

2023年3月

第4期中期目標期間における調査研究成果をベースとした

政策論点レポート

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）

The Institute for Labour Policy and Training

目次

はじめに	1
第1章 第4期中期目標期間の労働経済の動向	2
第1節 日本経済の動向	2
1 景気の動きと国内総生産（実質 GDP）	2
2 企業収益の動き	2
第2節 雇用失業の動き	3
1 労働力需給と完全失業率の動向	3
2 就業者数、雇用者数の動向	5
3 雇用形態別（正規・非正規）雇用の動向	7
4 産業別の雇用の動向	7
第3節 賃金、労働時間の動向	8
1 賃金の動き	8
2 労働時間の推移	10
第4節 経済、雇用・労働のまとめ	11
第2章 第4期中期計画期間における労働政策の動向	12
第1節 官邸・内閣府等における労働政策の動向	12
1 経済財政諮問会議と骨太方針	12
(1) 2017年骨太方針	12
(2) 新たな外国人材の受入れ	13
(3) 2018年骨太方針	13
(4) 2019年骨太方針	14
(5) 2020年骨太方針	16
(6) 2021年骨太方針	18
2 未来投資会議から成長戦略会議へ、そして新しい資本主義実現会議へ	19
(1) 未来投資戦略2017	20
(2) 未来投資戦略2018	21
(3) 2019年成長戦略実行計画	22
(4) 2020年成長戦略実行計画	24
(5) 2021年成長戦略実行計画	26
(6) 新しい資本主義実現会議緊急提言	27
3 規制改革推進会議	31
(1) 2017年規制改革実施計画	31
(2) 2018年規制改革実施計画	32

(3)	2019年規制改革実施計画	32
(4)	2020年規制改革実施計画	35
(5)	2021年規制改革実施計画	38
4	全世代型社会保障検討会議・全世代型社会保障構築会議	44
(1)	全世代型社会保障検討会議	44
(2)	全世代型社会保障構築会議	47
第2節	厚生労働省等における労働政策の動向	47
1	労働市場政策	47
(1)	労働力需給調整システム	47
(2)	労働市場のセーフティネット	53
(3)	雇用政策研究会	57
(4)	一般雇用政策	59
(5)	外国人雇用政策	63
(6)	高齢者雇用政策	68
(7)	若年者雇用政策	70
(8)	障害者雇用対策	71
(9)	職業能力開発政策	74
2	労働条件政策	75
(1)	労働基準監督システム	75
(2)	労災保険政策	75
(3)	労働安全衛生政策	78
(4)	労働時間政策	80
(5)	賃金処遇政策	98
(6)	労働契約政策	102
(7)	非雇用労働政策	108
3	労働人権政策	112
(1)	女性の活躍推進	112
(2)	ワーク・ライフ・バランス	113
(3)	治療と仕事の両立	116
(4)	ハラスメント対策	117
4	労使関係政策	121
(1)	労働者協同組合	121
(2)	個別労使関係政策	122
第3章	JILPTにおける労働政策に係る調査研究の成果	123
第1節	労働市場政策	123

1	労働力需給調整システム	123
	(1) 労働者派遣事業	123
	(2) 公共職業安定機関	123
2	一般雇用政策	124
	(1) 雇用政策研究会	124
	(2) 技術革新と雇用	125
	(3) コロナ雇用対策	125
	(4) 人手不足	126
	(5) 地域雇用政策	126
	(6) 外国人雇用政策	126
3	高齢者雇用政策	126
4	若年者雇用政策	127
5	職業能力開発政策	128
第2節	労働条件政策	129
1	労災補償政策	129
2	労働安全衛生政策	129
3	労働時間政策	130
	(1) 労働時間	130
	(2) テレワーク	130
	(3) 年次有給休暇	130
4	賃金処遇政策	131
	(1) 同一労働同一賃金	131
	(2) 最低賃金政策	131
	(3) 賃金制度	131
	(4) 退職金	131
5	労働契約政策	132
	(1) 非正規労働政策	132
	(2) 解雇法制	132
	(3) 兼業・副業	132
	(4) 企業の人事管理	132
	(5) 福利厚生	133
6	非雇用労働政策	133
第3節	労働人権政策	134
1	男女雇用機会均等政策	134
2	ワーク・ライフ・バランス	134

(1) ワークライフバランス	134
(2) 育児と仕事	134
(3) 介護と仕事	135
(4) 治療と仕事	135
(5) 転勤	135
3 その他の労働人権政策	135
(1) ハラスメント	135
(2) LGBT	135
第4節 労使関係政策	136
1 労使コミュニケーション	136
2 諸外国の労使関係	136
3 AI と労働	136

執筆担当者

はじめに、第2章、第3章
第1章

労働政策研究所長 濱口桂一郎
調査部（統計解析担当）

はじめに

この「JILPT 政策論点レポート」は、第 3 期中期目標期間から開始した取り組みの一つで、労働政策研究・研修機構（JILPT）が行った様々な調査研究成果から示唆される政策課題や政策方向といった政策的インプリケーションについて、現時点における問題意識から整理して提示しようとするものである。この取組は、JILPT に期待される「研究と政策との橋渡し機能」の一層の充実を図ることとともに、広く政策論議の活性化に資することを狙いとしている。

2017 年度に第 3 期中期目標の 5 年間を総体として取り上げた後毎年度、その前年度において JILPT が取りまとめた調査研究成果をベースにして、レポートを作成・公表してきたが、第 4 期中期目標期間は 2021 年度で終了し、2022 年度から第 5 期中期目標期間が開始した。この時に当たり、政策論点レポートとしては単に第 4 期の最終年度であった 2021 年度の調査研究成果を振り返るにとどまらず、2017 年度版に倣って、第 4 期の 5 年間を総体として取り上げることとした。

第 4 期は、その大部分（2017 年度～2020 年央）が第 3 次・第 4 次安倍晋三内閣と重なるが、その後期は菅義偉内閣（2020 年央～2021 年央）、岸田文雄内閣（2021 年央～）である。この時期の安倍内閣の政策を特徴付けるのは、いうまでもなく「働き方改革」の推進であり、2018 年の働き方改革推進法により時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金を始めとして、多くの労働法改革が行われた。JILPT においても、これに関わる調査研究がなされた。

第 4 期の最後の 2 年間（2020 年度、2021 年度）は、世界的に新型コロナウイルス感染症により経済社会に大きな影響がもたらされた時期であり、労働政策においても多くの対策が講じられた。そして、JILPT においても緊急に新型コロナ対策プロジェクトチームを立ち上げ、個人・企業を対象とした連続パネル調査を始めとして様々な調査研究に取り組んだ。

本レポートでは、第 1 章で政府統計等の基礎的なデータによって最近における経済、雇用・労働の情勢を概観した後、特に第 2 章において官邸・内閣府における労働政策の動向を詳述するとともに、厚生労働省等における労働政策の展開を政策分野別に概観し、第 3 章ではその政策分野区分に沿った形で JILPT の第 4 期における調査研究成果を概観することとした。

第1章 第4期中期目標期間の労働経済の動向

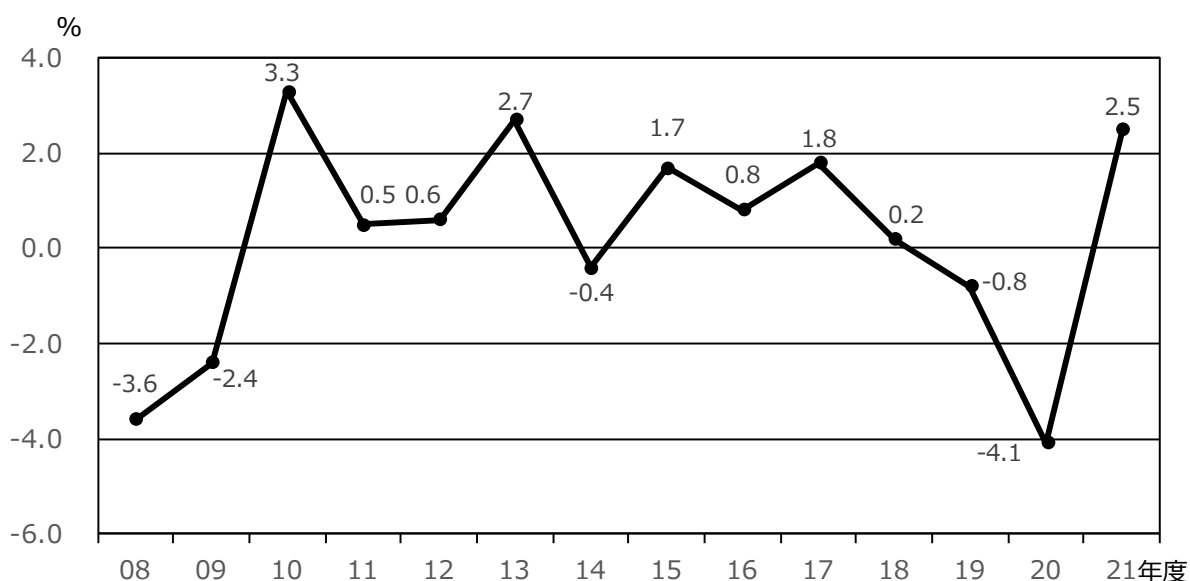
この章では、第4期中期目標期間（2017年度～2021年度）を中心に、経済と雇用・労働情勢について、代表的な指標の動きを確認することにより動向を概観する。

第1節 日本経済の動向

1 景気の動きと国内総生産（実質 GDP）

日本経済は、リーマンショックや東日本大震災など内外のショック、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動の影響を受けた後は緩やかな回復基調が続いていたが、2019年度は再度の消費税引き上げ等による個人消費の減少のほか、新型コロナウイルス感染症の顕在化もあって経済が下押しされ、5年ぶりのマイナス成長となった。2020年度には緊急事態宣言の発出による経済活動の抑制等による個人消費や輸出の急激な落ち込み等により、前年度比-4.1%となったが、2021年度は2.5%となりプラスに転じた（図表1-1）。

図表1-1 実質 GDP 成長率の推移



資料出所：内閣府「国民経済計算」（2021年度（令和3年度）国民経済計算年次推計）

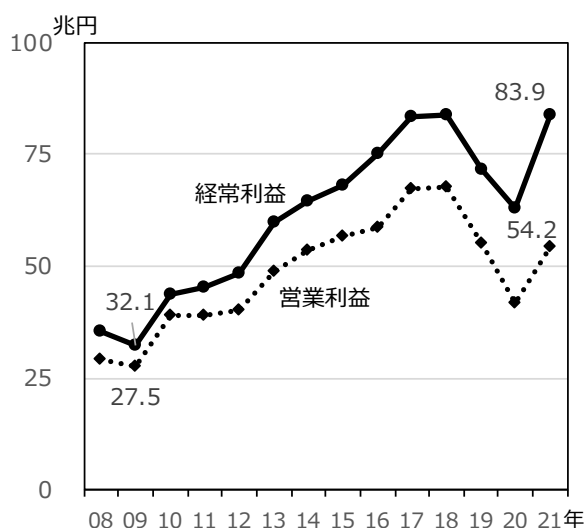
2 企業収益の動き

営業利益は企業の本業の儲けを、経常利益は企業全体の収益を表す。両者ともおおむね増加が続いていたが、2019年度、2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により前年度から大幅な減少となった。2021年度は営業利益が54.2兆円、経常利益が83.9兆円となり再び増加となった（図表1-2）。

また、企業の景況感を業況判断 D.I でみると、2013年9月以降はプラスで推移していた

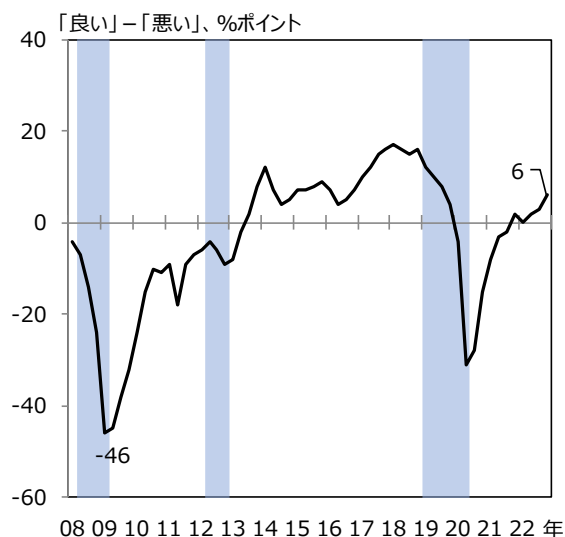
が、2018年から低下し始め2020年にはマイナスに転じた。とくに2020年6月、9月には大幅なマイナス超過となった。その後は改善し、2021年12月以降はおおむねプラスで推移している（図表1-3）。

図表1-2 企業の営業利益と経常利益



資料出所：財務省「法人企業統計調査」（年次別）
 （注）金融業、保険業を除く全産業。

図表1-3 企業の業況判断(全産業)



資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」
 （注）1) グラフのシャドー部分は景気後退期。
 2) 基準線上の目盛線は各年3月を示す。

第2節 雇用失業の動き

1 労働力需給と完全失業率の動向

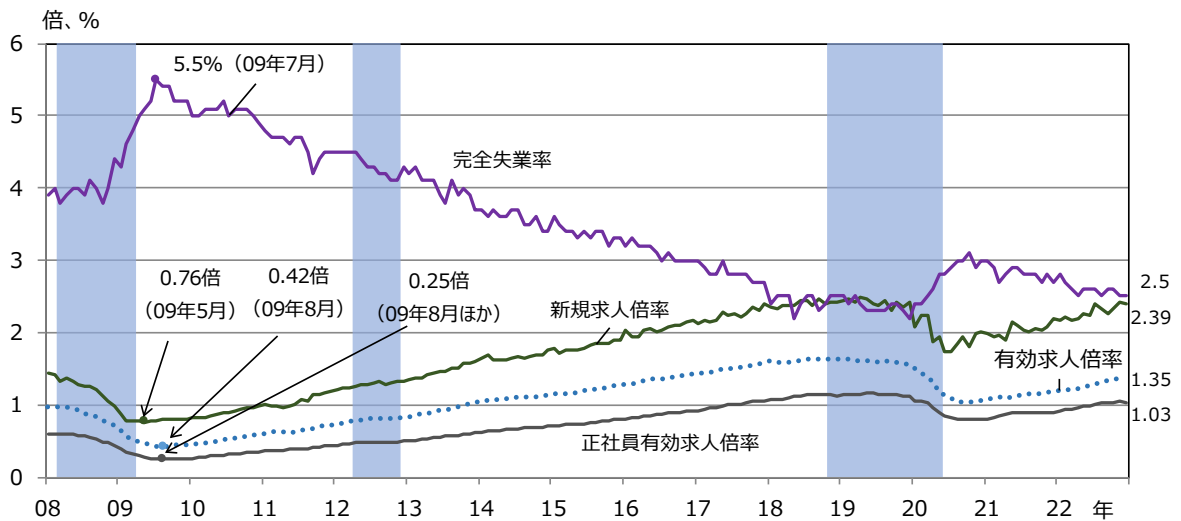
有効求人倍率は、2009年8月の0.42倍（過去最低）を底に上昇傾向で推移したあと、2018年頃からは1.60倍前後で横ばいに推移していた。しかし、2020年に入ってから新型コロナウイルス感染症の影響を受け大きく低下し、2020年9月は1.04倍となった。その後は上昇傾向で推移し、2022年12月には1.35倍となっている。新規求人倍率や正社員有効求人倍率もおおむねこれに平行する形で同じ動きをしている。

完全失業率は、2009年7月に過去最高水準と並ぶ5.5%となって以降は低下傾向で推移してきた。2020年に入ると新型コロナウイルス感染症の影響により上昇傾向に転じたが、雇用維持のための諸政策の効果もあり比較的緩やかな動きにとどまったあと、2021年半ば以降はおおむね低下し、2022年12月は2.5%となっている（図表1-4）。また、全国を対象に緊急事態宣言が発令された2020年4月には休業者数が急激に増加（599万人）したがその後は減少し、もとの水準に戻っている。

企業の人員過不足感を雇用人員判断D.I.で見ると、人手不足が深刻化していったが、2020年に入ってから企業の人手不足感は急速に弱まった。その後2021年以降には再び不足超

過幅は拡大している（図表1-5）。

図表1-4 求人倍率と完全失業率の動向（季節調整値）

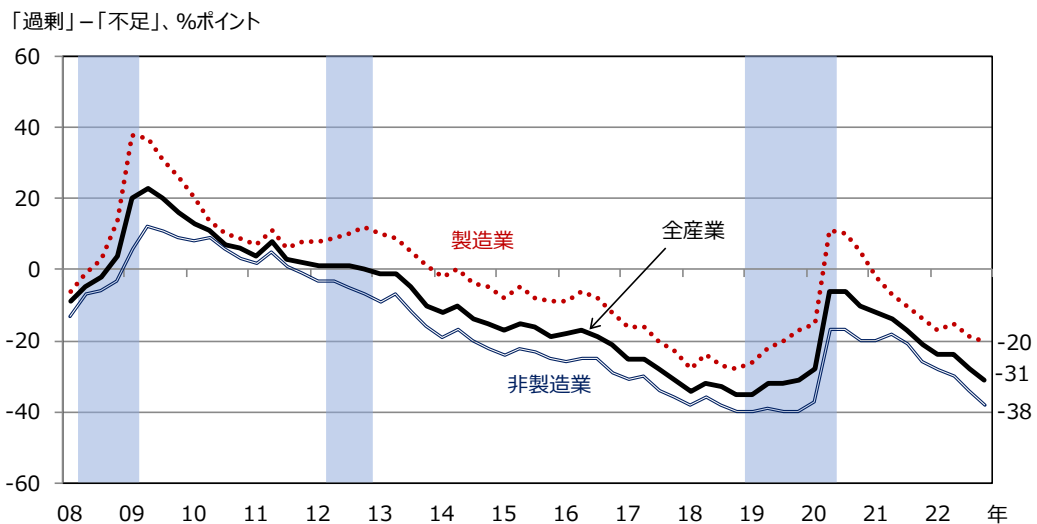


資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

(注) 1) グラフのシャドー部分は景気後退期。

2) 基準線上的目盛線は各年1月を示す。

図表1-5 雇用人員判断 D.I.の動向



資料出所：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

(注) 1) グラフのシャドー部分は景気後退期。

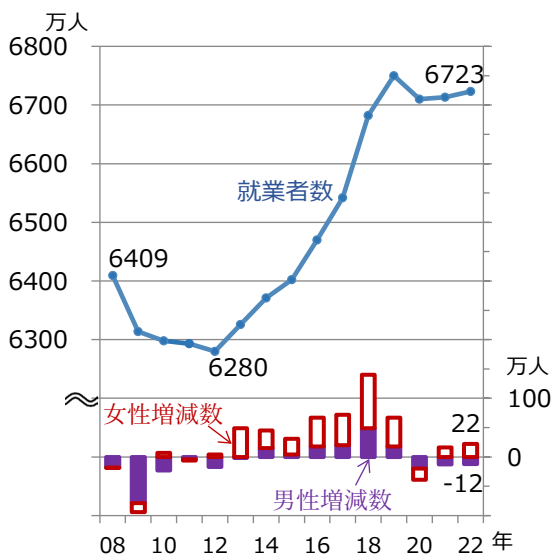
2) 基準線上的目盛線は各年3月を示す。

2 就業者数、雇用者数の動向

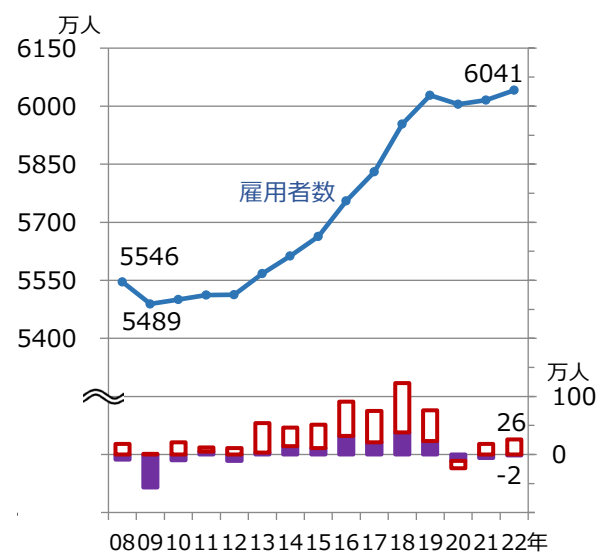
就業者数は2013年以降増加し続けていたが、2020年は8年ぶりの減少となったあと2021年以降は再び増加し、2022年は前年に比べ10万人増の6,723万人となった。男女別にみると男性は2020年以降3年連続で減少、女性は2020年は減少、2021年以降は増加している（図表1-6）。

雇用者数は2010年以降増加し続けていたが、2020年は11年ぶりの減少となったあと2021年以降は再び増加し、2022年は前年に比べ25万人増加の6,041万人となった。男性は2020年以降3年連続で減少、女性は2020年は減少、2021年以降は増加している（図表1-7）。

図表1-6 就業者数の動き



図表1-7 雇用者数の動き



資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

(注) 1) 増減数は右目盛。

2) 増減数を表す棒に付されている数字は男女計の各年の対前年増減数。

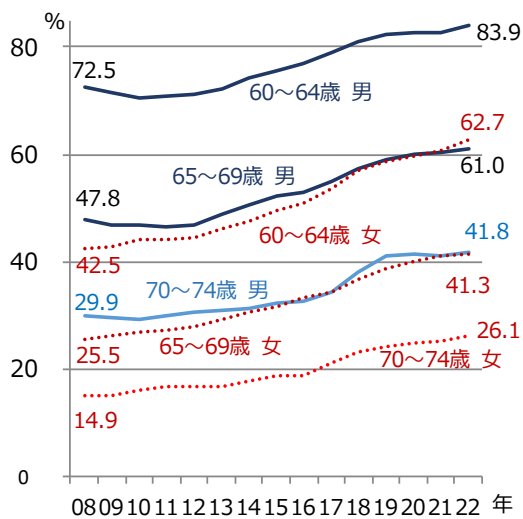
高年齢期（60～74歳）の就業率についてみると、男性、女性ともに上昇傾向で推移している（図表1-8）。

女性の就業率を年齢階級別にみると、全ての年齢階級で上昇傾向が続いていたが、2020年はほとんどの年齢階級で低下した。2021年は多くの年齢階級で再び上昇に転じたものの、40歳以上については2019年の水準までは回復していなかったが、2022年はすべての年齢階級で上昇し、その水準も2019年を上回っている（図表1-9）。

就業者数を年齢階級別にみると、男性では、55歳以上は緩やかな増加が続いていたが、

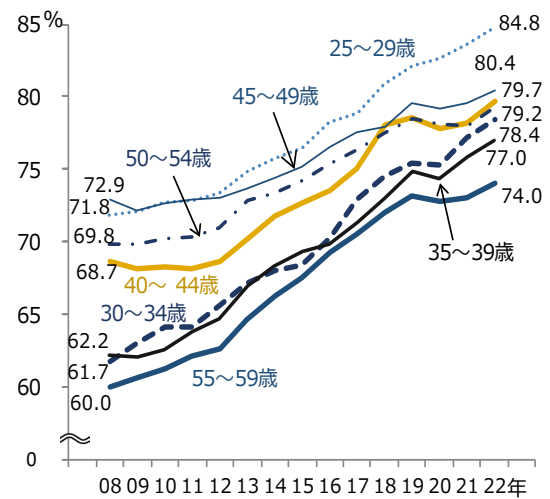
2021年は減少し、2022年は再び増加した。45～54歳は増加が続いているが、35～44歳は2012年をピークに減少してきている。15～34歳は2015年以降はほぼ横ばいで推移していたが、2020年以降は減少した（図表1-10）。女性では、55歳以上及び45～54歳は2013年頃から大きく増加している。一方、35～44歳は2014年をピークに以降おおむね減少している。15～34歳は2016年から増加傾向にあったものの2020年は減少、2021年は増加、2022年は減少している（図表1-11）。男女ともに35～44歳の就業者が減少し続けているのは、団塊ジュニアの世代が上位の年齢階級に移るなど、当該階級の人口が減少していることが要因となっている。

図表1-8 高年齢期の就業率



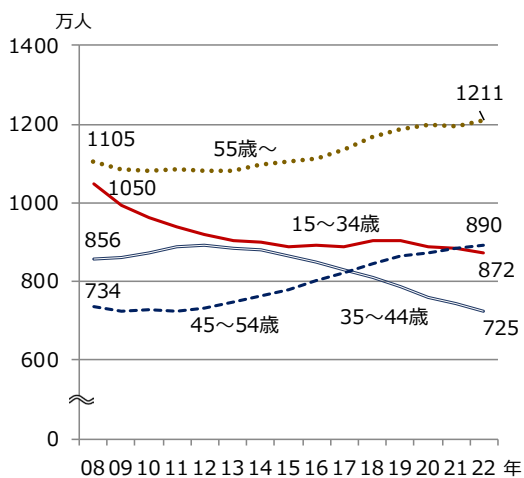
資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

図表1-9 女性(25～59歳)の就業率



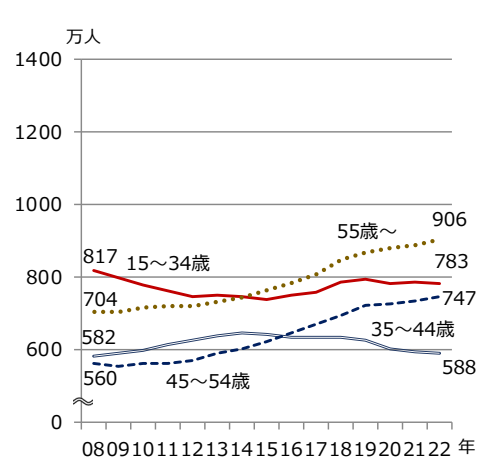
資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

図表1-10 年齢階級別就業者数(男性)



資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

図表1-11 年齢階級別就業者数(女性)

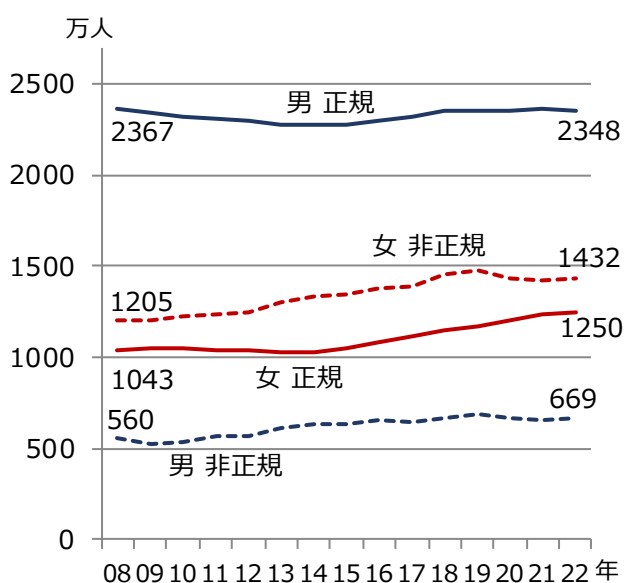


資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

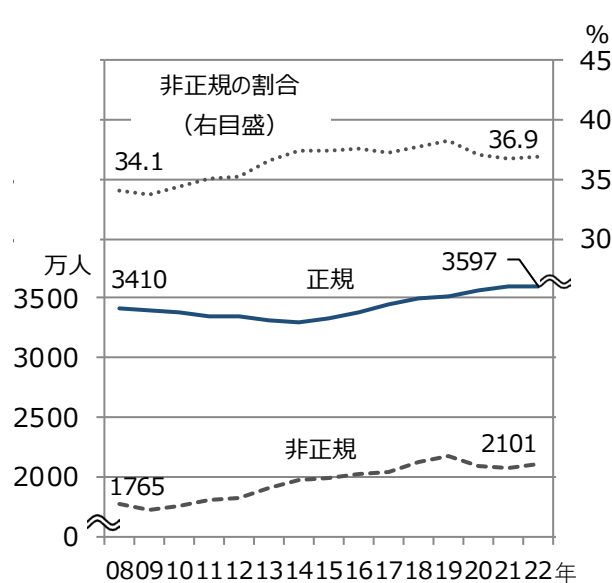
3 雇用形態別（正規・非正規）雇用の動向

次に、雇用形態別に雇用者数の推移をみると、正規雇用は2015年から8年連続で増加している。非正規雇用は2010年から10年連続で増加していたが、2020年、2021年は減少し、2022年は再び増加した。非正規雇用の割合は2018、2019年には上昇の動きを見せたが、2020年以降は新型コロナウイルス感染症がとりわけ非正規雇用に厳しい雇用環境をもたらしたため、前年より低下した。2022年は上昇した（図表1-12・13）。

図表1-12 正規・非正規雇用の推移



図表1-13 非正規雇用の割合



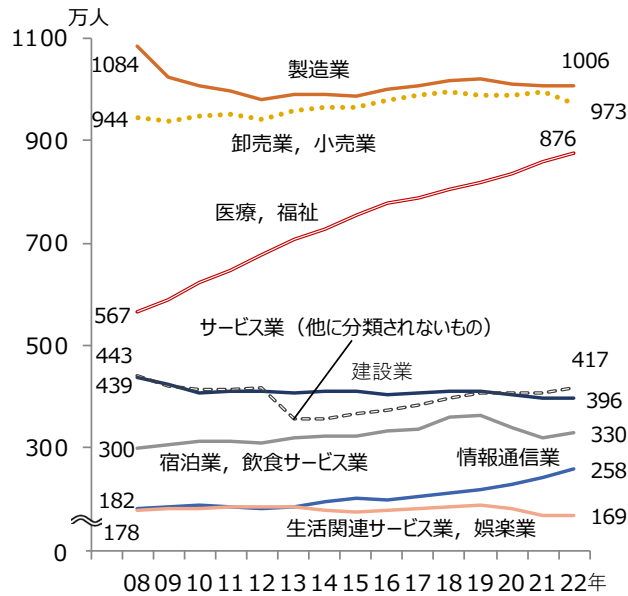
資料出所：総務省統計局「労働力調査」（2012年までは詳細集計、2013年以降は基本集計）

- (注) 1) 「正規」は「正規の職員・従業員」、「非正規」は「非正規の職員・従業員」。ともに、役員を除く雇用者の内訳。
- 2) 「非正規の割合」は正規と非正規の合計に占める非正規の割合。

4 産業別の雇用の動向

主な産業の雇用者数の動きをみると、「製造業」は緩やかな増加傾向にあったが、2020年以降は減少している。「医療、福祉」は大幅な伸びが続いている。また、「宿泊業、飲食サービス業」は2020年、2021年に減少し、2022年は増加に転じた。「情報通信業」は増加が続いている（図表1-14）。

図表1-14 主な産業の雇用者数の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」

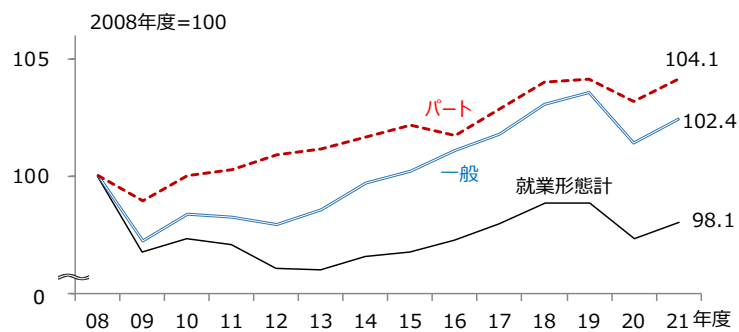
(注) 2012年までは派遣労働者を派遣元の「サービス業（他に分類されないもの）」に分類していたが、2013年からは派遣先の産業に分類しているため、産業別雇用者数の時系列比較には注意を要する。

第3節 賃金、労働時間の動向

1 賃金の動き

現金給与総額は一般労働者、パートタイム労働者のいずれも近年増加傾向にある。2019年度は伸びが鈍化、2020年度は減少したものの、2021年度はそれぞれ2年ぶりに増加した。(図表1-15)。

図表1-15 現金給与総額の動き



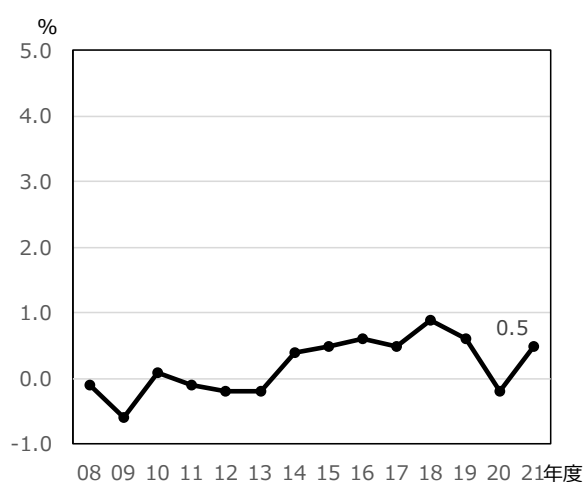
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 2020年を100とした指数の値をもとにJILPTで作成。2011年度以前の数値は「時系列比較のための推計値」。

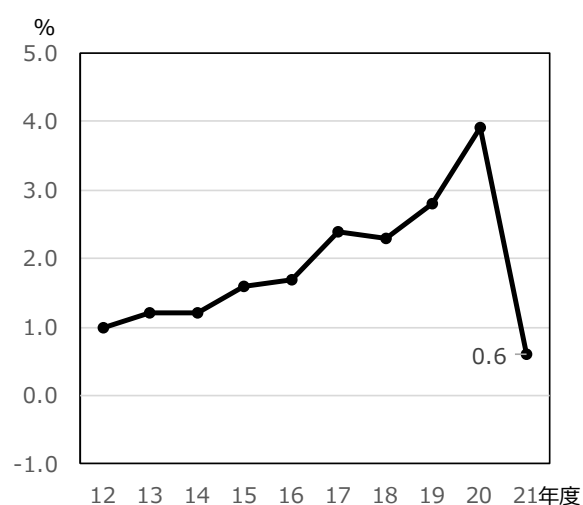
一般労働者の所定内給与は2014年度以降は増加し続けており、2020年度は前年度比0.2%減と減少したものの、2021年度は再び増加した（月間値315,419円）（図表1-16）。

パートタイム労働者の時給（パートタイム労働者の所定内給与をパートタイム労働者の所定内労働時間で除して算出されたもの）は増加しており、2021年度は1,228円（前年度比0.6%増）と過去最高の水準となった（図表1-17）。

図表1-16 一般労働者の所定内給与額
（前年度比）の推移



図表1-17 パートタイム労働者の時給
（前年度比）の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

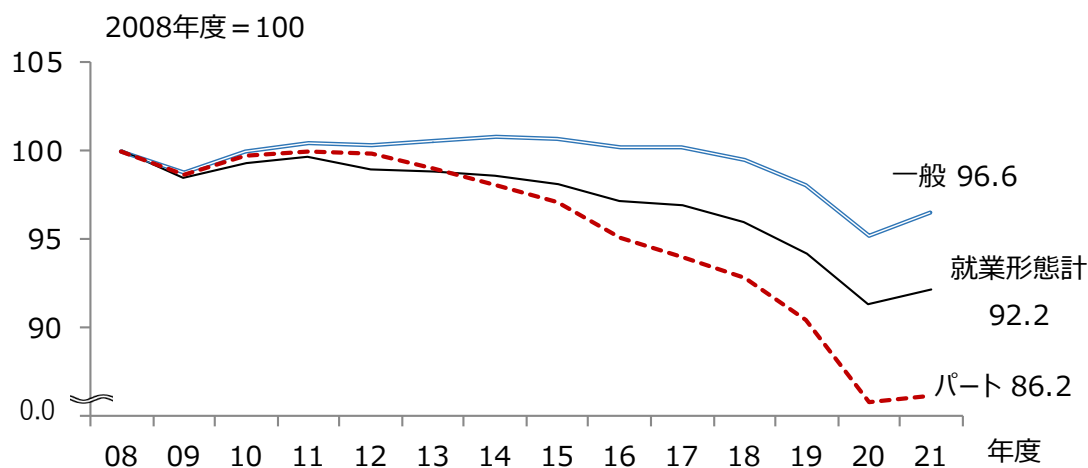
注1) 2012年度以前の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

注2) パートタイム労働者の時給は、パートタイム労働者の所定内給与をパートタイム労働者の所定内労働時間で除して算出されたもの。

2 労働時間の推移

総実労働時間は近年減少傾向にある。2020年度には大幅に減少したが、2021年度は10年ぶりに増加した。就業形態別にみると、一般労働者は比較的緩やかな減少となっているのに対し、パートタイム労働者の方が大きな減少幅で推移している（図表1-18）。

図表1-18 総実労働時間の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）2020年を100とした指数の値をもとにJILPTで作成。2011年度以前の数値は「時系列比較のための推計値」。

第4節 経済、雇用・労働のまとめ

以上をまとめると、第4期中期目標期間を中心とした経済、雇用・労働情勢について次のような点が挙げられる。

- ①国内総生産は、新型コロナウイルス感染症等の影響により2年連続のマイナス成長となったあと2021年度はプラスに転じた。
- ②雇用者数の増加、有効求人倍率の上昇、完全失業率の低下など雇用情勢の改善が続き、企業の人手不足感も高まっていたが、2020年は新型コロナウイルス感染症の影響により雇用環境は悪化した。2021年以降は持ち直しの動きがみられる。
- ③高齢者や女性の就業率は近年上昇傾向が続いている。女性の就業率は2020年は低下したが、2021年以降は回復傾向にある。
- ④雇用形態別に雇用の動きをみると、正規雇用、非正規雇用とも増加していたが、非正規雇用は2020年、2021年には減少し、2022年は再び増加した。
- ⑤産業別に雇用の動きをみると、「製造業」は緩やかな増加傾向にあったが、2020年以降は減少している。「医療、福祉」は大幅な伸びが続いている。
- ⑥現金給与総額は一般労働者、パートタイム労働者のいずれも増加傾向にある。2019年度は伸びが鈍化、2020年度は減少したものの、2021年度は2年ぶりに増加した。
- ⑦総実労働時間は近年減少傾向にある。2020年度は大幅に減少したが、2021年度は増加した。

第2章 第4期中期計画期間における労働政策の動向

第1節 官邸・内閣府等における労働政策の動向

JILPTの第4期中期目標期間である2017年度～2021年度は、その大部分が第3次・第4次安倍内閣と重なる。すなわち、初年度たる2017年度から新型コロナウイルス感染症の蔓延（コロナ禍）さなかの2020年9月までは安倍晋三首相の下で、「働き方改革」と称される労働政策が推進された時代である。

1 経済財政諮問会議と骨太方針

この時期の経済財政諮問会議の構成員のうち民間有識者は、2019年1月までは、伊藤元重、高橋進、中西宏明、新浪剛史の4人であったが、その後竹森俊平、中西宏明、新浪剛史、柳川範之の4人となり（2021年6月に、経団連会長ポストが中西から十倉雅和に交代）、同年11月からは十倉雅和、中空麻奈、新浪剛史、柳川範之の4人となっている。

（1）2017年骨太方針

経済財政諮問会議が2017年6月に答申し、閣議決定された『経済財政運営と改革の基本方針2017～人材への投資を通じた生産性向上～』（骨太方針）は、その副題ともなっている「働き方改革と人材投資を通じた生涯現役社会の実現」を重点課題のトップに掲げている。

1. 働き方改革と人材投資を通じた生涯現役社会の実現

（1）働き方改革

- ①同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- ②長時間労働の是正
- ③柔軟な働き方がしやすい環境整備
- ④病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進
- ⑤外国人材の受入れ
- ⑥雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援
- ⑦若者が活躍しやすい環境整備、高齢者の就業促進

（2）人材投資・教育

- ①人材投資の抜本強化
- ②教育の質の向上等
- ③リカレント教育等の充実

（3）少子化対策、子ども・子育て支援

（4）女性の活躍推進

その後同会議では「人づくり革命」「生産性革命」をテーマに議論が進められていたが、翌 2018 年 2 月にやや唐突に外国人労働力についての議論が行われ、外国人材の受入れ方針が決定された。

(2) 新たな外国人材の受入れ

新たな外国人材の受入れに関しては、まず 2018 年 2 月の経済財政諮問会議で外国人労働政策を大きく見直す方針が打ち出された。すなわち、安倍晋三首相は「いわゆる移民政策をとる考えはない」と言いつつ、中小・小規模企業で深刻な人手不足が生じていることから、「在留期間の上限を設定し、家族の帯同は基本的に認めないといった前提条件の下、真に必要な分野に着目しつつ、制度改正の具体的な検討を進め、今年の夏に方向性を示したい」と述べ、菅義偉官房長官と上川陽子法務大臣に至急検討を指示した。

