

參考資料

雇用調整助成金について

概要

- 景気の変動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事業主が、休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に、それにかかった費用を助成する制度。
- 休業等を実施する前に、実施計画を都道府県労働局に提出し、その後、実際に休業等を実施した後に支給申請をすることになっている。

助成内容等【リーマン・ショック発生以降の拡充後】

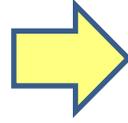
- 休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成。
 - ・ 大企業:2/3 中小企業:4/5
 - ・ 労働者を解雇等していない場合は、大企業:3/4 中小企業:9/10
ただし、雇用保険基本手当日額の最高額(7,890円)を日額上限とする。
- 教育訓練を実施した場合は、以上のほか、教育訓練費を支給。
 - ・ 1人1日当たり 大企業:4,000円 中小企業:6,000円
(事業所内訓練については、大企業:2,000円 中小企業:3,000円)

リーマン・ショック発生以降の主な拡充について

助成対象の拡大

【生産量要件】

最近6か月の生産量が前年同期と比べて10%以上減少



支援を必要とする事業主が迅速に利用できるようにするため、以下のとおり対象拡大

最近3か月の生産量が直前3か月又は前年同期と比べて原則5%以上減少(平成20年12月)

【対象被保険者】

被保険者期間6か月未満の者は助成対象外

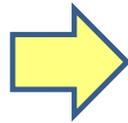


・新規学卒就職者等を対象とするため、以下のとおり対象拡大
被保険者期間6か月未満の者も助成対象(平成20年12月。平成23年7月に助成対象外)

助成額・期間の拡大

【助成率】

大企業1/2
中小企業2/3



【助成率】

大企業2/3(平成21年2月)中小企業4/5(平成20年12月)
労働者を解雇していない場合は…
大企業3/4(平成21年3月)中小企業9/10(平成21年3月)

【教育訓練費】

1,200円



【教育訓練費】(事業所内訓練・事業所外訓練)

大企業4,000円(平成21年6月)
中小企業6,000円(平成20年12月)(事業所内訓練は平成23年4月に半額)

【支給限度日数】

1年100日・3年150日



【支給限度日数】

3年300日(平成21年6月)

円高への対応

- 最近1か月の生産量での比較を可能とし、また生産量減少の見込みによる計画届の受理を可能に(平成23年10月)

実績と効果について

雇用調整助成金は、リーマン・ショックが発生した平成20年9月以降、利用実績が急激に上昇したが、その後、平成22年度に入り利用事業所数や対象者数は徐々に減少した。

【ピーク水準】

支給決定事業所数:96,400社(平成21年10月) 支給決定対象者数:2,527,754人(平成21年7月)

	支給決定 事業所数(社)	支給決定 対象者数(人)
平成20年度	4,888	254,181
平成21年度	794,016	21,298,449
平成22年度	755,716	10,034,336
平成23年度	520,326	7,751,093

