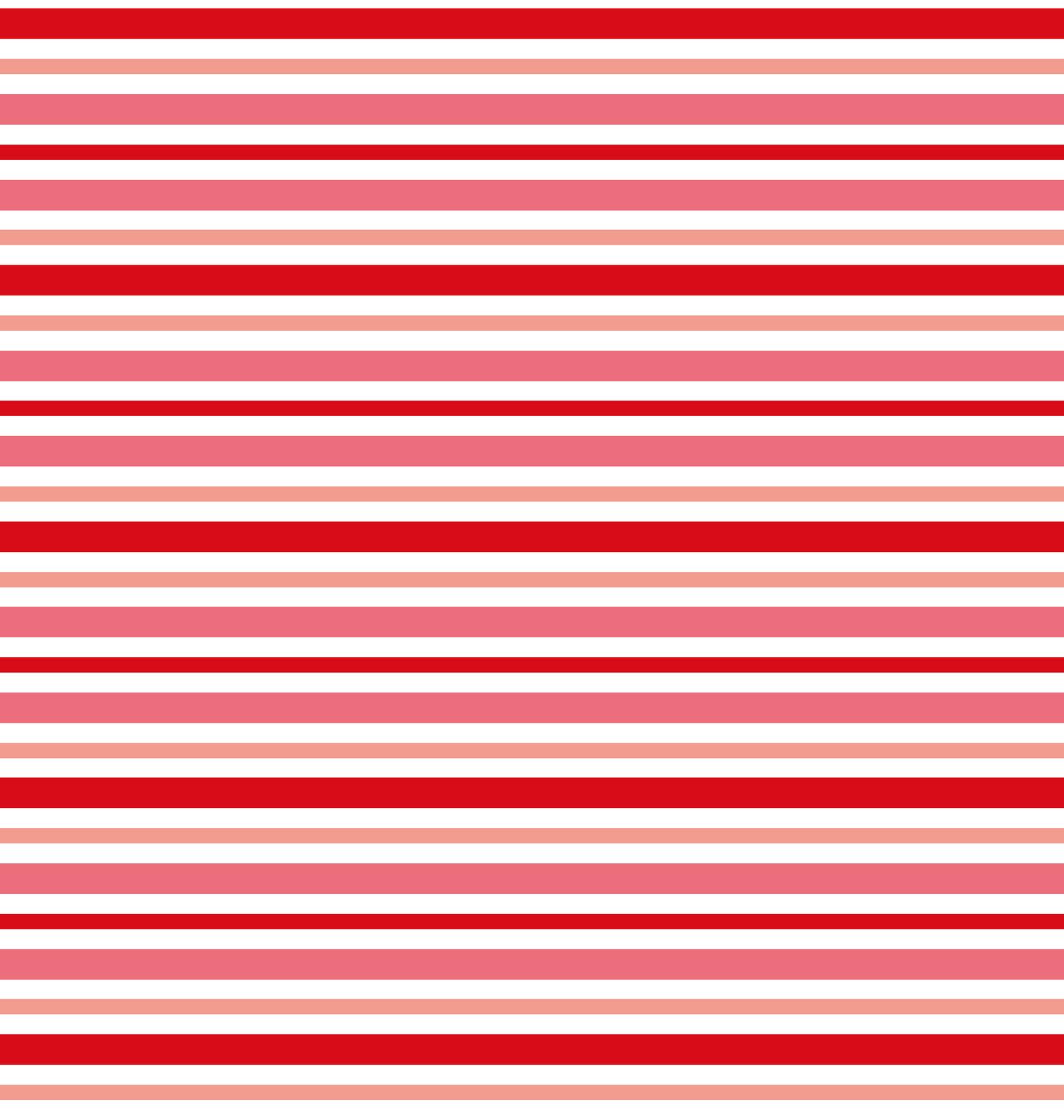




Works University

労働政策講義 2023-2024



Works University

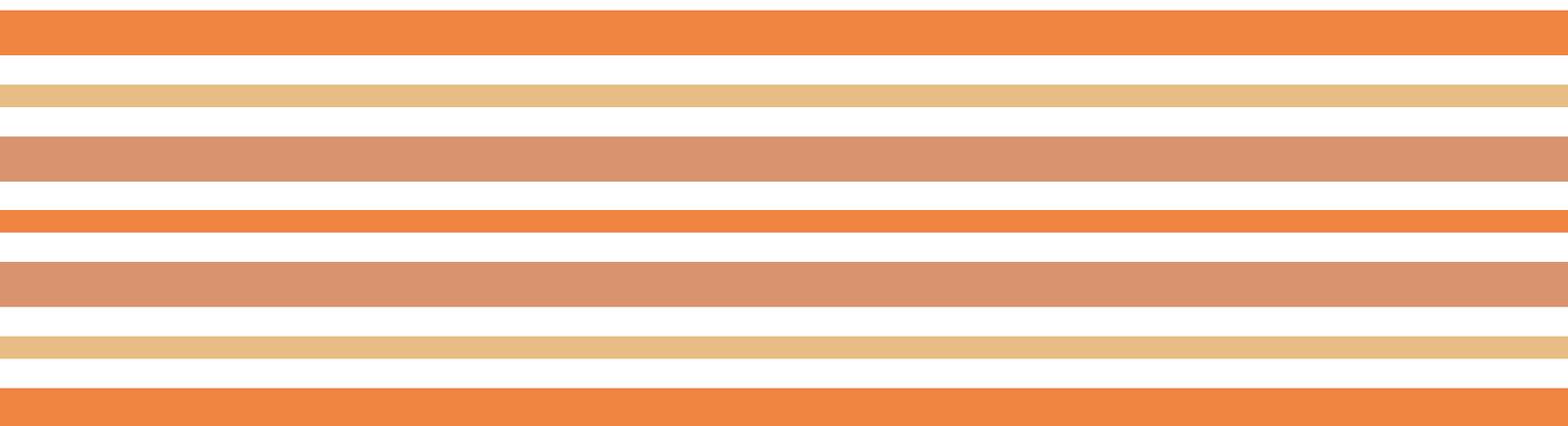
労働政策講義 2023-2024

CONTENTS

01	日本における戦後の労働政策史	2
02	労働組合	36
03	労働時間	48
04	パートタイム労働者・有期雇用労働者・フリーター	68
05	労働者派遣・構内請負・アウトソーシングとフリーランス	90
06	副業・兼業	116
07	再就職支援	130
08	開業支援	142
09	高齢者就業支援	164
10	公的職業訓練	182
11	公共職業安定所	204
12	労働保険	222
13	ジェンダー／性差別禁止／ワーク・ライフ・バランス	236
14	賃金	258
15	解雇／労働争議	274
16	若年就業支援	292
17	外国人労働者	308

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、最長労働時間など、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など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、産前産後休暇なども制度化された。

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(旧労働組合法)
- 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(公共企業体等労働関係法・地方公営企業等の労働関係に関する法律および国

家公務員法・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 2019)

(3) 失業対策(1940年代後半～)

戦後、戦時中の疎開工場の閉鎖による大量解雇や中小企業の倒産により、失業者が増えた。このような状況を改善するために、政府は1946年に公共事業における失業者優先の原則を定めたり、1948年に失業者吸収率を設定したりするなどしたが、あまり効果はなかった。そこで、政府は、1949年に緊急失業対策法を制定し、国が自らの費用で、または地方公共団体などが、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、特別事業の実施などを迫られ、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とられた。

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

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。同法に基づき、翌1967年にその時代の要請に応えるべく雇用対策基本計画(第1次)が発表された。雇用対策基本計画はこれまで9回出されているが、その内容は雇用安定や定年制などに関するものが多い(1999年の第9次雇用対策基本計画が最近)。

(6)定年延長の流れ(1970年代～)

1970年代より高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、失業予防などを目的とする雇用保険三事業(雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業)がスタートした。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保険三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浴びるようになった。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」(P.33)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り扱いの流れと、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り扱いを図る

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・出産などに関する上司・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）。さらに、2020年の改正では、職場におけるセクシュアルハラスメントおよび妊娠・出産・育児休業などに関するハラスメント防止対策が強化されている（2020年6月施行）。

なお、2015年には、働く場面で活躍したいと考える全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指して、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表を定める女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）も成立している（2015年9月4日公布・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、労働市場法制的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、現在は取り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ほど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掲げて、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、雇用保険改革など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ほどの効果を上げず、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ほか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、安倍晋三首相(当時)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じられる「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、2019年4月1日から順次施行)。

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、差別的取り扱いの禁止、派遣労働者への不合理な待遇の禁止、不利な取り扱いの禁止、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。

(13)アフターコロナを見据えた雇用政策へ(2020年代～)

2020年春、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大し、全世界の社会経済活動や雇用・失業情勢にさまざまな影響を及ぼした。「短期的な局面変化」が続くなか、一部では休業が長期化し、特に非正規雇用労働者が大きな影響を受けた。社会に大きな混乱をもたらした新型コロナウイルス感染症は、迅速にワクチンが開発され、接種が広く推奨されたことなどから、数度の感染拡大ピークを経た後、徐々に沈静化した。そして、2023年5月8日、日本政府は新型コロナウイルスの感染症法上の位置付けを「新型インフルエンザ等感染症(2類相当)」から季節性インフルエンザなどと同じ5類に移行し、社会は本格的に「アフターコロナ」の時代に入った。

雇用政策研究会では、2020年度から「アフターコロナを見据えた雇用政策の方向性」について議論を進め、2022年度には今後の政策の具体的な方向性について検討を行った。そのうえで、同研究会は、コロナ禍の経験を踏まえた不確実性に強い「しなやかな労働市場」の構築を目指すことを示している（雇用政策研究会 2022）。「しなやかな労働市場」とは、短期的な経済情勢の変化や長期的な産業構造の変化に対して柔軟（フレキシブル）に対応でき、かつ回復力（レジリエンス）を持つ、持続可能（サステナブル）な労働市場を意味し、以下の4点の仕組みを柱とする。

- ①労働者のワーク・エンゲージメントを高め、労働生産性と企業業績の向上につなげる経済の仕組み
- ②多様なチャネルを活用した労働者のキャリア形成と企業の人材育成を促進する仕組み
- ③ウェル・ビーイングへの取り組みが人材確保と労働供給の増加につながる仕組み
- ④労働市場の基盤強化と多様性に即したセーフティネットの構築を通じ最適な資源配分を実現する仕組み

また、2023年4月に行われたG7サミットに関連して岡山県倉敷市で開催された、労働雇用大臣会合において、各国の担当相は、労働市場のレジリエンスの涵養、包摂的な労働市場の整備、ワーク・エンゲージメントの向上とディーセント・ワークの推進を軸とする「人への投資」を宣言した（G7倉敷宣言 2023）。さらに、同年5月の「新しい資本主義実現会議」では、構造的賃上げと賃金格差解消を目指し、①リ・スキリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化、という労働市場改革を三位一体で進めていくことが決定した（新しい資本主義実現会議 2023〈1〉）。これを受けて政府は、同年6月に「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版案」を公表している（新しい資本主義実現会議 2023〈2〉）。

しかし、日本の労働市場には、少子高齢化による労働供給制約があるなかで、労働生産性の伸び悩みなどの構造的課題に加えて、雇用のミスマッチの悪化といった労働市場の問題や、テレワークの導入や不本意な非労働力化といった企業の取り組みや労働者の働き方などへの影響など多くの課題があり、それらにどのように対応していくかを明確にして、仕組みづくりを進めていく必要がある。

〈参考資料〉

菅野 2019 菅野和夫『労働法』（第12版）（2019年、弘文堂）

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）

雇用政策研究会 2022 2022年度－雇用政策研究会「議論の整理」（概要版）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000959522.pdf>
 (last visited August 10, 2023)

G7 倉敷宣言 2023 G7 倉敷労働雇用大臣宣言「人への投資」のポイント（2023年）
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/kokusai/g8/g7labour2023/common/documents/G7labour_summary.pdf
 (last visited June 10, 2023)

新しい資本主義実現会議 2023〈1〉新しい資本主義実現会議「三位一体の労働市場改革の指針」（2023年）
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/roudousijou.pdf (last visited June 10, 2023)

新しい資本主義実現会議 2023〈2〉新しい資本主義実現会議「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版案」（2023年）
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai19/shiryou1.pdf (last visited June 10, 2023)

2. 政策決定までの過程

- ①内閣が提出する法律案の原案の作成は、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この第一次案を基に、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など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いく。
- ③審議会とは各省庁が法律ないし政令によって設けた合議制の諮問機関であるが、省庁再編に伴い整理・合理化され、雇用労働関連の審議会は、労働政策審議会と中央最低賃金審議会にまとめられた。
- 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、憲法やほか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などの構成は適当か・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うえ、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、その法律案はほか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。

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在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、職業安定局長の下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、勤労者の意識変化など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。

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ウェブサイトを参照

<https://www.clb.go.jp/recent-laws/process/> (last visited May 23, 2023)

●厚生労働省(労働関係)予算概要

2023年度(令和5年度)

項目	主要事項	2022 年度当初予算額	2023 年度予算案
「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ	労働者の賃上げ支援	95 億円	107 億円
	人材の育成・活性化	929 億円	1,138 億円
	賃金上昇を伴う労働移動の円滑化	557 億円	747 億円
	多様な選択を力強く支える環境整備・雇用セーフティネットの再整備	6,000 万円	8,200 万円
多様な人材の活躍促進	女性の活躍推進	43 億円	45 億円
	高齢者の就労・社会参加の促進	248 億円	235 億円
	障害者の就労促進	187 億円	186 億円
	外国人に対する支援	102 億円	104 億円
	就職氷河期世代、若年者・新規学卒者の支援	779 億円	726 億円
多様な働き方への支援	多様な働き方の実現	147 億円	132 億円
	働き方改革の推進、ハラスメント対策	154 億円	182 億円
	非正規雇用労働者への支援、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、働く方の相談支援の充実、働く環境改善等	1,196 億円	1,179 億円
	看護、介護、障害福祉の現場で働く方々の処遇改善の引き続きの実施	356 億円	855 億円

出所：厚生労働省「令和 5 年度予算案の主要事項」

<https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/23syokanyosan/dl/01-02.pdf> (last visited May 23, 2023)

●主要な労働政策の変遷

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
1945 (昭 20)	12 月 (旧) 労働組合法 (1946 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 同年 5 月連合軍総司令部は日本政府に対し、同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。これに基づいて政府は同年 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 (適用範囲拡張など) 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などを内容とする。 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などが原因であると見られる。	
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%~50% の間に定める 10 月 (吸収される失業者数 2 万 5,000 人) 失業者吸収率の改定 (失業情勢逼迫のため)	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などが原因で、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、公共事業において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当な事業。 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。	

年	主要な労働政策	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正文労働相発言 7月 公共事業費 970 億円の運用を発表 (保利茂労働相)	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などの特色がある。 参議院本会議での鈴木正文労働相発言 安定雇用と失業保険の援用とによって同年度 228 万～283 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。	
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など一部修正	
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 9月 閣議決定 (失業対策措置) 失業対策審議会意見書提出 10月 炭鉱失業者緊急対策を閣議決定	★同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などの措置がとられた。また同年度内に奄美大島の復帰に伴い、同地域の失対事業が開始され、他方、法制上の措置としては、緊急失業対策法施行規則並びに告示の改定が行われた。 ★失対事業費は前年度の 1 日平均 15 万 5,000 人の 5% 増となる 16 万 3,000 人就業を目標に 111 億円が計上された。さらに補正予算 8 億 5,000 万円が計上されて第 4・四半期には 1 日平均 18 万 6,000 人 (年間平均 17 万人) を就業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)	8月 特別失業対策事業の実施	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 (日本は 2000 年に破棄)。	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 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 (移転支援など)	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・地方公共団体など含む) 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	主要な労働政策	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(年金の本格導入など)	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、158カ国が批准している(2023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(通勤災害保護制度創設) 10月 雇用対策法改正	第2次雇用対策基本計画 初めて定年延長の目標(60歳)を明らかにし、達成期限(1976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勧告並みに引き上げ) 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、失業予防などを目的とする雇用保険三事業(雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業)がスタート。→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〉 雇用保険法に基づき、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など) 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年の第1次オイルショックに続く長期不況局面において、定年延長の機運が遠のいたため、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)	特定不況職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 特定不況職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2.9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。	2.1

年	主要な労働政策	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について、失業対策制度調査研究会は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、産業構造の転換など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、1990 年の完全失業率の 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、定年退職者などに関わ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、高齢化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などを内容とする。男女雇用機会均等法・労基法的女子保護規定緩和は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、昇進など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、休日労働の緩和など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にする。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・企業間移動などの促進 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など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	主要な労働政策	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などを実施) 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・社会的環境の下で、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 (在留資格の整備など)		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 (1992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、教育訓練の充実など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り組みを行う場合、国や都道府県が各種の援助を行うことにより、その取り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など) 6月 職業能力促進法改正 (公共職業訓練の弾力化、情報提供機能を持つ施設への転換) 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 ②1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罰金額の引き上げ 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など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 均等法の指針決定 (女子学生採用難などのため) 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などを目指す。 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などを内容とする。 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などを盛り込む。	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 (1999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。中小企業の活力を生かした雇用機会創出など) 12月 第8次雇用対策基本計画	新総合的雇用対策 新たな失業の発生防止、特定雇用調整業種の迅速・機動的な指定などを目標とするもの。 第8次雇用対策基本計画 バブル後の長期景気後退、また円高の進行など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挙げられる。	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関わる派遣事業の特例を認め、派遣対象業務を26業務に拡大するなど規制を緩和。	3.4

年	主要な労働政策	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、取り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などに関する法律」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などの人材の確保・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け入れ態勢の整備など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など) 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、②教育訓練給付制度の創設、③介護休業給付制度の創設 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、ほか 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など) 10月 雇用・能力開発機構法 (雇用促進事業団の廃止など)	改正職業安定法 取り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。38カ国批准 (2023年現在)。 第9次雇用対策基本計画 厳しい雇用環境の下、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生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個々人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生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など) 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など) 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が多い。	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掲げている。具体的には緊急雇用創出特別奨励金および新規・成長分野雇用創出特別奨励金の発動要件緩和と拡充措置 (2001年9月まで延長)、中高年ホワイトカラー離職者向け訓練コースの充実、労働者派遣事業の対象業務・派遣期間の検討などが含まれる。	5.0

年	主要な労働政策	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	地域産業・雇用対策プログラム 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取りまとめ、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。 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など、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など 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	
2002 (平 14)	4月 障害者雇用促進法改正 (同年10月公布) 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 7月 パート労働研究会最終報告 8月 雇用保険の改定 12月 会社更生法の改正 (2003年4月施行)	緊急対応型ワークシェアリングに対する財政支援策 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。いずれも同年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)。 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、事業所の部門など個別の単位で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 (6分の1) 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2002年6月1日から施行される。 パート労働研究会最終報告 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在り方について、最終報告を取りまとめた。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。 雇用保険の改定 雇用保険の基本手当の日額控除額および高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。 会社更生法の改正 (2002年12月13日公布) 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、会社更生手続きについて、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。 〈新「会社更生法」のポイント〉 (1) 手続きの迅速化 ①手続き開始の要件を緩和 ②手続き開始後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手続きの終結時期を早期化	5.4

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

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
2003 (平 15)		<p>労働基準法改正 (同年 7 月公布) (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・技術などを有する者および満 60 歳以上の高齢者に関わる場合については 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契約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、運用などに関わ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>	
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 (同年 3 月 1 日)</p> <p>4 月 就職に向かってがんばる若年者を支援する "YES-プログラム"を展開</p> <p>6 月 職業生活活性化のための年単位の長期休暇制度など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(同年 12 月施行、一部については 2006 年 4 月施行)</p> <p>8 月 職業能力開発促進法施行令の一部を改正する政令(「情報配線施工」職種の技能検定試験への追加など)</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) (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 ・技能検定の受検資格の要件の緩和(2003 年度中に措置済) <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 ・裁量労働制の拡大など <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など ・社会保険制度の改革など <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(同年度中に措置) ・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。仕事と生活の調和に関する検討会報告書</p> <p>(報告書の主な内容)</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)をさまざまに組み合わせ、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が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 (報告書の主な内容)</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在宅就業など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) (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) (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など</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	主要な労働政策	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などの取り組み・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月額、高齢雇用継続給付の支給限度額などの変更</p> <p>7月 女性の再チャレンジ支援策検討会議設置 (女性の再就業などを支援する「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などに関する法律の一部を改正する法律など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 労働安全衛生法など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) 女性の再チャレンジ支援プラン (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裁量労働制の拡大など</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など】</p> <p>①労働時間規制の適用除外の拡大など</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関わ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など 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などの廃止・縮小を含めた見直し</p> <p>⑥能力開発事業の効率化、民間活用の促進</p> <p>⑦雇用福祉事業の見直し</p> <p>⑧早期再就職の促進</p> <p>【その他】</p> <p>①衛生管理者の選任要件の緩和</p> <p>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</p> <p>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 (主な内容)</p> <p>①労働条件の設定の運用状況を常時調査話し、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案</p> <p>〈概要〉</p> <p>①地域におけるネットワークの構築などによる再チャレンジ支援</p> <p>②学習・能力開発支援</p> <p>③再就職支援</p> <p>④起業支援</p> <p>⑤国における総合的な情報提供・調査など</p>	
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り扱いの禁止、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子育てを支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就職支援セミナーなどの実施</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、直面するさまざま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。同年6月15日から開始。</p>	4.1

年	主要な労働政策	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り組みを指示</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>改正男女雇用機会均等法 (同年 6 月 15 日成立) (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、セクシュアルハラスメントの禁止 ③妊娠・出産を理由とする不利益な取り扱いの禁止、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り組み (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など重篤な労働災害を発生させた事業主などに対して、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>	
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 (同年 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 (一部を除き 2008 年 4 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 (同年 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 フリーターなどの経験能力を適切に評価するための「経験能力評価基準」の作成・公表</p> <p>12月 労働政策審議会建議「今後の雇用労働政策の基本的考え方について一働く人を大切にす政策の実現に向けて」</p> <p>12月 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 (同年 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中の労働条件確保事業の廃止</p> <p>③失業等給付に関わる保険料率を弾力的に変更できる幅の拡大、雇用安定事業などに関わ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関わる諸課題への対応など</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) 雇用安定事業などの対象範囲の変更</p> <p>オ) 船員保険制度についての見直し</p> <p>パートタイム労働法の一部改正 (同年 5 月 25 日成立)</p> <p>①短時間労働者の雇用管理の改善など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り扱いの禁止など、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>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 (同年 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> <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関す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</p> <p>助成金など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>	3.9

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
2007 (平 19)		<p>わたしと起業.com オープン (http://www.watashi-kigyou.com/) 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、概要は以下の通り</p> <p>①女性起業家情報 (業種別・年代別事例) ②起業講座 eラーニング ③起業に関する FAQ・メール相談 ④起業お役立ち事典・関連リンク集</p> <p>労働契約法 (同年 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などに対応し、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) 一方的な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、労働組合などの交渉の状況その他の就業規則の変更に関する事情を考慮して、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など</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>	
2008 (平 20)	<p>1 月 「日雇派遣労働者の雇用の安定など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」など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 (2 月 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などへの対応 (労働者派遣契約の中途解除などを契機とする解雇・雇止めに対する指導など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など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、ジョブカフェなどでの「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など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 ①労働者派遣法の改正関係 ②労働者災害補償保険法の改正関係 派遣先に事業主などに対する報告、文書の提出または出頭の命令および派遣先の事業現場などへの立入検査を可能とする。 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	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
2008 (平 20)	12月 労働基準法の一部改正 (2010年4月1日施行) 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)	労働基準法の一部改正 (同年12月5日成立) (概要) ①時間外労働の削減 ・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き上げ ・代替休暇制度の創設 ②年次有給休暇の有効活用 ・時間単位年休制度の創設 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 (同年12月19日成立) (概要) ①中小企業における障害者雇用の促進 ・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 ②短時間労働に対応した雇用率制度の見直し ③その他	
2009 (平 21)	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 3月 雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意 3月 キャリアコンサルティング研究会等報告書 3月 改正雇用保険法成立 (3月31日施行、一部2010年4月1日施行) 4月 高齢者等職業安定対策基本方針策定 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 5月 一般労働者派遣事業の許可基準の見直し 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 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) 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 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	改正雇用保険法 (同年3月27日成立) ①非正規労働者に対するセーフティネットの強化 (受給資格要件の緩和、給付日数の暫定的な充実) ②再就職が困難な場合の支援の強化 (給付日数の延長) 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き上げ、職業訓練に必要な諸般の負担軽減) 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) ⑤雇用保険料率の引き下げ (同年度の失業等給付に関わる雇用保険料率の暫定的引き下げ: 0.4%に) 一般労働者派遣事業の許可基準の見直し 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、財産的基礎に関わる要件 (資産要件) および派遣元責任者に関わる要件を改正。 改正育児・介護休業法 (同年6月24日成立) 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 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 ③介護休暇制度の新設 (介護のための短期休暇制度創設) 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	5.1
2010 (平 22)	3月 改正雇用保険法成立 (同年4月1日施行) 6月 「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) 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) 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 12月 平成23年度厚生労働省関係税制改正 (12月16日閣議決定) 12月 第3次男女共同参画基本計画 (12月17日閣議決定) 12月 出先機関改革のアクションプラン案公表	改正雇用保険法 (同年3月31日成立) ①非正規労働者に対する適用範囲の拡大 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 ③積立金から雇用安定資金に借り入れる仕組みの措置 ④雇用保険二事業の保険料率に関わる弾力条項の発動停止を内容とする雇用保険法などの改正 * 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 「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ～」(同年6月18日閣議決定) (雇用分野の主な内容) ①雇用・人材戦略: 2020年までの主な目標 「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」「25～44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%」「60～64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などへの発注拡大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け入れ総数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」「最低賃金引き上げ: 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%、受動喫煙のない職場の実現」 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	5.1

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
2010 (平 22)		<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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>出先機関改革のアクションプラン案 政府は、地方公共団体が求めているハローワークの地方移管について、当面は希望する地方公共団体と国が協議しながら一体的に運営する仕組みを導入し、3年程度の成果を検証したうえで権限移譲について検討するとした。</p>	
2011 (平 23)	<p>2月 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律案（「求職者支援法」）の国会提出が閣議決定</p> <p>3月 第9次職業能力開発基本計画（案）について、労働政策審議会「妥当」と答申</p> <p>3月 第8次建設雇用改善計画策定（同年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き上げ</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（同年5月20日公布、同年10月1日施行） 求職者支援制度 〈趣旨・目的〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用保険を受給できない求職者に対し、訓練を受講する機会を確保するとともに、一定の場合には訓練期間中に給付金を支給し、ハローワークが中心となってきめ細かな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援するもの。 <p>〈概要〉</p> <p>①求職者支援訓練 基礎コースと実践コースがあり、訓練期間は3カ月以上6カ月以下。ハローワークが求職者本人の希望や経験を踏まえたキャリア・コンサルティングを実施し、就職に必要な訓練へ誘導して、受講申し込みを受け付ける。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。</p> <p>②職業訓練受講給付金 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、自動車などを利用する者には、交通費（運賃相当額）も支給。 給付期間は職業訓練を受講している期間とするが、1年相当（必要な場合は2年）を上限とする。</p> <p>改正雇用保険法（同年5月20日公布）</p> <ol style="list-style-type: none"> 失業給付等の充実（賃金日額の引き上げ、安定した再就職へのインセンティブ強化） 保険料率の改定（失業等給付に関わる法定の保険料率を1.6%から1.4%に引き下げ） 国庫負担に関する暫定措置の廃止時期の見直し 	4.6

年	主要な労働政策	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など)</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日施行、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など新卒者の就職支援)</p> <p>6月 労働施策審議会建議「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日施行、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)など答申</p>	<p>改正労働者派遣法(同年4月6日公布、同年10月1日施行、ただし労働契約申込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恐れがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外)</p> <p>イ) グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止</p> <p>②派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善</p> <p>ア) 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化</p> <p>イ) 派遣労働者の賃金などの決定にあたり、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) 雇入れなどの際に、派遣労働者に対して、1人当たりの派遣料金の額を明示</p> <p>オ) 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元および派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当などの支払いに要する費用負担などの措置を義務化</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などの欠格事由を整備</p> <p>改正労働契約法(同年8月10日公布、②同年8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し込みにより、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(同年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	主要な労働政策	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 (同年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り扱いを禁止する。</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 間接差別となる恐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関わ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り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・事後対応の徹底など</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うえ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、その発生の恐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恐れがある場合や、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恐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>	4.0

年	主要な労働政策	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」など</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（同年 6 月 24 日閣議決定）</p> <p>6月 労働安全衛生法改正（同年 6 月 25 日公布）</p> <p>6月 過労死等防止対策推進法（同年 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（同年 11 月 28 日公布）</p>	<p>改正パートタイム労働法（同年 4 月 23 日公布、2015 年 4 月 1 日施行） 〈概要〉</p> <p>①正社員と差別的取り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 正社員と差別的取り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（人事異動などの有無や範囲）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の差別的取り扱いが禁止される。</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（同年 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 カ月、1 年、1 年 6 カ月または 2 年を超えない範囲内において政令で定める日） 〈概要〉</p> <p>①化学物質管理の在り方の見直し 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・届け出の見直しなど</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（同年 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	主要な労働政策	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取りまとめ</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(同年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」(中間取りまとめ)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(同年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」(同年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(同年1月23日発表) (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、働きに見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、生き生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(同年9月4日公布・施行) (基本原則)</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性に対する採用、昇進などの機会の積極的な提供およびその活用と、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(同年9月18日公布、9月30日施行) (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などからの意見を聞く必要がある。 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」(同年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	主要な労働政策	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、同年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 (同年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 (同年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、同年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"> 妊娠した労働者などの就業環境の整備 (妊娠、出産、育児休業・介護休業などの取得などを理由とする上司・同僚など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付ける) 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など 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 育児休業など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 (同年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) 介護福祉士の資格を有する外国人が介護施設など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"> 偽装滞在者に関わる罰則の整備 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 (同年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およ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などにより、技能実習の適正な実施およ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"> 技能実習の基本理念およ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。 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、技能実習生の技能などの修得に関わ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、認定の取り消しなどを規定する。 実習実施者について、届出制とする。 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、許可の取り消しなどを規定する。 技能実習生に対する人権侵害行為などについて、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などを行うことにより、技能実習生の保護などに関する措置を講ずる。 事業所管大臣などに対する協力要請などを規定するとともに、地域ごとに関係行政機関などによる地域協議会を設置する。 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 (同年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関わらない均等・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	主要な労働政策	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、同年3月31日公布、同年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（同年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、同年3月31日公布、同年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（同年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、よりよ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賃金引き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・介護などと仕事の両立、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外国人材の受け入れ</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（同年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など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恐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などもあるため、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なか、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	主要な労働政策	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 年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針（同年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（同年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（同年9月7日公示）</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（同年12月28日告示）</p> <p>12月 労働施策基本方針（同年12月28日閣議決定）</p>	<p>年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針（同年3月30日、厚生労働省告示第159号）</p> <p>年齢にかかわらず転職・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、年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のため、企業およ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）（同年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など） ・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、不利な取り扱いの禁止、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（同年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（同年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できるよう、必要な労働施策の総合的な推進に関わる基本的な方針を定めなければならない、などと規定されている。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。働き方改革など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労働時間の短縮などの労働環境の整備、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および雇用・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、職業紹介など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り組み、の側面から整理。</p>	2.4

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
2019 (平 31・令元)	<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(同年6月5日公布)</p> <p>12月 労働政策審議会建議「高齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表」について</p>	<p>女性活躍推進法等の一部を改正する法律(同年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特別認定制度「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など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> <p>なお、本改正により、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正された(2020年6月1日施行)。改正された労働施策総合推進法は、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることを事業主の義務としている(2020年6月1日から大企業、2022年4月1日から中小企業に義務付けられる)。</p>	2.4
2020(令2)	<p>3月 働き方改革推進支援助成金(新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース)開始</p> <p>3月 「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」公表(同年3月16日)</p> <p>3月 労働基準法の一部を改正する法律(同年3月31日公布)</p> <p>3月 雇用保険法等の一部を改正する法律(同年3月31日公布)</p> <p>4月 雇用調整助成金の特例措置開始(新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例)</p> <p>5月 雇用調整助成金の手続き簡素化</p> <p>6月 改正労働施策総合推進法一部施行(同年6月1日施行、職場におけるパワーハラスメント対策を大企業に義務付け)</p> <p>7月 就職氷河期世代を対象とする「短期資格等取得コース」事業の開始</p> <p>9月 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」改定(同年9月1日)</p> <p>12月 労働者協同組合法公布(同年12月11日、2022年10月1日施行)</p> <p>12月 雇用政策研究会「アフターコロナを見据えた雇用政策の方向性について」報告書を公表</p> <p>12月 「就職氷河期世代支援に関する行動計画2020」(同年12月25日閣議決定)</p>	<p>労働基準法の一部を改正する法律(同年3月31日公布、令和2年法律第13号、同年4月1日施行)</p> <p>〈概要〉 未払い賃金請求期間などの延長</p> <p>①賃金請求権の消滅時効期間の延長(労基法115条) 賃金請求権の消滅時効期間を5年(旧法では2年)に延長しつつ、当分の間はその期間を3年とする。</p> <p>②賃金台帳などの記録の保存期間の延長(労基法109条) 賃金台帳などの記録の保存期間を5年(旧法では3年)に延長しつつ、当分の間はその期間を3年とする。</p> <p>③付加金の請求期間の延長(労基法114条) 付加金を請求できる期間を5年(旧法では2年)に延長しつつ、当分の間はその期間を3年とする。</p> <p>雇用保険法等の一部を改正する法律(同年3月31日公布、令和2年法律第14号、同年4月より順次施行)</p> <p>〈概要〉</p> <p>①高齢者の就業機会の確保および就業の促進(高齢者雇用安定法、雇用保険法)</p> <p>②複数就業者などに関するセーフティネットの整備など(労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、労働施策総合推進法)</p> <p>③失業者、育児休業者などへの給付などを安定的に行うための基盤整備など(雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法、労災保険法)</p> <p>「就職氷河期世代支援に関する行動計画2020」(同年12月25日閣議決定)</p> <p>〈概要〉</p> <p>①就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援</p> <p>②就職支援コーディネーター(人材開発支援分)の設置</p> <p>③就職氷河期世代の就職支援のためのハローワーク専門窓口設置・チーム支援</p> <p>④就職氷河期世代の方向けの短期資格など習得コースの実施</p> <p>⑤特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)など</p>	2.8

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
2021 (令3)	<p>1月 労働政策審議会建議「男性の育児休業取得促進策等について」公表</p> <p>2月 産業雇用安定助成金の創設 (同年2月5日施行)</p> <p>3月 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」公表</p> <p>3月 「青少年雇用対策基本方針」策定</p> <p>3月 「第11次職業能力開発基本計画」策定</p> <p>3月 「ジョブ・カード作成支援サイト」(仮称)構築のための「WEBサイト基本方針書」公表</p> <p>3月 「第10次建設雇用改善計画」の策定・告示 (同年3月31日)</p> <p>3月 「介護雇用管理改善等計画」の策定・告示 (同年3月31日)</p> <p>4月 改正高齢者雇用安定法施行 (同年4月1日)</p> <p>4月 改正労働施策総合推進法一部施行 (同年4月1日施行、300人を超える労働者を常時雇用する事業主に対する中途採用比率公表の義務付け)</p> <p>4月 若者雇用促進法に基づく「事業主等指針」改正 (同年4月30日)</p> <p>6月 「外国人雇用対策の在り方に関する検討会」の中間取りまとめ公表</p> <p>6月 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及び雇用保険法の一部を改正する法律 (同年6月9日公布)</p> <p>7月 「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」報告書公表</p> <p>7月 「コロナ禍の雇用・女性支援プロジェクトチーム」報告書公表</p> <p>12月 労働政策審議会建議「雇用仲介事業に関する制度の改正について」公表</p> <p>12月 労働政策審議会建議「関係者の協働による『学びの好循環』の実現に向けて(人材開発分科会報告)について」公表</p>	<p>改正高齢者雇用安定法施行 (同年4月1日)</p> <p>〈概要〉</p> <p>現行法上の雇用確保義務に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設された(法10条の2第1項)。</p> <p>①70歳までの定年引き上げ</p> <p>②定年制の廃止</p> <p>③70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入</p> <p>④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入</p> <p>⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入</p> <p>α.事業主が自ら実施する社会貢献事業</p> <p>β.事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業</p> <p>なお、④と⑤を合わせて「創業支援等措置」という。</p> <p>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及び雇用保険法の一部を改正する法律 (同年6月9日公布、令和3年法律第58号)</p> <p>〈概要〉</p> <p>①男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み「産後パパ育休」の創設(育児・介護休業法)(2022年10月1日施行)</p> <p>子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。</p> <p>②育児休業を取得しやすい雇用環境整備および妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け(2022年4月1日施行)</p> <p>③育児休業の分割取得(2022年10月1日施行)</p> <p>育児休業(①の休業を除く)について、分割して2回まで取得することを可能とする。</p> <p>④育児休業の取得の状況の公表の義務付け(2023年4月1日施行)</p> <p>常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。</p> <p>⑤有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和(2022年4月1日施行)</p> <p>有期雇用労働者の育児休業および介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。</p> <p>⑥育児休業給付に関する所要の規定の整備(雇用保険法)(2022年10月1日施行、一部2021年9月1日施行)</p>	2.8
2022 (令4)	<p>3月 「多様化する労働契約のルールに関する検討会」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(同年3月31日公布)</p> <p>4月 改正女性活躍推進法全面施行(同年4月1日)</p> <p>4月 労働施策総合推進法一部施行(同年4月1日施行、職場におけるパワーハラスメント対策を中小企業に義務付け)</p> <p>4月 「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」報告書公表</p> <p>6月 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について」</p> <p>6月 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」策定(同年6月29日)</p> <p>10月 「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ策定(同年10月28日)</p> <p>11月 労働基準法施行規則の一部を改正する省令公布(同年11月28日、2023年4月1日施行)(賃金のデジタル払い解禁)</p> <p>12月 労働政策審議会労働条件分科会報告「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」公表</p> <p>12月 「就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023」閣議決定(同年12月27日)</p>	<p>雇用保険法等の一部を改正する法律 (同年3月31日公布、令和4年法律第12号、同年4月1日施行、ただし一部は同年7月1日、10月1日施行)</p> <p>〈概要〉</p> <p>①失業等給付に関わる暫定措置の継続など(雇用保険法、雇用保険臨時特例法)</p> <p>②求人メディアなどのマッチング機能の質の向上(職業安定法)</p> <p>③地域のニーズに対応した職業訓練の推進など(職業能力開発促進法)</p> <p>④雇用保険料率の暫定措置および雇用情勢などに応じた機動的な国庫負担の導入など(雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法)</p> <p>改正女性活躍推進法 (同年4月1日全面施行)</p> <p>〈概要〉</p> <p>一般事業主行動計画の策定や情報公表などが義務となる事業主の範囲が常時雇用する労働者数301人以上から「101人以上」の事業主に拡大される。</p> <p>中小企業事業主に義務化される取り組み</p> <p>①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析</p> <p>②1つ以上の数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表</p> <p>③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届け出</p> <p>④女性の活躍に関する1項目以上の情報公表</p>	2.6

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
2023 (令 5)	<p>4月 労働政策審議会労働政策基本部会報告書「変化する時代の多様な働き方に向けて」</p> <p>4月 G7 倉敷労働雇用大臣宣言 (同年 4 月 23 日)</p> <p>5月 新しい資本主義実現会議「三位一体の労働市場改革の指針」(同年 5 月 16 日)</p> <p>6月 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版案 (同年 6 月 6 日)</p>	<p>G7 倉敷労働雇用大臣宣言 (同年 4 月 23 日)</p> <p>〈概要〉</p> <p>今次会合では G7 各国が直面する人口動態変化、デジタルトランスフォーメーション、グリーントランスフォーメーションを背景に対応の重要性が増している「人への投資」を議論。</p> <p>「人への投資」の中心となるリ・スキリングは、働く人への支援という位置付けのみならず、生産性向上や賃上げにつながるとの観点から、「経費」ではなく「投資」であるとの理解を、G7 の共通認識として確認。各国において積極的に取り組みを進める必要があることを合意。</p> <p>働く人が産業構造変化に柔軟に対応して誰にとっても公正な形で新しい社会への移行が進むよう、そしてパンデミックの影響を強く受けた層や訓練機会へのアクセスが限られる層を取り残すことなく人への投資が行われるよう取り組むことについて、G7 労働雇用大臣の決意を示した。</p> <p>新しい資本主義実現会議「三位一体の労働市場改革の指針」 (同年 5 月 16 日)</p> <p>〈概要〉</p> <p>構造的賃上げと賃金格差の解消を目指して、以下の労働市場改革を三位一体で進める。</p> <p>① リ・スキリングによる能力向上支援</p> <p>② 個々の企業の実態に応じた職務給の導入</p> <p>③ 成長分野への労働移動の円滑化</p>	

注：失業率は総務省労働力調査による

〈参考資料〉

小畠典明・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)

労働省職業安定局(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、労務行政研究所)

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

雇用維持関係の助成金 雇用調整助成金 在籍型出向支援関係の助成金 産業雇用安定助成金 スキルアップ支援コース 雇用維持支援コース 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 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 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（母子家庭の母等） 特定就職困難者コース（高齢者） 特定就職困難者コース（身体障害者・知的障害者・精神障害者） 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース 就職氷河期世代安定雇用実現コース 生活保護受給者等雇用開発コース 成長分野等人材確保・育成コース 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 産業雇用安定助成金 事業再構築支援コース	雇用環境の整備等関係等の助成金 キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース） 障害者介助等助成金 職場適応援助者助成金 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 中小企業団体助成コース 人事評価改善等助成コース テレワークコース 建設キャリアアップシステム等普及促進コース 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース 作業員宿舎等設置助成コース 外国人労働者就労環境整備助成コース 雇用環境の整備等関係等の助成金 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 高齢労働者処遇改善促進助成金 キャリアアップ助成金 正社員化コース 障害者正社員化コース 賃金規定等改定コース 賃金規定等共通化コース 賞与・退職金等共通化コース 短時間労働者労働時間延長コース	仕事と家庭の両立支援関係等の助成金 両立支援等助成金 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 介護離職防止支援コース 育児休業等支援コース 事業所内保育施設コース 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース 不妊治療両立支援コース 人材開発関係の助成金 人材開発支援助成金 人材育成支援コース 教育訓練休暇付与コース 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 人への投資促進コース 事業展開等リスクリング支援コース 職場適応訓練費
---	---	--

出所：厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク・(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構・(独) 労働者健康安全機構・(独) 勤労者退職金共済機構「令和5年度雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）」<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000758206.pdf> (last visited May 24, 2023)

●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 日当たりの上限額など、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" data-bbox="295 1256 1452 1487"> <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 8,355 円が上限（2023 年 4 月 1 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（2023 年 4 月 1 日現在）</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 8,355 円が上限（2023 年 4 月 1 日現在）	2/3	1/2	(2) 教育訓練を実施したときの加算額（2023 年 4 月 1 日現在）	(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 8,355 円が上限（2023 年 4 月 1 日現在）	2/3	1/2										
(2) 教育訓練を実施したときの加算額（2023 年 4 月 1 日現在）	(1 人 1 日当たり) 1,200 円											

注：厚生労働省では 2020 年 4 月 1 日から新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた雇用調整助成金の特例を拡充してきたが、2023 年 3 月 31 日をもって終了した。

出所：厚生労働省「改訂版雇用調整助成金ガイドブック」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000656127.pdf> (last visited August 12, 2023)

02

労働組合



02 労働組合

イントロダクション

—労働組合の存在感と意義—

2020年に発生した、新型コロナウイルス感染症の大流行やロシアによるウクライナ侵攻などを起因として、2021年以降、サプライチェーンの混乱や原材料価格の高騰が起こった。世界的にインフレーションは加速し、各方面から賃上げの必要性を訴える声が上がった。企業側も人手不足が深刻化するなか、人材確保のために賃上げに踏み切るところが増えた。

そうして迎えたのが2023年の春闘である。日本労働組合総連合（連合）の「2023春季生活闘争第6回答答集計結果」によると、賃上げ率は3.66%（前年同時期比1.57ポイント増）で、1994年以来、30年ぶりの高水準であった（連合2023）。歴史的な賃上げが実現したことで、労働組合の存在感がにわかに高まった感がある。業種、地域、規模、そして会社によつてばらつきが大きく、一概に高い成果があったとはいえないが、労働組合に注目が集まったことは意義深い。

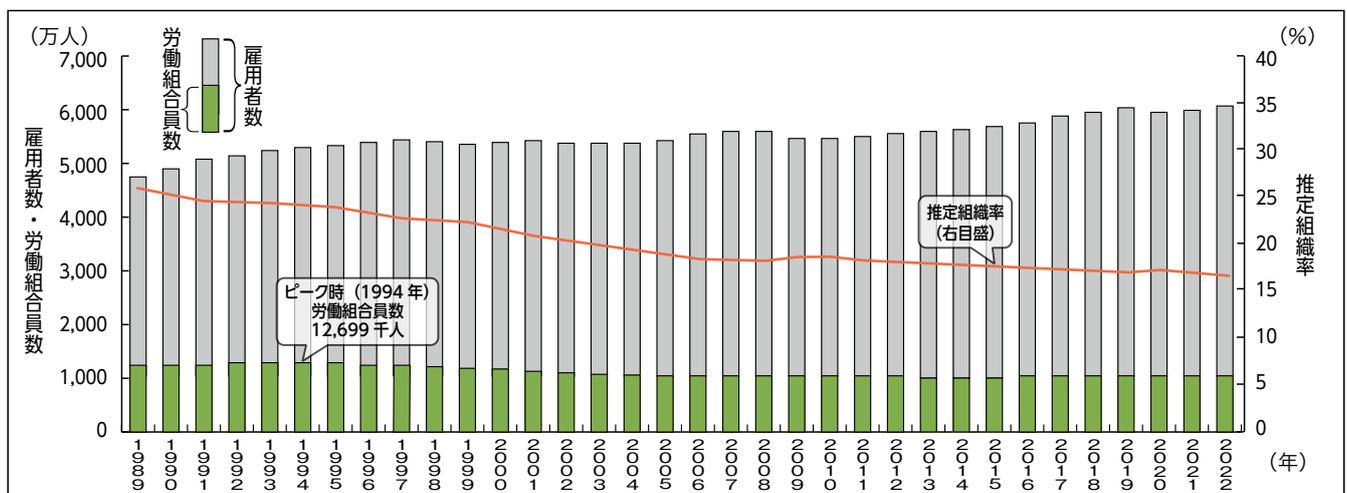
というのも、日本の労働組合組織率は低下する一方だからである。2022年の推定組織率はわずか16.5%

（厚生労働省2022〈1〉）。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、当の労働組合が最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。

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で労働条件など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。

もともと、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をとっていたが、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。

図表1 雇用者数、労働組合員数および推定組織率の推移(単一労働組合)



注：「雇用者数」は、労働力調査（総務省統計局）の各年6月分の原数値である。
出所：厚生労働省2022〈1〉

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突き付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、米国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、使用者が全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、日本の労働組合を巡る課題は少なくない。2004年11月に労働組合法が改正され、2005年1月1日から施行されているが、改正内容は不当労働行為事件の審査の迅速化および的確化を図るために、労働委員会における審査手続きおよび体制を整備するものにとどまっている。今世紀末まで日本の労働組合が存続していくためには、より抜本的な改革が必要だろう。

〈参考資料〉

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

連合 2023 日本労働組合総連合会 「高水準の回答で『賃上げの流れ』をしっかりと引き継ぐ～2023春季生活闘争 第6回回答集計結果について～」(2023年)

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2023/yokyu_kaito/kaito/press_no6_all.pdf?6753 (last visited June 10, 2023)

厚生労働省 2022〈1〉 厚生労働省 「令和4年労働組合基礎調査結果の概況」(2022年)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/22/dl/gaikyou.pdf> (last visited June 2, 2023)

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世紀半ばの英国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、こうした動きを恐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。英国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、英国で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、英国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、欧州各国の労働組合、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、米国でも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世紀をかけて全米に広がり、1886年には米国労働総同盟（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、ベ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 Labour 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

挙国態勢の強化に協力し、自発的に労働争議の制限や禁止を行ったため、労働組合の機能はほとんど停止するようになり、この傾向は第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)制定の治安警察法などにより厳しく抑圧され、刑罰に処せられた。団結体^{ひき}に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・扇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中には、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・扇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によって米国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、新憲法の下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かい、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わずかながら低下していった。また、GHQによる共産主義の排除「レッドパージ」も日本の労働運動に大きな打撃を与えた(以上、日本労働年鑑1951)。

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、英国・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、米国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」で取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中で定着していった。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、春闘が終わったところに、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最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日間に及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、企業が残業切り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合わせて、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年初めにかけては、商

社の買い占め売り惜しみなどを厳しく追及した。

1960年代後半から労働争議の件数は増加しつつあったが、1970年代に入ってこれに拍車がかかり、オイル・ショック後の1974年年間争議件数は1万件を超えるまでになった。特に、国鉄労働組合(国労)など公労協諸組合と私鉄総連などが交運共闘のゼネストをしばしば繰り返した。1973~1974年はそのピークで、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1億5,000万人にも及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。そうした背景の下、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、総評、同盟、中立労連、新産別の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、日本労働年鑑 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（全労連）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、一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。

〈参考資料〉

日本労働年鑑 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）

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）

日本労働年鑑 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）

菅野和夫『労働法』（第12版）（2019年、弘文堂）

白井泰四郎『労使関係論』（1996年、日本労働研究機構）

神代和欣『労働組合』労働通信教育講座・日本労働研究機構（1999年）

梅田俊英「戦前日本社会運動の足あと」（法政大学大原社会問題研究所）

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 6, 2023)

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。産業別組合がほかの産業に

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下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込められ、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、企業別組合の下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 2019)。

(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下で、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挙げられる。

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、もう一つの特徴、長期雇用制（終身雇用制）と関連している。長期雇用制の下、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。日本の労働組合はよくも悪くもこぢんまりとまとまっているといえる。

欧州の場合、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、所属する会社が違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。欧州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 2019 菅野和夫『労働法』（第12版）（2019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。労働者が使用者と1対1で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挙げられるのは、労使協議である。労働者の賃金など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うえで重要である。

(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、地域の規模で、または全国レベルで交渉を行う形をとっているが、英国では、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。欧州の場合、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世紀の終わりごろから、職場における労働者の具体的な要求・不満を取り上げ、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、英国のショップ・スチュワードである。

欧州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。

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得ない。

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。

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委ねる「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2022）。

2017年ごろになると、働き方改革関連法案の動向を受けて、労働組合が同一労働同一賃金への取り組み強化を迫られる一方で、春闘は構造変化していく。翌年に成立した働き方改革関連法が、2019年から順次施行されていき、長時間労働の是正と同一労働同一賃金に向けた非正規労働者に対する不合理な待遇の見直しが待たなし、となったところで、2020年、新型コロナウイルス感染症の感染拡大という予期しない事態を迎えた。これにより雇用情勢が不安定になり、焦点は、賃上げよりも職場の安全と雇用の維持・確保にシフトした（荻野2023）。

しかし、コロナ禍でインフレーションが加速したことで流れは変わった。2022年10月の所信表明演説で岸田文雄首相が「物価上昇に見合う賃上げの実現」に取り組む、と述べたことから賃上げ機運が高まり、物価上昇への対応を方針に織り込む組合が増えた。そして、冒頭でも述べたように、2023年の春闘賃上げ率は30年ぶりに3%台を記録するという高水準となった。今後の焦点は賃上げが持続するかどうかである。

(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、一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生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。

一方で、労働者の価値観は変化し、現在は賃金よりも柔軟な働き方やキャリア形成を重視する人が少なくなっている。今までのように賃上げ闘争を中心に活動してきた労働組合のままでは、労働者の要望に対応するのは難しい。労働組合の存在意義を高めて組織率を上げるには、従業員のキャリア形成を積極的に支援しつつ、エンゲージメントを向上させる活動を展開していく必要がある。労働組合には、これまでの形にとらわれずに、多様化する労働者とニーズに応じていくという柔軟性が求められているのではないだろうか。

〈参考資料〉

水町2022 水町勇一郎『労働法【第9版】』（2022年、有斐閣）

総評全国金属労働組合『社会のしくみと労働組合（増補改訂版）』（1979年）

荻野2023 荻野登「春闘を中心とした賃金交渉の経緯—転換点にあたって労使はどう動いたのか—」JILPT緊急レポート（2023年）

参考資料のURL一覧

No.	資料名	出所
1	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「令和4年労働組合基礎調査結果の概況」（2022年） https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/22/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「令和4年労働組合基礎調査結果の概況」（2022年） https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/22/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「令和4年労働組合基礎調査結果の概況」（2022年） https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/22/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「令和4年労働組合基礎調査結果の概況」（2022年） https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/22/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「令和4年労働組合基礎調査結果の概況」（2022年） https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/22/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「令和3年労働争議統計調査結果の概況」（2021年） https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-r03-08.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「令和3年労働争議統計調査結果の概況」（2021年） https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-r03-08.pdf
8	企業規模別争議行為を伴う争議の企業数、行為参加人数及び労働損失日数の推移（民間企業）	厚生労働省「令和3年労働争議統計調査結果の概況」（2021年） https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-r03-08.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「令和3年労働争議統計調査結果の概況」（2021年） https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-r03-08.pdf
10	Trade Union Data Set （国際比較：労働組合に関するデータ）	OECD, "Trade Union Data Set" (2023) https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD
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2023」（2023年） https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2023/documents/Databook2023.pdf
12	連合を構成する47の産別組織	日本労働組合総連合会「連合について 構成組織」（2023年） https://www.jtuc-rengo.or.jp/about_rengo/jtuc/affiliates.html
13	春闘を中心とした賃金交渉の経緯	荻野登「春闘を中心とした賃金交渉の経緯—転換点にあたって労使はどう動いたのか—」JILPT緊急レポート（2023年） https://www.jil.go.jp/kokunai/chingin/documents/e-report_01.pdf
14	民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況	厚生労働省「令和4年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況を公表します」（2022年） https://www.mhlw.go.jp/content/12604000/000976440.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「令和4年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況を公表します」（2022年） https://www.mhlw.go.jp/content/12604000/000976440.pdf
16	企業内労働組合の必要度別労働者割合	厚生労働省「令和元年（2019年）労使コミュニケーション調査の概況」（2020年） https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-r01gaiyou07.pdf
17	団体交渉の有無及び交渉形態	厚生労働省「令和2年労使間の交渉等に関する実態調査の概況」（2021年） https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-r02gaiyou06.pdf
18	団体交渉の1年平均交渉回数	厚生労働省「令和2年労使間の交渉等に関する実態調査の概況」（2021年） https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-r02gaiyou06.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「令和2年労使間の交渉等に関する実態調査の概況」（2021年） https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-r02gaiyou06.pdf
20	事項別労使間の交渉に関する状況	厚生労働省「令和2年労使間の交渉等に関する実態調査の概況」（2021年） https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-r02gaiyou06.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、政府は労働時間の短縮を政策目標とし、週40時間制の導入や、労働時間の原則を一定の要件の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、2022年には1,633時間にまで短縮された（厚生労働省「毎月勤労統計調査」令和4年分、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1,948時間と長く、時短が実現できているとは必ずしもいえない。

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）。

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¹、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及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」（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「時間外労働の上限規制わかりやすい解説」
<http://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>
 (last visited June 20, 2023)

1 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）。

2020年から2023年にかけて新型コロナウイルス感染症が大流行し、外出制限などさまざまな制約が発生したことで、職場に出勤せずに働く手段としてテレワーク、リモートワークを導入する企業が増えた。総務省によると、2021年にテレワークを導入した企業の割合は、業種によって高低はあるものの、全産業で51.7%と過半数を超えている（総務省「令和4年通信利用動向調査の結果」）。結果として、コロナ禍においてテレワークの実証実験が国レベルで行われたともいえるわけだが、企業、労働者の評価はおおむね良好である。

労働時間そのものを短縮する努力はもちろん必要だが、労働者が働く時間や場所をそれぞれの特性や事情に合わせて、ある程度自由に選択できるようにする「フレキシブルワーク」を広めていくことも、ワーク・ライフ・バランスを進めていくうえで、重要ではないだろうか。

〈参考資料〉

働き方改革関連法については拙稿「Works University 労働政策講義 2019『働き方改革の概要と課題』」（2019年）を参照のこと

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基づき（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」（以下、旧時短促進法）が施行され、労基法に定める労働時間に関する労使協定は、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

り組みにより、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) 欧州

欧州では、1979年以降、欧州労働組合連盟が、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リカレント休暇（学齢期に働かざるをえなかった労働者の学習権を保障する休暇）という5大要求を掲げて戦ってきた歴史があり、各国において積極的な時短政策が採用されてきた。

ドイツでは、1984年のドイツIGメタル（金属労働組合）などによる7週間におよぶストライキの結果、週38.5時間の労働協約が締結された。その後も頻繁に労働時間短縮のためのストライキが行われ、1995年には週35時間労働制の労働協約締結に至った（近藤2010）。

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) を設けたうえで、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)が提案された(労働政策研究・研修機構 2017)。

また、2018年にIGメタルは賃上げと週28時間労働への一時的な移行など労働条件の改善を求めてストライキを実施、労働者の時短労働に伴う給与の補償を求めた。その結果、全ての労働者が最長2年間、週労働時間を35時間から28時間に短縮できるという合意に達したが、賃金補償については合意に至らなかった(リクルートワークス研究所 2022)。

なお、2020年3月から2022年3月(一部は2022年9月)まで、新型コロナウイルス感染症の影響で操業短縮を余儀なくされた企業や従業員を支援するため、操業短縮手当の支給要件を緩和するなどの措置が講じられた(労働政策研究・研修機構 2022)。

一方、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年に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)。

2016年8月、企業レベルの労使交渉を重視し、企業内の労使合意に基づいて労働時間などの労働条件を決定できるようにすることで、雇用の質の改善を目指したエル・コムリ法(loi El Khomri)が成立した(労働政策研究・研修機構 2017)。この改正では、フランスの労働法最大の課題ともいえる「週35時間の法定労働時間」の見直しには踏み込んでいないが、個々の企業における労使合意により46時間(12週の平均の上限)まで延長できることとなった。従来も、産業レベルの合意により46時間まで延長が可能となる等、35時間の枠を超えられる規定はある程度存在したが、個々の企業における労使合意により可能となることで、経営者の立場からは企業活動の柔軟性向上、雇用労働者の立場からはワーク・ライフ・バランスの向上が期待される(豊田 2016)。

(3)米国

欧州とは対照的に、米国では政策として積極的に時短が行われたことはない。米国の平均年間総実労働時間は2000年代前半以降、1,800時間前後で推移していて、大きな変化はない。なぜ米国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、米国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、米国では労働者の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）。

連邦労働省は、オバマ政権下でホワイトカラー・エグゼンプション規定の改正を試みたが、2016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、いったん改正は持ち越された（The National Law Review 2018）。その後パブリックヒアリングやパブリックコメントを経て、2019年9月に連邦労働省は同規定を改正した（29 C.F.R. Part 541、2020年1月1日施行）。これによって、役員、管理職、専門職の適用除外基準については週給455ドル（年収23,666ドル）から週給684ドル（年収35,568ドル）へ、高額報酬労働者の適用除外基準については年収100,000ドルから107,432ドルへ引き上げられた（USDOL 2019）。

〈参考資料〉

近藤 2010 近藤正基「ドイツ労使関係の転換点」大阪市大『季刊経済研究』Vol. 33 No.1・2（2010年）

<https://dliisv03.media.osaka-cu.ac.jp/contents/osakacu/kiyo/DBh0330102.pdf> (last visited September 24, 2023)

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）

https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2017/09/germany_01.html#link_02 (last visited June 20, 2023)

リクルートワークス研究所 2022 リクルートワークス研究所「『週休3日』で働く」Works Report 2022

https://www.works-i.com/research/works-report/item/four-day_work-week2022.pdf (last visited June 21, 2023)

労働政策研究・研修機構 2022 労働政策研究・研修機構「国別労働トピック：ドイツ 2022年の労働分野における主な法改正」（2022年）

https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/04/germany_02.html (last visited June 21, 2023)

労働政策研究・研修機構 2005 労働政策研究・研修機構「海外労働情報フォーカス 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 June 20, 2023)

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 June 26, 2023)

労働政策研究・研修機構 2012 労働政策研究・研修機構「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 June 20, 2023)

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：フランス 労働時間制度改革に関する提言」（2017年）

https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2017/07/france_02.html (last visited June 21, 2023)

豊田 2016 豊田透「【フランス】労働法の改正」国立国会図書館調査及び立法考査局（2016年）

https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10212556_po_02690205.pdf?contentNo=1 (last visited June 21, 2023)

GAO 1999 Government Accountability Office (旧 General Accounting Office), "Fair Labor Standards Act: White-Collar Exemptions in the Modern Workplace," 1999

<https://www.gao.gov/assets/230/228036.pdf> (last visited June 20, 2023)

White House 2014 The White House, "Presidential Memorandum—Updating and Modernizing Overtime Regulations," 2014

<https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2014/03/13/presidential-memorandum-updating-and-modernizing-overtime-regulations> (last visited June 20, 2023)

The National Law Review 2018 The National Law Review, "DOL to Conduct Overtime Rule Listening Sessions in Multiple Cities in September 2018," 2018

<https://www.natlawreview.com/article/dol-to-conduct-overtime-rule-listening-sessions-multiple-cities-september-2018> (last visited June, 2023)

USDOL 2019 U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division, "Fact Sheet #17A: Exemption for Executive, Administrative, Professional, Computer & Outside Sales Employees Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)," Revised 2019

<https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/17a-overtime> (last visited June 20, 2022)

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（労基法第32条）、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32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うえで、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カ月になった（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

払いは必要ない。

③ みなし労働時間制—事業場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ときに、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な指示を受けた後、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
事業場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）
- ③ ②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の裁量権を大幅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のが適当であるかを労使で協定したときは、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²。

- ① 新商品もしくは新技術の研究開発または人文科学もしくは自然科学に関する研究の業務
- ② 情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であってプログラムの設計の基本となるものを

いう。⑦において同じ）の分析または設計の業務

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

2 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。

- 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上がっており、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制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。

なお、2023年3月30日に裁量労働制の省令・告示が改正され、2024年4月1日から施行される³。重要な改正点は、同日以降、新たに、または継続して裁量労働制を導入するためには、裁量労働制を導入する全ての事業場で、専門業務型裁量労働制の労使協定に追加する事項が加わった点、また、企画業務型裁量労働制の労使委員会の運営規程での追加事項、決議での追加事項が加わった点である。裁量労働制を導入・適用するまで（継続導入する事業場では2024年3月末まで）に労働基準監督署に協定届・決議届の届け出を行う必要がある。その他の改正点は、①本人の同意を得る・同意の撤回の手続きを定める（専門型・企画型）、②労使委員会に賃金・評価制度を説明する（企画型）、③労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行う（企画型）、④労使委員会は6カ月以内ごとに1回開催する（企画型）、⑤定期報告の頻度が変わる（企画型）、などである（厚生労働省2023）。

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が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、対象期間における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）。施行は2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）からだが、適用が猶予あるいは除外される事業、業務がある（イントロダクション参照）。

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

3 「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令」（令和5年厚生労働省令第39号）および「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及び労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務の一部を改正する告示」（令和5年厚生労働省告示第115号）。

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、③1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SSIONAL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中で、米国のホワイトカラー・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SSIONAL制度導入の適用条件は厳しい。同制度を積極的に評価する企業は非常に少なく、導入も限定的である。2022年3月時点で、同制度の対象となっている労働者は21社（22事業場）の665人のみである（厚生労働省2022〈1〉）。

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。欧州では2003年EU労働時間指令（2003/88/EC）が加盟国に対して、全ての労働者に、24時間ごとに最低でも連続11時間の休息時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、英国（2023年9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）。

企業の反応は鈍く、2022年の就労条件総合調査によると、「導入している」企業は5.8%、「導入を予定、検討している」企業は12.7%、「導入予定はなく、検討もしていない」企業が80.4%だった（厚生労働省2022〈2〉）。全企業のうち、同制度を知らないと回答した企業は17.1%存在し、継続的な周知徹底が必要である。

(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。景気の悪いときに失業者を出さず、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、欧州では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）。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、社内でもっと多くの雇用を維持する。

② 雇用維持型（中高年対策型）

中高年層の雇用を確保するために、中高年層の従業員を対象に、当該従業員1人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でもっと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機会を与える。

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半面、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り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〉

厚生労働省 2023 厚生労働省「(リーフレット) 裁量労働制の導入・継続には新たな手続きが必要です」(2023年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/001080850.pdf> (last visited June 22, 2023)

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)

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

厚生労働省 2022〈1〉厚生労働省「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況等について」(2022年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000969234.pdf> (last visited June 22, 2023)

厚生労働省 2022〈2〉厚生労働省「令和4年就労条件総合調査の概況」(2022年)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/dl/gaikyou.pdf> (last visited June 22, 2023)

金属労協 2002 全日本金属産業労働組合協議会「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/shiryou/spring/2002str/hakusho/hakusho_4.html (last visited June 22, 2023)

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月号)

<https://www.rieti.go.jp/jp/papers/journal/0205/bs01.html> (last visited June 22, 2023)

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」(2001年)

<https://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0426-4.html> (last visited June 22, 2023)

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。

2022年の就労条件総合調査によると、83.5%の企業が何らかの週休2日制を導入しており、86.7%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107.0日、労働者単位では115.3日となっている（厚生労働省2022〈2〉）。

(2) 休暇

① 日本の年次有給休暇

労基法は、年次有給休暇（以下、年休）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定されている（菅野2019）。

年休については、その取得率を上げることが近年の課題となっている。政府は2020年の少子化社会対策大綱（同年5月29日閣議決定）の中で、2025年までに年休取得率を70%以上とすることを目標に掲げているが、2021年の労働者平均年休取得率は58.3%で、目標にはほど遠い状況にある（厚生労働省2022〈2〉）。

② 欧米諸国の年次有給休暇

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労働日の年休が与えられる（法律上、土曜日は労働日と計算されるため実質的には25日の

年休)など、長期の有給休暇を制度化しているところが多い。

米国の場合、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中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。

法整備という観点では、米国は欧州諸国と比較して遅れている感があった。連邦法には、1993年に成立した家族・医療休暇法(Family and Medical Leave Act of 1993)があるが、同法は規模50人以上の企業で、過去12カ月に1,250時間以上雇用された労働者について、自身の健康状態、出産、育児、家族の看病、介護などを理由とする無休の休暇を12カ月間に12週間保障するものであり、有給の休暇については一切触れていない。

しかし、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が契機となって、有給の家族・医療休暇法制定の必要性が訴えられるようになった。連邦政府は2020年、時限的な「家族第一・新型コロナウイルス対策法(Families First Coronavirus Response Act, FFCRA)」を制定し、同年4月から有給の家族・医療休暇制度を導入したが、同措置は2020年末で失効したため、2021年1月に発足したバイデン政権は有給休暇を恒久制度化

する「より良き再建法案(Build Back Better Act, BBBA)にその内容を盛り込んだ。同法案は与党民主党が多数の下院で同年11月19日に可決されたが、与野党の勢力が拮抗する上院での審議は難航している(労働政策研究・研修機構2022)。

一方、州レベルで有給の家族・医療休暇法を制定するところが増えており、2023年6月の時点で、11の州と特別区でこのような法律が可決している⁴。

また、理由を問わない有給休暇の取得を認める法律を制定する州も現れている。労働者に理由を問わない有給休暇を認める法律を制定しているのは、2023年6月現在、メイン州(Public Law 2019, Chapter 156, 2021年1月1日施行)、ネバダ州(Nevada Revised Statute 608.0197, 2020年1月1日施行)、イリノイ州(820 ILCS 192 “Paid Leave for All Workers Act”、2024年1月1日施行)の3州である。

イリノイ州で2023年3月に成立した、Paid Leave for All Workers Act(全労働者のための有給休暇法)によると、雇用の開始から90日を経過した労働者は理由を問わない有給休暇の権利を取得し、最低40時間働くごとに1時間の割合で、有給休暇を付与される。建設業や運送業の労働協約の適用を受ける労働者等は同法の適用を除外される(Illinois 2023)。

(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

4 カリフォルニア州、コロラド州、コネチカット州、デラウェア州、マサチューセッツ州、メリーランド州、ニュージャージー州、ニューヨーク州、オレゴン州、ロードアイランド州、ワシントン州、コロンビア特別区。

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、複数回の改正を経て、労働者の仕事と家庭の両立をより一層推進する内容になった。2021年の法改正では、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備、および、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置が講じられた(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及び雇用保険法の一部を改正する法律、令和3年法律第58号、2022年4月1日から段階的に施行)。2021年法改正の概要は次のとおり。

2021年 育児・介護休業法改正(一部、雇用保険法改正)の概要

1	男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設 ・子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
2	育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
3	育児休業の分割取得
4	育児休業の取得の状況の公表の義務
5	有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
6	育児休業給付に関する所要の規定の整備