これを受けて、直ちに官邸に専門的・技術的分野における外国人材の受入れに関するタスクフォース*1が設置された。同タスクフォースはその下に幹事会*2を設け、主要業種の実態を論じた後、制度構築に当たって考慮すべき事項として、経済政策、労働政策、治安への影響及び外交上の観点について検討した。

タスクフォースの議論を経て 2018 年 6 月に閣議決定された「骨太の方針」には、新たな労働を目的とする在留資格の創設が明記された。そこでは、中小・小規模事業者の人手不足が経済社会の持続可能性を阻害する可能性から、「専門・技術的分野」に限らず「一定の専門性・技能を有し即戦力となる」外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築するとしている。

以後の政策過程は、官邸主導の下法務省が中心となって進められていき、2018 年 12 月に出入国管理法が改正され、特定技能という在留資格が新設されることとなった。

(3) 2018 年骨太方針

これも含め、2018 年 6 月に閣議決定された『経済財政運営と改革の基本方針 2018～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～』では、労働政策に係る項目としては次のようなものが挙げられている。

1. 人づくり革命の実現と拡大

(1) 人材への投資

- ① 幼児教育の無償化
- ② 高等教育の無償化
- ③ 大学改革

*1 構成員：各省庁局長級、議長：内閣官房副長官補(内政担当)。

*2 構成員：各省庁課長級、議長：内閣官房内閣審議官(内閣官房副長官補付)。

- ④リカレント教育
- (2) 多様な人材の活躍
 - ①女性活躍の推進
 - ②高齢者雇用の促進
 - ③障害者雇用の促進
- 3. 働き方改革の推進
 - (1) 長時間労働の是正
 - (2) 同一労働同一賃金の実現
 - (3) 高度プロフェッショナル制度の創設
 - (4) 最低賃金の引上げ等
- 4. 新たな外国人材の受入れ
 - (1) 一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる新たな在留資格の創設
 - (2) 従来の外国人材受入れの更なる促進
 - (3) 外国人の受入れ環境の整備

(4) 2019年骨太方針

経済財政諮問会議が2019年6月に答申し、閣議決定された『経済財政運営と改革の基本方針2019～『令和』新時代：『Society 5.0』への挑戦～』（骨太方針）は、その第2章「Society 5.0時代にふさわしい仕組みづくり」において大きく2つの労働政策課題を提示している。

第1は「1.成長戦略実行計画をはじめとする成長力の強化」の「(2)全世代型社会保障への改革」であるが、これは前年度の2018年10月に未来投資会議において第4次産業革命と並んで全世代型社会保障への改革の議論が始まり、その柱として高齢者雇用促進、中途採用拡大・新卒一括採用見直しが挙げられたことを受けたものであり、後述の同日付の成長戦略実行計画を経て、労政審における審議にバトンが渡され、2020年法改正につながっていくことになる。

第2章 Society 5.0時代にふさわしい仕組みづくり

- 1. 成長戦略実行計画をはじめとする成長力の強化
 - (2) 全世代型社会保障への改革
 - ①70歳までの就業機会確保
 - ②中途採用・経験者採用の促進
 - ③疾病・介護の予防

第2は「2.人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進」で、前年度に引き続くものであるが、所得向上策として「就職氷河期世代支援プログラム」が顔を出していることが目

につく。就職氷河期問題は 2000 年代半ばの第 1 次安倍政権時代に大きく取り上げられた政策課題であったが、それが第 2 次安倍政権の最終盤になって再び登場してきたのである。

2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

(1) 少子高齢化に対応した人づくり革命の推進

- ① 幼児教育・保育の無償化等
- ② 初等中等教育改革等
- ③ 私立高等学校の授業料の実質無償化
- ④ 高等教育無償化
- ⑤ 大学改革等
- ⑥ リカレント教育
- ⑦ 少子化対策、子ども・子育て支援
- ⑧ 女性活躍の推進
- ⑨ 介護人材等の処遇改善

(2) 働き方改革の推進

(3) 所得向上策の推進

- ① 就職氷河期世代支援プログラム
- ② 最低賃金の引上げ

このうち、就職氷河期対策について骨太方針がその趣旨を述べている部分を引用しておく。第 1 次安倍政権時には「年長フリーター」等と呼ばれていた彼らが、その主力が 40 代を超え、中年層に達しつつある時期になって、再び彼らに政策の焦点が当たったのである。

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30 代半ばから 40 代半ばに至っているが、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、その中には、希望する就職ができず、新卒一括採用をはじめとした流動性に乏しい雇用慣行が続いてきたこともあり、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。

全ての世代の人々が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できる環境整備を進める中で、これら就職氷河期世代への本格的支援プログラムを政府を挙げて、また民間ノウハウを最大限活用して進めることとした。就職氷河期世代が抱える固有の課題（希望する就業とのギャップ、実社会での経験不足、年齢の上昇等）⁴⁰ や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、正規雇用化をはじめとして、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて 3 年間で集中的に取り組む。

支援対象としては、正規雇用を希望していながら不本意に非正規雇用で働く者（少なくと

も 50 万人⁴¹⁾、就業を希望しながら、様々な事情により求職活動をしていない長期無業者、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者など、100 万人程度と見込む。この3年間の取組により、これらの者に対し、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規雇用者については、30 万人増やすことを目指す。

社会との新たなつながりを作り、本人に合った形での社会参加も支援するため、社会参加支援が先進的な地域の取組の横展開を図っていく。個々人の状況によっては、息の長い継続的な支援を行う必要があることに留意しながら、まずは、本プログラムの期間内に、各都道府県等において、支援対象者が存在する基礎自治体の協力を得て、対象者の実態やニーズを明らかにし、その結果に基づき必要な人に支援が届く体制を構築することを目指す。

このあと、きめ細かな伴走支援型の就職相談体制の確立、受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立、採用企業側の受入機会の増加につながる環境整備、民間ノウハウの活用、アウトリーチの展開、支援の輪の拡大といった施策が羅列されている。

なお前年度はここに含まれていた外国人労働者については、その後ろの「5. 重要課題への取組」に盛り込まれている。

5. 重要課題への取組

(3) 外国人材の受入れとその環境整備

- ①外国人材の円滑かつ適正な受入れの促進
- ②共生社会実現のための受入れ環境整備
- ③在留管理体制の構築
- ④留学生の国内就職促進

(5) 2020 年骨太方針

経済財政諮問会議が 2020 年 7 月に答申し、閣議決定された『経済財政運営と改革の基本方針 2020～危機の克服、そして新しい未来へ～』（骨太方針）は、その第 2 章「国民の生命・生活・雇用・事業を守り抜く」の「雇用の維持と生活の下支え」の項において、当面は雇用維持に努めるとともに、既にこの段階で雇用流動化促進への姿勢も示している。

(2) 雇用の維持と生活の下支え

当面の対策として、引き続き、事業主に対しては、雇用調整助成金についてのオンライン申請の確実な稼働など手続の簡素化等によるできる限り迅速な支給に加え、休業手当が支払われない中小企業の労働者に対しては、休業前賃金額の一部を休業実績に応じて直接

支給する休業支援金の円滑な実行を通じ、雇用の維持に全力を尽くす。

新卒者については、感染症の影響を踏まえ、多様な通信手段を活用した説明会・面接等の実施、柔軟な日程設定や秋採用・通年採用等による一層の募集機会の提供に加え、第二の就職氷河期世代を生まないとの観点から、中長期的視点に立った採用を進めるよう経済界等に対し積極的に働きかける。あわせて、自衛隊員の新規採用を積極的に行うほか、都道府県警察や消防本部の行う採用募集活動を積極的に支援する。

やむを得ず離職や雇止めされた方に対する相談支援体制の強化等による再就職支援に取り組むとともに、生活困窮者に対し、緊急小口資金・総合支援資金の特例貸付、住居確保給付金等による居住支援の強化による生活の下支えに万全を期す。低所得のひとり親世帯や、子供たちの学びの保障、家計急変など経済的に困窮する高校生・大学生等に対する支援を着実に実施するとともに、不安を抱える妊産婦に寄り添った支援を行う。

また、総合法律支援の充実・強化を図る。

求人数が全体として感染症の影響で減少している一方、介護、ITなど労働需要の高い職種も一部に見られ、また、「新たな日常」の下では労働需要の構造が大きく変化することが見込まれる。このため、離職者向けの公共職業訓練や求職者支援訓練を通じ、就職に必要な職業スキルや知識の習得を促し、ニーズの高い職種、成長分野へのマッチングを進めるとともに、優良な職業紹介事業者の明確化等により、医療介護福祉保育等の人材を円滑に確保する。出向や配置転換など民間企業による取組を支えるよう雇用調整助成金の円滑な支給に努めるとともに、経済界や労働界と緊密に連携し、業種や地域を超えたマッチング等の実現につながる優良事例の横展開を進める。また、テレワーク促進と合わせ、在宅等で学べるオンラインコンテンツの開発など「新たな日常」に対応したリカレント教育の充実を進める。

内外の感染症の状況によって雇用情勢が急激に悪化するような場合においては、雇用の維持と生活の下支えに必要な万全の対策を臨機応変に講ずる。

それと同時に、第3章「「新たな日常」の実現」の「新しい働き方・暮らし方」の節においては、引き続き働き方改革の推進や少子化対策・女性活躍が謳われている。なおここで、「従業員のやりがいをも高めるためのフェーズⅡの働き方改革 4.0 に向けて取組を加速させる」という記述に、「メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換、より効率的で成果が的確に評価されるような働き方への改革。ジョブ型の雇用形態とは、職務や勤務場所、勤務時間が限定された働き方等を選択できる雇用形態」という注釈が付けられていることが注目される。

また同じ章の「「人」・イノベーションへの投資の強化 — 「新たな日常」を支える生産性向上」の節において、初等中等教育改革や大学改革と並んで「リカレント教育」が挙げられ、「遠隔・オンライン学習、働く個人向けの教育訓練給付や事業主向けの人材開発支援助成金

の活用、大学等によるプログラムの拡充も進めながら、例えば 40 歳を視野にキャリアの棚卸しを行うことにも資するよう、いくつになっても再チャレンジできるリカレント教育を全国的に推進する」と明記された。

さらに同じ章の「新たな日常」を支える包摂的な社会の実現」の節においては、前年に引き続き「就職氷河期世代への支援」とともに「最低賃金の引上げ」も挙げられている。ただし、最低賃金についての記述は両義的であって、「経済の好循環継続の鍵となる賃上げに向け、日本経済全体の生産性の底上げや、取引関係の適正化など、賃上げしやすい環境整備に不断に取り組みつつ、最低賃金については、より早期に全国加重平均 1000 円になることを目指すとの方針を堅持する」と積極的な姿勢を堅持しつつも、「他方、感染症による雇用・経済への影響は厳しい状況にあり、今は官民を挙げて雇用を守ることが最優先課題であることを踏まえ、今年度の最低賃金については、中小企業・小規模事業者が置かれている厳しい状況を考慮し、検討を進める」と慎重な姿勢も見せている。

（6）2021 年骨太方針

経済財政諮問会議が 2021 年 6 月に答申し、閣議決定された『経済財政運営と改革の基本方針 2021～日本の未来を拓く 4 つの原動力～グリーン、デジタル、活力ある地方創り、少子化対策～』（骨太方針）は、先ず冒頭の「第 1 章 新型コロナウイルス感染症の克服とポストコロナの経済社会のビジョン」の「4. 感染症の克服と経済の好循環に向けた取組」において、雇用調整助成金の段階的縮減と労働移動の円滑化を掲げるほか、弱い立場の人々に対するセーフティネットの拡充を強調するなど、包括的に政策を示している。

雇用と生活への支援として、雇用調整助成金の特例措置等については、引き続き、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業に配慮しつつ、雇用情勢を見極めながら段階的に縮減していく一方で、在籍型出向を通じた雇用確保を支援する助成の活用促進やマッチング支援の強化、感染症の影響による離職者のトライアル雇用への助成等によるグリーン・デジタル、介護・障害福祉等の成長分野や人手不足分野への円滑な労働移動や、セーフティネットとしての求職者向けの支援、働きながら学べる環境の整備、リカレント教育等の人的投資支援を強力に推進する。雇用保険について、これらの施策を適切に講じ、セーフティネット機能を十分に発揮できるよう、その財政運営の在り方を検討する。非正規雇用労働者など感染症のより厳しい影響を受け、生活に困窮する方々に対しては、住まいの確保を含め生活を下支えする重層的なセーフティネットによる支援に万全を期すとともに、デジタル分野等の新たなスキルの習得に向けた職業訓練の強化等を通じ自立を支援する。女性を中心とする自殺者の増加に対する SNS を含むきめ細かい相談支援のほか、望まない孤独・孤立を抱える方々に対する民間団体等を通じた寄り添い型の支援を引き続き強力に後押しする。

また、「第2章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉」の「3. 日本全体を元気にする活力ある地方創り」の「賃上げを通じた経済の底上げ」では、「民需主導で早期の経済回復を図るため、賃上げの原資となる企業の付加価値創出力の強化、雇用増や賃上げなど所得拡大を促す税制措置等により、賃上げの流れの継続に取り組む」とした上で、「我が国の労働分配率は長年にわたり低下傾向にあり、更に感染症の影響で賃金格差が広がる中で、格差是正には最低賃金の引上げが不可欠である。感染症の影響を受けて厳しい業況の企業に配慮しつつ、雇用維持との両立を図りながら賃上げしやすい環境を整備するため、生産性向上等に取り組む中小企業への支援強化、下請取引の適正化、金融支援等に一層取り組みつつ、最低賃金について、感染症下でも最低賃金を引き上げてきた諸外国の取組も参考にして、感染症拡大前に我が国で引き上げてきた実績 52 を踏まえて、地域間格差にも配慮しながら、より早期に全国加重平均 1000 円とすることを目指し、本年の引上げに取り組む」と、最低賃金の引上げに強い意欲を示した。

その他、労働政策に関わる項目としては次のような事項が並んでいる。

5. 4つの原動力を支える基盤づくり

- (1) デジタル時代の質の高い教育の実現、イノベーションの促進
- (2) 女性の活躍
- (3) 若者の活躍
- (4) セーフティネット強化、孤独・孤立対策等
(求職者支援制度等のセーフティネットの強化)
(就職氷河期世代への支援等)
- (5) 多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実
(フェーズⅡの働き方改革、企業組織の変革)
(リカレント教育等人材育成の抜本強化)

2 未来投資会議から成長戦略会議へ、そして新しい資本主義実現会議へ

安倍内閣の下で事実上経済社会政策の指令等の位置にあった産業競争力会議は、2016年9月に未来投資会議に衣替えして、引き続き安倍首相を議長として、さまざまな政策のイニシアティブをとり続けた。2020年9月に菅内閣が成立すると、これに代わって同年翌10月から成長戦略会議が設置され、加藤勝信内閣官房長官を議長として政策を論じた。さらに、2021年10月に岸田内閣が成立すると、これに代わって同月から新しい資本主義実現会議が設けられ、今度は再び岸田首相自らが議長となった。なお、これら一連の官邸の会議体において、この新しい資本主義実現会議は初めて労働組合から芳野友子連合会長を有識者構成員として参加させた。安倍内閣時の働き方改革推進会議においては、当時の神津里季生連合会長が労働組合からただ一人参加していたが、中枢に位置する産業競争力会議ら未来投資会議には労

働界の代表がいなかったことを考えると、これは重要な一歩であるという。

(1) 未来投資戦略 2017

2016年9月にそれまでの産業競争力会議が未来投資会議に衣替えした。引続き議長は安倍総理であり、政治家以外の民間議員7名の内訳は経営者5名、学識者2名で、労働組合は参加していない。その議論を踏まえて2017年6月に閣議決定された『未来投資戦略2017—Society 5.0の実現に向けた改革』は、「人材の育成・活用力の強化」に労働関係の項目をまとめているが、さらに人材育成と外国人材に焦点を当てている。

- i) 個々の働き手の能力・スキルを向上させる人材育成・人材投資の抜本拡充
 - ①IT人材需給を把握する仕組みの構築、第4次産業革命に対応したITスキル標準の改定
 - ②実践的な能力・スキルを養成するための産官学連携したシステムの構築
 - ③大学等の高等教育機関が「IT・データスキル」育成の重要なプレーヤーとなるための制度改正・政策支援
 - ④「社会人の生涯学び直し」における「IT・データスキル」等育成の抜本拡充
 - ⑤産業界をリードするIT等トップ人材・専門人材の創出
 - ⑥初等中等教育におけるプログラミング教育等のIT・データ教育の実装
- ii) 生産性・イノベーション力の向上につながる働き方の促進
 - ①多様で柔軟な働き方の実現
 - ②賃金引上げと労働生産性向上
 - ③経営戦略としてのダイバーシティの実現
 - ④女性活躍の更なる促進
 - ⑤若者や就職氷河期世代の活躍支援
 - ⑥障害者等の就労促進
- iii) 生産性・成長性の高い産業への「人の流れ」を実現する労働市場改革
 - ①労働市場における「見える化」の促進
 - ②中高年・高齢者の就業・転職促進
 - ③予見可能性の高い紛争解決システムの構築等
- iv) 外国人材の活用
 - ①高度外国人材の更なる呼び込み
 - ②生活環境の改善
 - ③就労環境の改善
 - ④外国人留学生の就職支援

- ⑤グローバル展開する本邦企業における外国人従業員の受入れ促進
- ⑥建設及び造船分野における外国人材の活用
- ⑦在留資格手続の円滑化・迅速化等のための在留管理基盤の強化
- ⑧外国人材受入れの在り方検討

(2) 未来投資戦略 2018

未来投資会議は、引続き **Society5.0** をコア概念として議論を進め、その議論を踏まえて 2018 年 6 月に閣議決定された『未来投資戦略 2018—「**Society 5.0**」「データ駆動型社会」への変革—』は、「AI 時代に対応した人材育成と最適活用」という項において、人材育成と労働市場改革に併せ、外国人材の活躍推進を挙げている。

2-1.AI 時代に求められる人材の育成・活用

- i) 大学等における AI 人材供給の拡大
- ii) 初等中等教育段階における AI 教育の強化
- iii) 産業界における AI 人材等の育成・活用の拡大
- iv) 官民コンソーシアム等による産学連携教育の具体化
- v) 大学等におけるリカレント教育等を活用した AI 人材等の裾野拡大

2-2.人材の最適活用に向けた労働市場改革

- i) ダイバーシティの推進
 - ①ダイバーシティ経営の推進
 - ②女性活躍の更なる拡大
 - ③高齢者、障害者等の就労促進
- ii) 生産性を最大限に発揮できる働き方の実現
 - ①長時間労働の是正、健康確保
 - ②雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保
 - ③最低賃金の引上げ
 - ④多様な選考・採用機会の拡大
 - ⑤多様で柔軟なワークスタイルの促進
 - ⑥治療と仕事の両立支援
- iii) 主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備
 - ①日本版 O-NET の創設等による労働市場の「見える化」
 - ②主体的なキャリア形成の支援
 - ③HR テクノロジーを活用した企業の人事機能の再設計

④解雇無効時の金銭救済制度の検討

2-3.外国人材の活躍推進

i) 高度外国人材の受入れ促進

①外国人留学生等の国内就職促進のための政府横断的な取組

②高度外国人材の受入れ拡大に向けた入国・在留管理制度等の改善

ii) 新たな外国人材の受入れ

iii) 外国人の受入れ環境の整備

①生活環境の改善

②就労環境の改善

③在留資格手続の円滑化・迅速化等のための在留管理基盤の強化

④総合的対応策の抜本的見直し

ここではほとんど記述されていなかった高齢者雇用について、後述の人生 100 年時代構想会議で 65 歳以上の継続雇用年齢の引上げに向けた環境整備について打ち出されたことを受ける形で、未来投資会議が中心となって議論が進められていく。

(3) 2019 年成長戦略実行計画

未来投資会議は、2019 年 6 月に閣議決定された『成長戦略実行計画』では、「第 3 章全世代型社会保障への改革」において、2019 年度の大きな労働政策課題となった 70 歳までの高齢者雇用就業対策の詳しい枠組を示している。

第 3 章 全世代型社会保障への改革

1. 70 歳までの就業機会確保

2. 中途採用・経験者採用の促進

3. 疾病・介護の予防

このうち、70 歳までの就業機会確保についてそのかなり詳しい枠組を提示している部分を引用しておく。ここで、雇用のみならずフリーランスやボランティアといった就業形態による就業機会確保までもが選択肢に含められたことにより、その後の労政審における立法過程が複雑化することとなった。

①70 歳までの就業機会確保

(多様な選択肢)

人生 100 年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢

者の活躍の場を整備することが必要である。

高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、とり得る選択肢を広げる必要がある。

このため、65歳から70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上整え、当該企業としては、そのうちどのような選択肢を用意するか、労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する。

法制度上整える選択肢のイメージは、

(a) 定年廃止

(b) 70歳までの定年延長

(c) 継続雇用制度導入（現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む）

(d) 他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現

(e) 個人とのフリーランス契約への資金提供

(f) 個人の起業支援

(g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

が想定し得る。

企業は（a）から（g）の中から当該企業で採用するものを労使で話し合う。それぞれの選択肢の具体的な検討に当たっては、各選択肢における企業が負う責務の程度など、企業の関与の具体的な在り方について、今後慎重に検討する。

（第一段階の法制整備）

70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、法制についても、二段階に分けて、まず、第一段階の法制の整備を図ることが適切である。

第一段階の法制については、法制度上、上記の（a）～（g）といった選択肢を明示した上で、70歳までの就業機会確保の努力規定とする。また、必要があると認める場合は、厚生労働大臣が、事業主に対して、個社労使で計画を策定するよう求め、計画策定については履行確保を求める。

（第二段階の法制整備）

第一段階の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、現行法のような企業名公表による担保（いわゆる義務化）のための法改正を検討する。この際は、かつての立法例のように、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについて検討する。

（提出時期及び留意点）

混乱が生じないように、65歳（現在63歳。2025年に施行完了予定）までの現行法制度は、

改正を検討しないこととする。

手続的には、労働政策審議会における審議を経て、2020年の通常国会において、第一段階の法案提出を図る。

(年金制度との関係)

70歳までの就業機会の確保に伴い、現在65歳からとなっている年金支給開始年齢の引上げは行わない。

他方、現在60歳から70歳まで自分で選択可能となっている年金受給開始の時期については、70歳以降も選択できるよう、その範囲を拡大する。加えて、在職老齢年金制度について、公平性に留意した上で、就労意欲を阻害しない観点から、将来的な制度の廃止も展望しつつ、社会保障審議会での議論を経て、速やかに制度の見直しを行う。

このような取組を通じ、就労を阻害するあらゆる壁を撤廃し、働く意欲を削がない仕組みへと転換する。

(諸環境の整備)

高齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系構築の支援、地方公共団体を中心とした就労促進の取組、キャリア形成支援・リカレント教育の推進、高齢者の安全・健康の確保など、高齢者が能力を発揮し、安心して活躍するための環境を整備する。

また、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化など、中高年齢層の女性の就労支援を進める。

(4) 2020年成長戦略実行計画

未来投資会議は、2020年7月に閣議決定された『成長戦略実行計画』の冒頭近くの第2章「新しい働き方の定着」において、働き方改革からの宿題であった兼業・副業の問題とフリーランスの問題について、かなり重大な意味を持つ方向を指し示した。

成長戦略実行計画は、「人生100年時代を迎え、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要である。ウィズ・コロナ、ポスト・コロナの時代の働き方としても、兼業・副業、フリーランスなどの多様な働き方への期待が高い」と、その必要性を高く謳いあげた上で、それが進まない理由は「労働法制上、兼業・副業について、兼業・副業先と労働時間を通算して管理することとされている中、「兼業・副業先での労働時間の管理・把握が困難である」として、兼業を認めることに対する企業の慎重姿勢がある」と指摘し、労働時間の管理方法について自ら具体的な手法を示した上で、「労働政策審議会における審議を経て、ルール整備を図る」ことを労働行政に指示している。

その具体的な手法とは、以下の通りであり、事実上通達レベルの細かな運用について官邸レベルの会議体が詳細に指示していることになる。

(1) 労働者の自己申告制について

兼業・副業の開始及び兼業・副業先での労働時間の把握については、新たに労働者からの自己申告制を設け、その手続及び様式を定める。この際、申告漏れや虚偽申告の場合には、兼業先での超過労働によって上限時間を超過したとしても、本業の企業は責任を問われないこととする(※)。

(※) フランス・ドイツ・イギリスのいずれも、労働時間上限規制との関係では兼業・副業時の労働時間も通算することとしているが、その管理方法については、兼業・副業の有無やこれらの労働時間について労働者に自己申告させることが一般的であり、自己申告していない又は虚偽申告を行った場合、本業の企業は責任が問われないこととなっている。

(2) 簡便な労働時間管理の方法について

本業の企業(A社)が兼業を認める際、以下①、②の条件を付しておくことで、A社が兼業先(B社)の影響を受けない形で、従来どおりの労働時間管理で足りることとなる。

①兼業を希望する労働者について、A社における所定の労働時間(※1)を前提に、通算して法定労働時間又は上限規制の範囲内となるよう、B社での労働時間を設定すること(※2)。

(※1)「所定の労働時間」とは、各企業と労働者の間で決められる、残業なしの基本的な労働時間のことで、通常は、法定労働時間の範囲内で設定される。

(※2) B社において36協定を締結していない場合は、「A社における所定の労働時間」と「法定労働時間」の差分の時間内、B社で兼業可能。B社において36協定を締結している場合は、当該協定の範囲内で、「A社における所定の労働時間」と「B社の36協定で定めた上限時間」の差分の時間内、B社で兼業可能。

②上記の場合、A社において所定の労働時間を超えて労働させる必要がある場合には、あらかじめ労働者に連絡することにより、労働者を通じて、必要に応じて(規制の範囲内に収まるよう)、B社での労働時間を短縮させる(※)ことができるものとする。

(※) B社の労働時間の短縮について、労働者から虚偽申告があった場合には、上限規制違反についてA社が責任を問われることはないこととする。

また、これにより、A社については、従来どおり、自社における所定外労働時間(※)についてのみ割増賃金を支払えば足りることとなる。

(※) 企業によっては、所定の労働時間を法定労働時間より短く設定し、所定外労働時間であっても法定労働時間内であれば割増賃金を払わないこととしている場合もあるが、その場合は法定労働時間を超える部分。

もう一つのフリーランス対策については、成長戦略実行計画における方向性はこれに先立つ2020年6月の全世代型社会保障検討会議第2次中間報告の内容をそのまま引き継いでいるものである。詳細はそちらで見るが、同じ官邸レベルにおける首相を議長とする会議体とはいえより包括的な射程を有し、その結論が成長戦略実行計画として閣議決定される未

来投資会議において確認されたことにより、フリーランス対策が公正取引委員会主導の競争政策として推進されるということは、これは日本政府の大方針として確立したことになる。

(5) 2021年成長戦略実行計画

菅内閣の下で設置された成長戦略会議は、2021年6月に『成長戦略実行計画』を取りまとめたが、その「第5章「人」への投資の強化」において、次のような項目を掲げて政策の方向を示したが、その中でも特に注目されるのはフリーランス保護政策である。

1. フリーランス保護制度の在り方

実態調査によると、取引先とのトラブルを経験したことがあるフリーランスのうち、そもそも書面・電子メールが交付されていない者や、交付されていても取引条件が十分に明記されていなかった者が6割となっている。こうした状況を改善し、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、事業者とフリーランスの取引について、書面での契約のルール化など、法制面の措置を検討する。

フリーランスのセーフティーネットについて検討する。

2. テレワークの定着に向けた取組

テレワークの定着に向けて、労働基準関係法令の適用について、ガイドラインの周知を図る。

また、全国において良質なテレワークを推進するため、ICTツールの積極的な活用やサテライトオフィスの整備等を進める。

事業者にてテレワークの実施状況について公表するよう促す。

3. 兼業・副業の解禁や短時間正社員の導入促進などの新しい働き方の実現

多様な働き方や新しい働き方を希望する方のニーズに応え、企業における兼業・副業の選択肢を提供するとともに、短時間正社員等の多様な正社員制度の導入を促進する。産業構造の変化に伴う労働移動の円滑化を図るためにも、フェーズⅡの働き方改革を推進する。

選択的週休三日制度について、好事例の収集・提供等により、企業における導入を促し、普及を図る。

4. 女性・外国人・中途採用者の登用などの多様性の推進

日本企業の成長力を一層強化するため、女性、外国人、中途採用者が活躍できるよう、多様性を包摂する組織への変革を促す。

留学経験者や国際機関勤務経験者など異なる文化を経験している方の活躍の場を広げる。

5. 人事評価制度の見直しなど若い世代の雇用環境の安定化

子育て世代の収入の向上・安定を図るため、企業の人事評価制度の見直し等を通じて、

若い世代の雇用環境の安定化を図る。

6. 労働移動の円滑化

リカレント教育の推進など、産業構造転換に伴う失業なき労働移動を支援する。

また、特に、コロナ禍により雇用が不安定化しているのは、前述のとおり、飲食・宿泊・文化芸術・エンターテインメントなどで働く非正規雇用労働者の方々である。特に、女性の非正規雇用労働者で20代～40代の方々への影響が大きい。

他方、女性の非正規雇用労働者の方々に非正規雇用を選択した理由を問うたところ、正規雇用の仕事がないからは10.3%であり、都合の良い時間に働きたい(39.9%)、家事・育児・介護と両立しやすい(19.7%)といった優先順位が高く、時間的制約があるため、フルタイムの職業への労働移動は困難なケースが少なくない。

これらの方々のために、現在増加している正規雇用職への労働移動と時間的制約の少ない職への労働移動の選択肢を提供する。

このため、非正規雇用の方々が、簡単なトレーニングを行って、時間的制約の少ない事務職などに失業なく労働移動できるシステムを検討する。同時に、企業側にも、勤務時間の分割・シフト制の普及や、短時間正社員の導入など多様な働き方の許容を求める。

(6) 新しい資本主義実現会議緊急提言

前述のように、2021年10月に岸田内閣が成立すると、これに代わって同月から新しい資本主義実現会議が設けられ、今度は再び岸田首相自らが議長となった。同会議は通常ベースの閣議決定計画としては、翌2022年6月に策定された『新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画』が最初のものであるが、それよりも早く、設置の1か月後の2021年11月には『緊急提言 ～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～』を取りまとめている。これは、特にその「Ⅲ 分配戦略」において、極めて広範な労働社会政策に関わる事項が網羅されており、岸田首相の「新しい資本主義」への意気込みを示すものとなっている。時期的に、これはむしろ第6期に実施される諸政策に関わってくるものであるが、そのマニフェスト的位置にあるものとして、ここに関係部分をすべて引用しておく。

Ⅲ. 分配戦略～安心と成長を呼ぶ「人」への投資の強化

1. 民間部門における中長期も含めた分配強化に向けた支援

(1) 新しい資本主義を背景とした事業環境に応じた賃上げの機運醸成

我が国の労働分配率は、2010年代の経済成長に伴い低下傾向にあり、OECDによると、2019年の日本の労働分配率は50.1%であり、米国(52.8%)やドイツ(52.3%)などと比べて低い水準にある。

成長と分配の好循環を実現するための鍵は賃上げである。コロナ禍では、デジタルなどの分野の企業は収益を伸ばす一方、飲食・宿泊・文化芸術・エンターテインメントなどの業種は大きな影響を受けており、業種間で差が生じていることを認識しつつ、来春の労使交渉では、新しい資本主義の考え方に基づいて、労働分配率の向上に向けて、事業環境に応じた賃上げが行われるよう、政府、民間企業、労働団体がそれぞれの役割を果たしていくことが必要である。新しい資本主義実現会議では、月内に、具体的な取組について議論することとする。

(2) 男女間の賃金格差の解消

我が国の女性の労働市場は、結婚後に就業率が低下する M 字カーブが存在すると言われてきたが、2010 年代における女性の就業率の向上により、こうした M 字カーブは解消しつつある。

他方、女性の正規雇用率は、20 代後半でピークを迎えたのち低下する L 字カーブ型になっている。すなわち、出産・育児後の 30 代以降の就業が非正規雇用となる傾向が見てとれる。

全ての女性が活躍できる社会を実現し、男女間の賃金格差の解消を図るため、企業に短時間正社員の導入を推奨するとともに、勤務時間の分割・シフト制の普及を進める。また、保育の受け皿の整備や男性の育児休業の取得促進等を通じて、仕事と育児を両立しやすい環境を整備する。さらに、正規雇用と非正規雇用の同一労働同一賃金を徹底し、女性が多い非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

(3) 労働分配率向上に向けて賃上げを行う企業に対する税制支援の強化

労働分配率の向上に向けて、賃上げに積極的な企業への税制措置について、

- ・新規雇用者ではなく、継続雇用者の一人当たり給与の増加を要件とすること、
- ・非正規雇用を含めて全雇用者の給与総額の増加を対象とすること、
- ・賃上げに積極的な企業に対する税額控除の率を引き上げること、

など、制度を抜本的に強化することを検討し、本年末の来年度税制改正において結論を得る。

なお、赤字の中小企業における賃上げも支援するため、補助金の要件として賃上げを考慮することを検討する。

(4) 労働移動の円滑化と人的資本への投資の強化

新しい資本主義の考え方に立てば、企業が、長期的な視点に立って、株主だけではなく、従業員も取引先も恩恵を受けられるように経営を行うことが重要であり、共存共栄の企業社会を実現するための環境整備を進める必要がある。

一方、日本企業の人的投資（OJT を除く OFF-JT の研修費用）は、2010-2014 年に対 GDP 比で 0.1%にとどまり、米国（2.08%）やフランス（1.78%）など先進国に比べて低い水準にあり、また、近年低下傾向にある。

企業の人的投資を促進するため、金融審議会において、企業の人的資本への投資の取組などの非財務情報について有価証券報告書の開示の充実に向けた検討を行うとともに、投資家や企業の意見を踏まえ、市場への影響を見極めた上で、適時開示を促進しつつ四半期開示を見直すことを検討する。

また、職業訓練やトライアル的な雇用、労働移動の支援などについて、人的資本への投資の支援を強化する3年間の施策パッケージを設け、民間の知恵を求める。

具体的には、デジタルなど今後の成長が見込まれる分野における人材を育成するため、事業主が行う職業訓練を支援する。非正規雇用労働者の方々の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善を行う事業主に対して助成を行う。さらに、業種によって業績や労働需要の回復の度合いが異なる中で、雇用の回復を実現し、多様な人材の能力を最大限に発揮するため、非正規雇用労働者の方々を対象とした再就職や転職に向けた無料の職業訓練の提供、求職者をトライアル的に雇用する事業主に対する助成、在籍型出向を行う際の出向に係る経費の助成等を通じて、産業構造転換に伴う失業なき労働移動の支援を強化する。

特に、中小企業については、労働者の労働生産性の向上を図るため、人材能力の開発に重点を置く。

多様で柔軟な働き方が拡大する中で、どんな働き方をしてもセーフティネットが確保されるよう、働き方に中立的な社会保障や税制の整備を進め、勤労者皆保険の実現に向けて取り組む。

(5) 非正規雇用労働者等への分配強化

①新たなフリーランス保護法制の立法

コロナ禍では、フリーランスの方々に大きな影響が生じている。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、事業者がフリーランスと契約する際の、契約の明確化や禁止行為の明定など、フリーランス保護のための新法を早期に国会に提出する。あわせて、公正取引委員会の執行体制を整備する。

また、フリーランスの方々が労災保険に加入できるよう、労災保険の特別加入の対象拡大を図る。

②厳しい環境にある非正規雇用の方々の労働移動の円滑化

コロナ禍により雇用が不安定化しているのは、飲食・宿泊・文化芸術・エンターテインメントなどで働く非正規雇用労働者の方々である。特に、女性の非正規雇用労働者で20代～40代の方々への影響が大きい。

他方、女性の非正規雇用労働者の方々に非正規雇用を選択した理由を問うたところ、正規雇用の仕事がないからは10.3%であり、都合の良い時間に働きたい(39.9%)、家事・育児・介護と両立しやすい(19.7%)といった優先順位が高く、時間的制約があるため、フルタイムの職業への労働移動は困難なケースが少なくない。

こうした非正規雇用労働者等の方々に対して、ワードなど簡単なトレーニングを行って、時間的制約の少ない事務職などに円滑に労働移動することを支援する。

同時に、企業側にも、勤務時間の分割・シフト制の普及や、短時間正社員の導入など多様な働き方の許容を求める。

③正規雇用と非正規雇用の同一労働同一賃金の徹底及び最低賃金の経済状況に応じた引き上げ、働き方改革

企業に対して、労務管理の専門家による無料の相談受付や先進的な取組事例の周知・啓発、労働局による助言・指導等を行うことを通じて、正規雇用と非正規雇用の同一労働同一賃金を徹底し、非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

感染症の影響を受けて厳しい業況の企業に配慮しつつ、雇用維持との両立を図りながら賃上げしやすい環境を整備する。このため、生産性向上等に取り組む中小企業への支援強化、下請取引の適正化、金融支援等に一層取り組みつつ、最低賃金について、感染症拡大前に我が国で引き上げてきた実績を踏まえて、地域間格差にも配慮しながら、より早期に全国加重平均 1,000 円とすることを目指す。

多様な働き方や新しい働き方を希望する方のニーズに応え、企業における兼業・副業の選択肢の提供を促進するとともに、短時間正社員等の多様な正社員制度の導入を促進する。産業構造の変化に伴う労働移動の円滑化を図るためにも、働き方改革を更に推進する。

2. 公的部門における分配機能の強化

(1) 公的価格の在り方の抜本的見直し

①看護、介護、保育などの現場で働いている方々の収入を増やしていくための公的価格の在り方

若い世代の将来への不安を解消することは、消費の拡大につながり、成長と分配の好循環を支える基盤となる。人生 100 年時代の到来を見据え、子どもから子育て世代、お年寄りまで、全ての方々が安心して生活できる、全世代型社会保障の構築に取り組む。このため、新たに全世代型社会保障構築会議を立ち上げる。

新型コロナウイルス感染症や少子高齢化への対応の最前線におられる、看護、介護、保育などの現場で働いている方々の収入を増やしていくため、全世代型社会保障構築会議の下に公的価格評価検討委員会を設置し、公的価格の在り方の抜本的見直しを検討する。

これに先立ち、経済対策等において、必要な措置を行い前倒しで引き上げを実施する。

②賃上げのための政府調達手法の検討

政府調達の対象企業の賃上げを促進するため、賃上げを行う企業から優先的に調達を行う措置など政府調達の手法の見直しを検討する。

(2) 子ども・子育て支援

③大学卒業後の所得に応じて「出世払い」を行う仕組みに向けた奨学金の所得連動返還方式の見直しの検討、子育て世代の教育費の支援

大学卒業後の所得に応じて「出世払い」を行う仕組みに向けて、奨学金の所得連動返還方式の見直しを検討する。

引き続き、安定財源を確保しつつ、幼児教育・保育の無償化、高等教育の無償化を着実に実施する。

④子育て世代の住居費の支援

子育て世代の住居費の支援を強化する。

子育て世帯や高齢者など住宅の確保に配慮が必要な方に対して、入居を拒まないものとして都道府県等に登録をした住宅（セーフティネット住宅）に入居する場合の家賃支援の対象を拡充する。

子育て世帯が、親世帯の近くの UR 賃貸住宅に新たに入居する場合に、家賃の減額を行う。

子育て世帯や若者夫婦が、省エネ性能の高い新築住宅の取得や既存住宅の省エネリフォームを行う場合の費用の一部を支援する制度を新たに創設する。

新型コロナウイルス感染症の影響により生活が困窮する世帯の方々が住宅を借りる場合の家賃の一部を支援し、家賃負担の軽減を図る。

3 規制改革推進会議

内閣府の規制改革推進会議は時限設置であり、これまではその都度少しずつ名称が変わってきていたが、2019年7月までの同会議と翌10月からの同会議はまったく同じ名称である。2019年7月までの同会議の保育・雇用ワーキング・グループの座長は安念潤司、座長代理が森下竜一、委員が飯田泰之、八代尚宏、専門委員が池本美香、島田陽一であった。

2029年10月からの同会議の人への投資ワーキンググループの座長は大槻奈那、座長代理は中室牧子、委員は菅原晶子、専門委員は宇佐川邦子、工藤勇一、鈴木俊晴、水町勇一郎、森朋子である。

（1）2017年規制改革実施計画

2016年9月に内閣府に規制改革推進会議が設置され、同年10月に人材ワーキンググループが設置されたほか、翌2017年3月には一時的に労働基準監督業務の民間活用タスクフォースも設置された。2017年5月の『規制改革推進に関する第1次答申～明日への扉を開く～』には、人材分野として次のような項目が盛り込まれ、同年6月『規制改革実施計画』として閣議決定された。

