成２０年）」

○　非正規従業員では正規従業員に比べ有配偶率が低い（若年男性）。

有配偶者の占める割合（男性　平成19年）



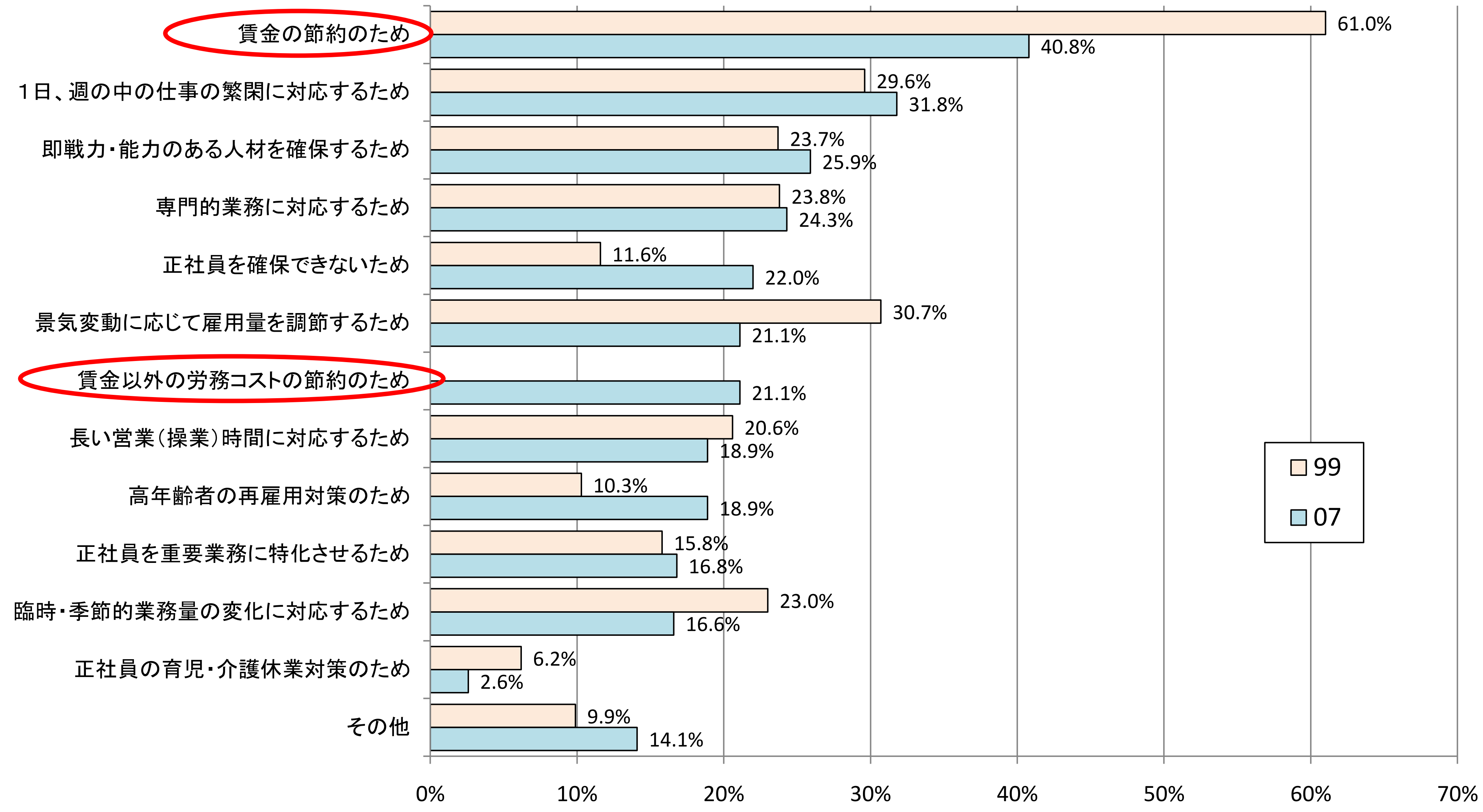
（資料出所）総務省「就業構造基本調査」

（注）「非正規労働者」は、パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託等をいう。

３．非正規雇用に関する
考え方（労使）

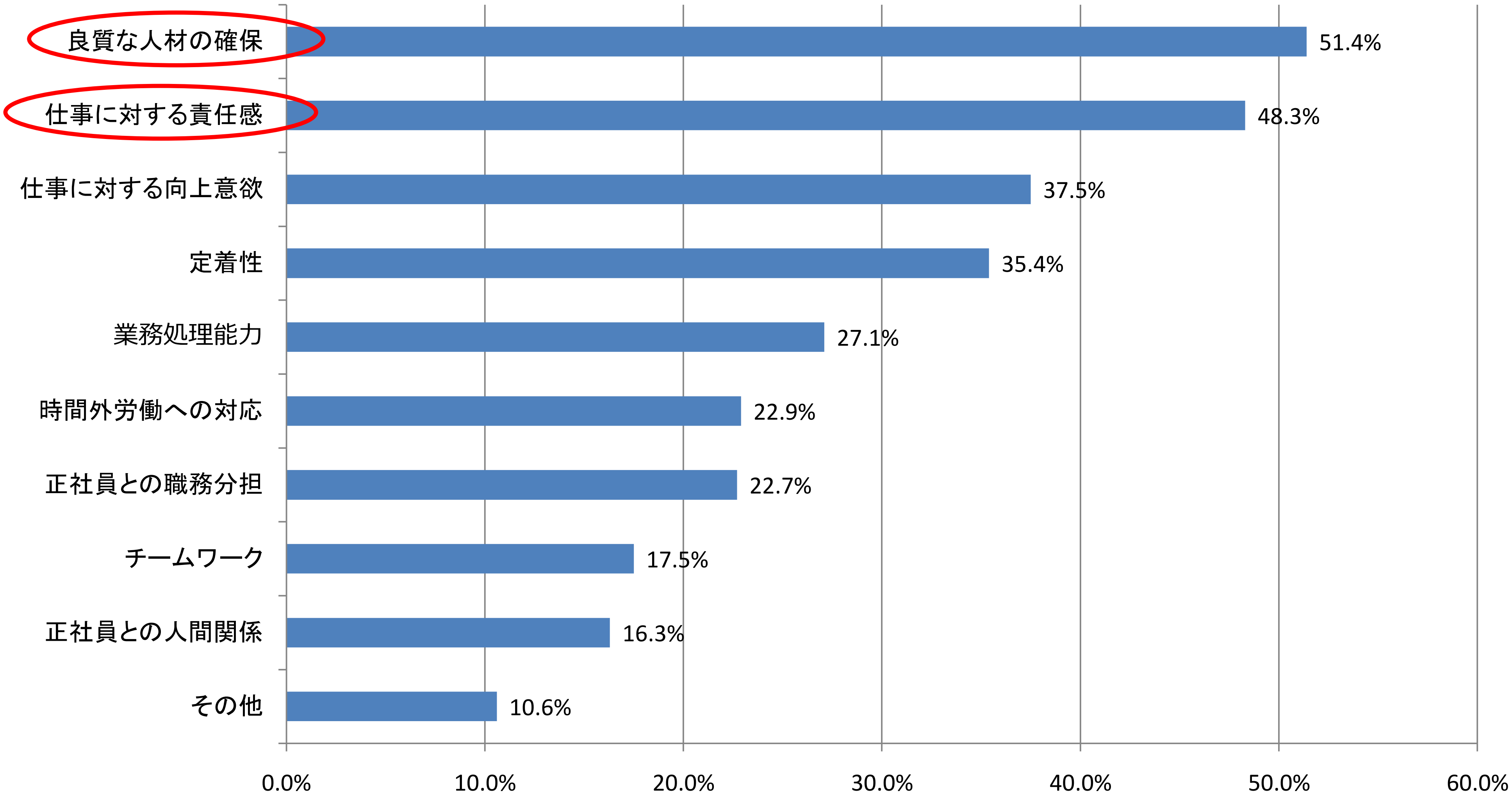
３－１　非正規労働者の活用に関する企業の意識

○　労務コストの削減のために非正社員を活用している企業が多い。



（資料出所）厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（1999,2007）
注）07年のみ項目があるものは、99年調査時には選択肢がなかったものである。（複数回答）

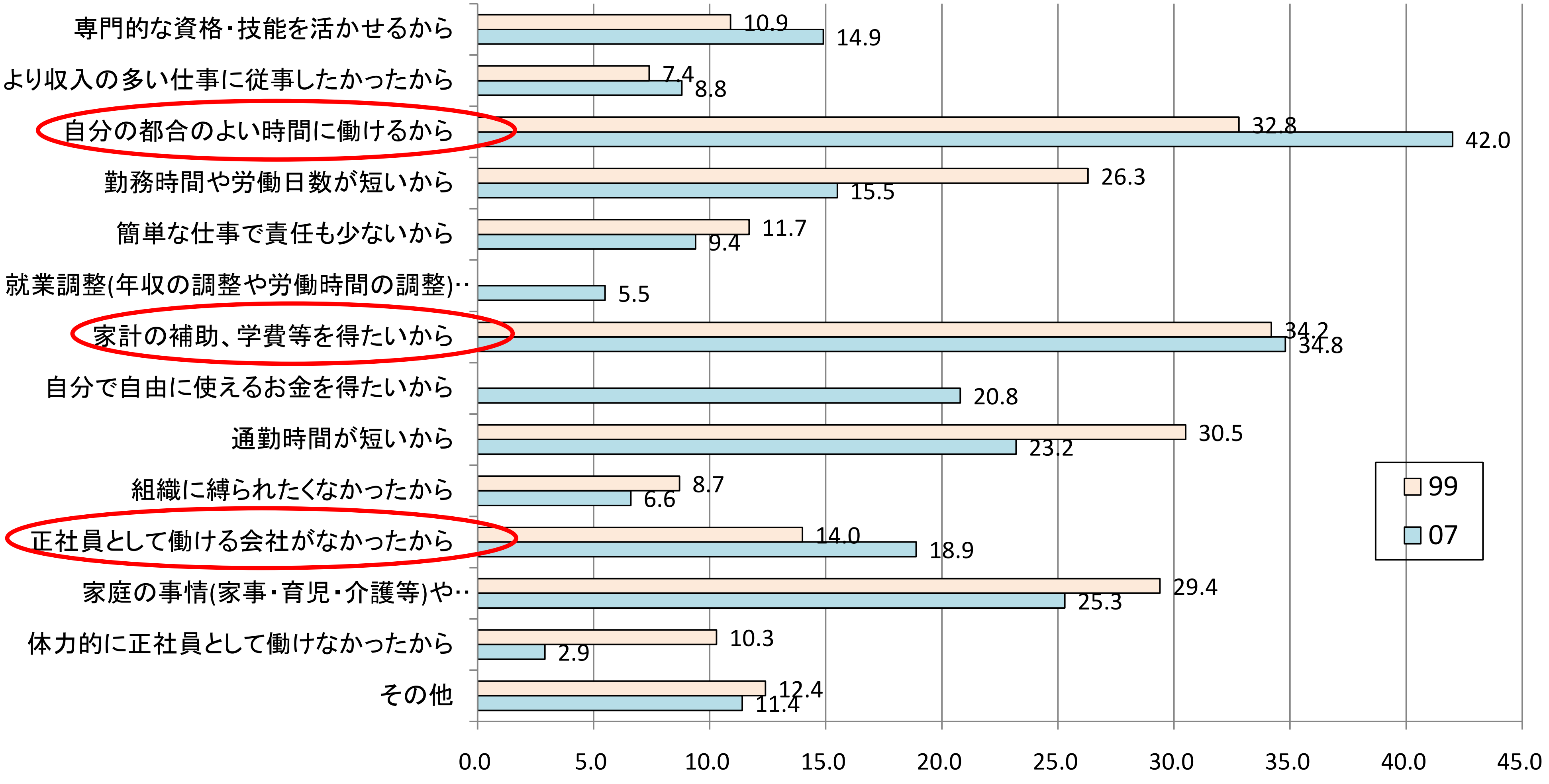
○　非正社員を活用する上での問題点として、「良質な人材の確保」や「仕事に対する責任感」を挙げる事業所の割合が大きい。



（資料出所）厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2007）（複数回答）

３－３　非正規労働者を選んだ理由

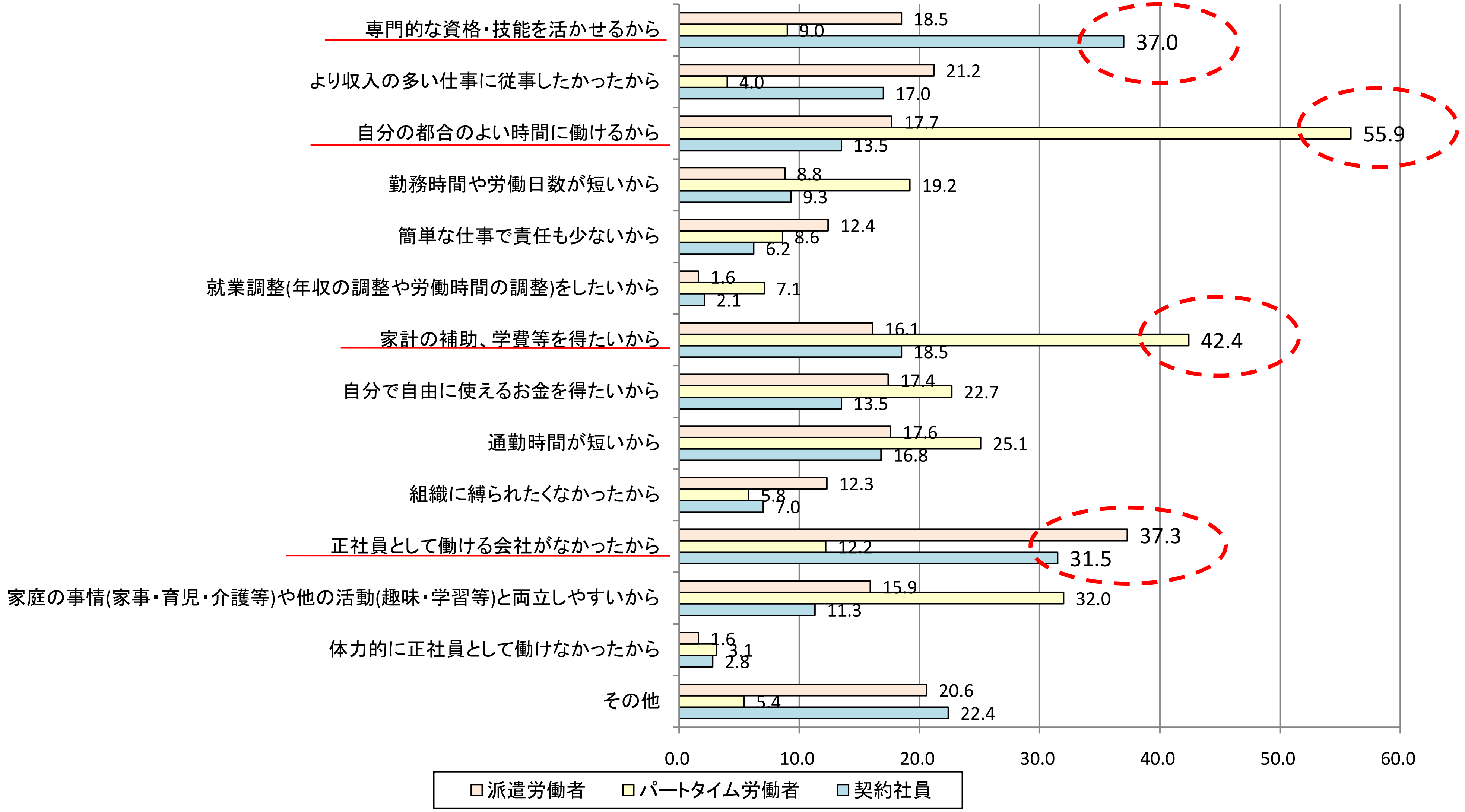
○　非正規労働者としての働き方を選んだ理由としては、「自分の都合の良い時間に働けるから」や「家計の補助、学費等を得たいから」が多くなっている。「正社員として働ける会社がなかったから」は18.9%で、99年より増加している。



（資料出所）厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（1999,2007）
注）07年のみ項目があるものは、99年調査時には選択肢がなかったものである。（複数回答）

３－４　非正規労働者を選んだ理由（雇用形態別）

○　非正規労働者としての働き方を選んだ理由としては、派遣労働者で「正社員として働ける会社がなかったから（37.3%）」、契約社員で「専門的な資格・技能を活かせるから(37.0%)」、パートタイム労働者で「自分の都合の良い時間に働けるから(55.9%)」がそれぞれ最も多かった。

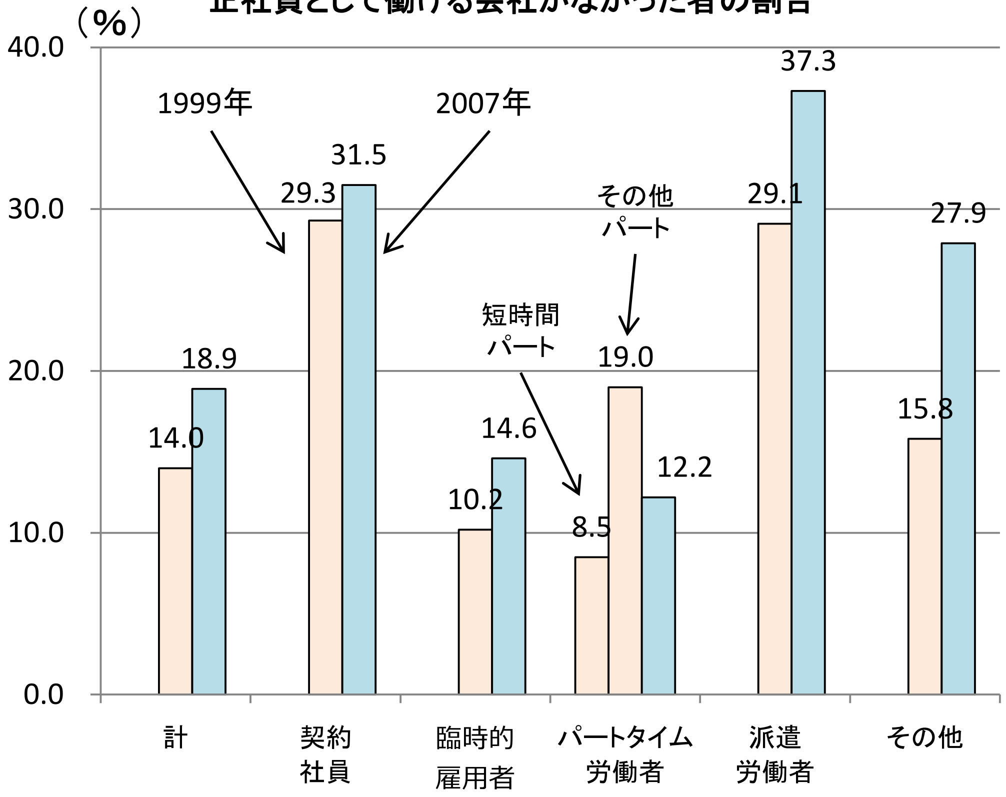


（資料出所）厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2007）（複数回答）

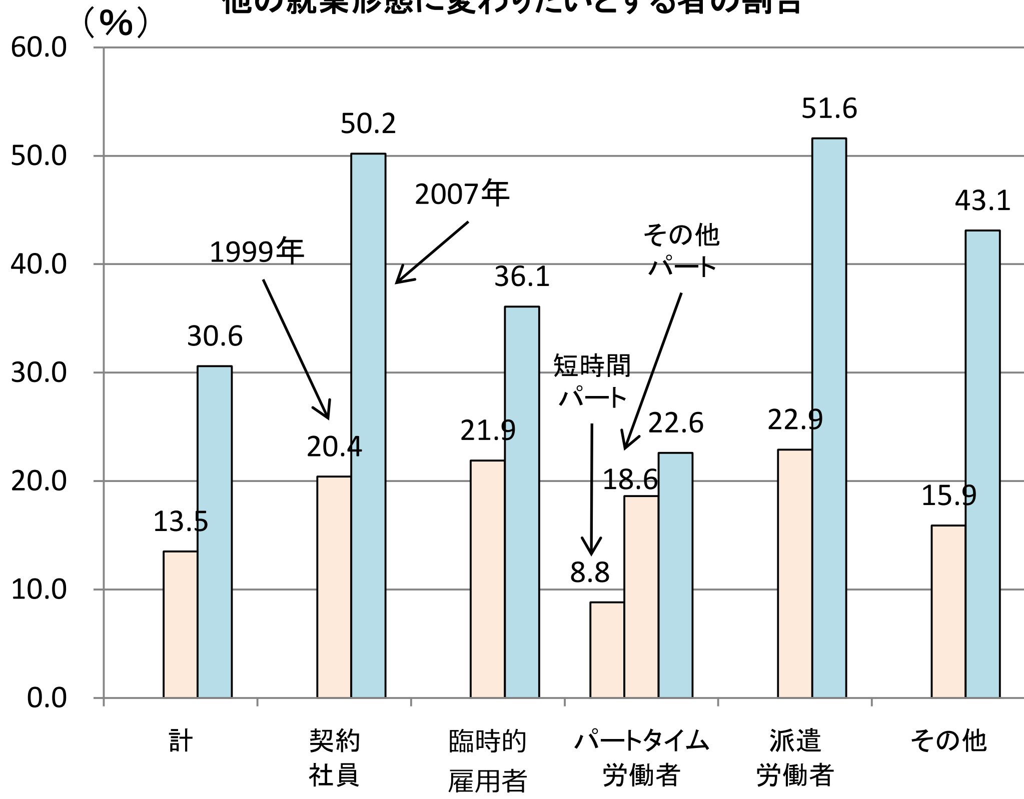
３－５　不本意就業の現状

○　正社員として働ける機会がなかったために、非正規雇用で働いていると答えた者は、1999年から2007年までの間に非正規雇用者全体で**4.9%ポイント増加**している。特に契約社員や派遣労働者では、元々その割合が高かったものが、さらに増加しており、**2007年にはともに3割を越えている**。
○　また、現在の就業形態ではなく違う就業形態で働きたいと答えている者は、1999年から2007年までの間に、非正規雇用者全体で**17.1%ポイント増加**している。特に契約社員や派遣労働者では、過半数が就業形態を変えたいと考えている。
○　このように他の就業形態に変わりたいと答えている者のうち、**90.9%は正社員になりたい**と答えている。

