

6 雇用・労働関係

(1) 雇用・労働分野の基本方針

人口高齢化に伴い個人の職業人生は長くなる一方、個別企業、産業の栄枯盛衰のテンポは速くなっており、就職から定年退職まで一企業で雇用を保障するのではなく、労働市場を通じて雇用を保障していく体制への移行が必要となる。

一方、産業の高度化に伴い、高度な専門能力を有するホワイトカラー層なども増えてきているとともに、就労意識の多様化から、パートタイム労働や派遣労働などを選択する個人も増えている。経済の急速な変化に後れることなく、こうした新しいタイプの労働者像に対して、雇用の選択肢を拡大し、多様な就労形態に対応し得るようにすることが必要である。

以上のような観点から、労働市場の規制の在り方は、より市場を通じた雇用保障を拡充すべく職業紹介規制の緩和等を図るとともに、派遣労働・有期労働契約の拡大等多様な就業・雇用形態に対応し得るよう改革に取り組む。これらの課題は喫緊の課題であり、法律の改正を伴わないものは可及的速やかに、法改正を伴うものであっても早期に実現することが極めて重要である。

また、新たな労働者像に対応した制度作りや解雇基準の明示化等、将来に向けた課題についても早急に検討を進める。

(2) 雇用・労働分野の重点事項

円滑な労働移動を可能とする規制改革

労働市場を通じて雇用保障を実現していくためには、円滑に人材の移動が行われるための労働市場システムの整備が必要である。このため、職業紹介規制の抜本的緩和を進める。また、労働者のポテンシャル向上のための能力開発プログラムの充実や募集・採用における制限の緩和・差別撤廃にも注力する。

就労形態の多様化を可能とする規制改革

昨今の雇用情勢の急速な変化、並びに個人の就労意識・価値観の多様化に対応するためには、労働者の働き方の選択肢を広げ、雇用機会の拡大を図ることが必要である。このため、派遣労働、有期労働契約などの雇用の選択肢を更に拡充するとともに、裁量労働制を拡大し、労働者がより創造的な能力を発揮できる環境整備を図る。

新しい労働者像に応じた制度改革

経済社会の構造変化によって、雇用の在り方にも大きな変化が生じており、

高度な専門能力で仕事をするような新たな労働者像に対応した制度作りや解雇基準の明示等、21世紀にふさわしい労働市場システムの整備についても早急に検討を進める。また、制度が働き方の制約とならないよう、あるいは女性の就業意欲を阻害しないよう社会保険制度等についても改革を進める。

(3) 個別事項

ア 円滑な労働移動を可能とする規制改革

事項名	措置内容	当初計画等との関係	実施予定時期		
			平成13年度	平成14年度	平成15年度
能力開発プログラムの充実 (厚生労働省)	a 労働市場全体のポテンシャル向上という見地から、教育訓練給付制度創設以来の運用実態等を踏まえ、支給対象者の範囲なども含め、教育訓練給付制度等の在り方についてさらに検討する。	重点・人材(1)ア	検討		
	b キャリア・カウンセリングや職業能力評価制度の拡充、資金の貸付制度等の活用の促進等、個人の自発的な能力開発に対する支援を強化する。		一部措置済	検討	
職業紹介規制の抜本的緩和 (厚生労働省)	a 求職者からの手数料規制緩和のための省令改正 多様な求職者のニーズに合致した職業紹介サービスを事業者が幅広く提供できるよう、求職者からの手数料徴収をILO第181号条約と職業安定法(昭和22年法律第141号)に定める例外の範囲内(求職者の利益となる場合には例外を認める)において可能な限り認める。具体的には、既に手数料徴収を認めているモデル、芸能家に加え、特に、いわゆるヘッドハンティングの対象となるような求職者、例えば一定以上の収入を得られる経営管理者層・プロフェッショナル等の求職者から徴収する手数料についてはその規制を撤廃する。 【平成14年厚生労働省令第12号】	重点・人材(1)イ(ア) 〔計画・雇用アフ〕	措置済(2月施行)		
	b 求人企業から徴収する手数料の上限に係る大臣基準の見直し 求人企業から徴収する手数料は、手数料の上限に係る現行の大臣基準の廃止も含め検討し、措置する。 【平成14年厚生労働大臣定め】 その際、常用目的紹介(当初の有期雇用に引き続き、求人者、求職者の合意を条件に「期間の定めのない雇用」を成立させることを目的として行われる職業紹介)が実施可能であること及びその方法について明確化を図る。 【平成14年厚生労働省職業安定局長通達】		重点・人材(1)イ(イ)	措置済(2月施行)	

