

2022年3月

JILPTにおける2020年度(令和2年度)調査研究成果をベースとした

政策論点レポート

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT)

The Institute for Labour Policy and Training

目次

はじめに	1
第1章 対象期間における労働経済の動向	2
第1節 日本経済の動向	2
1 景気の動きと国内総生産（実質 GDP）	2
2 企業収益の動き	2
第2節 雇用失業の動き	3
1 労働力需給と失業率の動向	3
2 就業者数、雇用者数の動向	5
3 雇用形態別（正規・非正規）雇用の動向	7
4 産業別の雇用の動向	7
第3節 賃金、労働時間の動向	8
1 賃金の動き	8
2 労働時間の推移	10
第4節 経済、雇用・労働のまとめ	11
第2章 2020年度における労働政策の動向	12
第1節 官邸・内閣府等における労働政策の動向	12
1 経済財政諮問会議と骨太方針	12
2 未来投資会議と成長戦略実行計画	14
3 規制改革推進会議	15
4 全世代型社会保障検討会議	18
第2節 厚生労働省等における労働政策の動向	20
1 労働市場政策	21
2 労働条件政策	27
3 労働人権政策	35
4 労使関係政策	37
第3章 JILPTにおける労働政策に係る調査研究	39
1 労働市場政策	39
2 労働条件政策	41
3 労働人権政策	43
4 労使関係政策	43
【参考】 新型コロナウイルス感染症に関する経緯	44

執筆担当者

はじめに、第 2 章、第 3 章

第 1 章

労働政策研究所長 濱口桂一郎

調査部（統計解析担当）

はじめに

この「JILPT 政策論点レポート」は、第3期中期目標期間から開始した取り組みの一つで、労働政策研究・研修機構（JILPT）が行った様々な調査研究成果から示唆される政策課題や政策方向といった政策的インプリケーションについて、現時点における問題意識から整理して提示しようとするものである。この取組は、JILPT に期待される「研究と政策との橋渡し機能」の一層の充実を図ることとともに、広く政策論議の活性化に資することを狙いとしている。

2017年度に第3期中期目標の5年間の総体として取り上げた後毎年度、その前年度においてJILPT が取りまとめた調査研究成果をベースにして、レポートを作成・公表している。

2020年度は第4期中期計画の第4年度目であるが、年初から新型コロナウイルス感染症が世界的に蔓延し、雇用労働分野においてもさまざまな政策が講じられた。JILPT においても緊急に新型コロナ対策プロジェクトチームを立ち上げ、個人・企業を対象とした連続パネル調査をはじめとしてさまざまな調査研究に取り組んだ。2020年度におけるその全貌は、既に『新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響』と題するブックレットにまとめている。

新型コロナウイルスは2021年度においても間歇的に蔓延を繰り返しており、これに対する対策も、これに関わる調査研究も2020年度から引き続いている状況である。すなわち、新型コロナウイルスに関わる雇用・労働政策について総括的にとりまとめる状況には全く至っていない。

そこで、本政策論点レポートにおいては、これと重複することを避け、2020年度における労働政策の動向の概観を中心として構成し、それに関わる限りでJILPT の調査研究成果にも若干言及することと定めることとした。

第1章 対象期間における労働経済の動向

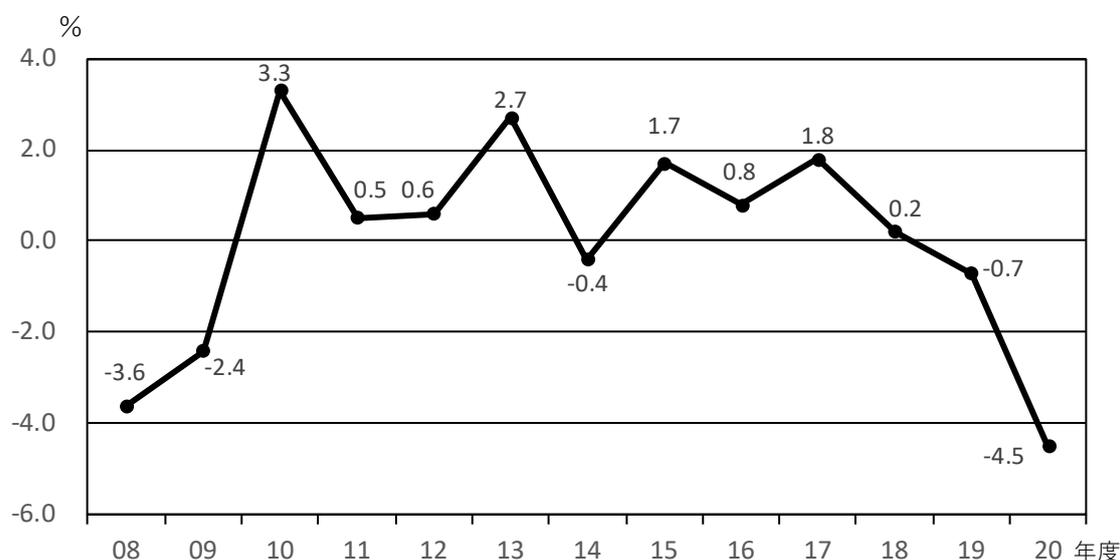
この章では、最近の経済と雇用・労働情勢について、代表的な指標の動きを確認することにより動向を概観する。

第1節 日本経済の動向

1 景気の動きと国内総生産（実質 GDP）

日本経済は、2008年のリーマンショック、2011年の東日本大震災、そして欧州政府債務危機を背景とした世界景気の減速など内外のショックに見舞われてきた。2012年度以降については、2014年度に消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動の影響を受けた後は緩やかな回復基調が続いていたが、2019年度は再度の消費税引き上げ等により個人消費が減少したほか、新型コロナウイルス感染症の顕在化もあって経済が下押しされ、5年ぶりのマイナス成長となった。2020年度についても緊急事態宣言の発出による経済活動の抑制等による個人消費や輸出の急激な落ち込み等により、前年度比-4.5%となり、リーマンショックの影響により-3.6%となった2008年度を越えるマイナス幅となった（図表1-1）。

図表1-1 実質 GDP 成長率の推移



資料出所：内閣府「国民経済計算」

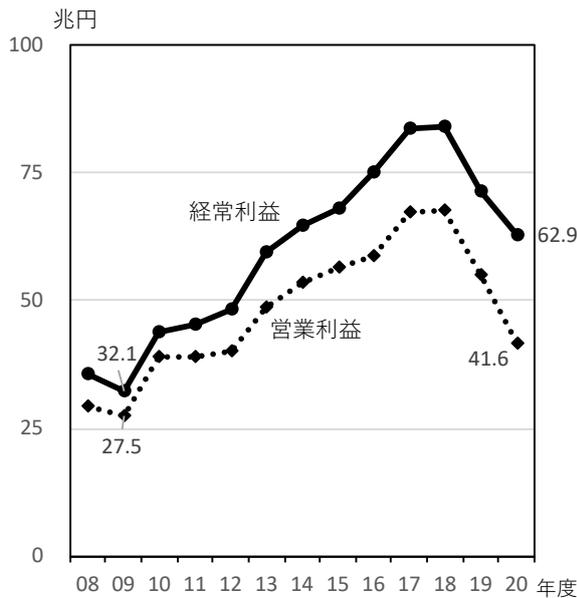
2 企業収益の動き

営業利益は企業の本業の儲けを、経常利益は企業全体の収益を表す。ともに2009年度を底に増勢が続いていたが、2019年度以降は新型コロナウイルス感染症の影響により前年度から大幅な減益となり、2020年度は営業利益が41.6兆円、経常利益が62.9兆円となった（図表1-2）。

また、企業の景況感を業況判断D.I.で見ると、リーマンショック後の2009年3月に底を打ち、2013

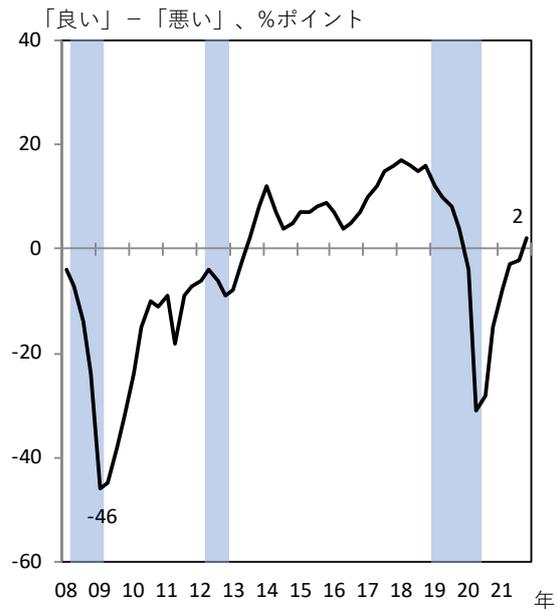
年9月以降はプラスで推移していたが、2018年から低下し始め2020年にはマイナスに転じ、2020年6月、9月には大幅にマイナス超過となったが、その後マイナス超過幅は縮小し、2021年12月にはプラスに転じた（図表1-3）。

図表1-2 企業の営業利益と経常利益



資料出所：財務省「法人企業統計調査」（年次別）
 (注) 金融業、保険業を除く全産業。

図表1-3 企業の業況判断（全産業）



資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」
 (注) 1) グラフのシャドー部分は景気後退期。2018年10-12月の山及び2020年4-6月の谷は暫定。
 2) 基準線上の目盛線は各年3月を示す。

第2節 雇用失業の動き

1 労働力需給と失業率の動向

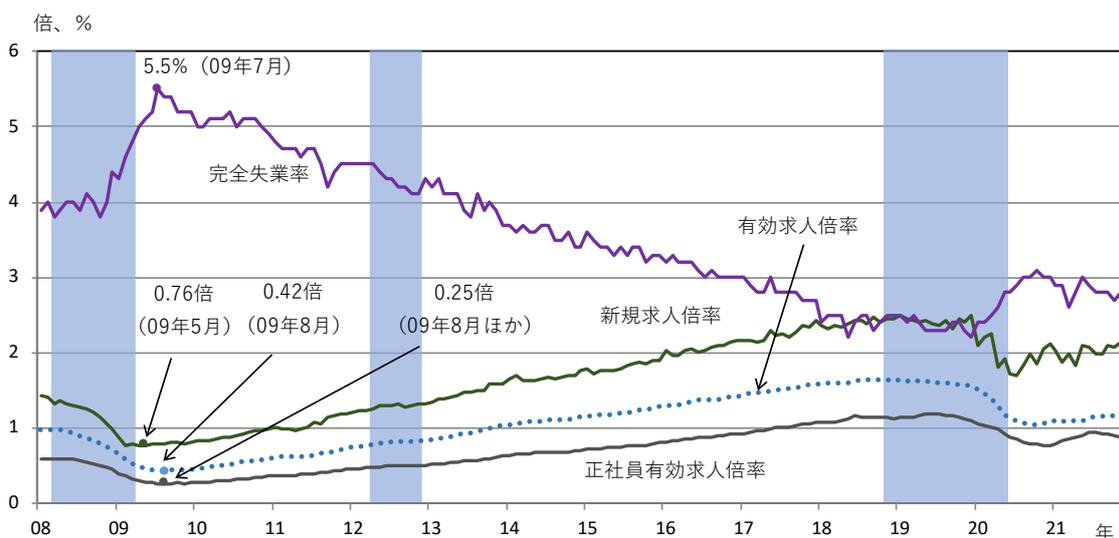
有効求人倍率は、リーマンショック後の2009年8月の0.42倍（過去最低）を底に上昇傾向に転じ、2018年頃からは1.60倍前後で横ばいに推移していた。しかし、2020年に入ってから新型コロナウイルスの影響を受け大きく低下し、2020年9月10月は1.04倍となった。その後は上昇傾向となり2021年12月には1.16倍となっている。新規求人倍率や正社員有効求人倍率もおおむねこれに平行する形で同じ動きをしている。

完全失業率は、2009年7月に過去最高水準と並ぶ5.5%となって以降は低下傾向で推移してきた。2020年に入ると新型コロナウイルスの影響により上昇傾向に転じたが、雇用維持のための諸政策の効果もあり比較的緩やかな動きにとどまっている（図表1-4）。その一方、全国を対象に緊急事態宣言が発令された同年4月には休業者数が急激に増加（597万人）したがその後は減少し、もとの水準に戻っている。

企業の人員過不足感を雇用人員判断D.I.で見ると、リーマンショック直後に過剰とする企業の割合

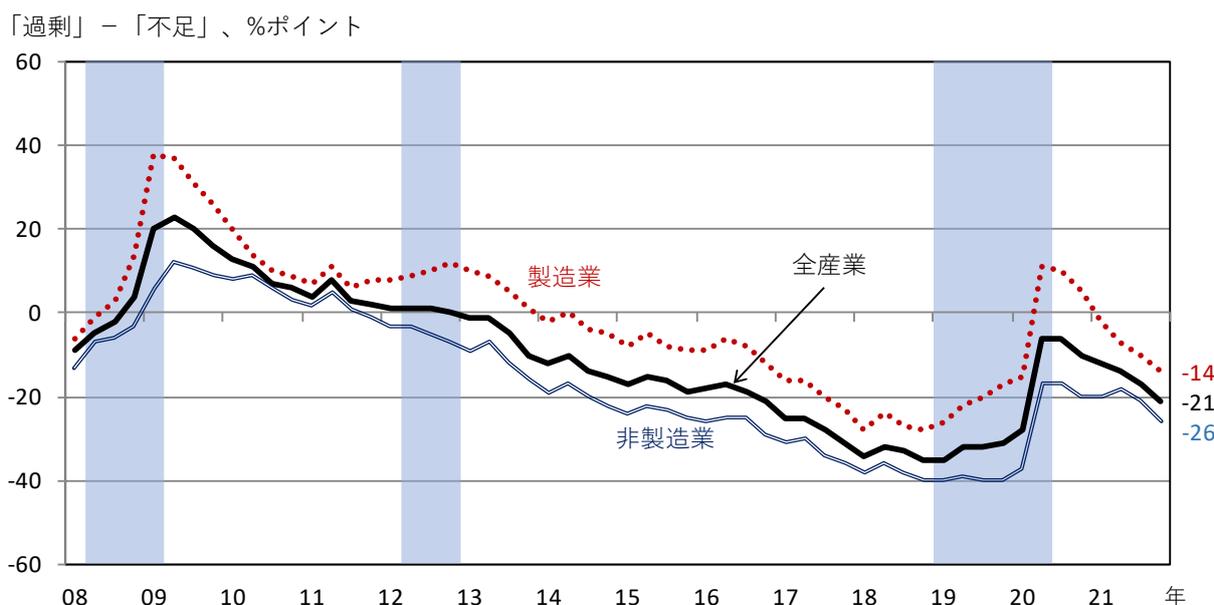
が不足とする企業の割合を大きく上回った後、経済が回復するにつれて今度は人手不足が深刻化していった。2020年に入ってから企業の手不足感は急速に弱まったものの、2021年には再び不足超過幅は拡大している（図表1-5）。

図表1-4 求人倍率と完全失業率の動向（季節調整値）



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」
 (注) 1) グラフのシャドー部分は景気後退期。2018年5月の山及び2020年5月の谷は暫定。
 2) 基準線上的目盛線は各年1月を示す。

