

**Works  
Report**

**2015**

# Works University

**労働政策講義 2015**

**禁転載**



**C**ONTENTS

01	日本における戦後の労働政策史	3
02	労働組合	27
03	労働時間	39
04	パートタイム労働者・有期契約労働者・フリーター	53
05	派遣・構内請負・アウトソーシング	73
06	再就職支援	89
07	外国人労働者	101
08	開業支援	117
09	高齢者就業支援	131
10	公共職業訓練	147
11	公共職業安定所	161
12	労働保険	177
13	ジェンダー・性差別禁止・ワークライフ・バランス	187
14	賃金	203
15	解雇・労働争議	217
16	若年就業支援	231

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。  
(最終リンク確認：2014年12月)

「Works University 労働政策講義 2015」の内容は、右記URLでもご覧いただけます。<http://www.works-i.com/research/employ.html>



# 01 日本における戦後の労働政策史

## 1. 日本における戦後の労働政策

### (1) 戦前の労働法(1910年代～1940年代)

日本における労働法の歴史は、1911年制定の工場法から始まる(1916年施行)。工場法は、女子・年少者に関する最低年齢、最長労働時間等、労働者一般に関する業務上の傷病死亡についての扶助制度等を主な内容としていた。1926年の改正により、賃金の毎月1回以上の通貨払い、解雇予告、産前産後休暇等も制度化された。

当時、特に工場法制定前は、紡績工女や年季奉公などのように、搾取・専制の労働関係が多く見られた。また、労働組合運動は刑罰法規により厳しく抑圧されていた。

### (2) 新労働法の誕生(1940年代後半)

戦後の労働政策は、労働関係法の制定から始まった。1945年12月に旧労働組合法が制定(1949年6月全面改正)されたのを皮切りに、1946年9月に労働関係調整法、1947年4月に労働基準法、および、労働者災害補償保険法、同年11月に職業安定法、同年12月に失業保険法と戦後数年の間に主要な労働関係法が誕生した。これら戦後労働法制は次のような特徴を有していた。

- ◎労働契約の基本ルールと最低基準を刑罰付きで法定(労働基準法)
- ◎労働者の組合結成を擁護し、使用者と組合間の団体交渉を助成(労働組合法)
- ◎集団的労使関係における紛争の調整手続きを規定(労働関係調整法)
- ◎公務員・公社職員の争議行為禁止、および勤務条件決定における特別規制(公労法・地公労法および国家・地方公務員法)

◎労働市場における民間業者による労働者搾取の防止、国家による職業紹介や失業給付体制の確立(職法・失業保険法)(以上、菅野 2012)

### (3) 失業対策(1940年代後半～)

戦後、戦時中の疎開工場の閉鎖による大量解雇や中小企業の倒産により、失業者が増えた。このような状況を改善するために、政府は1946年に公共事業における失業者優先の原則を定めたり、1948年に失業者吸収率を設定したりするなどしたが、あまり効果はなかった。そこで、政府は、1949年に緊急失業対策法を制定し、国が、自らの費用で、または地方公共団体等が、国庫から全部もしくは一部の補助を受けて実施する失業対策事業を始めることにした。さらに、1950年には大都市で特別失業対策事業を実施するとともに、公共事業費として970億円を運用し、雇用量の増大と雇用の安定を図った。(以上、労働年鑑 1951)

しかし、1954年には、完全失業者が過去最高の84万人を超え、失業対策事業の規模拡大、特別事業の実施等を迫られ、また、1959年には労働者の最低生活を保障する最低賃金法が制定されるなど、失業者の増加と賃金切り下げを防止するための策が採られた。

失業対策事業は、1970年代後半から労働政策として維持・運営すべきかどうかについて議論されるようになり、1980年には失業対策制度調査研究会が「基本的には終息する段階にある」という報告を行った。結局、失業対策事業の根拠法となる緊急失業対策法は1995年に廃止された。

### (4) 炭鉱政策の開始(1950年代後半～)

また、この頃から石炭鉱業の合理化がスタートし、炭鉱離職者が大量発生した。1959年には炭鉱離職者臨

時措置法を定め、離職者援助を積極的に行ったが、1960年代の相次ぐ炭鉱閉山により炭鉱離職者数は増加する一方だった。

## (5) 雇用対策法制定(1960年代後半～)

1966年、政府は雇用対策基本計画の策定、職業紹介や技能訓練の実施など、労働力の需給均衡のために国が実施する施策を規定した雇用対策法を制定。同法にもとづき、翌1967年にその時代の要請に応えるべく雇用対策基本計画(第1次)が発表された。雇用対策基本計画はこれまで9回出されているが、その内容は雇用安定や定年制などに関するものが多い(1999年の第9次雇用対策基本計画が最近)。

## (6) 定年延長の流れ(1970年代～)

1970年代より高齢者の雇用確保の観点から、定年延長政策が進められた。1973年、政府は第2次雇用対策基本計画で60歳の定年延長目標を掲げ、同時に雇用対策法を改正し、定年延長促進のための事業主に対する援助制度をスタートした。

## (7) 雇用調整助成金(発足当時は雇用調整給付金)(1970年代～)

1973年の第1次オイルショックによる不況対策の一つとして、戦後まもなく制定された失業保険法に代わるものとして1974年に雇用保険法が制定された。これによって従来の失業給付に加え、失業予防等を目的とする雇用3事業(雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業)がスタートした。また、このときに、労働者の失業の予防と雇用の安定を図ることを目的とし

た雇用調整給付金制度(以下、雇用調整助成金)が始まった。

失業保険給付が、失業の発生に対する事後的な保障であるのに対し、雇用調整助成金をはじめとする雇用3事業は失業を未然に防ぐことを目的に創設されたものであり、従来にない画期的な政策として注目を集めた。雇用調整助成金の役割は、短期的な景気変動の結果として、一時的に操業短縮などの雇用調整が必要になった事業所に対して、休業手当や教育訓練手当などを助成し、企業の人件費負担を軽減し、それにより失業を未然に予防することだ。(以上、篠塚 2000)

雇用調整助成金は、景気循環に応じて発生する失業(循環的失業)の場合には効果的であるが、労働需給のミスマッチにより発生する失業(構造的失業)の場合には、大きな効果は期待できない。また、雇用調整助成金は、短期・長期にわたって事業活動の縮小を余儀なくされている、ほぼ全ての事業が対象となり得るため、構造不況の長期化が明らかになってきた1990年代後半以降、その非効率性と労働移動阻害要因となる危険性に対して批判をあびるようになった。そこで政府は、1999年10月に従来の指定業種を廃止することを決定した。(詳細は、「雇用調整助成金」を参照のこと)

## (8) 雇用における男女平等(1980年代～)

1947年制定の労働基準法は、女性労働者を男性労働者とは区別して扱い、保護の対象とした。しかし、1970年代からの世界的な男女間の平等取扱いの流れと、日本における男女差別的労働慣行を違法とする裁判例の蓄積により、政府は雇用の場における男女平等の推進を余儀なくされた。

このような経緯から、政府は1985年に男女雇用機会均等法を制定し、女性労働者の平等取扱いを図るとともに、労働基準法を改正し、女子保護規定を緩和し

た。さらに1997年には男女雇用機会均等法を改正し、それまで努力義務規定だった点を禁止規定にしたほか(1999年4月施行)、2006年にも男女間の雇用均等を推し進める方向で同法を改正している(2007年4月施行)。

### (9)雇用の流動化(1980年代～)

戦後の日本は、戦前にはびこっていた労働ブローカーの存在を払拭するため、1947年制定の職業安定法により、労働者供給事業を原則的に禁止し、民間による職業紹介を許可制をもって規制し、国家主導の職業紹介を進めることにした。また、1956年には職業紹介の国家独占を原則とするILO96号条約(有料職業紹介所条約)を批准し、職業紹介事業への参入規制を維持した。

しかし、1970年代より、欧米諸国における労働市場の自由化と雇用の流動化が注目される一方、サービス経済化、女性労働者の増加を背景とする人材派遣業の活用が見られるようになったため、労働市場法制の規制見直しが必要となった。そこで政府は、1985年に許可・届出制のもとで、対象業務を限定して労働者派遣事業を例外的に認める労働者派遣法を制定した。

その後、ILO96号条約に代わるILO181号条約(民間職業仲介事業所条約)の採択に見られるような、さらなる労働市場の自由化という世界的な流れを受けて、労働者派遣事業は数回の法改正を経て緩和され、1999年には対象業務については原則自由化されるまでになった。

また、国家主導で行ってきた職業紹介についても、1997年の労働省令改正および1999年の職業安定法改正によって大幅に緩和され、現在は取扱い職業が原則自由化されている。

### (10)緊急雇用対策(1990年代～)

1990年代前半のバブル崩壊後、労働市場の規制緩和が進む一方、日本は長期的な不況に見舞われ、失業率はかつてない程の高い数値となった。政府は、労働力需給のマッチングにおける民間の役割を大きくし、雇用の流動化を促進することで、構造的失業を改善しようとするほか、さまざまな雇用対策をかかげて、事態の改善を図った。

政府は、1993年の緊急経済対策を皮切りに、1995年の新総合的雇用対策、14兆2,200億円の予算をあてた経済対策、1997年11月の21世紀を切り開く緊急経済対策、1998年の緊急雇用開発プログラム、緊急経済対策、1999年の70万人を上回る雇用・就業機会の増大策を策定した緊急雇用対策、そして、2001年の緊急経済対策および地域産業・雇用対策プログラムと、数々の雇用対策を打ち出した。

なかでも、1999年の緊急雇用対策は、先に述べた職業安定法や労働者派遣法の改正、雇用保険改革等を含む大規模なものであった。しかし、一連の雇用対策は期待された程の効果を発さず、失業率は2001年から2003年まで5%台を維持した。

### (11)若年者雇用対策(2000年代～)

若年者(15～24歳)の完全失業率は古くから他の年齢階級よりも高い水準だったが、1980年代から若年者の高失業は特に顕著になってきた。たとえば、1975年の全体の完全失業率は1.9%だったのに対して若年者の完全失業率は3.1%だったが、1985年には全体の完全失業率2.6%に対して若年者の方は4.8%と差が拡大した。さらにバブル崩壊後の1995年には若年者の完全失業率は6.1%(全体は3.2%)、2000年には9.1%(全体は4.7%)、そして2003年には10.1%(全体は5.3%)にまで悪化した。

そこで国は2003年に厚生労働省、経済産業省、文部科学省、内閣府の4閣僚からなる「若者自立・挑戦戦略会議」を発足し、若者の働く意欲を喚起しつつ、全てのやる気のある若年者の職業的自立を促進するための施策をスタートさせた。具体的には若者自立塾、フリーター常用就職支援事業、日本版デュアルシステム、若年者トライアル雇用、ジョブカフェ、ヤングハローワーク、ヤングジョブスポットといった就職支援サービスを展開した。

しかし、未内定者や中退者等への就職支援、学校におけるキャリア教育、フリーターから正社員への移行といった点では現在も大きな課題が残っている（厚生労働省2012）。

## (12) 今後の課題

2008年9月の米国投資銀行リーマンブラザーズの経営破綻は、国際的な金融危機を引き起こし、日本にも少なからぬ影響を与えた。2009年になると、完全失業者は300万人の大打に上り、完全失業率も5%を超えた。完全失業者に占める非自発的離職の割合は2009年6月には46.5%にも達した。

経済不況に陥った際、もっとも雇用を失うリスクの高いのはフリーターや派遣労働者といった非正規雇用に就く労働者である。特にフリーターの多くは雇用保険に加入しておらず、失業しても失業給付（雇用保険の基本手当）を受けることができないため、失業後ただちに生活が逼迫する恐れがある。そこで政府は、2009年7月に雇用保険非受給者を対象に、無料の職業訓練と訓練期間中の生活給付を行う緊急人材育成・就職支援基金を創設した。

本制度は2011年に廃止となったが、それに代わって求職者支援法（2011年5月成立、10月施行）にもとづく求職者支援制度の実施が始まった。実施後の状況をみると、コースの中止率、応募者数、就職率、有

効求人倍率のどれをとっても地域間格差が大きく、こうした点も含めて、同制度には多くの課題があり、改善が求められている（厚生労働省2013）。

2010年以降、雇用保険法、労働契約法、高齢者雇用安定法、労働者派遣法など主要な法律の改正が続いている。しかし、進む少子高齢化、増える若年失業者、拡大する非正規雇用に万全な対応ができていないとだけはいえない状況だ。これまで以上に大規模で柔軟な労働政策が必要な時期に来ているのは間違いない。

### <参考資料>

菅野 2012 菅野和夫『労働法』（第10版）（2012年）

労働年鑑 1951 『日本労働年鑑 1951年版』（1951年）

篠塚 2000 篠塚英子「最近の雇用情勢について」（中部経済倶楽部講演録）（2000年）

厚生労働省 2012 厚生労働省「若年雇用対策の現状と今後の課題について」（2012年）

厚生労働省 2013 厚生労働省「求職者支援制度の状況等について」（2013年）



## 2. 政策決定までの過程

- ①内閣が提出する法律案の原案は、それを所管する各省庁において行われ、雇用労働に関する内容の場合は、厚生労働省の各部局において行われることが多い。所管行政の遂行上決定された施策目標を実現するため、新たな法律の制定または現行法の改正や廃止の方針が決まった時点で、法律案の第一次案を作成する。
- ②この第一次案をもとに、関係省庁や与党との意見調整が行われ、さらに、審議会に対する諮問または公聴会における意見聴取等を必要とする場合には、これらの手続きを経る。そして、法律案提出の見通しがつくと、その主管省庁は、法文化の作業を行い、法律案の原案ができ上がる。
- ③審議会とは各省庁が法律ないし政令によって設けた合議制の諮問機関であるが、省庁再編に伴い整理・合理化され、雇用労働関連の審議会は、労働政策審議会と中央最低賃金審議会にまとめられた。

たとえば1999年の労働者派遣法改正がどのように決定されたかを見てみよう。まず、公共職業安定所の業務その他職業安定法の施行に関する重要事項を審議するために、労働省（現厚生労働省 以下同）に設置された中央職業安定審議会（現労働政策審議会）内の民間労働力需給制度小委員会が労働者派遣事業制度のあり方について検討を行い、その結果について中央職業安定審議会会長に報告を行った。その後、審議会会長が労働大臣（現厚生労働大臣 以下同）に対して、労働者派遣事業制度の改正について建議書を提出した。また、職業安定局長のもとに設置された私的研究会である雇用法制研究会が、産業構造の変化、国際競争の激化、勤労者の意識変化等わが国の労働市場を取り巻く状況の急速な変化、また、1997年6月のILO第181号条約（民間職業仲介事業所条約）の採択を受けて、労働者派遣法改正について検討し、報告書をまとめている。労働省は、このような諮問機関の意見を参考に改正案を作成し、中央職業安定審議会に対する諮問、それに対する中央職業安定審議会から労働大臣への答申を経て、改正案の原案を決定した。

- ④内閣が提出する法律案は閣議に付される前に全て内閣法制局における審査を受ける。内閣法制局における審査は、主管省庁で立案した原案に対して、憲法や他の現行法制との関係、立法内容の法的妥当性・立案の意図が、法文の上に正確に表現されているか・条文の表現および配列等の構成は適当か・用字・用語について誤りはないかというような点について法律的・立法技術的にあらゆる角度から検討する。
- ⑤以上のような予備審査が一応終了すると主任の国務大臣から内閣総理大臣に対し、国会提出について閣議請議の手続きを行うことになり、これを受けた内閣官房から内閣法制局に同請議案が送付される。内閣法制局では、予備審査における審査の結果と照らし合わせつつ、最終的な審査を行い、必要があれば修正の上、内閣官房に回付する。
- ⑥閣議請議された法律案は、閣議決定にかけられ、異議なく閣議決定されると、内閣総理大臣からその法律案が国会（衆議院または参議院）に提出される。
- ⑦法律案を受けた衆議院や参議院は、法律案を適当な委員会に付託する。委員会による審査は、主として法律案に対する質疑応答の形式で進められ、質疑、討論が終局したときは、委員長が問題を宣告して、表決に付す。委員会における法律案の審議が終了すれば、その審議は本会議に移行する。
- ⑧内閣提出の法律案が、衆議院または参議院のいずれか先に提出された議院において委員会および本会議の表決により可決されると、その法律案は他の議院に送付される。送付を受けた議院においても、委員会および本会議の審議、表決の手続きが行われる。

⑨法律案は憲法に特別の定めがある場合を除いて、衆議院および参議院の両議院で可決したとき法律となる。こうして法律が成立したときは、後議院の議長から内閣を経由して奏上される。

⑩成立した法律は、奏上された日から 30 日以内に公布され、官報に掲載される。公布された法律がいつから施行されるかについては、通常、その法律の附則で定められている。

(詳しくは、内閣法制局のHP [http://www.clb.go.jp/law/process.html#process\\_1](http://www.clb.go.jp/law/process.html#process_1))

●厚生労働省(労働関係)予算概要

2014 年度/平成 26 年度 (単位 100 万円)

項 目	主 要 事 項	平成 21 年度 予算額	平成 22 年度 要求・要望額
「全員参加の社会」の実現に向けた雇用改革・人材力の強化	失業なき労働移動の実現	195,047	229,125
	民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化	10,001	19,421
	多様な働き方の実現	7,027	9,586
	女性の活躍推進	17,464	28,136
	若者・高齢者等の活躍推進	74,835	96,757
	重層的なセーフティ・ネットの構築	242,585	233,888
安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備	仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現	18,156	28,702
	労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	6,869	7,482
	良質な労働環境の確保	1,799	1,922
	非正規雇用対策の総合的な推進	11,088	21,005

出所 平成 26 年度厚生労働省予算概算要求の主要事項 <http://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/14syokan/02.html>

## ●主要な労働政策の変遷

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)																																	
1945 (昭 20)	12 月 (旧) 労働組合法 (翌年 3 月施行)																																			
1946 (昭 21)	5 月 公共事業計画原則 (連合軍総司令部) 9 月 公共事業処理要綱の決定 9 月 労働関係調整法 (同年 10 月施行) 11 月 日本国憲法 (1947 年 5 月施行) 11 月 失業者優先の原則	<b>公共事業計画原則</b> 1946 年 5 月連合軍総司令部は日本政府に対し、1946 年度予算に公共事業費 60 億円を計上するよう命じ、同時に「公共事業計画原則」を示したが、これに基づいて政府は 1946 年 9 月「公共事業処理要綱」を決定し、それ以来公共事業は「日本経済の復興と失業者の吸収」を目的として行われた。11 月には失業者優先の原則が決定。																																		
1947 (昭 22)	2 月 ゼネストに前日禁止命令 (戦後労働運動の一転機となる) 4 月 労働基準法 (同年 9 月施行) 4 月 労働者災害補償保険法 (同年 9 月施行) 11 月 職業安定法 (同年 12 月施行) 12 月 失業保険法	<b>労働基準法</b> 憲法 27 条 2 項「賃金、就業時間、休息その他勤労条件に定める基準は法律でこれを定める」の規定に基づき労働基準法が制定される。 <b>職業安定法</b> 労働者供給事業を原則禁止とする一方、民営職業紹介事業を許可制により認める。																																		
1948 (昭 23)	3 月 職業安定法改正 4 月 失業者吸収率の設定 4 月 生産管理中の工場に対する資材割当等の停止措置等 失業保険法改正 (適用範囲拡張等) 政令 201 号 (マッカーサー書簡を受けて) 公共企業体労働関係法 (国鉄・専売が対象) 国家公務員法改正 (争議権の否定)	<b>職業安定法改正</b> 労働者供給事業禁止の強化、学生、生徒または学校卒業者の職業紹介の円滑化等を内容とする。 <b>失業者吸収率の設定</b> 公共事業で働いた全労働者のうち職業安定所の紹介で雇われた労働者は全体の 20% にも達していなかったが、これは公共事業を行う地域と失業者の存在地との不一致、仕事の内容と労働者の能力または希望との不一致、公共事業における低賃金等が原因であるとみられる。																																		
1949 (昭 24)	3 月 失業対策審議会の設置 5 月 緊急失業対策法 6 月 労働組合法全面改正 (現行法発足) 6 月 失業者吸収率を 5% から 50% の間に定める 10 月 (吸収される失業者数 2 万 5,000 人) 失業者吸収率の改定 (失業情勢緊迫のため)	<b>緊急失業対策法</b> 1948 年 4 月に失業者吸収率が定められたが、公共事業を行う地域と失業者の存在地との不一致、仕事の内容と労働者の能力または希望との不一致、公共事業における低賃金等が原因で、公共事業における失業者の使用は決して十分でなかった。このような情勢の下で、政府は緊急失業対策法を制定し、公共事業における失業者の吸収を図ろうとした。同法施行当初、職業安定所から支払われる月額給付は 240 円だった。1995 年 3 月廃止。同法は、まず 1 条で、「この法律は、多数の失業者の発生に対処し、失業対策事業および公共事業にできるだけ多数の失業者を吸収し、その生活の安定を図るとともに、経済の興隆に寄与することを目的とする」とその目的を定め、2 条において、失業対策事業および公共事業の定義を定めている。失業対策事業については、「失業者に就業の機会を与えることを主たる目的として、労働大臣が樹立する計画およびその定める手続に従って、国自ら又は国庫の補助により地方公共団体等が実施する事業をいう」と定義している。失業対策事業の要件は次の通りである 一、できるだけ多くの労働力を使用する事業。 二、多数の失業者が発生し、又は発生するおそれのある地域において施行される事業。 三、失業者の状況に応じて、これを吸収するに適切な事業。 四、事業費のうち労力費の占める割合が、労働大臣の定める率以上のものである事業。 五、雇用状況の変化に応じて、容易にその規模を変更し、又は停止することができる事業。 上のうち第四号の「事業費のうち労力費の占める割合」は次の通り。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>事業種目</th> <th>率</th> <th>事業内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>荒廃市街地整理事業</td> <td>80%</td> <td>公共用地内の整理および防空壕埋戻</td> </tr> <tr> <td>街路整備事業</td> <td>80%</td> <td>都市計画指定道路の新設、補修、改良、除雪</td> </tr> <tr> <td>公共空地整備事業</td> <td>80%</td> <td>公園、児童公園、運動場、緑地の新設、整備 (清掃を除く)</td> </tr> <tr> <td>水路整備事業</td> <td>80%</td> <td>排水溝の新設、補修、改良、水面埋立</td> </tr> <tr> <td>河川整備事業</td> <td>60%</td> <td>河川の補修、改良</td> </tr> <tr> <td>道路整備事業</td> <td>65%</td> <td>道路 (街路を除く) の新設、補修 (清掃を除く)、改良、除雪</td> </tr> <tr> <td>砂防事業</td> <td>65%</td> <td>河川砂防、山林砂防</td> </tr> <tr> <td>港湾整備事業</td> <td>60%</td> <td>港湾 (漁港を含む) 護岸、埋立、浚渫</td> </tr> <tr> <td>農業土木事業</td> <td>70%</td> <td>農業関係の用排水路、溜池、道路、井堰の新設、補修、改良</td> </tr> <tr> <td>環境衛生整備事業</td> <td>80%</td> <td>公園、街路および道路の側溝、下水溝、浄水池の清掃および堆積</td> </tr> </tbody> </table>	事業種目	率	事業内容	荒廃市街地整理事業	80%	公共用地内の整理および防空壕埋戻	街路整備事業	80%	都市計画指定道路の新設、補修、改良、除雪	公共空地整備事業	80%	公園、児童公園、運動場、緑地の新設、整備 (清掃を除く)	水路整備事業	80%	排水溝の新設、補修、改良、水面埋立	河川整備事業	60%	河川の補修、改良	道路整備事業	65%	道路 (街路を除く) の新設、補修 (清掃を除く)、改良、除雪	砂防事業	65%	河川砂防、山林砂防	港湾整備事業	60%	港湾 (漁港を含む) 護岸、埋立、浚渫	農業土木事業	70%	農業関係の用排水路、溜池、道路、井堰の新設、補修、改良	環境衛生整備事業	80%	公園、街路および道路の側溝、下水溝、浄水池の清掃および堆積	
事業種目	率	事業内容																																		
荒廃市街地整理事業	80%	公共用地内の整理および防空壕埋戻																																		
街路整備事業	80%	都市計画指定道路の新設、補修、改良、除雪																																		
公共空地整備事業	80%	公園、児童公園、運動場、緑地の新設、整備 (清掃を除く)																																		
水路整備事業	80%	排水溝の新設、補修、改良、水面埋立																																		
河川整備事業	60%	河川の補修、改良																																		
道路整備事業	65%	道路 (街路を除く) の新設、補修 (清掃を除く)、改良、除雪																																		
砂防事業	65%	河川砂防、山林砂防																																		
港湾整備事業	60%	港湾 (漁港を含む) 護岸、埋立、浚渫																																		
農業土木事業	70%	農業関係の用排水路、溜池、道路、井堰の新設、補修、改良																																		
環境衛生整備事業	80%	公園、街路および道路の側溝、下水溝、浄水池の清掃および堆積																																		

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
1950 (昭 25)	1月 特別失業対策事業の実施 (大都市) 1月 参議院本会議での鈴木労相発言 7月 公共事業費 970 億円の運用を発表 (保利労相)	<b>特別失業対策事業の実施</b> この事業には体力その他能力の高い失業者を就労させ、能率給を支給すること (小間割制)、資材を多量に使用すること、資材費の国庫補助率の高いこと等の特色がある。 <b>参議院本会議での鈴木労相発言</b> 安定雇用と失業保険の援用とによって 1950 年度 228 万から 283 万人の雇用が可能であると発言する。 <b>公共事業費 970 億円の運用を発表</b> 当面の失業対策としては 970 億円の公共事業費の運用によって就労率の向上を図る。また、女子失業者対策について職業安定局に要望を出す。 ★失業保険の概況 労働職業安定局では 5 月、失業保険事業概況を発表したが、これによると、失業保険制度確立以来の保険金支給総額は 70 億円に達していた。	
1951 (昭 26)	6月 失業対策審議会令 9月 日米安保条約	<b>失業対策審議会令 (答申)</b> 失業対策事業の実施にあたっては、失業対策事業就労適格者を厳選する反面、その就労日数を確保し、同時に賃金を合理的に算定し、作業能率を向上し、あわせて事業効果の向上をはかることが必要であり、また地方財政の逼迫せる実情に鑑みて、事業費の国庫負担を増加することく措置すべきであるとし、日雇労働者の保護についても、その福利厚生施設を整備するとともに、日雇健康保険制度を創設し、あわせて日雇労働者の就職資金の貸与制度の実施を必要とし、これらの早急な実施を要望する。	
1952 (昭 27)	7月 占領体制終結に伴う労使関係法の改正 (公労法を 3 公社 5 現業に適用) 7月 労基法改正	<b>労基法改正</b> ①手続きの簡素化、労使の自主的決定の尊重 ②女子の時間外労働の制限等一部修正	
1953 (昭 28)	8月 スト規制法 (電気・石炭産業の争議方法の規制)		1.9
1954 (昭 29)	8月 (完全失業者数が 84 万人を超える) 公共事業等による失業者吸収措置の強化を 閣議決定 (失業対策措置) 失業対策審議会意見書提出 (就労方策として「高率又は全額を国庫が補助する建設事業で事業効果をあげうるものであり且つ比較的短期のうちに終了する」特別失対事業の実施や、石炭鉱業地帯における鉱害復旧事業の拡大等を勧告) 10月 炭鉱失業者緊急対策を閣議決定	★ 1954 年度には大量の失業者発生に直面して、特に失業対策事業の規模拡大、特別事業の実施、特別指導現場の設定等の措置がとられた。また同年度内に奄美大島の復帰に伴い、同地域の失対事業が開始され、他方法制上の措置としては、緊急失業対策法施行規則並びに告示の改定が行われた。 ★失対事業費は前年度の 1 日平均 15 万 5,000 人の 5% 増となる 16 万 3,000 人就業を目標に 111 億円が計上された。さらに補正予算 8 億 5,000 万円が計上されて第 4・四半期には 1 日平均 18 万 6,000 人 (年間平均 17 万人) を就労せしめることになった。その結果、日雇労働者の月間就労日数は年間を通じて前年度とほぼ同じく 21.6 日 (前年度は 21.8 日) となった。 ★道路整備事業は総事業費 14 億 6,200 万円 (内国費 8 億 2,900 万円)、都市計画事業は総工事費 2 億 6,500 万円 (内国費 1 億 3,200 万円) で、この両工事で 1 万 5,000 人の失業者を吸収する計画。	2.3
1955 (昭 30)		<b>特別失業対策事業の実施</b> 同年度内の就労者は延 45 万人 (1 日平均 6,000 人) で、工事は道路新設・改良、下水道布設、河川整備等。(失対事業日雇就労者の約 60% は男性、約 40% は女性)	2.5
1956 (昭 31)	6月 ILO96 号条約 (有料職業紹介所条約) 批准	<b>ILO96 号条約</b> 職業紹介の国家独占を原則とし、例外的に民間による職業紹介を認める。42 カ国が批准 (2000 年現在 6 カ国が破棄)。	2.3
1957 (昭 32)	4月 雇用審議会設置法 5月 労働基準法臨時調査会答申 (法の維持を決定)	<b>雇用審議会設置法</b> 完全雇用の達成を目標として政府の諸施策を運営することに資するため、労働省に、雇用審議会を設置することを規定。1999 年 7 月廃止。	1.9
1958 (昭 33)	5月 職業訓練法 (訓練体系の枠組みを構成) 8月 第一次労働災害防止 5 年計画		2.1
1959 (昭 34)	4月 最低賃金法 (同年 7 月施行) 12月 炭鉱離職者臨時措置法 (移転支援等)	<b>最低賃金法</b> 労働者の最低生活を保障、不当な低賃金を前提にした企業競争は社会的に不公平な行為として排除し労働者の所得格差を抑制、そして、経済および雇用の安定と福祉面に役立てることを目的として制定される。最低賃金は、労働者の生計費、類似の労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力を考慮に入れて定められる。	2.2
1960 (昭 35)	3月 労災補償給付の一部年金化 3月 広域職業紹介の制度化 7月 身体障害者雇用促進法	<b>身体障害者雇用促進法</b> 身体障害者の雇用の促進と職業の安定を図ることを目的として制定される。事業主 (国・地方公共団体等含む) に対し、身体障害者の雇用についての努力義務を規定。	1.7

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
1961 (昭 36)			1.4
1962 (昭 37)			1.3
1963 (昭 38)			1.3
1964 (昭 39)			1.1
1965 (昭 40)	4月 ILO87 号条約 (結社の自由条約) 批准と関係法案成立 6月 労災保険制度改正 (年金の本格導入等)	<b>ILO87 号条約</b> 労働組合結成の自由と使用者の干渉を禁止する条約で、153 国が批准している (2014 年現在)。	1.2
1966 (昭 41)	7月 <b>雇用対策法</b> (同年 7 月施行)	<b>雇用対策法</b> 雇用対策の基本法。雇用対策基本計画の策定、職業紹介や技能訓練の実施など、労働力の需給均衡のために国が実施する施策を規定。	1.3
1967 (昭 42)	3月 <b>雇用対策基本計画</b> 8月 ILO100 号条約 (同一労働同一賃金条約) 批准登録	<b>雇用対策基本計画</b> その時代の要請に応じた基本的な雇用対策を定める内容。	1.3
1968 (昭 43)	6月 最低賃金法改正 (審議会方式中心になる)		1.2
1969 (昭 44)			1.1
1970 (昭 45)	5月 労災保険法改正 (ILO 条約の給付レベル実現) 9月 地域別最低賃金設定を勧める審議会答申		1.1
1971 (昭 46)	5月 中高年齢者雇用促進特別措置法 6月 勤労者財産形成法		1.2
1972 (昭 47)	6月 <b>労働安全衛生法</b> (同年 10 月施行) 7月 <b>勤労婦人福祉法</b> (同年 7 月施行)	<b>労働安全衛生法</b> 労基法中の安全衛生に関する規定を分離・独立させる形で同法が制定される。 <b>勤労婦人福祉法</b> 当時、出産・育児の際に職場で不利益を被っていた女性を救済し、勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的に制定される。後の男女雇用機会均等法。	1.4
1973 (昭 48)	1月 <b>第 2 次雇用対策基本計画</b> 9月 労災保険法改正 (通勤災害保護制度創設) 10月 <b>雇用対策法改正</b>	<b>第 2 次雇用対策基本計画</b> はじめて定年延長の目標 (60 歳) を明らかにし、達成期限 (76 年度) を明記。 <b>雇用対策法改正</b> 定年延長促進のための事業主に対する援助制度が発足。	1.3
1974 (昭 49)	12月 労災保険法改正 (給付をILO 勧告並に引き上げ) 12月 <b>雇用保険法</b> (1975 年 4 月施行)	<b>雇用保険法</b> 1947 年制定の失業保険法に代わるものとして制定される。これにより従来の失業給付に加え、失業予防等を目的とする雇用 3 事業 (雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業) がスタート。→雇用調整給付金 (雇用調整助成金)	1.4
1975 (昭 50)	12月 閣議決定 (経営形態と争議権は不可分とし、政府スト権ストを押し切る)	雇用調整給付金 雇用保険法にもとづき、失業の予防対策の一環としてスタート。第 1 次オイルショック後の 1975 年に導入開始。後に名称を雇用調整助成金と変える。	1.9
1976 (昭 51)	5月 建設労働者雇用改善法 (同年 10 月施行、建設雇用改善計画の策定等) 6月 <b>第 3 次雇用対策基本計画</b>	<b>第 3 次雇用対策基本計画</b> 1973 年のオイルショックにひきつづく長期不況局面において、定年延長の気運が遠のいたため、定年延長達成目標は明記されなかった。	2.0
1977 (昭 52)	1月 婦人問題企画推進本部 12月 中央最低賃金審議会答申 (目安制度について)	<b>特定不況職種離職者臨時措置法</b> 特定不況地域の離職者に対する職業訓練に関する特別措置、雇用保険給付の延長、雇用安定資金制度の特例などについて定める。当初、釧路市、大館市、佐世保市など 30 地域が特定不況地域として指定される。	2.0
1978 (昭 53)	8月 新労働政策の公表 (短期的および中・長期的雇用対策、雇用安定対策を中心とし、予算 3 兆 1,575 億円、雇用開発事業等) 10月 <b>特定不況職種離職者臨時措置法</b> (同年 12 月施行) 12月 <b>新雇用政策大綱策定</b> (緊急雇用対策) (労働省)	<b>新雇用政策大綱策定</b> 10 万人の雇用機会創出を目標とする雇用開発事業の創設 (中高年雇用開発給付金、継続雇用奨励金、定年延長奨励金などの各種奨励金の増強および中高年労働者職業福祉センターの増設・拡充、1979 年 6 月から実施) を内容とする。労働省の中高年雇用開発関係予算は、1978 年の約 200 億円から 1979 年には約 574 億円へと一挙に 2.8 倍に増加。10 万人の雇用機会創出という目標は 1980 年 6 月までの 1 年間でほぼ実現。	2.2
1979 (昭 54)	8月 <b>第 4 次雇用対策基本計画</b> 8月 新経済社会 7 カ年計画 (第 4 次雇用対策基本計画と同時に閣議決定、1985 年度までの 60 歳定年一般化を目指す)	<b>第 4 次雇用対策基本計画</b> 1985 年度までに 60 歳定年が一般化するよう努めるべきことをうたう。 ①定年延長の前提となる雇用賃金慣行の改善のための指導、援助措置の充実を図るとともに、定年延長への企業の努力を一層要請していく。 ②定年延長を直ちに実施することが困難な業種や企業については再雇用制度導入を進め、これを定年延長に切り替えるなど計画的、段階的な方法により推進する。 ③産業や地域および企業レベルの労使の会議や事業主の産業別の会議等を活用することにより、当面 60 歳までの雇用延長がなされるよう積極的に働きかけていく。	2.1

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
1980 (昭 55)	1 月 失業対策制度調査研究会報告書 10 月 時短の体系的行政指導推進	★第 4 次雇用対策基本計画を基調とする高齢者雇用安定対策の実施失業対策制度調査研究会報告書労働政策として維持・運営できる限界にきており、また、高齢者に対する雇用対策や就業対策の整備充実の状況や社会保障制度の改善等の状況を総合的に判断すると、基本的には終息を図るべき段階にきていると報告。 失対事業就労者数の推移 1970 年 19 万 2,000 人 1975 年 11 万 9,000 人 1979 年 9 万 9,600 人 1980 年 約 9 万人	2.0
1981 (昭 56)	7 月 中央最低賃金審議会答申 (新産業別最低賃金の方針について)		2.2
1982 (昭 57)	(雇用保険の財政が赤字に転じる)		2.4
1983 (昭 58)	5 月 特定不況業種・特定不況地域関係労働者雇用安定特別措置法 (同年 7 月施行) 10 月 第 5 次雇用対策基本計画	<b>第 5 次雇用対策基本計画</b> 雇用対策の基本的課題については、「今後に予想される急速な高齢化、産業構造の転換等に対応するため労働力需給のミスマッチの解消を図り、質量全面にわたる完全雇用の達成と活力ある経済社会の形成を目指すこと」にあるとし、また、90 年の完全失業率の水準 2%程度を目安として、できるだけ低くするよう努め、世帯主については特に低い水準にとどめることにする、としている。	2.6
1984 (昭 59)	7 月 雇用保険法改正 (同年 8 月施行)	<b>雇用保険法改正</b> 内容は次の通り。 ①求職者給付の改善 (基本手当日額の引き上げ、賃金日額算定方法の変更、定年退職者等に係る支給の期間の延長、所定給付日数の変更、個別延長給付の実施) ②高年齢求職者給付制度の創設 ③日雇労働求職者給付の改善 ④再就職手当制度の創設	2.7
1985 (昭 60)	6 月 労基法的女子保護規定緩和 6 月 職業訓練法から <b>職業能力開発促進法</b> (同年 10 月施行)へ 6 月 男女雇用機会均等法 (1986 年 4 月施行) 7 月 <b>労働者派遣法</b> (1986 年 7 月施行) 10 月 国鉄分割民営化の基本方針閣議決定 (実施に当たり、組員採用差別事件発生) 11 月 <b>失業対策制度調査研究報告</b>	<b>職業能力開発促進法</b> 技術革新、高齢者社会への移行をはじめとする最近の経済社会情勢の諸変化に伴い、あらゆる労働者の職業生活の全期間を通じた職業能力の開発・向上を促進するために職業訓練法を見直した。職業訓練制度、技能検定制度の創設等を内容とする。男女雇用機会均等法・労基法的女子保護規定緩和と女子労働者の福祉の増進と地位向上を図ることを目的とし、性差別的解雇の禁止、および、募集、採用、配置、昇進等における男女平等の推進の企業の努力義務を規定。これに伴い、時間外労働、休日労働の緩和等労基法的女子保護規定も緩和。 <b>労働者派遣法</b> 職業安定法により原則禁止とされる労働者供給事業の例外として、全 13 業務、派遣期間 9 カ月 (ソフトウェア 1 年) につき許可・届出制により事業を認める。 <b>失業対策制度調査研究報告</b> 同報告の趣旨を尊重し、今後、就労者を 65 歳未満の者としていくこととする。ただし、経過措置として同年度は、70 歳未満の者を対象とし、以後経年段階的に就労者の年齢の上限を引き下げることとする。自立引退者特例給付金制度および高年齢者就業機会開発事業 (失対引退者団体委託事業) を実施。	2.6
1986 (昭 61)	4 月 <b>高年齢者等雇用安定法</b> (同年 10 月施行) 5 月 労災保険法改正 (年金給付基礎日額に年齢階層別最低限度、最高限度を設定) 10 月 労働者派遣 3 業務追加 (全 16 業務) 12 月 30 万人雇用開発プログラムの推進 (1987 年 4 月実施)	<b>高年齢者等雇用安定法</b> 60 歳定年の一般化を目指すなど、高年齢者の総合就業対策を盛り込んだ。 30 万人雇用開発プログラムの推進 (大型雇用総合対策実施) 1986 年末から失業情勢が悪化したことから、総額 1,133 億円規模の「30 万人雇用開発プログラム」を打ち出す。次の 3 つを目標とする。 ①円滑な産業間、企業間移動等の促進 ②雇用調整助成金の活用による失業の予防、雇用の維持 ③地域雇用開発助成金の創設等による雇用機会の開発	2.8
1987 (昭 62)	3 月 地域雇用開発促進法 (従来の雇用対策地域区分を整理し、対策を強化) 9 月 <b>労基法改正</b>	<b>労基法改正</b> ①法定労働時間の短縮 (本則に週 40 時間制、当面 46 時間) ②変形労働時間制の拡充 ③事業場外労働および裁量労働における「みなし労働時間制」の整備・導入 ④年次有給休暇制度の拡充 ⑤賃金・退職手当に関する規定の整備	2.8

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
1988 (昭 63)	5 月 労衛法改正 (健康の保持増進措置等を実施) 6 月 <b>第 6 次雇用対策基本計画</b>	<b>第 6 次雇用対策基本計画</b> この 5 年間の経済的・社会的環境のもとで、労働力需給のミスマッチが拡大すること、また、国際化に伴う問題、国内の労働生活の課題があると認識。課題を「構造調整期において雇用の安定を確保し、これを基盤としたゆとりある職業生活の実現を目指すこと」とし、具体的には、目標年次 (1992 年度) に完全失業率 2.5% 程度を目安とし、失業を顕在化させない移動、中小企業の雇用安定という質的条件を付するものとなっている。	2.5
1989 (平成)	6 月 パートタイム労働指針告示 12 月 入管法改正 (在留資格の整備等)		2.3
1990 (平 2)	10 月 <b>労働者派遣法政令の改正</b>	<b>労働者派遣法政令の改正</b> 適用対象業務が一部拡大され、事務処理関係業務の派遣期間が 9 カ月から 1 年に延長された。	2.1
1991 (平 3)	5 月 <b>中小企業労働力確保法</b> 5 月 育児休業法 (92 年 4 月中規模以上施行) 8 月 中小企業労働力確保法に関する指針公表	<b>中小企業労働力確保法</b> 中小企業が労働時間の短縮、職場環境の改善、福利厚生の充実、募集方法の改善、教育訓練の充実等の雇用管理全般の改善を図ることによって、職場としての魅力を高めようとする取組みを行う場合、国や都道府県が各種の援助を行うことにより、その取組みを促進していく仕組みを定める。	2.1
1992 (平 4)	1 月 雇用問題対策会議 (人間尊重の政策を提唱) 3 月 炭坑労働者雇用安定臨時措置法 (炭鉱離職者臨時措置法改正) 5 月 労衛法改正 (快適職場形成の努力義務等) 6 月 職業能力促進法改正 (公共職業訓練の弾力化、情報提供機能等をもつ施設への転換) 6 月 <b>第 7 次雇用対策基本計画</b> 7 月 労働時間短縮臨時措置法	<b>第 7 次雇用対策基本計画</b> 求人者が求職を上回る状態が続く、企業の労働力不足感が根強いなか、出生率の低下を主な背景とする労働力人口の減少、また、職場中心の生活観から、職場、家庭、地域社会でのバランスのとれた生活の重視へという個人の価値観の変化に対応できるよう、各種制度、慣行を見直していくとともに、これにふさわしい雇用システムを確立することが必要であると明記。具体的には中小企業雇用対策、時短の促進、65 歳までの継続雇用の推進などをうたっている。	2.2
1993 (平 5)	4 月 外国人技能研修制度発足 7 月 <b>労基法改正</b> 6 月 <b>パートタイム労働法</b> (同年 12 月施行) 9 月 緊急経済対策 10 月 労働省ビジネスキャリア制度発表 12 月 雇用支援トータルプログラム (雇用維持支援の強化、離職者の再就職促進、新たな雇用機会開発)	<b>労基法改正</b> ①週 40 時間労働制の原則化 ② 1 年単位の变形労働時間制の導入と年少者への適用 ③時間外・休日労働に関する割増賃金率の改正 ④裁量労働制の適用対象業務の拡大 ⑤年次有給休暇の付与要件の緩和 ⑥林業への労働時間規定の適用 ⑦罰金額の引上げ <b>パートタイム労働法</b> 短時間労働者の雇用管理の改善の措置等を講ずることにより、その福祉の増進を図ることを目的として制定される。事業主に対する一定の責務を規定。	2.5
1994 (平 6)	2 月 <b>総合経済対策</b> 3 月 均等法の指針改定 (女子学生採用難等のため) 6 月 <b>雇用保険法改正</b> (1995 年 4 月施行) 11 月 <b>高齢者雇用安定法改正</b>	<b>総合経済対策</b> 雇用支援トータルプログラムの早期実施等を目指す。 <b>雇用保険法改正</b> 高齢者雇用継続給付、育児休業給付の導入等を内容とする。 <b>高齢者雇用安定法改正</b> 1998 年 4 月から 60 歳定年の義務化、60 歳以上の高齢者派遣原則自由化等を盛り込む。	2.9
1995 (平 7)	2 月 阪神・淡路大震災被災失業者就労促進特別措置法 3 月 1949 年緊急失業対策法廃止法 3 月 高齢者雇用安定法 (60 歳定年の義務化) 4 月 家族的責任を有する労働者条約批准承認 5 月 介護休業の法制化 (99 年 4 月施行) 6 月 <b>新総合的雇用対策</b> 9 月 経済対策 (14 兆 2,200 億円の予算。中小企業の活力を活かした雇用機会創出等) 12 月 <b>第 8 次雇用対策基本計画</b>	<b>新総合的雇用対策</b> 新たな失業の発生の防止、特定雇用調整業種の迅速・機動的な指定等を目標とするもの。 <b>第 8 次雇用対策基本計画</b> バブル後の長期景気後退、また円高の進行等による国際競争力の低下による厳しい雇用失業情勢のなか、激変しつつある労働市場に対応すべく、①雇用の安定を図り、②労働者が主知的に可能性を追求できるための環境を整備し、③超高齢社会に備えて生涯安心して働ける豊かな生活の実現を目指すことをうたっている。具体的には中高年齢者の雇用安定 (65 歳までの継続雇用)、介護需要増大への対応、若年者雇用対策の推進、外国人労働者問題への対応があげられる。	3.2
1996 (平 8)	12 月 <b>労働者派遣法改正、政令改正</b>	<b>労働者派遣法改正、政令改正</b> 手続きを簡素化し、育児・介護休業取得者の代替要員に係わる派遣事業の特例を認め、派遣対象業務を 26 業務に拡大するなど規制を緩和。	3.4

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
1997 (平9)	4月 有料職業紹介事業につき労働省令改正 6月 労基法改正 (1999年4月施行) 6月 新・男女雇用機会均等法 (1999年4月施行) 11月 21世紀を切り開く緊急経済対策の策定	<b>有料職業紹介事業につき労働省令改正</b> 新規許可の取得要件を緩和するとともに、付加的サービス料の承認、取扱い職種の拡大を行う。 <b>労基法改正</b> 雇用機会均等法の改正に伴う女性保護規定の撤廃 <b>新・男女雇用機会均等法</b> 名称を「雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等に関する法律」に改め、これまで努力義務規定だった点を禁止規定にするなど大幅改正。 <b>21世紀を切り開く緊急経済対策</b> ①雇用対策を効果的に進めていくための産業・地域の雇用動向の迅速かつ的確な把握および情報提供の推進 ②機動的な雇用対策の推進 ③高度な技能が集積されている地域において新事業展開を行う事業主に対する支援およびベンチャー企業等の人材の確保・育成への支援による新たな雇用機会の創出 ④公共職業能力開発施設における受入態勢の整備等による積極的な職業能力開発の推進	3.4
1998 (平10)	3月 雇用保険法の改正 (同年10、12月、1999年4月施行) 4月 緊急雇用開発プログラム (ベンチャー企業への支援等) 9月 労基法改正 11月 緊急経済対策 11月 障害者緊急雇用安定プロジェクト	<b>雇用保険法の改正</b> ①国庫負担の見直し (同年4月施行)、②教育訓練給付制度の創設 (同年12月施行) ③介護休業給付制度の創設 (1999年4月施行) <b>労基法改正</b> ①労働契約期間の上限規制の緩和、②書面により明示すべき労働条件範囲の緩和、③退職時に請求できる証明書の記載事項に退職の事由を追加、④1カ月単位の変形労働時間制の見直し、⑤新たな裁量労働制の導入、⑥年次有給休暇制度の拡充、他 <b>緊急経済対策</b> 現下の厳しい雇用失業情勢に鑑み、100万人規模の雇用の創出・安定を目指す。	4.1
1999 (平11)	6月 改正職業安定法 (同年12月施行) 6月 改正労働者派遣法 (同年12月施行) 7月 ILO181号条約 (民間職業仲介事業所条約) 批准 8月 第9次雇用対策基本計画 8月 1999年度 (平成11年度) 緊急雇用対策 8月 石炭鉱業審議会 (石炭鉱業構造調整対策および炭鉱労働者に係る特別な対策を2001年度をもって終了) 10月 雇用調整助成金の見直し (特定不況業種を対象から除外等) 10月 雇用・能力開発機構法 (雇用促進事業団の廃止等)	<b>改正職業安定法</b> 取扱い職業の原則自由化、許可制の期間が新規3年、更新5年に延長、手数料が選択制に。 <b>改正労働者派遣法</b> 対象業務につきネガティブリスト方式の採用、自由化業務の派遣期間を1年に制限。 <b>ILO181号条約</b> 民間職業仲介事業所の役割を認め、そのサービスを利用する労働者を保護することを目的とし、労働者派遣を含む全ての民間職業仲介事業所に適用される。28カ国批准 (2014年現在)。 <b>第9次雇用対策基本計画</b> 厳しい雇用環境のもと、第8次雇用対策基本計画を2カ年程度前倒しし、内容を修正し出される。労働市場の構造変化に的確に対応して、積極的に雇用の創出・安定を図り、人々の意欲と能力が活かされる社会の実現を目指し、具体的には、①経済・産業構造の転換に的確に対応して、雇用の創出・安定を図ること、②個人々の就業能力を向上させるとともに経済社会の発展を担う人材育成を推進すること、③人々の意欲と能力が活かされる社会の実現を目指すこと、④国際的視野に立って雇用対策を展開していくこと、をうたっている。 <b>1999年度 (平成11年度) 緊急雇用対策</b> 産業構造転換・雇用対策本部が70万人を上回る雇用・就業機会の増大策として策定。 ①民間企業による雇用の創出と迅速な再就職の推進 (新規・成長分野雇用創出特別奨励金の創設、緊急雇用創出特別基金の活用、職安法・派遣法改正、キャリア交流プラザの開設) ②国、地方公共団体による臨時応急の雇用、就業機会の創出 ③人材資源の活性化 (自主選択方式による能力開発事業の実施等) ④雇用保険の改革 (雇用調整助成金の重点化)	4.7
2000 (平12)	3月 石炭鉱業構造調整関係整備法 (炭鉱労働者雇用安定法の廃止等) 12月 紹介予定派遣の解禁	<b>紹介予定派遣の解禁</b> 派遣就業終了後に派遣先に職業紹介することを予定してする労働者派遣。事前面接の禁止など規制多い。	4.7
2001 (平13)	4月 緊急経済対策	<b>緊急経済対策</b> わが国経済の構造的問題により景気動向は脆弱性を示し、これらの問題の根本的な解決が喫緊の課題となっている。そこで、政府は、金融機関の不良債権と企業の過剰債務問題との一体的解決を図ること、金融システムの安定性への信頼を高めることなどを目標とする緊急経済対策を決定。雇用対策としては、構造改革に伴う雇用情勢の変化に機動的・弾力的に対応するため雇用の創出とセーフティーネットの整備をかかげている。具体的には緊急雇用創出特別奨励金および新規・成長分野雇用創出特別奨励金の発動要件緩和と拡充措置 (2001年9月まで延長)、中高年ホワイトカラー離職者向け訓練コースの充実、労働者派遣事業の対象業務・派遣期間の検討等が含まれる。	5.0



年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
2001 (平 13)	8月 地域産業・雇用対策プログラム	<p><b>地域産業・雇用対策プログラム</b></p> <p>厚生労働省と経済産業省は雇用のミスマッチ解消や新たな雇用創出のための施策プログラムをとりまとめ、連携してこれを実施することを決定。具体的には次の内容を目指す。</p> <p>①地域の求人情報の開拓 ②しごと情報ネットの活用 ③公共職業安定所の職業紹介機能の充実 ④新規・成長分野雇用創出特別奨励金等、各種雇用関連助成金の活用促進 ⑤地域雇用施策と地域産業施策・中小企業施策との連携 ⑥地域のニーズに即した職業訓練の実施、職業紹介との連携による訓練受講者の就職促進等 ⑦ベンチャー活性化と雇用創出に関するイベントの連携</p>	5.0
2002 (平 14)	<p>4月 障害者雇用促進法改正 (同年 10月 公布)</p> <p>6月 緊急対応型ワークシェアリングに対する財政支援策</p> <p>7月 パート労働研究会最終報告</p> <p>8月 雇用保険の改定</p> <p>12月 会社更生法の改正 (2003年 4月 施行)</p>	<p><b>緊急対応型ワークシェアリングに対する財政支援策</b></p> <p>全国の完全失業率が5%以上になり雇用情勢が悪化した場合において、中高年 (45歳以上 60歳未満) の非自発的失業者および職業訓練受講者を雇い入れる事業主に対し、1人当たり 30万円が支給される「緊急雇用創出特別奨励金」に加えて、緊急対応型ワークシェアリングを導入し、中高年齢層の非自発的失業者を短時間労働者として雇い入れた場合にも、15万円支給されることとなった。また、緊急対応型ワークシェアリングを導入し雇用を創出した場合、最初の雇い入れに際して、事業所の規模 (労働者の数) に応じ、上記の額に 300人以下の場合は 30万円、301人以上の場合は 100万円が加算されて支給される。いずれも 2002年 4月 1日以降緊急対応型ワークシェアリングを導入した事業主を対象に 6月 1日から適用される (2004年度末までの暫定措置)。</p> <p>また、雇用調整助成金制度の要件も緩和された。事業所の全員が一斉に 1時間以上行うこととされている短時間休業の要件が緩和されて、事業所の部門等個別の単位で 1日 1時間以上行われる休業であり、個人ごとの 1カ月間の短時間休業の月間所定労働時間に占める割合が一定割合 (1/6) 以上である休業が追加されることとなった。「雇用保険法施行規則」が改正され、2005年 3月 31日までの暫定措置として 6月 1日から施行される。</p> <p><b>パート労働研究会最終報告</b></p> <p>厚生労働省雇用均等・児童家庭局長の私的研究会、「パートタイム労働研究会」(座長=佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授) は 7月 19日、2001年 3月から議論してきたパート労働の今後のあり方について、最終報告をとりまとめた。正社員とパートの「日本型均衡処遇のルール化」を盛り込んだ中間まとめを踏まえ、最終報告ではルールをより明確にするための、「短時間労働者の均衡処遇のためのガイドライン案」を提起。さらに、研究会レベルで初めて、法制化の方向にまで言及した。</p> <p><b>雇用保険の改定</b></p> <p>雇用保険の基本手当の日額控除額および高年齢雇用継続給付の支給限度額を次の通り変更した。基本手当の日額の最低額は現行 3,400円だったものが 3,368円となり、短時間労働者は 1,728円から 1,712円に引き下げられる。また、最高額は「60～65歳未満」が 9,725円から 9,640円に改定され、「45～60歳未満」は現行 1万 704円から 1万 608円、「30～45歳未満」は現行 9,726円から 9,642円、「30歳未満」は現行 8,754円から 8,676円に引き下げられる。失業期間中に内職収入を得た場合の基本手当の減額の算定をする際に控除される額も変更され、現行 1,401円から 1,388円となる。高年齢雇用継続給付を算定する際の支給限度額も、現行 38万 9,115円から 38万 5,635円に引き下げられる。</p> <p><b>会社更生法の改正 (2002年 12月 13日 公布)</b></p> <p>新「会社更生法」のポイント</p> <p>経済的に苦境にある大規模な株式会社の迅速かつ円滑な再建を可能とするため、1952年に制定された旧「会社更生法」を全面改正し、会社更生手続について、迅速化および合理化を図るとともに再建手法を強化して、現代の経済社会に適合した機能的なものに改めた。</p> <p>&lt;新「会社更生法」のポイント&gt;</p> <p>(1) 手続の迅速化</p> <p>①手続開始の要件を緩和 ②手続開始後 1年以内に更生計画案の提出を義務付け ③更生計画案の可決要件を緩和 ④手続の終結時期を早期化</p>	5.4

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
2002 (平 14)		(2) 手続の合理化 ①全国どこからでも東京地裁又は大阪地裁に申立て可能 ②手続の透明性確保のため事件関係書類の閲覧・謄写規定を整備 ③更生計画による弁済期間の上限を原則 15 年に短縮 ④更生計画案の決議方法として書面投票、書面決議の制度を導入 (3) 再建手法の強化 ①強制執行等を一律禁止する保全処分 (包括的禁止命令) を導入 ②経営責任のない取締役等は管財人等に選任できることを明確化 ③裁判所の許可による更生計画認可前の営業譲渡の制度を導入 ④担保付物件の早期売却を可能とする担保権消滅制度を創設	5.4
2003 (平 15)	3月 地域雇用受皿事業特別奨励金創設 (育児や医療、環境などで地域に貢献する事業を行う法人を設立し、1年以内に非自発的失業者を3人以上常用雇用する事業主を支援) 3月 雇用再生集中支援事業 (不良債権処理就業支援特別奨励金を拡充) 3月 労働政策審議会雇用均等分科会報告 (パートタイム労働対策の方向性) 4月 緊急就職支援者雇用開発助成金延長 4月 雇用保険法改正 (同年5月施行) 5月 両立指標に関する指針の策定 (仕事と家庭の両立支援) 5月 雇用調整助成金の特例措置 (SARS関連措置) 5月 賃金不払残業 (サービス残業) 解消のための総合対策要綱 6月 職業安定法、労働者派遣法改正 (2004年3月施行) 6月 労働基準法改正 (公布の日から6カ月を超えない範囲内で施行) 12月 育児・介護休業法の改正案 (パート・派遣に育児拡大、介護休業は分割化)	<b>雇用保険法改正</b> 早期再就職の促進、多様な働き方への対応、再就職の困難な状況に対応した給付の重点化と制度の安定的運営の確保の観点から以下の改正が行われた。 <主な変更点> ①基本手当の給付率、上限・下限額の改正 ②基本手当の所定給付日数の改正 ③60歳到達時賃金日額算定の特例の廃止 ④育児、介護等による休業、勤務時間短縮措置についての賃金日額算定の特例の創設 ⑤公共職業訓練の複数回受講等の特例措置の拡充 ⑥高齢求職者給付金の額の改正 ⑦就業手当の創設 ⑧教育訓練給付の額等の改正 ⑨高齢雇用継続給付の支給要件、給付率の改正 ⑩不正受給の場合の納付命令額等の改正 ⑪雇用保険料率の改正 <b>職業安定法、労働者派遣法改正 (2003年6月公布)</b> <職安法改正の主な内容> ①料理店等と職業紹介事業との兼業禁止規定を廃止 ②有料職業紹介事業者の保証金制度の廃止 ③許可手続について、事業所単位から事業主単位に変更 (簡素化) する ④学校等の行う無料職業紹介事業の対象者に、学生・生徒等に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを追加する ⑤特別の法律により設立された一定の法人 (商工会議所、商工会、農協等) が構成員のために行う無料職業紹介事業について、届出制に緩和する ⑥地方公共団体が、住民の福祉の増進、産業経済の発展等に資する施策に関する業務に附帯する無料職業紹介事業を行うことを可能とし、届出制とする ⑦委託募集について、無報酬のものについては許可制から届出制にする ⑧通常通勤することができる地域等から労働者を募集するように努めなければならないこととする規定を廃止する、など <派遣法改正の主な内容> ①現行の1年の期間制限は見直し、個別事業場ごとに3年まで受入れ可能に (1～3年の期間については、派遣先事業主は派遣先事業場の労働者の過半数代表の意見を聞いて定める) ②いわゆる専門「26業務」の3年の期間制限の指導の廃止 ③短期間の雇用の反復更新については、契約の締結にあたり、派遣労働者の雇用の安定に配慮 ④派遣期間の制限に違反する場合に、派遣元事業主は、派遣先と派遣労働者に派遣停止を通知。この場合、引き続き就業させようとする派遣先は、当該派遣労働者に雇用契約の申込みをしなければならないとする ⑤「26業務」については長期間 (3年超)、同一派遣労働者を受け入れている派遣先が、同一業務に労働者を雇い入れるときは、当該派遣労働者に雇用契約の申込みをしなければならないとする ⑥「物の製造」の業務についても適用対象とし、一定期間、1年間の期間制限を適用 ⑦医業のうち社会施設等における業務も適用対象 (2003年省令改正) ⑧紹介予定派遣については派遣労働者の事前面接や派遣中の内定を可能にするなど	5.3

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
2003 (平 15)		<p><b>労働基準法改正</b> (2003年7月公布)</p> <p>&lt;主な内容&gt;</p> <p>①労働契約期間上限の原則を3年に延長し、専門的な知識、技術等を有する者および満60歳以上の高齢者に係る場合については5年とし、更新を認める</p> <p>②有期労働契約の締結および更新・雇止めに関する基準を定めることができる根拠規定を設け、有期労働契約を締結する使用者に対して必要な助言および指導を行うこととし、当該基準においては、一定期間以上雇用された有期労働者について使用者が契約を更新しないこととするときは、当該労働者に対して更新しない旨を予告すること等を定める</p> <p>③解雇が、客観的かつ合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利を濫用したものとして無効とする</p> <p>④解雇を予告された労働者は、当該解雇の予告がなされた日から当該退職の日までの間においても、使用者に対して当該解雇の理由を記載した文書の交付を請求できる</p> <p>⑤専門業務型裁量労働制についても、労使協定により健康・福祉確保措置および苦情処理措置の導入を要する</p> <p>⑥企画業務型裁量労働制の導入、運用等に係る手続きについては、制度の趣旨を損なわない範囲において簡素化する</p> <p>⑦企画業務型裁量労働制の対象事業場を「事業運営上の重要な決定が行われる事業場」に限定しない、など</p>	5.3
2004 (平 16)	<p>1月 ミスマッチ解消のための緊急対応策発表</p> <p>3月 <b>規制改革・民間開放推進3か年計画</b> (閣議決定)</p> <p>3月 改正職業安定法、改正労働者派遣法施行 (3月1日)</p> <p>4月 就職に向かってがんばる若年者を支援する“YESプログラム”を展開</p> <p>6月 職業生活活性化のための年単位の長期休暇制度等に関する研究会報告書</p> <p>6月 仕事と生活の調和に関する検討会報告書</p> <p>6月 男女雇用機会均等政策研究会報告書</p> <p>6月 コミュニティ・ビジネスにおける働き方に関する調査報告書</p> <p>6月 多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査・制度導入状況調査報告書</p> <p>6月 改正高齢者雇用安定法成立 (2004年12月施行、一部については2006年4月施行)</p> <p>8月 職業能力開発促進法施行令の一部を改正する政令 (「情報配線施工」職種の技能検定試験への追加等)</p> <p>8月 <b>障害者雇用問題研究会報告書</b></p> <p>11月 労働組合法の一部を改正する法律成立 (2005年1月施行)</p> <p>12月 労働政策審議会建議 今後の労働時間対策について</p> <p>12月 規制改革・民間開放の推進に関する第1次答申</p>	<p><b>規制改革・民間開放推進3か年計画</b> (雇用・労働)</p> <p>&lt;主な内容&gt;</p> <p>【円滑な労働移動を可能とする規制改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業紹介規制の抜本的緩和</li> <li>・募集・採用における制限の緩和・差別撤廃</li> <li>・技能検定の受検資格の要件の緩和 (平成15年度中に措置済)</li> </ul> <p>【就労形態の多様化を可能とする規制改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣就業の機会拡大</li> <li>・裁量労働制の拡大等</li> </ul> <p>【新しい労働者像に応じた制度改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間規制の適用除外の拡大等</li> <li>・社会保険制度改革等</li> </ul> <p>【事後チェック機能の強化】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業紹介事業・労働者派遣事業の指導・監督体制の在り方 (平成16年度中に措置)</li> <li>・個別労使紛争への対応強化</li> </ul> <p>“YESプログラム”コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、ビジネスマナー、資格取得といった企業が求める就職基礎能力を身につけた若年者に「就職基礎能力修得証明書」を発行する。仕事と生活の調和に関する検討会報告書&lt;報告書の主な内容&gt;働く者一人ひとりが職業生活における各々の段階において「仕事」と「仕事以外の活動」(家庭、地域、学習)を様々な組み合わせ、バランスのとれた働き方を安心・納得して選択していけるようにすること、「仕事と生活の調和」の実現が重要であるという考えから、労働時間や就業場所の選択肢を整備し、また多様な働き方の選択肢相互間において公正な処遇を確保していくべきであると提案。</p> <p><b>障害者雇用問題研究会報告書</b></p> <p>&lt;報告書の主な内容&gt;</p> <p>障害者の社会参加が進み、就業に対するニーズが高まりを見せるなか、障害者雇用促進法の改正を視野に入れた施策の充実強化を早急に進める必要性があり、次の雇用支援策を提案する。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①精神障害者の雇用率の適用と雇用支援策の充実</li> <li>②在宅就業等多様な就業形態に対する支援策</li> <li>③地域における協働による障害者雇用の支援</li> </ol> <p>規制改革・民間開放の推進に関する第1次答申 (ハローワーク関連) &lt;主な内容&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①キャリア交流プラザ事業の「公設民営」</li> <li>②若年者版キャリア交流プラザ事業の「公設民営」</li> <li>③求人開拓事業の民間開放</li> <li>④アビリティガーデン (生涯職業能力開発促進センター) における職業訓練の民間開放</li> </ol>	4.7
2005 (平 17)	<p>3月 労働安全衛生法等の一部を改正する法律案 (閣議決定)</p> <p>3月 規制改革・民間開放の推進に関する第1次答申 (追加答申)</p> <p>3月 <b>規制改革・民間開放推進計画3か年計画 (改訂)</b></p>	<p><b>規制改革・民間開放推進3か年計画 (改訂)</b> (雇用・労働関係)</p> <p>&lt;主な内容&gt;</p> <p>【円滑な労働移動を可能とする規制改革】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①求職者からの手数料規制の緩和等</li> <li>②就職困難者への就業支援</li> <li>③募集・採用における制限の緩和・差別撤廃</li> </ol>	4.4

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
2005 (平 17)	<p>4月 若年者問題に関する関係府省等の取組み・連携の強化 (若者自立・挑戦戦略会議の開催)</p> <p>5月 職業能力開発の今後の在り方に関する研究会報告書</p> <p>6月 若者自立塾創出推進事業の実施</p> <p>7月 雇用保険の基本手当の日額、高年齢雇用継続給付の支給限度額等の変更</p> <p>7月 女性の再チャレンジ支援策検討会議設置 (女性の再就業等を支援する「女性の再チャレンジ支援策」について検討)</p> <p>9月 建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部を改正する法律等の施行および雇用改善計画 (第7次) の策定</p> <p>9月 今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書</p> <p>10月 女性の再チャレンジ支援策検討会議 (第1回)</p> <p>10月 障害者自立支援法成立 (2006年4月施行)</p> <p>10月 障害者雇用促進法改正 (2006年4月施行、一部2005年10月施行)</p> <p>11月 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 (「実践型人材養成システム」の制度化を提言)</p> <p>11月 労働安全衛生法等の一部を改正する法律成立 (一部を除き2006年4月施行)</p> <p>12月 労働政策審議会建議 今後の職業能力開発施策の在り方</p> <p>12月 労働政策審議会建議 今後の男女雇用機会均等対策</p> <p>12月 女性の再チャレンジ支援策検討会議 (第2回) 支援プラン (案)</p>	<p>【就労形態の多様化を可能とする規制改革】</p> <p>①事前面接の解禁</p> <p>②雇用契約の申込義務に関する検討</p> <p>③派遣元事業主から派遣労働者への就業条件に関する書面交付の電子化の解禁</p> <p>④裁量労働制の拡大等</p> <p>【新しい労働者像に応じた制度改革・労働時間規制の適用除外の拡大等】</p> <p>①労働時間規制の適用除外の拡大等</p> <p>②解雇紛争の救済手段としての金銭賠償方式の導入</p> <p>③女性を対象とした坑内労働の禁止に係る労働基準法の見直し</p> <p>④次世代育成支援のための勤務時間の弾力化</p> <p>⑤社会保険制度の改革等</p> <p>⑥雇用保険</p> <p>【事後チェック機能の強化】</p> <p>①職業紹介事業・労働者派遣事業の指導・監督体制の在り方</p> <p>②個別労使紛争への対応強化</p> <p>【労災保険の見直しおよび雇用保険事業の民間開放促進など】</p> <p>①労災保険強制適用事業所のうち未手続事業所の一掃</p> <p>②業種別リスクに応じた適正な保険料率の設定</p> <p>③労働福祉事業の見直し</p> <p>④雇用保険三事業の情報公開、厳格な事業評価の実施</p> <p>⑤雇用安定事業関連の助成金等の廃止・縮小を含めた見直し</p> <p>⑥能力開発事業の効率化、民間活用の促進</p> <p>⑦雇用福祉事業の見直し</p> <p>⑧早期再就職の促進</p> <p>【その他】</p> <p>①衛生管理者の選任要件の緩和 ②産業別最低賃金制度の見直し</p> <p>③ハローワークの改革 ④職業訓練における民間参入の促進</p> <p>⑤義務教育修了前の演劇子役の就労可能時間の延長</p> <p>⑥障害者雇用調整金・報奨金の授受方法の拡大</p> <p>⑦労災保険における継続事業のメリット性の増減幅拡大</p> <p>⑧教育訓練給付制度の指導希望手続き受付恒常化と手続きの迅速化</p> <p>今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書&lt;主な内容&gt;</p> <p>①労働条件の設定の運用状況を常時調査討議し、労働条件の決定に多様な労働者の意思を適正に反映させることができる常設的な労使委員会制度を整備</p> <p>②労働契約の成立・変動・終了に関する要件と効果を規定</p> <p>③有期労働契約の雇止めについてのルールを整備</p> <p>④労働基準法の見直し</p> <p>女性の再チャレンジ支援プラン&lt;概要&gt;</p> <p>①地域におけるネットワークの構築等による再チャレンジ支援</p> <p>②学習・能力開発支援 ③再就職支援</p> <p>④起業支援 ⑤国における総合的な情報提供・調査等</p>	4.4
2006 (平 18)	<p>1月 多様就業型ワークシェアリング制度導入実務検討会議報告書</p> <p>1月 今後の労働時間制度に関する研究会報告書</p> <p>2月 職業能力開発促進法および中小企業における労働力の確保および良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正する法律案要綱</p> <p>3月 子育てをしながら就職を希望する方に対してきめ細かな就職支援を行う「マザーズハローワーク」オープン</p> <p>3月 労働時間等設定改善指針適用</p> <p>3月 介護雇用管理改善等計画の改正</p> <p>3月 男女雇用機会均等改正法案 (男女双方に対する差別の禁止、妊娠や出産を理由にした不利益な取扱いの禁止、間接差別の禁止、ポジティブ・アクションの効果的推進方策など)</p>	<p>「マザーズハローワーク」オープン</p> <p>①就職を希望される方のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かなマッチング</p> <p>②子ども連れの方が来所・相談しやすい環境、施設</p> <p>③子育て女性を応援する関係機関との連携による仕事と子育ての両立に関する情報の収集・提供</p> <p>④希望やニーズを踏まえた求人確保</p> <p>⑤就職支援セミナー等の実施</p> <p>女性起業家向けメンター紹介サービス事業</p> <p>メンター紹介サービス事業とは、起業して1、2年程度の経験の浅い女性起業家を中心に、直面する様々な悩みについて相談できる先輩女性起業家 (メンター) を紹介し、1年間継続的な相談サービスを提供するもの。平成18年6月15日から開始。</p> <p>改正男女雇用機会均等法 (6月15日成立)</p> <p>&lt;主な内容&gt;</p> <p>①間接差別の禁止 (募集・採用時の身長・体重・体力要件、総合職採用時の全国転勤要件、昇進時の転勤要件の禁止)</p> <p>②男性への差別、セクシャルハラスメントの禁止</p>	4.1

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
2006 (平 18)	<p>4 月 平成 18 年度の雇用保険三事業による事業の目標設定 (目標設定事業数 169 事業)</p> <p>6 月 民間機関によるジョブコーチ養成スタート (障害者の職場適応を支援するジョブコーチの養成研修を指定)</p> <p>6 月 女性起業家向けメンター紹介サービス事業を開始</p> <p>6 月 <b>改正男女雇用機会均等法成立</b> (2007 年 4 月施行)</p> <p>6 月 改正職業能力開発促進法成立</p> <p>6 月 改正中小企業労働力確保法成立</p> <p>9 月 偽装請負に対する当面の取組みを指示</p> <p>10 月 男性が育児参加できるワークライフバランス推進協議会提言</p> <p>12 月 「今後の労働契約法制の在り方について」および「今後の労働時間法制の在り方について」労働政策審議会答申</p>	<p>③妊娠・出産を理由とする不利益な取扱いの禁止、妊娠中および出産後 1 年以内の解雇は無効</p> <p>④紛争解決制度の拡大</p> <p>⑤公表制度の対象の拡大</p> <p>⑥過料の創設</p> <p>偽装請負に対する当面の取組み&lt;概要&gt;</p> <p>①広報、集団指導の実施など周知啓発を強化すること</p> <p>②職業安定行政と労働基準行政の間で情報共有を徹底するとともに、共同監督を計画的に実施すること</p> <p>③労働安全衛生法等違反を原因とする死亡災害等重篤な労働災害を発生させた事業主等に対して、厳格に対応すること</p> <p>④その他職業安定行政および労働基準行政のそれぞれにおいて偽装請負の防止・解消を図るための監督指導を強化すること</p>	4.1
2007 (平 19)	<p>2 月 「労働契約法要綱」および「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」について労働政策審議会答申</p> <p>2 月 雇用対策法および地域雇用開発促進法の一部を改正する法律案提出</p> <p>3 月 職業能力開発促進法施行令の一部を改正する政令</p> <p>3 月 労働基準法の一部を改正する法律案</p> <p>3 月 労働契約法案</p> <p>4 月 キャリアコンサルティング研究会報告書 (キャリアコンサルタントの育成、同資格の知名度の向上などを示唆)</p> <p>4 月 <b>改正雇用保険法成立</b> (一部、2007 年 4 月 1 日施行、一部 2007 年 10 月 1 日施行、一部 2008 年 10 月 1 日施行、一部 2010 年 4 月 1 日施行)</p> <p>5 月 <b>パートタイム労働法の一部改正</b> (2008 年 4 月 1 日施行、一部 2007 年 7 月 1 日施行)</p> <p>6 月 雇用対策法および地域雇用開発促進法の一部を改正する法律成立 (2007 年 10 月 1 日施行、一部同年 8 月 4 日施行)</p> <p>6 月 <b>わたしと起業.com オープン</b></p> <p>7 月 ビジネスキャリア制度リニューアル (ビジネスキャリア検定試験に変更)</p> <p>8 月 障害者雇用促進のための 3 つの研究会報告書</p> <p>8 月 日雇い派遣労働者の実態に関する調査報告書</p> <p>9 月 フリーター等の経験能力を適切に評価するための「経験能力評価基準」の作成・公表</p> <p>12 月 労働政策審議会建議「今後の雇用労働政策の基本的考え方について一働く人を大切にす政策の実現に向けて」</p> <p>12 月 <b>労働契約法成立</b> (2008 年 3 月 1 日施行)</p> <p>12 月 最低賃金法の一部改正 (2008 年 7 月 1 日施行)</p>	<p><b>改正雇用保険法</b> (4 月 19 日成立)</p> <p>①失業等給付に要する費用の国庫負担の在り方の見直し</p> <p>②雇用保険法の規定による雇用福祉事業の廃止、労働者災害補償保険法の規定による労働福祉事業のなかの労働条件確保事業の廃止</p> <p>③失業等給付に係る保険料率を弾力的に変更できる幅の拡大、雇用安定事業等に係る保険料率を弾力的に変更できる期間の制限の撤廃</p> <p>④船員保険の業務上疾病・年金部門のうち労働者災害補償保険に相当する部分を労働者災害補償保険制度に統合、船員保険の失業部門を雇用保険制度に統合、その他の部門について全国健康保険協会へ移管</p> <p>⑤その他の雇用保険制度に係る諸課題への対応等</p> <p>ア) 被保険者区分および基本手当の支給資格要件などの見直し</p> <p>イ) 特例一時金の見直し</p> <p>ウ) 教育訓練給付制度および育児休業給付制度の見直し</p> <p>エ) 雇用安定事業等の対象範囲の変更</p> <p>オ) 船員保険制度について (2)、(3) の (イ)、(5) の (イ) (一部) および (ハ) と同様の見直し</p> <p><b>パートタイム労働法の一部改正</b> (5 月 25 日成立)</p> <p>①短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置の充実</p> <p>ア) 事業主に対し、労働条件に関する事項のうち特定のものについて文書交付などによる明示を義務付ける。</p> <p>イ) 通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止など、通常の労働者との均衡のとれた待遇を図るために事業主が講ずべき措置を定める。</p> <p>ウ) 事業主に対し、その雇用する短時間労働者について、通常の労働者への転換を推進するための措置を義務付ける。</p> <p>②紛争解決</p> <p>都道府県労働局長による紛争解決の援助、調停制度の創設などの紛争解決手続を整備する。</p> <p>③短時間労働援助センターの業務の見直し</p> <p>短時間労働援助センター (厚生労働大臣の指定法人) の業務を助成金支給業務およびその附帯業務などに特化する。</p> <p><b>わたしと起業.com オープン</b> (<a href="http://www.watashi-kigyou.com/">http://www.watashi-kigyou.com/</a>)</p> <p>女性の起業を支援するための情報サービスを総合的に提供する専用サイトで、概要は以下のとおり</p> <p>①女性起業家情報 (業種別・年代別事例)</p> <p>②起業講座 e ラーニング</p> <p>③起業に関する FAQ・メール相談</p> <p>④起業お役立ち事典・関連リンク集</p> <p>雇用対策法および地域雇用開発促進法の一部を改正する法律 (6 月 1 日成立)</p> <p>①雇用対策法の一部改正</p> <p>ア) 国は雇用政策を人口構造の変化などに対応して行うべきことを明確化するとともに、国の実施すべき施策として、青少年、女性、高齢者、障害者などの就業促進対策や地域雇用対策を明記する。</p>	3.9

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
2007 (平 19)		<p>イ) 事業主の努力義務として、青少年の能力を正当に評価するための募集方法の改善等および外国人労働者に係る雇用管理の改善などを加える。</p> <p>ウ) 事業主による労働者の募集・採用について、年齢にかかわらず均等な機会を与えることを義務化する。</p> <p>エ) 雇用対策基本計画を終了する。</p> <p>オ) 事業主による外国人雇用状況の届出を義務付け、それに基づき外国人の雇用管理の改善、再就職の促進を図るとともに、不法就労の防止により労働市場の健全性を保持する観点から、法務大臣への当該届出情報の提出規定を設ける。</p> <p>②地域雇用開発促進法の一部改正 助成金等の支援策を講ずる地域類型を、雇用情勢が特に厳しい地域（雇用開発促進地域）と雇用創出に向けた意欲が高い地域（自発雇用創造地域）に重点化する。</p> <p><b>労働契約法</b>（12月5日成立） &lt;概要&gt; 就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、個別の労働者および使用者の労働関係が良好なものとなるようにルールを整える。</p> <p>①労働契約の締結 ア) 対等の立場の合意原則を明確化 イ) 均衡考慮および仕事と生活の調和への配慮を規定 ウ) 契約内容の理解を促進 エ) 契約内容（有期労働契約に関する事項を含む。）をできるだけ書面で確認 オ) 安全配慮</p> <p>②労働契約の変更 ア) 合意原則の明確化 イ) 一方的に就業規則の変更により労働者に不利益な変更ができないこと ウ) 労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等の交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情を考慮して、就業規則の変更が合理的な場合は労働条件が変更されること</p> <p>③労働契約の継続・終了 ア) 解雇の権利濫用は無効（労働基準法から移行） イ) 懲戒の権利濫用は無効等</p> <p>④有期労働契約 ア) 契約期間中はやむを得ない事由がある場合でなければ、解雇できないことを明確化 イ) 契約期間が必要以上に細切れにならないよう、使用者に配慮を求める</p>	3.9
2008 (平 20)	<p>1月 「日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主および派遣先が講ずべき措置に関する指針案要綱」等についての労働政策審議会に対する諮問および答申</p> <p>2月 <b>雇用政策基本方針告示</b>（29日）</p> <p>3月 労働時間等見直しガイドライン改正</p> <p>4月 <b>ジョブカード制度実施</b></p> <p>7月 今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書</p> <p>7月 今後の派遣労働の在り方に関する研究会報告書</p> <p>9月 労働政策審議会建議—<b>労働者派遣制度の改正</b>について</p> <p>10月 障害者雇用底上げをテーマとした『ATARIMAEプロジェクト』開始</p> <p>11月 労働者派遣法改正案提出</p> <p>12月 今後の雇用・能力開発機構の在り方について（最終報告）（効率的な運営ができるよう抜本的改革を行う）</p> <p>12月 労働者派遣契約の中途解除等への対応（労働者派遣契約の中途解除等を契機とする解雇・雇止めに対する指導等を徹底するよう指示）</p> <p>12月 労働政策審議会建議—仕事と家庭の両立支援対策の充実について</p>	<p><b>雇用政策基本方針</b> 本格的な人口減少社会の到来、グローバル化や技術革新等がもたらした課題を乗り越え、経済社会の持続的な発展を強固なものとするとともに、人々の「雇用・生活の安定」の確保を目指し、当面5年程度の間、わが国が取り組むべき雇用政策の方向性を示す。</p> <p><b>ジョブカード制度</b> フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親などの正社員経験が少ない人が、ハローワーク、ジョブカフェ等での「ジョブカード」によるキャリアコンサルティングを通じ、企業における実習と教育訓練機関などにおける座学等を組み合わせた実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を受講し、その評価を「ジョブカード」に取りまとめ、常用雇用を目指した就職活動やキャリア形成に活用する制度。</p> <p><b>労働者派遣法改正案</b></p> <p>①労働者派遣法の改正関係 ア) 日雇労働者についての労働者派遣の原則禁止 イ) 関係派遣先（グループ企業）への労働者派遣の割合規制（8割）の創設 ウ) 有期雇用派遣労働者等に対する期間を定めずに雇用される労働者への転換推進措置の努力義務化 エ) いわゆるマージン等についての情報提供義務の創設 オ) 派遣先に対する労働契約の申込勧告の創設 カ) 失格事由の整備</p> <p>②労働者災害補償保険法の改正関係 派遣先に事業主等に対する報告、文書の提出または出頭の命令および派遣先の事業現場等への立入検査を可能とする。</p> <p>③高齢者雇用安定法の改正関係 シルバー人材センターについて届出により有料の職業紹介事業を行うことを可能とする。</p>	4.0

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
2008 (平 20)	<p>12月 労働基準法の一部改正 (2010年4月1日施行)</p> <p>12月 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律成立 (2009年4月1日より段階的に施行)</p>	<p>労働基準法の一部改正 (12月5日成立)</p> <p>&lt;概要&gt;</p> <p>①時間外労働の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・限度時間を超える時間外労働の労使による軽減</li> <li>・法定割増賃金率の引上げ</li> <li>・代替休暇制度の創設</li> </ul> <p>②年次有給休暇の有効活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間単位年休制度の創設</li> </ul> <p>障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律 (12月19日成立)</p> <p>&lt;概要&gt;</p> <p>①中小企業における障害者雇用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用給付金制度の適用対象の範囲拡大、雇用率の算定の特例</li> </ul> <p>②短時間労働に対応した雇用率制度の見直し</p> <p>③その他</p>	4.0
2009 (平 21)	<p>2月 労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査報告書</p> <p>3月 雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意</p> <p>3月 キャリアコンサルティング研究会等報告書</p> <p>3月 改正雇用保険法成立 (31日施行、一部2010年4月1日)</p> <p>4月 高齢者等職業安定対策基本方針策定</p> <p>4月 育児休業、介護休業法および雇用保険法の一部を改正する法律案提出</p> <p>5月 一般労働者派遣事業の許可基準の見直し</p> <p>6月 雇用調整助成金および中小企業緊急雇用安定助成金の拡充</p> <p>6月 改正育児・介護休業法成立 (2010年6月30日施行、一部例外あり)</p> <p>12月 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書</p> <p>12月 「私のしごと館に係る建物等の有効活用検討会」報告書</p>	<p>改正雇用保険法 (3月27日成立)</p> <p>①非正規労働者に対するセーフティネットの強化 (受給資格要件の緩和、給付日数の暫定的な充実)</p> <p>②再就職が困難な場合の支援の強化 (給付日数の延長)</p> <p>③安定した再就職へのインセンティブの強化 (再就職手当の受給要件の緩和および給付率の引上げ、職業訓練に必要な諸般の負担軽減)</p> <p>④育児休業給付の見直し (育児休業給付金と育児休業者職場復帰給付金の統合など)</p> <p>⑤雇用保険料率の引下げ (2009年度の失業等給付に係る雇用保険料率の暫定的引下げ: 0.4%)</p> <p>一般労働者派遣事業の許可基準の見直し</p> <p>経済情勢の悪化に伴い、派遣労働者の解雇や雇止めが行われている現下の厳しい雇用情勢に鑑み、派遣元事業主による派遣労働者の適正な雇用管理や、その前提となる的確、安定的な事業運営の確保を図るため、一般労働者派遣事業の許可基準のうち、財産的基礎に係る要件 (資産要件) および派遣元責任者に係る要件を改正。</p> <p>改正育児・介護休業法 (6月24日成立)</p> <p>①3歳未満の子どもを持つ従業員への短時間勤務制度の導入・残業免除の義務化</p> <p>②専業主婦 (夫) を配偶者を持つ従業員への育児休業取得促進</p> <p>③介護休暇制度の新設 (介護のための短期休暇制度創設)</p> <p>④勧告に従わない企業名の公表、苦情処理・紛争解決の援助および調停の仕組みの創設</p> <p>* 2010年6月30日施行 (一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主について2012年6月30日。④のうち、調停については2010年4月1日、その他は2009年9月30日)</p>	5.1
2010 (平 22)	<p>3月 改正雇用保険法成立 (4月1日施行)</p> <p>6月 「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ～」 (同月18日閣議決定)</p> <p>9月 有期労働契約研究会報告書公表 (締結から終了にわたるルールに関する論点・課題を提示)</p> <p>10月 雇用調整助成金の生産量要件緩和、不正受給防止対策の推進</p> <p>12月 平成23年度厚生労働省関係税制改正 (同月16日閣議決定)</p> <p>12月 第3次男女共同参画基本計画 (同月17日閣議決定)</p> <p>12月 出先機関改革のアクションプラン案公表</p>	<p>改正雇用保険法 (3月31日成立)</p> <p>①非正規労働者に対する適用範囲の拡大</p> <p>②雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間の改善</p> <p>③積立金から雇用安定資金に借り入れる仕組みの措置</p> <p>④雇用保険二事業の保険料率に係る弾力条項の発動停止を内容とする雇用保険法等の改正</p> <p>* 4月1日施行、ただし、②については、3月31日から起算して9カ月を超えない範囲において政令で定める日より施行</p> <p>「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ～」 (6月18日閣議決定)</p> <p>&lt;雇用分野の主な内容&gt;</p> <p>①雇用・人材戦略: 2020年までの主な目標</p> <p>『20～64歳の就業率80%、15歳以上の就業率57%』、『20～34歳の就業率77%』、『若者フリーター数124万人、地域若者サポートステーション事業によるニートの進路決定者数10万人』、『25歳～44歳までの女性就業率73%、第1子出産前後の女性の継続就業率55%、男性の育児休業取得率13%』、『60歳～64歳までの就業率63%』、『障がい者の実雇用率1.8%、国における障がい者就労施設等への発注拡大8億円』、『ジョブカード取得者300万人、大学のインターンシップ実施率100%、大学への社会人入学者数9万人、専修学校での社会人受入れ総数15万人、自己啓発を行っている労働者の割合: 正社員70%、非正社員50%、公共職業訓練受講者の就職率: 施設内80%、委託65%』、『年次有給休暇取得率70%、週労働時間60時間以上の雇用者の割合5割減』、『最低賃金引上げ: 全国最低800円、全国平均1,000円』、『労働災害発生件数3割減、メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合100%、受動喫煙の無い職場の実現』</p> <p>②雇用・人材分野における国家戦略プロジェクト: 「キャリア段位」制度とパーソナル・サポート制度の導入</p>	5.1

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
2010 (平 22)		<p>・時代の要請に合った人材を育成・確保するため、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリアアップ制度」では、介護、保育、農林水産、環境・エネルギー、観光など新たな成長分野を中心に、ジョブカード制度などの既存のツールを活用した『キャリア段位』を導入・普及する。</p> <p>・育成プログラムでは、企業内OJTを重視するほか、若者や母子家庭の母親など、まとまった時間が取れない人やリカレント教育向けの「学習ユニット積上げ方式」の活用や、実践キャリアアップ制度と専門学校・大学等との連携による学習しやすい効果的なプログラムの構築を図る。</p> <p>・失業をリスクに終わらせず、新たなチャンスに変えるための「セーフティ・ネットワーク」の実現を目指し、長期失業などで生活上の困難に直面している人々を個別的・継続的・制度横断的に支える「パーソナル・サポート」を導入するほか、就労・自立を支える「居住セーフティ・ネット」を整備する。</p> <p>出先機関改革のアクションプラン案 政府は、地方公共団体が求めているハローワークの地方移管について、当面は希望する地方公共団体と国が協議しながら一体的に運営する仕組みを導入し、3年程度の成果を検証したうえで権限移譲について検討するとした。</p>	
2011 (平 23)	<p>2月 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律案（「求職者支援法」）の国会提出が閣議決定</p> <p>3月 第9次職業能力開発基本計画（案）について、労働政策審議会「妥当」と答申</p> <p>3月 第8次建設雇用改善計画策定（2011年4月施行）</p> <p>4月 独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律</p> <p>5月 求職者支援法成立（同年10月1日施行）</p> <p>5月 改正雇用保険法成立（同年8月1日施行、一部2012年4月1日施行、一部は公布日施行）</p> <p>5月 2010年度労働政策審議会点検評価部会中間評価</p> <p>8月 雇用保険基本手当日額引上げ</p> <p>8月 被災者等就労支援・雇用創出推進会議</p> <p>12月 民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインの策定</p> <p>12月 労働政策審議会建議「有期労働契約の在り方について」</p>	<p><b>求職者支援法</b>（5月20日公布、10月1日施行） 求職者支援制度 ＜趣旨・目的＞ ・雇用保険を受給できない求職者に対し、訓練を受講する機会を確保するとともに、一定の場合には訓練期間中に給付金を支給し、ハローワークが中心となってきめ細かな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援するもの。</p> <p>＜概要＞ ①求職者支援訓練 基礎コースと実践コースがあり、訓練期間は3カ月以上6カ月以下。ハローワークが求職者本人の希望や経験を踏まえたキャリア・コンサルティングを実施し、就職に必要な訓練へ誘導して、受講申込を受け付ける。訓練期間中に訓練内容の習得度評価、キャリア・コンサルティング、就職支援を実施する。 訓練機関に対して、奨励金支給単位期間ごとに、受講者1人当たり一定額を支給。さらに就職実績に応じて金額は上乗せされる。</p> <p>②職業訓練受講給付基金 給付金には職業訓練受講手当と通所手当があり、前者は給付金支給単位期間ごとに10万円を支給（ただし支給単位期間の日数が28日未満の場合は3,580円×日数）、後者は職業訓練受講給付金の支給要件を満たしている者であって、訓練施設への通所、公共交通機関、自動車等を利用する者には、交通費（運賃相当額）も支給。 給付期間は職業訓練を受講している期間とするが、1年相当（必要な場合は2年）を上限とする。</p> <p><b>改正雇用保険法</b>（5月20日公布） ①失業給付等の充実（賃金日額の引上げ、安定した再就職へのインセンティブ強化） ②保険料率の改定（失業等給付に係る法定の保険料率を1.6%から1.4%に引下げ） ③国庫負担に関する暫定措置の廃止時期の見直し</p>	4.6



年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
2012 (平 24)	<p>1 月 労働政策審議会建議「今後の高齢者雇用対策について」(希望者全員の 65 歳までの雇用確保措置等)</p> <p>2 月 高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案要綱</p> <p>3 月 雇用調整助成金などの支給要件緩和</p> <p>3 月 「労働契約法の一部を改正する法律案要綱」の答申 (有期労働契約の在り方)</p> <p>3 月 「望ましい働き方ビジョン」取りまとめ</p> <p>3 月 「キャリア・コンサルティング研究会」報告書</p> <p>3 月 多様な形態による正社員に関する研究会報告書</p> <p>3 月 改正雇用保険法成立 (同年 3 月 31 日施行)</p> <p>4 月 改正労働者派遣法成立 (同年 10 月 1 日、一部例外あり)</p> <p>4 月 「わかもの支援コーナー」「わかもの支援窓口」設置 (フリーターへの支援強化)</p> <p>5 月 卒業前最後の集中支援 2012 (厚生労働省、文部科学省、経済産業省連携による大学等新卒者の就職支援)</p> <p>6 月 労働政策審議会建議「今後のパートタイム労働対策について」</p> <p>8 月 改正労働契約法成立 (同年 8 月 10 日、2013 年 4 月 1 日施行)</p> <p>9 月 改正高齢者等雇用安定法成立 (2013 年 4 月 1 日施行、一部例外あり)</p> <p>10 月 「わかものハローワーク」設置</p> <p>11 月 高齢者等職業安定対策基本方針 (案) 等答申</p>	<p><b>改正労働者派遣法</b> (4 月 6 日公布、10 月 1 日施行、ただし労働契約申込みみなし制度については 2015 年 10 月 1 日施行)</p> <p>&lt;概要&gt;</p> <p>①事業規制の強化</p> <p>ア) 日雇派遣 (日々又は 30 日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣) の原則禁止 (適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外)</p> <p>イ) グループ企業内派遣の 8 割規制、離職した労働者を離職後 1 年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止</p> <p>②派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善</p> <p>ア) 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化</p> <p>イ) 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮</p> <p>ウ) 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合 (いわゆるマージン率) などの情報公開を義務化</p> <p>エ) 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、1 人当たりの派遣料金の額を明示</p> <p>オ) 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元および派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化</p> <p>③違法派遣に対する迅速・的確な対処</p> <p>ア) 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす</p> <p>イ) 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備</p> <p><b>改正労働契約法</b> (8 月 10 日公布、② 8 月 10 日施行、①③ 2013 年 4 月 1 日施行)</p> <p>&lt;概要&gt;</p> <p>①無期労働契約への転換</p> <p>有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときは労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約 (無期労働契約) に転換できる。</p> <p>②雇止め法理の法定化</p> <p>最高裁判例で確立した「雇止め法理」がそのままの内容で法律に規定。一定の場合には使用者による雇止めが認められない。</p> <p>③不合理な労働条件の禁止</p> <p>有期労働契約者と無期労働契約者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止</p> <p><b>改正高齢者等雇用安定法</b> (9 月 5 日公布、2013 年 4 月 1 日施行、経過措置あり)</p> <p>&lt;概要&gt;</p> <p>①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止</p> <p>継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する。</p> <p>②継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大</p> <p>継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。</p> <p>③義務違反の企業に対する公表規定の導入</p> <p>高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。</p> <p>④高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定</p> <p>事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の根拠を設ける。</p> <p>⑤その他</p> <p>厚生年金 (報酬比例部分) の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる 12 年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。</p>	4.3

