

労働時間

研究会が適用除外の新たな枠組みを示す

「今後の労働時間制度に関する研究

会」(座長 諏訪康雄・法政大学大学院政策科学研究科教授)は一月二七日、成果や能力で評価されることがふさわしい労働者について労働基準法の労働時間規制を適用除外する新たな枠組み(「新しい自律的な労働時間制度」)を盛り込んだ報告書を発表した。その対象労働者となるための要件は、①職務遂行の方法や労働時間の配分で労働者に幅広い裁量があること②一定水準以上の年収が確保されていること③実効性ある健康確保措置④導入における労使協議による合意⑤本人の同意——など。

そのほか、報告書は、現行の労働時間制度についても、働き過ぎの防止の観点から年次有給休暇の取得促進に係わる施策も提言している。すでに、労働政策審議会労働条件分科会では労働契約法の立法化について議論しているが、今後、本報告を踏まえ労働時間法制度についても検討を開始する予定。労使の意見がまとまれば、早ければ二〇〇七年の通常国会で労基法改正法案が提出される見込みだ。

I 新しい自律的労働時間制度

四つの導入要件を提示

同研究会は昨年四月から、アメリカ



のホワイトカラー・イグゼンプション制度などを参考に、労働時間規制を除外する場合の対象労働者の範囲や要件、効果などについて議論していた。今回発表された報告書では、年俸制や成果主義の導入が進むなかで、労働者本人が、労働時間規制の適用除外となることで、より自由に弾力的に働けるようになるとの視点を提示。労働時間規制の適用を除外する「新しい自律的な労働時間制度」(以下、「自律的労働時間制度」と略)を提言した。その対象労働者のイメージとしては、中堅の幹部候補者で管理監督者の手前に位置する者や、研究開発部門のプロジェクトチ

ームのリーダーなどを想定している。自律的労働時間制度を導入するために、①職務態様要件②本人要件③健康確保要件④導入における労使の協議に基づく合意——のいずれにも該当することが必要だ。

職務態様要件とは、職務遂行の手法や労働時間配分について、使用者からの具体的な指示を受けず、かつ、自己の業務量について裁量があることをさす。具体的には、使用者による一律の出退勤時刻の設定がされないことだけでなく、上司からの過重な業務指示に対して、個々の業務のどれを優先的に処理するかを判断できるほどの、自己の業務量のコントロールができることも求めている。また、成果や能力で賃金が決定されるため、出退勤時刻を守らなかつたことを理由とする減給が行われないことも必要だ。なお、対象労働者の賃金制度は、他の通常の労働者の賃金制度とは区別されたものとなることが通常との考えも示した。

本人要件では、通常の労働時間管理の下で働いている労働者の年間の給与総額を下回らないほどの一定水準以上の年収が確保されていることに加え、さらに、労働時間規制を外すことに対する本人の同意も必要となる。本人同意をとる際には、同意しなかつたことによる不利益取扱いが禁止される。そ

のため、使用者と対象労働者間で合意書(勤務態様要件、年収の額、休日の日数等を記載)を作成し、事業場に保管することを義務づけることも適当との考えを示した。

一方、対象労働者には労働時間の上限規制など過重労働の抑制を目的とする枠組みが働かないことから、健康確保要件も盛り込んだ。具体的には、職場内において健康状況をチェックし、必要に応じて適切な措置を講じる体制が整備されていることや、必要な休日確保されていることをあげている。

さらに、同制度の導入に際しては労使協議で導入を決定し、合意すること要件とすることも適当とした。ただし、労使協議の仕組みの設計については、現在、労働契約法制を審議している労働条件分科会の検討に委ねている。

法定休 日規定は適用除外せず

自律的労働時間制度を導入する要件について、報告書は、①法令にその要件を詳細に定め、すべての企業において一律に対象労働者の範囲を画定するという案②法令に基本的な要件を定め、たうえて、具体的な対象労働者の範囲の画定については、労使協議に基づく合意に委ねる案——の二案を提示している。ただし、労使協議に委ねる場合には、対象労働者としてふさわしくない者にまで適用除外が及ぶような適切な運用がなされないように制約を加えるべきとの考えも示した。具体的には、年収額の下限を設けることや、各