図表1-5 雇用人員判断D.I.の動向



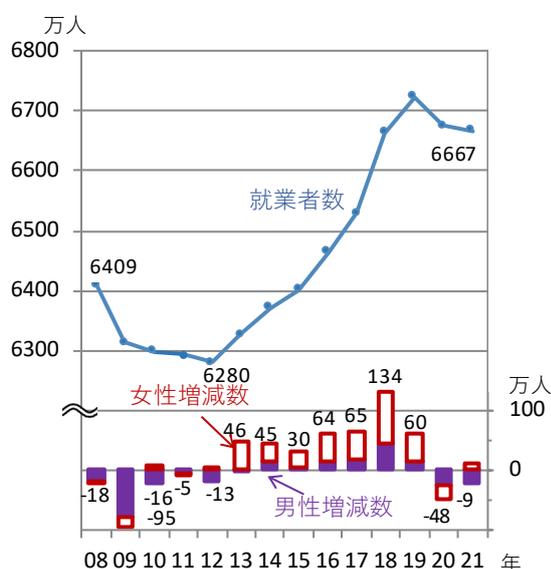
資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」
 (注) 1) グラフのシャドー部分は景気後退期。2018年10-12月の山及び2020年4-6月の谷は暫定。
 2) 基準線上的目盛線は各年3月を示す。

2 就業者数、雇用者数の動向

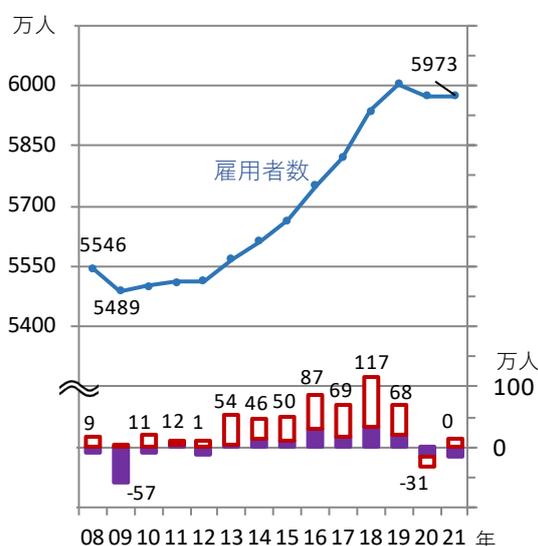
就業者数は2013年以降増加し続けていたが、2020年は8年ぶりの減少となり、2021年は前年に比べ9万人減の6,667万人と2年連続の減少となった。男性が22万人減、2013年以降の就業者数の増化に大きく寄与していた女性は2020年に減少したものの、2021年は12万人増と再び増加した(図表1-6)。

2021年は雇用者数は前年と同水準の5,973万人となった。男性が14万人減、女性が14万人増となっている(図表1-7)。

図表1-6 就業者数の動き



図表1-7 雇用者数の動き



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

(注) 1) 増減数は右目盛。

2) 増減数を表す棒に付されている数字は男女計の各年の対前年増減数。

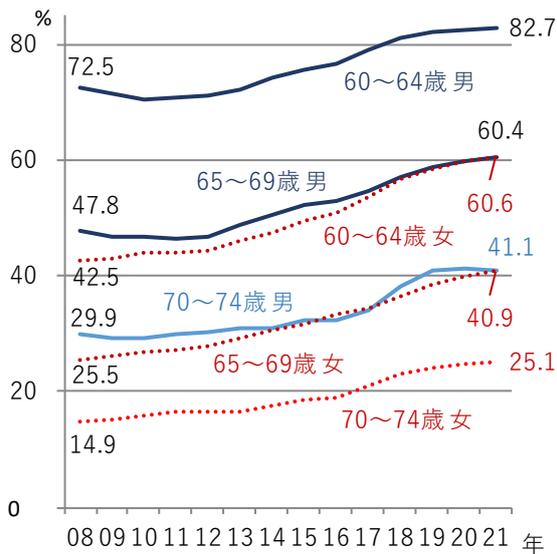
高齢期(60~74歳)の就業率についてみると、男性は2012年頃から、女性は2008年頃から上昇傾向で推移している(図表1-8)。

女性の就業率を年齢階級別にみると、2012年以降全ての年齢階級で上昇傾向が続いていたが、2020年は新型コロナウイルスの影響を受け25-29歳を除くすべての年齢階級で低下した。2021年は50-54歳を除くすべての年齢階級で再び上昇に転じているが、2019年の水準と比べると40歳以上については低下または横ばいとなっている(図表1-9)。

就業者数を年齢階級別にみると、男性では、55歳以上は2013年以降緩やかな増加が続いていたが2021年は減少した。45~54歳は2011年を底に増加が続いているが、35~44歳は2012年をピークに減少してきている。15~34歳は減少傾向から2015年以降はほぼ横ばいで推移していたが、2020年以降は減少した(図表1-10)。女性では、55歳以上及び45~54歳は2013年頃から大きく増加している。一方、35~44歳は2014年をピークに以降おおむね減少している。15~34歳は2016年

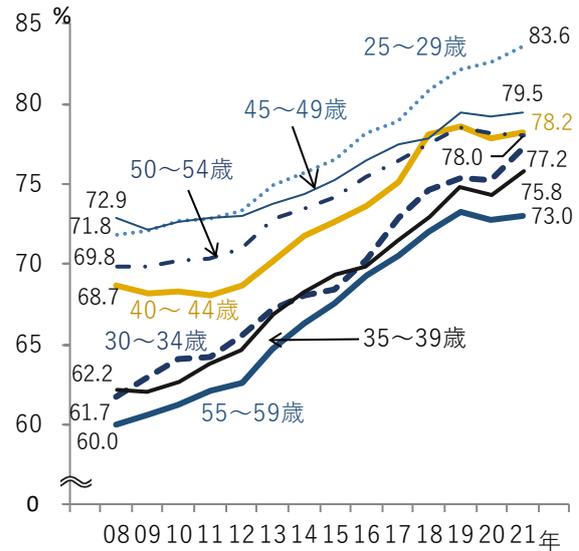
から増加傾向にあったものの 2020 年は減少、2021 年は再び増加した（図表 1-11）。男女ともに 35~44 歳の就業者が減少し続けているのは、団塊ジュニアの世代が上位の年齢階級に移るなど、当該階級の人口が減少していることが要因となっている。

図表 1-8 高年齢期の就業率



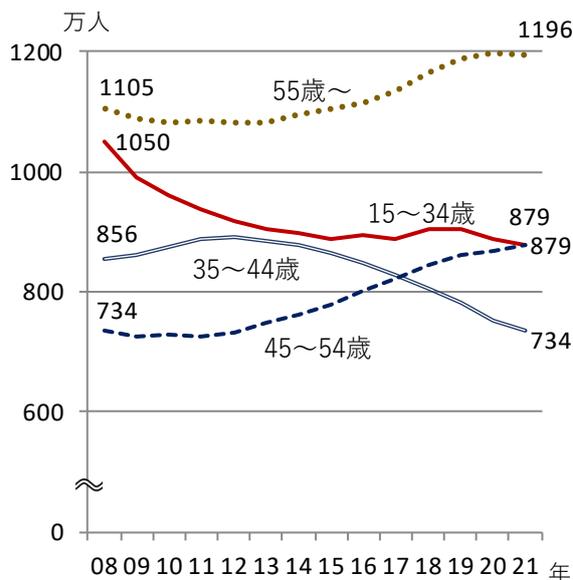
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表 1-9 女性(25~59歳)の就業率



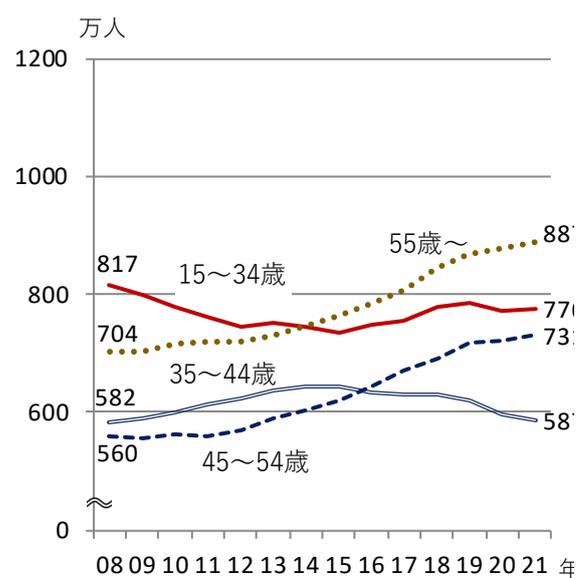
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表 1-10 年齢階級別就業者数（男性）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表 1-11 年齢階級別就業者数（女性）

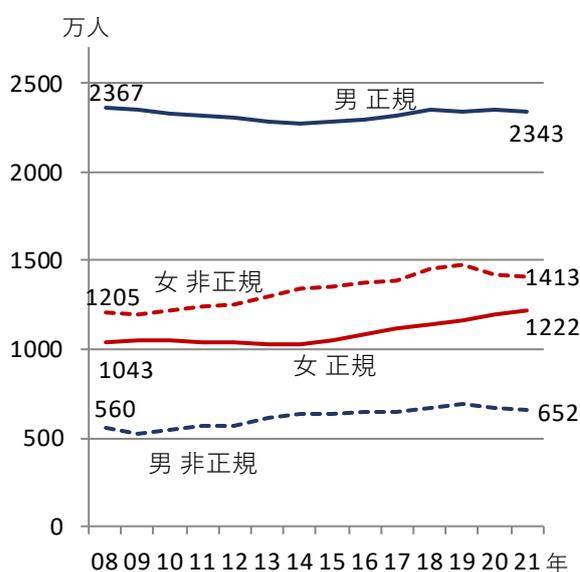


資料出所：総務省統計局「労働力調査」

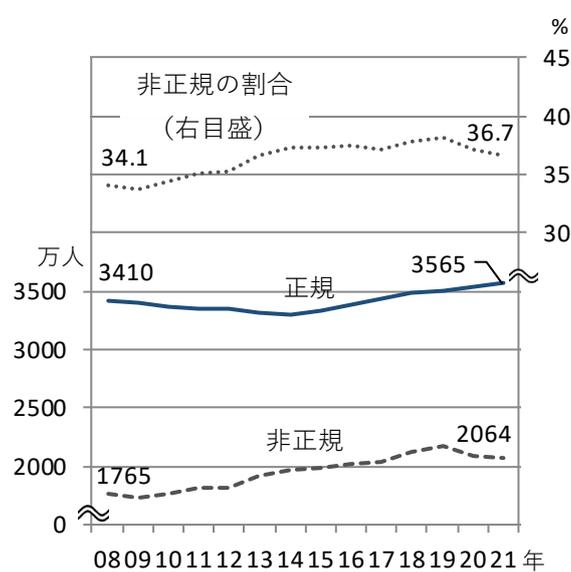
3 雇用形態別（正規・非正規）雇用の動向

次に、雇用形態別に雇用者数の推移をみると、2008年から2014年までは正規雇用が減少した一方で非正規雇用が増加傾向で推移したことから、非正規雇用の割合は上昇傾向にあったが、2015年以降は正規雇用も増加に転じたため非正規割合はしばらくほぼ横ばいで推移した。2018、2019年には非正規雇用の伸びが正規雇用を上回ったため非正規割合は再び上昇の動きを見せたが、2020年以降は新型コロナウイルスがとりわけ非正規雇用に厳しい雇用環境をもたらしたため、非正規割合は前年より低下（2020年1.1ポイント低下、2021年0.4ポイント低下）した（図表1-12・13）。

図表1-12 正規・非正規雇用の推移



図表1-13 非正規雇用の割合



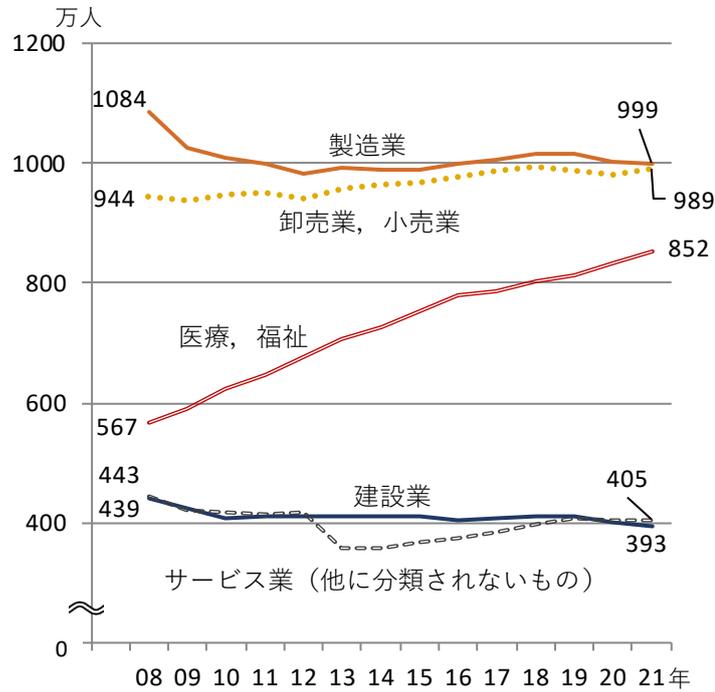
資料出所：総務省統計局「労働力調査」（2012年までは詳細集計、2013年以降は基本集計）

- (注) 1) 「正規」は「正規の職員・従業員」、「非正規」は「非正規の職員・従業員」。ともに、役員を除く雇用者の内訳。
 2) 「非正規の割合」は正規と非正規の合計に占める非正規の割合。

4 産業別の雇用の動向

主な産業の雇用者数の動きをみると、「製造業」は2013年以降おおむね横ばいで推移した後、2016年から緩やかな増加傾向にあったが、2020年以降は減少した。「卸売業、小売業」は2013年以降緩やかな増加傾向にあったが、2019年から減少に転じ、2021年は再び増加した。「医療、福祉」では大幅な伸びが続いている（図表1-14）。

図表 1-14 主な産業の雇用者数の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

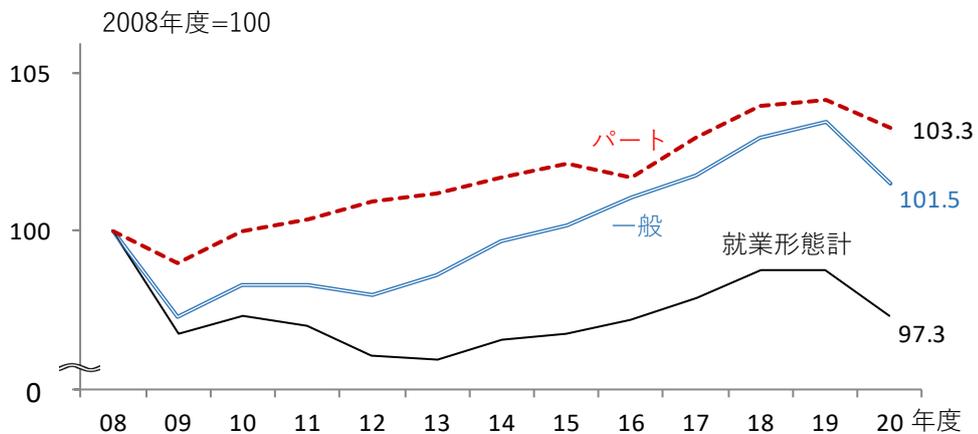
(注) 2012年までは派遣労働者を派遣元の「サービス業(他に分類されないもの)」に分類していたが、2013年からは派遣先の産業に分類しているため、産業別雇用者数の時系列比較には注意を要する。

