

2024年3月

JILPTにおける2022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 Japan Institute for Labour Policy and Training

目次

はじめに	1
第1章 最近の労働経済の動向	2
第1節 日本経済の動向	2
1 国内総生産（実質 GDP）	2
2 企業収益	2
3 物価	4
第2節 雇用失業の動向	4
1 労働力需給と完全失業率	4
2 就業者、雇用者	6
3 雇用形態別（正規・非正規）雇用	8
4 産業別の雇用	9
第3節 賃金、労働時間の動向	10
1 賃金	10
2 労働時間	12
第4節 まとめ	13
第2章 2022 年度における労働政策の動向	14
第1節 官邸・内閣府等における労働政策の動向	14
1 経済財政諮問会議と骨太方針	14
2 新しい資本主義実現会議	16
3 規制改革推進会議	20
4 全世代型社会保障構築会議	21
5 こども未来戦略会議	23
第2節 厚生労働省等における労働政策の動向	23
1 労働市場政策	23
2 労働条件政策	34
3 労働人権政策	45
4 労使関係政策	48
第3章 JILPT における労働政策に係る調査研究の成果	49
第1節 労働市場政策	49
1 労働力需給調整システム	49

2	一般雇用政策	50
3	高齢者雇用政策	50
4	若年者雇用政策	50
5	職業能力開発政策	51
第2節	労働条件政策	51
1	労災補償政策	51
2	労働安全衛生政策	51
3	賃金処遇政策	51
4	労働契約政策	52
第3節	労働人権政策	52
1	男女雇用機会均等政策	52
第4節	労使関係政策	52
1	諸外国の労使関係	52
2	AI と労働	53

執筆担当者

はじめに、第2章、第3章

濱口桂一郎 労働政策研究所長

第1章

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 年間で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・公表してきたが、第 4 期中期目標期間は 2021 年度で終了し、2022 年度から第 5 期中期目標期間が開始した。

2022 年度は、新型コロナウイルス感染症が徐々に収束していった時期であり、コロナ禍で展開された様々な労働政策も徐々に収束されていった。JILPT においても、2020 年度から新型コロナ対策プロジェクトチームにおいて取り組んできた、個人、企業を対象とした連続パネル調査を始めとした様々な調査研究も、一応終結された。一方、第 5 期中期目標期間の第 1 年目として、新たな個人パネル調査、企業パネル調査をはじめ、新たな調査研究に取り組みを開始した。

本レポートでは、第 1 章で政府統計等の基礎的なデータによって最近における経済、雇用・労働の情勢を概観した後、特に第 2 章において官邸・内閣府における労働政策の動向を詳述するとともに、厚生労働省等における労働政策の展開を政策分野別に概観し、第 3 章ではその政策分野区分に沿った形で 2022 年度における調査研究成果を概観することとした。

第1章 最近の労働経済の動向

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、対象期間を含む直近10年程度について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 国内総生産（実質 GDP）

リーマンショックや東日本大震災などから持ち直しに転じていた日本経済は、2014年4月の消費税率引上げによる影響を受けた後、緩やかな回復基調が続いていたが、2019年度は消費税引き上げ等による個人消費の減少もあり経済が下押しされ、5年ぶりのマイナス成長となった。2020年度には新型コロナウイルス感染症と緊急事態宣言の発出による経済活動の抑制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-3.9%となったが、翌2021年度以降はプラスに転じ、2022年度は1.5%となった（図表1-1）。

図表1-1 実質 GDP 成長率



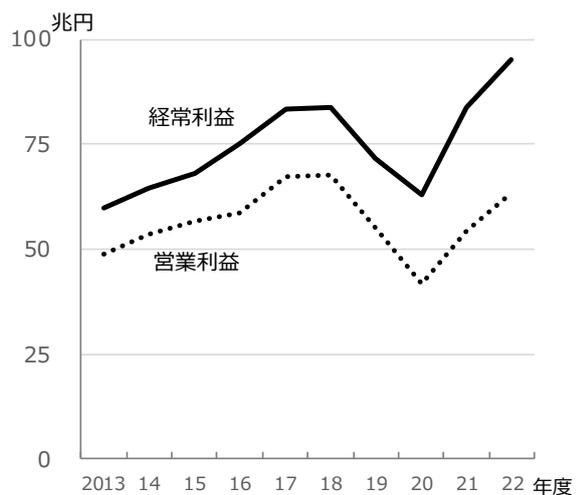
資料出所：内閣府「国民経済計算」（2022年度（令和4年度）国民経済計算年次推計）

2 企業収益

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。両者ともおおむね増加が続いていたが、2019年度、2020年度は前年度から大幅な減少となった。2021年度以降は再び増加に転じ2022年度は営業利益が63.3兆円、経常利益が95.3兆円となった（図表1-2）。

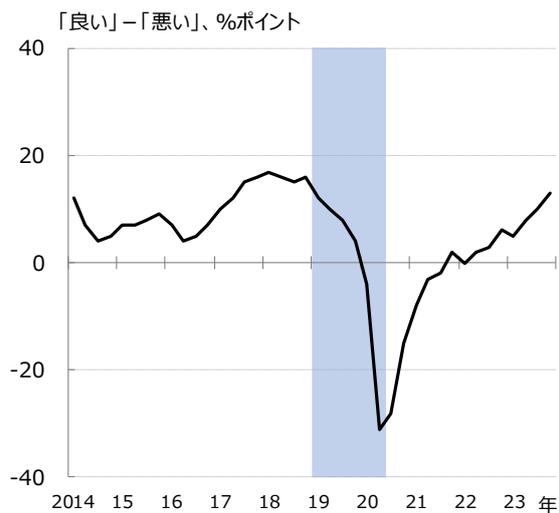
また、企業の景況感を業況判断 D.I.で見ると、プラスで推移していたものが 2018 年から低下し始め 2020 年にはマイナスに転じた。とくに 2020 年 6 月、9 月には大幅なマイナス超過となったがその後は改善し、2021 年 12 月以降はおおむねプラスで推移している（図表 1-3）。

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)

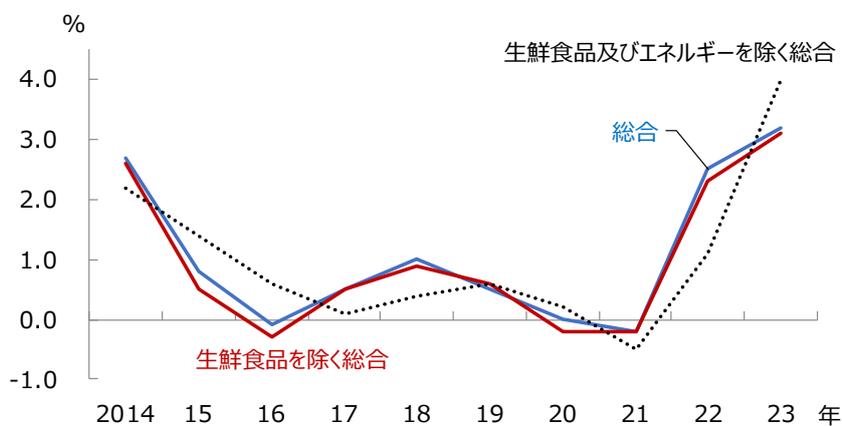


資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」
（注）1) シャドー部分は景気後退期。
2) 基準線上の目盛線は各年 3 月を示す。

3 物価

生活のために購入する財やサービスの価格の全体的な水準を表す消費者物価指数を前年比でみると、原油を含む輸入物価の高騰等を背景に 2022 年以降は大きく上昇した。2023 年は総合指数で 3.2% 上昇、一時的な要因や外部要因を除いた指数でみると、生鮮食品を除く総合指数で 3.1%、生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数で 4.0% 上昇となった（図表 1-4）。

図表 1-4 消費者物価指数



資料出所：総務省統計局「消費者物価指数」

第 2 節 雇用失業の動向

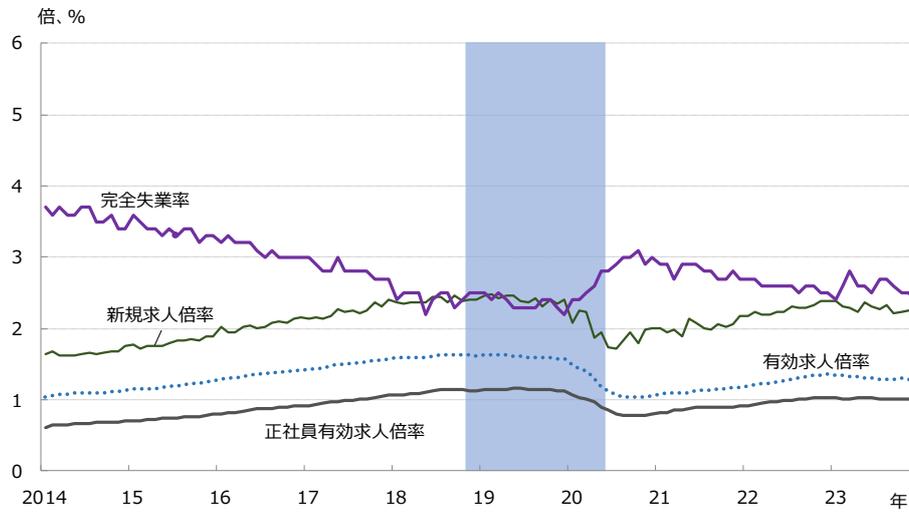
1 労働力需給と完全失業率

有効求人倍率は、2009 年 8 月（0.42 倍）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 年に入ると新型コロナウイルス感染症の影響を受け大きく低下し、2020 年 8 月～10 月は 1.04 倍となった。その後、上昇傾向で推移し、2023 年 12 月には 1.27 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 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感染症の影響により上昇傾向に転じ 2020 年 10 月には 3.1% となったが、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た。2021 年半ば以降はおおむね低下し、2023 年 12 月は 2.4% となっている（図表 1-5）。

企業の人員過不足感を雇用人員判断 D.I. でみると、企業の人手不足は深刻化していたが、2020 年に入ってからは急速に弱まった。しかし、2021 年以降は再び不足超過幅が拡大している（図表 1-6）。

図表1-5 求人倍率と完全失業率(季節調整値)

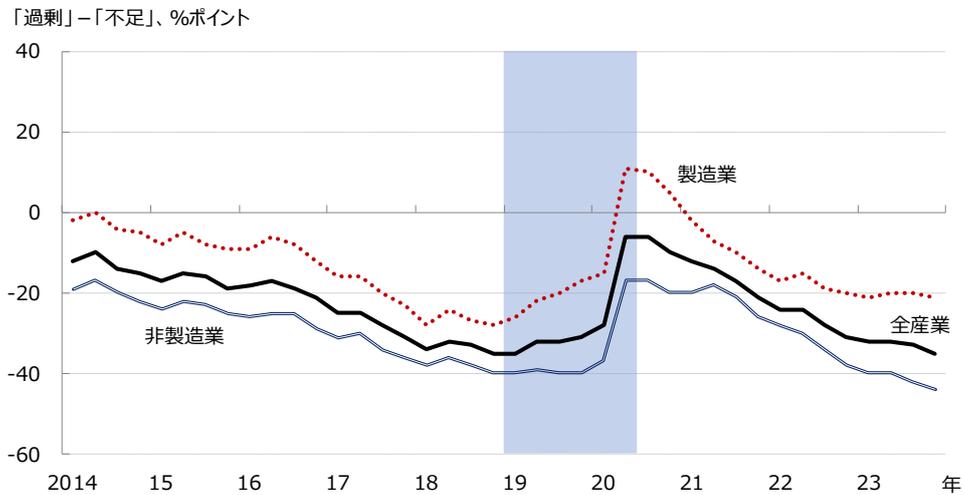


資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

(注) 1) シャドウ部分は景気後退期。

2) 基準線上の目盛線は各年1月を示す。

図表1-6 雇用人員判断 D.I.



資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

(注) 1) シャドウ部分は景気後退期。

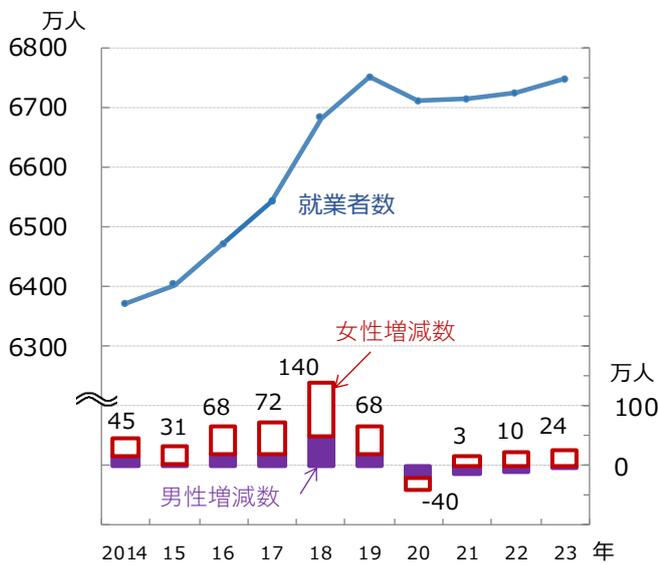
2) 基準線上の目盛線は各年3月を示す。

2 就業者、雇用者

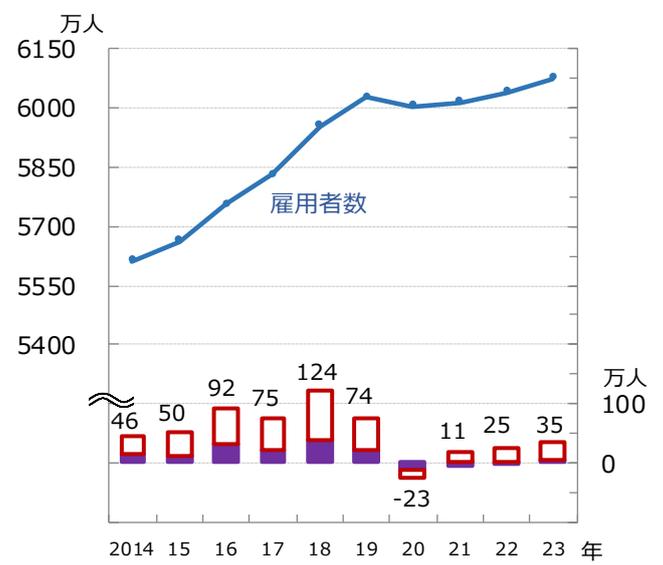
就業者数は増加が続いていたが、2020年は8年ぶりの減少となった。2021年以降は再び増加し、2023年は前年に比べ24万人増の6,747万人となった。男性は2020年以降4年連続で減少、女性は2020年は減少、2021年以降は増加となった（図表1-7）。

