

**Works
Report**

2020

Works University
労働政策講義
2019-2020

禁転載

Works University

労働政策講義 2019-2020

CONTENTS

01. 日本における戦後の労働政策史	1
02. 労働組合	33
03. 労働時間	45
04. パートタイム労働者・有期雇用労働者・フリーター	63
05. 労働者派遣・構内請負・アウトソーシング	83
06. 副業・兼業	105
07. 再就職支援	119
08. 開業支援	131
09. 高齢者就業支援	149
10. 公共職業訓練	167
11. 公共職業安定所	185
12. 労働保険	201
13. ジェンダー／性差別禁止／ワークライフ・バランス	215
14. 賃金	233
15. 解雇・労働争議	249
16. 若年就業支援	267
17. 外国人労働者	285

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、ページの移動や閉鎖している場合がございます。

01

日本における 戦後の労働政策史



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～)

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年の改正法施行により、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～)

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(職業安定法・失業保険法)(以上、菅野 2017)

(3) 失業対策(1940年代後半～)

戦後、戦時中の疎开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、1950年代半ば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。

(6) 定年延長の流れ(1970年代～)

1970年代より高年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雇用保険法が1974年に制定された。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った(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、2001年10月に従来の指定業種を廃止した(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年には男女間の雇用均等を

推し進める方向で改正した(2007年4月施行)。そして2016年の改正では、妊娠・出産等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措置を義務付ける規定を設けた(2017年1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須となった。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。

(12)働き方改革(2010年代～)

2017年11月17日、第195回国会における所信表明演説で、安倍首相は女性が輝く社会、お年寄りも若者も、障害や難病のある方も、誰もが生きがいを感ぜられる「一億総活躍社会」を創り上げることを宣言し、そのためには労働生産性を高め、格差の固定化を回避し、多様な働き方を可能にする雇用労働法制が必要だという観点に立ち、働き方改革の実現に向けて動き出した。2018年4月6日に第196回国会に提出された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」は、同年6月29日に参院本会議で可決、成立した(2019年7月6日公布、平成30年法律第71号)。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(以下、働き方改革関連法)は、雇用対策法、労働基準法、労働時間等設定改善法、労働安全衛生法、じん肺法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の8つの労働法の改正を含んでおり、その主な内容は、時間外労働の上限規制、年5日の年次有給休暇の確実な取得、フレックスタイム制の見直し、高度プロフェッショナル制度の創設、勤務間インターバル制度の普及促進、産業医・産業保健機能の強化、パートタイム労働者および有期契約労働者への不合理な労働条件の禁止、差別的取扱いの禁止、派遣労働者への不

合理的な待遇の禁止、不利な取扱いの禁止、ADR規定の整備などである。

働き方改革関連法の成立によって、大きな変革期を迎えた日本の労働法制だが、これは長時間労働や正規労働者と非正規労働者間の格差といった問題を解決するための第一歩にすぎない。また、働き方改革関連法の一部は2019年4月1日から施行されているが、中小企業事業主や一部の事業・業務への適用は一定の期間猶予されており、同法が全面的に施行されるまでにはしばらく時間を要する。同法が労働市場にどのような影響を与えるかの評価は先のことになりそうだ。

<参考資料>

菅野 2017 菅野和夫『労働法』(第11版補正版)(2017年)

労働年鑑 1951 法政大学大原社会問題研究所『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)

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て上がる。
- 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

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。

策審議会と中央最低賃金審議会にまとめられた。

- 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上記の予備審査が終了すると主任の国务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)

■厚生労働省(労働関係)予算概要

2019年度(平成31年度)

項目	主要事項	2018年度当初予算額	2019年度予算案
働き方改革の推進と誰もが活躍できる労働環境の整備	働き方改革・生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者に対する支援	938億円	1,211億円
	長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり	117億円	216億円
	同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	828億円	1,083億円
	柔軟な働き方がしやすい環境整備	7.5億円	8億円
	総合的なハラスメント対策の推進	27億円	40億円
	医療従事者の働き方改革の推進	6.9億円	15億円
	治療と仕事の両立支援	27億円	34億円
多様な人材の活躍促進	女性活躍の推進	316億円	323億円
	若者・就職氷河期世代に対する就労支援	121億円	124億円
	高齢者の就労促進	268億円	289億円
	障害者の就労促進	149億円	155億円
	外国人材がその能力を有効に発揮できる環境の整備	50億円	100億円
人材育成の強化と人材確保対策の推進	リカレント教育の拡充等による人材育成の強化	935億円	1,188億円
	人材確保支援の総合的な推進	362億円	404億円
生産性向上の推進	働き方改革・生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者に対する支援	938億円	1,211億円

出所 厚生労働省「平成31年度予算案の主要事項」

<https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/19syokanyosan/dl/01-02.pdf> (last visited June 12, 2019)

■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	公共事業計画原則 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令し、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	労働基準法 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。 職業安定法 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)	職業安定法改正 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。 失業者吸収率の設定 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 (吸収される失業者数 2 万 5,000 人) 10 月 失業者吸収率の改定 (失業情勢緊迫のため)	緊急失業対策法 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定額日給は 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當な事業。 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)	特別失業対策事業の実施 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。 参議院本会議での鈴木労相発言 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。 公共事業費 970 億円の運用を発表 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	失業対策審議会令 (答申) 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	労基法改正 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 就労を目標に 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)		特別失業対策事業の実施 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	ILO96 号条約 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)	雇用審議会設置法 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 力年計画		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)	最低賃金法 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正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	身体障害者雇用促進法 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)	ILO87号条約 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カ国が批准している(2014年現在)。	1.2
1966 (昭 41)	7月 雇用対策法(同年7月施行)	雇用対策法 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 雇用対策基本計画 8月 ILO100号条約(同一労働同一賃金条約)批准登録	雇用対策基本計画 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 労働安全衛生法(同年10月施行) 7月 勤労婦人福祉法(同年7月施行)	労働安全衛生法 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。 勤労婦人福祉法 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 第2次雇用対策基本計画 9月 労災保険法改正(通商災害保護制度創設) 10月 雇用対策法改正	第2次雇用対策基本計画 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。 雇用対策法改正 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 雇用保険法(1975年4月施行)	雇用保険法 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 第3次雇用対策基本計画	第3次雇用対策基本計画 1973年のオイルショックにひきつづき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)	特定不況業種離職者臨時措置法 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 特定不況業種離職者臨時措置法(同年12月施行) 12月 新雇用政策大綱策定(緊急雇用対策)(労働省)	新雇用政策大綱策定 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 第4次雇用対策基本計画 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)	第4次雇用対策基本計画 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	第 5 次雇用対策基本計画 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的確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)	雇用保険法改正 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 職業能力開発促進法 (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 労働者派遣法 (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、組合員採用差別事件発生) 11 月 失業対策制度調査研究報告	職業能力開発促進法 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。 労働者派遣法 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。 失業対策制度調査研究報告 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 高年齢者等雇用安定法 (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)	高年齢者等雇用安定法 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 労基法改正	労基法改正 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 労働法改正 (健康の保持増進措置等を実施) 6 月 第 6 次雇用対策基本計画	第 6 次雇用対策基本計画 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 (平元)	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 労働者派遣法政令の改正	労働者派遣法政令の改正 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 中小企業労働力確保法 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	中小企業労働力確保法 中小企業が労働時間の短縮、職場環境の改善、福利厚生 of 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。 第 7 次雇用対策基本計画 求人が求職を上回る状態が続き、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。	2.1
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 労働法改正 (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 第 7 次雇用対策基本計画 7 月 労働時間短縮臨時措置法		2.2
1993 (平 5)	4 月 外国人技能研修制度発足 7 月 労基法改正 6 月 パートタイム労働法 (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)	労基法改正 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 パートタイム労働法 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 総合経済対策 3 月 均等法の指針改定 (女子学生採用難等のため) 6 月 雇用保険法改正 (1995 年 4 月施行) 11 月 高齢者雇用安定法改正	総合経済対策 雇用支援トータルプログラムの早期実施等を目指す。 雇用保険法改正 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。 高齢者雇用安定法改正 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 新総合的雇用対策 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 第 8 次雇用対策基本計画	新総合的雇用対策 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。 第 8 次雇用対策基本計画 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労働者が主動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 労働者派遣法改正、政令改正	労働者派遣法改正、政令改正 手続きを簡素化し、育児・介護休業取得者の代替要員に係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	有料職業紹介事業につき労働省令改正 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。 労基法改正 雇用機会均等法の改正に伴う女性保護規定の撤廃。 新・男女雇用機会均等法 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。 21世紀を切り開く緊急経済対策 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	雇用保険法の改正 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) 労基法改正 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 緊急経済対策 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)	改正職業安定法 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。 改正労働者派遣法 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。 ILO181号条約 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)。 第9次雇用対策基本計画 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、内容を修正して出される。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。 1999年度 (平成11年度) 緊急雇用対策 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	紹介予定派遣の解禁 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	緊急経済対策 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ネットの整備をにかけている。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>地域産業・雇用対策プログラム</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>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>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>パート労働研究会最終報告</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>雇用保険の改定</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>会社更生法の改正 (2002 年 12 月 13 日公布)</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><新「会社更生法」のポイント></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)		<p>(2) 手続の合理化</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>③更生計画による弁済期間の上限を原則 15 年に短縮</p> <p>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</p> <p>(3) 再建手法の強化</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>	5.4
2003 (平 15)	<p>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）</p> <p>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）</p> <p>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）</p> <p>4 月 緊急就職支援者雇用開発助成金延長</p> <p>4 月 雇用保険法改正（同年 5 月施行）</p> <p>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）</p> <p>5 月 雇用調整助成金の特例措置（SARS 関連措置）</p> <p>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</p> <p>6 月 職業安定法、労働者派遣法改正（2004 年 3 月施行）</p> <p>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）</p> <p>12 月 育児・介護休業法の改正案（パート・派遣に育休拡大、介護休業は分割化）</p>	<p>雇用保険法改正</p> <p>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。</p> <p><主な変更点></p> <p>①基本手当の給付率、上限・下限額の改正</p> <p>②基本手当の所定給付日数の改正</p> <p>③ 60 歳到達時賃金日額算定の特例の廃止</p> <p>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</p> <p>⑤公共職業訓練の複数回受講等の特例措置の拡充</p> <p>⑥高年齢求職者給付金の額の改正</p> <p>⑦就業手当の創設</p> <p>⑧教育訓練給付の額等の改正</p> <p>⑨高年齢雇用継続給付の支給要件、給付率の改正</p> <p>⑩不正受給の場合の納付命令額等の改正</p> <p>⑪雇用保険料率の改正</p> <p>職業安定法、労働者派遣法改正（2003 年 6 月公布）</p> <p><職安法改正の主な内容></p> <p>①料理店等と職業紹介事業者との兼業禁止規定を廃止</p> <p>②有料職業紹介事業者の保証金制度の廃止</p> <p>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</p> <p>④学校等の行う無料職業紹介事業者の対象者に、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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p><派遣法改正の主な内容></p> <p>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）</p> <p>②いわゆる専門「26 業務」の 3 年の期間制限の指導の廃止</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>⑦医業等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）</p> <p>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</p>	5.3

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
2003 (平 15)		<p>労働基準法改正 (2003年7月公布)</p> <p><主な内容></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 規制改革・民間開放推進3か年計画 (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」職種の新規技能検定試験への追加等)</p> <p>8月 障害者雇用問題研究会報告書</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>規制改革・民間開放推進3か年計画 (雇用・労働)</p> <p><主な内容></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"> ・職業紹介規制の抜本的緩和 ・募集・採用における制限の緩和・差別撤廃 <p>・技能検定の受験資格の要件の緩和 (平成15年度中に措置済)</p> <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"> ・派遣就業の機会拡大 ・裁量労働制の拡大等 <p>【新しい労働者像に応じた制度改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間規制の適用除外の拡大等 ・社会保険制度の改革等 <p>【事後チェック機能の強化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) ・個別労使紛争への対応強化 <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。</p> <p>仕事と生活の調和に関する検討会報告書</p> <p><主な内容></p> <p>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>障害者雇用問題研究会報告書</p> <p><主な内容></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実施する必要性があり、次の雇用支援策を提案する。</p> <p>①精神障害者の雇用率の適用と雇用支援策の充実 ②在宅就業等多様な就業形態に対する支援策 ③地域における協働による障害者雇用の支援</p> <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)</p> <p><主な内容></p> <p>①キャリア交流プラザ事業の「公設民営」 ②若年者版キャリア交流プラザ事業の「公設民営」 ③求人開拓事業の民間開放 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</p>	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 規制改革・民間開放推進計画3か年計画 (改訂)</p>	<p>規制改革・民間開放推進3か年計画 (改訂) (雇用・労働関係)</p> <p><主な内容></p> <p>【円滑な労働移動を可能とする規制改革】</p> <p>①求職者からの手数料規制の緩和等</p> <p>②就職困難者への就業支援</p> <p>③募集・採用における制限の緩和・差別撤廃</p>	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 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 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</p> <p><主な内容></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</p> <p><概要></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の確保</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><主な内容></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 改正男女雇用機会均等法成立 (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 <概要></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 改正雇用保険法成立 (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 パートタイム労働法の一部改正 (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 わたしと起業.com オープン</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―働く人を大切にする政策の実現に向けて―」</p> <p>12月 労働契約法成立 (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>改正雇用保険法 (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受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>パートタイム労働法の一部改正 (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>わたしと起業.com オープン (http://www.watashi-kigyou.com/)</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>労働契約法（12月5日成立） <概要> 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 雇用政策基本方針告示（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 ジョブカード制度実施</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—労働者派遣制度の改正について</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>雇用政策基本方針 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>ジョブカード制度 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>労働者派遣法改正案</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><概要></p> <p>①時間外労働の削減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 限度時間を超える時間外労働の労使による軽減 ・ 法定割増賃金率の引上げ ・ 代替休暇制度の創設 <p>②年次有給休暇の有効活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 時間単位年休制度の創設 <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><概要></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"> ・ 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 <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ーネットの強化 (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%に)</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) を配偶者に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><雇用分野の主な内容></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</p> <p>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>	5.1
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>求職者支援法（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。 <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か月以上6か月以下。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乘せされる。 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。 改正雇用保険法（5月20日公布） ①失業給付等の充実（賞金日額の引上げ、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>改正労働者派遣法(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><概要></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、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>改正労働契約法(8月10日公布、②8月10日施行、①③2013年4月1日施行)</p> <p><概要></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>改正高齢者等雇用安定法(9月5日公布、2013年4月1日施行、経過措置あり)</p> <p><概要></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 改正障害者雇用促進法成立 (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 改正男女雇用機会均等法施行規則 (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>改正障害者雇用促進法 (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><概要></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 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 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 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>改正男女雇用機会均等法施行規則 (2014年7月1日施行)</p> <p><概要></p> <p>①間接差別となり得る措置の範囲の見直し 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 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 「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>6 月 日本再興戦略改訂 2014（6 月 24 日閣議決定）</p> <p>6 月 労働安全衛生法改正（6 月 25 日公布）</p> <p>6 月 過労死等防止対策推進法（6 月 27 日公布、11 月 1 日施行）</p> <p>9 月 労働政策審議会「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について」建議</p> <p>10 月 長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」に向けた取り組みを要請</p> <p>11 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（11 月 28 日公布）</p>	<p>改正パートタイム労働法（4 月 23 日公布、2015 年 4 月 1 日施行）</p> <p><概要></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> <p>日本再興戦略改訂 2014 改革に向けての 10 の挑戦</p> <p>① コーポレートガバナンスの強化 ② 公的・準公的資金の運用の在り方の見直し ③ 産業の新陳代謝とベンチャーの加速、成長資金の供給促進 ④ 成長志向型の法人税改革 ⑤ イノベーションの推進とロボット革命 ⑥ 女性の更なる活躍促進 ⑦ 働き方の改革 ⑧ 外国人材の活用 ⑨ 攻めの農林水産業の展開 ⑩ 健康産業の活性化と質の高いヘルスケアサービスの提供</p> <p>労働安全衛生法改正（6 月 25 日公布、施行日は内容に応じて、改正法の公布の日から起算して 6 月、1 年、1 年 6 月または 2 年を超えない範囲内において政令で定める日）</p> <p><概要></p> <p>① 化学物質管理のあり方の見直し ② ストレスチェック制度の創設 ③ 受動喫煙防止対策の推進 ④ 重大な労働災害を繰り返す企業への対応 ⑤ 外国に立地する検査機関などへの対応 ⑥ 規制・届出の見直しなど</p> <p>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（11 月 28 日公布、2015 年 4 月 1 日施行）</p> <p>① 特例の対象となる労働者</p> <p>(1) 5 年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に従事する、高収入、かつ高度な専門的知識・技術・経験を持つ有期雇用労働者。</p> <p>(2) 定年後に、同一の事業主または「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」における「特殊関係事業主」に引き続き雇用される有期雇用労働者。</p> <p>② 特例の対象となる事業主 対象労働者に応じた適切な雇用管理の措置に関する計画について、厚生労働大臣から認定を受けた事業主。</p> <p>③ 特例の具体的な内容 次の期間は無期転換申込権が発生しない。</p> <p>(1) の労働者：一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限 10 年）</p> <p>(2) の労働者：定年後に引き続き雇用されている期間</p>	3.6

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
2015 (平 27)	<p>1月 働く女性の処遇改善プラン発表</p> <p>2月 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」建議</p> <p>2月 労働政策審議会に対して「労働基準法等の一部を改正する法律案要綱」について諮問</p> <p>3月 労働基準法等の一部を改正する法律案要綱答申</p> <p>3月 「短時間労働者対策基本方針(案)」の諮問および答申</p> <p>3月 改正障害者雇用促進法に基づく「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」の策定</p> <p>3月 「短時間労働者対策基本方針」の策定</p> <p>3月 平成26年度キャリア・コンサルティング研究会報告書とりまとめ</p> <p>5月 外国人材活躍推進プログラムの実施</p> <p>7月 過労死等の防止のための対策に関する大綱(7月24日閣議決定)</p> <p>8月 今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書公表</p> <p>8月 雇用政策研究会報告書「人口減少下での安定成長を目指して」(中間とりまとめ)公表</p> <p>9月 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(9月4日公布・施行)</p> <p>9月 ハローワークにて「就業継続サポートプラン」実施</p> <p>9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の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案要綱」等の労働政策審議会に対する諮問および同審議会からの答申</p> <p>9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」(9月18日公布、9月30日施行)</p> <p>10月 新たな「ジョブ・カード制度」開始</p> <p>10月 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく事業主行動計画策定指針案(一般事業主行動計画に係る部分)」の諮問および答申</p> <p>11月 組織の変動に伴う労働関係に関する研究会報告書取りまとめ</p> <p>12月 平成27年度雇用政策研究会報告書「人口減少下での安定成長を目指して」公表</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>12月 労働政策審議会建議「今後の高齢者雇用対策について」</p>	<p>働く女性の処遇改善プラン(1月23日発表)</p> <p><概要></p> <p>①各地域において「パートタイム労働法」「労働契約法」などを集中的に周知する「均衡待遇実現キャンペーン」を推進</p> <p>②アベノミクスによる経済の好循環を非正規雇用労働者の処遇改善につなげるため、働きに合った処遇改善を推進する政策的支援を実施</p> <p>③女性の離職によるブランクなどに対応するための公的職業訓練を充実させ、育児休業期間中の非正規雇用労働者などに対し訓練を実施する事業主への支援など、女性のライフステージに応じたスキルアップを支援</p> <p>④男女雇用機会均等法の周知・徹底や期間雇用者の育児休業取得を促進するほか、人材が不足している分野の特性を踏まえた雇用管理の改善などを通して、いきいき働ける職場環境を実現</p> <p>⑤「正社員実現加速プロジェクト」の推進</p> <p>女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(9月4日公布・施行)</p> <p><基本原則></p> <ul style="list-style-type: none"> 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とすること 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと <p>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(9月18日公布、9月30日施行)</p> <p><概要></p> <p>①労働者派遣事業の許可制への一本化</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別は廃止され、全ての労働者派遣事業は、新たな許可基準に基づく許可制となる。 <p>②労働者派遣の期間制限の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣先事業所単位の期間制限 派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間(派遣可能期間)は、原則、3年が限度となる。派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要がある。 派遣労働者個人単位の期間制限 同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間は、3年が限度となる。 <p>③キャリアアップ措置</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣元事業主は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練、希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施する義務がある。 <p>④均衡待遇の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者と、派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るため、派遣元事業主と派遣先に、それぞれ新たな責務が課される。 <p>⑤労働契約申込みみなし制度</p> <p>新たな「ジョブ・カード制度」(10月1日開始)</p> <p>「生涯を通じて活用するキャリア・プランニング」や「職業能力証明」のツールとして活用できるようジョブ・カードを見直し、10月から新たな「ジョブ・カード制度」を開始。新しいジョブ・カードは、職務経歴や免許・資格などのほかに、職業訓練・仕事の振り返りの評価やキャリア・プランを記入する項目など、さまざまな年齢層の人が、就職活動時などに活用できる様式となっている。</p>	3.4

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
2016 (平 28)	<p>1月 正社員転換・待遇改善実現プラン決定</p> <p>3月 平成27年度「キャリア・コンサルティング研究会」報告書公表</p> <p>3月 雇用保険法等の一部を改正する法律関係(男女雇用機会均等法改正、育児・介護休業法改正、3月31日公布、2017年1月1日施行)</p> <p>4月 組織の変動に伴う労働関係に関する対応方策検討会報告書取りまとめ</p> <p>4月 第10次職業能力開発基本計画～生産性向上に向けた人材育成戦略～の策定</p> <p>6月 雇用仲介事業等の在り方に関する検討会 報告書公表</p> <p>11月 出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律(11月28日公布)</p> <p>11月 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(11月28日公布、2017年11月1日施行)</p> <p>12月 労働政策審議会建議「経済対策を踏まえた仕事と育児の両立支援について」公表</p> <p>12月 労働政策審議会建議-職業紹介等に関する制度の改正について-公表</p> <p>12月 同一労働同一賃金ガイドライン案公表</p>	<p>雇用保険法等の一部を改正する法律関係(男女雇用機会均等法改正、育児・介護休業法改正、3月31日公布、2017年1月1日施行)</p> <p><主な内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠した労働者等の就業環境の整備(妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける) ・介護休業の分割取得 ・介護休暇の取得単位の柔軟化 ・介護のための所定労働時間の短縮措置等 ・介護のための所定外労働の制限(残業の免除) ・育児休業の取得要件の緩和 ・育児休業等の対象となる子の範囲の拡大 ・子の看護休暇の取得単位の柔軟化 ・有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和 <p>出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律(11月28日公布)</p> <p><概要></p> <p>①在留資格「介護」の創設(2017年9月1日施行)</p> <p>介護福祉士の資格を有する外国人が介護施設等との契約に基づいて介護(または介護の指導)の業務に従事するための在留資格が創設される。</p> <p>②偽装滞在対策の強化(2017年1月1日施行)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1)偽装滞在者に係る罰則の整備 (2)在留資格取消制度の強化 <p>外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(11月28日公布、2017年11月1日施行)</p> <p>技能実習に関し、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設けること等により、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図る法律</p> <p><概要></p> <p>①技能実習制度の適正化</p> <ol style="list-style-type: none"> (1)技能実習の基本理念及び関係者の責務規定を定めるとともに、技能実習に関し基本方針を策定する。 (2)技能実習生ごとに作成する技能実習計画について認定制とし、技能実習生の技能等の修得に係る評価を行うことなどの認定の基準や認定の欠格事由のほか、報告徴収、改善命令、認定の取消し等を規定する。 (3)実習実施者について、届出制とする。 (4)監理団体について、許可制とし、許可の基準や許可の欠格事由のほか、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取消し等を規定する。 (5)技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定を設け違反に対する所要の罰則を規定するとともに、技能実習生に対する相談や情報提供、技能実習生の転籍の連絡調整等を行うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講ずる。 (6)事業所管大臣等に対する協力要請等を規定するとともに、地域ごとに関係行政機関等による地域協議会を設置する。 (7)外国人技能実習機構を認可法人として新設する。 <p>②技能実習制度の拡充</p> <p>③その他</p> <p>技能実習の在留資格を規定する出入国管理及び難民認定法の改正を行うほか、所要の改正を行う。</p> <p>同一労働同一賃金ガイドライン案(12月20日公表)</p> <p><目的></p> <p>正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定するものである。同一労働同一賃金は、いわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。</p>	3.1

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
2017 (平 29)	<p>3月 雇用保険法等の一部を改正する法律関係 (育児・介護休業法改正、3月31日公布、2017年10月1日施行) 雇用保険法等の一部を改正する法律関係 (職業安定法改正 - 職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化、一部2017年4月1日施行、一部2018年1月1日施行、一部公布から3年以内に施行)</p> <p>3月 働き方実行計画 (3月28日閣議決定)</p> <p>5月 「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」報告書公表</p> <p>6月 労働政策審議会建議「時間外労働の上限規制等について」公表</p> <p>6月 労働政策審議会建議「働き方改革実行計画を踏まえた今後の産業医・産業保健機能の強化について」公表</p> <p>6月 労働政策審議会建議 - 同一労働同一賃金に関する法整備について - 公表</p> <p>12月 「柔軟な働き方に関する検討会」報告書公表</p>	<p>雇用保険法等の一部を改正する法律関係 (育児・介護休業法改正、3月31日公布、2017年10月1日施行)</p> <p><主な内容></p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業期間の延長 ・育児・介護休業制度の周知 ・新たな育児休暇の設置 <p>働き方実行計画 (3月28日閣議決定)</p> <p><概要></p> <p>①働く人の視点に立った働き方改革の意義</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするもの。働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにする。 ・働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。社会問題であるとともに経済問題。 ・雇用情勢が好転している今こそ、政労使が3本の矢となって一体となって取り組んでいくことが必要。これにより、人々が人生を豊かに生きていく、中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる。 <p>②同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善</p> <p>③賃金引上げと労働生産性向上</p> <p>④罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正</p> <p>⑤柔軟な働き方がしやすい環境整備</p> <p>⑥女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備</p> <p>⑦病気の治療と仕事の両立</p> <p>⑧子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労</p> <p>⑨雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援</p> <p>⑩誰にでもチャンスのある教育環境の整備</p> <p>⑪高齢者の就業促進</p> <p>⑫外国人材の受入れ</p> <p>⑬10年先の未来を見据えたロードマップ</p> <p>「柔軟な働き方に関する検討会」報告書 (12月25日公表)</p> <p>雇用型テレワーク、自営型 (非雇用型) テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方について、その実態や課題の把握およびガイドラインの策定等に向けた検討を行った。</p> <p><概要></p> <p>①テレワークは、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であり、子育て、介護と仕事の両立手段となるとともに、ワークライフ・バランスに資することができ、多様な人材の能力発揮が可能となる。一方、雇用型テレワークについては長時間労働につながるおそれがあるとの指摘や、自営型テレワークについては注文者や仲介事業者との間でさまざまなトラブルに直面しているとの指摘等もあるため、これらに留意しつつ、その普及促進や就業環境整備を図ることが重要である。</p> <p>②業種や職種によってさまざまな実情があるが、社会の変化に伴い企業と労働者との関係が変化していく中、労働者が主体的に自らの働き方を考え、選択できるよう、副業・兼業を促進することが重要である。</p>	2.8

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
2018 (平 30)	<p>3月 「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書」公表（～職業生涯にわたる職業生活設計支援に関する知識・技能の拡充・強化を提言～）</p> <p>3月 「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書公表</p> <p>3月 年齢にかかわりない転職・再就職者の受入れ促進のための指針（3月30日告示）</p> <p>7月 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（7月6日公布）</p> <p>9月 労働政策審議会労働政策基本部会報告書～進化する時代の中で、進化する働き方のために～公表</p> <p>9月 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針（9月7日告示）</p> <p>12月 労働政策審議会建議「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」公表</p> <p>12月 短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（12月28日告示）</p> <p>12月 労働施策基本方針（12月28日閣議決定）</p>	<p>年齢にかかわりない転職・再就職者の受入れ促進のための指針（3月30日、厚生労働省告示第159号）</p> <p>年齢にかかわりなく転職・再就職しやすい環境を整備し、労働者と企業のマッチングが円滑に行われることは、労働者の能力の有効な発揮とともに、企業ひいては我が国の生産性の向上にも大きく寄与することが期待される。本指針は、こうした観点に立ち、年齢にかかわりない転職・再就職者の受入れ促進のため、企業及び国が取り組むことが望ましい基本となるべき事項を示すものである。</p> <p>働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）（7月6日公布）</p> <p>次の8本の労働法を改正</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法（長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現、高度プロフェッショナル制度の創設等） ・労働安全衛生法（産業医・産業保健機能の強化） ・労働時間等設定改善法（長時間労働の是正） ・じん肺法（産業医・産業保健機能の強化） ・雇用対策法（働き方改革の総合的かつ継続的な推進、基本方針の策定） ・労働契約法（不合理な待遇差を解消するための規定） ・パートタイム労働法（不合理な待遇差を解消するための規定） ・労働者派遣法（不合理な待遇差を解消するための規定） <p><概要></p> <p>①時間外労働の上限規制（2019年4月1日施行、中小企業は2020年4月1日施行、一部の事業・業務については適用猶予または除外）</p> <p>②年5日の年次有給休暇の確実な取得（2019年4月1日施行）</p> <p>③フレックスタイム制の見直し（2019年4月1日施行）</p> <p>④高度プロフェッショナル制度の創設（2019年4月1日施行）</p> <p>⑤勤務間インターバル制度の普及促進（2019年4月1日施行）</p> <p>⑥産業医・産業保健機能の強化（2019年4月1日施行）</p> <p>⑦パートタイム労働者および有期契約労働者への不合理な労働条件の禁止、差別的取扱いの禁止、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、ADR規定の整備（2020年4月1日施行、中小企業は2021年4月1日施行）</p> <p>⑧派遣労働者への不合理な待遇の禁止、不利な取扱いの禁止、待遇に関する事項等の説明、ADR規定の整備（2020年4月1日施行、中小企業は2021年4月1日施行）</p> <p>短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（12月28日、厚生労働省告示第430号）</p> <p><概要></p> <p>本ガイドラインでは、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示している。</p> <p>労働施策基本方針（12月28日閣議決定）</p> <p><背景></p> <p>働き方改革関連法第3条の規定により、雇用対策法が「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（「労働施策総合推進法」）に改められ、同法第10条第1項では、労働者がその有する能力を有効に発揮することが出来るよう、必要な労働施策の総合的な推進に係る基本的な方針を定めなければならない、等と規定されている。これに基づき労働施策基本方針が策定された。</p> <p><概要></p> <p>本方針では、働く方がその能力を有効に発揮することができるようにするため、働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた国の労働施策に関する基本的な事項などを示している。働き方改革等の実現に向けて求められる労働施策に関する基本的な事項について、①労働時間の短縮等の労働環境の整備、②雇用形態または就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保、多様な就業形態の普及及び雇用・就業形態の改善、③多様な人材の活躍促進、④育児・介護または治療と仕事の両立支援、⑤人的資本の質の向上と職業能力評価の充実、⑥転職・再就職支援、職業紹介等に関する施策の充実、⑦働き方改革の円滑な実施に向けた取組、の側面から整理。</p>	2.4

年	主要労働政策	主な内容	失業率 (%)
2019 (平 31)	<p>2月 労働政策審議会に対する「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案（女性活躍推進法の一部を改正する法律）要綱」の諮問および答申</p> <p>2月 労働政策審議会に対する「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」の諮問および答申</p> <p>3月 「医師の働き方改革に関する検討会」報告書公表</p> <p>6月 女性活躍推進法等の一部を改正する法律（6月5日公布）</p>	<p>女性活躍推進法等の一部を改正する法律（6月5日公布）</p> <p>①一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大 一般事業主行動計画の策定・届出義務および自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大される（施行：公布後3年以内の政令で定める日）。</p> <p>②女性活躍に関する情報公表の強化 常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、 （1）職業生活に関する機会の提供に関する実績 （2）職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績 の各区分から1項目以上公表する必要がある（施行：公布後1年以内の政令で定める日）。</p> <p>③特例認定制度（プラチナえるぼし（仮称））の創設 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし（仮称）」認定を創設する（施行：公布後1年以内の政令で定める日）。</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、労協行政研究所）

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

内閣府HP <https://www.cao.go.jp/>

■雇用関係助成金一覧

<p>雇用維持関係の助成金 雇用調整助成金</p> <p>再就職支援関係の助成金 労働移動支援助成金 再就職支援コース 早期雇入れ支援コース</p> <p>転職・再就職拡大支援関係の助成金 中途採用等支援助成金 中途採用拡大コース UIターンコース 生涯現役起業支援コース</p> <p>雇入れ関係の助成金 特定求職者雇用開発助成金 特定就職困難者コース 生涯現役コース 被災者雇用開発コース 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース 三年以内既卒者等採用定着コース 障害者初回雇用コース 安定雇用実現コース 生活保護受給者等雇用開発コース トライアル雇用助成金 一般トライアルコース 障害者トライアルコース 障害者短時間トライアルコース 若年・女性建設労働者トライアルコース 地域雇用開発助成金 地域雇用開発コース 沖縄若年者雇用促進コース</p>	<p>雇用環境整備等関係の助成金 障害者雇用安定助成金 障害者職場定着支援コース 障害者職場適応援助コース 障害者作業施設設置等助成金 障害者福祉施設設置等助成金 障害者介助等助成金 重度障害者等通勤対策助成金 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 人材確保等支援助成金 雇用管理制度助成コース 介護福祉機器助成コース 介護・保育労働者雇用管理制度助成コース 中小企業団体助成コース 人事評価改善等助成コース 設備改善等支援コース 働き方改革支援コース 雇用管理制度助成コース（建設分野） 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野） 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野） 通年雇用助成金 65歳超雇用推進助成金 65歳超継続雇用促進コース 高齢者評価制度等雇用管理改善コース 高齢者無期雇用転換コース キャリアアップ助成金 正社員化コース 賃金規定等改定コース 健康診断制度コース 賃金規定等共通化コース 諸手当制度共通化コース 選択的適用拡大導入時処遇改善コース 短時間労働者労働時間延長コース</p>	<p>両立支援等関係の助成金 両立支援等助成金 出生時両立支援コース 介護離職防止支援コース 育児休業等支援コース 再雇用者評価処遇コース 女性活躍加速化コース 事業所内保育施設コース</p> <p>人材開発関係の助成金 人材開発支援助成金 特定訓練コース 一般訓練コース 教育訓練休暇付与コース 特別育成訓練コース 建設労働者認定訓練コース 建設労働者技能実習コース 障害者職業能力開発コース 職場適応訓練費</p>
---	---	---

出所 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク・高齢・障害・求職者雇用支援機構・労働者健康安全機構・勤労者退職金共済機構
「平成31年度雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）」（2019年4月1日）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000495637.pdf> (last visited June 15, 2019)

■雇用調整助成金

制度概要												
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。											
主な受給要件	<p>受給するためには、次の要件のいずれも満たす必要がある。</p> <p>(1) 雇用保険の適用事業主であること。</p> <p>(2) 売上高または生産量などの事業活動を示す指標について、その最近3カ月間の月平均値が前年同期に比べて10%以上減少していること。</p> <p>(3) 雇用保険被保険者数および受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標について、その最近3カ月間の月平均値が前年同期に比べて、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上、中小企業以外の場合は5%を超えてかつ6人以上増加していないこと。</p> <p>(4) 実施する雇用調整が一定の基準を満たすものであること。</p> <p>(1) 休業の場合 労使間の協定により、所定労働日の全一日にわたって実施されるものであること。 ※事業所の従業員（被保険者）全員について一斉に1時間以上実施されるものであっても可。</p> <p>(2) 教育訓練の場合 〔1〕と同様の基準のほか、教育訓練の内容が、職業に関する知識・技能・技術の習得や向上を目的とするものであり、当該受講日において業務（本助成金の対象となる教育訓練を除く）に就かないものであること。</p> <p>(3) 出向の場合 対象期間内に開始され、3カ月以上1年以内に出向元事業所に復帰するものであること。</p> <p>(5) 過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して1年を超えていること。</p>											
受給額	<p>受給額は、休業を実施した場合、事業主が支払った休業手当負担額、教育訓練を実施した場合、賃金負担額の相当額に次の〔1〕の助成率を乗じた額。ただし教育訓練を行った場合は、これに〔2〕の額が加算される（ただし受給額の計算に当たっては、1人1日当たり8,250円を上限とするなど、いくつかの基準あり）。</p> <p>休業・教育訓練の場合、その初日から1年の間に最大100日分、3年の間に最大150日分受給できる。出向の場合は最長1年の出向期間中受給できる。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>助成内容と受給できる金額</th> <th>中小企業</th> <th>中小企業以外</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>〔1〕 休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率） ※対象労働者1人当たり8,260円が上限（平成31年3月18日現在）</td> <td>2/3</td> <td>1/2</td> </tr> <tr> <td>〔2〕 教育訓練を実施したときの加算（額）</td> <td colspan="2">(1人1日当たり) 1,200円</td> </tr> </tbody> </table>			助成内容と受給できる金額	中小企業	中小企業以外	〔1〕 休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率） ※対象労働者1人当たり8,260円が上限（平成31年3月18日現在）	2/3	1/2	〔2〕 教育訓練を実施したときの加算（額）	(1人1日当たり) 1,200円	
助成内容と受給できる金額	中小企業	中小企業以外										
〔1〕 休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率） ※対象労働者1人当たり8,260円が上限（平成31年3月18日現在）	2/3	1/2										
〔2〕 教育訓練を実施したときの加算（額）	(1人1日当たり) 1,200円											

出所 厚生労働省「雇用調整助成金」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html (last visited June 15, 2019)

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、労働組合はなじ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（2018年推定組織率17.0%。厚生労働省2018）。

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日本労働組合総連合会（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>

厚生労働省2018 厚生労働省「平成30年労働組合基礎調査の概況」（2018年）<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/18/index.html> (last visited June 13, 2019)

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半面、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、全階級の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100年の記念日に、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、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。ILO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、ILO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。各組合が拳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、この傾向は第二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。団結体中加入させるための暴行・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、敗戦ととも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、労働年鑑1951)。

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、世界労働組合会議を開き、その決議によって、1945年10月、フランス・パリで世界労働組合連盟が創立された。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生じ、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年の日本労働組合総評議会(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）、73万～74万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、中立労働組合連絡会議（中立労連）が単独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、全日本労働総同盟（同盟）（1964年までは全日本労働組合会議、日本労働組合総同盟）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見て資本側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）。

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、独占資本企業や自民党政府に対する抗議行動を強め、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め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（民間連合）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「民間連合」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。民間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、全国産業別労働組合連合（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。民間連合の発足は、その動きが実を結んだものだった。民間連合の発足に伴い、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、民間連合へと統一された（以上、労働年鑑1988）。一方、同年、左派勢力も連合に対抗して新しい全国組織である全国労働組合総連合を結成し、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 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）

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

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

<その他の参考資料>

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・日本労使関係研究協会（2003年）

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/> (last visited June 23, 2019)

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 2017)。

(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ご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持っているのは、このような背景があるからである。

<参考資料>

菅野 2017 菅野和夫『労働法（第11版補正版）』（2017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世紀の終わり頃から、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や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70年以上が経ち、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、70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」現象が見られていたが、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か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)

<その他の参考資料>

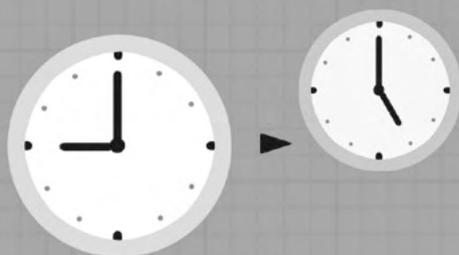
総評全国金属労働組合『社会のしくみと労働組合(増補改訂版)』(1979年)

参考資料のURL一覧

No.	資料名	出 所
1	日本の雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移 (単一労働組合)	厚生労働省「平成 30 年労働組合基礎調査の概況」(2018 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/18/dl/gaikyou.pdf
2	企業規模別(民間企業)労働組合員数及び推定組織率 (単位労働組合)	厚生労働省「平成 30 年労働組合基礎調査の概況」(2018 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/18/dl/gaikyou.pdf
3	産業別労働組合員数及び推定組織率(単位労働組合)	厚生労働省「平成 30 年労働組合基礎調査の概況」(2018 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/18/dl/gaikyou.pdf
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 30 年労働組合基礎調査の概況」(2018 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/18/dl/gaikyou.pdf
5	パートタイム労働者の労働組合員数及び 推定組織率の推移(単位労働組合)	厚生労働省「平成 30 年労働組合基礎調査の概況」(2018 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/18/dl/gaikyou.pdf
6	労働争議の種類別件数及び参加人員の推移	厚生労働省「平成 29 年労働争議統計調査の概況」(2018 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-29-08.pdf
7	争議行為を伴う争議の行為形態別件数、 行為参加人員及び労働損失日数の推移	厚生労働省「平成 29 年労働争議統計調査の概況」(2018 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-29-08.pdf
8	企業規模別(民間企業)争議行為を伴う争議の企業数、 行為参加人員及び労働損失日数	厚生労働省「平成 29 年労働争議統計調査の概況」(2018 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-29-08.pdf
9	労働争議の主要要求事項別件数及び構成比	厚生労働省「平成 29 年労働争議統計調査の概況」(2018 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-29-08.pdf
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」
		http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/shuyo/index.html
11	労働争議件数・労働争議参加人員・労働損失日数	労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2018」(2018 年)
		https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/documents/Databook2018.pdf
12	連合を構成する 48 の産別組織	日本労働組合総連合会「構成組織」
		https://www.jtuc-rengo.or.jp/about_rengo/jtuc/affiliates.html
13	春闘	日本労働研究機構「『春闘』についての調査」(労働に関する WEB 企業調査)(2001 年)
		http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/web/200107/documents/shunto.pdf
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 30 年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況を公表します」(2018 年)
		https://www.mhlw.go.jp/content/12604000/000341551.pdf
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 30 年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況を公表します」(2018 年)
		https://www.mhlw.go.jp/content/12604000/000341551.pdf
16	労働組合の必要度別労働者割合	厚生労働省「平成 26 年労使コミュニケーション調査結果の概況」(2015 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-26gaiyou07.pdf
17	団体交渉の有無及び交渉形態	厚生労働省「平成 29 年労使間の交渉等に関する実態調査の概況」(2018 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-29gaiyou06.pdf
18	団体交渉の 1 年平均交渉回数	厚生労働省「平成 29 年労使間の交渉等に関する実態調査の概況」(2018 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-29gaiyou06.pdf
19	労働争議の有無、争議行為と第三者機関の関与の状況	厚生労働省「平成 29 年労使間の交渉等に関する実態調査の概況」(2018 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-29gaiyou06.pdf
20	事項別労使間の交渉に関する状況	厚生労働省「平成 29 年労使間の交渉等に関する実態調査の概況」(2018 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-29gaiyou06.pdf

03

労働時間



03 労働時間

イントロダクション

1980年代後半以降、年間総実労働時間1,800時間の実現が日本の政策目標となり、週40時間制の導入や、労働時間の原則を一定の要件のしたもとで弾力化する制度の導入（変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外みなし労働時間制および裁量労働制）といったさまざまな政策を講じてきた。その結果、1980年代には軽く2,000時間を超えていた年間総実労働時間は、2018年には1,706時間にまで短縮された（厚生労働省「毎月勤労統計調査」事業所規模5人以上、パートタイム労働者を含む）。しかし一方で、パートを除く一般労働者の年間平均総労働時間は現在も2,000時間を超えているという調査結果もあり、必ずしも短目標を達成しているとはいえない¹。

2018年に成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下、働き方改革関連法）は、長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現を目標とする「時間外労働の量的上限規制」を一体とする包括的な改革であり、これにより一層の時短とワークライフ・バランスが促進されるのではないかと期待は高まる。

今回の改革では、36協定で定める時間外労働（残業時間）の罰則付きの上限規制が導入され、原則月45時間、年360時間を超える残業はできなくなるが、臨時的な特別の事情があれば例外的に合計年720時間まで時間外労働が可能である（2019年4月1日施行、中小企業については2020年4月1日施行）。なお、一部の事業・業務については適用が猶予あるいは除外される（右表参照）。

1 日本経済団体連合会（経団連）の労働時間等実態調査によると、厚生労働省毎月勤労統計調査では2017年のパートを除く一般労働者の年間平均総労働時間は2,026時間となっているが、経団連対象企業の場合、製造業の一般労働者の年間総実労働時間は1,972時間だという（経団連「2018年労働時間等実態調査集計結果」2018年7月17日）。

この上限規制は、いわゆる過労死ラインをベースにしているといわれるが²、厚生労働省は働き方改革関連法にあわせて「36協定で定める時間外労働および休日労働について留意すべき事項等に関する指針」（厚生労働省告示第323号）を発し、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることについて留意を促している。

適用猶予・除外の事業・業務

建設事業	改正法施行5年間（2024年3月31日まで）適用猶予。ただし、適用後も災害復旧・復興事業は、複数月平均80時間以内、単月100時間未満の要件の適用を除外し、将来的な一般則の適用について引き続き検討。
自動車運転の業務	改正法施行5年間（2024年3月31日まで）適用猶予。ただし、適用後の上限規制は年960時間以内。将来的な一般則の適用について引き続き検討。
医師	改正法施行5年間（2024年3月31日まで）適用猶予。ただし、具体的な上限時間等について医療界の参加による検討の場で検討予定。
鹿児島県および沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間（2024年3月31日まで）適用猶予。
新技術・新商品等の研究開発業務	時間外労働の上限規制は適用除外。ただし、医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を講じる必要あり。

出所 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>
(last visited July 16, 2019)

大改革を盛り込んだ働き方改革関連法だが、時間外労働規制は国際基準に届くものではなく、また「絶対的上限」が過労死認定基準に準拠するという制度設計の観点から妥当性を疑う見解もあり、長時間労働抑制の効果には疑問が残る（浜村他2019）。

2 1週間あたり40時間を超える労働時間が45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まり、さらに1週間あたり40時間を超える労働時間が100時間、または2～6カ月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされている（「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く）の認定基準について」平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達）。

<参考資料>

浜村他 2019 浜村彰・唐津博・青野覚・奥田香子『ベーシック労働法
(第7版)』(2019年、有斐閣)

オカ 2019 オカケイコ「Works University 労働政策講義 2019『働き方
改革の概要と課題』」(2019年)

[https://www.works-i.com/research/university/jp/190701_wu_](https://www.works-i.com/research/university/jp/190701_wu_jpn02.pdf.html)
[jpn02.pdf.html](https://www.works-i.com/research/university/jp/190701_wu_jpn02.pdf.html)

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（以下、労基法）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年に労基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。

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」（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、時短促進法に基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」（以下、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、事業主が自主的に労働時間、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などを努力義務とする。

なお、労働時間等設定改善法は、2018年成立の働き方改革関連法の一部として改正され、事業主に対して労働者の健康および福祉を確保するために必要な終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保する制度（勤務間インターバル制度）の創設を努力義務として課している。このように労働者の健康とワークライフ・バランスを確保するための整備が進められている。

(2)ヨーロッパ

ヨーロッパでは、1979年以降、ヨーロッパ労働組合連盟が、①週35時間労働制、②年休6労働週、③夜勤交替制勤務の5組3交替制、④60歳年金受給権、⑤16歳までの非労働力化とりカレント休暇（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（1））。

その後、2015年4月に労働社会省は、現行法が想定していない柔軟な働き方にも適応する制度・政策などを話し合う大規模な対話プロジェクトを実施した。2016年11月に発表された討議の結果では、現行の労

働時間法から逸脱できる企業内の政策実験の枠組み (Experimentierräumen) を設けた上で、労使合意に基づいて労働時間を選ぶことができる「選択的労働時間」制度の試行 (2年の期限付き) が提案されている (労働政策研究・研修機構 2017)。

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 (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日から実施された。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 (労働政策研究・研修機構 2012)。

2017年にマクロン大統領が就任したが、2019年7月現在、労働時間制度については大きな改革は行われていない。

(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。アメリカの平均年間総実労働時間は2000年代前半以降、1,800時間前後から1,780時間へと緩やかに推移していて、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おり、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)。

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

した (White House 2014)。

オバマ政権下で連邦労働省は 2016 年中にホワイト・エグゼンプション規定を含む運用規則の改正を目指して、役員、管理職、専門職の適用除外基準について現行の週給 455 ドルまたは年収 2 万 3,666 ドルから週給 913 ドルまたは年収 4 万 7,476 ドルへ、高額報酬労働者の適用除外基準について 現行週給 1,924 ドルまたは年収 10 万ドルから週給 2,577 ドルまたは年収 13 万 4,004 ドルへと変更する計画を進めていたが、同年 11 月にテキサス州連邦判事によって行政規則の変更が差し止められ、改正は翌年以降に持ち越されることになった (The National Law Review 2018)。その後パブリックヒアリングを実施して、2019 年 3 月に連邦労働省は新たな改正規則案を発表した。これによると、役員、管理職、専門職の適用除外基準については現行週給 455 ドル (年収 2 万 3,666 ドル) から週給 679 ドル (年収 3 万 5,308 ドル) へ、高額報酬労働者の適用除外基準について現行年収 10 万ドルから 14 万 7,414 ドルへの引き上げを提案している (DOL2019)。同規則案は 60 日間のパブリックコメントを経て最終規則化される予定だ。

<参考資料>

金属労協 2002 (1) 全日本金属産業労働組合協議会「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
(last visited July 10, 2019)

労働政策研究・研修機構 2017 労働政策研究・研修機構「国別労働トピック：ドイツ『労働時間』が再び優先課題に—IG メタル次回交渉」(2017 年 9 月)

https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2017/09/germany_01.html#link_02
(last visited July 7, 2019)

労働政策研究・研修機構 2005 労働政策研究・研修機構「海外労働情報 2005 年 5 月 フランス 労働時間と働き方：フランス 労働時間をめぐる動き～週 35 時間労働制の見直し」(2005 年)

https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2005_5/france_01.html
(last visited July 10, 2019)

労働政策研究・研修機構 2006 労働政策研究・研修機構「海外労働情報 2006 年 2 月 フランス 加速する『時長 (時短の見直し)』」(2006 年)

https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_2/france_01.html
(last visited July 10, 2019)

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)

<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2012/104.html>
(last visited July 20, 2019)

GAO 1999 Government Accountability Office, “Fair Labor Standards Act: White-Collar Exemptions in the Modern Work Place,” 1999

<https://www.gao.gov/assets/230/228036.pdf>
(last visited July 20, 2019)

White House 2014 The White House, “Presidential Memorandum—Updating and Modernizing Overtime Regulations,” March 13, 2014

<https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2014/03/13/presidential-memorandum-updating-and-modernizing-overtime-regulations>
(last visited July 10, 2019)

The National Law Review 2018 The National Law Review, “DOL Announces “Listening Sessions” as it Mulls Changing White Collar Exemptions Regulations,” August 27, 2018

<https://www.natlawreview.com/article/dol-announces-listening-sessions-it-mulls-changing-white-collar-exemption>
(last visited July 10, 2019)

DOL 2019 U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division, “Noticed of Proposed Rulemaking: Overtime Update,” March 7, 2019

<https://www.dol.gov/whd/overtime2019/>
(last visited July 10, 2019)

2. 労働時間制

(1) 概要

現行の労基法は、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（労基法第34条の2）、1年単位の変形労働時間制（労基法第32条の4）、1週間単位の変形労働時間制（労基法第32条の5）がある。

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週間あ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）。

なお、2018年に成立した働き方改革関連法に基づく労基法改正により、労働時間の清算期間が、これまでの1カ月から3カ月になる（2019年4月1日施行、労基法第32条の3、第32条の3の2）。3カ月の平均で法定労働時間以内に収めれば、割増賃金の支払いはいらない。

③ みなし労働時間制—事業外みなし労働時間制

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。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時に、原則として所定労働時間労働したものとみなす制度で、自宅から会社に寄らずに営業活動を行う営業職などを対象とする（労基法第38条の2）。

また、以下のいずれの要件をも満たす形態で行われる在宅勤務については、原則として事業場外労働に関するみなし労働時間制が適用される。

- ① 当該業務が、起居寝食等私生活を営む自宅で行われること。
- ② 当該情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと。
- ③ 当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと。

一方で、次のように事業場外で業務に従事する場合であっても、使用者の指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間制の適用はできない。

- ① 何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
 - ② 無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら事業場外で労働している場合
 - ③ 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けた後、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後、事業場に戻る場合
- 事業外労働に該当する場合、その労働時間の算定には以下の3つの方法がある。

- ① 所定労働時間
- ② 事業場外の業務を遂行するために、通常所定労働時間を超えて労働することが必要である場合には、そ

の業務の遂行に通常必要とされる時間（通常必要労働時間）

③②の場合であって労使で協定したとき

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る、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」（労基法第 38 条の 3）と、「企画業務型裁量労働制」（労基法第 38 条の 4）の 2 種類が裁量労働制である。

a) 専門業務型裁量労働制

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をいう。

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³。

- 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 労使協定は労基法施行規則様式第 13 号により、その事業場の所在地を管轄する労働基準監督署に届け出る必要がある。

- 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 弁護士の業務
- 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。

企画業務型裁量労働制は2000年4月1日から施行され、その後、2004年1月1日から、この制度がより有効に機能するよう、同制度の導入・運用についての要件・手続きが緩和された。

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（労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針〈平成11年12月27日労働省告示第149号、改正：平成15年10月22日厚生労働省告示第353号〉）。

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

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

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

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

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

企画業務型裁量労働制については以前から適用拡大を希望する声が産業界からあがっており、2017年9月に公表された働き方改革関連法律案要綱では「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」の2つが対象業務として追加する案が示されていた。しかし、2018年前半に厚生労働省の裁量労働適用者に関する労働時間のデータが不適正であったことが判明し、批判が集中したことから、同制度の拡大は働き方改革関連法案から削除された。

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となるようにしなければならない。

2018 年に成立した働き方改革関連法に基づく労基法改正により、36 協定では、時間外労働や休日労働をさせる労働者の範囲、対象期間、時間外労働や休日労働をさせることができる場合、他使用期間における 1 日、1 カ月および 1 年のそれぞれについての時間外労働の限度時間および休日労働の限度日数などを定めなければならない（労基法第 36 条第 2 項）。そして、時間外労働の限度は、原則として月 45 時間かつ年 360 時間以内となった（労基法第 36 条第 4 項）。また、特別条項付きの 36 協定を締結すれば、臨時的な特別の事情がある場合に 1 カ月 100 時間未満（2～6 カ月の平均でいずれも 80 時間以内）、年 720 時間以内の時間外労働が例外的に認められる（労基法第 36 条第 5 項）。イントロダクションで述べたとおり、施行は 2019 年 4 月 1 日からだが、中小企業については 2020 年 4 月 1 日からの施行となっているほか、適用が猶予あるいは除外される事業、業務がある。

⑥ 高度プロフェッショナル制度

2018 年に成立した働き方改革関連法に基づく労基法改正により、高度プロフェッショナル制度が成立した。この制度は、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件（年収 1,075 万円以上）を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議および労働者本人の同意を前提として、年間 104 日以上の休日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労基法に定められ

た労働時間、休憩、休日および深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度である（2019 年 4 月 1 日施行、労基法第 41 条の 2）。

対象者は高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務（①金融商品の開発業務、②金融商品のディーリング業務、③アナリストの業務、④コンサルタントの業務、⑤研究開発業務）に就き、高い収入を得ているごく限定的な人のみであり、かつ、この制度の適用を希望する人のみである。適用にあたっては、本人の同意が必要である。制度導入の際には法律に定める企業内手続きが必要となる。

対象となる高度プロフェッショナルについては、年間 104 日以上かつ 4 週につき 4 日以上の日を確保しなければならない。①勤務間インターバル制度の導入、②在社時間等の上限の設定、③ 1 年につき 1 回以上の 2 週間連続の休日取得、④臨時の健康診断の実施のいずれかの措置を講じなければならない。

また、事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超える労働者（新たな技術、商品または役務の研究開発に係る業務に従事する者）のうち健康管理時間が週 40 時間を超え、その超えた時間が月あたり 100 時間を超えた人に対し、医師による面接指導を行わなければならない（詳しくはオカ 2019）。

高度プロフェッショナル制度の成立には紆余曲折がある。1990 年代以降、欧米諸国と同様に、日本においてもホワイトカラー労働者が増えるにつれて、ホワイトカラーの生産性の向上が必要であるという認識が高まり、これまでの労働時間管理になじまないホワイトカラーの新しい働き方と働かせ方が実現できる労働時間制度の創設が必要だという意見が経済界を中心に広まった。そして、2007 年の労基法改正論議のなかで、アメリカのホワイトカラー・エグゼンプション制度をモデルとした日本版の制度の導入が提案されたが、労働側からの強い反対のため制度化は見送られた。2015 年には裁量労働みなし制の拡大と一定額以上の

高い年収を得ているホワイトカラーを適用除外とする新たな労働時間制度の創設を内容とする労基法改正案が国会に提出されたが、審議未了により廃案となった経緯がある（浜村他 2019）。

高度プロフェッショナル制度導入の適用条件は厳しく、同制度を積極的に評価する企業は少なく、導入を予定する企業も極めて限定的だ（ロイター 2019）。

⑦ 勤務間インターバル制度

勤務間インターバルは、勤務終了後、一定時間以上の休息時間を設けることで、働く人の生活時間や睡眠時間を確保するというものだ。ヨーロッパでは 2000 年 EU 労働時間指令（2000/33/EC）が加盟国に対して、すべての労働者に、24 時間ごとに最低でも連続 11 時間の休息期間を確保するために必要な措置をとることを課しているため、フランス、ドイツ、イギリス（2019 年 7 月現在）も同様の規定を法律に定めている。

2018 年に成立した働き方改革関連法に基づき労働時間等設定改善法が改正され、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定された（2019 年 4 月 1 日施行、同法第 2 条）。

しかし企業の反応は鈍く、2018 年の就業条件総合調査によると、「導入している」企業は 1.8%、「導入を予定、検討している」企業は 9.1%、「導入予定はなく、検討もしていない」企業が 89.1% だった（厚生労働省 2018）。厚生労働省では同制度の普及のために、導入事例を公開している⁴。

4 厚生労働省「勤務間インターバル制度 導入事例一覧（導入事例集 2018 年度版）」

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/interval/case_study.html
(last visited July 12, 2019)

(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（金属労協 2002（2））。また、オランダでは、緊急避難段階において、既存労働者の労働時間短縮による雇用維持に合意したが、その際、労働者は給与減、政府は減税・社会保険料軽減、雇用主は労働時間に連動しない人件費の負担継続という形で痛み分けをした。そこから雇用形態の多様化につながり、パート労働者を増やす形で雇用が拡大した。オランダのワークシェアリングでもう一つ注目すべきは、少子高齢化が進むなか、女性や高齢者の働き方に大きな影響を与えた点である。（樋口 2002）。

日本では、長期化する不況を懸念した日本経済団体連合会が、1999 年の春闘で人件費の引き下げ、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（厚生労働省 2001）。

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、社内ですべての雇用を維持する。

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>

- 浜村他 2019 浜村彰・唐津博・青野覚・奥田香子『ベーシック労働法【第7版】』（2019年、有斐閣）
- オカ 2019 オカケイコ「Works University 労働政策講義 2019『働き方改革の概要と課題』」（2019年）
https://www.works-i.com/research/university/jp/190701_wu_jpn02.pdf.html
 (last visited July 15, 2019)
- ロイター 2019 ロイター「ロイター企業調査：進まぬ『高プロ制度』、6割が2年後も1%未満」
<https://jp.reuters.com/article/survey-company-work-style-idJPKBN-1JH05F>
 (last visited July 15, 2019)
- 厚生労働省 2018 厚生労働省「平成30年就労条件総合調査の概況」（2018年）
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaikyou.pdf>
 (last visited July 15, 2019)
- 金属労協 2002 (2)「2002年闘争ミニ白書<資料2>ヨーロッパにおけるワークシェアリングの事例」（2002年）
http://www.jcmetal.jp/shiryu/spring/2002str/hakusho/hakusho_4.html
 (last visited July 12, 2019)
- 樋口 2002 樋口美雄「ワークシェアリングの現状と課題」独立行政法人経済産業研究所ブレイン・ストーミング最前線（2002年5月）
<https://www.rieti.go.jp/jp/papers/journal/0205/bs01.html>
 (last visited July 12, 2019)
- 厚生労働省 2001 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」
<https://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0426-4.html>
 (last visited July 12, 2019)

3. 休日・休暇

(1) 休日

労基法は、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付けているが（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。2018年の就労条件総合調査によると、84.1%の企業が何らかの週休2日制を導入しており、86.5%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107.9日、労働者単位では113.7日となっている（以上、厚生労働省2018）。

(2) 休暇

労基法は、年次有給休暇の付与日数を、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日間と定めている（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。

また、2018年に成立した働き方改革関連法に基づく労基法改正により、使用者は、10日以上年の年休が付

与される労働者について、年5日の年休を確実に取得させなければならないという時季指定義務制度が導入された（2019年4月1日施行、労基法第39条第7項）。ここでいう労働者には裁量労働制が適用される人、管理監督者、有期雇用労働者も含まれる。使用者は労働者ごとに、年休を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年休を取得させなければならない。

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られている（菅野2017）。

欧米諸国の年次有給休暇を見てみると、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付与される。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)」を付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、取得率も高い。日本は2018年の労働者平均年休取得率が51.1%とわずかに50%を上回る程度(厚生労働省2018)で、ヨーロッパ諸国に比べると非常に低い。政府は2018年策定の過労死等防止対策大綱のなかで2020年の数値目標として年休取得率70%以上を掲げており、2018年の労基法改正による時季指定義務制度が取得率アップを促進することを期待しているが、どの程度の効果を発揮するかは不透明だ。

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、労基法第70条に基づいて発する命令の適用を受ける未成年者)

(2019年7月1日現在)

(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基法に定めがある。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「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下、育児・介護休業法）だが、1991年に育児休業法として制定された後、1995年に介護休業を加える形で育児・介護休業法が制定された。その後、数回の改正を経て、育児・介護休業法は、2019年現在、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ている。

