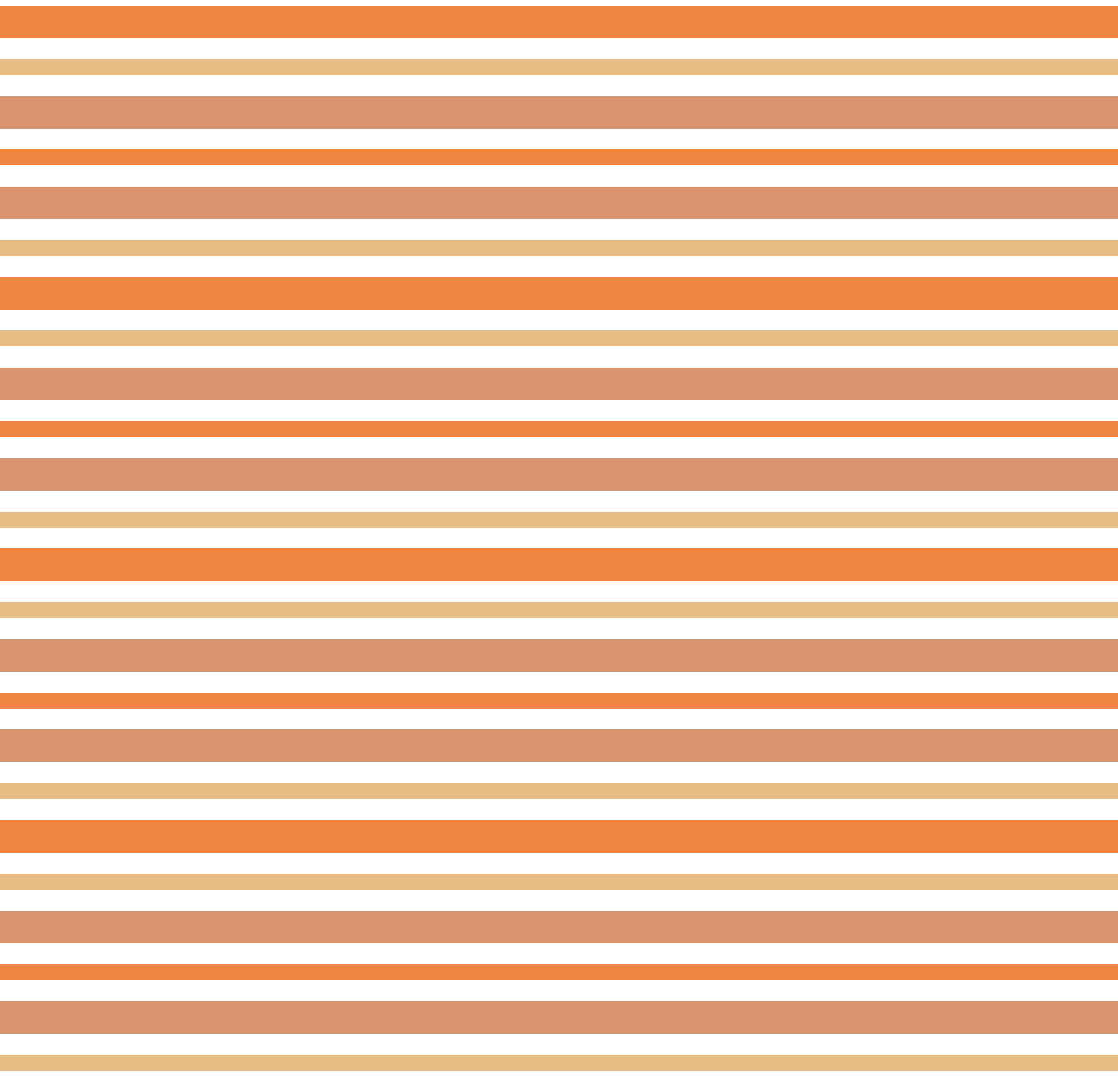


Works University

# 労働政策講義 2023

## 01 日本における戦後の労働政策史



# 01 日本における戦後の労働政策史

<b>1. 日本における戦後の労働政策</b> .....	<b>1</b>
(1) 戦前の労働法(1910年代～) .....	1
(2) 新労働法の誕生(1940年代～) .....	1
(3) 失業対策(1940年代後半～) .....	1
(4) 炭鉱政策の開始(1950年代後半～) .....	1
(5) 雇用対策法制定(1960年代後半～) .....	2
(6) 定年延長の流れ(1970年代～) .....	2
(7) 雇用調整助成金(発足当時は雇用調整給付金)(1970年代～) .....	2
(8) 雇用における男女平等(1980年代～) .....	2
(9) 雇用の流動化(1980年代～) .....	3
(10) 緊急雇用対策(1990年代～) .....	3
(11) 若年者雇用対策(2000年代～) .....	4
(12) 働き方改革(2010年代～) .....	4
(13) アフターコロナを見据えた雇用政策へ(2020年代～) .....	4
<b>2. 政策決定までの過程</b> .....	<b>6</b>
●厚生労働省(労働関係)予算概要 .....	7
●主要な労働政策の変遷 .....	8
●雇用関係助成金一覧 .....	32
●雇用調整助成金 .....	33

# 01 日本における戦後の労働政策史

## 1. 日本における戦後の労働政策

### (1) 戦前の労働法(1910年代～)

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

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

### (2) 新労働法の誕生(1940年代～)

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

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

家公務員法・地方公務員法)

- 労働市場における民間業者による労働者搾取の防止、国家による職業紹介や失業給付体制の確立(職業安定法・失業保険法)(以上、菅野 2019)

### (3) 失業対策(1940年代後半～)

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

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

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

### (4) 炭鉱政策の開始(1950年代後半～)

また、1950年代半ばから石炭鉱業の合理化がス

スタートし、炭鉱離職者が大量発生した。1959年には炭鉱離職者臨時措置法を定め、離職者援助を積極的に行ったが、1960年代の相次ぐ炭鉱閉山により炭鉱離職者数は増加する一方だった。

## (5) 雇用対策法制定(1960年代後半～)

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

## (6) 定年延長の流れ(1970年代～)

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

## (7) 雇用調整助成金(発足当時は雇用調整給付金)(1970年代～)

1973年の第1次オイルショックによる不況対策の一つとして、戦後まもなく制定された失業保険法に代わる雇用保険法が1974年に制定された。これによって従来の失業給付に加え、失業予防などを目的とする雇用保険三事業(雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業)がスタートした。また、このときに、労働

者の失業の予防と雇用の安定を図ることを目的とした雇用調整給付金制度(以下、雇用調整助成金)が始まった。

失業保険給付が、失業の発生に対する事後的な保障であるのに対し、雇用調整助成金をはじめとする雇用保険三事業は失業を未然に防ぐことを目的に創設されたものであり、従来にない画期的な政策として注目を集めた。雇用調整助成金の役割は、短期的な景気変動の結果として、一時的に操業短縮などの雇用調整が必要になった事業所に対して、休業手当や教育訓練手当などを助成し、企業の人件費負担を軽減し、それにより失業を未然に予防することだった(以上、篠塚2000)。雇用調整助成金は、景気循環に応じて発生する失業(循環的失業)の場合には効果的であるが、労働需給のミスマッチにより発生する失業(構造的失業)の場合には、大きな効果は期待できない。

また、雇用調整助成金は、短期・長期にわたって事業活動の縮小を余儀なくされている、ほぼ全ての事業が対象となり得るため、構造不況の長期化が明らかになってきた1990年代後半以降、その非効率性と労働移動阻害要因となる危険性に対して批判を浴びるようになった。そこで政府は、2001年10月に従来の指定業種を廃止した(詳細は、「雇用調整助成金」(P.33)を参照のこと)。

## (8) 雇用における男女平等(1980年代～)

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

このような経緯から、政府は1985年に男女雇用機会均等法を制定し、女性労働者の平等取り扱いを図る

とともに、労働基準法を改正し、女子保護規定を緩和した。さらに1997年には男女雇用機会均等法を改正し、それまで努力義務規定だった点を禁止規定にしたほか（1999年4月施行）、2006年には男女間の雇用均等を推し進める方向で改正した（2007年4月施行）。そして2016年の改正では、妊娠・出産などに関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措置を義務付ける規定を設けた（2017年1月施行）。さらに、2020年の改正では、職場におけるセクシュアルハラスメントおよび妊娠・出産・育児休業などに関するハラスメント防止対策が強化されている（2020年6月施行）。

なお、2015年には、働く場面で活躍したいと考える全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目指して、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表を定める女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）も成立している（2015年9月4日公布・施行）。

## (9)雇用の流動化(1980年代～)

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

しかし、1970年代より、欧米諸国における労働市場の自由化と雇用の流動化が注目される一方、サービス経済化、女性労働者の増加を背景とする人材派遣業の活用が見られるようになったため、労働市場法制の規制見直しが必須となった。そこで政府は、1985年

に許可・届出制のもとで、対象業務を限定して労働者派遣事業を例外的に認める労働者派遣法を制定した。

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

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

## (10)緊急雇用対策(1990年代～)

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

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

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

## (11)若年者雇用対策(2000年代～)

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

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

## (12)働き方改革(2010年代～)

2017年11月17日、第195回国会における所信表明演説で、安倍晋三首相(当時)は女性が輝く社会、お年寄りも若者も、障害や難病のある方も、誰もが生きがいを感じられる「一億総活躍社会」を創り上げることがを宣言し、そのためには労働生産性を高め、格差の固定化を回避し、多様な働き方を可能にする雇用労働法制が必要だという観点に立ち、働き方改革の実現に向けて動き出した。2018年4月6日に第196回国会に提出された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」は、同年6月29日に参院本会議で可決、成立した(2019年7月6日公布、平成

