

雇用対策に係る主な制度とその主な内容等
(労働力需給調整関係、特定層を対象とした措置等を除く)

【戦後復興期－過剰労働力・失業対策】

○「職業安定法」制定（1947（昭和 22）年）

－背景

- ・ 憲法の実現のために、公共職業安定所その他の職業安定機関が、各人に、その有する能力に適当な職業に就く機会を与えることによって産業に必要な労働力を充足し、もって産業に必要な労働力を充足し、もって職業の安定を図るとともに経済の興隆に寄与することを目的とする。

－内容

- ・ 職業安定機関の行う職業紹介及び職業指導
 - …職業指導とは、職業に就こうとする者に対し、その者に適当な職業の選択を容易にさせ、その職業に対する適応性を大きくするために必要な実習、指示、助言その他の指導を行うことをいう。身体障害者、新たに就職しようとする者、就職するについて特別の指導を加えることを必要とする者に対し職業指導を行わなければならない。
- ・ 民営職業紹介事業、労働者の募集、労働者供給事業
 - …有料職業紹介事業は原則禁止（美術、音楽その他特別の技術を必要とする職業のみ労働大臣の許可を得て実施可。手数料は労働大臣が定める手数料のみ徴収可）
 - …労働者の募集は、文書募集、直接募集、委託募集の 3 種。
 - 文書募集は原則自由に実施可（但し、通勤圏外からの募集はその内容を公共職業安定所長に通報義務有）。
 - 直接募集は、通勤圏内での募集を除き、労働大臣又は都道府県知事の許可の義務有。
 - 委託募集については、募集地域にかかわらず、労働大臣の許可を要し、事業主の委託を受けて募集に従事する者に報償金を与えようとする時も労働大臣の許可を要す。
 - …労働者供給事業については、労働組合が労働大臣の許可を受けた場合に限り、無料の労働者供給事業を行うことができるが、その他の場合は全て禁止。（1948 の第 1 次改正により、違法な労働者供給事業を行う者から労働者の供給を受けて使用することについても禁止）。

○「失業保険法」制定（1947（昭和 22）年）

ー背景

- ・特に、第 1 次世界大戦後の生産過剰による恐慌の発生と大量の失業者の顕在化以来、生活困窮の日雇労働者の救済の観点等から検討されてきたが、戦前には失業保険法の制定には至らなかった。
- ・第 2 次世界大戦後、インフレと社会不安の中での失業問題は大きくクローズアップされており、1947 年には推定失業者数 259 万人にのぼり、深刻な失業情勢にあった。
- ・1947 年の緊急経済対策の中で、失業者の生活の安定のため、失業手当ないし失業保険制度を速やかに創設すべきことが明らかにされた。

ー内容

- ・政府を保険者、当然被保険者を製造業、鉱業、運輸業、サービス業、卸売・小売業の事業所で常時 5 人以上の従業員を雇用するもの、法人事務所で常時人 5 以上の従業員を雇用するもの、官公署等で雇用される者とする。
- ・保険給付は、被保険者が離職し、労働の意思と能力がありながら就職ができない場合は、受給要件に該当する場合、180 日分の保険金を受給することができる。
- ・毎週の失業認定ごとに前 7 日分の失業認定日の保険金が支給される。正当な理由なく公共職業安定所の紹介する職業に就くことを拒んだ場合、重過失等により解雇された場合等は、給付制限がなされる。
- ・保険料は事業主と被保険者が折半負担する。

○「緊急失業対策法」制定（1949（昭和 24）年）

ー背景

- ・約 600 万人の軍需工場からの動員解除、海外からの引揚げ、復員等による大量の失業者の発生
- ・第 2 次大戦終戦以降、我が国はインフレーションの進行により混乱していたが、1948 年 12 月に連合国総司令部より、インフレーションを収束し経済の正常化を図るための「経済 9 原則」が指示され、翌年から超均衡予算と赤字金融禁止（いわゆるドッジ・ライン）が実施され、一転してデフレ経済へと転換することとなった。これに伴い、官公庁の行政整理及び民間では企業倒産による失業者の大量発生、公共事業の事業量縮小が余儀なくされる状況となった。
- ・政府は、大量失業の発生に対処するには民間企業の振興による雇用の増大が根本的方策であるが、公共事業における失業者吸収の現状に鑑み、失業者を一定数以上優先的に雇用させることとし、このため必要な場合は法律的措置を講じ、また、失業者救済を主たる目的とする失業対策事業を公共事業とは別途設けること等の考え方を示した。

－内容

- ・多数の失業者の発生に対処し、失業対策事業及び公共事業にできるだけ多数の失業者を吸収し、その生活の安定を図るとともに、経済の興隆に寄与する。
- ・従来実施されてきた公共事業を「失業対策事業」（失業者に就業の機会を与えることを主たる目的として、労働大臣が樹立する計画等に従って、国自ら又は国庫の補助により地方公共団体等が実施する事業）及び「公共事業」（災害復旧、道路、河川等公共的建設及び復旧）に分類。
- ・多数の失業者が発生し、または発生するおそれがあると認める場合には、あらかじめ、当該地域に必要な失業対策事業のための一般的計画を樹立。
- ・公共事業に対する失業者の比率（失業者吸収率）を設定（労働大臣と当該事業主務大臣との協議による設定）。

【高度成長期－失業対策中心から経済情勢の変化への即応が政策の中心に】

○「職業安定法」、「緊急失業対策法」一部改正（1963（昭和 38）年、高齢者関係）

－背景

- ・高度経済成長を背景に、雇用失業情勢は、雇用の大幅増加、労働市場の改善、失業者の減少等、全般的に改善し、1960 年代初めには、全体的な労働力需給は均衡し、技能労働力の不足、従来の労働力の供給地であった地方における労働力の不足など、新たな問題も発生した。しかし、このような中でも、若年労働力に対する旺盛な需要に対比して、中高年齢層は、依然として就職難の状況にあった。

－内容

- ・中高年齢者、身体障害者であって、就職促進のための特別の措置を必要とすると認定された失業者に対して、手当を支給して生活の安定を図りつつ、職業指導、職業紹介、公共職業訓練、職場適応訓練等の措置をその者の事情に応じて計画的に実施するなど、重点的に就職促進の施策を講ずることにより一定期間内の就職を期する（職業安定法）。
- ・上記措置によってもなお就職しえなかったものに対し、失業対策事業に就労する途を開くこととした（緊急失業対策法）。

○「雇用対策法」制定（1966（昭和 41）年）

－背景

- ・戦後復興の中での雇用機会の増大と失業情勢の著しい改善（昭和 30 年代半ばより 1%以下）と不完全就業層（所得が低すぎるため転職希望、副業希望等）の存在。
- ・第 1 次産業の就業者の減少と第 2 次・第 3 次産業就業者、特に製造業における増大、自

営業主、家族従業者の減少と雇用者の増加。

- ・製造業を中心とした雇用需要の急激な増大による労働力需給の逼迫の中での若年労働者（新規中卒者）の不足と中高年齢層の就職難、いわゆる太平洋ベルト地帯と開発が遅れた地域における雇用機会の格差など、年齢、地域、産業等における不足と過剰の並存。
- ・製造業、建設業、運輸通信業における中小企業を中心とした技能労働力の不足。
- ・1965 年 10 月の「雇用に関する基本的な施策の大綱」において、「国は、職業選択及び雇入れの自由を尊重しつつ、労働力の有効活用と適正な流動及び技能労働者の養成確保と社会的評価の確立を促進するための総合的な施策を促進し、もって近代的な雇用の機会の確保と国民経済の均衡ある発展に資する」とされた。

一 内容

- ・雇用政策を国政全般の中に位置付け、政府全体が雇用対策を重視し、一体となってこれを推進する態勢を確立すること、関係施策の総合的实施とその実効性を確保すること等を規定。
- ・職業の安定、完全雇用の達成を目標とすること
- ・政府における雇用対策の重視及びその推進態勢の確立
- …完全雇用の達成が国の政策目標であることを明示。
- …雇用政策の総合性と実効性の確保を目的として、国による雇用対策基本計画の策定義務を明示。
- ・職業転換給付金制度の確立

従来、転離職者その他失業者の求職活動、技能の取得、地域間移動等を援助することを内容とする給付制度は、中高年齢失業者等就職促進措置対象者（職業安定法（1963 年改正）、雇用情勢の厳しい中高年齢失業者等を対象に手当を支給しながら実情に応じた公共職業訓練、職場適応訓練、ケースワーク方式の就職指導等の措置の対象者）、身体障害者（身体障害者雇用促進法）、広域紹介地域求職者等対象者（雇用促進事業団法）、駐留軍関係離職者、炭鉱離職者等、失業保険受給資格者ごとに大別しても 7 つにわたる対象者ごとに支給根拠となる法令を設けた結果、同一の内容、趣旨の給付金について多数の系列が並存している状況にあり、給付の主体も国、都道府県、雇用促進事業団に 3 分されていたため、複雑なものとなっていた。

これを改善するため、本法により従来の各種給付金は、職業転換給付金制度の下に一元的に体系化された。求職活動、移転就職等の援助に関する給付金については国、訓練に関する給付金については都道府県が統一的に給付するよう整理された。

一 職業転換給付金の給付の内容

従来の就職指導手当、訓練手当、職場適応訓練費及び就職のための移転資金について給付内容の充実・支給対象の拡大を行うとともに、広域求職活動費、訓練受講のため

の移転資金及び帰省旅費等が加えられた。

- ・中高年齢者及び身体障害者の雇用対策の確立
…これらの者に対する特別援護対策として適職の選定、雇用率の設定、雇用促進のための国の援助の実施。
- ・不安定雇用の是正対策の強化
…不安定な雇用状態（臨時労働者、季節出稼労働者、日雇労働者等）の是正を図るため、雇用形態の改善等を促進するための必要な施策の実施。
- ・その他
…中小企業に対する援護対策、大量の雇用変動の公共職業安定所長への届出等