企業の労働者に占める労働時間規制の適用除外の労働者数（管理監督者と自律的労働時間制度の対象労働者の合計）の割合について上限を設けることなどがあげられている。

なお、年収要件について、極めて高額年の年収が保証されている労働者については、働き方の決定で高い自律性と交渉力を有すると考えられるため、本人の同意があれば労使協議がなくとも自律的労働時間制度を受けられるとの考え方も示した。

これらの要件を満たし、適正な手続きを踏んだ場合、対象労働者については、現行の管理監督者の場合と同様に労働時間規制が適用されないことになる。深夜業に関する規定（割増賃金に関する規定等）についても、対象労働者が自らの判断で深夜業務を行うことから、その適用を除外する考えだ。

ただし、報告書は、対象労働者には、労働時間管理による過重労働の防止がさかなくなることから、法定休日の規定（労基法三五条）については適用除外をしないことも考えられるとした。対象労働者に法定休日を与えなかった場合には、三五条違反になるとの考え方だ。

法定休日の取得と健康確保措置

自律的労働時間制度が創設されれば、対象労働者には労働時間管理による過重労働の防止がきかないことになる。報告書はこの点を重視し、通常の労働時間管理を受ける者に比べ、休日を実際に取得することが心身の健康確保のためにいっそう重要であると指摘。法定休日に加え、一定日数以上の休日の

取得や、そのうち一定日数について連続して取得させること、さらに休日の日数についてあらかじめ個々の労働契約で定めることを義務づけることにより履行確保を図ることも考えられるとした。

他方、健康確保措置についても、対象労働者全員に対して、定期的に健康状況をチェックし、必要に応じて適切な措置をとるなど健康確保措置を義務づける必要があると提案。その実施状況について、事業場とその記録を保管するとともに、行政官庁への報告を義務づけることも考えられるとしている。また、対象労働者が同制度の適用を望まなくなった場合には、本人の申し出により、通常の労働時間管理に戻す仕組みも必要とした。さらに、行政官庁の度重なる指導にもかかわらず改善がなされない場合には、その企業での同制度の扱いを認めず、対象労働者全員を通常の労働時間管理に戻す仕組みなどについても検討すべきとの考えも示した。

要件・手続きに違背の場合の処理

なお、自律的労働時間制度を導入した企業では使用者は対象労働者の労働時間を把握していない可能性があるが、導入や適用の際に不適切な取り扱いがなされた場合の期間中の労働者の賃金をどうするかという問題が想定される。これについて報告書は、①不適正な取り扱いがなされた場合の労働者への支払額をあらかじめ労使で取り決めておくことを義務づけ、②不適正な取り扱いがなされた場合における労働に従事したと推定される時間をあらかじめ労

使で取り決めておくことを義務づける——との案を示している。なお、この場合の支払額については、一定額以上とすることを法定することや、算定方法を法定することなども考えられるとしている。

II 仕事と生活の調和のための見直し

年休の時間単位の取得を認める

報告書では現行の労働時間制度についても、個々の労働者の仕事と生活を充実するように制度や運用の見直しを求めている。とくに、近年、育児のための送り迎えや通院のための年次有給休暇の取得のニーズが高まっていることから、過渡的な措置として、労使協議に基づく合意を前提として、年次有給休暇の時間単位の取得を認めるべきとの考えを示した。

また、実際の年休取得率を向上させるために、年次有給休暇のうち一定日数につき、使用者が労働者の希望も踏まえあらかじめ具体的な取得日を決定することを義務づける手法についても検討を進めるべきとしている。

他方、時間外労働・休日労働については、実態として、時間外労働が長時間化している現状を指摘。法定労働時間を超えて労働する時間数が一定の間数を超えた場合などについて、割増賃金の支払いに加え、その時間外労働の時間数に相応する日数の休日（代償休日）を付与することを検討すべきとしている。

他方、厚生労働省では、労使協定で

定める労働時間の延長の限度等に関する基準（限度基準）を定め労使に遵守を指導しているが、報告書は、時間外労働のルールを徹底するため、限定基準など一定の時間数を超えて時間外労働をさせた場合には、使用者に対し、通常より高い割増率の割増賃金の支払いを義務づけることも考えられるとした。

管理監督者、深夜業も適用除外

管理監督者は、労基法四一条二号で労働時間規制の適用除外となっているが、深夜業の割増賃金の支払いについては適用除外とはなっていない。報告書は、深夜業に関する規定については、管理監督者がそもそも労働時間制度の適用除外であり、時間管理がなされていないため、深夜業の割増賃金の支払いについても適用除外とすることが考えられるとした。

