

# 「経済財政運営と改革の基本方針2018」 等について

「経済財政運営と改革の基本方針2018」について P1

「未来投資戦略2018」について P6

「規制改革実施計画」について P11

# 「経済財政運営と改革の基本方針2018」について

# 経済財政諮問会議について

## 【所掌事務】

- (1) 内閣総理大臣の諮問に応じて、経済全般の運営の基本方針、財政運営の基本、予算編成の基本方針その他の経済財政政策に関する重要事項についての調査審議
  - (2) 内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じて、国土形成計画法に規定する全国計画その他の経済財政政策に関連する重要事項について、経済全般の見地から政策の一貫性・整合性を確保するための調査審議
  - (3) 上記(1)(2)について、内閣総理大臣等に意見を述べること
- (経済財政諮問会議令(平成12年政令第257号)

## 【議員名簿】

- 議長 安倍 晋三 内閣総理大臣  
麻生 太郎 副総理 兼 財務大臣  
菅 義偉 内閣官房長官  
茂木 敏充 内閣府特命担当大臣(経済財政政策) 兼 経済再生担当大臣  
野田 聖子 総務大臣  
世耕 弘成 経済産業大臣  
黒田 東彦 日本銀行総裁  
伊藤 元重 学習院大学国際社会科学部 教授  
高橋 進 日本総合研究所理事長 チェアマン・エメリタス  
中西 宏明 株式会社日立製作所 取締役会長 兼 執行役  
新浪 剛史 サントリーホールディングス株式会社 代表取締役社長



平成30年6月15日付けで内閣総理大臣から当面の経済財政運営と改革の基本方針の在り方について経済財政諮問会議に諮問がなされ、それに対する答申として「経済財政運営と改革の基本方針2018」を決定し、政府として閣議決定。

# 経済財政運営と改革の基本方針2018(平成30年6月15日閣議決定)

## (労働条件分科会に関する部分抜粋)

### 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～

#### 第2章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

少子高齢化が進む中、持続的な成長経路の実現に向けて潜在成長率を引き上げるため、サプライサイドの改革として、一人ひとりの人才の質を高める「人づくり革命」と、成長戦略の核となる「生産性革命」に最優先で取り組むとともに、働き方改革を推進していく。

すなわち、「人づくり革命」により、人生100年時代を見据え、誰もがいくつになっても活躍することができる社会を構築する。

「生産性革命」により、過去最高の企業収益を設備投資などにつなげるとともに、AI、IoT、ロボットなど第4次産業革命の社会実装による「Society 5.0」の実現を進める。

働き方改革により、誰もが生きがいを感じて、いくつになってもその能力を思う存分発揮できる社会を実現する。

また、現下の深刻な人手不足を踏まえ、専門的・技術的な外国人材の受け入れを進める。

経済の好循環を地域に広げていくため、地域経済を支える中小企業への支援などを通じて地域に雇用を確保し、新しいひとの流れを生み出すことで、地方創生を実現する。

#### 1. 人づくり革命の実現と拡大

##### (1) 人材への投資

###### ④ リカレント教育

(産学連携によるリカレント教育)

新規かつ実践的で雇用対策として効果的で必要性の高いリカレント教育のプログラムの開発を集中的に支援する。

(略)

###### ○ 長期の教育訓練休暇におけるリカレント教育に対する助成

企業が長期の教育訓練休暇制度を導入し、社員が休暇を取得して学び直しをした場合に、企業に対して、人材開発支援助成金による支援を新たに行う。また、従業員の学び直し、副業・兼業に向けた社会的気運を醸成する。

#### 3. 働き方改革の推進

一億総活躍社会の実現のための最大のチャレンジである働き方改革を推進し、働く人の視点に立って、一人ひとりの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する。このため、戦後の労働基準法<sup>45</sup>制定以来、70年ぶりの大改革を行う。

この際、今般の労働制度の改革は中小企業をはじめ企業活動に与える影響に配慮する必要があるため、その施行までの十分な準備期間を確保することとし、長時間労働の是正のための規定の施行は2019年4月1日(中小企業への適用は2020年4月1日)、同一労働同一賃金の実現のための規定の施行は2020年4月1日(中小企業への適用は2021年4月1日)、高度プロフェッショナル制度の創設のための規定の施行は2019年4月1日とする等の措置を講ずる。

また、中小企業・小規模事業者の労働法制に対する理解を深めるため、今般の制度改革の内容をはじめ、労働法制の周知徹底を図る。中小企業・小規模事業者がワンストップで相談できる窓口として全国47都道府県に働き方改革推進支援センター<sup>46</sup>を設置し、中小企業支援機関とも連携しつつ、社会保険労務士の派遣等により個別相談に当たる。労働基準監督署においては、特別チームを編成して中小企業・小規模事業者の相談に丁寧に対応するとともに、指導においては、中小企業・小規模事業者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、まずは自主的な改善を促す。これらの事項については、働き方改革の基本的考え方として、今般の制度改革に基づき今後策定する基本方針にも盛り込む。

さらに、中小企業・小規模事業者の労務管理面での丁寧な支援、生産性向上に資するより一層の設備投資・ITの導入、人手確保に向けた地域内外の多様な人材とのマッチングなどが促進されるよう切れ目なく取り組む。あわせて、大企業における働き方改革のしわ寄せにより、中小企業・小規模事業者の働き方改革や賃上げが妨げられることのないよう、取引関係の実態把握に努めるとともに、取引条件の改善に向け、下請け取引対策の強化、産業界における自主行動計画の着実な実行と策定業種の拡大、下請Gメンの体制強化などに積極的に取り組む。