第3節 賃金、労働時間の動向

1 賃金の動き

年間の賃金(現金給与総額)は一般労働者、パートタイム労働者のいずれも近年増加傾向にあるものの、2019年度は伸びが鈍化し、2020年度は減少した(図表1-15)。

図表 1-15 現金給与総額の動き



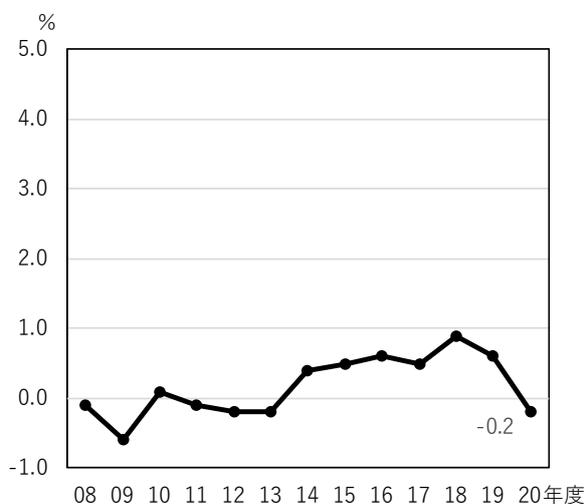
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 2015年を100とした指数の値をもとにJILPTで作成。2011年度以前の数値は「時系列比較のための推計値」。

一般労働者の所定内給与は 2014 年度以降は増加し続けていたが、2020 年度は減少した（月間値 313,502 円）（図表 1-16）。

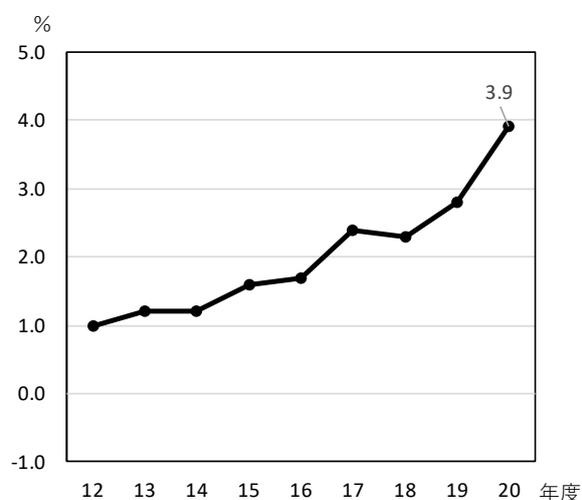
パートタイム労働者の時給（所定内給与（パートタイム労働者）を所定内労働時間（パートタイム労働者）で除して算出されたもの）は増加しており、2020 年度は 1,221 円と過去最高の水準となった（図表 1-17）。

図表 1-16 一般労働者の所定内給与額
（前年度比）の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図表 1-17 パートタイム労働者の時給
（前年度比）の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

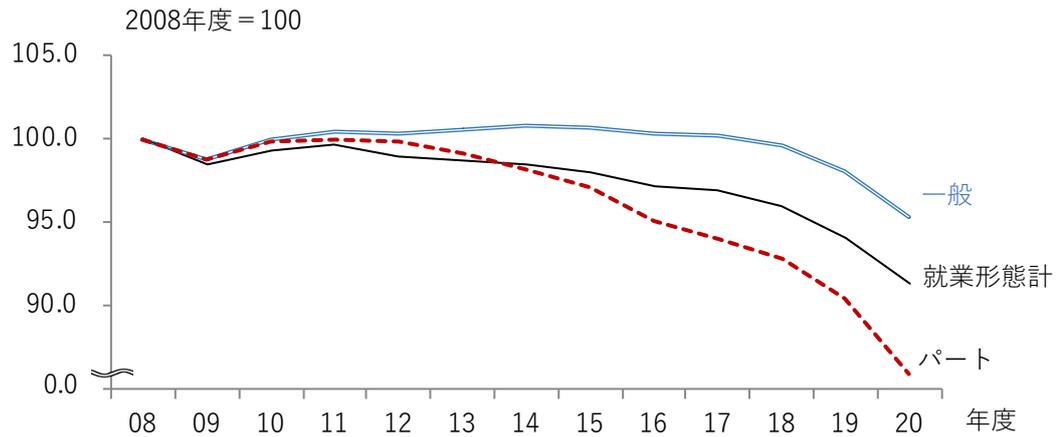
注 1) 2012 年度以前の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

注 2) パートタイム労働者の時給は、所定内給与（パートタイム労働者）を所定内労働時間（パートタイム労働者）で除して算出されたもの。

2 労働時間の推移

年間の総実労働時間は近年減少傾向にあり、2019年度以降はそれ以前に比べ減少幅が大きくなった。就業形態別にみると、一般労働者は比較的緩やかな減少となっているのに対し、パートタイム労働者の方が大きな減少幅で推移している（図表1-18）。

図表1-18 総実労働時間の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 2015年を100とした指数の値をもとにJILPTで作成。2011年度以前の数値は「時系列比較のための推計値」。

第4節 経済、雇用・労働のまとめ

以上をまとめると、最近の経済、雇用・労働情勢について次のような点が挙げられる。

- ① 2020年度の日本経済は、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響によりマイナス成長となった
- ② 2010年以降、雇用者数の増加、有効求人倍率の上昇、失業率の低下など雇用情勢の改善が続き、企業の人手不足感も高まっていたが、2020年は新型コロナウイルスの影響により雇用環境が悪化、2021年は再び有効求人倍率の上昇などがみられる。
- ③ 高齢者や女性の就業率は近年上昇し続けていたが、2020年は女性の就業率は低下した。2021年は再び上昇したが、2019年の水準と比べると40歳以上については低下または横ばいとなっている。
- ④ 雇用形態別に雇用の動きをみると、正規雇用は2015年から7年連続で増加している。一方、非正規雇用は、2010年から10年連続で増加していたが、2020年以降は減少した。
- ⑤ 産業別に雇用の動きをみると、「製造業」は2016年から緩やかな増加傾向にあったが、2020年以降は減少した。「医療、福祉」は著しく雇用が伸びている。
- ⑥ 現金給与総額は、一般労働者、パートタイム労働者のいずれも2019年度までは増加傾向が続いていたが2020年度は減少した。所定内給与額は、短時間労働者の時給の上昇が大きい。
- ⑦ 年間の総実労働時間は近年減少傾向にあり、2019年度以降はそれ以前に比べ減少幅が大きくなった。

第2章 2020年度における労働政策の動向

2020年度は本来、新たな労働政策の門出の年になるはずであった。2019年度から始まった長時間労働規制が2020年4月から中小企業に拡大されるとともに、同一労働同一賃金といわれる非正規労働者に対する均等・均衡待遇も、大企業と労働者派遣事業については2020年4月から適用された。民法改正に伴って賃金の消滅時効が3年になるのも2020年4月からであるし、やや遅れて同年6月からはいわゆるパワーハラスメントの措置義務も施行された。しかしながら、同年1月から世界中に新型コロナウイルス感染症が蔓延し、医療対策、経済対策とともにさまざまな雇用・労働対策が講じられることとなった。

第1節 官邸・内閣府等における労働政策の動向

官邸・内閣府等における経済政策は、年初からの新型コロナウイルス感染症の蔓延に直面して、これへの対策が前面に打ち出されているが、その中にさまざまな雇用・労働政策への言及が見られる。

1 経済財政諮問会議と骨太方針

経済財政諮問会議が2020年7月に答申し、閣議決定された『経済財政運営と改革の基本方針 2020～危機の克服、そして新しい未来へ～』（骨太方針）は、その第2章「国民の生命・生活・雇用・事業を守り抜く」の「雇用の維持と生活の下支え」の項において、当面は雇用維持に努めるとともに、既にこの段階で雇用流動化促進への姿勢も示している。

(2) 雇用の維持と生活の下支え

当面の対策として、引き続き、事業主に対しては、雇用調整助成金についてのオンライン申請の確実な稼働など手続の簡素化等によるできる限り迅速な支給に加え、休業手当が支払われない中小企業の労働者に対しては、休業前賃金額の一部を休業実績に応じて直接支給する休業支援金の円滑な実行を通じ、雇用の維持に全力を尽くす。

新卒者については、感染症の影響を踏まえ、多様な通信手段を活用した説明会・面接等の実施、柔軟な日程設定や秋採用・通年採用等による一層の募集機会の提供に加え、第二の就職氷河期世代を生まないとの観点から、中長期的視点に立った採用を進めるよう経済界等に対し積極的に働きかける。あわせて、自衛隊員の新規採用を積極的に行うほか、都道府県警察や消防本部の行う採用募集活動を積極的に支援する。

やむを得ず離職や雇止めされた方に対する相談支援体制の強化等による再就職支援に取り組むとともに、生活困窮者に対し、緊急小口資金・総合支援資金の特例貸付、住居確保給付金等による居住支援の強化による生活の下支えに万全を期す。低所得のひとり親世帯や、子供たちの学びの保障、家

計急変など経済的に困窮する高校生・大学生等に対する支援を着実に実施するとともに、不安を抱える妊産婦に寄り添った支援を行う。また、総合法律支援の充実・強化を図る。

求人数が全体として感染症の影響で減少している一方、介護、ITなど労働需要の高い職種も一部に見られ、また、「新たな日常」の下では労働需要の構造が大きく変化することが見込まれる。このため、離職者向けの公共職業訓練や求職者支援訓練を通じ、就職に必要な職業スキルや知識の習得を促し、ニーズの高い職種、成長分野へのマッチングを進めるとともに、優良な職業紹介事業者の明確化等により、医療介護福祉保育等の人材を円滑に確保する。出向や配置転換など民間企業による取組を支えるよう雇用調整助成金の円滑な支給に努めるとともに、経済界や労働界と緊密に連携し、業種や地域を超えたマッチング等の実現につながる優良事例の横展開を進める。また、テレワーク促進と合わせ、在宅等で学べるオンラインコンテンツの開発など「新たな日常」に対応したリカレント教育の充実を進める。

内外の感染症の状況によって雇用情勢が急激に悪化するような場合においては、雇用の維持と生活の下支えに必要な万全の対策を臨機応変に講ずる。

それと同時に、第3章「「新たな日常」の実現」の「新しい働き方・暮らし方」の節においては、引き続き働き方改革の推進や少子化対策・女性活躍が謳われている。なおここで、「従業員のやりがいを高めるためのフェーズⅡの働き方改革に向けて取組を加速させる」という記述に、「メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換、より効率的で成果が的確に評価されるような働き方への改革。ジョブ型の雇用形態とは、職務や勤務場所、勤務時間が限定された働き方等を選択できる雇用形態」という注釈が付けられていることが注目される。

また同じ章の「「人」・イノベーションへの投資の強化 — 「新たな日常」を支える生産性向上」の節において、初等中等教育改革や大学改革と並んで「リカレント教育」が挙げられ、「遠隔・オンライン学習、働く個人向けの教育訓練給付や事業主向けの人材開発支援助成金の活用、大学等によるプログラムの拡充も進めながら、例えば40歳を視野にキャリアの棚卸しを行うことにも資するよう、いくつになっても再チャレンジできるリカレント教育を全国的に推進する」と明記された。

さらに同じ章の「「新たな日常」を支える包摂的な社会の実現」の節においては、前年に引き続き「就職氷河期世代への支援」とともに「最低賃金の引上げ」も挙げられている。ただし、最低賃金についての記述は両義的であって、「経済の好循環継続の鍵となる賃上げに向け、日本経済全体の生産性の底上げや、取引関係の適正化など、賃上げしやすい環境整備に不断に取り組みつつ、最低賃金については、より早期に全国加重平均1000円になることを目指すとの方針を堅持する」と積極的な姿勢を堅持しつつも、「他方、感染症による雇用・経済への影響は厳しい状況にあり、今は官民を挙げて雇用を守ることが最優先課題であることを踏まえ、今年度の最低賃金については、中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況を考慮し、検討を進める」と慎重な姿勢も見せている。

2 未来投資会議と成長戦略実行計画

旧産業競争力会議の未来投資会議は、2020年7月に閣議決定された『成長戦略実行計画』の冒頭近くの第2章「新しい働き方の定着」において、働き方改革からの宿題であった兼業・副業の問題とフリーランスの問題について、かなり重大な意味を持つ方向を指し示した。

(1) 兼業・副業の環境整備

成長戦略実行計画は、「人生100年時代を迎え、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要である。ウィズ・コロナ、ポスト・コロナの時代の働き方としても、兼業・副業、フリーランスなどの多様な働き方への期待が高い」と、その必要性を高く謳いあげた上で、それが進まない理由は「労働法制上、兼業・副業について、兼業・副業先と労働時間を通算して管理することとされている中、「兼業・副業先での労働時間の管理・把握が困難である」として、兼業を認めることに対する企業の慎重姿勢がある」と指摘し、労働時間の管理方法について自ら具体的な手法を示した上で、「労働政策審議会における審議を経て、ルール整備を図る」ことを労働行政に指示している。

その具体的な手法とは、以下の通りであり、事実上通達レベルの細かな運用について官邸レベルの会議体が詳細に指示していることになる。

(1) 労働者の自己申告制について

兼業・副業の開始及び兼業・副業先での労働時間の把握については、新たに労働者からの自己申告制を設け、その手続及び様式を定める。この際、申告漏れや虚偽申告の場合には、兼業先での超過労働によって上限時間を超過したとしても、本業の企業は責任を問われないこととする(※)。

(※) フランス・ドイツ・イギリスのいずれも、労働時間上限規制との関係では兼業・副業時の労働時間も通算することとしているが、その管理方法については、兼業・副業の有無やこれらの労働時間について労働者に自己申告させることが一般的であり、自己申告していない又は虚偽申告を行った場合、本業の企業は責任が問われないこととなっている。

(2) 簡便な労働時間管理の方法について

本業の企業(A社)が兼業を認める際、以下①、②の条件を付しておくことで、A社が兼業先(B社)の影響を受けない形で、従来どおりの労働時間管理で足りることとなる。

①兼業を希望する労働者について、A社における所定の労働時間(※1)を前提に、通算して法定労働時間又は上限規制の範囲内となるよう、B社での労働時間を設定すること(※2)。

(※1) 「所定の労働時間」とは、各企業と労働者の間で決められる、残業なしの基本的な労働時間のことで、通常は、法定労働時間の範囲内で設定される。

(※2) B社において36協定を締結していない場合は、「A社における所定の労働時間」と「法定

労働時間」の差分の時間内、B社で兼業可能。B社において36協定を締結している場合は、当該協定の範囲内で、「A社における所定の労働時間」と「B社の36協定で定めた上限時間」の差分の時間内、B社で兼業可能。

②上記の場合、A社において所定の労働時間を超えて労働させる必要がある場合には、あらかじめ労働者に連絡することにより、労働者を通じて、必要に応じて（規制の範囲内に収まるよう）、B社での労働時間を短縮させる（※）ことができるものとする。