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⁵。対象となるのは労働者(日々雇用を除く)で、有期契約労働者は、申し出時点でいくつかの要件を満たす必要がある⁶。育児休業の期間は、原則、子が1歳(保育所等に入所できない等の理由がある場合は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は2歳)に達する日までの連続した期間で、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(パパ・ママ育休プラス)。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)、子の出生日後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、終了した場合は、特別な事情がなくても、再度の取得が可能(パパ休暇)。労働者は、休業開始予定日の1カ月前(1歳6カ月、2歳までの育児休業の場合は2週間前)までに書面等により事業主に申し出る必要がある(以上、育児・介護休業法第5条～第9条の2)。子の看護休暇については、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで、病気、けがをした子の看護または子に予防接種、健康診断を受けさせるために、休暇の取得が可能である。なお、この休暇は1日または時間単位で取得が可能(以上、同法第16条の2～第16条の3)。

介護休業とは、労働者が要介護状態(負傷、疾病または身体上も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る。対象家族は、配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖

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。

6 子が1歳6カ月(2歳までの育児休業の場合は2歳)に達する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

父母、兄弟姉妹および孫。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、申し出を受けた事業主はこれを拒むことはできない（以上、同法第11条～第15条）。

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇の取得が可能で、1日または時間単位で取得が可能（以上、同法第16条の5～第16条の6）。

休業の申し出や取得を理由とする解雇ならびに不利益取り扱いが禁止されており、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（同法第10条、第16条、第25条）。また、同法は、育児・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（同法第17条～第20条）。

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85.1%であるのに対して、男性労働者の取得率はわずか13.97%である（厚生労働省2022〈3〉）。男性労働者の育児休業取得率は徐々に上昇しているが、さらに押し上げるためにはより積極的な政策が必要なかもしれない。

〈参考資料〉

厚生労働省2022〈2〉厚生労働省「令和4年就労条件総合調査の概況」（2022年）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/dl/gaikyou.pdf> (last visited June 22, 2023)

菅野2019 菅野和夫『労働法』【第12版】（2019年、弘文堂）

労働政策研究・研修機構2022 労働政策研究・研修機構「メリーランド州で有給家族・医療休暇法が成立—全米で10州目」（2022年）

https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/05/usa_01.html (last visited June 25, 2023)

Illinois 2023 Illinois Gov., “Gov. Pritzker Signs Historic Legislation Guaranteeing 40 Hours of Paid Leave,” Press Release - March 13, 2023

<https://www.illinois.gov/news/press-release.26164.html> (last visited June 25, 2023)

厚生労働省2022〈3〉厚生労働省「『令和3年度雇用均等基本調査』の結果概要」（2022年）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r03/07.pdf> (last visited June 25, 2023)

年次有給休暇の付与日数

一般労働者

継続勤務年数	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カ月以上
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年間の所定労働日数が169日から216日

継続勤務年数	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カ月以上
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年間の所定労働日数が121日から168日

継続勤務年数	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カ月以上
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年間の所定労働日数が73日から120日

継続勤務年数	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カ月以上
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年間の所定労働日数が48日から72日

継続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月以上
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

継続勤務年数	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カ月以上
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)

2023年6月1日現在

参考資料のURL一覧

No.	資料名	出所
1	テレワークの導入状況	総務省「令和3年通信利用動向調査の結果」(2022年) https://www.soumu.go.jp/johatsusintokei/statistics/data/220527_1.pdf
2	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
3	1日および週所定労働時間	厚生労働省「令和4年就労条件総合調査の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syuroou/22/dl/gaikyou.pdf
4	年間休日総数階級別企業割合、1企業平均年間休日総数および労働者1人平均年間休日総数	厚生労働省「令和4年就労条件総合調査の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syuroou/22/dl/gaikyou.pdf
5	1人あ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2023」(2023年) https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2023/documents/Databook2023.pdf
6	年間平均実労働時間(就業者全体、1人あたり)	OECD Employment Outlook 2022 https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm
7	変形労働時間制の有無、種類別採用企業割合	厚生労働省「令和4年就労条件総合調査の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syuroou/22/dl/gaikyou.pdf
8	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「令和4年就労条件総合調査の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syuroou/22/dl/gaikyou.pdf
9	高度プロフェッショナル制度対象労働者数	厚生労働省「高度プロフェッショナル制度に関する報告の状況等について」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000969234.pdf
10	勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合および平均間隔時間	厚生労働省「労働統計要覧」 https://www.mhlw.go.jp/toukei/youran/indexyr_d.html
11	労働時間等実態調査集計結果	日本経済団体連合会「2020年労働時間等実態調査」(2020年) https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/081.pdf
12	ワークシェアリングの種類	厚生労働省「ワークシェアリングに関する調査研究報告書」(2001年) https://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0426-4.html
13	主な週休制の形態別企業割合	厚生労働省「令和4年就労条件総合調査結果の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syuroou/22/dl/gaikyou.pdf
14	労働者1人平均年次有給休暇の取得状況	厚生労働省「令和4年就労条件総合調査結果の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syuroou/22/dl/gaikyou.pdf
15	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2023」(2023年) https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2023/documents/Databook2023.pdf
16	特別休暇制度の有無、種類別企業割合	厚生労働省「令和4年就労条件総合調査の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syuroou/22/dl/gaikyou.pdf
17	育児休業取得者割合	厚生労働省「『令和3年度雇用均等基本調査』の結果概要」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r03/07.pdf

04

**パートタイム労働者・有期雇用労働者・
フリーター**



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（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り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、その雇用する短時間・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、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及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り扱いの禁止（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、法第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など、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

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。

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「水町勇一郎教授が語る！ 働き方改革とこれからの企業対応」『どうする？ 働き方改革』(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、労働者の能力または経験に応じて支払うもの、業績また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・性格がさまざまである現実を認めたくらんで、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。 病欠休職については、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、業務の危険度また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皆勤手当、正社員の所定労働時間を超過し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、労働時間の途中で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・有期雇用労働者との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り扱い＞</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。さまざま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直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/sif/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html> (last visited July 6, 2023)

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://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/000833340.pdf> (last visited October 4, 2023)

1. パートタイム労働者と 有期雇用労働者を巡る法律

(1) 有期雇用労働者を巡る問題

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者と満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(法第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直ちに解約できると規定しているが(法第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2022)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恐れが出てくるため、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2022)。

しかし、労働契約が自動終了するということは有期雇用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極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雇用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らかも期間の定めのない契約と実質的に異なる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当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1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ほか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、厚生労働省2012)。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(法第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、当初の契約締結時など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、契約締結の経緯など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	原則どおり契約期間の満了によって当然に契約関係が終了するものとして、雇止めの効力は認められる。	ほとんどの事案で雇止めは認められていない。	経済的事情による雇止めについて、正社員の整理解雇と判断基準が異なるとの理由で、雇止めを認めた事案がかなり見られる。	当該契約に特殊な事情等の存在を理由として雇止めを認めない事案が多い。
	解雇に関する法理の類推などにより契約関係の終了に制約			

出所：厚生労働省 2012

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」（2003年10月22日告示 厚生労働省告示第357号）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などを明示、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、契約期間をできる限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に乏しかった。

また、有期雇用労働者の賃金など労働条件は、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

かねて指摘されてきた。

長い間、こうした有期雇用労働者を巡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始め、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などを内容とする「有期労働契約の在り方について」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年により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

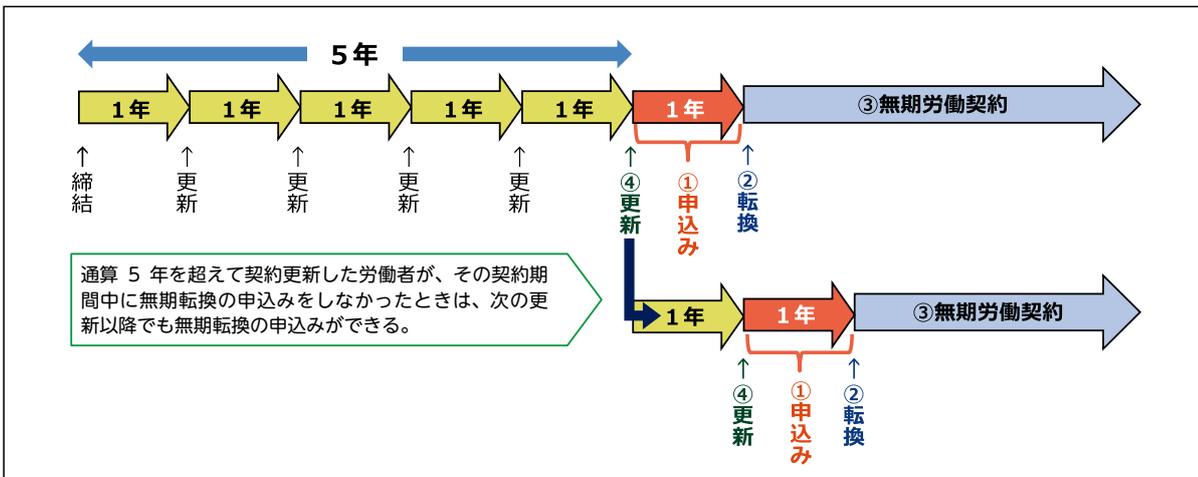
2012年8月10日に公布された改正労働契約法の3つのポイントを紹介する（厚生労働省 2012）。

① 無期労働への転換(2013年4月1日施行)

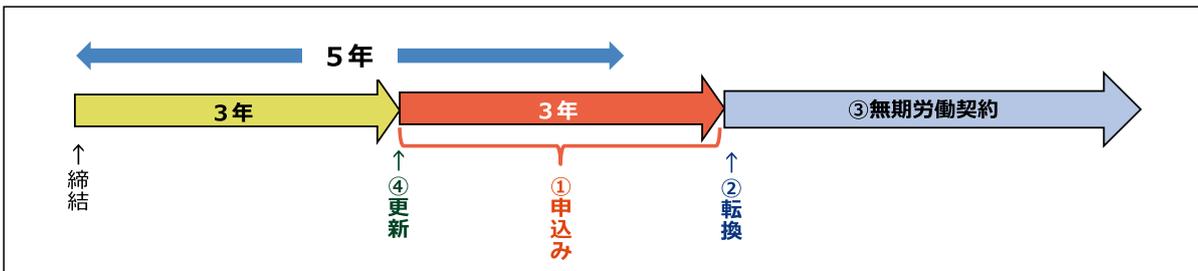
同一使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合には、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換する（法第18条）。通算契約期間のカウントは法施行後に開始する有期労働契約が対象となり、それ以前に開始した有期労働契約は通算契約期間には含まれない。無期転換の申し込み

をするかどうかは労働者の自由だが、申し込みをすると、使用者が申し込みを承諾したものと見なされ、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し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。

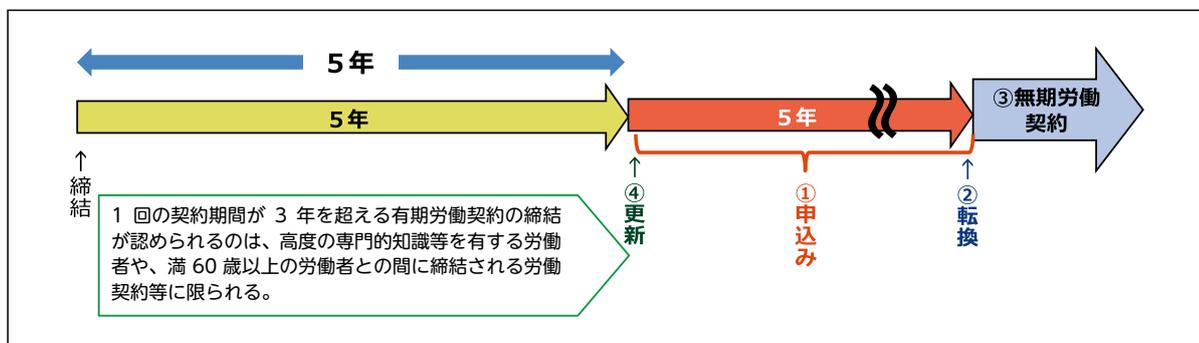
【契約期間が1年の場合の例】



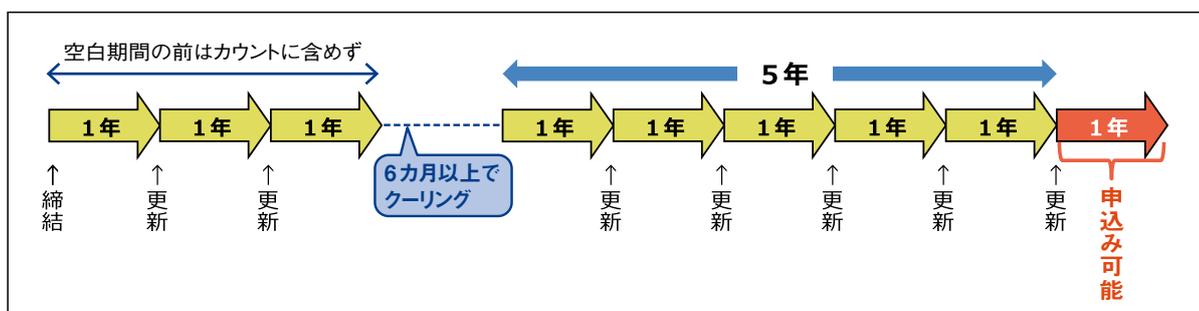
【契約期間が3年の場合の例】



【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(法第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、雇止めは容認されず、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、有期雇用労働者と無期雇用労働者との間で、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(法第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雇用労働者を雇止めにするという対応を取るかもしれない。ただ、過去の裁判例を見ると、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2022)。

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。有期雇用労働者が、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0810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当たる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2022)。

④ 2023年省令改正による無期転換ルールおよび労働契約関係の明確化(2024年4月1日施行)

2023年3月、「労働基準法施行規則及び労働時間等

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。

の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令（2023年厚生労働省令第39号）⁸が公布され、無期転換ルールおよび労働契約関係の明確化が図られることになった（2023年3月30日公布、2024年4月1日施行）。労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されることになるが、制度改正のポイントは以下のとおり（厚生労働省2023）。

①すべての労働者に対する明示事項

就業場所・業務の変更の範囲の明示（労働基準法施行規則第5条の改正）

すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になる。

②有期雇用労働者に対する明示事項等

更新上限の明示（労働基準法施行規則第5条の改正）

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要になる。

最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合、最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合は、その理由を有期雇用労働者にあらかじめ説明する必要がある。

無期転換申込機会の明示（労働基準法施行規則第5条の改正）

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になる。

無期転換後の労働条件の明示（労働基準法施行規則第5条の改正）

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になる。

(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り扱いの禁止（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

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、④では③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）。

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、差別的取り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。

- (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当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・有期雇用労働者が第2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り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)

厚生労働大臣は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善など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1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し出を受けたときは、苦情処理機関に対し当該苦情の処理を委ねるなど、その他自主的な解決を図るよう努めるものとする。

〈参考資料〉

水町 2022 水町勇一郎『労働法(第9版)』(2022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 8, 2023)

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)

厚生労働省 2023 厚生労働省「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」(2023年)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080267.pdf>
(last visited July 8, 2023)

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

① 日本の実態

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、2022年は1,474万人で雇用者数(6,041万人)の24.4%を占める(総務省2023)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

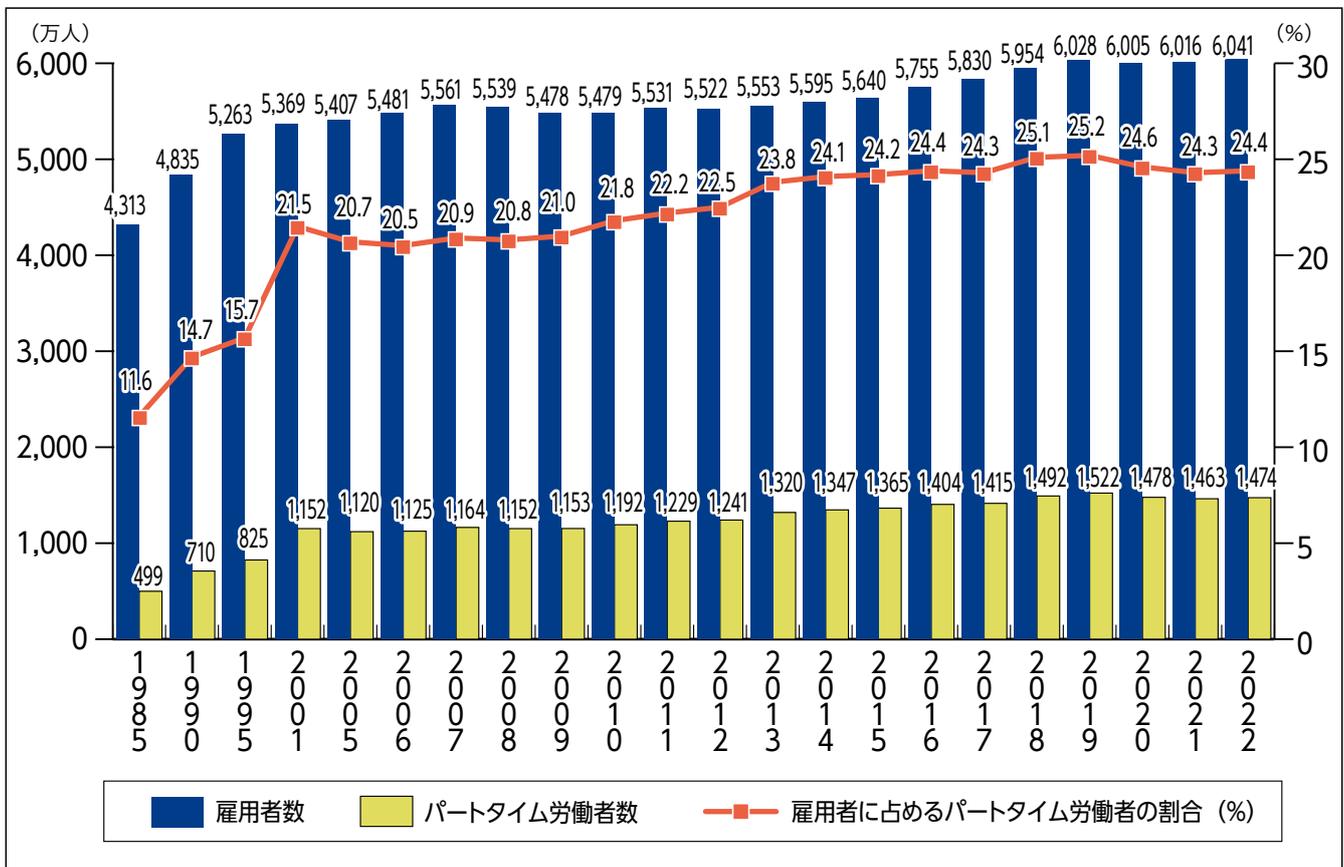
める割合は11.6%にすぎなかった。

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閑や長時間営業に対応するための短時間雇用の必要性があること、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挙げられる。

2021年に厚生労働省が実施したパートタイム・有期雇用労働者総合実態調査(事業所調査)に基づき、企業におけるパートタイム・有期雇用労働者の雇用状況を見ると、パートタイム・有期雇用労働者を雇用して

9 ここではパートタイム労働者にはアルバイトも含む。

図表2 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



注：雇用者数には役員を含む、パートタイム労働者数はパートとアルバイトの総数
 出所：総務省統計局「令和4年労働力調査年報」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

いる企業は75.4%である。それらの企業について雇用している就業形態（複数回答）を見ると、「無期雇用パートタイムを雇用している」企業は51.4%、「有期雇用パートタイムを雇用している」企業は27.1%である（厚生労働省2022〈1〉）。

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、無期雇用パートタイムでは「1日の忙しい時間帯に対処するため（30.4%）」で、以下「人を集めやすいため（26.9%）」「仕事内容が簡単なため（26.8%）」と続く。有期雇用パートタイムでは「定年退職者の再雇用のため（37.5%）」「1日の忙しい時間帯に対処するため（30.6%）」「仕事内容が簡単なため（30.2%）」の順である（図表3）。

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71.7%だったが、2011年調査では48.6%、2016年には41.3%、そして2021年調査では無期雇用パートタイムで21.8%、有期雇用パートタイムで29.0%となっている。

同じく公表された同調査個人調査に基づき、年齢階級別の割合を就業形態、男女別に見ると、無期雇用パートタイムでは男女とも「65歳以上」が最も多く、それぞれ27.1%、17.2%、有期雇用パートタイムでは男性のトップは「65歳以上」で54.6%、次いで多いのが「60～64歳」の17.6%、女性のトップは「45～49歳」で16.9%となっている。

有期雇用パートタイムの大きな特徴は、男性の労働者の70%以上が60歳以上であるという点で、女性の労働者の年齢階級が比較的分散しているのとは対照的である。

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、男性では、無期雇用パートタイム、有期雇用パートタイムともに、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」がそれぞれ66.6%、44.2%と最も高い（図表4）。女性でも、無期雇用パートタイム、有期雇用パートタイムともに、「自分の都合の良い時間（日）

に働きたいから」がそれぞれ58.4%、56.9%と最も高くなっている（図表4）。

② 欧米の実態

EUについて見ると、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。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、正社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2021年の時点で男女計が36.0%、女性では54.7%と非常に高い（労働政策研究・研修機構2023）。

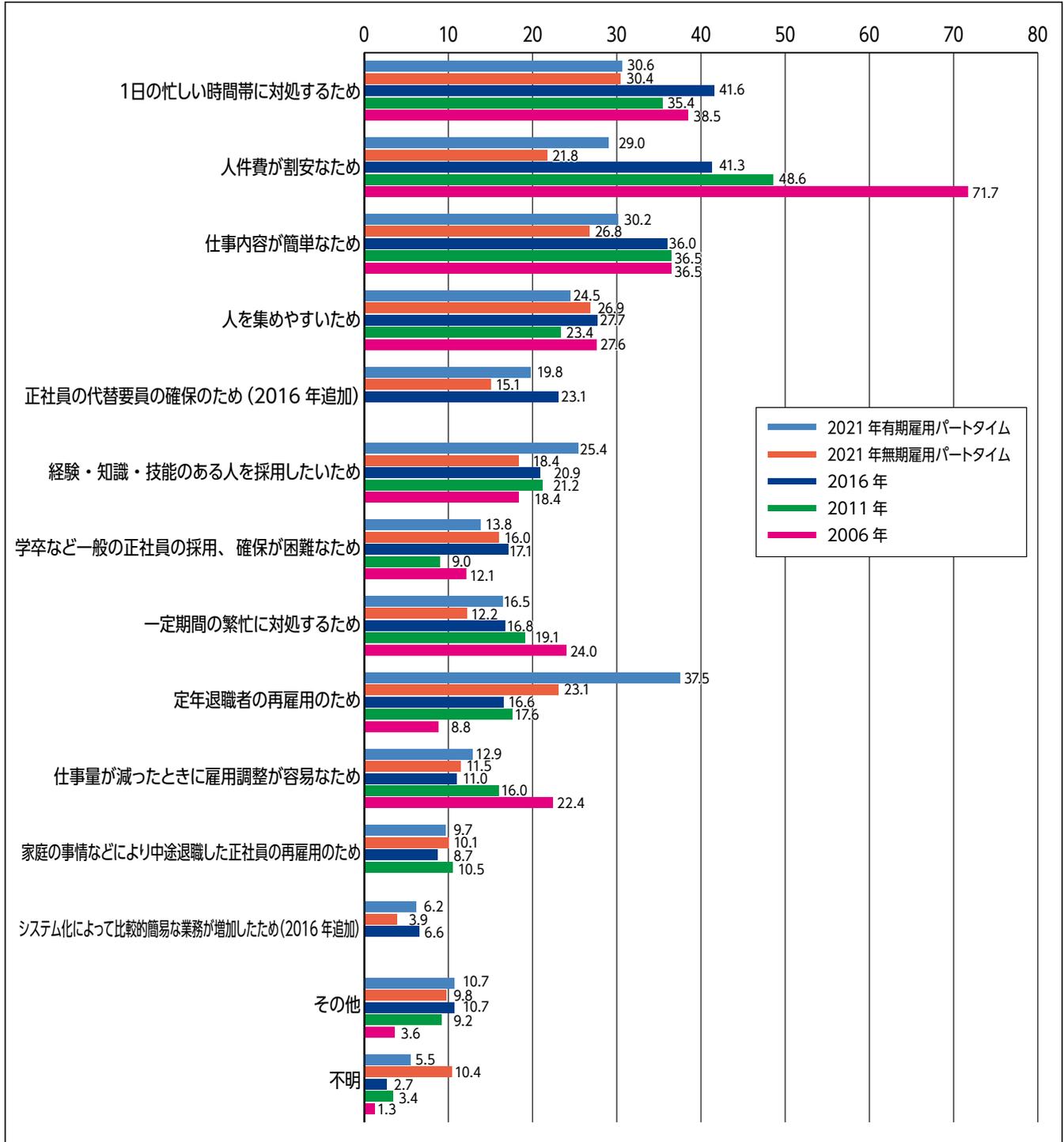
一方、米国のパートタイム労働者比率は日本よりも低く、2021年時点の男女計の数値は11.7%である（労働政策研究・研修機構2023）。

米国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。米国のパートタイム労働者比率が低いの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、雇用の安定度は決して高くないのが米国だが、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.

図表3 パートタイム労働者を雇用する理由(複数回答、事業所調査)

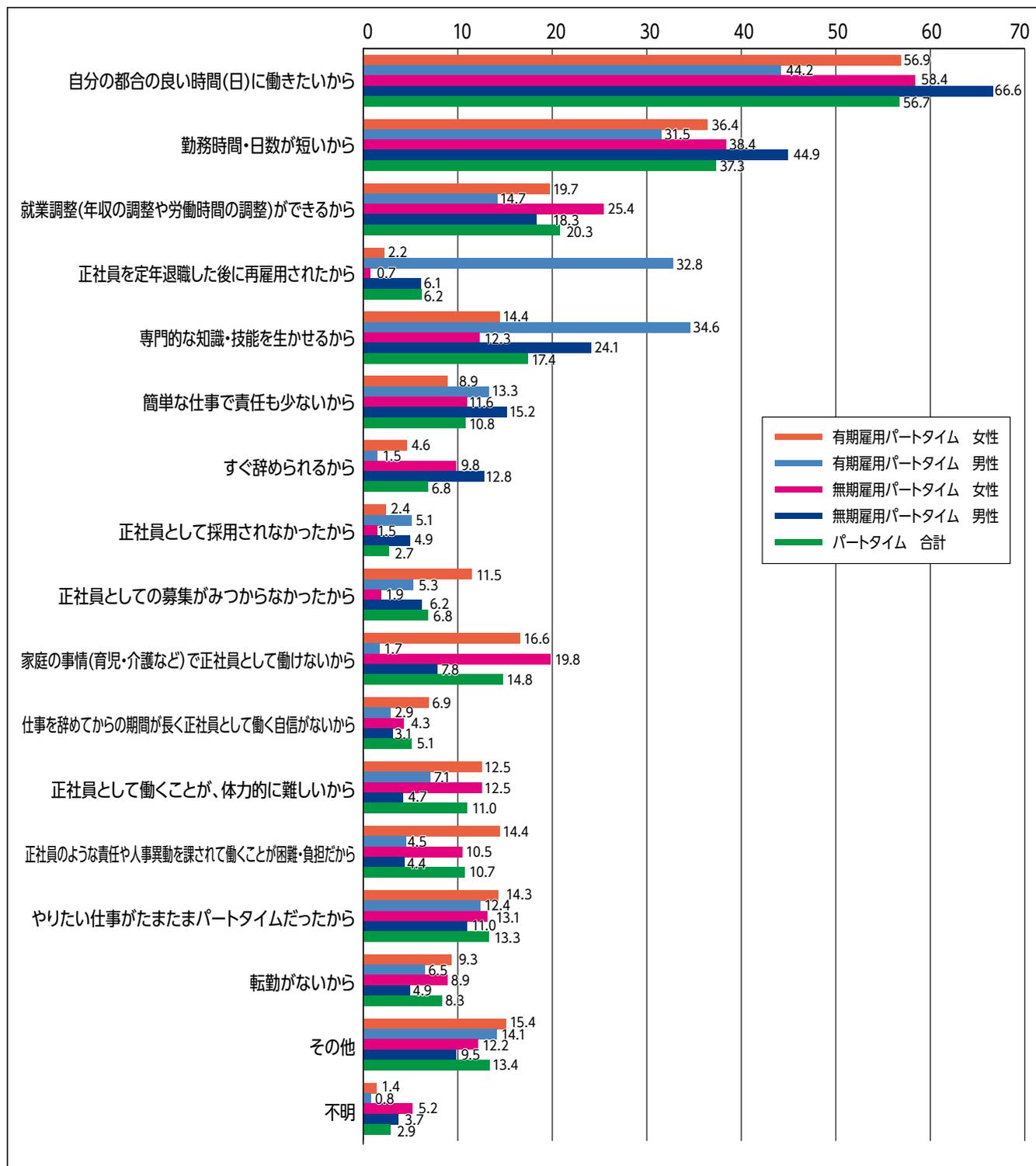
(単位:%)



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)、「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」(2022年)に基づき作成

図表4 パートタイムを選んだ理由(複数回答、個人調査)

(単位:%)



出所：厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」（2022年）に基づき作成

(2) 有期雇用労働者の実態

① 日本の実態

総務省の「令和4年労働力調査年報」によると、2022年の時点で役員を除く雇用者5,699万人のうち有期の雇用契約に基づいて働いているのは1,429万人で、その割合は25.1%である（総務省2023）。

厚生労働省が2022年に公表した「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」から、その実態を見る（厚生労働省2022〈1〉）。

同調査（事業所調査）によると、有期雇用フルタイムを雇用していると回答した企業は23.2%、有期雇用パートタイムを雇用していると回答した企業は27.1%である。有期雇用労働者を活用している理由（複数回答）を見ると、有期雇用フルタイムでは「定年退職者の再雇用のため（61.9%）」が最も多く、以下「経験・知識・技能のある人を採用したため（31.4%）」「正社員の代替要員の確保のため（25.2%）」と続く。有期雇用パートタイムでも「定年退職者の再雇用のため（37.5%）」が最も多く、以下「1日の忙しい時間帯に対処するため（30.6%）」「仕事内容が簡単なため（30.2%）」と続く。

パートタイム・有期雇用労働法の認知度を見ると、「①賃金や教育訓練制度、福利厚生施設の利用、正社員転換措置などについての説明義務」「②正社員との間で待遇の決定基準にどのような違いがあるかなどについての説明義務」「③待遇について正社員との間で不合理な差別の禁止」「④職務内容や人事異動などの有無や範囲が正社員と同じ場合、正社員との間の差別的な待遇の禁止」「⑤都道府県労働局による紛争解決の援助」「⑥通算5年を超えた場合の無期労働契約転換ルール」の6項目についての質問で、項目①、②、③、④は「よく知っている」と「だいたい知っている」を合わせた企業の割合は7割を超えているが、項目⑤は5割以下、項目⑥は6割以下である。企業規模別に見ると、いずれの項目も企業規模が大きくなるほど「よく知ってい

る」企業の割合が高く、「聞いたことはあるがよくわからない」「知らない」企業の割合が低くなっている。

また、同調査の個人調査でも、パートタイム・有期雇用労働法の認知度について調べているが、それによると「よく知っている」と「だいたい知っている」を合わせた割合は、項目①について無期雇用パートタイムは半数近く、有期雇用パートタイムと有期雇用フルタイムは約6割となっている。項目②について無期雇用パートタイムは3割程度、有期雇用パートタイムと有期雇用フルタイムは4割を超えている。項目③について無期雇用パートタイムは4割程度、有期雇用パートタイムと有期雇用フルタイムはおおむね5割程度、項目④について無期雇用パートタイムは3割程度、有期雇用パートタイムと有期雇用フルタイムは5割近くである。項目⑤について無期雇用パートタイムと有期雇用パートタイムは2割程度、有期雇用フルタイムは3割程度、項目⑥について無期雇用パートタイムは2割程度、有期雇用パートタイムは3割程度、有期雇用フルタイムは4割程度となっている。

② 欧米の実態

EU加盟国について見ると、有期雇用者の割合が高いのはオランダ（27.3%）、スペイン（21.1%）である（OECD Employment Outlook, 2023）。EUの特徴は、若年者（15～29歳）における有期雇用比率が高いことで、ポルトガル（39.7%）、スペイン（39.2%）、イタリア（38.2%）、オランダ（37.6%）と多くの国で30%を超えている（Eurostat Temporary Employment – Statistics, 2023）。

EUは1999年に有期労働指令¹¹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、有期雇用労働者であるという理由のみにより、常用労働者として雇うことができない」と規定している。

¹¹ 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.

働者に比べて不利益取り扱いをしてはならず（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ない」と、「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 2022 〈2〉）。

対照的に米国は有期雇用労働者の割合が低いといわれている。最近のデータは公表されていないが、2018年の数字は4.0%であった（OECD Employment Outlook, 2019）。

〈参考資料〉

総務省 2023 総務省統計局「令和4年労働力調査年報」（2023年）
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2022/index.html>
(last visited July 12, 2023)

厚生労働省 2022 〈1〉 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」（2022年）
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/dl/gaikyo.pdf>
(last visited July 17, 2023)

労働政策研究・研修機構 2023 労働政策研究・研修機構「データブック 国際労働比較 2023」（2023年）
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2023/documents/Databook2023.pdf> (last visited July 17, 2023)

厚生労働省 2022 〈2〉 厚生労働省「2022年海外情勢報告」（2022年）
https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei_hakusho/kaigai23.html
(last visited July 17, 2023)

3.フリーター

(1)フリーターとは

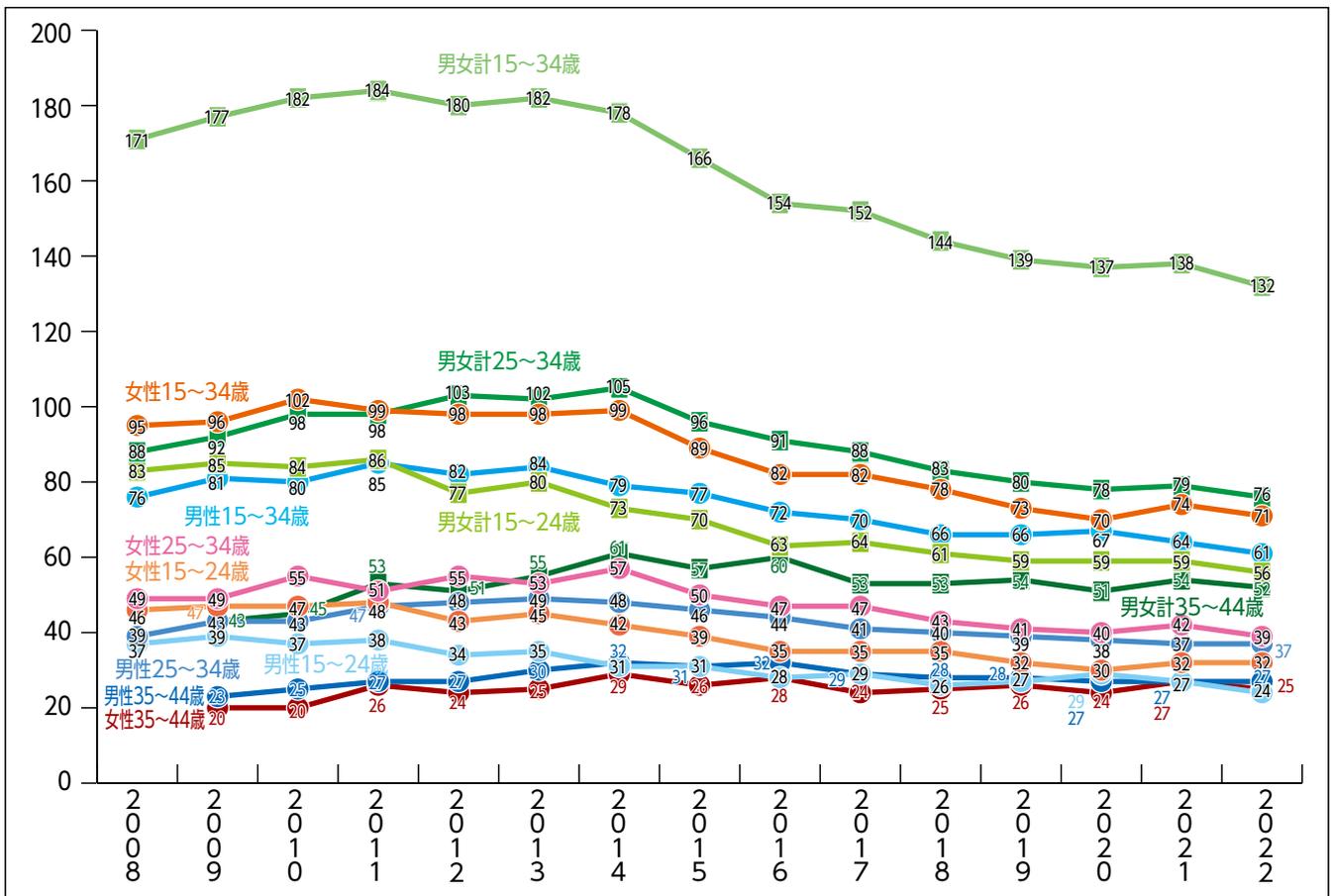
今や「フリーター」は社会に根付いた用語となっているが、どのように定義されているのか。そもそも「フリーター」とは1987年にアルバイト情報雑誌「フロム・エー」が「フリーアルバイト」を略して使ったのが最初だとされているが、公式の統計には、「一般的に使用される『フリーター』という用語には厳密な定義が存在しないが、『平成15年版労働経済の分析』（厚生労働省）において、『進学や正社員としての就職をせず、働かない、あるいは“パート”や“アルバイト”と

して働く10～20歳台を中心としたいわゆるフリーターが増加していることがある』としていることから、ここでは便宜上、若年層（15～34歳）の『パート・アルバイトおよびその希望者』を『フリーター』とした」と説明する（総務省2023）。

「令和4年労働力調査年報」によると、フリーター数はここ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2022年には132万人にまで減少している（前年比6万人減）。また、35～44歳のいわゆる「高齢フリーター」が一定の割合で存在しており、フリーターが高齢化しているのがわかる（図表5）。

図表5 年齢階級別フリーター数の推移

(単位:万人)



注：35～44歳の数値の公表は2009年以降
出所：総務省「令和4年労働力調査年報（詳細集計）」各年に基づき作成

なお、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、2021年は男性で5.1%、女性で6.1%だった（内閣府「令和4年版子ども・若者白書」）。

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うえ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」、そして就きたい仕事のための勉強や準備、休業期間とする「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、2022）¹²。2022年公表の同調査報告書を見ると、「夢追求型」が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42.0%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2022）。

(2)フリーターを巡る諸問題

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、同じ雇用主の下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「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」を見ると、フリーターを含む臨時労働者やパートタイム労働者の雇用保険適用率はそれぞれ47.5%と64.0%、健康保険適用率はそれぞれ36.6%と48.7%、厚生年金は34.8%と43.1%と、前回の平成26年調査と比べると上昇しているものの、依然として低い（厚生労働省2021）。

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

② キャリア形成

フリーターとしての仕事は比較的容易にみつけることができる。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られ、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直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「両思い」の関係のように見えるが、長期的な関係にはなりにくい。なぜなら長期間になればなるほど、フリーター側のメリットは小さくなる一方だからである。

フリーターとして働く限り、その職場で彼ら（彼女ら）が、技術や技能を習得する機会や向上させる機会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、キャリア形成のうえ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

12 2000年に公表された前身の日本労働研究機構の「フリーターの意識と実態—97人へのヒアリング結果より—」『調査研究報告書』No.136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、2017年公表の調査で「ステップアップ型」が追加された。

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恐れもある。

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先をみつけるのは難しい。

「第5回若者のワークスタイル調査」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へなろうとした人の割合は男性で76.4%、女性で62.3%だが、そのうち実際に正社員になれた人の割合は男性が69.1%、女性が63.2%にとどまっている（労働政策研究・研修機構2022）。

政府は、地域若者サポートステーションやジョブカフェの設置をするとともに、ハローワークでの支援を強化させるなど対策を講じて、2007年度からは年長フリーターに対する支援も開始しているが、35歳以上の高齢フリーターに照準を合わせた対策は依然として手薄なままである。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40代、50代になっても就労し続ける人が増加している。

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、労働者の階層化が進むのではないかと懸念される。

〈参考資料〉

総務省 2023 総務省「令和4年労働力調査年報（詳細集計）」（2023年）
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2022/pdf/summary2.pdf>
 (last visited July 18, 2023)

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 18, 2023)

労働政策研究・研修機構 2022 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変容—『第5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.213（2022年）
<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/documents/0213.pdf>
 (last visited July 18, 2023)

厚生労働省 2021 厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」（2021年）
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/19/dl/gaikyo.pdf> (last visited July 18, 2023)

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「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/dl/gaikyo.pdf
4	パート労働者の雇用管理の状況	厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/dl/gaikyo.pdf
5	パート労働者の就業の実態	厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査の概況」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/170-1/2021/dl/gaikyo.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「令和元年度契約社員に関する実態調査」(事業所調査)(2020年) https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/jiccho_r1_zentaiban.pdf
9	労働契約の期間に関する事項	東京都産業労働局「令和元年度契約社員に関する実態調査」(事業所調査)(2020年) https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/jiccho_r1_zentaiban.pdf
10	正社員への転換	東京都産業労働局「令和元年度契約社員に関する実態調査」(事業所調査)(2020年) https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/jiccho_r1_zentaiban.pdf
11	契約社員の雇止め	東京都産業労働局「令和元年度契約社員に関する実態調査」(事業所調査)(2020年) https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/jiccho_r1_zentaiban.pdf
12	有期雇用労働者を活用するメリット	東京都産業労働局「令和元年度契約社員に関する実態調査」(事業所調査)(2020年) https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/jiccho_r1_zentaiban.pdf
13	契約社員の労働条件	東京都産業労働局「令和元年度契約社員に関する実態調査」(契約社員調査)(2020年) https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/jiccho_r1_zentaiban.pdf
14	契約社員の雇止めの経験	東京都産業労働局「令和元年度契約社員に関する実態調査」(契約社員調査)(2020年) https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/jiccho_r1_zentaiban.pdf
15	正社員と比較した働き方および待遇	東京都産業労働局「令和元年度契約社員に関する実態調査」(事業所調査・契約社員調査)(2020年) https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/jiccho_r1_zentaiban.pdf
16	EU加盟国における有期雇用労働者	Eurostat "Temporary employment - Statistics" 2022 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_employment_-_statistics
17	フリーターの定義	総務省統計データFAQ「16A-Q09 フリーターの人数」(2017年) https://www.stat.go.jp/library/faq/faq16/faq16a09.html
18	フリーター(パート・アルバイト)の人数	総務省「令和4年労働力調査年報(詳細集計)」(2023年) https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2022/pdf/summary2.pdf
19	就業形態別各種制度などの適用状況	厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」(2021年) https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/19/dl/gaikyo.pdf
20	フリーター類型ごとの現職就業形態	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変容 ―『第5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.213(2022年) https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/documents/0213.pdf
21	フリーター類型別正社員になろうとした割合	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変容 ―『第5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.213(2022年) https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/documents/0213.pdf
22	フリーター類型と各特徴のまとめ	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変容 ―『第5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.213(2022年) https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/documents/0213.pdf

05

労働者派遣・構内請負・
アウトソーシングとフリーランス

05 労働者派遣・構内請負・アウトソーシングとフリーランス

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37年が経過した。労働者派遣法の変遷については後に詳述するとともに、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「労働者派遣事業の事業報告」によると、1995年度の派遣労働者数は61万人である。その後、派遣労働者数は増加し続け2008年度には399万人にまで達したが、同年度をピークに下降傾向になり、2014年度には263万人にまで減少した。2015年度は、同年9月30日に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130万人となったが、その後増加傾向に転じ、2021年度は約209万人であった（図表6）。

派遣労働者数の増減には経済状況が関係しているのはもちろん、労働者派遣法の改正も影響がある。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、それが派遣労働者人数の急増につながった。2008年を境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感などがあり、さらには、労働者派遣法や労働契約法の相次ぐ改正を受けて、派遣から契約社員やパート・アルバイトへの「直用化」を図る企業が増えたことが少なからず影響しているとみられる。

労働者派遣法は誕生以来、何度も改正がなされているが、そのたびに規制緩和と規制強化の間を行ったり来たり迷走している感がある。

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、9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、全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。

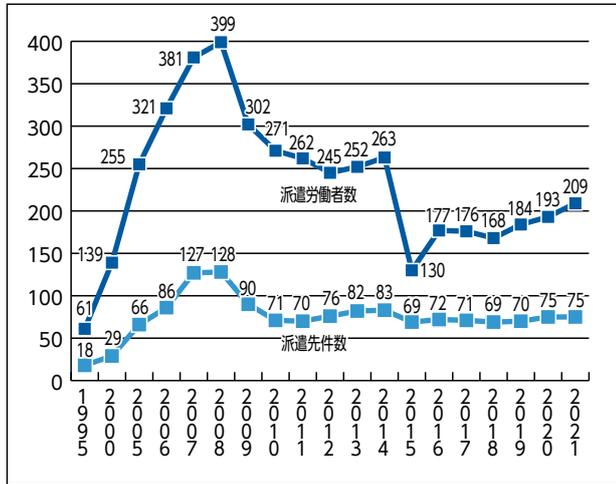
2018年に成立した働き方改革関連法に基づく法改正（同年7月6日公布、2020年4月1日施行）では、派遣労働者への賃金その他の情報に関する情報の提供義務や、不合理な待遇差を解消するための規定が設けられた。

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、実際に派遣労働者とその恩恵を受けているのかどうかは明らかではなく、逆に度重なる法改正によって混乱しているようにもみられる。

次章ではこれまでの労働者派遣法の変遷を紹介する。

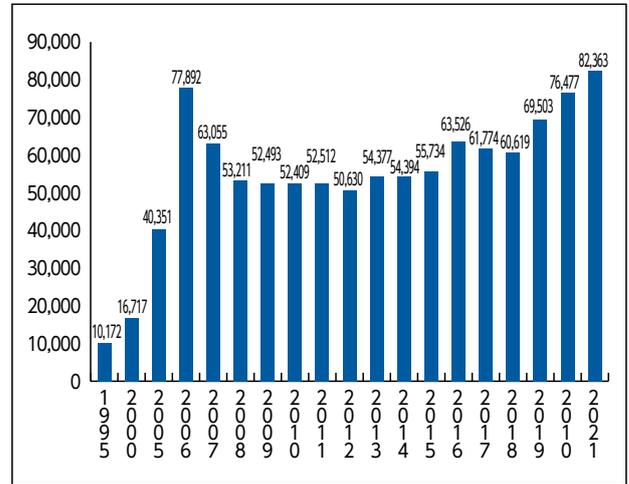
- 1 日雇派遣（日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）は原則禁止だが、60歳以上の人、雇用保険の適用を受けない学生、副業として日雇派遣に従事する人、主たる生計者でない人、適正な雇用管理に支障を及ぼす恐れがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等が例外となる。
- 2 「専ら派遣」とは企業が人件費を節約するためにグループ内に派遣会社を設立し、グループ企業に労働者派遣を行うことなどを意味する。2012年の法改正で、グループ企業内派遣の割合を8割以下に規制した。

図表6 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「労働者派遣事業の事業報告の集計結果」(各年度)
 *2015年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。

図表7 年間売上高の推移 (単位：億円)



出所：厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告の集計結果」(各年度)

労働者派遣事業、請負、労働者供給事業の関係について

「供給契約に基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」を事業とする労働者供給事業は、職業安定法第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業安定法は、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(職業安定法第45条)。他方、民法の業務処理請負契約に基づく他企業労働者の利用は、労働者供給の受け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(職業安定法施行規則第4条第2項)。

- 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全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、器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。これは職業安定法第44条で禁止されている「労働者の供給」に当たると指摘されたが、政府は、現実に数多くの労働者が派遣就労し、雇用慣行となりつつある状態を重視して、これらの労働者を保護し、かつ、事業規制を導入して派遣事業の適正化を図る必要があると判断。労働者派遣事業を職業安定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)。1985年制定の労働者派遣法とそれに伴う職業安定法の改正によって、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、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2019)。

参考資料：菅野2019

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年代に米国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、ほかの企業から労働者を貸してもらったほうが便利であるという点に目を付けた者が、これをビジネスとして行うようになったのが、労働者派遣事業の始まりである。米国の労働者派遣が、「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。

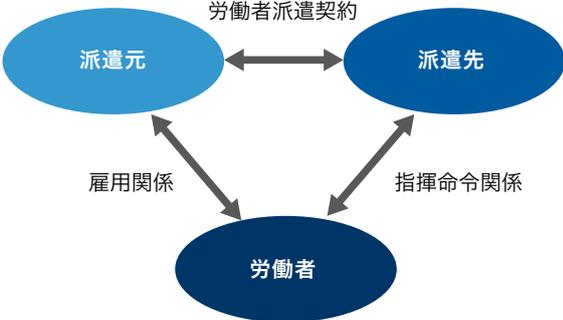
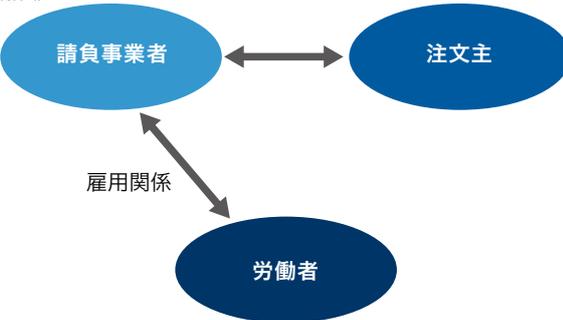
②近年の国際的規制動向

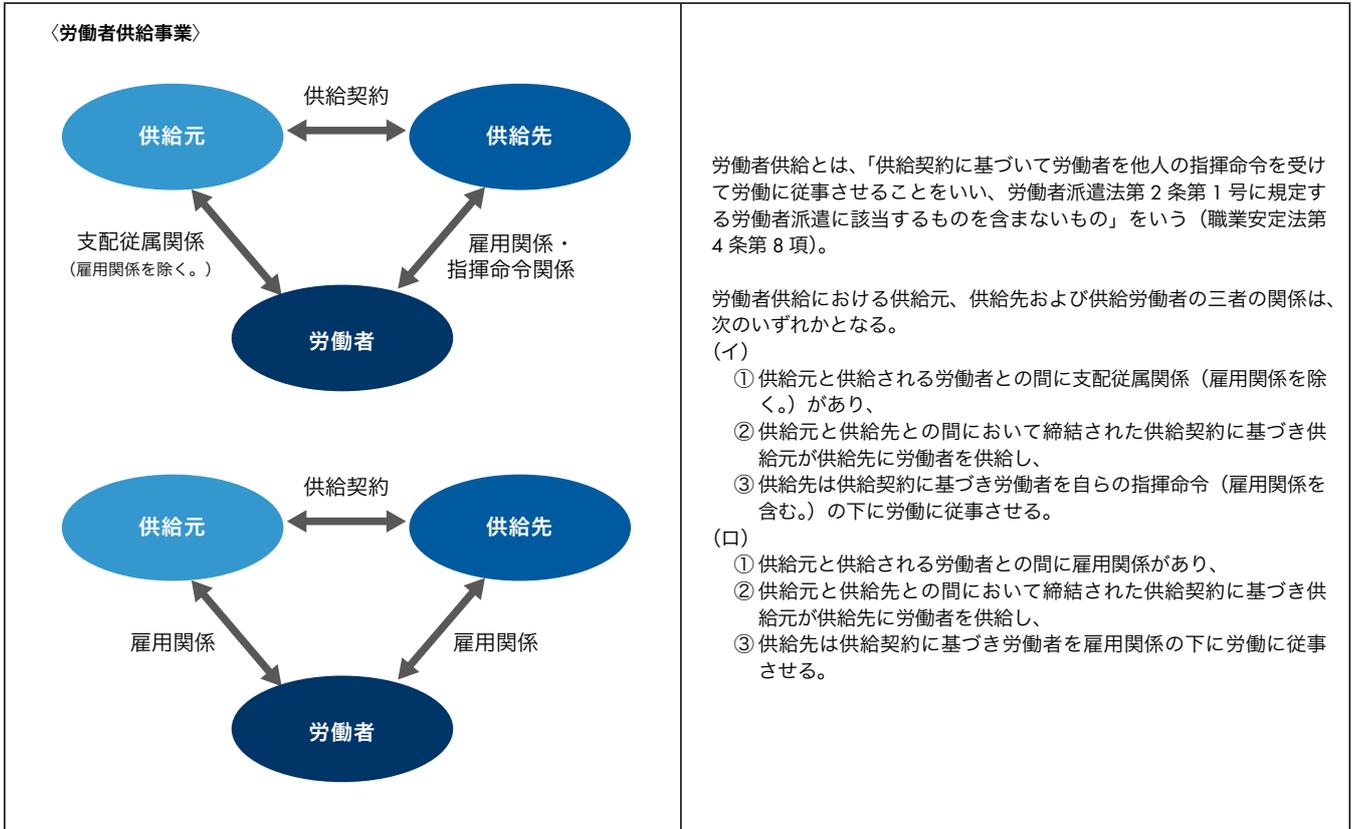
米国の場合、連邦レベルでは日本のような労働者派遣法がなく、規制はほとんどない。州レベルではいくつかの州が労働者派遣事業につき登録制や許可制を義務付けているものの、広範な規制はない。ただし、看護師など医療関係者を対象とする派遣事業については、一部の州が比較的詳細な規定を定めている。

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らなくなかった。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、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派遣労働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。

参考資料：菅野和夫『労働法(第12版)』(2019年、弘文堂)

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、当該雇用関係の下に、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」（労働者派遣法第2条第3号）をいう。</p>
<p>〈請負〉</p> 	<p>労働者派遣事業と請負の区分</p> <p>請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であっても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。</p> <p>一 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。</p> <p>イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。</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うこと。 (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うこと。 <p>ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）を自ら行うこと。 (2) 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。）を自ら行うこと。 <p>ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。 (2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。 <p>二 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。</p> <p>イ 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。</p> <p>ロ 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。</p> <p>ハ 次のいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。 (2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。



出所：厚生労働省「労働者供給事業業務取扱要領」（2022年）<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001030832.pdf>、
 「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」（2012年）<https://www.mhlw.go.jp/content/000780136.pdf>（last visited July 23, 2023）

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等に関する法律」(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(中略)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の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、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。同年の法改正では、法律の名称が「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」に改称された。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恐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は例外となる)。
- グループ企業内派遣の8割規制(法第23条の2)、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(法第40条の9第1項)。

(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。①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、②紹介予定派遣の対象とし、派遣先での直接雇用を推進、③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当たり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮（法第30条の5。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（法第23条第5項。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り組みなどを確認できる）。
- 雇入れ等の際に、1人当たりの派遣料金額を明示（法第34条の2。派遣会社と労働契約を締結するとき、派遣先に実際に派遣されるとき、派遣料金に変更になったときに派遣料金の額が明示される）。
- 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元および派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化（法第29条の2）。

(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（法第40条の6）。

③ 2015年法改正の概要(同年9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（法第5条）。

- 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はないこと」「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日以内であるもの）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（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2)

- 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に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に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当たっては、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当たっては、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。概要は以下のとおり。

(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に、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)。また、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）。

（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通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及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」。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。
- 派遣労働者と職務の内容が同一の派遣先の通常の労働者を比較して、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当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してはならない（法第31条の2第5項）。

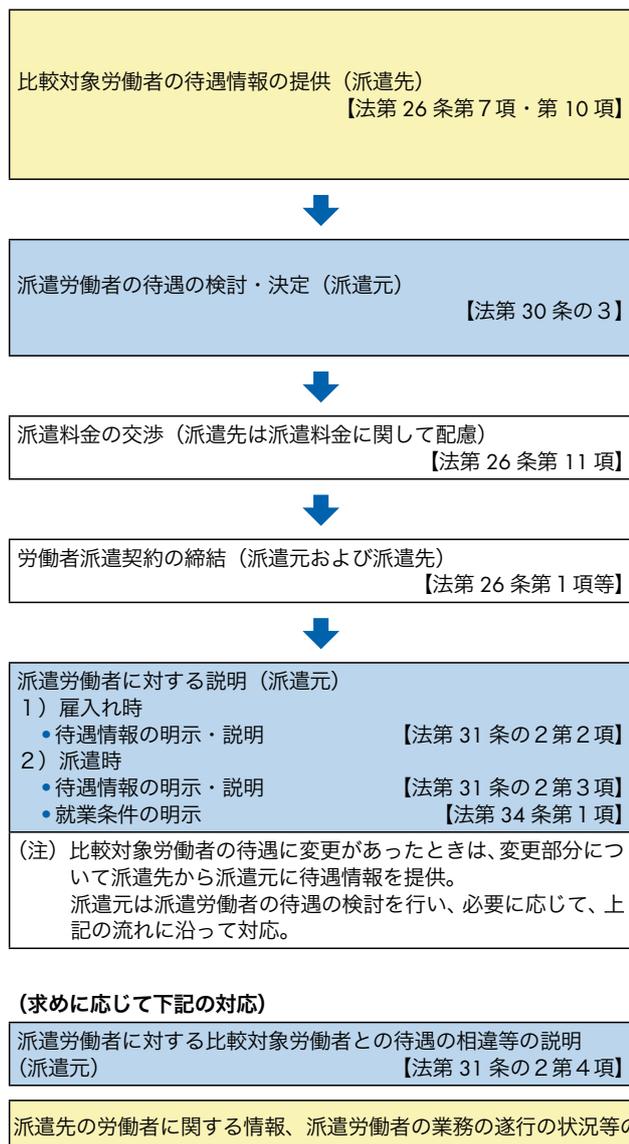
（エ）裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備 （法第47条の6）

- 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。

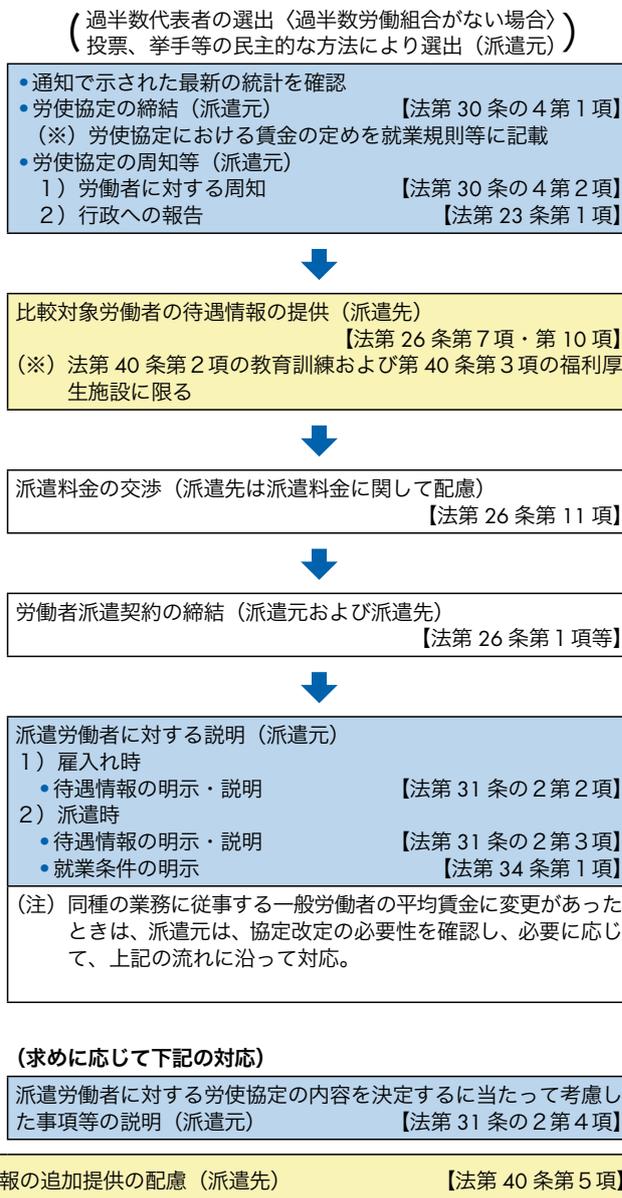
派遣労働者の待遇改善までの流れ

■ 派遣元が講ずる措置 ■ 派遣先が講ずる措置

【派遣先均等・均衡方式】の場合



【労使協定方式】の場合



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 July 23, 2023)

(2) 今後の課題

2018年の法改正では、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かぎらない³。

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。年齢が高くなるほどこの割合が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 2018）。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 派遣先での直接雇用は有期雇用の契約社員や嘱託社員、あるいは限定正社員であってもよく、派遣労働者よりも労働条件が悪くなることもありえる。

(3) 米国における人材派遣

米国で人材派遣⁴ビジネスが始まったのは1940年代だと言われているが、80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、法的規制が極めて少ないという土壌があったからだ。

米国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、ニュージャージー州では登録制、ノースカロライナ州では届出制を採用している（2022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 2014）。

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 日雇い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。

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米国全体で爆発的に増えているわけではない。1990年代以降、派遣労働者数は急激に伸び始め、1990年12月の段階では非農雇用者に占める割合がわずかに1.03%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、2007年から2009年にかけての経済停滞時、そして2020年に発生した新型コロナウイルス感染症によるパンデミック時には派遣労働者数が激減し、非農雇用者に占める割合も著しく減少したが、経済回復とともに回復し、2022年6月時点では2.07%にまで上昇している（図表8）。

米国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

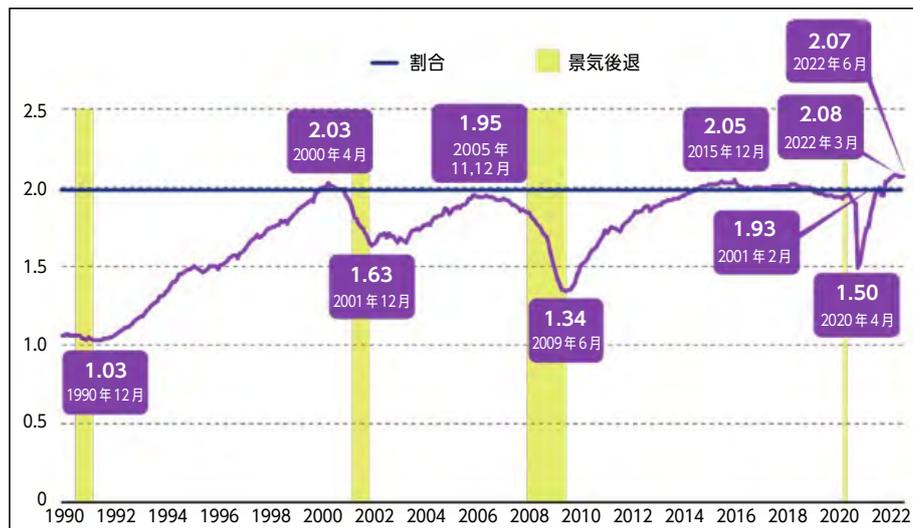
はないことに留意しておく必要がある⁶。

もともと米国での人材派遣は、臨時的・一時的な雇用を企業と労働者に提供するというのが主な役割だった。それが発展する過程で、常用雇用へのステップとしての機能（temp to hire）が加わり、さらに、専門職に就く労働者に正社員よりも高い賃金を払う専門職派遣が広がるようになった。人材派遣は、雇用の流動化という点においても重要な役割を果たしている。

米国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、temporaryからpermanent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、temporaryとpermanentの橋渡しをしている。米国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。

図表8 米国非農雇用者に占める派遣労働者の割合

（単位：％）



出所：ASA 2022

6 米国においても派遣労働者をめぐる問題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）。米国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。

〈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 2018 「平成 29 年派遣労働者実態調査の概況」(2018 年)

ASA 2022 American Staffing Association, “2022 Staffing Industry Playbook” (2022)

<https://americanstaffing.net/2022-playbook-charts-figures/> (last visited July 23, 2023)

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)

The Boston Globe 2014 Megan Woolhouse, “Temp Agency is Warned by State” The Boston Globe (March 6, 2014)

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年時点で1兆5,000億円を超えていたが（人材サービス2011）、2023年度には製造派遣と請負で2兆3,700万円になる見込みである（矢野経済研究所2020）。

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

請負事業の実態については明らかでない部分も少なくないが、2019年に実施された「製造請負事業実態把握調査（厚生労働省委託事業）」を基に、事業者の概要について探る（日本生産技能労務協会2020）。

回答企業の事業内容について、製造分野における請負事業または労働者派遣の実施は、「請負事業（構内請負）と労働者派遣の両方とも行っている」が55.0%を占め、「労働者派遣のみを行っている」が23.9%、「請負事業（構内請負）のみを行っている」は12.4%であった。また、製造分野における請負事業の事業全体に対する年間売上高比率は、「10%未満」が19.1%で最も多く、「10%以上20%未満」が12.1%、「20%以上30%未満」が9.9%と続いている。「30%未満」で全体の41.1%となっている。

請負事業における雇用状況では、無期雇用者（正社員含む）よりも有期雇用者が多いという特徴があり、無期雇用者の比率は全体で平均46.2%である。製造請負

現場での外国人労働者の活用の有無については、61.0%が外国人労働者を活用していると回答している。その雇用形態は、有期雇用が圧倒的に多く、平均労働者数で見ると、無期雇用者（正社員含む）7.9名に対し、有期雇用者は74.2名となっており、約10倍の差がある。

(2) 構内請負の事業形態

構内請負は、事業形態によって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、必要な人材を調達したりする。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を必要とせず、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。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恐れもある。それぞれの請負会社によって、労働者の労働条件が異なるような場合、「まったく同じ仕事をしているのになぜ賃金が違うのか」「有給休暇の取扱いが違う」などといったことが原因で争いが起こりかねない。さらに、複数の請負会社が同じ現場に入っている場合、請負会社A社の管理者が、請負会社B社の労働者を管理するというような状況も発生し得る。

④ 外国人労働者の問題

構内請負の現場には、多くの外国人労働者が就労しているが、なかには、労働基準法に違反するような労働時間で働く人もいる。先述の製造請負事業実態把握調査の報告書によると、製造請負現場で働く

外国人労働者の国籍は、ベトナム、ブラジル、フィリピン、中国、ミャンマーなどさまざまだが、彼らは外国人を雇用する請負会社に雇われている場合がある。この種の請負会社は、外国人労働者の就労だけでなく、入出国、住環境なども全て管理しているといわれているものの、その実態は、不透明である⁹。

(3) 偽装請負

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

偽装請負には4種の代表的なパターンがある¹⁰。

① 代表型

請負と言いながら、発注者が業務の細かい指示を労働者に出したり、出退勤・勤務時間の管理を行ったりする。偽装請負のなかで特に多いパターン。

② 形式だけ責任者型

現場には形式的に責任者を置いているが、その責任者は発注者の指示を個々の労働者に伝えるだけで、発注者が指示をしているのと実態は同じ。単純な業務に多いパターン。

③ 使用者不明型

業者Aが業者Bに仕事を発注し、Bは別の業者Cに請けた仕事をそのまま出す。Cに雇用されている労働者がAの現場に行って、AやBの指示によって

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。

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 在日ブラジル人の就業状態については丹野（1999）が詳しい。

10 東京労働局ウェブサイト「あなたの使用者は誰ですか？偽装請負ってナニ？」https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudousha_haken/001.html (last visited July 25, 2023)

仕事をする。いったい誰に雇われているのかよく分からないというパターン。

④ 一人請負型

発注者と受託者の関係を請負契約と偽装した上、さらに受託者と労働者の雇用契約も個人事業主という請負契約で偽装し、実態としては、発注者の指示を受けて働いているというパターン。

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、厚生労働省は偽装請負の現状を洗い出すために、2006年に有識者による「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および適正化の促進に向けた取り組みについて、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）。主な内容は以下のとおりである。

a) 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および適正化の促進を実効あるものにするためには、発注者の協力が必要である。
- ② 就業条件等の改善のための措置：安定的な雇用関係の確保に配慮した事業の運営、キャリアパ

スの明示等。

- 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、労働者派遣法および職業安定法の遵守、労働基準法、労働安全衛生法等関係法令等の遵守、労働・社会保険の適用の促進、法令の周知、法令遵守の取り組み、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。

b) 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および適正化の促進を実効あるものにするためには、発注者の協力が必要である。
- ② 就業条件改善のための措置：福利厚生施設の利用、請負事業主の選定と取引関係の継続、請負契約の解除、中途採用における募集方法の明示等。
- 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、労働者派遣法および職業安定法の遵守、労働基準法、労働安全衛生法等関係法令等の遵守、労働・社会保険の適用の促進、法令の周知、遵守の取り組み。
- 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)

矢野経済研究所 2020 矢野経済研究所「人材ビジネスの現状と展望 2020年版」

木村 2006 木村琢磨「製造業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) 一事例調査編一』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)

日本生産技能労務協会 2020 一般社団法人日本生産技能労務協会「2019年度厚生労働省委託事業 製造請負事業実態把握調査報告書」(2020年)

https://yuryoukeoi.info/report_h31/h31_jittaihokokusyo.pdf (last visited July 25, 2023)

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://bpo.or.jp/publish/pdf/report2011.pdf> (last visited November 4, 2023)

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」（斉藤 1999）といわれているが、実のところ、非常に曖昧で頻りに定義が変わっているのが実情ではないかと思う。