<sup>45</sup> 「労働基準法」(昭和22年法律第49号)

<sup>46</sup> 働き方改革推進支援センターでは、営利企業以外の社会福祉法人等の相談にも対応する。

加えて、地域の実情に即した働き方改革を進めるため、「地方版政労使会議」などを活用し、地方自治体、労使その他の関係者間の連携体制を整備する。

働き方改革は、労働法制の問題だけではなく、過剰サービスの抑制により生産性を高めるなどの社会の仕組みづくりも大切であり、啓発普及を図る。

なお、裁量労働制については、現行制度の施行状況を把握した上で、対象業務の範囲や働く方の健康確保措置等について、労働政策審議会で検討を行うとともに、指導を徹底する。

### (1) 長時間労働の是正

長時間労働の慣行を断ち切り、ワーク・ライフ・バランスを確保することで、女性や高齢者が仕事に就きやすくなり、男性も子育てや家事が行いやすくなる環境を整える。

このため、史上初めての労使トップの合意の下、36協定でも超えてはならない罰則付きの時間外労働の上限規制を設ける。

時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年720時間とする。かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることができない上限<sup>47</sup>を設ける。

他方、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことには鑑み、更に可能な限り労働時間の延長を短くするため、指針を定め、労使に対し、必要な助言・指導を行う。

また、事業者に、労働時間の状況の的確な把握や長時間労働者に対する医師の面接指導などの措置を行わせることにより、労働者の健康確保を図るとともに、違法な長時間労働に対しては指導を徹底する。あわせて、勤務間インターバル制度の導入が進むよう、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等による環境整備に努める。

<sup>47</sup> 上回ることができない上限は、(i) 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれも、休日労働を含んで、80時間以内を満たさなければならない、(ii) 単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならない、(iii) 時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

加えて、時間外労働の上限規制の適用が猶予される業務について、その業務特有の事情を踏まえたきめ細かな取組を省庁横断的に実施して労働時間の短縮を図り、上限規制の適用に向けた環境整備を進める。この際、

- ① 自動車運送事業については、「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」<sup>48</sup>を着実に実施するとともに、改善基準告示<sup>49</sup>の見直しなど必要な施策の検討を進める。
- ② 建設業については、受発注者双方の取組による適正な工期設定の推進等とともに、業界等の取組に対する支援を実施する。
- ③ 医師については、医療機関に対する勤務環境改善支援策の充実などの総合的な対策について検討を進め、順次実施する。
- ④ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業については、人材確保、省力化等に対する支援を実施する。

### (2) 同一労働同一賃金の実現

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指す。どのような雇用形態を選択しても納得が得られる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃する。

このため、正規・非正規という雇用形態による不合理な待遇差を禁止し、その是正を求める労働者が裁判で争える規定を強化するとともに、事業者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といったことがないよう、事業者には、労働者に対する待遇に関する説明義務を課す。また、裁判外紛争解決手段(行政ADR)を整備し、均等・均衡待遇を求める労働者が無料で利用できるようにする。

さらに、同一労働同一賃金の円滑な導入に向けて、特に中小企業・小規模事業者の理解が深まるよう、業種別導入マニュアルを作成し、その普及を図る。

<sup>48</sup> 「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」(平成30年5月30日自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議決定)

<sup>49</sup> 「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年労働省告示第7号)

### (3) 高度プロフェッショナル制度の創設

創造的に付加価値を生み出していく、高い交渉力を有する高度専門職に限って、健康を確保しつつ、時間ではなく成果で評価される働き方を選択できるようにするため、高度プロフェッショナル制度を創設する。

対象者の要件は、( i )年間の賃金が平均的な労働者に対して著しく高いこと(「年間平均給与額」の3倍を相当程度上回る水準であること)、( ii )専門性があり、通常の労働者と異なり、雇用契約の中で職務の記述が限定されていること(いわゆるジョブ・ディスクリプションがあること)、( iii )本人が制度を理解して個々に書面等により同意していることとし、労使委員会の決議において( iii )の同意の撤回手続を定めなければならぬこととする。

また、対象となる労働者に対して、( i )年間104日、かつ4週間当たり4日以上の休日を取得させ、( ii )健康確保措置(インターバル措置、健康管理時間の上限措置、2週間連続の休日、臨時の健康診断のうち、労使委員会の5分の4以上の多数で決議した、いずれかの措置)を講じなければ、制度を導入できないこととする。

### (4) 最低賃金の引上げ等

最低賃金については、年率3%程度を目指して、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円になることを目指す。

また、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境を整備するため、生活衛生業など最低賃金の引上げによる影響が大きい業種を対象に、生産性や収益向上のための相談事業を実施するとともに、下請中小企業振興法<sup>50</sup>に基づく振興基準の徹底により、親事業者が下請事業者からの労務費上昇に係る取引対価見直しの協議要請に応じることを促すなどの取組を行う。

## 4. 新たな外国人材の受け入れ

中小・小規模事業者をはじめとした人手不足は深刻化しており、我が国の経済・社会基盤の持続可能性を阻害する可能性が出てきている。このため、設備投資、技術革新、働き方改革などによる生産性向上や国内人材の確保を引き続き強力に推進するとともに、従来の専門的・技術的分野における外国人材に限定せず、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必要がある。

このため、真に必要な分野に着目し、移民政策とは異なるものとして、外国人材の受け入れを拡大するため、新たな在留資格を創設する。また、外国人留学生の国内での就職を更に円滑化するなど、従来の専門的・技術的分野における外国人材受け入れの取組を更に進めるほか、外国人が円滑に共生できるような社会の実現に向けて取り組む。