30年法律第71号、2019年4月1日から順次施行)。

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

働き方改革関連法の成立によって、大きな変革期を迎えた日本の労働法制だが、これは長時間労働や正規労働者と非正規労働者間の格差といった問題を解決するための第一歩にすぎない。

## (13)アフターコロナを見据えた雇用政策へ(2020年代～)

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

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

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

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

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

#### 〈参考資料〉

菅野 2019 菅野和夫『労働法』（第12版）（2019年、弘文堂）

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

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

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

G7 倉敷宣言 2023 G7 倉敷労働雇用大臣宣言「人への投資」のポイント（2023年）  
[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/kokusai/g8/g7labour2023/common/documents/G7labour\\_summary.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hokabunya/kokusai/g8/g7labour2023/common/documents/G7labour_summary.pdf)  
(last visited June 10, 2023)

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

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

## 2. 政策決定までの過程

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

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

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



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

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

詳しくは内閣法制局ウェブサイトを参照

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

#### ●厚生労働省(労働関係)予算概要

2023年度(令和5年度)

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

出所：厚生労働省「令和 5 年度予算案の主要事項」

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

## ●主要な労働政策の変遷

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

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
1950 (昭 25)	1月 特別失業対策事業の実施 (大都市) 1月 参議院本会議での鈴木正文労相発言 7月 公共事業費 970 億円の運用を発表 (保利茂労相)	<b>特別失業対策事業の実施</b> この事業には体力その他能力の高い失業者を就労させ、能率給を支給すること (小間割制)、資材を多量に使用すること、資材費の国庫補助率の高いことなどの特色がある。 <b>参議院本会議での鈴木正文労相発言</b> 安定雇用と失業保険の援用とによって同年度 228 万～283 万人の雇用が可能であると発言する。 <b>公共事業費 970 億円の運用を発表</b> 当面の失業対策としては 970 億円の公共事業費の運用によって就労率の向上を図る。また、女子失業者対策について職業安定局に要望を出す。	
1951 (昭 26)	6月 失業対策審議会令 9月 日米安保条約	<b>失業対策審議会令 (答申)</b> 失業対策事業の実施にあたっては、失業対策事業就労適格者を厳選する反面、その就労日数を確保し、同時に賃金を合理的に算定し、作業能率を向上し、あわせて事業効果の向上をはかることが必要であり、また地方財政の逼迫せる実情に鑑みて、事業費の国庫負担を増加することく措置すべきであるとし、日雇労働者の保護についても、その福利厚生施設を整備するとともに、日雇健康保険制度を創設し、あわせて日雇労働者の就職資金の貸与制度の実施を必要とし、これらの早急な実施を要望する。	
1952 (昭 27)	7月 占領体制終結に伴う労使関係法の改正 (公労法を 3 公社 5 現業に適用) 7月 労基法改正	<b>労基法改正</b> ①手続きの簡素化、労使の自主的決定の尊重 ②女子の時間外労働の制限など一部修正	
1953 (昭 28)	8月 スト規制法 (電気・石炭産業の争議方法の規制)		1.9
1954 (昭 29)	8月 (完全失業者数が 84 万人を超える) 公共事業等による失業者吸収措置の強化を 9月 閣議決定 (失業対策措置) 失業対策審議会意見書提出 10月 炭鉱失業者緊急対策を閣議決定	★同年度には大量の失業者発生に直面して、特に失業対策事業の規模拡大、特別事業の実施、特別指導現場の設定などの措置がとられた。また同年度内に奄美大島の復帰に伴い、同地域の失対事業が開始され、他方、法制上の措置としては、緊急失業対策法施行規則並びに告示の改定が行われた。 ★失対事業費は前年度の 1 日平均 15 万 5,000 人の 5% 増となる 16 万 3,000 人 就労を目標に 111 億円が計上された。さらに補正予算 8 億 5,000 万円が計上されて第 4・四半期には 1 日平均 18 万 6,000 人 (年間平均 17 万人) を就労せしめることになった。その結果、日雇労働者の月間就労日数は年間を通じて前年度とほぼ同じく 21.6 日 (前年度は 21.8 日) となった。 ★道路整備事業は総事業費 14 億 6,200 万円 (内国費 8 億 2,900 万円)、都市計画事業は総工事費 2 億 6,500 万円 (内国費 1 億 3,200 万円) で、この両工事で 1 万 5,000 人の失業者を吸収する計画。	2.3
1955 (昭 30)	8月 特別失業対策事業の実施	<b>特別失業対策事業の実施</b> 同年度内の就労者は延 45 万人 (1 日平均 6,000 人) で、工事は道路新設・改良、下水道布設、河川整備等。(失対事業日雇就労者の約 60% は男性、約 40% は女性)	2.5
1956 (昭 31)	6月 ILO96 号条約 (有料職業紹介所条約) 批准	<b>ILO96 号条約</b> 職業紹介の国家独占を原則とし、例外的に民間による職業紹介を認める。42 カ国が批准 (日本は 2000 年に破棄)。	2.3
1957 (昭 32)	4月 雇用審議会設置法 5月 労働基準法臨時調査会答申 (法の維持を決定)	<b>雇用審議会設置法</b> 完全雇用の達成を目標として政府の諸施策を運営することに資するため、労働省に、雇用審議会を設置することを規定。1999 年 7 月廃止。	1.9
1958 (昭 33)	5月 職業訓練法 (訓練体系の枠組みを構成) 8月 第一次労働災害防止 5 年計画		2.1
1959 (昭 34)	4月 最低賃金法 (同年 7 月施行) 12月 炭鉱離職者臨時措置法 (移転支援など)	<b>最低賃金法</b> 労働者の最低生活を保障、不当な低賃金を前提にした企業競争は社会的に不正な行為として排除し労働者の所得格差を抑制、そして、経済および雇用の安定と福祉面に役立てることを目的として制定される。最低賃金は、労働者の生計費、類似の労働者の賃金、通常の事業の賃金支払能力を考慮に入れて定められる。	2.2
1960 (昭 35)	3月 労災補償給付の一部年金化 3月 広域職業紹介の制度化 7月 身体障害者雇用促進法	<b>身体障害者雇用促進法</b> 身体障害者の雇用の促進と職業の安定を図ることを目的として制定される。事業主 (国・地方公共団体など含む) に対し、身体障害者の雇用についての努力義務を規定。	1.7

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
1961 (昭 36)			1.4
1962 (昭 37)			1.3
1963 (昭 38)			1.3
1964 (昭 39)			1.1
1965 (昭 40)	4月 ILO87号条約(結社の自由条約)批准と関係法案成立 6月 労災保険制度改正(年金の本格導入など)	ILO87号条約 労働組合結成の自由と使用者の干渉を禁止する条約で、158カ国が批准している(2023年現在)。	1.2
1966 (昭 41)	7月 雇用対策法(同年7月施行)	雇用対策法 雇用対策の基本法。雇用対策基本計画の策定、職業紹介や技能訓練の実施など、労働力の需給均衡のために国が実施する施策を規定。	1.3
1967 (昭 42)	3月 雇用対策基本計画 8月 ILO100号条約(同一労働同一賃金条約)批准登録	雇用対策基本計画 その時代の要請に応じた基本的な雇用対策を定める内容。	1.3
1968 (昭 43)	6月 最低賃金法改正(審議会方式中心になる)		1.2
1969 (昭 44)			1.1
1970 (昭 45)	5月 労災保険法改正(ILO条約の給付レベル実現) 9月 地域別最低賃金設定を勧める審議会答申		1.1
1971 (昭 46)	5月 中高年齢者雇用促進特別措置法 6月 勤労者財産形成法		1.2
1972 (昭 47)	6月 労働安全衛生法(同年10月施行) 7月 勤労婦人福祉法(同年7月施行)	労働安全衛生法 労基法中の安全衛生に関する規定を分離・独立させる形で同法が制定される。 勤労婦人福祉法 当時、出産・育児の際に職場で不利益を被っていた女性を救済し、勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的に制定される。後の男女雇用機会均等法。	1.4
1973 (昭 48)	1月 第2次雇用対策基本計画 9月 労災保険法改正(通勤災害保護制度創設) 10月 雇用対策法改正	第2次雇用対策基本計画 初めて定年延長の目標(60歳)を明らかにし、達成期限(1976年度)を明記。 雇用対策法改正 定年延長促進のための事業主に対する援助制度が発足。	1.3
1974 (昭 49)	12月 労災保険法改正(給付をILO勧告並みに引き上げ) 12月 雇用保険法(1975年4月施行)	雇用保険法 1947年制定の失業保険法に代わるものとして制定される。これにより従来の失業給付に加え、失業予防などを目的とする雇用保険三事業(雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業)がスタート。→雇用調整給付金(雇用調整助成金)	1.4
1975 (昭 50)	12月 閣議決定(経営形態と争議権は不可分とし、政府スト権ストを押し切る)	〈雇用調整給付金〉 雇用保険法に基づき、失業の予防対策の一環としてスタート。第1次オイルショック後の1975年に導入開始。後に名称を雇用調整助成金と変える。	1.9
1976 (昭 51)	5月 建設労働者雇用改善法(同年10月施行、建設雇用改善計画の策定など) 6月 第3次雇用対策基本計画	第3次雇用対策基本計画 1973年の第1次オイルショックに続く長期不況局面において、定年延長の機運が遠のいたため、定年延長達成目標は明記されなかった。	2.0
1977 (昭 52)	1月 婦人問題企画推進本部 12月 中央最低賃金審議会答申(目安制度について)	特定不況業種離職者臨時措置法 特定不況地域の離職者に対する職業訓練に関する特別措置、雇用保険給付の延長、雇用安定資金制度の特例などについて定める。当初、釧路市、大館市、佐世保市など30地域が特定不況地域として指定される。	2.0
1978 (昭 53)	8月 新労働政策の公表(短期的および中・長期的雇用対策、雇用安定対策を中心とし、予算3兆1,575億円、雇用開発事業等) 10月 特定不況業種離職者臨時措置法(同年12月施行) 12月 新雇用政策大綱策定(緊急雇用対策)(労働省)	新雇用政策大綱策定 10万人の雇用機会創出を目標とする雇用開発事業の創設(中高年雇用開発給付金、継続雇用奨励金、定年延長奨励金などの各種奨励金の増強および中高年労働者職業福祉センターの増設・拡充、1979年6月から実施)を内容とする。労働省の中高年雇用開発関係予算は、1978年の約200億円から1979年には約574億円へと一挙に2.9倍に増加。10万人の雇用機会創出という目標は1980年6月までの1年間でほぼ実現。	2.2
1979 (昭 54)	8月 第4次雇用対策基本計画 8月 新経済社会7カ年計画(第4次雇用対策基本計画と同時に閣議決定、1985年度までの60歳定年一般化を目指す)	第4次雇用対策基本計画 1985年度までに60歳定年が一般化するよう努めるべきことをうたう。	2.1