○「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」制定（1971（昭和 46）年）

ー背景

- ・1960 年代半ば（昭和 40 年代）以降、ベビー・ブーム期に出生した者の労働市場への参入期を過ぎると進学率の上昇もあり新規学卒者は急減し、また、第 1 次産業から第 2 次及び第 3 次産業への移動も 1961 年をピークに減少の一途を辿った。こうした中、昭和 40 年代中頃（1970 年前後）には、中学・高校新規学卒者に対する求人倍率は 6～7 倍となるなど、非常な高倍率となった。
- ・経済の高度成長に伴い、我が国経済は労働力過剰から労働力不足基調へと変わってきた。そのような状況の中でも年齢別、地域別にみた場合、かなりの不均衡がみられ、中高年齢者や雇用機会の乏しい地域の失業者については、なお就職が必ずしも容易ではないという状況の急速な解消は困難であると考えられた。
- ・1970 年前後には、特に 19 歳以下の層では求人倍率は 5 倍程度、50 歳以下の層では 1 倍以上となっている中で、56 歳以上の求人倍率は 0.2 倍以下と若年者層と著しい対照を示していた。他方、平均寿命の伸長に伴う人口構成の高齢化による中高年齢層の大幅な増加が見込まれ、中高年齢者の雇用問題はますます重要かつ困難な問題になり、その解決は容易でないと考えられた。

ー内容

中高年齢者等の就職が必ずしも容易でない雇用失業情勢にかんがみ、中高年齢者等がその能力に適合した職業に就くことを促進するための特別の措置を講ずることにより、その職業の安定を図ることを目的とするもの。

※中高年齢者等とは、45 歳の者。

- ・中高年齢者に対する特別措置

…適職の開発

労働大臣は、中高年齢者の適職、労働能力の開発方法等についての調査、研究及び資

料の収集の整備に努める。

…求人者等に対する指導及び援助

公共職業安定所は、中高年齢者の雇用を促進するため、求人者に対して年齢その他の求人条件について指導するとともに、事業主に対して、雇入れ、配置、作業環境等中高年齢者の雇用に関する技術的事項について必要な助言その他の援助を行うことができる。

…職業紹介施設等の整備等

国は、中高年齢者の就職の斡旋を行うに当たって、きめ細かな職業相談・職業指導を行うため公共職業安定所にこれらの業務を専門的に取り扱う就職指導官を配置するとともに、地方公共団体等が中高年齢者に対する職業相談施設を設置する等の場合には、必要な助言、指導等の援助を行うことができる。

・中高年齢者雇用率制度

中高年齢者の適職として選定された職種については、事業主に一定割合上の中高年齢者を雇入れるよう努力義務を課す制度。

本制度の実効性を確保するため、①求人の申込みの受理に関する特例、②雇入れの要請の二つの規定が置かれた。①は、雇用率未達成の事業主が、中高年齢者でないことを条件として当該職種について求人申込みを行った場合、公共職業安定所はこれを受理しないことができるものとされた。求人の申込みを受理しない場合は、事業主の事業活動にも事実上支障をきたすことにもなることから、本来は雇用率未達成事業主に対する一種の制裁としての意味も有するが、本旨とするところは、事業主の自主的努力により中高年齢者の適職とされた職種への中高年齢者の雇入れの促進を図り、雇用率設定の実効を確保しようとすることにあった。したがって、公共職業安定所は、求人の年齢の条件、配置、作業環境等について助言、指導その他援助を積極的に行い、この指導等によってもなお求人の年齢条件が変更されない場合に初めて求人受理を拒否する場合が生じるという運用がなされた。②については、労働大臣は、中高年齢者の雇用を促進するために特に必要があると認める場合には常時 100 人以上の労働者を使用する事業所であって、雇用率が未達成であり、かつ、中高年齢の雇用者数を増加するのに著しい困難を伴わないと認められる事業主に対し、雇用率を達成するために必要な措置をとることを要請できることとされた。

・中高年齢者の雇用奨励措置

国及び都道府県は、特に労働省令で定める範囲の年齢（55 歳以上 65 歳未満）の中高年齢者が雇用率設定職種の労働者として雇用されることを促進するため、当該中高年齢者について職場適応訓練¹を行う事業主に対し、職場適応訓練費の額について特別の配慮を

¹ 実際の職場において、実地の作業手順、知識、技能等を習得させるとともに、作業環境になじませる訓練。

加えることとした。また、雇用促進事業団は、中高年齢者の雇用の促進を図るため、公共職業安定所の紹介により中高年齢者を雇入れる事業主への貸付けの基準等について特別の配慮を加えることとした。

- ・特定地域における措置

農山村地域や旧産炭地域など一部の中高年齢者である失業者が就職することが著しく困難である地域を「特定地域」として指定し、当該地域の中高年齢失業者等の雇用の促進するため、通常の施策よりも手厚い政策を講じることとされた。このため、労働大臣は、特定地域に居住する中高年齢失業者等の雇用の促進に関する計画²を特に定め、その計画に基づき必要な措置を講じることとされた。

- ・失業対策法の効力

中高年齢者等についての雇用失業対策は、この法律による諸施策を軸として進められることとなり、本法施行後に新たに発生する失業者（そのうち特に就職が困難な者は、中高年齢者であると考えられた。）については、本法による諸施策により、民間企業への就職を促進することができると考えられ、これらの者を失業者対策事業へ就労させる必要はないとされた。したがって、緊急失業対策法は、本法の施行時における一定の失業対策事業の就労者のみについてその効力を有することとされた。

○「雇用対策法」改正（1973（昭和 48）年）

ー背景

- ・当時の雇用の動向に鑑み、定年の引き上げの円滑な実施及び定年に達する労働者の再就職の促進を図るための措置、大量の雇用変動に対処するための措置、心身障害者の雇用の促進を図るための措置等を充実し、もって高年齢者、工業の再配置等に伴う大量の雇用変動に係る離職者、心身障害者等に対する雇用対策の充実を図ることが必要であるという認識がなされていた。

ー内容

- ・労働者が職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮することができるようにすることを本法の目的として明記。また、その趣旨に沿って、雇用に関する国の施策を講じ、雇用慣行の是正を期するよう配慮し、雇用対策基本計画を策定すべきことを明記。
- ・高年齢者の職業の安定のための施策
国は、定年の引上げを円滑に促進するために必要な施策を総合的に講ずる。

² 失業者吸収率制度、特定地域の事情と中高年齢者の特性に応じた職業指導及び職業紹介並びに職業訓練の実施、特定地域開発就労事業の実施に関すること等を内容とするもの。

国は、定年の引上げの促進のため、資料の提供その他の援助を行うようにしなければならない。

公共職業安定所長は、一定年齢未満の年齢を定年としている事業所の事業主に対し、その定年に達する労働者の職業の安定を図るため必要があると認めるときは、その者の再就職の援助等に関する計画の作成を要請することができるものとする。当該要請を受けた事業主は、再就職援計画を作成し、これを公共職業安定所長に提出し、再就職援助担当者を選任し、当該担当者に計画に基づいて再就職の援助のための業務を行わせるものとする。

国は、職業安定機関が相互に連絡を緊密にし、広範囲にわたり、求人を開拓し、職業紹介を行うこと、知識及び技能を習得させるための措置が行われるようにすること等の措置を講じ、当該計画に係る労働者の再就職を促進するよう努める。

- ・工業の再配置に伴う労働者の職業の安定を図るための施策の充実

国は、工業の再配置に伴う労働者の職業の安定を図るため、労働者の地域間の移動を容易にすること等のために必要な施策を総合的に講ずるものとする。

公共職業安定所長は、工業の再配置に伴い工場の移転を行おうとする事業主に対し、当該工場の労働者の職業の安定を図るため必要があると認めるときは、当該工場の労働者の移転又は再就職の援助等に関する計画の作成を要請できるものとする。当該要請を受けた事業主は、当該工場の労働者の移転又は再就職の援助等に関する計画を作成したときは、遅滞なく公共職業安定所長に提出し、再就職援助担当者を選任し当該担当者に計画に基づいて再就職の援助のための業務を行わせるものとする。

公共職業安定所長は、計画を提出した事業主に対し、当該計画の円滑な実施のため必要な助言その他の援助を行うことができるものとする。

国は、職業安定機関が相互に連絡を緊密にし、広範囲にわたり、求人を開拓し、及び職業紹介を行うこと、知識及び技能を習得させるための措置が行われるようにすること等の措置を講じ、当該計画に係る労働者の再就職を促進するよう努めるものとする。

雇用促進事業団は、工業の再配置に伴い住居を移転する労働者のための福祉施設の設置及び運営を行い、工業の再配置に伴い住居を移転する労働者を雇用する事業主に対し、福祉施設の設置又は整備に要する資金の貸付けを行うものとする。

- ・その他

雇用促進事業団は、身体に障害がある者又は精神薄弱者を雇用する事業主であって一定の要件に該当する者に対して、その事業の用に供する設備の設置又は整備に必要な資金の貸付けを行う。

【第 1 次石油危機～安定成長への移行期－質量両面にわたる完全雇用、失業の予防】

○「雇用保険法」制定（1974（昭和 49）年）

－背景

- ・ 給付面での不均衡の是正の必要性（失業保険給付対象の女子への偏り、季節的受給者の割合が大きく一般被保険者に比して著しい不均衡の存在、年齢別労働力需給の不均衡に給付が対応していないこと等への対応）、質量両面にわたる完全雇用の実現の必要性（雇用構造の改善、雇用調整・失業情勢の悪化への対応、職業能力開発、労働者の福祉の増進等の必要性）の高まり等
- ・ 第 1 次石油危機後に総需要抑制政策が実施され、雇用失業情勢が厳しさを増している中で制定。

－内容

- ・ 中高年齢者等就職困難者等を中心に失業補償機能を拡充（所定給付日数等）
- ・ 雇用調整給付金による失業の予防対策など不況に対する積極的対策
 - －雇用関係を維持する形での一時休業による雇用調整を助成
- ・ 雇用改善事業、能力開発事業、雇用福祉事業の 3 事業創設（付帯事業、事業主負担のみ）
 - …雇用改善事業（経済変動に伴う一時的休業に対する補助を行う雇用調整給付金による、企業の雇用維持支援、高齢者の雇用及び地域的な雇用並びに産業間の雇用の不均衡等の問題の改善）
 - …能力開発事業（労働者の能力の開発・向上）
 - …雇用福祉事業（雇用環境の整備改善）
- ・ 全産業、全規模を適用対象とする（農林水産業は段階的に強制適用－失業保険法では農林水産、教育研究調査以外が強制適用）