雇用者数は増加が続いていたが、2020年は11年ぶりの減少となった。2021年以降は再び増加し、2023年は前年に比べ35万人増加の6,076万人となった。男性は2020年以降3年連続で減少のあと2023年は増加、女性は2020年は減少、2021年以降は増加となった（図表1-8）。

図表1-7 就業者数



図表1-8 雇用者数



資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

(注) 1) 増減数は右目盛。

2) 増減数を表す棒に付した数字は男女計の各年の対前年増減数。

資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

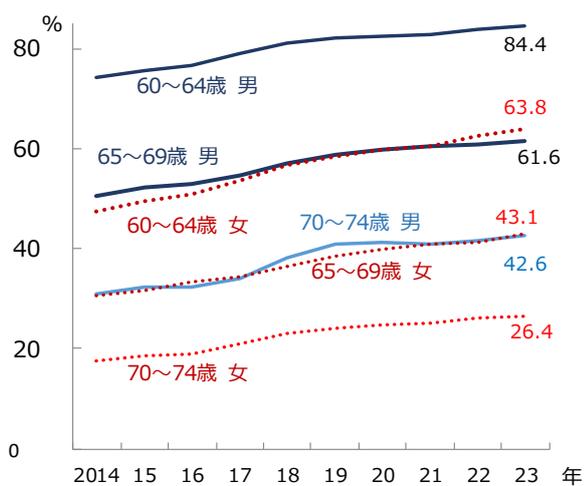
(注) 1) 増減数は右目盛。

2) 増減数を表す棒に付した数字は男女計の各年の対前年増減数。

高年齢期（60～74歳）の就業率についてみると、男性、女性ともに上昇傾向で推移している（図表1-9）。

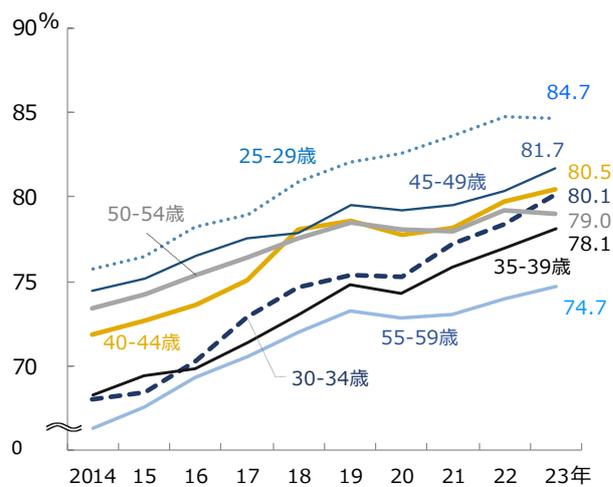
女性（25～59歳）の就業率を年齢階級別にみると、どの年齢階級においてもおおむね上昇しているが、2020年には25～29歳を除くすべての年齢階級で低下した。2021年以降は再び上昇傾向となった（図表1-10）。

図表1-9 高年齢期の就業率



資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」
 （注）70～74歳は第I-2表によりJILPTで算出。

図表1-10 女性（25～29歳）の就業率

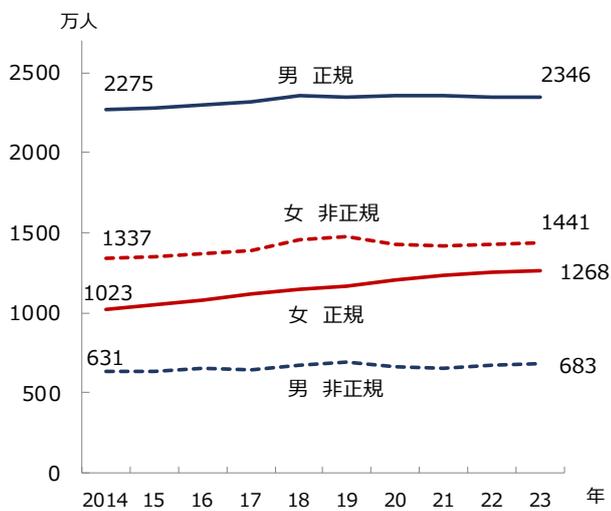


資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

3 雇用形態別（正規・非正規）雇用

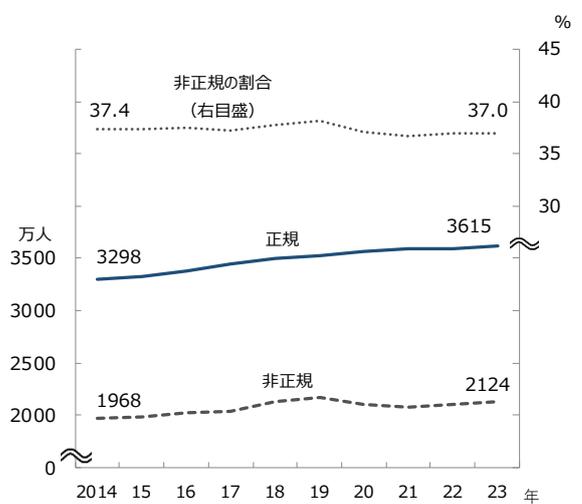
雇用形態別に雇用者数の推移をみると、正規雇用は2015年以降増加が続いている。非正規雇用は2010年から10年連続で増加していたが、2020年、2021年は減少し、2022年以降は再び増加した。男性の正規雇用は2022年、2023年は減少している一方、女性の正規雇用は増加が続いている。非正規雇用の割合は上昇傾向にあったが、2020年、2021年は新型コロナウイルス感染症がとりわけ非正規雇用に厳しい雇用環境をもたらした。2022年以降は再び上昇した（図表1-11、図表1-12）。

図表1-11 正規・非正規雇用



資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」
 （注）「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。

図表1-12 非正規雇用の割合

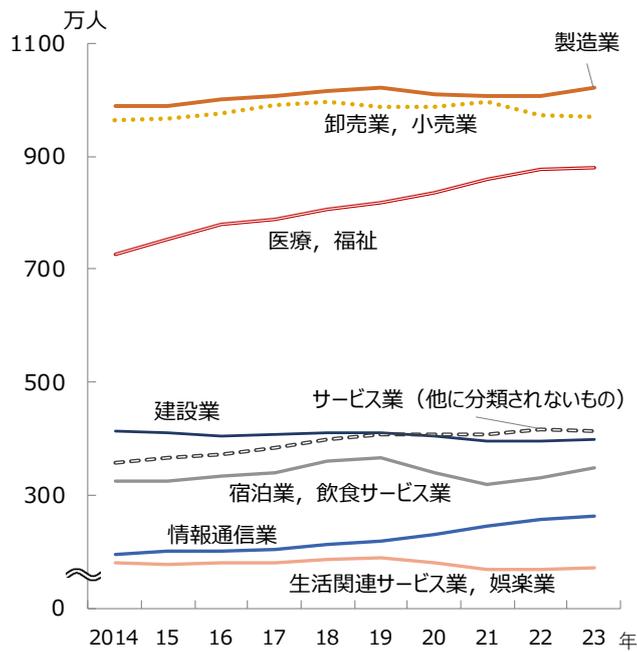


資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」
 （注）1）「正規」は「正規の職員・従業員」、「非正規」は「非正規の職員・従業員」。ともに、役員を除く雇用者の内訳。
 2）「非正規の割合」は正規と非正規の合計に占める非正規の割合。

4 産業別の雇用

主な産業の雇用者数の動きをみると、「製造業」は2016年から緩やかな増加傾向にあったが、2020年、2021年、2022年は減少し、2023年は増加に転じた。「医療、福祉」は増加が続いている。「情報通信業」はおおむね増加している。「宿泊業、飲食サービス業」は2020年、2021年に減少し、2022年以降は増加した。（図表1-13）。

図表1-13 主な産業の雇用者数



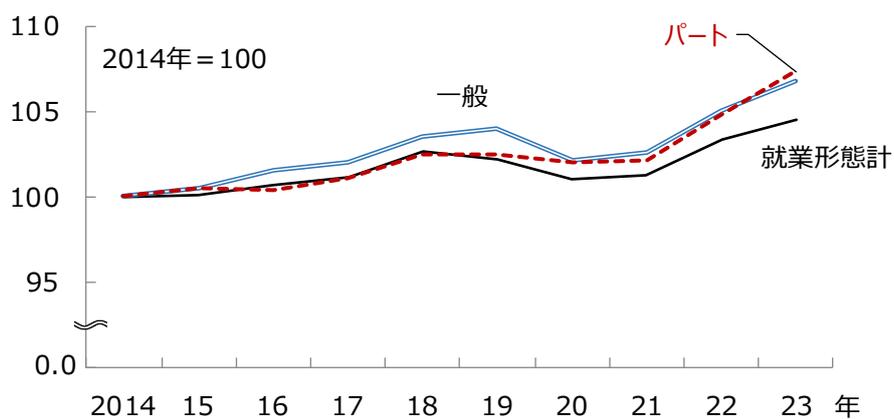
資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

第3節 賃金、労働時間の動向

1 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。2020年は減少したものの、2021年以降は再び増加に転じた（図表1-14）。

図表1-14 現金給与総額

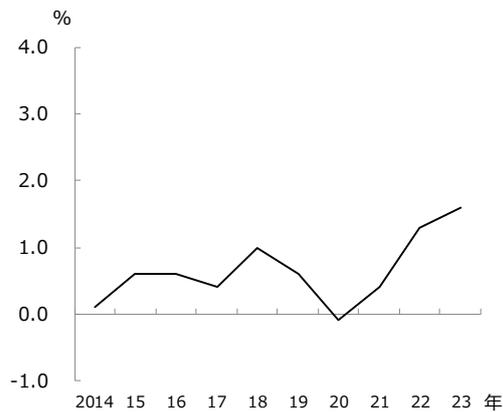


資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）2020年を100とした指数の値をもとにJILPTで作成。2023年は速報値による。

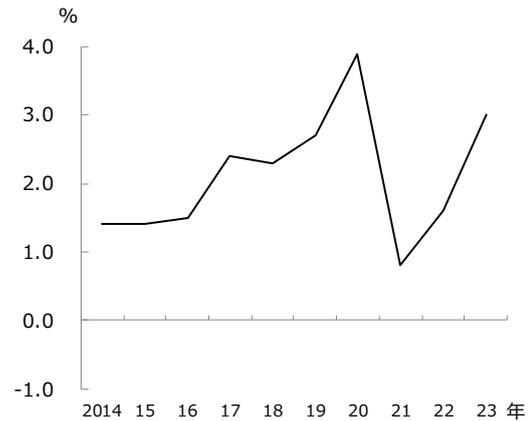
一般労働者の所定内給与は2014年以降増加が続いており、2020年は前年比0.1%減となったものの、2021年以降は再び増加となった（図表1-15）。パートタイム労働者の時給は増加しており、2023年は1,279円（前年比3.0%増）と過去最高の水準となった（図表1-16）。

図表1-15 一般労働者の所定内給与（前年比）



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）2023年は速報値。

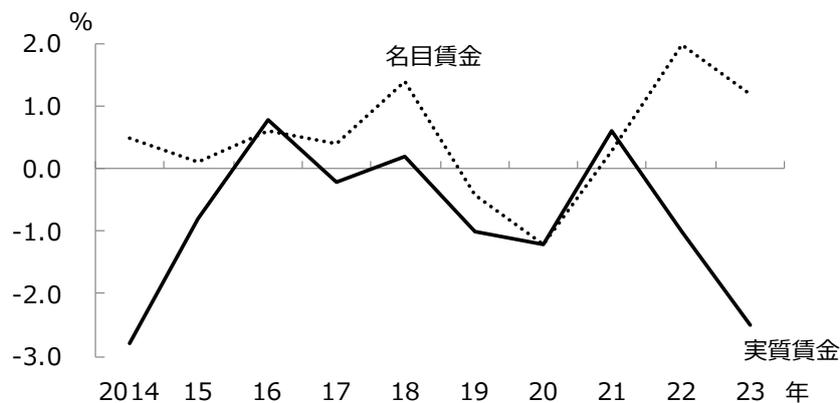
図表1-16 パートタイム労働者の時給（前年比）



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）1) 2023年は速報値。
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。

実質賃金（現金給与総額）は、2021年は前年と比べて増加、2022年、2023年は減少となった（図1-17）。

図表1-17 実質賃金（現金給与総額）（前年比）

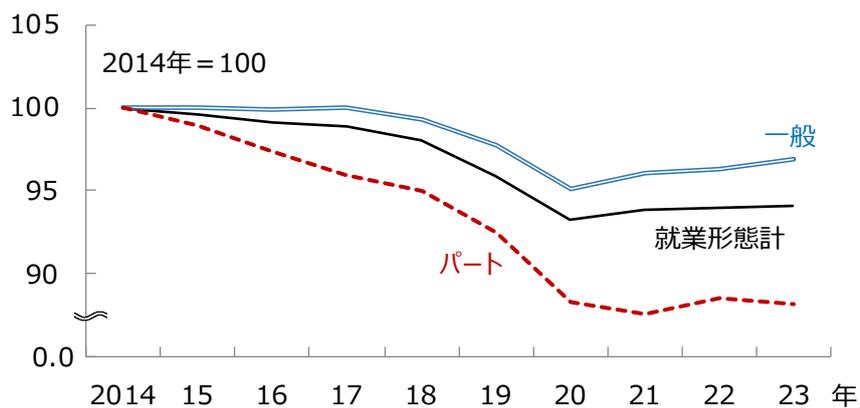


資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）1) 2023年は速報値。
2) 実質賃金は名目賃金指数を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除して算出されたもの。