- ① 転職先がより見つけやすくなる仕組みづくり
 - ア ジョブ型正社員の雇用ルールの確立
 - イ 職業紹介事業を行う場合における行政手続の簡素化
- ② 転職して不利にならない仕組みづくり
 - ア 法定休暇付与の早期化
- ③ 安心して転職できる仕組みづくり
 - ア 使用者の労働法知識向上の促進

同会議は引続き議論を進め、同年 11 月には『規制改革推進に関する第 2 次答申』を行ったが、その中に労働政策に関わるものはなかった。

(2) 2018 年規制改革実施計画

規制改革推進会議は、2018 年 6 月に『規制改革推進に関する第 3 次答申～来るべき新時代へ～』を取りまとめ、これは直ちに『規制改革実施計画』として閣議決定された。そこでは、「保育・雇用分野」において次のような項目が示されている。新たな外国人材の受入れについては経済財政諮問会議を中心に進められることを前提に、こちらでは外国人留学生の就職という異なる角度からの外国人労働政策が提起されている。

(2) 日本で学ぶ留学生の就職率向上

- ① 在留資格の変更手続の透明化・簡素化
- ② 就職インセンティブと定着率を高めるための高度人材ポイント制の活用
- ③ 起業要件の見直し
- ④ インターンシップの積極活用
- ⑤ 就労のための日本語能力の強化
- ⑥ 地方における就職支援の強化

その後同年 11 月には『規制改革推進に関する第 4 次答申』が出されたが、直接労働政策に関わる項目はなかった。

(3) 2019 年規制改革実施計画

規制改革推進会議は、2019 年 6 月に『規制改革推進に関する第 5 次答申～平成から令和へ～多様化が切り拓く未来～』を取りまとめ、これは直ちに『規制改革実施計画』として閣議決定された。そこでは、「保育・雇用分野」において「ジョブ型正社員（勤務地限定正社員、

職務限定正社員等)の雇用ルールの明確化」を初めとした項目が並んでいるが、どちらかという小粒のものが多く、法改正事項につながったものとしては介護休暇の時間単位取得程度である。

4. 保育・雇用分野

- (1) ジョブ型正社員(勤務地限定正社員、職務限定正社員等)の雇用ルールの明確化
- (2) 介護離職ゼロに向けた対策の強化
 - ア 介護休暇制度の更なる柔軟化
 - イ 介護をしながら働く労働者への情報共有の徹底
- (3) 日本で働く外国人材への「就労のための日本語教育」の枠組み整備
 - ア 企業支援(就労のための日本語教育)
 - イ 地方自治体支援(就労のための日本語教育)
 - ウ 教育に関わる人材(担い手)の育成・確保
 - エ 教育内容の質の確保
- (4) 年休の取得しやすさ向上に向けた取組
- (5) 高校生の就職の在り方の検討と支援の強化
- (6) 福祉及び介護施設における看護師の日雇派遣に関するニーズの実態調査と公表
- (7) 重点的にフォローアップに取り組んだ事項
 - ア 放課後児童対策
 - イ 待機児童対策

ただ、これは規制改革推進会議の保育・雇用ワーキング・グループが担当した項目であって、これとは別に八代尚宏を主査とする働き方の多様化に資するルール整備に関するタスクフォースが設けられ、そこが担当した項目が別途「6. その他重要課題」の「(3)副業・兼業、テレワークにおけるルールの明確化」に盛り込まれている。このうち、特に副業・兼業における労働時間の通算問題については厚生労働省サイドで議論が展開されていく。また、テレワークについては翌2020年度におけるコロナ禍の中で、大きく政策課題としてクローズアップされていくことになるが、この時点ではそこまで予測されていなかった。

6. その他重要課題

- (3) 副業・兼業、テレワークにおけるルールの明確化
 - ア 副業・兼業の促進
 - イ テレワークの促進
 - ウ 副業としての日雇派遣

ここでは、副業・兼業について労働時間の通算に否定的な考え方を示した部分と、テレワークについても労働時間規制の柔軟化を求めている部分とを引用しておく。

ア 副業・兼業の促進

<基本的考え方>

副業・兼業は、本人の持つ技能の活用を通じた収入増や転職の可能性を広げるとともに、人手不足経済では労働資源の効率的な配分を図る上で効果的な手段である。厚生労働省は平成 30 年 1 月に、副業・兼業に関するモデル就業規則を改定し、従来の許可制から、本業における勤務時間以外の時間には届出により副業・兼業ができることを原則とした。それにもかかわらず、企業の大部分は、副業・兼業を原則禁止とする立場を変えていない。この背景として、労働者の健康確保等労働者保護の徹底の観点から、本業と副業・兼業についての労働時間を通算することが労働基準法上、使用者に義務付けられている点がある。

現行では、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 38 条により、「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」と定められ、更に通達により「事業主を異にする場合をも含む」とされている。

しかし、実際には、本業の使用者が副業・兼業先での労働時間を把握し、通算することは、実務上、相当の困難が伴う。労働者の自己申告を前提としても、この問題が解消されるわけではない。また、現行制度では、法定時間外労働は「後から結ばれた労働契約」で発生するという解釈により、主に副業の使用者が、時間外労働に対する割増賃金支払義務を負うとともに、時間外労働時間の上限規制の遵守の義務を負うこととなる。

こうした本業の使用者における副業・兼業者の労働時間の把握・通算に係る実務上の困難や、副業の使用者における割増賃金支払義務等の負担感等から、企業が副業・兼業の許容や副業・兼業者の受入れに関して過度に消極的な姿勢に陥ってしまっている恐れがある。

そもそも、時間外労働に対する使用者の割増賃金支払義務は、同一の使用者が過度に時間外労働に依存することの防止にあると考えるべきであり、労働者の自由な選択に基づく副業・兼業についての現行の通達の解釈は適切ではない。

このため、労働者の健康確保の重要性には十分留意しつつも、労働者にとって大きな利点のある副業・兼業の促進の視点から、労働時間の通算に関する現行制度の解釈・運用を適切に見直すべきである。

イ テレワークの促進

<基本的考え方>

在宅・サテライトオフィス・移動時間等を活用して働くテレワークは、大都市での通勤混雑を避けるとともに、労働者が自らの専門的な分野の業務により集中して働けるという利点が多い。また、育児や介護等との両立の難しさ、家族の転勤等に伴う社員の不本意な離職を防ぐとともに、障害者や雇用機会の少ない地域の雇用拡大にもつながるなど、様々な利点

がある。

政府も令和2年までに雇用型テレワーカーを平成28年度（7.7%）比の倍増という数値目標を掲げているが、その目標実現には程遠い状況である。この要因として、以下が挙げられる。

まず、介護や育児等の事情から深夜時間帯も含めて働く時間を柔軟に選択したいという労働者の声が上がっているものの、そうしたニーズを明確に把握できる調査はされておらず、雇用型テレワーカーを増やすための適切な方策がとられているとは言えない。また、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成30年2月22日厚生労働省。以下、本項において「ガイドライン」という。）において、テレワークを行う際の長時間労働対策として「時間外・休日・深夜労働の原則禁止や使用者等による許可制とすること等」が有効とされているが、テレワークのみ殊更に深夜労働等の原則禁止を示すガイドラインの記載は、通常の事業場での働き方に比べて制約が大きいという認識を与えかねない。

（4）2020年規制改革実施計画

規制改革推進会議は、2020年7月に『規制改革推進に関する答申』を取りまとめ、これは直ちに『規制改革実施計画』として閣議決定された。

そのうち「雇用・人づくり分野」においては、次のような項目が挙げられている。

（イ）雇用類似の働き方（フリーランス等）に関する相談窓口充実等の環境整備

まず、全世代型社会保障検討会議と未来投資会議のラインで主たる方向性が決められていくフリーランスについては、「雇用類似の働き方については、企業に雇用されている労働者と比較して紛争解決の手段が十分に整備・周知されておらず、また労働基準関係法令の保護対象となるか否かの判断が分かりにくいといった指摘があるなど、その就業環境が十分に整備されていない面がある。多様で柔軟な働き方が拡大していく中、働き手が安心・納得して働くことのできる環境整備を進めるべきである」と、やや異なる角度からのアプローチを試みている。

具体的には、次のような事項が実施計画に盛り込まれた。

①相談窓口の充実と周知：「厚生労働省は、いわゆるフリーランス等の雇用類似の働き方を対象にハラスメントや発注者との契約等のトラブル等に関して、関係省庁との連携の下、当事者等が相談できるワンストップの窓口を整備・周知し、相談支援の充実を図る。」

②労働基準関係法令の適用対象となる労働者性の判断基準の周知：「契約形式の如何を問わ

ず、実質的に労働者性があると判断される者については労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の労働基準関係法令が適用されるため、厚生労働省は、労働基準監督署等を通じ労働者性の判断基準を分かりやすく周知し、問題が認められる場合にはその是正を図る。」

（ロ） 外国人材の受入れ推進

外国人材の受入れ推進に関しては、①受入れ企業と外国人材のマッチング支援や特定技能等に関する試験や申請手続き等の整備、②我が国で就職する外国人留学生に対する就労支援を、厚生労働省と法務省に求めている。

（ハ） 高校生の就職支援

高校生の就職については、一人一社制の見直しが長らく懸案として提起されてきているが、「高校生の就職の機会を保障しようとするあまり、かえって当事者の主体性を過度に制限しているのではないかという意見等もあり」とその問題意識を示しつつ、

①今般「高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告」において、「対応の方向性」として「一人一社制の在り方」及び「学校の就職あっせんと民間職業紹介事業者の就職あっせんの在り方」について改めて選択肢が示された。かかる報告結果に基づき、各都道府県の高等学校就職問題検討会議は生徒の主体性を尊重しながら、労働市場の動向や早期離職の原因の分析等を行い、地域の実情に応じ「一人一社制の在り方」等を検討することが適切である。厚生労働省及び文部科学省は本趣旨を都道府県に十分に周知を図り、その上で選択状況について各都道府県レベルの状況把握を行う。

ことを求めるとともに、「現状、ハローワークが管理する高卒求人情報については、高校においてシステム上で教師や生徒が閲覧することが可能であるものの、そのデータをユーザーが取り出し、例えば労働条件などに応じ検索ができず、教師や生徒が利用しやすいものとは言い難い状況となっている」ことを指摘して、厚生労働省には次の 2 項目を求めている。

②厚生労働省は、就職した高校生の定着や早期に離職した高校生の再就職について更なる支援を図るため、ハローワークにおいて、就職後も引き続きハローワークの支援を受けられることの周知を図るとともに、キャリアコンサルティング等の個別の相談支援やセミナーの開催等の実施を推進すべく必要な措置を講ずる。

③高校生の就職先の選択に資するよう、厚生労働省は、ハローワークが管理し、高校が閲覧する高卒求人情報に係るシステムについて、高校において教師や生徒が求職ニーズ等に合わ

せ、高卒求人票に係るデータの検索・抽出等が可能となるよう改修する。

(二) 男性の育児休業取得促進に向けたルール整備等の検討

「政府は 2025 年までに男性の育休取得率を 30%とすることを目標としているが、男性の育休取得率は 6%にとどまっている。こうした状況を打開するためにも、社会の意識や企業文化の変革を後押しし、男性が育児休業を取得しやすい社会を創ることが必要である。かかる観点から、各事業者が男性の育児休業取得率を公表し見える化を行うことに一定の意義はあると考えられ、また一部に理解が浸透していない育児休業取得についてのルールの明確化を行う必要がある」との観点から、次の項目を求めている。

①次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく「子育てサポート企業」において、男性の育児休業取得率等の公表を促進するための方策について検討し、結論を得る。

②育児休業取得申請期限について、希望休業開始日の 1 か月前の経過後であっても、労働者が育児休業取得を申し出た場合、事業者の判断により労働者の希望する日から取得可能であることを明確にした上で、事業者及び労働者に対し周知徹底する措置を講ずる。

③育児休業取得申請内容の変更回数について、1 回目は労働者の申出により変更可能とされているが、2 回目以降は労働者と事業者の合意により、育児休業の開始予定日の繰り上げ変更及び終了予定日の繰り下げ変更ができることを明確にした上で、事業者及び労働者に対し周知徹底する措置を講ずる。

(ホ) 福祉及び介護施設における看護師の日雇派遣に関する検討

労働者派遣事業の対象業務の問題は、労働法に係る規制改革の古典的テーマであり、基本的には解消されているが、医療関係業務については火種が残り続けている。前年の 2019 年 6 月の「規制改革推進に関する第 5 次答申」において「看護師、福祉及び介護施設等の事業者、派遣事業関係者に対して、福祉及び介護施設等における看護師の日雇派遣に関するニーズ、派遣労働者として働いている看護師の雇用管理上の課題等の実態調査を行う」とされ、これを受けて 2020 年 4 月に実態調査の結果と公表状況について厚生労働省よりヒアリングを行った結果、日雇派遣に対する一定のニーズがあること等が確認、報告されたことを受けて、厚生労働省に対して「福祉及び介護施設への看護師派遣について、令和元年度の調査結果を踏まえ令和 2 年に検討を開始する。その上で労働政策審議会での議論を行い、速やかに結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる」ことを求めている。

(ハ) 雇用ルール（無期転換ルール）の周知

2012年改正労働契約法により導入された有期契約労働者の無期転換ルールについて、「労働契約法に定められる無期転換ルールが労働者に周知徹底されるよう、有期契約が更新されて5年を超える労働者を雇用する企業から当該労働者に通知する方策を含め、労働者に対する制度周知の在り方について検討し、必要な措置を講ずる」ことを求めている。

(5) 2021年規制改革実施計画

規制改革推進会議は、2021年6月に『規制改革推進に関する答申』を取りまとめ、これは直ちに『規制改革実施計画』として閣議決定された。そのうち「雇用・人づくりワーキンググループ」においては、次のような項目が挙げられている。

- | |
|---|
| <p>(1) テレワークの普及・促進に資する取組</p> <p>(2) 労働関係の書面・押印・対面規制の撤廃</p> <p>(3) 多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備</p> <p>ア 多様な働き手に対する職業訓練・教育訓練機会の提供</p> <p>イ 自律的・主体的なキャリア形成の支援と職業生活の安定を図るためのセーフティネットの整備</p> <p>ウ 社会経済環境や雇用慣行などの変化を踏まえた雇用関係制度の見直し</p> <p>(6) 重点的にフォローアップに取り組んだ事項</p> <p>ア ジョブ型正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員等）の雇用ルールの明確化の検討</p> <p>イ イノベーション人材育成の環境整備</p> |
|---|

このうち、コロナ禍で注目されたテレワークについては、次のように詳細な提起をしている。

- | |
|--|
| <p>(1) テレワークの普及・促進に資する取組【措置済み】</p> <p><基本的考え方></p> <p>今般の新型コロナウイルス感染症対策として、昨年4月から5月の緊急事態宣言中にはテレワークが急速に広まったが、その後の実施率は減少傾向が見られる。テレワークは感染症対策のみならず、時間や場所に捉われない柔軟な働き方を実現し、また都市圏への一極集中の是正等に寄与する側面もありその普及・拡大は重要である。実施に当たっての諸課題を解消し、質の高いテレワークが幅広く行われるようにすべきである。</p> <p>厚生労働省は、企業がテレワークを行う際の労務管理上の対応方法等について記述した</p> |
|--|

「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（以下「テレワークガイドライン」という。）を定めている。労使双方にとってテレワークでの働き方を行いやすいものとなるよう、テレワークガイドラインの実態を踏まえた記述を充実させ実効性を伴った内容とするよう、全面的に刷新するべきである。

以上の基本的考え方にに基づき、以下の措置を講ずるべきである。

<実施事項>

厚生労働省は、テレワークの普及・促進に資するよう、以下の方向性を踏まえて「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」において、テレワークガイドラインの改定及び関連する措置に向けた議論を加速させ、取りまとめを行う。その結果に基づき、テレワークガイドラインの改定等を行う。

○総論

・テレワークの普及・促進のためには、テレワークは働き方として、労働時間管理にとどまらず、労務管理全般について、テレワークはオフィスで働く場合と同様に扱われるものである一方、その特性上、オフィスで働く場合と異なる点が生じ得るものであることから、労働時間に関する関係法令の留意事項を示すだけでなく、これまで記載の薄かった労務管理全般に関する事項を充実させ、労使双方にとってテレワークでの働き方を行いやすいものとしていく必要がある。具体的には、労働者の健康状態の確認や、人材育成、人事評価等の観点から網羅的に整理し、質の高いテレワークを行えるよう労使双方にとってテレワークの実施に当たって取り組む事項が明確になるよう記載を充実する。

・業務を効果的に実施する観点から出社とテレワークを組み合わせることが有効な場合もあることや、テレワークの実施に当たっても労働時間と生活時間の切り分けなど労働者のワークライフバランスについても配慮が必要であることを記載。

○労務管理

・正社員、非正規雇用労働者等の雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者を分けることのないよう留意が必要である旨を記載。

・また、派遣労働者についても、円滑にテレワークが行うことができるよう、テレワークを行う際の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（昭和60年法律第88号）上の留意事項について言及する。

・労働者が自律的に働くことができるよう、労使双方にテレワークのメリットがあることを明確にしつつ、管理者側のマネジメント能力の向上や労働者の人材育成も重要である点に言及する。

・在宅勤務手当や実費支給の通勤手当が社会保険料の算定基礎となる報酬に該当するか等の取扱いについて明確化する。

○労働時間管理

・労働時間管理について、出社の場合と比べてテレワーク時には、使用者による現認ができ

ない等の特性があり、長時間労働の抑制に留意する必要がある。テレワーク時に過度な管理を求めるものではないことを明確にしつつ、テレワークの特性も踏まえた適正な労働時間管理ができるよう、いわゆる中抜け時間の対応等にも留意しつつ、労働者の自己申告による把握も含めた労働時間の把握方法などを明確化する。

- ・テレワーク時の所定労働時間外・休日・深夜労働についてはテレワーク時において、これらが原則禁止であるとの理解がある記述をテレワーク時以外の場合と同様の取扱いに修正する。

- ・事業場外みなし労働時間制やフレックスタイム制がテレワークになじみやすい制度である旨を示した上で、適切な活用が図られるよう、適用要件などにかかる記載の整理・明確化を行う。

○労働安全衛生等

- ・自宅等でテレワークを行う際の作業環境の整備や、労働者のストレス軽減や心身の不調の変化の早期把握に当たって事業者・労働者が留意すべき事項について、テレワークの特性を踏まえて整理し、例えばチェックリストなどにより、分かりやすく示す。その際には、労使双方にとってチェックリストなどの確認が過大な負担とならないよう留意する。

- ・テレワーク時において被災した労働者への迅速かつ公正な労災保険給付のため、事業主等が災害発生状況を正確に把握できるよう、労働者が当該状況を記録しておくこと等の方策を示す。

また、「多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備」として、以下のような雇用システムの見直しに関わるようなグランドデザインを示している。

(3)多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備

我が国では、今後少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少が見込まれ、若年労働力の減少及び高齢労働者の増加等により、職業人生の長期化が見込まれる。また技術革新等による、労働市場をめぐる環境変化やグローバル化、デジタル化、さらには今般の新型コロナウイルス感染症拡大をきっかけとしたテレワークの拡大などで、働き手・働き方の多様化が進むとともに、就業環境をめぐる変化が加速している。

労使双方がこうした就業環境等の変化に対応することができるよう、従来型の「日本型雇用制度」といわれる就業形態を前提とした旧来の慣行・制度を見直していく必要がある。

現在、我が国の労働生産性は主要7か国で最低となっている。従来型の「正社員」に対するOJT等による人材育成システムが就業環境の多様化の中で十分に機能しなくなるとともに、企業による人材投資が減少傾向にあることがその要因の一つと考えられる。

旧来型の人材育成システムやキャリア形成に頼るだけでなく、働き手一人一人が、自律的・主体的にキャリア形成を行っていくことに対する支援を充実させることによって、社会

環境の急速な変化に対応したキャリア形成体制を構築していくことが重要である。その際には、今般の新型コロナウイルス感染症による環境変化も踏まえ、フリーランスとして働く人、非正規労働者への支援の在り方についても幅広く検討していく必要がある。

さらに、就業環境の多様かつ高速な変化に対応し、労使双方が多様な選択肢を受入れ、環境変化への対応をサポートできるよう、労働法制全般について、労働実態や雇用慣行等の変化を踏まえつつ抜本的な検討を行っていくことが必要である。

ア 多様な働き手に対する職業訓練・教育訓練機会の提供【令和3年度措置】

<基本的考え方>

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）等に基づき実施されている公的職業訓練は、主に雇用保険加入者を対象とした「公共職業訓練制度」と主に雇用保険を受給できない者を対象とした「求職者支援制度」から成っている。

令和2年3月に改正された、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）が本年4月1日に施行され、70歳までの就業機会の確保が事業主の努力義務となるなど、職業人生の長期化が見込まれる。加えて働き手・働き方の多様化が見込まれる中、公的職業訓練制度、教育訓練給付制度を多様なニーズに応えられるものとするべく見直しを図る必要がある。その際には、オンラインによる受講を最大限活用し、講義内容の質の向上、受講者の拡大等を図るなど、利用者の利便性を向上させる取組が必要である。

また、現在、新型コロナウイルス感染症の影響により休業を余儀なくされる方等に対して、特例措置として訓練期間・訓練内容の多様化・柔軟化が図られているほか、一定の教育訓練を受けた場合に「教育訓練給付」による支援が行われている。こういった取組の効果等も検証しながら、求職者支援制度、公共職業訓練、教育訓練給付制度等の在り方を検討していく必要がある。

以上の基本的考え方に基づき以下の措置を講ずるべきである。

<実施事項>

a 厚生労働省は、中高年齢層を対象に、実務に即した多様な訓練プログラムを開発するなど、職業人生の長期化や将来的なキャリアを見据えた訓練を推進する。

b 厚生労働省は、高齢求職者を対象とした離職者訓練プログラムの研究開発を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において実施しているところ、労働市場における求人・求職の動向を勘案しつつ、職種等のミスマッチ解消も目指して開発したカリキュラム等を基に高齢求職者向けの訓練の普及を図る。

c 厚生労働省は、公的職業訓練におけるオンラインによる訓練の実施状況や訓練効果等を把握・分析した上で、利用実績向上等の目標設定も見据えつつ、受け手の利便性や訓練効果の向上等の観点からオンラインによる訓練の活用促進に向けた検討を行い、必要な措置を講ずる。

d 厚生労働省は、教育訓練給付制度に関して、既にオンラインによる教育訓練も対象となっ

ているが、制度活用を図る観点から、一層の周知を図る。

e 厚生労働省は、令和3年2月より、実施されている求職者支援制度に係る特例措置に関して周知を図る。

f 厚生労働省は、求職者支援制度に係る特例措置の実施状況等の効果について分析・把握を行い、今後、求職者支援制度をより有効なものとなるよう、必要に応じ措置を行う。

イ 自律的・主体的なキャリア形成の支援と職業生活の安定を図るためのセーフティネットの整備

【a,b:令和3年度措置、c:令和4年度措置、d:令和3年措置、e,f:令和3年検討開始】

<基本的考え方>

我が国では、労働者のキャリア形成への支援として、雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく教育訓練給付による学習の促進支援、職業能力開発促進法等に基づく公的職業訓練の実施による職業能力の開発・向上、人材開発支援助成金による事業主への教育訓練休暇制度等への導入支援等が実施されている。

しかしながら、これらの制度は体系的には示されておらず、企業・働き手が十分に理解し、人的資本への投資や自律的・主体的な学習・能力開発を促すには至っていない。

したがって、これらの人材開発施策を体系的に示し、企業・働き手の利用を促し、自律的・主体的なキャリア形成の支援することが重要である。その際、フリーランスや非正規労働者など多様な働き方が増えてきている現状を踏まえ、あらゆる働き手を対象とすることが必要である。

また、職業人生の長期化の中で、若年期より各人が自身の職業能力開発の必要性を継続的に意識しながら、時代のニーズに即した学習に取り組む必要がある。

こうした取組を支援するべく「キャリアコンサルタント」の活用や「キャリア形成サポートセンター事業」によるキャリアコンサルティングの促進、「ジョブ・カード」の普及・活用の促進等により、働き手の自律的・主体的な学習、キャリア開発等を促す必要がある。

今般の新型コロナウイルスをきっかけとし雇用維持を主眼として「在籍型出向等支援協議会」が設置され在籍型出向への支援が行われている。在籍型出向には、長期にわたる職業生活の安定を図る一方で、働き手にとり複線的なキャリア形成、能力開発等の機会が充実する側面もあると考えられ、今般の取組を検証の上、今後のキャリア形成支援に活かしていくことが重要である。

また、働き方の多様化の中で、フリーランスという形での働き方が増えてきている。フリーランスについては、いわゆる正社員との格差の問題など、その支援の在り方を、現在設置されている「フリーランス・トラブル110番」などの仕組みの状況等も見ながら考えていく必要がある。

あわせて、働き方や職業キャリアに対する考え方の多様化等を踏まえ、すべての求職者がその能力とキャリアを活かし、各自の価値観に沿ってキャリア形成を摩擦なく実現できるよ

う、公平で信頼できる労働市場を整備する必要がある。

以上の基本的考え方に基づき以下の措置を講ずるべきである。

<実施事項>

a 厚生労働省は、正社員にとどまらない多様な働き手の自律的・主体的なキャリア形成の促進を主眼に置き、人的資本への投資戦略の重要性、実務につながる教育訓練の実施、働き手の時機に応じたキャリアの棚卸しや企業の人事政策の一環であることを念頭に置いたキャリアコンサルティングの必要性、教育訓練休暇の付与・取得促進など、働き手・企業が取り組む事項や人材開発施策に係る諸制度を体系的に示した「リカレントガイドライン」の策定を行う。その際には、上場企業等に対してはコーポレートガバナンスコードの趣旨や内容も踏まえた連動等も視野に含みつつ、労使からの意見を反映させながら検討を開始し、速やかに必要な措置を行う。

b 厚生労働省は、キャリアコンサルタントの働き手・企業双方にとっての質の向上のため、5年ごとの資格更新に係る研修のみならず、オンラインによる動画教材を提供しているところであるが、利用者へのヒアリング等を通じ、自律的・主体的なキャリア形成のためのコンサルティング実施に向けて検討を行い、必要な措置を行う。

c 厚生労働省は、令和2年に実施したジョブ・カードの利用者ヒアリングの調査結果を踏まえ、キャリア・プランニング及び職業能力証明ツールとして、労使双方における利便性・利用継続性の向上や、生涯にわたる活用の促進のため、ジョブ・カードをオンライン上で登録できる新たな作成支援サイトの構築を行う。

d 厚生労働省は、「在籍型出向等支援協議会」において事例収集及び、在籍型出向によるキャリア形成・能力開発にかかる効果についても調査・把握を行い、横展開を図る。

e 厚生労働省は、必要に応じ関係省庁と連携し、フリーランス・トラブル 110 番に寄せられた相談内容について把握・分析を行うとともに、キャリア形成への支援や労災保険の特別加入の拡大等、フリーランスに対する必要な対応について検討を行う。

f 厚生労働省は、「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」において、多種多様となっている人材サービスについて現状把握を行い、事業者の透明性向上や求職者等の安心感を高めるべく、今後の雇用仲介制度の在り方について、検討を行う。

ウ 社会経済環境や雇用慣行などの変化を踏まえた雇用関係制度の見直し【a:令和3年調査結果公表、調査結果が得られ次第検討開始、b:令和3年調査結果公表、議論を開始し速やかに結論を得る。結論を得次第、措置】

<基本的考え方>

企業において多様な人事制度の導入が散見され、今後も様々な雇用関係の取組が進められる可能性がある。

かかる中、社会経済環境や雇用慣行などの変化を踏まえ、労働法制全般について包括的に議論を行い、グローバル化、デジタル化にマッチし、雇用側、労働側双方にとって利益とな

る見直しを検討していくべきである。こういった雇用慣行の変化を通じ、現行の労働法制や雇用慣行との関係で整理すべき論点が生じてくることも予想され、そういった論点に対しても的確に対応していく必要がある。

以上の基本的考え方にに基づき以下の措置を講ずるべきである。

<実施事項>

a 厚生労働省は裁量労働制について、現在実施中の実態調査に関して、適切に集計の上、公表を行う。その上で、当該調査結果を踏まえ、労働時間の上限規制や高度プロフェッショナル制度等、働き方改革関連法の施行状況も勘案しつつ、労使双方にとって有益な制度となるよう検討を開始する。

b 厚生労働省は、多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員等）の雇用ルールの明確化及び労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）に定められる無期転換ルールの労働者への周知について、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、令和 3 年公表予定の実態調査結果等を踏まえて議論を行い、取りまとめを行う。その上で、労働政策審議会において議論を開始し、速やかに結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

4 全世代型社会保障検討会議・全世代型社会保障構築会議

（1）全世代型社会保障検討会議

2019 年 9 月に官邸に設置された全世代型社会保障検討会議は、同年 12 月に『中間報告』をまとめた後、2020 年 6 月に『第 2 次中間報告』をとりまとめた。そこでは、2017 年の『働き方改革実行計画』で雇用類似の働き方として政策課題になっていた問題が、フリーランスに対する独占禁止法等を用いた保護という方向に大きく舵が切られている。

1. フリーランス

フリーランスについては、内閣官房において、関係省庁と連携し、本年 2 月から 3 月にかけて、一元的に実態を把握するための調査を実施し、別添の当該調査結果に基づき、政策の方向性について検討し、以下の結論を得た。

フリーランスは、多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、その適正な拡大が不可欠である。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、フリーランスの方に大きな影響が生じており、発注のキャンセル等が発生する中、契約書面が交付されていないため、仕事がキャンセルになったことを証明できない、といった声もある。

こうした状況も踏まえ、政府として一体的に、フリーランスの適正な拡大を図るため、以下のルール整備を行う。

(1) 実効性のあるガイドラインの策定

(基本的考え方)

独占禁止法は、取引の発注者が事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、事業者とフリーランス全般との取引に適用される。また、下請代金支払遅延等防止法は、取引の発注者が資本金 1000 万円超の法人の事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、一定の事業者とフリーランス全般との取引に適用される。このように、事業者とフリーランス全般との取引には独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法を広く適用することが可能である。他方で、これまでは、働き方に関して、特に独占禁止法については、その適用には慎重であった。この点、公正取引委員会がこのような従来の姿勢を変更していることも踏まえ、フリーランスとの取引について、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法の適用に関する考え方を整理し、ガイドライン等により明確にする必要がある。

他方、これらの法律の適用に加えて、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用される。こうした法令の適用関係を明らかにするとともに、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインを内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で年度内に策定する。

(ガイドラインの方向性)

連名のガイドラインの具体的な内容として、以下の点を検討する。

① 契約書面の交付

フリーランスと取引を行う事業者が、フリーランスに対し、契約書面を交付しない又は記載が不十分な契約書面を交付することは、独占禁止法（優越的地位の濫用）上不適切であることを明確化する。

なお、下請代金支払遅延等防止法の書面の交付にあたっては、受け手側が事前に承諾し、保存する前提であれば、現在オンラインでの交付も認められており、オンラインでの契約書面向けのひな形を示す。

② 発注事業者による取引条件の一方的変更、支払遅延・減額

フリーランスと取引を行う事業者が、フリーランスに対し、不当に取引条件の一方的変更や報酬の支払遅延・減額を行うことは、独占禁止法上の優越的地位の濫用にあたることや下請代金支払遅延等防止法上の禁止行為にあたることを明確化する。

③ 仲介事業者との取引に対する独占禁止法の適用

仲介事業者が取引条件の一方的変更を行う場合もあることから、仲介事業者とフリーラ

ンスの取引についても独占禁止法が適用されることを明確化する。

④現行法上「雇用」に該当する場合

フリーランスとして業務を行っていても、①実質的に発注事業者の指揮監督下で仕事に従事しているか、②報酬の労務対償性があるか、③機械、器具の負担関係や報酬の額の観点からみて事業者性がないか、④専属性があるか、などを総合的に勘案して、現行法上「雇用」に該当する場合には、契約形態にかかわらず、独占禁止法等に加え、労働関係法令が適用されることを明確化する。

(2) 立法的対応の検討

取引条件を明記した書面の交付は下請代金支払遅延等防止法上で義務付けられているものの、資本金 1000 万円以下の企業からの発注などフリーランスの保護を図る上で必要な課題について、下請代金支払遅延等防止法の改正を含め立法的対応の検討を行う。

(3) 執行の強化

発注事業者とフリーランスとの取引におけるトラブルに迅速に対応できるよう、中小企業庁の取引調査員（下請 G メン）や公正取引委員会の職員の増員の検討を行うなど、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法に基づく執行を強化する。

また、ガイドラインの内容を下請振興法に基づく下請振興基準にも反映の上、業所管省庁が業種別の下請ガイドラインを改定し、これに基づいて執行を強化する。

(4) 労働者災害補償保険等の更なる活用

フリーランスとして働く人の保護のため、労働者災害補償保険の更なる活用を図るための特別加入制度 1 の対象拡大等について検討する。また、フリーランスとして働く人も加入できる共済制度（小規模企業共済等）の更なる活用促進を図る。あわせて、フリーランスとして働く人のリモートワーク環境の整備を支援する。

さらに同年 12 月には『全世代型社会保障改革の方針』と題する最終報告を取りまとめた
が、その「少子化対策」の一つとして「男性の育児休業の取得促進」が特に打ち出されている。

3. 男性の育児休業の取得促進

男性の育児参加を進めるため、今年度から男性国家公務員には 1 ヶ月以上の育児休業等の取得を求めているが、民間企業でも男性の育児休業の取得を促進する。

具体的には、出生直後の休業の取得を促進する新たな枠組みを導入するとともに、本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした個別の労働者に対する休業制度の周知の措置や、研修・相談窓口の設置等の職場環境の整備等について、事業主に義務付けること、男性の育児休業取得率の公表を促進することを検討し、労働政策審議会において結論を取りまとめ、令和 3 年（2021 年）の通常国会に必要な法案の提出を図る。

(2) 全世代型社会保障構築会議

その後しばらくブランクをおいて、2021年11月に全世代型社会保障構築会議が設置され、翌2022年5月に『議論の中間整理』、同年12月に「全世代で支え合い、人口減少・超高齢社会の課題を克服する」という副題のついた報告書を取りまとめているが、これらは本レポートの対象時期以後になる。

第2節 厚生労働省等における労働政策の動向

第2節では、労働政策をやや細かく分野別に分けて、それぞれにおいて第4期中に講じられた労働政策の動向を概観する。

1 労働市場政策

(1) 労働力需給調整システム

(イ) 労働者派遣事業

2017年3月にとりまとめられた『働き方改革実行計画』において、パートタイム労働者、有期契約労働者とともに、派遣労働者についても「同一労働同一賃金」という政策名称の下にその均等・均衡待遇が明記されたことを受け、同年4月には労働政策審議会に労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会同一労働同一賃金部会*3が設置された。3つの分科会にわたる事項を1つの部会でまとめて審議するためである。同部会は同年6月にほぼ上記実行計画に沿った建議を行った。

同年9月には、「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」として8法の一括改正法案の要綱が労働政策審議会に諮問され、妥当との答申を受けた。この法案は同年秋の臨時国会に提出する予定であったが、突然衆議院が解散され総選挙が行われたため先送りとなり、2018年に入ってから労働時間関係の規定をめぐって混乱が続いたが、同年4月ようやく改正法案が国会に提出され、同年6月に成立に至った。

(a) 派遣労働者の均等待遇

2018年4月に国会に提出された「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月に成立したが、その中には派遣労働者の派遣先労働者との均等・均衡待遇を規定する労働者派遣法の改正も含まれていた。ただし、同じく「同一労働同一賃金」という政策標語の下で進められた政策の中でも、パートタイム労働者と有期契約労働者につい

*3公労使各6名、部会長：守島基博。

ては同じ使用者の下で雇用される通常の労働者との均等・均衡待遇であるが、派遣労働者については派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることで不安定になるとの懸念から、一定の要件を満たす労使協定を締結した場合には派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めないこととされていた。

派遣先との均等・均衡待遇を選択する場合には、派遣元がその義務を履行できるよう、派遣先に対して、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報を提供させることとし、それが提供されない限り労働者派遣契約の締結を禁止している。そして、派遣元が均等・均衡待遇を遵守できるように、派遣先は派遣料金額について配慮するという規定まで置かれている。

一方労使協定方式は労働者派遣法独自の仕組みであり、過半数組合又は過半数代表者との書面協定により、派遣先労働者との均等・均衡待遇は排除されるが、この協定に係る「過半数」は派遣元の総労働者の過半数であって、派遣労働者の過半数ではない。一方、パート・有期法第7条に倣って、派遣労働者に係る事項についての就業規則の作成・変更については、派遣労働者の過半数代表者の意見聴取の努力義務が設けられており、やや不整合の感もある。また、パート、有期、派遣の非正規3形態全てについて、その均等・均衡待遇に係る問題が全て紛争調整委員会による調停の対象となる。

(b) 労使協定方式による職種別賃金

派遣労働者の均等・均衡待遇規定の施行時期は規模に関わらず2020年4月であり、それに向けた省令・指針が2018年12月に策定された。労使協定方式の場合の「同種業務の一般労働者の賃金水準と同等以上」要件については、「派遣就業場所の地域で派遣業務と同種の業務に従事する一般労働者であって、当該派遣労働者と同程度の能力及び経験を有するものの平均的な賃金の額」とされ、職種別賃金統計を把握できる政府統計としては賃金構造基本統計調査と職業安定業務統計（職業大分類、中分類及び小分類）を用いることとされた。具体的には、毎年2月末に前年6月分についての賃金構造基本統計調査が公表され、4月末に前年度分についての職安業務統計が公表され、6～7月に局長通知が発出され、翌年4月1日にこれが適用されるというスケジュールとなる。これは、当該業務に従事する派遣労働者をこの統計的に算出された一般職種別賃金額以下の賃金で使用してはならないという一定の規範性を有する数字になるのであるから、日本の労働法政策の歴史上空前絶後の事態が生じることになる。

2019年7月、厚生労働省職業安定局長はこの通達（職発0708第2号）を発したが、ここでは、基本給・賞与・手当等については、①職種別の基準値×②能力・経験調整指数×③地域指数で算出している。「能力・経験調整指数」は、賃金構造基本統計調査の特別集計により算出した勤続年数別の所定内給与に賞与を加味した額により算出した指数であり、正社員の

急な賃金カーブとなっており、派遣労働者を同一の派遣労働契約で継続就業させることに対して著しく抑制的な効果をもたらさう。また、地域指数もハローワーク単位で細かく設定されており、最低賃金法に基づく地域別最低賃金が都道府県別に設定されていることとの関係でもインパクトは大きい。

(c) 日雇派遣原則禁止の見直し

規制改革推進会議が2019年6月に出した「規制改革推進に関する第5次答申」は、2012年改正で盛り込まれた日雇派遣の原則禁止について2点にわたってその見直しを求めた。一つは副業としての日雇派遣であり、政府の方針として副業指針が挙げられていることを背景に、労働者が本業の勤務時間外にその専門的能力を生かして副業を行う場合、複数の派遣事業者に登録しておき、最も都合の良い場所や時間を選択できる日雇派遣は、労働者にとって極めて利便性が高く、企業もイベント等に関して急に生じた臨時的・一時的な雇用ニーズを満すことができるとし、「労働者がニーズに応じて、雇成型、派遣型、自営型の副業を柔軟に選べるよう、副業の場合の日雇派遣の規制を緩和すべき」と述べて、その年収要件の見直しを求めた。もう一つは福祉・介護施設における看護師の日雇派遣で、離職中の看護師の中にはライフスタイルと現状の勤務体系が合わないため、看護師資格を保有しながらも働けず、日雇派遣で働くことを求める声があると指摘し、実態調査を求めた。これらは同年6月に閣議決定された規制改革実施計画に盛り込まれた。

これを受けて同年6月には早速労働政策審議会労働力需給制度部会が始まり、2012年改正、2015年改正の事項全般にわたって検討が進められ、翌2020年7月に「労働者派遣制度に関する議論の中間整理」を公表した。そこでは、日雇派遣の原則禁止は引き続き維持し、年収要件も当面現行制度を維持するとしつつ、「今後改めて年収要件を含めた日雇派遣の例外の在り方について検討」と先送りしている。

(d) 特定地域づくり事業

2019年11月に成立した地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律は、都道府県知事の認定を受けた特定地域づくり事業協同組合が行う「その地区において地域づくり人材が地域社会及び地域経済の重要な担い手としてその能力を十分に発揮することができるよう、地域づくり人材がその組合員の事業に従事する機会を提供する事業」を特定地域づくり事業と呼び、その一環として労働者派遣事業を届出で行うことを認めた。派遣労働者は、特定地域づくり事業協同組合が期間を定めずに雇用する職員に限られる。また、当該特定地域づくり事業協同組合の地区をその区域に含む市町村の区域外の事業所に派遣することもできない。