○「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」改正（1976（昭和 51）年）

－背景

- ・ 1971 年に制定された「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」により、中高年齢者全体の雇用情勢は、経済の高度成長と相俟って改善を見たが、高年齢者（55 歳以上）については改善が遅れ、特に石油危機以降の不況下では 0.1 倍を下回るなど高年齢者の構造的な就職困難が見られた。
- ・ こうした状況の下、1973 年の第 1 次石油危機を契機に経済情勢は大きく変化し、翌年にはマイナス成長となるなど経済が減速する中で、企業は人員整理を含む厳しい雇用調整を進めたが、その中で高年齢者を中心とする希望退職や解雇が行われるに至った。
- ・ このように、高年齢者は就職困難な状況にあるのみならず、就職している高年齢者につ

いてもその雇用が不安定であるという状況にあり、景気変動のしわ寄せを最も受けやすく、その雇用は、他の年齢層の者に比べて著しく不安定であった。

- ・高齢化社会の急激な進展に伴い、我が国の高年齢労働力人口は今後急激に増大すると見込まれ、これら高年齢者に安定した雇用の場を確保することは雇用対策上の最大の課題とされた。

－内容

- ・高年齢者雇用率の設定

55 以上の高年齢者雇用率の努力目標を 6% に設定。

- ・職種にかかわらず従業員総数に高年齢者雇用率を乗じた数の高年齢者を雇入れる制度に改正（改正前の選定職種への雇入れの促進については、公共職業安定所において中高年齢者を対象外とする求人申込みがあった場合の指導に活用。）

- ・雇用関係に変動がある場合の高年齢者雇用率の達成の義務

事業主に対し、労働省令で定める雇用関係の変動（雇入れと離職等）がある場合には、企業単位で 55 歳以上の高年齢者を高年齢者雇用率に相当する数以上の高年齢者の雇入れの義務を課した。

- ・高年齢者雇用率を達成するための措置

求人の申し込みの受理に関する特例

公共職業安定所における高年齢者雇用率未達成事業主が、正当な理由無く高年齢者でないことを条件として求人の申込みを行った場合はこれを受理しないことができる」とされた。

高年齢者雇用率の達成に関する計画

労働大臣は、高年齢者の雇用の安定に必要な場合には、常時 100 人以上の労働者を雇用する高年齢者雇用率未達成事業主に対し高年齢者雇用率の達成に関する計画の作成を命じ、それを提出させることができる等とされた。

高年齢者の雇入れ等の要請

高年齢者の全般的な雇用失業情勢が悪化する場合など高年齢者の雇用の安定のための緊急の必要がある場合に、労働大臣は、高年齢者雇用率未達成の常時 100 人以上の労働者を雇用する事業主に対して高年齢者の雇入れその他高年齢者の雇用の安定に関して必要な措置をとることを要請（高年齢者を雇入れするための公共職業安定所への求人申込み、定年の延長、勤務延長、再雇用等離職時期の延期等（及びそのための人事制度の改善、高年齢者の配置転換、職業訓練、職務再構成等））することができるとした。

高年齢者の雇用状況についての報告

労働大臣が必要であると認める場合には、事業主から高年齢者の雇用状況について必要

な報告を求めることができるとされた。

○「雇用安定事業」、「雇用安定資金制度」の創設〔雇用保険法改正〕（1977（昭和 52）年）

－背景

- ・第 1 次石油危機を契機とした総需要抑制政策、エネルギー制約の中での雇用情勢の悪化、産業構造の変化等の雇用への影響を最小限にする（失業の発生を予防する）必要性の高まり

－内容

〔雇用安定資金制度の創設〕

雇用調整に関する施策の実施のため、好況期に一定の資金を積み立て不況期に雇用安定のための経費として機動的・集中的に支出しえる基金的制度を確立する。

〔雇用安定事業の創設：経済変動に対応する事業。雇用調整給付金の対象範囲拡大等〕

- ・従来の雇用保険 3 事業に加えて 4 事業に

－景気変動等雇用調整事業

景気の変動等による短期的、一時的な不況時において事業主が行う雇用調整を助成。一時的休業に対応する雇用調整給付金制度を拡充し、企業の雇用調整の方法が一時休業、生産調整期間中の教育訓練の実施等多様化する等変化に対応する。

（支援内容）

- ・従来の一時的休業に加え、教育訓練による雇用調整も対象に給付金を支給
- ・高年齢者雇用安定給付金（高年齢者（55-64 歳）の雇用割合を高めた場合の賃金の一部補助）

－事業転換等雇用調整事業

産業構造の変化等による中・長期的、構造的な不況に対処し事業主が行う雇用調整を助成。

今後の低成長経済への移行過程を中心に、構造的に衰退を余儀なくされる産業において事業転換や事業規模の縮小を余儀なくされる企業が発生した場合に対応し、職業訓練等職業転換対策の整備を図る。

（支援内容）

- ・教育訓練、一時休業、出向による雇用調整の実施を対象に給付金を支給

○「特定不況業種離職者臨時措置法」制定（1977（昭和 52）年）

1978 年 1 月から 2 年間の時限立法（1983 年 6 月末まで期限延長）

－背景

- ・石油危機を契機とする安定成長への移行に伴う需要の低迷、エネルギー価格上昇に伴う原料コストの上昇、国際競争力の低下・輸出の減少等の中で構造不況業種³問題が発生し、一時に多数の離職者が発生することが懸念される等深刻な事態に立ち至った。このような状況に鑑み、失業の予防、再就職の促進等のための特別措置を講じることが必要とされた。

－内容

- ・国は、特定不況業種を指定（法令に基づく行為又は国の施策に基づき、事業規模の縮小等がなされ、これに伴い相当数の離職者の発生が見込まれる業種で、政令で指定する業種）。特に必要があると認められる業種について雇用の安定に関する計画を作成。
- ・失業の予防及び再就職の促進に関する国、地方公共団体、事業主の責務を明らかに。
- ・当該業種の事業主が再就職援助等に関する計画を作成し、公共職業安定所長の承認を受け、雇用保険上の事業転換等に係る雇用安定事業の対象となる教育訓練等を実施する場合、政府は雇用安定事業を実施。
- ・公共職業安定所長は、特定不況業種離職者で再就職援助等に関する計画に含まれ、かつ、当該離職の日まで1年以上当該計画の認定を受けた事業主に雇用されていた等要件に該当すると認定された者に対し、特定不況業種離職者求職手帳を発給。
- ・国は、当該求職者に対し、就職指導を行い各種給付金を支給するとともに、手帳所持者を継続雇用する事業主に対し助成金の支給等を行う。
- ・都道府県は、手帳所持者に対し、訓練手当、職場適応訓練費を支給することができる。
- ・40歳以上の手帳所持者等で一定の要件に該当する者には個別延長給付を行うことができる。

※本法制定と同年に、特定不況産業について、安定基本計画の策定に基づく設備の処理の促進等による経営の安定を内容とする「特定不況産業安定臨時措置法」が成立。

○「特定不況地域離職者臨時措置法」制定（1978（昭和53）年）

1978年1月から2年間の時限立法（1983年6月末まで期限延長）

－背景

- ・石油危機を契機とする安定成長への移行に伴う需要の低迷、エネルギー価格上昇に伴う原料コストの上昇、国際競争力の低下、輸出の減少等の中で構造不況業種問題が発生し、特定の地域に集中的な影響を及ぼしていた。
- ・当該地域において多数の離職者が発生等している状況に鑑み、失業の予防、再就職の促進等のための特別措置を講じることが必要とされた。

³ 造船、繊維、平電炉製鋼業、アルミニウム精練業等

－内容

- ・ 国は、特定不況地域を指定（地域中小企業対策法に基づき政令で指定された市町村の区域及びその近隣地域のうち、本法で定める地域として労働大臣が指定する地域）。
- ・ 失業の予防、再就職の促進等に関する国、地方公共団体、事業主の責務を明らかに。
- ・ 特定不況地域離職者に対する国等による職業訓練、公共職業安定所による求人の開拓、職業指導、就職の斡旋を実施。
- ・ 40 歳以上の特定不況地域離職者で一定の要件に該当する者に対する延長給付の支給。
- ・ 当該地域に所在する事業主が雇用安定計画を作成し、公共職業安定所長の承認を得た場合、雇用安定事業、雇用安定資金制度等及び雇用安定事業の特例を適用。
- ・ 特定不況地域において計画実施される公共事業への特定不況地域離職者の吸収率制度の設定。

○「雇用開発事業」の創設〔雇用保険法改正〕（1979（昭和 54）年）

－背景

- ・ 雇用問題の解決のためには、景気の着実な回復を図ることにより、民間の雇用需要を刺激するとともに、雇用対策面からも民間の活力を活用し、積極的な雇用機会の開発に努めることが重要とされた。
- ・ 景気が回復する中で求人が増加する傾向にあり、これを特に就職の困難な中高年等失業者の就職に結びつけて雇用機会の増大を図ることを目的とする。

－内容

- ・ 職業転換給付金制度の一環として中高年齢者雇用開発給付金を創設（就職指導手当等の支給を受けている中高年齢者を雇入れる事業主を対象に支給。）

○「雇用関係給付金等整備法」制定（1980（昭和 55）年）

- ・ 雇用安定事業として行われる景気変動等雇用調整事業と事業転換等雇用調整事業を雇用調整事業に統合。
- ・ 雇用安定事業の各種給付金の統合等制度の簡素化、充実
…従来の雇用安定事業の各種給付金を雇用調整給付金と出向給付金の 2 種に整理。出向給付金については、景気変動に伴う出向も助成対象とした。

○「特定不況業種・特定不況地域関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法」制定（1983（昭和 58）年）

1983 年 7 月から 1988 年 6 月末までの時限立法（1987 年 4 月より地域雇用開発等促進法の施行により、「特定不況業種関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法」）

特定不況地域離職者臨時措置法の期限切れを機に、同法と特定不況業種離職者臨時措置法の両法を統合する形で制定。

－背景

- ・第2次石油危機を経て低成長経済が定着する中で、従来からの不況業種である電炉製鋼業、アルミニウム精錬業、合板製造業等の業種において産業・雇用調整が再び表面化したほか、石油化学等の基礎素材産業が新たに構造不況に陥り、雇用調整を余儀なくされる等の状況が生じた。
- ・これまで施行されてきた法律による施策の対象となる業種、地域の指定は、産業政策の先行的発動が要件とされていたため、雇用政策上の対応が限定されてきた。
- ・日本的雇用慣行の下では、一度離職・失業した場合には再就職が容易ではないにもかかわらず、中長期的に雇用減が避けられない構造不況業種における失業の予防策が必ずしも十分でなかった。このため、過剰労働者が結局失業者として大量に労働市場に排出され、地域の雇用失業情勢に悪影響を与えていた。
- ・不況地域において雇用機会を拡大するための施策が不十分であり、離職者が当該地域に滞留していた。
- ・一度特定不況業種、特定不況地域として指定されると、その指定解除規定がなかったため、施策の効果が十分に浸透した業種・地域においても指定が継続されていた。