育児・介護休業法によると、育児休業とは、労働者が、原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業を意味する（育児・介護休業法第5条）⁵。要件を満たす有期雇用労働者も育児休業を取得できる。育児休業の期間は、原則、子が1歳（一定の場合において1歳2カ月。保育所等に入所できない等の理由がある場合1歳6カ月、それでも保育所等に入所できない等の理由がある場合2歳。）に達する日までの連続した期間（育児・介護休業法第5条、第9条）。また、父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2カ月に達する日までの間の1年間、取得可能である（育児・介護休業法第9条の2）。休業の回数は、子1人につき原則として1回（1歳6カ月、2歳までの育児

休業は別に取得可能）。子の出生後8週間以内に産後休業をしていない労働者が最初の育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても、再度の取得が可能。育児休業の申出を受けた事業主は、これを拒むことはできない（育児・介護休業法第6条）。

一方、介護休業とは、労働者が要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業であり、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3回まで、通算して93日を限度として、分割して介護休業をすることができるというもので、申出を受けた事業主はこれを拒むことはできない（育児・介護休業法第2条2号、3号、第11条、第12条）。

休業の申出や取得を理由とする解雇ならびに不利益取扱いは禁止されており、事業主には休業制度を利用することに関する職場でのハラスメント防止措置を講ずることが義務付けられている（育児・介護休業法第10条、第16条、第25条）。また、同法は、介護を行う労働者に、1カ月あたり24時間、1年あたり150時間を超える時間外労働および深夜業をさせてはならないと定める（育児・介護休業法第17条～第20条）。さらに同法は、小学校就学に達するまでの子の看護のための休暇についても定めを置く（育児・介護休業法第16条の2、5）。

このように育児・介護休業法は育児休業や介護休業について包括的な定めを置いているが、実際に同法に基づく休業を取得する労働者の割合は、特に男性の労働者において非常に低いのが現状である。育児休業についていうと、女性労働者の育児休業取得率が82.2%であるのに対して、男性労働者の取得率はわずか6.16%である（2018年度の数字、厚生労働省2019）。男性労働者の育児休業取得率を押し上げるためにはより積極的な政策が必要なのかもしれない。

5 育児関係の「子」の範囲は、労働者と法律上の親子関係がある子（養子を含む）のほか、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子等を含む。

<参考資料>

厚生労働省 2018 厚生労働省「平成 30 年就労条件総合調査の概況」
(2018 年)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaikyou.pdf>

(last visited July 15, 2019)

菅野 2017 菅野和夫『労働法（第 11 版補正版）』（2017 年、光文堂）

厚生労働省 2019 厚生労働省「平成 30 年度雇用均等基本調査（速報版）」（2019 年）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05049.html

(last visited July 15, 2019)

参考資料のURL一覧

No.	資料名	出 所
1	実労働時間数（調査産業計）	厚生労働省「労働統計要覧」
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/youran/indexyr_d.html
2	1日及び週所定労働時間	厚生労働省「平成30年就労条件総合調査の概況」（2018年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaikyou.pdf
3	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及び労働者1人平均年間休日総数	厚生労働省「平成30年就労条件総合調査の概況」（2018年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaikyou.pdf
4	一人当たり平均年間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2018」（2018年）
		https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/documents/Databook2018.pdf
5	年間平均実労働時間（就業者全体、1人あたり）	OECD Employment Outlook 2019
		https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm
6	変形労働時間制の有無、種類別採用企業割合	厚生労働省「平成30年就労条件総合調査の概況」（2018年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaikyou.pdf
7	みなし労働時間制の有無、種類別採用企業割合	厚生労働省「平成30年就労条件総合調査の概況」（2018年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaikyou.pdf
8	勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び平均間隔時間	厚生労働省「労働統計要覧」
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/youran/indexyr_d.html
9	2018年労働時間等実態調査集計結果	経団連「2018年労働時間等実態調査集計結果」（2018年）
		https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/060.pdf
10	ワークシェアリングの類型	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）
		https://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0426-4.html
11	主な週休制の形態別企業割合	厚生労働省「平成30年就労条件総合調査の概況」（2018年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaikyou.pdf
12	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30年就労条件総合調査の概況」（2018年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaikyou.pdf
13	年間休日数の国際比較	労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」（2018年）
		https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/documents/Databook2018.pdf
14	特別休暇制度の有無、種類別企業割合	厚生労働省「平成30年就労条件総合調査の概況」（2018年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaikyou.pdf
15	育児休業者割合	厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査（速報版）」（2019年）
		https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05049.html

04

パートタイム労働者・
有期雇用労働者・フリーター



イントロダクション

2018年6月29日、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）が成立した（同年7月6日公布）。主要な8本の労働法改正を含む同法は、パートタイム労働者と有期雇用労働者について不合理な待遇差を解消するための規定を含んでいる。

まず、働き方改革関連法に基づく短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）の改正により、同法の名称が短時間労働者及び有期雇用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・有期雇用労働法）に変更され、これまでのパートタイム労働者に加えて、有期雇用労働者も適用対象となった（施行日は2020年4月1日、中小企業は2021年4月1日）。これまで、パートタイム労働法第8条は、短時間労働者の待遇の原則を規定していたが、パートタイム・有期雇用労働法第8条は、ここに有期雇用労働者を加えている¹。また、パートタイム労働法第9条は、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止を定めていたが、パートタイム・有期雇用労働法第9条はその文言に「有期雇用労働者」を加えている。

パートタイム・有期雇用労働法第8条は、「事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該パートタイム・有期雇用労働者および通常の労働者の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のうち、当該待遇の性質および当該待遇を行う目的に照ら

して適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない」と定める。改正前のパートタイム労働法第8条や労働契約法第20条の規定になかった「基本給、賞与その他の待遇」という文言が加えられ、かつ、それぞれの待遇ごとに個別に不合理性が判断されるということが、明確に示されている。

同一労働同一賃金に関しては、2016年12月に政府が法改正に向けて、基本給、昇給、賞与、各種手当だけでなく、福利厚生や教育訓練も含む原則となる考え方や具体例を示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」を公表したが、2018年6月1日に最高裁が出した長澤運輸事件判決およびハマキョウレックス事件判決は、このガイドライン案に沿ったものである²。そして、同ガイドライン案は2018年の法改正後に「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（2018年12月28日告示 厚生労働省告示第430号）となり、法的根拠を持つものとなった（水町・森井2019）。

そのほか、パートタイム・有期雇用労働法は、教育訓練の実施（法第11条）、福利厚生施設の利用（法第12条）、通常の労働者の転換（法第13条）、待遇差の内容・理由等に関する説明義務（法第14条第1項、第2項）、説明を求めた労働者に対する不利益取扱いの禁止（法第14条第3項）、労働条件の明示に関する規定（法第6条第1項、第2項、第14条第1項）、行政による助言・指導等や行政ADRの規定（法第18条）などについて定める。

このようにパートタイム・有期雇用労働法は、従来パートタイム労働者にのみ規定されていたルールを有期雇用労働者にも適用する等、均等・均衡待遇ルールを強化する内容になっているが、柱となる労働条件の

1 改正前は、労働契約法第20条が、有期雇用労働者に対する不合理な労働条件を禁止していたが、今回の改正によってパートタイム・有期雇用労働法第8条に有期雇用労働者が加えられたため、労働契約法第20条は削除された。

2 長澤運輸事件・最2判平成30・6・1民集72巻2号202頁、ハマキョウレックス事件・最2判平成30・6・1民集72巻2号88頁

均等・均衡待遇ルールの内容に関しては改正前後で実質的に大きな変更があったわけではなく、依然として司法判断の根拠としては不安定なものであるという見解もある（島田 2018）。

<参考資料>

水町・森井 2019 水町勇一郎・森井博子「働き方改革関連法とこれからの企業対応」『どうする？働き方改革法』（2019年、日本法令）

島田 2018 島田裕子「パートタイム・有期労働法の制定・改正の内容と課題」日本労働研究雑誌No.701（2018年）27頁

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針の概要（2018年12月28日告示 厚生労働省告示第430号）

①基本給	④福利厚生・教育訓練
<ul style="list-style-type: none"> 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。 昇給であっても、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。 	<ul style="list-style-type: none"> 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。 病気休職については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤務期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。 教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。
②賞与	
<ul style="list-style-type: none"> ボーナス（賞与）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。 	
③各種手当	
<ul style="list-style-type: none"> 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。 そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交代制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精進手当、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。 	
<p><正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合></p> <ul style="list-style-type: none"> 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。 	
<p><定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い></p> <p>定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮され得る。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもってただちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。</p>	

出所 厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>
 厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」<https://www.mhlw.go.jp/content/000467476.pdf>
 (以上、last visited July 20, 2019)

1. パートタイム労働者と 有期雇用労働者をめぐる法律

(1) 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。労働基準法は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)³。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たかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で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いう判断を示している(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更新の手続き・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、民法の原則どお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。

3 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ものとして無効となると規定している。

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"> 業務内容が臨時的な事案であるほか、臨時社員などで契約上の地位が臨時的な事案が多い。 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。 更新の手続きが厳格に行われている事案が多い。 同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がある事案が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務内容が恒常的であり、更新手続きが形式的な事案が多い。 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。 同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどない事案が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務内容が恒常的であり、更新回数が多い。 業務内容が正社員と同一でない事案がある。 同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がある事案がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 更新回数は概して少なく、契約締結の経緯等が特殊な事例が多い。
	<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などの理由で、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 厚生労働省 2012

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf (last visited July 22, 2019)

2008年の労働契約法施行と同時に「有期労働契約の締結、更新及び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な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。この内容に基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。

そして、2018年改正のパートタイム・有期雇用労働法によって、有期雇用労働者の待遇改善が図られた。

(2)労働契約法

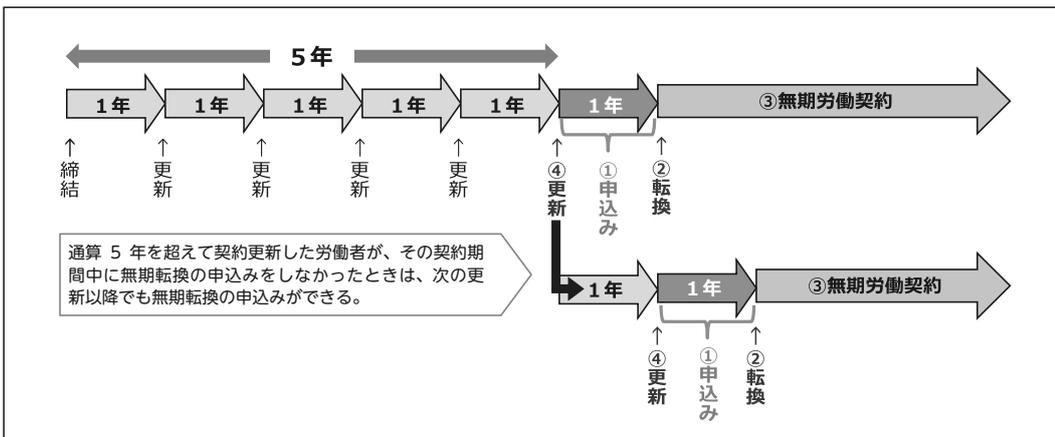
2012年8月に成立した改正労働契約法の3つのポイントを紹介する(2012年8月10日公布)(厚生労働省2012)。

①無期労働への転換(2013年4月1日施行)

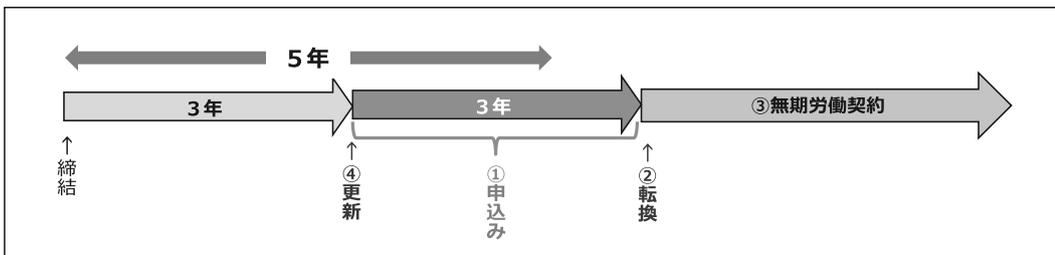
同一使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合には、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換する(第18条)。通算契約期間のカウントは法施行後(2013年4月1日以後)に開始する有期労働契約が対象となり、それ以前に開

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。

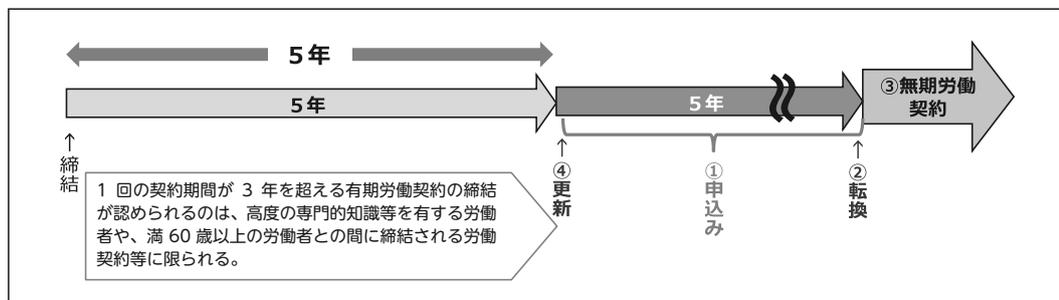
【契約期間が1年の場合の例】



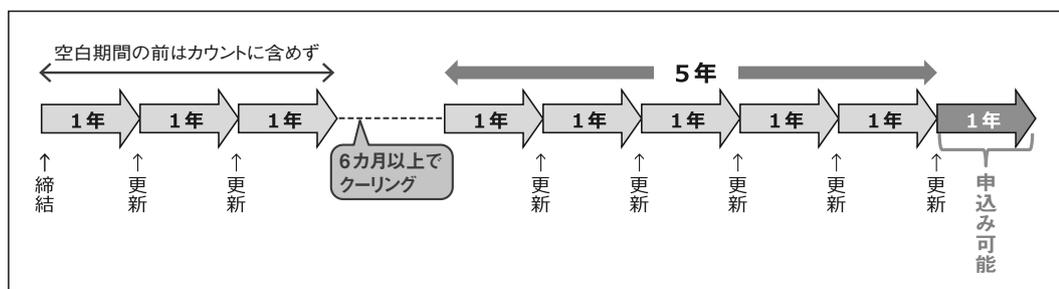
【契約期間が3年の場合の例】



【契約期間が5年の場合の例】



【クーリングとは】



出所 厚生労働省 2012

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⁴。

4 有期労働契約の無期転換については荒木 2014 が詳しい。

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⁵。

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)⁶。

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一労働条件が認められ

ると解される(厚生労働省2012)⁷。

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見たことになる。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か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)。

5 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。

6 先述のとおり、2018年成立の働き方改革関連法に基づくパートタイム・有期雇用労働法改正により、労働契約法第20条は削除され、その内容はパートタイム・有期雇用労働法第8条に移管された。

7 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)パートタイム・有期雇用労働法

2018年に改正されたパートタイム・有期雇用労働法の概要について、特に改正のあった内容を中心に紹介する（2020年4月1日施行、中小企業については2021年4月1日から適用）。

① 雇入れの際の労働条件の明示(法第6条第1項)

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇入れたときは、速やかに、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」を文書の交付等により明示しなければならない。

② 不合理な待遇の禁止(法第8条)

事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該パートタイム・有期雇用労働者および通常の労働者の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のうち、当該待遇の性質および当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない⁸。

③ 通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止(法第9条)

パートタイム・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情から見て、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職

務の内容および配置が当該通常の労働者の職務の内容および配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

④ 賃金(法第10条)

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金を決定するように努めるものとする。

⑤ 教育訓練(法第11条第1項)

事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一パートタイム・有期雇用労働者が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一パートタイム・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならない。

⑥ 福利厚生施設(法第12条)

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持または業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

⑦ 通常の労働者への転換(法第13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・有期雇用労働者について、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。

8 ①パートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇と当該待遇に対応する通常の労働者の待遇を個別に比較し、②当該待遇の性質および当該待遇を行う目的を分析し、③当該パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の(ア)「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)(イ)「職務の内容および配置の変更の範囲」(ウ)「その他の事情」のうち、②の当該待遇の性質・目的に照らして考慮することが適切と認められる要素を抽出し、④③で抽出した要素を考慮して、相違の不合理性を判断する(水町2018)。

- (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・有期雇用労働者に周知する。
- (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・有期雇用労働者にも応募する機会を与える。
- (ウ) 一定の資格を有するパートタイム・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けるなど、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じる。

⑧ 事業主が講ずる措置の内容等の説明 (法第14条第1項、第2項、第3項)

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第8条から前条までの規定により講ずべき事項に関し、その内容について、当該パートタイム・有期雇用労働者に説明しなければならない。当該パートタイム・有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容および理由ならびに第6条から前条までの規定により講ずべき事項に関する決定をするにあたって考慮した事項について、当該パートタイム・有期雇用労働者に説明しなければならない。

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該パートタイム・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

⑨ 行政による助言・指導等(法第18条第1項)

厚生労働省は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、パートタイム・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、または助言、指導もしくは勧告をすることができる。

⑩ 苦情の自主的解決(法第22条)

事業主は、第6条第1項、第8条、第9条、第11条第2項および第12条から第14条までに定める事項に関し、パートタイム・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関に対し当該苦情の処理を委ねる等その他自主的な解決を図るように努めるものとする。

<参考資料>

水町 2014 水町勇一郎『労働法(第5版)』(2014年、有斐閣)

厚生労働省 2012 厚生労働省「労働契約法改正のあらまし」(2012年)
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf
 (last visited July 22, 2019)

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)

水町 2018 水町勇一郎『「同一労働同一賃金」のすべて』(2018年、有斐閣)

2. パートタイム労働者と 有期雇用労働者の実態

(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数は高度成長期以降ほぼ一貫して増加傾向にあるが、2018年の数字は1,490万人で雇用者数(5,936万人)の25.1%を占める(総務省2019)⁹。1985年の数字を見ると、パートタイム労働者数はわずか499万人で、雇用者数(4,313万人)に占める割合は11.6%に過ぎなかった。

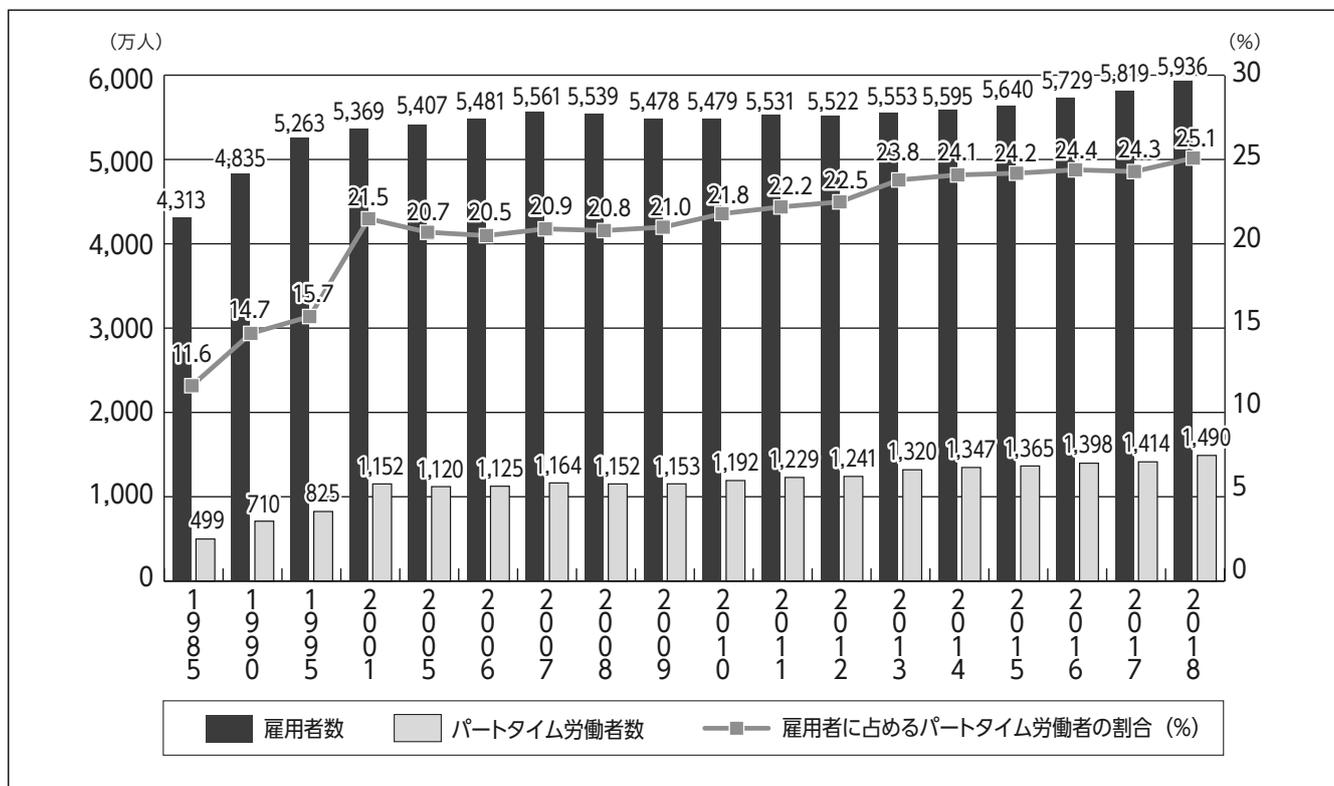
パートタイム労働者が著しく増加した背景としては、

労働力需要側には、国際競争の激化など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忙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ること、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。

2016年の厚生労働省が公表した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、「1日の忙しい時間帯に対処するため」(41.6%)で、以下、「人件費が割安なため(労務コストの効率化)」(41.3%)、「仕事内容が簡単なため」(36.0%)と続いている(厚生労働省2017)。

9 ここでのパートタイム労働者にはアルバイトも含む。

雇用者数、パートタイム労働者数、雇用者に占めるパートタイム労働者の割合の推移



出所 総務省「労働力調査年報」各年および1985～2001年については「労働力調査特別調査(2月調査)」に基づき作成

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」を選ぶ事業所が減りつつある点だ。2006年調査では、この割合は71.1%だったが、2011年調査では48.6%、2016年には41.3%となっている。一方、前回の調査結果と同様に、「経験・知識・技能のある人を採用したいため」（前回21.2%、今回20.9%）が一定の割合を占め、また、今回から回答項目に加わった「正社員の代替要員の確保のため」を選ぶ事業所も23.1%あることから、パートタイムを雇用する理由が多様化していることがわかる。

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」と回答した事業所は54.6%、「雇用期間の定めがない」と回答した事業所は45.4%となっている。

同じく公表された同調査個人調査では、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65歳以上(23.9%)、60～64歳(13.2%)の高齢者や、20～24歳(18.2%)、15～19歳(9.8%)の若年者が多いのに対して、女性の場合は40～44歳(16.3%)、45～49歳(15.4%)、50～54歳(14.9%)と中高年が多い。また、女性全体の7割以上が「主に配偶者の収入で暮らしている」(70.6%)と回答しており、「主婦パート」の割合が非常に大きいことがわかる。

パートタイム労働者の働いている理由(複数回答)を見ると、男性の場合、「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55.0%と過半数を占めているのに対して、女性の場合、「主たる稼ぎ手ではないが家計の足しにするため」(37.0%)、あるいは「主たる稼ぎ手ではないが生活を維持するため」(36.4%)という家計補助のためであるという回答が多い。また、男女ともに「生きがい・社会参加のため」に働いていると回答した人も少なくない(男性31.8%、女性31.0%)。

また、パートを選んだ理由(複数回答)では、「自分の都合の良い時間(日)に働きたいから」という回答

が最も多く(57.0%)、「勤務時間・日数が短いから」(39.4%)、「就業調整(年収の調整や労働時間の調整)ができるから」(20.2%)と続く。

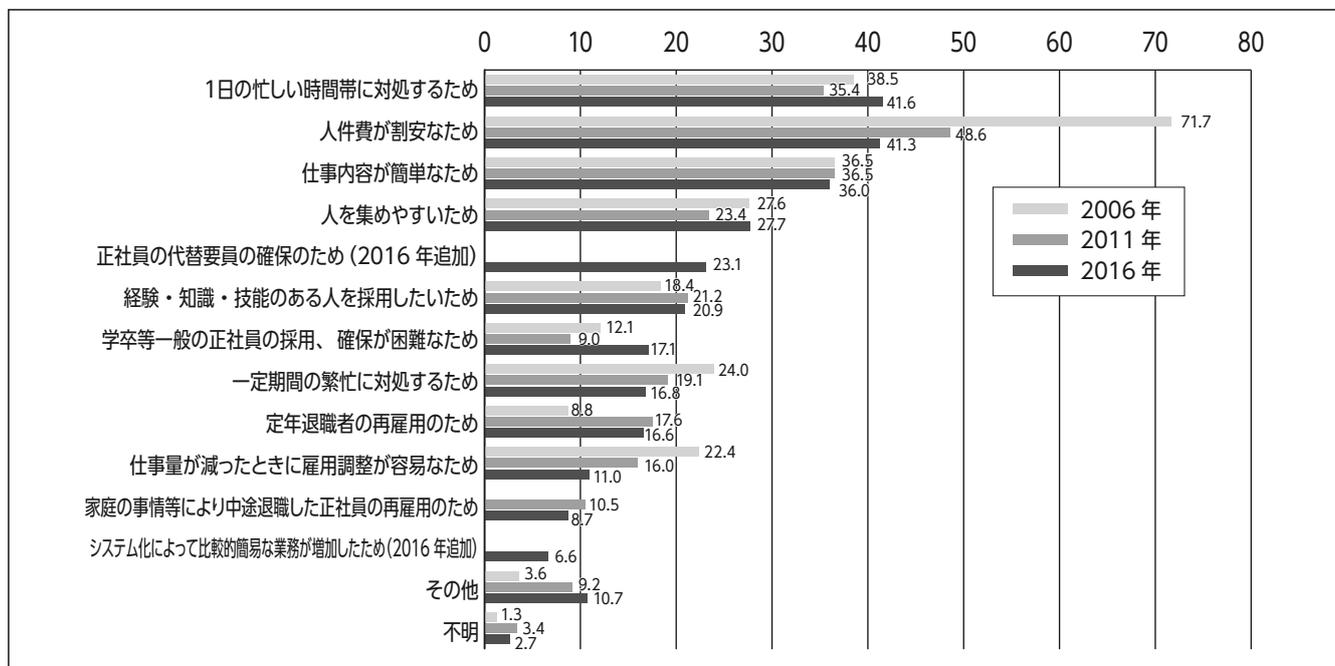
ところで、EU加盟国では1997年の「パートタイム労働の均等待遇および自発的パートタイム労働の促進に関するEU指令(通称パートタイム指令)」¹⁰の制定に伴い、これに対応した国内法の制定と労使協定の締結によって、フルタイムとパートタイムの均等待遇を義務化する法制化が図られている(以上、労働政策研究・研修機構2018)。特に、オランダの場合、積極的にワークシェアリングを促進するなかで、正規労働者とパートタイム労働者との間の均等待遇の確保が進んだため、パートタイム労働者として働く人が著しく増え、その割合は4割弱、女性では6割にも達する(労働政策研究・研修機構2018)。

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付与し、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付与しているため、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にはそうした背景がある。フルタイムで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。

10 正式名称 Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC-Annex: Framework agreement on part-time work

パートを雇用する理由(複数回答、事業所調査)

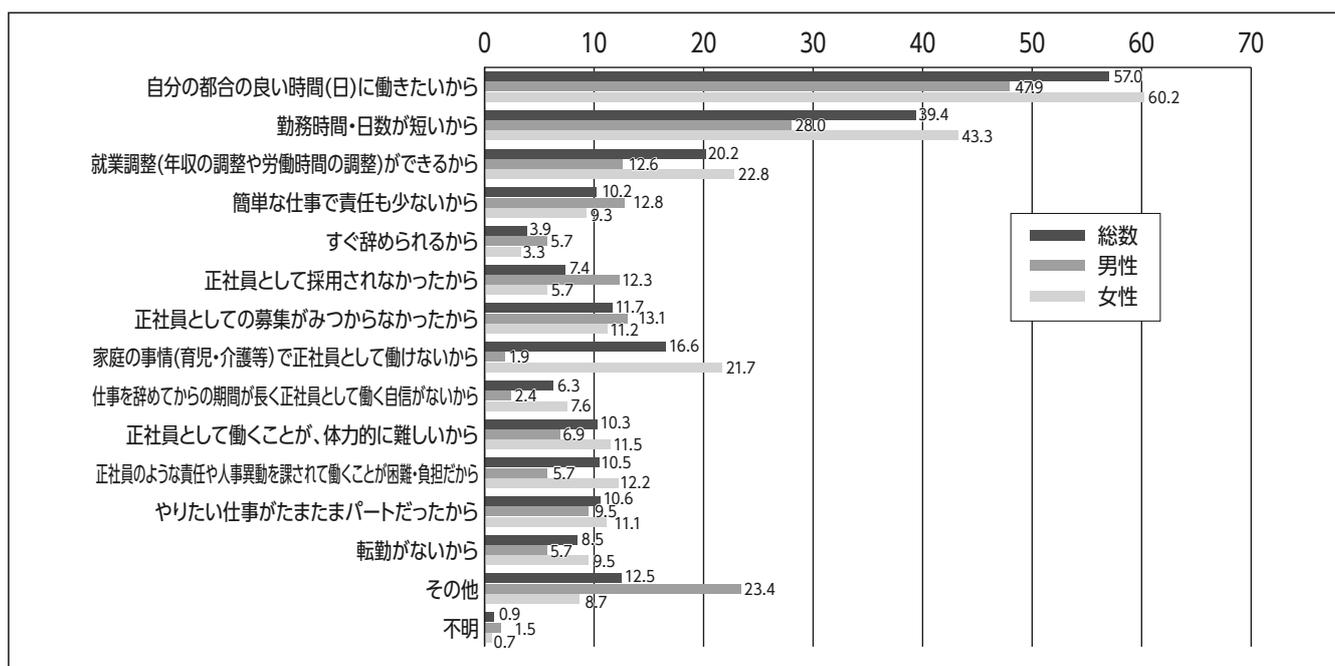
(単位:%)



出所 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査の概況」(2006年、2011年、2016年)に基づき作成

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「平成28年パートタイム労働者総合実態調査の概況」に基づき作成

(2) 有期雇用労働者の実態

総務省の労働力調査によると、日本では雇用者の4分の1以上にあたる雇用者1,563万人が有期の雇用契約に基づき働いており、この割合は近年増加傾向にある（総務省2019）。以下、東京都が2016年に公表した「平成27年度契約社員に関する実態調査」（事業所調査および契約社員調査）から、その実態を見る（東京都2016）¹¹。

同調査（事業所調査）によると、契約社員¹²を導入していると回答した企業は45.4%である。男女別では男性が48.1%、女性が51.9%となっている。有期雇用労働者を活用している理由（複数回答）を見ると、「専門的・技術的な業務に対応するため」（47.8%）という回答が最も多く、以下、「正社員としての適性をみるため」（39.6%）、「人件費削減のため」（21.9%）と続く。契約社員を活用するメリットについては、最も多い回答（複数回答）が「仕事量の変化へ即応」（40.3%）で、以下、「自社で要請できない労働者の確保」（23.5%）、「賃金・福利厚生への減少」（20.0%）と続く。労働契約期間については、「1年」が66.8%で最も多い。契約社員から正社員への転換制度の有無については、「ある」という回答が61.1%を占め、過去3年間での正社員への転換実績がある事業所は54.6%という結果である。

問題が多く指摘されている契約社員の雇止めについては、事業所の約4分の3が「ない」（76.2%）と回答している。雇止めの理由（複数回答）で最も多いのは、「労働者の能力不足」（55.6%）という回答で、以下、「労働者の勤務態度不良」（47.2%）、「業務量の減少」（25.0%）と続く。

また、2012年に成立した改正契約労働法への対応

に関する質問では、無期転換ルールについて「知っていた」事業所は90.8%と高いのに対して、同ルールについて「知っていた」契約社員は35.5%で、事業所と契約社員の認知度には大きな差がある。

契約社員と正社員との労働条件について相違が多く見られるのは、事業所調査では、「退職金」（79.5%）、「賞与」（78.6%）、「賃金」（62.7%）である。一方、契約社員調査を見ると、「賞与」（33.1%）、「退職金」（32.2%）、「賃金」（25.0%）について、相違があり不合理であると回答している契約社員が多いことがわかる。

EU加盟国の状況を見ると、ポーランド（27.5%）、スペイン（26.1%）、ポルトガル（22.3%）、クロアチア（22.2%）、オランダ（20.6%）では雇用者に占める有期雇用労働者の割合が20%を超えている一方で、英国（6.0%）などは10%未満であり、国によって差が大きい（Eurostat 2016）。特にEU加盟国で顕著な特徴は、若年層での有期雇用労働者の割合が高いことである。EU全体では15歳から24歳までの割合は43.8%だが、スロベニア（74.0%）、スペイン（72.9%）、ポーランド（70.7%）では若年層の7割以上が、ポルトガル（66.3%）、クロアチア（64.6%）では6割以上が、フランス（58.6%）、オランダ（55.6%）、イタリア（54.7%）、スウェーデン（54.2%）、ドイツ（53.2%）では5割以上が有期雇用契約に基づき働いている（Eurostat 2016）。

EUは1999年に有期労働指令¹³を制定しており、「事業主は客観的理由に基づき正当化できる場合を除き、有期契約労働者であるという理由のみにより、常用労働者に較べて不利益取扱をしてはならず（非差別の原則）、時間比例の原則を適用しなければならない」と定

¹¹ 同調査は平成23年度にも実施されている。

¹² ここでいう契約社員とは、1日の所定労働時間および1週の所定労働日数が正社員とほぼ同じで、期間の定めのある契約に基づき直接雇用されている者のこと。

¹³ 正式名称 Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP.

め、同指令により、加盟国は、「有期労働契約の反復更新による濫用を防止するため、①反復更新を正当化する理由の設定、②通算雇用期間の上限の設定、③契約回数の上限の設定のいずれかの措置を導入しなければならず、「事業主は、常用雇用に移行できるよう、応募可能なポストに関する情報提供を行うとともに、職業訓練機会の提供を促進しなければならない」(厚生労働省 2018)。

対照的にアメリカは有期雇用労働者の割合が低く、雇用に占める有期雇用労働者の割合はわずか 4.0% である (2018 年の数字、OECD 2018)。

<参考文献>

総務省 2019 総務省「平成 30 年労働力調査年報」(2019 年)
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2018/index.html>
 (last visited July 24, 2019)

厚生労働省 2017 厚生労働省「平成 28 年パートタイム労働者総合実態調査の概況」(2017 年)
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/16/index.html>
 (last visited July 24, 2019)

労働政策研究・研修機構 2018 労働政策研究・研修機構「データブック 国際労働比較 2018」(2018 年)
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/documents/Databook2018.pdf>
 (last visited July 24, 2019)

東京都 2016 東京都産業労働局「平成 27 年度契約社員に関する実態調査」(2016 年)
http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/toukei/koyou/3c2336937434251e1c0a28976fecdfa3_1.pdf
 (last visited July 24, 2019)

Eurostat 2016 Eurostat “Temporary Employment in the EU,” 2016,
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20170502-1>
 (last visited July 26, 2019)

厚生労働省 2018 厚生労働省「2018 年海外情勢報告」(2018 年)
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/dl/t3-09.pdf>
 (last visited July 26, 2019)

OECD 2018 OECD Employment Outlook 2019

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「FROM・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15～34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、
- のいずれかにあたる者と定義して集計している。

労働力調査によると、フリーターの数はこちら数年減少傾向にあり、2003年のピーク時には217万人だったのが2018年には143万人にまで減少している（前年比9万人減、総務省2019）。年齢階級で見ると、2012年を境に25～34歳のフリーターの数が増え、15～24歳のフリーターの数も逆転し、フリーターが高齢化しているのがわかる。フリーターの当該年齢人口に占める割合は2013年および2014年に6.8%のピークを迎えたが、それ以降は下降傾向にあり、2018年は5.6%だった（内閣府2019）。

労働政策研究・研修機構が2017年に公表した調査報告書によると、フリーターになった理由を、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」、そしてつきたい仕事のための勉強や準備、修業期

間とする「ステップアップ型」の4つに分類している（労働政策研究・研修機構2017）¹⁴。同調査報告書では、「夢追求型」ならびに「モラトリアム型」は2006年から徐々に減少してきているのに対して、「やむを得ず型」が増加傾向にあり、今回の調査では35.7%と最も多くなっていることがわかる（労働政策研究・研修機構2017）。

(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「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査の結果」を見ると、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19.4%と60.6%、健康保険適用率はそれぞれ6.5%と39.4%、厚生年金は14.8%と35.3%と低い（厚労省2015）。

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。

¹⁴ 2000年に公表された同機構の「フリーターの意識と実態—97人へのヒアリング結果より—」では、フリーターの類型は「モラトリアム型」、「夢追求型」、「やむを得ず型」の3タイプだったが、今回の調査で「ステップアップ型」が追加された。

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である。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」の関係のように見えるが、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なろうとしても、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。

2017年に労働政策研究・研修機構が公表した「第4回若者のワークスタイル調査」の報告書では、フリー

ターへの経路と離脱について触れているが、それによると、フリーターから正社員になろうとした人の割合は男性で80.4%、女性で64.0%だが、そのうち実際に正社員になれた人の割合は男性が71.1%、女性が46.1%にとどまっている（労働政策研究・研修機構2017）。

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す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。

<参考資料>

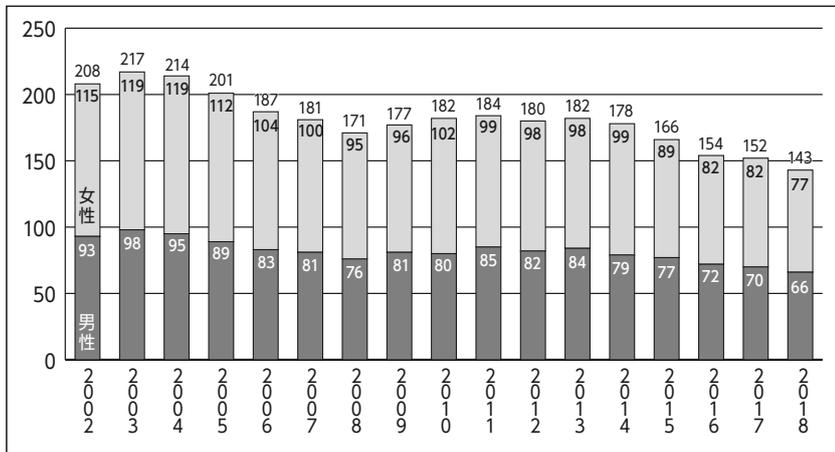
総務省 2019 総務省「平成 30 年労働力調査年報（詳細集計）」（2019 年）
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2018/pdf/summary2.pdf>
(last visited July 29, 2019)

内閣府 2019 「令和元年版 子供・若者白書（全体版）（PDF版）」（2019 年）
https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/r01honpen/pdf_index.html
(last visited July 29, 2019)

労働政策研究・研修機構 2017 労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の分化—『第 4 回若者のワークスタイル調査』から—」
労働政策研究報告書 No.199（2017 年）
<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2017/0199.html>
(last visited July 29, 2019)

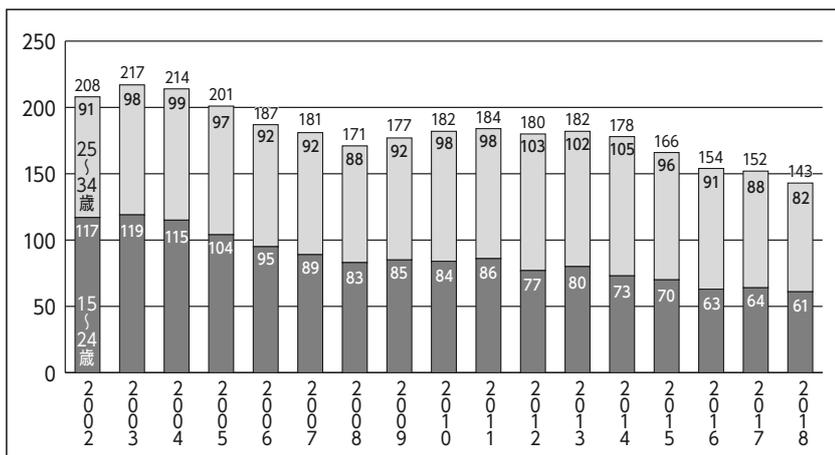
厚生労働省 2015 厚生労働省「平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」（2015 年）
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/>
(last visited July 29, 2019)

若年層のパート・アルバイトおよびその希望者(男女別)の推移 (単位：万人)



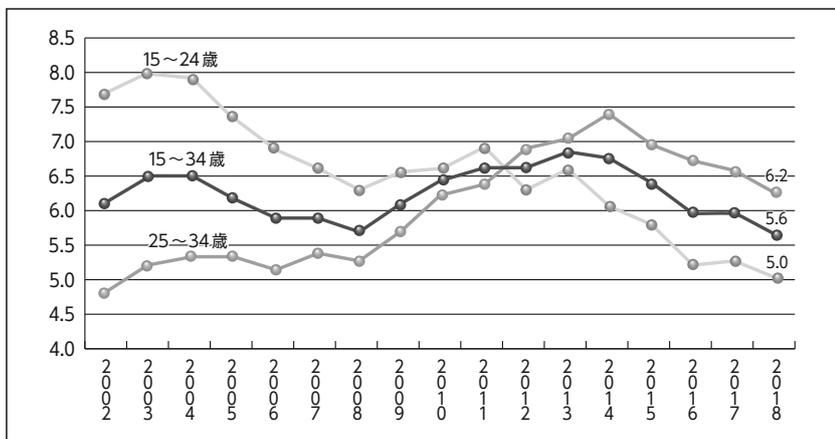
出所 総務省 2019

若年層のパート・アルバイトおよびその希望者(年齢階級別)の推移 (単位：万人)



出所 総務省 2019

当該年齢階級人口に占めるフリーターの割合 (単位：%)



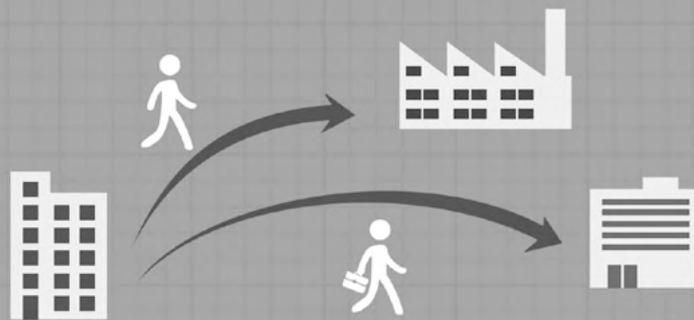
出所 内閣府 2019

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 (無期契約転換ルールへの対応など)	労働政策研究・研修機構「改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか 多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか —「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果(2016年) https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/151.html
2	パートタイム労働者数	総務省「労働力調査年報」(各年) http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/
3	パート労働者を雇用する理由	厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査の概況」(2017年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/16/dl/gaikyou.pdf
4	パート労働者の雇用管理の状況	厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査の概況」(2017年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/16/dl/gaikyou.pdf
5	パート労働者の就業の実態	厚生労働省「平成28年パートタイム労働者総合実態調査の概況」(2017年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/16/dl/gaikyou.pdf
6	契約社員・嘱託の人数	総務省「労働力調査年報」(各年) http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/
7	雇用契約期間別にみた雇用者数	総務省「労働力調査の結果を見る際のポイント No.19 雇用契約期間別にみた雇用者数」(2018年) https://www.stat.go.jp/data/roudou/pdf/point19.pdf
8	有期雇用労働者を活用している理由	東京都産業労働局「契約社員に関する実態調査」(事業所調査)(2016年) http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/toukei/koyou/3c2336937434251e1c0a28976fecdfa3_1.pdf
9	契約社員を活用するメリット	東京都産業労働局「契約社員に関する実態調査」(事業所調査)(2016年) http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/toukei/koyou/3c2336937434251e1c0a28976fecdfa3_1.pdf
10	労働契約期間	東京都産業労働局「契約社員に関する実態調査」(事業所調査)(2016年) http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/toukei/koyou/3c2336937434251e1c0a28976fecdfa3_1.pdf
11	契約社員から正社員への転換制度の有無	東京都産業労働局「契約社員に関する実態調査」(事業所調査)(2016年) http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/toukei/koyou/3c2336937434251e1c0a28976fecdfa3_1.pdf
12	過去3年間での正社員への転換実績	東京都産業労働局「契約社員に関する実態調査」(事業所調査)(2016年) http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/toukei/koyou/3c2336937434251e1c0a28976fecdfa3_1.pdf
13	過去3年間での契約社員の雇止めの有無	東京都産業労働局「契約社員に関する実態調査」(事業所調査)(2016年) http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/toukei/koyou/3c2336937434251e1c0a28976fecdfa3_1.pdf
14	契約社員の雇止めの理由	東京都産業労働局「契約社員に関する実態調査」(事業所調査)(2016年) http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/toukei/koyou/3c2336937434251e1c0a28976fecdfa3_1.pdf
15	改正労働契約法への対応 —無期転換ルールの認知度	東京都産業労働局「契約社員に関する実態調査」(事業所調査・契約社員調査)(2016年) http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/toukei/koyou/3c2336937434251e1c0a28976fecdfa3_1.pdf
16	契約社員と正社員との労働条件の相違の有無	東京都産業労働局「契約社員に関する実態調査」(事業所調査・契約社員調査)(2016年) http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/toukei/koyou/3c2336937434251e1c0a28976fecdfa3_1.pdf
17	EU加盟国における有期雇用労働者(15～64歳)の割合	Eurostat "Temporary Employment in the EU" 2016 https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20170502-1
18	EU加盟国における有期雇用労働者の割合(年齢階級別)	Eurostat "Temporary Employment in the EU" 2016 https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20170502-1
19	フリーターの定義	総務省「16A-Q09 フリーターの人数」(2017年) http://www.stat.go.jp/library/faq/faq16/faq16a09.html
20	フリーター(パート・アルバイト)の人数	総務省「平成30年労働力調査年報(詳細集計)」(2019年) http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2018/pdf/summary2.pdf
21	就業形態、現在の会社における各種制度等の適用状況別労働者割合	厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」(2015年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/
22	フリーター類型の変化	労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の分化—『第4回若者のワークスタイル調査』から—」労働政策研究報告書No.199(2017年) https://www.jil.go.jp/institute/reports/2017/0199.html
23	フリーターから正社員化への状況	労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の分化—『第4回若者のワークスタイル調査』から—」労働政策研究報告書No.199(2017年) https://www.jil.go.jp/institute/reports/2017/0199.html

05

労働者派遣・構内請負・
アウトソーシング



05 労働者派遣・構内請負・アウトソーシング

イントロダクション

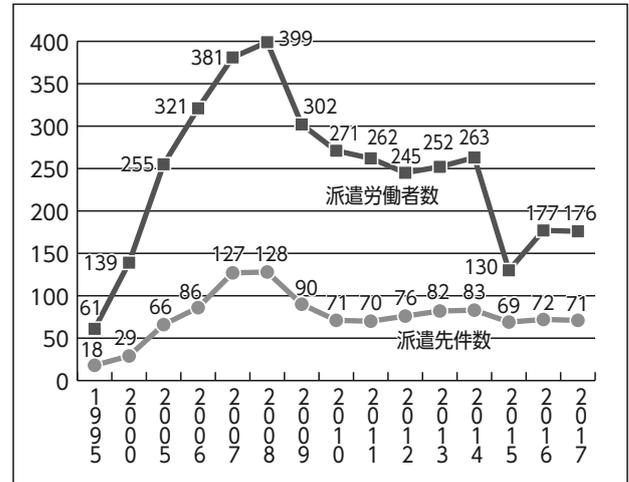
1986年に労働者派遣法が施行されてから早や30年余りの年月が経った。労働者派遣法の変遷については後に詳述するが、まず市場の変化を見ておきたい。

厚生労働省が毎年公表している「労働者派遣事業報告書の集計結果」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傾向になり、2014年度には263万人にまで減少した。2015年度は、同年9月30日から改正労働者派遣法が施行されたことが集計結果に大きな影響を与え、派遣労働者数は130万人であった。

派遣労働者数の増減には経済状況が関係しているが、労働者派遣法の改正も影響がある。たとえば、2003年に行われた同法改正により、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り、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1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任感などがあり、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見られる。

派遣労働者数・派遣先件数の推移

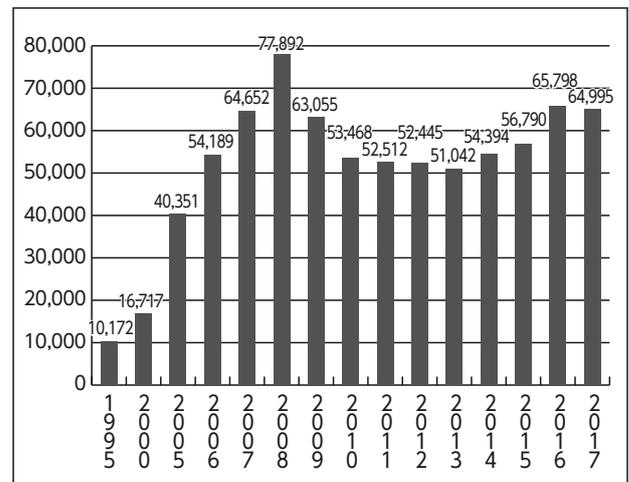
(単位：万人・万件)



出所 厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」(各年度)
*2015年度の派遣労働者数は改正労働者派遣法が施行された同年9月30日から2016年3月31日までの集計結果に基づく

売上高の推移

(単位：億円)



出所 厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」(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ようである。

近年の法改正を見ると、2012年の法改正（同年4月6日公布、一部を除いて同年10月1日施行）では、日雇派遣が原則禁止となり¹、いわゆる「専ら派遣」²が規制されたほか、一定の有期雇用の派遣労働者の無期雇用への転換推進措置を努力義務とするなど、規制が強化された。

2015年の法改正（同年9月18日公布、同月30日施行）では、まず、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別が廃止され、すべての労働者派遣事業が新たな許可基準に基づく許可制によるという大きな変更があった。そして、労働者派遣の期間制限についても見直しがあり、同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間を3年までとするほか、派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）についても、原則3年までとした。また、派遣労働者のキャリア形成を目的とする「キャリア形成支援制度」が義務化されている。

2018年に成立した働き方改革関連法に基づく法改正（同年7月6日公布、2020年4月1日施行）では、派遣労働者への賃金その他の情報に関する情報の提供義務や、不合理な待遇差を解消するための規定が設けられた。

このように最近の法改正は、派遣労働者の待遇改善のために規制を強化する方向性にある。しかし、実際に派遣労働者がその恩恵を受けているのかどうかは明らかではなく、むしろ度重なる法改正によって混乱しているようにも見える。

以下では、これまでの労働者派遣法の変遷を紹介する。

<参考資料>

菅野 2017 菅野和夫『労働法（第11版補正版）』（2017年、弘文堂）

1 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）は原則禁止だが、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、主たる生計者でない人、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が例外となる。

2 「専ら派遣」とは企業が人件費を節約するためにグループ内に派遣会社を設立し、グループ会社に労働者派遣を行うことなどを意味する。2012年の法改正で、グループ企業内派遣の割合を8割以下と規制した。

労働者派遣事業、請負、労働者供給事業の関係について

「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」にあたる指摘されたが、政府は、現実には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 2017）。

＜欧米と比較した日本の労働者派遣の特徴＞

①沿革

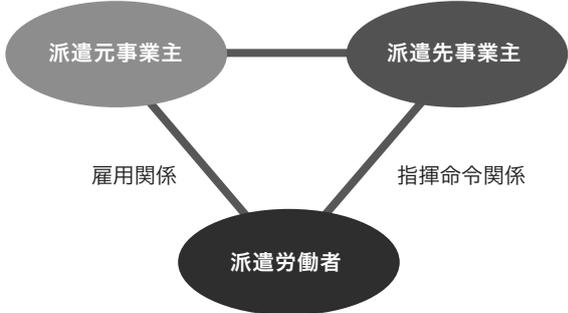
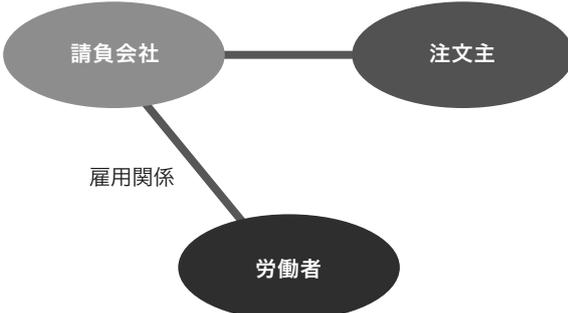
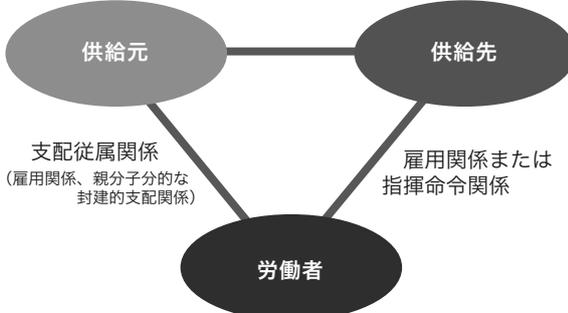
労働者派遣事業の起源は、1960 年代にアメリカで始まった人材ビジネスである。企業が一時的に（“temporary”に）人員を必要とする場合に、自ら求人活動や候補者の選考をするよりも、他の企業から労働者を賃してもらった方が便利であるという点に目をつけた者が、これをビジネスとして行うようになったのが、労働者派遣事業の始まりである。アメリカの労働者派遣が、「一時的かつ臨時的な」労働力の貸し出しを行うことを原則とするのに対して、日本の労働者派遣は、「専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務」と「特別の雇用管理を行う必要があると認められる業務」に限定して、労働者供給事業の例外として認められたものであり、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（Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on Temporary Agency Work）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ければならなくなった。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、という姿勢がうかがえる。

労働者派遣事業、請負、労働者供給事業の関係

<p>〈労働者派遣事業〉</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>〈請負〉</p> 	<p>労働者派遣事業と請負の区分</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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 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 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 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 ⑥ 労働者の配置、変更等の決定を自ら行っているか 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 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 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） <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>〈労働者供給事業〉</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"> 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、 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、 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。 <p>(イ)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 供給元と供給される労働者との間に雇用関係があり、 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、 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。

参考資料 厚生労働省「労働者供給事業業務取扱要領」（2018年）

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouteikyoku/0000171113_4.pdf (last visited August 2, 2019)

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、新たな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及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と2つの形態とし、「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付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見ると、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。同年以降、2015年、2018年にも法改正があったが、いずれも派遣労働者の保護を強化する内容になっている。

② 2012年法改正の概要(同年4月6日公布、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(法第35条の4。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、主たる生計者でない人を派遣する場合)。
- グループ企業内派遣の割合を8割以下に規制し、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(法第40条の4。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、1人あ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、派遣料金が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、派遣元及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。

③ 2015年法改正の概要(同年9月18日公布、同月30日施行)

(ア) 労働者派遣事業の許可制の一本化

- 特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区別は廃止され、すべての労働者派遣事業は、新たな許可基準に基づく許可制となった。
- 許可基準として「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるものでな

いこと」「派遣労働者のキャリア形成支援制度を有すること」などが新たに追加された。

(イ) 労働者派遣の期間制限の見直し

- 派遣先事業所単位の期間制限（法第35条の3、第40条の2）

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は原則3年までで、派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要がある。なお、派遣労働者が次に該当する場合は、派遣可能期間が無制限となる。

- ① 派遣契約締結において派遣元事業主に無期雇用される者に限定する場合
- ② 派遣契約締結において60歳以上の者に限定する場合
- ③ 終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣される場合
- ④ 日数限定業務（1カ月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの）に派遣される場合
- ⑤ 産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣される場合

- 派遣労働者個人単位の期間制限（法第40条の3）

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間は、3年が限度となる。組織単位を変えれば、同一の事業所に、引き続き同一の派遣労働者を、3年を限度として、派遣することが可能だが、事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長されていることが前提となる。

- クーリング期間（厚生労働省「労働者派遣事業関係業務取扱要領」）

事業所単位および個人単位の期間制限の両方に、いわゆる「クーリング期間」が設けられた。

事業所単位については、派遣先の事業所ごとの

業務に、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3カ月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされる。

一方、個人単位については、派遣先の事業所における同一の組織単位ごとの業務に、労働者派遣の終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3カ月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされる。

(ウ) キャリアアップ措置 (法第30条の1)

- 派遣元事業主に対して、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、段階的かつ体系的な教育訓練と希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施する義務を設けた。

(エ) 均衡待遇の推進

- 派遣元事業主が講ずべき措置 (法第31条の2)

派遣労働者が希望する場合には、派遣元事業主は、待遇の確保のために考慮した内容を、本人に説明する義務がある。派遣元事業主は、派遣労働者が説明を求めたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない。
- 派遣先が講ずべき措置
 - ①賃金水準の情報提供の配慮義務(法第40条第5項)

派遣先は、派遣元事業主が派遣労働者の賃金を適切に決定できるよう、必要な情報を提供するよう配慮しなければならない。
 - ②教育訓練の実施に関する配慮義務(法第40条第2項)

派遣先は、派遣先の労働者に対し業務と密接に関連した教育訓練を実施する場合、派遣元事業主から求めがあったときは、派遣元事業主で実施可能な場合を除き、派遣労働者に対してもこれを実

施するよう配慮しなければならない。

③福利厚生施設の利用に関する配慮義務(法第40条第3項)

派遣先は、派遣先の労働者が利用する福利厚生施設については、派遣労働者に対しても利用の機会を与えるよう配慮しなければならない。

④派遣料金の額の決定に関する努力義務(派遣先が講ずべき措置に関する指針第9)

派遣料金の額の決定にあたっては、派遣労働者の就業実態や労働市場の状況等を勘案し、派遣労働者の賃金水準が、派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡の図られたものとなるよう努めなければならない。また、派遣先は、労働者派遣契約を更新する際の派遣料金の額の決定にあたっては、就業の実態や労働市場の状況等に加え、業務内容等や要求する技術水準の変化を勘案するよう努めなければならない。

④ 2018年法改正の概要(同年7月6日公布、2020年4月1日施行)

2018年に成立した働き方改革関連法に基づき労働者派遣法の改正が行われた。概要は以下の通りである。

(ア) 情報提供義務

- 派遣先は、「派遣労働者が従事する業務ごとの比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報」を、派遣契約を締結する際にあらかじめ派遣元事業主に提供しなければならない(法第26条第7項)。
- 派遣元事業主は、上記の情報提供がなければ、派遣契約を締結してはならない(法第26条第9項)。
- 派遣先は、上記の規定に基づき提供した情報に変更があったときは、遅滞なく派遣元事業主に対して情報の提供を行わなければならない(法第26条第10項)。
- なお、これらの情報提供は書面の交付等により行わなければならないが、派遣元事業主は当該書面等を、

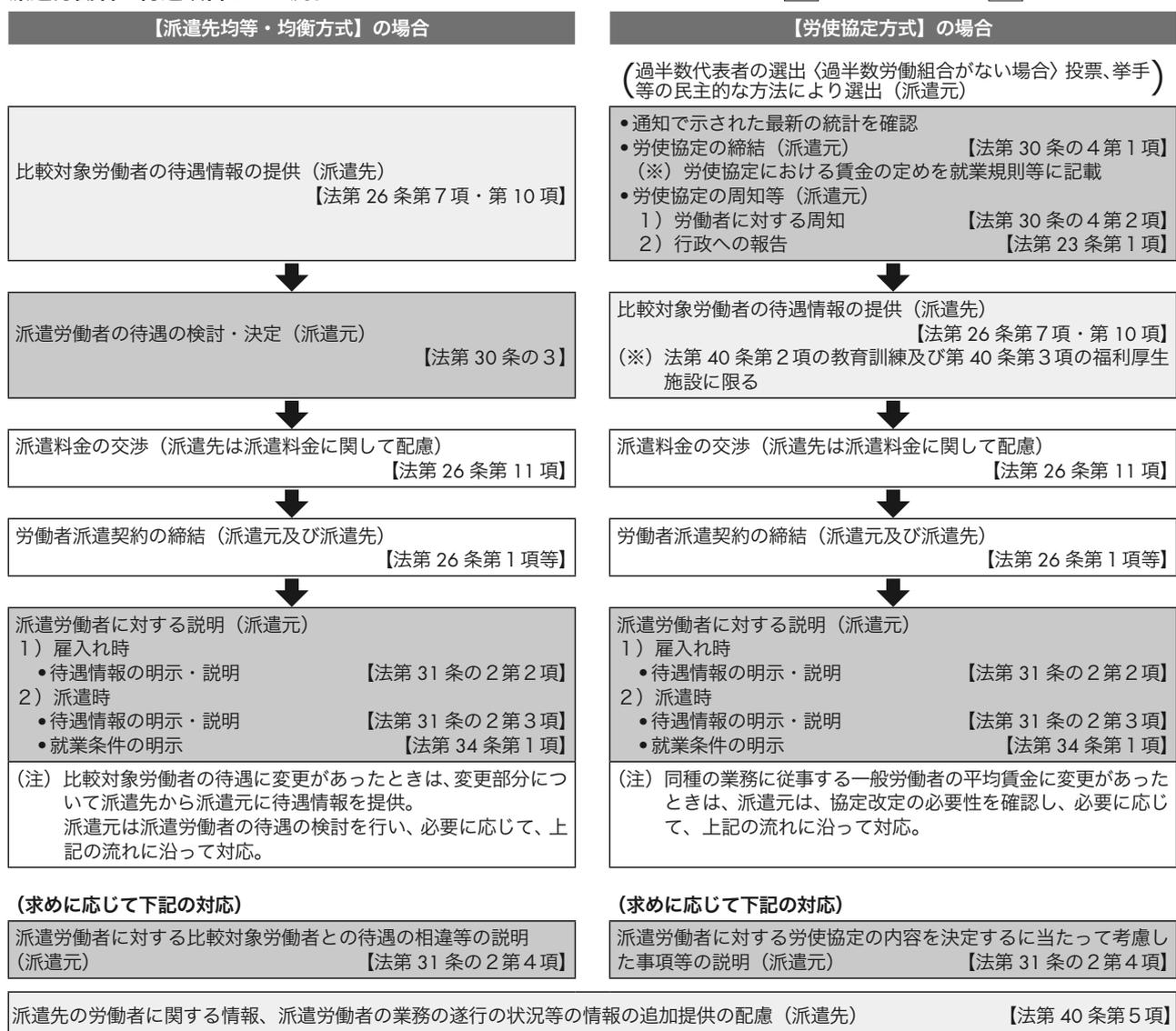
派遣先は当該書面等の写しを、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣が終了した日から起算して3年が経過する日まで保存しなければならない（派遣法施行規則第24条の3第1項、第2項）。

