

# 雇用に関するこれまでの 各種提言・取組について

平成26年10月21日

厚生労働省職業安定局

## ○政府・与党などの動き

- ・若者雇用対策に関する提言概要(自由民主党雇用問題調査会) ..... 3
- ・「若者が生き生きと働ける社会の実現に向けて(公明党雇用・労働問題対策本部) ..... 4
- ・「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)(雇用労働関係概要) ..... 5
- ・経済財政運営と改革の基本方針2014～デフレから好循環拡大へ～  
(雇用労働関係概要)(平成26年6月24日) ..... 9
- ・規制改革実施計画(雇用労働関係概要)(平成26年6月24日) ..... 9

## ○最近の労働関係法制の動き

- ・雇用保険法の一部を改正する法律の概要(平成26年3月28日成立) ..... 11
- ・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の概要  
(平成26年4月16日成立) ..... 12
- ・次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律の概要(平成26年4月16日成立) ..... 13
- ・労働安全衛生法の一部を改正する法律の概要(平成26年6月19日成立) ..... 14
- ・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の概要 ..... 15
- ・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の概要 ..... 16

## ○最近の研究会・検討会の動き

- ・労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会報告書概要  
(平成26年3月) ..... 18
- ・改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方  
に関する研究会報告書のポイント(平成26年6月) ..... 19
- ・「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書の概要(平成26年7月) ..... 22
- ・職業能力開発の今後の在り方に関する研究会報告書概要(平成26年9月) ..... 28

# 政府・与党などの動き



## 1. 若者雇用対策に取り組むにあたっての社会的基盤の整備

- 若者雇用対策に責任をもって取り組む体制の整備

## 2. 学校での就職準備段階における職業意識の醸成・確立

- キャリア教育の実施体制の確立
- インターンシップの普及拡大
- キャリア教育の内容の充実
- 中退者等への支援の強化

## 3. 就職活動段階での的確なマッチングの実現

- 若者の誤解を招く求人条件表示への対策の強化等
- 中小企業とのマッチングの促進等
- 学校による主体的な就職支援体制の確立
- 「若者応援企業宣言」事業の抜本的強化
- 安定的・多様な雇用機会の提供
- 大卒者のインターネットを通じた就職活動についての検討

## 4. 若者の「使い捨て」を許さない社会に向けた取組

- 監督指導・相談体制の充実等
- 企業の雇用管理改善の取組の促進

## 5. 産業界のニーズに対応した人材育成

- 地域の人材ニーズを反映した教育・訓練の推進
- 多様な訓練機会の充実と職業能力評価制度の活用促進
- ものづくり分野における中核人材の確保・養成強化

## 6. フリーター・ニート等を減らすための取組

- フリーター等を減らすための取組
- 「地域若者支援員（仮称）」制度の創設
- ニートの早期の職業的自立支援の強化
- 「無期転換ルールの周知等

## 背景

少子化に伴い若者が減少していく中で、社会の重要な担い手である若者の育成・活躍なしに我が国の社会・経済の発展は望めない。

若者が働きやすい社会を作ることを契機とし、全ての人々が日々の生活の場で経済成長を実感することができるようにするため、公明党雇用・労働問題対策本部、青年委員会は議論を重ね、今般提言をまとめた。

## 提言内容のポイント

### 1. 「若者の雇用の促進に関する法律」(仮称)の制定

・若者を取り巻く関係者(家庭、地域、学校、企業、行政機関、民間団体等)の責務の明確化 等

### 2. 若者が納得感のあるキャリア選択を実現するための支援

・若者の企業選択に資する情報開示の強化 等

### 3. 新卒者等が社会の入口で迷わないようにするための支援

・新卒応援ハローワークにおける支援体制の強化、中退者、未就職卒業者の就職支援 等

### 4. フリーター・ニート等や不本意非正規から安定した雇用への移行支援

・わかものハローワーク等での支援体制の強化、地域若者サポートステーション事業の抜本的強化 等

### 5. 若者が結婚し子育てしやすくなる職場づくりに向けた支援

・長時間労働の縮減、職場環境の改善 等

### 6. 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応

・監督指導体制の充実強化、労働関係法令等に関する学生の理解促進 等

### 7. 若者が能力を高め将来を担うための支援

・ジョブ・カードの活用、若年技能者の育成、多様な訓練機会の拡充 等

## 雇用制度改革・人材力の強化

### ◎ 働き方改革の実現

#### ・ 働き過ぎ防止のための取組強化

- ー企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化を行い、法違反の疑いのある企業等に対して、労働基準監督署による監督指導を徹底するなど、取組の具体化を進める。
- ー仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するため、朝早く出社し、夕方に退社する「朝型」の働き方を普及させる。
- ー我が国の課題である働き過ぎの改善に向け、長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策等を検討する。 【労政審で検討】

#### ・ 時間ではなく成果で評価される制度への改革

- ー一定の年収要件（例えば少なくとも年収1000万円以上）を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた「新たな労働時間制度」を創設することとする。 【労政審で検討、結論。次期通常国会を目途に所要の法的措置を講ずる】

#### ・ 裁量労働制の新たな枠組みの構築

- ー企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者が、創造性を発揮し、企業の競争力強化につながるよう、生産性向上と仕事と生活の調和、健康確保の視点に立って、対象範囲や手続きを見直し、「裁量労働制の新たな枠組み」を構築することとする。 【労政審で検討、結論。次期通常国会目途に必要な法制上の措置を講ずる】

#### ・ フレックスタイム制の見直し

- ー子育てや介護等の事情を抱える働き手のニーズを踏まえ、月をまたいだ弾力的な労働時間の配分を可能とする清算期間の延長、決められた労働時間より早く仕事を終えた場合も、年次有給休暇を活用し、報酬を減らすことなく働くことができる仕組みなど、フレックスタイム制を見直す。 【労政審で検討、結論。次期通常国会を目途に所要の法制上の措置を講ずる】

#### ・ 職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大

- ー労働条件の明示等の「雇用管理上の留意点」を取りまとめ、「導入モデル」として公表する。 【本年7月まで】
- ー職務の内容を含む労働契約の締結・変更時の労働条件明示、いわゆる正社員との相互転換、均衡処遇について、労働契約法の解釈を通知し周知を図る。 【本年中】
- ー専門性の高い人材を含むモデルとなりうる好事例を複数確立するとともに、就業規則の規定例を幅広く収集し、情報発信を行う。
- ー「多様な正社員」の導入が実際に拡大するような政策的支援につき検討、実施する。 【今年度中に検討、2015年度から実施】

#### ・ 持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備

- ー全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環が持続・拡大されるよう、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図りつつ最低賃金の引上げに努める。

