

## 07年度概算要求

## 少子化対策と再チャレンジに重点

厚生労働省は八月二十五日、来年度予算の概算要求をまとめ、公表した。一般会計総額で、過去最高の二兆六〇六二億円を要求。今年度の当初予算に比べ、額で六六四五億円、率にして三・二%多い。予算の約九三%は、年金や医療など社会保障関係費だが、高齢化に伴う伸びは一・七%（五二八八億円）に抑制。その分、若者や女性向けの再チャレンジ策のほか、少子化対策も大幅に拡充して盛り込んでいる。

## 少子化対策に重点配分

来年度予算要求の主な柱は、一〇本。労働関連の施策では、「人口減少社会の到来を踏まえた少子化対策の総合的な推進」に九八三四億円、「経済社会の活力の向上と地域の活性化に向けた雇用・能力開発対策の推進」に約六九九億円、「新たなチャレンジを目指す若者等への支援」に約六七〇億円、「公正かつ多様な働き方の実現と働くひとたち安全の確保」に約二三六億円——などを計上している。

このうち、少子化対策では、児童手当や保育施設運営などの義務的経費を除く政策費ベースで、前年比三二%幅と大きな伸びを示している。合計特殊出生率が、一・二五%と過去最低を記録するなか、来年度、力を入れる施策の一つは、男性の働き方改革だ。まず、

伸び悩んでいる男性の育休取得を促進する。厚生労働省では伸び悩みの背景には、休業中の所得減少や職場の取りづらいつい雰囲気があると判断。育休をとる男性に、事業主が独自に、休業中三カ月以上の所得補助を行った場合に、中小企業で当該支援の三分の二、大企業で二分の一を助成する仕組みを設ける（七九億円）。

また、長時間労働の削減も促す（一億円）。中小企業が、時短プランを策定し、実現した場合に助成する（申請・実施の二段階で最高一〇〇万円）。プランは、①時間外労働の特別条項廃止や割増賃率引上げ②年次有給休暇の取得促進③休日労働の削減④ノー残業デーの設置——などの取り組みを二つ以上含み、さらに既存の業務体制の見直しにつながる設備投資か、常用労働者を雇入れることなどが要件。五〇〇事業所分を見込んでいる。

一方、高齢化対策に関しては、定年を六五歳以上に引き上げる中小企業を対象に、助成制度を創設する（三二九億円）。〇六年度より施行した改正高齢者雇用安定法は、雇用延長を定年制の見直しだけでなく、退職・再雇用で行うことも認めている。そのため、三〇〇人以上規模の大企業でも、九三・二%が再雇用で対応。その八割は、希望者全員を対象としないのが現状

だ。こうしたなか、中小企業で定年制の見直しを勧奨する。労使協定などで定年を六五歳まで引き上げた場合に、一〇〇〜二九九人規模で一社当たり一二〇万円、一〇〇〜九九人では八〇万円などの助成金を支給する。

## 若者などのチャレンジ支援策

政府の再チャレンジ推進会議の中間まとめ（〇六年五月）などを踏まえ、来年度の施策では、年長フリーターなどをはじめとする若者や、母子家庭などの女性、リストラに遭った中高年などの再チャレンジ関連予算を手厚くしている点も特徴だ。

景気回復局面にある現在、新卒採用が復活し、若者を取り巻く雇用環境は改善しつつある。しかし、いわゆるフリーターは、〇六年推計でも依然、二〇万人にのぼる。学卒時が就職氷河期に当たったため、二五〜三四歳になるまでアルバイトでつないできた「年長フリーター」層の固定化も原因の一つ。同省では、「フリーター二五万人常用雇用化プラン」（二〇九億円）の一環として、「ジョブクラブ」（就職クラブ）や「年長フリーター自立能力開発システム」、「フリーター常用就職サポーター」（仮称）などの新規施策を立ち上げる。

年長フリーターは、就職に挫折した

経験から、自信がなく自己否定がちで、希望する職種が明確でないといった側面が強い。ジョブクラブでは、一〇人程度の年長フリーター同士で現状や課題を話し合い、短期の就業体験などとともに行うことで、就職の再準備を着実に進めてもらう。都市部のハローワークなどに設置し、実施面はNPO法人などへ委託する。

