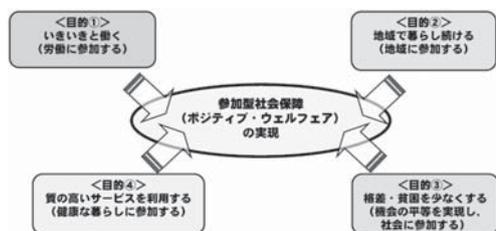


図1 2011年度厚生労働省予算概算要求における労働関連施策主要事項一覧表

| 主な施策 | 2011年度 要求・要望額 | 2010年度 予算額 |
|---|------------------|---------------|
| ひとり親家庭の総合的な自立支援の推進 | 1,891億円 | 1,799億円 |
| 育児休業、短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備 | 905億円 | 98億円 |
| ハローワークを拠点とした積極的就労・生活支援対策（ポジティブ・ウェルフェアの推進） | 2,782億円 | 3,255億円 |
| 非正規労働者の多様な形態による正社員化の推進対策 | 173億円 | 81億円 |
| 人材ニーズに対応した職業能力開発の充実強化 | 476億円 | 495億円 |
| 若年者の就職促進、自立支援対策 | 472億円 | 431億円 |
| 女性の就業希望等の実現 | 127億円 | 127億円 |
| いくつになっても働くことができるようにする対策 | 314億円 | 386億円 |
| 障害者に対する就労支援の推進 | 238億円 | 230億円 |
| 地域雇用創造と雇用支援 | 4,640億円 | 7,708億円 |
| 最低賃金の引上げ | 66億円 | 6.6億円 |
| ワーク・ライフ・バランス対策 | 118億円 | 121億円 |
| 労働者の健康確保対策 | 69億円 | 56億円 |
| 労働関係法令の履行確保等 | 49億円 | 33億円 |

図2 2011年度予算概算要求の施策体系



長期失業者など雇用保険の対象から外れている人に無料の職業訓練を行うとともにその間の生活給付を行うというものが、本来、三年の期限が設けられていたが、労働政策審議会で見直した上で「求職者支援制度」として制度化する。求職者支援制度の創設に必要な費用については、制度の枠組みが固まっていないことから、金額を明示しない「事項要求」とし、今後の予算編成の過程で詳細を検討す

る。雇用保険の機能を強化するため、二四五八億円を投入し、失業等給付に要する費用の負担割合を本来の四分の一に戻す。二〇〇七年の法改正では、暫定的に本来の水準の一〇〇分の五五まで引き下げられていた。

卒業後、正社員として就職できなかった学生に対する支援策には「特別枠」に七三億円を計上した。この「新卒者就職実現プロジェクト」は卒業後三年以内の未就職者を正社員として雇

厚生労働省がまとめた二〇一一年度の予算概算要求の内容が八月二六日に明らかとなった。一般会計の総額は一〇年度当初予算比四・五%増の二八兆七九四億円。労働関連の施策では、若者の就職促進や自立支援対策に四七二億円を盛り込んだほか、非正規労働者の正社員化対策に一七三億円を計上した(図1)。

経済成長や雇用拡大のために重点配分する「元氣な日本復活特別枠」では、これまでの「消費型・保護型」の社会保障から、国民に労働市場や地域社会、家庭への促す「参加型」社会保障への転換に向けた施策を展開するとし、一

二八七億円を要求した。卒業時に正社員として就職できなかった者を採用した企業に奨励金を支給する「新卒者就職実現プロジェクト」に七三億円、最低賃金の引き上げの影響を受けやすい中小企業に対する支援事業に六二億円を計上している。

厚生労働省は二〇一一年度の概算要求を「少子高齢社会を克服する日本モデル」の構築に向けた「第一歩」と位置付け、「参加型社会保障(ポジティブ・ウェルフェア)」の構築をめざす。そのための施策を目的ごとに、①いきいきと働く(労働に参加する)②地域で暮らし続ける(地域に参加する)③格差・貧困を少なくする(機会の平等を社会に参加する)④質の高い