(e) 医療従事者に係る特例

一方、地方分権改革に関わっていくつもの県から医師だけでなく僻地における看護師等医療従事者の派遣が可能となる労働者派遣法の規制緩和が求められ、2019年12月の閣議決定で見直す方向となり、2020年10月から労働政策審議会労働力需給制度部会で審議を開始され、翌2021年1月には僻地への看護師等の派遣と社会福祉施設等への看護師派遣のいずれについても認めることとなり、同年2月にそのように政令が改正された。

これと踵を接して、新型コロナウイルス感染症のワクチン接種に関わって、全国知事会や中核市市長会から僻地以外の地域においても看護師と准看護師の労働者派遣を可能とするよう要望がなされ、同年2月省令に附則第4項を追加し、時限的に認めることとされた。さらに、2022年1月には僻地以外の臨時の医療施設についても看護師等の労働者派遣が時限的に認められた。

(d) 雇用仲介事業

(a) リクナビ事件

2017年3月に改正された職業安定法により、募集情報提供等提供事業への規制が導入され、新たに「募集情報等提供事業の業務運営要領」が作られ、募集内容の的確な表示、募集情報等提供事業を行う者の責務等が記載されている。

この関係で2019年8月、募集情報等提供事業であるリクナビを運営するリクルートキャリアが、募集企業に対し、募集に応募しようとする者の内定辞退の可能性を推定する情報を作成し提供したと報じられ、翌9月には厚生労働省が業界団体に対してその適正な運営を求める通達(職発0906第3号)を発した。

そこでは、本人同意なく、あるいは仮に同意があったとしても同意を余儀なくされた状態で、学生等の他社を含めた就職活動や情報収集、関心の持ち方などに関する状況を、本人が気づかり知らない形で合否決定前に募集企業に提供することは、募集企業に対する学生等の立場を弱め、学生等の不安を惹起し、就職活動を萎縮させるなど学生等の就職活動に不利に働く恐れが高いと述べ、職業安定法第51条第2項(守秘義務)違反の虞もあると指摘している。

さらに同年12月には、経団連等経済団体に対しても「労働者募集における個人情報の適正な取扱いについて」(職発1213第5号～第7号)を発し、指針の遵守を求めるとともに、「本人同意なく、応募する事業主への就職を希望する学生等にとっては同意しないことも現実には難しい状況で、学生等の他社を含めた就職活動や情報収集、関心の持ち方などに関する状況を、本人が気づかり知らない形で合否決定前に第三者から収集することは、学生等の立

場を弱め、学生等の不安を惹起し、就職活動を萎縮させるなど学生等の就職活動に不利に働くおそれが高いものであるので、こうした個人情報の収集のための第三者によるサービスの利用は控えること」と述べている。

(b) 2022 年職業安定法改正に向けて

2021 年 1 月、厚生労働省は労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会を開催し、①IT 化等による新しい事業モデル・サービスに対応した制度の在り方、②有料職業紹介事業及び募集情報等提供事業等をより適正かつ効果的に運営するための制度の在り方、③働き方や職業キャリアの在り方が多様化する中で、需要サイドと供給サイド双方にとって機能的な労働市場を実現するための制度や官民連携の在り方、について検討を開始し、同年 7 月に報告書を取りまとめた。

同報告書は、民間職業紹介事業者の取り扱う職種・年収の下限が拡大する一方で、求人メディアが紙からインターネット化して幅広い職種・年収を取り扱うようになり、さらに IT 技術の進展により、人材データベース、アグリゲーター、SNS、スポットマッチング、クラウドソーシングなど多様な雇用仲介サービスが登場してきたとし、情報の的確性の確保、個人情報の保護、さらには仕事を探す者の保護について今後の規制の在り方を提起している。

2021 年 8 月から労働政策審議会労働力需給制度部会で雇用仲介事業等の在り方についての審議が始まり、同年 12 月に報告書を取りまとめ、建議に至った。具体的措置の第 1 は雇用仲介事業者が依拠すべきルール of 拡充で、まず募集情報等の的確性については、現行の第 42 条が求人者についてのみ募集内容の的確な表示を求めているのを雇用仲介事業者全般に拡大し、職業紹介事業者、求人者、募集情報等提供事業者などは、雇用形態等の労働条件が実際と異なることがないよう、募集情報等や事業に関する情報を提供する際に、虚偽や誤解を生じさせる表示をしてはならないこと等を提示している。次に現行第 5 条の 4 の対象に募集情報提供事業者が含まれていないのを拡大し、募集情報等提供事業者を含め雇用仲介事業者は、業務上取り扱ったことについて知り得た他人の秘密を漏らしたり、業務上知り得た個人情報等について濫りに他人に知らせてはならないこと等を示している。

もう一つの柱が募集情報等提供についての新たな規定である。現行法では、労働者となろうとする者や募集者からの依頼を受けないで、労働者となろうとする者に関する情報や募集に関する情報を提供する場合などは、募集情報等提供に該当しない(第 4 条第 6 項)が、そうした場合も募集情報等提供に該当することとし、細かな場合分けをしている。また、現行法では他の雇用仲介事業と異なり、募集情報提供等事業者は許可も届出も必要なく、緩やかな努力義務がかかっているだけだが、これを改めて届出制を導入しようとしている。さらに、職業紹介事業者と横並びで、募集情報等提供事業者も苦情処理の体制を整備しなければならず、募集に応じた労働者から報酬を受領してはならないことを規定するとともに、事業情報

の公開の努力義務、ルール違反への対応として現行の助言・指導、報告徴収に加え、改善命令、停止命令、立入検査を規定し、上記届出義務や公衆衛生・公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で、虚偽の広告で募集情報等提供を行うことへの罰則も設けるべしとしている。

(c) 2022 年改正

翌 2022 年 1 月に法案要綱について諮問答申を受けて、同年 2 月には雇用保険法の改正案等と束ねて職業安定法の改正案が国会に提出され、同年 3 月に成立に至った。

そこではまず、「募集情報等提供」の定義に、「労働者の募集に関する情報を、労働者になろうとする者の職業の選択を容易にすることを目的として収集し、労働者になろうとする者等（＝労働者になろうとする者又は職業紹介事業者等）に提供すること」（第 4 条第 6 項第 2 号）、「労働者になろうとする者等の依頼を受け、労働者になろうとする者に関する情報を労働者の募集を行う者、募集受託者又は他の職業紹介事業者等に提供すること」（同第 3 号）、「労働者になろうとする者に関する情報を、労働者の募集を行う者の必要とする労働力の確保を容易にすることを目的として収集し、労働者の募集を行う者等に提供すること」（同第 4 号）を追加し、これらも官民協力の対象と位置付けた。これにより、インターネット上の公開情報等から収集（クローリング）した求人情報・求職者情報を提供するサービスや、求人企業や求職者だけでなく職業紹介事業者や他の求人メディア等(募集情報等提供事業者)から求人情報・求職者情報の提供依頼を受けたり情報提供先に提供するサービスも、募集情報等提供事業者に該当することになる。

これらのうち労働者になろうとする者に関する情報を収集して行うものを「特定募集情報等提供」と呼んでいる。そして「労働者の募集」の次に新第 3 章の 3 として「募集情報等提供事業」を置き、特定募集情報等提供事業者に届出義務を課した（第 43 条の 2）。特定募集情報等提供事業者には、その情報提供による労働者募集に応じた労働者からの報酬受領の禁止と事業停止命令、事業報告書の提出が規定され、それ以外も含む募集情報等提供事業を行う者には苦情処理体制の整備のほか、事業情報の公開等の規定が設けられた。その他、職業紹介事業者と募集情報等提供事業を行う者からなる事業者団体の規定が設けられている。

また、求人者のみの努力義務に過ぎなかった第 42 条の代わりに、新第 5 条の 4 として「求人等に関する情報の的確な表示」を設け、公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者に対し、刊行物に掲載する広告、文書の掲出や頒布等により、求人、募集に関する情報、求職者や労働者になろうとする者に関する情報等を提供するときは、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず、その情報を正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならないという一般的な義務規定が設けられた。また旧第 5 条の 4 の個人情報保護規定は新第 5 条の 5 となり、特定募集情報等提供事業者も対象に含められた。逆に言うと、

それ以外の募集情報等提供事業者はここでの個人情報保護規定の対象ではない。

なお 2022 年 6 月に指針が改正され、法第 5 条の 4 の「誤解を生じさせる表示」の例として、関係会社が存在している場合に実際に雇用する予定の企業が関係会社と混同されることのないようにすること、労働者の募集と請負契約の受注者の募集が混同されることのないようにすること、賃金形態、基本給、定額の手当、通勤手当、固定残業代等に関する事項について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示しないこと、職種・業種等について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いないこと、が示されている。

(ハ) 職務分析

2017 年 3 月の働き方改革実行計画に基づき、職業情報を総合的に提供するサイト（アメリカ労働省に倣って「日本版 O-NET」と称していたが、現在は「job-tag」と称している）を創設する準備が進められ、2020 年 3 月から運用開始された。

また、2020 年 3 月の労働施策総合推進法改正により、国の施策として「労働者の職業選択に資するよう、職場に関する事項又は職業に関する事項の情報の提供のために必要な施策を充実すること」が明記された。これは job-tag の根拠規定である。

(2) 労働市場のセーフティネット

(イ) 雇用保険制度

(a) マルチジョブホルダーへの雇用保険の適用

2017 年 3 月の働き方改革実行計画では「原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る」とした上で、雇用保険の在り方についても検討を進めると述べている。これを受けて 2017 年 10 月に設置された柔軟な働き方に関する検討会は、同年 12 月に報告を取りまとめ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン(案)」を提示したが、ガイドラインでは現行制度を示しているだけである。ただ報告本文では、「雇用保険の複数就業者の適用について検討すべき」という意見があったとして、今後別途検討を行うことが必要と述べている。

翌 2018 年 1 月、ようやく複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用に関する検討会が設置され、具体的な法制度の議論が始まった。現在は、同時に 2 以上の雇用関係にある労働者については、当該 2 以上の雇用関係のうち、当該労働者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける 1 の雇用関係(週所定労働時間 20 時間以上)についてのみ被保険者となり、1 の雇用関係が解除されたとしても、他の雇用関係が被保険者となりえる形で維持されていれば、雇用保険制度の保険事故である失業状態には当たらず、給付は行われませんが、これをどう考えるかが論点である。この報告書が 2018 年 12 月にとりまとめられた。

まず適用基準については、マルチジョブホルダーが雇用される事業所の週所定労働時間を合算して 20 時間以上となる場合に適用する合算方式と、現行の適用基準の週所定労働時間 20 時間そのものを下げる基準引下げ方式の 2 案を示しつつ、後者は現行の一般被保険者の基準も変える理由が付かないと否定的である。しかし合算方式にしても、対象労働者の他事業所での労働時間を継続的に把握することは現実的でなく、強制適用とすることは現時点では実行可能な選択肢にならない。そこで、本人からの申出を起点として適用することとせざるをえないが、その場合自己都合離職も保険事故と捉えていることから逆選択が生ずる可能性が高いと指摘する。

次に給付対象となる保険事故については、マルチジョブホルダーは複数の雇用のうちいずれか一つを離職し、残る雇用で賃金を得つつ、求職活動を行う、いわゆる部分失業の状態が多いと想定されることから、適用要件(週所定労働時間 20 時間)を満たさなくなり被保険者資格を喪失する段階で同時に保険事故の発生と考えるのが自然だとする。ちなみに現行制度でも、一般被保険者が週所定労働時間 20 時間を割ると被保険者資格を喪失し、「離職」とみなされ、離職票が交付されるので、それと同じことになる。

しかし給付方法については、マルチジョブホルダーは部分失業が多いと想定されるので、4 週間の一度の失業認定を行って失業している日について支給する基本手当方式はなじまないとする。具体的には、失業認定日にハローワークに出頭を求めることが難しいが、認定日の変更を柔軟に認めると失業認定の意味合いが没却されかねず、一般の基本手当受給者とのバランスを失するし、内職減額がかかるケースが増えて基本手当支給額が小さくなってしまふという問題がある。そこで、高年齢求職者給付のような一時金方式が望ましいとする。

賃金日額の算定についても、全ての雇用関係に基づく賃金を合算する賃金合算方式では、継続する雇用関係に基づく賃金が給付の算定基礎に加わるため離職全賃金に比べて離職後の賃金と給付の合計額が過大になる問題があるので、離職した雇用関係に基づく賃金のみで計算する賃金非合算方式をとるべきとする。ただこの場合、給付額が小さくなりすぎる可能性があり、給付方法で基本手当方式をとると内職減額で給付がほぼ行われぬ事態も想定されるので、この面からも一時金方式がよいということになる。

一方、申出起点適用で、一時金方式ということになると、自己都合離職も給付対象としている現行制度下では逆選択やモラルハザードが起きる可能性が高まる。報告書は「自己都合離職について、強制適用の下で現行の基本手当と取扱いを変えるのは難しい」と述べるが、裏返していえば、申出起点適用の一時金方式であれば、「自己都合離職の場合は給付を制限するなど、一定の工夫が必要」とする。

なおその他の給付については、教育訓練給付は対象にするが、高年齢雇用継続給付は対象外、育児休業給付と介護休業給付は対象にするが部分休業は対象外と整理している。

もっともその後に「そもそも、マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用の必要性が直ちに高いとは評価できない状況では、こうした制度の導入を提言するのは難しい」と、話

をひっくり返すような否定的な結論を示し、むしろ雇用の安定化の必要性は高いマルチジョブホルダーに対しては「求職者支援制度を始めとする各種の施策を活用し、支援を行っていく」べきと述べている。そしてそれでもなお推進するというのであれば、「まずは、マルチジョブでの働き方になじみ、上記のような制度設計にも親和性が高く、かつ、財政影響を予測しやすい対象者層を抽出し、試行的に制度導入を図ることも考えられる」と述べ、現段階での全面導入には消極的な姿勢を示している。

(b) 2020 年改正

2019 年 9 月から労働政策審議会雇用保険部会で審議が始まり、上記マルチジョブホルダーへの対応を始め、基本手当や財政運営、継続給付も含めて議論がされた。同年 12 月に建議がなされ、これに基づき翌 2020 年 2 月に高年齢者雇用安定法や労災保険法の改正案と束ねた形で雇用保険法の改正案が国会に提出され、同年 3 月に成立に至った。

この改正により、まずは 65 歳以上の労働者を対象に、本人の申出を起点に 2 事業所の労働時間を合算して 20 時間以上の者に適用する制度が試行されることとなった。その給付も高年齢求職者給付(一時金方式)とし、1 事業所のみを離職する場合も当該事業所での賃金に基づいて算出される。

一方、1984 年改正で導入された自己都合離職者の 3 か月の給付制限期間については、5 年間のうち 2 回までに限り 2 か月に短縮する措置が試行されることとなった。

さらに高齢者雇用対策として 1994 年改正で設けられた高年齢雇用継続給付についても、2024 年度までは現状を維持した上で、65 歳未満の継続雇用制度の経過措置が終了する 2025 年度から新たに 60 歳となる高齢者への給付率を 15%から 10%に縮小するとともに、激変緩和措置を講じることとされた。

また、育児休業給付の給付額が基本手当に匹敵するほどに増加してきていることを受け、失業等給付とは別建てとし、育児休業給付向けの独自の保険料率を設けて財政運営されることになった。

(c) コロナ禍と 2022 年改正

2020 年初からの新型コロナウイルス感染症の蔓延を受けて、失業給付の給付日数の特例措置が設けられるとともに、とりわけ雇用保険 2 事業を財源とする雇用調整助成金が政策対応の中心となり、同年度末には 2 事業の財源は払底し、失業等給付や一般会計から繰入れを余儀なくされた。具体的には 2019 年度には 1.5 兆円あった雇用安定資金残高は 2020 年度から 0 となり、失業等給付の積立残高から 3 兆円以上の借り入れでしのぐ状況であり、その失業等給付の積立残高も 2019 年度の 4.5 兆円から急速に目減りし、雇用保険臨時特例法によ

り一般会計から 1.7 兆円繰り入れてしのいでいる状況である。

そこで、労働政策審議会雇用保険部会*4では同年 9 月から雇用保険制度について審議を始め、翌 2022 年 1 月に報告をまとめた。そこでの中心的論点は財政運営であり、失業等給付に係る保険料率が弾力条項に基づき原則の 0.8%から 0.2%にまで引き下げられていたのを、原則の 0.8%に戻すべきこと、ただし激変緩和措置として 2022 年 9 月までは 0.2%、2023 年 3 月までは 0.6%とすることとしている。これは 2022 年夏の参議院選挙をにらんだ政治的判断といわれている。また雇用保険 2 事業の保険料率も原則の 0.35%に戻すべきとしている。

失業等給付に係る国庫負担についても、本来原則の 25%に戻すべきといいつつ、雇用情勢や雇用保険財政が悪化している場合以外は 2.5%とし、一定の要件（保険料率が 0.8%以上になる見込み）の下で別枠で機動的に国庫からの繰入ができる新たな国庫繰入制度を設けるとしている。

なお、受給期間は原則離職後 1 年間とされているが、非雇用労働の法政策の一環として、基本手当の受給資格者が起業し（すなわち労働者ではなくなり）、その後廃業して改めて求職活動を始める場合に、最大 4 年間まで受給できるようにするという特例が提起されている。これは、2021 年 6 月の骨太の方針に、フリーランスのセーフティネットの強化が盛り込まれたことに対応するものである。

同じ 2022 年 1 月に法案要綱について諮問答申を受けて、同年 2 月には職業安定法の改正案等と束ねて雇用保険法の改正案が国会に提出され、同年 3 月に成立した。内容は上記財政運営に係るものが主であるが、法の枠組みに関わるものとしては、事業を開始した受給資格者に係る受給期間の特例が重要である。すなわち、受給資格者であって基本手当の受給資格に係る離職の日後に事業を開始したもの等が、公共職業安定所長にその旨を申し出た場合には、当該事業の実施期間（4 年を上限）を受給期間に算入しないことにしている。

（四）政策的給付

（a）育児休業給付

育児休業給付の支給額が毎年増大していき、遂に求職者給付を追い抜くほどとなった。そこで 2020 年 3 月の改正により、新たに子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図る給付として、失業等給付とは異なる給付体系に明確に位置づけられるとともに、その収支も失業等給付とは区分し、雇用保険料率の中に育児休業給付に充てるべき独自の保険料率（当面 4/1000）を設けて、財政運営を行うこととされた。

*4公労使各 5 名、部会長：守島基博。

(b) 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付については、既に2007年1月の労働政策審議会雇用保険部会報告において「改正高年齢者雇用安定法を踏まえ、原則として2014年度までの措置とし、激変を緩和する観点からその後段階的に廃止すべき」としていたが、65歳までの継続雇用義務を例外なく適用する高齢法改正が検討されるのと並行して審議された2011年12月の雇用保険部会報告では、「実態として労使間で広く定着し、高年齢者の雇用促進に重要な役割を果たしている」として「当面の間は存置する」とされた。これは、連合がその存置を強く主張したことによるものであるが、制度導入時の目的が達成されたにもかかわらず一種の既得権として維持されている面があった。

ようやく2020年3月の改正により、2024年度までは現状を維持した上で、65歳未満の継続雇用制度の経過措置が終了する2025年度から新たに60歳となる高齢者への給付率を15%から10%に縮小するとともに、激変緩和措置を講じることとされた。

(3) 雇用政策研究会

第4期において雇用政策研究会*5は2回にわたり報告書を取りまとめている。2019年7月の報告書は「人口減少・社会構造の変化の中で、ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環、多様な活躍に向けて」を副題に掲げ、次のような項目を示した。

第3章 ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環

○就業面からのウェル・ビーイングの向上

①多様な働き方の実現

(長時間労働の縮減等)

(同一労働同一賃金の実現)

(賃金引上げ、最低賃金の引上げに向けた支援)

(不本意ながら非正規雇用で働く者に対する正社員転換の支援)

(働き方を労働者が主体的に選択するための環境整備)

(企業による個人の希望・特性等に応じた雇用管理の推進)

(雇用契約内容や雇用ルールに関する労働者の理解促進)

②労働者の主体的なキャリア形成の支援

(ライフステージに応じたリカレント教育の整備)

(キャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドックの普及促進)

*5座長：樋口美雄。

③外部労働市場の機能強化

(転職・再就職機会の拡大に向けた施策の推進)

(職場・職業に関する情報提供等)

(中途採用に対応した賃金制度等の整備の促進)

④副業・兼業、雇用類似の働き方に関する検討等

(働き方の変化等を踏まえた労働時間管理、雇用管理等の在り方の検討)

(雇用類似の働き方に関する保護等の在り方の検討)

○企業における人材育成・生産性向上の推進

(企業による職業能力開発支援の推進)

(取引環境・過剰サービス等の見直しに向けた取組)

(企業による個人の希望・特性等に応じた就業形態の推進)

(非正規雇用労働者に対する職業訓練の実施等による生産性の向上)

第4章 多様な人々が活躍できる社会の推進

○長寿化に対応した高齢者の活躍促進

○女性の活躍推進に向けた社会環境の整備

○様々な事情を抱える人の活躍支援

○外国人材の受入れ環境の整備

○地域の実情に応じた雇用対策の推進

○働き方に中立的な税・社会保障制度の確立等

ところが、2020年にコロナ禍が広がったことを受けて、同年10月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の議論を開始し、同年12月には「コロナ禍における労働市場のセーフティネット機能の強化とデジタル技術を活用した雇用政策・働き方の推進～」という副題の報告書を取りまとめた。そこで、「新型コロナウイルス感染症禍における課題と今後の方向性」として掲げられている項目は以下の通りである。

○新型コロナウイルス感染症の影響により対応の加速が求められる課題

(雇用政策のデジタル化の推進)

(テレワーク等のデジタル技術を活用した働き方の推進)

(個人や組織の変化・危機への対応力の向上)

○新型コロナウイルス感染症の影響により新たに顕在化した課題

(新型コロナウイルス感染症禍における労働市場のセーフティネット機能の強化)

(デジタル技術の活用によってエンパワーされた人材の育成に向けて)

(就職氷河期世代への継続的な支援)

(新たな就職氷河期世代を生むことのない支援)

(新型コロナウイルス感染症禍における適切な副業・兼業の推進)

(フリーランスを取り巻く環境整備に向けて)

(4) 一般雇用政策

(イ) 雇用対策法から労働施策総合指針法へ

2016年から安倍晋三政権が働き方改革を強力に進め、関係法の一括改正法案を提出するという状況下で、厚生労働省はこれに併せて雇用対策法を労働施策総合推進法といったより一般的な法律に衣替えすることを提起してきた。

2017年9月の労働政策審議会職業安定分科会に、厚生労働省は「働き方改革を推進するための雇用対策法の改正について(概要案)」を提示し、さらに同月には8法の一括改正法案の要綱を労働政策審議会に諮問し、妥当との答申を受けた。その後、労働時間関係の規定をめぐる紆余曲折を経て、2018年4月に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が国会に提出され、同年6月には成立に至った。

これにより、雇用対策法は「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」となる。労働政策基本法といったシンプルな名称にできなかったのは、職業転換給付金等個別事項の規定があったからである。

目的規定は再編され、「労働生産性の向上」が新たに盛り込まれるとともに、基本的理念は「職務の内容及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、並びにこれらを踏まえた評価方法に即した能力等の公正な評価及び当該評価に基づく処遇その他の適切な処遇を確保する」と同一労働同一賃金政策を謳っている。

国の施策にも、労働時間の短縮や雇用形態・就業形態の異なる労働者の均衡待遇が書き込まれるとともに、法律上初めてわざわざ1号を立てて「疾病等の治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の疾病等の治療を受ける者の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること」が盛り込まれた。なお事業主の責務にも労働時間の短縮や仕事と生活の調和が盛り込まれている。

一方、2007年改正で雇用対策基本計画が消えた後、省令レベルで規定されていた基本方針が再び法律上に明記された。これは閣議決定され、基本方針に定められた施策で他省庁の所管に係るものの実施について、厚生労働大臣は他省庁に必要な要請ができるようになっており、かつての雇用対策基本計画の復活版になっている。

(ロ) 労働施策基本方針

2018年9月から労働政策審議会に労働施策基本方針部会が設置され、労働施策基本方針の審議が始まった。同年11月には方針案が了承され、翌12月には閣議決定された。これはもはや労働政策のほぼ全分野にわたるカタログとなっていて、ここに挙がっていない項目を探す方が難しい。

中心となる第2章の「労働施策に関する基本的な事項」は、働き方改革実行計画の項目立てにほぼ沿っており、労働時間の短縮等の労働環境の整備、均衡のとれた待遇の確保・多様な働き方の整備、多様な人材の活躍促進、育児・介護・治療と仕事との両立支援、人的資本の質の向上・職業能力評価の充実、転職・再就職支援・職業紹介等の充実、働き方改革の円滑な実施に向けた連携体制整備の7項があり、それぞれにさらに細かな項目がある。

むしろ第3章の「労働者が能力を有効に発揮できるようにすることに関するその他の重要事項」にいくつか注目すべき事項がある。その1は「商慣行の見直しや取引環境の改善など下請取引対策の強化」であり、著しく短い期限の設定及び発注内容の頻繁な変更を行わない等事業者の取引上必要な配慮の商慣行への浸透や、下請法等違反が疑われる事案の公正取引委員会・中小企業庁への通報制度の強化が挙げられている。その2は労働条件の改善に向けた生産性の向上支援であり、生産性向上に向けた中小企業等の設備投資等に対する支援や、働き方改革推進支援センターにおける商工会・商工会議所・中小企業団体中央会等の経営支援機関と連携した丁寧な相談・支援の実施が挙げられている。その3は学校段階における職業意識の啓発・労働関係法令等に関する教育の推進であり、職場見学やセミナー・インターンシップ等の職業意識啓発等の取組の推進や、労働関係法令や社会保障制度に関する教育の推進が挙げられている。

(ハ) 中途採用に関する情報公表

2018年10月には、未来投資会議において第4次産業革命と並んで全世代型社会保障への改革の議論が始まり、その柱として高齢者雇用促進、中途採用拡大・新卒一括採用見直しが挙げられた。同月22日の会合で安倍晋三首相は、「中途採用（キャリア採用）拡大・新卒一括採用見直しについては、企業による評価・報酬制度の見直しが必要であり、政府としては、大企業に対し、キャリア採用比率の情報公開を求めるとともに、熱心な大企業を集めた協議会を創設し、運動を展開していきたい」と述べた。

これを受けて同年12月に経済産業省において大企業経営者を集めて中途採用・経験者採用協議会を開催し、翌2019年4月には中小企業・ベンチャー企業経営者による第2回を開催した。翌2019年5月には、未来投資会議で同協議会共同事務局長として世耕弘成経済産業大臣から「中途採用・経験者採用促進の提言」が提示された。そこでは、入社形態にかか

わらない公平なキャリアアップ機会の提供や役員登用など新卒社員と同等の人事・賃金制度の整備の必要性や、中途採用の採用実績など各社の中途採用に関する情報公開の促進。産業界と大学が連携した実践的・専門的リカレントプログラム開発や社会人が受講しやすい環境整備など官民の連携によるリカレント教育への取組の必要性が訴えられている。

同年 6 月に閣議決定された成長戦略実行計画には、「人生 100 年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度改革を進めることが必要である。特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の必要な見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図る必要がある。このため、企業側においては、採用制度及び評価・報酬制度の見直しに取り組む必要がある。政府としては、個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求めるといった対応を図る。」と書き込まれた。

これを受けて、同年 9 月から労働政策審議会雇用対策基本問題部会で、中途採用に関する情報公表について審議が行われ、同年 12 月の建議では、情報公表を求める対象企業について、中小企業では既に中途採用が活発なので、301 人以上の大企業にのみ義務を課すこととしている。

これを受けて翌 2020 年 2 月に雇用保険法や高年齢者雇用安定法の改正案と束ねる形で労働施策総合推進法の改正案が国会に提出され、同年 3 月に成立した。これにより、301 人以上の大企業は毎年、直近 3 事業年度における、正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合を公表しなければならないこととなった。

(二) 新型コロナウイルス感染症と雇用調整助成金

2019 年末に中国の武漢で発生した新型コロナウイルス感染症は、2020 年 2 月には日本でも感染が拡大し、3 月には欧米にも広がってパンデミックと呼ばれる事態になった。この中で雇用調整助成金の対象拡大と要件緩和が行われた。同年 2 月の特例により、雇用調整助成金の対象に、日本人観光客の減少の影響を受ける観光関連産業や、部品の調達・供給等の停滞の影響を受ける製造業なども含む「新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主」を加え、清算指標や雇用指標を大幅に緩和した。さらに同年 4 月からは、助成率を大企業 2/3、中小企業 4/5 とし、解雇等を行わない場合は大企業 3/4、中小企業 9/10 と、リーマンショック時並みに引き上げた。さらに 6 月には、解雇等を行わない中小企業について、①賃金の 60% を超えて休業手当を支給した部分について助成率を 10/10 にする(トータルの助成率は 94%) とともに、②コロナ特措法に基づき休業要請を受けた事業主に対しては 10/10 助成することとした。さらに同月には、失業給付に合わせていた受給額の上限額(1 人あたり日額)を 8,330 円から 15,000 円に大幅に引き上げた。

また対象者についても、まず 2 月には被保険者期間 6 か月以上という要件を撤廃し、さら

に4月には、雇用保険財政が財源であることから当然の制限と考えられてきた雇用保険被保険者が対象という要件を撤廃して、雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象に含めることとした。これらは、非正規労働者に対するセーフティネットとして、失業よりも先に休業を手当てした形である。

ところが、5月初めの時点で申請件数約5000件、支給決定件数約500件と、雇用調整助成金は動き出すのにかなり時間がかかった。マスコミ等では、申請書類の記載事項や添付書類が膨大でわかりにくく、申請に至るまでに膨大な時間とコストがかかるとの批判がされた。石油危機やリーマンショックは大規模な外需型製造業やその関連産業が中心で、人事部にも助成金作業の対応能力があるのに対し、コロナ禍の影響を強く受けた飲食店や対人サービス業などの中小零細企業では、社会保険労務士に頼ることも難しいため、経営者自ら慣れない助成金作業をせざるをえなかったことがその背景にある。また、リーマンショック時に使われた雇用調整助成金においてその後不正受給等の指摘が少なからずされ、厳格な運用のために手続きが煩雑になった面も指摘できる。

厚生労働省は急遽、申請書の記載事項を半減するとともに大幅に簡略化し、添付書類も削減するとともに既存書類でも可とするなど、手続きの簡素化に努めた。その結果、申請件数、支給決定件数とも急激に増加していき、2020年度には300万件弱、2021年度にも250万件強に上っている。このため、2019年度には1.5兆円あった雇用安定資金残高は2020年度から0となり、失業等給付の積立残高から3兆円以上の借り入れでしのぐ状況であり、その失業等給付の積立残高も2019年度の4.5兆円から急速に目減りし、下記雇用保険臨時特例法により一般会計から1.7兆円繰り入れてしのいでいる状況である。このため、数兆円に上っていた雇用保険の積立金は短期間に消尽してしまい、一般会計からの繰入れで賄わなければならない状況となった。

(木) 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金

一方、5月初めの時点では、申請や支給の遅れへの批判とともに、雇用調整助成金に代わるより迅速な給付として、企業を通さず直接休業労働者に公的な休業給付を支給する制度が求められるようになった。日本弁護士連合会等は、激甚災害法第25条の特例にならって、今回の緊急事態宣言に伴う事業の休止等にも同様の措置をとり、感染症収束までの間、実際に離職していなくても労働者が失業給付を受給できるよう措置を講じるべきだと要求した。当初政府は積極的な姿勢を示したが、地震や台風といった自然災害とは異なり、政府や都道府県の自粛要請により営業が困難になるという特性から、異なる扱いが必要だという意見が強まり、雇用調整助成金を申請していない中小企業の従業員を対象として、休業者に月額賃金の8割程度を直接給付する制度を、雇用保険の特例制度として設ける方向で検討が行われた。

厚生労働省は 5 月に労働政策審議会職業安定分科会*6に法案要綱を諮問し、妥当との答申を得て、6 月法案を国会に提出、同月可決成立し、翌 7 月から受け付けを開始した。

この「新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律」は、「新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業させられている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかつた被保険者に対して」支給する「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金」と、被保険者でない労働者について予算の範囲内で支給する「特別の給付金」からなる。支給額は、休業前の 1 日あたり平均賃金の 80%×休業日数で 11,000 円が上限である。

しかし、問題はこの「事業主が休業させ、その休業させられている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかつた」という規定にある。これには労働基準法第 26 条により使用者が休業手当支払義務を負う場合が含まれ、その場合使用者の法違反状態を前提とする給付設計になっているのである。休業手当支払義務のある使用者が休業手当を支払わないために休業支援金を労働者が受給したからといって、そのことによって当該使用者の労働基準法上の休業手当支払義務は消滅することはないが、休業支援金を受けた労働者に改めて休業手当を支払うと、これは休業支援金の不正受給となり、制裁が科せられる。緊急避難的に作った制度であるとはいえ、法的な問題点を孕んだ制度であると言えよう。

(5) 外国人雇用政策

(イ) 2018 年入管法改正に向けた検討

2018 年に始まった技能労働者の本格的受入れに向けた検討の背景にあるのは、2017 年 11 月に日本商工会議所・東京商工会議所が公表した「今後の外国人材の受入れの在り方に関する意見－『開かれた日本』の実現に向けた新たな受入れの構築を」という意見書である。ここでは、「受け入れる外国人材は『専門的・技術的分野の外国人』に限定するという、これまでの原則に縛られない、より『開かれた受入れ体制』を構築すること」と、明確に「非技術的分野」の外国人の受入れを求め、そのために「移民政策とは異なる非技術的分野の受入れ制度のあり方について、課題等を整理する『検討の場』を政府において早急に設置すること」を求めている。

これを背景に、2018 年 2 月の経済財政諮問会議で外国人労働政策を大きく見直す方針が打ち出された。すなわち、安倍晋三首相は「いわゆる移民政策をとる考えはない」と言いつつ、中小・小規模企業で深刻な人手不足が生じていることから、「在留期間の上限を設定し、家族の帯同は基本的に認めないといった前提条件の下、真に必要な分野に着目しつつ、制度改革の具体的な検討を進め、今年の夏に方向性を示したい」と述べ、菅義偉官房長官と上川

*6公労使各 7 名、分科会長：阿部正浩。

陽子法務大臣に至急検討を指示した。

これを受けて、直ちに官邸に専門的・技術的分野における外国人材の受入れに関するタスクフォースが設置された。同タスクフォースはその下に幹事会を設け、主要業種の実態を論じた後、制度構築に当たって考慮すべき事項として、経済政策、労働政策、治安への影響及び外交上の観点について検討した。

タスクフォースの議論を経て 2018 年 6 月に閣議決定された「骨太の方針」には、新たな労働を目的とする在留資格の創設が明記された。そこでは、中小・小規模事業者の人手不足が経済社会の持続可能性を阻害する可能性から、「専門・技術的分野」に限らず「一定の専門性・技能を有し即戦力となる」外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築するとしている。そのため、受入れに関する業種横断的な方針を閣議決定するとともに、法務省等制度所管官庁と業所管官庁において業種の特性を考慮した業種別受入れ方針を決定する。技能水準は業所管官庁が定める試験で確認し、日本語能力は「ある程度日常会話ができる」を原則とするが、技能実習(3年)修了者は免除する。わざわざ「移民政策とは異なる」と断って、在留期間の上限を通算5年、家族の帯同を原則認めないとしているが、「専門・技術」在留資格に移行すれば上限なく家族帯同も認められる。

同年7月には外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議が設置され、法務省が企画立案・総合調整に当たるとする外国人の受入れ環境の整備に関する業務の基本方針が閣議決定されるとともに、外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策を策定していくこととされた。同年10月の同閣僚会議には出入国管理及び難民認定法及び法務省設置の一部を改正する法律案の骨子が示されたが、そこでは法務省入国管理局が外局の出入国在留管理庁に格上げされている。

(四) 2018年入管法改正

2018年11月、法務省は入管法及び法務省設置法の改正法案を提出し、翌12月に成立した。これにより、入管法別表第一の二に「特定技能」という新たな在留資格が設けられる。特定技能1号は「相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動」であり、特定技能2号は「熟練した技能を要する業務に従事する活動」と定義されている。その条件として、「特定産業分野」(＝人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野)に属することが要件とされている。この「特定産業分野」は関係行政機関の長と協議して法務大臣が指定するとされており、事実上当該業所管官庁の意向が働くようになっている。

そのプロセスは法律上に規定されている。まず政府が「特定技能の在留資格に係る制度の適正な運用に関する基本方針」を定め、これに則って「分野別運用方針」が策定される。この分野別運用指針は、法務大臣が人材不足業界の業所管官庁及び警察、外務、厚労の各省庁

と共同して定めることとされている。

特定技能雇用契約は法務省令で定める基準に適合するものでなければならず、その法務省令には「外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない」旨が含まれると法定されている。同省令にはさらに、外国人の所定労働時間が通常の労働者の所定労働時間と同等であること、外国人に対する報酬額が日本人が従事する場合の報酬額と同等以上であること、外国人が一時的帰国を希望したときは必要な有給休暇を取得させることなどが規定されている。

また特定技能雇用契約の相手方となる公私の機関（特定技能所属機関）についても、法律で過去5年間出入国・労働法令に関し不正又は著しく不当な行為をしていないという基準が課せられ、省令でさらに、特定技能外国人と同種の業務に従事する労働者を非自発的に離職させていないこと、行方不明者を発生させていないこと、欠格事由（前科、暴力団関係、不正行為等）に該当しないこと、労働者派遣の場合には派遣先が上記各基準を満たすこと、保証金を徴収するなどの悪質な紹介業者等の存在がないこと、報酬を預貯金口座への振込等により支払うこと、中長期在留者の受入れを適正に行った実績があることや中長期在留者の生活相談等に従事した経験を有する職員が在籍していること、外国人が十分理解できる言語で支援を実施することができる体制を確保していること等が求められている。また特定技能所属機関は1号特定技能外国人支援計画を作成する義務がある。職業生活、日常生活、社会生活上の支援をするのは特定技能所属機関だけでなく、その委託を受けて登録支援機関も行う。

なお重要な点として、特定産業分野の業所管官庁が分野別運用方針に基づいて、その産業分野で必要とされる人材が確保されたと認める場合は、一時的に在留資格認定証明書の交付を停止するという仕組みが設けられている。

また、別表第一の四の家族滞在に特定技能2号が含まれ、特定技能1号は含まれないので、後者は単身就労だが前者は家族帯同が可能となる。

（ハ） 特定技能在留資格基本方針と分野別運用方針

このように、2018年改正法は具体的な業種を始め重要事項を省令や基本方針に委ねているが、2019年4月1日から施行されるため、法成立後短期間にその準備がされた。2018年12月25日に特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針が閣議決定され、具体的な受入れ分野が定められた。それは、介護業、ビルクリーニング業、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設業、造船・舶用工業、自動車整備業、航空業、宿泊業、農業、漁業、飲食品製造業、外食業の14業種である。これと併せて各受入れ分野ごとの制度の運用に関する方針が策定された。農業と漁業以外は直接雇用に限定であるが、この2業種は季節による作業の繁閑等を理由として労働者派遣形態も認めている。

これらは法改正の前から既に政治的に決まっていたようなものであるが、基本方針では受

入れ分野を「生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお、人材を確保することが困難な状況にあるため、外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野」（特定産業分野）に限り、かつ大都市圏その他の特定地域に過度に集中して就労することとならないよう、必要な措置を講じるよう努めると述べ、日本人の雇用機会の喪失及び処遇の低下等を防ぐ観点等から、向こう 5 年間の受入れ見込み数を示し、人材不足の見込み数と比較して過大でないことを示すべきとしている。各分野ごとの方針には、これらの数字がもっともらしく書き込まれている。

特定技能 1 号の技能水準は「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」であり、これは特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準とされている。その技能水準は業所管官庁が定める試験で確認する。また日本語能力水準は、ある程度日常会話ができ生活に支障がない程度の能力を有することを基本としつつ、受入分野ごとに業務上必要な能力水準を考慮して定める試験等で確認するとされている。技能実習 2 号を修了した者はこれら試験を免除されるので、当面は技能実習 2 号修了者から特定技能 1 号に移行する者が主となる。特定技能 1 号の在留期間は通算で 5 年を上限とし、上記のように家族帯同は認められない。

これに対し在留期間の更新に上限がなく家族帯同も認められる特定技能 2 号の技能水準は「熟練した技能」であり、自らの判断により高度に専門的・技術的な業務を遂行できる、又は監督者として業務を統括しつつ、熟練した技能で業務を遂行できる水準とされている。これも業所管官庁が定める試験で確認するとしている。