「フリーター常用就職サポーター」は、ヤングワークプラザなどで、年長フリーターなどをはじめとする若者に対し、オーダーメイド型の相談を行う。サポーターは、現在の相談員を改組。ヤングワークプラザにはキャリアアカウンセラーの資格・経験者を二五人、全国ハローワークにも二〇一人を配置する。希望職種が分らないフリーターに、職業適性診断を行う。また、個人ごとに具体的な「常用就職実現プラン」を作成。プランを基に、個別の求人開拓から、職場定着までフォローする。

一方、若者からリストラや事業の失敗などで離職した中高年までを含む、求職活動のサポート体制も整える。一般の求職者の就職率が三一・六%（〇五年度）なのに対し、効果的な求職活動計画を立てた求職者は五八・八%の就職を達成している点に注目。既存の「再就職プランナー」を発展的に拡充し、「再チャレンジプランナー」として主要なハローワークに五六〇人配置する（三三億円）。キャリア点検や能力の再開発、メンタル・生活面のアドバースなどを行いながら、再就職計画の

作成・実施を促す。

若者の再チャレンジ策として、働く意志がなく、依然六四万人と高止まりしているニートへの支援も、引き続き強化する(三四億円)。今年度から各地に設置している、ニート向けの相談・支援施設を増設する。専門家が相談にのる「地域若者サポートステーション」を五〇拠点に倍増。合宿形式で生活習慣の改善や就職準備などを行う「若者自立塾」も四〇カ所に増やす。

また、若者の就職困難者の一部に潜在しているとされる発達障害者についても新たな支援に着手する。同省が四つのニート就職・自立支援施設にヒアリングした結果では、利用者一五五人のうち、コミュニケーション能力や対人関係などに障害を持つ、いわゆる発達障害者が三六人(二三・二%)含まれていた。本人や周辺が障害に気づかず、支援が遅れて就職のネックになる場合も多い。同省では来年度、ハローワークや学校、インターネットを通じて、そうした若者を識別し、支援機関に誘導する仕組みを設ける。ハローワークには、臨床心理士などの資格を持つ「就職チューター」(四七人)を配置。労働局にも、専門的な知識を持つ「発達障害者専門指導監」を配置して、関係機関を回りながら支援スキルなどを指導する。発達障害者はインターネットの利用も多いため、若者自ら障害に気づき、専門的な支援サービスへ誘導されるようなネット上のシステム、「サポートブック」(仮称)も開発する。約一二万五〇〇〇世帯(〇三年)と、過去最多を記録する母子家庭の支援体制も拡充する。一二歳未満の子を持ち

ながら求職活動する女性は約七〇万人。希望はあっても活動できない女性は、約一八〇万人にのぼる。子育て優先で働きたい母親の事情に応じ、きめ細かな職業相談にのる「マザーズハローワーク」の都市版として、「マザーズサロン」(仮称)を中核都市に設置する(二億円)。

### 公正で多様な働き方施策

一方、少子化に伴う労働力の減少に対処するため、多様な働き方の中で均衡ある処遇や能力開発を促すほか、正社員化も加速させる。

まず、来年国会で労働契約法(仮称)の整備をめざす(二七〇〇万円)。雇用の四人に一人を占めるパートと、正社員の処遇の均衡確保については、パートタイム労働法の改正も視野に検討中。また、パートなどの処遇は、業界や地域横並びで決まる点にことが多い点に着目。中小事業主団体を核に、地域から均衡を拡げる仕掛けも作る(八・一億円)。傘下企業に対し、「正社員とパート共通の評価資格制度」や「正社員への転換制度」「正社員との均衡を考慮した評価・資格制度」「教育訓練制度」などの導入を勧め、中小企業診断士などによる個別指導を二年間にわたり実施した団体に助成。目標の達成度合いに応じ、各年度一〇〇〇万円を上限に支給する。

パートなど非正規労働者の正社員化の機会も拡げる。現在、有効求人倍率は一倍を超えるが、正社員求人に限れば〇・六倍程度に過ぎない。こうしたなか、全国のハローワークに、新たに「キャリアサポーター」(仮称)三四〇