また、報告書は、現行の管理監督者の範囲について、法定時にはあまり見られなかったスタッフ職が管理監督者として取り扱われていることや、なかには管理監督者としての取り扱いがふさわしくない者まで対象になっていく実態を指摘。対象者の要件の明確化・適正化を図ることで、例えばスタッフ職のように、自律的労働時間制度の対象労働者となることがふさわしい者については、管理監督者から除くこととするなどの整理が必要との考えも示した。

（調査部 奥田栄二）

安全衛生

求められる中小のメンタルヘルス対策とOSHMSの普及

企業競争の激化や技術進歩にともなう生産工程の複雑化、働き方の多様化が進んでいる。業務が集中する労働者の長時間労働がメンタルヘルス不全などの健康障害の引き金になるなど、働く人を、めぐる環境は厳しさを増す一方。安全衛生管理に対する関係者の主体的かつ的確な対処が求められている。このような状況を背景に労働安全衛生法等（労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、労働保険徴収法、時短促進法）の一部が改正され、今年四月一日から施行される。加重労働やメンタルヘルス対策などの取り組みは今、どうなっているのだろうか。最近の調査などから、安全衛生の現状をまとめた。

組合員は過労ストレスとメンタルヘル스에不安

連合が〇五年二～四月に実施した「安全衛生に関する調査」の結果報告（有効回収二三七四枚）によると、組合員の健康の不安は「長時間労働による過労ストレス」（五五・五％）と「メンタルヘルス問題」（五三・五％）が多く、ともに前回調査（〇一年）より一〇ポイント以上伸びた。

過去三年間の職場の疲労・過労の状況については、七割が「疲労度が増している」と回答。疾病や事故など過労が原因と思われる問題が発生した事業

場も三五・三％に達しており、九五年の調査以降、上昇傾向にある。過労が原因と思われる問題があったとする事業場に、その原因（三つ選択）を聞いたところ、「仕事量・密度の拡大」（六四・〇％）がもっとも多く、次いで「時間外労働が多い」（五九・九％）、「メンタルヘルス問題」（三七・二％）の順だった。連合は「メンタルヘルス問題の深刻化に加え、その背景にある企業の人員スリム化およびその結果としての仕事量・密度の拡大が過労に結びついている」などと分析している。

規模が大きいほどメンタルヘルス問題が深刻化

組合員の健康不安を事業規模別で見ると、「長時間労働による過労ストレス」への不安の声を上げる組合員は、すべての規模で五～六割程度とあまり変わらなかったが、「メンタルヘルス問題」は規模間の違いが鮮明になる。五〇人未満の事業場では三人に一人の割合だが、三〇〇～九九九人規模で六割強、一〇〇〇人以上規模の事業場では約八割が不安を訴えるなど、事業場規模が大きいところほど悩んでいる組合員が多かった。

また、メンタルヘルス対策の必要性は「必要だと思う」（五九・一％）と「少しは必要だと思う」（三〇・四％）をあ

わせて約九割が肯定派。実際に何らかのメンタルヘルス対策を講じている事業場も六一・八％を占めた。九八年の前々回調査比で一八ポイント、前回と比べても九ポイント増えるなど、最近になって大きく進展しているようだ。

健康づくりに取り組む多くの経営者が効果を実感

こうした傾向は、東京商工会議所がまとめた「企業における健康づくりに関する実態調査」（会員企業四〇四四社からの回答を分析）からも読みとることができる。最近三年間で「心の病」を抱える従業員数は、企業規模が大きくなるほど増加傾向にあり、〇～五人規模で二・七％、六～二〇人規模でも五・六％と比較的伸びが抑えられている。これに対し、三〇～一〇〇〇人では三七・一％、一〇〇〇人以上規模に至っては六二・八％の企業で心の病が増えている。

従業員が健康を害した場合の業績へのリスクについては、九割強の経営者が業績への影響がある（大きな影響がある）と「まあまあ影響がある」の合計」と判断。とくに、従業員五人以下の企業で「大きな影響がある」とした割合が七割を占めるなど、代替人材に限りのある小規模企業ほど業績へのダメージが大きいと考えている。

