

政府は昨年一月二四日、二〇一一年度予算案を閣議決定した。厚生労働省予算の一般会計の総額は二〇一一年当初予算を一兆四〇七七億円上回る二兆九六三億八千円。八月の概算要求の段階から一六八四億円増となった。このうち、労働行政関連の社会保障関係費の予算額は同七一五億円減の二五四七億円が計上された。

個別の政策をみると、雇用保険の受給対象から漏れている求職者に無料の職業訓練を行うとともに、月額一〇万円的生活費を支給する「求職者支援制度」を恒久化するための費用として七五五億円を計上したほか、最低賃金の引き上げで影響を受けやすい中小企業への支援事業に五〇億円をあてている。新卒者や卒業後も仕事が見つからない若者を専門に支援する「新卒応援ハローワーク」の活用促進や高校、大学と連携して就職支援を行う「学卒ジョブサポーター」による就職支援の強化には二〇一〇年度から倍増の一〇億円を投入する。

「求職者支援制度」に七七五億円

ハローワークを拠点に仕事や生活で困っている人を支援するための費用として、三〇九二億円を計上した。その目玉となるのは非正規労働者や長期失業者など雇用保険の対象から外れてい

る人に無料の職業訓練を行うとともにその間の生活給付を行う「求職者支援制度」だ。この制度は二〇〇九年度の補正予算で三年の期限付きで設けられた「緊急人材育成支援事業」の内容を見直し、恒久化したものだ。訓練中は一月あたり一〇万円が支給される。予算額として七七五億円が計上された。当初は全額国庫負担をめざしていたが、恒久的な財源確保が難しいことから、国庫負担と労使の保険料を折半したうえで、特別会計の事業として行うことになった。

雇用保険の機能強化には二一四七億円を投じる。基本手当の日額の下限を現行の一六〇〇円から一八五六円に引き上げるなどして給付内容を充実させるほか、再就職手当の給付率を引き上げることで早期再就職へのインセンティブを高める。

失業等給付費には二兆二九八億円を計上している。概算要求時点では、給付に要する費用の国庫負担割合を本来の水準である四分の一に引き上げることをめざしていたが、財源が確保できないことから見送られることになった。

求職者支援制度を受講しても効果が薄いと思われる求職者に対し、民間事業者による個別カウンセリングや生活指導の実施を委託する「就職活動準備事業」には五億円を計上。民間のノウハウを

活用し、スムーズに求職者支援制度に移行させるのがねらいだ。

ハローワークと自治体が職や生活で困っている人に一体的な支援を行う「福祉から就労」支援事業」には三五億円を計上した。自治体とその地域を管轄するハローワークの間で、支援の対象者、支援の方法、役割分担、各年度の目標値などについて協定を締結したうえで、支援チームを結成。支援の対象者ごとに担当者を決め、支援プランに沿って、求人開拓や職業相談・カウンセリング、職業訓練などの支援を提供する。就職した後も継続的に職場定着や生活維持に向けてアドバイスする。

最低賃金引き上げに向けた中小企業への支援に五〇億円

経済成長や雇用拡大のために予算を重点配分する「元氣な日本復活特別枠」の中で、「最低賃金引き上げに向けた中小企業への支援事業」として、五〇億円を計上した。全国の中小企業応援センターや中小企業団体にワンストップの相談窓口を全国一六七カ所に設置。事業主からの相談に応じるほか、最低賃金引き上げの影響がとくに大きい業界団体が、賃金底上げを図るための取り組みを行う場合、二〇〇〇万円を上限に助成金を支給する。

さらに最低賃金七〇〇円以下の中小企業が賃金を計画的に八〇〇円以上に引き上げ、省力化設備の導入を行う場合、かかった費用の二分の一を助成する。地域別最低賃金が七〇〇円以下三四道県にある約七五〇〇企業を対象に想定している。

政府は二〇一〇年までに最低賃金を「全国最低八〇〇円、全国平均一〇〇〇円に引き上げる」ことを目標に掲げているが、中小企業は引き上げの影響を受けやすいことから、その支援策の導入が急務となっていた。