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
1980 (昭 55)	1 月 失業対策制度調査研究会報告書 10 月 時短の体系的行政指導推進	★第 4 次雇用対策基本計画を基調とする高齢者雇用安定対策の実施について、失業対策制度調査研究会は労働政策として維持・運営できる限界にきており、また、高齢者に対する雇用対策や就業対策の整備充実の状況や社会保障制度の改善等の状況を総合的に判断すると、基本的には終息を図るべき段階にきていると報告。 <b>失対事業就労者数の推移</b> 1970 年 19 万 2,000 人 1975 年 11 万 9,000 人 1979 年 9 万 9,600 人 1980 年 約 9 万人	2.0
1981 (昭 56)	7 月 中央最低賃金審議会答申 (新産業別最低賃金の方針について)		2.2
1982 (昭 57)	(雇用保険の財政が赤字に転じる)		2.4
1983 (昭 58)	5 月 特定不況業種・特定不況地域関係労働者雇用安定特別措置法 (同年 7 月施行) 10 月 第 5 次雇用対策基本計画	<b>第 5 次雇用対策基本計画</b> 雇用対策の基本的課題については、「今後に予想される急速な高齢化、産業構造の転換など的確に対応するため労働力需給のミスマッチの解消を図り、質量全面にわたる完全雇用の達成と活力ある経済社会の形成を目指すこと」にあるとし、また、1990 年の完全失業率の 2%程度を目安として、できるだけ低くするよう努め、世帯主については特に低い水準にとどめることにする、としている。	2.6
1984 (昭 59)	7 月 雇用保険法改正 (同年 8 月施行)	<b>雇用保険法改正</b> 内容は次の通り。 ①求職者給付の改善 (基本手当日額の引き上げ、賃金日額算定方法の変更、定年退職者などに関わる支給の期間の延長、所定給付日数の変更、個別延長給付の実施) ②高年齢求職者給付制度の創設 ③日雇労働求職者給付の改善 ④再就職手当制度の創設	2.7
1985 (昭 60)	6 月 労基法的女子保護規定緩和 6 月 職業訓練法から <b>職業能力開発促進法</b> (同年 10 月施行) へ 6 月 男女雇用機会均等法 (1986 年 4 月施行) 7 月 <b>労働者派遣法</b> (1986 年 7 月施行) 10 月 国鉄分割民営化の基本方針閣議決定 (実施に当たり、組合員採用差別事件発生) 11 月 <b>失業対策制度調査研究報告</b>	<b>職業能力開発促進法</b> 技術革新、高齢化社会への移行をはじめとする最近の経済社会情勢の諸変化に伴い、あらゆる労働者の職業生活の全期間を通じた職業能力の開発・向上を促進するために職業訓練法を見直した。職業訓練制度、技能検定制度の創設などを内容とする。男女雇用機会均等法・労基法的女子保護規定緩和は女子労働者の福祉の増進と地位向上を図ることを目的とし、性差別的解雇の禁止、および募集、採用、配置、昇進などにおける男女平等の推進の企業の努力義務を規定。これに伴い、時間外労働、休日労働の緩和など労基法的女子保護規定も緩和。 <b>労働者派遣法</b> 職業安定法により原則禁止とされる労働者供給事業の例外として、全 13 業務、派遣期間 9 カ月 (ソフトウェア 1 年) につき許可・届出制により事業を認める。 <b>失業対策制度調査研究報告</b> 同報告の趣旨を尊重し、今後、就労者を 65 歳未満の者としていくこととする。ただし、経過措置として同年度は、70 歳未満の者を対象とし、以後経年段階的に就労者の年齢の上限を引き下げることにする。自立引退者特例給付金制度および高年齢者就業機会開発事業 (失対引退者団体委託事業) を実施。	2.6
1986 (昭 61)	4 月 <b>高年齢者等雇用安定法</b> (同年 10 月施行) 5 月 労災保険法改正 (年金給付基礎日額に年齢階層別最低限度、最高限度を設定) 10 月 労働者派遣 3 業務追加 (全 16 業務) 12 月 30 万人雇用開発プログラムの推進 (1987 年 4 月実施)	<b>高年齢者等雇用安定法</b> 60 歳定年の一般化を目指すなど、高年齢者の総合就業対策を盛り込んだ。 30 万人雇用開発プログラムの推進 (大型雇用総合対策実施) 1986 年末から失業情勢が悪化したことから、総額 1,133 億円規模の「30 万人雇用開発プログラム」を打ち出す。次の 3 つを目標とする。 ①円滑な産業間・企業間移動などの促進 ②雇用調整助成金の活用による失業の予防、雇用の維持 ③地域雇用開発助成金の創設などによる雇用機会の開発	2.8
1987 (昭 62)	3 月 地域雇用開発促進法 (従来の雇用対策地域区分を整理し、対策を強化) 9 月 <b>労基法改正</b>	<b>労基法改正</b> ①法定労働時間の短縮 (本則に週 40 時間制、当面 46 時間) ②変形労働時間制の拡充 ③事業場外労働および裁量労働における「みなし労働時間制」の整備・導入 ④年次有給休暇制度の拡充 ⑤賃金・退職手当に関する規定の整備	2.8

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
1988 (昭 63)	5月 労働法改正 (健康の保持増進措置などを実施) 6月 第6次雇用対策基本計画	<b>第6次雇用対策基本計画</b> この5年間の経済的・社会的環境の下で、労働力需給のミスマッチが拡大すること、また、国際化に伴う問題、国内の労働生活の課題があると認識。課題を「構造調整期において雇用の安定を確保し、これを基盤としたゆとりある職業生活の実現を目指すこと」とし、具体的には、目標年次(1992年度)に完全失業率2.5%程度を目安とし、失業を顕在化させない移動、中小企業の雇用安定という質的条件を付するものとなっている。	2.5
1989 (平元)	6月 パートタイム労働指針告示 12月 入管法改正 (在留資格の整備など)		2.3
1990 (平2)	10月 労働者派遣法政令の改正	<b>労働者派遣法政令の改正</b> 適用対象業務が一部拡大され、事務処理関係業務の派遣期間が9カ月から1年に延長された。	2.1
1991 (平3)	5月 中小企業労働力確保法 5月 育児休業法 (1992年4月中規模以上施行) 8月 中小企業労働力確保法に関する指針公表	<b>中小企業労働力確保法</b> 中小企業が労働時間の短縮、職場環境の改善、福利厚生の実現、募集方法の改善、教育訓練の充実などの雇用管理全般の改善を図ることによって、職場としての魅力を高めようとする取り組みを行う場合、国や都道府県が各種の援助を行うことにより、その取り組みを促進していく仕組みを定める。 <b>第7次雇用対策基本計画</b> 求人が求職を上回る状態が続き、企業の労働力不足感が根強いなか、出生率の低下を主な背景とする労働力人口の減少、また、職場中心の生活観から、職場、家庭、地域社会でのバランスのとれた生活の重視へという個人の価値観の変化に対応できるよう、各種制度、慣行を見直していくとともに、これにふさわしい雇用システムを確立することが必要であると明記。具体的には中小企業雇用対策、時短の促進、65歳までの継続雇用の推進などをうたっている。	2.1
1992 (平4)	1月 雇用問題対策会議 (人間尊重の政策を提唱) 3月 炭坑労働者雇用安定臨時措置法 (炭鉱離職者臨時措置法改正) 5月 労働法改正 (快適職場形成の努力義務など) 6月 職業能力促進法改正 (公共職業訓練の弾力化、情報提供機能を持つ施設への転換) 6月 第7次雇用対策基本計画 7月 労働時間短縮臨時措置法		2.2
1993 (平5)	4月 外国人技能研修制度発足 7月 労基法改正 6月 パートタイム労働法 (同年12月施行) 9月 緊急経済対策 10月 労働省ビジネスキャリア制度発表 12月 雇用支援トータルプログラム (雇用維持支援の強化、離職者の再就職促進、新たな雇用機会開発)	<b>労基法改正</b> ①週40時間労働制の原則化 ②1年単位の变形労働時間制の導入と年少者への適用 ③時間外・休日労働に関する割増賃金率の改正 ④裁量労働制の適用対象業務の拡大 ⑤年次有給休暇の付与要件の緩和 ⑥林業への労働時間規定の適用 ⑦罰金額の引き上げ <b>パートタイム労働法</b> 短時間労働者の雇用管理の改善の措置などを講ずることにより、その福祉の増進を図ることを目的として制定される。事業主に対する一定の責務を規定。	2.5
1994 (平6)	2月 総合経済対策 3月 均等法の指針決定 (女子学生採用難などのため) 6月 雇用保険法改正 (1995年4月施行) 11月 高齢者雇用安定法改正	<b>総合経済対策</b> 雇用支援トータルプログラムの早期実施などを目指す。 <b>雇用保険法改正</b> 高齢者雇用継続給付、育児休業給付の導入などを内容とする。 <b>高齢者雇用安定法改正</b> 1998年4月から60歳定年の義務化、60歳以上の高齢者派遣原則自由化などを盛り込む。	2.9
1995 (平7)	2月 阪神・淡路大震災被災失業者就労促進特別措置法 3月 1949年緊急失業対策法廃止法 3月 高齢者雇用安定法 (60歳定年の義務化) 4月 家族的責任を有する労働者条約批准承認 5月 介護休業の法制化 (1999年4月施行) 6月 新総合的雇用対策 9月 経済対策 (14兆2,200億円の予算。中小企業の活力を生かした雇用機会創出など) 12月 第8次雇用対策基本計画	<b>新総合的雇用対策</b> 新たな失業の発生防止、特定雇用調整業種の迅速・機動的な指定などを目標とするもの。 <b>第8次雇用対策基本計画</b> バブル後の長期景気後退、また円高の進行などによる国際競争力の低下による厳しい雇用失業情勢のなか、激変しつつある労働市場に対応すべく、①雇用の安定を図り、②労働者が主動的に可能性を追求できるための環境を整備し、③超高齢社会に備えて生涯安心して働ける豊かな生活の実現を目指すことをうたっている。具体的には中高年齢者の雇用安定 (65歳までの継続雇用)、介護需要増大への対応、若年者雇用対策の推進、外国人労働者問題への対応が挙げられる。	3.2
1996 (平8)	12月 労働者派遣法改正、政令改正	<b>労働者派遣法改正、政令改正</b> 手続きを簡素化し、育児・介護休業取得者の代替要員に関わる派遣事業の特例を認め、派遣対象業務を26業務に拡大するなど規制を緩和。	3.4