(イ) 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 労働者派遣法第30条の3が改正され、これまで

の「均衡を考慮した待遇の確保」から「不合理な待遇の禁止」という内容に強化された。すなわち、「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性

派遣労働者の待遇改善までの流れ



出所 厚生労働省・都道府県労働局「平成30年労働者派遣法改正の概要〈同一労働同一賃金〉」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000473039.pdf> (last visited May 4, 2019)

質及び待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない」。不合理の判断は、①職務の内容、②職務の内容および配置の変更の範囲、③その他の事情の3つのうち、当該待遇の性質および目的に照らして適切と認められるものを考慮してなされる。この規定はパートタイム・有期雇用労働法の第8条に相当する。

- 派遣労働者と派遣先の通常の労働者を比較して、①職務の内容、②派遣就業が終了するまでの全期間において、職務の内容および配置の変更の範囲が同一と見込まれる場合、派遣元事業主は、派遣労働者の基本給、賞与、その他の待遇のそれぞれについて、正当な理由なく不利なものとしてはならない(法第30条の3第2項)。この規定はパートタイム・有期雇用労働法の第9条に相当する。
- 派遣労働者の待遇について派遣元事業主は、「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」のいずれかを確保することを義務付けられる。

(ウ) 待遇に関する事項等の説明

- 派遣労働者の待遇等について、派遣元事業主の説明責任も拡充された。雇入れ時において、労働基準法(以下、労基法)に基づく労働条件通知書で明示する事項だけでなく、派遣法施行規則で定める事項についても文書の交付等により明示するとともに、均等・均衡待遇に関し講ずべきとされている措置の内容等について説明することが規定された(法第31条の2第2項)。
- 労働者派遣をする際にも、雇入れ時に文書の交付等により明示すべき事項のうち、一定のものについて改めて文書の交付等により明示するとともに、均等・均衡待遇に関し講ずべきとされている措置の内容等について説明することが規定された(法第31条の2第3項)。
- 派遣労働者から求めがあった場合には、派遣労働

者と派遣先の比較対象労働者との待遇の相違の内容および理由、ならびに、均等・均衡待遇に関し講ずべきとされている措置を決定するにあたって考慮した事項を説明しなければならない(法第31条の2第4項)。派遣元事業主は、このような求めがあったことを理由として、派遣労働者に対して、解雇その他の不利益取扱いをすることもできない(法第31条の2第5項)。

(エ) 裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定の整備(法第47条の6)

- 行政による裁判外紛争解決手続(行政ADR)の根拠規定を設けるとともに、派遣労働者がADRの援助を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止。

(2) 今後の課題

2018年の法改正によって、パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者や派遣労働者に対して均等・均衡ルールが導入され、規制の統一性が図られたように見える。しかし、労働者派遣の規制を高めることで、規制のレベルが相対的に弱い業務処理請負や自営業などの就業形態に移行する可能性がある(小西2018)。

また、2015年の法改正によって、業務にかかわらず、派遣先事業所単位、派遣労働者個人単位ともに、派遣期間は3年が限度となった。そのため、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。派遣期間の限度に達する派遣労働者に対しては、派遣先への直接雇用の依頼、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限らない³。

³ 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得る。

平成 29 年（2017 年）派遣労働者実態調査では、派遣労働者に「今後の働き方の希望」を聞いているが、「派遣労働者として働きたい」と回答した人が全体の 26.7%であった。この割合は、年齢が上がるほど高くなる傾向があり、50～54 歳では 34.4%、55～59 歳では 37.6%、60～64 歳では 51.7%、65 歳以上では 47.0%である（厚生労働省 2019）。派遣労働者としての就業を希望する人が一定の割合で存在するという事実と、派遣労働者を直接雇用の社員という働き方に転換することを第 1 の目標にするという政策は、働き手のニーズに必ずしも合致しないということは忘れてはならないだろう。

(3) アメリカにおける人材派遣

アメリカで人材派遣ビジネス⁴が始まったのは 1960 年代だと言われているが、50 年余りの間に人材派遣はビジネスとして確立し、広く発展していった。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。州レベルで見ても“Temporary Help Services”事業について許可制を採用しているのはマサチューセッツ州の 1 州のみで、3 州が登録制を採用しているにとどまる（2018 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、イリノイ州では、日雇派遣について登録制を採用しているほか⁵、カリフォルニア州、イリノイ州、マサチューセッツ州など 16 州・特別区は、看護師派遣を含む医療分野の派遣について何らかの規制を採用している。

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」(The Temporary Workers Right to Know Act) 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”）。

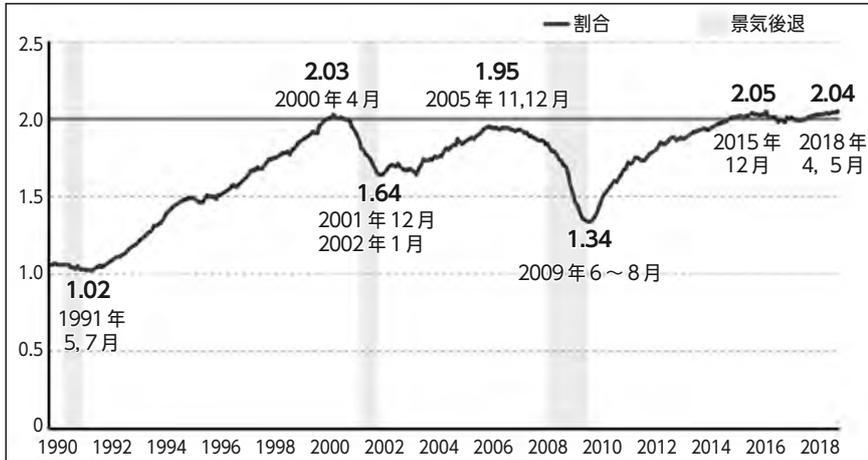
しかし、規制が最小限であるからといって派遣労働者数がアメリカ全体で爆発的に増えているわけではない。1980 年代以降、派遣労働者数は急激に伸び始め、1991 年の段階では非農雇用者に占める割合がわずかに 1.02%だったのが、2000 年には 2.03%にまで拡大している。それ以降、2001 年から 2002 年にかけての、そして 2007 年から 2009 年にかけての経済停滞時には派遣労働者が激減し、この割合も著しく減少したが、経済回復とともに派遣労働者数は回復し、2018 年の割合は 2.04%となった（ASA2018）。

4 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。

5 日雇労働者に対する返却不可な作業服や安全道具などの料金について適正な範囲で請求を認める。

アメリカ非農雇用者に占める派遣労働者の割合

(単位：%)



出所 ASA 2018

アメリカにおける人材派遣は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、非農雇用者に占める派遣労働者の割合はわずか2%前後である。規制がほとんど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⁶。

もともとアメリカでの人材派遣は、一時的・臨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ナ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ナントの橋渡しをしている。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。

<参考資料>

小西 2018 小西康之「派遣先均等・均衡待遇原則と労働者派遣」日本労働研究雑誌 No.701 (2018年)

厚生労働省 2019 「平成 29 年派遣労働者実態調査の概況 (再集計確認版)」(2019年)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/18/dl/gaikyou-saiki2.pdf> (last visited August 7, 2019)

ASA 2018 American Staffing Association, "Staffing Success Special Issue 2018: ASA Annual Economic Analysis 2018 Staffing Industry Playbook" (2018)

https://alistaffing.org/wp-content/uploads/2019/03/American-Staffing-2018_Staffing-Industry-Playbook.pdf (last visited August 5, 2019)

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)

6 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。

2. 構内請負

(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、2010年には1兆5,000億円を超えている（人材サービス2011）。

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ができたからだと考えられる。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、「ほかに分類されない事業サービス業」に所属している上、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のある製造業事業所は46.4%に上っており（UFJ総研2005）、2010年以降も外国人を製造部門で活用している事業所は数多く確認されている（小谷2014）。外国人の導入理由で最も多いのは「国内の人材不足」であるが、外国人を採用した場合の人件費が日本人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である。

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合わせて、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。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

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⁷。

7 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に基づく。

これでは偽装請負と疑われかねない（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」という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⁸。このような状態は、指揮命令系統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おそれもある。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得る。

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、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、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⁹。

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。形式上は請負形態でありながら、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見られ、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（現パナソニック）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見られた。製造業においては偽装請負が常

8 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に基づく。

9 日系ブラジル人の就業状態については丹野（1999）が詳しい。

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及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日に報告書を発表し（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及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

- ①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及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）
- ②就業条件等の改善のための措置（安定的な雇用機関の確保、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）
- ③職業能力開発（教育訓練等、職業能力の評価）
- ④法令遵守（請負と労働者派遣の適切な選択、労働者派遣法及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）
- ⑤苦情の処理
- ⑥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

- ①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及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）

- ②就業条件等の改善のための措置（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）
- ③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）
- ④法令遵守（請負と労働者派遣の適切な選択、労働者派遣法及び職業安定法の遵守、労働安全衛生法等の遵守、労働・社会保険の適用の促進、法令の周知、法令遵守の取組）
- ⑤苦情の処理

<参考資料>

人材サービス2011 人材サービス産業の近未来を考える会「より多くの人々に多様な就業機会を 2020年の労働市場と人材サービス産業の役割」(2011年)

https://www.jassa.or.jp/admin/info/upload_image/111121report-summary.pdf
(last visited August 19, 2019)

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『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―』東京大学社会科学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)

小谷2014 小谷真千代「業務請負業者の事業戦略と日系ブラジル人労働市場―岐阜県美濃加茂市を中心に―」『人文地理』第66巻第4号(2014年)

https://www.jstage.jst.go.jp/article/ijhg/66/4/66_330/_pdf
(last visited August 19, 2019)

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及び雇用管理の改善に関する研究会報告書」(2007年)

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other15/>
(last visited August 14, 2019)

3. アウトソーシングとフリーランス

(1) 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」(齋藤 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(齋藤 1999)。

アウトソーシングの分類についてはさまざまな説があるが、代表的な考え方では以下の 4 つのサービス形態に分けることができる(アウトソーシング協議会 2000 (1)、(2))¹⁰。

① 人材派遣による補助業務

当該業務に対して、専門的な知識を有する人材を派遣し当該業務を遂行する。指揮命令権は委託企業に存在する。

② 業務の運営のみを受託する代行業務

当該業務に対して、委託企業が企画・設計したものに對して、そのプロセス一部もしくは全部を外部化する。

10 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)。

③ 業務の企画・設計を受託するコンサルティング業務

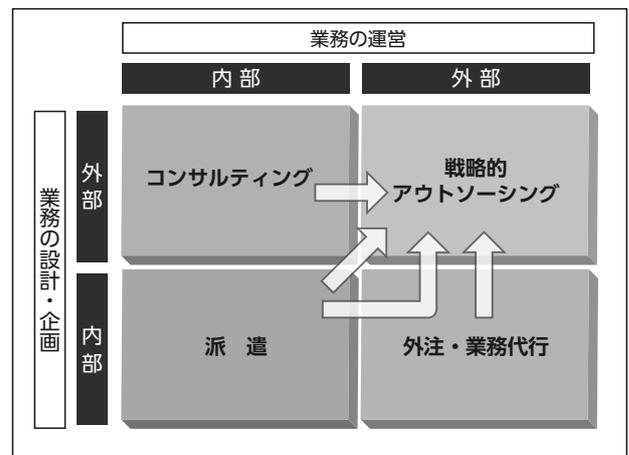
当該業務の企画・設計段階に関与し、企画・設計を行った後、そのプロセスは委託業務側で行うこと。

④ 業務の企画・設計から運営までを受託する業務

当該業務の企画・設計・プロセスをすべて外部の企業へ委託をする。委託側は基本的にその業務の評価を行うだけであり、それ以外ものは外部へ指揮命令権を含めて委託される。また、この場合には、当該業務に従事していた従業員は委託側に転籍やほかの部署への異動が行われる。

花田光世氏が提唱するアウトソーシングのモデル、いわゆる「花田モデル」によると、アウトソーシングサービスは業務の設計・企画から始まり、運営までを一括して引き受けるサービスであると定義されている。つまり、業務の企画は(系列の親会社など)上流の企業で行い、下流の企業ではその設計図などに従って、工程を行う作業などしか発生しない場合は、アウトソーシングとはいわない。製造工程に限らず、通常の業務にしても定型業務を行っている間は外注・代行の域を出ないという解釈である(アウトソーシング協議会 2000 (2))。

「花田モデル」



出所 アウトソーシング協議会 2000 (2) に基づき作成

また、近年は、企業がコアビジネス以外の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一括して専門業者に外部委託する方式、業務プロセスアウトソーシング、あるいはBusiness Process Outsourcing（以下、BPO）が拡大している（野村総研2010）。BPOを利用する利点は、コア業務への集中、コスト削減、業務の効率化といった生産性・付加価値向上の効果であるといわれる（経済産業省2014）。

BPOが最も活発なのはアメリカを含む北米だが、ヨーロッパ、ラテンアメリカ、中国でも成長が著しく、市場規模は2018年の数字で2,000億ドルを超えており、2026年には3,600億ドルに達すると予想されている（Ameri Research Inc. 2019）。日本国内でも市場規模は拡大しており、2017年度の数字はIT系BPOで2兆3,700億円超、非IT系で1兆7,000億円超である（矢野経済研究所2018）。

アウトソーシングのグローバル化が進むと、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が、日本も少なからぬ影響を受ける可能性がある。

(2) アメリカのPEO他

PEOとはProfessional Employer Organizationの略称で、契約に基づいて、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、広範かつ複雑であり、雇用管理は専門業者に任せて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り、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、利用者の多くは規模が20名以下の中小企業だという。

PEOの歴史は比較的早く、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）を行う会社はそ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年代からこれに代わる形で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は異なるというのが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、連邦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、税法上や事業法上、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に関係するという状況では、常に「誰が使用者としての責任を負うか」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ていたりする場合には、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）¹¹。

2018年現在、PEOについて許可制または登録制を採用している州は33州、労働者災害補償保険に関する規定を設けている州は41州・特別区、失業保険に関連して規定を設けている州は38州ある。

NAPEOによると、アメリカには907社のPEO事業者があり、17万5,000社の顧客企業で働く370万人を雇用していて、その市場規模は約1,760億ドルに達するという（数字は2017年末のもの、NAPEO 2018）。

PEOのビジネスモデルは、アメリカ国外にも広がっている。たとえば、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、かつ効率的に活用し、管理するという形などがあり、このようなモデルは、グローバルPEO、または、GEO (Global Employment Organization/Outsourcing) などと呼ばれる。

アメリカでは、PEO以外にも、派遣会社が派遣先と長期の契約関係に基づき、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VOP (Vendor on Premise) と呼ばれるオンサイト・マネジメントが拡大しているほか¹²、採用業務代行に特化したRPO (Recruitment Process Outsourcing)、給与計算および給与管理を専門とするPayroll Serviceなど多様な人材ビジネスが存在する。

11 アメリカでは、人材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、特定一社の顧客のもとで働く。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が多く、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。PEO会社が労働者の指揮命令権を發揮し、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基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書に明記しておく（藤川 1998、藤川 1999、小島・藤川 2006）。

12 この事業形態は、インソーシング、インハウス・サービスなどとも呼ばれている。

(3)フリーランス

アメリカでは2018年時点で、労働力人口の約35%に相当する5,670万人がフリーランスで働いているという(Upwork2018)。この数字は2014年から370万人増加しており、シェアリングエコノミーあるいはギグエコノミーとも呼ばれる、「雇用主のもとで働くのではなく、一時的な仕事や個別の仕事をして、その都度報酬を受け取る働き方」である(Cambridge Dictionary Online)。

フリーランスとして働く「フリーランサー」が増えた要因の1つは、UberやLyftといったライドシェアの爆発的ともいえる拡大である。これらの運転手を本業あるいは副業としている人の公式な人数は不明だが、150万人とも200万人に上るともいわれている。

ライドシェアの運転手を含むほとんどのフリーランサーは、会社と契約を結んで独立して働く個人事業主である。しかし、アメリカではフリーランサーが、税法上や労働法上、個人事業主になるのか、あるいは労働者になるのかの判断が非常に難しい。そのため、個人事業主として働いていたフリーランサーが、労働者としての地位を求めて訴訟を起こすケースが後を絶たない(オカ 2017)。このような混乱を避けるために、個人事業主と労働者の間の中間的な位置に属する人の救済に向けた立法的な解決策が必要だという声も出ている。

一方、日本でもフリーランスとして働く人は増えている。2015年に913万人だった人数は2018年には1,087万人にまで増加し、その数は労働力人口の17%にあたる。また、フリーランスの経済規模は20兆円を超えるといわれる(ランサーズ 2019)。その背景には、クラウドソーシングサービスの拡大もあると考えられる。

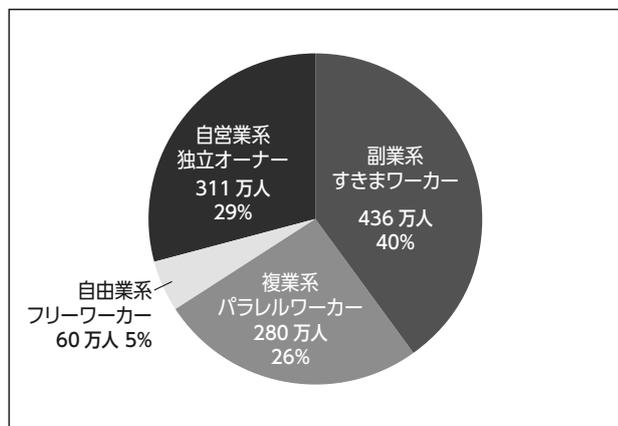
日本ではフリーランスは次の4つの種類に分類されている(ランサーズ 2019)。

①副業系すきまワーカー（常時雇用されているが副業

としてフリーランスの仕事をこなすワーカー)

- ②複業系パラレルワーカー（雇用形態に関係なく2社以上の企業と契約ベースで仕事をこなすワーカー）
- ③自由業系フリーワーカー（特定の勤務先はないが独立したプロフェッショナル）
- ④自営業系独立オーナー（個人事業主・法人経営で、1人で経営している）

フリーランスの種類



出所 ランサーズ 2019

厚生労働省では、「働き方改革実行計画」（2017年3月28日働き方改革実現会議決定）および「柔軟な働き方に関する検討会報告」（2017年12月25日公表）に基づき、2018年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の策定とモデル就業規則改定（副業・兼業部分）を行うとともに、2018年2月には、クラウドソーシング等の実態を踏まえ、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」として改定した。

このようにフリーランスとして働く土壌が整いつつあることと、企業側の人材不足という事情などから、フリーランスという働き方の需要は伸び続けると考えられる。

今後の課題はフリーランスという働き方を選択した人が公正な収入を確保でき、安心して働く環境を整えていくことだろう。

<参考資料>

- 斎藤 1999 斎藤孝一監修『Q&A戦略的アウトソーシングの手引き』（1999年、近代セールス社）
- アウトソーシング協議会 2000 (1) 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）
https://www.meti.go.jp/policy/servicepolicy/contents/management_support/files/outsourcing-kihonchosa-honbun.pdf
 (last visited August 14, 2019)
- アウトソーシング協議会 2000 (2) アウトソーシング協議会「新規産業創出環境整備調査 人員の転籍・移転を伴うアウトソーシングに関する調査事業 調査報告書」（2000年）
https://www.meti.go.jp/policy/servicepolicy/contents/management_support/files/outsourcing-iseki-honbun.pdf
 (last visited August 14, 2019)
- 野村総研 2010 野村総合研究所「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—」
- 経済産業省 2014 経済産業省商務情報政策局「ビジネス支援サービスの活用」（2014年）
https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/shoujo/service_koufukakachi/pdf/004_04_00.pdf
 (last visited August 16, 2019)
- Ameri Research Inc. 2019 Ameri Research Inc., “Global Business Process Outsourcing (BPO) Market Outlook To 2026” (2019)
<https://www.ameriresearch.com/product/business-process-outsourcing-bpo-market/>
 (last visited August 16, 2019)
- 矢野経済研究所 2018 矢野経済研究所「BPO（ビジネスプロセスアウトソーシング）市場に関する調査を実施（2018年）」プレスリリース No.2053 (2018年)
https://www.yano.co.jp/press-release/show/press_id/2053
 (last visited August 16, 2019)
- 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）
- 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）
- 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）
- NAPEO 2018 National Association of Professional Employer Organizations, “An Economic Analysis: The PEO Industry Footprint in 2018” (2018)
<https://www.napeo.org/docs/default-source/white-papers/2018-white-paper-final.pdf?sfvrsn=6>
 (last visited August 16, 2019)
- Upwork 2018 Upwork “5th Annual Report: Freelancing in America 2018” (2018)
<https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2018/>
 (last visited August 16, 2019)

オカ 2017 オカケイコ「ギグエコノミーにおける働き方と労働者性—米国を例として—」『阪大法学』第 67 巻第 3・4 号 (2017 年)

ランサーズ 2019 ランサーズ「フリーランス実態調査 2019 年度版」(2019 年)

https://speakerdeck.com/lancers_pr/ransazu-huriransushi-tai-diaocha-2019nian-du-ban

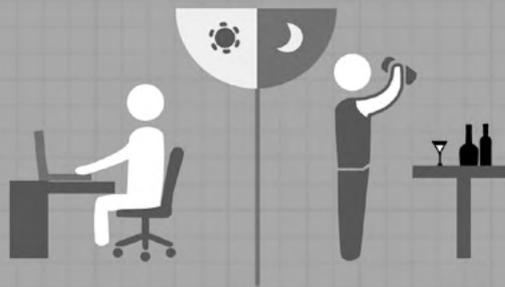
(last visited August 16, 2019)

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、年間売上高	厚生労働省「平成 29 年度労働者派遣事業報告書の集計結果」(2019 年)
		https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000199493_00002.html
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」
		http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouteikyoku/0000046903.pdf
3	改正労働者派遣法の内容(2012 年改正)	厚生労働省「労働者派遣法が改正されました」
		http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/kaisei/
4	改正労働者派遣法の内容(2015 年改正)	厚生労働省「平成 27 年労働者派遣法改正の概要」
		https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouteikyokuhakenyukiroudoutaisaku/0000098917.pdf
5	派遣労働者の就業状況	厚生労働省「平成 29 年派遣労働者実態調査の概況(再集計確認版)」(事業所調査)(2019 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/18/dl/gaikyou-saikai2.pdf
6	派遣契約の状況	厚生労働省「平成 29 年派遣労働者実態調査の概況(再集計確認版)」(事業所調査)(2019 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/18/dl/gaikyou-saikai2.pdf
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 29 年派遣労働者実態調査の概況(再集計確認版)」(派遣労働者調査)(2019 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/18/dl/gaikyou-saikai2.pdf
8	派遣労働者からの要望	厚生労働省「平成 29 年派遣労働者実態調査の概況(再集計確認版)」(派遣労働者調査)(2019 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/18/dl/gaikyou-saikai2.pdf
9	派遣労働者の今後の働き方の希望	厚生労働省「平成 29 年派遣労働者実態調査の概況(再集計確認版)」(派遣労働者調査)(2019 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/18/dl/gaikyou-saikai2.pdf
10	アメリカ非農雇用者に占める派遣労働者の割合	American Staffing Association, "Staffing Success Special Issue 2018: ASA Annual Economic Analysis 2018 Staffing Industry Playbook" (2018)
		https://alistaffing.org/wp-content/uploads/2019/03/American-Staffing-2018_Staffing-Industry-Playbook.pdf
11	人材サービス産業の市場規模(請負)	人材サービス産業の近未来を考える会「より多くの人々に多様な就業機会を 2020 年の労働市場と人材サービス産業の役割」(2011 年)
		https://www.jassa.or.jp/admin/info/upload_image/111121report-summary.pdf
12	花田モデル	アウトソーシング協議会「新規産業創出環境整備調査 人員の転籍・移転を伴うアウトソーシングに関する調査事業 調査報告書」(2000 年)
		https://www.meti.go.jp/policy/servicepolicy/contents/management_support/files/outsourcing-iseki-honbun.pdf
13	国内 BPO 市場規模推移予測	矢野経済研究所「BPO(ビジネスプロセスアウトソーシング)市場に関する調査実施(2018 年)規模推移予測」プレスリリース No.2053 (2018 年)
		https://www.yano.co.jp/press-release/show/press_id/2053
14	アメリカ PEO の市場規模	National Association of Professional Employer Organizations, "An Economic Analysis: The PEO Industry Footprint in 2018" (2018)
		https://www.napeo.org/docs/default-source/white-papers/2018-white-paper-final.pdf?sfvrsn=6
15	アメリカ:フリーランス人数	Upwork "5th Annual Report: Freelancing in America 2018" (2018)
		https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2018/
16	フリーランスの経済規模と人口の推移	ランサーズ「フリーランス実態調査(2019 年度版)」(2019 年)
		https://speakerdeck.com/lancers_pr/ransazu-huriransushi-tai-diao-cha-2019nian-du-ban
17	フリーランスの種類	ランサーズ「フリーランス実態調査(2019 年度版)」(2019 年)
		https://speakerdeck.com/lancers_pr/ransazu-huriransushi-tai-diao-cha-2019nian-du-ban

06

副業・兼業



06 副業・兼業

イントロダクション

副業・兼業に追い風が吹いている。

2017年3月に政府が公表した「働き方改革実行計画」は、「副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効で」あり、その普及を図っていくことが重要であるとしている（働き方改革実現会議2017）。

そして、副業・兼業の普及促進を図るために、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化することを発表した。また、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する、という方向性も示している。

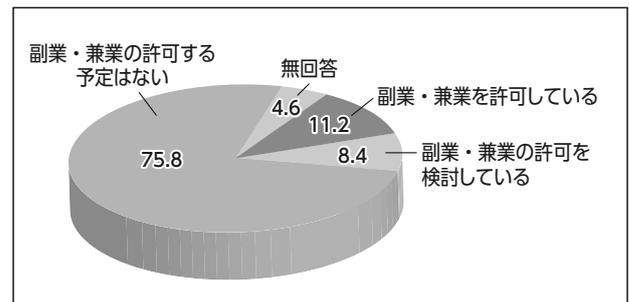
これまで会社の承諾を得ずに他社に雇われたり、自ら事業を営んだりすることは、会社の利益を損なうおそれがあるため、従業員の副業や兼業は懲戒事由となるというのが一般的な考え方であった。政府が打ち出した副業・兼業の普及促進策は、原則禁止から原則容認への大転換である。

今後は、企業がこの転換にどのように対応していくのが注目される。労働政策研究・研修機構が2018年に実施した「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」では、企業の75.8%が「副業・兼業の許可する予定はない」と回答しており、「副業・兼業を許可している」企業はわずか11.2%で、「副業・兼業の許可を検討している」企業も8.4%にすぎないことが明らかになっている。企業が副業・兼業を許可しない理由は「過重労働となり、本業に支障をきたすため」（82.7%）というのが最も多く、次いで、「労働時間の管理・把握が困難になる」（45.3%）、「職場の他の従業員の業務負担が増大する懸念があるため」（35.2%）などとなっている（労働政策研究・研修機構2018）。

労働時間の管理・把握が困難になる」（45.3%）、「職場の他の従業員の業務負担が増大する懸念があるため」（35.2%）などとなっている（労働政策研究・研修機構2018）。

従業員の副業・兼業に関する意向

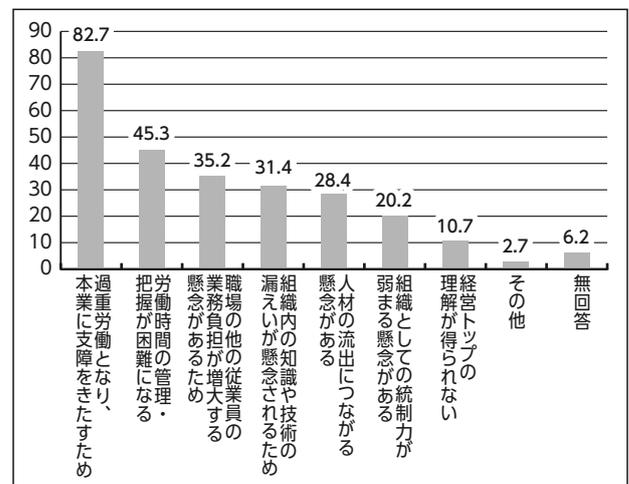
(単位：%)



出所 労働政策研究・研修機構 2018 に基づき作成

副業・兼業を許可しない理由

(複数回答、単位：%)



出所 労働政策研究・研修機構 2018 に基づき作成

このような結果を見る限りでは、政府による副業・兼業の普及促進政策に対して、企業がただちに積極的に対応する可能性は低いようにも思われる。しかし、テクノロジーの普及により、クラウドソーシングやSNSを活用した就業の機会が拡大しており、今後、副業・兼業を希望する人が増加するのは間違いのない。副業・兼業の進展に向けての法整備は不可欠だ。次章では、副業・兼業の現状と裁判例を見るとともに、普及促進の方向性について検討する。

<参考資料>

働き方改革実現会議 2017 働き方改革実現会議決定「働き方改革実行計画（概要）」（2017年）

<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/05.pdf>
(last visited August 28, 2019)

労働政策研究・研修機構 2018 労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）」調査シリーズNo.184（2018年）

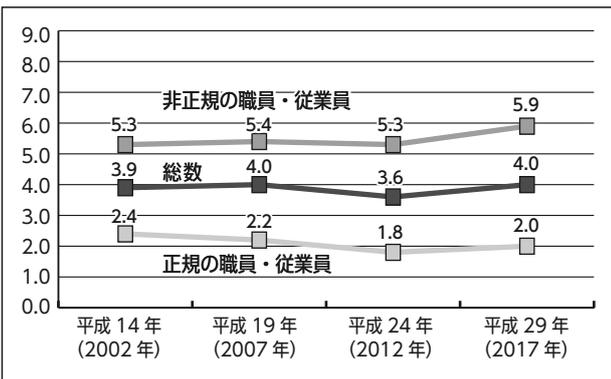
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/184.html>
(last visited August 22, 2019)

1. 副業・兼業の現状と普及促進の方向性

(1) 副業・兼業の現状

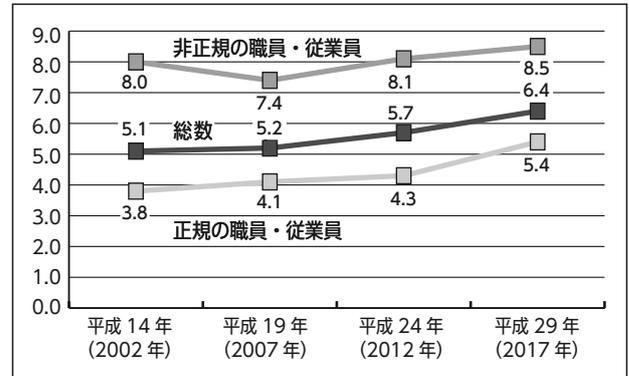
まずは、現在、副業をしている人がどのくらいいるのかについて見ておきたい。総務省統計局の「平成 29 年就業構造基本調査」によると、副業をしている就業者は約 268 万人で有業者に占める比率は 4.0% である。また、副業を希望する人は約 424 万人（有業者に占める比率 6.4%）である（総務省 2018）。これらの数字はいずれも 5 年前の前回調査時よりも増加している。副業をしている人のうち、副業の地位が自営の人は 28.4%、家族従業者は 11.6%、雇用者は 57.4% である。また、年齢階級別で見た副業者に占める比率は、50～54 歳が 12.2% で最も多く、以下、45～49 歳（11.7%）、55～59 歳（11.7%）、60～64 歳（11.4%）、65～69 歳（10.2%）と続いており、比較的年齢の高い層の副業比率が高いことがわかる（総務省 2018）。

副業者比率 (単位：%)



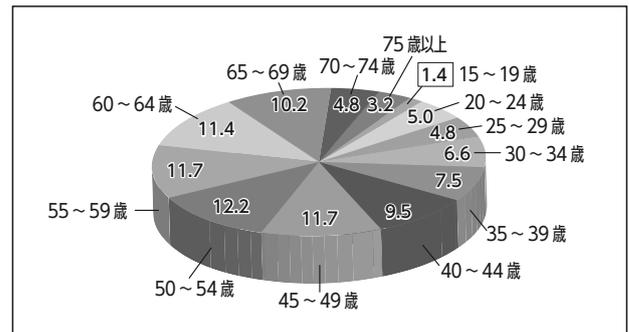
出所 総務省 2018

副業希望者比率(追加就業希望者比率) (単位：%)



出所 総務省 2018

副業者の年齢階級別比率 (単位：%)



出所 総務省 2018 に基づき作成

「就業構造基本調査」には、副業をした理由が調査項目にないので、別の調査でその理由について探ってみる。リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査」によると、副業をした理由（複数回答）で最も多いのは、「生計を維持する（生活費や学費を稼ぐ）ため」（49.6%）で、以下、「生活を維持する最低限の費用以外に、貯蓄や自由に使えるお金を確保するため」（37.8%）、「時間にゆとりがあるため」（15.6%）と続いており、副業者の多くが生計の維持や貯蓄のために、副業をしていることがわかる（リクルートワークス研究所 2019）。

副業希望者の数は、それほど多くないよう見えるが、副業しやすい制度が整い、副業・兼業を容認する企業が増えれば、一気に増加する可能性もある。

次に、副業をしている人がどのような仕事を選んでいるのかについて見ておきたい。

「就業構造基本調査」によると、本業と異なる産業で副業を行う人は約76%で、本業と同じ産業で副業を行う人（約24%）を大きく上回る（総務省2018）。農業・林業、教育・学習支援業、医療・福祉業は本業と同じ産業で副業をするケースが相対的に多い（みずほ総研2018）。副業の産業別に見ると、農業・林業、卸売・小売業、教育・学習支援業、医療・福祉業などで副業をする人が多く、就業者数に占める副業者比率で見ると、農業・林業、漁業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門技術サービス業、教育・学習支援業で比率が高い（みずほ総研2018）。

また、本業の所得階級別では、男女で差が見られる。女性の場合、本業の所得階級が低い層で副業をしている人が多いが、男性の場合は高所得層が副業をしているケースが少ない（みずほ総研2018）。

(2) 副業・兼業の論点と裁判例

① 副業・兼業のメリット・デメリット

次に、中小企業庁が2017年に公表した研究会提言から、企業と労働者それぞれにおける副業・兼業のメリットとデメリットについて見ておこう（中小企業庁2017）。

企業にとっての副業・兼業のメリットとしては、主に、人材育成、優秀な人材の獲得・流出防止、新たな知識・顧客・経営資源の獲得の3点が挙げられる。人材育成の観点では、従業員が社内で得られない知識・スキルを獲得し、それを活かすことで労働生産性が高まるというメリットがある。副業の受入れ先企業から見た、優秀な人材の獲得・流出防止の観点では、非常に優れた高給の人材を、副業・兼業として、雇用シェアすることで比較的 low コストで獲得することができるというメリットがある。また、新たな知識・顧客・経営資源の獲得という観点では、従業員が社外から新し

い知識・情報、人脈などを持ち帰ることで事業機会の拡大、イノベーション創出につながるというメリットがある。

一方、企業にとってのデメリットとしては、副業による従業員の心身への影響や生産性低下など本業への支障、人材流出等、従業員の健康配慮、情報漏洩等さまざまなリスク管理が挙げられる。

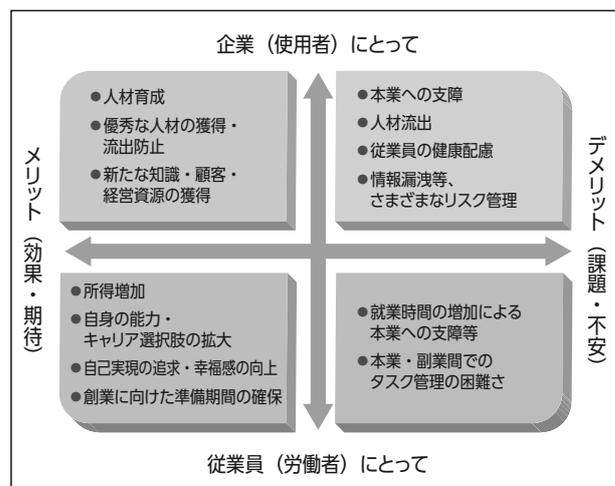
企業のほとんどが従業員の副業・兼業を認めていないのは、企業にとってはメリットよりもデメリットの方が大きいと考えているからだろう。

従業員にとっての副業・兼業の第一のメリットは所得増加であると考えられるが、その他にも、自身の能力・キャリア選択肢の拡大、自己実現の追求・幸福感の向上、創業に向けた準備期間の確保といったメリットがある。

一方、従業員にとってのデメリット、あるいは副業・兼業をする上での障害としては、就業時間の増加による本業への支障等がまず挙げられる。

これは、本業で副業・兼業が禁止されていることや、本業の時間に制約ができることによる。また、本業・副業間でのタスク管理の困難さもデメリットになる。

副業・兼業のメリット・デメリット



出所 中小企業庁 2017

② 裁判例

従業員の副業・兼業をめぐる裁判は、昭和の時代からあるが、なかでも副業や兼業を理由に懲戒解雇された労働者が、従業員としての地位確認や解雇無効を求めるケースが多い。

過去の裁判例において、裁判所が副業・兼業を認める判断を下すか否かは個々の事案によるところが大きい。しかし、副業・兼業を許可するか否かは使用者の恣意的な判断を許すものではなく、副業・兼業による使用者の経営秩序に影響がなく、労働者の使用者に対する労務提供に格別支障がないような場合には、当然副業・兼業を許可する義務を負うべきであり、労働者の使用者に対する労務の提供が不能または不完全になるような事態が生じたり、使用者の企業秘密が漏洩するなど経営秩序を乱す事態が生じたりする場合に限り、就業規則をもって副業・兼業を禁止することが認められる、という内容を示した裁判例が少なくない¹。

多くの企業は、従業員が無許可で本業以外の業務に従事した場合には懲戒処分に処するという規定を就業規則に設けているが、副業・兼業の内容・程度に対して、懲戒処分の程度が重すぎるという判断を下した裁判例もある²。

一方、二重就職を懲戒事由とする就業規則の規定に基づき、勤務時間外にキャバレーで就労していた原告

が解雇された事案では、「1日6時間にわたり、かつ深夜に及ぶキャバレーでの無断就労は、単なる余暇利用のアルバイトの域を超えるものであり、したがって当該兼業が労務の誠実な提供に何らかの支障をきたす蓋然性が高いものと見るのが社会一般の通念であり」、解雇は有効であるという判決が出されている³。

また、労働者は一般的に秘密保持義務や競業避止義務を負うとされており、これらの義務に反する副業・兼業は認められないと考えられ、裁判例でも従業員が在職中に競業会社を設立したことは、労働契約上の競業避止義務に反するとした事案がある⁴。

(3) 副業・兼業の促進に向けて

① 副業・兼業促進のための法整備

冒頭で述べたように、政府は2017年3月に「働き方改革実行計画」を公表し、そのなかで、労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向性を示した。就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化し、副業・兼業に関するガイドラインを策定すると明言した。

これを受けて同年、厚生労働省は「柔軟な働き方に関する検討会」を立ち上げ、副業・兼業を含む柔軟な働き方の実態の把握やガイドラインの策定に向けた検討を行った。同検討会は同年12月に発表した報告書において、多くの企業は副業・兼業を認めていない状況にあるが、労働者が主体的に自らの働き方を考え、選択できるよう、副業・兼業を促進することが重要であり、さらに、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したい、スキルアップを図りたいなどの希望を

1 マンナ運輸事件判決（京都地判平成24・7・13 労判1058号21頁）など。

2 国際タクシー事件（福岡地判昭和59・1・20 労判429号64頁）は、タクシー会社に勤める原告が、親族の経営する新聞配達店で新聞配達や集金等を手伝っていたところ、それが就業規則の兼職禁止規定に該当するとして、タクシー会社より懲戒解雇されたことを不服として訴えた事案だが、裁判所は、就業時間外に1日2時間程度（月収6万円程度）の兼業は「労務の提供に格別支障を生ずるものではなく、就業規則において禁止されている兼業にはあたらない」、と判断している。また、同原告が一時期、勤務時間内に兼業をして15万円程度の収入を得ていたことについて裁判所は、「企業秩序に影響を及ぼし、労務の提供に支障をきたす程度に達して」おり、禁止された兼職に該当するとしたものの、「兼職禁止規定に該当するとしても、これを理由に懲戒解雇まですることは、原告の蒙る不利益が著しく大きく、解雇権の濫用として許されない」と解雇を無効とした。

3 小川建設事件判決（東京地決昭和57・11・19 労判397号30頁）

4 協立物産事件判決（東京地判平成11・5・28 判例時報1727号108頁）

持つ労働者については、長時間労働、企業への労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要であると述べている（厚生労働省 2017）。

そして、①厚生労働省で示しているモデル就業規則の規定を、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩が生じる場合等以外は副業・兼業を認める内容に改めること、②労働者と企業それぞれの留意点とその対応方法を示すこと、③労働者が副業・兼業を実現している好事例を周知していくことが必要であるとし、副業・兼業の現状や促進の方向性、労働者と企業それぞれの留意点と対応方法等を盛り込んだガイドラインを策定するとともに、モデル就業規則を改定し、広く周知を図っていくことが必要だとした（厚生労働省 2017）。

2018年1月、厚生労働省は、同検討会報告の提示に基づいて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定するとともに、モデル就業規則を改定し、労働者の遵守事項の「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定を削除し、副業・兼業について規定を新設した（第14章第68条）。

モデル就業規則(抜粋)(第14章第68条)

(副業・兼業)

第68条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

出所 厚生労働省「モデル就業規則について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html
(last visited August 28, 2019)

厚生労働省はより具体的に課題について検討を進めるために、「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」を立ち上げ、2019年8月には同検討会が報告書を発表し、さらには、同報告書を踏まえて、労働政策審議会が副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方について検討を進めることになっている（厚生労働省 2019）。

「柔軟な働き方に関する検討会」および「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」では、副業・兼業に関わる制度的課題として、労働時間通算の規定、健康管理、労災保険、雇用保険・社会保険などを挙げているが、具体的には次のような課題がある。

(ア) 労働時間通算の規定と労働時間の管理

労働基準法は第38条において、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」としているが、通達は「『事業場を異にする場合』とは事業主を異にする場合をも含む」としている（昭和23年5月14日基発第769号）。つまり、現行制度の行政解釈では、事業主が異なる場合であっても、労働時間を通算した結果、法定労働時間を超えて労働させる場合には、使用者は自社で発生した法定外労働時間について、36協定を締結し、割増賃金を支払わなければならないことになる⁵。このとき、労働基準法上の義務を負うのは、当該労働者を使用することにより、法定労働時間を超えて当該労働者を労働させるに至った使用者となる。したがって、一般的には、当該労働者がほかの事業場で労働しているか否かを確認した上で契約を締結すべきことから、通算により法定労働時間を超えることとなる所定労働時間を定めた労働契約を時間的に後から締結した使

5 諸外国の状況を見ると、たとえばドイツでは最長労働時間規制（1日10時間、週48時間、6カ月平均1日8時間）を超える副業はできない（厚生労働省 2019）。

用者が、同法上の義務を負うことになる。ただ、通算した所定労働時間がすでに法定労働時間に達していることを知りながら労働時間を延長するときは、先に契約を結んでいた使用者も含め、延長させた各使用者が同法上の義務を負う。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」は、企業の対応としては、「労働者からの自己申告により副業・兼業先での労働時間を把握することが考えられる」としている。

副業・兼業については、本業と合わさることにより長時間労働が発生しかねないという問題があるが、使用者は労働者の私生活への過度な介入とならないように配慮しつつ、副業・兼業に関して労働時間を適切に把握し、労働基準法などの労働時間ルールを遵守すべきである（以上、厚生労働省 2019）。

(イ) 健康管理

事業者は、労働者が副業・兼業をしているにかかわらず、労働安全衛生法に基づき、その使用する労働者に対して健康診断等を実施する義務を負う。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」は、「使用者が労働者に副業・兼業を推奨している場合は、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業の状況も踏まえて、健康診断等の必要な健康確保措置を実施することが適当である」とする（以上、厚生労働省 2019）。

(ウ) 労災保険

事業主は、労働者が副業・兼業をしているにかかわらず、労働者を 1 人でも雇用していれば、労災保険の加入手続きを行う必要がある。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」は、労働者が、本業先、副業・兼業先の両方で雇用されている場合、一の就業先からほかの就業先への移動時に起こった災害については、通勤災害として労災保険給付の対象となると明記している（以上、厚生労働省 2017）。

(エ) 雇用保険・社会保険

雇用保険制度では、労働者が雇用される事業は、その業種、規模等を問わず、すべて適用事業（農林水産の事業のうち常時 5 人以上の労働者を雇用する事業以外の事業については、暫定任意適用事業）である。このため、適用事業所の事業主は、雇用する労働者について雇用保険の加入手続きを行わなければならない。ただし、同一の事業主のもとで、① 1 週間の所定労働時間が 20 時間未満である者、② 継続して 31 日以上雇用されることが見込まれない者については被保険者とならない（適用除外）。

また、同時に複数の事業主に雇用されている者が、それぞれの雇用関係において被保険者要件を満たす場合、その者が生計を維持するために必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となる。

社会保険（厚生年金保険および健康保険）の適用要件は、事業所ごとに判断するため、複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者が、いずれの事業所においても適用要件を満たさない場合、労働時間等を合算して適用要件を満たしたとしても、適用されない。また、同時に複数の事業所で勤務する者が、それぞれの事業所で被保険者要件を満たす場合、被保険者は、いずれかの事業所の管轄の年金事務所および医療保険者を選択し、当該選択された年金事務所および医療保険者において各事業所の報酬月額を合算して、標準報酬月額を算定し、保険料を決定する。その上で、各事業主は、被保険者に支払う報酬の額により按分した保険料を、選択した年金事務所に納付（健康保険の場合は、選択した医療保険者等に納付）することとなる（以上、厚生労働省 2017）。

② 副業・兼業の今後の方向性

副業希望者が実際に副業をした場合の経済効果は大きい。賃金増加が消費増加を導きGDPを0.1%押し上げる、あるいは、企業の半分以上が副業・兼業を許可すれば、副業希望者の副業実施で賃金増加額が5兆円程度になる、という試算もある（みずほ総研2018）。

冒頭で述べたように、政府が副業・兼業の普及を促進しようとする一方で、企業は副業・兼業への容認に対して消極的であるのが現状だ。これを方向転換させるには、副業・兼業の普及への理解を促すための対応策、たとえば、事例集や企業表彰などが必要であろう（中小企業庁2017）。

また、労働契約法第5条は、使用者の従業員に対する健康配慮義務を含む安全配慮義務を定めており、これに違反した場合には損害賠償責任を負う可能性がある。そうすると、本業と副業・兼業を通じての過重労働により健康を損なう状況が発生した場合に、どのように責任を配分するか、といった問題が発生する。このあたりがクリアにならないと、企業は法的リスクを恐れて、副業・兼業を積極的に認めていかない可能性がある。

<参考資料>

総務省 2018 総務省統計局「平成29年就業構造基本調査の結果」(2018年)

<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index2.html>
(last visited August 25, 2019)

リクルートワークス研究所 2019 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査（データ集）」(2019年)

https://www.works-i.com/research/works-report/item/190605_jpsed2019data.pdf
(last visited August 25, 2019)

みずほ総研 2018 みずほ総合研究所「副業・兼業の広がり可能性」みずほインサイト 2018年10月15日

<https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/jp181015.pdf>
(last visited August 28, 2019)

中小企業庁 2017 中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課 経済産業政策局産業人材政策室「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～」(2017年)

<https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenyukai/hukugyo/2017/170330hukugyoteigen.pdf>
(last visited August 25, 2019)

厚生労働省 2017 厚生労働省柔軟な働き方に関する検討会「柔軟な働き方に関する検討会 報告」(2017年)

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11911500-Koy-oukankyokintoukyoku-Zaitakuroudouka/0000189300.pdf>
(last visited August 28, 2019)

厚生労働省 2019 厚生労働省副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会「『副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会』報告書」(2019年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000536311.pdf>
(last visited August 28, 2019)

2. アメリカのマルチプル・ジョブホルダー

(1) マルチプル・ジョブホルダー⁶の現状と特性

① マルチプル・ジョブホルダーの法令上の位置付け

日本では本業のほかに副業をしている人について労働基準法上の労働時間通算の規定などが問題となっているが、アメリカでは1938年公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938）をはじめとする連邦労働法上に労働時間の上限に関する規定はなく⁷、複数の仕事を持つ人や労働時間通算に関する規定もない。

労災保険については州が管轄権を有しており、すべての雇用労働者が対象となる。失業保険も州の管轄下であり、失業保険料は全額使用者の負担である。いずれも、マルチプル・ジョブホルダーに関する特段の規定はない。

6 アメリカでは、複数の仕事を掛け持っている人をマルチプル・ジョブホルダーという。

7 連邦法である1938年公正労働基準法は週40時間を超える労働に対して、通常賃金の1.5倍以上の割増賃金支払い義務を定めるが、週40時間を超える労働そのものを規制しているわけではない。ただ、州法や労働協約で労働時間の上限を設定する場合はある。

② マルチプル・ジョブホルダーの現状と特性

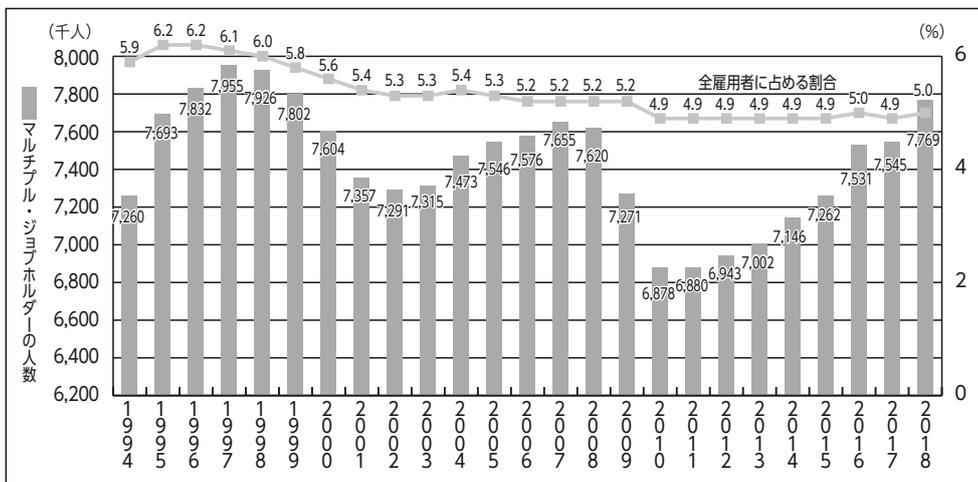
2018年のマルチプル・ジョブホルダーの人数は、約777万人で前年よりも若干増加している（U.S. DOL BLS, Current Population Survey）。しかし、データのある1994年以降の数字を見てみると、一貫して増加しているわけではなく、1990年代後半に790万人を超えるまでに増加した後、徐々に減少し、再び増加したが、2010年には700万人を切るまでに減少している。全雇用者に占めるマルチプル・ジョブホルダーの比率を見ると、ピーク時は1995年から1996年の6.2%で、2010年以降は4.9%から5.0%である。日本の有業者に占める副業者比率は4.0%（2017年の数字）と比べても各段に高いという数字ではない。

マルチプル・ジョブホルダーの働き方として最も多いのは、「本業はフルタイムで副業はパートタイム」というものである。

全雇用者に占めるマルチプル・ジョブホルダーの比率を年齢階級別で見ると、20～24歳の比率が5.6%（2018年、男女計）と、ほかの年齢階級よりも若干高い。女性の場合、この年齢階級の比率は6.6%（2018年）であり、男性の4.6%（2018年）よりもかなり高い。

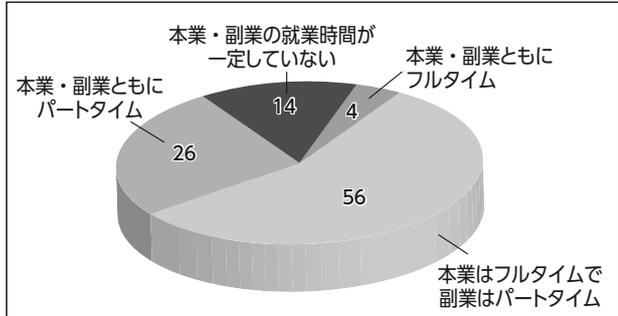
マルチプル・ジョブホルダーの推移

（単位：千人、%）



出所 U.S. DOL BLS, Current Population Surveyに基づき作成

マルチプル・ジョブホルダーの働き方(2018年) (単位:%)



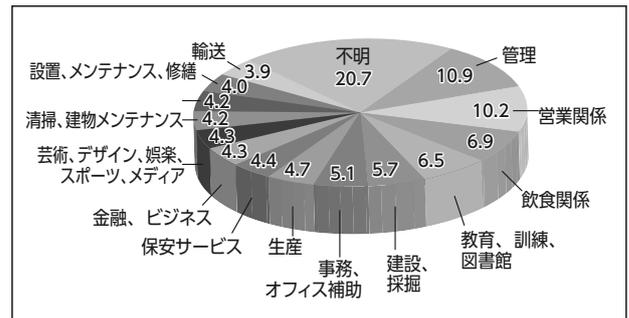
出所 BLS 2019 に基づき作成

次に、マルチプル・ジョブホルダーの本業を産業別で見ると、男性では管理(10.9%)を本業とする人が最も多く、営業関係(10.2%)が次に多い。一方、女性では事務、オフィス補助(14.5%)を本業とする人が最も多く、教育、訓練、図書館(13.4%)が次に多い。また、女性の場合、医療従事、医療技術(9.5%)、介護サービス(7.5%)も相対的に高い(Beckhusen2019)。

日本と比較して興味深いのは、アメリカのマルチプル・ジョブホルダーの多くが本業と同じ産業、同じ職種で副業をしている点である。男性の73.8%が本業と同じ産業で副業に就き、75.1%が本業と副業の職種が

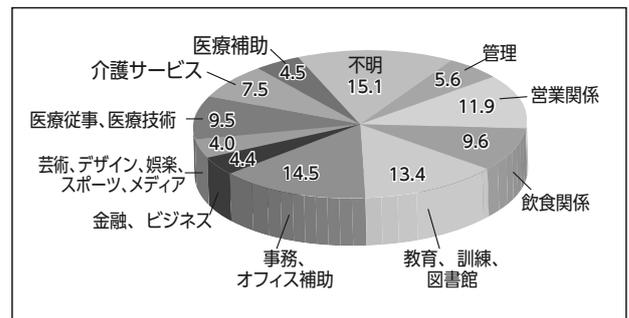
同じである。女性では、本業と同じ産業で副業に就く比率は66.1%、本業と副業の職種が同じ比率は69.3%となっている(Beckhusen2019)。

産業別マルチプル・ジョブホルダーの本業<男性> (単位:%)



出所 Beckhusen 2019 に基づき作成

産業別マルチプル・ジョブホルダーの本業<女性> (単位:%)



出所 Beckhusen 2019 に基づき作成

年齢階級別マルチプル・ジョブホルダー

	男女計				男性				女性			
	人数(千人)		全雇用者に占める比率(%)		人数(千人)		全雇用者に占める比率(%)		人数(千人)		全雇用者に占める比率(%)	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
16歳以上、合計	7,545	7,769	4.9	5.0	3,748	3,835	4.6	4.6	3,798	3,934	5.3	5.4
16～19歳	189	183	3.7	3.6	81	61	3.3	2.4	109	122	4.2	4.6
20歳以上	7,356	7,586	5.0	5.0	3,667	3,775	4.6	4.7	3,689	3,812	5.3	5.4
20～24歳	828	780	5.9	5.6	359	328	4.9	4.6	469	452	6.8	6.6
25歳以上	6,527	6,806	4.9	5.0	3,308	3,447	4.6	4.7	3,220	3,359	5.2	5.3
25～54歳	4,989	5,197	5.0	5.2	2,472	2,597	4.7	4.8	2,517	2,600	5.5	5.6
55歳以上	1,539	1,610	4.4	4.4	836	850	4.4	4.4	703	759	4.3	4.5
55～64歳	1,183	1,220	4.5	4.6	621	629	4.5	4.5	563	591	4.6	4.7
65歳以上	356	390	3.9	4.0	215	221	4.2	4.1	141	169	3.4	3.9

出所 BLS 2019 より一部抜粋

(2) マルチプル・ジョブホルダーとフリーランサー

アメリカでは、ここ数年の間にフリーランスの仕事をする人、いわゆるフリーランサーが増えているが、その過半数は複数の仕事を掛け持つマルチプル・ジョブホルダーである。

UpworkのFreelancing in America 2018によると、2018年の時点でアメリカでフリーランスの仕事をしている人は5,670万人おり、そのうち1,760万人(31%)は「伝統的な仕事とフリーランスの仕事を両立して収入を得ている」多角労働者であり、「本業で伝統的な仕事をしつつ、副業でフリーランスの仕事を」副業者が1,470万人(26%)いる(Upwork 2018)。つまり、フリーランサーのうち、57%はマルチプル・ジョブホルダーということになる。また、同調査によると、正社員の20%がフリーランスの仕事で副収入を得ているという。

フリーランスの仕事を紹介するオンラインプラットフォームやアプリの増加、SNS上でのフリーランスの募集、LyftやUberといったライドシェアの台頭により、本業のかたわらに副業としてフリーランスの仕事をする機会は大幅に拡大している。今後この傾向はさらに大きくなり、フリーランスのマルチプル・ジョブホルダーが増加すると予想される。

フリーランサーの5類型

1	多角労働者 (31%、1,760万人)	伝統的な仕事とフリーランスの仕事を両立して収入を得ている人。たとえば、スタートアップでパートタイマーとして仕事をしつつ、Airbnbを管理し、フリーランスでコーディングをしているような人。
2	個人事業主 (31%、1,760万人)	雇用主を持たずにフリーランスの仕事、臨時の仕事、プロジェクトベースでの仕事をする人。
3	副業者 (26%、1,470万人)	本業で伝統的な仕事をしつつ、副業でフリーランスの仕事をする人。例えば、会社員としてウェブディベロッパーをしながら、夜に非営利のプロジェクトをするような人。
4	フリーランス ビジネスオーナー (6%、340万人)	1人以上の従業員を有しており、自分をフリーランサーかつビジネスオーナーだと認識している人。例えば、小規模な会社を作り、ほかのソーシャルマーケターを複数雇用するソーシャルマーケティングのリーダーだが、自分をフリーランサーだと考える人。
5	臨時労働者 (6%、340万人)	単独の雇用主、クライアント、仕事、プロジェクトを持つが、雇用状況が臨時である人。例えば、派遣会社に雇用され、3カ月の派遣契約期間でデータエントリーの仕事をしている人。

*フリーランサーと類型されるには、過去12カ月間、フリーランスの仕事を得ている必要がある。

出所 Upwork 2018

<参考資料>

BLS 2019 U.S.DOL BLS, "Household Data Annual Averages, 36. Multiple Jobholders by Selected Characteristics" Labor Force Statistics from the Current Population Survey (2019)

<https://www.bls.gov/cps/cpsaat36.htm>
(last visited September 1, 2019)

Beckhusen2019 Julia Beckhusen, "Multiple Jobholders in the United States:2013" Current Population Reports, P70BR-163, United Census Bureau, Washington, DC (2019)

<https://www.census.gov/content/dam/Census/library/publications/2019/demo/P70BR-163.pdf>
(last visited September 6, 2019)

Upwork 2018, Upwork, "5th Annual Report: Freelancing in America 2018" (2018)

<https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2018/>
(last visited September 6, 2019)

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	働き方改革実行計画	働き方改革実現会議決定「働き方改革実行計画（概要）」（2017年）
		https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/05.pdf
2	従業員の副業・兼業に関する意向	労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）」調査シリーズNo.184（2018年）
		https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/184.html
3	副業・兼業を許可しない理由	労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）」調査シリーズNo.184（2018年）
		https://www.jil.go.jp/institute/research/2018/184.html
4	副業者比率	総務省統計局「平成29年就業構造基本調査の結果」（2018年）
		https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index2.html
5	副業希望者比率	総務省統計局「平成29年就業構造基本調査の結果」（2018年）
		https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index2.html
6	副業者の年齢階級別比率	総務省統計局「平成29年就業構造基本調査の結果」（2018年）
		https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index2.html
7	副業をした理由	リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査（データ集）」（2019年）
		https://www.works-i.com/research/works-report/item/190605_ipsed2019data.pdf
8	副業・兼業に関わる制度的課題	厚生労働省柔軟な働き方に関する検討会「柔軟な働き方に関する検討会 報告」（2017年）
		https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11911500-Koyoukankyokuntoukyoku-Zaitakuroudouka/0000189300.pdf
9	副業・兼業に関わる制度的課題	厚生労働省副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会「『副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会』報告書」（2019年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000536311.pdf
10	副業・兼業の促進に関するガイドライン	厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（2018年）
		https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000192844.pdf
11	モデル就業規則	厚生労働省「モデル就業規則について」（2018年）
		https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonusi/model/index.html
12	アメリカ：マルチプル・ジョブホルダーの推移	U.S.DOL BLS, "Data Retrieval: Labor Force Statistics (CPS) "
		https://www.bls.gov/webapps/legacy/cpsatab16.htm
13	アメリカ：マルチプル・ジョブホルダーの働き方	U.S.DOL BLS, "Household Data Annual Averages, 36. Multiple Jobholders by Selected Characteristics," Labor Force Statistics from the Current Population Survey (2019)
		https://www.bls.gov/cps/cpsaat36.htm
14	アメリカ：年齢階級別マルチプル・ジョブホルダー	U.S.DOL BLS, "Household Data Annual Averages, 36. Multiple Jobholders by Selected Characteristics," Labor Force Statistics from the Current Population Survey (2019)
		https://www.bls.gov/cps/cpsaat36.htm
15	アメリカ：産業別マルチプル・ジョブホルダーの本業〈男性〉〈女性〉	Julia Beckhusen, "Multiple Jobholders in the United States: 2013," Current Population Reports, P70BR-163, United Census Bureau, Washington, DC, (2019)
		https://www.census.gov/content/dam/Census/library/publications/2019/demo/P70BR-163.pdf
16	アメリカ：フリーランサーの5類型	Upwork, "5th Annual Report: Freelancing in America 2018" (2018)
		https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2018/

