第四　平成二十二年度の主な雇用施策

第三に挙げた緊急に取り組むべき重要施策をはじめとして、総合的かつきめ細やかな雇用施策を実施する。

一　非正規労働者の待遇の改善に向けた取組の推進

労働者派遣制度については、労働力の需給調整を図るための制度として一定の役割を果たしている一方で、近年、日雇派遣等の社会的に問題のある派遣形態が出てきているほか、やむを得ず派遣労働を選択する者の存在や、いわゆる偽装請負や禁止業務への派遣等の違法派遣やそれに伴う指導監督件数の増加が問題となっている。加えて、一昨年来、我が国の雇用失業情勢が急激に悪化する中で、いわゆる「派遣切り」に伴い、派遣労働者の解雇・雇止めが多く発生するなど、派遣労働者の雇用の不安定さが問題となった。これらに的確に対応した措置を講じ、派遣労働者の保護及び雇用の安定を図る仕組みを強化し、派遣労働者が安心・納得して働くことができるような環境を整備することが課題となっている。

また、若年層を中心として非正規労働者が増加傾向にあり、中長期的な生産性・競争力の低下、不安定就労の増大や社会保障システムの脆弱化等の諸問題を引き起こすおそれがあるが、これまで短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号。以下「パートタイム労働法」という。）に基づく関係施策等において明確に支援対象として位置付けられていなかった契約社員や期間工等のフルタイム有期労働契約を締結している労働者（以下「有期契約労働者」という。）については、雇用管理の改善への取組が十分と言えないことから、引き続き有期契約労働者に対する支援を行うことが必要である。

パートタイム労働者については、勤続年数の伸長、基幹的な役割を担う者の増加とともに、男性や若年者の増加といった従来とは異なる傾向もみられるようになっている。こうした中、賃金など待遇面に関して、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保するとともに、正社員転換を推進し、その能力を一層有効に発揮できる雇用環境を整備する必要がある。

また、所定労働時間が短いながら、フルタイム正社員と同等の待遇が確保された短時間正社員という働き方は、フルタイム勤務が困難なことにより正社員として継続的な就業ができない者や就業の機会を得られない者にとって、継続的な就業や新たな就業の機会が得られることになるとともに、企業にとっても有能な人材の定着や人材確保が図られる働き方として、その普及・定着が期待されている。しかし、現状では短時間正社員制度への期待や関心は高いものの、制度の普及が十分進んだとはいえない状況であるため、当該制度の導入・定着を促進する必要がある。

㈠　非正規労働者等への就労支援体制の整備

派遣労働者、期間工等の非正規労働者のための就労支援拠点として、非正規労働者就労支援センター（キャリアアップハローワーク）及び非正規労働者就労支援コーナー（キャリアアップコーナー）を設置し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、職業訓練、訓練期間中の生活保障、住宅確保に係る相談等、安定した就労に向けた様々な支援をワンストップで提供しているところであるが、平成二十二年度より、就職支援機能を強化するとともに、地方公共団体とも連携し、就職支援と生活・住宅支援を一体的に実施する。これに伴い、名称を非正規労働者総合支援センター及び非正規労働者総合支援コーナーとする。

また、非正規労働者就労支援センター未設置であって、非正規労働者を取り巻く環境が特に厳しい又は非正規労働者からの支援ニーズが特に高いと考えられる十三府県について、新たに非正規労働者総合支援センターを設置する。

㈡　労働者派遣事業の適正化

労働者派遣制度については、派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の更なる充実を図るため、第百七十四回通常国会に労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案の提出を閣議決定したところである。同法案が成立した場合に、労働者保護の仕組みが適切に機能するよう、都道府県労働局においては、法制度の周知・施行に遺漏無きよう対処するとともに、違法派遣や偽装請負の防止などを図るため、派遣元・派遣先等に対する厳正な指導監督を実施する。

㈢　公共職業安定所の機能強化による日雇派遣労働者等に対する安定就労に向けた支援

日雇派遣労働者等の安定した就労を実現するため、公共職業安定所に特別の相談窓口（安定就職コーナー等）を設置し、担当者制による一貫したきめ細かい職業相談・職業紹介、職場定着指導等の支援を実施する。

㈣　有期契約労働者の雇用管理改善と正社員転換の促進

ア　「有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン」を活用した相談支援等

公共職業安定所において、有期契約労働者を雇用する事業主に対し、「有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン」等を活用した相談支援等を実施する。

イ　中小企業雇用安定化奨励金の支給

中小企業事業主が、有期契約労働者から通常の労働者へ転換する制度、又はフルタイムの有期契約労働者について通常の労働者と共通の処遇制度等を導入し、実際に適用した場合に助成金を支給する。

㈤　パートタイム労働法に基づく正社員等との均衡待遇の確保と正社員転換の推進

パートタイム労働者が、正社員等との均衡のある待遇が得られるよう、パートタイム労働法の周知徹底及び同法に基づく指導等の実施を通じ法の履行確保を図るとともに、都道府県労働局に人事労務管理の専門家を配置し、事業主に対し、均衡待遇に取り組むための具体的な取組方法に関するアドバイスの実施、正社員化に向けたプランの提供及び助成金の支給等の支援を実施する。

また、育児・介護や地域活動など個々人のライフスタイルやライフステージに応じた働き方を実現させるものとして期待される短時間正社員制度については、実際に制度を導入した事業主に対して助成金を支給するほか、企業の人事担当者等を対象に制度の導入・運用を支援するセミナーの実施等により、その導入促進及び定着を図る。

二　若者の自立の実現（一部再掲）

平成二十二年一月の若者（十五歳から三十四歳まで）の完全失業率は六・九％と、依然年齢計の四・九％と比べて相対的に高水準で推移しており、早期離職率も高い状況にある。また、平成二十二年三月の高校新卒者の就職内定状況について、平成二十二年一月末現在の全国の内定率は八十一・一％と、前年同期に比べ六・四ポイント低下し、平成二十二年三月の大学新卒者の就職内定状況についても、平成二十二年二月一日現在の全国の内定率は八十・〇％と、前年同期に比べ六・三ポイント低下しており、未就職のまま卒業する者が大幅に増加することが懸念される。さらに、平成二十三年三月の新卒者の就職環境についても、引き続き注視する必要がある。

フリーター数については、平成十五年の二百十七万人をピークに五年連続で減少したものの、平成二十一年には六年ぶりに増加している。また、ニート状態にある若年者はいまだに多い状況となっている。

未就職のまま卒業する等により正社員になれなかった若者について早急に安定した雇用を実現し、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できる社会の実現を目指すことが重要である。

㈠　新規学校卒業予定者、未就職卒業者に対する就職支援等

ア　新規学校卒業予定者等に対する就職支援の実施

ａ　高校新卒者等に対する就職支援の強化

高卒就職ジョブサポーター等を活用し、計画的に学校を訪問し、支援ニーズの把握に努め、学校の進路指導担当者と連携を図りつつ、求人開拓、求人情報の提供、就職準備講習、模擬面接、事業所見学への同行、個別相談等の必要な支援につなげることにより、中学・高校卒業者の円滑、的確な就職支援を実施する。