求職者支援制度の創設

二〇〇九年の補正予算で新たな雇用のセーフティネットとして創設された「緊急人材育成支援事業」を恒久的な制度とするため、一二〇億円を計上した。同事業は非正規労働者や

このうち、労働関連施策との関連が高い①の労働への参加では、仕事と家庭の両立、失業後の再チャレンジの仕組み作りなどに取り組む。③の格差・貧困関連では格差を縮小し、機会の平等を実現することで、本人の働く能力や意欲を高める仕組みを構築する。

新規学卒者、未就職卒業生の支援に一三二億円

来春も新卒者の就職率が悪化する恐れがあることから、卒業予定者や卒業後も就職できなかった若者への支援には一三二億円を計上した。

うち、来春卒業予定の若者に対する支援には六〇億円を投じる。具体的な対策として、ハローワークで学生の就職相談に当たっていた高卒就職ジョブサポーター・大卒就職ジョブサポーターを新たに「学卒ジョブサポーター(仮称)」として統合し、より柔軟な体制で対応できるようにするほか、大学が主催する就職面接会への協力や企業説明会に職員を派遣し、就職相談を行うなど大学との連携を強化する。また、学生や保護者に対し、在学中の早い時期に働く意義や職業生活についての講習や地元企業による企業説明会などをを行う。

万円を支給するというもの。新卒者の場合は原則三カ月の有期雇用で雇った場合、一人あたり月一〇万円を支給、その後、正規雇用すると三カ月後に一人五〇万円を追加支給する。さらに、未就職卒業者の採用に関する企業の好事例を発信し、採用拡大に努める。

フリーターの正規化に二五六億

フリーターの数は、二〇〇三年の二一七万人をピークに五年連続で減少したものの、二〇〇九年度には六年ぶりに増加するなど依然厳しい状況にある。これを受け、政府は「新成長戦略」で二〇二〇年度までに若者のフリーターの数を一・二四万人にまで削減することを目標として掲げている。こうした事情を踏まえ、フリーターの正規雇用化の推進に二五六億円を盛り込んだ。

現在、フリーターへの就職支援として、ハローワークで職業相談、職業紹介、職場定着までの支援を一貫して行う「フリーター等正規雇用化プラン」を実施しているが、とくに支援が必要なものに対して「就職支援ナビゲーター」による担当者制を引くなど支援体制を強化する。

さらにフリーターなどを正社員として雇い入れる中小企業に一人あたり一〇〇万円、大企業に五〇万円を支給する「若年者等正規雇用化特別奨励金」も拡充する。現行では雇い入れるフリーターの対象年齢を二五歳以上四〇歳未満としているが、トライアル雇用が続いて正規雇用する場合は年齢要件の下限を撤廃する。

バックアップする「障害者就業・生活支援センター」を二八二カ所から三二二カ所に増やすほか、ハローワークに精神障害者の雇用について、総合的かつ継続的な支援を行う専門家を配置する費用として一〇六億円を要求した。

企業において、育児休業や短時間勤務などを利用しやすい環境の整備を支援する事業には九八億円を計上している。短時間勤務者や育児休業取得者に対する処遇などの先進的事例などを収集し、普及させるほか、仕事と家庭の両立支援に向けて、雇い管理の改善についてアドバイスする「両立支援アドバイザー（仮称）」を都道府県労働局に配置する。さらに両立支援への取り組みに遅れが目立つ中小企業に対して助成金の支給を重点化する。育児に積極的に取り組む男性を増やすことを狙いとする「イクメンプロジェクト」も二〇一〇年度に引き続き実施する。

最賃引き上げに向けた中小企業支援に六二億

政府の「新成長戦略」では二〇二〇年までに「最低賃金を全国最低八〇〇円、全国平均一〇〇〇年に引き上げること」を目標に掲げていることから、引き上げの影響を受ける中小企業に対する支援策に取り組む。事業費として「特別枠」に六二億円を盛り込んだ。