2 労働時間

総実労働時間は近年減少傾向にあり、2019年、2020年はそれ以前に比べて減少幅が大きくなった。2021年以降は3年連続で増加となった。一般労働者は2021年以降は増加、パートタイム労働者は2022年に増加したあと2023年は減少となった。(図表1-18)。

図表1-18 総実労働時間



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 2020年を100とした指数の値をもとにJILPTで作成。2023年は速報値による。

第4節 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新型コロナウイルス感染症等の影響により国内総生産は2019年度、2020年度とマイナス成長となり、企業の営業利益、経常利益も前年度と比べて減少となったが、2021年度以降は回復した。
- ②物価は原油を含む輸入物価の高騰等を背景に2022年以降大きく上昇した。
- ③新型コロナウイルス感染症の影響により2020年の雇用環境は悪化したが、2021年以降は雇用者数の増加、有効求人倍率の上昇、完全失業率の低下など雇用情勢は改善し、企業の人手不足感も高まっている。
- ④雇用形態別の雇用の動きをみると、正規雇用は女性を中心に増加が続いている。非正規雇用も増加が続いていたが、2020年、2021年は減少し、2022年以降は再び増加した。
- ⑤主な産業の雇用の動きをみると、「医療、福祉」は増加が続いており、「情報通信業」はおおむね増加している。
- 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増加傾向にあり、2020年は減少したものの、2021年以降は再び増加に転じた。実質賃金でみると、2021年は増加、2022年、2023年は減少となった。
- ⑦総実労働時間は減少傾向にある。2019年、2020年はそれ以前に比べて減少幅が大きくなった。一般労働者は2021年以降は増加、パートタイム労働者は2022年に増加したあと2023年は減少した。

第2章 2022年度における労働政策の動向

第1節 官邸・内閣府等における労働政策の動向

2022年度は、前年の2021年10月に第100代内閣総理大臣に就任した岸田文雄首相が、「新しい資本主義」を掲げて様々な政策を展開した年であった。

1 経済財政諮問会議と骨太方針

この時期の経済財政諮問会議の構成員のうち民間有識者は、2021年11月から十倉雅和(経団連会長)、中空麻奈(BNPパリバ証券株式会社グローバルマーケット統括本部副会長)、新浪剛史(サントリーホールディングス株式会社代表取締役社長)、柳川範之(東京大学大学院経済学研究科教授)の4人となっている。

(1) 2022年骨太方針

経済財政諮問会議が2022年6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 2022 新しい資本主義へ～課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現～』(骨太方針)は、そのタイトルと重なる第2章の「新しい資本主義に向けた改革」の冒頭部分に、労働政策に係る記述が重ねられている。その他の部分も含め、骨太方針中の労働政策に関わりのある項目は以下の通りである。

第2章 新しい資本主義に向けた改革

1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野

(1) 人への投資と分配

(人的資本投資)

(多様な働き方の推進)

(質の高い教育の実現)

(賃上げ・最低賃金)

2. 社会課題の解決に向けた取組

(2) 包摂社会の実現

(少子化対策・こども政策)

(女性活躍)

(共生社会づくり)

(孤独・孤立対策)

(就職氷河期世代支援)

第3章 内外の環境変化への対応

1. 国際環境の変化への対応

(5) 対外経済連携の促進

(外国人材の受入れ・共生)

第4章 中長期の経済財政運営

2. 持続可能な社会保障制度の構築

(全世代型社会保障の構築)

これらのうち、岸田政権の賃金政策思想を鮮明に打ち出している「賃上げ・最低賃金」の項は、その後の様々な賃金政策につながっていくので、その全文をここに示しておく。

(賃上げ・最低賃金)

今年は、ここ数年低下してきた賃上げ率を反転させたが、ウクライナ情勢も相まって物価が上昇している。こうした中、賃上げの流れをサプライチェーン内の適切な分配を通じて中小企業に広げ、全国各地での賃上げ機運の一層の拡大を図る。

このため、中堅・中小企業の活力向上につながる事業再構築・生産性向上等の支援を通じて賃上げの原資となる付加価値の増大を図るとともに、適切な価格転嫁が行われる環境の整備に取り組むほか、抜本的に拡充した賃上げ促進税制の活用促進、賃上げを行った企業からの優先的な政府調達等に取り組み、地域の中小企業も含めた賃上げを推進する。

新しい資本主義実現会議において、価格転嫁や多様な働き方の在り方について合意づくりを進めるとともに、データ・エビデンスを基に、適正な賃金引上げの在り方について検討を行う。

また、人への投資のためにも最低賃金の引上げは重要な政策決定事項である。最低賃金の引上げの環境整備を一層進めるためにも事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等に取り組みつつ、景気や物価動向を踏まえ、地域間格差にも配慮しながら、できる限り早期に最低賃金の全国加重平均が1000円以上となることを目指し、引上げに取り組む。こうした考えの下、最低賃金について、官民が協力して引上げを図るとともに、その引上げ額については、公労使三者構成の最低賃金審議会で、生計費、賃金、賃金支払能力を考慮し、しっかり議論する。

また、「少子化対策・こども政策」の項では、2024年度にこども・子育て支援特別会計（いわゆる「こども金庫」）の創設につながっていく考え方がやや抽象的にではあるが提示されているので、その部分も示しておく。

こども政策については、こどもの視点に立って、必要な政策を体系的に取りまとめた上で、その充実を図り、強力に進めていく。そのために必要な安定財源については、国民各層の理

解を得ながら、社会全体での費用負担の在り方を含め幅広く検討を進める。その際には、子どもに負担を先送りすることのないよう、応能負担や歳入改革を通じて十分に安定的な財源を確保しつつ、有効性や優先順位を踏まえ、速やかに必要な支援策を講じていく。安定的な財源の確保にあたっては、企業を含め社会・経済の参加者全員が連帯し、公平な立場で、広く負担していく新たな枠組みについても検討する。

なお、後述の新しい資本主義実現会議における 2022 年度中の議論の延長線上に、「三位一体の労働市場改革」という政策コンセプトが登場し、2023 年の骨太方針にも顔を出すことになる。2023 年度の「経済財政運営と改革の基本方針 2023 加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～」の労働関連部分は以下の通りである。

第 2 章 新しい資本主義の加速

1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成

(三位一体の労働市場改革)

(家計所得の増大と分厚い中間層の形成)

(多様な働き方の推進)

2. 投資の拡大と経済社会改革の実行

(5) インバウンド戦略の展開

(高度人材等の受入れ)

(技能実習制度及び特定技能制度の在り方の検討)

3. 少子化対策・子ども政策の抜本強化

(加速化プランの推進)

(子ども大綱の取りまとめ)

4. 包摂社会の実現

(女性活躍)

(共生・共助社会づくり)

(就職氷河期世代支援)

(孤独・孤立対策)

第 4 章 中長期の経済財政運営

2. 持続可能な社会保障制度の構築

(社会保障分野における経済・財政一体改革の強化・推進)

2 新しい資本主義実現会議

2021 年 10 月に岸田内閣が成立すると、それまでの成長戦略会議に代わって同月から「新

しい資本主義実現会議」が設けられ、岸田首相自らが議長となった。なお、安倍、菅内閣時の産業競争力会議、未来投資会議、成長戦略会議といった官邸の会議体においては労働界の代表がいなかったのに対し、この新しい資本主義実現会議においては、初めて労働組合から芳野友子連合会長を有識者構成員として参加している。これは政労使三者構成原則の観点からしても重要な一歩であると言いうる。その他、労働政策に関わる主な有識者構成員としては、十倉雅和（経団連会長）、新浪剛史（経済同友会代表幹事）、小林健（日本商工会議所会頭）、富山和彦（株式会社経営共創基盤グループ会長）、柳川範之（東京大学大学院経済学研究科教授）らがいる。

（１）新しい資本主義実現会議緊急提言

この新しい資本主義実現会議の政策提示は、通常ベースの閣議決定計画としては、翌 2022 年 6 月に策定された『新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画』が最初のものであるが、それよりも早く、設置の 1 か月後の 2021 年 11 月には『緊急提言 ～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～』を取りまとめている。これは、特にその「Ⅲ 分配戦略」において、極めて広範な労働社会政策に関わる事項が網羅されており、岸田首相の「新しい資本主義」への意気込みを示すものとなっている。いわば岸田労働社会政策のマニフェスト的位置にあるものといえる。

Ⅲ. 分配戦略～安心と成長を呼ぶ「人」への投資の強化

1. 民間部門における中長期も含めた分配強化に向けた支援

- (1) 新しい資本主義を背景とした事業環境に応じた賃上げの機運醸成
- (2) 男女間の賃金格差の解消
- (3) 労働分配率向上に向けて賃上げを行う企業に対する税制支援の強化
- (4) 労働移動の円滑化と人的資本への投資の強化
- (5) 非正規雇用労働者等への分配強化

①新たなフリーランス保護法制の立法

②厳しい環境にある非正規雇用の方々の労働移動の円滑化

③正規雇用と非正規雇用の同一労働同一賃金の徹底及び最低賃金の経済状況に応じた

引き上げ、働き方改革

2. 公的部門における分配機能の強化

- (1) 公的価格の在り方の抜本的見直し

①看護、介護、保育などの現場で働いている方々の収入を増やしていくための公的価格の在り方

②賃上げのための政府調達手法の検討

- (2) 子ども・子育て支援

③大学卒業後の所得に応じて「出世払い」を行う仕組みに向けた奨学金の所得連動返還方式の見直しの検討、子育て世代の教育費の支援

④子育て世代の住居費の支援

(2) 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画

2022年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」は、とりわけ「人への投資と分配」という節において、包括的な労働社会政策のグランドデザインを提示している。

Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

1. 人への投資と分配

(1) 賃金引上げの推進

①賃上げ税制等の一層の活用

②重点業種を示した政府を挙げた中小下請取引適正化

③介護・障害福祉職員、保育士等の処遇改善のための公的価格の更なる見直し

(2) スキルアップを通じた労働移動の円滑化

①自分の意思で仕事を選択することが可能な環境（学びなおし、兼業推進、再就職支援）

②初期の失敗を許容し長期に成果を求める研究開発助成制度の奨励と若手の支援

③デジタル人材育成・専門能力蓄積

④副業・兼業の拡大

(4) 子供・現役世代・高齢者まで幅広い世代の活躍を応援

①こども家庭庁の創設

②保育・放課後児童クラブの充実

③出世払い型奨学金の本格導入

④子育て世代の住居費の支援

⑤家庭における介護の負担軽減

⑥認知症対策充実、介護予防の充実・介護休業の促進等

⑦健康経営の推進

(5) 多様性の尊重と選択の柔軟性

①多様性の尊重

②男女間の賃金差異の開示義務化

③女性の就労の制約となっている制度の見直し等

④勤労者皆保険の実現

⑤勤務間インターバル・育休促進・転職なき移住等の働き方改革の推進

(6) 人的資本等の非財務情報の株式市場への開示強化と指針整備

(3) 三位一体労働市場改革の指針

その後、2022年10月からの新しい資本主義実現会議においては、賃金・最低賃金の引上げに伴う転嫁対策・中小企業対策の強化、企業間の労働移動の円滑化・リスクリング・構造的賃金引上げといったテーマをめぐって議論が交わされ、この関係で翌2023年2月に事務局から提示された「論点案」には、「労働市場改革を進め、持続的に賃金が上がる構造を作り上げることが不可避ではないか。そのため、リ・スキリングによる能力向上支援、日本型の職務給の確立、成長分野への円滑な労働移動を進める、という三位一体の改革を、働く人の立場に立って進めることが必要ではないか」と、初めて「三位一体」という言葉が登場した。三位一体とは、能力開発政策、賃金制度政策、労働流動化市場政策の同時進行により賃上げを実現するという趣旨である。同年4月には、これに肉付けをした「三位一体労働市場改革の論点案」が事務局から提示され、同年5月には「三位一体の労働市場改革の指針」が決定された。その項目は以下の通りであり、岸田内閣の労働社会政策の方向性を明確に示すものとなっている。

4. リ・スキリングによる能力向上支援

- (1) 個人への直接支援の拡充
- (2) 日本企業の人への投資の強化の必要性
- (3) 「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策見直し
- (4) 雇用調整助成金の見直し
- (5) デジタル分野などの認定講座の拡充
- (6) 給与所得控除におけるリ・スキリング費用の控除の仕組みの柔軟化

5. 個々の企業の実態に応じた職務給の導入

- (1) 職務給の個々の企業の実態に合った導入
- (2) 給与制度・雇用制度の透明性
- (3) いくつかの導入事例

6. 成長分野への労働移動の円滑化

- (1) 失業給付制度の見直し
- (2) 退職所得課税制度の見直し
- (3) 自己都合退職に対する障壁の除去
- (4) 求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の共有化
- (5) 副業・兼業の奨励
- (6) 厚生労働省関係の情報インフラ整備

7. 多様性の尊重と格差の是正

- (1) 最低賃金
- (2) 中小・小規模企業等の賃上げに向けた環境整備等

- (3) 同一労働・同一賃金制の施行の徹底
 - (4) 女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ
 - (5) キャリア教育の充実
 - (6) 外国人労働者との共生の推進
8. 国家公務員の育成・評価に関する仕組みの改革

そして同年6月には「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」が閣議決定されている。

3 規制改革推進会議

内閣府の規制改革推進会議は時限設置であり、2019年10月から新たなメンバーで出発した。2022年度における議長は大槻奈那（名古屋商科大学ビジネススクール教授）、議長代理は武井一浩（西村あさひ法律事務所弁護士）であった。同会議に設置された「人への投資ワーキンググループ」の座長は大槻奈那、座長代理は中室牧子（慶應義塾大学総合政策学部教授）、委員は菅原晶子（経済同友会常務理事）、専門委員は宇佐川邦子（株式会社リクルートジョブズリサーチセンターセンター長）、工藤勇一（横浜創英中学・高等学校長）、鈴木俊晴（早稲田大学社会科学総合学術院教授）、水町勇一郎（東京大学社会科学研究所教授）、森朋子（桐蔭横浜大学学長・教授）であった。