事項名	措置内容	当初計画等との関係	実施予定時期		
			平成13年度	平成14年度	平成15年度
	<p>c 無料職業紹介事業に関する規制緩和</p> <p>(a) 職業紹介制度については、改正職業安定法施行3年後（平成14年12月）の見直し規定にかかわらず、調査検討を開始したが、学校等以外の者の行う無料職業紹介事業の許可制については、許可制を届出制に改め行為規制（事後規制）に徹することも視野に入れて検討を行い、可及的速やかに所要の法案を国会に提出する。</p>	重点・人材 (1) イ (ウ)〔計画・雇用ア g〕	可及的速やかに検討、措置 [改正職業安定法施行3年後（平成14年12月）の見直し規定にかかわらず見直し前倒し]		
	<p>(b) 地方公共団体が行う無料職業紹介が「事業」として行われるものでない場合には、従来からもこれを禁止せず、公共職業安定所からの求人情報の提供等の支援を行っており、引き続き、地方公共団体が必要に応じて行う無料職業紹介については、より円滑にこれを行うことができるよう更なる支援の強化を図る。</p>		適宜実施		
	<p>d 兼業規制の緩和</p> <p>職業紹介制度全体について開始された調査検討において、職業紹介事業に係る兼業禁止規制の在り方を検討する。</p>	要望等	可及的速やかに検討、措置 [改正職業安定法施行3年後（平成14年12月）の見直し規定にかかわらず見直し前倒し]		
	<p>e 「付帯業務」の定義の明確化</p> <p>職業紹介事業において、許可・届出を必要とする求人・求職の受理と、これを必要としない求人・求職の申込みを勧誘する業務等（「付帯業務」との境界を明確にするため、「付帯業務」の定義を明確化する。</p> <p>【平成14年厚生労働省職業安定局通達】</p>	重点・人材 (1) イ (工)	措置済 (3月施行)		
	<p>f 公共職業安定所紹介要件の緩和</p> <p>(a) 特定求職者雇用開発助成金を始めとする雇用関係助成金については、公共職業安定所の紹介要件を緩和し、都道府県労働局長への届出により、民間の職業紹介事業者の紹介による雇入れも支援対象とする措置を講じたが、不正防止にも留意しつつ、今後とも、要件緩和の趣旨・内容等の周知徹底を図る。</p>	重点・人材 (1) イ (オ)	適宜実施		
	<p>(b) 助成金の在り方そのものについても、費用対効果の観点からその見直しを検討する。</p>		検討		

事項名	措置内容	当初計画等との関係	実施予定時期		
			平成13年度	平成14年度	平成15年度
	(c) 雇用保険法（昭和49年法律第116号）に定める就職促進給付のうち再就職手当の一部及び常用就職支度金についても、不正防止等の観点から公共職業安定所の紹介を支給要件としているが、厳しい雇用保険財政に留意しつつこれを緩和することの可能性も含め、その在り方について検討する。		検討		
	g 職業紹介責任者に係る規制緩和 職業紹介制度全体について開始された調査 検討において下記の項目について検討を行う。 (a) 職業紹介責任者の設置要件（人数）の見直し 職務内容の見直しを前提に、1事業所につき 1人とする方法を含め検討 (b) 人事異動の都度必要とされる同責任者の変 更手続の簡素化 (c) 講習制度について、その在り方及び講習内容 の見直し	重点・人 材 (1) イ (力) 〔計画・ 雇用ア a〕	可及的速やかに検討、措置 [改正職業安定法施行3年後 (平成14年12月)の見直し規定 にかかわらず見直し前倒し]		
	h 国外にわたる職業紹介に係る規制緩和 国外にわたる職業紹介に係る許可申請要件 の緩和については、相手先国の関係法令及び日 本語訳の収集手続を簡素化する。 【平成14年厚生労働省職業安定局長通達】	重点・人 材 (1) イ (キ) 〔計画・ 雇用ア e〕	措置済 (2月施 行)		
	i 職業紹介手続において緊急時以外におい ても書面に代わる電子メールの利用を認める。 【平成13年厚生労働省令第61号】	計画・雇 用ア b	措置済 (4月施 行)		
	j 専らインターネットのみによる職業紹介に ついて、事業所面積に係る20㎡要件を廃止す る。 【平成13年厚生労働省職業安定局長通達】	計画・雇 用ア c	措置済 (4月施 行)		
	k 「官民連携した雇用情報システム運営協議 会」における合意を基に、公共職業安定所と民 間職業紹介事業者等の連携による求人・求職情 報の一元化と円滑な利用を図る総合情報ネッ トワークの運用を、平成13年度から確実に開始 する。	計画・雇 用ア d	措置済 (8月運 用開始)		

