

# 概算要求

## 二〇一三年度の一般予算総額が初の三〇兆円台に

TOPICS

2

厚生労働省は九月五日、二〇一三年度予算の概算要求額を発表した。一般予算総額は今年度比二・九%増の三〇兆二六六億円となり、初めて三〇兆円を超えた。七月に政府が閣議決定した「日本再生戦略」に関する特別枠では、一〇八八億円を要求する。このうち、

「生活・雇用戦略」関連対策では、①「働く『なでしこ』大作戦」など、すべての人が能力を發揮できる環境の整備②安定雇用実現プロジェクトなど、非正規雇用対策の実施、質の高い雇用の創出③地域子ども・子育て支援基盤の再生など、子ども・子育て環境の整備——の三本が打ち出された。②の非正規雇用対策については、厚生労働省が三月に策定した「望ましい働き方ビジョン」で、「人を大切にする社会」の実現に向けた各種対策を講じるとしており、今回の概算要求では六〇二億円を充てる。個別施策の詳細が明らかとなっている非正規雇用関連対策を中心に紹介する。

対策は①正規雇用・無期雇用の転換促進②均等・均衡処遇をはじめとする公正な処遇の確保③職業キャリア形成の支援④若者の雇用の場の確保⑤雇用のセーフティネットの強化⑥その他——の六つに分類される。

### 省内横断的な非正規雇用対策を展開

経済情勢の悪化などから、本人の意に反して非正規雇用を余儀なくされている人が非正規労働者全体の約二割にも及ぶことを踏まえ、正規雇用や期間の定めのない雇用への転換促進に向けた対策に二一四億円を求めた。

対策の目玉となるのが「有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト（仮称）」の創設だ。正規雇用への転換を促進するため、有期労働者、パートタイム労働者、派遣社員など異なる雇用形態のキャリア形成支援に向けた施策を省内横断的に展開する。企業内でキャリアアップ支援の仕組みをつくれるよう、ガイドラインを作成するほか、非正規労働者へ人材育成を行う企業向けの助成金を創設する。

これらの対策と並行して、雇用形態別の対策も充実させる。派遣労働者について、今年一〇月から施行する改正派遣労働法で義務づけられた派遣先での直接雇用の推進を企業に周知、指導するほか、有期労働者に対しては、改正労働契約法に基づき、期間の定めのない雇用への転換の好事例の収集や社内制度化に向けた取り組みモデルを開発することで、企業への啓発を推進する。パートタイム労働者に対しては、

パートタイム労働法で事業主に義務づけられている通常の労働者への転換を推進するための措置の周知を徹底するほか、同法に基づく指導、専門家による相談・援助や助成金の活用による支援も強化する。

正規労働者と仕事内容が同じにもかかわらず、不合理な格差が生じることがないように均等・均衡待遇をはじめとする公正な処遇の確保対策には一六二億円を要求した。企業に対して、職務分析・職務評価の導入支援や職業能力評価基準の活用を促進することで、正規・非正規間の均等・均衡処遇の実現を促す。

### 職業キャリア形成支援に二四四七億円

正規労働者に比べ、職業キャリアの形成が不十分になりがちな非正規労働者の職業キャリア形成の支援対策には二四四七億円を投じる。正規雇用への転換が期待できる成長分野やものづくり分野での人材育成を促進するため、民間教育機関を活用した実践的な公共職業訓練や求職者支援訓練を推進する。ものづくり分野では、地域や産業ニーズを踏まえて、最先端の技術革新にも対応した公共職業訓練を施す。成長分野で企業の競争力を担う中核的人材の育成に向けた長期訓練コースの開発も

手がける。

一方で企業による人材育成や労働者自身の主体的なキャリア形成の支援も盛り込んだ。前述の「有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト」に基づく助成金の創設に加え、非正規や中小企業で働く若者のためにキャリア・コンサルタントを派遣する。さらに中小企業の事業主を中心に計画的な人材育成に向けた助言なども行う予定だ。

「非正規雇用労働者の能力開発技術的強化に関する検討会（仮称）」を設置し、非正規労働者の望ましい人材育成施策を検討する。年内にパッケージとしてとりまとめることをめざす。

### 若者の雇用の場の確保に三九六億円

非正規労働者として働く若者に雇用の場を確保するための対策には三九六億円を求めた。政労使などで構成される「雇用戦略対話」で、今年六月に合意された「若者雇用戦略」では基本方針として、①自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援②若者が働き続けられる職場環境の実現、非正規雇用の労働者へのキャリアアップ支援③（質の高い雇用の創出やフリーター半減の確実な達成について）対症療法から中期戦略へ④雇用戦略対話の下に「若者雇用戦略推進会議」を設け、施策をフォローアップ——を掲げており、これらを実現するための具体的な予算措置がとられた。

その一つとして、教育機関と連携し、中学、高校、大学などステップに応じたキャリア教育を効果的に指導できる人材を育成することを掲げた。若者が早いうちから職業について考えることで、将来の目標を持ち、様々な活動に取り組みやすくなるのがねらいだ。