(1) 規制改革推進答申と規制改革実施計画

規制改革推進会議は2022年5月、「規制改革推進に関する答申～コロナ後に向けた成長の「起動」～」を答申し、同年翌6月には「規制改革実施計画」が閣議決定された。両者の構成はほぼ同じであるので、ここでは規制改革実施計画のうち労働政策に関わる部分の項目を示しておく。

5. 個別分野の取組

<人への投資>

- (3) 柔軟な働き方の実現に向けた各種制度の活用・見直し
 - 5 労働時間制度（特に裁量労働制）の見直し
 - 6 既存の各種制度の活用・拡充
- (4) 個人の自律的・主体的なキャリア形成の促進
 - 7 職務等に関する労働契約関係の明確化
 - 8 多様な働き手の長期的なキャリア形成に向けた能力開発支援
 - 9 求職者等のニーズに応える職業関連情報の提供
 - 10 産業界や地域の実情に即した学び直しや能力開発の実現に向けた支援

- (5) 求人者と求職者のマッチングに資する取組
 - 11 雇用仲介制度の見直し
 - 12 求職者等のニーズに応える職業選択関連情報の提供
- (6) 育児休業の取得促進
 - 13 育児休業の取得促進
- (11) 柔軟な働き方を促進するための施策
 - 18 柔軟な働き方を促進するための施策
- (13) 障害者雇用に係る雇用率算定の特例
 - 20 障害者雇用に係る雇用率算定の特例

(2) 中間答申

その後 2022 年 12 月には「規制改革推進に関する中間答申」が答申された。そのうち労働関係の項目は以下の通りである。

2. 人への投資

- ア 労働時間制度の見直し
- イ 副業・兼業の活用促進
- ウ 企業に求められる雇用関係手続の見直し
- エ 企業による雇用関係情報の公開に関する方法等の見直し
- オ 外国人材の受入れ・活躍の促進

5. 共通課題対策

- オ 失業認定のオンライン化

これらは翌 2023 年 6 月の「規制改革推進に関する答申～転換期におけるイノベーション・成長の起点～」に盛り込まれ、同月の規制改革実施計画にも書き込まれた。

4 全世代型社会保障構築会議

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の後を受けて、2021 年 11 月に全世代型社会保障構築会議が設置された。座長は清家篤（日本赤十字社社長）、座長代理は増田寛也（日本郵政株式会社取締役兼代表執行役社長）であり、構成員には富山和彦（株式会社経営共創基盤 IGPI グループ会長）、水島郁子（大阪大学理事・副学長）のほか、笠木映里（東京大学大学院法学政治学研究科教授）、菊池馨実（早稲田大学理事・法学学術院教授）、権丈善一（慶應義塾大学商学部教授）ら社会保障研究者が多く参集している。

同会議は 2022 年 5 月に「議論の中間整理」を公表した後、同年 12 月に「全世代で支え合い、人口減少・超高齢社会の課題を克服する」という副題のついた報告書を取りまとめた。

そこでは、まず基本的考え方として、目指すべき社会の将来方向を、①「少子化・人口減少」の流れを変える、②これからも続く「超高齢社会」に備える（(i)働き方に中立的な社会保障制度を構築し、労働力を確保する、(ii)社会保障を皆で支える仕組みを構築し、ニーズの変化に的確に対応する）、③「地域の支え合い」を強める、の3点を挙げ、全世代型社会保障の基本理念として、①「将来世代」の安心を保障する、能力に応じて、全世代が支え合う、③個人の幸福とともに、社会全体を幸福にする、④制度を支える人材やサービス提供体制を重視する、⑤社会保障のDX（デジタルトランスフォーメーション）に積極的に取り組む、の5点を挙げ、全世代型社会保障の構築に向けての取組として、①「時間軸」の視点、②「地域軸」の視点を示している。

その上で、各分野における改革の方向性として次のような項目を論じている。いずれも直接間接に労働政策に関わるものである。

1. こども・子育て支援の充実

① 全ての妊産婦・子育て世帯支援

妊娠時から寄り添う「伴走型相談支援」と経済的支援の充実（0～2歳児の支援拡充）
全ての希望者が、産前・産後ケアや一時預かりなどを利用できる環境の整備

- ・ 出産育児一時金の大幅な増額
不妊治療等に関する支援

② 仕事と子育ての両立支援（「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られている状況の是正）

- ・ 保育の枠を確保できる入所予約システムの構築
子育て期の長時間労働の是正、柔軟な働き方の促進
育児休業取得の一層の促進と時短勤務を選択する際の支援
非正規雇用労働者の処遇改善と短時間労働者への更なる支援
育児休業給付の対象外である方々への支援

2. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築

① 勤労者皆保険の実現に向けた取組

短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃
個人事業所の非適用業種の解消
週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大
フリーランス・ギグワーカーについて
デジタル技術の活用
女性の就労の制約と指摘される制度等について
被用者保険適用拡大の更なる推進に向けた環境整備・広報の充実

② 労働市場や雇用の在り方の見直し

非正規雇用労働者を取り巻く課題の解決

5 こども未来戦略会議

なお、これら課題のうち、こども子育て関係については、対象年度の直後の 2023 年 4 月に、岸田首相を議長とする「こども未来戦略会議」が設けられた。有識者構成員には芳野連合会長など労使団体の代表や、社会保障研究者などが加わっている。同会議の議論を踏まえて、2023 年 6 月には「こども未来戦略方針」が、同年 12 月には「こども未来戦略」が閣議決定され、こども・子育て支援特別会計（いわゆる「こども金庫」）の創設が打ち出されているが、その具体化は 2024 年以降となる。

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 2022 年度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

2018 年の働き方改革推進法により、派遣労働者についても均等・均衡処遇（いわゆる「同一労働同一賃金」）が規定され、2020 年 4 月から施行されており、その後特段の法令改正はなされていないが、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にするよう要望が出され、2021 年 2 月労働者派遣法施行規則に附則第 4 項を追加し、これを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、同省令附則第 5 項により看護師等の労働者派遣が時限的に認められた。これらの特例は、2023 年 3 月までですべて終了した。

(ロ) 雇用仲介事業

(a) 2022 年職業安定法改正

2021 年 7 月の労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会*1の報告書、同年 12 月の労働政策審議会労働力需給制度部会*2の報告書と労政審建議を受けて、翌 2022 年 1 月に法案要綱について諮問答申が行われ、同年 2 月には雇用保険法の改正案等と束ねて職業安定法の改正案が国会に提出され、同年 3 月に成立に至った。主要部分の施行は同年 10 月である。

*1 学識者 7 名、座長：鎌田耕一。

*2 公労使各 4 名、部会長：山川隆一。

同改正においては、まず「募集情報等提供」の定義に、「労働者の募集に関する情報を、労働者になろうとする者の職業の選択を容易にすることを目的として収集し、労働者になろうとする者等（＝労働者になろうとする者又は職業紹介事業者等）に提供すること」（第4条第6項第2号）、「労働者になろうとする者等の依頼を受け、労働者になろうとする者に関する情報を労働者の募集を行う者、募集受託者又は他の職業紹介事業者等に提供すること」（同第3号）、「労働者になろうとする者に関する情報を、労働者の募集を行う者の必要とする労働力の確保を容易にすることを目的として収集し、労働者の募集を行う者等に提供すること」（同第4号）を追加し、これらも官民協力の対象と位置付けた。これにより、インターネット上の公開情報等から収集（クローリング）した求人情報・求職者情報を提供するサービスや、求人企業や求職者だけでなく職業紹介事業者や他の求人メディア等（募集情報等提供事業者）から求人情報・求職者情報の提供依頼を受けたり情報提供先に提供するサービスも、募集情報等提供事業者に該当することになる。

これらのうち労働者になろうとする者に関する情報を収集して行うものを「特定募集情報等提供」と呼んでいる。そして「労働者の募集」の次に新第3章の3として「募集情報等提供事業」を置き、特定募集情報等提供事業者に届出義務を課した（第43条の2）。特定募集情報等提供事業者には、その情報提供による労働者募集に応じた労働者からの報酬受領の禁止と事業停止命令、事業報告書の提出が規定され、それ以外も含む募集情報等提供事業を行う者には苦情処理体制の整備のほか、事業情報の公開等の規定が設けられた。その他、職業紹介事業者と募集情報等提供事業を行う者からなる事業者団体の規定が設けられている。

また、求人者のみの努力義務に過ぎなかった第42条の代わりに、新第5条の4として「求人等に関する情報の的確な表示」を設け、公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者に対し、刊行物に掲載する広告、文書の掲出や頒布等により、求人、募集に関する情報、求職者や労働者になろうとする者に関する情報等を提供するときは、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず、その情報を正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならないという一般的な義務規定が設けられた。また旧第5条の4の個人情報保護規定は新第5条の5となり、特定募集情報等提供事業者も対象に含められた。逆に言うと、それ以外の募集情報等提供事業者はここでの個人情報保護規定の対象ではない。

なお2022年6月に指針が改正され、法第5条の4の「誤解を生じさせる表示」の例として、関係会社が存在している場合に実際に雇用する予定の企業が関係会社と混同されることのないようにすること、労働者の募集と請負契約の受注者の募集が混同されることのないようにすること、賃金形態、基本給、定額の手当、通勤手当、固定残業代等に関する事項について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示しないこと、職種・業種等について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いないこと、が示されている。

(b) 募集時明示事項の追加

規制改革推進会議が 2019 年 5 月に「ジョブ型正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員等）の雇用ルールの明確化に関する意見」を公表し、同年 6 月の第 5 次答申に盛り込まれたことを受けて、厚生労働省は 2021 年 3 月から多様化する労働契約のルールに関する検討会*3を開催して検討してきたが、2022 年 3 月の同検討会の報告書と、同年 12 月の労働政策審議会労働条件分科会*4の報告書を受けて、2023 年 2 月に労働基準法施行規則が改正され、同省令第 5 条の使用者が明示すべき「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」に、「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む」という括弧書きが追加された。これは労働基準サイドの動きであるが、これを受けて 2023 年 4 月の労働政策審議会労働力需給制度部会*5において職業安定法に基づく労働条件明示等について審議が行われ、その結果、職業安定法施行規則第 4 条の 2 も 2023 年 6 月に改正されて、労働者の募集や職業紹介事業者が職業紹介を行う場合等において、求職者等に対して明示しなければならない労働条件に、就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲が追加された。これらは 2024 年 4 月から施行される。

(ハ) 職務分析

2017 年 3 月の働き方改革実行計画に基づき、厚生労働省は 2020 年 3 月から職業情報を総合的に提供するサイトの運用を開始した。同サイトは、アメリカ労働省の O*net に倣って「日本版 O-NET」と称していたが、現在は「job-tag」と称している。同サイトの情報は毎年アップデートされており、そのデータは JILPT が提供している。

(2) 労働市場のセーフティネット

(イ) 雇用保険制度

(a) コロナ禍と 2022 年改正

2020 年初からの新型コロナウイルス感染症の蔓延を受けて、失業給付の給付日数の特例措置が設けられるとともに、とりわけ雇用保険 2 事業を財源とする雇用調整助成金が政策対応の中心となり、同年度末には 2 事業の財源は払底し、失業等給付や一般会計から繰入れを余儀なくされた。具体的には 2019 年度には 1.5 兆円あった雇用安定資金残高は 2020 年度から 0 となり、失業等給付の積立残高から 3 兆円以上の借り入れでしのぐ状況であり、その失業等給付の積立残高も 2019 年度の 4.5 兆円から急速に目減りし、雇用保険臨時特例法により一般会計から 1.7 兆円繰り入れてしのいでいる状況となった。

*3 学識者 7 名、座長：山川隆一。

*4 公労使各 8 名、分科会長：荒木尚志。

*5 公労使各 4 名、部会長：山川隆一。

そこで、労働政策審議会雇用保険部会*6では 2021 年 9 月から雇用保険制度について審議を始め、翌 2022 年 1 月に報告をまとめた。そこでの中心的論点は財政運営であり、失業等給付に係る保険料率が弾力条項に基づき原則の 0.8%から 0.2%にまで引き下げられていたのを、原則の 0.8%に戻すべきこと、ただし激変緩和措置として 2022 年 9 月までは 0.2%、2023 年 3 月までは 0.6%とすることとしている。また雇用保険 2 事業の保険料率も原則の 0.35%に戻すべきとしている。

失業等給付に係る国庫負担についても、本来原則の 25%に戻すべきといいつつ、雇用情勢や雇用保険財政が悪化している場合以外は 2.5%とし、一定の要件（保険料率が 0.8%以上になる見込み）の下で別枠で機動的に国庫からの繰入ができる新たな国庫繰入制度を設けるとしている。

なお、受給期間は原則離職後 1 年間とされているが、非雇用労働の法政策の一環として、基本手当の受給資格者が起業し（すなわち労働者ではなくなり）、その後廃業して改めて求職活動を始めるときに、最大 4 年間まで受給できるようにするという特例が提起されている。これは、2021 年 6 月の骨太の方針に、フリーランスのセーフティネットの強化が盛り込まれたことに対応するものである。

同じ 2022 年 1 月に法案要綱について諮問答申を受けて、同年 2 月には職業安定法の改正案等と束ねて雇用保険法の改正案が国会に提出され、同年 3 月に成立した。内容は上記財政運営に係るものが主であるが、法の枠組みに関わるものとしては、事業を開始した受給資格者に係る受給期間の特例が重要である。すなわち、受給資格者であって基本手当の受給資格に係る離職の日後に事業を開始したもの等が、公共職業安定所長にその旨を申し出た場合には、当該事業の実施期間（4 年を上限）を受給期間に算入しないことにしている。

(b) 失業認定のオンライン化

規制改革推進会議は 2022 年 12 月の中間答申で、雇用保険制度の失業認定について、原則として 4 週間に一度公共職業安定所において対面で実施している現行の制度につき、まずは市町村取次の対象者について負担軽減のためのオンライン化を検討するとともに、デジタル技術を活用した雇用保険制度の失業認定関連手続の在り方について 2023 年 6 月までに結論を出すよう求めた。

これを受けて厚生労働省は、2023 年 4 月から市町村取次の受給資格決定と失業認定について、市町村役場にてハローワーク職員がオンラインで面談することとした。

さらに同年 7 月末から、大規模局のハローワーク 1 所において、来所が困難な者について自宅からのオンライン面談による失業認定を可能にするるとともに、計画的な早期再就職を目指してハローワークの支援を受ける者についてオンラインでの手続のみによる失業認定を可