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
1997 (平9)	4月 有料職業紹介事業につき労働省令改正 6月 労基法改正 (1999年4月施行) 6月 新・男女雇用機会均等法 (1999年4月施行) 11月 21世紀を切り開く緊急経済対策の策定	<b>有料職業紹介事業につき労働省令改正</b> 新規許可の取得要件を緩和するとともに、付加的サービス料の承認、取り扱い職種を拡大を行う。 <b>労基法改正</b> 雇用機会均等法の改正に伴う女性保護規定の撤廃 <b>新・男女雇用機会均等法</b> 名称を「雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保などに関する法律」に改め、これまで努力義務規定だった点を禁止規定にするなど大幅改正。 <b>21世紀を切り開く緊急経済対策</b> ①雇用対策を効果的に進めていくための産業・地域の雇用動向の迅速かつ的確な把握および情報提供の推進 ②機動的な雇用対策の推進 ③高度な技能が集積されている地域において新事業展開を行う事業主に対する支援およびベンチャー企業などの人材の確保・育成への支援による新たな雇用機会の創出 ④公共職業能力開発施設における受け入れ態勢の整備などによる積極的な職業能力開発の推進	3.4
1998 (平10)	3月 雇用保険法の改正 (同年10、12月、1999年4月施行) 4月 緊急雇用開発プログラム (ベンチャー企業への支援など) 9月 労基法改正 11月 緊急経済対策 11月 障害者緊急雇用安定プロジェクト	<b>雇用保険法の改正</b> ①国庫負担の見直し、②教育訓練給付制度の創設、③介護休業給付制度の創設 <b>労基法改正</b> ①労働契約期間の上限規制の緩和、②書面により明示すべき労働条件範囲の緩和、③退職時に請求できる証明書の記載事項に退職の事由を追加、④1カ月単位の変形労働時間制の見直し、⑤新たな裁量労働制の導入、⑥年次有給休暇制度の拡充、ほか <b>緊急経済対策</b> 現下の厳しい雇用失業情勢に鑑み、100万人規模の雇用の創出・安定を目指す。	4.1
1999 (平11)	6月 改正職業安定法 (同年12月施行) 6月 改正労働者派遣法 (同年12月施行) 7月 ILO181号条約 (民間職業仲介事業所条約) 批准 8月 第9次雇用対策基本計画 8月 1999年度 (平成11年度) 緊急雇用対策 8月 石炭鉱業審議会 (石炭鉱業構造調整対策および炭鉱労働者に係る特別な対策を2001年度をもって終了) 10月 雇用調整助成金の見直し (特定不況業種を対象から除外など) 10月 雇用・能力開発機構法 (雇用促進事業団の廃止など)	<b>改正職業安定法</b> 取り扱い職業の原則自由化、許可制の期間が新規3年、更新5年に延長、手数料が選択制に。 <b>改正労働者派遣法</b> 対象業務につきネガティブリスト方式の採用、自由化業務の派遣期間を1年に制限。 <b>ILO181号条約</b> 民間職業仲介事業所の役割を認め、そのサービスを利用する労働者を保護することを目的とし、労働者派遣を含む全ての民間職業仲介事業所に適用される。38カ国批准 (2023年現在)。 <b>第9次雇用対策基本計画</b> 厳しい雇用環境の下、第8次雇用対策基本計画を2カ年程度前倒しし、内容を修正して出される。労働市場の構造変化に的確に対応して、積極的に雇用の創出・安定を図り、人々の意欲と能力が生かされる社会の実現を目指し、具体的には、①経済・産業構造の転換に的確に対応して、雇用の創出・安定を図ること、②個人々の就業能力を向上させるとともに経済社会の発展を担う人材育成を推進すること、③人々の意欲と能力が生かされる社会の実現を目指すこと、④国際的視野に立って雇用対策を展開していくこと、をうたっている。 <b>1999年度 (平成11年度) 緊急雇用対策</b> 産業構造転換・雇用対策本部が70万人を上回る雇用・就業機会の増大策として策定。 ①民間企業による雇用の創出と迅速な再就職の推進 (新規・成長分野雇用創出特別奨励金の創設、緊急雇用創出特別基金の活用、職安法・派遣法改正、キャリア交流プラザの開設) ②国、地方公共団体による臨時応急の雇用、就業機会の創出 ③人材資源の活性化 (自主選択方式による能力開発事業の実施など) ④雇用保険の改革 (雇用調整助成金の重点化)	4.7
2000 (平12)	3月 石炭鉱業構造調整関係整備法 (炭鉱労働者雇用安定法の廃止など) 12月 紹介予定派遣の解禁	<b>紹介予定派遣の解禁</b> 派遣就業終了後に派遣先に職業紹介することを予定してする労働者派遣。事前面接の禁止など規制が多い。	4.7
2001 (平13)	4月 緊急経済対策	<b>緊急経済対策</b> わが国経済の構造的問題により景気動向は脆弱性を示し、これらの問題の根本的な解決が喫緊の課題となっている。そこで、政府は、金融機関の不良債権と企業の過剰債務問題との一体的解決を図ること、金融システムの安定性への信頼を高めることなどを目標とする緊急経済対策を決定。雇用対策としては、構造改革に伴う雇用情勢の変化に機動的・弾力的に対応するため雇用の創出とセーフティネットの整備を掲げている。具体的には緊急雇用創出特別奨励金および新規・成長分野雇用創出特別奨励金の発動要件緩和と拡充措置 (2001年9月まで延長)、中高年ホワイトカラー離職者向け訓練コースの充実、労働者派遣事業の対象業務・派遣期間の検討などが含まれる。	5.0