また、九五・七％の経営者が企業として組織的に健康づくりに取り組む意義を認めているなど、ほとんどの経営者は従業員の健康を重要課題だととらえている。健康づくりに取り組む企業の約八割が、従業員のモチベーションやコミュニケーションの向上、業績・生産性の向上など何らかの効果を実感していた。

必要な中小企業へのメンタルヘルス対策支援

労使の実施した調査からは、多くの職場で健康問題への意識が高まり、大企業を中心にメンタルヘルスの取り組みが進んでいることがわかる。しかし、その一方で、東商の調査では規模の小さい企業ほど、「健康は自己責任で」との経営者の考え方や取り組む余裕がないことなどを理由に、健康づくりに何も取り組んでいない傾向が強く、連合調査でも五〇人未満の事業場で対策を講じているのは四割程度にとどまるなど、小規模企業の取り組みの遅れが目立つ。労働政策審議会（厚生労働相の諮問機関、会長・菅野和夫明治法科大学院教授）は一月二七日に、中小企業の技能伝承を進めるための人材確保に向けた建議をまとめ、川崎二郎厚労相に提出したが、そのなかで「採用した人材が職場に定着しやすくするための措置を講じるべきだ」として、中小企業のメンタルヘルス対策支援の必要性に言及している。

ただし、取り組みの進む大企業にし

ても、心の病などに悩む従業員が増加傾向にあることを踏まえれば、未だ模索を続けている企業が少なくないと思えるべきだろう。メンタルヘルス問題は企業や業種の特長などによって、大きな差がある。中小企業には心の健康そのものに対する理解や知識の浸透が求められる一方、ノウハウがあり対策を講じている大企業にも、職場実態の把握と十分な対応が欠かせないようだ。

OSHMを導入した事業場は、その効果を認識

わが国の労働災害は長期的には減少傾向にあるものの、今なお年間五万人が被災している。また、近年、技術革新にともなう生産工程などの多様化・複雑化や、安全衛生活動を長年進めてきたベテランの安全衛生担当者や監督者が技能伝承しないまま退職するなど、労災防止対策を組織的・継続的に進めることが重要だ。このため、厚生労働省では「労働安全衛生マネジメントシステム(OSHM)」^[注]の導入を促している。

厚生労働省が二〇〇四年二月に発表した「大規模製造事業場における安全管理に係る自主点検結果」によれば、OSHM活動を運用中、構築中、あるいはリスク評価実施の記載のある事業場は、関連する活動を実施していない事業場に比べ、災害発生率が三割以上も低くなる。また、OSHM促進協議会が〇五年三月に発表したアンケート調査結果でも、OSHMに取り組んだ事業所の七割が「安全衛生水準が向上した」として、その効果を認めている。

OSHMの早期普及・浸透が課題

このように労災防止のカギを握ると思われる同システムだが、その普及・浸透は足踏み状態にあるようだ。厚生労働省の「労働安全衛生基本調査結果(二〇〇〇年)」によれば、労働安全衛生システムの導入状況は一割程度。先の連合調査でもOSHMの導入状況を調べているが、「導入している」は全体の七・八%に過ぎず、「現在、導入に向けて準備している」(四・一%)や「導入する方向で検討している」(六・六%)をあわせても導入推進派は二割弱にとどまっている。逆に「今のところ導入する予定はない」(二八・二%)や「知らないし、聞いたこともない」(四九・三%)とする事業所が多いのが現状だ。規模別の認識の差も明らかで、システムを「知らないし、聞いたこともない」としたのは一〇〇〇人以上規模の事業場では二九・三%だったが、五〇人未満規模の事業場では五七・一%にのぼっていた。

とはいえ、労働災害の多い建設業では、OSHMの認知度は俄然高くなる。東京労働局と建設業労働災害防止協会東京支部が昨年九月、都内の建設業四二社(本・支店・支社など四六事業所)の安全衛生管理の状況を調べたところ、OSHMを導入している企業は五四・三%。導入予定企業二八・三%と併せて八割強の事業場が導入に積極的な姿勢を示していた。

一斉監督指導で

6割が安衛法令違反

ただし、この調査では現場担当者の

労働時間が五年前に比べて「長くなった」とする回答が三四・八%に達したほか、所長の部下に対するOJTや技能伝承も四分の一近くが「以前よりできていない」としているなど、課題が少なくないことも明らかになった。実際、同労働局が昨年一二月に都内にある三〇九の建設現場の一斉監督指導を実施したところ、一九一現場(六一・八%)で労働安全衛生法令違反を確認。労働災害の発生する危険性が極めて高いと判断した五九現場(一九・一%)に対して作業停止や立ち入り禁止を命じる行政処分を行った。