－内容

- ・業種対策と地域対策の有機的連携を確保。業種及び地域の指定に当たっては雇用対策の観点から機動的に行い、施策の対象期間を設定。
- ・下請中小企業における雇用調整の実態に即し、適切に離職者対策を実施。
- ・構造不況業種における過剰労働者の失業期間の短縮のための雇用調整助成金制度を充実（離職前職業訓練を実施する特定不況事業主に対する助成、特定不況業種事業主の行う再就職斡旋により労働者を雇い入れる事業主に対する助成）。

【安定成長期～バブル経済期】

○「雇用保険法」改正（1984（昭和59）年）

－背景

- ・労働力人口の高齢化、女性の職場進出、サービス経済化、技術革新等の進展や産業構造の転換等の進展により、労働力需給の両面にわたる構造変化が現れてきた。
- ・雇用保険受給者数が増加する一方、受給者の就職状況を見ると1970年代前半は初回受給者の約4割が就職していたが、1982年度には約1割に低下した。
- ・第5次雇用対策基本計画において雇用保険制度の見直しについて記述がなされた。

- ・中央職業安定審議会雇用保険部会における①主として年齢により決定される所定給付日数は、給付と負担の不均衡を招く、②引退過程にある高年齢者についてもそれ以外の者と同様の給付の仕組みとなっている、③基本手当額の算定基礎となる賃金に賞与等が含まれ、給付額は毎月の手取り賃金とほぼ同様、再就職賃金と比べ高くなる、④受給者の再就職を喚起する制度がない、等の問題点が指摘された。

－内容

- ・基本手当日額の引上げ及び賃金の算定方法の変更（賃金のうち臨時に支払われるもの等は含まないものとする）
- ・所定給付日数の変更（主として年齢により決定→算定基礎期間も要素として決定）
- ・給付制限期間の延長（自己都合退職等の場合につき、従来の1～2ヶ月→1～3ヶ月（原則3ヶ月））
- ・高年齢者求職者給付金の創設（65歳以降も引き続き雇用されている者で従来一般被保険者となっていた者を高年齢継続被保険者とし、基本手当に代えて高年齢者求職者給付金（一時金）を支給：労働の意思及び能力がある場合のみ支給）
- ・再就職手当制度の創設（受給資格者の基本手当支給残日数が一定以上の場合に支給）

○「労働者派遣法」制定（1985（昭和60）年）

－背景

- ・労働力需要側においては、マイクロ・エレクトロニクスを中心とする新たな技術革新が広範な分野に広がり、これに伴い企業内においても専門的な業務分野が増加していた。労働力供給側においても、自分の希望する日時等に合わせて専門的な知識、技術、経験を活かして就業することを希望する労働者層が増加していた。
- ・労働力需給両面にわたる構造的変化が進行する中で、他の企業の仕事を請け負い、自己の雇用する労働者を他の企業に派遣し、そこで就業させる形態の事業が増加している。
- ・このため、特定の業務分野については、労働者の保護と雇用の安定に配慮した上で、労働者派遣事業を制度化し、法的整備を図ることが必要となった。

－内容

- ・労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、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う。
- ・派遣労働の形態は、一般労働者派遣（特定労働者派遣事業以外の派遣事業）、特定労働者派遣事業（当該事業の派遣労働者が常時雇用される労働者のみである派遣事業）。
- ・港湾運送業務、建設業務、その他一定の政令で定める業務以外の業務のうち、当該業務を遂行するために専門的な知識、技術、経験等を必要とする業務で政令で定める適用対

象業務に限り行うことができる。

適用対象業務…情報処理システム関係、機械設計関係、放送機器操作関係、放送番組制作関係（以上派遣期間 1 年）、事務用機器操作関係、通訳・翻訳・速記関係、秘書関係、ファイリング関係、調査関係、財務関係、貿易関係、デモンストレーション関係、添乗関係（以上 9 ヶ月）、建築物清掃関係、設備運転等関係、建築物サービス関係（以上派遣期間定めなし）の 16 業務

- ・一般労働者派遣事業の許可の有効期間は、3 年

○「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（1986（昭和 61）年）

ー背景

- ・我が国の人口の高齢化は世界に類をみない速度で進展しつつあり、21 世紀初頭には労働力人口の 4 人に 1 人を 55 歳以上の高齢者が占めると見込まれている。他方、高年齢者をめぐる労働市場の状況には極めて厳しいものがあり、今後の労働力人口の高齢化の進展に伴い、ますます深刻化することが懸念された。
- ・政府としては、従来から 60 歳定年の一般化を労働行政の最重要課題として取り組んできたが、今後、60 歳定年を基礎に 65 歳程度までの継続雇用を促進すること、高年齢者の早期再就職の促進のための体制を整備すること、定年退職者等に対する臨時的かつ短期的な就業機会を確保すること等高年齢者の雇用・就業に関する施策を総合的に推進していくことが求められるとされた。

ー内容

※高年齢者とは、55 歳以上のものをいう。

- ・定年を定める場合の 60 歳定年の努力義務化（定年の引上げ等による高年齢者の安定した雇用の促進）

60 歳を下回る定年を定めている事業主に対する労働大臣による（公共職業安定所長を通じた）定年引上げの要請、当該事業主に対する労働大臣による定年引上げに関する計画の作成命令、当該計画作成命令をうけながら正当な理由がなくこれを作成しない場合等におけるその旨の公表等を定めた。

- ・再就職援助の努力義務（高年齢者の雇用の促進等）

定年、再雇用制度等がある場合において、当該制度の定めるところによる退職等による離職者に対する求人の開拓その他高年齢離職者の再就職の援助に関し、事業主がその再就職の援助に努めるもの等とされた。

- ・高年齢者雇用安定センターの設立

中央及び各都道府県において公益法人である高年齢者雇用安定センターを指定し、関係者に対する高年齢者継続雇用措置その他高年齢者の雇用に関する講習、情報・資料の収

集・提供、雇用改善業務その他福祉の増進等に関する業務を行わせることができた。

- ・シルバー人材センター等

定年退職者等に対する臨時的、短期的な就業の機会の確保、提供を行う仕組み、体制の整備を行うため、シルバー人材センター制度を創設。本事業の実施に適した既存の公益法人をシルバー人材センター協会として指定し、中核的機関として活用し、また、都道府県知事は、一定の基準を満たす公益法人をその市町村の区域ごとに 1 個に限りシルバー人材センターとして指定することができるとした。

- ・国による援助等

雇用する労働者のうち高年齢者の占める割合が労働省令で定める割合（60 歳代前半層の者が 6%）を超える事業主に対する助成を行うことができること、国が高年齢者に対して職業紹介等を行う施設の整備に努めるものとするとともに地方公共団体等が高年齢者についての職業相談施設を設置する等の措置を講ずる場合に国は必要な援助を行うことができること等とした。

○地域雇用開発等促進法（1987（昭和 62）年）

ー背景

- ・経済の低成長下で労働力需給の地域間格差が拡大し、同時に、特に 1985 年以降の円高の影響を受ける輸出型産地、造船、鉄鋼等の構造的な不況業種に強く依存している企業城下町、石炭政策の影響を受ける産炭地域、1987 年 4 月の国鉄の分割・民営化に伴い多数の余剰人員の発生が見込まれる地域等、雇用情勢が厳しい地域が発生し、地域の雇用問題が深刻化した。

ー内容

- ・従来の地域に着目した施策を整理・統合し、①3 つの地域についての施策としてまとめ、②地域雇用対策として講ぜられる措置を i) 地域雇用開発のための措置、ii) 失業の予防、再就職の促進等のための特別の措置の 2 つの措置として体系化し、雇用機会の増大を図るための雇用開発を推進。地域指定は期限を付して行う（期限延長可）。
- ・労働大臣は、地域雇用開発の基本方針等を内容とする地域雇用開発指針を策定し、都道府県は、地域雇用開発計画を策定することができるものとされた。

ー雇用開発促進地域（雇用機会が不足し、雇用開発の積極的促進が必要な地域）

…指定地域内において事業所を新增設し、地域雇用開発計画に適合する形で求職者を雇い入れる事業主に対して雇入れ助成等を行う地域雇用開発助成金の支給、職業訓練施設の提供等

…求職者に対する地域のニーズに応じた職業訓練、特別の求人開拓、きめ細かな職業

相談及び就職の斡旋等

- －特定雇用開発促進地域（雇用開発促進地域のうち、景気の変動、産業構造の変化等に伴い雇用情勢が悪化し、又は悪化するおそれのある地域）
 - …地域雇用開発助成金の特別措置の実施
 - …指定地域内事業主等で一定以上の離職者を雇い入れる職業訓練施設の整備に対する貸付の実施
 - …指定地域内事業主に対する雇用調整助成金の支給
 - …指定地域内の離職者（45-64 歳、（～1988.3 は 35-64 歳））を公共職業安定所の紹介により常用労働者として雇い入れた事業主に対する特定求職者雇用開発助成金の支給
 - …指定地域内の特定不況業種在職者及び離職者等を対象とした個人別能力開発プログラムの作成、専修学校、事業主団体等への委託も含めた職業訓練の実施及び訓練終了後の再就職先事業所の積極的斡旋等による地域雇用能力開発事業の実施
 - …40 歳以上の指定地域離職者で一定の要件に該当する者に対する個別延長給付
 - …指定地域内において実施される公共事業への雇用吸収率制度の適用
 - …指定地域内に居住する求職者が当該地域内で再就職が困難である場合、求職者の他の地域における就職を促進するための関係都道府県知事及び公共職業安定所長に対する広域職業紹介活動の命令（対象求職者には広域延長給付、職業転換給付金を支給）
- －緊急雇用安定地域（景気の状態、国際経済環境その他の経済的事情の著しい変化により雇用情勢が急速に悪化し、又は悪化するおそれがある地域）
 - …雇用している労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じる指定地域事業主に対する雇用調整助成金制度の適用
 - …特定求職者雇用開発助成金制度の適用（45 歳以上 65 歳未満（1988.3 までの間は 35 歳以上）の同地域離職者を特定求職者とする）等必要な助成・援助の実施
 - …40 歳以上の離職者に対する雇用保険の個別延長給付の適用
 - …離職求職者に対する地域ニーズに応じた職業訓練、特別の求人開拓、きめ細かな職業相談及び就職の斡旋等の実施