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



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

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

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

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
2006 (平 18)	<p>4月 平成 18 年度の雇用保険三事業による事業の目標設定 (目標設定事業数 169 事業)</p> <p>6月 民間機関によるジョブコーチ養成スタート (障害者の職場適応を支援するジョブコーチの養成研修を指定)</p> <p>6月 女性起業家向けメンター紹介サービス事業を開始</p> <p>6月 改正男女雇用機会均等法成立 (2007 年 4 月施行)</p> <p>6月 改正職業能力開発促進法成立</p> <p>6月 改正中小企業労働力確保法成立</p> <p>9月 偽装請負に対する当面の取り組みを指示</p> <p>10月 男性が育児参加できるワークライフバランス推進協議会提言</p> <p>12月 「今後の労働契約法制の在り方について」および「今後の労働時間法制の在り方について」労働政策審議会答申</p>	<p><b>改正男女雇用機会均等法</b> (同年 6 月 15 日成立) (主な内容)</p> <p>①間接差別の禁止 (募集・採用時の身長・体重・体力要件、総合職採用時の全国転勤要件、昇進時の転勤要件の禁止)</p> <p>②男性への差別、セクシュアルハラスメントの禁止 ③妊娠・出産を理由とする不利益な取り扱いの禁止、妊娠中および出産後 1 年以内の解雇は無効</p> <p>④紛争解決制度の拡大</p> <p>⑤公表制度の対象の拡大</p> <p>⑥過料の創設</p> <p><b>偽装請負に対する当面の取り組み</b> (概要)</p> <p>①広報、集団指導の実施など周知啓発を強化すること</p> <p>②職業安定行政と労働基準行政の間で情報共有を徹底するとともに、共同監督を計画的に実施すること</p> <p>③労働安全衛生法等違反を原因とする死亡災害など重篤な労働災害を発生させた事業主などに対して、厳格に対応すること</p> <p>④その他職業安定行政および労働基準行政のそれぞれにおいて偽装請負の防止・解消を図るための監督指導を強化すること</p>	
2007 (平 19)	<p>2月 「労働契約法要綱」および「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」について労働政策審議会答申</p> <p>2月 雇用対策法および地域雇用開発促進法の一部を改正する法律案提出</p> <p>3月 職業能力開発促進法施行令の一部を改正する政令</p> <p>3月 労働基準法の一部を改正する法律案</p> <p>3月 労働契約法案</p> <p>4月 キャリアコンサルティング研究会報告書 (キャリアコンサルタントの育成、同資格の知名度の向上などを示唆)</p> <p>4月 改正雇用保険法成立 (同年 10 月 1 日施行、一部 2008 年 10 月 1 日施行、一部 2010 年 4 月 1 日施行)</p> <p>5月 パートタイム労働法の一部改正 (一部を除き 2008 年 4 月 1 日施行)</p> <p>6月 雇用対策法および地域雇用開発促進法の一部を改正する法律成立 (同年 10 月 1 日施行、一部同年 8 月 4 日施行)</p> <p>6月 わたしと起業.com オープン</p> <p>7月 ビジネスキャリア制度リニューアル (ビジネスキャリア検定試験に変更)</p> <p>8月 障害者雇用促進のための 3 つの研究会報告書</p> <p>8月 日雇い派遣労働者の実態に関する調査報告書</p> <p>9月 フリーターなどの経験能力を適切に評価するための「経験能力評価基準」の作成・公表</p> <p>12月 労働政策審議会建議「今後の雇用労働政策の基本的考え方について一働く人を大切にす政策の実現に向けて」</p> <p>12月 労働契約法成立 (2008 年 3 月 1 日施行)</p> <p>12月 最低賃金法の一部改正 (2008 年 7 月 1 日施行)</p>	<p><b>改正雇用保険法</b> (同年 4 月 19 日成立)</p> <p>①失業等給付に要する費用の国庫負担の在り方の見直し</p> <p>②雇用保険法の規定による雇用福祉事業の廃止、労働者災害補償保険法の規定による労働福祉事業の中の労働条件確保事業の廃止</p> <p>③失業等給付に関わる保険料率を弾力的に変更できる幅の拡大、雇用安定事業などに関わる保険料率を弾力的に変更できる期間の制限の撤廃</p> <p>④船員保険の業務上疾病・年金部門のうち労働者災害補償保険に相当する部分を労働者災害補償保険制度に統合、船員保険の失業部門を雇用保険制度に統合、その他の部門について全国健康保険協会へ移管</p> <p>⑤その他の雇用保険制度に関わる諸課題への対応など</p> <p>ア) 被保険者区分および基本手当の受給資格要件などの見直し</p> <p>イ) 特例一時金の見直し</p> <p>ウ) 教育訓練給付制度および育児休業給付制度の見直し</p> <p>エ) 雇用安定事業などの対象範囲の変更</p> <p>オ) 船員保険制度についての見直し</p> <p><b>パートタイム労働法の一部改正</b> (同年 5 月 25 日成立)</p> <p>①短時間労働者の雇用管理の改善などに関する措置の充実</p> <p>ア) 事業主に対し、労働条件に関する事項のうち特定のものについて文書交付などによる明示を義務付ける。</p> <p>イ) 通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取り扱いの禁止など、通常の労働者との均衡のとれた待遇を図るために事業主が講ずべき措置を定める。</p> <p>ウ) 事業主に対し、その雇用する短時間労働者について、通常の労働者への転換を推進するための措置を義務付ける。</p> <p>②紛争解決 都道府県労働局長による紛争解決の援助、調停制度の創設などの紛争解決手続を整備する。</p> <p>③短時間労働援助センターの業務の見直し 短時間労働援助センター (厚生労働大臣の指定法人) の業務を助成金支給業務およびその附帯業務などに特化する。</p> <p><b>雇用対策法および地域雇用開発促進法の一部を改正する法律</b> (同年 6 月 1 日成立)</p> <p>①雇用対策法の一部改正</p> <p>ア) 国は雇用政策を人口構造の変化などに対応して行うべきことを明確化するとともに、国の実施すべき施策として、青少年、女性、高齢者、障害者などの就業促進対策や地域雇用対策を明記する。</p> <p>イ) 事業主の努力義務として、青少年の能力を正当に評価するための募集方法の改善等および外国人労働者に関わる雇用管理の改善などを加える。</p> <p>ウ) 事業主による労働者の募集・採用について、年齢にかかわらず均等な機会を与えることを義務化する。</p> <p>エ) 雇用対策基本計画を終了する。</p> <p>オ) 事業主による外国人雇用状況の届出を義務付け、それに基づき外国人の雇用管理の改善、再就職の促進を図るとともに、不法就労の防止により労働市場の健全性を保持する観点から、法務大臣への当該届出情報の提出規定を設ける。</p> <p>②地域雇用開発促進法の一部改正 助成金などの支援策を講ずる地域類型を、雇用情勢が特に厳しい地域 (雇用開発促進地域) と雇用創出に向けた意欲が高い地域 (自発雇用創造地域) に重点化する。</p>	3.9

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
2007 (平 19)		<p><b>わたしと起業.com オープン</b> (<a href="http://www.watashi-kigyou.com/">http://www.watashi-kigyou.com/</a>) 女性の起業を支援するための情報サービスを総合的に提供する専用サイトで、概要は以下の通り</p> <p>①女性起業家情報 (業種別・年代別事例) ②起業講座 eラーニング ③起業に関する FAQ・メール相談 ④起業お役立ち事典・関連リンク集</p> <p><b>労働契約法</b> (同年 12 月 5 日成立) 〈概要〉 就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加などに対応し、個別の労働者および使用者の労働関係が良好なものとなるようにルールを整える。</p> <p>①労働契約の締結 ア) 対等の立場の合意原則を明確化 イ) 均衡考慮および仕事と生活の調和への配慮を規定 ウ) 契約内容の理解を促進 エ) 契約内容 (有期労働契約に関する事項を含む) をできるだけ書面で確認 オ) 安全配慮</p> <p>②労働契約の変更 ア) 合意原則の明確化 イ) 一方的な就業規則の変更により労働者に不利益な変更ができないこと ウ) 労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合などの交渉の状況その他の就業規則の変更に関わる事情を考慮して、就業規則の変更が合理的な場合は労働条件が変更されること</p> <p>③労働契約の継続・終了 ア) 解雇の権利濫用は無効 (労働基準法から移行) イ) 懲戒の権利濫用は無効など</p> <p>④有期労働契約 ア) 契約期間中はやむを得ない事由がある場合でなければ、解雇できないことを明確化 イ) 契約期間が必要以上に細切れにならないよう、使用者に配慮を求める</p>	
2008 (平 20)	<p>1 月 「日雇派遣労働者の雇用の安定などを図るために派遣元事業主および派遣先が講ずべき措置に関する指針案要綱」などについての労働政策審議会に対する諮問および答申</p> <p>2 月 <b>雇用政策基本方針告示</b> (2 月 29 日)</p> <p>3 月 労働時間等見直しガイドライン改正</p> <p>4 月 <b>ジョブ・カード制度実施</b></p> <p>7 月 今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書</p> <p>7 月 今後の派遣労働の在り方に関する研究会報告書</p> <p>9 月 労働政策審議会建議—労働者派遣制度の改正について</p> <p>10 月 障害者雇用底上げをテーマとした「ATARIMAE プロジェクト」開始</p> <p>11 月 <b>労働者派遣法改正案提出</b></p> <p>12 月 今後の雇用・能力開発機構の在り方について (最終報告) (効率的な運営ができるよう抜本的改革を行う)</p> <p>12 月 労働者派遣契約の中途解除などへの対応 (労働者派遣契約の中途解除などを契機とする解雇・雇止めに対する指導などを徹底するよう指示)</p> <p>12 月 労働政策審議会建議—仕事と家庭の両立支援対策の充実について</p>	<p><b>雇用政策基本方針</b> 本格的な人口減少社会の到来、グローバル化や技術革新などがもたらした課題を乗り越え、経済社会の持続的な発展を強固なものとするとともに、人々の「雇用・生活の安定」の確保を目指し、当面 5 年程度の間、わが国が取り組むべき雇用政策の方向性を示す。</p> <p><b>ジョブ・カード制度</b> フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親などの正社員経験が少ない人が、ハローワーク、ジョブカフェなどでの「ジョブ・カード」によるキャリアコンサルティングを通じ、企業における実習と教育訓練機関などにおける座学などを組み合わせた実践的な職業訓練 (職業能力形成プログラム) を受講し、その評価を「ジョブ・カード」に取りまとめ、常用雇用を目指した就職活動やキャリア形成に活用する制度。</p> <p><b>労働者派遣法改正案</b></p> <p>①労働者派遣法の改正関係 ②労働者災害補償保険法の改正関係 派遣先に事業主などに対する報告、文書の提出または出頭の命令および派遣先の事業現場などへの立入検査を可能とする。 ③高齢者雇用安定法の改正関係 シルバー人材センターについて届出により有料の職業紹介事業を行うことを可能とする。</p>	4.0