07

再就職支援

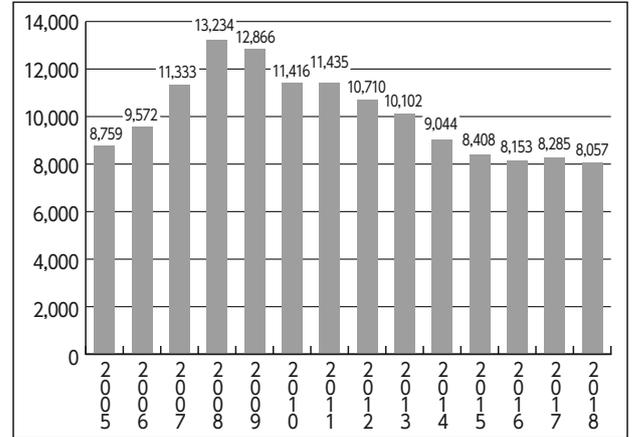


07 再就職支援

イントロダクション

日本経済は、2008年のリーマンショック、2011年の東日本大震災による打撃を乗り越え、2012年11月を底に緩やかな回復を続けており、これまでの戦後最長に並ぶ景気回復期に入っている。完全失業率を見ても、2009年、2010年の5.1%という高失業率から徐々に回復し、2018年には2.4%という20数年ぶりの低水準を記録した（総務省「労働力調査」）。また、企業の倒産件数も、ピークだった2008年度の1万3,234件から減少し続け、2018年度には8,057件にまで下がっている（帝国データバンク「全国企業倒産集計」）。

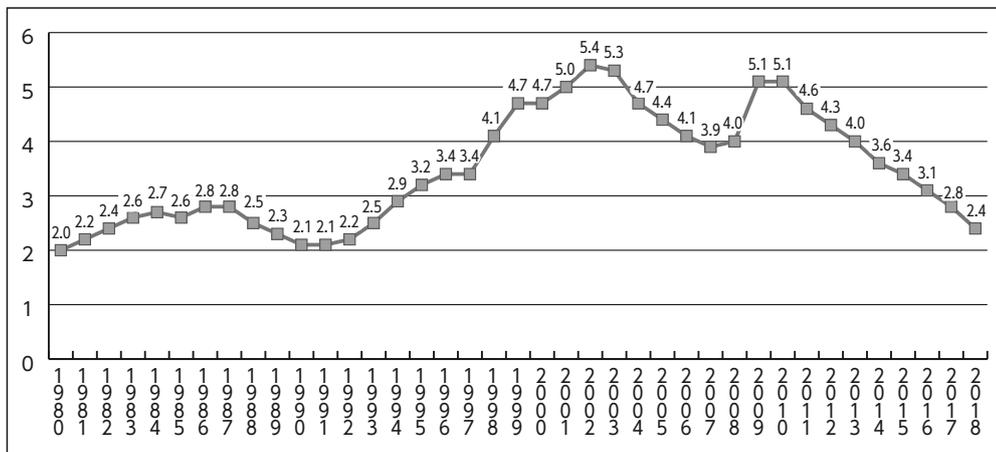
倒産件数 (単位：件)



出所 帝国データバンク「全国企業倒産集計」

完全失業率の推移

(単位：%)



出所 総務省「労働力調査」

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。

アメリカ連邦労働省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、ここにいう支援には、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〈現パーソルキャリアコンサルティング〉が日本法人を設立）。

1990年代以降、新規参入事業者も増え、2018年6月現在、再就職支援協議会に所属する会員企業は19

社である（日本人材紹介事業協会ウェブサイト）。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350億円を突破するまでに成長したが、2003年度の390億円をピークに下降しつつあった。その後、リーマンショックによる不景気に陥った2009年度に283億円にまで回復し、2014年度の規模は269億円であった（矢野経済研究所「人材ビジネスの現状と展望」各年版）。

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. DOL BLS, "Glossary of Compensation Terms" Report 923 (1998)

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

① ハローワーク

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」に基づき、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・採用にあたっての事業主による年齢制限緩和の取組みの促進、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再就職活動を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、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。

② マザーズハローワーク

厚生労働省は、2006年4月から、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。2019年10月現在、全国21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、181カ所の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。

(ア) 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2009）。

(イ) 子ども連れの人が来所・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。

(ウ) 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。

(エ) 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。

(オ) 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

2013年の「日本再興戦略」において、政府は、「成熟分野から成長分野への失業なき労働移動を進めるため、雇用政策の基本を行き過ぎた雇用維持型から労働いそう移動支援型へと大胆に転換する」ことを打ち出した（2013年6月14日閣議決定）。これに基づき、2001年に創設されていた労働移動支援助成金が2014年3月より拡充されたが、2016年には同助成金の支給要件が厳格化されるとともに、制度拡充の趣旨に沿ったより効果的な実施に向けた見直しが行われた。

支給要件の厳格化に伴い、労働者本人が事業主から退職強要を受けたと受け止めた場合、事業主が再就職支援を委託した職業紹介会社から「退職コンサルティ

ング」を受けていた場合、職業紹介会社と「退職コンサルティング」を行う別企業が提携していた場合には、同助成金は支給されないこととなった。また、2016年の見直しの内容には、大企業に対する委託開始時の助成（10万円）の廃止や大企業への助成率の見直し等が含まれる¹。

数回の見直しを経た2019年10月現在、同助成金には、再就職支援コースと早期雇入れ支援コースの2つがある。再就職支援コースは、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する再就職支援を職業紹介事業者に委託したり、求職活動のための休暇の付与や再就職のための訓練を教育訓練施設等に委託して実施したりした事業主に対して支給される助成金である。早期雇入れ支援コースは、再就職援助計画などの対象者を離職後3カ月以内に期間の定めのない労働者として雇入れ、継続して雇用することが確実である事業主に対して支給される助成金である（厚生労働省2019）。

労働移動支援助成金(再就職支援コース)支給実績

	件数(事業所数)	人数(人)	支給額(百万円)
2015(平成27)年度	790	13,182	2,209
うち大企業	425	9,127	1,469
(割合)	(53.8%)	(69.2%)	(66.5%)
2016(平成28)年度	640	12,065	2,067
うち大企業	301	6,653	1,081
(割合)	(47.0%)	(55.1%)	(52.3%)
2017(平成29)年度	236	6,003	965
うち大企業	126	4,660	665
(割合)	(53.4%)	(77.6%)	(68.9%)
2018(平成30)年度	24	287	105
うち大企業	4	197	30
(割合)	(16.7%)	(68.6%)	(28.6%)

(注) 2018(平成30)年度は12月末時点実績(速報値)
出所 厚生労働省「労働移動支援助成金の見直し」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000494170.pdf>
(last visited October 23, 2019)

<参考資料>

厚生労働省 2009 厚生労働省「マザーズハローワークサービスの拠点を拡充します!」

<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/04/h0408-2.html>
(last visited October 9, 2019)

厚生労働省 2019 厚生労働省「雇用・労働分野の助成金のご案内【詳細版】」

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/koyouantei.html>
(last visited October 9, 2019)

1 2016年2月22日付の朝日新聞が、大手製紙会社と大手人材会社が労働移動支援助成金を利用して従業員に対して退職勧奨し、事実上の退職強要をしたと報じ、これが国会等で指摘されたため、同助成金の厳格化と見直しにつながった。

2. アウトプレースメント(再就職支援事業)

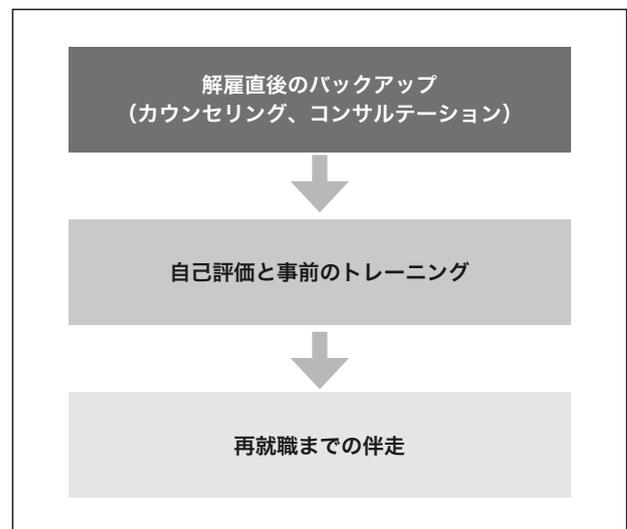
(1) アウトプレースメントの仕組み

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70万～150万円）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、CCCメディアハウス）

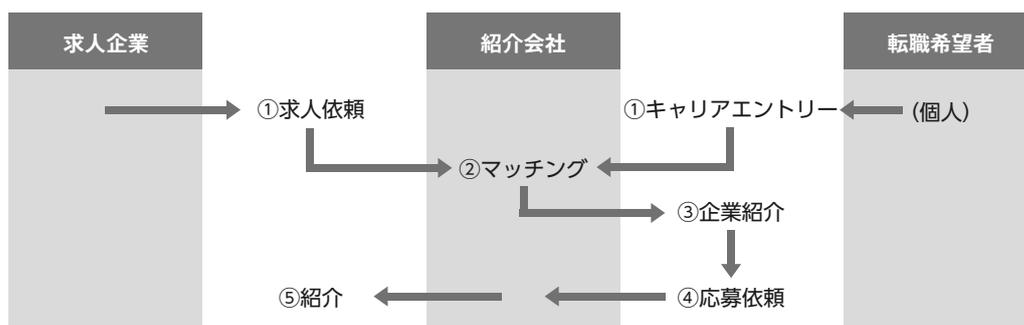
有料職業紹介事業の業態別サービス内容・対象者等の特徴

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基づき、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)	求人企業の依頼に基づき、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

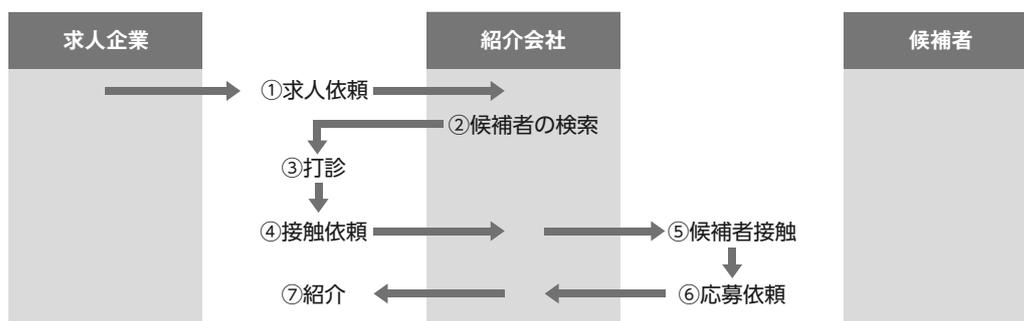
出所 雇用・能力開発機構生涯職業能力開発促進センター「2001年度（平成13年度）人材紹介事業調査・共同開発事業報告書」（2002年）、日本人材紹介事業協会「サービスの形態」<https://www.jesra.or.jp/content/1000010/>（last visited October 9, 2019）

職業紹介事業における3つの業態別職務の特徴と流れ

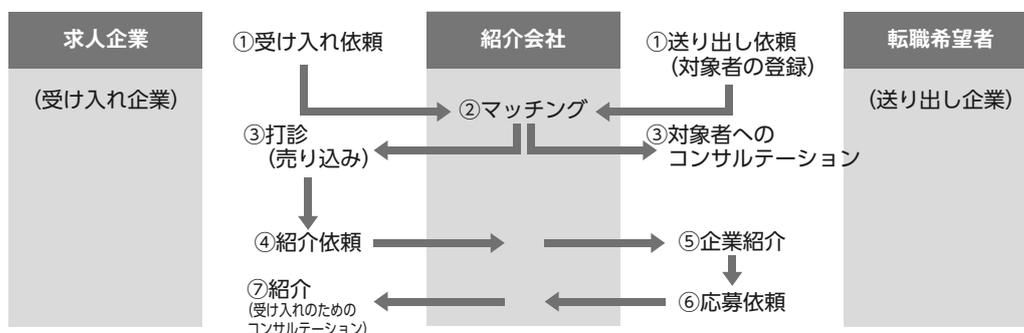
一般登録型紹介事業の仕組み



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 日本人材紹介事業協会「サービスの形態」<https://www.jesra.or.jp/content/1000010/> (last visited October 9, 2019)

(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合理的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 哲「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）
http://www.dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_8198928_po_cs20020309.pdf?contentNo=1&alternativeNo=
 (last visited October 9, 2019)

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) を設立した²。

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らないときもある。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挙げられる。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ふ (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

2 後のドレーク・ビーム・モリン社。2011年にアデコグループで業界大手のリー・ヘクト・ハリソン社に吸収合併された。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。

者の年取に応じて決められる場合もあれば（通常10～20%）、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 Retraining 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、60日以上前の予告を書面により行うことを義務付けている³。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法に基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（メリーランド州ウェブサイト<http://www.dllr.state.md.us/poac/>）。また、ワシントン州でも独自のアウトプレースメント支援を行っている（ワシントン州ウェブサイト<https://www.ofm.wa.gov/state-human-resources/workforce-data-planning/workforce-planning/outplacement-assistance>）。

<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、CCCメディアハウス）

3 60日以上前の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しなど、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を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り、独力で仕事を見つけるのは至難の業である。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。

また、現行の労働移動支援制度にも課題は多い。厚生労働省は再就職支援を行う事業主に対して労働移動支援助成金を支給しているが、離職を余儀なくされた労働者の多くは実際には再就職支援を受けられていないという実態がある。さらには、再就職支援業とハローワークの連携がほとんどないという指摘もあり、送り出し企業に対する助成だけでなく、離職を余儀なくされた労働者に対するより直接的な支援が不可欠だと思われる⁴。

<参考資料>

阿部 2016 阿部正浩「一事例から見た再就職支援と労働移動支援助成金の課題」『日本労働研究雑誌』No.671（2016年）

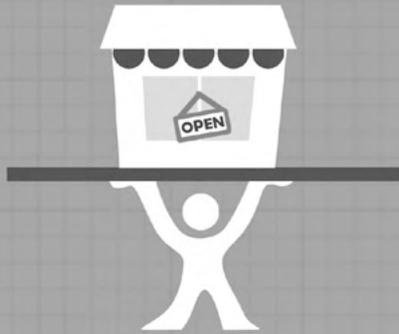
4 ドイツで行われている、労働者が民間の事業主の職業紹介サービスを受けることのできるアクティベーション・職業紹介クーポン制度が効果的ではないかという見解もある（阿部 2016）。

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出所
1	完全失業率の推移	総務省統計局「労働力調査」(2019年)
		https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html
2	倒産件数	帝国データバンク「全国企業倒産集計」(2019年)
		https://www.tdb.co.jp/tosan/syukei/
3	マザーズハローワーク	厚生労働省「マザーズハローワーク・マザーズコーナー」(2019年)
		https://www.mhlw.go.jp/kyujin/mother.html
4	労働移動支援助成金	厚生労働省「労働移動支援助成金(再就職支援コース)」(2019年)
		https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/roudou_idou.html
5	労働移動支援助成金制度の概要	厚生労働省「労働移動支援助成金の支給内容の一部が変更となります。」(2017年)
		https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyoutenteikyoku/01_11.pdf
6	労働移動支援助成金 (再就職支援コース)支給実績	厚生労働省「労働移動支援助成金の見直し」(2018年)
		https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000494170.pdf
7	職業紹介事業における 3つの業態別職務の特徴と流れ	日本人材紹介事業協会「サービスの形態」(2019年)
		https://www.jesra.or.jp/content/1000010/
8	アメリカWARN法	U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Fact Sheet, "The Worker Adjustment and Retraining Notification Act" (2019年)
		https://www.doleta.gov/programs/factsht/WARN_Fact_Sheet_updated_03.06.2019.pdf

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、日本の開業数は2014～2016年の数字で約20万者(中小企業庁2019)であるのに対して、2018年のアメリカの開業数は約100万3,000件で(SBA2019)、両国には大きな差がある。

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点を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、自分の手腕に懸けよう」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けられた。

日本は、日本再興戦略2013年版(2013年6月14日閣議決定)の中で、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指すという目標を掲げているが、開業率は欧米諸国と比較すると依然として低いレベルにある(中小企業庁2019)。

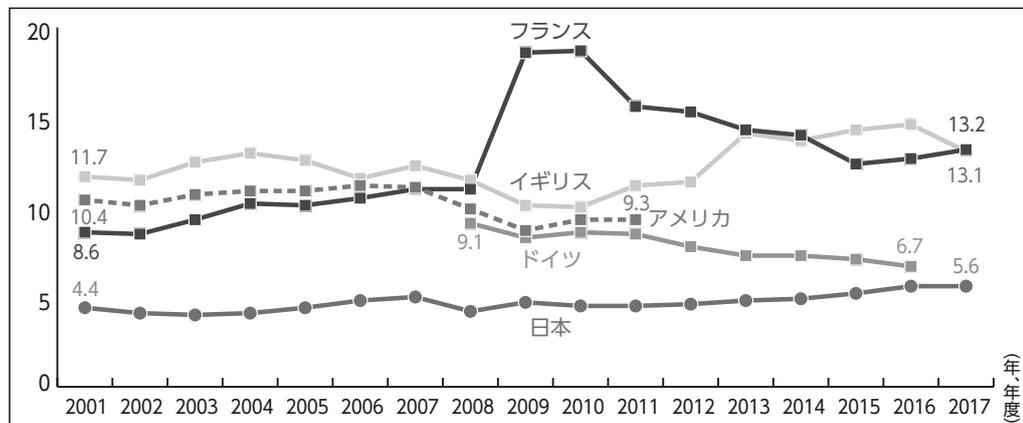
また、世界銀行が行った起業環境に関する国際比較「Doing Business 2019」によると、「ビジネスのしやすさ」の総合順位は39位だが、「開業しやすさ」の総合順位は93位と非常に低い(World Bank 2019)¹。実際に日本で開業する場合、税制面や電気整備等のインフラなどでは比較的ポイントが高いが、建築許可に要する日数などではポイントが低い。諸外国と比較すると、日本は起業家精神および起業環境の両面において多くの課題を抱えているという(World Bank 2019)。

たしかに、諸外国と比べると、日本の「起業活動者の割合」は非常に低く、一方で「起業無関心者の割合」は非常に高い。起業を増やすには、まず起業に関心を持つ者を増やす必要があるだろう。

¹ 2019年10月24日に公表された「Doing Business 2020」によると、日本の「ビジネスのしやすさ」の総合順位は29位で、10ランク順位を上げている。なお「開業しやすさ」の順位は、この時点では公表されていない。

開業率の国際比較

(単位：%)



出所 中小企業庁 2019

(資料)

日本：厚生労働省「雇用保険事業年報」(年度ベース)

アメリカ：U.S. Small Business Administration「The Small Business Economy」

イギリス：Office for National Statistics「Business Demography」

ドイツ：Statistisches Bundesamt「Unternehmensgründungen, -schließungen: Deutschland, Jahre, Rechtsform, Wirtschaftszweige」

フランス：INSEE「Taux de création d'entreprises」

(注) 1. 日本の開業率は、保険関係が成立している事業所(適用事業所)の成立・消滅をもとに算出している。

2. アメリカの開業率は、雇用主(employer)の発生・消滅をもとに算出している。

3. イギリスの開業率は、VAT(付加価値税)及びPAYE(源泉所得税)登録企業数をもとに算出している。

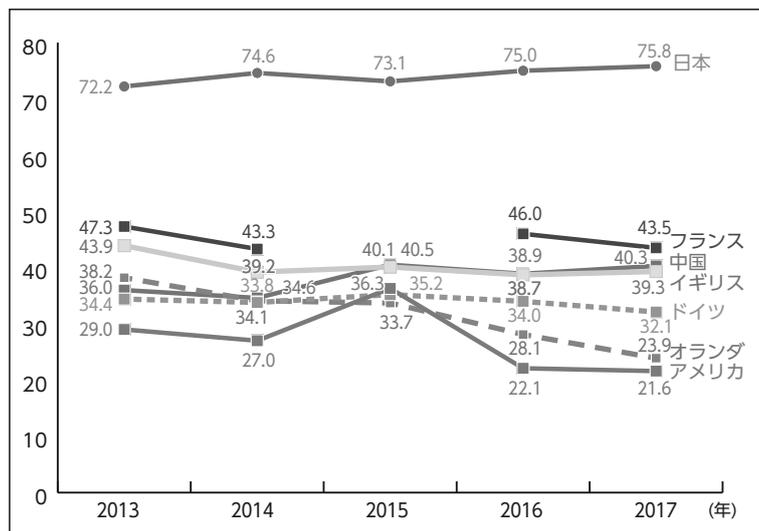
4. ドイツの開業率は、開業・廃業届を提出した企業数をもとに算出している。

5. フランスの開業率は、企業・事業所目録(SIRENRE)へのデータベースに登録・抹消された起業数をもとに算出している。

6. 国によって統計の性質が異なるため、単純に比較することはできない。

起業無関心者の割合の推移

(単位：%)



出所 中小企業庁 2019

(資料)「グローバル・アントレプレナーシップ・モニター(Global Entrepreneurship Monitor: GEM)調査」日本チーム再編加工

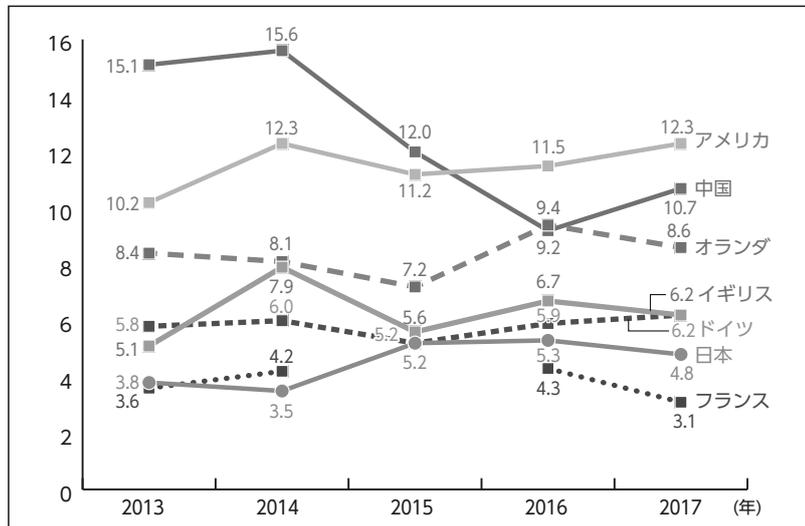
(注) 1. ここでいう「起業無関心者」とは、「過去2年間に、新しく事業を始めた人を知っている」、「今後6か月以内に、自分が住む地域に起業に有利なチャンスが訪れる」、「新しいビジネスを始めるために必要な知識、能力、経験を持っている」の3つの質問すべてに「いいえ」と回答した人をいう。

2. 3つの質問について、「わからない」と回答した人、無回答の人を除いて集計している。

3. 国によって調査していない年がある。

起業活動者の割合の推移

(単位：%)



出所 中小企業庁 2019

〈資料〉「グローバル・アントレプレナーシップ・モニター (Global Entrepreneurship Monitor : GEM) 調査」日本チーム再編加工

(注) 1. 「起業活動者」とは、起業のために具体的な準備をしている人、及び起業後3年半未満の人。
 2. 国によって調査していない年がある。

<参考資料>

中小企業庁 2019 中小企業庁「2019年版中小企業白書」

https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2019/PDF/2019_pdf_mokujityuu.htm

(last visited October 27, 2019)

SBA 2019 The U.S. Small Business Administration, “Small Business Facts Establishment Dynamics, August 2019”

<https://cdn.advocacy.sba.gov/wp-content/uploads/2019/08/29110036/Establishment-Dynamics-fact-sheet-.pdf>

(last visited October 27, 2019)

World Bank 2019 World Bank Group, “Doing Business 2019”

https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report_web-version.pdf

(last visited October 27, 2019)

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」の中で、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務めとするというものだった。

そして、先述の日本再興戦略において開業率を10%台とする目標を掲げており、今後は開業率のさらなる向上を目指して、改正産業競争力強化法を施行し、従来より行われてきた創業支援のみならず、創業に対する国民の理解と関心を深めるため、創業の普及啓発に関する取組みを応援するとしている。

経済産業省や厚生労働省だけでなく、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—中小企業等経営強化法、

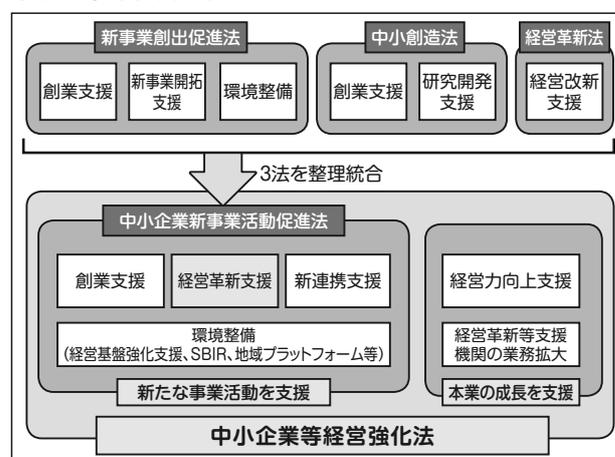
産業競争力強化法、中小企業労働力確保法の制定

(ア) 中小企業新事業活動促進法から中小企業等経営強化法へ

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、2016年に改正され、中小企業等

経営強化法に改題された（2016年6月3日公布、同年7月1日施行）。同法は、中小企業・小規模事業者・中堅企業等を対象として、①各事業所管大臣による事業分野別指針の策定や、②中小企業・小規模事業者等への固定資産税の軽減や金融支援等の特例措置を規定している（中小企業庁2018）。

中小企業等経営強化法



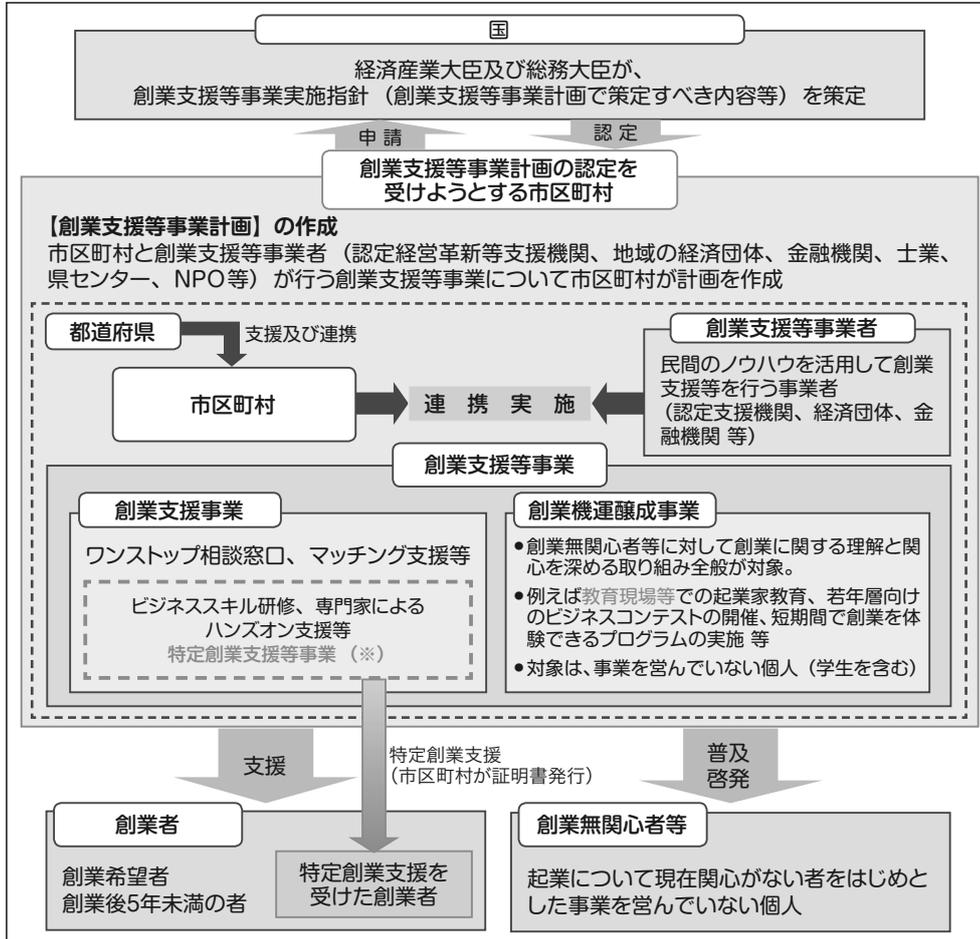
出所 中小企業庁 2018

(イ) 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代わる法律だが、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。

同法は、2018年に改正され（同年7月9日施行）、開業率の向上を目指し、現行の「創業支援事業」の概念を拡大させて新たに「創業支援等事業」と規定し、「創業支援等事業」に創業に関する普及啓発を行う事業（創業機運醸成事業）も含める。また、現行の「創業支援事業計画」も新たに「創業支援等事業計画」とし、同計画の中に創業機運醸成事業を位置付けることとしている（中小企業庁2019）。

産業競争力強化法に基づく創業支援スキーム



出所 中小企業庁 2019

(※) 特定創業支援等事業とは、市長区村または認定連携創業支援等事業者が創業希望者等に行う、継続的な支援で、経営、財務、人材育成、販路開拓の知識がすべて身につく事業をいう。代表的な例としては、4回以上の授業を行う創業塾、継続して行う個別相談支援、インキュベーション施設入居者への継続支援など、原則として1カ月以上継続して行う支援が考えられる。

(ウ) 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行うことで、職場としての魅力を高めようとする取組を行う場合、国や都道府県が各種の援助を行い、その取組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)。

② 中小企業庁主導の創業支援施策

中小企業庁では、中小企業や小規模事業者から、創業準備者や創業無関心者まで幅広い層を対象に、さまざまな創業支援施策を実施している。その全体像は以下の通り。

たとえば、中小企業基盤整備機構が活動支援を行う「よろず支援拠点」は47都道府県にワンストップセンターを設置して、売上拡大や経営改善等の経営課題の解決に向けて、一歩踏み込んだ専門的な提案を行うとともに、相談内容に応じた適切な支援機関の紹介や課題に対応した支援機関の相互連携をコーディネートしている。相談対応件数は年々増加しており、2014年度は6万5,737件だったのが、2018年度には26万1,493件にまで増えている(以上、よろず支援拠点ウェブサイト <https://yoroazu.smrj.go.jp/about/>)。

創業支援施策の全体像

名称〈予算名称〉	支援対象	支援内容
よろず支援拠点 〈中小企業・小規模事業者ワンストップ総合支援事業〉 https://yoroazu.smrj.go.jp/	中小企業 小規模事業者 (創業準備者を含む)	①売上拡大や経営改善などのさまざまな経営課題について相談を受けることが可能 ②高度・専門的な課題については、それに応じた専門家が派遣され、3回まで無料でアドバイスを受けることが可能
創業支援等事業者補助金	創業無関心者 創業準備者 創業者	創業支援等事業者が認定創業支援等事業計画に基づき行う特定創業支援等事業、創業機運醸成事業を支援 取組み例 ①創業セミナー等の研修 ②専門家による個別相談 ③若年層向けビジネスプランコンテスト
広域的な創業支援モデル事業	創業準備者	都道府県と連携する創業支援機関(民間事業者)が実施する創業エコシステムの構築を支援
全国的な創業イベント(ビジネスプランコンテスト) および地方での創業イベント 〈潜在的創業者掘り起こし事業〉	創業無関心者 創業準備者 創業者	①創業無関心者の掘り起こし ②地域性のある起業家の表彰
起業家教育事業	創業無関心者	起業家教育の標準的カリキュラム(授業教材)を開発・提供
ミラサポ(ポータルサイト) https://www.mirasapo.jp/	創業準備者 創業者	各種補助金・助成金の情報や業種別スタートアップガイド等、創業に関する情報を発信

出所 中小企業庁 2019

③ 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）。

(ア) 投資した年に受けられる所得税の優遇措置

以下の①と②のいずれかの優遇措置を選択できる。

優遇措置 ① (設立3年未満の企業が対象)	優遇措置 ② (設立10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	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

出所 中小企業庁「エンジェル税制のご案内」
https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/chiiki/angel/pdf/angeltax_panf1.pdf (last visited October 30, 2019)

(イ) 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

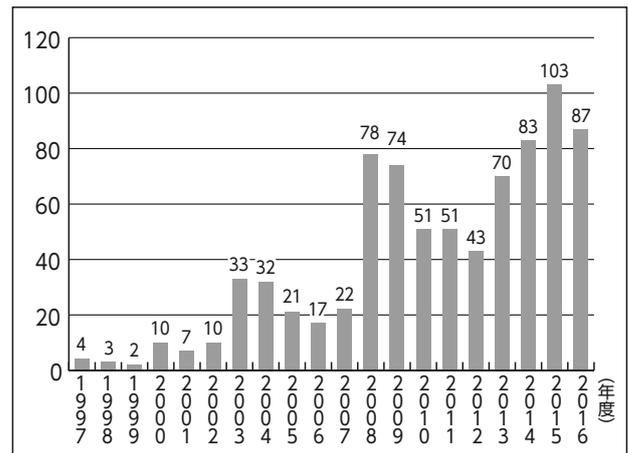
未上場ベンチャー企業株式の売却により生じた損失を、その年のほかの株式譲渡益と相殺できるだけでなく、その年に相殺しきれなかった損失については、翌年以降3年にわたって、順次株式譲渡益と相殺できる。なお、ベンチャー企業が上場しないまま、破産、解散等をして株式の価値がなくなった場合にも、同様に翌年以降3年にわたって損失の繰り越しができる。また、ベンチャー企業へ投資した年にいずれかの優遇措置を受けた場合には、その控除

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。

なお、2013年には省令改正によって申請様式が簡略化されたほか、2016年には対象企業の確認事務が経済産業局から都道府県に移管され、手続きの利便性の向上が図られた。

エンジェル税制を利用したベンチャー企業数の推移 (2017年3月31日まで) (単位:社)



出所 経済産業省「ベンチャー支援に関する取組について」
http://www.soumu.go.jp/main_content/000542161.pdf
 (last visited October 30, 2019)

④ 助成金

(ア) 創業支援等事業者補助金

創業支援事業者補助金は、国からの認定を受けた市区町村の創業支援等事業計画に従って、市区町村と連携した民間の支援事業者などが行う創業支援等に関する取組みに要する経費の一部を補助するものである。産業競争力強化法に基づき設けられた補助金で、新たな雇用の創出を促し、地域経済の活性化を図ることを目的としている。

同補助金がスタートした2013年度は84件が採択され、2018年度には134件が採択されている(中小機構2019)。

(イ) ものづくり・商業・サービス補助金

中小企業の革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善等を行うための設備投資等を支援することで、中小企業・小規模事業者の生産性向上を図り、日本経済の発展に資する目的で、2014年度より実施している。2014年度補正予算基金事業として実施。2015年度補正予算以降は、行政改革の見直しを受けて、補助金事業として実施している。

なお、同補助金の正式名称は年度ごとに変わっているが、2019年度からものづくり・商業・サービス高度連携促進補助金という名称で、以下の2種類の補助をしている。

① 企業間データ活用型(補助上限額2,000万円/者)

複数の中小企業・小規模事業者等が、事業者間でデータ・情報を共有し、連携体全体として新たな付加価値の創造や生産性の向上を図るプロジェクトを支援する。

② 地域経済牽引型(補助上限額1,000万円/者)

複数の中小企業・小規模事業者等が、地域未来投資促進法に基づく地域経済牽引事業計画の承認を受けて連携して事業を行い、地域の特性を活かして、高い付加価値を創出し、地域経済への波及効果をもたらすプロジェクトを支援する。

(ウ) 小規模事業者持続化補助金

「小規模事業者持続化補助金」事業は、資金や人材といった経営資源に大きな制約があることに加え、商圈や取り扱う商品・サービスが限定されており、人口減少による需要減少の影響を大きく受ける小規模事業者に対し、経営計画の作成支援と一体と

なった販路開拓支援を行い、生産性の向上を図ることを目的とし、原則50万円を上限(補助率:3分の2)に国から補助する制度である。

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はなく、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ければ、誤解や混乱を招くおそれがある。

(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「中小企業団体の組織に関する法律」に基づく、50年以上の歴史を持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、この制度を活かし、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、有限責任事業組合等である。

事業協同組合は、中小企業者が個々では対応できない課題に対して、相互扶助の精神に基づき協同して事業を行うことにより、経営上の諸問題を解決し、経営

の近代化・合理化や経済的地位の改善・向上を図ることを目的とする組合である。4人以上の中小企業者によって設立でき、共同事業を通じて組合員が行う事業を補完・支援するための事業を実施する。中小企業の組合制度の中でも代表的な存在で、広く中小企業者に利用されている。同業種の事業者で組織する組合が大半だが、異業種の事業者で組織する組合も数多く、それぞれの組合員が保有する技術、経営のノウハウ等を出し合いながら活動している（中央会 2019）。

企業組合は、4人以上の個人が資本と労働力を持ち寄り、1つの企業体となって事業活動を行う組合である。ほかの中小企業組合と異なり、個人が中心となって活動し、事業が限定されないことから、それぞれの有するアイデア、技術、ノウハウなどを活かした事業を行う、会社に近い形態の組合である。企業組合は、組合員がともに働くという特色を持っているため、組合の事業に従事する義務が課せられている。また、個人以外に組合事業をサポートする法人等も一定の条件のもとで特定組合員として加入できる。

中小企業組合の総数は約2万8,000件で、そのうち事業協同組合が約2万件と圧倒的に多い（2018年4月現在。中央会 2019）。

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、と設立する上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、従事比率を3分の2から2分の1以上へ、従業員の組合員比率を2分の1から3分の1以上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。また、2019年には中小企業等協同組合法および中小企業団体の組織に関する法律が改正され、組合の役員欠格

要件が緩和された（同年6月14日公布）。

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。たとえば、中小企業政策審議会が2005年に公表した報告書では、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基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った問題点が挙がっていた（中小企業政策審議会 2005）。全国中小企業団体中央会（以下、中央会）は2018年に中小企業組合のあり方研究会を開催し、中小企業組合の今日的課題と新たな方向性および中央会による支援のあり方について取りまとめるとともに、14年ぶりに組合質疑応答集を改定した。また、組合等が抱える諸問題を解決するための中小企業活路開拓調査・実現化事業や、小規模事業者等の連携を促進するための小規模事業者連携促進事業を実施している（中央会 2018）。

(3) JOIC

オープンイノベーション協議会（2015年設立）とベンチャー創造協議会（2014年設立）が2017年3月に合併しオープンイノベーション・ベンチャー創造協議会（Japan Open Innovation Council、以下JOIC）に改組された。新エネルギー・産業技術総合開発機構が運営事務局を務める。

JOICは、民間事業者の「オープンイノベーション」の取組みを推進するとともに、「ベンチャー宣言」を実現することにより、我が国産業のイノベーションの創出および競争力の強化に寄与する活動を行う。

具体的には、啓発普及活動として日本ベンチャー大賞や関連イベント、セミナーなどを開催するほか、会員限定のワークショップの開催、ビジネス案件創出を目指すイベントの開催、オープンイノベーション白書

の作成等を行っている（JOICウェブサイト <https://www.joic.jp/>）。

なお、JOICは内閣府が運営事務局を務める支援人材交流のコミュニティーであるサイエンス&イノベーション・インテグレーション協議会（S&I協議会）と合併した。参画する構成員や組織が異なる両協議会を一元化することで、JOICが持つオープンイノベーション機能・会員体制の強化を予定している。

<参考資料>

中小企業庁 2018 中小企業庁「中小企業等経営強化法 いますぐやる経営革新（平成 30 年 4 月改訂）」（2018 年）

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kakushin/pamphlet/2018/download/180409Kakushin-All.pdf>
（last visited October 30, 2019）

中小企業庁 2019 中小企業庁「産業競争力強化法における市区町村による創業支援/創業機運醸成のガイドライン」（2019 年）

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/chiiki/2019/190719tebiki.pdf>
（last visited October 30, 2019）

中小機構 2019 中小企業基盤整備機構「創業支援に関する情報」（2019 年）

<https://www.smrj.go.jp/supporter/startup/index.html>
（last visited October 31, 2019）

中央会 2019 全国中小企業団体中央会「2018 - 2019 中小企業組合ガイドブック」（2019 年）

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/shinpou/2019/190329kumiai-guide.pdf>
（last visited October 31, 2019）

中小企業政策審議会 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）

中央会 2018 全国中小企業団体中央会「平成 30 年度事業実施報告書」（2018 年）

<https://www.chuokai.or.jp/chuo/pdf/30-01.pdf>
（last visited October 31, 2019）

各種組合制度の比較

	事業協同組合（事業協同小組合）	企業組合	株式会社
目的	組合員の経営の近代化・合理化・経済活動の機会の確保	組合員の働く場の確保、経営の合理化	利益追求
事業	組合員の事業を支える共同事業	商業、工業、鉱業、運送業、サービス業、農業等の事業経営	定款に掲げる事業
性格	人的結合体	人的結合体	物的結合体
1 組合員の出資限度	100 分の 25（合併・脱退の場合 100 分の 35）	100 分の 25（合併・脱退の場合 100 分の 35）	
議決権	出資額に抛らず平等（1 人 1 票）	出資額に抛らず平等（1 人 1 票）	出資別（1 株 1 票）
配当	利用分量配当および 1 割までの出資配当	利用分量配当および 2 割までの出資配当	出資配当
設立要件	4 人以上の事業者が発起人となる	4 人以上の個人が発起人となる	資本金 1 円以上 1 人以上
行政の認可	必要	必要	不要
加入資格	自由加入 （定款に定める地区内で事業を行う小規模事業者 〈概ね中小企業者〉）	自由加入 （法人は、総組合員の 4 分の 1 以内）	無制限
責任	有限責任	有限責任	有限責任
任意脱退	自由	自由	株式の譲渡による
組合員比率	ない	全従業員の 3 分の 1 以上が組合員	
従事比率	ない	全組合員の 2 分の 1 以上が組合事業に従事	
員外利用限度	原則として組合員の利用分量の 100 分の 20 まで （特例あり）		
根拠法	中小企業等協同組合法（1949 年制定）		会社法（2005 年制定）

出所 中央会 2019

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、個人退職勘定(Individual Retirement Account、以下IRA)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科せられない
- 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

米国中小企業庁(The U.S. Small Business Administration、以下SBA)が1993年に創設した小口融資制度で、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、5万ドル(平均1万3,000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、SBAウェブサイト<https://www.sba.gov/loans-grants/see-what-sba-offers/sba-loan-programs/microloan-program%20>)。

③ smallビジネス育成センター(Small Business Development Center、以下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置くほか、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1,000カ所の拠点がある(2019年11月現在、SBDC2019)。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アドバイスやセミナーを提供している。SBDCは2016年から2017年の間に、1万4,000件以上の開業を支援するなど確実な実績を上げている(SBDC2019)。

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、以下NWBC)によると、女性がオーナーの事業数は2019年10月現在、約1,300万件あり、近年は女性がオーナーの事業が増えているという(NWBCウェブサイト<https://www.nwbc.gov/>)。

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。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122カ所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(SBAウェブサイト<https://www.sba.gov/local-assistance/find/?type=Women%27s%20Business%20Center&pageNumber=1>)。

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付けている書類作成・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付けたが、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220億ドルも節約できるという。

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。

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2013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)。

⑦ トランプ政権のスモールビジネス支援

2017年1月に大統領に就任したトランプ大統領は、2017年12月にレーガン政権以来の大税制改革とも言われる「2017年税制改革法案(The Tax Cuts and Jobs Act of 2017)」に署名し、同法を成立させた。

同法は、個人所得税の最高税率の引き下げ(39.6%から37%へ)や連邦法人税の引下げ(35%から21%へ)を含む内容で、長期的にはGDPを1.7%引き上げ、賃金を1.5%引き上げ、33万9,000件の職を生み出すと試算されている(TAX2017)。

しかし、小規模事業者への恩恵は小さいといわれている。同法は個人事業主、パートナーシップ、有限会社などのスモールビジネスに対して、20%のパススルー減税を適用するとしているが、2025年までの期限付きである。一方、大企業向けの減税は無期限である。

(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。

労働統計局が2017年に行った調査によると、アメリカで個人事業主として生計を立てている人は約1,060万人である(2017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きことにある。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」のよう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明らかにならず、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、労働統計局が毎月公表している人口動態調査 (Current Population Survey、以下CPS) によると、アメリカにおける自営の規模は 1,607 万人 (2019 年 10 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してよい。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。

2019 年 10 月現在の自営 1,607 万人のうち、法人化している自営は 636 万人、法人化していない自営は 971 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 10.1% である (CPS による)。自営比率は 1990 年後半以降、緩やかに下降しており、1994 年時点の自営比率は 12.1% だったが、2015 年には 10.1% にまで下がっている。これは自営比率の高い農業分野の雇用全体が減少しているのが要因である (Hipple & Hammond 2016)。

自営のプロフィールは、性別では男性、年齢層では比較的年齢の高い人が多く、人種ではアフリカ系やヒスパニック系よりも白人やアジア系の割合が高い (Hipple & Hammond 2016)。

(3) 会社設立

アメリカの有雇用企業数は約 595 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 (2016 年の数字。Census, Statistics of U.S. Businesses)。2018 年の開業数は 101 万件、廃業数は 88 万件である (BLS 2019)。

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から、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として、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、2018 年の数字では 33 万 4,000 人以上のエンジェル投資家が総額 231 億ドル以上を投資し、6 万 6,000 件以上の起業ベンチャーがエンジェル投資家から融資を受け、25 万件を超える雇用を創出したという (Center for Venture Research 2019)。

投資先の業種では、医療サービス・医療機器が 23% と最も多く、以下、ソフトウェア (20%)、小売り (13%)、バイオテクノロジー (9%)、金融サービス・ビジネスプロダクト (8%) と続く (Center for Venture Research 2019)。

エンジェルが積極的にベンチャーに投資する理由の

1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にある。

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」に基づき、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、イリノイ州ウェブサイト <https://www2.illinois.gov/dceo/ExpandRelocate/Incentives/taxassistance/Pages/AngelInvestment.aspx>）。

<参考資料>

SBDC 2019 America's SBDC, "2019 Annual Report" (2019)
<https://americassbdc.org/wp-content/uploads/2019/09/Annual-Report-2019-9-25-6MB.pdf>
(last visited November 3, 2019)

The U.S. Government 2013 Executive Office of the President of the United States, "Fiscal Year 2014 Budget of the U.S. Government" (2013)

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)

TAX 2017 Tax Foundation, "Preliminary Details and Analysis of the Tax Cut and Jobs Act," Special Report No.241 (2017)
<https://files.taxfoundation.org/20171220113959/TaxFoundation-SR241-TCJA-3.pdf>
(last visited November 3, 2019)

Hipple & Hammond 2016 Steven F. Hipple and Laurel A. Hammond, "Self-Employment in the United States" (2016)
<https://www.bls.gov/spotlight/2016/self-employment-in-the-united-states/home.htm>
(last visited November 3, 2019)

BLS 2019 U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, "Business Employment Dynamics" (2019)
<https://www.bls.gov/bdm/home.htm>
(last visited November 3, 2019)

Center for Venture Research 2019 Center for Venture Research, "The Angel Investor Market in 2018" (2019)
<https://paulcollege.unh.edu/sites/default/files/resource/files/2018-analysis-report.pdf>
(last visited November 4, 2019)

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限り、この状況は変えられないだろう。具体的には、次の点について対策を講じ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必要がある。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、会社や仕事を変えたり、自分で事業を興したりすることに、大きなためらいを持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設している。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す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より活発になるのは間違いないだろう。

(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、存続が可能である上に、設立費用が株式会社よりも安い安価なため、小規模事業の創業に適しているといえる²。

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。2006 年に設立された合同会社は、わずか 3,392 件だったが、2018 年には約 2 万 9,000 件に増加している。とはいえ、株式会社の設立件数が 7 万件から 9 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の設立を促進するのが得策だろう。

株式会社と合同会社の設立件数

	株式会社（件）	合同会社（件）
2006 年	76,570	3,392
2007 年	95,363	6,076
2008 年	86,222	5,413
2009 年	79,902	5,771
2010 年	80,535	7,153
2011 年	80,244	9,130
2012 年	80,862	10,889
2013 年	81,889	14,581
2014 年	86,639	19,808
2015 年	88,803	22,223
2016 年	90,405	23,787
2017 年	91,379	27,270
2018 年	86,993	29,076

出所 法務省登記統計・商業法人統計（年報）2006～2018 年
http://www.moj.go.jp/houseji/toukei/toukei_ichiran_touki.html
 (last visited November 5, 2019)

<参考資料>

大久保 1999 大久保幸夫「自営業の復権」Works No.34（1999 年）
https://www.works-i.com/pdf/w_034.pdf
 (last visited November 5, 2019)

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」Business & Economic Review 2002 年 3 月号（2002）

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 万円が最低でも必要となるが、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 万円で設立が可能である。

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	開業率の国際比較	中小企業庁「2019年版中小企業白書」(2019年)
		https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2019/PDF/2019_pdf_mokujityuu.htm
2	起業無関心者の割合の推移	中小企業庁「2019年版中小企業白書」(2019年)
		https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2019/PDF/2019_pdf_mokujityuu.htm
3	起業活動者の割合の推移	中小企業庁「2019年版中小企業白書」(2019年)
		https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2019/PDF/2019_pdf_mokujityuu.htm
4	中小企業等経営強化法	中小企業庁「中小企業等経営強化法いますぐやる経営革新(平成30年4月改訂)」(2018年)
		https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kakushin/pamphlet/2018/download/180409Kakushin-All.pdf
5	エンジェル税制を利用したベンチャー企業数の推移	経済産業省「ベンチャー支援に関する取組について」(2018年)
		https://www.soumu.go.jp/main_content/000542161.pdf
6	各種組合制度の比較	全国中小企業団体中央会「平成30年度事業実施報告書」(2018年)
		https://www.chuokai.or.jp/chuo/pdf/30-01.pdf
7	アメリカエンジェル投資家に関する情報	Center for Venture Research, "The Angel Investor Market in 2018" (2018)
		https://paulcollege.unh.edu/sites/default/files/resource/files/2018-analysis-report.pdf
8	株式会社と合同会社の設立件数	法務省登記統計・商業法人統計(各年)
		http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_touki.html

09

高齢者就業支援



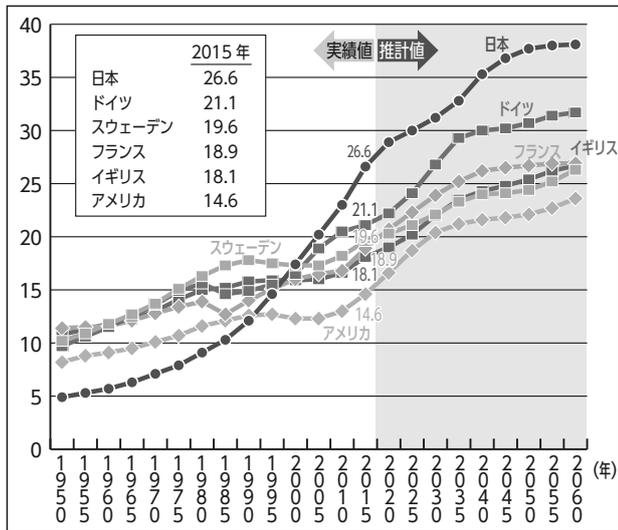
09 高齢者就業支援

イントロダクション

日本の高齢化率は28.1%（総務省「人口推計」2018年10月1日（確定値））。総人口に占める65歳以上の人口の割合を示している。1950年には総人口の5%に満たなかった65歳以上人口は、1970年には7%を、1994年には14%を超え、現在は30%に迫る割合にまで上昇している（内閣府2019（1））。日本の高齢化率は諸外国と比較して非常に高い。

世界の高齢化率の推移

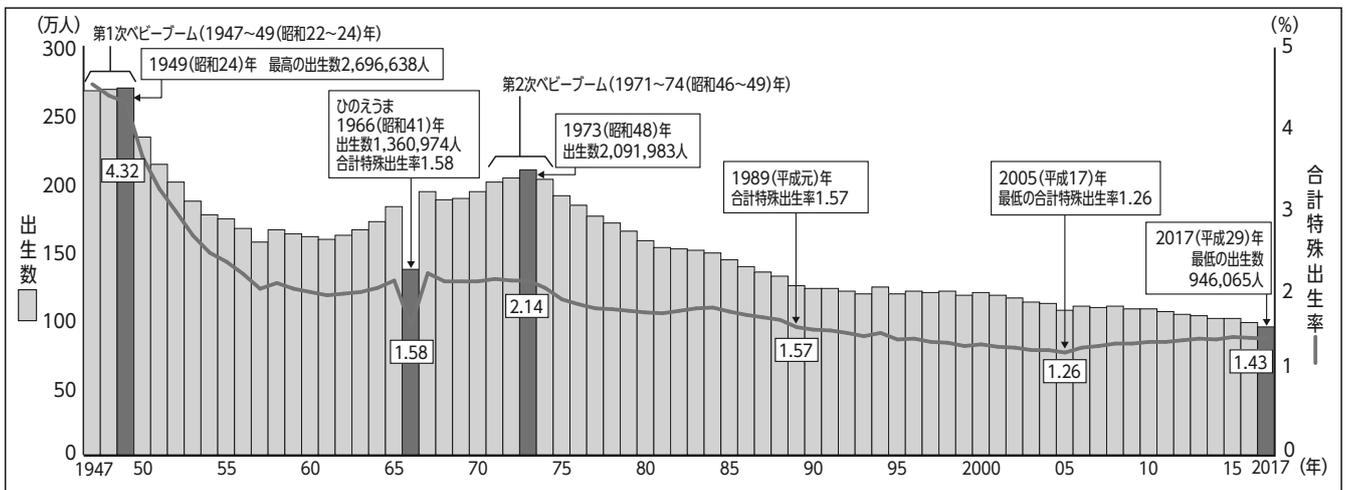
（単位：%）



出所 内閣府2019（1）

出生数および合計特殊出生率の年次推移

（単位：万人、%）



出所 内閣府2019（2）

高齢化の要因は、主として、出生数の減少と平均寿命の延伸であるといわれる。日本の出生数は1947～1949年の第1次ベビーブーム期には約270万人、1971～1974年の第2次ベビーブーム期には約210万人であったが、1975年に200万人を割り込み、それ以降減少傾向にある。2017年の出生数は約94万人と、100万人を割り込んでいる（内閣府2019（2））。

歯止めのかからない少子高齢化により、生産年齢人口（15～64歳）は減少し続け、2018年には7,545万人と1995年のピーク時（8,716万人）から1,170万人以上少なくなっている（内閣府2019（1））。

生産年齢人口の減少を受けて、政府は就業を希望する高齢者の労働参加の実現が重要であるとしている（内閣府2016）。

実際、高齢者の就業率は上昇している。2012年から2017年にかけての年齢階級別就業率を見ると、65～69歳では37%から44%、70～74歳では23%から27%と上昇している。65歳以上の就業者数は、2002年の482万人から2017年には807万人にまで増えている。ただ、2017年以降は団塊の世代が70歳に達しており、2022年には75歳、2027年には80歳と、就業率が大幅に低下する年代へと達することから、高齢者の就業者数の伸びを維持していくためには、

高齢者のスキルアップや、健康維持の促進、高齢者が就業しやすい環境整備を進めていく必要がある（内閣府 2019 (3)）。

一方、高齢者の視点に立てば、公的年金だけでは老後の生活を維持できないのではないかという不安から、就業を継続せざるを得ないという状況が窺える。2019年に金融庁が公表した、「金融審議会市場ワーキング・グループ報告書『高齢社会における資産形成・管理』」の中に、「夫 65 歳以上、妻 60 歳以上の夫婦のみの無職の世帯では毎月の不足額の平均は約 5 万円であり、まだ 20～30 年の人生があるとすれば、不足額の総額は単純計算で 1,300 万～2,000 万円になる」という記述があったことが各方面で大きく取り上げられ、高齢者の不安を煽ったことが記憶に新しい。

いずれにせよ、日本の現状を考えると、高齢者にできるだけ長く労働市場にとどまって働いてもらう必要がある。そうだとすれば、高齢者が意欲的に働ける環境を整え、一層の就業支援を進めていくことが不可欠である。以下では、具体的な高齢者の就業支援策や定年制などについて見ていく。

<参考資料>

内閣府 2019 (1) 内閣府「令和元年版高齢社会白書（全体版）（PDF版）」（2019年）

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2019/zenbun/01pdf_index.html

(last visited November 13, 2019)

内閣府 2019 (2) 内閣府「令和元年版少子化社会対策白書全体版（PDF版）」（2019年）

<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2019/r01pdfhonpen/r01honpen.html>

(last visited November 13, 2019)

内閣府 2016 内閣府「平成 28 年度年次経済財政報告」（2016年）

<https://www5.cao.go.jp/i-j/wp/wp-je16/index.html>

(last visited November 13, 2019)

内閣府 2019 (3) 内閣府「日本経済 2018 - 2019—景気回復の持続性と今後の課題—」（2019年）

<https://www5.cao.go.jp/keizai3/2018/0125nk/index.html>

(last visited November 13, 2019)

1. 高齢者就業支援

(1) 日本の現状

① 国レベルの高齢者就業支援

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、高年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。

国が中心となって実施している代表的な高齢者就業支援事業は以下の通り（厚生労働省 2019）。

(ア) 生涯現役促進地域連携事業

厚生労働省は、2016年度から、地方公共団体が中心となって構成する「協議会」等からの提案に基づき、地域における高年齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施する「生涯現役促進地域連携事業」を開始している。

(イ) 生涯現役支援窓口事業

全国の主要なハローワーク 240カ所に「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高年齢求職者に対する再就職支援や求人開拓等を重点的に実施している。

(ウ) 高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業

2016年度に開始した新規事業で、産業雇用安定センターにおいて、高年齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、その能力の活用を希望する事業者

に提供している。

(エ) 高齢者スキルアップ・就職促進事業

厚生労働省は、事業主団体等と連携して、高齢者向けの技能講習、面接会等を一体的に実施している。

(オ) シルバー人材センター事業

高齢者の雇用安定を図る組織として、1971年に、高年齢者雇用安定法（正式名称現「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」）に基づき、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、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、無料での職業紹介を行っている。

(カ) 高齢・障害・求職者雇用支援機構による事業主に対する相談・援助

同機構では、生涯現役社会の実現に向けたシンポジウムや高年齢者雇用開発フォーラムの開催、高年齢者雇用開発コンテストの実施等を行っている。

(キ) 各種助成金

高齢者の雇用を促進する助成金としては、65歳超雇用推進助成金がある。同助成金は、高年齢者が意欲と能力のある限り年齢にかかわらず働くことができる生涯現役社会を実現するため、65歳以上への定年引上げや高年齢者の雇用管理制度の整備、高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成するものであり、①65歳超継続雇用促進コース、②高年齢者評価制度等雇用管理改善コース、③高年齢者無期雇用転換コースの3つのコースがある。

同助成金のほかにも、65歳以上の離職者を1年以上継続して雇用する事業主に対して助成される特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）等がある。

現在、老齢基礎年金の支給開始年齢は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、男性の場合、1941年4月1日以前生まれの人はこの両方を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、老齢年金の支給開始年齢は、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。

② 地方公共団体レベルの高齢者就業支援

東京都をはじめとする多くの地方公共団体が、高齢者の就業支援を積極的に行っている。代表的な事例をいくつか紹介する。

(ア) 東京都

東京都では、高齢者の就業支援として、シニア就業応援プロジェクトとシニア就業支援キャラバンを実施している。

シニア就業応援プロジェクトは以下の3つのプロジェクトから成る。

①東京セカンドキャリア塾

新しい仕事にチャレンジする意欲のある都内在住または都内企業在勤で65歳以上のシニアを対象とし、シニア向けに作成した就業に役立つ特別なカリキュラムに基づき、就業支援を実施する。

2018年度は115名が受講し、一般企業への就職、ボランティア活動、NGO団体の立ち上げ等、さまざまなセカンドキャリアを実現した（東京都2019（1））。

②東京キャリア・トライアル65

働く高齢者の活躍の場を広げることを目的とした事業。高齢者にシニアの求職ニーズの高い事務職や営業職などで派遣労働者として働く機会を提供する。派遣費用は東京都が負担。2018年度は約300名の高齢者を企業に派遣した（東京都2019（1））。

③シニアしごとEXPO

東京労働局等と連携して、高齢者がこれからの働き方を考え、一歩踏み出すためのイベントを開催している。イベント会場では、著名人によるトークショー、公的就業機関等によるブース出展、各種シニア向けセミナー、健康測定、高齢者と企業のマッチングを目的としたシニア就職面接会や面接対策セミナー等を実施する（東京都2019（2））。

現在、東京都は、12の区市にあるアクティブシニア就業支援センターにおいて、来所相談やイベント開催を行い、地元でのシニアの就職活動を支援しているが、アクティブシニア就業支援センターのない区市町村においては、2019年度から「シニア就業支援キャラバン」を実施している（東京都2019（2））。