正社員として働ける会社がなかった者の割合



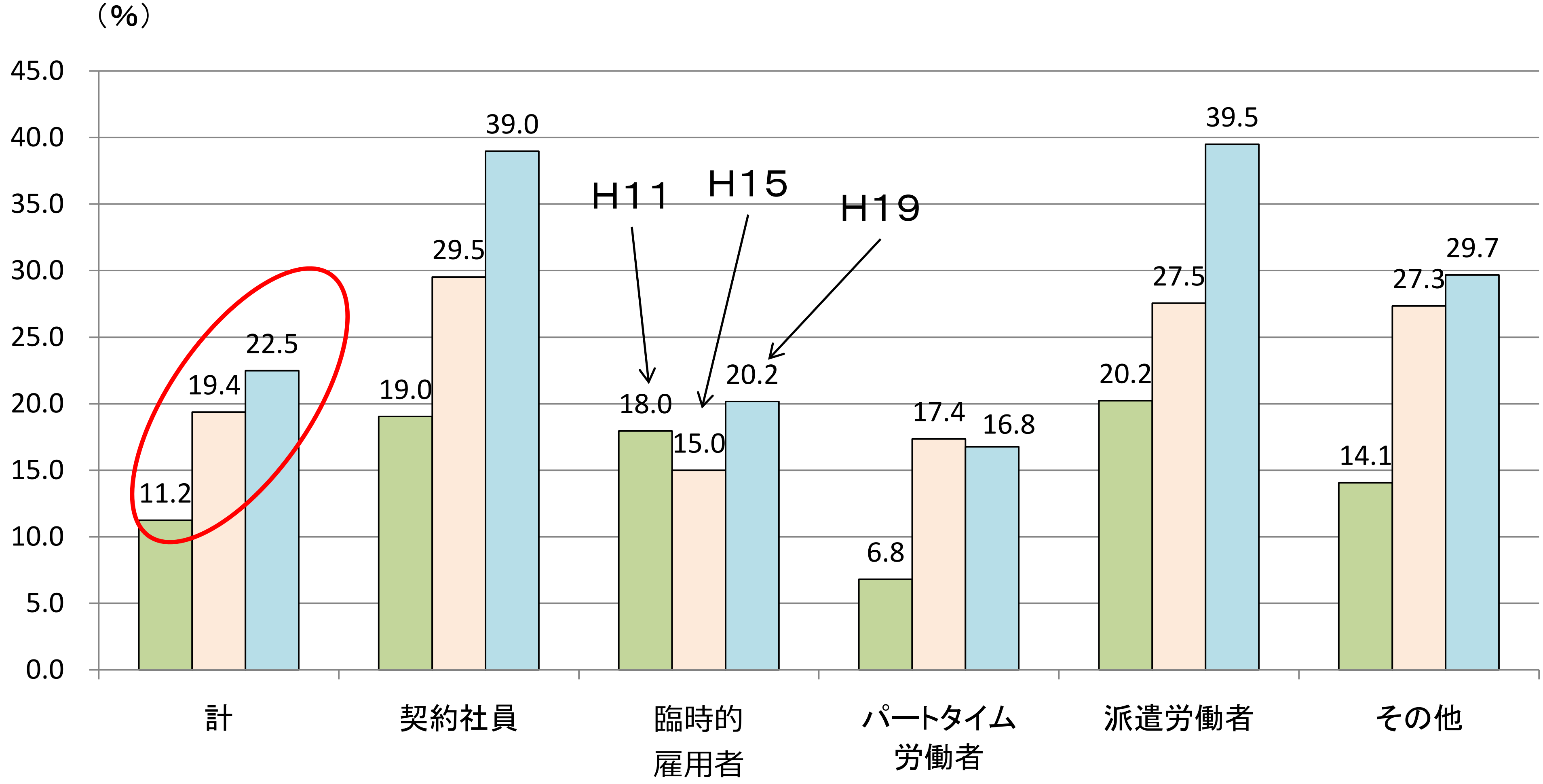
他の就業形態に変わりたいとする者の割合



（資料出所）厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（1999,2007）
注）1999年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」「その他のパート」に分類して集計。
正社員希望者の割合は、約22.5%（正社員以外の労働者の80.8%が現在の会社あるいは別の会社で働きたい者であり、うち30.6%が他の就業形態に変わりたい者で、うち90.9%が正社員になりたい者）。
2007年の「その他」には、正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じで、パートタイム労働者その他これに類する名称で呼ばれる者が含まれている。
右図については、1999年が労働者計、2007年が「現在の会社」又は「別の会社」で働きたい労働者計を母数としており、単純な比較ができないことに留意する必要。

３－６　非正規労働者のうち正社員になりたい者の割合

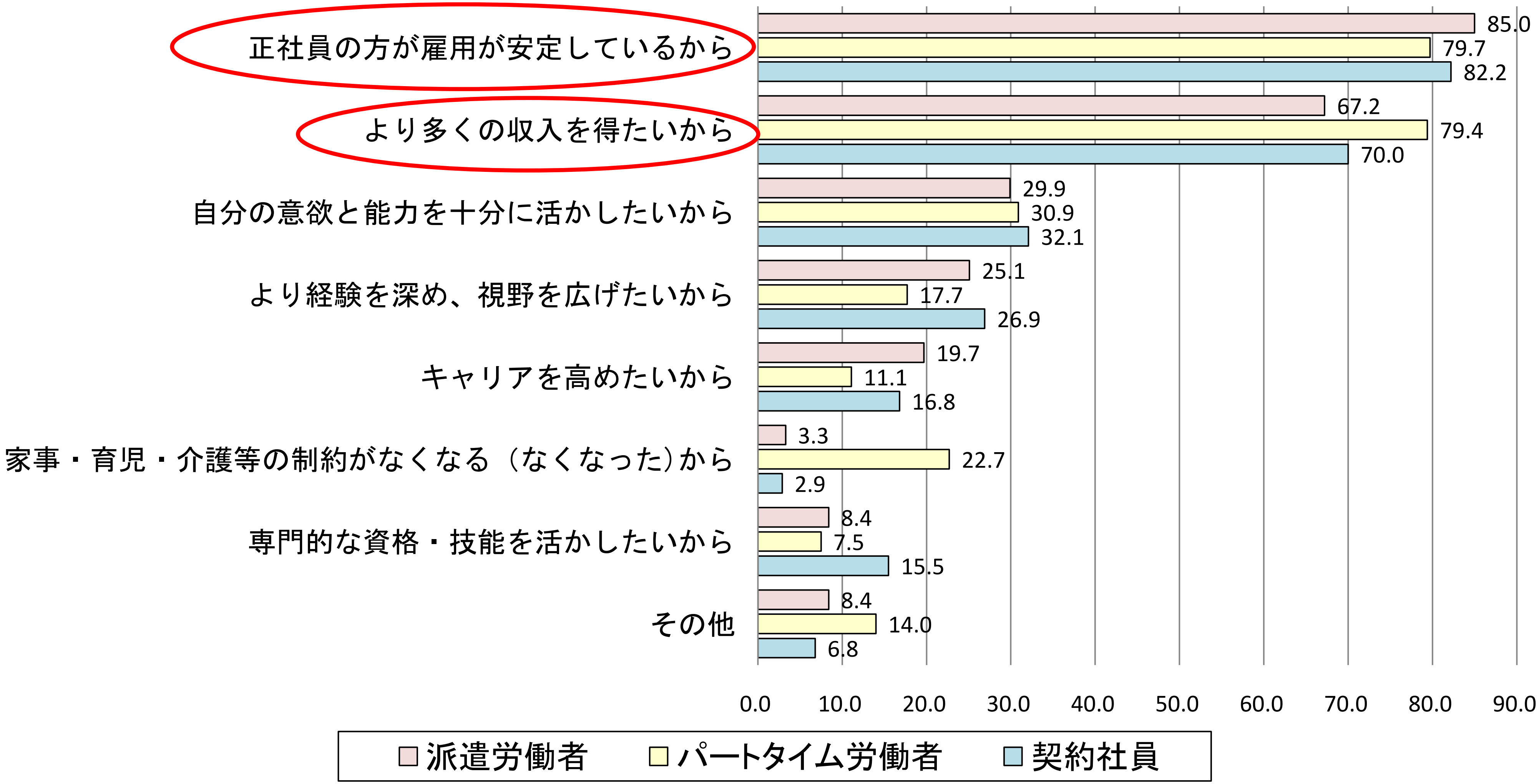
○　非正規労働者のうち、正社員になりたい者の割合は、
Ｈ１１年１１．２%→Ｈ１５年１９．４%→Ｈ１９年**２２．５%**と増加傾向にある。



（資料出所）厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」
注）1999年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」の数字
現在の会社又は別の会社で、他の就業形態で働きたいと答えた非正規労働者のうち、正社員になりたいと答えた者の割合。

３－７　正社員になりたい理由

○　正社員として就業することを希望する非正規労働者が正社員になりたい理由としては、「正社員の方が雇用が安定しているから」「より多くの収入を得たいから」という回答が多かった。



（資料出所）厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007)
注）他の就業形態で働くことを希望する非正規労働者のうち、正社員を希望する者が回答したもの。（複数回答）

参考　就業構造基本統計調査（２００７年総務省統計局）における契約社員

○　契約社員・・・専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある者
（就業構造基本統計調査（総務省）上の定義）

①契約社員の数	総数	うち男性	うち女性
	2,254,700	1,163,300	1,091,500

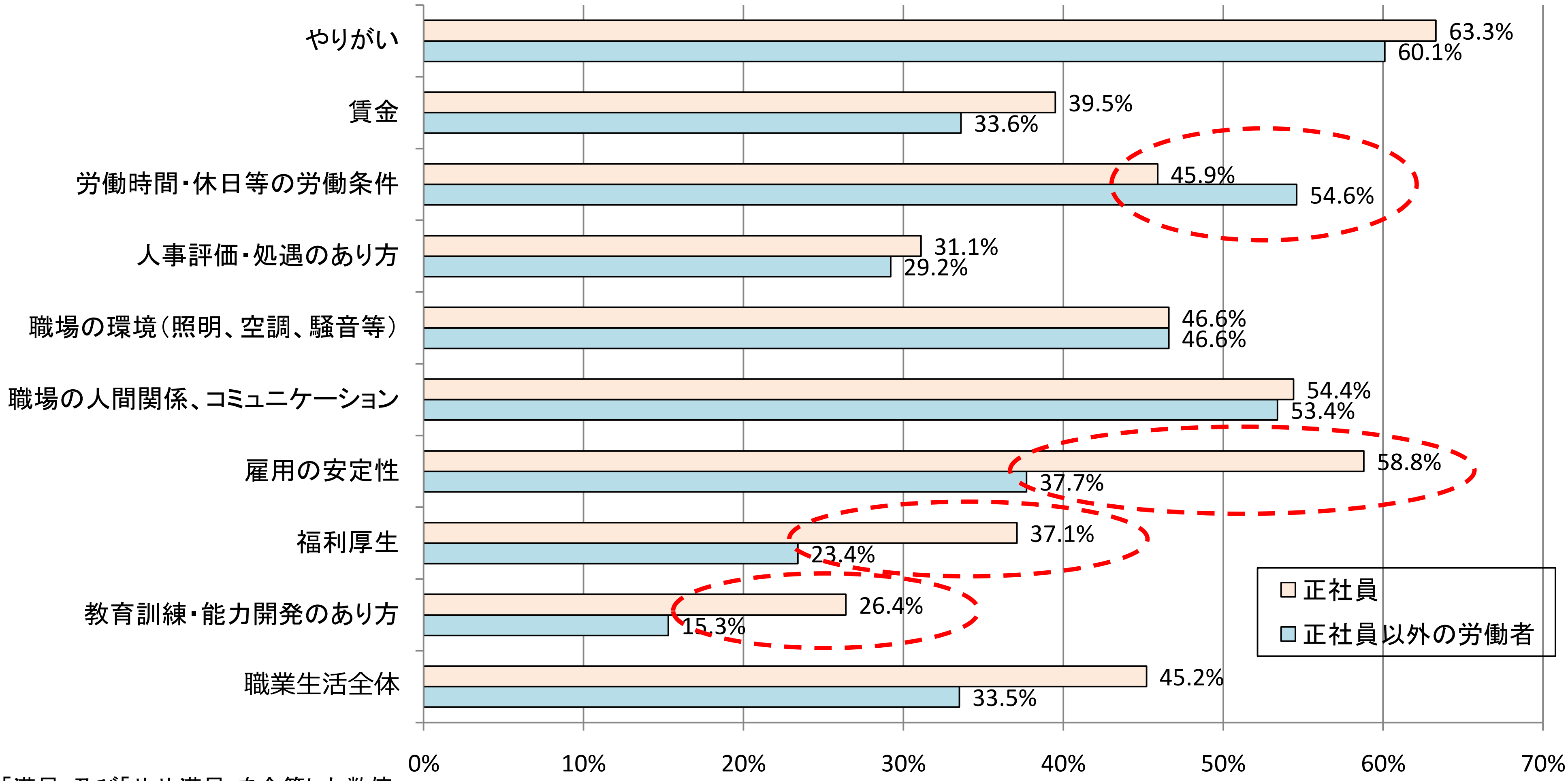
②契約社員の区分	総数	一般常雇（※1）	臨時雇（※2）	日雇（※3）
	2,254,700	1,536,100	651,500	67,200

※1　役員を除く雇用者のうち、「臨時雇」及び「日雇」以外の者
※2　1ヶ月以上1年以内の雇用契約で雇われている者
※3　日々又は1ヶ月未満の雇用契約で雇われている者

③契約社員の職業	総数	うち専門的・技術的	うち管理的	うち事務	うち販売	うちサービス	うち保安	うち農林漁業	うち運輸通信	うち生産労務
	2,254,700	280,300	2,500	549,800	289,500	255,600	63,200	15,000	135,100	581,700
うち男性	1,163,300	119,600	2,500	154,500	118,800	89,900	61,600	11,900	125,400	435,400
うち女性	1,091,500	160,700	0	395,300	170,600	165,700	1,500	3,100	9,800	146,400

３－８　現在の職場での満足度

○ 「雇用の安定性」「福利厚生」「教育訓練・能力開発のあり方」の項目で、正社員と正社員以外の労働者の差が大きい。
○ ほとんどの項目で正社員の方が満足度が高いが、「労働時間・休日等の労働条件」の項目のみ正社員以外の労働者の満足度が高い。

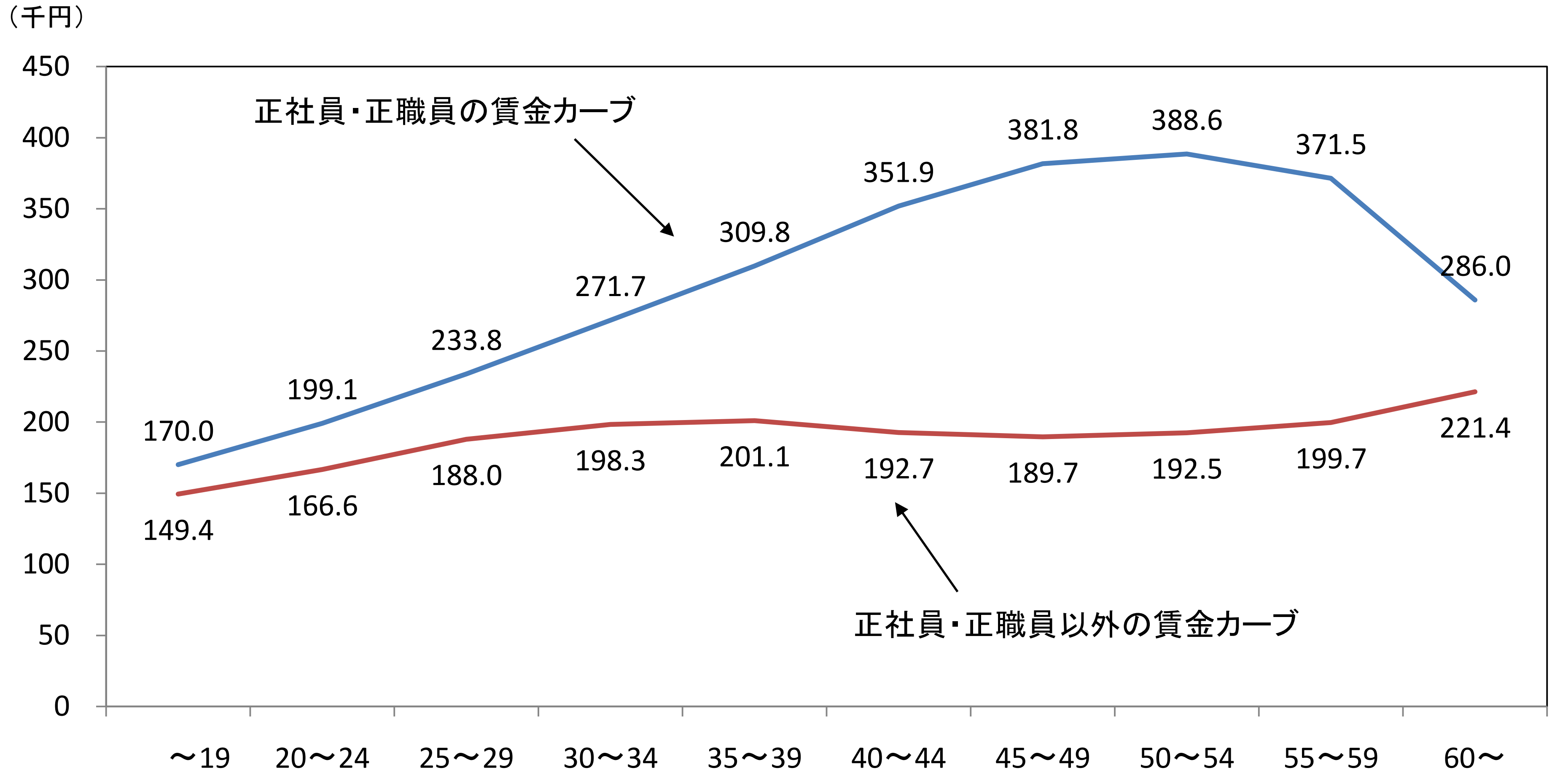


（注）「満足」及び「やや満足」を合算した数値。
（資料出所）厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2007)

4．処遇等

４－１　一般労働者の賃金カーブ（月給ベース）

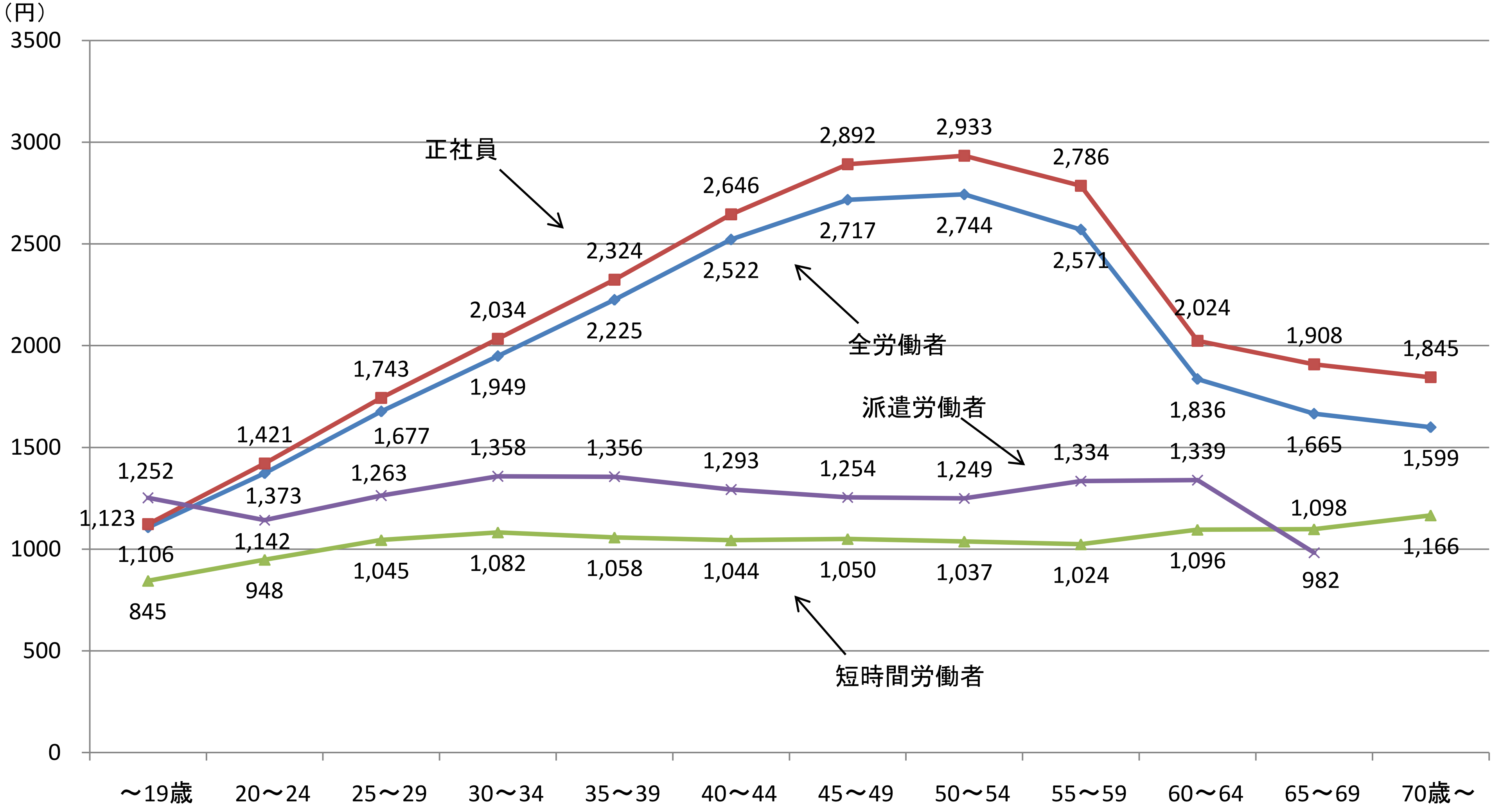
○　雇用形態別の賃金をみると、正社員・正職員が311.5千円、
正社員・正職員以外が198.1千円となっている。