さらに地域の人材ニーズに基づいたキャリア教育を推進できるよう「地域キャリア教育支援協議会」を設け、都道府県労働局や公共職業能力開発施設が参画することも盛り込んだ。また、これまで、意欲があっても職業訓練の機会に恵まれなかった高校中退者や卒業者が職業能力開発施設で訓練を受けられるよう支援力を入れる。

中小企業の採用意欲は旺盛なのに、学生は大企業志向が強いといった雇用のミスマッチを解消するための対策には一・二億円を要求した。すべての大学、専門学校などでジョブサポーターの全校担当制を導入し、学校の就職相談員との情報共有を高めることでマッチング機能を強化するほか、学校側の要請に応じてジョブサポーター相談窓口の設置や出張相談の実施を積極的に展開する。

中小企業とのマッチング強化に向けては、若者の採用・育成に積極的に一定の基準を満たした企業が「『若者応援企業』宣言」を行う仕組みを構築し、良質な中小企業のPRにつながることもこれらの企業を集めた面接会を行うなどハローワークによる重点的な支援を行う。

フリーターに留まる期間が長期化することがないように、できる限り早い段階で若者の職業自立に向けた支援を行

うため、「わかものハローワーク」などで、若者雇用支援相談員による個別指導を実施する。さらにハローワークの紹介で企業が正規雇用を前提に原則三カ月間の有期雇用を行う「トライアル雇用」の普及により、就職支援やキャリアアップを促進する。

フリーターがこれまでの職務経歴や資格などを記載したカードを通じて、その内容に応じた職業訓練やキャリアコンサルティングを実施し、その後の就職活動に役立ててもらうことを目的とした「ジョブ・カード制度」の普及にも一層力を入れる。ジョブ・カードを採用面接の応募書類として活用する「ジョブ・カード普及サポーター企業」を開拓するほか、学生用ジョブ・カードの活用好事例を集め、普及することでカードを取得した訓練受講者の円滑な就職につなげる。

### 雇用のセーフティネット強化に五〇八五億円

非正規労働者が失業した場合のセーフティネットの強化には五〇八五億円を要求する。このセーフティネットは、一番目に雇用保険制度、二番目に雇用保険を受給できない求職者に対し、職業訓練・給付・就職支援を一体的に行う「求職者支援制度」、三番目に生活保護制度を想定。三番目の生活保護制度については、「生活保護受給者等就職実現プロジェクト（仮称）」を新たに創設する。受給者や将来受給の可能性が見込まれる生活困窮者を対象に自治体とハローワークが一体となった就職支援体制を整備し、早期支援を徹底することで、就労支援につなげるのがね

らい。

その他の対策としては、都道府県による製造業での産業政策と一体となつて実施する地域の自主的な雇用創出プロジェクトを支援するため、「戦略産業雇用創出プロジェクト（仮称）」の創設を新たに打ち出したほか、グローバルな視点を持ち、仕事で成果を出せる人材や起業に挑戦する人材を確保・育成するため、人材像の明確化や確保・育成の手法について検討する会議を設ける。

### 「働く『なでしこ』大作戦」の推進に一八七億円

非正規雇用関連対策以外の施策については、「全員参加型社会」実現の一環として、女性労働者の一層の活躍促進に向けた施策を積極的に進めるため、「働く『なでしこ』大作戦」の推進を展開する。予算規模は一八七億円。二〇一二年度から一部前倒しで実施して

いた「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」の本格的な実施を盛り込んだ。「作戦」の内容は、各都道府県労働局の担当者が管内の企業を訪問し、ポジティブ・アクションの推進を促すための「営業」活動を展開するというもの。具体的には、社内専用ポータルサイトで女性の活躍状況の「見える化」を促進するとともに、企業の労働使で男女の均等度合いを把握してポジティブ・アクションにつなげるためのシステムづくりなどを支援する。先輩女性社員が後輩の女性社員を指導する「メンター制度」の導入支援にも取り組む。

仕事と介護の両立支援策も新たに盛

り込んだ。企業向けの両立支援対応策モデルを構築して周知。両立支援制度や両立モデルなどを掲載した労働者向けハンドブックの作成なども行う。

### 治療と職業生活の両立支援事業を創設

ガンなどの疾病を治療しながら職場に復帰した人たちが働き続けることができるよう新規事業として四〇〇〇万円を要求する。企業や医療機関向けに就労継続支援の手引を作成するほか、企業からの相談に応じられるよう体制を整備する。

長期にわたる治療が必要な疾病を抱えたまま求職活動を行う人たちに対する支援としては、ハローワークに専門の就職支援ナビゲーターをモデル的に配置する。医療機関などの連携体制を構築し、病気の程度に応じた就職支援につなげるのがねらい。

一方、厚生労働省は概算要求額の概要と併せて、二〇一三年度の税制改正要望案も明らかにした。一年間に規定の雇用者数を増加させるなどの要件を満たした事業主に対し、雇用者数の増加一人あたり二〇万円の税額控除が受けられる「雇用促進税制」について、控除額を四〇万円に引き上げることや対象となる雇用者に高齢継続被保険者も含めることを要求した。

また、女性の社会進出の妨げとなりうる配偶者控除について見直しを要望したほか、正社員との賃金格差が大きいパートタイム労働者の待遇改善に取り組む税制上の優遇措置も求めた。

（調査・解析部）