（※）B社の労働時間の短縮について、労働者から虚偽申告があった場合には、上限規制違反についてA社が責任を問われることはないこととする。

また、これにより、A社については、従来どおり、自社における所定外労働時間（※）についてのみ割増賃金を支払えば足りることとなる。

（※）企業によっては、所定の労働時間を法定労働時間より短く設定し、所定外労働時間であっても法定労働時間内であれば割増賃金を払わないこととしている場合もあるが、その場合は法定労働時間を超える部分。

（2）フリーランスの環境整備

もう一つのフリーランス対策については、成長戦略実行計画における方向性はこれに先立つ2020年6月の全世代型社会保障検討会議第2次中間報告の内容をそのまま引き継いでいるものである。詳細はそちらで見るが、同じ官邸レベルにおける首相を議長とする会議体とはいえより包括的な射程を有し、その結論が成長戦略実行計画として閣議決定される未来投資会議において確認されたことにより、フリーランス対策が公正取引委員会主導の競争政策として推進されるということは、これは日本政府の大方針として確立したことになる。

3 規制改革推進会議

内閣府の規制改革推進会議は、2020年7月に『規制改革推進に関する答申』を取りまとめ、これは直ちに『規制改革実施計画』として閣議決定された。

そのうち「雇用・人づくり分野」においては、次のような項目が挙げられている。

（1）雇用類似の働き方（フリーランス等）に関する相談窓口充実等の環境整備

まず、全世代型社会保障検討会議と未来投資会議のラインで主たる方向性が決められていくフリーランスについては、「雇用類似の働き方については、企業に雇用されている労働者と比較して紛争解決の手段が十分に整備・周知されておらず、また労働基準関係法令の保護対象となるか否かの判断が分かりにくいといった指摘があるなど、その就業環境が十分に整備されていない面がある。多様で柔

軟な働き方が拡大していく中、働き手が安心・納得して働くことのできる環境整備を進めるべきである」と、やや異なる角度からのアプローチを試みている。

具体的には、次のような事項が実施計画に盛り込まれた。

①相談窓口の充実と周知：「厚生労働省は、いわゆるフリーランス等の雇用類似の働き方の者を対象にハラスメントや発注者との契約等のトラブル等に関して、関係省庁との連携の下、当事者等が相談できるワンストップの窓口を整備・周知し、相談支援の充実を図る。」

②労働基準関係法令の適用対象となる労働者性の判断基準の周知：「契約形式の如何を問わず、実質的に労働者性があると判断される者については労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の労働基準関係法令が適用されるため、厚生労働省は、労働基準監督署等を通じ労働者性の判断基準を分かりやすく周知し、問題が認められる場合にはその是正を図る。」

（２） 外国人材の受入れ推進

外国人材の受入れ推進に関しては、①受入れ企業と外国人材のマッチング支援や特定技能等に関する試験や申請手続き等の整備、②我が国で就職する外国人留学生に対する就労支援を、厚生労働省と法務省に求めている。

（３） 高校生の就職支援

高校生の就職については、一人一社制の見直しが長らく懸案として提起されてきているが、「高校生の就職の機会を保障しようとするあまり、かえって当事者の主体性を過度に制限しているのではないかという意見等もあり」とその問題意識を示しつつ、

①今般「高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告」において、「対応の方向性」として「一人一社制の在り方」及び「学校の就職あっせんと民間職業紹介事業者の就職あっせんの在り方」について改めて選択肢が示された。かかる報告結果に基づき、各都道府県の高等学校就職問題検討会議は生徒の主体性を尊重しながら、労働市場の動向や早期離職の原因の分析等を行い、地域の実情に応じ「一人一社制の在り方」等を検討することが適切である。厚生労働省及び文部科学省は本趣旨を都道府県に十分に周知を図り、その上で選択状況について各都道府県レベルの状況把握を行う。

ことを求めるとともに、「現状、ハローワークが管理する高卒求人情報については、高校においてシステム上で教師や生徒が閲覧することが可能であるものの、そのデータをユーザーが取り出し、例えば労働条件などに応じ検索ができず、教師や生徒が利用しやすいものとは言い難い状況となっている」ことを指摘して、厚生労働省には次の 2 項目を求めている。

- ②厚生労働省は、就職した高校生の定着や早期に離職した高校生の再就職について更なる支援を図るため、ハローワークにおいて、就職後も引き続きハローワークの支援を受けられることの周知を図るとともに、キャリアコンサルティング等の個別の相談支援やセミナーの開催等の実施を推進すべく必要な措置を講ずる。
- ③高校生の就職先の選択に資するよう、厚生労働省は、ハローワークが管理し、高校が閲覧する高卒求人情報に係るシステムについて、高校において教師や生徒が求職ニーズ等に合わせ、高卒求人票に係るデータの検索・抽出等が可能となるよう改修する。

(4) 男性の育児休業取得促進に向けたルール整備等の検討

「政府は 2025 年までに男性の育休取得率を 30%とすることを目標としているが、男性の育休取得率は6%にとどまっている。こうした状況を打開するためにも、社会の意識や企業文化の変革を後押しし、男性が育児休業を取得しやすい社会を創ることが必要である。かかる観点から、各事業者が男性の育児休業取得率を公表し見える化を行うことに一定の意義はあると考えられ、また一部に理解が浸透していない育児休業取得についてのルールの明確化を行う必要がある」との観点から、次の項目を求めている。

- ①次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく「子育てサポート企業」において、男性の育児休業取得率等の公表を促進するための方策について検討し、結論を得る。
- ②育児休業取得申請期限について、希望休業開始日の1か月前の経過後であっても、労働者が育児休業取得を申し出た場合、事業者の判断により労働者の希望する日から取得可能であることを明確にした上で、事業者及び労働者に対し周知徹底する措置を講ずる。
- ③育児休業取得申請内容の変更回数について、1回目は労働者の申出により変更可能とされているが、2回目以降は労働者と事業者の合意により、育児休業の開始予定日の繰り上げ変更及び終了予定日の繰り下げ変更ができることを明確にした上で、事業者及び労働者に対し周知徹底する措置を講ずる。

(5) 福祉及び介護施設における看護師の日雇派遣に関する検討

労働者派遣事業の対象業務の問題は、労働法に係る規制改革の古典的テーマであり、基本的には解消されているが、医療関係業務については火種が残り続けている。前年の 2019 年 6 月の「規制改革推進に関する第 5 次答申」において「看護師、福祉及び介護施設等の事業者、派遣事業関係者に対して、福祉及び介護施設等における看護師の日雇派遣に関するニーズ、派遣労働者として働いている看護師の雇用管理上の課題等の実態調査を行う」とされ、これを受けて 2020 年 4 月に実態調査の結果と公表状況について厚生労働省よりヒアリングを行った結果、日雇派遣に対する一定のニーズがある

こと等が確認、報告されたことを受けて、厚生労働省に対して「福祉及び介護施設への看護師派遣について、令和元年度の調査結果を踏まえ令和2年に検討を開始する。その上で労働政策審議会での議論を行い、速やかに結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる」ことを求めている。

(6) 雇用ルール（無期転換ルール）の周知

2012年改正労働契約法により導入された有期契約労働者の無期転換ルールについて、「労働契約法に定められる無期転換ルールが労働者に周知徹底されるよう、有期契約が更新されて5年を超える労働者を雇用する企業から当該労働者に通知する方策を含め、労働者に対する制度周知の在り方について検討し、必要な措置を講ずる」ことを求めている。

4 全世代型社会保障検討会議

(1) フリーランス対策

2019年9月に官邸に設置された全世代型社会保障検討会議は、2020年6月に『第2次中間報告』をとりまとめた。そこでは、2017年の『働き方改革実行計画』で雇用類似の働き方として政策課題になっていた問題が、フリーランスに対する独占禁止法等を用いた保護という方向に大きく舵が切られている。

1. フリーランス

フリーランスについては、内閣官房において、関係省庁と連携し、本年2月から3月にかけて、一元的に実態を把握するための調査を実施し、別添の当該調査結果に基づき、政策の方向性について検討し、以下の結論を得た。

フリーランスは、多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、その適正な拡大が不可欠である。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、フリーランスの方に大きな影響が生じており、発注のキャンセル等が発生する中、契約書面が交付されていないため、仕事がキャンセルになったことを証明できない、といった声もある。

こうした状況も踏まえ、政府として一体的に、フリーランスの適正な拡大を図るため、以下のルール整備を行う。

(1) 実効性のあるガイドラインの策定

(基本的考え方)

独占禁止法は、取引の発注者が事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、事業者とフリーランス全般との取引に適用される。また、下請代金支払遅延等防止法は、取引の発注者が資本金1000万円超の法人の事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、一定

の事業者とフリーランス全般との取引に適用される。このように、事業者とフリーランス全般との取引には独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法を広く適用することが可能である。他方で、これまで、働き方に関して、特に独占禁止法については、その適用には慎重であった。この点、公正取引委員会がこのような従来の姿勢を変更していることも踏まえ、フリーランスとの取引について、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法の適用に関する考え方を整理し、ガイドライン等により明確にする必要がある。

他方、これらの法律の適用に加えて、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用される。こうした法令の適用関係を明らかにするとともに、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインを内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で年度内に策定する。

(ガイドラインの方向性)

連名のガイドラインの具体的な内容として、以下の点を検討する。

①契約書面の交付

フリーランスと取引を行う事業者が、フリーランスに対し、契約書面を交付しない又は記載が不十分な契約書面を交付することは、独占禁止法(優越的地位の濫用)上不適切であることを明確化する。

なお、下請代金支払遅延等防止法の書面の交付にあたっては、受け手側が事前に承諾し、保存する前提であれば、現在オンラインでの交付も認められており、オンラインでの契約書面向けのひな形を示す。

②発注事業者による取引条件の一方的変更、支払遅延・減額

フリーランスと取引を行う事業者が、フリーランスに対し、不当に取引条件の一方的変更や報酬の支払遅延・減額を行うことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用にあたることや下請代金支払遅延等防止法上の禁止行為にあたることを明確化する。

③仲介事業者との取引に対する独占禁止法の適用

仲介事業者が取引条件の一方的変更を行う場合もあることから、仲介事業者とフリーランスの取引についても独占禁止法が適用されることを明確化する。

④現行法上「雇用」に該当する場合

フリーランスとして業務を行っていても、①実質的に発注事業者の指揮監督下で仕事に従事しているか、②報酬の労務対償性があるか、③機械、器具の負担関係や報酬の額の観点からみて事業者性がないか、④専属性があるか、などを総合的に勘案して、現行法上「雇用」に該当する場合には、契約形態にかかわらず、独占禁止法等に加え、労働関係法令が適用されることを明確化する。

(2) 立法的対応の検討

取引条件を明記した書面の交付は下請代金支払遅延等防止法上で義務付けられているものの、資本金 1000 万円以下の企業からの発注などフリーランスの保護を図る上で必要な課題について、下請代

金支払遅延等防止法の改正を含め立法的対応の検討を行う。

(3) 執行の強化

発注事業者とフリーランスとの取引におけるトラブルに迅速に対応できるよう、中小企業庁の取引調査員（下請 G メン）や公正取引委員会の職員の増員の検討を行うなど、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法に基づく執行を強化する。

また、ガイドラインの内容を下請振興法に基づく下請振興基準にも反映の上、業所管省庁が業種別の下請ガイドラインを改定し、これに基づいて執行を強化する。

(4) 労働者災害補償保険等の更なる活用

フリーランスとして働く人の保護のため、労働者災害補償保険の更なる活用を図るための特別加入制度の対象拡大等について検討する。また、フリーランスとして働く人も加入できる共済制度（小規模企業共済等）の更なる活用促進を図る。あわせて、フリーランスとして働く人のリモートワーク環境の整備を支援する。

(2) その他の事項

同『第2次中間報告』はそれ以外の事項についても触れている。そのうち、最低賃金については、「経済の好循環を回していく上で賃上げは重要であり、中小企業の取引関係を適正化しつつ、この方針（＝より早期に全国加重平均が1000円になることを目指す）を堅持することとする」と積極的な姿勢を維持しつつも、「他方で、新型コロナウイルス感染症による雇用・経済への影響は厳しい状況にあり、今は、官民を挙げて雇用を守ることが最優先課題である」と否定的な姿勢もあらわにし、「このため、今年度の最低賃金については、最低賃金審議会において、中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況を考慮し、検討を進める」と慎重なスタンスをとっている。

さらに2020年12月に閣議決定された『全世代型社会保障改革の方針』では、「男性の育児休業の取得促進」の項において、「出生直後の休業の取得を促進する新たな枠組みを導入するとともに、本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした個別の労働者に対する休業制度の周知の措置や、研修・相談窓口の設置等の職場環境の整備等について、事業主に義務付けること、男性の育児休業取得率の公表を促進することを検討し、労働政策審議会において結論を取りまとめ、令和3年（2021年）の通常国会に必要な法案の提出を図る」としている。

第2節 厚生労働省等における労働政策の動向

第2節では、労働政策をやや細かく分野別に分けて、それぞれにおいて主として2020年度中に講じられた労働政策の動向を概観する。

1 労働市場政策

(1) 労働力需給調整システム

(イ) 労働者派遣事業

(a) 派遣労働者の均等待遇

2018年6月に成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」による労働者派遣法の改正は、大企業と中小企業共通に2020年4月から施行された。その内容は、派遣労働者の派遣先労働者との均等・均衡待遇と、一定の要件を満たす労使協定方式の選択制であった。

(b) 労働者派遣制度の見直し

規制改革推進会議が2019年6月に出した「規制改革推進に関する第5次答申」を受けて同年6月に労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会が始まり、翌2020年7月に「労働者派遣制度に関する議論の中間整理」を公表した。そこでは、日雇派遣の原則禁止は引き続き維持し、年収要件も当面現行制度を維持するとしつつ、「今後改めて年収要件を含めた日雇派遣の例外の在り方について検討」と先送りしている。

(c) 医療従事者に係る特例

一方、地方分権改革に関わっていくつもの県から医師だけでなく僻地における看護師等医療従事者の派遣が可能となる労働者派遣法の規制緩和が求められ、2019年12月の閣議決定で見直す方向となり、2020年10月から労働政策審議会職業安定部会労働力需給制度部会で審議を開始され、翌2021年1月には僻地への看護師等の派遣と社会福祉施設等への看護師派遣のいずれについても認めることとなり、同年2月にそのように政令が改正された。

これと踵を接して、新型コロナウイルス感染症のワクチン接種に関わって、全国知事会や中核市市長会から僻地以外の地域においても看護師と准看護師の労働者派遣を可能とするよう要望がなされ、同年2月省令に附則第4項を追加し、時限的に認めることとされた。さらに、2022年1月には僻地以外の臨時の医療施設についても看護師等の労働者派遣が時限的に認められた。

(ロ) 雇用仲介事業

2021年1月、厚生労働省は労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会を開催し、①IT化等による新しい事業モデル・サービスに対応した制度の在り方、②有料職業紹介事業及び募集情報等提供事業等をより適正かつ効果的に運営するための制度の在り方、③働き方や職業キャリアの在り方

が多様化する中で、需要サイドと供給サイド双方にとって機能的な労働市場を実現するための制度や官民連携の在り方、について検討を開始し、同年 7 月に報告書を取りまとめた。