全国の中小企業応援センターや中小企業相談にワンストップの相談窓口を設け、事業主からの相談に対応するほか、業種別中小企業団体が賃金引き上げを行う場合に助成を行う。

さらに中小企業が最低賃金の引き上げに先行して、計画的に賃金を八〇〇

円以上に引き上げる場合、一事業所あたり、年間一五万円〜七〇万円の奨励金を支給する。また、賃金引き上げの計画に併せて省力化設備の導入を行う場合、かかった費用の二分の一を助成する。二〇一一年四月一日現在の最低賃金額が六八〇円以下の県を対象に行われる。

ハローワークを「ポジティブ・ウェルフェア」の拠点と位置付け、その機能を強化するため、自治体とハローワークで協定を結び、就職や生活で困っている人に対して、一体的な支援を行う「福祉から就労」支援事業を実施する。予算に三八億円を計上した。協定は自治体とその地域を管轄するハローワーク間で、支援の対象者、支援の方法、役割分担、各年度の目標値などについて締結。生活保護申請の窓口となる福祉事務所とハローワークの担当者で支援チームを結成し、支援の対象者を選定する。対象者ごとに担当者を決め、支援プランに沿って、求人開拓や職業相談・カウンセリング、職業訓練などの支援を提供する。就職後も引き続き、職場定着や生計維持のためのアドバイスを行う。

失業者のマンツーマン支援に向けたモデル事業を実施

失業者に対し、担当の職員がマンツーマンで生活面や就職面での支援を継続的に行う「パーソナル・サポート・サービス」の制度化に向け、今後の課題を検討するため、モデル・プロジェクトを実施する。同事業には四・四億円を計上する。緊急雇用創出事業の枠組みを活用し、国の指定を受けた地方

公共団体が、求職者に対する総合的な支援の拠点となる「求職者総合センター」を設置。センターにはサービスの担い手となる「パーソナル・サポート」が配置される。サポートは失業者に対する相談を行うほか、必要な支援をコーディネートし、ハローワークや福祉事務所など関係機関との連絡・調整も行う。また、センターにはサポートと連携して、きめ細かな職業相談や職業紹介を行う「就職支援ナビゲーター」も配置される。

在職中の非正規労働者の均等待遇・正社員化の推進に二六億円を計上する。期間従業員やパート社員を雇用する企業が正社員と共通の処遇制度や正社員への転換制度を導入した場合、「均等待遇・正社員化推進奨励金（仮称）」を支給する。正社員転換制度の場合、一人目の正社員化に対し四〇万円、二人目以降、一〇人目までは一人につき二〇万円を支給する。共通処遇制度の場合は六〇万円を支給する。

また、ハローワークに「求人開拓推進員」を配置し、正社員の求人開拓を積極的に行う。一般の正社員だけではなく、勤務地限定正社員や職種限定正社員など多様な形態の確保も行うことで、失業者の正社員化を促進する。

職場におけるメンタルヘルス対策には三六億円を計上した。職場の定期健康診断を活用して、従業員のストレスの自覚症状を把握した上で、労働時間の短縮や職場環境の改善などにつなげるための仕組みを構築する。同時に国がこうした職場のメンタルヘルス対策を支援するための体制も整備する。

(調査・解析部)

有期契約労働

厚労省の有期労働契約研究会が最終報告を発表

T
O
P
I
C
S
トピックス

2

厚生労働省・有期労働契約研究会(云座長 鎌田耕一・東洋大学教授)は九月一〇日、今後の有期労働契約のルールのあり方について、論点と課題を網羅的に整理した最終報告書を発表した。

同研究会が行った調査では、約七割の事業所が有期労働契約者の雇止めを行ったことがないと回答するなど、特段支障のない限りは継続雇用する方針にあるものも少なくない実態がみられる。その一方で、〇八年末以降、雇用情勢が急激に悪化する過程では、有期労働契約者の雇用不安が大きき問題となり、雇止めに係る紛争も増加。加えて、賃金水準等の労働条件が正社員より低位にあり、働きや貢献に照らしてもバランスを欠くとの指摘もある。

