

### 第1節

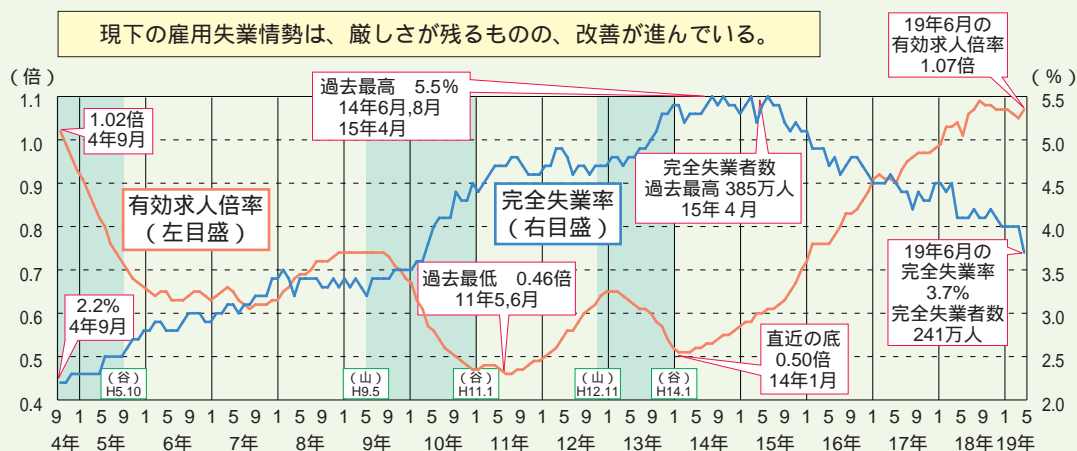
#### 雇用対策法及び地域雇用開発促進法の改正について

##### 1 2006（平成18）年度の雇用失業情勢

2006（平成18）年度の景気は、2006年度後半から消費に弱さがみられたものの、回復が続いている。雇用失業情勢も厳しさが残るものの、改善が進んでいる。

完全失業率は、2006年度平均で前年度差0.2ポイント低下し、4.1%となり、有効求人倍率についても、0.08ポイント上昇し、1.06倍となるなど、改善している。

図表6-1-1 完全失業率と有効求人倍率の動向



資料：総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」  
 (注1) シャドー部分は景気後退期。  
 (注2) 完全失業率、有効求人倍率は季節調整値。完全失業者数は原数値。

詳細を見ると、前年同月と比べ、新規求人数は2002（平成14）年度以降増加傾向で推移しており、完全失業者数は2003（平成15）年度以降減少傾向で推移している（図表6-1-1）。このうち、非自発的理由による離職者数についても2003年度以降減少傾向で推移している。また、正規雇用者数については、2006年に入り、前年同期と比べ、5四半期連続で増加している。

一方で、人口減少社会の到来、団塊の世代の引退などによって、我が国の経済社会が大きな転換点を迎え、産業・企業活動、社会保障制度、地域社会等のあらゆる分野に影響を与えることが見込まれている中、依然として完全失業率が高い若者の雇用問題や、雇用情勢の地域差、雇用形態をめぐる問題が見られるところである。

## 2 雇用対策法及び地域雇用開発促進法の改正について

今後とも我が国の経済社会の安定等を図る観点に立って、先に述べた雇用失業情勢に的確に対応した雇用政策を講じていく必要があることから、2007（平成19）年2月、「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」を第166回通常国会に提出し、同年6月1日に成立したところである。

改正の概要は次のとおりである。

### < 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の概要 >

#### 1 改正雇用対策法の概要

##### （1）雇用対策の基本的方向性

人口減少下における就業の促進を図ることを法の目的として追加するとともに、国の実施すべき施策として、若者、女性、高齢者、障害者等の就業促進対策、外国人雇用対策、地域雇用対策等を明記する。

##### （2）若者の応募機会の拡大

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等により、その雇用機会の確保を図ることを加えるとともに、国は事業主が適切に対処するために必要な指針を定める。