統括的に現場の安全管理を行う立場にある元請業者についても、一六六の現場で安全管理に問題があることが判明。現場監視の不徹底(七五現場)や下請け業者の持ち込み機械に対する点検の不備(五四現場)などの問題が多かったことに加え、現場責任者が「人手不足などで現場の安全管理が十分に行えない」と訴えた現場も三〇あった。

さらに一斉監督・指導では、元請業者の職員の一月当たりの時間外労働時間が七現場で八〇時間を超えており、四五時間以上は五九現場、時間外労働の時間を把握できていない現場が一〇八もあるなど、労働時間の問題が多い現場の実情も浮かび上がっている。

安全衛生管理を

CSR活動の一環に

最近では、労働安全衛生管理をCSR活動の一環として捉える動きも広がりつつある。前述のOSHM促進協議会の調査では、七割がOSHMを

CSRの取り組みの一つだと認識している。建設業界の労働安全衛生管理や専門工事業者の指導・育成などを行う建設労務安全研究会は、安全衛生活動の視点でCSRの在り方を検討した「安全衛生活動と企業の社会的責任(CSR)中間報告書」を昨年一月に公表。そのなかで、「OSHMの取り組みは、リスクアセスメントを活用した労働災害予防行為であり、教育を通じて安全衛生水準を向上させることを目的とすることから、まさにCSR活動そのものと位置付ける事ができる」と強調している。

労組も安全衛生面の情報開示を要求

金属労協(IMF・JC)が〇四年三月に発表した「CSR推進における労働組合の役割に関する提言」では、労組が積極的に関与すべきCSRとして、労働災害の発生件数や従業員の健康状態、所定労働時間も含めた総実労働時間などを開示していくべき情報だと指摘。全労連が行う企業のCSRを採点する「企業適信簿」活動でも、「職場の安全や健康への配慮がいきとどいているか」「仕事が原因で精神疾患になった人がいるか」などの安全衛生面のチェック項目を盛り込んでいる。今後、企業がCSR活動を推進するうえで、従業員の安全や健康に関する情報開示への対応が求められるそうだ。

[注] Occupational Safety and Health Management Systemの頭文字をとった略語。事業所における安全衛生水準の向上を図ることを目的として計画的かつ継続的に安全衛生管理を主体的に推進するためのシステム。

(調査部 新井栄三)

雇用情勢

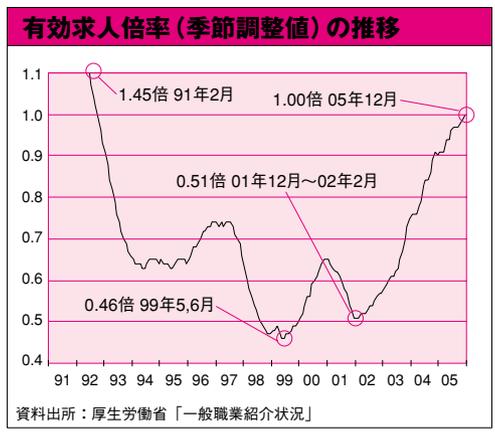
有効求人倍率が一三年ぶりに一倍台に回復

厚生労働省が一月三二日に発表した昨年一二月の有効求人倍率（季節調整値）は、前月を〇・〇一ポイント上回る一・〇〇倍となり、一三年ぶりに一倍台に回復したことが明らかとなった。同時に発表された〇五年通年の有効求人倍率も前年を〇・一二ポイント上回る〇・九五倍と、年平均でも「一倍復帰」を視野に入れることができる数字となった。

景気回復にともなう企業業績の改善に加え、団塊の世代（約七〇〇万人）が一斉退職する二〇〇七年を控え、雇用情勢の改善が一段と進んだ模様だ。

「水面下」から脱出

有効求人倍率の推移をみると、九一



年二月の一・四五倍を頂点に、下降曲線を描く(図参照)。バブル崩壊後の九二年一〇月に一倍を割り込んで以降、一三年にわたり「水面下」に潜行。九九年に〇・四六倍で「底打ち」したあと、回復基調に転じ、昨年末に「一倍」の水面に浮上した。