(イ) 大阪府豊中市

大阪府豊中市では、「とよなか生涯現役サポートセンター」（正式名称、豊中市生涯現役促進地域連携事業推進協議会）を設置し、シニア世代の仕事と社会参加の場を創出し、雇用支援を行っている（豊中市2019）。同サポートセンターは、豊中市、豊中商工会議所、豊中市シルバー人材センター、豊中市社会福祉協議会、シニアワークセンターとよなかで構成されている。具体的な事業内容は以下の通り。

①シニア向け就業促進講座

年2回のワークライフ・バランスセミナーと年8回の未経験業務チャレンジ講座を実施し、高齢者の就業を促進している。

②シニア向けマッチング支援

複数の企業・事業所の採用担当者とその場で面接できる合同企業説明会と、シニアを受け入れようと考えている企業・事業所の方の話を聞く「おしごとカフェ」を実施している。

③事業所向けシニア活用セミナー

事業所を対象に、シニアの効果的な活用方法やシニア活用の具体的な事例を紹介するセミナーを開催している。

④事業所への専門家派遣

シニア人材を活用しようとしている事業所に、経営コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士などの専門家を無料で派遣する。

また、豊中市では、とよなか生涯現役サポートセンターとは別に、「シニアワークセンターとよなか」を設置し、高齢者のための新事業創出を支援している。2019年11月現在、①シニア世代タブレット事業、②ライフワーク型農業、③内職、④塾講師養成、⑤居場所事業の5つの活動を行っている（シニアワークセンターとよなかHP）。

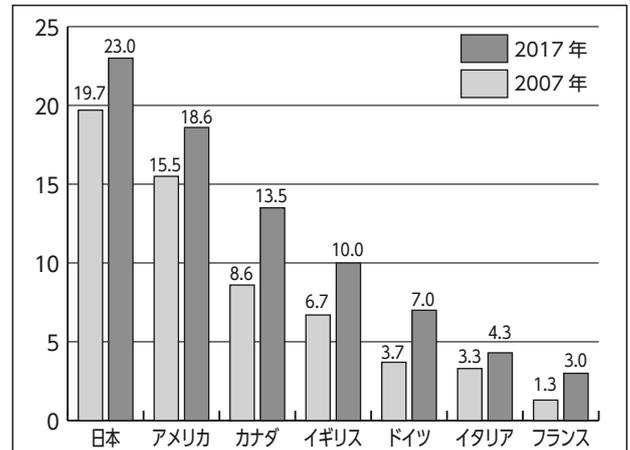
(2) 欧米の現状

アメリカに代表される多くの欧米諸国では、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は特に高いというわけではない。

欧米諸国では、従来、高齢者の就業率が低かったが、平均寿命の延伸、年金財政の逼迫等を受けて、引退年齢は高くなりつつある。2007年と2017年のデータで比較すると、いずれの国でも高齢者の就業率は上昇している。

主要国における高齢者の就業率の比較(2007年、2017年)

(単位:%)



出所 総務省統計局「統計からみた我が国の高齢者」(2018年)
<https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1135.html>

日本ほどではないにしろ、欧米諸国も少子高齢化の影響を受けているため、高齢者の就業支援に力を入れるようになった。以下、各国について簡潔に紹介する。

(ア) アメリカ

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)は、会員数3,800万人以上、全米2,500カ所以上に支部がある団体で、2018年の収入は16億ドルを超える(AARP 2019)。1958年の設立以来、1967年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16ドルである(2019年11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

ラムを提供しているのは、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、NPOが主体的に行っているプログラムがある。これは、高齢者地域サービス雇用プログラム（Senior Community Service Employment Program、以下SCSEP）というもので、各手法に基づき、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し、職業訓練を行う。

SCSEP参加者は、非営利団体、学校、病院、デイケアセンター、シニアセンター等にて多種多様なコミュニティサービスに参加することで就労を経験する。就労時間は平均週20時間で、連邦、州または市の最低賃金のうち最も高いレートの賃金を受け取る（DOL 2019）。

（イ）フランス

フランスでは、65歳以上男性の労働力率が低いことからわかるように、彼らの就労意欲は低い。企業も40代以上の中高年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（JILPT2001）。

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合わせた政策を積極的に導入している。その1つが2013年に開始し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だったが、雇用改善効果が見られなかったため、2017年に廃止した。

高齢者の雇用助成としては、「統一参入契約（Contrat unique d'insertion : CUI）」と「シニアCDD」がある。

「統一参入契約」は、事業主に公的な雇用助成金を支給して就職困難者の採用を促す制度で、法定最低賃金の47%を上限に、原則24カ月、国から支給

される。雇用に際しては、期間の定めのない労働契約または6カ月以上の期間の定めのある労働契約（CDD）を締結する必要がある。50歳以上の者についてはCDDの期間を最大60カ月まで、58歳以上の者については年金支給開始年齢まで延長することができ、それぞれ契約期間中に企業が提供する職業訓練や参入支援の期間に応じて補助金が支給される（厚生労働省2018）。

「シニアCDD」は、年金の満額支給年齢まで働けることなどを目的として、高齢者を対象とした有期雇用契約の形態である。①57歳以上で、②雇用センターに3カ月以上登録して就職活動をしている者、または経済的解雇に伴い職業安定化契約（CSP）を締結した者を対象とし、最長18カ月まで（1回のみ更新可能、最初の契約と合わせて最長で36カ月まで）締結することができる。農業部門以外であれば、どの業種においても利用できる（厚生労働省2018）。

（ウ）ドイツ

ドイツでは、かつて、若年失業者や長期失業者の雇用機会の拡大のため、高齢労働者の早期退職を勧奨していたが、少子高齢化による労働力人口の減少や社会保障財源に関する政策的課題への対応が必要となっている。積極化および職業統合措置（職業や訓練の紹介、就労の安定化の支援等）、雇入れ助成などの雇用対策が個々の高齢者に応じて実施されている。また、2017年に施行された「フレキシ年金法」により、就労継続の魅力を高めるため、年金を受給しながら働き続ける際の収入制限、年金額が引き上がる仕組みを変更している（厚生労働省2018）。

高齢者の雇用助成としては、長期失業、高齢、障害等により、通常の業務に制約のある労働者を採用する使用者に対して統合助成金や、中高年齢労働者を主な対象とした継続教育訓練（向上教育訓練、再教育訓練）等がある（厚生労働省2018）。

(エ) イギリス

イギリスでは、高齢者雇用に関する意識改革のための広報活動を行う団体の認定や、ジョブセンター・プラス職員の中から特定の者を高齢失業者に対する包括的な就職支援を行う者として任命するなどの取組みを行っている（厚生労働省 2018）。

高齢者の雇用対策として、雇用年金省は 2017 年 2 月に「Fuller Working Lives」（以下、実施方針）をまとめ、高齢者雇用の必要性や、高齢者がよりよい労働生活を送るために推進していく施策等を示した。

実施方針では、政府による高齢労働者支援策として以下の 5 つのアクションを挙げている。

- ①充実した労働生活を支援する法整備
 - 退職年齢の廃止
 - 労働者の柔軟な働き方を要求する権利の拡充
 - 公的年金の改革、公的年金支給年齢の見直し
- ②事例の展開
 - 専門家や研究者による、充実した労働生活への理解を深めるための分析と研究結果の公表
 - 高齢労働者のためのビジネスチャンピオンによる情報発信
- ③追加支援が必要な労働者への支援
 - 女性、介護しながら働いている労働者、少数民族に対する支援
- ④成人技能制度改革
 - 2020 年までに 300 万人に対して技能実習制度を開始すること
- ⑤ジョブセンター・プラスのサービスの改善
 - ジョブセンター・プラスに高齢労働者を支援する「チャンピオン」を導入

また、上記①～⑤の次の段階として、公的年金制度改革の検討、ジョブセンター・プラスのチャンピオンをすべての地区に設置すること、実施方針に関する研究等に継続して取り組むことを挙げている。

また、ジョブセンター・プラス職員の中からチャン

ピオン（Older Claimant Champion）を任命し、高齢失業者に対する包括的な就職支援を行う仕組みを、2015 年 4 月に導入した。

各チャンピオンは、高齢失業者への相談対応等のほか、事業主や企業の採用担当者に対する高齢失業者を採用するメリットの PR、当該地域や他の地域での成功事例の情報交換など、高齢者雇用支援の一元的な窓口として機能している（厚生労働省 2018）。

<参考資料>

厚生労働省 2019 厚生労働省「高齢者雇用対策の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137096.html>

(last visited November 14, 2019)

東京都 2019 (1) 東京都「当事業について」

<https://www.biz-senior.tokyo.com/trial/project/>

(last visited November 14, 2019)

東京都 2019 (2) 東京都 TOKYO はたらくネット「高齢者の就業支援」

<https://www.hataraku.metro.tokyo.jp/senior/shien/index.html>

(last visited November 14, 2019)

豊中市 2019 豊中市とよなか生涯現役サポートセンター「事業内容」

<https://s-sapo.net/office>

(last visited November 14, 2019)

AARP 2019, American Association of Retired Persons “AARP Annual Report 2018” (2019)

https://www.aarp.org/content/dam/aarp/about_aarp/annual_reports/2019/822801-internal-2018-annual-report-web.pdf

(last visited November 14, 2019)

DOL 2019 U.S. Department of Labor, “Senior Community Service Employment Program” (2019)

<https://www.doleta.gov/seniors/>

(last visited November 14, 2019)

JILPT 2001 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）

厚生労働省 2018 厚生労働省「2017 年海外情勢報告」（2018 年）

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/18/>

(last visited November 14, 2019)

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

① 定年制とは

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受けて、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とろうとするものを中心であったが、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(1971年制定の特別措置法を名称変更)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受けて、1990年に高齢者雇用安定法を改正し、60～65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・適正実施勧告に必要な権限を与えている(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、雇用保険法に基づく高齢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で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、就労意欲、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開いていく。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受けて、「年齢にかかわらず働ける社会に関する有識者会議」(2001年)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上で、官民が協力して条件整備を進めるように求めている。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 生涯現役社会実現のために

2019年5月、政府は、70歳まで働く機会の確保に向けた高年齢者雇用安定法改正案の骨格を発表した。これによると、就労の継続を希望する労働者が働き続けられるよう、企業には7つの選択肢が設けられる。

7つの選択肢とは、①定年の廃止、②定年の延長、③契約社員などでの再雇用、④他企業への再就職支援、⑤フリーランスで働くための資金提供、⑥起業支援、⑦NPOなどの社会貢献活動への資金提供であるが、①～③はすでに法律で義務付けられており、これらに加えて④～⑦を法改正で企業の努力義務とする方向性で進められている¹。

1 詳細は、首相官邸成長戦略ポータルサイト「70歳までの就業機会確保、中途採用・経験者採用の促進、多様で柔軟な働き方の拡大」を参照。

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/portal/employment_opportunity/policy.html

少子高齢化により労働人口が減る中で労働力を確保したい企業側と、生活費等の足しとして収入を得たい高齢者側の双方にとって、就労継続のための選択肢が増えることは望ましいはずである。高齢者が生き生きと働き続けられるよう、キャリアプランの設計を支援し、キャリアコンサルティングを行うなどの環境整備が急務である。

なお、上記法案は、2020年2月4日、閣議決定され、第201回国会に提出された。

法案が成立すれば、2021年4月から施行される予定である(同日、厚生労働大臣会見)。

(2) 継続雇用の促進と在職老齢年金

定年延長と並行して60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代前半層では、体力、就労意欲、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ふ。そこで、企業が60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リクルートワークス研究所「Works University 労働政策講義2019-01 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²。

継続雇用制度については、2012年の改正高年齢者雇用安定法で、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(2013年4月1日施行)。

一方、高齢者の就労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

2 継続雇用制度をめぐる問題については、山川2014を参照。

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（日本年金機構 2019）。

しかし、この制度については、「高齢者の就労意欲を阻害しない」という目的に反して、現実には、高齢者の就労意欲を阻害し、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。

なお、在職老齢年金制度については、2019年11月現在、見直し案が出ている。具体的には、65歳以上の在職老齢年金制度について、現役世代の平均的な賃金収入と平均的な年金収入のある人が、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図ることができるよう、支給停止の基準額を「47万円」から「51万円」に引き上げる。60～64歳については、就労意欲への影響を考慮し、見直し後の65歳以上と同じ「51万円」、または見直し前の65歳以上と同じ「47万円」に引き上げる。以上のことを検討するという内容である（厚生労働省 2019）。

<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）
<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/06/h0627-1b.html>
 (last visited November 15, 2019)

山川 2014 山川和義「高齢者雇用安定法」『労働法の争点』（2014年）

日本年金機構 2019 日本年金機構「老齢年金ガイド（平成31年度版）」（2019年）
<https://www.nenkin.go.jp/pamphlet/kyufu.files/LK03.pdf>
 (last visited November 15, 2019)

厚生労働省 2019 厚生労働省年金局「在職老齢年金制度の見直し」（2019年）
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000565932.pdf>
 (last visited November 15, 2019)

<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）

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年ほか））
- 60代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の創設（1994年））
- 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き上げ、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（2013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) 1968年施行 対象年齢:40歳以上	雇用均等(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	1961年4月2日以降生 まれの男性、1966年4 月2日以降生まれの女 性は全額、65歳からの 支給。 原則として厚生年金の 加入期間が1年以上あ る場合、60歳から65歳 になるまでの間、受け取 ることができる。生年月 日と性別により、支給開 始年齢が異なる。 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)。老齢厚生年金 は生年月日・性別によっ て受け取れる年齢が異 なる。60歳から報酬比 例部分が受け取れる世 代と、60歳時点では何 も受け取れない世代が ある。	2018年に62歳になっ た人は66歳4カ月の時 点で満額受給可能、 2019年に62歳になっ た人は66歳4カ月の時 点で満額受給可能。 1960年以降生まれの者 は67歳。 繰上げ受給は62歳から 可能。 繰上げ受給中は、年間1 万7,640ドル(2019年) を超過する就労所得が ある場合、就労所得2ド ルにつき年金が1ドル 減額される。 支給開始年齢に達した 年であって、年間4万 6,920ドル(2019年)を 超過する就労所得があ る場合、就労所得3ド ルにつき年金が1ドル減 額される。 ただし、支給開始年齢に 達する月の前の就労所 得を対象とし、支給開始 年齢に達した月以降は 勤労所得による年金の 減額はされない。	2019年1月時点で65歳 の男女ともに2020年ま でに66歳に、2028年 にかけて67歳に、2046年 にかけて68歳に引上げ 予定。 低所得の高齢者を対象 に公的年金制度を補完 する制度として年金ク レジットが2003年10 月より導入されている。	2018年1月時点で65歳 7カ月。 2012年から2029年 にかけて、従来の65歳か ら67歳に段階的に引上 げを行っている。 通常の年金支給開始年 齢に至る前に老齢年金 (一部受給する場合を除 く)を受給する者は、年 金減額なく年間6,300 ユーロまでの追加報酬 を得ることができる。通 常の年金支給開始年齢 に達した者については、 追加報酬限度額を考慮 する必要なく、満額受給 できる。 繰下げ受給:年金支給開 始年齢到達後、年金を受 給せず、働き続ける場 合、1カ月遅らせること に年金額が0.5%増額さ れる。 繰上げ受給:一定の条件 (35年間以上加入等)を 満たす者は繰上げ受給 が可能となる。通常の支 給開始年齢より1カ月 早めることに0.3%減額 される。	62歳。 満額支給開始年齢は 2018年末時点で66歳 2022年までに67歳に 段階的に引上げ。 年齢と保険料拠出期間 に応じて繰上げ支給可 能。 一定の条件を満たして いる場合は、就労により 得た報酬を全額、年金と 合算して受け取ること ができる。条件を満たし ていない場合は、最低保 障賃金の160%、または 年金支給開始前の賃金 額(3カ月の平均月額) のいずれか高い方を上 限として、就労により得 た報酬を年金と合算す ることができる。2017 年4月以降、上限を超え た報酬分と同額を差し 引いた年金が支給可能 となった。
高齢化率 (2015年)	26.6%	14.6%	18.1%	21.1%	18.9%
65歳以上男性 の労働力率 (2016年)	31.7%	24.0%	14.4%	9.3%	3.9%

出所 日本年金機構「厚生年金の支給開始年齢」「老齢年金(昭和16年4月2日以後に生まれた方)」

<https://www.nenkin.go.jp/yougo/kagyo/kounen-kaishi.html>

労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較(2018年版)」

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/documents/Databook2018.pdf>

厚生労働省「2018年海外情勢報告(本文)」

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/>

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、本人の就労意欲、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、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率を低下させること(4条(a))が禁止された(藤川2000、プレイヤー1997)。同法は、「年齢ではなく能力に基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、年齢が雇用に及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もので、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、年齢差別を受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)。なぜなら、ADEAに基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「25～35歳の者」「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中でも、「40～50歳」「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聞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図があると捉えられ、年齢に基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機会均等指令(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た。

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(厚生労働省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、労働協約に基づく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(厚生労働省2014、藤本2013)。

<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・労働市場に関する研究報告』(2000年)
http://www.works-i.com/pdf/r_000141.pdf
 (last visited November 17, 2019)

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」(2001年)
http://www.jil.go.jp/jil/kisya/syokuan/20020405_01_sy/20020405_01_sy_sankou01.html (概要のみ)
 (last visited November 17, 2019)

厚生労働省 2006 厚生労働省「2005～2006年海外情勢報告」(2006年)
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/08/>
 (last visited November 17, 2019)

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/>
 (last visited November 17, 2019)

藤本 2013 藤本真「海外の高齢者雇用事情—定年制と引退年齢(1)」『エルダー』(2013年)

<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、半面、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。

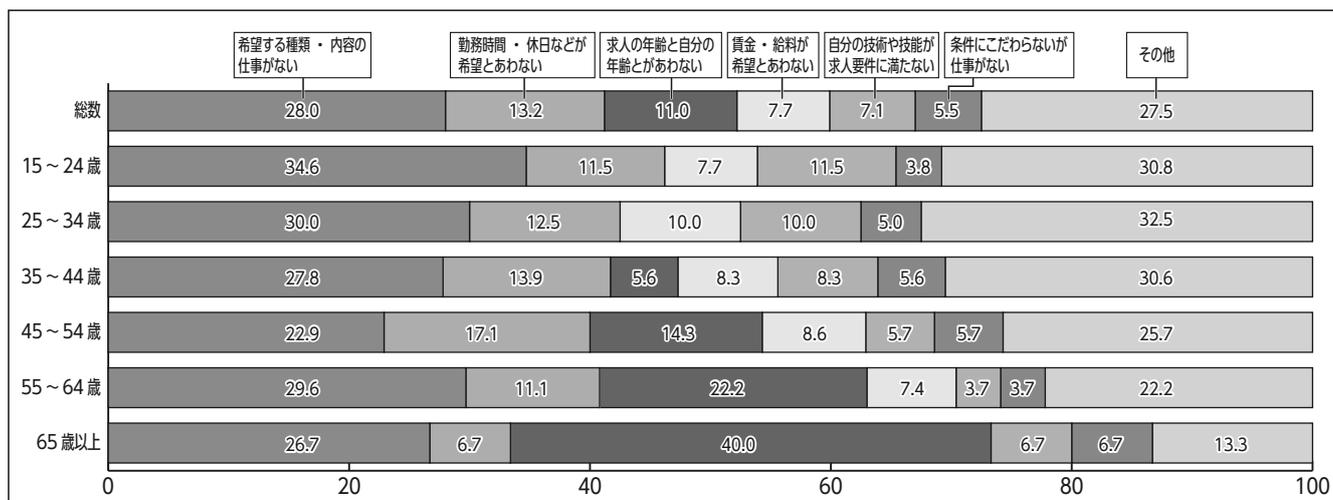
企業の多くが募集・採用時に年齢制限を設定しているため年齢が高くなるとともに転職、再就職は困難となる。2019年公表の「平成30年労働力調査年報」によれば、65歳以上の失業者の4割以上が、仕事に就けない理由として「求人との年齢と自分の年齢とがあわない」ことを挙げている。

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・採用時における年齢制限の緩和の努力義務（7条）を課し、年齢指針を告示（12条）するというソフトランディングを図り、さらに、2004年の高年齢者雇用安定法の改正で、募集・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付け、年齢不問求人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65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。

失業者における年齢階級、仕事に就けない理由別割合（2018年）

（単位：％）



出所 総務省 2019

（注）1. 割合は、仕事につけない理由別内訳の合計に占める割合を示す。

2. 15～24歳及び25～34歳の「求人との年齢と自分の年齢とがあわない」、65歳以上の「賃金・給料が希望とあわない」の割合は、当該人数が表章単位に満たないため、表章していない。

平均寿命が延び、年金支給開始、改正法では年齢が引き上げられ、60歳以降も就労できるように、定年延長、再就職など、雇用形態で就労期間を延ばす例は多くなっている。しかし、さらなる就労年限の延伸となると、65歳以上あるいは70歳以上の就労意思のある高齢者のすべてに雇用形態だけで対処するのは難しい(諏訪 2018)。

2019年5月に公表された高年齢者雇用安定法改正案では、就労の継続を希望する労働者が働き続けられるよう、7つの選択肢を設けることが検討されている。その中に、「フリーランスで働くための資金提供」や「起業支援」という選択肢があるが、これらが今後の高齢者就業支援の1つの鍵となるのではないだろうか。

起業希望者および起業家の推移を年齢別に見ると、60歳以上の割合は年々高まる一方である。起業希望者および起業家の60歳以上の割合は、1979年には、それぞれ3.3%、6.6%であったが、2007年には、それぞれ10.9%、26.9%に、そして2012年には、それぞれ15.5%、32.4%と上昇している。高齢者は若者に比

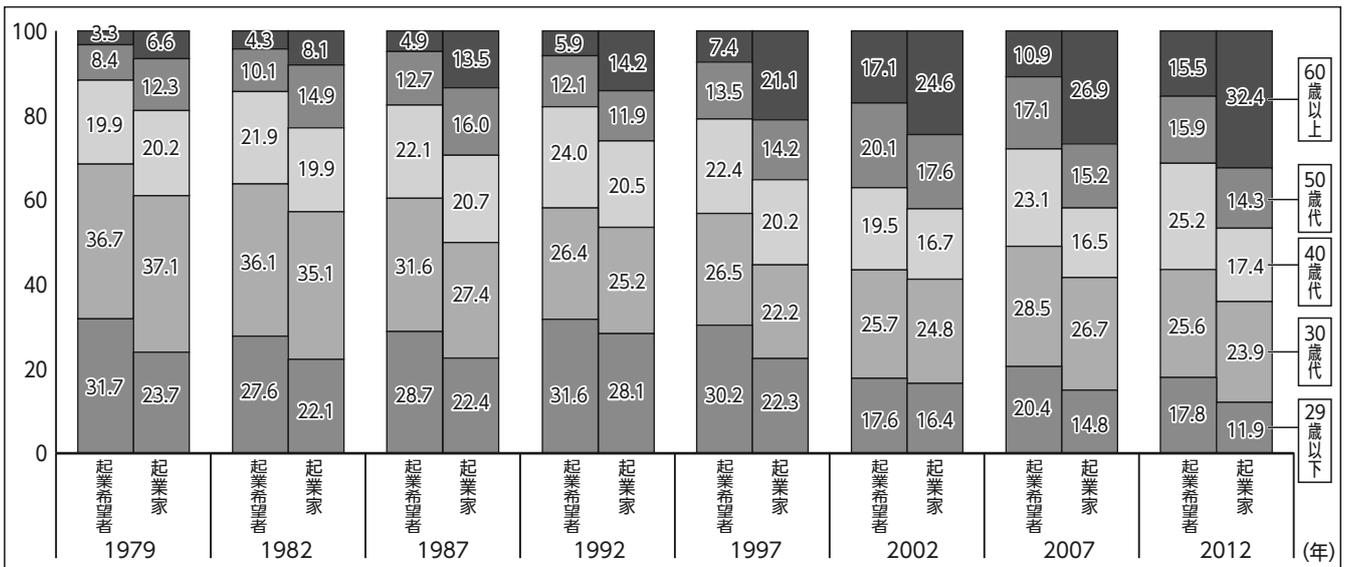
べて自己資金が豊富で、社会経験を蓄積しており、就労継続の意欲が高い人が多い。その1つの選択肢として、起業を選ぶ者が存在するため、高齢者は起業の動機が明確であり、かつ、その意欲も高いと推察される(中小企業庁 2014)。

また、スキル・能力・体力を十分に維持し、高い意欲を持つ高齢者に起業する機会を提供する企業も出てきている(中小企業庁 2019)。「フリーランスで働くための資金提供」や「起業支援」が可能になれば、従来とは異なる働き方を希望する高齢者がさらに増えると期待できる。

希望者が70歳まで働き続けることができるようにするためには、より一層多様な働き方ができる環境を整える必要がある。政府は、すでに定年を迎えている世代だけでなく、近い将来に定年を迎える世代に対しても、リカレント教育やスキルアップの機会を増やすとともに、キャリアコンサルティングを充実させ、生涯現役のキャリア設計ができるよう支援を拡充していくべきであろう。

起業希望者および起業家の年齢別構成の推移

(単位：%)



出所 中小企業庁 2014

資料：総務省「就業構造基本調査」再編加工

(注) 1. ここでいう「起業希望者」とは、有業者の転職希望者のうち、「自分で事業を起こしたい」、又は、無業者のうち、「自分で事業を起こしたい」と回答した者をいう。
2. ここでいう「起業家」とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者のうち、現在は自営業主(内職者を除く)となっている者をいう。

<参考資料>

総務省 2019 総務省統計局「平成 30 年労働力調査年報」(2019 年)
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2018/index.html>
(last visited November 17,2019)

諏訪 2018 諏訪康雄「副業・兼業、テレワーク、そして高齢者就業」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.694 (2018 年)
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2018/05/pdf/073-076.pdf>
(last visited November 17,2019)

中小企業庁 2014 中小企業庁「中小企業白書(2014 年版)全文」
https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H26/PDF/h26_pdf_mokuji.html
(last visited November 17,2019)

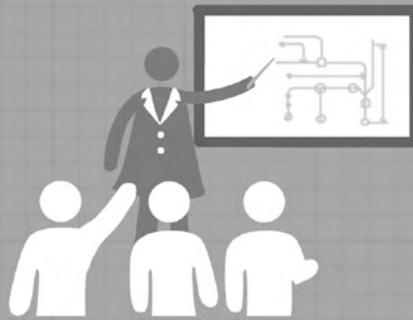
中小企業庁 2019 中小企業庁「2019 年版小規模企業白書」(2019 年)
https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2019/PDF/shokibo/00sHakusho_zentai.pdf
(last visited November 17,2019)

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	世界の高齢化率の推移	内閣府「令和元年版高齢社会白書（全体版）（PDF版）」（2019年）
		https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2019/zenbun/01pdf_index.html
2	出生数および合計特殊出生率の年次推移	内閣府「令和元年版少子化社会対策白書全体版（PDF版）」（2019年）
		https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2019/r01pdfhonpen/r01honpen.html
3	主要国における高齢者の就業率の比較（2007年、2017年）	総務省統計局「統計からみた我が国の高齢者」（統計トピックスNo.113）（2018年） http://www.stat.go.jp/data/topics/topi1135.html
4	失業者における年齢階級、仕事に就けない理由別割合（2018年）	総務省統計局「平成30年労働力調査年報」（2019年）
		https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2018/index.html
5	起業希望者および起業家の年齢別構成の推移	中小企業庁「中小企業白書（2014年版）全文」（2014年）
		https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H26/PDF/h26_pdf_mokuji.html

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半面、社会的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、施設を維持する上でのコストが高い、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。そこで厚生労働省は、民間委託による訓練を開始し、公共職業訓練施設における講座に加えて、民間教育訓練機関でも多くの講座の訓練を提供している。

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。教育訓練給付制度は、1998年に創設された制度で、働く人の主体的な能力開発の取組みや中長期的なキャリア形成を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とし、教育訓練受講に支払った費用の一部が支給されるものである。初めて専門実践教育訓練（通信制、夜間制を除く）を受講する人、受講開始時に45歳未満など一定の要件を満たす人に対しては、訓練期間中、失業状態にある場合に訓練受講をさらに支援するため、「教育

訓練支援給付金」も支給される。

2019年11月現在、教育訓練給付金には、一般教育訓練給付金、専門実践教育訓練給付金、特定一般教育訓練給付金、の3種類があり、1万4,000講座以上が対象となっている（厚生労働省「教育訓練給付制度」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html）。

しかし、教育訓練給付制度を含め、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受けて、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、都道府県または市町村立の職業能力開発校は、新規中学校卒業者（または高等学校卒業者）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的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中には、再就職の意思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思がないため、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、その上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ければ、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。

厚生労働省では、2011年12月に「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」を策定し、民間教育訓練機関が提供する職業訓練サービスと民間教育訓練機関のマネジメントの質の向上を目指している（2019年4月一部改正）。

2014年からは、民間教育訓練機関の施設責任者や講師などを対象に、ガイドラインに基づくPDCAサイクルを活用した職業訓練の運営のために必要な知識や技能を習得するための「職業訓練サービスガイドライン研修」を実施している。また、2018年度以降に開催される都道府県からの委託訓練の契約および求職者支援訓練の認定にあたっては、訓練を実施する事業所において、過去5年以内にガイドライン研修を受講した者が在籍していること、またはISO29990の取得等ガイドライン研修と同程度以上の質保証・向上の取組みを行っていることが求められている（2020年度末までは経過措置期間）。ガイドラインに基づいて職業訓練の質向上に取り組む民間教育訓練機関に対して審査を行い、ガイドラインに対する適合の可否を認定する「職業訓練サービスガイドライン認定」も行っている。

1. 日本における公共職業訓練

(1) 職業訓練法から職業能力開発促進法へ

日本の公共職業訓練は、1958年の職業訓練法制定から始まった。職業訓練法に基づく職業訓練制度は、職業訓練と技能検定を2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）の規定に基づき、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（都道府県および市町村）、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）、障害者職業能力開発校（国が設置し、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、民間教育訓

練機関での講座も開設している。

厚生労働大臣は、職業能力開発促進法に基づき、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、最も新しいのは2016年に策定された第10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基づいて、都道府県職業能力開発計画の策定に努めることが義務付けられている。

第10次職業能力開発基本計画(2016年4月28日策定)

職業能力開発の今後の方向性

1. 生産性向上に向けた人材育成の強化

国、企業、民間教育訓練機関、学校等の教育訓練資源を効果的に活用し、国全体の人材育成の抜本的な強化を図る。

2. 「全員参加の社会の実現加速」に向けた職業能力底上げの推進

女性・若者・中高年齢者・障害者等、全ての人材が、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」の実現加速に向け、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の機会を提供し、一人一人の能力の底上げを図る。

3. 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進

様々な主体が有機的なネットワークでつながり、地域特性や、産業ニーズを反映した人材育成を、地域レベルで実施していく。

4. 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

人材の最適配置を図るとともに、個々の労働者の能力を最大限に活かすため、職業訓練制度や職業能力評価制度を車の両輪とした労働市場インフラの戦略的展開を図る。

このほか、技能の振興、国際連携・協力の推進（技能評価システムの移転、職業訓練の実施の支援、技能実習制度の適正かつ円滑な推進）に係る施策を実施するとともに、本計画に基づく施策推進の目標を設定し、その進捗状況を把握する。

出所 厚生労働省「第10次職業能力開発基本計画—生産性向上に向けた人材育成戦略—」

<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11801000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Soumuka/0000122963.pdf>

(2) 公共職業訓練の仕組み

公共職業訓練には、①離職者訓練（ハローワークの求職者を対象に無料で概ね3カ月～1年の訓練を実施）、②学卒者訓練（高等学校卒業者等を対象に有料で1年または2年の訓練を実施）、③在職者訓練（在職者を対象に有料で2～5日の訓練を実施）、④求職者支援訓練（求職者支援制度に基づく、主に雇用保険を受給できない人を対象とする訓練）⑤障害者訓練（障害のある人を対象とする訓練）の5種類がある。いずれも、高齢・障害・求職者雇用支援機構や地方公共団体

の職業能力開発施設で実施するか、民間の専門学校等に委託して、実施している。なお、2016年11月に公共職業訓練の認知度を上げ、真に必要としている人の利用を促すために、「ハロートレーニング～急がば学べ～」という愛称・キャッチフレーズを作り、2017年10月にロゴマークを策定した。また、2018年9月にはハロートレーニングをはじめとした人材開発施策全体の認知度および関心度向上のための広報活動に協力する「ハロートレーニングアンバサダー」を任命し、人材開発施策全体のさらなる利用促進を図ることとしている。

公共職業訓練の概要（離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練）

離職者訓練	在職者訓練	学卒者訓練
<p>(1) 対象：ハローワークの求職者 (無料…テキスト代等は実費負担)</p> <p>(2) 訓練期間：概ね3月～2年</p> <p>(3) 主な訓練コース例</p> <p>(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例</p> <ul style="list-style-type: none"> ○施設内訓練 テクニカルオペレーション科、電気設備技術科、住環境計画科 等 <p>都道府県実施例</p> <ul style="list-style-type: none"> ○施設内訓練 自動車整備科、木工科、造園科 等 ○委託訓練 介護サービス科、情報処理科 等 	<p>(1) 対象：在職労働者（有料）</p> <p>(2) 訓練期間：概ね2日～5日</p> <p>(3) 主な訓練コース例</p> <p>(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例</p> <p>難削材の切削加工技術、製造現場における問題発見改善手法、実践被覆アーク溶接 等</p> <p>都道府県実施例</p> <p>機械加工科、工場管理科 等</p> 	<p>(1) 対象：高等学校卒業者等（有料）</p> <p>(2) 訓練期間：1年又は2年</p> <p>(3) 主な訓練コース例</p> <p>(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例</p> <p>【専門課程】</p> <p>生産技術科、電子情報技術科、電気エネルギー制御科 等</p> <p>【応用課程】</p> <p>生産機械システム技術科、建築施工システム技術科 等</p> <p>都道府県実施例</p> <p>【普通課程】</p> <p>木造建築科、自動車整備科 等</p> 
<p>2017年度受講者数 約11.2万人 (国：約2.8万人、都道府県：約8.4万人)</p>	<p>2017年度受講者数 約11.7万人 (国：約6.5万人、都道府県：約5.2万人)</p>	<p>2017年度受講者数 約1.7万人 (国：約0.6万人、都道府県：約1.2万人)</p>

出所 経済産業省「2019年版ものづくり白書」https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/mono/2019/honbun_pdf/index.html

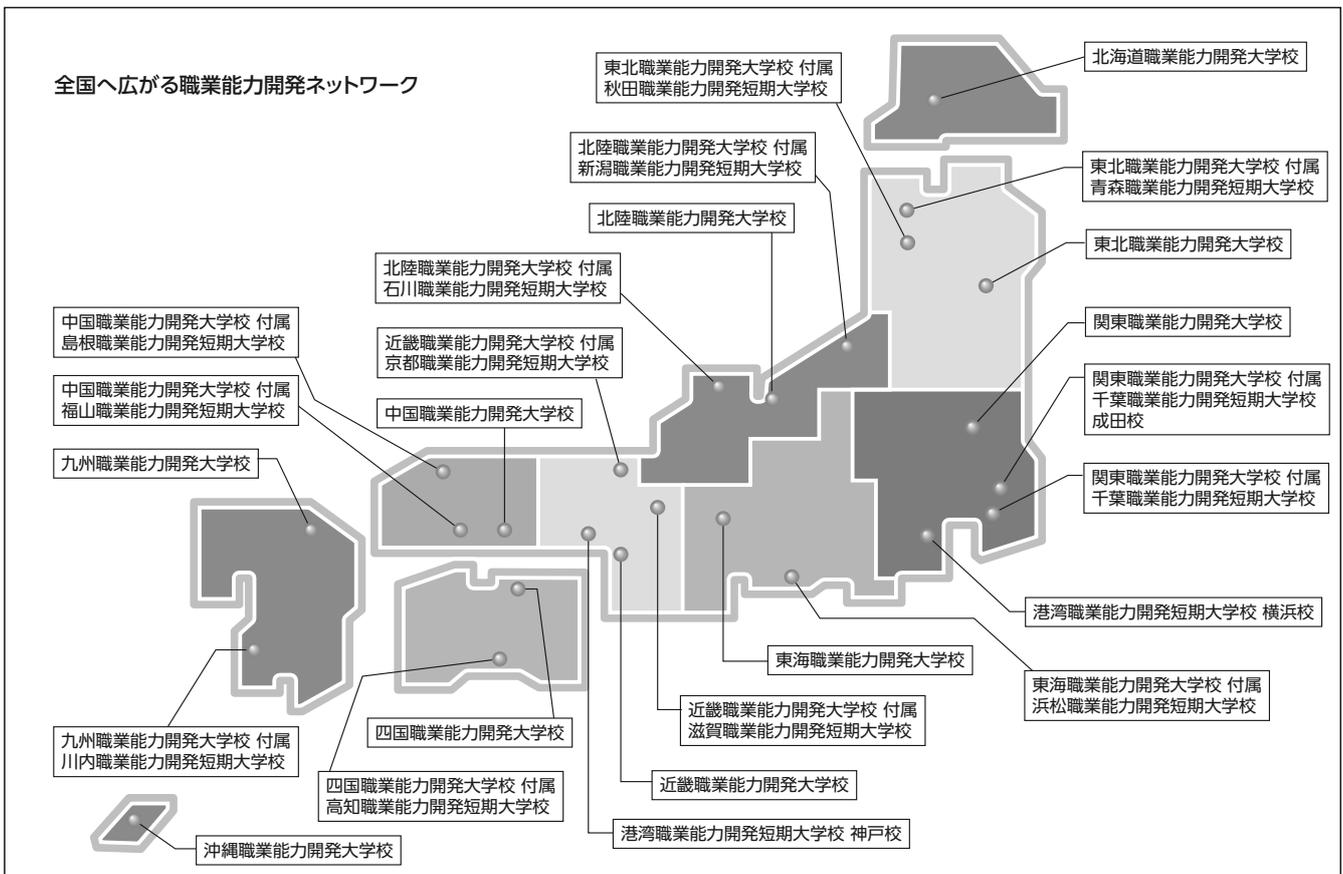
以下、公共職業訓練施設について紹介する。

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）を行う日本で唯一の機関である。また、高齢・障害・求職者雇用支援機構および都道府県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、専門課程およ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、高校卒業者等また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、高校卒業者等また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。

都道府県および市町村が設置・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

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 https://www.jeed.or.jp/js/kousotsusya/polytech_co/

公共職業能力開発施設(240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（応用過程）	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）	高齢・障害・求職者雇用支援機構	1
		都道府県	14
職業能力開発促進センター	離職者および在職者に対する短期間の職業訓練を実施	高齢・障害・求職者雇用支援機構	46
職業能力開発校	中卒・高卒者等、離職者および在職者に対する職業訓練を実施	都道府県	150
		市町村	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）	13
		都道府県	5

出所 厚生労働省「平成30年版厚生労働白書」<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/18-2/dl/06.pdf>

（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

課程を持ち、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、失業給付の支給残日数のある人は、訓練受講中は「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（大部分は民間教育訓練機関に委託）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ついて、認定職業訓練の振興、各種助成金（キャリアアップ助成金、キャリア形成促進助成金¹（現人材開発支援助成金、人材開発支援助成金、企業内人材育成推進助成金等）による援助を行っている。

1 キャリア形成促進助成金（現人材開発支援助成金）は、労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、雇用する労働者に対して職業訓練などを計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度として、2001年度から開始したが、2015年度からはものづくり人材育成訓練においても受給できるようになった。

(3)ものづくりマイスター制度

政府は、2013年度から、若者のものづくり、技能離れ等の実態を踏まえ、産業活動の基礎となる技能者の育成等を図ることを目的とし、「ものづくりマイスター」の開拓・認定、活用（技能検定・競技大会の課題を用いた実技指導等）による技能継承等の取組みを推進するため、「若年技能者人材育成支援等事業」を実施している。また、2014年度からは、学生・生徒・児童を含む若者にもものづくりの魅力を発信し、人材確保・育成に資する観点から、マイスターによる技能検定受検を目指す若者への実技指導等の総合的取組みを『「目指せマイスター」プロジェクト』と題して推進している。

ものづくりマイスターの対象分野は、技能検定の職種および技能五輪全国大会の競技職種のうち、建設業および製造業に該当する職種で、現在111職種ある（2019年11月現在）。

ものづくりマイスターの認定要件は、①技能検定の特級・1級・単一等級の技能士またはこれと同等の技能を有している、技能五輪全国大会の成績優秀者（第3位まで）、のいずれかに該当する、②実務経験が15年以上ある、③技能の継承や後進者の育成に関して意欲を持って活動する意思および能力がある、の3つすべてに該当する優れた技能、経験を有する人である（以上、厚生労働省「若年技能者人材育成支援等事業」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/monozukuri_master/index.html）。

2019年10月現在、ものづくりマイスターの認定を受けた人は1万1,235人に上る（厚生労働省「ものづくりマイスター／ITマスター データベース」<https://www.monozukuri-meister.javada.or.jp/mm/mm/contents/home/>）。

ものづくりマイスターは、中小企業や学校等にて、若年技能者への実践的な実技指導やものづくり技能の魅力発信を行っている。

(4)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年度に5職種から始まり、現在は機械加工、建築大工等130職種について行われている（2018年7月23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って、技能検定試験の実施等の業務を行い（調理は調理技術技能センター、ビルクリーニングは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ある。

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、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持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、技能振興上奨励すべきであると認められたものとなっている。2018年8月9日現在、食品の販売加

工、自動車部品管理等 131 職種（49 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 級と BASIC 級の 4 等級にランク付けして実施している。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上で、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た。

なお、厚生労働省は、若年者（15～24 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。

(5) 日本版デュアルシステムの導入

2004 年度から日本版デュアルシステムがスタートした。これは、企業実習又は OJT とこれに密接に関連した教育訓練機関における OFF-JT を組み合わせて実施し、訓練修了時に能力評価を行う訓練制度で、高齢・障害・求職者雇用支援機構および都道府県において行われている。

2019 年時点では、①専門課程・普通課程活用型、②短期課程活用型、③委託訓練活用型、の 3 形態がある。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導入当初から多くの問題点が挙げられていたが、総務省が行った実施状況の報告からもいくつかの課題が浮かび上がってくる（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見ると、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、就職率を見ると派遣やパート・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。

日本版デュアルシステム

1. 専門課程・普通課程活用型

訓練期間：9 カ月以上 3 年以下
 対象者：高校卒業者等
 受講料：原則有料
 就職率：95.3%
 実施主体：ポリテクカレッジ、都道府県
 主な訓練コース例：メカトロニクス技術科、港湾・物流科、電気技術科

2. 短期課程活用型

訓練期間：6 カ月以上 1 年以下
 対象者：フリーター等
 受講料：無料
 就職率：91.7%
 実施主体：ポリテクセンター、都道府県
 主な訓練コース例：機械加工技術科、電気設備科、左官技術科

3. 委託訓練活用型

訓練期間：4 カ月以上 6 カ月以下
 対象者：離職者等
 受講料：無料
 就職率：79.5%
 実施主体：民間教育訓練機関等（都道府県より委託）
 主な訓練コース例：介護サービス科、OA事務科、医療事務科

出所 厚生労働省 2016

(6) キャリア段位制度

2012 年度から、職業能力評価と教育訓練を体系的に結びつけた、「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」や「能力」がより評価される社会の実現を目指している。

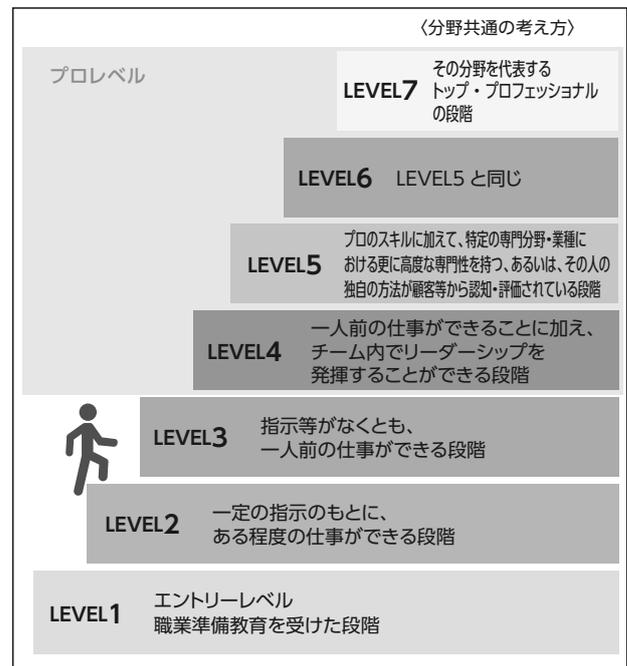
制度の導入にあたっては紆余曲折があった。2012 年に内閣府が行った府省庁版事業仕分けで、この制度の導入は「廃止」と判定された。費用がかかるわりに効果ははっきりしない点が指摘されたが、再検討の結

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（実践的スキル）」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」の履修に基づき評価され、「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。

キャリア段位制度のレベル



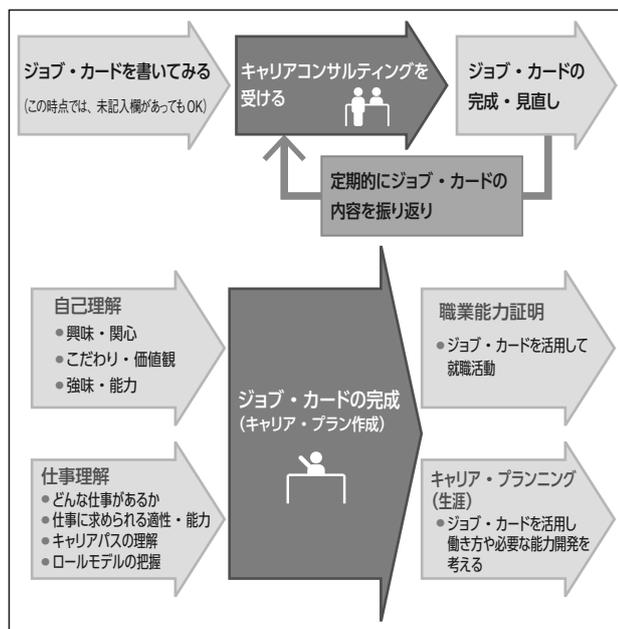
出所 内閣府「平成 24 年度からキャリア段位制度が始まります」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002ae5j-att/2r9852000002aekd.pdf>

キャリア段位制度については、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、といった問題点が指摘されている。

(7) ジョブ・カード

ジョブ・カードは、政府が人材能力戦略の一環として、2008年4月から導入した職業能力形成プログラムで、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的としている。ジョブ・カードを「生涯を通じたキャリア・プランニング」および「職業能力証明」のツールとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用する制度である。

ジョブ・カード活用の流れ



出所 厚生労働省「ジョブ・カード」
<https://jobcard.mhlw.go.jp/advertisement/>

政府は、『日本再興戦略2014』改訂等を踏まえて、個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的として、ジョブ・カードを、生涯を通じたキャリア・プランニングや職業能力証明のツールとして位置付け、2015年度からは「新ジョブ・カード制度」として普及を促進している。また、「未来投資戦略2017」（2017年6月9日閣議決定）において、ジョブ・カードの活用促進等により、職業能力・

職場情報の見える化を促進することを示している。

政府は2020年までにジョブ・カード取得者数300万人を目標とし、厚生労働省にジョブ・カード制度推進会議を設けて推進計画を進めるとともに、同省だけでなく、文部科学省、経済産業省等による普及活動を積極的に行っているが、取得者数は2019年2月時点で約217万人と、目標の達成は厳しい状況にある（内閣府「令和元年版子供・若者白書（全体版）」<https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/r01honpen/index.html>）。

ジョブ・カードについては、様式が複雑で作成に時間がかかる、職業訓練以外でのインセンティブが小さい、実際の応募書類として使える機会が少ない、といった課題が指摘されており、今後も改善が望まれる（厚生労働省2015）。

(8) 求職者支援制度

2011年に成立した求職者支援法（同年5月20日公布）に基づき、同年10月から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。

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、同制度については、多くの課題があることが明らかになっている。

その1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受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（JILPT2014、厚生労働省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（JILPT2014）。

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。

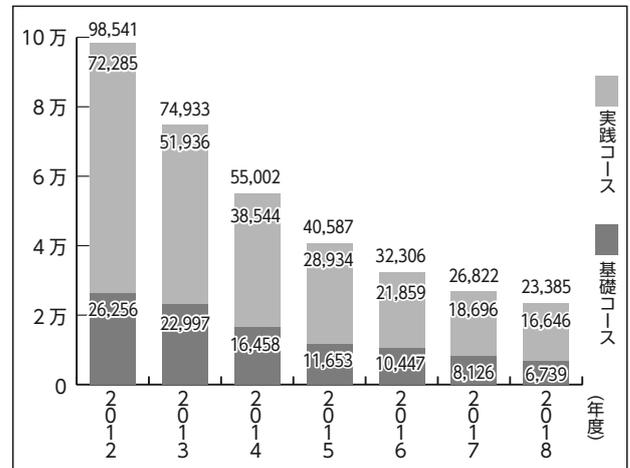
厚生労働省では、求職者支援制度のあり方について何度か議論して改善を試みているが、効果はあまり表れていない。

同制度を開始した翌年度の2012年度は、基礎コースと実践コース併せて9万8,000人を超える受講者数となったが、2018年度は約2万3,000人と、その数は年々減少傾向にある（厚生労働省2019）。

また、2018年修了の求職者支援訓練の修了者等の就職状況を見ると、訓練修了3カ月後の数字で、基礎コースが58.0%、実践コースが65.0%にとどまっている（厚生労働省2019）。

求職者支援訓練受講者数

(単位:人)



出所 厚生労働省 2019 に基づき作成

<参考資料>

総務省 2010 総務省「雇用保険二事業における各事業の実施状況」(2010年)

http://www.soumu.go.jp/main_content/000050589.pdf
(last visited November 21, 2019)

厚生労働省 2016 厚生労働省「職業能力開発関係資料集」(2016年)

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000118214.pdf
(last visited November 22, 2019)

厚生労働省 2015 厚生労働省「新ジョブ・カード制度推進基本計画」(2015年)

https://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/dl/ki-honkeikaku.pdf
(last visited November 24, 2019)

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.html>
(last visited January 5, 2020)

厚生労働省 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>
(last visited November 21, 2019)

厚生労働省 2019 厚生労働省「求職者支援制度の実施状況について(受講状況・就職状況)」(2019年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000498610.pdf>
(last visited November 21, 2019)

2. 欧米諸国における公共職業訓練

(1) 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（Workforce Investment Act of 1998）に基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、文字通り、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」（14～21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」（16～21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、エントリーレベルにある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）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、現在産業別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。

2018年はこのプログラムに対して7億9,000万ドルの連邦予算が割り当てられ、3万4,000人以上の労働者が同プログラムのサービスを受けた (USDOL 2018)。

なお、2014年に1998年労働力投資法等を改正する労働力革新機会法 (Workforce Innovation and Opportunity Act) が成立した (2015年7月1日施行)。同法は年間約100億ドルの財源を受けて、①雇用関係のアカウントビリティ確保、②求職者がよりよい選択ができるよう透明性を向上、③企業の関わりと企業向けサービスを強化、④プログラム間の調整と協力を拡大、といった改革を実施している²。

最後に、2017年1月に就任したトランプ大統領は、同年6月に大統領令「アメリカにおける見習い制度の拡充」を発し、アメリカ版の新しい見習い制度を構築することを明言した (Whitehouse 2017)。また、職業能力開発プログラムの再編と統合やジョブ・コア改革についても言及している³。

(2) ドイツ

ドイツの職業訓練制度は、学校教育制度の中に組み込まれ、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持つ。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応じて、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、各企業の詳細情報もらった後、学生が各企業と直接交渉した上で決定される。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、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かのように、訓練生の資質を見ることができるので、選別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いで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おそれがあることを意味している。また、最近で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)。

2 詳しくは、Employment and Training Administration, U.S. Department of Labor, “Workforce Innovation and Opportunity Act, WIOA Overview”
<https://www.doleta.gov/wioa/about/overview/>
(last visited November 24, 2019)

3 詳しくは、リクルートワークス研究所「米国の労働政策」(2019年)
https://www.works-i.com/research/university/item/190220_wu_us.pdf
(last visited November 24, 2019)

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(BIBB 2005)。

(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は日常的な業務ができる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(イギリス資格試験監査機関ウェブサイト<https://www.gov.uk/government/organisations/ofqual>)。

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(EAL 2015)。

UK 資格比較チャート
(イギリス、ウェールズ、北アイルランドの資格・教育・単位)

レベル	資格・教育・単位
8	Vocational Qualifications レベル 8 Doctoral Degrees
7	Fellowships NVQ レベル 5 Vocational Qualifications レベル 7 Master's Degrees Integrated Master's Degrees Postgraduate Diplomas Postgraduate Certificate in Education (PGCE) Postgraduate Certificates
6	Vocational Qualifications レベル 6 Bachelor's Degrees with Honours Bachelor's Degrees Professional Graduate Certificate in Education (PGCE) Graduate Diplomas Graduate Certificates
5	NVQ レベル 4 Higher National Diplomas (HND) Higher National Certificates (HNC) Vocational Qualifications レベル 5 Foundation Degrees Diplomas of Higher Education (DipHE)
4	Vocational Qualifications レベル 4 Certificates of Higher Education (CertHE)
3	NVQ レベル 3 Vocational Qualifications レベル 3 GCSE レベル AS、A Advanced Diplomas
2	NVQ レベル 2 Vocational Qualifications レベル 2 GCSE レベル A-C ESOL skills for life Higher Diplomas Functional Skills レベル 2 (英語、数学、情報通信)
1	NVQ レベル 1 Vocational Qualifications レベル 1 GCSE レベル D-G ESOL skills for life Foundation Diplomas Functional Skills レベル 1 (英語、数学、情報通信)
エントリー レベル	Entry Level Certificates (Sub Levels 1-3) ESOL skills for life Functional Skills エントリーレベル (英語、数学、情報通信)

出所 EAL2015

<参考資料>

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
(last visited November 24, 2019)

USDOL 2018 U.S. Department of Labor, "Trade Adjustment Assistance for Workers Program: FY 2018 Annual Report" (2018)

<https://www.doleta.gov/tradeact/docs/AnnualReport18.pdf>
(last visited November 24, 2019)

Whitehouse 2017 White House, "Executive Order Expanding Apprenticeship in America" (June 15, 2017)

<https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/3245/>
(last visited December 10, 2019)

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)

<http://www.jil.go.jp/institute/siryos/2009/documents/057.pdf>
(last visited December 10, 2019)

BIBB 2005 Bundesinstitut für Berufsbildung, "Reform des Berufsbildungsrechts" (2005)

<https://www.bibb.de>
(last visited December 10, 2019)

EAL 2015 Excellence Achievement & Learning Ltd., "UK Qualification Comparison Chart" (2015)

<https://eal.org.uk/support/document-library/eal-sectors/7-uk-qualifications-comparison-table/file>
(last visited January 5, 2020)

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給付の支給、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基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に設計されている。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、各都道府県および市町村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する必要があるだろう。

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	第 10 次職業能力開発基本計画	厚生労働省「第 10 次職業能力開発基本計画—生産性向上に向けた人材育成戦略—」(2016 年)
		https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11801000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Soumuka/0000122963.pdf
2	公共職業訓練の概要	経済産業省「2019 年版ものづくり白書 (PDF 版)」(2019 年)
		https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/mono/2019/honbun_pdf/index.html
3	全国の職業能力開発大学校および短期大学校一覧	ポリテクカレッジウェブサイト (2019 年)
		https://www.jeed.or.jp/js/kousotsusya/polytech_co/
4	公共職業能力開発施設	厚生労働省「平成 30 年版厚生労働白書」(2019 年)
		https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/18-2/dl/06.pdf
5	日本版デュアルシステム	厚生労働省「職業能力開発関係資料集」(2016 年)
		https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000118214.pdf
6	キャリア段位制度のレベル	内閣府「平成 24 年度からキャリア段位制度が始まります」(2012 年)
		https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002ae5j-att/2r9852000002aekd.pdf
7	ジョブ・カード活用の流れ	厚生労働省「ジョブ・カード」
		https://jobcard.mhlw.go.jp/advertisement/
8	求職者支援訓練受講者数	厚生労働省「求職者支援制度の実施状況について (受講状況・就職状況)」(2019 年)
		https://www.mhlw.go.jp/content/000498610.pdf
9	UK 資格比較チャート (イギリス、ウェールズ、北アイルランドの資格・教育・単位)	Excellence Achievement & Learning Ltd., "UK Qualification Comparison Chart" (2015)
		https://eal.org.uk/support/document-library/eal-sectors/7-uk-qualifications-comparison-table/file

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 544 カ所あるハローワーク（公共職業安定所）は、3つの役割を持っている（2019年1月現在）。職業紹介事業、雇用保険事業・求職者支援事業、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付けている。

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（厚生労働省 2019）。

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。2017年度は約 45 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 28 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 206 カ所のわかもの支援コーナー・窓口でも提供している。2017年度は約 22 万人の求職者が利用し、約 10 万件の就職実績があった。

③ 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 21 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（178 カ所）を設置している。2017年度には、約 22 万人の求職者が利用し、約 7 万 3,000 件の就職が決まった。

④ 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 138 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。2017年度には約 17 万人が相談に訪れ、約 9 万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 mismatch 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。

<参考資料>

厚生労働省 2019 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」（2019年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000339962.pdf>
(last visited December 12, 2019)

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）

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/53785.html#kekka-hokokusyo
(last visited December 12, 2019)

ハローワークにおける職業紹介等

		2014年度	2015年度	2016年度	2017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）	583.8	550.6	518.9	495.2	
	新規求人数（常用〈パートタイム含む〉） （万人）	886.6	923.3	973.4	1,024.4	
	就職件数（常用〈パートタイム含む〉） （万人）	180.5	171.2	162.7	155.7	
	就職件数（雇用期間の定めがない〈パートタイム含む〉） （万人）	－	－	115.1	109.6	
	早期離職率（※） （％）	－	－	－	22.5	
雇用保険	受給資格決定件数 （万件）	156.5	149.1	140.8	134.5	
若年者	フリーター等の正社員就職 （万人）	31.1	32.6	30.8	28.9	
女性	母子家庭の母の就職件数	9.4	9.0	8.3	7.7	
	マザーズハローワーク事業（子育て女性等を支援）の就職件数 （万人）	7.6	7.5	7.4	7.3	
高齢者	60歳以上の就職件数 （万件）	21.1	21.4	21.8	22.7	
障害者	就職件数 （万件）	8.5	9.0	9.3	9.8	
	実雇用率（民間企業50人以上規模）（各年とも6月1日現在） （％）	1.82	1.88	1.92	1.97	
生活保護受給者等	生活保護受給者等就労自立促進事業	支援対象者数 （万人）	10.9	12.1	12.3	11.6
		就職件数 （万人）	7.0	8.0	8.2	7.8
雇用調整助成金等	休業等実施計画受理状況	計画届受理事業所数 （万件）	2.4	2.3	2.0	1.2
		対象者数 （万人）	36.4	41.3	37.3	16.9

出所 厚生労働省 2019

※早期離職率は、ハローワーク経由で、雇用期間の定めがない形で新規に雇用されたことにより雇用保険被保険者資格を取得した者のうち、6カ月以内に離職（事業主都合を除く）した者の割合（パートタイムを含み、学卒を除く）。

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る。

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付けた。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からの要請に基づき、「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)に基づき、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」を政府に義務付け、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、失業保険業務も任されることとなった。

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、1971年中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法および1976年改正身体障害者雇用促進法に基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上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上で、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1万人の職員が配置されている（2018年現在、1万367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決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2019年度予算案では、マザーズハローワークの充実などに323億円、若者・就職氷河期世代に対する就労支援に124億円、高齢者の就労促進のために289億円、障害者の就労促進のために155億円、といった予算が充てられている（厚生労働省2019（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通りである。

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

- 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（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）
- 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）

(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事業所を大きく引き離している。

雇用動向調査によると、入職者全体（約789万人）のうち、民間職業紹介事業所を通して就職した人は約40万人（5.0%）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140万人（17.7%）である（厚生労働省2019（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。厚生労働省によると、民間の有料職業紹介事業所は全国に1万9,000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。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、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（厚生労働省2019（3））。

民間事業所による有料職業紹介事業の状況

	公共職業安定所（ハローワーク）	民間有料職業紹介事業所
設置数	出張所等含め 544 カ所	19,355 カ所 都市部に多く立地（東京都・大阪府・愛知県に約5割が集中）
新規求職者数	約 519 万人 うちホワイトカラー約 263 万人	約 993 万人 うちホワイトカラー約 392 万人
新規求人数	約 973 万人 うちホワイトカラー約 415 万人	約 551 万人 うちホワイトカラー約 370 万人
利用者の特性	離職者が中心（在職者は約3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） 専門的・技術的職業を中心とした、ホワイトカラーの職業紹介が多い
就職経路の割合	ハローワーク経由 17.7%	民間職業紹介所経由 5.0%

出所 厚生労働省 2019（2）、（3）に基づき作成

(5) 厚生労働省の方針と最近の取組み

厚生労働省では、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（厚生労働省2019(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。

2019年12月1日現在、46都道府県にジョブカフェが設置されている。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、厚生労働省の2019年度予算は12億5,000万円であった（経済産業省の予算は不明）。また、2017年度の利用者数は約151万人、就職実績者は約11万5,000人である（以上、厚生労働省平成31年度行政事業レビューシートによる）。

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用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を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人当たり月額最大4万円）を受けることができる。

2019年4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。

- ① 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人
- ② 紹介日の前日時点で、離職している期間が1年を超えている人
- ③ 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年を超えている人
- ④ 紹介日時点で、ニートやフリーター等で45歳未満の人
- ⑤ 紹介日時点で、就職の援助を行うにあたって、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、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、生活困窮者）

なお、2017年度のトライアル雇用開始者は2万3,609人で、常用雇用移行率は74.4%だった。近年、トライアル雇用開始者数は減少傾向にあり、支給実績

も低調となっているだけでなく、執行額と予算額の乖離が大きく、執行率が低調であることなどから、現下の雇用失業情勢や支給実績を踏まえた予算規模の適正化が求められている（厚生労働省 2019（4））。

<参考資料>

厚生労働省 2019（1）厚生労働省「平成 31 年度予算案の主要事項」（2019 年）

<https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/19syokanyosan/dl/01-02.pdf>