*6 公労使各 5 名、部会長：守島基博。

能にし、効果検証を行うこととしている。

(c) 雇用保険制度研究会

2022年改正では労政審や国会の審議で様々な課題が指摘されたことから、厚生労働省は2022年5月、雇用保険制度研究会*7を設置して議論を始めた。論点としては、基本手当の効果検証とその運用も含めた在り方、教育訓練給付、求職者支援制度の効果検証とその在り方、非正規雇用労働者に対する支援策の在り方、そして育児休業給付とその財源の在り方等が挙げられている。

なお、2023年2月の新しい資本主義実現会議において、岸田首相は突然雇用保険の失業給付について、労働移動を円滑化するために、自己都合離職者に課せられている給付制限期間を見直す意向を示した。同年4月の新しい資本主義実現会議に提示された「三位一体労働市場改革の論点案」には、「自らの選択による労働移動の円滑化という観点から失業給付制度を見ると、自己都合で離職する場合は、求職申込後2か月ないし3か月は失業給付を受給できないと、会社都合で離職する場合と異なる要件となっている。会社都合の場合の要件を踏まえ、自己都合離職者の場合の要件を緩和する方向で具体的設計を行う」と明記された。

一方2022年12月、規制改革推進会議は規制改革推進に関する中間答申において、雇用保険の失業認定について、4週間に1回ハローワークで対面で実施している制度を見直し、デジタル技術を活用したオンライン化を実施するよう求めた。

さらに、官邸に設置されたこども未来戦略会議においては、「若い世代の所得を増やす」という観点から、週所定労働時間20時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大について検討し、2028年度までを目途に実施するという方向性が打ち出され、2023年6月の「こども未来戦略方針」に書き込まれるに至った。

こうした中で、2023年5月に雇用保険制度研究会は中間整理を取りまとめた。ここでは、「自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者（生計維持者）が失業した場合の生活の安定を図る制度」における同種類の危険にさらされている集団の範囲について、生計維持の具体的な判断基準として週所定労働時間20時間とする必然性はないのではないか、収入で適用を線引きすることも考えられるのではないかなどといった意見が示される一方、現在週20時間未満となった場合のような部分失業も給付の対象となっていることから、仮に適用対象となる労働時間を引き下げた場合、「適用基準＝失業認定基準」という考え方を維持すると、現在適用対象となっている労働者も含めて、その引き下がった時間まで労働時間が減らなければ給付が出ないことになるという問題も指摘された。

各論としては、所定給付日数を伸ばすことには慎重になるべきではないか、諸外国の例からも給付制限期間を撤廃することには慎重であるべきではないか、オンラインによる失業認

*7 学識者6名、座長：山川隆一。

定については失業状態から積極的に脱却しようとするしないモラルハザードが生じるおそれがあることを考えるべき、といった慎重な意見が相次いでいる。

また、各種政策的給付についても、人への投資は雇用保険のみが担うのではなく省庁を超えたもう少し幅広い施策でやるべきではないか、育児休業給付を雇用保険の中でなお維持すべきかどうか財源の在り方も含めて見直しが必要ではないか、といった意見が示された。

その後、労働政策審議会雇用保険部会で議論が進められ、2024年1月に建議がとりまとめられ、同年2月に法改正案が国会に提出された。

(3) 雇用政策研究会

2022年度において雇用政策研究会*8は4月から「アフターコロナを見据えた雇用政策の方向性について」議論を行い、同年7月には「コロナ禍の経験を踏まえた、不確実性に強いしなやかな労働市場の構築に向けて」との副題をつけた「議論の整理」を公表した。そこでは、コロナ禍の経験を踏まえ、我が国の構造的な課題を克服していくためには、これまでの内部労働市場の強み（企業内での安定した人材育成や多様な人材活用など）を更に強化するとともに、外部労働市場の機能（多様な教育訓練機会やマッチング機能など）も活用しながら、コロナ禍のような不測の事態やグローバル化の更なる進展、急速な技術進歩やデジタル化による産業構造の変化に柔軟に対応でき、かつ回復力を持つ、持続可能な労働市場（しなやかな労働市場）の構築が必要であることを指摘している。

第2章 コロナ禍での労働市場を取り巻く環境変化とアフターコロナを見据えた課題

（コロナ禍での労働市場を取り巻く環境変化）

（コロナ禍での企業の取組や労働者の働き方への影響）

（労働市場の環境変化や働き方への影響等の現状と構造的課題）

課題1：「労働供給制約とそれに伴う人手不足」

課題2：「働き方の多様化」

課題3：「デジタル化への対応と労働生産性の向上」

課題4：「豊かな人生を支える健康的な職業生活の実現」

課題5：「都市部と地方部における地域間格差」

第3章 しなやかな労働市場の構築に向けて

（不確実性へのしなやかさが求められる雇用経済情勢）

（しなやかな労働市場の構築に向けた基本的考え方）

（しなやかな労働市場の実現のための4つの仕組み作りと政策の具体的方向性）

I. 労働者のワーク・エンゲージメントを高め、労働生産性と企業業績の向上につなげる経済

*8 学識者14名、座長：樋口美雄。

の仕組み

II. 多様なチャネルを活用した労働者のキャリア形成と企業の人材育成を促進する仕組み

III. ウェル・ビーイング向上への取組が人材確保と労働供給の増加につながる仕組み

IV. 労働市場の基盤強化と多様性に即したセーフティネットの構築を通じ最適な資源配分を実現する仕組み

(4) 一般雇用政策

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緊急雇用安定助成金として助成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。

こうした特例措置は 2022 年 11 月までの休業に適用され、2022 年 12 月以後は経過措置を除き通常ベースに戻った。

(5) 外国人雇用政策

(イ) 外国人雇用対策の在り方に関する検討会

厚生労働省は 2021 年 3 月、外国人雇用対策の在り方に関する検討会*9を設置し、新型コロナウイルス感染症等の影響を受け困窮する外国人失業者等に対するハローワークの対応などの検討を開始し、同年 6 月に中間取りまとめを行った。その後同年 10 月から議論を再開している。

*9 学識者 10 名、座長：山川隆一。

なお、これと並行して外国人の雇用・労働に係る統計整備に関する研究会*10を開催し、外国人雇用実態調査の調査計画を検討している。

(ロ) 外国人労働政策の見直し

2022年1月、古川禎久法務大臣は閣議後記者会見で、特定技能制度・技能実習制度に係る法務大臣勉強会を設置し、両制度の在り方について、先入観にとらわれることなく意見を聞きたいと述べ、同年7月までに計10名から意見を聞いた。そして同月の閣議後記者会見で所感として、特に技能実習制度について、人づくりによる国際貢献という技能実習制度の目的と人手不足を補う労働力として扱っているという実態が乖離していること等の問題を挙げ、人権が尊重される制度であることが必要とした。

同年11月には、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議の下に技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議*11が設置され、翌2023年4月に中間報告書をまとめ、同年11月に最終報告書を取りまとめた。そこでは、技能実習生が企業労働力として貢献している実態から、人材育成による国際貢献のみを目的に掲げるのは望ましくないとし、技能実習制度を廃止して人材確保と人材育成を目的とする新たな制度（育成就労制度）を創設すべきとしている。人材確保を目的とする特定技能に吸収するのではなく、なお人材育成をも目的とする新制度を設けるが、それは国際貢献よりも国内で引き続き就労することを重視したものとなっている。この関係で、新制度の対象職種を特定技能に合わせることや特定技能第2号を拡充することも提起されており、いわば特定技能第0号との位置づけである。

技能実習制度が繰り返し人権侵害との批判を受けてきたことから、転籍の在り方についても一定の見直しを求めているが、人材育成を制度趣旨とすることに基づく転籍制限は残すとしており、中途半端な姿勢となっている。具体的には、同一の受入れ機関において就労した期間が1年を超えていることと技能検定試験基礎級等及び日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等）に合格していること等を要件として認めるとしつつ、当分の間、受入れ対象分野によっては1年を超える期間を設定することを認めるなど、必要な経過措置を設けるとしている。また、監理団体や登録支援機関の在り方についても適正化や排除が必要と述べるなど、見直しを求めている。

なお、特定技能第2号の拡充については、2023年6月の閣議決定により、それまでの建設、造船・舶用工業（溶接のみ）の2分野のみから計11分野（ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、造船・舶用工業）に拡大された。

*10 学識者11名、座長：樋口美雄。

*11 学識者15名、座長：田中明彦。

（６）高齢者雇用政策

2020年3月の高齢者雇用安定法改正により70歳までの高年齢者就業確保措置が努力義務として規定され、2021年4月から施行された。2022年6月に公表された高年齢者雇用状況等報告の集計結果によると、70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は59,377社（25.6%）であった。

（７）若年者雇用政策

（イ）就職氷河期世代対策

就職氷河期世代対策の一環として、2020年2月の労働施策総合推進法施行規則の改正により、2023年3月までの間、同法の年齢制限の禁止規定の適用除外の一時的拡大が行われ、35歳以上55歳未満の労働者を未経験可の無期労働契約で募集・採用する場合も年齢制限が認められることとなった。

（ロ）インターンシップの見直し

2019年に経団連と大学トップによる「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」が発足し、同年4月の「中間取りまとめと共同提言」の後、2020年3月に報告書「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」を取りまとめた。その中で採用の在り方については、短期的には採用・雇用の多様化・複線化と新たな理解に基づくインターンシップ（原則として長期）の推進を、中長期的には卒業時期、在学年数の多様化・複線化とメンバーシップ型とジョブ型の組み合わせによる「自社型」の雇用システムの確立を求めている。インターンシップについては特に、大学院修士・博士を対象とするジョブ型採用につながるインターンシップの試行的実施を打ち出している。

これを受けて2021年5月、文部科学省高等教育局は「ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）実施方針（ガイドライン）」を策定し、当面自然科学系の博士課程学生を対象に、直接雇用型（企業と学生の間に雇用契約）と共同研究型（大学と学生の間に雇用契約）の2タイプで実施することとした。そのマッチング支援のため、大学と企業からなるジョブ型研究インターンシップ推進協議会（コンソーシアム）が設立される。

さらに同協議会の2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」を受けて、2022年6月に、文部科学省、厚生労働省、経済産業省は三省合意「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」を一部改定し、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を広報活動や採用選考活動に使用できるよう見直した。一定の基準とは、具体的には、就業体験要件（実施期間の半分を超える日数を就業体験に充当）、指導要件（職場の社員が学生を指導し、学生にフィードバックを行う）、実施期間要件（汎用能力活用型は5日間以上。専門活用型は2週間以上）、実施時期要件（卒業・修了前年度以降の長期休暇期間中）、情報開示要件（学生情報を

活用する旨等を募集要項等に明示) である。

また、2023年4月に4府省から経済団体宛にされた就職・採用活動に関する要請の中で、2025年度卒業生から、専門活用型インターンシップを活用する者については、6月1日ではなく3月1日から採用選考を開始できる旨を示した。

(8) 障害者雇用対策

2021年1月から労働政策審議会障害者雇用分科会^{*12}は雇用率制度や納付金制度についての審議を開始し、福祉施策との連携についても議論を進め、翌2022年6月に意見書を取りまとめた。その後同年9月に法案要綱の諮問答申を経て、国会に障害者雇用と障害者福祉を束ねた「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための」法改正案を提出、12月に成立に至った。

障害者雇用促進法の改正は、まず雇用と福祉の連携では、障害者総合支援法の就労選択支援(就労アセスメント)を利用した障害者に対してハローワークが職業指導を行うことや、障害者の就労支援に従事する人材に対して雇用・福祉分野の知識・スキルを横断的に付与する基礎的研修を実施することが盛り込まれている。

障害者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方の推進では、週所定労働時間20時間未満の障害者についても障害者雇用率制度の対象に含めることとしている。具体的には省令に委ねられているが、意見書によれば週10~20時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者は、特例的な取扱いとして実雇用率に算定できるようにし、1人を以て0.5カウントとする。ただし、雇用義務の対象は20時間以上のままとし、雇用率の算定式には20時間未満の障害者は含めない。また、20~30時間未満の精神障害者を実雇用率算定上1カウントとする特例措置は延長する。なお、手帳を所持しない精神障害者、発達障害者、難病患者については、一律に就労困難性があると認めがたいとして、引き続き取扱いを検討としている。

障害者雇用の質の向上としては、障害者の数で評価する調整金、報奨金を抑制し、その分を助成金に充てることとされている。また、在宅就業障害者支援制度の拡充、有限責任事業組合の算定特例の全国化も盛り込まれている。

(9) 職業能力開発政策

(イ) 2022年職業能力開発促進改正とリカレントガイドライン

2021年6月のいわゆる骨太方針では、経済の好循環に向けた取組として、働きながら学べる環境の整備、リカレント教育等の人的投資支援を強力に推進するとされ、また同月の規制改革実施計画では、働き手・企業が取り組む事項や人材開発施策に係る諸制度を体系的に示した「リカレントガイドライン」の策定を行うこととされた。

^{*12} 公益6名、労使各5名、障害者4名、分科会長：山川隆一。

これを受けて同年 10 月から労働政策審議会人材開発分科会^{*13}で審議が始まり、同年 12 月に「関係者の協働による「学びの好循環」の実現に向けて」と題する報告をとりまとめ、建議された。そこでは、労働市場全体及び企業内双方に関わるキャリアコンサルティングの役割が重要だとし、特に企業内で、労働者の職業人生の節目ごとや労働者の求めに応じてキャリアコンサルティングが受けられる環境整備の明確化を求めている。また、企業内における学びの好循環のために、2021 年度中にガイドライン（「リカレント」という言葉は落ちている）を策定するとしている。

翌 2022 年 1 月に法案要綱について諮問答申を受けて、同年 2 月には雇用保険法の改正案等と束ねて職業能力開発促進法の改正案が国会に提出され、同年 3 月に成立した。そこでは、事業主の配慮規定として、キャリアコンサルティングの機会の確保が挙げられている。その後さらにガイドラインについて検討を進め、2022 年 6 月に「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」が策定された。