資料出所　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成22年）
（注）１　賃金は所定内給与。
　　２「正社員・正職員」とは、事業所において正社員・正職員としている労働者であり、「正社員」「正規社員」等、事業所での呼称を問わない。
　　３「正社員・正職員以外」とは、事業所の常用労働者のうち「正社員・正職員」に該当しない労働者であり、「パート」「アルバイト」「嘱託」「準社員」等、事業所での呼称を問わない。

４－２　雇用形態別の賃金カーブ（時給ベース）

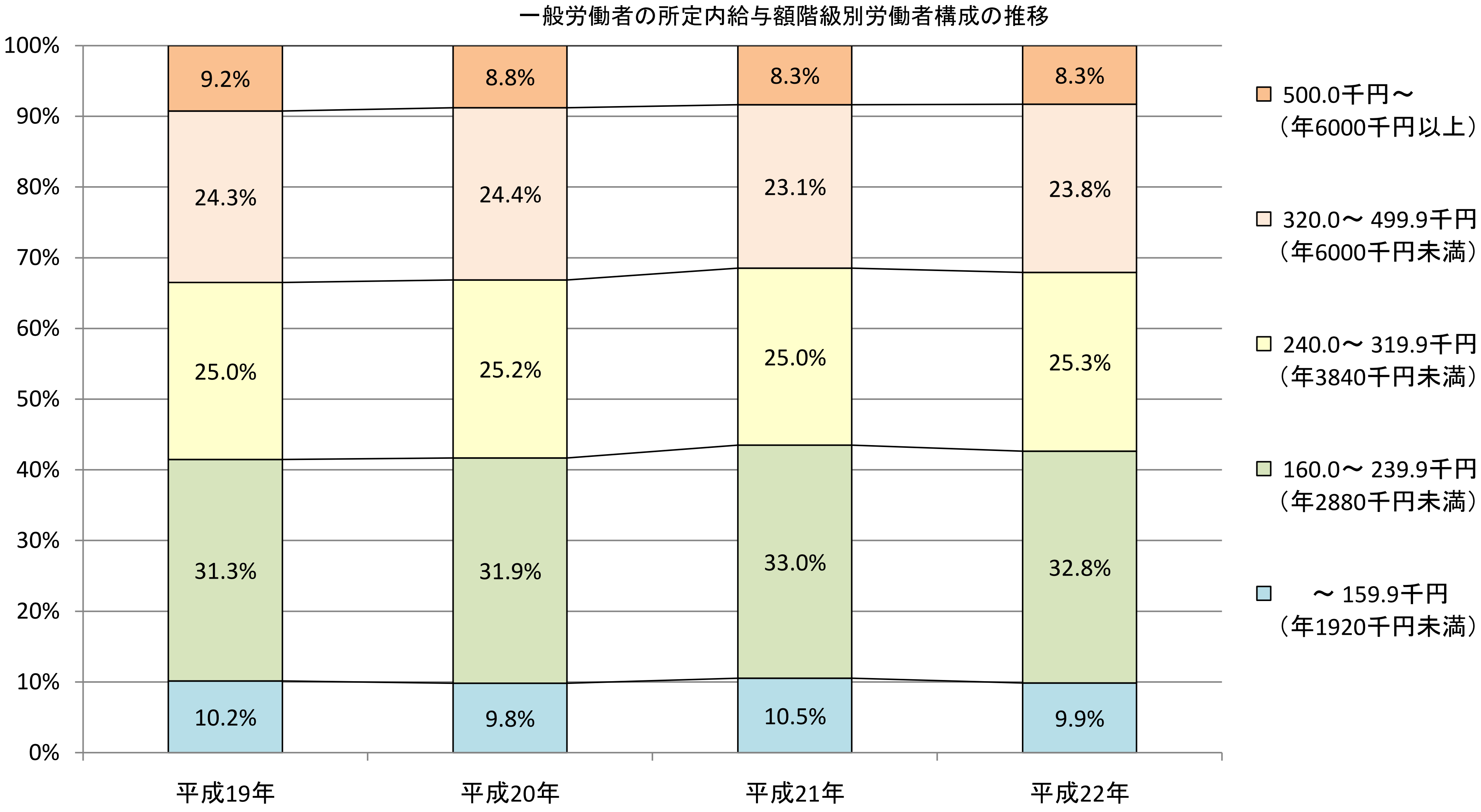
○　非正規労働者の給与は、ほぼ全ての世代で正社員の給与を下回っており、年齢による変化も少ない。



（資料出所）全労働者（派遣含む）、正社員、短時間労働者については、厚生労働省「H22賃金構造基本統計調査」
派遣労働者については、厚生労働省「H20派遣労働者実態調査」
注）きまって支給する現金給与額と年間賞与を含む。
派遣労働者について、年齢区分「65歳以上」を「65～69」に計上。

４－３　一般労働者の所定内給与額別労働者割合の推移

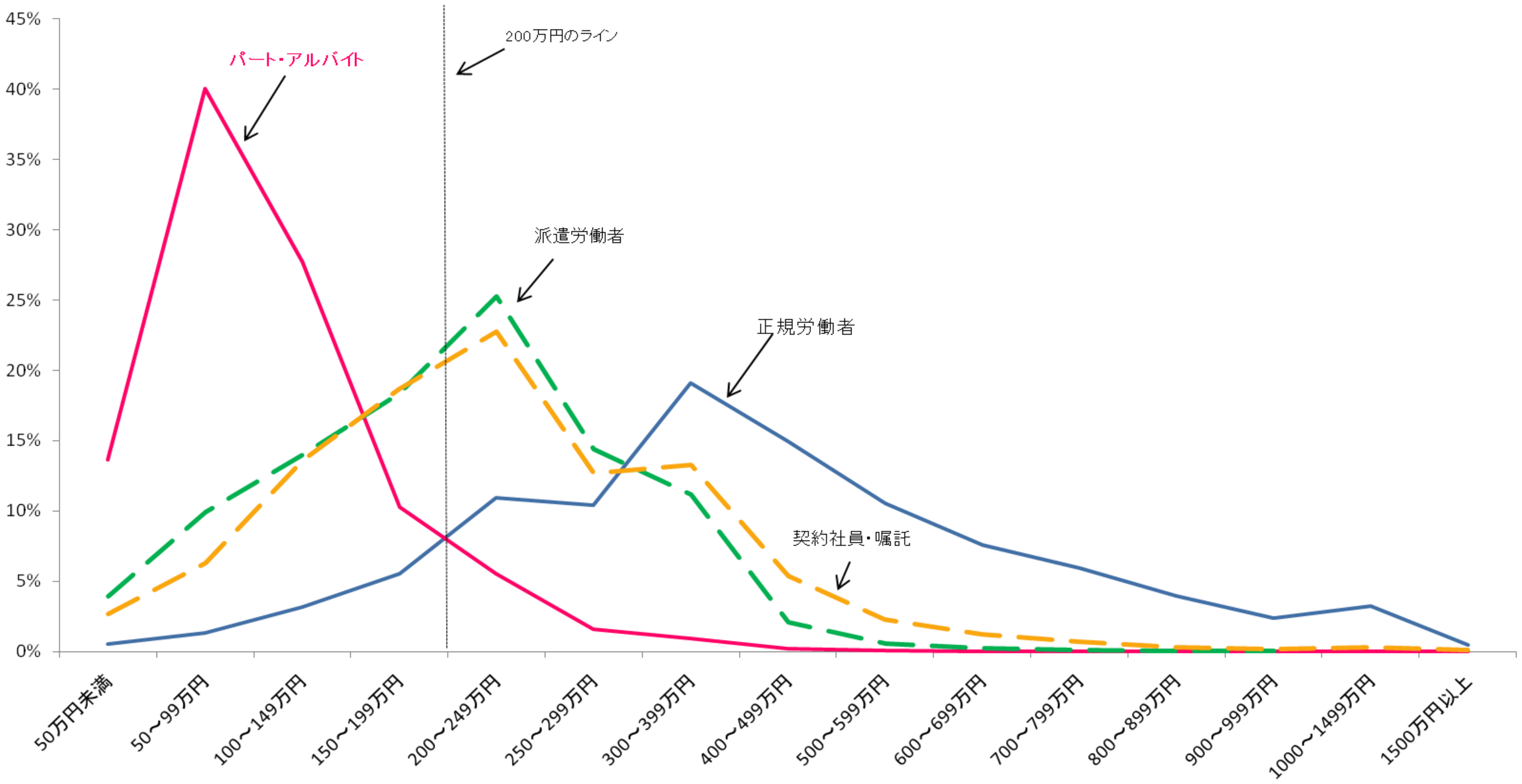
○　一般労働者の所定内給与額は、年収192～288万円の者が最も多く約３割程度を占めている。
○　年収192万円未満の者（一般的にワーキングプアに含まれる者）は、約１割を占めている。



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
注）年の所定内給与額は、6月の所定内給与額を12倍して算出したもの。
　　一般労働者とは、短時間労働者以外の者をいう。

４－４　雇用形態別年間所得の分布

○　非正規労働者は、正規労働者よりも年間所得の分布のピークが低い位置にあり、特にパート・アルバイトの約９割は年間所得200万円未満となっている。

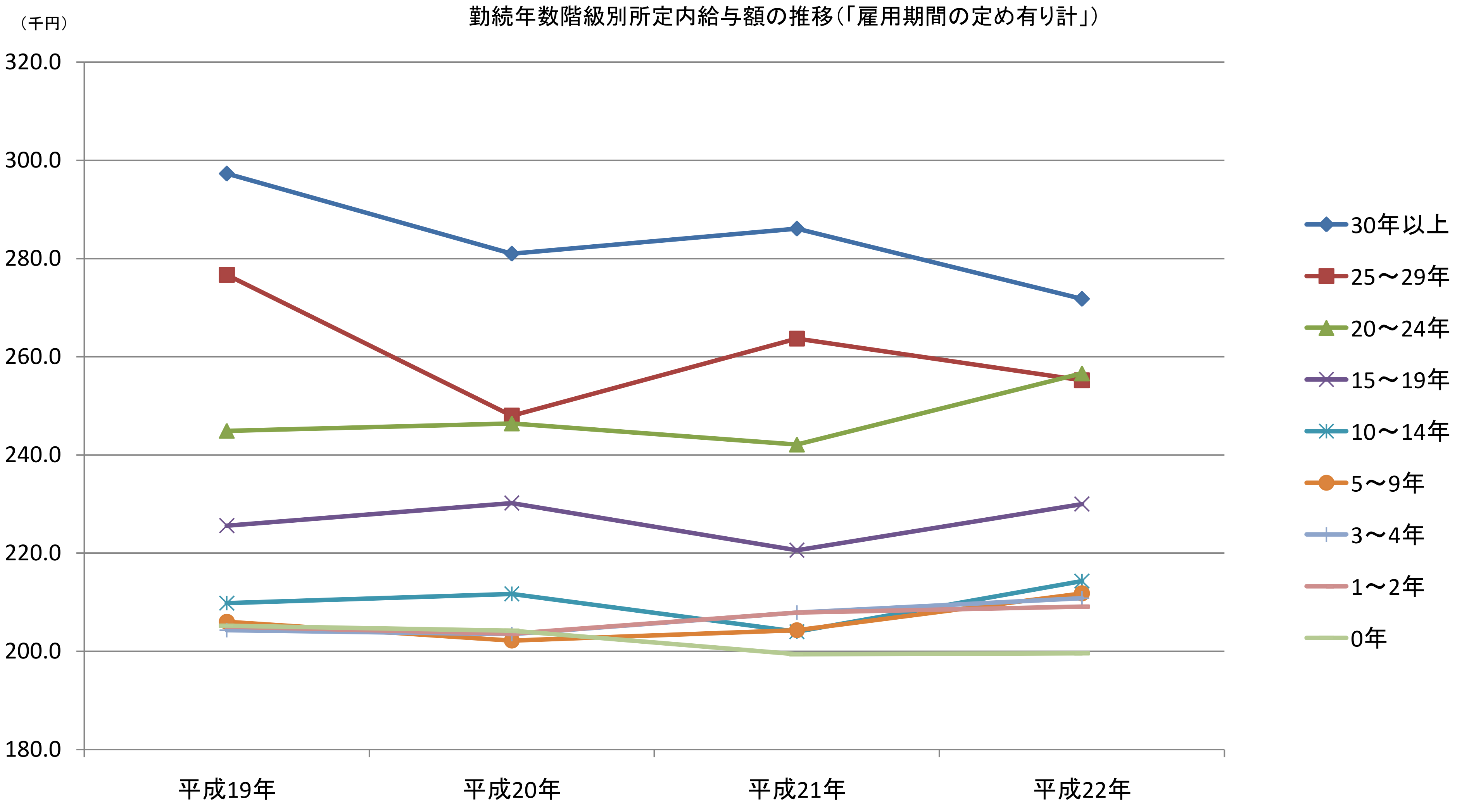


（資料出所）総務省「就業構造基本調査」（2007）

注）全労働者を対象としている。所得については、本業から通常得ている年間所得（税込み額）をいう。過去1年間に仕事を変えた者や新たに仕事に就いた者については、新たに仕事に就いたときから現在までの収入を基に、1年間働いた場合の収入額の見積りによる。

４－５　勤続年数別所定内給与額の推移（雇用期間の定め有りの者）

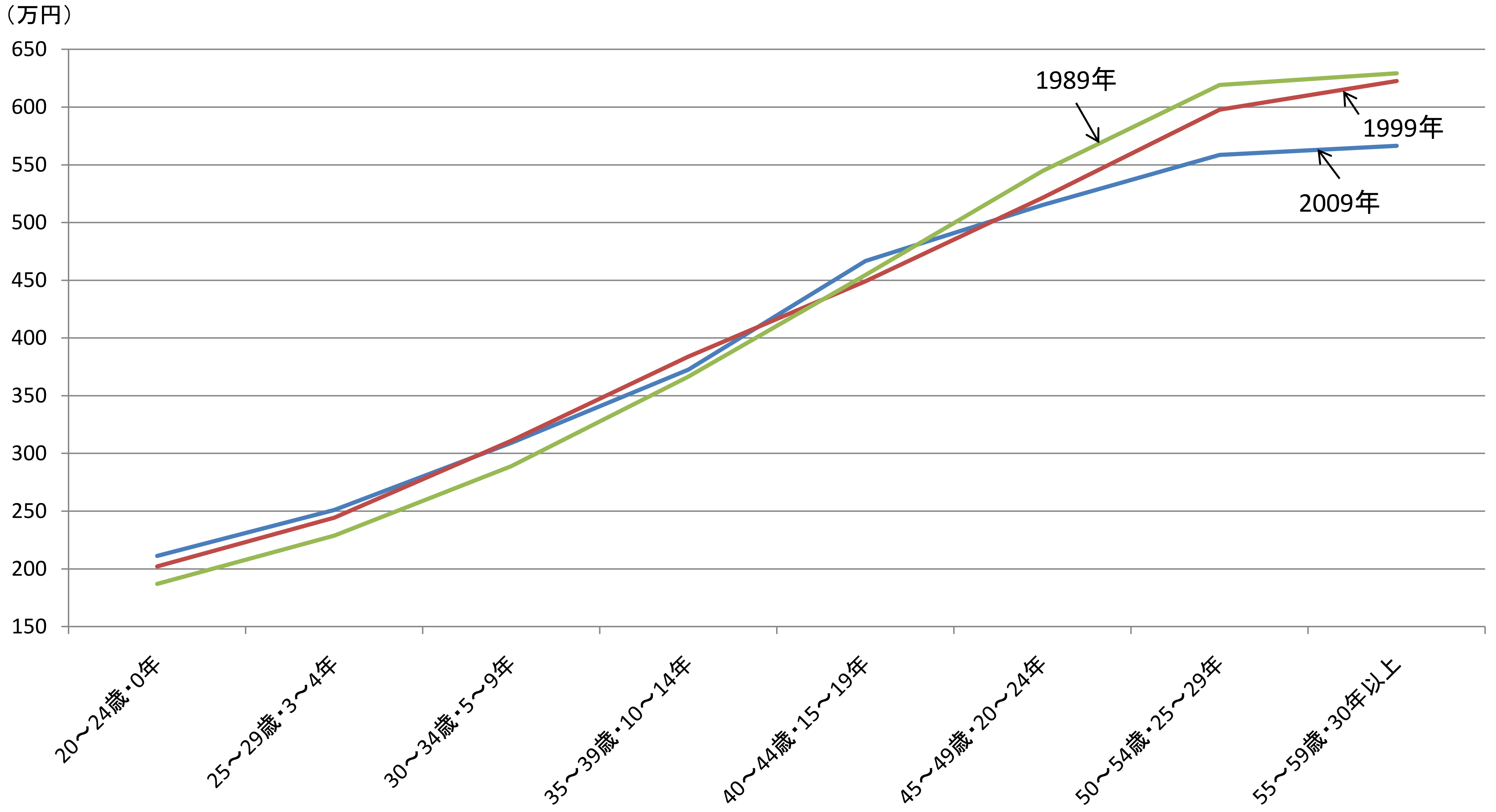
○　「雇用期間の定め有り」の者については、勤続年数が15年未満の場合、所定内給与額にほぼ変化は見られないが、勤続年数が「15年以上」から徐々に上昇する傾向にある。



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

４－６　男性大卒者の所定内給与額

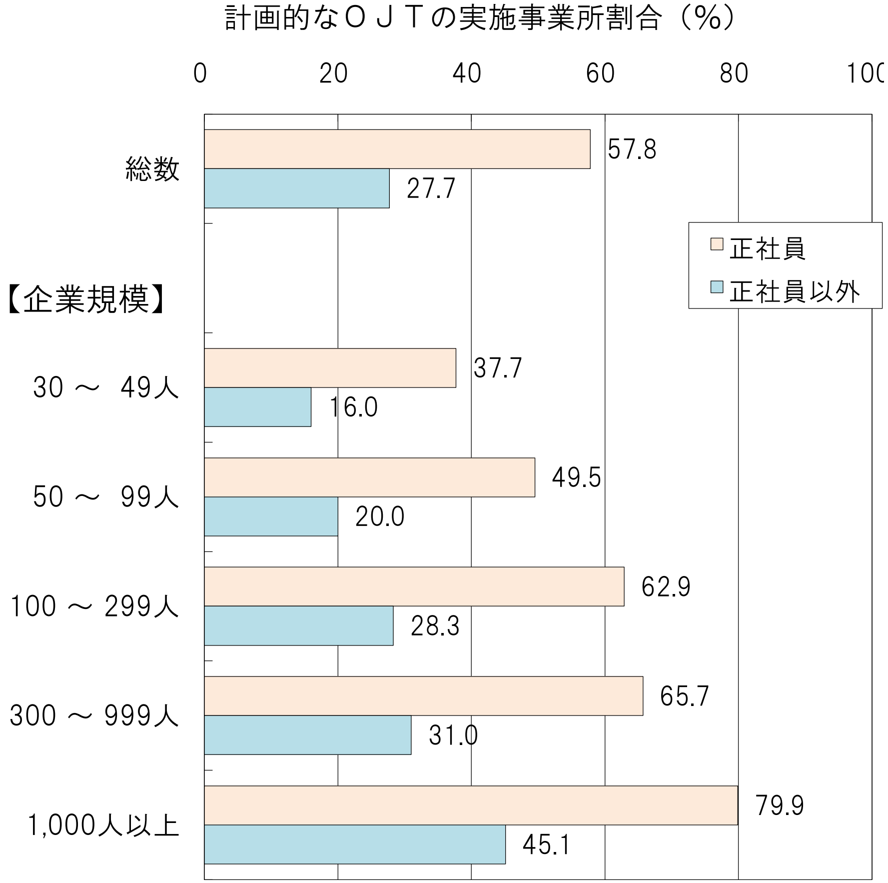
○ 賃金は、勤続年数とともに上昇している。ただし、近年はそのカーブが緩やかになっている。

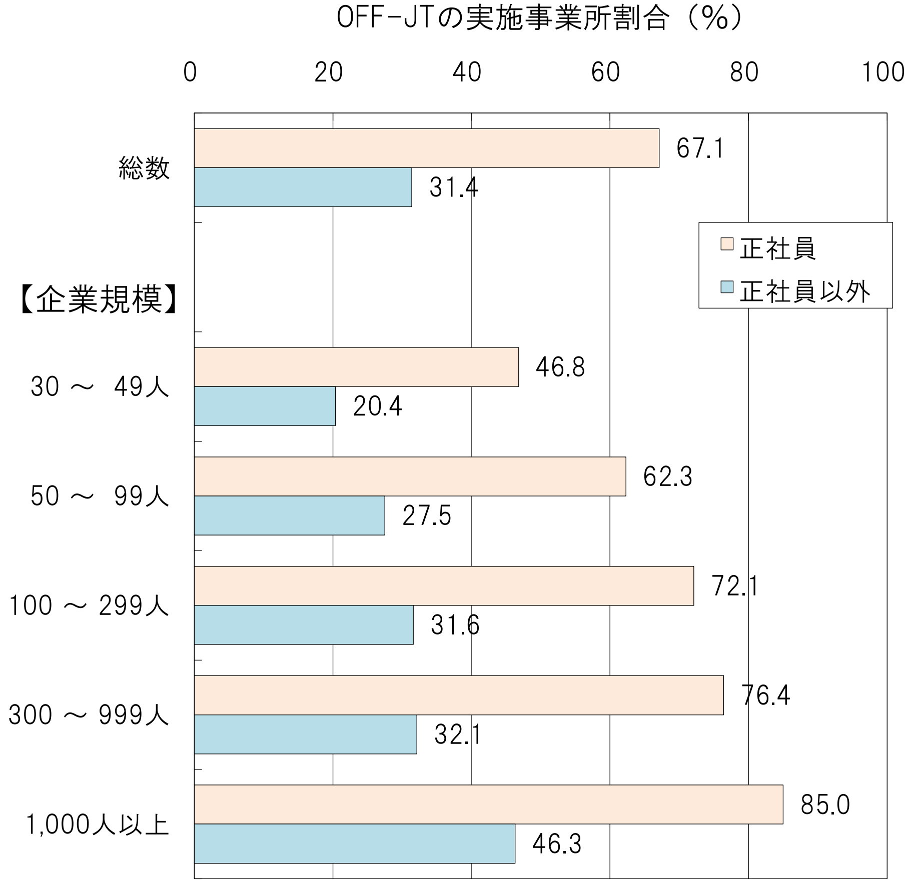


（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「消費者物価指数」
（注）1．1989年は「旧大・新大卒」、2009年は「大卒・大学院卒」の数値。
　　2．数値は、消費者物価指数で除したもの。