### (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

現行の専門的・技術的な外国人材の受け入れ制度を拡充し、以下の方向で、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材に関し、就労を目的とした新たな在留資格を創設する。

### ⑤ 外国人材への支援と在留管理等

新たに受け入れる外国人材の保護や円滑な受け入れを可能とするため、的確な在留管理・雇用管理を実施する。受け入れ企業、又は法務大臣が認めた登録支援機関が支援の実施主体となり、外国人材に対して、生活ガイダンスの実施、住宅の確保、生活のための日本語習得、相談・苦情対応、各種行政手続に関する情報提供などの支援を行う仕組みを設ける。また、入国・在留審査に当たり、他の就労目的の在留資格と同様、日本人との同等以上の報酬の確保等を確認する。加えて、労働行政における取組として、労働法令に基づき適正な雇用管理のための相談、指導等を行う。これらに対応するため、きめ細かく、かつ、機能的な在留管理、雇用管理を実施する入国管理局等の体制を充実・強化する。

<sup>50</sup> 「下請中小企業振興法」(昭和45年法律第145号)

# 「未来投資戦略2018」について

# 日本経済再生本部について

## 【趣旨】

我が国経済の再生に向けて、経済財政諮問会議との連携の下、円高・デフレから脱却し強い経済を取り戻すため、政府一体となって、必要な経済対策を講じるとともに成長戦略を実現することを目的として、内閣に、これらの企画及び立案並びに総合調整を担う司令塔となる日本経済再生本部を設置する。(日本経済再生本部の設置について(平成24年12月26日閣議決定)抜粋)

## 【名簿】

### (本部長)

安倍 晋三 内閣総理大臣

### (本部長代理)

麻生 太郎 副総理、財務大臣、内閣府特命担当大臣、デフレ脱却担当

### (副本部長)

菅 義偉 内閣官房長官、沖縄基地負担軽減担当  
茂木 敏充 経済再生担当、人づくり革命担当、社会保障・税  
一体改革担当、内閣府特命担当大臣

### (本部員)

野田 聖子 総務大臣、女性活躍担当、内閣府特命担当大臣  
上川 陽子 法務大臣  
河野 太郎 外務大臣  
林 芳正 文部科学大臣、教育再生担当  
加藤 勝信 厚生労働大臣、働き方改革担当、拉致問題担当、内閣府特命担当大臣

齋藤 健 農林水産大臣  
世耕 弘成 経済産業大臣、産業競争力担当、ロシア  
経済分野協力担当、原子力経済被害担当、内閣府特命担当大臣  
石井 啓一 国土交通大臣、水循環政策担当  
中川 雅治 環境大臣、内閣府特命担当大臣  
小野寺 五典 防衛大臣  
吉野 正芳 復興大臣、福島原発事故再生総括担当  
小此木八郎 国家公安委員会委員長、領土問題担当、  
国土強靭化担当、内閣府特命担当大臣  
福井 照 内閣府特命担当大臣、領土問題担当  
松山 政司 一億総活躍担当、情報通信技術( IT )政  
策担当、内閣府特命担当大臣  
梶山 弘志 内閣府特命担当大臣、まち・ひと・しごと  
創生担当、行政改革担当、国家公務員制  
度担当  
鈴木 俊一 東京オリンピック競技大会・東京パラリン  
ピック競技大会担当

# 未来投資会議について

## 【趣旨】

日本経済再生本部の下、第4次産業革命をはじめとする将来の成長に資する分野における大胆な投資を官民連携して進め、「未来への投資」の拡大に向けた成長戦略と構造改革の加速化を図るため、産業競争力会議及び未来投資に向けた官民対話を発展的に統合した成長戦略の司令塔として、未来投資会議(以下「会議」という。)を開催する。会議は、「日本再興戦略2016」(平成28年6月2日閣議決定)における「第4次産業革命官民会議」の役割も果たす。(未来投資会議の開催について(平成28年9月9日日本経済再生本部決定)抜粋)

## 【議員名簿】

### (議長)

安倍 晋三 内閣総理大臣

### (議長代理)

麻生 太郎 副総理

### (副議長)

茂木 敏充 経済再生担当大臣 兼 内閣府特命担当大臣  
(経済財政政策)

菅 義偉 内閣官房長官  
世耕 弘成 経済産業大臣

### (議員)

野田 聖子	総務大臣
林 芳正	文部科学大臣
加藤 勝信	厚生労働大臣
松山 政司	内閣府特命担当大臣(科学技術政策)
梶山 弘志	内閣府特命担当大臣(規制改革)
金丸 恭文	フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長 グループCEO
五神 真	東京大学総長
竹中 平蔵	東洋大学教授、慶應義塾大学名誉教授
中西 宏明	一般社団法人日本経済団体連合会会長、株式会社日立製作所取締役会長 執行役
南場 智子	株式会社ディー・エヌ・エー代表取締役会長

# 未来投資戦略2018(平成30年6月15日閣議決定)

## (労働条件分科会に関する部分抜粋)

### 未来投資戦略2018 —「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革—

## 第2 具体的施策

### II. 経済構造革新への基盤づくり

#### [1] データ駆動型社会の共通インフラの整備

##### 1. 基盤システム・技術への投資促進

###### (3) 新たに講すべき具体的施策

###### iii) 新たな技術・ビジネスへの対応

###### ⑦ 放送・コンテンツビジネスの未来像を見据えた取組の推進

- ・技術革新及び通信と放送の更なる融合の中で、従来の通信・放送・コンテンツといった枠を超えた国際競争が始まっている現状を踏まえ、放送事業者がより多様で良質なコンテンツを提供するとともに、社会的機能を十全に果たしていく未来像を見据え、放送コンテンツのネット配信の推進など通信と放送の枠を超えたビジネスモデルの構築、放送コンテンツのグローバル展開・有効活用、また制作関連の取引や働き方などの制作現場の更なる環境改善、コンテンツ流通の推進等を進める。