○「特定不況業種関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法」改正（1988（昭和 63）年）業種雇用安定法の廃止期限を 7 年間延長（1995（平成 7）年 6 月末まで）

－背景

- ・改正前の法の廃止期限当時の経済状況をみると、急激な円高等を背景に 1987 年 6 月には失業率が 3%を超え、石炭、造船、非鉄金属、海運等の構造不況業種においては大規模な雇用調整が実施されるなどの状況が続いていた。

- ・ 対外貿易摩擦や円高を背景に、内需主導型の産業構造への転換を図ることが国民的課題となっていたが、その過程において産業・職業間の労働力需給のミスマッチの拡大や雇用調整の増加など各種の雇用問題の発生が懸念されていた。
- ・ 構造不況業種の労働者や今後の産業構造の転換の過程において雇用面での影響を受ける労働者について、雇用の安定のための施策を進めることが課題になっていた。

－内容

- ・ 法改正により、産業構造の転換に伴う中長期的な観点からの雇用問題にも対処することを目的とする。
- ・ 産業構造の転換に伴う雇用面の影響等に対応するため、特定不況業種に係る事業所以外の事業所で、個々の事業所の事情等による事業規模の縮小等に伴い相当数の労働者が離職を余儀なくされるおそれがある事業所を個別に特例事業所として対象とする等、対象事業主を拡大する。
- ・ 事業転換による雇用機会の確保や職業の転換のための教育訓練を行う等産業構造の転換に対応した措置を講ずる事業主に対し、産業雇用安定助成金の支給措置を講ずるとともに、在職者の職業転換に必要な職業能力の開発・向上を促進するための職業訓練の充実等失業の予防のための措置を充実する。
- ・ 上述の失業の予防のための措置の充実に伴い、事業主が事業規模の縮小等に伴って作成する再就職援助等計画を雇用維持計画に改める、等。
- ・ 特定求職者雇用開発助成金制度の適用（45 歳以上 65 歳未満（1989.3 末までの間は 35 歳以上）の指定業種離職者を特定求職者とする）等必要な助成・援助の実施

○「雇用保険法」改正（1989（平成元）年）

－背景

- ・ サービス経済化の進展、女子の就業意欲の高まりを背景とした就業形態の多様化の中で、特に、パートタイム労働者の著しい増加、勤続年数の伸長、就業分野の拡大等が進展している。
- ・ 第 6 次雇用基本対策計画においても、「パートタイム労働者の雇用の安定、労働条件・福祉の向上を図るため、適正な雇用管理の実施等を推進する観点から法的整備を含めた総合的な対策を検討する」とされた。
- ・ 雇用保険制度においては、その時々々の経済情勢に即応して機動的対応をしてきたが、今後の構造調整期においては、経済変動と高齢者問題、地域問題等の雇用問題が密接に関連した問題が生ずることが予想され、雇用に関する各般の施策を総合的、一体的に実施していくとともに財政基盤の強化を図ることが必要となった。

－内容

- ・短時間労働被保険者に関する求職者給付の特例の創設（パートタイム労働者を対象：1週間の所定労働時間が、同一の事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比して短く、かつ労働大臣が定める時間数（33時間）未満である者）
- ・雇用保険4事業の再編（雇用安定事業と雇用改善事業を統合し、雇用安定事業とし、雇用保険3事業（雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業）に再編）

○「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」改正（1990（平成2）年）

－背景

- ・技術革新や情報化の進展等を背景に、今後、大幅に増加することが見込まれる専門的・技術的職業従事者等の分野において労働力需要の若年志向が続くとすれば、労働力の過剰と不足が並存する事態になりかねないことが懸念された。
- ・従来のような強い若年志向を転換し、60歳定年の早期完全定着を基盤とした高年齢者の雇用環境の積極的な改善を図ることにより、高年齢者の安定した雇用機会を確保するとともに、その豊かな経験と意欲・能力を活かしていく必要があるとされた。

－内容

- ・定年後の再雇用の努力義務化
60歳以上65歳未満の定年に達した者が当該事業主に再び雇用されることを希望するときは、原則として、その者が65歳に達するまでの間、その者を雇用するように努めなければならないとするもの。
- ・労働大臣による高年齢者等職業安定対策基本方針の策定
高年齢者について、労使を始めとする国民全体に明確な目標、展望（65歳未満の者の雇用機会の増大の目標に関する事項等）を示すとともに、65歳までの雇用機会の確保に向けた労使の努力を促進するよう環境整備を進める観点から、事業主が講ずべき措置（職業能力の開発・向上、作業施設の改善その他）に関する指針を定める基本方針を策定するもの。
- ・諸条件の整備に関する公共職業安定所長の勧告
- ・その他
多数雇用事業主に対する助成措置について、「基本方針」に従い高年齢者の雇用の機会の増大に資する措置を講ずることも要件の一つとした。
事業主の、労働大臣に対する高年齢者の雇用状況に関する毎年1回の報告を義務化。

【バブル経済崩壊期】

○「高年齢者等雇用安定法」改正（1994（平成 6）年）

－背景

- ・ 60 歳定年制については、既に 8 割の企業で導入されている等普及が進展している中で、今後、65 歳までの継続雇用を更に前進させる必要があるとされた。
- ・ 高齢化の急速な進展の下で、企業における継続雇用の推進と並び、高齢者の健康、体力等の面での個人差に対応した多様な就業形態の確保を図る必要性が高まっていた。

－内容

- ・ 60 歳定年制の義務化と 65 歳までの継続雇用等による安定した雇用の促進
- ・ 高齢者に係る労働者派遣事業の特例の創設
…港湾運送業務、建設業務、警備業務、物の製造の業務以外の業務について労働者派遣事業を行うことができるネガティブリスト方式を採用。派遣期間は 1 年。

○「雇用保険法」改正（1994（平成 6）年）

－背景

- ・ 我が国における雇用を取り巻く諸情勢についてみると、今後、急速な高齢化や女性の職場進出が一層進み、また、産業構造の転換や技術革新がますます進展するとともに、中長期的には労働力の供給制約が見込まれた。
- ・ 雇用保険制度の雇用に関する総合的機能を一層発揮できるようにするとの観点から見直しを行い、職業生活の円滑な継続を援助・促進するとともに、失業中の生活の安定、再就職の促進に一層の実効を期していく観点から、高齢者や女性を中心とした雇用の継続を援助・促進するため雇用継続給付制度の創設等を行うこととした。

－内容

- ・ 法の目的規定の改正
雇用保険の保険事故として従来の「失業した場合」に「雇用の継続が困難となる事由が生じた場合」を加え、これに対する保険給付の目的として「労働者の雇用の安定を図る」ことを掲げることとした（雇用継続給付の創設）。
- ・ 雇用継続給付（高年齢者雇用継続給付、育児休業給付）の創設
…高年齢者雇用継続給付
高齢期における労働能力の低下、通常勤務の困難化等に伴い、60 歳以上 65 歳未満の雇用されている期間において、賃金が 60 歳時点の額に比して一定程度以上低下するような場合には、高齢者の労働意欲の減退や失業給付、年金等の受給の安易な選択等を招き、さらには失業に結びつきかねない状況にある。この賃金の低下を保険事故と

とらえ、高年齢者雇用継続給付を支給。

…育児休業給付

労働者が育児休業のために働くことができず、賃金収入の全部又は一部を喪失する状態を放置することは、子を養育する労働者が職業生活を円滑に継続するために必要とする育児休業の取得を困難とし、その後の円滑な職場復帰にも支障を生じることにより、失業に結びつきかねない状況にある。この育児休業の取得を失業に準じた職業生活上の事故ととらえ、育児休業給付を支給。給付額は、育児休業開始 6 ヶ月間の月平均賃金の 25%相当額（養育する子が 1 歳に達するまで）。

・一般求職者給付の改正等

60 歳定年制の定着状況に対応した年齢区分及び所定給付日数の変更等。

○「特定不況業種関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法」改正（1995（平成 7）年）
業種雇用安定法の廃止期限を 6 年間延長（2001（平成 13）年 6 月末まで）

ー背景

- ・いわゆるバブル経済が崩壊した後の厳しい雇用失業情勢の中、円高による生産拠点の海外移転や製品輸入の増加等が加速し、これに伴う国内の産業の空洞化・国際化等の中で産業構造も変化するとともに労働力構成も大きく変化することが見込まれた。
- ・こうした中、従来の特不況業種を含む一定範囲の業種では、今後趨勢的に雇用量の減少が余儀なくされ、雇用調整の方法も新規採用抑制から企業外を含む労働移動に重点が移ることが見込まれた。
- ・このため、できる限り失業を経ることなく企業間・産業間労働移動が行われるようにし、労働移動の際の能力開発の支援施策を進めることが必要となった。

ー内容

- ・従来からの特定不況業種（構造的な不況のため設備廃棄等により産業として縮小均衡を余儀なくされている業種を指定、援助内容は従前のとおり）に加え、円高、国際化の進展等経済的事情により生産量が相当程度減少しその回復が見込めず雇用調整を余儀なくされる業種を特定雇用調整業種、これに準ずる状況にある事業所について、個々の事業所の事情等により特例事業所として認定。
- ・当該業種の事業主は、事業規模縮小等を行う場合は、その雇用する労働者の雇用の維持及び再就職の援助措置に関する計画（雇用維持計画、失業予防計画）を作成し、公共職業安定所長が認定。
- …認定事業主が出向・斡旋により労働者の受入先の確保の努力をする場合及び配置転換を行おうとする場合、認定業種事業主や労働者の受入を行う事業主に対し、教育訓練等に対する相談事業を実施。

- …雇用維持努力に対する雇用調整助成金の支給
- …認定計画に基づき、出向・再就職斡旋、配置転換等を行う場合、助成金（労働移動雇用安定助成金）を支給。この際に、能力開発を行う場合も助成金を支給（労働移動能力開発助成金）。（従来の産業雇用安定助成金の再編・拡充）
- …認定計画に係る労働者を雇い入れた事業主が必要な職業訓練を実施するための施設の設置・整備を行う場合、融資を実施。