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米国で発生し、1980 年代にその概念が確立したという。当初は、情報システム部門を一括して外部の専門業者に委託するものが多く、これがアウトソーシングとして定着したらしい（斉藤 1999）。

アウトソーシングの分類については以下のようにさまざまな考え方がある。

① サービス形態による分類

サービス形態によって 4 つに分類する方法がある（アウトソーシング協議会 2000 〈1〉、2000 〈2〉）¹¹。

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

のに対して、そのプロセス一部もしくは全部を外部化する。

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・プロセスを全て外部の企業へ委託する。委託側は基本的にその業務の評価を行うだけであり、それ以外の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への転籍やほかの部署への異動が行われる。

② 業務内容による分類¹²

① BPO (Business Process Outsourcing)

単純な事務処理業務のアウトソーシング

② ITO (Information Technology Outsourcing)

情報技術関連のアウトソーシング

③ KPO (Knowledge Process Outsourcing)

情報分析などの知的集約的業務のアウトソーシングで、アウトソーシングの進化型ともいわれる。

③ 契約形態による分類¹³

① コ・ソーシング

アウトソーシングの委託先企業に全ての業務を委託するのではなく、依頼主である企業と委託先企業が共同で業務を行う契約形態。

② マルチソーシング

特定の企業 1 社だけに業務をアウトソーシングするのではなく、業務の種類に合わせて委託先を選

11 花田光世氏は、アウトソーシングと外注や派遣との違いについて以下のように説明する。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）。

12 沼田優子「KPO (Knowledge Process Outsourcing) —インドの頭脳を借りる米国金融サービス業者—」資本市場クォーターリー 2008 Autumn (野村資本市場研究所)

13 Biz-Create「アウトソーシングとは？業務内容とメリット・デメリットを解説」(2021 年) https://biz-create-service.jp/asset/article/article_2021052804.html (last visited July 28, 2023)

定する契約形態。

③ クラウドソーシング

企業ではなくフリーランスで活動している個人などに、業務の一部をアウトソーシングする契約形態。ウェブでのクラウドソーシングサービスを利用して個人に業務を委託することが多く、企業に依頼するよりも安価で依頼できる。

④ オフショアソーシング

海外に業務をアウトソーシングする契約形態。多くの場合、オフショアアウトソーシングでの依頼先は、人件費が安くて技術力のある海外企業になる。

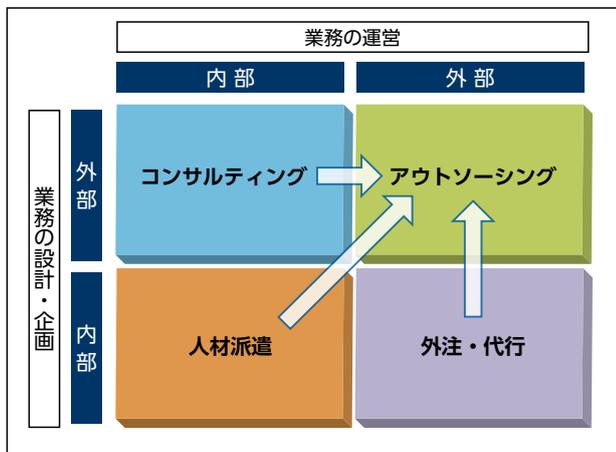
花田光世氏が提唱するアウトソーシングのモデル、いわゆる「花田モデル」によると、アウトソーシングサービスは業務の設計・企画から始まり、運営までを一括して引き受けるサービスであると定義されている。つまり、業務の企画は（系列の親会社など）上流の企業で行い、下流の企業ではその設計図などに従って、工程を行う作業などしか発生しない場合は、アウトソーシングとはいわない。製造工程に限らず、通常の業務にしても定型業務を行っている間は外注・代行の域を出ないという解釈である（アウトソーシング協議会 2000 〈2〉）。

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はグローバルレベルで拡大しているが、最も活発なのは米国で、その市場規模は 2022 年で 716 億ドルである（IBIS World 2023）。日本国内でも市場規模は拡大しており、2022 年度はIT系BPOで 2 兆 7,829 億円超、非IT系で 1 兆 9,192 億円超である（矢野経済研究所 2023）。

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。賃金の高い国から賃金の低い国へ雇用が流出するという不安感は米国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。

戦略アウトソーシングモデル(花田モデル)



出所：慶応義塾大学阪大光世名誉教授作成

(2)米国のPEOほか

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。米国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業務に集中したいと考える企業が少なくない。PEOを利用する最大のメリットは雇用管理の負担軽減であり、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、顧客企業の3分の2は規模10～49名の中小企業だという (NAPEO 2022)。

PEOの歴史は比較的長く、1970年代に遡る。1972年にカリフォルニア州で設立された「従業員リース」(employee leasing)を行う会社が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年代からこの名称に代わる形でPEOという名称が使われるようになり、1984年にはPEOの事業者団体NAPEOが誕生した。この頃から、PEOは従業員リース事業とは異なる事業であるというスタンスをとるようになった。PEOは顧客企業に労働力を提供するのではなく、サービスを提供するという点で従業員リースと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が顧客企業の下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が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、米国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たりしている場合には、当該複数の使用者は共同使用者の関係を構成する、という概念である (藤川 1998)¹⁴。

2022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39州、労働者災害補償保険に関する規定を設けている州は44州・特別区、失業保険に関連して規定を設けている州は41州・特別区ある。

NAPEOによると、米国には2020年の時点で487社のPEO事業者があり、17万3,000社の顧客企業で働く約400万人を雇用しており、その市場規模は約2,160億ドルに達するという (NAPEO Website, Industry Statistics)。

PEOのビジネスモデルは、米国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。

¹⁴ 米国では、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、特定一社の顧客の下で働く。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」としての取り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発揮し、給与を支払い、連邦法上ならびに州法上の使用者となる一方、労働安全衛生法等に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上に明記しておく (小島・藤川 2006、藤川 1998、藤川 1999)。

米国では、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¹⁵、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。

また、近年はPEOと類似した事業形態で、EOR (Employer of Record) という、米国版の雇用代行サービスを提供する会社が増えている。EORは、労働者を雇用する税法上の使用者として、顧客企業等に当該労働者を配置して就労させ、ほとんどの場合、ペイロール、税法上の手続き、雇用契約に係る書類の作成などのサービスも提供する。米国において、EORは、労働者の税法上の書類作成と提出、失業保険、労災保険等について使用者としての責任を負う。

PEOとEORは混同されることもあるが、一般的に次のような違いがあるといわれている。EORは労働者の単独使用者となり、当該労働者を顧客企業等の就業場に配置し、就労させるのに対して、PEOは顧客企業と雇用主としての義務を分かち合う共同使用者となる。PEOの主な役割は、顧客企業の人事的機能代行で、人材の採用、オンボーディング、雇用契約の終了、人事考課等に加えて、失業保険や健康保険の管理を企業に代わって行うが、それを統治しているのは顧客企業である。EORの場合、税法上の使用者となり、労働者と雇用契約を結ぶのはEORであるが、人事的機能は部分的にしか代行しない（リクルートワークス研究所2022〈1〉）。

15 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

① 米国の場合

米国では2022年の時点で労働力人口の39%に相当する約6,000万人がフリーランスで働いているという (Upwork 2022)。2018年から330万人増加しているが、2020年に新型コロナウイルス感染症によるパンデミックが起こったとき、リモートワークが可能なフリーランスに転向した人が多かったことを反映していると思われる。フリーランスはギグワーカー、ギグエコノミーと呼ばれることもある。

フリーランスという働き方を選択する人が増え、ギグエコノミーが拡大した要因の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働いている人の公式な人数は不明だが、米国だけで150万人とも200万人ともいわれている。

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、米国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 (オカ 2017)。

フリーランサーの働き方や仲介事業者との関係は、彼らの仕事が仲介業者の事業に不可欠であるという点や、仲介業者が仕事量や料金を指揮しているという点では、伝統的な常用雇用労働者の働き方や従来の雇用関係と類似しているものの、フリーランサー自身が就労日や就労時間を自由に決め、複数の仕事を掛け持ちしていることもあるという点では伝統的な働き方とは異なっている。そのため、現在の労働法や税法の枠組みがフリーランサーに対応しきれておらず、フリーランサーに労働者性が認められるかどうかは不透明な状況である。労働市場の混乱と訴訟を回避し、フリーランサーの身分の安定を図るために何らかの対応が必要であるというコンセンサスが高まりつつある (リク

ルートワークス研究所 2022 〈2〉¹⁶。

② 日本の場合

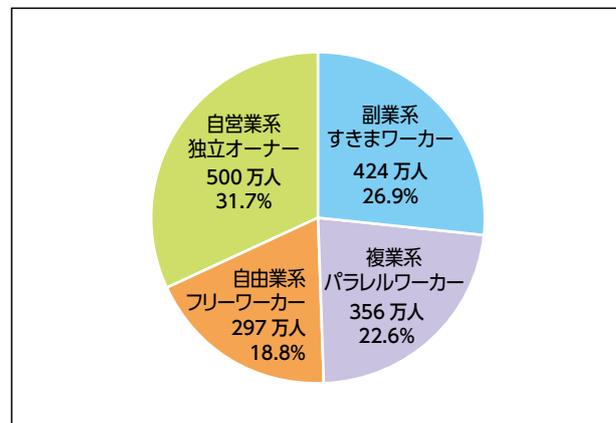
我が国でもフリーランスとして働く人は増えている。フリーランスのマーケットプレースを展開するランサーズが実施する「フリーランスの実態調査」によると、2015年に913万人だったフリーランサーは2021年には1,577万人にまで増加し、労働力人口の22.8%に当たる。その経済規模は23.8兆円に上る(ランサーズ2021)。

我が国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2021)。

- 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人で経営をしている)

¹⁶ 州レベルではギグエコノミーの中でもUberやLyftといった輸送ネットワーク会社の運転手(以下、ギグドライバー)を対象に新基準を制定する動きがあり、ウェストバージニア州、フロリダ州、デラウェア州、テキサス州などで法律が成立している。カリフォルニア州では、2019年に州議会がギグワーカーを保護する内容のカリフォルニア州議会法案5号(Assembly Bill 5、AB5法)を可決し、同法は2020年1月1日から施行されたが、ギグエコノミー大手のUber、Lyft、DoorDash、Instacartが、アプリベースで就労するギグドライバーをAB5法の適用対象外とするProposition 22という法案が住民投票によって賛成多数で可決し、法令となっている。カリフォルニア州におけるギグドライバーとギグ企業との攻防は、他州にも影響を及ぼし、複数の州で類似の法案が出ている。

図表9 フリーランスの種類

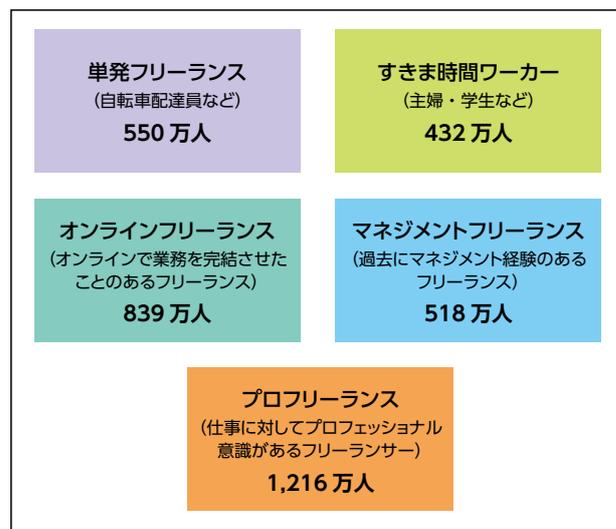


出所：ランサーズ2021

2020年実施の前回調査では、副業系すきまワーカーが最も多かったが、2021年の調査では自営業系独立ワーカーが大幅に増えて最多になっている(図表9)。

また、フリーランス人口を分野別で分類すると、マネジメント経験のあるスキルの高いフリーランサーが500万人以上いることがわかっている(図表10)。

図表10 フリーランス分野別人口



出所：ランサーズ2021

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（2020年および2022年に改定）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」として改訂した。

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することができ、安心して働くことのできる環境を整えていくことだろう。

〈参考資料〉

斎藤 1999 斎藤孝一『戦略的アウトソーシングの手引き』（1999年、近代セールス社）

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）

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）

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—」平成21年度経済産業省委託事業（2010年）

矢野経済研究所 2023 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」プレスリリース No.3397（2023年）
https://www.yano.co.jp/press-release/show/press_id/3397
(last visited November 15, 2023)

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/shoujyo/service_koufukakachi/pdf/004_04_00.pdf (last visited July 28, 2023)

IBIS World 2023 IBIS World “Business Process Outsourcing Services in the US - Market Size (2004-2029)” (2023)

NAPEO 2022 Laurie Bassi and Dan McMurrer “PEO Clients: An Analysis” NAPEO White Paper Series (2022)

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）

小嶋・藤川 2006 小嶋典明・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）

リクルートワークス研究所 2022 〈1〉リクルートワークス研究所「米国の人材ビジネス 01 人材ビジネスの概要と歴史」（2022年）
https://www.works-i.com/research/university_business/item/2022_wu_us01.pdf (last visited August 1, 2023)

Upwork 2022 Upwork “Freelance Forward 2022” (2022)
<https://www.upwork.com/research/freelance-forward-2022> (last visited August 1, 2023)

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）

リクルートワークス研究所 2022 〈2〉リクルートワークス研究所「米国の人材ビジネス 06 フリーランスとギグエコノミー」（2022年）
https://www.works-i.com/research/university_business/item/2022_wu_us06.pdf (last visited August 1, 2023)

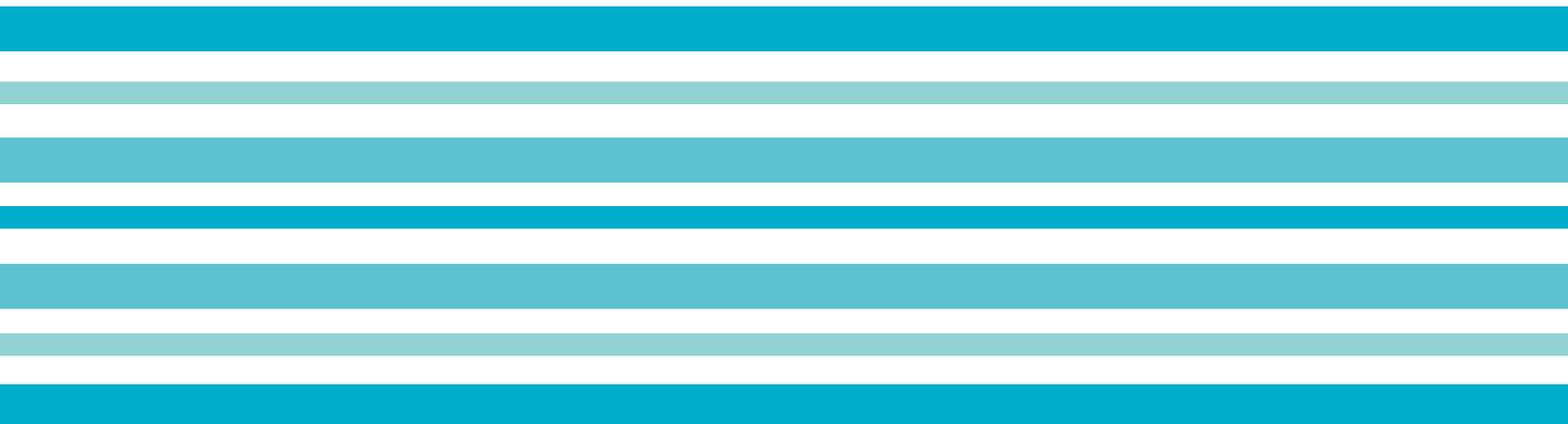
ランサーズ 2021 ランサーズ「新・フリーランス実態調査 2021-2022年版」（2021年）
https://speakerdeck.com/lancers_pr/xin-huriransushi-tai-diao-cha-2021-2022nian-ban (last visited August 1, 2023)

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「令和2年度労働者派遣事業報告書の集計結果」(2022年)
		https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000199493_00012.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」(2012年)
		http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/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法の概要」
		https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyoku/hakenyukiroudoutaisaku/0000098917.pdf
5	派遣労働者の就業状況	厚生労働省「令和3年度労働者派遣事業報告書の集計結果(速報)」
		https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/001132162.pdf
6	派遣契約の状況	厚生労働省「令和3年度労働者派遣事業報告書の集計結果(速報)」
		https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/001132162.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「令和3年度労働者派遣事業報告書の集計結果(速報)」
		https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/001132162.pdf
8	派遣労働者からの要望	厚生労働省「令和3年度労働者派遣事業報告書の集計結果(速報)」
		https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/001132162.pdf
9	派遣労働者の今後の働き方の希望	厚生労働省「令和3年度労働者派遣事業報告書の集計結果(速報)」
		https://www.mhlw.go.jp/content/11654000/001132162.pdf
10	米国：非農雇用者に占める派遣労働者の割合	American Staffing Association, "Staffing Success-2022 Special Issue: 2022 Staffing Industry Playbook" (2022)
		https://americanstaffing.net/research/staffing-success-2022-special-issue/
11	人材サービス産業の市場規模(請負)	日総工産「2022年3月期～2024年3月期中期経営計画」(2021年)
		https://www.nisso-hd.com/ir/upload_file/m002-m002_02/210512-1.pdf
12	アウトソーシング「花田モデル」	木村栄宏「企業の活性化—インデペンデント・コントラクター(IC)の活用を通して」(JIYUGAOKA SANNO College Bulletin no.40 2007)
		https://www.sanno.ac.jp/undergraduate/library/cpir4n0000005sdg-att/bulletin004_12.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)市場に関する調査を実施」プレスリリース No.3397 (2023年)
		https://www.yano.co.jp/press-release/show/press_id/3397
14	米国：PEOの市場規模	National Association of Professional Employer Organizations, "Industry Statistics" (2020)
		https://www.napeo.org/what-is-a-peo/about-the-peo-industry/industry-statistics
15	米国：フリーランス人数	Upwork "Upwork Study Finds 60 Million Americans Freelancing in 2022" (2022)
		https://investors.upwork.com/node/9491/pdf
16	現在のフリーランス人口と経済規模	ランサーズ「新・フリーランス実態調査 2021-2022年版」(2021年)
		https://speakerdeck.com/lancers_pr/xin-huriransushi-tai-diao-cha-2021-2022nian-ban
17	4つのタイプ別フリーランス詳細	ランサーズ「新・フリーランス実態調査 2021-2022年版」(2021年)
		https://speakerdeck.com/lancers_pr/xin-huriransushi-tai-diao-cha-2021-2022nian-ban

06

副業・兼業



06 副業・兼業

イントロダクション

ここ数年の間に副業・兼業を取り巻く環境が変化している。

2017年3月、政府は「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、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する「働き方改革実行計画」を公表した（働き方改革実現会議2017）。2018年1月、同計画に従う形で厚生労働省は副業・兼業について、企業や働く人が現行の法令の下でどのような事項に留意すべきかをまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」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した。

それまで会社の承諾を得ずに他社に雇われたり、自ら事業を営むことは、会社の利益を損なう恐れがあるため、従業員の副業や兼業は懲戒事由となる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となった。

さらに追い風となったのは、2020年の新型コロナウイルス感染症の大流行である。コロナ禍の影響で収入が減ったことや、テレワークになって時間ができたことがきっかけで、副業・兼業を開始した人もいる¹。

そうした流れを受けて、政府は、2022年6月に「経済財政運営と改革の基本方針2022」（内閣府2022）ならびに「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（内閣官房2022）²を閣議決定し、労働者の職業選択の幅を広げ、多様なキャリア形成を促進する観点から副業・兼業を推進することを明言している。

従来、従業員の副業・兼業に難色を示していた企業の姿勢も軟化してきた。

2022年10月に日本経済団体連合会（以下、経団連）が公表した「副業・兼業に関するアンケート調査結果」によると、全体では回答企業の53.1%が「社外での副業・兼業を認める」、さらに17.5%が「認める予定」であった。従業員5,000人以上の企業では66.7%が「社外での副業・兼業を認める」、17.2%が「認める予定」という（図表11、経団連2022）。2012年以前に「認める」と回答した企業は全体で24.4%、従業員5,000人以上の企業では33.3%で、この10年間で企業のスタンスが大きく変化したことがわかる。特に2020年以降に副業・兼業を認める企業の割合が増えていることから、コロナ禍が企業スタンス転換のきっかけになったことが推察できる（図表11）。

一方、「社外からの受入れを認める」企業では、全体で16.4%、300人未満の企業で24.4%と、中小規模の企業で副業・兼業人材の受入れを認めている割合が高い（図表12）。こちらも2012年以前と比較すると、数字は大きく上昇している。

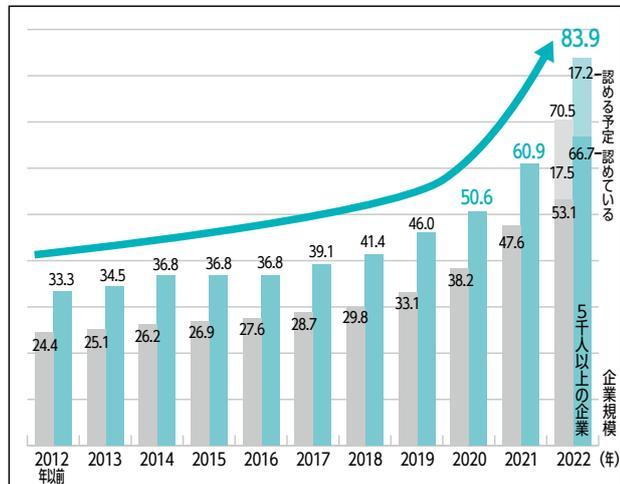
社外での副業・兼業を認めている企業の約4割が「多様な働き方へのニーズの尊重」「自律的なキャリア形成」といった点で効果を感じ、社外からの副業・兼業人材の受入れを認めている企業の約5割が「人材の確保」で、約4割が「社内での新規事業創出やイノベーション促進」「社外からの客観的な視点の確保」といった点で効果を感じている（経団連2022）。

現在は人材不足が深刻化しており、優秀な人材を確保するためには、従業員それぞれのキャリア形成を支援し、多様な働き方ができるシステムを整えることが重要になってくる。そのためには、副業・兼業をさらに推進していく取り組みが必要だろう。

1 詳細は後出のリクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2022」（2023年）

2 2023年6月に改訂版が閣議決定されている。

図表11 社外への送付:認めている企業の推移 (単位: %)



注: 全回答企業 275 社における比率
出所: 経団連 2022

〈参考資料〉

働き方改革実現会議 2017 働き方改革実現会議「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 16, 2023)

内閣府 2022 内閣府「経済財政運営と改革の基本方針 2022 について」(2022年)

https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebu-to/2022/2022_basicpolicies_ja.pdf (last visited August 16, 2023)

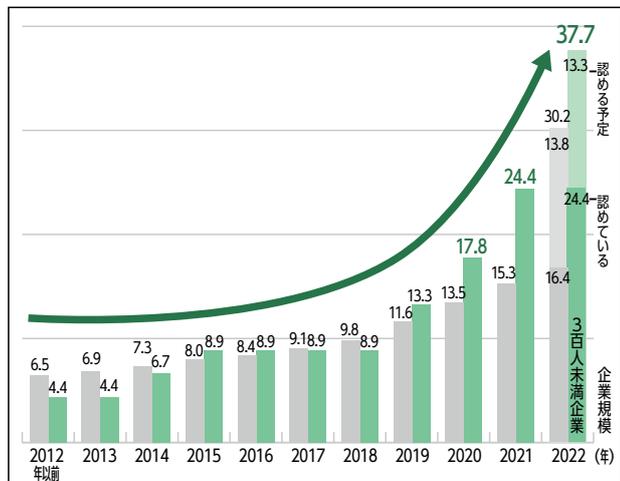
内閣官房 2022 内閣官房「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」(2022年)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2022.pdf (last visited August 16, 2023)

経団連 2022 日本経済団体連合会「副業・兼業に関するアンケート調査結果」(2022年)

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/090.pdf> (last visited August 16, 2023)

図表12 社外からの受入れ:認めている企業の推移 (単位: %)



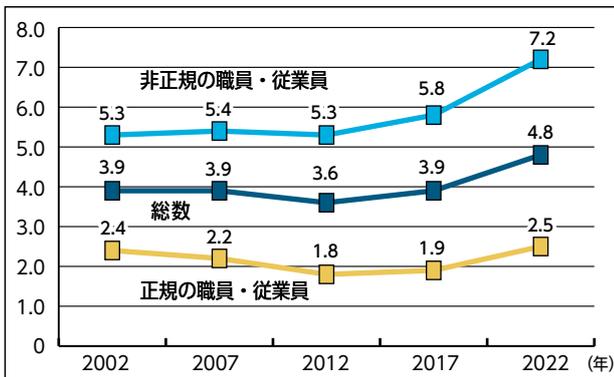
注: 全回答企業 275 社における比率
出所: 経団連 2022

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

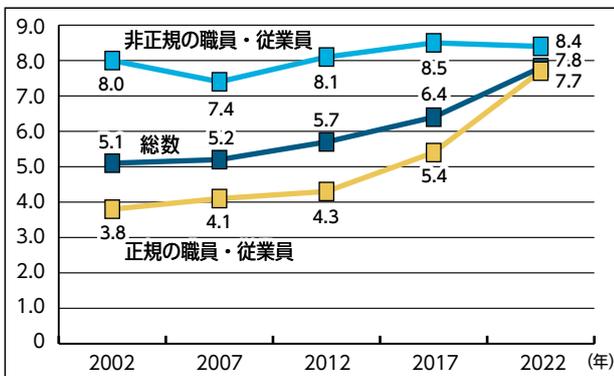
総務省統計局の令和4年就業構造基本調査によると、副業をしている就業者は305万人で、副業者比率は4.8%である(図表13)。10年前と比べると、人数では90万人、比率では1.2ポイント増加している(総務省2023)。また、追加就業を希望する人は493万人で、希望者比率は7.8%である(図表14)。10年前と比較すると、人数では153万人、比率では2.1ポイント増加している。

図表13 雇用形態別副業者比率 (単位：%)



出所：総務省 2018、2023

図表14 雇用形態別追加就業希望者比率 (単位：%)



出所：総務省 2018、2023

副業者数、追加就業希望者数ともに増加傾向にあるが、新型コロナウイルスの感染拡大が副業・兼業を始めるきっかけとなった人が少なくないようである。

就業構造基本調査には副業をしたきっかけや理由が調査項目にないので、別の調査からそれらについて探してみる。

2023年、リクルートの「兼業・副業に関する動向調査」³によると、副業実施のきっかけと新型コロナウイルスの感染拡大との関係について、「新型コロナの影響と、兼業・副業をはじめた(検討した)きっかけは、特に関係がない」(43.6%)が最も多かった。しかし、「新型コロナの影響で収入が減ったため、兼業・副業を検討した」(31.2%)、「新型コロナの影響によって、テレワークになって時間ができたため、兼業・副業を検討した」(22.2%)、「新型コロナの影響で、自分自身のキャリアを見つめ直したため、兼業・副業を検討した」(20.7%)、「新型コロナの影響で、よりやりがいのある仕事をしたいと思ったため、兼業・副業を検討した」(10.7%)と、新型コロナウイルスの流行が副業のきっかけになった人は少なくない(※複数回答)。

また、兼業・副業を実施した理由で最も多いのは「生計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」(47.6%)で、「生計を維持する(生活費や学費を稼ぐ)ため」(43.6%)、「主たる職業の仕事では得られないような知識や経験を獲得するため」(25.6%)、「兼業・副業での経験を主たる職業の仕事に活用するため」(25.3%)と続く(※複数回答)。

兼業・副業の仕事内容と主たる職業との関係について見ると、「まったく関係がない」(51.5%)、「あまり関係がない」(25.6%)の関係がないという回答が4分の3以上を占める。

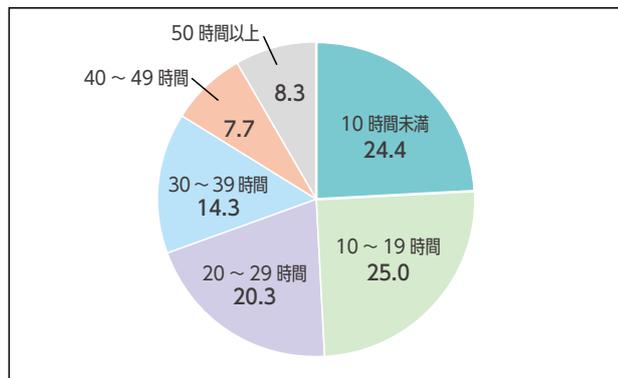
1カ月の兼業・副業の労働時間は、10～19時間が最も多く(25.0%)、次に10時間未満(24.4%)、20

3 同調査は企業に勤める正社員を対象に2023年1月21～22日に実施された(リクルート2023)。

～29時間（20.3%）と続く（図表15）。

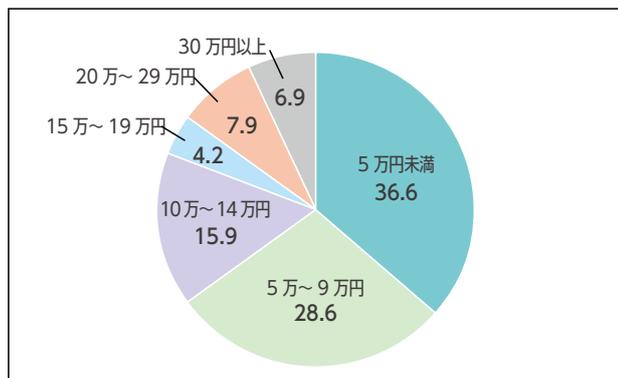
1カ月の兼業・副業から得られる報酬は、5万円未満（36.6%）が最も多く、次いで5万～9万円（28.6%）で、9万円以下が全体の3分の2程度を占める（図表16）。

図表15 1カ月の兼業・副業の労働時間（単位：%）



出所：リクルート 2023

図表16 1カ月の兼業・副業から得られる報酬（単位：%）



出所：リクルート 2023

(2) 副業・兼業の論点と裁判例

① 副業・兼業の論点

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からみた副業・兼業のメリットとデメリットを確認する（中小企業庁2017）。

企業にとっての副業・兼業のメリットは、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、それを生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すると、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。

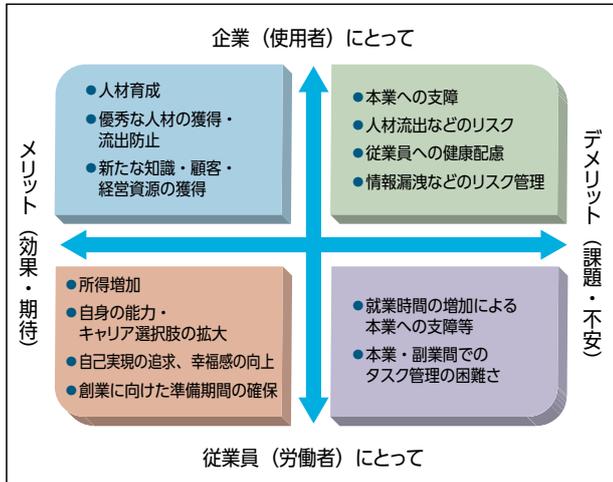
一方、企業のデメリットには、副業による従業員の心身への影響、生産性の低下、人材流出や情報漏洩のリスクなどがある。

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、そのほかにも、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・兼業をするうえでの障害は、就業時間の増加による本業への支障がまず挙げられる。

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・兼業を巡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⁴。

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、懲戒処分が重すぎるという判断を下した裁判例もある⁵。

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、従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⁶。

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⁷。

5 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など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。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。

6 小川建設事件判決（東京地決昭和57・11・19 労判397号30頁）。

7 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）。

4 マンナ運輸事件判決（京都地判平成24・7・13 労判1058号21頁）などの判例あり。

(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

2017年3月に政府が原則副業・兼業を認める内容の働き方改革実行計画を公表したことを受けて、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など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など以外は副業・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、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など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」を策定した。同月、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(2023年7月改訂)。

なお、同ガイドラインは、企業と働く人が共に安心

して副業・兼業を行うことができるようルールを明確化するため、2020年9月に改定が行われ、さらに、副業・兼業を希望する労働者が適切な職業選択を通じ多様なキャリア形成を図っていくことを促進するため、2022年7月にも改定が行われている。

モデル就業規則(抜粋)(第14章第70条)

(副業・兼業)

第70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 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該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、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 競争により、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」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001018385.pdf>

(last visited August 14, 2023)

② 副業・兼業促進のための課題

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た。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、事業主が異なるとし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⁸。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。従って、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うえ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既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（厚生労働省2019）。

8 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）。

（イ）健康管理

事業者は、労働者が副業・兼業をしているにもかかわらず、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など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（厚生労働省2019）。

（ウ）労災保険

事業主は、労働者が副業・兼業をしているにもかかわらず、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、労働者が本業先と副業・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（厚生労働省2017）。

（エ）雇用保険・社会保険

雇用保険制度では、労働者を雇用する事業はその業種、規模などを問わず、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、同一の事業主の下で、①1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、労働時間など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。そのうえで各事業主は、被保険者に支払う報酬の額により案分した保険料を選択した年金事務所（健康保険の場合は、選択した医療保険者など）に納付することとなる（厚生労働省 2017）。

③ 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）。

新型コロナウイルス感染症によるパンデミックが1つの契機となって、副業・兼業を希望する人や実施する人が増え、企業もこれを容認する方向に進んでいる。厚生労働省は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を度々改定し、ルールの明確化を図っている。今後もこの傾向は続き、労働者にとって副業・兼業が珍しい選択肢ではなくなり、収入アップ、スキルアップ、キャリア転換などさまざまな目的に応じて、副業・兼業の機会を求める人が増えるだろう。労働者と企業の双方がメリットを享受できるよう、労働時間や労働環境の継続的な整備が必要である。

〈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 14, 2023)

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/kenkyukai/hukugyo/2017/170330hukugyoteigen.pdf> (last visited November 5, 2023)

総務省 2023 総務省統計局「令和 4 年就業構造基本調査の結果」(2023 年)
<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/index2.html> (last visited August 14, 2023)

リクルート 2023 リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集 2022」(2023 年)
https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf (last visited August 14, 2023)

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-Koyou-kankyokintoukyoku-Zaitakuroudouka/0000189300.pdf> (last visited August 14, 2023)

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 14, 2023)

みずほ総研 2018 みずほ総合研究所「副業・兼業の広がりの可能性」(2018 年)
<https://www.mizuho-rt.co.jp/publication/mhri/research/pdf/insight/jp181015.pdf> (last visited August 14, 2023)

2. 米国のマルチプル・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

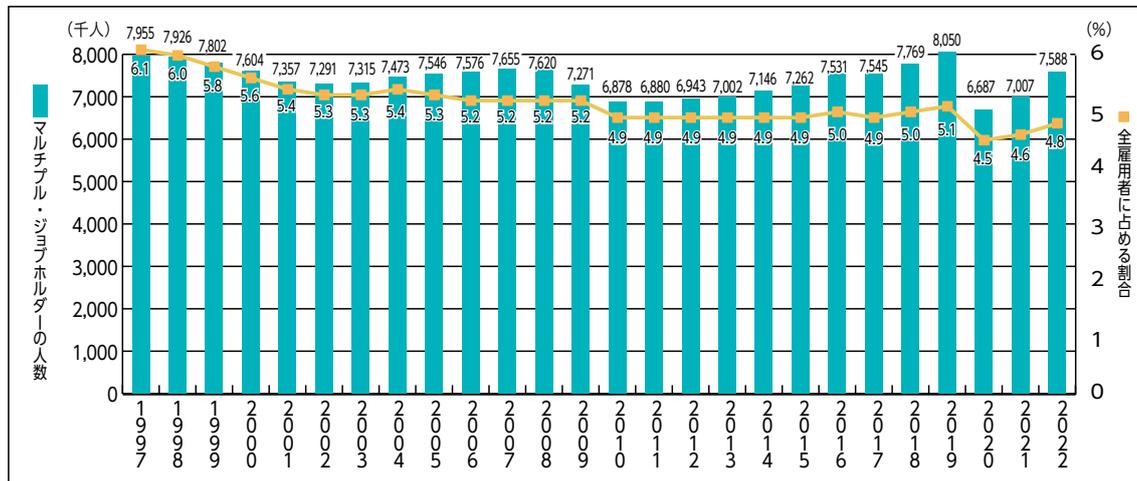
日本では本業のほかに副業をしている人の労働基準法上の労働時間通算の規定などが問題となっているが、米国では1938年公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938）をはじめとする連邦労働法上に労働時間の上限に関する規定はなく⁹、複数の仕事を持つ人や労働時間通算に関する規定もない。

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にあり、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¹⁰に関する特段の規定はない。

② マルチプル・ジョブホルダーの現状と特性

米国労働統計局のデータによると、2022年のマルチプル・ジョブホルダーの人数は、約759万人で前年よりも若干増加している（U.S. BLS, Current Population Survey）。しかし、データのある1997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、1997年代後半は6%台だったが徐々に低下し、2012年以降は4.5～5.0%で推移している。2022年の比率は4.8%で、日本の有業者に占める副業者比率（4.8%）と同程度である。

図表17 マルチプル・ジョブホルダーの推移(1997～2022年)



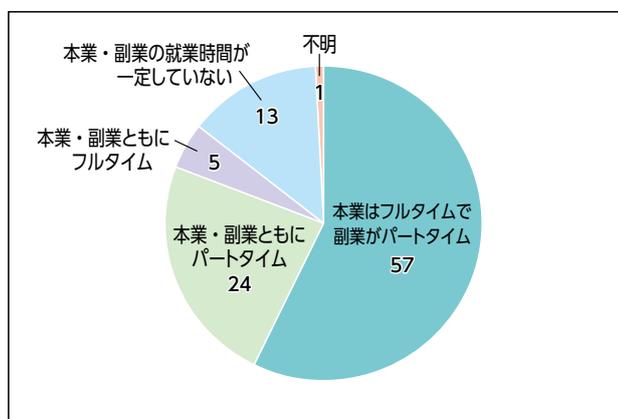
出所：U.S. BLS, Current Population Surveyより抽出

9 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。

10 米国では、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。

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がパートタイムという形態で57%であった（図表18）。男女別では、男性が373万人、女性が385万人と、女性のほうが若干多く、全雇用者に占める比率も男性の4.4%に対して女性は5.2%と高い（図表19）。

図表18 マルチプル・ジョブホルダーの働き方(2022年) (単位:%)



出所：U.S. BLS 2023

Beckhusen 2019によると、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」が最も多く(10.9%)、次に「営業関係」が多い(10.2%)。一方、女性では「事務、オフィス補助」が最も多く(14.5%)、「教育、訓練、図書館」が次に多い(13.4%)。また、女性の場合、「医療従事、医療技術」(9.5%)や、「介護サービス」(7.5%)も相対的に高い（図表20、図表21）。

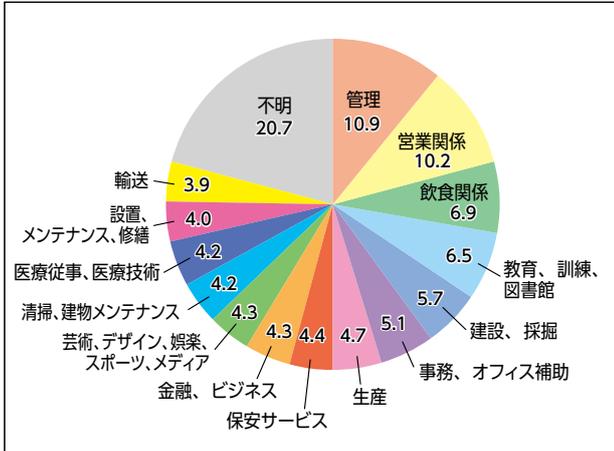
日本と比較して興味深いのは、米国のマルチプル・ジョブホルダーの多くが本業と同じ産業、同じ職種で副業をしている点である。男性では、本業と同じ産業で副業に就く比率は73.8%、本業と副業の職種が同じ比率は75.1%である。女性では、本業と同じ産業で副業に就く比率は66.1%、本業と副業の職種が同じ比率は69.3%であった。

図表19 年齢階級別マルチプル・ジョブホルダー

年	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	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
16歳以上合計	7,007	7,588	4.6	4.8	3,445	3,734	4.3	4.4	3,562	3,854	5.0	5.2
16～19歳	181	186	3.4	3.3	64	67	2.5	2.4	116	119	4.4	4.2
20歳以上	6,826	7,402	4.6	4.8	3,381	3,667	4.3	4.5	3,445	3,735	5.0	5.2
20～24歳	618	608	4.6	4.4	256	249	3.7	3.5	362	359	5.5	5.3
25歳以上	6,208	6,794	4.6	4.9	3,125	3,418	4.4	4.6	3,083	3,377	4.9	5.2
25～54歳	4,722	5,071	4.8	5.0	2,368	2,533	4.5	4.7	2,353	2,539	5.1	5.4
55歳以上	1,486	1,723	4.1	4.6	756	885	3.9	4.4	730	838	4.4	4.9
55～64歳	1,122	1,314	4.3	4.9	538	651	4.0	4.6	584	663	4.7	5.3
65歳以上	364	409	3.6	3.9	218	234	3.9	3.9	146	175	3.3	3.8

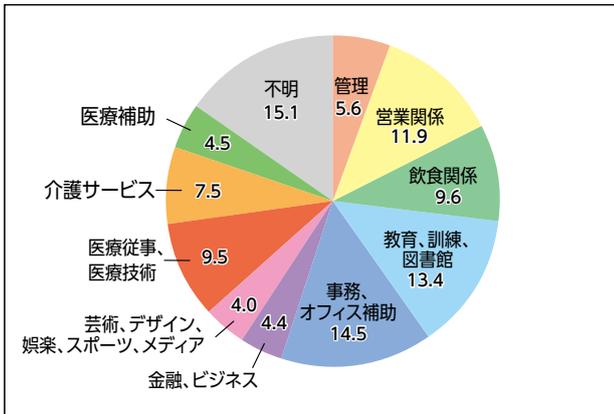
出所：U.S. BLS 2023

図表20 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

図表21 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

(2) マルチプル・ジョブホルダーとフリーランサー

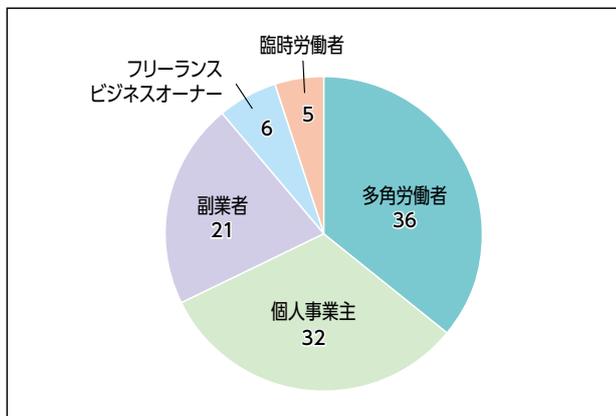
米国ではいわゆるフリーランサーが増えているが、その過半数は複数の仕事を掛け持つマルチプル・ジョブホルダーである。

Upwork の Freelance Forward 2020 によると、2020 年の時点で米国でフリーランスの仕事をしている人は約 5,900 万人で、そのうち 36% 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」多角労働者である。また、「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やる」副業者は 21% であった。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 (図表 22)。

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、本業の傍らに副業でフリーランスの仕事をすることは大幅に拡大した。また、新型コロナウイルス感染症によるパンデミックによって、フリーランスとして働く人が増えたという調査結果もある (Upwork 2020)。今後もこの傾向は続き、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。

図表22 フリーランサーの5類型

(単位:%)



1	多角労働者 (36%)	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 (32%)	この伝統的なフリーランサーは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。
3	副業者 (21%)	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。たとえば、会社員としてウェブデ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%)	このタイプのフリーランサーは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。たとえば、小規模な会社をつく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 (5%)	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。たとえば、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 2020

〈参考資料〉

U.S. BLS 2023 U.S. Bureau of Labor Statistics, "Current Population Survey: Household Data Annual Averages, 36. Multiple Jobholders by Selected Characteristics," 2023.

<https://www.bls.gov/cps/cpsaat36.pdf> (last visited August 23, 2023)

Beckhusen 2019 Julie Beckhusen, "Multiple Jobholders in the United States: 2013," Current Population Reports, P70BR-163, 2019.

<https://www.census.gov/content/dam/Census/library/publications/2019/demo/P70BR-163.pdf> (last visited August 23, 2023)

Upwork 2020 Upwork, "Freelance Forward 2020," 2020.

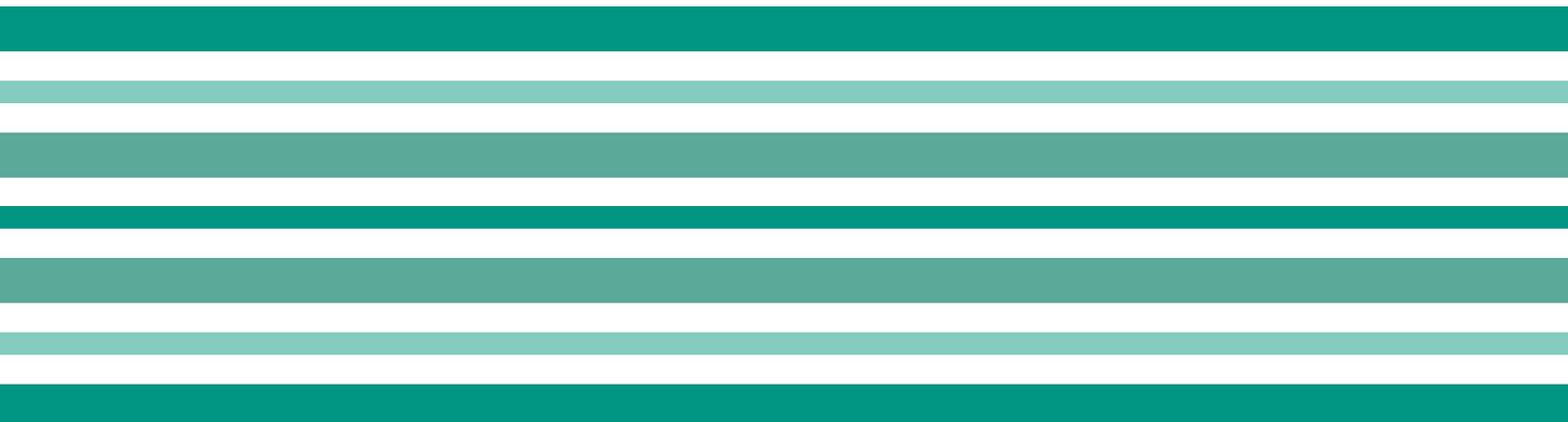
[https://assets-global.website-files.com/5e60393f5cbb1b2f25ef60/5f60b48411b19fb49de5f664_Upwork_2020_Freelance_Forum%20\(1\).pdf](https://assets-global.website-files.com/5e60393f5cbb1b2f25ef60/5f60b48411b19fb49de5f664_Upwork_2020_Freelance_Forum%20(1).pdf) (last visited August 23, 2023)

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	副業がある者および追加就業希望者	総務省統計局「令和4年就業構造基本調査結果の概要」(2023年) https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/pdf/kgaiyou.pdf
2	兼業・副業の実施状況	リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2022」(2023年) https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf
3	兼業・副業実施のきっかけ	リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2022」(2023年) https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf
4	新型コロナウイルス感染拡大と兼業・副業	リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2022」(2023年) https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf
5	兼業・副業実施の理由	リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2022」(2023年) https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf
6	実施している兼業・副業の内容	リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2022」(2023年) https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20230411_hr_03.pdf
7	社外への送付：認めている企業の推移	日本経済団体連合会「副業・兼業に関するアンケート調査結果」(2022年) https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/090.pdf
8	社外からの受入れ：認めている企業の推移	日本経済団体連合会「副業・兼業に関するアンケート調査結果」(2022年) https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/090.pdf
9	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」(2022年) https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000192844.pdf
10	モデル就業規則	厚生労働省「モデル就業規則」(2023年) https://www.mhlw.go.jp/content/001018385.pdf
11	米国：マルチプル・ジョブホルダーの推移	U.S. Bureau of Labor Statistics, "Data Retrieval: Labor Force Statistics (CPS)" https://www.bls.gov/webapps/legacy/cpsatab16.htm
12	米国：マルチプル・ジョブホルダーの働き方	U.S. Bureau of Labor Statistics, "Current Population Survey: Household Data Annual Averages, 36. Multiple Jobholders by Selected Characteristics," 2023. https://www.bls.gov/cps/cpsaat36.pdf
13	米国：年齢階級別マルチプル・ジョブホルダー	U.S. Bureau of Labor Statistics, "Current Population Survey: Household Data Annual Averages, 36. Multiple Jobholders by Selected Characteristics," 2023. https://www.bls.gov/cps/cpsaat36.pdf
14	米国：産業別マルチプル・ジョブホルダーの本業〈男性〉〈女性〉	Julie Beckhusen, "Multiple Jobholders in the United States: 2013," Current Population Reports, P70BR-163, 2019. https://www.census.gov/content/dam/Census/library/publications/2019/demo/P70BR-163.pdf
15	米国：フリーランサーの5類型	Upwork, "Freelance Forward 2020," 2020. https://assets-global.website-files.com/5e60393f5cbb1b2f25ef60/5f60b48411b19fb49de5f664_Upwork_2020_Freelance_Forward%20(1).pdf

07

再就職支援

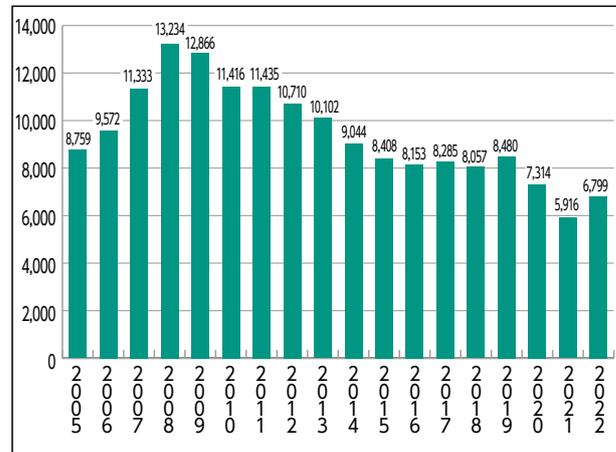


07 再就職支援

イントロダクション

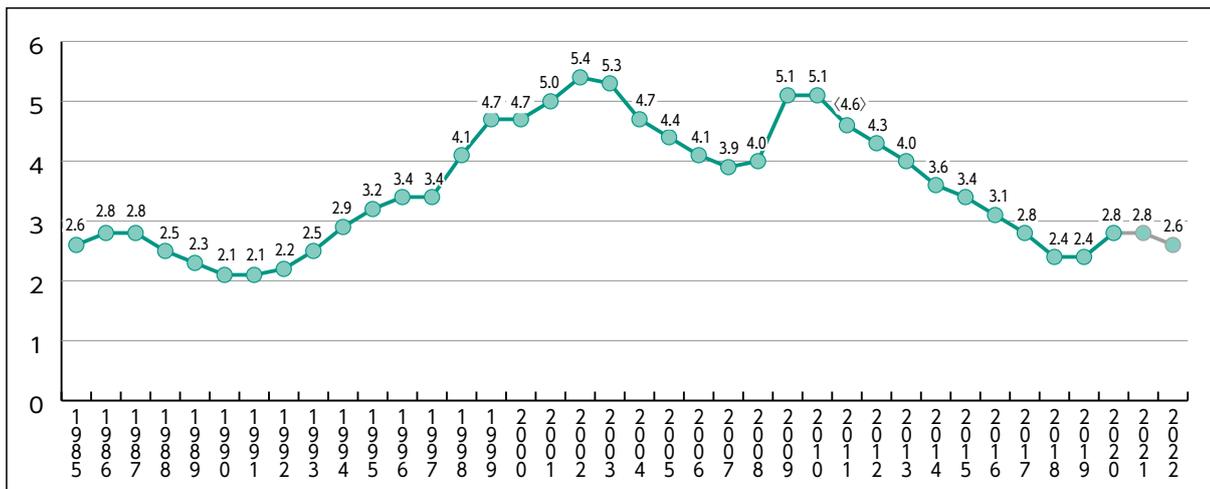
日本経済は、2008年のリーマンショック、2011年の東日本大震災による打撃を乗り越え、2012年11月を底に緩やかな回復期に入ったが、2020年、新型コロナウイルス感染症の流行により、一時的に景気が落ち込んだ。完全失業率を見ると、2009年、2010年の5.1%という高失業率から徐々に回復し、2018年には2.4%という20数年ぶりの低水準を記録した（図表23、総務省「労働力調査」）。その後、2020年後期に一時的に3%台まで悪化したものの、2021年以降は月次2.4～2.9%の間で安定的に推移している。また、企業の倒産件数は、ピークだった2008年度の1万3,234件から減少が続いたが、2019年度に若干増加した。2022年度の倒産件数は、6,799件（前年度5,916件、前年度比14.9%増）で、2019年度以来3年ぶりに増加している（図表24、帝国データバンク「全国企業倒産集計」）。

図表24 年度別倒産件数 (単位：件)



出所：帝国データバンク「全国企業倒産集計」

図表23 完全失業率の推移 (単位：%)



注：労働力調査では、2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県および福島県において調査実施が一時困難となった。ここに掲載した、2011年の〈〉内の数値は補完的に推計した値（実数は2015年国勢調査基準、比率は2005年国勢調査基準）である。

出所：総務省「労働力調査」各年平均

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懸念となる。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。

米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である。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年代に米国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)。

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

をピークに下降した。リーマンショックによる不景気に陥った2009年度に市場規模は、283億円にまで回復した後、経済活動の正常化に伴ってサービス需要が落ち着いていたが、2020年度に新型コロナウイルス感染症の大流行によって多くの企業で早期・希望退職実施による人員整理が行われたことから再就職支援サービスに対する需要が高まったため、市場は拡大し、市場規模は305億円にまで伸びた (前年度比23.0%増)。2021年度も前年度に続いて拡大し、市場規模は321億円 (同5.2%増) となっている (矢野経済研究所「人材ビジネスの現状と展望」各年版)。

下記では、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米国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・採用に当たっての事業主による年齢制限緩和の取り組みの促進、である。

特に注目されるのは、リストラチャリングを行う予定の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である。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、各企業や事業所のある県庁舎や市庁舎内に窓口を設置することもある。企業内に再就職の相談窓口が設置されれば、離職予定者は送り出し企業に在籍している期間中に、その職場で再就職活動をすることができるので、利便性は高い。

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。2023年3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、185カ所のマザーズコーナーを設置し、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下記のとおりである（厚生労働省2009）。

(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。子ども連れで職業相談等が行える十分な相談スペースを確保し、利用者の立場に立ったレイアウトにすることで、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合った個別の求人

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

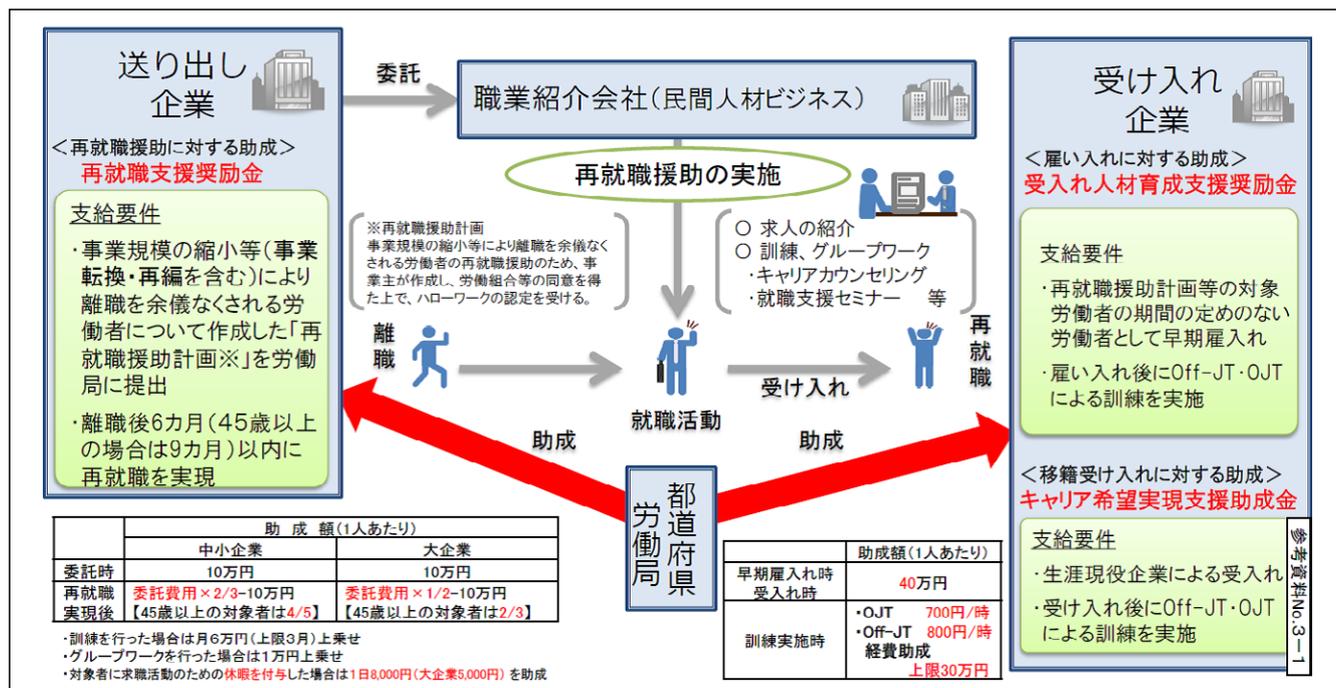
2013年の「日本再興戦略」において、政府は、「成熟分野から成長分野への失業なき労働移動を進めるため、雇用政策の基本を行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型へと大胆に転換する」ことを打ち出した(2013年6月14日閣議決定)。これに基づき、2001年に創設されていた労働移動支援助成金が2014年3

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た¹。その後も、効果的な実施に向けた見直しを目的として、2017年には助成金の名称の変更、2018年には支給内容の変更、2023年には一部支給要領と一部様式の変更が行われている。

2023年8月現在、労働移動支援助成金には、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等に委託したり、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事業主に対して支給される助成金である。早期

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。

労働移動支援助成金の概要



出所: 厚生労働省「労働移動支援助成金の概要」

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantai/0000126649_2.pdf (last visited August 27, 2023)

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い入れ、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 2023）。

〈参考資料〉

厚生労働省 2009 厚生労働省「マザーズコーナーにおける支援内容」(2009年)
<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/04/h0408-2.html> (last visited August 27, 2023)

厚生労働省 2023 厚生労働省「事業主の方のための雇用関係助成金 3.再就職支援関係の助成金」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html (last visited August 27, 2023)

2. アウトプレースメント(再就職支援事業)

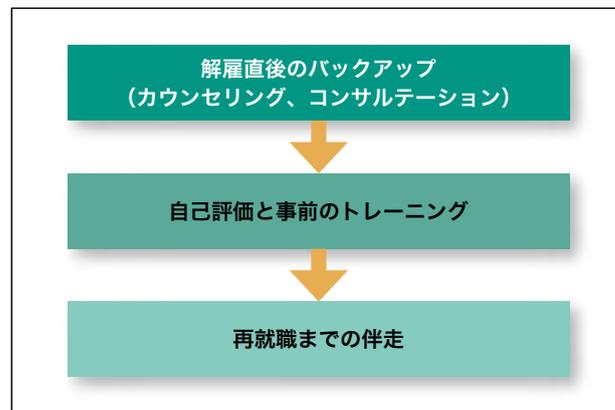
(1)アウトプレースメントの仕組み

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が得られるよう、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。

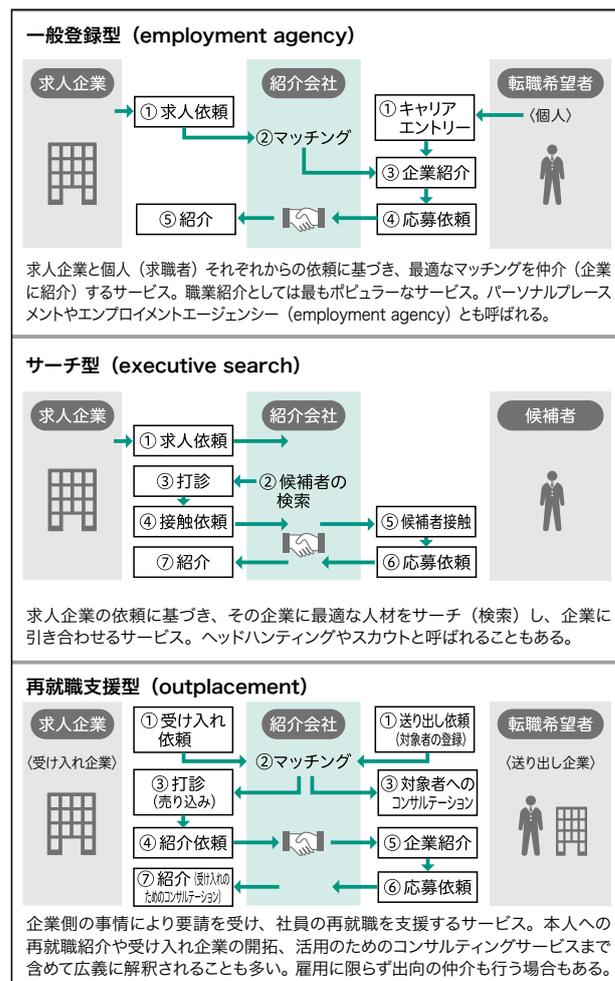
アウトプレースメントの料金は、送り出し企業の負担となる。料金設定は、送り出される労働者の年収ベースによる定率制（年収×10～15%）の場合と、一律料金制（1人につき約70万～150万円）の場合がある。アウトプレースメントを受けてから再就職が決定するまでに要する期間は、個々のケースにより異なるが、3～4カ月程度が一般的である。

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、TBSブリタニカ）

人材紹介会社の3つの形態



出所：日本人材紹介事業協会「紹介会社について サービスの形態」
<https://www.jesra.or.jp/content/1000010/> (last visited August 27, 2023)

(2)アウトプレースメントのメリットと活用方法

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

① 送り出し企業のメリット

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

② 雇用調整の対象となった人のメリット

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

③ 受け入れ企業のメリット

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

また、カウンセリングや研修を通して、人材の意識改革を行い、自信を持たせるという方法論は、リストラクチャリングを行う企業以外にも活用できる。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米国で、アウトプレースメント会社の存在が企業の雇用削減に拍車をかけたという事実は認められず、むしろ、リストラクチャリングに慣れていない企業が不条理な雇用削減を行うことのないよう、アウトプレースメント会社がサポートするという形が多い。

また、アウトプレースメント会社が、リストラクチャリングする側の企業と、リストラクチャリングされる側の労働者の間に入ることで、両者の摩擦も小さくなる。業者間の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 August 27, 2023)

3. 米国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

米国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, Inc.)を設立したのが始まりである(チャレンジャー1999)。また1967年には、著名な心理学者であったドレーク氏とビーム氏が、キャリア・アセスメント、教育訓練、組織開発、職業設計を専門とする人事コンサルティング会社、ドレーク・ビーム&アソシエイツ社(Drake, Beam & Associates、その後 Drake Beam Morin Inc.)を設立している²。

米国には随意雇用原則“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。米国では、企業がリストラクチャリングを行う場合、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がある。そのようなとき、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。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、米国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ともにライフプランを練る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(チャレンジャー1999)。米国のアウトプレースメント・サービスは、職業紹介よりも、こうしたコンサルティングやカウンセリングに重点を置いている。

サービスの対象者となるのは、役員クラスから中間管理職クラスの者が多い。コンサルティング料は対象者の年収に応じて決められる場合もあれば(通常10~20%)、1人当たり数千ドルというように定額の場合

2 ドレーク・ビーム・モリン社は、2011年にアデコグループの一角で業界大手のリー・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・ハリソン社が米国のアウトプレースメント最大手となった。

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

米国には 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を置く。

WARN 法は、100 人以上のフルタイム労働者 (勤続期間 6 カ月未満の労働者、週当たりの労働時間が 20 時間未満のパートタイム労働者は対象外) を雇用する企業が 1 つの事業所で 50 人以上の余剰解雇をする必要があるときなどに、同法に基づき、60 日以上を予告を書面により行うことを義務付けている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、米国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。

3 60 日以上を予告は以下の場合に例外となる。①事業所の閉鎖に先立ち、会社が積極的に資本調達や事業の再建を図っており、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自然災害で直接被害を受けた場合。

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⁴ など)。

そのほか、州や市郡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⁵。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⁶。市郡レベルでは、アリゾナ州のピマ郡が独自のアウトプレースメント・サービスを提供している。同郡では、大規模な人員整理や事業閉鎖が判明してから 48 時間以内に、事業サービスチームのスペシャリストが使用者と連携を取り、影響を受けた従業員がアリゾナ州のプログラムやサービスにアクセスできるよう手配をする。同時に就業場に専用窓口を設置して、失業給付の申請方法や再雇用のためのオリエンテーションなど、カスタマイズしたサービスを提供する⁷。

〈参考資料〉

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

4 MassHire Rapid Response layoff management and outplacement services, <https://www.mass.gov/info-details/masshire-rapid-response-layoff-management-and-outplacement-services> (last visited August 29, 2023)

5 Maryland Department of Labor Professional Outplacement Assistance Center, <https://www.dllr.state.md.us/poac/> (last visited August 29, 2023)

6 Office of Financial Management, Outplacement Assistance, <https://ofm.wa.gov/state-human-resources/workforce-data-and-planning/workforce-planning/outplacement-assistance> (last visited August 29, 2023)

7 Pima County Outplacement Services

4. 今後の課題

米国の雇用労働法の領域は、日本と比較すると、広範で複雑である。事業の倒産や縮小に伴って必要とされる法的な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、米国だけでなく、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。米国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、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、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とどめるためには、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、こ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。現行の職業安定法は、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アップスキリングやリススキリング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と思われる⁸。

8 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（橋本 2014、阿部 2016）。

〈参考資料〉

橋本 2014 橋本陽子「ハルツ改革後のドイツの雇用政策」『日本労働研究雑誌』No.647（2014年）

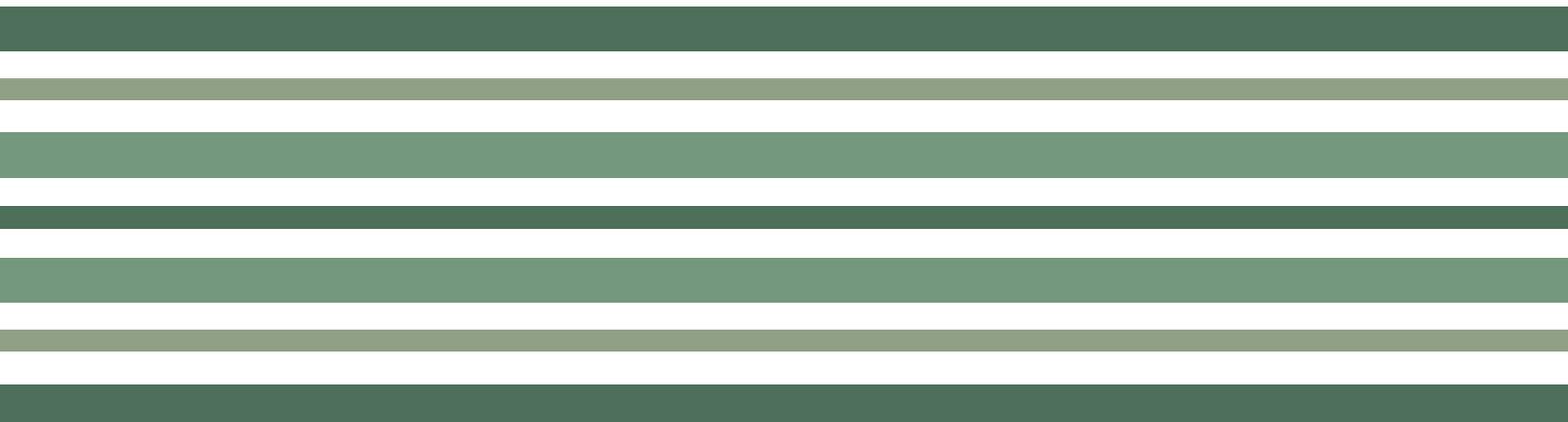
阿部 2016 阿部正浩「一事例から見た再就職支援と労働移動支援助成金の課題」『日本労働研究雑誌』No.671（2016年）

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（基本集計）2022年（令和4年）平均結果の概要」（2023年） https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index.pdf
2	倒産件数	帝国データバンク「全国企業倒産集計2022年度報」（2023年） https://www.tdb.co.jp/tosan/syukei/22nendo.html
3	マザーズハローワーク事業	厚生労働省「マザーズハローワーク事業」 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21046.html
4	労働移動支援助成金（再就職支援コース）	厚生労働省「労働移動支援助成金（再就職支援コース）」（2023年） https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21924.html
5	労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）	厚生労働省「労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）」（2023年） https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805.html
6	労働移動支援助成金の概要	厚生労働省「労働移動支援助成金の概要」 https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutanta/0000126649_2.pdf
7	人材紹介会社の3つの形態	日本人材紹介事業協会「紹介会社について サービスの形態」 https://www.jesra.or.jp/content/1000010/
8	米国WARN法	U.S. DOL, Employment and Training Administration, Fact Sheet, "The Worker Adjustment and Retraining Notification Act" (2019) https://www.dol.gov/agencies/eta/layoffs/warn