４－７　教育訓練の実施状況

○　正社員に対しては57.8%の事業所が計画的なOJTを実施しているが、正社員以外に対しては27.7%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。
○　正社員に対しては67.1%の事業所がOFF-JTを実施しているが、正社員以外に対しては31.4%と低い水準にとどまっている。また、企業規模が小さくなるほど、総じて、実施率が低くなっている。





（資料出所）厚生労働省「能力開発基本調査」（2010年）
注）正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。
正社員以外：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人。
なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

４－８　非正規労働者に適用される制度

○　適用されている各種制度割合は、正社員に比べて非正社員は大きく下回っている。

（%）

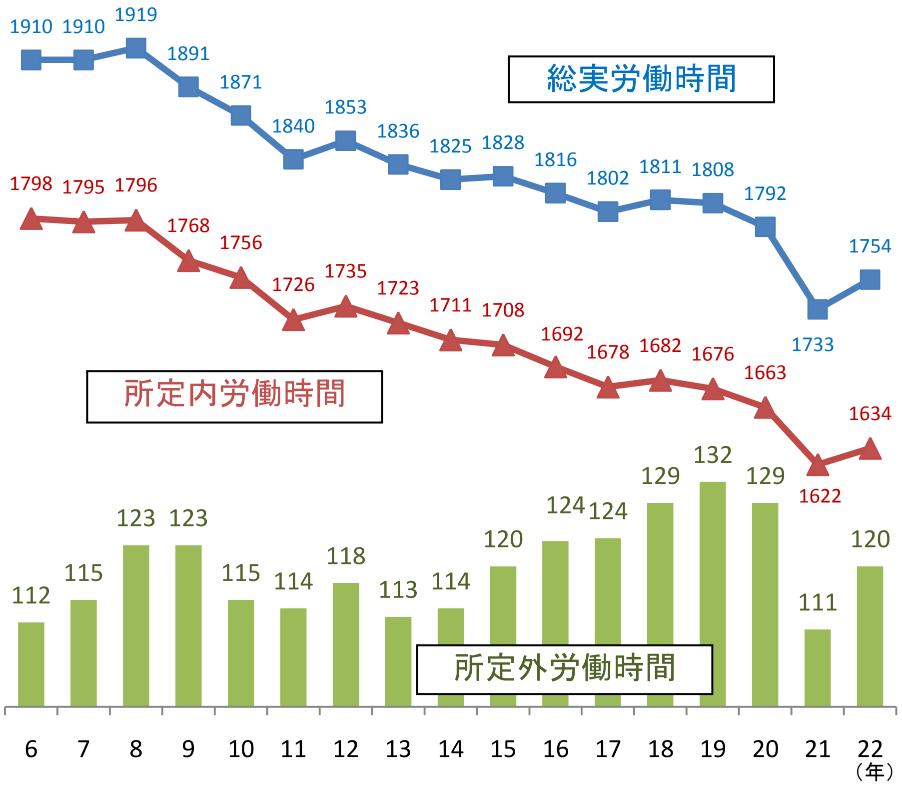
	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金制度	財形制度	賞与支給制度	福利厚生施設等の利用	自己啓発援助制度
総数	84.4	80.4	79.0	20.5	52.6	29.4	65.6	39.8	24.1
正社員	99.2	99.7	98.7	29.7	78.0	43.1	84.8	50.2	34.0
正社員以外の労働者	60.0	48.6	46.6	5.3	10.6	6.7	34.0	22.7	7.8
契約社員	81.9	83.4	80.5	6.9	12.3	9.6	47.5	34.5	14.2
嘱託社員	75.9	82.8	79.5	16.1	17.1	11.3	50.1	37.7	10.6
出向社員	87.2	92.3	90.7	42.7	79.7	54.7	83.4	72.1	48.0
派遣労働者	82.4	80.2	78.2	4.3	12.2	6.0	19.5	30.3	12.7
登録型	78.7	77.5	73.6	1.5	2.4	0.9	4.8	29.7	11.1
常用雇用型	86.2	83.1	82.8	7.1	22.3	11.1	34.5	30.9	14.2
臨時的雇用者	30.7	29.3	22.6	1.2	3.3	1.2	13.1	9.9	1.8
パートタイム労働者	48.1	28.7	26.9	2.7	5.9	3.7	31.0	17.1	4.2
その他	72.6	71.1	69.4	4.8	11.9	6.8	38.4	17.9	6.1

（資料出所）厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2007）
注）１．調査回答には制度の「あり」、「なし」、「不詳」の3つがあり、上記割合は「あり」と回答した者の割合。
２．派遣労働者は、派遣元での状況についての回答とした。

４－９　総実労働時間の推移

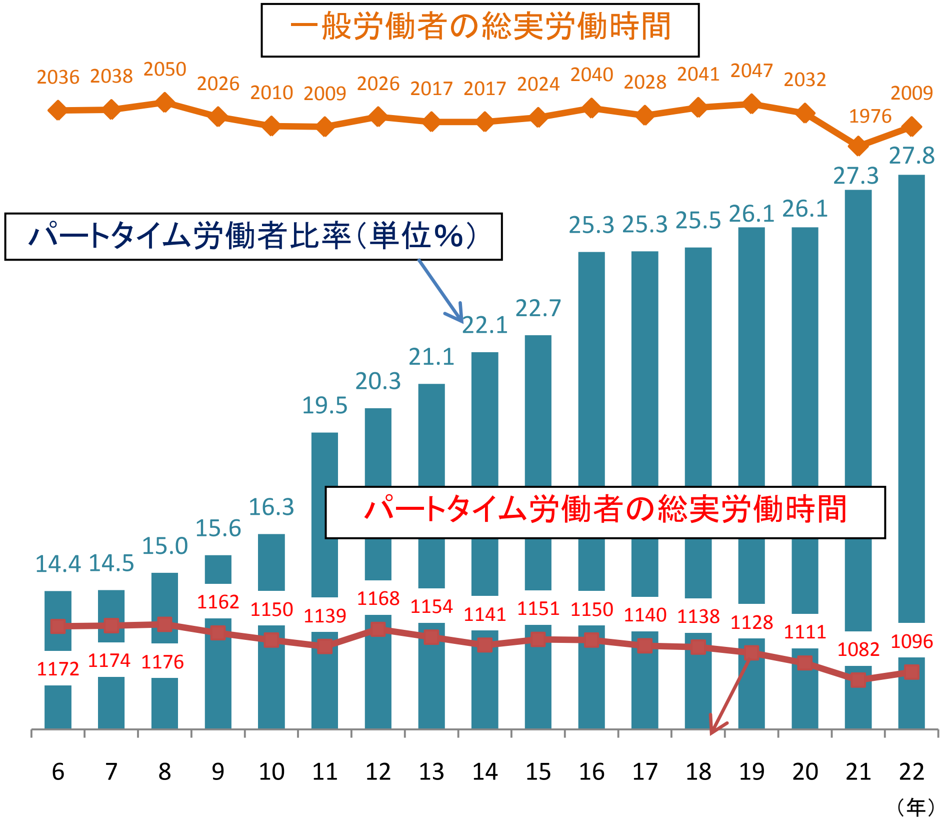
○　年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成８年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。
　なお、所定外労働時間は平成20年９月のリーマンショックの影響で、平成21年に製造業を中心に大幅に減少したが、平成22年は増加した。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）事業所規模5人以上

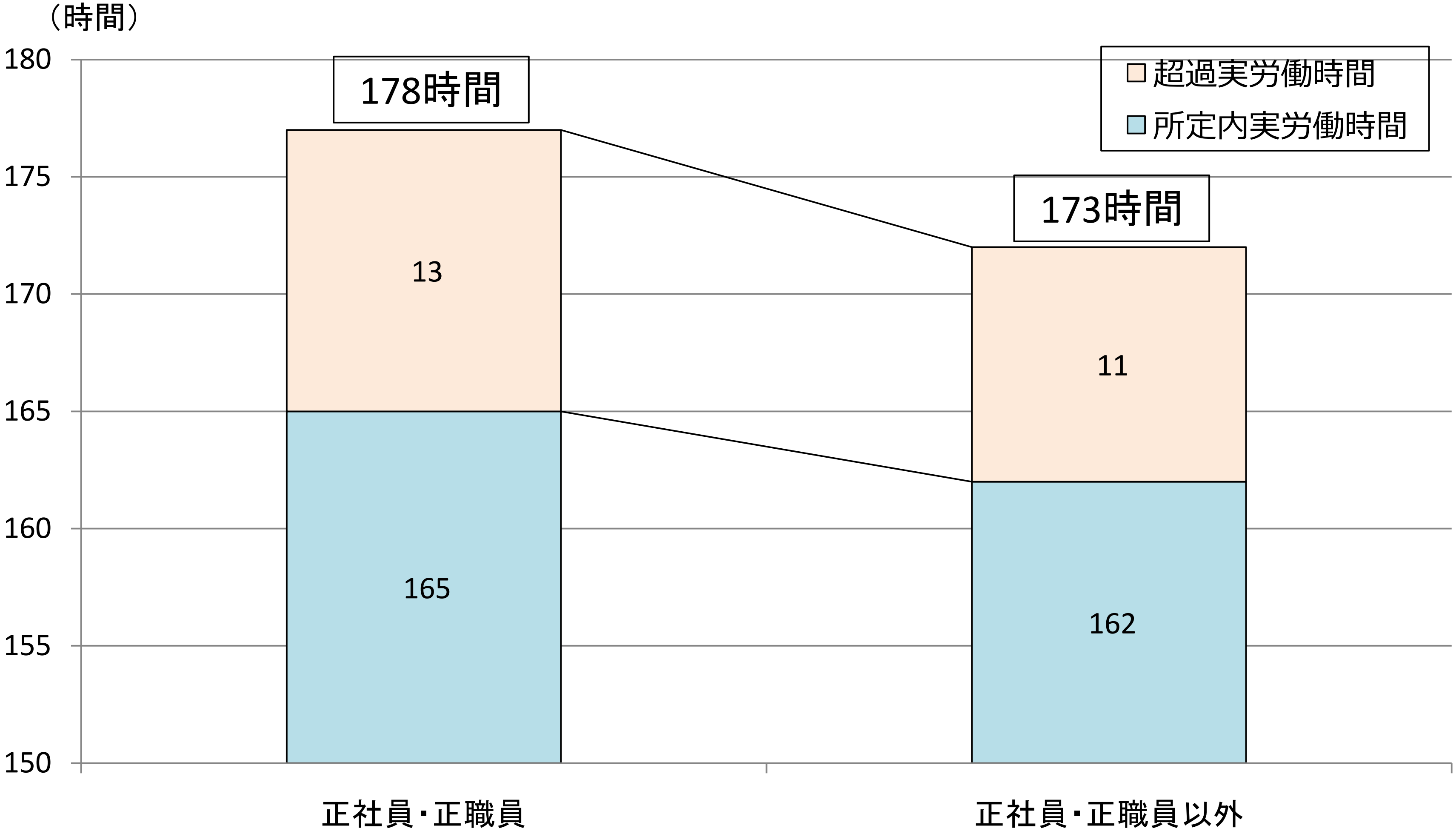
就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）事業所規模5人以上

４－１０　正社員と非正規労働者の労働時間

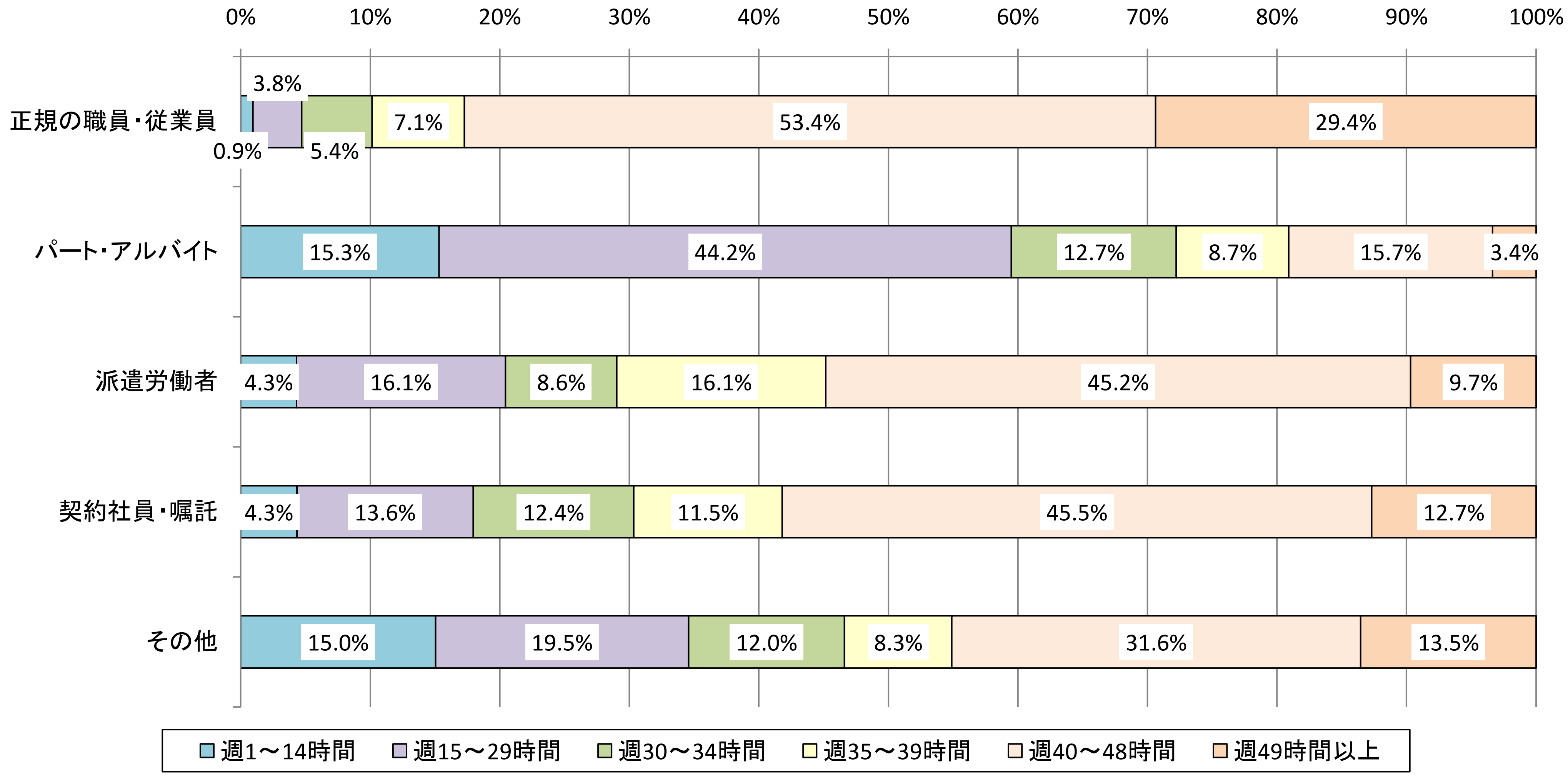
○　正社員と非正規労働者の労働時間を比較すると、所定内労働時間で３時間、超過実労働時間で２時間、正社員の方が長い。



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2010）
注）正社員・正職員：正社員・正職員のうち、期間の定めなしの者
正社員・正職員以外：正社員正職員以外のうち、期間の定めありの者

４－１１　就業時間・雇用形態別労働者数

○　正規の職員・従業員では、週４０時間以上働く者が約８割を占める。
○　パート・アルバイトでは、週１５～２９時間働く者が約４割で最も多く、派遣労働者、契約社員・嘱託では、週４０～４８時間働く者が約４割で最も多い。



（資料出所）総務省「労働力調査」（2010）
注）月末1週間の就業時間について調査したもの。各雇用形態は、事業所での呼称による。

４－１２　週労働時間別雇用者等の推移

週の労働時間が60時間以上の者の割合は、全体では近年減少傾向で推移し、1割弱となっているが、30代男性については18．7%と、依然として高い水準で推移している。

	平成16年	平成18年	平成20年	平成21年	平成22年
週60時間以上の者	639万人	580万人	537万人	491万人	502万人
	12．2%	10．8%	10．0%	9．2%	9．4%
週35時間以上 週60時間未満の者	3354万人	3553万人	3437万人	3377万人	3383万人
	64．0%	66．4%	63．7%	63．6%	63．6%
週35時間未満の者	1237万人	1205万人	1407万人	1431万人	1414万人
	23．6%	22．5%	26．1%	26．9%	26．6%
合　　計	5243万人	5353万人	5394万人	5313万人	5316万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者

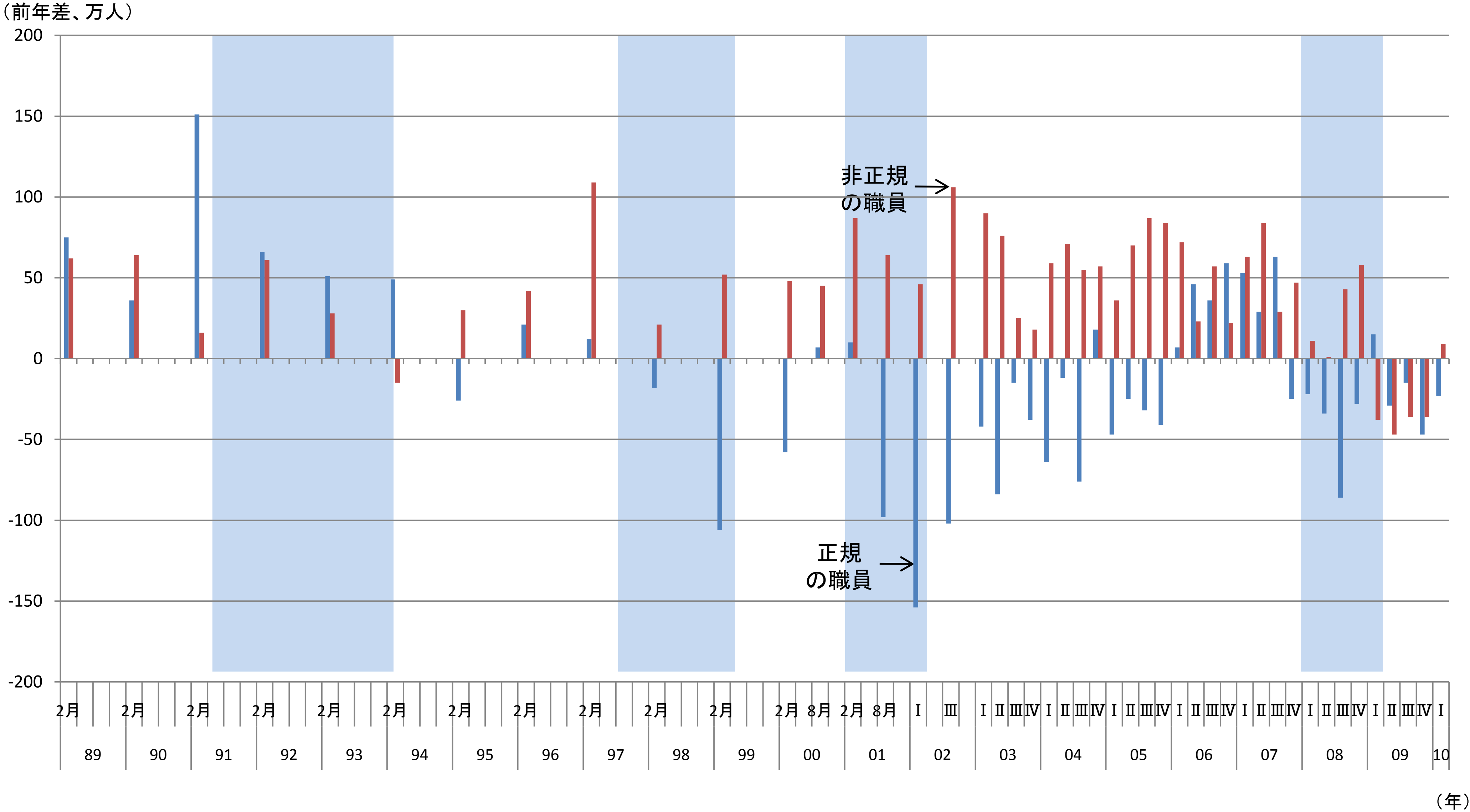
	平成16年	平成18年	平成20年	平成21年	平成22年
30代男性で週60時間以上の者	153万人	188万人	172万人	150万人	153万人
	20．3%	21．7%	20．0%	18．0%	18．7%

※　資料出所：総務省「労働力調査」

※　上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、統計上の制約から、雇用者のみの数値が得られないため、下の表は雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ就業者数により作成。