##### 2. AI時代に対応した人材育成と最適活用

###### 2-1. AI時代に求められる人材の育成・活用

###### (3) 新たに講すべき具体的施策

###### iii) 産業界におけるAI人材等の育成・活用の拡大

- ・国内外の高度AI人材を積極的に確保するため、クロスアポイントメント制度の普及や大学等における適切な業績評価に基づく年俸制の導入等、幅広い企業や大学・研究機関等において海外と同程度の待遇（報酬）を実現するよう、人事・給与制度の効果的な見直しを促す。

### 2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

#### (3) 新たに講すべき具体的施策

##### 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

- ・時間外労働の上限規制や年次有給休暇についての使用者による時季指定の導入、勤務間インターバル制度の普及促進等により、長時間労働を是正する。また、働き方改革のために人材を確保することが必要な中小企業に対する支援等を行う。
- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

###### ② 雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保

- ・雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保のため、パートタイム労働法、労働者派遣法等の改正により、不合理な待遇差を解消するための規定の整備、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化等を行う。

###### ③ 最低賃金の引上げ

- ・最低賃金について、年率3%を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げ、全国加重平均が1,000円となることを目指す。中小企業等における生産性の向上に資する設備投資等の促進など、賃金・生産性向上に向けた支援を行うとともに、生活衛生関係営業者向けの収益力向上セミナー等を推進する。

###### ④ 多様な選考・採用機会の拡大 (略)

## ⑤ 多様で柔軟なワークスタイルの促進

- ・職種限定、地域限定等「多様な正社員」について、プロフェッショナル人材の受け皿等として企業での活用を促すため、直近の活用状況を踏まえつつ、職務の内容や能力等に応じた評価や待遇、雇用保障等の在り方について整理を行い、労使双方が参考としている「雇用管理上の留意事項」への反映やモデル就業規則の策定等の対応を検討する。
- ・テレワークの普及に向けて、適正な労働時間管理を促しつつ、テレワークが生産性の向上等にもたらす効果について、「テレワーク・デイズ」を通じて周知する等により経営層の意識改革を進める。
- ・副業・兼業の促進に向けて、ガイドライン及び改定した「モデル就業規則」の周知に努めるとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、労働政策審議会等において検討を進め、速やかに結論を得る。
- ・国家公務員については、公益的活動等を行うための兼業に関し、円滑な制度運用を図るための環境整備を進める。
- ・フリーランスやクラウドソーシングなどの雇用関係によらない働き方について、契約内容の決定などのルールの明確化、契約の履行確保、報酬額の適正化、スキルアップやキャリアアップなどの諸課題に関して、労働政策審議会等において、諸外国の法制の動向等も参考としながら、法的保護の必要性を含めた中長期的な検討を進める。
- ・企業が個人として働く者（フリーランス等）に仕事を発注した場合に、過大な秘密保持義務、不当に低い報酬、成果物の受領拒否・利用等の制限など受注者の利益を不当に奪う行為があったときは、「優越的地位の濫用」等として、独占禁止法上問題となり得ることについて、公正取引委員会と関係省庁が連携して、業界団体等への周知を図る。
- ・労働者が、健康を確保しつつ、自律的に働き創造性を最大限に發揮することを支援するため、高度プロフェッショナル制度を創設する。

## ⑥ 治療と仕事の両立支援

- ・病気の治療と仕事の両立に向けて、主治医と企業の連携の中核となり、患者に寄り添い支援する人材の養成、企業・医療機関に向けたマニュアルの作成等により企業と医療機関の患者に対する支援ノウハウの強化を図るとともに、がんや難病の患者等に対する地域における相談支援体制の構築等を進める。

## 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

### ④ 解雇無効時の金銭救済制度の検討

- ・解雇無効時の金銭救済制度について、可能な限り速やかに、法技術的な論点についての専門的な検討を行い、その結果も踏まえて、労働政策審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講ずる。

## 2-3. 外国人材の活躍推進

### (3) 新たに講すべき具体的施策

#### ii) 新たな外国人材の受入れ

##### オ) 外国人材への支援と在留管理等

新たに受け入れる外国人材の保護や円滑な受入れを可能とするため、的確な在留管理・雇用管理を実施する。受入れ企業、又は法務大臣が認めた登録支援機関が支援の実施主体となり、外国人材に対して、生活ガイダンスの実施、住宅の確保、生活のための日本語習得、相談・苦情対応、各種行政手続に関する情報提供などの支援を行う仕組みを設ける。また、入国・在留審査に当たり、他の就労目的の在留資格と同様、日本人との同等以上の報酬の確保等を確認する。加えて、労働行政における取組として、労働法令に基づき適正な雇用管理のための相談、指導等を行う。これらに対応するため、きめ細かく、かつ、機能的な在留管理、雇用管理を実施する入国管理局等の体制を充実・強化する。

## [2] 大胆な規制・制度改革

### 3. 国家戦略特区の推進

### (3) 新たに講すべき具体的施策

#### ii) 地域における規制改革

- ・国家戦略特区区域からの要望や、国家戦略特区における事業の実績を踏まえ、以下の規制改革の実現に取り組む。

(略)

