

# 労働市場改革について

(柳澤臨時議員提出資料)

平成18年11月30日

# 労働市場改革

## 労働市場の現状と課題

雇用者の形態		労働者の状況		課題（注1、注2）
直接雇用	正社員	雇用が安定する。	Job-Hopper	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ワーク・ライフ・バランス(労働時間法制)、仕事と育児の両立支援</li> <li>○ 新卒一括採用の見直し</li> </ul>
	パート	都合のいい時間に働ける。	正社員を希望	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 仕事に応じた均衡処遇の確保</li> <li>○ 正社員転換の支援</li> <li>○ 雇用保険(被保険者区分の一本化)</li> </ul>
	有期雇用	期間を決めて働ける。	正社員を希望	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 有期契約期間中の契約解除の在り方</li> </ul>
請負		請負会社の正社員。	正社員を希望 (有期雇用)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 偽装請負の防止・解消</li> <li>○ 雇用管理改善・人材育成</li> </ul>
派遣	専門的等(26業務)	常用	専門性を活かせる。 将来が不安(継続的なキャリアアップが必要) (ソフトウェア開発・機械設計に従事する男性が多い。)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「期間制限なし」で問題なし</li> <li>○ 「優先的雇用申込義務」は合理的・限定的</li> </ul>
		登録	仕事・企業が選べる。 正社員を希望 (事務用機器操作・ファイリングに従事する女性が多い。)	
	26業務以外	拘束されず働ける。 正社員を希望 (物の製造に従事する男性、一般事務に従事する女性が多い。)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「期間制限」は固定化防止のため必要</li> <li>○ 「雇用申込義務」は違反防止のため必要</li> </ul>	

(注1) 働き方を問わず、誰もが安心・納得して多様な働き方を選択できるよう、労働契約に関するルールを明確化

(注2) 労働関係法の制定改廃に当たっては、公労使三者構成の労働政策審議会の審議が必要

## 長期雇用の評価 — 社会の安定と経済成長の確保

### 雇用の安定の確保

1. 中間層の形成
2. 少子化対策(結婚・出産の促進効果)

### 企業の国際競争力への貢献

1. 長期的視野に立った人的資本の蓄積
2. 現場の強み・技能の継承

## 多様な雇用形態の評価 — 経済・社会のニーズに対応、働く側の負担も

### 多様な雇用形態にある労働者のニーズ

1. フレキシブルな雇用期間・労働時間を必要とするもの → 雇用機会を提供
2. Job-Hopping を望むもの
3. 長期雇用を希望しながら、やむを得ず非正規に甘んじているもの → 正社員化への支援

### 企業側のニーズ

1. 労務コストの節約、景気変動に応じた雇用調整
2. 業務量の一時的・季節的増減への対応
3. 即戦力・能力のある人材の確保

## 当面の労働政策の方向

- |                          |                                |
|--------------------------|--------------------------------|
| 1. 労働力人口の確保              | → 若者・女性・高齢者等の就業率の向上            |
| 2. 誰もが安心・納得して働ける仕組みの構築   | → 労働契約のルールの明確化、人材育成、弾力的な労働時間制度 |
| 3. 希望する者が正社員に移行できる仕組みの構築 | → 正社員転換、正社員としての再就職支援           |
| 4. 多様な働き方を希望する者の環境整備     | → 均衡処遇、仕事と育児の両立                |

## 労働契約法制・労働時間法制の検討

### ○ 労働契約法制(新法)

- ・ 労使自治の原則の下で、就業規則による労働条件の変更を円滑に行うことができるようにするなど、労働契約の締結から終了に至るまでの労働契約(有期労働契約を含む。)に関するルールを明確化。

### ○ 労働時間法制(労働基準法の改正)

- ・ 長時間労働を効果的に抑制。
- ・ 自由度の高い働き方にふさわしいホワイトカラー労働者について休日及び健康を確保しつつ新しい労働時間制度を設定。

## 雇用保険制度の見直し

- 行革推進法を踏まえ、また、直面する諸課題に対応するため、労働政策審議会において議論中。
  - ・ 国庫負担の見直し、雇用保険三事業の見直し(雇用福祉事業の廃止等)
  - ・ 被保険者区分(一般被保険者・短時間労働被保険者)の一本化
  - ・ 企業による子育て支援の促進対策
  - ・ 年長フリーターの就職支援

等

〔備考：骨太2006で決定している方針〕

- 再チャレンジの支援
  - ・ 新卒一括採用システム見直し、有期労働契約ルールの特明確化、パートの社会保険の適用拡大・均衡処遇のための法的整備
  - ・ 個別の事情に応じた支援(新たなチャレンジを目指す若者(年長フリーター等)・女性・高齢者等の支援)
- 「人財立国」の実現
  - ・ 産学連携による実践的教育・訓練の推進 など