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
2013 (平 25)	<p>2月 地域若者サポートステーション事業の今後の在り方に関する検討会報告書</p> <p>3月 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書</p> <p>3月 「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」 答申</p> <p>4月 <b>改正障害者雇用促進法成立</b> (2016年4月1日施行、一部例外あり)</p> <p>5月 「在職者に対するジョブ・カードの普及促進のための実務者会議」 報告書</p> <p>7月 労基法施行規則改正案要綱諮問</p> <p>8月 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書</p> <p>9月 労働政策審議会雇用均等分科会報告「今後の男女雇用機会均等対策について」</p> <p>12月 労働政策審議会建議「今後の次世代育成支援対策推進法について」</p> <p>12月 <b>改正男女雇用機会均等法施行規則</b> (2014年7月1日施行)</p> <p>12月 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告</p> <p>12月 労働政策審議会職業能力開発分科会報告</p>	<p><b>改正障害者雇用促進法</b> (6月19日公布、2016年4月1日施行、ただし②は2018年4月1日、③は公布日施行)</p> <p>&lt;概要&gt;</p> <p>①障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応</p> <p>ア) 障害者に対する差別の禁止</p> <p>雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。</p> <p>イ) 合理的配慮の提供義務</p> <p>事業主に障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。</p> <p>ウ) 苦情処理・紛争解決援助</p> <p>②法定雇用率の算定基礎の見直し</p> <p>③その他</p> <p>障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。</p> <p><b>改正男女雇用機会均等法施行規則</b> (2014年7月1日施行)</p> <p>&lt;概要&gt;</p> <p>①間接差別となり得る措置の範囲の見直し</p> <p>間接差別となるおそれがある措置として省令に定める3つの措置のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。これにより、全ての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとする。</p> <p>②性別による差別事例の追加</p> <p>性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例を追加。</p> <p>③セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底等</p> <p>ア) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示。</p> <p>イ) セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることを明示。</p> <p>ウ) セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしている。その対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示。</p> <p>エ) 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。</p> <p>④コース等別雇用管理についての指針の制定</p> <p>「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」(局長通達)を、より明確な記述とした「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」を制定。</p>	3.9

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
2014 (平 26)	<p>1 月 労働政策審議会職業安定分科会「雇用保険法の一部を改正する法律案要綱」等</p> <p>1 月 労働政策審議会建議「労働者派遣法の改正について」</p> <p>2 月 雇用政策研究会報告書「雇用政策の将来ビジョン『仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環』を目指して」</p> <p>2 月 労働政策審議会建議「有期労働契約の無期転換ルールの特例等について」</p> <p>2 月 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案要綱の諮問・答申</p> <p>3 月 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」答申</p> <p>3 月 平成 25 年度キャリア・コンサルティング研究会報告書</p> <p>3 月 パートタイム労働者均等・近郊待遇指標（パート指標）策定</p> <p>4 月 改正パートタイム労働法成立（2015 年 4 月 1 日施行）</p>	<p><b>改正パートタイム労働法</b>（4 月 23 日公布、2015 年 4 月 1 日施行）</p> <p>&lt;概要&gt;</p> <p>①正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者については、これまで、(1) 職務内容が正社員と同一、(2) 人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一、(3) 無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であることとされていたが、改正後は、(1)、(2) に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員と差別的取扱いが禁止される。</p> <p>②「短時間労働者の待遇の原則」の新設 事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設される。</p> <p>③パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設 事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければならない。</p> <p>④パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設 事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。</p>	

注) 失業率は総務省労働力調査による

#### <参考資料>

小島典明・島田陽一・浜田富士郎編著『目で見る労働法教材[第 2 版]』（2003 年、有斐閣）

法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑』（第 22～28 集、第 50～59 集）（各年、旬報社）

労働省（厚生労働省）『失業対策年鑑』（昭和 54 年度（1979 年度）～平成 11 年度（1999 年度））（各年、日本図書センター）

厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/index.html>

内閣府 HP <http://www.cao.go.jp/>

#### 雇用関係助成金一覧

高齢者・障害者等関係の助成金	雇用維持関係の助成金
特定求職者雇用開発助成金	雇用調整助成金
高齢者雇用安定助成金	再就職支援関係の助成金
障害者トライアル雇用奨励金	労働移動支援助成金
障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）	雇入れ関係のその他の助成金
中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	トライアル雇用奨励金
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金	地域雇用開発助成金
精神障害者等雇用安定奨励金	雇用環境の整備関係等の助成金
障害者作業施設設置等助成金	中小企業労働環境向上助成金
障害者福祉施設設置等助成金	建設労働者確保育成助成金
障害者介助等助成金	通年雇用奨励金
職場適応援助者助成金	仕事と家庭の両立支援、女性の活躍推進関係の助成金
重度障害者等通勤対策助成金	両立支援等助成金
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	キャリアアップ・人材育成関係の助成金
障害者能力開発助成金	キャリアアップ助成金
	キャリア形成促進助成金

出所 厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/koyouantei.html>

雇用関係助成金一覧

制 度 概 要							
<p>【目的】 景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、休業、教育訓練、または出向によって、その雇用する労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成するものであり、労働者の失業の予防や雇用の安定を図ること。1975年の導入当時の名称は雇用調整給付金。</p>							
<p>【支給対象事業主】                      受給できる事業主は次のいずれにも該当する事業主                      ①雇用保険の適用事業の事業主                      ②次のいずれかに該当する事業主                      イ 一般事業主（下記ロ～ホ以外の事業主）                      ロ 中小企業の新たな事業活動の促進に関する法律の規定に基づき承認された経営基盤強化計画に係る特定組合等の構成員である中小企業事業主（経営基盤強化事業主）                      ハ 特に雇用の維持その他の労働者の雇用の安定を図る必要があるものとして厚生労働大臣が指定する地域（雇用維持等地域）内に所在する事業所の事業主（雇用維持等地域事業主）                      ニ 厚生労働大臣が指定する事業主（大型倒産等事業主）の関連事業主（下請事業主等）                      ホ 認定港湾運送事業主                      ※中小企業緊急雇用安定助成金を利用できる事業主は、中小企業事業主である「一般事業主」のみ。                      ③景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の事業主                      イ 「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由」とは、景気の変動および産業構造の変化並びに地域経済の衰退、競合する製品・サービス（輸入を含む）の出現、消費者物価、外国為替その他の価格の変動等の経済事情の変化をいい、以下に掲げる理由による事業活動の停止又は縮小によるものは、雇用調整助成金および中小企業緊急雇用安定助成金（以下「本助成金」）の支給対象とならない。                      (イ) 例年繰り返される季節的変動によるもの（自然現象に限らない）                      (ロ) 事故又は災害により施設又は設備が被害を受けたことによるもの（被害状況の点検を行っている場合を含む）                      (ハ) 法令違反もしくは不法行為又はそれらの疑いによる行政処分又は司法処分によって事業活動の全部又は一部の停止を命じられたことによるもの（自主的に行っているものも含む）                      ロ 本助成金の支給を受ける前提となる「事業活動の縮小」とは、以下に該当するものをいう                       そして、                      (イ) 次のいずれかの要件を満たす一般事業主（②のイの事業主の場合）                      Ⅰ 売上高又は生産量などの事業活動を示す指標の最近3カ月間の月平均値がその直前の3カ月又は前年同期に比べ5%以上減少していること。                      Ⅱ 売上高又は生産量などの事業活動を示す指標の最近3カ月間の月平均値が前々年同期に比べ10%以上減少していることに加え、直近の決算等の経常損益が赤字であること（ただし、対象期間の初日が2009年（平成21年）12月14日から2010年（平成22年）12月13日までの間にあるものに限る）                      (ロ) ②のロからホのいずれかに該当する事業主の場合                      生産量などの事業活動を示す指標の最近3カ月の月平均値が前年同期に比べ減少しており、かつ、雇用保険被保険者数による雇用量を示す指標の最近3カ月間の月平均値が前年同期に比べ増加していないこと。</p>							
<p>【受給できる金額】</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">休業等（休業および教育訓練）</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">出向</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">                             休業手当又は賃金相当額×                              下記の助成率（※2、3）                              教育訓練は上記に加えて訓練費として、                              1人1日あたり4,000円                         </td> <td style="text-align: center;">                             出向元事業主の                              負担額（※1）×下記の助成率                         </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2/3</td> <td style="text-align: center;">2/3</td> </tr> </tbody> </table> <p>※1 出向元事業主の負担額が、出向前の通常賃金の2分の1を超える時は、当該2分の1の額が助成対象となる。                      2 障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第2項に規定する身体障害者、同条第4号に規定する知的障害者又は同条第6号に規定する精神障害者である対象被保険者に対しては、助成率を4分の3（中小企業緊急雇用安定助成金については10分の9）に上乗せする。                      3 受給額は1人1日あたり雇用保険基本手当日額の最高額（平成22年8月現在で7,505円）を限度とする（訓練費は限度額に含まない）。                      4 一定の要件を満たした場合は雇用調整助成金の助成率を2/3から3/4へ上乗せする。</p>	休業等（休業および教育訓練）	出向	休業手当又は賃金相当額× 下記の助成率（※2、3） 教育訓練は上記に加えて訓練費として、 1人1日あたり4,000円	出向元事業主の 負担額（※1）×下記の助成率	2/3	2/3	
休業等（休業および教育訓練）	出向						
休業手当又は賃金相当額× 下記の助成率（※2、3） 教育訓練は上記に加えて訓練費として、 1人1日あたり4,000円	出向元事業主の 負担額（※1）×下記の助成率						
2/3	2/3						
<p>【支給限度日数】 3年間で300日</p>							

注) 2014年4月現在

出所 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/dl/1.pdf>

## 02 労働組合

### イントロダクション

日本の労働組合組織率が低下するなかで、労働組合の役割は変化しつつある。組織率の低下に比例して、労働者の組合に対する認識も低くなりつつあり、労働組合の存続が危ぶまれているが、このような現状は、当の労働組合がもっとも危惧するところだろう。特に若い人たちにとって、労働組合は馴染みのない団体であり、労働組合がどのような活動をしているのか、あるいは、どのような役割を果たしているのかなどを知らない人も少なくはない。入社した企業内に組合がない場合はことさらであるが、組織率が20%を切るようでは、労働組合を知らなくても不思議ではない（2013年推定組織率17.7%。厚生労働省2013）。

そもそも労働組合とは、労働者が使用者（会社）との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させるために存在する（労働組合法第1条第1項）。平たくいえば、会社と1対1で労働条件等を交渉するのは難しいので、労働者が団結して会社と交渉しようというシステムである。

しかし、ストライキが頻繁に行われた1970年代においては、労働組合は会社と対立する立場で労働条件を交渉するという戦法がとられたが、最近の労働組合と会社の関係は、一般的に労使協調的であり、ストライキの数も激減している。

組織率が低下し、ストライキの数も減少し、現在の労働組合は、労働組合法が想定する労働組合とはかけ離れたものとなっている。それは、労働組合法が制定された当初には予測できなかった雇用形態の多様化や長期雇用制の崩壊が要因といわれている。では、日本の労働組合や労働組合法は具体的にどのような課題をつきつけられているのだろうか。まず、日本の労働組合が組合員数を増やすためには、非典型労働者を組織化することが不可欠だろう。これについては、ナショナルセンターである連合が、パートタイム労働者や派遣労働者の組織化を図っているが、組織率が上昇する

までには至っていない。より一層の組織化促進が検討されるべきだろう。

次に、排他的交渉代表制の導入である。たとえば、アメリカでは一定の交渉単位で過半数の労働者の支持を得た労働組合のみが交渉単位の労働者のための排他的交渉権を取得するという排他的交渉代表制がとられているが、日本でもこのような制度を導入する必要があるのではないだろうか。現在のように、使用者がすべての労働組合と同等に交渉しなければならないという制度はある意味、不公平である。同一企業に存在する組合員2人の労働組合と組合員1,000人の労働組合では、会社の対応が異なることがあってもよいと思われる。もちろん、このような制度は現行労働組合法と矛盾するものであり、活発な議論と精緻な検討が不可欠である。

そのほかにも、ユニオンショップ制度の問題、チェックオフ制度の問題、年功賃金に代わる成果賃金への対応、監視機能の強化など、日本の労働組合をめぐる課題は少なくない。2004年11月に労働組合法が改正され、2005年1月1日から施行されているが、改正内容は不当労働行為事件の審査の迅速化および的確化を図るために、労働委員会における審査手続きおよび体制を整備するものにとどまっている。今世紀末まで日本の労働組合が存続していくためには、より抜本的な改革が必要だろう。

#### <参考資料>

根本 到「労働者像の変化と労働組合」日本労働法学会編集『講座 21世紀の労働法 21世紀労働法の展望第1巻』（2000年、有斐閣）

厚生労働省 2013 厚生労働省「2013年（平成25年）労働組合基礎調査結果の概要」（2013年）<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/13/dl/01.pdf>

## 労働組合法（抜粋）

## 第1条

1 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすることおよびその手続を助成することを目的とする。

## 第3条

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。

## 1. 労働組合の歴史

### (1) 戦前までの状況

労働組合の歴史は、18世紀半ばのイギリス産業革命時代に始まったといわれる。産業革命によって、手工業が機械制工業に取って代わられたのと同時に、それまで熟練労働者が多数を占めていた工場は未熟練労働者であふれるようになった。労働者の賃金が下げられる反面、資本家の利益は大きくなり、労働者のフラストレーションは高まった。18世紀末には、熟練労働者間だけでなく、未熟練労働者間の団結も強まり、労働組合が結成されるようになった。しかし、こうした動きをおそれた資本家と政府は、労働組合の結成とストライキを禁止する団結禁止法（1799年および1800年）を制定し、違反者を投獄などに処し、徹底的に弾圧した。イギリスでの労働組合運動は隣国フランスにも広がったが、フランスでは1791年ル・シャブリエ法により団結が禁止された。労働運動の弾圧は、イギリスで1824年に団結禁止法が撤廃されるまで続いたが、同法撤廃と同時に労働組合の数は劇的に増加し、労働運動の主体となった。

労働者が階級全体の共通の利益を意識し、全階級的闘争に立ち上がっていくなから労働者階級独自の政治行動も発展していった。1836年、ロンドンの労働者と手工業者から始まったチャーチスト運動は、イギリスの政治体制の徹底的な民主化を求める「人民憲章（ピープルズ・チャーター）」を掲げた大衆的政治運動となった。この運動のなかで労働者政党の原型となる、約300の支部と5万人余りの会員を誇る「全国チャーチスト協会」が結成され、331万人以上の署名が集められた。さらに、1864年、ヨーロッパ各国の労働組合、協同組合、共済組合、労働者教育団体などが参加して国際労働者協会（のちの第1インターナショナル）がロンドンで創立され、これを中心に労働運動の国際連帯が強まり、また各国での運動の発展が促進され、強

化された。

このような運動を通して、労働組合は政治力を強めていった。第1インターナショナルは1876年に解散したが、1889年7月14日のフランス革命の100年記念日に、第2インターナショナルがパリで結成された。マルクス主義の色彩の強い第2インターナショナルは、創立大会で社会主義政党を結成する決議を採択し8時間労働、賃上げ、現物支給制反対などを掲げたゼネストを計画し、5月1日を国際労働運動の示威の日と決めた。これがメーデーである。

一方、アメリカでも19世紀初頭に地域レベルで熟練労働者の組合が結成され、19世紀半ばには、職業別の全国組合が結成されるなど、労働組合運動は1世紀かけて全米に広がり、1886年にはアメリカ労働総同盟（AFL）が組織された。

労働組合運動が欧米を中心に活発となるなか、1919年、ヴェルサイユ条約により「世界の働く人々のために社会正義を促進」する自治機関として国際労働機関（International Labor Organization, ILO）が創設された。国際労働機関の目的は、国際労働基準の策定と遵守の監視、および、労働・生活条件改善のための諸政策の国際的推進だった。そして、国際労働総会は、各加盟国の政府代表2名、労働組合代表1名、使用者代表1名から成っており、これが「政労使」の原型である。

一方、日本では、明治維新後（19世紀後半）の近代化政策とともに現れた工場労働者により初の労働組合が結成されたといわれるが、治安警察法など各種の法律により厳しく活動が制限され、違反者は刑罰に処せられた。1900年代から1910年代にかけて大規模なストライキや暴動が起こるなか、1912年、後の日本労働総同盟となる友愛会が結成され、日本の労働組合の源流ができあがった。日本労働総同盟は、分裂を繰り返しながら、巨大化していったが、産業報国運動が起こるなかで解体を余儀なくされた。なお、この間、農民運動も活発に行われたことも特筆すべきだろう。

日中戦争の開始に伴い、労働運動は1937年7月を境にして、低調となり、争議件数も激減した。各組合が挙国態勢の強化に協力し、自発的に労働争議の制限や禁止を行ったため、労働組合の機能はほとんど停止するようになり、この傾向は第2次世界大戦中も続いた。

## (2) GHQ時代

労働組合運動は1900年（明治33年）制定の治安警察法等により厳しく抑圧され、刑罰に処せられた。団結体に参加させるための暴行・脅迫・公然誹毀やストライキの誘惑・煽動が処罰の対象であったが、文言が曖昧であるため、実際には労働者の待遇改善のための行動のほとんどに拡張適用された（17条）。この規定は、1926年（大正15年）には削除されたが、同年制定の労働争議調停法のなかには、軍需工場または公益事業につき調停が開始した場合において、その争議に関係のない第三者が労働者をストライキに参加させるために誘惑・煽動をなすことを禁止する規定が設けられた。結局、労働組合運動は終戦直後に旧労働組合法が制定されるまで、法律によって抑圧されていた。

日本がGHQの占領下となった1945年に制定された旧労働組合法は、刑事免責規定を設け、労働組合活動を擁護した。同法は、禁止される行為の狭さと救済の仕組みの不十分さを危惧したGHQによってアメリカのワグナー法の不当労働行為をモデルに改正された。こうして、新憲法のもとで労働者の労働三権が保障されるに至り、日本の労働組合運動は、急速に活発になっていった。GHQは、労働組合結成を容認かつ促進したが、それまで壊滅状態となっていたところから組合運動を進めていくためには、小規模な単位から組織化する必要があった。日本に企業別労働組合が広がったのにはこのような背景がある。

労働者は、敗戦と共に初めて自由を与えられ、次々

と組合を結成していったが、1948年には飽和点に達し、その後は停滞と分裂を繰り返した。労働者の組合設立・解散状況調査によると、設立組合数は1948年3月を頂点として次第に減少に向い、1949年の初めには1948年3月のほぼ3分の1になっている。これに反し1948年下半年から解散組合数は顕著に増大していき、1949年4月にはついに設立組合数を凌駕するに至った。このため月末現在数も1948年下半年には停滞状態に入り、1949年3月の組合数3万6,481組合、組合員数675万2,735名を頂点として以後減少することになった。こうして労働者組織率も僅かながら低下していった。また、GHQによる共産主義の排除「レッドパージ」も日本の労働運動に大きな打撃を与えた（以上、日本労働年鑑1951年）。

一方、世界でも、戦後1945年を境として、労働組合運動に大きな変化が起こっていた。1945年2月、イギリス・ロンドンで38カ国の労働組合と、15の国際労働組合組織の代表が集まり、世界労組会議を開き、その決議によって、1945年10月、フランス・パリで世界労連が創立された。創立大会には、56カ国65組織、6,400万人以上の労働者代表が集まった。しかし、1947年、フランス、イタリアの労働総同盟に分裂が現れ、アメリカでも戦闘的だった産業別労働組合会議（CIO）の左派が追い出された。労働組合運動は、厳しい分裂の時期を迎えた。分裂の結果、労働者の労働条件は低下し、既得の権利は奪われていった。

## (3) 高度経済成長期と春闘

戦後、日本の労働組合運動は、重要な産業に属する企業別組合で組織される単位産業別労働組合連合会（「単産」）により発展していったが、その一方で、統一の動きもあった。1950年の総評結成がその代表例である。

そうしたなか、1955年、各産業の労働組合が春季



に一斉に賃金引き上げ要求を提出し、企業と交渉を行い、回答を引き出していくという「春闘」方式が始まった。同年には、8単産（全国金属、電機労連、合化労連、私鉄総連、紙パ労連、炭労、電産、化学同盟）、73～74万人の参加であったが、1956年の第2回春闘で官公労組を加えて一挙に300万人近い規模に達した。さらに、中立労連が一本で参加して総評とともに春闘共闘委員会を設立し、1961年春闘の参加者は約500万人に達した。「高度経済成長」を背景に、企業も名目賃金では一定の譲歩をし、インフレーションと「合理化」でとり戻すという方法をとったので、参加者の増加とともに賃上げ額も増加していき、春闘はわが国の労働組合運動のなかで定着していった。その一方で、同盟（1964年までは全労、総同盟）は、春闘に批判的な態度をとり、春闘が終わった頃に、総評、中立労連の獲得した実績をみて資本に要求するやり方をとった。しかし、職場労働者の賃上げを求める声が強まり、安保闘争の翌年の1961年春闘には、同盟系の一部単産なども、時を同じくして賃上げ闘争を行うようになった（以上、金属労組1979年）。

この時代に起こったもっとも大きな労働争議は、1959年1月の三井三池争議である。高度経済成長下で石炭から石油へのエネルギー転換が進み、炭鉱経営が厳しくなり、三井鉱山が6,000名の希望退職を募る合理化案を発表したのだ。その後、4,580名の第2次案も出したが、希望者は少なく、会社は1,277名の指名解雇に踏み切り、ロックアウトを断行した。これに対して三池炭鉱労組も無期限ストに突入。結局、282日間におよぶ歴史的な大争議となった。

ベトナム戦争が勃発してから、労働組合は、ベトナム侵略に反対する闘いや沖縄返還闘争に取り組んだ。また、1973年のオイル・ショックによる大不況により、企業が残業切捨てによる賃金の減少、配転、出向、一時帰休、「希望退職」の募集、などの人減らしを実行するなか、労働組合は、革新政党や民主団体と力をあわせて、独占資本や自民党政府に対する抗議行動をつ

よめ、1973年秋から1974年はじめにかけては、商社の買いしめ売りおしみなどを厳しく追及した。

1960年代後半から労働争議の件数は増加しつつあったが、1970年代に入ってこれに拍車がかかり、オイル・ショック後の1974年年間争議件数は1万件を超えるまでになった。特に、国鉄労働組合など公労協諸組合と私鉄総連などが交運共闘のゼネストをしばしば繰り返した。1973年、1974年がそのピークであったが、1973年には上尾で乗客の暴動も発生している。また、1975年11月の公労協によるスト権ストは、旅客列車14万本、貨物列車4万本の運休、影響人員1億5,000万人にもおよぶ大規模なものだった。公労協がこのストに敗北して以来、最高裁判所の公務員による違法ストに対する判決が厳しくなったこともあり、違法ストの数は減っていった。その後、国鉄の分割民営化による国労の衰退や、私鉄総連によるストライキなしの賃上げ交渉の一般化により、春闘につきものであった交運ストは姿を消した。

#### (4) ナショナルセンター

1980年代半ばになると、労働争議の件数は大幅に減少し、労使関係は協調的な色合いを強めていった。そうした背景のもと、1987年11月20日、全日本民間労働組合連合会（略称「連合」）が発足した。当時の正式加盟単産数55、組合員数539万人で、総評を上回る最大組織となった。この「連合」発足は、日本の労働戦線の一大再編の重要な一段階を画するものといえる。連合が結成される前、労働運動のナショナルセンターは、総評、同盟、中立労連、新産別の4つが存在していたが、1960年代から1970年代前半の労働戦線統一運動の挫折のあと、1970年代末から1980年代にかけて、新たな戦線統一・再編の動きが出始めた。連合の発足は、その動きが実を結んだものだった。連合の発足に伴い、同盟、中立労連、新産別、総評の4

つのナショナルセンターが解散し、連合へと統一された（以上、日本労働年鑑 1988 年）。一方、1989 年、左派勢力も連合に対抗して新しい全国組織である日本労働組合総連合会を結成し、日本には 2 つのナショナルセンターが存在することとなった。

## (5) 労働組合の新しい形

労働組合組織率が低下の一途をたどり、労働組合はその存続をかけて組合員を確保する必要性に迫られている。しかし、現在日本で主流となっている企業別組合だけではそれはもはや不可能といえる。なぜなら、雇用形態の多様化が進み、派遣労働者やパート労働者が増える一方、1 社に専属しない自由業者、一般労働者を対象とする団体交渉になじまない専門職や管理職の立場にある労働者など、これまで組合が想定していなかった多様な労働者が非組合員となり労働市場にあふれているからだ。労働組合は、このようなさまざまな労働者のための新しい形の組合を作っていく必要がある。実際、地域で誰でも加盟できる一般労組（ジェネラルユニオン）や、職業別組合（クラフトユニオン）の活動は活発になりつつある。また、2004 年、日本で初めての派遣社員のための労働組合となる人材サービスゼネラルユニオンが設立され、注目を集めた。人材サービスゼネラルユニオンは組合員数約 2 万人でスタートし、派遣社員の就業環境の改善を目指して派遣社員の相談窓口や共済制度を設けるほか、複数の派遣会社と団体交渉を行っている。雇用形態の多様化、人材の流動化の流れは世界的に見ても避けられず、今後も新しい形の労働組合の需要は高まっていくに違いない。そして、インターネットという情報通信技術の発達により、こうした労働組合の今後も発展していくだろう。

### <参考資料>

金属労組 1979 年 総評全国金属労働組合『社会のしくみと労働組合（増補改訂版）』（1979 年）

日本労働年鑑 1951 年 法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑 1951 年版』（1951 年）

日本労働年鑑 1988 年 法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑 1988 年版』（1988 年）

菅野和夫『労働法（第 7 版）』（2005 年、弘文堂）

白井泰四郎『労使関係論』（1996 年、日本労働研究機構）

神代和欣『労働組合』労働通信教育講座・日本労働研究機構（1999 年）

梅田俊英「戦前日本社会運動の足あと」（法政大学大原社会問題研究所）  
<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/dglb/kaisetsu.html>

法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑別巻太平洋戦争下の労働運動』（1965 年）人材サービスゼネラルユニオンHP

<http://www.jsgu.org/>

## 2. 労働組合の種類と日本の労働組合の特徴

### (1) 労働組合の種類

労働組合の組織形態は、一般的に次のように大別される。

#### ① 職業別組合(クラフトユニオン)

同一職種の労働者が自分たちの技能に関わる利益を擁護すべく広い地域で組織する労働組合で、労働組合の原初的形態である。典型的には、技能の習得過程や資格を統制し、技能に即した賃率を設定してそれ以下での労働を拒否し、共済活動を行う。職業別組合では、伝統的にクローズドショップ制を導入しているところが多い。

#### ② 産業別組合(インダストリアルユニオン)

同一産業に従事する労働者が直接加入する大規模な横断的労働組合。産業革命による未熟練労働者の大量出現によって生成した。当該産業の使用者団体や主要大企業と団体交渉を行い、産業横断的な賃金・労働条件の基準を設定する。職場統制は、組合同規約によって組合員を統制し、使用者に対して職場の全労働者を組合員とすることを承認させる(ユニオンショップ協定)。また、当該産業の労働者の利益を擁護するための政治活動も行う。欧米における労働組合の主要な組織形態であるが、日本でも全日本海員、全国港湾労働者組合、全建総連など産業別組合が古くから存在している。

#### ③ 一般労組(ジェネラルユニオン)

職種、産業を問わず、広い地域にわたって労働者を組織する労働組合である。欧米では、工場の未熟練労働者や工場外の流通関係の労働者を包括して組織化することで発達していった。産業別組合が他の産業に組

織の手を伸ばしていき、巨大な一般労組になったものもある。日本では小規模な一般労組が存在するのみ。

#### ④ 企業別組合(エンタープライズユニオン・カンパニーユニオン)

特定の企業または事業所に働く労働者を職種の別なく組織した労働組合。日本の大企業や中堅企業において正規労働者が長期雇用システムのもとで利益共同体となることを基盤として成立している。日本の組織労働者の約9割がこの組織形態のもとにある。これら企業別組合の多くが上部団体として産業別の連合体(全国単産)を組織し、それら連合体を通じて連合などの全国的組織(ナショナルセンター)に加入している。

企業別組合は、臨時工、社外工、パート労働者、派遣労働者などを除いた、正規労働者だけで組織されているため、企業意識にとらわれやすく、組合の活動は企業内に封じこめられ、その組織は企業と癒着しやすい。正規労働者の全員組織であるため、いったん組合ができてしまえば、そのあとは組合員獲得のための運動を特別に意識的に行わなくても、企業の従業員の数に応じて組合員が自動的に増えていくので、意識的な教宣・組織の活動が軽視され、その結果、組合員の団結の意識が薄くなるという欠点がある。

#### ⑤ 地域一般労組(コミュニティユニオン)

中小企業で働く労働者を一定地域において、企業、産業に関わりなく合同して組織化した労働組合で、合同労組と称される。また、最近では、管理職労働者やパートタイム労働者など、企業別組合のもとでは組織化されにくい労働者を組織する組合も存在している。これら地域一般労組は、組合員が所属する個々の企業との交渉によって当該組合員の問題を解決することを試み、いわば駆け込み寺的な機能を果たしているといえる(以上、菅野 2012)。

## (2)日本の労働組合の特徴

先に述べたように、日本の労働組合のほとんどは企業別に組織されており、これが最大の特徴である。組合員資格を当該の企業（事業所）に雇用されている労働者に限定し、ユニオンショップ制のもとで、原則として組合から除名または脱退した労働者を企業は解雇することになっている。また、全従業員一括加盟方式を採用し、ホワイトカラー・ブルーカラーの区別なく、同一の組織に混在している。

次に、組合費を使用者が従業員の給与から天引きして集めるチェックオフ方式が一般化していることが特徴としてあげられる。

第3には、組合業務に専念する組合役員のほとんどが企業に籍を置いた状態で、役員に選出された期間だけ従業員としての責務を離れる在籍専従であるのが特徴的である。

また、日本の労使関係は協調的である。これは、もう1つの特徴、長期雇用制（終身雇用制）と関連している。長期雇用制のもと、組合員であった労働者は、出世して非組合員の管理職となる。使用者側として交渉を受ける立場にある者も、かつては組合員であった。企業対労働者というよりも、先輩対後輩という関係であり、このような状況において、強い対立関係を築くのは難しい。さらに、労働者は長年その企業に勤めることになるため、短期的な労働条件の向上よりも、長期的に安定した労働条件を求める。そのためには、企業の繁栄が不可欠であり、労働組合が使用者と協力して、経営を支えていかなければならない。しかし、企業と労働組合の関係が強くなる一方、企業別組合の影響力は、どうしても企業内にとどまりやすく、企業を超えたレベルに波及しにくい。日本の労働組合は良くも悪くもこぢんまりとまとまっているといえる。

ヨーロッパの場合、職業別組合、産業別組合が中心であり、各企業には支部が置かれているだけである。通常1つの企業に職業別に組織された複数の労働組合の

支部があり、企業との交渉においては、企業内の全従業員による選挙で交渉代表を決定する。多数決を得るために全従業員の利益を政策として掲げなければならない。

他方、職業別組合であるため、所属する会社が変わっても職種が同じであれば、労働者は同じ組合に所属することになる。そのため、企業を超えた横のつながりが強く、組合の影響力は企業を超えて波及し、産業全体に広がる。ヨーロッパにおける労働組合が強い発言権をもっているのは、このような背景があるからである。

### <参考資料>

菅野 2012 菅野和夫『労働法（第10版）』（2012年、弘文堂）

### 3. 労働組合の役割と変化

#### (1) 労働組合の目的と役割

労働組合は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させることを目的に結成される。そのために、労働組合は使用者（企業）と団体交渉を行う。1対1では労働者が使用者と対等に交渉することは難しいので、労働組合という団体を結成して団体の代表が使用者と交渉するのである。使用者は、正当な理由なく団体交渉を拒むことができず（労働組合法第7条第2項）、また、誠実に交渉する義務を負う。にもかかわらず、使用者が団体交渉を拒否したり、誠実交渉を怠ったりしたときは、不当労働行為が成立する。

次に、労働組合の役割としてあげられるのは、労使協議である。労働者の賃金等労働条件や雇用確保といった問題だけではなく、労働者の主張を経営に反映させることを目的に、今日では、経営側の事業計画から人員計画など日常の業務に至るまでが労使協議の対象となっている。同時に労使協議の場において、労働組合の政策をどう反映させるのかも、企業内の労働組合の役割を再確認する上で重要である。

#### (2) 団体交渉

団体交渉の方式は、各国の歴史的経緯や団体の形態などによって異なる。たとえば、ドイツでは伝統的に産業別労働組合と産業別・業種別の使用者団体が、地域的規模で、または全国レベルで交渉を行う形をとっているが、イギリスでは、職業別あるいは産業別労働組合がそれに対応する使用者団体と全国的規模で交渉を行うことが多い。また、フランスはドイツ型と類似した方式で団体交渉を行う。ヨーロッパの場合、全体的に見て、全国レベルでの統一交渉が一般的のようだ。

この方式には、企業レベルの交渉で足並みをそろえやすいという利点がある一方、実際に職場で働く労働者の要求が反映されにくいという欠点もある。こうした欠点を補うものとして、19世紀の終り頃から、職場における労働者の具体的な要求・不満をとりあげ、経営者と交渉し、労働者の日常の利益を擁護するための機関が、労働組合の組織の一部として、現れるようになった。この代表例が、イギリスのショップ・スチュワードである。

ヨーロッパでは現在も労働組合組織が強い発言権を保持し、確固たる地位を確保しているのに対して、企業別組合を中心とする日本の労働組合組織は統一性を欠き、弱体化する傾向にある。それは、次に述べる春闘の役割の変化にも強く見られるものである。

#### (3) 春闘の役割と変化

春闘が始まったのは1955年だが、春闘の役割も約半世紀の間に大きく変化した。春闘は、パターンセッターと呼ばれる産業別連合組織が賃金引き上げ回答を先行して引き出し、その引き上げ幅がその後の企業における賃金引き上げ回答に波及していく形になっている。パターンセッターの所属する産業は、1950年代においては化学、石炭、私鉄、1960年代においては鉄鋼、1970年代においては造船、電機、1980年代においては電機、自動車、1990年代においては電機、自動車、電力、通信と、時代とともに変化してきた。また、1970年代においては、ストライキを伴う春闘が頻繁に見られたが、近年ではストライキのない春闘が一般的である。

春闘は、伝統的に大企業の賃上げ水準が中小企業に波及するという効果を持っていたが、大企業が積極的にリストラ、新しい賃金体系を導入し、大企業の組合もそれに対抗できない状態となり、労働条件決定における春闘の役割は失われつつあるといわざるをえない。

事実、最近の春闘は賃金引き上げよりも、労働者の生活維持にその主体を置いているように見える。

しかし、春闘による賃金引き上げが困難になると、かつて労働者の労働条件向上のために闘ってきた労働組合の存在意義はますます薄れていくことになりかねず、この点に危機感を募らせる組合は少なくないだろう。

#### (4) 変化を求められる労働組合

労働組合法が制定されてから 60 年余りが経ち、日本の労働市場や雇用制度は大きく変貌した。労働組合法が想定する労働者は、長期間同一企業に勤務する男性の正規労働者であるが、現在の日本の労働市場には、転職を繰り返す労働者、空いた時間にのみ就労することを希望するパートタイム労働者、1つの企業に拘束されない登録型派遣労働者、より自由な働き方を好む若年フリーター、特別な技能や専門知識を活かして企業と契約ベースで仕事をする契約社員など、60年前には存在していなかったさまざまな形態の労働者が存在する。また、長期雇用、年功賃金といった日本特有の雇用慣行も徐々に姿を消し、それらに代わる能力給が導入されるようになり、各企業の労働組合が伝統的に行ってきた団体交渉を通して労働条件を交渉するという方式は困難になってきている。

このような雇用慣行や労働条件決定方式、あるいは、労働市場を構成する労働者像の変化、そして、産業構造の変化に影響されて、日本の労働組合組織率は低下する一方である。これまで労働組合が焦点を当ててきた正規労働者以外の雇用形態に就く労働者の組織化を進めていく必要があるのはあきらかだ。

また、グローバル競争、企業の経営状況の多様化のなかで、産業レベルでは統一的な賃上げ目標を設定せずに、各企業における交渉にゆだねる「春闘の個別化」現象がみられていたが、2014年の春闘では経済状況の改善や消費税引き上げを前に、連合や産業別労働組

合によって再び統一的な賃上げ目標を設定する動きが進められた（水町 2014）。

労働者の多様化を含む社会状況の大きな変化に、労働組合がどのように関わっていくのが改めて問われている。

#### <参考資料>

水町 2014 水町勇一郎『労働法【第 5 版】』（2014 年、有斐閣）

総評全国金属労働組合『社会のしくみと労働組合（増補改訂版）』（1979 年）

## 参考資料のURL一覧

No.	資料名	出所
1	日本の雇用者数、労働組合員数および推定組織率の推移（単一労働組合）	厚生労働省「平成25年労働組合基礎調査結果の概況」（2013年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/13/dl/01.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/13/dl/01.pdf</a>
2	企業規模別労働組合員数（単位労働組合）	厚生労働省「平成25年労働組合基礎調査結果の概況」（2013年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/13/dl/03.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/13/dl/03.pdf</a>
3	産業別労働組合員数および推定組織率（単位労働組合）	厚生労働省「平成25年労働組合基礎調査結果の概況」（2013年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/13/dl/02.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/13/dl/02.pdf</a>
4	主要団体別労働組合員数（単一労働組合）	厚生労働省「平成25年労働組合基礎調査結果の概況」（2013年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/13/dl/06.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/13/dl/06.pdf</a>
5	パートタイム労働者の労働組合員数および推定組織率の推移（単位労働組合）	厚生労働省「平成25年労働組合基礎調査結果の概況」（2013年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/13/dl/05.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/13/dl/05.pdf</a>
6	労働争議の種類別件数および参加人員の推移	厚生労働省「平成24年労働争議統計調査結果の概況」（2013年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-24-08.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-24-08.pdf</a>
7	争議行為を伴う争議の行為形態別件数、参加人員および労働損失日数の推移	厚生労働省「平成24年労働争議統計調査結果の概況」（2013年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-24-08.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-24-08.pdf</a>
8	企業規模別争議行為を伴う争議の企業数、行為参加人数および労働損失日数の推移	厚生労働省「平成24年労働争議統計調査結果の概況」（2013年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-24-08.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-24-08.pdf</a>
9	労働争議の主要要求事項別労働争議件数	厚生労働省「平成24年労働争議統計調査結果の概況」（2013年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-24-08.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-24-08.pdf</a>
10	諸外国の労働組合組織率の動向	労働政策研究・研修機構「主要労働統計指標」
		<a href="http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/shuyo/index.html">http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/shuyo/index.html</a>
11	各国の労働争議件数の推移	厚生労働省「2008-2009年海外情勢報告」（2010年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/10/pdf/fuhyou/f1~30.pdf">http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/10/pdf/fuhyou/f1~30.pdf</a>
12	連合の組織	連合「構成組織」
		<a href="http://www.jtuc-rengo.or.jp/rengo/shiryou/kousei/index.html">http://www.jtuc-rengo.or.jp/rengo/shiryou/kousei/index.html</a>
13	春闘	日本労働研究機構「～『春闘』についての調査」（2001年）
		<a href="http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/web/200107/documents/shunto.pdf">http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/web/200107/documents/shunto.pdf</a>
14	民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況	厚生労働省「平成25年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」（2013年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/file.jsp?id=146126&amp;name=0000013187.pdf">http://www.mhlw.go.jp/file.jsp?id=146126&amp;name=0000013187.pdf</a>
15	民間主要企業における春季賃上げ状況の推移	厚生労働省「平成25年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」（2013年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/file.jsp?id=146128&amp;name=0000013188.pdf">http://www.mhlw.go.jp/file.jsp?id=146128&amp;name=0000013188.pdf</a>
16	労働組合の必要度別労働者割合	厚生労働省「平成21年労使コミュニケーション調査結果の概況」（2010年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/jittai/jittai09/dl/kekka-roudou02.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/jittai/jittai09/dl/kekka-roudou02.pdf</a>
17	労使コミュニケーションにおいて労働組合に期待する役割別労働者割合	厚生労働省「平成16年労使コミュニケーション調査結果の概況」（2005年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/jittai/jittai04/zu.html#14">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/jittai/jittai04/zu.html#14</a>
18	結成3年以内の労働組合における経営管理面の変化	自動車総連「企業における労働組合の役割」
		<a href="http://www.jaw.or.jp/pdf/rep4/1.pdf">http://www.jaw.or.jp/pdf/rep4/1.pdf</a>
19	労働組合結成後における労使関係の改善度	自動車総連「企業における労働組合の役割」
		<a href="http://www.jaw.or.jp/pdf/rep4/1.pdf">http://www.jaw.or.jp/pdf/rep4/1.pdf</a>
20	団体交渉の実施状況	厚生労働省「平成24年団体交渉と労働争議に関する実態調査」（2013年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-24-gaiyou-04.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-24-gaiyou-04.pdf</a>
21	団体交渉の頻度	厚生労働省「平成24年団体交渉と労働争議に関する実態調査」（2013年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-24-gaiyou-04.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-24-gaiyou-04.pdf</a>
22	労働争議の発生状況、争議行為と第三者機関の関与の有無	厚生労働省「平成24年団体交渉と労働争議に関する実態調査」（2013年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-24-gaiyou-06.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-24-gaiyou-06.pdf</a>
23	労使間の話し合い事項	厚生労働省「平成24年団体交渉と労働争議に関する実態調査」（2013年）
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-24-gaiyou-05.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-24-gaiyou-05.pdf</a>





## 03 労働時間

### イントロダクション

#### — 過渡期にある労働時間制度

2012 年末に第 2 次安倍内閣を発足させた安倍首相は、翌 2013 年 6 月に「日本再興戦略」を策定し、3 つのアクションプランを打ち出した。そのうちの 1 つ「日本産業再興プラン」は雇用制度改革・人材力の強化を謳い、多様な働き方を実現するための労働時間法制の見直しを掲げている。安倍政権は「働き方改革」を次々と打ち出し、2014 年 4 月には新たな労働時間制度の創設を提案した。この制度のイメージは、労働時間を自己の能力で管理できない人などを対象とする A タイプ「労働時間上限要件型」と、高度な職業能力を有し、高収入の B タイプ「高収入・ハイパフォーマンス型」を設定し、A タイプについては労働時間に応じてではなく、職務内容や目標達成度等を反映して報酬を支払い、B タイプについては仕事の達成度、成果に応じて報酬を支払うというものである（いずれのタイプについても本人の同意が必要で、A タイプの労働条件の総枠決定は労使合意によって行う）。そのほか、企画型裁量労働制やフレックスタイム制など既存制度の見直しも提案している（経済財政諮問会議 2014）。

日本の労働時間政策は、長期にわたり「時短」政策であった。1979 年の年間総実労働時間をみると、日本の労働時間は 2,126 時間で、イギリス (1,815 時間)、アメリカ (1,834 時間)、フランス (1,856 時間)、旧西ドイツ (1,758 時間) と比較して、非常に長いのは明らかであった（数字は OECD Employment Outlook 2006 より引用）。しかし 1980 年代以降の時短を促進する立法によって日本の労働時間は今や 1,800 時間台にまで短縮された（詳しくは次章参照）。

日本人の労働時間が現実に短縮されたかという点、そうとはいきれない。サービス残業の蔓延や年次有給休暇の未消化という問題が依然として解決されていないからである。東京都産業労働局が行った調査によると、調査対象事業所の 4 割弱が「サービス残業があ

る」と回答している（東京都 2009）。この「サービス残業」という慣行は諸外国ではほとんどみられず、上司や同僚に対する遠慮や周りの雰囲気といった日本的な心理行動によるといわれるが、サービス残業の解消が雇用創出につながるという調査もあり（生産性本部 1999）、この問題についてより積極的な対策が必要なのはいうまでもない。

今回提案された A タイプ、B タイプという新たな労働時間制度に対しては、各方面から反対意見が出ているが、その多くは現存する問題点が改善されないままに新制度を導入すれば、長時間労働を助長し、今以上にサービス残業が増えたり、持ち帰り残業が増えたりし、ひいてはワークライフ・バランスを阻害するのではないかという懸念によるものだろう。

こうした懸念に対してはワークライフ・バランスを実際的に促進できる具体策をもって対応する必要があるが、労働時間制度の改革もまた不可欠である。65 年以上も前に制定された労働基準法が想定していなかったタイプの労働者が増え、また、産業構造が大きく変化した現在、伝統的な労働時間制度が現代的な働き方に合わなくなっているのは否めない。さらに、労働時間が相対的に長い国際的に低い労働生産性は、労働時間のみで報酬を決めるという方法では国際的競争力が維持できないという問題を抱えていることを示唆している。

これらを考慮すると、新しい労働時間制度の導入は急務であり、特に仕事の手順や進め方において高い裁量性をもつホワイトカラー労働者については、成果や仕事の達成度で報酬を決定するという方式を採用するのが望ましいだろう。個人が、それぞれのライフスタイルや希望に応じて、働き方を選択できる労働時間制度を構築する時代がきている。

<参考資料>

経済財政諮問会議 2014 第 6 回経済財政諮問会議、第 4 回経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議 (2014 年)

<http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2014/0422/agenda.html>

東京都 2009 東京都産業労働局「平成 20 年度中小企業等労働条件実態調査 (労働時間等に関する実態調査)」結果 (2009 年)

[http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/roudou\\_jouken\\_20/](http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/roudou_jouken_20/)

生産性本部 1999 社会経済生産性本部「労働時間短縮の雇用効果に関する調査研究」(1999 年 5 月 26 日)

<その他の参考文献>

島田陽一『労働時間の法政策』「労働法の争点」(2014 年)

新たな労働時間制度のイメージ

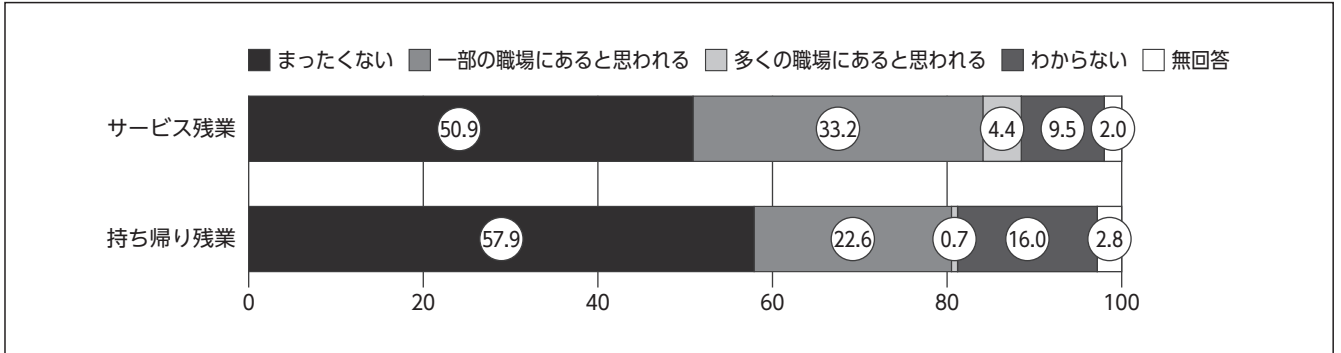
	Aタイプ (労働時間上限要件型)	Bタイプ (高収入・ハイパフォーマー型)
対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国が示す対象者の範囲の目安を踏まえ、労使合意を要する。(職務経験が浅い、受注対応等、自己で管理が困難な業務従事者は対象外)</li> <li>・本人の希望選択にもとづき決定。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高度な職業能力を有し、自律的かつ創造的に働きたい社員。(対象者の年収下限要件 (たとえば概ね 1 千万円以上) を定める)</li> <li>・本人の希望選択にもとづき決定。</li> </ul>
労働条件・報酬等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働条件の総枠決定は法律にもとづき、労使合意で決定。(年間労働時間の量的上限等は国が一定の基準を示す)</li> <li>・期初に職務内容を明示し、業務計画や勤務計画を策定。不適合の場合、通常の労働管理に戻す等の措置。</li> <li>・報酬は労働時間と峻別し、職務内容と成果等を反映。(基本はペイ・フォー・パフォーマンス)</li> <li>・労働基準法と同等の規律がある場合、現行の労働時間規制等とは異なる選択肢を提示し、労使協定にもとづく柔軟な対応可。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・期初に職務内容や達成度・報酬等を明確化。</li> <li>・職務遂行手法や労働時間配分は個人の裁量に委ねる。</li> <li>・仕事の成果・達成度に応じて報酬に反映。(完全なペイ・フォー・パフォーマンス)</li> <li>・(成果未達等により) 年収要件に不適合の場合は通常の労働管理に戻す等の措置。</li> </ul>
健康確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康管理時間を厳格に把握し、健康確保措置。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労状況を把握し、健康管理に活用。</li> </ul>
導入企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当初は過半数組合のある企業に限定。</li> <li>・導入企業は労基署に労使協定等を届出。(罰則等の履行確保措置を法律に規定)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当初は過半数組合のある企業に限定。</li> <li>・導入企業は労基署に届出。(罰則等の履行確保措置を法律に規定)</li> </ul>

出所 経済財政諮問会議 2014

サービス残業・持ち帰り残業の有無

【事業所調査】

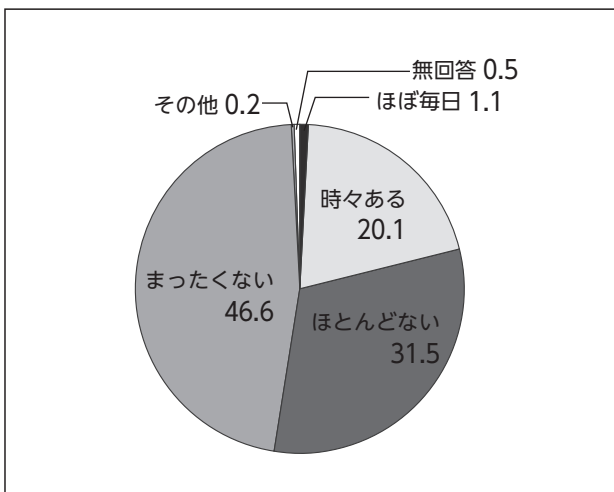
(単位 %)



出所 東京都 2009

【従業員調査】

(単位 %)



出所 東京都 2009

## 1. 時短からワークライフ・バランスへ

### (1) 日本

戦後まもなく制定された労働基準法は、1週間の労働時間について「48時間を超えてはならない」と定め、週48時間制を採用していた。しかし、1970年代から、欧米諸国と比較して日本の労働時間が長いという指摘がなされ始め、1987年に労働基準法の改正が行われた。週48時間制から週40時間制への移行は、原則自体を48時間→46時間→44時間→40時間へと段階的に短縮し、かつ、各段階において、業種・規模による時間短縮の困難性を考慮した猶予事業を設定するという方法で、10年かけて行われた。猶予事業なしに完全に週40時間制が実施されるようになったのは、1997年4月1日からである（特例事業は除く）。

#### 週40時間制への推移

	原則	猶予事業
1988年4月1日	46時間	48時間
1990年4月1日	44時間	46時間
1994年4月1日	40時間	44時間
1997年4月1日	—	40時間

注) 週法定労働時間については、小規模の商業・サービス業に関する特例がある。常時10人未満の労働者を使用する商業、映画演劇業、保健衛生業、接客業については、事業の特殊性から、労働時間の特例の規定にもとづき（労基法40条）、週の法定労働時間は特別に46時間とされてきた。1999年3月31日の省令改正により44時間に短縮されている。

また、1992年に労働時間の短縮を促進するために「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（旧時短促進法）が施行され、労基法に定める労働時間に関する労使協定は、労働時間短縮促進法にもとづく労働時間短縮推進委員会の全員一致の決議により代替することができるようになった。2006年、同法は「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」（労働時間等設定改善法）に改正された。この法律は、労使の自主的な取組みにより、労働者の多様な事情に対応できるよ

うな健康と生活に配慮した労働時間等の設定を目的としている。より具体的には、労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数や時季等の労働時間等に関する事項の設定を労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善することが求められている。

長年にわたる時短政策が効果を上げて、1970年代から1980年代を通じて2,100時間を超えていた年間総実労働時間は、2012年には1,715時間にまで短縮されている（厚生労働省「毎月勤労統計調査」）。

しかし2000年代に入ってから、時短政策には変化がみられるようになってきた。たとえば、2006年、労働時間等設定改善法にもとづき策定された「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」は、「仕事と生活の調和（ワークライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の内容を踏まえて改正されている（2008年全部改正）。同ガイドラインは、「労働者が心身の健康を保持できることはもとより、職業生活の各段階において、家庭生活、自発的な職業能力開発、地域活動等に必要とされる時間と労働時間を柔軟に組み合わせ、心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境を整備していくことが必要」であると述べ、これまで以上に年次有給休暇を取得しやすい環境を整備することや、労働者の抱える多様な事情および業務の態様に対応した労働時間等の設定を行うことを事業主に求めている。一律的な時短政策から各企業や労働者の事情に配慮できる弾力的なワークライフ・バランス政策に変化してきているといえよう。

### (2) ヨーロッパ

ヨーロッパでは、1979年以降、ヨーロッパ労連が、①週35時間労働制、②年休六労働週、③夜勤交替制勤務の五組三交替制、④60歳年金受給権、⑤16歳ま

での非労働力化とリカレント休暇（学齢期に働かざるをえなかった労働者の学習権を保障する休暇）という5大要求を掲げて戦ってきた歴史があり、各国において積極的な時短政策が採用されてきた。

ドイツでは、1984年のドイツIGメタル（金属労働組合）などによる7週間におよぶストライキの結果、週38.5時間の労働協約が締結された。その後も頻繁に労働時間短縮のためのストライキが行われ、1995年には週35時間労働制の労働協約締結に至った（金属労協2002）。

また、フランスでは、1997年から時短が雇用政策の中心となった。1998年6月に可決したオブリ法は、企業または産業レベルでの週35時間労働制導入の交渉を奨励していたが、これは1999年12月に可決した第2オブリ法により、詳細な条項を伴った週35時間労働制に取って代わられた。第2オブリ法では、1999年6月以前に全従業員または一部に適用される週労働時間を10%以上（35時間またはそれ以下）削減した協約を締結し、従業員を6%増やした企業に対して、5年にわたって社会保障拠出費の減額が適用されることとなった。しかし、2002年の政権交代で誕生したラファラン政権は時短法の適用緩和を定めるフィヨン法を制定し、超過勤務時間の年間上限を130時間から180時間に拡大すると同時に、従業員20人以下の企業に対する超過勤務手当の割増率の据置きを2005年末までに延長した。そして、2004年末には週35時間という法定労働時間を据え置きつつも、収入増を望む労働者が労働時間を延長できるような制度を盛り込んだ週35時間労働制度改正法案「時短緩和法案」を示した。同法案は2005年3月22日に成立し、フランスでは週35時間から実質週40時間労働への時長の流れを汲んでいる（日本労働政策研究・研修機構2005、2006）。

2007年、サルコジ大統領の就任直後に、法定労働時間を週35時間に据え置きつつも、就労時間の延長を促進させることを目的とした法案が提出され、国会

審議を経て同年10月1日から実施されている。また、2008年には、労働時間の変更を容易にする法改正が実施され、企業内での労使交渉の合意により、超過勤務の年間上限時間を引き上げることなどが可能となった（日本労働政策研究・研修機構2012）。

### (3)アメリカ

ヨーロッパとは対照的に、アメリカでは政策として積極的に時短が行われたことはない。アメリカの総実労働時間は2000年代前半から年平均1,770時間前後から1,800時間前後を推移していて、大きな変化はない。なぜアメリカにおいて時短政策が進められなかったかは、これを分析した資料がないため、その理由は明らかではないが、筆者は時短が必ずしも労働者にプラスにならなかったことが一因ではないかと考える。というのは、アメリカではホワイトカラーを除く正規労働者の多くは、時間給で給料を支払われているため、時短＝賃金カットになってしまうためである。それゆえに、労働組合から時短を求める声が上がらなかったのではないだろうか。

1938年制定の連邦公正労働基準法（Fair Labor Standards Act, FLSA）は、労働時間に関しては週40時間を超える労働に対して、通常賃金の1.5倍以上の割増賃金の支払いと労働時間の記録を使用者に義務付けているだけで、労働時間そのものを規制するものではない。また、同法には複数の除外規定があり、なかでも「ホワイトカラー・エグゼンプション」は専門職、運営職、管理職に適用される広範な除外規定である。これらの職に就く労働者は、サラリー要件など一定の要件を満たせば、時間外労働手当を含む公正労働基準法の規定から除外されるが、アメリカでは労働者の30%弱がホワイトカラー・エグゼンプションに該当するといわれている（GAO 1999）。

もともとホワイトカラー・エグゼンプション規定は

現在の経済や労働市場の流れにそぐわず、時代遅れであるという批判が強く、2014年3月にはオバマ大統領も時間外労働規定の適用拡大などを指示する大統領覚書を発している（White House 2014）。これが直ちに時短促進に結び付くとは思われないが、ホワイトカラー・エグゼンプションの適用を受ける労働者が減り、時間外労働手当を受ける労働者が増えれば、長期的には労働時間の長短に影響を与える可能性はあるだろう。

日本に話を戻すと、時短政策は週40時間労働制の完全実施をもって、一応の完結をみたわけであるが、所定外労働時間の長さやサービス残業など、日本特有の問題は根深く残っている。ワークライフ・バランスの推進と並行して、これらの問題への抜本的な対応策が待たれるところである。

#### <参考資料>

金属労協 2002 全日本金属労働組合協議会「2002年闘争ミニ白書の発表にあたって」(2002年)

[http://www.jcmetal.jp/shiryou/spring/2002str/hakusho/mini\\_mae.PDF](http://www.jcmetal.jp/shiryou/spring/2002str/hakusho/mini_mae.PDF)

労働政策研究・研修機構 2005 「海外労働情報 2005年5月フランス」(2005年)

労働政策研究・研修機構 2006 「海外労働情報 2006年2月フランス」(2006年)

労働政策研究・研修機構 2012 「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」JILPT資料シリーズNo.104 (2012年)

GAO 1999 Government Accountability Office, Fair Labor Standards Act: White-Collar Exemptions in the Modern Workplace, 1999.

White House 2014 White House, Presidential Memorandum- Updating and Modernizing Overtime Regulations, March 13, 2014.

## 2. 労働時間制

### (1) 概要

現行の労働基準法は、法定労働時間を1週40時間、1日8時間と定め、使用者にその遵守を罰則付きで課しているが、時間外労働については適正な手続きによりこれを認め、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制などを設けることで、企業の柔軟な労働時間管理を可能にしている。しかし、裁量労働制については、企画業務型裁量労働制の手続きが煩雑であるなどの理由から、導入をためらう企業が少なくなく、実用性に欠けるといった問題点も指摘されている。

#### ① 変形労働時間制

一定の手続きにより一定期間を平均して労働時間が法定労働時間を超えないならば、1日・1週の法定労働時間を超える弾力的な労働時間配分を認める制度で、1カ月単位の変形労働時間制、1年単位の変形労働時間制、1週間単位の変形労働時間制がある（労基法第32条の2、4）。

#### ② フレックスタイム制

就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により、一定期間（1カ月以内）を平均し1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻を労働者がそれぞれ自主的に決定することができる制度（労基法第32条の3）。

#### ③ みなし労働時間制

実際に勤務した時間に関わりなく、所定労働時間に協定した労働時間、労働したものとみなす制度（労基法第38条の2）。なお、みなし労働時間制には、「事業場外みなし労働時間制」、「専門業務型裁量労働制」、

「企画業務型裁量労働制」がある。

事業場外みなし労働時間制は、事業場外で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間労働したものとみなす制度、専門業務型裁量労働制は、デザイナーやシステムエンジニアなど、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない19の業務について、実際の労働時間数とは関わりなく、労使協定で定めた労働時間数働いたものとみなす制度、企画業務型裁量労働制は、事業運営の企画、立案、調査および分析の業務であって、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない業務について、実際の労働時間数とは関わりなく、労使委員会で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度のことをいう。

#### ④ 裁量労働制

サービスの経済化、技術の進展、情報の経済化などにより、従来の労働とは異なり、労働者にその業務の遂行について裁量権を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があり、使用者の指揮監督になじまず、通常の方法による労働時間の算定が適切でない場合に、そのような業務について、通常、処理するためにはどの程度の時間を労働するとするのが適当であるかを労使で協定をしたときは、その時間、労働したものとみなす、という制度。

みなし労働時間制のうち、「専門業務型裁量労働制」と、「企画業務型裁量労働制」の2種類が裁量労働制である（労基法第38条の3、38条の4）。

##### a) 専門業務型裁量労働制

下記の19業務に限り、事業場の過半数労働組合または過半数代表者との労使協定を締結することにより導入することができる。

- ① 新商品もしくは新技術の研究開発または人文科学もしくは自然科学に関する研究の業務
- ② 情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報

処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であってプログラムの設計の基本となるものをいう。(⑦において同じ。)の分析または設計の業務

- ③新聞もしくは出版の事業における記事の取材もしくは編集の業務または放送法第2条第4号に規定する放送番組もしくは有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律第2条に規定する有線ラジオ放送もしくは有線テレビジョン放送法第2条第1項に規定する有線テレビジョン放送の放送番組(以下「放送番組」と総称する。)の制作のための取材もしくは編集の業務
- ④衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
- ⑤放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサーまたはディレクターの業務
- ⑥広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の案の考案の業務(いわゆるコピーライターの業務)
- ⑦事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握またはそれを活用するための方法に関する考案もしくは助言の業務(いわゆるシステムコンサルタントの業務)
- ⑧建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現または助言の業務(いわゆるインテリアコーディネーターの業務)
- ⑨ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
- ⑩有価証券市場における相場等の動向または有価証券の価値等の分析、評価またはこれに基づく投資に関する助言の業務(いわゆる証券アナリストの業務)
- ⑪金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
- ⑫学校教育法に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)
- ⑬公認会計士の業務
- ⑭弁護士業務
- ⑮建築士(一級建築士、二級建築士及び木造建築士)

の業務

- ⑯不動産鑑定士の業務
- ⑰弁理士の業務
- ⑱税理士の業務
- ⑲中小企業診断士の業務

#### b) 企画業務型裁量労働制

企画業務型裁量労働制の対象となりうる業務は、企業の本店・本社など「事業運営上の重要な決定が行われる事業場」における次のような業務である。

- ①経営企画担当部署
  - (ア) 経営状態・経営環境について調査、分析を行い、経営に関する計画を策定する業務
  - (イ) 現行の社内組織の問題点やそのあり方などについて調査、分析を行い、新たな社内組織を編成する業務
- ②人事・労務担当部署
  - (ア) 現行の人事制度の問題点やそのあり方などについて調査、分析を行い、新たな人事制度を策定する業務
  - (イ) 業務の内容やその遂行に必要とされる能力等について調査、分析を行い、社員の教育、研修計画を策定する業務
- ③財務・経理担当部署
  - (ア) 財務状況等について調査、分析を行い、財務に関する計画を策定する業務
- ④広報担当部署
  - (ア) 効果的な広報手段等について調査、分析を行い、広報を企画・立案する業務
- ⑤営業企画担当部署
  - (ア) 営業成績や営業活動上の問題等について調査、分析を行い、企業全体の営業方針や取り扱う商品ごとの全社的な営業に関する計画を策定する業務
- ⑥生産企画担当部署
  - (ア) 生産効率や原材料等にかかる市場の動向について調査、分析を行い、原材料等の調達計画も含め、全



社的な生産計画を策定する業務

ただし、次の業務は対象とならない。

- ①経営に関する会議の庶務等の業務
- ②人事記録の作成・保管・給与等の計算および支払い・各種保険の加入および脱退・採用・研修の実施の業務
- ③金銭の出納・財務諸表・会計帳簿の作成および保管、租税の申告および納付、予算・決算にかかる計算の業務
- ④広報誌の原稿の校正等の業務
- ⑤個別の営業活動の業務
- ⑥個別の製造業の作業、物品の買い付け等の業務

なお、企画業務型裁量労働制については、2004年1月1日より、この制度がより有効に機能するよう、その導入に当たり、労使の十分な話し合いを必要とする事等の制度の基本的な枠組みは維持しつつ、同制度の導入・運用についての要件・手続きが緩和された。なお、イントロダクションでも触れたように2013年6月14日に閣議決定された日本再興戦略の内容を受けて、労働政策審議会は、労働生産性の向上やワークライフ・バランスの推進を目指した企画業務型裁量労働制の見直しを進めている。

## ⑤ 時間外労働

時間外または休日労働をさせる場合には、労働者の過半数で組織する労働組合か労働者の過半数を代表する者と労使協定（いわゆる36協定）を締結し、事前に所轄の労働基準監督署に届け出なければならない（労基法第36条）。また、労使協定において定める労働時間の延長の限度等については、基準が告示で定められており、労使協定の内容は、この基準に適合したものであるようにしなければならない。

時間外労働の限度は、1週間で15時間、1カ月で45時間、1年間で360時間となっている。なお、2008年12月12日に「労働基準法の一部を改正する法律」

（以下、「改正法」）が公布されたことに伴い、法定労働時間を超える労働に対する賃金の割増率や年次有給休暇の取扱いについて改正が行われ、2010年4月1日から施行されている。改正法によって、時間外割増賃金については、法定労働時間を超える労働のうち月60時間を超える部分について「50%以上」となった（当分の間、中小企業には適用されない）。

## (2) ワークシェアリング

ワークシェアリングとはwork（仕事）をshare（分かち合う）すること。景気の悪い時に失業者を出さず、雇用を確保するために、労働時間を短縮したり、仕事を分け合ったりすることをいう。賃金は下がっても、雇用確保を優先しようという考え方で、ヨーロッパでは1990年代初め頃から多くの国でワークシェアリングが実施されている。たとえば、ドイツの自動車会社フォルクスワーゲン社は、1993年、1週の労働時間を28.8時間にし、3万人を解雇せずに雇用を維持することに成功した。また、オランダでは、政労使の合意によりパートタイム労働者の均等待遇を実現し、積極的にパートタイムへのシフトを推進し、成功を収めている。

日本では、長期化する不況を懸念した日経連が、1999年の春闘で人件費の引下げ、賃下げの方向を示し、その1つの方法としてワークシェアリングを提案したことが知られている。

ワークシェアリングは次の4つの類型に分類できる。

### ① 雇用維持型(緊急避難型)

一時的な悪化を乗り越えるため、緊急避難措置として、従業員1人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でもより多くの雇用を維持する。

### ② 雇用維持型(中高年対策型)

中高年層の雇用を確保するために、中高年層の従業員を対象に、当該従業員1人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持する。

### ③ 雇用創出型

失業者に新たな就業機会を提供することを目的として、国または企業単位で労働時間を短縮し、より多くの労働者に雇用機会を与える。

### ④ 多様就業対応型

正社員について、短時間勤務を導入するなど勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者をはじめとして、より多くの労働者に雇用を与える。

日本でもワークシェアリングを導入している企業があるが、労働時間の短縮と同じ割合の賃金減額がなければ、企業の労働費用が増加してしまう反面、賃金減額に結びつく時短を労働者が承諾しにくいという問題点がある。オランダでは多様就業対応型のワークシェアリングが成功し、注目を集めたが、日本でこのタイプのワークシェアリングを導入する場合、正社員とパート労働者の処遇格差や社会保険の取扱いをどうするかといった問題が生じる。オランダでは、パートタイム労働者、派遣労働者、正社員などの就業形態に関係なく、職種に応じた同一賃金が確立しているが、日本ではこの概念がまだ確立していない。企業が個別レベルでワークシェアリングを実験的に行うのはともかく、国策として促進していくには課題が多い。

#### <参考資料>

小代淳治『労働時間・休日・休暇』（1999年、生産性出版）

小嶋典明・島田陽一・浜田富士郎『目で見る労働法教材【第2版】』（2003年、有斐閣）

花見忠・日本労働研究機構編『人事・労務用語辞典』（2001年、日本経済新聞社）

### 3. 休日・休暇

#### (1) 休日

労働基準法は、労働者に毎週少なくとも1回、または4週間で4日以上与えることを義務づけているが(労基法第35条)、原則週40時間制を導入しているため、多くの企業が週休2日制を実施している。2013年の就労条件総合調査によると、85.3%の企業が何らかの週休2日制を導入しており、88.4%の労働者が何らかの週休2日制の適用を受けている。また、平均年間休日総数は、企業単位では105.4日、労働者単位では112.6日となっている。

#### (2) 休暇

労働基準法は、年次有給休暇の付与日数は、雇い入れ後6カ月経過で10日間、1年6カ月経過で11日間、2年6カ月で12日間、6年6カ月以上で20日間となる(労基法第39条)。週所定労働時間が30時間未満で4日以下の者、または年間所定労働日数216日以下のパートタイム労働者については、年次有給休暇が労働時間に比例して付与される。なお、2008年改正法によって、年次有給休暇のうち一定範囲については、労使協定で定めることにより、時間を単位として与えることができることになった。労使協定で定める必要がある内容は、

- ①時間を単位として有給休暇を与えることができるとされる労働者の範囲
- ②時間を単位として与えることができるとされる有給休暇の日数(5日以内に限る)
- ③その他厚生労働省令で定める事項、となっている。

日本の場合、有給休暇は労働者の個人生活に関わるものであり、どのように利用しようと会社は関与するべきではないと解されており、使用者に対する利用目

的の報告義務はない。そして、労働者は有給休暇の権利を時季指定権行使の意思表示をなすことで、その有給休暇を特定し具体化させることになる。一方、使用者はその労働者の年休取得が、事業の正常な運営を妨げる場合は、年休取得日の変更を求めることができる(時季変更権)。ただし、このような時季変更権を行使できるのは、その者の担当業務を含む相当な単位の業務(課、係の業務など)の運営にとって不可欠であり、かつ、代替要員の確保が困難である場合に限定されている。

欧米諸国の年次有給休暇をみると、ドイツでは6カ月間の継続勤務をもって1年につき24日以上の有給休暇が附与される。フランスでは1労働月につき2.5日、年間30労働日が与えられる(土曜日は労働日と計算されるため実質には25日)など、長期の有給休暇を制度化しているところが多い。

アメリカの場合、連邦法や州法は年次有給休暇に関する定めをおいておらず、通常は各企業の裁量に委ねられる。各企業は労働協約や就業規則のなかで有給休暇に関する規定を定める。ほとんどの企業では勤続年数や勤務時間に応じて有給休暇を与えている。また、有給休暇(paid vacation)とは別に、有給の傷病休暇(sick leave)を付与しているところもある。傷病休暇を取得する際には、医師の診断書の提出を労働者に求める企業が多いようだ。

最近では、休暇(vacation)や傷病休暇(sick leave)をまとめた形の有給休暇「PTO(paid time off)」を附与する企業が増えている。詳細の規定は企業によって異なるが、一定の勤続日数を経た労働者に対して、1カ月あたりに時間単位で与えられることが多い。勤続年数が長くなれば時間数も増えていく。労働者は病気、怪我、個人的な用事、旅行など理由や目的にかかわらず、PTOを利用することができる。

アメリカやヨーロッパでは、有給休暇をまとめて取得する習慣があり、消化率も高い。日本でも、大企業を中心として、計画年休(当該事業場の過半数労働組

合、それがない場合は労働者の過半数代表者と労使協定を締結すれば、労働者の年次有給休暇の日数のうち、5日を超える部分について計画的に年休日を労使によ

り特定できる制度) や、リフレッシュ休暇などを導入して、労働者が積極的に休暇を取得できるよう配慮しているところも増えつつある。

### 年次有給休暇の付与日数

一般労働者

勤続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

週所定労働日数が4日または1年間の所定日数が169日から216日

勤続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月
付与日数	7	8	9	10	12	13	15

週所定労働日数が3日または1年間の所定日数が121日から168日

勤続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月
付与日数	5	6	6	8	9	10	11

週所定労働日数が2日または1年間の所定日数が73日から120日

勤続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月
付与日数	3	4	4	5	6	6	7

週所定労働日数が1日または1年間の所定日数が48日から72日

勤続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月
付与日数	1	2	2	2	3

労働基準法第72条の特例の適用を受ける未成年者

勤続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月
付与日数	12	13	14	16	18	20

(※職業能力開発促進法第24条第1項の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者で、法第70条に基づいて発する命令の適用を受ける未成年者)

### (3)産前産後休暇および育児・介護休暇

産前産後休暇については労働基準法に定めがある。産前については、使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。また、産後については、使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない（ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない）（以上、労基法第65

条）。

育児・介護休業を定める育児介護休業法は2009年に改正され（一部を除き2010年6月30日施行）、労働者の仕事と家庭の両立をより一層推進する内容になった。

育児休業については、労働者は、その事業主に申し出るにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2カ月に達するまでの間に1年間）の間、育児休業することができる

(育児介護休業法第5条)。また、次のいずれかの事情がある場合、子が1歳6カ月に達するまで育児休業をすることができる。

- ①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合、
- ②子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

また、介護休業については、労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる(育児介護休業法第11条)。

なお、これまで育児・介護休業は、日々雇い入れられる者、期間を定めて雇用される者、労使協定で定められた一定の労働者は対象にはならないとしていたが、2009年改正法によって、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象となるようになった。

- ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、
- ②子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く。)

また、パートタイム労働者であっても、期間の定めのない雇用契約で働いていれば対象となる。短期間の雇用契約でも繰り返し契約更新をしている場合は、期間の定めのない契約とみなされるケースもある。休業しない労働者については、勤務時間の短縮の措置を取り入れることになっており、この制度は期間を定めて雇用される者は対象となる。

## 参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	1 日および週所定労働時間	厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査結果の概況」(2013 年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/</a>
2	年間休日総数階級別企業数割合、1 企業平均年間休日総数および労働者 1 人平均年間休日総数	厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査結果の概況」(2013 年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/</a>
3	1 人あたり年間平均総実労働時間国際比較	労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2013」(2013 年)
		<a href="http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2013/documents/Databook2013.pdf">http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2013/documents/Databook2013.pdf</a>
4	年間平均実労働時間(就業者全体、1 人当たり)	OECD Employment Outlook 2013
		<a href="http://www.adepp.info/wp-content/uploads/2013/10/OECD-Employment-Outlook-20131.pdf">http://www.adepp.info/wp-content/uploads/2013/10/OECD-Employment-Outlook-20131.pdf</a>
5	年間平均実労働時間(雇用者全体、1 人当たり)	OECD Employment Outlook 2013
		<a href="http://www.adepp.info/wp-content/uploads/2013/10/OECD-Employment-Outlook-20131.pdf">http://www.adepp.info/wp-content/uploads/2013/10/OECD-Employment-Outlook-20131.pdf</a>
6	変形労働時間制の有無、種類別採用企業数割合	厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査結果の概況」(2013 年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/</a>
7	みなし労働時間制の有無、種類別採用企業数割合	厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査結果の概況」(2013 年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/</a>
8	労働時間等に関する実態調査結果	東京都産業労働局「平成 20 年度中小企業等労働条件実態調査(労働時間等に関する実態調査)」(2008 年)
		<a href="http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/roudou_jouken_20/">http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/roudou_jouken_20/</a>
9	ワークシェアリングの種類	厚生労働省「ワークシェアリングに関する調査研究報告書」(2001 年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0426-4.html">http://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0426-4.html</a>
10	週休制の形態	厚生労働省「平成 20 年就労条件総合調査結果の概況」(2008 年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/08/3a.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/08/3a.html</a>
11	主な週休制の携帯別企業数割合	厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査結果の概況」(2013 年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/</a>
12	1 人平均年間休日総数および労働者 1 人平均年間休日総数	厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査結果の概況」(2013 年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/</a>
13	労働者 1 人平均年次有給休暇の取得状況	厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査結果の概況」(2013 年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/</a>
14	年間休日数の国際比較	厚生労働省「労働統計要覧(平成 25 年度)海外労働経済」(2013 年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/youran/indexyr_k.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/youran/indexyr_k.html</a>
15	特別休暇制度の種類、賃金の支給状況および 1 企業平均 1 回当たり最高付与日数	厚生労働省「平成 25 年就労条件総合調査結果の概況」(2013 年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/dl/gaikyou.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/dl/gaikyou.pdf</a>
16	所定内深夜労働の内容別企業数割合	厚生労働省「平成 17 年就労条件総合調査」(2005 年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/05/3-1.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/05/3-1.html</a>

## 04 パートタイム労働者・有期契約労働者・フリーター

### イントロダクション

#### —有期雇用と限定正社員

近年、有期労働契約に関連する法改正があり、注目を集めている。有期労働契約とは期間の定めのある労働契約であり、当該契約にもとづいて就労する労働者を有期契約労働者という。具体的にはパート・アルバイト、契約・嘱託社員、派遣労働者などが含まれる。厚生労働省が2011年に公表した資料によると、有期契約労働者数は約1,200万人で、役員を除く雇用者5,111万人の4分の1弱に相当する（厚労省2011）。

この数が多いのか少ないのか。諸外国と比較するのは容易ではないが、アメリカのように随意雇用（employment at will）が原則で正規労働者の解雇が比較的容易な国では有期契約労働者の数は限定的だ。一方、スペインのように正規労働者を解雇するのが難しい国では有期契約労働者の数が非常に多い。スペイン、イタリア、ポルトガルといった国では正規労働者を解雇する際に求められる解雇予告期間が長かったり、解雇手当が高かったりするため、企業は期間の定めのない労働契約による正規労働者の雇用を制限する傾向にある。日本も整理解雇について、人員整理の必要性、配置転換等による解雇回避の努力、解雇対象者選定の合理性、労使協議の実施等といういわゆる「整理解雇の四要件」を満たさなければならず、この「（正規）労働者を解雇するのが難しい」という状況が正規労働者の雇用控えにつながり、逆に有期契約労働者の増大を導いているといえる。

有期契約労働者の雇用は正規労働者のそれよりも不安定であり、かねてから議論が交わされていたが、2012年の労働契約法改正によってひとまず解決の形をみた。詳細は後述するが、同年8月に成立した改正労働契約法は有期労働契約について、①有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、②雇止め法理の法定化、③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止、という3つの柱を内容としている。①

は、同一使用者との間で有期労働契約が更新されて通算5年を超えるときは、労働者に無期労働契約の転換を申し込むことができる権利を認めるもので、企業の雇用管理に大きな影響を与えるものだ。

この法改正の前後から注目を集めるようになったのが「限定正社員」という雇用形態だ。「限定正社員」とは、勤務地、職種、労働時間などを限定して働く正社員のことをいい、一般的に正社員よりも給料は低く抑えられているが、有期契約労働者よりも安定性は高い。そのため、両者間の格差を解消する一つの方法として、政府が普及を目指している。

労働政策研究・研修機構が2013年に公表した調査報告書では、限定正社員を①一般職社員（主として事務を担当し、非管理職として勤務することを前提とする）、②職種限定社員（特定の職種にのみ就業することを前提とする）、③勤務地限定社員（特定の事務所において、または転居しない範囲の事業所で就業することを前提とする）、④所定勤務時間限定社員（所定勤務時間のみ就業することを前提とする）、の4つのカテゴリーに分け、実態を分析している（JILPT 2013）。同報告書によると、一般職社員のいる事業所は32.8%、職種限定社員のいる事業所は23.0%、勤務地限定社員のいる事業所は11.6%、所定勤務時間限定社員のいる事業所は5.7%となっており、いずれかの限定正社員がいる事業所は47.9%に上る。この結果をみれば、普及が進みつつあるという現状だが、限定正社員のための雇用ルールをどうするかというのが今後の問題となる。

2013年6月に規制改革会議雇用ワーキンググループは、限定正社員のなかでも職種、勤務地、労働時間が限定されている正社員をジョブ型正社員として定義し、その雇用ルールの整備を求める報告を出している。同報告書によれば、多くの企業でジョブ型正社員の導入は進んでいるが、その形態が労働契約や就業規則で明示的に定められていないため、その特性に沿った雇用管理がなされていない可能性があるという。また、労

働契約や就業規則における内容の明確化、いわゆる正社員との間の均衡処遇などを含めたルールを整備していく必要があるとしている（規制改革会議 2013）。

もつとも、こうした限定正社員やジョブ型正社員の普及が雇用の安定化をもたらし、あるいは雇用の流動化を促進するのかどうかは疑問だ。これまで正規労働者と非正規労働者（あるいは有期契約労働者）に二分されていたのが、正社員、限定正社員、有期契約労働者に三分されるだけではないのか。企業は伝統的な正社員の解雇を回避するためや処遇切り下げの手段として限定正社員を利用するのではないか（みずほ 2013 など）。政府はこうした疑問に答えるとともに、早急に雇用ルールを整備していく必要がある。

#### <参考資料>

厚労省 2011 厚生労働省「有期労働契約の見直しについて」(2011年)

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2012/02/dl/tp0215-1-4.pdf>

JILPT 2013 労働政策研究・研修機構「『多様な正社員』の人事管理に関する研究」(2013年)

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2013/0158.htm>

規制改革会議 2013 規制改革会議雇用ワーキンググループ報告書(2013年)

<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/130605/item4.pdf>

みずほ 2013 みずほ総合研究所「安倍政権が推進する限定正社員—高まる期待と本格的な普及に向けた課題」みずほリサーチ September 2013(2013年)

<http://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/research/r130901employ.pdf>



## 1. パートタイム労働者

### (1) パートタイム労働者の実態

日本のパートタイム労働者（週間就業時間 35 時間未満の者）数は約 1,568 万人で雇用者総数（5,553 万人）の 28.2% を占める（数字は 2013 年のもの。労働力調査年報）。1965 年の数字をみるとパートタイム労働者数はわずかに 168 万人で、雇用者総数に占める割合は 5.8% にすぎなかった。この約 50 年の間に日本の就業構造が大きく変化し、パートタイム労働者が著しく増加したことがわかる。その背景としては労働需要側には、国際競争の激化等による安価な労働力の必要性、そしてサービス経済化による業務繁閑や長時間営業に対応するための短時間雇用の必要性があり、一方、労働供給側には女性の再就職のための雇用形態としてニーズが高かったことなどがあげられる。

2011 年公表の厚生労働省のパートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）によると、パートタイム労働者を雇用する理由（複数回答）のトップは「人件費が割安なため」（48.6%）なことで、以下、「仕事内容が簡単なため」（36.5%）、「1 日の忙しい時間帯に対処

するため」（35.4%）と続いている（厚労省 2011（2））。

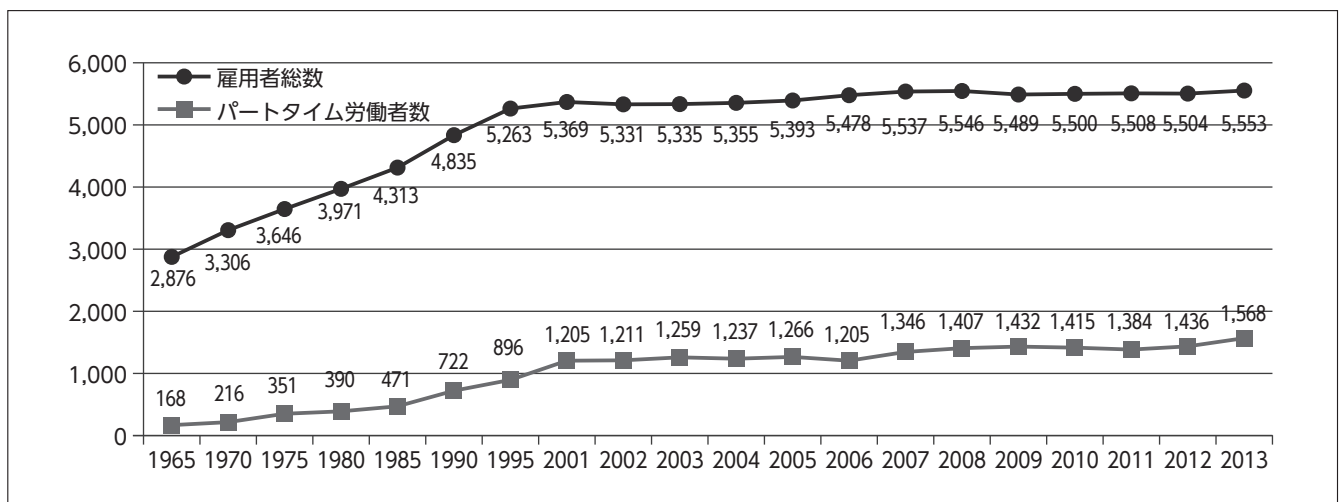
この調査は厚生労働省がほぼ 5 年ごとに行っているのだが、興味深いのはパートタイム労働者を雇用する理由に「人件費が割安なため」を選んだ事業所が前回（2006 年）の 71.7% から 48.6% へと大きく減少している点だ。その代わりに「定年退職者の再雇用のため」（8.8% から 17.6%）や「経験・知識・技能のある人を採用したいため」（18.4% から 21.2%）といった回答が増加するとともに、回答の選択肢として今回から新設された「家庭の事情等により中途退職した正社員の再雇用のため」（10.5%）を雇用の理由にあげる事業所も少なくない。

また、同調査によると、パートタイム労働者の労働契約について「雇用期間の定めがある」事業所は 51.4%、「雇用期間の定めがない」事業所は 48.6% となっている。

一方、同じく公表された同調査個人調査からはパートタイム労働者の属性がよくわかる。男性のパートタイム労働者には 60 歳以上が多いのに対して、女性の場合は 40～54 歳が多い。また女性の 9 割以上が「主に配偶者の収入で暮らしている」（93.9%）と回答しており、「主婦パート」としての割合が圧倒的に高いこと

パートタイム労働者数

（単位 万人）



出所 総務省「労働力調査年報」各年

がわかる。

パートタイム労働者の働いている理由をみると、「主たる稼ぎ手ではないが何らかの家計の足しにするため」が56.0%で最も高い割合で、以下、「生きがい・社会参加のため」(31.3%)、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」(27.7%)、「家計の主たる稼ぎ手として生活を維持するため」(26.2%)と続いている。男女別で見ると、女性では「主たる稼ぎ手ではないが何らかの家計の足しにするため」が7割を超えているが(70.9%)、男性では逆に「家計の主たる稼ぎ手として生活を維持するため」と回答した人が半数を超えている(52.6%)。

パートを選んだ理由は男女ともに「自分の都合の良い時間(日)に働きたいから」という回答が最も高い割合だった。

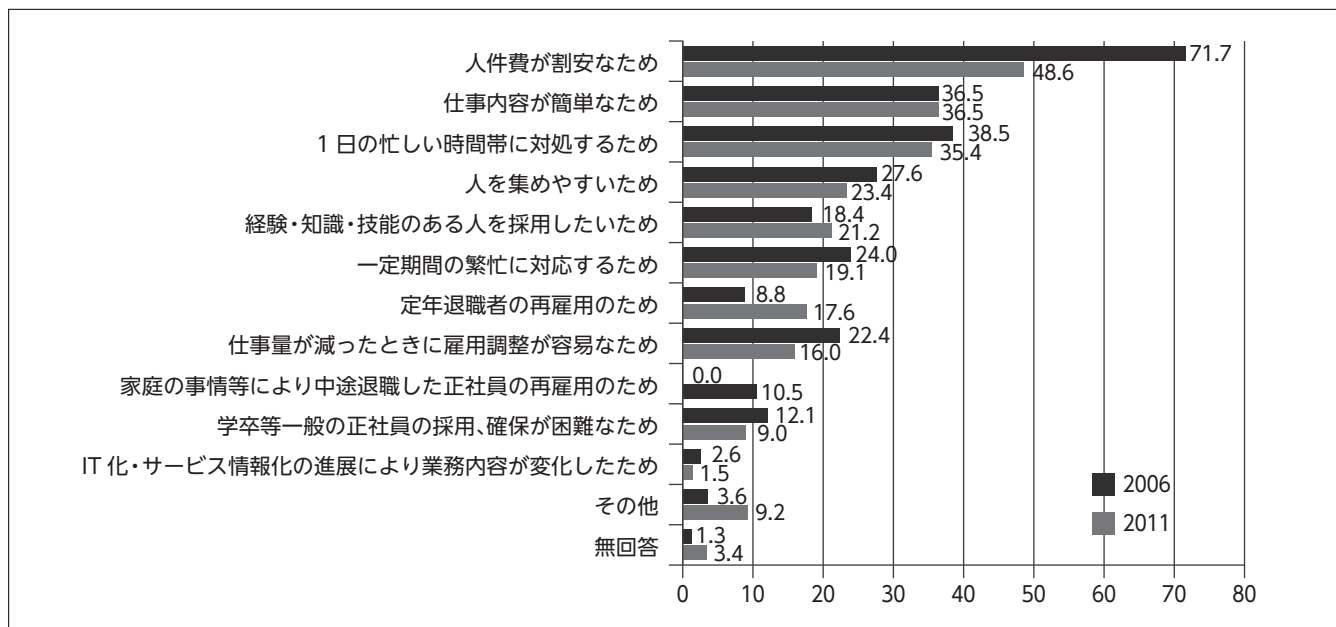
ところで、欧米諸国についてみると、EU諸国では1997年の「パートタイム労働の均等待遇および自発

的パートタイム労働の促進に関するEU指令(通称パートタイム指令)」の制定に伴い、これに対応した国内法の制定と労使協定の締結によって、フルタイムとパートタイムの均等待遇を義務化する法制化が図られている(以上、JILPT 2014)。特に、オランダの場合、積極的にワークシェアリングを促進するなかで、正規労働者とパートタイム労働者との間の均等待遇の確保が進んだため、パートタイム労働者として働く人が著しく増え、その割合は4割弱、女性では6割にも達する(JILPT 2014)。

一方、アメリカのパート比率は日本よりも低い。アメリカにはそもそもパートタイム労働者に関する法律がない。一般的に賃金についてはフルタイムもパートタイムも同じだが、多くの企業が一定の時間以上勤務した社員に対してのみ健康保険への加入権を附与し、年次有給休暇やその他福利厚生もフルタイム労働者に対して優遇的に附与しているため、パートタイマーとして働くメリットは小さい。アメリカのパートタイム比率が低いのはそうした背景がある。フルタイムで

#### パートを選んだ理由(複数回答、事業所調査)

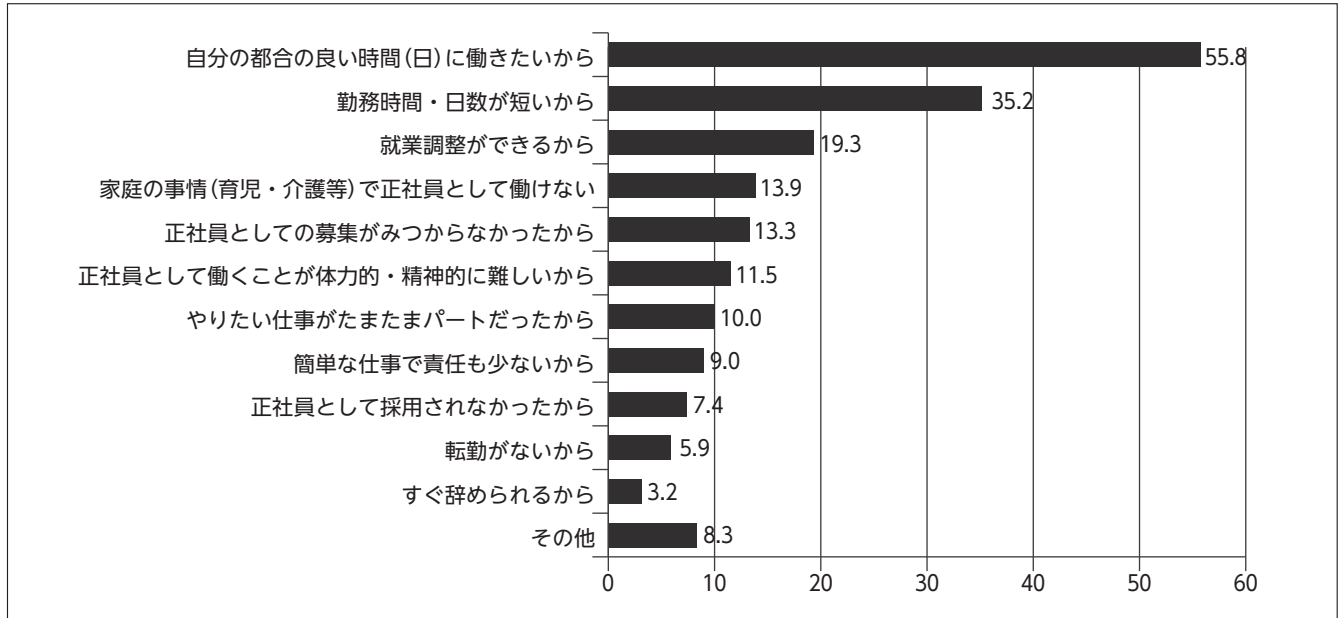
(単位 %)