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
2008 (平 20)	12月 労働基準法の一部改正 (2010年4月1日施行) 12月 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律成立 (2009年4月1日より段階的に施行)	労働基準法の一部改正 (同年12月5日成立) (概要) ①時間外労働の削減 ・限度時間を超える時間外労働の労使による軽減 ・法定割増賃金率の引き上げ ・代替休暇制度の創設 ②年次有給休暇の有効活用 ・時間単位年休制度の創設 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律 (同年12月19日成立) (概要) ①中小企業における障害者雇用の促進 ・障害者雇用給付金制度の適用対象の範囲拡大、雇用率の算定の特例 ②短時間労働に対応した雇用率制度の見直し ③その他	
2009 (平 21)	2月 労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査報告書 3月 雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意 3月 キャリアコンサルティング研究会等報告書 3月 改正雇用保険法成立 (3月31日施行、一部2010年4月1日施行) 4月 高齢者等職業安定対策基本方針策定 4月 育児休業、介護休業法および雇用保険法の一部を改正する法律案提出 5月 一般労働者派遣事業の許可基準の見直し 6月 雇用調整助成金および中小企業緊急雇用安定助成金の拡充 6月 改正育児・介護休業法成立 (2010年6月30日施行、一部例外あり) 12月 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書 12月 「私のしごと館に係る建物等の有効活用検討会」報告書	改正雇用保険法 (同年3月27日成立) ①非正規労働者に対するセーフティネットの強化 (受給資格要件の緩和、給付日数の暫定的な充実) ②再就職が困難な場合の支援の強化 (給付日数の延長) ③安定した再就職へのインセンティブの強化 (再就職手当の受給要件の緩和および給付率の引き上げ、職業訓練に必要な諸般の負担軽減) ④育児休業給付の見直し (育児休業給付金と育児休業者職場復帰給付金の統合など) ⑤雇用保険料率の引き下げ (同年度の失業等給付に関わる雇用保険料率の暫定的引き下げ: 0.4%に) 一般労働者派遣事業の許可基準の見直し 経済情勢の悪化に伴い、派遣労働者の解雇や雇止めが行われている現下の厳しい雇用情勢に鑑み、派遣元事業主による派遣労働者の適正な雇用管理や、その前提となる確実、安定的な事業運営の確保を図るため、一般労働者派遣事業の許可基準のうち、財産的基礎に関わる要件 (資産要件) および派遣元責任者に関わる要件を改正。 改正育児・介護休業法 (同年6月24日成立) ①3歳未満の子どもを持つ従業員への短時間勤務制度の導入・残業免除の義務化 ②専業主婦 (夫) を配偶者に持つ従業員への育児休業取得促進 ③介護休暇制度の新設 (介護のための短期休暇制度創設) ④勧告に従わない企業名の公表、苦情処理・紛争解決の援助および調停の仕組みの創設	5.1
2010 (平 22)	3月 改正雇用保険法成立 (同年4月1日施行) 6月 「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ～」(6月18日閣議決定) 9月 有期労働契約研究会報告書公表 (締結から終了にわたるルールに関する論点・課題を提示) 10月 雇用調整助成金の生産量要件緩和、不正受給防止対策の推進 12月 平成23年度厚生労働省関係税制改正 (12月16日閣議決定) 12月 第3次男女共同参画基本計画 (12月17日閣議決定) 12月 出先機関改革のアクションプラン案公表	改正雇用保険法 (同年3月31日成立) ①非正規労働者に対する適用範囲の拡大 ②雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間の改善 ③積立金から雇用安定資金に借り入れる仕組みの措置 ④雇用保険二事業の保険料率に関わる弾力条項の発動停止を内容とする雇用保険法などの改正 * 4月1日施行、ただし、②については、3月31日から起算して9カ月を超えない範囲において政令で定める日より施行 「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ～」(同年6月18日閣議決定) (雇用手分野の主な内容) ①雇用・人材戦略: 2020年までの主な目標 「20～64歳の就業率80%、15歳以上の就業率57%」「20～34歳の就業率77%」「若者フリーター数124万人、地域若者サポートステーション事業によるニートの進路決定者数10万人」「25～44歳までの女性就業率73%、第1子出産前後の女性の継続就業率55%、男性の育児休業取得率13%」「60～64歳までの就業率63%」「障がい者の実雇用率1.8%、国における障がい者就労施設などへの発注拡大8億円」「ジョブ・カード取得者300万人、大学のインターンシップ実施率100%、大学への社会人入学者数9万人、専門学校での社会人受け入れ総数15万人、自己啓発を行っている労働者の割合: 正社員70%、非正社員50%、公共職業訓練受講者の就職率: 施設内80%、委託65%」「年次有給休暇取得率70%、週労働時間60時間以上の雇用者の割合5割減」「最低賃金引き上げ: 全国最低800円、全国平均1,000円」「労働災害発生件数3割減、メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合100%、受動喫煙のない職場の実現」 ②雇用・人材分野における国家戦略プロジェクト: 「キャリア段位」制度とパーソナル・サポート制度の導入	5.1

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
2010 (平 22)		<ul style="list-style-type: none"> <li>時代の要請に合った人材を育成・確保するため、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリアアップ制度」では、介護、保育、農林水産、環境・エネルギー、観光など新たな成長分野を中心に、ジョブ・カード制度などの既存のツールを活用した『キャリア段位』を導入・普及する。</li> <li>育成プログラムでは、企業内OJTを重視するほか、若者や母子家庭の母親など、まとまった時間が取れない人やリカレント教育向けの「学習ユニット積上げ方式」の活用や、実践キャリアアップ制度と専門学校・大学等との連携による学習しやすい効果的なプログラムの構築を図る。</li> <li>失業をリスクに終わらせず、新たなチャンスに変えるための「セーフティ・ネットワーク」の実現を目指し、長期失業などで生活上の困難に直面している人々を個別的・継続的・制度横断的に支える「パーソナル・サポート」を導入するほか、就労・自立を支える「居住セーフティ・ネット」を整備する。</li> </ul> <p><b>出先機関改革のアクションプラン案</b> 政府は、地方公共団体が求めているハローワークの地方移管について、当面は希望する地方公共団体と国が協議しながら一体的に運営する仕組みを導入し、3年程度の成果を検証したうえで権限移譲について検討するとした。</p>	
2011 (平 23)	<p>2月 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律案（「求職者支援法」）の国会提出が閣議決定</p> <p>3月 第9次職業能力開発基本計画（案）について、労働政策審議会「妥当」と答申</p> <p>3月 第8次建設雇用改善計画策定（同年4月施行）</p> <p>4月 独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律</p> <p>5月 求職者支援法成立（同年10月1日施行）</p> <p>5月 改正雇用保険法成立（同年8月1日施行、一部2012年4月1日施行、一部は公布日施行）</p> <p>5月 2010年度労働政策審議会点検評価部会中間評価</p> <p>8月 雇用保険基本手当日額引き上げ</p> <p>8月 被災者等就労支援・雇用創出推進会議</p> <p>12月 民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドラインの策定</p> <p>12月 労働政策審議会建議「有期労働契約の在り方について」</p>	<p><b>求職者支援法</b>（同年5月20日公布、同年10月1日施行） 求職者支援制度 〈趣旨・目的〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用保険を受給できない求職者に対し、訓練を受講する機会を確保するとともに、一定の場合には訓練期間中に給付金を支給し、ハローワークが中心となってきめ細かな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援するもの。</li> </ul> <p>〈概要〉</p> <p>①求職者支援訓練 基礎コースと実践コースがあり、訓練期間は3カ月以上6カ月以下。ハローワークが求職者本人の希望や経験を踏まえたキャリア・コンサルティングを実施し、就職に必要な訓練へ誘導して、受講申し込みを受け付ける。訓練期間中に訓練内容の習得度評価、キャリア・コンサルティング、就職支援を実施する。 訓練機関に対して、奨励金支給単位期間ごとに、受講者1人当たり一定額を支給。さらに就職実績に応じて金額は上乘せされる。</p> <p>②職業訓練受講給付金 給付金には職業訓練受講手当と通所手当があり、前者は給付金支給単位期間ごとに10万円を支給（ただし支給単位期間の日数が28日未満の場合は3,580円×日数）、後者は職業訓練受講給付金の支給要件を満たしている者であって、訓練施設への通所、公共交通機関、自動車などを利用する者には、交通費（運賃相当額）も支給。 給付期間は職業訓練を受講している期間とするが、1年相当（必要な場合は2年）を上限とする。</p> <p><b>改正雇用保険法</b>（同年5月20日公布）</p> <p>①失業給付等の充実（賃金日額の引き上げ、安定した再就職へのインセンティブ強化） ②保険料率の改定（失業等給付に関わる法定の保険料率を1.6%から1.4%に引き下げ） ③国庫負担に関する暫定措置の廃止時期の見直し</p>	4.6