○「緊急失業対策法」廃止（1995（平成 7）年（廃止施行 1996.4））

○「労働者派遣法」改正（1996（平成 8）年）

ー背景

- ・労働者派遣事業に対する新たなニーズの高まり、1994 年 6 月に閣議決定された「今後における規制緩和の推進等について」で、労働者派遣事業の適用対象業務の範囲見直しについて言及されるなど規制緩和の観点からの議論があったこと、国が長期不況を経験する中で、労働者の保護等の観点からの問題点も指摘されるようになったこと等から、制度見直しの検討が開始された。
- ・さらに、1995 年 2 月の規制緩和検討委員会からの意見報告において、労働者派遣法の適用対象業務を原則自由化し、非対象業務を限定列挙するネガティブリスト方式に改めるべき旨の意見、同年 3 月に閣議決定された「規制緩和推進計画」において、労働者派遣事業の適用対象業務について、見直しを進める等とされたことなどが挙げられる。

ー内容

- ・派遣労働者の就業条件等の確保・整備のための措置について
 - …労働条件・就業条件の的確な明示、労働者派遣契約の中途解除に関する措置、派遣労働者の苦情処理体制の充実、教育訓練の充実、労働・社会保険の適用促進
- ・適用対象業務の拡大
 - …11 業務を適用対象業務に新たに追加し、26 業務に（1 業務は既存の号の一部改正対応）
- ・育児・介護休業取得者の代替要員の業務処理に必要な場合は、港湾運送業務、建設業務、警備業務以外の業務について労働者派遣業務を可能に（派遣期間上限 1 年）。

○「高年齢者等雇用安定法」改正（1996（平成 8）年）

ー背景

- ・超高齢社会の到来を目前に控え、シルバー人材センター事業は、その役割がますます大きくなっており、今後一層その事業を発展・拡充するためには、以下の課題に対応する必要があった。

- ①シルバー人材センター間における会員の就業機会の不均衡等を調整し、シルバー人材センター事業の活性化を図るため、市町村ごとに設置され市町村ごとに業務を行うこととされているシルバー人材センターに係る制約を解消し、シルバー人材センター間で就業機会のやり取りができるようにすること、
- ②シルバー人材センター未設置地域（全市町村の 7 割）に居住する高齢者のために就業機会を確保、提供できるようにすること、
- ③シルバー人材センターと同様の事業を行いながら、その事業規模が小さい等の理由によりシルバー人材センターとしての指定を受けていない、いわゆるミニシルバーの労働政策上の位置づけを明確にするとともに、都道府県の指導等により、高齢者の就業機会を提供していくための健全な団体として育成できるようにすること。

ー内容

- ・シルバー人材センター連合関係

都道府県知事は、定年退職者等に対し、臨時的かつ短期的な就業の機会を提供すること等を目的とする 2 以上のシルバー人材センターを会員とする公益法人をシルバー人材センター連合として指定できることとした。

- ・全国シルバー人材センター事業協会関係

労働大臣は、シルバー人材センター及びシルバー人材センター連合の健全な発展を図ること、その業務について連絡調整を図ること等を目的とする公益法人を全国シルバー人材センター事業協会として指定することができることとした。

【経済変革・構造改革期】

○「雇用保険法」改正（1998（平成 10）年）

ー背景

- ・1997 年の職業能力開発促進法の改正においては、事業主が労働者の主体的な職業能力開発の取組に係る環境整備に努めるべきこととされ、また、その場合の事業主に対する助成措置を講ずることにより労働者の主体的な職業能力の開発・向上を促進することとされた。
- ・我が国経済社会が今後とも活力を持ちつづけるためには、国際的にみて競争力のある、あるいは、高付加価値な新製品やサービスを供給できる独創性に富んでいる人材や独創的な技術が重要に。また、今後の企業の人事・労務管理についてもより能力を重視した方向に向かうと見込まれた。
- ・このような状況の中、今後の経済社会における労働者の職業能力開発の重要性に鑑み、個々人の主体的な職業能力開発に係る環境を整備し、その促進を図ることが重要な課題

になると見込まれた。

- ・急速な高齢化の進展等に伴い要介護者の数が増大することが予想される中で、家族介護の問題が労働者が雇用を継続していく上での制約要件となっていることを踏まえ、1995年に「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」が制定され、1999年4月から義務化されることとなった。
- ・急速な高齢化に進展の中、寝たきりや痴呆性の高齢者の数も飛躍的に増大し、雇用の継続が困難となる事由として、家族の介護を行うことの割合が増加。社会の活力を維持していくためには、仕事と介護の両立を支え、家族の介護を行う労働者各人が働き続けることができるようにすることが重要な課題となった。

ー内容

- ・教育訓練給付制度の創設
…労働大臣が指定する教育訓練を受け、当該課程を修了した場合、当該教育訓練の受講に係る費用の80%を20万円を限度として支給（教育訓練開始の日までの雇用保険被保険者期間が5年以上の者が対象）。
- ・介護休業給付制度の創設
…配偶者、父母及び子その他労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫の対象家族を介護するため介護休業を取得した被保険者に対して3ヶ月を限度に休業開始前の賃金額の原則25%相当額を支給（介護休業開始前2年間にみなし被保険者期間が12ヶ月以上ある者が対象）。

○「労働者派遣法」改正（1999（平成11）年）

ー背景

- ・1996年改正作業中の1995年12月に、行政改革委員会において「規制緩和の推進に関する第1次意見」が取りまとめられ、労働者派遣事業の対象業務について、「業務全般を視野に置き、労働者派遣が適切な業務と不適切な業務を区別する基準を明確化し、労働者派遣が不適切な業務を列举することにより、それ以外は、労働者派遣事業の対象業務とすべき」との提言がなされ、1996年3月に閣議決定された規制緩和推進計画の改定及び1997年3月の同計画再改定の際も、同趣旨が盛り込まれた。
- ・1996年6月のILO総会において、民間労働力需給調整機関の役割をより積極的に位置付けるべくILO第96号条約（民間職業仲介事業所条約－有料職業紹介の漸進的廃止、一定の監督、規制等）の下での有料職業紹介所の存続等を規定）の改定について議論がなされ、ILO第181号条約が1997年6月の総会において採択された。
- ・1998年の中央職業安定審議会の法改正に係る建議において、ILO181号条約が採択され、労働者派遣事業についての新たな国際基準が示されたことを踏まえるとともに、社会経

済情勢の変化への対応、労働者の多様な選択肢の確保等の観点から、常用代替のおそれが少ないと考えられる臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として労働者派遣事業を位置付けることを基本的考え方として示された。

－内容

- ・適用対象業務をネガティブリスト化
…港湾運送業務、建設業務、警備業務、医師等政令で定める医療関連業務、物の製造業務は適用除外。
- ・派遣受入期間
 - ①臨時的・一時的な労働力の需給調整システムとして拡大された適用対象業務：同一業務への派遣継続期間上限 1 年
 - ②現行制度における適用対象 26 業務：行政指導上 3 回の更新まで可。
 - ③事業の開始、転換、拡大、縮小または廃止のための業務であって一定の期間内に終了することが予定されているもの（有期プロジェクト）：3 年を上限
 - ④派遣先に雇用されている労働者の産前産後、育児休業等取得の際の代替要員：2 年を上限
- ・派遣期間の制限の効果を徹底するため、違反する派遣先は、派遣労働者からの希望があれば当該派遣労働者を雇用する努力義務が課せられる。

○「職業安定法」改正（1999（平成 11）年）

－背景

- ・1996 年改正作業中の 1995 年 12 月に、行政改革委員会において「規制緩和の推進に関する第 1 次意見」がとりまとめられ、有料職業紹介事業の対象業務について、「業務全般を視野に置き、労働者保護に配慮しつつ、民間が扱うことが適切な職業と不適切な職業を区分する基準を明確化し、労働者派遣が不適切な業務を列举することにより、それ以外は、民間が扱えることとすべき」との提言がなされ、1996 年 3 月に閣議決定された規制緩和推進計画の改定、1997 年 3 月の同計画再改定の際も、同趣旨が盛り込まれた。
- ・1996 年 6 月の ILO 総会において、民間労働力需給調整機関の役割をより積極的に位置付けるべく ILO 第 96 号条約（民間職業仲介事業所条約－有料職業紹介の漸進的廃止、一定の監督、規制等の下での有料職業紹介所の存続等を規定）の改定について議論がなされ、ILO 第 181 号条約が 1997 年 6 月の総会において採択された。
- ・労働力需要面では、専門的な知識、能力を有する即戦力となる人材を迅速に採用したいとするニーズ等の高まりがみられた。
- ・労働力供給面では、リストラ等により転職を余儀なくされている労働者、自己の有する

専門的な知識、能力を発揮できる仕事を求める労働者等の増加が見られるようになった。

- ・労働力需給に係るニーズの変化に的確に対応し、労働者の雇用の安定を図っていくためには、長期雇用システムの下における能力開発、配置転換等による雇用の維持と併せ、労働市場について労働需給のミスマッチを解消し、失業期間の短縮が図られるよう、「公正かつ効率的でセーフティネットを備えた労働力需給調整機能の整備」を図る必要性が増大していた。
- ・公共職業安定機関の職業紹介機能を充実・強化するとともに、民間機関が活力や創意工夫を活かし適切に労働力需給調整の役割を果たしえるようにすることが必要となっていた。

一 内容

- ・公共職業安定所及び職業紹介事業者等に共通するルール of 整備
 - …労働条件等の文書明示の義務化
 - …個人情報の保護規定の追加 等
- ・職業紹介事業等に係るルール of 見直し
 - …有料職業紹介事業における取扱職業のネガティブリスト化（建設業務、港湾運送業務）
 - …有料職業紹介事業の手数料制度の見直し
 - 届出制手数料の容認、求職者からの手数料徴収の原則禁止等
 - …事業許可の有効期間の延長
 - 有料職業紹介事業：1 年→新規 3 年・更新 5 年
 - 無料職業紹介事業：3 年→5 年
 - …労働者の募集に係る通勤圏外からの直接募集の届出の廃止