人を配置。正社員求人の開拓に当たるほか、求職者にも中小企業の正社員で働くメリットなどを説明。マッチングを促す(一一億円)。

一方、派遣・請負労働者と正社員の、能力開発機会面の格差縮小にも乗り出す。主要な業務分野ごとに、派遣・請負労働者の能力評価・開発に向けた、望ましいモデルやキャリア形成支援計画を策定。普及をめざす(三五〇〇万円)。また、製造分野の請負と正社員との間の条件格差縮小にも注力する。研究会を設置して、来年六月をメドに製造業の請負事業主や発注者が留意すべきポイントをとめた、ガイドラインやチェックシートを作成。これを利用したモデル事業などを行い、普及を図る(二四〇〇万円)。

### 経済活力の向上策

人財立国の実現に向けて、現場で戦力となる若者の長期的な育成策も盛り込んでいる。先の国会で成立した改正職業能力開発促進法に基づき、デュアルシステムをベースにした、「実践型人材養成システム」を普及させる(三・八億円)。地域の事業主団体に、システム実施企業の絞込みから、生徒への働きかけまでを委託。システムに取り組む認定職業訓練施設や事業主などに補助金を支給する。訓練計画の認定を受けた事業主に対し、OJTの実施に応じ一人一時間当たり六〇〇円を支払うほか、OFF-JT部分に事業主が支払った賃金や訓練経費を対象に、中小企業は三分の一、大企業は四分の一を助成する(キャリア形成促進助成金)。

一方、景気回復基調が続くとはいえ、雇用情勢は地域によりまだ模様となるなか、その支援策も組み直す(一七億円)。既存の助成金を、地域雇用開発助成金(仮称)として再編成(三種類)。北海道、青森、秋田、高知、長崎、鹿児島、沖縄など雇用情勢のとくに厳しい地域や雇用開発を要する地域で、事業所を設置し求職者を雇い入れた事業主などに支援を行う。

また、雇用創造意欲の高い地域が支援を受けやすい仕組みも作る。市町村や経済団体などからなる協議会を競わせ、雇用創造効果の高い事業をコンテスト方式で選抜。選ばれた協議会(三五地域上限)に、事業の実施を委託する(一年度二億円上限)。

経済活力策として、外国人対策も盛り込まれている。〇三年時点で、就労を目的に滞在する外国人は約一八・六万人。政府は、単純労働者を「原則受け入れない」スタンスを堅持しているが、日系人などによる犯罪や非行、地域社会との摩擦などが顕在化し始めている。こうしたなか、政府の規制改革・民間開放推進会議が再改訂した推進三カ年計画(〇六年三月閣議決定)は、外国人雇用状況報告の内容充実と義務化を求めている。

同省では、来年国会での関連法の改正を予定。外国人労働者の雇入れや離職を把握できるシステムをハローワークに導入(二・六億円)。また、研修生・技能実習生の受入れ機関の巡回指導も強化する(四・五億円)。

(調査部 渡辺木綿子)

## 雇用動向

## 非正規は活用強化、正社員の採用意欲も向上

景気回復や団塊世代の大量退職を背景に企業の人手不足感が強まっている。厚生労働省が三カ月ごとに実施する「労働経済調査」によると、労働者が「不足」と答えた事業所の割合から「過剰」とする割合を差し引いた過不足判断指数(D.I.)は、正社員、パートタイマーとも不足超過幅が高水準で推移している。最近の調査報告から、企業の採用と人事管理にかかわる部分に焦点をあててみた。

◆ ◆ ◆  
厚生労働省が一日に発表した八月の「労働経済動向調査」によると、パート労働者が「不足」と答えた企業の割合から「過剰」と答えた割合を引いた過不足判断指数(D.I.)は調査産業全体でプラス二一。五月の前回調査より二ポイント下がったものの、不足超過幅は二〇ポイント以上と不足感が強い。

## 非正規労働者の活用に熱意

調査は、派遣・請負労働者の増減状況も調べているが、この一年間に派遣労働者を増やした事業所は一八%、業務請負の労働者を増やしたのは八%で、派遣(一〇%)、請負(七%)とも減らした事業所より多くなっている。これを製造業に限ってみると、派遣労働者が増加した事業所は二四%で、減少(一三%)を九ポイントも上回っている。