08

開業支援



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。英語話者は、この言葉に「リスクを認識しながらも自分で事業を起こす冒険家」というニュアンスを感じ取る。

「アントレプレナー」の事業の起こ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」という言葉を雑誌など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。

日本の開業率・廃業率は米国や欧州主要国と比べ、低い水準で推移しており、開業率の2021年の数値は4.4%である(図表25)。開業率・廃業率の計算方法、統計の取り方は各国で異なるため、単純に比較はできないものの、開業率が一般的に低いのは産業全体の新陳代謝が活性化されていないことを意味し、望ましい状態とはいえない。

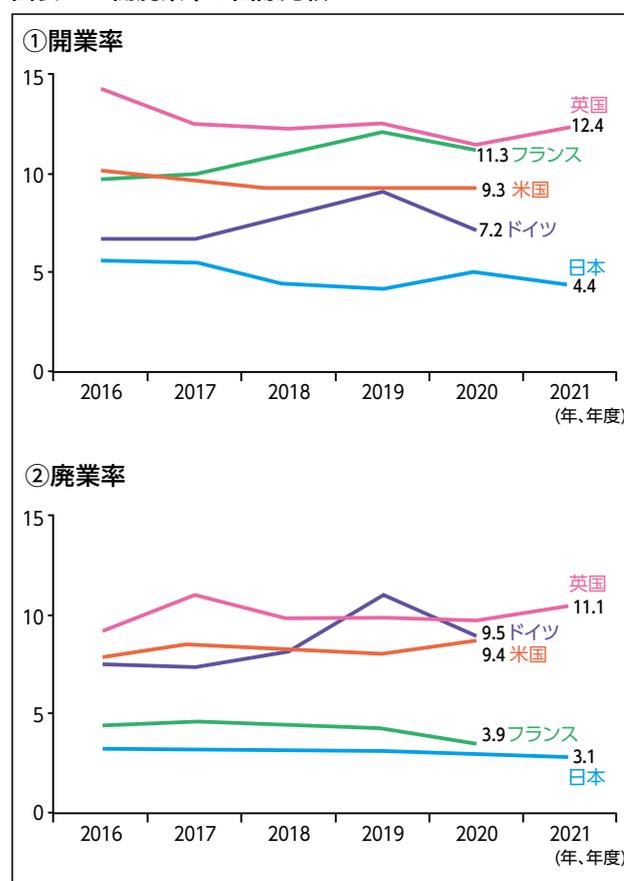
なぜこのような差が生まれたのか。起業活動に関する国際的な調査研究を行うGlobal Entrepreneurship Monitorが実施している調査結果から、その理由を窺うことができる。

「起業を望ましい職業選択と考える人の割合」は、国によって大きく異なる。インドは82.5%、中国は72.1%、英国は71.7%、フランスは67.8%、ドイツは61.2%、米国は75.9%、韓国は58.9%と諸外国では50%超の結果に対して、日本はわずか23.8%であ

る(2022年の数字、Global Entrepreneurship Monitor 2023)¹。安定雇用を好む日本人の国民性からリスクの大きい起業を嫌っていることが主因だと考えられるが、政府は日本において起業が活発でないことに危機感を抱いている。

図表25 開業率の国際比較

(単位: %)



出所: 中小企業庁「中小企業白書 小規模企業白書 2023年版」

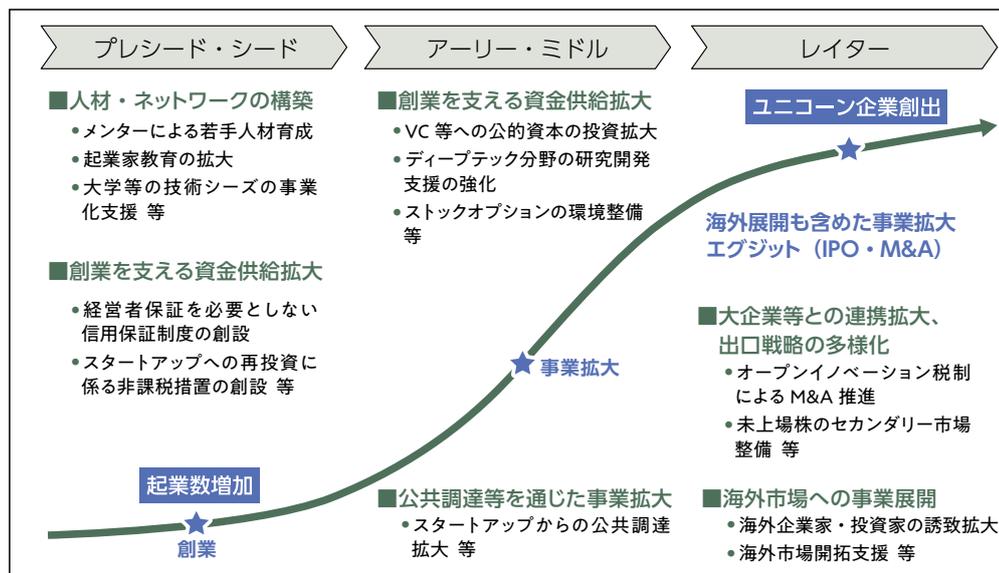
1 世界50カ国の18歳から64歳までを対象として行った調査で、「あなたの国の多くの人たちは、新しいビジネスを始めることが望ましい職業の選択であると考えている」という質問に「はい」と回答した割合。

政府は、スタートアップこそ課題解決と経済成長を担うキープレイヤーであるという考えに基づき、経済産業省が2022年11月に、①人材・ネットワークの構築、②資金供給の強化と出口戦略の多様化、③オープンイノベーションの推進、を3本柱としてスタートアップへの投資額を5年で10倍にすることを目標とする「スタートアップ育成5か年計画」を決定した(詳細後述)。

2023年6月には「統合イノベーション戦略2023」を閣議決定し、スタートアップ育成5か年計画を軸に、世界に伍するスタートアップ・エコシステムの形成を目指し、スタートアップへ強力な支援を行う予定である。具体的には、イノベーションの源泉となる大学などを中核とするイノベーション・エコシステムを形成し、ディープテック分野を中心とする大規模なスタートアップを創出するため、強化されたSBIR制度²の活

用やグローバル・スタートアップ・キャンパス構想の具体化、ディープテック・スタートアップ支援事業を通じたディープテック分野のスタートアップの事業化・社会実装への支援強化や公共調達への拡大、起業家層の拡大、成長志向の資金循環形成、さらには大学の知財ガバナンスの向上を進める。成長の原動力となるスタートアップを創出する起業家・従業員へのインセンティブ付与としてストックオプション制度の必要な見直しなどに手を付けるとともに、5年間1,000人派遣プログラムの確実な推進、メンターによる若手人材育成の取り組みの拡大、「Society 5.0の実現に向けた教育・人材育成に関する政策パッケージ」を踏まえた初等・中等教育段階における探究学習やSTEAM・アントレプレナーシップ教育の抜本強化、希望する全ての大学生等に対する質の高いアントレプレナーシップ教育を受ける機会の提供に取り組む(内閣府2023)。

スタートアップ育成5か年計画 5年後の目標



出所：経済産業省2023

2 別名、中小企業技術革新制度。スタートアップなどによる研究開発を促進し、その成果を円滑に社会実装することによって日本のイノベーション創出を促進する制度。

世界銀行の起業環境に関する国際比較「Doing Business」によると、日本の「開業しやすさ」の順位は106位と非常に低い(2020年のランキング)³。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)。

起業を増やすには、起業に対する意識改革を進め、起業に関心を持つ者を増やす必要があるのではないだろうか。

〈参考資料〉

Global Entrepreneurship Monitor 2023 Global entrepreneurship Monitor, "Entrepreneurship As A Good Career Choice: Most Recent Data" (2023) <https://www.gemconsortium.org/data> (last visited October 18, 2023)

経済産業省 2023 経済産業省「スタートアップ育成に向けた政府の取り組み スタートアップの力で社会課題解決と経済成長を加速する」(2023年) https://www.meti.go.jp/policy/newbusiness/meti_startup-policy.pdf (last visited September 4, 2023)

内閣府 2023 内閣府「統合イノベーション戦略 2023」(2023年) https://www8.cao.go.jp/cstp/tougosenryaku/togo2023_honbun.pdf (last visited September 4, 2023)

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 September 4, 2023)

3 World Bank, "Doing Business Archive," <https://archive.doingbusiness.org/en/rankings> (last visited September 5, 2023)

1. 日本の開業支援策

(1) これまでの開業支援策

ここでは、日本が近年行ってきた開業支援策についてまとめる。

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、中小企業成長促進法の制定

(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、中小企業活動促進法（中小創造法）、中小企業経営革新支援法（経営革新法）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、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）。

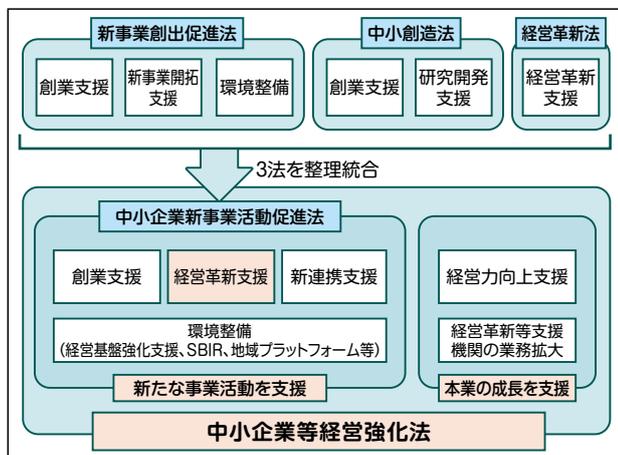
(イ) 産業競争力強化法

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。

2018年の改正（同年7月9日施行）は、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）を含めた。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、同計画のなかに創業機運醸成事業を位置付けた。2021年の改正では（一部同年8月2日施行、一部2022年4月1日施行）、長期視点に立った企業の変革を後押しするため、ポストコロナにおける成長の源泉となる、①「グリーン社会」への転換、②「デジタル化」への対応、③「新たな日常」に向けた事業再構築、④中小企業の足腰強化等を促進するための措置などが定められた。

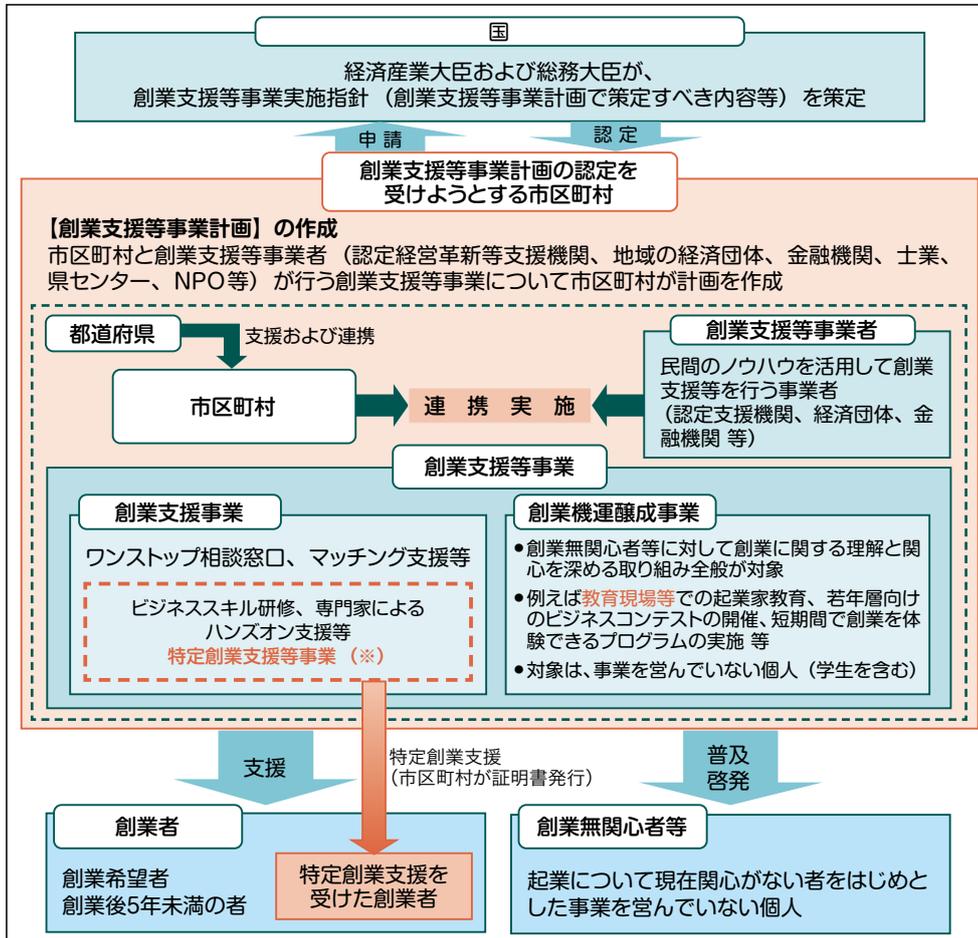
なお、産業競争力強化法に基づく創業支援においては、市区町村が創業支援等事業計画を策定し、国が認定している（全国1,741のうち1,479市区町村が計画認定）。

中小企業等経営強化法



出所：中小企業庁 2018

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 2023

(ウ) 中小企業成長促進法

中小企業の事業承継の促進のための中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律等の一部を改正する法律（以下、中小企業成長促進法）は、経営承継円滑化法、経営強化法、地域未来法、産業競争力強化法、中小機構法から構成される改正法で、中小企業の廃業を防ぎ、中小企業が積極的に事業展開を行い、成長できる環境を整備することを目的として、2020年6月に成立した（一部を除き同年10月1日施行）。同法は、事業承継の障壁となっている経営者保証の解除に関する支援、経営力向上

計画および地域経済牽引事業計画における事業承継支援ならびに親族内承継に関する支援体制の整備等の措置を講じ、みなし中小企業者特例による中堅企業への成長環境の整備や、異分野連携新事業分野開拓計画等の整理・統合による各種計画制度の利便性の向上、中小企業の外国関係法人等に対する支援措置の拡充を行うものである。概要は以下のとおり。

- ① 事業承継時の経営者保証解除、第三者承継の促進（経営承継円滑化法）
 - 経営者保証解除スキームの新設

② 経営革新・経営力向上企業における成長促進等 (経営強化法)

- 経営革新計画の定義見直し、支援強化・集約化
- 経営力向上企業における事業承継の促進

③ 地域経済を牽引する企業における成長促進等(地域未来法)

- 地域経済牽引事業計画の支援策強化(みなし中小企業者特例、クロスボーダーローン制度やスタンドバイ・クレジットによる海外展開支援強化)
- 地域経済牽引事業における事業承継促進

④ 事業承継等支援体制の整備(産業競争力強化法)

- 認定支援機関(商工会議所等)の業務追加

具体的には、経営者保証の解除支援が強化されたことにより、経営者の後継者となる人にとって「経営者保証を引き継がなければならない」という心理的負担が軽減される、みなし中小企業者特例により、一定の支援を受けながら規模を拡大させられる可能性が広がる、現地金融機関からの借入れに対する債務の保証(スタンドバイ・クレジット)や直接融資(クロスボーダーローン)により海外展開がしやすくなる、整理・簡素化された計画制度により各種計画の承認申請をして支援を受けるためのハードルが下がる、というメリットがある(中小企業庁2020)。

② 政府主導の創業支援施策

(ア) 経済産業省主導のスタートアップ支援策

経済産業省では、助成金、補助金、優遇税制をはじめ、さまざまなスタートアップ支援策を提供している。代表的なものを次ページの表にまとめた。

2022年11月に策定された「スタートアップ育成5か年計画」は、これまでになく総合的にスタートアップ支援を推進する計画であり、スタートアップへの投資額は2022年時点で8,000億円規模であったが、5年後には10兆円規模とすることを目標としている。

スタートアップ育成5か年計画では下記の3つを柱として政策を推進していく。

① スタートアップ創出に向けた人材・ネットワークの構築

起業家教育やメンターによる若手人材育成支援といった政策を実施し、起業を志す人が生まれ、成長しやすい環境を作る。

② スタートアップのための資金供給の強化と出口戦略の多様化

あらゆるステージのスタートアップにとって重要な資金調達について、エンジェル税制の拡充、官民ファンド等の出資機能の強化等により、スタートアップへの投資を増やす。

③ オープンイノベーションの推進

オープンイノベーション促進税制や雇用慣行の見直し、兼業・副業の促進等による人材移動の円滑化等により、オープンイノベーションを推進する。

代表的なスタートアップ支援策

支援策名		概要・目的	支援対象
1	新規開業支援資金	新規開業等の際に必要な資金の貸付に関し、貸付限度等に特例を設けることで、新規開業等を支援する制度	新たに事業を始める人、または新たに事業開始後おおむね7年以内の人であって、新たに営もうとする事業について、適正な事業計画を策定しており、当該計画を遂行する能力が十分であると認められるもの
2	新創業融資制度	事業計画等の審査を通じ、無担保・無保証人で融資を受けることができる特例制度	新たに事業を始める人、または新たに事業開始後税務申告を2期終えていない人など
3	ストックオプション税制	ストックオプション制度を利用する際に、本来権利行使時に給与所得として課税等をされるところ、その課税を株式売却時に繰り延べるとともに譲渡所得として課税されるようにすることで、ストックオプション制度を活用しやすくする	<ul style="list-style-type: none"> ・自社の取締役、執行役または使用人 ・発行株式総数の50%超を直接または間接に保有する法人の取締役、執行役または使用人 ・一定の要件を満たす外部協力者
4	オープンイノベーション促進税制	事業会社・CVCからスタートアップへ、オープンイノベーションに向けて出資を行う場合、出資額の最大25%が所得控除される	オープンイノベーションを目的にスタートアップに1億円以上（出資者が中小企業の場合1,000万円以上、出資先企業が海外法人の場合5億円以上）出資する事業会社・CVC
5	エンジェル税制	スタートアップに投資する個人投資家に対して、株式を取得した時点と、取得した株式の譲渡等をした時点における税優遇を認め、個人投資家からスタートアップへの投資を促す ※2023年度の改正により、従来の要件に加え一定の要件を満たす設立間もないスタートアップへの投資や、自己資金による起業についても非課税措置の対象となる	一定の要件を満たしたスタートアップへ投資した個人
6	自社株式を対価とするM&A	自社株式を対価とするM&Aの環境整備を行うことで、迅速かつ大規模なM&Aの促進や、新たな産業・企業の育成を図る	会社法上の株式交付制度を用いた自社株式対価M&Aを行う事業者
7	研究開発型スタートアップ支援事業/ Technology Commercialization Program (TCP)	起業家候補人材へビジネスプラン作成のための研修と、ビジネスプラン発表の機会を提供	<ul style="list-style-type: none"> ・経済産業省所管の鉱工業技術分野の具体的な技術シーズを活用し、それに基づく事業構想を有する起業家 ・参加時に起業していない個人、研究者または研究チーム
8	研究開発型スタートアップ支援事業/ NEDO Entrepreneurs Program (NEP)	外部有識者（カタライザー）の支援を得て起業家候補がビジネスプランを構築することを支援	経済産業省所管の鉱工業技術分野において、具体的な技術シーズを活用した事業構想を持つ起業家個人・チーム、法人
9	研究開発型スタートアップ支援事業/ Seed-stage Technology-based Startups (STS)	NEDOが認定したVCからの出資を受けたシード期のスタートアップによる、実用化開発、試作品製作等に係る費用の一部を支援	経済産業省所管の鉱工業技術分野において、具体的な技術シーズを活用した事業構想を持つシード期のスタートアップ
10	研究開発型スタートアップ支援事業/ Product Commercialization Alliance (PCA)	事業会社や研究機関等と連携する構想を持つスタートアップによる、事業化を進めるために必要な研究開発や事業化可能性調査に係る費用の一部を支援	経済産業省所管の鉱工業技術分野において技術シーズを活用した事業構想を持ち、提案時からおおむね3年で継続的な売上を立てる具体的な計画があるスタートアップ
11	出向起業補助金	これまで大企業等が十分に活用していなかった経営資源（人材・知的財産含む）の開放を促し、新規事業の担い手の数を増やすことを目指す	大企業等の人材が所属企業を退職せずに自ら起業し出向する資本独立性のあるスタートアップなど

支援策名		概要・目的	支援対象
12	スタートアップ チャレンジ推進補助金	大企業等の人材がスタートアップで実務経験を積む「スタートアップチャレンジ」を、補助金で支援する	大企業等向け（類型A） ：スタートアップとのマッチングを行う事業者を認定し、認定サービスの利用費を補助する スタートアップ等向け（類型B） ：大企業等に所属する人材の採用・活用を支援する事業者を認定して、認定サービスの利用費を補助する スタートアップ等向け（類型C） ：既に関係性を有する大企業等から人材を受け入れる際、その人件費等を補助する 個人向け（類型D） ：参加者から料金を徴収せず、チャレンジの場を提供する事業者を認定する
13	知財活用 アクションプラン	特許庁と独立行政法人工業所有権情報・研修館（INPIT）は、2021年12月に中小企業庁とともに「中小企業・スタートアップの知財活用アクションプラン」を、産業技術環境局とともに「大学の知財活用アクションプラン」を策定	スタートアップ、研究機関・大学、起業を目指す方、事業会社・投資家
14	知財コミュニティ ポータルサイト 「IP BASE」	スタートアップが知財に関する情報を取得する場、スタートアップ・知財専門家・ベンチャーキャピタリスト等のスタートアップ支援関係者のネットワーク構築の場を提供	スタートアップ、知財専門家、スタートアップ支援関係者、起業を目指す方、大学・研究機関の方など
15	特定研究成果活用支援 事業	<ul style="list-style-type: none"> 国立大学法人等は、文部科学大臣・経済産業大臣から認定を受けたVC・ファンドに出資を行うことが可能。認定の基準は両省共管の告示で規定 従来告示には、政府出資金を前提とした規制が一部含まれていたが、2022年4月より、国立大学法人等が政府出資金でない自己収入等を財源として出資を行う場合に当該規制を緩和 	国立大学法人等の技術に関する研究成果を事業活動において活用する者（大学発ベンチャー等）に対して、経営上の助言や資金供給を行う事業（特定研究成果活用支援事業）を実施しようとするVC・ファンド
16	新事業特例制度	新たな事業活動を行おうとする事業者による規制の特例措置の提案を受けて、安全性等の確保を条件として、企業単位で規制の特例措置の適用を認める制度	新たな事業活動を実施しようとする者
17	J-Startup	官民の集中支援によって成功モデルを創出することで、スタートアップの地位を高め、日本のスタートアップ・エコシステムのさらなる強化を目指す	実績のあるベンチャーキャピタリストや大企業の新事業担当者等の外部有識者からの推薦に基づき、選定された企業
18	起業家教育支援	将来的に創業者となる人材を輩出し、開業率向上につなげるため、起業家に必要とされるマインド（チャレンジ精神、探究心等）と資質・能力（情報収集・分析力、リーダーシップ等）を有する人材を育成するための若年層向け起業家教育を推進	高等学校、高等専門学校（1～3年）等に在籍する生徒
19	スタートアップビザ	経済産業省の認定を受けた地方自治体内において、起業支援を受ける外国人起業家に対し、最長1年間の入国・在留を認める制度	認定地方自治体内において起業を目指す外国人
20	ReBOOT支援事業	社会環境・市場環境の変化を受けるなどして事業が停滞しているスタートアップや、仕切り直しでの新たな成長を目指す企業を支援する	VCまたはCVCから出資を受けているスタートアップ
21	わたしの起業応援団	<ul style="list-style-type: none"> 女性の起業を応援する地方金融機関や産業・創業支援機関等を中心とした「女性起業家等支援ネットワーク」を、経済産業省支援事業として各地に形成（2016～2019年度） 2020年度にそれまでに構築した各地のネットワークを接続する「わたしの起業応援団」を、経済産業省を事務局として創設。ネットワーク間の情報・ノウハウ共有や、全国的な女性の起業の機運醸成を目指す 	本会の目的に賛同し協力してくれる組織

出所：経済産業省

(イ) 中小企業庁主導の創業支援策

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策を実施している。代表的なものを紹介する。

① よろず支援拠点

(<https://yorozu.smrj.go.jp/>)

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件だったが、2022年度には52万5,564件にまで増えている（よろず支援拠点ウェブサイト）。

② TIP*S

(<https://tips.smrj.go.jp/forsupporters/>)

独立行政法人中小企業基盤整備機構（以下、中小機構）が運営するTIP*Sは、2014年10月から、起業・創業などの新たな一歩を踏み出すためのヒント（TIPS）となるワークショップ・イベントを提供し、これまでに1,200件のワークショップ・講座を開催、3万人超が参加している（2023年9月現在）。2022年度からは、創業支援等事業計画機能強化事業の取り組みとして、産業競争力強化法に基づく創業支援等事業計画の認定を受けた市区町村等の団体が実施する創業機運醸成イベントの開催支援を展開している。支援対象となるのは、産業競争力強化法に基づく創業支援等事業計画の認定を受けた市区町村と認定連携創業支援等事業者である。

③ 認定団体向け支援（起業ライダーマモル）

(<https://startup.smrj.go.jp/forsupporters.html>)

中小機構では、2019年3月から、24時間いつでも起業に関する相談に回答する起業相談AI

チャットボット「起業ライダーマモル」のサービスを提供している。9万人を超えるユーザーが利用している（2023年9月現在）。

2022年度からは産業競争力強化法に基づく創業支援等事業計画の認定団体を対象として、LINE公式アカウントを活用した創業支援に係るイベントなどの広報支援「創業支援等事業広報支援」および認定団体が実施する創業支援イベントの開催を支援する「創業支援イベント開催支援」を開始した。

(ウ) 地方公共団体等による創業支援⁴

地方公共団体等ではさまざまな創業支援を実施しており、それらのうち、代表的なものを紹介する。

① アクセラレーションプログラム

専門家が伴走し、事業計画策定、VCや大企業とのマッチングを支援する。

② インキュベーション施設

全国27カ所にインキュベーション施設を設置して、新事業創出をサポートする。

③ 中小機構ファンド出資

創業間もない企業への投資を目的としたファンドに対して中小機構が出資する。

④ 日本政策金融公庫による創業者への融資制度

創業者に対して3,000万円を限度として無担保・無保証での貸付を実施。

⑤ 事業者向け補助金

- ものづくり補助金：中小企業・小規模事業者等が取り組む革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善を行うための設備投資等を補助（上限1,000万円）。
- 小規模事業者持続化補助金：小規模事業者等が取り組む販路開拓等の取り組みの経費の一部

⁴ 地方公共団体等による創業支援、地方公共団体への創業支援については、中小企業庁2023を参照。

を補助(上限 50 万円)。※特定創業支援等事業による支援を受けた小規模事業者は上限 200 万円

ここに挙げた支援制度以外にも、創業者向けの各種補助金や助成金が準備されている (J*Net 21 ウェブサイト：<https://j-net21.smrj.go.jp/support/covid-19/sogyo.html>)。

(エ) 地方公共団体への創業支援

国による地方公共団体への創業支援について代表的なものを紹介する。

① ローカル 10,000 プロジェクト

地域金融機関から融資を受けて事業化に取り組む民間事業者が、事業化段階で必要となる初期投資費用について、都道府県または市町村が助成を行う場合に国が支援する。

② 特別交付税措置

- ローカルスタートアップによる事業立ち上げの推進

産業競争力強化法に基づく創業支援等事業計画を作成し、定住や活力ある地域づくりにつながる地域でのスタートアップ支援に取り組んでいる地方公共団体が実施する、事業立ち上げの各段階での支援に要する経費について、特別交付税措置の対象とする。

- ローカル 10,000 プロジェクトの推進

地域密着型事業の立ち上げに係る初期投資経費に対する地方公共団体の補助について、特別交付税措置の対象とする。

地方公共団体が地域金融機関と共同で、地域資源を生かした事業の立ち上げを実施する事業者等に出資する場合(または地域経済活性化支援機構および地域金融機関と共同で地域活性化ファンドを組成する場合)、出資に係る起債の償還金利子について特別交付税措置の対象とする。

③ ふるさと起業家支援プロジェクト

- 起業家への上乗せ補助に要する経費

2018 年度からの新たな措置の「ふるさと起業家支援プロジェクト」として、寄付者が起業家を特定してふるさと納税を行う場合に、地方団体がふるさと納税を財源に当該起業家へ補助する金額に上乗せして、事業立ち上げの初期投資費用を補助する取り組みを実施。

- 起業家から提案される事業の審査等に要する経費

クラウドファンディング型のふるさと納税を活用して、事業立ち上げの初期投資費用について地方団体から補助を受けようとする起業家に係る経費を補助する取り組みを実施。

(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、労働を担う共同体である。米国では、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、65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、この制度を生かし、地域レベルでの開業、新規事業を促進させようとする動きが出ている。

中小企業組合には多くの種類があるが、代表的なのは事業協同組合、企業組合、協業組合、商工組合、商店街振興組合、生活衛生同業組合、有限責任事業組合などである。

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共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。中小企業組合制度のなか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、経営のノウハウなどを出し合いながら活動している（中央会2022）。

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、ノウハウなどを生かした事業を行う、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下で特定組合員として加入できる。中小企業組合の総数は3万5,668件で、そのうち事業協同組合が2万8,191件と圧倒的に多い（2021年3月現在。中央会2022）。株式会社や有限会社の設立とは異なり、設立要件が緩やかである（最低出資金の規定なし）、有限責任である、加入・脱退が自由、と設立するうえでのハードルが低いので、政府はこの制度を活用しての開業を増やしたいという意向がある。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、組合の役員の前払要件が緩和された（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』を改訂した。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）に改組した。新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）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」の取り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、わ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。

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	出資額によらず平等（1 人 1 票）	出資額によらず平等（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 [おおむね中小企業者])	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 2022

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/>）。

2019年8月、サイエンス&イノベーション・イノベーション協議会とJOICは合併し、機能はJOICに一元化した。

経済産業省では、大企業とスタートアップの連携により、チャレンジ精神のある人材の育成や活用を図り、わが国の競争力をさらに向上させることが重要であるという認識の下、公正取引委員会と共同して、スタートアップと連携事業者との間であるべき契約の姿と考え方を示すことを目的として、指針を策定している（経済産業省 2022）⁵。

〈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 今すぐやる経営革新（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 September 6, 2023)

中小企業庁 2020 中小企業庁「中小企業成長促進法について」（2020年）
<https://www.meti.go.jp/press/2020/09/20200915005/20200915005-1.pdf> (last visited September 6, 2023)

経済産業省 2023 経済産業省「スタートアップ育成に向けた政府の取り組み」（2023年）
https://www.meti.go.jp/policy/newbusiness/meti_startup-policy.pdf (last visited December 9, 2023)

中小企業庁 2023 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」（2023年）
<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/chiiki/download/guideline.pdf> (last visited October 18, 2023)

経済産業省 2022 経済産業省「経済産業省スタートアップ支援策一覧」（2022年）
https://www.meti.go.jp/policy/newbusiness/startup/pdf/startupolicies_202206.pdf (last visited December 9, 2023)

中央会 2022 全国中小企業団体中央会「2022-2023 中小企業組合ガイドブック」（2022年）
<https://www.chuokai.or.jp/contents/seido/guidebook/2022-2023/guidebook2022-2023.pdf> (last visited October 1, 2023)

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）

経済産業省 2022 経済産業省、公正取引委員会「スタートアップとの事業連携及びスタートアップへの出資に関する指針」（2022年）
<https://www.meti.go.jp/press/2021/03/20220331010/20220331010-1.pdf> (last visited September 10, 2023)

5 経済産業省と公正取引委員会は、2021年3月29日に「スタートアップとの事業連携に関する指針」を策定した後、出資に係る取引慣行の重要性を考慮して同指針を改正し、2022年3月31日にスタートアップと出資者との契約の適正化に向けて、「スタートアップとの事業連携及びスタートアップへの出資に関する指針」を策定した。

2. 米国のスモールビジネス政策と開業の実態

(1) クリントン政権以降のスモールビジネス政策

クリントン大統領時代の開業・スモール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、スモール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)の制定

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 (U.S. Small Business Administration、以下SBA) が1993年に創設した小口融資制

度で、主に開業者やスモール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。

③ スモールビジネス育成センター (Small Business Development Centers、以下SBDC) の運営

開業者やスモール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62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設置し、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 (2023年10月現在。SBDC 2023)。各センターが、開業前の個人やスモールビジネスに対して、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。

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

SBAによると、女性がオーナーの事業数は2023年3月現在、1,200万社以上あるという。

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。

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。全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small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。

⑦ トランプ政権のsmall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いわれる「2017年税制改革法案 (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) や連邦法人税の引き下げ (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たが、小規模事業者への恩恵は小さいという評価が多い (TAX 2017)。

同法は個人事業主、パートナーシップ、有限会社などのsmall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。

⑧ バイデン政権のsmallビジネス支援

2021年1月に就任したバイデン大統領は、就任当時よりパンデミックからの復興とともに、smallビジネス支援のための施策を導入してきた。その結果、開業数は2年間で1,000万件以上に上った。

バイデン政権による代表的な施策は下記のとおり。

- 女性事業センターのネットワーク確立と拡大
- コミュニティ・ナビゲーターズ・パイロット・プログラムを通じたsmallビジネスへの総額1億ドルの助成金提供
- マイノリティ事業開発局 (Minority Business De-

velopment Agency) の常設化

- 州smallビジネス・クレジット・イニシアティブ (State Small Business Credit Initiative、SSB-CI) を通じた100億ドルの投資

SBAは、十分なサービスを受けてこなかったコミュニティを含めたsmallビジネスが、さまざまな支援プランを利用できるように戦略を図っているが、2023年5月、バイデン政権はこれらのコミュニティが連邦契約を得られるよう取り計らうイニシアティブを発表し (GSA 2023)、さらに同年8月にはsmallビジネス向けのローンプログラムの拡充を発表している (SBA 2023)。

(2) 開業の実態 — 個人事業主と自営

米国には、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⁶。

一口に個人事業主といっても、その定義は容易ではない。個人事業主の特徴は、①自分の都合に合わせて業務計画を立てられる、②仕事の選択ができる、③報酬を自分で決められる、というように仕事における裁量の度合いが大きいことにある。このような特徴が米国人の気質に合うためか、米国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もある。このような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・コントラクターとは区別しているが、現状ではディペンデント・コントラクターを保護する法律がないため、労働法上

6 米国労働統計局は2017年以降、個人事業主に関する公式な数字を明らかにしていないが、民間調査会社Statistaによると、米国における個人事業主は2022年に3,190万人に達したという。

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っておらず、今後の調査・分析が待たれるところである。

なお、個人事業主については、1997年10月より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、米国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、米国における自営の規模は1,617万人（2023年9月現在）である。CPSでは「個人事業主」という分類がないため、自営に含まれる。

自営1,617万人のうち、法人化している自営は668万人で、法人化していない自営が全体の6割近くを占めている。全雇用者に占める比率は10.1%である（CPS）。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%にまで下がり、それ以降上昇していない。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）。

(3) 会社設立

SBAでは従業員500人未満の企業をスモールビジネスと定義している。2023年3月現在、米国には3,318万社のスモールビジネスが存在し、全企業に占める割合は99.9%である（SBAウェブサイト）。なお、スモールビジネスの81.7%にあたる2,710万社は従業員を持たない個人企業である。

米国で会社を設立するのは簡単で、低費用であるため、開業数が多い。2022年は合計約500万件の開業申請があり、月あたりでは2023年9月の開業申請数は47万件であった（U.S. Census Bureau, “Business

Formation Statistics”）。

会社を設立する場合、その種類としては、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、スモールビジネス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ため、通常の株式会社のように、株主個人としての申告を会社としての申告と分けて行う必要がない。事業上の負債については個人責任を免れる。1986年の税法改正によって、S法人の選択が容易になった結果、近年、S法人を選択する者が増加しつつある。限りなく個人経営に近い自営が、S法人の設立方式を取るケースも少なくないようだ。

(4) エンジェル投資家

米国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。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、米国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、2022年の数字では36万7,000人以上のエンジェル投資家が総額223億ドル以上を投資し、6万2,000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ている（Center for Venture Research 2023）。

投資先の業種では、医療サービス・医療機器が24%と最も多く、以下、小売り（17%）、ソフトウェア（16%）、バイオテクノロジー（9.3%）、工業・エネルギー・クリーンテック（9.1%）、フィンテック（7%）と続く（Center for Venture Research 2023）。エン

ジェル投資家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投資家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://dceo.illinois.gov/expandrelocate/incentives/taxassistance/angelinvestment.html>）。ほかにも、アリゾナ州、コネチカット州、ジョージア州、アイオワ州、カンザス州、ケンタッキー州、ルイジアナ州、ネブラスカ州、バーモント州、ウィスコンシン州などがエンジェル投資家向けの優遇税制を導入している。

〈参考資料〉

SBDC 2023 America's Small Business Development Centers, "Our History" (2023)

<https://americassbdc.org/about-us/history/#:~:text=America's%20SBDC%20network%20comprises%20nearly,and%20aspiring%20entrepreneurs%20each%20year> (last visited October 14, 2023)

TAX 2017 Tax Foundation, "Preliminary Details and Analysis of the Tax Cuts and Jobs Act," Special Report No.241 (2017)

<https://files.taxfoundation.org/20171220113959/TaxFoundation-SR241-TCJA-3.pdf> (last visited October 14, 2023)

GSA 2023 U.S. General Services Administration, "Biden-Harris Administration to launch new initiative to increase federal contracting with small disadvantaged businesses" (2023)

SBA 2023 U.S. Small Business Administration, "Biden-Harris Administration Launches Small Business Loan Program Improvements to Expand Access to Capital Starting today, August 1" (2023)

<https://www.sba.gov/article/2023/08/01/biden-harris-administration-launches-small-business-loan-program-improvements-expand-access-capital> (last visited October 14, 2023)

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/pdf/self-employment-in-the-united-states.pdf> (last visited October 16, 2023)

Center for Venture Research 2023 Center for Venture Research, "The Angel Market in 2022" (2023)

https://paulcollege.unh.edu/sites/default/files/resource/files/fy_2022_analysis_report_final.pdf (last visited October 16, 2023)

3. 日本への示唆

日本政府や地方公共団体は、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、状況は変わらないだろう。具体的には、次の対策を講じる必要がある。

(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。仕事を既に持っている人が、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、非常に不利である。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、自分で事業を起こしたりすることに、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作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「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、クレジットカードを作れない、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下、「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」など多数の支援センターが窓口を開設している。しかし、違いがわかりにくく、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。

米国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全て統合し、開業・独立に関する全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限り、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。株式会社と異なり利益や権限の配分が出資金額の比率に拘束されない、といった特徴を持つ。また、取締役や監査役のような機関を設置する必要がなく、社員 1 人での設立、存続が可能であるうえに、設立費用が株式会社よりも安価なため、小規模事業の創業に適しているといえる。

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、2022 年には 3 万 7,127 件に増加している（法務省「登記統計」）。株式会社の設立件数がここ数年 9 万件前後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）。

米国では、株式会社よりも LLC の設立件数のほうが多く、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	合同会社
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
2019 年	87,871	30,566
2020 年	85,698	33,236
2021 年	95,222	37,072
2022 年	92,371	37,127

出所：法務省「登記統計」商業・法人（年報）2006～2023 年
http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_touki.html
 (last visited October 16, 2023)

〈参考資料〉

大久保 1999 大久保幸夫「自営業の復権」Works No.34 (1999 年)
http://www.works-i.com/pdf/w_034.pdf (last visited December 10, 2023)

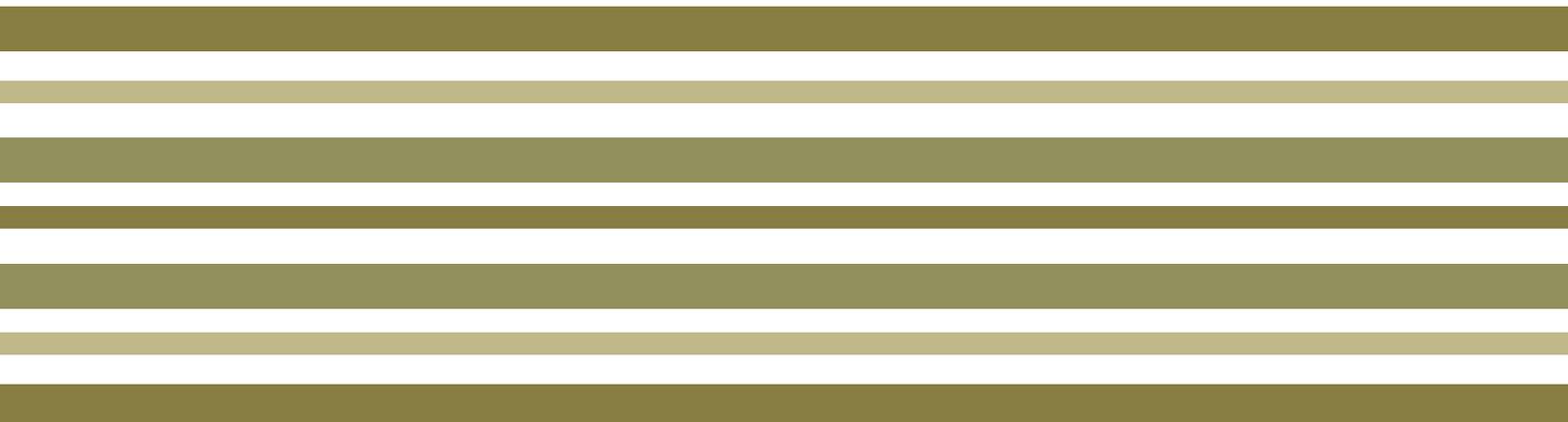
続木 2002 続木文彦「中高年の就業確保手段の一つとして自営の推進を」Japan Research Review 2002 年 3 月号

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	開業率・廃業率の推移	中小企業庁編「中小企業白書 小規模企業白書 2023 年版（上）」
		https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2023/PDF/chusho/00Hakusyo_zentai.pdf
2	開業率の国際比較	中小企業庁編「中小企業白書 小規模企業白書 2023 年版（上）」
		https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2023/PDF/chusho/00Hakusyo_zentai.pdf
3	国際比較：起業を望ましい職業選択と考える人の割合 (Entrepreneur As A Good Career Choice)	Global Entrepreneurship Monitor, "Entrepreneur As A Good Career Choice: Most Recent Data"
		https://www.gemconsortium.org/data
4	国際比較：開業しやすさランキング (Ease of Doing Business Ranking)	World Bank Group, "Doing Business 2019"
		https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report_web-version.pdf
5	スタートアップ育成に向けた政府の取り組み	経済産業省「スタートアップ育成に向けた政府の取り組み スタートアップの力で社会課題解決と経済成長を加速する」(2023 年)
		https://www.meti.go.jp/policy/newbusiness/meti_startup-policy.pdf
6	代表的なスタートアップ支援策	経済産業省「経済産業省スタートアップ支援策一覧」(2022 年)
		https://www.meti.go.jp/policy/newbusiness/startup/pdf/startupolicies_202206.pdf
7	中小企業組合数	全国中小企業団体中央会「2022-2023 中小企業組合ガイドブック」(2022 年)
		https://www.chuokai.or.jp/contents/seido/guidebook/2022-2023/guidebook2022-2023.pdf
8	各種組合制度の比較	全国中小企業団体中央会「2022-2023 中小企業組合ガイドブック」(2022 年)
		https://www.chuokai.or.jp/contents/seido/guidebook/2022-2023/guidebook2022-2023.pdf
9	米国：自営に関するデータ (Household Data for Self Employed Series)	U.S. Bureau of Labor Statistics, Data Retrieval: Labor Force Statistics (Household Data for Self Employed Series)
		https://www.bls.gov/webapps/legacy/cpsatab9.htm
10	米国：開業申請に関するデータ	U.S. Census Bureau, "Business formation Statistics"
		https://www.census.gov/econ/bfs/current/index.html
11	米国：エンジェル投資家に関するデータ	Center for Venture Research, "The Angel Market in 2022" (2023)
		https://paulcollege.unh.edu/sites/default/files/resource/files/fy_2022_analysis_report_final.pdf

09

高齡者就業支援



09 高齢者就業支援

イントロダクション

日本の65歳以上人口は3,623万人で、高齢化率は29.1%¹（総務省「人口推計」2023年9月15日現在）。65歳以上人口は、「団塊の世代」が65歳以上となった2015年に3,379万人となり、「団塊の世代」が75歳以上となる2025年には3,653万人に達すると見込まれている。その後も増加傾向が続き、2043年に3,953万人とピークを迎えた後に減少に転じると推計されている（内閣府2023）。

日本の高齢化率を先進諸国と比較すると、1980年代までは下位、1990年代はほぼ中位であったが、2005年には最も高い水準となり、今後も高水準が続くと見込まれている（内閣府2023）。

高齢化の要因は①年齢調整死亡率の低下による65歳以上人口の増加、②少子化の進行による若年人口の減少、の2つに大別される（内閣府2023）。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年には出生数は約94万人と100万人を割り込み、2022年は約80万人にまで減少している（内閣官房2023）。

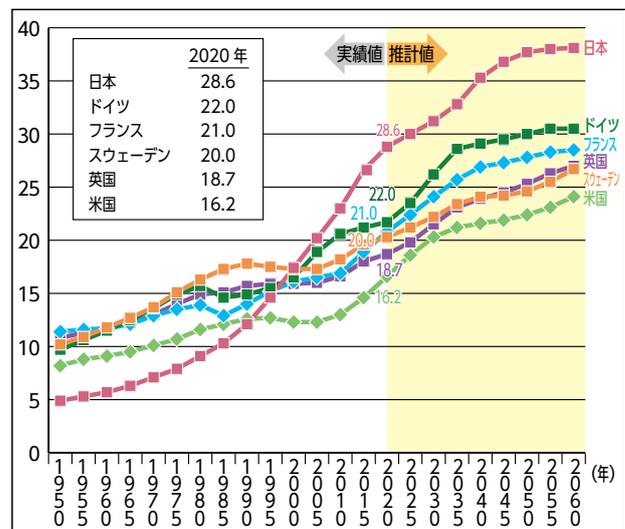
歯止めのかからない少子高齢化は、生産年齢人口にまで影響を及ぼし、現在の7,479万人（2023年）から、2032年には6,971万人、2070年には4,535万人となると推計されている（内閣府2023）。

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2022年にかけての年齢階級別就業率を見ると、65～69歳では37.1%から50.8%、70～74歳では23.0%から33.5%と上昇している（内閣府2023）。ただ、65歳以上人口のうち、65～74歳人口は「団塊の世代」が高齢期に入った後に2016年の1,767万人でピークを迎えた。その後は、増減を繰り返し、2041年には1,736万人と、減少に転じると推計されている。

高齢者の就業者数の伸びを維持していくためには、高齢者のアップスキリングやリススキリング、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だろう（内閣府2019）。

図表26 世界の高齢化率の推移(欧米との比較) (単位:%)



出所：内閣府2023

1 総人口に占める65歳以上の人口の割合。

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。数年前の金融審議会の報告書に「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るれば、不足額の総額は単純計算で1,300万円～2,000万円になる」と記述されていたことが各方面で大きく取り上げられた（金融審議会2019）。

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 2023 内閣府「令和5年版高齢社会白書（全体版）（PDF版）」（2023年）
https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2023/zenbun/05pdf_index.html (last visited November 13, 2023)

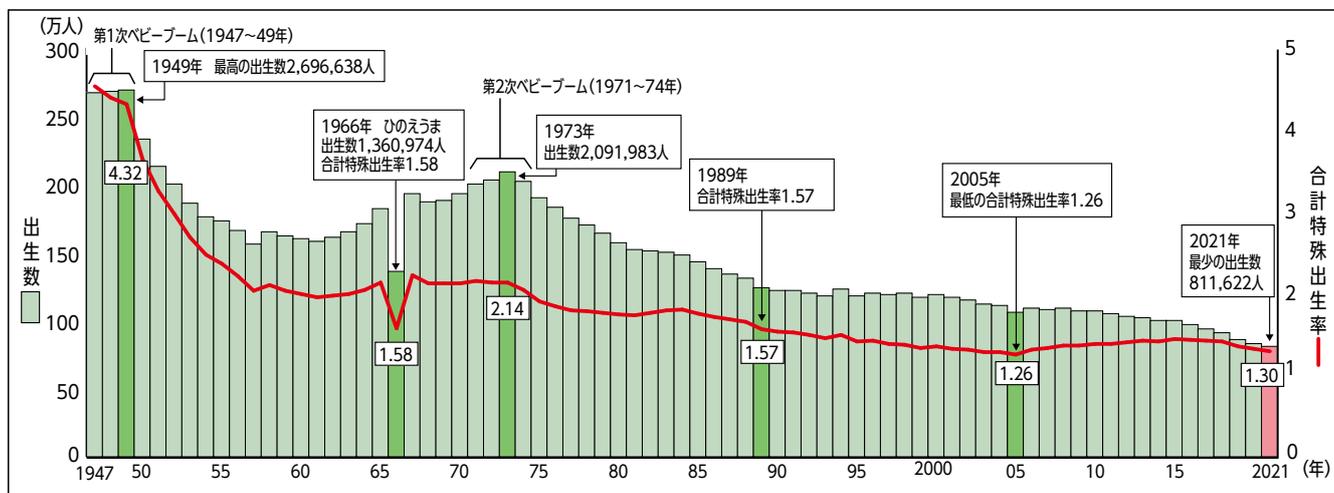
内閣官房 2023 内閣官房「こども政策の強化に関する関係府省会議」参考資料（2023年）
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_seisaku_kyouka/pdf/sankou1.pdf (last visited December 3, 2023)

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/j-j/wp/wp-je16/index.html> (last visited November 20, 2023)

内閣府 2019 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 20, 2023)

金融審議会 2019 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」（2019年）
https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20190603/01.pdf (last visited November 20, 2023)

図表27 出生数および合計特殊出生率の推移



出所：内閣官房 2023

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、年齢に関わりなく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。定年の引き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下記のとおり（厚生労働省 2023）。

(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300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を提供している。

(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他に、臨時的かつ短期的な雇用による就業を希望する地域高齢者のために、無料で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活躍企業フォーラムの開催、高年齢者活躍企業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関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、65歳以上への定年引き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。

同助成金の他にも、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（特定就職困難者コース）等がある²。

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ことを目的とした「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。

② 地方公共団体レベルの高齢者就業支援

国だけではなく、地方公共団体レベルでも、高齢者の就業支援を積極的に行っている。ここでは東京都の事例を紹介する。

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、シニア就業キャラバン、シニアの新・キャリアデザイン5 daysを実施している（東京都2023）。

（ア）シニア就業応援プロジェクト

シニア就業応援プロジェクトには以下の4つがある。

①東京セカンドキャリア塾

東京都では、セカンドキャリアにつながる、シニアのための学びの場、「東京セカンドキャリア塾」を開講している。アクティブシニアコース（65歳以上対象）、プレシニアコース（55～64歳対

象）、オンライン講座（55～64歳対象）、オンライン講座（企業向け）の4つのコースがあり、それぞれ募集期間、参加対象者、受講期間などが異なる（東京都HP <https://www.biz-senior.metro.tokyo.lg.jp/>）。

②東京キャリア・トライアル65

シニアの就業機会拡大を目的として、65歳以上のシニアを企業に派遣する取り組みである。

このプロジェクトでは、シニアが経験やノウハウを生かせる職場で1週間～1カ月（最大2カ月間）、トライアル就業をし、専任のキャリアアドバイザーが派遣期間中や派遣終了後の直接雇用の検討を企業に打診する。2022年度の求人数は約800件（東京都HP <https://www.career-trial65.metro.tokyo.lg.jp/>）。

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HP <https://www.seniorshigotoexpo.metro.tokyo.lg.jp/>）。

④シニア雇用事例普及啓発事業

2021年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法では、65歳から70歳までの就業機会の確保措置について、企業に対して努力義務が設けられたことに対応して、2022年3月にスタートした事業。これから高齢者を雇用する企業を対象に、高齢者雇用のメリットやポイント、高齢者を雇用するときの配慮事項、企業における高齢者の活用事例などについて、わかりやすくまとめた「ホワイトカラー系での高齢者雇用の活用事例集」を作成するとともに、4社の高齢者活用の具体的な取り組みがわかる動画を作成して公開している。

² 特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）は2022年度末で廃止となった。

(イ) シニア就業キャラバン

現在、都内では10の区市が「アクティブシニア就業支援センター」を設置し、来所相談やイベントの開催など、地域でのシニアの就職活動を支援している。未設置の区市町村に居住するシニアからは、「自分の居住区市町村でも面接会やセミナーを開催してほしい」という声が寄せられていることから、東京都は、10センターの協力を得て、センターを設置していない区市においても、シニアの地域での就職を支援するための事業「シニア就業支援キャラバン」を実施している。2023年度は、センター未設置の都内12カ所において、就業支援イベントを開催する（東京都HP <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/senior/shien/caravan/>）。

(ウ) シニアの新・キャリアデザイン5 days

豊富な経験・専門的知見を有し、セカンドキャリアは中小企業への再就職を希望するシニアが、円滑に職場適応し即戦力となるため、再就職後に求められる役割や、コミュニケーションのコツなどを再認識し、中小企業で働くためのマインドチェンジを図る5日間の短期集中型講座で、2023（令和5）年度新規事業として始まった。

同事業は、グループワークを含めたDXやGXの講座、自分の役割やコミュニケーションなど、再就職するシニアへのマインドチェンジに効果的な講座を開催し、より多くの中小企業に求められる人材を輩出するのが狙い。2023年度は全6期の開催が予定されている（東京都HP <https://senior-career-5days.jp/>）。

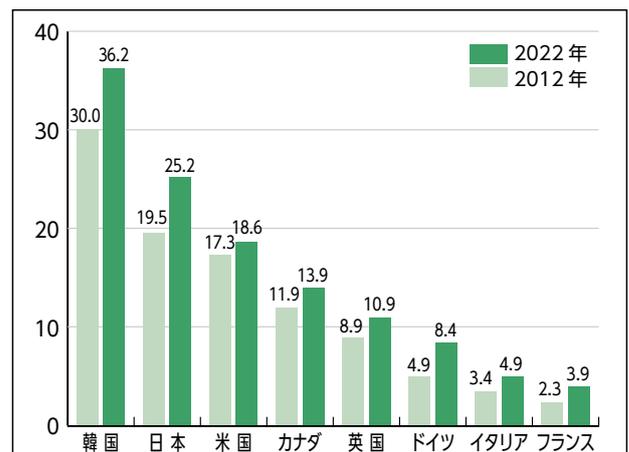
(2) 欧米の現状

米国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、米国や欧州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。2012年と2022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（図表28）。

図表28 主要国における高齢者の就業率の比較
(2012年、2022年)

(単位:%)



注：日本の値は「労働力調査」（基本集計）、他国はOECD.Stat
出所：総務省 2023

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) 米国

米国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は、会員数約3,800万人、2022年の収入は18億ドルを超える（AARP 2023）。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（2023年11月20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 2023）。

(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（JILPT 2001）。

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）、雇い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）などがある（厚生労働省2018）。

(エ) 英国

英国では、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り組みを行っている（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他、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 2023 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 20, 2023)

東京都 2023 東京都TOKYOはたらくネット「高齢者の就業支援」
<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/senior/shien/project/index.html#jirei> (last visited November 20, 2023)

総務省 2023 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.138 (2023年)
<https://www.stat.go.jp/data/topics/pdf/topics138.pdf> (last visited November 20, 2023)

AARP 2023 “AARP 2022 Annual Report” (2023)
https://www.aarp.org/content/dam/aarp/about_aarp/annual_reports/2023/1689707-internal-2022-ar-pages-fnl.pdf (last visited November 20, 2023)

DOL 2023 U.S. Department of Labor “Senior Community Service Employment Program” (2023)
<https://www.dol.gov/agencies/eta/seniors> (last visited November 20, 2023)

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 20, 2023)

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さかのぼる。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年代における欧州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が中心であったが、日本の基本政策は、60歳までの定年延長を基盤として65歳までの継続雇用と、高齢者の再就職を促進するものだった。この基本政策は、1980年代にさらに強化され、1986年の高年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年に高年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。

高年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年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年の改正高年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き上げ、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年の改正高年齢者雇用安定法は、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）。

② 生涯現役社会実現のために

2020年3月31日に公布され、2021年4月1日に施行された、改正高年齢者雇用安定法は、65歳までの雇用確保義務に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設している（厚生労働省2021）。

- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

65歳から70歳までの労働者の就業機会を確保するための措置のうち、上記④と⑤は雇用によらない措置で、創業支援等措置と呼ばれる。創業支援等措置を講ずる場合には、特定の事項を記載した計画を作成する必要がある。そして、その計画について、過半数労働組合等の同意を得、労働者に周知しなければならない（厚生労働省 2021）。

少子高齢化により労働人口が減るなか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。

(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 2023 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。

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 2023）³。なお、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がある。

日本の高齢者雇用対策の変遷（実施年）

- 60歳までの定年延長政策（60歳定年の努力義務化〈1986年〉、義務化〈1998年〉）
- 定年後65歳までの継続雇用促進策（65歳まで継続雇用の努力義務化〈1990年〉、継続雇用制度の導入・改善計画作成の指示、計画変更や適正な実施の勧告〈1994年〉、高齢者雇用促進のための各種助成金〈1998年他〉）
- 60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）
- 70歳までの就業機会確保措置の努力義務（2021年）

〈参考資料〉

厚生労働省 2021 厚生労働省「高齢者雇用安定法改正の概要」（2021年）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000694689.pdf> (last visited November 21, 2023)

日本年金機構 2023 日本年金機構「老齢年金ガイド（令和5年度版）」（2023年）
<https://www.nenkin.go.jp/service/pamphlet/kyufu.files/LK03.pdf> (last visited November 21, 2023)

3 2022年3月以前の65歳未満の人の在職老齢年金制度は、総報酬月額相当額と老齢厚生年金の基本月額合計が「28万円」を超えない場合は年金額の支給停止は行われず、「28万円」を上回る場合は年金額の全部または一部について支給停止されていた。しかし、2022年4月から60歳以上65歳未満の人の在職老齢年金について、支給停止の基準が見直され、65歳以上の在職老齢年金と同じ基準（28万円から47万円）に緩和された。

欧米諸国と日本における高齢労働者の現状比較

	日本	米国	英国	ドイツ	フランス
標準的 退職年齢	65歳 2006年4月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。2021年4月施行の改正高齢者雇用安定法は65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置を講ずる努力義務を新設。	なし 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）。	なし 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。	65歳 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。	62歳 企業内規により規定されることが一般的。勤続年数の長い人ほど解雇予告期間が長い（労働法典）。
年齢差別 禁止法	なし	雇用における年齢差別禁止法（ADEA） 1967年施行 対象年齢：40歳	雇用均等（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。	2018年に62歳になった人は66歳4カ月の時点で満額支給可能、2019年に62歳になった人は66歳4カ月の時点で満額支給可能。1960年以降生まれの人は67歳。 繰り上げ支給は62歳から可能。	2007年年金法により、男女ともに2020年までに66歳に引き上げられ、2028年にかけて67歳に、2046年にかけて68歳に引き上げられる予定。	2012年から2031年にかけて、従来の65歳から67歳に段階的に引き上げを行っている。2023年1月時点では66歳。	2023年社会保障財政修正法により、年金の支給開始年齢は従来の62歳から64歳に引き上げられる。2023年9月1日から2030年まで毎年3カ月ずつ引き上げられる予定。
高齢化率 (2020年)	28.6%	16.2%	18.7%	22.0%	21.0%
65歳以上男性 の労働力率 (2021年)	34.9%	23.4%	13.2%	10.1%	4.4%

出所：

日本年金機構「老齢厚生年金の受給要件・支給開始時期・年金額」<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/jukyu-yoken/20140421-01.html>厚生労働省「2022年海外情勢報告（本文）」https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei_hakusho/kaigai23.html内閣府「令和5年版高齢社会白書（全体版）（PDF版）2高齢化の国際的動向」https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2023/zenbun/pdf/1s1s_02.pdf労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2023/documents/Databook2023.pdf>厚生労働省「2022年海外情勢報告（本文）」https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei_hakusho/kaigai23.html

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、かつては米国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り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(森戸2008)。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、米国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、米国以外でも、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、ドイツや英国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2023<1>)。

英国も、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2023<2>、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)

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)

森戸 2008 森戸英幸「エイジ・フリーの法政策—労働市場アプローチか、人権保障アプローチか」RIETI Discussion Paper Series 08-J-022(2008年)
<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/08j022.pdf> (last visited January 21, 2024)

厚生労働省 2023<1> 厚生労働省「2022年海外情勢報告」(本文)(2023年)第2章第2節ドイツ連邦共和国労働施策
<https://www.mhlw.go.jp/content/001105053.pdf> (last visited November 28, 2023)

厚生労働省 2023<2> 厚生労働省「2022年海外情勢報告」(本文)(2023年)第2章第4節英国労働施策
<https://www.mhlw.go.jp/content/001184850.pdf> (last visited January 21, 2024)

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)

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。

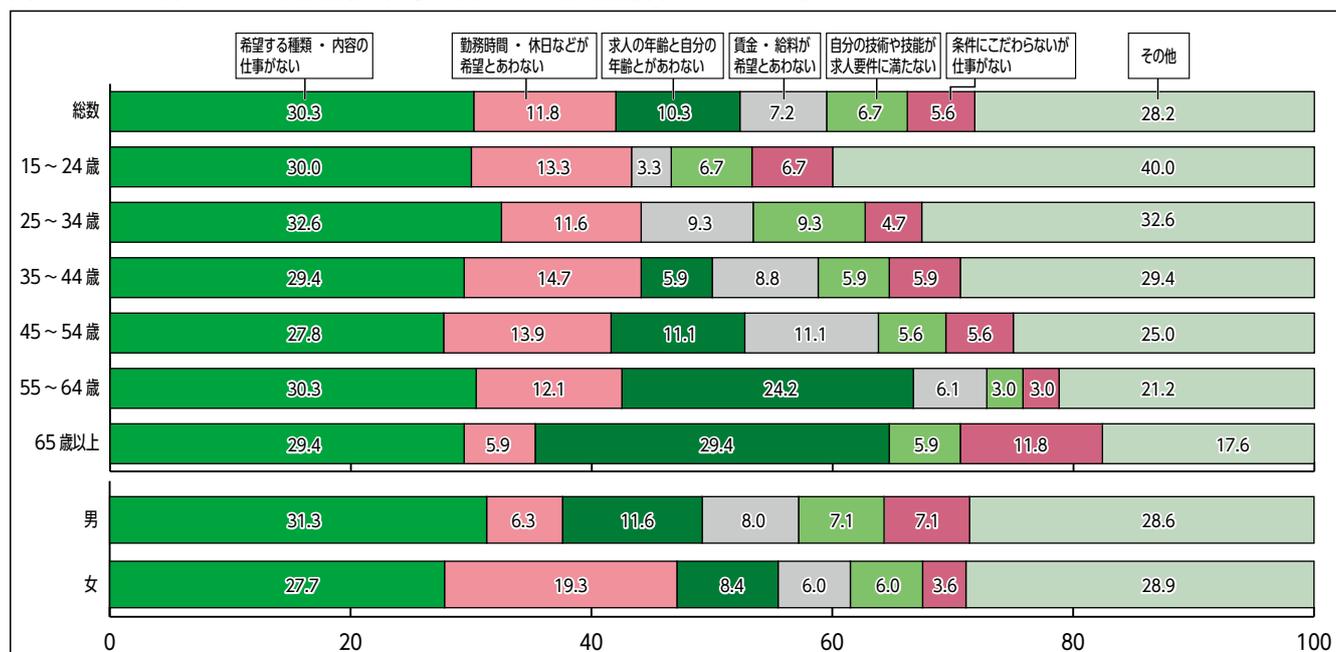
企業の多くが募集・採用時に年齢制限を設定しているため年齢が高くなるとともに転職、再就職は困難となる。2023年公表の「令和4年労働力調査年報」によれば、65歳以上の失業者の3割近くが、仕事に就

けない理由として「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」ことを挙げている（図表29）。

2021年4月に施行された改正高齢者雇用安定法は、65歳から70歳までの就業確保措置を講ずることを事業主の努力義務としている。現時点では罰則のない努力義務であるが、今後さらなる少子高齢化になることは必至であり、70歳までの就業を強く奨励し、それを確保するための措置が求められる。

図表29 失業者における年齢階級、仕事に就けない理由別割合(2022年平均)

(単位：%)



注：1. 割合は、仕事に就けない理由別内訳の合計に占める割合を示す。

2. 15～24歳および25～34歳の「求人者の年齢と自分の年齢とがあわない」の割合、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。

出所：総務省 2023

2021年4月施行の改正高齢者雇用安定法の創業支援等措置は、今後の高齢者就業支援の1つの鍵となると期待できる。

日本政策金融公庫総合研究所が実施した2022年度新規開業実態調査によると、開業時の年齢は40歳代の割合が最も高いが、60歳以上の割合が2001年以降増加しており、2022年度は7.5%に上っている（日本政策金融公庫総合研究所2022）。シニア層の起業への関心が高まっていることを裏付けていると思われる。

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、既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、リカレント教育やリスクリング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。

〈参考資料〉

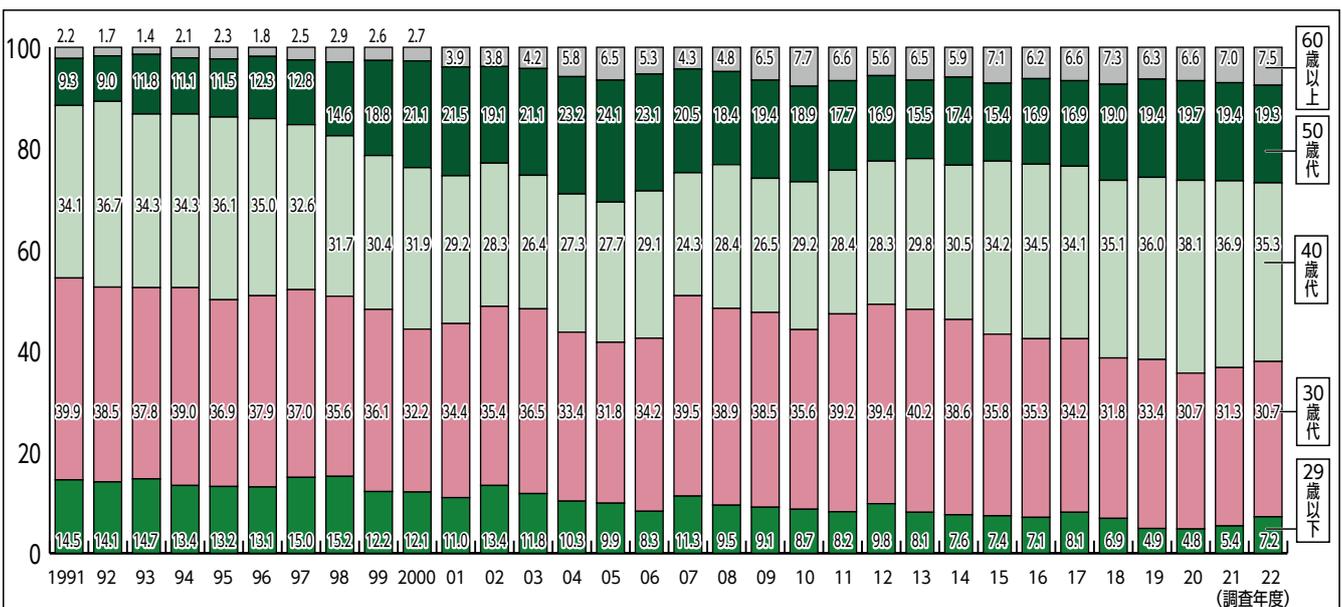
総務省 2023 総務省統計局「令和4年労働力調査年報」（2023年）
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2022/pdf/summary2.pdf>
 (last visited November 28, 2023)

日本政策金融公庫総合研究所 2022 日本政策金融公庫総合研究所「2022年度新規開業実態調査」（2022年）
https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/kaigy_221130_1.pdf (last visited November 28, 2023)

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 30, 2023)

図表30 開業時の年齢

(単位：%)