同事業は「元氣な日本復活特別枠」として、各省庁から要望があった一八九事業の一つとして、昨年一月に開催された「政策コンテスト」では四段階評価で上から二番目の「B」評価を得ていた。

新卒者などの就職支援に一一〇億円

新卒者や卒業後も内定を得られない若者への就職支援対策費は前年度のほぼ倍にあたる一一〇億円を投じる。学生と卒業三年以内の既卒者への就職支援を専門に行う「新卒応援ハローワーク」の活用促進や高校、大学と連携してきめ細やかな支援を行う「学卒ジョブサポーター」による支援体制の強化に充てる。

卒業三年以内の既卒者の就職をバックアップするため、既卒者の雇用に積極的な企業に奨励金を支給する「新卒就職実現プロジェクト」も引き続き実

図 2011年度厚生労働省予算案における労働関連施策主要事項一覧表

主な施策	2011年度 予算案	2010年度 予算額
ひとり親家庭の総合的な自立支援の推進	1,887億円	1,799億円
育児休業、短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備	97億円	98億円
ハローワークを拠点とした積極的就労・生活支援対策 (ポジティブ・ウェルフェアの推進)	3,092億円	3,255億円
非正規労働者の多様な形態による正社員化の推進対策	194億円	81億円
人材ニーズに対応した職業能力開発の充実強化	453億円	495億円
若年者の就職促進、自立支援対策	395億円	430億円
女性の就業希望等の実現	125億円	126億円
いくつになっても働くことができるようにする対策	303億円	386億円
障害者に対する就労支援の推進	233億円	230億円
地域雇用創造と雇用支援	4,264億円	7,708億円
最低賃金の引上げ	56億円	6.6億円
ワーク・ライフ・バランス対策	116億円	121億円
労働者の健康確保対策	68億円	56億円
労働関係法令の履行確保等	47億円	33億円

施する。
奨励金は「三年以内既卒者トライアル雇用奨励金」「三年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金」の二種類。「三年以内既卒者トライアル雇用奨励金」は大学や高校などを卒業後、三年以内の既卒者を有期(原則三カ月間)で雇い、その後、正規雇用に移行させた企業に対して支給される。
「三年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金」は卒業後三年以内の既卒者でも応募できる新卒求人ハローワークに提出し、そこからの紹介で卒業後三年以内の大卒者などを正社員として雇用した企業に支給される。

同プロジェクトも「元気な日本復活特別枠」の中の事業として、厚生労働省から要望されていた事業の一つだが、政策コンテストでは「A」評価を得ている。
人材ニーズに対応した職業能力開発の充実強化に四五三億円
多様化する人材ニーズに対応するための職業能力開発の充実強化には四五三億円を配分した。国や各地域で、都道府県、労働局、教育訓練機関、労使団体などで構成される協議会を設け、人材ニーズを踏まえた職業訓練計画を毎年取りまとめる仕組みを構築するた

め、五四〇〇万円を計上した。大学や短大などを活用し、介護・福祉、医療情報通信など今後、成長が見込まれる分野での職業訓練を推進する体制の整備には三二六億円を計上した。

昨年、一〇月に行われた行政刷新会議による事業仕分けの第三弾で関連事業の一部が「廃止」と判定された「ジョブ・カード制度」は内容を見直したうえで二〇一一年度も継続する。予算額は二〇一〇年度より四六億円減の一〇七億円。「ジョブ・カード」はアルバイトやインターンシップを含む過去の職務経歴や職業訓練の受講歴などを記入することで、求職者自身の強みを知らせてもらい、就職活動に役立てることがねらい。事業仕分けでは、仕分け人から効果を疑問視する声相次ぎ、関連する「ジョブ・カード制度普及促進事業」「キャリア形成促進助成金」は廃止されることが決まった。しかし、この判定に対し、連合は「ジョブ・カード制度普及促進事業を廃止することは、『新成長戦略』において、『二〇二〇年までに(ジョブ・カード)取得者三〇〇万人』の目標を掲げていることとも整合性がない」などと反発。これを踏まえ、昨年二月一日に開催された「雇用戦略対話」では、菅直人首相や労働界、経済界の代表らの間で「より効率的・効果的な枠組みとなるよう見直しを図るとともに関係府省が一体となって、制度を推進する」ことで合意された。