一銀行口座の開設が難しい外国人労働者への賃金支払を円滑化する観点から、賃金の確実な支払などの労働者保護に十分留意しつつ、現行認められている銀行口座及び証券総合口座以外の口座への賃金支払（資金移動業者が開設する口座への送金）の導入可能性について検討を行う。

# 「規制改革実施計画」について

# 規制改革推進会議について

## 【所掌事務】

- (1) 経済に関する基本的かつ重要な政策に関する施策を推進する観点から、内閣総理大臣の諮問に応じ、経済社会の構造改革を進める上で必要な規制の在り方の改革(情報通信技術の活用その他のによる手続の簡素化による規制の在り方の改革を含む。)に関する基本的事項を総合的に調査審議すること。
  - (2) (1)の諮問に関連する事項に関し、内閣総理大臣に意見を述べること。
- (内閣府本府組織令(平成12年政令第245号)より)

## 【委員名簿】

議長 大田 弘子	政策研究大学院大学教授
議長代理 金丸 恭文	フューチャー代表取締役会長兼社長グループCEO
安念 潤司	中央大学法科大学院教授
飯田 泰之	明治大学政治経済学部准教授
江田 麻季子	世界経済フォーラム日本代表
古森 重隆	富士フィルムホールディングス代表取締役会長兼CEO
高橋 滋	法政大学法学部教授
新山 陽子	立命館大学食マネジメント学部教授
野坂 美穂	多摩大学経営情報学部専任講師
長谷川 幸洋	ジャーナリスト
林 いづみ	桜坂法律事務所 弁護士
原 英史	政策工房代表取締役社長
森下 竜一	大阪大学大学院医学系研究科寄付講座教授
八代 尚宏	昭和女子大学グローバルビジネス学部特命教授
吉田 晴乃	BTジャパン代表取締役社長



平成28年9月12日付けで内閣総理大臣から経済社会の構造改革を進める上で必要な規制の在り方の改革(情報通信技術の活用その他のによる手続の簡素化による規制の在り方の改革を含む。)に関して規制改革推進会議に諮問がなされ、それに対する答申として「規制改革推進に関する第3次答申」を決定。これを踏まえ、政府として「規制改革実施計画」を閣議決定。

# 規制改革推進に関する第3次答申

## (平成30年6月4日規制改革推進会議決定) (抜粋)

### II 行政手続コストの削減

#### 1. 経緯

第14回会議（平成29年3月29日）において、内閣総理大臣の出席の下、経済3団体（日本経済団体連合会、日本商工会議所、経済同友会）の長の参加を得て、「事業者目線での規制改革、行政手続の簡素化、IT化の一体的推進」という観点から、「2020年3月までに行政手続コスト（事業者の作業時間）の20%以上の削減」を決定した。また、行政手続コスト削減の3原則として、①行政手続の電子化の徹底（デジタルファースト）、②同じ情報は一度だけの原則（ワンスオンリー）、③書式・様式の統一を掲げた。この決定にのっとって、平成29年6月に各府省が基本計画（簡素化計画）を策定した（合計1223項目（年間手続件数8347万件））。

#### 2. 行政手続部会による集中点検の結果と今後の方針

行政手続部会において、平成29年8月末に2つの検討チームを設置し、各府省の基本計画について集中的に点検を行い（7か月間で合計22回の会合を開催）、その点検結果を踏まえて、各府省は平成30年3月までに基本計画を改定した。集中点検の結果と今後の方針については、「行政手続コストの削減に向けて（見直し結果と今後の方針）」を決定し、第30回会議（平成30年4月24日）に報告した。その概要は以下のとおりである。

- 主要項目（合計530項目（年間手続件数（7523万件））ごとに、事業者から申請書作成等に要する作業時間をヒアリングして計測・集計した結果、表のとおり、重点分野の行政手続コストは、年間約3億3千万時間（約8千億円）に上ることが明らかとなった（金額は、統計上算出した人件費（給与、賞与、福利厚生費）の時間単価（2,543円）を乗じて計算）。今般の簡素化の取組により、約7千万時間（約2千億円）減少する見通しである（削減率▲22%）。
- 主要な取組について、取組主体と時期を工程表として明記した。
- 横断的な課題として、利用者目線での本人確認手続の簡素化、府省の枠を超えたワンスオンリーの実現、行政手続の完全デジタル化、国の出先機関ごとの独自の運用ルールの撤廃に取り組む。また、「行政への入札・契約に関する手続」を重点分野に新たに追加する。

- 国から地方自治体に対してあらゆるルートを通じて事業者の行政手続コストの削減への理解と協力を要請する。あわせて、行政手続の簡素化・オンライン化に積極的に取り組む地方自治体を応援する（各都道府県が、鳥取県における先行的な取組と同様の取組を行った場合には、試算上、約2億時間（約5千億円）のコスト削減が見込まれる。これを目安に地方展開に取り組む。）。
- 今後、各府省の取組の進捗状況について、定期的に実績を評価し、不十分な取組や効果が疑わしい取組について、対策の積増しを要請する。また、事業者の負担の軽減状況について、定量的なコスト測定を行う。さらに、「働き方改革」、「生産性向上」の観点から、事業者の要望を踏まえつつ、行政手続コストの削減に取り組む。