##### （3）募集・採用に係る年齢制限の禁止

現行において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。

##### （4）外国人の適正な雇用管理

外国人労働者の適正な雇用管理を図るため、事業主は、外国人労働者の雇入れ時及び離職時に、その氏名、在留資格、在留期間等を厚生労働大臣に届け出なければならないこととするほか、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を策定する。

#### 2 改正地域雇用開発促進法の概要

依然として雇用情勢に地域差が見られることを踏まえ、現行法に規定されている4つの地域類型を以下の2類型に再編し、支援を重点化する（図表6-1-2）。

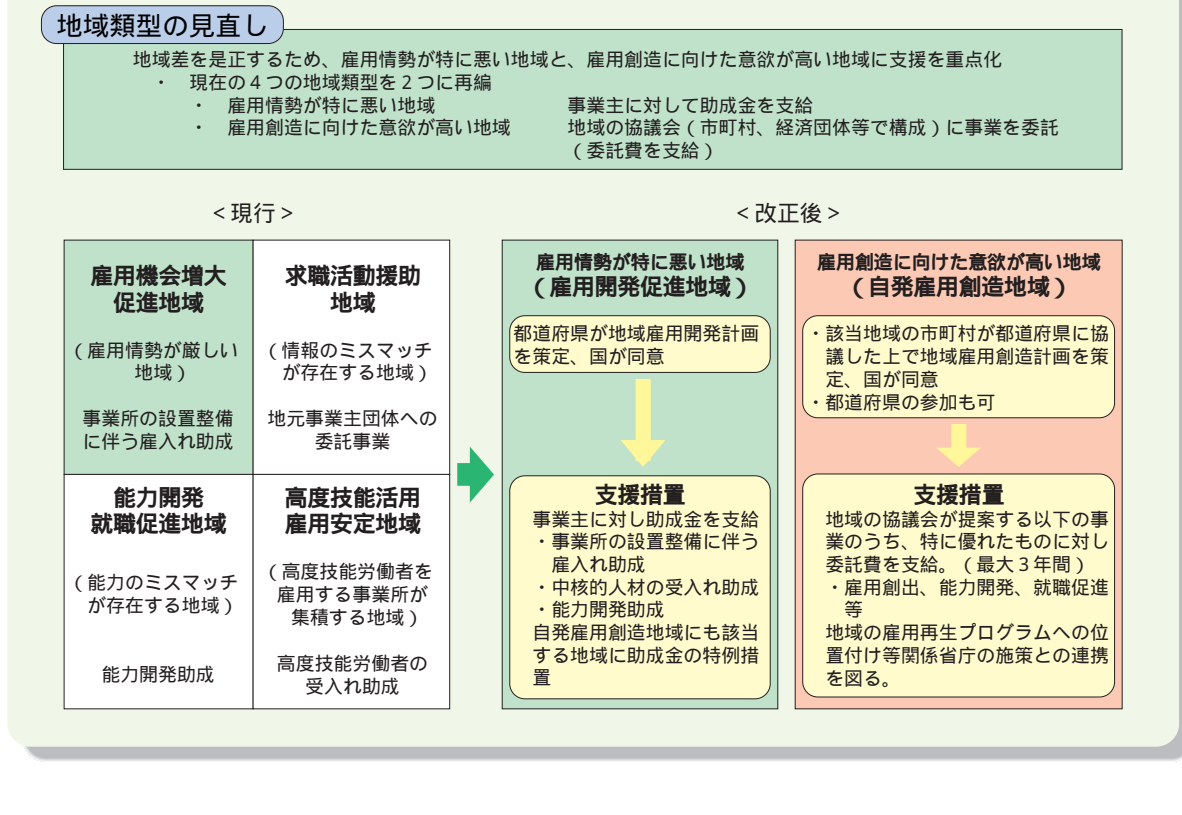
##### （1）雇用情勢の特に厳しい地域

雇用情勢が特に厳しい地域については、事業所の設置整備に伴う雇入れのほか、必要に応じて中核的人材の受入れや能力開発を行う事業主について助成する。

(2) 雇用創造に向けた意欲が高い地域への支援

雇用情勢が厳しい中で雇用創造に向けた意欲が高い地域については、地域の協議会が提案する事業を選抜し、その事業を委託して実施する。

図表6-1-2 地域類型の見直し



第2節

雇用情勢が厳しい地域に重点化した雇用対策の実施

現下の雇用失業情勢は、全国的には改善が進んでいるものの、依然として改善が遅れている地域があるなど、地域差が見られる。このような状況の中、雇用失業情勢の地域差の是正を図ることは喫緊の課題であり、雇用情勢が厳しい地域に支援を重点化することが不可欠であることから、2006（平成18）年度より、雇用の改善の動きが弱い7道県（北海道、青森県、秋田県、高知県、長崎県、鹿児島県、沖縄県）において地域雇用戦略会議を開催するなど、重点的に支援を行った。

1 雇用情勢が厳しい地域における労働力確保の推進

雇用情勢が厳しい地域等については、従来から地域雇用開発促進法に基づき支援を行って

たが、前掲のとおり、同法が改正されたところである。また、「地域再生総合プログラム」(2007(平成19)年2月28日地域再生本部決定)に雇用創造に向けた意欲が高い地域における支援事業を位置づけるなど、関係省庁による地域活性化施策との連携を図ることとしている。