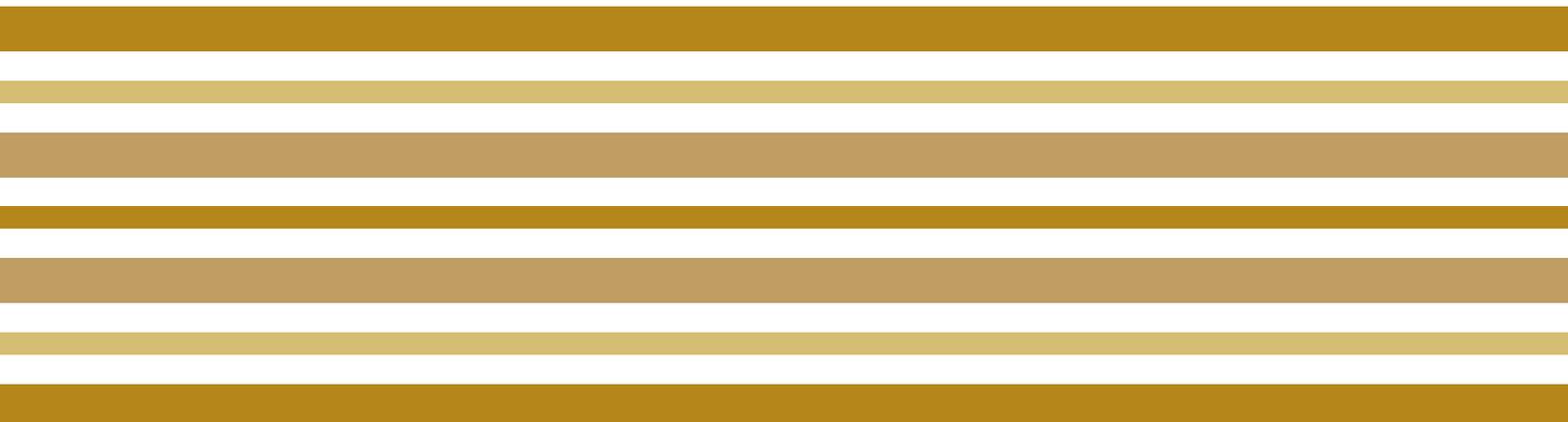
出所：日本政策金融公庫総合研究所 2022

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（欧米との比較）	内閣府 2023 内閣府「令和 5 年版高齢社会白書（全体版）（PDF版）」（2023 年） https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2023/zenbun/05pdf_index.html
2	出生数および合計特殊出生率の推移	内閣官房「こども政策の強化に関する関係府省会議」参考資料（2023 年） https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_seisaku_kyouka/pdf/sankou1.pdf
3	主要国における高齢者の就業率の比較（2012 年、2022 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.138（2023 年） https://www.stat.go.jp/data/topics/pdf/topics138.pdf
4	失業者における年齢階級、仕事に就けない理由別割合（2022 年平均）	総務省統計局「令和 4 年労働力調査年報」（2023 年） https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2022/pdf/summary2.pdf
5	開業時の年齢	日本政策金融公庫総合研究所「2022 年度新規開業実態調査」（2022 年） https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/kaigyo_221130_1.pdf

10

公的職業訓練



10 公的職業訓練

イントロダクション

日本の職業訓練には、雇用保険を受給している求職者を主な対象とする公共職業訓練と、雇用保険を受給できない求職者を主な対象とする求職者支援訓練があり、これらを併せて公的職業訓練「ハロートレーニング」と呼んでいる。

公共職業訓練は本来、失業者を対象とし、それぞれの希望・能力に応じた訓練の機会を提供し、目標を持って能力を向上させることにより、できるだけ短い失業期間で再就職を可能にすることを目的とするものであったが、近年、その対象範囲や職業訓練の内容は拡大傾向にある。

厚生労働省は、仕事に必要な資格取得などの費用を補助する制度として、1998年に雇用保険を活用した教育訓練給付制度を設けた。働く人の主体的な能力開発の取り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という制度である。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」も支給する。

教育訓練給付制度には、雇用の安定・就職の促進を支援する「一般教育訓練給付金」、労働者の速やかな再就職および早期のキャリア形成を支援する「特定一般教育訓練給付金」、労働者の中長期的なキャリア形成を支援する「専門実践教育訓練給付金」の3つがある（政府広報2023）。

日本の伝統的な公共職業訓練は、「はこもの型訓練」中心で、職業訓練のための施設を国や都道府県が建て、その施設で専ら職業訓練を行うという形である。しかし、近年は、急速な情報技術の進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

マンズの悪さが目立つようになり、「はこもの型訓練」の限界が指摘されるようになった。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。

厚生労働省は、公的職業訓練の担い手として民間教育訓練機関の果たす役割は大きく、民間教育訓練機関の提供する職業訓練サービスの質の確保・向上は我が国の課題であるという考えに基づき、2011年12月に国際的な標準規格であるISO29990（非公式教育・訓練のための学習サービス事業者向けの基本的要求事項）に準拠した、「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」を策定した。2019年4月24日改訂版が最新となる（厚生労働省ウェブサイト https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/minkan_guideline/）。なお、ISO29990は2018年に廃止され、同規格の内容は後継規格ISO29993（2017年発行）、ISO21001（2018年発行）に引き継がれている。

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。同研修は2020年度まではグループワークを取り入れた集合研修だったが、2021年度からは研修機会の増加を図るためeラーニング形式により実施している。

また、ガイドラインに基づいて職業訓練の質の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適合事業所認定制度」を2016年度から2年間の試行実施を経て、2018年度から実施したが、2023年度限りで休止することとなった（厚生労働省2022）。

〈参考資料〉

政府広報 2023 政府広報オンライン「教育訓練給付制度があなたのキャリアアップを支援します」(2023年)

<https://www.gov-online.go.jp/useful/article/201408/1.html>

(last visited December 6, 2023)

厚生労働省 2022 厚生労働省「職業訓練サービスガイドラインに関する施策について」(2022年)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/minkan_guideline.html

(last visited December 6, 2023)

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2021年に策定された第11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11次職業能力開発基本計画（2021年3月29日策定）

職業能力開発の今後の方向性

1. 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

Society5.0の実現に向けた経済・社会の構造改革の進展を踏まえ、IT人材など時代のニーズに即した人材育成を強化するとともに、職業能力開発分野での新たな技術の活用や、企業の人材育成の強化を図る。

2. 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化などを踏まえ、労働者が時代のニーズに即したスキルアップができるよう、キャリアプランの明確化を支援するとともに、幅広い観点から学びの環境整備を推進する。

3. 労働市場インフラの強化

中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や労働者の主体的なキャリア選択の拡大を視野に、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練や職業能力の評価ツールなどの整備を進める。

4. 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

希望や能力などに応じた働き方が選択でき、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての者が少しずつでもスキルアップできるように、個々の特性やニーズに応じた支援策を講じる。

このほか、技能継承の促進、国際連携・協力の推進（技能評価システムの移転、技能実習制度の適正な実施）に関する施策を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響などで新たな施策が必要な場合には、本計画の趣旨などを踏まえて機動的に対応する。

出所：厚生労働省「第11次職業能力開発基本計画（令和3年度～令和7年度）（概要）」（2021年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000760054.pdf>
(last visited December 5, 2023)

(2) 公的職業訓練「ハロートレーニング」の仕組み

ハロートレーニングは公共職業訓練と求職者支援訓練に分けられる。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～2年の訓練を実施）、②在職者訓練（在職者を対象に有料で2～5日の訓練を実施）、③学卒者訓練（高等学校卒業生などを対象に有料で1年または2年の訓練を実施）、④障害者訓練（障害のある人を対象とし、無料で概ね

3カ月～1年の訓練を実施）の4種類がある。実施機関は、訓練の内容によって異なるが、国（ポリテクセンター・ポリテクカレッジ）、都道府県（職業能力開発校）、都道府県からの委託を受けた民間教育訓練機関などである。

一方、求職者支援訓練は、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し、無料で2～6カ月の訓練を実施する。2023年12月現在、開講されているのは基礎コースと実践コースで、実践コー

公共職業訓練の概要（離職者訓練、在職者訓練、学卒者訓練、障害者訓練）

離職者訓練	在職者訓練	学卒者訓練	障害者訓練
<p>①対象：ハローワークの求職者（無料（テキスト代などは実費負担））</p> <p>②訓練期間：概ね3カ月～2年</p> <p>③主な訓練コース例</p> <p>【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、住環境計画科など <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、造園科など 委託訓練 介護サービス科、情報処理科など 	<p>①対象：在職労働者（有料）</p> <p>②訓練期間：概ね2～5日</p> <p>③主な訓練コース例</p> <p>【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など</p> <p>【都道府県実施例】</p> <p>機械加工科、工場管理課など</p>	<p>①対象：高等学校卒業生など（有料）</p> <p>②訓練期間：1～2年</p> <p>③主な訓練コース例</p> <p>【高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 専門課程 生産技術科、電子情報技術科、電気エネルギー制御科など 応用課程 生産機械システム技術科、建築施工システム技術科など <p>【都道府県実施例】</p> <ul style="list-style-type: none"> 普通課程 木造建築科、自動車整備科など 	<p>①対象：ハローワークの求職障害者（無料）</p> <p>②訓練期間：概ね3カ月～1年</p> <p>③主な訓練コース</p> <p>【障害者職業能力開発校における職業訓練】</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職者訓練 在職者訓練 <p>【一般校における障害者職業訓練】</p> <p>【障害者の多様なニーズに対応した委託訓練】</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職者訓練 在職者訓練
<p>2022年度実績 10万1,775人 （国：2万4,993人、都道府県：7万6,782人）</p>	<p>2022年度実績 10万5,637人 （国：6万5,092人、都道府県：4万5,545人）</p>	<p>2022年度実績 1万5,675人 （国：5,528人、都道府県：1万147人）</p>	<p>2022年度実績 1,247人 （国立機構営：329人、国立都道府県営：725人、都道府県立：193人）</p>

出所：経済産業省「2021年版ものづくり白書」（ものづくり基盤技術振興基本法第8条に基づく年次報告）

<https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/mono/2021/pdf/all.pdf> (last visited December 5, 2023)

厚生労働省「ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況（全体版）」（2022年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001151142.pdf> (last visited December 5, 2023)

図表31 求職者支援訓練の認定・開講状況（2022年度コース別／分野別、速報値）

	全体	基礎コース	実践コース	IT	営業・販売・事務	医療事務	介護福祉	農林業	旅行・観光	デザイン	理美容	その他
認定コース数	3,626	652	2,974	321	1,070	170	414	7	3	538	254	197
認定定員	61,251	10,052	51,199	5,690	17,328	2,756	6,526	107	45	11,622	4,009	3,116
開講コース数	3,256	592	2,664	294	940	145	332	7	2	524	240	180
中止率（%）	10.2	9.2	10.4	8.4	12.1	14.7	19.8	0.0	33.3	2.6	5.5	8.6
開講定員	55,373	9,117	46,256	5,205	15,298	2,381	5,291	107	25	11,280	3,823	2,846
受講申込者数	58,519	8,145	50,374	5,893	14,345	2,075	3,784	77	15	16,390	4,382	3,413
応募倍率	1.06	0.89	1.09	1.13	0.94	0.87	0.72	0.72	0.60	1.45	1.15	1.20
受講者数	40,288	6,230	34,058	3,978	10,699	1,656	3,137	65	12	9,395	3,007	2,109
定員充足率（%）	72.8	68.3%	73.6	76.4	69.9	69.6	59.3	60.7	48.0	83.3	78.7	74.1

出所：厚生労働省「ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況（全体版）」（2022年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001151142.pdf> (last visited December 12, 2023)

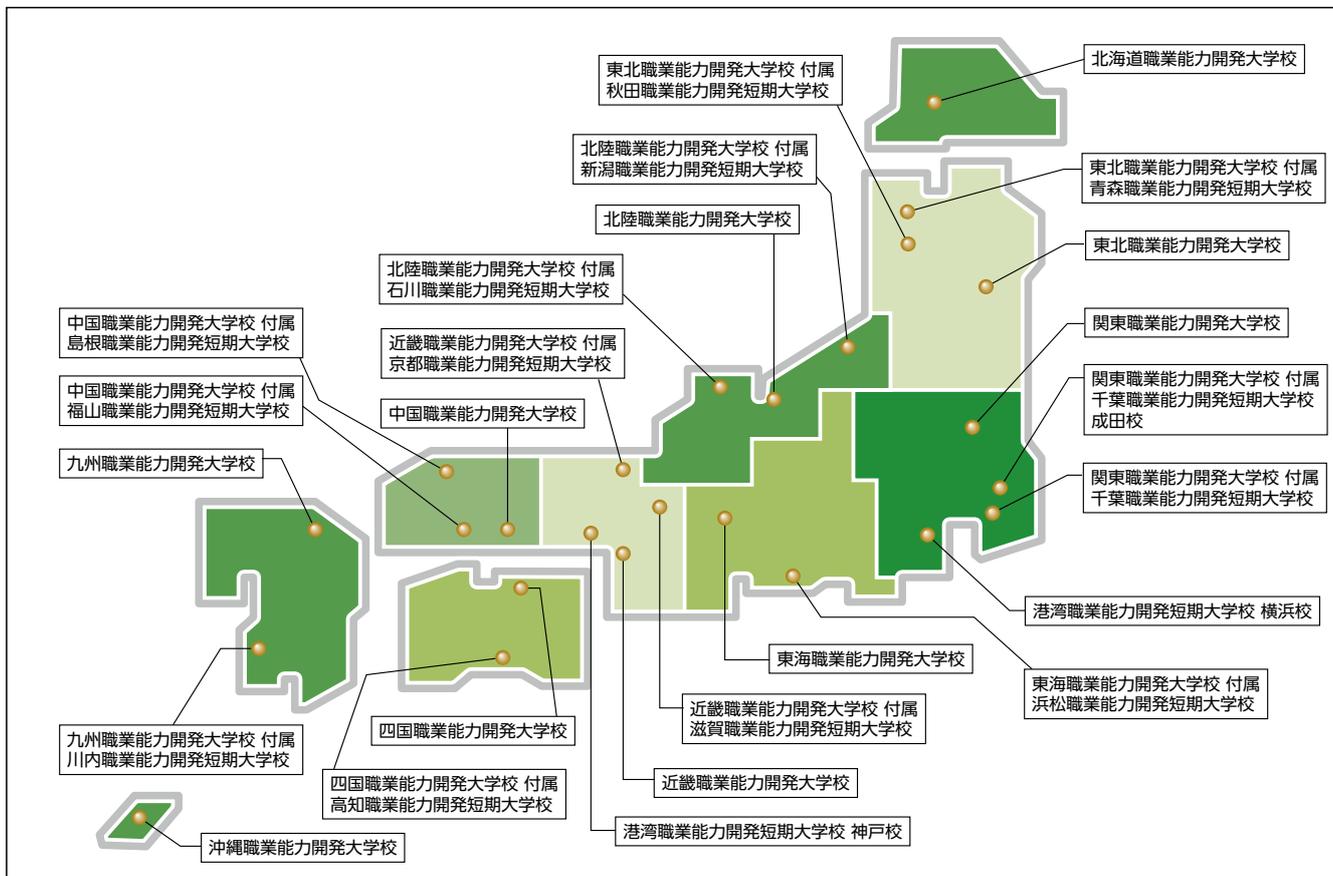
スのIT、分野には営業・販売・事務、医療事務、介護福祉、農林業、旅行・観光、デザイン、理・美容、その他がある（図表 31）。実施機関は、民間教育訓練機関などで、訓練コースごとに厚生労働大臣が認定する。

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、高等学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、高等学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。

全国へ広がる職業能力開発ネットワーク



出所：ポリテクカレッジウェブサイト https://www.jeed.go.jp/js/kousotsusya/polytech_co/ (last visited December 12, 2023)

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、入校の申し込み受け付け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、各種助成金による援助を行っている。

公共職業能力開発施設の種類(238校、2023年4月1日現在)

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 (ポリテクカレッジ)	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程） 専門課程修了者等に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練を実施（応用課程）	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	15
職業能力開発促進センター (ポリテクセンター)	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	145
		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	6
職業能力開発総合大学校	職業訓練を担当する指導員の養成、職業能力の開発および高度な職業訓練を総合的に実施	高齢・障害・求職者雇用支援機構	1

注：運営は、高齢・障害・求職者雇用支援機構および都道府県に委託

出所：厚生労働省「公的職業訓練の概要」<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001102001.pdf> (last visited December 12, 2023)

(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り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り組みを『「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112職種ある（2023年12月現在）。

ものづくりマイスターの認定要件は、①認定対象職種の技能士などに該当すること、②認定対象職種に関する実務経験が、認定基準に定める資格取得、入賞、表彰、認定等の時点から5年以上あること¹、③認定対象職種に関する実技指導経験が、認定基準に定める資格取得、入賞、表彰、認定等の時点から3年以上あること²、④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こと（厚生労働省2023〈1〉）。

厚生労働省によると、2022年度末時点で、ものづくりマイスターの認定を受けた人は1万3,617人に上る。

ものづくりマイスターは、中小企業や学校などにて、若年技能者への実践的な実技指導やものづくり技能の

1 令和5年度までの認定申請については、経過措置として、認定要件となる資格を取得しているうえで、②の要件に代えて、ものづくりマイスターは実務経験年数15年以上での申請も可能。

2 ただし、職業訓練指導員免許保持者（原則として認定対象職種に対応する職業訓練科）については、実技指導経験要件を免除する。

魅力発信を行っている。

(4)職業能力評価基準・技能検定ビジネス・キャリア検定

① 職業能力評価基準

職業能力評価基準は、2002年度に創設された、仕事をこなすために必要な知識と技術・技能、そして成果につながる職務行動例（職務遂行能力）を、業種別、職種・職務別に整理した公的な職業能力の評価基準である。業種横断的な事務系職種のほか、電気機械器具製造業、ホテル業などものづくりからサービス業まで幅広い業種がある。2023年12月現在、業種横断的な経理・人事等の事務系9職種および、電気機械器具製造業、ホテル業、在宅介護業等の56業種が整備されている（厚生労働省ウェブサイト https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04653.html）。

職業能力評価基準では、会社において期待される責任・役割の範囲と難易度により4つの能力段階（レベル区分）があり、人材育成や採用、人事評価、さらには検定試験の「基準書」として、さまざまな場面で活用できるものとなっている。

② 技能検定制度

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、試験に合格すると合格証書が交付され、「技能士」と名乗ることができる。1959年度に5職種から始まり、現在は機械加工、建築大工など131職種について行われている（2023年12月現在）。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。

技能検定は職種によって、都道府県職業能力開発協会（造園、機械加工、塗装、時計修理、菓子製造など

111 職種)と民間の試験機関(キャリアコンサルティング、ファイナンシャル・プランニングなど20職種)が実施している(2023年12月現在、厚生労働省ウェブサイト<https://waza.mhlw.go.jp/kenteiseido/>)。

③ 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(2023年12月現在)。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(中央職業能力開発協会ウェブサイト<https://www.javada.or.jp/jigyou/gino/business/business-gaiyou.html>)。

(5)日本版デュアルシステムの導入

日本版デュアルシステムは2004年度に始まった、「働きながら学ぶ、学びながら働く」ことにより若者を一人前の職業人に育てる新しい職業訓練システムで、文部科学省と厚生労働省が連携して実施している。

デュアルシステムには次の3つのコースがある(2023年12月現在)。

① 公共職業訓練活用型(専門課程・普通課程活用型)

高齢・障害・求職者雇用支援機構の公共職業訓練施設(ポリテクカレッジ)で座学を受け、企業で実習を行う2年間のコース。実技と学科を融合したカリキュラムにより、基礎から高度な技能・技術までを体系的に習得し、企業では、実際の仕事に就いて学ぶ実践プログラムにより、収入を得ながら不足する能力を確認してスキルアップを図る。受講対象者は、概ね55歳未満で、高等学校を卒業または同等以上の学力を持つ人。受講料は有料。修了後は、技能士補の称号が得られる。

② 公共職業訓練活用型(短期課程活用型)

フリーターなど実践的な職業能力が必要な求職者を対象に、ポリテクセンターなどでの座学と企業実習により、職業能力の習得を目指すコース。受講料は無料。訓練期間は標準6カ月。

③ 公共職業訓練活用型(委託訓練活用型)

専門学校などの民間機関で座学を受け、同時に企業実習を行う実践的な職業訓練コースで、正社員経験が少ない人を対象に、ビジネススキルの習得や専門知識を実践的に身につけるシステム。受講料は無料。座学3カ月と企業実習1カ月で合計4カ月のコースが一般的。

また、都道府県知事の認定を受けた職業訓練を行う認定職業訓練施設が既存の訓練科をデュアルシステム

に関わる訓練科に変更、または新規にデュアルシステムに関わる訓練科を設置することで実施される認定職業訓練活用型や、訓練修了後に就職を目指す求職者を対象として、国や自治体などから委託を受けた専門学校などの民間教育訓練機関が生徒を募集し、実施する専門学校等民間教育訓練機関活用型もある。

日本版デュアルシステムの実績(2021年度)

	受講者数	就職率 (%)	施設数	コース数
専門課程活用型	86	96.7	6	6
機構	86	96.7	6	6
都道府県	—	—	—	—
普通課程活用型	161	98	7	10
機構	—	—	—	—
都道府県	161	98	7	10
短期課程活用型	2,002	91	56	155
機構	1,935	91	48	143
都道府県	67	91.3	8	12
委託訓練活用型	3,217	77.3	124	221
機構	—	—	—	—
都道府県	3,217	77.3	124	221
合計	5,466		193	392
機構	2,021		54	149
都道府県	3,445		139	243

注1：機構とは高齢・障害・求職者雇用支援機構のこと

注2：受講者数は当該年度在校生数（入校者+年度繰越者）

注3：施設数およびコース数については、当該年度開始コースに係る実績で、中止コースは除く

注4：委託訓練活用型の施設数は、委託先機関数

注5：障害者訓練は除く

注6：定例業務統計報告調べ

出所：厚生労働省 2022 〈1〉

(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。

2023年12月現在、①介護プロフェッショナル、②エネルギー・環境マネジャー（旧カーボンマネジャー）、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ている。

キャリア段位制度にはレベル1からレベル7までの7段階の段位があり、レベル4以上を「プロレベル」とするが、分野によって設定は異なる。

介護プロフェッショナルキャリア段位制度の場合、エントリーレベルからプロレベルまで4段階あり、現在のところ、レベル2からレベル4（プロレベル）までの認定が行われている。介護福祉士は「わかる（知識）」の評価はレベル4となるが、「できる（実践的スキル）」の評価は、基本介護技術をはじめ、感染症対策、終末期ケア、地域包括ケアシステムへの対応に至るまで、複雑化・多様化・高度化する支援ニーズを踏まえた評価項目が幅広く設定されている。評価は事業所・施設内で「アセッサー（評価者）」から業務を通じて行われる（厚生労働省 2022 〈2〉）。

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。

介護プロフェッショナルキャリア段位制度

レベル	介護プロフェッショナルのレベル	わかる (知識)	できる (実践スキル)
レベル4	<ul style="list-style-type: none"> 一人前の仕事ができる段階 チーム内でリーダーシップ 		
	チーム内でのリーダーシップ (例：サービス提供責任者、主任等) 部下に対する指示・指導 本レベル以上が「アセッサー」になれる	介護福祉士であること (国家試験合格)	「基本介護技術の評価」 「利用者視点での評価」 「地域包括ケアシステム&リーダーシップに関する評価」
レベル3	<ul style="list-style-type: none"> 指示等がなくとも、一人前の仕事ができる 		
	利用者の状態像に応じた介護や他職種の連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を習得し、的確な介護を実践	介護福祉士養成課程または実務者研修修了 ※介護職員基礎研修修了でも可。	「基本介護技術の評価」 「利用者視点での評価」
レベル2	<ul style="list-style-type: none"> 一定の指示のもと、ある程度の仕事ができる 		
	レベル2② 一定の範囲で、利用者ニーズや、状況の変化を把握・判断し、それに応じた介護を実践	介護職員初任者研修修了 ※ホームヘルパー2級研修または1級研修修了も含む。	「基本介護技術の評価」 「利用者視点での評価の一部」 (感染症対策・衛生管理など)
	レベル2① 基本的な知識・技術を活用し、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践		「基本介護技術の評価」 (状況の変化に応じた対応を除く)

(資料提供：一般社団法人シルバーサービス振興会)
 出所：厚生労働省 2022 (2)

(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など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など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。

2015年10月からは、「新ジョブ・カード制度推進計画」に基づいて普及促進を行い、2020年4月から

は、キャリア形成サポートセンターを設置（ジョブ・カードセンターを再編整備）し、労働者の主体的なキャリア形成を支援するため、労働者等に対するジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング機会の提供や、セルフ・キャリアドックの導入等を支援している（厚生労働省 2023 〈2〉）。厚生労働省は「マイジョブ・カード」のウェブサイト을設けて、ジョブ・カードの作り方や活用方法を紹介している（<https://www.job-card.mhlw.go.jp/>）。

なお、ジョブ・カードの作成支援は、ハローワークにおいても専門のキャリアコンサルタントによる相談・助言を通して行っているが、その作成者数は累計で約333万人にとどまっている（2022年度末の数字）。

ジョブ・カードの概要

○個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進。

目的

○個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、生涯を通して活用

◆生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

○個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成。

○職業生活の様々な場面・局面における活用。

◆職業能力証明のツール

○免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

キャリア教育	就職活動	職場定着
キャリア形成	キャリアチェンジ	転職
職業訓練	キャリアプラン再設計	セカンドキャリア

様式の構成

○厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている(職業能力開発促進法第15条の4第1項)。

○個人が、各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援)、場面に応じて活用。

<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">様式 1</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">様式 2</div>	・様式1 キャリア・プランシート ・様式2 職務経歴シート	
職業能力証明シート		・様式3-1 免許・資格シート	
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">様式 3-1</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">様式 3-2</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">様式 3-3</div>	・様式3-2 学習・訓練歴シート ・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

周知・広報

○ジョブ・カード制度総合サイト

・ジョブ・カードの各様式やその記入例を提供。

・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書が作成できる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア(WEB版含む)」等を提供。

○キャリア形成サポートセンターHP

・企業や学校におけるジョブ・カードの活用事例を紹介。

・セミナー、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、利用者の声をSNSにより情報発信。

○パンフレット・動画

・ジョブ・カードの作成方法を説明する活用ガイドを配布。

・求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層へジョブ・カードの活用を簡単に紹介する動画を配信。




出所：厚生労働省 2023 〈2〉

(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）³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かった（労働政策研究・研修機構2014、厚生労働省2013）。

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（労働政策研究・研修機構2014）。

また、訓練機関の認定基準や新訓練の効果測定は、受講者の就職率によって評価される仕組みになっているが、ここでいう就職率は雇用形態を問わない。したがって、就職者の雇用形態がパート・アルバイトであっても「就職した」ものとして扱われる。

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だったが、翌年以降は減少傾向となり、2022年度は約4万人であった。また、就職率も2012年度、2013年度は70%台後半から80%台前半と好調だったが、2014年度以降は基礎コース、実践コースともに70%に満たない数値が続いている（図表32）。2022年修了の求職者支援訓練の実績は受講者が4万288人、就職率は訓練修了3カ月後の数字で、基礎コースが58.0%、実践コースが65.0%だった（図表32）。

求職者支援訓練については、毎年度ごとに開講定員数を定めているが、定員に達することはなく、充足率は50～60%台にとどまっている。

上記の数字から見ても、この制度がうまく機能しているとは考えられず、抜本的な改革が必要なのではないだろうか。

3 特定訓練受講給付金を受けられるのは収入条件を含む一定の要件を満たした特定求職者のみ。

図表32 求職者支援訓練の実施状況



注：2011年度の数字は2011年10月から2012年3月の6カ月のもの
 出所：
 厚生労働省「求職者支援制度の実施状況について」（2017年）（2011～
 2016年度の数字）
https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantai/0000187094.pdf
 厚生労働省「ハートトレーニング（公的職業訓練）の実施状況（全体版）」（2022年）（2017年～2021年度の数字）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001057623.pdf>
 厚生労働省「ハートトレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体像」（2023年）（2022年度の数字）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001192332.pdf> (last visited December 21, 2023)

〈参考資料〉

厚生労働省 2023 〈1〉 厚生労働省「『ものづくりマイスター』のご案内（別冊）ものづくりマイスターの認定を希望される方へ」（2023年）
https://waza.mhlw.go.jp/sasshi/pdf/monodukuri_meister-bessatsu.pdf
 (last visited December 12, 2023)

厚生労働省 2022 〈1〉 厚生労働省「令和3年度公共職業訓練等実績」（2022年）

厚生労働省 2022 〈2〉 厚生労働省「令和4年版厚生労働白書」（2022年）
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/21/dl/zentai.pdf> (last visited December 14, 2023)

厚生労働省 2023 〈2〉 厚生労働省「令和5年版厚生労働白書」（2023年）
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/22/dl/zentai.pdf> (last visited December 22, 2023)

労働政策研究・研修機構 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 December 21, 2023)

厚生労働省 2013 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）
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11802000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Nouryokukaihatsuka/0000033847.pdf> (last visited December 21, 2023)

2. 欧米諸国における公共職業訓練

(1) 米国

① 概要

米国の職業訓練制度は、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。米国には、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付けられる。

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。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。

米国は、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基に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、米国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。2023会計年度はこのプログラムに対して1,830万ドルの連邦予算が割り当てられた（USDOL 2023）。

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タビリティ確保、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⁴。

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「米国における見習い制度の拡充」を発し、米国版の新しい見習い制度を構築することを明言したほか、職業能力開発プログラムの再編、統合やジョブ・コア改革についても言及した (Whitehouse 2017)⁵。

2021 年 1 月に発足したバイデン政権以降は、デジタル・スキルの取得やデジタル人材の育成への取り組みを強化している。それに一致する形で、23 州とコロンビア特別区は、「デジタル・スキル・ギャップに対処するための総合的な計画」を策定し、デジタル・スキルの育成に向けた取り組みを強めている (労働政策研究・研修機構 2022 <1>)。

デジタル人材育成は、各州によって大きく異なるが、たとえば、ワシントン州では「マイクロソフト社との提携による研修プログラム」を設置して、オンラインの研修プログラムを州民等が無料で利用できるようにしている (労働政策研究・研修機構 2022 <1>)。

② バイデン政権の“Roadmap to Support Good Jobs” (2023年)

バイデン大統領は、就任以来、労働者向けの質の高い訓練機会を拡大する政策を展開している。2023 年 5 月に公表した追加政策 “Roadmap to Support Good Jobs” によると、雇用関連の訓練に関するアクションプランの概要は下記のとおりである (Whitehouse 2023)。

(ア) 人とよい仕事を結ぶ

すべての人が質の高い仕事に就くことができ、企業が最高の人材を見つけることができることを保証する。そのために、登録見習い制度を含む無料または安価な職業訓練の機会を拡大する。

この目標を達成するためのアクションとして、米国労働省は、州の登録見習い制度を改善し、近代化するために 8,500 万ドルの助成金を交付する。

また、既に実行しているアクションには、米国救済計画法を通じた、予算 5 億ドルの業種別職業訓練戦略 “Good Job Challenge” に基づく、医療、クリーンエナジー、製造業、インフラストラクチャーにおける人材育成のための訓練の拡大などがある。

(イ) 労働者が変革的投資に備えられるようにする

先進製造業、サイバーセキュリティ、クライメートレジリエンス、電力供給といった、米国の経済や安全保障に不可欠な業種において新しい雇用を生み出すために主要な投資を実行する。雇用創出のために、企業、労働組合、労働力開発組織と協力しながら、これまで過小評価されてきた分野に労働者を送ることができるよう、質の高い教育と訓練基準を確立し、多様でスキルの高い労働力とよい仕事を確保する。その一環として、若者のためのキャリアに直結する学習戦略を図る。これには、就労ベース学習、カレッジクレジット、産業資格などが含まれる。

4 詳しくは Employment and Training Administration, U.S. Department of Labor, “Workforce Innovation and Opportunity Act” <https://www.dol.gov/agencies/eta/wioa> (last visited December 25, 2023)

5 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 December 25, 2023)

このような目標を達成するためのアクションとして、米国商務省は、テクノロジーの国際競争力を高められるよう、テックハブプログラムを通して、5億ドルを交付する。

(ウ) 各コミュニティが不可欠な労働力ニーズを満たせるようにする

長期的かつ喫緊の労働力供給を満たし、米国経済とコミュニティに不可欠な仕事の品質を向上することを目指す。そのために、若者と、学生、全キャリアステージの労働者に対応した、刷新的な教育と職業訓練を確保する。

(エ) 採用と雇用確保を促進する品質の向上

すべての仕事がい仕事であると保証するのがバイデン大統領の目標である。よい仕事とは、“Good Jobs Principles”⁶に基づく、高い報酬と付加給付を得られる、安全で、安定した質の高い仕事を意味する。

また、労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権を保護し、使用者がよい仕事を生む責任を強化することを目指す。そのために、登録見習い制度を大幅に拡大する。

6 “Good Jobs Principles”は、2022年に米国労働省と米国商務省が共同で公表した、募集・採用、付加給付、多様性・公平・包括性・アクセシビリティ、エンパワメント・代理権、雇用保障・労働条件、社風、報酬、スキル・キャリア開発の8つの分野について「よい仕事」と呼ばれるための条件のことをいう。両省では、これらの条件を満たす企業の認証を目指している。

(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依りて、①ギムナジウム、総合大学につながるコース、②基幹学校、デュアルシステム（訓練生訓練）につながるコース、③実科学校、専門上級学校、専門大学につながるコース、の3コースに分けられる。

職業教育訓練の中心となるのは、デュアルシステムと呼ばれる訓練生訓練で、これは週3～4日の企業における職業訓練と週1～2日の職業学校における教育により行われる二元的な教育訓練となっている。職業学校で教育を受けると同時に、訓練生として企業でOJTを受けるシステムである。企業で職業訓練を受けるためには、企業と訓練契約を結ぶ必要がある。訓練場所は、連邦雇用庁の傘下にある職業情報センターで、職業アドバイザーの指導を受け、各企業の詳細情報もらった後、学生が各企業と直接交渉したうえで決定される。この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。

デュアルシステムの訓練職種で職業訓練生の数が多いのは、女性では事務や医療助手などの職種、男性では自動車や電気設備工などの技術系職種である（労働政策研究・研修機構 2022〈2〉）。

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げているという側面もある。これは、デュアルシステムを経て企業に就職した人がリストラクチャリングなどにより失業した場合にも、再就職で困難を強いられる恐れがあることを意味している。また、最近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。

ドイツでは2006年に「ハイテク戦略」、2010年に「ハイテク戦略2020」を策定し、インターネットを活用した生産の効率化を図っているが、これに関連して職業訓練センターのデジタル化を進めている。2018年には、連邦教育研究省（BMBF）、連邦経済エネルギー省（BMWi）、連邦労働社会省（BMAS）の3省が合同で、教育・訓練のデジタルインフラの整備と促進を目指すことを示した、「ドイツ人工知能戦略」を発表した（労働政策研究・研修機構 2022〈1〉）。

(3)英国

英国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。

主に若年者を対象としたものに、養成訓練制度がある。養成訓練は、就労と訓練・学習を組み合わせたプログラムで、参加者は働きながら、国家の認定する資格や職務別スキル、知識の習得を目指す。参加対象は、フルタイムの教育を受けていない16歳以上の者である（リクルートワークス研究所 2019）。

養成訓練は難易度に応じて、中級養成訓練（Intermediate）、上級養成訓練（Advanced）、高等養成訓練（Higher）、学位養成訓練（Degree）の4つのレベルに分類される。高等養成訓練、学位養成訓練は、企業や大学、関連産業団体が協力し、養成訓練生が当該職務のコンピテンシーを十分に獲得できるよう設計している。学位養成訓練では、養成訓練生は訓練の一環として、学位（学士または修士）または職業資格を取得しなければならない。他の養成訓練と同様に、学費は養成訓練生の雇用主と政府が負担するため、養成訓練生は高額な学費を負担せずに大学に進学できる（リクルートワークス研究所 2019）。

全国共通の職業資格としては、1986年に導入された全国職業資格（National Vocational Qualifications、以下NVQ）がある。NVQは、資格の標準化と質の確保を図り、また、職場での労働者の能力評価を重視する新しい職業資格として導入された。5段階のレベルと11の分野から成るNVQは、労働者の技能向上や能力開発に大きな役割を果たしたが、2008年に新たな包括的資格である単位資格枠組み（Qualifications and Credit Framework、以下QCF）が本格実施の大臣許可を得て、NVQから移行した。この改変

の背景には英国の人々が保有する多種多様のすべての資格を理解するのが非常に難しいという問題があった。それぞれの職業資格がどの程度のレベルのものなのか、取得するのにどのくらいの期間を必要とするのか、どのような内容をカバーしているのか、あるいは他の資格と比較してどうなのかといったことを理解することが困難だった。そこで、資格の枠組みとして従前のNVQより包括性を高めたQCFが導入されるに至った(谷口 2010)。

QCFの導入により、学習者にとっては、学習方法等に関する選択の幅が広がり、それぞれのペースで、さまざまな媒体から、それぞれに合致した方法により資格を得ることが可能となると期待された。しかし、導入から5年を経て資格の質を維持できなくなっていることや、実施に要する厳格な規定が利用を煩雑にしていること、また雇用主のニーズに沿った内容の資格が提供できていないことなどを理由に廃止が決まった(労働政策研究・研修機構 2016)。

2015年、QCFに取って代わる制度として導入されたのが、よりシンプルでわかりやすい制度の規定資格枠組み(Regulated Qualifications Framework、以下RQF)である。難易度と学習時間により教育職業資格を整理するにとどめることで、制度が簡素化されている。RQFは、入門レベルからレベル8までの9段階で規定されており、各資格は名称・レベル・資格取得に必要な時間および指導学習時間について定められ、データベースに登録され、インターネット上で公開されている。全国職業資格NVQ、規定資格枠組みRQF、高等教育資格枠組み(Framework for Higher Education Qualifications、以下FHEQ)⁷の関係は下記のとおりである。

RQFとその他の資格枠組みとの関係

NVQ	RQF	FHEQ
レベル5	レベル8	レベル8：博士
	レベル7	レベル7：修士
レベル4	レベル6	レベル6：第1学位(学士)
	レベル5	レベル5：応用準学位、ファンデーションディグリーなど
	レベル4	レベル4：高等教育サーティフィケートなど
レベル3	レベル3	(後期中等教育レベル)
レベル2	レベル2	(義務教育修了レベル)
レベル1	レベル1	
	入門	
		入門3
		入門2
		入門1

出所：厚生労働省 2023 を基に作成

ところで、英国ではデジタル経済の発展に関する長期的プランとして、2017年3月に「デジタル戦略」を公表している。これは、インフラ整備、スキル向上と包摂、ビジネス振興、企業のデジタル化、セキュリティ、公的サービスのデジタル化、データ利活用の促進を7つの柱として、政策的対応の現状や方針などをまとめたもので、公共職業訓練に関する具体的な施策としては、基礎的なデジタル・スキルが不足している成人に対する無料での訓練の提供や、地域における自治体や企業、非営利組織等が協力してスキル不足に取り組むことを促す「デジタル・スキル・パートナーシップ」の導入などがある(労働政策研究・研修機構 2022 <1>)。

なお、公的補助の対象となる職業資格のうち、デジタル分野に関連する資格は470件ある(2021年10月時点)。

7 義務教育を終えた学生を対象に継続教育と高等教育を提供する教育機関。

〈参考資料〉

USDOL 2023 Employment and Training Administration, U.S. Department of Labor, "Training and Employment Guidance Letter No.02-23" (2023)
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/advisories/TEGL/2023/TEGL%2002-23/TEGL%2002-23.pdf> (last visited December 26, 2023)

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

労働政策研究・研修機構 2022 〈1〉 労働政策研究・研修機構「欧米諸国におけるデジタル技術の進展を踏まえた公的職業訓練に関する調査」労働政策研究・研修機構資料シリーズNo.259 (2022年)
<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2022/documents/0259.pdf> (last visited December 27, 2023)

Whitehouse 2023 White House, "Biden-Harris Administration Roadmap to Support Good Jobs"
<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2023/05/16/biden-harris-administration-roadmap-to-support-good-jobs/> (last visited December 27, 2023)

労働政策研究・研修機構 2022 〈2〉 労働政策研究・研修機構「職業訓練における若者の『希望と妥協』」国別労働トピック：ドイツ (2022年)
https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/08/germany_01.html (last visited January 15, 2024)

リクルートワークス 2019 リクルートワークス研究所「英国の労働政策」(2019年)
https://www.works-i.com/research/university/item/190327_wu_uk.pdf (last visited January 19, 2024)

谷口 2010 谷口雄治「英国のNVQからQCFへの経過と背景について」職業能力開発研究第28号 (2010年)
<https://www.tetras.uitec.jeet.go.jp/files/kankoubutu/c-028-02.pdf> (last visited January 19, 2024)

労働政策研究・研修機構 2016 労働政策研究・研修機構「アプレントイスシップ拡充に向け負担金制度など導入」国別労働トピック：イギリス (2016年)
https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/02/uk_01.html (last visited January 19, 2024)

厚生労働省 2023 厚生労働省「2022年海外情勢報告(本文)第2章第4節英国労働施策」(2023年)
<https://www.mhlw.go.jp/content/001184850.pdf> (last visited January 19, 2024)

3. 今後の課題

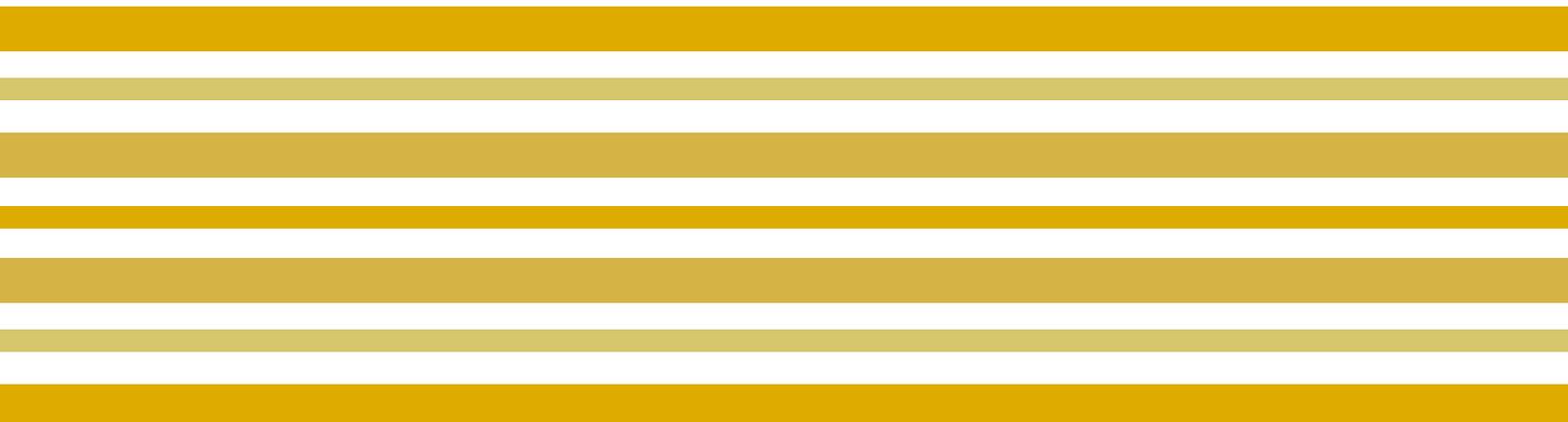
日本では、公共職業安定所（通称ハローワーク）が公共職業紹介、雇用保険業務、そして、公共職業訓練の手続きをともに行っている。この方式は、ドイツ、米国などでも行われているが、フランスのように2つを切り離して運営管理している国もある。この方式の利点は、本来、失業者や求職者が複数の施設を訪れることなく、1カ所を訪問するだけで就職情報から失業給付の支給、そして職業訓練機会へのアクセスを得ることができるという点にある。実際、米国の労働力投資法に基づくワンストップセンターは、利用者が利用しやすいように設計されている。ところが、日本の場合、公共職業安定所で一元的に行っているにもかかわらず、公共職業訓練へのアクセス、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 11 次職業能力開発基本計画	厚生労働省「第 11 次職業能力開発基本計画（令和 3 年度～令和 7 年度）（概要）」（2021 年） https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000760054.pdf
2	厚生労働省「ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況	厚生労働省「ハロートレーニング（公的職業訓練）の実施状況（全体版）」（2022 年） https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001151142.pdf
3	公共職業能力開発施設の種類の	厚生労働省「公的職業訓練の概要」（2023 年） https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001102001.pdf
4	介護プロフェッショナルキャリア段位制度	厚生労働省「令和 4 年版厚生労働白書」（2022 年） https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/21/dl/zentai.pdf
5	ジョブ・カードの概要	厚生労働省「令和 5 年版厚生労働白書」（2023 年） https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/22/dl/zentai.pdf
6	求職者支援訓練の実施状況	厚生労働省「ハロートレーニング（公共職業訓練・求職者支援訓練）の全体像」（2023 年） https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001192332.pdf

11

公共職業安定所



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（2024 年 4 月時点）あるハローワーク（公共職業安定所）は、3 つの役割を持っている。職業紹介事業、雇用保険事業・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。

最近の有効求人倍率について見ておくと、2023 年の平均は 1.31 倍で前年の 1.28 倍を 0.03 ポイント上回っている（厚生労働省一般職業紹介状況）。有効求人倍率は 1990 年代前半にバブルが崩壊した後、長らく 1 倍を下回っていたが、2014 年に 1 倍を超えてから右肩上がりに回復し、2019 年には 1.60 倍まで上昇した。2020 年と 2021 年はコロナ禍で若干落ち込んだものの、2022 年には上昇に転じている。

なお、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 2023）。

① 新卒応援ハローワーク

新卒応援ハローワークは、全国 56 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。学校と連携しながら、就職支援ナビゲーターがきめ細かな支援を行っている。2022 年度の利用者数は約 31.1 万人、求人開拓数は約 14.4 万件、就職件数は約 16.1 万件。

② わかものハローワーク

わかものハローワークは、全国 21 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 200 カ所のわかもの支援コーナー・窓口でも提供している。2022 年度の求職者数は約 17.1 万人、就職件数は約 7.3 万件。

③ マザーズハローワーク

マザーズハローワークは、子育てをしながら求職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は全国 21 カ所に設置されているが、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（185 カ所）を設置している。2022 年度のマザーズハローワークを利用した求職者は約 18 万人、担当者制による就職件数は約 6.1 万件。

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 137 カ所に設置されている。市区町村の庁舎等を活用し、市区町村の実施する住民サービスと連携した職業相談、職業紹介を実施しているのが特徴だ。2022 年度には約 15 万人の新規相談者が訪れ、約 6.4 万件の就職が決まった。

⑤ シニア応援コーナー

最近、シニア層が職探しのためにハローワークを利用するケースが増えている。65 歳以上の有効求職者数は、2013 年 12 月は約 10 万人だったが、2023 年

12月には約23万人にまで増加し、年齢別で最多となった（厚生労働省一般職業紹介状況）。一方、2013年12月に約25万人で最多だった25～29歳は、2023年12月には約18万人に減少している。

ハローワークで仕事を探す人は徐々に高齢者にシフトしている。そこで、多くのハローワークではシニア応援コーナーを設けて、求職活動のガイダンスの実施、各種セミナーの開催、シルバー人材センターなど関係機関の紹介を行い、65歳以上の求職者を重点的に支援している。

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。

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、ハローワーク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。ハローワーク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 2023 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」（2023年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000935626.pdf> (last visited January 21, 2024)

図表33 ハローワークにおける職業紹介等

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
一般職業紹介	新規求職者数（一般〈パートタイム含む〉）（万人）	471.3	462.6	463.0	458.6
	新規求人数（一般〈パートタイム含む〉）（万人）	1108.1	877.1	962.9	1052.8
	就職件数（一般〈パートタイム含む〉）（万人）	147.4	122.5	124.3	122.6
	早期離職率（*1）（%）	21.7	22.1	22.4	—
雇用保険	受給資格決定数（万件）	134.7	151.4	132.0	133.3
若年者	フリーター等の正社員就職（*2）（万人）	20.4	9.8	10.8	10.4
女性	母子家庭の母の就職件数（万人）	6.2	5.2	5.1	4.7
	マザーズハローワーク事業（子育て女性等を支援）の担当者制による就職件数（万人）	6.8	5.7	5.8	6.1
高齢者	65歳以上の就職件数（万件）	12.2	9.9	11.2	12.7
障害者	就職件数（万件）	10.3	9.0	9.6	10.3
	実雇用率（民間企業、従業員数50人以上規模）（*3）（%）	2.11	2.15	2.20	2.25
生活保護受給者等	生活保護受給者等自立促進事業（生活保護受給者・自動扶養手当受給者・生活困窮者等）の就職者数（万人）	7.3	6.5	6.8	6.3
就職氷河期世代	就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の正社員就職件数（*4）（万人）	—	9.2	11.3	11.9
外国人	外国人雇用サービスコーナー等を利用した外国人求職者の就職件数（万件）	1.2	1.3	1.1	1.1

*1 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）。

*2 ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついた概ね35歳未満のフリーター等の数（2019年度以前は35歳以上45歳未満の者も含む）。

*3 各年6月1日時点の数字。

*4 ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついた就職氷河期世代（35～54歳）の不安定就労者・無業者の数。

出所：厚生労働省 2023 〈1〉

1. 公共職業安定所の機能と役割

(1) 公共職業安定所の歴史

1919年のILO第1回総会で採択された「失業に関する条約」(2号)は、中央官庁の管理のもとで無料の公共職業紹介制度が設けられるべきであると規定し、営利を目的とした有料職業紹介所の禁止を求めていた。

この原則は、①有料職業紹介所は3年以内に廃止されるべき、②廃止されるまでの期間中は権限ある機関の監督のもとで、承認された率の手数料および費用のみ徴収できる、と定めた、1933年の「有料職業紹介所に関する条約」(34号)に受け継がれた。

第二次世界大戦後の1948年、「職業安定組織の構成に関する条約」(88号)が採択され、公共職業安定所を完全雇用を果たすための機関として位置付け、この条約を批准した加盟国に対して無料の公共職業安定機関を維持することを義務付けた。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うえで企業が人材派遣を必要とし、また、派遣という働き方を選択する労働者も増えたため、派遣事業を労働大臣による事業規制を条件に適法化しつつ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年には再び職業安定法施行規則が改正され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うえで、公共職業安定

機関と民間職業仲介事業所の協力促進を規定する、「民間職業仲介事業所に関する条約」（181号）を採択した。

ILO181号条約を批准した日本は、1999年に民間職業紹介事業の役割を認めた改正職業安定法を制定すると同時に、労働者派遣法も改正し、それまで対象業務を限定して認めていた派遣事業を原則自由化した。

(2) 公共職業安定所の機能とコスト

公共職業安定所は、本所、出張所、分室を含めて全国に544カ所に設置されており、約1万人の職員が配置されている（2023年4月時点、厚生労働省2023〈1〉）。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。

公共職業安定所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2024年度の予算案では、マザーズハローワークにおける就職支援の強化などを含む、仕事と育児・介護の両立支援のために249億円、高齢者の就労における社会参加の促進、障害者就業・生活支援センターによる地域における就業支援の促進、外国人求職者などへの就職支援を含む、多様な人材の就労・社会参加の促進のために940億円、就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援のために716億円といった予算が充てられている（厚生労働省2023〈2〉）。

(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下記のとおりである。

① 職業紹介事業

- すべての求職者と事業主に対する公平で無料の職業紹介
- 求人の開拓

- 公共職業訓練を活用した職業紹介
- 全国ネットのコンピューターを活用した広域職業紹介
- 学校との連携による中・高卒業者に対する職業紹介
- 就職困難者の雇い入れを促進するための助成金支給

② 雇用保険事業

- 事業所に対する雇用保険の適用（加入）促進
- 離職者に対する雇用保険の失業手当の支給
- 高齢者・育児休業取得者に対する雇用継続給付支給

③ 雇用対策関係業務

- 失業なき労働移動の促進のための雇用対策
- 雇用機会創出対策
- 高齢者雇用対策
- 障害者雇用対策
- 若年者雇用対策
- 外国人雇用対策
- その他の雇用対策

④ 民間職業紹介事業者、派遣事業者に対する指導

- 民間職業紹介事業の許可・指導監督関係業務
- 労働者派遣事業の許可・届出・指導監督関係業務等

⑤ ハローワーク関連施設

- 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）
- 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

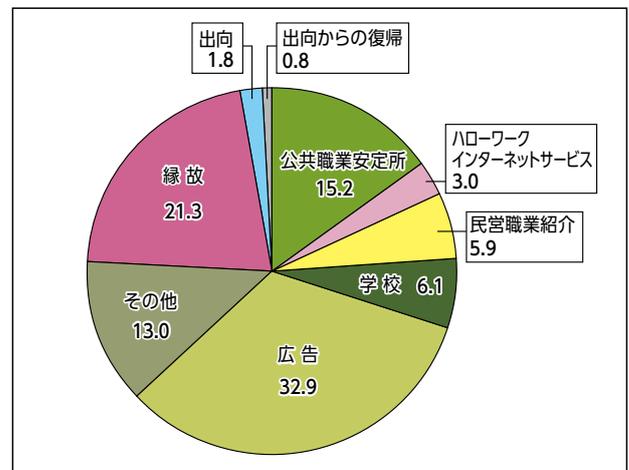
1997年の労働省令改正、1999年および2004年の職業安定法改正によって、職業紹介事業における大幅な規制緩和が実現した。これにより今後も、職業紹介事業の市場が拡大すると予想されるが、現在のところ、公共職業安定所の実績が民間事業所を大きく引き離している。

雇用動向調査によると、入職者全体（約780万人）のうち、民間職業紹介所を通して就職した人は約46万人（5.9%）であるのに対して、ハローワークを通して就職した人¹は約118万人（15.2%）である（厚生労働省〈3〉）。民間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2万8,000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多くが集中している。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り扱いを中心に行い、ホワイトカラーの職業紹介が主流であるのに対して、ハローワークは離職者の取り扱いが中心で、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。

図表34 2022年入職者の入職経路の割合 (単位：%)



出所：厚生労働省〈3〉

図表35 ハローワークと民間有料職業紹介事業所の比較

	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 (2023 年)	28,740 カ所 (2022 年)
新規求職者数	約 459 万件 (2022 年度)	約 1,947 万件 (2021 年度)
新規求人数	約 1,053 万件 (2022 年度)	約 926 万人 (2021 年度)
利用者の特性	離職者が多い 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	在職者が多い 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
入職経路の割合	15.2% (2022 年)	5.9% (2022 年)

出所：厚生労働省「雇用動向調査」「職業紹介事業報告書」「公共職業安定所（ハローワーク）の主な取組と実績」をもとに作成

¹ ハローワークインターネットサービスを入職経路とする人（約24万人）を含まない。

(5) 厚生労働省の方針と最近の取り組み

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 2023 〈1〉）。

ここでは、特定の年齢層をターゲットにした代表的な取り組みとして、就職氷河期世代専門窓口、ジョブカフェ、トライアル雇用を紹介する。

① 就職氷河期世代専門窓口

2019年、政府は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代、いわゆる就職氷河期世代を対象とする、3年間の集中支援プログラムを開始した。

支援対象は、正規雇用を希望し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の人、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする人などで、現状よりもよい処遇、働くことや社会参加を促すなかで、同世代の正規雇用を30万人増やすことを目標とした。

政府は、3年間の集中プログラムが終了した後、2023年に「就職氷河期世代支援に関する新行動計画2023」を策定し、2023年度からの2年間を「第二ステージ」と位置付け、これまでの施策の効果も検証の上、就職氷河期世代の就労や社会参加を支援するとしている。

ハローワークでは、同世代（おおむね35～55歳）一人ひとりの課題に対応するため、全国92カ所に就

職氷河期世代専門窓口を設けて、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓など、それぞれの専門担当者が、就職から職場定着まで一貫して支援している。2022年度の同世代不安定就労者・無業者の正社員就職件数は、約11万9,000人である。

② 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。

2023年12月現在、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」と付くとおり、コーヒーが飲める施設もある。

③ 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²。

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55歳未満の人³
- 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）

図表36 トライアル雇用開始者数と雇用終了者数（単位：万人）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
トライアル雇用開始者数	3.1	2.7	1.4	1.0	0.4	0.9
トライアル雇用終了者数	2.8	2.3	1.5	0.9	0.3	0.8

出所：厚生労働省〈1〉

なお、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2018）。

〈参考資料〉

厚生労働省 2023〈1〉 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」（2023年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000935626.pdf> (last visited January 21, 2024)

厚生労働省 2023〈2〉 厚生労働省「令和6年度予算案の概要」（2023年）

<https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/24syokanyosan/dl/01-01.pdf> (last visited January 21, 2024)

厚生労働省〈3〉 厚生労働省「令和4年雇用動向調査（第16表入職経路別入職者数）」（2023年）

https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=data-list&toukei=00450073&tstat=000001012468&cycle=7&year=20220&month=0&tclass1=000001012469&tclass2=000001161806&result_back=1&tclass3val=0 (last visited January 21, 2024)

厚生労働省 2018 厚生労働省「トライアル雇用助成金事業」（2018年）

https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/dl/h30_jigyou03a_day1.pdf (last visited January 23, 2024)

2 対象労働者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合は月額最大5万円。

3 2020年2月14日から55歳未満に変更。それ以前は45歳未満だった。

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、米国のワンストップ・センターやドイツの公共職業安定所のように公共職業安定機関の所管となっているところが多い。

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、英国）、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（米国）、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。

米国、英国、オーストラリアといったコモ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、その他の欧州諸国においては、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（英国、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。米国の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り組みを行っている米国のワンストップ・センター、英国の就労復帰プラン、オーストラリアのポイント制度、フランスの新しい機関France Travailを紹介する。

(2) 米国のワンストップ・センター

米国のワンストップ・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開発委員会が監督を行う（厚生労働省2023〈1〉）。

ワンストップ・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・センターで登録会を行うこともある。

ワンストップ・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・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。

米国のワンストップ・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)英国の就労復帰プラン

英国はこれまで2011年に導入したワーク・プログラムなど就職困難者向けのプログラムを実施してきたが、2023年11月に失業者や低賃金労働者、就労困難者として社会保障給付を受給している層に対する就労支援策を公表した。就労支援策の1つ「就労復帰プラン」(Back to Work Plan)は、失業者や低賃金層などの就労促進に向け、5年間で25億ポンドを投じる内容である。低所得層向け給付制度であるユニバーサル・クレジットを7週間受給している層⁴に対して、ジョブセンター・プラスでの追加的な支援を試行する。また、6カ月を経ても失業状態にある受給者には、外部委託による12カ月間の個別支援を提供する。さらに、その後も失業状態にある受給者に対しては、追加的な求職活動や就労に向けた活動の見直しを実施し、その内容を拒否する場合は給付を停止するとしており、これには義務的就業体験の試行などが含まれる見込みである。このほか、メンタル・ヘルスの問題から就業継続や求職活動の困難に直面している層に対する、雇用とのマッチングや、就業継続のための支援、カウンセリングなど各種の支援策も実施する予定となっている(JILPT 2023)。

なお、2017年11月からはワーク・プログラムの規模を大幅に縮小したワーク&ヘルス・プログラムが実施されている。

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・プラスは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2023<2>)。

4 ユニバーサル・クレジット受給者に対する施策としては、このほかに、16～24歳の若者向けに短期の訓練や就労体験、求職支援を提供する、就業支援プログラム(Youth Offer)などがある(DWP Youth Offer, https://data.parliament.uk/Deposited-Papers/Files/DEP2022-0452/179-Youth_Offer_V2.0.pdf)。

(4) オーストラリアのポイント制度

オーストラリアでは、職業安定業務の運営主体が頻繁に変わっている。

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・サービスズ・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、JSA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。

2022年7月1日、ジョブアクティブ・プログラムは、デジタル化されたサービスを展開するワークフォース・オーストラリア (Workforce Australia) に変わった。ワークフォース・オーストラリアは、雇用職場関係省の管轄下となる。

ワークフォース・オーストラリアは、ポイント制度 (Points Based Activation System) を採用しており、求職者に月100ポイントを獲得することを義務付けている。企業への求職活動1件で5ポイント獲得とな

り、少なくとも月に20件の求職活動が必要となる。ただし、障害者雇用サービスなど特定のプログラム参加者はポイント制度の対象外となる (Australian Government 2022)。

(5) フランスの France Travail

フランスは、かつてはフランス職業安定所 (ANPE) が公共職業安定業務を行い、全国商工業雇用連合 (UN-EDIC) が失業保険業務を行っていたが、2009年1月に統合され、Pôle emploiという名称で両サービスを提供するようになった。

2023年12月18日に成立した完全雇用に関する法律に基づき、2024年1月1日付けでPôle emploiはFrance Travailに改称された。新組織は、就業促進の機能を強化し、政府が掲げる「2027年までに完全雇用を実現する」という目標達成を目指す (République Française 2023)。

2024年1月1日以降の主な変更点は下記のとおり (République Française 2023)。

- すべての求職者は自動的にFrance Travailに登録される
- すべての登録者は、France Travailのアドバイザーなどにより、必要に応じた援助を受ける
- 登録者は綿密な分析を受ける
- 雇用契約は専門プロジェクトに関連したアクションプランと、必要な教育訓練を備えたもので、求職者の状況に応じて決定される
- 障害のある労働者の雇用へのアクセスを向上するための施策を導入

なお、失業給付の支給条件などは従来のみで、France Travailから支給される。Pôle emploiのウェブサイトで提供されていたデジタルサービスも当面はそのまま使用可能だが、2024年2月以降にFrance Travailのウェブサイトが立ち上げられる予定。

図表37 主要国の公共職業安定所(英独仏米)

	英国	ドイツ	フランス	米国	日本
設備主体	国 (ジョブセンター・プラス)	国 (雇用エージェンシー)	国 (France Travail)	国 (ワンストップ・センター)	国 (公共職業安定所)
所管省庁	雇用年金省	労働社会省	労働・雇用・職業教育 ・労使対話省	州政府	厚生労働省
最近の組織形態 の変化	従来は所管省庁から独立 のエージェンシーとして 運営されていたが、2011 年の組織改編により、雇 用年金省の一部門とされ た	2002年12月に成立した ハルツ第三法に基づき 「連邦雇用庁」から「連邦 雇用エージェンシー」へ 組織改編された	2023年12月に成立した 完全雇用に関する法律に 基づき、それまでのPôle emploiからFrance Travailに 改称された	2014年労働力革新機会 法に基づき、各州がサー ビス内容を決定し、運営 にあたっては各州の企業 や労働団体などで構成さ れる労働力開発委員会が 監督を行う	—
拠点設置数	600カ所以上(2024年2 月現在)	雇用エージェンシー156 カ所、支所600カ所、ジ ョブセンター302カ所 (2024年2月現在)	組織改編前(Pôle emploi) は地域機関26カ所(本土 22および4つの海外県)、 地方機関100カ所、現地 事務所905カ所、専門機 関141カ所	約2,300カ所(2024年2 月現在)	544カ所(2023年)
所掌事務	職業紹介、職業相談、職 業訓練の紹介、各種失業 関連給付(求職者給付等) の申請受付・支給業務な ど	職業紹介、職業相談、職 業訓練の紹介、各種失業 関連給付(失業手当Iな ど)の申請受付・支給業 務など	職業紹介、職業相談、職 業訓練の紹介、各種失業 関連給付の申請受付・支 給業務など	職業紹介、職業相談、職 業訓練の提供・紹介など	職業紹介事業、雇用保険 事業・求職者支援事業、雇 用対策関係業務
失業保険の給付 事務	ジョブセンター・プラス	雇用エージェンシー (失業手当I)	France Travail	各州エージェンシー	公共職業安定所
職員数	7万2,939人 (2011年3月)	約10万人 (2024年2月現在)	約4万5,000人 (2024年2月現在)	—	1万219人 (2023年4月現在)
地方自治体等 との連携	失業支援に関して定型的 な業務上の連携なし	求職者基礎保障制度(失 業手当II、租税が財源)の 分野で地方自治体と共同 で303のジョブセンター を運営	求職者支援に関して、県、 郡評議会または地域レベ ルの関連部局などの地方 機関との連携	連邦政府は助成金を提供、 実質的な運営は各州政府	国と市による合同面接会 の開催など、さまざまな 方法で雇用対策の連携を 図り、住民サービスの強 化を目指している
民間委託の状況	長期失業者向け就労支援 など	積極的職業紹介クーポン (AVGS)などを通じた民 間職業紹介機関との連携	民間の職業あっせん業者 に再就職が困難な状況に ある求職者の再就職支援 業務を委託	政府系非営利組織がとり まとめ、地域ごとや事業 内容ごとに民間プロバイ ダーに委託している例が ある	求職者セミナーの開催、 長期失業者の再就職支援、 キャリア交流プラザなど で一部民間委託を実施
失業率OECD 2021年	4.53%	3.58%	7.88%	5.37%	2.82%
主要業務指標	失業者の給付離脱率	失業期間、就職人数、職 業訓練紹介数、顧客満足 度など	初回求職照会の処理機関、 求職者1件当たり処理機 関、カウンセラーの担当 率(1人当たりの担当求 職者数)など	就職率、雇用残存率、平 均収入、資格証明取得率、 スキル取得率、顧客満足 度	有効求職者数、有効求人 数、有効求人倍率、就職 件数、就職率、充足率な ど

出所：労働政策研究・研修機構「諸外国の公共職業安定機関—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—」資料シリーズNo.150(2015年)
<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2015/documents/O150.pdf> (last visited February 13, 2024)、各機関ウェブサイト、OECD Dataを参考に作成

〈参考資料〉

厚生労働省 2023 〈1〉 厚生労働省「2022年海外情勢報告第1章第2節
アメリカ合衆国」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001105032.pdf> (last visited January 26, 2024)

厚生労働省 2023 〈2〉 厚生労働省「2022年海外情勢報告第2章第4節
英国」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001184850.pdf> (last visited January 26, 2024)

JILPT 2023 労働政策研究・研修機構「長期失業者や就労困難者の就労支援策」
国別労働トピック：イギリス 2023年12月

https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2023/12/uk_04.html (last visited February 13, 2024)

Australian Government 2022 Australian Government Department of
Employment and Workplace Relations, “Learn more about your points
target” (2022)

<https://www.dewr.gov.au/newsroom/articles/explainer-workforce-australia> (last visited January 26, 2024)

République Française 2023 République Française, “Pôle emploi devient
France Travail” (2023)

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A17001> (last visited January 26, 2024)

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。英国が官民パートナーシップで設立した会社や民間の事業者が長期失業者の再就職あっせんを任せたとおり、あるいは、ドイツが職業紹介事業の許可制を廃止し、失業者が公費で民間の職業紹介サービスを利用できるようにバウチャー制を導入したように、柔軟に民間の活力やノウハウを最大限に活用するのが、効果的である。公共の機関でできるだけのことを行うというスタンスから、新たな官民共生の形を改めて検討したほう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2事業に関する行政評価・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、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十分ではない。

米国や英国の例を見ても、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、安定所間で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。2023年12月の数字では、福井県（1.94）、山口県（1.74）、島根県（1.64）などは全国平均の有効求人倍率1.27を上回る一方、大阪府（1.06）、神奈川県（1.09）、北海道（1.12）などは全国平均を下回っている（厚生労働省一般職業紹介状況2023年12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。

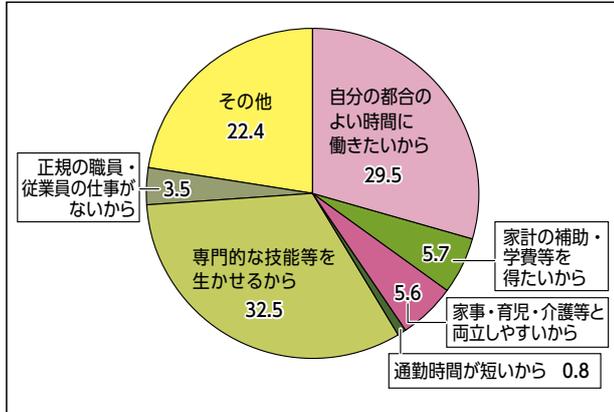
(5) 働き方の多様化への対応

2020年、新型コロナウイルス感染症の拡大によって、職場での就労が制限され、リモートワークが奨励された。また、近年、フリーランスという働き方を選択する人が増え、働き方の多様化が進んでいる。

総務省が2023年に公表した「令和4年就業構造基本調査」では、政府統計としては初めてフリーランスの働き方について調査が行われた（総務省2023）。

これによると、フリーランスを本業としている人は約209万人で、有業者に占める割合は3.1%である。フリーランスという働き方を選んだ人の多くは、「専門的な技能等を生かせるから」あるいは「自分の都合のよい時間に働きたいから」と自ら希望してフリーランスとなった人で、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という不本意な理由で選んだ人は少ない（図表6）。

図表38 本業としてフリーランスを選んだ主な理由 (単位: %)



出所：総務省 2023

2021年、内閣官房は関係省庁とともにフリーランスが安心して働き活躍できるよう、保護ルールの整備を行うことを決定し、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を策定した。さらに、2023年には、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が可決成立（令和5年度法律第25号。2023年5月12日公布、2024年秋施行予定）し、フリーランスのための法整備は着々と進んでいる。

しかし、ハローワークにおける職業紹介の現場で、こうした多様な働き方を求める利用者への対応は十分とは言えない。ハローワーク行政は、政策方針と実際の労働事情に応じた要素を組み込んでいく必要があるだろう（奥津 2021）。

〈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・監視結果に基づく報告」（2010年）

http://www.soumu.go.jp/main_content/000050540.pdf (last visited January 30, 2024)