（ロ） 教育未来創造会議の提言

2021 年 12 月に教育再生実行会議が廃止され、代わって官邸に教育未来創造会議^{*14}が設置された。同会議は翌 2022 年 5 月に「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について（第一次提言）」をまとめた。その中の「学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備」では、学び直し成果の適切な評価として、個人の学修歴（学位等）や職歴等をデータ化した上で、これを就職・転職活動等に活用できるデジタル基盤を整備することや、企業が指定する大学講座等で、従業員が学び直し、好成績を修めた場合には、その後に報酬や昇進の面で処遇するといった人事制度の改定や運用を行う企業を対象とし、新たな支援を講じることが挙げられている。また、人材開発支援助成金制度における IT 技術の知識・技能を習得させる訓練を高率助成に位置付けることなどによるデジタル人材育成の推進が挙げられている。

（ハ） リ・スキリング支援

岸田政権が設置した新しい資本主義実現会議の議論に基づき、2022 年 6 月に閣議決定された新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画は、スキルアップを通じた労働移動の円滑化を掲げた。同会議が 2023 年 5 月に示した「三位一体労働市場改革の指針」は、キャリアは会社から与えられるものから一人一人が自らのキャリアを選択する時代となってきたと述べ、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自分の意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要だとしている。

具体的には、企業経由が中心（75%）となっている在職者への学び直し支援策を、5 年以内

^{*13} 公労使各 6 名、分科会長：武石恵美子。

^{*14} 閣僚 10 名、学識者 15 名、議長：岸田文雄首相。

に、職務給の普及に応じ、過半が個人経由の給付が可能にようにすること、業種・企業を問わずスキルの証明が可能な Off-JT での学び直しにより重点を置くこと、一定の専門実践教育訓練の補助率を引き上げることなどが提起されている。

これを受けて厚生労働省は 2023 年 5 月から公的職業訓練の在り方に関する研究会*15を開催し、まずは非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすい職業訓練の具体的な制度設計について検討を開始し、同年 9 月に報告書を取りまとめた。そこでは、無料または低廉な費用負担とし、通所日の思い切った柔軟化、通所不要なオンライン訓練、受講時間が自由に選択できるオンデマンドの e ラーニングの利用、訓練期間の長期化を認めることが考えられるとして、先行事例を参考に試行事業として実施すべきとしている。

教育訓練給付については、同年 9 月から労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会*16で審議が進められ、同年 11 月の提案では、専門実践教育訓練給付については、訓練効果として賃金上昇等の処遇改善を要件として新たな追加給付を、特定一般教育訓練給付については、資格取得と雇用されていることを要件とする追加給付を提起している。また、教育訓練支援給付金については、暫定措置を延長するかどうかを検討している。

さらに、2023 年 6 月に閣議決定された経済財政運営と改革の基本方針 2023 で、教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設について検討するとされたことを受けて、被保険者が教育訓練のための休暇を取得した場合に基本手当に相当する給付を行うこと、被保険者や受給資格者でない者を対象に教育訓練費用と生活費用について融資制度を設けることを提示している。

2 労働条件政策

(1) 労災保険政策

(イ) 労災保険と事業主の不服申立て

2022 年 10 月には労働保険徴収法第 12 条第 3 項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会*17が設けられ、同年 12 月には慌ただしく報告書を取りまとめた。この背景には、近年の下級審判決において、①事業主に対して労災保険給付支給決定の不服申立適格を認めず、②労災保険料認定決定の不服申立において事業主が労災保険給付の支給要件非該当の主張をすることも認めない国の主張を否定する判決が続出していることがある。

同検討会は、労働者等の法的地位の安定性は堅持しつつ、メリット制を介して労災保険給付分に係る労働保険料の増大という不利益を受ける可能性がある事業主の手続的保障を図る観点から、こうした事業主が、労働保険料認定決定の不服申立等において、労災保険給付の支給要件非該当性を主張することを認める余地がないかを検討した。その結果、労災保険給

*15 学識者 5 名、訓練実施主体 2 名、座長：今野浩一郎。

*16 公労使各 5 名、部会長：守島基博。

*17 学識者 5 名、座長：荒木尚志。

付支給決定に関して事業主には不服申立適格等を認めるべきではないが、事業主が労働保険料認定決定に不服を持つ場合の対応として、当該決定の不服申立等に関して、以下の措置を講じることが適当とした。即ち、①労災保険給付の支給要件非該当性に関する主張を認め、②労災保険給付の支給要件非該当性が認められた場合には、その労災保険給付が労働保険料に影響しないよう、労働保険料を再決定するなど必要な対応を行い、③労災保険給付の支給要件非該当性が認められたとしても、そのことを理由に労災保険給付を取り消すことはしない、というものである。

これに基づき、通達「メリット制の対象となる特定事業主の労働保険料に関する訴訟における今後の対応について」（令和5年1月31日基発0131第2号）が発出された。

（ロ） 労災保険の特別加入

労災保険は本来、労働基準法適用労働者の労働災害に対する保護を目的とした制度であり、労働者でない中小事業主や自営業者は対象としていないが、これら非雇用労働者の中には業務の実態から見て労働者に準じて保護するにふさわしい者が存在することから、1965年改正により一定範囲について特に労災保険への加入を認めることとされ、建設業の一人親方や家内労働者などが指定されていた。

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8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。その後も、2022年4月から按摩マッサージ指圧師、鍼師及び灸師、同年7月から歯科技工士と、続々追加されている。

さらに2023年4月に特定受託事業者取引適正化法（いわゆるフリーランス新法）が制定される際に、国会の附帯決議で「労災保険の特別加入制度について、希望するすべての特定受託事業者が加入できるよう対象範囲を拡大すること」が求められたことから、同年10月から労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会^{*18}で特別加入制度の対象範囲の拡大について審議が行われた。同年11月には、フリーランス法に規定する特定受託事業者が、業務委託事業者から業務委託を受けて行う業務に加えて、特定受託事業者が、業務委託事業者以外の者から同種の業務について物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供の委託を受けて行う

^{*18} 公労使各6名、部会長：守島基博。

業務についても特別加入の対象に追加すること、特別加入団体の要件としては、特定の業種に関わらないフリーランス全般の支援のための活動の実績を有していること等を追加する方向で意見がまとまった。

（２）労働安全衛生政策

労働安全衛生政策においては、建設業から始まって製造業においても、重層請負構造の中で直接雇用していない下請等の間接雇用労働者についても元請・元方事業者が安全衛生責任を負う体制が作られてきたが、一人親方のような非雇用労働者についてはその対象には含まれていなかった。安全衛生と表裏一体である労災補償においては、一人親方等の特別加入という仕組みが設けられていたが、これは本人が保険料を負担するということから、災害予防責任はあくまでも本人にあることを前提にするものであった。ところが、これが 2022 年の労働安全衛生規則改正により大転換した。

大転換の原因は、2021 年 5 月に下された建設アスベスト訴訟の最高裁判決で、一人親方に対する国の責任が認定されたことにある。建設アスベスト訴訟では、過去に建設業に携わった労働者や一人親方の石綿への曝露を防止する措置が十分だったのかという点が争われたが、一人親方の安全衛生対策について国が権限を行使しなかったことについて下級審では判断が分かれていた。これについて、国の権限不行使は違法であると明確な判断を下したのである。

この判決を受けて、厚生労働省は 2021 年 10 月から労働政策審議会安全衛生分科会*19で、有害物等による健康障害の防止措置を事業者に義務付ける労働安全衛生法第 22 条に基づく省令改正の議論を開始し、2022 年 1 月に省令案要綱が妥当と答申され、同年 4 月に労働安全衛生規則を始め、有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、四アルキル鉛中毒予防規則、特定化学物質障害予防規則、高気圧作業安全衛生規則、電離放射線障害防止規則、酸素欠乏症等防止規則、粉じん障害防止規則、石綿障害予防規則、東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則が改正された。これは、雇用労働者でなくても、請負人への発注者が労働安全衛生責任を負うことを規定した初めての立法である。

安全衛生分科会では、労働安全衛生法第 22 条以外の規定について労働者以外の者に対する保護措置をどうするべきか、注文者による保護措置のあり方、個人事業者自身による事業者としての保護措置のあり方などについて、別途検討の場を設けて検討すべきとされた。そこで、厚生労働省は 2022 年 5 月、個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会*20を開催し、個人事業者等に関する業務上の災害の実態把握、実態を踏まえ災害防止のために有効と考えられる安全衛生対策のあり方について検討することとし、翌 2023 年 9 月に報告書を取りまとめた。

*19 公労使各 7 名、分科会長：城内博。

*20 学識者 16 名、座長：土橋律。

そこでは、まず個人事業者等の業務上災害の把握の仕方について、脳心疾患・精神障害以外の伝統的業務上災害については、被災者である個人事業者等に加え、特定注文者（直近上位の者）や災害発生場所管理事業者にも、休業4日以上の死傷災害の報告義務を課し、脳心疾患・精神障害については個人事業者自身が報告する（職種別団体の代行も可）としている。また第22条以外の危険有害作業に係る様々な措置についても、個人事業者等をその対象に含めることとしている一方で、過重労働、メンタルヘルス、健康確保等については、個人事業者自身には「促す」、注文者等には「配慮を求める」等の間接的な措置となっている。

これは、危険有害業務による災害リスクは労働者も個人事業者も現場で働く者として変わらないのに対し、契約上諾否の自由があり、時間的空間的拘束がないはずの個人事業者の心身の健康は自己責任ではないかという問題があるからであろう。ただ一方で、後述のフリーランス新法では発注事業者にハラスメントに対する措置義務が設けられており、自己責任とはいきれない面もある。これを受けて、同年11月以降、労働政策審議会安全衛生分科会^{*21}で審議が始まった。

（3）労働時間政策

（イ）自動車運転者の労働時間規制

2017年3月の働き方改革実行計画では、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間（＝月平均80時間）以内の規制を適用することとし、かつ将来的には一般則の適用を目指すとし、2018年6月の改正によりこの旨が労働基準法附則第140条に書き込まれた。

これを受けて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^{*22}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^{*23}、バス作業部会^{*24}、ハイヤー・タクシー作業部会^{*25}が設置され、審議が行われた。

2022年3月の中間とりまとめでは、タクシーの1か月の拘束時間を299時間から288時間に短縮し、バスは4週平均で1週間65時間から年3300時間を超えない範囲で1か月の拘束時間281時間にするとともに、貸切バス・高速バスは年3400時間を超えない範囲で年6回294時間まで延長可とすることが決まった。これに対しトラックについては意見がなかなかまとまらなかったが、同年9月にようやく1年の拘束時間を原則3300時間、1か月の拘束時間を原則284時間、最大310時間、1日の休息期間をこれまでの継続8時間から継続11時間を原則としつつ9時間を下限とするという形で決着した。

^{*21} 公労使各7名、分科会長：高田礼子。

^{*22} 公労使各6名、委員長：藤村博之。

^{*23} 公労使各2名、部会長：藤村博之。

^{*24} 公労使各2名、部会長：川田琢之。

^{*25} 公労使各2名、部会長：両角道代。

(ロ) 裁量労働制の見直し

働き方改革関連法案が国会に提出されようとしていた 2018 年 1 月に、安倍晋三首相と加藤勝信厚労相が国会答弁で、裁量労働制で働く人の方が一般労働者よりも労働時間が短いというデータもあると述べ、その根拠となったデータに疑問が呈されたことから、同年 2 月に安倍首相は裁量労働制に係る改正部分を法改正案から削除すると表明した。結局同年 4 月に国会に提出された「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」では、裁量労働制の拡大に係る部分はすべて削除される一方、高度プロフェッショナル制度はそのままの形で提案され、同年 6 月に成立した。

同年 9 月には裁量労働制実態調査に関する専門家検討会^{*26}が設けられ、改めて裁量労働制の実態調査について議論し、2021 年 6 月に裁量労働制実態調査結果を公表した。その後、同年 7 月からこれからの労働時間制度に関する検討会^{*27}を開催し、裁量労働制の制度改革案に併せて、その他の労働時間制度の在り方について検討してきた。

同検討会は翌 2022 年 7 月に報告書を取りまとめた。そこでは基本的な考え方として、どのような労働時間制度を採用するにしても労働者の健康確保が確実に行われることを土台としていくこと、労使双方の多様なニーズに応じた働き方を実現できるようにすること、労使当事者が十分に協議した上でその企業や職場、職務内容にふさわしい制度を選択、運用できるようにすること、を挙げている。そして裁量労働制については具体的に、対象業務については範囲は経済社会や労使のニーズの変化等も踏まえて必要に応じて検討していくこと、専門型・企画型いずれについても制度概要等の説明を行った上での同意と同意の撤回の明確化、健康影響が懸念される場合の適用解除措置、始業・終業時刻の決定の裁量の必要性の明確化、さらに健康・福祉確保措置のメニューの追加や裁量労働制にふさわしい処遇を確保するための対応の明確化などが提起されている。

同報告書は 2022 年 7 月に労働政策審議会労働条件分科会^{*28}に報告され、審議会での三者構成の議論が始まった。同年 12 月に取りまとめられた「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」報告は、専門業務型裁量労働制の対象業務に「銀行又は証券会社において顧客に対し合併、買収等に関する考案及び助言をする業務」を追加するとともに、裁量労働制にいくつもの規制強化策を提示した。これに基づき、翌 2023 年 2 月に省令と告示の改正が同分科会にかけられ、概ね妥当との答申を受けて、同年 3 月に省令と告示の改正が行われた。

まず大臣告示により、専門業務型裁量労働制の対象業務として「銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務」が追加された。

^{*26} 学識者 7 名、座長：西郷浩。

^{*27} 学識者 7 名、座長：荒木尚志。

^{*28} 公労使各 8 名、分科会長：荒木尚志。

また省令で、専門業務型裁量労働制の協定事項として、本人同意を得ることや同意をしなかった場合に不利益取扱いをしないこと、同意の撤回の手續といった規制強化が盛り込まれるとともに、企画業務型裁量労働制の決議事項として、同意の撤回や対象労働者に適用される評価制度・賃金制度の変更の場合の労使委員会への説明が追加された。