## 2 地域の主体的な取組みに対する支援の推進

地域の雇用創造に自発的に取り組む市町村等の取組みを促進し、その取組みが更に効果を上げるよう支援する「地域雇用創造支援事業」(「地域雇用創造バックアップ事業」)、「地域提案型雇用創造促進事業(パッケージ事業)」及び「地域創業助成金」を2006(平成18)年度も引き続き実施し、さらに7道県において重点的に支援を行った。

## 3 中小事業主団体等による地域での雇用開発の推進

地域における雇用構造の改善や「2007年問題」への対応等のため、2006(平成18)年度より、地域の中小事業主団体等がその地域の雇用情勢を踏まえ、都市部高齢人材の活用や後継者の確保等の取組みを通じて雇用機会の増加をもたらす活動を行う場合に、これを支援する地域雇用開発活性化事業を実施している(2006年度の対象団体数(地域数)は、全国48地域)。

# 第3節

## 成長分野等における労働力の確保の推進

### 1 成長分野への円滑な労働移動の推進

労働移動の増加が見込まれる中で、中長期的に雇用の安定を図るためには、離職を余儀なくされる者に対して事業主が在職中からの求職活動や労働移動前の講習等を支援することにより、円滑な労働移動の実現に取り組むことが重要である。

そこで、雇用対策法により、一の事業所において、1月の期間内に30人以上の労働者が離職を余儀なくされることが見込まれる事業規模の縮小等を行おうとする事業主に対し、再就職援助計画の作成を義務づけるとともに、離職者数が1月に30人未満の場合であっても、任意に計画を作成できることとしているところである。

さらに、この再就職援助計画の認定を受けた事業主が離職を余儀なくされる者に対して労働移動支援措置を講じた場合に、労働移動支援助成金の支給を行っているところである。2006(平成18)年度の制度改正により、新規・成長15分野に係る事業を行う事業所を職場体験講習先として開拓した場合あるいは再就職支援会社との委託契約において、これらの分野への再就職の実現に努める旨明記し、かつ実際の再就職先がこれらの分野であった場合は、所定の金額を上乗せして支給しており、新規・成長分野への円滑な労働移動の推進に努めている。

## 2 労働力の定着を図るための雇用管理改善

雇用情勢は改善しているものの、年齢、企業規模、地域等によっては、なお厳しい状況にあり、また、成果主義の浸透や労働環境の急激な変化等による労働者のストレスが増大する中、中小企業においては、大企業に比べて遅れているメンタルヘルス対策の取組みが求められている。このため、特にニーズが高いメンタルヘルス相談を含めた職業相談を外部の専門機関等に委託した場合、当該委託に要した費用の一部を助成する中小企業職業相談委託助成金を創設した。