から三二二カ所に増やすほか、ハローワークに精神障害者の雇用に向け、総合的かつ継続的な支援を行う専門家を配置する。
非正規労働者の多様な形態による正社員化の推進に一九四億円
非正規労働者の多様な形態による正社員化の推進対策には二〇一〇年度(八一億円)の倍以上の一九四億円を投入する。このうち、在職中の非正規労働者の均等待遇・正社員化の推進には二六億円を配分した。期間従業員やパート社員を雇用する企業が正社員と共通の処遇制度や転換制度を導入した場合、「均等待遇・正社員化推進奨励金」を支給する。正社員に転換した場合は、一人目は四〇万円、二人目以降一〇人目までは一人につき二〇万円を支給する。共通処遇制度を導入した場合は六〇万円を支給する。
全国のハローワークに「求人開拓推進員」を配置して行う「失業者の正社員就職支援」事業を新たに創設し、四八億円を配分する。一般の正社員だけではなく、勤務地限定正社員や職種限定正社員など多様な形態で正社員を確保することがねらいだ。
職場のメンタルヘルス対策の推進には三六億円を計上した。職場の定期健康診断を活用し、従業員のストレスに関する自覚症状を把握したうえで、労働時間の短縮や職場環境の改善などにつなげるための仕組みを整備する。仕事のストレスでうつなどの精神障害を発生した従業員への労災認定が迅速に行われるよう、労災認定基準の見直しも行う。
(調査・解析部)

外国人労働者

外国人雇用をめぐる日本経団連と連合の考え方

TOPICS

2

今号の特集で外国人労働者を取り上げたが、日本経団連は昨年一二月に発表した「サンライズ・レポート」で外国人材の活用について提言。一方、連合も政策要求のなかで外国人雇用について項目を割いている。同問題についての労使の考え方をまとめてみた。

高度外国人材の活用促進などを提起／日本経団連

日本経団連（米倉弘昌会長）が昨年一二月六日に公表した、民間主導で日本経済に活力を取り戻す構想を示した「サンライズ・レポート」は、「未来都市」「資源確保」と並び、「教育・人材育成」の具体案を提起している。そのなかでは、「企業における留学生および高度外国人材の活用促進」と「日本人学生海外派遣・外国人留学生受入れ推進」の二つのプロジェクトが外国人雇用に関連する項目になっている。

前者はグローバル企業がすでに、外国人材の採用・登用を積極的に進めていることなどを踏まえ、この動きを促進すべく、①外国語での採用活動の実施等外国人材の多様性に応じた採用の柔軟化②コミュニケーション円滑化のための社会環境等就労環境の整備③住居関連の支援等生活環境の整備④日本人社員向け研修等社会の意識改革⑤外国人材のニーズに適合した柔軟な人事

制度の構築——などを「各社が事業内容や求める人材に応じて導入することをお奨めする」とする。

後者は、将来の日本の企業活動をリードする人材を育成・支援する観点から、日本人学生の海外派遣と外国人留学生の受入れ推進に向けた新たな奨学金「経団連グローバル人材育成スクールシップ（仮称）」を設置する構想を打ち出している。

在留資格・就労資格の緩和は行わないことを明記／連合

一方、連合（古賀伸明会長）は、経済や税制、産業、雇用・労働、福祉・社会保障、環境など広範な分野を対象に、二年ごとに「政策・制度要求と提言」をまとめていく。そして、外国人労働者の雇用については、現行の「二〇一〇〜二〇一一年度」版の雇用・労働政策のなかで示されている。

まず、外国人労働者の受け入れについては、「専門的知識・技術・技能を必要とする職種に限定し、在留資格・就労資格の緩和は行わない」と明記。そのうえで、外国人労働者の人権尊重と労働者保護の確保の観点から、「就労資格の有無にかかわらず、外国人労働者の労働基本権、日本人と同等の賃金・労働時間その他の労働条件や、安全衛生・労働保険の適用を確保する」としている。

これは、国内で働くすべての者に労働関係諸法が適用されるべきとのスタンスに立ったもの。仮に就労資格がなくても、適正な労働条件や安全衛生が確保され、社会保険や労働保険によって保護されなければならないとの考え方から、要求と提言には「労働諸法等について、日本の入国時のパスポートチェックの際に、労働者の理解できる言語による資料の提供を行う」ことも盛り込んでいる。