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）
<https://www.zenkyukyo.or.jp/wp/wp-content/uploads/2018/06/2002%E5%8A%B4%E5%83%8D%E5%B8%82%E5%A0%B4%E3%82%B5%E3%83%BC%E3%83%93%E3%82%B9.pdf> (last visited January 30, 2024)

総務省 2012 総務省行政評価局「公共職業安定所の職業紹介等に関する行政評価・監視—一般職業紹介業務を中心として—（結果に基づく報告）」（2012年）

https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/53785.html (last visited January 30, 2024)

総務省 2023 総務省統計局「基幹統計として初めて把握したフリーランスの働き方～令和4年就業構造基本調査の結果から～」統計 Today No.197（2023年）

<https://www.stat.go.jp/info/today/pdf/197.pdf> (last visited January 30, 2024)

奥津（2021）奥津眞里「公共職業安定所は国民の苦境にどのように向き合ってきたか」日本労働研究雑誌 No.731（2021年）

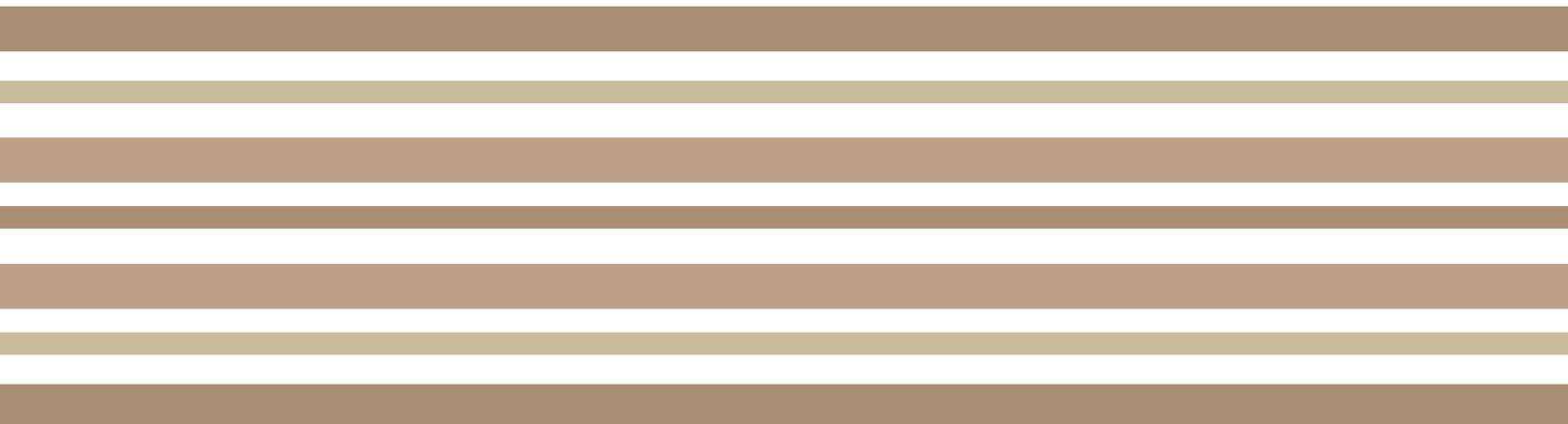
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2021/06/pdf/035-044.pdf> (last visited January 30, 2024)

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」（2023 年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/000935626.pdf
2	トライアル雇用開始者数と雇用終了者数	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」（2023 年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/000935626.pdf
3	入職者の入職経路の割合（%）	厚生労働省「令和 4 年雇用動向調査結果の概要（第 16 表入職経路別入職者数）」（2023 年）
		e-Statよりデータ抽出 https://www.e-stat.go.jp/
4	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」（2023 年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/000935626.pdf
5	本業としてフリーランスを選んだ主な理由	総務省統計局「基幹統計として初めて把握したフリーランスの働き方～令和4年就業構造基本調査の結果から～」統計 Today No.197（2023 年）
		https://www.stat.go.jp/info/today/pdf/197.pdf

12

労働保険



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）等が行われた。

2020年の改正では、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置（2021年4月1日施行）を含む、高齢者者の就業機会の確保および就業の促進（高齢者雇用安定法、雇用保険法）、複数就業者等に関するセーフティネットの整備等（労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、労働施策総合推進法）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生かされていないこ

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 February 6, 2024)

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 February 6, 2024)

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次世界大戦直後の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、市区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も特定受給資格者と同様の取り扱いとなる。

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、広域求職活動費、移転費、短期訓練受講費、求職活動関係役務利用費がある（2024年1月31日現在）。

教育訓練給付は、雇用保険の被保険者である者また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(2023年度)

事業の種類	①労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	②事業主負担	雇用保険二事業の 保険料率		①+②雇用保険料率
			失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業の 保険料率	
一般の事業	9/1000	9.5/1000	9/1000	3.5/1000	15.5/1000
農林水産・清酒製造の事業	7/1000	10.5/1000	7/1000	3.5/1000	17.5/1000
建設の事業	7/1000	11.5/1000	7/1000	4.5/1000	18.5/1000

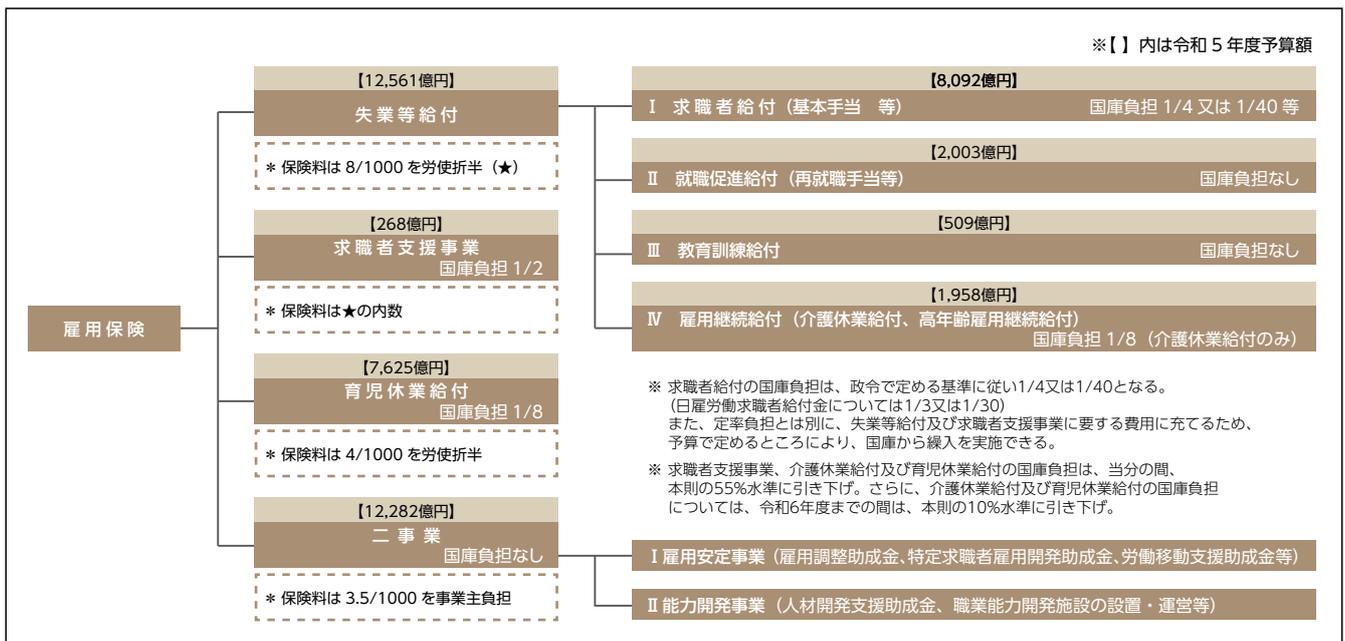
出所：厚生労働省「令和5年度雇用保険料率のご案内」<https://www.mhlw.go.jp/content/001050206.pdf> (last visited February 4, 2024)

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/11601000/001145178.pdf> (last visited February 4, 2024)

(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)。さらに、2020年3月に成立した改正高齢者雇用安定法は、65歳までの雇用確保義務に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置を講ずる努力義務を新設している(2021年4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)。高齢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」では給付期間は330日だが、「自己都合」では150日しかない(2024年2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 雇用保険二事業の問題点

雇用保険三事業(雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業)は、1975年の雇用保険改革で導入されたものだが、その中心は失業の発生を防ぐために企業に対して助成金・補助金を支給する雇用安定事業である。一連の助成金・補助金の効果は必ずしも明らかでなく、逆に「労働者の円滑な転換を妨げている」「(高齢者の雇用促進のための助成金については)企業内部の年齢間賃金格差の調整を遅らせ、長期的には高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、に変更され、雇用保険の適用範囲が大きく拡大されたのである。適用範囲の拡大は恩恵が大きいように見えるが、一概にそうとはいえない。適用範囲の拡大によって、事業主の負担は確実に増えた。改正前なら、繁忙期に2～3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。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、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は解決することのできない問題である。雇用保険の失業等給付の部分だけではなく、雇用保険制度全体を見直し、再構築する必要があるように思われる。

〈参考資料〉

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 February 6, 2024)

田原 2017 田原孝明「日本の高年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 February 6, 2024)

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、JILPT2023、厚生労働省 2023 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英国とドイツで、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。米国の失業保険制度は連邦失業税法に基づくが、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、米国の特徴は、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。米国では、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、英国では、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）を受けられることができるが（2カ月の給付制限がかかるが、直近5年間に2回以上自己都合による離職をしている場合は3カ月の給付制限となる）、米国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、離職前原則として2年間に12カ月以上（倒産・解雇等の場合は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、英国では、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。米国は州に

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%（賃金が低いほうが率が高い）である。米国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438.68ドル（2023年）。英国は、年齢に応じて金額が異なっており、18～24歳週67.20ポンド、25歳以上84.80ポンドとなっている（2023年）。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）。米国では、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（新型コロナウイルスによるパンデミック時などに発動した事例あり）。英国の失業手当は、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、英国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（厚生労働省2023）。

日本や米国の雇用保険制度は、英国、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、失業者数が増える恐れが発生する。現に英国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）、制度を英国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 2023 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」（2023年）

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2023/documents/Databook2023.pdf> (last visited February 9, 2024)

厚生労働省 2023 厚生労働省「2022年海外情勢報告」（2023年）

https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei_hakusho/kaigai23.html (last visited February 9, 2024)

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」第一生命経済研レポート4（5）（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、担当業務を行ううえで必要な行為、作業中の用便、飲水等の生理的行為を行っている場合、その他労働関係の本旨に照らして合理的と認められる行為を行っている場合など。

② 事業主の支配・管理下にあるが、業務に従事していない場合

休憩時間に事業場構内でキャッチボールをしている場合、社員食堂で食事をしている場合、休憩室で休んでいる場合、事業主が通勤専用提供した交通機関を利用している場合など。

③ 事業主の支配下にあるが、管理下を離れて業務に従事している場合

出張や社用での外出、運送、配達、営業などのため事業場の外で仕事をする場合、事業場外の就業場所への往復、食事、用便など事業場外での業務に付随する行為を行う場合など。

以上の場合に、業務起因性が認められるか否かについては、次のようになる。

㊦ 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、その私的行為また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やす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生し、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 施行規則別表第1の2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。

(2) 労災保険の課題—過労死と過労自殺

① 過労死・過労自殺の現状と労災認定基準

「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。

認定基準はこれまで何度か見直されている。2001年12月に「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」が改正されてから約20年が経過するなかで、働き方の多様化や職場環境の変化が生じていることから、最新の医学的知見を踏まえて、「脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会」において検証などが行われ、2021年7月に報告書が取りまとめられたことを受けて、認定基準が改正された。

「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」(令和3年9月14日付け基発0914第1号)は下記のとおり定める。

長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定する。発症前1カ月間に100時間または2カ月ないし6カ月にわたって1カ月当たり80時間を超える時間外労働が認められる場合、発症との関連性は強いと評価するが、上記の時間に至らなかった場合も、これに近い時間外労働を行った場合には、「労働時間以外の負荷要因」の状況も十分に考慮し、業務と発症との関係が強いと評価する。労働時間以外の負荷要因としては、拘束時間が長い勤務や不規則な勤務、交代制勤務、深夜勤務、出張の多い業務のほかに、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、心理的負荷を伴う業務、身体的負荷を伴う業務が負荷要因として考慮される(厚生労働省2023<1>)。

一方、心理的負荷による精神障害については、2011年に「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平成23年12月26日付け基発1226第1号）が発令されていたが、うつ病や適応障害など労働者のメンタル疾患や、感染症対応やカスタマーハラスメントの増加を鑑みて、2023年7月に「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」が認定基準全般に関する報告書を取りまとめ、同年9月に「心理的負荷による精神障害の認定基準」（令和5年9月1日付け基発0901第2号）が改正された。概要は下記のとおりである。

まず、精神障害のための労災認定要件はこれまでと変わらない。

精神障害の労災認定要件 (令和5年9月1日付け基発0901第2号)

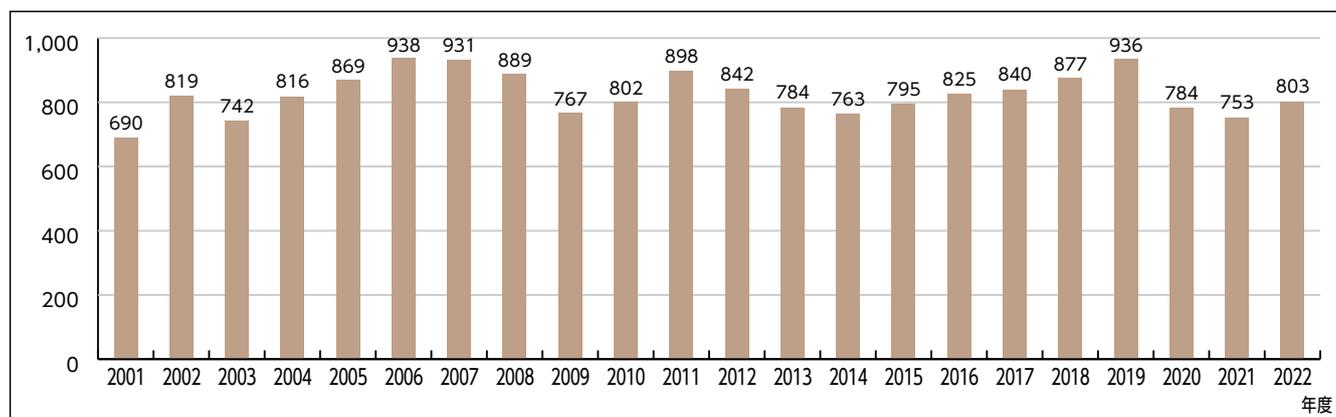
- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6カ月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

そのうえで、業務による心理的負荷評価表を見直し、業務外で既に発病していた精神障害の悪化について労災認定できる範囲を見直し、速やかに労災認定ができるように必要な医学意見の収集方法を見直した（厚生労働省2023〈2〉）。

ここ数年の労災補償状況を見てみると、脳・心臓疾患については請求件数に大きな変化はなく、労災支給決定（認定）件数は近年やや減少傾向にある。ただ、2022年度は194件で、前年度より22件増加した（**図表39、40**）。一方、精神障害の請求件数は増加傾向にあり、2022年度は2,683件で、前年度より337件の増加となった（**図表41**）。労災支給決定（認定）件数は、2012年度以降500件前後で推移していたが、2020年度に600件を超え、2022年度は710件となり、前年度より81件の増加となった（**図表42**）。

図表39 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移

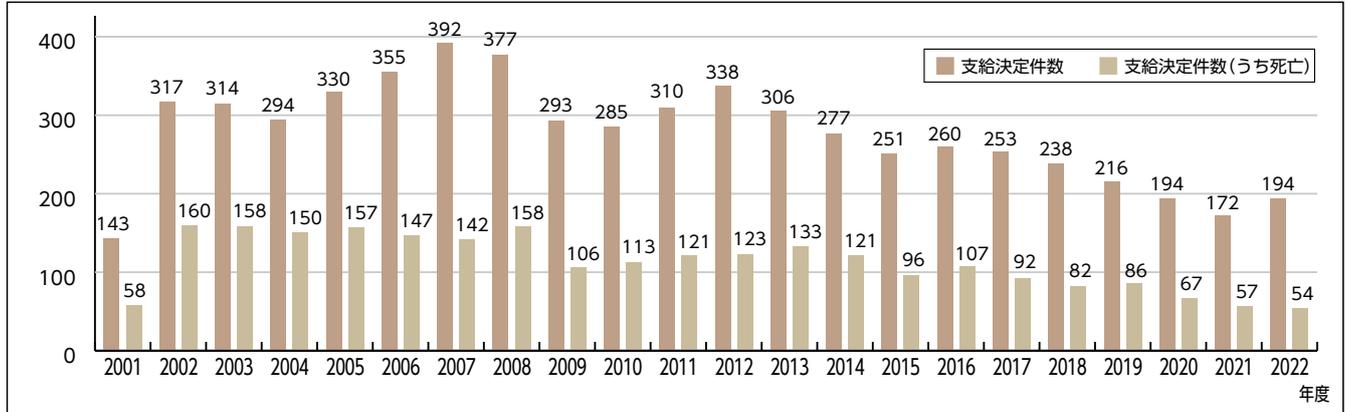
(単位：件)



出所：厚生労働省2023〈1〉

図表40 脳・心臓疾患に係る労災支給決定(認定)件数の推移

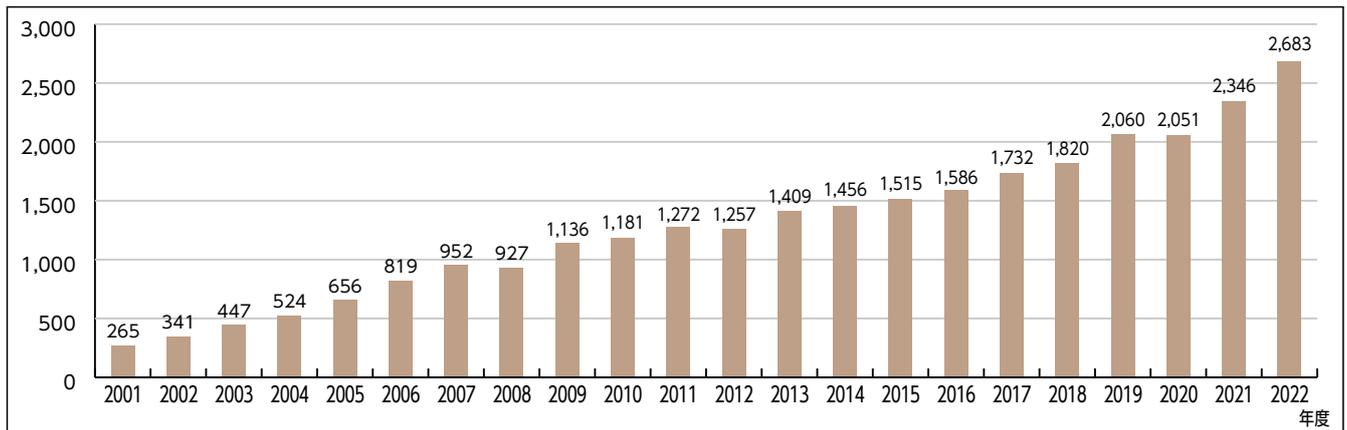
(単位:件)



出所:厚生労働省 2023 <1>

図表41 精神障害に係る労災請求件数の推移

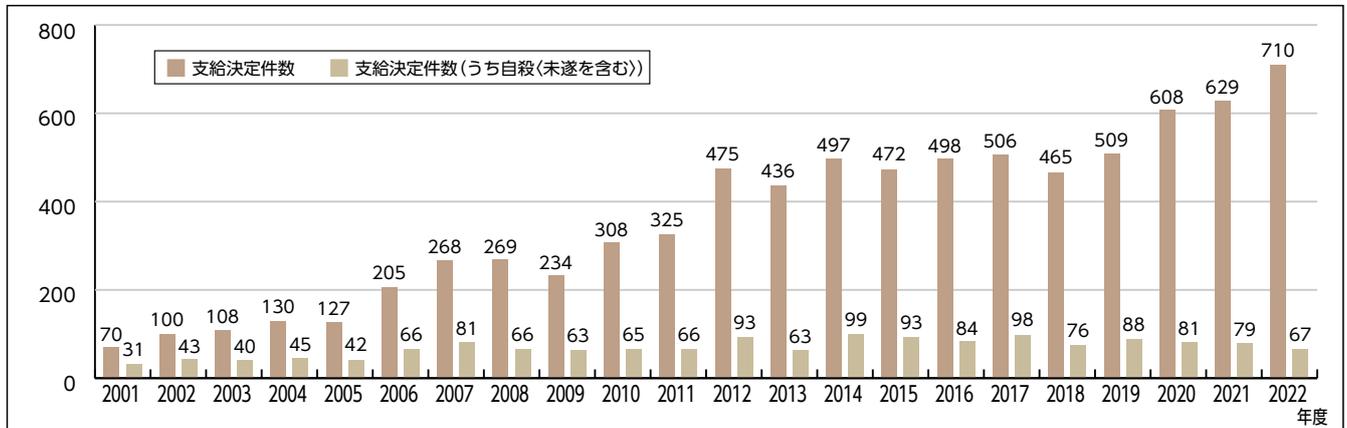
(単位:件)



出所:厚生労働省 2023 <1>

図表42 精神障害に係る労災支給決定(認定)件数の推移

(単位:件)



出所:厚生労働省 2023 <1>

② 国の過労死等防止対策

2014年、政府は『日本再興戦略』改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）を策定し、「働き過ぎ防止のための取り組み強化」を盛り込んだ。同年には過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）も成立し、また、厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置した。長時間労働削減に向けた取り組みの強化を図るとともに、長時間にわたる時間外労働が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場に対する重点的な指導等の取り組みを進めるほか、同法等関係法令に基づいて、長時間労働の削減、過重労働による健康障害防止、勤務間インターバル制度の導入促進、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス不調の予防およびハラスメントの防止について推進している（厚生労働省2023〈1〉）。

2022年4月からは、中小事業主に対してもパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置が義務化されたことにも留意し、これらの課題への対応を踏まえた過労死等防止のための対策が企業の規模にかかわらず実施されるよう、都道府県労働局・労働基準監督署においては、長時間労働の削減に向けた取り組みの徹底、過重労働による健康障害の防止、メンタルヘルスやハラスメント防止の対策について、引き続き重点的に取り組んでいる（厚生労働省2023〈1〉）。

〈参考資料〉

厚生労働省2023〈1〉 厚生労働省「令和5年版過労死等防止対策白書（令和4年度我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況）」（2023年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156170.pdf> (last visited February 16, 2024)

厚生労働省2023〈2〉 厚生労働省「精神障害の労災認定基準を改正しました」（2023年）

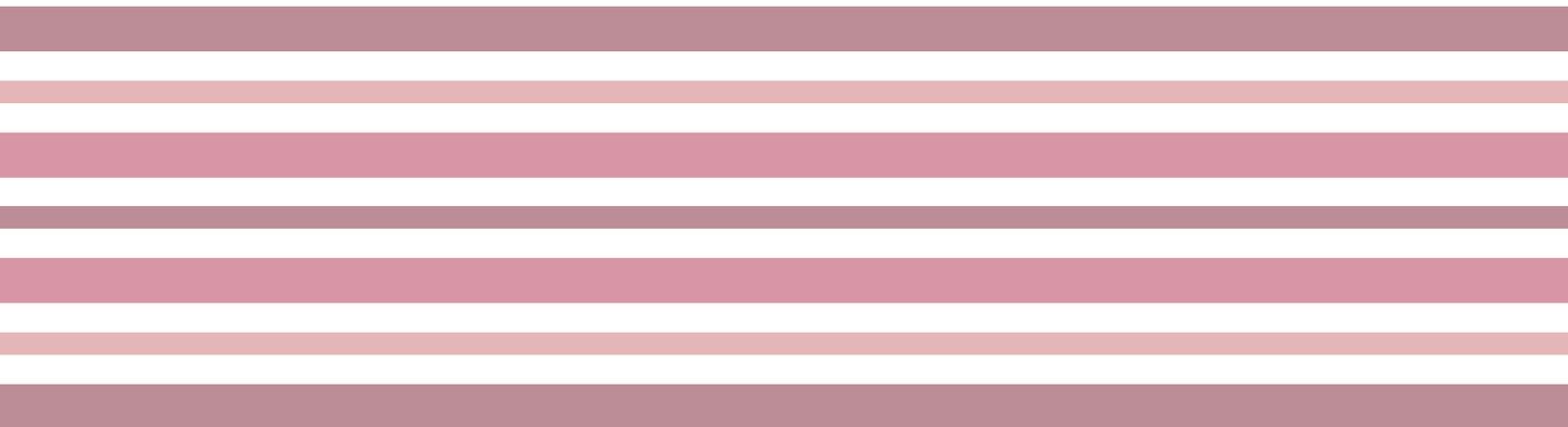
<https://www.mhlw.go.jp/content/001148727.pdf> (last visited February 16, 2024)

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	雇用保険料率	厚生労働省「令和 5 年度雇用保険料率のご案内」 https://www.mhlw.go.jp/content/001050206.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」（2023 年） https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001145178.pdf
3	脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移	厚生労働省「令和 5 年版過労死等防止対策白書（令和 4 年度我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況）」（2023 年） https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156170.pdf
4	脳・心臓疾患に係る労災支給決定（認定）件数の推移	厚生労働省「令和 5 年版過労死等防止対策白書（令和 4 年度我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況）」（2023 年） https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156170.pdf
5	精神障害に係る労災請求件数の推移	厚生労働省「令和 5 年版過労死等防止対策白書（令和 4 年度我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況）」（2023 年） https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156170.pdf
6	精神障害に係る労災支給決定（認定）件数の推移	厚生労働省「令和 5 年版過労死等防止対策白書（令和 4 年度我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況）」（2023 年） https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156170.pdf

13

ジェンダー／性差別禁止／
ワーク・ライフ・バランス



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15年以上が経過した。2007年12月、「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されたのがその始まりである。その後、施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえて、さまざまな取り組みが重ねられ、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が、その達成度は、依然として低いレベルにある。

その例として、男性労働者の育児休業取得率を見ると、ワーク・ライフ・バランス政策導入時の2007年度はわずか1.56%だったが、2022年度は17.13%で

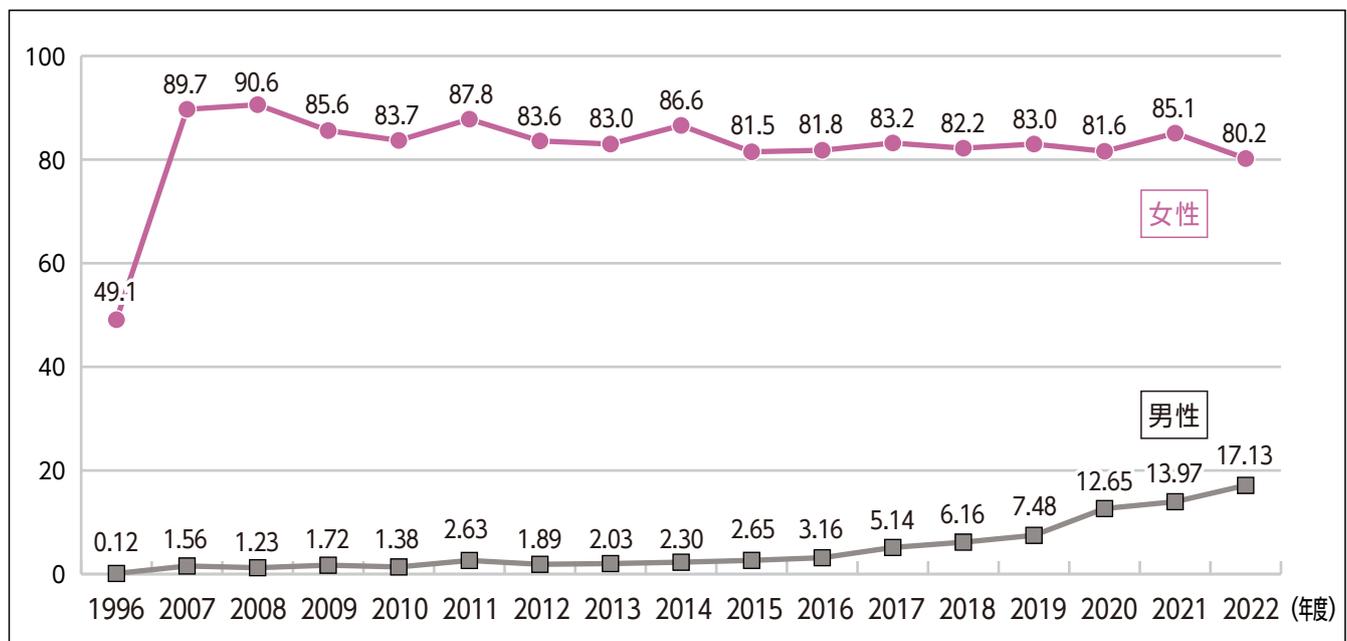
あり、飛躍的に伸びているものの（図表43）、女性と比較すると、依然として取得率は低い。

育児休業の取得期間も男性と女性では大きく異なる。2020年4月1日から2021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「12カ月～18カ月未満」が34.0%と最も高く、次いで「10カ月～12カ月未満」が30.0%、「18カ月～24カ月未満」が11.1%であったが、男性は「5日～2週間未満」が26.5%と最も高く、次いで「5日未満」が25.0%、「1カ月～3カ月未満」が24.5%であった（厚生労働省2022）。男性の取得期間は、半数以上が2週間未満と短い。

また、最新の調査「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）によると、男性の育児休業等平均取得日数は46.5日だった（厚生労働省2023〈1〉）¹。

図表43 育児休業取得率の推移

（単位：％）



出所：厚生労働省 2023 〈2〉

¹ なお、同調査によると、2022年度（令和4年度）の男性の育児休業取得率は、46.2%だった。

2021年6月に、育児・介護休業法が改正され（2022年4月1日から段階的に施行）、男性の育児休業取得促進のための「産後パパ育休」などが新たに設けられ、以前よりは取得が容易になっているが、十分な日数が取得できているかどうかは疑問である。

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が、さらなる規模の拡大や創意工夫がなければ、今以上の前進は難しい。企業が、男性が育児休業を取得しやすい環境を整備し、それを「スタンダード」にしていくには、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。男性の育児休業の取得に対する議論がさらに活発化すれば、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るだろう。

〈参考資料〉

厚生労働省 2022 厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」結果概要（2022年）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r03/07.pdf>
(last visited March 25, 2024)

厚生労働省 2023〈1〉 厚生労働省「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）（2023年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001128241.pdf>
(last visited March 25, 2024)

厚生労働省 2023〈2〉 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」結果概要（2023年）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/07.pdf>
(last visited March 25, 2024)

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り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、特に性差別的な取り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基に形成されており、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」を基に、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り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し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、少子高齢化が進むなかで、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

1997年改正均等法は、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り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機会均等調停会議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	

出所：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、2007年4月1日施行）。改正の主な内容は次のとおり。

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) 差別的取り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、雇い止めについて規定）
- (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り扱いの禁止

- (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り扱いの禁止
- (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。その主な内容は次のとおりである。

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職要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更にあたって、合理的な理由なく、転職要件を設けることは、間接差別に該当することとする。

② 性別による差別事例の追加

性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取り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うえ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、その発生の恐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恐れがある場合や、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恐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(一部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り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) 女性活躍推進法の制定

① 女性活躍推進法の制定

2014年、労働政策審議会雇用均等分科会は、「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて、女性の活躍推進を着実に前進させるための総合的な枠組みの検討を行った。同年9月30日に公表された「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」建議では、女性の活躍推進が日本社会にとって喫緊の課題であり、短期間で集中的な取り組みを進める必要があるとしたうえで、下記の5点を盛り込んだ法的枠組みの構築を求めた。

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- ② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表
- ③ 女性の活躍の現状に関する情報公表
- ④ 認定制度
- ⑤ 履行確保措置

同建議の内容を踏まえて、2015年8月28日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下、女性活躍推進法)が成立した(同年9月4日公布・施行、一部2016年4月1日施行)。なお、同法は10年間の時限立法で、国は事業主行動計画の策定に関する指針を告示し、労働者数301人以上の事業主に対して、上記①～⑤のうち、①～③について女性が活躍できる行動計画の策定・公表を義務付けた(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。

同法の基本方針は下記のとおり。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供およびその活用と、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

② 2019年改正

2019年5月29日、女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、同年6月5日に公布された。主な改正内容は以下のとおり。

(ア) 一般事業主行動計画の策定義務等の対象拡大

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、2022年4月1日）。

(イ) 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、

- 職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 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、2020年6月1日）。

(ウ) 特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設する（施行：公布後1年以内の政令で定める日、2020年6月1日）。

③ ハラスメント対策の強化

2019年の女性活躍推進法改正と同時に、労働施策総合推進法、均等法、および育児・介護休業法が

改正され、ハラスメント対策が強化された²。

- (ア) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記
- (イ) パワーハラスメント防止対策の法制化
- (ウ) セクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化

具体的には、事業主は、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないことなど、これに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深め、その雇用する労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施するなど、必要な配慮を行い、事業主自身がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うという、責務を負う。一方、労働者は、ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払い、事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力するという、責務を負う。これらが法律上明確化された。

(8) 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、先進諸国の中でも、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、

² 施行日は2020年6月1日だが、中小事業主については2022年3月31日まで努力義務または対象外とする。

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年7月22日民集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年8月29日労判233号45頁）、日産自動車事件（最三小判昭和56年3月24日民集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年11月25日労判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年7月16日民集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（最一小判平成元年12月14日民集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り扱い法理の発展は、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年12月20日判時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、労働協約のいずれを問わず、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年7月1日労民集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2020）。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り扱いを行うこと」

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 2020 水町勇一郎『労働法（第8版）』（2020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

米国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もので、「その遂行のために同一の技能、努力および責任を要し、かつ同様の労働条件の下で行われる職務」における同一労働に対して、労働者間で性別による賃金差別を行ってはならないと定める (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、この偶然により米国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、米国の性差別禁止立法は、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。

一方、英国は、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) へ救済申し立てを行うことができる (ただし、罰則はなし)。また、英国においても米国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。

英国は、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、米国では1970年代に問題が表面化し、1980年に雇用機会均等委員会(EEOC)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。

EEOC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。

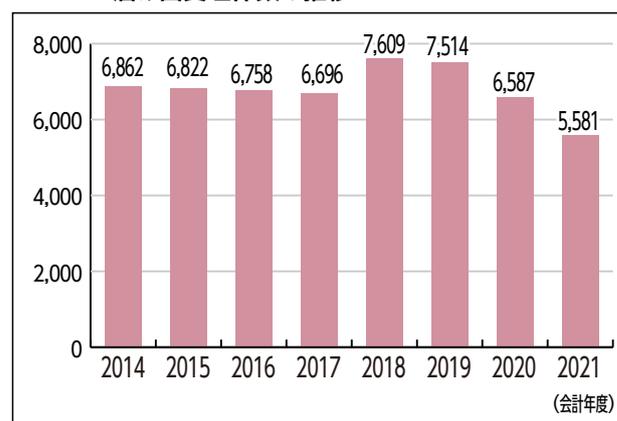
セクシュアル・ハラスメントに関する訴訟は、1980年代から数が増え始めたが、公民権法第7編に基づく訴訟につき懲罰的損害賠償が請求できることになった1991年以降は、損害賠償額の高騰化が話題となった。

米国に進出している日本企業は、米国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EEOC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年には北米トヨタ自動車元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)。

EEOCによると、近年のセクシュアル・ハラスメント関連の届け出は年間5,000～8,000件である(図表44)。2014～2017年度は6,000件台で推移していたが、2018～2019年度は7,500件を超えるまでに増加した。これは2017年に起こった「#MeToo運動」⁵の影響による(EEOC 2022)。

図表44 EEOCにおけるセクシュアル・ハラスメント関連の届け出受理件数の推移 (単位:件)



出所: EEOC 2022

5 2017年に米国の映画プロデューサーのハーヴェイ・ワインスタインによる多数のセクシュアル・ハラスメントが公になり、これを機に多くの著名人が「自分もセクシュアル・ハラスメントの被害を受けたことがある」と公表したのがきっかけで世界中に広がった社会運動。

〈參考資料〉

EEOC 1998 U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "EEOC History: 1990-1999" (1999)

<https://www.eeoc.gov/history/eeoc-history-1990-1999>

(last visited March 24, 2024)

Atlanta Business Chronicle 2007 Atlanta Business Chronicle, "Drawing the line" (2007)

<https://www.bizjournals.com/atlanta/stories/2007/06/25/smallb1.html>

(last visited March 24, 2024)

EEOC 2022 U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "EEOC Data Highlight" (2022)

<https://www.eeoc.gov/sites/default/files/2022-04/Sexual%20Harassment%20Awareness%20Month%202022%20Data%20Highlight.pdf>

(last visited March 12, 2024)

3. ワーク・ライフ・バランス —英国の取り組み

英国では、2000年3月に、当時のブレア首相が、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）を展開したのが公式なワーク・ライフ・バランス政策の始まりである。それ以降、国としては法律を整備し、企業レベルでは柔軟な働き方を取り入れるなど、さまざまな分野でワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる。

ここでは、英国におけるワーク・ライフ・バランスへの取り組みを紹介する。

(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ところが増えた。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。

英国政府は、2000年にワーク・ライフ・バランスのための取り組みを実施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・チャレンジ基金」(Work-Life Balance Challenge Fund)を設置した。後の研究調査で、同基金には生産性の向上や離職率の低下といった効果があったことが確認されている (Nelson 2003)。

(2) 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、同年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

英国は、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カ月間に既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
- パートタイム勤務
- 圧縮労働時間制度⁶
- フレックスタイム
- 年換算労働時間⁷
- 時差勤務
- 段階的引退

③ 2014年子どもおよび家族法

2014年子どもおよび家族法（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。

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こと。

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制度。

④ 2023年雇用関係(フレキシブル・ワーキング)法

2023年7月20日、雇用関係（フレキシブル・ワーキング）法（Employment Relations (Flexible Working) Act 2023）が制定された。同法は1996年雇用権法第80F条および第80G条を改正するもので、労働者から雇用主に対する柔軟な働き方に関する要求の上限回数が、12カ月間に1回から2回に改められ、回答までの期間が3カ月以内から2カ月以内に短縮された⁸。労働者にとっては、より柔軟な働き方がしやすくなると期待できる。2024年4月6日施行。

(3)ワーク・ライフ・バランスに対する企業の取り組み

英国はワーク・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。2013年の第4回調査を最後に、同様の調査は実施されていないので、少々古い第4回調査の内容を簡潔に紹介する⁹。

「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（BIS 2014）。

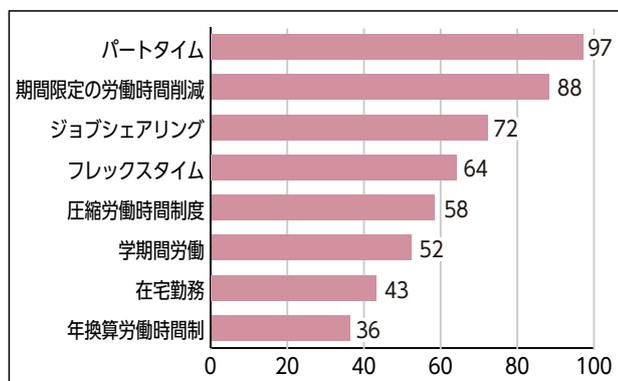
8 詳細は、Legislation.gov.uk, “Employment Relations (Flexible Working) Act 2023” <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2023/33/enacted> を参照。

9 同調査はDepartment for Business, Innovation and Skills(ビジネス・イノベーション・技能省、BIS)が実施していたが、同省は2016年に整理され、Department for Business, Energy and Industrial Strategy(ビジネス・エネルギー・産業戦略省、BEIS)へと再編された。そのため、同調査が継続されなくなった可能性がある。なお、BEISは2023年に整理され、その機能は3つの新設の省へ移管されている。

同調査によると、何らかの形態の柔軟な働き方を取り入れている企業は90%を超えており、社会に浸透していることがうかがえる。

ただ、制度によっては特定の職種や役職に就く労働者についてのみ取得可能としているケースもあり、企業によってばらつきが見られる。

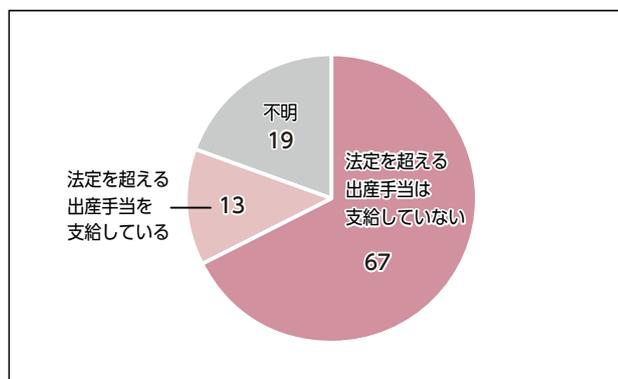
図表45 企業が導入している柔軟な働き方 (単位：%)



出所：BIS 2014

出産給付については、英国では法定で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。

図表46 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、英国では法定で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」と回答している。この数字は前回調査(第3回調査)よりも大きく上昇している。2011年の改正によって一定の条件の下、最高6カ月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。

(4) 英国のワーク・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年以上が経過した。「出生率が上昇した¹⁰」「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、ワーク・ライフ・バランスの状況は改善の余地があるという見方もある。

英国人材開発協会(Chartered Institute of Personnel and Development、以下CIPD)が2023年に行った「2023年CIPDよい仕事インデックス調査報告」(CIPD Good Work Index 2023: Survey Report)では、大多数の労働者は「ワーク・ライフ・バランスがある程度図れている」と回答している一方で、25%の人が「仕事のために仕事以外の責任を果たすのが難しい」と回答している(CIPD 2023)。

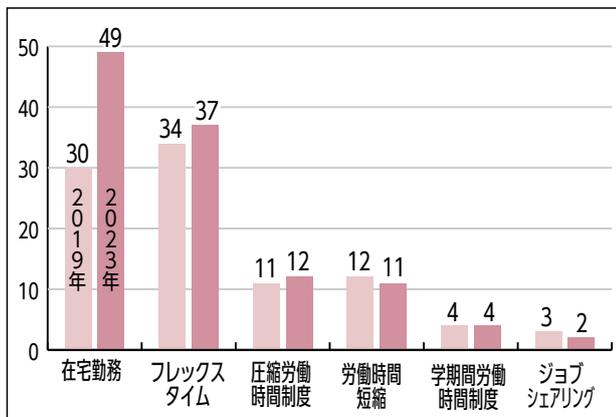
同調査によると、フレックスタイムや在宅勤務と

10 実際のところ、2000年代前半に1.7を切っていた英国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っている。2023年の合計特殊出生率は1.76(Office for National Statistics)。

いったフレキシブル・ワーキングの類型は一般的になりつつあり、在宅勤務は49%の労働者が、フレックスタイムは37%の労働者が職場で利用可能だと回答している。2019年の同調査と比較すると、いずれも導入率が上昇している(図表47)。しかし、これらの制度を利用できない環境で働く人も依然として多い。在宅勤務は44%、フレックスタイムは46%が利用不可であり、圧縮労働時間制度やジョブシェアリングなどについては利用不可の職場が圧倒的に多い(図表48)。

ワーク・ライフ・バランスは仕事の満足度だけでなく、労働者の健康にも大きな影響を与えると、複数の研究調査が指摘しており、企業はフレキシブル・ワーキング制度をより積極的に導入していくことを検討するべきであろう¹¹。

図表47 フレキシブル・ワーキング制の導入率 (単位:%)



出所：CIPD 2023

図表48 フレキシブル・ワーキング制の導入率と利用率 (単位:%)

過去12カ月	導入済みで、利用がある	導入済みだが、利用はない	導入していない
在宅勤務	49	5	44
フレックスタイム	37	13	46
圧縮労働時間制度	12	20	60
労働時間短縮	11	29	50
学期間労働時間制度	4	12	74
ジョブシェアリング	2	13	75

出所：CIPD 2023

〈参考資料〉

Nelson 2004 Adirian Nelson et al., "The Evaluation of the Work-Life Balance Challenge Fund" Employment Relations Research Series No. 32 (2004)

https://www.tavinstiute.org/wp-content/uploads/2013/02/Tavistock_Report_Evaluation_work_life_balance_2003.pdf (last visited March 4, 2024)

BIS 2014 Department for Business Innovation and Skills, "The Fourth Work-Life Balance Employer Survey (2013)" BIS RESEARCH PAPER NO. 184 (2014)

<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7eb49aed915d74e6225f52/bis-14-1027-fourth-work-life-balance-employer-survey-2013.pdf> (last visited March 4, 2024)

CIPD 2023 Chartered Institute of Personnel and Development, "CIPD Good Work Index 2023" (2023)

<https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/2023-good-work-index-report-8407.pdf> (last visited March 4, 2024)

11 ワーク・ライフ・バランスの仕事や健康への影響について論じた文献には、Andrea Gragnano, Silvia Simbula & Massimo Miglioretti, "Work-Life Balance: Weighing the Importance of Work-Family and Work-Health Balance" IJERPH, MDPI, vol. 17 (3) (2020) などがある。

4. ワーク・ライフ・バランス —日本の取り組み

(1) 男女共同参画社会基本法

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、男女がとも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り扱いの禁止、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、近年はワーク・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) 日本におけるワーク・ライフ・バランスへの取り組み

① 国によるワーク・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」（以下、憲章）および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下、行動指針）であろう（内閣府2010）。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」推進サイトを設け、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。

その後、2010年には政労使トップの交代を機に、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意を表明するため、政労使トップによる新たな合意が結ばれている（内閣府 2010）。

行動指針では、2020年までの達成を目指す13項目の数値目標を設定した（内閣府 2015）。2021年の発表では13項目中、3項目が達成済みまたはほぼ達成、8項目が順調でないものの進捗している、2項目が進捗していないという結果であった（内閣府 2021）。

行動指針の数値目標

	数値目標設定指標	2020年の目標値
①	就業率（20～64歳）	80%
②	時間当たり労働生産性の伸び率	実質GDP成長率に関する目標より高い水準
③	フリーターの数	124万人
④	労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	すべての企業で実施
⑤	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5%
⑥	年次有給休暇取得率	70%
⑦	メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合	100%
⑧	短時間勤務を選択できる事業所の割合	29%
⑨	自己啓発を行っている労働者の割合（正社員）	70%
⑩	第1子出産前後の女性の継続就業率	55%
⑪	保育等の子育てサービスを提供している数（3歳未満児の認可保育所等）	116万人
⑫	男性の育児休業取得率	13%
⑬	6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	1日当たり2時間30分

■は目標達成を表す
出所：内閣府 2015 を参考に作成

近年では、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法律であり、ワーク・ライフ・バランスの推進につながっている。

② 地方公共団体によるワーク・ライフ・バランスへの取り組み

地方公共団体レベルでの取り組みは、上述の2007年「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の策定時から始まった。厚生労働省や内閣府の取り組みを受けて、多くの地方公共団体は、ワーク・ライフ・バランスに貢献した企業や事業所を表彰、登録、あるいは認定し¹²、企業・団体に対する経済的支援制度を設置し¹³、個人向け経済的支援制度を設置¹⁴しているほか、さまざまなワーク・ライフ・バランス推進に向けた取り組みを展開している（内閣府 2022）。

東京都では、従業員が生活と仕事を両立しながら、生き生きと働き続けられる職場の実現に向け優れた取り組みを実施している中小企業などを「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として選定し、その取り組みをライフ・ワーク・バランスの普及促進イベントなどで公表している¹⁵ほか、女性の活躍

12 登録・認定・認証制度があるのは46都道府県11政令指定都市、表彰制度があるのは31都道府県と10政令指定都市。

13 企業に対する奨励金・助成金制度があるのは16都道府県と2政令指定都市、融資制度があるのは24都道府県と9政令都市。

14 個人向けの経済的支援制度を設置しているのは18都道府県と3政令指定都市。

15 東京都TOKYOはたらくネット <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/lwb/ikiiki/> (last visited March 10, 2024)

推進に取り組む企業や団体と個人に「東京都女性活躍推進大賞」を贈呈している¹⁶。

一方、横浜市では、ワーク・ライフ・バランス推進を目指し、企業、NPO・市民活動団体、行政などが連携した、横浜市ワーク・ライフ・バランス推進実行委員会を軸に、市民については「地域における父親育児支援講座」¹⁷などを実施し、企業については「よこはまグッドバランス企業認定」¹⁸などを行っている。

③ 企業によるワーク・ライフ・バランスへの取り組み

企業の多くは、従業員の生活事情に配慮し、多様で柔軟な働き方を実現するために、育児・介護諸制度の充実、取得促進などに注力している。具体的には、転勤制度の廃止や縮小、退職者の就業継続支援、リモート勤務やシェアオフィスでの就労、社内外の副業、休日・休暇制度の柔軟化などが挙げられる。そうした取り組みによって、業績アップ、採用応募者数の増加、離職率の減少、業務の効率化、経費の節減といった効果が出ているという（内閣府 2023）。

また、日本経済団体連合会では、日本の経済的発展と国内外の社会課題の解決を両立し、快適で活力に満ちた生活ができる人間中心の社会（Society 5.0）を実現するため、意識と実態の変革を促す働き方改革の推進に向けた活動「働き方改革 toward Society 5.0」を展開し、年休取得促進キャンペーンなど、さまざまな取り組みを実施した（2021年3月末で終了）。

一方、日本商工会議所では、ワーク・ライフ・バランスの向上を目指して、「中小企業のための女性活躍推進ハンドブック」の提供や、「若者・女性の活躍推進～中小企業のための情報ポータルサイト～」での情報提供を行っている（内閣府 2020）。

〈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）
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h14/zen-tai/2002-honbun.pdf (last visited March 6, 2024)

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
<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2006-01/p1.pdf>
(last visited March 6, 2024)

内閣府 2010 内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の新合意について」仕事と生活の調和推進官民トップ会議（2010 年）
<https://www.cao.go.jp/wlb/government/pdf/gaiyoi.pdf>
(last visited March 6, 2024)

内閣府 2015 内閣府・仕事と生活の調和推進サイト「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（5 数値目標）（2015）
https://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/pdf/besshi01.pdf (last visited March 6, 2024)

内閣府 2021 内閣府男女共同参画局「共同参画令和 3 年 8 月号」（2021 年）
https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202108/202108_02.html (last visited March 6, 2024)

内閣府 2022 内閣府「令和 4 年度 地方公共団体（都道府県・政令指定都市）におけるワーク・ライフ・バランス推進施策一覧」（2022 年）
<https://www.cao.go.jp/wlb/local/r4suishin-list.html>
(last visited March 6, 2024)

内閣府 2023 内閣府「仕事と生活の調和推進のための調査研究～多様で柔軟な働き方推進に向けた企業の取組に関する調査（取組事例集）」（2023 年）
https://www.cao.go.jp/wlb/research/wlb_r0503/2.pdf
(last visited March 6, 2024)

内閣府 2020 内閣府「仕事と生活の調和レポート 2019」（2020 年）
https://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-19/h_pdf/zentai.pdf (last visited March 6, 2024)

16 東京都生活文化スポーツ局 <https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/jokatsu/taisho.html> (last visited March 10, 2024)

17 横浜市「父親育児支援」<https://www.city.yokohama.lg.jp/kurashi/kosodate-kyoiku/kosodateshien/titoyaiukujisien.html> (last visited March 10, 2024)

18 横浜市「よこはまグッドバランス企業認定」<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/balance/hyoshou.html> (last visited March 10, 2024)

地方公共団体によるWLB推進に向けた取り組み内容(表彰・登録・認定制度や経済的支援制度以外の取り組み)

都道府県・政令指定都市	WLB推進に向けた取り組み
秋田県	①秋田県版市内テレワーク実証実験 ②育児プランシートの提出義務づけ ③「あきた女性活躍・両立支援センター」による企業への総合的支援
山形県	女性の新規就業支援・女性活躍支援事業
福島県	①知事によるイクボス面談 ②在宅勤務、サテライトオフィスの整備
茨城県	いばらき働き方改革推進月間
栃木県	とちぎ女性活躍応援団事業
埼玉県	「働き方改革推進期間(7月～11月)」
千葉県	ノー残業デー強化月間
東京都	①キャリアデザインコンテンツ ②若者がキャリアデザインを知るサイト「WILLキャリアッジ」
富山県	男性の育児休業取得促進事業
福井県	「共家事」促進事業
静岡県	職員のための男女共同参画セミナー
愛知県	あいちワーク・ライフ・バランス推進運動
滋賀県	業界団体と連携した中小企業テレワーク導入等支援事業
大阪府	ノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間の実施
兵庫県	地域拠点の開設(阪神事務所・姫路事務所)
奈良県	育児休業取得促進事業補助金
和歌山県	企業における研修責任者に対する人権研修
鳥取県	しまね・とっとりワーク・ライフ・バランスキャンペーン
島根県	家族はチームだ!しまね・とっとりワーク・ライフ・バランスキャンペーン
広島県	イクボス同盟ひろしま
山口県	ワーク・ライフ・バランス推進出前講座
徳島県	ダイバーシティ実現!育休推進事業
佐賀県	大学生へのワーク・ライフ・バランス優良企業周知業務
大分県	おおいたイクボス宣言
宮崎県	WLB推進月間の設置
計	25
さいたま市	ワーク・ライフ・バランス推進事業
相模原市	①相模原市職員のための仕事と家庭の両立応援プラン ②テレワーク(在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワーク) ③さがみはら子ども応援プラン 第2次相模原市子ども・子育て支援事業計画
静岡市	①プレミアムフライデー推進事業 ②人事評価制度におけるWLB目標及び達成に向けた具体目標の設定
大阪市	大阪女性きらめき応援会議構成団体と連携した啓発
堺市	堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画
神戸市	あすてっぷコワーキング
福岡市	福岡市働く人の介護サポートセンター事業
計	7
合計	32

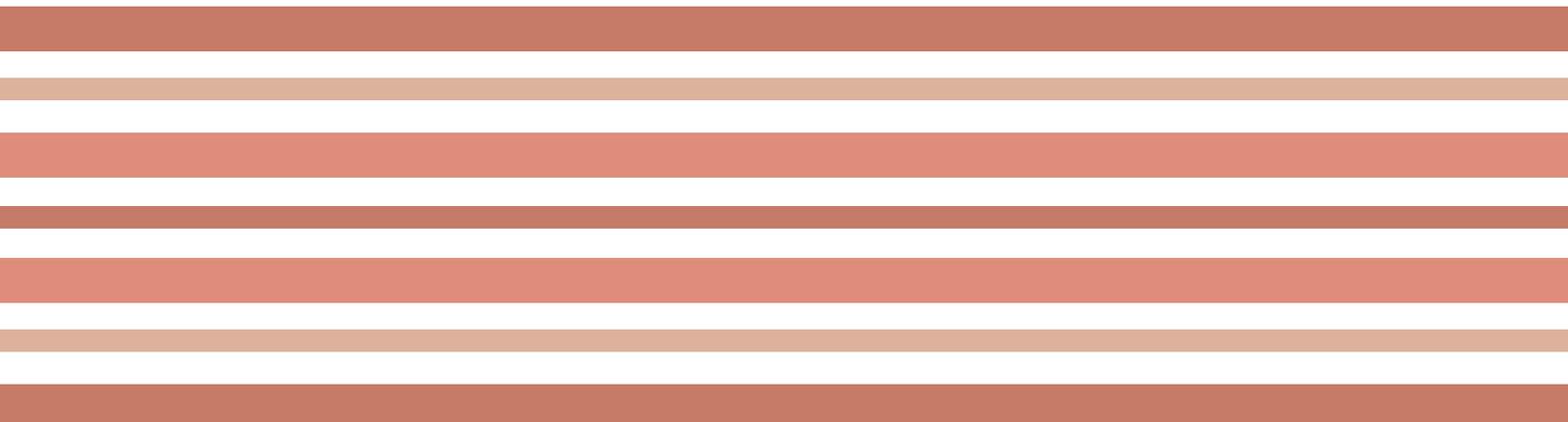
出所：内閣府 2022

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	育児休業取得率の推移	厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」の結果概要（2023年） https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/07.pdf
2	米国：EEOCにおけるセクシュアル・ハラスメント関連の届け出受理件数の推移	U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "EEOC Data Highlight" (2022) https://www.eeoc.gov/sites/default/files/2022-04/Sexual%20Harassment%20Awareness%20Month%202022%20Data%20Highlight.pdf
3	英国：企業が導入している柔軟な働き方	Department for Business Innovation and Skills, "The Fourth Work-Life Balance Employer Survey (2013)" BIS RESEARCH PAPER NO. 184 (2014) https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7eb49aed915d74e6225f52/bis-14-1027-fourth-work-life-balance-employer-survey-2013.pdf
4	英国：法定を超える出産手当を支給する企業の割合	Department for Business Innovation and Skills, "The Fourth Work-Life Balance Employer Survey (2013)" BIS RESEARCH PAPER NO. 184 (2014) https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7eb49aed915d74e6225f52/bis-14-1027-fourth-work-life-balance-employer-survey-2013.pdf
5	英国：フレキシブル・ワーキング制の導入率	Chartered Institute of Personnel and Development, "CIPD Good Work Index 2023" (2023) https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/2023-good-work-index-report-8407.pdf
6	英国：フレキシブル・ワーキング制の導入率と利用率	Chartered Institute of Personnel and Development, "CIPD Good Work Index 2023" (2023) https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/2023-good-work-index-report-8407.pdf
7	行動指針の数値目標	内閣府・仕事と生活の調和推進サイト「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（5数値目標）（2015） https://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/pdf/besshi01.pdf
8	地方公共団体によるWLB推進に向けた取り組み内容	内閣府「令和4年度 地方公共団体（都道府県・政令指定都市）におけるワーク・ライフ・バランス推進施策一覧」（2022年） https://www.cao.go.jp/wlb/local/r4suishin-list.html

14

賃金



14 賃金

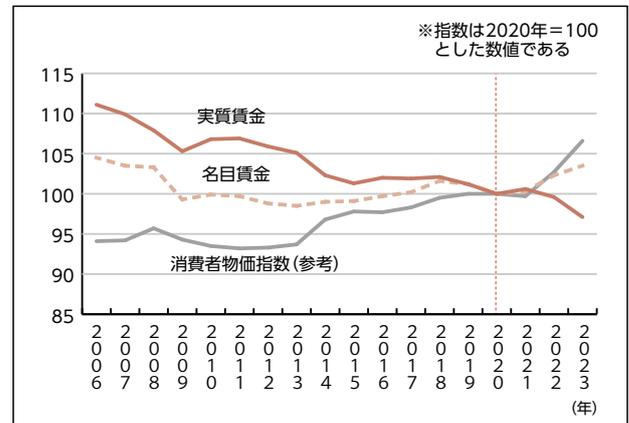
イントロダクション—賃上げ

近年、急激な物価上昇が消費者の家計を圧迫している。2023年度平均の消費者物価総合指数は106.3(2020年基準)で、前年比3.0%の上昇、特に食料品は前年比5.7%も上昇しており非常に高い(総務省統計局)。このような物価高に対応するため、賃金の引き上げが求められている。企業もその要請に応じ、2023年の春闘では賃上げの動きが顕著であり、連合によると、同年6月末時点での賃上げ率は平均3.58%と、比較可能な2013年闘争以降で最も高い水準であった(連合2023春季生活闘争第7回〈最終〉回答集計結果)。2024年には4月18日に発表された第4回回答集計時点での賃上げ率が平均5.20%と2023年を上回る高い数値となり、2年連続して賃金が上昇している(連合2024春季生活闘争第4回回答集計結果)。

問題は、持続的な賃上げが実現しても、インフレが長引くと実質賃金が上がらない恐れがあるという点である。実際、2023年分の実質賃金は前年比2.5%減少しており、これは名目賃金が物価の上昇に追いついていないことを示している(厚生労働省毎月勤労統計調査)¹。

実質賃金を向上させるには、生産性の向上、企業の収益力強化のための支援、事業拡大につながる規制の緩和、雇用の流動化を促す制度見直し、労働者のアップスキリングとリススキリングのための支援、セーフティネットの整備など、さまざまな政策が必要だと考えられる(中塚2021)。政府、企業、そして労働者の継続的な努力が、実質賃金の上昇につながるといえる。

図表49 実質賃金



出所：厚生労働省 2024

〈参考資料〉

中塚 2021 中塚伸幸「経済はいま 賃金はどうすれば上がるか」三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2021年)

https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2022/04/38041_03.pdf
(last visited April 26, 2024)

厚生労働省 2024 厚生労働省「毎月勤労統計調査 令和5年分結果速報の解説」(2024年)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r05/23cp/dl/sankou23cp.pdf> (last visited April 26, 2024)

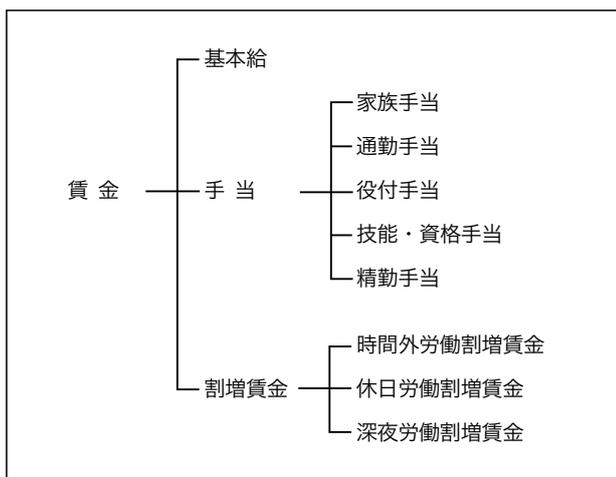
¹ 厚生労働省が2024年4月8日に発表した同年2月の毎月勤労統計調査(速報)によると、物価変動を加味した実質賃金は、前年同月比1.3%減で23カ月連続のマイナスだった。

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条では「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、逆にいえ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。ただし、会社から支給されるものでも、実費として支払われる旅費、役職員の交際費、作業用品代、そして制服や作業着などは賃金に含まれない。

賃金の構成



出所：厚生労働省「モデル就業規則（2023年7月版）」
<https://www.mhlw.go.jp/content/001018385.pdf>

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、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、よごれ、危険、屋外の労働等）
- ② 保有職業能力
現在の職務では発揮されていないが、企業にとって価値のある職業能力（資格、経験、知識・技術・技能など）
- ③ 必要とする生計費

出所：笹島 2001

(2)最低賃金

最低賃金制度とは、最低賃金法に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、都道府県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うえ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、以下のとおり地域別最低賃金と産業別最低賃金の2種類がある。

① 地域別最低賃金

地域別最低賃金は、産業や職種に関わりなく、すべての労働者とその使用者に対して適用される。各都道府県ごとに1つずつ、全部で47の最低賃金が定められる。

地域別最低賃金(2023年度)

都道府県名	最低賃金時間額 (円)	発効年月日
北海道	960	2023年10月1日
青森	898	2023年10月7日
岩手	893	2023年10月4日
宮城	923	2023年10月1日
秋田	897	2023年10月1日
山形	900	2023年10月14日
福島	900	2023年10月1日
茨城	953	2023年10月1日
栃木	954	2023年10月1日
群馬	935	2023年10月5日
埼玉	1,028	2023年10月1日
千葉	1,026	2023年10月1日
東京	1,113	2023年10月1日
神奈川	1,112	2023年10月1日
新潟	931	2023年10月1日
富山	948	2023年10月1日
石川	933	2023年10月8日
福井	931	2023年10月1日
山梨	938	2023年10月1日
長野	948	2023年10月1日
岐阜	950	2023年10月1日
静岡	984	2023年10月1日
愛知	1,027	2023年10月1日
三重	973	2023年10月1日
滋賀	967	2023年10月1日
京都	1,008	2023年10月6日
大阪	1,064	2023年10月1日
兵庫	1,001	2023年10月1日
奈良	936	2023年10月1日
和歌山	929	2023年10月1日
鳥取	900	2023年10月5日
島根	904	2023年10月6日
岡山	932	2023年10月1日
広島	970	2023年10月1日
山口	928	2023年10月1日
徳島	896	2023年10月1日
香川	918	2023年10月1日
愛媛	897	2023年10月6日
高知	897	2023年10月8日
福岡	941	2023年10月6日
佐賀	900	2023年10月14日
長崎	898	2023年10月13日
熊本	898	2023年10月8日
大分	899	2023年10月6日
宮崎	897	2023年10月6日
鹿児島	897	2023年10月6日
沖縄	896	2023年10月8日
全国加重平均額	1,004	

出所：厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」（令和5年度地域別最低賃金改定状況）

② 特定最低賃金(産業別最低賃金)

特定最低賃金は、特定の産業について、関係労使が基幹的労働者を対象として、地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めるものについて設定されており、各都道府県ごとに全部で226件の最低賃金が設定されており、約291万人の労働者に適用されている(2023年3月末日時点)。

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金に限られる。具体的には、基本給と諸手当(ただし、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などを除く。営業手当などは含まれる)が対象となる。逆に、以下の賃金は最低賃金の対象から除外される。

- ① 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- ② 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- ③ 所定労働時間を超える期間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
- ④ 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
- ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

特定最低賃金は、都道府県内の一部の産業の一部の使用者および労働者に適用される(18歳未満または65歳以上の者、雇入れ後一定期間未満で技能習得中の者、そのほか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の減額の特例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

日本の賃金の特徴の1つとして年功賃金が挙げられる。年功賃金は、労働者の年齢や勤続年数に基づいて賃金額を決定する制度である。具体的には、若年者は比較的安い賃金で雇われ、年齢が高くなるにつれて賃金が上昇する。定年退職時には退職金が支給される。この制度により、長期間勤めることで賃金が増えるため、労働者にとっては将来に希望を持てる一方で、途中で辞めると損をすることになるため、「就社」する傾向が高くなる。企業にとっては安定した労働力を維持でき、人事労務管理がしやすくなるメリットがある。

しかし、少子高齢化、高学歴化、雇用形態の多様化など、社会や労働市場が変化するにつれて、年功序列制度の維持は難しくなっている。なぜなら企業が年功賃金と長期雇用を保障することがコスト的に難しくなったことや、能力に関係なく賃金が決まる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からである。

欧米では、賃金額の決定において年齢や勤続年数はあまり重要視されず、最も注目されるのは、各労働者のパフォーマンスである。日本とは異なり、どのような職業に就いているかや、成果をどれだけ上げているかによって賃金が決まる。言い換えれば、欧米の賃金制度は、労働者が会社にどれだけ貢献できたかに基づいて賃金が設定される制度といえる。

日本においても、これまでの時間（働いた時間、年齢、勤続年数）を物差しとするスタイルは既に限界にきている（小嶋 1998）。このような状況に危機感を抱いた企業では、成果賃金制度や年俸制に移行しているが、年功賃金に代わる新しい制度を導入する際には、労働者の理解と信頼を得てから、透明性のある制度の下で実行する必要がある。また、労働者の働きぶりを完全に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、年功賃金の成立には、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、一律の雇用制度から、労働者の職種や雇用形態に合わせた柔軟な雇用制度を確立する必要がある。

〈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」岐阜県産業経済振興センター『岐阜を考える 99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「夫が稼得労働を行い、妻が家庭内労働を行う」という役割分担意識と、女性労働力を単なる補助的労働力としてしか見てこなかった企業姿勢に原因がある。1986年に男女雇用機会均等法が施行されて以来、役割分担的発想は乏しくなりつつあるが、現在でも完全になくなったわけではない。女性は結婚や出産を機に退職することがあるため、長期的な視野で業務を任せる社員として女性を雇わない（管理職に登用できない）という企業行動は、いうまでもなく男性労働者を中心に発達してきた年功賃金に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。

男女間の賃金格差について、統計を見ると、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

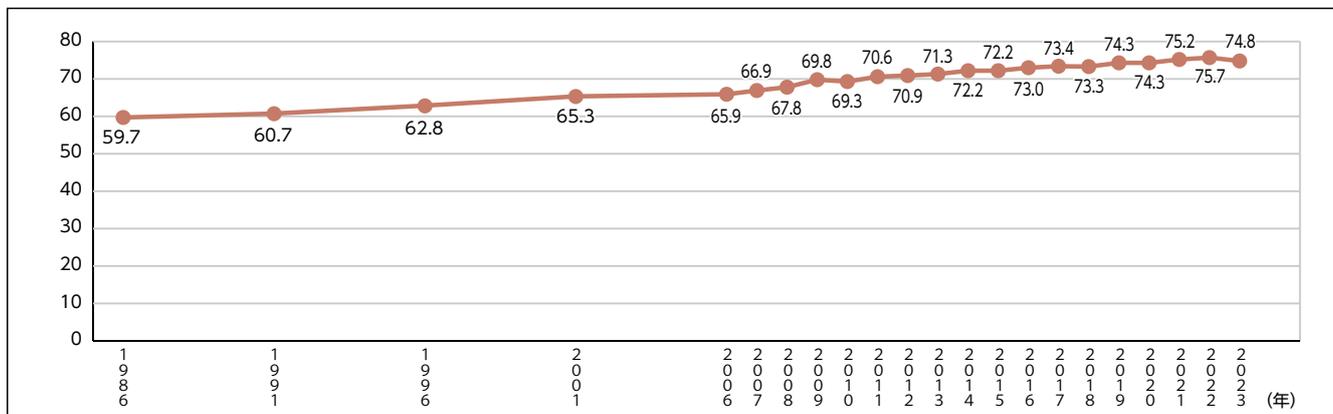
の割合は、1986年には59.7だったが2023年には74.8まで伸びている（図表50）。また、一般労働者男性の月額賃金は35万900円であるのに対して、女性の月額賃金は26万2,600円と約8万8,000円の差があった（厚生労働省2024）。