○雇用保険法改正（2000（平成 12）年）

一 背景

- ・雇用保険制度は、それまで、我が国の長期継続雇用慣行にも支えられ、財政的にも安定した運営が行われてきたが、単年度で年間保険料収入に匹敵する赤字（1 兆円超）が見込まれるなど、赤字幅が急速に拡大。これに対し、バブル経済期に蓄積された積立金の取り崩しで対処していたが、いずれ積立金が枯渇し、給付に支障をきたす状況に。
- ・この要因としては、直接的には厳しい雇用失業情勢を反映した受給者の増加、好景気等を理由として保険料率を暫定引下げしたこと等が挙げられるが、根源的には、産業構造の変化等に伴う雇用慣行の変化、労働移動の増加、少子・高齢化の進展など、構造的な変化を背景とした失業率の高止まりの中で、給付体系の枠組みが雇用保険制度創設当時のものであったことにあった。
- ・制度見直しの検討に当たっては、給付面において早期再就職という目的に照らして現行

の給付日数の体系が適当であるが、給付面においては、①最近の雇用慣行の変化、労働移動の増大等、他の再就職を容易にするための施策の整備が図られつつあること等を踏まえると、今後、再就職の難易度の判断に当たっては、「年齢」より「離職が予想できたか否か」を考慮する方が合理的ではないか、②定年退職者の多い 60 歳以上 65 歳未満の年齢層では、真に失業状態になってはいない者が失業給付を受給していることが推測され必ずしも早期再就職に結びついていないのではないか、等の問題意識に基づいて議論がなされた。

－内容

- ・ 倒産・解雇等による中高年失業者等への失業者給付の重点化（2001.4 施行）
 - …従来の年齢と被保険者であった期間に応じて一律に給付日数が増加する所定給付日数の体系（90-300 日）→
離職前からあらかじめ再就職の準備ができるような者に対する所定給付日数を圧縮（90-180 日）、中高年層を中心に倒産、解雇等により離職し「特定受給資格者」であると認定された者に対する十分な所定給付日数の確保（90-330 日）
- ・ 個別延長給付の廃止（2001.4 施行）
 - …従来の個別延長給付（特定の地域、年齢等の要件を満たす者で公共職業安定所長が認定した者）→今回の改正で、特定受給資格者として一般化
- ・ 再就職手当の見直し（2001.4 施行）
 - …従来の所定給付日数及び支給残日数の区分に応じた階段状の支給額決定の仕組み→再就職手当の額を所定給付日数の支給残日数に応じてきめ細かく設定することによる再就職の促進（原則支給残日数の 1/3 に相当する分の基本手当の額）
- ・ 教育訓練給付の充実（2001.1 施行）
 - …教育訓練給付金の支給額の上限を 20 万円→30 万円に引上げ
- ・ 雇用形態の多様化への対応（短時間就労者等の適用条件の見直し）（2001.4 施行）
 - …就業形態の多様化に対応するため、短時間就労者等（短時間就労者及び登録型派遣労働者）が収入の多寡によらず経済社会における重要な労働力であることが反映されるよう、従来、年収 90 万円以上が見込まれることとしていた適用基準を廃止。
（① 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上、② 原則 1 年以上引き続き雇用させることが見込まれる、の適用条件については従来通り）
- ・ 育児休業給付、介護休業給付の充実（2001.1 施行）
 - …従来の給付率：休業前賃金の 25%→40%に引上げ
- ・ 雇用保険 3 事業の見直し
 - …雇用安定事業
中高年齢者の在職求職者に対し再就職の援助等を行う事業主に対して助成・援助がで

きることとした（改正高年齢者雇用安定法における施策の充実への対応）

…雇用福祉事業

本事業から宿舍・福祉施設の建設、運営の事業を削除

- ・雇用保険財政の見直し（財政基盤の強化等）

○「高年齢者等雇用安定法」改正（2000（平成 12）年）

－背景

- ・ 今後における急速な高齢化の進展の下で、我が国経済の活力を維持していくためには、高齢者の能力の有効な活用を図ることが重要な課題であり、中高年齢者の雇用環境の深刻化への的確な対応を図りつつ、将来的には、高齢者が、健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現をめざす必要があるとされた。
- ・ こうした政策課題にかんがみ、高齢者雇用対策の理念と方向を明確化した上で、当面对応すべき事項として、i) 65 歳までの雇用の確保に向けた定年の引上げ、継続雇用、雇用延長、再雇用等の促進、ii) 中高年齢者の厳しい雇用環境に対応した再就職の援助・促進、iii) 高齢者の多様な雇用・就業ニーズへの的確な対応等について、法的整備を行う等が必要とされた。

－内容

- ・ 法律の目的に、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保、高年齢者等の再就職の措置を規定。
- ・ この法律にいう「高年齢者等」の範囲に、中高年齢者である在職の求職者（45 歳）以上の者を含めるものとする。
- ・ 65 歳未満の定年の定めをしている事業主は、当該定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は改善その他の高年齢者の 65 歳までの安定した雇用の確保を図るために必要な措置（高年齢者雇用確保措置）を講ずることを努力義務として規定（労働大臣による継続雇用制度の導入又は改善に関する計画の作成の指示に関する規定を廃止）。これらの措置に関し、高年齢者等職業安定対策基本方針において定める。
- ・ 事業主が、定年、解雇等により離職する中高年齢者について再就職援助計画を作成したときは労働者にこれを交付し、公共職業安定所は、同計画の内容を参酌し、求職者に必要な助言その他の援助を行う。さらに、中高年齢者である在職求職者に対し再就職の援助等を行う事業主に対する助成金の支給に関する所要の規定の整備を行う。
- ・ 中央及び都道府県高年齢者雇用安定センターの業務に、45 歳以上 55 歳未満の在職求職者の雇用の安定等に関する業務を加える。
- ・ シルバー人材センターが高年齢退職者に提供する就業の範囲を臨時的かつ短期的な就業

及び労働大臣が定めるその他の軽易な業務に係る就業に拡大する。

○「特定不況業種等関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法」廃止（2001（平成 13）年）

－特定不況業種等だけでなく全ての業種を対象に再就職を促進するための対策を雇用対策法に基づいて講ずることとしたため、本法を廃止。

○「雇用対策法」改正（2001（平成 13）年）

－背景

- ・経済・産業構造が大きく転換する中で、労働移動が増加し、失業率が高止まりすることが懸念された。
- ・円滑な再就職を促進し、職業生活の全期間を通じて労働者の職業の安定を図っていく必要がある。

－内容

- ・在職中からの計画的な再就職援助の実施
…事業等規模の縮小等に伴い、離職を余儀なくされる者を相当数生じさせる事業主に再就職援助計画⁴の作成を義務づけ、計画に基づく再就職援助措置を国が支援〔業種によらない支援〕
- ・募集・採用時の年齢制限緩和に向けた取組の促進
…事業主は、原則、年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう努めることとする。

○「雇用保険法」改正（2001（平成 13）年）

－背景（雇用対策法に同様）

－内容

- ・雇用安定事業に、事業等規模の縮小等に伴い、離職を余儀なくされる労働者を相当数生じさせ、再就職援助計画に基づく再就職支援を行う事業主に対する助成措置を追加。〔業種によらない支援〕

⁴ 事業主は、相当数の離職者が見込まれる事業規模の縮小を行おうとするときは、当該労働者の再就職の援助の措置のための計画（再就職援助計画）を作成しなければならない。当該計画は、公共職業安定所長の認定を受けなければならない。

○「地域雇用開発等促進法」の一部改正（2001（平成 13）年）

題名を「地域雇用開発促進法」に改めた。

－背景（雇用対策法に同様）

－内容

- ・雇用機会増大促進地域⁵、能力開発就業促進地域⁶、求職活動援助地域⁷、高度技能活用地域⁸内に居住する労働者に関し、就職の促進等の措置を講じる。
- ・地域の自主性、創意工夫を生かしつつ、地域の実情に即した地域雇用開発を促進するため、地域指定に当たっては、都道府県が地域を提案し、国が同意する方式に変更。
- ・国と都道府県が連携して行う事業を新設。

○「職業能力開発促進法」改正（2001（平成 13）年）

－背景（雇用対策法に同様）

－内容

- ・労働者の自発的な職業能力開発を促進するために事業主が講ずべき措置として、業務に必要な職業能力についての情報提供、相談その他の援助を追加するとともに、国は事業主が講ずべき措置の有効な実施を図るために必要な指針を策定することとする等による、労働者のキャリア形成への支援。
- ・民間機関の活用による適正な職業能力評価を促進するため、技能検定について、試験業務の対象となる民間機関の範囲及び当該民間機関に行わせることのできる試験業務の範囲の拡大等を通じた職業能力評価制度の整備。

○職業安定法施行規則の一部改正（2002（平成 14）年）

- ・有料職業紹介事業者が手数料を徴収できる求職者として、科学技術者・経営管理者（賃金が年収 1200 万円超）を追加。

⁵ 地域内求職者数に比して相当程度に雇用機会が不足し、その状態が相当期間にわたり継続することが見込まれる等の地域。

⁶ 地域内に就職を促進することが適当である職業への就職を希望する求職者が多数居住しているにもかかわらず、当該職業に適合する能力を有する者が少なく、当該求職者の就職が困難な状況にあり、その状態が相当期間にわたり継続することが見込まれる等の地域。

⁷ 地域内に求職者等が多数居住しているが当該地域内に所在する事業所に係る求人に関する情報が適切に提供されていないため、当該求職者が地域内において安定した職業に就くことが困難な状況にあり、その状態が相当期間にわたり継続することが見込まれる等の地域。

⁸ 高度技能労働者を雇用する事業所が集積している地域であり、当該地域内に所在する事業所に関し産業構造又は国際環境の変化により製品又は役務の減少を余儀なくされ、これに伴い雇用に関する状況が悪化し又は悪化するおそれがあると認められる等の要件に該当する地域。

○「雇用保険法」改正（2003（平成 15）年）

－背景

- ・ 前回改正以降も、構造的摩擦的失業率の上昇が続く中で雇用保険受給者が増加する一方、常用雇用労働者の減少、パートタイム労働者の増加、賃金水準の低下などによる保険料収入の減少等により雇用保険制度は厳しい状況に置かれていた。
- ・ こうした状況の下で、給付について、受給者の早期再就職の促進、多様な働き方への対応、再就職の困難な状況に対応した重点化等を図る等の対応が必要とされた。