※数値はいずれも延べ数

雇用調整助成金利用後の企業の状況、雇用調整助成金の助成対象となった労働者のその後の状況をみると、雇用調整助成金は、雇用の維持に貢献していると考えられる。

【評価指標】

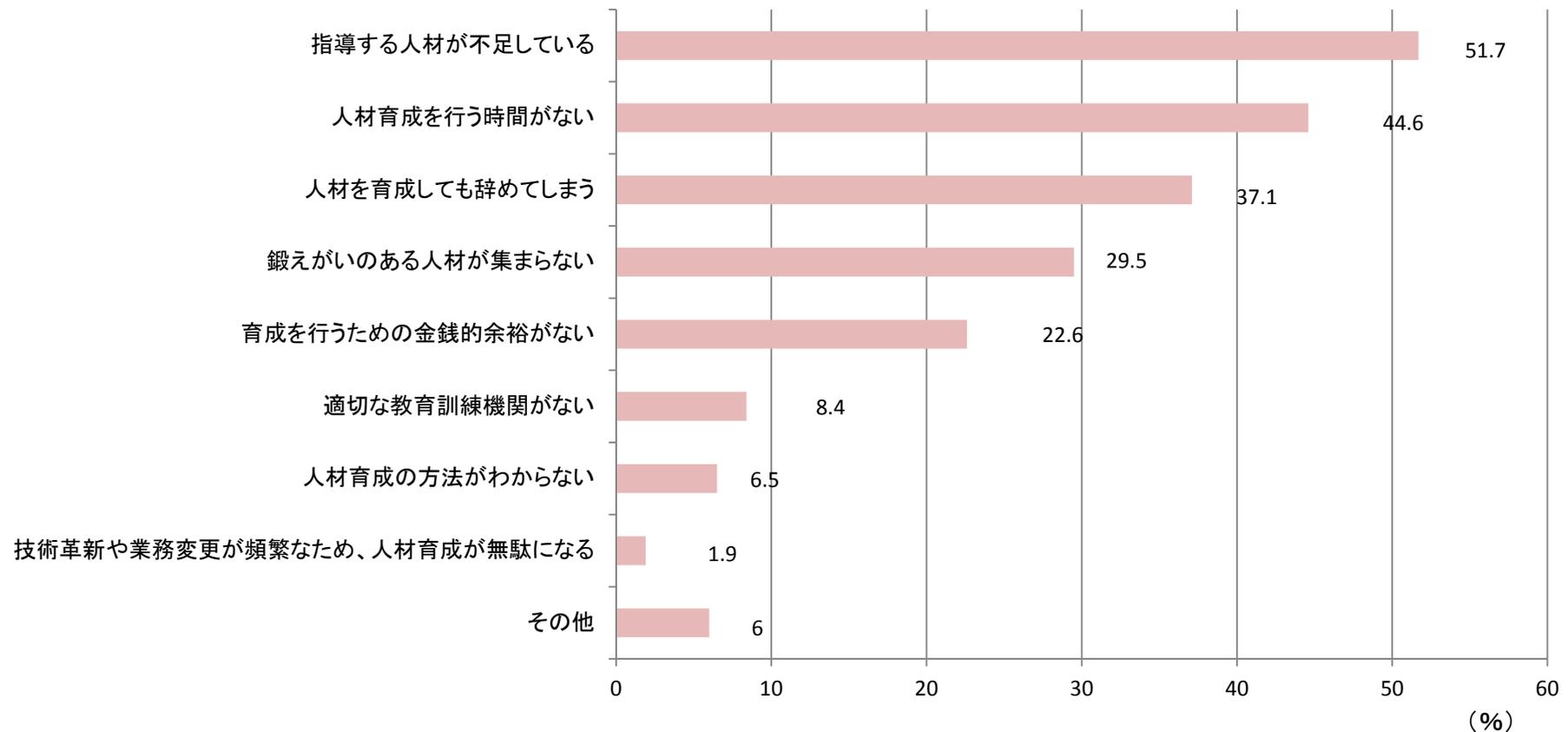
利用後1年経過後の事業所廃止率(支給額ベース) :23年度調査:0.71%
助成対象となった後、半年経過後の労働者の雇用維持率 :23年度調査:93.8%

人材育成に関する問題点

【事業所調査】

- 能力開発や人材育成に関して「問題がある」とする事業所割合は約5割となっており、事業所があげる人材育成に関する問題点（複数回答）としては、「指導する人材が不足している」、「人材育成を行う時間がない」の回答割合が高い。

人材育成に関する問題点の内訳



○ 次世代の人材育成への支援、雇用創造への支援について

キャリア形成助成金

I 概要： 事業主がその雇用する労働者に対して、職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援を行った場合に、訓練経費や訓練中の賃金等を助成する。

II 実績

	支給決定数	支給決定額
平成20年度	11,378件	3,912百万円
平成21年度	13,237件	6,774百万円
平成22年度	16,166件	13,201百万円
平成23年度	18,144件	17,108百万円

キャリア支援企業創出促進事業

I 概要： 企業に対して、キャリア形成支援に関する助言・情報提供や、能力開発プランの作成支援等を実施することにより、企業内における人材育成の取組を促進させる。

II 実績

	助言指導件数	情報提供件数
平成20年度	173,885件	203,855件
平成21年度	161,355件	184,184件
平成22年度	113,821件	121,167件
平成23年度	89,051件	101,648件

地域求職者雇用奨励金

I 概要： 雇用情勢が厳しい地域で事業所の設置・整備を行い、併せて地域求職者を雇入れた事業主に対して、設置・整備費用及び雇入れ人数に応じて一定額を助成する。 (万円)

設置・整備に要した費用	対象労働者の人数(人)			
	3(2)~4	5~9	10~19	20~
300万円~1,000万円	40	65	90	120
1,000万円~5,000万円	180	300	420	540
5,000万円~	300	500	700	900

特例：100人(200人)の雇入れ及び設置・整備に要した費用が50億円の場合は1億円(2億円)の助成

※ 地域雇用開発促進法に基づく同意雇用開発促進地域。地域の有効求人倍率が全国の有効求人倍率の2/3以下等の場合。

II 実績

平成23年度実績：1,415件
平成24年度予算：**62億円**

雇用促進税制

I 概要： 雇用増加数5人(中小企業は2人)以上かつ雇用増加割合10%以上等の要件を満たす企業に対して、雇用増加数1人あたり20万円の税額控除を行う制度。(平成23年度税制改正において創設)。