## ◎ 予見可能性の高い紛争解決システムの構築

### ・「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析

- －労働者の雇用上の属性、賃金水準、企業規模などの各要素と解決金額との関係を可能な限り明らかにする。【本年度中】
- －分析結果を踏まえ、活用可能なツールを整備する。【1年以内】

### ・透明で客観的な労働紛争解決システムの構築

- －主要先進国において判決による金銭救済ができる仕組みが各国の雇用システムの実態に応じて整備されていることを踏まえ、「あっせん」等事例の分析とともに諸外国の関係制度・運用に関する調査研究を行う。【今年度中】
- －調査結果を踏まえ、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する紛争解決システム等の在り方について、具体化に向けた議論の場を速やかに立ち上げ、幅広く検討を進める。【2015年中】

## ◎ 外部労働市場の活性化による失業なき労働移動の実現

### ・ジョブ・カードの抜本的見直し(ジョブ・カードから「キャリア・パスポート(仮称)」へ)

- －普及が進んでいない現状を厳しく総括した上で、学生段階から職業生活を通じて活用し、自身の職務や実績・経験、能力等の明確化を図ることができる「キャリア・パスポート(仮称)」として広く利用されるものとなるよう、仕様も含め、コンセプトを抜本的に見直すとともに、その普及浸透のための方策についても、検討し結論を得る。【本年度中】
- －能力開発関係の助成金における「キャリア・パスポート(仮称)」活用のインセンティブ付与の方策について、検討し結論を得る。【本年8月末まで】

### ・能力評価制度の見直し

- －技能検定の見直し・活用促進に加え、業界団体への支援により、サービス分野等における実践的な「業界検定」の計画的な整備・拡大、教育訓練との一体的運用を図る。
- －能力評価制度全体の見直しをはじめ、職業能力開発促進法を含む政策全体の在り方について検討を進め、その結果を踏まえて労働政策審議会において議論。【早期に結論を得て、必要な法案の提出等の措置を講ずる】

### ・キャリア・コンサルティングの体制整備

- －キャリア・コンサルタントの養成計画を策定し、その着実な養成を図る。【本年夏まで】
- －キャリア・コンサルタント活用のインセンティブを付与すること等について検討し、結論を得る。【本年8月末まで】
- －多くの企業でキャリア・コンサルティングの体制整備が確実に進むための具体的な方策を検討し結論を得る。【2015年度まで】

### ・官民協働による外部労働市場のマッチング機能の強化

- －ハローワーク各所ごとのパフォーマンスの比較・公表、意欲を持って取り組む職員が評価される仕組みの構築について、具体的な方策の検討を行い、実施する。【今年度中に検討、2015年度から実施】
- －民間人材ビジネスの適切な評価と積極的な活用を図るため、優良な民間事業者の認定を開始する。【本年度下半期から】
- －ハローワークと地方自治体との連携強化が全国的に進展するよう、ベストプラクティスの整理を進め、普及を図る。

### ・産業界のニーズに合った職業訓練のベスト・ミックスの推進

- －① 教育・訓練内容の改善や、雇用型訓練も含めた各訓練の強みを生かした訓練のベストミックスの推進、② 国際標準に沿った職業訓練サービスガイドラインの研修の全国実施、③ 客観的な訓練効果の分析に係る調査研究を行い、その結果を踏まえた職業訓練の見直しの取組により、訓練の成果評価の抜本的な強化を図る。

## ◎ 女性の活躍推進

### ・ 女性の活躍推進、家事支援ニーズへの対応のための外国人家事支援人材の活用【後掲】

### ・ 女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築

－ 国・地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握、目標設定、目標達成に向けた自主行動計画の策定及びこれらの情報開示を含め、各主体がとるべき対応等について検討するとともに、各主体の取組を促進するため、認定などの仕組みやインセンティブの付与など実効性を確保するための措置を検討する。 【今年度中に結論、国会への法案提出を目指す】

－ 育児休業中の代替要員の確保や育休復帰支援プランの策定など復職の環境整備、復職後の能力アップのための訓練を行う事業主等に対する助成や改正次世代育成支援対策推進法に基づく特例認定等を受ける事業主に対するインセンティブ付与の検討、男性の育児参画促進等、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む事業主への支援などを拡充する。

### ・ 企業における女性登用の「見える化」及び両立支援のための働き方見直しの促進

－ 政府において、女性の登用状況等に関する企業情報を一元化することで総合データベース化を図り、企業の女性活躍に向けた取組を推進する。

－ 改正次世代育成支援対策推進法等を通じた職場環境整備を促し、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進を進める。

－ 朝早く出社し夕方に退社する「朝型」の働き方の普及、フレックスタイム制度の見直しなど、柔軟で多様な働き方の推進について検討を進めるとともに、テレワークの推進に向け、新たなモデルの構築、導入ノウハウの提供等に取り組む。

### ・ 「女性活躍応援プラン(仮称)」等の実施

－ 「女性活躍応援プラン(仮称)」を取りまとめるとともに、関係省庁から成る推進会議を新たに立ち上げる。

－ 各地域における企業現場の取組支援など女性登用の推進のための枠組みを構築する。

## ◎ 若者・高齢者等の活躍促進

### ・ 未来を創る若者の雇用・育成のための総合的対策の推進

－ 就職準備段階から、就職活動段階、就職後のキャリア形成に至るまでの若者雇用対策が社会全体で推進されるよう、以下の施策をはじめとする総合的な対策について検討を行う。 【法的整備が必要なものについては、次期通常国会への法案提出を目指す】

① 求人条件や若者の採用・定着状況等の情報が適切に表示されるようにする。

② 「若者応援企業宣言」事業の抜本的な強化を図り、優良な中小企業の情報発信・採用を支援する。

③ 企業による雇用管理改善の取組を促進する。

④ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化を図る。

⑤ わかものハローワーク、地域若者サポートステーション等のフリーター・ニートの就労支援を充実させるとともに、正規雇用化等を進める。

⑥ 職業教育・職業訓練機会の充実等により、キャリアアップを促進する。

### ・ 生涯現役社会の実現に向けた高齢者の活躍促進

－ 65歳を過ぎても働ける企業の普及促進を行うとともに、高齢者が身近な地域や人材を必要としている他の地域での就労、ボランティアなどの社会参加活動への参加を積極的にしやすい環境を整備する。

### ・ 人材不足分野における人材確保・育成対策の総合的な推進

－ 医療・福祉、建設業、製造業、交通関連産業等における雇用管理改善、マッチング対策、人材育成など、若者をはじめとする人材の確保・育成対策を総合的に推進する。



## ◎ 外国人材の活用

### ・ 高度外国人材受入環境の整備

－留学生の国内企業への就職支援などの施策や、高度外国人材の受入れから就労環境及び生活環境の改善に係る課題の洗い出しや解決策について検討、実施する。 【年度中を目途に検討、2015年度から省庁横断的取組の実施】