なお関係行政機関の事務の調整事項として、法務省、厚生労働省等の関係機関の連携強化による悪質な仲介事業者（ブローカー）等の排除の徹底や、保証金を徴収するなどの悪質な仲介事業者等の介在防止のため、二国間取決めなどの政府間文書の作成等、必要な方策を講じるとされている。

また、受入れ分野における人手不足の状況について継続的に把握し、人手不足状況に変化が生じたと認められる場合には、制度関係機関及び分野所管行政機関が今後の受入れ方針等について協議し、必要に応じて関係閣僚会議において、分野別運用方針の見直し、在留資格認定証明書の交付の停止又は特定産業分野を定める省令から当該分野の削除の措置を検討すると書かれている。

その他特定技能外国人への支援も挙げられているが、重要なのは雇用形態に関して、原則直接雇用フルタイムとしつつ、分野の特性によって必要不可欠であれば派遣形態も認めるとしている。農業と漁業がこの例外である。また、同一の業務区分内等であれば転職が認められ、ここが技能実習制度と異なる点であるが、逆に賃金水準の高い大都市圏への集中の可能性もある。この点について、2018 年改正法の附則第 2 条に「人材が不足している地域の状況に配慮し、・・・特定技能外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置を講ずるよう努める」と書き込まれた。

(二) 外国人材受入れ・共生対応策

一方法務省は、同年 9 月から外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策検討会を開催して、国民及び外国人双方の視点に配慮しつつ、共生施策の企画及び立案に資する意見聴取等を実施し、外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策を検討し、2018 年 12 月に外国人材の受入れ・共生の関する関係閣僚会議で了承された。

その中心は生活者としての外国人に対する支援で、行政・生活情報の多言語化、相談体制の整備、医療・保健・福祉サービスの提供環境の整備等、日本語教育の充実、外国人児童生徒の教育等の充実、留学生の就職等の支援、適正な労働環境等の確保、社会保険への加入促進といった事項が並んでいる。

悪質な仲介事業者の排除は繰り返し指摘されている点であるが、この対応策では二国間の政府間文書の作成（9 か国）とこれに基づく情報共有の実施、外務省（在外公館）、警察庁、法務省、厚生労働省、外国人技能実習機構等の関係機関の連携強化による悪質な仲介事業者（ブローカー）等の排除の徹底と入国審査基準の厳格化、悪質な仲介事業者等の把握に向けた在留諸申請における記載内容の充実といった事項が挙げられている。

(ホ) 2018 年入管法改正に伴う指針等の見直し

2018 年入管法改正を受けて、その施行直前の 2019 年 3 月に外国人労働者雇用管理改善指針が改正された。そこでは、募集・採用に関しては、違約金、保証金の徴収等を行う職業紹介事業者等からあつせんを受けないこと、労働条件の変更明示等を母国語や平易な日本語等により外国人労働者が理解できるように行うことが、労働条件に関しては、最低賃金額以上の賃金を支払うこと、基本給、割増賃金等の賃金について適正に支払うこと、労使協定に基づき食費、居住費等の控除を行う場合、不当な控除額にならないようにすること、強制貯金の禁止などが示されている。さらに人事管理・生活支援等として、社内規程等の多言語化、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保や、帰国費用を支弁できない場合の援助、一時帰国を希望する場合の休暇取得への配慮なども挙げられている。これらはなお大臣告示レベルの規範に過ぎないが、今後外国人雇用法といった立法を考える際には参考になる内容であろう。

また、同年 3 月には職業紹介事業等に関する指針が改正され、国外にわたる職業紹介について、「保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、求職者の金銭その他の財産を管理し、求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結し、又は求職者に対して渡航費用その他の金銭を貸し付ける」ような国外の取次機関（現地斡旋業者）を利用してはならず、また「求職者が他者に保証金の徴収その他名目のいかんを問わず、金銭その他の財産を管理され、又は他

者が求職者との間で職業紹介に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約を締結していることを認識して」職業紹介してはならないとされた。違反した場合は不許可となる。

(6) 高齢者雇用政策

(イ) 人生 100 年時代構想会議

2017 年 9 月、人生 100 年時代を見据えた経済・社会システムを実現するための政策のグランドデザインに係る検討を行うため、官邸に人生 100 年時代構想会議が設置された。同年 12 月に中間報告をまとめた後、2018 年 6 月に「人づくり革命 基本構想」をとりまとめた。同構想は、幼児教育の無償化、高等教育の無償化、大学改革、リカレント教育と並んで、高齢者雇用の促進を掲げている。その中で、「年齢による画一的な考え方を見直し、すべての世代の人々が希望に応じて意欲・能力を活かして活躍できるエイジフリー社会を目指す」と目標を高く掲げつつ、具体的な施策としては「65 歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けて環境整備を進める」と、継続雇用法政策を提示している。ただし、「高齢者は健康面や意欲、能力などの面で個人差が存在するという高齢者雇用の多様性を踏まえ、一律の処遇でなく、成果を重視する評価・報酬体系を構築する。このため、高齢者に係る賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対し、その整備費用を補助する」と、その多様化をも視野に入れている。

(ロ) 未来投資会議

2018 年 10 月には、未来投資会議において第 4 次産業革命と並んで全世代型社会保障への改革の議論が始まり、その柱として高齢者雇用促進、中途採用拡大・新卒一括採用見直しが挙げられた。同月 22 日の会合で安倍晋三首相は、「65 歳以上への継続雇用年齢の引上げについては、70 歳までの就業機会の確保を図り、高齢者の希望・特性に応じて、多様な選択肢を許容する方向で検討したい」と述べ、翌 2019 年夏までに決定予定の実行計画において具体的制度の方針を決定した上で、労働政策審議会の審議を経て、早急に法律案を提出するというスケジュールを示した。

翌 2019 年 5 月には、同会議で 70 歳までの就業機会確保についての具体的な案が示された。それによると、65 歳から 70 歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上許容し、当該企業としてはそのうちどのような選択肢を用意するか労使で話し合う仕組み、また当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し選択ができるような仕組みを検討する必要がある。法制度上許容する選択肢のイメージとして次の 7 つを挙げ、企業は①から⑦の中から当該企業で採用するものを労使で話し合うとしている。

定年廃止

②70歳までの定年延長

③継続雇用制度導入（現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社を含む）

④他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現

⑤個人とのフリーランス契約への資金提供

⑥個人の起業支援

⑦個人の社会貢献活動参加へ資金提供

今後の立法プロセスについては、70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるために二段階方式を提示している。第一段階では、上記①～⑦の選択肢を明示した上で70歳までの雇用確保の努力規定とし、厚生労働大臣が、事業主に対して計画策定を求め、その履行確保を求める。第二段階では、多様な選択肢のいずれかについて、現行法のような企業名公表による担保（いわゆる義務化）のための法改正を検討するとしており、やや意味不明である。なお混乱が生じないように、65歳までの現行法制度は改正を検討しないとされている。

(ハ) 2020年改正

以上の政策は、同年6月に閣議決定された成長戦略実行計画にそのまま盛り込まれた。同年9月には労働政策審議会雇用対策基本問題部会で、高齢者の雇用・就業機会の確保についての審議が開始され、同年12月の建議は上記7つの選択肢のうち、④～⑦についてはいくつもの要件を付け加えた。

これに基づき翌2020年2月に雇用保険法や労災保険法の改正案と束ねる形で高年齢者雇用安定法の改正案が国家に提出され、同年3月に成立に至った。これにより、既存の65歳までの高年齢者雇用確保措置に新たに追加する形で、第11条の2として65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置が設けられた。その文言は大変込み入っているが、まず同条第1項柱書で「努めなければならない」と言われているのは、上の①から④までである。同項の各号列記は現行の雇用確保措置と同じ文言であるが、第3項で子会社・関連会社以外の純他企業での雇用確保も「継続雇用」という概念の中に含ませている。その結果、同じ法律の中で60～65歳と65～70歳で「継続雇用」という言葉の定義が異なるという奇妙な事態をもたらしている。上記成長戦略実行計画の④における「再就職」という言い方を避けている。これは、第3項に規定するように、70歳までその純他企業において雇用し続けるという「契約」を企業間で締結するということにより、単なる再就職の斡旋ではなく雇用確保措置なのだということを担保しようとしているのであろう。単なる再就職の斡旋は、その後ろの第15条に努力義務として規定されているので、それとの区別を明確化するという目的もあろう。とはいえ、法律論としていえば、その純他企業が70歳になる前に退職させてしまっても、企業間の契約違反にはなるとしても、元企業に対して就業確保措置違反といって訴えられるか

どうかは疑問であり、通常の再就職の斡旋と何が違うのか必ずしも明らかではない。

ここまでは雇用であるが、⑤以下は雇用ではなく、その規定ぶりもまことに巧緻を極めている。第1項柱書で「努めなければならない」のは①から④までであるが、その但書として、労使協定により「創業支援等措置」なるものを講じれば「この限りでない」と適用除外されるのである。その「創業支援等措置」の中身が、第2項の第1号と第2号に書かれていて、これがそれぞれ⑤⑥の個人請負型就業と⑦の有償ボランティアになる。

まず第1号の個人請負型就業であるが、そもそも成長戦略実行計画でのフリーランスや起業といったきわめて自立的な印象の言葉とは裏腹に、その委託契約等は70歳まで就業を確保するものでなければならないので、その企業の雇用する労働者ではないとはいいながら、実際にはその企業の組織に組み込まれたほぼ専属的な労働力になる可能性が高い。次の第2号の有償ボランティアであるが、法律の文言からすると、ボランティア活動（法律上の表現では「社会貢献事業」）の主体は高齢者を雇用していた企業自体か、その企業の委託を受けて、あるいはその資金援助を受けて行う法人等の団体であって、高齢者自身はその法人等の団体に（雇用ではない形で）就業するというものであり、しかもそれは70歳までの就業を保証するもので、「当該事業を実施する者が当該高齢者に金銭を支払うものに限る」と有償に限っている。

なおこれらのうち、雇用によらない⑤～⑦については、労使合意（過半数組合又は過半数代表者との合意が努力義務）と労働者への周知が求められている。また、これらは努力義務であるが、65歳以降の高齢者は体力や健康状態が多様であることから、労使合意により対象者の限定が認められる。

（7）若年者雇用政策

そもそも21世紀に入ってから若年者雇用政策が確立してきた背景は、それに先行する1990年代半ばから後半にかけての時期に、新卒労働市場が急速に悪化し、正規労働者として就職できない若年者が大量に発生したことであった。日本的な新卒を選好する採用慣行のため、彼らはその後も正規就職することが困難で、非正規労働を続けたり（フリーター）無業状態に陥った（ニート）状態が続いていた。彼らを就職氷河期世代と呼ぶ。

2019年になり、既に30代半ばから40代半ばに達していた彼らに対する対策の必要性が経済財政諮問会議において急に政策課題として議論され、同年6月の「経済財政運営と改革の基本方針2019」に「就職氷河期世代支援プログラム」が盛り込まれた。そこでは、正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働く者（少なくとも50万人）、就業を希望しながら様々な事情により求職活動をしていない長期無業者など、約100万人に対し、きめ細かな伴走支援型の就職相談体制の確立や受けやすく即効性のあるリカレント教育の確立等の施策に3年間集中的に取り組むことにより、同世代の正規雇用者を30万人増やすことを目指

すとした。

こうした就職氷河期世代対策の一環として、労働施策総合推進法（旧雇用対策法）の年齢制限の禁止規定の適用除外の一時的拡大が行われた。即ち、2020年2月の同法施行規則の改正により、2023年3月までの間、35歳以上55歳未満の労働者を未経験可の無期労働契約で募集・採用する場合も年齢制限が認められる。

2019年9月、今後の若年者雇用に関する研究会が設置され、議論が始まった。設置要綱には「大学生の新卒採用については、これまでの新卒一括採用によるメンバーシップ型雇用に加え、ジョブ型雇用への移行の可能性が示されるなど、大学生の就職慣行が大きな節目を迎えつつある」という記述もあり、上述の大卒就職ルールの見直しや高校1人1社制の見直しといった動きを受けたものである。

2020年10月に「～コロナ禍を受けて社会・産業構造が変化する中での若年者雇用の当面の在り方について」という副題のついた報告書がとりまとめられたが、そこでは新卒一括採用慣行について、採用・選考時期（在学中⇨卒業後）、選考基準（ポテンシャル型⇨明確なスキル・知識型）、採用後の職務範囲（職務無限定⇨職務限定）の3軸で概念整理している。また、新卒者の定着支援を柱としつつ、転職を一概に否定すべきではないとして、キャリア自律に向けた支援が重要としている。

（8）障害者雇用対策

（イ）2019年改正

2017年9月より今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会が開催され、翌2018年7月に報告書がまとめられた。まず雇用率という量だけでなく、雇用の質の向上という問題意識に関わって、週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対する支援措置の創設（現行在宅就業障害者支援制度と同様の特例給付金）、自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保（在宅就業障害者支援制度の拡充）、障害者のテレワークの推進などの働き方の選択肢の拡大が挙げられている。また同じく雇用の質に関わるのが精神障害者や中高年齢障害者などの安心して安定的に働き続けられる環境の整備である。次に、障害者の働きやすい環境を整備する中小企業の認証制度の創設や、中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用についても論じられている。

そして障害者雇用率制度の在り方としては、現行の企業が障害者を雇用すればするほど法定雇用率が上昇していく仕組みについては見直しが必要とし、激変緩和措置が終了する2023年以降過去にない頻度で連続して上昇していく可能性があるため、できる限り中期的な法定雇用率の展望を示し、企業や支援機関等において障害者が長く安定的に働き続けられる環境が整備されるよう促すため、法定雇用率の計算結果を踏まえつつも、企業の雇用状況や支援機関の体制、障害者実雇用率の現状及び見通し等を踏まえ、労使及び当事者並びに有識者の

議論により決定していくことを提示している。また、雇用契約を締結しているとはいえ福祉的就労に含まれる就労継続支援 A 型事業所の利用者数を控除することも示唆されている。さらに障害者雇用納付金制度の在り方についても検討されている。

これを受けて 2018 年 8 月から労働政策審議会障害者雇用分科会で審議が始まったが、ちょうどその直前に国や地方公共団体の障害者雇用率が水増しされていたという報道がなされ、炎上状態となった。さっそく同月には公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議が設けられるとともに、その下に公務部門における障害者雇用に関する関係府省連絡会議が設置された。そこに報告された 2017 年 6 月時点のデータによると、国の機関は法定雇用率 2.3%で、2.49%達成としていたが実は 1.19%であった。

同閣僚会議は同年 10 月、公務部門における障害者雇用に関する基本方針を決定し、その中で再発防止のため、厚生労働大臣による国の行政機関における障害者の任免状況のチェック機能の強化について法的整備を視野に入れた検討を行うとしている。

労働政策審議会障害者雇用分科会ではこの問題も含めて議論が進められ、翌 2019 年 2 月に意見書を取りまとめた。そこでは、研究会報告で示されていた 50 人以上の中小企業への調整金や納付金の適用について消極的なスタンスに変わっている。そして同月、ほぼそれに沿った形で法案要綱を諮問答申し、3 月に法案を国会に提出し、同年 6 月に成立した。これにより、公務部門については、国・地方公共団体の責務の明確化と任免状況の公表義務、厚生労働省が国等に対し報告徴収できること、国等も免職の届出義務が課されることとなった。

(ロ) 障害者雇用・福祉施策の連携強化

2019 年障害者雇用促進法改正時の国会附帯決議で、制度の谷間で働く機会を得られない障害者のための雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進が求められたことから、厚生労働省は省内に設置した 2040 年を展望した社会保障・働き方改革本部の中に障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチームを設け、2020 年 9 月に中間報告をまとめた。これを受けて同年 11 月から障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会が設置され、効果的で切れ目ない専門的支援体制の構築や、技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について検討を進めた。

検討会の議論を円滑に進めるため、そのもとに 3 つのワーキンググループが設置された。すなわち、雇用・福祉施策の双方において利活用できる共通のプラットフォームとしての就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画の共有化などについて検討するために障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ（第 1WG）、雇用・福祉施策を跨がる横断的なものとして、求められる役割・スキルの変化に対応した統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みの構築などについて検討するために障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ（第 2WG）、雇用・

福祉施策双方において効果的な支援を展開していくため、就労系障害福祉サービスと他の就労支援機関の役割関係を整理し、現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、それぞれの在り方などについて検討するために障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第3WG）である。

翌2021年3月にはこれらワーキンググループの報告が出そろい、同年6月には検討会の報告書がとりまとめられた。ここでは基本的な考え方として「障害者本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること」を示している。アセスメントの在り方については、将来的には、福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、「共通の枠組み」によるアセスメントの実施が望ましいが、まずは福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメントについて、実効あるものとなるよう仕組みの構築又は機能強化を図るべきとしている。人材確保については、雇用と福祉の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修を確立し、専門人材の高度化に向けた階層的な研修制度を創設し、専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材の確保を図ることが挙げられている。就労支援体系の在り方については、企業等での働き始めの時期、一時的な不調時、加齢等により雇用継続が困難な場合の、企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用の取組を実施すること、障害者就業・生活支援センターは、基幹型の機能も担い、地域の支援ネットワークを強化・充実すること、就労継続支援A型事業所の役割や在り方について改めて整理すること等が示されている。

(ハ) 2022年改正

一方、2021年1月から労働政策審議会障害者雇用分科会は雇用率制度や納付金制度についての審議を開始し、上記検討会の報告書を受けて福祉施策との連携についても議論を進め、翌2022年6月に意見書を取りまとめた。その後同年9月に法案要綱の諮問答申を経て、国会に障害者雇用と障害者福祉を束ねた「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための」法改正案を提出、12月に成立に至った。

障害者雇用促進法の改正は、まず雇用と福祉の連携では、障害者総合支援法の就労選択支援（就労アセスメント）を利用した障害者に対してハローワークが職業指導を行うことや、障害者の就労支援に従事する人材に対して雇用・福祉分野の知識・スキルを横断的に付与する基礎的研修を実施することが盛り込まれている。

障害者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方の推進では、週所定労働時間20時間未満の障害者についても障害者雇用率制度の対象に含めることとしている。具体的には省令に委ねられているが、意見書によれば週10～20時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者は、特例的な取扱いとして実雇用率に算定できるようにし、1人を以て0.5カウン

トとする。ただし、雇用義務の対象は 20 時間以上のままとし、雇用率の算定式には 20 時間未満の障害者は含めない。また、20～30 時間未満の精神障害者を実雇用率算定上 1 カウントとする特例措置は延長する。なお、手帳を所持しない精神障害者、発達障害者、難病患者については、一律に就労困難性があると認めがたいとして、引き続き取扱いを検討としている。

障害者雇用の質の向上としては、障害者の数で評価する調整金、報奨金を抑制し、その分を助成金に充てることとされている。また、在宅就業障害者支援制度の拡充、有限責任事業組合の算定特例の全国化も盛り込まれている。

（９）職業能力開発政策

（イ）今後の人材開発政策の在り方に関する研究会

厚生労働省は 2019 年 10 月から今後の人材開発政策の在り方に関する研究会を開催し、人材開発政策における労働者、事業主、国・都道府県の役割・責務、労働者のキャリア形成支援、職業能力の適正な評価の在り方等について検討を行い、2020 年 10 月「コロナ禍を受けて産業・就業構造や働き方が変化する中での人材開発政策の当面の課題等を踏まえて」という副題のついた報告書を取りまとめた。そこでは、労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援が謳われるとともに、「ジョブ型雇用」の広がりの中で職業能力評価制度など労働市場インフラの強化を訴えている。

（ロ）2022 年改正とリカレントガイドライン

2021 年 6 月のいわゆる骨太方針では、経済の好循環に向けた取組として、働きながら学べる環境の整備、リカレント教育等の人的投資支援を強力に推進するとされ、また同月の規制改革実施計画では、働き手・企業が取り組む事項や人材開発施策に係る諸制度を体系的に示した「リカレントガイドライン」の策定を行うこととされた。

これを受けて同年 10 月から労働政策審議会人材開発分科会で審議が始まり、同年 12 月に「関係者の協働による「学びの好循環」の実現に向けて」と題する報告をとりまとめ、建議された。そこでは、労働市場全体及び企業内双方に関わるキャリアコンサルティングの役割が重要だとし、特に企業内で、労働者の職業人生の節目ごとや労働者の求めに応じてキャリアコンサルティングが受けられる環境整備の明確化を求めている。また、企業内における学びの好循環のために、2021 年度中にガイドライン（「リカレント」という言葉は落ちている）を策定するとしている。

翌 2022 年 1 月に法案要綱について諮問答申を受けて、同年 2 月には雇用保険法の改正案等と束ねて職業能力開発促進法の改正案が国会に提出され、同年 3 月に成立した。そこでは、事業主の配慮規定として、キャリアコンサルティングの機会の確保が挙げられている。

その後さらにガイドラインについて検討を進め、2022年6月に「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」が策定された。

(ハ) 教育未来創造会議の提言

2021年12月に教育再生実行会議が廃止され、代わって官邸に教育未来創造会議^{*7}が設置された。同会議は翌2022年5月に「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について（第一次提言）」をまとめた。その中の「学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備」では、学び直し成果の適切な評価として、個人の学修歴（学位等）や職歴等をデータ化した上で、これを就職・転職活動等に活用できるデジタル基盤を整備することや、企業が指定する大学講座等で、従業員が学び直し、好成績を修めた場合には、その後に報酬や昇進の面で処遇するといった人事制度の改定や運用を行う企業を対象とし、新たな支援を講じることが挙げられている。また、人材開発支援助成金制度におけるIT技術の知識・技能を習得させる訓練を高率助成に位置付けることなどによるデジタル人材育成の推進が挙げられている。

2 労働条件政策

(1) 労働基準監督システム

労働基準監督行政に関しては、2019年1月に「労働基準監督官行動規範」が定められた。そこには法令のわかりやすい説明、事業主による自主的改善の促進、公平・公正かつ斉一的な対応と並んで、「中小企業等の事情に配慮した対応」というやや異例の項目が盛り込まれている。これは、2018年6月に成立した働き方改革推進法の附則第3条第4項に「行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第三十六条第九項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて行うよう配慮するものとする」と規定されたことを受けたものである。

(2) 労災保険政策

(イ) 複数就業者への労災保険の適用

2017年3月の働き方改革実行計画では、「原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る」とした上で、労災保険の在り方についても検討を進めるとされ、これを受けて2017年10月に設置された柔軟な働き方に関する検討会は、同年12月に報告を取りま

^{*7}閣僚10名、学識者15名、議長：岸田文雄首相。

とめ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン(案)」を提示した。ガイドラインでは現行制度を示しているだけであるが、報告本文では、労災保険について「副業・兼業先の賃金を合算して補償できるよう、検討すべき」と述べていた。

翌 2018 年 6 月になって、労働政策審議会労災保険部会で複数就業者への労災保険給付の在り方についての議論が開始された。ここでの論点は、給付額については、複数就業者の全就業先の賃金合算分を基に労災保険給付が行われないことの是非と、複数就業者の全就業先の賃金合算分を基に労災保険給付を行う場合の労働基準法の災害補償責任である。また労災認定については、複数就業者の全就業先の業務上の負荷を合わせて評価して初めて業務起因性が認められる場合、労災保険給付が行われないことについてどう考えるかという点と、複数就業者の全就業先の業務上の負荷を合わせて業務起因性の判断を行い、労災保険給付を行う場合、労働基準法の災害補償責任についてどう考えるかである。部会は 2019 年 6 月の「検討状況」で、前者について非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を算定する方向を示し、同年 12 月の報告では後者についても負荷についても総合して評価して労災認定する方向を打ち出した。これを受けて翌 2020 年 2 月には、雇用保険法や高年齢者雇用安定法の改正案と束ねる形で労災保険法の改正案が国会に提出され、同年 3 月には成立に至った。

これにより、まず複数就業者の給付額については、被災労働者の稼得能力や遺族の被扶養利益の喪失の填補を図る観点から、非災害発生事業場の賃金額も合算することとした上で、非災害発生事業場の事業主は労働基準法上の災害補償責任を負わず、また災害発生事業場の事業主も非災害発生事業場での賃金を基礎とした給付分まで労働基準法上の災害補償責任を負うわけではないとしている。またメリット制の算定基礎は災害発生事業場のみである。通勤災害についても複数就業先の賃金を合算する。

複数就業者の認定の基礎となる負荷については、それぞれの就業先の負荷のみでは業務と疾病等との間に因果関係が認められないものの、複数就業先での業務上の負荷を総合して評価することにより疾病等との間に因果関係が認められる場合、新たに労災保険給付の対象とする。この場合、いずれの就業先も労働基準法上の災害補償責任を負わない。なお特別加入者についても同様の扱いになる。

(四) 労災保険の特別加入

労災保険は本来、労働基準法適用労働者の労働災害に対する保護を目的とした制度であり、労働者でない中小事業主や自営業者は対象としていないが、これら非雇用労働者の中には業務の実態から見て労働者に準じて保護するにふさわしい者が存在することから、1965 年改正により一定範囲について特に労災保険への加入を認めることとされ、建設業の一人親方や家内労働者などが指定されていた。

2017 年 3 月の働き方改革実行計画以降、雇用類似の働き方に対する保護の在り方が議論

されるなかで、国会の附帯決議で特別加入制度の対象範囲や運用方法の見直しが求められたこともあり、2020年6月から労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会で順次審議が行われ、翌2021年1月には芸能従事者、アニメーション制作従事者及び柔道整復師、同年2月には高年齢者雇用安定法改正によって導入された創業支援等措置による就業者、さらに同年8月にはプラットフォーム型フードデリバリー等の配達員（省令上は「原動機付自転車又は自転車を使用して行う貨物の運送の事業」とやや広い。）、フリーランスのIT技術者が追加された。もっとも、フードデリバリー配達員についてはその労働組合から自営業者であることを前提とする特別加入に対して疑義が呈せられた。

その後も、2022年4月から按摩マッサージ指圧師、鍼師及び灸師、同年7月から歯科技工士と、続々追加されている。

(ハ) 労災認定基準

(a) 精神障害認定基準の見直し

2019年5月の労働施策総合推進法改正によりパワーハラスメントの措置義務が規定されたことを受け、同年12月から精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会が開催され、翌2020年5月に報告書をまとめ、同年8月に認定基準を改正した（基発0821第4号）。これにより、具体的出来事の類型に「パワーハラスメント」（上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた）を追加するとともに、これに該当しないそれ以外のいじめ・痛がらせは従前通り対人関係の中で「同僚等から暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」に修正した。本来一つの概念であったものを、パワハラ措置義務の対象か否かによって二つに分ける形となり、あまり整合的とはいえない。

(b) 脳・心臓疾患認定基準の見直し

厚生労働省は2020年6月から脳・心臓疾患の労災認定の基準に関する専門検討会を開催し、翌2021年7月報告書を取りまとめた。そこでは、発症前1か月間に概ね100時間又は発症前2か月ないし6か月間にわたって1か月あたり概ね80時間を超える時間外労働が認められる場合には、業務と発症との関連性が強いという基準は維持しつつ、「労働時間のみで業務と発症との関連性が強いと認められる水準には至らないがこれに近い時間外労働が認められる場合には、特に他の負荷要因の状況を十分に考慮し、そのような時間外労働に加えて一定の労働時間以外の負荷が認められる場合には、業務と発症との関連性が強い」としている。これに基づき、同年9月改正基準（基発第0914第1号）が通達された。

(3) 労働安全衛生政策

(イ) 産業医の位置付け

産業医制度の源流は1938年工場法改正で導入された「工場医」であるが、1947年労働基準法では衛生管理者の中の「医師である衛生管理者」となり、1972年の労働安全衛生法で常時50人以上の労働者を使用する事業場に産業医の選任が義務付けられたことで明確に位置づけられた。その任務は作業管理、作業環境管理及び健康管理の3分野であるが、かつては化学物質など危険有害業務に対する労働衛生対策が中心であった。しかし、近年はとりわけ過重労働対策やメンタルヘルス対策の関係で、産業医に求められる役割が増大してきており、2015年9月から産業医制度の在り方に関する検討会が開催された。翌2016年12月に同検討会の報告書が出され、長時間労働者の健康管理が的確に行われるよう、長時間労働者に関する情報を産業医に提供することを義務付けることや、健診の異常所見者について、就業上の措置等に関する意見具申が適切に行われるよう、労働者の業務内容に関する情報を医師等に提供することを義務付けることが必要である、等の指摘がなされた。

2017年4月からは労働政策審議会安全衛生分科会で審議が始まり、同年6月に「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」を建議した。これを受けて2018年4月に国会に提出され、同年6月に成立した働き方改革推進法において労働安全衛生法が改正され、産業医が勧告を行った場合には衛生委員会に報告しなければならない、産業医の業務について労働者に周知させなければならないといった活動環境の整備に関する規定、長時間労働者に関する情報を産業医に提供すべきという規定などが盛り込まれた。

(ロ) 非雇用労働者への労働安全衛生政策

労働安全衛生政策においては、建設業から始まって製造業においても、重層請負構造の中で直接雇用していない下請等の間接雇用労働者についても元請・元方事業者が安全衛生責任を負う体制が作られてきたが、一人親方のような非雇用労働者についてはその対象には含まれていなかった。安全衛生と表裏一体である労災補償においては、一人親方等の特別加入という仕組みが設けられていたが、これは本人が保険料を負担するということから、災害予防責任はあくまでも本人にあることを前提にするものであった。ところが、これが2022年の労働安全衛生規則改正により大転換した。

大転換の原因は、2021年5月に下された建設アスベスト訴訟の最高裁判決で、一人親方に対する国の責任が認定されたことにある。建設アスベスト訴訟では、過去に建設業に携わった労働者や一人親方の石綿への曝露を防止する措置が十分だったのかという点が争われたが、一人親方の安全衛生対策について国が権限を行使しなかったことについて下級審では判断が分かれていた。これについて、国の権限不行使は違法であると明確な判断を下したので

ある。

この判決を受けて、厚生労働省は 2021 年 10 月から労働政策審議会安全衛生分科会で、有害物等による健康障害の防止措置を事業者に義務付ける労働安全衛生法第 22 条に基づく省令改正の議論を開始し、2022 年 1 月に省令案要綱が妥当と答申され、同年 4 月に労働安全衛生規則を始め、有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、四アルキル鉛中毒予防規則、特定化学物質障害予防規則、高気圧作業安全衛生規則、電離放射線障害防止規則、酸素欠乏症等防止規則、粉じん障害防止規則、石綿障害予防規則、東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則が改正された。これは、雇用労働者でなくても、請負人への発注者が労働安全衛生責任を負うことを規定した初めての立法である。

(ハ) 長時間労働に対する健康確保措置

2016 年になってから安倍晋三政権が急速に長時間労働の是正を政策課題に掲げるようになり、2017 年 3 月の働き方改革実行計画に時間外労働の上限規制が盛り込まれた。これを受けて、労働政策審議会労働条件分科会は 2017 年 4 月から審議を開始し、同年 6 月には建議を行った。その中に、長時間労働に対する健康確保措置が挙げられている。そして、これを含む働き方改革推進法案が同年 4 月に国会に提出され、同年 6 月に成立に至った。

まず、時間外労働の上限規制の適用除外とされる新技術、新商品等の研究開発業務について、時間外労働が 1 月 100 時間を超える場合に医師の面接指導を義務づけ、その結果を踏まえた事後措置（代替休暇の付与）の実施を義務づけている（第 66 条の 8 の 2）。

これに対して、既存の第 66 条の 8 の医師による面接指導については、2005 年改正時には使用者側の反発で 1 月 100 時間を超える時間外労働を行った場合に省令で限定されたが、今回の上限規制で例外の場合でも 1 月 100 時間未満とされたことから、これを 1 月 80 時間超とした。

さらに、これはむしろ労働時間法政策の一環というべきだが、建議ではこの面接指導の適切な実施を図るため、管理監督者を含む全ての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を省令に規定するとしていた。もともとこれは高度プロフェッショナル制度を導入しようとした 2015 年労基法改正案に向けた労働政策審議会建議で既に明記されていたことである。同法案は国会で審議されないままとなっていたが、2017 年の建議で再度明記された。

ところが 2018 年 1 月に、安倍晋三首相と加藤勝信厚労相が国会答弁で、裁量労働制で働く人の方が一般労働者よりも労働時間が短いというデータもあると述べ、その根拠となったデータに疑問が呈されたことから、同年 2 月に安倍首相は裁量労働制に係る改正部分を法改正案から削除すると表明したが、さらに混乱が続いたことから、労働時間の把握に関する規

定を省令ではなく、労働安全衛生法上に規定することとされた。

これにより、労働安全衛生法に第 66 条の 8 の 3 が新設され、事業者は長時間労働者の面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法（パソコンのログイン・ログアウト時間、タイムカード等の客観的な方法）により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。この義務は管理監督者や裁量労働制適用者にもかかる。ちなみに、高度プロフェSSIONAL 制度の場合は、労基法上で健康管理時間を把握する措置が制度導入の要件となっているので、その次の第 66 条の 8 の 4 において、健康管理時間が厚生労働省令で定める時間を超える者に対する面接指導が義務付けられている。

（二） 副業・兼業の場合の健康確保措置

2017 年 3 月の働き方改革実行計画で「原則副業・兼業を認める方向」が打ち出された後、雇用保険、労災保険、労働時間管理の 3 方面でそれぞれ検討が進められたが、労働安全衛生では目立った動きはなかった。しかし、2019 年 7 月に副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会報告書が出され、これが同年 10 月に労働政策審議会安全衛生分科会に報告されると、健康管理についての検討を同分科会で先行して行うべきとの指摘がされた。

その後同分科会で審議が行われ、翌 2020 年 8 月には労働時間管理と合わせて健康確保措置についても副業・兼業の促進に関するガイドラインが改定された。これにより、健康確保の観点からも他の事業場における労働時間と通算して適用される労基法の時間外労働の上限規制を遵守すること、また、それを超えない範囲内で自らの事業場及び他の使用者の事業場のそれぞれにおける労働時間の上限を設定する形で副業・兼業を認めている場合においては、自らの事業場における上限を超えて労働させないことが明記された。また、法律上は健康確保措置の実施対象者の選定に当たって、副業・兼業先における労働時間の通算をすることとはされていないとはいえ、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、当該使用者は、原則として、副業・兼業先の使用者との情報交換により、それが難しい場合は、労働者からの申告により把握し、自らの事業場における労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当であるとされた。

（４） 労働時間政策

（イ） 時間外労働の上限規制

2017 年 3 月の『働き方改革実行計画』では極めて詳細な時間外・休日労働の上限規制の案が策定された。すなわち、原則の時間外労働の上限を月 45 時間、年 360 時間としつつ、特例として年 720 時間を上回ることはできない上限とし、その範囲内で、休日労働を含んで 2～6 か月平均で月 80 時間、単月 100 時間未満とされた。なお、自動車運転業務、建設事業、

医師について例外とされている。

この働き方改革実行計画を受けて、労働政策審議会労働条件分科会は2017年4月から審議を開始し、同年6月にはほぼそれに沿った建議を行った。ただ、原則360時間、特例720時間には休日労働を含まないのに対し、2・6か月平均で80時間、単月100時間未満の方は休日労働を含むという不整合があることから、新たな指針に特例による時間の延長をできる限り短くする努力義務と並んで、休日労働も可能な限り抑制するよう努めなければならない旨の規定を盛り込むこととされた。

2017年9月には、「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」として8法の一括改正法案の要綱が労働政策審議会に諮問され、妥当との答申を受けた。そのうち時間外労働の上限規制については、上記働き方改革実行計画や労働政策審議会建議に示されていたことを、ほとんど全て法律上に規定しようとしている。完全適用除外の研究開発業務、施行後5年間適用除外の建設事業、自動車運転業務及び医師に加えて、これまで限度基準告示ですら明示されず、「労働基準局長が指定するもの」とされていた鹿児島県及び沖縄県の砂糖製造業まで施行後5年間の適用除外が法律上に明記された。

なお、2015年改正案に盛り込まれていた中小企業への1か月60時間超への割増賃金率適用猶予廃止も再度盛り込まれている。

この法律案の国会提出を目前にした2018年1月に、安倍晋三首相と加藤勝信厚労相が国会答弁で、裁量労働制で働く人の方が一般労働者よりも労働時間が短いというデータもあると述べ、その根拠となったデータに疑問が呈されたことから、同年2月に安倍首相は裁量労働制に係る改正部分を法改正案から削除すると表明したが、さらに混乱が続いた。この混乱の中で、それまで表面化してこなかった時間外労働の上限規制への批判が自民党内から噴出し、政務調査会や総務会において、中小企業を適用除外すべきとの意見が出された。その結果、大企業の施行期日は2019年4月のままだが、中小企業については1年遅らせて2020年4月施行に修正された。さらに、附則第3条第4項に、行政官庁が労働時間に関する助言・指導を中小事業主に行う際、人材確保や取引の実態などの事情に配慮する旨の規定が盛り込まれて、ようやく同年4月に国会に提出された。

これに対して同年5月、国民民主党と立憲民主党から対案が提出された。国民党の改正案は、時間外労働の上限規制に関してはほぼ政府法案と同じであるが、立民党の改正案は単月80時間未満、2・6か月平均で60時間以内と上限を下げている。

国会では裁量労働制や高度プロフェッショナル制度ばかりが論戦の対象となり、肝心の時間外・休日労働規制については議論が深まらなかったが、結局同年6月に働き方改革推進法案が成立し、日本の労働時間法制の歴史上初めて一般的な時間外労働の上限規制が確立するに至った。

その規定ぶりはやや込み入っている。労働基準法第36条は、従来通り第1項で労使協定により時間外・休日労働をさせることができるとし、第2項で協定事項を列記した上で、新

たに第3項で「前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る」と、その労使協定に定める時間外労働の時間数の上限を設定し、続く第4項でまず原則の月45時間、年360時間を明示している。これは協定上の時間への規制である。

次に第5項で、「当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合」に特例が認められることを規定する中で、括弧書きの形で月100時間未満と年720時間以下が明示され、さらに月45時間を超える月数の上限の6か月も規定している。これも協定に定める時間の規制であるが、続く第6項はその協定によって時間外・休日労働をさせる場合に、実際の時間外・休日労働の時間が月100時間未満、2～6か月平均で月80時間以下という要件を満たすことを求めている。ここで初めて、協定時間ではなく実労働時間の規制が登場する。

適用除外の規定ぶりも多様である。まず本則第36条第11項で、「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」が恒久的な適用除外として定められている。附則第139条から第142条までが業種別の経過措置であり、建設事業、自動車運転業務、医師及び鹿児島県と沖縄県の砂糖製造業が規定されている。

この改正の施行に向けて2018年7月からまず時間外労働関係の省令・指針の審議が進められ、同年9月に公布された。内容は既に建議等に盛り込まれていたものであるが、併せて36協定の様式を一新するなどしている。

(ロ) 勤務間インターバル規制

2000年代に入ってから、EU労働時間指令において1日11時間の休息時間が義務づけられていることが紹介されるようになり、また一部労組が先駆的に勤務間インターバル制度という名称でこれを実現してきたことから、終業から翌日の始業までの休息時間の規制という問題が急速に注目されるようになった。

その後2018年改正に向けた働き方改革実現会議の終盤において、同年3月の労使合意に勤務間インターバル制度の努力義務規定の創設が盛り込まれた。これを受けて2018年4月に提出され、同年6月に成立した働き方改革推進法により、労働時間設定改善特別措置法の事業主等の責務の規定として、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定を講ずるよう努めなければならない旨が追加された。

また、2018年7月に改正された過労死防止対策大綱では、2020年までに、勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満とするとともに、勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上とするという数値目標を書き込んだ。

一方、上記労使合意に基づいて 2017 年 5 月には勤務間インターバル制度普及のための有識者検討会が始まり、企業、労働組合、有識者等からヒアリングを重ねながら、制度の普及促進を図るための方策（導入マニュアルの作成等）を検討し、2018 年 12 月に報告書を取りまとめた。

(ハ) 労働時間適正把握義務

法令上に労働時間適正把握義務を明記することについては、2015 年改正案の提出時に、労働安全衛生規則上に規定することとされていた。同法案は国会で審議されないままとなっていたが、2017 年に時間外労働の上限規制等を盛り込んだ法改正が労政審で審議された際にも、再度省令に規定することとされていた。

ところが 2018 年 1 月に、安倍晋三首相と加藤勝信厚労相が国会答弁で、裁量労働制で働く人の方が一般労働者よりも労働時間が短いというデータもあると述べ、その根拠となったデータに疑問が呈されたことから、同年 2 月に安倍首相は裁量労働制に係る改正部分を法改正案から削除すると表明したが、さらに混乱が続いたことから、労働時間の把握に関する規定を省令ではなく、労働安全衛生法上に規定することとされ、同年 4 月に国会に提出され、同年 6 月に成立に至った。