※ 骨太2006に盛り込まれた事項を踏まえ、次期通常国会への法案提出等所要の措置を予定。

### 外国人労働者の受入れ

- 受入れ範囲の拡大は、国民生活への影響等も踏まえ慎重な検討が必要。
- 優れた外国人研究者等の受入れ促進に積極的に対応(留学生の就職支援など)
- 研修・技能実習制度について、制度の適正化や在り方に関する検討を開始(今年度中に結論)。
- 雇用状況報告制度の義務化等による適切な雇用管理。

### 市場化テスト

- 厚生労働省は市場化テストにいち早く取り組み、可能なものは、市場化テスト・民間委託を積極的に実施(現時点で当省のみ開始時期も含め実施事項が確定)。
- ハローワークが全国ネットワークで行う職業紹介事業は市場化テストの対象にできない。

- ・ 憲法に基づく勤労権の保障とILO第88号条約の遵守
  - 公務員が従事する全国的体系のネットワークにより無料の職業紹介サービスを実施することが必要
- ・ 職業紹介と失業給付・雇用対策の一体的実施が国際標準(欧米主要国は一体的実施。OECD雇用戦略による勧告。)
  - 濫給の防止(雇用保険料上昇の抑制)
  - 障害者、高齢者、女性等の就職実現には、求人要件(年齢等)の緩和等の企業への働きかけが必要(民間では実効確保が困難)
- ・ 就職困難者へのコストのかかる職業紹介が確保できるかなど、公平・公正なセーフティネットの役割を果たす上での懸念がある(事後的なチェックは事実上困難)。

# 労働市場改革について

(柳澤臨時議員提出資料・参考資料)

ハローワーク関連部分抜粋

平成18年11月30日

## (参考資料・目次)

① 労働市場関係	1
② 労働者派遣制度関係	5
③ 労働契約法制・労働時間法制関係	8
④ 雇用保険制度関係	12
⑤ パート労働対策関係	16
⑥ 外国人労働者関係	19
⑦ 市場化テスト関係	21

## 7-(1) ハローワークの業務

### 職業紹介と雇用保険・雇用対策を一体的に実施

～ハローワークは、障害者、高齢者、若年者、女性等の再チャレンジ支援施策推進の最前線～

失業認定に当たっては、再就職の意思が疑わしい者について、保険者たる国が直接職業紹介を実施して真意を厳格に確認することが不可欠

#### 職業紹介

職業紹介・職業相談  
求人開拓

障害者、高齢者、若年者、女性等の就職の実現には、企業への指導と一体となった職業紹介が効果的

#### 雇用保険

失業の認定・給付、給付制限  
不正受給に対する返還・納付  
命令等の処分

#### 雇用対策

障害者の雇用率達成指導  
求人の年齢制限緩和指導  
若者、子育て中女性に係る採用・人事制度  
見直し指導 等

#### ハローワークの職業紹介業務の実績

##### 全国のハローワーク(591所)において無料の職業紹介を実施

##### 平成17年度実績

- ・ 新規求職申込件数 約676万件
- ・ 新規求人数 約1,008万人
- ・ 就職件数 約214万件
- ・ 就職率 31.6%

就職経路に占めるハローワークの割合	20.3%
⇨ 民間職業紹介事業者の割合	1.6%
広告	33.5%
縁故	23.5%
その他	21.1%

(平成16年 雇用動向調査)

## 7-(2) 職業安定組織の構成に関する条約(ILO第88号条約)(抜粋)

英 文	和 文
<p align="center">C88 Employment Service Convention, 1948</p>	<p align="center">職業安定組織の構成に関する条約(第88号) (日本は1953年10月20日に批准)</p>
<p>Article 1</p> <p>1. Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force shall maintain or ensure the maintenance of a free public employment service.</p> <p>2. The essential duty of the employment service shall be to ensure, in co-operation where necessary with other public and private bodies concerned, the best possible organisation of the employment market as an integral part of the national programme for the achievement and maintenance of full employment and the development and use of productive resources.</p>	<p>第 一 条</p> <p>1 この条約の適用を受ける国際労働機関の加盟国は、無料の公共職業安定組織を維持し、又はその維持を確保しなければならない。</p> <p>2 職業安定組織の本来の任務は、必要な場合には他の公私の関係団体と協力して、完全雇用の達成及び維持並びに生産資源の開発及び利用のための国家的計画の不可分の一部として雇用市場を最もよく組織化することである。</p>
<p>Article 2</p> <p>The employment service shall consist of a national system of employment offices under the direction of a national authority.</p>	<p>第 二 条</p> <p>職業安定組織は、国の機関の指揮監督の下にある職業安定機関の全国的体系で構成される。</p>
<p>Article 3</p> <p>1. The system shall comprise a network of local and, where appropriate, regional offices, sufficient in number to serve each geographical area of the country and conveniently located for employers and workers.</p> <p>2. The organisation of the network shall:</p> <p>(a) be reviewed--</p> <p>(i) whenever significant changes occur in the distribution of economic activity and of the working population, and</p> <p>(ii) whenever the competent authority considers a review desirable to assess the experience gained during a period of experimental operation; and</p> <p>(b) be revised whenever such review shows revision to be necessary.</p>	<p>第 三 条</p> <p>1 その体系は、当該国の各地理的区域について十分な数であつて使用者及び労働者にとって便利な位置にある地区職業安定機関及び適当な場合には地方職業安定機関の網状組織から成る。</p> <p>2 この網状組織の構成は、</p> <p>(a) 次の場合には再検討しなければならない。</p> <p>(i) 経済活動及び労働力人口の分布に重大な変化が起つた場合</p> <p>(ii) 権限のある機関が、実験期間中に得た経験にかんがみて再検討が望ましいと認める場合</p> <p>(b) 前記の再検討の結果改正を必要とする場合には、改正しなければならない。</p>