逆に、業務請負労働者は増加(二二%)より減少(一四%)の方が多し。調査からは、製造業で請負から派遣への切り替えが進んでいることも伺えるようだ。

非正規従業員の雇用実態を人事院の外郭団体「日本人事行政研究所」(尾崎朝夷会長)が三月にまとめた調査で見ると、非正規従業員が雇用全体に占める割合は一八・九%(前年比二・五ポイント増)。過去一年間に「増やした」企業は四割強で、今後も「増やす」考えの企業も三分の一を占めた。同研究所は「依然として非常用雇用の活用」に各企業が意を注いでいる。全体としてみれば、今後も引き続き、非常用雇用人者を積極的に活用していこうとする傾向が認められた」などと分析する。

## コミュニケーション強化が課題

一方、日本経団連(御手洗富士夫会長)は、先ごろ公表した「新たな時代の企業内コミュニケーションの構築に向けて」と題する報告書のなかで、会員企業等に尋ねたアンケート結果から、今後の雇用のあり方について約半数が「長期雇用従業員中心だが、有期雇用従業員の比率を拡大する」と答えたことなどを紹介。雇用ポートフォリオを展開していくためには、「とりわけ、有期雇用従業員とのコミュニケーションが、今後の大きな課題となっている」

などと指摘する。

さらに報告は、「能力伸長のために教育訓練の機会を求める有期雇用従業員も多い」として、コミュニケーション強化の方策に「研修の利用も効果的だ」と提案。「職務遂行能力を高めるだけでなく、多くの従業員が集まって意見交換などを行うことで、企業に対する貢献意欲が高まることも期待できる」と訴えている。

## 消極的活用から積極的活用への転換を

また、東京経営者協会(和田紀夫会長)も六月に報告書「雇用多様化をめぐる諸課題への対応」をまとめた。非正規従業員について、コスト削減などを理由にパート・派遣労働者を雇う「消極的活用」から、彼らのやる気・やりがいを引き出して戦力化する「積極的活用」への考え方の転換を提起。そのためには、運用実態と人事制度を再点検し、必要に応じて制度や業務区分の改定・見直しを行うべきだとした。正規・非正規従業員の位置づけや業務範囲の再定義、どのような職種・能力・意志・専門性などの労働力を置くかといった戦略の構築を求めている。

## 正社員の不足感も上昇傾向に

では、正規従業員の採用状況はどう

なっているのだろう。前述の「労働経済動向調査」では、正社員など常用労働者の雇用判断D.I.もプラス二一と高い不足超過幅を示している。先の日本人事行政研究所の調査でも、今後、正規従業員を増やす方向にある企業が三二・七%(前年比一九・八ポイント増)に達しているなど、企業の正規従業員の雇用意欲の高まりが読みとれる。正規従業員への登用についても「制度がある」(一九・五%)と「事実上の運用で用意している」(三六・七%)を併せて過半数が何らかの仕組みを設けている。

日本経団連がこのほどまとめた「二〇〇六年春季労使交渉・労使協議に関するトップ・マネジメントのアンケート調査結果」では、七八・七%が若年層正社員への不足感(「不足」と「やや不足」の合計)を抱いており、フリーターの正規従業員としての採用に際しても「経験・能力次第で採用」(六四・〇%)、「卒業後、一定期間以内であれば採用」(八・一%)など、条件付きではあるものの七割超の企業が採用の姿勢を見せている。

なお、総務省の「労働力調査詳細結果(二〇〇六年四月～六月期平均)」によれば、就業者のうち雇用人(役員を除く)は五一〇一万人で前年同期比を六九万人増えた。増加人数の内訳は、正規従業員が四六万人で非正規従業員の増加数(二三万人)を大きく上回っている。

(調査部 新井栄三)

# 労働時間

## 自動車総連が年間一八〇〇時間達成に向け取り組みを強化

自動車総連（加藤裕治会長、七〇万人）は、総労働時間の短縮実現に向け「今後の働き方・労働時間のあり方」と題する答申をまとめた。同答申は、九月初旬に開催された定期大会で提起され、承認された。答申を踏まえ、自動車総連では年間の総実労働時間一八〇〇時間台を目指し、取り組みを展開していくとしている。

### 全 での労連・単組で取り組みを

答申の内容は、一八〇〇時間台達成という単なる数値目標だけではなく、すべての単組が年休・所定外・所定とそれぞれの要素ごとに自ら目標を設定するなど、着実に前進できるように、具体的な取り組みを提示していることが特徴となっている。