さらに企画業務型裁量労働制指針において、裁量労働制は始業・終業時刻その他の時間配分の決定を労働者に委ねる制度であることから、労働者から時間配分の決定等に関する裁量が失われた場合には労働時間のみなしの効果は生じないことに留意すべきとし、また健康・福祉確保措置に勤務間インターバルの確保、深夜業の回数制限、労働時間の上限措置（一定の労働時間を超えた場合の適用解除）、医師の面接指導等を追加し、その内容を事業場における制度的な措置と個々の対象労働者に対する措置」に分類した上で、それぞれから1つずつ以上を実施することが望ましいとしている。その他、労使委員会の機能強化や苦情処理措置の整備なども挙げられている。

（４）賃金処遇政策

（イ）資金移動業者の口座への賃金支払い

近年、キャッシュレス決済が拡大する中で、2020年7月に閣議決定された成長戦略フォローアップにおいて「デジタルマネーによる賃金支払い（資金移動業者への支払い）の解禁」が盛り込まれた。これを受けて翌8月から労働政策審議会労働条件分科会で審議が始まった。

労働基準法第24条は賃金の通貨払い原則を定め、例外として労働基準法施行規則第7条の2で労働者の同意を要件に銀行口座振込と一定の要件を満たした証券総合口座への振込を認めているが、資金決済法に基づく資金移動業者は対象になっていない。対象とした場合、資金移動業者が破綻した場合の資金保全スキームが大きな問題となるが、その他にも不正引出し等への対応、換金性など課題が指摘されている。

これに対しては労働側の反発が強く、2021年4月以降審議は中断した。約1年後の2022年3月から労働条件分科会で審議が再開されたが、なお労働側の抵抗は強く、難航したが、ようやく同年9月になって、同分科会で「資金移動業者の口座へ賃金支払を行う場合の制度設計案（骨子）」に合意が成立し、同年11月に省令が改正され、賃金のデジタル払いが可能となった。

これによると、使用者は労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について、次の①～⑦の全ての要件を満たすものとして厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への資金移動の方法によることができる。

- ①破産等により資金移動業者の債務の履行が困難となったときに、労働者に対して負担する債務を速やかに労働者に保証する仕組みを有していること。
- ②口座残高上限額を100万円以下に設定又は100万円を超えた場合でも速やかに100万円以下にするための措置を講じていること。

- ③労働者に対して負担する債務について、当該労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰すことができない理由により当該労働者に損失が生じたときに、当該損失を補償する仕組みを有していること。
 - ④最後に口座残高が変動した日から少なくとも10年は口座残高が有効であること。
 - ⑤現金自動支払機(ATM)を利用すること等により口座への資金移動に係る額(1円単位)の受取ができ、かつ、少なくとも毎月1回は手数料を負担することなく受取ができること。また、口座への資金移動が1円単位でできること。
 - ⑥賃金の支払に関する業務の実施状況及び財務状況を適時に厚生労働大臣に報告できる体制を有すること。
 - ⑦以上のほか、賃金の支払に関する業務を適正かつ確実に行うことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有すること。
- 厚生労働大臣は、指定資金移動業者が①～⑦の要件を満たさなくなった場合には、指定を取り消すことができる。

(ロ) 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。2014年には遂に生活保護との乖離解消という目標を達成したが、その後もさらに大幅引上げが続いている。2016年6月の『ニッポン一億総活躍プラン』では「年率3%程度を目途に、全国加重平均1000円を目指す」と明記し、これは2017年3月の『働き方改革実行計画』にも引き継がれている。

2020年はコロナ禍でほとんど引き上げられなかったが、その後2021、2022年と大幅な引上げが続き、2023年には岸田首相の強い意を受けて全国加重平均が1004円となり、遂に1000円を超えた。なお2023年8月には、岸田首相が新しい資本主義実現会議で、2030年代半ばまでに全国加重平均が1500円となることを目指すと発言した。

年度	東京都	全国加重平均	沖縄県(2023は岩手県)
2001	708	664	604
2002	708	664	604
2003	708	664	605
2004	710	665	606
2005	714	668	608
2006	719	673	610
2007(国政課題化)	739	687	618
2008(リーマンショック)	766	703	627
2009	791	713	629
2010	821	730	642
2011(東日本大震災)	837	737	645
2012	850	749	653
2013	869	764	664
2014	888	780	677
2015	907	798	693
2016	932	823	714
2017	958	848	737
2018	985	874	762
2019	1,013	901	790
2020(コロナ禍)	1,013	902	792
2021	1,041	930	820
2022	1,072	961	853
2023	1,113	1,004	893

(5) 労働契約政策

(イ) 解雇の金銭救済制度

2015年10月から厚生労働省におい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*29が設けられ、2017年5月に報告書が公表された。さらに2018年6月には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*30を設置して、金銭解決制度の法技術的論点の検討を開始し、2022年4月に報告書を取りまとめた。この報告書を受けて、2022年4月から労働政策審議会労働条件分科会*31でこの問題の審議が始まった。そこで再度解決金の状況が求められたため、労働政策研究・研修機構は直ちに調査を行い、同年10月と12月にその内容が報告された。

(ロ) 有期契約労働者の無期転換ルール

2021年3月、厚生労働省は多様化する労働契約のルールに関する検討会*32を設置して、

*29 学識者22名、うち労使各4名、労使弁護士各2名、座長：荒木尚志。

*30 学識者6名、座長：岩村正彦、2019年6月より山川隆一。

*31 公労使各8名、分科会長：荒木尚志。

*32 学識者7名、座長：山川隆一。

有期契約労働者の無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等の検討を開始した。

翌 2022 年 3 月、同検討会は報告書を取りまとめた。そこでは有期契約の無期転換ルールに関しては、無期転換申込権が発生する契約更新時に、労働基準法の労働条件明示事項として、転換申込機会と無期転換後の労働条件について、使用者から個々の労働者に通知することを義務づけること、紛争の未然防止や解決促進のため、①更新上限の有無及びその内容の明示の義務づけ及び②最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合には労働者の求めに応じた上限設定の理由説明の義務づけを措置すること、使用者に無期転換後の労働条件について考慮した事項の労働者への説明を促す措置を講じることなどが示されている。

この報告書を受けて、同年 4 月から労働政策審議会労働条件分科会^{*33}でこの問題の審議が始まり、同年 12 月に「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」報告が取りまとめられた。これに基づき、翌 2023 年 2 月に省令と告示の改正が同分科会にかけられ、概ね妥当との答申を受けて、同年 3 月に省令と告示の改正が行われた。

これにより、まず省令で定める労働条件明示事項の「有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項」に「通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む」という括弧書きが追加された。また、その契約期間内に無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結の場合は、無期転換申込みに関する事項と無期転換後の労働条件を明示しなければならないものとした。

さらに有期労働契約基準告示に、有期労働契約の締結後に通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の上限を定めたり、引き下げようとするときは、あらかじめその理由を労働者に説明しなければならないことが盛り込まれた。また、労働者に対して無期転換後の労働条件を明示する場合は、就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について説明するよう努めるべきとしている。

なお、これを受けて職業安定法施行規則も 2023 年 6 月に改正され、労働者の募集や職業紹介事業者が職業紹介を行う場合等において、求職者等に対して明示しなければならない労働条件に、有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(当該更新回数の上限等を含む。)が追加された。

(ハ) 雇用ルールの明確化

2021 年 3 月、厚生労働省は多様化する労働契約のルールに関する検討会^{*34}を設置して、有期契約労働者の無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等の検討を開始した。

翌 2022 年 3 月、同検討会は報告書を取りまとめた。そこでは多様な正社員の雇用ルール

^{*33} 公労使各 8 名、分科会長：荒木尚志。

^{*34} 学識者 7 名、座長：山川隆一。

として、予見可能性の向上等の観点から、多様な正社員に限らず労働者全般について、労働基準法第 15 条による労働条件明示の対象に就業場所・業務の変更の範囲を追加すること、変更を巡る紛争の防止等に資するよう、労働条件の変更時も第 15 条による労働条件明示の対象とすること、労働契約締結時に書面で明示することとされている労働条件が変更されたとき（①就業規則の変更等により労働条件が変更された場合及び②就業規則等の変更の範囲内で業務命令等により変更された場合を除く。）は、変更の内容を書面で明示する義務を課す措置が提示されている。

この報告書を受けて、同年 4 月から労働政策審議会労働条件分科会^{*35}でこの問題の審議が始まり、同年 12 月に「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」報告が取りまとめられた。これに基づき、翌 2023 年 2 月に省令と告示の改正が同分科会にかけられ、概ね妥当との答申を受けて、同年 3 月に省令と告示の改正が行われた。

これにより、省令で定める労働条件明示事項の「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」に、「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む」という括弧書きが追加された。もともと、上記報告では多様な正社員に限らず労働者全般について、労働契約の内容の変更のタイミングで、労働契約締結時に書面で明示することとされている事項については、変更の内容をできる限り書面等により明示するよう促していくことが適当と書かれていたが、労働条件変更時の明示義務については見送られ、引き続き検討とされた。これは、労働条件分科会の審議において、使用者側から、変更の範囲は人材の確保等に影響しうるため記載の仕方に細心の注意を払う必要があり、労働条件締結時と労働条件変更時の明示義務を同時に行うと企業の負担が大きいという意見が出されたためである。規制改革推進会議が望むジョブ型雇用ルールは、企業側にとってはあまり望ましいものではないという状況が窺われる。

なお、これを受けて職業安定法施行規則も 2023 年 6 月に改正され、労働者の募集や職業紹介事業者が職業紹介を行う場合等において、求職者等に対して明示しなければならない労働条件に、就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲が追加された。

（二） シフト制労働

シフト制労働とは、あらかじめ確定した所定労働時間が存在せず、1 週間単位等で店長等の管理者から労働日と労働時間が決定される勤務形態である。コロナ禍で顕在化する前から、主として飲食店、対人サービス業で店を開けている時間が長く、多くの人を充てていくための非正規の労働形態として拡大してきた。

2020 年からのコロナ禍ではシフトが減らされ、その結果予定していた収入が得られなくなるという問題が出てきた。とりわけ、雇用調整助成金や休業支援金との関係で、シフト制でシフトが入らないというのは、「休業」といえるのかが問題となった。厚生労働省の職業安

^{*35} 公労使各 8 名、分科会長：荒木尚志。

定局は 2021 年以降、助成金の関係については、大企業のシフトカットも「休業」に含めた
が、その場合でも、使用者がそれを休業と認めないと対象にならない。ここで問題となるの
は、雇用助成金上の「休業」と労働基準法 26 条の休業の関係である。直ちに労基法 26 条の
「休業」ではないと言われても、6 割の休業手当の支給を迫られる恐れがある以上、使用者
としてはリラクタントにならざるを得ない。

2021 年 1 月、厚生労働省は「いわゆる『シフト制』により就業する労働者の適切な雇用管
理を行うための留意事項」という文書を作成し、関係団体に周知を依頼したが、シフトカッ
トの法的性格づけがそこでされているわけではなく、不明瞭なままである。そもそもこの留
意事項は通達でもなく、法的性格も不明である。

（6）フリーランス政策

2021 年 10 月に就任した岸田文雄首相は、就任とともに直ちに「新しい資本主義実現会議」
を立ち上げ、翌 11 月には「未来を切り拓く『新しい資本主義』とその起動に向けて」と題す
る緊急提言をとりまとめた。その中では、「新たなフリーランス保護法制の立法」という項目
が立てられ、「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、事業者がフリーラン
スと契約する際の、契約の明確化や禁止行為の明定など、フリーランス保護のための新法を
早期に国会に提出する。あわせて、公正取引委員会の執行体制を整備する。」と、新たなフリ
ーランス保護法制の立法が予告されていた。

翌 2022 年 6 月の「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」においても、フリ
ーランスの取引適正化のための法制度について検討し、早期に国会に提出するとしていた。
こうして同年 9 月、内閣官房が「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」
についてパブリックコメントを開始した。この法案は 2022 年秋の臨時国会に法案を提出す
る予定であったが、自民党内で反発もあり、政治状況等の影響で提出に至らなかった。

翌 2023 年 2 月になって、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案」という
名称で法案が国会に提出され、同年 4 月に特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法
律が成立した。この法律において、「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者
に物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することであり、「特定受託事業者」
とは、業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないものと定義されている。

規定は大きく取引の適正化に係る部分と就業環境の整備に係る部分からなり、前者は公正
取引委員会と中小企業庁、後者は厚生労働省の所管となっている。

前者の規定としては、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等の書面又は電磁的方法
による明示義務、特定受託事業者の給付を受領した日から 60 日以内の報酬支払義務、禁止
行為として①特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく受領拒否、②特定受託事業者の責め
に帰すべき事由なく報酬減額、③特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく返品、④通常相
場に比べ著しく低い報酬の額、⑤正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用強

制、⑥自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること、⑦特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、又はやり直させることが規定されている。

後者の規定としては、①広告等により募集情報を提供するときは虚偽表示等をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならないこと、②特定受託事業者が育児介護等と両立して継続的業務委託に係る業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと、③特定受託業務従事者に対するハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の措置を講じなければならないこと、④継続的業務委託を中途解除する場合等には、原則として、中途解除日等の 30 日前までに特定受託事業者に対し予告しなければならないことが規定されている。

これら違反行為については助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令をすることができるとともに、命令違反及び検査拒否等に対し 50 万円以下の罰金も設けられている。

なお、この後者の就業環境整備について必要な下位法令を制定するため、同年 9 月から特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会^{*36}が開催されている。

3 労働人権政策

(1) 女性の活躍推進

2022 年 6 月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」では、「男女間の賃金差異の開示義務化」が盛り込まれ、「女性活躍推進法に基づき、開示の義務化を行う」ことが明記された。これは同日の「経済財政運営と改革の基本方針 2022」（いわゆる骨太方針）にも書き込まれた。これは、岸田首相肝煎りの「新しい資本主義実現会議」において、主として芳野友子連合会長が主張し、盛り込まれたものである。

これを受けて同年 6 月に労働政策審議会雇用環境・均等分科会^{*37}で審議され、7 月には女性活躍推進法に基づく省令と事業主行動計画策定指針が改正された。これにより、それまで必要に応じて把握する事項とされていた「その雇用する労働者の男女の賃金の差異」は、従業員 300 人超企業はその雇用する全ての労働者について雇用管理区分ごとに必ず把握しなければならず、必ず公表しなければならないこととされた。