４－１３　正規・非正規労働者の増減（前年差）

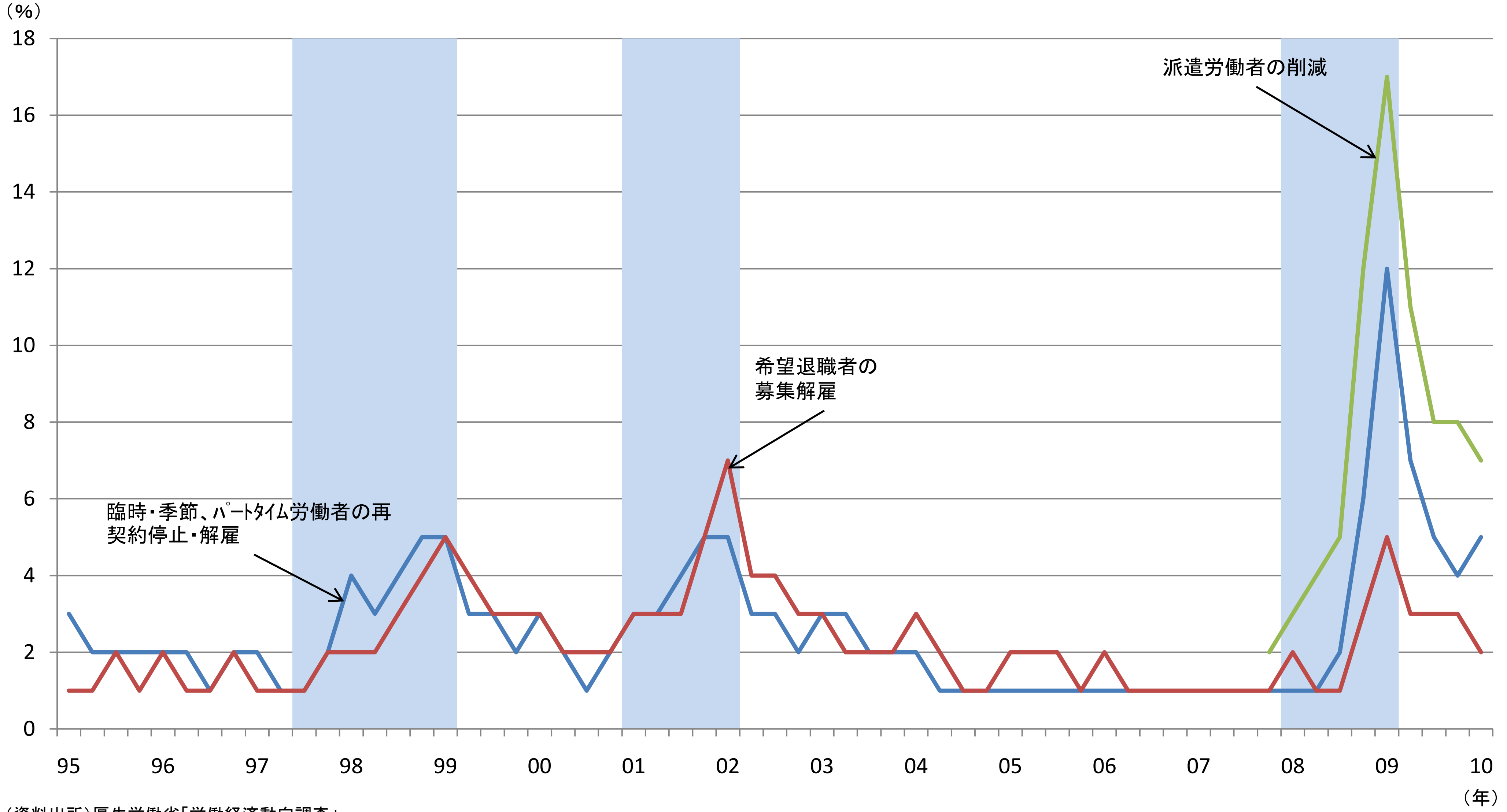
○　雇用形態別の雇用者の増減をみると、90年代半ば以降の景気後退期では正規労働者が減少する一方、非正規労働者は増加してきたが、今回の景気後退期では正規労働者、非正規労働者ともに減少している。
○　特にリーマンショック直後は非正規労働者の減少幅が大きい。



（資料出所）01年までは総務省「労働力調査特別調査」、02年以降は「労働力調査」（詳細集計）

４－１４　雇用調整の実施方法別事業所割合の推移

○ 企業の雇用調整の方法として、今次の景気後退期では「派遣労働者の削減」及び「臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止・解雇」の割合が高い。

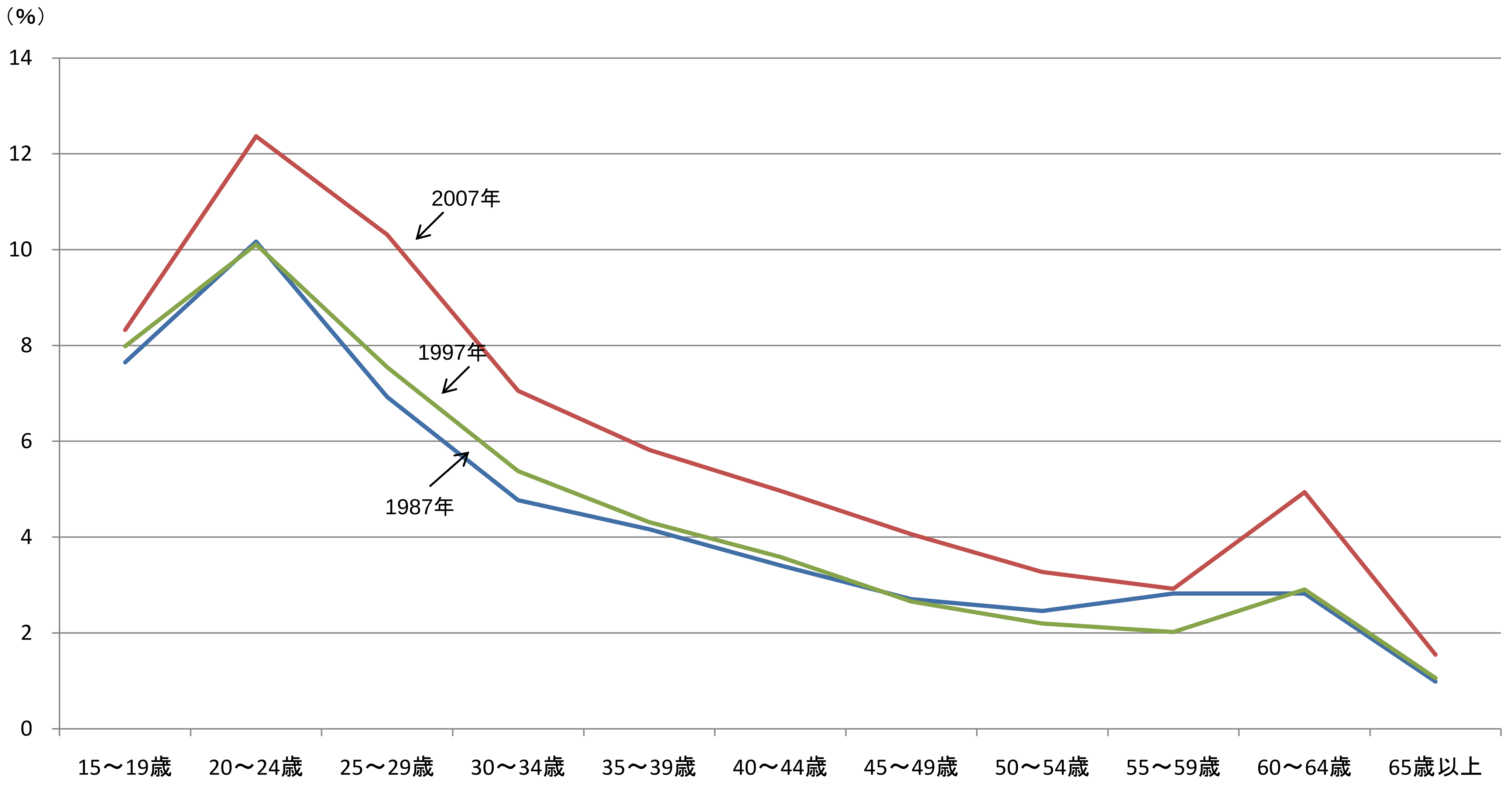


（資料出所）厚生労働省「労働経済動向調査」
（注）1. 事業所の割合は、不明を除いた事業所数に対応する比率
2. シャドーは景気後退期を示す。
3. 「派遣労働者の削減」は2007年第4四半期から集計。

５．転職・正社員転換

５－１　転職率の推移

○ 近年、各年齢層で転職率は上昇している。

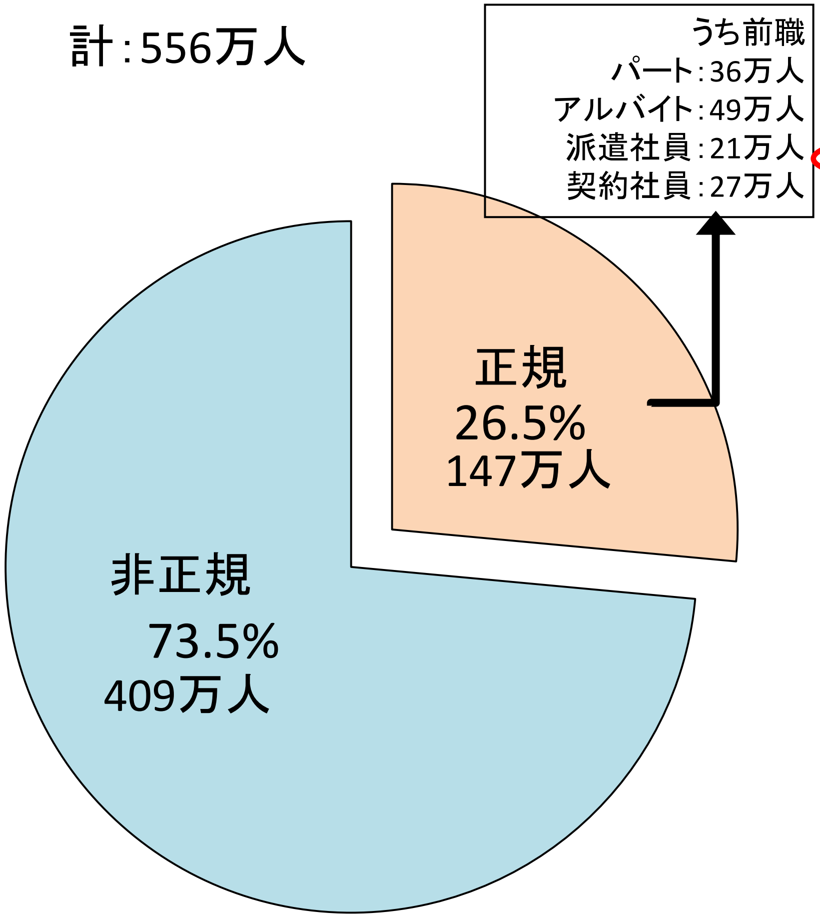


（資料出所）総務省「就業構造基本調査」
（注）転職率は、有業者（ふだん収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日以降もしていくことになっている者及び仕事は持っているが現在は休んでいる者）に転職者（1年前の勤め先（企業）と現在の勤め先が異なる者）が占める割合。

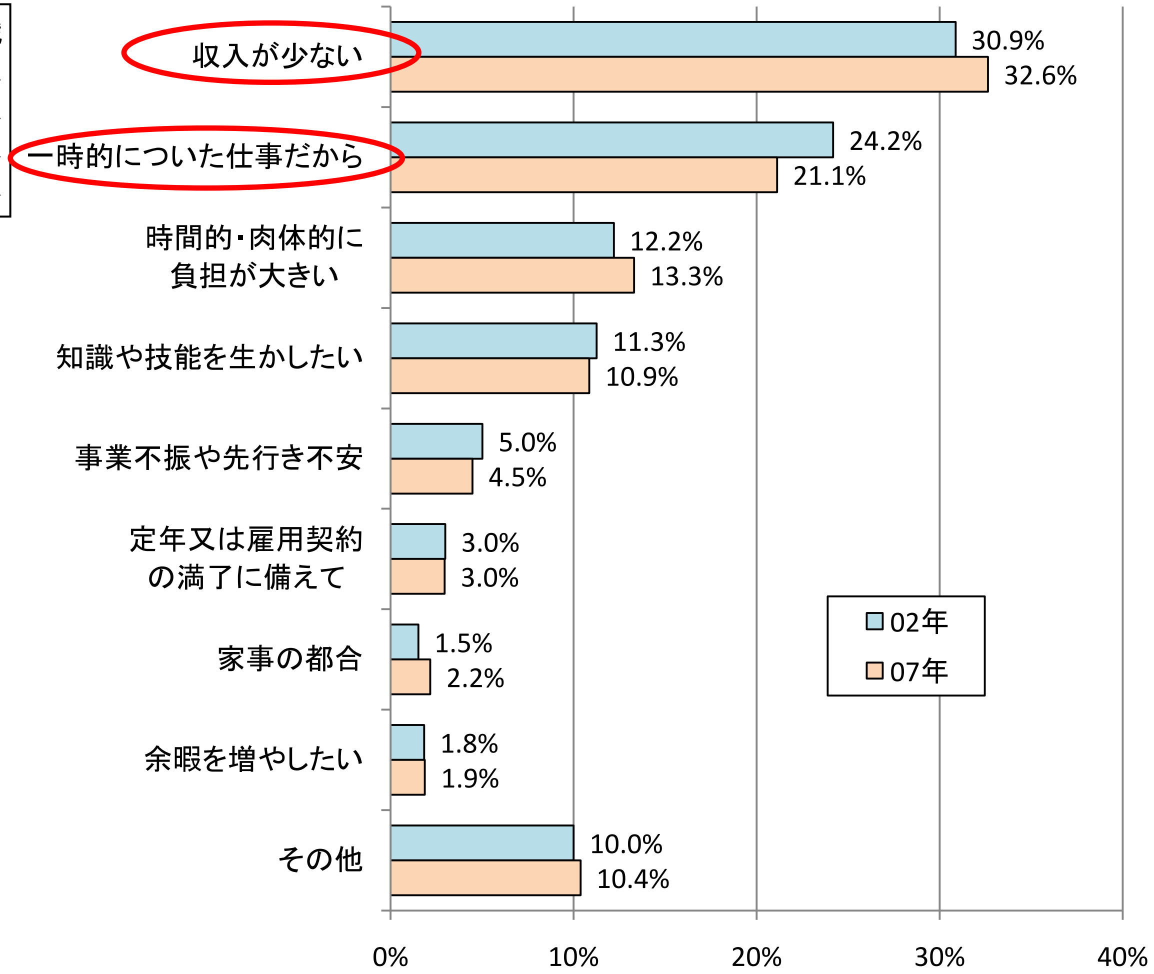
５－２　非正規労働者の転職状況と転職理由

○　前職が非正規労働者であった者のうち、現在約4分の1が正規の雇用者となっている。
○　非正規労働者の転職希望理由としては、「収入が少ない」「一時的についた仕事だから」が多くなっている。

前職が非正規で過去5年以内に転職した者の現職の雇用形態別割合（07年、現職役員以外）



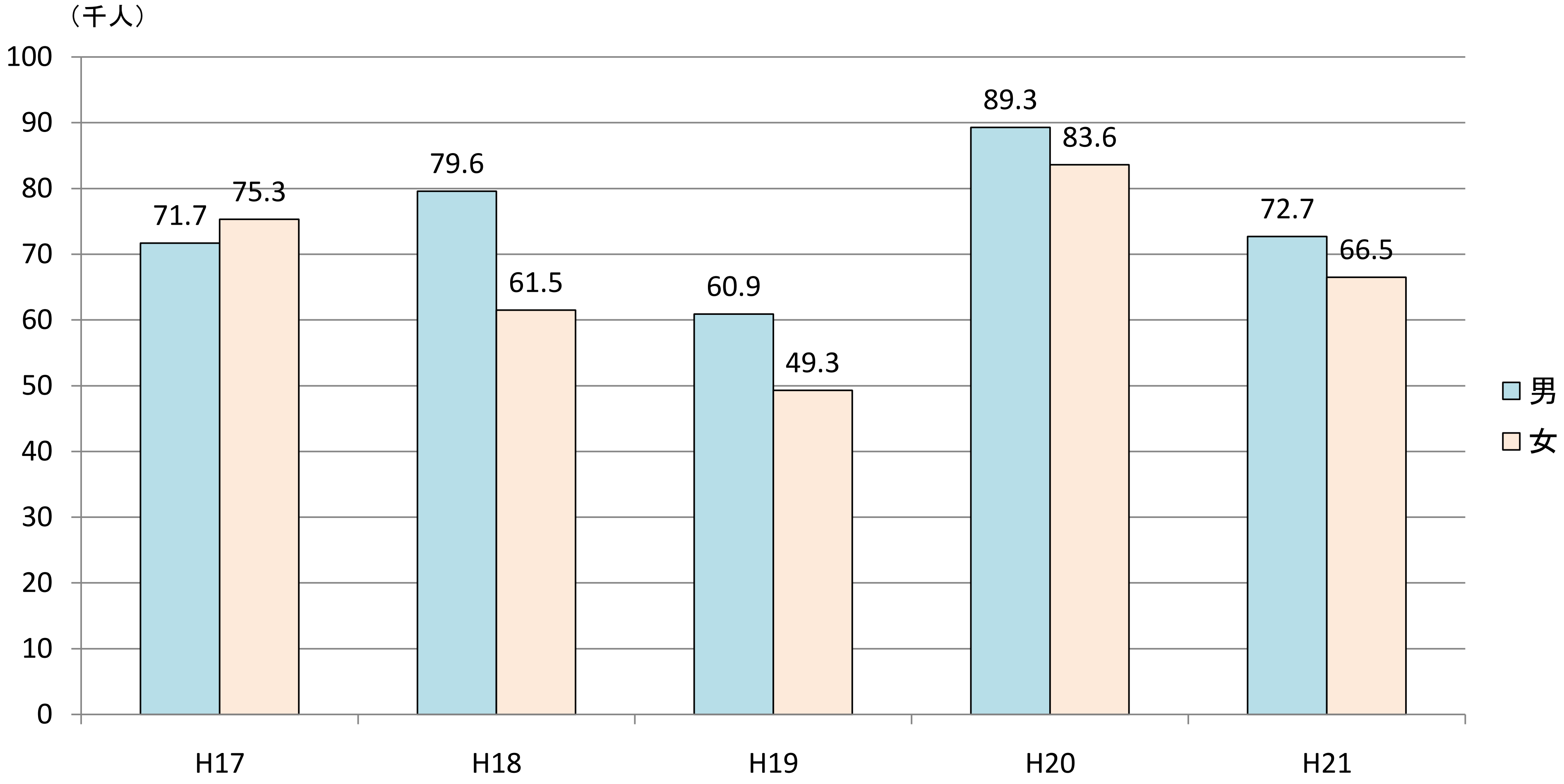
非正規労働者の転職希望理由



（資料出所）総務省「就業構造基本調査」（2002、2007）

５－３　有期契約から無期契約への転職状況の推移

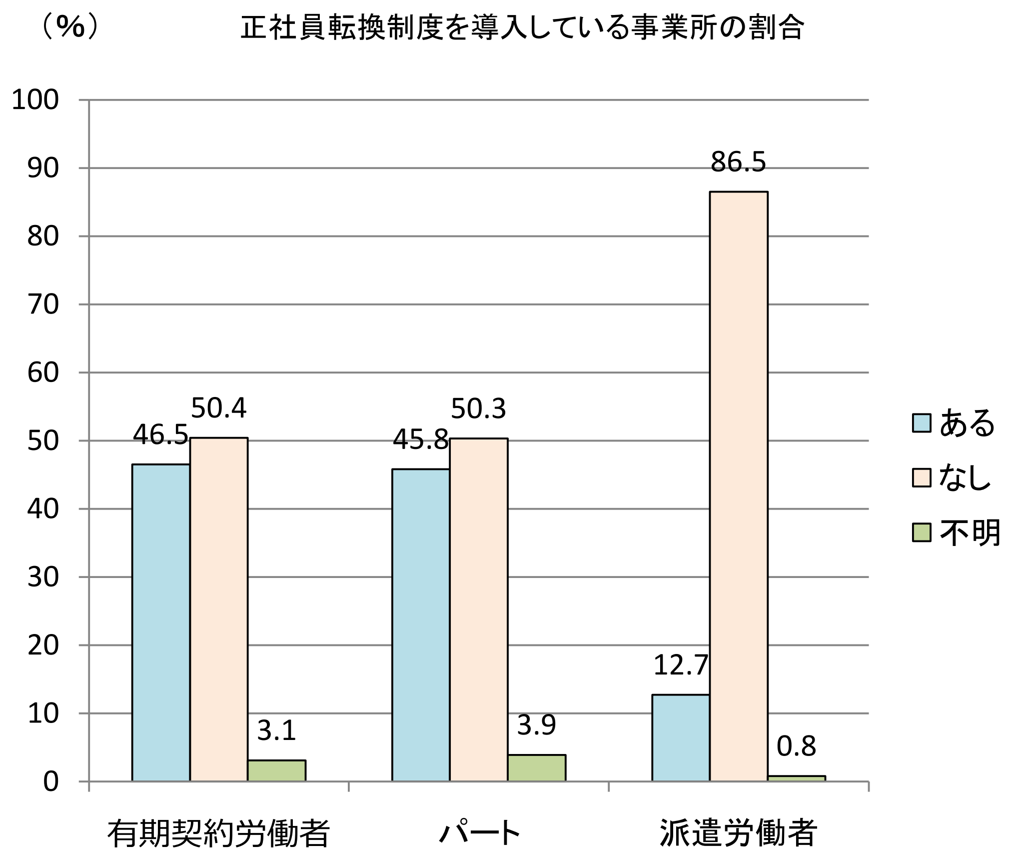
○　事業所内で有期契約から無期契約に切り替えられた者は、過去5年間において、男女ともに概ね6～7万人台で推移している。