### ・ 外国人技能実習制度の抜本的な見直し

－関係省庁の連携による全体として一貫した国内の管理運用体制の確立、送出し国との政府間取り決めの作成、監理団体に対する外部役員設置又は外部監査の義務化、新たな法律に基づく制度管理運用機関の設置など、管理監督の在り方を抜本的に見直し、新制度への移行を目指す。 【年内目途に抜本的見直し、2015年度中に新制度移行】

－業界所管庁による指導監督の充実を図るとともに、関係機関から成る地域協議会（仮称）の設置により、問題事案の情報共有を円滑に行う体制を整備する。

－現在は技能実習制度の対象とされていないものの、国内外で人材需要が高まることが見込まれる分野・職種のうち、移転すべき技能として適当なものについて、随時対象職種に追加していく。その際、介護分野については、日本語要件等の質の担保等のサービス業特有の観点を踏まえつつ、検討する。 【介護分野について年内目途に結論】

－監理団体及び受入れ企業が一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められる場合、技能等のレベルの高い実習生に対し、一旦帰国の後、最大2年間の実習を認める。また、監理団体及び受入れ企業が一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められる場合、受入れ枠数の拡大を認める。 【2015年度中の施行に向けて、所要の制度的措置】

### ・ 製造業における海外子会社等従業員の内国受入れ

－企業及び子会社等が、同等の技能を有する日本人と同等の賃金を支払う場合に、新製品開発等特定の専門技術を修得する必要性に応じ、当該企業グループ内で短期間転勤の上、技術等の修得をすることにつき、事業所管大臣の関与の下、外国人従業員の我が国への受入れを柔軟に認める。 【本年度内に具体的な制度設計】

### ・ 女性の活躍推進、家事支援ニーズへの対応のための外国人家事支援人材の活用

－女性の活躍推進や家事支援ニーズへの対応、中長期的な経済成長の観点から、国家戦略特区において試行的に、地方自治体による一定の管理体制の下、家事支援サービスを提供する企業に雇用される外国人家事支援人材の入国・在留が可能となるよう、検討を進め、速やかに所要の措置を講ずる。

### ・ 介護分野の国家資格を取得した外国人留学生の活躍支援等

－我が国で学ぶ外国人留学生が、日本の高等教育機関を卒業し、介護福祉士等の特定の国家資格等を取得した場合、引き続き国内で活躍できるよう、在留資格の拡充を含め、就労を認めること等について制度設計等を行う。 【年内を目途に制度設計等】

### ・ 中長期的な検討

－中長期的な外国人材の受入れの在り方について、移民政策と誤解されないように配慮し、かつ国民的なコンセンサスを形成しつつ、総合的な検討を進めていく。

## 雇用

- ジョブ型正社員の雇用ルールの整備
  - － 労働条件の明示などの雇用管理上の留意点、好事例及びそれらを踏まえた就業規則の規定例等を取りまとめ、周知【平成26年7月までに取りまとめ、速やかに実施】
  - － 労働契約の締結・変更時の労働条件明示、無限定正社員との相互転換・均衡処遇について、労働契約法の解釈を通知し周知【平成26年中に実施】
  - － 労働契約の締結・変更時の労働条件明示、無限定正社員との相互転換及び均衡処遇に関する政策的支援の制度的枠組みについて検討【平成26年度検討・結論、結論を得次第措置】
- 労働者派遣制度の見直し
  - － 平成24年改正法については、施行状況の情報の蓄積を図りつつ、見直しについて引き続き労政審で検討【平成26年度開始】
- 有料職業紹介事業等の規制の見直し
  - － 有料職業紹介事業等に関する制度(職業紹介、求人広告、委託募集、労働者派遣等)の整理・統一を含めた必要な見直し【平成26年度検討開始】
- 労使双方が納得する雇用終了の在り方
  - － 雇用終了の在り方について、紛争の未然防止及び円滑な労働移動に資する観点から、下記の事項を含め、検討。
    - ① 個別労働関係紛争解決に関する行政機能の強化
    - ② 諸外国の調査研究を行うなど、労使双方の利益に適った紛争解決を可能とするシステムの在り方について検討【①平成26年度検討開始、1年を目途に結論、②平成26年度中に調査研究を行い、その結果を踏まえ検討を進める】

## 貿易・投資分野

- 日本人女性の就労を促す家事支援策の検討(外国人家事支援人材の活用)
  - － 国家戦略特区の枠組みの中で、十分な管理体制の下で活用する仕組みの検討を進める【平成26年度検討開始】

## 第1章 アベノミクスのこれまでの成果と今後の日本経済の課題

- ◎ デフレ脱却・日本経済再生
  - ・ 政労使が連携して昨年の政労使会議のフォローアップ。雇用・賃金・その他関連する諸制度の在り方等の検討
- ◎ 「人口急減・超高齢化」の克服、望ましい未来像に向けた政策推進(50年後に1億人程度の安定した人口構造を保持することを目指す。働き場所があり暮らし続けられる地域社会をつくる等)

## 第2章 経済再生の進展と中長期の発展に向けた重点課題

- ◎ 女性の活躍、教育再生を始めとする人材力の充実・発揮
  - ・ 女性の活躍、男女の働き方改革(男女の働き方に関する制度・慣行や、ワーク・ライフ・バランスを抜本的に変革。能力や意欲に応じた労働参加と出産・育児・介護の双方を実現。)
  - ・ 複線的なキャリア形成の実現など若者等の活躍促進(総合的な若者対策について法的整備の検討も含め強力に推進。再チャレンジの機会を確保。非正規雇用労働者の教育訓練機会の確保や処遇を改善。生涯を通じて能力発揮できる人材育成)
  - ・ 健康長寿を社会の活力に(生涯現役社会に向けた環境整備)
- ◎ イノベーションの促進等による民需主導の成長軌道への移行に向けた経済構造の改革
  - ・ オープンな国づくり(外国人材の活用は移民政策でない。技能実習制度の見直し、国家戦略特区の枠組みで活用を検討。)
  - ・ 規制改革(多様で柔軟な働き方等を重視して規制改革を推進。)

# 最近の労働関係法制の動き

# 雇用保険法の一部を改正する法律の概要

現下の雇用情勢を踏まえ、雇用保険制度において、基本手当、就業促進手当、教育訓練給付及び育児休業給付金の給付の拡充並びに暫定措置の新設及び延長等の措置を講ずる。

## 1. 育児休業給付の充実【平成26年4月1日施行】

育児休業給付(休業開始前賃金の50%を支給)について、1歳未満の子を養育するための育児休業をする場合の休業開始後6月につき、休業開始前の賃金に対する給付割合を67%に引き上げる。