もともと、公表すべき数値は、男性と女性、正規と非正規（パートタイム＋有期）という 4 区分ごとの平均年間賃金額であって、賃金格差を生み出している構造を示すようなものとはなっていない。

*36 学識者 9 名、座長：鎌田耕一。

*37 公益 6 名、労使各 5 名、分科会長：奥宮京子。

(2) ワーク・ライフ・バランス

(イ) こども未来戦略方針

2021年11月に官邸に設置された全世代型社会保障構築会議*³⁸で育児休業給付の位置付け直しの議論が提起され、翌2022年12月の報告書では、①男女ともに子育て期における柔軟な働き方の選択肢を広げられるよう、育児休業の取得を促進するとともに、希望する方が時短勤務を選択しやすくする給付の創設を検討すべき、②雇用のセーフティネットや育児休業給付の対象外となっている短時間労働者への支援を検討すべき、③自営業者やフリーランス・ギグワーカー等に対する育児期間中の給付の創設についても、子育て期の就労に関する機会損失への対応という観点から、検討を進めるべきとした。もっとも、財源については、「こども・子育て支援の充実を支える安定的な財源について、企業を含め社会全体で連帯し、公平な立場で、広く負担し、支える仕組みの検討」「児童手当の拡充などについて恒久的な財源とあわせて検討」と、いずれも将来の課題である。

その後、2022年のこども家庭庁の創設、こども基本法の制定等を経て、2023年1月にこども政策の強化に関する関係府省会議が設置され、同年3月には座長の小倉将信こども政策担当大臣から「こども・子育て政策の強化について（試案）」が提示された。そこではこども・子育て支援加速化プランとして、児童手当の拡充、高等教育費の負担軽減、こども誰でも通園制度などと並んで、「共働き・共育での推進」というスローガンの下、労働関係の事項も列挙されている。まず「男性育休は当たり前になる社会」を目指して、2025年に50%、2030年に85%という目標を掲げ、産後パパ育休の給付率を67%から8割に引き上げ、「男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化する」と述べている。次に「育児期を通じた柔軟な働き方の推進」として、こどもが3歳以降小学校就学前までの場合において、短時間勤務、テレワーク、入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方を職場に導入するための制度を検討するとし、さらに男女ともに、短時間勤務をしても手取りが変わることなく育児・家事を分担できるよう、こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択した場合の給付を創設するとしている。

同年4月には内閣総理大臣を議長としてこども未来戦略会議*³⁹が設置され、同年6月に「こども未来戦略方針」が閣議決定された。これは、若い世代の所得を増やす、社会全体の構造・意識を変える、全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援するの3つを基本理念とし、今後3年間を集中取組期間として、児童手当の拡充（所得制限撤廃、支給期間延長、第3子増額）、出産費援助、高等教育費の負担軽減、こども誰でも通園制度等多様な施策を示している。そのうち「共働き・共育での推進」として、男性育休の推進（2030年85%目標）、給付率の引上げ（8割程度）、親と子のための選べる働き方制度、育児時短就業給付の創設などが列挙されている。

*³⁸ 学識者18名、座長：清家篤。

*³⁹ 有識者構成員19名。

この戦略方針で重要なのは加速化プランを支える安定的な財源の確保で、こども家庭庁の下に、こども・子育て支援のための新たな特別会計（いわゆる「こども金庫」）を創設し、既存の（特別会計）事業を統合しつつ、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるとした。この既存の特別会計の1つが労働保険特別会計雇用勘定の育児休業給付であり、同年末までに支援金制度の結論を出すこととした。

（ロ） 育児・介護休業法の改正に向けて

2023年1月、今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会*40が設置され、2022年12月の全世代型社会保障構築会議報告書も踏まえて、育児・介護休業法の改正に向けた議論が始まり、2023年6月に報告書を取りまとめた。そして同年9月から労働政策審議会雇用環境・均等分科会*41で審議が始まり、同年12月に建議を取りまとめた。

ここでは、子が3歳までの両立支援について、出社・退社時間の調整などに加えて、テレワークを努力義務として位置づけることや、短時間勤務が困難な場合の代替措置の一つに、テレワークも設けることが提案されている。また、子が3歳から小学校就学までの両立支援について、短時間勤務、テレワークや始業時刻の変更等、新たな休暇の付与などを事業主の選択的措置義務とし、その中から労働者が選ぶという仕組みを提示している。また、所定外労働の免除について子が3歳から小学校就学までに延長することも提示されている。さらに、子の看護休暇について、名称変更も含め、子の行事参加等に対象を広げたり、小学校3年修了まで引き上げることが提起されている。

（ハ） 育児休業手当

上記2023年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」では、育児休業給付に関連して多くの政策が提起されている。すなわち、産後一定期間（最大28日間）の給付率を両親ともに67%から8割程度（手取り10割相当）に引き上げること、子どもが2歳未満の期間に時短勤務に伴う賃金低下を補う育児時短就業給付（仮称）を創設すること、週所定労働時間20時間未満の労働者についても失業給付や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険を適用拡大すること等である。このうち最後のものは雇用保険制度本体に関わるものであるが、前2者は育児休業給付の見直しである。

同年9月から労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会*42で審議が始まり、同年11月の提案では、男性が産後パパ休業を取得したときにその期間の給付率を8割程度に引き上げるとともに、女性の産休後の育休取得について同じ28日間給付率を引き上げること、被保険者が2歳未満の子を養育するために時短勤務をしている場合に、賃金低下を補い時短勤務

*40 学識者7名、座長：武石恵美子。

*41 公益6名、労使各5名、分科会長：奥宮京子。

*42 公労使各5名、部会長：守島基博。

の活用を促すための育児時短就業給付(仮称)を支給することが提起されている。

4 労使関係政策

(1) 労働者協同組合

2020年6月に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月に成立に至ったが、その施行前の2022年6月に議員立法で同法が改正され、非営利性が徹底されたものを特定労働者協同組合とし、NPO法人等と同様、収益事業から生じた所得以外の所得を非課税とする等の税制上の優遇措置を講ずることとした。

第3章 JILPTにおける労働政策に係る調査研究の成果

第3章では、第2章第2節において分類した分野ごとに、2022年度中に取りまとめられたJILPTの調査研究成果を略述する。その際、調査研究の具体的な詳細には踏み込まず、各項目ごとにどのような調査研究が行われたのかを概観するに留める。各調査研究の具体的な詳細については、すべてJILPTのホームページ上に公開されており、それぞれの担当研究者自身による的確な要約も付されており、それに屋上屋を重ねる必要はないと考えたからである。従って、以下は2022年度におけるJILPTの調査研究の総目次と考えていただければよい。

第1節 労働市場政策

1 労働力需給調整システム

(1) 雇用仲介事業

雇用仲介事業については、2022年職業安定法改正により募集情報等提供事業に対する規制が新たに設けられたことを踏まえ、戦前の職業紹介法から戦後の職業安定法をめぐる法政策の歴史を概観した労働政策レポート No.14『労働市場仲介ビジネスの法政策－職業紹介法・職業安定法の一世紀』（2023年3月）を公表した。

(2) 公共職業安定機関

(イ) 職務分析

職業安定法第15条に基づき、職業安定主管局長は標準職業名を定め、職業解説及び職業分類表を作成することとされているが、その基礎作業としてJILPTが行った職業分類に係る作業の成果が、研究開発成果物『第5回改定厚生労働省編職業分類 職業分類表 改定の経緯とその内容』（2022年12月）及び『第5回改定厚生労働省編職業分類 職業名索引』（2022年12月）である。

(ロ) 職業情報

労働施策総合推進法の2020年改正により、同法第4条の国の施策の第1項第6号として、「労働者の職業選択に資するよう、…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」が盛り込まれたが、これに基づき2020年3月から運用開始された日本版O-NET（現在はjob-tag）に関わるJILPTの貢献として、資料シリーズNo.260『「job tag」（職業情報提供サイト（日本版O-NET））のインプットデータ開発に関する研究（2021年度）』（2022年10月）が公表されている。

(ハ) 職業指導

職業安定法第 22 条に基づき、公共職業安定所は職業に就く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、職業指導を行うこととされている。また同法第 23 条に基づき、公共職業安定所は職業指導を受ける者について適性検査を行うことができるとされている。公共職業安定所の職員がこれらを行う上での参考書的文献として、資料シリーズ No.264 『Web 提供型の簡易版職業適性評価ツール：G テストの検査拡充に係るプロトタイプ開発報告』（2023 年 3 月）が公表されている。また、資料シリーズ No.261 『へこたれない仕事探し—失業中の求職者を対象とした求職活動支援の研究—』（2022 年 12 月）も公表した。

2 一般雇用政策

(1) コロナ雇用対策

2020 年から世界的に蔓延したコロナ禍は雇用面にも大きな影響を与えたが、JILPT は直ちにプロジェクトチームを立ち上げ、多くの情報を発信してきた。そのうち、研究成果物として取りまとめられたものとしては、資料シリーズ No.265 『雇用調整助成金の支給実態—リーマン・ショックからコロナ禍 1 年目にかけて—』（2023 年 3 月）、海外労働情報 22-10 『諸外国の雇用維持政策—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—』（2022 年 10 月）、ディスカッションペーパー 22-10 『コロナ禍・中長期における賃金の動向と賃金の上方硬直性に係る論点整理』（2022 年 7 月）が挙げられる。

(2) 雇用と生活

一方で、日本における所得環境とそれに伴う人々の暮らし向きや意識の変化、将来の見通しや社会に関する考え方などを把握するため、NHK と協力してアンケート調査を行い、その結果をとりまとめたものが、調査シリーズ No.228 『暮らしと意識に関する NHK・JILPT 共同調査』（2023 年 3 月）とディスカッションペーパー 23-05 『就業形態・年収と節約傾向の関係』（2023 年 3 月）である。

また、中間所得層の実態に迫ったものが、ディスカッションペーパー 23-03 『縮む日本の中間層：『国民生活基礎調査』を用いた中間所得層に関する分析』（2023 年 3 月）である。

3 高齢者雇用政策

高齢期の働き方との関連で、ボランティアや社会貢献活動についても、労働政策研究報告書 No.225 『企業で働く人のボランティアと社会貢献活動—パラレルキャリアの可能性—』（2023 年 3 月）を公表した。

4 若年者雇用政策

若年者雇用の研究は、JILPT がその前身の職業研究所の時代から研究の基軸として取り組

んできた重要な領域である。2022 年度においては、資料シリーズ No.266『若年既卒者の雇用動向—厚生労働省「雇用動向調査」二次分析—』（2023 年 3 月）を公表した。

5 職業能力開発政策

教育訓練の状況に関しては、資料シリーズ No.268『デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究—「デジタル人材」「IT 人材」をめぐる先行研究等のレビューに基づく考察・検討—』（2023 年 3 月）が公表されている。

他方、労働者のキャリア形成に関しては、労働政策研究報告書 No.223『企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題』（2023 年 2 月）が公表されている。

日本の訓練政策を考える上で参考となるべき諸外国の職業訓練についても、資料シリーズ No.259『欧米諸国におけるデジタル技術の進展を踏まえた公的職業訓練に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—』（2022 年 8 月）が公表されている。

第 2 節 労働条件政策

1 労災補償政策

第 4 期からの重要な研究プロジェクトとして、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所との共同研究による過重負荷による労災認定事案の研究がある。2022 年度には、資料シリーズ No.267『過重負荷による労災認定事案の研究 その 4』（2023 年 3 月）を公表した。

2 労働安全衛生政策

労働安全衛生分野については、比較法的観点からディスカッションペーパー 23-01『職場における感染症拡大防止をめぐる法政策—コロナ禍におけるドイツ労働法の形成と展開』（2023 年 3 月）が出された。

3 賃金処遇政策

（1）エッセンシャルワーカー

いわゆるエッセンシャルワーカーの処遇改善については、ディスカッションペーパー 23-04『看護師、介護職員、保育士、幼稚園教諭を対象とした処遇改善事業の有効性の検討に向けて—先行研究レビューを手がかりとして』（2023 年 3 月）を公表した。

（2）非正規労働者

また非正規労働者の処遇に関しては、資料シリーズ No.263『COVID-19 下における非正規雇用者の雇用管理と労働条件—接客サービスを行う非正規雇用者を中心に—』（2023 年 1

月)を公表した。

4 労働契約政策

(1) 解雇法制

解雇の金銭解決制度に関わっては、労働政策研究報告書 No.226『労働審判及び裁判上の和解における雇用終了事案の比較分析』(2023年3月)が出された。

(2) 非正規労働者

非正規労働者の正社員転換については、韓国の実態を明らかにした資料シリーズ No.258『韓国の非正規労働政策の展開と課題—正社員転換を中心に—』(2022年7月)がある。

(3) シフト制

コロナ禍で注目されたシフト制については、調査シリーズ No.226『新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における休業等に関する実態調査—労基法第26条の休業手当及びシフト制労働者の休業手当に着目して—』(2023年3月)及び調査シリーズ No.227『「シフト制勤務」で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果』(2023年3月)が先駆的な調査結果となった。

(4) 企業の人事管理

企業の人事管理については、資料シリーズ No.257『「サービス化」の下での人材マネジメント—企業ヒアリング調査から—』(2022年7月)がある。

第3節 労働人権政策

1 男女雇用機会均等政策

女性活躍が政策課題となる中で、ディスカッションペーパー 23-02『業務の男女差と男女間賃金格差の関連—個人レベルのタスクスコアを用いた—考察—』(2023年3月)が出された。

第4節 労使関係政策

1 諸外国の労使関係

JILPTが第3期から進めてきた先進諸国の労使関係システムの研究の一環として、労働政策研究報告書 No.224『現代イギリス労働法政策の展開』(2023年3月)を公表した。

2 AI と労働

一方、OECD が 8 か国で共通の枠組みで行う AI と労働に関する研究に JILPT も参加しており、その成果として前年の金融業に引き続き、資料シリーズ No.262『製造業における AI 技術の活用が職場に与える影響—OECD 共同研究—』（2023 年 1 月）を公表した。