事項名	措置内容	当初計画等との関係	実施予定時期		
			平成13年度	平成14年度	平成15年度
労働者募集に係る規制緩和 (厚生労働省)	職業紹介制度全体の検討において、委託募集の許可制については、平成11年の法改正の施行状況、諸外国の状況等を踏まえ、許可制の在り方について検討を行う。 検討に際しては、労働者募集の規制に関する抜本的見直しについても留意する。	重点・人材(1)ウ 〔計画・雇用アa〕	可及的速やかに検討、措置 [改正職業安定法施行3年後(平成14年12月)の見直し規定にかかわらず見直し前倒し]		
募集・採用における制限の緩和・差別撤廃 (厚生労働省)	a 改正雇用対策法に基づく「指針」に関する指導の徹底を図るとともに、年齢上限の設定を認めている例外規定の妥当性を検討する。	重点・人材(1)エ 〔計画・雇用ア〕	適宜検討		
(内閣官房) (総務省) 【人事院】	b 雇用者が年齢上限を設定する際の理由説明の法的義務化、あるいは年齢制限そのものの禁止についての可能性を検討する。		中長期的に検討		
(厚生労働省)	c 公務員における年齢制限の撤廃を検討する。 (「事項名」欄の【人事院】とは、人事院に対して検討を要請するものである。)		検討		
(厚生労働省)	d 労働者派遣の際に派遣元が派遣先に行う「派遣労働者の年齢及び性別」の通知については、法令遵守のため特に必要があると考えられる場合にのみ通知義務を課す。		省令公布(3月)	措置(4月施行)	
(厚生労働省) (法務省)	e 募集・採用差別をより広く制限・禁止する方向で検討を開始する。 (第154回国会に関係法案提出)		結論(法案提出)	法案成立後、公布	措置(4月1日から7月31日までの間で政令で定める日より施行)
個別的労使紛争処理制度 (厚生労働省)	雇用・労働関係全般に係る苦情・紛争の相談体制を始めとした個別的労使紛争処理制度の在り方について検討した結果を踏まえ、個別的労使紛争処理システムの運用を開始する。 【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)】	計画・雇用ア	措置済 (10月施行・運用開始)		

イ 就労形態の多様化を可能とする規制改革

事項名	措置内容	当初計画等との関係	実施予定時期		
			平成13年度	平成14年度	平成15年度
労働者派遣制度全体の見直し (厚生労働省)	a 労働者派遣制度については、派遣事業許可制度の在り方等を含めて、既に開始されている調査・検討結果を踏まえ、可及的速やかに所要の法案を国会に提出する。	重点・人材(2)ア	可及的速やかに検討、措置 [改正労働者派遣法施行3年後 (平成14年12月)の見直し規定にかかわらず見直し前倒し]		
	b 派遣期間の延長 期間を1年に制限することを撤廃することも含め派遣期間の延長を検討する。	重点・人材(2)ア (ア) 〔計画・雇用アc〕	可及的速やかに検討、措置 [改正労働者派遣法施行3年後 (平成14年12月)の見直し規定にかかわらず見直し前倒し]		
	c 「経済社会の急速な変化に対応して行う中高年齢者の円滑な再就職の促進、雇用の機会の創出等を図るための雇用保険法等の臨時の特例措置に関する法律」の確実な施行を図る。 【経済社会の急速な変化に対応して行う中高年齢者の円滑な再就職の促進、雇用機会の創出等を図るための雇用保険法等の臨時の特例措置に関する法律(平成13年法律第158号)】		措置済 (1月施行)		
	d 派遣対象業務の拡大 派遣労働の対象となる業務については一層の拡大を図るべきであるが特に以下の点について見直しを図る。 (a) 物の製造 「物の製造」の業務について、これを解禁することも含め検討する。	重点・人材(2)ア (イ) 〔計画・雇用アa〕	可及的速やかに検討、措置 [改正労働者派遣法施行3年後 (平成14年12月)の見直し規定にかかわらず見直し前倒し]		
	(b) 法改正を必要としない対象業務(26業務)の拡大 緊急措置として現在3年の派遣が認められている業務(旧適用対象26業務)の範囲の拡大等法改正を必要としない見直しについて検討し結論を得る。 【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施行令の一部を改正する政令(平成14年政令)】	重点・人材(2)ア (イ) 〔計画・雇用アc〕	措置済 (3月施行)		
(c) 営業や販売等、専門性の高い業務 営業や販売等、専門性の高い業務について、旧適用対象業務(いわゆる26業務)の範囲を拡		可及的速やかに検討、措置 [改正労働者派遣法施行3年後 (平成14年12月)の見直し規定]			