## 2. 教育訓練給付金の拡充及び教育訓練支援給付金の創設【平成26年10月1日施行】

- (1) 教育訓練給付(受講費用の2割を支給、給付上限10万円)を拡充し、中長期的なキャリア形成を支援するため、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合に、
  - ・ 給付を引き上げ(受講費用の4割\*)、
  - ・ 資格取得等の上で就職に結びついた場合には受講費用の2割\*を追加的に給付する※1年間の給付額は48万円\*を上限とする(給付期間は原則2年。資格につながる場合等は最大3年)  
＜対象者＞2年以上\*の被保険者期間を有する者(2回目以降に受ける場合は10年以上\*の被保険者期間が必要)
- (2) 教育訓練支援給付金を創設し、45歳未満の離職者が上記の教育訓練を受講する場合に、訓練中に離職前賃金に基づき算出した額(基本手当の半額)を給付する。(平成30年度までの暫定措置)

## 3. その他

- (1) 就業促進手当(再就職手当)の拡充【平成26年4月1日施行】

現行の給付(早期再就職した場合に、基本手当の支給残日数の50%～60%相当額を一時金として支給)に加えて、早期再就職した雇用保険受給者が、離職前賃金と比べて再就職後賃金が低下した場合には、6月間職場に定着することを条件に、基本手当の支給残日数の40%相当額を上限として、低下した賃金の6月分\*を一時金として追加的に給付する。
- (2) 平成25年度末までの暫定措置の延長【いずれも3年間の延長】
  - ア 解雇、雇止め等による離職者の所定給付日数を60日間延長する個別延長給付について、要件厳格化\*の上で延長する。
  - イ 雇止め等の離職者(特定理由離職者)について、解雇等の者と同じ給付日数で基本手当を支給する暫定措置を延長する。

(注) \*については、省令事項

公布日:平成26年3月31日

11

# 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成26年法律第27号）

短時間労働者の雇用管理の改善等の促進を図るため、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扱い禁止の対象者を拡大する等の所要の措置を講ずる。

＜平成26年4月16日成立、23日公布＞

## 1. 短時間労働者の均等・均衡待遇の確保

① 短時間労働者の待遇について、通常の労働者の待遇との相違は、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規定する。

② 通常の労働者と差別的取扱いが禁止される「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の範囲を拡大する。

【現行】「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」: (1) 職務の内容が通常の労働者と同一、(2) 人材活用の仕組みが通常の労働者と同一、  
(3) 無期労働契約を締結している



【改正後】(1)、(2)が同一であれば、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」に該当し、差別的取扱いが禁止される。

## 2. 短時間労働者の納得性を高めるための措置

① 短時間労働者を雇い入れたときは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置の内容について、事業主が説明する義務を導入する。

## 3. その他

① 雇用管理の改善等に関する措置の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が是正の勧告をした場合に、事業主がこれに従わなかったときは、事業主名を公表することができる規定等を創設する。

② 指定法人(短時間労働援助センター)の指定は平成23年に廃止され、現在、短時間労働者の雇用管理の改善等の援助に係る業務は都道府県労働局が実施していることから、関係規定を削除する。

【施行期日】 平成27年4月1日

# 次世代育成支援対策推進法の改正について

<現行>

<改正後>

## 法律の有効期限

## 法律の延長

法律

平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法

平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長

## 行動計画策定指針

## 指針の内容を追加

指針

行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定

行動計画策定指針の内容に、新たに①～②の内容を盛り込む

### ■基本的な視点

- ① 仕事と生活の調和の視点
- ② 仕事と子育ての両立の視点
- ③ 企業全体での取組等の視点
- ④ 企業の実情を踏まえた取組の視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点 等

- ① 非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記する
- ② 働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である旨を盛り込む  
 <働き方の見直しに資する取組>  
 ・男性の育児休業取得促進の取組  
 ・所定外労働の削減の取組  
 ・年次有給休暇の取得促進の取組 等

### ■一般事業主行動計画の内容に関する事項

- 仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備
- 働き方の見直しに資する労働条件の整備 等

## 計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

法律

## 一般事業主行動計画

現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業(新たに設ける認定(特例認定)を受ける企業)について、一般事業主計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する枠組みを追加

## 一般事業主行動計画の策定・届出義務

## 現行の認定制度の充実

省令(基準)

## 認定制度(認定基準)

### 厚生労働大臣による認定・表示付与

- ① 適切な行動計画を策定したこと
- ② 計画期間が2年以上5年以下であること
- ③ 行動計画に定めた目標を達成したこと
- ④ 適切に公表及び労働者への周知をしたこと
- ⑤ 男性の育児休業取得者が1人以上いること
- ⑥ 女性の育児休業取得率が70%以上であること
- ⑦ 3歳から小学校入学するまでの子をもつ労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること
- ⑧ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること
- ⑨ 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

子育てをサポートしている企業の証(くるみんマーク)



現行の認定基準について以下の見直しを行う

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充する
- ② 女性の育児休業取得に係る基準の見直しについて検討する
- ③ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置に係る基準について見直す

## 新たな認定(特例認定)制度の創設

法律(制度)

省令(基準)

新たな認定(特例認定)制度を創設し、新たに設ける認定基準について、以下の①～④について現行の認定基準(見直しを行ったもの)よりも高い基準を設けるとともに現行の認定基準にないものを追加

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける
- ② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成することとする
- ③ 女性の継続就業に係る基準を新設する【追加】
- ④ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新設する【追加】

※ 次世代法の効果的推進方策として、認定制度の認知度を高めるとともに、経済的インセンティブとしての優遇措置の積極的な検討などを行う。

# 労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成26年法律第82号）の概要

## 化学物質による健康被害が問題となった胆管がん事案など最近の労働災害の状況を踏まえ、労働災害を未然防止するための仕組みを充実

- ・ 特別規則で規制されていない化学物質が原因で胆管がんの労災事案が発生 ⇒ 化学物質のリスクを事前に察知して対応する必要性
- ・ 精神障害の労災認定件数の増加 ⇒ 労働者の健康状態を把握し、メンタル不調に陥る前に対処する必要性
- ・ 同一企業における同種の災害の発生 ⇒ 当該企業の他の事業所における災害発生を未然に防止する必要性 等

### 1. 化学物質管理のあり方の見直し

- 特別規則の対象にされていない化学物質のうち、一定のリスクがあるもの等について、事業者には危険性又は有害性等の調査(リスクアセスメント)を義務付け。

### 2. ストレスチェック制度の創設【前回提出法案(※)から修正】

- 労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査(ストレスチェック)の実施を事業者には義務付け。ただし、従業員50人未満の事業場については当分の間努力義務とする。
- ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

### 3. 受動喫煙防止対策の推進【前回提出法案(※)から修正】

- 受動喫煙防止のため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずることを努力義務とする規定を設ける。