外国人研修・技能実習生制度の抜本見直しを

また、技術や技能、知識を習得させることを目的に、開発途上国の労働者を一定期間、日本に受け入れる「外国人研修・技能実習生制度」については「国際貢献」という制度本来の趣旨を逸脱し、劣悪な研修・労働条件や賃金未払い、失踪、人権侵害等、入管法違反や労基法違反の運営が行われている」などと指摘。法務省の出入国管理政策懇談会に委員を出すなど、同制度の抜本的な改善を求めている。

連合の「二〇一〇〜二〇一一年度政策・制度要求と提言」二〇一〇年度の結論と動向」では、〇九年の入管法の改正にともない、①外国人研修・技能実習生制度による在留資格が「特定活動」から「技能実習」として分離・

創設され、外国人研修・技能実習制度部分が先行して施行されたことにより、管理団体の受け入れに「職業紹介事業所の許可または届出」が必須になった②受け入れ団体の指導・監督・支援体制の強化、運営の透明化、重大な不正行為を行った場合の受入れ停止期間の延長、送り出し機関と本人との間に契約内容の確認の強化のほか、ブローカーの強制退去が盛り込まれた③これまで労働者として扱われなかった研修生に対して、入国三カ月目から労働関係法令を適用して低賃金労働から立場を保護することになった——などと評価。

その一方で、「いまだ抜本的な改善とは言えないため、法改正による効果を注視しつつ、さらなる改正を求めていく」と整理している。

さらに、ETA/EPAなどの条約を通じて、受け入れも「拡大しない」姿勢を鮮明にしている。具体的には、①（医師や看護師など法律上、国内資格の取得なしには就業できない「業務独占資格」について）相手国の資格を相互承認することで受け入れを拡大しない②看護・介護分野等でも労働条件や雇用環境、日本語による意思の疎通、出稼ぎによる家族離散、送り出し国の頭脳流出などの課題があり、安易な受け入れを行わない③看護師・介護福祉士候補者の資格試験に向けた支援を充実させる④不合格者への母国での就職斡旋などを行うとともに、残留を合法化する制度改正を行わない——ことなどを列記している。（調査・解析部）

表 2009年度福利厚生費等の項目別内訳
(従業員1人1カ月当たり、全産業平均)

項目	金額(円)	対前年度増減率(%)
現金給与総額	533,379	△ 6.9
福利厚生費	97,440	△ 5.7
法定福利費	71,480	△ 5.5
健康保険・介護保険	24,711	△ 3.9
厚生年金保険	40,194	△ 3.0
雇用保険・労災保険	5,896	△ 24.0
児童手当拠出金	657	△ 5.9
その他	22	△ 40.5
法定外福利費	25,960	△ 6.2
(大項目)	(小項目)	
住宅関連	12,654	△ 4.2
住宅持家援助	12,059	△ 3.5
医療・健康	595	△ 16.4
医療・保健衛生施設運営	2,989	△ 3.5
ヘルスケアサポート	2,119	△ 6.1
ライフサポート	870	3.3
給食	5,939	△ 8.7
購買・ショッピング	2,076	△ 12.3
被服	269	△ 13.8
保険	396	△ 17.3
介護	1,025	△ 0.1
育児関連	25	△ 16.7
ファミリーサポート	177	17.2
財産形成	340	3.0
通勤バス・駐車場	1,008	△ 14.5
その他	494	2.3
慶弔関係	128	△ 14.1
慶弔金	713	△ 9.7
法定超付加給付	652	△ 11.3
文化・体育・レクリエーション	61	10.9
施設・運営	2,021	△ 8.5
活動への補助	1,070	△ 6.1
共済会	951	△ 11.0
福利厚生代行サービス費	245	△ 14.6
その他	298	△ 12.9
通勤手当、通勤費	1,100	△ 11.9
退職金	9,597	△ 6.2
退職一時金	67,006	1.8
退職年金	30,735	1.6
	36,271	1.9
(参考)		
カフェテリアプラン消化ポイント総額	4,319円	