表 分野別の行政手続コストと削減時間の見通し

	〔基本計画〕 〔策定対象〕 総手続件数 (手続項目数)	〔コスト計測〕 〔対象〕 総手続件数 (手続項目数)	作業時間 <sup>※1</sup> (金額換算)	削減時間 <sup>※1</sup> (金額換算)		削減率
				1件 当たり	1件 当たり	
営業の許認可	651万9196件 (786本)	525万3226件 (330本)	1億4173万時間 (3604億円)	27.0 時間	2960万時間 (753億円)	5.6 時間 20.9%
社会保険	6271万6706件 (105本)	5680万6812件 (28本)	1億2211万時間 (3105億円)	2.1 時間	2922万時間 (743億円)	0.5 時間 23.9%
調査・統計 <sup>※2</sup>	716万9681件 (153本)	681万1452件 (98本)	2393万時間 (609億円)	3.5 時間	562万時間 (143億円)	0.8 時間 23.5%
労務管理	330万4726件 (71本)	301万3296件 (15本)	1514万時間 (385億円)	5.0 時間	306万時間 (78億円)	1.0 時間 20.2%
補助金 <sup>※3</sup>	29万7660件 (74本)	29万2598件 (56本)	1100万時間 (280億円)	37.6 時間	230万時間 (58億円)	7.9 時間 20.9%
商業登記	99万8850件 (33本)	59万5272件 (2本)	853万時間 (217億円)	14.3 時間	171万時間 (43億円)	2.9 時間 20.0%
就労証明書	246万件 <sup>※4</sup> (1本)	246万件 <sup>※4</sup> (1本)	556万時間 (141億円)	2.3 時間	164万時間 (42億円)	0.7 時間 30.0%
計	8346万6819件 (1,223本)	7523万2656件 (530本)	3億2800万時間 (8341億円)	4.4 時間	7315万時間 (1860億円)	1.0 時間 22.3%

※1 「削減時間」については、各府省の基本計画において手続ごとに目標設定していない場合は、当該手続の作業時間に削減率20%を乗じて計算した上で分野ごとに積み上げている。

※2 「調査・統計」については、「統計改革の基本方針」により、新たに整備・改善されるものを除いた、既存の統計調査（基幹統計調査、一般統計調査）を対象としており、統計調査以外の調査については、含まれていない。また、同分野の「総手続件数」には、基本計画における調査対象者数を1年当たりに換算した数字（概数）が含まれる（例：調査周期が四半期の調査は「調査対象者数×4」、調査周期が5年の調査は「調査対象者数÷5」）。

※3 「補助金」については、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和30年法律第179号）第2条第1項における「補助金」としている。なお、雇用関係助成金については、「労務管理」に含まれている。

※4 保育等を利用する子供の数に基づいて計算した。このうち、全ての子供が就労を理由に保育認定を受けているわけではないので、あくまで最大値。

# 規制改革実施計画（平成30年6月15日閣議決定）（抜粋）

## II 分野別実施事項

### 1. 行政手続コストの削減

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	規制改革、行政手続の簡素化、IT化の一体的推進（事業者の行政手続コストを2020年までに20%以上削減）	<p>各府省は、自らが策定した「基本計画」、「行政手続部会取りまとめ～行政手続コストの削減に向けて～」（平成29年3月29日規制改革推進会議行政手続部会決定）、「行政手続コスト削減に向けて（見直し結果と今後の方針）」（平成30年4月24日規制改革推進会議行政手続部会決定）及び中小企業・小規模事業者の活力向上のための関係省庁連絡会議における取りまとめ（法人共通認証基盤を活用したオンライン手続の簡便化、補助金、社会保険等の行政手続のオンライン化、ワンストップサービス等を内容とする）を踏まえ、2020年までに事業者の行政手続コストを20%以上削減するための取組等を積極的かつ着実に進める（年間約3億3千万時間（約8千億円）の行政手続コストのうち、約7千万時間（約2千億円）の削減が実現する見通し（削減率22%））。</p> <p>行政手続部会は、上記の決定に基づき、各省庁の取組の進捗状況について、定期的に実績を評価し、不十分な取組や効果が疑わしい取組について、対策の積増しを要請する。</p> <p>また、国から地方自治体に対して、あらゆるルートを通じて事業者の行政手続コストの削減への理解と協力を依頼する。あわせて、行政手続の簡素化・オンライン化に積極的に取り組む自治体を応援する。</p>	取組期間は平成31年度まで（事項によっては平成33年度まで）	全府省

# 規制改革推進に関する第3次答申

(平成30年6月4日規制改革推進会議決定) (抜粋)

## III 各分野における規制改革の推進

### 4. 保育・雇用分野

#### (4) 重点的にフォローアップに取り組んだ事項

##### ① ジョブ型正社員の雇用ルールの確立

規制改革実施計画（平成29年6月閣議決定）に記載された「ジョブ型正社員の雇用ルールの確立」と、労働政策研究・研修機構による「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」の調査結果を踏まえ、まずは、多様な正社員の普及・拡大に向けた施策が進められていることから、今後も、引き続きフォローアップを行っていく。

(参考)規制改革実施計画(平成29年6月9日閣議決定) 3. 人材分野 (2)個別実施事項 ① 転職先がより見つけやすくなる仕組みづくり

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
1	ジョブ型正社員の雇用ルールの確立	平成29年公表の実態調査の結果を踏まえ、関係法令の整備を含む更に必要となる方策について検討を行い、必要な措置を講ずる。	平成29年度検討開始、結論を得次第速やかに措置	厚生労働省

##### ③ 労使双方が納得する雇用終了の在り方

規制改革実施計画（平成27年6月閣議決定）に記載された「労使双方が納得する雇用終了の在り方」を踏まえ、平成27年10月に「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」が設置され、20回にわたり、既に制度化されている雇用終了をめぐる紛争等の多様な個別労働関係紛争の解決手段がより有効に活用されるための方策、及び解雇無効時における金銭救済制度の在り方について議論がなされ、平成29年5月に報告書が取りまとめられたところである。報告書の結果を受け、今後は、法技術的な論点についての専門的な検討を行う場が設けられ、検討を継続することとされていることから、今後も、引き続きフォローアップを行っていく。