### 4. 重大な労働災害を繰り返す企業への対応

- 厚生労働大臣が企業単位での改善計画を作成させ、改善を図らせる仕組みを創設。(計画作成指示等に従わない企業に対しては大臣が勧告する。それにも従わない企業については、名称を公表する。)

### 5. 外国に立地する検査機関等への対応

- 国際的な動向を踏まえ、ボイラーなど特に危険性が高い機械を製造等する際に受けなければならないこととされている検査等を行う機関のうち、外国に立地するものについても登録を受けられることとする。

### 6. 規制・届出の見直し等

- 建設物又は機械等の新設等を行う場合の事前の計画の届出(法第88条第1項)を廃止。
- 特に粉じん濃度が高くなる作業に従事する際に使用が義務付けられている電動ファン付き呼吸用保護具を型式検定・譲渡制限の対象に追加。  
【前回提出法案(※)と同様の内容】

施行期日: 公布の日から起算して、それぞれ6は6月、3・4・5は1年、2は1年6月、1は2年を超えない範囲内において政令で定める日

※ 第179回国会にメンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策などを内容とする労働安全衛生法の一部を改正する法律案を提出し、第181回国会で衆議院の解散により審議されず廃案となった。

# 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の概要

平成25年の臨時国会で成立した国家戦略特別区域法の規定等を踏まえ、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(※)に関する特例を設ける(平成26年通常国会で衆議院可決後、参議院で継続審議)。

(※) 同一の使用者ととの間で有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合は、労働者の申込により、無期労働契約に転換できる。(労働契約法第18条)

## 主な内容

### ①特例の対象者

- I) 「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」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

### ②特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長  
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① I の者 : 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)
- ② II の者 : 定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

- ① I の者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② II の者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施

## 施行期日

平成27年4月1日



# 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の概要

平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、特定労働者派遣事業を廃止するとともに、労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所ごとに派遣可能期間を設ける等の所要の措置を講ずる。

## 1. 特定労働者派遣事業の在り方について

- 労働者派遣事業の健全な育成を図るため、特定労働者派遣事業(届出制)<sup>※1</sup>と一般労働者派遣事業(許可制)<sup>※1</sup>の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。

※1 特定労働者派遣事業:派遣労働者が常時雇用される労働者<sup>のみ</sup>の場合  
一般労働者派遣事業:派遣労働者が常時雇用される労働者<sup>のみでない</sup>場合

## 2. 労働者派遣の期間制限の在り方等について

- 現行制度は、専門業務等からなるいわゆる26業務には期間制限がかからず、この他の業務には原則1年・例外3年の期間制限がかかるが、分かりにくい等の課題があることから廃止することとし、全ての業務に共通する派遣労働者個人単位の期間制限(3年)<sup>※2</sup>と派遣先の事業所単位の期間制限(3年、一定の場合に延長可)<sup>※2</sup>を設ける。
- 派遣元事業主は、新たな期間制限の上限に達する派遣労働者に対し、派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合は、新たな就業機会(派遣先)の提供等、雇用の安定を図るための措置を講ずることを義務付ける。

※2 ・個人単位の期間制限:派遣先の同一の組織単位における同一の派遣労働者の継続的な受入は3年を上限とする。  
・事業所単位の期間制限:派遣先の同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入は3年を上限とするが、受入開始から3年を経過するまでに過半数労働組合等から意見を聴取した場合には、さらに3年間延長可能とする(その後の扱いも同様)。  
・ただし、無期雇用派遣労働者等については期間制限の対象外とする。

## 3. 派遣労働者の均衡待遇の確保・キャリアアップの推進の在り方について

- 派遣元事業主と派遣先の双方において、派遣労働者の均衡待遇確保のための取組を強化する。
- 派遣元事業主に計画的な教育訓練等の実施を義務付けること等により、派遣労働者のキャリアアップを推進する。

施行期日:平成27年4月1日

(参考)平成24年3月に成立した労働者派遣法一部改正法の国会審議における附帯決議(抄)

いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。

# 最近の研究会・検討会の動き

# 労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会報告書概要

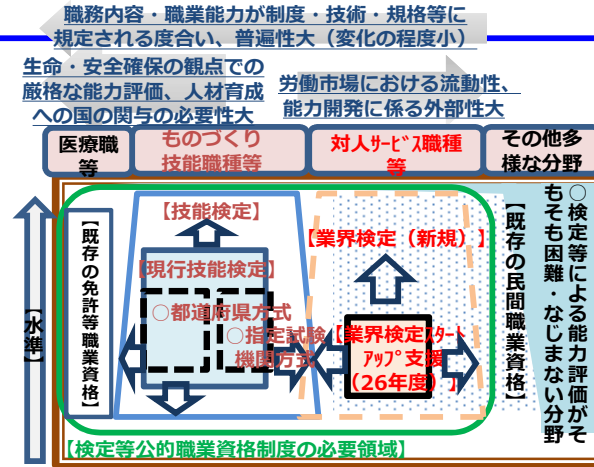
～新たな業界検定の整備等による「職業能力の見える化」を通じ、培われた職業能力が適切に評価され、キャリアアップや人材力強化が図られる労働市場の実現を目指して～

## 1 はじめに<検討の前提>

- 人口減少や少子高齢化、経済のグローバル化が進む中、我が国産業の生産性・競争力の向上を図る観点からの「人材力強化」の必要性。
- 産業構造の変化やジョブ型労働市場の拡大等に対応した個人の円滑なキャリアアップや転職支援、**非正規雇用労働者等の「多様な働き方」実現支援の必要性の高まり**。
- ➡ 「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)等を踏まえ、**業界検定等の能力評価の仕組み<非正規雇用労働者等のキャリアダゲ(はしご)>を整備、職業能力の「見える化」を促進**することが喫緊の課題。これに併せ、現行の技能検定制度をはじめとする**職業能力評価制度・体系の在り方**について、**労働市場政策の観点から検討、論点・方向性の明確化**を図る必要性。