II 実績

雇用促進計画の提出件数：28,826件
雇用者の目標増加数：198,953人
(平成24年3月末現在)



- これらの取組により、企業が行う人材育成の取組や雇用創造の推進に一定程度貢献してきたものとする。
- 今後は、都道府県を中心として地域における産業政策と連携した雇用創造に対する支援や、特に人材育成の取組が不十分な中小企業、非正規労働者・若者等に対する人材育成支援を強化する必要がある。10

○ 次世代への技能伝承のための施策の概要

I, 業界等が取り組む熟練技能者を活用した技能承継の支援・促進

技能継承を効果的に推進するために、業界等が課題とするそれぞれの技能継承課題に応じて、業界等が主体的に技能継承に取り組むことが極めて重要な課題であることから、業界等による熟練技能者を活用した技能継承の主体的な取組を推進する。

- ① 熟練技能者による中小企業等の若手社員等への技能講習の実施
- ② 熟練技能者による実演・ものづくり体験・指導、作品展示等の実施
- ③ 技能向上、技能者育成に係る各種研修会の実施

平成24年度 委託先4団体
平成23年度の実績 委託先4団体

- ①の実施地域は、埼玉県・岐阜県・大阪府。
- ②は、東京都・富山県・愛媛県でイベント事業を各1回(1日～2.5日間)実施。
- ③の実施地域は、東京都、岐阜県、静岡県、大阪府及び山口県。

II, 卓越した技能を有する技能者への表彰

我が国において極めて優れた技能を有する現役の技能者に対して厚生労働大臣より表彰を実施。

平成24年度 被表彰者150人(予定)
平成23年度の実績 被表彰者150人

III, 各種技能大会の実施

青年技能労働者や技能士に努力目標を付与し、その技能の一層の向上を図るとともに、技能の素晴らしさ・重要性を、若者を始めとした国民一般にアピールすることにより、技能尊重機運の醸成を図る。

技能五輪全国大会・若年者ものづくり競技大会・技能グランプリの開催等

働く「なでしこ」大作戦～女性の元気で日本再生～



※ その他本会議で、他省庁から発表された取組についてもプロジェクトの内容とし、追加する。

- 各省横断的な取組として、2～3年程度のプロジェクトとして集中的に政府を挙げて実施。工程表を作成し、チェックを行う。
- 企業の自主的な取組を促進し、女性の活躍促進・企業活性化をはかる。

平成24年5月22日「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」小宮山大臣提出資料

企業

労働者

社会

1, 「見える化」の強力な推進

○ 格差・差別の「見える化」

- ・ 企業労使で男女均等度合いを把握し、ポジティブ・アクションにつなげるシステムづくりをすすめるとともに、職務評価手法について、企業へのノウハウ提供を行う。

○ 市場での女性の活躍促進の「見える化」

<対象：株主・消費者、就職希望者>

- ・ 有価証券報告書に女性管理職比率等を盛り込めないか
- ・ CSR報告書、求人パンフレットに女性管理職比率や女性の活躍などを盛り込むことの推奨
- ・ 厚生労働省のポジティブ・アクション情報サイトを利用した女性の採用拡大や女性管理職比率の向上などの目標を定めた企業の「見える化」

2, 「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」の実施

女性の活躍促進・企業活性化推進チームの設置

➡ 約20,000社の目標を設定し、企業へ直接的働きかけ

3, メンター(相談相手)の導入支援

メンター、ロールモデルの確保が難しい企業がネットワークを作り、女性の相互研鑽、研修等を行う仕組み作りの支援

4, 公共調達での女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの勘案

5, 周知啓発キャンペーン

企業の自発的活動となるよう政府を挙げたキャンペーンの実施

【ポイント】女性の継続就業が、企業、労働者、社会それぞれに得になる（現状では損失である）ことを試算し、周知

8, 医療、介護等の分野での女性の就労促進、公正な待遇の確保

6, 女子中高生等を対象にした意識啓発活動

7, 公務員等による取組の率先



女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦目標値



平成24年5月22日「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」小宮山大臣提出資料

23年度

24年度
(先行実施)

25年度

26年度

27年度

目標値
(累積値)

【新規目標値】

体制強化

① 営業企業数

3,000

6,000

6,000

6,000

21,000

② ①のうち、ポジティブ・アクション取組企業数

1,800

3,600

3,600

3,600

12,600

③ 女性管理職比率などの情報開示や取組についての宣言を行う企業数

500

750

750

750

2,750

【既存の目標値】

④ ポジティブ・アクション取組企業割合

31.7%

40%超

⑤ 女性管理職比率

7.2%

10%程度

労働者派遣法改正法

事業規制の強化

- ・ 日雇派遣(日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止(適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外)
- ・ 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