これにより、労働安全衛生法に第 66 条の 8 の 3 が新設され、事業者は長時間労働者の面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法（パソコンのログイン・ログアウト時間、タイムカード等の客観的な方法）により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。この義務は管理監督者や裁量労働制適用者にもかかる。ちなみに、高度プロフェッショナル制度の場合は、労基法上で健康管理時間を把握する措置が制度導入の要件となっているので、その次の第 66 条の 8 の 4 において、健康管理時間が厚生労働省令で定める時間を超える者に対する面接指導が義務付けられている。

(ニ) 自動車運転者の労働時間規制

2017 年 3 月の働き方改革実行計画では、改正法の一般則の施行期日の 5 年後に、年 960 時間（＝月平均 80 時間）以内の規制を適用することとし、かつ将来的には一般則の適用を目指すとし、2018 年 6 月の改正によりこの旨が労働基準法附則第 140 条に書き込まれた。

これを受けて 2019 年 12 月から労働政策審議会労働条件分科会に自動車運転者労働時間等専門委員会が設けられ、改善基準告示の見直しが始まった。2021 年 4 月からはトラック作業部会、バス作業部会、ハイヤー・タクシー作業部会が設置され、審議が行われた。

2022 年 3 月の中間とりまとめでは、タクシーの 1 か月の拘束時間を 299 時間から 288 時間に短縮し、バスは 4 週平均で 1 週間 65 時間から年 3300 時間を超えない範囲で 1 か月の

拘束時間 281 時間にするとともに、貸切バス・高速バスは年 3400 時間を超えない範囲で年 6 回 294 時間まで延長可とすることが決まった。これに対しトラックについては意見がなかなかまとまらなかったが、同年 9 月にようやく 1 年の拘束時間を原則 3300 時間、1 か月の拘束時間を原則 284 時間、最大 310 時間、1 日の休息期間をこれまでの継続 8 時間から継続 11 時間を原則としつつ 9 時間を下限とするという形で決着した。

(木) 医師の労働時間

(a) 医師の働き方改革に関する検討会

2017 年 3 月の働き方改革実行計画に急遽医師に関する記述が入り込んできた。もともと労働基準法上や時間外労働の限度基準告示に医師の労働時間について特例があったわけではないが、「時間外労働規制の対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要」とされ、具体的には改正法の施行 5 年後を目途に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、2 年後を目途に規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等を検討するとされたのである。

その背景には、医師の宿直勤務を長年労働基準法施行規則第 23 条の宿日直で対応してきたことがある。医療法 16 条は「医業を行う病院の管理者は、病院に医師を宿直させなければならない」と規定しているが、それが直ちに労基法上の宿日直になるわけではない。これは労基法第 41 条第 3 号の監視・断続労働を受けたものであり、1948 年の通達（基収第 855 号）以来、かなり厳格な宿日直の許可基準が示されている。しかし、現実には到底監視断続的と言えないような勤務実態があり、近年裁判所の判決や労基署の監督によってようやく問題視されるようになってきた。

上記実行計画を受けて 2017 年 8 月、厚生労働省医政局は医師の働き方改革に関する検討会を設置し、新たな医師の働き方を踏まえた医師に対する時間外労働規制の具体的な在り方と医師の勤務環境改善策について検討した。

2018 年 2 月、同検討会は「中間的な論点整理」と「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」を取りまとめた。前者はまずなぜ今医師の働き方改革が必要なのかを確認した上で、医師の勤務実態の分析状況、勤務環境改善に関する取組の現状、経営管理の観点、時間外労働規制の在り方、関係者の役割等に関する論点を示している。後者は、医師の時間外労働規制の施行を待たずとも、勤務医を雇用する個々の医療機関が自らの状況を踏まえ、できることから自主的な取組を進める必要があるとされたことから、個々の医療機関で取り組むべき項目を挙げている。具体的には、医師の労働時間管理の適正化、36 協定の自己点検、既存の産業保健の仕組みの活用、タスク・シフティング（業務の移管）の推進、女性医師等に対する支援、医療機関の状況に応じた医師の労働時間短縮に向けた取組等である。

同検討会は同年 7 月に再開され、翌 2019 年 3 月に報告書を取りまとめた。そこでは、改

正法施行 5 年後の 2024 年度から診療従事勤務医に適用される水準として、臨時的な必要がある場合の上限時間は休日労働を含んで年 960 時間以下、単月 100 時間未満とされている。これは一般労働者の 2~6 か月平均 80 時間以下を年間化した数値であるが、1 年 6 か月以内という限定はない。しかし、これだけでは地域医療体制を確保できないとの観点から、経過措置として地域医療確保暫定特例水準を設け、年間 1860 時間という極めて長時間の上限を設定した。この特例水準は 2035 年度末には解消する予定である。

併せて追加的健康確保措置として、当直明けの連続勤務は（宿日直許可を受けている労働密度がまばらの場合を除き）前日の勤務開始から 28 時間までとする連続勤務時間制限、当直及び当直明けの日を除き、24 時間の中で通常の日勤後の次の勤務までに 9 時間のインターバルを確保すること、これらが実施できなかつた場合にはなるべく早く代償休息を取得すること、が求められている。ただし特例水準でない一般の勤務医については努力義務である。言い換えれば、特例水準の場合はこれら 28 時間の連続勤務制限と 9 時間のインターバルが義務としてかかる。さらに、上記単月 100 時間未満という上限を超える条件として面接指導が義務づけられている。

一方、一定の期間集中的に技能向上のための診療を必要とする医師（＝研修医）については、当面上記特例水準、すなわち年間 1860 時間、単月 100 時間未満を上限としつつ、将来に向けて削減を図るとしている。これに当たるのは、初期・後期研修医が研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を取得する場合と、医籍登録後の臨床従事 6 年目以降の者が高度技能の育成が公益上必要な分野について特定の医療機関で診療に従事する場合である。

(b) 医師の宿日直許可・研鑽に関する通達

2019 年 7 月には、上記報告書を受けて、労働基準局から「医師、看護師等の宿日直許可基準について」（令和元年基発 0701 第 8 号）と「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」（令和元年基発 0701 第 9 号）の 2 つの通達が発出された。

宿日直通達は、まず宿直の場合は夜間に十分な睡眠がとり得るものであることを求めた上で、通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。すなわち、通常の勤務時間終了後もなお、通常の勤務態様が継続している間は、通常の勤務時間の拘束から解放されたとはいえないことから、その間の勤務については、宿日直の許可の対象とはならないとしている。また、宿日直中に従事する業務は、一般の宿日直業務以外には、特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務に限るとしている。

研鑽通達は、所定労働時間外に行う医師の研鑽は、診療等の本来業務と直接の関連性なく、かつ上司の明示・黙示の指示によらずに行われる限り、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないとした上で、研鑽の類型ごとに、その判断の基本的考え方を示している。例えば、博士の学位を取得するための研究及び論文作成や、専門医を取得するため

の症例研究や論文作成は、上司や先輩である医師から論文作成等を奨励されている等の事情があっても労働時間に該当しない。

(c) 2021 年医療法改正

2019 年 7 月からは、上記報告書で引き続き検討とされた事項を検討するため、医師の働き方改革の推進に関する検討会が設置された。具体的には、地域医療確保暫定特例水準及び集中的技能向上水準の対象医療機関の特定にかかる枠組み、追加的健康確保措置の義務化及び履行確保にかかる枠組み及び医師労働時間短縮計画、評価機能にかかる枠組み等である。2020 年 12 月に同検討会の中間取りまとめが行われ、翌 2021 年 2 月に医療法改正案が提出され、同年 5 月に成立した。

その内容は、医師に対する時間外労働の上限規制の適用開始（2024 年 4 月）に向け、勤務する医師が長時間労働となる医療機関における医師労働時間短縮計画の作成、地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず高い上限時間を適用する医療機関を都道府県知事が指定する制度の創設、当該医療機関における健康確保措置（面接指導、連続勤務時間制限、勤務間インターバル規制等）の実施等である。

これに基づき、2022 年 1 月には医政局サイトで医師の労働時間短縮等に関する指針が告示された。ここでは、国は 2035 年度末を目途に全ての地域医療確保暫定特例水準が適用される医師が到達することを目指すべき年間の時間外・休日労働時間の上限時間数の目標値として医師の時間外労働短縮目標ラインを設定するとし、具体的には 2035 年度末に 960 時間に到達すべく、3 年ごとの段階的な目標値を設定している。

(ハ) 公立学校教師の労働時間

(a) 教師の労働時間と給特法

医師と並んでその長時間労働が問題となってきたのが学校教師である。もともと、「教師」という職種のみに着目した労働時間の特例は存在しない。制度上特別扱いがあるのは公務員たる教師のみであり、現在は公立学校教員のみである。一貫して民間労働者であった私立学校教員はもとより、2004 年から非公務員型独立行政法人になった国立学校の教員も、労働基準法がフルに適用され、従って 36 協定も時間外・休日労働に対する割増賃金も、さらに 2018 年改正による時間外労働の上限規制も、全くそのまま適用される。

公立学校教員の特例も、基本的にはまず地方公務員であることによる。労働基準法は地方公務員にも原則的に適用されるが、病院や学校を含むいわゆる非現業は、労使協定を要件とする規定、すなわち（1 か月単位を除く）変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制、2018 年改正で導入された高度プロフェッショナル制が適用除外である。これは、労使対

等決定原則を定めた第2条を適用除外していることに基づくもので、もっぱら集团的労使関係法制の観点からのものとされている。事実、就業規則で実施できる1か月単位の変形制は適用されているが、それでは説明が付かないのが、肝心の第36条が適用除外になっていないことである。純粹の非現業である官公署については制定時から、第33条第3項で公務のための臨時の必要がある場合には協定なしに時間外・休日労働が可能だが、病院や学校では（第33条第1項の災害等の場合でない限り）36協定を結ばなければできない。公立学校教師にも第32条と第37条は（少なくとも地方公務員法上は）フル適用であり、公務として時間外・休日労働を命じておいて時間外・休日割増賃金を払わなければ労働基準法違反となる。

一方、1948年の公務員給与制度改革以来、一般公務員より若干高い給与を払う代わりに超過勤務手当を支給しないという発想があり、1949年の文部事務次官通達「教員の勤務時間について」（昭和24年2月5日発学第46号）は、「勤務の態様が区々で学校外で勤務する場合等は学校の長が監督することは實際上困難であるので原則として超過勤務は命じないこと」と述べていた。しかし、実態としては時間外労働が多く行われていたため、1960年代後半に超過勤務手当の支給を求めるいわゆる「超勤訴訟」が全国一斉に提起され、下級審で時間外手当の支給を認める判決が続出し、1972年の最高裁判決がそれを確認した。

この動きに対応すべく1971年5月に立法されたのが、国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（いわゆる「給特法」。後に国立学校が外れる。）である。これにより給与月額4%の教職調整額が支給されるとともに、労働基準法第37条が（法文上で）適用除外された。併せて、上記第33条第3項の「公務のための臨時の必要がある場合」に36協定なしに時間外・休日労働可能という規定も官公署並みに適用することとした。そして、「正規の勤務時間をこえて勤務させる場合は、文部大臣が人事院と協議して定める場合に限るものとする。この場合においては、教育職員の健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分な配慮がされなければならない」という条文が設けられ、その「場合」は政令でいわゆる超勤4項目とされた。具体的には①生徒の実習、②学校行事、③職員会議、④非常災害、児童生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合等である。

ところが、公立学校教師の長時間労働は悪化の一途をたどっている。その大部分はクラス担任や部活動担当に伴うもので、超勤4項目に含まれない「自発的勤務」とされ、裁判例（札幌高裁平19.9.27）もそれを容認している。しかし、実態としてはそれなしには学校運営が成り立たない状況にもかかわらず、引き受けた教師の自発的活動ゆえ公務ではないので公務災害補償の対象にもならないという理不尽なことになってしまう。

さらに、一般の働き方改革の一環として、労働安全衛生法上に労働時間の適正把握義務（第66条の8の3）が規定され、これは地方公務員にもフルに適用される。監督署に臨検される恐れがないから労働時間の把握もしないというわけにはいかない。そこで文部科学省も教員

の働き方改革に踏み出さざるを得なくなった。

(b) 公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン

このような状況下で、2017年7月に文部科学省の中央教育審議会に学校における働き方改革特別部会が設けられ、2019年1月に「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」を答申するとともに、文部科学省は「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を公表し、学校における働き方改革推進本部が設置された。

ただ、なまじ給特法で時間外・休日労働が第36条や第37条の違反にならないような仕組みにしてしまったために、それをどうするかが悩ましい問題となる。素直に考えれば、「給特法を見直した上で、36協定の締結や超勤4項目以外の「自発的勤務」も含む労働時間の上限設定、全ての校内勤務に対する時間外勤務手当などの支払」を原則とすべきであろうが、答申はあくまでも給特法の基本的枠組みを前提として、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」でもって在校時間等の縮減に取り組むというスタンスである。

この「ガイドライン」は、超勤4項目以外の自発的勤務を行う時間も含めて、在校時間プラス児童生徒の引率等校外勤務時間（在校時間等）の上限の目安を示すもので、1か月45時間、1年360時間、特例で年720時間、その場合1か月100時間未満など、基本的に2018年改正労働基準法に沿っている。ただし、在校時間自体が法的概念ではなく、ガイドラインも法的拘束力はない。教育委員会はそれぞれガイドラインを参考にして方針を策定し、業務の役割分担や適正化、必要な環境整備に取り組むこととされている。

では労働時間規制については何もしないのかというと、やや唐突に1年単位の変形労働時間制の導入が打ち出されている。学校には夏休みなど児童生徒の長期休業期間がある一方、学期末・学年末には成績処理や指導要録記入で忙しく、また学校行事や部活動の試合の時期も長時間勤務になりがちなので、年間を通した業務のあり方に着目して検討しようというものである。ただし、現行地方公務員法は（労使協定による）1年単位の変形制を適用除外しているので、答申は「地方公共団体の条例やそれに基づく規則等に基づき、1年単位の変形労働時間制を適用することができるよう法制度上措置すべきである」と述べており、労働基準法第32条の4の特例を設けることが提起されている。

(c) 2019年給特法改正

この答申を受けて、文部科学省は2019年10月、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の改正案を提出し、同法案は同年12月に成立した。これにより、給特法第7条に前述のガイドラインの根拠規定が置かれた。ここでは「教育職員が正規の勤務時間及びそれ以外の時間において行う業務の量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督す

る教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置」と書かれており、「それ以外の時間」はあくまで正規の勤務時間ではなく自発的勤務に過ぎないという建前が維持されている。これが公立学校教師にも適用されている労働基準法第 32 条の「労働時間」の解釈として他の労働者と整合性があるかどうかは不問に付されている。

また、答申に従い、1 年単位の変形労働時間制が、過半数組合又は過半数代表者との協定ではなく、条例によって導入することができることとなった。

(ト) 年次有給休暇に係る 2018 年改正

2015 年 2 月の労働政策審議会労働条件分科会建議では年次有給休暇についてかなり思い切った提案をしていた。具体的には、有給休暇の日数のうち年 5 日については、使用者が時季指定しなければならないとしている。そして省令により、時季指定に当たって使用者は、年休権を有する労働者に対して時季に関する意見を聴くこと、時季に関する労働者の意思を尊重するよう努めることとされている。これはいわば年休の指定を部分的に労働者の請求権から使用者の指定義務に転換しようとするものであり、1954 年省令改正で年次有給休暇につき使用者に対して請求すべき時季を聴かねばならないという義務を課していた規定を削除したものを、部分的とはいえ半世紀以上ぶりに逆転させるものとも言える。

これらを盛り込んだ改正案は 2015 年 4 月に国会に提出されたが、全く審議もされないまま店晒しとなっていた。2017 年 9 月に諮問答申された一括改正法案要綱では、これも併せて盛り込まれた。そして 2018 年 4 月に国会に提出され、同年 6 月に成立した働き方改革推進法により、この改正がようやく実現に至った。

(フ) 事業場外勤務とテレワーク

(a) 事業場外勤務ガイドライン

2017 年 3 月の働き方改革実行計画では、2008 年の在宅勤務ガイドラインをサテライトオフィス勤務やモバイル勤務といった新たなテレワークにも拡大し、併せて長時間労働を招かないように労働時間管理の仕方も整理すると述べていた。これを受けて 2017 年 10 月に厚生労働省に柔軟な働き方に関する検討会が設置され、同年 12 月に報告を取りまとめるとともに、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン（案）」を示した、厚生労働省はこれを受けて、2018 年 2 月、新たなガイドラインを公表した。旧ガイドラインと比較してみると、まずタイトルが「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」から「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」に変わっている。労働者の自宅で業務を行う在宅勤務だけでなく、労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用す

るサテライトオフィス勤務、ノートパソコンや携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で業務を行うモバイル勤務も含めて情報通信技術を利用した事業場外勤務として把握し、労働基準関係法令の適用とその注意点を明らかにしようとしている。

労働条件の明示で問題になるのが就業の場所の明示である。旧ガイドラインでは「労働者の自宅」を明示せよとあって済ませていたが、新ガイドラインではモバイル勤務について「就業の場所についての許可基準を示したうえで、『使用者が許可する場所』といった形で明示することも可能」としている。

労働時間については、旧ガイドラインが在宅勤務には事業場外みなし労働制が適用されるというところから始まっているのに対して、むしろ通常の労働時間制度を原則に持ってきている点が特徴であり、そのうえでテレワークの特性に応じた留意点に3点言及している。第1はいわゆる中抜け時間で、「使用者が業務の指示をしないこととし、労働者が労働から離れ、自由に利用することが保障されている場合には、その開始と終了の時間を報告させるなどにより、休憩時間として扱い、労働者のニーズに応じ、始業を繰り上げる、若しくは終業時刻を繰り下げることや、労使協定の締結により、その時間を時間単位の年次有給休暇として取扱うことが考えられる」としている。第2は通勤時間や出張旅行中の移動時間中のテレワークで、「使用者の明示又は黙示の指揮命令下で行われるものについては労働時間に該当する」としている。第3は、午前中だけ自宅やサテライトオフィスで勤務をしたのち、午後からオフィスに出勤するケースなど、勤務時間の一部にテレワークを利用する場合で、「使用者の指揮命令下に置かれている時間であるか否かにより、個別具体的に判断される」としている。

旧ガイドラインでは前提になっていた事業場外みなし労働時間制については、テレワークだから直ちにみなし制が適用できるわけではなく、「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」「随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと」の要件をいずれも満たす必要があると、その内容を詳しく述べている。「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」とは「情報通信機器を通じた使用者の指示に即応する必要がない状態であること」を指す。「使用者の指示に即応する必要がない状態」とは「使用者が労働者に対して情報通信機器を用いて随時具体的指示を行うことが可能であり、かつ、使用者からの具体的な指示に備えて待機しつつ実作業を行っている状態、又は手待ち状態で待機している状態にはないこと」を指す。したがって、回線が接続されているだけで労働者が自由に情報通信機器から離れることや、通信可能な状態を切断することが認められている場合や、会社支給の携帯電話等を所持していても労働者の即応の義務が課されていないことが明らかである場合等は「使用者の指示に即応する必要がない」場合に当たるというわけである。事業場外みなし労働時間制である以上、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなされるので、実労働時間を厳密に把握する義務はないが、「労働者の健康確保の観点から、勤務状況

を把握し、適正な労働時間管理を行う責務を有する」と釘を刺している。

「長時間労働対策」は、働き方改革で長時間労働の是正が至上命題になっている情勢を反映して、テレワーク特有のいくつかの対策が並べられている。第1はメール送付の抑制である。「役職者等から時間外、休日、深夜におけるメールを送付することの自粛を命ずる」ことが挙げられている。第2はシステムへのアクセス制限である。「深夜・休日はアクセスできないよう設定することで長時間労働を防ぐことが有効」というのだが、これは逆に労働者側から苦情が出る可能性もありそうである。第3はテレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の禁止であるが、社内で勤務する労働者であれば可能であろうが、どうやって実効性を担保するのだろうか。第4は長時間労働等を行う者への注意喚起であるが、これも同様である。

(b) 新テレワークガイドライン

2019年3月、規制改革推進会議に働き方の多様化に資するルール整備に関するタスクフォースが設けられ、日雇派遣原則禁止の見直しとともにテレワークの労働時間規制についても議論を行った。同年6月の規制改革推進に関する第5次答申に「テレワークのみ殊更に深夜労働等の原則禁止を示すガイドラインの記載は、通常の事業場での働き方に比べて制約が大きいという認識を与えかねない」という批判が盛り込まれ、ニーズ調査とともに、語気を与えかねない表現の見直しが求められた。

これを受けて2020年8月からこれからのテレワークでの働き方に関する検討会が開催され、テレワークの際の労働時間管理の在り方等について検討が進められ、同年12月に報告書が取りまとめられた。そして翌2021年3月に「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」が公表された。

新ガイドラインは、労働時間について若干緩和する方向に向いている。通常の労働時間制度でも、始業・終業時刻を労働者ごとに自由に認めることができるとか、フレックスタイム制や事業場外みなし制がテレワークになじむとした上で、事業場外みなし制の適用要件を旧ガイドラインよりもさらに明確化している。すなわち、「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」には、①勤務時間中に、労働者が自分の意思で通信回線自体を切断することができる場合、②勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いて行われるが、労働者が情報通信機器から自分の意思で離れることができ、応答のタイミングを労働者が判断することができる場合、③会社支給の携帯電話等を所持していても、その応答を行うか否か、又は折り返しのタイミングについて労働者において判断できる場合、が含まれ、なおかつ情報通信機器を労働者が所持していることのみをもって、制度が適用されないことはないとしている。また「随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと」には、使用者の指示が、業務の目的、

目標、期限等の基本的事項にとどまり、一日のスケジュール（作業内容とそれを行う時間等）をあらかじめ決めるなど作業量や作業の時期、方法等を具体的に特定するものではない場合が含まれるとしている。

その他、労働時間管理は使用者による現認ができないが、労働者がテレワークに使用する情報通信機器の使用時間の記録等により、労働時間を把握することができ、1日の終業時に始業時刻及び終業時刻をメール等で報するなど自己申告による把握もできる。その際、労働者からの自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、パソコンの使用状況など客観的な事実と、自己申告された始業・終業時刻との間に著しい乖離があることを把握した場合には、所要の労働時間の補正が必要だが、使用者が乖離を認識していない場合には、当該申告された労働時間に基づき時間外労働時間の上限規制を遵守し、かつ、同労働時間を基に賃金の支払等を行っていけば足りるとしている。また中抜け時間については、労働基準法上、使用者は把握することも、把握せずに始業及び終業の時刻のみを把握することもいずれも可だが、把握しない場合、始業・終業時刻の間は、休憩時間を除き労働時間となる。

なお長時間労働対策について、規制改革推進会議から「誤解を与えかねない」とされた③が「時間外・休日・所定外深夜労働についての手続」となり、「労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯や時間数をあらかじめ使用者が設定することも有効」との記述になっている。

（リ） 裁量労働制の見直しの動き

2015年2月の労働政策審議会労働条件分科会の建議では、高度プロフェッショナル制度と併せて、企画業務型裁量労働制の拡大が併せて提示されていた。すなわち、企画立案調査分析と一体的に行う商品やサービス内容に係る営業の業務や運営管理と企画立案調査分析を一体的に行う業務をも対象とし、また本社一括届出など手続きを簡素化するとしていた。

同年4月に国会に提出された改正法案では、「事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を行い、かつ、これらの成果を活用し、当該事項の実施を管理するとともにその実施状況の評価を行う業務」と「法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を行い、かつ、これらの成果を活用した商品の販売又は役務の提供に係る当該顧客との契約の締結の勧誘又は締結を行う業務」が対象とされた。しかし2015年の通常国会では、労働者派遣法改正案が対決法案となったあおりで全く審議されないまま継続審議となり、2016年の通常国会でもまったく審議されないまま継続審議となった。

一方、2016年から時間外労働の上限規制に向けた働き方改革の議論が急展開し、その改正案は2017年秋の臨時国会に提出される予定であったが、国会には上記2015年改正案が全

く審議されないまま塩漬けとなっていた。この二つの労働基準法改正案が別々ではなく一体として国会に提出される予定であることが明らかになる中で同年7月、連合の神津里季生会長は安倍晋三首相に対して法案の修正を要請した。注目されたのは高度プロフェッショナル制度の導入要件であったが、企画業務型裁量労働制の拡大についても、商品販売のみを事業内容とする営業所等で働く労働者は対象となり得ないことや、一定の勤続年数に関する基準に該当する者のみが企画業務型裁量労働制の対象となることを法律上明確にすることを求めた。ところが、連合傘下の産別組織の一部や連合以外の労働団体、さらには労働弁護士などから激しい批判が巻き起こり、中央執行委員会でも同意が得られず、政労使合意を見送る方針を決めた。

2017年9月には、「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」として8法の一括改正法案の要綱が労働政策審議会にかけられた。その中の企画業務型裁量労働制の規定は、上記連合の要請内容を忠実に盛り込んでいる。すなわち、提案型営業の規定に「主として」「専ら」という字句を加え、「主として商品の販売または役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く」と明記し、さらに「厚生労働大臣が定める基準に該当する知識、基準等を有するもの」（＝3年勤続）に限るとしている。

ところが、この改正法案が国会に提出されようとしていた2018年1月に、安倍晋三首相と加藤勝信厚労相が国会答弁で、裁量労働制で働く人の方が一般労働者よりも労働時間が短いというデータもあると述べ、その根拠となったデータに疑問が呈されたことから、同年2月に安倍首相は裁量労働制に係る改正部分を法改正案から削除すると表明した。結局同年4月に国会に提出された「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」では、裁量労働制の拡大に係る部分はすべて削除される一方、高度プロフェッショナル制度はそのままの形で提案され、同年6月に成立した。

同じ2018年9月には裁量労働制実態調査に関する専門家検討会が設けられ、改めて裁量労働制の実態調査について議論し、2021年6月に裁量労働制実態調査結果を公表した。その後、同年7月からこれからの労働時間制度に関する検討会を開催し、裁量労働制の制度改革案に併せて、その他の労働時間制度の在り方について検討してきた。

同検討会は翌2022年7月に報告書を取りまとめた。そこでは基本的な考え方として、どのような労働時間制度を採用するにしても労働者の健康確保が確実に行われることを土台としていくこと、労使双方の多様なニーズに応じた働き方を実現できるようにすること、労使当事者が十分に協議した上でその企業や職場、職務内容にふさわしい制度を選択、運用できるようにすること、を挙げている。そして裁量労働制については具体的に、対象業務については範囲は経済社会や労使のニーズの変化等も踏まえて必要に応じて検討していくこと、専門型・企画型いずれについても制度概要等の説明を行った上での同意と同意の撤回の明確化、健康影響が懸念される場合の適用解除措置、始業・終業時刻の決定の裁量の必要性の明確化、さらに健康・福祉確保措置のメニューの追加や裁量労働制にふさわしい処遇を確保するため

の対応の明確化などが提起されている。

(ヌ) 高度プロフェッショナル制度

2016年になってから安倍政権が急速に長時間労働の是正を政策課題に掲げ、翌2017年3月の働き方改革実行計画には、原則として年360時間、特例でも年720時間、2-6か月平均で80時間、単月100時間未満等の時間外労働の上限規制が盛り込まれた。これを受けて、労働政策審議会労働条件分科会は同年4月から審議を開始し、同年6月にはほぼ実行計画に沿った建議を行った。

この改正案は2017年秋の臨時国会に提出される予定であったが、国会には2015年改正案が全く審議されないまま塩漬けとなっていた。この二つの労働基準法改正案が別々ではなく一体として国会に提出される予定であることが明らかになる中で同年7月、連合の神津里季生会長は安倍晋三首相に対して、労働基準法等改正法案の修正を要請した。それは、上記3択要件のうち③の4週4休及び年間104休日を義務化するとともに、選択的措置として①の勤務間インターバルの確保及び深夜業の回数制限と②の1か月又は3か月についての健康管理時間の上限設定に加えて、2週間連続の休暇の確保、又は疲労の蓄積や心身の状況等をチェックする臨時の健康診断の実施を求めるものであった。また、企画業務型裁量労働制の拡大についても、商品販売のみを事業内容とする営業所等で働く労働者は対象となり得ないことや、一定の勤続年数に関する基準に該当する者のみが企画業務型裁量労働制の対象となることを法律上明確にすることを求めた。

これが報じられると、連合傘下の産別組織の一部や連合以外の労働団体、さらには労働弁護士などから激しい批判が巻き起こり、中央執行委員会でも同意が得られず、政労使合意を見送る方針を決めた。これは、連合という組織の内部的意思決定プロセスの問題ではあるが、極めて強い政治主導、官邸主導の政治プロセスの中で、排除されてしまいかねない労働側が、いかに官邸主導の政治プロセスに入り込んでいくかが試された事例とも言える。労働側を政策決定のインサイダーとして扱う三者構成原則がややもすると選択的恣意的に使われる政治状況下であって、単なる「言うだけ」の抵抗勢力に陥ることなくその意思をできるだけ政治プロセスに反映させていくためにはどのような手段が執られるべきなのかを、まともに労働運動の将来を考える者の心には考えさせた事例でもあった。

内容的には、本来三者択一の要件のうち一つ（休日確保）を義務化するのであれば、残りの二つ（休息時間と深夜業、健康管理時間）を二者択一とするのが素直な提案であったはずだが、連合提案では2週連続休暇や臨時健康診断までもが選択肢として入っている。これは恐らくあらかじめ経営側とすり合わせをした時に、二者択一では受け入れられないと拒否されたため、やむを得ず緩やかな選択肢を盛り込んだものと推測されるが、そのために、原案の三者択一を厳格化したはずであるにもかかわらず、義務化された休日確保と健康診断を選

択すればそれ以外に実質的に労働時間を規制する要件はなくなってしまうことになってしまった。その意味では、2013年の規制改革会議の意見よりも後退していることになる。

2017年9月には、「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」として8法の一括改正法案の要綱が労働政策審議会にかけられた。その中の高度プロフェッショナル制度と企画業務型裁量労働制の規定は、上記連合の要請内容を忠実に盛り込んでいる。すなわち、前者については4週4休及び年間104休日を必須要件とするとともに、2週連続休暇と臨時健康診断を加えた4択の要件を課している。また後者については、提案型営業の規定に「主として」「専ら」という字句を加え、「主として商品の販売または役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く」と明記し、さらに「厚生労働大臣が定める基準に該当する知識、基準等を有するもの」（＝3年勤続）に限るとしている。

同月の労働政策審議会答申は、法案要綱について概ね妥当としつつ、裁量労働制の対象拡大と高度プロフェッショナル制度の創設には「長時間労働を助長するおそれがなお払拭されておらず、実施すべきではない」との労働側意見が付記されている。

その後2018年1月に、安倍晋三首相と加藤勝信厚労相が国会答弁で、裁量労働制で働く人の方が一般労働者よりも労働時間が短いというデータもあると述べ、その根拠となったデータに疑問が呈されたことから、同年2月に安倍首相は裁量労働制に係る改正部分を法改正案から削除すると表明したが、さらに混乱が続いた。結局同年4月に国会に提出された「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」では、裁量労働制の拡大に係る部分はすべて削除される一方、高度プロフェッショナル制度はそのままの形で提案された。なお併せて、労働時間の把握に関する規定を省令ではなく労働安全衛生法上に規定することとされた。

しかし、その後も国会では労働時間調査データの誤りの問題が繰り返し提起され、同年5月には与党の自民党、公明党に加え、日本維新の会、希望の党により、高度プロフェッショナル制度の適用を受けた労働者が同意を撤回し、適用を解除できることとする修正が行われた。そして同年6月には成立に至った。

2019年4月の施行に向けて、2018年10月から省令・指針についての審議が始まり、同年12月におおむね妥当と答申された。対象業務は、①金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務、②資産運用（指図を含む）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務、③有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務、④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務、⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務であって、当該業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示（業務量に比して著しく短い期限の設定その他の実質的に当該業務に従事する時間に

関する指示と認められるものを含む。)を受けて行うものを除くとされている。また年収要件は 1075 万円と明記された。選択的措置についても、①勤務間インターバルは 11 時間、深夜業は 1 か月 4 回、②健康管理時間は 1 か月 100 時間、3 か月 240 時間とされた。

(ル) 副業・兼業者の労働時間管理

2017 年 3 月の働き方改革実行計画は、「原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る」とした上で、労働時間管理や健康管理の在り方について検討することとされた。これを受けて同年 10 月に設置された柔軟な働き方に関する検討会は、同年 12 月に報告を取りまとめ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン(案)」を提示した。ガイドラインは「原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当」としながらも、労働時間の通算についての解釈を変えるわけでもなく、それを前提に、使用者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、とやや無責任な姿勢を示している。働きすぎにならないようとか、安全配慮義務についても触れているが、法的な対応を後回しにして、促進するという政策的宣言だけを先出ししてきた感は否めない。もっとも、検討会報告の本文では、労働時間・健康管理(労働時間通算)について「通達発出時と社会の状況や労働時間法制が異なっているという社会の変化を踏まえて、見直すべき」という記述が盛り込まれている。

2018 年 7 月には、副業・兼業の場合の労働時間管理のあり方に関する検討会が設置され、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮した、事業主を異にする場合の実効性ある労働時間管理についての議論が開始された。

なお、同検討会の結論がまとまるより早く、規制改革推進会議は 2019 年 6 月の第 5 次答申において、「そもそも、時間外労働に対する使用者の割増賃金支払義務は、同一の使用者が過度に時間外労働に依存することの防止にあると考えるべきであり、労働者の自由な選択に基づく副業・兼業についての現行の通達の解釈は適切ではない。このため、労働者の健康確保の重要性には十分留意しつつも、労働者にとって大きな利点のある副業・兼業の促進の視点から、労働時間の通算に関する現行制度の解釈・運用を適切に見直すべきである」と、規制緩和を求めた。

その後同年 7 月に上記検討会は報告書を取りまとめた。そこでは、まず健康管理について、次の 3 案を提示している。

①-1 事業者は、副業・兼業をしている労働者について、自己申告により把握し、通算した労働時間の状況などを勘案し、当該労働者との面談、労働時間の短縮その他の健康を確保するための措置を講ずるよう配慮しなければならないこととすること(公法上の責務)

①-2 事業者は、副業・兼業をしている労働者の自己申告により把握し、通算した労働時間の状況について、休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えている時間が 1 月当たり 80 時

間を超えている場合は、労働時間の短縮措置等を講ずるほか、自らの事業場における措置のみで対応が困難な場合は、当該労働者に対して、副業・兼業先との相談その他の適切な措置を求めることを義務付けること。また、当該労働者の申出を前提に医師の面接指導その他の適切な措置も講ずること。

②通算した労働時間の状況の把握はせず、労働者が副業・兼業を行っている旨の申告を行った場合に、長時間労働による医師の面接指導、ストレスチェック制度等の現行の健康確保措置の枠組みの中に何らかの形で組み込むこと。

次に上限規制については、次の2案を提示している。

①労働者の自己申告を前提に、通算して管理することが容易となる方法を設けること（例：日々ではなく、月単位などの長い期間で、副業・兼業の上限時間を設定し、各事業主の下での労働時間をあらかじめ設定した時間内で収めること。）

②事業主ごとに上限規制を適用するとともに、適切な健康確保措置を講ずることとすること
そして割増賃金については、次の2案を提示している。

①労働者の自己申告を前提に、通算して割増賃金を支払いやすく、かつ時間外労働の抑制効果も期待できる方法を設けること（例：使用者の予見可能性のある他の事業主の下での週や月単位などの法定労働時間のみ通算して、割増賃金の支払いを義務付けること）

②各事業主の下で法定労働時間を超えた場合のみ割増賃金の支払いを義務付けること

2019年9月からは労働政策審議会労働条件分科会で副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方についての審議が開始された。しかし意見がまとまらず、労災保険と雇用保険については2020年の通常国会で法が改正されたが、労働時間管理については先送りとなった。

2020年6月の未来投資会議に政府が示した資料の中に「兼業・副業の促進に向けた対応」として、Ⅰ兼業・副業の開始及び兼業・副業先での労働時間の把握については、新たに労働者からの自己申告制を設け、申告漏れや虚偽申告の場合には、兼業先での超過労働によって上限時間を超過したとしても、本業の企業は責任を問われない。Ⅱ本業の企業（A社）が兼業を認める際、①A社の法定労働時間を前提に、通算して法定労働時間又は上限規制の範囲内となるようB社での労働時間を設定すること等の条件を付しておくことで、A社が兼業（B社）の影響を受けない形で、従来通りの労働時間管理で足り、従来通り、自社における所定外労働時間についてのみ割増賃金を支払えば足りる、との案が示された。この「簡便な労働時間管理の方法」の詳細は、同月の労働政策審議会労働条件分科会に提示された。

その後、同年8月の同分科会で2018年副業・兼業促進ガイドラインの改定案が了承され、同年9月から実施された。ここでは、原則的な労働時間通算のやり方が示された後で、「簡便な労働時間管理の方法」が詳しく示されている。これは結局、検討会報告が示した案のうち、事業主ごととする案を退け、自己申告による通算を原則としつつ、導入時に各使用者ごとの上限を設定しておくことで、その範囲内で労働させる限り他の使用者の下での実労働時間を把握する必要がないという「簡便」な方法である。

(5) 賃金処遇政策

(イ) 資金移動業者の口座への賃金支払い

近年、キャッシュレス決済が拡大する中で、2020年7月に閣議決定された成長戦略フォローアップにおいて「デジタルマネーによる賃金支払い（資金移動業者への支払い）の解禁」が盛り込まれた。これを受けて翌8月から労働政策審議会労働条件分科会で審議が始まった。

労働基準法第24条は賃金の通貨払い原則を定め、例外として労働基準法施行規則第7条の2で労働者の同意を要件に銀行口座振込と一定の要件を満たした証券総合口座への振込を認めているが、資金決済法に基づく資金移動業者は対象になっていない。対象とした場合、資金移動業者が破綻した場合の資金保全スキームが大きな問題となるが、その他にも不正引出し等への対応、換金性など課題が指摘されている。

これに対しては労働側の反発が強く、2021年4月以降審議は中断した。約1年後の2022年3月から労働条件分科会で審議が再開されたが、なお労働側の抵抗は強く、難航したが、ようやく同年9月になって、同分科会で「資金移動業者の口座へ賃金支払を行う場合の制度設計案（骨子）」に合意が成立し、同年11月に省令が改正され、賃金のデジタル払いが可能となった。

これによると、使用者は労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について、次の①～⑦の全ての要件を満たすものとして厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への資金移動の方法によることができる。

- ①破産等により資金移動業者の債務の履行が困難となったときに、労働者に対して負担する債務を速やかに労働者に保証する仕組みを有していること。
- ②口座残高上限額を100万円以下に設定又は100万円を超えた場合でも速やかに100万円以下にするための措置を講じていること。
- ③労働者に対して負担する債務について、当該労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰すことができない理由により当該労働者に損失が生じたときに、当該損失を補償する仕組みを有していること。
- ④最後に口座残高が変動した日から少なくとも10年は口座残高が有効であること。
- ⑤現金自動支払機（ATM）を利用すること等により口座への資金移動に係る額（1円単位）の受取ができ、かつ、少なくとも毎月1回は手数料を負担することなく受取ができること。また、口座への資金移動が1円単位でできること。
- ⑥賃金の支払に関する業務の実施状況及び財務状況を適時に厚生労働大臣に報告できる体制を有すること。
- ⑦以上のほか、賃金の支払に関する業務を適正かつ確実に行うことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有すること。

厚生労働大臣は、指定資金移動業者が①～⑦の要件を満たさなくなった場合には、指定を

取り消すことができる。

(ロ) 最低賃金政策

2007年の最低賃金法改正で生活保護との整合性に配慮する旨が明記されて以来、最低賃金は毎年大幅に引き上げられてきた。これは第3期においても一貫しており、2014年には遂に生活保護との乖離解消という目標を達成したが、その後もさらに大幅引上げが続いている。2016年6月の『ニッポン一億総活躍プラン』では「年率3%程度を目途に、全国加重平均1000円を目指す」と明記し、これは2017年3月の『働き方改革実行計画』にも引き継がれている。

2019年2月、与党自民党の有志議員は全国一律の最低賃金を目指す「最低賃金一元化推進議員連盟」を立ち上げた。その主たる動機は、2019年4月に施行される改正入管法で特定技能という在留資格が創設され、同一業種内であれば転職も自由なため、地方と大都市圏で最低賃金額の差が大きければ外国人労働者が都市部に集中するとの懸念があるためである。同年3月、この議連の会合で、厚労省の賃金課長が外国人受入れの14業種で全国一律最低賃金を作るとの考え方を示したことが波紋を広げ、菅義偉官房長官が記者会見で否定する騒ぎとなった。