また、介護労働分野においては、賃金面、精神的・肉体的に不安や不満がある等、厳しい労働環境にあり、定着率が低い、介護関係業務に従事していない多くの有資格者が存在する等、雇用管理等の面で解決すべき問題が残されている。このため、2006（平成18）年度に介護労働者の健康確保等の雇用管理改善に関する相談援助事業を新たに実施するとともに、介護労働者の不安や悩みを解消し魅力ある職場作りの推進のため、学識者や介護分野の団体や事業者等により、事業主が取り組むべき「介護分野における雇用管理モデル」を策定するための検討会を開催し、2007（平成19）年6月、報告書を取りまとめたところである。

## 3 建設労働対策の推進

近年、公共投資の減少や市場競争の激化など建設業を取り巻く状況は一層厳しいものとなっており、技能労働者の不足、賃金水準の低下などその影響は建設業の雇用面にも現れている。建設業における就業者の高齢化の進展に加え、若年層の入職の減少が続いており、近い将来、建設労働者が不足に転ずることも見込まれている。

こうした現状を踏まえ、2005（平成17）年には、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」を改正し、建設事業主団体内の事業主間で労働者の送出しと受入れを行う事業など新たな労働力需給調整システムを創設した。これまで宮城県、大阪府の建設業団体がこのシステムを導入しているが、今後とも、全国的な普及に向けて積極的に取り組むこととしている。

なお、今般の雇用保険三事業の見直しにより雇用福祉事業が廃止されたが、雇用保険料に一定の率を上乗せ徴収し、この財源をもとに建設雇用改善助成金の支給等きめ細かな対策を講じることのできる枠組みは維持されたところである。

## 4 港湾労働対策の推進

港湾労働法及び2004（平成16）年度から2008（平成20）年度までを対象とする港湾雇用安定等計画に基づき、港湾労働者派遣制度の適正な運営の確保等、港湾労働者の雇用の安定及び福祉の増進のための施策を推進している。

港湾労働者派遣制度とは、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図り、一定の要件の下に港湾運送事業主間で港湾労働者を相互に活用するための制度であり、指定港（6大港）において港湾運送事業を営んでいる事業主が厚生

労働大臣の許可を受けて、その常時雇用する港湾労働者を他の港湾運送事業主の下で就労させることができることとしているものである。

なお、2006（平成18）年度の港湾労働者派遣者数（月平均）は、2,448人日となっている。

## 第4節 ハローワークのサービスの見直し・強化

### 1 個々の求職者の状況に応じた個別総合的なサービス提供

ハローワークでは、個々の求職者に対する職業相談を通じて、様々なニーズを的確に捉えつつ、総合的な支援を実施している。

特に、早期の再就職の必要性の高い求職者に対しては、専任の支援員が求人開拓から職場定着に至る一貫した就職支援を担当者制により行っているほか、突然の失業により、自己の能力・適性や労働市場の現状についての理解が不十分な求職者に対しては、再就職に向けた就職活動計画（就職実現プラン）に基づく個別相談援助を行っている。さらに、長期失業を予防するために担当者制による個別支援を実施するなど、求職者の個々の状況に応じたきめ細かな就職支援を行っている。

### 2 求人充足に向けたコンサルティングサービスなど求人サービスの充実

ハローワークでは、求人受理後3週間を経過しても応募者がいない未充足求人に対して、確実なフォローアップを実施するとともに、必要に応じて、その求人が未充足となっている原因を分析の上、求職者情報の提供、求人条件の緩和指導、事業所見学会等を実施している。

また、多くの求職者が正社員としての就職を希望している状況を踏まえ、未充足の主たる原因が非正社員求人であると考えられる求人については、可能な限り正社員求人となるよう求人条件の変更を促すとともに、未充足の正社員求人については、原因分析の上、積極的なマッチングに努めることとしている。