一二月分をみると、月間有効求人人数は二二万八八〇〇人（新規学卒除くパート含む）。景気回復にともない、前年同月より六・三％増加した。改善が続く医療・福祉（二七・四％増）や、飲食店・宿泊業（二・三・四％増）に加え、前年比でマイナス基調の建設業（八・五％増）、情報通信業（一・七％増）、教育・学習支援業（二・二％増）が増加に転じ、全産業から幅広い求人が全国にハローワークに舞い込んだ。規模別でも、従業員一〇〇人以上の大企業（対前年同月比二・二％増）だけでなく、三〇〇人以下の中小（同一四・〇％増）、零細（一・〇％増）などすべての規模で増加。企業の積極的な採用活動を裏づける数字が並んだ。

他方、月間有効求職者数は前年同月よりも四・六％減少の一九九万人二四六四人。ガードマンなどの「保安」（前年同月比一七・一％減）や、ものづくりの「生産工程・労務」（同八・九％減）で職探しをする人の割合が大きく減少した。

専門・技術職では「売り手市場」

職業別に有効求人倍率をみると、高度な技能を必要とする「専門的・技術的職業」は一・八五倍。そのうち、プログラマーなどの情報処理技術者は三・七六倍、エンジニアなどの機械・電気技術者は五・二〇倍と完全な「売り手市場」だ。

また、「生産工程・労務の職業」はほぼ均衡の一・〇一倍。そのうち、自動車などの「輸送用機械組立修理」（二・二四倍）や、鉄鋼生産の「金属素材製造の職業」（二・四〇倍）などでは二倍強の高水準。ものづくり関係は引く手あまたの状態となっている。

他方で、求職者から人気の高い「事務的職業」は〇・三〇倍と低水準。現場の最前線でモノを売る「営業・販売関連事務員」（一・一一倍）は一倍をこえたものの、経理などに携わる「会計事務員」（〇・四四倍）や、ホワイトカラーの象徴でもある「一般事務員」（〇・二一倍）は低水準にとどまる。

正社員は〇・六五倍どまり

とはいえ、「一倍復帰」を手放しで喜べるわけではない。

雇用形態別に有効求人倍率をみると、正社員は前年同月と比べ〇・〇七ポイント改善したものの、〇・六五倍と依

然として「狭き門」。他方、パートは前年同月比〇・〇九ポイント改善の一・四一倍。正社員の二倍以上の高さとなった。さらに、地域に目を向けると、トップの愛知県（一・六一倍）と、最下位の沖縄県（〇・四一倍）とは、一ポイント以上の「格差」が生じるなど、まだら模様の雇用改善であることも浮き彫りとなった。

今回の「一倍回復」について、厚労省で長年にわたり雇用統計の分析に携わった白石栄司氏（前労働政策研究・研修機構副所長）は、「有効求人倍率を、『一倍乗せ』の局面でみると、一七年前の一九八八年六月にさかのぼる。注目しなくてはならないのは、同じ一倍なのに、当時は失業率が二・四％であったのに対し、今回は四・四％と、二ポイントも高くなっている点だ。求人倍率は単に求人と求職の量的なバランスを示すに過ぎない。他方、失業には、労働市場における構造的な変化、求人・求職のマッチング効果といった質的な内容が反映している。経済のサービス化・国際化、就業形態の多様化など様々な構造変化が労働市場でミスマッチの水準を高めた結果、失業率がこれだけ高くなった。今後も有効求人倍率は上昇していくと見られるが、併せて失業率がどのように推移していくかも注目しておく必要がある」と述べ、今後は失業率の改善が大きな政策課題である点を強調した。

（調査部 遠藤彰）

法律改正

技能継承に奨励金、実践型人材養成システムの新設も

厚生労働省は、職業能力のミスマッチによる若年失業者の増加や団塊の世代の退職に伴う二〇〇七年問題に対応するため、「職業能力開発促進法」と「中小企業労働力確保法」の一部を改正する。

柱となるのは、①企業の中核社員を育成する「実践型人材養成システム」の新設②対策が遅れ気味な中小企業の技能継承支援策のテコ入れ③労働者の「自発的」な職業能力開発の支援体制の拡充——の三点だ。