(参考)規制改革実施計画(平成27年6月30日閣議決定) 2 雇用分野 (2)個別措置事項 ②円滑な労働移動を支えるシステムの整備

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
4	労使双方が納得する雇用終了の在り方	a 現在ある多様な個別労働紛争の解決手段がより有効に活用され、労使双方が納得する早期解決を実現するため、次に取り組む。 b 都道府県労働局が行うあっせんの参加勧奨について引き続き取り組むとともに、その検証を行いつつ、必要な場合には更に使用者の自発的参加を促す方策の検討を行う。 c 労働委員会の機能の活用促進・強化と司法的解決との連携に向けた方策の検討を行う。 d 労働紛争解決システムの在り方について、紛争解決の早期化と選択肢の多様化等の観点に立って、労使の代表者や法曹関係者、学識経験者等を幅広く参集した議論の場を速やかに立ち上げ、「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見」(平成27年3月25日規制改革会議)に掲げられた課題等について、論点を整理した上で検討を進める。	a及びb 平成27年度検討・結論 c 平成27年中、可能な限り速やかに検討開始 d 結論を得次第速やかに措置	a 厚生労働省 b 及びc 厚生労働省 及び法務省

# 規制改革推進に関する第3次答申

## (平成30年6月4日規制改革推進会議決定) (抜粋)

### III 各分野における規制改革の推進

#### 5. 投資等分野

##### (5)放送を巡る規制改革(制作現場が最大限力を発揮できる環境整備)

###### ①制作関連の取引、働き方など制作現場の更なる環境改善

【a: 平成30年度早期に措置、b: 平成30年度中に実施、  
c, d: 平成30年度中に検討を開始し、平成31年度上期に結論、  
e, f: 平成30年上半期以降継続的に実施、  
g: 全般的な検討は平成30年度以降。】

放送制作現場に係る整理・分析・検討は平成31年上期までに結論】

制作現場の問題は、従来からの課題とされてきたが、いまだに解決していない。優越的地位を背景とした放送コンテンツ制作取引上の不当な行為などの問題は、過去に何度も問題とされ、総務省によるガイドラインの整備や公正取引委員会の調査などが行われてきた。しかし、現実は大きく改善していない。ここ数年、放送事業を取り巻く環境が厳しい中で、制作会社にとって価格交渉が従来以上に厳しくなっているとの声もある。テレビ番組制作の取引に関する実態調査報告書（平成27年7月29日公正取引委員会）によれば、制作会社が制作した番組に関する著作権の無償譲渡や二次利用に伴う収益の不配分などについて、優越的地位の濫用規制上問題となり得る事例も指摘されている。私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年法律第54号。以下「独禁法」という。）、下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号。以下「下請法」という。）に抵触するおそれのある事例も散見されるとの指摘もあるが、関係機関による法執行の実績は乏しい。取引に関し、様々な関係者が関わっていることや、取引の内容が多様であることも、問題が長年解決しない要因と考えられる。

また、取引の発注・受注側を問わず、制作現場における過重な労働環境の問題も指摘される。月末1週間の労働時間が60時間以上の雇用者の割合は、全業種平均7.7%に対し、放送業では12.5%、映像・音声・文字情報制作業では14.3%にのぼる<sup>6</sup>。雇用形態以外のフリーランスのクリエイター、ディレクターなどが同じ現場で入り混じって働く実態も、問題を複雑化している。

したがって、制作関連の取引、働き方など制作現場の更なる環境改善について、以下の措置を講ずる。

- a 番組制作に関わる取引について、総務省は実態調査（「放送コンテンツの製作取引適正化に関するガイドライン」（第5版。平成29年7月21日）フォローアップ調査等による実態調査）を早急に行い、公正取引委員会及び中小企業庁はこれに協力する。特に、受注側と発注側の認識の差異の要因、番組制作に係る取引価格の実情（外注に際しての価格交渉の実情を含む。）を明らかにする。
- b 制作現場での働き方について、実態調査（メディア業界へのアンケート調査による実態調査）を行う。
- c a の実態調査を踏まえ、「放送コンテンツの製作取引適正化に関するガイドライン」の見直しのほか、取引の透明性向上と更なる適正化のため、新たな取引ルールの策定（法的措置を含む。）に取り組む。
- d a の実態調査を踏まえ、制作現場の環境改善・コンプライアンス向上を確保する方策について、総務省と「放送コンテンツ適正取引推進協議会」（受発注双方の業界団体等で構成）で協力し、中立性・信頼性を有するコンプライアンス向上の体制整備（苦情申立て窓口の設置、違反・不適正と判明した場合の情報開示などを含む。）の必要性を検討する。
- e 独禁法、下請法、労働関連法令につき、厳正な運用を行う。これに関連し、公正取引委員会、中小企業庁及び厚生労働省は放送コンテンツ制作取引におけるこれらの法令の遵守や各行政機関に対する情報提供について、放送事業者や制作会社などの取引の当事者に対する研修等を行うなど、積極的な周知を行うこととし、総務省はこれに協力する。また、中小企業庁は放送コンテンツ制作業界を対象とした下請Gメンによるヒアリングに早急に着手する。
- f a の実態調査の結果を踏まえ、独禁法、下請法の違反の疑いのある事案があるときは調査を行い、法違反の事実が認められるときは、厳正な措置を講ずる。
- g 放送に係る制作現場でのフリーランスなど雇用類似の働き方について、総務省の協力を得て、実態と課題の整理・分析を行い、雇用類似の働き方の保護等の在り方についての全般的な検討の材料とともに、放送に係る制作現場における当面の必要な措置につき検討する。