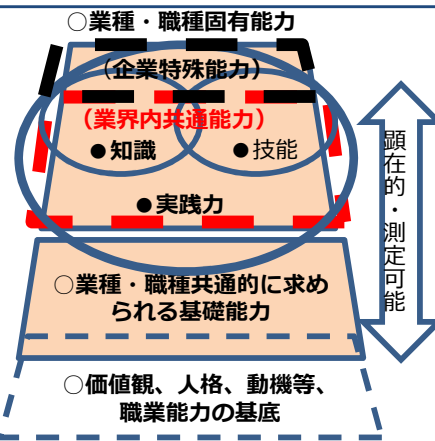
## 4 今後の職業能力評価制度のあり方<提言>

- 非正規雇用労働者等のキャリアアップ上の必要性が高く、現在、公的な検定等職業資格制度の未確立な職域(対人サービス職種等)を重点に、**新たな業界検定**を整備する必要性。**業界団体等**が、現場で求められる実践力などの職業能力を直接把握・分析の上、検定等の評価手法を開発・運用し、**国の弾力性ある関与の下で質保証・支援**。業界共通の職業能力の「ものさし」として、労働者個人や企業の活用のインセンティブ形成、採用・人事の基準としての位置づけ・活用を目指すもの。能力の多様化や変化にも柔軟に対応できる、**仕事ぶり評価等を含めた多様かつ実践的な評価ツールとしての整備**が期待。
- **技能検定制度**は、産業競争力向上の基盤として、**ものづくり人材養成等の政策的観点からも、国家検定制度としての継続的・安定的運用**を図りつつ、採用等での活用を念頭に、試験実施方式や試験内容の改訂、**ものづくり人材養成の裾野(3級等)拡大等の見直しの必要性**。
- **職業能力評価と教育訓練プログラムとの、共通の人材像に基づく一体的な開発・運用**、ジョブ・カードの活用、マッチング上での積極的活用等、**職業能力評価と教育訓練等の統合的な運用の仕組みを整備する必要性**。
- **多様な働き方の実現等**に関わるモデルの普及・促進の検討に当たっても、**「職業能力の見える化」ツールを有効活用**。



## 2 検討の基本的視点

- 労働市場政策上の職業能力評価施策の**必要性・緊急性、有効性、実効性**の各観点から、以下が重点分野。
  - ・ **対象労働者像**: 能力開発に係る外部性が高い、非正規雇用労働者等、キャリア形成上の重大な課題を抱える各層
  - ・ **評価する能力**: ジョブ型労働市場を形成する業種・職種の業種・職種固有かつ業界内共通の職業能力
  - ・ **レベル(能力水準)**: エントリーレベル以上概ねミドルまでの能力水準
  - ・ **労働移動の形態**: 企業内キャリアアップや同一業種・職種内企業間の労働移動
- **職業能力の構造**として、**企業特殊能力、業界内共通能力、業種・職種共通に求められる基礎能力**に分類可能。
- **知識・技能**は、業種・職種固有能力。**実践力**は、業種・職種共通能力と業種・職種固有能力の両方の側面。 → **図の赤枠が今回の検討上の重点対象**。



## 3 職業能力評価やその関連制度の現状・課題分析

- 現行の職業能力開発促進法でも、**職業訓練と職業能力検定を二本柱に位置づけ**。職業能力評価と職業訓練、職業訓練と就職支援は、**職業能力開発促進法・雇用対策法上、密接に連動した制度設計**。
- **技能検定制度**は、「**労働者の職業意識・能力向上の目標として役立つ**」、入職促進や企業活動上のアピール等の利点を有し、その他試験・制度などにも連動し活用。一方、名称独占型としての信頼性確保のため、国による強い関与の仕組みを設け、対人サービス要素の強い分野など、**職業能力の変化・多様性の程度が相対的に高い分野には親和性が低い**。
- **雇用吸収力が高く、非正規雇用労働者が集積する職域でもある対人サービス職等**で、マッチング等に活用できる**実践的で信頼性ある能力評価の仕組みが未確立**。
- 技能検定等職業資格について、従業員の職業能力開発に向けた目標設定等では積極的に活用、マッチング場面では「参考程度」の位置づけが通例。
- 英・独・米など各国の目的や背景に応じ、職業能力評価体系を整備。共通的特徴として、「**職業能力開発**」と「**職業能力評価**」が車の両輪として制度設計、教育訓練や学位との連動性を重視。

本報告書は、改正障害者雇用促進法に基づく差別の禁止に関する指針・合理的配慮の提供に関する指針に盛り込むことが必要な事項について取りまとめたものである。両指針については、本報告書を踏まえ、今後労働政策審議会で議論の上、策定される。

## 【報告書のポイント】

### 1. 差別の禁止に関する指針

#### (1) 基本的な考え方

- 対象となる障害者の範囲は、障害者雇用促進法に規定する障害者
- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主
- 直接差別を禁止(車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの社会的不利を補う手段の利用などを理由とする不当な不利益取扱いを含む)
- 事業主や同じ職場で働く者が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要

#### (2) 差別の禁止

- 募集・採用、賃金、配置、昇進などの各項目に沿って禁止される差別を整理する
- 各項目について、障害者であることを理由に、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとするのが差別に該当する
- 障害者を有利に取り扱うこと(積極的差別是正措置)や、合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として異なる取扱いを行うことなどは、差別に当たらない

## 2. 合理的配慮の提供に関する指針

### (1) 基本的な考え方

- 障害者、事業主の範囲は「差別の禁止に関する指針」と同じ
- 合理的配慮は障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供されるべき性質のもの

### (2) 合理的配慮の手続

- ① 募集・採用時：障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る  
採用後：事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する
- ② 合理的配慮に関する措置について事業主と障害者で話合う
- ③ 合理的配慮に関する措置を確定し、内容・理由を障害者に説明する

### (3) 合理的配慮の内容

- 合理的配慮の内容に関する理解を促進する観点から、多くの事業主が対応できると考えられる措置を事例として「別表」の内容を指針に記載する  
なお、「別表」はあくまでも例示であり、あらゆる事業主が必ずしも実施するものではない。また、記載されている事例以外であっても合理的配慮に該当するものがある

#### (別表の記載例)

##### 【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

##### 【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

#### (4) 過重な負担

- 改正法では、合理的配慮の提供について、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とされている。過重な負担については、事業活動への影響の程度、実現困難度、費用・負担の程度、企業の規模、企業の財務状況、公的支援の有無を総合的に勘案しながら、事業主が当該措置の提供について個別に判断する

#### (5) 相談体制の整備など

- 障害者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を周知する など

### 3. その他

- 指針の策定に加え、行政によるさまざまな取組が重要
  - ・ 事業主や労働者に対する障害の特性などに関するパンフレットの配布やセミナーの実施などの啓発活動
  - ・ 合理的配慮が適切に提供されるよう、具体的な事例の収集・情報提供やジョブコーチ(障害者が職場に適応するための援助者)の質的な充実 など

# 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書の概要

## 趣旨

「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」の働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着の実現のため、職務、勤務地又は労働時間を限定した「多様な正社員」を労使双方にとって望ましい形で普及させることが求められている。

⇒ 「日本再興戦略」(平成25年6月閣議決定)等を踏まえ、平成25年9月に有識者を参集し懇談会を設置。同懇談会では計14回の議論を重ね、「多様な正社員」の雇用管理をめぐる課題について検討。労使等の関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」や就業規則の規定例を整理するとともに、政策提言をとりまとめ。