さらに、求人充足の緊要度の高い求人事業主に対しては、労働市場の動向や求職者のニーズを踏まえた、就職に結びつきやすい求人条件を提案するなどコンサルティングサービスを実施している。

### 3 子育てする女性に対する再就職支援の充実

働く女性の場合、出産を機に子育てのために退職するケースが多く、12歳未満の子どもを持ちながら就職活動を行っている女性が全国に約70万人存在するほか、就業を希望しながら就職活動を行っていない方も約180万人存在する（総務省統計局「就業構造基本調査」（2002（平成14）年））。

こうした中で、女性が様々な領域で活躍でき、結婚・出産・子育てなどのライフサイクルの中で女性が意欲と能力を十分に発揮して働くことを可能とするため、2006（平成18）年度から、全国12か所（札幌、仙台、千葉、東京、横浜、名古屋、京都、大阪、神戸、広島、福岡、北九州）に新たにマザーズハローワークを設置し、再就職を希望する女性等に対する就職支援を行っている。

また、2007（平成19）年度からは、マザーズハローワーク未設置県の主要なハローワークにマザーズサロン（36県1か所ずつ）を設置して、同様のサービスを展開している。

具体的には、子ども連れでも来所しやすい環境を整備するとともに、求職活動の準備が整い早期に再就職を希望される方に対しては、担当者制によるきめ細かな職業相談やそのニーズを踏まえた求人の確保、さらには地方公共団体等との連携による保育所情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を実施しているところである。

## 第5節 各種就労支援対策の推進

### 1 外国人雇用対策の推進

我が国で就労する外国人労働者は増加傾向にあり、合法的に就労できる外国人の安定した雇用や適正な雇用・労働条件の確保が重要となっている。このため、外国人労働者の雇用動向の把握に努めるとともに、職業安定機関の外国人求職者に関する職業相談、紹介機能・体制の一層の充実と、雇用管理の改善を図るための事業主への指導、援助等の一層の充実に努めている。

日系人については、不安定な雇用やその置かれている就労環境等の改善に向けて、「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」に基づく雇用管理指導を積極的に行っている。さらに、日系人若年者等の安定した雇用を促進するため、職業意識の啓発指導、職業指導等、個別の就職支援を実施している。

また、卒業後、日本企業への就職を希望する留学生には、専門的・技術的分野での外国人の就業を促進する観点から、外国人雇用サービスセンター等において大学等教育機関等と連携した就職支援を行っている。

なお、改正雇用対策法の成立により、外国人雇用状況の届出制度、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が2007（平成19）年10月1日から施行されることとなり、これらに基づき、外国人労働者の雇用管理の改善等に一層積極的に取り組むこととしている。

### 2 生活保護受給者及び児童扶養手当受給者に対する就労支援

生活保護受給者については、その抱える問題が多様化しており、また受給期間が長期化する者も少なくないことから、2005（平成17）年度から自立支援プログラムを導入することにより、

経済的給付に加え自立・就労支援策を実施する制度に転換し、その自立支援を図っている。また、児童扶養手当受給者についても、同様に自立支援プログラムを導入することにより、自立促進を図っているところである。

こうした取組みの実効性を確保するため、自立支援プログラムの一環として、ハローワークと福祉事務所が連携し、ハローワークの就労支援コーディネーターと福祉事務所のコーディネーター等からなる「就労支援メニュー選定チーム」が、支援対象者に個別の面接を行うことにより、生活環境等の状況を把握し、本人の希望、経験、能力等を勘案しつつ適切な支援メニューを選定している。これにより、ハローワーク等においては、就職支援ナビゲーターによる支援、トライアル雇用の活用、公共職業訓練の受講あっせん、生業扶助等を活用した民間の教育訓練講座の受講勧奨などの支援を実施している。