出所 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」2011年

## パートを選んだ理由(複数回答、個人調査)

(単位 %)



出所 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」2011年

あっても解雇規制がないため、雇用の安定度はけっして高くないのがアメリカだが、その分雇用の流動性は高く、フルタイムからパートタイム、パートタイムからフルタイムへの転換も比較的容易である。

日本のパートタイマーをとりまく環境は社会的にも法的にも欧米諸国と大きく異なり、問題点も多い。以下ではこれらの点について触れていく。

## (2) パートタイム労働法

高度成長期の半ば以降、日本経済を支えるためにより多くの労働力が必要となった企業は正規労働者に加えて、柔軟かつ安価に供給することができるパートタイム労働者を積極的に採用するようになった。パートタイム労働者数は1990年には700万人を超えていたが、その雇用管理はずさんでパートタイム労働者の権利保護は十分とはいえなかった。そこで国は1993年、パートタイム労働者の雇用管理の改善等によってその

福祉の増進を図ることを目的とした法律、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下、パートタイム労働法)を制定した。この法律は当初事業主の努力義務を定めたものにすぎず、法的拘束力をもたないものであったため実効性に欠けるという欠点があったが、2007年にパートタイム労働者の待遇向上と権利保護を図るための全面的な改正が行われた(2008年4月施行)。同法の主な内容は以下の通りである(厚労省HP「パートタイム労働法のあらまし(2007年改正版)」)。

### ① 雇入れの際の労働条件の明示(法第6条)

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、速やかに、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」を文書の交付等により明示しなければならない。違反の場合、行政指導によっても改善がみられなければ、パートタイム労働者1人につき契約ごとに10万円以下の過料に処せられる。

### ② 雇入れ後の待遇決定にあたる考慮事項についての説明義務(法第13条)

パートタイム労働者から求められたとき、事業主はそのパートタイム労働者の待遇を決定するにあたって考慮した事項を説明することが義務付けられている。

### ③ 職務内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案しての賃金決定(法第9条第1項)

パートタイム労働者の賃金のうち、基本給、賞与、役手当など職務の内容に密接に関連する賃金(職務関連賃金)の決定方法について、事業主は、通常の労働者との均衡を考慮し、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定することが努力義務とされている。

### ④ 賃金について通常の労働者と同一の方法で決定するよう努める(法第9条第2項)

通常の労働者と比較して、パートタイム労働者の「職務の内容と一定の期間の人材活用の仕組みや運用などが同じ」場合、その期間について、賃金を通常の労働者と同一の方法で決定することが努力義務とされている。

### ⑤ 職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練は、通常の労働者と同様に実施する(法第10条第1項)

パートタイム労働者と通常の労働者の職務の内容が同じ場合、その職務を遂行するにあたって必要な知識や技術を身につけるために通常の労働者に実施している教育訓練については、パートタイム労働者が既に必要な能力を身につけている場合を除き、そのパートタイム労働者に対しても通常の労働者と同様に実施することが義務付けられている。

### ⑥ 教育訓練は、職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに応じて実施するよう努める(法第10条第2項)

一方、上記の訓練以外の訓練、たとえばキャリアア

ップのための訓練などについては、職務の内容の違いの如何にかかわらず、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などに応じ実施することが努力義務とされている。

### ⑦ 福利厚生施設の利用の機会を与えるよう配慮する(法第11条)

福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室については、通常の労働者が利用している場合はパートタイム労働者にも利用の機会を与えるよう配慮することが義務付けられている。

### ⑧ パートタイム労働者であることを理由とするに差別的取扱い禁止(法第8条)

職務の内容が同じ、人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ、契約期間が実質的に無期契約という3つの要件すべてにあてはまるパートは、通常の労働者と就業の実態が同じと判断され、賃金の決定をはじめ教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他のすべての待遇について、パートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されている。

### ⑨ 通常の労働者への転換のための機会を整える(法第12条)

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパートタイム労働者について、次のいずれかの措置を講じることが義務付けられている。

(ア) 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知する。

(イ) 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。

(ウ) パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入

する。

(エ) その他通常の労働者への転換を推進するための措置。

#### ⑩ 苦情解決のための努力(法第19条)

事業主は、パートタイム労働者から苦情の申出を受けたとき、事業所内の苦情処理制度を活用するほか、人事担当者や短時間雇用管理者が担当するなどして、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務とされている。

なお、パートタイム労働法については2014年4月、パートタイム労働者と通常の労働者との不合理な待遇の相違を禁止する規定を設けることを主な内容とした改正案が成立している(4月23日公布、施行は公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日)。概要は、次の通りである(厚労省HP「パートタイム労働法が変わります」)。

#### ① パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者については、これまで、(ア) 職務内容が正社員と同一、(イ) 人材活用の仕組み(人事異動等の有無や範囲)が正社員と同一、(ウ) 無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であることとされていたが、改正後は、(ア)、(イ)に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員と差別的取扱いが禁止される。

#### ② 「パートタイム労働者の待遇の原則」の新設

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広くすべてのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設された。

#### ③ パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければならない。

#### ④ パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。

### (3) 今後の展望

2014年の改正法がパートタイム労働者と通常の労働者との不合理な待遇の相違を禁止する規定を設け、また同法第8条の3要件のうちの無期労働契約要件を削除したことで、実効性の問題は別として、これまで長きにわたって議論されてきた両者間の均等待遇問題に一応の解決策が図られた形となった。では今後、パートタイム労働者に関する法政策はどのように進んでいくのだろうか。

これまでの法規制の方向性からすると、日本はEUのパートタイム労働者保護の在り方を目指しているように思われる。EUでは1980年代からパートタイム労働者や派遣労働者といった非正規労働者の問題が議論されてきた。ただ、パートタイム労働については、当初、基本的にフルタイム労働者と同様の権利と義務を附与すべきという非差別原則を目標に議論されていたが、その後20年の間に、家庭責任を有する労働者の職業生活と家庭生活の両立を可能にする働き方が重要であるという観点から、労働時間の柔軟性が強調されるようになった。このような議論のなか、労働形態の柔軟化を推進するためにも、新しいタイプの柔軟な労働に従事する労働者の均等待遇が必要だという方向

に変化していった（以上、内閣府 2003）。

こうした経緯を経て、EUは 1997 年に「UNICE、CRRPおよびETUCによって締結されたパートタイム労働に関する枠組み協約に関する指令」（以下、EUパートタイム労働指令、Directive 97/81/EC）を成立させた。EU加盟国は同指令を受けて、同指令の目標を達成するべく国内法を整備している。

同指令のなかで注目すべきは第 4 条の非差別原則に加えて、第 5 条でパートタイム労働とフルタイム労働との間の転換について規定を設けている点だ。同条の規定は以下の通りである。

#### EUパートタイム労働指令第5条第3項

可能なかぎり使用者は、

- ①事業所内で応募可能なフルタイム労働からパートタイム労働への転換についての労働者からの要望、
  - ②パートタイム労働からフルタイム労働への転換、または、機会があればその労働時間の延長についての労働者からの要望、
  - ③フルタイム労働からパートタイム労働、またはその逆の転換を促進するために、事業所内の応募可能なパートタイム職およびフルタイム職についての適時の情報提供、
  - ④高技能職および管理職も含めた、企業内のすべてのレベルでパートタイム労働に就くことを促進し、適切であればパートタイム労働者にキャリア機会と職業移動性を高めるための職業訓練を受ける機会を促進するための措置、
  - ⑤既存の労働者代表機関に対する企業内のパートタイム労働に関する適切な情報提供、
- を考慮するべきである。

Directive 97/81/EC

この規定を国内法で実現している国は少ないが、ドイツでは法律のなかで、フルタイム労働からパートタイム労働への転換を労働者の権利として規定し、パートタイム労働からフルタイム労働への転換についても使用者は労働者の希望を優先的に考慮しなければならないと規定している（内閣 2003）。

EUパートタイム労働指令はパートタイム労働者の権利保護の在り方を検討する上で、一つの指標とはな

り得るが、EU諸国と日本では賃金を含めた労働条件の決定方法、処遇の仕組み、労働市場の構造、労働者の職業意識などが大きく異なるため、日本にそぐわないという指摘もある。特に、EU諸国で一般的な職務給は日本では広まっておらず、EUでは比較的对応しやすい一般的な差別禁止規定も日本では受け入れられにくい可能性がある。

また、多くのパートタイム労働者は同時に有期契約労働者でもあり、今後もこの点について議論が進んでいくと予想できる。

#### <参考資料>

厚生省 2011 (2) 厚生労働省「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査」（事業所調査）（個人調査）（2011 年）  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/11/>  
 JILPT 2014 日本労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2014」  
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/>  
 内閣府 2003 内閣府「平成 15 年版男女共同参画白書」（2003 年）

#### <その他の参考文献・資料>

大木正俊『パートタイム労働と均等・均衡処遇』「労働法の争点」（2014 年、有斐閣）  
 今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書（2011 年）

## 2. 有期契約労働者

### (1) 有期契約労働者の実態

日本では雇用者の約4分の1弱に相当する1,200万人前後が有期契約で働いている（厚労省2011）が、一体どのような働き方をしているのか。2011年に厚生労働省が行った「有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）」からは、その実態がみえてくる（厚労省2011（3））。

同調査（事業所調査）によると、有期契約労働者の性別割合は男性33.3%、女性66.7%と女性比率が高い。またパートタイム労働者割合は58.6%である。有期契約労働者の職務タイプの過半数は「軽易職務型」

（55.0%）で、「正社員同様職務型」（24.9%）よりも圧倒的に多いことがわかる。性別では男性の割合が最も高いのは「高度技能活用型」で59.3%、女性の割合が最も高いのは「軽易職務型」で73.8%となっている。

有期契約労働者の就業状況を見ると、その契約期間の多くは「6カ月超～1年以内」（59.0%）で、「3カ月超～6カ月以内」（20.1%）やそれ未満の契約期間を加えると、86%以上が1年以内の契約期間で働いていることがわかる。

契約更新や勤続年数については上限を設けていない事業所が圧倒的に多い（それぞれ86.6%と87.1%）。就業規則の適用状況を見ると、「正社員とは別の就業規則が適用されている」と回答した事業所が多い（66.3%）。異動・転勤の有無をみると、「異動・転勤す

職務タイプ、性、パートタイム労働者の割合別有期契約労働者の割合

（単位 %）

職務タイプ	有期契約労働者計		性別		全体のうち パートタイム 労働者
			男	女	
総数（有期契約労働者）	[100.0]	100.0	33.3	66.7	58.6
正社員同様職務型	[24.9]	100.0	48.0	52.0	35.9
高度技能活用型	[1.1]	100.0	59.3	40.7	33.1
別職務・同水準型	[15.7]	100.0	33.7	66.3	49.2
軽易職務型	[55.0]	100.0	26.2	73.8	71.5
事務所に正社員がいない	[3.4]	100.0	30.3	69.7	68.9

職務タイプ、1回あたりの契約期間別事業所の割合

（単位 %）

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	1回あたりの契約期間								
		1カ月以内	1カ月超～2カ月以内	2カ月超～3カ月以内	3カ月超～6カ月以内	6カ月超～1年以内	1年超～2年以内	2年超～3年以内	3年超	不明
総数（有期契約労働者）	100.0	0.2	2.4	5.2	20.1	59.0	6.0	2.3	4.0	0.9
正社員同様職務型	100.0	0.2	0.3	3.1	16.1	67.7	5.6	1.5	4.7	0.7
高度技能活用型	100.0	0.1	-	17.4	19.8	28.1	19.2	0.7	0.1	14.7
別職務・同水準型	100.0	0.3	1.3	2.7	19.5	62.1	7.8	3.6	1.4	1.2
軽易職務型	100.0	0.1	3.3	7.8	25.4	50.0	5.8	2.9	4.3	0.5
事務所に正社員がいない	100.0	-	17.8	-	7.1	72.1	0.2	-	2.8	-

出所 厚労省2011（3）

ることはない」という回答が6割を超えている。また、昇進の有無については「昇進することはない」が回答の約4分の3(74.5%)を占めている。基本給の水準は職務タイプによって異なり、「正社員同様職務型」では「8割以上10割未満」(30.6%)、「高度技能活用型」は「比較対象となる正社員の水準を上回る」(24.4%)、「別職務・同水準型」と「軽易職務型」では「6割以上8割未満」がそれぞれ最も高くなっている(29.7%、32.2%)。また、有期契約労働者について「退職金がある」と回答したのは11.2%、「賞与がある」と回答したのは46.5%である。

雇止めの有無については、「雇止め」を行ったことがある事業所は30.6%あるが、その理由は「労働者の勤務態度の不良のため」というのが最も多い(34.6%)。

同調査は個人調査も同じく行っているが、半数弱の有期契約労働者が現状に不満を感じており、その理由は「頑張ってもステップアップが見込めない」(44.6%)、「賃金の絶対水準が低い」(41.8%)、「賃金水準が正社員に比べて低い」(37.9%)、「いつ解雇・雇止めされるかわからない」(32.7%)といったものが多い(厚労省2011(4))。

このような結果からは、「高度技能活用型」は別として、多くの有期契約労働者が1年以内の契約を更新しながら、正社員と比較して低い賃金水準と不十分な保

障で働いているという実態が浮かび上がってくる。

## (2)有期契約労働者をめぐる問題

日本では期間の定めのある労働契約は、法律の定める範囲内で、使用者と労働者で自由に締結することができる。ドイツ、フランス、スペインのように、有期労働契約を締結するのに客観的な理由を必要としない。労基法は1回の契約期間の上限を原則3年、高度の専門知識等を有する労働と満60歳以上の労働者について5年、一定の事業の管理に必要な期間を定める労働契約についてはその期間と定めている(第14条)が、この期間が満了すると同時に労働契約は自動的に終了する。

民法は期間の定めのある雇用契約についても、やむを得ない事由があるときにはただちに解約できると規定しているが(第628条)、それは、やむを得ない事由があるとき以外には中途解約できないということだと解釈されてきた(水町2014)<sup>1</sup>。この中途解約の制限が労働者側にも及ぶとすると、長期の期間を定めた契

<sup>1</sup> 2007年に成立した労働契約法(2008年3月施行)は上述の民法解釈を条文化するとともに(第17条第1項)、解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、その権利を濫用したのものとして無効となると規定している。

職務タイプ、正社員と比較した基本給の水準別事業所の割合

(単位 %)

職務タイプ	有期契約労働者を雇用している事業所計	正社員と比較した基本給の水準						
		比較対象となる正社員の水準を上回る	同額程度	8割以上10割未満	6割以上8割未満	4割以上6割未満	4割未満	不明
総数(有期契約労働者)	100.0	2.6	14.0	23.3	29.0	15.0	2.6	13.4
正社員同様職種型	100.0	3.2	23.8	30.6	26.5	10.4	0.6	4.8
高度技能活用型	100.0	24.4	20.1	10.7	12.6	1.6	0.3	30.3
別職務・同水準型	100.0	2.0	14.7	20.1	29.7	18.1	1.3	14.1
軽易職務型	100.0	0.6	4.7	19.2	32.2	18.8	5.1	19.4

出所 厚労省2011(3)



約が締結された場合、労働者もその期間中は契約を簡単には解約できず、労働者が長期にわたって使用者に拘束されるおそれが出てくるため、人身拘束を防ぐ趣旨で、契約期間に上限が定められた（水町 2014）。

しかし、労働契約が自動終了するということは有期契約労働者の雇用が保障される期間が契約期間に限定されているということであり、当該労働者の雇用がきわめて不安定なものとなる。現実には、採用時に長期雇用を示唆されて雇用された有期契約労働者が有期契約の反復更新の後に雇止めされるという事例があり、裁判で争われたことが何度もある。最高裁は、有期労働契約が期間の満了ごとに更新を重ねてあかかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在している場合には、雇止めの意思表示は実質上解雇の意思表示にあたるので解雇に関する法理を類推すべきであ

ると判断を示している（東芝柳町工場事件・最判昭和 49・7・22 民集 28 巻 5 号 927 頁）。これがリーディングケースとなり、その後の裁判もこの判断を踏襲しているが、それらを見ると、①業務の客観的内容、②契約上の地位の性格、③当事者の主観的態様、④更新の手續・実態、⑤他の労働者の更新状況、⑥その他（有期労働契約を締結した経緯や勤続年数・年齢等の上限の設定など）の 6 つの判断要素が用いられている。そのなかには、民法の原則通りに契約期間の満了により当然に契約関係が終了するものと判断した事案や、契約関係の終了に制約を加え、解雇に関する法理の類推適用などにより雇止めの可否を判断し、結果として雇止めが認められなかった事案も少なくない（以上、厚労省 2010）。また、裁判例は以下の 4 つのタイプに分類される。

#### 有期労働契約4つのタイプ別裁判例

	1	2	3	4
契約関係の状況	期間満了後も雇用関係が継続するものと期待することに合理性は認められないもの。	期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約であると認められたもの。	雇用継続への合理的な期待が認められる契約であるとされ、その理由として相当程度の反復更新の実態が挙げられているもの。	雇用継続への合理的な期待が、当初の契約締結時等から生じていると認められる契約であるとされたもの。
	純粋有期契約タイプ	実質無期契約タイプ	期待保護（反復更新）タイプ	期待保護（継続特約）タイプ
事案の特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>●業務内容が臨時的な事案があるほか、臨時社員などが契約上の地位が臨時的な事案が多い。</li> <li>●契約当事者が期間満了により契約期間が終了すると明確に認識している事案が多い。</li> <li>●更新の手續が厳格に行われている事案が多い。</li> <li>●同様の地位にある労働者について過去の雇止めの例がある事案が多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●業務内容が恒常的であり、更新手續が形式的な事案が多い。</li> <li>●雇用継続を期待させる使用者の言動が認められる事案が多い。</li> <li>●同様の地位にある労働者について過去の雇止めの例がほとんどない事案が多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●業務内容が恒常的であり、更新回数が多い。</li> <li>●業務内容が正社員と同一でない事案がある。</li> <li>●同様の地位にある労働者について過去の雇止めの例がある事案がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●更新回数は概して少なく、契約締結の経緯等が特殊な事案が多い。</li> </ul>
	<代表的な裁判例> 亜細亜大学事件 東京地裁 昭 60 (ワ) 5740 号 昭 63・11・25 判決	<代表的な裁判例> 東芝柳町工場事件 最高裁第一小法廷 昭 45 (オ) 1175 号 昭 49・7・22 判決	<代表的な裁判例> 日立メディコ事件 最高裁第一小法廷 昭 56 (オ) 225 号 昭 61・12・4 判決	<代表的な裁判例> 福岡大和倉庫事件 福岡地裁 昭 62 (ワ) 3383 号 平 2・12・12 判決
雇止めの可否	原則通り契約期間の満了によって当然に契約関係が終了するものとして、雇止めの効力は認められる。	ほとんどの事案で雇止めは認められていない。	経済的事情による雇止めについて、正社員の整理解雇と判断基準が異なるとの理由で、雇止めを認めた事案がかなり見られる。	当該契約に特殊な事情等の存在を理由として雇止めを認めない事案が多い。
	解雇に関する法理の類推などにより契約関係の終了に制約			

出所 厚労省 2000、厚労省 HP「労働契約のあらまし」にもとづき作成  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf)

1998年の労働契約法施行と同時に「有期労働契約の締結および更新・雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示）が改正され、そのなかで使用者は、①契約期間満了後の更新の有無等を明示、②3回以上更新された契約や1年を超えて継続勤務している労働者の契約を更新しない場合、契約期間満了の30日前までに雇止めを予告、③労働者の求めに応じ、雇止めの理由を明示、④契約更新の場合、契約期間をできるかぎり長くするよう、配慮することが求められたが、法的拘束力はなく、実効性はなかった。

また、先に紹介した調査報告からも明らかのように有期契約労働者の賃金等労働条件は、たとえ正社員と同様の仕事をしている場合であっても、正社員の労働条件と比較して悪いことが多く、その点もかねてから指摘されてきた。

長い間、こうした有期契約労働者をめぐる問題についての法定化による解決策は議論されながらも見送られてきた。しかし、2010年以降労働政策審議会が改めてこの問題について検討をはじめ、2011年末に有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応、雇止めについての判例法理の法定化、期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消等を内容とする「有期労働契約の在り方について（報告）」と題する建議を行った。この内容にもとづいて労働契約法の改正が検討され、2012年ようやく改正労働契約法が成立した。

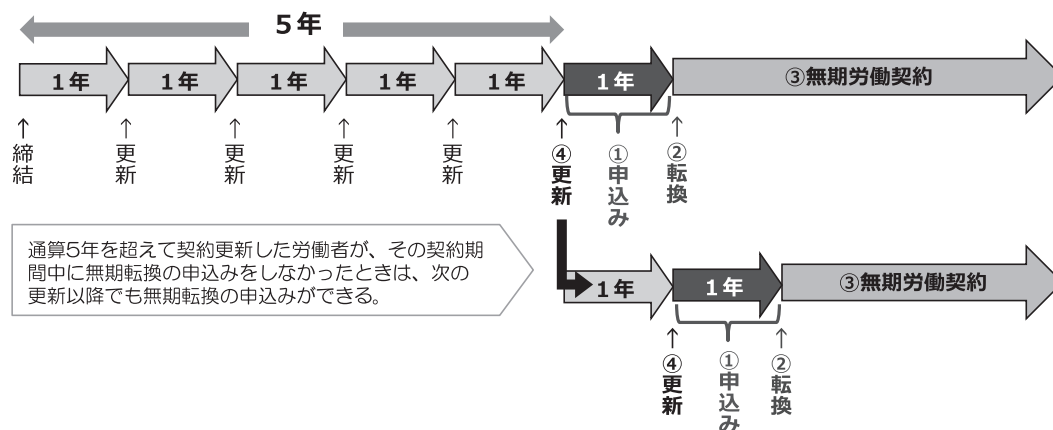
### (3)改正労働契約法

2012年8月に成立した改正労働契約法の3つのポイントを紹介する（厚労省HP）。

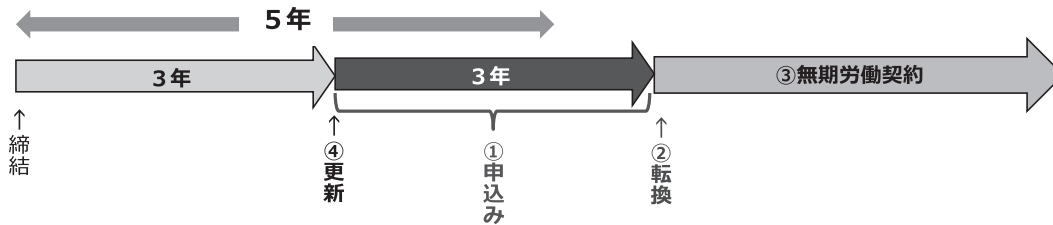
#### ① 無期労働への転換(2013年4月1日施行)

同一使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合には、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換する（第18条）。通算契約期間のカウントは法施行後（2013年4月1日以後）に開始する有期労働契約が対象となり、それ以前に開始した有期労働契約は通算契約期間には含まれない。無期転換の申込みをするかどうかは労働者の自由だが、申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立する。無期に転換されるのは申込み時の有期労働契約が終了する翌日からとなる。無期労働契約の労働条件は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となる。無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、労働者に無期転換申込権を放棄させることはできない。なお、厚生労働省は無期転換の仕組みについて次のように説明している。

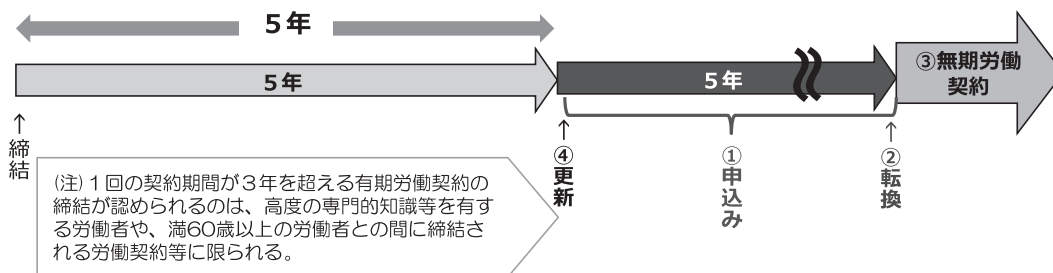
#### 【契約期間が1年の場合の例】



## 【契約期間が3年の場合の例】



## 【契約期間が5年の場合の例】



出所 厚労省HP「労働契約のあらまし」

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf)

有期労働契約とその次の有期労働契約との間に、契約がない期間が6カ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれない(クーリング)。また、有期労働契約とその次の有期労働契約の間に契約がない期間があっても、その長さが6カ月未満の場合は、前後の有期労働契約の期間を通算する。

カウントの対象となる契約期間の区分に応じて、「契約がない期間」がそれぞれ次の表の右欄に掲げる期間に該当するときは、契約期間の通算がリセットされ、その次の有期労働契約の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度スタートする。

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間
2カ月以下	1カ月以上
2カ月超～4カ月以下	2カ月以上
4カ月超～6カ月以下	3カ月以上
6カ月超～8カ月以下	4カ月以上
8カ月超～10カ月以下	5カ月以上
10カ月超	6カ月以上

通算契約期間は、「同一の使用者」ごとに計算され、事業所が変わった場合でも、使用者が変わらなければ、

契約期間は通算される。また、育児休業、介護休業などで勤務しなかった期間も労働契約が続いていれば通算契約期間にカウントされる<sup>2</sup>。

## ②「雇止め法理」の法定化(2012年8月10日施行)

先に紹介した「雇止め」判例法理が法定化された(第19条)。次のいずれかに該当する有期労働契約が対象となる。

(ア) 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

(イ) 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

上記のいずれかに該当する場合、使用者が雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、雇止めは認められず、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新される<sup>3</sup>。

<sup>2</sup> 有期労働契約の無期転換については荒木2014が詳しい。

<sup>3</sup> 有期労働契約の雇止めについては川田2014が詳しく論じている。

### ③ 不合理な労働条件の禁止(2013年4月1日施行)

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることはできない(第20条)。

労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、職務の内容(業務の内容および当該業務に伴う責任の程度)、当該職務の内容および配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断される。この規定は民事的効力のある規定で、本条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、不法行為として損害賠償が認められるケースがあり得る。また、この規定により無効とされた労働条件については、基本的には無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解される(厚労省HP)<sup>4</sup>。

今回の法改正により長年の懸案だった「雇止め」の問題は一定の解決をみたことになる。しかし、改正法の解釈や適用については依然として課題が残る。たとえば、第18条の無期転換の通算契約期間のカウントは法施行後(2013年4月1日以後)に開始する有期労働契約が対象となっているため、無期労働契約への転換が行われるのは2018年4月1日からとなる。企業としては、無期労働契約への転換を回避するために、通算契約期間が5年を超える前に有期契約労働者を雇止めにするという対応をとるかもしれない。ただ、過去の裁判例をみると、契約更新限度を定めて行われる雇止めについても、労働者の更新の期待に合理性があったか否かを検討し、雇止め法理の適用を肯定しているケースもあり、当然に雇止めが適法と認められるわけではない(水町2014)。

また、不合理な労働条件の相違の禁止については、その労働条件相違が不合理といえるどうかの判断が難しい。結局、法廷で争うしかない。有期契約労働者が労働

条件が期間の定めを理由とする不合理なものであることを基礎づける事実を主張立証し、使用者が当該労働条件が期間の定めを理由とする合理的なものであることを基礎づける事実の主張立証を行うという形となる(厚労省通達平24・8・10基発010第2号第5の6(2)キ)。その結果、不合理な労働条件の相違にあたりと判断された場合には、不合理とされた労働条件の定めは無効となり、不法行為として損害賠償の対象となり得る(水町2014)。

連合が法施行から5カ月後に行った改正労働契約法の認知状況に関する調査によると、無期転換については6割以上、不合理な労働条件の禁止については7割以上の有期契約労働者が知らなかったと回答している。有期契約労働者の雇用環境を整備するためには、まずは周知徹底が必要だといえる(連合2013)。

#### <参考資料>

- 厚労省2011 厚生労働省「有期労働契約の見直しについて」(2011年)  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2012/02/dl/tp0215-1-4.pdf>
- 厚労省2011(3) 厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」(2011年)  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/156-2a.html>
- 厚労省2011(4) 厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)」(2011年)  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/156-3a.html>
- 水町2014 水町勇一郎『労働法【第5版】』(2014年、有斐閣)
- 厚労省2010 厚生労働省「有期労働契約の反復更新に関する調査研究報告」(2000年) <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001e36c-att/2r9852000001e3fo.pdf>
- 厚労省HP 「労働契約法改正のあらし」 [http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf)
- 荒木2014 荒木尚志『有期労働契約の締結事由・無期転換』労働法の争点(2014年、有斐閣)
- 川田2014 川田知子『有期労働契約の雇止め』労働法の争点(2014年、有斐閣)
- 岩村2014 岩村正彦『有期労働契約と不合理労働条件の禁止』労働法の争点(2014年、有斐閣)
- 連合2013 日本労働組合総合連合会「有期契約労働者に関する調査」(2013年)  
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20131024.pdf>

4 有期労働契約と不合理労働条件の禁止については岩村2014が詳しく論じている。

### 3. フリーター

#### (1)フリーターとは

今や「フリーター」は社会に根付いた用語となっているが、どのように定義されているのか。

そもそも「フリーター」とは1987年にアルバイト情報雑誌「フロム・エー」が「フリーアルバイト」を略して使ったのが最初だとされているが、公式の統計（総務省労働力調査）は、「フリーター」を15歳～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、

- ①雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」か「アルバイト」である者、
  - ②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
  - ③非労働力人口で家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就业内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
- のいずれかにあたる者と定義して集計している。

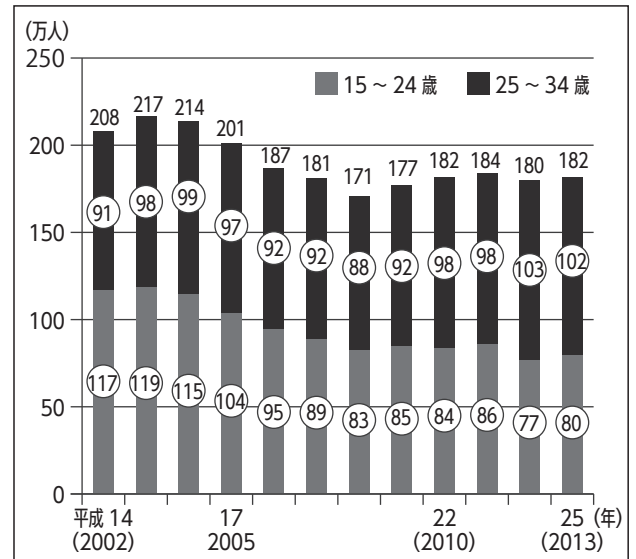
同調査をみると、その数はこの数年ほぼ横ばいで推移しており、2013年には182万人となった。年齢階級別では、15～24歳では減少傾向にあるが、25～34歳のフリーターが2009年以降増加傾向にある。

フリーターの当該年齢人口に占める割合は2008年を底に上昇傾向にあり、2013年は6.8%だった。特に、25～34歳の年齢層では上昇が続いている。

労働政策研究・研修機構はフリーターをやりたい職業が見つかるまでの「モラトリアム型」、明確な目標を持った上で生活の糧を得るための「夢追求型」、正規雇用を志向しながらそれが得られない「やむを得ず型」の3つに分類しており（JILPT 2000）、フリーターの意識や就業行動が一様ではないことが明らかになっている。

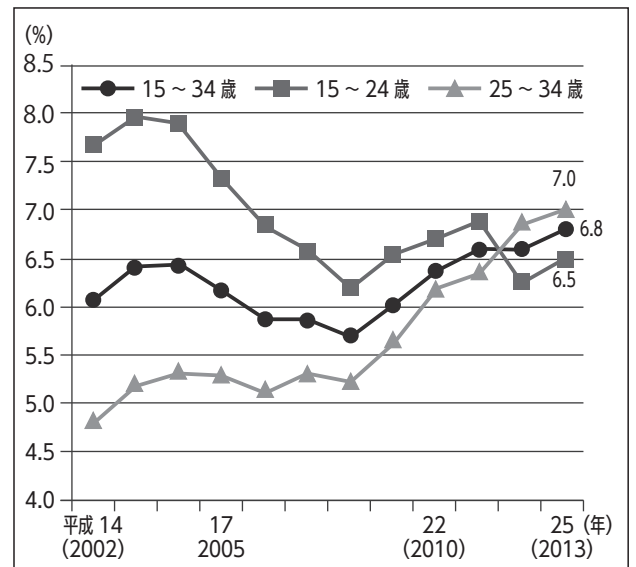
また、最近の調査では、フリーターが正社員となる意欲を持たない理由で最も多いのが「働く時間の自由

フリーター(パート・アルバイトとその希望者)の数



出所 総務省「労働力調査」、内閣府「2014年（平成26年）版子ども・若者白書（全体版）」

当該年齢階級人口に占めるフリーターの割合

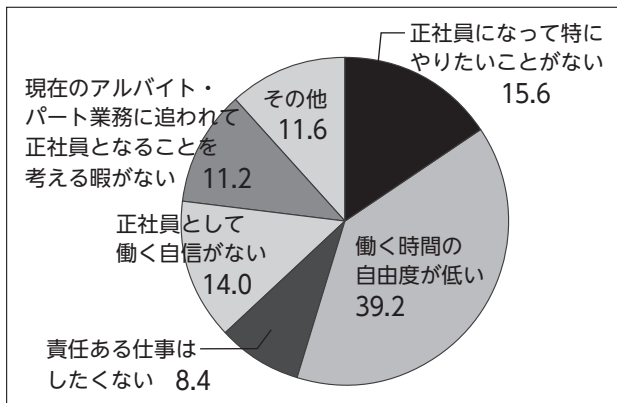


出所 総務省「労働力調査」、内閣府「2014年（平成26年）版子ども・若者白書（全体版）」

度が低い」（39.2%）であり、「正社員になって特にやりたいことがない」（15.6%）、「正社員として働く自信がない」（14.0%）、「現在のアルバイト・パート業務に追われて正社員となることを考える暇がない」

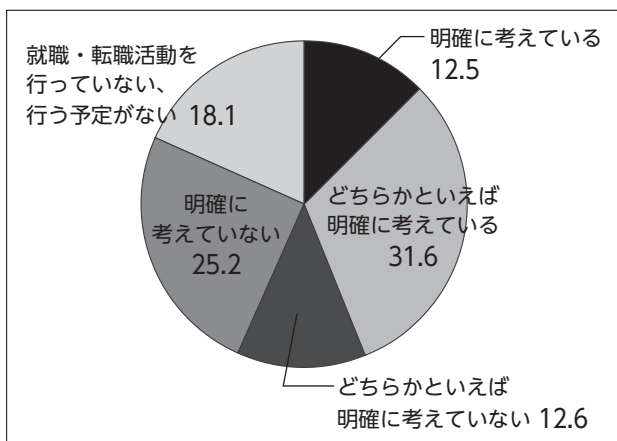
(11.2%) といった回答を大きく上回る結果が出ている。また、就職・転職活動の方向性については、4割以上が「考えている」という回答が「考えていない」という回答を若干上回っている一方で、「就職・転職活動を行っていない、行う予定がない」という人も2割弱存在している（厚労省 2010）。

フリーターが正社員となる意欲を持たない理由（単位 %）



出所 厚労省「フリーター等の活用についての調査研究報告書」（2010年）

就職・転職活動の方向性について（単位 %）



出所 厚労省「フリーター等の活用についての調査研究報告書」（2010年）

若年のフリーターが正社員に移行できなければ、フリーターのままで離職・転職を繰り返し、「年長フリーター」となる。現実には、35歳以上の年長フリーターの

数はこの10年で大幅に増えているという報告もある（厚労省 2014）。

以下ではフリーターをめぐる問題について紹介していく。

## (2)フリーターをめぐる諸問題

フリーターという働き方は働き手の処遇、社会保障、キャリア形成といったさまざまな観点で大きな問題を含んでいる。特に大きく議論されている点について紹介する。

### ① 社会保障

正社員、派遣労働者、パートタイマー、フリーターという働き方にかかわらず、同じ雇用主のもとで長期間働く場合には、労働時間や労働日数の要件を満たせば、雇用保険や社会保険を受けられる（雇用期間が1カ月前後では適用対象外となる可能性がある）。しかし、フリーターで雇用保険や健康保険・厚生年金の適用を受けている人の割合は小さい。厚生労働省の「2012年就業形態の多様化に関する総合実態調査の結果」をみると、フリーターを含む臨時的雇用者やパートタイム労働者の雇用保険適用率はそれぞれ9.5%と58.4%、健康保険適用率はそれぞれ6.5%と39.4%、厚生年金は6.4%と35.8%と低い（厚労省 2010 (2)）。

古くからいわれているが、フリーターの社会保障は極めて脆弱で、セーフティネットはないに等しい。この点での整備は早急に進められる必要があるだろう。

### ② キャリア形成

フリーターとしての仕事は比較的容易にみつかることができる。それは雇用主側がフリーターに求める経験や技術・技能が、正社員に求めるほど高くないのが大きな理由だからだ。その結果、フリーターは仕事を容易にみつけれ、容易に辞められるという自由度を、

雇用主側は安価で柔軟な労働力をただちに調達できるというメリットをそれぞれ享受している。

これは表面的には「両想い」の関係のようにみえるが、長期的な関係にはなりにくい。なぜなら長期になればなるほど、フリーター側のメリットは低くなる一方だからである。

フリーターとして働くかぎり、その職場で彼ら（彼女ら）が、技術や技能を習得することができる機会（オンザジョブ・トレーニング）を得られる可能性は低く、たとえ得られたとしてもその範囲は限定的だ。フリーターとしての就業が長引けば、キャリア形成の上で非常に不利になり、将来フリーターから正社員に希望しても、フリーターとしての職業経験が認められにくい現状では、思うように転職活動はできない。

企業側もフリーターという労働力を活用する以上、その処遇について一定の責任を持つ必要がある。さらに、この問題を放置したままでは、日本経済の活力を損なうほか、仕事や技術の次世代への継承にも悪影響を及ぼすおそれもある。

### ③ 困難な正社員への道

「新卒一括採用」に始まる長期雇用慣行を中心とする日本の雇用システムでは、新規学卒時に正社員として就職しなかった（あるいはできなかった）人や、正社員として就職したものの早期に退職した人は、就職や再就職に大きな苦勞を強いられる。特に長くフリーターとして働くと、その後に正社員としての就職をみつけるのは難しい。

労働政策研究・研修機構は2012年に「第3回若者のワークスタイル調査」を実施しているが、そのなかにフリーターへの経路と離脱についての項目がある。それによると、フリーターから正社員へなろうとした人の割合は男性で73.9%、女性で59.3%（ともに2011年の数字）だが、そのうち実際に正社員になれた人の割合は男性が60.5%、女性が48.1%にとどまっている（JILPT 2012）。

### フリーターから正社員への転換

正社員になろうとしたことがある			
	2001	2006	2011
男性	73%	50.5%	73.9%
女性	53%	36.3%	59.3%

うち、正社員になれた			
	2001	2006	2011
男性	75%	58.7%	60.5%
女性	47%	53.6%	48.1%

出所 JILPT 2012

政府は、地域若者サポートステーションやジョブカフェを設置し、ハローワークでの支援を強化させるなど対策を講じているが、十分とはいえないのが実際のところである。

そのため、フリーターからの脱却がうまくいかず、結果として年長フリーターとして就労し続ける人が増加している。

厚生労働省は2007年度から年長フリーターに対する支援を開始し、ジョブクラブ方式による常用就職支援、年長フリーター自立能力開発システムの整備を行っているが、これらの支援はどちらかといえば25歳から34歳までのフリーター向けのもので、増加傾向が著しい35歳以上のフリーターに照準を合わせた対策は手薄なままである。

何らかの理由で長期雇用慣行という枠から外れてしまうと、その枠に入るのが非常に困難になるという現在の日本的雇用システムは、労働市場の硬直化を招いている。労働市場の柔軟性を高める対策を進めなければ、フリーターは増え続ける一方となり、労働者の階層化が進むことが懸念される。

## &lt;参考資料&gt;

JILPT2000 日本労働研究機構（現・労働政策研究・研修機構）「首都圏フリーターの意識と実態に関するヒアリング調査」（2000年）

厚労省 2010 厚生労働省「フリーター等の活用についての調査研究報告書」（2010年）

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/21/houkoku03.html>

厚労省 2014 厚生労働省「平成 25 年度雇用政策研究会報告書（参考資料 2）」（2014年）<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000036753.html>

厚労省 2010 (2) 厚生労働省「平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」（2010年）

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/10/dl/02.pdf>

JILPT 2012 労働政策研究・研修機構「第 3 回若者のワークスタイル調査」（2012年）

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0148.pdf>



## 参考資料のURL一覧

No.	資料名	出所
1	改正労働契約法への企業対応	労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(2014年)
		<a href="http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/122.htm">http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/122.htm</a>
2	「多様な正社員」の人事管理に関する研究	労働政策研究・研修機構「『多様な正社員』の人事管理に関する研究」(2013年)
		<a href="http://www.jil.go.jp/institute/reports/2013/0158.htm">http://www.jil.go.jp/institute/reports/2013/0158.htm</a>
3	パートタイム労働者数	総務省「労働力調査年報」(各年)
		<a href="http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/">http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/</a>
4	パート労働者を雇用する理由	厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」(事業所調査)(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-23b.html#01">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-23b.html#01</a>
5	パート労働者の雇用管理の状況	厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」(事業所調査)(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-23b.html#02">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-23b.html#02</a>
6	パート労働者の就業の実態	厚生労働省「平成23年パートタイム労働者総合実態調査」(個人調査)(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-23e.html#02">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-23e.html#02</a>
7	有期契約労働者数	厚生労働省「有期労働契約の見直しについて」(2012年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/topics/2012/02/dl/tp0215-1-4.pdf">http://www.mhlw.go.jp/topics/2012/02/dl/tp0215-1-4.pdf</a>
8	有期契約労働者の就業状況および契約更新の状況(事業所調査)	厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-2a-3.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-2a-3.pdf</a>
9	正社員との比較による就業の実態(事業所調査)	厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-2a-3.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-2a-3.pdf</a>
10	解雇・雇止め状況(事業所調査)	厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-2a-3.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-2a-3.pdf</a>
11	有期契約労働者の就業状況および契約更新の状況(個人調査)	厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)」(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-3a-3.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-3a-3.pdf</a>
12	正社員との比較による就業の実態(個人調査)	厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)」(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-3a-3.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-3a-3.pdf</a>
13	解雇・雇止め状況(個人調査)	厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(個人調査)」(2011年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-3a-3.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/156-3a-3.pdf</a>
14	改正労働契約法の認知状況	日本労働組合総合連合会「有期契約労働者に関する調査」(2013年)
		<a href="http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20131024.pdf">http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20131024.pdf</a>
15	改正労働契約法に対する評価	日本労働組合総合連合会「有期契約労働者に関する調査」(2013年)
		<a href="http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20131024.pdf">http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20131024.pdf</a>
16	フリーターの定義	総務省統計局HP
		<a href="http://www.stat.go.jp/library/faq/faq16/faq16a09.htm">http://www.stat.go.jp/library/faq/faq16/faq16a09.htm</a>
17	フリーターの類型	労働政策研究・研修機構「首都圏フリーターの意識と実態に関するヒアリング調査」(2000年)
		<a href="http://www.jil.go.jp/press/rodo_sya/000713_2.html">http://www.jil.go.jp/press/rodo_sya/000713_2.html</a>
18	フリーターの数、割合、推移	総務省統計局「労働力調査(詳細集計)平成25年(2013年)平均(速報)結果の要約」
		<a href="http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf">http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf</a>
19	就業形態別就労状況	厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」(2010年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/10/dl/02.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/10/dl/02.pdf</a>
20	企業のフリーターに対する認識とその実態	厚生労働省「フリーター等の活用についての調査研究報告書」(2010年)
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/21/houkoku03.html">http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/21/houkoku03.html</a>
21	フリーターへの経路と離脱	労働政策研究・研修機構「第3回若者のワークスタイル調査」(2012年)
		<a href="http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0148.pdf">http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0148.pdf</a>



# 05 派遣・構内請負・アウトソーシング

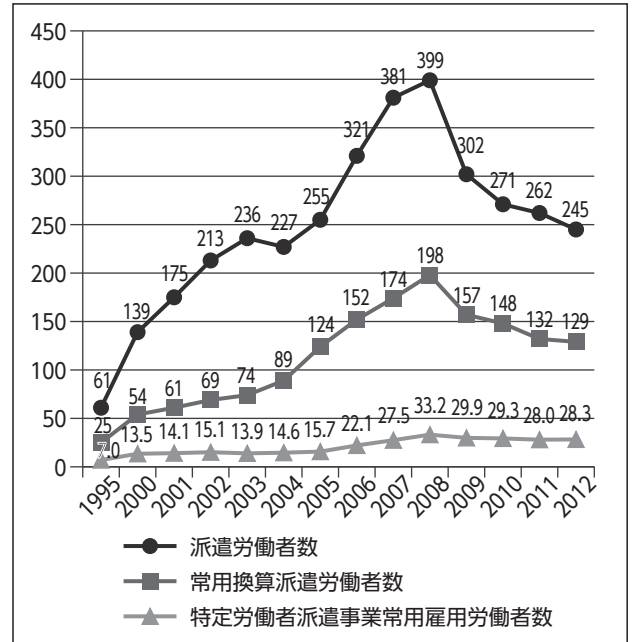
## イントロダクション

1986年に労働者派遣法が施行されてから早や30年近い年月が経った。労働者派遣法の変遷については後に詳述するとして、まず市場の変化をみておきたい。

厚生労働省の「労働者派遣事業の事業報告」によると、1995年度の派遣労働者数は61万人である。その後、派遣労働者数は増加し続け2008年度には399万人にまで達したが、同年度をピークに派遣労働者数は下降し始め、2012年度には245万人にまで減少している。派遣労働者数の増減には経済状況が関係しているのはもちろん、労働者派遣法の改正も影響がある。2003年に行われた同法改正で、2004年3月からそれまで禁止とされていた「物の製造」の業務について労働者派遣が解禁となったことを受けて、同年以降、製造現場で働く派遣労働者が急増し、それが派遣労働者の急増につながった。その後に減少に転じたのは、同時期のリーマンショックによる景気後退で企業が雇用調整を余儀なくされたのがひとつの要因だが、そのほかにも一部の派遣会社による違法派遣の摘発、日雇派遣に対する不信感などがあり、さらには、労働者派遣法や労働契約法の相次ぐ改正を受けて、派遣から契約社員やパート・アルバイトへの「直用化」を図る企業が増えたことが少なからず影響しているとみられる。減少したのは、派遣労働者数だけではなく、派遣先の数も2008年度のピーク時から6割程度にまで減少し、労働者派遣事業の売上高も同じく減少している。

派遣労働者数の推移(万人)

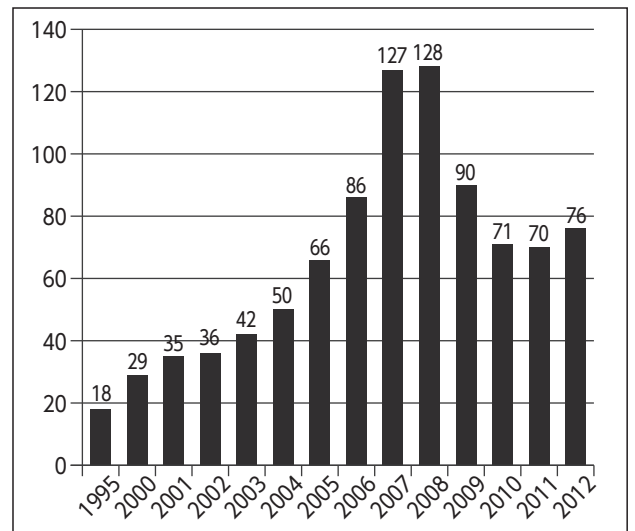
(単位 万人)



出所 厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告の集計結果」(各年度)

派遣先件数の推移(万件)

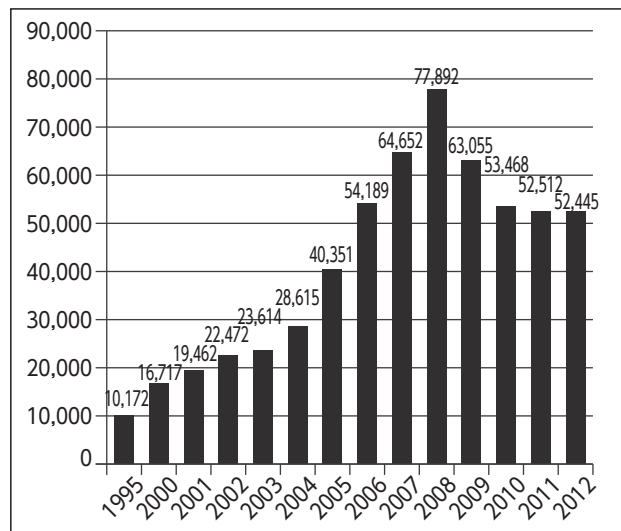
(単位 万件)



出所 厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告の集計結果」(各年度)

売上高の推移(億円)

(単位 億円)



出所 厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告の集計結果」(各年度)

労働者派遣法は誕生以来、何度も改正がなされているが、そのたびに規制緩和と規制強化の間を行ったり来たり迷走している感がある。本年(2014年)、労働政策審議会の答申を経て、政府は改正法案を通常国会に提出した。その内容は、これまでの専門26業務の業務区分を撤廃し、すべての業務について最長3年の期間制限とすることなどを含んでいたが<sup>1</sup>、同法案は結局廃案となり<sup>2</sup>、さらに11月の国会においても廃案となった<sup>3</sup>。次回の国会へ再提出される見込みである。

次章ではこれまでの労働者派遣法の変遷を紹介し、課題について論じる。

- 1 今回の改正案では期間制限の考え方について変更があった。これまでは、就業の場所ごとの同一の業務について派遣労働者の受入れ期間の上限が3年であったが、改正法案では①個人単位の制限、②派遣先単位の制限へと変更されている。
- 2 改正法案が廃案となったのは法案の条文に重大なミスがあり、野党が取り下げを要求したためである。結局、審議入りすることもなく廃案となった。
- 3 衆議院の解散により、審議途中で先送りされ廃案となった。

## 労働者供給事業、労働者派遣事業、請負の関係について

「供給契約にもとづいて労働者を他人に使用させることを事業とする労働者供給事業」は、職安法 44 条により禁止されている。戦前の日本においては、悪質な労働者供給業者などが、就職をあっせんする代わりに労働者から賃金の一部をピンハネするような行為が頻繁に行われていた。戦後すぐに制定された職安法は、このような事態が発生しないよう、使用者と労働者の間に中間業者が介在する労働者供給事業を禁止した。ただし、労働組合等が、労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができる（職安法第 45 条）。他方、民法の業務処理請負契約にもとづく他企業労働者の利用は、労働者供給の受入れとは異なるとして、これを許容している。しかし、労働者供給契約ではなく業務処理請負契約の形式をとっている場合であっても、労働者を提供しこれを他人に使用させる者は次の 4 要件を満たさなければ、労働者供給事業を行う者として取り扱ってきた（職安法施行規則第 4 条）。

- ①作業の完成について事業主としての財政上、法律上のすべての責任を負うこと。
- ②作業に従事する労働者を指揮監督すること。
- ③作業に従事する労働者に対し使用者として法律に規定されたすべての義務を負うものであること。
- ④自ら提供する機械、設備、機材もしくはその作業に必要な材料・資材を使用し、または企画もしくは専門的な技術・経験を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものではないこと。

ところが、1970 年代に入り、多くの産業で、労働者を他人に使用させ、料金を得る派遣事業が広がった。これは職安法第 44 条で禁止されている「労働者の供給」にあたりと指摘されたが、政府は、現実に数多くの労働者が派遣就労し、雇用慣行となりつつある状態を重視して、これらの労働者を保護し、かつ、事業規制を導入して派遣事業の適正化を図る必要があると判断。労働者派遣事業を職安法により禁止される労働者供給事業から切り離して合法化する、「労働者派遣法」を 1985 年 7 月に制定した（1986 年 7 月 1 日施行、1999 年 12 月 1 日改正法施行）。1985 年制定の労働者派遣法とそれに伴う職安法の改正によって、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係のもとに、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させる」労働者派遣が、「労働者供給」の適用範囲から例外的に除外された。また、親子企業や関連企業間では、自己の雇用する労働者をその雇用関係は維持しつつ他企業との雇用関係に入らせる「出向」と呼ばれる人事異動が行われている。こうして、現行法上は、他企業労働者の労働力利用の主要形態は、労働者を提供する企業と受け入れる企業間の、①業務処理請負、②労働者派遣、③出向、という 3 つの種類の契約によって可能とされている（菅野 2012）。

## &lt; 欧米と比較した日本の労働者派遣の特徴 &gt;

## ①沿革

労働者派遣事業は、1960 年代にアメリカで始まった人材ビジネスである。企業が一時的に（“temporary”に）人員を必要とする場合に、自ら求人活動や候補者の選考をするよりも、他の企業から労働者を貸してもらった方が便利であるという点に目を付けた者が、これをビジネスとして行うようになったのが、労働者派遣事業の始まりである。アメリカの労働者派遣が、「一時的かつ臨時的な」労働力の貸し出しを行うことを原則とするのに対して、日本の労働者派遣は、「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」と「特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」に限定して、労働者供給事業の例外として認められたものであり、一時的・臨時的な就労形態という性格は弱い。欧米のような temporary work ではなく、dispatched work であった。

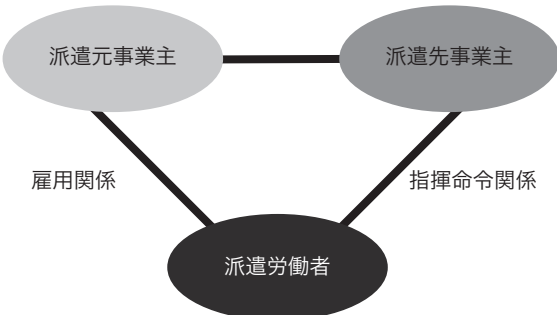
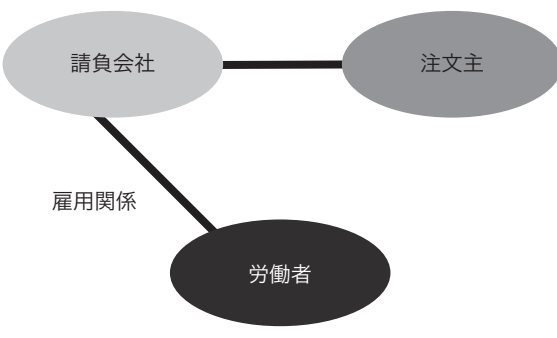
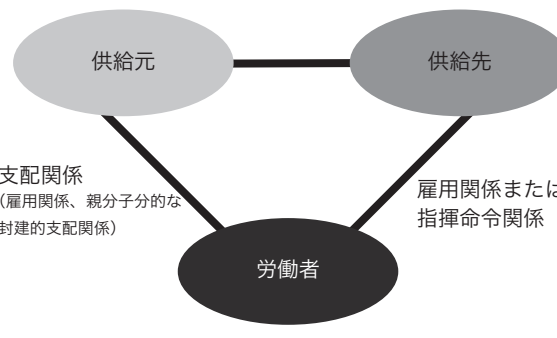
## ②近年の国際的規制動向

アメリカの場合、連邦レベルでは日本のような労働者派遣法がなく、規制はほとんどない。州レベルではいくつかの州が労働者は派遣事業につき登録制や許可制を義務付けているものの、広範な規制はない。ただし、看護師など医療関係者を対象とする派遣事業については、一部の州が比較的詳細な規定を定めている。

一方、欧州の場合、2008 年 11 月、EU 労働者派遣指令が成立し、同年 12 月 5 日に発効した。これにより、加盟国は 2011 年 12 月 5 日までに本指令を国内法に適用しなくならなくなった。本指令の成立に長く反対を表明していた英国も、ようやく重い腰をあげて、2010 年 1 月に本指令の内容に沿った派遣労働者規則を議会に提出した。本指令は、労働時間、時間外労働、休憩・休息、夜間勤務、休暇・祝日、給与を均等待遇の範囲として規定し、さらに、出産・育児休暇の取得、正規従業員の求人に関する情報、社内食堂などの共用施設の利用、教育訓練の機会などについても、正規従業員と同等の権利を保証している。ただし、たとえば企業年金や法定水準を上回る傷病手当、あるいは持ち株制などを含むかどうかなど、均等処遇を必要とする給与の範囲については各国の法制・労使協定等に任せている。EU 労働者派遣指令や欧州諸国の状況からは、派遣労働者への処遇については保障を厚くし、業務制限や派遣事業そのものについては規制を緩和する、という姿勢が伺える。

参考資料 菅野 2012 菅野和夫『労働法（第 10 版）』弘文堂（2012 年）

労働者派遣、請負、労働者供給事業の関係

<p>&lt;労働者派遣事業&gt;</p> 	<p>労働者派遣とは「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係のもとに、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」(労働者派遣法第2条第1号)をいい、労働者派遣事業とは労働者派遣を業として行うことをいう。(労働者派遣法第2条第3号)。</p>
<p>&lt;請負&gt;</p> 	<p>労働者派遣事業と請負の区分</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行っているか</li> <li>②労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行っているか</li> <li>③始業、終業、休憩時間、休日休暇等に関する指示その他の管理を自ら行っているか</li> <li>④残業、休日出勤の指示その他の管理を自ら行っているか</li> <li>⑤労働者の服務上の規律に関する事項について指示その他の管理を自ら行っているか</li> <li>⑥労働者の配置、変更等の決定を自ら行っているか</li> <li>⑦業務処理に要する資金につき、すべて自らの責任のもとに調達、支弁しているか</li> <li>⑧業務処理にあたって法律に規定された事業主としてのすべての責任を負っているか</li> <li>⑨業務処理に必要な機械、設備、機材または材料を自ら調達しているか(消耗品的な物は除く。また、専門的な技術もしくは経験を必要とする業務はこの限りでない)</li> </ol> <p>以上、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(昭和61年労働省告示第37号)</p>
<p>&lt;労働者供給事業&gt;</p> 	<p>労働者供給とは、「供給契約にもとづいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣法第2条第1号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないもの」をいう(職業安定法第4条第6項)。労働者供給における供給元、供給先および供給労働者の三者の関係は、次のいずれかとなる。</p> <p>(ア)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①供給元と供給される労働者との間に支配従属関係(雇用関係を除く)があり、</li> <li>②供給元と供給先との間において締結された供給契約にもとづき供給元が供給先に労働者を供給し、</li> <li>③供給先は供給契約にもとづき労働者を自らの指揮命令(雇用関係を含む)の下に労働に従事させる。</li> </ol> <p>(イ)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①供給元と供給される労働者との間に雇用関係があり、</li> <li>②供給元と供給先との間において締結された供給契約にもとづき供給元が供給先に労働者を供給し、</li> <li>③供給先は供給契約にもとづき労働者を雇用関係のもとに労働に従事させる。</li> </ol>

参考資料 厚生労働省HP

## 1. 労働者派遣法の変遷と今後の課題

### (1) 労働者派遣法の変遷

#### ① 労働者派遣法の制定から2012年改正に至るまで

労働者派遣法が制定された1985年まで、人材派遣という仕組みは職業安定法第44条によって原則禁止とされ、わずかに労働組合が行う労働者供給事業が認められていただけだった。しかし、法律の規制にもかかわらず、外資系企業の上陸に伴い、1970年代から人材派遣の実態が拡大し、何らかの法規制が必要であるという認識のもと、法制化のための調査が行われ、1985年に「労働者派遣事業の適正な運営の確保および派遣労働者の就業条件の整備に関する法律」(労働者派遣法)が制定されるに至った(1986年7月施行)。これにより、「自己の雇用する労働者を・・・他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることを業として行う」労働者派遣事業が制度として認められるようになった(労働者供給事業との違いについては先述の図を参照のこと)。

制定当時の労働者派遣法は、いわゆるポジティブリスト方式を採用して、一部の業務(制定当時は13業務、その後26業務に拡大)を例外的に指定して労働者派遣事業を認めていた。また、労働者派遣事業を、派遣労働者が常用労働者のみである特定労働者派遣事業と、登録型の派遣労働者を派遣する一般労働者派遣事業に分け、前者については厚生労働大臣への届出制、後者については労働者保護の観点から厚生労働大臣の許可制とした。

その後、労働者派遣法は何度か改正されている。主要なものだけを紹介すると、1999年の改正では労働者派遣事業を臨時的・一時的な労働需給調整のために労働者派遣事業が原則自由化され(ネガティブリスト化、自由化業務については派遣期間の上限1年)、2003年の改正では自由化業務についての派遣期間の延長、専門26業務については派遣期間の撤廃、雇用申込み

義務の新設<sup>4</sup>、「物の製造」業務への派遣解禁(派遣期間1年)、紹介予定派遣の法制化が行われた。

冒頭でも述べたように、2003年の法改正で「物の製造」業務への派遣が期間制限つきながらも解禁となり、それが派遣労働者の急増に至った。厚生労働省の労働者派遣事業報告をみると、製造業務に従事した派遣労働者の数は2008年時点で約55.8万人となり、全派遣労働者に占める割合が27.6%に達するまでに拡大した(2008年6月1日時点の人数)。ところが、リーマンショック後の著しい景気後退によって大量の派遣労働者が解雇あるいは雇止めされ、翌2009年には製造業務に従事する派遣労働者数は約25.4万人に大きく減少し、全派遣労働者に占める割合も16.2%に縮小した(2009年6月1日時点の人数)。このいわゆる「派遣切り」が社会問題となり、派遣労働者の保護を高める必要性が切迫したことが、2012年の法改正につながった。現行法となるその内容は以下の通りである。

#### ② 2012年法改正の概要(同年10月1日施行、ただし(ウ)の労働契約申込みみなし制度については2015年10月1日施行)

##### (ア) 事業規制の強化

- ・ 日雇派遣(日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止(適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外、そのほか禁止の例外として政令で定める業務について派遣する場合、60歳以上の人、雇用保険の適用を受けない学生、副業として日雇派遣に従事する人、

<sup>4</sup> 雇用申込み義務は、自由化業務と専門26業務の場合で内容が異なっていた。自由化業務については3年まで派遣が認められることとなったが、契約期間が1年以上の場合には、その派遣期間を超えて派遣先が派遣労働者を同一場所の同一業務に継続して使用する場合、派遣先は派遣労働者に対して雇用契約の申込みを行わなければならない。専門26業務については、同一場所の同一業務に3年を超えて継続的に同一の派遣労働者を受け入れている派遣先が、同一業務に労働者を直接雇入れるときは、その派遣労働者に雇用契約の申込みをしなければならない。

主たる生計者でない人を派遣する場合は例外となる)。

- ・グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止。

#### (イ) 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- ・派遣元事業主に対して、一定の有期雇用の派遣労働者について無期雇用への転換推進措置を努力義務化(雇用期間が通算1年以上の有期雇用の派遣労働者の希望に応じて、期間の定めのない雇用に転換する機会の提供、紹介予定派遣の対象とし、派遣先での直接雇用を推進、無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練などの実施、のいずれかの措置をとることが努力義務となった)。
- ・派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮(同種の業務に従事する労働者の賃金水準や派遣労働者の職務の内容・成果、意欲、能力、経験などに配慮しなければならない)。
- ・派遣元事業主のマージン率などの情報公開を義務化(派遣労働者は、インターネットなどで派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取組みなどを確認できる)。
- ・雇入れ等の際に、一人当たりの派遣料金額を明示(派遣会社と労働契約を締結するとき、派遣先に実際に派遣されるとき、派遣料金に変更になったときに派遣料金の額が明示される)。
- ・労働者派遣契約の解除の際の、派遣元および派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化。

#### (ウ) 違法派遣に対する迅速かつ的確な対処

- ・違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす。

## (2) 今後の課題

これまでの労働者派遣法改正の傾向は、派遣事業については大幅に規制を緩和しつつも、労働者保護の側面については規制を強化するというものだったが、そのために労働者派遣法は他の先進諸国に例をみない複雑でわかりにくい規定と制度の産物となり、労働者派遣に直接かかわる派遣労働者、派遣会社、派遣先の誰にとっても利益となりにくい法律となった。冒頭で触れた2014年改正案は、そのわかりにくい法律をわかりやすくするためのものでもある。

### ① 特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別撤廃

現行制度では、労働者派遣事業には届出制の特定労働者派遣事業と許可制の一般労働者派遣事業があるが、その区別を廃止し、すべての労働者派遣事業を許可制とする。

### ② 労働者派遣の期間制限

現行制度は、専門26業務とそれ以外の業務を区分し、前者については期間制限なし、後者については原則1年(例外3年)と期間を制限しているが、この業務区分を廃止し、すべての業務に共通する派遣労働者個人単位の期間制限(3年)と、派遣先の事業所単位の期間制限(3年、一定の場合に延長可)を設ける<sup>5</sup>。なお、無期雇用の派遣労働者、60歳以上の高齢者等については、期間制限を設けない。

### ③ 派遣労働者の均衡待遇の確保、キャリアアップの推進

派遣元事業主と派遣先の双方において、派遣労働者

<sup>5</sup> 個人単位の期間制限については、派遣先の同一の組織単位における同一の派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とし、事業所単位の期間制限については、派遣先の同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とするが、受入れ期間から3年を経過するときまでに過半数労働組合等から意見を聴取した場合には、さらに3年間延長できる。



の均衡待遇確保のための取組みを強化するとともに、派遣元事業主は派遣労働者のキャリアアップ推進のために計画的な教育訓練等を実施する。

今回の改正案は、労働者派遣法をわかりやすくするという点では評価できる内容だと思われる。特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区分を撤廃し、また、業務区分を廃止し期間制限を一本化することで、これまでよりもすっきりとした制度になるだろう。

現在、派遣労働者の9割弱は登録型派遣だが、その多くは2カ月から3カ月の短期契約を更新しながら、長期にわたって同じ派遣先の同じ職場で働いている。現行法のもとでは、専門26業務について期間の制限がなく、一定期間後に仕事を失う恐れは小さい。しかし、改正案では業務にかかわらず3年という期間制限があるため、派遣労働者は派遣先で就労を始めてから3年後に職を失うのではないかという不安を感じるかもしれない。上限に達する派遣労働者に対しては、派遣先への直接雇用への依頼、新たな派遣先への提供、派遣元での無期雇用化その他雇用安定措置のいずれかを講ずるとあるが、直接雇用が労働条件の向上につながるとはかぎらず<sup>6</sup>、派遣労働者の半数程度は派遣労働者として働き続けることを希望していることや<sup>7</sup>、派遣先に対して派遣契約期間を長くしてほしいという要望を持つ派遣労働者が少なからず存在することをみると<sup>8</sup>、期間制限の設定が必ずしも派遣労働者の利益となるとはいえないだろう。

また改正案は、派遣労働者の「均衡待遇」確保のた

めの取組み強化を盛り込んでいるが、それよりも派遣労働者への不合理な取扱いを禁止する法制を導入すべきだという見解や(水町2011)<sup>9</sup>、派遣労働者に対する最低賃金を設けるべきだという主張もある(仁田2011)。いずれにせよ、労働者派遣法の在り方については、今後も活発な議論が繰り返されるだろうが、当事者である派遣労働者の意見や要望に対してより積極的に耳を傾ける必要がある。

#### <参考資料>

水町2011 水町勇一郎『『格差』と『合理性』—非正規労働者の不利益取扱いを正当化する『合理的理由』に関する研究』社会科学研究第62巻第3・4合併号(2011年、東京大学社会科学研究所)

仁田2011 仁田道夫「非正規雇用の二層構造」社会科学研究第62巻第3・4合併号(2011年、東京大学社会科学研究所)

JILPT 2014 日本労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」

鎌田2014 鎌田耕一「派遣労働の法政策」『労働法の争点』(2014年、有斐閣)

#### <その他の参考文献・資料>

厚生労働省「2012年(平成24年)派遣労働者の実態調査の概況」

労働政策審議会建議「労働者派遣制度の改正に関する報告書」(2014年1月29日)

三浦和夫編著『人材派遣会社の作り方・儲け方』(2004年、ぱる出版)

小島典明『労働市場改革のミッション』(2011年、東洋経済新報社)

国立国会図書館「労働者派遣法改正の主要論点」調査と情報—ISSUE BRIEF—NUMBER 816(2014年3月4日)

6 派遣先での直接雇用は有期雇用の契約社員や嘱託社員、あるいは「限定正社員」であってもよく、派遣労働者よりも労働条件が悪くなることもありえる。

7 「2012年(平成24年)派遣労働者実態調査の概況」によれば、派遣労働者の今後の働き方に対する希望は「派遣労働者として働きたい」が43.1%、「派遣社員でなく正社員として働きたい」が43.2%と、ほぼ半々の回答になっている。

8 上記の調査では、派遣先へ要望がある派遣労働者のうち37.7%が「派遣契約期間を長くしてほしい」と希望している(複数回答)。

9 しかし、一部の欧州諸国とは異なり、産業ごとの職種・グレード別協約賃金が存在しない日本では、派遣労働者についてこうした規定を導入するのは難しい(鎌田2014)。

## 2. アメリカにおける人材派遣と非正社員化

### (1) 人材派遣の誕生と発展

アメリカで人材派遣ビジネス<sup>10</sup>が誕生したのは今から60年以上前に遡る。エルマー・ウィンターとアロン・シャインフェルドという2人の弁護士が期限の迫った案件のために急ぎよスタッフが必要となった際、かつて彼らの弁護士事務所で働いていた人に応援を頼み、事なきを得た。これをきっかけに2人は「必要なときに、必要な人を、必要な期間だけ派遣する」というビジネスを思い付き、マンパワー社を設立したという(三浦2004)。これは1948年、イリノイ州でのことだ。1950年代になってマンパワー社は他州にも活動を広げるほか、イギリス、フランスにも事業を拡大し、1960年代には日本を含むアジアにも進出した。

また、別の大手人材派遣会社であるケリー・サービス社も歴史は古く、創業は1946年である。現在の人材派遣のビジネスモデルを開発したパオイオニアとして知られるウィリアム・ケリーは、同年にラッセル・ケリー・オフィスサービスを創設し、1950年代から60年代にかけて全米からカナダに事業を拡大した(以上、Kelly Services HP参照)。

こうしてアメリカで人材派遣がビジネスとして確立し、発展していったわけだが、それが可能だったのは、法的規制がきわめて少ないという土壌があったからだ。

アメリカには日本のような労働者派遣法はなく、事業参入規制も連邦レベルでは存在しない。州レベルでも“Temporary Help Services”事業について許可制を採用しているのは1州のみで、3州が登録制を採用しているにとどまる(2012年時点)。ただ、職種や分野を限定して、規制を設けている州はいくつかあり、たとえば、テキサス州は未熟練の日雇い派遣を対

象とする事業について許可制を採用している。また、看護師派遣を含む医療分野の派遣について規制を採用している州は2010年の段階で16州・特別区ある(リクルート2010、小嶋・藤川2006)。

また、マサチューセッツ州では「派遣労働者の知る権利に関する法律」が2012年に制定され、2013年1月31日から施行されている。この法律は、人材派遣会社が派遣労働者に業務に関する基本情報を書面で通知することを義務付けるほか、人材派遣会社が派遣労働者から登録料や仕事の紹介料などを徴収することを禁止している。同州では悪徳な派遣会社が州最低賃金未満の賃金で派遣労働者を雇ったり、規定の時間外労働手当を支払わなかったり、派遣労働者から仕事の紹介料を違法に徴収したりするケースが相次ぎ、それが同法の制定につながった(The Boston Globe 3/6/2014 “Temp Agency Warned by State”)。

しかし、アメリカ全体で、規制が限定的であるからといって派遣労働者数が爆発的に増えているわけではない。確かに1980年代以降、派遣労働者数は急激に伸び始め、1982年の段階では民間雇用者に占める割合がわずかに0.6%だったのが、1990年には1.3%、2000年には2.4%、2014年には2.5%にまで拡大した(U.S.BLS CES、藤川1998)。

医療派遣、特に看護師派遣は、恒常的な看護師不足の状態にある病院や医療福祉施設でのニーズが高く、成長している分野である。派遣労働者の賃金は、学歴や職歴の違いもあって、比較対象となる正社員よりも低いのが一般的だが、正看護師、准看護師、看護助手といった看護職に就く派遣労働者の賃金は正社員よりも高いことが少なくない。シフト制や長時間労働が珍しくない看護の現場では、正規職員の確保が難しく、そのため政府から求められる定数を満たすために、不足分を派遣で補うというのが恒常的になっている。需要が逼迫すればするほど派遣料金は高くなる(小嶋・藤川2006)。看護師派遣を行う事業所では、派遣看護師に対して登録時にボーナス(sign-on bonus)を支給

10 ここでは日本の労働者派遣と区別するために、「人材派遣」という用語を用いることとする。

するところもある。

このようにアメリカにおける人材派遣はその誕生から60年余りの間に、労働力の供給という点でも、機能や役割という点でも大きく発展してきた。とはいえ、民間雇用者に占める派遣労働者の割合はわずか2.5%であり、この数値は1990年代後半からほとんど変化していない。規制がない状態だからといって、人材派遣が常用代替の役割を果たしているわけではないことに留意しておく必要がある<sup>11</sup>。

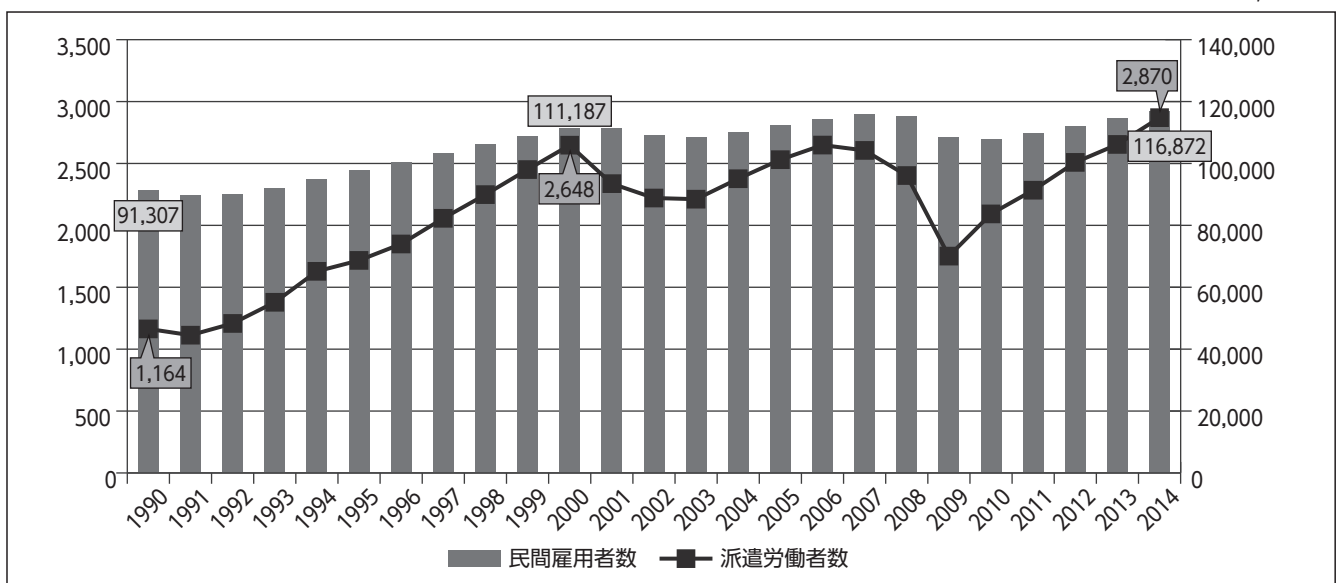
もともとアメリカでの人材派遣は、臨時的・一時的な雇用を企業と労働者に提供するというのが主な役割だった。それが発展する過程で、常用雇用へのステップとしての機能（temp to hire）が加わり、さらに、専

門職に就く労働者に正社員よりも高い賃金を払う専門職派遣が広がるようになった。人材派遣は、雇用の流動化という点においても重要な役割を果たしている。アメリカでは派遣労働者が派遣先に正社員として雇用されることも多く、テンポラリーからパーマネントへの移行が柔軟に行われている。正社員と比較すると学歴や職歴、教育訓練という面で不利な立場にある派遣労働者が多いが、派遣としての経験がクッションとなって、テンポラリーとパーマネントの橋渡しをしている（藤川 1998）。アメリカの労働市場が自由かつ柔軟であることが、人材派遣の発展と進化につながったのだといえるだろう。

11 アメリカにおいても派遣労働者をめぐる問題点は数多く議論されている。代表的なものは、①派遣労働者の賃金が正規労働者と比べて低い、②派遣労働者の社会保険適用率が低い、③派遣労働者やリース労働者の雇用差別、④短期派遣労働者による雇用保険濫用、⑤労災保険率に関する問題、などである（藤川 1998）。アメリカ連邦議会においても、こうした問題は頻繁に取り上げられている。

アメリカにおける民間雇用者数と派遣労働者数の推移

(単位 1,000人)



出所 U.S. Bureau of Labor Statistics, Current Employment Survey, (Seasonally Adjusted).

注) データは各年6月の数字。2014年の数字は予測値。

## (2) その他の人材ビジネスとアウトソーシング

アメリカでは、人材派遣が発展していった 1960 年代にアウトソーシングの原型ともいわれる専門サービス業が生まれた。その後、企業が競争力を高めるために構造改善に着手し始めた 1970 年代を経て、1980 年代に「アウトソーシング」という言葉が概念として定着したといわれる（斉藤 1999）。アウトソーシングは、情報システム部門を中心に始まり、その後全産業に広がっていった。その市場規模に関する正式なデータはないが、2010 年現在、数千億ドルに達しているともいわれる。また、最近の傾向としては、オンサイトマネジメントの拡大があげられる。派遣会社が派遣先と長期の契約関係にもとづき、派遣先事業所に大量の自社スタッフと管理者を配置して自らスタッフの指揮管理を行うオンサイトマネジメントも大企業の間広がっている（小嶋・藤川 2006）。こうしたビジネスは、アメリカでは、一般に VOP（Vendors On Premises）、インソーシング、インハウス・サービス、オンサイトマネジメントなどと呼ばれるが、呼称は一貫していない。

このほか、アメリカには BPO（Business Process Outsourcing）の一類型である採用業務代行に特化した RPO（Recruitment Process Outsourcing）や給与計算および管理を専門とする Payroll Service など多様な人材ビジネスがあるが、ここでは PEO（Professional Employer Organization）について紹介しておきたい。

### ① PEO

PEO とは、契約にもとづいて、顧客企業のために、労働者の給与の支払いや諸給付、その他使用者としての法律上および管理上の責任を継続的に引き受ける事業形態をいう。アメリカの雇用労働法は連邦法と州法が入り組み、広範かつ複雑であるばかりか、雇用に関する法規制は年々拡大しているため、雇用管理は専門

業者に任せて根幹事業に集中したいと考える企業が少なくない。PEO を利用する最大のメリットは雇用管理の負担軽減であるといっても過言ではなく、特に中小企業にとってこのメリットは大きい。PEO の事業者団体（NAPEO, National Association of Professional Employer Organizations）によれば、利用者の多くは従業員数が 20 名以下の中小企業だという。

PEO の歴史は意外と古く、1970 年代に遡る。1972 年にカリフォルニア州で設立された「従業員リース」（employee leasing）を行う会社がこの起源であるといわれる。その後、従業員リース事業は拡大し、税法上あるいは雇用法上問題が多く発生するようになったため、多くの州が何らかの規制を設けるようになった（藤川 1999）。一方、事業の拡大とともに「従業員リース」つまり、「従業員を貸借する」という名称が問題視されるようになり、1980 年代から、この名称に代わる形で PEO という名称が使われるようになり、1984 年には PEO の事業者団体 NAPEO が誕生した。この頃から、PEO は従業員リース事業とは異なる事業であるというスタンスをとるようになった。PEO は顧客企業に労働力を提供するのではなく、サービスを提供するという点で従業員リースと異なるというのが NAPEO の言い分だが、実際には両事業の形態は酷似しており、区別は難しい（藤川 1999）。

また、アメリカ労働省労働統計局は PEO と従業員リースを同事業として区分しており、州法上、従業員リースと PEO を同一とみなしている州も少なくない。PEO に関する雇用法上の問題とは主として、PEO が顧客企業のもとに配置する労働者の使用者は誰か、というものである。労働者派遣や PEO のように特定の労働者について複数の企業（事業）が関係するという状況では、常に「誰が使用者責任を負うか」ということが問題となるが、アメリカではこのようなケースに「共同使用者の概念」が適用される事例が少なくない。

「共同使用者の概念」とは、複数の使用者が同一の労働者に対して広い指揮命令権を行使していたり、実質

的な労働条件に関する事項に関与したりしている場合には、当該複数の使用者は共同使用者の関係を構成する、という概念である（藤川 1998）<sup>12</sup>。

なお、NAPEOによると、PEOで働く労働者数は200万人から300万人というのが正確な数字はわからない。また、人材派遣事業と比較すると、PEOについて何らかの規制を設けている州は多く、現在41州が許可制、登録制、認証制などの事業参入規制を導入しており、現在、規制の導入を検討している州もある（Insperity 2012）。

PEOに対する規制は事業参入規制だけではない。多くの州は労災保険法上や失業保険法上にPEOに関する規定を設けている。細かな点では異なるものの、労災保険料や失業保険税をPEOが支払うよう定めるのが一般的だ（藤川 1999）。

## 2 GEO

PEOに似た形で発展しつつあるビジネスモデルGEOについて簡単に紹介しておきたい。GEOとはGlobal Employment (Employer) Organization (Outsourcing) の略だが、ビジネスの内容は国際間のPEOといってよい。たとえば、アメリカやイギリスの企業が外国で新規事業に取り組む際、当該企業のために、その国での人事一切を取り仕切るための会社を設立し、その国の法律に従って、新規事業に必要な人材を募集、採用、配置、管理するのがGEOである。

基本的なビジネスモデルは、国際的（とりわけインド、中国、ブラジルなどの新興国）に移動する人材を税制面で有利に、そして、効率的に活用できるよう管理するというものだ（EY 2014）。企業のグローバル化がさらに進むことを考えると、GEOの需要が速いスピードで高まるのは間違いないだろう。

### <参考資料>

三浦 2004 三浦和夫編著『人材派遣会社の作り方・儲け方』（2004年、ぱる出版）

リクルート 2010 リクルートワークス研究所「アメリカの人材ビジネス2010：人材ビジネスの関連法規と規制」（2010年）

小島・藤川 2006 小島典明・藤川恵子「派遣労働を中心とした規制改革と人材ビジネスの日米比較」『日本経済研究』No.53（2006年）

藤川 1998 藤川恵子「労働者派遣の現状と展望」季刊労働法 186号（1998年）

藤川 1999 藤川恵子「従業員リースとその規制—アメリカの現状—」『阪大法学』第48巻第6号（1999年）

Insperity 2012, “Annual Report 2012: A Platform for Growth,” Insperity (2012) .

EY 2014, “Global Employment Organization,” Ernst & Young (2014) .