## 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会 参集者

◎今野 浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授
神林 龍	一橋大学経済研究所准教授
黒田 祥子	早稲田大学教育・総合科学学術院准教授
黒澤 昌子	政策研究大学院大学教授
櫻庭 涼子	神戸大学大学院法学研究科教授
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所社会調査・データアーカイブ研究センター教授
竹内(奥野)寿	早稲田大学法学学術院准教授
野田 知彦	大阪府立大学経済学部教授
水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授

◎ 座長

## 1 多様な正社員の効果的な活用が期待できるケース

### (1) 勤務地限定正社員

- 育児や介護の事情で転勤が難しい者等について、就業機会の付与と継続を可能とする。
- 有期契約労働者の多い業種において、改正労働契約法に基づく**有期契約労働者からの無期転換の受け皿**として活用できる。
- 安定雇用の下で技能の蓄積・承継が必要な**生産現場における非正規雇用からの転換の受け皿**として、また、多店舗経営する**サービス業における地域のニーズにあったサービスの提供や顧客の確保**のために、それぞれ活用できる。

### (2) 職務限定正社員

- **金融、IT等**で特定の職能について**高度専門的なキャリア形成**が必要な職務において、**プロフェッショナルとしてキャリア展開**していく働き方として活用できる。
- **資格が必要とされる職務**、同一の企業内で**他の職務と明確に区別できる職務**で活用できる。
- 高度な専門性を伴わない職務に限定する場合、職務の範囲に一定の幅を持たせた方が円滑な事業運営に資する。

### (3) 勤務時間限定正社員

- 育児や介護の事情で長時間労働が難しい者等について、就業機会の付与と継続を可能とする。
- 労働者がキャリア・アップに必要な能力を習得する際に、自己啓発のための時間を確保できる働き方として活用できる。
- 勤務時間限定の働き方の前提として、職場内の適切な業務配分、**長時間労働を前提としない職場づくり**の取組が必要である。



## 2 労働者に対する限定の内容の明示

- 転勤、配置転換等の際の**紛争の未然防止**のため、職務や勤務地に**限定がある場合には限定の内容について明示**することが重要である。これにより、労働者にとって**キャリア形成の見通しの明確化**や**ワーク・ライフ・バランスの実現**が容易になり、企業にとっては**優秀な人材を確保**しやすくなる効果がある。
- **労働契約法第4条**の書面による労働契約の内容の確認の対象としては、**職務や勤務地の限定も含まれることについて、労働契約法の解釈を周知**する。
  - ※ 労働基準法の改正（限定の明示の義務化）については、明示の運用が定着していない段階では企業の実務に混乱を与え、多様な正社員の普及を阻害するおそれもあるため、将来的課題。

## 3 事業所閉鎖や職務の廃止等への対応

### (1) 整理解雇

- 勤務地や職務が限定されていても、事業所閉鎖や職務廃止の際に**直ちに解雇が有効となるわけではなく、整理解雇法理(4要件・4要素)**を否定する裁判例はない。
- 解雇の有効性は、**人事権の行使や労働者の期待に応じて判断される**傾向がある。
- **勤務地限定**や**高度な専門性を伴わない職務限定**等においては、解雇回避のための措置として**配置転換が求められる**傾向にある。
  - 他方、**高度な専門性を伴う職務**や他の職務と明確に区別される職務に限定されている場合には、配置転換に代わり、**退職金の上乗せや再就職支援**によって解雇回避努力を尽くしたとされる場合もみられる。

### (2) 能力不足解雇

- 多様な正社員についても、**能力不足を理由に直ちに解雇することが認められるわけではなく**、高度な専門性を伴わない職務限定では、改善の機会を付与するための警告に加え、教育訓練、配置転換、降格等が求められる傾向がみられる。
- **能力不足解雇**について、**高度な専門性を伴う職務に限定されている場合には**、教育訓練、配置転換、降格等が不要とされる場合もあるが、**改善の機会を付与するための警告は、必要**とされる傾向がみられる。

## 4 転換制度

### 非正規雇用の労働者から多様な正社員への転換

- 非正規雇用の労働者の希望に応じて、雇用の安定を図りつつ勤続に応じた職業能力開発の機会や処遇が得られるよう、多様な正社員への**転換制度(社内のルール)**を設けることが望ましい。
- 有期契約労働者の時から**契約の更新ごとに職務の範囲を広げ、無期転換後も職務の範囲やレベルを上げていく**ことは、労働者のキャリア・アップと企業としての人材育成の双方に効果的である。

### いわゆる正社員と多様な正社員間の転換

- 労働者のワーク・ライフ・バランスの実現等のため、いわゆる正社員から多様な正社員へ**転換できることが望ましい**。他方、キャリア形成への影響やモチベーション維持のため、いわゆる正社員への**再転換ができることが望ましい**。
- 転換制度の活用促進や紛争の未然防止のため、**転換を社内制度として明確**にすることが望ましい。
- 職務、勤務地等が限定されていても、その**範囲や習得することができる能力についていわゆる正社員と差が小さい場合**には(※)、「キャリアトラックの変更」として、いわゆる正社員と多様な正社員の区分をするのではなく、「**労働条件の変更**」として取り扱うことが適切な場合もある。

そのような場合には、適切な人事評価を前提に、**職務の経験、能力開発、昇進・昇格のスピード・上限に差を設けない、あるいは、できるだけ小さくする**といった対応が考えられる。また、**転換・再転換の要件を緩やかに**設定することが考えられる。

※ いわゆる正社員から勤務時間限定正社員への転換の内容が所定外労働の免除にとどまる場合や、勤務地限定正社員への転換の内容が職務内容の小さな変更にとどまる場合 等

- **労働契約法第3条第3項の「仕事と生活の調和への配慮」に、多様な正社員への転換制度も含まれることについて、労働契約法の解釈を周知**する。

※ 労働契約法の改正（相互転換の義務付け）については、相互転換の運用が定着していない段階では企業の実務に混乱を与え、多様な正社員の普及を阻害するおそれもあるため、将来的課題。

## 5 均衡処遇

- 多様な正社員といわゆる正社員との双方に不公平感を与えず、又、モチベーションを維持するため、多様な正社員といわゆる正社員の間の**処遇の均衡を図ることが望ましい**。
- 多様な正社員は限定の仕方や処遇が多様であり、また、賃金や昇進は企業の人事政策に当たることから、**定型的な人事労務管理の運用が定着していない中で、何をもって不合理とするのか判断が難しい**。  
特に、多様な正社員の処遇についていかなる水準をもって均衡が図られているとするかについては一律に判断することは難しいが、企業ごとに**労使で十分に話し合っただ得性のある水準とすることが望ましい**。
  - ※ 多様な正社員の賃金水準については、いわゆる正社員の9割超ないし8割とする場合が多い。
  - ※ 勤務地限定正社員や勤務時間限定正社員（所定外労働の免除）については、いわゆる正社員と賃金テーブルは同一とし、いわゆる正社員には転勤や残業の負担の可能性にプレミアムを支給する、勤務時間限定正社員（短時間勤務）については、いわゆる正社員の賃金の時間比例した水準とする等の制度が考えられる。
- **労働契約法第3条第2項の「就業の実態に応じた均衡の配慮」には、多様な正社員といわゆる正社員との間の均衡処遇も含まれることについて、労働契約法の解釈を周知する**。
  - ※ 労働契約法第20条（有期契約労働者と無期契約労働者との間の不合理な労働条件の禁止）と類似の規定を設けることについては、定型的な人事労務管理の運用が定着していない段階では、何をもって不合理と判断するか難しく、将来的な課題。