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
2012 (平 24)	<p>1月 労働政策審議会建議「今後の高齢者雇用対策について」(希望者全員の65歳までの雇用確保措置など)</p> <p>2月 高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案要綱</p> <p>3月 雇用調整助成金などの支給要件緩和</p> <p>3月 「労働契約法の一部を改正する法律案要綱」の答申(有期労働契約の在り方)</p> <p>3月 「望ましい働き方ビジョン」取りまとめ</p> <p>3月 「キャリア・コンサルティング研究会」報告書</p> <p>3月 多様な形態による正社員に関する研究会報告書</p> <p>3月 改正雇用保険法成立(同年3月31日施行)</p> <p>4月 改正労働者派遣法成立(同年10月1日施行、一部例外あり)</p> <p>4月 「わかもの支援コーナー」「わかもの支援窓口」設置(フリーターへの支援強化)</p> <p>5月 卒業前最後の集中支援2012(厚生労働省、文部科学省、経済産業省連携による大学など新卒者の就職支援)</p> <p>6月 労働政策審議会建議「今後のパートタイム労働対策について」</p> <p>8月 改正労働契約法成立(同年8月10日施行、2013年4月1日施行)</p> <p>9月 改正高齢者等雇用安定法成立(2013年4月1日施行、一部例外あり)</p> <p>10月 「わかものハローワーク」設置</p> <p>11月 高齢者等職業安定対策基本方針(案)など答申</p>	<p><b>改正労働者派遣法</b>(同年4月6日公布、同年10月1日施行、ただし労働契約申込みなし制度については2015年10月1日施行)</p> <p>〈概要〉</p> <p>①事業規制の強化</p> <p>ア) 日雇派遣(日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止(適正な雇用管理に支障を及ぼす恐れがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外)</p> <p>イ) グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止</p> <p>②派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善</p> <p>ア) 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化</p> <p>イ) 派遣労働者の賃金などの決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮</p> <p>ウ) 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合(いわゆるマージン率)などの情報公開を義務化</p> <p>エ) 雇入れなどの際に、派遣労働者に対して、1人当たりの派遣料金の額を明示</p> <p>オ) 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元および派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当などの支払いに要する費用負担などの措置を義務化</p> <p>③違法派遣に対する迅速・的確な対処</p> <p>ア) 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす</p> <p>イ) 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可などの欠格事由を整備</p> <p><b>改正労働契約法</b>(同年8月10日公布、②同年8月10日施行、①③2013年4月1日施行)</p> <p>〈概要〉</p> <p>①無期労働契約への転換</p> <p>有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できる。</p> <p>②雇止め法理の法定化</p> <p>最高裁判例で確立した「雇止め法理」がそのままの内容で法律に規定。一定の場合には使用者による雇止めが認められない。</p> <p>③不合理な労働条件の禁止</p> <p>有期労働契約者と無期労働契約者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止</p> <p><b>改正高齢者等雇用安定法</b>(同年9月5日公布、2013年4月1日施行、経過措置あり)</p> <p>〈概要〉</p> <p>①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止</p> <p>継続雇用制度の対象となる高齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する。</p> <p>②継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大</p> <p>継続雇用制度の対象となる高齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。</p> <p>③義務違反の企業に対する公表規定の導入</p> <p>高齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。</p> <p>④高齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定</p> <p>事業主が講ずべき高齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の根拠を設ける。</p> <p>⑤その他</p> <p>厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。</p>	4.3



年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
2013 (平 25)	<p>2月 地域若者サポートステーション事業の今後の在り方に関する検討会報告書</p> <p>3月 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書</p> <p>3月 「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」答申</p> <p>4月 改正障害者雇用促進法成立 (2016年4月1日施行、一部例外あり)</p> <p>5月 「在職者に対するジョブ・カードの普及促進のための実務者会議」報告書</p> <p>7月 労基法施行規則改正案要綱諮問</p> <p>8月 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書</p> <p>9月 労働政策審議会雇用均等分科会報告「今後の男女雇用機会均等対策について」</p> <p>12月 労働政策審議会建議「今後の次世代育成支援対策推進法について」</p> <p>12月 改正男女雇用機会均等法施行規則 (2014年7月1日施行)</p> <p>12月 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告</p> <p>12月 労働政策審議会職業能力開発分科会報告</p>	<p>改正障害者雇用促進法 (同年6月19日公布、2016年4月1日施行、ただし②は2018年4月1日、③は公布日施行)</p> <p>〈概要〉</p> <p>①障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応</p> <p>ア) 障害者に対する差別の禁止 雇用の分野における障害を理由とする差別的取り扱いを禁止する。</p> <p>イ) 合理的配慮の提供義務 事業主に障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。</p> <p>ウ) 苦情処理・紛争解決援助</p> <p>②法定雇用率の算定基礎の見直し</p> <p>③その他 障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。</p> <p>改正男女雇用機会均等法施行規則 (2014年7月1日施行)</p> <p>〈概要〉</p> <p>①間接差別となり得る措置の範囲の見直し 間接差別となる恐れがある措置として省令に定める3つの措置のうち、コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に関わる転勤要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。これにより、全ての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることは、間接差別に該当することとする。</p> <p>②性別による差別事例の追加 性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取り扱いをしている事例を追加。</p> <p>③セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底など</p> <p>ア) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示。</p> <p>イ) セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるうえで重要であることを明示。</p> <p>ウ) セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その発生の恐れがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしている。その対象に、放置すれば就業環境を害する恐れがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じる恐れがある場合などが含まれることを明示。</p> <p>エ) 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。</p> <p>④コース等別雇用管理についての指針の制定 「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」(局長通達)を、より明確な記述とした「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」を制定。</p>	4.0

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
2014 (平 26)	<p>1 月 労働政策審議会職業安定分科会「雇用保険法の一部を改正する法律案要綱」など</p> <p>1 月 労働政策審議会建議「労働者派遣法の改正について」</p> <p>2 月 雇用政策研究会報告書「雇用政策の将来ビジョン『仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環』を目指して」</p> <p>2 月 労働政策審議会建議「有期労働契約の無期転換ルールの特例等について」</p> <p>2 月 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案要綱の諮問・答申</p> <p>3 月 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」答申</p> <p>3 月 平成 25 年度キャリア・コンサルティング研究会報告書</p> <p>3 月 パートタイム労働者均等・近郊待遇指標（パート指標）策定</p> <p>4 月 改正パートタイム労働法成立（2015 年 4 月 1 日施行）</p> <p>6 月 日本再興戦略改訂 2014（同年 6 月 24 日閣議決定）</p> <p>6 月 労働安全衛生法改正（同年 6 月 25 日公布）</p> <p>6 月 過労死等防止対策推進法（同年 6 月 27 日公布、11 月 1 日施行）</p> <p>9 月 労働政策審議会「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について」建議</p> <p>10 月 長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」に向けた取り組みを要請</p> <p>11 月 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（同年 11 月 28 日公布）</p>	<p><b>改正パートタイム労働法</b>（同年 4 月 23 日公布、2015 年 4 月 1 日施行） 〈概要〉</p> <p>① 正社員と差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大 正社員と差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者については、これまで、(1) 職務内容が正社員と同一、(2) 人材活用の仕組み（人事異動などの有無や範囲）が正社員と同一、(3) 無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であることとされていたが、改正後は、(1)、(2) に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員との差別的取り扱いが禁止される。</p> <p>② 「短時間労働者の待遇の原則」の新設 事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設される。</p> <p>③ パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設 事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければならない。</p> <p>④ パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設 事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。</p> <p><b>日本再興戦略改訂 2014</b> 改革に向けての 10 の挑戦</p> <p>① コーポレートガバナンスの強化 ② 公的・準公的資金の運用の在り方の見直し ③ 産業の新陳代謝とベンチャーの加速、成長資金の供給促進 ④ 成長志向型の法人税改革 ⑤ イノベーションの推進とロボット革命 ⑥ 女性の更なる活躍促進 ⑦ 働き方の改革 ⑧ 外国人材の活用 ⑨ 攻めの農林水産業の展開 ⑩ 健康産業の活性化と質の高いヘルスケアサービスの提供</p> <p><b>労働安全衛生法改正</b>（同年 6 月 25 日公布、施行日は内容に応じて、改正法の公布の日から起算して 6 カ月、1 年、1 年 6 カ月または 2 年を超えない範囲内において政令で定める日） 〈概要〉</p> <p>① 化学物質管理の在り方の見直し ② ストレスチェック制度の創設 ③ 受動喫煙防止対策の推進 ④ 重大な労働災害を繰り返す企業への対応 ⑤ 外国に立地する検査機関などへの対応 ⑥ 規制・届け出の見直しなど</p> <p><b>専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法</b>（同年 11 月 28 日公布、2015 年 4 月 1 日施行）</p> <p>① 特例の対象となる労働者</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5 年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に従事する、高収入、かつ高度な専門的知識・技術・経験を持つ有期雇用労働者。</li> <li>定年後に、同一の事業主または「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」における「特殊関係事業主」に引き続き雇用される有期雇用労働者。</li> </ol> <p>② 特例の対象となる事業主 対象労働者に応じた適切な雇用管理の措置に関する計画について、厚生労働大臣から認定を受けた事業主。</p> <p>③ 特例の具体的な内容 次の期間は無期転換申込権が発生しない。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>の労働者：一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限 10 年）</li> <li>の労働者：定年後に引き続き雇用されている期間</li> </ol>	3.6