同報告書は、民間職業紹介事業者の取り扱う職種・年収の下限が拡大する一方で、求人メディアが紙からインターネット化して幅広い職種・年収を取り扱うようになり、さらに IT 技術の進展により、人材データベース、アグリゲーター、SNS、スポットマッチング、クラウドソーシングなど多様な雇用仲介サービスが登場してきたとし、情報の的確性の確保、個人情報の保護、さらには仕事を探す者の保護について今後の規制の在り方を提起している。

(A) 公共職業安定機関

(a) 職業情報の提供

2017 年 3 月の働き方改革実行計画に基づき、職業情報を総合的に提供するサイト（アメリカ労働省に倣って「日本版 O-NET」と称する）を創設する準備が進められ、2020 年 3 月から運用開始された。

また、2020 年 3 月の労働施策総合推進法改正により、国の施策として「労働者の職業選択に資するよう、職場に関する事項又は職業に関する事項の情報の提供のために必要な施策を充実すること」が明記された。これは日本版 O-NET の根拠規定である。

(2) 労働市場のセーフティネット

(イ) 雇用保険制度

(a) 2020 年改正

2019 年 9 月から労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会で審議が始まり、マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用問題を始め、基本手当や財政運営、継続給付も含めて議論がされた。同年 12 月に建議がなされ、これに基づき翌 2020 年 2 月に高年齢者雇用安定法や労災保険法の改正案と束ねた形で雇用保険法の改正案が国会に提出され、同年 3 月に成立に至った。

この改正により、まずは 65 歳以上の労働者を対象に、本人の申出を起点に 2 事業所の労働時間を合算して 20 時間以上の者に適用する制度が試行されることとなった。その給付も高年齢求職者給付（一時金方式）とし、1 事業所のみを離職する場合も当該事業所での賃金に基づいて算出される。

一方、1984 年改正で導入された自己都合離職者の 3 か月の給付制限期間については、5 年間のうち 2 回までに限り 2 か月に短縮する措置が試行されることとなった。

さらに高齢者雇用対策として 1994 年改正で設けられた高年齢雇用継続給付についても、2024 年度までは現状を維持した上で、65 歳未満の継続雇用制度の経過措置が終了する 2025 年度から新たに 60 歳となる高齢者への給付率を 15%から 10%に縮小するとともに、激変緩和措置を講じることとされた。

また、育児休業給付の給付額が基本手当に匹敵するほどに増加してきていることを受け、失業等給付とは別建てとし、育児休業給付向けの独自の保険料率を設けて財政運営されることになった。

(3) 一般雇用政策

(イ) 新型コロナウイルス感染症と雇用調整助成金

2019年末に中国の武漢で発生した新型コロナウイルス感染症は、2020年2月には日本でも感染が拡大し、3月には欧米にも広がってパンデミックと呼ばれる事態になった。この中で雇用調整助成金の対象拡大と要件緩和が行われた。同年2月の特例により、雇用調整助成金の対象に、日本人観光客の減少の影響を受ける観光関連産業や、部品の調達・供給等の停滞の影響を受ける製造業なども含む「新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主」を加え、清算指標や雇用指標を大幅に緩和した。さらに同年4月からは、助成率を大企業 2/3、中小企業 4/5 とし、解雇等を行わない場合は大企業 3/4、中小企業 9/10 と、リーマンショック時並みに引き上げた。さらに6月には、解雇等を行わない中小企業について、①賃金の60%を超えて休業手当を支給した部分について助成率を10/10にする（トータルの助成率は94%）とともに、②コロナ特措法に基づき休業要請を受けた事業主に対しては10/10助成することとした。さらに同月には、失業給付に合わせていた受給額の上限額（1人あたり日額）を8,330円から15,000円に大幅に引き上げた。

また対象者についても、まず2月には被保険者期間6か月以上という要件を撤廃し、さらに4月には、雇用保険財政が財源であることから当然の制限と考えられてきた雇用保険被保険者が対象という要件を撤廃して、雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象に含めることとした。これらは、非正規労働者に対するセーフティネットとして、失業よりも先に休業を手当てした形である。

ところが、5月初めの時点で申請件数約5,000件、支給決定件数約500件と、雇用調整助成金は動き出すのにかなり時間がかかった。マスコミ等では、申請書類の記載事項や添付書類が膨大でわかりにくく、申請に至るまでに膨大な時間とコストがかかるとの批判がされた。石油危機やリーマンショックは大規模な外需型製造業やその関連産業が中心で、人事部にも助成金作業の対応能力があるのに対し、コロナ禍の影響を強く受けた飲食店や対人サービス業などの中小零細企業では、社会保険労務士に頼ることも難しいため、経営者自ら慣れない助成金作業をせざるをえなかったことがその背景にある。また、リーマンショック時に使われた雇用調整助成金においてその後不正受給等の指摘が少なからずされ、厳格な運用のために手続きが煩雑になった面も指摘できる。

厚生労働省は急遽、申請書の記載事項を半減するとともに大幅に簡略化し、添付書類も削減するとともに既存書類でも可とするなど、手続きの簡素化に努めた。その結果、申請件数、支給決定件数とも急激に増加していき、2020年末には200万件を超え、金額も2兆円を大きく上回り、逆に予算の手当てが必要となった。

(D) 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金

一方、5月初めの時点では、申請や支給の遅れへの批判とともに、雇用調整助成金に代わるより迅速な給付として、企業を通さず直接休業労働者に公的な休業給付を支給する制度が求められるようになった。日本弁護士連合会等は、激甚災害法第 25 条の特例にならって、今回の緊急事態宣言に伴う事業の休止等にも同様の措置をとり、感染症収束までの間、実際に離職していなくても労働者が失業給付を受給できるよう措置を講じるべきだと要求した。当初政府は積極的な姿勢を示したが、地震や台風といった自然災害とは異なり、政府や都道府県の自粛要請により営業が困難になるという特性から、異なる扱いが必要だという意見が強まり、雇用調整助成金を申請していない中小企業の従業員を対象として、休業者に月額賃金の 8 割程度を直接給付する制度を、雇用保険の特例制度として設ける方向で検討が行われた。

厚生労働省は 5 月に労働政策審議会職業安定分科会に法案要綱を諮問し、妥当との答申を得て、6 月法案を国会に提出、同月可決成立し、翌 7 月から受け付けを開始した。

この「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」は、「新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業させられている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかつた被保険者に対して」支給する「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金」と、被保険者でない労働者について予算の範囲内で支給する「特別の給付金」からなる。支給額は、休業前の 1 日あたり平均賃金の 80%×休業日数で 11,000 円が上限である。

しかし、問題はこの「事業主が休業させ、その休業させられている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかつた」という規定にある。これには労働基準法第 26 条により使用者が休業手当支払義務を負う場合が含まれ、その場合使用者の法違反状態を前提とする給付設計になっているのである。休業手当支払義務のある使用者が休業手当を支払わないために休業支援金を労働者が受給したからといって、そのことによって当該使用者の労働基準法上の休業手当支払義務は消滅することはないが、休業支援金を受けた労働者に改めて休業手当を支払うと、これは休業支援金の不正受給となり、制裁が科せられる。緊急避難的に作った制度であるとはいえ、法的な問題点を孕んだ制度であると言えよう。

(4) 特定労働者層の雇用政策

(イ) 高齢者雇用政策

2019 年 6 月に閣議決定された成長戦略実行計画を受けて、同年 9 月には労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会で、高齢者の雇用・就業機会の確保についての審議が開始され、同年 12 月に建議がとりまとめられた。

これに基づき翌 2020 年 2 月に雇用保険法や労災保険法の改正案と束ねる形で高齢者雇用安法の

改正案が国家に提出され、同年 3 月に成立に至った。これにより、既存の 65 歳までの高年齢者雇用確保措置に新たに追加する形で、第 10 条の 2 として 65 歳から 70 歳までの高年齢者就業確保措置が設けられた。その文言は大変込み入っているが、まず同条第 1 項柱書で「努めなければならない」と言われているのは雇用確保である。同項の各号列記は現行の雇用確保措置と同じ文言であるが、第 3 項で子会社・関連会社以外の純他企業での雇用確保も「継続雇用」という概念の中に含ませている。その結果、同じ法律の中で 60～65 歳と 65～70 歳で「継続雇用」という言葉の定義が異なるという奇妙な事態をもたらしている。成長戦略実行計画における「再就職」という言い方を避けている。これは、第 3 項に規定するように、70 歳までその純他企業において雇用し続けるという「契約」を企業間で締結するということにより、単なる再就職の斡旋ではなく雇用確保措置なのだということを担保しようとしているのであろう。単なる再就職の斡旋は、その後ろの第 15 条に努力義務として規定されているので、それとの区別を明確化するという目的もあろう。とはいえ、法律論としていけば、その純他企業が 70 歳になる前に退職させてしまっても、企業間の契約違反にはなるとしても、元企業に対して就業確保措置違反とあって訴えられるかどうかは疑問であり、通常の再就職の斡旋と何が違うのか必ずしも明らかではない。

ここまでは雇用であるが、それ以下は雇用ではなく、その規定ぶりもまことに巧緻を極めている。第 1 項柱書で「努めなければならない」のは雇用確保であるが、その但書として、労使協定により「創業支援等措置」なるものを講じれば「この限りでない」と適用除外されるのである。その「創業支援等措置」の中身が、第 2 項の第 1 号と第 2 号に書かれていて、これがそれぞれ個人請負型就業と有償ボランティアになる。

まず第 1 号の個人請負型就業であるが、そもそも成長戦略実行計画でのフリーランスや起業といったきわめて自立的な印象の言葉とは裏腹に、その委託契約等は 70 歳まで就業を確保するものでなければならないので、その企業の雇用する労働者ではないとはいいながら、実際にはその企業の組織に組み込まれたほぼ専属的な労働力になる可能性が高い。次の第 2 号の有償ボランティアであるが、法律の文言からすると、ボランティア活動（法律上の表現では「社会貢献事業」）の主体は高齢者を雇用していた企業自体か、その企業の委託を受けて、あるいはその資金援助を受けて行う法人等の団体であって、高齢者自身はその法人等の団体に（雇用ではない形で）就業するというものであり、しかもそれは 70 歳までの就業を保証するもので、「当該事業を実施する者が当該高齢者に金銭を支払うものに限る」と有償に限っている。

なおこれらのうち、雇用によらないものについては、労使合意（過半数組合又は過半数代表者との合意が努力義務）と労働者への周知が求められている。また、これらは努力義務であるが、65 歳以降の高齢者は体力や健康状態が多様であることから、労使合意により対象者の限定が認められる。

(四) 若年者雇用政策

2019 年 9 月、今後の若年者雇用に関する研究会が設置され、議論が始まった。設置要綱には「大

学生の新卒採用については、これまでの新卒一括採用によるメンバーシップ型雇用に加え、ジョブ型雇用への移行の可能性が示されるなど、大学生の就職慣行が大きな節目を迎えつつある」という記述もあり、上述の大卒就職ルールの見直しや高校 1 人 1 社制の見直しといった動きを受けたものである。

2020 年 10 月に「～コロナ禍を受けて社会・産業構造が変化する中での若年者雇用の当面の在り方について」という副題のついた報告書がとりまとめられたが、そこでは新卒一括採用慣行について、採用・選考時期（在学中⇨卒業後）、選考基準（ポテンシャル型⇨明確なスキル・知識型）、採用後の職務範囲（職務無限定⇨職務限定）の 3 軸で概念整理している。また、新卒者の定着支援を柱としつつ、転職を一概に否定すべきではないとして、キャリア自律に向けた支援が重要としている。

(ハ) 障害者雇用対策

2019 年障害者雇用促進法改正時の国会附帯決議で、制度の谷間で働く機会を得られない障害者のための雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進が求められたことから、厚生労働省は省内に設置した 2040 年を展望した社会保障・働き方改革本部の中に障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチームを設け、2020 年 9 月に中間報告をまとめた。これを受けて同年 11 月から障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会が設置され、効果的で切れ目ない専門的支援体制の構築や、技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について検討を進めた。

検討会の議論を円滑に進めるため、そのもとに 3 つのワーキンググループが設置された。すなわち、雇用・福祉施策の双方において利活用できる共通のプラットフォームとしての就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画の共有化などについて検討するために障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ（第 1WG）、雇用・福祉施策を跨がる横断的なものとして、求められる役割・スキルの変化に対応した統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みの構築などについて検討するために障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ（第 2WG）、雇用・福祉施策双方において効果的な支援を展開していくため、就労系障害福祉サービスと他の就労支援機関の役割関係を整理し、現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、それぞれの在り方などについて検討するために障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第 3WG）である。

翌 2021 年 3 月にはこれらワーキンググループの報告が出そろい、同年 6 月には検討会の報告書がとりまとめられた。ここでは基本的な考え方として「障害者本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること」を示している。アセスメントの在り方については、将来的には、福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、「共通の枠組み」によるアセスメントの実施が望ましいが、まずは福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメントについて、実効あるものとなるよう仕組みの構築又は機能強化を図るべきとしている。人材確保については、雇用と福祉の両

分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修を確立し、専門人材の高度化に向けた階層的な研修制度を創設し、専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材の確保を図ることが挙げられている。就労支援体系の在り方については、企業等での働き始めの時期、一時的な不調時、加齢等により雇用継続が困難な場合の、企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用の取組を実施すること、障害者就業・生活支援センターは、基幹型の機能も担い、地域の支援ネットワークを強化・充実すること、就労継続支援 A 型事業所の役割や在り方について改めて整理すること等が示されている。

(5) 職業能力開発政策

厚生労働省は 2019 年 10 月から今後の人材開発政策の在り方に関する研究会を開催し、人材開発政策における労働者、事業主、国・都道府県の役割・責務、労働者のキャリア形成支援、職業能力の適正な評価の在り方等について検討を行い、2020 年 10 月「コロナ禍を受けて産業・就業構造や働き方が変化する中での人材開発政策の当面の課題等を踏まえて」という副題のついた報告書を取りまとめた。そこでは、労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援が謳われるとともに、「ジョブ型雇用」の広がりの中で職業能力評価制度など労働市場インフラの強化を訴えている。

2 労働条件政策

(1) 労災補償政策

(イ) 複数就業者への労災保険の適用

2018 年 6 月から労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会で複数就業者への労災保険給付の在り方についての議論が開始され、2019 年 12 月に報告をとりまとめ、これを受けて翌 2020 年 2 月には、雇用保険法や高齢者雇用安定法の改正案と束ねる形で労災保険法の改正案が国会に提出され、同年 3 月には成立に至った。

これにより、まず複数就業者の給付額については、被災労働者の稼得能力や遺族の被扶養利益の喪失の填補を図る観点から、非災害発生事業場の賃金額も合算することとした上で、非災害発生事業場の事業主は労働基準法上の災害補償責任を負わず、また災害発生事業場の事業主も非災害発生事業場での賃金を基礎とした給付分まで労働基準法上の災害補償責任を負うわけではないとしている。またメリット制の算定基礎は災害発生事業場のみである。通勤災害についても複数就業先の賃金を合算する。

複数就業者の認定の基礎となる負荷については、それぞれの就業先の負荷のみでは業務と疾病等との間に因果関係が認められないものの、複数就業先での業務上の負荷を総合して評価することにより疾病等との間に因果関係が認められる場合、新たに労災保険給付の対象とする。この場合、いずれの就業先も労働基準法上の災害補償責任を負わない。なお特別加入者についても同様の扱いになる。