<sup>12</sup> アメリカでは、労働者派遣は登録型派遣が圧倒的に多く、一時的な労働力を提供するのが一般的であるのに対して、PEOはPEO会社とその従業員との関係が長期にわたることが多い。また、派遣労働者は派遣期間に応じて複数の顧客企業で勤務するのに対して、PEOの労働者はPEOに雇用されている間は、特定一社の顧客だけのために働く。したがって、PEOの労働者の場合、顧客企業との関係が密になる場合も多く、あらかじめPEO会社と顧客企業との間で「共同使用者」としての取決めを交わしておくのが一般的だ。つまり、PEO会社が労働者の指揮命令権を発揮し、給与を支払い、連邦法上ならびに州法上の使用者となる一方、労働安全衛生法等にもとづく使用者としての責任は顧客企業が負う、といった文言を契約上に明記しておくのだ（小島・藤川 2006、藤川 1998、藤川 1999）。

### 3. 構内請負とアウトソーシング

#### (1) 構内請負の現状

構内請負とは、生産工程の一部を請け負うことをいう。事業所内請負と呼ばれることもある。日本における請負市場の規模は、製造請負に関しては、一時、3兆円を超えるまでになったといわれる（木村 2006）。しかし、2004年の製造業務派遣解禁によって、請負から派遣への移行が顕著にみられたため、市場規模の縮小があったのではないかと思われる。

かつて、製造業務の需要が高まったのは、業務量の変動に対応しつつ、労働コストの絶対額を削減することにあつたと考えられる。直接雇用では急激な変動に対応できないため、外部人材の活用が活発になったのだろう。製造請負サービスには①賃金水準の抑制、②作業の管理、③労務管理、④募集・採用の代行、⑤数量的柔軟性の向上という5つの機能があるといわれるが（木村 2006）、労働者派遣の機能と類似する部分も少なくない。

しかし、請負事業の実態は必ずしも明らかではない。多くの構内請負会社は、「他に分類されない事業サービス業」に所属しているうえ、日系ブラジル人を含む多くの外国人労働者が構内請負工として働き、また、業務委託契約の形式で生産現場に入っている派遣労働者が少なくない、といった特殊事情が実態の把握を難しくしている（中馬 2001）。2005年の調査によると、外国人を活用したことがある製造業事業所は46.4%にのぼっている（UFJ総研 2005）。外国人の導入理由でもっとも多いのは「国内の人材不足」だが、外国人を採用した場合の人件費が日本人の場合よりも安いという事実もその背景にあるようだ。

ところで、構内請負を分類する方法はいくつかあるが、事業形態で分けると、次のような類型化が可能だ。

#### ① ライン事業(生産工程業務請負)

製造現場の生産工程での業務を比較的長期間請け負う。日本における伝統的な構内請負はこの形が多い。

#### ② スポット事業(短期業務型請負)

顧客の繁忙期や業務量の増減にあわせて、必要な場合に短期的にその業務を請け負う。

#### ③ テクニカル事業(技術系請負)

技術的開発部門や開発工程に必要な仕事を請け負ったり、必要な人材を派遣したりする<sup>13</sup>。1990年代以降、この形が増えつつある。

構内請負については、特に労働者の処遇や管理に関連して、さまざまな問題が生じやすいが、主な問題点を要約すると次のようになる。

##### ① 社会保険の適用

先に述べたように、現場労働者の社会保険の適用率は相対的に低い。かつては、派遣労働者について指摘されてきた問題であるが、構内請負の場合は、労働者派遣とは異なり、厚生労働大臣の許可や届出も必要とせず、労働者派遣法のような特別法もないため、なかには労働者に対して社会保険・雇用保険を一切適用しない悪質な請負業者も存在しているのではないかと思われる。

##### ② 不明確な指揮命令系統

その事業が派遣事業ではなく、請負事業であると認められるためには、労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行っている必要がある。具体的には、現場に自社の管理者を置き、現場労働者を管理しなければならない。ところが、実際にはそのような管理者を置くことなしに、就労先の企業に管理を任せている場合もあるようだ<sup>14</sup>。これでは偽装請負

<sup>13</sup> 人材のみを顧客に派遣する場合には、労働者派遣事業となるため、届出（特定派遣）または許可（一般派遣）が必要である。

<sup>14</sup> 2000年5月に電機連合調査の一環として行った請負会社ヒアリング調査による。

と疑われかねない(偽装請負については後述)。就労先の企業から指揮命令を受けると、雇用関係が不明瞭になり、現場労働者も「いったい自分はどこの会社の社員なのか」といった疑問を持つことになる。

### ③複数の請負会社の共存

同じ現場に複数の請負会社が入っていることがある。生産ラインごとに担当の会社が分かれていることもあるが、同じ生産ラインに数社の労働者が入っていることもある<sup>15</sup>。このような状態は、指揮命令システムをますます不明確にするだけでなく、現場での争いを招く恐れもある。それぞれの請負会社によって、労働者の労働条件が異なるような場合、「まったく同じ仕事をしているのになぜ賃金が違うのか」、「有給休暇の取扱いが違う」などといったことが原因で争いが起こりかねない。さらに、複数の請負会社が同じ現場に入っている場合、請負会社A社の管理者が、請負会社B社の労働者を管理するというような状況も発生しうる。

### ④日系ブラジル人の問題

構内請負の現場には、多くの日系ブラジル人が就労している。日本人が嫌がる仕事をするのを厭わない彼ら・彼女らが、日本の製造現場を支えているともいえる。しかし、なかには、労働基準法に違反するような労働時間で働く者もいる。たとえば、日系ブラジル人労働者のなかには、1日24時間フル稼働の工場で2交代制、1日12時間(休憩時間含む)勤務のシフトで働き、かつ、休日出勤も自ら進んで行う者もいるという。彼らにしてみれば、1時間でも多く働いて、多く稼ぎたいというのが本音だろう。しかし、これは、時間外労働の上限に関する基準に明らかに違反している。また、日系ブラジル人の多くは、日系人を専門に雇用する請負会社に雇われているが、彼らの就労だけでなく、入出国、住環境などもすべて管理しているといわれるこの種の請負会社の実態は、不透明である<sup>16</sup>。

<sup>15</sup> 2000年5月に電機連合調査の一環として行った請負会社ヒアリング調査による。

<sup>16</sup> 日系ブラジル人の就業状態については丹野(1999)が詳しい。

2003年の労働者派遣法改正で「物の製造」業務への労働者派遣が可能となり、製造現場では請負から派遣へと事業形態を変える会社が相次ぎ、製造業務に就く派遣労働者が急増した。しかし、2008年リーマンショック後の景気後退が派遣事業、とりわけ製造の分野に大きな影響を与え、製造業務の派遣労働者は激減した。さらには2012年の派遣法改正や労働契約法改正で、企業にとって労働者派遣という雇用形態は扱いにくいものとなった。そのため、製造業務派遣から請負への転換を検討している会社も少なくない。派遣労働者から請負会社の従業員になって、同じ製造現場で働き続ける人も出ているが、それが労働者にとってはたしてプラスになるのかは疑問である。

## (2)偽装請負

請負労働者は、雇用主である業務請負会社から指揮命令を受けるのが基本である。請負労働者の勤務する事業場に顧客企業の管理者がいたとしても、その管理者から指揮命令を受けてはならない。しかし、実際にはこの基本が守られていないケースが少なくない。形式上は請負形態をとりながら、実態は派遣形態をとる会社が多い。

偽装請負は派遣法の制定当時からみられ、特に製造業では大手企業において存在が顕著だった。しかし、2005年頃に偽装請負の広がりが社会問題化し、全国の労働局が立ち入り調査を強化するということがあった。偽装請負が発覚した企業には、キヤノン、日立製作所、松下電器産業系列企業、トヨタ自動車系列企業など、日本を代表するメーカーの名前も多くみられた。製造業においては偽装請負が常態化していたといっても過言ではないだろう。

こうした事態を受けて、厚生労働省は2006年に偽装請負の現状を洗い出すために、有識者による「製造業の請負事業の適正化および雇用管理の改善に関する

研究会」を発足した。同研究会は翌 2007 年 6 月 29 日に報告書を公表し（請負事業研究会 2007）、厚生労働省も同日付で、製造業の請負事業の雇用管理の改善および適正化の促進に向けた取組みについて、都道府県労働局長宛に通達を発した（基発第 0629001 号、職発第 0629001 号、能発第 0629001 号）。主な内容は以下の通りである。

### 1 請負事業主が講ずべき措置に関するガイドライン

- (ア) 趣旨（請負事業は、請負労働者の雇用等に関して、請負事業者が発注者からの影響を受けやすい特徴があり、その雇用管理の改善および適正化の促進を実効あるものにするためには、発注者の協力が必要である）
- (イ) 就業条件等の改善のための措置（安定的な雇用関係の確保に配慮した事業の運営、キャリアパスの明示等）
- (ウ) 職業能力開発（教育訓練等、職業能力の評価）
- (エ) 法令遵守（請負と労働者派遣の適切な選択、労働者派遣法および職業安定法の遵守、労働基準法、労働安全衛生法等関係法令等の遵守、労働・社会保険の適用の促進、法令の周知、法令遵守の取組み、適正な請負料金の設定）
- (オ) 苦情の処理
- (カ) 体制の整備（事業所責任者の選任、工程管理等責任者の選任）

### 2 発注者が講ずべき措置に関するガイドライン

- (ア) 趣旨（請負事業は、請負労働者の雇用等に関して、請負事業者が発注者からの影響を受けやすい特徴があり、その雇用管理の改善および適正化の促進を実効あるものにするためには、発注者の協力が必要である）
- (イ) 就業条件改善のための措置（福利厚生施設の利用、請負事業主の選定と取引関係の継続、請負契約の解除、中途採用における募集方法の明示等）

- (ウ) 職業能力開発（教育訓練に係る協力、教育訓練施設等の利用）
- (エ) 法令遵守（請負と労働者派遣の適切な選択、労働者派遣法および職業安定法の遵守、労働基準法、労働安全衛生法等関係法令等の遵守、労働・社会保険の適用の促進、法令の周知、遵守の取組み）
- (オ) 苦情の処理

2007 年以降、偽装請負の問題が表面化するケースは大幅に減ったが、それは製造業における一時的な労働力確保の手段が、主に請負事業の利用から労働者派遣事業の利用へと変化したためであると思われる。そのため 2008 年以降は、偽装請負問題に代わって、日雇派遣に関する問題が大きく論じられるようになった。

## (3) アウトソーシング

アウトソーシングという言葉は至るところで使われるが、外注や派遣とどう違うのかを正確に説明できる人は少ないだろう。アウトソーシングの定義は、「戦略的な視点をもって、業務の設計から運営までを外部化すること」（斉藤 1999）といわれているが、実のところ、非常に曖昧で毎年のように定義が変わっているのが現状ではないかと思う。アウトソーシングは 1960 年代から 1970 年代に国際競争力が低下したアメリカで発生し、1980 年代にその概念が確立したという。当初は、情報システム部門を一括して外部の専門業者に委託するものが多く、これがアウトソーシングとして定着したらしい（斉藤 1999）<sup>17</sup>。

<sup>17</sup> アウトソーシングと外注や派遣との違いについては花田光世氏が「花田モデル」を用いて説明している。これによると、アウトソーシングは、業務の設計・企画から業務の運営までを一括して行うことを意味するのに対して（狭義のアウトソーシング）、派遣は、業務設計や業務運営には基本的に関与せず、外注は、業務の設計・企画には関与せず、依頼された業務の処理を行うもの、ということになる。だが、広い意味では、派遣や外注もアウトソーシングに含まれる（広義のアウトソーシング）。



アウトソーシングの形態は大きく3つに分類できる。①下請型アウトソーシング、②派遣型アウトソーシング、③横受け型アウトソーシング、である。①の下請型アウトソーシングは、日本の製造業において伝統的にみられる方式で、先ほど紹介した「構内請負」がその典型であろう。②の派遣型アウトソーシングは、特にIT関係技術者の派遣において需要が高く、バブル崩壊以降に多くみられるようになった(斉藤 1999)。③の横受け型アウトソーシングは、近年注目を集め、拡大している“BPO”(Business Process Outsourcing)に近い形だ。

BPOとは、企業活動における業務プロセスの一部について、業務の企画・設計から実施までを含めて専門業者に外部委託することをいう(野村総研 2010)。

BPOの市場規模は世界的に成長し続けているが、多くのBPO企業はグローバルアウトソーシングを手掛けており、その規模は数十兆円ともいわれている(矢野経済研究所 2014)。

グローバルアウトソーシングの拡大により、雇用が海外に流出し、国内雇用の減少につながるのではという懸念が出てくる。グローバルアウトソーシング発展の背景には、コスト削減という企業利益があり、そこには労働コストも当然含まれる。賃金の高い国から賃金の低い国へ雇用が流出するという不安感はアメリカのような大国にも広がっている。

この点について、ドイツではこの問題にうまく対処し、大企業のなかでも好業績の企業は、コスト削減を目標としたアウトソーシングによる成果を国内における企業成長と雇用創出に振り向けているという報告もあるが(アクセンチュア 2008)、各国の労働市場の特徴や経済状況によって異なると考えられ、日本の場合はそのような影響を受けるかわからない。

#### <参考資料>

木村 2006 木村琢磨「製造業務請負事業の経営に関する研究」佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨 JILPT2000『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス(3)―事例調査編―』東京大学社会経済研究所

人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズNo.8(2006年)

中馬 2001 中馬宏之「構内請負工活用の実態と分析」『IT時代の雇用システム』(2001年、日本評論社)

UFJ総研 2005 UFJ総合研究所(現三菱UFJリサーチ&コンサルティング)「製造業における外国人労働者の活用の実態と日本人労働者の雇用・賃金への影響に関する調査」(2005年)

丹野 1999 丹野清人「在日ブラジル人の労働市場」『大原社会問題研究所雑誌』No.487(1999年)

請負事業研究会 2007 厚生労働省「製造業の請負事業の適正化および雇用管理の改善に関する研究会報告書」(2007年)

斉藤 1999 斉藤幸一『戦略的アウトソーシングの手引き』(1999年、近代セールス社)

野村総研 2010 「BPO(業務プロセスアウトソーシング)調査報告書―企業における業務刷新の壁を超える BPO活用実践事例とその分析―」平成21年度経済産業省委託事業(2010年)

<http://www.meti.go.jp/policy/servicepolicy/bpo/H21%20BPO%20report.pdf>

矢野経済研究所 2014 矢野経済研究所「グローバルアウトソーシング市場に関する市場調査結果 2014」(2014年)

<http://www.yanoict.com/yzreport/310#a1>

アクセンチュア 2008 アクセンチュア「アウトソーシングと国内雇用」アウトルック日本語版(2008年1月)

<http://www.accenture.com/jp-ja/outsourcing/Pages/insight-jobs-profits-patriotism.aspx>

#### <その他の参考文献・資料>

濱口桂一郎「請負労働の法政策」『電機連合ナビ』(2007年3月)

<http://homepage3.nifty.com/hamachan/denkiukeoi.html>

佐藤博樹・堀田聡子編『人材ビジネスの現状と展望(5)―「第5回人材ビジネスの市場と経営に関する総合実態調査」集計結果―』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門資料シリーズNo.6,(2010年)

<http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/jinzai/output2.htm>

経済産業省「BPO(業務プロセスアウトソーシング)研究会報告書」(2008年)

<http://www.meti.go.jp/report/data/g80627qj.html>

酒井洋彰「BPOの概況と雇用創出施策としての国内BPO活用の可能性」三菱UFJリサーチ&コンサルティング季刊政策・経営研究 2012 Vol.1(2012年)

[http://www.murc.jp/thinktank/rc/quarterly/quarterly\\_detail/201202\\_78.pdf](http://www.murc.jp/thinktank/rc/quarterly/quarterly_detail/201202_78.pdf)

## 参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	派遣労働者数、派遣先件数等	厚生労働省「平成 24 年度労働者派遣事業報告書の集計結果」(2014 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000042120.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000042120.html</a>
2	労働者派遣事業と請負の違い	厚生労働省「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示」(2012 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000046903.pdf">http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000046903.pdf</a>
3	労働者派遣法の内容 (2012 年改正)	厚生労働省 HP「労働者派遣法が改正されました」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/kaisei/">http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/kaisei/</a>
4	労働者派遣法改正案の概要 (2014 年)	厚生労働省「労働者派遣法改正案の概要」第 187 回臨時国会提出法案 <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000040563.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000040563.html</a>
5	派遣労働者の就業状況	厚生労働省「平成 24 年派遣労働者実態調査の概況」(事業所調査) (2012 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/12/dl/haken12_1_01.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/12/dl/haken12_1_01.pdf</a>
6	派遣契約の状況	厚生労働省「平成 24 年派遣労働者実態調査の概況」(事業所調査) (2012 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/12/dl/haken12_1_02.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/12/dl/haken12_1_02.pdf</a>
7	派遣労働者のこれまでの派遣就業の状況	厚生労働省「平成 24 年派遣労働者実態調査の概況」(派遣労働者調査) (2012 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/12/dl/haken12_2_02.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/12/dl/haken12_2_02.pdf</a>
8	派遣労働者からの要望	厚生労働省「平成 24 年派遣労働者実態調査の概況」(派遣労働者調査) (2012 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/12/dl/haken12_2_05.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/12/dl/haken12_2_05.pdf</a>
9	派遣労働者の今後の働き方の希望	厚生労働省「平成 24 年派遣労働者実態調査の概況」(派遣労働者調査) (2012 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/12/dl/haken12_2_07.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/12/dl/haken12_2_07.pdf</a>
10	アメリカ派遣労働者数 (Temporary Help Services に従事する労働者数)	U.S.BLS., "The Employment Situation – June 2014" USDL-14-1243. <a href="http://www.bls.gov/news.release/archives/empsit_07032014.pdf">http://www.bls.gov/news.release/archives/empsit_07032014.pdf</a>
11	アメリカ派遣事業レポート (2013 年)	American Staffing Association (ASA), "Staffing Success" Special Edition American Staffing 2013. (2013 年) <a href="http://www.asa-digital.net/amstaffingassoc/special_issue_2013#pg1">http://www.asa-digital.net/amstaffingassoc/special_issue_2013#pg1</a>
12	アメリカ PEO 事業の概要	National Association of Professional Employer Organizations (NAPEO) HP, "Industry Statistics." (2014 年) <a href="http://www.napeo.org/peoindustry/industryfacts.cfm">http://www.napeo.org/peoindustry/industryfacts.cfm</a>
13	人材ビジネスの従業員規模・売上・単価 (紹介・派遣・請負)	佐藤博樹・堀田聡子編『人材ビジネスの現状と展望 (5) – 「第 5 回人材ビジネスの市場と経営に関する総合実態調査」集計結果–』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門資料シリーズ No.6 (2010 年) <a href="http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/jinzai/outputf2.htm">http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/jinzai/outputf2.htm</a>
14	人材ビジネスにおける生産性 (紹介・派遣・請負)	佐藤博樹・堀田聡子編『人材ビジネスの現状と展望 (5) – 「第 5 回人材ビジネスの市場と経営に関する総合実態調査」集計結果–』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門資料シリーズ No.6 (2010 年) <a href="http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/jinzai/outputf2.htm">http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/jinzai/outputf2.htm</a>
15	アウトソーシング「花田モデル」	アウトソーシング協議会「サービス産業競争力強化調査研究 アウトソーシング産業事業規模基本調査調査報告書」(2000 年) <a href="http://www.meti.go.jp/policy/servicepolicy/contents/management_support/files/outsourcing-kihonchosa-honbun.pdf">http://www.meti.go.jp/policy/servicepolicy/contents/management_support/files/outsourcing-kihonchosa-honbun.pdf</a>
16	グローバルアウトソーシング市場規模	矢野経済研究所「グローバルアウトソーシング市場に関する調査結果 2014」(2014 年) <a href="http://www.yanoict.com/yzreport/310#a1">http://www.yanoict.com/yzreport/310#a1</a>
17	日本国内向けオフショアサービス市場規模	矢野経済研究所「グローバルアウトソーシング市場に関する調査結果 2014」(2014 年) <a href="http://www.yanoict.com/yzreport/310#a2">http://www.yanoict.com/yzreport/310#a2</a>
18	世界の BPO 市場規模の推移	経済産業省「BPO (業務プロセスアウトソーシング) 研究会報告書」(2008 年) <a href="http://www.meti.go.jp/report/data/g80627aj.html">http://www.meti.go.jp/report/data/g80627aj.html</a>
19	グローバルアウトソーシングランキング	経済産業省「BPO (業務プロセスアウトソーシング) 研究会報告書」(2008 年) <a href="http://www.meti.go.jp/report/data/g80627aj.html">http://www.meti.go.jp/report/data/g80627aj.html</a>
20	BPO 関連サービス企業の評価ランキング	酒井洋彰「BPO の概況と雇用創出施策としての国内 BPO 活用の可能性」三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング季刊政策・経営研究 2012 Vol.1 (2012 年) <a href="http://www.murc.jp/thinktank/rc/quarterly/quarterly_detail/201202_78.pdf">http://www.murc.jp/thinktank/rc/quarterly/quarterly_detail/201202_78.pdf</a>

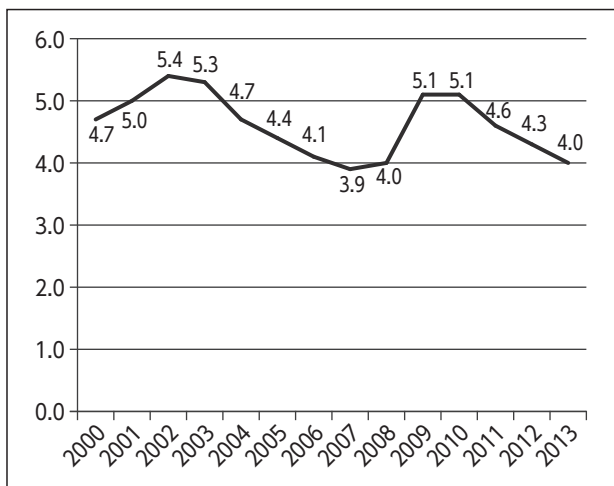
## 06 再就職支援

## イントロダクション

2008年のリーマンショック、2011年の東日本大震災によって大打撃を受けた日本の経済もようやく回復してきた。完全失業率も5.1%だった2009年、2010年から徐々に低下し、2013年には4.0%にまで下がっている。また、企業の倒産件数をみても、ピークだった2008年度の1万3,234件から5年連続で減少し、2013年度には1万102件に下がった。

完全失業率の推移

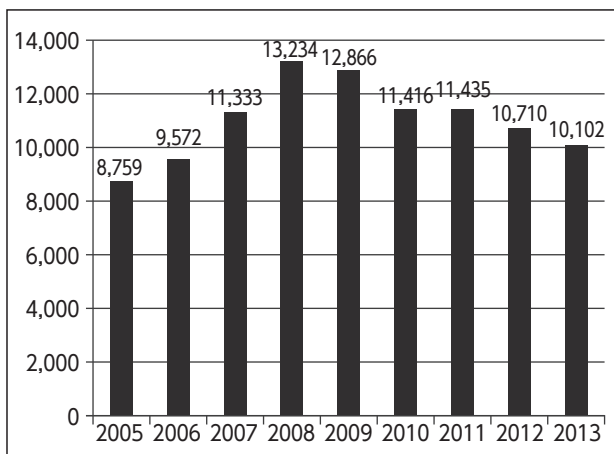
(単位 %)



出所 総務省「労働力調査」

倒産件数

(単位 件数)



出所 帝国データバンク「全国企業倒産集計」

企業の倒産により、長年その企業で働いてきた労働者は職を失い、労働者本人やその家族は金銭的にも精神的にも大きなダメージを受ける。また、会社が倒産しなくともリストラクチャリングを余儀なくされることもある。

企業が経営上の理由により人員を削減する場合、退職金の割増等により対処することが多い。しかし、労働者にとっては、次の仕事をどうするかということが最大の問題となる。特に、企業に在籍中に再就職のための活動をどこまでできるかが、失業期間の長短を左右するといえる。このように倒産やリストラクチャリングの対象となった従業員に対して、企業が専門の会社に委託して提供する再就職支援サービスのことをアウトプレースメントという。

アメリカ労働統計局によると、アウトプレースメントとは一般に、事業の縮小、再編、工場閉鎖といった理由により職を失った離職者に対して、使用者、労働組合、または公共の機関が提供する支援をいい、ここにいる支援には、求職に係る支援、履歴書の準備、面接に向けた練習などが含まれる (BLS 1998)。職業紹介事業とアウトプレースメントの違いは、職業紹介事業が求職者を企業に紹介斡旋して採用した企業から報酬を得るのに対して、アウトプレースメントは雇用調整を行う企業から報酬を得て、その対象となった人材の再就職支援を行うという点だ。アウトプレースメント・サービスは、カウンセラーが再就職希望者の職業経験、技能、希望をヒアリングし、必要に応じて再教育・訓練を行い、場合によっては再就職先を紹介するという流れになっている。アウトプレースメント・サービスは、1960年代にアメリカで始まった人材ビジネスだが、日本に入ってきたのは1982年である (業界大手のドレーク・ビーム・モリン社が日本法人を設立)。

1990年代以降、新規参入事業者も増え、2014年6月現在、再就職支援協議会に所属する会員企業は26社である (再就職支援協議会HP)。日本におけるアウ

トプレースメントの市場規模は、1990年代後半から拡大し、2002年度には300億円を突破するまでに成長したが、2003年度の370億円をピークに下降しつつあった。しかし2008年度には市場規模は、177億円で、そして2009年度には284億円にと順調な回復が報告されている（人材協 2010）。

以下では、まず、公的機関による再就職支援の現状を紹介した後で、再就職支援会社のアウトプレースメント・サービスについて、その仕組みや利点について説明し、アウトプレースメント発祥の地であるアメリカの事情について紹介する。

<参考資料>

BLS 1998 U.S. BLS, “Glossary of Compensation Terms” Report 923 (1998) .

人材協 2010 社団法人日本人材紹介事業協会再就職支援協議会「再就職支援事業市場調査（各年）」(2010年)

## 1. 公的機関の再就職支援

### (1) 公共職業安定所による再就職支援

公共職業安定所は、2001年の「産業構造改革・雇用対策本部」における「中間とりまとめ」にもとづき、ハローワークの機能強化等を通じた再就職支援を行っている。具体的には、公共職業安定所のリストラ企業に係る情報把握機能の強化、離職予定在職者に対する相談・情報提供機能の充実（愛称：アシスト・ハローワーク）、職業紹介と職業訓練の連携の強化、募集・採用に当たっての事業主による年齢制限緩和の取組の促進である。

特に注目されるのは、リストラ企業内にハローワークの職員および相談員が出張し、職業相談・職業紹介を行うアシスト・ハローワークである。アシスト・ハローワークは、企業の倒産・リストラクチャリング等の理由により大量に離職の発生が予定される場合に、離職予定者が在職中からその再就職活動が円滑に進められるよう支援する観点から、当該企業内に臨時のハローワークを設置して、職業相談・職業紹介を行うというものだ。設置する期間や対応する職員の数は、各企業や事情によって異なる（企業の事情により、企業内での窓口設置が可能でない場合は、各企業（事業所）のある県庁舎や市庁舎内に窓口を設置することもある）。企業内に再就職の相談窓口が設置されれば、離職予定者は送り出し企業に在籍している期間中に、その職場で再就職活動をすることができるので、利便性は高い。

また、2006年4月から、厚生労働省は子育てをしながら就職を希望する人に対して就職支援を行うマザーズハローワークの設置を始めた。2014年7月現在、全国180カ所にマザーズハローワークを設置しているほか、マザーズハローワークのない地域には、マザーズサロンやマザーズコーナーを設置し、子育てをしながら就職を希望している求職者に、子ども連れで来

所しやすい環境を整備している。これらの施設における支援内容は次の通りだ。

#### ① 就職を希望する人のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かなマッチング

労働市場の具体的な状況や、希望する働き方、退職前のキャリア等を踏まえたきめ細かな相談を行い、個々の希望や状況に応じた就職実現プランを策定するとともに、予約による担当者制のキャリア・コンサルティングなど一貫した支援を行う（厚生労働省HP）。

#### ② 子ども連れの人々が来所・相談しやすい環境、施設

キッズコーナー、ベビーチェアの設置等子ども連れで来所しやすい施設にするとともに、子ども連れで職業相談等が行える十分な相談スペースの確保等、利用者の立場に立ったレイアウトで、気軽に来所できる環境を整備する。

#### ③ 子育て女性を応援する関係機関との連携による仕事と子育ての両立に関する情報の収集・提供

地方公共団体等の子育て女性を応援する関係機関から、保育所や子育て支援サービス等に関する情報、仕事と子育てが両立しやすい求人や事業の情報等の提供を受け、相談窓口で提供する。

#### ④ 希望やニーズを踏まえた求人の確保

関係機関等から仕事と子育ての両立支援に熱心に取り組んでいる事業所等に関する情報提供を受け、求人開拓により求人を確保する。また、就職を希望する人の希望やニーズに適合する求人がない場合には、その人の希望や適性に沿った個別の求人開拓を実施する。

#### ⑤ 就職支援セミナー等の実施

就職活動の具体的なノウハウ等に係る各種セミナー等を実施するとともに、関係機関が実施する再就職のための支援セミナー等についても情報提供を行う。

## (2) 助成金制度

厚生労働省は、労働移動支援助成金という制度を設け、事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対し、求職活動等のための休暇を付与した事業主（求職活動等支援給付金）や、民間の職業紹介事業者に労働者の再就職支援を委託し、再就職を実現された事業主（再就職支援給付金）に助成金を給付している（厚生労働省HP）。

## 2. アウトプレースメント (再就職支援事業)

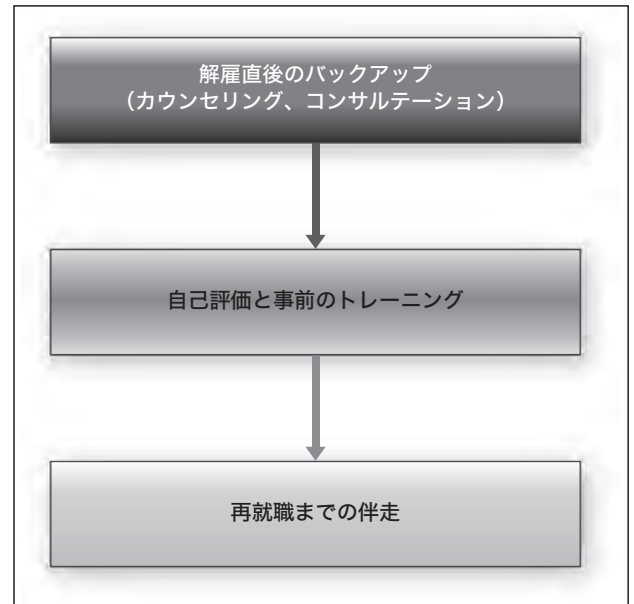
### (1) アウトプレースメントの仕組み

一般登録型やサーチ型の職業紹介会社が求人企業の要請を受け、その企業のニーズにマッチした人材を探すことをビジネスとするのに対して、アウトプレースメント会社は何らかの事情で雇用調整を必要とする企業と契約し、雇用調整の対象となった人が新しい職に就くのを支援することをビジネスとする。職業紹介会社の顧客は求人企業だが、アウトプレースメント会社の顧客は人材を送り出す企業と送り出された人の両方である。

アウトプレースメント会社は、対象になった人に対し、できるだけ早く、精神的に安定した状態で、仕事を得られるよう、それぞれの立場に立ち、専門的なカウンセリングをしながら就職活動開始から就職先の決定までを支援する。また、経営者に対しては人員削減実施に際しての法的な問題（労働組合対策や個人的な事情への対応など）の解決策をアドバイスする。経営者は外部専門家を活用することにより、わずらわしく手間のかかる仕事から解放され、前向きな事業再構築に専念できるようになる。

アウトプレースメントの料金は、送り出し企業の負担となる。料金設定は、送り出される労働者の年収ベースによる定率制（年収×10～15%）の場合と、一律料金制（1人につき約70～150万円）の場合がある。アウトプレースメントを受けてから再就職が決定するまでに要する期間は、個々のケースにより異なるが、3～4カ月程度が一般的である。

### アウトプレースメントのポイント



出所 ジェームス・チャレンジャー『ビジネスマンと企業のためのアウトプレースメント「再就職支援」』（1999年、TBSブリタニカ）

## 有料職業紹介事業の業態別サービス内容・対象者等の特徴

業態タイプ	サービス内容	主な対象者	特 徴
一般登録型 (employment agency)	求人企業と個人（求職者）それぞれからの依頼にもとづき、最適なマッチングを仲介するサービス。職業紹介としては最もポピュラーなサービス。求職者を、業界誌、求人情報誌、新聞広告、インターネット、各種セミナー等を通じて募集。	若手・中堅層を中心にホワイトカラー全般	求人・求職の蓄積により大量紹介が可能
サーチ型 (executive search)	求人企業の依頼にもとづき、その企業に最適な人材サーチ（検索）を行い、企業に引き合わせるサービス。ヘッドハンティング、スカウトとも呼ばれる。	上級管理職、上級専門・技術職	個別案件が中心で、秘匿業務的
アウトプレースメント型 (outplacement)	何らかの理由で、自社内で雇用を維持することが困難になった社員の再就職を支援するサービス。本人への再就職紹介や受入企業の開拓、活用のためのコンサルテーション・サービスまでを含めて広義に解釈されることが多い。雇用に限らず出向の仲介を行う場合もある。	中高年を中心とする人員削減、雇用調整の対象者	退職勧奨を受けた社員に対するカウンセリング機能が重要

出所 雇用・能力開発機構障害職業能力開発促進センター  
「2001年度（平成13年度）人材紹介事業調査・共同開発事業報告書」（2002年）

## 再就職支援サービスの類型

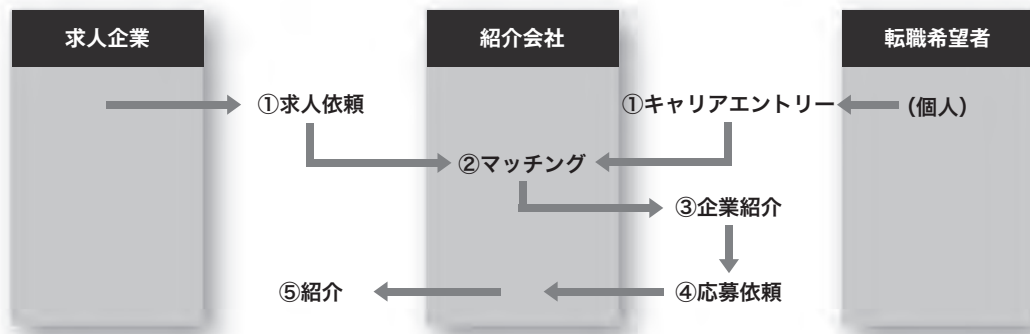
類型	特 徴	クライアント企業	費用	許認可	再就職先からの費用受領
Aタイプ	カウンセリング、コンサルティングを通してクライアント企業の社員または、退職した社員に対して再就職支援を行う。あわせて、自ら人材紹介の許可を取得し、適職の紹介を行う。	企業	企業	必要	可能
Bタイプ	主として人材紹介業務を行うが、あわせてクライアント企業に対して再就職支援を行う。自ら適職紹介を行うことによってクライアントの社員の再就職を実現する。	企業	企業	必要	可能
Cタイプ	カウンセリング、コンサルティングを主として提供することによって、クライアント企業の社員に対して、再就職の促進をはかる。適職を紹介するまでは業務範囲に入らず、情報提供であるとか、提携先のポスト情報を本人に提供する。	企業	企業	不要	不可能
Dタイプ	再就職に関する教育、コンサルティングの提供を主とし、再就職までの机、電話、パソコン等の便宜供与を行う。セミナー等を開催し、再就職に役立てることも含まれる。	企業・個人	企業 個人	不要	許可があれば可能
Eタイプ	人員対策を必要としている企業に対して、具体的な仕事の進め方、プログラムの作成、日程に関する助言等を行う。	企業	企業	不要	不可能

再就職支援協議会 HP (<http://www.jesra.or.jp/saisyusyoku/index.html>) をもとに筆者作成

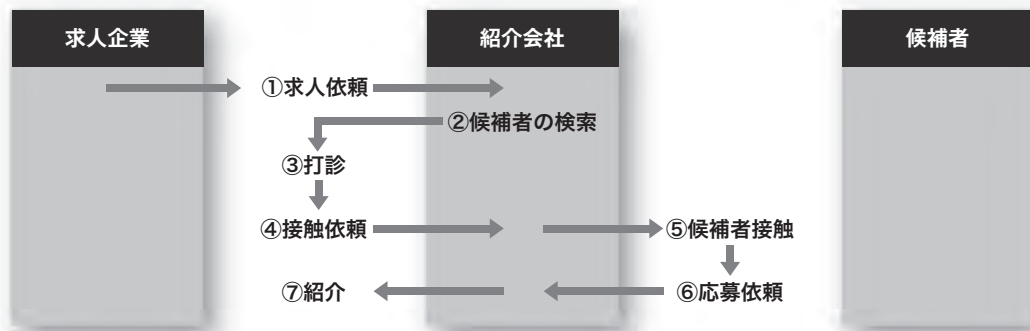


## 職業紹介事業における3つの業態別職務の特徴と流れ

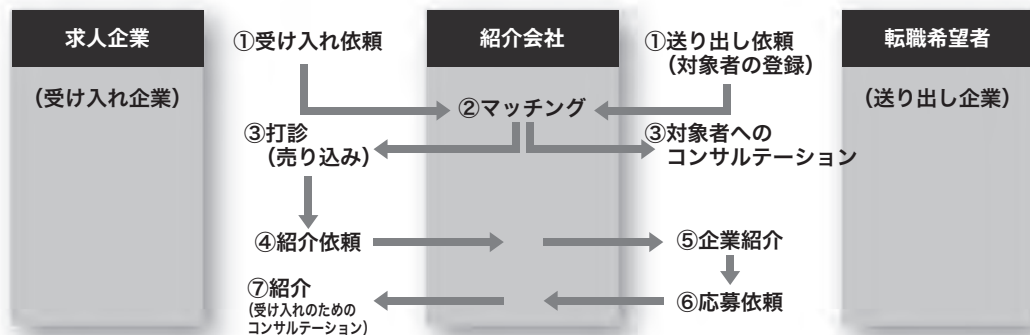
## 一般登録型紹介事業の仕組み



## サーチ型紹介事業の仕組み



## アウトプレースメントの仕組み

出所 一般社団法人 日本人材紹介事業協会 (旧民間人材紹介事業協議会) HP <http://www.jesra.or.jp>

## (2)アウトプレースメントのメリットと活用方法

アウトプレースメントは、送り出し企業、雇用調整の対象となった人、受け入れ企業にとって、次のようなメリットがある。

### ① 送り出し企業のメリット

- (ア) 雇用調整の対象者は労働市場に詳しいコンサルタントからアドバイスを受けられるため、送り出した企業に対する信頼感を損なうことが少ない。
- (イ) 関連企業以外への転職も可能となる。
- (ウ) 人事部の負担が軽減される。

### ② 雇用調整の対象となった人のメリット

- (ア) 精神的に不安定な状態になりやすい失業時期に専門家のカウンセリングを受けられるため、求職活動に励める。
- (イ) アウトプレースメント会社のサポートにより、比較的短い失業期間で次の仕事に就くことが可能。
- (ウ) アウトプレースメント会社の施設を利用することができる。

### ③ 受け入れ企業のメリット

- (ア) 知識、経験、能力を兼ね備えた即戦力の人材が確保できる。
- (イ) 雇用形態、待遇などの決定は、受け入れ企業がイニシアティブを取れる。
- (ウ) 対象者はアドバイスやカウンセリングを受けているので、受け入れ企業にとけ込みやすい。

また、カウンセリングや研修を通して、人材の意識改革を行い、自信を持たせるという方法論は、リストラクチャリングを行う企業以外においても活用できる。たとえば、人材ごとのナレッジ・ベース作成や、社内

の意識改革ツールとしての活用などが可能性として考えられる（多勢 2002）。

他方、こうしたサービスの普及により、企業側が安易に雇用削減に走りやすくなるか、離職予定者の自主性や希望を尊重することが難しくならないか、また、市場の拡大や業者間の競争激化により、サービスの質が低下するのではないか、といった点が懸念されている。

しかし、アウトプレースメントの歴史が古いアメリカで、アウトプレースメント会社の存在が企業の雇用削減に拍車をかけたという事実は認められず、むしろ、リストラクチャリングに慣れていない企業が不条理な雇用削減を行うことのないよう、アウトプレースメント会社がサポートするという形が多い。

また、アウトプレースメント会社が、リストラクチャリングする側の企業と、リストラクチャリングされる側の労働者の間に入ることで、両者の摩擦も小さくなる。競争激化については、市場が大きくなれば、市場の自浄作用が逆に高まると期待してよいだろう。

#### <参考資料>

多勢 2002 多勢「アウトプレースメントを活用した組織活性化」『NRI News』2002年3月号（2002年）

### 3. アメリカにおけるアウトプレースメント

#### (1) アウトプレースメントの歴史と役割

アメリカでアウトプレースメント・サービスが始まったのは1962年。ジェームス・チャレンジャー氏が、弁護士としての仕事を通し、貢献度の高かった役員や上級管理職が解雇された後に再就職に苦勞する姿を見て、解雇した企業の経営者にその再就職に必要な援助をする責任があると訴え、アウトプレースメント会社、チャレンジャー、グレイ&クリスマス社 (Challenger, Gray & Christmas) を設立したのが始まりである (チャレンジャー 1999)。また1967年には、著名な心理学者であったドレーク氏とビーム氏が、キャリア・アセスメント、教育訓練、組織開発、職業設計を専門とする人事コンサルティング会社、ドレーク・ビーム&アソシエイツ社 (Drake, Beam & Associates、その後Drake Beam Morin Inc.) を設立している<sup>1</sup>。

アメリカには随意雇用原則“employment at will”のもと、使用者は自由に解雇を行い、労働者は頻繁に転職を繰り返す、というイメージがある。しかし、実際には、解雇については、雇用差別禁止法、判例法、労働協約、就業規則などにより、ある程度のルール化ができており、経営者が恣意的に労働者を辞めさせることはできない。また、労働者も年齢が高くなるにしたがって安定志向が高まり、長期雇用を希望するようになる。アメリカでは、企業がリストラクチャリングを余儀なくされた場合、在職期間の短い者からその対象となるのが一般的であるため、年齢にかかわらず、在職期間が長い労働者の方が、有利となる。企業としても、優秀な従業員には長く勤めてほしいと思うが、経営上の理由により、企業が労働者をレイオフしなけれ

ばなくなるときもある。そのようなとき、アメリカでは、企業がアウトプレースメント会社と契約するケースが多い。

アウトプレースメント会社は、離職を余儀なくされた労働者に再就職支援のためのコンサルティングを行う一方で、経営者にレイオフに伴う雇用労働法上のアドバイスや精神面でのケアを提供する。アウトプレースメント会社が、レイオフという厳しい状況に置かれた経営者と労働者をさまざまな点で支援するのである。また、レイオフを行う前段階で、会社がアウトプレースメント会社と契約し、レイオフを回避するための手段を相談することもある。アウトプレースメント事業が始まった当時、企業は、解雇する人たちに援助を差し出すことに消極的だったが、アウトプレースメント・サービスを受けた人たちから、日々の生活や人生にプラスの影響を得られ、失業期間を短縮でき、適職を得ることができるサービスであるとの報告があり、次第にそのサービスの良さが知られるようになった。企業にとって最大ともいえるメリットは、解雇訴訟リスクを最小限にとどめられることであり、実際に元従業員からの解雇訴訟はほとんど起こっていない (チャレンジャー 1999)。

訴訟が起きない大きな理由の1つとして、アメリカにおけるアウトプレースメント・サービスが、コンサルティングとカウンセリングを中心に行っていることがあげられる。解雇された労働者は、自分を解雇した企業を恨むよりも、自分自身の将来について考える方が大切であることを知らされ、経験豊かなカウンセラーと共にライフプランを練っていくというプロセスを通して、次に進もうという前向きな姿勢に変わるという (チャレンジャー 1999)。アメリカのアウトプレースメント・サービスは、職業紹介よりも、こうしたコンサルティングやカウンセリングに重点を置いている。

サービスの対象者となるのは、役員クラスから中間管理職クラスの者が多い。コンサルティング料は対象者の年収に応じて決められる場合もあれば (通常 10

<sup>1</sup> ドレーク・ビーム・モリン社は2011年にアデコグループで業界大手のリー・ヘクト・ハリソン社によって統合された。これにより、リー・ヘクト・ハリソン社がアメリカのアウトプレースメント最大手となった。

～20%)、1人当たり数千ドルというように定額の場合もある。大規模なレイオフが行われたときには、社内や会社の近くにアウトプレースメントセンターを設置し、再就職支援にあたる。

## (2) 公的機関のアウトプレースメント

アメリカには1988年制定の労働者調整・再訓練予告法(Worker Adjustment and Retaining Notification Act, 以下WARN法)があり、同法が事業所の閉鎖や大量解雇の際の予告等について定めている。

WARN法は、100人以上のフルタイム労働者(勤続期間6カ月未満の労働者、週当たりの労働時間が20時間未満のパートタイム労働者は対象外)を雇用する企業が1つの事業所で50人以上の余剰解雇をする必要があるときなどに、同法にもとづき、60日以上を予告を書面により行うことを義務付けている<sup>2</sup>。WARN法は大規模な余剰解雇や事業所の閉鎖の際に、影響を受ける労働者やその家族に支援を提供し、コミュニティへの混乱を最小限に抑えるために、アメリカ全州およびコロンビア特別区にラピッド・レスポンス(Rapid Response)プログラムを設置することを求めている。各州のラピッド・レスポンス・チームは、WARN法にもとづく予告を受けると同時に、使用者と協力して、失業給付、求職活動、再訓練といった情報を対象となる労働者に提供するとともに、必要に応じて、事業所内にそのためのセンターを設置する。

ラピッド・レスポンスは、履歴書の書き方の指導や面接のためのワークショップの開催から、キャリア・

カウンセリング、教育訓練、実際の職探しに至るまでの包括的なサービスを提供する。

また、WARN法の対象外となるケースについてもラピッド・レスポンスのサービスを行っている州もある(マサチューセッツ州など)。

そのほか、州独自でアウトプレースメントを実施しているところもある。たとえば、メリーランド州では専門・技術職、管理職、役員などを対象に「プロフェッショナル・アウトプレースメント支援センター」(Professional Outplacement Assistance Center, POAC)を設置している。ここでは、専門・技術職や管理職の求職活動を熟知している職員が個別にキャリア・ガイダンスを行うなど、民間のアウトプレースメント会社レベルの質の高いサービスを提供している(メリーランド州HP <http://www.dllr.state.md.us/poac/>参照)。

### <参考資料>

チャレンジャー 1999 ジェームス・チャレンジャー『ビジネスマンと企業のためのアウトプレースメント「再就職支援」』(1999年、TBSブリタニカ)

2 60日以上を予告は以下の場合に例外となる。①事業所の閉鎖に先立ち、会社が積極的に資本調達や事業の再建を図り、予告を行うことで資本調達や事業再建が危うくなるおそれがあると合理的に思われる場合などは、合理的な期間、予告を回避・延期することができる。②予期していなかった大量注文の取消など、予告不能な事業状況があった場合。③自然災害に直接被害を受けた場合。

## 4. 今後の課題

アメリカの雇用労働法の領域は広範で複雑である。事業の倒産や縮小に伴う法令に遵守した手続きなどには煩雑な仕事が多い。このような仕事を一手に引き受けるアウトプレースメント会社は、レイオフを余儀なくされた企業にとって、貴重な存在である。また、レイオフにより職を失った者も、アウトプレースメント会社のサポートを受けることで、精神的なストレスや不安が軽減される。企業も労働者も将来に不安を覚える経済不況という時代において、経営や雇用調整に関するコンサルティングから、リストラクチャリングの犠牲となった労働者のケアまでを、専門的に引き受けてくれるアウトプレースメント会社の需要は安定しているといえる。これは、アメリカにおいてだけでなく、日本においても同様であろう。

公共職業安定所や各地方公共団体が、すべての非自発的離職者に個々の希望や特性を考慮して再就職支援サービスを提供することは現実的ではない。再就職支援のための財源を大規模に拡充するのは現時点では困難であり、公的機関と民間事業者が協力して、再就職支援活動を強化していく以外に方策はないだろう。アメリカのような年齢差別禁止法や明確な先任権制度（勤続年数の短い者からレイオフの対象とする雇用慣行のこと）を持たない日本では、リストラクチャリングに際して、まず中高年齢労働者がその対象となることが多い。長年、一企業のために働いてきたにもかかわらず、その企業に解雇された労働者は、経済的に打撃を受けるだけでなく、精神的にも大きな傷を負う。そのような状況で、次の仕事を探すのは決して容易ではない。しかも、現在の日本の労働市場は、中高年齢労働者にとって不利な市場であるため、独力で仕事を見つけるのは至難の業だ。単なる職業紹介だけでなく、行き場を失った求職者にカウンセリングや施設を提供するアウトプレースメント会社への期待は大きい。また、失業期間を最小限に食い止めるためには、企業に在籍

している間に、可能な限りの求職活動をしておく必要があるが、それには送り出し企業、公的機関（ハローワークや各地方公共団体）、民間職業紹介所やアウトプレースメント会社の協力が前提となる。

他方、アウトプレースメント会社への課題もある。たとえば、アウトプレースメント・サービスは、主として企業から料金を徴収する形で、企業向けに行われているが、個人向けにサービスを展開できるようになれば、市場はさらに拡大するだろう。現行職安法は、職業紹介における求職者からの手数料徴収を原則として認めていないが、職業紹介とは明確に区分して実施される求職者サービス（すなわち、職業紹介を前提や条件としない求職者サービスであって、求職者がそのサービスを受けることを自ら希望しているもの）については、所要の料金を徴収することは可能である。一部の派遣会社でもそのようなサービスを提供しているところがあるが、カウンセリングやキャリア開発に強いアウトプレースメント会社であれば、若年者や長期失業者のエンプロイアビリティ向上に一役買うことができると期待される。市場が拡大し、アウトプレースメント会社の数が増えた場合、受注獲得のために大幅なディスカウントをして、サービスの質を下げる業者も現れる可能性があるが、そのような業者は自然に淘汰されていくだろう。

少子高齢化による労働力人口の減少はもはや避けられず、日本は労働市場の流動化・柔軟化を図り、これまで労働市場に参入していなかった層や、すでに労働市場から引退した高齢者層が、労働市場で活躍できるよう、整備を行う必要がある。そのためには、労働市場分野のさらなる規制緩和は必須であるが、それと同時に雇用セーフネットの確立も欠かせない。雇用セーフネットには、雇用保険制度、社会保険制度といった社会保障面の整備だけでなく、労働者や求職者のスキルアップを図るための教育訓練制度の拡充、また、企業と求職者のベストマッチングを可能にするための労働力需給調整制度の構築も含まれると考えるべきだろう。

## 参考資料のURL一覧

No.	資料名	出 所
1	完全失業率	総務省統計局「労働力調査」
		<a href="http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/">http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/</a>
2	企業倒産件数	帝国データバンク「倒産集計」
		<a href="http://www.tdb.co.jp/report/tosan/index.html">http://www.tdb.co.jp/report/tosan/index.html</a>
3	マザーズハローワーク	厚生労働省HP「マザーズハローワーク・マザーズコーナー」
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/kyujin/mother.html">http://www.mhlw.go.jp/kyujin/mother.html</a>
4	労働移動支援助成金制度	厚生労働省HP「労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）」
		<a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/roudou_idou.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/roudou_idou.html</a>
5	アメリカWARN法	アメリカ労働省（Department of Labor）HP
		<a href="http://www.dol.gov/compliance/laws/comp-warn.htm">http://www.dol.gov/compliance/laws/comp-warn.htm</a>

## 07 外国人労働者

## イントロダクション

## —東京オリンピックに向けて

日本は、外国人労働者を受け入れるべきか。これは、少子高齢化によって近い将来、日本の労働力が不足するということが避けられない事実であるとわかって以来、繰り返されてきた議論だが、具体的な解決策が示されないままに長い年月が過ぎて行った。ところが、2013年に、東京で2020年のオリンピック開催が決定し、建設産業の逼迫した人材不足にどのように対応するかが喫緊の課題となった。

建設産業における労働力不足については、建設企業の倒産などにより技能労働者の離職が進むといった構造的な問題があるほか、震災復興や安倍政権下の大型公共事業のために建設労働者の需要が大きくなり、人手不足感はますます高まっている。

政府は2014年4月に外国人労働者を幅広く受け入れることを本格的に検討し始め、「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置」を閣議決定した。これによると、政府は次のような流れで時限措置として外国人労働者を受け入れる予定としている（国土交通省2014）。

## ・対象、資格、期間

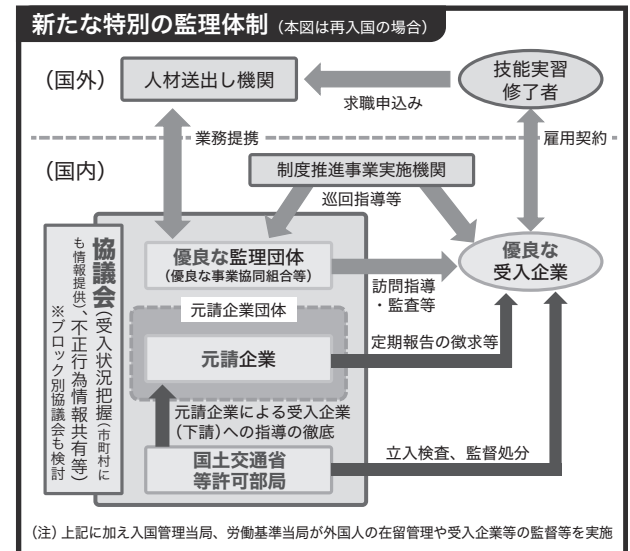
即戦力の確保を念頭に置き、建設分野の技能実習修了者について、技能実習に引き続き国内に在留し、または技能実習を修了していったん本国へ帰国した後に再入国し、雇用関係の下で建設業務に従事することができる（2020年度までに限る）。

在留資格は「特定活動」とし、期間は1年ごとの更新により最大2年以内とする。

## ・監理体制

技能実習制度と同等の監理に加え、更に体制を強化・充実し、適正管理を図る。

## 新たな特別の監理体制



出所 国土交通省 2014

政府の決定については、連合などからは安易に外国人労働者を受け入れるよりも根本的な国内人材確保を先に講じるべきといった批判がある（連合2014）。

しかし、建設産業においては労働者の処遇改善が進んでおらず、若者が入職を避ける傾向にある。国内での人材確保を短期間で成し遂げるには無理があるといっている。現状は、外国人材の労働力に頼るほかない。

そもそも外国人労働者の受け入れ議論は、労働力の需要が増大した1970年代に始まったもので、新しい問題ではない。1990年代後半には、人口構造の少子高齢化が深刻化したため、経済審議会が経済計画「経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針」のなかで、外国人労働者の導入を正面から検討すると発表した。しかし、少子高齢化による労働力不足をどのようにして解消するかという問題への解決策が見いだせない間に、少子高齢化はますます進んでしまった。2010年の国勢調査によると、65歳以上の人口は約2,925万人で、年齢3区分別にみると、「15歳未満」が13.2%、「15～64歳」が63.8%、「65歳以上」が23.0%となっている。「15歳未満」は1975年以降一貫して低下

しており、2010年の数値は調査を開始してから最も低い値である。一方、「65歳以上」は1950年以降一貫して上昇し、2010年の数値は調査開始以来、最も高い値である（総務省2012）。

たしかに、出生率の反転上昇を目指した少子化対策をより積極的に講じ、女性の就業率をさらに高めるためのワークライフバランス改革を推し進めることが、人材不足解消の根本的な解決策かもしれない。少子化対策に成功してもこれが経済成長に貢献するには20年程度かかるという意見もあり（齋藤2013）、即時の解決策にはならない可能性が高い。

少子高齢化を見据えると、3つの観点から外国人の受入れが必要となる。1つはマクロ的に減少する労働力を埋めるため、もう1つは高齢者の増加により需要が高まる看護・介護人材を補うため、そして最後の1つは、技術分野等での日本の競争力を維持するためである。高度人材の受入れについてはアメリカ、欧州、シンガポールにすでに遅れをとっている状況で、即刻に受入れを整える準備をいっそう進めなければ、アメリ

カや欧州だけではなく、他国に優秀な人材が奪われ、日本の競争力の後退につながるおそれもでてくる。

東京オリンピックを一つの契機として、政府は、建設産業に限らない本格的な外国人労働者受入れ政策を打ち出す必要がある。

#### <参考資料>

国土交通省 2014 国土交通省「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置」（2014年4月）

[http://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo14\\_hh\\_000433.html](http://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo14_hh_000433.html)

連合 2014 「『建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置』等、外国人材活用のあり方に対する談話」（2014年）

[http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/danwa/2014/20140407\\_1396858189.html](http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/danwa/2014/20140407_1396858189.html)

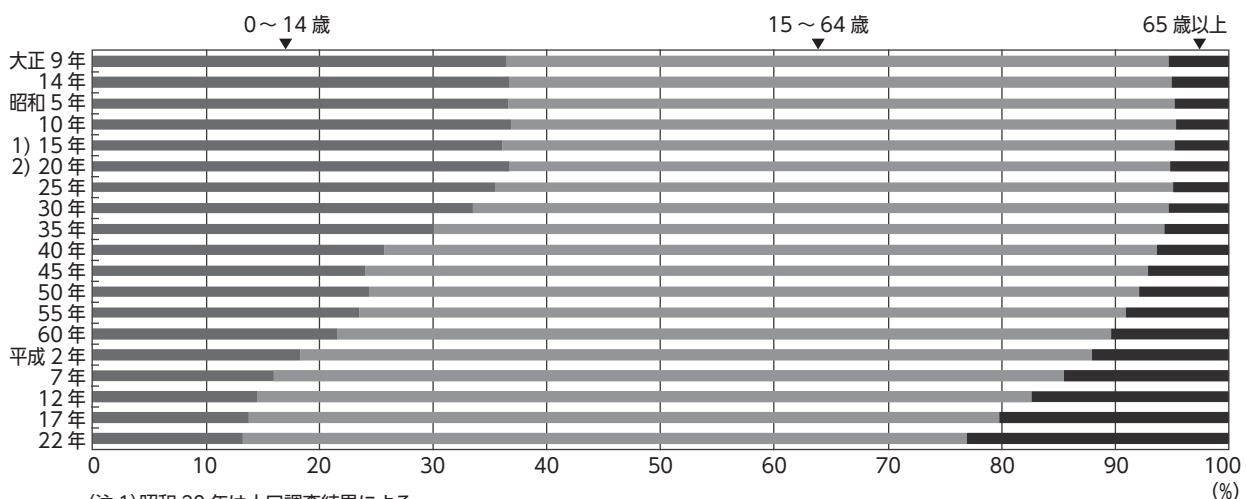
齋藤 2013 齋藤潤「外国人労働者受入れの是非」齋藤潤の経済パースアイ（2013年11月22日）

<http://www.jcer.or.jp/column/saito/index561.html>

総務省 2012 総務省統計局「2010年国勢調査 グラフでみる我が国の人口・世帯（1.総人口）」（2012年）

<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/gurahude.htm>

#### 年齢別人口の割合の推移



(注1) 昭和20年は人口調査結果による。

(注2) 総人口から年齢不詳を除いて算出している。なお、平成22年の年齢不詳は98万人である。

1) 朝鮮、台湾、樺太及び南洋群島以外の国籍の外国人(39,237人)を除く。

2) 沖縄県を除く。

出所 総務省2012

<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/gurahude.htm>



## 1. 外国人労働者受入れの意義と問題点

### (1) なぜ外国人労働者が必要なのか

少子高齢化に伴う労働力の不足に対応するため。これが、上記の問いに対する答えだろう。2010年の国勢調査によると日本の総人口は1億2,806万人で、調査開始以来上昇していたが、今後は減少に転じる見通しで、2030年には1億1,662万人に、2048年には1億人を割って9,913万人、さらに2060年には8,674万人になるものと推計される（ただし、出生・死亡中位推計による。国立社会保障・人口問題研究所2012）

減少する労働力を外国人でカバーしようというのが、外国人労働者の受入れを肯定する理由である。地域や産業、あるいは職種によっては、すでに労働力が不足しているところがあり、日系人労働者に頼っている地域もある。しかし、なぜ日系人は無制限に受け入れるのに他の外国人は受け入れないのか、日系人だけでは数が足りないのではないかと、という疑問を投げかけ、国や民族にかかわらず外国人労働者を活動の制限なしに受け入れるべきであるという主張も少数派ながら存在している。

しかし、「移民開放」案に対しては、少子高齢化対策として、高齢者の能力や経験をより積極的に活用できるよう定年の時期をさらに延長し（あるいは定年をなくし）、かつ、現在、労働市場に参入していない女性を労働力として確保することを、実現すべきという意見が依然として根強い。国内で十分に活用されていない潜在的労働力を最大限に活用できる社会づくりを図り、そのうえで、労働力が不足している産業や職種に限定してのみ、外国人労働者を受け入れる。このような考えが現在の主流といえるだろう。

### (2) 外国人労働者を受け入れた場合のリスク

労働力の移動は、受入れ国・送出国の人口、民族構成、文化、経済状態を変化させることになる。一時的に減少している労働力を補完するためだけに多くの外国人労働者を流入させると、経済が悪化したときに大量の失業が発生するおそれがある。したがって、国内の労働力需給状況と経済動向を把握し、かつ、民族バランスを図りながら、質と量をコントロールしたうえで、外国人労働者受入れを検討する必要がある（三好2002）。以下、外国人労働者を受け入れた場合の具体的なリスクについて検討してみたい。

#### ① 不法就労者問題

不法就労者は、a)不法に入国して就労する者、b)在留資格ごとに認められている活動の範囲を超えて就労する者、c)在留期間を超えて就労する者、を意味する。現在、日本は、中間技能職や単純労働に従事する外国人の労働者としての受入れは認めていないが、在留資格要件を満たす者については量的コントロールを一切せずに入入れを行っている。そのため、在留期間や資格を超えて就労する不法就労者が多い<sup>1</sup>。不法就労者は不法に滞在しているという理由から、悪質な労働ブローカーに搾取される、極端に低い賃金で雇用されるおそれがある。これまでの不法就労者対策が一向に功を奏していない状況で、ロースキルやミドルスキルの外国人労働者を合法的に受け入れることが、不法就労者数にどのような変化を与えるのか、まったく不透明である<sup>2</sup>。この点を調査・分析し、量的コントロールを行わないと、不法就労者は著しく増加することになるだろう。

1 平成26年（2014年）1月1日現在の不法残留外国人は約5万9,000人でここ数年は減少傾向にある（法務省2014（1））。

2 不法就労者の内訳を見ると、男性では建設作業員や工具、女性ではホステス等接客が多く、いずれも外国人労働者の就労を認めていない職業である（法務省2014（2））。

## ② 失業のおそれと社会的対立

労働力が不足したので、外国人労働者に日本で働いてもらうことにする。確かに労働力が不足している間、彼ら・彼女らは強力な助っ人になるだろう。しかし、経済状態の悪化や企業のリストラクチャリングにより、労働力不足から労働力過剰に転じたらどうなるのか。この場合、多くの外国人労働者だけでなく、日本人も失業するおそれがある。そうすると、外国人が日本人の仕事を奪っているという意識が日本人の中に芽生え、日本人と外国人の社会的対立が生まれるかもしれない。このような社会的対立は、犯罪の温床にもなりかねず、社会不安を引き起こす危険性も持っている。事実、この問題に頭を抱えている国もある。

## ③ 社会コストの負担

外国人労働者を受け入れる国は、さまざまな社会コストを負担しなければならない。古いデータだが、1992年に労働省（現厚生労働省）の研究会が行った試算によると、50万人の出稼ぎ労働者を受け入れるという想定において、「出稼ぎ期」の外国人が支払う税金や保険料（社会的便益）は3,266億円、外国人が享受する国や地方公共団体のサービスと給付（社会的費用）は806億円である（井口2001）。ところが、出稼ぎに来た外国人労働者が定住し、「定住期」に入ると、この数字は大きく変化する。試算では、「定住期」の社会的便益は3,166億円、社会的費用は6,530億円となっている（前掲井口2001）<sup>3</sup>。もし、外国人労働者が家族を本国から呼び寄せたなら、社会的費用はもっと大きくなるだろう。

3 この数字には公的年金保険料が入っていないので、注意。年金支払は、外国人労働者が高齢期になって初めて悪化するので、それまでの数十年間は年金収入のみのため、社会的便益が大きいとされる（前掲井口）。

### <参考資料>

国立社会保障・人口問題研究所 2012 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 2012 年 1 月推計」（2012 年）

<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/gh2401.asp>

法務省 2014 (1) 法務省入国管理局「本邦における不法残留者数について（平成 26 年 1 月 1 日現在）」（2014 年）

[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04\\_00041.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00041.html)

法務省 2014 (2) 法務省入国管理局「平成 25 年における入管法違反事件について」（2014 年）

[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri09\\_00022.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri09_00022.html)

井口 2001 井口泰『外国人労働者新時代』ちくま新書 2001 年

三好 2002 三好博昭「わが国の外国人労働者受入れ政策の方向性」、岩崎信彦、ケリービッチ、宮島喬、ロジャー・グッドマン、油井清光編『海外の日本人、日本における外国人一人の移動と文化的交錯』昭和堂 2002 年

### <その他の参考資料>

依光正哲「日本における外国人労働者問題の歴史的推移と今後の課題」一橋大学経済研究所世代間利害調整プロジェクト・ディスカッションペーパーNo.52（2002年1月）

[http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/14411/1/pie\\_dp52.pdf](http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/14411/1/pie_dp52.pdf)

山崎啓造、近藤敦、柏崎千佳子「移民国家日本の条件」明治大学社会科学研究所ディスカッションペーパーNo.J-2000-6（2000年11月）

<http://intercultural.c.ooco.jp/data/migration.pdf>

佐野哲「外国人研修・技能実習制度の構造と機能」一橋大学経済研究所世代間利害調整プロジェクト・ディスカッションペーパーNo.53（2002年1月）

[http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/14458/1/pie\\_dp53.pdf](http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/14458/1/pie_dp53.pdf)

社団法人日本経済調査協議会「外国人労働者受入れ政策の課題と方向～新しい受入れシステムを提案する～」（2008年9月）

[http://www.nikkeicho.or.jp/wp/wp-content/uploads/kono\\_all1.pdf](http://www.nikkeicho.or.jp/wp/wp-content/uploads/kono_all1.pdf)

## 2. 諸外国の取組みと誤算

### (1) なぜ外国人労働者が必要なのか

先進国の多くは、外国人労働者や移民を積極的に受け入れているが、その受入れ制度、調整手段はさまざまである。たとえば、アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス、スイスなどでは、労働市場において調達可能でないことを審査して証明した場合に受け入れる方法（労働市場テスト制）を基本的に採用し、部分的に、全体の受入れ人数の上限を設定しておくという数量割当制によって管理している。このほかに、各企業における外国人労働者の構成割合に上限を設定し、外国人を雇用するごとに、雇用主から税金を徴収するという雇用率・雇用税制（シンガポール、マレーシア等）、判断に必要な要素をポイント化して一定以上のポイントを得た者を受け入れるというポイント制（カナダ、オーストラリア）などがある。

多くの国が採用している労働市場テストであるが、入国管理行政と労働行政にまたがった審査が必要なうえ、事務手続きが煩雑という欠点があるため、欧州各国では、特定の職種や資格に属する人材は自動的に就労を許可する旨を事前に両行政間で取り決める、あるいは、受入れ企業が他の人材では代替できない旨の証明を行った場合は労働市場テストを省略するというように簡便化している（井口 2001）。数量割当は、状況を見ながら数量を上下することができるという利点をもつが、関係業界の思惑に左右される危険性もある。年齢、技能、職歴、学歴等をポイント化して判断するというポイント制は、入国要件に関する透明性が高く注目されている。

近年は多くの先進諸国が積極的に外国からの高度人材の獲得に乗り出しており、欧州では「望まれない移民」である不法労働者を排除するとともに、「望まれない移民」を「望まれる移民」につくりかえることを主要な政策とする「選択的移民政策」を採用している

（JILPT 2013（1））。

次に、EU、アメリカ、ドイツの外国人労働者政策（移民政策）について紹介する。

### (2) EU

#### ① ブルーカード

EUでも高齢化・少子化問題は日本と同様に深刻で、労働力不足を域外からの移民によって補うことを各加盟国に提案している。とりわけ、高い技術力を持つ高度人材の確保には力を入れているが、域内の労働市場が分断されているため、高度人材の確保が十分に進んでいない。そこで、EUではアメリカのグリーンカードを模した「ブルーカード」制度を導入し、EU全体で人材を獲得する取組みを実行している（現在 24 カ国で実施）。

2009年5月に成立した「ブルーカード」指令（Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the Conditions of Entry and Residence of Third-Country Nationals for the Purposes of Highly Qualified Employment）は、高度な専門性を要する仕事に関する加盟国での雇用契約を締結している人もしくは1年以上の雇用の申込みを受けた人に適用される。取得による滞在・就労許可の有効期間は、加盟国が1年～4年の範囲で自由に定めることができ、更新可能である。高度技術者として認める基準は、高度専門資格と就業予定先における賃金水準となっている。高度専門資格は、取得に3年以上の期間を要する公式の高等教育資格のことだが、例外規定として、加盟国が法律で定める場合は、就業予定分野の高度な仕事での5年以上の就業経験をもってこれに代えることができる。また、就業予定先で支払われる賃金水準については、各国の年平均給与総額の1.5倍以上で、当該職種で通常支払われる賃金水準を下回らないことなどが要件である（以上、JILPT 2013（1））。

イギリスを含む3カ国はオプトアウトを決定しているが、他の加盟国は同指令の定める期限である2011年6月までに関連法の整備を実施することとなっていた。期限までに法整備を行った国は、オランダやブルガリアなど少数に留まったが、2012年にはドイツがブルーカード法を制定し、2013年にはスウェーデンがブルーカード制度の実施を始めている。なお、欧州委員会は、2013年からブルーカードに関する年次統計をとることを決定している。

## ② 雇用平等への課題

EUでは加盟国労働者は域内において自由に移動することが権利として認められており、雇用、報酬、その他労働条件に関して出身国を理由として差別を受けない権利を保障されている（労働者の移動の自由に関する規則（Regulation (EU) No.492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on Freedom of Movement for Workers within the Union））。

しかし、欧州委員会に対する差別的な慣行や障壁に関する申立ては後を絶たない。たとえば、異なる採用条件や、特定の職位に関する出身国要件、異なる労働条件、社会的扶助・優遇制度の適用に際して、自国民に有利な条件の設定、他国での職業経験や他国で取得された職業資格を適切に考慮しない、など申立ての内容は多岐にわたる（JILPT 2013 (2)）。そこで、欧州委員会は2013年4月、EU域内の他国で働く労働者の権利保護の枠組みを整備する指令案を選択し、権利保護の有効な実施体制の整備を加盟国に求めている（JILPT 2013 (2)）。

## (3) ドイツ

ドイツも日本と同じく深刻な少子高齢化問題に直面している。ドイツが連邦と州の共同で実施した第9回

「2050年までの人口予測調査」によると、ドイツの人口は、このままで推移すれば、現在の8,200万人から2050年までに5,900万人に減少するという（田中2001）。人口の減少は労働市場に重大な影響を及ぼすことから、移民政策の見直しが迫られている。国連が実施した「人口維持のための移民受け入れ」のモデル計算によれば、ドイツの場合、65歳以上人口の15～64歳の年齢層に対する比率を現状で維持するためには、年間約340万人の移民の受け入れが必要という結果が出ている（前掲田中2001）。

ドイツは、欧州の中で最も多くの移民を受け入れている国で、1959年から1998年までの40年間に国内に流入した移民の数は約3,000万人に達している。うち約2,100万人は流出したが残りの約900万人はそのままドイツ国内に留まっているという状態だった（前掲田中2001）。

ドイツで働く外国人労働者の多くは低賃金のサービス業に従事しており、なかでもドイツに流入したトルコ人は400万人を超えているが、タクシー運転手などロースキルで、賃金の低い職業に甘んじている者が少なくない。

このように外国人労働者とドイツ人との賃金格差が社会問題となる一方、ドイツはIT（情報技術）労働者不足という問題も抱えている。政府は2000年にIT関係の高度人材の確保を目指して、独自の「グリーンカード」を発行し、1年間で2万人のIT技術者受け入れを目標としたが、言葉の壁や労働市場の硬直性がネックとなって、目標に到達することはできなかった。

その後、ドイツは、難民認定審査を迅速化し、滞在許可条件を緩和することなどを内容とする移民法（2005年施行、2007年改正）を制定すると同時に、それまでの外国人法に代わる「滞在法」を制定して、滞在許可と就労許可の手続きのワンストップ化を図り、社会統合政策の推進を含む現行制度の基礎を築いた（JILPT 2013 (1)）。

さらに、2012年には国外職業資格認定改正法を施

行し、域外で専門技術を修得した外国人の資格認定を簡素化した。EU域内には、一部の専門的職業の相互承認に関する基準などを定めた「EU専門職業資格相互承認指令」があり、資格認定は比較的容易になっている。その一方で、EU域外の教育・訓練機関で資格を得た者は公式に認定されるまでに数年かかるケースがあった。同改正法はこの手続きを簡素化し、申請から認定までのすべての手続きを3カ月以内とすることを定めている（JILPT 2013 (1)）。

ドイツは、2009年に成立したEU「ブルーカード」指令の内容に沿ったEUブルーカード法を2012年に制定した（8月1日施行）。これにより、高度外国人材の受入れをいっそう促進する姿勢だ。

#### (4)アメリカ

もともとアメリカは移民国家であった。建国から1870年代までは、積極的に移民を受け入れた。1880年代になって、建国当初400万人足らずだった人口が5,000万人を超えたため、連邦議会は無制限に移民を受け入れるのを改め、鉄道建設の労働力として受け入れていた中国人の移民を停止するとともに、「犯罪者、精神異常者、精神障害者、働けず公共の負担になる者」の入国を拒否する移民法を制定した。その後、反移民運動が活発化したこともあり、アメリカの移民は減少し、1960年代にジョンソン政権が新移民法を制定するまで、移民制限の時代が続くこととなった。1965年制定の新移民法にもとづき、アメリカは「離散家族の統合」の原則で定住移民を受け入れるようになった。1986年の改正移民法は、不法就労者を雇用した使用者に対する罰則や、一定要件を満たす場合の不法移民の合法化措置導入を盛り込んだものであった。また、1990年の移民・国籍法で移民受入れ枠として「雇用目的」の移民を創設して熟練労働者の受入れ拡大を図る一方、非移民については専門職業に関するビザ細分

化を行い、未熟練労働者の受入れ枠を縮小した（井口2001）。1994年には、NAFTAの批准に伴い、米加自由貿易協定に伴う専門職労働者のビザに替えて、NAFTA専用専門職のビザが導入された。なお、1996年には「不法移民改革および移民責任法」が施行され、不法移民抑制のために国境警備を強化し、過去に10年以下の期間、アメリカ国内に不法に滞在した者には今後、入国許可を行わないとした（以上、前掲井口）。

このように見ると、最近のアメリカは専門職種について受入れを拡大する政策を導入しているようである。2001年度から始まったH-1Bビザ（専門職としてアメリカ国内で就労する場合に発行される）の拡充で、この傾向は強まっており、今後も高度人材の獲得を積極的に進めて行く方向だ。

一方で、不法移民への対応は恒常的な課題である。アメリカは、非移民については専門職に限って受入れを行い、質的コントロールを試みているが、近隣諸国からの不法入国は後を絶たない。一部の州は税金や社会保障料を支払っていない不法移民に対しても、アメリカ人や合法移民と同様の社会給付を行っているが、アメリカ人の反発は強い。また、アメリカ人に占めるヒスパニック系やアジア系の割合は増えつつあり、英語を話せないアメリカ人が数多く存在することも問題となっている。

そこで、近年、包括的な移民制度改革の審議が進んでいる。2011年に、オバマ大統領は「21世紀の移民制度構築に向けた青写真」(Blueprint for Building a 21<sup>st</sup> Century Immigration System)を発表した。その骨格となるのは以下の4点だ（Blueprint 2011）。

- ①国境警備は連邦政府の責任とする。
- ②アメリカ国内労働者の権利を奪い、不法移民労働者を搾取する違法活動を行う企業の説明責任を追及する。
- ③アメリカの価値と多様性ニーズに合った合法的な移民制度を構築し、経済競争力を高める。

④アメリカ国内の不法滞在者に移民登録、バックグラウンドチェック、税制上の責任、英語の習得を義務付ける。

その後、2013年には超党派の移民制度改革案も発表され<sup>4</sup>、近い将来に抜本的な移民制度改革が実現する

可能性は高まっている。

4 超党派8名の上院議員が2013年1月に発表した包括的移民制度改革案は、以下の4点を骨格としている。①現在アメリカに不法滞在する移民に市民権獲得のための公平な道を与える、②アメリカ経済を構築し強化するために移民制度を改革する、③個人情報盗難を防ぎ、不法労働者の雇用を止めるための効果的な雇用証

明制度を創設する、④すべての労働者の権利を保護しつつ、国内の労働力ニーズに合った労働者を受け入れるための手続きを向上する (Bipartisan Framework for Comprehensive Immigration Reform, [http://www.flake.senate.gov/documents/immigration\\_reform.pdf](http://www.flake.senate.gov/documents/immigration_reform.pdf))。

## 人種別アメリカの人口構成

人種	2000年4月1日現在	(%)	2013年7月1日現在	(%)
人口合計	281,424,600		316,128,839	
白人	228,106,498	81.1	245,492,216	77.7
黒人	35,704,871	12.7	41,623,897	13.2
アメリカンインディアンおよびアラスカ原住民	2,663,851	0.9	3,910,028	1.2
アジア	10,589,122	3.8	16,632,553	5.3
ハワイアンおよび他の太平洋島原住民	462,536	0.2	722,417	0.2
2種以上の混血	3,897,722	1.4	7,740,728	2.4
ヒスパニック	35,306,376	12.5	54,071,370	17.1

Source: U.S. Census Bureau, "Annual Estimates of the Resident Population by Sex, Race, and Hispanic Origin: April 1, 2010 to July 1, 2013," <https://www.census.gov/popest/data/national/asrh/2013/index.html> (data for July 1, 2013), "Intercensal Estimates of the White Alone Resident Population by Sex and Age for the United States: April 1, 2000 to July 1, 2010,"

<http://www.census.gov/popest/data/intercensal/national/nat2010.html> (data for April 1, 2000). 以上の資料にもとづき筆者作成。

## 合法永住者の分類別推移

合法永住者の分類	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
合計	990,553	1,031,631	1,062,040	1,042,625	1,130,818	1,107,126	1,052,415	1,266,129	1,122,373
アメリカ市民等の家族呼び寄せ	649,763	680,799	688,089	691,003	747,413	716,244	689,820	802,577	649,772
雇用ベース	161,110	143,998	139,339	148,343	140,903	166,511	162,176	159,081	246,877
優先順位1位 (最優先の労働者)	38,978	39,316	25,251	41,055	40,924	36,678	26,697	36,960	64,731
優先順位2位 (高学歴の専門職)	63,026	50,959	66,831	53,946	45,552	70,046	44,162	21,911	42,597
優先順位3位 (熟練労働者等、専門職、未熟練労働者)	43,632	39,229	37,216	39,762	40,398	48,903	85,030	89,922	129,070
特別移民	6,931	7,886	6,701	11,100	10,341	9,524	5,481	9,539	10,133
投資家	8,543	6,628	3,340	2,480	3,688	1,360	805	749	346
多様性プログラム	45,618	40,320	50,103	49,763	47,879	41,761	42,127	44,471	46,234
難民・政治的亡命者	119,630	150,614	168,460	136,291	177,368	166,392	136,125	216,454	142,962
臨時入国許可取得者	556	758	1,147	1,592	2,385	1,172	1,999	4,569	7,710
その他	13,876	15,142	14,902	15,633	14,870	15,046	20,168	38,977	28,818

Source: U.S. Department of Homeland Security, "U.S. Lawful Permanent Residents: 2013" (data for 2011 through 2013), "U.S. Legal Permanent Residents: 2011" (data for 2009 and 2010), "U.S. Legal Permanent Residents: 2008" (data for 2006 through 2008), and "Legal Permanent Residents: 2005" (data for 2005). <http://www.dhs.gov/immigration-statistics-publications>. 以上の資料にもとづき筆者作成。

## &lt;参考資料&gt;

JILPT 2013 (1) 労働政策研究・研修機構「諸外国における高度人材を中心とした外国人労働者受入れ政策」資料シリーズNo.114 (2013年)

JILPT 2013 (2) 労働政策研究・研修機構「国別労働トピック:EU域内への他国労働者の権利保護へ体制強化を一欧州委、指令案を選択」(2013年)

Blueprint 2011 The White House, “Creating an Immigration System for the 21<sup>st</sup> Century” May 2011,  
<http://www.whitehouse.gov/issues/immigration>

田中 2001 田中伸世「ドイツの人口問題と移民政策」ITI四季報Winter 2001/No.46 (2001年)  
<http://www.iti.or.jp/kiho46/46tanakan.pdf>

### 3. 日本の現行制度と今後の展望

#### (1) 日本の基本姿勢と現行制度

日本の外国人労働者受入れについての基本姿勢と主な現行制度について紹介する。

##### ① 基本姿勢

日本は、外国人労働者受入れについて「出入国管理及び難民認定法」(入管法)によって、その基本姿勢を示している。同法第7条第1項第7号には、「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情を勘案して法務省令で定める」とあるように、国が「主体的に」受入れ範囲を決定するという考え方にある(野口2011)。

この基本姿勢にもとづき、日本は高度の専門的・技術的分野の外国人の我が国での就業を積極的に促進しつつ(雇用対策法第4条)、単純労働者の受入れなど外国人労働者の受入れ範囲の拡大には慎重姿勢を示している(雇用政策基本方針(抄)2008年(平成20年)2月29日厚生労働省告示第40号)。

2000年前後から、各先進諸国が高度外国人材の受入れに積極的に取り組み始めていたが、日本も最近になって、ようやく高度外国人材の受入れ促進政策に着手した。

2012年5月から、高度外国人材の受入れを促進するため、高度外国人材に対しポイント制を活用した出入国管理上の優遇措置を講ずる制度(後述)導入したのを皮切りに、2013年には、外国人材の活用を拡大することを目指して、最低年収基準の見直しなどの高度外国人材認定要件を緩和した。また、2014年には高度外国人材に特化した在留期間無制限の新しい在留資格創設等を内容とする入管法改正案を成立させている。

さらに、2014年6月に閣議決定された「日本再興

戦略」改訂版は、外国人材の活用について次のように提示している。

##### 外国人材の活用

###### ○高度外国人材受入れ環境の整備

- ・外国人の日本に対する理解の醸成や、留学生の受入れ拡大・国内企業への就職支援、JETプログラム終了者の国内での活躍促進、外国人研究者の受入れ拡大、企業のグローバル化の推進などの施策や、高度外国人材の受入れから就労環境及び生活環境の改善に係る課題の洗い出しや解決策について、年度中を目途に具体策の検討を進め、省庁横断的な取組を実施する。
- ・高度外国人材の定着促進のため、「高度人材ポイント制」について内外における効果的な周知を図るとともに、実際に利用する外国人材の視点に立った分かり易いものとなるよう手続等の見直しを行う。

###### ○外国人技能実習制度の見直し

- ・管理監督体制の抜本的強化を図りつつ、対象職種の拡大、技能実習期間の延長(最大3年間→最大5年間)、受け入れ枠の拡大等を行う。

###### ○建設及び造船分野における外国人材の活用

- ・2020年オリンピック・パラリンピック東京大会等に向けた緊急かつ時限的措置として、処遇改善や現場の効率化等により国内での人材確保に最大限努めることを基本としつつ、建設分野において、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図るための新制度を導入する。また、造船分野についても、同様の措置を講ずる。

###### ○国家戦略特区における家事支援人材の受け入れ

- ・家事等の負担を軽減するため、国家戦略特区において、外国人家事支援人材の受入れを可能とする。

###### ○介護分野における外国人留学生の活躍

- ・介護福祉士等の国家資格を取得した外国人留学生の卒業後の国内における就労を可能とするため、在留資格の拡充を含む制度設計を行う。

出所「日本再興戦略」改訂2014年  
2014年6月24日閣議決定

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/dai14/siryou.pdf>

少子・高齢化により、国内の労働力不足を補うには、外国人材の活用が不可欠だというのは今や共通認識となっているとあってよいだろう。問題はその範囲をどこまで拡大するかだ。日本の方針は高度人材と介護分



野を中心とした「選択的な」受入れのようだが、それで果たして十分なのか。単純労働者の受入れには、労働市場の二重構造化を進め、労働条件等の改善を妨げるおそれがあるが、人口が減少する将来を見据えて、この点についてもより真剣に検討する必要性が高まっているのではないだろうか。

## ② 日本で就労する外国人労働者

現在、日本で就労する外国人労働者の内訳について簡潔に紹介する。

厚生労働省が公表した外国人雇用状況の届出状況(2013年10月末現在)によると、在留資格別では、「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」に該当する「身分に基づく在留資格」が外国人労働者全体の44.4%を占め、次いで、技能実習生等の「技能実習」が19.0%、「専門的・技術的分野の在留資格」(「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「投資・経営」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術」、「人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「興行」、「技能」)が18.5%となっている。

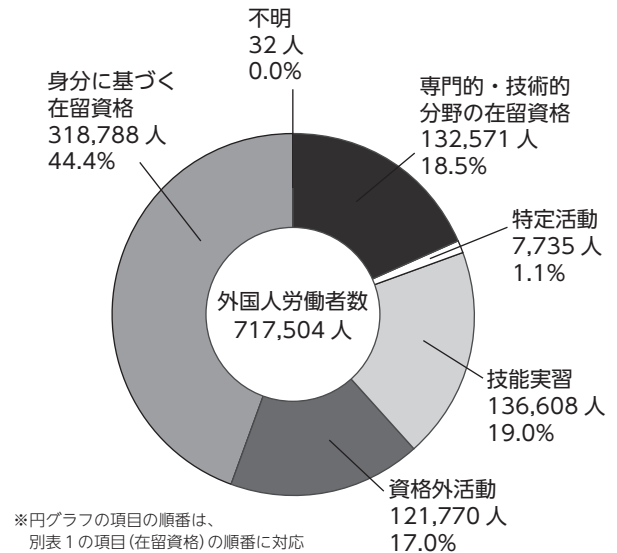
専門的・技術的分野の外国人労働者は13万2,571人と前年同期比で8,312人(6.7%)増加しており、専門的な知識・技術をもつ外国人の雇用が拡大している。

## ③ 高度外国人材の受入れ—ポイント制の導入

前述した2012年5月から導入している高度外国人材に対するポイント制について紹介する(高度人材上陸告示2012年(平成24年)法務省告示第126号、高度人材在留指針2012年(平成24年)法務省告示第127号)。

この制度は、高度人材外国人の活動内容を、「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」、「高度経営・管理活動」の3つに分類し、それぞれの特性に応じて、「学歴」、「職歴」、「年収」などの項目ごとにポイントを設け、ポイントの合計が一定点数(70点)に達した場合に、出入国管理上の優遇措置を与える。これにより、

在留資格別外国人労働者の割合



出所 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(2013年10月末現在)(本文)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000036114.html>

高度人材外国人の我が国への受入れ促進を図ることを目的としている。

優遇措置の内容は、複合的な在留活動の許容、在留期間「5年」の付与、在留歴に係る永住許可要件の緩和、入国・在留手続きの優先処理、配偶者の就労、一定の条件の下での親の帯同、一定の条件の下での家事使用人の帯同、の7点である(詳細は法務省入国管理局のウェブサイトを参照のこと。[http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact\\_3/index.html](http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/index.html))。

2012年5月のポイント制の導入から2014年2月までに高度人材認定された外国人数は995人に及ぶ。なお、認定要件については緩和の方向で見直されている(2013年12月)。

高度人材ポイント計算表

高度学術研究分野		
学 歴	博士号(専門職に係る学位を除く)取得者	30
	修士号(専門職に係る博士号を含む)取得者	20
職 歴 (実務経験) ※ 従事しようとする研究、研究の指導又は教育に係る実務経験に限る	7年～	15
	5年～	10
	3年～	5
年 収 ※ 1 主たる受入機関から受ける報酬の年額 ※ 2 海外の機関からの転勤の場合には、当該機関から受ける報酬の年額を算入 ※ 3 賞与(ボーナス)も年収に含まれる。	年齢区分に応じ、ポイントが付与される年収の下限を異なるものとする。詳細は②参照	40 }
		10
年 齢	～29歳	15
	～34歳	10
	～39歳	5
ボーナス① (研究実績)	詳細は③参照	25
ボーナス②	イノベーションを促進するための支援措置(別に告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注1)	10
ボーナス③	試験研究費等比率が3%を超える中小企業における就労	5
ボーナス④	職務に関連する外国の資格等	5
ボーナス⑤	本邦の高等教育機関において学位を取得	10
ボーナス⑥	日本語能力試験N1取得者若しくはこれと同等以上の能力があることを試験(注2)により認められている者又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15
合格点		70

高度専門・技術分野		
学 歴	博士号(専門職に係る学位を除く)取得者	30
	修士号(専門職に係る博士号を含む)取得者(注3)	20
	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く)	10
職 歴 (実務経験) ※ 従事しようとする業務に係る実務経験に限る	10年～	20
	7年～	15
	5年～	10
	3年～	5
年 収 ※ 1 主たる受入機関から受ける報酬の年額 ※ 2 海外の機関からの転勤の場合には、当該機関から受ける報酬の年額を算入 ※ 3 賞与(ボーナス)も年収に含まれる。	年齢区分に応じ、ポイントが付与される年収の下限を異なるものとする。詳細は②参照。	40 }
		10
年 齢	～29歳	15
	～34歳	10
	～39歳	5
ボーナス① (研究実績)	詳細は③参照	15
ボーナス②	職務に関連する日本の国家資格の保有(1つにつき5点)	10
ボーナス③	イノベーションを促進するための支援措置(別に告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注1)	10
ボーナス④	試験研究費等比率が3%を超える中小企業における就労	5
ボーナス⑤	職務に関連する外国の資格等	5
ボーナス⑥	本邦の高等教育機関において学位を取得	10
ボーナス⑦	日本語能力試験N1取得者若しくはこれと同等以上の能力があることを試験(注2)により認められている者又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15
合格点		70

高度経営・管理分野		
学 歴	博士号又は修士号取得者(注3)	20
	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く)	10
職 歴 (実務経験) ※ 事業の経営又は管理に係るものに限る	10年～	25
	7年～	20
	5年～	15
	3年～	10
年 収 ※ 1 主たる受入機関から受ける報酬の年額 ※ 2 海外の機関からの転勤の場合には、当該機関から受ける報酬の年額を算入 ※ 3 賞与(ボーナス)も年収に含まれる。	3000万円～	50
	2500万円～	40
	2000万円～	30
	1500万円～	20
ボーナス① (地位)	代表取締役、代表執行役ポストでの受入れ	10
	取締役、執行役ポストでの受入れ	5
ボーナス②	イノベーションを促進するための支援措置(別に告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注1)	10
ボーナス③	試験研究費等比率が3%を超える中小企業における就労	5
ボーナス④	職務に関連する外国の資格等	5
ボーナス⑤	本邦の高等教育機関において学位を取得	10
ボーナス⑥	日本語能力試験N1取得者若しくはこれと同等以上の能力があることを試験(注2)により認められている者又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15
合格点		70

(注1) 就労する機関が中小企業である場合には、別途10点の加点  
(注2) 例えば、BJTビジネス日本語能力テストにおける480点以上の得点  
(注3) 経営管理に関する専門職学位(MBA、MOT)を有している場合には、別途5点の加点

①最低年収基準

高度専門・技術分野及び高度経営・管理分野においては、年収300万円以上であることが必要。

②年収配点表

	～29歳	～34歳	～39歳	40歳～
1,000万円	40	40	40	40
900万円	35	35	35	35
800万円	30	30	30	30
700万円	25	25	25	—
600万円	20	20	20	—
500万円	15	15	—	—
400万円	10	—	—	—

③研究実績

研究実績※	高度学術研究分野	高度専門・技術分野
	特許の発明 1件～	20
入国前に公的機関からグラントを受けた研究に従事した実績 3件～	20	15
研究論文の実績については、我が国の国の機関において利用されている学術論文データベースに登録されている学術雑誌に掲載されている論文(申請人が責任著者であるものに限る。) 3本～	20	15
上記の項目以外で、上記項目におけるものと同等の研究実績があると申請人がアピールする場合(著名な賞の受賞歴等)、関係行政機関の長の意見を聴いた上で法務大臣が個別にポイントの付与の適否を判断。	20	15

※ 高度学術研究分野については、2つ以上に該当する場合には25点

出所 法務省入国管理局HP [http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact\\_3/pdf/06\\_point-hyou.pdf](http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/pdf/06_point-hyou.pdf)

#### ④ 外国人研修・技能実習制度

外国人研修・技能実習制度は、開発途上国の人材育成強化を目的として創設された制度だが、技術移転システムの側面と労働力需給システムの側面を併せ持っている（佐野 2002）。研修・技能実習制度は、2009 年入管法改正法が公布、翌 2010 年 7 月の施行をうけて刷新された。以下ではその概要を紹介する。

技能実習制度は、最長 3 年の期間において、技能実習生が雇用関係の下、日本の産業・職業上の技能等の修得・習熟をすることを内容とする。受け入れる方式は、企業単独型と団体監理型に大別される。団体監理型の場合、技能実習生は入国後に講習を受けた後、実習実施機関との雇用関係の下で、実践的な技能等の修得を図る。企業単独型の場合も、講習の実施が必要だが、実施時期が異なる。

企業単独型と団体管理型の 2 つのタイプのそれぞれが、技能実習生の行う活動内容により、入国後 1 年目の技能等を修得する活動と、2、3 年目の修得した技能等に習熟するための活動とに分けられ、対応する在留資格として「技能実習」には 4 区分が設けられている。技能実習生は、技能実習 1 号終了時に移行対象職種・作業について技能検定基礎 2 級等に合格し、在留資格変更許可を受けると技能実習 2 号へ移行することができる。技能実習期間は 1 号、2 号合わせて最長 3 年。

##### 技能実習生の在留資格

	入国 1 年目	入国 2、3 年目
企業単独型	技能実習 1 号イ	技能実習 2 号イ
団体監理型	技能実習 1 号ロ	技能実習 2 号ロ

一方、在留資格「研修」の活動については、「研修」の上陸基準省令に規定されているが、実務研修を含まず非実務研修のみで行われる場合と、実務研修を含む場合とで、要件が異なる（研修・技能実習制度の詳細については、法務省入国管理局HP「研修・技能実習制度」[http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/ZAIRYU\\_NINTEI/zairyu\\_nintei10\\_0.html](http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/ZAIRYU_NINTEI/zairyu_nintei10_0.html)、国際研修

協力機構HP「外国人技能実習制度のあらまし」[http://www.jitco.or.jp/system/seido\\_enkakuhaikai.html](http://www.jitco.or.jp/system/seido_enkakuhaikai.html)を参照のこと）。

外国人技能実習制度については、「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、人権侵害など、入管法違反や労基法違反の運営が行われぬよう、制度改正の効果を注視するとともに、制度の見直しを進めるべきという意見や、多くの問題事例の発生を鑑みて制度自体を廃止すべきという意見があった（法務省 2013）。しかし 2014 年 6 月現在、技能実習制度の目的に沿った活用がされるための制度の適正化を図りつつ、制度の拡充等の改革を検討する方向にある（前掲「日本再興戦略」改訂 2014 年）。

#### ⑤ 経済連携協定

政府は 2008 年 7 月 1 日にインドネシアと、同年 12 月 11 日にフィリピンと、経済連携協定を結び、一定の要件を満たす看護師・介護福祉士候補者の入国を認めている。同協定に基づき、これまでに両国併せて累計 1,562 人が入国している（2012 年度完了時点、厚生労働省HP[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html)）。

また、2009 年 10 月 1 日にはベトナムとも経済連携協定を締結し、2012 年 6 月 17 日に同国からの看護師・介護福祉士候補者を受け入れることに正式合意している。

しかし、日本における看護師・介護福祉士の国家資格取得への道は、語学習得も含めて、非常に険しい。候補者は、3 年から 4 年の在留期間内に国家試験に受からないと、日本で正式に就職することができず、帰国しなければならない。

看護師候補者の国家試験合格率をみると、1 回目となる 2009 年は 0% だったが、その後、1.2%（2010

年)、4.0% (2011年)、11.3% (2012年)、9.6% (2013年)、10.4% (2014年)と概ね上昇傾向にある。ただ、看護師国家試験全体の合格率90%とは大きな開きがあるのが現状だ(厚生労働省公表)。

厚生労働省は、「看護師国家試験における用語に関する有識者検討チーム」の提言に基づき、日本語を母国語としない候補者が日本語のハンディキャップを補えるよう、2011年実施の国家試験から経済連携協定に基づく候補者に配慮し、難解な用語・表現は言い換え、疾病名には英語を併記した問題を作成した。また、2013年以降、一般受験者の試験時間が合計5時間20分に対して、候補者は7時間と1.3倍に延長するとともに、全ての漢字に振り仮名を付けた問題用紙を配布、実施している。しかし、合格率をみるかぎり、候補者にとって国家試験合格への道は依然として険しい。

一方、介護福祉士国家試験をみると、候補者が初めて受験した2011年度から2014年度まで36～39%前後で推移しており、試験全体の合格率65%前後と比較しても、健闘がみられる(厚生労働省公表)。

政府の表向きの姿勢は、同協定に基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れは、看護・介護分野の労働力不足への対応ではなく、相手国からの強い要望に基づき交渉した結果、経済活動の連携の強化の観点から実施している、というものである。しかし、今後この分野での労働力が不足するのはあきらかで、外国からの労働力をもって対応する必要性が出てくるだろう。だとすれば、語学の壁などを理由に帰国する候補者が減り、正式に就職できるように、更なる改善と配慮をするべきである。

## ⑥ 地方公共団体

また、各地方公共団体レベルでは特区として外国人の活用を謳ったものがいくつかある。仙台市の国際知的産業特区(就労希望の外国人へのビザ発給の迅速化要請)や、愛知県の実業・エネルギー・国際交流特区(外国人の居住・就労条件の緩和)などがその例である。

2006年、このような流れを受けて国は出入国管理及び難民認定法を改正し、構造改革特別区域法による特例措置にもとづく活動については在留期間の上限を3年から5年に延長している(平成18年5月24日法律第43号)。

## (2) 今後の課題と展望

外国人労働者に対する日本の門戸が開かれつつあることは間違いない。専門的、技術的分野において高度外国人材を積極的に受け入れる政策はあきらかに進んでいる。しかし、実際に日本に来る高度人材はあまり増えていない。これは、高度人材を受け入れる制度の整備がアメリカ、欧州諸国、シンガポールといった他国に大幅に遅れていることが大きな要因だが、日本の国自体に人材を引き寄せる魅力が乏しいことや言葉の壁も遠因だろう。今後はどのようにすれば高度人材を惹きつけられるか、より多角的に検討していかなければならない。

他方、単純労働者の受入れについては依然として慎重論が根強い。外国人が増えれば、医療、社会保険、教育、治安など、生活全般に影響を与えるのは避けられない。外国人労働者を受け入れることは、労働力だけでなく、日本と異なる文化、風習、言葉、そして直接の労働力と見込めない家族をも受け入れることである。日本社会がどの範囲までを許容できるのかを考え、人口減少が日本の社会と経済に危機を及ぼす前に決断を下す必要がある。

## &lt;参考資料&gt;

野口 2011 野口尚「わが国における外国人労働者を巡る状況について」  
Business Labor Trend 2011.2

佐野 2002 佐野哲「外国人・技能実習制度の構造と機能」一橋大学経済  
研究所世代間利害調整プロジェクト・ディスカッションペーパー  
No.53 (2002年)

法務省 2013 規制改革会議「技能実習制度の見直しについて」2013年  
<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg2/sogyo/131010/item2-1.pdf>

## &lt;その他の参考資料&gt;

早川智津子「外国人労働をめぐる法政策上の課題」日本労働研究雑誌  
No.587 (2009年)

## 参考資料のURL一覧

No.	資料名	出所
1	建設現場における外国人の活用について	国土交通省「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置」(2014年) <a href="http://www.mlit.go.jp/report/press/toitikensangyo14_hh_000433.html">http://www.mlit.go.jp/report/press/toitikensangyo14_hh_000433.html</a>
2	2010年国勢調査(総人口)	総務省統計局「2010年国勢調査グラフでみる我が国の人口・世帯」(2010年) <a href="http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/gurahude.htm">http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/gurahude.htm</a>
3	日本の将来推計人口2012年	国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口2012年1月推計」(2012年) <a href="http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/gh2401.asp">http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/gh2401.asp</a>
4	不法残留者数(2014年1月1日現在)	法務省入国管理局「本邦における不法残留者数について」(2014年) <a href="http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00041.html">http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00041.html</a>
5	入管法違反事件(2013年)	法務省入国管理局「平成25年における入管法違反事件について」(2013年) <a href="http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri09_00022.html">http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri09_00022.html</a>
6	治安問題(来日外国人犯罪)	警察庁刑事局組織犯罪対策部国際捜査監理官「外国人犯罪の検挙状況」(2013年) <a href="https://www.npa.go.jp/sosikihanzai/kokusaisousa/kokusai/H25_rainichi.pdf">https://www.npa.go.jp/sosikihanzai/kokusaisousa/kokusai/H25_rainichi.pdf</a>
7	アメリカの人口構成(2013年)	U.S. Census Bureau, "Annual Estimates of the Resident Population by Sex, Race, and Hispanic Origin: April 1, 2010 to July 1, 2013." <a href="http://www.census.gov/popest/data/national/asrh/2013/index.html">http://www.census.gov/popest/data/national/asrh/2013/index.html</a>
8	アメリカ合法永住者の分類別推移(2013年)	U.S. Department of Homeland Security, "U.S. Lawful Permanent Residents: 2013." <a href="http://www.dhs.gov/publication/us-lawful-permanent-residents-2013">http://www.dhs.gov/publication/us-lawful-permanent-residents-2013</a>
9	外国人雇用状況の届出状況(2013年10月末)	厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(2013年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000036114.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000036114.html</a>
10	高度人材ポイント制度	法務省入国管理局HP「高度人材ポイント制とは?」(2014年) <a href="http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/system/index.html">http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/system/index.html</a>
11	インドネシア人看護師・介護福祉士候補者の受入れ	厚生労働省HP(2008年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/05/h0519-1.html">http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/05/h0519-1.html</a>
12	フィリピン人看護師・介護福祉士候補者の受入れ	厚生労働省HP(2008年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/11/h1106-2.html">http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/11/h1106-2.html</a>
13	ベトナム人看護師・介護福祉士候補者の受入れ	厚生労働省HP(2014年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000053848.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000053848.html</a>



## 08 開業支援

## イントロダクション

「アントレプレナー (entrepreneur)」は、もともとフランス語で仲買人という意味だったが、現在では完全に英語化し、「起業家」「企業家」という意味で使われている。英語で聞くと、この言葉は「リスクを認識しながらも自分で事業を興す冒険家」というニュアンスがある感じがする。

「アントレプレナー」といっても、事業の興し方はさまざまである。最初から法人化する場合もあれば、個人事業主としてスタートする場合もある。日本でも、「アントレプレナー」という言葉を雑誌等で目にするようになったが、「会社員」「公務員」といった「雇われる者」を好む傾向が強く、自ら開業する者は少ない。これは、日本独自の「就社型長期雇用」「年齢をベースにした年功賃金」という特色が、極めて安定した雇用を労働者に保障しているからである。公務員の場合は、さらに手厚い身分保障が約束されている。学生の人気職業アンケートで公務員が上位に入っているのは、先進国では日本くらいではないだろうか。

一方、アメリカの事情は違う。開業数で比較すると、アメリカの開業数は年間 53 万社強で (2010 年の数字。SBA2012)、日本の開業数の 2 倍以上である (2004～06 年の年平均は約 22 万社。中小企業庁 2014)。

なぜ、こんなにも両国の間で差があるのだろうか。先に触れたように、安定雇用を好む日本人の国民性が、リスクの大きい開業を嫌っていることが主因と考えられる。しかし、アメリカ人が昔から開業・独立志向であったかという決してそうではない。1980 年代の製造業不振による経済不況や相次ぐ倒産から、人々は会社に雇われることの不安定性を経験し、「どうせ不安定なら人に雇われるよりも、自分の手腕に賭けよう」と考えるようになり、“Be my own boss”の魅力が広がった。そして、1990 年代に急速に進歩を遂げた情報技術産業におけるベンチャー企業の成功によって拍車がかげられた。

