

来年度の厚労省予算は 33 兆円超

来年度の政府予算案編成で、厚生労働省の概算要求額が過去最大となりました。一般会計の要求総額は過去最高の111兆6559億円にのぼり、8年連続で100兆円超。省庁別で最大の厚労省は全体の約3分の1にあたる33兆9450億円です。製造業は業績を回復しているものの、宿泊や飲食サービス業界など「対面型サービス企業」で雇用不安が続く中、厚労省は「ポストコロナに向けた『成長と雇用の好循環』の実現」を政策の柱に据える方針です。

厚労省は来年度の概算要求で、「成長と雇用の好循環」を前面に掲げ、(1)雇用維持・労働移動・人材育成(2)多様な人材の活躍促進(3)働きやすい職場づくり——を3本柱として推し進めます。

(1)の施策としては「雇用の維持・在籍型出向の取り組みへの支援」「女性・非正規雇用労働者へのマッチングやステップアップ支援、新規学卒者等への就職支援」「デジタル化の推進、人手不足分野への労働移動の推進」——の3項目。

(2)では「女性活躍・男性の育休取得促進」「就職氷河期世代の活躍支援」「高齢者の就労・社会参加の促進」「障害者の就労促進、外国人の支援」——の4項目。

(3)は「良質なテレワークの導入促進」「最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など公正な待遇の確保」「総合的なハラスメント対策の推進」——の3項目を掲げています。

本年度と類似する項目もありますが、中身を検証すると、コロナ沈静化後のポストコロナを意識した「雇用の守りと攻め」の施策が目立ちます。人材サービス産業とのかかわりを念頭に3本柱の施策を掘り下げてみます。

雇用維持・労働移動・人材育成

「守り」の施策となる「雇用の維持・在籍型出向の取り組みへの支援」では、各都道府県が実施する業種転換を伴う再就職支援の取り組みに補助金を支給するほか、都市部から地方への移住を伴う再就職支援も後押しします。各地方自治体は、一連の再就職支援の事業のスキームや運営について、本年度の流れと同じく人材サービス企業に委託する見通しです。

「女性・非正規雇用労働者へのマッチングやステップアップ支援」については、特に画期的な方策は見当たりません。ただ、本年度のこの項目名は「派遣労働者など非正規雇用労働者の…」となっているのに対し、「女性・非正規雇用労働者」と“修正”されたことは注目されます。1年半におよぶコロナ禍において、派遣は他の有期雇用に比べて雇用維持が格段に守られた実績が反映された格好です。

「デジタル化の推進、人手不足分野への労働移動の推進」では、全国の生産性向上人材育成支援センター(生産性センター)にDX人材育成推進員(仮称)を配置して、中小企業のDX人材の育成を図る方針です。このほか、「地域雇用の課題に対応した雇用の実現」を目指して各都道府県の取り組みを支援する考えで、地域雇用を再生する企業の事業転換や求職

者のキャリアチェンジ、成長分野や人材不足分野の雇用確保と就職促進といった、民間人材ビジネスとの連携が不可欠な事業も盛り込まれました。

また、紹介事業をはじめ、派遣や製造請負の優良事業者認定制度の充実・拡充による「民間人材サービス事業者の推奨」も明記され、予算が計上されました。

多様な人材の活躍促進

このカテゴリーには、「女性活躍・男性の育児休業取得の促進」「就職氷河期世代の活躍支援」「高齢者の就労・社会参加の促進」「外国人求職者に対する就職支援」などが入ります。就職氷河期世代の支援は、昨年度を皮切りとする「3カ年集中支援プログラム」の一環で、来年度が最終年度となりますが、新型コロナの襲来で腰折れになっている感が否めません。このため、ポストコロナの施策に絡めて、地方自治体に予算を配分して事業を加速させる方針です。ハローワークなどが表に立つスタイルをとりますが、厚労省が掲げる「専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援」の運用・運営は、民間の人材サービスとのパートナー連携が欠かせません。

外国人材については、コロナ収束を見据えた「中期戦略」として、受け入れの環境整備を強気に推し進めます。一方で、農業や漁業など第一次産業の分野で労働基準法違反などが際立つ「技能実習」は、実地検査や相談支援の実施を強め、「特定技能への移行」を促す方針で、政府は本年度内に特定技能の受け入れ業種の拡大や他業種への変更緩和などを含む「施行3年の見直し議論」に着手します。

働きやすい職場づくり

「総合的なハラスメント対策」や「良質なテレワークの導入・定着促進」「副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業への支援」が施策の軸となります。「ハラスメント」は、昨年6月に施行された「パワハラ防止法」の実効性ある運用促進に注力すると同時に、客から従業員への恫喝や理不尽なクレーム、過剰な要求などを指す「カスタマーハラスメント(カスハラ)」の防止も強化します。ハラスメント対策はこれまでの「企業内」から「対取引先企業、対顧客」へとその対象が広がる流れとなっています。

「テレワークの導入」では、今年3月に策定したガイドラインの普及を図るとともに、関係省庁と連携し、ワンストップ相談窓口の設置、セミナーの開催、総合ポータルサイトによる情報発信などを展開します。また、テレワーク導入と定着を図る中小企業に各種助成金で支援する構えです。