(last visited December 12, 2019)

厚生労働省 2019（2）厚生労働省「2017 年雇用動向調査（入職経路別入職者数）」（2019 年）（e-Statよりデータ抽出）

厚生労働省 2019（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」（2019 年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000466373.pdf>

(last visited December 13, 2019)

厚生労働省 2019（4）厚生労働省「トライアル雇用助成金事業」（2019 年）

https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/dl/h30_jigyoyou03a_day1.pdf

(last visited December 13, 2019)

トライアル雇用助成金の支給実績

	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度
開始者数 (人)	74,675	85,915	44,303	43,433	41,730	35,392	29,524	23,609
終了者数 (人)	55,915	67,632	44,425	32,190	34,115	30,064	25,093	21,092
常用雇用移行者数 (人)	44,228	54,467	35,529	25,417	25,902	22,460	18,749	15,696
常用雇用移行率 (%)	79.1	80.5	80.0	79.0	75.9	74.7	74.7	74.4
予算額 (百万円)	4,068	5,175	5,105	7,069	11,892	8,964	4,066	3,784
執行額 (百万円)	5,623	7,307	5,297	3,376	3,666	3,235	2,832	2,245
支給人数 (人)	50,821	64,816	48,549	30,783	33,272	29,327	25,757	20,349
執行率 (%)	138.2	141.2	103.8	47.8	30.8	36.1	69.7	59.3

出所 厚生労働省 2019（4）

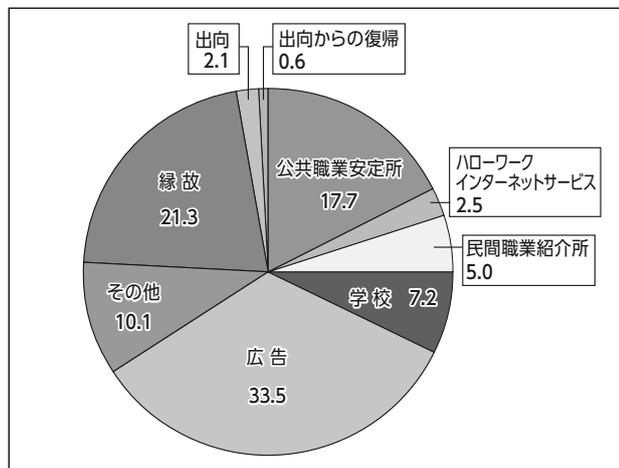
※1 2013 年度から「若年者、中高年齢等」といった対象者ごとの制度であったものを一本化した。障害者は別の制度として独立している。

※2 常用雇用移行率は常用雇用移行者数を終了者数で割ったもの。

※3 執行率は執行額を予算額で割ったもの。

入職者の入職経路の割合

(単位：%)



出所 厚生労働省 2019 (2) に基づき作成

主要先進国の職業紹介機関の体制

	職業紹介機関名称	職業紹介機関数 (カ所)	職員数 (非常勤職員等 も含めた人数)	労働力人口 (千人)	職員 1 人当たり 労働力人口 (人)	失業者数 (千人)	職員 1 人当たり 失業者数 (人)
イギリス	ジョブセンター・プラス	713 (2016 年)	24,859 (約 31,000) (2018 年)	33,810	1,360 (1,091)	1,416 (2018 年)	57 (46)
ドイツ	公共職業安定所 (連邦雇用エージェンシー)	766 (2016 年)	82,800 (95,000) (2016 年)	43,127	521 (454)	1,771 (2016 年)	21 (19)
フランス	公共職業安定所 (雇用局)	1,040 (2016 年)	51,033 (55,910) (2016 年)	28,812	565 (515)	2,810 (2016 年)	55 (50)
アメリカ	ワンストップ・キャリア・ センター (各州職業安定機関)	2,441 (2016 年)	—	159,191	—	7,753 (2016 年)	—
スウェーデン	職業安定所 (雇用仲介庁)	約 250 (2016 年)	(14,316) (2016 年)	5,277	(369)	366 (2016 年)	(26)
日本	公共職業安定所	544 (2016 年)	10,666 (26,363) (2016 年)	66,730	6,256 (2,531)	2,080 (2016 年)	195 (79)

出所 厚生労働省 2019 (3) に基づき作成

※アメリカは各州単位で公共職業紹介機関の設置を行っているため、全体の職員数については不明。

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（求人情報を含む）、職業紹介といった職業紹介業務を中心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つ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ンローに依拠する国は、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、成果を上げている。アメリカのCareerOneStop（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。

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、イギリスのワーク&ヘルスプログラム、そしてオーストラリアのジョブアクティブ・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）および2014年労働力革新機会法（Workforce Innovation and Opportunity Act of 2014）に基づき、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基づき、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付けられている。

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上で、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&ヘルス・プログラム

イギリスでは、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大規模な雇用支援策「ワークプログラム」を導入していたが（グレートブリテンのみ）、2017年3月末で同プログラムを終了し、同年11月から規模を大幅に縮小したワーク&ヘルス・プログラムを開始した。

ワーク&ヘルス・プログラムは、「福祉から労働へ」プログラムの一環として、健康上の問題や障害のある者などが安定した職に就くことを支援するプログラムで、対象となるのは、以下の者である。

- 障害者
- 24カ月以上仕事に就かず失業給付を受給している人
- 介護をしている人または介護をしていた人
- ホームレス
- 元国防軍人または国防軍予備兵
- 国防軍人のパートナーまたは元国防軍人のパートナー
- 児童養護施設等出身者
- ギャングに属する若者
- 難民
- 家庭内暴力の被害者
- 薬物・アルコール依存症で、就労困難な人

- 元犯罪者で保護管理や社会奉仕活動を終了した人
- 社会奉仕活動中の元犯罪者

(GOV.UK, “Work and Health Programme”
<https://www.gov.uk/work-health-programme>)

対象者は、雇用に就くために必要な個別サポートを受け、長期の仕事に就けるよう訓練を受けるとともに、健康管理面の援助を受ける。

ジョブセンター・プラスが対象者の就職および就職後の定着支援を民間業者に委託しており、具体的な支援内容は委託業者による。原則として15カ月経過後仕事が得られない場合には、再びジョブセンター・プラスにて求職支援活動が行われる（厚生労働省2019）。

(4) オーストラリアのジョブアクティブ・プログラム

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成るジョブ・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。

2007年に新政権が誕生した後、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2009年7月から求職者支援サービスと事業主支援サービスを提供していた。求職者支援に対してはセンターリンク（Centrelink）が窓口となり、各求職者の状況に応じた個別サービスと職業訓練等を提供し、就職困難者には、より手厚い財政支援を行っていた。

しかし、長期失業者の就職支援で効果があまり見られないといった批判が出ていたこともあり（Austra-

lian Government 2019)、ジョブ・サービシーズ・オーストラリアは契約が終了する2015年7月1日をもって、ジョブアクティブ・プログラム (Jobactive Program) に取って代わられた。

ジョブ・サービシーズ・オーストラリアから運営を引き継いだジョブアクティブ・プログラムは、2019年12月現在、オーストラリア全土1,700カ所以上でネットワークを展開し、求職者にサービスを提供している。オーストラリア政府はデジタル化を進めて、求職者と事業主によりよいサービスを提供するために、雇用サービス改革を行うことを発表しており、2022年7月に実行する予定である (Australian Government, “New Employment Services Model” <https://www.employment.gov.au/new-employment-services-model>)。

<参考資料>

厚生労働省 2019 厚生労働省「2018年海外情勢報告」(2019年)
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/>
(last visited December 15, 2019)

Australian Government 2019 Australian Government, Department of Employment, Skills, Small and Family Business, “The Evaluation of Job Services Australia 2012-2015”
<https://docs.employment.gov.au/documents/evaluation-job-services-australia-2012-2015>
(last visited December 18, 2019)

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きわ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%弱にとどまっている（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ともに、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、新たな官民共生の形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3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、制度上の問題点が長きにわたって取りざたされている。2007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2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年度実施の雇用保険2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基づき、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受ける。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見ても、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を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見ると、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的・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。2019年10月の数字では、東京都（2.08）、広島県（1.99）、岡山県（1.99）などは全国平均の有効求人倍率1.57（受理地別・季節調整値）を上回る一方、神奈川県（1.16）、青森県（1.19）、北海道（1.24）は大きく下回っている（厚生労働省一般職業紹介状況2019年10月分）。

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
(last visited December 18, 2019)

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「労働市場サービス産業の活性化のための提言」（2002年）

<http://www.j-hr.or.jp/wp-content/uploads/teigen200203-1.pdf>
(last visited December 18, 2019)

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）

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/53785.html#kekka-hokokusyo
(last visited December 18, 2019)

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	ハローワークにおける職業紹介等	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」（2019年） https://www.mhlw.go.jp/content/000339962.pdf
2	民間職業紹介事業所による 有料職業紹介事業の状況	厚生労働省「2017年雇用動向調査（入職経路別入職者数）および「公共職業安定所（ハローワーク）の 主な取組と実績」（2019年） https://www.mhlw.go.jp/content/000339962.pdf e-Statよりデータ抽出 https://www.e-stat.go.jp/
3	トライアル雇用助成金の支給実績	厚生労働省「トライアル雇用助成金事業」（2019年） https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/dl/h30_jigyuu03a_day1.pdf
4	入職者の入職経路の割合（%）	厚生労働省「2017年雇用動向調査（入職経路別入職者数）」（2019年） e-Statよりデータ抽出 https://www.e-stat.go.jp/
5	主要先進国の職業紹介機関の体制	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」（2019年） https://www.mhlw.go.jp/content/000339962.pdf

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。

ここ数年の主な改正を紹介すると、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、また、中長期的なキャリア形成支援措置（同年10月1日施行）が創設された。2016年の改正では、育児休業・介護休業等に係る制度の見直し（2017年1月1日施行、一部は2016年8月1日施行）に加えて、65歳以上への雇用保険の適用拡大（2017年1月1日施行）、雇用保険の就職促進給付の拡充（2017年1月1日施行）等が行われた。そして、2017年の改正では、育児休業給付の支給期間の延長（同年10月1日施行）、雇用保険二事業に係る生産性向上についての対応（同年3月31日施行）等が行われている。

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、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たこともある（総務省2010）。

また、2011年10月から求職者支援制度が施行されているが、この財源の一部は雇用保険料で賄われている。しかし、この制度は雇用保険のサポートを受けることができない人を対象としており、制度の本旨と整合しないため、雇用保険から切り離すべきだという意

見が少なくない（野川2014）。

さらに、教育訓練給付制度や育児休業給付制度のさらなる拡充を求める声もある。

現在の雇用保険制度は、1974年の失業保険法から雇用保険法への転換時に、労働者の離職を食い止めることを念頭に置いて作られたのであり、労働力の流動化が大きな課題となっている現代的労働市場に必ずしもマッチしたものになっているわけではない。多様な働き方の推進や円滑な労働移動の支援を進めるためには、雇用保険制度の抜本的な改革が求められているといえよう。

<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
(last visited December 27, 2019)

野川 2014 野川忍「労働法制から見た雇用保障政策」『日本労働研究雑誌』No.647（2014年）

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2014/06/pdf/066-076.pdf>
(last visited December 27, 2019)

1. 日本における雇用保険制度の内容と特徴

(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。

被保険者の種類には、①一般被保険者、②高年齢被保険者、③短期雇用特例被保険者、④日雇労働被保険者、がある。

ただし、①1週間の所定労働時間が20時間未満である者、②同一の事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない者、③季節的に雇用される者（短期雇用特例被保険者に該当する者を除く。）であって、4カ月以内の期間を定めて雇用される者または1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者、④日雇労働者であって、適用区域に居住し適用事業に雇用される等の要件に該当しない者、⑤国、都道府県、市町村等に雇用される者、⑥昼間学生、は適用除外となる。

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。

一般被保険者の求職者給付については、失業した際に支払われる基本手当のほか、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。基本手当は、被保険者期間が12カ月以上あったときに支給されるが、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」に該当する場合は被保険者期間が6カ月以上で支給される。また、特定理由離職者¹も離職日が2022年3月31日までの場合、特定受給資格者と同様の取扱いとなる。

就職促進給付には再就職手当、就業促進定着手当、就業手当、常用就職支度手当、移転費、求職活動支援費、短期訓練受講費、求職活動関係役務利用費がある（2019年12月1日現在）。

教育訓練給付には、雇用保険の被保険者である者又は被保険者でなくなってから1年以内である者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を給付するもので、一般教育訓練、特定一般教育訓練、専門実践教育訓練がある。

雇用継続給付には、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つの事業の中には、雇用安定事業の一環として、中小企業主が事業の縮小に伴って雇用調整を行う場合の雇用調整助成金などがある。

1 ①期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る）
②体力の不足や心身の障害など正当な理由のある自己都合により離職した者

雇用保険料率(2019年度)

事業の種類	①労働者負担 (失業等給付のみの 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	3/1000	6/1000	3/1000	3/1000	9/1000
農林水産・清酒製造の事業	4/1000	7/1000	4/1000	3/1000	11/1000
建設の事業	4/1000	8/1000	4/1000	4/1000	12/1000

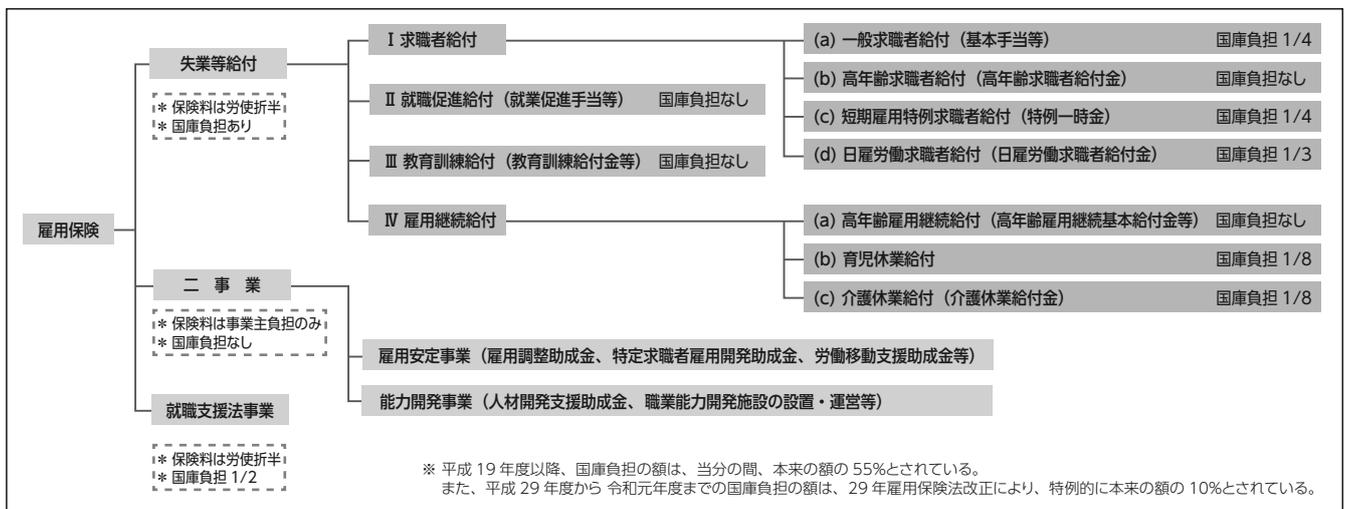
出所 厚生労働省「平成31年度の雇用保険料率について」 <https://www.mhlw.go.jp/content/000484772.pdf>

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条等に基づき作成

雇用保険制度の概要(体系)



出所 厚生労働省「雇用保険制度の概要」 <https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000544016.pdf>

(2) 雇用保険制度の課題

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

政府は、70歳までの就業機会確保のための仕組みを整える方向性を打ち出しており、その実現のために雇用保険法等の改正も行っている。2016年3月に成立した改正雇用保険法では、65歳以降新たに雇用される人も雇用保険の適用対象とするよう改正された(2017年1月1日施行)。しかし、現状のままでは70歳までの就業を支援するには十分ではないという意見が多い。たとえば、日本経済団体連合会(以下、経団連)は、高齢者の就業拡大を政策的に支援するために雇用保険二事業を効果的に活用することを提案している(経団連2019)。

60歳以降の継続雇用を促進するために導入された制度に、高年齢雇用継続給付があるが、この制度については古くから問題点が指摘されている。それは、同給付を最大限受給するために、高年齢者の賃金を削減しているという面であり、実際、継続雇用者の定年後の賃金額の減少率は「41～50%」が最も多いという(田原2017)。高年齢者雇用継続給付が雇用や賃金に与える影響を検討する必要があるだろう(田原2017)。

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(2019年12月1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」に基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得る。

③ 雇用保険三事業の問題点

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」という指摘も古くからなされている(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カ月以上の雇用見込みがあり、②1週間当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週間当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みえるが、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カ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カ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カ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、再構築する必要性があるように思われる。

<参考資料>

経団連 2019 日本経済団体連合会「雇用保険制度見直しに関する提言」(2019年)

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2019/073.html>
(last visited December 22, 2019)

田原 2017 田原孝明「日本の高齢者雇用の現状と課題～各種調査結果から～」労働政策研究・研修機構『海外労働情報 17-02』(2017年)

https://www.jil.go.jp/foreign/report/2017/pdf/17-02_06.pdf
(last visited December 22, 2019)

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」と呼ばれることもある）は、欧米の中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、JILPT2018、厚生労働省 2019 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基づくが、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基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。フランスの場合、雇用復帰支援手当（allocation d'aide au retour à l'emploi）と、雇用復帰支援手当の保護が受けられない者に支給される特別連帯手当（allocation de solidarité spécifique）で構成される。

一方、イギリスでは、原則として18歳以上の年金支給開始年齢未満の失業者で、国内に居住している人だが、16歳および17歳の人については例外的に受給できる場合がある。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。アメリカでは州によって異なるが、多くの州で州失業保険税の課税対象となった週当たり賃金の平均の5割程度の額とされている。全米の平均給付額は週351.25ドル（2017年）。イギリスは、年齢に応じて金額が異なり、18～24歳週57.90ポンド、25歳以上73.10ポンドとなっている（2018年度）。ドイツの場合、離職前に社会保険加入義務のある総労働報酬から算定される純報酬額（Nettoentgelt）に応じ、子がいる場合は純報酬額の67%、それ以外の場合は60%である。フランスの雇用復帰支援手当の給付額は、離職前賃金に基づいて算定された日額手当×実労働日となる。

(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ごとに異なるが、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。フランスの場合、給付期間は加入期間と同期間であるが、年齢に応じて上限が定められている（53歳未満は24カ月以下など）。雇用復帰支援手当の支給期間内に1つまたは複数の職で合計150時間以上就労した場合は、失業手当の支給期間が終了した際、失業中の就労していた期間が、新たな失業手当支給期間となる。

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 2018 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」（2018年）

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/documents/Databook2018.pdf>
(last visited December 22, 2019)

厚生労働省 2019 厚生労働省「2018年海外情勢報告」（2019年）

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/>
(last visited December 22, 2019)

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）

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。どのような事実があれば「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3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、あらかじ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・管理下にあるが、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。

㊦ 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、ほか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）

㊧ 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

出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支配・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。

㊨ 事業主の支配・管理下にあるが、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²。疾病は、負傷や事故的な死亡と異なり、一般に業務起因性の把握やほかの業務以外の原因によって生ずるものとの鑑別が困難なものも多いことから、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、その危険が実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、発症の経過およ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ないが、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³。

(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(岩出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どうかを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た。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⁴を受けて、厚生労働省は「脳・心臓疾患の認定基準

2 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(2013年10月1日施行)。

3 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』(2014年、有斐閣)を参照のこと。

4 横浜南労基署長(東京海上横浜支店)事件・最一小判平成12.7.17 労判785号6頁。水町勇一郎『労働法【第7版】』(2018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カ月当たり概ね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。

脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準(基発1063号 平13.12.12)

- 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、業務による明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明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 厚生労働省「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準について」

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-11a.pdf>

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545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捉えている。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発症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段階で評価し、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基づき、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)。

精神障害の労災認定要件(基発1226第1号 平23.12.26)

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発症前概ね6カ月の間に、業務による強い心理負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

出所 厚生労働省「心理的負荷による精神障害の認定基準について」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/dl/120118a.pdf>

さらに、厚生労働省は、2017年度から「メンタルヘルス・パワーハラ防止対策のための取組の強化」を図ることとしていたが、同年3月31日『『過労死等ゼロ』緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策の推進について』という通達を公表した(平 29.3.31 基発 0331 第 78 号)。

同通達は、「精神障害に関する労災請求・支給決定件数は増加傾向にあり、また、大企業においても過労による自殺事案が繰り返し発生するなど、過労死等の防止に対する社会的要請はかつてなく高まっている。このような問題意識のもと、今般とりまとめられた緊急対策を踏まえ、メンタルヘルス対策については、以下の取組を実施する」としている。以下の取組とは、①精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場および企業の本社事業場に対するメンタルヘルス対策の特別指導の実施、②違法な長時間労働が認められる等の事業場に対するメンタルヘルス対策の指導の充実、③パワーハラスメントの予防・解決に向けた周知啓発の徹底、④長時間労働等によりハイリスクな状況にある労働者を見逃さない取組の徹底、の4点である(厚生労働省『『過労死等ゼロ』緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策の推進について』 https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyo-ku-Soumuka/8_sankou6.pdf)。

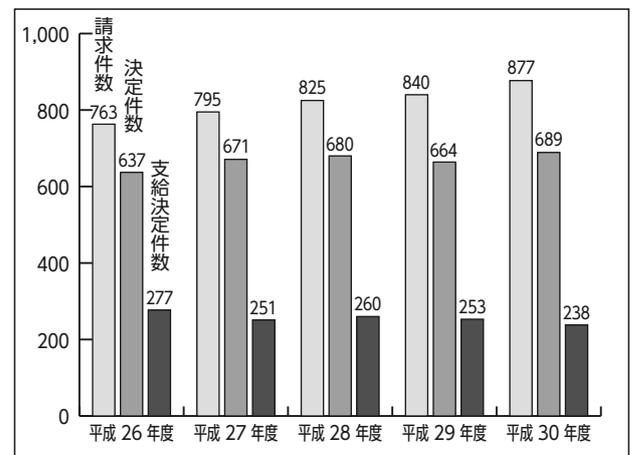
なお、ここ数年の労災補償状況を見てみると、脳・心臓疾患の請求件数、精神障害の請求件数ともに増加傾向にある。

厚生労働省は、2014年成立の「過労死等防止対策推進法」に基づき、翌年7月に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を策定したが、約3年を目途に、大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえて見直すこととしていた。これを受けて、同省では、「過労死等防止対策推進協議会」において、同大綱の見直し案をまとめ、2018年7月24日に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更が、閣議決定された。厚

生労働省は、勤務間インターバル制度の周知や導入に関する数値目標を設置して、過労死ゼロを目指し、国民が健康に働き続けることのできる充実した社会の実現に向けて、さまざまな対策に引き続き取り組むとしている。

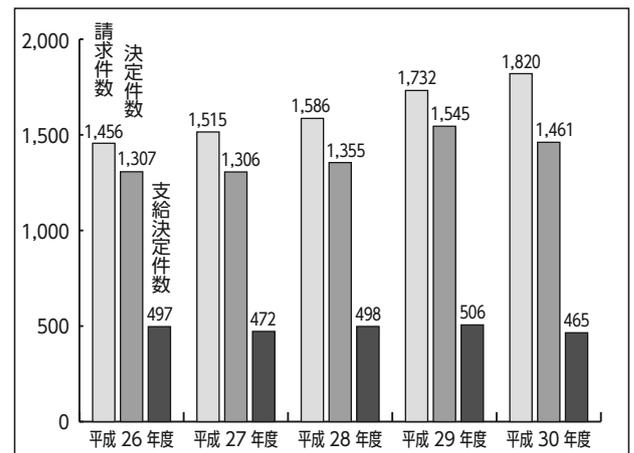
脳・心臓疾患の請求、決定および支給決定件数の推移

(単位:件)



出所 厚生労働省「脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況(平成30年度)」 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05400.html

精神障害の請求、決定、および支給決定件数の推移 (単位:件)



出所 厚生労働省「精神障害に関する事案の労災補償状況(平成30年度)」 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05400.html

<参考資料>

岩出 1995 岩出 誠「脳・心臓疾患等の労災認定基準改正の与える影響」『ジュリスト』1069号（1995年）

<その他の参考資料>

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）

葛西嘉隆「労災認定基準の緩和と人事管理上の留意点」労政時報 3252号（1996年）

水島郁子「過労死」『労働法の争点』（2014年、有斐閣）

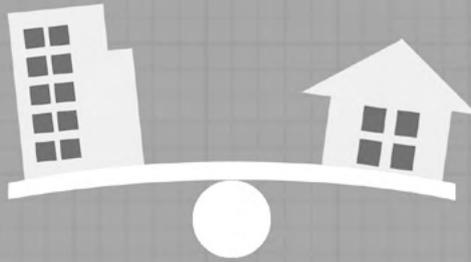
上田達子「過労自殺」『労働法の争点』（2014年、有斐閣）

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	雇用保険料率（2019 年度）	厚生労働省「平成 31 年度の雇用保険料率について」（2019 年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/000484772.pdf
2	雇用保険制度の概要（体系）	厚生労働省「雇用保険制度の概要」（2019 年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000544016.pdf
3	脳・心臓疾患の請求、決定および支給決定件数の推移	厚生労働省「脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況（平成 30 年度）」（2019 年）
		https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05400.html
4	精神障害の請求、決定および支給決定件数の推移	厚生労働省「精神障害に関する事案の労災補償状況（平成 30 年度）」（2019 年）
		https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05400.html

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

日本において「ワークライフ・バランス」を促進する政策が導入されてから十余年。社会に「ワークライフ・バランス」という言葉が徐々に浸透してきたように思われる。しかし、その達成度は、依然として低いレベルにある。

厚生労働省の「雇用均等調査」によると、男性労働者が育児休業を取得するケースは徐々に増えつつあるものの、依然として非常にまれである（厚生労働省2019）。女性の育児休業取得率¹が82.2%であるのに対して、男性の取得率²はわずか6.16%である。また、育児休業の取得期間も、男性と女性で大きく異なる。2017年4月1日から2018年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した女性の育児休業期間は、「10カ月～12カ月未満」が31.3%と最も高く、次いで「12カ月～18カ月未満」29.8%、「8カ月～10カ月未満」10.9%と、そのほとんどが8カ月以上であるのに対して、男性は「5日未満」が36.3%と最も高く、次いで「5日～2週間未満」35.1%となっており、2週間未満が7割を超えている（厚生労働省2019）。

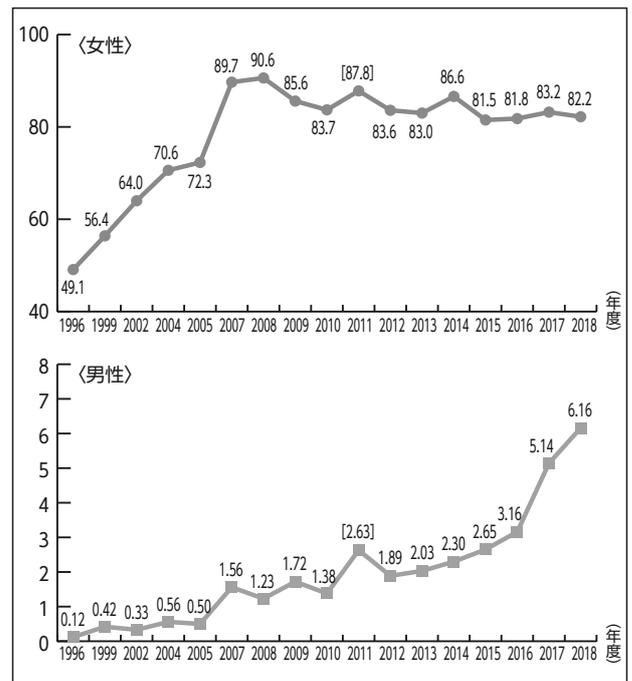
別の調査では、多くの男性社員が育児休業の利用を希望しているにもかかわらず、利用しにくい状況にあることがわかっている（三菱UFJ2018）。同調査によると、3歳未満の子どもを持つ20～40代の男性正社員のうち、育児休業を利用したかったが利用できなかった人の割合は3割にも上っている。育児休業を利用しない理由は「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が27.8%と最も高く、次いで「会社で育児休業

制度が整備されていなかった」が27.5%、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」が25.4%となっている。

厚生労働省は、育児を積極的に行う男性「イクメン」を応援し、男性の育児と仕事の両立を推進する「イクメンプロジェクト」を2010年度から実施している。また、働く男性が育児休業を取りやすい法律の整備を目指して、早ければ2021年の通常国会に育児・介護休業法改正案を提出する予定である（毎日新聞2020年1月5日付）。

育児休業取得率の割合

(単位：%)



出所 厚生労働省 2019

(注) 2011年度の【】内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

男性が育児休業を取得しやすいようにするにはどうすべきか。男性の取得を法令で義務付ける、事業主への支援制度を充実させる、育児休業給付制度の支給額を引き上げる、行政機関から事業主への指導を強化するなど、さまざまな意見が出ており、政府も対策を講じていないわけではない。しかし、男性が育児休業

1 2016年10月1日から2017年9月30日までの1年間に、在職中に出産した女性のうち、2018年10月1日までに育児休業を開始した人（育児休業の申出をしている人を含む）の割合。

2 2016年10月1日から2017年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、2018年10月1日までに育児休業を開始した人（育児休業の申出をしている人を含む）の割合。

を取得しやすい環境をつくるには、環境を形成している「人」の意識や考え方を変える必要があり、法制度を変えるだけでは十分ではないように思われる。最近、複数の国会議員が育児休業の取得を表明し、話題になっているが、これにより男性の育児休業の取得に対する議論が活発化すれば、そこからワークライフ・バランスへの理解と促進につながっていくのではないかと期待できる。

<参考資料>

厚生労働省 2019 厚生労働省「平成 30 年度雇用均等基本調査（確報）事業所調査結果概要」（2019 年）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/03.pdf>
(last visited January 25, 2020)

三菱UFJ2018 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成 29 年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果」（2018 年）

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyouk-intoujidoukateikyoku/0000174277_3.pdf
(last visited January 23, 2020)

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』に描かれたような繊維工場に雇われた無数の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、それに基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、未婚でも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、専業主婦として家事・育児に専念したあと、子育てが一段落する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「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下、女子差別撤廃条約）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、ほか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「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」（以下、均等法）を制定した（同年6月1日公布、1986年4月1日施行）。

(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、「つくられた性別」を意味することが多い。ジェンダー論者は、「ジェンダー」は、社会につく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の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をもとに形成されており、賃金体系も「男性が家族を食べさ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、均等法の制定が実現した。

当初の均等法は、法的拘束力を持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「ごり法」と酷評を受けた。たとえば、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つくることは、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6月18日、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) 1997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の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」（第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」（第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、女性のみ募集・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変更するよう指導している。

1997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	双方の同意が条件	
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・ハラスメント対策	事業主の配慮義務	規定なし	

筆者作成

1997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、均等法および労働基準法の一部を改正する法律案が可決し、成立した（同年6月21日公布）。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—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日から施行された（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。

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、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更にあたって、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。

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・啓発にあたっては、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あたっては、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) 2016年均等法改正

2016年3月31日、均等法の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が公布された(2017年1月1日施行)。

均等法第9条第3項は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならないと定めるが、本改正では、新たに防止措置義務が追加

された(同法第11条の2)。

(7) 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、最も早くにつくられた規定で、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見てもあきらかである。

これまでの代表的な裁判例をいくつか紹介すると、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927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もの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は「公の秩序」(民法第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限り、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20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情がない限り、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2019）。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、それぞれの区分に基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2018）。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1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挙げている。

- 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步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得ない。

<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 2019 菅野和夫『労働法（第12版）』（2019年、弘文堂）

水町 2018 水町勇一郎『労働法（第7版）』（2018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、有斐閣）

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 (Equal Pay Act of 1963) である。この法律は、性別に基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もとで行われる職務」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 (第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基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 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964) 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、個人を雇用しない、もしくは解雇すること、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ている。

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 (第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」で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) を義務付ける大統領令第

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、きわめて広範囲で、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。

イギリスは、1970年に同一賃金法 (Equal Pay Act 1970) を制定していたが、1973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 (Treaty of Rome) 第119条 (男女同一労働・同一賃金原則)、1975年同一賃金指令³、1976年均等待遇指令⁴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。その一環で、政府は、1975年に性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1975) を制定した。

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。

イギリスは、2000年代以降、性差別禁止・平等確保措置に関する法律等の統合の作業を進め、2010年に平等法 (Equality Act 2010) が成立した。同一賃金法は同法に置き換えられる形で廃止された。

3 正式名称は、Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women.

4 正式名称は、Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions.

平等法は、同一賃金法の規定に加えて、従業員間の賃金に関する情報交換の禁止条項を雇用契約に設けることの違法化や、企業等への男女間賃金格差等に関する情報公開の義務化に関する規定などを盛り込んでいる。

(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セクシュアル・ハラスメントに関するガイドラインを出すとともに、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捉えている。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つくり出すことがセクシュアル・ハラスメントとなり得る。

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編に基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人当たり最高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" (1998)
<http://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/milestones/1998.html>
 (last visited January 20, 2020)

Atlanta Business Chronicle 2007 Atlanta Business Chronicle, "Drawing the line" (2007)
<https://www.bizjournals.com/atlanta/stories/2007/06/25/smallb1.html>
 (last visited January 20, 2020)

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。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挙げられる。

かつてこのような施策は「ファミリー・フレンドリー」として位置付けられていたが、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基づいている。したがって、「ライフ（生活）」の中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。

(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、ほかのEU諸国からの反発が大きかった。他方、

旧貿易産業省 (Department of Trade and Industry) (後のビジネス・イノベーション・技能省 (Department of Business, Innovation & Skills)、以下BIS⁵) の調査から7割の労働者が柔軟性の高い仕事を求めていること、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。

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
- 圧縮労働時間制度（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、事業の繁忙に合わせて各社員の労働時間を決める）
- シフト制

5 BISは現在、Department for Business, Energy and Industrial Strategyに改組されている（2020年2月1日現在）

- 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上で、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証されている）

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) ワークライフ・バランスを支える法制度

① 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。同案は2006年1月に議会で提出され、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目指すもので、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 and Statutory Adoption Pay (General) and the Statutory Paternity Pay 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。

② 2014年フレキシブル・ワーキング規則

イギリスは、2014年6月、2002年フレキシブル・ワーキング規則を修正する2014年フレキシブル・ワーキング規則を定めた。

主要な変更は、26週以上勤務しているすべての労働者は、フレキシブル・ワーキングを求めることができるようになったという点である（ただし、過去12カ月間にすでに同様の請求をしている場合は除く）。もともと、同規則は、労働者にフレキシブル・ワーキングの請求をする権利を与えるもので、フレキシブル・ワーキングの権利を与えるものではない。

フレキシブル・ワーキングには以下の類型が含まれる。

- ジョブシェアリング
- 在宅勤務
- パートタイム
- 圧縮労働時間制度⁶
- フレックスタイム
- 年換算労働時間制度⁷
- 時差勤務
- 段階的引退

6 通常より少ない日数でフルタイムの所定労働時間の勤務を行う。

7 所定労働時間を年換算し、コアタイムを除く勤務日数・時間を、労働者が自由に決定する。

③ 2014年子どもおよび家族法

2014年子どもおよび家族法（The Children and Families Act 2014）は、育児および養子縁組に関するサービスの向上や子どもの福祉の保証等について定めた法律だが、労働者が出産や育児のために休暇を取得する権利や法定の育児手当についても規定する。また、同法は、これまで育児や介護をする労働者のみに認められていた柔軟な働き方を請求する権利をすべての労働者に認めるよう拡大した。

(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基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。

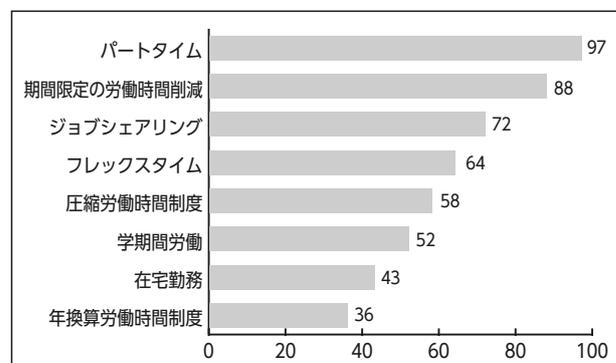
「第4回ワークライフ・バランス企業調査」(The Fourth Work-Life Balance Employer Survey 2013) は2013年5月から9月の間にさまざまな業種、規模の8,500社に対して行われたもので、企業が柔軟な働き方や、出産休暇、父親休暇、労働時間などで、どのような規定を定めているかについて調査している (BIS2014)。

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見られる。

企業が導入している柔軟な働き方

(単位：%)

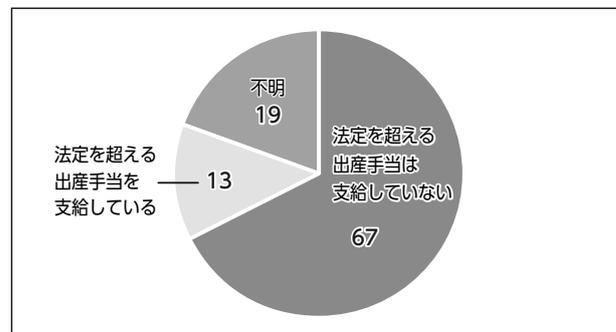


出所 BIS 2014

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 BIS 2014

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パートナーの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もと、最高6カ月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) イギリスのワークライフ・バランスの現状

ワークライフ・バランス政策が始まってから約20年が経過した。出生率が上昇した⁸、女性の労働市場参加率が上昇した、という肯定的な見解がある一方で、国際的に見るとイギリスの労働者のワークライフ・バランスの状況は不十分だという見方もある。

英国人材開発協会(Chartered Institute of Personnel and Development、以下CIPD)が2018年に行った「イギリスの職業生活に関する調査(UK Working Lives)」では、イギリスのワークライフ・バランスの達成度が、25カ国中24位であるとしている(CIPD 2019)。

同調査によると、5分の3の労働者は、自分が希望する以上に長時間働いており、管理職や専門職に就く人のほとんどは働きすぎであるという。また、在宅勤務の人に共通して見えるのは、柔軟な働き方では仕事と私生活の間のメリハリを保てず、両者の境界が曖昧になるということである。

フレックスタイムや在宅勤務といった公的なフレキシブル・ワーキングの類型は一般的になりつつある。また、私的な用事で勤務時間中に1～2時間外出することが非公式に認められていると回答する労働者も3分の2を占めている。このような柔軟な対応は、労働者の生活の質(QOL)を高めることに寄与すると考えら

れる。

一方で、5分の1の労働者は、現在の職場においてフレキシブル・ワーキングの類型が一切認められていないと回答している。

フレキシブル・ワーキングは、仕事の質にプラスの影響を与えると考えられるため、企業はより積極的に導入していくことを検討するべきであり、それと同時にフレキシブル・ワーキングが利用しやすい職場環境を構築することが重要である。また、女性だけでなく、男性もフレキシブル・ワーキングを利用し、労働時間を削減できるようにしていくべきであり、それが雇用の場の平等につながると、同調査は強調している(CIPD 2019)。

<参考資料>

BIS 2014 Department for Business, Innovation and Skills, "Fourth work-life balance employer survey (2013)", BIS Research Paper No. 184 (2014)

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/398557/bis-14-1027-fourth-work-life-balance-employer-survey-2013.pdf
(last visited January 22, 2020)

CIPD 2019 Chartered Institute of Personnel and Development, "UK Working Lives: The CIPD Job Quality Index" (2019)

https://www.cipd.co.uk/Images/uk-working-lives-summary-2019-v1_tcm18-58584.pdf
(last visited January 23, 2020)

8 実際のところ、2000年代前半に1.7を切っていたイギリスの合計特殊出生率は、2000年代後半から2010年代前半にかけて1.8を上回るまでに改善し、2012年には1.94にまで上昇した。この頃、政府のワークライフ・バランス政策が功を奏したという評価が見られた。しかし、2013年以降、合計特殊出生率は再び下降傾向になり、2018年には1.70にまで下がっている(Office of National Statistics, "Births in England and Wales: 2018")。

4. ワークライフ・バランス —日本の取り組み

(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社会基本法は、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（第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。これは、「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また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ること（2009年改正）で、仕事と育児の両立を促進している。

(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づく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捉えられがちである（武石2006）。名前を変えただけで中身は変わっていないという批判もある。しかも、たとえ男女労働者を対象としていても、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ろう。

(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、本憲章およ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。

これを受けて多くの地方公共団体において、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、複数の都道府県では、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、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都道府県もある（内閣府 2008）。

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挙げられる。また、労働時間の適正化や働き方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挙げられる（経団連 2014）。

2018年6月29日、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）が制定された（同年7月6日公布）。日本が直面している、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く人のニーズの多様化」といった課題を解決するための第一歩として制定されたこの法律は、働く人が個々の事情に応じて、多様な働き方を選択できることを目指している。同法の施行によって、少しずつでも、性別にかかわらずすべての労働者が、いきいきと仕事をしつつ、生活との調和が図れるような労働環境が構築されていくことを期待したい。

<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）
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h14/zentai/2002-index.html
 (last visited February 10, 2020)

武石 2006 武石恵美子「ワーク・ライフ・バランス再考」ビジネス・レーパー・トレンド 2006年1月号
<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2006-01/index.html>
 (last visited January 23, 2020)

内閣府 2008 内閣府「地方公共団体における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）取組事例」（2008年）
<http://www.cao.go.jp/wlb/local/pdf/wlb-category.pdf>
 (last visited January 24, 2020)

経団連 2014 日本経済団体連合会「企業のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況—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
 (last visited January 24, 2020)

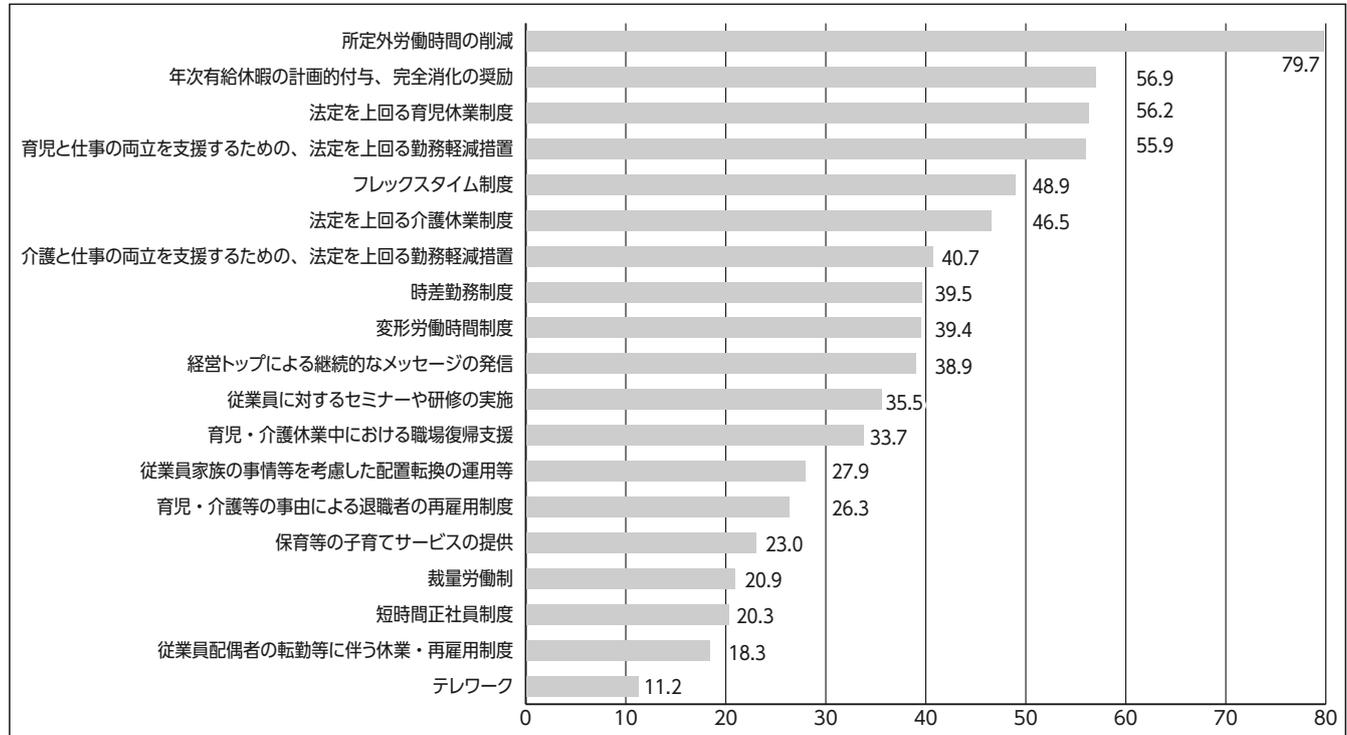
地方公共団体におけるワークライフ・バランスの取組み事例(一部抜粋)

地方公共団体	名称	内容
理解の浸透・推進力強化のための枠組みづくり	秋田県 ワークライフ・バランス推進事業	男女イキイキ職場宣言をした企業等からなるワークライフ・バランス推進研究会を開催し、従業員がイキイキと働くことができる環境づくりやワークライフ・バランスを推進していく上での課題や問題点等についての検討を行う。
	横浜市 ワークライフ・バランス推進実行委員会	市内企業の仕事と子育ての両立支援、および地域子育ての貢献活動を推進するため、支援環境の整備・拡充や、新たな仕組みづくりについて協議する。また、協議会のネットワークにより、企業、NPO・市民活動団体、行政等が連携を図ることを目的として設置する。
表彰	北海道 北海道両立支援推進企業表彰	労働者の仕事と家庭の両立を促進するため、常時雇用する労働者が300人以下の企業のうち、育児休業制度等の取組みを積極的に推進している企業を表彰し、広く道民に周知することにより、安心して働くことのできる雇用環境の整備を図る。
	千葉県 千葉県男女共同参画事業所表彰	女性の採用・登用、職域拡大のための積極的な取組みや、職業生活と家庭生活等の両立支援のための積極的な取組みを行っている事業所等、男女共同参画に向けた環境づくりに積極的に取り組む事業所を表彰、その取組みを広く紹介し、労働の場における男女平等を促進する。
	横浜市 「よこはまグッドバランス賞」～働きやすく子育てしやすい企業～	「働きやすく、子育てしやすい企業」を認定し、表彰を行う。認定・表彰された企業は、「横浜市中心小企業融資制度」（地域貢献企業支援資金）の低利による融資の対象となる。
融資・貸付	青森県 育児・介護休業者生活安定資金融資制度	育児または介護休業取得中の勤労者に対して、必要な資金を低利で融資することにより生活の安定を図り、育児・介護休業制度の活用促進および仕事と家庭の両立を支援する。
	広島県 次世代育成支援資金[県費預託融資制度(労働支援融資)]	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、計画を実施するために必要な設備資金および運転資金を中小企業等に対して低利で融資する。
登録・認定・認証	東京都 次世代育成企業支援事業	次世代育成に積極的に取り組む企業等を「とうきょう次世代育成サポート企業」として登録して、その取組みを広くPRすることにより、仕事と家庭生活の両立が可能な雇用環境の整備の推進を図る。また、両立支援アドバイザーによる相談・助言等を実施する。
	大阪府 「男女いきいき・元気宣言」事業者制度	「女性の能力活用」や「仕事と家庭の両立支援」など、男性も女性もいきいきと働くことのできる職場環境づくりに向けた取組みに意欲のある事業者を、「男女いきいき・元気宣言」事業者として登録し、大阪府がその取組みを応援する。
奨励金・助成金・補助金	福島県 パパも育児等奨励金	男性の育児参加を促進するため、育児休業の取得や育児のための短時間勤務制度を利用する男性労働者が出た県内中小企業に対し、奨励金を支給する。
	兵庫県 事業所内小規模保育施設設置助成金	労働者の子育てと仕事の両立を図るため、県内に事業所を有する企業等が事業所内等に保育施設を新たに設置する場合、その経費の一部を補助する。

出所 内閣府 2008

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

No.	資料名	出所
1	育児休業取得率の割合 (女性) (男性)	厚生労働省 「平成 30 年度雇用均等基本調査 (確報) 事業所調査結果概要」 (2019 年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/03.pdf
2	イギリス 企業が導入している柔軟な働き方	BIS 2014 Department for Business, Innovation and Skills, "Fourth work-life balance employer survey (2013)", BIS Research Paper No. 184 (2014) https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/398557/bis-14-1027-fourth-work-life-balance-employer-survey-2013.pdf
3	イギリス 法定を超える出産手当を支給する企業の割合	BIS 2014 Department for Business, Innovation and Skills, "Fourth work-life balance employer survey (2013)", BIS Research Paper No. 184 (2014) https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/398557/bis-14-1027-fourth-work-life-balance-employer-survey-2013.pdf
4	地方公共団体におけるワークライフ・バランスの取組み事例	内閣府 2008 内閣府 「地方公共団体における仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 取組事例」 (2008 年) http://www.cao.go.jp/wlb/local/pdf/wlb-category.pdf
5	企業のワークライフ・バランス施策に関する取組み状況	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) https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/022_gaiyo.pdf

14

賃金



イントロダクション—同一労働同一賃金

2018年6月29日、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下、働き方改革関連法）が成立した。8本の主要な法律の改正を含む本法は、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、そして、同一労働同一賃金の実現に向けた重要な法改正を含んでいる。

同一労働同一賃金については、正規労働者と非正規労働者間にある労働条件格差の是正を拡充する法改正が行われた（2020年4月1日施行、中小企業については2021年4月1日施行）。

法改正により、これまでのパートタイム労働法¹は、パートタイム・有期雇用労働法²に変更され、パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者もその適用対象となった。また、同時に労働者派遣法³も改正され、これまでの「均衡を考慮した待遇の確保」から「不合理な待遇の禁止」という内容に強化された。

具体的な内容は、正規労働者と非正規労働者との間で、基本給や賞与等のあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止するもので、事業主は、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情に応じた範囲内で、待遇を決定する必要がある（均衡待遇規定、パートタイム・有期雇用労働法第8条、労働者派遣法第30条の3第1項）。また、事業主は、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合、待遇について同じ取扱いをする必要がある（均等待遇規定、パートタイム・有期雇用労働法第9条、労働者派遣法第30条の3第2項）。

厚生労働省は今回の改革を受けて、2018年12月28日にパートタイム・有期雇用労働者および派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針を発している（厚生労働省告示第430号）。

今回の改正では、不合理な待遇の禁止に関する問題について、新たに行政ADR（裁判外紛争解決手続）が利用できることになった。

一連の法改正により、正規労働者と非正規労働者間の賃金等労働条件の格差が是正されていくのではないかと期待される一方で、新たな懸念も示されている。たとえば、非正規労働者の労働条件を正規労働者に合わせて引き上げるのではなく、正規労働者の労働条件を引き下げるのではないかと懸念である。過去の裁判例においては、各種手当についての不合理性が厳格に判断されているため、これまで正社員に支給してきた手当を廃止し、その分を基本給に組み込んで支給して、総額ベースで正規と非正規の間に格差を設けるという対応をとる企業が出てくるのではないかと想定できる⁴。また、不合理な待遇が禁止されることになった派遣労働者については、その利用を避け、規制のレベルが相対的に弱い業務処理請負や自営業などの就業形態に移行する企業が出てくると予想される⁵。

2018年時点の非正規労働者の数は2,120万人で、雇用者に占める割合は約37.9%（労働力調査2018年平均）。その数は今後も増加する可能性がある。企業は、同一労働同一賃金を導入すれば、人件費が高騰すると懸念するかもしれないが、非正規労働者の賃金等労働条件を引き上げることで、幅広い採用チャネルから優秀な人材を受け入れることができる、あるいは、非正規労働者の士気と生産性の向上につながるというメリットに目を向け、積極的に同一労働同一賃金に取り組んでいくべきだろう。

1 正式名称は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律。

2 正式名称は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律。

3 正式名称は、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。

4 島田裕子「パートタイム・有期労働法の制定・改正の内容と課題」『日本労働研究雑誌 No.701』（2018年）

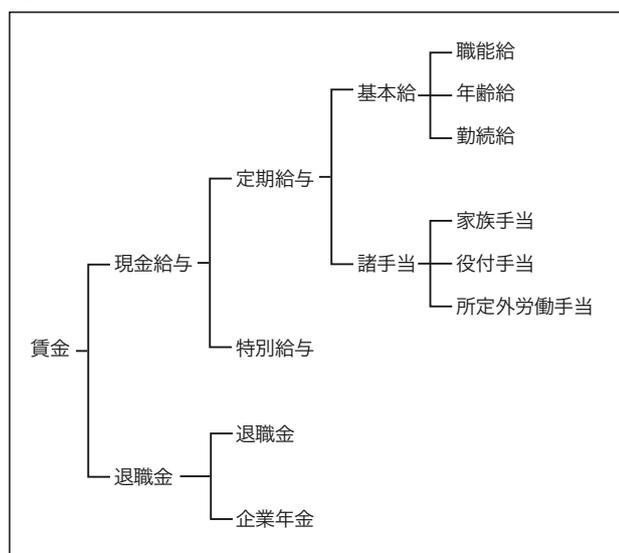
5 小西康之「派遣先均等・均衡待遇原則と労働者派遣」『日本労働研究雑誌 No.701』（2018年）

1.日本の賃金体系

(1)賃金とは

賃金は、労働者にとって最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⁶。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、役員員の交際費、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、賃金の支払い方法に関して、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。また同法第4条では男女同一賃金の原則を定めている。

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、よこれ、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

6 田中清定『概説労働基準法』（2004年、労働法令協会）

(2) 最低賃金

最低賃金制度とは、最低賃金法に基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、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る(最低賃金法第4条第1項、第2項)。

最低賃金には、以下の通り地域別最低賃金と産業別最低賃金の2種類がある⁷。

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。都道府県に1つ、全部で47の最低賃金が定められる。

地域別最低賃金(令和元年度)

都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日
北海道	861	(835)	令和元年10月3日
青森	790	(762)	令和元年10月4日
岩手	790	(762)	令和元年10月4日
宮城	824	(798)	令和元年10月1日
秋田	790	(762)	令和元年10月3日
山形	790	(763)	令和元年10月1日
福島	798	(772)	令和元年10月1日
茨城	849	(822)	令和元年10月1日
栃木	853	(826)	令和元年10月1日
群馬	835	(809)	令和元年10月6日
埼玉	926	(898)	令和元年10月1日
千葉	923	(895)	令和元年10月1日
東京	1,013	(985)	令和元年10月1日
神奈川	1,011	(983)	令和元年10月1日
新潟	830	(803)	令和元年10月6日
富山	848	(821)	令和元年10月1日
石川	832	(806)	令和元年10月2日
福井	829	(803)	令和元年10月4日
山梨	837	(810)	令和元年10月1日
長野	848	(821)	令和元年10月4日
岐阜	851	(825)	令和元年10月1日
静岡	885	(858)	令和元年10月4日
愛知	926	(898)	令和元年10月1日
三重	873	(846)	令和元年10月1日
滋賀	866	(839)	令和元年10月3日
京都	909	(882)	令和元年10月1日
大阪	964	(936)	令和元年10月1日
兵庫	899	(871)	令和元年10月1日
奈良	837	(811)	令和元年10月5日
和歌山	830	(803)	令和元年10月1日
鳥取	790	(762)	令和元年10月5日
島根	790	(764)	令和元年10月1日
岡山	833	(807)	令和元年10月2日
広島	871	(844)	令和元年10月1日
山口	829	(802)	令和元年10月5日
徳島	793	(766)	令和元年10月1日
香川	818	(792)	令和元年10月1日
愛媛	790	(764)	令和元年10月1日
高知	790	(762)	令和元年10月5日
福岡	841	(814)	令和元年10月1日
佐賀	790	(762)	令和元年10月4日
長崎	790	(762)	令和元年10月3日
熊本	790	(762)	令和元年10月1日
大分	790	(762)	令和元年10月1日
宮崎	790	(762)	令和元年10月4日
鹿児島	790	(761)	令和元年10月3日
沖縄	790	(762)	令和元年10月3日
全国加重平均額	901	(874)	—

出所 厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」より抜粋

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/

※括弧書きは、平成30年度地域別最低賃金

7 かつては、これら2種類に加えて「労働協約に基づく地域的最低賃金」があったが、2007年の最低賃金法改正によって廃止された。

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、都道府県ごとに全部で229件の最低賃金が設定され、約289万人の労働者に適用されている(2019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、基本給と諸手当が対象となる。一方、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

日本の賃金体系の特徴の1つとして年功賃金が挙げられる。年功賃金は、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。若年者を安く雇い、年齢が高くなるに従って賃金額を上げ、定年退職時には退職金を出す。雇われている側からすれば、途中で辞めれば損であるが、長く勤めるほど有利になる賃金体系である。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、年功賃金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基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小さく、最も重視されるのは、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、どの程度の成果を上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、時間（働いた時間、年齢、勤続年数）を物差しとするこれまでの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、企業の中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、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）

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「団塊世代と日本的雇用制度」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）

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「夫が稼働労働を行い、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基づく長期雇用制度が根底にある。しかし、国際的にジェンダーフリーの社会を構築する必要性が高まっている現状や、少子高齢化による労働力不足を考慮すると、女性の労働市場参入あるいは再参入の促進は不可欠であり、そのためには、男女間賃金格差を解消する必要がある。

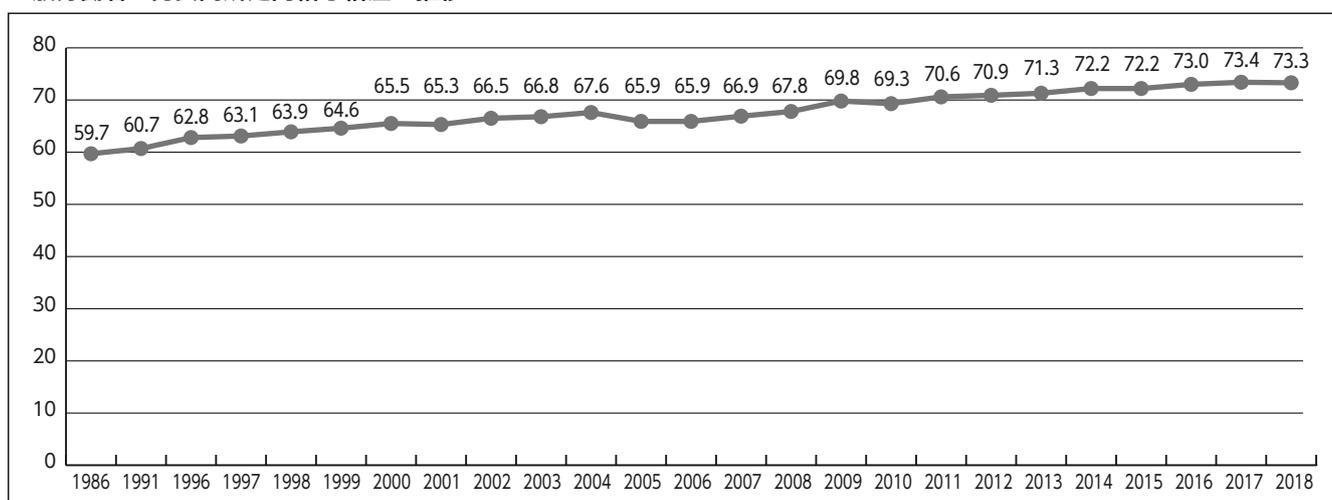
統計を見ると、所定内給与における男女間の賃金格差は、年々縮小傾向にある。男性の所定内給与額 100 に対する女性の割合をみると、1986 年には 59.7 だったが 2018 年には 73.3 にまで伸びている（厚生労働省 2019）。とはいえ、一般労働者の男性の月額賃金は平均 33 万 7,600 円だったのに対して、女性の月額賃金は平均 24 万 7,500 円と約 9 万円の差があった（厚生労働省 2019）。

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基づく勤続年数に従って賃金が上昇する仕組みを採用しており、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見られるが、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。

企業の中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

一般労働者の男女間所定内給与格差の推移

(男性=100)(単位:%)



出所 厚生労働省 2019

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働基準法第4条に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働基準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見てみる。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。

2018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38万7,000円、中企業が32万1,500円、小企業が29万2,000円となっている。女性では大企業が27万700円、中企業が24万4,400円、小企業が22万3,700円となっている

（厚生労働省2019）⁸。

大企業の賃金を100とすると、中企業の賃金は、男性で83.1、女性で90.3、小企業の賃金は、男性で75.5、女性で82.6である（厚生労働省2019）。

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ほかに、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、町田2017）。

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。年功賃金に基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て習得した

⁸ 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。

技能や技術が、別の職場では正当に評価されず、労働条件が悪くなるような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中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ぬというの納得がいかない。

ヨーロッパでは、伝統的な産業別協約に基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・アルバイト（週間就業時間 35 時間未満の者）数は約 1,490 万人で雇用者総数（5,936 万人）の約 25% を占める（平成 30 年労働力調査）。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、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あ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（厚生労働省 2002）。

これらに基づき、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。一部は 2007 年 7 月 1 日施行）。

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点が注目される。

また、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」（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。

さらに、イントロダクションで触れたように、2018 年に成立した働き方改革関連法にはパートタイム労働法の改正が含まれており、これにより、不合理な待遇差を解消するための規定が整備された（2020 年 4 月 1 日施行、中小企業については 2021 年 4 月 1 日施行）。

<参考資料>

厚生労働省 2019 厚生労働省「平成 30 年賃金構造基本統計調査 結果の概況」(2019 年)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2018/index.html>

(last visited January 29, 2020)

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)

町田 2017 町田光弘「規模別賃金格差に関する考察」『産開研論集第 29 号』(2017 年)

<http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/1949/00103312/Ronsyu-29Machida.pdf>

(last visited January 30, 2020)

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—」『Business & Economic Review 2000 年 12 月号』(2000 年)

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)』(2002 年)

厚生労働省 2002 厚生労働省パートタイム労働研究会「パート労働の課題と対応の方向性—パートタイム労働研究会最終報告—」(2002 年)