また、2014 年版の中小企業白書は、世界銀行が行った起業環境に関する国際比較「Doing Business 2014」を紹介しているが、それによると、開業に要する手続き、時間、コストを総合的に評価した日本の起業環境は総合順位で 120 位だった (中小企業庁 2014)。諸外国と比較すると、日本は起業家精神および起業環境の両面において多くの課題を抱えているという。

## 起業環境の国際比較

	総合順位	会社登記に要する手続き数	会社登記にかかる日数	開業コスト
シンガポール	3	3	2.5	0.6
香港	5	3	2.5	0.8
アメリカ	20	6	5	1.5
イギリス	28	6	12	0.3
韓国	34	5	5.5	14.6
フランス	41	5	6.5	0.9
ドイツ	111	9	14.5	4.7
日本	120	8	22	7.5

資料：世界銀行「Doing Business 2014」

(注) 1. register firm を会社登記と訳した。

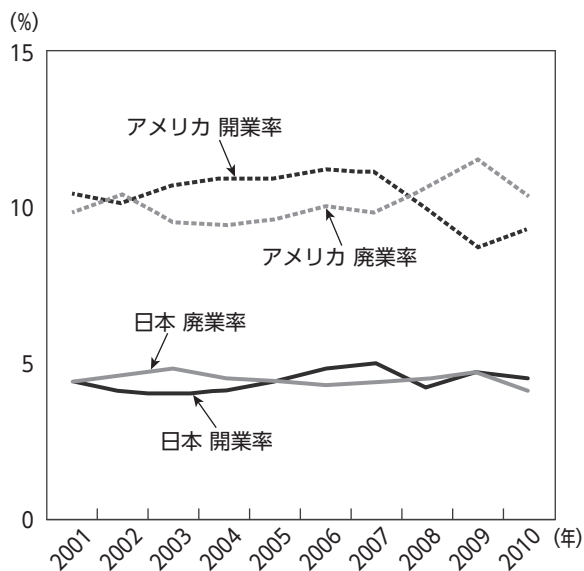
2. 開業コストは、一人あたりの所得に占める金額の割合を表している。

出所 中小企業庁 2014

「Doing Business 2014」によると、実際に日本で開業した場合、税制面や電気整備等のインフラなどでは比較的ポイントが高いが、建築許可に要する日数などではポイントが低い (World Bank 2014)。

政府は、日本再興戦略 2014 年版のなかで、開業率が廃業率を上回る状態にし、アメリカやイギリスレベルにすることを目指すという目標を掲げている。アメリカの開業率はここ数年、10%という水準で推移しているのに対して、日本の開業率は 5%前後と低い (内閣府 2013)。

## 開業率・廃業率の日米比較



(備考) 厚生労働省「雇用保険事業年報(年度)」、  
U.S.Small Business Administration, "The Small Business Economy :A Report to the  
President (2012)"による。

出所 内閣府 2013

今後、日本がアメリカレベルの開業率を実現するためには、女性、若者、シニア層といった、現在フルタイムで働いていない人や非正規雇用の人に焦点をあてて起業を促進することが大きな課題だろう(中小企業庁 2014)。

## &lt;参考資料&gt;

SBA2012 The U.S. Small Business Administration, "The Small Business Economy Appendix A," 2012. <http://www.sba.gov/advocacy/small-business-economy>

中小企業庁 2014 中小企業庁「中小企業白書 2014 (第3部第2章)」(2014年) [http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H26/PDF/07Hakusyo\\_part3\\_chap2\\_web.pdf](http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H26/PDF/07Hakusyo_part3_chap2_web.pdf)

World Bank 2014 The World Bank, "Doing Business 2014." <http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2014>

内閣府 2013 内閣府「平成 25 年版年次経済成長報告(第2章第1節)」(2013年) <http://www5.cao.go.jp/j-i/wp/wp-je13/pdf/p02011.pdf>



## 1. 日本の開業支援策

### (1) これまでの開業支援策

2001年5月に経済産業省が策定した「新市場・雇用創出に向けた重点プラン」のなかで、当時の平沼赳夫大臣は「新規開業を5年間で倍増させる」という目標を掲げた。プランの内容は、第1に、新事業創出関連保証に係る無担保保険の限度額を1,000万円から1,500万円に引き上げることであり、第2に、新事業創出促進に向け、人材育成、資金調達の円滑化、需要開拓の支援等に必要な施策を総合的に推進することを国の努めとするというものだった。

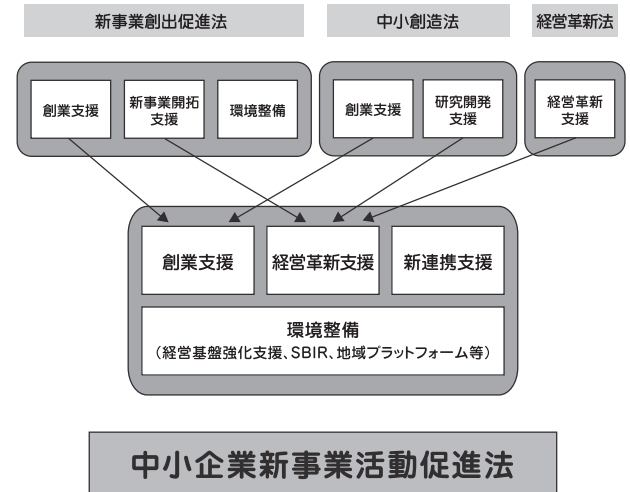
同省や厚生労働省からだけでなく、各地方公共団体からも、産業活性化や雇用創出のために開業を促進するというアイデアは出されているが、政府の主な開業支援策をまとめると次のようになる。

#### ① 立法による支援—中小企業新事業活動促進法、会社法、産業再生法、中小企業労働力確保法の制定

##### ア) 中小企業新事業活動促進法

政府は、2005年4月、中小企業を支援する3つの既存法、新事業創出促進法、中小創造法、中小企業経営革新支援法を整理・統合し、「中小企業の新たな事業活動の促進に関する法律」（以下、中小企業新事業活動促進法）を制定した（2005年4月13日施行）。同法は創業および新規中小企業の事業活動の促進、中小企業の経営革新及び異分野連携新事業分野開拓（新連携）の促進、中小企業の新たな事業活動の促進のための基盤整備を目的としている。

#### 中小企業新事業活動促進法



出所 中小企業庁HP

「今すぐやる経営革新 平成26年度版 中小企業新事業活動促進法」  
<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kakushin/pamphlet/2009/download/130408KakushinAll.pdf>

なお、2003年の中小企業挑戦支援法（新事業創出促進法一部改正、2005年4月13日以降は中小企業新事業活動促進法）の特例措置として、商法・有限会社上の最低資本金（株式会社1,000万円、有限会社300万円）を準備することなく、資本金1円でも株式会社や有限会社を設立することが可能となっていたが、2005年6月29日に成立した会社法（2006年5月1日施行）により、最低資本金規制が撤廃されたため、この特例措置は廃止された。また、同法は株式会社と有限会社を1つの会社類型（株式会社）として統合するのをはじめとして次のような内容を盛り込み、これまでの会社に係る制度を体系的かつ抜本的に再編している。

- ① 現行の株式会社と有限会社の統合
- ② 最低資本金規制の廃止
- ③ 株式会社の機関設計の見直し
- ④ 資本の部の計数の変動手続き
- ⑤ 株主代表訴訟の見直し
- ⑥ 会計参与の導入
- ⑦ 合同会社の創設

### イ) 中小企業労働力確保法

「中小企業における労働力の確保および良好な雇用機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」(以下、中小企業労働力確保法)は、中小企業が労働時間の短縮、職場環境の改善、福利厚生の実施、募集方法の改善、教育訓練の実施等を図ることで、職場としての魅力を高めようとする取組みを行う場合、国や都道府県が各種の援助を行い、その取組みを促進していく仕組みを定めた法律である(1991年制定、1995年および1998年改正)。

### ウ) 産業競争力強化法

2014年1月20日、「創業期」、「成長期」、「成熟期」、「停滞期」といった事業の発展段階に合わせた支援策を内容とする産業競争力強化法が施行された。本法は、1999年から施行されていた産業活力再生特別措置法に取って替わる法律だが、具体的にはベンチャー投資の促進や先端設備投資の促進を含む産業の新陳代謝を図るための制度などを盛り込んでいる。

## ② 優遇税制—ストックオプション制度、エンジェル税制

ストックオプション制度は、欧米を中心に、画期的な技術やノウハウを持つベンチャー企業などが有能な人材を確保する切り札として、多くの企業が採用している制度である。日本でもすべての株式会社においてストックオプション制度を活用することが可能で、それに伴う税制上の特例措置などが講じられている。

エンジェル税制(ベンチャー企業投資促進税制)は、一定の要件を満たした企業に対して個人が投資を行った場合に、投資時点と売却時点で、以下の優遇措置を受けられるという制度だ(1997年創設、2004年制度見直し、2008年改正)。

### a) 投資した年に受けられる所得税の優遇措置

以下のいずれかの優遇措置を選択できる。

#### 優遇措置 A (設立3年未満の企業が対象)

(対象企業への投資額-2,000円)を、その年の総所得金額から控除

※控除対象となる投資額の上限は、総所得金額×40%と1,000万円のいずれか低い方

#### 優遇措置 B (設立10年未満の企業が対象)

対象企業への投資額全額を、その年の他の株式譲渡益から控除

※控除対象となる投資額の上限なし

注) 2010年4月1日より寄附金控除が改正され、優遇措置Aの自己負担額が5,000円から2,000円に減額された。

出所 経済産業省「エンジェル税制のご案内」

[http://www.meti.go.jp/policy/newbusiness/angel/pdf/angeltax\\_panf1.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/newbusiness/angel/pdf/angeltax_panf1.pdf)

### b) 株式を売却し損失が発生した場合に受けられる所得税の優遇措置

未上場ベンチャー企業株式の売却により生じた損失を、その年の他の株式譲渡益と相殺できるだけでなく、その年に相殺しきれなかった損失については、翌年以降3年にわたって、順次株式譲渡益と相殺できる。なお、ベンチャー企業が上場しないまま、破産、解散等をして株式の価値がなくなった場合にも、同様に翌年以降3年にわたって損失の繰越ができる。また、ベンチャー企業へ投資した年にいずれかの優遇措置を受けた場合には、その控除対象金額を取得価額から差し引いて売却損失を計算する。

エンジェル税制における投資方法には、直接投資、認定投資事業有限責任組合経由、証券会社経由の3つの方法があり、それぞれにおいてエンジェル税制の株式取得方法が異なる。

これまでのエンジェル税制の利用実績だが、1999年度から2011年度末までの投資件数が延べ4,741件、投資家数3,854人、確認企業数310社、投資額78.9億円、そして平均投資額は167万円となっている。また、確認企業の業種はITが29.5%で最も多く、以下、サービス(28.9%)、バイオ・環境(20.1%)、金融コンサルティング(8.7%)、製造業(8.1%)、小売

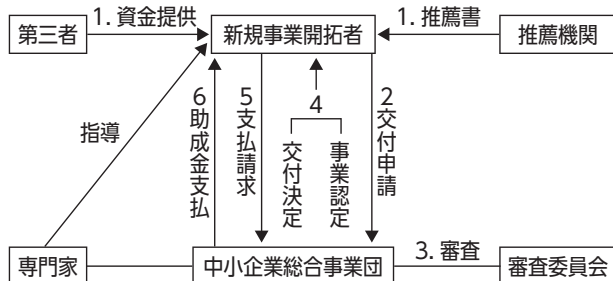
業（4.7%）と続いている（以上、経済産業省 2012）。

### ③ 助成金

#### a) 新事業開拓助成金（中小企業総合事業団）

経済産業省下に属する中小企業総合事業団では、新事業開拓助成金制度のもと、自らの技術や創造的発想を生かし、従来なかった新商品・新サービスを開発し、従来なかった革新的な方法で商品やサービスを提供することによって、新たな市場を切り開く事業を実施する創業者または新事業開拓中小企業者の行う事業に対し、専門家のアドバイスをを行いながら助成金を交付している。助成対象者要件を満たせば、助成対象経費の2分の1以内、100～500万円の範囲で助成が受けられる。

#### 新事業開拓助成金事業の仕組み



出所 中小企業庁HP

<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/sogyo/sien/sien04.html>

#### b) 創業促進補助金

国は2013年度の補正予算で、地域の活性化や海外需要の獲得を目指す創業者を支援するため、創業期の費用の一部を補助する創業促進補助金を時限的に設けた。「創業促進事業」は、新たに創業（第二創業を含む）を行う者に対して、その創業等に要する経費の一部を助成する事業で、新たな需要や雇用の創出等を促し、我が国経済を活性化させることを目的とするものである。

補助の対象となるのは、地域の需要や雇用を支える

事業や、海外市場の獲得を念頭とした事業を日本国内において興す起業、創業を行う人、あるいは、すでに事業を営んでいる中小企業、小規模事業者、特定非営利活動法人において後継者が先代から事業を引き継いだ場合などに業態転換や新事業・新分野に進出する「第二創業」を行う人、である。

補助の内容は、弁護士、弁理士などの専門家との顧問契約のための費用や広告費等、創業や販路開拓に必要な経費に対して200万円を上限として、3分の2の補助率で行われる（以上、中小機構HP<http://www.smrj.go.jp/utility/offer/075939.html> なお、2014年の公募期間はすでに終了）。

このように、新法の制定や、優遇税制の導入、助成金による支援と、さまざまな開業支援策を打ち出しているが、情報の周知が十分でなく、個人や企業の認知度は低い。情報を一元化し、誰が見てもわかりやすい情報提供をしないと、誤解や混乱を招く恐れがあるのではないだろうか。

## (2) 中小企業組合制度

中小企業組合制度は、欧米で発達したワーカーズコレクティブをモデルにした制度である。ワーカーズコレクティブとは、同じ地域に暮らす人たちが、地域に必要なものやサービスを市民事業として、自分たちで出資、経営し、労働を担う共同体のことをいう。アメリカでは、同じ地域に住む女性が共同で店を開くなど、ボランティアの発展形として広がり、市民権を得た。ワーカーズコレクティブには、市民や公共の協力を得やすい、税制上の優遇がある、というメリットがある。

一方、日本の中小企業組合は、戦後間もない1949年に制定された「中小企業等協同組合法」、および1957年制定の「中小企業の組織に関する法律」にもとづく、50年以上の歴史をもつ制度であることはあま

り知られていない。最近になって、この制度を生かし、地域レベルでの開業、新規事業を促進させようとする動きが出ている。

中小企業組合には多くの種類があるが、代表的なのは事業協同組合、企業組合、協業組合、商工組合、商店街振興組合、生活衛生同業組合の6種である。事業協同組合は、中小企業者が相互扶助の精神に基づいて共同で事業を行い、事業の近代化・合理化と経済的地位の改善・向上を図るための組合である

現在、中小企業組合の総数は約3万8,000件で、そのうち事業協同組合が約3万件と圧倒的に多い(2013年3月現在。中小企業団体2013)。

株式会社や有限会社の設立とは異なり、設立要件が緩やかである(最低出資金の規定なし)、有限責任である、加入・脱退が自由、と設立するうえでのハードルが低いので、この制度を活用しての開業を増やしたいというのが政府の意向だ。特に産業停滞や高い失業率に悩む都道府県からの注目度が高いようである。

政府は2002年、企業組合を活用した創業をさらに後押しすべく、個人にのみ認められていた企業組合の組合員資格を法人等にも付与し、従事組合員比率を3分の2から2分の1へ、従業員組合員比率を2分の1から3分の1へ緩和するとともに、出資配当制限についても年1割から年2割へと緩和した。

他方、中小企業組合という制度が創設して以来半世紀以上の年月が経ち、制度と実態に乖離が生じているという問題も指摘されている。特に中小企業組合のガバナンスについては、制度発足時における枠組みが基本的に維持されているため、組合の規模の拡大や事業内容の高度化・複雑化に伴い一部の中小企業組合については、制度の根幹をなす相互扶助の理念にもとづいた組合員による自治ガバナンスが機能しにくくなっているといわれている(中小企業審議会2005)。

#### <参考資料>

経済産業省 2012 経済産業省「日米企業協議会の報告書(参考資料)」  
<http://www.meti.go.jp/press/2012/10/20121025001/20121025001-5.pdf>

中小企業団体 2013 全国中小企業団体中央会「中小企業組合ガイドブック2013-2014」(2014年)  
<http://www.chuokai.or.jp/k-guide/guidebook2013-2014.pdf>

中小企業審議会 2005 経済産業省中小企業政策審議会組織連携部会「今後の中小企業組合制度の在り方について」(2005年12月)  
<http://www.meti.go.jp/report/downloadfiles/g60117h01j.pdf>

## 2. アメリカのsmallビジネス政策と開業の実態

### (1) クリントン政権以降のsmallビジネス政策

クリントン大統領時代の開業・smallビジネス支援政策について紹介する。クリントン政権は、納税者救済法や書類撤廃法の制定、smallビジネス育成センターの拡充など、数々の政策を打ち出したことで知られている。

#### ① 1997年納税者救済法

##### (Taxpayer Relief Act of 1997)

同法は、IRA（個人退職勘定）の利点を拡充するとともに、新たなIRAを創設した。

- ・ IRAに加入できる所得制限の上限を10年間で2倍に引き上げる。また、住宅購入や教育資金の引き出しにはペナルティが課せられない。
- ・ Roth IRAの新設（拠出金の所得控除はないが、5年以上保有後の引き出しには、元本・運用利益が非課税になる。引き出し要件がなく59.5歳以下でも引き出せる。70.5歳以上でも保有できる。）
- ・ 教育資金用IRAの新設（子ども1人につき年間5,500ドルの拠出を限度としたバックエンドIRAの開設を認める。）
- ・ 自営業者の医療保険料控除枠拡大（1997年の40%から2007年までに100%に。）
- ・ ホームオフィス控除
- ・ キャピタルゲイン減税
- ・ 相続・贈与税の軽減

#### ② マイクロローンの創設

1993年に創設された小口融資制度で、主に開業者やsmallビジネスオーナーの利用を目的としている。融資限度額は、50,000ドル（平均13,000ドル）で、変動利率。貸付期間は最高6年までとなっている（詳

細は、U.S. Small Business Administration (SBA) HP <http://www.sba.gov/content/microloan-program> )。

#### ③ smallビジネス育成センター

##### (Small Business Development Center, SBDC)の運営

開業者やsmallビジネスオーナーのための総合指導相談機関であり、ワンストップセンターとして機能する。運営は、州政府、教育機関、民間セクターなどの共同出資による。全米に63カ所のリードセンターをもつほか、ほとんどの大学のキャンパスにも事務所を置き、サブセンターを合わせると全米に約900カ所の拠点をもっている（2014年9月現在、SBDC HP <http://www.sba.gov/offices/headquarters/osbdc/resources/11409>）。各センターが、開業前の個人やsmallビジネスに対して、資金調達などに関する無料のアドバイスやセミナーを提供している。

#### ④ 女性事業センター(Women's Business Centers)の拡充

全米女性事業評議会(National Women's Business Council, NWBC)によると、女性がオーナーの事業数は1997年から2007年の間に44%増加し、2007年の国勢調査の時点では、女性がオーナーの事業が780万件ある。一方でこれらの事業の88%が中小または零細企業だという（以上、SBA 2012 (1)）。

女性は依然としてビジネスの世界で多くの障壁に向き合わなくてはならない。アメリカ中小企業庁(SBA)所管の女性事業センターは女性の起業を支援するために全米100カ所弱の指導センターやオンラインサービスを通して、さまざまなプログラムと機会を提供している。

#### ⑤ 1998年書類撤廃法

##### (Government Paperwork Elimination Act of 1998)の制定

スモールビジネスなどに義務づけている書類作成・届出業務の負担を最小限にすることを目的とした法律。すべての連邦機関に対して、必要な情報の提出・維持・公開を電子的に行うオプションを設けることを義務づけたが、これにより、書類処理や郵送にかかっていたコストが全米で年間220億ドル節約できるという。

## ⑥ オバマ政権のスモールビジネス支援

クリントン政権は開業支援のための政策を積極的かつ広範に導入したが、その後のブッシュ政権、オバマ政権になってもその基本姿勢は変わっていない。

以下、ここ数年の代表的なスモールビジネス支援策について紹介する。

まず、2012年納税者救済法 (Taxpayer Relief Act of 2012) では、中小零細企業に対する投資を促進するために株式投資の処分益を時限的に課税免除とし、さらに翌年にはこれを恒久化した。

2013年4月10日に公表した「2014年度大統領予算教書」の中で、オバマ大統領は起業家や中小零細企業のオーナーが事業拡大し、雇用創出するためのインセンティブを発表した (The U.S. Government 2013)。

具体的には、中小企業への減税措置、小規模事業者の即時償却枠の恒久化、中小企業の新規発行株式に係る売却益の非課税措置などが含まれる (詳細は阿部2013を参照のこと)。

## (2) 開業の実態—個人事業主と自営

アメリカには、企業に雇われて働く労働者ではなく、独立した個人の事業主 (インディペンデント・コントラクター、independent contractor) として生計を立てる者が少なくない。

アメリカ労働統計局によると、アメリカには個人事業主として生計を立てている人が約1,000万人いる

という (2010年時点)。一口に個人事業主といってもその定義は容易ではない。個人事業主の特徴は、①自分の都合に合わせて業務計画を立てられる、②仕事の選択ができる、③報酬を自分で決められる、というように仕事における裁量の度合いが大きいことにある。このような特徴がアメリカ人の気質に合うためか、アメリカでは個人事業主として働くことを希望する者が多い。一方、個人事業主でありながら、一社専属で働き、報酬を「給与」的な形で支払われているケースが増えつつある。このような、いわば独立していない個人事業主をディペンデント・コントラクター (dependent contractor) と呼び、インディペンデント・コントラクターと区別しているが、現行法上、ディペンデント・コントラクターを保護する法律はないため、労働法上は労働者として扱われない (つまり、公正労働基準法等の適用を受けない)。統計上、実際にどのくらいのディペンデント・コントラクターが存在するのかはあきらかになっておらず、今後の調査・分析が待たれるところである。

なお、個人事業主については、1997年10月から社会保険料や在宅事業経費に対する大幅な所得控除を含む優遇税制が導入されており、これが個人事業主の増加を奨励しているとも捉えられる。

一方、アメリカ労働統計局が毎月公表している人口動態調査 (Current Population Survey, CPS) によると、アメリカにおける自営の規模は1,465万人 (2014年7月の数字) である。上述の個人事業主と自営はほぼ同じであるとみてよい。人口動態調査では「個人事業主」という分類はないため、「個人事業主」として働いている人は通常、自営に含まれることになる。統計上、自営の方が正確なデータが存在するので、ここからは自営について紹介する。

2014年7月現在の自営業者1,465万人のうち、法人化している自営は532万人、法人化していない自営は933万人と、法人化していない自営が全体の約3分の2を占めている。全雇用者に占める比率は10.0%で

ある。

法人化していない自営業者の比率は1967年以来、徐々に下降してきているが、それは農業の衰退と農業従事者数の減少に起因するところが大きい。1967年には200万人近くいた農業に従事する自営業者は2009年には84万人弱にまで減少している（以上、Hipple 2010）。

自営業者のプロフィールは伝統的に性別では男性、人種ではアジア系、年齢層では比較的年齢の高い人が多く、その傾向は現在も変わらない。業種では農業、建設業、サービス業が多い。また、最近の傾向では、非農業の自営（非法人）の41.0%が、自営（法人）の22.6%が、パートタイムである（2009年の数字）。自営業者は経済状況によって直接的に影響を受けることが多いため、不況時には非自発的なパートタイム比率が高くなる（Hipple 2010）。

### (3) 会社設立

アメリカの有雇用企業数は約568万件、そのうち規模500人未満のsmall businessが全体の99.7%を占めている（2011年の数字。Statistics of U.S. Businesses）。2011年開業数は約53万件（SBA 2012 (2)）だ。

アメリカで会社を設立するのは簡単で、低費用である。日本でも会社法の制定により、資本金1円でも株式会社が設立できるようになったが、これはアメリカの「1ドル起業」を参考にしたものであろう。

会社設立の種類としては、単独経営者（sole proprietorships）、パートナーシップ（general partnerships, limited partnerships）、S法人（S Corporation）、有限責任会社LLC（日本の合同会社、Limited Liability Company）、株式会社（corporation）などがある。それぞれ利点、欠点があるが、small businessオーナーにとって有利なのはS法人だといわ

れている。S法人は株式会社の一形態であるが、通常の株式会社との違いは、税法上の扱いが異なるのと、S法人の株主数が最高75名までに限定されている点にある。S法人は、株主個人の納税申告を行うだけでよいため、通常の株式会社のように、株主個人としての申告を会社としての申告と分けて行う必要がない。事業上の負債については個人責任を免れる。1986年の税法改正によって、S法人の選択が容易になった結果、近年、S法人を選択する者が増加しつつある。限りなく個人経営に近い自営業者が、S法人の設立方式をとるケースも少なくないようだ。

### (4) エンジェル投資家

アメリカで起業が活発な背景に、エンジェル投資家の存在が大きいことも忘れてはいけない。エンジェル投資家とは、ベンチャー企業に投資し、支援する個人投資家のことをいうが、アメリカではエンジェル投資家が現在大規模なリスクキャピタルの供給源となっており、2012年の数字では26万8,000人のエンジェル投資家が総額220億ドル以上を投資したという（ACA 2013）。投資金額ではベンチャーキャピタルを下回るものの、投資先企業数ではベンチャーキャピタルを圧倒的に凌駕する。最近の調査では、2013年には7万730件の起業ベンチャーがエンジェル投資家から投資を受けている。また、エンジェル投資は雇用創出に大きく貢献しており、2013年には約29万件的雇用を生み出しているという（SOHL 2014）。投資先の業種では、ソフトウェアが23%ともっとも割合が高く、以下、メディア（16%）、医療サービス・医療機器（14%）、設備関連（14%）、バイオテクノロジー（11%）、小売り（7%）、金融サービス・ビジネス関連商品およびサービス（7%）と続いている（SOHL 2014）。

エンジェルが積極的にベンチャーに投資する理由の

ひとつは、エンジェル税制と呼ばれる優遇税制が適用されるという点である。

詳細な規定は州によって異なるが、たとえばイリノイ州では「イリノイ州エンジェル投資税控除プログラム」にもとづき、資格を満たしたエンジェルが一定の要件を満たした新規ビジネスベンチャーに投資をした場合、投資額の25%（上限200万ドル）について税控除を受けることを定めている（詳細は、イリノイ州HP [http://www.illinois.gov/dceo/SmallBizAssistance/Financing/Documents/Angel\\_Investment\\_Credit\\_FINAL.pdf](http://www.illinois.gov/dceo/SmallBizAssistance/Financing/Documents/Angel_Investment_Credit_FINAL.pdf) を参照のこと）。

#### <参考資料>

SBA2012(1) The U.S. Small Business Administration, “Women Entrepreneurs Summit Series Report,” 2012.

[http://www.sba.gov/sites/default/files/resources\\_article/Womens%20Entrepreneurs%20Summit%20Series%20FINAL.pdf](http://www.sba.gov/sites/default/files/resources_article/Womens%20Entrepreneurs%20Summit%20Series%20FINAL.pdf)

The U.S. Government 2013 Executive Office of the President of the United States, “Fiscal Year 2014 Budget of the U.S. Government,” 2013.

<http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/omb/budget/fy2014/assets/budget.pdf>

阿部 2013 阿部敦壽「欧米主要国における最近の税制改革の動向」財政金融統計月報第735号（2013年）

[http://www.mof.go.jp/pri/publication/zaikin\\_geppo/hyou/g735/735\\_a.pdf](http://www.mof.go.jp/pri/publication/zaikin_geppo/hyou/g735/735_a.pdf)

Hipple 2010 Steven F. Hipple, “Self-Employment in the United States,” Monthly Labor Review, Sept. 2010.

<http://www.bls.gov/opub/mlr/2010/09/art2full.pdf>

SBA2012(2) The U.S. Small Business Administration, “The Small Business Economy Appendix A,” <http://www.sba.gov/advocacy/small-business-economy>

ACA 2013 Angel Capital Association, “Angel Investors – Critical Initiators of Startups and Job Creations,” SEC Advisory Council on Small and Emerging Companies,” 2013.

<http://www.sec.gov/info/smallbus/acsec/acsec-091713-verrill-hudson-slides.pdf>

SOHL 2014 Jeffrey Sohl, “The Angel Investor Market in 2013: A Return to Seed Investing,” Center for Venture Research, 2014.

<http://paulcollege.unh.edu/sites/paulcollege.unh.edu/files/2013%20Analysis%20Report%20FINAL.pdf>



### 3. 日本への示唆

日本政府や地方公共団体では、開業を促進することで、産業の活性化と雇用促進を実現したいと考えているようである。しかし、現状では、「雇用」と「独立」を天秤にかけた場合、その高い安定性から「雇用」に軍配が上がる。人々が独立、開業することに魅力を感じる施策を展開しないかぎり、この状況を変えることは難しい。具体的には次の点について対策を図る必要があると考える。

#### ① 労働市場改革—柔軟性とセーフティネット

開業率を高くするためには、現在、雇用されている人を独立に導くか、失業している人を再就職ではなく開業させることで、開業数を増やさなければならない。仕事をすでにもっている人が、あえて安定雇用を捨てて、リスクの大きい独立を選択するには、相当のインセンティブが必要である。転職が不利といわれる労働市場において独立を図るのは、さらに難しい。

また、失業者が開業するのも容易ではない。たとえば、自営業を始める人（準備を含める）は、雇用保険上、失業状態にあるとは認められず、失業手当を受けることができない。したがって相当の蓄えがある失業者でないと、開業に踏み切るのをためらうだろう。

日本の労働市場は、企業に長く勤める者を保護するよう作られているため、転職する者や開業する者にとって、非常に不利だ。人が会社を辞めることに大きな不安を感じないで済むようなシステム、すなわち、会社や仕事を変わったり、自分で事業を興したりすることに、大きなためらいをもたずに済むような流動的で自由な労働市場をつくることが求められている。

#### ② 仕事支援、生活支援の拡大

会社員から自営業になるデメリットは大きい。特に「〇X社の△□」という肩書きを失うことで、社会的信用も同時に失う（大久保 1999）。自営になった途

端、カードを作れない、融資が受けられない、といった生活面の不安に襲われる。しかも、どんなに有能な自営業者であっても、官公庁や大企業と直接取引することは難しく、仕事面での不安も大きい。これらの不安を取り除く支援制度が必要だろう。

#### ③ ワンストップセンターの創設

現在、厚生労働省、経済産業省（中小企業庁）を中心に行われている独立開業支援施策のもと、多数の支援センターが窓口を開けている。たとえば、「中小企業ベンチャー総合支援センター」、「都道府県等中小企業支援センター」、「地域中小企業支援センター」などである。しかし、我々には何がどう違うのかわかりにくく、使い勝手が悪い。また、「ベンチャープラザ」や「ベンチャーフェア」などのイベントを開催しているが、これも内容や実施の周知が十分でない。

アメリカのスモールビジネス育成センターをモデルに、現在ある支援センターをすべて統合し、開業独立に関するすべての情報と支援を提供するワンストップセンターとすることを提案する（続木 2002）。

これらのほかにも、オフィス支援やネットワーク化など改善されるべき点は数多くある（大久保 1999）。開業独立を生むインフラストラクチャーを整備しないかぎり、開業の道を選択する人が大幅に増えるとは期待できない。

一方、民間レベルでの開業支援も着実に進みつつある。たとえば、インターネット上で経営支援を行う企業、開業をサポートする企業が現れている。今後、このような企業はさらに増え、民間レベルでの開業支援がさらに活発になるのは間違いないだろう。

リクルートワークス研究所が2012年に行ったワーキングパーソン調査によると、回答者のうち3割を超える人（31.5%）が「独立してみたい」と考えている（リクルート 2012）<sup>1</sup>。

<sup>1</sup> フリーター、業務委託の独立意向者の割合が高く、4割を超える。パートタイマーの独立意向者の割合は低く、17.6%にとどまって

しかし、現在の日本では「独立したい人」が実際に独立するには高いハードルがいくつもある。開業独立するにあたってのリスク、開業後のリスク、事業維持のリスクなど、さまざまなリスクが開業者を悩ます。このリスクを乗り越えるためのサポートと、リスクに見合うだけのチャンスがなければ、「独立したい人」を開業に導くことはできない。開業を増やすには、大規模かつ細やかな支援が必要である。

#### ④ 合同会社—日本版LLCの促進

2006年の商法改正（同年5月1日施行）によって、日本版LLCといわれる「合同会社」が新設された。合同会社とは、有限責任社員のみで構成され、かつ組織の内部自治を認める新たな会社類型である。合同会社は、有限責任制であり、社員（出資者）は出資額の範囲までしか責任を負わない、株式会社と異なり利益や権限の配分が出資金額の比率に拘束されない、といった特徴を持つ。また、取締役や監査役のような機関を設置する必要がなく、社員1人での設立、存続が可能であるうえに、設立費用が株式会社よりも安いため、小規模事業の創業に適しているといえる<sup>2</sup>。

実際のところ、2006年以降、合同会社の設立件数は大幅に上昇している。2007年に設立された合同会社は、約6,000件だったが、2013年には約1万4,000件に増加している。とはいえ、株式会社の設立件数が9万件から10万件で推移しているのと比較すると、依然として件数は少ない（法務省登記統計各年）。

アメリカでは、株式会社よりもLLCの設立件数の方が多く、年間100万件を超すLLCが生まれている。

日本においても起業を増やすためには、設立が容易な合同会社を促進するのが得策だろう。

いる。また、男性の38.2%に独立意向があるのに対して、女性では22.4%と差が大きい（リクルート2012）。

2 株式会社の場合、登録免許税と定款認証手数料、定款印紙代を合わせて約24万円が最低必要となるが、合同会社の場合、登録免許税自体が株式会社より安く、定款認証が不要なため、10万円で設立が可能だ。

#### 株式会社と合同会社の設立件数

	株式会社	合同会社
2007年	116,251	6,187
2008年	99,777	5,503
2009年	89,521	5,884
2010年	89,304	7,269
2011年	87,109	9,246
2012年	86,973	11,031
2013年	87,368	14,729

出所 法務省登記統計 2012 年年報、2013 年年報  
<http://www.moj.go.jp/content/000111190.pdf>  
<http://www.moj.go.jp/content/000123324.pdf>

#### <参考資料>

大久保 1999 大久保幸夫「自営業の復権」Works No.34、(2000年)  
[http://www.works-i.com/pdf/w\\_034.pdf](http://www.works-i.com/pdf/w_034.pdf)

続木 2002 続木文彦「中高年の就業確保手段の一つとして自営の推進を」Japan Research Review 2002年3月号

リクルート 2012 リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査2012」(2012年)  
[http://www.works-i.com/pdf/s\\_000232.pdf](http://www.works-i.com/pdf/s_000232.pdf)

## 参考資料のURL一覧

No.	資料名	出 所
1	起業環境の国際比較 (日本語)	中小企業庁「中小企業白書 2014 (第3部第2章)」(2014年)
		<a href="http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H26/PDF/07Hakusyo_part3_chap2_web.pdf">http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H26/PDF/07Hakusyo_part3_chap2_web.pdf</a>
2	起業環境の国際比較 (英語、詳細)	The World Bank, "Doing Business 2014."
		<a href="http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2014">http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2014</a>
3	開業率・廃業率の日米比較	中小企業庁「中小企業白書 2014 (第3部第2章)」(2014年)
		<a href="http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H26/PDF/07Hakusyo_part3_chap2_web.pdf">http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H26/PDF/07Hakusyo_part3_chap2_web.pdf</a>
4	中小企業新事業活動促進法	中小企業庁HP「今すぐやる経営革新 平成26年度版 中小企業新事業活動促進法」(2014年)
		<a href="http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kakushin/pamphlet/2009/download/130408KakushinAll.pdf">http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kakushin/pamphlet/2009/download/130408KakushinAll.pdf</a>
5	エンジェル税制	経済産業省「エンジェル税制のご案内」
		<a href="http://www.meti.go.jp/policy/newbusiness/angel/pdf/angeltax_panf1.pdf">http://www.meti.go.jp/policy/newbusiness/angel/pdf/angeltax_panf1.pdf</a>
6	新事業開拓助成金事業の仕組み	中小企業庁HP
		<a href="http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/sogyo/sien/sien04.html">http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/sogyo/sien/sien04.html</a>
7	中小企業組合	全国中小企業団体中央会「中小企業組合ガイドブック 2013-2014」(2014年)
		<a href="http://www.chuokai.or.jp/k-guide/guide-index.htm">http://www.chuokai.or.jp/k-guide/guide-index.htm</a>
8	アメリカ・スモールビジネス育成センター	U.S. Small Business Administration, Small Business Development Center
		<a href="http://www.sba.gov/offices/headquarters/osbdc/resources/11409">http://www.sba.gov/offices/headquarters/osbdc/resources/11409</a>
9	アメリカ・スモールビジネスに関する統計資料	The U.S. Small Business Administration, "The Small Business Economy Appendix A."
		<a href="http://www.sba.gov/advocacy/small-business-economy">http://www.sba.gov/advocacy/small-business-economy</a>
10	アメリカ・エンジェル投資家関連資料	Jeffrey Sohl, "The Angel Investor Market in 2013: A Return to Seed Investing," Center for Venture Research, 2014.
		<a href="http://paulcollege.unh.edu/sites/paulcollege.unh.edu/files/2013%20Analysis%20Report%20FINAL.pdf">http://paulcollege.unh.edu/sites/paulcollege.unh.edu/files/2013%20Analysis%20Report%20FINAL.pdf</a>
11	株式会社および合同会社の設立件数	法務省登記統計各年
		<a href="http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_gaiyou_index.html">http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_gaiyou_index.html</a>



## 09 高齢者就業支援

## イントロダクション

## ——あなたは何歳まで働きたいですか

日本人は働くのが好きらしい。我が国の高齢者の就業意欲が高いことは一般に知られている。55歳以上69歳以下の高年齢者を対象とした調査で、引退したい年齢（引退希望年齢）について尋ねたところ、男女ともに65歳（男性42.5%、女性40.0%）という回答がもっとも多かった。次に、70歳（男性29.1%、女性23.9%）、生涯現役希望と答えた人も男女ともに約3割いることから、高齢者の就業意欲の高さが証明されたといえる（JILPT2010）。

日本の高齢者の労働力率を諸外国と比較すると、その高さが顕著に表れている。日本の60～64歳男性の労働力率は76.0%で、アメリカ60.5%、イギリス58.7%、ドイツ61.7%、フランス26.4%、スウェーデン74.1%と比較して、もっとも高い（2013年の数字。OECD Labor Force Statistics）。65歳以上男性の労働力率を比較しても、日本の29.5%に対して、アメリカ23.5%、イギリス13.3%、ドイツ7.7%、フランス3.1%、スウェーデン18.8%と、日本が高いことがわかる（2013年の数字。OECD Labor Force Statistics）。

高年齢男性の労働力率国際比較（2013年）（単位 %）

	60～64歳	65歳以上
日本	76.0	29.5
アメリカ	60.5	23.5
イギリス	58.7	13.3
ドイツ	61.7	7.7
フランス	26.4	3.1
スウェーデン	74.1	18.8

出所 OECD Labor Force Statistics

また、引退すべき年齢を比較すると、日本では、70歳くらいという回答が33.0%あるが、アメリカは16.5%、ドイツは3.2%、フランス2.4%と、欧米よりも圧倒的に割合が高い（フランスは2005年の数字、そ

の他の国は2010年の数字。内閣府2007および内閣府2011）。

欧米よりも引退年齢が高い理由として、日本の社会保障制度が不十分であることを挙げ、高齢になっても働かざるを得ないのが現状とする意見もある。しかし、日本における公的年金への依存度は非常に高い。高齢者の生活の主な収入源について尋ねたアンケート調査によると、「公的な年金」で生活費をまかなっている割合は、2001年には34.9%だったが、2010年には85.9%と大幅に増加している（内閣府2011）。対照的にアメリカでは、公的年金への依存度は77.5%と日本よりも低いが、私的年金で生活費をまかなっている人の割合が34.1%と、日本の10.1%よりも高い（内閣府2011）。

日本の社会保障制度は、ヨーロッパほど充実していないかもしれないが、アメリカに比べると、医療制度や公的年金制度は、整備されているといえそうである。それなのに、なぜ日本人はアメリカ人よりも高い年齢まで働くのか。

そこには「働くこと」に対する考えの違いがある気がする。たとえば、アメリカで65歳を過ぎて働いている高齢者に対して、多くのアメリカ人は、「65歳になってもまだ働かなければならないのか」というやや否定的な印象をもつようである。キリスト教の「労働は苦役」という考えがベースにあるからだろう。

一方、日本では少々事情が異なる。65歳を過ぎて働く高齢者に対して、日本人は「あの人は働き者だ」「雇ってくれる会社があるなんて羨ましい」と、好意的な印象をもつ人が多いのではないだろうか。現実には、家に居ても何をしていいかわからないので、働きに出た方がましという人や、家に居たら配偶者に煙たがられるという人が多いのかもしれないが、日本の場合、「労働は苦役」ではない。逆に、働くことに生き甲斐を感じる人も少なくないはずである。

少子高齢化による労働力不足が議論されるなか、高齢者に長く働いてもらうことで、労働力を確保しよう

と、さまざまな高齢者就業支援策が打ち出されている。また、明治以来、日本雇用の柱となってきた「定年制」についても、廃止論や延長論が飛び交い、アメリカのような年齢差別禁止法を導入してはどうかという意見も挙がっている。いずれも、高齢者の雇用を促進するためのものだ。崩壊寸前といわれる公的年金の負担を軽くするためには、老齢年金の支給時期を遅らせる必要があるという事情もあり、これから先、日本の引退年齢はさらに遅くなるに違いない。

<参考文献>

JILPT 2010 労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査結果」(2010年)

<http://www.jil.go.jp/press/documents/20100705.pdf>

内閣府 2007 内閣府「平成 17 年度高齢者の生活と意識 第 6 回国際比較調査結果 (全体版)」(2007 年)

[http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h17\\_kiso/index2.html](http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h17_kiso/index2.html)

内閣府 2011 内閣府「第 7 回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果 (全体版)」(2011 年)

<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h22/kiso/zentai/>

## 1. 高齢者就業支援

### (1) 日本の現状

日本の少子高齢化は確実に進んでいる。2013年の合計特殊出生率（1人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に子どもを産むと仮定した場合の平均子ども数）は、1.43で、過去最低を記録した2006年の1.26以降わずかに上昇しているものの、それでも少子化に歯止めをかける程に高いわけではない（厚生労働省の数字）。

また、2010年の国勢調査によると、65歳以上の人口は2,925万人で、全体に占める割合は23.0%であり、約4人に1人が「65歳以上」である（総務省2012）。「65歳以上」の人口は1950年以降一貫して上昇している。

こうしたなか、経済社会の活力を維持するためには、高齢者がその意欲、体力、能力に応じて、年齢にかかわらず働き続けることができる社会を構築する必要がある。このような社会ニーズに応えるために、政府は、高齢者雇用安定法や雇用対策法の改正をはじめ、さまざまな高齢者就業支援策を打ち出している。定年の引上げや継続雇用制度の導入等による65歳までの安定した雇用の確保、中高年齢者の再就職の援助促進、高齢特例派遣事業、シルバー人材センターなどを活用した多様な形態による雇用・就業の確保などがその例である。

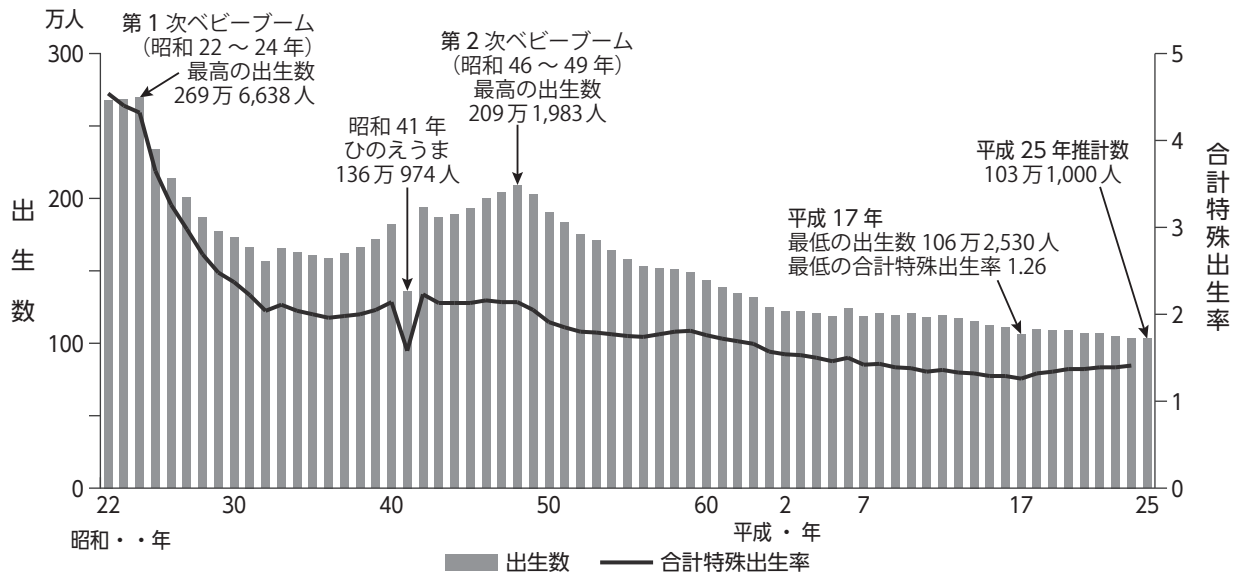
中高年齢者の雇用安定および再就職を支援する制度には、各種助成金制度などがある。また、高齢者の雇用安定を図る組織として、1971年（昭和46年）に、高齢者雇用安定法（正式名称「高齢者の雇用の安定等に関する法律」）（昭和46年法律第68号）にもとづき、社団法人シルバー人材センターが設立され、普及啓発、調査研究、独自事業等の事業のほかに、臨時的かつ短期的な雇用による就業を希望する地域高齢者のために、無料の職業紹介を行っている。また、財団法

人高齢者雇用開発協会では、60歳定年を基盤とした65歳までの継続雇用の実現に向けて、企業に対する相談・援助、研修・講習会の開催、調査研究、情報提供、各種奨励金の支給、広報活動等さまざまな事業を展開するとともに、中高年離職者等を対象とした緊急雇用創出特別基金事業やキャリア交流プラザ事業を実施している。

現在、老齢基礎年金の受給開始年齢は65歳から、老齢厚生年金の場合も同じく65歳からとなっているが、65歳までの高齢者雇用が定着していない事情を考慮して、この5年間の生活を保障する目的とした「特別支給の老齢厚生年金」が支給されている。「特別支給の老齢厚生年金」には、報酬比例部分と定額部分があり、1941年（昭和16年）4月1日以前生まれの者はこの両方を60歳から受け取ることができた。しかし、破綻しつつあるといわれる年金財政をやり繰りするために、老齢年金の受給開始年齢は、段階的に引き上げられている。

このような現状を考えると、65歳まで安心して働けるよう企業に働きかけると同時に、確定拠出年金の普及や退職後の生活をサポートする個人年金・個人口座の整備を図るのは、政府の責務であろう。

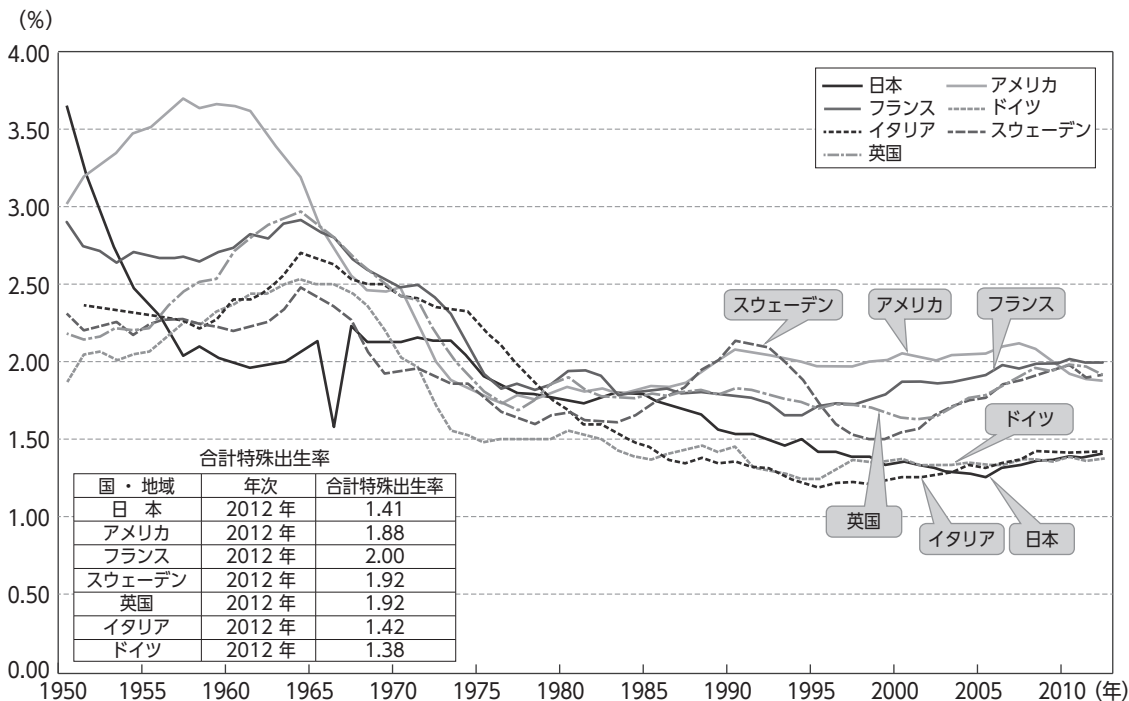
出生数・合計特殊出生率の年次推移



出所 厚生労働省「平成25年人口動態統計の年間推計」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/suikei13/index.html>

合計特殊出生率の国際比較



注) ヨーロッパは、1959年までUnited Nations “Demographic Yearbook”等、1960年以降はOECD Family Database (2013年2月更新版) による。ただし、2012年のイギリス、イタリア、ドイツは各国の政府統計機関。アメリカは1959年までUnited Nations “Demographic Yearbook” 1960年以降はOECD Family Database (2013年2月更新版) による。ただし、2012年はアメリカの政府統計機関。日本は1959年までは厚生労働省「人口動態統計」、1960年以降はOECD Family Database (2013年2月更新版) による。ただし、2012年は厚生労働省「人口動態統計」

出所 内閣府「平成26年少子化社会対策白書」

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2014/26pdfhonpen/pdf/s1-5.pdf>



## (2) 欧米の現状

アメリカに代表される一部の欧米諸国では、雇用における年齢差別を禁止している。政策の目的は、中高年齢者の雇用安定が主であるが、アメリカやヨーロッパにおける高齢者の労働力率が高いというわけではない。

欧米諸国では、従来、高齢者の労働力率が低かったが、平均寿命の延長、年金財政の逼迫などを受けて、引退年齢は高くなっている。たとえば、60～64歳の労働力率を2000年と2013年で比較すると、イギリスでは37.8%から48.2%に、ドイツでは21.6%から53.3%に、フランスでは10.7%から24.7%に、アメリカでも47.2%から55.0%に上昇している（OECD Labor Force Surveyの数字）。

少子高齢化の影響もあり、各国とも高齢者の就業支援に力を入れるようになってきた。

アメリカの高齢者の就業支援は、主として州や市レベルで行われているが、NPOの活動も盛んである。世界最大のNPOといわれるAARP（American Association of Retired Persons 全米退職者協会）は、会員数3,700万人以上、全米2,500カ所以上に支部がある団体で、2013年の収入は14億ドルを超える（AARP Annual Report 2013）。1958年の設立以来、雇用における年齢差別禁止法（ADEA）の制定、高齢者医療保険（Medicare）や医療扶助（Medicaid）の導入などを支援してきた。会員資格は「50歳以上」であることで、年会費はUS\$16である（2014年9月1日現在）。AARPの活動は、各州により異なるが、たとえば、ニューヨーク州・市のAARPでは、ニューヨーク州、ニューヨーク市、市内のNPOとのパートナーシップにより、「ジョブハブ」という高齢者の就業サポートプログラムを提供している。プログラムの提供はほとんどがAARPの会員でボランティアである。

なお、連邦労働省の管轄のもと、各州法にもとづきNPOが実施主体の高齢者向けプログラムは、高齢者地

域サービス雇用プログラム（Senior Community Service Employment Program）である。これは、55歳以上の低所得者（少数民族中心）に対し、正規雇用を促すためのパートタイム労働の機会を提供するものである。このプログラムのもと、職業訓練も行われている。

また、アメリカには1965年アメリカ高齢者法第5編（The Older Americans Act of 1965 Title V）にもとづく高齢者雇用対策（高齢者地域社会サービス雇用事業（Senior Community Service Employment Program, SCSEP）がある。これは、仕事がない低所得の中高齢者（55歳以上）のためにパートタイム労働の機会を提供し、一般の雇用に結びつけることを目的としており、高齢者に支払われる賃金などの経費が連邦政府から助成される仕組みになっている（海外情勢白書2013）。

一方、フランスでは、65歳以上の労働力率が低いことからわかるように、高齢者の就業意欲は低い。企業も40歳代以上の中高齢者の職業訓練には消極的で、50歳以上の失業率は著しく高い。このような現状を打開するために、政府は段階的退職制度の導入、公的年金制度見直し案の策定などを行ってきた（JIL2001）。

フランスでは若年者の失業が問題となっており、高齢者の就業促進よりも若年者の雇用促進に焦点を当てた政策を積極的に導入しているが、新しい動きでは、2013年3月から始まった若年者雇用と高齢者の雇用維持の両立を目指す世代契約制度がある。

世代契約制度とは、若年者を無期雇用契約で採用すると同時に、企業内の高年齢者を、その指導的役割を果たす社員として継続雇用する目的である。若年者と高年齢者の就業を同時に促進させることや高年齢の熟練労働者から若年者への技能の伝承も目的としている（海外情勢白書2013、JILPT2012）。

ドイツはかつて、若年失業者や長期失業者の雇用機会の拡大を優先するために、高齢労働者の早期引退を

推進していたが、近年、少子高齢化の影響などにより、状況は大きく変わった。2007年に老齢年金の標準支給開始年齢の65歳から67歳への段階的な引上げ等を決定したことや、高齢者の就業促進を掲げるEU雇用戦略等により、高齢者の就業を促進する方向に政策転換している（海外情勢白書2013）。

イギリスでは、2010年の政権交代により、それまで実施してきたニューディール50プラスを含むニューディール（2009年以降はフレキシブル・ニューディール）プログラムが廃止された。次の施策は「ワークプログラム」だが、これにはニューディール50プラスのような中高年齢者を対象とした就業支援策は含まれていない。

しかし、2014年6月、政府は“Fuller Working Lives”という中高年齢者の雇用を促進するアクションプランを発表している。アクションプランには2014年後半から導入予定の新しい医療・就労サービスなどが含まれる（以上、UK GOV）。

#### <参考資料>

総務省 2012 総務省統計局「2010年国勢調査 グラフでみる我が国の人口・世帯（1.総人口）」（2012年）

<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/gurahude.htm>

AARP ホームページ <http://www.aarp.org/>

海外情勢白書 2013 厚生労働省「2013年 海外情勢報告」

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/14/>

JIL2001 日本労働研究機構（現・労働政策研究・研修機構）「諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書」（2001年）

JILPT 2012 労働政策研究・研修機構「国別労働トピック：フランス」（2012年10月）

[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012\\_10/france\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012_10/france_01.htm)

UKGOV UK. Department of Work and Pensions, “Fuller Working Lives: a framework for action,”

<https://www.gov.uk/government/publications/fuller-working-lives-a-framework-for-action>

## 2. 定年制の歴史と現状

### (1) 日本の高齢者雇用政策と定年制

定年制とは、労働者が一定の年齢に達したときに労働契約が終了する制度である。定年制の歴史は明治時代に遡る。明治20年代初め(1880年代後半)に官吏や官営工場労働者等に導入された後、徐々に民間企業に普及し、現在では、従業員30人以上の企業の9割以上で定年制が採用されている。

かつては、「55歳定年」とする企業が大半であったが、1970年代半ば頃からの高齢者雇用促進政策をうけて、60歳定年が主流となった。1970年代におけるヨーロッパ諸国の若年失業対策は、高齢者の早期引退を促し、労働力需給のバランスを図ろうとするものが中心であったが、日本の基本政策は、60歳までの定年延長を基盤として65歳までの継続雇用と、高齢者の再就職を促進するものだった。この基本政策は、1980年代にさらに強化され、1986年の高齢者雇用安定法制定に至り、60歳定年を事業主の努力義務とする規定が盛り込まれた(4条)。同法の趣旨に沿った数々の行政指導により、民間企業における60歳定年が一般化してきた状況をうけて、1990年に高齢者雇用安定法を改正し、60歳～65歳の間に定年に達した労働者が継続雇用を希望した場合には事業主は65歳まで雇用するように努めなければならないという規定を設けた(4条の2)。1994年の同法改正により、1998年4月からは定年年齢につき60歳を下回らないようにする法的義務が原則として事業主に課せられた(4条)。同法は、高齢者の継続雇用を促進するために、労働大臣が事業主に対して、継続雇用制度の導入・改善に関する計画の作成を指示し、同計画の変更勧告・計画実施に必要な勧告をする権限を与えている(4条の3)。また、高齢者雇用推進者の選任の努力義務(5条)、企業内での継続雇用が困難な場合における、事業主に対する高齢退職者再就職の援助(9条、10条、11条)な

どを定めている。高齢者雇用安定法とは別に、積極的雇用政策の一環として、雇用保険法にもとづく高齢者雇用継続給付の新設や、雇用安定事業の高齢者雇用施策としての各種助成金制度が、60歳定年の法制化と同時進行で進められた。

2004年の改正高齢者雇用安定法により、2006年4月1日から事業主は定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じなければならなくなった。また、2012年の改正高齢者雇用安定法は、高齢者の就労を促進するために、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みを廃止している(2013年4月1日施行)。

定年延長が進むにつれて、定年後の勤務延長や再雇用制度を設ける企業は減少しつつあるが、定年制のある企業の約7割が現在も同様の制度を設けている。勤務延長や再雇用制度に代わろうとしているのが、多様な雇用形態と定年制である。代表的なものとして、早期退職優遇制度、選択定年制、管理職定年制(役職定年制)などがある。早期退職優遇制度とは、定年年齢以前に早期に退職した人には退職金や諸手当の割増など優遇措置をとる制度、選択定年制とは、ある一定の年齢以上であればいつ辞めても退職金などの不利な扱いをしないという制度、管理職定年制とは、ある一定の年齢で管理職・役職から解かれるもので、その後は外部の会社へ転籍する、または専門職として定年まで勤務するという制度である。

これまで日本は65歳定年制を普及し、さらに70歳までの高齢者層も労働力として位置付ける政策を採用してきた。しかし、労働意欲、体力、能力は、個人差が大きく、特に年齢を重ねるとともにその差は大きくなっていく。65歳だからまだ働ける、70歳だからもう働けない、などと年齢によって労働力を振り分けるのは難しい。そこで、年齢にかかわらず働ける社会を実現すべきであり、定年制の撤廃、あるいは、アメリカなどをモデルとした年齢差別禁止法の制定を求め

る声も出ている。厚生労働省はこうした意見をうけて、「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議」を設置し、目指すべき社会の実現に向けた条件整備のあり方を検討した。同会議の中間報告では、定年制や新規雇用の年齢制限など現在の雇用システムから、段階的に能力評価中心に転換させる必要があると指摘したうえで、官民が協力して条件整備を進めるよう求めている。ただし、焦点となっていた年齢差別禁止の制度化については「アメリカのように能力評価システムが確立していない現状では混乱を招きかねない」という意見が大半を占めるため、結論を見送った（有識者会議 2002）。

その後も、年齢差別禁止法をめぐる議論はたびたび出ているが、アメリカのような年齢差別禁止法は定年制を含む日本の雇用慣行にそぐわないという見解が依然として大勢である。

## (2) 継続雇用の促進と在職老齢年金

定年延長と平行して 60 歳代前半層については継続雇用の促進が進められている。しかし、60 歳代前半層では、体力、就業意欲、就業能力における個人差が大きいため、企業の労務管理・調整コストが高くなってしまう。そこで、企業が 60 歳代前半層を雇用しやすいように設けられたのが、高齢者を雇用する事業主を対象にした各種助成金制度である（助成金の種類については Works University 労働政策講義 2015 01 日本における戦後の労働政策史を参照）。これらの助成金を活用することで企業は、高齢者の継続雇用にかかる費用を削減することが可能となる<sup>1</sup>。

継続雇用制度については、2012 年の改正高齢者雇用安定法で、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを廃止するとともに、継続雇用制度の対象者を雇用

する企業の範囲を拡大している（2014 年 4 月 1 日施行）。

一方、高齢者の就業意欲を阻害しないことを目的としたのが、在職老齢年金である。

在職老齢年金は、厚生年金保険の被保険者に支給される老齢厚生年金のことで、老齢厚生年金を受ける場合に、会社から受ける賃金と老齢厚生年金を合算した額が、一定額以上になった場合に、老齢厚生年金の全部または一部が支給停止になるという制度である（厚生労働省 HP）。

しかし、この制度については、「高齢者の就業意欲を阻害しない」という目的に反して、現実には、高齢者の労働意欲を阻害し、その結果、高齢者の労働供給の減少を招いているといった批判もあり、見直しを求める意見が少なくない。

### <参考資料>

有識者会議 2002 厚生労働省「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議—「中間とりまとめ」の概要—」（2002 年 6 月 27 日）

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/06/h0627-1b.html>

山川 2014 山川和義「高齢者雇用安定法」労働法の争点（2014 年）

厚生労働省 HP（在職老齢年金について）

[http://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin\\_h24\\_zaisyokurourei.pdf](http://www.mhlw.go.jp/qa/dl/nenkin_h24_zaisyokurourei.pdf)

### <その他の参考資料>

柳澤武「雇用における年齢差別の法理」（2006 年、成文堂）

櫻庭涼子「年齢差別禁止の法理」（2008 年、信山社）

<sup>1</sup> 継続雇用制度をめぐる問題については、山川 2014 を参照のこと。

## 日本の高齢者雇用対策の変遷（実施年）

- 60歳までの定年延長政策（60歳定年の努力義務化（1986年）、義務化（1998年））
- 定年後65歳までの継続雇用促進策（65歳まで継続雇用の努力義務化（1990年）、継続雇用制度の導入・改善計画作成の指示、計画変更や適正な実施の勧告（1994年）、高齢者雇用促進のための各種助成金（1998年他））
- 60歳台前半層に対する所得補填策（在職老齢年金の改正（1989年、1994年）、高齢者雇用継続給付金の創設）
- 高齢者に対する多様な就業機会の確保（高齢者職業経験活用センターの設立（1996年）、シルバー人材センターの拡充）
- 中高年齢者の再就職の促進（2004年）
- 多様な就業機会の確保（2004年）
- 65歳までの雇用の確保の義務（65歳までの段階的な定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止）（2006年）
- 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止と、同制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大（2014年）

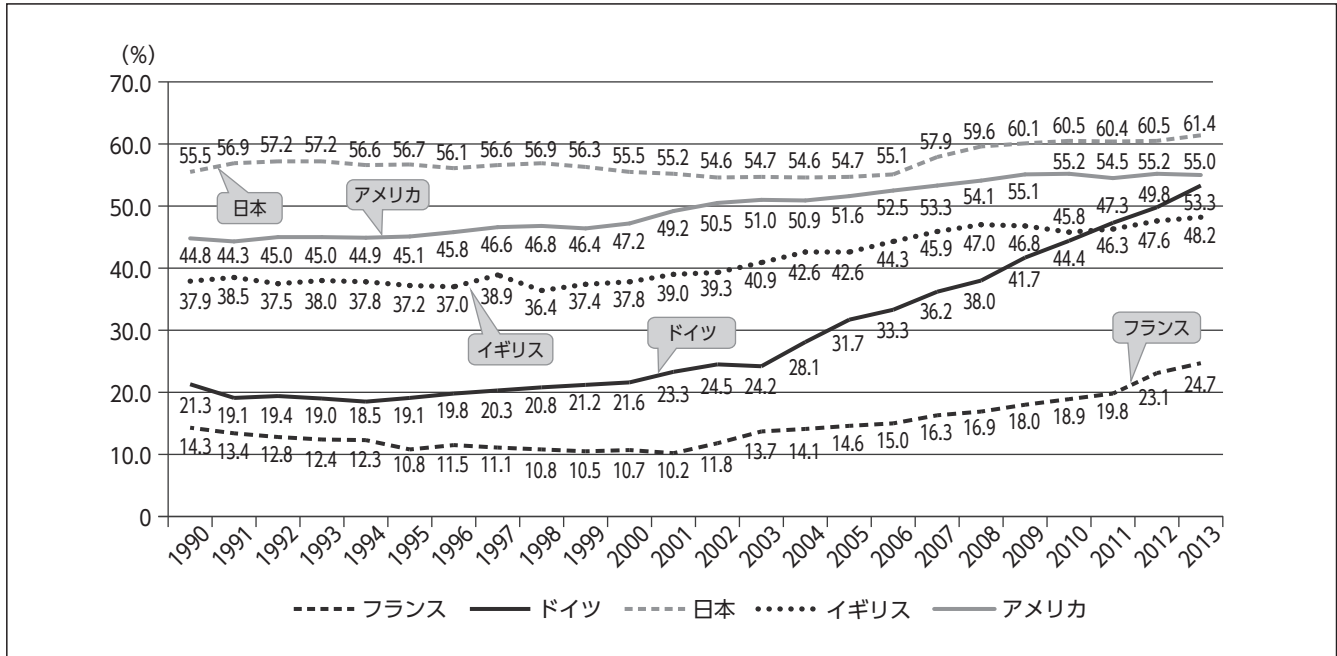
## 欧米諸国と日本における高齢労働者の現状比較

	日本		アメリカ		イギリス		ドイツ		フランス	
標準的退職年齢	65歳		なし		なし		65歳		65歳（2022年までに67歳に段階的に引上げ）	
	2006年4月1日施行の改正高齢者雇用安定法により、段階的に定年年齢が引き上げられ、2013年4月1日に65歳となった		年齢を理由とする採用、解雇、昇進、訓練、報酬または雇用条件に関する差別は禁止（雇用における年齢差別禁止法）		2010年平等法により、年齢を理由とする差別は禁止。標準退職年齢（定年制）も2011年10月1日に完全に廃止されている		年齢を理由とする解雇は違法（雇用保護法および判例法）。年金受給を理由とする解雇は違法（退職手当法）。定年制は合法		企業内規により規定されることが一般的。勤続年数の長い人ほど解雇予告期間が長い（労働法典）	
年齢差別禁止法	なし		雇用における年齢差別禁止法（ADEA） 1967年施行 対象年齢：40歳		雇用均等法（年齢規則） 2006年施行 平等法 2010年施行 対象年齢：全年齢		一般雇用機会均等法 2006年施行 対象年齢：全年齢		労働法典（差別防止に関する一般規定） 2001年 対象年齢：全年齢	
年金支給開始年齢	60歳（特別支給の老齢厚生年金、男性）		65歳（62歳から繰上げ受給可能）		男性65歳 女性60歳 （繰上げ受給なし）		65歳		60歳	
	1994年改正により、2001年から段階的に引上げ、2013年に65歳に。なお、老齢基礎年金は65歳（60歳から繰上げ受給可能）		1983年改正により、2000年から段階的に引上げ、2007年に67歳に繰上げ受給中は、年間1万5,120ドル（2013年）を超過する就労所得がある場合、就労所得2ドルに付き年金が1ドル減額される		2011年年金法により、女性の年金支給開始年齢の65歳への引上げを2018年11月までに前倒し、男女の年金支給開始年齢の66歳への引上げを2020年10月までに前倒しすることとされた		2006年改正により、2012年から2029年にかけて、65歳から67歳まで引上げを行っている 長期加入者、長期失業者または高齢パートタイム労働者については63歳からの老齢年金の繰上げ受給あり。女性、重度障害者、長期日雇山労働者については一定の条件の元に60歳からの支給が認められている		2017年までに62歳に段階的に引上げ 56歳から繰上げ受給可能	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
労働力率60～64歳(%)	76.0	47.4	60.5	50.0	58.7	38.4	61.7	45.4	26.4	23.2
失業率60～64歳(%)	4.9	3.0	5.6	5.0	5.5	3.0	6.6	6.1	6.0	5.4
労働力率65歳以上(%)	29.5	13.8	23.5	14.9	13.3	6.8	7.7	3.6	3.1	1.7
失業率65歳以上(%)	3.0	1.2	5.5	5.1	3.3	0.7	0.7	1.2	2.6	4.7

注）労働力率および失業率の数字は2013年のもの

出所 労働力率および失業率はOECD Statextracts より作成  
その他は厚生労働省「2005～2006年海外情勢白書」および「2013年海外情勢白書」

労働力率の国際比較 (60~64歳)



出所 OECD Statextracts (<http://www.oecd-ilibrary.org/statistics>) より作成 (2014年9月18日)

### 3. 欧米における年齢差別禁止

日本型雇用は、伝統的に定年制と年功賃金の2本の柱によって支えられ、長期的に安定した雇用をその特徴としてきた。しかし、勤続年数と年齢が上がるにつれて賃金が上昇するという構造は、「勤続年数と年齢が上がらなければ賃金が上がらない」ということを意味し、最初に就職した企業を辞めて転職する者や、40代、50代になってから離職し、再就職する者にとっては、非常に不利な労働市場となっている。

そもそも、求職者や労働者の「年齢」が採用時や退職時に考慮されることに問題はないのか。ある一定の年齢に到達すると同時に労働契約が終了する、あるいは、解雇されるという定年制は、本人の労働意欲、能力、体力、経験といったエンプロイアビリティとは直接的には関係のない事実によって、労働関係を切断しようとする行為である。また、採用の際に応募年齢を制限する行為も同様である。

このように、「年齢」を採用時・退職時の判断材料にすることは、かつてはアメリカにおいても行われていた。1960年代は、高齢であることを理由に労働者がレイオフの対象となることがあった。しかし、公民権法制定から3年後に制定された「雇用における年齢差別禁止法」(以下、ADEA)(1967年12月15日成立。1968年6月12日施行)によって、使用者が、採用、解雇、昇進、訓練、報酬または雇用条件に関し、高齢労働者を差別すること、年齢を理由に労働者を制限、分離、分類し、雇用上の機会を失わせ、その他その地位に不利な影響を与えること、本法に従うための労働者の賃金を低下させること(4条(a))が禁止された(藤川2000、プレイヤー1997を参照)。同法は、「年齢ではなく能力にもとづいて高齢者の雇用を促進し、雇用における恣意的な年齢差別を禁じ、年齢が雇用におよぼす影響から生じる問題に対して、使用者と従業員が対応策を見いだせるよう支援すること」を立法目的とし、対象となる労働者を40歳以上に限定してい

るので、包括的な「年齢差別禁止」を謳っているわけではない。また、適用事業所の規模についても20人以上の事業所に限定している点に注意が必要だ。

ADEA施行後、表向きには年齢を理由とする高齢労働者の差別は禁止されたが、高齢の労働者や求職者に対する不当な取扱いが完全になくなったわけではない。現実には、年齢差別をうけたと訴える労働者や元労働者による訴訟も数多くある(藤川2000)。また、ADEAが高齢者の雇用をかえって狭めているとする識者も存在する(森戸2001)。

たしかに、ADEAが高齢者の就業機会を改善してきたことを示す証左はないが、高齢者の雇用保護にある程度貢献していることは否定できないだろう(リックス2001)。というのは、ADEAにもとづき雇用機会均等委員会(EEOC)に申し立てる者の数は毎年1万件を大きく超えており、信用や費用の面から差別訴訟を嫌う使用者は、差別的行為を避けようとするからである。

さらに、ADEAの立法目的が高齢者の雇用保護と雇用促進であるとはいえ、アメリカ労働市場全般に影響を及ぼしていることも否定できない。特にこれは募集や採用段階において顕著である。たとえば、ADEAは、その職業が真正な職業資格(Bona Fide Occupational Qualification, BFOQ)に該当する場合を除いて、求人広告において年齢制限や年齢による優遇措置を設けることを禁止している。具体的には、労働者の募集において、事業主が「25歳～35歳までの者」、「大学生」、「新卒者」といった表現を用いることは違法となる(29CFR1625.4(a))。また、ADEAの保護対象となる年齢層のなかでも、「40歳～50歳まで」、「65歳以上」といった特定の層を限定した表現を用いることも違法とされる(29CFR1625.4(a))。また、採用面接時に応募者の年齢をきくこと自体は違法とはいえないが、応募者が40歳以上である場合にはADEAの保護対象となるので、事業主が応募者の生年月日を尋ねたり、年齢を推定させるような誘導的質問をしたりする

ときには、事業主に高齢者の採用を避けようとする意向があると捉えられ、年齢にもとづく差別であるとみなされ得る (29CFR1625.5)。

一方、アメリカ以外でも、定年制の禁止や年齢差別禁止を法定する国は少なくない。カナダ、オーストラリア、ニュージーランドに続いて、最近では、ドイツやイギリスも年齢差別禁止を法制化している。

EUは2000年に宗教、信条、障害、年齢、性的志向による雇用差別を禁止する一般雇用均等指令 (Council Directive 2000/78/EC) を採択し、年齢、障害による雇用差別禁止については、2006年12月までに各国に法制定ないし全国レベルの労働協約の締結を求めている<sup>2</sup>。

このEU指令を受けて、ドイツでは2006年8月から「一般雇用機会均等法 (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG)」を施行している。本法は雇用以外の事項も含む包括的な内容だが、定年制など年齢差別に関する多くの例外規定が条文に列挙されていることや、解雇については既存の解雇保護法により保護されるという点が特徴的である (海外情勢報告 2005-2006)。

イギリスも、EU指令を受けて、2006年に雇用均等 (年齢) 規則を定めていたが、2010年に同規則に取って代わる「平等法 (Equality Act 2010)」を制定した。従来、法定定年年齢を65歳と定め、労働協約にもとづく65歳定年制の運用が一般的となっていたが、本法により年齢を理由とする差別は禁止される。法定定年年齢は2011年4月から段階的に廃止され、2011年10月に完全に廃止された<sup>3</sup> (海外情勢報告 2013、藤本 2013 他)。

<sup>2</sup> 他の属性については2003年12月までの法制化を求めているが、年齢、障害については3年まで延長できるとしていた。

<sup>3</sup> イギリスの平等法および法定定年年齢の廃止については、次のウェブサイトを参照のこと。平等法 (Equality Act) <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>、法定定年年齢の廃止 [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/31485/10-1047-default-retirement-age-consultation.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31485/10-1047-default-retirement-age-consultation.pdf)

#### <参考資料>

藤川 2000 藤川恵子「日本における年齢差別禁止の実現可能性」リクルートワークス研究所『労働移動・労働市場に関する機能報告書』2000 Vol.3

[http://www.works-i.com/pdf/r\\_000141.pdf](http://www.works-i.com/pdf/r_000141.pdf)

プレイヤー 1997 M.A. プレイヤー『アメリカ雇用差別禁止法』(1997年、木鐸社)

森戸 2001 森戸英幸「雇用政策としての『年齢差別禁止』」清家篤編著『生涯現役時代の雇用政策』(2001年、日本評論社)

リックス 2001 サラ・リックス「諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書・アメリカ」(2001年)

[http://www.jil.go.jp/jil/kisya/syokuan/20020405\\_01\\_sy/20020405\\_01\\_sy\\_sankou01.html](http://www.jil.go.jp/jil/kisya/syokuan/20020405_01_sy/20020405_01_sy_sankou01.html) (概要のみ)

海外情勢報告 2005-2006 厚生労働省「2005～2006年海外情勢報告」<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/08/>

海外情勢報告 2013 厚生労働省「2013年海外情勢報告」<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/14/>

藤本 2013 藤本真「海外の高齢者雇用事情一定年制と引退年齢(1)」エルダー (2013年8月)

#### <その他の参考資料>

秋山憲治「人生後期への凝視—職業と生活をめぐって」(2010年、静岡学術出版)

柳澤武「雇用における年齢差別の法理」(2006年、成文堂)

櫻庭涼子「年齢差別禁止の法理」(2008年、信山社)

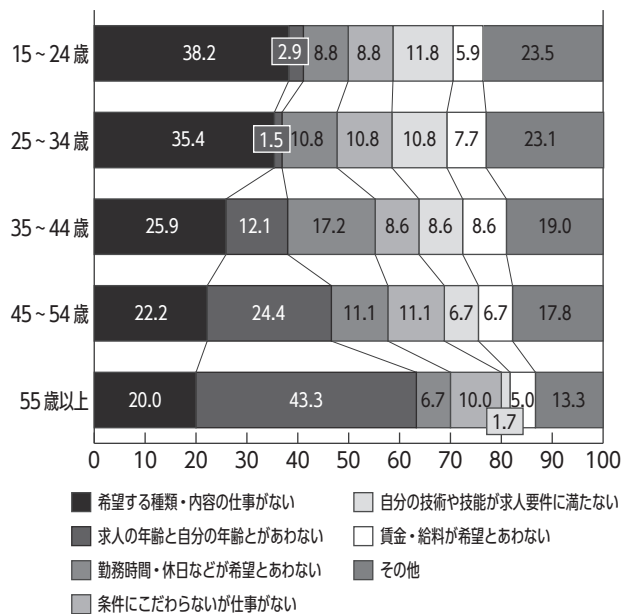


## 4. 今後の課題

新卒一斉採用と定年制を柱とする日本の長期継続雇用は、企業にとっては、昇進秩序の維持、賃金コストの抑制、容易な雇用管理というメリットが、労働者にとっては、安定的雇用、容易なライフプラン設計というメリットがあったが、反面、雇用の流動化を阻止するというデメリットも大きかった。

企業の多くが募集・採用時に年齢制限を設定しているため年齢が高くなるとともに転職、再就職は困難となる。2013年の労働力調査年報詳細集計によれば、55歳以上の失業者の4割以上が、仕事に就けない理由として「求人との年齢と自分の年齢とがあわない」ことを挙げている。

完全失業者における年齢階級、仕事に就けない理由別割合  
(単位 %)



注) 割合は、仕事に就けない理由別内訳の合計に占める割合を示す。

出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)2013年平均(速報)結果の要約」

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/nen/dt/pdf/2013.pdf>

この問題については、厚生労働省や旧経済企画庁の各研究会において議論が交わされ、識者から募集・採

用時の年齢制限撤廃や年齢差別禁止の法制化を求める意見が出されていたが、政府は、まず2001年の雇用対策法の改正で、事業主に対して募集・採用における年齢制限の緩和の努力義務(第7条)を課し、年齢指針を告示(第12条)するというソフトランディングを図り、さらに、2004年の高齢者雇用安定法の改正で、募集および採用時について65歳未満の年齢制限を行う場合には理由を提示するよう義務づけ、年齢不問求人をも高める努力をしている。

しかし、労働力調査の結果が示すように、依然として55歳以上の失業者の多くが「求人との年齢と自分の年齢とがあわない」ために仕事に就けないと感じているのは、これまでの諸策が十分ではなかったということだろう。

今後、日本がとるべき政策は、おそらく次の2つの選択肢に絞られるのではないだろうか。すなわち、①定年を延長するという形で定年制そのものは維持しつつも、募集・採用時における年齢制限を禁止する、②定年制を廃止し、募集・採用時における年齢制限を禁止する。

①案の場合、a.定年制は日本社会に定着している、b.定年年齢を設けることでライフプラン設計がしやすくなるというメリットは労働者にとって大きい、c.欧米と日本の雇用環境は全く違い、訴訟社会のアメリカに合わせて設計されたADEAは日本に馴染まない、d.募集・採用時における年齢制限の禁止は職業安定法の改正によって可能であり、新たな法律は必ずしも必要でない、という議論が中心であり、現行の日本型雇用を大きく崩すことなしに少子高齢化に対応しようとする姿勢が基本となっている。この案は、企業や個人に馴染みやすいかもしれないが、中長期的な観点から見ると、緩やかな改革で日本社会が機能していくのか不安が残るのも事実である。

②案は、日本がこれから直面する少子高齢社会に対応するためには、定年制や年功賃金を廃止する以外にないとする姿勢であり、年功賃金から、貢献度や能力

だけに依存した賃金・昇進体系、定年に依存しない雇用調整慣行への移行が必要であると論じる（清家 2001）。もし、日本がこの②案を今後の政策として採用するならば、年功制度の改革だけでなく、欧米のように職種別賃金の導入を同時に検討する必要があるだろう（大久保 2000）。日本の少子高齢社会を厳しく見据えると、この案を採用するのがベストだと思われるが、改革があまりにも大規模で、市場が混乱するのではないかと懸念される。

しかし、いずれの案を採用しても、これまでのような年功賃金制度を維持することは企業コストからみても、また、労働者の就業インセンティブという観点からみても、現実的ではなく、能力（能力給・業績給）主義への移行は避けられないであろう。

そのほか、今後検討すべきなのは、退職金や企業年金のポータビリティである。退職金制度は、成果主義賃金や能力給などの導入による年功賃金制度のなかで、見直しが進められているが、勤続年数により逡増するという構造は変わっていない。退職金のポータビリティを欠くものであり、労働移動の観点から障壁となる可能性が大きいという指摘がかねてからあった（清正 2000）。

企業年金については、2004年に公布された「厚生年金基金等の一部を改正する政令」（政令第383号）および2005年に公布された「厚生年金基金規則等の一部を改正する省令」（厚生労働省令第97号）などによって、企業年金の通算措置（ポータビリティ）が2005年10月から拡充されている。それまで原則として認められていなかった確定給付企業年金や厚生年金基金などの中途退職時の一時金（脱退一時金）の移管が制度上は可能となったのである。しかしながら、中途退職者のほとんどはこのポータビリティ制度を利用していない。その背景には、日本の企業年金が退職金制度から派生してきたという歴史があり、中途退職時には脱退一時金を受け取るのが当然というのが労働者の一般的な考え方になっているうえに、現行の年金制

度もそれを税制上の不利益を与えることなく認めている（奥野 2010）。

対照的にアメリカでは、401(k)プランやIRA（個人退職口座）などから59.5歳未満で中途引出しする場合には、原則として10%の加算税が課されるため、中途退職時に現金で受け取る人は非常に少ない。

日本において、今後、企業年金のポータビリティを向上するには、脱退一時金受給の抑制を図り、老後資金積立てへ誘導する税制への転換を検討する必要があるだろう（奥野 2010）<sup>4</sup>。

#### <参考資料>

総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2013年平均（速報）結果の要約」

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/nen/dt/pdf/2013.pdf>

清家 2001 清家篤「年金雇用制度が高齢者の就業におよぼす影響」清家篤編著『生涯現役時代の雇用政策』（2001年、日本評論社）

大久保 2000 大久保幸夫『能力を楽しむ社会』（2000年、日本経済新聞社）

清正 2000 清正寛「少子・高齢社会と労働法の課題」日本労働法学会編集『21世紀の労働法の展望』（2000年、有斐閣）

奥野 2010 奥野哲「企業年金ポータビリティの向上のために」明治安田福祉生活研究所クォーターリー生活福祉研究通巻73号Vol.19 No.1（2010年）

[http://www.myilw.co.jp/life/publication/quarterly/pdf/73\\_03.pdf](http://www.myilw.co.jp/life/publication/quarterly/pdf/73_03.pdf)

小林 2014 小林由紀子「今後検討すべき課題について」第5回社会保障審議会企業年金部会資料3（2014年）

[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shakaihoshoutantou/0000049594.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000049594.pdf)

<sup>4</sup> なお、社会保障審議会企業年金部会でもこの問題について検討が進んでおり、ポータビリティの向上には個人単位の権利義務移転や承継での手続き簡素化が求められると示している（小林 2014）。

## 年齢指針（2001年10月1日から実施）

「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」（雇用対策法第7条および第12条にもとづく）

年齢制限が認められる場合（労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められる場合以外の場合）  
事業主が行う労働者の募集及び採用が次の①～⑩までのいずれかに該当する場合であって、当該事業主がその旨を職業紹介機関、求職者等に対して説明したときには、年齢制限をすることが認められるものとする。

- ① 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、新規卒卒者等である特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- ② 企業の事業活動の継続や技能、ノウハウ等の継承の観点から、労働者数が最も少ない年齢層の労働者を補充する必要がある状態等当該企業における労働者の年齢構成を維持・回復させるために特に必要があると認められる状態において、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- ③ 定年年齢または継続雇用の最高雇用年齢と、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要とされる期間または当該業務に係る職業能力を形成するために必要とされる期間とを考慮して、特定の年齢以下の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- ④ 事業主が募集及び採用に当たり条件として提示する賃金額を採用した者の年齢にかかわらず支払うこととするためには、年齢を主要な要素として賃金額を定めている就業規則との関係から、既に働いている労働者の賃金額に変更を生じさせることとなる就業規則の変更が必要となる状態において、特定の年齢以下の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- ⑤ 特定の年齢層を対象とした商品の販売やサービスの提供等を行う業務について、当該年齢層の顧客等との関係で当該業務の円滑な遂行を図る必要から、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- ⑥ 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- ⑦ 労働災害の発生状況等から、労働災害の防止や安全性の確保について特に考慮する必要があるとされる業務について、特定の年齢層の労働者を対象として募集及び採用を行う場合
- ⑧ 体力、視力等加齢に伴いその機能が低下するものに関して、採用後の勤務期間等の関係からその機能が一定水準以上であることが業務の円滑な遂行に不可欠であるとされる当該業務について、特定の年齢以下の労働者について募集及び採用を行う場合
- ⑨ 行政機関による指導、勧奨等に応じる等行政機関の施策を踏まえて中高年齢者に限定して募集及び採用を行う場合
- ⑩ 労働基準法（昭和22年法律第49号）等の法令の規定により、特定の年齢層の労働者の就業等が禁止または制限されている業務について、当該禁止または制限されている年齢層の労働者を除いて募集及び採用を行う場合

## 参考資料のURL一覧

No.	資料名	出 所
1	引退希望年齢	労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査結果」 <a href="http://www.jil.go.jp/press/documents/20100705.pdf">http://www.jil.go.jp/press/documents/20100705.pdf</a>
2	高齢者の労働力率国際比較	労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」 <a href="http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2014/02/p067-075_t2-11.pdf">http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2014/02/p067-075_t2-11.pdf</a>
3	高齢者の生活の収入源	内閣府「第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果（全体版）」 <a href="http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h22/kiso/zentai/">http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h22/kiso/zentai/</a>
4	65歳以上の人口	総務省統計局「2010年国勢調査グラフでみる我が国の人口・世帯」 <a href="http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/gurahude.htm">http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/gurahude.htm</a>
5	出生数および合計特殊出生率の年次推計	厚生労働省「平成25年人口動態統計の年間推計」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/suikei13/index.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/suikei13/index.html</a>
6	合計特殊出生率の国際比較	内閣府「平成26年少子化社会対策白書」 <a href="http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2014/26pdfhonpen/pdf/s1-5.pdf">http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2014/26pdfhonpen/pdf/s1-5.pdf</a>
7	高齢者雇用対策（諸外国）	厚生労働省「2005～2006年 海外情勢報告」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/08/">http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/08/</a>
8	失業者の仕事に就けない理由	総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2013年平均（速報）結果の要約」 <a href="http://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/nen/dt/pdf/2013.pdf">http://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/nen/dt/pdf/2013.pdf</a>
9	労働力率等の国際比較詳細データ	OECD Labor Force Statistics <a href="http://stats.oecd.org/">http://stats.oecd.org/</a> （このページでデータを選択して抽出）

## 10 公共職業訓練

### イントロダクション

公共職業訓練とは、都道府県立および独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発施設で行う職業訓練の総称のことである。日本の公共職業訓練は、「はこもの型訓練」が中心だといわれている。つまり、職業訓練のための施設を国や都道府県が建設して、その施設で専ら職業訓練を行っている。日本が「はこもの型」の公共職業訓練を実施してきたのは、戦後日本の産業が製造業を中心として発展を遂げてきたという背景と、訓練施設を事業所内に構えることのできない中小企業のための施設が必要であったという事情による。「はこもの型訓練」には、充実した設備で訓練を実施できるという利点がある反面、社会ニーズへの対応が遅れがちになる、講座の内容や訓練期間が実情にマッチしない、施設を維持するうえでのコストが高い、といった欠点もある。近年は、急速な情報技術の発展や多様化する職業に公共職業訓練施設がついていけず、コストパフォーマンスの悪さが目立つようになり、「はこもの型訓練」の限界が指摘されている。そこで、厚生労働省では、民間委託による訓練を開始し、現在、公共職業訓練施設における訓練約 1,500 講座に加えて、約 500 講座の訓練を民間教育施設で提供している。

このような訓練施設における訓練のほかに、厚生労働省では、雇用保険を活用した教育訓練給付金制度を設け、労働者の自己啓発を行っている。教育訓練給付金制度は、1998年に創設された制度で、雇用保険の一般被保険者のうち、支給要件を満たした人が厚生労働大臣指定講座を受け、一定の受講修了要件を満たして修了した場合、支給要件期間により受講料の最大で 40%（上限 20 万円）が公共職業安定所から支払われるというものだ。

しかし、教育訓練給付金制度を含め、現在の公共職業訓練制度は、失業者の増大や雇用保険財政の悪化、そして、就業形態の多様化をうけて、早急な改善を迫ら

れている状況にある。以下、特に問題とされている点について説明する。

まず、都道府県立の職業能力開発校は、新規中学校卒業者（又は高等学校卒業者）と離職者を混合で受け入れているところが多いが、基本的な技術の習得を目指す新規卒業者と、すでに職業経験があり、就職に直結する技能の習得や向上を目指す離職者とは、職業訓練に対するニーズが異なるため、両者に対応した訓練を提供するのは難しい。

また、訓練の内容や質も社会ニーズに対応していない。たとえば、公共職業訓練施設においても、コンピューターを用いた訓練は行われているが、情報技術の発展に追いついていないのが現状である。

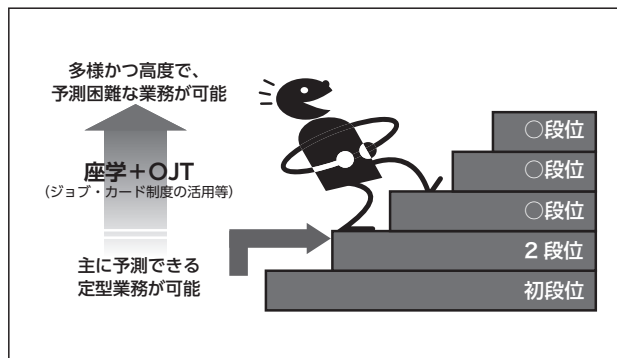
民間委託の訓練については、訓練生の選定や民間事業者への引き渡し方法などに問題があるという指摘がなされている。職業訓練を受講する人のなかには、再就職の意志がないにもかかわらず、失業給付の延長を受けるために、職業訓練を申し込む人もいるが、公共職業安定所では、職業訓練先に空きがあれば、このような「制度悪用者」の受講も黙認している。もともと再就職する意志がないため、訓練が終わっても仕事を探すことはない。おのずから、就職率は低くなる。公共職業安定所において、まず失業者のカウンセリングを行い、そのうえで訓練が必要だと思われる人だけに、職業訓練を受講させるという方式にしないと、公共職業訓練は単なる「失業給付を受けるためのツール」として悪用されかねない。

政府は 2004 年度から日本版デュアルシステムをスタートした。日本版デュアルシステムとは、働きながら学ぶ、学びながら働くことにより、若年者等を職業人に育成する職業訓練制度である。具体的には、企業における実習と教育訓練機関における座学を並行的に実施する。しかし、同制度には、企業や学校・生徒における認知度が低い、失業者やフリーター対策であり普及に限界があるといった問題点が指摘されている（デュアルシステム研究会 2005）。

また、2012年度からは、イギリスの職業能力評価制度を参考とした「キャリア段位」制度が導入された。「キャリア段位」制度とは、介護プロフェッショナル、カーボンマネージャー、食の6次産業化プロデューサーの3分野において、実践的な職業能力に重点を置き、「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面を評価し、7段階のレベル認定を行うというものである。

同制度は、2010年に閣議決定された新成長戦略における国家プロジェクトのひとつである「実践キャリアアップ制度」の一環であり、成長分野における人材育成を進めることにより、労働移動を促すことを目的としている（内閣府2010）。

#### キャリア段位制度



出所 内閣府2010

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kinkyukoyou/suisinteam/TFdai1/siryou2.pdf>

#### <参考資料>

デュアルシステム研究会 2005 「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」報告書について（2005年11月）

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/11/h1129-3.html>

内閣府 2010 内閣府実践キャリアアップ政策推進チーム「キャリア段位制度について」第1回専門タスクフォース（2010年8月）

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kinkyukoyou/suisinteam/TFdai1/siryou2.pdf>

## 1. 日本における公共職業訓練

### (1) 職業訓練法から能力開発法へ

日本の公共職業訓練は、1958年（昭和33年）の職業訓練法制定から始まった。職業訓練法にもとづく職業訓練制度は、職業訓練と技能検定を二つの柱として、技能労働者の養成、労働者の技能と地位の向上を目的とするものであった。職業訓練法33条2項の規定により、総合職業訓練所が設立され、特殊法人である労働福祉事業団がこの運営にあたり、職業訓練法36条（および同法施行令3条）の規定にもとづき、各都道府県知事に職権が委任された。つまり、この当時から公共職業訓練は、国と都道府県が共同で実施していた。

その後、高度経済成長期の技術革新に伴って、生産現場技能職に要求される技能が質的に変化したため、職業訓練施策に大規模な修正が必要となり、1969年（昭和44年）に同法は廃止され、職業能力開発促進法が制定された（同年7月18日公布、10月1日施行）。新法により、公共職業訓練業務は、労働福祉事業団から雇用促進事業団（旧雇用・能力開発機構、現在の独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）に移管され、訓練内容も大幅に改善された。当時の職業訓練は、養成訓練、向上訓練、能力再開発訓練および再訓練ならびに指導員訓練という段階に分けられていた。