日本の男女間賃金格差は諸外国（OECD平均）と比較しても大きい（図表51）。日本では、男性がフルタイムで働き、女性が家事・育児に重点を置く家庭内分業が依然として一般的であり、出産や育児による就業中断が女性の職業キャリア形成に影響を与えている。継続的に就業できない女性は、不利な労働条件になっているといわれる。しかし、このような状況は女性の経済的自立を妨げるリスクをもたらす一方で、夫婦の家庭内分業においては、家事・育児等は機会費用の少ないほうが行うことが経済的に合理的とされている。男女間賃金格差の存在は、女性の技能形成やキャリア形成を阻害し、性別役割分担を後押しする要因となる可能性がある（内閣府2023）。

しかし、男女雇用機会均等法や労働基準法の改正など、法制面の整備や、女性の高学歴化、職種・雇用形態の多様化が進めば、企業に対する不信感が広がり、男女間賃金格差が縮小していくことが期待できる。

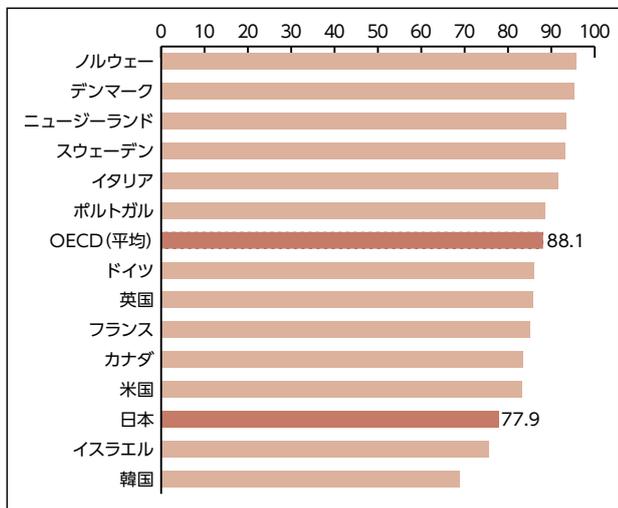
図表50 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移

（男性を100としたときの女性の割合）



出所：厚生労働省2024

図表51 男女間賃金格差の国際比較



注：1. OECD “OECD.Stat”より作成。
 2. ここで男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。
 3. イスラエルは2019年、デンマーク、イタリア、ポルトガル、ドイツは2020年、それ以外の国は2021年の数字。
 出所：内閣府 2023

(2) 企業規模間の賃金格差

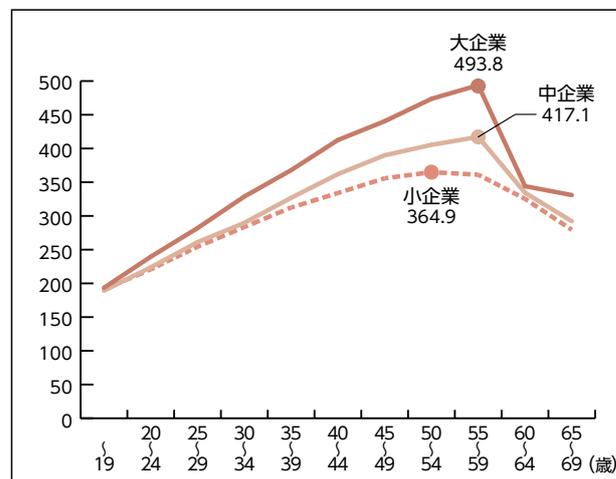
日本では、欧米と異なり、職種別の賃金体系が発達していない。その代わりに各産業の大企業における賃金制度や賃上げ率が同じ産業の中小企業に少なからぬ影響を与え、産業別・規模別の賃金体系が成り立っている。

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ほうがこの傾向は強い。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。

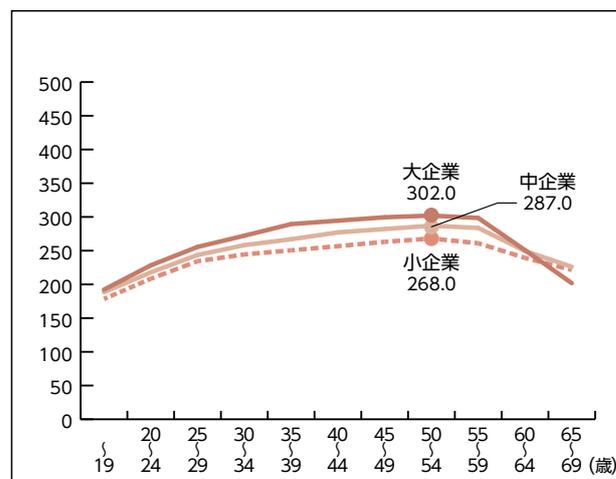
2023年賃金構造基本統計調査によると、企業規模別の賃金は、男性では大企業が38万6,700円、中企業が34万1,600円、小企業が31万9,800円となっている。女性では大企業が27万4,600円、中企業が26万2,500円、小企業が24万8,400円となっている（厚生労働省 2024）。

図表52-1 企業規模、男性、年齢階級別賃金 (単位:千円)



出所：厚生労働省 2024

図表52-2 企業規模、女性、年齢階級別賃金 (単位:千円)



出所：厚生労働省 2024

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・センスのよさ、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、大企業と中小企業と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）。

2010年代、賃金水準が相対的に高い大企業では、中小企業への人材流出が大規模に生じる可能性が低かったことから、35～59歳男性の賃金抑制が可能となったほか、多くの女性・高齢労働者の活用で平均賃金が押し下げられた。しかし、2020年代は、構造的な平均賃金下押し圧力が薄れ、人手不足を背景とした賃上げ圧力が高まると見込まれる。既に2021年、22年には大企業の賃金は上昇しており、これまで大企業の平均賃金抑制に作用していた構造要因が縮小することで、大企業と中小企業との間における業況と平均賃金動向の逆転現象が消え、業況の差に応じた大企業と中小企業との賃金格差が開いていく可能性があるという（小方 2023）。

企業の規模が大きければ大きいほどスケールメリットを享受することができ、それが従業員の労働条件にも反映される。学校卒業者が大企業への就職を希望す

るのも、安定した雇用と恵まれた労働条件に惹かれるからだ。しかし、年功賃金に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技能や技術が、別の職場では正當に評価されず、労働条件が悪くなれば、現在の制度は労働者の向上心を損なうものである。また、中小企業の従業員の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も納得がいかない。

欧州では、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)雇用形態による賃金格差

近年、非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者など）の数が増加しており、雇用者の約4割を占めている。これは、高齢者の継続雇用や、女性のパートタイム労働者の増加が主な要因である（厚生労働省 2023〈1〉）。

非正規雇用労働者は、不安定な雇用、低い賃金、能力開発機会の不足などの課題に直面している。2023年の賃金構造基本統計調査によると、男女計では、正社員・正職員の平均賃金が33万6,300円であるのに対し、正社員・正職員以外は22万6,600円である。男女別に見ると、男性の場合、正社員・正職員が36万3,600円であるのに対し、正社員・正職員以外は25万5,000円、女性の場合、正社員・正職員が28万1,800円であるのに対し、正社員・正職員以外は20万3,500円である。雇用形態間の賃金格差（正社員・正職員を100としたときの正社員・正職員以外の割合）は、男女計67.4、男性70.1、女性72.2となっている（厚生労働省 2024）。

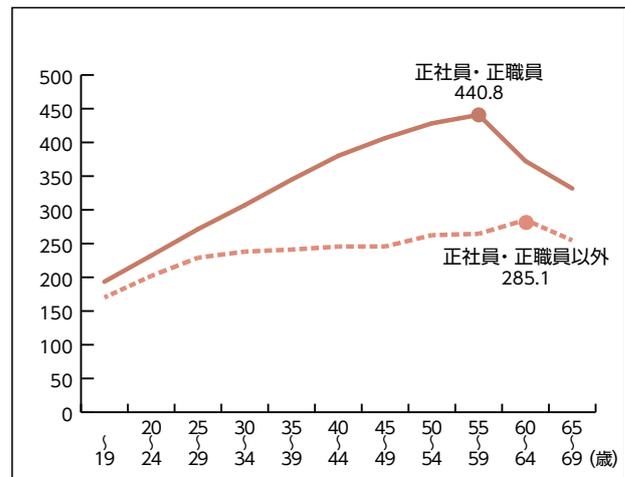
また、正社員・正職員の賃金は55歳まで年齢とともに上昇する一方で、正社員・正職員以外の賃金は年齢による大きな変化はない（図表53-1、53-2、54）。したがって、年齢とともに正社員・正職員と正社員・正職員以外の賃金格差が広がっていることがわかる。

2018年に成立した働き方改革関連法にはパートタイム・有期雇用労働法の改正や労働者派遣法の改正が含まれており（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）、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向け、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化、③行政による法の履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）が整備された。しかし、現実的には格差を解消するには相当の時間を要するだろう。

非正規雇用労働者の中には「自分の都合のよい時間

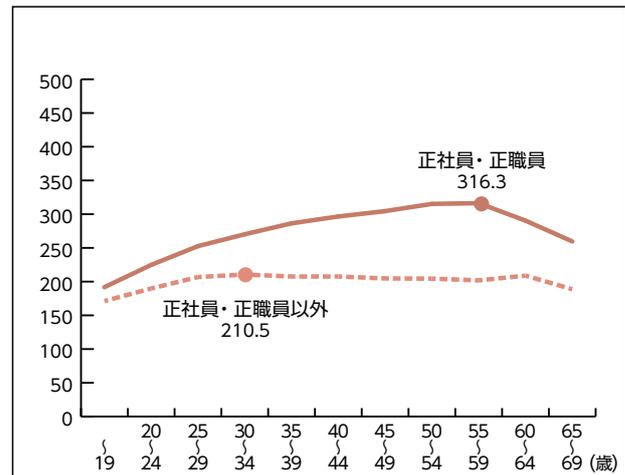
に働きたいから」といった理由で自ら非正規雇用を選ぶ人もおり、多様な働き方が進むなかで、どの雇用形態を選択しても納得できる待遇を受けられることが重要である（厚生労働省 2023〈1〉）。

図表53-1 雇用形態、男性、年齢階級別賃金（単位：千円）



出所：厚生労働省 2024

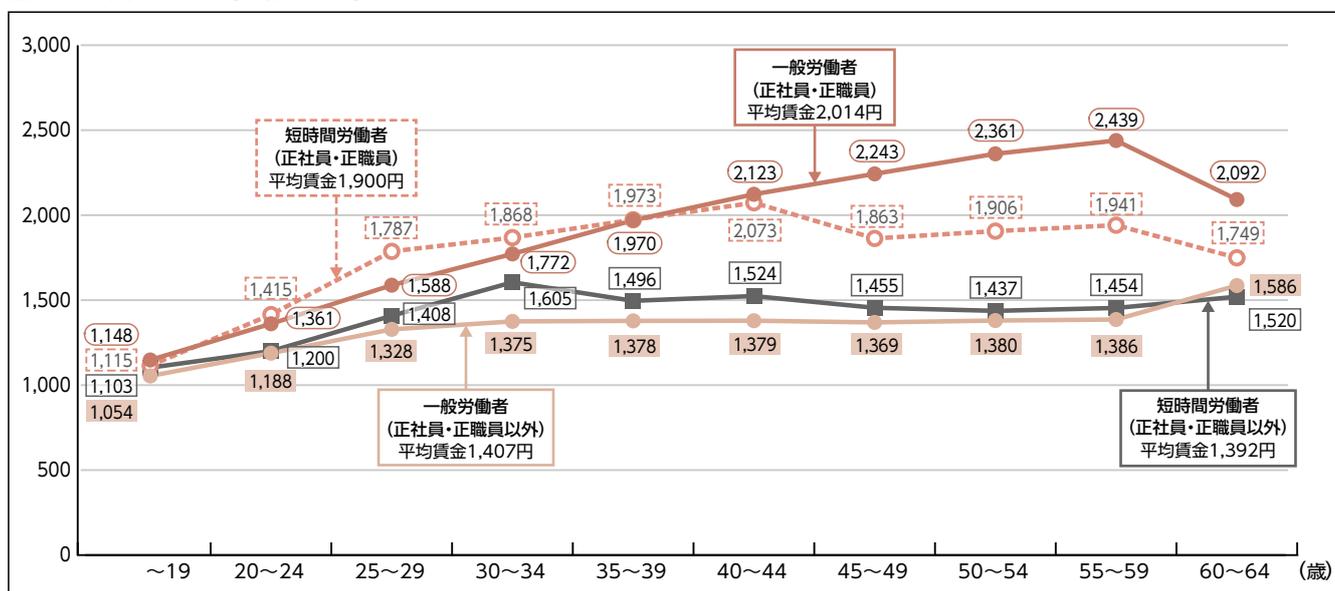
図表53-2 雇用形態、女性、年齢階級別賃金（単位：千円）



出所：厚生労働省 2024

図表54 賃金カーブ(時給ベース)

(単位:円)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」雇用形態別 第1表（一般労働者、短時間労働者）より雇用環境・均等局作成

注：1. 賃金は、2023年6月分の所定内給与額。

2. 一般労働者：常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。

3. 短時間労働者：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。

4. 正社員・正職員：事業所で正社員・正職員とする者。正社員・正職員以外：事業所で正社員・正職員以外の者。

5. 一部の労働者（特に短時間労働者）の賃金については、所定内実労働時間数の長短により影響を大きく受ける場合があることに留意が必要。

出所：厚生労働省 2023〈2〉

〈参考資料〉

厚生労働省 2024 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査の概況」(2024年)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2023/dl/13.pdf> (last visited April 27, 2024)

内閣府 2023 内閣府「令和5年版男女共同参画白書」(2023年)

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/pdf/r05_print.pdf (last visited April 27, 2024)

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/Ronsyu29Machida.pdf> (last visited April 27, 2024)

山田 2000 山田久「賃金格差拡大は経済活性化をもたらすか—『インセンティブとしての格差』の条件—」日本総研『Business & Economic Review 2000年12月号』(2000年)

小方 2023 小方尚子「企業規模別にみた賃金動向の特徴—大企業の構造的な賃金抑制局面は終焉—」日本総研No.2023-017 (2023年)
<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/14342.pdf> (last visited April 27, 2024)

厚生労働省 2023〈1〉 厚生労働省「令和5年版厚生労働白書」(2023年)
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/22/dl/zentai.pdf> (last visited April 27, 2024)

厚生労働省 2023〈2〉 厚生労働省「『非正規雇用』の現状と課題」(2023年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/001234734.pdf> (last visited April 27, 2024)

3. 米国における賃金と日本との比較

(1) 米国における賃金

米国では、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に適用されるほか、病院、介護施設、学校、公的機関に適用される。また、管理職、専門職、外勤販売員などは公正労働基準法の適用を一部除外される。現在の連邦最低賃金は7.25ドルだが（2024年4月1日現在）、一部の州ではこれよりも高い最低賃金を設定している。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。

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。この規定

は、専門職、運営職、管理職などに適用され、これらの職に就く労働者は、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日に改訂され、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）²。

米国では、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。業績がよ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。

米国で、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。

2 なお、米国労働省は、2023年9月8日に当該基準を明確化する予定であることを発表している。具体的には現行の公正労働基準法適用除外基準—週給684ドルを1,059ドル、年収3万5,568ドルを5万5,068ドルに、そして高額報酬労働者の基準年収を現行の10万7,432ドルから14万3,988ドルへと引き上げる案が出ている（DOLウェブサイト<https://www.dol.gov/agencies/whd/overtime/rulemaking/faqs#d6>）。

米国各州の最低賃金(2024年1月1日現在)*¹

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	州最低賃金を定める法律がない州、連邦最低賃金よりも低い州・領土
アラスカ	\$11.73	アイオワ
アーカンソー	\$11.00	アイダホ
アリゾナ	\$14.35	インディアナ
カリフォルニア	\$16.00	カンザス
コロラド	\$14.42	ケンタッキー
コネチカット	\$15.69	ノースカロライナ
デラウェア	\$13.25	ノースダコタ
フロリダ	\$12.00	ニューハンプシャー
ハワイ	\$14.00	オクラホマ
イリノイ	\$14.00	ペンシルベニア
マサチューセッツ	\$15.00	テキサス
メリーランド	\$15.00	ユタ
メイン	\$14.15	ウィスコンシン
ミシガン	\$10.33	北マリアナ諸島
ミネソタ	\$10.85 または \$8.85* ³	
ミズーリ	\$12.30	
モンタナ	\$10.30 または \$4.00* ⁴	
ネブラスカ	\$12.00	
ニュージャージー	\$15.13 または \$13.73* ⁵	
ニューメキシコ	\$12.00	
ネバダ	\$11.25 または \$10.25* ⁶	
ニューヨーク	\$16.00 または \$15.00* ⁷	
オハイオ	\$10.45 または \$7.25* ⁸	
オレゴン	\$15.45、\$14.20 または \$13.20* ⁹	
プエルトリコ	\$9.50	
ロードアイランド	\$14.00	
サウスダコタ	\$11.20	
バーモント	\$13.67	
ワシントン	\$16.28	
ウェストバージニア	\$8.75	
コロンビア特別区	\$17.00	
バージンアイランド	\$10.50	
グアム	\$9.25	

注：

*¹ 連邦法と同様に、州法は特定の職業や産業について最低賃金法の適用を除外している場合がある。また、未成年者や学生についても適用を除外している場合や、新規採用について訓練中の賃金を設定している場合がある。*² アメリカ領サモアは特別最低賃金を設定している。*³ 年商 50 万ドル未満の小規模事業主については最低賃金額を \$8.85 とする。*⁴ 年商 11 万ドル以下で公正労働基準法の適用を受けないモンタナ州事業主については最低賃金を \$4.00 とする。*⁵ 季節的事業や従業員 5 名以下のニュージャージー州小規模事業主については最低賃金を \$13.73 とする。*⁶ ネバダ州では、使用者提供の健康保険に加入できない労働者については最低賃金を \$11.25 とし、使用者提供の健康保険に加入できる労働者については最低賃金を \$10.25 とする。*⁷ ニューヨーク市、ナッソー郡、サフォーク郡、ウェストチェスター郡の最低賃金は \$16.00 とする。そのほかの市郡については \$15.00。*⁸ 年商 38 万 5,000 ドル未満のオハイオ州事業主については最低賃金を \$7.25 とする。*⁹ オレゴン州の最低賃金は \$14.20。ただし、ポートランド都市部については \$15.45、非都市群については \$13.20 とする。出所：U.S. Department of Labor, "Consolidated Minimum Wage Table" <https://www.dol.gov/agencies/whd/mw-consolidated> (last visited April 1, 2024)

(2)米国の賃金格差

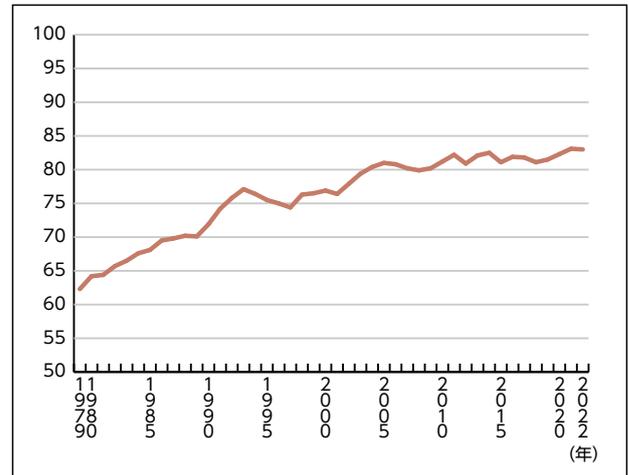
1963年同一賃金法（Equal Pay Act of 1963）は、同じ事業所内で、その遂行のために同一の技能、努力および責任を要し、かつ同様の労働条件の下で行われる職務における同一労働に対して、性別に基づき労働者に同一でない賃金を支払うことを違法としている。また、1964年公民権法第7編（Title VII of the Civil Rights Act of 1964）は、使用者（employer）が、人種、皮膚の色、宗教、性別（妊娠を含む）、出身国に基づく差別をすることを、採用段階、賃金、解雇などあらゆる雇用側面において禁止している。

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うえ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。もっとも、高学歴の者が必ずしも学歴の低い者よりも賃金が高いというわけではなく、各労働者の能力、経験、業績がより重要な判断材料となっている。

米国では60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依然として存在している。

米国労働統計局（U.S. Bureau of Labor Statistics）のレポートによると、2022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83.0%であった（BLS 2024）。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62.3%であったことを考慮すると、男女の賃金格差は縮小しつつあるといえる（図表55）。

図表55 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(1979～2022年)
(男性=100)(単位:%)



出所：BLS2024

女性の賃金が低い理由では、古くから、女性職の存在が挙げられている。一般的に基幹職とされる医師や管理職に男性が多く、補助職とされる看護師や秘書に女性が多いため、職種別で比較すると、女性の賃金が低くなる。

米国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99%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ある（Payscale2024）。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、米国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。

米国では、週35時間未満のパートタイムで働くのは、男性よりも女性が多い。女性労働者全体の21%がパートタイム労働者であるのに対して、男性のパートタイム労働者は男性労働者全体の11%にすぎない。また、パートタイム労働者には24歳以下の比較的若い年齢層が多く、女性パートタイム労働者のうち32%、男性パートタイム労働者のうち43%が24歳以下である。一方、フルタイム労働者では、24歳以下の若年層の割合は男女ともに9%である（BLS2024）。

〈参考資料〉

BLS 2024 U.S. Bureau of Labor Statistics, "Highlights of Women's Earnings in 2022," Report 1108 (2024)
<https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/2022/home.htm>
(last visited April 9, 2024)

Payscale 2024 Payscale, "2024 Gender Pay Gap Report (GPGR)" (2024)
<https://www.payscale.com/research-and-insights/gender-pay-gap/#-module-15> (last visited April 9, 2024)

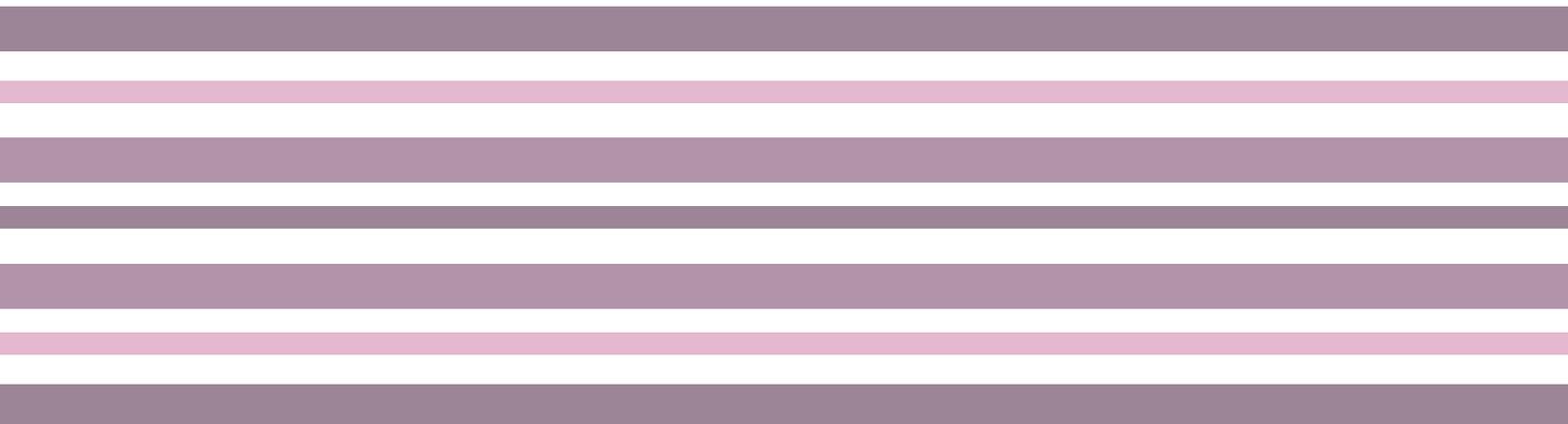
SHRM 2019 SHRM, "Unequal Career Advancement Fuels Gender Pay Gap" (2019)
<https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/compensation/pages/unequal-career-advancement-fuels-gender-pay-gap>
(last visited April 9, 2024)

参考資料のURL一覧

No.	資料名	出所
1	実質賃金	厚生労働省「毎月勤労統計調査 令和5年分結果速報の解説」(2024年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r05/23cp/dl/sankou23cp.pdf
2	地域別最低賃金	厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」(令和5年度地域別最低賃金改定状況)
		https://www.mhlw.go.jp/sif/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/index.html
3	一般労働者の男女間所定内給与格差の推移	厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査の概況」(2024年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2023/dl/13.pdf
4	男女間賃金格差の国際比較	内閣府「令和5年版男女共同参画白書」(2023年)
		https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/pdf/r05_print.pdf
5	企業規模、性、年齢階級別賃金	厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査の概況」(2024年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2023/dl/13.pdf
6	雇用形態、性、年齢階級別賃金	厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査の概況」(2024年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2023/dl/13.pdf
7	賃金カーブ(時給ベース)	厚生労働省「『非正規雇用』の現状と課題」(2023年)
		https://www.mhlw.go.jp/content/001234734.pdf
8	米国各州の最低賃金	U.S. Department of Labor, "Consolidated Minimum Wage Table"
		https://www.dol.gov/agencies/whd/mw-consolidated
9	米国：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 2022," Report 1108 (2024)
		https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/2022/home.htm

15

解雇 / 労働争議



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年に「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が成立してから20数年が経過した。この法律に基づき、2002年からは民事上の個別労働関係紛争の解決を図る制度が導入された。具体的には労働局長による「助言・指導」や紛争調整委員会による「あっせん」制度が始まった。紛争解決制度の利用は増加傾向にある。厚生労働省が公表している「個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、2022年度の総合労働相談件数は124万件を超えている。個別労使紛争解決システムは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「解雇無効時における金銭救済制度」に関する問題は、2003年の労働基準法改正時や2007年の労働契約法制定の際に議論されたが、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。

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。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きたが、2022年ようやく検討会の報告書がとりまとめられた。

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、労働者は「労働契約解消金」という金銭を受け取ることで、労働契約を終了させることができる制度について、法技術的な論点が詳しく検討された（厚生労働省2022）。

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た（経済同友会2017、2024）。

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」などと警戒をし（日本労働弁護団2022）、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2024）、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既に存在しており、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。また、同志社大学の土田道夫教授は、解雇無効時の金銭救済制度の導入には労働者の救済手段を多様化する、労使の合意が成立しないケースで多くの労働者を救うことができる、ほかの制度に対する波及効果が期待できるというメリットがあると述べている（経団連2023）。

一方で、「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（2022年度）。これらの相談の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労働

者が多いことは事実である。なかには不当解雇されながら泣き寝入りするケースも少なくないと考えられる。したがって、労働側の懸念を十分考慮したうえで、違法な解雇がなされた場合の金銭救済を制度化する意義はあるといえるだろう。

〈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 May 10, 2024)

厚生労働省 2022 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」報告書 (2022年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000925384.pdf> (last visited May 10, 2024)

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/2017/170428a.html> (last visited May 10, 2024)

経済同友会 2024 経済同友会「人手不足時代の中堅・中小企業政策～生産性向上に向けた合従連衡と労働移動の促進～」(2024年)

<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/uploads/docs/20240405a.pdf> (last visited May 10, 2024)

日本労働弁護団 2022 日本労働弁護団「『解雇の金銭解決制度』の導入に反対する声明」(2022年)

<https://roudou-bengodan.org/proposal/10998/> (last visited May 10, 2024)

水町 2024 水町勇一郎『労働法【第10版】』(2024年、有斐閣)

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 May 10, 2024)

経団連 2023 日本経済団体連合会「解雇無効時の金銭救済制度ならびに従業員代表制の必要性と基本的な考え方」週刊経団連タイムス No.3599 (2023年)

https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2023/0720_03.html (last visited May 10, 2024)

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し込みができ、この場合、雇用は解約の申し込み後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）など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、その「独自のルール」に基づき、その解雇の正当性を判断している。

この「独自のルール」とは、1つは「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当と是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」という「解雇権濫用法理」である。「客観的に合理的な理由のない解雇」に当たるのは、理由らしい理由が見あたらず恣意的に行われた解雇である。そして「社会通念上相当性のない解雇」とは、当該解雇をめぐる諸般の事情に照らすと解雇に処するのは過酷に過ぎるという場合である。

「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・山川2024）。

- 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。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・山川2024）。

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¹、このような要件が作られたとい

¹ なお、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（図表56）。

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などに、特定の労働者に対して退職を勧奨することがあるが、その場合には労働者の意思を尊重する態様で行う必要がある。上司の執拗な退職勧奨を受けて労働者が退職願を出した場合に、後にそれを取り消すことができるかが問題となるケースもある。

民法第96条第1項は「詐欺又は強迫による意思表示は、取り消すことができる」と規定している。したがって、労使間で合意退職（依願退職）が成立した場合であっても、労働者側の退職の意思表示（退職願の

提出)が使用者側の強迫によるものであれば、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、事務所経費で会社の許可していないおやつなどを購入して飲食したことが横領罪にあたり従業員に退職勧奨した結果、当該従業員が退職届を提出した事案につき、会社の強迫による意思表示であるとしたケース²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³。

- ①出頭を命ずる職務命令が繰り返される。
- ②はっ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11月28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のであるとして、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⁴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(有期労働契約)について、その有期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、その有期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。

2 ニシムラ事件(大阪地判昭和61年10月17日労判486号83頁)

3 下関商業高校事件(最一小判昭和55年7月10日労判345号20頁)

4 最二小判昭和50年4月25日民集29巻4号456頁

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。

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。なお、2018年6月29日に成立したパートタイム・有期雇用労働法改正に伴い、不合理な労働条件の禁止を定めた同法第20条は削除された。

(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、効力の強いほうから労働協約、就業規則、労働契約の順になる。たとえば、労働契約や就業規則が労働協約に違反する場合、違反する部分は無効となる。また、就業規則に違反する労働契約はその部分に限り無効となる。

労働協約によって労働条件が変更された場合、その労働組合の組合員であれば、原則としてその協約が適用される。また、組合員でない場合でも、協約を締結した組合の組織率が4分の3以上の場合には、協約が適用される（労働協約の拡張適用〈一般的拘束力〉⁵）。会社が合併する場合は、労働契約については消滅会社の従業員の労働契約も合併会社に承認されるというのが通説である。

労働条件の変更等のために就業規則を変更する場合には、労働者の過半数の代表者の意見を聞いたうえ、その意見書を添付して労働基準監督署へ届け出ることが必要である。こうした手続きを踏んでいない場合、当該変更は無効となる。

では、どのような場合に就業規則の不利益変更が認められるのか。たとえば、賃下げや退職金の引き下げについて、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。

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

5 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本文でも述べたとおり、事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上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し立てに基づき、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2024）。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。

当性、労働組合等との交渉の状況に照らして合理的である必要があり、また、労働者に変更後の就業規則を周知させる必要がある（第10条）、と定める。ただし、就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分は、その合意が優先されることになる（第10条ただし書）。

(5) 2023年労働条件明示ルールの改正

2023年3月30日、労働基準法施行規則（以下、労基則）等の改正を内容とする「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令」（令和5年厚生労働省令第39号）が交布、告示された。

本改正により、使用者に要求される労働契約の締結、更新時における労働条件の明示事項が追加された（2024年4月1日施行）。概要は下記のとおり。

① 労働契約締結時および有期労働契約の契約更新のタイミング（有期労働契約者を含むすべての労働者が対象）

雇入れ直後の就業場所・業務の内容に加え、「就業場所・業務の変更の範囲の明示」が必要となる（改正労基則第5条第1項第1号の3）。

② 有期労働契約の締結時および契約更新のタイミングごと（有期労働契約者が対象）

「更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無とその内容の明示」が必要となる（改正労基則第5条第1項第1号の2）。

更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ（新設・短縮をする前のタイミングで）説明することが必要となる（改正雇止めに関する基準第1条）。

③ 無期転換申込権が発生する有期労働契約の契約更新のタイミングごと（有期労働契約者が対象）

労働基準法第15条に基づく労働条件の明示に加え、「無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示」と「無期転換後の労働条件明示」（改正労基則第5条第5項、第6項）が必要となる。

また、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者とのバランスを考慮した事項の説明に努めなければならない（改正雇止めに関する基準第5条）。

（参考資料）

菅野・山川 2024 菅野和夫・山川隆一『労働法【第13版】』（2024年、弘文堂）

小島 2002 小島典明「高失業時代の解雇制限法制と解雇のルール」
正村公宏+現代総合研究集団編『21世紀のグランド・デザイン』（2002年、NTT出版）

水町 2024 水町勇一郎『労働法【第10版】』（2024年、有斐閣）

図表56 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、解雇手続きの妥当性

出所：法令や判例を基に筆者作成

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・山川 2024）。

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。欧州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、従業員で組織されている労働組合が個々の使用者との間で行う方法であり、日本では主にこの形態がとられている。職場交渉は、職場の労働者団体が発生する問題について職制と行う交渉のことをいう。

日本における団体交渉法制は、使用者に対し団体交渉の席について交渉に当たる義務を課して、労働者に団体交渉そのものについての法的助力を与えるもので（菅野・山川 2024）、米国の法制も同様である。日本と米国の大きな違いは、米国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を持ち、組合員を少数しか持たなくても団体交渉権が認められ、事業場に複数組合が共存する場合があるという点である。

(2) 労使協議制と苦情処理手続き

団体交渉以外にも労働組合と使用者が自主的に労働条件やその他労使関係上の問題を交渉して解決する手続きはある。代表的なものが労使協議制と苦情処理手続きである。

労使協議制は、企業別労使間の情報共有・意思疎通・合意形成の手段として捉えられており、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きから成り立っている。一方、苦情処理手続きは、主として労働者の日常的な苦情を処理するために設けられる手続きのことをいうが、米国で特に普及しているものである。

労働組合のある事業場ではほとんどが労使協議のための機関を設置しており、なかには団体交渉という形ではなく労使協議によって団交事項を交渉するところもあるが、労使協議手続きは法的に「団体交渉」として取り扱われる。

(3) 労働委員会の役割

労働委員会には、労組法に規定されている中央労働委員会と地方労働委員会（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。そのなかで労働委員会の最も重要な権限は、労働者または労働組合の申立てを受けて、使用者の不当労働行為（労組法第 7 条）の成否を審査し（労組法第 27 条）、救済命令や棄却命令を発する権限である（労組法第 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（あっせん、調停、仲裁）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・山川 2024）。

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より、2001年10月より、多くの地労委が個別的労使紛争のあっせんをスタートした。

(4) 個別的労使紛争

労働契約は名目上、一労働者と使用者の間で締結される契約であるが、日本では個人が企業と直接に自分の労働条件を交渉するという手段はほとんどとられてこなかった。したがって、労使間において問題が発生した場合も、あくまでも集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存在しないなかで、都道府県レベルで設置された労働条件相談コーナーや均等法上の相談、労政主管事務所の労働相談などにおいて、労働者から苦情や相談が相当数寄せられ、1990年代後半には、全国での苦情・相談件数が年間100万件程に達する状況となっていた（詳細は花見 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について（中間取りまとめ）」を発表し、個別的労使紛争処理制度の整備の必要性を強調した。その後、2000年12月に個別的労使紛争処理問題検討会議が

「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。同報告では、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や、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、あっせん等を行うことができるよう改革することを提案した。

以上のような経緯を踏んだうえで成立したのが「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（以下、促進法、2001年7月11日公布、平成13年法律第112号）である。概要は次のとおり。

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、「その実情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に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っせんが規定されている。

⑤ 紛争調整委員会によるあっせん(第5条)

あっせんは、各局に設置された学識経験者からなる「紛争調整委員会」のあっせん委員（3～12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つの紛争解決制度を設けている⁶。

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（図表57）。

制度の対象となるのは、解雇、雇い止め、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

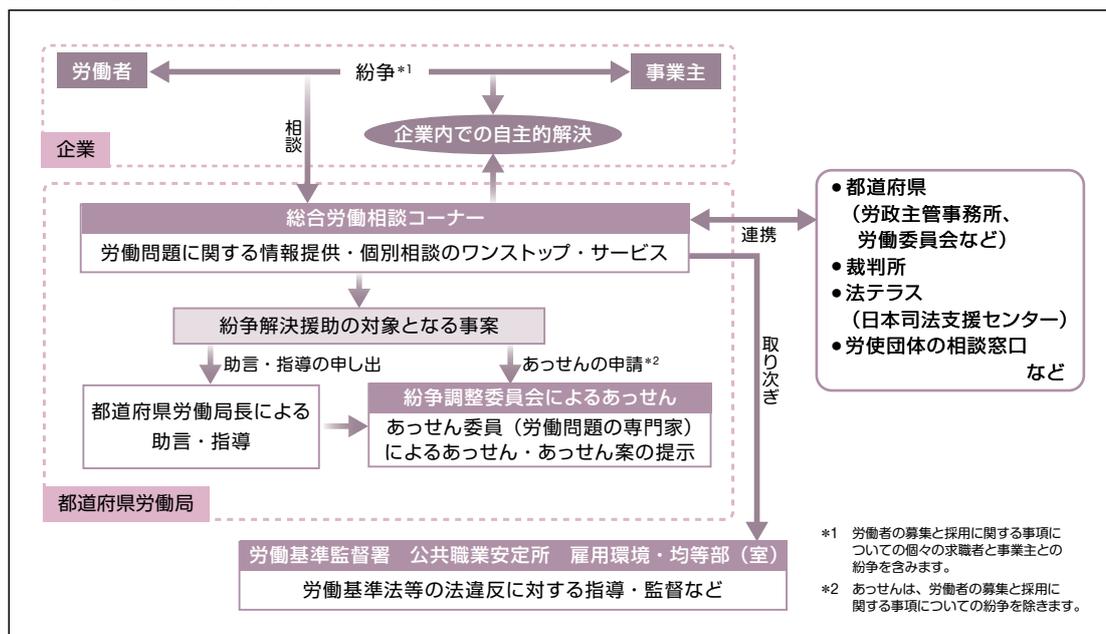
修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争、会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止など労働契約に関する紛争、募集・採用に関する紛争（あっせんは除く）である。労働組合と事業主の間の紛争等は対象とならない。

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。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。

6 詳細は厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>を参照

図表57 個別労働紛争解決システムの概要



出所：厚生労働省「職場のトラブル解決サポートします」

<https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/content/contents/000808880.pdf> (last visited June 15, 2024)

なお、厚生労働省が公表している「個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、2022年度の総合労働相談件数は124万8,368件、民事上の個別労働紛争相談件数は27万2,185件だった(図表58)。総合労働相談件数は15年連続で100万件を超え、高止まりの状態にある。また、民事上の個別労働紛争相談の内容では、「いじめ・嫌がらせ」の件数が最多であった(図表59)。

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、改善策の検討が必要としている(厚生労働省2017)。

〈参考資料〉

菅野・山川 2024 菅野和夫・山川隆一『労働法【第13版】』(2024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 2023 厚生労働省「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」(2023年)

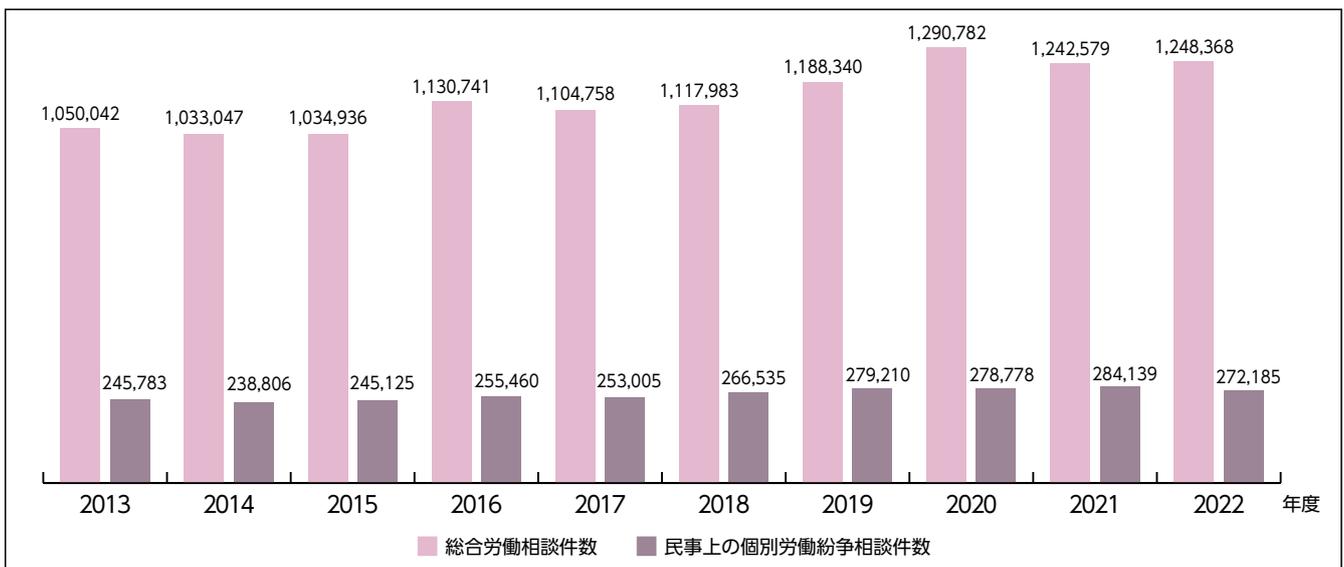
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001114181.pdf>
(last visited May 10, 2024)

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-Roudoukijunkyo-ku-Soumuka/0000166655.pdf> (last visited May 10, 2024)

図表58 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 2023

図表59 民事上の個別労働紛争相談件数の推移(相談内容別)

年度	解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件の 引き下げ	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	
2013	件	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
2014	件	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
2015	件	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
2016	件	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
2017	件	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
2018	件	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
2019	件	34,561	13,110	22,752	1,995	40,081	10,163	29,258	52,487	87,570	7,107	2,803	41,079	342,966
	%	10.1	3.8	6.6	0.6	11.7	3.0	8.5	15.3	25.5	2.1	0.8	12.0	100
2020	件	37,826	15,056	25,560	2,387	39,498	10,438	32,301	55,366	79,190	7,651	2,193	40,080	347,546
	%	10.9	4.3	7.4	0.7	11.4	3.0	9.3	15.9	22.8	2.2	0.6	11.5	100
2021	件	33,189	14,346	24,603	1,924	40,501	10,749	30,524	57,847	86,034	8,913	2,537	41,747	352,914
	%	9.4	4.1	7.0	0.5	11.5	3.0	8.6	16.4	24.4	2.5	0.7	11.8	100
2022	件	31,872	13,913	24,178	2,007	42,694	10,322	28,287	49,119	69,932	8,982	2,405	33,104	316,815
	%	10.1	4.4	7.6	0.6	13.5	3.3	8.9	15.5	22.1	2.8	0.8	10.4	100

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。

出所：厚生労働省 2023

3. 国際比較と今後の課題

(1) 欧州における解雇法制

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英国や米国では、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。

① ドイツ

ドイツでは解雇保護法 (Kündigungsschutzgesetz) が、6 カ月を超えて就労している労働者との雇用関係の解消には正当な事由が必要であると規定している。社会的に正当性があると認められるのは、労働者本人に起因する理由がある場合や、経営上の差し迫った事情により雇用の継続が困難である場合で、これらに該当しない理由は社会的正当性がないとみなされ、雇用関係の解消は法的に無効となる。また、民法典 (Bürgerliches Gesetzbuch) は、解雇予告期間 (第 622 条) について定める。

民法典によると、雇用関係の解消には、原則として、暦月の 15 日または月末を期日とする 4 週間の予告期間が必要である。使用者側からの解雇の場合には、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。ただし、解雇予告期間の終了まで雇用関係を継続できない重大な理由がある場合には、労使双方からの即時の関係解消が可能である (厚生労働省 2023)。

なお、一定以上の規模の事業所が一定以上の人数の解雇を行う場合は、雇用機関に対して、事前に解雇の届出を行わなければならない。解雇の届出から 2 カ月の間は、雇用機関が解雇の無効を決定することができ

る。また、そのような解雇を予定している使用者は、事業所委員会に対し、①解雇を行う理由、②解雇される労働者の数と職種、③常時雇用される労働者の数と職種、④解雇を行う時期、⑤解雇の人選基準、⑥退職一時金がある場合の算定基準について、書面での情報提供を行う必要がある。また使用者と事業所委員会は、解雇の回避や影響の緩和について協議しなければならない (厚生労働省 2023)。

② フランス

フランスでは、個人的理由等による解雇 (普通解雇) について「真実かつ重大な事由 (cause réelle et sérieuse)」が必要とされる。解雇の手続きとして事前面談が行われるが、少なくとも面談の 5 営業日前までに当該労働者に対して書面で、書留または直接渡す形で通知されなければならない。面談の結果、解雇する場合は、面談後 2 営業日後に書面で通知される。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、最大 2 カ月の解雇予告期間を設ける必要がある。勤続年数半年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。解雇予告期間を経ない解雇を行う場合は、期間に応じて解雇予告補償金を支払う義務が生じる。解雇が労働者の重大な非行によるものであれば、解雇予告期間を空けずに直ちに解雇できる。企業が経済的に困難な状況に直面している場合や新技術の導入などにより人員の余剰が生じた場合などに行われる解雇について、使用者は、明確な解雇基準を定めたうえで解雇する労働者を選定しなければならない、選定した後も当該労働者の解雇を避けるため職業訓練を実施する義務 (職業訓練義務)、ほかのポストへの配置転換を検討する義務 (配置転換義務)、および再就職の支援に努める義務 (再就職支援義務) がある (厚生労働省 2023)。

③ 英国

英国では、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。被用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、事業主が被用者の解雇を行う場合には、①勤続期間が1カ月以上2年未満の者の場合は1週間、②勤続期間が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、③勤続期間が12年以上の者の場合は12週間の予告期間が必要である。また、勤続期間が2年以上の被用者が解雇事由の開示を要求した場合には、2週間以内に書面により開示しなければならない。出産休暇中の被用者を解雇する場合には、被用者からの要求の有無、勤続期間にかかわらず解雇理由を書面で開示しなければならない(厚生労働省 2023)。

なお、使用者の経済的理由による解雇については、1992年労働組合労働関係(統合)法(Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992)および1996年雇用権利法により、一定の規制がなされている。90日以内に同一の事業所において20人以上の解雇を行う場合、事業主は労働組合等と事前に協議を行わなければならない(厚生労働省 2023)。

ただし、解雇予告について厳しく定める欧州諸国も、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。

(2) 米国における解雇法制

先に述べたように、米国には、随意的雇用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さまざまな雇用差別禁

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)。

たとえば、雇用差別禁止法について言うと、1964年公民権法(Civil Rights Act of 1964)第7編が一定の規模の使用者に適用されるが⁷、同法は、使用者が、人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国を理由として、個人を雇用しないこと、雇用を拒否すること、解雇すること、またはその他の形で、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、1967年雇用における年齢差別禁止法(Age Discrimination in Employment Act of 1967)は、使用者が40歳以上の労働者に対し、年齢を理由とする差別を行うことを禁止し、1990年障害を持つ米国人法(Americans with Disabilities Act of 1990)は障害に関する一定要件を満たす者に対する、使用者による障害を理由とする一切の雇用上の差別を禁止しており、これらの法律によって保護される者を解雇する場合には、注意が必要となる。

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、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、様子をみ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)

⁷ 州際通商(interstate commerce)に影響を与える産業に従事し、当年または前年において20週以上の各労働日に15人以上を使用する使用者。

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。

2020年、新型コロナウイルス感染症が大流行した際、その拡大を抑えるために、米国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陥った。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行われたことが記憶に新しい。

(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「雇用保護指標」を公表してきた。これは、解雇の困難さを示すもので、2019年時点の日本の「雇用保護指標」は2.1(0~6.0の基準で数値が高いほど解雇が困難)で、OECD平均の2.26よりも若干低い(OECD2020、**図表60**)。欧州には日本よりも数値が高い国が多いが、英国や米国といったコモンロー諸国の数値はOECD平均を下回っている。

一見すると、解雇の困難な国ほど、労働者にやさしい印象をもつが、正規労働者を解雇する場合に使用者に勤務期間に応じた解雇手当の支払いを義務づけている国では、このような制約が逆に正規労働者の採用を阻害し、有期雇用で働く労働者の増加を招いているケースもある。

日本の課題は、正規労働者に対する強い保護規制というよりも、正規と非正規の格差が大きく、労働市場の二極化を招いている点であると指摘されている(矢澤2014)。

2012年に成立した労働契約法によって2013年4月から、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換できることになった(第18条)。一見、より安定した雇用になり、労働者にとって望ましいルールのように見えるが、現実にはそうとはかぎらない。無期労働契約といっても、それが「正社員」を意味するわけではなく、労働条件の向上が約束されるわけでもない。無期労働契約の「契約社員」として、以前とほとんど変わらない労働条件で雇用されるケースも少なくない。つまり、有期労働契約を無期労働契約にするだけでは問題は解決しないといえる。

正社員とそれ以外の働き方の格差を解消し、雇用の流動化を進めるには、正規労働者の雇用保護をある程度和らげる必要があるだろう。

〈参考資料〉

厚生労働省 2023 厚生労働省「2022年海外情勢報告」(2023年)
https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei_hakusho/kaigai23.html
 (last visited May 10, 2024)

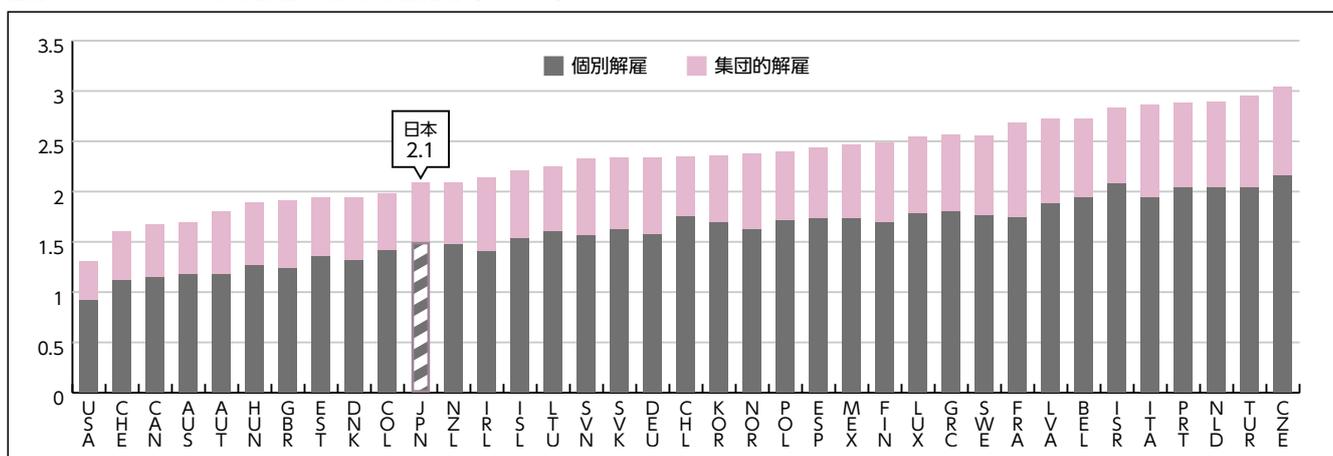
中窪 2010 中窪裕也『アメリカ労働法【第2版】』(2010年、弘文堂)

OECD2020, OECD "Recent trends in employment protection legislation"
 OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and COVID-19 Crisis, 2020

https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1686c758-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en&csp_=f-c80786ea6a3a7b4628d3f05b1e2e5d7&itemGO=oecd&itemContentType=book#section-d1e24760
 (last visited May 10, 2024)

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『欧州経済』(2014年3月)

図表60 OECD一般労働者の雇用保護指標(2019年)



出所：OECD2020、OECD Indicators of Employment Protection <http://oe.cd/epl>. (last visited May 12, 2024)

図表61 OECD一般労働者の個別解雇規制に関する指標(2019年、主要国のみ)

国名	手続き要件	解雇予告通知・解雇手当	不当解雇に関する規制	不当解雇規制の実施	OECD雇用保護指標
米国	0.7	0.0	0.1	4.4	1.3
スイス	1.2	1.3	1.6	2.3	1.6
カナダ	0.7	0.8	1.2	3.8	1.6
オーストラリア	1.3	1.0	1.8	2.5	1.7
オーストリア	1.2	0.9	3.1	1.5	1.7
英国	1.3	1.3	1.1	3.3	1.7
ハンガリー	1.2	1.8	2.2	2.0	1.8
デンマーク	1.2	2.1	1.9	2.3	1.8
ニュージーランド	2.3	0.4	2.3	3.3	2.1
日本	0.8	0.9	2.8	3.9	2.1
ドイツ	1.7	1.3	3.1	2.9	2.2
ノルウェー	1.5	1.0	3.3	3.3	2.3
韓国	2.2	1.0	3.0	3.3	2.4
スペイン	1.8	2.1	2.0	3.8	2.4
フランス	1.5	2.4	2.6	3.3	2.4
スウェーデン	2.3	1.7	2.5	3.4	2.5
イタリア	1.8	2.0	3.0	4.0	2.7
オランダ	4.2	2.3	2.5	2.4	2.8

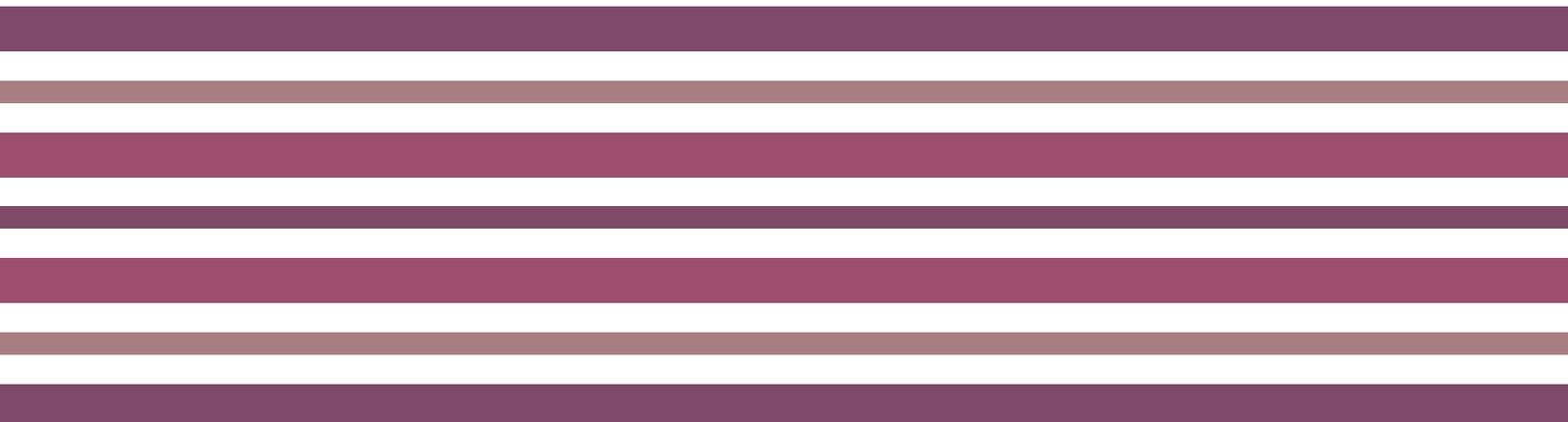
出所：OECD2020、OECD Indicators of Employment Protection <http://oe.cd/epl>. (last visited May 12, 2024)

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運用状況—相談件数の推移	厚生労働省「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（2023年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001114181.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「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（2023年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001114181.pdf
3	個別労働紛争解決システムの概要	厚生労働省「職場のトラブル解決サポートします」
		https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/content/contents/000808880.pdf
4	OECD一般労働者の雇用保護指標	OECD “Recent trends in employment protection legislation” OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and COVID-19 Crisis, 2020
		https://www.oecd-ilibrary.org//sites/1686c758-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en&_csp_=fc80786ea6a3a7b4628d3f05b1e2e5d7&itemIContentType=book#section-d1e24760
5	OECD一般労働者の個別解雇規制に関する指標	OECD “Recent trends in employment protection legislation” OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and COVID-19 Crisis, 2020
		https://www.oecd-ilibrary.org//sites/1686c758-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en&_csp_=fc80786ea6a3a7b4628d3f05b1e2e5d7&itemIContentType=book#section-d1e24760

16

若年就業支援



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6月に始まった「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）」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就職氷河期世代¹が抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえ、個人の状況に応じて支援を行う。正規雇用者を30万人増やすなど、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だった（内閣官房2019）。

同プログラムは、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、同世代向けの「短期資格等取得コース」創設、そして、自動車整備業における人材確保、観光人材の確保・活用、建設技能者のための特別講習、農業人材の確保など、業種ごとにきめ細かな就職支援を試みる。各省庁や地方自治体が連携する取り組みである。

政府は、これらのプログラム実施のために、3年間で650億円を上回る財源を確保するとしたが、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、総務省、農林水産省、文部科学省などで計上された関連予算は、2020年度だけで総額1,344億円に及んでいる。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響もあり、3年間の成果は、目標の正規雇用者30万人には程遠く、わずか3万人であった（内閣官房2022）。

2022年、政府は、2022年度までの3年間の集中取り組み期間を「第一ステージ」、2023年度からの2年間の「第二ステージ」と位置付け、引き続き就職氷河期世代の支援に取り組むことを決めた（内閣府2022）。

就職氷河期世代が「若年」であった2008年から就業支援が行われているが、長期間就職活動をして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。本人の能力やスキルが高くても、学校を卒業した年に、企業が採用を控えていたため、希望する仕事に就けず、その後も軌道修正できなかったのである。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。政府が、就職氷河期世代の支援を継続する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え、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が気にかかる。

また、多大な予算を投じながら、目標の10分の1の成果しか得られないという状況が続くと、国民や支援対象となる人がプログラムの効果に疑問を感じ、参加者が減る可能性が出てくる。したがって、プログラムの成果を熟視し、十分でないところがあれば修正を重ねて、プログラムの効果と効率を高めていく努力が不可欠である。

政府がより真剣に雇用の流動化を進め、就職氷河期世代の就業支援に取り組まなければ、今後も新たな「就職氷河期世代」が生まれる恐れがある。

〈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の概要（令和元年6月21日）」（2019年）

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/pdf/20190621gaiyo.pdf (last visited June 17, 2024)

内閣官房 2022 内閣官房「就職氷河期世代支援策の実施状況と今後の取組について」（2022年）

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/suishin_platform/dai4/siryou2.pdf (last visited June 17, 2024)

内閣府 2022 内閣府「経済財政運営と改革の基本方針2022」（2022年）

https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebu-to/2022/2022_basicipolicies_ja.pdf (last visited June 17, 2024)

¹ 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のことをいう。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々が多く存在している。

1. ニート・フリーターの実態

ニート²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。2023年の若年無業者数は59万人、15～34歳の若年人口に占める割合は2.4%である（図表62）。また、35～44歳の無業者も37万人おり、同年齢層に占める割合は2.5%である（図表62）。

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」というのも少なくない（内閣府2023）。

少子高齢化により日本の労働力人口が減少することは残念ながら避けられない。競争力・生産力を維持する重要な働き手となるべく若年層が働く意欲を持ち、職業能力を高められる制度を作らなければ、日本の経済力や国際競争力は弱まり、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」）。

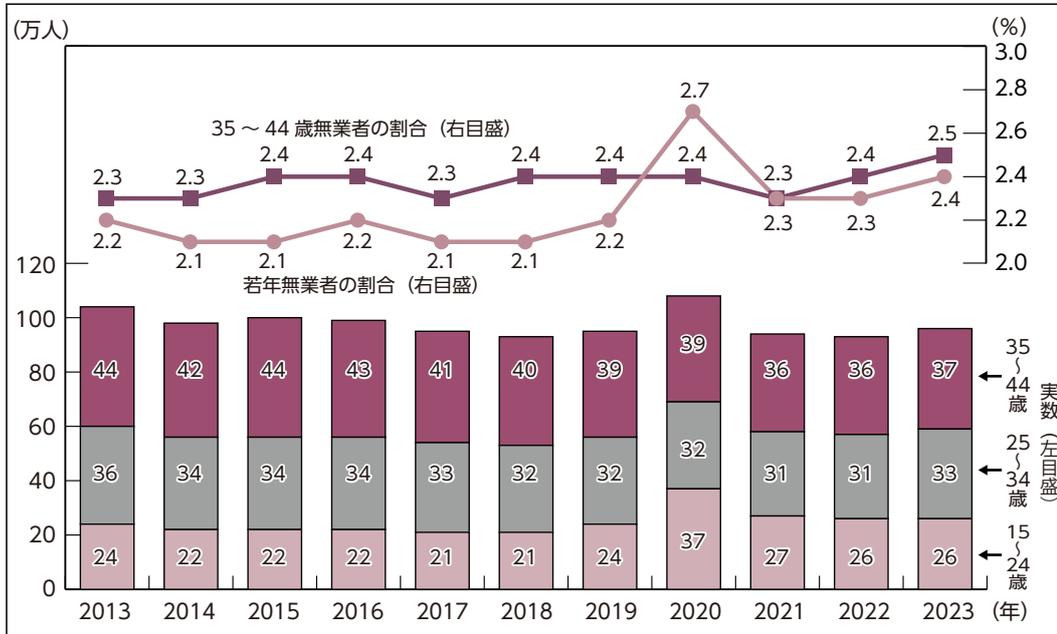
フリーター数は、2002年には200万人を超えたが、近年は徐々に減少しつつあり、2023年は134万人である（図表63）。

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転職を繰り返し、「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。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、とりわけニートや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。

2 1999年に英国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。

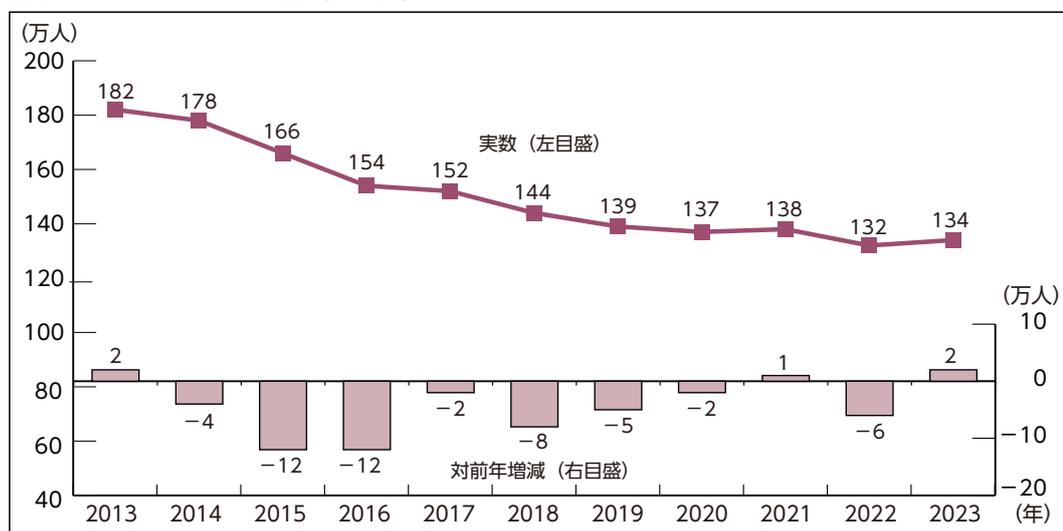
図表62 若年無業者および35～44歳無業者の数および人口に占める割合の推移



年	若年無業者 (万人)			35～44歳 無業者 (万人)	各年齢階級における若年無業者の 人口に占める割合 (%)			35～44歳 無業者 注) 1	人口 (万人)	
	総数	15～24歳	25～34歳		総数	15～24歳	25～34歳		若年層 15～34歳	35～44歳
2013	60	24	36	44	2.2	2.0	2.5	2.3	2,687	1,882
2014	56	22	34	42	2.1	1.8	2.4	2.3	2,647	1,861
2015	56	22	34	44	2.1	1.8	2.4	2.4	2,614	1,833
2016	56	22	34	43	2.2	1.8	2.5	2.4	2,590	1,794
2017	54	21	33	41	2.1	1.7	2.4	2.3	2,571	1,748
2018	53	21	32	40	2.1	1.7	2.4	2.4	2,551	1,698
2019	56	24	32	39	2.2	2.0	2.4	2.4	2,531	1,648
2020	69	37	32	39	2.7	3.1	2.4	2.4	2,516	1,604
2021	58	27	31	36	2.3	2.3	2.4	2.3	2,493	1,563
2022	57	26	31	36	2.3	2.2	2.4	2.4	2,456	1,523
2023	59	26	33	37	2.4	2.2	2.6	2.5	2,458	1,488

注) 1. 35～44歳無業者の人口に占める割合 (%)
 2. 総数は、「15～24歳」および「25～34歳」の表章単位の数値の合計とした。
 なお、2013年から2021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。
 出所：総務省 2024 (1)

図表63 フリーター数の推移(男女計)



出所：総務省 2024 〈2〉

〈参考資料〉

総務省 2024 〈1〉 総務省「労働力調査(基本集計) 2023年(令和5年)平均結果の概要」(2024年)

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/gaiyou.pdf>
(last visited June 17, 2024)

内閣府 2023 内閣府「令和4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 第2節困難な状況ごとの取組)

https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/12927443/www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/r04honpen/pdf/s3_2-1.pdf
(last visited June 17, 2024)

総務省 2024 〈2〉 総務省「労働力調査(詳細集計) 2023年(令和5年)平均結果の概要」(2024年)

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/gaiyou.pdf>
(last visited June 17, 2024)

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

国は2000年代以降、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、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り組み等の強化

④ 若年者の就業機会創出

- 創業に挑戦する人材の大量養成
- 若手即戦力人材の重点的育成
- サービス分野を中心とした新たなビジネス市場の拡大

その後、国は「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、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）。主な内容は以下のとおり。

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(現在は法文削除)。

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。

⑩ 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学校が届け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。

厚生労働省は、2019年9月から「今後の若年者雇用に関する研究会」を開催したが、これは、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下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し、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を目的とするものである。

2020年10月に取りまとめられた同研究会報告書では、今後の若年者雇用施策の在り方について以下のように述べている(厚生労働省2020)。

外部労働市場の整備と継続的なキャリア形成支援、個人のキャリア形成支援と企業の新たな雇用管理の構築支援、産業間の円滑な労働移動の支援やデジタル技

術を利活用できる人材の育成という課題に取り組みつつ、「新規学卒者の定着支援」「キャリア自律に向けた支援」「若年者雇用の安定化に向けた支援」の3つの支援を中心に、各般の施策を実施していく。

(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り組みとして「正社員転換・待遇改善実現プラン」を決定した。同プランの計画期間は、2016年4月から2021年3月までの5カ年であった。

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：10%以下
- ② 若年層の不本意非正規雇用労働者の割合：2014年から半減
- ③ 新規大学卒業者の正社員就職割合：95%
- ④ 新規高校卒業者の正社員就職の割合：96%
- ⑤ フリーター数：124万人
- ⑥ 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：90%などである（厚生労働省2019）。

若年者に対する取り組みとしては、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り組みを促す（厚生労働省2019）。

(4) 具体的な若年者向け就業施策

① 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新しい職業訓練システムである。具体的には、企業における実習訓練と教育訓練機関における座学（企業における実習訓練に関連した内容）を並行的に実施する。たとえば、週3日は専門学校などで接客マナーなどの講習を受け、残りの週2日は実際に企業で仕事をするという方式をとる。2011年度からは、委託訓練と一体化されている³。

日本版デュアルシステムの主な対象は、当初、①おおむね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、フリーターなど、となっていたが、2024年時点では、就職氷河期世代に門戸を広げて、おおむね55歳未満で、高等学校を卒業または同等以上の学力を持つ人、になっている。

不安定就労を繰り返している若年求職者などを対象とした日本版デュアルシステムの2022年度の実績は、実施コース数が143コース、入所者数が1,373人、就職率92.4%、正社員就職率80.4%となっている（JEED2023）。

② 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、若年者の雇いを促進するために、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。

3 詳細は、リクルートワークス研究所「公的職業訓練」Works University 労働政策講義2024を参照。

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。

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55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（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

③ 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。

2024年4月現在、46都道府県にジョブカフェがある⁵。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」と名の付くとおり、コーヒーが飲める施設もある。

ジョブカフェはスタートから20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材確保・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⁶。

④ ヤングハローワーク、わかものハローワークほか

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として全国に数カ所設置されていたが、現在は名称変更しているところもある。

2012年には、正規雇用を目指す若者（おおむね45歳未満）を対象に、個別支援を行う「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」が設置された。

5 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 (last visited June 17, 2024)

6 京都ジョブパークウェブサイト <https://www.pref.kyoto.jp/jobpark/> (last visited June 17, 2024)