<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/07/s0719-3.html>

(last visited January 30, 2020)

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、1938年公正労働基準法 (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のほか、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(2020年1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基づき、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。

なお、公正労働基準法は、「ホワイトカラー・エグゼンプション」と呼ばれる除外規定を設けている。これは、専門職、運営職、管理職等に適用される広範な除

外規定で、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。ホワイトカラー・エグゼンプション規定に基づき公正労働基準法の適用が除外される基準は、2019年9月24日に改定され、役員、管理職、専門職については、週給684ドル(かつては455ドル) または年収3万5,568ドル(かつては2万3,666ドル)、高額報酬労働者については、年収10万7,432ドル(かつては10万ドル) となっている(2020年1月1日施行、29 CFR part 541)。

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カ月前後と高くはないケースが多い。業績が良い場合には特別賞与が支給されることがある。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重要となる。

アメリカ各州の最低賃金

連邦最低賃金より高い賃金を 設定している州・特別区・領土（\$）		連邦最低賃金と同額の 州・領土	連邦最低賃金よりも低い賃金を 設定している領土（\$）		州最低賃金を定める法律が ない州
アラスカ	10.19	ジョージア	北マリアナ諸島	7.05	アラバマ
アーカンソー	10.00	アイオワ			ルイジアナ
アリゾナ	12.00	アイダホ			ミシシッピ
カリフォルニア	12.00	インディアナ			サウスカロライナ
コロラド	12.10	カンザス			テネシー
コネチカット	11.00	ケンタッキー			
デラウェア	9.25	ノースカロライナ			
フロリダ	8.56	ノースダコタ			
ハワイ	10.10	ニューハンプシャー			
イリノイ	9.25	オクラホマ			
マサチューセッツ	12.75	ペンシルベニア			
メリーランド	11.00	テキサス			
メイン	12.00	ユタ			
ミシガン	9.65	バージニア			
ミネソタ	10.00	ウィスコンシン			
ミズーリ	9.45	ワイオミング			
モンタナ	8.65	プエルトリコ			
ネブラスカ	9.00				
ニュージャージー	11.00				
ニューメキシコ	9.00				
ネバダ	8.25				
ニューヨーク	11.80				
オハイオ	8.70				
オレゴン	11.25				
ロードアイランド	10.50				
サウスダコタ	9.30				
バーモント	10.96				
ワシントン	13.50				
ウェストバージニア	8.75				
コロンビア特別区	14.00				
バージンアイランド	10.50				
グアム	8.25				

出所 U.S. Department of Labor, "State Minimum Wage Laws" (2020) <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>
(2020年1月1日現在)

(2) アメリカの賃金格差

1963年同一賃金法 (Equal Pay Act of 1963) は、同じ事業所内で、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もとで行われる職務における同一労働に対して、性別に基づき労働者に同一でない賃金を支払うことを違法としている。また、1964年公民権法第7編 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964) は、使用者 (employer) が、人種、皮膚の色、宗教、性別 (妊娠を含む)、出身国に基づく差別を、採用段階、賃金、解雇などあらゆる雇用側面において禁止している。

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上で重要であると考えられており、学歴に基づく区別は認められている。もともと、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。

このようにアメリカでは50年以上前から、差別禁止法が存在しているが、それでも男女間の賃金格差は存在する。

アメリカ労働統計局 (U.S. Bureau of Labor Statistics) のレポートによると、2018年の男性フルタイム労働者の週給中央値を100%とした場合、女性フルタイム労働者の週給中央値は81%であった (BLS 2019)。1979年に男女所得の比較データの収集が始まった当初、この割合は62%であったことを考えると、男女の賃金格差は縮小しつつあるといえる。

女性の賃金が低い理由としては、古くから女性職の存在が挙げられており、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、女性の賃金が低くなるという指摘である。

アメリカの労働統計局の賃金格差の数値は、労働者の産業、職種、年功、経験、職務レベルといった特性

を考慮していない未加工のものであるが、これらがすべて同一の男女労働者を比較すると、この割合は98%になるという分析があり、性別に基づく賃金格差はほとんどないという見解が少なくないようだ (PayScale 2019)。しかし、昇進や昇格という面で、女性は不利な立場にあり、それが男女の賃金格差につながっているという見解もある (SHRM 2019)。

一方、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。同じ職務内容で、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。多くの企業は、健康保険や401kといった付加給付の権利を付与する対象を、フルタイム労働者に限定している。アメリカでは、比較的若い年齢層にパートタイム労働者が多い。女性パートタイム労働者の29%、男性パートタイム労働者の42%が、25歳未満である (BLS 2019)。若くて健康な人の中には、健康保険の必要性をそれほど感じず、自由が利くパートタイムを選ぶ人も多いようである。

<参考資料>

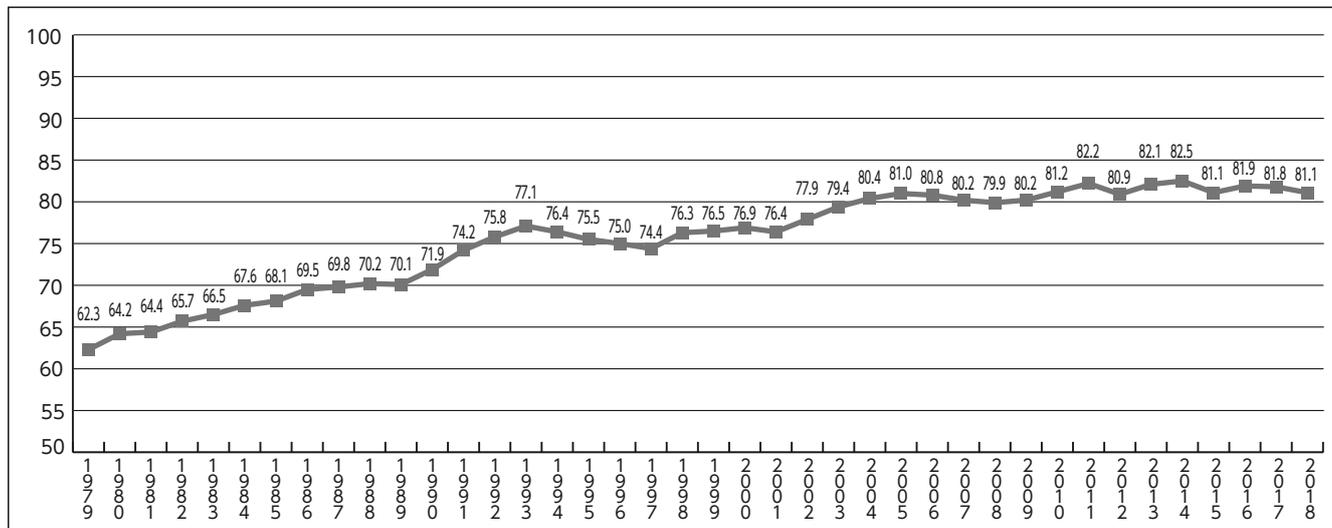
BLS 2019 U.S. Bureau of Labor Statistics, “Highlights of Women’s Earnings in 2018,” BLS REPORTS 1083 (2019)
<https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/2018/home.htm>
 (last visited February 5, 2020)

PayScale 2019 PayScale, “The State of the Gender Pay Gap 2019” (2019)
<https://www.payscale.com/data/gender-pay-gap>
 (last visited February 5, 2020)

SHRM 2019 SHRM, “Unequal Career Advancement Fuels Gender Pay Gap” (2019)
<https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/compensation/pages/unequal-career-advancement-fuels-gender-pay-gap.aspx>
 (last visited February 5, 2020)

男性フルタイム労働者と比較した女性フルタイム労働者の賃金比率

(男性=100)(単位:%)



出所 BLS 2019

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、いくつかの種類がある。

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・業績に基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取管理型年俸制、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得ず、労働基準法の趣旨に反し、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挙げられている（石井 2014）。

2018年に成立した働き方改革関連法によって、徹底した成果型賃金制度ともいえる「高度プロフェッショナル制度」の導入が可能となったが、同制度導入のハードルは高く、現在のところこの制度の適用を受けている労働者はきわめて少ない。高度プロフェッショナル制度がどこまで拡大するかは、現時点ではまったく不透明である。

<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)

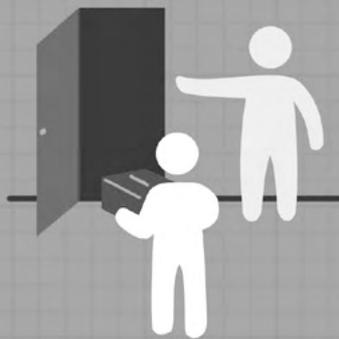
石井 2014 石井保雄「成果主義・年俸制」土田道夫・山川隆一 編『労働法の争点』(2014 年、有斐閣)

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	地域別最低賃金	厚生労働省「平成 14 年度から平成 30 年度までの地域別最低賃金改定状況」
		https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000541154.pdf
2	一般労働者の男女間所定内給与格差の推移	厚生労働省「平成 30 年賃金構造基本統計調査 結果の概況」(2019 年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2018/index.html
3	アメリカ各州の最低賃金	U.S. Department of Labor, "State Minimum Wage Laws" (2020)
		https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state
4	アメリカの男性フルタイム労働者と比較した女性フルタイム労働者の賃金比率	U.S. Bureau of Labor Statistics, "Highlights of Women's Earnings in 2018," BLS REPORTS 1083 (2019)
		https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/2018/home.htm

15

解雇・労働争議



イントロダクション

—解雇無効時の金銭救済制度

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）が成立し（2001年10月施行）、同法に基づく紛争解決制度の利用が増えている。厚生労働省公表の「個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、2018年度の総合労働相談件数は111万件を超えている。個別労使紛争解決システムが整備されつつあるように見える一方で、残された課題も少なくない。その1つは、裁判において解雇が無効とされた場合に客観的な金銭救済の仕組みが存在しないということである。

このいわゆる「解雇無効時の金銭救済制度」に関する問題は、2003年の労働基準法改正時や2007年に成立の労働契約法に議論されたが、労使双方の批判が強かったこともあり、制度化されるには至らなかった¹。

その後、『日本再興戦略』改訂2015（2015年6月30日閣議決定）等に基づき設置された「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」において、この制度を導入する必要性が検討されたのに続いて、2018年には「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」（以下、検討会）が設置され、同制度の導入に向けて議論が進められている（2019年12月現在）。

検討会では、①解雇がなされていること、②その解雇が無効であること、という要件を満たしている場合に、労働者が「労働契約解消金」という金銭を受け取ることにより、労働契約を終了させることができるという制度を導入するにあたっての、法技術的論点について詳しく検討がなされている（厚生労働省2019）。

こうした動きに対して、経済同友会は、「解雇が無効とされる場合において、公正かつ客観的な基準に基づ

き、金銭的な補償を行い得る金銭救済制度を法的に整備すべきである。その際、金銭補償の申し立てについては、解雇が無効と判断されることを考えれば、①働き手の申し立てがなされた場合を原則とし、②労使間の信頼関係が破綻している場合など、極めて限定的な場合に限り、使用者側の申し立てを認めることが望ましい」と述べ、金銭救済制度の導入に賛成の姿勢を示している（経済同友会2017）。

一方、労働側は、「同制度が導入されれば、不当解雇が誘発されたり、使用者のリストラの武器として使われたりする可能性が高い」などと警戒し（日本労働弁護団2019）、このような制度がなくても、解雇予告手当を拡充する、労働審判制度を拡充する²といった方法で、現在の問題を改善できるという考えを示している（嶋崎2017）。

有識者の見解としては、公正な手続きを経ていない解雇については、単純な金銭解決ではなく、解雇が無効として集団的な調整を行わせること自体が重要であるというもの（水町2018）、違法な解雇が低廉な金額でインフォーマルに解決されている事態はすでに存在しており、金銭救済制度をどのように構想すれば望ましくない事態の拡大を避けられるかといった視点での議論が必要であるというもの（神吉2019）などがある。

毎年公表されている「個別労働紛争解決制度の施行状況」を見ると、民事上の個別労働紛争相談のうち解雇に関する相談件数は3万件を超えている（2018年度）。これらすべてが不当解雇であるかどうかはわからないが、解雇という重い処遇に納得できずに相談する

2 労働審判制度は、個々の労働者と使用者との間に生じた労働関係に関する紛争を、裁判所において、迅速、適正かつ実効的に解決することを目的として設けられた制度で、2006年4月に始まった。労働審判手続では、裁判官である労働審判官1名と、労働関係に関する専門的な知識や経験を有する労働審判員2名とで組織する労働審判委員会が審理し、適宜調停を試み、調停がまとまらなければ、事案の実情に応じた解決をするための判断（労働審判）をする。労働審判に対する異議申立てがあれば、訴訟に移行する。

1 この点については神吉2019を参照。

労働者が多いというのは事実である。なかには不当解雇されながらも泣き寝入りするケースも少なくないと考えられる。そうだとすれば、労働側の懸念を十分考慮した上で、違法な解雇がなされたときの金銭救済を制度化する意義はあるのではないだろうか。

<参考資料>

神吉 2019 神吉知郁子「解雇無効時の金銭救済制度設計における法的論点」『日本労働研究雑誌』No.711 (2019年)

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2019/10/pdf/058-069.pdf>

(last visited February 16, 2020)

厚生労働省 2019 厚生労働省「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」(2019年)

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_558547.html

(last visited February 14, 2020)

経済同友会 2017 経済同友会「『透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方』に対する意見」(2017年)

<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2017/pdf/170428a.pdf>

(last visited February 14, 2020)

日本労働弁護団 2019 日本労働弁護団「『解雇の金銭救済制度』導入ありきの議論に反対する緊急声明」(2019年)

<http://roudou-bengodan.org/topics/8143/>

(last visited February 14, 2020)

嶋崎 2017 嶋崎量「解雇の金銭解決制度は『労働者に新たな武器を与える』のか?~『働き方改革』が見せる裏の顔~」YAHOO!JAPAN ニュース (2017年)

<https://news.yahoo.co.jp/byline/shimasakichikara/20170531-00071560/>

(last visited February 14, 2020)

水町 2018 水町勇一郎『労働法第7版』(2018年、有斐閣)

1. 労働関係の終了と労働条件の変更

(1) 労働関係の終了

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）。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）。

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、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（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。

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日以上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基づいて解雇する場合においては、この限りでない。

実務においては、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すというケースが頻発しており、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」に基づき、その解雇の正当性を判断した。

この「独自のルール」の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」にあたるのは、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。

「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2019）。

- 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経営上の必要性に基づく場合。
- ④ユニオン・ショップ協定に基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に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2019）。

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、判例上、以下の「4要件」が確立している。

① 人員整理の必要性

人員削減措置の実施は、不況や経営不振などによる企業経営上の必要性に基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、ほか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付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。

「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³、このような要件が作られたとい

3 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。

える。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）。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ぬケース。

当該労働者を解雇するには、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 of 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）。

(2) 退職勧奨

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よるものであれば、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あたるか否かを判断した判例はいくつかあるが、強迫にあたらなかったものが多い。一方で、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あたりとされたケース⁴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⁵。

- 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。

(3)労働契約法

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。同法は、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⁶の考え方を踏襲したものである。

また、同法は、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、以下の通りである。

①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。

4 ニシムラ事件（大阪地判昭和61・10・17 労判486号83頁）

5 下関商業高校事件（最一小判昭和55・7・10 労判345号20頁）

6 最二小判昭和50・4・25 民集29巻4号456頁

②「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。

③ 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。

(4) 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な変更は無効となる。実際のところ、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ずに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、効力の強い方から労働協約、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)⁷)。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上、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性が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

7 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通り、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ほか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基づき、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、当該地域におけるほか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2018)。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。

労働条件として合意していた部分は、その合意が優先されることになる（第10条ただし書）。

<参考資料>

小嶋 2002 小嶋典明「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）

菅野 2019 菅野和夫『労働法第12版』（2019年、弘文堂）

水町 2018 水町勇一郎『労働法第7版』（2018年、有斐閣）

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。
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。
整理解雇	企業の雇用調整・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、解雇手続の妥当性

法令を基に筆者作成

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 2019）。

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、発生する問題について職場の労働者団体が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あたる義務を課して、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 2019）、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権を持ち、組合員が少数であっても団体交渉が認められ、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

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はある。代表的なものが、労使協議制と苦情処理手続である。

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捉えられており、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から成り立っている。一方、苦情処理手続は、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と地方労働委員会（以下、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。その中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挙げられるのが、労働関係調整法に基づく労働争議の調整（あせせん、調停、仲裁）の権限である（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 2019)。

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に拍車をかけており、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立ち、2001年10月より、多くの地労委が個別的労使紛争処理のあつ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自分の労働条件を直接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、あくまでも集団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中、都道府県レベルで設置された総合労働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100万件ほどにも及ぶ状況になっていた(花見 2001)。

労働省(現厚生労働省)は、1997年8月に「我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(中間的取りまとめ)」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、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「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上で、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これまで対象を集団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、あつせん等を行うことができるよう衣替えすること。

以上のような経緯を踏んだ上で、2001年6月に成立した概要は次の通りである(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、個別的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つせんが規定されている。

⑤ 紛争調整委員会によるあつせん(第5条)

あつせんは、各局に設置された学識経験者からなる「紛争調整委員会」のあつせん委員(3~12名)が事案ごとに3名単位で担当する。

促進法は、「総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談」「都道府県労働局長による助言・指導」「紛争調整委員会によるあっせん」の3つの紛争処理制度を設けている。

総合労働相談コーナーを通して助言・指導の申し出がなされると、都道府県労働局長による助言・指導が実施され、解決した場合は終了となる。解決されなかった場合は希望に応じて紛争調整委員会のあっせんへの移行、またはほかの紛争解決機関の説明・紹介が行われる。紛争調整委員会は、弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家で構成される。

制度の対象となるのは、解雇、雇止め、労働条件の不利益変更などの労働条件に関する紛争、いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争、退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争、会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止など労働契約に関する紛争、

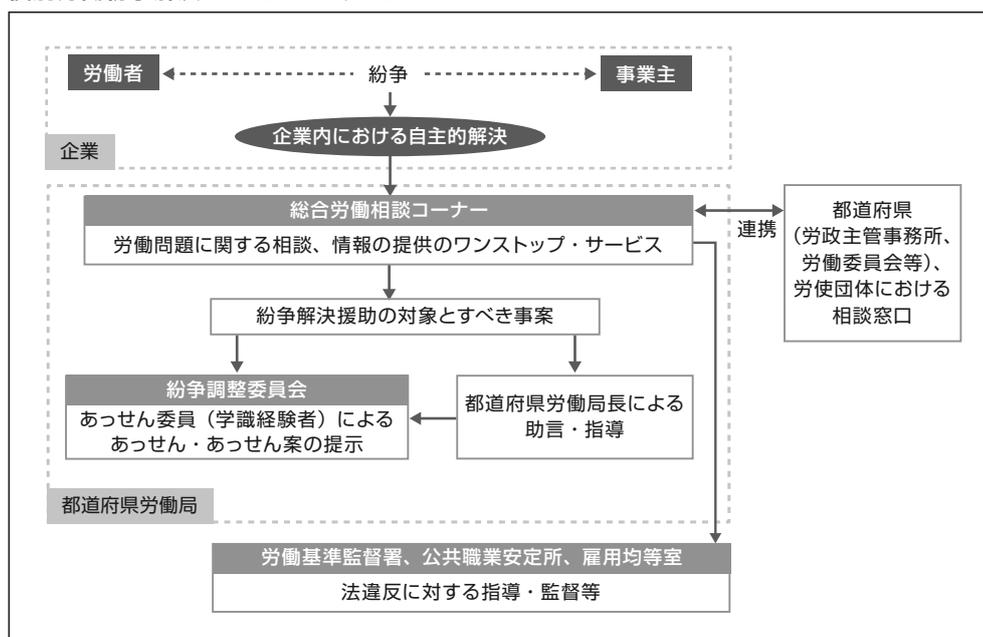
募集・採用に関する紛争（あっせんは除く）である。労働組合と事業主の間の紛争等は対象とならない。

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2018年度の「個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、同年度の総合労働相談件数は111万7,983件、民事上の個別労働紛争相談件数は26万6,535件だった。総合労働相談

個別労働紛争解決システムのスキーム



出所 厚生労働省「個別労働紛争解決システムのスキーム」
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/tetuzuki.html>

件数は11年連続で100万件を超えて、高止まりの状態にある。民事上の個別労働紛争相談の内容では、「いじめ・嫌がらせ」の件数が過去最高であった（厚生労働省2019）。

また、厚生労働省は、2017年に『透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会』報告書において、個別労働関係紛争解決システムについては、制度間の連携が担保されていないといった課題があり、改善策を講じる必要性があるとしている（厚生労働省2017）。

<参考資料>

菅野 2019 菅野和夫『労働法 第12版』（2019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）

厚生労働省 2019 厚生労働省『平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況』を公表します（2019年）

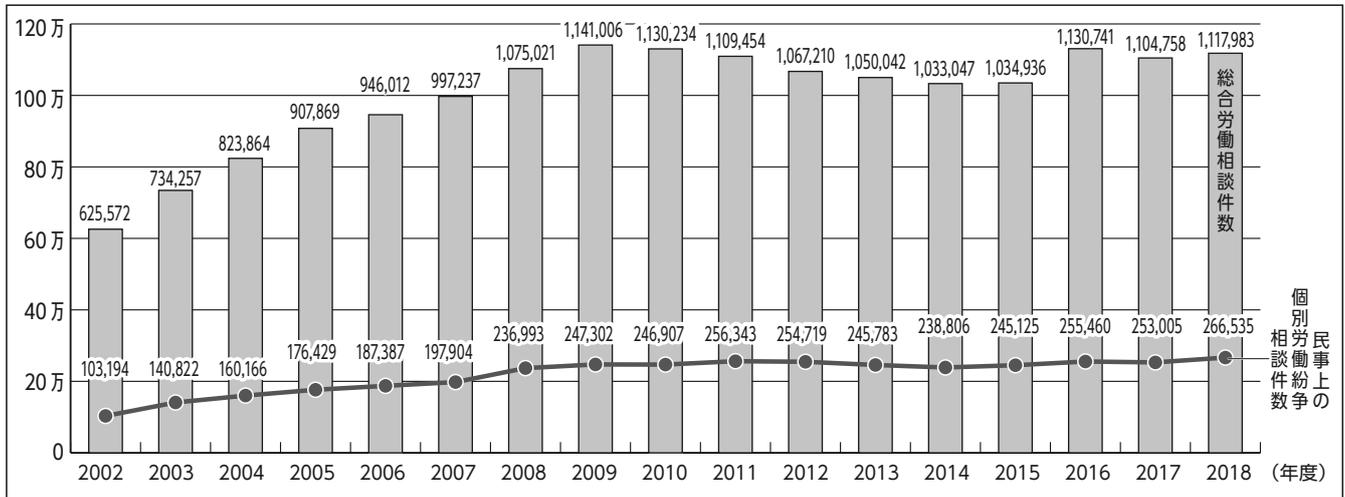
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000521619.pdf>
(last visited February 12, 2020)

厚生労働省 2017 厚生労働省『透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会』報告書（2017年）

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyouku-Soumuka/0000166655.pdf>
(last visited February 12, 2020)

個別労働紛争解決制度の運用状況—相談件数の推移

(単位:件)



出所 厚生労働省「個別労働紛争解決制度の施行状況」（2002～2018年度）

民事上の個別労働紛争相談件数の推移(相談内容別)

平成	解雇	雇止め	退職勧奨	採用内定 取消	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件 の引下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
21年度	69,121	13,610	26,514	1,933	16,632	9,790	38,131	27,765	35,759	3,877	3,139	35,630	281,901
(%)	24.5	4.8	9.4	0.7	5.9	3.5	13.5	9.8	12.7	1.4	1.1	12.6	100
22年度	60,118	13,892	25,902	1,861	20,265	9,051	37,210	29,488	39,405	4,834	3,108	38,007	283,141
(%)	21.2	4.9	9.1	0.7	7.2	3.2	13.1	10.4	13.9	1.7	1.1	13.4	100
23年度	57,785	13,675	26,828	2,010	25,966	9,946	36,849	37,575	45,939	5,361	3,180	40,010	305,124
(%)	18.9	4.5	8.8	0.7	8.5	3.3	12.1	12.3	15.1	1.8	1.0	13.1	100
24年度	51,515	13,432	25,838	1,896	29,763	9,783	33,955	37,842	51,670	6,136	3,322	38,906	304,058
(%)	16.9	4.4	8.5	0.6	9.8	3.2	11.2	12.4	17.0	2.0	1.1	12.8	100
25年度	43,956	12,780	25,041	1,813	33,049	9,748	30,067	37,811	59,197	5,928	3,025	37,698	300,113
(%)	14.6	4.3	8.3	0.6	11.0	3.2	10.0	12.6	19.7	2.0	1.0	12.6	100
26年度	38,966	12,163	21,928	1,639	34,626	9,458	28,015	36,026	62,191	5,127	2,819	37,667	290,625
(%)	13.4	4.2	7.5	0.6	11.9	3.3	9.6	12.4	21.4	1.8	1.0	13.0	100
27年度	37,787	11,997	22,110	1,604	37,648	9,864	26,392	37,177	66,566	5,422	3,041	37,969	297,577
(%)	12.7	4.0	7.4	0.5	12.7	3.3	8.9	12.5	22.4	1.8	1.0	12.8	100
28年度	36,760	12,472	21,901	1,961	40,364	9,244	27,723	39,096	70,917	6,314	3,162	40,606	310,520
(%)	11.8	4.0	7.1	0.6	13.0	3.0	8.9	12.6	22.8	2.0	1.0	13.1	100
29年度	33,269	14,442	20,736	1,916	38,954	9,075	25,841	39,201	72,067	6,436	2,748	40,336	305,021
(%)	10.9	4.7	6.8	0.6	12.8	3.0	8.5	12.9	23.6	2.1	0.9	13.2	100
30年度	32,614	12,307	21,125	1,870	41,258	9,177	27,082	45,960	82,797	6,383	2,737	40,171	323,481
(%)	10.1	3.8	6.5	0.6	12.8	2.8	8.4	14.2	25.6	2.0	0.8	12.4	100

出所 厚生労働省 2019

(注) 年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。

3. 国際比較と今後の課題

(1) ヨーロッパにおける解雇法制

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あるいは随意的雇用の原則（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。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。

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、労働者の勤続年数が2年、5年、8年、10年、12年と長くなるにつれて、予告期間が1カ月、2カ月、3カ月、4カ月、5カ月と延長される（厚生労働省2019）。

フランスでは、勤続年数半年以上の労働者を解雇する場合、勤続年数に応じて、解雇予告期間を設ける必要がある。勤続年数が半年から2年の場合は1カ月、2年以上の場合は2カ月である。勤続年数が6カ月未満の場合の解雇予告期間は法定されておらず、労働協約または慣行による（厚生労働省2019）。

イギリスでは、1996年雇用権利法（Employment Rights Act 1996）により、不当に解雇されない権利が認められている。同法は解雇予告について、労働者による暴力や窃盗などの不法行為を理由とした場合を除き、勤続年数が1カ月以上2年未満の者の場合は

1週間、勤続年数が2年以上12年未満の者の場合は勤続年数×1週間で計算した期間、勤続年数が12年以上の者の場合は12週間の期間を設けている（厚生労働省2019）。

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、ドイツでは一定以上の規模の事業所が一定以上の人数の解雇を行おうとする場合、公共職業安定所への届出が義務付けられており、フランスでも、解雇される人員数に応じて、企業委員会との協議などが義務付けられている（JILPT 2019）。イギリスには特段の規定はない。

(2) アメリカにおける解雇法制

先に述べたように、アメリカには、解雇退職自由の原則と呼ばれるルールが確立されており、期間の定めのない雇用契約については、当事者がいつでも自由に契約を終了させることができる。解雇予告期間についても何ら規定がないため、使用者は即座に労働者を解雇することができる。

しかし、解雇退職自由の原則には例外がある。①労働協約による正当事由条項、②雇用差別禁止法や全国労働関係法（National Labor Relations Act）といった制定法に基づく一定の理由による解雇の禁止、③公の秩序による解雇権の制限、④契約法理による解雇制限、⑤誠実・公正義務に違反する場合、⑥州法による解雇制限、などが例外として挙げられる（中窪2010）。

実務では、日本の就業規則に類似した従業員ハンドブック（employee handbook）を定める会社が多く、それに従って慎重な解雇手順を踏むのが一般的である。従業員ハンドブックを定めるのは、労働者による訴訟提起を避けるためでもある。具体的には、問題行動のある労働者であっても、解雇に踏み切る前に、戒告や

謹慎といった解雇よりも軽い懲戒処分を出して、様子を見るケースが少なくない。

整理解雇については法律上、特段の定めはないが、整理解雇の対象となった労働者に対しては、多くの場合、アウトプレースメント会社を通して、再就職支援を提供する。

また、会社が一時的な経営悪化の状態などに陥った場合、労働者を解雇するのではなく、レイオフ (layoff) またはファーロー (furlough) する場合がある。

レイオフとファーローは、実務ではほぼ同義語として使われているが、それぞれの意味は州法、労働協約、または各企業の従業員ハンドブックによって異なる。

一般的に、レイオフは、使用者の責に帰すべき事由による一時解雇または一時帰休を意味する。ファーローも一時帰休または自宅待機という意味だが、特に短期間の休業を意味することが多く、通常は復職が予定されている。また、ファーローは、勤務時間や労働日数の短縮を意味することもある。ファーローでは、雇用関係は継続しているため、ファーローの期間中、健康保険をはじめとする付加給付の支給は継続され、ファーローの期間が終了すると、労働者は元の職場・職務に復帰する。レイオフの場合、レイオフされた時点で雇用関係が終了することもあり、その場合、元の職場に復帰する際は再雇用となる。なお、レイオフ、ファーロー、いずれの場合も、各州失業保険の対象となる。レイオフやファーローの取扱いは、州法、労働協約、または各企業の従業員ハンドブックによるところが大きいため、注意が必要である。

2020年、新型コロナウイルスが大流行し、その拡大を抑えるために、アメリカのほとんどの州がソーシャルディスタンス、市民の外出制限令、必要不可欠ではない事業の営業自粛といった施策を実行し、それによって、経済の停滞、雇用の急減、失業の急増という事態になった。特に打撃の大きかった航空産業、製造業、ホスピタリティ産業、小売業などでは、大規模なレイオフやファーローが起こっている。たとえば、大手ホテル

チェーンのMGMリゾートは、同年3月、ラスベガスのカジノ・ホテルが一時閉鎖に追い込まれたことを受けて、6万人を超える従業員のファーローを発表した (News 3 Las Vegas, April 2, 2020, <https://news3lv.com/news/local/mgm-resorts-ceo-says-60000-employees-have-been-furloughed-in-cnbc-interview>)。また、ディズニーランドやディズニーワールドを運営するDisneyは、同年4月、国内の従業員約10万人のファーローを発表している (USA Today, April 25, 2020, <https://www.usatoday.com/story/money/2020/04/25/21-american-businesses-temporarily-laying-off-the-most-people/111592432/>)。大規模なレイオフやファーローは、使用者が労働コストを削減して事業を存続させるための一時的な手段であるかもしれないが、パンデミックの収束や経済再開の目途が立たなければ、雇用契約の打ち切り、長期にわたる失業につながるおそれも十分にある。

(3) 国際的に見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持つが、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付けている国では、このような制約がかえって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、たし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上で解雇に踏み切るといった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ACEMENT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と精神的ケアを行っている。

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、有期労働契約から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に制度化した。しかし、非正規と比較すると不公平に

強すぎると言わざるを得ず、正規労働者の雇用保護がある程度和らげない限り、その格差の解消は難しいだろう。

<参考資料>

厚生労働省 2019 厚生労働省「2018年海外情勢報告」(2019年)
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/>
 (last visited February 12, 2020)

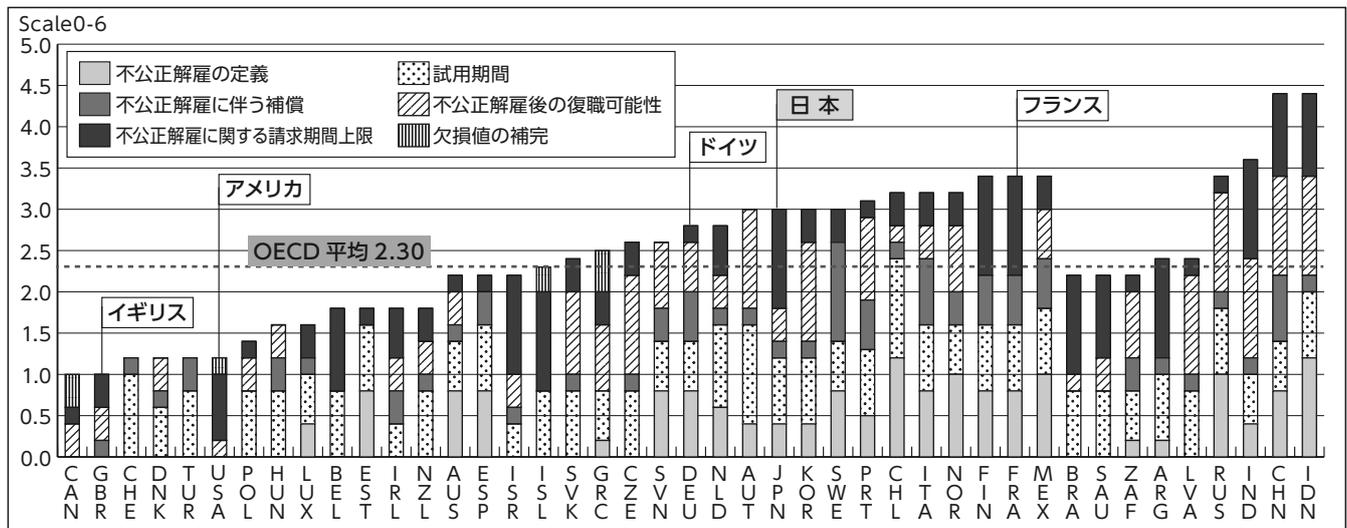
JILPT 2019 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2019」(2019年)
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2019/documents/Databook2019.pdf>
 (last visited February 12, 2020)

中窪 2010 中窪裕也『アメリカ労働法 第2版』(2010年、弘文堂)

OECD 2013 OECD “Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation” OECD Employment Outlook 2013 (2013)
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-6-en
 (last visited February 12, 2020)

矢澤 2014 矢澤朋子「日本は『正規雇用の解雇が最も難しい国』？」大和総研グループ『欧州経済』(2014年)
https://www.dir.co.jp/report/research/economics/europe/20140318_008337.pdf
 (last visited February 13, 2020)

正規労働者の「解雇の困難さ」の国際比較



出所 OECD 2013

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	個別労働紛争解決制度の施行状況相談件数の推移	厚生労働省 「『平成 30 年度個別労働紛争解決制度の施行状況』を公表します」(2019 年)
		https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000521619.pdf
2	民事上の個別労働紛争相談件数の推移(相談内容別)	厚生労働省 「『平成 30 年度個別労働紛争解決制度の施行状況』を公表します」(2019 年)
		https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000521619.pdf
3	個別労働紛争解決システムのスキーム	厚生労働省 「個別労働紛争のスキーム」
		https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/tetuzuki.html
4	正規労働者の「解雇の困難さ」国際比較	OECD “Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation” OECD Employment Outlook 2013 (2013)
		http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-6-en

16

若年就業支援



イントロダクション

—就職氷河期世代支援

2019年9月、兵庫県宝塚市が就職氷河期世代に限定して正規職員の募集をしたところ、3人の募集に対して、1,635人が採用試験を受験したことが話題になった(神戸新聞2019年9月22日付)。この世代の多くが、学校を卒業してから15年以上経つ現在も、職探しに苦労している現状を表している。

政府は、2019年4月10日開催の、第5回経済財政諮問会議において、就職氷河期世代を本格的かつ集中的に支援する方針を示した。同年6月21日には「就職氷河期世代支援プログラム」(3年間の集中支援プログラム)を公表、そして、同年12月23日には「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」を公表し、具体的な施策を明らかにした。

この支援プログラムは、希望する職業に就けない、実社会での経験が不足しているといった、就職氷河期世代が抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、同世代の活躍の場をさらに広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組むという内容である。

支援の対象となるのは、正規雇用を希望していながら不本意に非正規雇用で働く人、就業を希望しながらさまざまな事情により求職活動をしていない長期無業者、社会とのつながりをつくり、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする人など、100万人程度を見込む。3年間の取組みにより、同世代の正規雇用者を30万人増やすことなどを目指す(内閣官房2019)。政府は、この支援プログラムに対して、2019年度補正予算を含め、3年間で650億円を上回る財源を確保するという。

就職氷河期世代とは、バブル崩壊後の1993～2004年に学校卒業期を迎えた世代だが、この世代には、現

在も無業状況や短時間労働など不安定就労状態を続けている人が多く存在している。

労働力調査(2018年の数字)を見ると、35～44歳世代の就業者は1,435万人おり、そのうち非正規雇用で働く人は371万人いる(男性65万人、女性307万人)。同世代の非正規雇用のうち、正規雇用の仕事がないため不本意ながら非正規雇用の職に就いている(不本意非正規雇用者)人は約50万人いる(男性21万人、女性28万人)。また、この世代(正規雇用者・大卒以上)の現職の在職期間について、10歳上の世代(2008年に「35～44歳」の世代)と比較すると、男性、女性ともに在職期間10～20年未満の構成割合が低くなっている一方で、3～5年未満や5～10年未満の構成割合が高くなった。これは、雇用情勢が厳しかった1990年代半ば以降において、無業や離職などを経験したことで在職期間が短期化している影響があると思われる。さらに、同世代の正規雇用者には、大企業に勤める人の割合が少ないことも労働力調査からわかっている(以上、総務省2019より)。

就職氷河期世代に対しては、同世代が「若年」であった2008年から就業支援が行われているが、長期にわたって就職活動をしなくても希望する職に就けず、その間に「若年」から「中高年」になった人が多い。この世代の人は、日本特有の「新卒一括採用」「終身雇用」という雇用システムが構造的に生み出した犠牲者であるともいえる。本人の能力やスキルが高くても、学校を卒業した時に、企業が採用を控えていたために、希望する仕事に就けず、その後も長期にわたって軌道修正できなかった人が多い。政府が、就職氷河期世代への本格的な支援をスタートさせたことは評価できるが、その背景には、人手不足が深刻な産業に人材を送りたいという目論見が垣間見られ、各人の希望や意向、適性やスキルを重視した支援がなされるのかどうか気がかかるところである。

<参考資料>

内閣官房 2019 内閣官房「就職氷河期世代支援プログラム
(令和元年6月21日)」(2019年)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/program.html
(last visited February 21, 2020)

総務省 2019 総務省『『35～44歳』世代の就業状況』『労働力調査ミニトピックス No.21』(2019年)

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/tsushin/pdf/no21.pdf>
(last visited February 21, 2020)

就職氷河期世代支援に関する行動計画 2019 具体的な施策

1. **プラットフォームを核とした新たな連携の推進**
 - (1) 関係者で構成するプラットフォームの形成・活用
 - ① 就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォームの開催
 - ② 都道府県・市町村プラットフォームの開催
 - ③ 地域における就職氷河期世代の先進的・積極的な取組への支援
2. **相談、教育訓練から就職、定着まで切れ目のない支援**
 - (1) きめ細かな伴走支援型の就職相談・定着支援体制の確立
 - ① ハローワークに専門窓口を設置、担当者によるチーム支援の実施
 - (2) 受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立（出口一体型）
 - i 業界団体等と連携した即効性のある就職支援等
 - ① 業界団体等による短期間での資格取得・正社員就職の支援
 - ② 観光業、自動車整備業、建設業、造船・船用工業、船員等への新規就業者の確保・育成
 - ③ 農業、林業、漁業への新規就業者の確保・育成
 - ④ 求職者支援訓練の訓練期間等の下限の緩和
 - ii キャリアアップ・就職に向けたリカレント教育等
 - ① リカレント教育に関する大学・専修学校等の取組の支援
 - ② 社会人等を対象とする実践的能力開発プログラムの開発実証
 - (3) 採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備
 - ① トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の拡充
 - ② 特定求職者雇用開発助成金の拡充（就職氷河期世代安定雇用実現コースの創設）
 - ③ 人材開発支援助成金の要件緩和
 - ④ キャリアアップ助成金（正社員化コース）
 - ⑤ 就職氷河期世代の不安定就労者・無業者を対象とした募集機会の拡大
 - ⑥ 採用選考を兼ねた「社会人インターンシップ」の実施の推進
 - ⑦ セキュリティ人材のキャリアアップ等の促進
 - ⑧ 中小企業による多様な形態・人材からの人材の確保・活用に向けた支援
 - ⑨ 障害者や生活困窮者向けの農業技術習得の研修等の支援
 - (4) 民間ノウハウの活用
 - ① 民間事業者のノウハウを生かした不安定就労者の就職・定着支援
3. **個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援**
 - (1) アウトリーチの展開
 - ① アウトリーチ等の充実による自立相談支援機関の機能強化
 - ② 本人や家族への情報のアウトリーチの更なる強化
 - ③ 地域若者サポートステーションの支援対象の拡大、福祉機関等へのアウトリーチの強化
 - (2) 支援の輪の拡大
 - ① ひきこもり地域支援センターと自立相談支援機関の連携強化
 - ② 本人の生きる力の回復や自己肯定感を育むための伴走型支援・家族支援及び居場所の充実等
 - ③ ひきこもり支援に携わる人材の養成研修
 - ④ 8050等の複合的な課題を抱える世帯への包括的な支援の推進、居場所を含む多様な地域活動の促進
 - ⑤ ポスト青年期を過ぎようとしている者への対応に関する講習開催への支援等
 - ⑥ 都道府県による就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング
 - ⑦ 就労準備支援事業等の広域的実施による実施体制の整備促進
 - ⑧ 農業分野等との連携強化モデル事業の実施
 - ⑨ 技能修得期間における生活福祉資金貸付の推進
 - ⑩ 女性向け就労支援等を行う地方自治体の取組への支援等
4. **その他の取組**
 - (1) 一人一人につながる戦略的な広報の展開
 - ① 就職氷河期世代等に対する積極的な広報の実施
 - (2) 地方への人の流れをつくり、地方における雇用機会の創出を促す施策
 - ① 社会人版ふるさとワーキングホリデーの推進等
 - (3) 国家公務員・地方公務員の中途採用の促進
 - ① 国家公務員の中途採用の促進
 - ② 地方公務員の中途採用の促進
 - (4) 労使の取組

出所 内閣官房「就職氷河期世代支援に関する行動計画 2019」（2019年）

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/keikau2019/pdf/191223honbun.pdf

1. ニート・フリーターの実態

ニート¹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。2019年の若年無業者数は56万人、15～34歳の若年人口に占める割合は2.2%である。また、35～44歳の無業者も39万人おり、この年齢層に占める割合は2.4%である（総務省2020（1））。

就職を希望する若年無業者が求職活動をしない理由は、「病気・けがのため」が最も多いが、「知識・能力に自信がない」「探したが見つからなかった」「希望する仕事がありそうにない」の回答も少なくない（内閣府2019）。

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つくらなければ、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できたのにはこのような背景がある。

フリーターについて見てみると、統計上フリーターに該当するのは、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雇用者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」）。

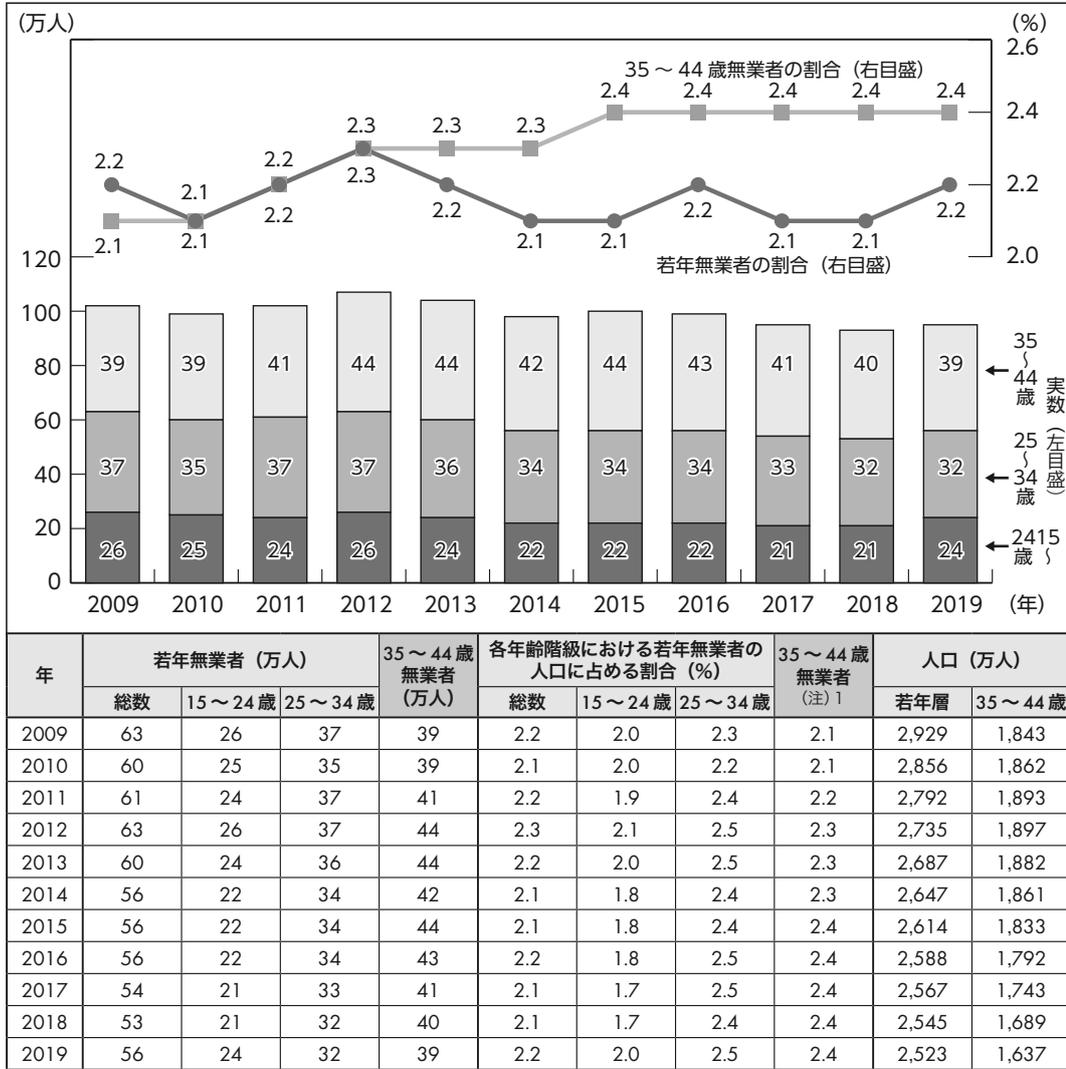
フリーター数は、2002年には200万人を超えるまでに増加していたが、近年は徐々に減少しつつあり、2019年は138万人である（総務省2020（2））。

フリーター期間が長くなるほど、正社員への転換が難しくなる傾向があるといわれており、フリーターのまま離職を繰り返す、「年長フリーター」になる人もいる。

若年者の完全失業者数・完全失業率は改善しつつあるといわれるが、正規雇用ではなく非正規雇用に就く人が多い（厚生労働省2019）。政府はこれまで各種の若年者向けの就業支援策を講じてきたが、より一層、若年者、とりわけニート・フリーターの職業能力を高める機会を増やし、かつ非正規から正規への流動化を図っていく必要があるだろう。

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、働いてもおらず、職業訓練も行っていない者」(Not in Education, Employment or Training)の頭文字をとった造語である。

若年無業者および35～44歳無業者の数および人口に占める割合の推移



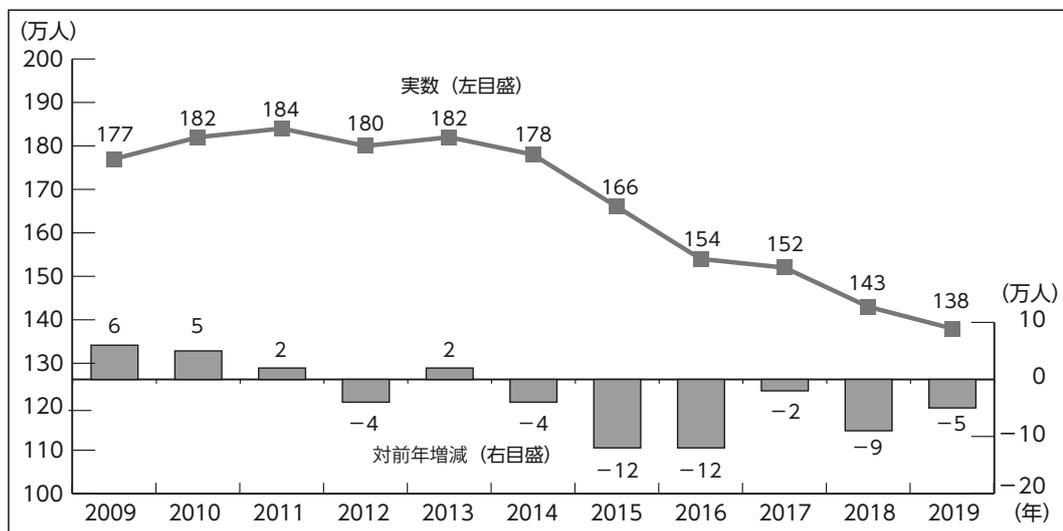
出所 総務省 2020 (1)

(注) 1. 35～44歳無業者の人口に占める割合 (%)

2. 総数は、「15～24歳」及び「25～34歳」の表章単位の数値の合計とした。

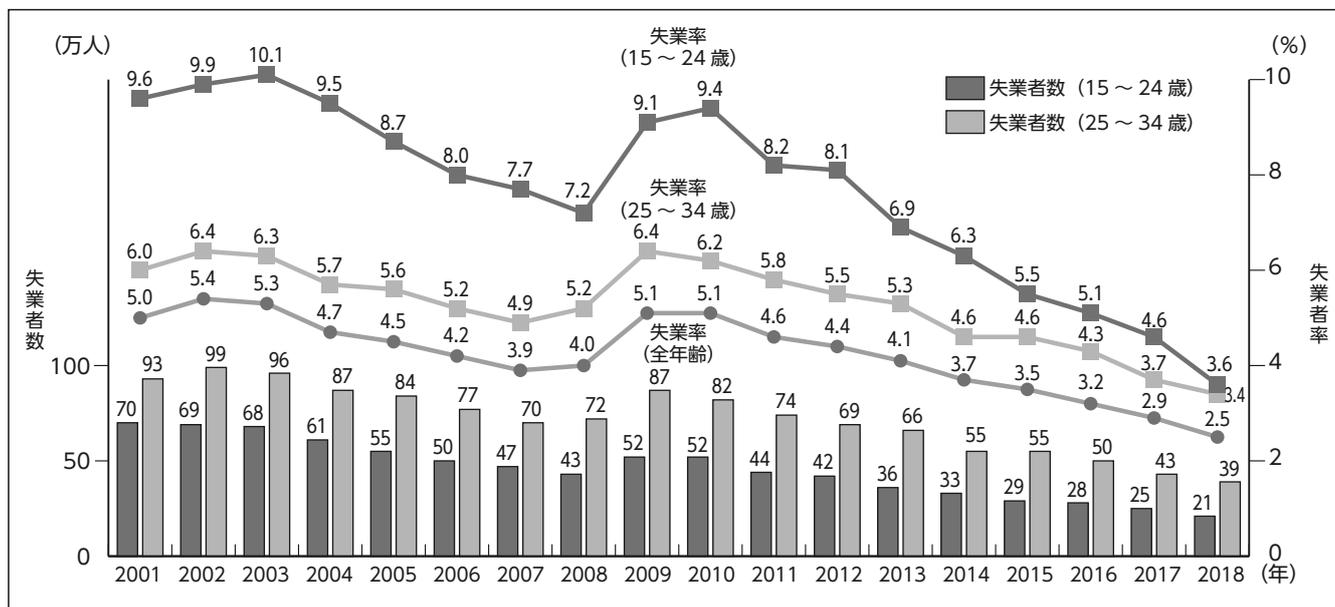
なお、2009年から2016年までについて、時系列接続用数値の掲載に伴い、割合についても、ここでは同数値を用いて算出したものを掲載している。

フリーター数の推移(男女計)



出所 総務省 2020 (2)

若年者の完全失業率・完全失業者数の推移



出所 厚生労働省 2019

<参考資料>

総務省 2020 (1) 総務省「労働力調査(基本集計) 2019年(令和元年)平均(速報)結果の要約」(2020年)

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index1.pdf>
(last visited February 19, 2020)

内閣府 2019 内閣府「令和元年版子供・若者白書(全体版)」
(第3章 困難を有する子供・若者やその家族の支援)

https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/r01honpen/s3_2.html
(last visited February 19, 2020)

総務省 2020 (2) 総務省「労働力調査(詳細集計) 2019年(令和元年)平均結果の概要」(2020年)

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/ndtindex.pdf>
(last visited February 19, 2020)

厚生労働省 2019 厚生労働省「若年者雇用対策の現状等について」
(第1回今後の若年者雇用に関する研究会資料)(2019年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000548637.pdf>
(last visited February 20, 2020)

2. 日本の若年就業支援策

(1) 2000年代の若者自立・挑戦プランの策定

政府は2000年代にいくつもの若年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(文部科学省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などの強化

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

その後、政府は「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」(2004年6月)に基づき、上記「若者自立・挑戦プラン」の実効性・効率性を高めるため、2004年12月に「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」を、翌2005年6月には「若者の包括的な自立支援方策に関する検討会報告」を取りまとめている。

(2) 若者雇用促進法

2015年9月、「青少年の雇用の促進等に関する法律」(以下、若者雇用促進法)が成立した(同年9月18日公布、平成27年法律第72号)。同法は、勤労青少年福祉法(昭和45年法律第98号)の一部を改正するもので、就職準備段階から就職活動時、就職後のキャリア形成までの各段階において、総合的かつ体系的な若年雇用対策を行うための法律である。施行は2015年10月1日(一部は2016年3月1日または4月1日)。主な内容は以下の通りである(厚生労働省2015)。

① 基本的理念(法第2条・第3条)

すべての青少年は、将来の経済および社会を担う者であり、その意欲・能力に応じて充実した職業生活を営むとともに、有為な職業人として健やかに成育するように配慮されるものと位置付けている。

② 関係者の責務・連携(法第4条～第6条)

若年者が適切に職業選択を行い、能力や希望に応じた就職の機会を得るためには、国、地方公共団体、事業主だけでなく、職業紹介事業者、募集受託者、募集

情報提供事業者等のその他の関係者が適切に支援を行う必要があるため、若者雇用促進法においてこれらの関係者の責務や連携・協力について規定している。

③ 事業主等指針(法第7条)

関係者の責務に関して、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者、募集受託者、募集情報提供事業者その他の事業者が適切に対処することができるよう、日本の雇用慣行、若年者の雇用失業情勢等を考慮して、具体的に実施すべき事項を規定している。

④ 青少年雇用対策基本方針(法第8条)

若年者の適職の選択並びに職業能力の開発および向上を図るための施策の基本となるべき事項を示している。

⑤ 求人不受理(法第11条)

ハローワークは、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を受理しないことができる。

⑥ 青少年雇用情報の提供(法第13条・第14条)

新規学校卒業者の募集・求人申込みを行う事業主は、積極的に青少年雇用情報を提供するよう努めるとともに、応募者、応募の検討を行っている者、求人申込みをした公共職業安定所、特定地方公共団体または職業紹介事業者から求めがあった場合は、青少年雇用情報を提供しなければならない。

⑦ 若者の雇用管理の状況が優良な中小企業の認定制度(ユースエール認定制度)(法第15条～第17条)

若年者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な中小企業(常時雇用する労働者が300人以下の事業主)を厚生労働大臣が認定する。

⑧ ジョブカードの普及促進(法第21条)

政府は、青少年の職業能力の開発および向上を図るため、地方公共団体その他の関係者と連携し、青少年に対して、職務経歴等記録書の普及の促進等その他必要な措置を総合的かつ効果的に講ずるよう努める。

⑨ 地域若者サポートステーション(法第23条・第24条)

政府は、地方公共団体と協働して、働くことに悩みを抱えている若者に対し、地域若者サポートステーションにおいて、その特性に応じた相談や職業生活における自立支援を行う。

厚生労働省は、若者雇用促進法に基づき、若年者の雇用を促進し、若年者が安定的な雇用環境のもとで円滑にキャリア形成を行うことができるように環境整備を強化するとしている。また、同法施行後5年を目途に施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づく必要な措置を講ずること(同法附則第2条)を目的とし、2019年9月から「今後の若年者雇用に関する研究会」を開催している。

(3) 正社員転換・待遇改善実現プラン

厚生労働省は、2016年1月、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善のためのさまざまな取組みを「正社員転換・待遇改善実現プラン」として決定した。同プランの計画期間は、2016年4月から2021年3月までの5カ年である。

同プランが掲げる主な目標は、①不本意非正規雇用労働者の割合を10%以下にする、②若年層の不本意非正規雇用労働者の割合を2014年平均から半減させる、③新規大学卒業者の正社員就職割合を95%にする、④新規高校卒業者の正社員就職の割合を96%にする、⑤フリーター数を124万人以下にする、⑥学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率を90%にする、などである(厚生労働省2019(1))。

若年者に対する取組みとしては、たとえば、高卒者等を対象として、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための長期間の訓練課程の訓練等を実施するとともに、ジョブカードを活用した雇用型訓練（雇用した従業員を対象とした、企業内での実習〈OJT〉と教育訓練機関等での座学等〈Off-JT〉を組み合わせた実践的訓練）の推進などがある。また、若者雇用促進法に基づき、若年者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定（ユースエール認定）し、当該企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援するとともに、企業における自主的な雇用管理改善の取組みを促す（厚生労働省 2019（1））。

(4) 具体的な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。

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、若年者を一人前の職業人に育てる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。

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²。

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などの支援を行い、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³。

2019 年 4 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。

- ① 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人
- ② 紹介日の前日時点で、離職している期間が 1 年を超えている人

2 リクルートワークス研究所「公共職業訓練」『Works University 労働政策講義 2020』（2020 年）を参照。

3 対象者が母子家庭の母などまたは父子の父の場合 5 万円となる。

- ③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年を超えている人
- ④紹介日時点で、ニートやフリーター等で45歳未満の人
- ⑤紹介日時点で、就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する人（生活保護受給者、母子家庭の母、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、生活困窮者）⁴

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。

2020年2月現在、46都道府県にジョブカフェがある（厚生労働省「ジョブカフェにおける支援」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/jobcafe.html）。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⁵。

ジョブカフェはスタートから15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、ますます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（京都ジョブパーク <https://www.pref.kyoto.jp/jobpark/>）。

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。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（34歳以下）を対象に、個別支援を行っている。

2019年4月現在、わかものハローワークは全国に28カ所、わかもの支援コーナーは全国に195カ所設置されている（厚生労働省「わかものハローワーク・わかもの支援コーナー一覧」<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000191617.html>）。2017年度は、約22万人の求職者が利用し、約10万件的就職実績があった。

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。同ハローワークは、2020年2月現在、全国56カ所に設置されている（厚生労働省「新卒応援ハローワーク一覧」<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184061.html>）。なお、2018年度は約19万2,000件の求人開拓があり、約18万8,000人の就職が決定した。

4 詳細は、リクルートワークス研究所「公共職業安定所」『Works University 労働政策講義 2020』（2020年）を参照。

5 前掲4を参照。

⑦ 地域若者サポートステーション

「地域若者サポートステーション」(以下、サポステ)は、働くことに悩みを抱えている15～39歳の若年者に対し、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もので、2006年から始まった。サポステは、2019年4月現在全国177カ所に設置され、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法人などが運営している。事業開始から2018年度末までの進路決定者数(累計)は、13万5,493人である(厚生労働省2019(2))。

厚生労働省は、2020年度から「サポステ・プラス」として、おおむね50歳までの無業者を対象にした相談事業を全サポステで展開し、このうち住まいなどの相談に応じる生活困窮者自立支援窓口と一体化したワンストップ型支援のサポステを全国12カ所に設置する予定である。また、自治体の福祉事務所やひきこもり支援センター、民生委員らの協力を得た上で、サポステのスタッフが福祉機関などを通して対象者の元を訪問するアウトリーチ型支援も実施する方針である。近年、無業状態にある人の高齢化が進んでおり、若い頃就労の入り口でつまづいたことが、自立を困難にしている要因とも指摘されているためである(時事ドットコムニュース2019年8月20日付)。

⑧ 中退者への職業指導(職業安定法第26条)

ハローワークでは、学校と連携して、就職しようとする学生や生徒に対して、就職に関する講習やアドバイス、情報提供を行い、能力に適する職業選びをサポートしたり、その職業に対する適応力を高めたりする支援を実施しているが、中退者への就職支援を強化するため、①学校とハローワークが連携し、職業指導等を行う対象として、中退者を明記するとともに、②学校が届出により無料職業紹介事業を行う場合の職業紹介の対象範囲にも、中退者を追加している。

<参考資料>

文部科学省 2003 文部科学省『「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
(last visited February 20, 2020)

厚生労働省 2015 厚生労働省「若者雇用促進法のあらまし」(2015年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000498450.pdf>
(last visited February 20, 2020)