職業能力開発促進法は、1969年の制定以来、数回改正され、現在は、職業能力開発校（都道府県）、職業能力開発短期大学校（高齢・障害・求職者雇用支援機構および都道府県）、職業能力開発促進センター（高齢・障害・求職者雇用支援機構および都道府県）、障害者職業能力開発校（高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県に運営委託および都道府県）、職業能力開発大学校（高齢・障害・求職者雇用支援機構）、職業能力開発総合大学校（高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、職業訓練を行うほか、民間教育機関での講座も開設している（詳細は次項）。

厚生労働大臣は、職業能力開発促進法にもとづき、経済の動向、労働市場の推移等に関する長期見通しとともに、技能労働者等の需給状況や労働者の労働条件等を考慮して、職業能力開発基本計画（5カ年計画）を策定しているが、もっとも新しいのは2011年に策定された第9次職業能力開発基本計画である。各都道府県知事も、職業能力開発基本計画にもとづいて、都道府県職業能力開発計画を策定することが義務づけられており、国と都道府県が一貫した方針で職業能力開発を行うよう図られている。

### (2) 公共職業訓練の仕組み

先に述べたように、職業能力開発促進法にもとづき、旧雇用・能力開発機構（現在の高齢・障害・求職者雇用支援機構）<sup>1</sup>および都道府県は、企業内では職業訓練が困難な分野や不十分な分野において、職業訓練を実施している。職業訓練の実施は、以下のような施設で行われている。

職業能力開発総合大学校は、職業能力開発のリーダー養成（指導員訓練）、調査・研究および実践技術者の育成（高度職業訓練）を行うわが国で唯一の機関である。また、高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置する職業能力開発大学校および職業能力開発短期大学校では、専門課程及び専門短期課程に区分された高度職業訓練が実施されている。職業能力開発大学校は、高校卒業者等又は実務経験その他によりこれと同等以上の学力を有すると認められる人を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技術者を育成する専門課程（2年制）と、専門課程修了者等を対象に製品等の高付加価値化や新分野展開を

<sup>1</sup> 「独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律」にもとづき、雇用・能力開発機構は2011年10月1日をもって廃止され、職業能力開発等の業務は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に移管された。

担うことができる人材を育成する応用課程（2年制）を実施する教育訓練機関であり、職業能力開発短期大学校は、高校卒業者等又は実務経験その他により、これと同等以上の学力を有すると認められる人を対象に、技術革新に対応できる高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践技術者を育成する専門課程（2年制）と、在職者対象の高度な能力開発セミナーを実施する教育訓練機関である。

都道府県が設置・運営する職業能力開発校と、高齢・障害・求職者雇用支援機構、および都道府県（厚生労働大臣認可）が設置・運営する職業能力開発促進センターは、普通課程と短期課程をもち、職業に必要な基礎的な技能および知識を習得させるための訓練（普通職業訓練）を実施している。職業能力開発校は、求職者、転職希望者、学卒者などが就職を目指し、その職業に必要な知識・技能を習得するための施設で、入校時期は、受講する科目によって年に1～4回、募集、入校の申込受付は職業能力開発校と公共職業安定所で行っている。入校に際しては選考試験があるが、授業料は無料で、教材が貸与される（教科書代は自費）。また、公共職業安定所の指示による入校者で、入校日現在、支給残日数のある人は、訓練受講中は失業給付の「基本手当」の延長、「技能習得手当」「通所手当」が支給される。受講修了者に対しては、公共職業安定所、職業能力開発校が受講修了者に就職を斡旋する。職業能力開発促進センターも、職業能力開発校と同様、離職者、在職者に職業訓練を行っている。同センターには夜間コースもある。訓練受講中は雇用保険の失業給付の「基本手当」の延長のほか「技能習得手当」「通所手当」が支給される。

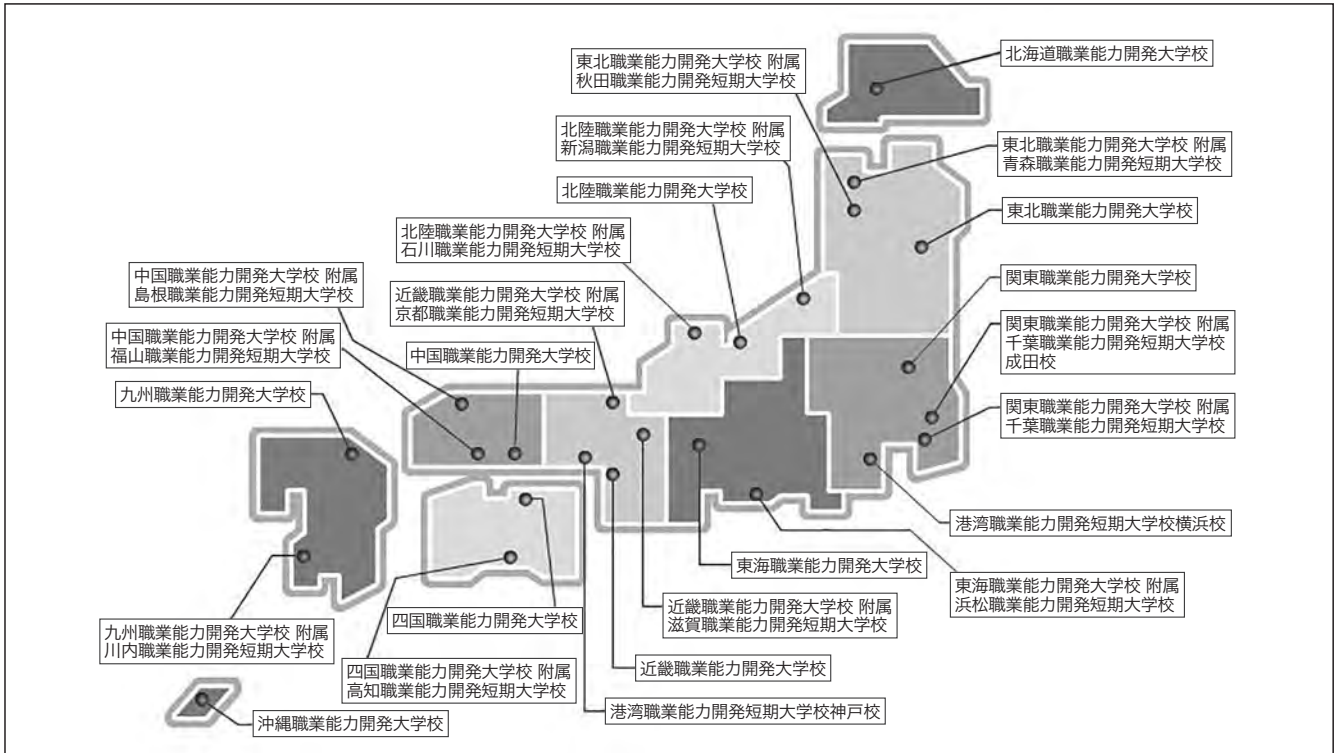
このほかに、高齢・障害・求職者雇用支援機構は、各都道府県にセンターを設置し、ホワイトカラー系を中心とした講座の運営（大部分は民間教育施設に委託）や、能力開発の各種助成金の受付窓口業務なども行っている。

なお、国および都道府県は、民間企業の労働者に対

する能力開発に対して、認定職業訓練の振興、キャリア形成促進助成金や生涯能力開発給付金による援助を行っている。



## 全国の職業能力開発大学校および短期大学校一覧



出所 ポリテクカレッジHP [http://www.jeed.or.jp/js/kousotsusya/polytech\\_co/index.html](http://www.jeed.or.jp/js/kousotsusya/polytech_co/index.html)

## 公共職業能力開発校(259校)

区分	職業訓練の実施	設置主体	設置数
職業能力開発大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程） 専門課程修了者等に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練を実施（応用課程）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	10
職業能力開発短期大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程）	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県	1 13
職業能力開発促進センター	離職者及び在職者に対する短期間の職業訓練を実施	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	61
高度職業能力開発促進センター	中堅技術者を対象にものづくり分野を中心とした先端的かつ高度な職業訓練を実施	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	(1)
職業能力開発校	中卒・高卒者等、離職者及び在職者に対する職業訓練を実施	都道府県 市町村	154 1
障害者職業能力開発校	障害者の能力、適性等に応じた職業訓練を実施	国（注） 都道府県	13 6

注) 運営は、高齢・障害・求職者雇用支援機構および都道府県に委託。

出所 2014年版厚生労働白書 <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/14-2/dl/06.pdf>

### (3) 職業能力評価制度とビジネスキャリア検定

#### ① 職業能力評価制度

職業能力評価制度は、国による技能検定制度のほか、民間の行う技能審査認定制度ならびに職業能力検定制度、そして社内検定認定制度等がある。

技能検定は、労働者の有する技能の程度を一定の基準によって検定し、これを公証する制度で、1959年度（昭和34年度）に5職種から始まり、現在は機械加工、建築大工等128職種について行われている（2014年1月31日現在）。政令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級（特級、1級、2級、3級）に区分して厚生労働大臣が行うこととされているが、等級に区分することが適当でない職種については等級を区分せずに行っている。技能検定は、厚生労働大臣が行うこととなっているが、都道府県知事は実施計画に従い、技能検定試験の実施等の業務を行い（調理は（社）調理技術技能センター、ビルクリーニングは（社）全国ビルメンテナンス協会）、試験問題等の作成は中央職業能力開発協会（調理は（社）調理技術技能センター）が行っている。

技能審査認定制度は、公益法人等（民法第34条の規定により設立された法人その他営利を目的としない団体）が、労働者の有する職業に必要な知識および技能について、その程度を審査証明する事業（技能審査）を、厚生労働大臣が認定する制度。認定の対象とされるのは、一定の認定の基準に適合し、技能振興上奨励すべきものと認められる場合で、2009年4月1日現在、8団体等9職種が認定されている。

職業能力検定制度には、労働者の職業能力の開発および向上に資するものとして職業能力開発局長が定めるもののほかに（2009年4月1日現在、7団体等8職種が認定）、キャリア・コンサルタント能力評価試験がある。

社内検定認定制度は、事業主や団体が、その雇用する労働者のもっている職業能力を検定する試験（社内

検定）を厚生労働大臣が認定する制度である。認定されるのは技能振興上奨励されるものとなっている。2014年1月31日現在、食品の販売加工、自動車部品管理等122職種（44事業主等）が認定されている。

#### ② ビジネスキャリア検定

1993年、労働省（現在の厚生労働省）は、ホワイトカラーについての段階的・体系的な専門能力の開発・向上が必須の課題であることからビジネスキャリア制度を新設した。この制度は、ホワイトカラー層が、職務を行うのに必要な専門的知識・能力を体系的に習得することを支援するために設立された。現在は、能力評価機能を大幅に高める観点から、事務系職種の職務遂行に必要な専門的知識を人事・人材開発・労務管理、経理・財務管理、営業・マーケティング、生産管理、企業法務・総務、ロジスティクス、経営情報システム、経営戦略の8つの分野別に1～3級にランク付けして実施している（2014年10月1日現在、1級は休止中）。試験内容は、職務に必要な専門的知識に加え、当該知識を実地で応用することができる能力を問うもので、企業実務に即した実践的な内容の能力評価試験「ビジネスキャリア検定試験」になっている。なお、試験の実施は中央職業能力開発協会が行っている。

ビジネスキャリア検定試験については、2009年11月に行政刷新会議の事業仕分けの対象となり、国の委託事業としては廃止の対応がとられたが、中央職業能力開発協会は、この制度の枠組みを基本的に維持したうえで、引き続き公的資格試験として実施していくことを決定している。

なお、厚生労働省は、若年者（15歳～24歳）の就職促進を図ることを目的とした「若年者就職基礎能力支援事業（YESプログラム＝Youth Employability Support—Programの略）」を創設し、2004年度から実施していたが、同事業も2009年11月の事業仕分けによって「廃止」の判定が下ったため、2009年度をもって廃止された。

#### (4) 日本版デュアルシステムの導入

前述のとおり、2004年度（4月1日）から日本版デュアルシステムがスタートした。制度類型としては、教育訓練機関主導型と企業主導型がある。また、2004年10月から、企業が就職困難度の高い若年未就職者を雇い入れてデュアルシステム訓練を実施した場合に利用できるキャリア形成促進助成金（訓練給付金）の高率助成等の対象とする運用も開始している。さらに、2011年度からは障害者向けデュアルシステムを導入している。

日本版デュアルシステムに対しては当初から次のような問題点が挙げられている（デュアルシステム研究会 2005）。

- ①「日本版デュアルシステム」は「教育訓練機関主導型」が中心であるため、デュアルシステム訓練コースが教育訓練機関の様々なコースのうちの1つに過ぎないことから、就労、就学に次ぐ第三の選択肢としての意味をもつものとなっていない。
- ②企業は、訓練生の実習を行うとしても、その態様は、教育訓練機関からの委託訓練生を受け入れるか否かを受動的に判断する立場に過ぎず、自ら主体的にデュアルシステムによる教育訓練の実施や訓練生の採用の決定に関与することが困難である。
- ③高等学校等では「日本版デュアルシステム」に卒業生を送り出す際に、実習を受け入れる企業との接点が確保されていない。デュアルシステム訓練コースが専修・各種学校や公共職業能力開発施設の1つのコースに過ぎないため、デュアルシステム訓練という仕組み自体についての認識や関心が極めて薄い。
- ④「日本版デュアルシステム」は若年失業者やフリーターを対象とする就労支援策としての性格が強く、将来の中核的人材を期待する企業にとっては魅力に乏しいうえに、学生・生徒や学校にとっても進路の選択肢として位置づける仕組みとなっていない。実際、総務省が行った実施状況の報告からも問題点

が浮かび上がる（総務省 2010）。

2005年度から2008年度までの日本版デュアルシステムの実績状況をみると、日本版デュアルシステムは事業概要において「若年者を一人前の職業人として育て、職場への定着を図る」としているにもかかわらず、就職率をみると派遣やパート・アルバイトで就職した人が多く、常用雇用以外の就職者が半数を超えていたという。

なお2011年度より、デュアルシステムは委託訓練と一体化されている。

#### (5) キャリア段位制度

冒頭で紹介したように、2012年度からキャリア段位制度が導入された。同制度は、実践的な職業能力の評価・認定によって、成長分野における人材育成を進めることにより、労働移動を促すことを目的とし、これまでのような「肩書き社会」ではなく、「キャリア・能力」がより評価される社会の実現を目指している。

制度の導入にあたっては紆余曲折があった。2012年に内閣府が行った府省庁版事業仕分けで、この制度の導入は「廃止」と判定された。費用がかかるわりに効果ははっきりしない点が指摘されたが、再検討の結果、予定通り導入されることになった。

当面は、①介護プロフェッショナル、②カーボンマネージャー（省エネ・温室効果ガス削減等人材）、③食の6次産業化プロデューサーの3分野について実施される。

評価方法は、エントリーレベルからトップ・プロレベルまでの7段階で、「わかる（知識）」と「できる（実践スキル）」の両面で評価される。「わかる（知識）」については、原則として認証された「育成プログラム」の履修にもとづき評価され、「できる（実践的スキル）」については、①介護プロフェッショナルはOJTを通して評価され、②カーボンマネージャーと③食の6次産

業化プロデューサーは、これまでの実務経験や実績によって評価される。

### キャリア段位のレベル

レベル	各レベルの特徴	
プロレベル	7	・分野を代表するトップ・プロフェッショナル
	6	・プロレベルのスキル
	5	・高度な専門性、オリジナリティ
	4	・一人前の仕事ができる ・チーム内でリーダーシップ
3	・指示等がなくとも、一人前の仕事ができる	
2	・一定の指示のもと、ある程度の仕事ができる	
1	・職業準備教育を受けた段階	

出所 厚労省 2013 (1)

キャリア段位制度は導入されたばかりだが、制度のニーズがどこにあるのかわかりにくい、制度が十分に活用されていない、といった点が指摘されている。

## (6) 求職者支援制度

2011年5月に成立した求職者支援法にもとづき、失業者の職業訓練と就職支援を行う求職者支援制度が実施されるようになった(同年10月施行)。

この制度の目的は失業給付が終了した人や、自営業を廃業した人など、雇用保険を受給できない求職者に対して、訓練を受講する機会を確保するとともに、一定の条件を満たした場合には、訓練期間中に給付金を支給するというもので、求職者の早期の就職を支援することを目的としている。

訓練には基礎コース(基礎的能力を習得する訓練)と実践コース(基礎的能力から実践的能力まで一括して習得する訓練)の2種類があり、受講者は訓練受講中に職業訓練受講給付金(月10万円+交通費)を最長1年間、支給される。

そもそも、この制度はリーマン・ショックに伴う経済不況時に設けられた「緊急人材育成・就職支援基金」

に取って代わる恒久的な制度として、雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとなるべく導入されたものだ。しかし、制度の導入から3年経った現在、多くの課題があることがあきらかになっている。

そのひとつは訓練受講者に求められる厳しい出席要件である。求職者支援制度では不正支給の問題に対応するために、訓練期間の8割以上の出席が条件となっており、この条件を満たさないと給付金が不支給となる。ところが、交通機関の遅延のために講義に遅刻したり、やむを得ない事情のために途中で抜けたりした場合でも欠席扱いとなるため、受講者から納得できないという不満の声が多く出ている(JILPT 2014、厚労省 2013 (2))。訓練機関からは、訓練講座開設を申請し審査を受ける段階での事務手続きの簡素化や審査のスピードアップを求める意見や、コースが認定されても受講者が集まらず開講できないケースが多いことへの不安や懸念も出ている(JILPT 2014)。

また、訓練機関の認定基準や新訓練の効果測定は、受講者の就職率によって評価される仕組みになっているが、ここでいう就職率は雇用形態を問わない。したがって、就職者の雇用形態がパート・アルバイトであっても「就職した」と扱われる。

2015年1月末までに終了した訓練コースでは、基礎コースの受講者2万8,950人のうち、2万4,710人が修了し、1万9,877人(就職率76.5%)が就職しているが、正社員として就職した人は18.7%で、パート(33.4%)やアルバイト(24.3%)で就職した人が過半数を占めている。一方、実践コースの受講者は7万2,697人で、うち修了したのは6万1,806人、就職したのは5万984人(就職率76.3%)だが、正社員として就職したのは28.5%、パートは27.6%、アルバイトは18.4%と、こちらもパートとアルバイトでの就職者が半数近くを占めている(厚労省 2013 (3))。今後は、単なる就職率ではなく、就職者の雇用形態を含めて考慮することを検討する必要があるのではないだろうか。

## &lt;参考資料&gt;

総務省 2010 総務省「雇用保険二事業に関する各事業の実施状況」  
(2010年1月)

厚労省 2013 (1) 厚生労働省老健局「介護保険最新資料」Vol.310  
(2013年2月)

JILPT 2014 労働政策研究・研修機構「求職者支援制度に関する調査研究—訓練実施機関についての調査・分析—」労働政策研究報告書 No.163  
(2014年)

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2014/0163.htm>

厚労省 2013 (2) 厚生労働省(労働政策審議会)職業能力開発分科会  
報告書「求職者支援制度のあり方について」(2013年)

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11802000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Nouryokukaihatsuka/0000033847.pdf>

厚労省 2013 (3) 厚生労働省(労働政策審議会)職業安定分科会雇用  
保険部会資料「求職者支援制度の状況等について」(2013年)

<http://www.mhlw.go.jp/file.jsp?id=147859&name=0000013856.pdf>

## 訓練の実施状況

	終了コース数	受講者数	就職理由以外 の中退者数	就職理由中退 者数	修了者数	就職者数	就職率	雇用期間定め なし	関連就職
基礎	2,467 コース	2万8,950人	2,076人	2,130人	2万4,710人	1万9,877人	76.5%	62.8%	—
実践	5,679 コース	7万2,697人	5,781人	4,974人	6万1,806人	5万984人	76.3%	67.9%	66.3%

注1) 2013年1月末までに終了した訓練コース

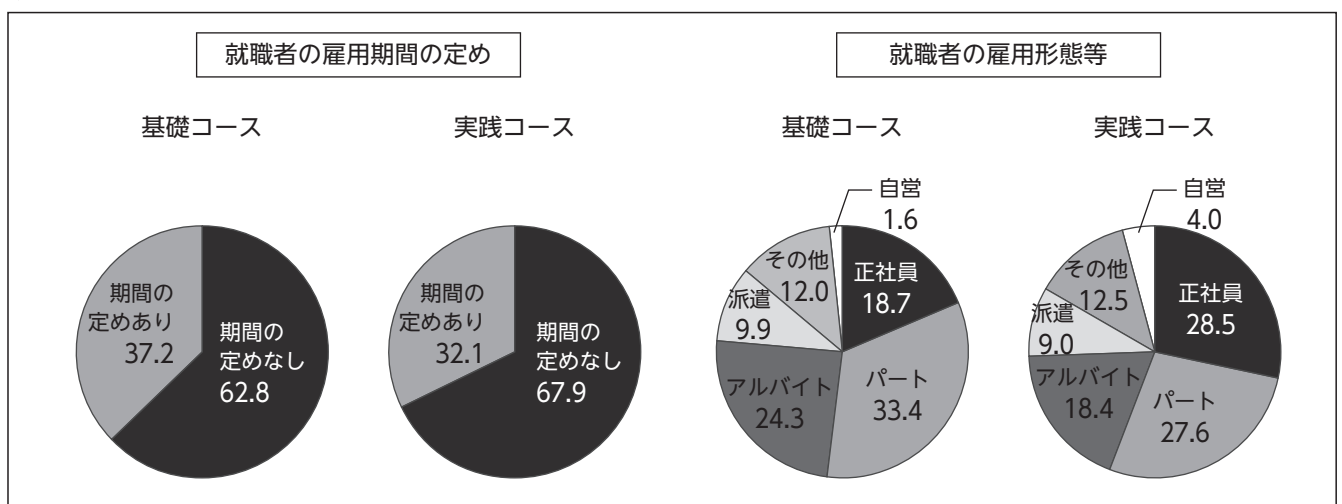
注2) 「就職率」の算定式は、「就職者数」÷「就職理由中退者数+修了者数-公共職業訓練受講者数(基礎コースのみ:861人)」

注3) 「関連就職」は、就職者が就職状況報告の時に訓練コースの内容に関連した業種または職種への就職と自己申告した場合

出所 厚労省 2013 (3)

## 就職者の状況

(単位 %)



注1) 2013年1月末までに終了した訓練コースにおける、訓練終了3カ月後までに就職した人についての集計

注2) 雇用期間の定めおよび雇用形態等は、就職者が就職状況報告の時に自己申告した内容にもとづく割合

出所 厚労省 2013 (3)

## 2. 欧米諸国における公共職業訓練

### —ドイツ、イギリス、アメリカ

#### (1) ドイツ

ドイツの職業訓練制度は、学校教育制度のなかに組み込まれ、職業教育訓練と普通教育とが総合的なシステムとして統一化されているという特徴をもつ。ドイツの学生は、初等教育（基礎学校）修了後、各生徒の能力と適性に依りて、①ギムナジウム、総合大学につながるコース、②基幹学校、デュアルシステム（訓練生訓練）につながるコース、③実科学校、専門上級学校、専門大学につながるコース、の3コースに分けられる。

職業教育訓練の中心となるのは、デュアルシステムと呼ばれる訓練生訓練で、これは週3～4日の企業における職業訓練と週1～2日の職業学校における教育により行われる二元的な教育訓練となっている。職業学校で教育を受けると同時に、訓練生として企業でOJTを受けるシステムである。企業で職業訓練を受けるためには、企業と訓練契約を結ぶ必要がある。訓練場所は、連邦雇用庁の傘下にある職業情報センターで、職業アドバイザーの指導を受け、各企業の詳細情報をもらった後、学生が各企業と直接交渉したうえで決定される。この課程で受講できる公認職種は、現在367種ある。このコースの上位の職業資格に、マイスターやテヒニカがある。

かつては、過半数を超える学生が、②の基幹学校、デュアルシステムにつながるコースを選択し、そのまま職業訓練を受けた企業に残ることが多かったが、徐々に①のギムナジウム、総合大学につながるコースを選択する人の割合が増え、現在は、①のコースを選択する人が4割強、②のコースを選択する人が3割弱、③の実科学校につながるコースを選択する人が3割強、という割合になっている。

デュアルシステムというドイツ独自の職業訓練制度

は、企業にとっては訓練契約中をあたかも試用期間として、訓練生の資質を見ることができるので、選別がしやすいというメリットがあり、国の職業訓練制度としても生産工程技能職や技術職を養成するのには有効的な制度であるといえる。しかし、労働者が転職を希望する場合などには、別の職種に就くために改めてデュアルシステムの訓練を受けなければならない、デュアルシステムという制度が人材の流動化を妨げているという側面もある。これは、デュアルシステムを経て企業に就職した人がリストラクチャリングなどにより失業した場合にも、再就職で困難を強いられる恐れがあることを意味している。また、最近は深刻な不況の影響によって、企業での訓練を希望する若年者に対する訓練の場が不足しており、社会問題になっている（JILPT2009）。

また、2005年4月から施行されている職業訓練改革法（Berufsbildungsreformgesetz beschlossen）は、訓練機会を増やし、若年者向け訓練の質を高めることを目的とした法律で、訓練内容や手続きの近代化とEU内の相互認証を促進し、職業資格のクレジットポイント制を導入している。そして、制度の透明性を図り、柔軟性と競争力を担保した職業教育訓練を目指している（BMBF HP2010）。

#### (2) アメリカ

アメリカの職業訓練制度は、連邦法である職業訓練提携法と1998年労働力投資法にもとづき制度化されているが、細かな内容は州法に定められ、個々のプログラムの運営管理は州や市郡の裁量と各地方の労働力投資委員会に委ねられている。アメリカには、日本のような公共職業訓練施設はなく、主としてバウチャー制や委託により、民間訓練施設を利用して職業訓練を行っている。

労働力投資法により、職業紹介、失業保険業務、職

業訓練機会へのアクセスのすべてが、「ワンストップセンター」で行われるようになった。ワンストップセンターは、各州や市郡によって運営管理方法が異なるが、多くの場合、官民共同の形で運営されている。求職者や失業者は、文字どおり、この施設に「ワンストップ」するだけで、就職に関するあらゆるサービスを受けることができる。

ワンストップセンターは、①基本サービス、②重点的サービス、③訓練、の3段階のサービスに分かれている。基本サービスは、すべての求職者や失業者に対する、職業紹介、就職情報、失業保険手続き（失業保険受給資格者のみ）を含む。基本サービスを受けて就職できない場合にのみ、重点的サービスに移行する。重点的サービスでは、個別の雇用計画作成、カウンセリング、職業準備講習等を行う。重点的サービスを受けても就職できない場合だけ、訓練を受けることになる。訓練が必要とされた求職者は、個別訓練口座（Individual Training Account）を設置し、それぞれのニーズに応じて、認可機関からプログラムを選択する。訓練を提供する機関は、成果管理の対象となり、就職率等の報告を義務づけられる。

主な職業訓練プログラムには、①「経済的に不利な立場にある成人」（22歳以上）を対象とした総合的な職業訓練、②「経済的に不利な立場にある若年」（14歳～21歳）を対象とした夏期若年雇用・訓練プログラム、③「経済的に不利な立場にある若年」（16歳～21歳）を対象とした総合的な職業訓練、④「非自発的離職者」を対象としたプログラム、⑤「経済的に不利な立場にある若年」のうち、特に不利な立場にある人を対象としたジョブ・コア・プログラム、がある。

各州では、特徴的なプログラムを設定して、失業者の再就職を促進している。たとえば、カリフォルニア州では、キャリアラダープログラムを採用して、エントリーレベル労働者のキャリアアップを図っている。このプログラムは、医療、ホテル、チャイルドケア、金融といった部門に従事する労働者を対象とし、低スキ

ル・低賃金の職で高いパフォーマンスを示す労働者に対して、スキル&賃金アップのために職業訓練を行っている（詳細は、リクルート2002）。また、多くの州・市郡では、地域のコミュニティカレッジと提携し、職業訓練を実施している。

アメリカは、1994年に全国技能標準法（National Skill Standards Act of 1994）を制定し、全国技能標準システム（National Skill Standards System）を導入している。同システムは、現場のニーズを反映して各産業界で同じ尺度で職業能力を測れるよう、産業界、訓練機関、資格認定機関と協力して、職場での実務能力をもとに6つのレベルに分類するもので、新たに国家レベルの職業資格制度のシステム開発が進められている。15に分類された産業のうち、ホテル業を含む5業種がスタートを切ったが、現在産業界資格が認定されているのは、製造、ITの2業種のみである。

また、アメリカには外国貿易の影響で失職した労働者に雇用機会を提供するプログラムがある。このプログラムは、貿易調整支援（Trade Adjustment Assistance, TAA）といわれるもので、会社や工場の海外移転などにより職を失った労働者が再就職できるようにスキルアップの機会を提供し、さまざまな支援をする。2010年はこのプログラムに対して975億ドルの連邦予算が割り当てられ、22万人以上の労働者が同プログラムのサービスを受けた（USDOL 2012）。

最後に、2010年に成立した医療・教育調整法（The Health Care and Education Reconciliation Act of 2010）にもとづく教育訓練拡充策を紹介しておきたい。同法は2010年から4年間にわたり、20億ドルの予算をコミュニティカレッジと職業教育訓練に割り当てている。これによりコミュニティカレッジは学生によりよい教育と職業訓練を提供することができる。

具体的には、割り当てられた予算は次のようなコミュニティカレッジの活動に活用される（White House HP）。①企業等と提携して、労働者が新しい学位や資格を取得できるキャリアパスを創設したり、実践的な

スキルを習得するための教育プログラムを職場に創設したりする、②他大学と提携して、コースの拡大や単位の移行や交換などを行う、③成人向けの教育プログラムなどを改善、拡大する、④各学生のニーズに合わせたサービスを提供する、⑤オンラインコースの開発、拡大を図る。

### (3) イギリス

イギリスの公共職業教育訓練プログラムは、継続教育と、対象者別職業教育訓練に大別できる。前者は、義務教育修了後（16歳以降）の若年者や成人を対象とし、仕事に直結するスキルの習得を目的としている。後者は、若年者、在職者、失業者など対象を限定した教育訓練である。

若年者を対象としたものには、徒弟制度、上級徒弟制度、若年徒弟制度、雇用準備訓練、NVQ訓練がある。また、在職者を対象としたものには、成人向け徒弟制度などがある。

失業者や経済的弱者を対象としたものには、ジョブセンター・プラスを通して実施されているニューディールやエンプロイメント・ゾーンがある。ニューディールは若年失業者、長期失業者、一人親、高齢者、障害者といった特定の求職者グループを対象とした就業支援策である。エンプロイメント・ゾーンは長期失業者の多い地域を対象に復職を支援するプログラムである（JILPT 2009）。

全国共通の職業資格の取得を目的とするのがNVQ（National Vocational Qualification）訓練で、NVQは職種ごとに5段階のレベルを設定している。レベル1は日常的な職業の基本的な技能を有していること、レベル2は他者との協力や、やや熟練が必要な技能を有していること、レベル3は、より広範で複雑なスキルや監督能力を有していること、レベル4は広範で複雑なスキル、専門技術、高度な監督能力を有している

こと、レベル5は公認された専門技術、人材の高度な監督と配置、分析・判断・企画・遂行・評価における責任を有していること、を要求している（イギリス政府HP）。

なお、イギリスにはNVQのほかにもさまざまな職業教育能力評価制度があるが、その体系は下表の通りである（OFQUAL 2014）。

#### イギリスの職業・教育資格

一般的な資格	レベル
Vocational Qualifications レベル 8	8
フェローシップ NVQ レベル 5 Vocational Qualifications レベル 7	7
Vocational Qualifications レベル 6	6
NVQ レベル 4 Higher National Diplomas (HND) Vocational Qualifications レベル 5	5
Vocational Qualifications レベル 4 Higher National Certificates (HNC)	4
NVQ レベル 3 Vocational Qualifications レベル 3 GCE レベル AS、A Advanced Diplomas	3
NVQ レベル 2 Vocational Qualifications レベル 2 GCSEs 学年 A-C ESOL skills for life Higher Diplomas Functional Skills レベル 2（英語、数学、情報通信）	2
NVQ レベル 1 Vocational Qualifications レベル 1 GCSEs 学年 D-G ESOL skills for life Foundation Diplomas Functional Skills レベル 1（英語、数学、情報通信）	1
Entry Level 認証（サブレベル 1～3） ESOL skills for life Functional skills エントリーレベル（英語、数学、情報通信）	エントリーレベル

出所 OFQUAL 2014



## &lt;参考資料&gt;

JILPT 2009 労働政策研究・研修機構「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態」JILPT資料シリーズNo. 57 (2009年6月)

<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2009/documents/057.pdf>

BMBF HP 2010 Bundesministerium für Bildung und Forschung (連邦教育研究省) 2014年10月31日現在

[http://www.bmbf.de/pub/BBiG\\_englisch\\_050805.pdf](http://www.bmbf.de/pub/BBiG_englisch_050805.pdf)

リクルート 2002 リクルートワークス研究所「若年のキャリア支援に関する10の提言」(2002年)

[http://www.works-i.com/pdf/r\\_000126.pdf](http://www.works-i.com/pdf/r_000126.pdf)

USDOL 2012 U.S. Department of Labor, “What is Trade Adjustment Assistance?” June 22, 2012.

<http://www.doleta.gov/tradeact/factsheet.cfm>

White House HP White House, “Education: Knowledge and Skills for the Jobs of the Future.”

2014年10月31日現在

<https://www.whitehouse.gov/issues/education/reform>

イギリス政府HP Office of Qualifications and Examinations Regulations HP. 2014年10月31日現在

<http://ofqual.gov.uk/>

OFQUAL 2014 Office of Qualifications and Examinations Regulations, “Compare different qualifications,” 2014.

<https://www.gov.uk/what-different-qualification-levels-mean/compare-different-qualification-levels>

### 3. 今後の課題

日本では、公共職業安定所（通称ハローワーク）が公共職業紹介、雇用保険業務、そして、公共職業訓練の手続きをともに行っている。この方式は、ドイツ、アメリカなどでも行われているが、フランスのように2つを切り離して運営管理している国もある。この方式の利点は、本来、失業者や求職者が複数の施設を訪れることなく、1カ所を訪問するだけで就職情報から失業保険の支給、そして職業訓練機会へのアクセスを得ることができるという点にある。実際、アメリカの労働力投資法にもとづくワンストップセンターは、利用者が利用しやすいよう設計されている。ところが、日本の場合、公共職業安定所で一元的に行っているにもかかわらず、公共職業訓練へのアクセス、公共職業訓練を受けた場合の失業給付の延長、訓練後の職業斡旋状況など、わかりにくい部分が多い。そして、実際に訓練を行っているのが、国の別の機関である、あるいは

は、各都道府県の職業能力開発校であるために、構造がより複雑になっている。しかも、高齢・障害・求職者雇用支援機構の訓練施設で行っている訓練も、都道府県の職業能力開発校で行っている訓練も、その内容はほとんど変わらないため、なぜ国と都道府県がそれぞれ予算を割り当てて同じような職業訓練を行っているのかという疑問もある。マクロなレベルで公共職業訓練の改革を検討していくのが望ましいのではないだろうか。

#### 参考資料のURL一覧

No.	資料名	出 所
1	職業能力開発大学校等に関する情報	ポリテクカレッジHP <a href="http://www.jeed.or.jp/js/kousotsusya/polytech_co/index.html">http://www.jeed.or.jp/js/kousotsusya/polytech_co/index.html</a>
2	キャリア段位制度	内閣府HP <a href="http://www5.cao.go.jp/keizai1/jissen-cu/leaflet.pdf">http://www5.cao.go.jp/keizai1/jissen-cu/leaflet.pdf</a>
3	求職者支援制度に関する調査・研究	労働政策研究・研修機構「求職者支援制度に関する調査研究—訓練実施機関についての調査・分析—」労働政策研究報告書 No.163（2014年） <a href="http://www.jil.go.jp/institute/reports/2014/0163.htm">http://www.jil.go.jp/institute/reports/2014/0163.htm</a>
4	求職者支援制度の実態	厚生労働省（労働政策審議会）職業安定分科会雇用保険部会資料「求職者支援制度の状況等について」（2013年） <a href="http://www.mhlw.go.jp/file.jsp?id=147859&amp;name=0000013856.pdf">http://www.mhlw.go.jp/file.jsp?id=147859&amp;name=0000013856.pdf</a>
5	アメリカ貿易調整支援プログラム	U.S. Department of Labor, "What is Trade Adjustment Assistance?" <a href="http://www.doleta.gov/tradeact/factsheet.cfm">http://www.doleta.gov/tradeact/factsheet.cfm</a>
6	イギリスの職業訓練に関する情報	Office of Qualifications and Examinations Regulations HP <a href="http://ofqual.gov.uk/">http://ofqual.gov.uk/</a>
7	イギリスの職業・教育資格	Office of Qualifications and Examinations Regulations, "Compare different qualifications," 2014. <a href="https://www.gov.uk/what-different-qualification-levels-mean/compare-different-qualification-levels">https://www.gov.uk/what-different-qualification-levels-mean/compare-different-qualification-levels</a>
8	諸外国の公共職業訓練制度	労働政策研究・研修機構「欧米諸国における公共職業訓練制度と実態」（2009年7月） <a href="http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2009/documents/057_02.pdf">http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2009/documents/057_02.pdf</a>

## 11 公共職業安定所

### イントロダクション

全国各地に本所および出張所等を合わせて 500 カ所以上あるハローワーク（公共職業安定所）は、3つの役割を持っている。職業紹介事業、雇用保険事業、そして雇用対策関係業務である。

そのうち職業紹介事業について職業安定法は、公共職業安定所に対して、すべての求人・求職申し込みを受け付けるよう義務づけている。

ハローワークでは通常の職業紹介業務に加えて、以下のような専門支援窓口を設置して、多様な求職者のニーズに対応できるよう試みている（厚労省 2014）。

#### ① 新卒応援ハローワーク

新卒応援ハローワークは、全国 57 カ所に設置されており、大学院、大学、短大、高専、専修学校等の学生や、卒業後未就職の人に対して、卒業後の就職についての各種相談、面接指導、就職面接会などを実施している。2013 年度は約 70 万人が利用し、約 10 万件の就職が決まった。

#### ② わかものハローワーク

わかものハローワークは、全国 27 カ所にあり、正規雇用を目指すフリーターに個別支援を行っている。同様のサービスは全国 210 カ所のわかもの支援コーナー・窓口でも提供している。

#### ③ ハローワークプラザ

ハローワークプラザは、ハローワークの混雑緩和を図ることを目的として、庁舎外で求人情報の提供や職業相談・職業紹介に特化したサービスを実施する窓口である。全国 21 カ所にあるが、自ら求人情報を検索・選択し、職業紹介を希望する人や簡易な職業相談を希望する人が利用し、2013 年度の実績は求職者数が約 14 万人、就職件数が約 4 万 7,000 件である。

#### ④ マザーズハローワーク

マザーズハローワークは、子育てをしながら就職を希望している人に対して、キッズコーナーを設けて子ども連れでも来所しやすい環境を整備し、個々の希望やニーズに応じたきめ細かな就職支援を行うことを目的に、2006 年にオープンした。子育てをしながら早期の就職を希望している人（母子家庭の母、父子家庭の父を含む）に対して、希望やニーズ・状況に応じた就職実現プランの策定、予約による担当者制の職業相談、地方公共団体等との連携による保育所等の情報提供、希望やニーズを踏まえた求人の確保を行うなど、総合的かつ一貫した就職支援を行っている。

マザーズハローワークを設置しているのは全国 20 カ所だが、マザーズハローワークのない地域には、マザーズコーナー（160 カ所）を設置している。2013 年度には、約 21 万人の求職者が利用し、約 7 万 2,000 件の就職が決まった。

#### ⑤ ふるさとハローワーク

ふるさとハローワークは、公共職業安定所が設置されていない市町村において、職業相談・職業紹介等を行う地域職業相談室で、全国 137 カ所に設置されている。市区町村の庁舎等を活用し、市区町村の実施する住民サービスと連携した職業相談、職業紹介を実施しているのが特徴だ。2013 年度には約 20 万人が相談に訪れ、約 10 万件の就職が決まった。

#### ⑥ 人材銀行

人材銀行は、全国の主要都市（6 カ所）の庁舎施設などで、40 歳以上の管理的職業、専門的・技術的職業に従事してきた人を対象として、関係業界団体等との密接な連携を図りながら、職業相談、職業紹介を行うほか、求人者に対する雇用相談等を行う窓口である。2013 年度は、約 2 万 2,000 人の求職者が利用し、約 6,000 件の就職が決まった。

以上のようにさまざまな雇用サービスを提供しているハローワークだが、カウンセリング時間が民間の職業紹介所と比較して極端に短い、マッチング力に欠ける、コストパフォーマンスが悪いといった批判がある。

2012年に総務省が行った行政評価でも、求人・求職者のミスマッチ解消を図り、ニーズや状況に応じた効果的な職業紹介を実施するために、労働局・安定所は措置を講ずる必要があるという指摘がなされた（総務省2012）。

営利を目的とする民間の職業紹介機関が専門職や管理職にターゲットを絞りがちなのに対して、公共職業安定所は公の機関としてすべての求職者を公平に取り扱う義務を負っている。たしかにコスト意識が低いという問題はあるが、コスト意識が高くなれば、就職困難層がないがしろにされるのではないかという懸念が出てくる。公共職業安定所にはセーフティネットとしての機能が求められていることを忘れてはならないだろう。

なお、2010年には国が一定の権限を持ったうえで、

窓口業務などを地方に移管する「法定受託事務」とする案が浮上したが、この案は先送りとなっている<sup>1</sup>。

#### <参考資料>

厚生労働省 2014 厚生労働省「公共職業安定所（ハローワーク）の主な取組と実績」（2014年）

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/hellowork\\_torikumi.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/hellowork_torikumi.pdf)

総務省 2012 総務省行政評価局「公共職業安定所の職業紹介等に関する行政評価・監視—一般職業紹介業務を中心として—結果に基づく報告」(2012年1月)

[http://www.soumu.go.jp/menu\\_news/s-news/53785.html#kekka\\_hokokusyo](http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/53785.html#kekka_hokokusyo)

<sup>1</sup> 2004年の職業安定法改正によって、地方公共団体が自らの施策に関する業務に附帯して、無料職業紹介事業が行えることになった（2004年3月1日施行）。

#### ハローワークにおける職業紹介等（1日の利用者数 推計約17万人）

		2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	
一般職業紹介	新規求職者数（常用（パートタイム含む））	(万人) 749.1	721.2	666.4	620.0	
	新規求人数（常用（パートタイム含む））	(万人) 639.4	723.2	795.3	852.2	
	就職件数（常用（パートタイム含む））	(万人) 191.8	195.3	193.6	189.5	
雇用保険	受給資格決定件数	(万件) 190.2	193.2	183.1	166.6	
若者	フリーター等の正規雇用化	(万人) 24.4	25.0	30.2	30.1	
女性	母子家庭の母の就職者数	(万人) 8.5	9.4	9.8	9.9	
	マザーズハローワーク事業の就職者数	(万人) 6.4	6.9	6.9	7.2	
高齢者	60歳以上の就職件数	(万件) 17.7	19.2	20.2	20.7	
障害者	就職件数	(万件) 5.3	5.9	6.8	7.8	
	実雇用率（民間企業50人以上規模） <sup>注1</sup>	(%) 1.68	1.65	1.69	1.76	
生活保護受給者等	生活保護受給者等就労自立促進事業 <sup>注2</sup>	支援対象者数	(万人) 2.1	4.5	6.4	8.9
		就職者数	(万人) 1.3	2.5	4.0	5.4
雇用調整助成金等	休業等実施計画届受理状況	計画届受理事業所数	(万件) 78.8	58.9	37.5	17.2
		対象者数	(万人) 1351.2	1304.2	773.3	319.7

注1 2012年までは56人以上規模。各年とも6月1日現在

注2 2012年度までは「福祉から就労」支援事業

出所 厚生労働省 2014

## 1. 公共職業安定所の機能と役割

### (1) 公共職業安定所の歴史

1919年のILO第1回総会で採択された「失業に関する条約」(2号)は、中央官庁の管理のもとで無料の公共職業紹介制度が設けられるべきであると規定し、営利を目的とした有料職業紹介所の禁止を求めていた。この原則は、①有料職業紹介所は3年以内に廃止されるべき、②廃止されるまでの期間中は権限ある機関の監督のもとで、承認された率の手数料および費用のみ徴収できる、と定めた、1933年の「有料職業紹介所に関する条約」(34号)に受け継がれた。

第二次世界大戦後の1948年、「職業安定組織の構成に関する条約」(88号)が採択され、公共職業安定所を完全雇用を果たすための機関として位置付け、この条約を批准した加盟国に対して無料の公共職業安定機関を維持することを義務づけた。翌年の1949年には、この88号条約を補完するものとして「有料職業紹介所に関する条約」(96号)を採択し、有料職業紹介所を原則禁止とする方向性を明確にした(第2部)(ただし、第3部で禁止以外の選択肢を設けている)。

日本では明治から大正にかけては、職業紹介は営利事業として行われるのが一般的だったが、1919年の2号条約採択の影響を受けて、大都市圏で公設職業紹介所が設置され始めた。1921年には「職業紹介法」が制定され、無料の公共職業紹介事業が本格化した。職業紹介法は、市町村に経営を委ねていたが、1938年の同法改正により、国営に移管された。改正職業紹介法は、それまで許可制で認めていた営利職業紹介所を禁止し、国家独占で職業紹介を行うことを定めた。国営の職業紹介所は戦後GHQからの要請にもとづき、「公共職業安定所」という名称になった。

憲法が定める「職業選択の自由」(22条1項)にもとづき、1947年に制定された職業安定法は「無料で公共に奉仕する公共職業安定所の設置」を政府に義務

づけ、労働力需給調整を国家が独占的に担うことを定め、公共職業安定所以外による職業紹介事業や、労働者供給事業を禁止した。また、公共職業安定所は、同年に制定された失業保険法により、失業保険業務も任せられることとなった。

公共職業安定所は、1958年制定の職業訓練法により公共訓練施設へのあっせん、1966年制定の雇用対策法により、職業指導、技能訓練・検定事業の実施、そして、1970年中高齢者等の雇用促進に関する法律および1975年改正身体障害者雇用促進法にもとづく事務の実施までを担うようになった。さらに1974年に失業保険法が雇用保険法へ改正され、雇用3事業が新たに制度化されたため、これらの事業の事務も担当することとなった。

第一次オイルショック後の高度経済成長や労働市場の変化とともに、技術革新とサービス経済化が進み、また、女性労働者が増加し、人材派遣という就業・雇用形態が生まれた。当時、人材派遣という仕組みが職業安定法の労働者供給事業の禁止に抵触するのではないかと問題視されたが、労働市場の需給調整を行ううえで企業が人材派遣を必要とし、また、派遣という働き方を選択する労働者も増えたため、派遣事業を労働大臣による事業規制を条件に適法化しつつもその存在を合法化し、派遣労働者の保護を図る労働者派遣法が制定された(1985年)。

一方、職業安定法により禁止されていた有料職業紹介事業も、1964年の職業安定法施行規則改正により職種を限定した許可制のもとで認められるようになり、1997年には職業安定法施行規則改正により原則自由化されるに至った。

このような労働市場の変化は、日本だけでなく欧米でも起こり、ILO96号条約の意義が議論されるようになった。1997年のILO総会では、労働市場需給調整システムの発展を求める世界的な潮流を受けて、民間職業仲介事業所の活動を認めたいうえで、公共職業安定機関と民間職業仲介事業所の協力促進を規定する、民

間職業仲介事業所に関する条約（181号）を採択した。

ILO181号条約を批准した日本は、1999年に民間職業紹介事業の役割を認めた改正職業安定法を制定すると同時に、労働者派遣法も改正し、それまで対象業務を限定して認めていた派遣事業を原則自由化した。

## (2) 公共職業安定所の機能とコスト

公共職業安定所は、本所、出張所、分室を含めて全国に544カ所に設置されており、約1万1,000人の職員が配置されている（2014年現在、1万1,140人）。諸外国における公共職業紹介機関の職員数と比較するとけっして多い数字ではない。

ハローワークの運営にかかる費用の詳細は公開されていないが、厚生労働省の2014年度（平成26年度）の予算案では、ハローワークの求人情報の開放に13億円、マザーズハローワークの充実などに147億円、新卒応援ハローワークの強化などに211億円、ハローワークの抜本的機能強化に265億円、わかものハローワーク等の充実などに42億円、高齢者の再就職支援のために77億円、障害者雇用の促進のために30億円、生活困窮者に対する就職支援の推進等に75億円といった予算が充てられている（厚労省2014（1））。

## (3) 公共職業安定所の事業内容

日本の公共職業安定所の機能と役割は次のとおりである。

### ① 職業紹介事業

- ・すべての求職者と事業主に対する公平で無料の職業紹介
- ・求人の開拓
- ・公共職業訓練を活用した職業紹介

- ・全国ネットのコンピューターを活用した広域職業紹介
- ・学校との連携による中・高卒業者に対する職業紹介
- ・就職困難者の雇い入れを促進するための助成金支給

### ② 雇用保険事業

- ・事業所に対する雇用保険の適用（加入）促進
- ・離職者に対する雇用保険の失業手当の支給
- ・高齢者・育児休業取得者に対する雇用継続給付支給

### ③ 雇用対策関係業務

- ・失業なき労働移動の促進のための雇用対策
- ・雇用機会創出対策
- ・高齢者雇用対策
- ・障害者雇用対策
- ・若年者雇用対策
- ・外国人雇用対策
- ・その他の雇用対策

### ④ 民間職業紹介事業者、派遣事業者に対する指導

- ・民間職業紹介事業の許可・指導監督関係業務
- ・労働者派遣事業の許可・届出・指導監督関係業務等

### ⑤ ハローワーク関連施設

- ・人材銀行（管理的職業、専門的・技術的職業を対象として、専門的な職業相談・紹介等を行う。）
- ・学生職業総合支援センター・学生職業センター・学生職業相談室（高学歴化社会に対応し、大学等の行う職業紹介を側面的に援助する。）
- ・高齢期雇用就業支援センターコーナー（在職中の者で離職までに中長期的な期間がある者（45歳以上）を主な対象として、職業生活設計に関する援助等を行う。）
- ・Uターンセンター（地方出身者で首都圏に在住して

いる高度な技術・知識を有する者の地方へのUターンを円滑に推進する。)

- ・ 両立支援ハローワーク（育児・介護・家事と就職の両立を支援する。）
- ・ パートバンク・パートサテライト（パートタイム労働者の職業紹介等を行う。）
- ・ 高齢者職業相談室（高齢者求職者の職業相談を地方自治体が行う生活相談と密着して実施する。）

#### (4) 職業紹介事業の官民比較

1997年の労働省令改正、および1999年および2004年の職業安定法改正によって、職業紹介事業における大幅な規制緩和が実現した。これにより今後も、職業紹介事業の市場が拡大すると予想されるが、現在のところ、公共職業安定所の実績が民間機関を大きく引き離している。

たとえば2013年の雇用動向調査によると、入職者全体（749万人）のうち、民間の有料職業紹介事業を通して就職した人は約20万人（2.7%）であるのに対して、ハローワークを通して就職した人は約151万人（20.2%）である（厚労省2014（2））。入職者の入職経路を企業規模別にみると、5～99人規模でハローワークは28.0%、100～999人で20.8%だが、1,000人以上の規模では11.6%と小規模な企業での割合が

高い。一方、民間職業紹介所の割合は、1,000人以上で2.8%、100～999人で4.1%、5～99人で1.9%と、小規模な企業での割合は低い（厚労省2014（2））。民間の職業紹介所の割合は小さいものの、年々上昇傾向にある。

公共と民間の実績は地域によって格差があるといわれている。厚生労働省の資料（厚労省2014（3））によると、民間の有料職業紹介事業所は全国に1万6,000カ所以上設置されているが、東京都、大阪府、愛知県という大都市を持つ都府県に約5割が集中しており、大都市では民間の役割が大きいことがわかるが、これは、民間の事業所の労働人口が多く、専門職・管理職を多く抱える事業所が大都市に集中しているからだと考えられる。利用者の特性では、民間の有料職業紹介事業所が在職者の取扱いを中心に行い、ホワイトカラーの職業紹介が主流であるのに対して、ハローワークは離職者の取扱いが中心で、障害者、高齢者、フリーター、母子家庭の母など就職困難性の高い層の利用が多い。

#### 民間職業紹介事業所による有料職業紹介事業の状況

	ハローワーク	有料職業紹介事業所
設置数	出張所等を含め 544 カ所	1万6,916カ所 (東京都、大阪府、愛知県に約5割が集中)
新規求職者数	約664万人 うちホワイトカラー約337万人	約474万人 うちホワイトカラー約280万人
新規求人数	約795万人 うちホワイトカラー約365万人	約273万人 うちホワイトカラー約235万人
利用者の特性	・ 離職者中心（在職者は約2割） （障害者、高齢者、フリーター、母子家庭の母など就職困難性の高い層の利用が多い）	・ 在職者が中心（約6割） ・ ホワイトカラーの職業紹介が中心

出所 厚労省2014（3）

## (5) 厚生労働省の方針と最近の取組み

厚生労働省では、年長フリーター等の若者、障害者、母子家庭の母、生活保護受給者、高齢者等の就職を実現するために、企業への指導・支援と一体となった職業紹介や、関係機関と連携したチーム支援等が効果的であると考えている。また、非正規雇用が3分の1を超える状況に対応し、すべてのハローワークにおいて、正社員としての就職を希望する人への就職支援をはじめ、非正規雇用で働く労働者の雇用の安定を実現するための支援を実施するとともに、非正規雇用の労働者に対する雇用のセーフティネットを強化するための就職支援体制を構築している（厚労省 2014 (3)）。

ここでは、若者をターゲットにした最近の代表的な取組みとして、ジョブカフェとトライアル雇用を紹介する。

### ① ジョブカフェ

ジョブカフェとは、2003年に国が策定した「若者自立・挑戦プラン」の中核的施策に位置付けられたもので、地域の実情に合った若者の能力向上と就職促進を図るため、若年者が雇用関連サービスを1カ所でまとめて受けられるようにしたワンストップサービスセンター（若者向け就労支援施設）のことである。

2014年11月1日現在、46都道府県にジョブカフェがある（厚労省HP）。利用者が受けられるサービスは各施設によって異なるが、キャリアカウンセリング、適性診断、パソコンおよびマナー研修、求人情報提供など幅広い。名前に「カフェ」と付くとおり、コーヒーが飲める施設もある。

なお、ジョブカフェは厚生労働省と経済産業省が実施しているが、厚生労働省の2013年度（平成25年度）予算は14億4,200万円であった（経済産業省の予算は不明）。また、2013年度の利用者数は約196万人、就職実績者は12万人以上である（厚労省 2013）。

### ② トライアル雇用

トライアル雇用事業は、1999年1月から障害者向けに行われたのが最初だが、2001年12月に、厚生労働省は定職に就かない若年者が増えていることを深刻に受け止め、若年者の雇いを促進するために、特に若年者を対象としたトライアル雇用事業を開始した。

その内容は、働いた経験が少ないために、常用雇用での就職に不安のある人などが、常用雇用への移行を前提として、原則3カ月間その企業で試行雇用として働いてみる制度である。

事前にトライアル雇用求人ハローワーク等に提出し、これらの紹介により、対象者を原則3カ月の有期雇用で雇い入れた事業主は、一定の要件を満たした場合に、トライアル雇用奨励金（1人あたり月額最大4万円）を受けることができる。

2014年3月に、対象となる人の要件が見直され、現在は次のいずれかの要件を満たし、紹介日にトライアル雇用を希望した場合に対象となる。

- ・ 紹介日時点で、就労経験のない職業に就くことを希望する
- ・ 紹介日時点で、学校卒業後3年以内で、卒業後、安定した職業に就いていない
- ・ 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している
- ・ 紹介日の前日時点で、離職している期間が1年を超えている
- ・ 妊娠、出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業に就いていない期間が1年を超えている
- ・ 就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する（生活保護受給者、母子家庭の母、父子家庭の父、日雇労働者等）

なお、厚生労働省の資料によると、2011年度のトライアル雇用開始者は約9万7,000人で、常用雇用移行率は約81%だった（内閣府 2013）。



<参考資料>

厚労省 2014 (1) 厚生労働省「平成 26 年度厚生労働省予算の主要事項」(2014 年)

<http://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/14syokanyosan/dl/shuyou.pdf>

厚労省 2014 (2) 厚生労働省「入職者の入職経路に関する分析」労働市場分析レポート第 41 号 (2014 年)

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/roudou\\_report/dl/20140930\\_01.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/roudou_report/dl/20140930_01.pdf)

厚労省 2014 (3) 厚生労働省「公共職業安定所 (ハローワーク) の主な取組と実績」(2014 年)

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/hellowork\\_torikumi.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/hellowork_torikumi.pdf)

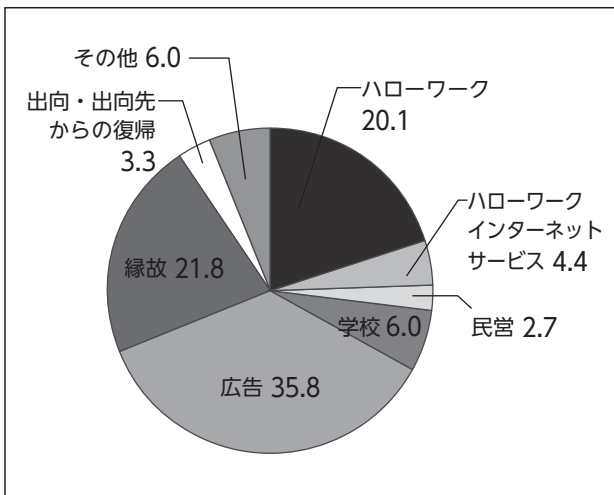
厚労省 2013 厚生労働省「平成 25 年行政事業レビューシート」(2013 年)

[http://www.mhlw.go.jp/jigyo\\_shiwake/gyousei\\_review\\_sheet/2013/h24\\_pdf/548.pdf](http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2013/h24_pdf/548.pdf)

内閣府 2013 内閣府経済社会構造に関する有識者会議・成長のための人的資源活用検討専門チーム会議「トライアル雇用事業 (試行雇用奨励金) について」資料 1-2 (2013 年)

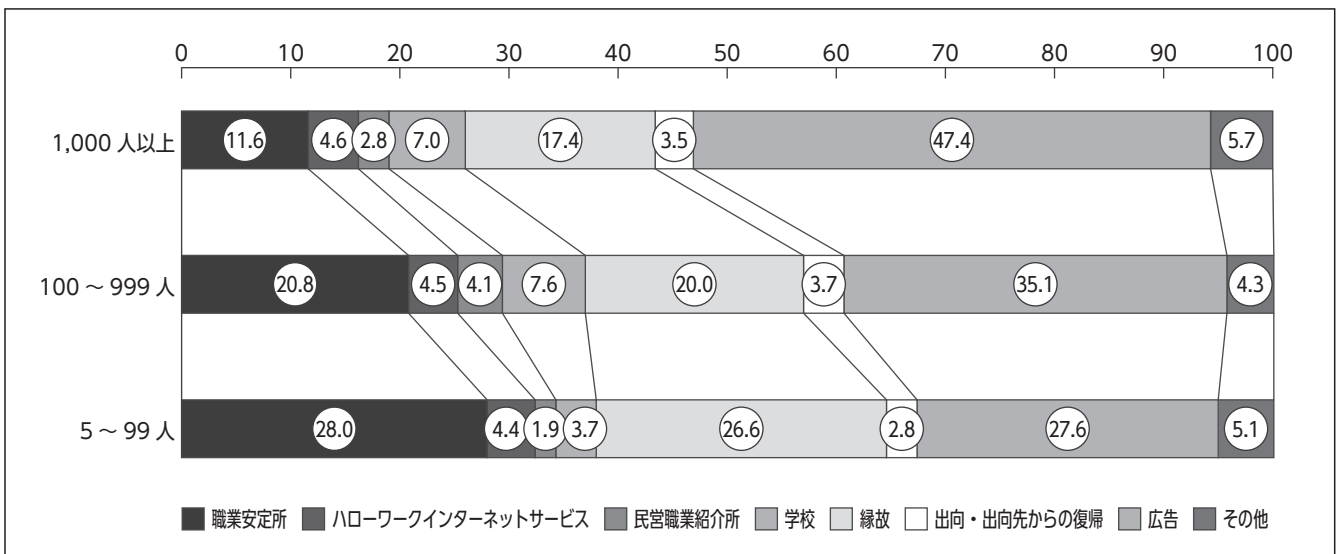
<http://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/k-s-kouzou/shiryou/jintekisigen-3kai/shiryou1-2.pdf>

入職者の入職経路 (単位 %)



出所 厚労省 2014 (2) をもとに作成。

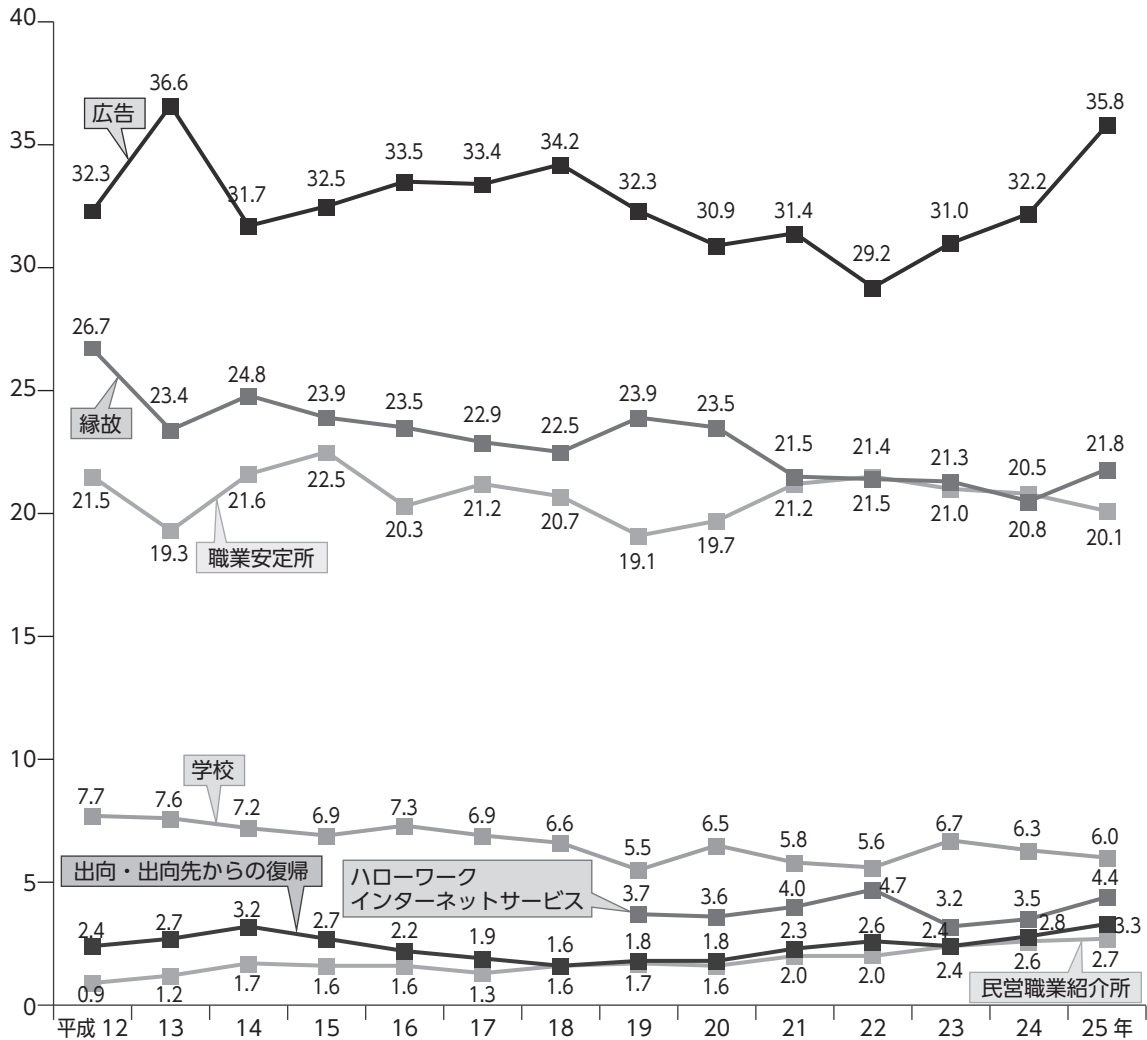
入職者の企業規模別入職経路 (単位 %)



出所 厚労省 2014 (2)

入職者の入職経路別内訳(構成比)の推移

(単位 %)



出所 厚労省 2014 (2)

公共職業紹介機関職員数の国際比較

	職業紹介機関名称	職業紹介機関数	職員数 (非常勤職員等を含めた人数)(人)	労働力人口 (人)	職員一人あたりの労働力人口(人)	失業者数 (人)	職員一人当たりの失業者数 (人)
アメリカ	ワンストップ・キャリア・センター (各州公共職業安定所)	2,532 (2013年)	不明	1億4,724万6,000 (2012年)	不明	1,202万2,000 (2012年)	不明
イギリス	ジョブセンター・プラス	740 (2011年)	3万6,800 (2011年)	3,098万 (2012年)	841	251万1,000 (2012年)	68
ドイツ	公共職業安定所 (連邦雇用エージェンシー)	756 (2013年)	7万7,060 (10万8,536) (2013年)	4,154万4,000 (2012年)	539 (382)	230万4,000 (2012年)	29 (21)
フランス	公共職業安定所	902 (2012年)	4万6,923 (2012年)	2,838万4,000 (2012年)	617	282万1,000 (2012年)	60
日本	公共職業安定所	544 (2013年)	1万1,140 (2万7,877) (2013年)	5,946万 (2012年)	5,337 (2,132)	271万 (2012年)	243 (97)

出所 厚労省 2014 (3)

## 2. 欧米諸国における公共職業安定所

### (1) 各国の公共職業安定所の概要

欧米の公共職業安定機関の組織形態およびサービス内容は、国によって大きく異なるものの、労働市場情報の提供（求人情報含む）、職業紹介といった職業紹介業務を中心的に行っているのは概ね共通している。失業保険業務については、アメリカのワンストップ・キャリア・センターやドイツの公共職業安定所のように公共職業安定機関の所管となっているところが多い。フランスは、かつてはANPEが公共職業安定業務を行い、UNEDICが失業保険業務を行っていたが、2009年1月に統合され、現在はPôle emploiという名称で両サービスを提供している。

公共職業安定機関は、労働省やそれに相当する省庁の一部として組織化されているところ（日本、イギリス）、国の関連機関ではあるが、三者構成の管理委員会の監視下に置かれているところ（ドイツ、フランス）、中央政府と州・地方が共同で管理運営するところ（アメリカ）、公共職業安定機関がなく完全に民間委託により職業紹介業務を行っているところ（オーストラリア）、などがある。

アメリカ、イギリス、オーストラリアといったコモンロー法に依拠する国は、古くから民間職業紹介事業を認めていたが、その他のヨーロッパ諸国においては、民間職業紹介事業を禁止していた。たとえば、フランスでは現在も法律上は民間職業紹介事業を禁止しており（実際には営業を黙認している）、ドイツやイタリアも1990年代に解禁されるまで厳しく制限していた。

労働者派遣事業や民間職業紹介事業が成長するにしたがい、公共職業安定機関の非効率性が取りざたされ、民間委託や組織再編などによって活性化を図っているところもある（イギリス、ドイツ）。また、各国ともインターネットを活用した求人・求職情報提供を積極的に行っており、成果を挙げている。アメリカのCareer

One Stop（旧America's Jobs Bank）は、職業紹介、職業訓練、スキルアップのためのツールなどをワンストップで提供するマンモスサイトである。一方、ドイツでは、求人情報サービスSIS、求人企業向け情報サービスAIS、職業訓練情報サービスASIS、さらに、グリーンカード申請者向け情報やエンジニア向け情報と、市場の状況に応じてサービスを拡大している（リクルート2001）。また、オーストラリアでは、政府が有する求人情報に加えて、民間職業紹介事業所や派遣会社からの求人情報もインターネット上で一元的に提供している。

以下では、労働力需給調整における新たな官民関係を示唆する取組みを行っているアメリカのワンストップ・キャリア・センターとイギリスのワークプログラムを紹介する。

### (2) アメリカのワンストップ・キャリア・センター

アメリカのワンストップ・キャリア・センターは、1998年労働力投資法（Workforce Investment Act of 1998）にもとづき、政府が進めている地域ベースのあらゆる職業情報を提供するサービス拠点である。各州は連邦政府の基準にもとづき、具体的なサービス内容を決定するが、運営にあたっては、各州の企業や労働団体などで構成される労働力投資委員会が監督を行う。ワンストップ・キャリア・センターは、官民の協力で運営されることが多く、州の職員、市の職員、民間事業者の社員などが同じ場所で働いている。また、派遣会社がワンストップ・キャリア・センターで登録会を行うこともある。

ワンストップ・キャリア・センターでは、求職者向けサービスとして、労働市場情報・就職情報の提供、失業給付の手続き、職業紹介、職業訓練の提供などを一元的に行う。求職者は最初の段階において就職情報の提供を受け、求人企業に応募する（基本的サービス）。

この段階で就職できない場合は、カウンセリングを含めた重点的サービスを受けることができ、さらに重点的サービスを受けても就職できない場合は、職業訓練プログラムに参加する。職業訓練は、バウチャー制または民間委託で行っており、求職者本人の適性や希望に応じて、参加プログラムを決定する。ワンストップ・キャリア・センターを通して職業訓練を提供する民間事業者は成果管理を受け、当局への報告と情報開示を義務づけられている。

一方、企業向けサービスとしては、求職情報の掲載が主であるが、募集代行や採用代行業務なども行っている。一部のワンストップ・キャリア・センターでは、民間事業者に企業向けの有料サービスを委託しているところもある（リクルート 2001）。

アメリカのワンストップ・キャリア・センターの注目すべき点は、求職者をはじめとする利用者の使い勝手を第一に考えたうえで、効率性と透明性を担保するために、民間の力を活用しながらも、成果管理を実施しているところだ。

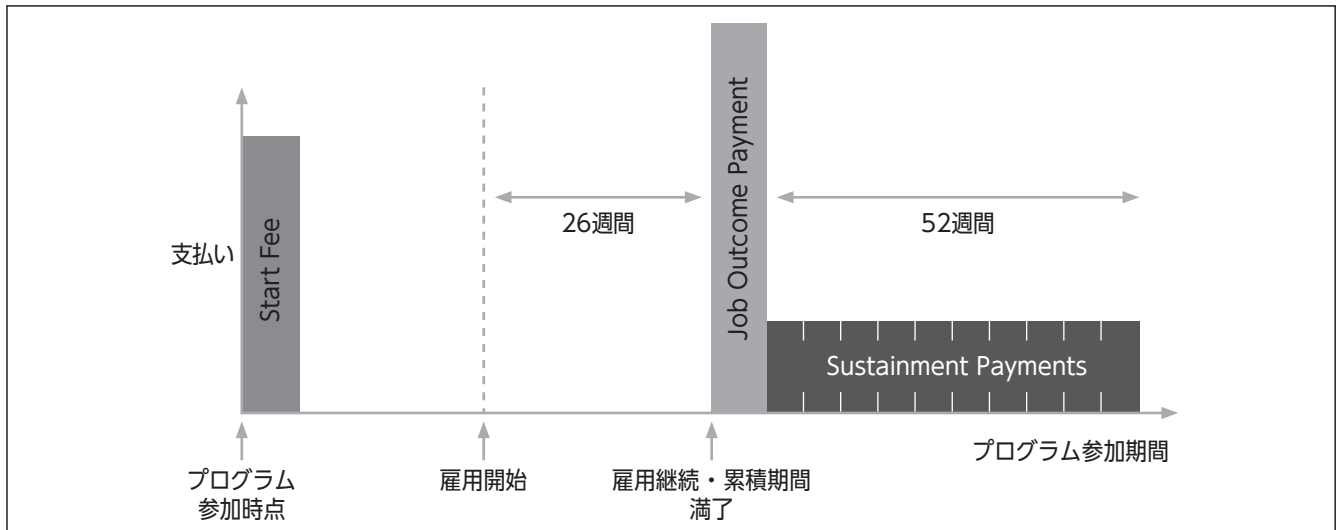
### (3) イギリスのワークプログラム

イギリスの雇用年金省は、2011年6月から一定期間を超えて失業状態にある求職者手当受給者や就業困難者向け給付制度の受給者を対象に新たな雇用支援策「ワークプログラム」を導入している（グレートブリテンのみ）。同プログラムは2010年に誕生した保守党と自由民主党の連立政権による社会福祉改革の一環であり、それまでの各種支援策、「ニューディール」、「エンプロイメントゾーン」、「フレキシブル・ニューディール」などは同プログラムに統合される。窓口となるのはジョブセンター・プラス（公共職業安定所）だが、プログラムの実施は民間事業者や非営利団体に委託されている（JILPT 2011、DWP 2012）。ワークプログラムの契約地域は11カ所に分かれており、各地域ごと

に事業者が決まっている。

ワークプログラムは、成果のためのインセンティブを設けている点が大きな特徴だ。支援自体よりも、参加者が実際に仕事に就き、雇用が一定期間以上継続しているかどうかで支払額が決められる。支払い条件は全国一律で、対象者の参加時点（start fee）、雇用の継続・累積期間が基準に達した時点（job outcome payment）、以降雇用が継続している4週間ごとに、支払額（sustainment payment）が加算される。さらに、若年および成人の求職者手当受給者（グループ1・2）等については、これらの層が支援を受けない場合に想定される就業率を設定して、これを30%以上上回った分について報奨金（incentive payment）が支払われる。ただし、この基準を10%以上上回ることが出来ず、改善も見込めない場合には、契約が打ち切られる可能性もある。なお、参加時点の支払い（start fee）は年々減額の上4年後には廃止されるほか、雇用期間が基準（26週・13週）に達した時点での支払いも、3年目以降は年10%ずつ減額される（JIPLT 2011、DWP 2012）。参加グループごとのインセンティブの内容は次頁のとおりである。

## ワークプログラムの一例



出所 DWP 2012

## 参加者グループごとのインセンティブ

	給付の内容	参加者の構成	参加者あたりの支払金額上限 (単位：ポンド)			
			参加時点	雇用が基準に 達した時点	雇用が継続し ている期間	合計
			Start Fee	Job Outcome Payment	Sustainment Payment	
1	求職者手当受給者	18～24歳の若年者*	400	1,200	2,200	3,800
2		25歳以上の成人*			2,800	4,400
3	雇用支援手当受給者	労働市場で非常に不利な条件から早期の参加が必要な人（大きな困難を抱える若者、ニート、犯罪歴のある人）**	600	1,200	5,000	6,600
4a		参加が義務付けられる人*			4,700	6,500
4b	参加が義務付けられ、最近就労不能手当を受給した人*	600	3,500	9,600	13,700	
5		その他の就労困難者***	400	1,000	2,300	3,700
6	所得補助および就労不能手当受給者	全員（イングランドは2011～2014年のみ）***	400	1,000	2,300	3,700

\*印は参加が義務付けられている、\*\*印は参加が一部任意、\*\*\*印は参加は任意。

出所 DWP 2012, JILPT 2011

## (4) オーストラリアのジョブ・サービシーズ

オーストラリアでは、1998年にハワード政権が労働市場改革に着手した際、公共職業紹介所を廃止し、その代わりに、公的機関であるエンプロイメント・ナショナルと職業紹介を行う約300の民間職業紹介機関からなるジョブ・ネットワークを立ち上げた。この試みは世界から注目を集めたが、エンプロイメント・ナショナルは赤字のために2003年に廃止され、職業訓練分野の4カ所の事業所を除くすべての事業所が閉鎖された。

ジョブ・ネットワークは、①職業あっせんサービス、②求職技術訓練サービス、③集中的な援助サービス、④新事業奨励制度、⑤収穫労働サービスを提供していた。1998年の開始当初、サービスを提供するプロバイダーは300件以上あったが、2009年には100件以下にまで減った (Finn 2011)。

準民間ともいえるジョブ・ネットワークのパフォーマンスは、低コストという点で1998年以前の公共職業紹介機関よりも優れていたという評価 (Thomas 2007) がある一方で、政府機関による細部にまでわたる管理が柔軟性を損ない、プロバイダーに負担を与えたという批判もあった (Finn 2011)。

2009年に新政権が誕生した際、サービスの簡素化ならびに合理化を図るとともに、職業訓練を充実させるために、各種サービスが統合され、入札で選定された事業者がジョブ・サービシーズ・オーストラリア (Job Services Australia, JSA) として同年7月から新たにサービスを提供することとなった (厚労省 2014)。

ジョブ・サービシーズ・オーストラリアは、求職者支援と事業主向け支援を提供している。具体的な内容は以下のとおりである。

### ① 求職者支援

サービス事業者は、各求職者の就職計画を立て、マ

ンツーマンで各求職者の置かれている状況に適したサービスを提供する。この就職計画に基づき、個別に支援を行い、必要に応じて職業訓練等を実施する。また、就職困難者に対しては、より手厚い財政支援やより多くの援助など、特別な支援を提供する。景気悪化による失業者については、迅速に集中的な個別の求職サービスを受けることができる。なお、求職者の窓口は引き続き、センターリンク (Centrelink) が行う (厚労省 2014)。

### ② 事業主向け支援

サービス事業者は、業界での訓練機関等の紹介、求人募集の際のアドバイス、応募者の選定、事業ニーズに応じた求職者向け技能訓練等の支援サービスを提供する。特に、特定の産業や特定の分野の技能を求める事業主には、求人内容を見て即戦力となる人材紹介を行うとともに、潜在能力のある求職者に対し、当該産業で求められる技能取得のための職業訓練を勧めるといった支援を提供する (厚労省 2014)。

ジョブ・サービシーズ・オーストラリアは、2015年6月まで雇用支援サービスを提供する事業者として、営利・非営利の組織と契約を締結しているが、2012年10月の時点では、98の事業者が全国116カ所でサービスを提供しており、2009年7月から2012年10月までに約140万件的職業あっせんがあった。そのなかには、障害をもつ人が23万人以上、21歳以下の若年者が約23万6,000人、50歳以上の中高年者が18万7,000人以上、ホームレスが15万5,000人以上含まれている (DEEWR 2012)。ジョブ・ネットワークと比較すると、ジョブ・サービシーズ・オーストラリアの方が高い成果をあげているという (DEEWR 2012)。

オーストラリア政府は、契約が終了する2015年7月以降について、事業をどうすべきかについての提案を受け付ける報告書を公表しているが、それを受けて

の提案が各界から寄せられている。

たとえば、非営利の職業紹介所であるジョブズ・オーストラリア (Jobs Australia) は、長期失業者数が増加していること、安定した長期間の雇用への転換が少ないこと、就職を途中で断念した求職者が多いことなどを懸念材料として挙げ、政府が教育雇用職場関連省以外の外部独立機関に雇用サービスシステムの再設計についての意見を求めるべきであり、また、教育雇用職場関連省は業界代表を委員に含む委員会を設置して、各行政管理の調査を実施させるべきだといった内容の提案書を提出している (JA 2013)。

#### <参考資料>

リクルート 2001 リクルートワークス研究所「欧米諸国の労働市場サービス」(2001年)

[http://www.works-i.com/pdf/r\\_000138.pdf](http://www.works-i.com/pdf/r_000138.pdf)

JILPT 2011 労働政策研究・研修機構「新たな雇用支援策『ワークプログラム』導入—長期失業者・就業困難者を対象に」海外労働情報別労働トピック (イギリス) (2011年7月)

[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2011\\_7/england\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2011_7/england_01.htm)

DWP 2012 U.K. Department for Work and Pension, “The Work Programme,” 2012.

[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/49884/the-work-programme.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/49884/the-work-programme.pdf)

Finn 2011 Dan Finn, “Job Services Australia: design and implementation lessons for the British context,” U.K.

Department for Work and Pension, Research Report No.752, 2011.

[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/214527/rrep752.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/214527/rrep752.pdf)

Thomas 2007, Matthew Thomas, “A review of developments in the Job Network.” Parliamentary Library, Research Paper No.15, 2007.

[http://www.aph.gov.au/About\\_Parliament/Parliamentary\\_Departments/Parliamentary\\_Library/pubs/rp/RP0708/08rp15](http://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/rp/RP0708/08rp15)

厚生労働省 2014 厚生労働省「2013年海外情勢報告」(2014年)

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/14/index.html>

DEEWR 2012 Australian Government, Department of Education, Employment and Workplace Relations, “Employment Services – Building on Success,” Issues Paper 2012.

[https://docs.employment.gov.au/system/files/doc/other/2015\\_issues\\_paper\\_-\\_final\\_0.pdf](https://docs.employment.gov.au/system/files/doc/other/2015_issues_paper_-_final_0.pdf)

JA 2013 Jobs Australia, “Response to the Employment Services – Building on Success Issue Paper,” 2013.