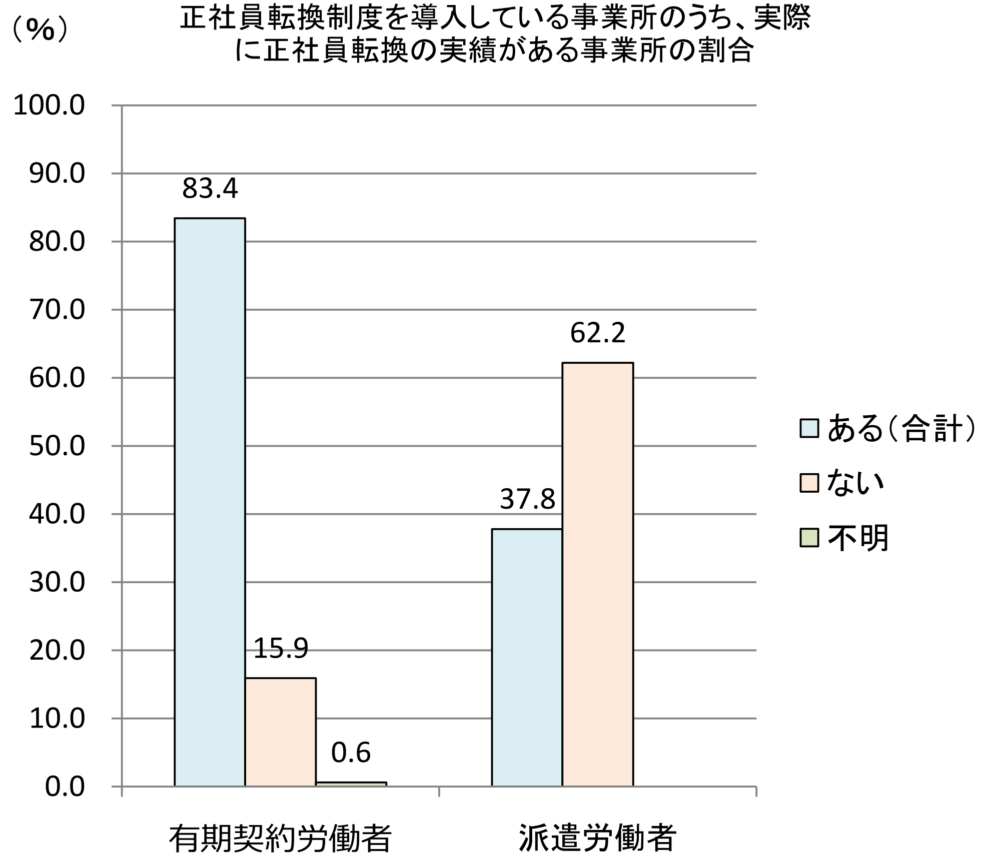


（資料出所）厚生労働省「雇用動向調査」
注）「臨時・日雇名義」から「常用名義」に切り替えられた者の人数
常用名義の常用労働者：常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている者
臨時・日雇名義の常用労働者：常用労働者のうち、「常用名義の常用労働者」に該当する者を除いた者

５－４　正社員転換制度の導入と転換実績の状況

○　有期契約労働者やパートを正社員に転換する制度を導入している事業所は約半分近くであるが、派遣労働者を正社員に転換する制度を導入している事業所は約1割程度である。
○　有期契約労働者から正社員への転換制度を導入している事業所のうち、実際に正社員転換をした実績のある事業所は約8割に上っている。





※　パートは、把握していない。

（資料出所）厚生労働省「H21有期労働契約に関する実態調査」
厚生労働省「H18パートタイム労働者総合実態調査」
厚生労働省「H20派遣労働者実態調査」

資料6

非正規雇用に関する施策

非正規労働者の課題と対応

課　題

非正規労働者については、正規労働者と比較して、
①解雇や期間満了による雇い止めなどにより雇用調整の対象とされやすい
②賃金が低い
③企業の中で職業訓練の機会を得て職業能力を高める機会が乏しい
等の問題がある。

対　応

正社員就職、正社員転換の支援

・ハローワークにおける就職支援
・各種助成金の支給
など

キャリア形成支援の推進

・ジョブ・カード制度の推進
など

均等・均衡待遇の促進

・各種助成金の支給
・非正規労働者の労働条件の確保等のための指導、周知・啓発
など

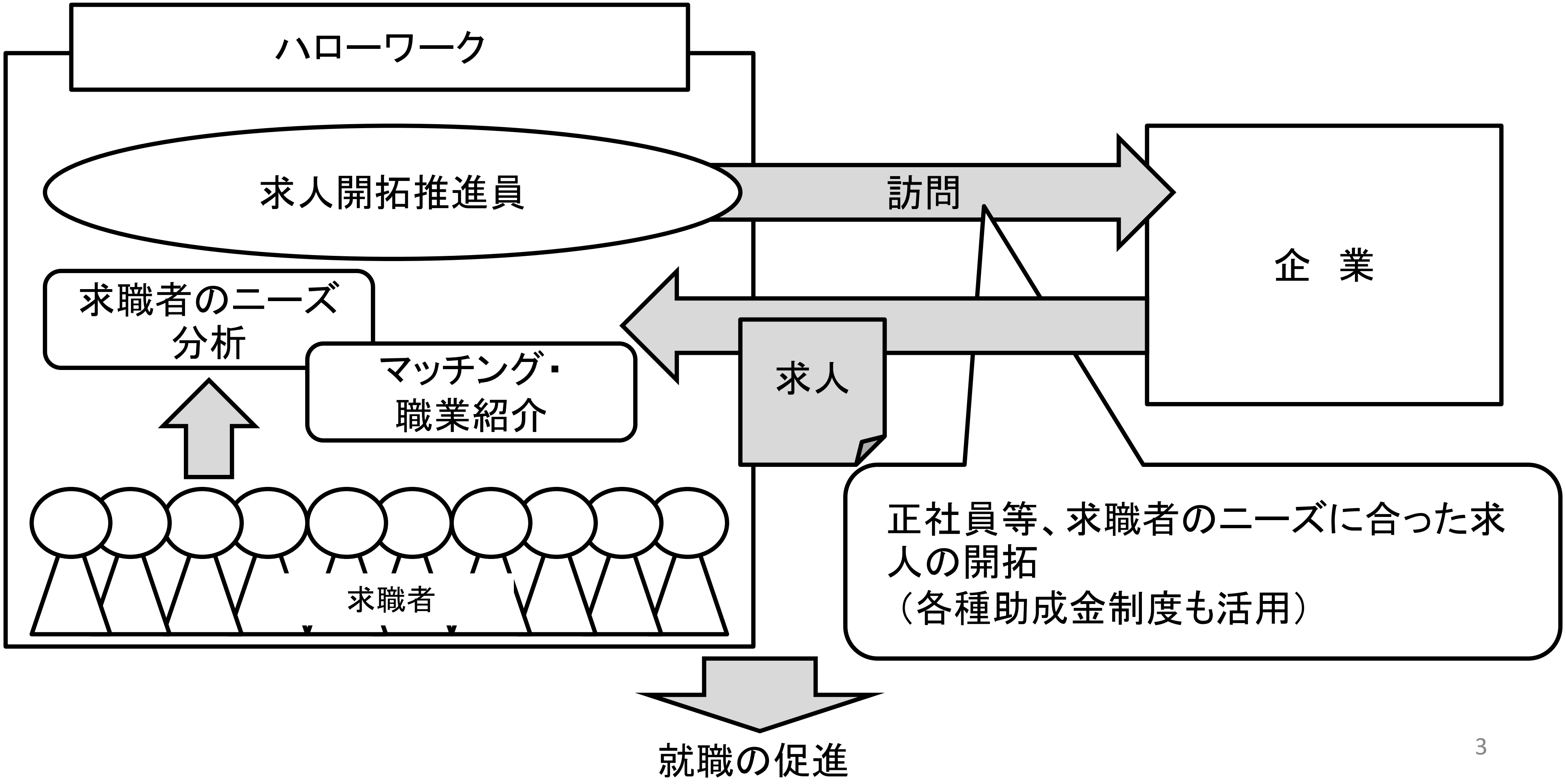
セーフティネットの強化

・求職者支援制度の創設
・緊急人材育成支援事業による職業訓練
・雇用保険の適用範囲の拡大
など

→ 希望しても正社員になれない非正規労働者の数の減少へ

ハローワークにおける求人確保対策について

○　ハローワークにおける正社員求人確保の取組において、非正規求人からの転換も含め、正社員の求人確保を積極的に行い、正社員就職を促進する。
○　勤務地限定正社員、職種限定正社員などの多様な形態による正社員の求人も併せて確保に努める。



均衡待遇･正社員化推進奨励金の創設について

「中小企業雇用安定化奨励金」と「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」を整理･統合し、有期契約労働者とパートタイム労働者の雇用管理改善に関する支援を一体的に推進

１　助成対象等の整理･見直し

（１）　各奨励金の「正社員転換」、「共通処遇制度」、「教育訓練制度」の**助成メニューを統合**

（２）　「教育訓練制度」については、有期･短時間労働者対策として重要であることから、事業主の取組を促進するために**支給要件を見直し**

（３）　短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち、「パートタイム労働者の評価･資格制度」、「事業主団体向け助成金」を**廃止**

２奨励金　１０メニュー　→　１奨励金　５メニュー

２　**支給事務を都道府県労働局に一本化**

均衡待遇･正社員化推進奨励金

パートタイム労働者、有期契約労働者を対象とした正社員転換制度、正社員と共通の処遇制度等を導入し、実際に制度利用者が生じた事業主に対して奨励金を支給する。

支給対象	支給額（※）	備考
①正社員転換制度	40万円	さらに10人目まで1人につき20万円支給（母子家庭の母等は30万円）
②共通処遇制度	60万円	
③教育訓練制度	40万円	（支給要件を見直し）延べ30人→延べ10人以上に実施した場合に支給
④短時間正社員制度	40万円	さらに10人目まで1人につき20万円支給（母子家庭の母等は30万円）
⑤健康診断制度	40万円	

（※）　支給額等は中小企業が対象の場合

「若年者等正規雇用化特別奨励金」　平成23年度予算額　124億円（平成22年度予算額　175億円）

○　正社員としての就業経験が少なく、就職が困難な年長フリーター等（25～39歳）や採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等について、求人枠を積極的に設けて正規雇用する場合に、若年者等正規雇用化特別奨励金を支給。

○　対象者

★　年長フリーター等（25歳以上～40歳未満）

①　直接雇用型・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ハローワーク求人に年長フリーター等枠を設けて、正規雇用する場合
②　トライアル雇用活用型・・・・・・・・・・・・トライアル雇用後に引き続き、正規雇用する場合
③　有期実習型訓練修了者雇用型・・・有期実習型訓練修了者を正規雇用する場合

★　採用内定を取り消された就職未決定者（40歳未満）

・・・・・・・・・・・・ハローワーク求人に内定を取り消された就職未決定者枠を設けて、正規雇用する場合

○　支給額　：　対象者1人につき、中小企業100万円、大企業50万円
※ 正規雇用後、半年経過後に1/2、1年半経過後に1/4、2年半経過後に1/4ずつ支給

○　事業実施期間　：　平成23年度まで

実績

就職件数	平成22年度	27，606件
	平成21年度	18，153件

派遣労働者雇用安定化特別奨励金

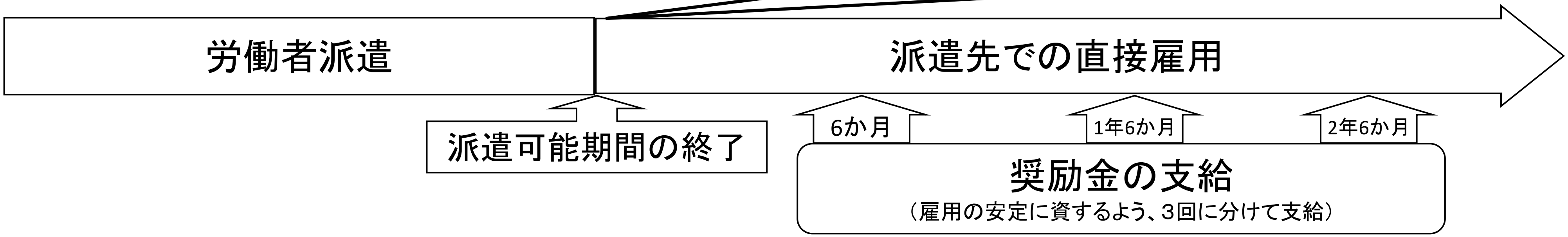
「生活防衛のための緊急対策」にて措置（平成20年度第2次補正予算）

派遣先事業主が受け入れている派遣労働者を直接雇い入れる場合に、派遣先事業主に対して、奨励金を支給

①期間の定めのない雇用の場合：中小企業　１人１００万円　　大企業　１人　５０万円
②有　期　雇　用　の　場　合：中小企業　１人　５０万円　　大企業　１人　２５万円

労働者派遣契約の終了前に派遣先への直接雇用を促進することにより、派遣労働者の雇用への影響を軽減し、雇用の安定に資することとする。（平成27年度までの時限措置）

派遣先において、**雇用の需要があるにもかかわらず、直接雇用が困難なため、派遣可能期間を契機に派遣労働者の雇用が失われるおそれ**があることから、派遣先が派遣労働者を直接雇用する場合に特別奨励金を支給。



■支給実績（速報値）

支給事業所：8,291事業所　　支給対象労働者：42,800人　　支給金額：1,092,933万円
（平成21年8月～23年4月支給決定累計分）

非正規労働者の労働条件の確保等

○　就業形態が多様化して、非正規労働者は、平成22年には雇用者全体の34.3%、1,755万人にも上っている。

↓

○　非正規労働者は、経済情勢の悪化の影響を受けやすく、解雇や雇止め、労働条件の切下げ等の問題を生じやすいため、特に労働条件の確保が重要。

施策の概要

○　パートタイム労働法の着実な実施

パートタイム労働法に基づく行政指導や専門家による相談・支援等の実施

○　非正規労働者からの相談への対応

全国の労働局及び労働基準監督署に非正規雇用労働条件改善指導員を配置し、非正規労働者からの相談に対応

○　労働基準監督官による監督指導等の実施

労働基準監督官による派遣元事業場等に対する重点的な監督指導、有期契約労働者を使用する事業場に対する雇止め基準告示に基づく指導等を徹底

○　働く人たちのためのルールに関する教育の実施

増加している個別労働紛争の未然防止、早期解決を図るため、労働者等に対し、労働契約法等の労働関係法令の教育、情報提供等を実施する。

ジョブ・カード制度の普及促進

労働局

求職者を含めた幅広い層へのジョブ･カード制度全般の広報･啓発

地域ジョブ・カード運営本部の設置・運営

- 都道府県
- 労使団体
- 民間教育訓練機関（基金訓練･委託訓練実施機関等）
- （独）雇用･能力開発機構

ハローワーク等

- ジョブ･カードを活用したキャリア･コンサルティングの実施
- 職業能力形成プログラムへの誘導

→ 求職者

連携

ジョブ・カードセンター

中央ジョブ･カードセンター（全国規模の事業主団体）

- ジョブ･カード制度の普及･広報
- 地域ジョブ･カードセンター業務の指導･調整

地域ジョブ･カードセンター（47か所）

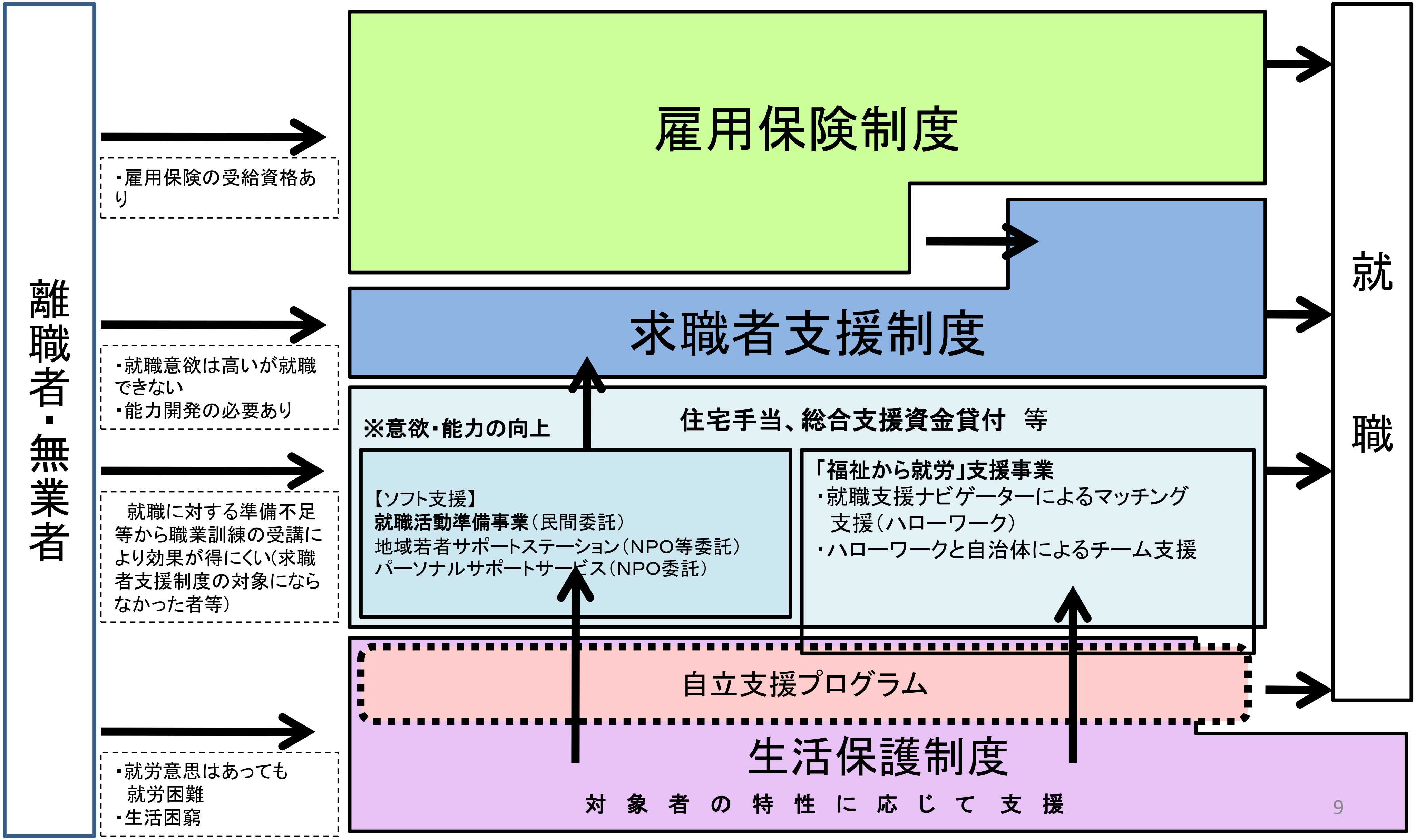
（各都道府県1か所（県･市レベルの事業主団体））
※業界団体、教育訓練機関団体と連携

- ジョブ･カード制度の広報･啓発
- 訓練･評価担当者講習の実施
- 職業能力形成プログラム活用促進
  - ･雇用型訓練実施企業･教育訓練機関の開拓･登録･コーディネート
  - ･在職者等へのキャリア･コンサルティングの実施
  - ･訓練実施計画等の作成支援
  - ･訓練実施状況の把握･指導等、訓練修了後の就労状況把握　等
- 企業に対する採用面接等におけるジョブ･カードの活用促進（ジョブ･カード普及サポーター企業の開拓）

地域ジョブ･カードサポートセンター（70か所程度）（市レベルの事業主団体）

→ 企業

失業者等に対するセーフティネットについて



求職者支援制度の概要（案）

求職者支援制度の趣旨・目的

○ 雇用保険（失業給付）を受給できない求職者に対するセーフティネットとして、求職者の早期の就職を支援する。

訓練

○ 求職者の就職に資する新たな訓練を設ける。
○ 新たな訓練の訓練コースは、成長分野や地域の求人ニーズを踏まえて設定。

給付

◎ 一定の要件に該当する場合、訓練受講期間中の訓練の受講を支援するための給付を支給する。

（1）給付要件
○ 対象者が公共職業安定所長の指示する訓練を受講する場合であって、以下の要件が確認できた場合に支給。
- 常態として職に就いていないこと
- 世帯に一定の収入がないこと
- 世帯の資産が一定の水準を超えないこと
- 訓練にすべて出席すること（正当な理由がある場合、8割以上）

（2）給付額
○ １月当たり10万円。
○ このほか、 訓練機関に通うための交通費（実費）を支給。

（3）給付期間
○ 循環的に受給することを防止するような仕組みを設ける（給付を受給できる日数は、２年まで）。

（4）融資
○ 給付受給者が給付に上乗せして融資が受けられる制度を設ける。

（5）適正な給付のための措置
○ 不正受給について、不正受給額の返還・納付などのペナルティを設ける。

訓練受講者に対する就職支援

○ 訓練開始前、訓練期間中、訓練修了後と、一貫してハローワークが中心となり、訓練実施機関と緊密な連携を図りつつ、支援。
○ ハローワークにおいて訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成し、定期的な来所を求め支援（必要に応じ担当者制で支援を行う）。

財源その他

○ 求職者支援制度は、雇用保険制度の附帯事業（就職支援法事業）として位置付ける。
○ 負担は、国１／２、労使１／４ずつ（ただし、国庫負担については、雇用保険と同様の暫定措置が適用される）。
○ 求職者支援制度の創設により恒久化される緊急人材育成支援事業の残額を活用し、実質的に労使負担を軽減。

施行日　平成23年10月1日

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律について

特定求職者（雇用保険の失業等給付を受給できない求職者であって、職業訓練その他の就職支援を行う必要があると認める者）に対し、職業訓練の実施、職業訓練を受けることを容易にするための給付金の支給その他の就職に関する支援措置を講ずることにより、特定求職者の就職を促進し、もって、その職業及び生活の安定に資することを目的とする。

１. 職業訓練の認定

- 厚生労働大臣は、特定求職者に対する職業訓練の実施に関し重要な事項を定めた計画（「職業訓練実施計画」）を策定。
- 厚生労働大臣は、就職に必要な技能等を十分に有していない者の職業能力の開発及び向上を図るために効果的なものであること等の基準に適合する職業訓練を認定（「認定職業訓練」）。
- 認定職業訓練を行う者に対して、これが円滑かつ効果的に行われるよう助成することができる。
- 認定に関する業務は、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構に行わせる。

２. 職業訓練受講給付金の支給

- 特定求職者が認定職業訓練等の受講を容易にするため、公共職業安定所長の指示を受けてこれを受講する場合に職業訓練受講給付金を支給することができる。
- 支給に関し必要な基準は、厚生労働省令で定める。

３. 就職支援の実施

- 公共職業安定所長は、就職支援計画を作成し、特定求職者に対して、その就職を容易にするため、職業指導・職業紹介や認定職業訓練の受講等就職支援の措置を受けることを指示。
- 指示を受けた特定求職者は、その指示に従うとともに、速やかに就職できるように自ら努める。

４. その他

- 認定職業訓練を行う者に対する助成及び職業訓練受講給付金の支給は、雇用保険法による新事業（就職支援法事業）として行う。
- 立入検査、差押え・公課等の禁止、立入検査拒否等に対する罰則等の規定を設ける。