派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- ・ 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
- ・ 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- ・ 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
- ・ 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示
- ・ 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化

違法派遣に対する迅速・的確な対処

- ・ 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- ・ 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記

※ 「登録型派遣の在り方」、「製造業務派遣の在り方」、「特定労働者派遣事業の在り方」を検討事項とする。

施行期日：公布の日から6か月以内の政令で定める日(労働契約申込みみなし制度の施行日は、法の施行から3年経過後)

【国会での主な修正点】

- 「登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止」の削除、「登録型派遣・製造業務派遣の在り方」を検討事項とする。
- 原則禁止される日雇派遣の範囲を「2ヶ月以内」から「30日以内」に修正、原則禁止の例外に「雇用機会の確保が特に困難な場合等」を追加。
- 労働契約申込みみなし制度の施行日を「法の施行から3年経過後」に延期。

労働契約法の一部を改正する法律案の概要

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合における無期労働契約への転換などを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図る。

1 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(※1)は、労働者の申込みにより、無期労働契約(※2)に転換させる仕組みを導入する。
 - (※1) 原則として、6か月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しない。
 - (※2) 別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件。

2 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化)

- 雇止め法理(判例法理)を制定法化する。(※)
 - (※) 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新(締結)されたものとみなす。

3 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

- 有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。

「望ましい働き方ビジョン」の概要

施策の基本姿勢

～非正規雇用問題に総合的に対応し、労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方を実現する～

- ◆労働者の希望に応じて①期間の定めのない雇用、②直接雇用
どのような働き方でも③均等・均衡等公正な処遇の確保 が雇用の在り方として重要
- ◆労働者の士気・能力向上により→企業の生産性の向上→日本経済社会全体の発展(好循環)
- ◆正規雇用の働き方も見直すことで、正規・非正規の連続性を確保
- ◆政労使の社会的合意の下、社会全体で強力に取組を推進

施策の具体的方向性

①若者に雇用の場を確保	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア教育の一層推進、学校での働くことやルール、労働者の権利・義務等の意識付け・啓発 ・ 新卒者支援体制の構築（学校・大学等との更なる連携等） ・ 求職者支援制度の活用、有期実習型訓練などジョブカード制度等の活用による職業能力形成支援 ・ 企業の雇入れ支援強化（トライアル雇用等） ・ ニート対策の強化（自宅訪問支援、学校との連携等） → 「若者雇用戦略」でも、こうした具体的方向性を踏まえ、労使、教育界、政府一体で対策を推進
②正規雇用・無期雇用への転換促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外部労働市場や同一社内での正規雇用に向けた支援の充実 ・ 短時間労働者の正社員転換の推進 ・ 派遣労働者の派遣先での無期直接雇用の推進 ・ 有期労働契約の無期雇用化の促進（雇止め抑制策、有期契約労働者のキャリア形成・処遇改善の推進）
③中立的な税・社会保障制度の構築	<ul style="list-style-type: none"> ・ 厚生年金、健康保険の適用範囲の拡大 ・ 配偶者控除、社会保険の被扶養者認定の仕組み（103万円、130万円）の見直し ・ 社会保障・税の所得再分配機能の強化
④公正処遇の確保、不合理格差の解消	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主への助成、労働関係法令等遵守の周知・指導等の着実実施 ・ 集団的労使関係システムの整備 ・ ハローワーク等での相談援助体制の構築 ・ 企業評価の仕組み ・ 最低賃金の引上げ ・ 有期契約労働者の不合理な処遇の解消
⑤均等・均衡待遇の効果的促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「同一価値労働同一賃金」の考え方を尊重（性差別等を生じさせない）しつつ日本的な「均衡」によりアプローチ ・ 派遣労働者の均衡に配慮 ・ 職務評価・職業能力評価の一層活用 ・ 短時間労働者の均等・均衡待遇の一層促進
⑥職業キャリアの形成の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業内訓練の強化（国による積極的支援） ・ キャリア・コンサルティングの活用促進 ・ ジョブ・カード制度の活用など社会全体での職業能力開発機会の確保 ・ 求職者支援制度や公共職業訓練の推進（成長分野のほか「ものづくり分野」も注目）
⑦雇用のセーフティネット強化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用保険の適用拡大、求職者支援制度の円滑な実施 ・ 雇用調整助成金の活用 ・ 福祉施策との連携による早期の再就職支援（特に住居・生活困窮者。多様な就労機会の確保も検討） ・ 統計の整備充実