<p>Article 6</p> <p>The employment service shall be so organised as to ensure effective recruitment and placement, and for this purpose shall:</p> <p>(a) assist workers to find suitable employment and assist employers to find suitable workers, and more particularly shall, in accordance with rules framed on a national basis--</p> <p>(i) register applicants for employment, take note of their occupational qualifications, experience and desires, interview them for employment, evaluate if necessary their physical and vocational capacity, and assist them where appropriate to obtain vocational guidance or vocational training or retraining,</p> <p>(ii) obtain from employers precise information on vacancies notified by them to the service and the requirements to be met by the workers whom they are seeking,</p> <p>(iii) refer to available employment applicants with suitable skills and physical capacity,</p> <p>(iv) refer applicants and vacancies from one employment office to another, in cases in which the applicants cannot be suitably placed or the vacancies suitably filled by the original office or in which other circumstances warrant such action;</p> <p>(b)~(e) (略)</p>	<p>第 六 条</p> <p>職業安定組織は、効果的な募集及び斡旋を確保することができるように構成しなければならない、また、この目的のため、</p> <p>(a) 労働者が適当な職業を見出すこと及び使用者が適当な労働者を見出すことを援助し、特に、全国的に適用される規程に従つて次のことを行わなければならない。</p> <p>(i) 求職者を登録し、その者について、職業上の技能、経験及び希望を記録し、職業紹介のために面接し、必要な場合には、その肉体的及び職業的能力を評価し、並びに適当な場合にはその者が職業指導又は職業訓練若しくは職業再訓練を受けることを援助すること。</p> <p>(ii) 使用者が職業安定機関に通告する求人及び使用者の求めている労働者の具備すべき要件について正確な情報を使用者から得ること。</p> <p>(iii) 職業的及び肉体的能力を有する求職者を適当な職業に紹介すること。</p> <p>(iv) 最初の職業安定機関が求職者を適当な職業に斡旋することができないか若しくは求人を適当に充足することができない場合又は他の適当な事由がある場合には、求職及び求人を他の職業安定機関に連絡すること。</p> <p>(b)~(e) (略)</p>
<p>Article 9</p> <p>1. The staff of the employment service shall be composed of public officials whose status and conditions of service are such that they are independent of changes of government and of improper external influences and, subject to the needs of the service, are assured of stability of employment.</p> <p>2. Subject to any conditions for recruitment to the public service which may be prescribed by national laws or regulations, the staff of the employment service shall be recruited with sole regard to their qualifications for the performance of their duties.</p> <p>3. The means of ascertaining such qualifications shall be determined by the competent authority.</p> <p>4. The staff of the employment service shall be adequately trained for the performance of their duties.</p>	<p>第 九 条</p> <p>1 職業安定組織の職員は、分限及び勤務条件について、政府の更迭及び不当な外部からの影響と無関係であり、且つ、当該組織上の必要による場合を除く外、身分の安定を保障される公務員でなければならない。</p> <p>2 職業安定組織の職員は、国内の法令で定める公務員の採用に関する条件に従い、その任務の遂行に必要な資格を特に考慮して採用しなければならない。</p> <p>3 前記の資格を認定する方法は、権限のある機関が決定する。</p> <p>4 職業安定組織の職員は、その任務の遂行のため適当な訓練を受けなければならない。</p>

## 7-(3) OECD雇用戦略(抜粋)

### 1994年雇用戦略

#### ○積極的労働市場政策

労働市場政策の焦点を所得保障という受動的なものから、再雇用の援助という積極的手段に移す必要があること、また、積極的手段と失業保険給付及び失業関連給付制度とが密接に作用し合うようにすることが重要であり、このために、**PES**が行う職業紹介とカウンセリング、失業保険金の給付、労働市場プログラムの管理の3つの基本的機能を統合するべき。

### 2006年雇用戦略(1994年雇用戦略の改訂)

#### ○良く設計された失業給付制度と積極的労働市場政策を実行する

職業紹介サービスは、失業者にきめ細やかな面接、職探し支援を提供するべき。積極的労働市場プログラムへの参加は、グループ(例:統合の困難に直面している移民、不利な状況に置かれている若年者や高齢者の求職者)に応じた一定期間の失業状態を経過した後は、強制的なものであるべき。職業紹介サービスは、これらの役割を遂行するだけの十分な資源を有し、その機能はよく統合されるべき。