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

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

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

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

年	主要な労働政策	主な内容	失業率 (%)
2019 (平 31・令元)	<p>2月 労働政策審議会に対する「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案(女性活躍推進法の一部を改正する法律)要綱」の諮問および答申</p> <p>2月 労働政策審議会に対する「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」の諮問および答申</p> <p>3月 「医師の働き方改革に関する検討会」報告書公表</p> <p>6月 女性活躍推進法等の一部を改正する法律(同年6月5日公布)</p> <p>12月 労働政策審議会建議「高齢者の雇用・就業機会の確保及び中途採用に関する情報公表」について</p>	<p><b>女性活躍推進法等の一部を改正する法律</b>(同年6月5日公布)</p> <p>①一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大 一般事業主行動計画の策定・届出義務および自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大される(施行:公布後3年以内の政令で定める日)。</p> <p>②女性活躍に関する情報公表の強化 常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、 (1)職業生活に関する機会の提供に関する実績 (2)職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績 の各区分から1項目以上公表する必要がある(施行:公布後1年以内の政令で定める日)。</p> <p>③特別認定制度「プラチナえるぼし(仮称)」の創設 女性の活躍推進に関する状況などが優良な事業主の方への認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「プラチナえるぼし(仮称)」認定を創設する(施行:公布後1年以内の政令で定める日)。</p> <p>なお、本改正により、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正された(2020年6月1日施行)。改正された労働施策総合推進法は、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務としている(2020年6月1日から大企業、2022年4月1日から中小企業に義務付けられる)。</p>	2.4
2020(令2)	<p>3月 働き方改革推進支援助成金(新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース)開始</p> <p>3月 「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」公表(同年3月16日)</p> <p>3月 労働基準法の一部を改正する法律(同年3月31日公布)</p> <p>3月 雇用保険法等の一部を改正する法律(同年3月31日公布)</p> <p>4月 雇用調整助成金の特例措置開始(新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例)</p> <p>5月 雇用調整助成金の手続き簡素化</p> <p>6月 改正労働施策総合推進法一部施行(同年6月1日施行、職場におけるパワーハラスメント対策を大企業に義務付け)</p> <p>7月 就職氷河期世代を対象とする「短期資格等取得コース」事業の開始</p> <p>9月 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」改定(同年9月1日)</p> <p>12月 労働者協同組合法公布(同年12月11日、2022年10月1日施行)</p> <p>12月 雇用政策研究会「アフターコロナを見据えた雇用政策の方向性について」報告書を公表</p> <p>12月 「就職氷河期世代支援に関する行動計画2020」(同年12月25日閣議決定)</p>	<p><b>労働基準法の一部を改正する法律</b>(同年3月31日公布、令和2年法律第13号、同年4月1日施行)</p> <p>〈概要〉 未払い賃金請求期間などの延長</p> <p>①賃金請求権の消滅時効期間の延長(労基法115条) 賃金請求権の消滅時効期間を5年(旧法では2年)に延長しつつ、当分の間はその期間を3年とする。</p> <p>②賃金台帳などの記録の保存期間の延長(労基法109条) 賃金台帳などの記録の保存期間を5年(旧法では3年)に延長しつつ、当分の間はその期間を3年とする。</p> <p>③付加金の請求期間の延長(労基法114条) 付加金を請求できる期間を5年(旧法では2年)に延長しつつ、当分の間はその期間を3年とする。</p> <p><b>雇用保険法等の一部を改正する法律</b>(同年3月31日公布、令和2年法律第14号、同年4月より順次施行)</p> <p>〈概要〉</p> <p>①高齢者の就業機会の確保および就業の促進(高齢者雇用安定法、雇用保険法) ②複数就業者などに関するセーフティーネットの整備など(労災保険法、雇用保険法、労働保険徴収法、労働施策総合推進法) ③失業者、育児休業者などへの給付などを安定的に行うための基盤整備など(雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法、労災保険法)</p> <p><b>「就職氷河期世代支援に関する行動計画2020」</b>(同年12月25日閣議決定)</p> <p>〈概要〉</p> <p>①就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援 ②就職支援コーディネーター(人材開発支援分)の設置 ③就職氷河期世代の就職支援のためのハローワーク専門窓口設置・チーム支援 ④就職氷河期世代の方向けの短期資格など習得コースの実施 ⑤特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)など</p>	2.8

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



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

注) 失業率は総務省労働力調査による

#### 〈参考資料〉

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

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

労働省職業安定局(厚生労働省)『失業対策年鑑』(昭和54年度(1979年度)～平成11年度(1999年度))(各年、労務行政研究所)

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

内閣府HP <https://www.cao.go.jp/>

## ●雇用関係助成金一覧

<b>雇用維持関係の助成金</b> 雇用調整助成金  <b>在籍型出向支援関係の助成金</b> 産業雇用安定助成金 スキルアップ支援コース 雇用維持支援コース  <b>再就職支援関係の助成金</b> 労働移動支援助成金 再就職支援コース 早期雇入れ支援コース  <b>転職・再就職拡大支援関係の助成金</b> 中途採用等支援助成金 中途採用拡大コース UIJターンコース  <b>雇入れ関係の助成金</b> 特定求職者雇用開発助成金 特定就職困難者コース（母子家庭の母等） 特定就職困難者コース（高齢者） 特定就職困難者コース（身体障害者・知的障害者・精神障害者） 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース 就職氷河期世代安定雇用実現コース 生活保護受給者等雇用開発コース 成長分野等人材確保・育成コース トライアル雇用助成金 一般トライアルコース 障害者トライアルコース 障害者短時間トライアルコース 若年・女性建設労働者トライアルコース 地域雇用開発助成金 地域雇用開発コース 沖縄若年者雇用促進コース 産業雇用安定助成金 事業再構築支援コース	<b>雇用環境の整備等関係等の助成金</b> キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース） 障害者介助等助成金 職場適応援助者助成金 障害者作業施設設置等助成金 障害者福祉施設設置等助成金 障害者介助等助成金 重度障害者等通勤対策助成金 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 人材確保等支援助成金 雇用管理制度助成コース 介護福祉機器助成コース 中小企業団体助成コース 人事評価改善等助成コース テレワークコース 建設キャリアアップシステム等普及促進コース 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース 作業員宿舎等設置助成コース 外国人労働者就労環境整備助成コース  <b>雇用環境の整備等関係等の助成金</b> 通年雇用助成金 65歳超雇用推進助成金 65歳超継続雇用促進コース 高齢者評価制度等雇用管理改善コース 高齢者無期雇用転換コース 高齢労働者処遇改善促進助成金 キャリアアップ助成金 正社員化コース 障害者正社員化コース 賃金規定等改定コース 賃金規定等共通化コース 賞与・退職金等共通化コース 短時間労働者労働時間延長コース	<b>仕事と家庭の両立支援関係等の助成金</b> 両立支援等助成金 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 介護離職防止支援コース 育児休業等支援コース 事業所内保育施設コース 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース 不妊治療両立支援コース  <b>人材開発関係の助成金</b> 人材開発支援助成金 人材育成支援コース 教育訓練休暇付与コース 建設労働者認定訓練コース 建設労働者技能実習コース 障害者職業能力開発コース 人への投資促進コース 事業展開等リスクリング支援コース 職場適応訓練費
--	---	--

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

## ●雇用調整助成金

制度概要												
目的	景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、休業、教育訓練、または出向によって、その雇用する労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成するものであり、労働者の失業の予防や雇用の安定を図ること。1975年の導入当時の名称は雇用調整給付金。											
主な受給要件	<p>受給するためには、次の要件のいずれも満たす必要がある。</p> <p>(1) 雇用保険の適用事業主であること。</p> <p>(2) 売上高または生産量などの事業活動を示す指標について、その最近3カ月間の月平均値が前年同期に比べて10%以上減少していること。</p> <p>(3) 雇用保険被保険者数および受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標について、その最近3カ月間の月平均値が前年同期に比べて、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上、中小企業以外の場合は5%を超えてかつ6人以上増加していないこと。</p> <p>(4) 実施する雇用調整が一定の基準を満たすものであること。</p> <p><b>(1) 休業の場合</b> 労使間の協定により、所定労働日の全一日にわたって実施されるものであること。 ※事業所の従業員（被保険者）全員について一斉に1時間以上実施されるものであっても可。</p> <p><b>(2) 教育訓練の場合</b> (1)と同様の基準のほか、教育訓練の内容が、職業に関する知識・技能・技術の習得や向上を目的とするものであり、当該受講日において業務（本助成金の対象となる教育訓練を除く）に就かないものであること。</p> <p><b>(3) 出向の場合</b> 対象期間内に開始され、3カ月以上1年以内に出向元事業所に復帰するものであること。</p> <p>(5) 過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して1年を超えていること。</p>											
受給額	<p>受給額は、休業を実施した場合、事業主が支払った休業手当負担額、教育訓練を実施した場合、賃金負担額の相当額に次の(1)の助成率を乗じた額。ただし教育訓練を行った場合は、これに(2)の額が加算される（ただし受給額の計算に当たっては、1人1日当たりの上限額など、いくつかの基準あり）。</p> <p>休業・教育訓練の場合、その初日から1年の間に最大100日分、3年の間に最大150日分受給できる。出向の場合は最長1年の出向期間中受給できる。</p> <table border="1" data-bbox="296 1256 1453 1487"> <thead> <tr> <th>助成内容と受給できる金額</th> <th>中小企業</th> <th>中小企業以外</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(1) 休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率） ※対象労働者1人当たり8,355円が上限（2023年4月1日現在）</td> <td>2/3</td> <td>1/2</td> </tr> <tr> <td>(2) 教育訓練を実施したときの加算額（2023年4月1日現在）</td> <td colspan="2">(1人1日当たり) 1,200円</td> </tr> </tbody> </table>			助成内容と受給できる金額	中小企業	中小企業以外	(1) 休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率） ※対象労働者1人当たり8,355円が上限（2023年4月1日現在）	2/3	1/2	(2) 教育訓練を実施したときの加算額（2023年4月1日現在）	(1人1日当たり) 1,200円	
助成内容と受給できる金額	中小企業	中小企業以外										
(1) 休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率） ※対象労働者1人当たり8,355円が上限（2023年4月1日現在）	2/3	1/2										
(2) 教育訓練を実施したときの加算額（2023年4月1日現在）	(1人1日当たり) 1,200円											

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

出所：厚生労働省「改訂版雇用調整助成金ガイドブック」

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



## 労働政策講義 2023

01 日本における戦後の労働政策史

### 執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

### 監修

村田 弘美 (リクルートワークス研究所 主幹研究員)

### 表紙・制作

中元 杏奈 (リクルートワークス研究所)

### 制作

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

### 発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2023年10月12日発行

リクルートワークス研究所  
〒100-6640  
東京都千代田区丸の内1-9-2  
グラントウキョウサウスタワー  
株式会社リクルート  
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。  
©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。  
ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。  
(最終リンク確認: 2023年8月)

# Works University

## 労働政策講義 2023

01 日本における戦後の労働政策史

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルート

<https://www.works-i.com>