事項名	措置内容	当初計画等との関係	実施予定時期		
			平成13年度	平成14年度	平成15年度
	大することにより3年程度の派遣を認めることについて、その可能性を検討する。		にかかわらず見直し前倒し]		
	e 紹介予定派遣制度の見直し 実態調査等を踏まえ、紹介予定派遣の円滑な運用を妨げている阻害要因を取り除く方向で、労働者派遣法の見直しと合わせて、法制度を含む現行制度の見直しを検討する。	重点・人材(2)ア(ウ)	可及的速やかに検討、措置 [改正労働者派遣法施行3年後(平成14年12月)の見直し規定にかかわらず見直し前倒し]		
	f その他 (a) 派遣元責任者の選任に係る見直し 派遣元責任者の選任の在り方について、労働者派遣制度全体の見直しにおいて検討する。 (b) 労働者派遣に係る手続の簡素化 労働者派遣に係る手続の簡素化について、労働者派遣制度全体の見直しにおいて検討する。 (c) 派遣先事業主から派遣元事業主への通知書類の電子化 派遣先事業主から派遣元事業主への通知について、労働者保護にも留意しつつ、労働者派遣制度全体の見直しにおいて、電子媒体による通知も可能とすることを検討する。 (d) その他 複合業務について主たる業務が旧適用対象業務の場合及び月初や土日のみ等、派遣日数が限られている場合に旧適用対象業務と同様に扱うことについて、労働者派遣制度全体の見直しにおいて、その可能性を検討する。	重点・人材(2)ア(エ) 〔計画・雇用ア e、b、c〕	可及的速やかに検討、措置 [改正労働者派遣法施行3年後(平成14年12月)の見直し規定にかかわらず見直し前倒し]		
有期労働契約の拡大 (厚生労働省)	a 労働契約期間の特例の上限を現行の3年から5年に延長し、適用範囲を拡大する等について、早期の法改正に向けて調査検討を開始したが、働き方の選択肢を増やし、雇用機会の拡大を図るためにも、速やかに検討を進める。	重点・人材(2)イ 〔計画・雇用ウ〕	速やかに検討		
	b 当面の措置として、大臣告示によって定められた専門職の範囲については、その範囲を一層拡大する方向で見直しを行う。 【平成14年厚生労働省告示第21号】	重点・人材(2)イ 〔計画・雇用ウ〕	措置済 (2月施行)		

事項名	措置内容	当初計画等との関係	実施予定時期		
			平成13年度	平成14年度	平成15年度
裁量労働制の拡大 (厚生労働省)	a 専門業務型裁量労働制については、当面の措置として、研究職、SE、放送等のプロデューサー、コピーライターなど11の対象業務に限定されているが、これを拡大する。 【平成14年厚生労働省告示第22号】	重点・人材(2)ウ 〔計画・雇用ウa〕	措置済 (2月施行)		
	b 企画業務型裁量労働制については、調査検討を開始したが、実態調査を踏まえ、現行規制のどこに問題があるかを明確にした上で、法令等の改正に向けて速やかに検討を進める。	重点・人材(2)ウ 〔計画・雇用ウb〕	速やかに検討 [改正労働基準法施行3年後 (平成15年4月)の見直し規定にかかわらず見直し前倒し]		