(ロ) 過労死認定基準の見直し

脳・心臓疾患の認定基準（過労死認定基準）は 2001 年 12 月以来まったく変更はなかったが、厚生労働省は 2020 年 6 月から脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会を開催し、翌 2021 年 7 月報告書を取りまとめた。そこでは、発症前 1 か月間に概ね 100 時間又は発症前 2 か月ないし 6 か月間にわたって 1 か月あたり概ね 80 時間を超える時間外労働が認められる場合には、業務と発症との関連性が強いという基準は維持しつつ、「労働時間のみで業務と発症との関連性が強いと認められる水準には至らないがこれに近い時間外労働が認められる場合には、特に他の負荷要因の状況を十分に考慮し、そのような時間外労働に加えて一定の労働時間以外の負荷が認められる場合には、業務と発症との関連性が強い」としている。これに基づき、同年 9 月改正基準(基発第 0914 第 1 号)が通達された。

(2) 労働安全衛生政策

(イ) 副業・兼業の場合の健康確保措置

2017 年 3 月の働き方改革実行計画で「原則副業・兼業を認める方向」が打ち出された後、雇用保険、労災保険、労働時間管理の 3 方面でそれぞれ検討が進められたが、労働安全衛生では目立った動きはなかった。しかし、2019 年 7 月に副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会報告書が出され、これが同年 10 月に労働政策審議会安全衛生分科会に報告されると、健康管理についての検討を同分科会で先行して行うべきとの指摘がされた。

その後同分科会で審議が行われ、翌 2020 年 9 月には労働時間管理と合わせて健康確保措置についても副業・兼業の促進に関するガイドラインが改定された。これにより、健康確保の観点からも他の事業場における労働時間と通算して適用される労基法の時間外労働の上限規制を遵守すること、また、それを超えない範囲内で自らの事業場及び他の使用者の事業場のそれぞれにおける労働時間の上限を設定する形で副業・兼業を認めている場合においては、自らの事業場における上限を超えて労働させないことが明記された。また、法律上は健康確保措置の実施対象者の選定に当たって、副業・兼業先における労働時間の通算をすることとはされていないとはいえ、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、当該使用者は、原則として、副業・兼業先の使用者との情報交換により、それが難しい場合は、労働者からの申告により把握し、自らの事業場における労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当であるとされた。

(3) 労働時間政策

2018 年 6 月に成立した働き方改革関連法案により、日本の労働時間法制の歴史上初めて一般的な

時間外・休日労働の上限規制が確立するに至った。この改正の施行は、大企業が2019年4月から、中小企業は2020年4月からとされた。

なお労働基準法附則第139条から第142条までに業種別の経過措置が設けられ、建設事業、自動車運転業務、医師及び鹿児島県と沖縄県の砂糖製造業が規定されている。

(イ) 自動車運転者の労働時間

2019年12月から労働政策審議会労働条件分科会に自動車運転者労働時間等専門委員会が設けられ、改善基準告示の見直しが始まった。2021年4月からはトラック作業部会、バス作業部会、ハイヤー・タクシー作業部会が設置され、審議が続いている。

(ロ) 医師の労働時間

2019年7月から医師の働き方改革の推進に関する検討会が設置され、2020年12月に同検討会の中間取りまとめが行われ、翌2021年2月に医療法改正案が提出され、同年5月に成立した。

その内容は、医師に対する時間外労働の上限規制の適用開始（2024年4月）に向け、勤務する医師が長時間労働となる医療機関における医師労働時間短縮計画の作成、地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず高い上限時間を適用する医療機関を都道府県知事が指定する制度の創設、当該医療機関における健康確保措置（面接指導、連続勤務時間制限、勤務間インターバル規制等）の実施等である。

これに基づき、2022年1月には医政局サイトで医師の労働時間短縮等に関する指針が告示された。ここでは、国は2035年度末を目途に全ての地域医療確保暫定特例水準が適用される医師が到達することを目指すべき年間の時間外・休日労働時間の上限時間数の目標値として医師の時間外労働短縮目標ラインを設定するとし、具体的には2035年度末に960時間に到達すべく、3年ごとの段階的な目標値を設定している。

(ハ) 事業場外労働とテレワーク

2019年3月、規制改革推進会議に働き方の多様化に資するルール整備に関するタスクフォースが設けられ、日雇派遣原則禁止の見直しとともにテレワークの労働時間規制についても議論を行った。同年6月の規制改革推進に関する第5次答申に「テレワークのみ殊更に深夜労働等の原則禁止を示すガイドラインの記載は、通常の事業場での働き方に比べて制約が大きいという認識を与えかねない」という批判が盛り込まれ、ニーズ調査とともに、誤解を与えかねない表現の見直しが求められた。

これを受けて2020年8月からこれからのテレワークでの働き方に関する検討会が開催され、テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドラインが

公表された。

新ガイドラインは、労働時間について若干緩和する方向に向いている。通常の労働時間制度でも、始業・終業時刻を労働者ごとに自由に認めることができるとか、フレックスタイム制や事業場外みなし制がテレワークになじむとした上で、事業場外みなし制の適用要件を旧ガイドラインよりもさらに明確化している。すなわち、「情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと」には、①勤務時間中に、労働者が自分の意思で通信回線自体を切断することができる場合、②勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いて行われるが、労働者が情報通信機器から自分の意思で離れることができ、応答のタイミングを労働者が判断することができる場合、③会社支給の携帯電話等を所持していても、その応答を行うか否か、又は折り返しのタイミングについて労働者において判断できる場合、が含まれ、なおかつ情報通信機器を労働者が所持していることのみをもって、制度が適用されないことはないとしている。また「随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと」には、使用者の指示が、業務の目的、目標、期限等の基本的事項にとどまり、一日のスケジュール（作業内容とそれを行う時間等）をあらかじめ決めるなど作業量や作業の時期、方法等を具体的に特定するものではない場合が含まれるとしている。

その他、労働時間管理は使用者による現認ができないが、労働者がテレワークに使用する情報通信機器の使用時間の記録等により、労働時間を把握することができ、1日の終業時に始業時刻及び終業時刻をメール等で報するなど自己申告による把握もできる。その際、労働者からの自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、パソコンの使用状況など客観的な事実と、自己申告された始業・終業時刻との間に著しい乖離があることを把握した場合には、所要の労働時間の補正が必要だが、使用者が乖離を認識していない場合には、当該申告された労働時間に基づき時間外労働時間の上限規制を遵守し、かつ、同労働時間を基に賃金の支払等を行っていれば足りるとしている。また中抜け時間については、労働基準法上、使用者は把握することも、把握せずに始業及び終業の時刻のみを把握することもいずれも可だが、把握しない場合、始業・終業時刻の間は、休憩時間を除き労働時間となる。

なお長時間労働対策について、規制改革推進会議から「誤解を与えかねない」とされた第5次答申の(3)が「時間外・休日・所定外深夜労働についての手続」となり、「労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯や時間数をあらかじめ使用者が設定することも有効」との記述になっている。

(二) 副業・兼業者の労働時間管理

2019年9月から労働政策審議会労働条件分科会で副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方についての審議が開始された。しかし意見がまとまらず、労災保険と雇用保険については2020年の通常国会で法が改正されたが、労働時間管理については先送りとなった。

2020年6月の未来投資会議に政府が示した資料の中に「兼業・副業の促進に向けた対応」として、I 兼業・副業の開始及び兼業・副業先での労働時間の把握については、新たに労働者からの自己申告制を設け、申告漏れや虚偽申告の場合には、兼業先での超過労働によって上限時間を超過したとしても、本業の企業は責任を問われない。II 本業の企業（A社）が兼業を認める際、A社の所定労働時間を前提に、通算して法定労働時間又は上限規制の範囲内となるようB社での労働時間を設定すること等の条件を付しておくことで、A社が兼業（B社）の影響を受けない形で、従来通りの労働時間管理で足り、従来通り、自社における所定外労働時間についてのみ割増賃金を支払えば足りる、との案が示された。この「簡便な労働時間管理の方法」の詳細は、同月の労働政策審議会労働条件分科会に提示された。

その後、同年8月の同分科会で2018年副業・兼業促進ガイドラインの改定案が了承され、同年9月から実施された。ここでは、原則的な労働時間通算のやり方が示された後で、「簡便な労働時間管理の方法」が詳しく示されている。これは結局、検討会報告が示した案のうち、事業主ごととする案を退け、自己申告による通算を原則としつつ、導入時に各使用者ごとの上限を設定しておくことで、その範囲内で労働させる限り他の使用者の下での実労働時間を把握する必要がないという「簡便」な方法である。

（4）賃金処遇政策

（イ）最低賃金政策

2007年の最低賃金法改正で生活保護との整合性に配慮する旨が明記されて以来、最低賃金は毎年大幅に引き上げられてきた。これは2019年度においても引き継がれ、全国加重平均は27円上がって901円となった。

ところが2020年度は新型コロナウイルス感染症の蔓延の中で、全国加重平均で902円とわずか1円上がっただけであった。

（ロ）非正規労働者の均等・均衡処遇（同一労働同一賃金）

2018年6月に成立した働き方改革関連法案によるいわゆる同一労働同一賃金関係の改正は、大企業と派遣は2020年4月、中小企業は2021年4月にそれぞれ施行された。

（5）労働契約政策

（イ）解雇法制

厚生労働省は2018年6月、解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会を設置して、透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会報告書が提起した金銭解決制

度の法技術的論点の検討を開始したが、なお検討が続いている。2020 年度までの議論の整理では、これまでの形成権構成に加え、新たに形成判決構成が並列されている。

形成権構成では、無効な解雇等により金銭救済請求権(形成権)が発生し、その行使として訴えの提起等がなされ、これにより解消金債権が発生し、その金額が判決確定によって判明するとともに、訴えの提起により解消金支払いの条件付き労働契約の終了という効果が発生し、解消金支払という条件成就に伴い労働契約が終了する。

形成判決構成では、無効な解雇等は形成原因の発生に過ぎず、解消金債権の発生と解消金支払い条件付き労働契約の終了の判決を求める訴えを提起し、認容判決が確定することにより解消金債権が発生するとともに、解消金支払条件付き労働契約の終了という効果が発生し、解消金支払という条件成就により労働契約が終了する。

形成権構成では原則的には裁判外でも行使可能だが、制度創設時には訴えの提起又は労働審判の申立てに限り、裁判外での権利行使の可否については制度創設後の状況等を踏まえて検討する。形成判決構成では訴えの提起又は労働審判の申立てによるが、労働審判で実現することが可能かという問題がある。

また、解消金の構成と支払の効果については、労働契約解消金の支払のみによって労働契約が終了するという構成と、バックペイの履行確保の観点から、労働契約解消金に加えて(併合提起した)バックペイも支払ったときに労働契約が終了するという構成を示している。後者には、バックペイを先に充当する旨の特則を労働契約法に規定し、バックペイ弁済後解消金の支払により労働契約が終了する案、バックペイを労働契約解消金に含める案がある。

解消金で補償すべき範囲は現在の地位に反映された解雇前の就労実績の喪失と契約終了後の将来得べかりし賃金等の経済的損失であり、その考慮要素としては勤続年数、給与額、企業規模、年齢が挙げられているが、年齢については低いほど今後就労する期間が長く経済的損失が大きいという評価と、年齢が高いほど再就職が困難となり経済的損失の補償の必要性が高いという相反する評価が示されている。

算定方法については、客観的な考慮要素のみで算定式を構成して基準額を算定した上で、一定の評価を要する考慮要素によって当該基準額を増減する方法と、基礎的な部分について一部の定型的な考慮要素のみで算出し、それに加わる部分については上限を決めるのみで、その他の個別的な要素を考慮して算定する方法が示されている。

(ロ) 賃金等請求権の消滅時効

厚生労働省は 2017 年 12 月から賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会を開催し、2019 年 7 月に報告書を取りまとめた。これを受けて、同年 7 月から労働政策審議会労働条件分科会において公労使による審議が始まり、労使の意見は鋭く対立したが、同年 12 月になんとか建議をとりまとめた。賃金請求権の消滅時効期間は本則上 5 年とするが、当分の間労働基準法第 109 条の記録の保存

期間に合わせて3年間とし、将来的に検討するという妥協的な結論である。これに対し、賃金請求権以外の年次有給休暇請求権や災害補償請求権については、年休の早期取得や労災の早期権利確定の要請から2年を維持するとしている。

これを受けて翌2020年2月には、労働基準法改正案が国会に提出され、同年3月には成立に至った。これは民法改正の施行と併せて2020年4月から施行された。

(6) 非雇用労働政策

(イ) 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会

厚生労働省は2017年10月に雇用類似の働き方に関する検討会を開始し、2018年3月に報告書を取りまとめたが、その後同年10月には雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会が設置され、2019年6月の「中間整理」では、基本的な考え方として①労働者性を拡張して保護を及ぼす方法、②自営業者のうち保護が必要な対象者を、労働者と自営業者との中間的な概念として定義し、労働関係法令の一部を適用する方法、③労働者性を広げるのではなく、自営業者のうち一定の保護が必要な人に、保護の内容を考慮して別途必要な措置を講じる方法を示し、①は判断基準の抜本の見直しを伴うので困難として、当面は自営業者のうち、発注者から委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対象として報酬を得る者を中心に検討するとしていた。

ところが、2020年2月まで議論がされたところで論点整理検討会は中断し、その間に公正取引委員会主導でガイドライン策定の動きが進んでいったため、これらの議論は宙に浮いてしまった。ようやく2020年12月に検討会が再開されたが、「これまで（令和元年6月中間整理以降）の議論のご意見について」という文書をまとめただけで、その後の政策につながるものとはなっていない。

(ロ) 小学校休業等対応支援金

一方、2020年の新型コロナウイルス感染症は、それまで全く議論されなかったようなところにフリーランス向けの労働政策を作り出した。

安倍首相（当時）が同年3月から全国の小中高校を臨時休校としたことに伴い、厚生労働省は急遽労働者向けに「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」を創設したが、子どもを抱えて働いているのはフリーランス就業者も同じなのに、そちらが対象にならないのはおかしいではないかという議論が噴出し、そこから瓢箪から駒のようにフリーランス就業者のための休業補償として「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応支援金」が創設されることになった。

この対象となるフリーランス就業者とは、①業務委託契約等に基づく業務遂行等に対して報酬が支払われていること、②発注者が存在し、業務従事・業務遂行の態様、業務の場所・日時等について、当該発注者から一定の指定を受けていること、③報酬が時間を基礎として計算されるなど、業務遂行に要する時間や業務遂行の結果に個人差が少ないことを前提とした報酬形態となっていること、のい

ずれにも該当する契約を発注者と締結している者である。これらはいずれも労働者性の判断基準において労働者と判断する方向に用いられる要件であり、雇用類似の働き方の者を念頭に置いているように見える。しかも、1日当たりの金額が、雇用労働者の1日当たり金額の半額であることが批判的となった。

しかし、これは平時であれば極めて実現困難なものであったはずである。使用者の指揮命令下にあり、勤務時間中は労働義務を負っている雇用労働者向けの制度枠組みを、そうではないフリーランスの自営業者にどこまで応用することができるのかというそもそも論を、緊急対策ということで軽々と乗り越えてしまっている。