<http://ja.com.au/sites/default/files/%5Buser%5D/files/articles/FINAL%20Issues%20Paper%20response%20-%20with%20page%20numbers.pdf>

### 3. 今後の課題

#### (1) 職業紹介事業

日本の公共職業安定所は、かつて独占的に職業紹介事業を担っていたという歴史から、公共の機関でできるだけのことを行い、専門職や管理職など極めて限られた部分を補完的に民間に行ってもらおうという姿勢を基本としている。しかし、労働省（現厚生労働省）が行った調査を見ても、実際に公共職業安定所から職をあっせんされて就職した人の割合（入職経路に占める公共職業安定所の割合）は、20%前後にとどまっている（第1章参照）。今後、情報技術の発展に伴う職業の多様化や、企業や労働者のニーズに応じての雇用就業形態の多様化が進めば、公共職業安定所のカウンセリング力不足やマッチング能力不足が浮き彫りになり、公共職業安定所を利用する人が減少することになりかねない。

公共職業安定所の利用を促進するためには、職業紹介サービスの効率性と有効性を高めなければならない。しかし、これまでの経験（効率性の悪さ、高費用、ノウハウの欠如など）から考えると、公共職業安定所が中心となって職業紹介を行うというスタンスのみでは、難しいと思われる。イギリスが官民パートナーシップで設立した会社や民間の事業者が長期失業者の再就職あっせんを任せたとおり、あるいは、ドイツが職業紹介事業の許可制を廃止し、失業者が公費で民間の職業紹介サービスを利用できるようにバウチャー制を導入したように、柔軟に民間の活力やノウハウを最大限に活用するのが、効果的である。公共の機関でできるだけのことを行うというスタンスから、新たな官民共生のかたちを改めて検討した方がよいのではないだろうか。

#### (2) 雇用保険事業

雇用保険財政が破綻寸前に追い込まれているなか、各種助成金の二重支給や不正受給も問題になり、雇用保険三事業（雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業）が有効活用されているか否か、制度上の問題点が多きにわたって取りざたされている。2007年（平成19年）の雇用保険法改正によって、雇用福祉事業は廃止されたが、残る二事業についても多くの問題点が指摘されている。

総務省は、2010年1月22日に公表した「雇用保険二事業に関する行政評価・監視<評価・監視結果に基づく勧告>」において、これら事業の一層の効果的・効率的な実施の推進、利用者の利便性の一層の向上等を図る観点から、以下の点について厚生労働省に勧告をした。

- ①事業の効果的・効率的実施の推進
- ②利用者の利便性の一層の向上
- ③職業相談員の配置の見直し等
- ④厚生労働省における自己評価の適切な実施
- ⑤施設等の設置の在り方の検討の推進
- ⑥一般会計と特別会計の経理区分の明確化

同勧告によると、2008年度（平成20年度）実施の雇用保険二事業（134事業、当初予算額約2,849億円）のうち、独法交付金等によるものを除く102事業（同1,371億円）について調査したところ、58事業（同937億円）について、改善を要する実態があるという（総務省2010）。

厚生労働省はこの勧告を深刻に受け止め、事業の成果・効果についての適切な検証を実施し、事業の整理・合理化を進める必要があるだろう。



### (3) マーケット監督機能

職業安定法は、公共職業安定所に対して、民間事業者の監督を任せている。職業安定法および労働者派遣法にもとづき、民間の職業紹介事業者や派遣事業者は、許可制や届出制といった参入規制をうける。しかし、参入後に行われるべき事後規制は決して充分ではない。アメリカやイギリスの例をみても、労働市場の流動化と浄化に効果的なのは参入規制ではなく、事後規制である。市場原理によってサービスの質が高まり、また、新規参入が活発に行われるように参入規制を最小限にとどめ、事後規制を強化していく必要がある。具体的には、ルール違反に関する苦情・紛争を迅速に処理する窓口を整備するとともに、ルールの設定および監視する者と労働市場サービスを提供する者を分離することが求められる（民活研 2002）。

### (4) 地方格差

ハローワークの数および職員数は削減が進んでいるが、すべてのハローワークにおいて効率的なサービスが提供できているとは言い切れない。2012年に総務省が行った行政評価をみると、地域によって充足率や就職率に大きな差があることがわかる。たとえば、宮城県気仙沼ハローワークの充足率は40.9%、就職率は33.4%とどちらも高いが、東京都三鷹ハローワークの充足率は18.2%、就職率は19.0%といずれも20%を下回っている（数字は2010年度のもの、総務省2012）。これらの数値のみで各ハローワークの業績を測ることはできないが、それぞれの地域特性に応じたサービスが提供できる人員配置になっているのかどうか疑問はある。

同行政評価は、安定所間に求人開拓推進員の業務量に格差があり、統一的な配分基準に基づき、地域の実情に即した効率・効果的な配置が必要であると指摘し

ている（総務省2012）。

また、有効求人倍率も地域によって大きく異なる。2012年度の数字では、福井県（1.18）、愛知県（1.14）、東京都（1.13）、宮城県（1.12）などは全国平均の有効求人倍率0.82を上回る一方、沖縄県（0.42）、埼玉県（0.58）、神奈川県（0.59）、青森県（0.61）は大きく下回っている（総務省2014）。

このような地域や地方による労働環境の格差を是正するためにも、公共職業安定所の役割を見直す必要がある。

#### <参考資料>

総務省 2010 総務省行政評価局「雇用保険二事業に関する行政評価・監視<評価・監視結果に基づく勧告>」（2010年）

[http://www.soumu.go.jp/main\\_content/000050538.pdf](http://www.soumu.go.jp/main_content/000050538.pdf)

民活研 2002 民間の活力と創意を活かした労働市場サービスに関する研究会「労働市場サービスの活性化のための提言」（2002年3月）

<http://www.j-hr.or.jp/wp-content/uploads/teigen200203-1.pdf>

総務省 2012 総務省行政評価局「公共職業安定所の職業紹介等に関する行政評価・監視—一般職業紹介業務を中心として—<結果に基づく勧告>」（2012年1月）

[http://www.soumu.go.jp/menu\\_news/s-news/53785.html#kekkaokokusyo](http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/53785.html#kekkaokokusyo)

総務省 2014 統計局「日本の統計2014」

<http://www.stat.go.jp/data/nihon/16.htm>

#### <その他の参考資料>

経済同友会「労働市場の改革を目指して」（2000年6月）

<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2000/000614a.html>

小島典明『労働市場改革のミッション』（2011年、東洋経済新報社）

人材サービス産業の近未来を考える会「2020年の労働市場と人材サービス産業の役割」（2011年）

<http://www.j-hr.or.jp/wp-content/uploads/kinmirai.pdf>

渡部喜智「労働環境の地域格差—賃金と仕事の見つけやすさの動向—」農中総研 調査と情報 2007年7月第1号（2007年7月1日）

<http://www.nochuri.co.jp/report/pdf/nri0707re6.pdf>

## 参考資料のURL一覧

No.	資料名	出 所
1	ハローワークの主な取組と実績 (2014 年)	厚生労働省「公共職業安定所 (ハローワーク) の主な取組と実績」(2014 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/hellowork_torikumi.pdf">http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/hellowork_torikumi.pdf</a>
2	入職者の入職経路	厚生労働省「入職者の入職経路に関する分析」労働市場分析レポート第 41 号 (2014 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/roudou_report/dl/20140930_01.pdf">http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/roudou_report/dl/20140930_01.pdf</a>
3	トライアル雇用の実績 (2011 年度)	内閣府経済社会構造に関する有識者会議・成長のための人的資源活用検討専門チーム会議「トライアル雇用事業 (試用雇用奨励金) について」資料 1-2 (2013 年) <a href="http://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/k-s-kouzou/shiryu/jintekisigen-3kai/shiryu1-2.pdf">http://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/k-s-kouzou/shiryu/jintekisigen-3kai/shiryu1-2.pdf</a>
4	公共職業紹介機関職員数の国際比較	厚生労働省「公共職業安定所 (ハローワーク) の主な取組と実績」(2014 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/hellowork_torikumi.pdf">http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/hellowork_torikumi.pdf</a>
5	イギリスのワークプログラム (英語)	U.K. Department for Work and Pension, "The Work Programme," 2012. <a href="https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/49884/the-work-programme.pdf">https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/49884/the-work-programme.pdf</a>
6	オーストラリアのジョブ・サービシーズ (日本語)	厚生労働省「2013 年海外情勢報告」(2014 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/14/index.html">http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/14/index.html</a>
7	オーストラリアのジョブ・サービシーズの実績等 (英語)	Australian Government, Department of Education, Employment and Workplace Relations, "Employment Services – Building on Success," Issues Paper 2012. <a href="https://docs.employment.gov.au/system/files/doc/other/2015_issues_paper_-_final_0.pdf">https://docs.employment.gov.au/system/files/doc/other/2015_issues_paper_-_final_0.pdf</a>
8	ハローワークのサービス格差	総務省行政評価局「公共職業安定所の職業紹介等に関する行政評価・監視——一般職業紹介業務を中心として——結果に基づく勧告」(2012 年 1 月) <a href="http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/53785.html#kekahokokusyo">http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/53785.html#kekahokokusyo</a>
9	有効求人倍率 (2014 年)	総務省統計局「日本の統計 2014」 <a href="http://www.stat.go.jp/data/nihon/16.htm">http://www.stat.go.jp/data/nihon/16.htm</a>

## 12 労働保険

### イントロダクション

毎年のように改正されている雇用保険法。多くの場合は、雇用保険料率の改定といった小規模な改正が主であるが、重要な変更が行われるときもある。

2014年の改正では、育児休業給付の拡充（同年4月1日施行）や教育訓練給付金の拡充（同年10月1日施行）が行われたが、なかでも、注目されるのは中長期的なキャリア形成支援措置が創設された点だろう。具体的には、非正規雇用労働者である若者等の専門的・実践的な教育訓練の受講による中長期的なキャリア形成の促進を図るとともに、労働者の中長期的なキャリア形成を支援する事業主に対するキャリア形成促進・助成金、キャリアアップ助成金による支援の創設である（厚生労働省HP参照、[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)）。この背景には、近年、職業キャリアを保障することが一つの法理—キャリア権として考えられるようになり、個人のキャリア形成を支援することが政策課題となりつつあるのだろう。

労働者の利益となるような改正が行われることもある雇用保険法だが、古くから多くの問題点が指摘されている。たとえば、雇用安定事業と能力開発事業から成る雇用保険二事業の目的は、失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大、働く人の職業能力開発および向上の促進であり、毎年、両事業に対して巨額の予算が割り当てられているが、総務省の調査によると、2008年度（平成20年度）実施の雇用保険二事業（134事業、当初予算額約2,849億円）のうち、58事業（同937億円）について、改善を要する実態があるという。事業によっては、ニーズに合っていないもの、整理・統合の必要性があるもの、事業主に対する助成金額等に比べ運営費・管理費等の割合が過大なもの、未実施となっているもの、などがあり、割り当てられた予算が十分に活かされていないことが指摘され、改善策について勧告が出されている（総務省2010）。

厚生労働省は、この勧告にもとづき、雇用保険二事業における各事業の実態と効果を検証し、効率的な運営が図れるように整理・統合するとともに、非典型労働者を含めた全労働者のセーフティネットとなるような事業にすることを検討すべきである。

#### <参考資料>

総務省 2010 総務省行政評価局「雇用保険二事業に関する行政評価・監視<評価・監視結果に基づく勧告>」（2010年）

[http://www.soumu.go.jp/main\\_content/000050538.pdf](http://www.soumu.go.jp/main_content/000050538.pdf)

## 1. 日本における雇用保険制度の内容及特徴

### (1) 雇用保険制度の歴史と内容

雇用保険法の前身である失業保険法は、第2次大戦直後の1947年に制定された。同法は、失業者の生活の確保を最優先の課題とし、失業手当給付を主たる内容としていたが、1974年に成立した雇用保険法は、労働者にとってより望ましい雇用の確保をも目的として、それまでの失業等の支給給付に加え、求職活動の支援、雇用構造の改善、労働者の能力の開発・向上といった労働者福祉の領域においても重要な役割を任された。

雇用保険は、国を保険者として、事業主を保険加入者とする強制保険制度であるが、当該事業に雇用されている労働者も被保険者として保険料を分担する。ただし、農林・畜産・水産事業のうち労働者5人未満の個人経営事業は、暫定的に任意適用事業とされている。また、被保険者とならない者として、65歳に達した日以後に新たに雇用される者、短時間労働者（具体的には週所定労働時間が30時間未満の労働者）であって季節的に雇用される者、または1年未満の短期雇用に就くことが常態となっている者、日雇労働者被保険者を除く日雇労働者、4カ月以内の期間を予定して行われる季節的事業に雇用される者、船員保険の被保険者、国、都道府県、市町村等で雇用され、他の法令により失業給付等を受ける者がある。

雇用保険の主とした機能は、「失業保険法」時代と変わらず、失業者の生活を保護すること（失業等給付）

である。失業等給付には、「求職者給付」、「就職促進給付」、「教育訓練給付」、「雇用継続給付」がある。一般の被保険者については、基本手当、技能習得手当（受講手当、特定職種受講手当、通所手当）、寄宿手当および傷病手当の4つがある。就職促進給付は再就職手当、常用就職支度手当、移転費および広域求職活動費、教育訓練給付は教育訓練給付金、雇用継続給付は、高年齢雇用継続給付、育児休業給付および介護休業給付がある。これらのなかで中心となるのは、求職者給付の基本手当であるが、被保険者期間が12カ月（受給資格に係る離職理由が倒産・解雇等により離職した人、いわゆる「特定受給資格者」に該当する場合は6カ月）以上あったときに支給を受けることができる。

このほか、労働者福祉の増進のために雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業のいわゆる雇用保険三事業を行っていたが、雇用福祉事業は2007年の雇用保険法改正時に廃止された。残る2つの事業のなかには、雇用安定事業の一環として、中小企業主が事業の縮小にともなって雇用調整を行う場合の雇用調整助成金や、失業なき労働移動を支援する労働移動雇用安定助成金などがあり、能力開発事業の一環として、生涯能力開発給付金などが用意されている。

### 雇用保険料率(2014年度)

事業の種類	①労働者負担 (失業等給付の 保険料率のみ)	②事業主負担	①+②		雇用保険料率
			失業等給付の 保険料率	雇用保険二事業の 保険料率	
一般の事業	5/1000	8.5/1000	5/1000	3.5/1000	13.5/1000
農林水産清酒製造の事業	6/1000	9.5/1000	6/1000	3.5/1000	15.5/1000
建設の事業	6/1000	10.5/1000	6/1000	4.5/1000	16.5/1000

出所 厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyoutaiteikyoku/0000042712.pdf>

## 雇用保険二事業の目的

雇用安定事業	能力開発事業
被保険者等の失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大、その他雇用の安定を図るため下記の事業を行う。	被保険者等の職業生活の全期間を通じて、能力を開発、向上させることを促進させるため下記の事業を行う。
① 景気変動、産業構造の変化等経済上の理由により事業活動の縮小のため労働者の休業や職業訓練等を受けさせる事業主に対する必要な助成・援助 ② 定年引き上げ、定年後の再雇用等による雇用延長、高齢者の再就職の援助や雇い入れ等高齢者の雇用安定を図る事業主に対する必要な助成・援助 ③ 雇用機会増大の必要のある地域への事業所移転、通年雇用をする等地域の雇用状況改善地域での雇用安定を図る事業主に対する必要な助成・援助 ④ 障害者等就職が困難な者の雇用促進・安定事業	① 職業能力開発促進法に規定する事業主等に職業訓練等を振興させるために必要な助成・援助 ② 求職者、退職予定者に対する再就職を容易にするための必要な知識、技能習得の講習、作業環境適応訓練の実施 ③ 職業能力開発促進法の有給教育訓練休暇を与える事業主への助成・援助 ④ 職業訓練等の受講者等への交付金支給等 ⑤ 生涯能力開発に対する助成 ⑥ 育児・介護休職者職場復帰プログラム ⑦ 技能検定の実施に対する助成

出所 雇用保険法第 62 条および第 63 条等にもとづき筆者作成

## (2) 雇用保険制度の問題点

日本の雇用保険制度には次のような問題点があると指摘されている。

## ① 高齢者向け雇用保険の問題点

現在、給付の 3 割程度は 60～64 歳に向けられている。この年齢層の多くは定年を迎えて失業給付を受けている人たちだ。定年直前の労働者の賃金は年功制度の影響でかなり高くなっているが、定年後の再就職先では大幅に賃金が下がることが多い。つまり、再就職するよりも、定年前の賃金で算定された失業給付を受けた方が「得」になる。これがモラルハザードとなり、この年齢層の就労意欲を阻害しているといわれる(小塩 2000、八代 2001)。また、高齢雇用継続給付についても一定の効果は認められるものの、雇用継続給付と在職老齢年金との重複、賃金補助金の帰着、潜在的な受給資格者の顕在化といった問題が指摘されている(八代 2001)。

## ② 離職理由の判断

離職者は、受給資格の決定を受けるために、住居地管轄の公共職業安定所において離職理由の判断を受ける。この離職理由によって、失業等給付の給付日数が変わってくる。たとえば、雇用保険の被保険者期間が 20 年以上で 45 歳以上 60 歳未満の者の場合、「倒産・解雇等による離職」だと給付期間は 330 日となるが、「自己都合」だと 150 日しかない(2014 年 3 月 15 日現在)。当該離職者がどちらの場合に該当するかの判断は各公共職業安定所において弾力的に行われているが線引きは難しい。

「倒産・解雇等による離職者」とは、倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なしに離職を余儀なくされ、「特定受給資格者の判断基準」にもとづいて公共職業安定所が認めた者をいう。この判断基準によると、「上司、同僚等から故意の排斥または著しい冷遇もしくは嫌がらせを受けたことによる離職」も「倒産・解雇等による離職」に該当するとなっているが、個々の判断は各公共職業安定所に委ねられるため、場合によっては「自己都合」と決定されることもありえる。

### ③ 雇用保険二事業の問題点

雇用保険三事業（雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業）は、1975年の雇用保険改革で導入されたものだが、その中心は失業の発生を防ぐために企業に対して助成金・補助金を支給する雇用安定事業である。一連の助成金・補助金の効果は必ずしも明らかでなく、逆に「労働者の円滑な転換を妨げている」「（高齢者の雇用促進のための助成金については）企業内部の年齢間賃金格差の調整を遅らせ、長期的には高年齢者の雇用保障を妨げ得る」という指摘もされている（八代2001）。

雇用保険三事業のうち、雇用福祉事業については2007年の雇用保険法改正によって廃止されたが、助成金・補助金をめぐる根本的な問題は依然として未解決のままである。

### ④ 非典型労働者への雇用保険適用

2010年の雇用保険改正（同年4月1日施行）によって、短時間就労者や派遣労働者への雇用保険適用範囲が拡大された。それまでは、①6か月以上の雇用見込みがあり、②1週間あたりの所定労働時間が20時間以上、であることが雇用保険の適用要件であったが、同年の改正によって適用要件は、①31日以上雇用見込みがあり、②1週間あたりの所定労働時間が20時間以上、に変更され、雇用保険の適用範囲が大きく拡大されたのである。適用範囲の拡大は恩恵が大きいように見えるが、一概にそうとはいえない。適用範囲の拡大によって、事業主の負担は確実に増えた。改正前なら、繁忙期に2～3か月の短期アルバイトを雇うようなケースは、雇用保険の適用を受けなかったが、この改正によって雇用保険の適用対象となるからだ。適用される全労働者につき、雇用保険料の事業主負担分を支払わなければならない、会社によっては、経費が大幅に増大することになった。

一方、適用対象となる労働者にとっても雇用保険加入により、雇用保険料の被保険者負担分を徴収される

ことになる。一時的な収入を得る目的だけで、短期のアルバイトや派遣の仕事に就くときでも、雇用保険料を納めなければならない。また、自己都合で離職した場合は、被保険者期間が離職前2年間に12か月以上あることが受給資格要件であるため、被保険者期間12か月未満で自己都合退職した場合には、原則として基本手当の受給はできない。つまり、一部の労働者にとっては、「払い損」となる可能性がある。

非正規労働者のセーフティネットの問題は、雇用保険の適用対象を拡大するだけで解決することのできない問題である。雇用保険の失業等給付の部分だけではなく、雇用保険制度全体を見直し、再構築する必要があるように思われる。

#### <参考資料>

小塩 2000 小塩隆史「労働者とセーフティネット」『勤労よこはま』2000年12月号（2000年）

八代 2001 八代尚宏「雇用保険制度の再検討」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』（2001年、東京大学出版会）

## 2. 欧米諸国における雇用保険制度

雇用保険制度（欧米では「失業保険」「求職者手当」とよばれることもある）は、欧米のなかでも各国の社会状況や歴史を反映して、大きく異なっている。ここでは、日本と比較した場合の雇用保険の主な特徴を紹介する（以下、JILPT 2014 参照）。

### (1) 財源

日本の雇用保険の財源は、4分の1が国庫負担で、残りが労働者および事業主からの保険料で賄われている（ただし、雇用保険二事業は事業主からの保険料と国庫のみを使用）。日本と同様の方式を採用しているのはイギリスとドイツで、ともに失業手当の財源は労使折半による保険料と国庫で、失業扶助は国庫で賄われている。フランスの場合は、労使からの保険料、加入時の事業主拠出金、および政府の補助金によって賄われている。アメリカの失業保険制度は連邦失業保険税法にもとづくが、運営は各州に委ねられており、ほとんどの州では事業主のみから失業保険税を徴収している（3州では労働者も一部負担）。また、アメリカの特徴は、メリット制を採用しているところにあり、過去の失業保険申請状況により保険税率が上下する仕組みになっている。なお、連邦保険税率は各労働者に支払う賃金額（年間7,000ドルまで）の6.0%。

### (2) 適用対象

日本では、適用事業に雇用される労働者であって、65歳以上で新たに雇用される者等以外の者は、原則として被保険者となるが、雇用者でない個人事業主や業務委託契約などにもとづき仕事をする人は適用対象とならず、また、国家公務員や地方公務員も適用除外と

なっている。アメリカでは、連邦公務員、裁判官や軍人などは特別法の適用を受けるため、税法の対象とならないが、州・地方公共団体の公務員は失業税法の対象となる。また、個人事業主についてはどの州でも原則として失業税法の対象外としている。季節労働者、農業労働者、家内労働者も適用除外となる。一方、イギリスでは、公務員や自営業者も加入が義務付けられているが、求職者手当は自営業者には支給されない。ドイツの場合、疾病保険の強制適用者（農業労働者、家内労働者、訓練生等も含む）が適用対象となるので、ほとんどすべての労働者に適用される。

### (3) 受給要件

日本では自己都合退職の場合であっても失業給付（基本手当）を受けることができるが（ただし3カ月の給付制限がかかる）、アメリカやフランスでは自己都合の場合には支給しないというのが原則になっている。また、日本は受給要件として、離職前1年間に6カ月以上の被保険者期間があることを設けているが、期間に違いはあるものの、ドイツ（離職前2年間に通算12カ月の被保険者期間）などでも同様の設定を行っている。一方、イギリスでは、原則として18歳以上で年金支給開始年齢未満の者が、失業しているかまたは就労時間が週16時間未満であり、週40時間以上就労する意志と能力があり、ジョブセンター・プラスと求職者協定を締結していることが受給要件となる。これに加えて、過去2年間に一定以上の国民保険料を納めていなければならないという保険料拠出要件があるが、収入が一定水準以下である場合には保険料拠出要件を満たしたことになるため、実質的には収めた保険料の金額や期間は関係ない。アメリカは州によって異なるが、ほとんどの州では最近の5四半期中4四半期を算定期間としている。

#### (4) 給付額

日本の基本手当の給付額は、離職前賃金の50～80%（賃金が低い方が率が高い）である。アメリカの場合、過去52週間の当該離職者の賃金に応じて金額が異なるが、離職前賃金（課税前）の約50%という州が多い。イギリスは、年齢に応じて金額が異なり、18～24歳は週に57.35ポンド、25歳以上は週72.40ポンドとなっている（2014年11月現在）。ドイツの場合、従前の手取り賃金の60%だが、扶養する子がある人は67%である。フランスは、給付額（日額）は離職前の賃金（月額）および勤務形態に基づいて算定される（2013年9月現在）。

#### (5) 給付期間

日本の給付期間は、年齢、被保険者期間、離職の理由等により異なる（90～360日）。アメリカでは、申請者の算定期間における賃金額、就労日数に応じて州毎に異なるが、ほとんどの州では最高26週となっている。ただし、失業情勢が一定水準以上悪化し、延長給付プログラムが発動した州では最長59週支給される。イギリスの失業手当は、原則として最大26週だが、それ以降は所得調査制求職者手当（失業扶助）があり、低所得で、かつ、求職者要件を満たしていれば、無期限で支給される。ドイツの場合、被保険者期間、年齢に応じて6～24カ月となっているが、イギリスと類似した無期限の失業扶助がある。フランスは、年齢および離職前雇用期間に応じて4～36カ月となっているが、イギリス、ドイツと類似した失業扶助制度をもつ（JILPT 2010）。

日本やアメリカの雇用保険制度は、イギリス、ドイツ、フランスなどと比較すると、給付額・期間ともに手薄い印象を受ける。たしかに、セーフティネットという観点からは手厚い失業保険制度が望まれるが、失

業保険制度を手厚くするとモラルハザードのリスクが高くなり、失業者数が増えるおそれが発生する。現にイギリスやドイツが経験した高失業率の一因には、優れた失業保険制度があったと考えられている。日本の場合、欧米と比較すると、労働市場に問題があるための失業が多く、モラルハザードによる失業は少ないと説明されているが（第一生命2000）、制度をイギリス型やドイツ型に変えると、同様の事態を招きかねないだろう。

#### <参考資料>

JILPT 2014 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」（2014年）

<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/>

JILPT 2010 労働政策研究・研修機構「ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査」資料シリーズNo.70（2010年）

<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2010/070.htm>

第一生命2000 第一生命経済研究所「失業・就業構造の国際比較が示唆するもの」ニュースNo.8（2000年5月）

[http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/news/pdf/nr00\\_03.pdf](http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/news/pdf/nr00_03.pdf)



### 3. 日本における労災保険の内容と課題

#### (1) 労災保険の内容

労災保険においては、業務災害および通勤災害を保護の対象としている。労災保険の業務災害に関する保険給付については、請求に係る災害が労働関係から生じたものであることを前提とする。業務災害とは「労働者が使用者の支配下にある状態」に起因する（業務起因性）災害である、と定義される。

どういう事実があれば「労働者が労働契約に基づいて事業主の支配下にある状態」（業務遂行性）といえるかについては、次のような三類型に分けられる。

##### ① 事業主の支配・管理下で業務に従事している場合

労働者が、予め定められた担当の仕事をしている場合、事業主からの特命業務に従事している場合、担当業務を行う上で必要な行為、作業中の用便、飲水等の生理的行為を行っている場合、その他労働関係の本旨に照らして合理的と認められる行為を行っている場合など。

##### ② 事業主の支配・管理下にあるが、業務に従事していない場合

休憩時間に事業場構内でキャッチボールをしている場合、社員食堂で食事をしている場合、休憩室で休んでいる場合、事業主が通勤専用提供した交通機関を利用している場合など。

##### ③ 事業主の支配下にあるが、管理下を離れて業務に従事している場合

出張や社用での外出、運送、配達、営業などのため事業場の外で仕事をする場合、事業場外の就業場所への往復、食事、用便など事業場外での業務に付随する行為を行う場合など。

以上の場合に、業務起因性が認められるか否かについては、次のようになる。

##### A) 事業主の支配・管理下で業務に従事している場合

この場合、災害は、被災労働者の業務としての行為や事業場の施設・設備の管理状況などが原因となって発生するものと考えられ、他に業務上と認め難い事情がない限り、業務上と認められる。

なお、業務上と認め難い特別の事情としては、次のような場合が考えられる。

- (ア) 被災労働者が就業中に私用（私的行為）を行い、またはいたずら（恣意的行為）をしていて、その私的行為又は恣意的行為が原因となって災害が発生した場合
- (イ) 労働者が故意に災害を発生させた場合
- (ウ) 労働者が個人的なうらみなどにより、第三者から暴行を受けて被災した場合
- (エ) 地震、台風、火災など天災地変によって被災した場合（この場合、事業場の立地条件などにより、天災地変に際して災害を被り易い業務上の事情があるときは、業務起因性が認められる）

##### B) 事業主の支配・管理下にあるが、業務に従事していない場合

入社して事業場施設内にいる限り、労働契約に基づき事業主の施設管理下にあるという意味で業務遂行性は認められるが、休憩時間や始業前終業後は実際に仕事をしているわけではないので、行為そのものは私的行為となる。

##### C) 事業主の支配下にあるが、管理下を離れて業務に従事している場合

出張や社用での外出など事業場施設外で業務に従事する場合は、事業主の施設管理下を離れてはいるが、労働契約に基づき、事業主の命令を受けて仕事をしているので、仕事の場所はどこであっても、途中で労働者

が積極的私的行為を行うなど特段の事情がない限り、一般的に業務遂行性が認められる。業務遂行性が認められるものについては、業務起因性について特にこれを否定すべき事情がない限り、一般的には業務上と認められる。

一方、業務上疾病は、労働基準法施行規則別表第1の2に規定されている<sup>1</sup>。疾病は、負傷や事後的な死亡と異なり、一般に業務起因性の把握や他の業務以外の原因によって生ずるものとの鑑別の困難なものも多いため、医学経験則上、業務との因果関係の確立されている疾病を類型化し、あらかじめ法令に明示することにより、これに該当し一定の要件を満たすものについては、特段の反証のない限り、業務上の事由によって生じたものとして取り扱われる。業務上疾病における業務起因性についていえば、業務に内在する有害因子が発症し、その危険が異体化したものをいい、一般的には、労働者に発症した疾病について、労働の場に有害因子が存在すること、有害因子に暴露されること、発症の経過及び病態が医学的に見て妥当であること、の3要件が満たされる場合には、原則として業務起因性が肯定される。

通勤災害も労災保険による保険給付の対象となる。「通勤災害」は、災害を被ったのが「通勤」の途上でなければならぬが、労災保険法にいう「通勤」と認められるためには、「就業に関し」、「住居と就業の場所との間を」、「合理的な経路および方法により往復」していたことが認定されなければならない。また、原則として中断や逸脱があってはならず、業務の性質を有するものも除かれる<sup>2</sup>。

1 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号、労働基準法施行規則別表第1の2を含む）は、労働基準法施行規則第35条専門検討会の報告書を受けて、2013年に改正され、「ジクロロメタンにさらされる業務による胆管がん」などの疾病が追加された（同年10月1日施行）。

2 通勤途上災害については、天野晋介「通勤途上災害」労働法の争点（2013年、有斐閣）を参照のこと。

## (2) 労災保険の課題—過労死と過労自殺

「Karoshi」（過労死）は、今や世界でも通じる言葉である。そのくらい日本における「過労死(death from overwork)」はよく知られている。過労死が業務上災害と認定されるか否かは、個々の事例により異なるが、最近の傾向としては、過労死は労災として認定される傾向にあると見てよい。厚生労働省は、労働者の脳血管・心臓疾患等による死亡については慎重な態度を示していたが、1970年代後半から労災と認める裁判例が多く出されたことから、認定基準の見直しに踏み切った。

1995年2月1日に出された通達では（厚生労働省基発38号）、①「過重業務」の考慮期間をそれまで1週間としていたのを、1週間より前の業務も含める、②業務の過重性の評価は、今まで一般的に同僚との比較で行われていたのを、同程度の年齢や経験等を持って日常業務を支障なく遂行できる健康状態にある同僚との比較で行う、という修正が図られた（野川1995）。

行政解釈が緩和された後、過労死による労災申請数は増えたが、労働基準監督署では労災と認定されず、裁判に持ち込まれるケースも依然としてある。

1995年以降の裁判例では、業務の過重性の評価について、新基準より緩やかに、当該業務に従事することが一般的に許容される程度の高血圧等の基礎疾病を持つ当該労働者にとって具体的に判断すべきとの判断が強力に示された（名古屋地判平成8.3.27 名古屋西労基署長事件 労判693号46頁など）。

その後、厚生労働省は裁判例を追う形で、まず、1996年1月に不整脈についても労災の検討対象とすることを発表し、さらに、過重業務の存否の判断から、業務と発症との相当因果関係の存在を肯定する最高裁判例<sup>3</sup>をうけて、厚生労働省は「脳・心臓疾患の認定基準

3 横浜南労基署長（東京海上横浜支店）事件・最一小判平12.7.17 労判785号6頁。水町勇一郎『労働法【第5版】』（2014年、有斐閣）

に関する専門検討会」を設置し、疲労の蓄積等についての検討を行い、これをもとに脳・心臓疾患の認定基準を改正し、2001年12月12日付けで厚生労働省労働基準局長から都道府県労働局長あてに通達を發した(平13.12.12基発1063号)。新基準の基本的な考え方は次の通りである。すなわち、①判定のための対象期間を従来の1週間程度から6カ月間まで広げ、蓄積疲労による死亡も対象にして基準を緩和し、②発症前1カ月間に概ね100時間または発症前2カ月間ないし6カ月間にわたって、1カ月あたり概ね80時間を超える時間外労働がある場合は、業務との関連性が強い、という具体的な基準を示した。このほか、新基準では、出張の多さや交代制勤務・深夜勤務といった就労状態も判断材料に入れている。

#### 認定基準の主な改正点

- |  |
|--|
| ① 脳・心臓疾患は、血管病変等が長い年月の生活の営みの中で、形成、進行および増悪するといった自然経過をたどり発症する。                    |
| ② しかしながら、業務によるあきらかな過重負荷が加わることによって、血管病変等がその自然経過を超えて著しく増悪し、脳・心臓疾患が発症する場合がある。     |
| ③ 脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼす業務によるあきらかな過重負荷として、発症に近接した時期における負荷のほか、長期間にわたる疲労の蓄積も考慮することとした。 |
| ④ また、業務の過重性の評価にあたっては、労働時間、勤務形態、作業、環境、精神的緊張の状態等を具体的かつ客観的に把握、検討し、総合的に判断する必要がある。  |

出所 基発1063号 平13.12.12

過労死とともに、最近増えているのが過労自殺である。これについて厚生労働省は、かつては例外的に労災認定するにとどまってきたが、過労自殺による損害賠償を認容する裁判例や過労自殺に対して労災を認定する裁判例が多く出たため、1999年9月14日、過労自殺の労災認定に関する基準を發表した(平11.9.14基発554号)。

新基準は、これまでと異なり、業務と精神障害との関連を相当幅広くとらえている。新基準による業務上外の判断要件は、①精神障害を起こしていた、②発病

前の半年間に業務による強いストレス(心理的負荷)があった、③業務以外のストレスや個人的な事情で精神障害を発病したとは認められない(精神障害やアルコール依存症の既往症がないなど)の3点であり、これらのいずれにも該当する精神障害は業務上の疾病として扱われることとなった。業務によるストレスの強度の評価にあたっては、ストレスの原因となった出来事およびその出来事に伴う変化等について総合的に検討することとされ、そのための指標には、31のチェック項目から成る「職場における心理的負荷評価表」が用いられる。そして、これらの項目についてストレスの強度を3段階で評価され、それらが精神障害を発病させるおそれのある程度のものであったかどうか判断される。また、過労自殺の労災認定は、これまですべて厚生労働省本省が判断してきたが、この指針ができたことにより、労働基準監督署レベルで労災に該当するかどうかの判断が可能となった。

しかし、その後も心理的負荷による精神障害の労災認定件数は増え続けたため、厚生労働省は2010年に「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」を設置して検討を進め、同検討会の報告書にもとづき、2011年、精神障害の業務上外の判断基準を明確化し、手続を簡素化した内容の新たな基準を定めている(平23.12.26基発1226第1号)。

## &lt;参考資料&gt;

野川 1995 野川忍「脳・心臓疾患等の労災認定基準の与える影響」『ジュリスト 1069号』(1995年)

## &lt;その他の参考資料&gt;

太田聰一「労災保険の課題」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』(2001年、東京大学出版会)

石田道彦「過労死をめぐる新認定基準と行政・判例の動向」日本労働法学会誌 87号 (1996年)

古西信夫・古西律子「過労自殺と労災補償」労働経済旬報 1628号 (1999年3月)

葛西嘉隆「過労死認定基準の緩和と人事管理上の留意点」労政時報 3530号 (2002年3月)

水島郁子「過労死」労働法の争点 (2014年、有斐閣)

上田達子「過労自殺」労働法の争点 (2014年、有斐閣)

## 参考資料の URL 一覧(本文に記載のないものも含む)

No.	資料名	出 所
1	雇用保険制度の概要	厚生労働省「2014年版(平成26年版)厚生労働白書(雇用対策)」(2014年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/14-2/dl/05.pdf">http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/14-2/dl/05.pdf</a>
2	雇用保険適用者数、適用状況	国立社会保障・人口問題研究所「2014年版(平成26年版)社会保障統計年報」(2014年) <a href="http://www.ipss.go.jp/s-toukei/j/t_nenpo_back/h26.pdf">http://www.ipss.go.jp/s-toukei/j/t_nenpo_back/h26.pdf</a>
3	失業等給付関係収支状況	厚生労働省「2014年版(平成26年版)厚生労働白書(雇用対策)」(2014年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/14-2/dl/05.pdf">http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/14-2/dl/05.pdf</a>
4	雇用保険二(三)事業関係収支状況	厚生労働省「2014年版(平成26年版)厚生労働白書(雇用対策)」(2014年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/14-2/dl/05.pdf">http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/14-2/dl/05.pdf</a>
5	欧米の雇用保険制度	労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」(2014年) <a href="http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/">http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/</a>
6	アメリカ・失業保険	U.S. Department of Labor, Employment & Training Administration, "Unemployment Insurance" (as of Nov 14, 2014) . <a href="http://workforcesecurity.doleta.gov/unemploy/">http://workforcesecurity.doleta.gov/unemploy/</a>
7	労働者災害補償保険制度、労災保険の財政状況	厚生労働省「2014年版(平成26年版)厚生労働白書(労働条件・労災関係)」(2014年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/14-2/dl/04.pdf">http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/14-2/dl/04.pdf</a>
8	労働者災害補償保険適用状況、労働者災害補償保険給付支払状況	国立社会保障・人口問題研究所「2014年版(平成26年版)社会保障統計年報」(2014年) <a href="http://www.ipss.go.jp/s-toukei/j/t_nenpo_back/h26.pdf">http://www.ipss.go.jp/s-toukei/j/t_nenpo_back/h26.pdf</a>
9	労働保険保険料徴収状況(雇用勘定、労災勘定)	国立社会保障・人口問題研究所「2014年版(平成26年版)社会保障統計年報」(2014年) <a href="http://www.ipss.go.jp/s-toukei/j/t_nenpo_back/h26.pdf">http://www.ipss.go.jp/s-toukei/j/t_nenpo_back/h26.pdf</a>
10	労働災害率および死傷者1人平均労働損失日数、無災害事業所の割合、産業別労働災害の状況	厚生労働省「2013年(平成25年)労働災害動向調査の概況」(2014年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/13/dl/toukei01.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/13/dl/toukei01.pdf</a>

# 13 ジェンダー・性差別禁止・ワークライフ・バランス

## イントロダクション —ポジティブアクション

ポジティブアクションとは、男女の均等な機会および待遇の確保の支障となっている事情を解消することを目的とした取組みで、その基本的な考え方は「女性であるがゆえに優遇する」ことではなく、これまでの性別役割分担意識等によって生じた差を解消することを通じて、均等な機会・待遇の実効性を確保するところにある。1999年4月に施行された改正男女雇用機会均等法（以下、均等法）は、女性の能力発揮の促進について、企業が積極的かつ自主的に取り組むことができるように国が援助を行う旨規定している（20条）。

厚生労働省では、女性の活躍推進協議会を通じて、①労働意欲、生産性の向上、②多様な人材による新しい価値の創造、③労働力の確保、④外部評価の向上、のためにはポジティブアクションが必要であるとしている。具体的には、ポジティブアクションでは、個々の能力や実績に関係なく、結果的に男性優遇となっている制度は見直す、男女ともに多様な働き方を可能にする環境づくりを検討する、性別を超えた「個」の視点で、意欲・能力に応じた抜擢と育成をするという対応が求められる。

ポジティブアクションは、もともとアメリカでアファーマティブアクションとして始まった。包括的な差別禁止法である1964年公民権法の翌年に出された大統領令11246号にもとづくプログラムで、雇用における機会均等を確実にするために、単に差別をしない、という消極的な取組みだけでなく、女性、マイノリティ、障害者、戦争復員など、保護されるべきグループについて、採用、昇進、昇給、教育訓練をはじめとするすべての雇用の側面において、積極的に平等化を推進することを政府契約企業に対して義務づけている。

ポジティブアクションが進んだ形は、格差是正のために、企業に、女性など被差別グループの一定数の雇用等を強制的に割り当てる優遇制度（クォータ制）で

あるが、この制度を導入している国は少なく、アメリカでもカリフォルニア州などごく一部の州だけである。その理由は、クォータ制は性別で割り振られた数の帳尻合わせのために、高い能力と豊かな経験を持つ者が採用されず、それほど高い能力も豊かな経験もないにもかかわらず採用される、という現象を生じさせるからであり、逆差別にあたるという批判もある。

アメリカではアファーマティブアクションを30年以上実施してきたこともあり、雇用の場における男女の機会均等はかなり進んでいる印象を受ける。アメリカでは間接差別と認められる事例<sup>1</sup>があった場合にも、雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Commission）への救済申立てや個人による提訴が可能であり、差別禁止法（公民権法第7編、障害を有するアメリカ人法）にもとづく訴訟では懲罰的損害賠償の請求も認められているため、原告が高額の賠償金を受ける場合もある。企業は、訴訟に負けた場合、財政的にもイメージ的にもダメージを受けるので、訴訟に発展しかねない行為は自然と避けるようになる。

均等法は1999年の改正でポジティブアクションの規定をはじめて盛り込み、2006年の改正で、企業がポジティブアクションの実施状況を公開する場合にも、国が援助できることにした。具体的には、厚生労働省が2007年11月に、財団法人21世紀職業財団に委託して「ポジティブアクション応援サイト（<http://www.positiveaction.jp/pa/>）」を開設している。同サイトでは、ポジティブアクションを積極的に進めている企業の取組みの閲覧、検索ができるが、2014年12月現在、1,228件の企業がポジティブアクション取組み内容を公開している（ポジティブアクション応援サイト参照）。

<sup>1</sup> 日本で多くの企業が導入している家族手当や住宅手当など世帯主を対象とした諸手当を支給する制度は、「世帯主」という中立的な層が対象にみえるが、世帯主のほとんどが男性という状況を考えると、このような制度は間接的に女性を差別しているといえ、アメリカでは間接差別にあたる判断される可能性がきわめて高い。

## 1. ジェンダー論と性差別禁止

### (1) 女性労働の歴史

明治時代、女性が本格的賃金労働者となったのは、紡績工場の女工が始まりであるというが、工場における女性の地位は低く、雇用環境も劣悪であった。特に「女工哀史」と呼ばれた繊維工場に雇われた無数の無名女性労働者たちの犠牲的な働きは、明治・大正時代の近代資本主義の急速な発展を底辺で支えた貴重な労働力であった。

明治時代に制定された民法典は、家族制度を基本とし、男性に社会的な職業に就く役割を、女性に家庭内の無償家事労働をする役割を与えたため、女性の労働者としての役割は補助的なものにすぎなかった。この法的・社会的枠組みは、第二次世界大戦終結とともに姿を消し、新しい憲法によって「法の下での男女平等」が保障され、それにもとづく労働三法が制定されたことにより、女性の労働者としての役割も徐々に変化した。特に1960年代以降の高度経済成長期には、女性は貴重な労働力として重宝されたが、女性の賃金が男性と同等になることはなかった。また、女性は結婚と同時に退職することが慣行となり、ある一定の年齢を超えると社内で「肩たたき」にあうということもあった。結婚退職後、出産し、子育てが一段落するまでは専業主婦として家事・育児に専念したあと、職場復帰を望む女性がでてきたが、彼女らをフルタイム労働者として雇用したがる企業は少なく、その代わりに多くの企業がパートタイム労働者として女性を雇うようになった。有期雇用で、かつ、比較的低い賃金で使用できるパートタイム労働者は、企業にとって便利な雇用調整弁となった。

この高度経済成長期時代の最中、1960年代後半から1970年代前半にかけて、女性解放運動、いわゆる「ウーマンリブ」が盛り上がった。この運動は、その後のフェミニズム運動につながった。「女性解放」から

「男女同権」への変革であった。このような運動は世界ではよりダイナミックに展開され、1979年の国際連合総会における女性差別撤廃条約の採択につながった。日本は1980年に署名したものの、ただちに批准しなかったため、他の先進諸国から日本における雇用環境、教育環境、その他あらゆる面での男女差別的取扱いが厳しく非難された。

日本はようやく1985年に同条約を批准し、同年に勤労婦人福祉法を全面改正するという形で男女雇用機会均等法を制定した。

### (2) ジェンダー論と均等法

ジェンダー論は、欧米で1970年代に展開され始めた理論である。「ジェンダー (gender)」とは、「性」、「性別」を意味するが、「sex」が生物学的な性や性別を表すのに対して、「社会的・文化的性別」、あるいは、「作られた性別」を意味することが多い。ジェンダー論者は、「ジェンダー」は、社会に作られた性別的な役割を意味し、「セックス」ではなく「ジェンダー」を基準に男女を区別するのは、差別になると論じる。ジェンダー論は、特に性差別的な取扱いを許してきた雇用現場をターゲットとすることが多く、日本の雇用環境が「男は仕事、女は家庭」という誤ったジェンダー思想のもとに形成されており、賃金体系も「男性が家族を食わせるだけの賃金を獲得する」よう設計され、女性は専業主婦として家事をすることが当然と考えられていた。また、事情によって女性が働きに出ることがあっても、夫や子どもを養うわけではないから、安い賃金でも構わない、という発想もあった(二宮2002)。

この「性別役割分担型のジェンダー論」をもとに、女性の地位向上、男女平等の達成のための指針が次々と現れ、家族、学校、職場、社会で、男女が平等に取り扱われなければならないという社会的規模での女性の地位向上にジェンダー論が大きな役割を果たすように

なった。

そして、ジェンダー論に加えて、日本企業の性差別的取扱いを違法とする多くの裁判例の蓄積、日本の雇用慣行に対する世界的な批判の高まりが原動力となって、男女雇用機会均等法の制定が実現した。

当初の均等法は、法的拘束力をもたない努力義務規定が目立ったため、ジェンダー論者たちからは「ざる法」と酷評を受けた。たとえば、当初の均等法では、調停は労働者または会社側のいずれかが調停の申立てを行った場合に相手方の同意があることを開始の条件としていたため、会社側の同意がないと調停を開始できないという不備があった。そのため、施行から10年間の間に行われた調停はわずか1件にすぎなかった。

しかし、働く女性が、性により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を作ることは、働く女性のためだけでなく、少子・高齢化が進む中で、今後引き続き経済社会の活力を維持していくためにも不可欠であるという意識が高まり、1997年、均等法はその機能を強化すべく以下のように改正され、1999年4月1日から施行されるに至った。

### (3) 1999年均等法改正

改正均等法は、雇用における性差別禁止法たる性格を意識して、女性労働者のための雇用における男女差別的規制を拡充強化するとともに、女性労働者の就業援助を妊娠中・出産後の健康確保のための措置に限定した。

その内容は、①募集、採用、配置、昇進に関する努力義務規定を「女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない」(5条、募集、採用)、「労働者が女性であることを理由として男性と差別的取扱いをしてはならない」(6条、配置、昇進)との強行規定、禁止

規定としたこと、②従来の片面性を修正し、女性みの募集・採用などの女性優遇を原則違法としつつ、女性の機会拡大のためのポジティブアクションを適法とし、同措置への国の援助を規定したこと、③教育訓練に付されていた規制の限定を外し、セクシュアル・ハラスメントに関する事業主の配慮義務を規定するなど規制の幅を拡大したこと、④機会均等調停委員会による調停を当事者一方の申請でも開始できるようにし、強行規定、禁止規定への違反のうち悪質なケースについては労働大臣が企業名を公表できるようにするなど、実効性確保の措置を強化したこと、などである。

労働基準法も改正均等法に合わせて一部改正され、女性の時間外・休日労働・深夜業の規制が解消された。特にこの労働基準法の改正により、今までは就業形態の事情等のため法律上女性の就労が不可能もしくは困難であった職業分野に対する壁が取り払われたことになる。

改正均等法の制定と並行して、同一内容の資格については男女同一の名称とすべきであるという観点から、保健婦助産婦看護婦法の一部改正により、これまで保健婦・保健士であった資格を「保健師」に、看護婦・看護師であった資格を「看護師」に、准看護婦・准看護師であった資格を「准看護師」と改めたほか、児童福祉法施行令の改正により、保母・保父という資格を「保育士」に統一している。また、求人広告ガイドラインでは、スチュワーデスといわれていた職種を客室乗務員に、ウェイトレスをフロアスタッフに、と変更するよう指導している。

## 求人広告ガイドラインの主な内容

フレッシュマン	→	フレッシュな人
営業マン	→→→	営業マン（男女）、営業職
女性パート	→→→	パート
ウェイトレス	→→	フロアスタッフ
スチュワーデス	→	客室乗務員、 フライトアテンダント
カメラマン	→→→	撮影スタッフ
貴女のソフトな感性	→	ソフトな感性
【例外】（男性のみ、女性のみ）の募集も次のような場合には可） 神父、巫女、ホスト、ホステス、女性更衣室の係員など		

## 1999年均等法の改正点

事 項	改正後	改正前	
差別の禁止	募集・採用	禁止	努力義務
	配置・昇進	禁止	努力義務
	教育訓練	禁止	一部禁止
	福利厚生	一部禁止	一部禁止
	定年・退職・解雇	禁止	禁止
女性のみ・女性優遇	原則禁止	適法	
調停	一方による申請可	双方同意が条件	
制裁	企業名の公表	規定なし	
ポジティブアクション	国の援助	規定なし	
セクシュアル・ハラスメント	事業主の配慮義務	規定なし	

1999年の法改正によって、男女別の採用が原則禁止となり、見かけ上は「男女別募集」を見ることはほとんどなくなったが、採用選考の段階で人事担当者の裁量によって、男女の差別が温存される可能性は現在も残っている。

## (4)2006年均等法改正

2006年6月15日、均等法および労基法の一部を改正する法律案が可決し、成立した。改正の主な内容は次の通り。なお、本法の施行は2007年4月1日からである。

## ① 性差別禁止の範囲の拡大

(ア) 男女双方に対する差別の禁止

- (イ) 差別的取扱いを禁止する雇用ステージの明確化・追加（配置における権限の付与・業務の配分、降格、雇用形態・職種の変更、退職勧奨、雇止めについて規定）
- (ウ) 間接差別の禁止（省令で列挙する以下の要件について業務遂行上の必要など合理性がある場合を除き、間接差別として禁止。一募集・採用における身長・体重・体力要件、コース別雇用管理制度上の総合職の募集・採用における全国転勤条件、昇進における転勤経験要件）

## ② 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

- (ア) 妊娠・出産・産休取得その他省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いの禁止
- (イ) 妊娠中・産後1年以内の解雇の無効

## ③ セクシュアル・ハラスメント対策

- (ア) 男性に対するセクシュアル・ハラスメントも対象とする
- (イ) セクシュアル・ハラスメント対策として雇用管理上の措置を義務化

## ④ 男女雇用機会均等法の実効性の確保

- (ア) 調停および企業名公表制度の対象範囲の拡大

## ⑤ 女性の坑内労働の規制緩和

## (5)2013年均等法施行規則改正

2013年12月24日、均等法施行規則の一部を改正する省令等が公布され、翌2014年7月1日から施行されている（平成25年12月24日厚生労働省令第133号）。その主な内容は次の通りである（厚労省HP <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000033232.html>）。



**① 間接差別となり得る措置の範囲の見直し**

コース等別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転職要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転職要件を設けることは、間接差別に該当することとする。

**② 性別による差別事例の追加**

性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例を追加。

**③ セクシュアル・ハラスメントの予防・事後対応の徹底等(セクシュアル・ハラスメント対策指針の改正)**

- (ア) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示。
- (イ) セクシュアル・ハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアル・ハラスメント防止の効果を高める上で重要であることを明示。
- (ウ) セクシュアル・ハラスメントの相談対応に当たっては、その発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしている。その対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアル・ハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示。
- (エ) 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。

**④ コース等別雇用管理についての指針の制定****(6) 処遇における性差別と裁判例**

労働基準法第4条は、男女同一賃金を規定する。これは、先進諸国のなかでも、もっとも早くに作られた規定で、画期的なものであるとされた。しかし、労働基準法は、賃金以外の側面での男女格差については規定を設けていない。第3条の均等待遇原則にも「性別」を理由とする差別は含まれていない。そのため、均等法ができる以前、多くの企業は、定年年齢、基本給以外の諸手当、昇進・昇格といった面で、性別によって異なった処遇をしてきた。これは1970年代以降の裁判例をみてもあきらかである。たとえば、パートタイマーの契約更新拒否が解雇となるかどうかを争った東芝柳町工場事件（最一小判昭和49・7・22民集28巻5号928頁）、男女別の定年制が問題となった伊豆シャボテン公園事件（最三小判昭和50・8・29労判233号45頁）、日産自動車事件（最三小判昭和56・3・24民集35巻2号300頁）、生理休暇の賃金支給率の減額が問題となったタケダシステム事件（最二小判昭和58・11・25労判418号21頁）、生理休暇の取得を精皆勤手当の計算で欠勤日数とすることが争点となったエヌ・ビーシー工業事件（最三小判昭和60・7・16民集39巻5号1023頁）、産休、生理休暇、育児時間を含めた稼働率80%以下は賃上げを行わないとすることの可否が争われた日本シェーリング事件（最一小判平成元・12・14民集43巻12号1895頁）など、処遇における男女別格差を争った裁判例は後を絶たない。

裁判所による男女平等取扱い法理の発展は、結婚退職制を無効とすることから始まった（住友セメント事件、東京地判昭和41・12・20判時467号26頁）。性別による差別的待遇の禁止と結婚の自由の保障「公の秩序」（民法90条）を構成しており、結婚退職を定める契約は、念書、慣行、就業規則、労働協約の何れを

問わず、合理的理由が認められないかぎり、公序違反として無効となるという法理である。続いて、この法理は女性の若年定年制に及ぼされ（東急機関工業事件、東京地判昭和44・7・1 労民集29巻4号715頁）、女性30歳、男性55歳のような女性若年定年制の定めは、これを正当化する特段の事業がないかぎり、著しく不合理な男女の差別をなすもので「公の秩序」の違反として無効となるとの法理が確立された（菅野2012）。このような法理は、その後の裁判例により、昇進・昇格における差別、差別的整理解雇などにも及ぼされている。

裁判例と均等法制定・改正により、徐々に改善されてきた処遇における男女差別であるが、今後の論点は、間接差別をどうするかに絞られると思われる。

「コース別雇用制度」は、性別を直接の理由とせず、将来企業幹部になることを予定された「総合職コース」や補助的業務に固定される「一般職コース」に分け、それぞれの区分にもとづいて処遇が決められている。そのため、直接的には均等法に違反するとは言い難い（水町2014）。しかし、「総合職コース」の多くは男性、「一般職コース」の多くは女性となっている場合や、一般職の採用をゼロにして、一般事務職として派遣社員を配置する場合などがあり、この「コース別雇用制度」が日本型の間接差別を形成しているという批判もある。また、「世帯主」のみを対象とする住宅手当や家族手当を支給する制度も、現実には夫が世帯主である場合が圧倒的に多いことから、間接差別のひとつであるといわれる。

国は、2013年の均等法施行規則改正時に、コース等別雇用管理指針（平成25年厚生労働省告示第384号）を制定し、コース等別雇用管理を行うにあたって、事業主が留意すべき事項を以下の通りあげている。

- ①「一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けること」
- ②「一方の性の労働者のみ特別な要件を課すこと」
- ③「形式的には男女双方に開かれた制度になっている

が、実際の運用上は男女異なる取扱いを行うこと」  
このような見直しは差別解消に向けて一歩前進と評価する意見もあるが（藤本2014）、均等法自体が間接差別に対して明確な姿勢を示しているわけではなく、実効性に乏しいといわざるをえない。

#### <参考資料>

- 二宮2002 二宮厚美「ジェンダー論と働く女性の権利」月刊女性&運動2002・5（2002年）  
菅野2012 菅野和夫『労働法（第10版）』（2012年、弘文堂）  
水町2014 水町勇一郎『労働法（第5版）』（2014年、有斐閣）  
藤本2014 藤本茂「男女雇用機会均等法の政策課題」労働法の争点（2014年）

#### <その他の参考資料>

- 中島通子『働く女性のQ&A』（1999年、有斐閣）  
浅倉むつ子『男女雇用平等法論』（1991年、ドメス出版）  
浅倉むつ子『労働法とジェンダー』（2004年、勁草書房）  
女性労働問題研究会編『均等法改正で平等は可能か』（2006年、青木書店）

## 2. 欧米における雇用差別禁止

### (1) 欧米における雇用差別禁止法

アメリカで性差別禁止が初めて明文化されたのは1963年の平等賃金法である。この法律は、性別にもとづく賃金差別を禁止する法律で、「その遂行のために同一の技能、努力および責任を要し、かつ同様の労働条件の下で行われる職務」における同一労働に対して、労働者間で性別による賃金差別を行ってはならないと定める（6条(d)(1)）。例外的に賃金格差が認められるのは、賃金格差が年功制度、能力成績による任用制度、生産の量・質による出来高払い制度、その他性別以外の要素にもとづく差異による場合のみである。

翌年に制定された公民権法第7編はさらに包括的な性差別禁止を盛り込んでいる。すなわち、使用者が、人種、皮膚の色、宗教、性別、または出身国を理由として、個人を雇用せず、または雇用を拒否し、もしくは個人を解雇すること、または雇用における報酬、条件、権利について、個人を差別することを禁止し、また、人種、皮膚の色、宗教、性別、または出身国を理由として、個人の雇用機会を奪ったり、その他労働者としての地位に不利な影響を与えたりするような方法で、労働者や求職者を制限、隔離、分類することを禁止する（703条(a)）。

公民権法第7編の差別規定に「性」が盛り込まれたのは「偶然の産物」とあるといわれているが、この偶然によりアメリカは雇用の場における性差別解消を大きく進めることができた。

その後も年5万ドル以上の政府契約を締結し、50人以上を雇用する事業主に対しては一定比率以上の黒人、女性、マイノリティの積極的雇用、訓練、昇進（アファーマティブアクション）を義務づける大統領令11246号の公布（1965年）、公民権法改正による懲罰的損害賠償制度の導入（1991年）など、性差別禁止立法は、日本の均等法と比べると、極めて広範囲で、処

罰も厳しい。ただし、日本と異なるのは、公民権法がすべての使用者に適用されるのではなく、従業員15人未満の企業については適用が除外されている点である。

イギリスには、女性に関する優遇措置や男女平等原則との関連で関係する基本法は存在しない。しかし、1972年のEC加盟により、EC法を遵守する義務を法的に負うことになり、その結果、1957年のEECローマ条約119条（男女同一労働・同一賃金原則）、1975年同一賃金指令、1976年均等待遇指令などEC法の男女平等に関する法原則を自国の法制度の中に取り入れなければならなかった。そこで、政府は、1975年に同一賃金法と性差別禁止法を施行した。

性差別禁止法は、雇用機会、昇進、配転、訓練などにおいて性差別を禁止する法律である。女性が差別的待遇を受けたと判断した場合には、「機会均等委員会」（EOC）へ救済申立てを行うことができる（ただし、罰則はなし）。また、イギリスにおいてもアメリカのアファーマティブアクションと同様のポジティブアクションを導入している。

### (2) セクシュアル・ハラスメント

日本では1980年代後半に議論が始まったセクシュアル・ハラスメントであるが、アメリカでは1970年代に問題が表面化し、1980年に雇用機会均等委員会が出すとともに、セクシュアル・ハラスメント行為が公民権法第7編に違反することが明確にされた。

雇用機会均等委員会のガイドラインは、日本のセクシュアル・ハラスメント指針のモデルとなったものであるが、性的な行為をなすこと、要求することから、性的な嫌がらせをすることまで、幅広くセクシュアル・ハラスメントとしてとらえている。つまり、ある従業員が女性で（または男性で）なかったならば、被るこ

とがないような不快な状況を作り出すことがセクシュアル・ハラスメントとなりえるのである。

セクシュアル・ハラスメントに関する訴訟は、1980年代から数が増えはじめたが、公民権法第7編にもとづく訴訟につき懲罰的損害賠償が請求できることになった1991年以降は、損害賠償額の高騰化が話題となった。

アメリカに進出している日本企業は、アメリカ法の知識に乏しいためか、セクシュアル・ハラスメント行為の管理が十分でないケースも目立ち、頻繁に訴訟の対象になっている。なかでも有名なのは、米国三菱自動車製造の事件である。1996年、ニューヨークで雇用機会均等委員会は、米国三菱自動車製造（本社・イリノイ州）が長年、女性従業員へのセクシュアル・ハラスメントを放置していたとして、公民権法違反で同社を相手取り、女性1人あたり最高30万ドルの支払いや、退職者の職場復帰などを求める訴えをイリノイ州の連邦地裁に起こしたことから始まった。この事件は、700人の女性が被害にあった可能性があり、同委員会の提訴としては、過去最大規模となったが、両者は、1998年6月に和解金、総額3,400万ドルで和解した（EEOC 1998）。また、1999年には、北米マツダが、元女性従業員に日本人上司からセクシュアル・ハラスメントを受けたと訴えられ、フロリダ州マイアミ連邦地裁により約440万ドルの損害賠償を支払うよう命じられている（Atlanta Business Chronicle 2007）。さらに、2006年には北米トヨタが元CEO秘書からセクシュアル・ハラスメントの訴えを起こされており、日系企業のセクシュアル・ハラスメント対策がお粗末であると指摘されている（BBC News May 3, 2006）。

#### <参考資料>

EEOC 1998 U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Milestones: 1998,"  
<http://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/milestones/1998.html>  
Atlanta Business Chronicle 2007 Atlanta Business Chronicle, "Drawing the line"  
<http://www.bizjournals.com/atlanta/stories/2007/06/25/smallb1.html>

#### <その他の参考資料>

横山和子「日本および欧米における男女の雇用均等」東洋学園大学紀要第8号（2000年）  
<http://www.ba.tyg.jp/~yokoyama/EqualEmployment.pdf>  
山崎文夫「セクシュアル・ハラスメント」労働法の争点（2014年）

### 3. ワークライフ・バランス —イギリスの取組み

#### (1) ワークライフ・バランスとは

ワークライフ・バランスとは、労働者ならびに管理職に就く人が仕事以外に生活を有し、仕事以外での責任や義務が尊重されるべきであるという認識を意味する。ワークライフ・バランスがうまく保たれているということは事業が円滑に運営されているという証明でもある。ワークライフ・バランスは労働者の家庭生活の質の向上だけを意味するのではなく、職場における労働者の貢献度を高めることも意味する。

1980年代以降、欧米では女性の社会進出、家族形態の多様化、そして人口の少子高齢化を背景に男女労働者の意識が変わり、「仕事と生活のバランス（以下、ワークライフ・バランス）」をどう保つかに重きを置くようになり、企業も労働者の志向を受け入れ、環境の整備を試みるどころが増えた（BLT特集 2006）。たとえば育児・介護休業制度、ワークシェアリング、テレワークなどが例としてあげられる。

かつてこのような施策は「ファミリー・フレンドリー」として位置づけられていたが、ワークライフ・バランスはより広い施策を包含し、性別や年齢に関係なく、労働者の仕事と生活全般のバランスを支援するという考え方にもとづいている（前掲BLT 特集 2006）。したがって、「ライフ（生活）」のなかには育児や介護だけでなく、地域活動、趣味、学習といった活動も含まれる。

以下では、2000年から大々的にワークライフ・バランスキャンペーンをスタートさせ、合計特殊出生率の上昇など一定の効果をあげていると評価されるイギリスの例を紹介する。

#### (2) ワークライフ・バランス・キャンペーン

EUでは1993年に週労働時間を48時間とする労働時間指令が制定され、時短の動きが活発化した。しかし、イギリスは唯一、週労働時間の適用除外を受けており、他のEU諸国からの反発が大きかった。他方、旧貿易産業省（2009年にビジネス・イノベーション・技能省（BIS）に名称変更）の調査から7割の労働者が柔軟性の高い仕事を求めており、また、約50万人が仕事のストレスから病気になっていることがわかったため、ブレア首相（当時）は2000年3月労働者が仕事とそれ以外の生活の調和を図れる政策—ワークライフ・バランス・キャンペーンを展開することを決めた。

イギリス政府は、フレックスタイムなどを導入する企業にコンサルティング費用を助成する、ワークライフ・バランスのための専用ファンドを設置している（チャレンジファンド）。同ファンドには開始から4年間で約20億円が投じられたが、生産性の向上や離職率の低下といった効果が確認されている。

また、政府からワークライフ・バランス・キャンペーンの実施省に指定された旧貿易産業省では、労働者の就労パターンを時間・場所・休暇の3つの観点から考察し、それぞれの労働者がワークライフ・バランスを保てるよう企業に促した。

各観点におけるワークライフ・バランス支援には次のような制度がある。

##### ① 時間

- ・ パートタイム
- ・ 期間限定の労働時間削減
- ・ ジョブシェアリング（複数の労働者が仕事を分担する）
- ・ 学期間労働（子どもの学校の休暇期間は無給休暇を取る）
- ・ 代替休暇

- ・フレックスタイム
- ・圧縮労働時間制（一労働週の労働日数を短縮し、1日の労働時間を長くする）
- ・年間労働時間制（年間労働時間を設定し、事業の繁閑に合わせて各社員の労働時間を決める）
- ・シフト制
- ・シフトスワッピング制（社員が必要に応じて、社員間でシフトを変更する）
- ・自己管理勤務（日々必要なスタッフとスキルを会社が決めたいうで、各社員が働きたい時間を提案する）
- ・時間外・休日労働の代休
- ・時差出勤
- ・自発的な一時的短時間勤務
- ・キャリア・ブレイク（社員が長期の休暇を有給または無給で取得する。期間終了後の復職が保障されている）

## ② 場所

- ・ホームワーキング（フルタイムの在宅就労）
- ・テレワーキング（電話やコンピューターを使いオフィス外で勤務する）

## ③ 休暇

- ・産前産後休暇・養子休暇
- ・育児休暇
- ・サバティカル休暇
- ・スタディ休暇（仕事関連の研修のための休暇）

## (3) 2006年就業家族法

2005年10月、旧貿易産業省は就業家族法案(Work and Families Bill)を発表したが、同案は2006年1月に議会に提出され、6月に成立した(The Work and Families Act 2006)。同法は労働者の仕事と育児の両立を支援し、雇用権や雇用主、労働者の責務に関する近代的な枠組みを創設し、事業への影響を最小化することを指すもので、2006年10月1日から施行されている（一部は2007年4月1日施行）。また、同年以降、母親と父親の育児休暇に関する法律(The Maternity and Paternity Leave Act)、法定父親給付および法定養子給付に関する改正規則(The Statutory Paternity Pay (General) and Statutory Adoption Pay (Weekly Rates (Amendment) Regulations 2006)、労働時間改正規則(The Working Time (Amendment) Regulations 2007)など、ワークライフ・バランスに関連した法律や規則(改正規則)が数多く成立している。2014年12月時点での、これらの法律と規則の主な内容は次の通りである。

法定年次休暇	5.6週（一定の要件あり）
通常の出産休暇期間	26週
追加の出産休暇期間	26週(通常の出産休暇と合わせて合計52週)
出産給付の受給資格を得るのに必要な雇用期間	なし
法定出産給付期間	39週
法定出産給付の金額（割合）	最初の6週間については平均賃金の90%、その後は週あたり138.18ポンドまたは平均賃金の90%のいずれか低い方（2014年現在）

出所 gov.uk (2014.12)

<https://www.gov.uk/browse/working/time-off>

#### (4) ワークライフ・バランスに対する 企業の取組み

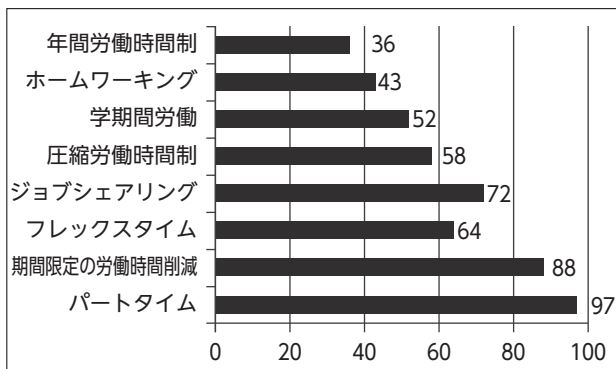
イギリスはワークライフ・バランス政策を開始した後、これまで4回にわたって同政策にもとづく内容を企業が実行しているかなどを含む包括的な調査を行っている。ここでは、第4回調査の内容を簡潔に紹介する。

第4回ワークライフ・バランス企業調査(BIS 2014) (The Fourth Work-Life Balance Employer Survey 2013) は2013年5月から9月の間にさまざまな業種、規模の8,500社に対して行われたもので、企業が柔軟な働き方や、出産休暇、父親休暇、労働時間などで、どのような規定を定めているかについて調査している。

同調査によると、何らかの形態の柔軟な働き方を取り入れている企業は90%を超えており、社会に浸透していることがうかがえる。

ただ、制度によっては特定の職種や役職に就く労働者についてのみ取得可能としているケースもあり、企業によってばらつきがみられる。

#### 企業が導入している柔軟な働き方 (単位 %)

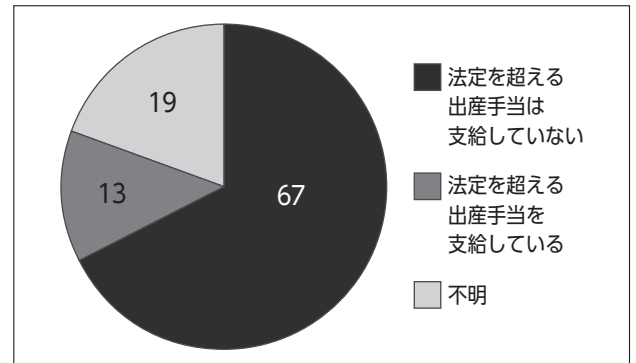


出所 The Fourth Work-Life Balance Employer Survey 2013 (BIS 2014) より作成

出産給付については、イギリスでは法定で39週間の給付が使用者に義務付けられている。法定の基準を

超える出産手当を支給しているのはわずかに13%だが、規模の大きい企業ほどその割合は高い。

#### 法定を超える出産手当を支給する企業の割合 (単位 %)



出所 The Fourth Work-Life Balance Employer Survey 2013 (BIS 2014) より作成

父親休暇については、イギリスでは法定で2週間の休暇が父親に与えられる。同調査では、回答企業の37%が過去2年間に父親休暇の権利を得た社員がおり、該当する社員のほぼ全員が出産時に実際に父親休暇を取得したと答えている。この数字は前回調査(第3回調査)よりも大きく上昇している。2011年の改正によって一定の条件の下、最高6カ月間の追加父親休暇が認められることになり、64%の企業がこの改正を認識していると回答している。しかし、実際に追加の父親休暇を上限まで取得した社員は該当者の15%にすぎなかった。また、8割強の企業は男性社員がパートナーの出産前の通院に付き添うことを認めていた。

## (5) ワークライフ・バランス政策の効果

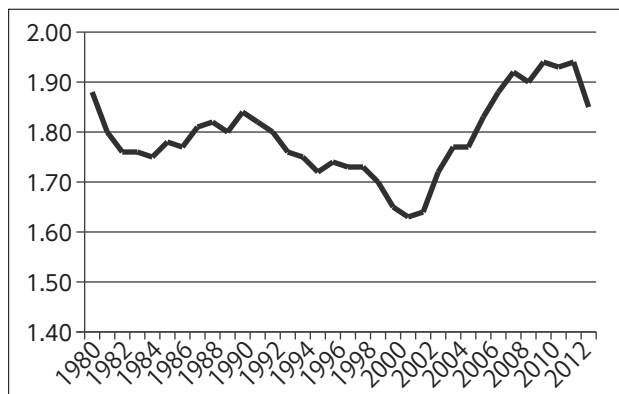
ワークライフ・バランス政策がスタートしてから10年以上が経過した。同政策が出生率にプラス効果を発揮していると考えられるほか、女性の労働市場参加率上昇や働く母親の会社への定着率の上昇に貢献しているという調査結果がでている。たとえば、ビジネス・イノベーション・技能省によると、育児休暇を取得した後に転職する母親の割合は、2002年には41%であったが、2007年には14%に激減している(BIS 2010)。

もし、ワークライフ・バランスの普及が、企業に対して財政面や人事管理面でのメリットを与え、出生率の上昇にも貢献するのであれば、この政策を拡大しない手はない。イギリスが就業家族法を制定し、より労働者と家族にやさしい制度を拡充する方向性を示したのはこう考えたからに違いない。

日本もイギリスをはじめとする欧米におけるワークライフ・バランス支援の動きを見逃しているわけではない。次項で日本の取組みとイギリス以外の先進国の動きを簡潔に紹介したい。

### イギリスの合計特殊出生率の推移 (2008年～2013年 イングランドおよびウェールズ)

(単位 %)



出所 Office for National Statistics (ONS)

#### <参考資料>

BIS 2014 Department for Business, Innovation and Skills, "Fourth work-life balance employer survey (2013)," 2014.  
<https://www.gov.uk/government/publications/fourth-work-life-balance-employer-survey-2013>

#### <その他の参考資料>

労働政策研究・研修機構「ワークライフ・バランス比較法研究<最終報告書>」労働政策研究報告書No.151 (2012年)

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/0151.htm>

みずほ情報総研「英国におけるワークライフバランス推進に向けた取り組みとその実態」(2010年)

[http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k\\_13/pdf/s1.pdf](http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_13/pdf/s1.pdf)

労働政策研究・研修機構「国際的な動向(特集ワークライフ・バランス—欧米の動向とわが国への示唆)」Business Labor Trend 2006年1月号(2006年)

<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2006-01/index.html>

Department for Business, Innovation and Skills, "Work and Families Act 2006 Evaluation Report," 2011.

<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20100430155636/>

<http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/employment-matters/docs/10-844-work-families-act-2006-evaluation>



## 4. ワークライフ・バランス

### —日本の取組み

#### (1) 男女共同参画法と

##### ファミリー・フレンドリー施策

1999年に制定された男女共同参画法は、家庭生活における活動と他の活動の両立を規定している(6条)。男女共同参画基本計画においても、男女が共に職業生活と家庭生活、地域生活を両立することができる基盤の整備について指摘している(内閣府2002)。

男女共同参画会議は、2001年7月、「仕事と子育ての両立支援策の方針について」を閣議決定し、仕事と子育ての両立支援策を打ち出した。同閣議決定は、「両立ライフへ職場改革」、「待機児童ゼロ作戦」、「必要な地域すべてに放課後児童対策を」など5つの柱立てに沿って、それぞれ具体的目標および施策を示し、2004年度までに実施することを目標とした。

また、育児・介護休業取得者の円滑な職場復帰のプログラムを実施した事業主等に対し、「育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金」を支給するとともに、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職又は原職相当職に復帰させた事業主に対し、「育児休業代替要員確保等助成金」を支給している。育児・介護休業法は、育児休業等を理由とした不利益取扱いの禁止、時間外労働の制限、勤務時間短縮等の措置の対象となる子の年齢の引き上げ(2001年改正)、男性の育児休業を取得しやすくし、子育て期の短時間勤務制度や所定外労働の免除を義務付けたり(2009年改正)することで、仕事と育児の両立を促進している。

厚生労働省では、1999年からファミリー・フレンドリー企業に向けた取組みを積極的に行っており、その成果があがっている企業等を、「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰している。

#### 「ファミリー・フレンドリー企業」とは

ファミリー・フレンドリー企業とは、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組みを行う企業をいい、具体的には以下の4つの柱からなる。

- ①法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること
- ②仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、かつ、実際に利用されていること
- ③仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること
- ④仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもっていること

出所 厚生労働省HP

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/family/>

## (2) ファミリー・フレンドリーからワークライフ・バランスへ

日本は、ファミリー・フレンドリー施策を中心に、労働者が「仕事と家庭」の両立を図れる職場作りに力を入れてきたが、ようやく、ワークライフ・バランスの推進についても力を入れるようになってきた。

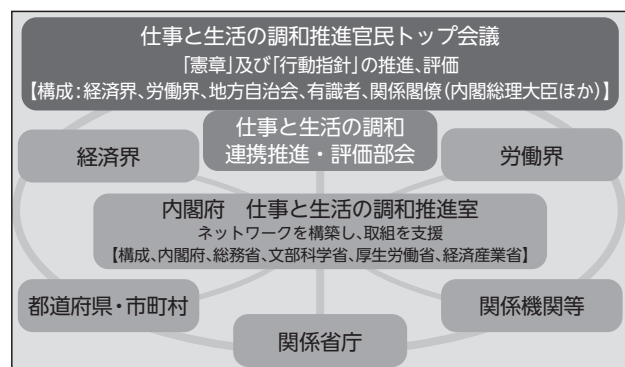
ファミリー・フレンドリーとワークライフ・バランスの違いは何か。ワークライフ・バランスは、家庭生活以外の趣味、学習、地域活動が含まれるという点でファミリー・フレンドリーよりも範囲が広い。これまで仕事を優先してきた労働者も自分自身の生活を重視して、QOLを高めるべきではないかという考えが根底にある。

しかし、日本では、ワークライフ・バランスは子育て支援策、あるいは女性活用策としてとらえられがちである（武石 2006）。名前を変えただけで中身は変わっていない。しかも、たとえ男女労働者を対象としても、男性労働者が制度を利用するケース、利用できるケースはまれである。これではワークライフ・バランスが日本に浸透することはない。

欧米の取り組みをみると、たとえば、オランダでは労働時間調整法（2000年）にもとづき、労働者が労働時間を短縮したり、延長したりする権利を持っている。労働者が労働時間の短縮・延長の要求をした場合、企業は合理的かつ重大な事業上の理由がないかぎり、拒否することはできず、要求の理由を尋ねることもできない。またスウェーデンではサバティカル休暇制度を導入したり、ベルギーではタイムクレジット制を導入するなど男女労働者がともに仕事以外の活動に時間をかけられるように取り組んでいる（以上、Todd 2004）。

## (3) 日本のワークライフ・バランスへの取り組み

日本におけるワークライフ・バランスの実現に向けての第一歩は、2007年12月18日の「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において策定された「仕事と生活の調和（ワークライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」であろう。厚生労働省が、本憲章及び行動指針を踏まえて、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進、仕事と家庭の両立支援の取り組みといった施策を推進するほか、内閣府に「仕事と生活の調和推進室」を設け、ネットワークの構築と取り組みの支援を本格的にスタートさせた。



出所 内閣府HP

<http://www.cao.go.jp/wlb/government/index.html>

これを受けて地方公共団体では、たとえば、北海道、千葉県、兵庫県、横浜市、大阪市など20以上の都道府県や市区町村がワークライフ・バランスに貢献した企業や事業所を表彰しているほか、青森県、茨城県、新潟県などでは、育児または介護休業取得中の労働者に対して、生活資金の融資や貸付を行っている。また、東京都、秋田県、福井県、兵庫県などでは、両立支援を行う企業（一定の要件あり）に対して奨励金や助成金を支給している（内閣府HP <http://www.cao.go.jp/wlb/local/pdf/wlb-category.pdf>）。

一方、多くの企業も、従業員の生活事情に配慮した

柔軟な働き方を実現するために、育児・介護諸制度の充実、取得促進に注力している。具体的な例では、育児支援として、法定を超える育児休業・育児短時間勤務制度の拡充、育児に関わる経済的支援、職場復帰支援の充実、男性の育児休業取得の促進、事業所内保育所の設置などがあげられる。また、労働時間の適正化や働き方の改革への取組みとしては、年次有給休暇の計画的取得・連続取得の促進、ノー残業デーの徹底、在宅勤務・テレワークの導入などがあげられる（経団連2014）。

労働者が充実した家庭生活を送り、趣味や関心事にあてる時間を持つことができれば、おのずから仕事のモチベーションもあがるはずである。結果的には生産性の向上、欠勤率の改善といったメリットを企業も享受できる。このように各企業がワークライフ・バランスの推進に真剣に取り組む時期がきている。

#### <参考資料>

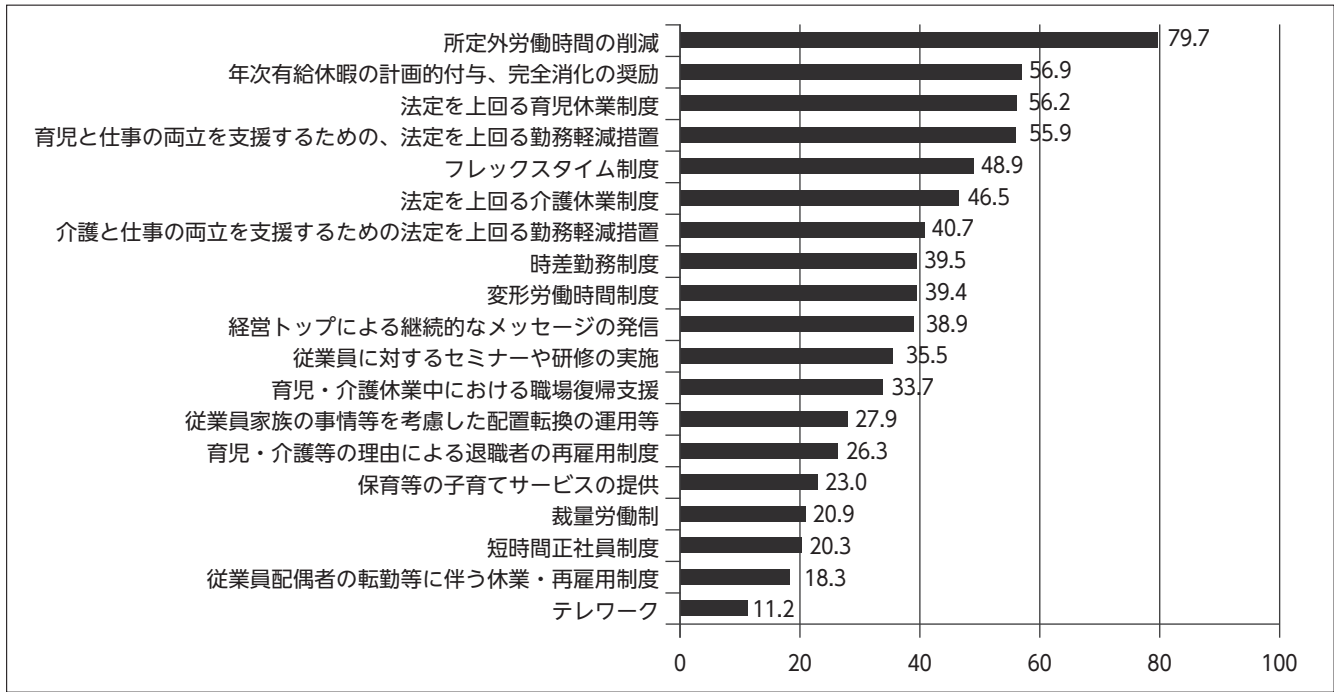
- 内閣府 2002 内閣府「男女共同参画白書」平成14年版（2002年版）  
<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h14/index.html>
- 武石 2006 武石恵美子「ワーク・ライフ・バランス再考」ビジネス・リーダー・トレンド 2006年1月号  
<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2006-01/index.html>
- Todd 2004 Sheri Todd, “Improving Work-Life Balance -What Are Other Countries Doing?” Labour Program, Human Resources and Skills Development Canada, 2004.
- 経団連 2014 日本経済団体連合会「企業のワーク・ライフ・バランス取り組み状況—ワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集（概要）—」（2014年）  
[https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/022\\_gaiyo.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/022_gaiyo.pdf)

#### <その他の参考資料>

- 前田正子「ファミリー・フレンドリーな職場と労働組合の役割」日本労働研究雑誌No.503（2002年）
- 脇坂明『日本型ワークシェアリング』（2002年、PHP新書）
- 脇坂明「仕事と家庭の両立支援制度の分析」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』（2001年、東京大学出版会）
- 川口章「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策」日本労働研究雑誌No.503（2002年）
- BLT 特集 2006 「国際的な動向（特集ワークライフ・バランス—欧米の動向とわが国への示唆）」Business Labor Trend（2006年1月）  
<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2006-01/index.html>
- 労働政策研究・研修機構「ヨーロッパにおけるワークライフ・バランス」（2008年）  
<http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2008/08-045.htm>
- 労働政策研究・研修機構「ワーク・ライフ・バランス比較法研究<最終報告書>」労働政策研究報告書No.151（2012年）  
<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/0151.htm>

## 企業のワークライフ・バランス施策に関する取組み状況

(単位 %)



出所 経団連 2014

## 参考資料のURL一覧(本文に記載のないものも含む)

No.	資料名	出 所
1	女性の活躍推進等に関する調査	厚生労働省「平成 25 年度 (2013 年度) 雇用均等基本調査の概況」(2014 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25r-07.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25r-07.pdf</a>
2	育児休業制度等に関する調査	厚生労働省「平成 25 年度 (2013 年度) 雇用均等基本調査の概況」(2014 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25r-07.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25r-07.pdf</a>
3	介護休業制度等に関する調査	厚生労働省「平成 25 年度 (2013 年度) 雇用均等基本調査の概況」(2014 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25r-07.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25r-07.pdf</a>
4	働く女性に関する対策の概況	厚生労働省「平成 25 年 (2013 年) 版働く女性の実情」(2014 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/13c.pdf">http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/13c.pdf</a>
5	働く女性の状況 (2013 年)	厚生労働省「平成 25 年 (2013 年) 版働く女性の実情」(2014 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/13b.pdf">http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/13b.pdf</a>
6	イギリス企業のワークライフ・バランスへの取組み	Department for Business, Innovation and Skills, "Fourth work-life balance employer survey (2013)," 2014. <a href="https://www.gov.uk/government/publications/fourth-work-life-balance-employer-survey-2013">https://www.gov.uk/government/publications/fourth-work-life-balance-employer-survey-2013</a>
7	ワーク・ライフ・バランスに関する政府の取組	内閣府「仕事と生活の調査推進」HP (政府の取組み) <a href="http://wwwa.cao.go.jp/wlb/government/index.html">http://wwwa.cao.go.jp/wlb/government/index.html</a>
8	ワーク・ライフ・バランスに関する地域の取組	内閣府「仕事と生活の調査推進」HP (地域の取組み) <a href="http://wwwa.cao.go.jp/wlb/local/index.html">http://wwwa.cao.go.jp/wlb/local/index.html</a>
9	企業のワーク・ライフ・バランスに関する取組み状況	日本経済団体連合会「企業のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況 ーワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集(概要)ー」(2014 年) <a href="https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/022.html">https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/022.html</a>

## 14 賃金

## イントロダクション

日本の伝統的な賃金体系は、年功賃金を軸としており、労働者の年齢と勤続年数に比例して、賃金が上がる仕組みである。この日本独自の年功賃金は、戦後まもなく導入され、高度経済成長期においては、企業側が雇用の定着率を高めるために提示する年功賃金と、それに伴う長期雇用関係を労働者が受け入れることで、他国に例をみない長期雇用が可能となっていた。

しかし、年功賃金には、労働生産性や労働分配率と比較して賃金が高いという欠点がある。また、能力や成果によって賃金変動する諸外国の影響や国際競争の激化、経済不況が長引いた際に企業が年功賃金を維持するのが困難になるという事情などから、能力・成果主義への移行が図られるようになった。具体的には、年齢給の廃止、職能給の導入、業務評価による賞与の設置、年俸制の導入などである。

こうした動きは1990年代から多くの企業でみられるようになり、2000年代には一定の条件を満たした労働者についてアメリカのホワイトカラー・エグゼンプションに類似した制度を導入するべきではないかという案も浮上した。しかし、これに対しては労働界からの反発が強く、識者からも「日本のホワイトカラーの働き方にマッチしない」、「ホワイトカラー・エグゼンプションの対象となる労働者は実際には少ない」、「現行の裁量労働制をまず検証すべきである」という意見があり、実現には至らなかった。

厚生労働省は、2013年から労働政策審議会において日本版ホワイトカラー・エグゼンプションの導入を含めた「今後の労働時間法制のあり方」を検討し始め、2015年1月に新しい成果主義の制度案を示した。

同年2月に公表された「今後の労働時間法制等の在り方(報告)」は、「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応えるために、一定の年取要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、長時間労働を防止

するための措置を講じつつ、時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用を除外した新たな労働時間制度の選択肢として、特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)を設けること」(厚労省2015)を提案している。この内容を労働基準法改正案として、第189回通常国会に提出する予定である(2015年3月1日現在)。

対象となる労働者の年取要件については、1年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、平均給与額の3倍を相当程度上回るといったことを法定した上で1,075万円を参考とし、職種を金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)、コンサルタントの業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案または助言の業務)、研究開発業務等を念頭に、法案成立後に改めて審議会で検討の上、省令に規定される。

また、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者の長時間労働を防止するための措置として、一定時間以上の休息時間の確保、4週間を通じ4日以上かつ1年間を通じ104日以上の日休の付与などを設けている。法案が通れば、2016年春の施行となる予定だが、労働側の反発は強く、報告書のとおり成立するかは不透明である。

しかし、グローバル化の進展、働き方や職種の多様化から鑑みて、日本版ホワイトカラー・エグゼンプションの導入が強く要請されているのは否定できない。対象となる労働者の範囲や健康管理措置等については更なる検討が必要であるとしても、制度の導入は喫緊の課題である。

## &lt;参考資料&gt;

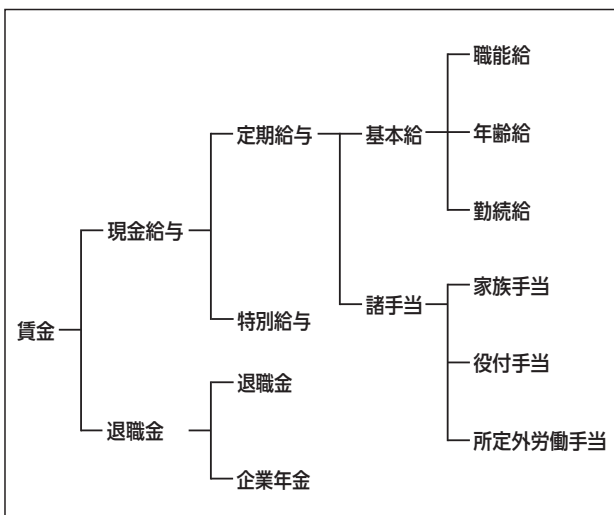
厚労省 2015 厚生労働省労働政策審議会（労働条件分科会）「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」（2015年2月13日）  
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/houkoku.pdf>

## 1. 日本の賃金体系

### (1) 賃金とは

賃金は、労働者にとってもっとも重要な労働条件の1つである。賃金とは何だろうか。給与や給料とどう違うのか。手当やボーナスも賃金に含まれるのか。労働基準法は賃金に関する規定をいくつか設けているが、第11条でその定義を「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」と定めている。「労働の対償」とは、使用者が個々の労働者に対し労働の報酬として支払いを義務づけられるものであり、また逆にいうならば個々の労働者が使用者に対して労働の報酬として支払いを請求できるものである<sup>1</sup>。ただし、会社から支給されるものでも、実費として支払われる旅費、役職員の交際費、作業用品代、そして、制服や作業着などは賃金に含まれない。

#### 賃金の構成



出所 笹島 2001

そのほかに、労働基準法は第24条で、賃金の支払

方法に関して、使用者は、通貨で、労働者に直接、その全額を支払わなければならないと定め、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならないと定めている。これは、(1) 通貨払い、(2) 直接払い、(3) 全額払い、(4) 毎月1回以上定期日払いの賃金4原則といわれる。また、第4条では男女同一賃金の原則（法4条）を定めている。

#### 基本給の決定要素

- ①職務内容
  - (a) 知識・技術・技能の必要度（専門的な知識・技術・技能、資格、教育歴、対人関係の技術・能力等）
  - (b) 熟練・経験の必要度（職務経歴の程度）
  - (c) 責任の程度（意思決定、人事管理、組織管理、予算管理等の責任）
  - (d) 職務遂行の場の物理的条件（騒音、ほこり、ちり、よごれ、危険、屋外の労働等）
- ②保有職業能力
 

現在の職務では発揮されていないが、企業にとって価値のある職業能力（資格、経験、知識・技術・技能など）
- ③必要とする生計費

出所 笹島 2001

### (2) 最低賃金

最低賃金制度とは、最低賃金法にもとづき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度である。最低賃金額は、①労働者の生計費、②類似の労働者の賃金および、③通常の事業の賃金支払い能力を考慮して定められることとなっており、地方最低賃金審議会（公益代表、労働者代表、使用者代表の各同数の委員で構成）での審議を経て、地方労働局長により決定される。

最低賃金より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めた場合であっても、それは法律によって無効となり、最低賃金額と同様の定めをしたものとされ

<sup>1</sup> 田中清定『概説労働基準法』（2001年、労働法令協会）参照

る（最低賃金法第5条第1項、2項）。

最低賃金には、以下のとおり地域別最低賃金と産業別最低賃金および労働協約の拡張適用による地域的最低賃金の3種類がある。

### ① 地域別最低賃金

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、すべての労働者とその使用者に対して適用される。各都道府県ごとに1つずつ、全部で47の最低賃金が定められる。

### ② 特定最低賃金(産業別最低賃金)

特定最低賃金は、特定の産業について、関係労使が基幹的労働者を対象として、地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めるものについて設定されており、各都道府県ごとに全部で239の最低賃金が定められている（2014年3月末日現在）。

### ③ 労働協約の拡張適用による地域的最低賃金

一定の地域の同種の労働者および使用者の大部分に賃金の最低額を定めた労働協約が適用されている場合、労使のどちらか一方の申請に基づき、その賃金の最低額がその地域のすべての労働者に拡張して適用される制度である。現在2つの最低賃金が定められている（2014年3月末日現在）。

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金に限られる。具体的には、基本給と諸手当（ただし、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などを除く。営業手当などは含まれる）が対象となる。逆に、以下の賃金は最低賃金の対象から除外される。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ② 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ③ 所定労働時間を超える期間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）

④ 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）

⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）

⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

特定最低賃金は、都道府県内の一部の産業の一部の使用者および労働者に適用される（18歳未満または65歳以上の者、雇入れ後一定期間未満で技能習得中の者、その他当該産業に特有の軽易な業務に従事する者などには適用されない。地域別最低賃金が適用される）。それに対して地域別最低賃金は、都道府県内のすべての使用者および労働者に適用される（パートタイム労働者、アルバイト、臨時、嘱託などの雇用形態の別なく適用される）。産業別最低賃金が決定されていない業種や職種は、地域別最低賃金の対象となる。

しかし、一般の労働者と労働能力などが異なるため、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭める可能性がある下記の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の適用除外が認められている。

- ① 精神または身体の障害により著しく労働能力の低い者
- ② 試用期間中の者
- ③ 認定職業訓練（事業主等の行う職業訓練の申請を受けて、都道府県知事が認定を行った訓練）を受けている者
- ④ 所定労働時間が特に短い者、軽易な業務に従事する者、断続的労働に従事する者

最低賃金の適用除外許可を受けようとする場合には、使用者は事業所の所在地を管轄する労働基準監督署に最低賃金適用除外許可申請書を提出しなければならない。



### (3)日本の賃金体系の特徴

冒頭にも述べたように、日本の賃金の特徴に年功賃金がある。年齢や勤続年数をベースに賃金額を決定する制度である。若年者は安く雇い、年齢が高くなるに従って賃金額をあげ、最後にはかなりの退職金を出す。雇われている側からすれば、途中で辞めれば損であり、長く勤めてるほど希望がもてる賃金体系である。年功賃金制度のもとでは、定年まで勤続せずに途中で会社を辞めると労働者にとっては損になるため、どうしても「就社」する傾向が高くなる。これは、企業にとっては安定した労働力を維持でき、人事労務管理が比較的容易になるというメリットをもたらし、雇われる側にとっても将来設計が立てやすいというメリットとなる。

しかし、少子高齢化、高学歴化、雇用形態の多様化と、社会や労働市場が変化するにつれて、年功序列制度の維持は困難になってきた。その理由は、企業が年功賃金とそれにもとづく長期雇用を保障することがコスト的にできなくなってきたことと、労働者の能力に関係なく賃金が決まるという制度が国際的にも国内的にも受け入れられなくなってきたことにある。

欧米では、賃金額決定における年齢や勤続年数の評価部分は極めて小さい。もっとも重視されるのは、各労働者のパフォーマンスである。どのような産業で、どの程度の規模の会社に何年勤めているかで決まる日本の賃金とは異なり、どのような職業に就き、成果をあげているかで賃金が決まる。言い換えれば、欧米の賃金制度は、会社にどのくらい貢献できたかにより賃金が決まる制度だといえるであろう。

日本においても、これまでの時間（働いた時間、年齢、勤続年数）を物差しとするスタイルはすでに限界にきている（小嶋 1998）。こうした現状に危機感を覚え、賃金体系を成果賃金制度や年俸制に変える企業もでてきた。しかし、企業のなかには年俸制や成果賃金を賃金切り下げの手段として利用するところもあり、

労働者に危機感を与えるケースや、逆に、これらの新しい賃金制度の導入が労働者の士気を弱めてしまう場合がある。特にこれまで終身雇用を半ば約束されていた中高年齢労働者にとっては、年功賃金から成果賃金への転換は、「寝耳に水」の緊急事態となりかねない。したがって、年功賃金に代わる新しい賃金制度の導入は、労働者の十分な理解と信頼を得てから、透明な制度のもとに実行する必要がある。

学識者の意見においても日本的雇用制度が崩壊するようにいわれることが多い。しかし、長期間の技能形成が必要な部門、個々の労働者の能力を時間をかけて審査する必要がある部門では、「長期雇用」は不可欠であるといわれる（大竹 1999）。

労働者の働きぶりを不完全にしか監督できない部門では、年功賃金は有力なインセンティブシステムとして機能するが、年功賃金が成立するためには、企業の倒産確率が低いという条件が必須となる（大竹 1999）。

いずれにしても企業は、一律的な雇用制度から、労働者の職種や雇用形態に応じた弾力的な雇用制度を確立していくことが求められている。

#### <参考資料>

笹島 2001 笹島芳雄『賃金』（2001年、労働政策研究・研修機構、2001年）

小嶋 1998 小嶋典明「裁量労働と成果主義」『季刊労働法 185号』（1998年）

大竹 1999 大竹文雄「団塊世代と日本の雇用制度」岐阜県産業経済研究センター『岐阜を考える 1999年記念号』（1999年）

#### <その他の参考資料>

今野 1998 今野浩一郎『勝ち抜く賃金改革』（1998年、日本経済新聞社）

## 2. 賃金格差

### (1) 男女間の賃金格差

女性の賃金が低いのは、これまで定着していた「夫が稼得労働を行い、妻が家庭内労働を行う」という役割分担意識と、女性労働力を単なる補助的労働力としてしか見てこなかった企業姿勢に原因がある。1986年に男女雇用機会均等法が施行されて以来、役割分担的発想は乏しくなりつつあるが、現在でも完全になくなったわけではない。女性は結婚や出産を機に退職することがあるため、長期的な視野で業務を任せる社員として女性を雇わない（管理職に登用できない）という企業行動は、いうまでもなく男性労働者を中心に発達してきた年功賃金にもとづく長期雇用制度が根底にある。しかし、少子高齢化により、女性労働力の確保は不可欠であり、女性の労働市場参入あるいは再参入を促進するためには、男女間賃金格差を解消する必要がある。

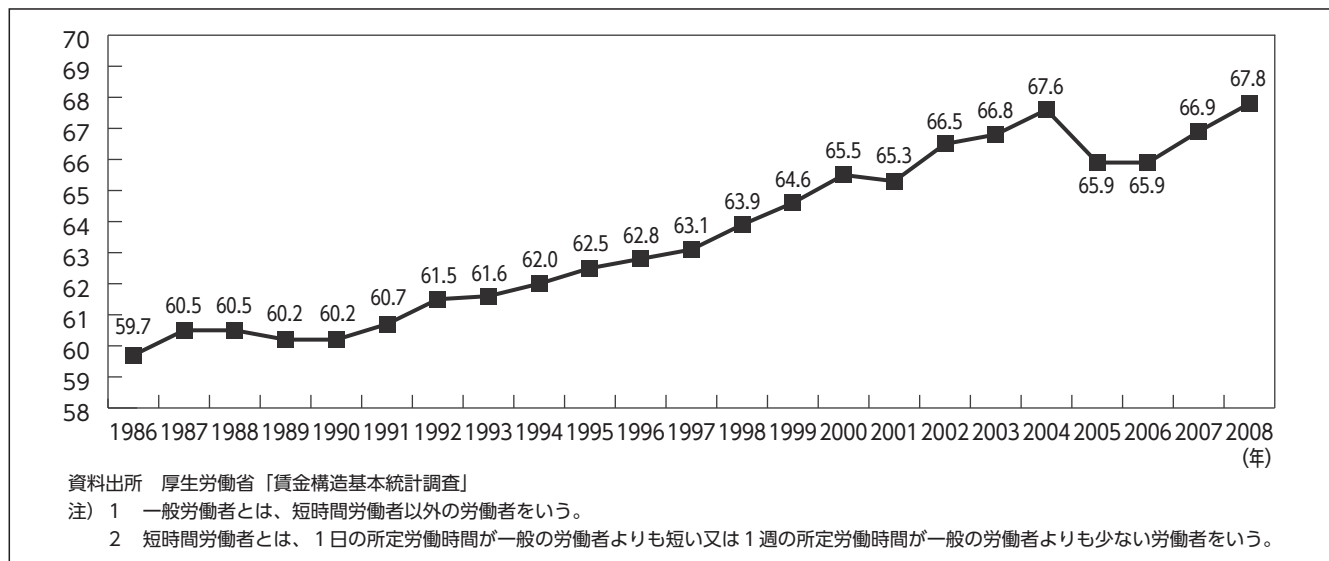
統計をみると、所定内給与における男女間の賃金格差は、年々縮小傾向にある。男性の所定内給与額 100

に対する女性の割合をみると、1986年には59.7だったが2008年には67.8にまで伸びている（厚労省2009）。また、2013年の賃金構造基本統計調査（全国）によると、一般労働者男性の月額賃金は32万6,000円だったのに対して、女性の月額賃金は23万2,600円と9万円以上の差があった。

この格差は、職務（職種、職階）、勤続年数、学歴構成が男女間で異なることが大きいと考えられるが、近年、女性の勤続年数の伸長により、勤続年数の違いが格差に与える影響は徐々に縮小している。その一方で、多くの企業では依然として年功制にもとづく勤続年数にしたがって賃金が上昇するしくみを採用しており、それが出産や育児などで就業を中断して職業キャリア形成が継続的に行えない女性の労働条件に不利に働いているといわれる。男女間賃金格差は欧米諸国でもみられるが、日本の場合は、女性の管理職比率が極端に低いこともあり、格差は比較的大きい。

企業のなかには恣意的に女性の賃金率を低く抑えているところもあるが、多くの場合、そのような制度は憲法の平等原則に反し、民法の公序良俗規定に違反する、あるいは男女同一賃金原則を定めた労基法4条に

一般労働者の男女間所定内給与格差の推移(男性=100)



出所 厚労省 2009

違反するものである。

男女間の賃金格差は、男女雇用機会均等法や労基法の改正といった法制面の整備、女性の高学歴化や職種・雇用形態の多様化が進み、国際的に受け入れられない男女間賃金格差を容認する企業への不信感が広がることによって、今後もさらに縮小していくと期待できるであろう。

## (2) 企業規模間の賃金格差

日本では、欧米と異なり、職種別の賃金体系が発達していない。その代わりに各産業の大企業における賃金制度や賃上げ率が同じ産業の中小企業に少なからぬ影響を与え、産業別・規模別の賃金体系が成り立っている。

企業規模別の平均賃金の動向について、厚生労働省の賃金構造基本統計調査からみてみる。従業者 1,000 人以上の大企業の賃金を 100 としたときの 100～999 人規模、および 10～99 人規模の中小企業の賃金水準は、決まって支給する現金給与額、年間賞与その他特別給与額ともに、小さい規模の企業ほど相対的に賃金水準が低い。また、決まって支給する現金給与額よりも年間賞与その他特別給与額の方がこの傾向は強い。長期的動向を見ると、1957 年度（昭和 32 年度）経済白書において「企業規模別の賃金格差が極めて大きいことが我が国特有の現象」と指摘されて以降、格差は大きく縮小に向かったが、1963 年の中小企業基本法制定以後に限ると、おおむね安定的に推移している。2014 年賃金構造基本統計調査によると、企業規模別の賃金は、男性では大企業が 38 万 1,900 円、中企業が 31 万 2,100 円、小企業が 28 万 5,900 円となっており、女性では大企業が 26 万 5,200 円、中企業が 23 万 3,800 円、小企業が 21 万 4,600 円となっ

ている<sup>2</sup>。

大企業の賃金を 100 とすると、中企業の賃金は、男性で 82、女性で 88、小企業の賃金は、男性で 75、女性で 81 である（以上、厚労省 2014）。

では、なぜ企業規模で賃金に差があるのだろうか。

学説は、企業規模間の賃金格差は、労働者の「質」、  
「能力」の違いによると説明することが多かった（樋口・玄田 1999）。大企業では技術革新の速度が速く、それに対応できる（カン・センスの良さ、適応力、仕事への意欲・取り組み方などの）生来的な労働者の質が重要であると考えられてきた。しかし、大企業と中小企業では、企業内で行われる職場訓練の機会の違いが見られ、それにより労働者の熟練度に相違が生じ、規模間の賃金格差に反映されるという仮説も考えられる。すなわち、労働者が生来的に持つ能力差の他に、企業内部の熟練形成の仕組みの違いが、大企業と中小企業間の賃金格差を生み出していると説明することもできる（樋口・玄田 1999）。

また、中小企業の従業員は、大企業の正社員に比べ使用者に対する交渉力が弱いため、賃金の景気感応度が相対的に大きくなっているのに加えて、バブル崩壊後の景気低迷に伴う労働需要の弱さが、中小企業従業員の賃金上昇率を相対的に低く抑えてきたからだとも説明される（山田 2000）。

企業の規模が大きければ大きいほどスケールメリットを享受することができ、それが従業員の労働条件にも反映される。学校卒業者が大企業への就職を希望するのも、安定した雇用と恵まれた労働条件に惹かれるからだ。しかし、年功賃金にもとづく長期雇用制度では、大企業に就職した者が勝ち組、それ以外は負け組となる傾向が強く、転職やリストラによって勝ち組が負け組に変わることはあっても、負け組が勝ち組へ変わることはあまりない。しかし、労働者が職場におい

<sup>2</sup> 企業規模は、調査労働者の属する企業の全常用労働者数の規模で、常用労働者 1,000 人以上を「大企業」、100～999 人を「中企業」、10～99 人を「小企業」としている。