有期労働契約法制の整備も視野に

報告書では「雇用の不安定さ、待遇の低さ等に不安、不満を有し、正社員との格差が顕著な有期労働契約労働者の課題に対し政策的に対応することが今、求められている」と強調。「今後は契約の締結から終了に至るまでを視野に入れ、いかにして有期労働契約の不合理・不適正な利用がなされないようにするかの視点が重要」としている。そのうえで「有期労働契約法制の整備を含め、有期労働契約労働をめぐるルールや雇用・労働条件管理のあり方を検討し、

方向性を示すことが必要」とし、検討にあたっては、有期労働契約が「無業・失業状態から安定的雇用に至るまでの間のステップ」という役割を果たし得ることに注目しつつも、「かつては企業が負担していた経営リスクについて、いかにして公正な配分を企業と労働者の間で実現するのか、十分検討されるべき」などとしている。

また、正社員との格差等に対処するには、雇用の安定が重要である一方、働き方等についてさまざまなニーズもあることから、「従来のようないわゆる正社員のみではなく、多様な正社員(職種や勤務地等が限定された無期労働契約で雇用される者等も含めた多様な類型の労働者の総称)の環境整備も視野に入れることが有用」などと指摘。そのうえで報告書は、有期労働契約をめぐるルールや雇用・労働条件管理のあり方を検討する際に、俎上にのぼり得る論点や規制がもたらす効果、予想される課題を、三つの各論に分けて提示した。

まず、各論(一)では、有期労働契約の締結時点で利用可能な事由を限定する「締結事由規制」について、①新規雇用の抑制や企業の海外移転につながるのではないかと、請負や派遣等他の雇用形態の需要を誘発するのではないかと懸念がある②ドイツ、スウェー

デンなど諸外国では、労働市場の硬化等により、締結事由規制が緩和された例がある③フランス等のように、締結事由に該当するかどうかの紛争も生じ得るため、予測可能性をどう確保するか——といった課題があると分析する。

また、無期労働契約との公平、紛争防止、雇用安定や職業能力形成の促進等の観点から、一定年限等の区切り(上限設定)を検討する「更新回数や利用可能期間に係るルール」については、「規制基準として一義的に明確で、労使双方にとり予測可能性は非常に高く、紛争の未然防止につながるほか、組み合わせる法的効果によりステップアップの道筋がみえ、労働者の意欲向上にもつながり得る」などと指摘。反面、課題として①上限超えの法的効果に無期みなし、無期労働契約への変更申込みのみなし、無期労働契約への変更申込み義務付け、解雇権濫用法理と同様のルールの適用等さまざまな選択肢がある②業種、職種、就業形態、再雇用など年齢等の多様性に留意する必要がある③上限手前の雇止めの誘発など副作用もあり得る(〇七年に利用可能期間上限規制を設けた韓国では、上限到達時に雇止め・無期化双方がみられた)④クリーニング期間の評価を再検討する必要がある——こと等をあげる。

さらに、雇止め法理(解雇権濫用法理の類推適用法理)の趣旨をルールとして、法律で明確化することは、個別事案に応じた妥当な処理が可能になる一方、予測可能性に欠ける面をいかに補足するかなどが課題になるとする。

各論(二)では、「正社員との公正待遇」を検討するにあたり、正社員と同視し得る者は均等待遇、その他の者にも均等待遇(努力義務や説明責任)という措置は、多様な労働者を対象に、実情に即した対応が可能である一方、差別禁止のみの場合、一般的には職務給体系が採られていないため、判断に困難をきたす等の懸念があると指摘。また、「正社員への転換等」を検討する際も、①雇用の安定、職業能力形成の促進の観点から、正社員転換措置の義務付けやインセンティブ付与等を検討する②一挙に正社員へ転換することはハードルが高いため、無期化を図りつつ多様な雇用モデルを、労使が選択し得ることも視野に入れる——必要があるとする。

各論(三)では、その他の課題として、①現行の大臣告示による明示事項(更新の判断基準等)について法定事項への格上げを検討する②現行の大臣告示による雇止め予告等について、法定事項への格上げを検討する——等の必要性を指摘。また、一回の契約期間の上限(現行原則三年)については、労使から延長する具体的ニーズは把握されず、一つの方向として上限維持が考えられること等に言及している。

(調査・解析部)