施行期日：平成２３年１０月１日（一部の規定については、公布の日から施行）

＜平成23年度　若年者対策関連　予算＞

平成23年度予算額　395億円

1　新卒者、既卒者の就職支援　　　　　　　　　　　　　　　　　　　１１０億円

平成２２年度に「経済危機対応・地域活性化予備費」及び補正予算により倍増した学卒ジョブサポーターを引き続き配置し、以下の支援を実施

学卒ジョブサポーターの活用等　　　　　　　　　　　　　　　　　　　１０２億円

◎　高校・大学等と一体となった就職支援、中小企業とのマッチングの推進

　平成２２年度に「経済危機対応・地域活性化予備費」及び補正予算により倍増した学卒ジョブサポーターを引き続きハローワークに配置し、求人の確保等就職面接会の開催への協力や大学主催の企業説明会等への出張による就職活動の相談等を実施する。【拡充】

◎　保護者等も含めた在学中からの就職に向けた支援

　学校との連携の下、保護者等も含めた在学中からの働く意義や職業生活についての講習、地元企業を活用した高校内企業説明会、関係者への積極的な情報発信等を実施する。【拡充】

新卒者就職応援本部・新卒応援ハローワークの活用等　　　　　　　　８．２億円

○　新卒者就職応援本部・新卒応援ハローワークの活用等

　地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施するため、ハローワーク、地方公共団体、労働界、産業界、学校等の関係者を構成員とする「新卒者就職応援本部」の活用を図り、地域の関係機関等の連携による新卒者・既卒者の就職支援を実施する。

　また、新卒者・既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」の周知を進め、一層の活用促進を図り、新卒者・既卒者の就職を支援する。

○　新卒者就職実現プロジェクト　　　　　　【予備費１２０億円、補正予算４９５億円】

卒業後３年以内の既卒者の就職を促進するため、「経済危機対応・地域活性化予備費」において「３年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」・「３年以内既卒者トライアル雇用奨励金（「新卒者就職実現プロジェクト」）を創設し、補正予算において積み増しし、平成２３年度末まで延長する。

また、補正予算において「既卒者育成支援奨励金」を創設し、長期の育成支援が必要な者への支援を行う。

【奨励金の具体的内容】

・　３年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金：正規雇用から６か月後に１００万円
・　３年以内既卒者トライアル雇用奨励金：有期雇用（原則３か月）１人月１０万円、正規雇用から３か月後に５０万円
・　既卒者育成支援奨励金：有期雇用（原則６か月）１人月１０万円、そのうちOff-JT期間（３か月）は各月５万円を上限に実費を上乗せ、正規雇用から３か月後に５０万円

２　フリーター等の正規雇用化の推進　　　　　　２０３億円

（１）　ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用化支援

◎　正規雇用で就職を希望するフリーター等に対して、担当者制による職業相談・職業紹介から職場定着までの一貫した支援を徹底する。【拡充】

（２）　ジョブカフェにおけるきめ細かな就職支援の実施

（３）　トライアル雇用制度等の助成制度の活用による就職支援

○　若年者等トライアル雇用（１人月４万円、最大３ヶ月）を活用し、若年者等（４０歳未満）の正規雇用への移行を図る。

○　年長フリーター等を正規雇用で採用する事業主等に対して、若年者等正規雇用化特別奨励金を支給（中小企業１人１００万円、大企業１人５０万円）により、フリーター等の正規雇用化に向けた一層の取組の推進を図る。

３　ニート等の若者の職業的自立支援の強化　２０億円

「地域若者のサポートステーション」事業の拡充　２０億円

◎　地域若者サポートステーション事業について、NPO等を活用し、その設置拠点を拡充（100か所→110か所）するとともに、アウトリーチ（訪問支援）による支援窓口への誘導体制を整備し、ニート等の縮減を図る。【拡充】

◎＝新規、拡充施策　〇＝継続施策

平成23年度予算における主な非正規労働者関連対策の概要

非正規労働者の失業予防、処遇改善、正社員化、生活・早期再就職支援、非正規雇用への流入予防等、非正規労働者の生活・雇用の安定等に資する事項について、効果が期待できる事項を抜粋（必ずしも非正規労働者のみを対象とする施策に限らない）。

平成23年度予算額：2，158億円（1，255億円））

Ⅰ　ハローワークを拠点とした積極的就労・生活支援（ポジティブ・ウェルフェアの推進）　993億円（250億円）

1　就職を支援するセーフティネットの強化
（1）　求職者支援制度の創設と担当者制による就職促進
（2）　実習型雇用を通じた就職支援（緊急就職支援事業）
（3）　民間を活用した就職活動の促進（就職活動準備事業による個別カウンセリング等）
（4）　介護・福祉、医療等における雇用創出
2　自治体等と連携した就労・生活支援等
（1）自治体とハローワークの協定に基づく就労・生活支援
（2）パーソナル・サポート・モデルプロジェクトの実施
（3）ハローワークにおける住居確保に関する支援
（4）メンタルヘルス相談機能、多重債務相談機能等の強化
（5）地域生活福祉・就労支援協議会におけるワンストップサービスの推進
（6）非正規労働者へのワンストップによる就労支援

Ⅱ　非正規労働者の多様な形態による正社員化の推進　194億円　（81億円）

1　在職中の非正規労働者の均衡待遇・正社員化の推進（「均衡待遇・正社員化推進奨励金」等）
2　失業者の正社員就職支援（正社員求人確保の積極的な実施）
3　有期契約労働者の労働条件に関する施策の在り方の検討
4　労働者派遣法の改正による均衡待遇の推進、派遣労働者雇用安定化特別奨励金による派遣労働者の直接雇用の促進等
5　非正規労働者の労働条件の確保等

Ⅲ　キャリア形成支援の推進　423億円（444億円）

1　ジョブ・カード制度の推進
2　学校教育段階からのキャリア形成支援の推進
3　介護・福祉、医療等の分野における職業訓練の推進等

Ⅳ　安心して働くことのできる環境整備　93億円　（37億円）

1　最低賃金引上げに向けた中小企業への支援、遵守の徹底
2　労働関係法令の履行確保等（個別労働紛争の解決促進等）

Ⅴ　暮らしの安心確保

【平成22年度補正予算による措置】
1　貧困・困窮者の「絆」再生事業の実施
2　生活福祉資金貸付の事業の実施に必要な体制整備
3　「『住まい対策』の拡充」の延長

Ⅵ　対象者別の支援　517億円（457億円）

1　若者の就職促進、自立支援対策（新規学卒者・未就職卒業者の就職支援、フリーター等の正規雇用化の推進、ニート等の若年者の職業的自立支援の強化、学校教育段階からの支援）
2　女性の就業希望の実現（マザーズハローワーク事業の拡充）
3　ひとり親家庭の総合的な自立支援の推進
4　外国人労働者問題等への適切な対応（相談体制の整備、労働条件確保等のための的確な指導監督等）

資料7

非正規雇用に関する
雇用形態別の検討状況

１　有期労働契約

有期労働契約の見直しについて

1．経緯

○ 平成20年のリーマンショック以降の景気後退の際に、有期契約労働者に対する雇止め、解雇が増加し、有期契約労働者の雇用の不安定さ、待遇等の格差、職業能力形成が不十分等の課題。

○ 有期労働契約に係る施策の方向性について検討するため、労働基準局長が参集を求めた学識者による研究会を開催。(座長：鎌田耕一東洋大学教授)［平成21年2月～平成22年8月まで計18回］

○平成22年9月に報告書をとりまとめ、公表。

2．検討状況

○平成22年10月26日
：労働政策審議会労働条件分科会で検討開始

○平成22年11月29日、平成23年2月3日
：有期労働契約の現状等（総論）について議論

○平成23年2月以降
：各論について議論（3月8日、5月31日、6月17日）

3．今後のスケジュール（予定）

○平成23年夏頃　議論の中間的な整理

○平成23年12月頃　議論の取りまとめ（建議）

4．新成長戦略

「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）工程表（抄）

2010年度に実施する事項
：　有期労働契約に係る労働政策審議会での検討開始

2011年度に実施すべき事項
：　労働政策審議会において結論、所要の見直し措置

2013年度までに実施すべき事項
：　パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進

5．各論の検討項目（ H23.2.3第84回労働条件分科会資料より）

1　契約の締結及び終了に関する論点

(1) 有期労働契約の機能や実態について
(2) 有期労働契約の締結事由や更新回数・利用可能期間について
(3) 有期労働契約の雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）について
(4) 労働条件明示等の契約締結時の手続に関連する課題について
(5) 有期労働契約の終了（雇止め等）に関する課題について
(6) その他

2　契約期間中の処遇や雇用管理等に関する論点

(1) 均等・均衡待遇について
(2) 正社員への転換の推進について
(3) その他

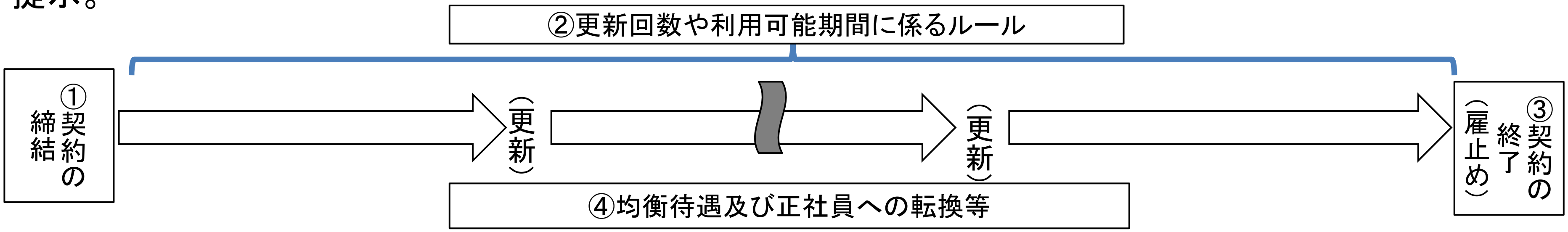
3　その他

(1) １回の契約期間の上限等について
(2) その他

有期労働契約研究会報告書（平成22年9月10日取りまとめ・公表）の概要

○ 報告書のポイント

・ 有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するとの視点を持ちつつ、雇用の安定、公正な待遇等を確保するためのルールや雇用・労働条件管理の在り方を検討すべき。
・ 次の①～④など主要な論点について、考えられる（複数の）選択肢とそれぞれを採った場合の課題を整理して提示。



①締結事由の規制 ： 有期労働契約を利用できる事由を、一時的な業務増等に限定することを検討。
　［課題］新規雇用が抑制されないか（安定雇用へのステップとして有期労働契約は一定の役割）

②更新回数や利用可能期間に係るルール
： 雇用の安定等の観点から、更新回数や利用可能期間の上限の設定を検討。
　［課題］上限手前での雇止めを誘発、業種・職種・年齢等により更新等の実態が多様

③雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化
： 判例上定着した雇止め法理（反復更新を重ねた場合等一定の場合の雇止めについて、客観的理由を欠き社会的に相当と認められない場合は無効とされるもの）の法律によるルール化を検討。
　［課題］個別の事案に応じた処理が可能となる一方、予測可能性に欠ける面を如何に補足するか

④均衡待遇及び正社員への転換等
： 正社員との間の均衡のとれた公正な待遇、正社員転換措置の義務付けやインセンティブ付与等の検討。
　［課題］一挙に正社員に転換することはハードルが高い →「多様な正社員」の環境整備などを視野に

２　パートタイム労働

パートタイム労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進

改正パートタイム労働法における均衡待遇の確保と正社員転換の推進

○　均衡のとれた待遇の確保の促進

（１）賃金等の待遇に関し、すべてのパートタイム労働者について、多様な就業実態に応じて正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け

（２）特に、正社員と同視すべきパートタイム労働者に対しては、差別的取扱いを禁止

○　正社員への転換の推進

新たな正社員を配置する場合に、パートタイム労働者に応募の機会を付与する等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け

※施行期日　平成20年4月1日

○　パートタイム労働者の均衡待遇の確保と正社員転換を推進するため、現在パートタイム労働法に基づき主に以下の取組を実施

①　都道府県労働局において、パートタイム労働者の雇用管理の改善に取り組む事業主に対する相談・支援、必要に応じた助言、指導

②　正社員と共通の処遇制度等の導入を促進するため、事業主に対する助成金の支給

均衡のとれた待遇の確保の促進

○　働きに見合った公正な待遇の決定ルールを作り、通常の労働者（正規労働者）との均衡のとれた待遇の確保を図っている。

【短時間労働者の態様】通常の労働者と比較して、			賃　金		教育訓練		福利厚生	
職務（業務の内容及び責任）	人材活用の仕組みや運用など（人事異動の有無及び範囲）	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの（キャリアアップのための訓練など）	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの（慶弔休暇、社宅の貸与等）
① 同視すべき者								
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期or反復更新により無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
② 職務と人材活用の仕組みが同じ者								
同じ	一定期間は同じ	－	□	－	○	△	○	－
③ 職務が同じ者								
同じ	異なる	－	△	－	○	△	○	－
④ 職務も異なる者								
異なる	－	－	△	－	△	△	○	－

◎・・・短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止　　○・・・実施義務・配慮義務
□・・・同一の方法で決定する努力義務　　△・・・職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」について

1．開催目的

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。）については、平成19年に改正され、平成20年4月1日より施行されているが、同法の一部を改正する法律（平成19年法律第72号）附則第7条において、「政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、当該規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」とされている。

現在、改正パートタイム労働法の施行後3年目を迎えていること等から、この間の施行状況を含め、国内におけるパートタイム労働の実態を把握するとともに課題を整理しつつ、今後のパートタイム労働対策について検討を行うため、「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」を開催する。

2．参集者

	氏名	所属
	浅倉　むつ子	早稲田大学大学院法務研究科教授
○	今野　浩一郎	学習院大学経済学部教授
	黒澤　昌子	政策研究大学院大学教授
	権丈　英子	亜細亜大学経済学部教授
	佐藤　博樹	東京大学大学院情報学環教授
	水町　勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
	山川　隆一	慶應義塾大学法科大学院教授

（敬称略、五十音順）

（○は座長）

3．検討事項

(1) パートタイム労働の実態
(2) パートタイム労働の課題
(3) 今後のパートタイム労働対策

4．検討状況

平成23年2月　3日	第1回
3月　7日	第2回
3月30日	第3回
4月15日	第4回
5月20日	第5回
6月　3日	第6回
6月17日	第7回

※本年夏頃を目途に取りまとめ予定

３　派遣労働

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案について

常時雇用される労働者以外の労働者派遣や製造業務への労働者派遣を原則として禁止するとともに、派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の充実を図る等、労働者派遣事業に係る制度の抜本的見直しを行う。

事業規制の強化

← いわゆる「派遣切り」の多発や、雇用の安定性に欠ける派遣形態の横行

- 登録型派遣の原則禁止（専門26業務等は例外）
- 製造業務派遣の原則禁止（常時雇用（１年を超える雇用）の労働者派遣は例外）
- 日雇派遣（日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止
- グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後１年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

← 派遣労働者の不透明な待遇決定、低い待遇の固定化

- 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化
- 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示

違法派遣に対する迅速・的確な対処

← 偽装請負などの違法派遣の増加、行政処分を受ける企業の増加

- 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記

施行期日：公布の日から6か月以内の政令で定める日（登録型派遣の原則禁止及び製造業務派遣の原則禁止については、改正法の公布の日から3年以内の政令で定める日（政令で定める業務については、施行からさらに2年以内の政令で定める日まで猶予））

〇労働者派遣法改正案等に係るこれまでの経過

〇H22年　3月19日　閣議決定

〇H22年　3月29日　国会提出（参議院先議で提出）
〇H22年　4月　6日　国会提出（衆議院先議で再提出）
〇H22年　4月16日　衆・本会議（趣旨説明・質疑）
〇H22年　4月23日　衆・厚生労働委員会（提案理由説明・質疑）
〇H22年　5月26日　衆・厚生労働委員会（提案理由について大臣から再度発言）
〇H22年　5月28日　衆・厚生労働委員会（質疑）
〇H22年　6月16日　会期末処理により閉会中審査（継続審議）

〇H22年　8月　6日　第175回臨時国会会期末処理により閉会中審査（継続審議）

〇H22年11月26日　衆・厚生労働委員会（提案理由説明（第176回臨時国会））
〇H22年12月　3日　第176回臨時国会会期末処理により閉会中審査（継続審議）

〇H23年　1月24日　第177回通常国会において継続審議中

資料8

社会保障改革に関する集中検討会議
関係資料

社会保障改革に関する集中検討会議

１．趣旨

社会保障・税一体改革の検討を集中的に行うとともに、国民的な議論をオープンに進めていくため、内閣総理大臣を議長とし、少数の関係閣僚及び与党幹部と民間有識者からなる会議を政府・与党社会保障改革検討本部の下に設置する。

２．役割

○ 社会保障・税一体改革に関する重要提案のヒアリング、論点の明確化

○ 政府における一体改革検討に関する助言

○ 国民的な議論を進めるための環境作り

３．構成

【幹事委員】

（1）政府

内閣総理大臣（議長）

社会保障・税一体改革担当大臣（議長補佐）

内閣官房長官、内閣官房副長官

総務大臣、財務大臣、厚生労働大臣、国家戦略担当大臣

（2）与党

仙谷由人 民主党社会保障と税の抜本改革調査会長

亀井亜紀子 国民新党政務調査会長

（3）各界有識者

【経済界】

成田豊 電通名誉相談役（安心社会実現会議座長）

渡辺捷昭 トヨタ自動車株式会社代表取締役副会長

【労働界】

古賀伸明 日本労働組合総連合会会長

【学 界】

清家篤 慶應義塾長

宮本太郎 北海道大学大学院法学研究科教授

吉川洋 東京大学大学院経済学研究科教授

（社会保障国民会議座長）

【有識者】

堀田力 さわやか福祉財団理事長

峰崎直樹 内閣官房参与

宮島香澄 日本テレビ解説委員

柳澤伯夫 城西国際大学学長

【委員】

赤石 千衣子 特定非営利活動法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ理事

安藤 哲也 特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン代表理事

岡村 正 日本商工会議所会頭

小川 泰子 社会福祉法人いきいき福祉会専務理事

亀田 信介 医療法人鉄蕉会亀田総合病院院長

駒崎 弘樹 特定非営利活動法人フローレンス代表理事

笹森 清 内閣特別顧問

生水 裕美 野洲市市民部市民生活相談室主査

鈴木 晶子 特定非営利活動法人ユースポート横濱理事

丹生 裕子 県立柏原病院の小児科を守る会代表

中橋 恵美子 特定非営利活動法人わははネット理事長

濱田 邦美 徳島県那賀町日野谷診療所長

藤本 晴枝 特定非営利活動法人地域医療を育てる会理事長

細野 真宏 株式会社アーク・プロモーション代表取締役社長

前田 正子 甲南大学教授

宮本 みち子 放送大学教授

矢崎 義雄 独立行政法人国立病院機構理事長

湯浅 誠 内閣府参与 反貧困ネットワーク事務局長

社会保障制度改革の方向性と具体策

－「世代間公平」と「共助」を柱とする持続可能性の高い社会保障制度－

平成23年５月12日
厚 生 労 働 省

※　本改革案は、自公政権時代の社会保障国民会議や安心社会実現会議をはじめ、昨年報告がまとめられた民主党調査会や有識者検討会、本年４月まで行われた集中検討会議でのヒアリングなど過去の議論の蓄積を反映したもの。

社会保障制度改革が必要とされる背景

■現在の社会保障制度の骨格は、高度経済成長期（1960年～1970年代）に形成
・「正規雇用・終身雇用・完全雇用」「右肩上がりの経済成長」「核家族・専業主婦の標準世帯モデル」「企業による手厚い福利厚生」「地域や親族のつながり」が前提
・社会保障支出の対ＧＤＰ比や国民負担率が先進諸国と比較して低水準

■社会保障制度を取り巻く状況の変化
・雇用基盤（非正規雇用の増加等）、家族形態（単身世帯の増加等）、地域基盤（都市部の高齢化等）生活・リスク基盤（格差・貧困問題等）、企業基盤（グローバル化時代の雇用慣行等）の変化
・社会保障費用の多くが赤字国債で賄われ、負担を後世代・次世代へ先送り
・高齢者に対する給付が相対的に手厚くなり、世代間の給付と負担がアンバランス

【社会保障制度改革に取り組む際の留意点】
■国民の目線に立ちつつ、国民の自立を支え、安心して生活できる基盤を整備する社会保障制度の本源的機能の復元・強化
■「安心」「共助」「公平性」の三位一体（トライアングル）
・多様な世帯・多様な人生に対応できる社会、一人ひとりが能力を発揮し「居場所」と「出番」を確保し得るような社会
・新しい形の地域の支え合いやコミュニティの再生への寄与
・世代間の公平性の確保、貧困・格差問題の解消を通じた社会的連帯の保持、共助の仕組みを基本とする国民相互で責任と負担を分かち合う仕組み

社会保障制度改革の基本的方向性

「３つの理念」 ①参加保障、②普遍主義、③安心に基づく活力
「５つの原則」 ①全世代対応型、②未来への投資、③分権的・多元的供給体制、④包括的支援、⑤負担の先送りをしない安定財源

必要な社会保障の機能強化を着実に進める

１．全世代対応型・未来への投資

－「世代間公平」を企図する社会保障制度－

○高齢世代のみならず現役世代や将来世代にも配慮した全世代対応型への転換を進め、人々の相互連帯・共助を基礎として、あらゆる世代が信頼感と納得感を得ることができる社会保障制度を構築。
○現役世代の就労と社会参加を支援しつつ、次世代を育成。
○老若男女を問わず雇用を中心に能力を形成し、発揮する機会を拡大。
⇒・雇用を通じた参加保障（特に「現役世代の基礎」「将来の中核」である若者の自立支援の強化）
・子ども・子育て支援の強化（「子ども・子育て新システム」の実現、現役世代の家族形成を支援）

２．参加保障・包括的支援（全ての人が参加できる社会）

－「共助」をベースとした「重層的なセーフティネット」の構築－

○「共助」の強化により、社会の分断や二極化をもたらす貧困・格差やその再生産を防止・解消し、社会全体で支え、支えられる社会保障制度の構築。
○「共助」をベースとした重層的なセーフティネットの確立。
⇒・「第１のセーフティネット」(皆保険・皆年金体制)の揺らぎを是正（非正規労働者への社会保険の適用拡大、低所得者対策の強化等）
・トランポリン型の「第２のセーフティネット」構築（求職者支援制度の創設、パーソナルサポートサービスの推進等）
・「最後のセーフティネット」としての生活保護制度の見直し