－内容

- ・ 早期再就職の促進に向けた見直し（基本手当日額と再就職時賃金の逆転現象の解消）
 - …賃金日額・基本手当日額の引下げ、高賃金・高給付層を中心とした給付率の引下げ）
 - …高齢求職者の 60 歳時賃金日額の算定の特例（離職時賃金と 60 歳到達時賃金の高い賃金日額を基本手当日額の算定の基礎とする）の廃止
- ・ 就職促進給付の整備（多様な就業形態による早期再就職の促進）
 - …就業手当の創設（改正前の制度では、所定給付日数の 1/3 以上を残して「安定した職業」に再就職した場合等に一時金として再就職手当を支給→短時間労働や派遣労働等安定した職業以外の職業についた場合も基本手当日額の 30%相当額を支給する制度も創設）
- ・ 多様な働き方に対応するための見直し
 - …通常労働者とパートタイム労働者の給付内容の一本化（所定給付日数の一本化）等
- ・ 再就職の困難な状況に対応した給付の重点化等
 - …就職が困難な実態にある壮年層の所定給付日数の改善（35 歳以上 45 歳未満の離職者のうち一定条件に該当する特定受給資格者への給付日数の上乘せ）
 - …訓練延長給付制度における複数回受講制度の拡充
従来の対象年齢：45 歳以上 60 歳未満（2001 年～2004 年度末までの臨時措置）→35 歳以上 60 歳未満の拡大（2007 年度末まで）
- ・ 在職者への給付の見直し
 - …教育訓練給付
従来の制度：雇用保険被保険者期間 5 年以上の者、給付率 8 割、上限額 30 万円
見直し後：雇用保険被保険者期間 3 年以上の者、給付率 4 割、上限額 20 万円
- ・ 受給者の求職活動努力義務
 - …求職者給付の受給者が、職業能力の開発・向上を含め、誠実かつ熱心に求職活動を行い、職業に就くよう努めることを努力義務として法律上明記。
（運用としては、2002 年 9 月より、4 週に 1 回の失業認定の際、申告書に求人への応募状況や職業紹介、職業指導状況等の求職活動の具体的記述がない限り失業の認定を

行わないこととしている。)

○「職業安定法」改正（2003（平成 15）年）

－背景

- ・総合規制改革会議の「規制改革の推進に関する第 2 次答申」（2002.12）において、「雇用・労働」の分野について、経済・社会の構造変化に対応して雇用・労働市場の規制のあり方も、より市場を通じた雇用保障を拡充し、多様な就業・雇用形態に対応し得るような形に改革していくことが必要であることから規制改革の推進を図ってきたところであり、また、不良債権処理の加速に伴う雇用面のセーフティネットの拡充が急務であり、雇用情報の充実という観点から、職業紹介等の等の規制改革の早期実施が急務であるとされた。
- ・厳しい雇用失業情勢、働き方の多様化等への対応するため、労働力需給の、迅速、円滑かつ的確な結合を図ることができるよう、当該事業に係る規制の見直し等所要の措置を講じることとされた。

－内容

- ・職業紹介事業の許可・届出制の見直し
 - …有料職業紹介事業・無料職業紹介事業の許可について、事業所単位から事業主（会社）単位に。
 - …特別の法律により設立された法人（商工会議所、商工会、農協等）が構成員のために行う事業について、届出制に緩和。
 - …地方公共団体が、自らの施策に関する業務に付帯して行う無料職業紹介事業について、届出で実施可能に。
 - …手数料徴収の対象となる求職者の範囲の拡大（熟練技能者の追加、科学技術者・経営管理者・熟練技能者についての年収要件を 1200 万円超→700 万円超に引下げ）
 - …兼業禁止規制の廃止（料理店業、飲食店業、旅館業、古物商業、質屋業、貸金業、両替業等について）

○「労働者派遣法」改正（2003（平成 15）年）

－背景

- ・総合規制改革会議の「規制改革の推進に関する第 2 次答申」（2002.12）において、「雇用・労働」の分野については、「経済・社会の構造変化に対応して雇用・労働市場の規制のあり方も、より市場を通じた雇用保障を拡充し、多様な就業・雇用形態に対応し得るような形に改革していくことが必要であることから規制改革の推進を図ってきたところであり、この結果、一定の前進はあるが、労働者派遣制度、有期労働契約、裁量労

働制等に大きな課題が残されており、その改革が不可欠である。」とされた。また、「不良債権処理の加速に伴う雇用面のセーフティネットの拡充が急務であり、雇用情報の充実という観点から、職業紹介等の等の規制改革の早期実施が急務である。」とされた。

当該答申において、具体的には、①派遣期間の延長・撤廃、②派遣対象業務の拡大、③労働者派遣事業に関する規制緩和、④紹介予定派遣制度の見直しが挙げられた。

- ・労働政策審議会における改正法案建議の際、平成 11 年の労働者派遣法改正の際の基本的な考え方である労働者派遣事業制度の位置付けを維持する（臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策としての位置付け、派遣期間の一定の限定は、引き続き維持することが適当）との立場が示された。
- ・厳しい雇用失業情勢、働き方の多様化等への対応するため、労働者派遣事業が労働力需給の迅速、円滑かつ的確な結合を図ることができるよう、当該事業に係る規制の見直し等所要の措置を講じることとされた。

一 内容（派遣対象業務、派遣期間中心）

- ・派遣受入期間の延長（派遣受入期間が 1 年に制限されてきた業務について、最長 3 年まで派遣を受入れることが可能に）

…①一般的派遣業務（以下の②～⑧以外） 現行：1 年→最長 3 年まで

②ソフトウェア開発等政令で定める業務（専門的 26 業務）

現行：同一の派遣労働者について 3 年→制限なし

③3 年以内の有期プロジェクト 現行：プロジェクト期間内は制限なし：変更なし

④日数限定業務 現行：1 年→原則制限なし

⑤産前産後、育児休業を取得する労働者の業務

現行：2 年→制限なし

⑥介護休業を取得する労働者の業務 現行：1 年→制限なし

⑦製造業務 現行：適用対象外→2007 年 2 月末までは 1 年
(2007 年 3 月以降は最長 3 年)

⑧中高年齢者（45 歳以上の派遣労働者のみを従事させる業務）

現行：3 年（2004 年度末までの特例）→3 年

- ・派遣労働者への直接雇用の申し込み義務

…①派遣受入期間の制限がある業務

受入制限期間への抵触日以降も派遣労働者を使用しようとする場合は、派遣先には、抵触日の前日までに当該労働者に対して雇用契約の申し込み義務が発生。

②派遣受入期間の制限がない業務

同一の業務に同一の派遣労働者を 3 年を越えて受入れ、その業務に新たに労働者を雇入れようとする場合、派遣先には、当該派遣労働者に対して直接雇用契約申し込

み義務が発生。

- ・派遣対象業務の拡大

- …①製造業務 2007 年 2 月末までは 1 年（2007 年 3 月以降は最長 3 年）

- ②医療関係業務 紹介予定派遣に限定

- ※港湾運送業務、建設業務、警備業務、紹介予定派遣以外の病院等における医療関係業務については、従来同様禁止。

- ・紹介予定派遣の見直し

- ①派遣就業開始前又は派遣就業期間中の求人条件の明示、②派遣就業期間中の求人・求職の意思の確認及び採用内定、③派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等の派遣先が派遣労働者を事前に特定することを目的とする行為、が可能となった

- 一方、④紹介予定派遣の場合は、同一の派遣労働者について 6 箇月を超える派遣が禁止され、⑤派遣先が紹介予定の派遣労働者を雇用しない場合等の理由の明示が義務化された。

- ・派遣労働者への労働・社会保険の適用促進、派遣労働者の職業訓練・能力開発に対する協力等

○「高年齢者等雇用安定法」改正（2004（平成 16）年）

－背景

- ・少子高齢化の急速な進展に伴い、今後労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国の経済社会の活力を維持するためには、高い就業意欲を有する高齢者がその知識・経験を活かし社会の支え手として活躍し続けることが重要。そのためには、高齢者が少なくとも年金支給開始年齢までは、意欲と能力のある限り働きつづけることができる環境の整備が必要であるとされた。

－内容

- ・65 歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の義務化（平成 18 年 4 月 1 日施行）
以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）の義務化

- ①定年の引上げ

- 年金（定額部分）の支給開始年齢引上げスケジュールに合わせ、平成 25 年 4 月 1 日までに段階的引上げ

- I 平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日まで 62 歳

- II 平成 19 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日まで 63 歳

- III 平成 22 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日まで 64 歳

- V 平成 25 年 4 月 1 日以降 65 歳

- ②継続雇用制度の導入

現に雇用している高年齢者が希望しているときは、事業主は、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度を導入しなければならない。但し、労使協定により対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、本措置を導入したものとみなす⁹。

③定年の定めの廃止

- ・解雇等による高年齢離職予定者に対する求職活動支援書の作成・交付の義務化（平成 16 年 12 月 1 日から施行）

事業主都合の解雇等により離職することとなっている高年齢者等（45 歳以上 65 歳未満）が希望するときは、事業主は、当該高年齢者等の希望を聴き、その職務の経歴や職業能力等キャリアの棚卸しに資する事項や再就職援助措置等を記載した書面（求職活動支援書）を作成し、交付しなければならない。

- ・労働者の募集及び採用の際、年齢制限をする場合の理由の提示の義務化（平成 16 年 12 月 1 日から施行）

事業主は、労働者の募集及び採用をする場合、やむを得ない理由により上限年齢（65 歳未満のものに限る。）を定める場合には、求職者に対してその理由を提示しなければならない。

※やむを得ない理由…「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」（平成 13 年厚生労働省告示第 295 号）において限定的に列挙された同指針第 3 の 1 から 10 までのいずれかの場合に該当する理由。

- ・シルバー人材センター等が行う一般労働者派遣事業の手続きの特例（平成 16 年 12 月 1 日から施行）

シルバー人材センターが、届出（労働者派遣法の特例）により、臨時的かつ短期的又は軽易な就業に関する一般労働者派遣事業を行うことを可能とする。

⁹ 事業主が労使協定締結のために努力したにもかかわらず調わないときは、大企業の事業主は、平成 21 年 3 月 31 日まで、中小企業の事業主は、平成 23 年 3 月 31 日までの間は、就業規則等により高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入できることとされた。