ウ 新しい労働者像に応じた制度改革

事項名	措置内容	当初計画等との関係	実施予定時期		
			平成13年度	平成14年度	平成15年度
労働基準法の改正等 (厚生労働省)	a 高度の専門能力を有するホワイトカラー層などの新しい労働者像にも適切に対応した、新たな時代の雇用関係を規定する基本法とするために労働基準法の見直しを検討する。 中長期的には、裁量性の高い業務については労働時間規制の適用除外方式を採用することを検討する。(その際、管理監督者等に対する適用除外制度の在り方について、深夜業に関する規制の適用除外の可否を含め検討。)	重点・人材(3)ア	速やかに検討		
	b 解雇の有効・無効に関する労使双方の事前予測可能性を高めるため、解雇の基準やルールについて、立法で明示することを検討する。	重点・人材(3)ア	速やかに検討		
社会保険制度の改革等 (厚生労働省)	a 世帯主(常用労働者)を基準とした社会保険制度(短時間の被用者は健康保険・厚生年金保険の被保険者とならず、事業主負担もないこと、また年収が130万円未満であれば健康保険の被扶養者・国民年金の第3号被保険者として、個人としての保険料負担を求められないこと等)が就労日数調整や雇用代替の誘因となる可能性があることから、このような労働市場に及ぼす影響も踏まえ、同制度の在り方について検討を進める。	計画・雇用イ a	検討 (平成16年までに行うこととなっている次期財政再計算に向けて検討)		

事項名	措置内容	当初計画等との関係	実施予定時期		
			平成13年度	平成14年度	平成15年度
(内閣官房) (総務省) 【人事院】	b 保険料の算定方法について、被保険者間の負担の公平を期すため、保険料の賦課ベースを年収賃金とする「総報酬」方式を厚生年金以外の社会保険にも適用するよう、速やかに検討する。 (第154回国会に關係法案提出)	計画・雇用イ b	結論(法案提出)	法案成立後、公布	措置(4月施行予定)
	c 年金・医療保険において、パートタイム労働者への適用拡大について早急に検討する。	重点・人材(3)イ	速やかに検討		
	d 派遣労働者については就業実態等を踏まえた健康保険組合の設立を認めるとともに、適用基準の明確化等を行うことについて早急に検討を進める。	重点・人材(3)イ	速やかに検討		
	e 制度が働き方の制約とならないよう、その中立化を図る必要があり、例えば企業倒産・転職時における企業年金のポータビリティの更なる拡大や退職金に関わる制度・枠組み等の見直しについて検討する。 【確定給付企業年金法施行令(平成13年政令第424号)】	重点・人材(3)イ	政令公布(12月)	速やかに検討	
	f 女性の就業意欲の阻害要因と考えられる配偶者手当などの制度については、民間部門における手当廃止や見直しの動きに後れることなく、公務員についても、今後男女共同参画の観点から同様に見直す。 (「事項名」欄の【人事院】とは、人事院に対して検討を要請するものである。)	重点・人材(3)イ	速やかに検討		
(厚生労働省) (厚生労働省) (文部科学省)	a 雇用保険の助成金の支給要件について、公共職業安定所による紹介を要件とすることを早急に見直す。 【平成13年厚生労働省令第189号】	計画・雇用イ a	措置済(10月施行)		
	b 雇用保険未加入者に対する加入促進をより徹底する。(パートタイム労働者及び登録型派遣労働者の適用拡大) 【平成13年厚生労働省職業安定局長通達】	計画・雇用イ b	措置済(4月施行)		
	c 現在、低い加入水準にとどまっている私立学校教員等については、雇用保険への加入を速やかに促進する。	重点・人材(3)イ	措置(逐次実施)		

エ その他

事項名	措置内容	当初計画等との関係	実施予定時期		
			平成13年度	平成14年度	平成15年度
手続簡素化 (厚生労働省)	就業規則及び時間外労働・休日労働に関する協定の所轄労働基準監督署長への届出について、就業規則等が労働組合の合意を得て、本社と各事業場のものが同一内容のものである場合には、本社を管轄している労働基準監督署に一括して届け出ることができるように措置する。	要望等		措置(早期)	