<sup>6</sup> 総務省平成29年「労働力調査」による。

# 規制改革実施計画（平成30年6月15日閣議決定）（抜粋）

## 6. 投資等分野

### (5)放送を巡る規制改革（制作現場が最大限力を發揮できる環境整備）

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
25	制作関連の取引、働き方など制作現場の更なる環境改善	<p>制作関連の取引、働き方など制作現場の更なる環境改善について、以下の措置を講ずる。</p> <p>a 番組制作に関する取引について、総務省は実態調査（「放送コンテンツの製作取引適正化に関するガイドライン」（第5版。平成29年7月21日）フォローアップ調査等による実態調査）を早急に行い、公正取引委員会及び中小企業庁はこれに協力する。特に、受注側と発注側の認識の差異の要因、番組制作に係る取引価格の実情（外注に際しての価格交渉の実情を含む。）を明らかにする。</p> <p>b 制作現場での働き方について、実態調査（メディア業界へのアンケート調査による実態調査）を行う。</p> <p>c aの実態調査を踏まえ、「放送コンテンツの製作取引適正化に関するガイドライン」の見直しのほか、取引の透明性向上と更なる適正化のため、新たな取引ルールの策定（法的措置を含む。）に取り組む。</p> <p>d aの実態調査を踏まえ、制作現場の環境改善・コンプライアンス向上を確保する方策について、総務省と「放送コンテンツ適正取引推進協議会」（受発注双方の業界団体等で構成）で協力し、中立性・信頼性を有するコンプライアンス向上の体制整備（苦情申立て窓口の設置、違反・不適正と判明した場合の情報開示などを含む。）の必要性を検討する。</p> <p>e 独禁法、下請法、労働関連法令につき、厳正な運用を行う。これに関連し、公正取引委員会、中小企業庁及び厚生労働省は放送コンテンツ制作取引におけるこれらの法令の遵守や各行政機関に対する情報提供に関して、放送事業者や制作会社などの取引の当事者に対する研修等を行うなど、積極的な周知を行うこととし、総務省はこれに協力する。また、中小企業庁は放送コンテンツ制作業界を対象とした下請Gメンによるヒアリングに早急に着手する。</p> <p>f aの実態調査の結果を踏まえ、独禁法、下請法の違反の疑いのある事案があるときは調査を行い、法違反の事実が認められるときは、厳正な措置を講ずる</p> <p>g 放送に係る制作現場でのフリーランスなど雇用類似の働き方について、総務省の協力を得て、実態と課題の整理・分析を行い、雇用類似の働き方の保護等の在り方についての全般的な検討の材料とするとともに、放送に係る制作現場における当面の必要な措置につき検討する。</p>	<p>a:平成30年度早期に措置 b:平成30年度中に実施 c,d:平成30年度中に検討を開始、平成31年度上期に結論 e,f:平成30年上半年以降継続的に実施 g:全般的な検討は平成30年度以降。放送制作現場に係る整理・分析・検討は平成31年上期までに結論</p>	<p>a,f:公正取引委員会 総務省 経済産業省 b:厚生労働省 c,d:総務省 e:公正取引委員会 総務省 厚生労働省 経済産業省 g:総務省 厚生労働省</p>

# 規制改革推進に関する第3次答申

(平成30年6月4日規制改革推進会議決定) (抜粋)

## III 各分野における規制改革の推進

### 6. その他重要課題

#### (6) 重点的にフォローアップに取り組んだ事項

##### ② 労働基準監督業務の民間活用等

労働基準法（昭和22年法律第49号）違反に対する抑止・是正効果を高める措置としては、全国の労働基準監督署に長時間労働の抑制等を重点とした監督指導を行う「労働時間改善指導・援助チーム（調査・指導班）」を編成したこと等が確認できた。

今後、民間活用による事業の実施状況等について、引き続きフォローアップを行う。

(参考)規制改革実施計画(平成29年6月9日閣議決定) 6. その他重要課題(インバウンド支援等) (2)個別実施事項 ⑥ 労働基準監督業務の民間活用等

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
11	労働基準監督業務の民間活用等	<p>a 労働基準監督業務の民間活用の拡大のため、以下の措置を講ずる。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 民間の受託者(入札により決定し、契約により、秘密保持や利益相反行為・信用失墜行為の禁止を義務付け)が、36協定未届事業場(就業規則作成義務のある事業場、同義務のない事業場)への自主点検票等(36協定の締結状況、労働時間上限の遵守状況、就業規則の策定、労働条件明示の状況などの点検票等)の送付や回答の取りまとめを行い、指導が必要と思われる事業場や回答のない事業場等について、同意を得られた場合に、労務関係書類等の確認及び相談指導を実施する。</li><li>・ 労働基準監督官は、これらに応じなかった事業場、及び、確認の結果、問題があつた事業場に、必要な監督指導を実施する。</li></ul> <p>b 労働基準監督署における監督指導の実効性の確保・強化のため、労働基準法(昭和22年法律第49号)違反に対する抑止・是正効果を高める措置について、引き続き検討する。</p>	<p>a: 36協定未届事業場であつて就業規則作成義務のある事業場については平成30年度開始、平成32年度までに措置、それ以外の事業場については平成33年度以降に計画的に措置、なお、労働基準監督官による監督指導については平成30年度以降継続的に措置</p> <p>b: 平成29年度以降検討</p>	厚生労働省