2020年はコロナ禍でほとんど引き上げられなかったが、その後2021、2022年と大幅な引上げが続いている。

年度	東京都	全国加重平均	沖縄県
2001	708	664	604
2002	708	664	604
2003	708	664	605
2004	710	665	606
2005	714	668	608
2006	719	673	610
2007(国政課題化)	739	687	618
2008(リーマンショック)	766	703	627
2009	791	713	629
2010	821	730	642
2011(東日本大震災)	837	737	645
2012	850	749	653
2013	869	764	664
2014	888	780	677
2015	907	798	693
2016	932	823	714
2017	958	848	737
2018	985	874	762
2019	1,013	901	790
2020(コロナ禍)	1,013	902	792
2021	1,041	930	820
2022	1,072	961	853

(ハ) 同一労働同一賃金

(a) 働き方改革実行計画

2017年3月に取りまとめられた働き方改革実行計画では、同一労働同一賃金の実現に向けた検討会報告書を受けて、具体的な法改正の方向性を示した。

まず、労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備である。有期労働者について均等待遇の、派遣労働者について均等・均衡待遇の規定を設けるとともに、パート労働者を含めて均衡待遇の規定の明確化を図るとしている。

重要なポイントが次の労働者に対する待遇に関する説明の義務化である。裁判上の立証責任よりも、企業側しか持っていない情報のために労働者が訴訟を起こせないことがないように、実効ある法制度となっていることが重要との観点から、今般の法改正において、有期雇用労働者についても雇入れ時に待遇の内容等の説明義務を課するとともに、雇入れ後に、パート、有期、派遣労働者の求めに応じ、比較対象となる労働者との待遇差の理由等についての説明義務を課するとしている。

さらに、裁判に訴えることは経済的負担を伴うことから、行政による裁判外紛争解決手続を整備し、均等・均衡待遇を求める当事者が身近に無料で利用できるようにしている。

なお、実行計画では派遣労働者に関しては、「同一労働同一賃金の適用により、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることで不安定になり、派遣元事業者による段階的・体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともありうる」という懸念から、①同種業務の一般の労働者の賃金水準と同等以上であること、②派遣労働者のキャリア形成を前提に能力を適切に評価して賃金に反映させていくこと、③賃金以外の待遇について派遣元事業者には雇われている正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないことという3要件を満たす労使協定を締結した場合については、派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めないこととしている。もっともこの場合でも、単に要件を満たす労使協定を締結することだけでは足りず、3要件を満たす形で協定が実際に履行されていることが求められる。

(b) 2018年改正

この働き方改革実行計画を受けて、労働政策審議会に労働条件分科会・職業安定分科会・雇用均等分科会同一労働同一賃金部会が設けられた。3つの分科会にわたる事項を1つの部会でまとめて審議するというわけである。同部会は2017年4月から審議を開始し、同年6月にはほぼ働き方改革実行計画に沿った建議を行った。2017年9月には、「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」として8法の一括改正法案の要綱が労働政策審議会に諮問され、妥当との答申を受けた。その後、2018年に入って労働時間関係の規定をめぐって混乱が続いたが、同年4月に改正法案が国会に提出され、6月には成立に至った。

そのうち同一労働同一賃金関係の改正は、労働契約法から第20条を削除して、パート法をパート・有期法にするとともに、労働者派遣法にも関係の規定を盛り込むというやり方である。これによりパート法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となる。ただし、両者統一されるのは均等・均衡待遇に関する部分だけであって、反復更新による無期化や雇止め法理に係る規定は労働契約法に残される。

これまでのパート法における短時間労働者に有期雇用労働者が追加されるので、労働契約法第20条がパート法第8条に合体するのに加え、第9条の通常の労働者と同視すべきものの差別禁止、第10条の賃金に関する均衡待遇の努力義務、第12条の福利厚生にも有期雇用労働者が加わることになる。もっとも、有期労働者－無期労働者という対立軸は消え、短時間・有期労働者－通常の労働者というパート法型の対立軸に一本化されている。

第14条の措置内容についての説明義務にも有期雇用労働者が加わるのに加えて、第2項として、通常の労働者との間の待遇の相違の内容と理由、上記均等・均衡の措置を決定するに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならないこととされ、さらにこの説明を求めたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止した。

これまでのパート法では2014年改正で追加された第8条については紛争解決の対象から

あえて外されていたが、今回有期雇用労働者と併せて紛争解決の対象に含まれることとなる。労働者派遣法にも同様の規定が設けられるので、結局非正規雇用 3 形態の均衡待遇に係る問題は全て紛争調整委員会による調停の対象となるわけである。

なお、労働時間関係の問題で国会提出が遅れている間に、中小企業関係の政治家から異論が提起されたこともあり、当初案では大企業と派遣は 2019 年 4 月、中小企業は 2020 年 4 月を施行期日としていたが、1 年ずつ遅らされて、大企業・派遣は 2020 年 4 月、中小企業は 2021 年 4 月となった。

これに向けた省令・指針の策定が 2018 年後半に進められたが、ほとんど新規性はない。2016 年 12 月の同一労働同一賃金ガイドライン（案）は、「案」がとれて短時間・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となったが、基本給については圧倒的に多くのケースが該当するはずの通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルールの違いがある場合の取扱いが本文ではなく「注 1」に書かれているだけであり、現実性に欠けたものとなっている。

（6） 労働契約政策

（イ） 賃金等請求権の消滅時効

2017 年の民法改正（2020 年から施行）により 1 年の短期消滅時効が廃止され、一般債権の時効は債権者が権利を行使することができることを知った時から 5 年、権利を行使することができる時から 10 年に統一された。ところが、労働基準法第 115 条でこの法律の規定による賃金等の請求権の時効は 2 年のままであり、労働者保護のための法律が却って一般法よりも保護に欠けることとなる。なお退職手当の消滅時効は 1987 年改正により 5 年となっている。

そこで、厚生労働省は 2017 年 12 月から賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会を開催し、2019 年 6 月に報告書を取りまとめた。そこでは、賃金請求権の消滅時効については、将来にわたり 2 年のまま維持する合理性は乏しく、労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要と述べ、5 年という数字は示さずに延長の方向性を提示した。これは使用者側の反対が強かったためである。なお、年次有給休暇請求権については、取得率向上という政策に逆行するとして延長に否定的である。

これを受けて、同年 7 月から労働政策審議会労働条件分科会*8において公労使による審議が始まり、労使の意見は鋭く対立したが、同年 12 月になんとか建議を取りまとめた。賃金請求権の消滅時効期間は本則上 5 年とするが、当分の間労働基準法第 109 条の記録の保存期間に合わせて 3 年間とし、将来的に検討するという妥協的な結論である。これに対し、賃金請

*8公労使各 8 名、分科会長：荒木尚志。

求権以外の年次有給休暇請求権や災害補償請求権については、年休の早期取得や労災の早期権利確定の要請から2年を維持するとしている。

これを受けて翌2020年2月には、労働基準法改正案が国会に提出され、同年3月には成立に至った。これは民法改正の施行と併せて2020年4月から施行された。

(ロ) 解雇の金銭救済制度

2015年10月から厚生労働省において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が設けられ、2017年1月からはいよいよ本格的に解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性について議論が始まり、同年5月に報告書が公表された。同報告書は、政治的配慮から使用者申立制度の選択肢を排除し、労働者申立のみを認めている。しかしそのことが却って問題をもたらす。

この問題のネックは政策論としての対立にあるだけでなく、それよりもむしろ法律構成上の困難さにある。過去2回（2003年、2005年）の検討がうまくいかなかったのは、現行訴訟制度の枠内で解雇が無効であるとする判決を要件とする金銭救済の仕組みには一定の限界があるからである。つまり、それは使用者申立に親和的な構成であり、労働者申立のみを想定する制度には適合しないのである。そこで、それとは異なる法的仕組みを工夫している。

一つは解雇を不法行為とする損害賠償請求の裁判例を踏まえた仕組みであるが、やはり損害賠償請求と金銭を支払った場合に労働契約が終了するという効果を結びつけることは論理的に困難としている。そこで、実体法に労働者が一定の要件を満たす場合に金銭の支払を請求できる権利を置くというやり方を提示している。問題を訴訟法から実体法の領域に移すことで打開を図ろうというわけである。

この場合、権利の発生要件として、①解雇がなされていること、②当該解雇が客観的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こと、③労働者から使用者に対し、一定額の金銭の支払を求めていることが、法的効果として①金銭の支払請求権が発生し、使用者に金銭の支払義務が発生し、②使用者が一定額の金銭を支払った場合に労働契約が終了することが考えられるとしている。この金銭のことを労働契約解消金と称している。

この労働契約解消金の支払を請求できる権利を金銭救済請求権と呼んでいるが、その法的性質については形成権的構成（支払請求後の取下げができない）としつつ、請求権的構成（取下げがきる）も考えられるともしている。形成権的構成では地位確認の選択肢を考えることなく金銭請求した場合でも取下げができないのでは労働者保護に欠けるという意見の一方で、請求権的構成では権利関係が不安定になるとの意見もあり、そもそもその権利行使を裁判上に限定するのか、裁判外の請求も認めるのかという論点とも絡んで複雑な様相を呈しており、引き続き議論を深めると先送りしている。

また労働契約解消金の法的性質に関しても論点が多く、①職場復帰せずに労働契約を終了

する代わりに受け取る解消対応部分（＋その他慰謝料的な「損害賠償的部分」）と②バックペイ分（解雇が無効な場合に民法第 536 条第 2 項（債務者の危険負担）に基づき発生する未払賃金相当分）の要素のうち、①が基本となると述べつつ、②については労働契約解消金に含めず従前と同様未払賃金債権と位置づけるやり方と、労働契約解消金に含めるやり方を示し、それらのメリットとデメリットを詳しく論じた上で、やはり引き続き議論を深めるとしている。

なおバックペイの発生期間についてもその要件たる就労の意思が認められる期間をどう考えるか、つまり金銭救済請求権を行使した時点までか、労働契約解消金が支払われて労働契約が終了した時点までか、という難問がある。これと関わって、そもそも労働契約の終了はいつかという問題も論じており、労働契約解消金が支払われたときに労働契約が終了するという結論にしているが、議論の余地はある。

その他、労働契約解消金の金銭的予見可能性を高める方策として、それに上限や下限をつけることについてもかなり詳細に論じられているが、やはり引き続き議論を深めるとしている。また時間的予見可能性として、金銭救済請求権の消滅時効の在り方を検討すべきとか、斡旋や労働審判など他の紛争解決システムへの影響も論じられている。なお、使用者申立制度についても議論されているが、「現状では容易でない課題があり、今後の検討課題とすることが適当」と、否定的なニュアンスがにじみ出ている。

その後の 2018 年 6 月、厚生労働省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を設置して、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が提起した金銭解決制度の法技術的論点の検討を開始し、2022 年 4 月に報告書を取りまとめた。そこでは「無効な解雇がなされた場合に、労働者の請求によって使用者が一定の金銭（労働契約解消金）を支払い、この支払いによって労働契約が終了する仕組み」として、形成権構成と形成判決構成が並列されている。

形成権構成では、無効な解雇等により金銭救済請求権（形成権）が発生し、その行使として訴えの提起等がなされ、これにより解消金債権が発生し、その金額が判決確定によって判明するとともに、訴えの提起により解消金支払いの条件付き労働契約の終了という効果が発生し、解消金支払という条件成就に伴い労働契約が終了する。

形成判決構成では、無効な解雇等は形成原因の発生に過ぎず、解消金債権の発生と解消金支払い条件付き労働契約の終了の判決を求める訴えを提起し、認容判決が確定することにより解消金債権が発生するとともに、解消金支払条件付き労働契約の終了という効果が発生し、解消金支払という条件成就により労働契約が終了する。

形成権構成では原則的には裁判外でも行使可能だが、制度創設時には訴えの提起又は労働審判の申立てに限り、裁判外での権利行使の可否については制度創設後の状況等を踏まえて検討する。形成判決構成では訴えの提起又は労働審判の申立てによるが、労働審判では迅速な進行との関係で問題がある。

また、解消金の構成と支払の効果については、労働契約解消金の支払のみによって労働契約が終了するという構成と、解消金とは別の債権であるバックペイの履行確保の観点から、労働契約解消金に加えて(併合提起した)バックペイも支払ったときに労働契約が終了するという構成を示している。後者には、バックペイを先に充当する旨の特則を労働契約法に規定し、バックペイ弁済後解消金の支払により労働契約が終了する案もある。なお、バックペイの発生期間は、訴えの提起など権利行使までではなく、解消金支払時までとしている。

解消金の算定方法については、予見可能性を高めるために一定の算定式を設けるとともに、個別事情を考慮することとしている。その考慮要素としては、定型的な給与額、勤続年数、年齢、ある程度定型化する合理的な再就職期間、評価的な労働者側の事情や解雇の不当性を挙げているが、これは労働審判の迅速な進行に影響しうることも指摘している。また解消金の算定に当たって、政策的判断としてその上下限を設けることを提示している。解消金算定の基準時点は口頭弁論終結時点である。

上記検討会報告書を受けて、2022年4月から労働政策審議会労働条件分科会でこの問題の審議が始まった。

(ハ) 有期契約労働者の無期転換ルール

2021年3月、厚生労働省は多様化する労働契約のルールに関する検討会を設置して、有期契約労働者の無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等の検討を開始した。

翌2022年3月、同検討会は報告書を取りまとめた。そこでは有期契約の無期転換ルールに関しては、無期転換申込権が発生する契約更新時に、労働基準法の労働条件明示事項として、転換申込機会と無期転換後の労働条件について、使用者から個々の労働者に通知することを義務づけること、紛争の未然防止や解決促進のため、①更新上限の有無及びその内容の明示の義務づけ及び②最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合には労働者の求めに応じた上限設定の理由説明の義務づけを措置すること、使用者に無期転換後の労働条件について考慮した事項の労働者への説明を促す措置を講じることなどが示されている。

この報告書を受けて、同年4月から労働政策審議会労働条件分科会でこの問題の審議が始まり、同年12月に取りまとめられた「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」報告は、無期転換申込権が発生する契約更新時に無期転換申込機会と無期転換後の労働条件について労働基準法の労働条件明示の明示事項に追加すること、更新上限の有無及びその内容について労働基準法の労働条件明示事項に追加するとともに、労働基準法第14条に基づく告示において最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合又は更新上限を短縮する場合には、その理由の労働者への事前説明を求めるべきことが提示されている。

(二) 多様な正社員

内閣府の規制改革推進会議は 2019 年 5 月に「ジョブ型正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員等）の雇用ルールの明確化に関する意見」を公表し、同年 6 月の第 5 次答申に盛り込まれた。

ここでは、「我が国においては、労働契約の締結時に、詳細な労働条件について明確な合意がなされないことがあり、企業の包括的な指示のもとで、自身の労働条件が曖昧なまま働いている労働者は少なくない」という認識に基づき、ジョブ型正社員の雇用ルールの明確化を求めている。具体的には、勤務地限定正社員や職務限定正社員等を導入する企業に対し、勤務地（転勤の有無を含む。）、職務、勤務時間等の労働条件について、労働契約の締結時や変更の際に個々の労働者と事業者との間で書面による確認が確実に行われるよう、①労働基準関係法令に規定する使用者による労働条件の明示事項について、勤務地変更（転勤）の有無や転勤の場合の条件が明示されるような方策、②労働基準法に規定する就業規則の記載内容について、労働者の勤務地の限定を行う場合には、その旨が就業規則に記載されるような方策、③労働契約法に規定する労働契約の内容の確認について、職務や勤務地等の限定の内容について書面で確実に確認できるような方策、等を求めている。

2021 年 3 月、厚生労働省は多様化する労働契約のルールに関する検討会を設置して、有期契約労働者の無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等の検討を開始した。

翌 2022 年 3 月、同検討会は報告書を取りまとめた。そこでは多様な正社員の雇用ルールとして、予見可能性の向上等の観点から、多様な正社員に限らず労働者全般について、労働基準法第 15 条による労働条件明示の対象に就業場所・業務の変更の範囲を追加すること、変更を巡る紛争の防止等に資するよう、労働条件の変更時も第 15 条による労働条件明示の対象とすること、労働契約締結時に書面で明示することとされている労働条件が変更されたとき（①就業規則の変更等により労働条件が変更された場合及び②就業規則等の変更の範囲内で業務命令等により変更された場合を除く。）は、変更の内容を書面で明示する義務を課す措置が提示されている。

この報告書を受けて、同年 4 月から労働政策審議会労働条件分科会でこの問題の審議が始まり、同年 12 月に取りまとめられた「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」では、多様な正社員に限らず労働者全般について、労働基準法の労働条件明示事項に就業場所・業務の変更の範囲を追加すること、多様な正社員に限らず労働者全般について、労働契約の内容の変更のタイミングで、労働契約締結時に書面で明示することとされている事項については、変更の内容をできる限り書面等により明示するよう促していくことを求めている。また、労働基準法の労働条件明示のタイミングに、労働条件の変更時を追加することを引き続き検討すべしとしている。

(木) 副業・兼業

2017年3月の働き方改革実行計画は、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」の中に、雇用型テレワーク、非雇用型(自営型)テレワークと並んで、副業・兼業の推進を挙げ、「労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る」と明記された。そこではまず、ガイドラインの策定と副業・兼業を認める方向のモデル就業規則の改定が求められるとともに、その先の法政策として雇用保険、労災保険、社会保険の在り方、労働時間管理や健康管理の在り方について検討することとされている。

厚生労働省はこれを受けてまず2017年10月に柔軟な働き方に関する検討会を設置し、同年12月に報告を取りまとめるとともに、「副業・兼業の促進に関するガイドライン(案)」と、その趣旨に沿った「モデル就業規則改定(案)(副業・兼業部分)」を示した。厚生労働省はこれを受けて、2018年1月、副業・兼業促進ガイドラインと改定モデル就業規則を公表した。

同ガイドラインは、副業・兼業には労働者と企業それぞれにメリットと留意すべき点があると何点か挙げているが、メリットに対してデメリットではなくわざわざ「留意すべき点」と表現している点に、促進の方向に前のめりになっている姿が現れている。そして、「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がいることから、こうした労働者については、長時間労働、企業への労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが必要」と、促進の方向を打ち出している。

企業の対応としては、「原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当」とし、「副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査した上で、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討すること」を求めている。とはいえ、労働時間の通算についての解釈を変えるわけでもなく、それを前提に、使用者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、とやや無責任な姿勢を示している。働きすぎにならないようとか、安全配慮義務についても触れているが、法的な対応を後回しにして、促進するという政策的宣言だけを先出ししてきた感は否めない。またその最後のところで、副業・兼業に関わるその他の現行制度についてとして、労災保険の給付、雇用保険、厚生年金保険、健康保険の現行の扱いを単に記述しているにとどまっている。

(7) 非雇用労働政策

(イ) 自営型テレワークガイドライン

2017年3月の「働き方改革実行計画」に、非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援が盛り込まれ、仲介業者を想定せず、相対契約を前提とする現行の非雇用型テレワーク（＝在宅ワーク）のガイドラインを改定し、仲介業者がいったん受注して働き手に再発注する際にも守るべきことを示し、また仲介事業者に求められるルールを明確化するとしている。

2017年10月に柔軟な働き方に関する検討会が設置され、同年12月に報告を取りまとめるとともに、自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン(案)を示した、厚生労働省はこれを受けて、2018年2月、新たなガイドラインを公表した。名称が在宅ワークから自営型テレワークとなっているのは、家内労働法の延長線上から個人請負型就労形態全般を対象としていく姿勢の変化を表している。

新ガイドラインは仲介事業者を、①他者から業務の委託を受け、当該業務に関する仕事を自営型テレワーカーに注文する行為を業として行う者、②自営型テレワーカーと注文者との間で、自営型テレワークの業務の斡旋を業として行う者、③インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービス（いわゆるクラウドソーシング）を業として運営している者と定義している。そして、旧ガイドラインが契約条件の文書明示とその保存から始まっていたのに対し、その前段階として募集内容の明示と、その際に留意すべき事項を詳しく規定している。クラウドワークでは、応募された複数の提案から採用案を選び報酬を支払ういわゆるコンペ式が見られることから、その旨の明示や、採用に至らなかった提案の知的財産権を提案者に無断で公開・使用しないこと、さらには採用された提案の応募者に対して納品後の成果物の大幅な修正を指示するなど望ましくないことまでが記述されている。

その他報酬額や契約条件の変更など各項目で記述が詳しくなっているが、注目すべきは契約解除という新たな項目である。労働者ではないので解雇権濫用法理が適用されないことを前提としつつ、「契約違反等がない場合に、注文者が任意で契約を解除する場合は、注文者は、契約解除により自営型テレワーカーに生じた損害の賠償が必要となること」とか「継続的な取引関係にある注文者は、自営型テレワーカーへの注文を打ち切ろうとするときは、速やかに、その旨及びその理由を予告すること」を求めている。

しかし、改定されてもガイドラインは所詮通達に過ぎず、法的効力を有するものではない。今後雇用類似の働き方が社会の中で大きな割合を占めていくことになれば、後述の雇用類似の働き方検討会で議論されている「法的保護の必要性を中長期的課題として検討する」ことの重要性が高まっていくであろう。

(四) 雇用類似の働き方の検討

2017年3月の働き方改革実行計画では、「非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援」という項目で注目すべき記述が見られる。すなわち、インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急速に拡大する中で、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介業者との間でさまざまなトラブルに直面していると指摘し、「非雇用型テレワークをはじめとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する」と述べている。中長期的課題とはいえ、この問題に法政策として本格的に取り組む意欲が明示されたことになる。

厚生労働省は2017年12月に雇用類似の働き方に関する検討会を開始し、その実態等を把握・分析し、課題整理を行った。同検討会は2018年3月に報告書を取りまとめたが、ここでは、雇用類似の働き方の者として保護の必要性があるかを検討する対象者はどのような者と考えるか、雇用と自営の中間的な働き方であることを踏まえ、経済法等との間で留意すべき点はあるか、これらについて検討した結果、仮に雇用類似の者を保護するとした場合に、その方法としてどのようなものが考えられるか、といった問題を提起している。これは労働政策審議会労働政策基本部会に報告された。

2018年10月には雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会が設置され、雇用類似の働き方に係る論点整理等を行うとともに、規制改革推進会議で指摘された放送制作現場における実態把握、課題整理及び当面の必要な措置の検討等を議論していくこととなった。

2019年6月の「中間整理」では、基本的な考え方として①労働者性を拡張して保護を及ぼす方法、②自営業者のうち保護が必要な対象者を、労働者と自営業者との中間的な概念として定義し、労働関係法令の一部を適用する方法、③労働者性を広げるのではなく、自営業者のうち一定の保護が必要な人に、保護の内容を考慮して別途必要な措置を講じる方法を示し、①は判断基準の抜本的見直しを伴うので困難として、当面は自営業者のうち、発注者から委託を受け、主として個人で役務を提供し、その対象として報酬を得る者を中心に検討するとしている。

ところが、2020年2月まで議論がされたところで新型コロナウイルス感染症が拡大して論点整理検討会は中断し、その間に公正取引委員会主導でガイドライン策定の動きが進んでいったため、これらの議論は宙に浮いてしまった。ようやく2020年12月に検討会が再開されたが、「これまで（令和元年6月中間整理以降）の議論のご意見について」という文書をまとめただけで、その後の政策につながるものとはなっていない。

(ハ) 小学校休業等対応支援金

もともと、2020年の新型コロナウイルス感染症は、それまで全く議論されなかったようなところにフリーランス向けの労働政策を作り出した。

安倍首相が同年3月から全国の小中高校を臨時休校としたことに伴い、厚生労働省は急遽労働者向けに「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」を創設したのだが、子どもを抱えて働いているのはフリーランス就業者も同じなのに、そちらが対象にならないのはおかしいではないかという議論が噴出し、そこから瓢箪から駒のようにフリーランス就業者のための休業補償として「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応支援金」が創設されることになった。

ところがこれに対し、子供を抱えて働いているのはフリーランス就業者も同じなのに、そちらが対象にならないのはおかしいではないかという批判が噴出し、厚生労働省は急遽フリーランス向けに新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応支援金を創設した。この対象となるフリーランス就業者とは、①業務委託契約等に基づく業務遂行等に対して報酬が支払われていること、②発注者が存在し、業務従事・業務遂行の態様、業務の場所・日時等について、当該発注者から一定の指定を受けていること、③報酬が時間を基礎として計算されるなど、業務遂行に要する時間や業務遂行の結果に個人差が少ないことを前提とした報酬形態となっていること、のいずれにも該当する契約を発注者と締結している者である。これらはいずれも労働者性の判断基準において労働者と判断する方向に用いられる要件であり、雇用類似の働き方の者を念頭に置いているように見える。しかも、1日当たりの金額が、雇用労働者の1日当たり金額の半額であることが批判的となった。

しかし、これは平時であれば極めて実現困難なものであったはずである。使用者の指揮命令下にあり、勤務時間中は労働義務を負っている雇用労働者向けの制度枠組みを、そうではないフリーランスの自営業者にどこまで応用することができるのかというそもそも論を、緊急対策ということで軽々と乗り越えてしまっている。

(ニ) フリーランスのガイドライン

新型コロナウイルス感染症の影響で論点整理検討会が中断した状況の中で、政府全体としての動きはむしろ公正取引委員会の施策を中心とする形で進んでいき、2020年5月の第7回全世代型社会保障検討会議では、独占禁止法や下請代金法、労働関係法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり一覧性のあるガイドラインを内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で策定することが示された。翌6月の第2次中間報告では、フリーランスは多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、その適正な拡大が不可欠で

あるとした上で、フリーランスとの取引について、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法の適用に関する考え方を整理し、ガイドライン等により明確にすること、他方、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用される事を明確にすることを、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で年度内に策定するガイドラインに盛り込むと明記された。これは翌7月の成長戦略実行計画にも盛り込まれた。

同年12月には、公正取引委員会、経済産業省、厚生労働省の連名で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（案）を公表して意見募集を開始し、翌2021年3月に同ガイドラインが策定された。そこでは、公正取引委員会による独占禁止法（優越的地位の濫用）・下請代金支払遅延等防止法の適用に関する考え方を整理している。これによれば、独占禁止法・下請法はフリーランスとの取引にも適用され、自己の取引上の地位がフリーランスに優越している発注事業者が、フリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることは、優越的地位の濫用として、独占禁止法により規制される。また発注事業者が発注時の取引条件を明確にする書面をフリーランスに交付しない場合は独占禁止法上不適切であり、下請法違反となる。さらに規約の変更を一方的に行うことにより、自己の取引上の地位がフリーランスに優越している仲介事業者が、フリーランスに対して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることとなるときは、優越的地位の濫用として問題となる。

（ホ） 新たなフリーランス保護立法

2021年10月に就任した岸田文雄首相は、就任とともに直ちに「新しい資本主義実現会議」を立ち上げ、翌11月には「未来を切り拓く『新しい資本主義』とその起動に向けて」と題する緊急提言をとりまとめた。その中では、「新たなフリーランス保護法制の立法」という項目が立てられ、「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、事業者がフリーランスと契約する際の、契約の明確化や禁止行為の明定など、フリーランス保護のための新法を早期に国会に提出する。あわせて、公正取引委員会の執行体制を整備する。」と、新たなフリーランス保護法制の立法が予告されていた。翌2022年6月の「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」においても、フリーランスの取引適正化のための法制度について検討し、早期に国会に提出するとしていた。こうして同年9月、内閣官房が「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」についてパブリックコメントを開始した。

まず、他人を使用する事業者がフリーランスに業務を委託する際の遵守事項として、次のような事項が挙げられている。

①業務委託の際の書面・電磁的記録の交付：業務委託の内容、報酬額等。事業者がフリーラ

ンスと一定期間以上継続的業務委託を行う場合は、契約期間、契約の終了事由、中途解約の際の費用も。

②契約の中途解約・不更新の際の事前予告：中途解約日又は契約期間満了日の 30 日前までに予告義務。フリーランスの求めがあれば契約の終了理由を開示。

③募集の際の的確表示：フリーランスの募集情報は正確・最新で、虚偽や誤解を生じさせる表示の禁止。

④条件明示と説明義務：募集に応じたフリーランスへの条件明示と、明示事項と異なる内容で業務委託をする場合の説明義務。

⑤報酬支払義務：役務の提供を受けた日から 60 日以内に報酬を支払う義務。

⑥フリーランスと取引する事業者の禁止行為：帰責事由なき受領拒否、報酬減額、返品、不当に低い報酬、指定する物の購入強制、利益提供要求、給付内容変更等。

⑦ハラスメント対策

⑧出産・育児・介護との両立への配慮

事業者がこれら遵守事項に違反した場合、行政措置として助言、指導、勧告、公表、命令等の履行確保措置を設けるとともに、フリーランスが国の行政機関に申告することができ、それを理由にした業務委託解除等の不利益取扱いを禁止し、また相談対応などを行う。

この法案は 2022 年秋の臨時国会に法案を提出する予定であったが、自民党内で反発もあり、政治状況等の影響で提出に至らなかった。

3 労働人権政策

(1) 女性の活躍推進

2014 年 6 月の『日本再興戦略改訂 2014』において女性活躍推進が政策課題として打ち出され、「2010 年に指導的地位に占める女性の割合 30%」を実現するために新たな法的枠組を構築すべしとされた。これを受けて厚生労働省と内閣府の立案により女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が 2015 年 2 月に成立した。これにより国、地方自治体及び 300 人以上企業は事業主行動計画の策定公表が義務づけられた。

2018 年 8 月から労働政策審議会雇用均等分科会で、パワーハラスメントと並んでこの女性活躍推進法の見直しの議論が開始され、同年 12 月に報告書がまとめられ、翌 2019 年 3 月、改正法案が国会に提出され、同年 5 月に成立した。そこでは、101 人以上 300 人以下の企業にも行動計画策定と情報公表を義務づけている。また履行確保のため、求職者の職業選択に影響を与える情報公表義務違反や虚偽の情報公表について勧告に従わない企業名を公表することとしている。

2022 年 6 月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」では、「男女間の賃金差異の開示義務化」が盛り込まれ、「女性活躍推進法に基づき、開示の義務化

を行う」ことが明記された。これは同日の「経済財政運営と改革の基本方針 2022」（いわゆる骨太方針）にも書き込まれた。これは、岸田首相肝煎りの「新しい資本主義実現会議」において、主として芳野友子連合会長が主張し、盛り込まれたものである。

これを受けて同年 6 月に労働政策審議会雇用環境・均等分科会で審議され、7 月には女性活躍推進法に基づく省令と事業主行動計画策定指針が改正された。これにより、それまで必要に応じて把握する事項とされていた「その雇用する労働者の男女の賃金の差異」は、従業員 300 人超企業はその雇用する全ての労働者について雇用管理区分ごとに必ず把握しなければならず、必ず公表しなければならないこととされた。

もっとも、公表すべき数値は、男性と女性、正規と非正規（パートタイム＋有期）という 4 区分ごとの平均年間賃金額であって、賃金格差を生み出している構造を示すようなものとはなっていない。

（２） ワーク・ライフ・バランス

（イ） 2017 年改正

2016 年 9 月、労働政策審議会雇用均等分科会で急遽審議が始まったが、これは同年 8 月に閣議決定された「未来への投資を実現する経済対策」において、「育児休業期間の延長等」として「男女とも仕事と育児の両立に資するよう、保育所の整備を進めつつ、雇用の継続のために特に必要と認められる場合の育児休業期間の延長等を含めた両立支援策について、必要な検討を経て、成案を得、平成 29 年度（2017 年度）において実現する」という一節が盛り込まれたことに端を発する。一億総活躍社会の実現の一環として、待機児童ゼロを実現するため、保育の受け皿整備を進めることが施策の筆頭に上がっているが、それだけでは足りない部分を育児休業期間の延長で補おうという発想であり、最長 2 年を想定していた。育児休業制度それ自体の内発的な必要からではなく、保育所整備の遅れのツケを回すような政策ともいえる。

労使双方からの批判を浴びつつ、同年 12 月には「経済対策を踏まえた仕事と育児の両立支援について」を建議した。建議は、待機児童対策は保育所等の整備が最重要であることを確認しつつ、緊急的なセーフティネットとして、保育所に入れない場合に限って、1 歳 6 か月を超えて 2 歳まで育児休業を延長できることとしている。

翌 2017 年 1 月には職業安定法や雇用保険法と併せて育児介護休業法改正案要綱が労働政策審議会に諮問され、即日妥当と答申され、同年 1 月末に国会に提出され、3 月成立に至った。

（ロ） 2019 年省令改正

厚生労働省は 2017 年 6 月から仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会を開催し、翌

2018年3月に報告書をまとめた。同報告書は、男女がともに育児をする社会にするための具体的な対応方針として、働き方・休み方改革の推進、企業風土の改善、労働者の意識改革、社会全体の育児に対する意識改革を挙げているが、法制的な改善策としては、①育児休業の取得可能な期間（原則1年間）は変えずに育児休業の取得可能な年齢を一定の年齢まで引き上げ、パパ・ママ育休プラスは廃止する、②育児休業の分割など弾力的な育児休業制度とする、③育児休業の円滑な取得促進のため、労働者の育児休業取得の希望に対し、事業主と事前に相談対応できるような仕組みを導入する、④育児休業に係る手続の簡素化等、中小企業にも配慮した仕組みを検討する、⑤小学校入学前後における仕事と育児の両立が困難となる状況に対応するための柔軟な勤務制度を検討する、といった項目が挙げられている。

一方、2019年6月の規制改革推進会議第5次答申「平成から令和へ～多様化が切り拓く未来」は、介護休暇の取得単位について、時間単位の取得が可能になるよう、必要な法令の見直しに向けた措置を講ずることを求め、同月の経済財政運営と改革の基本方針2019にも盛り込まれた。これを受けて、同年10月から労働政策審議会雇用環境・均等分科会で介護休暇等の柔軟化について審議が始まり、1時間単位の取得を認める提案がなされた。同年12月に了承され、同月同規則が改正され、同規則第34条の「半日」が「時間」となった。

(ハ) コロナ禍と小学校休業対応助成金等

2019年末に中国の武漢で発生した新型コロナウイルス感染症は2020年2月には日本でも感染が拡大し、3月には欧米にも広がってパンデミックとなった。その中で、安倍晋三首相が3月から全国すべての小学校、中学校、高等学校の臨時休校を要請したことから、特に幼い子供を抱えて働く労働者は子供の世話と仕事との両立が課題となった。そこで、厚生労働省は急遽、新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金を創設した。

これは、新型コロナウイルス感染症への対応で臨時休校した小学校に通う子供や新型コロナウイルスに感染した（おそれのある）子供の世話を保護者として行うことが必要となった労働者に、年次有給休暇とは別に有給（賃金全額）の休暇を取得させた事業主に、1日1人あたり8,330円（後に15,000円）を上限に全額助成するものである。

(ニ) 2021年改正

2020年9月から、労働政策審議会雇用環境・均等分科会で男性の育児休業促進についての審議が始まり、翌2021年1月に建議を取りまとめた。厚生労働省はこれに基づき同月労働政策審議会雇用環境・均等分科会に雇用保険法と併せて法案要綱を諮問し、同年2月改正法案を国会に提出し、同年6月に成立した。

もっとも注目されたのは、男性出産休暇とも呼ばれる出生時育児休業制度の創設である。

具体的には子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得可能な休業であるが、この期間は女性が産前産後休業を取得している時期であるので、男性のみが取得できることになる。2 回まで分割できるが、その場合でも 2 回分をまとめて申し出る必要がある。育児休業との重要な相違点として、労使協定の締結を条件として、休業期間の労働日の半分までの就労が可能とされている。その理由は、上記建議によれば「出生後 8 週間以内は、女性の産後休業期間中であり、労働者本人以外にも育児をすることができる者が存在する場合もあるため」であるが、休業制度の本旨に反する感は否めない。

その他に個別の働きかけとして、労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度と現行の育児休業制度等を周知するための措置とこれらの制度の取得意向を確認するために必要な措置を義務づけている。またこれに併せて、育児休業自体についても 2 回まで分割取得可能としている。なお、有期雇用労働者について法律上の 1 年以上勤続要件を廃止し、無期雇用労働者と同様に 1 年以上勤続要件を労使協定で可能とした。

(木) 育児休業給付の独立

この間、育児休業給付の受給者数は年々増大し、それに伴って支給額も毎年増大していき、遂に求職者給付を追い抜くほどとなってきた。そこで、2020 年 3 月に行われた雇用保険法の改正により、育児休業給付は「子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図る」給付と位置づけられ、その収支も失業等給付とは区分し、雇用保険料率の中に育児休業給付に充てるべき独自の保険料率 (4/1000) を設けて、財政運営を行うこととされた。なお、育児休業給付自体の要件や効果は変わっていないが、それまでの本則の給付水準を附則で 10% 嵩上げするというやり方をやめて、素直に本則上に最初の 6 か月間は 67%、それ以後は 50% と規定された。

この 2020 年改正による育児休業給付の制度設計を、育児休業法制定前に当時の野党から出されていた育児休業法案の育児休業手当と比較すると、結果的にそこで提起されていた制度に到達したと評することができよう。細かく言えば、給付率では野党法案が 1 年間 60% であるのに対して現制度は半年間 67% + 半年間 50% であり、費用負担は同要綱が国労使 3 分の 1 ずつであるのに対して現制度は労使折半 + 国が 8 分の 1 であるが、雇用保険制度の中に独自の保険料率をもった半独立的な勘定区分を設けたというのは、同要綱の「掛金の徴収」が少し違う形で実現したようなものだとも言える。

なお、2021 年改正により出生時育児休業制度が創設されるのに伴い、雇用保険法においても育児休業給付の一つとして出生時育児休業給付金が設けられた。支給水準は 67% で、これは育児休業給付の当初 6 か月分と同じである。また、出生時育児休業制度では休業期間の半分まで就労が可能となるが、これについては最大で 10 日又は 80 時間の範囲内とし、賃金と

給付の合計額が休業前賃金の 80%を超える場合には、当該超える部分について給付を減額する仕組みとしている。

注目すべき動きとして、これに向けた労働政策審議会雇用保険部会の報告では、「育児休業給付の在り方については、今般の男性の育児休業促進策等に係る制度改正の効果等も見極めた上で、雇用保険制度本来の役割との関係や、他の関連諸施策の動向等も勘案しつつ検討していく必要があるものである」と釘を刺している。同部会では、労使各側委員から「育児休業期間中の経済的支援は、少子化対策の一環として行われるものであり、少子化対策は社会全体で子育てを支えていく観点から、税による恒久財源で賄うべき」といった意見が示されていた。大きく膨れあがった育児休業給付のあり方をめぐって、同報告は「現在の保険料率で安定的な運営が可能と確認できている令和 6 年度までを目途に検討を進めていくべき」としており、今後更なる議論の展開が予想される。

(3) 治療と仕事の両立

(イ) 病気の治療と仕事の両立

病気の治療と仕事の両立の問題が 2016 年からの働き方改革実現会議で大きく取り上げられた。2017 年 3 月の働き方改革実行計画では、「病気の治療と仕事の両立」が大項目として立てられ、主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を構築するとしている。また、治療と仕事の両立の観点から傷病手当金の支給要件を検討するという記述もあり、力が入っている。

2018 年 6 月に成立した働き方改革推進法の中で、雇用対策法が労働施策総合推進法に衣替えされたが、その中でやや注目に値するのは、国の施策としてわざわざ 1 号立てて、「疾病等の治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の疾病等の治療を受ける者の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること」が盛り込まれたことである。現時点では上記報告書やガイドラインがある程度でなんら法規定が存在しないにもかかわらず、これほど丁重な扱いがされているのは大変興味深い。

(ロ) 不妊治療と仕事の両立

2020 年 5 月に閣議決定された少子化社会対策要綱で、「不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する」とされたことを受け、同年 10 月に内閣府と厚生労働省が不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた検討チームを開催し、同年 12 月に不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた今後の取組方針を取りまとめた。そ

ここでは、半日単位・時間単位の年次有給休暇制度、不妊治療のために利用できる特別休暇制度（多目的・特定目的）、時差出勤やフレックスタイム制等の柔軟な働き方といった多様な選択肢が用意されるとともに、これらが利用しやすい職場風土が醸成されるよう、より一層の企業の取組を促進するとしている。

これを受けて労働政策審議会雇用環境・均等分科会では、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の仕組みを活用することし、同法に基づく指針にその旨が書き込まれた。

（４） ハラスメント対策

（イ） セクシュアルハラスメント

2018年9月から労働政策審議会雇用環境・均等分科会で、主にパワーハラスメント防止対策についての審議が始まり、同年12月にとりまとめられた建議は、セクハラについても一定の改正を求めた。すなわち、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、育児・介護ハラスメントと共通の規制として、労働者がハラスメントに関する相談をしたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することを求めるとともに、社外労働者や顧客からのセクシュアルハラスメントについても、セクハラ指針に規定することとしている。