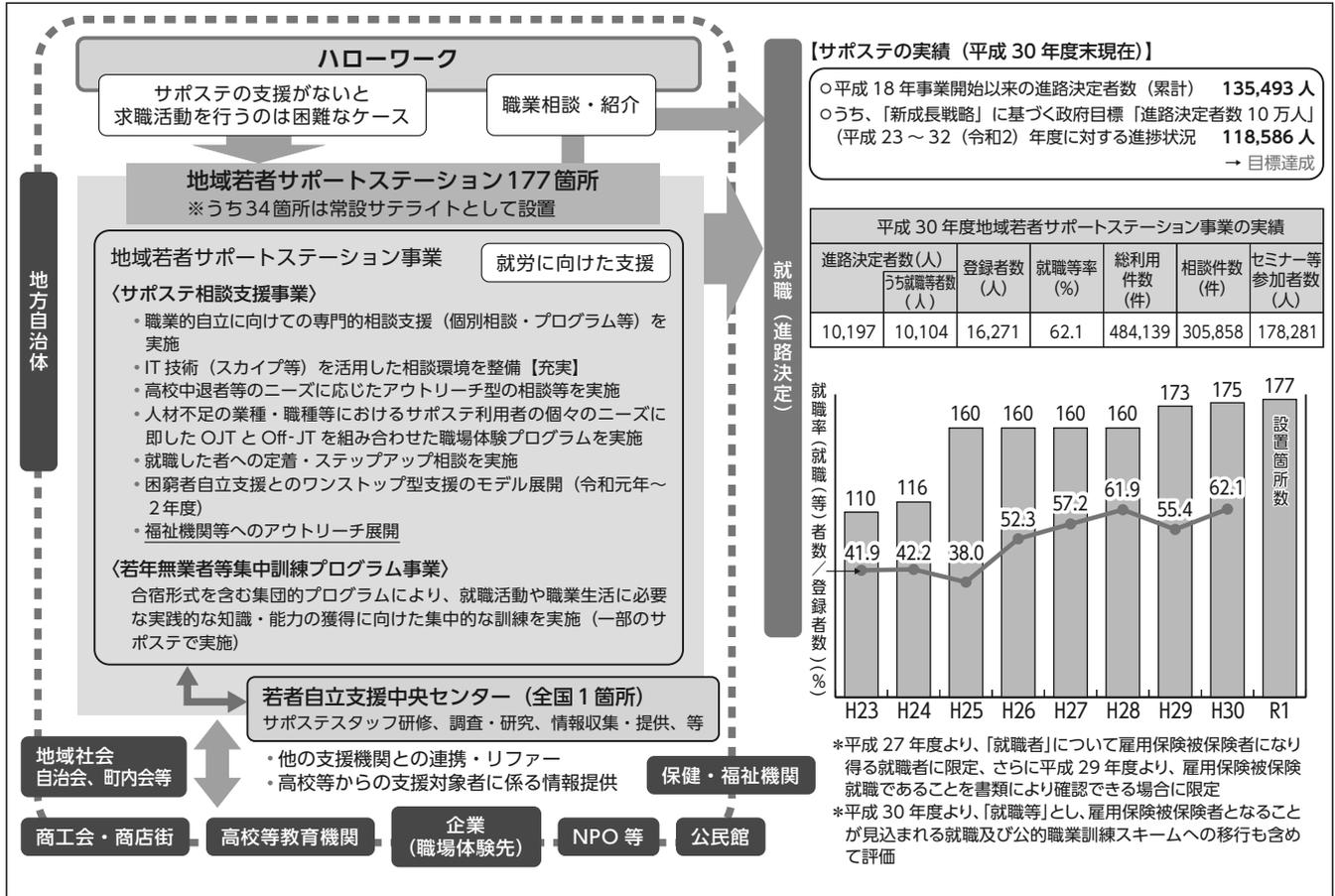
厚生労働省 2019 (1) 厚生労働省「正社員転換・待遇改善実現プラン」(2019年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000473152.pdf>
(last visited February 20, 2020)

厚生労働省 2019 (2) 厚生労働省「令和2年度概算要求の概要について」(2019年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000549887.pdf>
(last visited February 20, 2020)

サポステの実績



出所 厚生労働省 2019 (2)

3. 諸外国におけるニート対策

(1) ドイツの若年向け雇用政策

ドイツは、イギリスやフランスなどほかのヨーロッパ各国が若年者の高失業率に悩むなか、比較的低い失業率を実現している。ドイツの15～24歳の失業率は、2018年に6.2%だが、この数字は1990年代前半と同水準の低いレベルである。

各国における若年者の失業率(2018年)

国	失業率 (%)		
	全年齢計	15～24歳	25～34歳
日本	2.4	3.8	3.4
アメリカ	3.9	8.6	3.9
イギリス	4.2	11.6	3.8
フランス	8.7	20.1	10.3
ドイツ	3.4	6.2	4.2
カナダ	5.8	11.1	5.6
イタリア	10.6	32.2	15.9
韓国	3.8	10.5	6.6
スウェーデン	6.3	16.8	6.5
スペイン	15.3	34.3	17.6

出所 厚生労働省「若年者雇用対策の現状等について」
(第1回今後の若年者雇用に関する研究会資料)(2019年)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000548637.pdf>

ドイツでは、古くから職業学校に通いながら、企業で職業訓練を受けるデュアルシステムを通して、若年者のキャリア教育に力を注いでいた。

2012年にハンブルクで初めて設立された「若年雇用エージェンシー」は、25歳までの若年者にワンストップで総合的な雇用支援を与えている(リクルート2018)。同エージェンシーの運営主体は、「雇用エージェンシー」「ジョブセンター」「自治体の青少年局」の三者で、主に①ジョブコーチング、②キャリアカウンセリング、③社会支援、の3種のサービスを提供しているが、若年者の学校から職業への円滑な移行にプラスの効果があると報告されている(JILPT 2016)。

また、ドイツでは、民間企業の使用者団体が主導する若年者向けの雇用サービスも多く展開されている。たとえば、金属・エレクトロニクス産業の使用者団体「Nordmetall」は、「ノルド・チャンス」というモデルを開発した。これは、同産業に関心があるものの職業訓練を受けられなかった若年者に対して、必要な資格が得られる機会を与えるというものである。同モデルに参加する若年者は、最高5カ月間の訓練と教育を受け、企業に見習いとして紹介される。そこで認められれば、正式な職業訓練を受けることができる(OECD 2017)。ほかの産業でも同様の取組みが行われている。

(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16～24歳の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123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(2020年2月29日現在)。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、学歴と将来の可能性の向上に尽力することを約束し、キャリア開発を始めるためにスキル訓練、教育、カウンセリングを必要とする、16歳～24歳のアメリカ市民権またはアメリカ居住権やアメリカでの就労許可を持つ人(アメリカ領土の居住者を含む)で、ほかの資格要件を満たす人である。違法薬物の使用者やジョブ・コアでの活動に支障をきたすおそれのある問題行動を持つ人は参加できない(Job Corps <https://www.jobcorps.gov/questions>)。

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81種の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合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 2016）。

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2019年度（2019年2月1日～2020年1月31日）の成果を見ると、全米で3万1,747名の生徒が参加し、72.8%にあたる2万3,126名が就職した。初任給の平均時間給は12.59ドルだった（Job Corps 2020）。

ジョブ・コアに対する評価は総じて高い。2017年の外部調査は、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、参加者の基礎能力と学歴を向上させていると同時に、犯罪行為の減少、所得の上昇にも貢献していると評している（Mathematica 2017）。

アメリカでは1994年に「学校から職業への移行機会法」(School to Work Opportunities Act of 1994)が成立し、高校の出席率を上げ、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年制定のアメリカ復興・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。

また、アメリカには、2014年7月22日成立した労働力革新機会法（Workforce Innovation and Opportunity Act）に基づく14～24歳の若年者向けプログラムが14種ある。対象となるのは、16～24歳までの学校中退者と14～21歳までの低所得の学生である⁶。支援内容には、就業支援・ケースマネジメントや職業訓練が含まれる⁷。

そのほかには、1937年全国見習い制度法（National apprenticeship Act of 1937）に基づく登録見習い制度⁸、16～24歳の高校中退者を主な対象とするユースビルド（YouthBuild）⁹、高校卒業と、業界で認定されているクレデンシヤル取得の両方をサポートするユースキャリアコネク（Youth CareerConnect）¹⁰などがある（リクルート2019）。

6 詳細はリクルートワークス研究所「米国の労働政策：雇用政策・若年者向け施策」『Works University』（2019年）参照。

7 前掲5を参照。

8 16歳以上（危険職種では18歳以上）を対象とする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。

9 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。

10 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、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、高校と企業のパートナーシップを助成する。

なお、登録見習い制度については、2017年6月15日にトランプ大統領が大統領令「アメリカにおける見習い制度の拡充」(Expanding Apprenticeships in America, Executive Order 13801)を発し、同制度を大幅に拡大していく意向を表した。2019年6月25日、連邦労働省に、同制度に関する規則案を公表し、パブリックコメントを受け付けている(Federal Register 84 FR 29970, 29CFR29)。

<参考資料>

リクルート 2018 リクルートワークス研究所「ドイツの労働政策2018」『Works University』(2018年)

https://www.works-i.com/research/university/item/181225_wu_germany.pdf

(last visited February 26, 2020)

JILPT 2016 労働政策研究・研修機構「若者雇用エージェンシー、職業移行にプラスの効果—IAB報告」(2016年)

https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/12/germany_01.html

(last visited February 26, 2020)

OECD 2017 OECD, “Engaging Employers in Apprenticeship Opportunities: Making It Happen Locally” (2017)

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264266681-7-en/index.html?itemId=/content/component/9789264266681-7-en>

(last visited February 26, 2020)

Job Corps 2016 U.S. Department of Labor, Office of Job Corps, “Policy and Requirements Handbook” (2016)

https://s3-us-west-2.amazonaws.com/jobcorps.gov/2017-04/Job_Corps-prh.pdf

(last visited February 27, 2020)

Job Corps 2020 U.S. Department of Labor, Office of Job Corps, “Outcome Measurement System: Career Transition Services Report Card (POMS-10)” (2020)

https://s3-us-west-2.amazonaws.com/jobcorps.gov/2020-02/rpr_01312020.pdf

(last visited February 27, 2020)

Mathematica 2017 Mathematica, “Looking to the Future: Job Corps External Review” (2017)

<https://www.mathematica.org/our-publications-and-findings/projects/job-corps-external-review>

(last visited February 27, 2020)

リクルート 2019 リクルートワークス研究所「米国の労働政策：雇用政策・若年者向け施策」『Works University』(2019年)

https://www.works-i.com/research/university/item/wu_us2019_04.pdf

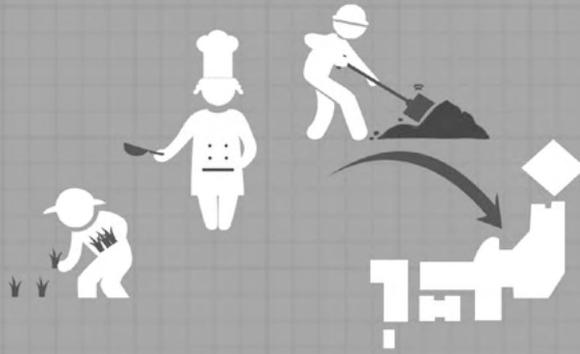
(last visited February 27, 2020)

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	若年無業者および 35 ～ 44 歳無業者の数 および人口に占める割合の推移	総務省「労働力調査（基本集計）2019 年（令和元年）平均（速報）結果の要約」（2020 年） https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index1.pdf
2	フリーター数の推移	厚生労働省「若年者雇用対策の現状等について」（第 1 回今後の若年者雇用に関する研究会資料）（2019 年） https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000548637.pdf
3	若年者の完全失業率・完全失業者数の推移	厚生労働省「若年者雇用対策の現状等について」（第 1 回今後の若年者雇用に関する研究会資料）（2019 年） https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000548637.pdf
4	サポステの実績	厚生労働省「令和 2 年度概算要求の概要について」（2019 年） https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000549887.pdf
5	各国における若年者の失業率（2018 年）	厚生労働省「若年者雇用対策の現状等について」（第 1 回今後の若年者雇用に関する研究会資料）（2019 年） https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000548637.pdf

17

外国人労働者



イントロダクション

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いった。しかし、東京で2020年にオリンピックが開催されることが決定してからは、建設産業などでの労働力不足に対応するために、政府は外国人労働者を受け入れることを検討し始め、2014年4月に「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（国土交通省2014）。

また、2018年6月15日、政府は「経済財政運営と改革の基本方針2018」を閣議決定し、「少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現」に向け、人づくり革命、生産性革命、働き方改革、新たな外国人材の受入れ、経済・財政一体改革の推進の5つの柱を掲げ、今後政府が取り組むべき施策を取りまとめた。5つの柱の1つ、新たな外国人材の受入れについては、中小企業・小規模事業者や一部の産業の人手不足の深刻化を解消することを目的に、従来の専門的・技術的分野における外国人材に限定せず、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築する必要があるとし、新たな在留資格を創設することを明示している。

2018年12月8日には、「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」（以下、改正入管法、同年12月14日公布、2019年4月1日施行）が成立した。これにより、新たに「特定技能1号」「特定技能2号」が創設され、特定産業14業種における人材不足を解消するために外国人労働者を受け入れるための法制度が整った（リクルート2019）。

政府は、改正入管法施行から5年間で最大約34万5000人、初年度で最大4万人程度の受入れを見込ん

でいるが、出入国在留管理庁が2019年12月末時点の速報値として発表した特定技能での在留外国人数は、わずか1,021人にすぎなかった（出入国在留管理庁）。

「特定技能」での受入れは、当面、ベトナム、フィリピン、カンボジア、中国、インドネシア、タイ、ミャンマー、ネパール、モンゴルの9カ国からになっているが、送出し国の法令、手続きが定まっているのは、2019年11月の時点で、カンボジア、インドネシア、ネパールの3カ国のみである。「特定技能」外国人は日本語と業種別の技能試験に合格する必要があるが、技能試験が実施されていない業種も多く、日本企業は人を受け入れたくても、受け入れられない状況が続いている（週刊朝日2019年11月25日）。

日本は、自国の逼迫した人材不足を解消するために、拙速審議で改正入管法を成立させた。しかし、その前に、送り出し国の利益も考慮したうえでの入念な協議や相互理解が必要だったのではないか。近年、技能実習生に対する人権侵害や留学生を食い物にする悪質な日本語学校の存在などが問題となっており、日本での就労に魅力を感じない外国人も増えている。自国の都合に合わせて短期的に外国から「労働力」を充足するためだけではなく、そろそろ長期的な視点に基づいて、どのように外国人を受け入れるべきかを真剣に議論する時であろう。その際、外国人にどのような役割を担ってもらえるのかを明確にし、外国人を「成長する人材」として、長く働いてもらうことを前提にして、彼ら・彼女らの生活支援を重視していくことなどを考慮することを忘れてはならない（山田2019）。

<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について」(2014年)

http://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo14_hh_000433.html
(last visited March 13, 2020)

リクルート 2019 リクルートワークス研究所「労働政策講義 2019 外国人材受入れ施策」(2019年)

https://www.works-i.com/research/university/item/190601_wu_jpn01_1.pdf
(last visited March 13, 2020)

山田 2019 山田久「【特集 外国人材の望ましい受け入れに向けて】4章 外国人雇用増加の産業面への影響—総じて産業基盤維持に貢献も、一部で生産性を下押し」日本総研『JRIレビュー』Vol.10、No.71 (2019年)

<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/jrireview/pdf/11441.pdf>
(last visited March 22, 2020)

「特定技能」対象14業種と受入れ見込み数・人材不足見込み数

14業種		受入れ見込み数		人材不足見込み数	
		2019年度	2023年度までの累計	2018年度	5年後
介護	入浴・食事・排泄の介護	5,000	50,000～60,000	60,000	300,000
ビルクリーニング	建築物内部の清掃	2,000～7,000	28,000～37,000	50,000	90,000
素形材産業	鋳造、鍛造、金属プレス加工など	3,400～4,300	17,000～21,500	30,000	62,000
産業機械製造	金属プレス加工、溶接、プラスチック成形など	850～1,050	4,250～5,250	12,000	75,000
電気・電子情報関連産業	電子機器組み立て、溶接、プラスチック成形など	500～650	3,750～4,700	7,000	62,000
建設	型枠、左官、建設機械施工、土木など	5,000～6,000	30,000～40,000	20,000	210,000
造船・船用工業	溶接、塗装、機械加工など	1,300～1,700	10,000～13,000	6,400	22,000
自動車整備	自動車の日常点検整備、定期点検整備、分解整備	300～800	6,000～7,000	1,600	13,000
航空	地上走行支援、手荷物・貨物の取り扱いなど	100	1,700～2,200	1,400	8,000
宿泊	フロント、レストランサービス、接客など	950～1,050	20,000～22,000	30,000	100,000
農業	栽培管理、農畜産物の出荷選別	3,600～7,300	18,000～36,500	70,000	130,000
漁業	漁業、養殖業	600～800	7,000～9,000	5,000	20,000
飲食物品製造	酒類を除く製造加工など全般	5,200～6,800	26,000～34,000	43,000	73,000
外食	飲食物調理、接客、店舗管理など全般	4,000～5,000	41,000～53,000	250,000	290,000
計		32,800～47,550	262,700～345,150	586,400	1,455,000

出所 東京新聞TOKYO Web 2018年11月15日朝刊「外国人受け入れ、介護6万人『14業種5年で34万人』政府提示」、週刊東洋経済 2019年1月12日号。なお、数字は2018年11月14日に衆院法務委員会理事懇談会で示された試算。

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。2015年の国勢調査によると日本の総人口は1億2,709万人で、前回調査(2010年)よりも約100万人減少している。総人口は、2040年には1億1,092万人に減少し、さらに2053年には1億人を割って9,924万人になると推計されている(出生中位推計、国立社会保障・人口問題研究所2017)。

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ほか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。一時的に不足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2003)。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行を行っている。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¹。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たり、極端に低い賃金で雇用されたりするおそれがある。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²。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 2019年7月1日現在の不法残留外国人は約7万9,000人である(法務省2019(1))。

2 不法就労者の内訳を見ると、男性では建設作業員、農業従事者、工具、女性では農業従事者、工具、サービス従事者、ホステス等の順が多い。最近では、農業分野での不法就労者が増えている(法務省2019(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、日本人も失業の危機にさらされる。そうになると、外国人が自分たち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）³。もし、外国人労働者が定住して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。

<参考資料>

国立社会保障・人口問題研究所 2017 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成 29 年推計」（2017 年）

http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp29_ReportALL.pdf

(last visited March 8, 2020)

法務省 2019 (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（令和元年 7 月 1 日現在）」（2019 年）

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00084.html

(last visited March 8, 2020)

法務省 2019 (2) 法務省入国管理局「平成 30 年における入管法違反事件について」（2019 年）

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri09_00046.html

(last visited March 8, 2020)

三好 2003 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・ビーチ、宮島喬、ロジャー・グッドマン、油井清光編『海外における日本人、日本のなかの外国人—グローバルな移民流動とエスノケープ』（2003 年、昭和堂）

井口 2001 井口泰『外国人労働者新時代』（2001 年、ちくま新書）

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。年金収支は、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）。

2. 諸外国の取組みと誤算

(1) 諸外国における外国人労働者受入れの現状

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おうえ、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、受入れ企業がその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持つが、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」に転換することを主要な

政策とする「選択的移民政策」を採用している（JILPT2013（1））。

次に、EU、ドイツ、アメリカ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、思ったより進んでいない。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（2020年1月現在25カ国で実施）。

2009年5月に成立した「ブルーカード」指令⁴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1～4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（JILPT 2013（1））。

4 正式名称は、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.

イギリスを含む3カ国はオプアウトを決定しているが、ほか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とどまったが、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た。

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⁵⁾）。

しかし、欧州委員会に対して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（JILPT2013 (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)）。

5 正式名称は、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.

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（同年8月1日施行）。これにより、年収5万5,200ユーロ（月給4,600ユーロ）（2020年）以上の具体的な雇用口がある場合、初回滞在許可が最高4年まで認められ⁶、また、33カ月間「ブルーカード」で就業し、その間法定年金もしくは類似のシステムに加入していたことが証明できる場合は、定住許可（無期限）が得られる（JETRO 2020）。

なお、2017年第4四半期に未充足求人数が120万人に達し、特に中スキルから高スキルの専門職の人材不足が顕著であったことなどから、2018年、ドイツ政府は「専門人材移民法案」を閣議決定した（OECD 2018、産経新聞2018年12月27日付）。これまでは大卒者だけに認めていた国内での職探しを、ドイツ語能力と専門技能を有し、当面の生活資金を工面できれば、6カ月間認めるというものである。人手不足の深刻な分野のみとされていた就労の制限も原則的に撤廃し、専門技能が証明された者はどの分野でも働くことができる（前掲産経新聞）。

(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締め出すとともに、「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基づき、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、専門職労働者のビザに代えて、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）。

2000年代に入ると、アメリカは専門職種について移民受入れを拡大する政策を導入している。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、今後も基本的には、高度人材の獲得を進めていく方向である。

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

6 専門家が不足している分野（数学、自然科学、情報技術の専門家、技術職、ならびに医師）については、最低年収が4万3,056ユーロ（月給3,588ユーロ）（2020年）に設定されている。

21st Century Immigration System)を公表した。その骨格となるのは以下の4点である (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、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たが、2017年に就任したトランプ大統領が、外国人雇用の機会を削減する意向を示すとともに、移民取締りを強化する「不寛容移民政策 (Zero-Tolerance Immigration Policy)」⁷などを実施してから、方向性は大きく変わっている。

トランプ政権は、H-1Bビザの濫用についても厳重に取り締まることを表明しており、これがH-1Bビザの審査に影響を与えている。H-1Bビザの2017年度の申請数は33万6,107件だったが、申請が許可されたのは19万7,129件で、これまでよりも審査が厳しくなり申請が却下されるケースが激増している (リクルート2019)。

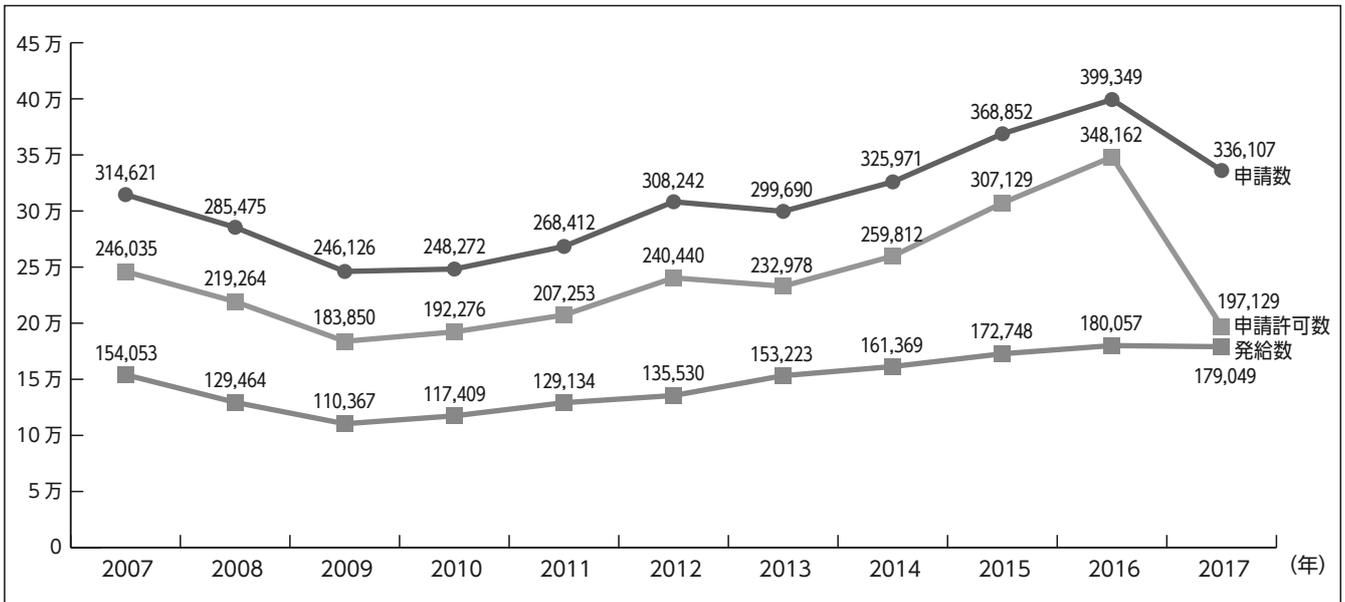
7 トランプ政権は、2018年4月から6月にかけて、不法移民を減らすことを目的に、中米などから難民認定を求めて不法入国した移民に刑事罰を問う「不寛容移民政策」を実施した。刑事訴追によって2,000組以上の親子が分断されたことに対して、国内外から批判が集中したため、トランプ大統領は家族を別々ではなく同じ場所に留置する大統領令13841号を発した。

人種別アメリカの人口構成(2000年および2018年)

人種	2000年4月1日現在		2018年7月1日現在	
	(人)	(%)	(人)	(%)
人口合計	281,424,600		327,167,434	
白人	228,106,498	81.1	250,139,096	76.5
黒人	35,704,871	12.7	43,804,319	13.4
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	4,147,521	1.3
アジア	10,589,122	3.8	19,330,600	5.9
ハワイアンおよび他の太平洋島原住民	462,536	0.2	799,418	0.2
2種以上の混血	3,897,722	1.4	8,946,480	2.7
ヒスパニック	35,306,376	12.5	59,871,746	18.3

出所 U.S. Census Bureau, “Annual Estimation of the Resident Population by Sex, Race, and Hispanic Origin for the United States, States, and Counties” よりデータ抽出。

H-1B ビザ申請件数、申請許可数、発給数の推移(2007～2017年)



出所 Bureau of Consular Affairs, U.S. Department of State, “Nonimmigrant Visa Issuance by Visa Class and by Nationality, FY1997-FY2017,” and U.S. Citizenship and Immigration Services, “Number of H-1B Petition Filings, FY2007-FY2017” をもとに作成。

合法永住者の分類別推移

合法永住者の分類	2018	2017	2016	2015	2010	2005
合計	1,096,611	1,127,167	1,183,505	1,051,031	1,042,625	1,122,373
アメリカ市民等の家族呼び寄せ	695,524	748,746	804,793	678,978	691,003	649,772
雇用ベース	138,171	137,855	137,893	144,047	148,343	246,877
優先順位 1 位 (最優先の労働者)	39,514	41,060	42,862	41,688	41,055	64,731
優先順位 2 位 (高学歴の専門職)	40,095	39,331	38,858	44,344	53,946	42,597
優先順位 3 位 (熟練労働者等、専門職、未熟練労働者)	39,228	38,083	35,933	37,243	39,762	129,070
特別移民	9,711	9,504	10,377	10,584	11,100	10,133
投資家	9,623	9,877	9,863	10,188	2,480	346
多様性プログラム	45,350	51,592	49,865	47,934	49,763	46,234
難民・政治的亡命者	185,909	146,003	157,425	151,431	136,291	142,962
臨時入国許可取得者	14	26	16	23	1,592	7,710
その他	31,643	42,945	33,514	28,054	15,633	28,818

出所 U.S. Department of Homeland Security, “U.S. Lawful Permanent Residents: 2005” (data for 2005), “U.S. Lawful Permanent Residents: 2011” (data for 2010), “U.S. Lawful Permanent Residents: 2015” (data for 2015), and “Lawful Permanent Residents: 2018” (data for 2016 through 2018) をもとに作成。

<参考資料>

井口 2001 井口泰『外国人労働者新時代』(2001年、ちくま新書)

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)
<https://www.jil.go.jp/institute/siryos/2013/114.html>
 (last visited March 8, 2020)

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、指令案を採択」(2013年)
https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_5/eu_01.html
 (last visited June 12, 2020)

田中 2001 田中信世「ドイツの人口問題と移民政策」ITI季報 Winter 2001/No.46 (2001年)
<http://www.iti.or.jp/kiho46/46tanakan.pdf>
 (last visited March 11, 2020)

JETRO 2020 JETRO「ドイツ：外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用」(2020年)
https://www.jetro.go.jp/world/europe/de/invest_05.html
 (last visited March 11, 2020)

OECD 2018 OECD, “Germany Policy Brief Migration: Using Migration to Meet Skills Shortages” (2018)
<https://www.oecd.org/migration/Germany-policy-brief-migration.pdf>
 (last visited March 11, 2020)

Blueprint 2011 The White House, “Creating an Immigration System for the 21st Century” (2011)
<https://www.whitehouse.gov/issues/immigration>
 (last visited March 12, 2020)

リクルート 2019 リクルートワークス研究所「米国の労働政策」(2019年)
https://www.works-i.com/research/university/item/190220_wu_us.pdf
 (last visited March 12, 2020)

3. 日本の現行制度

(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2項第2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）。

この基本姿勢に基づき、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）の導入を皮切りに、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。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、冒頭で述べたように、2018年12月8日には、改正入管法が成立し、新たに「特定技能1号」「特定技能2号」が創設された。

② 日本で就労する外国人労働者

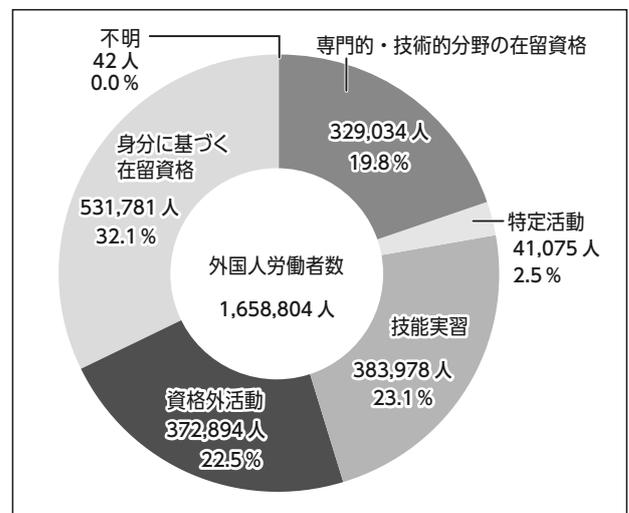
現在、日本で就労する外国人労働者の内訳について簡潔に紹介する。

厚生労働省が公表した外国人雇用状況の届出状況（2019年10月末現在）によると、外国人労働者を雇用している事業所数は24万2,608カ所、外国人労働者数は165万8,804人であり、ともに2007年に届出が義務化されて以降、過去最高の数値を更新した。

外国人労働者数が増加した要因としては、政府が推進している高度外国人材や留学生の受入れが進んでいること、雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や「日本人の配偶者」等の身分に基づく在留資格の方々の就労が進んでいること、技能実習制度の活用により技能実習生の受入れが進んでいることなどが背景にあると思われる（厚生労働省2020）。

在留資格別では、「身分に基づく在留資格」が外国人労働者数全体の32.1%を占め、次いで、「技能実習」23.1%、「資格外活動（留学）」を含む「資格外活動」22.5%、「専門的・技術的分野の在留資格2」19.8%となっている。「専門的・技術的分野の在留資格」のうち、2019年4月に創設された在留資格「特定技能」の外国人労働者数は520人となっている。

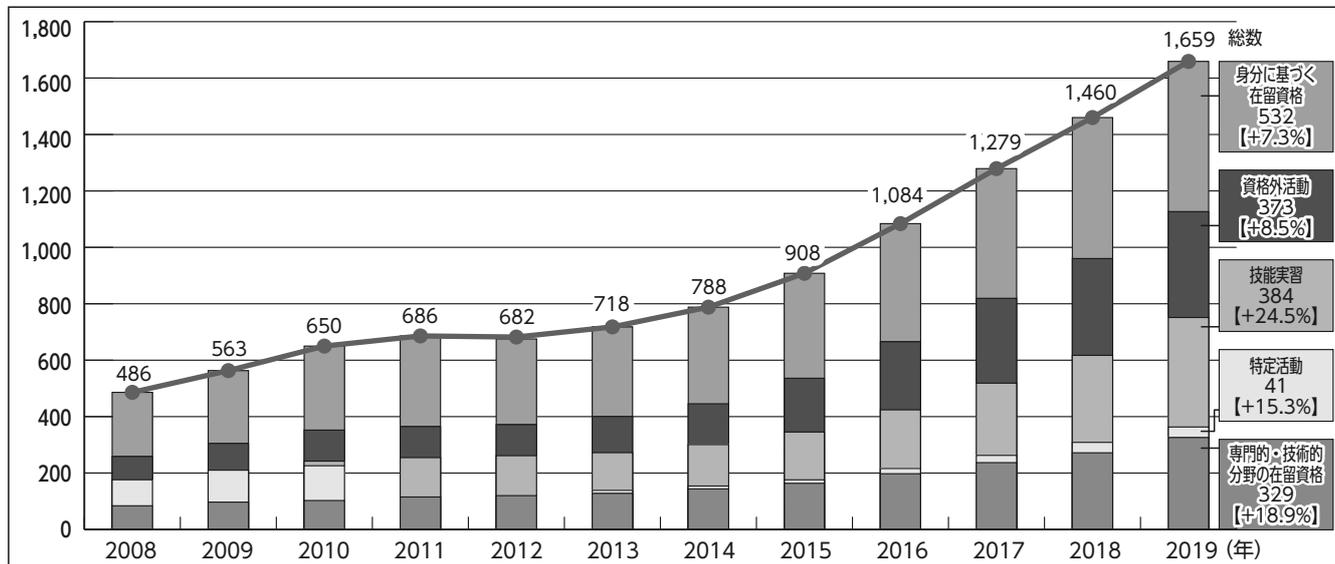
在留資格別外国人労働者の割合



出所 厚生労働省 2020

在留資格別外国人労働者数の推移

(単位:千人)



出所 厚生労働省 2020

(注) 1. 【】内は、前年同期比を示している。

2. 「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理士、特定技能等が該当する。

3. 「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。

4. 「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うものである。

5. 「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの（原則週 28 時間以内）であり、留学生のアルバイト等が該当する。

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 7 日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(平成 24 年 3 月 30 日法務省告示第 126 号、平成 24 年 3 月 30 日法務省告示第 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」(高度専門職 1 号イ)、「高度専門・技術活動」(高度専門職 1 号ロ)、「高度経営・管理活動」(高度専門職 1 号ハ)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、高度人材外国人の日本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、「高度専門職 1 号」の場合、

- ① 複合的な在留活動の許容
- ② 在留期間「5 年」の付与

③ 在留歴に係る永住許可要件の緩和

④ 配偶者の就労

⑤ 一定の条件のもとでの親の帯同

⑥ 一定の条件のもとでの家事使用人の帯同

⑦ 入国・在留手続の優先処理

「高度専門職 2 号⁸」の場合、

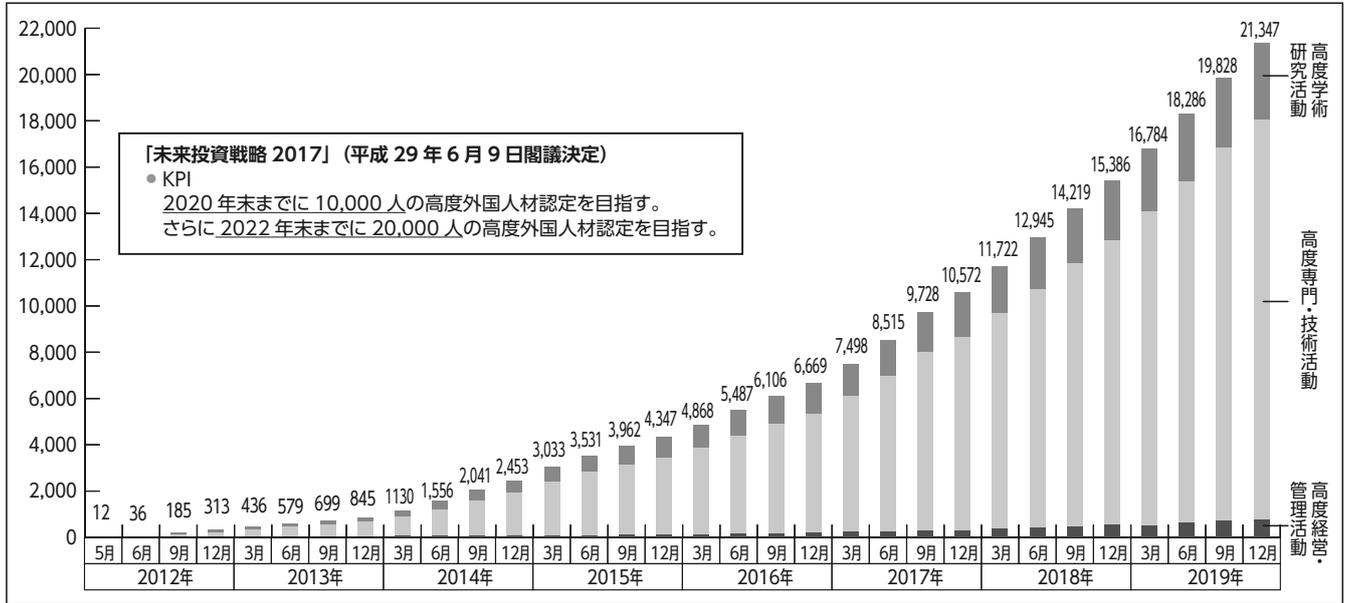
- ① 「高度専門職 1 号」の活動と併せてほぼすべての就労資格の活動を行うことができる
- ② 在留期間が無期限となる
- ③ 上記 ③ から ⑥ までの優遇措置が受けられるとなっている(以上、法務省 2017)。

出入国在留管理庁によると、2012 年 5 月のポイント制の導入から 2019 年 12 月までに高度人材認定された外国人数は累計 2 万 1,347 人に及ぶ。

⁸ 「高度専門職 2 号」は「高度専門職 1 号」で 3 年以上活動を行っていた人が対象になる。

高度人材ポイント制の認定件数(累計)の推移

(単位:件)



出所 出入国在留管理庁「高度人材ポイント制の認定件数(累計)の推移」(2020年) <http://www.moj.go.jp/content/001284800.pdf>

高度人材ポイント計算表

	高度学術研究分野	高度専門・技術分野	高度経営・管理分野
学歴	博士号(専門職に係る学位を除く。)取得者	博士号(専門職に係る学位を除く。)取得者	博士号又は修士号取得者(注7)
	修士号(専門職に係る博士を含む。)取得者	修士号(専門職に係る博士を含む。)取得者(注7)	
	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。)	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。)	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。)
	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者
職歴(実務経験)(注1)	10年～	10年～	10年～
	7年～	7年～	7年～
	5年～	5年～	5年～
	3年～	3年～	3年～
年収(注2)	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	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	3,000万円～
			2,500万円～
			2,000万円～
			1,500万円～
年齢	～29歳	～29歳	1,000万円～
	～34歳	～34歳	
	～39歳	～39歳	
ボーナス①(研究実績)	詳細は③参照	詳細は③参照	代表取締役、代表執行役
ボーナス②(地位)			取締役、執行役
ボーナス③		職務に関連する日本の国家資格の保有(1つ5点)	
ボーナス④	イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)	イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)	イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)
ボーナス⑤	試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労	試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労	試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労
ボーナス⑥	職務に関連する外国の資格等	職務に関連する外国の資格等	職務に関連する外国の資格等
ボーナス⑦	本邦の高等教育機関において学位を取得	本邦の高等教育機関において学位を取得	本邦の高等教育機関において学位を取得
ボーナス⑧	日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者
ボーナス⑨	日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑦又は⑧のポイントを獲得した者を除く。)	日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑦又は⑧のポイントを獲得した者を除く。)	日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑦又は⑧のポイントを獲得した者を除く。)
ボーナス⑩	成長分野における先端的事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)	成長分野における先端的事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)	成長分野における先端的事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)
ボーナス⑪	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者
ボーナス⑫	法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)	法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)	法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)
ボーナス⑬			経営する事業に1億円以上の投資を行っている者
	合格点	合格点	合格点

出所 法務省 2017

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	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に基づ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

(注1) 従事しようとする業務に係る実務経験に限る

(注2) ※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

(注3) 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4) 同等以上の能力を試験(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)により認められている者も含む

(注5) 同等以上の能力を試験(例えば、BJTビジネス日本語能力テストにおける400点以上の得点)により認められている者も含む

(注6) 本邦の高等教育機関における研修については、ボーナス⑦のポイントを獲得した者を除く

(注7) 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

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 年入管法改正法の公布、翌 2010 年 7 月の施行を受けて刷新されたが、その後、2016 年 11 月 28 日、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（以下、技能実習法）が公布され、2017 年 11 月 1 日から施行されている。技能実習法に基づく新たな外国人技能実習制度では、技能実習の適正な実施や技能実習生の保護の観点から、監理団体の許可制や技能実習計画の認定制等が新たに導入された一方、優良な監理団体・実習実施者に対しては実習期間の延長や受入れ人数枠の拡大などの制度の拡充が図られている。

技能実習法の概要

法律の概要

1. 技能実習制度の適正化

- (1) 技能実習の基本理念及び関係者の責務規定を定めるとともに、技能実習に関し基本方針を策定する。【第 3 条から第 7 条まで関係】
- (2) 技能実習生ごとに作成する技能実習計画について認定制とし、技能実習生の技能等の修得に係る評価を行うことなどの認定の基準や認定の欠格事由のほか、報告徴収、改善命令、認定の取消し等を規定する。【第 8 条から第 16 条まで関係】
- (3) 実習実施者について届出制とする。【第 17 条・第 18 条関係】
- (4) 監理団体について許可制とし、許可の基準や許可の欠格事由のほか、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取消し等を規定する。【第 23 条から第 45 条まで関係】
- (5) 技能実習生に対する人権侵害行為等について禁止規定を設け違反に対する所要の罰則を規定するとともに、技能実習生に対する相談や情報提供、技能実習生の転籍の連絡調整等を行うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講ずる。【第 46 条から第 51 条まで関係】
- (6) 事業所管大臣等に対する協力要請等を規定するとともに、地域ごとに関係行政機関等による地域協議会を設置する。【第 53 条から第 56 条まで関係】

(7) 外国人技能実習機構を認可法人として新設し【第 3 章関係】、

- (2) の技能実習計画の認定【第 12 条関係】
- (2) の実習実施者・監理団体に報告を求め、実地に検査【第 14 条関係】
- (3) の実習実施者の届出の受理【第 18 条関係】
- (4) の監理団体の許可に関する調査【第 24 条関係】

等を行わせるほか、技能実習生に対する相談・援助等を行う。【第 87 条関係】

2. 技能実習制度の拡充

優良な実習実施者・監理団体に限定して、第 3 号技能実習生の受入れ(4～5 年目の技能実習の実施)を可能とする。【第 2 条、第 9 条、第 23 条および第 25 条関係】

3. その他

技能実習の在留資格を規定する出入国管理及び難民認定法の改正を行うほか、所要の改正を行う。

技能実習制度の内容は、外国人の技能実習生が、日本において企業や個人事業主等の実習実施者と雇用関係を結び、出身国において修得が困難な技能等の修得・習熟・熟達を図るもので、期間は最長 5 年とされ、技能等の修得は、技能実習計画に基づいて行われる。

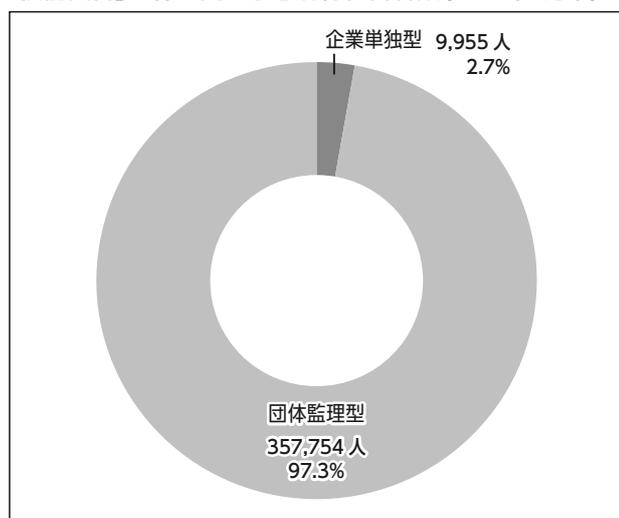
2020 年 2 月 25 日現在、技能実習制度の移行対象職種・作業は、82 職種 146 作業である。なお、移行対象職種・作業とは、専門家会議による確認の上、第 2 号または第 3 号技能実習への移行に係る技能研修において技能実習生が姑等をした技能等の評価を客観的かつ公正に行うことができる公的評価システムとして整備された。技能検定等を有する職種・作業の総称である。

技能実習生の受入れ方式には、企業単独型と団体監理型の 2 つのタイプがある。

- ①企業単独型：日本の企業等（実習実施者）が海外の現地法人、合弁企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施する方式
- ②団体監理型：事業協同組合や商工会等の営利を目的としない団体（監理団体）が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等（実習実施者）で技能実習を実施する方式

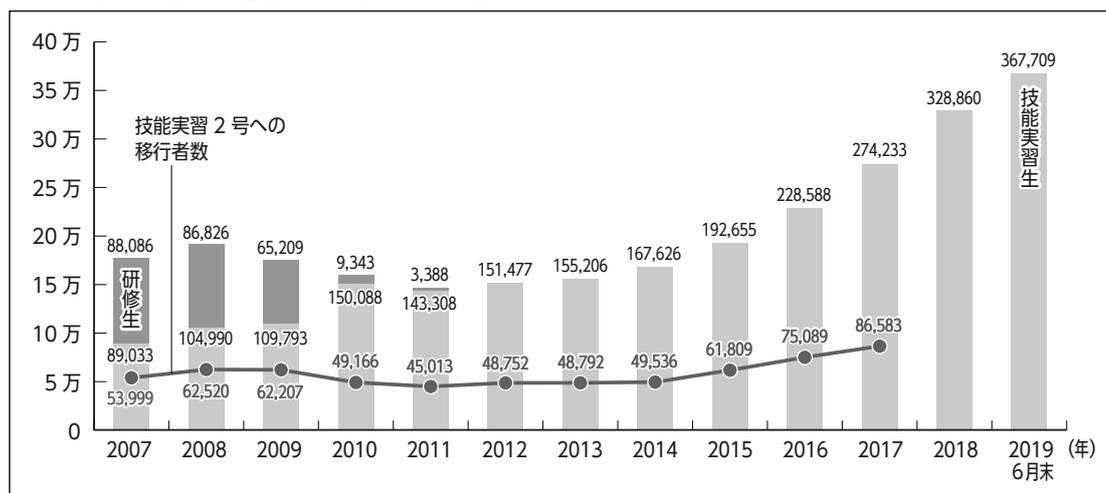
法務省によると、2019年6月末時点では、技能実習に係る在留者数は、36万7,709人だが、企業単独型の受入れが9,955人(2.7%)、団体監理型の受入れが35万7,754人(97.3%)で、圧倒的に団体監理型が多い。

「技能実習」に係る受入形態別総在留者数(2019年6月末)



研修生・技能実習生の在留状況及び「技能実習2号」への移行状況

(単位:人)

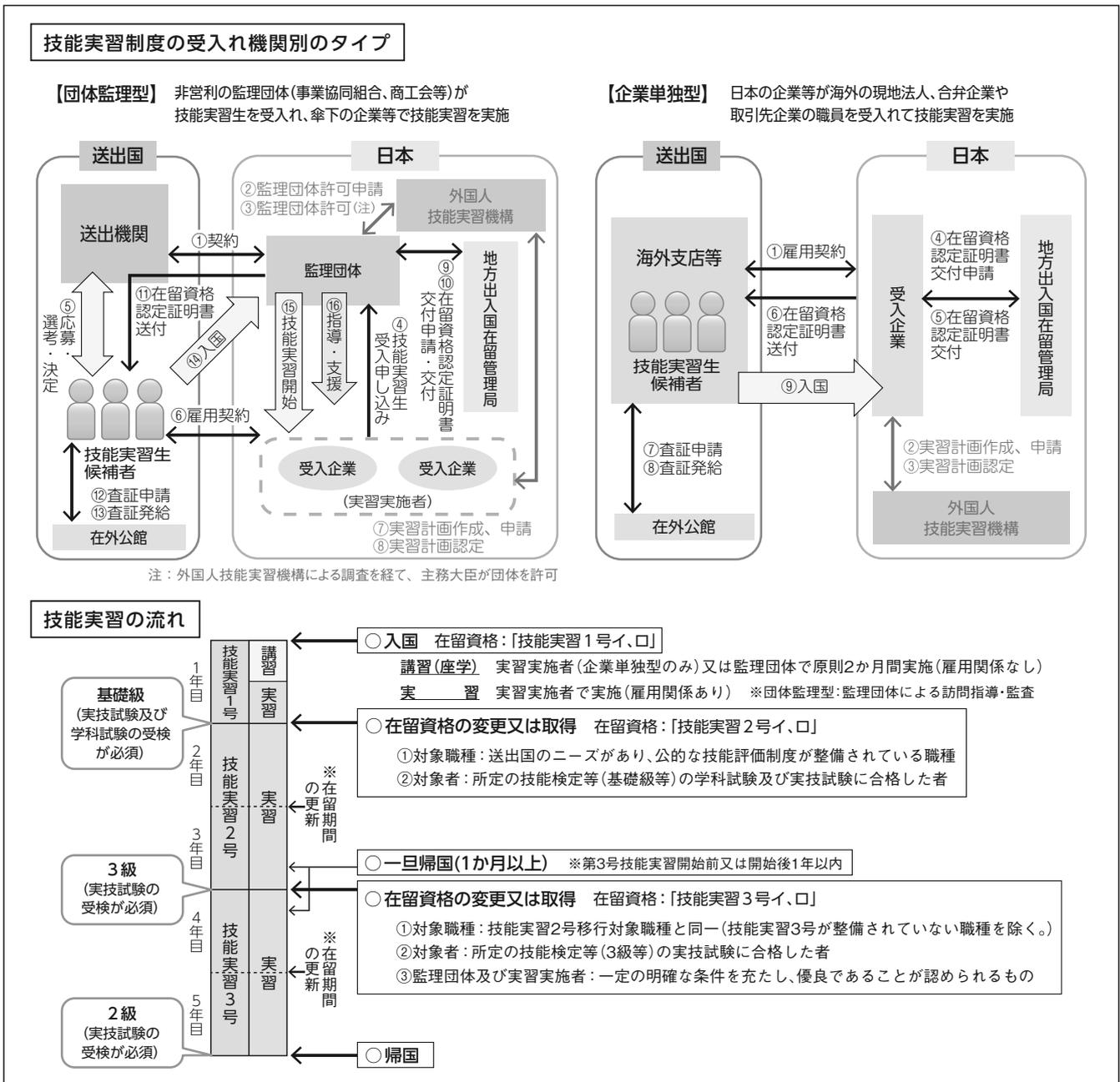


出所 法務省 2020

※平成22年7月に制度改正が行われ、在留資格「研修」が「技能実習1号」に、在留資格「特定活動(技能実習)」が「技能実習2号」となった。

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。

技能実習制度の受入れ機関別のタイプと技能実習の流れ



⑤ 経済連携協定(EPA)

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(Economic Partnership Agreement、以下EPA)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、インドネシアについては2008年度、フィリピンについては2009年度に受入れが始まった。また、2009年10月1日にはベトナムともEPAを締結し、2014年から同国からの看護師・介護福祉士候補者の受入れが始まった。

これらの候補者は、3年から4年の在留期間内に国家試験に受からなければ、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。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、非常に険しいのが実情である。

看護師候補者の国家試験合格率をみると、1回となる2009年は0%だったが、徐々に上昇し、2019年は16.3%にまで上昇している。これは、「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EPAに基づく候補者に配慮し、難解な用語・表現は言い換える、疾病名には英語を併記した問題を作成するなどしたことや、2013年以降、一般受験者の試験時間が合計5時間20分であるのに対して、候補者は7時間と1.3倍に延長するとともに、すべての漢字に振り仮名を付けた問題用紙を配布していることなどが効果を上げているからだろう。2009年から2019年の11年間で同試験に合格した、EPAに基づく外国人看護師候補者は413人である(厚生労働省による)。看護師国家試験全体の合格率は90%前後であり、それと比較すると、EPAに基づく候補者の合格率は依然として低く、対応が必要である。

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年度までは36～39%で推移していたが、2017年度は50.7%、2018

年度は46.0%と健闘しており、これまでに1,464人が合格している(厚生労働省による)。

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明らかで、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、さらなる改善と配慮をするべきである。

⑥ 介護分野における外国人材の受入れ⁹

高齢化の進行等に伴い、質の高い介護に対する要請が高まっていることを背景に、2016年11月28日に「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律」(平成28年法律第88号)が公布され、我が国の介護福祉士養成施設を卒業して介護福祉士国家資格を取得した留学生に対して、国内で介護福祉士として介護または介護の指導を行う業務に従事することを可能とする在留資格「介護」が新たに創設され、2017年9月1日から施行されている。これにより、介護福祉士の養成校を卒業した留学生が介護福祉士の国家資格を取得し、留学ビザから介護の就労ビザに変更すれば、最長5年(更新可能)、現場で働けるようになった。

介護分野では、在留資格「介護」のほかに、EPA、技能実習、特定技能「介護」で、外国人材の受入れが可能である。2018年5月に厚生労働省が公表した資料によると、2025年度には約55万人の介護人材が不足すると試算されているが、政府は、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材

9 リクルートワークス研究所「労働政策講義2019 外国人材受入れ施策」(2019年) https://www.works-i.com/research/university/item/190601_wu_jpn01_1.pdf

の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む、としている（厚生労働省 2018）。

政府は、外国人材の受入環境を整備すると言っているが、2018年時点では、EPA、在留資格「介護」、技能実習介護を合わせても1万人に満たず、2019年4月に新設された特定技能「介護」にいたっては、初年度5,000人を予定していたにもかかわらず、2019年4月から2020年1月の間に行われた介護技能試験の合格者数は1,940人、日本語評価試験の合格者は1,988人と、目標を大きく下回っている（厚生労働省による）。

介護人材受入れスキーム

	EPA 介護福祉士候補者	在留資格「介護」 (介護留学生)	技能実習介護	特定技能「介護」
制度開始時期	2008年8月	2017年9月	2017年11月	2019年4月
対象国	インドネシア（2008年度～） フィリピン（2009年度～） ベトナム（2014年度～）	規定なし	2国間取決め締結国 (現状未締結国も可能)	2国間取決め締結国 (9カ国)
来日数（累計）	4,300人程度	177人（2018年6月末）	247人（2018年10月末）	初年度5,000人（予定）
在留資格	特定活動	介護	技能実習1,2,3号	特定技能1号
更新期限	最長4年 (試験合格後は期限なし)	最長5年（更新可能）	5年（1,2,3号通算）	5年（通算）
家族の帯同	可能	可能	不可	基本的に不可

出所 週刊東洋経済 2019年1月12日号、厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室「介護分野における外国人材に関する諸制度や動向について～技能実習制度など～」(2018年6月27日東京都福祉人材対策推進機構 第3回運営協議会配布資料) などをもとに作成。

⑦ 建設分野・造船分野における外国人材の受入れ¹⁰

冒頭で触れた通り、政府は、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の関連設備等による一時的な建設需要の増大に対応するため、緊急かつ時限的措置（2020年度で終了）として、2014年4月4日に「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。

また、高い国内生産率を維持して我が国の輸出を支えるとともに地域経済に大きく貢献している造船業が、急速に回復してきた生産機会を逃さないよう、国内人材の確保に最大限努めることを基本とした上で、造船業と人材の相互流動が大きい建設分野における上記緊急かつ時限的措置について、造船分野においても同様の措置を講じることが「日本再興戦略」改訂2014において閣議決定され（2014年6月24日）、2015年4月から本制度を活用した外国人材の受入れを開始している。

⑧ 地方公共団体、および総合特区制度に基づく

「特定伝統料理海外普及事業」

一 京都市地域活性化総合特区

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、愛知県の環境・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基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年法律第43号）。

また、2013年11月、地域活性化総合特区地域の活性化を図るため、特定伝統料理（京料理）の海外への普及を図ることを目的として、外国人が日本国内の料理店で働きながら特定伝統料理を学ぶことができるよ

うにするため、規制の特例措置を設けた（2016年12月一部改正）。この特例措置により、熱意のある外国人料理人が日本料理を働きながら学ぶことが可能となり、日本料理を海外に正しく普及・発信できる人材の育成を図っている（首相官邸ウェブサイト https://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/sogotoc/toc_ichiran/toc_page/pdf/t14_kyoto_1704.pdf）。

主な要件は以下の通りである。

- a. 受入れ事業者（日本料理店等）は、適正に外国人の受入れを実施できるとして、京都市の指定を受けていること
- b. 受入れ事業者（日本料理店等）は、外国人と雇用契約を締結し、日本人と同等額以上の報酬を支給すること
- c. 外国人は、海外のレストラン等から業務の一環として派遣されている、または、「海外における日本料理の調理技能の認定に関するガイドライン」（2016年4月1日付27食産第6094号農林水産省食料産業局長通知）に基づきゴールドまたはシルバーの認定を受けている
- d. 外国人は、調理の技能があり、帰国後に日本料理を世界に発信する意思を有すること
- e. 外国人の受入れ期間は5年以内、受入れ人数は1事業所当たり3人以内

⑨ 国家戦略特区による外国人材の受入れ¹¹

① 国家戦略特別区家事支援外国人受入れ事業

女性の活躍推進や家事支援ニーズへの対応、中長期的な経済成長の観点から、国家戦略特別区域内において試行的に、国家戦略特別区域会議のもとに置く第三者管理協議会による管理体制のもと、家事支援活動を行う外国人を特定機関が雇用契約に基づいて受け入れる事業を2015年9月9日の指針で決定。

10 前掲7

11 前掲7

- 家事支援活動の業務範囲は、炊事、洗濯、掃除、買物等の家事一般。これらと併せて実施される児童の日常生活上の世話および必要な保護
- 家事支援を行う外国人の要件は、満 18 歳以上、実務経験 1 年以上、家事支援活動の知識・技能（送り出し国における一定の研修の修了）、必要最低限の日本語能力

② 国家戦略特別区農業支援外国人受入れ事業

農業支援外国人受入れ事業は、経営規模の拡大などによる「強い農業」を実現するため、国家戦略特別区域内において、関係自治体や国の機関が参画する適正な管理体制のもと、農作業や加工の作業等に従事する日本の農業現場で即戦力となる外国人材を特定機関（受入れ企業）が雇用契約に基づいて受け入れる事業で、同事業の創設を盛り込んだ改正国家戦略特区法および同法施行令が 2017 年 9 月 22 日に施行されている。

③ 国家戦略特別区におけるクールジャパン・インバウンド外国専門人材の就労支援

前述の改正国家戦略特区法（2017 年 9 月 22 日施行）により、活動内容が「技術・人文知識・国際業務」または「技能」に該当するクールジャパン・インバウンド外国人材の受入れについて、学歴や実務経験要件と同等の知識・技能等の水準を、国内外の資格・試験や受賞歴等で代替できるか否かを関係府省および関係自治体が一体となって協議・検討し、必要に応じ、上陸許可基準の特例の対象等とする枠組みを設けた。

<参考資料>

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 年 2 月号（2011 年）

厚生労働省 2020 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ【本文】（令和元年 10 月末現在）」（2020 年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000590310.pdf>
(last visited March 16, 2020)

法務省 2017 法務省「高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇制度」（2017 年）

http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/pdf/h29_06_leaflet.pdf
(last visited March 16, 2020)

佐野 2002 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）

法務省 2020 法務省「外国人技能実習制度について」（2020 年）

<http://www.moj.go.jp/content/001318235.pdf>
(last visited June 16, 2020)

厚生労働省 2018 厚生労働省「第 7 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」（2018 年）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323.html>
(last visited March 20, 2020)

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	「特定技能」対象 14 業種と受入れ見込み数・人材不足見込み数	東京新聞TOKYO Web 2018 年 11 月 15 日朝刊「外国人受け入れ、介護 6 万人『14 業種 5 年で 34 万人』政府提示」、週刊東洋経済 2019 年 1 月 12 日号
2	人種別アメリカの人口構成	U.S. Census Bureau, "Annual Estimation of the Resident Population by Sex, Race, and Hispanic Origin for the United States, States, and Counties" よりデータ抽出
3	アメリカ H-1B ビザ申請件数、申請許可数、発給数の推移 (2007 ~ 2017 年)	Bureau of Consular Affairs, U.S. Department of State, "Nonimmigrant Visa Issuance by Visa Class and by Nationality, FY1997-FY2007," and U.S. Citizenship and Immigration Services, "Number of H-1B Petition Filings, FY2007-FY2017" をもとに作成
4	アメリカ 合法永住者の分類別推移	U.S. Department of Homeland Security, "U.S. Lawful Permanent Residents: 2005" (data for 2005), "U.S. Lawful Permanent Residents: 2011" (data for 2010), "U.S. Lawful Permanent Residents: 2015" (data for 2015), and "U.S. Lawful Permanent Residents: 2018" (data for 2016 through 2018) に基づき作成
5	在留資格別外国人労働者の割合	厚生労働省 「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ【本文】(令和元年 10 月末現在)」(2020 年) https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000590310.pdf
6	在留資格別外国人労働者数の推移	厚生労働省 「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ【本文】(令和元年 10 月末現在)」(2020 年) https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000590310.pdf
7	高度人材ポイント制の認定件数(累計)の推移	出入国在留管理庁 「高度人材ポイント制の認定件数(累計)の推移」(2020 年) http://www.moj.go.jp/content/001284800.pdf
8	高度人材ポイント計算表	法務省 「高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇制度」(2017 年) http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/pdf/h29_06_leaflet.pdf
9	「技能実習」に係る受入形態別総在留者数	法務省 「外国人技能実習制度について」(2020 年) http://www.moj.go.jp/content/001318235.pdf
10	研修生・技能実習生の在留状況及び「技能実習 2 号」への移行状況	法務省 「外国人技能実習制度について」(2020 年) http://www.moj.go.jp/content/001318235.pdf
11	技能実習制度の受入れ機関別のタイプと技能実習の流れ	法務省 「外国人技能実習制度について」(2020 年) http://www.moj.go.jp/content/001318235.pdf
12	介護人材受入れスキーム	週刊東洋経済 2019 年 1 月 12 日号、厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室「介護分野における外国人人材に関する諸制度や動向について～技能実習制度など～」(2018 年 6 月 27 日東京都福祉人材対策推進機構 第 3 回運営協議会配布資料) などをもとに作成

Works University 労働政策講義 2019-2020

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)

制作

開地 康子

寺嶋 恵美子

星野 万喜子

発行日

2020年8月24日

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

〒104-8001 東京都中央区銀座 8-4-17

株式会社リクルート

TEL 03-6835-9200

URL <https://www.works-i.com/>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.

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、ページの移動や閉鎖している場合がございます。

(最終リンク確認：2020年6月)

Works Report 2020

Works University

労働政策講義 2019-2020

リクルートワークス研究所

〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17

株式会社リクルート

TEL 03-6835-9200

URL <https://www.works-i.com/>