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2024を参照。

2024年4月現在、わかものハローワークは全国に21カ所、わかもの支援コーナーとわかもの支援窓口は合わせて200カ所設置されている⁷。2022年度にわかものハローワークなどを利用した求職者は約17万1,000人、就職実績は約7万3,000件であった（厚生労働省2024〈1〉）。

また、主に大学院・大学・短大・高専・専修学校の学生と卒業後おおむね3年以内の人を対象に、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」もある。同ハローワークは、2024年4月現在、全国56カ所に設置されている。2022年度の利用者数は約31万1,000人で、就職件数は約16万1,000件であった（厚生労働省2024〈1〉）。

⑤ 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15～49歳の若年者等に対し、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、全国177カ所に設置され（2023年度）、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。2022年度の総利用件数は49万8,797件、新規登録者数は1万7,233人、就職等者数は12,613人、就職等率は73.2%である（厚生労働省2024〈2〉）。サポステは、それぞれのステーションが各地域のニーズに合ったプログラムを準備して、地元に着目したサービスを展開している（図表64）。

2020年度からは「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カ所に設置している。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を訪問するアウトリーチ型支援も実施している。

⑥ 中退者への職業指導

2015年の職業安定法改正で、中退者への就職支援を強化するため、学校とハローワークが連携し、職業指導などを行う対象として、中退者が明記され、学校が届け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、中退者が追加された（職業安定法第26条）。

（参考資料）

文部科学省 2003 文部科学省「『若者自立・挑戦プラン』（キャリア教育総合計画）の推進」（2003年）

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo2/siry-ou/03101401/001/001.pdf (last visited June 17, 2024)

厚生労働省 2020 厚生労働省「『今後の若年者雇用に関する研究会』報告書」（2020年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000685904.pdf> (last visited June 17, 2024)

厚生労働省 2019 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 June 17, 2024)

JEED 2023 高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）「令和5年度業務実績等報告書（案）（職業能力開発業務等）」（2023年）

<https://www.jeed.go.jp/jeed/disclosure/law/om5ru80000005lai-att/om5ru80000005lgb.pdf> (last visited June 17, 2024)

厚生労働省 2024〈1〉 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」（2024年）

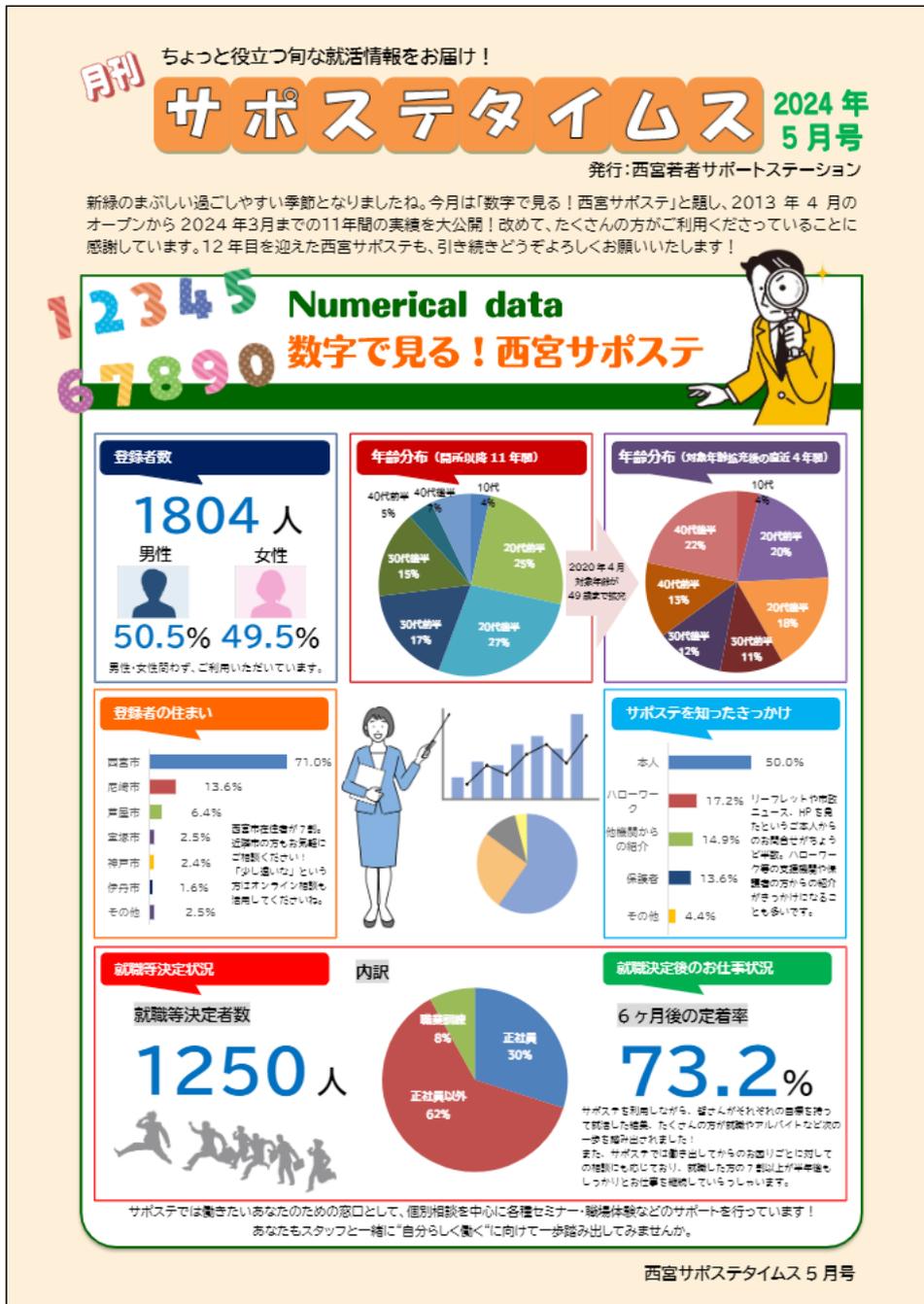
<https://www.mhlw.go.jp/content/000935626.pdf> (last visited June 17, 2024)

厚生労働省 2024〈2〉 厚生労働省「令和6年度予算概算要求の主要事項」（2024年）

<https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/24syokan/dl/01-02.pdf> (last visited June 17, 2024)

⁷ 厚生労働省ウェブサイト「わかものハローワーク」 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000181329.html> (last visited June 17, 2024)

図表64 西宮若者サポートステーション「月刊サポステタイムス2024年5月号」



出所：西宮若者サポートステーションウェブサイト
<https://career-yell.jp/archives/13767> (last visited June 17, 2024)

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、英国やフランスなどほかの欧州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。OECDによると、2022年の15～24歳の失業率は、OECD平均で男性が10.9%、女性が12.8%と高い数値になっているが、ドイツは男性が6.3%、女性が5.5%とほかの欧米諸国よりも低い（図表65）。

図表65 各国における若年者の失業率(2023年) (%)

国	男性	女性
日本	4.4	3.7
米国	8.8	7.1
英国	14.2	9.5
フランス	18.1	16.0
ドイツ	6.5	5.0
カナダ	11.5	9.9
韓国	6.3	5.3
スウェーデン	22.2	21.3
スペイン	28.8	28.5
OECD平均	10.8	10.3

出所：OECD 2024 より抜粋

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り組みが行われている。

ドイツ労働市場・職業研究所（IAB）によると、デュアルシステムに代表されるドイツの職業訓練は、低資格の若者を含めて多くの者にスムーズな労働市場への移行を提供する一方で、職業訓練生として企業に採用されるための厳しい競争の中で、多くの若者が妥協を強いられる現実があるという。その上で、現在は、職業訓練よりも普通教育を選び、学び続ける学生が増加している。職業訓練には現在も若者の約半数が参加するが、その割合は、徐々に減少している。2020年に職業訓練に参加したのは男性の6割、女性の4割弱だった（JILPT 2022）。

(2)米国の若年向け雇用政策

米国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米国最大のキャリア・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120カ所以上のキャンパスで学業とキャリア技術のトレーニングを提供している（2024年4月30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歳から24歳の米国市民権または米国居住権や米国での就労許可を持つ人（米国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恐れのある問題行動を持つ人は参加できない⁸。

ジョブ・コアは製造業、自動車整備、建設業、金融業、医療、ホスピタリティ業、国土安全保障、IT、運輸、再生可能エネルギーという10種の分野の70種以上の職種の職業訓練を提供する。入学から卒業までは次のような手順である（Job Corps 2024）。

- 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）。

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。既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2022年（2022年1月1日～2022年12月31日）の成果を見ると、全米で2万9,011人の生徒が参加し、1万2,792人がプログラムを終了した（Job Corps 2023）。

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）。

また、米国には、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。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。

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、16～24歳の高校中退者を主な対象とするユースビルド（YouthBuild）、高校卒業と、業界で認定されているクレデンシャル取得の両方をサポートするユースキャリアコネク（Youth CareerConnect）などがある（リクルート2019）。

米国は、トランプ政権以来、見習い制度を拡充する方向性で進んでいる。その一環で、2024年、連邦労働省雇用訓練局は、若年向け見習いパスウェイプログラム（Federal Youth Apprentice Pathway Program）

8 Job Corps ウェブサイト

を開始した。

このプログラムを通して、各連邦政府機関は登録見習い制度の仲介業者と提携して、連邦の仕事に就くためのキャリアパスのモデルを構築し、見習いは貴重なキャリアトレーニングと労働力投資オフィスやジョブ・コアのオフィスで働く経験を積むことができる。見習いプログラムには昇進昇格の機会が含まれており、これをクリアした見習いは恒久的な連邦の役職に就く機会も得る (Apprenticeship 2024)。

〈参考資料〉

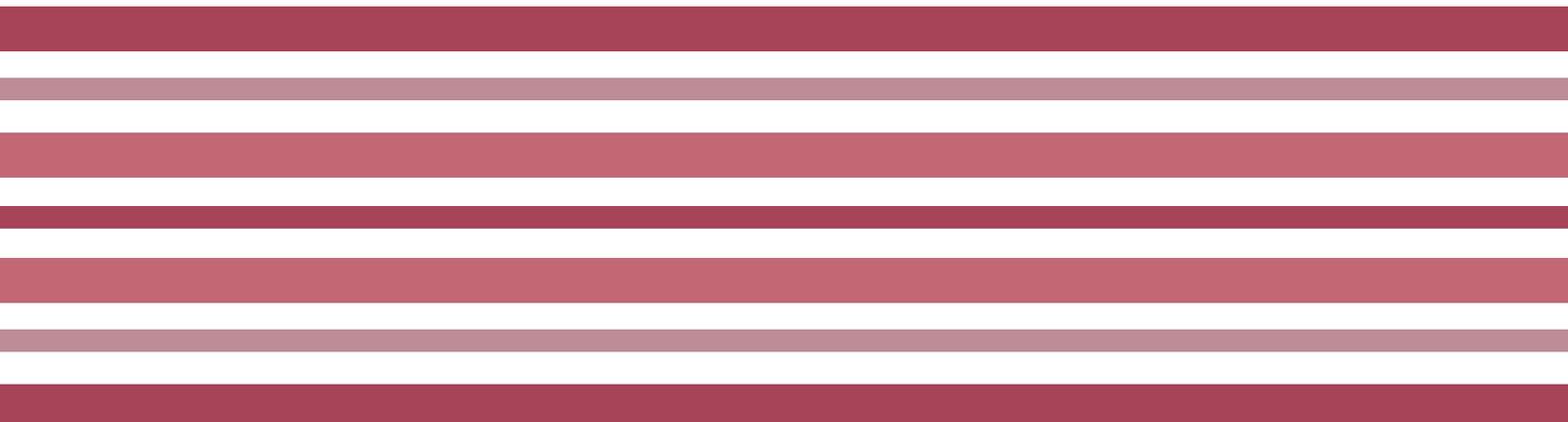
- OECD 2024 OECD, "Youth Unemployment Rate (Indicator)" (2024)
<https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>
 (last visited June 17, 2024)
- リクルート 2018 リクルートワークス研究所「ドイツの労働政策 2018」
 Works University (2018 年)
https://www.works-i.com/research/labour/item/181225_wu_germany.pdf (last visited June 17, 2024)
- 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」国別労働トピック：ドイツ (2016 年)
https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2016/12/germany_01.html
 (last visited June 17, 2024)
- OECD 2017 OECD, "Engaging Employers in Apprenticeship Opportunities: Making It Happen Locally" (2017)
- JILPT2022 労働政策研究・研修機構「職業訓練における若者の『希望と妥協』」国別労働トピック：ドイツ (2022 年)
https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/08/germany_01.html
 (last visited June 17, 2024)
- Job Corps 2024 Job Corps, "Policy and Requirements Handbook" (2024)
<https://prh.jobcorps.gov/entire%20prh%20pdf/forms/allitems.aspx>
 (last visited June 17, 2024)
- Job Corps 2023 Job Corps, "Performance Report for Job Corps (1/1/2022-12/31/2022)" (2023)
https://jobcorps-gov.s3.us-west-2.amazonaws.com/2023-04/Job-Corps12_31_2022Rolling%204%20Quarters91665_0.pdf
 (last visited June 17, 2024)
- 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 June 17, 2024)
- 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/labour/item/wu_us2019_04.pdf
 (last visited June 17, 2024)
- Apprenticeship 2024 Apprenticeship USA, "Federal Youth Apprenticeship Pathway Program" (2024)

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）2023 年（令和 5 年）平均結果の概要」（2024 年） https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/gaiyou.pdf
2	フリーター数の推移	総務省「労働力調査（詳細集計）2023 年（令和 5 年）平均結果の概要」（2024 年） https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/gaiyou.pdf
3	西宮若者サポートステーション 「月刊サポステタイムス 2024 年 5 月号」	西宮若者サポートステーションウェブサイト https://career-yell.jp/archives/13767
4	各国における若年者の失業率（2023 年）	OECD, “Youth Unemployment Rate (Indicator)” (2024) https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm

17

外国人労働者



17 外国人労働者

イントロダクション ーパンデミックと移民政策

日本は、外国人労働者を受け入れるべきか。少子高齢化によって近い将来、日本の労働力が不足することが避けられないとわかって以来、繰り返されてきた議論だが、これまで、政府は必要なときに必要な人材のみを受け入れる場当たりの対策を講じてきた。たとえば、東京オリンピックの準備に必要な建設産業などでの労働力不足に対応するための「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置」（2014年4月閣議決定）、特定産業における人材不足を解消するための出入国管理及び難民認定法（入管法）改正¹（2018年12月14日公布、2019年4月1日施行）などである。

人材不足を解消するために外国人労働者を受け入れるというシナリオは、筋が通っているようにも見えるが、そのメリットとリスクについて深く考慮し、準備を進めなければならない。

OECD（経済協力開発機構）によると、2020年に発生した新型コロナウイルス感染症のパンデミックによって、欧州をはじめとする加盟国で暮らす移民は、その国の出身者に比べて、仕事を失ったり、高い感染リスクにさらされるなど大きな影響を受けたという（OECD 2020）。OECD諸国に流入した永住型の移民の人数は、パンデミック前の2019年には530万人に上ったが、パンデミック以降は入国が制限されたため、2020年前半は前年の同時期の半数程度に落ち込み、過去最低となった。既にOECD諸国に渡り住んでいる

人たちもパンデミックの影響を受け、飲食店やホテルなどでは、仕事を失う人が増え、いずれの加盟国でも移民の失業率がその国の出身者を上回った（NHK NEWS WEB 2020年10月20日 <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20201020/k10012671371000.html>）。

欧州ではパンデミック時に重要な役割を担う、エッセンシャルワーカーの多くが移民の労働者であり、パンデミックという非常時に、移民によって社会を維持できたといえる。

日本においても、看護師や介護福祉士などエッセンシャルワーカーとして働く外国人労働者が増えているが、新型コロナウイルス感染症が拡大した際は、緊急的な入国制限によって、人数の確保が困難になった。また、既に日本で働いていた外国人の中には、コロナ禍において解雇や雇い止めを経験した人がいたが、職を失っても、帰国できずに行き場を失った人も少なくなかった。

日本の人材不足を補うために来てもらった外国人を非常時に冷遇していると、国としての信用を失墜しかねないのではないだろうか。

政府はいま一度、不測の事態が起きたときにおける外国人労働者の保護と対応について協議し、近い将来に起こり得る深刻な労働力不足への現実的な対策を練る必要がある。

〈参考資料〉

OECD 2020 OECD “What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?” (2020)

厚生労働省 2024 厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和5年10月末時点）』（2024年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001195789.pdf>
(last visited July 30, 2024)

1 「特定技能1号」「特定技能2号」を創設。2024年7月現在、特定技能1号による特定産業分野は「介護」「ビルクリーニング」「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業」「建設」「造船・船用工業」「自動車整備」「航空」「宿泊」「農業」「漁業」「飲食品製造業」「外食業」「自動車運送業」「鉄道」「林業」「木材産業」、特定技能2号による特定産業分野は「建設」「造船・船用工業」「ビルクリーニング」「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業」「自動車整備」「航空」「宿泊」「農業」「漁業」「飲食品製造業」「外食業」。

図表66 外国人労働者数(在留資格別)

(単位:人)

	2019年	対前年 増加率 (%)	2020年	対前年 増加率 (%)	2021年	対前年 増加率 (%)	2022年	対前年 増加率 (%)	2023年	対前年 増加率 (%)
外国人労働者総数	1,658,804	13.6	1,724,328	4.0	1,727,221	0.2	1,822,725	5.5	2,048,675	12.4
専門的・技術的分野の在留資格 ^(注2)	329,034	18.9	359,520	9.3	394,509	9.7	479,949	21.7	595,904	24.2
うち技術・人文知識・国際業務	260,556	21.8	282,441	8.4	291,192	3.1	318,850	9.5	366,168	14.8
うち特定技能	520	—	7,262	1296.5	29,592	307.5	79,054	167.1	138,518	75.2
特定活動 ^(注3)	41,075	15.3	45,565	10.9	65,928	44.7	73,363	11.3	71,676	— 2.3
技能実習	383,978	24.5	402,356	4.8	351,788	— 12.6	343,254	— 2.4	412,501	20.2
資格外活動	372,894	8.5	370,346	— 0.7	334,603	— 9.7	330,910	— 1.1	352,581	6.5
うち留学	318,278	6.6	306,557	— 3.7	267,594	— 12.7	258,636	— 3.3	273,777	5.9
身分に基づく在留資格	531,781	7.3	546,469	2.8	580,328	6.2	595,207	2.6	615,934	3.5
うち永住者	308,419	7.5	322,092	4.4	345,460	7.3	357,434	3.5	371,296	3.9
うち日本人の配偶者等	94,167	5.6	95,226	1.1	98,881	3.8	99,639	0.8	100,977	1.3
うち永住者の配偶者等	14,742	9.2	15,510	5.2	16,589	7.0	17,126	3.2	18,076	5.5
うち定住者	114,453	8.0	113,641	— 0.7	119,398	5.1	121,008	1.3	125,585	3.8
不明	42	— 67.7	72	71.4	65	— 9.7	42	— 35.4	79	88.1

注1：各年10月末時点。

注2：「専門的・技術的分野の在留資格」には、在留資格「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職1号・2号」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」「特定技能1号・2号」が含まれる。

注3：在留資格「特定活動」に該当する活動には、外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等が含まれる。

出所：厚生労働省 2024

図表67 外国人労働者数(産業別)

(単位:人)

	2019年	対前年 増加率 (%)	2020年	対前年 増加率 (%)	2021年	対前年 増加率 (%)	2022年	対前年 増加率 (%)	2023年	対前年 増加率 (%)
外国人労働者総数	1,658,804	13.6	1,724,328	4.0	1,727,221	0.2	1,822,725	5.5	2,048,675	12.4
建設業	93,214	35.9	110,898	19.0	110,018	— 0.8	116,789	6.2	144,981	24.1
製造業	483,278	11.3	482,002	— 0.3	465,729	— 3.4	485,128	4.2	552,399	13.9
情報通信業	67,540	17.2	71,284	5.5	70,608	— 0.9	75,954	7.6	85,401	12.4
卸売業、小売業	212,528	14.2	232,014	9.2	228,998	— 1.3	237,928	3.9	263,555	10.8
宿泊業、飲食サービス業	206,544	11.6	202,913	— 1.8	203,492	0.3	208,981	2.7	233,911	11.9
教育、学習支援業	70,941	1.7	71,775	1.2	73,506	2.4	76,854	4.6	80,033	4.1
医療、福祉	34,261	31.3	43,446	26.8	57,788	33.0	74,339	28.6	90,839	22.2
サービス業(他に分類されないもの)	266,503	15.6	276,951	3.9	282,127	1.9	295,700	4.8	320,755	8.5
その他	223,995	10.7	233,045	4.0	234,955	0.8	251,052	6.9	276,801	10.3

注1：各年10月末時点。

注2：産業分類は、日本標準産業分類(平成25年10月改定)に対応している。

出所：厚生労働省 2024

1. 外国人労働者受け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というのが、上記の問いに対する答えだろう。2023年の人口推計によると日本の総人口は1億2,435万2,000人で、前年に比べ59万5,000人減少し、2011年以降13年連続で減少している（総務省2024）。総人口は、2045年には1億880万人に減少し、さらに2056年には1億人を割って9,965万人となり、2070年には8,700万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2023）。

減少する労働力を外国人でカバーしようというのが、外国人労働者の受け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、既に労働力が不足しており、日系人労働者に頼っている地域もある。

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に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より積極的に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のみ限定して、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。

(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、受け入れ国・送り出し国の人口、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恐れがある。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、外国人労働者受け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け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受け入れを行っている。そのため、在留期間や資格を超えて就労する不法就労者が多い²。

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よる搾取、極端な低賃金での雇用といったリスクがある（山田2019）。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不透明である³。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。

2 法務省によると、2024年1月1日時点の不法残留者数は7万9,113人である。

3 不法就労者の内訳を見ると、男性の就労内容では多い順から、建設作業員、農業従事者、工員、女性では、農業従事者、工員、飲食関連以外のサービス業従事者となっている（法務省「令和4年における入管法違反事件について」<https://www.moj.go.jp/isa/content/001393187.pdf> (last visited July 30, 2024)）。

② 失業の恐れと社会的対立

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。これは確かに労働力が不足している間、外国人労働者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。その際に、日本人と外国人の社会的対立が生まれる恐れがある（近藤 2018）。

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。外国人労働者の受け入れに消極的な論者の多くは、リスクを強調する。

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⁴。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、社会的費用はさらに大きくなる。

〈参考資料〉

総務省 2024 総務省統計局「人口推計（2023年10月1日現在）結果の要約」（2024年）

<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2023np/pdf/2023summary.pdf> (last visited July 30, 2024)

国立社会保障・人口問題研究所 2023 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口令和5年推計 結果の概要」（2023年）

https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2023/pp2023_gaiyou.pdf (last visited July 30, 2024)

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スケープ』（2003年、昭和堂）

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】第1章 急増する外国人労働者とどう向き合うか—望ましい受け入れの条件」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/11444.pdf> (last visited July 30, 2024)

近藤 2018 近藤恵介「外国人労働者：日本の救世主となりうるか」経済産業研究所 新春特別コラム：2019年の日本経済を読む（2018年）

https://www.rieti.go.jp/jp/columns/s19_0006.html (last visited July 30, 2024)

井口 2001 井口泰『外国人労働者新時代』（2001年、ちくま新書）

4 この数字には公的年金保険料が入っていないことに注意。年金収支は、外国人が高齢期になって初めて悪化するので、それまでの数十年は年金収入のみのため、社会的便益が大きいとされる（井口 2001）。

2. 諸外国の取り組みと誤算

(1) 諸外国における外国人労働者受け入れの現状

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、その受け入れ制度、調整手段はさまざまである。たとえば、米国、ドイツ、フランス、英国、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、全体の受け入れ人数の上限を設定しておくという数量割り当て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、受け入れ企業がそのほか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）。数量割り当ては、状況を見ながら人数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。

21 世紀に入ってからは、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、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」を採用した（JILPT 2013 〈1〉）。

次に、EU、米国、ドイツの外国人労働者政策（移民政策）について紹介する。

(2) EU

① ブルーカード

EUでも高齢化・少子化問題は日本と同様に深刻で、労働力不足を域外からの移民によって補うことを各加盟国に提案している。とりわけ、高い技術力を持つ高度人材の確保には力を入れているが、域内の労働市場が分断されているため、思ったより進んでいない。そこで、EUでは米国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り組みを実行している。2024 年 4 月の時点で実施しているのは、EU27 カ国中デンマークとアイルランドを除く 25 カ国である。

2009 年 5 月に成立したブルーカード指令⁵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 年以上の雇用の申し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

⁵ 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.

下回らないことなどが要件である（JILPT 2013〈1〉）。

ブルーカードについては、EUが推進するデジタル化対応などで高度技能労働者のEU域内需要が増える一方で、必要な人材が域内で十分に確保できていないという課題が議論されるようになった。

そこで、2021年10月20日、EU理事会は、2019年のブルーカード指令を廃止し、EU域外の第三国からの高度な資格を有する人材の受け入れ促進を目的とする新たな指令を制定した（以下、新指令）（国立国会図書館2022）⁶。加盟国は2023年11月18日までに新指令の内容を国内法化することが求められた。

新指令は、申請を行う域外労働者は、必要な技能または資格の証明と、6カ月以上（旧指令では1年以上）の有効な雇用契約またはオファーの提示が求められる。また、ブルーカード保持者は、最初に雇用された加盟国で12カ月以上（旧指令では18カ月以上）滞在・就労することで、別の加盟国での滞在や就労が可能となる。要件が緩和され、高度技能労働者が域内で移動しやすい環境を整える改正内容となっている（JETRO 2021）。

さらに、ブルーカード取得に必要な給与水準は、旧指令では、雇用される加盟国での平均給与所得の150%以上（上限なし）となっているのに対し、新指令では100%以上、160%以下に設定された。EU理事会は、改正内容は、加盟国独自の制度を利用する労働者とブルーカード保持者との条件の公平性に配慮したものと説明している（JETRO 2021）。

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（Directive 2014/54/EU of the European Parliament and of the Council of 16 April 2014 on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers in the context of freedom of movement for workers）。

しかし、欧州委員会に対する差別的な慣行や障壁に関する申し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、など申し立ての内容は多岐にわたる（JILPT 2013〈2〉）。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たが、2014年4月に同指令が成立した⁷。

2020年に新型コロナウイルス感染症の拡大によりパンデミックが発生した際、多くの外国人労働者が雇用契約に違反する形で、減給や休職、あるいは解雇されたため、生活が困窮する結果になったという（ILO 2021）。外国人労働者は、経済危機が発生したときに、自国民よりも厳しい状況におかれるケースが多いため、移民を労働者として受け入れるのであれば、国はそのための対策をあらかじめ講じておく必要があるだろう。

6 正式名称は、Directive (EU) 2021/1883 of the European Parliament and of the Council of 20 October 2021 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purpose of highly qualified employment, and repealing Council Directive 2009/50/EC.

7 正式名称は、Directive 2014/54/EU of the European Parliament and of the Council of 16 April 2014 on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers in the context of freedom of movement for workers Text with EEA relevance.

(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。Statistaによると、ドイツの人口は、2024年の約8,300万人から2050年までに約7,800万人に減少するという⁸。人口の減少は労働市場に重大な影響を及ぼすことから、移民政策の見直しを進めている。

ドイツは1950年代から、戦後の経済復興のために移民を受け入れる政策を実行した。「ベルリンの壁」崩壊後の1990年代になると、旧東側諸国からの移住者、戦争による庇護申請者、難民、季節労働者、特定職種の労働者などが増加したことで、移民が大幅に増え、治安の悪化などが問題となった。

そこで、2004年に移民法（Zuwanderungsgesetz）を制定し（2005年1月1日施行）、社会統合政策を推進するとともに、治安面の対策の強化を図り、2012年に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するなど対策を講じてきたが、度重なる大量の難民流入に対するドイツ国民の反発、自国民と移民との社会的分断や賃金格差など、多くの問題が解決されないままである。

その後ドイツは、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、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、定住許可証（無期限）が得られる（JETRO 2024）。

また、2019年には、グローバル化やデジタル化の進展に伴って需要が高まる熟練労働者の獲得を強化するため、第三国出身の専門人材の受け入れを目的として、「専門人材移民法」を制定し（2020年3月1日施行）、それまで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カ月間認めるようにした（厚生労働省 2021）。

なお、前述のブルーカードについては、2021年に新指令が成立したため、ドイツもそれに対応するべく、2023年11月18日から要件を変更している。従来の年収要件は引き下げられ、不足職種あるいはEUブルーカード申請時に大学卒業後3年以内に該当する場合は、年金保険料賦課限度額の45.3%（2024年は4万1,041.80ユーロ）、それ以外の場合の年収要件は、年金保険料賦課限度額の50%（2024年は4万5,300ユーロ）となる（JETRO 2024）。

8 Statista “Forecasted population of G7 countries from 2022 to 2050, by country” <https://www.statista.com/statistics/1372636/g7-country-population-forecast/> (last visited July 30, 2024)

(4) 米国

もともと米国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、米国の移民は減少し、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、米国は「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 年の改正移民法で移民受け入れ枠として「雇用目的の移民」を創設して熟練労働者の受け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、未熟練労働者の受け入れ枠を縮小した(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 専用に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、米国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(井口 2001)。

2000 年代に入ると、米国は専門職種について移民受け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(専門職として米国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。米国は、非移民については専門職に限って受け入れを行い、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、米国人や合法移民と同様の社会給付を行っているが、米国人の反発は強い。また、米国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、英語を話せない米国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 21st Century Immigration System)を発表した。その骨格となるのは以下の 4 点である(White House 2011)。

- ① 国境警備は連邦政府の責任とする。
- ② 米国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 米国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 米国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前大統領が、外国人雇用の機会を削減する意向を示すとともに、移民取り締まりを強化する「不寛容移民政策 (Zero-Tolerance Immigration Policy)」⁹ などを実施してから、方向性は大きく変わっている。

9 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。

トランプ政権は、H-1Bビザの濫用についても嚴重に取り締まることを表明し、H-1Bビザの審査が非常に厳しくなったが、2021年にバイデン政権に移行してからは若干緩くなっている。2021会計年はパンデミックのため発給数は大きく落ち込んだが、2022会計年以降回復している（図表68）。

なお、2023年10月、国土安全保障省は、H-1Bプログラムを近代化する規則案を公表した（2023年10月23日連邦官報）¹⁰。同案は、①資格要件の合理化、②プログラムの効率性の向上、③上限の緩和、④インテグリティ対策の強化などを盛り込んでいる（DHS 2023）。

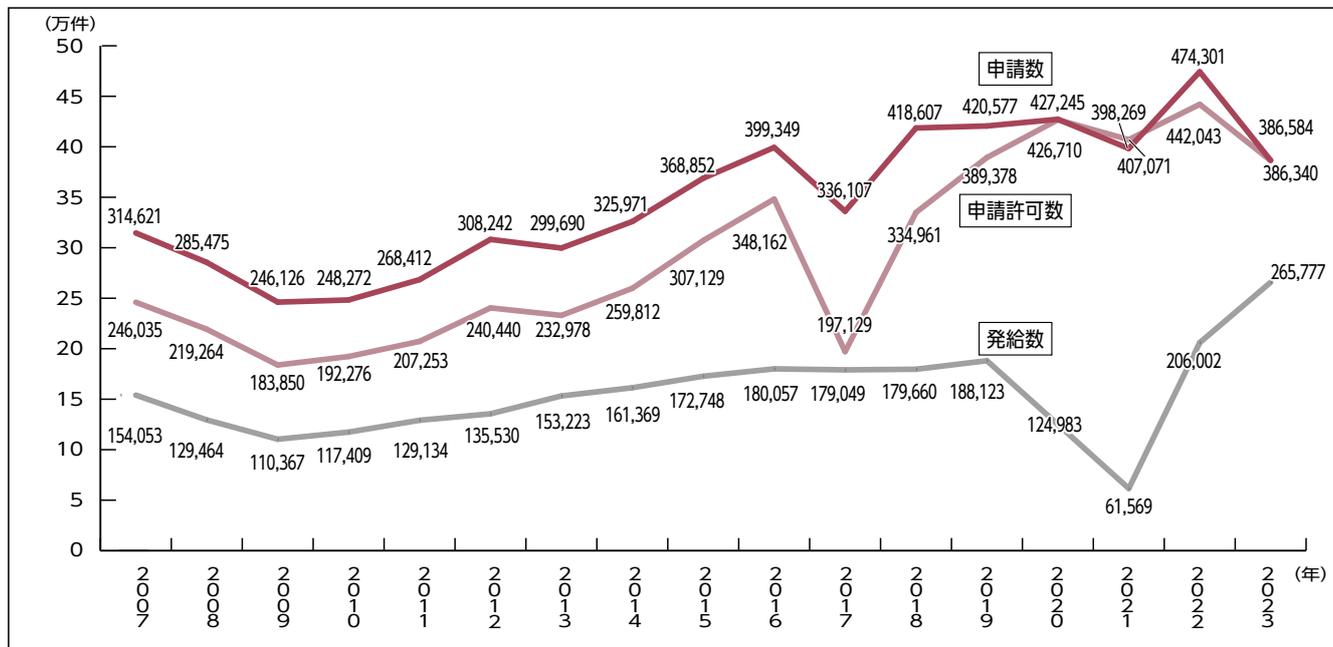
バイデン大統領は移民政策について、発足当初はトランプ政権よりも寛容な姿勢を示していたが、メキシコとの国境を越えてくる膨大な数の移民に対応するために、移民規制を強化する姿勢に転換している。また、トランプ前大統領が提案した国境沿いの「壁」の建設を一時は凍結したものの、2023年に建築再開を許可した。さらに2024年6月には、南部国境を越えて米国に入ってくる不法移民の亡命申請を禁止する大統領令を発し¹¹、今後も不法移民に対して強硬な姿勢で対峙することを示した¹²。

10 Department of Homeland Security “Modernizing H-1B Requirements, Providing Flexibility in the F-1 Program, and Program Improvements Affecting Other Nonimmigrant Workers” (8 CFR 214, 10/23/2023).

11 The White House “FACT SHEET: President Biden Announces New Actions to Secure the Border” <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2024/06/04/fact-sheet-president-biden-announces-new-actions-to-secure-the-border/> (last visited July 30, 2024)

12 米国は2024年11月に大統領選を控えており、移民政策が争点の1つとなっている。

図表68 H-1Bビザ申請数、申請許可数、発給数の推移(2007～2023年)



注：「申請数」のデータは、2007～2017年は“petition receipts” 2018～2023年は“petitions filed”を引用。

出所：Bureau of Consular Affairs, U.S. Department of State, “Nonimmigrant Visa Issuance by Visa Class and by Nationality, FY 1997-2017” U.S. Citizenship and Immigration Services “Number of H-1B Petition Filings,” “Fiscal Year 2022: H-1B Petitions,” “Fiscal Year 2023: H-1B Petitions”を基に作成

図表69 人種別米国の人口構成(2000年および2022年)

人種	2000年4月1日現在		2022年7月1日現在	
	(人)	(%)	(人)	(%)
人口合計	281,424,600		333,287,557	
白人	228,106,498	81.1	251,602,174	75.5
黒人	35,704,871	12.7	45,399,743	13.6
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	4,382,234	1.3
アジア	10,589,122	3.8	20,953,941	6.3
ハワイアンおよび他の太平洋島原住民	462,536	0.2	878,808	0.3
2種以上の混血	3,897,722	1.4	10,070,657	3.0
ヒスパニック	35,306,376	12.5	63,664,346	19.1

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 (2024年6月1日時点)

図表70 合法永住者の分類別推移

合法永住者の分類	2022	2020	2018	2015	2010	2005
合計	1,018,349	707,362	1,096,611	1,051,031	1,042,625	1,122,373
米国市民等の家族呼び寄せ	594,309	442,708	695,524	678,978	691,003	649,772
雇用ベース	270,284	148,959	138,171	144,047	148,343	246,877
優先順位 1 位 (最優先の労働者)	53,433	47,388	39,514	41,688	41,055	64,731
優先順位 2 位 (高学歴の専門職)	109,081	43,666	40,095	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)	79,362	43,218	39,228	37,243	39,762	129,070
特別移民	20,526	10,704	9,711	10,584	11,100	10,133
投資家	7,882	3,983	9,623	10,188	2,480	346
多様性プログラム	43,233	25,028	45,350	47,934	49,763	46,234
難民・政治的亡命者	83,082	63,875	185,909	151,431	136,291	142,962
臨時入国許可取得者	14	13	14	23	1,592	7,710
その他	27,427	26,779	31,643	28,054	15,633	28,818

出所：U.S. Department of Homeland Security, “U.S. Lawful Permanent Residents: 2005,” “U.S. Lawful Permanent Residents: 2011,” “U.S. Lawful Permanent Residents: 2015,” “U.S. Lawful Permanent Residents: 2018,” and “Lawful Permanent Residents: 2022” を基に作成

〈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/siryu/2013/114.html>
 (last visited July 30, 2024)

国立国会図書館 2022 国立国会図書館調査及び立法考査局「【EU】高度外国人材受入れ促進のための EU ブルーカード指令」外国の立法 No.290-2（2022）
https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_12088684_po_02900205.pdf?contentNo=1 (last visited July 30, 2024)

JETRO2021 日本貿易振興機構（JETRO）「EU理事会、高度技能労働者の受け入れ拡大に向けブルーカード制度を改正」ビジネス短信（2021年）
<https://www.jetro.go.jp/biznews/2021/10/c60e74751ac87ac9.html>
 (last visited July 30, 2024)

JILPT 2013 〈2〉 労働政策研究・研修機構「国別労働トピック：EU域内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 July 30, 2024)

ILO 2021 International Labour Organization “COVID-19 has made life even more precarious for migrant workers”（2021）
<https://www.ilo.org/resource/news/covid-19-has-made-life-even-more-precarious-migrant-workers> (last visited July 30, 2024)

JETRO 2024 日本貿易振興機構（JETRO）「ドイツ 外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用」（2024年）

https://www.jetro.go.jp/world/europe/de/invest_05.html
 (last visited July 30, 2024)

厚生労働省 2021 厚生労働省「2020年 海外情勢報告（本文）第1章 第3節ドイツ連邦共和国」
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/21/dl/t1-05.pdf>
 (last visited July 30, 2024)

White House 2011 The White House “Building a 21st Century Immigration System”（2011）
https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/rss_viewer/immigration_blueprint.pdf (last visited July 30, 2024)

DHS 2023 Department of Homeland Security “DHS Issues Proposed Rule to Modernize the H-1B Specialty Occupation Worker Program”（2023）
<https://www.dhs.gov/news/2023/10/20/dhs-issues-proposed-rule-modernize-h-1b-specialty-occupation-worker-program>
 (last visited July 30, 2024)

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け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、外国人労働者受け入れについて「入管法」によって、その基本姿勢を示している。同法第7条第1項第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」とあり、国が「主体的に」受け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）、単純労働者の受け入れなど外国人労働者の受け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〉（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け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け入れ促進政策に着手した。

2012年5月から、高度外国人材の受け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）を導入したのを皮切りに、2013年には、外国人材の活用を拡大することを目指して、最低年収基準の見直しなどの高度外国人材認定要件を緩和した。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、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（2019年4月1日施行）。

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」（2023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31万8,775カ所（前年比19,985カ所増）、外国人労働者数は204万8,675人（前年比22万5,950人増）である。いずれの数値も、届け出が義務化された2007年以降、過去最高を更新した。対前年増加率は、外国人労働者数で12.4%と前年5.5%から6.9ポイント上昇、事業所数で6.7%と前年4.8%から1.9ポイント上昇している（厚生労働省2024）。

外国人労働者増加の要因としては、政府が推進している高度外国人材や留学生の受け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け入れが進んでいることなどが挙げられる（厚生労働省2020）¹³。

在留資格別では、「身分に基づく在留資格¹⁴」が最も多く61万5,934人（外国人労働者数全体の30.1%）であり、次いで「専門的・技術的分野の在留資格¹⁵」が59万5,904人（同29.1%）、「技能実習」が41万2,501人（同20.1%）となっている（図表71）。

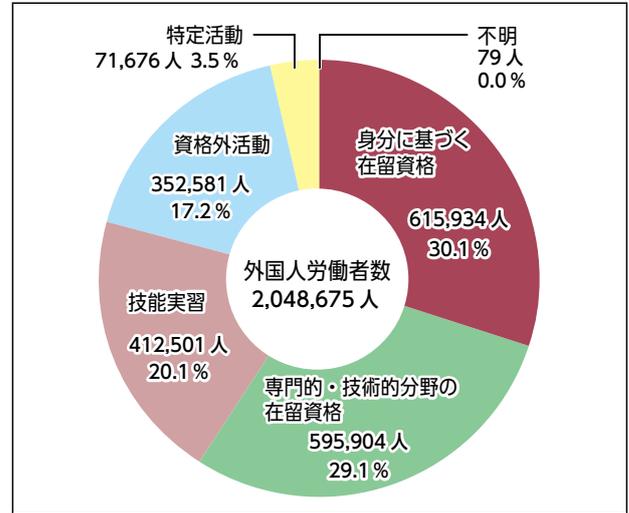
13 2021年の「外国人雇用状況の届出状況」によると、2020年は新型コロナウイルス感染症の影響などにより、雇用情勢に厳しさが見られたため、外国人労働者数の対前年増加率が減少している。

14 「身分に基づく在留資格」には「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」が含まれる。

15 「専門的・技術的分野の在留資格」には「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職1号・2号」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」「特定技能1号・2号」が含まれる。

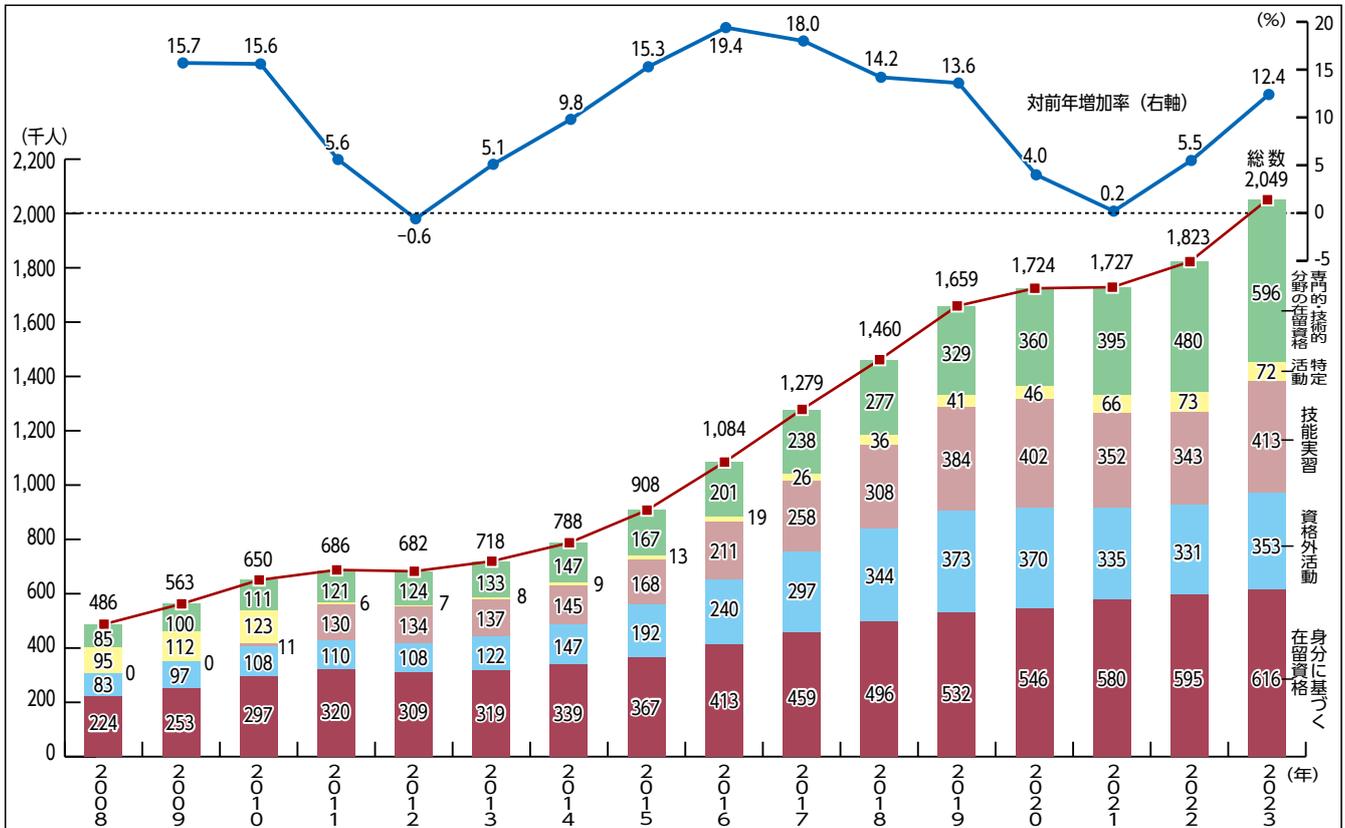
前年比では「専門的・技術的分野の在留資格」が11万5,955人(24.2%)増加し、「技能実習」は6万9,247人(20.2%)、「資格外活動」は2万1,671人(6.5%)増加している(図表66)。なお、「専門的・技術的分野の在留資格」のうち、「特定技能」の外国人労働者数は13万8,518人(前年比で5万9,464人<75.2%>増加)となっている(図表66)。

図表71 在留資格別外国人労働者の割合



出所：厚生労働省 2024

図表72 在留資格別外国人労働者数の推移



出所：厚生労働省 2024

③ 高度外国人材の受け入れポイント制の導入

ここでは、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、①「高度学術研究活動」（高度専門職1号イ）②「高度専門・技術活動」（高度専門職1号ロ）③「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（図表73）。これにより、高度人材外国人の我が国への受け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¹⁶」の場合、

- a 「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
- b 在留期間が無期限となる
- c 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。

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2023年12月までに高度人材と認定された外国人数は累計4万6,946人に及ぶ（図表74）。

なお、2023年4月からは、特別高度人材制度（J-Skip）が導入され、これまでの高度人材ポイント制によらず、学歴または職歴と年収が一定の水準以上であれば「高度専門職」の在留資格を付与し、「特別高度人材」としてより拡充した優遇措置を認めることになった。

特別高度人材の要件は、上記高度人材外国人の活動類型①～③ごとに以下のとおりである。

①②の活動類型の人

以下のいずれかを満たすこと

- 修士号以上取得かつ年収2,000万円以上
- 従事しようとする業務等に係る実務経験10年以上かつ年収2,000万円以上

③の活動類型の人

- 事業の経営または管理に係る実務経験5年以上かつ年収4,000万円以上

特別高度人材の場合は、高度人材ポイント制による優遇措置よりも拡充された優遇措置を受けられる¹⁷。

16 「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となる。

17 詳細については、出入国在留管理庁ウェブサイト「特別高度人材制度（J-Skip）」https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/nyuukokukanri01_00009.htmlを参照（last visited July 30, 2024）。

図表73 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				30	博士号又は修士号取得者 (注7)	20	
	修士号（専門職に係る博士を含む。）取得者	20	修士号（専門職に係る博士を含む。）取得者（注7）		20			
	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者（博士号又は修士号取得者を除く。）						10	
	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を複数有している者						5	
職歴 (実務経験) (注1)			10年～	20	10年～	25		
	7年～	15	7年～	15	7年～	20		
	5年～	10	5年～	10	5年～	15		
	3年～	5	3年～	5	3年～	10		
	年齢区分に応じ、ポイントが付与される年収の下限を異なるものとする。詳細は②参照						40 ↓ 10	3,000万～ 2,500万～ 2,000万～ 1,500万～ 1,000万～
年齢	～29歳	15	～29歳	15				
	～34歳	10	～34歳	10				
	～39歳	5	～39歳	5				
ボーナス① (研究実績)	詳細は③参照		25 ↓ 20	詳細は③参照		15		
ボーナス② (地位)					代表取締役、代表執行役	10		
					取締役、執行役	5		
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）		10			
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）						10	
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						5	
ボーナス⑥	職務に関連する外国の資格等						5	
ボーナス⑦	本邦の高等教育機関において学位を取得						10	
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						15	
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。）						10	
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。）						10	
ボーナス⑪	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者						10	
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）						5	
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	5		
ボーナス⑭					投資運用業等に係る業務に従事	10		
ボーナス⑮	産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成を図るため、地方公共団体における高度人材外国人の受入れを促進するための支援措置（法務大臣が認めるもの）を受けている機関における就労						10	
合格点						70		

出所：法務省 2023

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	40	40	40	40
900万	35	35	35	35
800万	30	30	30	30
700万	25	25	25	—
600万	20	20	20	—
500万	15	15	—	—
400万	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を聴いた上で法務大臣が個別にポイントの付与の適否を判断	20	15

※高度学術研究分野については、2つ以上に該当する場合には25点

(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

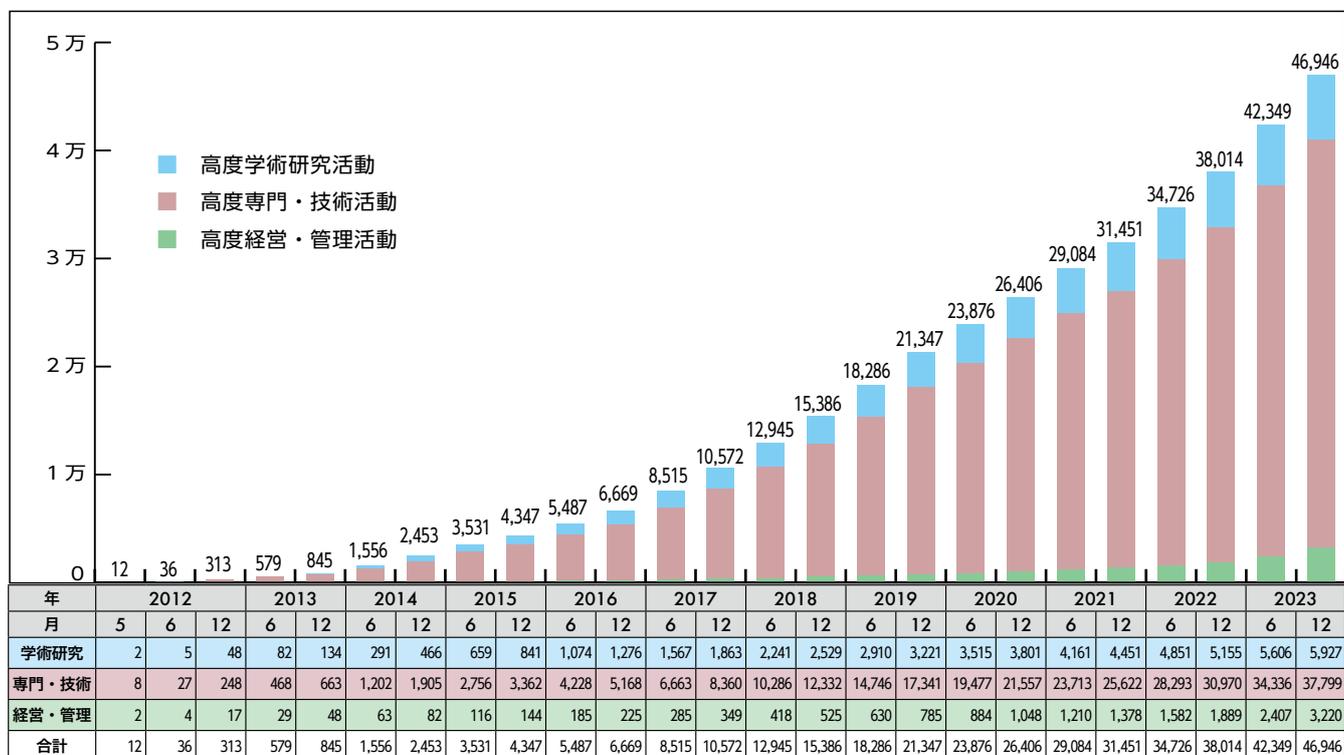
(注5) 同等以上の能力を試験（例えば、BJTビジネス日本語能力テストにおける400点以上の得点）により認められている者も含む

(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

図表74 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」(2024年)
<https://www.moj.go.jp/isa/content/001417035.pdf> (last visited July 30, 2024)

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け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。

2023 年 10 月 31 日時点で、技能実習制度の移行対象職種・作業は、90 職種 165 作業である。なお、移行対象職種・作業とは、技能実習評価試験の整備等に関する専門家会議による確認のうえ、第 2 号または第 3 号技能実習への移行に係る技能実習において技能実習生が修得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¹⁸。

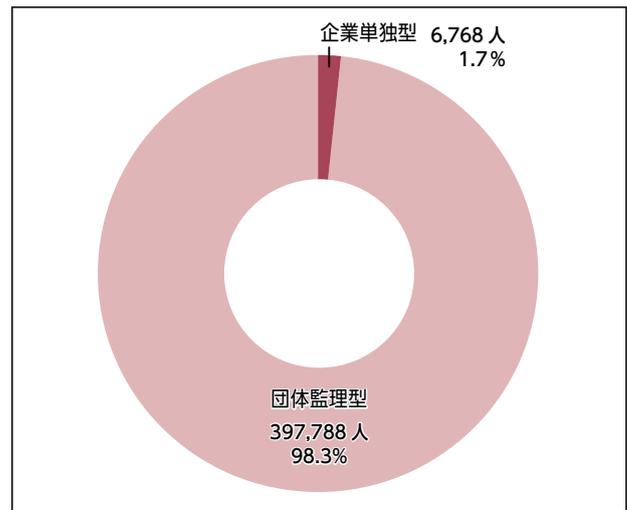
技能実習生の受け入れ方式には、企業単独型と団体監理型の 2 つのタイプがある。

- 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 2023 年末時点で、技能実習に係る在留者数は、40 万 4,556 人だが、企業単独型の受け入れが 6,768 人（1.7%）、団体監理型の受け入れが 39 万 7,788 人（98.3%）で、圧倒的に団体監理型が多い（図表 75）。

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。

図表 75 「技能実習」に係る受け入れ形態別総在留者数
(2023 年末時点)



出所：法務省 2024

18 詳細については、外国人技能実習機構ウェブサイト <https://www.otit.go.jp/ikoutaishou/> を参照 (last visited July 30, 2024)。

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およ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、認定の取り消し等を規定する。【第8条から第16条まで関係】
- ③ 実習実施者について届け出制とする。【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、許可の取り消し等を規定する。【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の実習実施者の届け出の受理【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

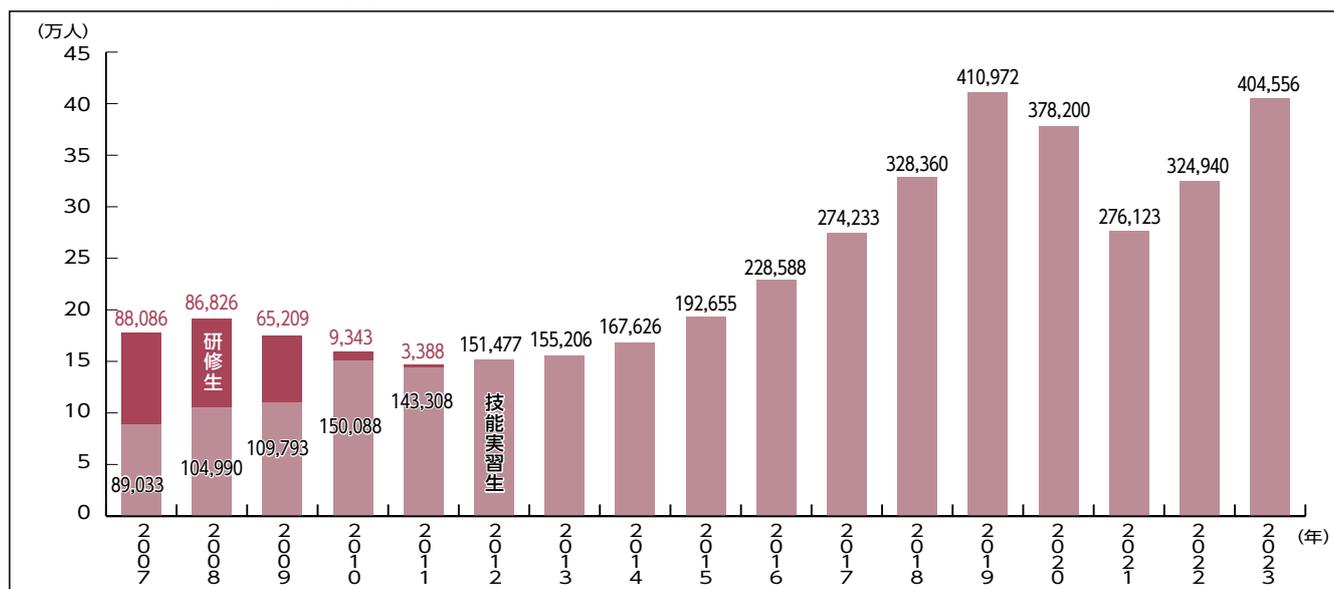
優良な実習実施者・監理団体に限定して、第3号技能実習生の受け入れ（4～5年目の技能実習の実施）を可能とする。【第2条、第9条、第23条および第25条関係】

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。

出所：法務省 2024 を基に作成

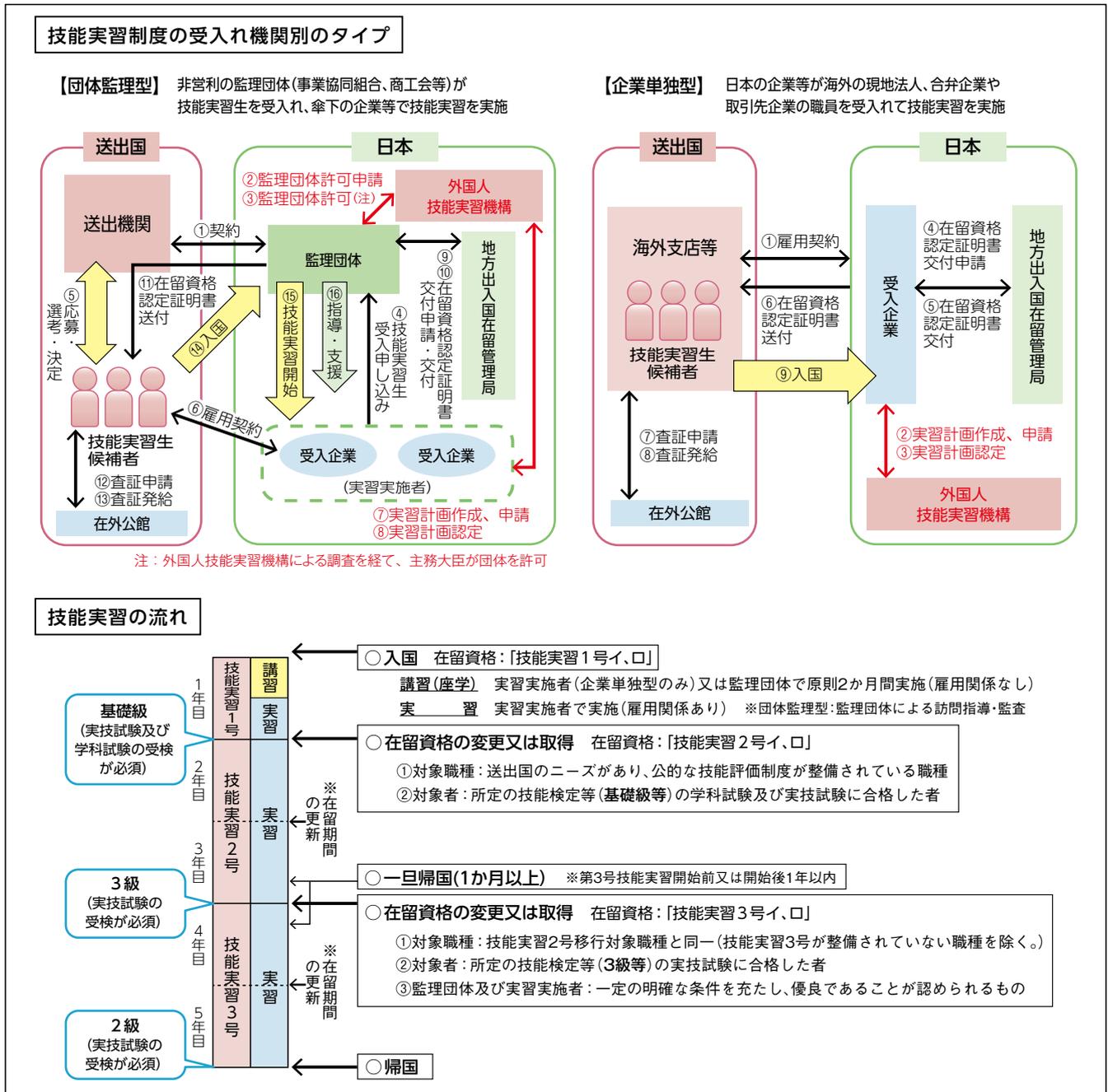
図表76 研修生・技能実習生の在留状況（2023年末時点）



注：2010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。

出所：法務省 2024

図表77 技能実習制度の受け入れ機関別のタイプと技能実習の流れ



出所：法務省 2024

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年度に受け入れが始まった。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け入れが始まった。

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。

2011年の国家試験からは、「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、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としたことや、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、合格者は増えつつある。2009年度から2024年度までの間に同試験に合格した、EPAに基づく外国人看護師候補者は累計666人である(厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/content/10805000/001232090.pdf>)。

一方、介護福祉士国家試験を見ると、候補者が初めて受験した2011年度から2016年度までは合格率が30%台で推移していたが、2017年度以降は上昇傾向にあり、これまでに累計3,118人が合格している(厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/content/12004000/001284279.pdf>)。

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け入れは、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。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が求められる。

⑥ 介護分野における外国人材の受け入れ

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、外国人材の受け入れが可能である。2021年7月に厚生労働省が公表した、第8期介護保険事業計画¹⁹によると、2025年度の介護職員必要数約243万人に対して約32万人が不足、2040年度の介護職員必要数約280万人に対して約69万人が不足である。これについて政府は、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外国人材の受け入れ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2021)。

¹⁹ 計画期間は2021年度から2023年度まで。

政府は、外国人材の受け入れ環境を整備すると言っており、数字だけを見ると、外国人の介護人材は順調に増加している（図表 78）。

図表 78 介護分野の外国人在留者数

	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国間取り決め締結国 (現状未締結国も可能)	2国間取り決め締結国 (9カ国)
在留者数	2,935人程度 うち資格取得者762人 (2023年9月1日時点)	6,284人 (2022年12月末時点)	15,011人 (2022年6月末時点)	28,400人 (2023年12月末時点)
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：厚生労働省「外国人介護人材支援に係る取組と令和6年度概算要求等について」外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会資料（2023年）
<https://www.niph.go.jp/h-crisis/wp-content/uploads/2023/10/001152560.pdf>,
 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」（2023年）<https://www.moj.go.jp/isa/content/001402075.pdf> (last visited July 30, 2024)

⑦ 建設分野・造船分野における外国人材の受け入れ

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うえで、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け入れを開始した。本制度は、2021年3月31日をもって新たな受け入れを終了し、2023年3月31日に完全に終了した。

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」—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。

2016年度に、在留期間が「2年以内」から「5年以内」に延長され、2018年度には、受け入れ対象に「海外の所属機関から業務の一環として派遣される」外国人に加え、農林水産省が定める「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」に基づき「シルバー以上の調理技能認定」を受けている外国人が新たに追加された。また、2022年度には、1事業所当たりの受け入れ人数の上限が3人から6人に拡大されている（地方創生ウェブサイト https://www.chisou.go.jp/tiiki/sogotoc/toc_ichiran/toc_page/pdf/14kyouto_gaiyo.pdf）。

京都市では、この制度に基づき、2014年2月より日本料理店で受け入れを開始し、2022年4月末までに合計22名を受け入れている。

2024年1月時点の主な要件は以下のとおりである²⁰。

- ① 受け入れ事業者（日本料理店等）は、適正に外国人の受け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
- ② 受け入れ事業者（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
- ③ 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、帰国後に復職すること
- ④ 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
- ⑤ 外国人の受け入れ期間は5年以内、受け入れ人数は1事業所当たり6人以内

²⁰ 詳細は、京都市情報館ウェブサイト <https://www.city.kyoto.lg.jp/sankan/page/0000235190.html>を参照（last visited July 1, 2024）。

⑨ 国家戦略特区による外国人材の受け入れ

① 国家戦略特別区域家事支援外国人受け入れ事業

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お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。

- 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

国家戦略特区で受け入れている家事支援を行う外国人労働者の滞在期間は、当初「最長5年」であったが、新型コロナウイルス禍による入国制限によって日本で経験を積んだ外国人労働者の不足が見込まれるため、政府は2023年10月に指針を改正し、在留中の経験豊富な外国人材については、家事支援活動に従事できる期間を通算8年に延長した（国家戦略特別区域家事支援外国人受入事業における特定機関に関する指針令和5年10月20日変更）。

なお、2023年2月末時点の受け入れ企業は、東京都6事業者、神奈川県6事業者、大阪府4事業者、兵庫県2事業者、愛知県2事業者、千葉市1事業者で、合計21事業者である²¹。

② 国家戦略特別区域農業支援外国人受け入れ事業

農業支援外国人受け入れ事業は、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即戦力となる外国人材を特定機関（受け入れ企業）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別区域法および同法施行令が2017年9月22日に施行された。

その後2018年に成立した改正入管法によって特定技能制度が漸設され、農業は特定技能外国人を受け入れる特定産業分野の1つと位置づけられたため、農業支援外国人受け入れ事業は段階的に特定技能制度に移行することになった（国家戦略特別区域農業支援外国人受入事業における特定機関等に関する指針令和元年6月12日変更）。

③ 国家戦略特区におけるクールジャパン・インバウンド外国人材の就労支援

前述の改正国家戦略特別区域法（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け入れについて、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。

21 詳細は、内閣府国家戦略特区ウェブサイト https://www.chisou.go.jp/tiiki/kokusentoc/pdf/231020_gaikokujinzai_gaiyou.pdf を参照 (last visited July 30, 2024)。

〈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 2024 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ【本文】(令和5年10月末時点)」(2024年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001195787.pdf>

(last visited July 30, 2024)

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 July 30, 2024)

法務省 2023 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」(2023年)

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930001655.pdf>

(last visited July 30, 2024)

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 2024 法務省「外国人技能実習制度について」(2024年)

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930005177.pdf>

(last visited July 30, 2024)

厚生労働省 2021 厚生労働省「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」(2021年)

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323_00005.html

(last visited July 30, 2024)

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	外国人労働者数（在留資格別）	厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況表一覧（令和5年10月末時点）」（2024年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001195789.pdf
2	外国人労働者数（産業別）	厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況表一覧（令和5年10月末時点）」（2024年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001195789.pdf
3	H-1Bビザ申請数、申請許可数、発給数の推移（2007～2023年）	Bureau of Consular Affairs, U.S. Department of State, "Nonimmigrant Visa Issuance by Visa Class and by Nationality, FY 1997-2017" U.S. Citizenship and Immigration Services "Number of H-1B Petition Filings," "Fiscal Year 2022: H-1B Petitions," "Fiscal Year 2023: H-1B Petitions"
4	人種別米国の人口構成（2000年および2022年）	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
5	合法永住者の分類別推移	U.S. Department of Homeland Security, "U.S. Lawful Permanent Residents: 2005," "U.S. Lawful Permanent Residents: 2011," "U.S. Lawful Permanent Residents: 2015," "U.S. Lawful Permanent Residents: 2018," and "Lawful Permanent Residents: 2022"
6	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5年10月末時点）」（2024年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001195787.pdf
7	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5年10月末時点）」（2024年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001195787.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」（2023年）
		https://www.moj.go.jp/isa/content/930001655.pdf
9	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」（2024年）
		https://www.moj.go.jp/isa/content/001417035.pdf
10	「技能実習」に係る受け入れ形態別総在留者数（2023年末時点）	法務省「外国人技能実習制度について」（2024年）
		https://www.moj.go.jp/isa/content/930005177.pdf
11	研修生・技能実習生の在留状況（2023年末時点）	法務省「外国人技能実習制度について」（2024年）
		https://www.moj.go.jp/isa/content/930005177.pdf
12	技能実習制度の受け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」（2024年）
		https://www.moj.go.jp/isa/content/930005177.pdf
13	介護分野の外国人在留者数	厚生労働省「外国人介護人材支援に係る取組と令和6年度概算要求等について」外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会資料（2023年）
		https://www.niph.go.jp/h-crisis/wp-content/uploads/2023/10/001152560.pdf
		出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」（2023年）
		https://www.moj.go.jp/isa/content/001402075.pdf

労働政策講義 2023-2024

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 主幹研究員)

制作

松川 ゆかり (リクルートワークス研究所)

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

星野 万喜子 (リクルートワークス研究所)

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2024年11月1日発行

リクルートワークス研究所
〒100-6640
東京都千代田区丸の内1-9-2
グラントウキョウサウスタワー
株式会社リクルート
<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、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。
(最終リンク確認: 2024年8月)

Works Report 2024

Works University

労働政策講義 2023-2024

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルート

<https://www.works-i.com>