大震災からの復興

・社会経済情勢の変化を踏まえた給付の重点化、選択と集中
・共助を重視した社会保障の機能強化
・未来志向の「安心して暮らせる地域社会」モデルの提示

３．普遍主義、分権的・多元的なサービス供給体制

－多様な主体の連携・協力による地域包括ケアシステム－

○機能分化やネットワーク構築により、住み慣れた地域で必要な医療・介護サービスを継続的・一体的に受けられる「地域包括ケアシステム」の構築。
○国民の納得と満足を得られるような、質の担保と効率的なサービス提供。
○地域（コミュニティ）を基礎に、人的・物的資源を選択的・集中的に投下し、機能強化と効率化を同時実施。
⇒・安心で良質な医療・介護の提供ネットワーク（急性期医療へのリソースの集中投下による入院期間の短縮・早期社会復帰、リハビリ医療・慢性期医療への機能分化の推進､在宅医療・介護の拡充､チーム医療の推進や人材確保等）
・給付の重点化・効率化（高度医療等への対応、医療保険の機能の重点化等）

４．安心に基づく活力

－新成長戦略の実現による経済成長との好循環－

○社会保障は需要面と供給面の双方から成長戦略に寄与する余地が大きく、日本経済の成長は社会保険料収入や税収の安定的確保に通じ、社会保障の機能強化につながる。
○財政に対し過大な負荷をかけ続けることも持続可能な社会保障につながらず、強い経済・強い財政・強い社会保障が好循環を生むことが重要。
⇒・医療イノベーションの推進（医薬品、医療機器、再生医療、個別化医療等）
・地域雇用に資する医療、介護、子ども・子育て支援分野での雇用拡大
・就労促進策による「雇用の拡大」と「ディーセント・ワーク」の実現
・社会保障改革による「安心の創造」を通じた消費の拡大・下支え

みんなで働こう、人間らしく

～「参加保障」の理念による「雇用の拡大」と「働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）」の実現～

基本的考え方

【現状の課題】

○　就労は人々を経済的に自立させ、社会からの孤立や貧困を防ぎ、自己実現や豊かな人生へとつながる。また、働くことができる者はできる限り就労することで、国民が共に支え合う社会が形成される。

○　しかし、今後、労働市場への参加が進まなければ、就業者の大幅な減少(2010～2020年で▲400万人）が見込まれる。また、増加している非正規労働者（雇用者の1/3超）には、低賃金・不安定雇用の問題が生じている。

【施策の方向】～人々の就労を促進する政策（積極的労働市場政策）の推進～

○　**労働市場への「参加保障」**の理念により、積極的に人々の就労を促進し、**「雇用の拡大」と「ディーセント・ワーク」**を実現。東日本大震災からの復興及び被災者の生活再建のためにも強力に推進。

○　これにより、人々の生活の安定と社会からの孤立の防止につなげ、経済の拡大と社会保障制度を支える基盤を強化。

改革案の具体的内容（ポイント）

■全員参加型社会の実現（就業率の向上）　～現役世代が就労を通じてその力を最大限に発揮できる環境づくり～

○若者の安定的雇用の確保　～若者非正規労働者を減少させ、若者を育てる社会をつくる～

- 新卒応援ハローワークの恒久化・機能強化、フリーター向け若者ハローワークの設置、ジョブサポーターによる向き合い型支援
- 求職者支援制度での重点的な支援、ジョブ・カードを活用した人材育成
- 産業構造の変化に即応して成長分野の人材育成・就業に結びつけるため、民間教育訓練機関の創意工夫を活用した職業訓練の実施　等

○女性の就業の拡大　～女性の就業率のM字カーブを解消するための国家戦略～

- 男女の均等度合いを企業労使で把握し、女性の活躍促進のためのポジティブ・アクションにつなげるためのシステムづくり
- 仕事と家庭の両立支援と保育サービスの充実（子ども・子育て新システム）を車の両輪として推進　等

○高齢者の就労促進　～年齢にかかわりなく働き続けることができる社会（生涯現役社会）の実現～

- 超高齢社会に適合した雇用法制（高年齢者雇用確保措置、雇用保険等）の検討
- 地域で働くことができる場や社会を支える活動ができる場の拡大　等

■ディーセント・ワークの実現　～「働くことが報われる」ようにし、人々の就労を促進する～

○非正規労働者対策　～できる限り正規労働者になれるよう支援、雇用形態にかかわらず公正な処遇の下で働けるよう環境整備～

- 非正規労働者の雇用の安定や処遇の改善に向けて、公正な待遇の確保に横断的に取り組むための総合的ビジョンの策定
- 有期契約労働者について、雇用の安定や処遇の改善に向けた法制度の整備の検討
- 非正規労働者への社会保険適用等、働き方の選択に対して中立的な税・社会保障制度への改革　※年金チーム等
- 最低賃金の引上げに向けた取組（生活保護との逆転現象は解消、中小企業の支援）　等

○就労条件・就労環境の改善　～労働者の健康や安全を脅かすような職場環境を改善し、良好な働き方を実現～

■施策の実施体制の整備、財源の確保　～人々の就労を促進する政策（積極的労働市場政策）を充実させるための体制整備～

○ハローワークの体制整備、雇用保険制度の国庫負担、求職者支援制度の国庫による財源確保

就労促進をめぐる基本的考え方

課題

- 就業者の大幅な減少(2010～2020年で▲400万人）の見込み
- 非正規労働者（雇用者の1/3超）の低賃金・不安定雇用の問題

施策の方向性

雇用の拡大(就業率の向上)

○　**若者**
若者非正規労働者を減少させ、若者を育てる社会づくり
民間の創意工夫を活用した職業訓練

○　**女性**
女性の就業率のM字カーブの解消

○　**高齢者**
年齢にかかわりなく働き続けることができる社会（生涯現役社会）の実現

ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）

○　非正規労働者の雇用の安定、処遇の改善
○　労働者の健康・安全の確保

→

世代を問わず一人ひとりが積極的に参加でき、国民が共に支え合う社会の形成

○　経済的自立
○　社会的孤立の防止

→自己実現、豊かな人生

○　経済の拡大
○　社会保障制度の基盤強化

→持続可能な社会

【貧困・格差チーム】　～　重層的セーフティネットの構築　～

基本的考え方

【現状の課題】

○　ここ十数年にわたり非正規労働者や長期失業者が増加傾向。世帯構造・産業構造の変化により家族や地域社会とのつながりが希薄化。失業等で一旦生活保護に陥ると脱却が困難。これらの影響により、貧困・格差が拡大・固定化。

【施策の方向】

○　重層的なセーフティネットの構築が重要。

○　雇用の安心が人の生活の基本となる条件であり、まずは雇用・就労対策の充実が必要。

○　失業時の生計維持を助ける雇用保険（第一のセーフティネット）でも対応しきれないケースでも、速やかな再就職支援を行う「第二のセーフティネット」を構築。併せて、個別支援から包括的ネットワーク型支援への転換が必要。

○　さらに「最後のセーフティネット」としての生活保護制度の見直し。

○　未曽有の災害である東日本大震災への対応も急務。

改革案の具体的内容（ポイント）

■「現役世代のセーフティネット」の充実による自立支援

・雇用・就労対策の充実が最優先。雇用保険の財政基盤を安定化

・無料の職業訓練と訓練期間中の生活を支援し訓練受講を容易にするための給付を行う「求職者支援制度」の創設（財源の見直しを含む）

・求職者支援制度のほか離職者向け住宅手当や総合支援資金貸付も含めた「第二のセーフティネット」の総合的推進

・生保受給者、住宅手当受給者や母子家庭の母に対し、自治体とハローワークとの協定に基づく就労支援等

・低所得者対策のひとつとして、「給付付き税額控除」の検討

・生活保護に至らないための住宅支援の検討（低所得層向け住宅政策や住宅手当等の施策検証）

■地域の支え合いの基盤となる体制の強化

・複合的な困難を抱える者の増加に対応し、生活支援から就労支援まで伴走型の一貫した支援。そのため、市町村主導による総合相談や社会資源の有機的連携を実施する専任機関の設置を支援。

■「最後のセーフティネット」である生活保護の見直し

・稼得能力を有する生活保護受給者向け自立・就労支援メニューの充実と支援強化

・子どもの貧困連鎖の防止（養育・進路相談、地域での学習支援など）

・不正受給対策の徹底（医療扶助の適正化や「貧困ビジネス」の排除）

→　これらについて、国と自治体が協力した実効性ある対策（制度見直しも視野に入れた検討）

・客観的データに基づく生活保護基準の検証

■東日本大震災への対応

・弾力的な災害救助法、被災者の就労支援の強化、無利子貸付など

■施策効果の検証

・貧困／格差の実態を総合的・継続的に把握するため、複数の客観的な指標の開発

・上記の施策の実施に必要な費用及び施策効果の試算

～　新しい年金制度の創設に向けて　～

基本的考え方

【現状の課題】

○　現在の公的年金制度については、制度創設時の前提や社会経済の状況等が大きく異なってきた結果、
①国民年金及び厚生年金の加入者の変化、
②年金制度が雇用・就労や人生の選択に影響、
③低年金・無年金者の存在、
④年金制度への不信・不安、
⑤長期的な持続可能性への不安
といった様々な課題が存在している。

【施策の方向】

○　これらの課題に対処するためには、
①**働き方・ライフコースの選択に影響を与えない一元的な制度**
②**最低保障機能を有し、高齢者の防貧・救貧機能が強化された制度**
③**国民から信頼され、財政的にも安定した制度**
という方向性を目指して、年金改革を行っていく必要がある。

改革案の具体的内容（ポイント）

■新しい年金制度の骨格

○所得比例年金（社会保険方式）：職種を問わず全ての人が同じ制度に加入し、所得が同じなら同じ保険料、同じ給付

○最低保障年金（税財源）：高齢期に最低限これだけは受給できるという額を明示

■現行制度の改善

○年金改革の目指すべき方向性に沿って、現行制度の改善を図る。

・働き方・ライフコースの選択に影響を与えない制度
（厚生年金適用拡大、第3号被保険者制度の見直し、在職老齢年金の見直し、育児期間中の者に係る配慮措置の拡充）

・被用者年金の一元化
（保険料率や給付要件の統一など）

・最低保障機能の強化
（受給資格期間の短縮、低所得者への加算、高所得者の年金給付の見直し）

・能力に応じた負担を求める方向性
（標準報酬上限の引上げ、高所得者の年金給付の見直し（再掲））

・年金財政の持続可能性の確保
（基礎年金国庫負担１／２の維持、支給開始年齢、デフレ経済下のマクロ経済スライドの在り方）

■年金制度の業務運営・システム

・公的年金制度を支える業務運営及びシステムについて改善

参考

図表49　被扶養者の税･社会保障制度

○ 被扶養者は年収103万円、130万円を区切りとして、税や社会保障制度の対象となる。

被扶養者のパート収入と税（一例）

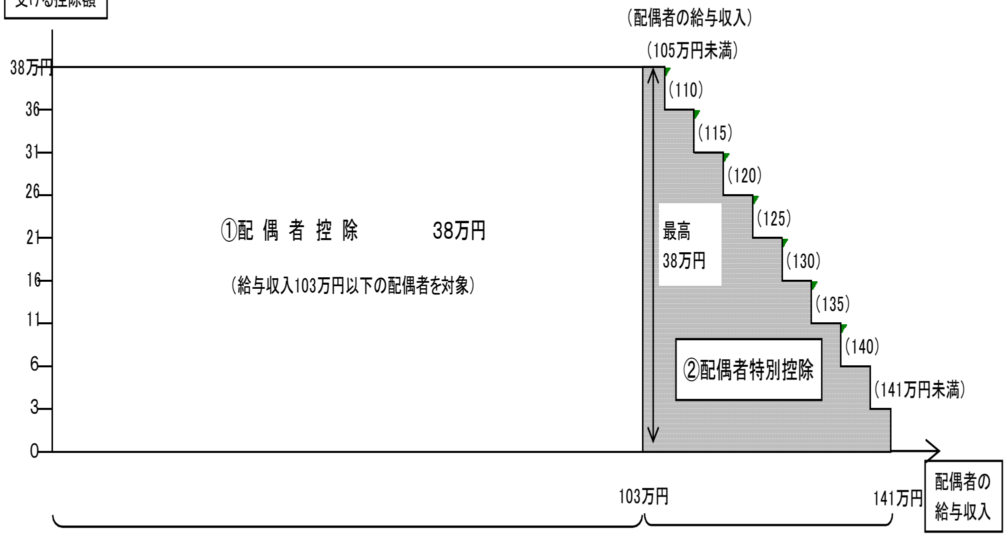
妻のパート収入	夫の税金				妻の税金	
	配偶者控除		配偶者特別控除		所得税	住民税（所得割）
	所得税	住民税	所得税	住民税		
103万円以下	○	○	×	×	かからない	100万円以下はかからない
103万円超141万円未満	×	×	○→△	○→△	かかる	かかる
141万円以上	×	×	×	×	かかる	かかる

※記号の説明　○：受けられる、△：収入に応じて減少、×：受けられない

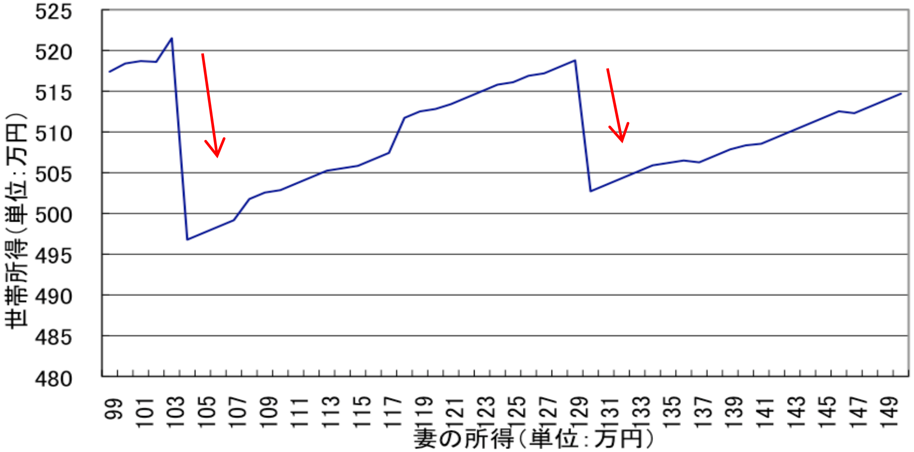
被扶養者の厚生年金、健康保険適用の有無

所定労働時間･日数		適用の有無
通常労働者の3／4以上		被保険者として適用対象
通常労働者の3／4未満	年収130万円以上	適用対象外 （国民年金、国民健康保険に加入）
	年収130万円未満	被扶養者として適用対象

配偶者控除･配偶者特別控除（所得税）について



税･社会保障制度が世帯所得に与える影響



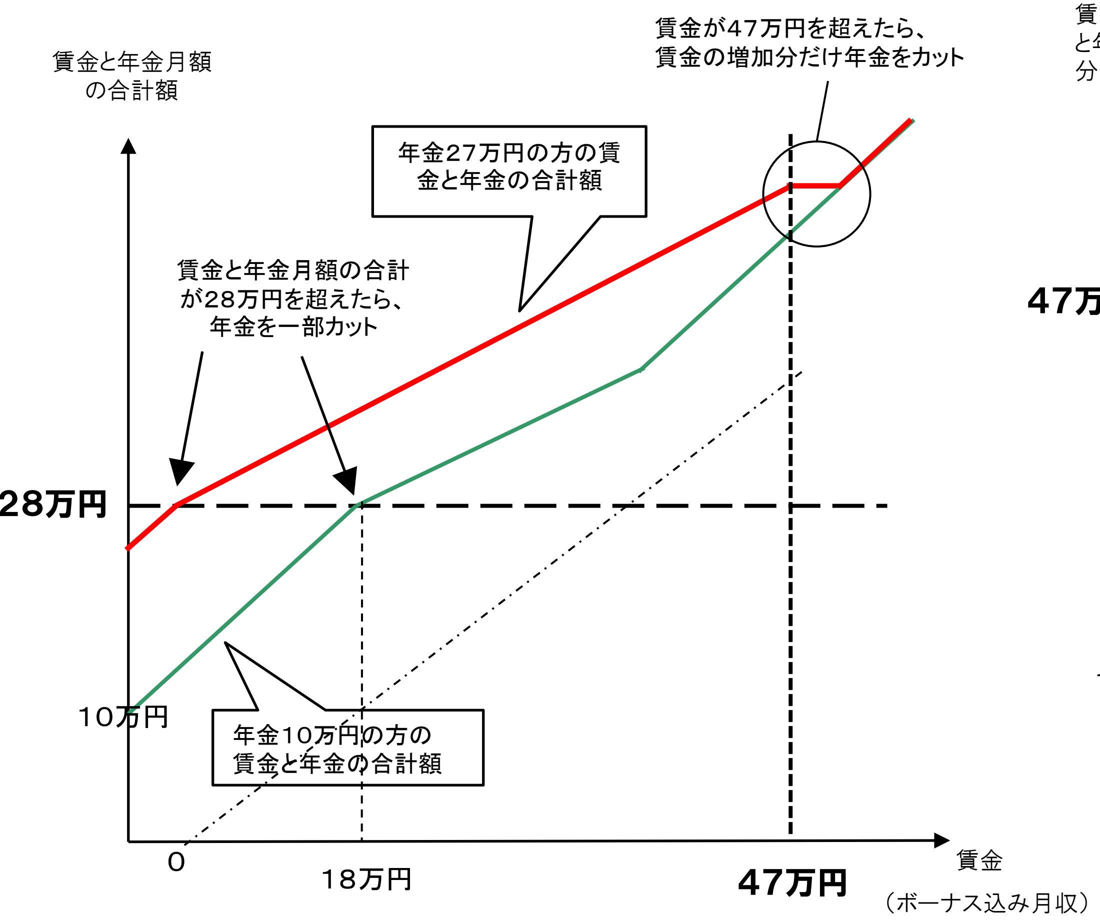
出典：日韓非正規労働フォーラム2009報告論文（主催：日･韓非正規労働フォーラム2009組織委員会）
夫の年収を500万円に固定し、妻が労働時間を増やし、夫婦合算の税引後の手取り所得の変化

図表50　在職老齢年金制度

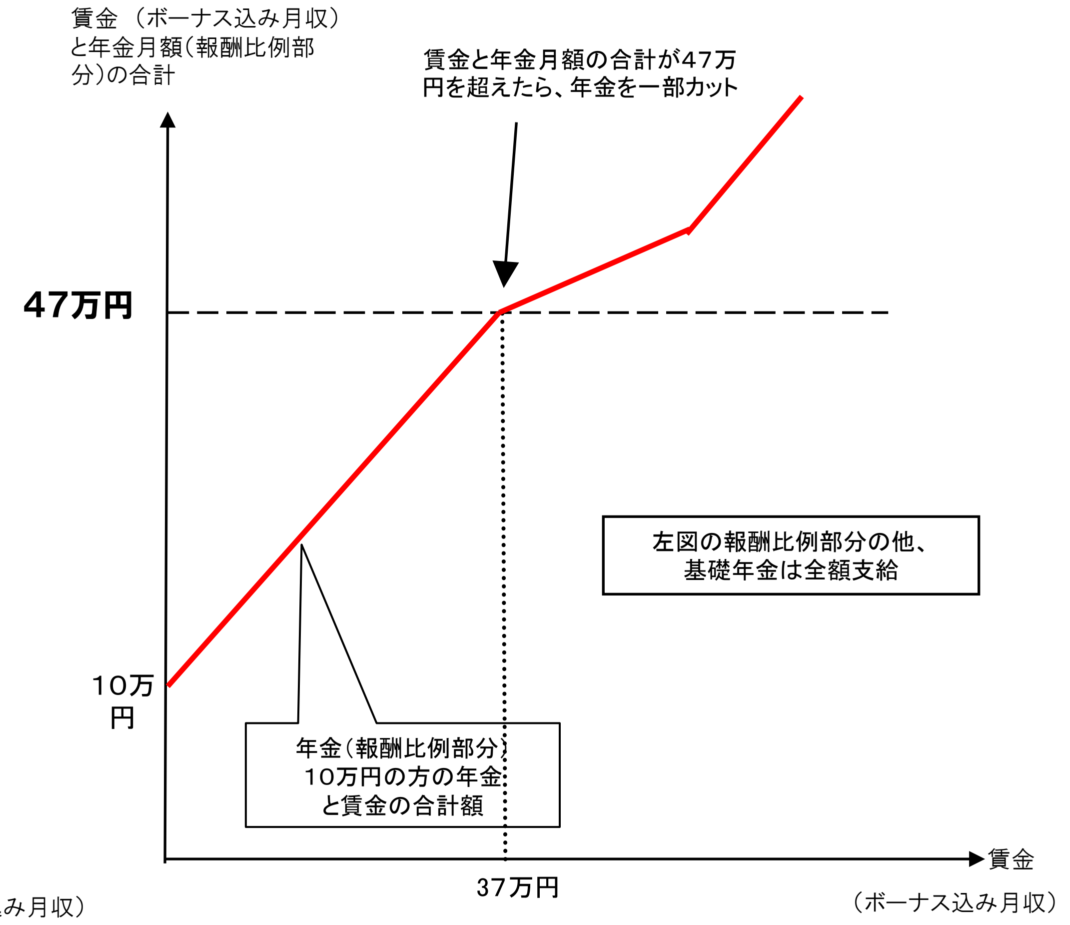
６０～６４歳の在職老齢年金制度

○賃金（ボーナス込み月収）と年金の合計額が28万円を上回る場合は、賃金の増加2に対し、 年金額1を停止。

○賃金（ボーナス込み月収）が47万円を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止。



６５歳以上の在職老齢年金制度

○基礎年金は全額支給する。

○賃金（ボーナス込み月収）と厚生年金（報酬比例部分）の合計額が４７万円を上回る場合には、賃金の増加２に対し、年金額（報酬比例部分）１を停止。