て習得した技能や技術が、別の職場では正当に評価されず、労働条件が悪くなれば、現在の制度は労働者の向上心を損なうものである。また、中小企業の従業員のなかにも非常に優秀な人がいるが、企業規模の小さい会社で働いているという理由だけで、低い賃金に甘んじなければならないというのも納得がいかない。

ヨーロッパでは、伝統的な産業別協約にもとづく職種別賃金制度が発達しており、同じ職業に従事していて、能力に差がなければ、企業規模にかかわらず、賃金はほとんど変わらない。日本が職種別賃金を導入するかどうかはともかく、流動的な労働市場を形成するには、正確な職業分類とそれに対する評価、そして、年功賃金から能力・成果主義賃金への移行が欠かせないだろう。

### (3)フルタイムとパートタイム間の賃金格差

労働力調査によると、日本のパートタイム労働者(週間就業時間 35 時間未満の者) 数は約 1,568 万人で雇用者総数(5,553 万人)の 28%を占める(数字は 2013 年のもの。労働力調査年報)。1965 年の数字がパートタイム労働者 168 万人、雇用者総数に占める割合 6.2%であったことと比較すると、50 年足らずの間に日本の就業構造が大きく変化し、パートタイムの役割が大幅に拡大したことは明白である。

数が増える一方で、パートタイム労働者の多様化も進んでいる。たとえば、パートタイム労働者の管理職、専門職、基幹職への登用である。しかし、パートタイム労働者の処遇は、フルタイムの正社員と異なった取扱いになっている場合が多い。賃金水準はもとより、賞与や退職金の有無、福利厚生利用の可・不可といった点で区別がなされている(佐藤 2002)。

厚生労働省では、2001 年 3 月より「パートタイム労働研究会」を設置し、今後のパートタイム労働の在り方について検討していたが、2002 年 7 月に最終報

告を発表した。

同研究会では、年功賃金制度から能力・成果主義賃金制度へと徐々に変わりつつあるなか、企業はパートタイム労働者を含めた「働きに応じた処遇」制度を構築することが求められていると述べているが、合理的な理由があり、処遇決定方式を合わせられない場合には、処遇格差は合理的範囲内で認められてもよいとする考えを示している。また、ヨーロッパの同一(価値)労働同一賃金の考えは、日本の土壌にそぐわない可能性があるため、日本独自の「均衡処遇ルール」を確立することが望ましいとしている。そして、現行の税・社会保険制度が、パートタイム労働者の低賃金を助長し、能力発揮への妨げにもなっていることから、就業調整行動が起こりにくい税・社会保険制度への転換が必要であると訴えている。

これらにもとづき、2007 年パートタイム労働法は改正され、2008 年 4 月 1 日から施行されているが(一部は、2007 年 7 月 1 日施行)、注目すべきは、パートタイム労働者を対象とした待遇の原則が創設された点である。事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設された。

さらに、2014 年のパートタイム労働法改正によりパートタイム労働者の公正な待遇の確保を目指した内容が追加されている(2015 年 4 月 1 日施行)。なかでも、「短時間労働者の待遇の原則」(法第 8 条)が新設され、事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとした点は注目される。

今回の法改正によって、パートタイム労働者の処遇がただちに改善されることはないかもしれないが、法

改正を重ねていくことでフルタイムとパートタイムの格差がわずかながらでも是正されていくことは期待できる。

<参考資料>

厚労省 2009 厚生労働省雇用均等・家庭児童局「男女間の賃金格差レポート」(2009年)

[http://www.joseishugyo.go.jp/joho/hourei\\_pdf/45\\_2009.pdf](http://www.joseishugyo.go.jp/joho/hourei_pdf/45_2009.pdf)

厚労省 2014 厚生労働省「平成 26 年賃金構造基本統計調査 結果の概要」(2014年)

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2014/dl/04.pdf>

樋口・玄田 1999 樋口美雄・玄田有史「中小製造業のグローバル化と労働市場への影響」関口末夫・樋口美雄・連合総合生活開発研究所(編)『グローバル経済時代の産業と雇用』(1999年、東洋経済新報社)

山田 2000 山田久「賃金格差拡大は経済活性化をもたらすか—『インセンティブとしての格差』の条件—」日本総研 Business & Economic Review (2000年12月)

佐藤 2002 佐藤博樹「これからのパートタイムの処遇システムに求められること」労働時報(2002年3月)

### 3. アメリカにおける賃金と日本との比較

#### (1) アメリカにおける賃金

アメリカでは、公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act of 1938) において、最低賃金および時間外労働時間の賃金割増率が定められている。公正労働基準法はすべての企業に適用されるわけではなく、年商 50 万ドル以上で、かつ、州際事業を行う企業に適用されるほか、病院、介護施設、学校、公的機関に適用される。また、管理職、専門職、外勤販売員などは公正労働基準法の適用を一部除外される。現在の連邦最低賃金は 7.25 ドルだが (2015 年 3 月 1 日現在)、これよりも高い最低賃金を設定している州もあり、そのような州では州規定の最低賃金が優先して適用される。

賃金制度は管理職や専門職に適用される年俸制とそれ以外の労働者に適用される時間賃金制とに大きく分けることができる。ブルーカラーに多く適用されている時間賃金制は職務給をベースとする。各職業と業務に応じて、職務記述書 (ジョブ・ディスクリプション) を設定し、その評価に応じて 1 時間当たりの賃金額が決定する。労働者の技能や技術が高ければ、それにプラスアルファされる形となる。時間賃金制が適用される労働者には公正労働基準法にもとづき、週 40 時間を超えて働いた場合に、40 時間を超えた時間について 50% の時間外労働手当が支払われる。

一方、ホワイトカラーに多く適用される月給制または年俸制も職務給を基本とする。職務記述書を設定するのはブルーカラーと同じで、その評価と各労働者のスキル、経験、能力を加味して、月給額や年俸額が決まる。管理職の場合には、さらに業績目標が設定されるケースが多い。ホワイトカラーについては、時間外労働手当は基本的には支払われない。

アメリカでは、賞与制度は確立しておらず、賞与を支給する企業は少ない。また、賞与の金額も通常はク

リスマスの時期に数百ドルから給料の 1 カ月分前後と高くはない。業績が良い場合には特別賞与が支給されることもある。また、退職金制度も一般的に普及していない。

アメリカで、労働者が企業を評価する場合、賃金額よりも付加給付の内容を重視することが多い。付加給付とは、健康保険、401k、ストック購入、ストックオプション、退職金、企業年金、生命保険、有給休暇、有給傷病休暇など、賃金以外の金銭的労働条件を総称したものである。業績の高い企業のストック購入プランに加入していると、時には千万単位や億単位の収入を得られることもあり、労働者はより優れた付加給付を求めて、転職する。企業が質の高い労働者を獲得するにはどのような付加給付を備えているかが、大きな影響を与える。

#### (2) アメリカの賃金格差

アメリカにおいても男女間の賃金格差は存在する。しかし、それは性別による差別が原因ではなく、学歴や経験の差が賃金格差になっていると論じられることが多い。実際にアメリカの学歴による賃金格差は、日本よりも大きく、特に 90 年代以降拡大している。これについてはさまざまな要因が考えられるが、たとえば、ITバブルの好景気時に企業が能力の高い IT 労働者を獲得するために高額報酬を厭わなかった反面、かつては失業していた低スキルの者が季節労働者や派遣労働者となって低賃金職に就いた。そのため、高い賃金層が増える一方で、低い賃金層も増えたのではないかと考えられている。

公民権法第 7 編 (Civil Rights Act of 1964) をはじめとする雇用差別禁止法により、人種、皮膚の色、宗教、性別 (妊娠を含む)、出身国にもとづく差別は、採用段階、賃金、解雇などあらゆる雇用側面において禁止されている。しかし、学歴、職業経験、スキルは、そ

の人の職業能力を判断するうえで重要であると考えられており、学歴にもとづく差別は認められている。もっとも、高学歴の者が必ずしも学歴の低い者よりも賃金が高いというわけではなく、各労働者の能力、経験、業績がより重要な判断材料となっている。

アメリカではフルタイムとパートタイム間の賃金格差は名目上存在しない。同じジョブ・ディスクリプションで、同じ勤続期間であれば、パートタイムであれフルタイムであれ、時間給は同じという原則である。しかし、付加給付面においては、パートタイム労働者がフルタイム労働者に比べて、不利な状況にある。

男女間の賃金格差があるのは、冒頭に述べた学歴や経験による差が1つの理由であるが、その他の理由として、女性職の存在が挙げられる。一般的に基幹職といわれる医師や管理職には男性が多いが、補助職といわれる看護師や秘書には女性が多いため、職種別ではなく労働者全体で比較すると、女性の方が賃金が低くなるという指摘である。最近では、男性職には女性が、女性職にも男性が就くようになってきたが、依然としてこの傾向は続いている。

また、企業規模間の賃金格差も全体ではみられるが、職種別でみた格差は比較的小さいようである。

## 4. 今後の課題 一年功制と成果主義

日本の賃金制度は、戦後直後の生活保障賃金をベースとしている。それゆえに、年齢や勤続年数を考慮した年功賃金制や、日本独自の家族手当や配偶者手当が導入され、税・社会保険制度も企業の賃金制度とリンクした形になっている。

日本の年功賃金制度は、安い賃金で雇用できる若者の人口が多いときには可能であったが、少子高齢化時代には、企業負担が厳しく維持するのは難しい。また、労働者の思想の変化、若者の企業離れ、労働市場の流動化、雇用形態の多様化など、働く側にとっても受け入れがたいものになっている。「提供された労働の量と質に応じた賃金」、つまり、能力・成果主義賃金への転換は、避けられないといえる。

しかし、能力・成果主義賃金、特に年俸制には、労働法上いくつかの問題点がある。

年俸制とは、「労働者に支給する基本的な賃金を業績などにより決定し、1年分をまとめて提示する賃金制度」であるが、いくつかの類型がある。

たとえば、①プロ野球選手のような単一確定型年俸制、②年俸構成を業績年一本として年度当初に決めるものの、当該年度の成果・業績も年俸額に反映させて年度末に確定する単一調整型年俸制（役員報酬型）、③年俸を基本年俸と業績年俸の2本立てとし、業績年俸部分は当該年度の成果・業績にもとづいて年俸額を調整し、年度末に確定する複合調整型年俸制、④年俸を基本年俸と業績年俸とで構成し、業績年俸額も前年度の成果・業績評価を基盤とするため、年度当初に確定している複合確定型年俸制、⑤前年度の成果・業績評価を組み入れた基本年俸または職能給と役割給をもって基準賃金として、これとは別に業績賞与を設定して当該年度の成果・業績評価の仕組みを合わせた業績賞与併用型年俸制（日本型年俸制のモデル）、⑥月例給は従来の昇級方式を採用し、賞与についてのみ前年度の成果・業績を反映させる年収管理型年俸制、などがあ

る（古川 2000）。

年俸制に関して問題となるのは、1つには年俸額の減額である。調整型年俸制では、労働者の成果・業績如何では、期待年俸や仮年俸と年度末に確定した業績年俸との差額調整を受けることにより、その分の返還を求められる可能性がある。しかし、それでは、賃金額が年間にわたって確定していないことにならざるをえず、労基法の趣旨に反し、公序良俗に違反するものとして無効となると解されている。

また、労働者が遅刻・欠勤した場合に、年俸制適用労働者の賃金をカットできるかどうかという問題もある（古川 2000）。

2014年（平成26年）の就労条件総合調査によると、年俸制を導入している企業の割合は9.5%であるが、企業規模が大きいほど年俸制を導入している企業割合が高く、1,000人以上の規模では26.4%である。なお、年俸制を導入している企業の割合は最近低下しつつある。2006年の同調査では、年俸制導入企業の割合は17.3%（1,000人以上の規模では37.1%）、2010年の同調査では13.4%（1,000人以上では27.2%）であった。年俸制を導入する企業が減っている理由としては、成果を創出させる賃金・評価のあり方を重視しながらも、制度見直しの動きが強まっていることなどがあげられている（石井 2014）。

2015年に労働基準法改正案が通過すれば、日本版ホワイトカラー・エグゼンプションの導入となり、日本の賃金制度に大きな変革がもたらされることになるが、どの程度の割合の労働者が影響を受けるかは不透明である。

### <参考資料>

古川 2000 古川陽二「成果主義賃金と年俸制」日本労働法学会編集『講座 21世紀の労働法：賃金と労働時間』（2000年、有斐閣）

石井 2014 石井保雄「成果主義・年俸制」労働法の争点（2014年、有斐閣）



## 参考資料の URL 一覧(本文に記載のないものも含む)

No.	資料名	出 所
1	今後の労働時間法制等の在り方について (報告)	厚生労働省労働政策審議会「今後の労働時間法制等の在り方について(報告)」(2015年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/houkoku.pdf">http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/houkoku.pdf</a>
2	性別にみた賃金	厚生労働省「平成 25 年賃金構造基本統計調査 (全国) 結果の概況」(2013 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2013/dl/02.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2013/dl/02.pdf</a>
3	男女間の賃金格差レポート	厚生労働省雇用均等・児童家庭局「男女間の賃金格差レポート」(2009 年) <a href="http://www.joseishugyo.go.jp/joho/hourei_pdf/45_2009.pdf">http://www.joseishugyo.go.jp/joho/hourei_pdf/45_2009.pdf</a>
4	企業規模別にみた賃金	厚生労働省「平成 26 年賃金構造基本統計調査 結果の概況」(2014 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2014/dl/04.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2014/dl/04.pdf</a>
5	アメリカの最低賃金 (連邦) Minimum Wage	U.S. Department of Labor "Wages" <a href="http://www.dol.gov/dol/topic/wages/minimumwage.htm">http://www.dol.gov/dol/topic/wages/minimumwage.htm</a>
6	アメリカの最低賃金 (各州) Minimum Wage Laws in the States	U.S. Department of Labor "Minimum Wage Laws in the States – January 1, 2015." <a href="http://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm">http://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm</a>
7	年俸制導入企業の割合 (2014 年、2010 年、2006 年)	厚生労働省「平成 26 年就労条件総合調査結果の概況：結果の概要」(3 賃金制度) (2014 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/14/gaiyou03.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/14/gaiyou03.html</a>
8		厚生労働省「平成 22 年就労条件総合調査結果の概況」(3 賃金制度) (2010 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/10/gaiyou03.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/10/gaiyou03.html</a>
9		厚生労働省「平成 18 年就労条件総合調査結果の概況」(2 賃金制度) (2006 年) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/06/kekka2.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/06/kekka2.html</a>



## 15 解雇・労働争議

### イントロダクション

#### —労働関係の終了

労働関係が終了するのは、以下の3つの場合である。労働者から退職を申し出る場合、会社から労働契約の解除を言い渡す場合、そして、有期労働契約において期間満了とともに自動的に労働契約が終了する場合である。

労働者から退職を申し出る場合、通常は「依願退職」という形式になる。期間の定めのない契約においては、労働者は2週間の予告期間をおけば、いつでも契約を解約できる（民法第627条第1項）。期間の定めのある契約の場合は、やむを得ない事情がある場合のみ解約できるが、それによって会社側に損害を与えたときには賠償責任を負うことになる（民法第628条）。

一方、使用者から労働契約を解除する場合、いわゆる解雇の場合は、事情が異なるが、これは労働者と使用者の関係が平等ではないからである。

上述のように、民法上は雇用期間に定めがなければ各当事者はいつでも解約の申込みをすることができ、この場合には雇用は解約の申込みから2週間後に終了すると「解雇退職の自由」が定められている。労働者からの労働契約の解約については、この原則が適用されるが、使用者からの労働契約の解約については、労使間の不平等性を考慮して、労働基準法（以下、労基法）をはじめとする特別法に定められるさまざまな解雇制限が民法に優先して適用される。後に述べるように、労基法、男女雇用機会均等法（以下、均等法）、労働組合法（以下、労組法）等が解雇制限を設けている。

したがって、民法においては建前として「解雇自由」を謳っているが、この原則は労基法等の解雇制限に影響され、実際には「解雇自由」ではない。

ところが、解雇について労基法は、業務上災害により休業した期間と産前産後の休業期間およびその後30日間における解雇制限や、30日間の解雇予告または予告手当の支払義務に関する定めをおくだけである。

そのため、会社を解雇され、それを不服とする労働者が解雇の無効を訴えて裁判を起こすというケースが頻発している。裁判所は、数々の裁判例を通じて、いくつかのルールを構築し、「独自のルール」にもとづき、その解雇の正当性を判断した。

この「独自のルール」とは、1つは「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当と是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」という「解雇権濫用法理」である。「客観的に合理的な理由のない解雇」に当たるのは、理由らしい理由が見あたらず恣意的に行われた解雇である。そして「社会通念上相当性のない解雇」とは、当該解雇をめぐる諸般の事情に照らすと解雇に処するのは過酷に過ぎるという場合である。

もう1つの法理は、企業が、経営状況が悪化したときに行う余剰人員の解雇、いわゆる整理解雇に関するもので、①人員整理の必要性、②配置転換等による解雇回避の努力、③解雇対象者選定の合理性、④労使協議の実施等、解雇手続きの妥当性の「4要件」のことをいう。

「4要件」は、もともと1970年代のオイルショックによって引き起こされた不況の中で行われた大量の雇用調整の時期に大企業が行った雇用調整の慣行をもとに、裁判所が「整理解雇法理」として形成したものである。この4つの要件を満たさないと、解雇権の濫用としてその解雇は無効となる。労基法に「このような場合に、使用者は労働者を解雇してもよい」というルールがなかったために<sup>1</sup>、このような要件が作られたのであるが、今では解雇権濫用法理が、もはや判例上確立した感がある。裁判所は個々の整理解雇の事例について「4要件」をもとに検討するわけだが、実際は整理解雇を含む解雇を容易には認めない傾向にある（小嶋2002）。

<sup>1</sup> ただし、差別的な解雇は労基法ならびに均等法によって禁止されている。また、法律上の権利行使を理由とした解雇も労基法、育児介護休業法、パートタイム労働法などによって禁止されている。

ところで、解雇には次のような種類がある。

### ① 普通解雇

②の懲戒解雇や③の整理解雇にあたらないケース。当該労働者を解雇するに合理的な理由が必要である。また、1カ月間の猶予期間を置くか、すぐに解雇する場合には平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う必要がある。社内規程に退職金の定めがある場合は、退職金を支払う必要もある。

### ② 懲戒解雇

労働者の非違行為が著しい場合に懲戒処分の極刑としてなされる解雇。解雇予告の必要も、退職金を支払う必要もない。

### ③ 整理解雇

企業の雇用調整として行われる手段。裁判例で確立した「整理解雇の4要件」をもとにその正当性が判断される（ただし、裁判になった場合のみ）。

いずれの場合においても、解雇に合理的な理由が必要であることは変わらない。

また、企業は、不況時の人員削減の際や、女性労働者の結婚退職や出産退職を促す際などに、特定の労働者に対して退職を勧奨することがあるが、その場合には労働者の意思を尊重する態様で行う必要がある。上司の執拗な退職勧奨を受けて労働者が退職願を出した場合に、後にそれを取り消すことができるかが問題となるケースもある。

民法第96条第1項は「詐欺又は強迫による意思表示は、取り消すことができる」と規定している。したがって、労使間で合意退職（依願退職）が成立した場合であっても、労働者側の退職の意思表示（退職願の提出）が使用者側の強迫に因るものであれば、当該労働者がこれを取り消すことは可能であり、退職の意思表示が取り消されると合意退職も当然に効力を失うこ

ととなる。

強迫は「違法に害悪を示して畏怖を生ぜしめる行為」であり、害悪の告知は、違法性のあることを必要とするが、脅かす行為が違法となるかどうかは、その手段と目的とを相関的に考察して決定しなければならない。退職願を提出しなければ解雇する旨を告げ、退職願の提出を促した行為が強迫に当たるか否かを判断した判例はいくつかあるが、強迫に当たらないとしたものが多い。逆に、強迫に当たるものとしては、喫煙禁止の寮内で喫煙したことを理由に高圧的に数回にわたり退職勧奨したことが強迫に当たるとされたケース（ニシムラ事件・大阪地判昭61・10・17 労判486号83頁）や、社内での暴行事件への関与の疑いを理由に懲戒解雇処分をほのめかされた労働者が、退職届を提出した後に思い直して取り下げたが、会社は合意解約により労働契約が終了したものとした事案で、裁判所は本件合意解約の成立を認めつつ、右解約の申込みは、懲戒解雇をほのめかした工場長らの強迫によるものであったとし、その意思表示の取消が認められるとして当該労働者の請求が一部認容されたケース（ネスレ日本（合意退職）事件・東京高判平13.9.12 労判817号51頁）などがある。

最高裁判所は、転籍や退職の勧奨行為は、限度を超えれば違法な権利侵害となり、損害賠償の支払い義務を生じると判示すると同時に、退職勧奨が不法行為となり得る「5項目の判断基準」を示している（下関商業高校事件・最一小昭55・7・10）。

- ①出頭を命ずる職務命令が繰り返される
- ②はつきりと退職する意思がない労働者に、新たな退職条件を提示する、などの特段の事情がないのに執拗に勧奨を続ける
- ③退職勧奨の回数や期間などが、退職を求める事情の説明および優遇措置など条件の交渉に通常必要な限度にとどまらず、多数回、長期間にわたる
- ④労働者に精神的苦痛を与えるなど自由な意思決定を妨げるような言動がある

⑤労働者が希望する立会人を認めたか否か、勧奨者（会社側）の数、優遇措置の有無などについて問題がある

以上の点を総合的に勘案し、全体として労働者の自由な意思決定が妨げられる状況にあったか否かで、その勧奨行為の適法性が判断される。

長い間、使用者による解雇の適法性の判断は裁判所に委ねる以外にないという状況が続いたが、2007年12月5日に労働契約法が成立し（2008年3月1日施行。平成19年法律第128号）、解雇についてのルールも一部明文化された。本法は、解雇について「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したもとして、無効とする」と定める（第16条）。これは、日本食塩製造事件最高裁判決（1975年（昭和50年）4月25日第二小法廷判決）の考え方を踏襲したものである。

また、本法は、有期労働契約の終了について、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない」（第17条第1項）と定める。そして「使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない」（第17条第2項）と定めているが、これは、有期労働契約の反復更新による紛争を防止するためのものである。

なお、労働契約法は2012年に改正され、2013年4月1日から施行されている。主な改正点は以下のとおりである。

#### A 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる。

#### B 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」がそのままの内容で法律に規定。一定の場合には使用者による雇止めが認められない。

#### C 不合理な労働条件の禁止

有期労働契約者と無期労働契約者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止する。

##### <参考資料>

小島 2002 小島典明「高失業時代の解雇制限法制と解雇のルール」  
中村公宏 + 現代総研編『21世紀のグランドデザイン』（2002年、NTT出版）

##### <その他の参考資料>

厚生労働省HP 「労働契約（契約の締結、労働条件の変更、解雇等）」  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisokunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisokunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/index.html)

## 解雇の種類

解雇の種類	内 容	解雇予告・手当	裁判所のルール
普通解雇	懲戒解雇や整理解雇でないもの。 合理的な理由が必要。	要	客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当と認めることができない場合には権利の濫用として無効になる。
懲戒解雇	労働者に非違行為があった場合に、懲戒処分として行われるもの。 懲戒解雇の前置措置として、出勤停止や自宅待機などが行われるのが通常。 合理的な理由が必要。	不要	客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当と認めることができない場合には権利の濫用として無効になる。
整理解雇	企業の雇用調査・人員削減の手段として最終的段階で行われるもの。	要	整理解雇の4要件 ①人員整理の必要性 ②配置転換等による解雇回避の努力 ③解雇対象者選定の合理性 ④労使協議の実施等、解雇手続きの妥当性

出所 Keiko Kayla Oka

## 1. 解雇と労働条件の変更

### (1) いわゆる正規労働者の解雇

民法は、雇用に期間の定めがなければ各当事者はいつでも解約の申込みができ、この場合、雇用は解約の申込み後2週間の経過によって終了すると規定している（第627条第1項）。労働者から労働契約の終了を申し込む場合はこの規定が適用されるが、使用者から労働契約の終了を申し込む場合、つまり、解雇する場合は、労基法、均等法、労組法等の法律、そして、就業規則の制約を受ける。労基法では、産前産後・業務災害の場合について解雇制限を設け、使用者は、労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間およびその後の30日間は、その労働者を解雇できないと定める（第19条第1項）。また、産前産後の女性が労基法の規定によって休業する期間およびその後の30日間も同様である（第19条第1項）。さらに、労基法第20条は「使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない」と定める。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合または労働者の責に帰すべき事由にもとづいて解雇する場合においては、この限りでない。

しかし、労基法上にある解雇に関する定めは、これだけである。ほとんどの場合は、裁判例の判断に委ねるのみである。

「解雇権濫用法理」についてももう少し詳しく説明すると、この法理にいう解雇の合理的理由は4つに大別できる（菅野 2012）。

- ①労働者の労務提供の不能や労働能力または適格性の欠如・喪失。
- ②労働者の規律違反行為。
- ③経営上の必要性にもとづく場合。

④ユニオン・ショップ協定にもとづく組合の解雇要求。

①～③の事由について裁判所は、一般的にはそれらが重大な程度に達しており、かつ、労働者の側に宥恕すべき事情がほとんどない場合のみ解雇相当性を認めているが、上級の管理者、技術者、営業社員が、高度の技術・能力を評価されて特定のポスト・職務のために即戦力として中途採用されたが、そのポスト・職務が廃止された、あるいは、その期待の技術・能力を有しなかった、というような場合には、比較的容易に解雇事由の存在を認めている（菅野 2012）。

また、整理解雇については、先に説明したような「4要件」が判例上確立しているが、補足しておく、次のとおりである。

#### ① 人員整理の必要性

人員削減措置の実施が不況や経営不振などによる企業経営上の必要性にもとづいていなければならない。

#### ② 配置転換等による解雇回避の努力

使用者は、人員削減を実現する際には、配転、出向、希望退職の募集など他の手段によって解雇を回避する努力をする信義則上の義務を負う。

#### ③ 解雇対象者選定の合理性

何名かの労働者の整理解雇がやむを得ない場合でも、使用者は被解雇者の選定については、客観的で合理的な基準を設定し、これを公正に適用して行わなければならない。

#### ④ 解雇手続きの妥当性

労働協約上、解雇一般または人員整理について、使用者に組合との協議を義務づける条項がある場合には具体的な人選の基準や当否について十分な協議が必要となる。また、最近の裁判例はそのような協約上の規定がない場合でも、使用者は労働組合または労働者に対して整理解雇の必要性とその時期・規模・方法につ

き納得を得るための説明を行う義務を負うとしている。そして、これら4要件をすべて充足しなければ整理解雇ができないという立場をとる判例が多い。

なお、先に述べたように、2008年3月1日から施行されている労働契約法（2013年4月1日改正法施行）は、解雇について「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」（第16条）と、明示している。これは、最高裁判決で確立している解雇権濫用法理を規定し、解雇が「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」には権利濫用に該当するものとして無効になることをあきらかにしたものである。労働契約法は、労使の個別の合意を原則としているため、労基法のような罰則はなく、労働基準監督署による指導等もないが、明文化によって解雇ルールがあきらかになったという点は評価できる。

## (2) 労働条件の変更

労働契約も、契約の一種である以上、契約の中身である労働条件を変更する場合には、原則として、使用者と労働者双方の合意が必要となる。したがって、労働者の同意のない、使用者による労働条件の一方的変更は無効となる。現実には、ほとんどの会社では就業規則で労働条件を定めており、その場合は使用者が就業規則を変更することで、個々の労働者の同意を得ないで労働条件を変更することが可能である。しかし、その場合でも労働者に不利益な就業規則の変更（労働条件の切り下げ）は、それが経営上必要なもので、客観的に「合理的」なものでない限り労働者を拘束しない。賃金等の労働条件は、法令、労働協約、就業規則、個別的労働契約などで定められるが、その効力は、効力の強いほうから労働協約、就業規則、労働契約の順になる。たとえば、労働契約や就業規則が労働協約に違

反する場合、違反する部分は無効となる。また、就業規則に違反する労働契約はその部分に限り無効となる。労働協約によって労働条件が変更された場合、その労働組合の組合員であれば、原則としてその協約が適用される。また、組合員でない場合でも、協約を締結した組合の組織率が4分の3以上の場合には、協約が適用される（労働協約の拡張適用（一般的拘束力）<sup>2</sup>）。会社が合併する場合は、労働契約については消滅会社の従業員の労働契約も合併会社に承認されるというのが通説である。

労働条件の変更等のために就業規則を変更する場合には、労働者の過半数の代表者の意見を聞いたうえ、その意見書を添付して労働基準監督署へ届け出ることが必要である。こうした手続きを踏んでいない場合、当該変更は無効となる。

では、どのような場合に就業規則の不利益変更が認められるのか。たとえば、賃下げや退職金の引下げについて、使用者が、倒産やリストラクチャリングの回避を努力したり、定年延長などの措置を講じたりしたかで合理的かどうか判断されるようである。

なお、労働契約法は、労働契約の変更について「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」（第8条）と定める一方で、使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできず（第9条）、就業規則の変更によって労働条件を変

2 労働協約の拡張適用（一般的拘束力）には事業場単位の拡張適用（労組法第17条）と地域単位の拡張適用（労組法第18条）がある。事業場単位の拡張適用は上述のとおり、事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の労働者が同一の労働協約の適用を受けるに至ったときには、当該事業場に使用される他の同種の労働者にも当該労働協約が適用されるとする。地域単位の拡張適用は、ある地域に就業する同種の労働者の大部分が同一の労働協約の適用を受けるに至ったときには、協約当事者の双方または一方の申立てにもとづき、労働委員会が決議し、厚生労働大臣または都道府県知事が決定することによって、当該地域における他の同種の労働者および使用者にも当該労働協約が適用されるとする（以上、水町2014）。労組法第18条によって地域単位の拡張適用が実現した例はきわめて少数である。



更する場合には、その変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況に照らして合理的である必要があり、また、労働者に変更後の就業規則を周知させる必要がある（第10条）、と定める。ただし、就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分は、その合意が優先することになる（第10条ただし書）。

<参考資料>

菅野 2012 菅野和夫『労働法』【第10版】（2012年、弘文堂）

水町 2014 水町勇一郎『労働法』【第5版】（2014年、有斐閣）

## 2. 団体交渉と労働紛争

### (1) 団体交渉

事業場内に労働組合がある場合、労働組合が労働者の代表として使用者と労働条件に関する交渉を行うのが通常である。日本は、憲法第 28 条において「団体交渉権」を保障している。この団体交渉権は、団体交渉を求める行為および団体交渉の場での言動について刑事免責、民事免責を与え、また「公序」の形成を通じて不利益取扱いからの保護を与えている（菅野 2012）。

団体交渉の形態はおよそ次の 3 つに分類される。

①産業別交渉、②企業別交渉、③職場交渉、である。産業別交渉は、産業別労働組合が産業別の使用者団体との間で当該産業の労働者に共通の労働条件について行う形である。ヨーロッパでは伝統的にこのような団体交渉が行われてきた。企業別交渉は、企業の従業員の労働条件について、従業員を組織している労働組合が個々の使用者との間に行う方法であり、日本では主にこの形態がとられている。職場交渉は、職場の労働者団体が発生する問題について職制と行う交渉のことをいう。

日本における団体交渉法制は、使用者に対し団体交渉の席について交渉に当たる義務を課して、労働者に団体交渉そのものについての法的助力を与えるもので（菅野 2012）、アメリカの法制も同様である。日本とアメリカの大きな違いは、アメリカでは排他的交渉代表制がとられ、適正な交渉単位において過半数の労働者の支持を得た労働組合のみが交渉権を取得し、その組合が交渉単位内の全労働者のために排他的な交渉権を得るのに対し、日本では労働組合が自己の組合員についてのみ団体交渉をもち、組合員を少数しかもたなくても団体交渉権が認められ、事業場に複数組合が共存する場合があるという点である。

### (2) 労使協議制と苦情処理手続き

団体交渉以外にも労働組合と使用者が自主的に労働条件やその他労使関係上の問題を交渉して解決する手続きはある。代表的なものが労使協議制と苦情処理手続きである。

労使協議制は、企業別労使間の情報共有・意思疎通・合意形成の手段としてとらえられており、産業、企業、事業場などのレベルにおけるさまざまな協議手続きから成り立っている。一方、苦情処理手続きは、主として労働者の日常的な苦情を処理するために設けられる手続きのことをいうが、アメリカで特に普及しているものである。

労働組合のある事業場ではほとんどが労使協議のための機関を設置しており、なかには団体交渉という形ではなく労使協議によって団交事項を交渉するところもあるが、労使協議手続きは法的に「団体交渉」として取り扱われる。

### (3) 労働委員会の役割

労働委員会には、労組法に規定されている中央労働委員会（中労委）と地方労働委員会（地労委）がある。労働委員会は、使用者を代表する者、労働者を代表する者、および公益を代表する者の各同数をもって組織される三者構成であり、独立行政委員会として、労働組合の資格審査、不当労働行為の審査と救済、労働争議の調整、労働協約の拡張適用の決議、強制権限を行使する。そのなかで労働委員会の最も重要な権限は、労働者または労働組合の申立てを受けて、使用者の不当労働行為（労組法第 7 条）の成否を審査し、救済命令や棄却命令を発する権限である（労組法第 27 条・第 20 条）。そしてもう 1 つの重要な権限としてあげられるのが労働関係調整法にもとづく労働争議の調整（あつせん、調停、仲裁）の権限がある（労組法第 20 条）。

集团的労使関係の当事者間で労働関係上の事項に関する主張の不一致に起因して紛争が生じ、このため争議行為が発生、または、発生するおそれがある場合に、外部の第三者が両者の主張を調整し、紛争を解決するように努力する手続きを「労働争議の調整」という(菅野 2012)。

しかし、近年においては、個別的な労働者の苦情・紛争が増加し、これらが労働関係の民事裁判事件や労政主管事務所等の相談件数の大幅な増加傾向となっており、個別的労使紛争処理のあり方が問われるようになってきた。

労働委員会も地域の実情に応じて一定の役割を果たすことが望ましいという認識により、2001年10月より、多くの地労委が個別的労使紛争のあっせんをスタートした。

#### (4) 個別的労使紛争

労働契約は名目上、一労働者と使用者の間で締結される契約であるが、日本では個人が企業と直接に自分の労働条件を交渉するという手段はほとんどとられてこなかった。したがって、労使間において問題が発生した場合も、あくまでも集团的労使紛争を中心に考えた処理システム、すなわち労働委員会を核とした設計になっている。

個人的労使紛争処理を目的とする公的制度がないというなか、都道府県レベルで設置された労働条件相談コーナーや均等法上の相談、労政主管事務所の労働相談などに、労働者から苦情や相談が持ち込まれるケースが相当数あり、全国での苦情・相談件数は年間100万件程にも及ぶ状況になっていた(詳しくは花見 2001)。

労働省(現厚生労働省)は、1997年8月に「わが国の経済社会状況の変化に対応した労使紛争処理の在り方(中間取りまとめ)」を発表し、個別的労使紛争処

理制度の整備の必要性を強調した。

その後、厚生労働省は、2000年に個別的労使紛争処理問題検討会議を設置し、同年12月に発表した「個別的労使紛争処理システムの在り方について」という報告書を公表した。同報告は、増加傾向にある個別的労使紛争は企業内での自主的解決が基本であり、労使の創意工夫により、紛争を未然に防止し自主的解決に努めることが必要と指摘したうえで、次のような提案を掲げた。①地方労働局内に中立的な立場の委員会を設置し、紛争解決を図ることと、②これまで対象を集团的労使紛争に限定してきた労働委員会を個別的紛争の相談、あっせん等を行うことができるよう衣替えする。

以上のような経緯を踏んだうえで、2001年6月に「個別的労働関係紛争の解決の促進に関する法律」(平成13年法律第112号。以下、促進法とする)が成立した(2001年10月施行)。促進法の概要は次のとおりである(道幸 2001)。

##### ① 同法の目的と対象となる紛争の範囲(第1条)

同法は、個別的労働関係紛争について、「その実状に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする」。

##### ② 紛争の自主的解決(第2条)

当該紛争の「当事者は、早期にかつ誠意をもって、自主的な解決を図るよう努めなければならない」。具体的な方法は労使に委ねられる。

##### ③ 都道府県労働局長による情報提供等(第3条)

相談機能につき、都道府県労働局長は、個別労働関係紛争を防止し、自主的解決を促進するために労使に対し労働関係等に関する事項についての情報の提供、相談その他の援助を行う。

##### ④ 都道府県労働局長による助言・指導(第4条)

紛争解決のための方策として都道府県労働局長によ

る助言・指導と紛争調整委員会によるあっせんが規定されている。

#### ⑤ 紛争調整委員会によるあっせん(第5条)

あっせんは、各局に設置された学識経験者からなる「紛争調整委員会」のあっせん委員（3名から12名）が事案ごとに3名単位で担当する。

促進法の問題点としては、あっせんの実効性があっせん委員の見識や能力によるところが大きいという点や、労働基準監督行政がバックにある点などが指摘されている（道幸 2001）。監督行政と紛争処理システムは内部分離が図られているが、使用者側からすると利用しにくいことは否定できない（道幸 2001）。

促進法は、企業内での自主的解決を前提としているが、日本の企業風土には、社内で起こった苦情を外部に知られることを極端に嫌う傾向がある。企業は、このような風土を変えるよう努力し、社内でスムーズな苦情処理ができるシステムを作っていく必要がある。

なお、厚生労働省が公表した 2013 年度（平成 25 年度）個別労働紛争解決制度施行状況（厚労省 2014）によると、同年度の総合労働相談件数は 105 万 42 件、民事上の個別労働紛争相談件数は 24 万 5,783 件で、過去最高を記録した 2009 年度以降、若干減少しつつある。民事上の個別労働紛争相談の内容では、「解雇」や「労働条件の引下げ」が減少する一方、「いじめ・嫌がらせ」の件数が増加している（厚労省 2014）。

#### <参考資料>

菅野 2012 菅野和夫『労働法』【第 10 版】（2012 年、弘文堂）

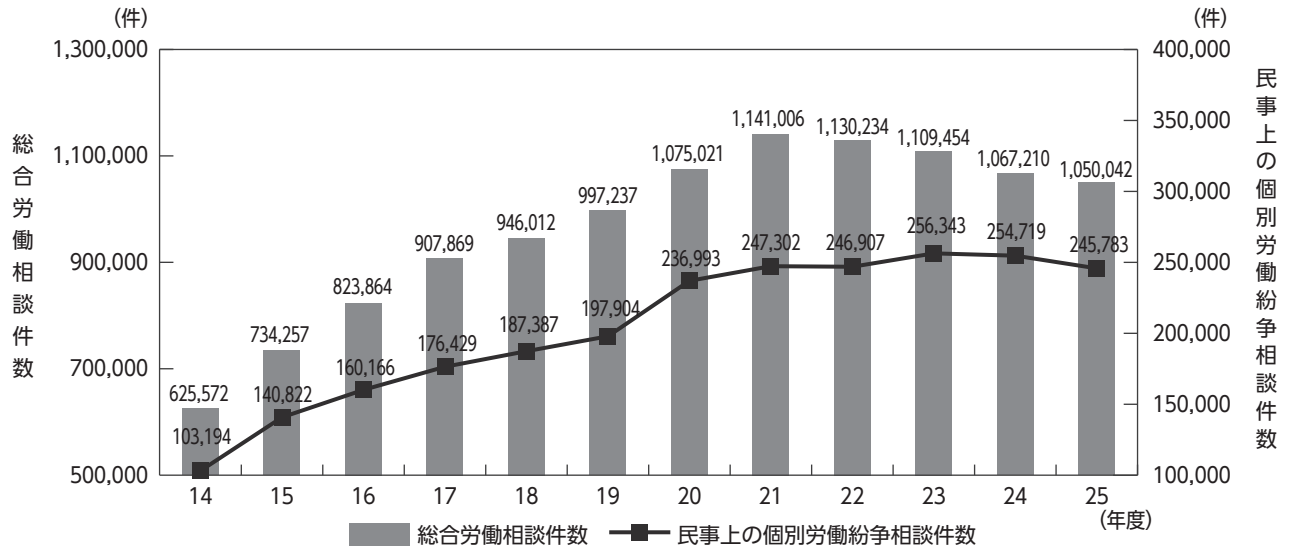
花見 2001 花見忠「個別労使紛争処理を考えなおす」JIL@Work Summer 2001（2001 年）

道幸 2001 道幸哲也「個別的労働関係紛争解決促進法の成立」勤労よこはま 443 号（2001 年）

厚労省 2014 厚生労働省「平成 25 年度個別労働紛争解決制度施行状況」（2014 年）

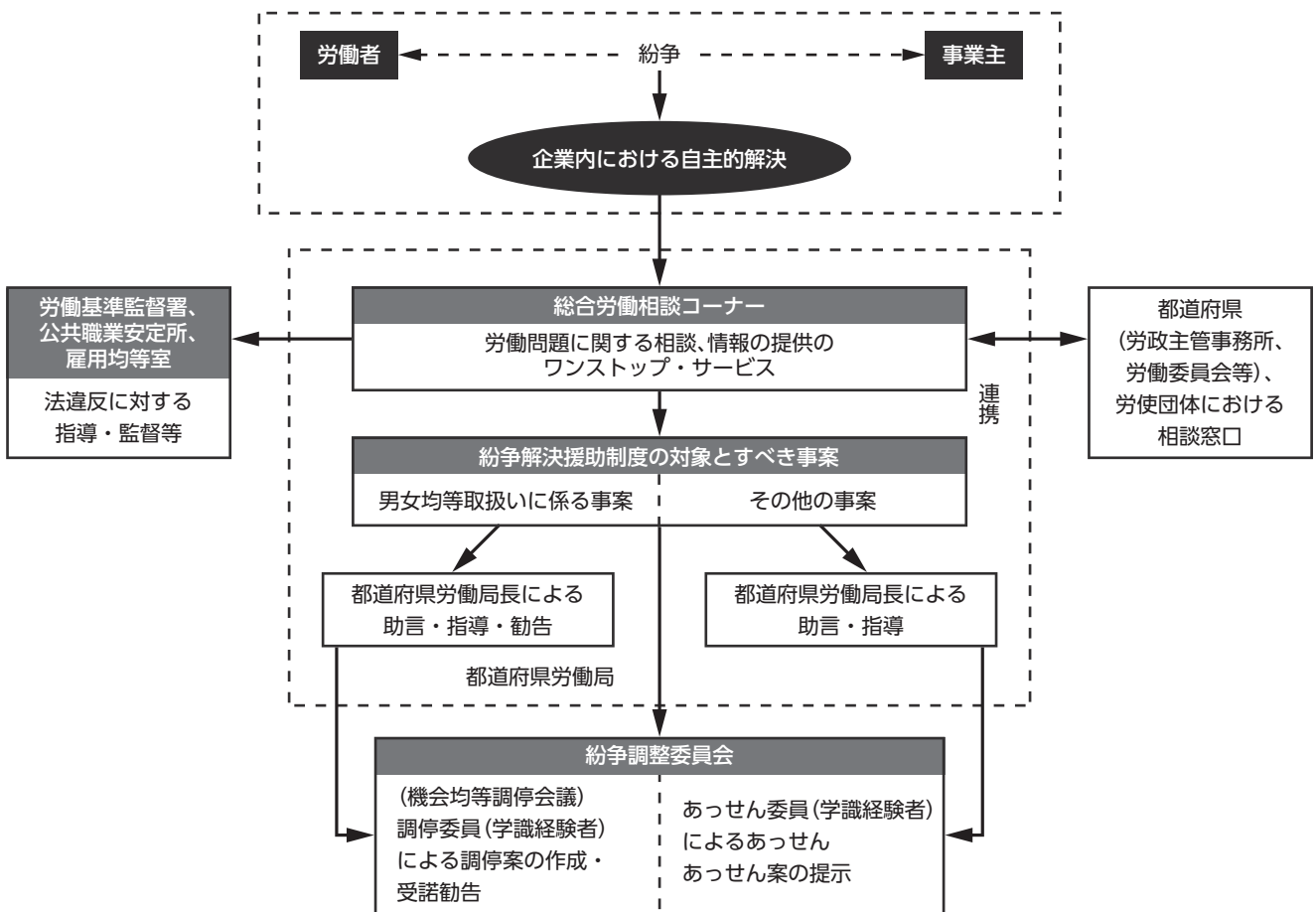
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-10401000-Daijinkanbouchihouka-Chihouka/0000047216.pdf>

個別労働紛争解決制度施行状況



出所 厚労省 2014

個別労働紛争解決システムのスキーム



出所 厚労省HP <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/tetuzuki.html>

### 3. 国際比較と今後の課題

#### (1) 欧米における解雇法制

日本は、世界でも特に解雇の難しい国である。コモンローを基本とするイギリスやアメリカでは、解雇退職自由の原則（employment at will）があるため、使用者は比較的容易に従業員を解雇することができる。これに対して、ドイツは解雇制限法という明文法を持ち、その第1条において通常解雇には正当な事由が必要なることを規定している。ただし、非常解雇の場合は解雇制限法の適用を受けず、重大な理由があれば認められる（民法第626条）。フランスの場合、期間の定めのない労働契約は、当事者の一方の発意により終了できることが労働法典に規定されており、解雇は原則として自由である。

アメリカが解雇予告期間について何ら規定を設けていないのに対して、多くのヨーロッパ諸国では解雇予告期間や手当について厳しい定めを置いている。たとえば、ドイツでは通常解雇については、勤続年数に応じて予告期間が定められており、労働者（非現業）の勤続年数が5年、8年、10年、12年と長くなるにつれて、予告期間が3、4、5、6カ月に延長される（5年未満は6週間）。現業労働者の場合も、勤続年数が長くなるにつれて、予告期間が延長される。フランスでは、重過失を理由とする解雇以外の場合、勤続年数が6カ月未満の労働者については、労働者側からの辞職の場合の予告期間（労働契約において定められる）と同一の期間、勤続6カ月以上2年未満の労働者については1カ月、勤続2年以上の労働者については2カ月の予告期間が必要である。また、イギリスの解雇保護法は、勤続期間が1カ月以上の労働者については1週間、2年以上の労働者については2週間、3年以上の労働者については1年について1週間の割合で計算した期間の予告期間を定めている。

ただし、解雇予告について厳しく定めるヨーロッパ

諸国も、試用期間中の者の解雇については制限を設けていないケースが多い。たとえば、ドイツやイタリアでは採用後6カ月間は解雇制限を適用していない。

整理解雇について、ドイツは事前の配転義務、継続雇用義務、人選の公正さ等を判断基準としているが、フランスは使用者に対して解雇者選定の基準について、企業委員会または労働者代表との協議を義務づけている。アメリカやイギリスには特段の規定はない。

#### (2) 国際的にみた日本の解雇基準と今後の課題

OECDはこれまでに各国の解雇法制を比較し、それぞれの国の「解雇の困難さ（容易さ）」を公表してきた。最新の報告はOECD Employment Outlook 2013だが、報告によると日本の「解雇の困難さ」は0～6.0の基準（数値が高いほど解雇が困難）で3.0であり、OECD平均の2.3を大きく上回っている。ヨーロッパには日本よりも数値が高い国が多い（フランスの3.4など）が、イギリス（1.0）やアメリカ（1.2）といったコモンロー諸国の数値はOECD平均を下回っている（以上、OECD 2013）。

一見すると、解雇の困難な国ほど、労働者にやさしい印象をもつが、正規労働者を解雇する場合に使用者に勤務期間に応じた解雇手当の支払いを義務づけている国では、このような制約が逆に正規労働者の採用を阻害し、有期雇用で働く労働者の増加を招いているケースもある。

一方、解雇が自由な国として知られるアメリカでは、確かに使用者から一方的に解雇されることも少なくないが、いつでも自由に解雇できるわけではない。公民権法第7編をはじめとする雇用差別禁止法に抵触するような解雇は無効であり、日本とは比較にならないほど高額な損害賠償の請求対象となり得る。また、労働協約、就業規則、労働契約などの制限も受ける。そのため、実務においては、普通解雇の場合には数回の警

告等を行ったうえで解雇に踏み切るという手順がとられるのが一般的で、整理解雇の場合は早い段階でワンストップセンターやアウトプレースメント会社の協力を受けながら、解雇対象となった労働者の再就職先のあっせんや精神的ケアを行う。

また、OECDは、日本の問題点は正規労働者に対する強い保護規制そのものではなく、それが正規・非正規の格差を生み出し、労働市場の二極化を招いている点であると指摘する（OECD 2013、矢澤 2014）。

日本は近年、労働契約法の施行・改正により、有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換を明文化し、不安定な有期から無期への転換ができるよう制度化した。また企業も「正規」「非正規」の間に入るともいえる「限定正社員」といわれる雇用形態を導入し、両者間の格差の解消を図ろうとしている。しかし、非正規と比較すると不公平に強すぎるといわざるを得ない。正規労働者の雇用保護をある程度和らげないかぎり、その格差の解消は難しいだろう。

#### <参考資料>

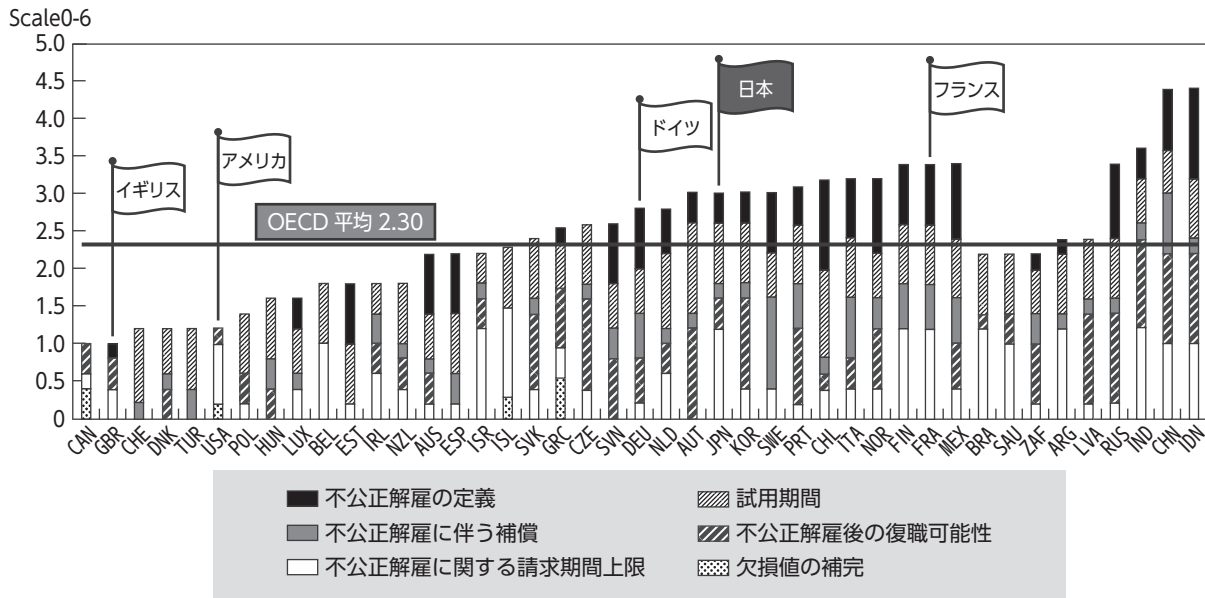
OECD (2013) , OECD “Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation,” in OECD Employment Outlook 2013, OECD Publishing  
[http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2013-6-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-6-en)

矢澤 2014 矢澤朋子「日本は『正規解雇が最も難しい国』?」大和総研欧州経済（2014年3月18日）  
[http://www.dir.co.jp/research/report/overseas/europe/20140318\\_008337.html](http://www.dir.co.jp/research/report/overseas/europe/20140318_008337.html)

#### <その他の参考資料>

独立行政法人労働政策研究・研修機構「欧州諸国の解雇法制—デンマーク、ギリシャ、イタリア、スペインに関する調査—」資料シリーズNo.142（2014年）  
<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2014/142.html>

正規労働者の「解雇の困難さ」の国際比較



出所 OECD (2013) にもとづき筆者作成

参考資料のURL一覧

No.	資料名	出 所
1	労働契約法制に関する情報	厚生労働省HP「労働契約（契約の締結、労働条件の変更、解雇等）」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/index.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/index.html</a>
2	個別労働紛争解決制度施行状況	厚生労働省「平成 25 年度個別労働紛争解決制度施行状況」（2014 年） <a href="http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-10401000-Daijinkanbouchihouka-Chihouka/0000047216.pdf">http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-10401000-Daijinkanbouchihouka-Chihouka/0000047216.pdf</a>
3	個別労働紛争解決システムのスキーム図	厚生労働省HP「個別労働紛争解決システムのスキーム」 <a href="http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/tetuzuki.html">http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/tetuzuki.html</a>
4	正規労働者の「解雇の困難さ」の国際比較	OECD “Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation,” in OECD Employment Outlook 2013, OECD Publishing . <a href="http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-6-en">http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-6-en</a>
5	欧州諸国の解雇法制	独立行政法人労働政策研究・研修機構「欧州諸国の解雇法制—デンマーク、ギリシャ、イタリア、スペインに関する調査—」資料シリーズNo.142（2014 年） <a href="http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2014/142.html">http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2014/142.html</a>



## 16 若年就業支援

## イントロダクション

## —ニート・フリーター

ニート<sup>1</sup>という言葉は今やすっかり社会に定着しているが、今世紀に入ってから初めてニートの存在が認識されたわけではない。以前は無業者という名称で呼ばれ、統計もとられている。統計上の無業者とは「非労働力人口のうち家事も通学もしていない者」のことである（総務省「労働力調査」）。

2000年代に入り、無業者のなかでも若年（15～34歳）無業者の増加が問題となり、ニートという言葉とともにその存在がクローズアップされるようになった。

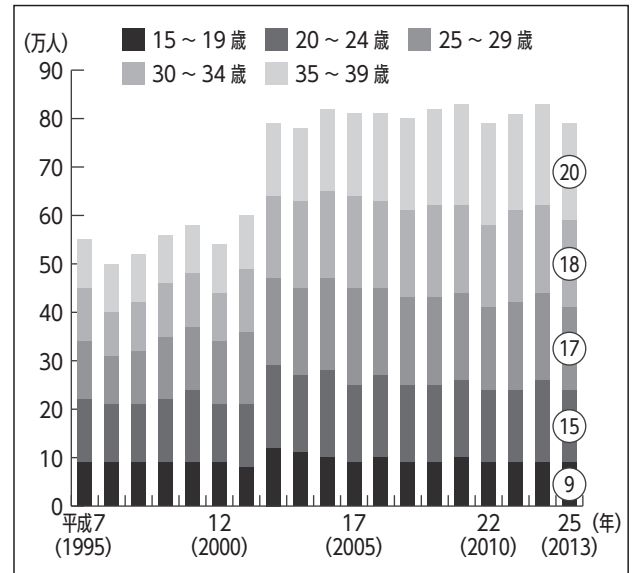
若年無業者数が爆発的に増えたのは2002年である。それまでは40万人台で推移していたが、この年に64万人に達し、15～34歳の若年人口に占める割合も前年の1.4%から1.9%へと大きく跳ね上がった。2013年の若年無業者数は60万人、15～34歳の若年人口に占める割合は2.2%である（内閣府2014）。また、最近では35歳以上の無業者数も増えている。

若年無業者が就職を希望しない理由は年齢層によって若干異なるが、20～24歳と25～29歳では「病气やけがのため」という回答がもっとも多い（内閣府2014）。就職を希望しながらも無業者となっている若年者のなかには、「探したが見つからなかった」「知識・能力に自信がない」という回答も少なくない。

しかし、就職を希望する無業者のなかには「その他」という回答が各年齢層で25%前後ある一方で、無業者のなかには「特に理由はない」が就職を希望しないという人も15%前後いる。このあたりに若年無業者の問題の深刻さが潜んでいるように思われる。

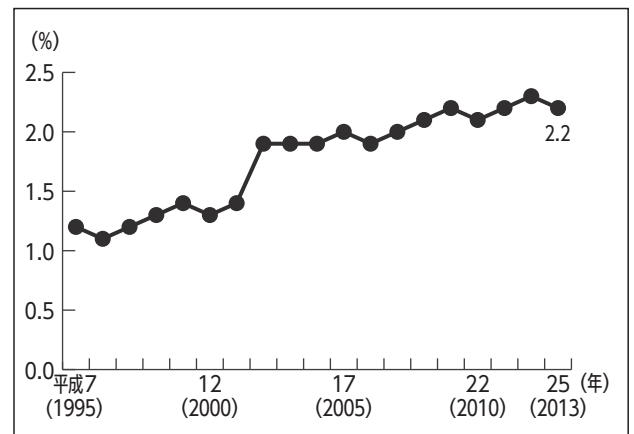
1 1999年にイギリスの内閣府が作成したBridging the Gapという調査報告書が言葉の由来で「学校に通っておらず、働いておらず、職業訓練も行っていない者」(not in education, employment or training, NEET)の通称である。

若年無業者数の推移



出所 総務省「労働力調査」、内閣府 2014

15～34歳人口に占める若年無業者の割合



出所 総務省「労働力調査」、内閣府 2014

少子高齢化により日本の労働力人口が減少することは残念ながら避けられない。競争力・生産力を維持する重要な働き手となるべく若年層が働く意欲を持ち、職業能力を高められる制度を作らなければ、日本の経済力は弱まり、社会不安はこれまで以上に増大するに違いない。近年、政府が若年者の就業支援に力を注いだことにはこのような背景がある。統計上のフリーターは、年齢が15～34歳で、男性は卒業者、女性は

卒業者で未婚の者のうち、①雇用のうち勤め先における呼称がパート・アルバイトの者、②完全失業者のうち探している仕事の形態がパート・アルバイトの者、③非労働力人口で、家事も通学もしていないその他の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態がパート・アルバイトの者、である（総務省「労働力調査」）。

2013年の数字ではフリーター数は182万人で、この年齢階級に占めるフリーターの割合は6.8%である。フリーター数はピークであった2003年(217万人)以降、若干減少しているが、派遣社員や契約社員といった非正規雇用に移った者も少なくなく、正社員の数が増えているわけではない。

フリーターとしての経験が職業経験として認められ、フリーターから正社員に転向する際に企業がプラスに評価するのであればよい。しかし、厚生労働省の雇用管理調査によると、約3割の企業がフリーターを正社員として採用する際にマイナスに評価すると回答しており（労働経済白書2006）、フリーター経験は職業経験として認められにくいと考えたほうがよい。

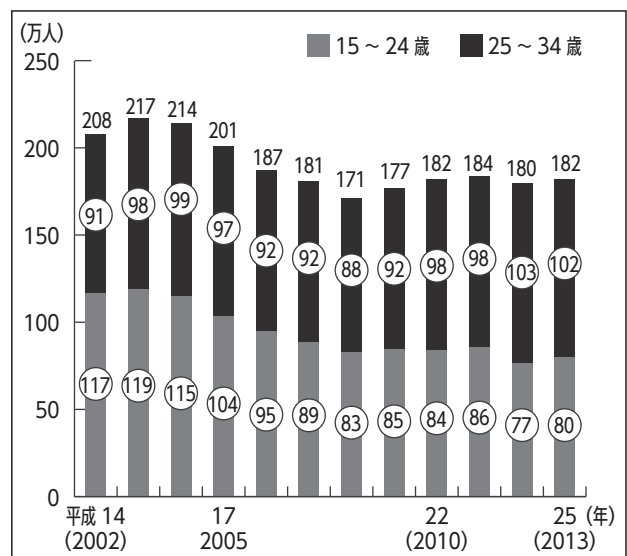
若年者の都合だけでフリーターが存在しているわけではない。安価で労働力調整弁的な役割としてフリーターを利用する企業が存在するからこそ、多くの若年者がフリーターとして働いているという事実を見逃してはならない。

若年フリーターがフリーターから正社員に移行できなければ、フリーターのままで離転職を繰り返し「年長フリーター」となるおそれもある。また、若年層の失業率は全体の失業率よりも数ポイント高く推移している。

厚生労働省は2009年から時限措置で若年者等正規雇用化特別奨励金を創設し、25歳以上40歳未満の年長フリーターや採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等を正規雇用する事業主に一定額の奨励金を支給する（2012年3月31日で終了）といった支援をしていたが、助成金による支援の効果は限定的である。

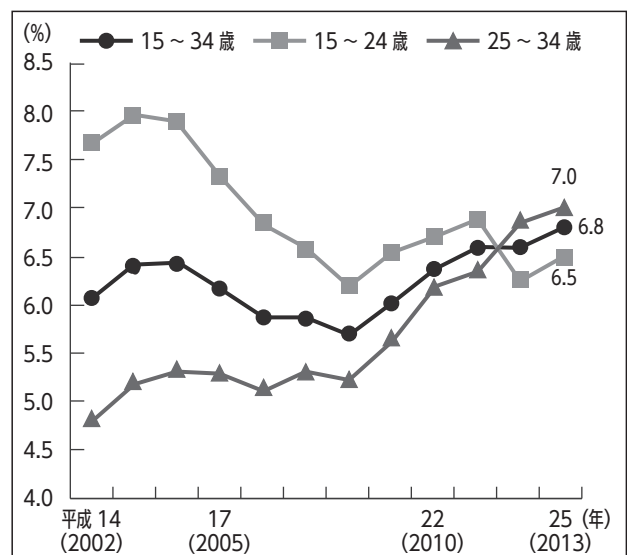
フリーターの職業能力を高める機会を増やしつつ、企業におけるフリーター評価を改めるよう促しつつ、フリーターを含めた非正規から正規への流動化を一層図っていくべきであると思われる。

### フリーター数の推移



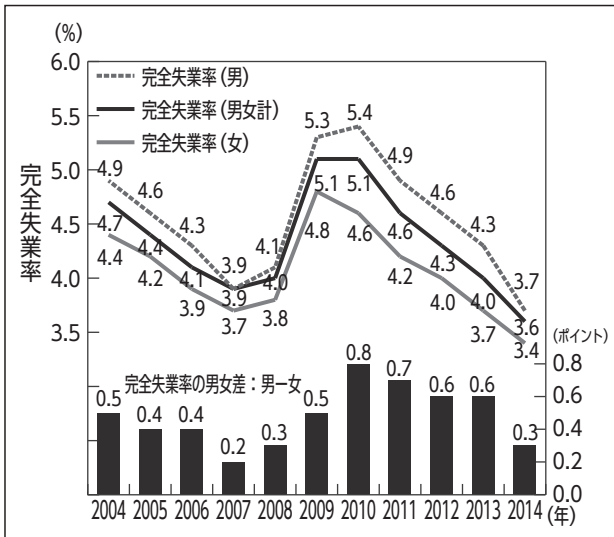
出所 総務省「労働力調査」、内閣府2014

### 当該年齢階級人口に占めるフリーターの割合



出所 総務省「労働力調査」、内閣府2014

## 完全失業率の推移

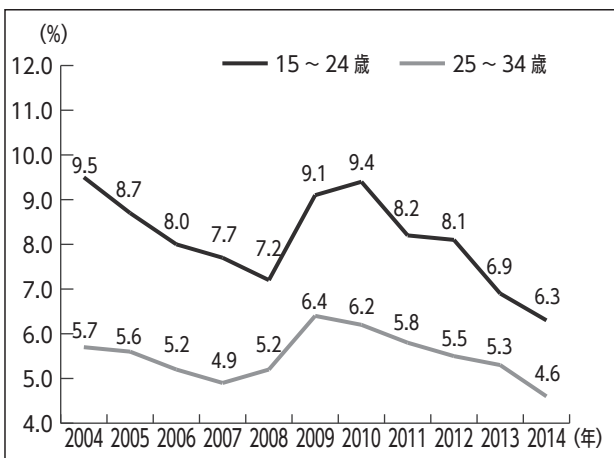


出所 総務省「労働力調査」

## &lt;参考資料&gt;

内閣府 2014 内閣府「平成 26 年版子ども・若者白書（全体版）（第 4 章第 2 節 若年無業者、フリーター、引きこもり）」（2014 年）  
[http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h26honpen/b1\\_04\\_02.html](http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h26honpen/b1_04_02.html)

## 若年層の完全失業率の推移



出所 総務省「労働力調査」

## 1. 日本の若年就業支援策

### (1) 若者自立・挑戦プランの策定

国は2000年代にいくつもの若者就業支援策を打ち立て、増加の一途にあった若年失業者やフリーター・ニート対策を講じるようになった。2003年4月には厚生労働省、経済産業省、文部科学省、内閣府の4閣僚からなる「若者自立・挑戦戦略会議」を発足し、同年6月に「若者自立・挑戦プラン」を取りまとめた（若者プラン2003）。同プランは当面3年間の目標を「若者の働く意欲を喚起しつつ、すべてのやる気のある若年者の職業的自立を促進」とした。具体的には次の4つの施策展開を掲げた。

#### ① 教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援

- ・ キャリア教育、職業体験等の推進
- ・ 実務・教育連結型人材育成システムの導入
- ・ 就職支援相談員による一対一の就職支援
- ・ 若年者の就職相談を専門的に行う人材の養成・配置

#### ② 若年労働市場の整備

- ・ 就業経路の複線化に対応した多様な就職システムの整備
- ・ 企業が若年者に求める人材要件の明確化
- ・ 学卒・若年者向けの実践能力評価・公証の仕組みの整備

#### ③ 若年者の能力の向上/就業選択肢の拡大

- ・ 大学、大学院、専修学校等での社会人再教育のための教育プログラムの開発
- ・ 専門職大学院の設置促進による高度専門職業人養成の強化
- ・ 大学教育の工夫改善に資する取組み等の強化

#### ④ 若年者の就業機会創出

- ・ 創業に挑戦する人材の大量養成
- ・ 若手即戦力人材の重点的育成
- ・ サービス分野を中心とした新たなビジネス市場の拡大

2004年には同プランの実効性・効率性を高めるため、若者の自立・挑戦のためのアクションプランを取りまとめた（若者アクションプラン2004）ほか、2005年には「若者の包括的な自立支援方策に関する検討会」が報告を発表した（若者検討会2005）。

なお、厚生労働省では、毎年度、若年者の就職促進と自立支援に多くの予算を割り当て、若年雇用施策を実行しているが、2015年度（平成27年度）は「若者の活躍推進・正社員雇用の拡大」のために、578億円の予算要求を充てている（厚労省平成27年度予算概算要求の概要）。

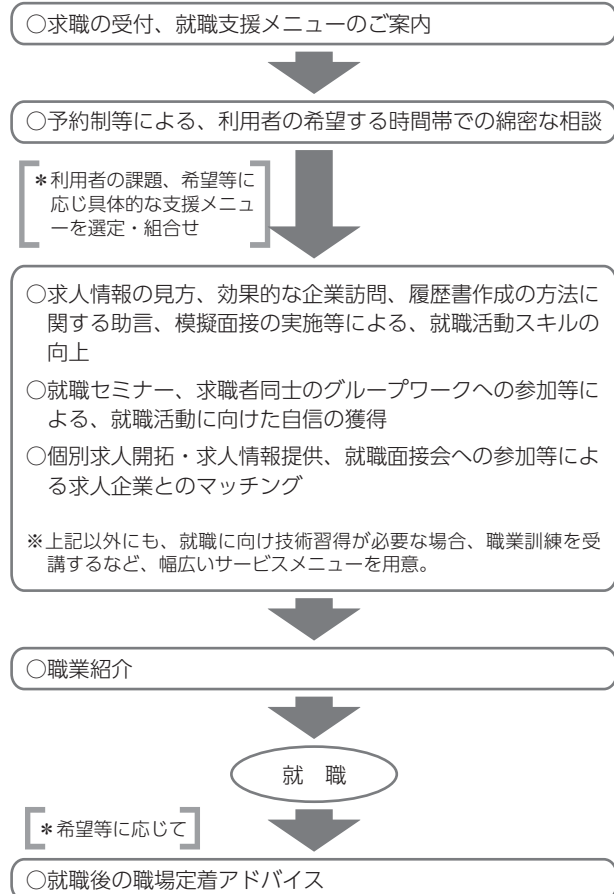
### (2) 若年者向け就業施策

#### ① ハローワークによるフリーター常用就職支援事業

2005年5月から、厚生労働省が全国の各ハローワークで常用雇用を目指すフリーターを対象に実施しているものである。ハローワークの職業紹介担当職員や専門相談員が、担当制により、利用者の課題等を踏まえた常用雇用就職プランを策定し、利用者のニーズに応じた就職支援サービスを提供する。

具体的なサービスの流れは次の通りである（厚生労働省2005）。

### フリーター常用就職支援事業サービスの流れ



出所 厚生労働省 2005

## ② 日本版デュアルシステム

日本版デュアルシステムは、2004年4月からスタートした制度で、「働きながら学ぶ、学びながら働く」ことにより、若者を一人前の職業人に育てる新しい職業訓練システムである。具体的には、企業における実習訓練と教育訓練機関における座学（企業における実習訓練に関連した内容）を並行的に実施する。たとえば、週3日は専門学校などで接客マナーなどの講習を受け、残りの週2日は実際に企業で仕事をするという方式をとる。

日本版デュアルシステムの主な対象は、①概ね35歳未満であり、②就職活動を続けているが安定的な就業につながらず、③日本版デュアルシステムを通じ、就

職に向けて職業訓練を受ける意欲がある者で、具体的には、学卒未就職者、無業者、フリーター等である。

類型としては、①専門学校などの教育訓練機関が主導する型（「教育訓練機関主導型」）と、②企業が主導する型（「企業主導型」）があるが、現在運営されているのは、教育訓練機関主導型のみである。また、若年者を受け入れる企業には、訓練に係る費用（受講料）や賃金を負担した事業主に対し、助成金などの支援（キャリア形成促進助成金の拡充）がある。

## ③ 若年者トライアル雇用

定職に就かない若年者が増えていることを深刻に受け止め、若年者の雇用を促進するために、厚生労働省は2001年12月から若年者を対象としたトライアル雇用事業を開始した。

トライアル雇用事業は、1999年1月から障害者向けに行われたのが最初である。

若年者トライアル雇用は、若年者（45歳未満）を一定期間（原則3カ月、1カ月または2カ月も可能）試行的に雇用するとともに、当該期間中に若年者の実務能力の向上等を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して奨励金を支給する等の支援を行い、企業の求める能力等の水準と若年求職者の現状との格差を縮小しつつ、その業務遂行の可能性を見極め、その後の常用雇用への移行を図ることを目的としている。トライアル雇用を実施する事業主には、トライアル雇用を実施する若年者1人につき、1カ月当たり4万円が支給される。

なお、2014年現在、若年者の他に、中高年齢者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者についてもトライアル雇用事業が行われている。

## ④ ジョブカフェ

ジョブカフェとは、2003年に国が策定した「若者

自立・挑戦プラン」の中核的施策に位置付けられたもので、地域の実情に合った若者の能力向上と就職促進を図るため、若年者が雇用関連サービスを1カ所でまとめて受けられるようにしたワンストップサービスセンター（若者向け就労支援施設）のことである。

2015年3月1日現在、46都道府県にジョブカフェがある（ジョブカフェサポートセンターホームページ）。利用者が受けられるサービスは各施設によって異なるが、キャリアカウンセリング、適性診断、パソコンおよびマナー研修、求人情報提供など幅広い。「カフェ」と名の付く通り、コーヒーが飲める施設もある。なお、ジョブカフェは厚生労働省と経済産業省が実施しているが、前者の2014年度（平成26年度）予算要求は14.6億円となっている。また、2012年度のサービス利用者数は約178万人である（厚労省2013）。

ジョブカフェはスタートから10年以上経過しているが、各施設がハローワークと連携しつつ地域の独自性を活かして、まずまずの成果をあげている。たとえば、京都の「京都ジョブパーク」では、公労使が一体となり、求職者の就労支援だけでなく、生活支援や企業の人財確保・定着支援まで、幅広くサポートしている。また、雇用創出や人材育成において、「企業応援団」が京都ジョブパークを支えている（2,416社、2014年1月31日現在）。利用者起点のサポートで、内定者数の実績も増加し、2012年には7,000人を超える人が内定を獲得している（以上、京都ジョブパークHP <http://www.projectdesign.jp/201404/hitpolicy/001316.php>）。

## ⑤ ヤングハローワーク

ヤングハローワークは、就職できない20代までの若年者の職探しを支援する施設である。東京・渋谷のヤングハローワーク渋谷のほか、全国に数カ所設置されている。従来の公共職業安定所と異なり、ゆったりとした明るい雰囲気、若者が気軽に訪れられるようになっている。ヤングハローワークでは、一般のハロ

ーワークと同じようにパソコンで求人情報が検索できるほか、定職に就いたことのない若年者のために、職業適性診断の実施や仕事の内容をビデオで紹介するコーナーも設けられている。

## ⑥ わかものハローワークほか

厚生労働省は2012年から「わかものハローワーク」「わかもの支援コーナー」「わかもの支援窓口」を設置し、正規雇用を目指す若者（おおむね45歳未満）を対象に、個別支援を行っている。2014年7月現在、わかものハローワークは全国に25カ所、わかもの支援コーナーは37カ所、わかもの支援窓口は173カ所に設置されている。

また、主に大学院・大学・短大・高専・専修学校の学生を対象に、仕事探しに関する相談を受けたり、就職フェアや各種セミナーを開催したりする「新卒応援ハローワーク」がある。

このほか、働くことに悩みを抱えている15歳～39歳までの若者に対し、キャリア・コンサルタントなどによる専門的な相談や協力企業での職場体験などにより、就労に向けた支援を行う「地域若者サポートステーション（サポステ）」もある。サポステは、厚生労働省が認定した全国の若者支援の実績やノウハウのあるNPO法人、株式会社などが実施している。

政府は「正社員実現加速プロジェクト」を立ち上げ、フリーター・ニートの正社員就職の実現や派遣労働者の正社員転換を進めるなど、若者のための総合的・体系的な法的整備を図っている。

なお、2015年3月、厚生労働省は若者の就職支援を強化するとともに、企業における若者の雇用管理改善を図ることなどを目的とした「青少年の雇用の促進等に関する法律」案を国会に提出した（勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案）。概要は以下の通りである。

## ⑥ 円滑な就職実現等に向けた取組みの促進

関係者の責務の明確化、適職選択のための取組み促進、職業能力の開発・向上および自立の促進など。

具体的には新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模に関係なく、情報提供を努力義務化し、また、ハローワークに対し、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みの受理を拒否できるようにするという内容等を含んでいる。

## ⑦ 職業能力の開発・向上の支援

ジョブカードの普及・促進、キャリアコンサルタントの登録制の創設、対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備（厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/189-26.pdf>）。

### <参考資料>

若者プラン 2003 経済財政諮問会議「若者自立・挑戦プランのポイント」(2003年)

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo2/siryou/03101401/001/001.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo2/siryou/03101401/001/001.pdf)

若者アクションプラン 2004 若者自立・挑戦戦略会議「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」(2004年)

若者検討会 2005 内閣府「若者の包括的な自立支援方策に関する検討会報告」(2005年)

<http://www8.cao.go.jp/youth/suisin/jiritu/19html/houkoku2.html>

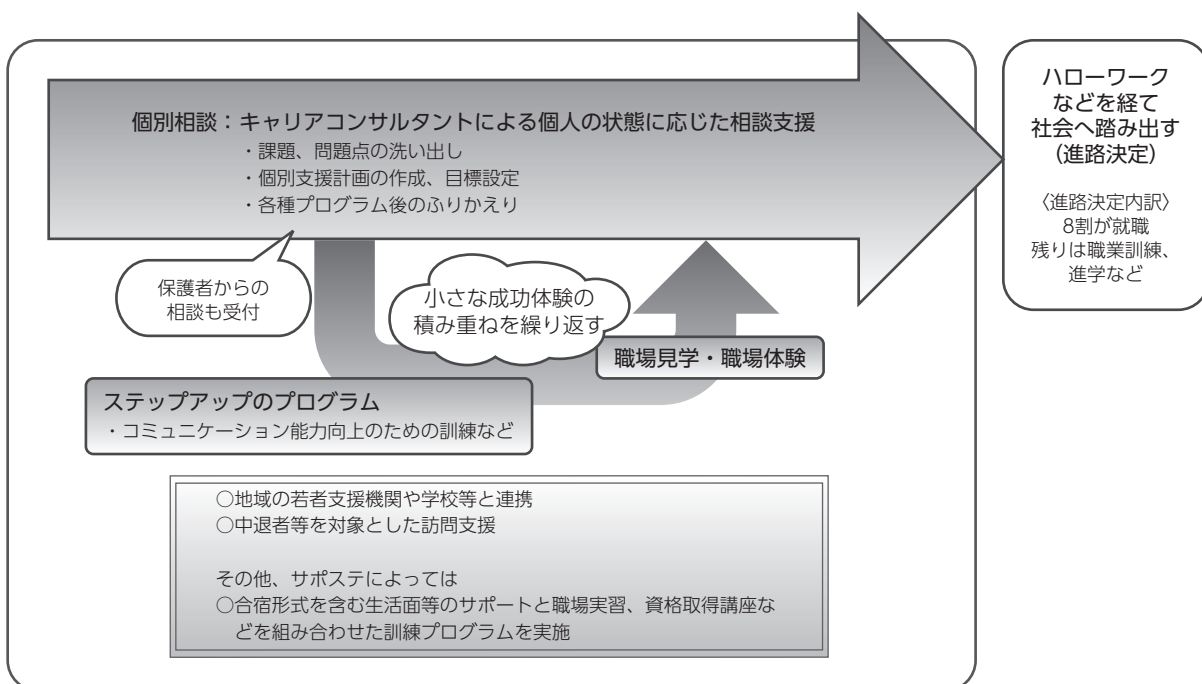
厚生労働省 2005 厚生労働省『「ハローワークによるフリーター常用就職支援事業」の推進について」(2005年)

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/05/h0509-2.html>  
(2005年5月9日現在)

厚労省 2013 厚生労働省「平成25年行政事業レビューシート(事業番号548)」(2013年)

[http://www.mhlw.go.jp/jigyo\\_shiwake/gyousei\\_review\\_sheet/2013/h24\\_pdf/548.pdf](http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2013/h24_pdf/548.pdf)

## 地域若者サポートステーション(サポステ)による支援のイメージ(平成26年度)



出所 厚生労働省HP ([http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/ys-station/dl/shien\\_nagare.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/ys-station/dl/shien_nagare.pdf)) をもとに作成

## 2. 諸外国におけるニート対策

### (1) イギリスの若年問題と若年向け雇用政策

イギリスでは1990年代末、「学校にも通わず、雇用にも就かず、職業訓練にも参加していない」、いわゆる「ニート」と呼ばれる16～18歳の若者が同年齢層の9%を占めることがわかり (Bridging the Gap 1999)、当時のブレア政権はニューディール政策やコネクションズ・サービスといった斬新ともいえる若年向けの雇用推進施策を実行した。

その後、ブラウン政権を経て、2010年からはキャメロン政権になったが、現政権になってから政策に変化があった。

現政権は、それまでであった各種支援策、「ニューディール」、「エンプロイメントゾーン」、「フレキシブル・ニューディール」などを新たな「ワーク・プログラム」と呼ばれる雇用支援策に統合している。ワーク・プログラムは、一定期間を超えて失業状態にある若年者を含む求職者手当受給者や就業困難者向け給付制度の受給者を対象として、2011年に導入されたものである。窓口はジョブセンター・プラス (公共職業安定所) であるが、プログラムの実施は民間事業者や非営利団体に委託されている (詳細についてはWorks University 労働政策講義 2015 11 公共職業安定所を参照)。

加えて、イギリスでは失業対策の一環として、若年向けの就業支援や職業訓練支援を行っている。

代表的な施策の一つは2012年4月からスタートした「ユース・コントラクト (Youth Contract)」である。これは、若年失業者に対して養成訓練や就業体験の場を提供すると同時に、ワーク・プログラムやジョブセンター・プラス、産業別ワーク・アカデミーにおいてサポートを行うというものである。ワーク・プログラムを通して18～24歳の若年失業者を26週間以上雇用した企業に対して、最高2,275ポンドの賃金

助成も行う。

ユース・コントラクトには、開始から3年間で10億ポンドの予算が割り当てられ、50万人の若年者の就業支援と16万人の賃金助成という目標が掲げられていたが、期待されたほどの成果は出ていないようである。2012年4月の開始から2013年5月までの間に、賃金助成の対象となったのは4,700人にも満たず、目標の数値を大きく下回っている。

また、職業訓練・教育訓練支援制度としては、フルタイムの教育を受けていない16歳以上を対象とした「養成訓練制度」、イングランド在住の16～24歳で養成訓練や職探しのサポートを必要とする若者を対象とした「見習い訓練制度」、19歳以上で一定の要件を満たした成人に対して特定の資格取得に向けた無料の職業教育訓練を提供する「成人のための学習する権利 (Adult Entitlement to Learning)」などがある (リクルート 2014 (1))。

### (2) アメリカの若年向け雇用政策

アメリカでも古くから若年者の高い失業率と、低い雇用率が問題となっているが、ここでは1964年から導入されている不利な立場にある若年者のためのアメリカ最大のキャリア・トレーニング・プログラム、ジョブ・コア (Job Corps) を中心に紹介する。

ジョブ・コアは、全米125カ所で学業とキャリア技術のトレーニングを提供している。また、参加者には医療サービスと修了後の職業紹介も行っている。ジョブ・コアへの参加資格は、①合法的なアメリカ (アメリカ領土を含む) 居住者または司法長官がアメリカでの就労を認めた者で、②低所得基準を満たし、③学業を修了し職に就くために技術トレーニング、教育、カウンセリングなどを必要とし、④ジョブ・コア参加中に問題行動を起こしたり、他の参加者へ迷惑をかけたりするおそれがなく、⑤裁判所による直接的な監視下に



なく、⑥違法ドラッグを使用していない者。なお、未成年者の場合は親または後見人の同意が必要で、要扶養の子を持つ場合は育児計画を立てている必要がある(詳細はJob Corps 2015)。

ジョブ・コアは自動車整備、機械修理、建設業、金融業、医療、サービス業、IT、製造業などを含む100種の業種・職種の職業訓練を提供するが、入学から卒業までは次のような手順である。

- ①入学カウンセラーが各生徒と入学時期について検討する(数日～数週間)。
- ②プログラムが始まると、スタッフが各生徒にあった個別のキャリア開発プランを立てる(2～3週間)。
- ③各生徒がそれぞれの目標に向かってキャリア技術トレーニングを開始する。それぞれのペースでトレーニングは進む(1～2年)。
- ④卒業が近くなった時点で、スタッフが履歴書の書き方や面接のアドバイスを行う。キャリア移行カウンセラーが卒業後も各生徒をサポートする(最高21カ月)(Job Corps HP [http://www.jobcorps.gov/Libraries/pdf/parents\\_guide.sflb](http://www.jobcorps.gov/Libraries/pdf/parents_guide.sflb))。

ジョブ・コアでは高校卒業資格や一般教育修了資格(GED)を得る機会も提供する。すでに高校を卒業している者については地元の大学と提携して、大学入学準備の支援をする。

ジョブ・コアの2013年度(2013年7月1日～2014年6月30日)の成果をみると、全米で4万5,047名の生徒が参加し、63.8%が高校卒業資格または一般教育修了資格を得、65.9%がジョブ・コアでのキャリア・トレーニングを修了している。卒業者の就職率は82.3%である。また、卒業6カ月後にも職に就いている人の割合は72.8%、1年後の割合は72.0%となっている(Job Corps 2014)。

ジョブ・コアに対する評価は総じて高い。高校を卒業しておらず、識字力や数学技能の低い若者に対して教育と職業訓練を住み込みで提供することで、参加者

の基礎能力を向上させ、職業に就かせている。ジョブ・コアが50年以上にわたって続いているのも、それだけの実績があるからである。ただ、卒業者の10年後の状況などを追跡調査した報告はほとんどなく、ジョブ・コアの長期的な影響力についての検証を行うことが今後の課題であろう(Mathematica 2006)。

アメリカでは1994年に「学校から職業への移行法」(School to Work Opportunities Act of 1994)が成立し、高校の出席率をあげ、中退を食い止めるプログラムや授業を活性化するプログラムを導入し、各州にプログラム実施のための助成金を交付したが、同法は2001年10月までの時限立法で、延長されることもなかったため、期限が終了した時点で、プログラムを継続するか否かは各州と各学校の判断に委ねられた。同法が失効した後、同様の法律が制定されることはなく、アメリカでの若年者向けの雇用支援策は今世紀に入って縮小したといわざるを得ない。2009年制定のアメリカ回復・再投資法(The American Recovery and Reinvestment Act of 2009)は教育への投資もその内容に含んでいるが、主な目的はあくまでも景気刺激であり、別名「刺激策」(Stimulus Package)といわれている。「学校から職業への移行法」のような若年者をターゲットにした雇用支援策の復活を望む声もあるが、現在のところ、そのような法律が再導入される様子はない。

その他の若年者向けの政策には、「労働力投資法(WIA)若年者向けプログラム」「登録養成訓練制度」「ユースビルド」「ユースキャリアコネクト」「サマージョブズ+」などがある。

労働力投資法(WIA)若年者向けプログラムは、14～21歳の低所得の学生および高校中退者を対象とした学位取得支援および就業支援で、アメリカンジョブセンターを通して支援を提供する。細かい受給要件は地域によって異なるが、労働力投資法によって、予算の30%以上を学校中退者の支援に充てることが義務付けられている。

登録養成訓練制度は、1937年全国養成訓練制度法(National apprenticeship Act of 1937)にもとづくOJTと学科講習を組み合わせた熟練工を養成する職業訓練制度である。対象年齢は16歳以上だが、危険職種では18歳以上(上限なし)となっている。

ユースビルドは、16～24歳の高校中退者を主な対象とする職業訓練制度で、半年から2年間、オルタナティブスクールで学業指導と実習ベースの職業訓練を交互に受け、長期キャリア形成に必要な技能を習得しながら、同時にGEDの取得を目指すというものである。若者に就業支援や訓練を提供すると同時に、地域における低所得者への住宅供給や犯罪防止を図るほか、若者のリーダーシップ能力の開発や地域貢献活動に対する意識向上にも力を入れている。

ユースキャリアコネクトは、2013年にオバマ大統領が一般教書演説の中で提案した高校教育改革の一環として始まった制度で、その目的は現実社会に即した学習を与えることで、高校卒業と、業界で認定されているクレデンシャル取得の両方をサポートする。科学、テクノロジー、エンジニアリング、数学といったH-1Bビザの発給が多い成長分野における職業教育とアカデミック教育を組み合わせた厳しいカリキュラムを設計し、エンプロイアビリティの向上に取り組む高校と企業のパートナーシップを助成する。

サマージョブズ+は、16～24歳の低所得の若年者に就業体験の機会を提供する夏季雇用促進施策である。大企業や公共機関と連携し、最大18万人にフルタイムおよびパートタイムの雇用、インターンシップ、ジョブシャドウイング、メンタリング、ソフトスキル開発、キャリア探求といった機会を与えることで、高校卒業や大学進学モチベーションを高め、将来的に正社員雇用につなげることを目的とするオバマ大統領主導の官民連携施策である(リクルート2014(2))。

#### <参考資料>

Bridging the Gap 1999 Great Britain Cabinet Office, Bridging the Gap: New Opportunities for 16-18 year olds not in Education, Employment or Training, 1999.

リクルート2014(1) リクルートワークス研究所「英国の労働政策と人材ビジネス2014」Works Report 2014(2014年)  
[http://www.works-i.com/pdf/g\\_000028.pdf](http://www.works-i.com/pdf/g_000028.pdf)

Job Corps 2015 U.S. Department of Labor Office of Job Corps, "Policy and Requirements Handbook," Apr. 17, 2015.  
<http://www.jobcorps.gov/Libraries/pdf/prh.sflb>

Job Corps 2014 U.S. Department of Labor Office of Job Corps, "Outcome Measurement System Center Report Card (OMS-10)," 2014.  
[http://www.jobcorps.gov/Libraries/pdf/oms10\\_py2013.sflb](http://www.jobcorps.gov/Libraries/pdf/oms10_py2013.sflb)

Mathematica 2006 Mathematica Policy Research, Inc., "National Job Corps Study and Longer-Term Follow-Up Study: Impact and Benefit-Cost Findings Using Survey and Summary Earnings Records Data (Final Report)," 2006.  
[http://wdr.doleta.gov/research/FullText\\_Documents/National%20Job%20Corps%20Study%20and%20Longer%20Term%20Follow-Up%20Study%20-%20Final%20Report.pdf](http://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/National%20Job%20Corps%20Study%20and%20Longer%20Term%20Follow-Up%20Study%20-%20Final%20Report.pdf)

リクルート2014(2) リクルートワークス研究所「米国の労働政策と人材ビジネス2014」Works Report 2014(2014年)  
[http://www.works-i.com/pdf/g\\_000029.pdf](http://www.works-i.com/pdf/g_000029.pdf)

#### <その他の参考資料>

独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国の若者就業支援政策の展開—ドイツとアメリカを中心に—」労働政策研究報告書No.1(2004年)  
<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2004/documents/001.pdf>

### 3. 今後の課題

若年者を取り巻く雇用環境が依然として厳しいことは、失業率や就職内定率をみてもあきらかであるが、若年者をターゲットとした雇用支援策は2000年代後半以降、若干変化しつつあり、なかには効率性の観点から廃止された施策もある。

労働政策研究・研修機構が2014年11月に公表した「若年者雇用支援施策の現状と更なる発展に向けての課題」では、ハローワーク求人企業に対して実施した、「若年者雇用支援施策の利用状況等に関する調査」にもとづき、雇用支援策を利用して採用された若年者の雇用管理実態を中心にまとめているが、学歴の点で不利な立場にある若年者や在学中に専門的な知識・技能を学ぶ機会がなかった若年者に学び直しの機会を提供すると同時に、その習得した知識・技能が正当に評価される社会的な仕組みを作り出す必要があり、また、企業内教育を期待できない仕事に就いた若者が、自らの能力開発のために活用できる社会的インフラをより一層整備していくべきであると報告している(JILPT 2014)。

政府は2010年以降、新卒者雇用に関する緊急対策を行うとともに、2014年からは労働政策審議会において若年者雇用対策について議論を重ねてきた。同審議会は2015年1月に「若者の雇用対策の充実について(案)」をとりまとめ、そのなかで新卒者への就職支援の充実、中途退学者・未就職卒業者への対応、非正規雇用で働く若者に対する支援、企業における若者の活躍促進に向けた取組みへの支援などを提案している(労働政策審議会 2015)。これを基軸として、先に紹介した「青少年の雇用の促進等に関する法律」案が2015年3月に国会に提出された。

大々的な雇用対策を打ち出すのも重要であるが、効率的で効果的な就業支援を行うためには、利用者の現実的なニーズを考慮する必要がある。若年者の多くはコンピューター技術に長け、また、ソーシャルメディ

アも利用している。日本の場合、欧米と比較すると、公的部門のソーシャルメディアの活用が遅れているように思われる。フェイスブックやLINEアカウントを開設しているハローワークもあるが、認知度、利用度、充実度がいずれも高いとはいえない。利用者のニーズに見合ったサービスを長期的かつ臨機応変に提供していくことも課題の一つであろう。

#### <参考資料>

- JILPT 2014 独立行政法人労働政策研究・研修機構「若年者雇用支援施策の現状と更なる発展に向けての課題」JILPT 調査シリーズ No.131 (2014年)  
<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/documents/0131.pdf>
- 労働政策審議会 2015 労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会「若年の雇用対策の充実について(案)」(2015年)  
[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutou-katsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000071845.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutou-katsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000071845.pdf)

## 参考資料のURL一覧

No.	資料名	出 所
1	若年無業者の推移、15～34歳人口に占める若年無業者の割合、フリーター数の推移、当該年齢階級人口に占めるフリーターの割合	内閣府「平成26年版子ども・若者白書（全体版）（第2節若年無業者、フリーター、引きこもり）」（2014年） <a href="http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h26honpen/b1_04_02.html">http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h26honpen/b1_04_02.html</a>
2	完全失業率の推移、若年層の完全失業率の推移	総務省「労働力調査（基本集計）」平成26年（2014年）平均（速報）結果（2015年） <a href="http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/">http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/</a>
3	フリーター常用就職支援事業	厚生労働省「『ハローワークによるフリーター常用就職支援事業』の推進について」（2005年） <a href="http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/05/dl/h0509-2a.pdf">http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/05/dl/h0509-2a.pdf</a>
4	アメリカのジョブ・コアに関する資料	U.S. DOL Office of Job Corps, "Policy and Requirements Handbook," Feb. 23, 2015. <a href="http://www.jobcorps.gov/Libraries/pdf/prh.sflb">http://www.jobcorps.gov/Libraries/pdf/prh.sflb</a>
5	アメリカのジョブ・コアの成果	U.S. DOL Office of Job Corps, "Outcome Measurements System Center Report Card (OMS-10)," 2014. <a href="http://www.jobcorps.gov/Libraries/pdf/oms10_py2013.sflb">http://www.jobcorps.gov/Libraries/pdf/oms10_py2013.sflb</a>
6	大学等卒業予定者の就職（内定）率の推移	厚生労働省「平成26年度『大学等卒業予定者の就職内定状況調査』」（2015年） <a href="http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11652000-Shokugyouanteikyokuha-kenyukiroudoutaisakubu-Jakunenshakoyoutaisakushitsu/0000077818.pdf">http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11652000-Shokugyouanteikyokuha-kenyukiroudoutaisakubu-Jakunenshakoyoutaisakushitsu/0000077818.pdf</a>

## **Works University 労働政策講義 2015**

### **執筆**

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

### **監修**

村田弘美 (リクルートワークス研究所)

### **発行日**

2016年3月31日

### **発行**

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

〒100-6640 東京都千代田区丸の内1-9-2

株式会社リクルートホールディングス

TEL 03-6835-9200

URL [www.works-i.com/](http://www.works-i.com/)

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Holdings Co.,Ltd. All rights reserved.

# Works Report 2015

リクルートワークス研究所

〒 100-6640 東京都千代田区丸の内 1-9-2

株式会社リクルートホールディングス

TEL 03-6835-9200

URL [www.works-i.com/](http://www.works-i.com/)