また、2007（平成19）年度においては、格差の固定化を防止しようとする観点から同年2月に策定された「成長力底上げ戦略（基本構想）」における「福祉から雇用へ」の基本的考え方を踏まえ、ハローワークと福祉事務所等との連携強化により、対象者の就労による自立に向けた取組みの一層の推進を図っている。

### 3 刑務所出所者等に対する就労支援

刑務所出所者等の就労の確保は、その再犯を防止し、改善更生を図る上で極めて重要であるが、刑務所出所者等の多くは、社会復帰後の生活基盤が確立していないことや、その前歴が故に社会から排除されやすいことなどから、就労機会が制約されているところである。

このため、2006（平成18）年度から法務省と厚生労働省の連携により、刑務所出所者等の生活基盤整備及び就労支援策を総合的・一元的に実施している。このうち就労支援策については、刑務所、保護観察所等において就労・自立の意欲が一定程度以上ある者を選定し、その者に対して、刑務所、保護観察所等とハローワークの連携により、出所前からの職業相談・職業紹介及び職業講話を実施しているところであり、また、出所後においては、保護観察官とハローワーク担当者による面接を行い、職業相談・職業紹介や、職場体験講習、セミナー・事業所見学会の実施やトライアル雇用を活用した支援等を実施しているところである。

## 第6節 雇用保険制度の見直し

雇用保険制度については、第164回通常国会で成立した「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（行政改革推進法）第23条において、

雇用保険法の規定による雇用安定事業、能力開発事業及び雇用福祉事業については、廃止を含めた見直しを行うものとする

雇用保険法第66条の規定による国庫負担（失業等給付に係るものに限る。）の在り方については、廃止を含め検討するものとする



とされた。

このため、これらの規定を踏まえ、また、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、雇用保険制度全体の在り方について、公労使の三者構成による審議会（労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会）において検討が行われ、2007（平成19）年1月9日に報告書が取りまとめられた。この報告を踏まえ、同年2月には、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」を第166回通常国会に提出し、同年4月19日に成立したところである。

改正の概要は次のとおりである。

< 雇用保険法等の一部を改正する法律の概要 >

行政改革推進法に対応するため、以下の1～3の措置を講じること。

- 1 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%に引き下げる。【2007（平成19）年度分から適用】
- 2 失業等給付の弾力条項による変動幅を $\pm 0.2\%$ から $\pm 0.4\%$ に拡大し、失業等給付に係る弾力条項及び雇用保険二事業に係る弾力条項を発動し、2007年度の雇用保険率を1.5%に引き下げる（2006（平成18）年度は1.95%）<sup>（注）</sup>。【2007年4月1日から適用】  
（注） 農林水産、清酒製造の事業の平成2007年度の雇用保険率は1.7%（2006年度は2.15%）。建設の事業の2007年度の雇用保険率は1.8%（2006年度は2.25%）。
- 3 雇用保険三事業のうち、雇用福祉事業を廃止する。【2007年4月23日施行】

また、直面する諸課題に対応するため、以下の4～9の措置を講じること。【2007年10月1日施行（7及び8は2007年4月23日施行）】

- 4 短時間労働被保険者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する（受給資格要件は被保険者期間が原則12月、倒産・解雇等により離職した者は6月）。
- 5 育児休業給付の給付率を休業前賃金の40%（休業期間中30%・職場復帰6か月後に10%）から50%（休業期間中30%・職場復帰後6か月後に20%）に暫定的（2010（平成22）年3月までに育児休業を開始した者）に引き上げる。
- 6 教育訓練給付の受給要件を、当分の間、初回のみ緩和（支給要件期間3年 1年）し、給付水準を20%（上限10万円）に一本化する（現在は支給要件期間5年以上の場合、40%（上限20万円））。
- 7 指定教育訓練実施者に対して、偽りの証明等をした場合の連帯返還・納付命令、報告義務を付与する。
- 8 雇用保険二事業の対象として「被保険者になろうとする者」を明確化する。
- 9 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）にする。