自動車総連では、一九八〇年代後半から九〇年代にかけて、年間一八〇〇時間台の達成に向けて取り組みを進めてきた経緯がある。しかし、一九九三年以降は年間二一〇〇時間程度で推移しており、大きな改善は見られていない。年間総実労働時間は、二一三八時間、所定外労働時間は二四九時間（〇四年）で、他産別と比較しても高い水準。直近三年では連続して増加している。こうした状況を踏まえ、〇五年九

月の中央執行委員会での諮問を受け、労働政策委員会での検討を開始し、今回

答申としてまとめたもの。

答申では、「全ての労連・単組が参加できる運動構築」を前提とし、時短実現に向け「取り組みの基盤整備」「目標設定」「具体的な取り組み」の三つの柱を掲げている。柱の一つ、「取り組みの基盤整備」では、全単組が取り組む項目として、①個人別年休・所定外労働時間実績把握の仕組みづくり ②労働時間に関する労使協議の場の設定 ③三六協

図表1 要素別ランク設定

ランク	年休	所定外(平均)	所定
SS	カットゼロ	150h程度	1800h台
S	18日～	200h～250h未満	1952h未満
A	15日～	250h～300h未満	1952h
B	12日～	300h～360h未満	1960h以下
C	9日～	360h～400h未満	1976h以下
D	6日～	400h～500h未満	1984h以下
E	6日未満	500h～	1984h超

<単組の目標設定例>

	年休		所定外		所定		総労働時間 目標
	目標	ランク	目標	ランク	目標	ランク	
現状	7.9日	D	420h	D	1960h	B	2317h
2010年	10日	C	360h未満	B	1952h	A	2232h

定限度時間超え手続きの明確化・事前協議体制整備を掲げている。「目標設定」では、総連として目標設定する方法もあるが、押し付けでは実効ある取り組みにならないとの観点から、各単組が実態を踏まえ自ら主体的に目標を設定し、その達成に向け最大限努力する。目標設定については、より具体的に活動をイメージしながら実効ある運動に結びつけたいという観点から要素別（年休・所定外・所定）に目標を設定。その総和として総労働時間も設定する（図表1）。目標設定の期間は二〇一〇年とし、三年毎に目標の見直しを行う。目標設定については、各業種別部会において「目標設定ガイドライン」を策定。それを踏まえ各単組が各労連指導のもと、二〇〇七年末を目標に設定した目標を労連を通じて総連に報告・登録する。総連では、これを毎年単組ごと、要素ごとに実績を集約し、目標に対する進捗も含めて中央執行委員会等で報告し、各労連が各単組の取り組みをフォローする。「具体的な取り組み」では、①年休取得向上への取り組み②所定外労働時間の適正化③所定労働時間について、具体的な取り組み事例を提示。各単組は、事例の中から選択し取り組む。例えば、年休取得向上では、「三日連続休暇制度導入と完全取得」「年休未取

得・低取得者に対する個別フォロー」など。また、所定外労働時間の適正化では、「割増率の引き上げ」「三六協定の締結水準の見直し」などをあげている。一方、所定労働時間については、グローバル競争に欧米だけでなく韓国や中国などのメーカーも加わるなど競争は益々熾烈になってきているだけに、所定労働時間短縮に対する経営の強い抵抗が想定される。とはいえ、所定内の見直しなしに、「総労働時間一八〇〇時間台」「一九五二時間未達組合の一掃」は難しいため、自動車産業の魅力や生産性の向上をセットで訴求できる手法も必要だとみている。そのため稼働日数を維持しつつ、個人別の所定休日設けるなど、様々な手法について検討を深めるとしている。

### 総連・労連での環境整備

今回の答申は、各単組の実態を踏まえながら、それぞれの主体性を重視した内容となっているが、総連・労連では取り組みを側面支援するため、①「総労働時間一八〇〇時間台の実現」の必要性について経営側との共通認識を、産業労使レベル、グループ労使レベルで醸成する②総労働時間の短縮を進める上で、個別労使では解決しにくい、産業・グループとしての課題を吸い上げ、様々な場面で解決に向けた働きかけといった環境整備を行うとしている。

（調査部 才川智広）