厚生労働省は両法案を今通常国会に提出する方針。今年一〇月からの施行をめざす。

「実践型人材養成システム」

職業能力開発促進法の改正により、「実践型人材養成システム」を創設する。

厚生労働省は、〇四年度から教育機関における「座学」と、企業における「実習」を組み合わせた「日本版デュアルシステム」をスタートさせた。しかし、同制度が若年失業者やフリーターなどの「就労対策」のひとつとして立ち上げられたこと。さらには、「教育機関主導型」が中心であることから、「将来の中核の人材を期待する企業にとつては魅力に乏しい」（厚生労働省昨年一月二九日、「日本版デュアルシステム

の今後の在り方についての研究会」報告書）との不満の声が上がっていた。

そこで今回、「教育機関主導型」から「企業主導型」に軸足をシフトさせる「実践型人材養成システム」を新たに設ける。これは、従来の「デュアルシステム」とは一線を画すもの。企業はまず、自社の将来を担う「中核社員」を育成するため、訓練生と有期（半年～二年）の労働契約を結ぶ。

一人前の職業人をめざして、賃金を得ながら現場で実習するのと並行して、企業ニーズに直結した「座学」を専門学校などで学ぶ仕組み。契約終了時、企業と訓練生のニーズが合えば、晴れて「正社員」となるシステムだ。

対象は原則、高等学校の新規卒業者とする。ただし、「意欲ある」フリーターや若年失業者はハローワークを通じてその一部を受け入れる予定。

厚生労働省は同制度を、「就学・就労に次ぐ第三の選択肢」として普及・定着させる方針で、今後の職業能力開発政策の重点的な取り組みのひとつと位置づける。

中小企業の技能継承

二〇〇七年問題が目前にせまるなか、大手企業は技能継承に手を打つ一方、中小・零細企業では対応が後手に回るなど、「ものづくり日本」はこれまで

にない危機に見舞われている。

そこで厚生労働省は、「中小企業労働力確保法」（経産省と共管）の見直しを軸に、中小的を絞った三つの技能継承策を進める。

第一は、人材確保が難しい中小企業で、技能継承の担い手を確保するため、現行の「トライアル雇用事業」を積極的に活用する。同制度は、経験や能力不足で就職が困難な若年求職者などを、「試験的」に三カ月間雇用した場合、事業主に一人当たり月五万円の試用雇用奨励金を支給するもの。この対象に新たに「技能継承の受け手となる人材（三五歳未満）」を加え、中小企業の円滑な人材確保を後押しする。

第二は、技能伝承に必要な費用をバックアップするため「中小企業雇用創出等能力開発助成金」を拡充する。同制度は、職場内外で事業の高度化、新分野進出、経営革新に必要な職業訓練などに要した費用および賃金の二分の一を助成するもの。対象メニューに「技能継承」を加え、①OBが現役社員にノウハウを教える際の講師謝金②伝承すべきコア技術のマニュアル化・デジタル化の費用③技能継承のための職場外訓練費——の半分を助成する（一社合計で五〇〇万円まで）。

第三は、採用に成功した担い手が「職場定着」するよう、労働者からニーズ

の高いメンタルヘルス対策の支援策の実施。新たに、「中小企業職業相談委託助成金」を設け、中小企業がメンタルヘルス相談を外部機関に委託した場合、費用の三分の一を助成する。

労働者の自発的な能力開発支援

人口減少下で経済社会が持続的に発展するには、働く人の職業能力を向上させ、生産性をアップさせることが不可欠だ。しかし、国際競争が激化するなか、企業が教育訓練に投じる費用は年々、減少傾向にあり、能力開発の責任主体を「企業」から「労働者」にシフトする動きが強まっている（二〇五年度能力開発基本調査）。

そこで厚生労働省は、労働者の「自発的」な職業能力の開発と向上を促進するための環境整備を進める。

職業能力開発促進法における事業主の配慮規定に新たに、①企業に勤務しながら社会人大学に通学しやすいような柔軟な勤務時間の設定②退職後の再就職に向けた準備を進めるための「再就職準備休暇」の導入③職業キャリアに関する情報提供や相談ニーズの高まりを踏まえたキャリア・コンサルティング体制の構築——を盛り込む方針。あわせて、関連する「キャリア形成促進助成金」も見直し、訓練期間中の賃金の助成要件を「一日」単位から「時間」単位に緩和。事業主の環境整備を資金面からも後押しする。

（調査部 遠藤彰）