(注)1. 四捨五入の関係上、100%あるいは合計数値にならない場合がある。

2. 法定福利費の「雇用保険・労災保険」には、石綿健康被害救済法に基づく一般拠出金を含む。

福利厚生

企業の福利厚生費が3年連続で減少——日本経団連調査

二〇〇九年度に企業が従業員一人一カ月当たりに負担した福利厚生費(法定福利費と法定外福利費の合計)①は九万七四四〇円となり、対前年度比で五・七%減り、三年連続の減少となったことが、日本経団連(会長米倉弘昌・住友化学会長)が一二月二二日に発表した、二〇〇九年度福利厚生費調査結果(第五四回)②の概要で明らかとなった。

また、法定外福利費も全般的に減少しており、一人一カ月当たりの平均は二万五九六〇円(こちららも、対前年度比六・二%の減少となった。その一方、従業員の子育支援(同一七・二%)や健康管理支援(同三・三%)に重点化する傾向は変わっていない。

この調査は企業の福利厚生費の実態を把握することにより、今後の福利厚生を含む人事・労務管理の運営に資することを目的に、一九五五年度から毎年実施。二〇〇九年度の調査対象期間は〇九年四月～二〇一〇年三月で、日本経団連連合会企業会員および同団体会員加盟の企業一六五七社を対象に実施した。回答企業数七〇一社で、有

効回答率四二・三%、うち製造業が三四社(五〇・五%)となっている。回答企業の一社当たり平均従業員数は四三〇五人、労務構成は平均年齢四〇・二歳となっている。

調査結果の概要によると、企業が〇九年度に負担した福利厚生費は、従業員一人一カ月平均九万七四四〇円(対前年度比マイナスイナス五・七%)で、内訳は、「法定福利費」が七万一千四八〇円(同マイナス五・五%)、「法定外福利費」が二万五九六〇円(同マイナスイナス六・二%)となっている。

法定福利費

法定福利費は、二〇〇九年度の賞与を含めた現金給与総額が対前年度比で六・九%下落したことにもない、すべての項目で減少した。従業員一人一カ月の健康保険・介護保険は、対前年度比マイナスイナス三・九%の二万四七一円、厚生年金保険は、毎年、料率の引き上げがあるものの、同マイナスイナス三・〇%の四万一九四円、雇用保険・労災保険は雇用保険料率の引き下げの影響から、同マイナスイナス二四・〇%の五八九六円、児童手当拠出金は同マイナスイナス五・九%の六五七円となった。

なお、〇九年度の賞与を含む従業員一人一カ月の現金給与総額は、対前年度比マイナスイナス六・九%の五三万三

三七九円となり、三年連続で低下している。

法定外福利費

法定外福利費は、すべての大項目で費用が減少したが、小項目では、育児関連費用と従業員の健診・検診の費用等である「ヘルスケアサポート」が増加した。育児関連費用は八年連続の増加(二〇〇二年度三二二円→二〇〇九年度一七七円)、「ヘルスケアサポート」は〇七年度を除き、直近一〇年間、増加傾向にある(一九九九年度五二四円→二〇〇九年度八七〇円)。

(注)

1. 福利厚生費は、法定福利費と法定外福利費の合計。法定福利費は、社会保険料等のうち、企業が負担した費用。従業員の負担分は含まない。法定外福利費は、企業が任意に行う福祉費用に要した費用。従業員の負担分は含まない。調査対象従業員は全従業員のうち、健康保険に加入している者。長期雇用従業員に加えて、一部のパートタイム従業員等を含む。カフェテリアプランは従業員に費用と連動したポイントを付与し(例…一人当たり三〇〇ポイント、ポイント二〇〇円)、その範囲内で福利厚生メニューの中から選択させる制度。福利厚生代行サービス費は総合的に福利厚生運営を外部委託している場合の委託費用。

2. 調査は、法定福利費、法定外福利費の各項目について企業の年間負担総額を年間延べ従業員数で除した一人一カ月の平均値(加重平均)を算出したもの。さらに、総額人件費管理の観点から現金給与総額、退職金、通勤費用等についても同様の方法で算出した。

(調査・解析部)

トピックス

3