その後労政審への諮問答申を経て、2019年3月に法改正案が国会に提出され、同年5月に成立に至った。これにより、労働者がセクハラについて相談したり、その相談対応に協力したことを理由とする解雇その他の不利益取扱いが禁止されるとともに、他の事業主からセクハラに関して必要な協力を求められた場合に、これに応ずる努力義務が規定された。さらに、後述のパワハラに関する規定と横並びで、国、事業主及び労働者の責務規定が設けられている。このうち国の責務規定には、国が広報啓発活動に努めるべき「性的言動問題」の具体的内容として「前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題」が書き込まれるというやや手の込んだやり方で、法律上には存在しないセクハラ禁止規定の代替物が盛り込まれている。これらは同法上のマタハラにも、育児・介護休業法上の育児・介護ハラスメントにも同様の規定が置かれた。

さらに紛争処理についても、「委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる」という規定が設けられ、これがパワハラなど他のハラスメントにも準用されることから、個別労働関係紛争処理システムの実効性確保の観点からも大きなインパクトを与えられると思われる。

(ロ) 職場のいじめ・嫌がらせ

(a) 職場のパワハラ検討会

2017年3月の働き方改革実行計画の中で、「職場のパワーハラスメント防止に向けて、労使関係者を交えた場で対策の検討を行う」という一項が盛り込まれ、検討会が設置されることとなった。

同年5月、職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会が設置され、対応策が議論された。翌2018年3月にとりまとめられた報告書は、職場のパワーハラスメントを①優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること、②業務の適正な範囲を超えて行われること、③身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること、の3要素を満たすものとし、上記6類型のうち職場のパワーハラスメントに当たるものと当たらないものを示している。

職場のパワーハラスメントの防止対策としては、①行為者の刑事責任、民事責任(刑事罰、不法行為)、②事業主に対する損害賠償請求の根拠規定(民事効)、③事業主に対する措置義務、④事業主による一定の対応措置をガイドラインで明示、⑤社会機運の醸成を挙げている。③の措置義務案は、現在の男女雇用機会均等法がセクシュアルハラスメントについて第11条、いわゆるマタニティハラスメントについて第11条の2で、「雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と規定し、それに基づいて指針を定めるとしているのと同じレベルの規定を想定しており、支持する意見が多く示されたとしながらも、経営側の反対意見も根強く、全体としては④の法的根拠なきガイドラインに傾斜している印象を与えるものとなっている。

事業主が講ずる対応策としては、事業主の方針等の明確化、周知・啓発、相談等に適切に対応するために必要な体制の整備、事後の迅速・適切な対応、さらに相談者・行為者等のプライバシー保護、相談・事実確認への協力等を理由とした不利益取扱いの禁止などが示され、またパワーハラスメントの発生要因を解消するための取組みとして、コミュニケーションの円滑化のための研修などを挙げている。これらがガイドラインの内容として盛り込まれることになるのであろう。

なお報告書は流通業界や介護業界、鉄道業界に見られる「顧客や取引先からの迷惑行為」に一項割き、対応すべきかどうかについて賛否両論があったことを記した上で、個別の労使のみならず業種や職種別の団体や労働組合、関係省庁が連携して周知、啓発を行っていくことが重要としている。

(b) 労政審建議

2018年9月から労働政策審議会雇用環境・均等分科会で、パワーハラスメント防止対策

についての審議が始まった。同年 12 月にとりまとめられた建議は、上記検討会報告書の③措置義務を明確に求めるものとなった。すなわち、職場のパワーハラスメントは許されない旨を謳った上で、労働者が自社の労働者等からパワーハラスメントを受けることを防止するための雇用管理上の措置を講ずることを法律で義務づけるとともに、セクハラ指針に倣ってパワハラ指針を策定し、これもセクハラと同様、紛争解決のための調停制度等を規定する。なお調停制度について、「紛争調停委員会が必要と認めた場合には、関係当事者の同意の有無にかかわらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大することが適当」としているのは、個別労働関係紛争処理システムの観点からも極めて重大な点であろう。

一方、取引先労働者等からのパワハラや顧客等からの迷惑行為については、どこまでが相当な範囲のクレームで、どこからがそれを越えた嫌がらせなのかといった判断が難しいとして、法律上の措置義務の対象には含めず、指針で望ましい取り組みを明確にするとしている。

さらに、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、育児・介護ハラスメントと共通の規制として、労働者がハラスメントに関する相談をしたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することも挙げられている。また、社外労働者や顧客からのセクシュアルハラスメントについても、セクハラ指針に規定することとしている。

その後労政審への諮問答申を経て、2019 年 3 月に法改正案が国会に提出され、同年 5 月に成立に至った。この改正法では、セクハラが男女雇用機会均等法に、育児・介護ハラスメントが育児・介護休業法に規定されているのは当然として、注目のパワハラはなんと（前年に雇用対策法から改名された）労働施策総合推進法に規定されている。

(c) 2019 年労働施策総合推進法改正

この 2019 年労働施策総合推進法改正によるパワハラのパワハラ措置義務は、法文上「職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置」と表現されている。具体的には、「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該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の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならず」、「事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」。

併せて、厚生労働大臣が定める指針の根拠規定と、国、事業主及び労働者の責務規定が設けられている。このうち国の責務規定には、国が広報啓発活動に努めるべき「優越的言動問題」の具体的内容として「労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題」が書き込まれるというやや手の込んだやり方

で、法律上には存在しないパワハラ禁止規定の代替物が盛り込まれている。

さらに、セクハラ、マタハラ、育児・介護ハラスメントと同様に、このパワハラについても紛争解決システムが斡旋から調停に移行する。ただこれは個別労働紛争の件数の相当部分を占めることもあり、また解雇や労働条件引下げなど他の紛争項目と重なることも多いことから、大きなインパクトとなる。

またこの 2019 年改正により、男女雇用機会均等法上にセクハラについて「委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる」という規定が設けられ、これがパワハラなど他のハラスメントにも準用されることから、個別労働関係紛争処理システムの実効性確保の観点からも大きなインパクトを与えると思われる。

(d) パワハラ指針

2019 年 8 月から労働政策審議会雇用環境・均等審議会にて 2019 年改正法の施行についての審議が始まったが、もっとも注目されたのはパワーハラスメントに関する指針であった。とりわけパワハラに該当すると考えられる例と該当しないと考えられる例の例示をめぐって労使間で意見が対立したが、若干の修正を加えて同年 12 月に合意され、翌 2020 年 1 月に指針が告示された。

同指針では、パワハラ 3 要件のうち特に雇用管理上問題となる「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動に該当するかどうかについて、業務上明らかに必要のない言動、業務の目的を大きく逸脱した言動、業務を遂行するための手段として不適当な言動、当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通年に照らして許容される範囲を超える言動が含まれるとした上で、6 つの行為類型ごとに該当すると考えられる例と該当しないと考えられる例を複数個ずつ示している。

雇用管理上講ずべき措置としては、事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、職場におけるパワハラに係る事後の迅速かつ適切な対応（迅速・正確な事実確認、被害者への配慮措置、加害者への措置、再発防止）を示し、併せて講ずべき措置として、相談者・行為者等のプライバシー保護、相談等を理由とした不利益取扱いの禁止を挙げている。さらに望ましい取組として、セクハラ等との一元的な相談窓口の設置等も書かれている。

法律上は措置義務の対象ではないが、指針レベルで「行うことが望ましい取組」として 2 つの行為類型が取り上げられている。第 1 は自ら雇用する労働者による自ら雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、求職者、個人事業主、インターンシップ中の者）に対する言動であり、第 2 は他の事業主やその雇用する労働者からのパワハラや顧客からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）であり、必要な体制整備とともに被害

者への配慮のための取組、これらを防止するための取組を求めている。

(ハ) カスタマーハラスメント対策

このカスタマーハラスメントについて、2021年1月から「顧客等からの著しい迷惑行為の防止対策の推進に係る関係省庁連携会議」が開催され、翌2022年2月に「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を公表した。

同マニュアルは、カスタマーハラスメントの判断基準として、①顧客等の要求内容に妥当性はあるか、②要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲かを挙げ、具体的には、「例えば、長時間に及ぶクレームは、業務の遂行に支障が生じるという観点から社会通念上相当性を欠く場合が多いと考えられます。また、顧客等の要求内容に妥当性がない場合はもとより、妥当性がある場合であっても、その言動が暴力的・威圧的・継続的・拘束的・差別的、性的である場合は、社会通念上不相当であると考えられ、カスタマーハラスメントに該当し得ます。」と述べている。また、当然のことながら「殴る・蹴るといった暴力行為は、直ちにカスタマーハラスメントに該当すると判断できることはもとより、犯罪に該当しうるものです」と指摘している。

4 労使関係政策

(1) 労働者協同組合

労働者協同組合運動はもともと失業対策事業の就労者団体である全日本自由労働組合（全日自労）が母体である。失業対策事業への新規流入がストップされ、終焉に向けて先細りになっていく中で、1970年代以来、失業者や中高年齢者の仕事作りを目指す中高年雇用福祉事業団の運動が起こった。しかしそれはなお失対就労者の色彩の強い公的就労事業を求める運動に過ぎなかった。

しかしそのような運動に将来展望があるはずはなく、1980年代半ば以降特にヨーロッパ諸国における協同組合運動との交流を深める中で、労働者協同組合の形で運動を展開してきた。これが近年その法制化を求めて運動を展開し、2010年の通常国会に協同労働の協同組合法案が議員立法で提出される寸前まで進んだが、労働法の適用問題などで労働組合サイドから異論が出たこともあり、結局提出されるに至らなかった。

その後、2020年6月になって、与野党の議員から労働者協同組合法案が提出され、同年12月に成立に至った。2010年法案との最大の違いは、事業に従事する組合員の労働者性である。10年前に国会提出のネックとなった部分が、理事と監事以外の事業従事者は労働者協同組合と労働契約を締結する労働者という形で整理されている。そして労働契約に基づく関係は労働法の規律するところによることになるので、労働者協同組合の組合員であることと

労働者協同組合に雇用される労働者であることとは一応別のこととなる。おそらく、出資者＝経営者＝労働者という三位一体の理想像からすると、相当の妥協を余儀なくされたのであろうと思われるが、逆に言えばそうしなければ今回再び国会提出目前の状態にまで持っていくことができなかったということであろう。

労働法上の労働者である以上、就業規則や労使協定、労働協約もそのまま適用される。つまり、同じ労働者協同組合の組合員同士であっても、労働者である組合員がそれとは別の労働組合を結成し、労働者ではない理事側と団体交渉をして労働協約を締結することが前提されていることを明示している。そうなると、労働者協同組合の組合員であるということは、普通の会社の「社員」であるというのと、少なくとも法制的にはそれほど変わらないものになっているとみることもできよう。なお法案附則では、現在中小企業等協同組合法に定める企業組合や特定非営利活動促進法に基づく NPO 法人として活動している事実上の労働者協同組合が、本法に基づく労働者協同組合に組織変更する手続きも詳細に定めている。

なお施行前の 2022 年 6 月に議員立法で同法が改正され、非営利性が徹底されたものを特定労働者協同組合とし、NPO 法人等と同様、収益事業から生じた所得以外の所得を非課税とする等の税制上の優遇措置を講ずることとした。

(2) 個別労使関係政策

ハラスメント紛争のうち、セクシュアルハラスメントについては 2006 年の男女雇用機会均等法改正により調停の対象となった。さらに 2016 年改正により措置義務が規定されたマタニティハラスメントと育児・介護ハラスメントについても、その紛争が調停の対象に含められた。

2019 年の労働施策総合推進法改正によりパワーハラスメントについても措置義務が設けられることになり、これも斡旋から調停に移行した。これは個別労働紛争の件数の相当部分を占めることもあり、また解雇や労働条件引下げなど他の紛争項目と重なることも多いことから、大きなインパクトとなる。

またこの 2019 年改正により、男女雇用機会均等法上にセクハラについて「委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる」という規定が設けられ、これがパワハラなど他のハラスメントにも準用されることから、個別労働関係紛争処理システムの実効性確保の観点からも大きなインパクトを与えると思われる。

第3章 JILPTにおける労働政策に係る調査研究の成果

第3章では、第2章第2節において分類した分野ごとに、第4期中に取りまとめられたJILPTの調査研究成果を略述する。その際、調査研究の具体的な詳細には踏み込まず、各項目ごとにどのような調査研究が行われたのかを概観するに留める。各調査研究の具体的な詳細については、すべてJILPTのホームページ上に公開されており、それぞれの担当研究者自身による的確な要約も付されており、それに屋上屋を重ねる必要はないと考えたからである。従って、以下は第4期におけるJILPTの調査研究の総目次と考えていただければよい。

第1節 労働市場政策

1 労働力需給調整システム

(1) 労働者派遣事業

労働者派遣事業については、2015年労働者派遣法改正の実施状況や政策効果を検証した調査シリーズ No.209『派遣元事業所のキャリア形成支援と雇用安定措置「派遣労働者の人事処遇制度とキャリア形成に関する調査」』（2021年3月）、労働政策研究報告書 No.218『派遣労働をめぐる政策効果の実証分析』（2022年3月）を公表した。また、同一労働同一賃金に関わる2018年労働者派遣法改正の実施状況に併せてコロナ禍の派遣労働者への影響も考察した調査シリーズ No.219『派遣労働者の同一労働同一賃金ルール施行状況とコロナ禍における就業状況に関する調査』（2022年3月）も公表した。

(2) 公共職業安定機関

(イ) 職務分析

職業安定法第15条に基づき、職業安定主管局長は標準職業名を定め、職業解説及び職業分類表を作成することとされているが、その基礎作業としてJILPTが行った職業分類に係る作業の成果が、資料シリーズ No.200『職業分類改訂委員会報告』（2018年3月）、資料シリーズ No.213『職業分類作業部会報告Ⅰ—小分類項目の見直し—』（2019年3月）、資料シリーズ No.228『職業分類作業部会報告Ⅱ—厚生労働省編職業分類・分類項目表の見直し—』（2020年3月）として公表されている。

(ロ) 職業情報

労働施策総合推進法の2020年改正により、同法第4条の国の施策の第1項第6号として、「労働者の職業選択に資するよう、…職業に関する事項の情報の提供のために必要な施

策を充実すること」が盛り込まれたが、これに基づき 2020 年 3 月から運用開始された日本版 O-NET（現在は job-tag）に関わる JILPT の貢献として、資料シリーズ No.203『仕事の世界の見える化に向けて—職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の基本構想に関する研究—』（2018 年 3 月）、資料シリーズ No.227『職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究』（2020 年 3 月）、ディスカッションペーパー 21-03『職業調査において対象職業の就業者ではない回答者の混入を統計学的に検出する手法の検討—疑似混入シミュレーションによる 3 手法 18 条件の比較—』（2021 年 3 月）、ディスカッションペーパー 21-11『日本版 O-NET の数値情報を使用した応用研究の可能性：タスクのトレンド分析を一例として』（2021 年 3 月）、資料シリーズ No.240『職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究（2020 年度）』（2021 年 9 月）が公表されている。

（ハ） 職業指導

職業安定法第 22 条に基づき、公共職業安定所は職業に就くについて特別の指導を加えることを必要とする者に対し、職業指導を行うこととされている。また同法第 23 条に基づき、公共職業安定所は職業指導を受ける者について適性検査を行うことができるとされている。公共職業安定所の職員がこれらを行う上での参考書的文献として、労働政策研究報告書 No.198『職業相談・紹介業務の逐語記録を活用した研修プログラムの研究開発—問題解決アプローチの視点から—』（2017 年 10 月）、労働政策研究報告書 No.203『求職活動支援の研究—自律型求職活動モデルの実用可能性の検討—』（2020 年 1 月）、資料シリーズ No.241『自ら考えて動く仕事探し—求職活動支援の研究—』（2021 年 9 月）、資料シリーズ No.251『職業レディネス・テストの改訂に関する研究Ⅱ—高等教育課程在学者の進路選択に関連した特性の理解—』（2022 年 3 月）、資料シリーズ No.244『Web 提供型の簡易版職業適性評価ツール：簡易版 G テスト（仮称）のプロトタイプ開発に係る報告』（2021 年 11 月）が公表されている。

2 一般雇用政策

（1）雇用政策研究会

雇用政策研究会における審議に貢献するために、JILPT は労働力需給の推計を行っているが、第 4 期においては、資料シリーズ No.209『労働力需給の推計—労働力需給モデル（2018 年度版）による将来推計—』（2019 年 3 月）、資料シリーズ No.222『労働力需給の推計—全国推計（2018 年度版）を踏まえた都道府県別試算—』（2020 年 3 月）を公表した。

(2) 技術革新と雇用

今後の雇用の在り方を考える上で重要な技術革新と雇用の関係については、ディスカッションペーパー18-03『生産性の上昇が労働需要に与えるマクロ影響評価—カスケード型 CES 生産関数によるシミュレーション—』(2018年3月)、調査シリーズ No.176『「イノベーションへの対応状況調査」(企業調査)結果 及び「イノベーションへの対応に向けた働き方のあり方等に関する調査」(労働者調査)結果』(2017年11月)、ディスカッションペーパー19-01『人々は、いつ、どこで仕事をする時にスマートフォンやパソコンなどを使用するのか—「社会生活基本調査」個票データによる観察—』(2019年2月)、ディスカッションペーパー19-03『生産性の上昇が労働需要に与えるマクロ影響評価(Ⅱ)—一般均衡フィードバックによる構造変革の複製と外挿—』(2019年2月)、資料シリーズ No.205『近年の技術革新と雇用に関わる諸外国の政策動向』(2018年6月)、ディスカッションペーパー20-01『生産性の上昇が労働需要に与えるマクロ影響評価(Ⅲ)—カスケード型 CES 関数の応用—』(2020年3月)、ディスカッションペーパー22-02『『賃金構造基本統計調査』、『就業構造基本調査』を利用した労働投入計測の精緻化』(2022年2月)、調査シリーズ No.225『自動化技術の普及による雇用の代替可能性に関する個人調査』(2022年3月)といった多くの研究成果を公表した。

(3) コロナ雇用対策

2020年から世界的に蔓延したコロナ禍は雇用面にも大きな影響を与えたが、JILPTは直ちにプロジェクトチームを立ち上げ、多くの情報を発信してきた。そのうち、研究成果物として取りまとめられたものは、ディスカッションペーパー21-01『緊急事態宣言(2020年4~5月)下の在宅勤務の検証』(2021年2月)、ディスカッションペーパー21-04『コロナショックと非正規雇用者—2020年夏までの状況を中心に—』(2021年3月)、ディスカッションペーパー21-09『コロナショックと女性の雇用危機』(2021年3月)、ディスカッションペーパー22-03『コロナ禍における所得変動と所得格差』(2022年2月)、ディスカッションペーパー22-06『コロナショックの産業間多様性と企業が見出した活路—ポストコロナの経済社会の変革に向けて—』(2022年3月)、ディスカッションペーパー22-04『コロナ禍が雇用に与える影響—地域差に着目して—』(2022年3月)、調査シリーズ No.221『新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査(企業調査、労働者WEB調査)』(2022年3月)が挙げられる。

(4) 人手不足

一方で、コロナ禍直前まで問題として意識されていた人手不足問題についても、調査シリーズ No.193『人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査（企業調査・労働者調査）』（2020年1月）を公表している。

(5) 地域雇用政策

地域雇用政策に関しては、ディスカッションペーパー18-05『統計指標に基づく市町村分類の試み』（2018年3月）、ディスカッションペーパー21-02『女性の地域移動と就業・賃金』（2021年2月）、ディスカッションペーパー21-07『失業の地域差の要因分析—市町村の産業・人口構造と個人属性の影響—』（2021年3月）、ディスカッションペーパー22-09『地域移動の移動パターンと賃金』（2022年4月）を公表している。

(6) 外国人雇用政策

外国人雇用政策に関しては、資料シリーズ No.235『外国人労働者の雇用状況に関する分析』（2020年12月）、ディスカッションペーパー22-07『日本の外国人労働者と労働市場構造：これまでの整理とこれからの論点』（2022年3月）を公表している。

また、日本の外国人労働政策を考える上で重要な諸外国の外国人労働政策についても、資料シリーズ No.207『諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール—』（2018年9月）、資料シリーズ No.249『諸外国における外国人労働者受入制度に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国、EU—』（2022年3月）を公表した。

3 高齢者雇用政策

高齢者雇用政策のうち、まず企業における高齢者雇用の状況に関しては、この間ディスカッションペーパー18-01『労働市場の態様を軸とした65歳以降の雇用に関する一考察』（2018年2月）、調査シリーズ No.198『高齢者の雇用に関する調査（企業調査）』（2020年3月）、調査シリーズ No.199『60代の雇用・生活調査』（2020年3月）、労働政策研究報告書 No.211『70歳就業時代の展望と課題—企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析—』（2021年6月）、調査シリーズ No.206『人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査』（2020年12月）、労働政策研究報告書 No.211『70歳就業時代の展望と課題—企業の継続雇用体制と個人のキャリアに関する実証分析—』（2021年6月）といった多

くの研究成果を公表してきている。

一方、より広い観点からの研究として、高齢者活躍支援に関して、資料シリーズ No.198『高齢者の多様な活躍に関する取組Ⅰ—地方自治体等の事例—』(2018年3月)、資料シリーズ No.212『高齢者の多様な活躍に関する取組Ⅱ—地方自治体等の事例—』(2019年3月)が、また高齢者の社会貢献活動に関して、資料シリーズ No.215『生涯現役を見据えたパラレルキャリアと社会貢献活動—企業人の座談会(ヒアリング調査)から—』(2019年5月)、調査シリーズ No.197『人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査』(2020年3月)を公表した。

なお、高齢者雇用と密接な関わりを有する年金政策について、労働政策レポート No.13『年金保険の労働法政策』(2020年1月)も出している。

4 若年者雇用政策

若年者雇用の研究は、JILPT がその前身の職業研究所の時代から研究の基軸として取り組んできた重要な領域である。第4期においても、まず若年者の就業状況を継続的に観察分析している研究が着実に行われた。その成果が労働政策研究報告書 No.199『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—』(2017年10月)、労働政策研究報告書 No.201『「日本的高卒就職システム」の現在—1997年・2007年・2017年の事例調査から—』(2018年9月)、資料シリーズ No.217『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③—平成29年版「就業構造基本調査」より—』(2019年6月)、資料シリーズ No.237『変化するフリーターの意識と実態—新型コロナウイルス感染症拡大の影響を視野に入れたインタビュー調査から—』(2021年3月)、労働政策研究報告書 No.213『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—』(2022年3月)である。

またこれと並んで、若者の離職状況や非典型的なキャリアをめぐる研究も着実に進められており、調査シリーズ No.191『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ(第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査)』(2019年3月)、資料シリーズ No.221『若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ(第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査 ヒアリング調査)』(2020年3月)、資料シリーズ No.236『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状「平成30年若年者雇用実態調査」より』(2021年3月)、労働政策研究報告書 No.214『非典型的キャリアをたどる若者の困難と支援に関する研究』(2022年3月)として公表されてきている。

なお、就職困難な若者の支援に関しては、調査シリーズ No.201『フリースクール・サポート校等における進路指導・キャリアガイダンスに関する調査結果』(2020年3月)が、若者の就職支援に関しては、資料シリーズ No.230『職業レディネス・テストの改訂に関する研究—

大学生等の就職支援のための尺度の開発一』（2020年3月）もある。

また、企業の採用行動に関しては、調査シリーズ No.178『大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査』（2018年3月）、調査シリーズ No.179『企業の多様な採用に関する調査』（2018年3月）も出された。

5 職業能力開発政策

企業内職業能力開発に関しては、調査シリーズ No.172『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（企業調査）』（2017年8月）、調査シリーズ No.173『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果（労働者調査）』（2017年8月）、調査シリーズ No.216『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（企業調査）』（2021年11月）、調査シリーズ No.217『人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査（労働者調査）』（2021年11月）が出ている。

また教育訓練の状況に関しては、調査シリーズ No.188『IT 関連教育訓練の現状に関する調査～教育訓練実施事業者・教育訓練受講者のアンケート調査結果』（2019年3月）、調査シリーズ No.189『民間教育訓練プロバイダーの活動』（2019年3月）、労働政策研究報告書 No.215『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成』（2022年3月）、調査シリーズ No.215『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成～転職者アンケート調査結果～』（2021年11月）、資料シリーズ No.252『ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成—ミドルエイジ層の転職に関わる人々のインタビュー調査記録—』（2022年3月）が公表されている。

他方、労働者のキャリア形成に関しては、労働政策レポート No.12『職業訓練及びキャリアコンサルティングの統計的手法による効果検証』（2019年3月）、ディスカッションペーパー 18-06『職業レディネス・テスト第3版の尺度の信頼性および換算規準の妥当性に関する検討』（2018年10月）が公表されている。

この間政策的にも重要視されてきているキャリアコンサルティングについても、労働政策研究報告書 No.200『キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査』（2018年3月）、資料シリーズ No.226『ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング—企業領域におけるキャリア・プランニングツールとしての機能を中心として—』（2020年3月）、調査シリーズ No.208『就業者のライフキャリア意識調査—仕事、学習、生活に対する意識』（2021年3月）が出されるとともに、諸外国の状況に関する資料シリーズ No.250『先進各国のキャリア関連資格及びキャリア支援のオンライン化に関する研究』（2020年3月）も公表されている。

一方、ものづくり企業の人材育成も継続的に行われている調査テーマであり、調査シリーズ No.177『ものづくり産業を支える企業の労働生産性向上に向けた人材確保・育成に関する

調査結果』(2017年11月)、調査シリーズ No.183『ものづくり産業における労働生産性向上に向けた人材育成と能力開発に関する調査結果』(2018年10月)、調査シリーズ No.194『ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果』(2020年2月)、調査シリーズ No.204『デジタル技術の進展に対応したものづくり人材の確保・育成に関する調査結果』(2021年3月)、調査シリーズ No.218『ものづくり産業におけるDX(デジタルトランスフォーメーション)に対応した人材の確保・育成や働き方に関する調査結果』(2022年3月)が公表されている。また、ディスカッションペーパー21-08『ものづくり中小企業における在職者訓練の役割と今後の方向性～活用事例からみる～』(2021年3月)、資料シリーズ No.255『ものづくり中小企業における在職者訓練の役割と今後の方向性～生産性向上支援訓練の活用事例からみる～』(2022年3月)もある。

委託訓練の実態に関しては、資料シリーズ No.243『委託離職者訓練に関する分析～訓練施設の取組みと受講における効果から～』(2021年11月)がある。

日本の訓練政策を考える上で参考となるべき諸外国の職業訓練についても、資料シリーズ No.206『職業訓練の効果測定制度に関する調査研究—アメリカ—』(2018年6月)、資料シリーズ No.220『OECD Databaseによる公共職業訓練政策の国際比較—公共職業訓練費に注目して—』(2019年11月)、資料シリーズ No.233『諸外国の民間教育訓練機関について—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—』(2020年11月)が公表されている。

第2節 労働条件政策

1 労災補償政策

労災補償制度については、国際比較研究として労働政策研究報告書 No.205『労災補償保険制度の比較法的研究—ドイツ・フランス・アメリカ・イギリス法の現状からみた日本法の位置と課題』(2020年9月)が出された。

2 労働安全衛生政策

労働安全衛生分野の研究については、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所が所管することとなっているが、例外的に事務所労働衛生規則の改正に関わる調査研究として、調査シリーズ No.205『事業所における労働者の休養、清潔保持等に関する調査』(2020年11月)が出された。

3 労働時間政策

(1) 労働時間

労働時間に関してはまず全体的な観点からの研究成果として、ディスカッションペーパー19-06『仕事・働き方の自律性と労働時間—社会学的な観点からの論点整理』（2019年3月）、労働政策研究報告書 No.217『労働時間の研究—個人調査結果の分析—』（2022年3月）、資料シリーズ No.245『「労働時間制度に関する調査結果」の分析』（2021年12月）がある。

また、特に管理職の働き方に着目したものとして、調査シリーズ No.222『働く人の仕事と健康、管理職の職場マネジメントに関する調査結果』（2022年3月）、資料シリーズ No.254『管理職ヒアリング調査結果—管理職の働き方と職場マネジメント—』（2022年3月）、調査シリーズ No.212『管理職の働き方に関する調査』（2021年7月）がある。

第4期の重要な研究プロジェクトとして、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所との共同研究による過重負荷による労災認定事案の研究がある。この間、資料シリーズ No.223『過重負荷による労災認定事案の研究 その1』（2020年3月）、資料シリーズ No.234『過重負荷による労災認定事案の研究 その2』（2020年11月）、資料シリーズ No.246『過重負荷による労災認定事案の研究 その3』（2021年12月）と着実に研究成果を公表してきている。

なお、国際比較として資料シリーズ No.248『諸外国の労働時間法制とホワイトカラー労働者への適用に関する調査—アメリカ、ドイツ、フランス、イギリス—』（2022年3月）が出された。

(2) テレワーク

コロナ禍で注目されたテレワークに関しても、資料シリーズ No.242『ウィズコロナ・ポストコロナの働き方—テレワークを中心としたヒアリング調査—』（2021年10月）を公表するとともに、国際比較として労働政策研究報告書 No.219『諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究』（2022年3月）をとりまとめた。

(3) 年次有給休暇

なお、年次有給休暇に関しても、調査シリーズ No.211『年次有給休暇の取得に関するアンケート調査（企業調査・労働者調査）』（2021年7月）がある。

4 賃金処遇政策

(1) 同一労働同一賃金

働き方改革の基軸として打ち出されたいわゆる同一労働同一賃金については、調査シリーズ No.207-1『「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 企業調査編』（2021年1月）、調査シリーズ No.207-2『「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果 労働者調査（「働き方等に関する調査」）編』（2021年1月）、調査シリーズ No.214『「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」（企業に対するアンケート調査及びヒアリング調査）結果』（2021年11月）が出されている。

(2) 最低賃金政策

またこの間注目を集めてきた最低賃金に関しても、ディスカッションペーパー22-01『最低賃金近傍で働く労働者比率に関する指標の国際比較による検討』（2022年2月）、資料シリーズ No.239『コロナ禍における諸外国の最低賃金引き上げ状況に関する調査—イギリス、フランス、ドイツ、アメリカ、韓国—』（2021年6月）がある。

(3) 賃金制度

こういった政策対応的な研究に対して、日本企業の賃金処遇制度の動向を深く研究するものとして、労働政策研究報告書 No.212『企業の賃金決定に関する研究』（2022年2月）、ディスカッションペーパー22-08『企業の賃金決定と労使関係に関する今後の研究課題に関する一考察—自動車製造A社の事例研究を通じて—』（2022年3月）も重要な成果である。

なお、賃金に関しては、ディスカッションペーパー19-07『「居住地と就業地に関する実態調査」とその二次分析』（2019年12月）、ディスカッションペーパー20-03『副業の保有と転職、賃金の関係—パネルデータを用いた実証分析—』（2020年3月）という研究もある。

(4) 退職金

また退職金については、調査シリーズ No.195『「企業における退職金等の状況や財形貯蓄の活用状況に関する実態調査（企業調査）」および「勤労者の財産形成に関する調査（従業員調査）」』（2020年3月）がある。

5 労働契約政策

(1) 非正規労働政策

第3期にプロジェクト研究の基軸とされた非正規労働については、その後も引続き問題意識を持って、資料シリーズ No.202『厚生労働省「多様化調査」の再集計・分析結果—雇用の多様化の変遷（その4）／平成 15・19・22・26 年調査—』（2018年3月）を取りまとめている。

またとりわけ労働契約法改正への対応については、調査シリーズ No.171『「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』（2017年6月）、資料シリーズ No.195『「改正労働契約法への対応状況に関するインタビュー調査」結果』（2017年4月）を公表した。

このコララーとして、非正規労働者への社会保険の適用問題があるが、調査シリーズ No.182『「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」及び「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」結果』（2019年8月）はその状況を明らかにしている。

さらに、無期転換と多様な正社員という最近の政策課題に関わって、調査シリーズ No.224『多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業調査、労働者 WEB 調査）』（2022年3月）が公表された。

(2) 解雇法制

解雇法制に関わっては、ディスカッションペーパー17-03『日本型雇用システムと解雇権濫用法理の形成』（2017年12月）が出された。

(3) 兼業・副業

働き方改革で注目を集めた兼業・副業に関しても、資料シリーズ No.201『諸外国における副業・兼業の実態調査—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ—』（2018年4月）がある。

(4) 企業の人事管理

企業の人事管理については、資料シリーズ No.199『雇用システムの生成と変貌—政策との関連—』（2018年3月）、資料シリーズ No.204『雇用バッファの動向—長期雇用慣行の持続可能性—』（2018年3月）、調査シリーズ No.190『日本企業のグローバル戦略に関する研究』（2019年3月）、調査シリーズ No.184『多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）』（2018年11月）、調査シリーズ No.185『企業の

人的資産情報の「見える化」に関する研究』（2018年12月）、資料シリーズ No.229『日本企業のグローバル戦略に関する研究(2)』（2020年3月）、調査シリーズ No.223『グローバル人材の採用と育成—日本企業のグローバル戦略に関する研究(3)—』（2022年3月）などが出されている。

特に日本型雇用システムについては、ディスカッションペーパー21-10『日本企業における人事制度改革の30年史』（2021年3月）、労働政策研究報告書 No.220『「長期勤続システム」の可能性—中途採用と新規事業開発に着目して—』（2022年3月）がある。

（5）福利厚生

福利厚生についても、資料シリーズ No.210『企業における福利厚生施策の実態に関する調査—ヒアリング結果—』（2019年3月）、資料シリーズ No.247『わが国の福利厚生の導入と利用の実態とその諸要因、そして有効性の検証—『企業における福利厚生施策の実態に関する調査』（2017）二次分析—』（2022年3月）が公表された。

6 非雇用労働政策

働き方改革を契機に注目され、コロナ禍でさらに関心が高まった雇用類似の働き方の実態については、調査シリーズ No.187『「独立自営業者」の就業実態』（2019年3月）、ディスカッションペーパー18-07『日米における自営業主数の計測』（2018年12月）、労働政策研究報告書 No.206『労働者性に係る監督復命書等の内容分析』（2021年2月）よいった実態の分析が行われた。

また、この分野で先行する諸外国の非雇用労働政策についても、資料シリーズ No.214『労働法の人的適用対象の比較法的考察』（2019年3月）、資料シリーズ No.219『諸外国における家内労働制度—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—』（2019年10月）、労働政策研究報告書 No.207『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動向—独・仏・英・米調査から—』（2021年2月）が出されている。

とりわけ中国の状況については、ディスカッションペーパー18-04『中国におけるシェアリング・エコノミーの利用状況と労働法上の問題』（2018年3月）、労働政策研究報告書 No.202『中国におけるシェアリング・エコノミー下の「新たな就労形態」と就労者保護—その光と影』（2019年3月）、資料シリーズ No.231『中国のプラットフォーム就労関連裁判例の整理と分析』（2020年3月）、ディスカッションペーパー21-06『中国の「準労働関係」と労働関係認定基準に関する法的研究』（2021年3月）、労働政策研究報告書 No.222『中国の新たな就労形態に関する法規制と労働者性判断基準に関する研究』（2022年3月）が公表されてきている。

第3節 労働人権政策

1 男女雇用機会均等政策

女性活躍が政策課題となる中で、ディスカッションペーパー19-04『シングルマザーへの就業支援事業の効果—高等職業訓練促進給付金に注目して—』（2019年3月）、調査シリーズNo.196『女性活躍と両立支援に関する調査』（2020年3月）、ディスカッションペーパー22-05『転職行動の男女差:転職前後のタスク距離と賃金変化に着目して』（2022年3月）が出された。

また国際比較として資料シリーズNo.208『諸外国における女性活躍・雇用均等にかかる情報公開等について—フランス、ドイツ、イギリス、カナダ—』（2019年2月）もある。

2 ワーク・ライフ・バランス

(1) ワークライフバランス

近年労働政策の中心的課題となっているワークライフバランスについては、まず総論的な研究成果として、労働政策研究報告書No.210『長期雇用社会のゆくえ—脱工業化と未婚化の帰結—』（2021年3月）、労働政策研究報告書No.221『変わる雇用社会とその活力—産業構造と人口構造に対応した働き方の課題』（2022年3月）、調査シリーズNo.220『職業と生活に関する調査』（2022年3月）が出されている。

(2) 育児と仕事

そのうち育児と仕事の両立に関わる問題については、調査シリーズNo.175『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2016（第4回子育て世帯全国調査）』（2017年10月）、調査シリーズNo.192『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2018（第5回子育て世帯全国調査）』（2019年10月）、労働政策研究報告書No.208『仕事と子どもの育成をめぐる格差問題』（2021年3月）、調査シリーズNo.213『次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査』（2021年7月）がある。

また男性の育児休業については、資料シリーズNo.232『男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例—ヒアリング調査—』（2020年9月）がある。

なお、国際比較としては、資料シリーズNo.197『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策—スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国—』（2018年3月）がある。

(3) 介護と仕事

また介護と仕事の両立については、労働政策研究報告書 No.204『再家族化する介護と仕事の両立—2016 年改正育児・介護休業法とその先の課題—』(2020 年 3 月)、調査シリーズ No.200『家族の介護と就業に関する調査』(2020 年 3 月)が出された。

(4) 治療と仕事

一方、新たな課題としての病気の治療と仕事の両立という問題については、調査シリーズ No.180『病気の治療と仕事の両立に関する実態調査 (WEB 患者調査)』(2018 年 7 月)、調査シリーズ No.181『病気の治療と仕事の両立に関する実態調査 (企業調査)』(2018 年 7 月)、資料シリーズ No.218『病気の治療と仕事の両立に関するヒアリング調査 (企業調査・患者調査)』(2019 年 8 月)がある。

(5) 転勤

育児・介護休業法第 26 条で配慮義務が定められている転勤の問題については、調査シリーズ No.174『企業の転勤の実態に関する調査』(2017 年 10 月)が公表されている。

3 その他の労働人権政策

(1) ハラスメント

2019 年労働施策総合推進法改正で措置義務が導入されたいわゆるパワーハラスメントについては、資料シリーズ No.216『職場のパワーハラスメントに関するヒアリング調査結果』(2019 年 6 月)、資料シリーズ No.224『パワーハラスメントに関連する主な裁判例の分析』(2020 年 3 月)がある。

また国際比較については労働政策研究報告書 No.216『諸外国におけるハラスメントに係る法制』(2022 年 3 月)が出された。

(2) LGBT

近年問題となっている性的マイノリティの問題についても、ディスカッションペーパー19-05『性的マイノリティの自殺・うつによる社会的損失の試算と非当事者との収入格差に関するサーベイ』(2019 年 3 月)がある。

第4節 労使関係政策

1 労使コミュニケーション

集团的労使関係の基盤といなる労使コミュニケーションについては、資料シリーズ No.196『組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査—労使ヒアリング調査編—』（2018年3月）、調査シリーズ No.186『過半数労働組合および過半数代表者に関する調査』（2018年12月）、調査シリーズ No.210『新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーションに関する研究』（2021年5月）が公表されている。

2 諸外国の労使関係

JILPT が第3期から進めてきた先進諸国の労使関係システムの研究は第4期にも引続き行われた。

まずドイツについては、ディスカッションペーパー18-02『第四次産業革命による雇用社会の変化と労働法政策上の課題—ドイツにおける“労働 4.0”をめぐる議論から日本は何を学ぶべきか？』（2018年2月）、ディスカッションペーパー19-02『“労働 4.0”とドイツ労働法—Krause 鑑定意見を中心に』（2019年2月）、労働政策研究報告書 No.209『第四次産業革命と労働法政策—“労働 4.0”をめぐるドイツ法の動向からみた日本法の課題』（2021年3月）がだされた。なおこの関係で、資料シリーズ No.225『現代ドイツ労働法令集Ⅰ—個別的労働関係法—』（2020年3月）、資料シリーズ No.238『現代ドイツ労働法令集Ⅱ—集团的労使関係法、非正規雇用法、国際労働私法、家内労働法』（2021年3月）もある。

次にフランスについては、労働政策研究報告書 No.197『現代先進諸国の労働協約システム（フランス）』（2018年3月）、資料シリーズ No.211『フランス労働法改革の意義と労使関係への影響』（2019年3月）が出された。

さらにイギリスについても、ディスカッションペーパー20-02『イギリス労働法政策における Good Work Plan—GoodWork Plan に至る背景とその具体的内容』（2020年3月）、ディスカッションペーパー 21-05『イギリス労働法政策の現代的展開—Taylor Review の概要と同報告書による勧告の具体的内容』（2021年3月）がある。

なお、スウェーデンに関するディスカッションペーパー20-04『労働協約を通じた派遣労働者の賃金決定—スウェーデンの事例から』（2020年3月）もある。

3 AI と労働

これらとはやや視点が異なるが、OECD が8か国で共通の枠組みで行う AI と労働に関する

る研究に JILPT も参加しており、その成果が資料シリーズ No.253『金融業における AI 技術の活用が職場に与える影響—OECD 共同研究—』（2022 年 3 月）として公表されている。