(ハ) フリーランスのガイドライン

論点整理検討会が中断した状況の中で、政府全体としての動きはむしろ公正取引委員会の施策を中心とする形で進んでいき、2020年5月の第7回全世代型社会保障検討会議では、独占禁止法や下請代金法、労働関係法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり一覧性のあるガイドラインを内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で策定することが示された。翌6月の第2次中間報告では、フリーランスは多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、その適正な拡大が不可欠であるとした上で、フリーランスとの取引について、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法の適用に関する考え方を整理し、ガイドライン等により明確にすること、他方、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用される事を明確にすることを、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で年度内に策定するガイドラインに盛り込むと明記された。これは翌7月の成長戦略実行計画にも盛り込まれた。

同年12月には、内閣官房、公正取引委員会、経済産業省、厚生労働省の連名でフリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン（案）を公表して意見募集を開始し、翌2021年3月に同ガイドラインが策定された。そこでは、公正取引委員会による独占禁止法（優越的地位の濫用）・下請代金支払遅延等防止法の適用に関する考え方を整理している。これによれば、独占禁止法・下請法はフリーランスとの取引にも適用され、自己の取引上の地位がフリーランスに優越している発注事業者が、フリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることは、優越的地位の濫用として、独占禁止法により規制される。また発注事業者が発注時の取引条件を明確にする書面をフリーランスに交付しない場合は独占禁止法上不適切であり、下請法違反となる。さらに規約の変更を一方的に行うことにより、自己の取引上の地位がフリーランスに優越している仲介事業者が、フリーランスに対して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることとなるときは、優越的地位の濫用として問題となる。

(二) 労災保険の特別加入

2017年3月の働き方改革実行計画以降、雇用類似の働き方に対する保護の在り方が議論されるなかで、国会の附帯決議で特別加入制度の対象範囲や運用方法の見直しが求められたこともあり、2020年6月から労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会で順次審議が行われ、翌2021年1月には芸能従事者、アニメーション制作従事者及び柔道整復師、同年2月には高年齢者雇用安定法改正によって導入された創業支援等措置による就業者、さらに同年7月にはプラットフォーム型フードデリバリー等の配達員（省令上は「原動機付自転車又は自転車を使用して行う貨物の運送の事業」とやや広い。）、フリーランスのIT技術者が追加された。もっとも、フードデリバリー配達員についてはその労働組合から自営業者であることを前提とする特別加入に対して疑義が呈せられた。

3 労働人権政策

(1) パワーハラスメント

2019年5月に成立した労働施策総合推進法改正により、「職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置」、いわゆるパワーハラスメントの措置義務が規定された。またこれに併せて、男女雇用機会均等法のセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、育児・介護休業法の育児ハラスメント、介護ハラスメントの規定にも改正が加えられた。これらの規定は、大企業には2020年6月から、中小企業には2022年4月から施行された。

(2) ワーク・ライフ・バランス

2020年9月から、労働政策審議会雇用環境・均等分科会で男性の育児休業促進についての審議が始まり、翌2021年1月に建議を取りまとめた。厚生労働省はこれに基づき同月労働政策審議会雇用環境・均等分科会に雇用保険法と併せて法案要綱を諮問し、同年2月改正法案を国会に提出し、同年6月に成立した。

もっとも注目されたのは、男性出産休暇とも呼ばれる出生時育児休業制度の創設である。具体的には子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能な休業であるが、この期間は女性が産前産後休業を取得している時期であるので、男性のみが取得できることになる。2回まで分割できるが、その場合でも2回分をまとめて申し出る必要がある。育児休業との重要な相違点として、労使協定の締結を条件として、休業期間の労働日の半分までの就労が可能とされている。その理由は、上記建議によれば「出生後8週間以内は、女性の産後休業期間中であり、労働者本人以外にも育児をすることができる者が存在する場合もあるため」であるが、休業制度の本旨に反する感は否めない。

その他に個別の働きかけとして、労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度と現行の育児休業制度等を周知するための措置とこれらの制度の取得意向を

確認するために必要な措置を義務づけている。またこれに併せて、育児休業自体についても2回まで分割取得可能としている。なお、有期雇用労働者について法律上の1年以上勤続要件を廃止し、無期雇用労働者と同様に1年以上勤続要件を労使協定で可能とした。

(3) 不妊治療と仕事の両立

2020年5月に閣議決定された少子化社会対策要綱で、「不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する」とされたことを受け、同年10月に内閣府と厚生労働省が不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた検討チームを開催し、同年12月に不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた今後の取組方針を取りまとめた。そこでは、半日単位・時間単位の年次有給休暇制度、不妊治療のために利用できる特別休暇制度（多目的・特定目的）、時差出勤やフレックスタイム制等の柔軟な働き方といった多様な選択肢が用意されるとともに、これらが利用しやすい職場風土が醸成されるよう、より一層の企業の取組を促進するとしている。

これを受けて労働政策審議会雇用環境・均等分科会では、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の仕組みを活用することが提示された。

(4) 公益通報者保護政策

内閣府は2020年3月、公益通報者保護法の改正案を国会に提出し、同年6月に成立した。同改正はまず公益通報者の範囲に、労働者であった者、派遣労働者であった者及び役員（法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事、清算人等）を追加し、通報対象事実を刑事罰の対象に加えて行政罰の対象に拡大し、さらに保護の内容として通報に伴う損害賠償責任の免除を追加した。

権限を有する行政機関への通報の条件として、これまでの真実相当性要件を緩和し、信じるに足りる相当の理由がある場合に氏名等を記載した書面を提出する場合にも拡大したが、その代わりに証拠資料の収集・持ち出し行為の保護は見送られた。また、報道機関等への通報の条件として、財産に対する損害（回復困難又は重大なもの）及び通報者を特定させる情報が漏れる可能性が高い場合を追加している。

さらに事業者の義務として、公益通報を受け、通報対象事実の調査をし、その是正に必要な措置をとる「公益通報対応業務」に従事する「公益通報対応業務従事者」を定めるべきとされた。ただし中小企業は努力義務である。またその実効性確保のために行政措置（助言・指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表）を導入するとともに、内部調査等に従事する者に対し、通報者を特定させる情報の守秘を義務付け、（多くの批判にもかかわらず）同義務違反に対する刑事罰を導入している。

(5) 労働者の個人情報保護政策

2020年3月、政府は個人情報保護法の改正案を提出し、同年6月に成立した。内容は多岐にわたるが、2019年に発生したリクナビ事件を受けて、個人情報、仮名加工情報及び匿名加工情報のいずれにも該当しない「個人関連情報」について、本人の同意が得られていることを確認しなければ、第三者提供してはならないこととされた点が注目される。

リクナビ事件については、職業安定法上の募集情報提供事業の観点からの厚生労働省の対応と並行して、個人情報保護委員会も2019年8月にリクルートキャリア社に対して個人情報保護法に基づく勧告を行い、同年12月にはリクルート社及びリクルートキャリア社に対して勧告を行うとともに、サービス利用企業に対して指導を行った。

こうした経緯を踏まえて2020年改正では、提供元では個人データに該当しないものの提供先において個人データとなることが想定される情報の第三者提供について、本人同意が得られていること等の確認を義務付けた（第26条の2）。

4 労使関係政策

(1) 労働者協同組合

労働者協同組合運動はもともと失業対策事業の就労者団体である全日本自由労働組合（全日自労）が母体である。失業対策事業への新規流入がストップされ、終焉に向けて先細りになっていく中で、1970年代以来、失業者や中高年齢者の仕事作りを目指す中高年雇用福祉事業団の運動が起こった。しかしそれはなお失対就労者の色彩の強い公的就労事業を求める運動に過ぎなかった。

しかしそのような運動に将来展望があるはずはなく、1980年代半ば以降特にヨーロッパ諸国における協同組合運動との交流を深める中で、労働者協同組合の形で運動を展開してきた。これが近年その法制化を求めて運動を展開している。その後、2010年の通常国会に協同労働の協同組合法案が議員立法で提出される寸前まで進んだが、労働法の適用問題などで労働組合サイドから異論が出たこともあり、結局提出されるに至らなかった。

その後、2020年6月になって、与野党の議員から労働者協同組合法案が提出され、同年12月に成立に至った。2010年法案との最大の違いは、事業に従事する組合員の労働者性である。10年前に国会提出のネックとなった部分が、理事と監事以外の事業従事者は労働者協同組合と労働契約を締結する労働者という形で整理されている。そして労働契約に基づく関係は労働法の規律するところによることになるので、労働者協同組合の組合員であることと労働者協同組合に雇用される労働者であることとは一応別のこととなる。おそらく、出資者＝経営者＝労働者という三位一体の理想像からすると、相当の妥協を余儀なくされたのであろうと思われるが、逆に言えばそうしなければ今回再び国会提出目前の状態にまで持つてくることができなかったということであろう。

労働法上の労働者である以上、就業規則や労使協定、労働協約もそのまま適用される。つまり、同

じ労働者協同組合の組合員同士であっても、労働者である組合員がそれとは別の労働組合を結成し、労働者ではない理事側と団体交渉をして労働協約を締結することが前提されていることを明示している。そうなると、労働者協同組合の組合員であるということは、普通の会社の「社員」であるというのと、少なくとも法制的にはそれほど違わないものになっているとみることもできよう。なお法案附則では、現在中小企業等協同組合法に定める企業組合や特定非営利活動促進法に基づく NPO 法人として活動している事実上の労働者協同組合が、本法に基づく労働者協同組合に組織変更する手続きも詳細に定めている。

第3章 JILPTにおける労働政策に係る調査研究

以下では、第2章第2節で概観した厚生労働省等における労働政策の動向に対応する限りで、JILPTにおける労働政策に係る調査研究について略述する。2020年度におけるJILPTの調査研究の全貌については、新型コロナウイルス感染症関係については、2021年3月に刊行したハンドブック『新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響 2020』に關係資料を全て掲載しており、それ以外については、2021年6月に刊行した『JILPT 成果の概要 2020』にその概略が掲載されている。そこで、本稿においては調査研究の具体的な詳細には踏み込まず、第2章第2節における政策分野ごとにJILPTにおける調査研究の動向を略述する。

1 労働市場政策

(1) 労働力需給調整システム

(イ) 労働者派遣事業

プロジェクト研究テーマ「人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究」のサブテーマ「非正規労働者の処遇と就業条件の改善に関する研究」の1項目として「派遣労働におけるキャリア形成支援と働き方に関する研究」を行い、2021年3月に調査シリーズ No.209『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」』（担当：小野晶子副統括研究員）をとりまとめた。

(ロ) 公共職業安定機関

プロジェクト研究テーマ「全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究」のサブテーマ「職業情報、就職支援ツール等の整備・活用に関する研究」の下で、「職業情報データベース構築に向けた研究」を行い、2021年3月にディスカッションペーパー 21-03『職業調査において対象職業の就業者ではない回答者の混入を統計学的に検出する手法の検討—疑似混入シミュレーションによる3手法18条件の比較—』（担当：鎌倉哲史研究員）、ディスカッションペーパー 21-11『日本版 O-NET の数値情報を使用した応用研究の可能性：タスクのトレンド分析を一例として』（担当：小松恭子研究員）をとりまとめた。

(2) 一般雇用政策

(イ) コロナ雇用対策

プロジェクト研究テーマ「雇用システムに関する研究」に、新たに「新型コロナウイルスによる経済、雇用・就業への影響、及び雇用・労働対策とその効果についての分析に関する研究」を設け、さ

さまざまな調査研究を実施した。その全貌は 2021 年 3 月に刊行したハンドブック『新型コロナウイルス感染拡大の雇用・就業への影響 2020』にある通りであるが、そのうち研究成果物としてとりまとめられたもののみをここに掲げる。

2021 年 2 月にディスカッションペーパー 21-01『緊急事態宣言（2020 年 4 ～ 5 月）下の在宅勤務の検証』（担当：高見具広副主任研究員）が、同年 3 月にはディスカッションペーパー 21-04『コロナショックと非正規雇用者— 2020 年夏までの状況を中心に—』（担当：高橋康二副主任研究員）と、ディスカッションペーパー 21-09『コロナショックと女性の雇用危機』（担当：周燕飛主任研究員）をとりまとめた。

(ロ) 地域雇用政策

プロジェクト研究テーマ「技術革新等に伴う雇用・労働の今後のあり方に関する研究」のサブテーマ「地域における雇用機会と働き方に関する研究」として、2021 年 2 月にディスカッションペーパー 21-02『女性の地域移動と就業・賃金』（担当：何芳研究員）、同年 3 月にディスカッションペーパー 21-07『失業の地域差の要因分析—市町村の産業・人口構造と個人属性の影響—』（担当：森山智彦研究員）をとりまとめた。

(ハ) 外国人雇用政策

厚生労働省から要請された緊急調査として「外国人労働者の雇用状況に関する分析」を行い、2020 年 12 月資料シリーズ No.235『外国人労働者の雇用状況に関する分析』（担当：石水喜夫統括研究員）をとりまとめた。

(3) 特定労働者層の雇用政策

(イ) 高齢者雇用政策

プロジェクト研究テーマ「人口・雇用構造の変化等に対応した労働・雇用政策のあり方に関する研究」のサブテーマ「生涯現役社会の実現に関する研究」の一項目として「高齢者の雇用・就業に関する研究」を行い、やや遅れて 2021 年 6 月に労働政策研究報告書 No.211『70 歳就業時代の展望と課題—企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析—』（担当：森山智彦研究員）をとりまとめた。

なお、厚生労働省からの緊急調査要請を受けて、2020 年 12 月に調査シリーズ No.206『人生 100 年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査』（担当：石水喜夫統括研究員）もとりまとめている。

(ロ) 若年者雇用政策

プロジェクト研究テーマ「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」のサブテーマ「若者の職業への円滑な移行とキャリア形成に関する研究」の一項目として「学校と労働市場との接続のあり方に関する研究」を行い、2021年3月に資料シリーズ No.237『変化するフリーターの意識と実態—新型コロナ感染症拡大の影響を視野に入れたインタビュー調査から—』（担当：堀有喜衣副統括研究員）をとりまとめた。また同じくその一項目として「若年者の雇用の質とキャリア形成のあり方に関する研究」を行い、2021年3月に資料シリーズ No.236『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状「平成30年若年者雇用実態調査」より』（担当：岩脇千裕主任研究員）をとりまとめた。

(4) 職業能力開発政策

プロジェクト研究テーマ「多様なニーズに対応した職業能力開発に関する研究」のサブテーマ「職業能力開発インフラと生産性向上に向けた人材の育成に関する研究」の一項目として「公共職業訓練政策の特徴把握」を行い、2021年3月にディスカッションペーパー 21-08『ものづくり中小企業における在職者訓練の役割と今後の方向性～活用事例からみる～』（担当：関家ちさと研究員）をとりまとめた。

また、プロジェクト研究テーマ「全員参加型の社会実現に向けたキャリア形成支援に関する研究」のサブテーマ「労働者の主体的なキャリア形成とその支援のあり方に関する研究」として、調査シリーズ No.208『就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識』（担当：下村英雄副統括研究員）をとりまとめた。

なお、厚生労働省から『ものづくり白書』作成のための基礎調査を要請され、調査シリーズ No.204『デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査結果』（担当：調査部（政策課題担当））をとりまとめた。また、厚生労働省の要請に基づく情報収集を行い、2020年11月に資料シリーズ No.233『諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—』（担当：調査部（海外情報担当））をとりまとめた。

2 労働条件政策

(1) 労災補償政策

厚生労働省からの課題研究として「諸外国の労働者災害補償保険制度」を実施し、2020年9月に労働政策研究報告書 No.205『労災補償保険制度の比較法的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題』（担当：山本陽大副主任研究員）をとりまとめた。

(2) 労働安全衛生政策

厚生労働省の要請に基づき事務所衛生基準について調査を行い、2020年11月に調査シリーズNo.205『事業所における労働者の休養、清潔保持等に関する調査』（担当：調査部（政策課題担当））をとりまとめた。

(3) 労働時間政策

プロジェクト研究テーマ「働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究」のサブテーマ「労働時間・賃金等の人事管理に関する研究」の「労働時間に関する調査研究」の一環として、労働安全衛生総合研究所の過労死等防止調査研究との共同研究として、労災の業務上外認定調査復命書を活用した研究を行ってきており、2020年11月に資料シリーズNo.234『過重負荷による労災認定事案の研究 その2』（担当：池添弘邦副統括研究員、高見具広副主任研究員）をとりまとめた。

(4) 賃金処遇政策

パートタイム・有期労働者の均等・均衡処遇、いわゆる同一労働同一賃金に関して、厚生労働省からの要請に基づき調査を実施し、その結果を2021年1月、調査シリーズNo.207-1『「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 企業調査編』と調査シリーズNo.207-2『「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 労働者調査（「働き方等に関する調査」）編』（担当：調査部（政策課題担当））の2分冊にとりまとめた。

(5) 非雇用労働法政策

厚生労働省から要請された緊急調査を実施し、2021年2月に労働政策研究報告書No.206『労働者性に係る監督復命書等の内容分析』（担当：濱口桂一郎研究所長）をとりまとめた。

また厚生労働省からの課題研究「諸外国における雇用類似の働き方に係る制度の運用実態」として、2021年2月に労働政策研究報告書No.207『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向—独・仏・英・米調査から—』（担当：内藤忍副主任研究員）をとりまとめた。

この分野ではほかに中国についても研究を行い、2021年3月にディスカッションペーパー21-06『中国の「準労働関係」と労働関係認定基準に関する法的研究』（担当：仲琦研究員）をとりまとめた。

3 労働人権政策

(1) ワークライフバランス

プロジェクト研究テーマ「働き方改革の中の労働者と企業の行動戦略に関する研究」のサブテーマ「育児・介護とキャリアの両立に関する研究」の一環として、2021年3月に労働政策研究報告書 No.208『仕事と子どもの育成をめぐる格差問題』（担当：周燕飛主任研究員、池田心豪主任研究員）をとりまとめた。

また、プロジェクト研究テーマ「雇用システムに関する研究」の一環として、2021年3月に労働政策研究報告書 No.210『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結—』（担当：池田心豪主任研究員）をとりまとめた。

その他、厚生労働省から要請された緊急調査を実施し、2020年9月に資料シリーズ No.232『男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例—ヒアリング調査—』（担当：藤澤美穂統括研究員）をとりまとめている。

4 労使関係政策

(1) 労働法政策

プロジェクト研究テーマ「労使関係を中心とした労働条件決定システムに関する研究」のサブテーマ「雇用社会の変化に対応する労働法政策に関する研究」の一環として、2021年3月に労働政策研究報告書 No.209『第四次産業革命と労働法政策—“労働 4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題』（担当：山本陽大副主任研究員）と、ディスカッションペーパー 21-05『イギリス労働法政策の現代的展開— Taylor Review の概要と同報告書による勧告の具体的内容』（担当：滝原啓允研究員）をとりまとめた。

なお、同月には資料シリーズ No.238『現代ドイツ労働法令集Ⅱ—集团的労使関係法、非正規雇用法、国際労働私法、家内労働法』（担当：山本陽大副主任研究員）もまとめている。

(2) 人事制度

プロジェクト研究テーマ「雇用システムに関する研究」の一環として、2021年3月にディスカッションペーパー 21-10『日本企業における人事制度改革の30年史』（担当：西村純副主任研究員）をとりまとめている。

【参考】 新型コロナウイルス感染症に関する経緯

	感染症の経緯	政府の対策等	経済・雇用の動き		備考
			完全失業率	有効求人倍率	
2020年					
1月	・日本国内で初めて感染確認(15日) ・月末時点国内確認13例目(31日)	・「新型コロナウイルス感染症対策本部」を設置(26日)	2.4%	1.51倍	
2月	・集団感染が発生したクルーズ船(ダイヤモンド・プリンセス号)の検疫開始(3日～) ・月末時点国内確認累計230例(29日)	・新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策(13日、新型コロナウイルス感染症対策本部) ・第1回「新型コロナウイルス感染症対策専門家会議」開催(16日) ・「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」(25日、新型コロナウイルス感染症対策本部)	2.4%	1.45倍	
3月	・WHOが「パンデミック宣言」(11日) ・「第一波」(概ね2020年3月中旬～5月中旬) ・月末現在国内感染者累計1,953例(31日)	・「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策－第2弾－」(10日、新型コロナウイルス感染症対策本部) ・「新型コロナウイルス感染症対策特別措置法」改正(13日) ・「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」(28日、新型コロナウイルス感染症対策本部)	2.5%	1.40倍	2020年1～3月期実質GDP(季調)前期比0.6%減
4月	・7都府県(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、大阪府、兵庫県、福岡県)に緊急事態宣言発令(7日) ・緊急事態宣言の対象地域を全国に拡大(16日) ・「第一波」新規感染者数ピーク(中下旬) ・月末現在国内感染者累計14,088例(30日)	・「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策～国民の命と生活を守り抜き、経済再生へ～」(7日、20日変更(閣議決定)) ・「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」改正(7日)、変更(11日、16日)	2.6%	1.30倍	
5月	・緊急事態宣言の5月31日までの延長を決定(4日) ・北海道、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、京都府、大阪府、兵庫県以外の県で緊急事態宣言解除(14日) ・京都府、大阪府、兵庫県で緊急事態宣言解除(21日) ・北海道、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県で緊急事態宣言解除(25日) ・月末現在国内感染者累計16,851例(31日)	・令和2年度第2次補正予算案閣議決定(27日) ・「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」変更(4日、14日、21日、25日)	2.8%	1.18倍	・第1回JILPT個人パネル調査実施
6月	・月末現在国内感染者累計18,593例(30日)	・都道府県またぐ移動の自粛要請全国で緩和(19日)	2.8%	1.12倍	2020年4～6月期実質GDP(季調)前期比7.9%減
7月	・「第二波」(概ね2020年7月下旬～8月下旬) ・月末現在国内感染者累計34,372例(31日)	・「新型コロナウイルス感染症対策分科会」設置(3日) ・「Go To トラベル」キャンペーン開始(東京を除く)(22日)	2.9%	1.09倍	
8月	・沖縄県で独自の「緊急事態宣言」(1日) ・愛知県で独自の「緊急事態宣言」(6日) ・「第二波」新規感染者数ピーク(上中旬) ・月末現在国内感染者累計67,865例(31日)	・「新型コロナウイルス感染症に関する今後の取組」新型コロナウイルス感染症対策本部決定(28日)	3.0%	1.05倍	・第2回JILPT個人パネル調査実施
9月	・世界の新型コロナウイルス累計感染者数3000万人超え(米時間17日時点) ・月末現在国内感染者累計83,013例(30日)	・イベントの開催制限を一部緩和(19日)	3.0%	1.04倍	2020年7～9月期実質GDP(季調)前期比5.3%増
10月	北海道、感染再拡大を受けて独自基準を「警戒ステージ2」に引き上げ(28日) ・月末現在国内感染者累計100,392例(31日)	・「Go To トラベル」の対象に東京を追加(1日) ・厚労省、経済4団体に21・22年春新卒者の採用維持・促進に向けた特段の配慮を要請(27日)	3.1%	1.04倍	・第2回JILPT企業パネル調査実施
11月	・全国新規感染者初の2000人超(18日) ・「第三波」(概ね2020年11月～2021年2月下旬) ・月末現在国内感染者累計146,760例(30日)	・閣議で「感染防止と経済活動両立のための追加対策」、3次補正予算編成を指示(10日) ・「新型コロナウイルス対策本部」でGo To事業の一部制限を決定(21日)	3.0%	1.05倍	
12月	・全国新規感染者初の3000人超(12日) ・月末現在国内感染者累計230,304例(31日)	・「国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策」閣議決定(8日) ・令和2年度第3次補正予算案閣議決定(15日) ・「Go To トラベル」の全国一斉停止(12月28日～1月11日)を決定(14日) * 停止延長継続中 ・2021年度予算案閣議決定(21日)	3.0%	1.05倍	2020年10～12月期実質GDP(季調)前期比2.8%増 ・2020年の鉱工業生産指数前年比10.1%低下 ・2020年の2人以上世帯の消費支出(実質)前年比5.3%減 ・2020年の実質GDP前年比4.6%減
2021年					
1月	・4都府県(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県)に緊急事態宣言発令(1月8日～2月7日予定)(7日) ・緊急事態宣言の区域を追加(栃木県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県)(1月14日～2月7日予定)(13日) ・全国新規感染者数8000人超(8日) ・「第三波」新規感染者数ピーク(上中旬) ・月末現在国内確認累計386,742例(31日)	・「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」変更(7日、13日)	2.9%	1.10倍	

2月	<ul style="list-style-type: none"> 緊急事態宣言の延長決定(3月7日まで、栃木県は解除)(2日) 国内で変異株の感染確認(4日発表) 医療従事者のワクチン先行接種開始(17日) 4都府県(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県)以外の緊急事態宣言を2月末で解除することを決定(26日) 月末現在国内感染者累計431,740例(28日) 	<ul style="list-style-type: none"> 「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」変更(2日、12日、26日) 「新型コロナウイルス感染症対策特別措置法等の一部を改正する法律」成立(3日)、施行(13日) 「新たな雇用・訓練パッケージ」策定(12日) 	2.9%	1.09倍		<ul style="list-style-type: none"> 第3回JILPT企業パネル調査実施
3月	<ul style="list-style-type: none"> 4都府県(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県)の緊急事態宣言の延長を決定(3月21日まで)(5日) 4都府県の緊急事態宣言を21日で解除することを決定(18日) 「第四波」(概ね2021年3月中旬～6月下旬) 月末現在国内感染者累計472,112例(31日) 	<ul style="list-style-type: none"> 厚労省、経済4団体に新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持に対する配慮について要請(3日) 「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」変更(5日、18日) 「非正規雇用労働者等に対する緊急支援策」(16日、新型コロナウイルスに影響を受けた非正規雇用労働者等に対する緊急支援対策関係関係会議決定) 「緊急事態宣言解除後の新型コロナウイルス感染症への対応」新型コロナウイルス感染症対策本部決定(18日) テレワークガイドラインの改定(25日) 	2.6%	1.10倍	2021年1～3月期 実質GDP(季調)前期比0.9%減 2020年度の実質GDP前年度比4.5%減	<ul style="list-style-type: none"> 第4回JILPT個人パネル調査実施
4月	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者を対象にしたワクチン接種開始(12日) 4都府県(東京都、大阪府、京都府、兵庫県)に緊急事態宣言発令(25日～5月11日まで)(23日) 死者数累計1万人超え(27日時点) 月末現在国内感染者累計586,782例(30日) 	<ul style="list-style-type: none"> 「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」変更(1日、9日、16日、23日) 3度目の緊急事態宣言で影響を受ける事業者への支援策を発表(雇調金の特例措置延長など)(30日) 	2.8%	1.09倍	コロナ関連解雇・雇止め、累計10万人超(9日時点厚労省集計)	
5月	<ul style="list-style-type: none"> 4都府県の緊急事態宣言の延長(31日まで)、愛知県、福岡県の追加を決定(12日～31日まで)(7日) 第四波ピーク(上中旬) 緊急事態宣言に北海道、岡山県、広島県の追加を決定(16日～31日まで)(14日) 緊急事態宣言に沖縄県の追加を決定(23日～6月20日)(21日) 東京・大阪の大規模接種センターでの接種開始(24日) 9都道府県の緊急事態宣言の延長を決定(6月20日まで)(28日) 月末現在国内感染者累計744,487例(31日) 	<ul style="list-style-type: none"> 「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」変更(7日、14日、21日、28日) 	3.0%	1.09倍		<ul style="list-style-type: none"> 世界の感染者累計1億5千万人超(1日時点)
6月	<ul style="list-style-type: none"> 9都道府県(北海道、東京都、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、岡山県、広島県、福岡県)の緊急事態宣言解除(21日以降)、沖縄県の延長(7月11日まで)を決定(17日) 職場(職場)や大学単位の接種等の本格実施開始(21日～) 月末現在国内感染者累計798,159例(30日) 	<ul style="list-style-type: none"> 「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」変更(10日、17日) 「令和3年6月21日以降に関する取組」新型コロナウイルス感染症対策本部とりまとめ(17日) 	2.9%	1.13倍	2021年4～6月期 実質GDP(季調)前期比0.3%増(1次速報値)	<ul style="list-style-type: none"> 第4回JILPT企業パネル調査実施 第5回JILPT個人パネル調査実施
7月	<ul style="list-style-type: none"> 「第五波」(概ね2021年7月上旬～) 緊急事態宣言に東京都の追加(7月12日～8月22日)、沖縄県の延長(8月22日まで)を決定(8日) 緊急事態宣言に埼玉県、千葉県、神奈川県、大阪府を追加(8月2日～31日まで)、東京都及び沖縄県の延長(8月31日まで)を決定(30日) デルタ株への置きわりにより全国的に感染が急拡大(7月下旬～) 月末現在国内感染者累計913,755例(31日) 	<ul style="list-style-type: none"> 「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」変更(8日、30日) 	2.8%	1.15倍		<ul style="list-style-type: none"> 東京オリンピック開催(7月23日～8月8日)
8月	<ul style="list-style-type: none"> 国内新規感染者数初の2万人超(13日) 緊急事態宣言に茨城県、栃木県、群馬県、静岡県、京都府、兵庫県、福岡県の追加(20日から9月12日まで)、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、大阪府、沖縄県の延長(9月12日まで)を決定(17日) 緊急事態宣言に8道県(北海道、宮城県、岐阜県、愛知県、三重県、滋賀県、岡山県、広島県)の追加(27日から9月12日まで)を決定(25日) 	<ul style="list-style-type: none"> 「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」変更(5日、17日、25日) 				<ul style="list-style-type: none"> 世界の感染者累計2億人超(8月4日時点) 東京パラリンピック開催(8月24日～9月5日)

※ 完全失業率、有効求人倍率、実質GDP前期比は季節調整値
 ※ 感染状況等の資料出所は厚生労働省HP
 ※ 月末現在国内感染者累計数は厚生労働省が毎日発表している「新型コロナウイルス感染症の現在の状況と厚生労働省の対応について」の毎月末0:00時点
 ※ 緊急事態宣言の発出状況の資料出所は内閣官房HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html
https://corona.go.jp/news/news_20200421_70.html

出典：(樋口美雄／労働政策研究・研修機構編『コロナ禍における個人と企業の変容』(慶應義塾大学出版会、2021年)16頁～19頁掲載の付表を一部加工して転載)