## 6 いわゆる正社員の働き方の見直し

- 多様な正社員の働き方を選びやすくするため、**所定外労働、転勤や配置転換の必要性や期間等の見直し等**、いわゆる正社員の働き方を見直すことが望ましい。

## 7 人材育成・職業能力評価

- 非正規雇用から多様な正社員へ、多様な正社員からいわゆる正社員への円滑なキャリア・アップを可能とするため、業種・職種共通の職業能力を対象とした評価の「ものさし」の整備により、職務に必要な職業能力の「見える化」が必要。
- 職業能力の「見える化」により明確にされた**目標に即して**、職業能力の計画的な習得を可能とするため、**職業訓練機会を付与**するとともに、中長期的キャリア形成に資する**専門的・実践的な能力開発への支援**を行うことが考えられる。

## 8 制度の設計・導入・運用に当たっての労使コミュニケーション

- 多様な正社員制度が納得性を得られ、円滑に運用できるようにするため、制度の設計、導入、運用に当たって、**労働者に対する十分な情報提供**と、**労働者との十分な協議**が行われることが必要。
- 労働組合との間での協議、また、労働組合がない場合であっても過半数代表との協議を行うなど、**様々な労働者の利益が広く代表される形でのコミュニケーションを行うようにすることが重要であると考えられる。**

### ○ 就業規則の規定例

#### ◎ 労働条件の明示(雇用区分の明確化)

「地域限定正社員は、勤務する地域を限定し、都道府県を異にし、かつ転居を伴う異動をしないものとする。」

「地域限定正社員は、本人の同意なく転居を伴う異動を行わないものとする。」

「職務限定正社員は、一定の職務区分において、その職務区分ごとに必要とされる業務に従事する。」

「職務限定正社員は、法人顧客を対象とした営業業務に従事する。」

「短時間正社員は、1年間の所定労働日数を150日以上250日以内、所定労働時間数を1,000時間以上1,700時間以内の範囲で雇用契約により定めるものとする。」

#### ◎ 処遇(賃金水準の設定)

「1. 全国をⅠ～Ⅲ地域に区分し、各地域に次の賃金係数を設定する。

Ⅰ地域100、Ⅱ地域95、Ⅲ地域90

2. 勤務地限定のない総合職は、賃金係数100を適用する。

勤務地が限定された地域限定正社員の基本給、職務手当は、前項の地域区分及び賃金係数を適用する。」

#### ◎ 転換

「1. 地域限定正社員から総合職への転換を希望する者は、12月31日までに所定の申請書を会社に提出しなければならない。

2. 会社は、登用試験、人事面接等の結果転換を認める場合、合格した者を総合職に認定し、人事通知書により通知するものとする。」

「1. 総合職から地域限定正社員への転換を希望する者は、12月31日までに所定の申請書を会社に提出しなければならない。

2. 前項の総合職は、係長級以上であって資格等級3級に2年以上在任したものであること。

3. 会社は、人事面接等の結果転換を認める場合、4月1日付けで地域限定正社員に認定し、人事通知書により通知するものとする。

4. 前項の地域限定正社員から総合職への転換については、転換後3年以内は行わない。また、相互転換の回数は2回までとする。」

#### ◎ 経営上の理由等により事業所閉鎖等を行う場合の人事上の取扱(解雇事由)

「労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- ・ 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき」

# 職業能力開発の今後の在り方に関する研究会報告書(概要)

## 職業能力開発の現状・課題

- ・ 我が国を持続的な成長軌道に乗せるためには、若者をはじめとした人材力の強化が不可欠
- ・ 産業構造の変化、技術革新、顧客ニーズの変化等が進み、職業能力開発の必要性が高まっているが、職業訓練にかかる費用・時間等は減少傾向。また、職業人生が長期化し、働き方が多様化する中、職業訓練に対する投資の不確実性の増大、予算や時間的な制約により、職業訓練の実施・提供が不十分
- ・ このため、人材の最適配置を図り、その能力を最大限いかしていけるよう、職業訓練や職業能力評価制度等の労働市場インフラの整備が必要

## 今後の職業能力開発に対する観点

- ・ 若年層を中心に増加している非正規雇用労働者、育児等でキャリアブランクがある女性、中小企業に雇用されている者等に対する重点的な支援
- ・ 産業構造の変化、IT化等技術革新、国際化の進展等に対応した、職業訓練の計画、ノウハウの蓄積、訓練提供機関の育成
- ・ 職業人生の長期化・多様化に合わせ、若年期から中高年齢期までにおける職業能力開発の強化

## <具体的な取組>

### ①職業能力評価制度の構築

- 業種・職種をまたぐ円滑な労働移動や客観的な能力評価等を促進するため、技能検定制度の安定的運用、産業活動の変化等に即応した職種・作業の追加や若者等への積極的活用
- 既存の国家資格、技能検定ではカバーできていない対人サービス分野等を重点に、外部労働市場でも活用が可能な新たな職業能力評価制度の構築

### ③産業界のニーズや職業訓練の効果を踏まえた職業訓練の推進

- 国、都道府県、訓練実施機関、産業界等の関係者が連携し、産業ニーズや地方の創生の観点からの職業訓練の推進
- 若者、女性や就業困難者等、対象者の多様化に応じた職業訓練コースの開発やノウハウの蓄積
- 職業訓練の効果の把握・検証の取組の強化
- 民間教育訓練機関の育成、質の担保・向上
- 企業内の人材育成をより効果的に促進するための支援

### ②職業人生を通じた個人主導のキャリア形成支援

- 労働市場インフラとしてキャリア・コンサルティング機能の整備のためのキャリア・コンサルタントの養成の促進及びその役割の明確化、質の担保・向上
- 職場の管理者等にキャリア形成支援のマインドや基礎的な知識・スキルを付与させる等の取組の実施
- ジョブ・カードの見直しを踏まえた同制度の着実な普及・促進

### ④若者に対する職業的自立・職業能力開発のための支援の強化

- 地域若者サポートステーションの就労支援としての機能強化及び就労後の定着支援やキャリアアップのための支援
- 若者に対する、キャリア・コンサルティングやジョブ・カードの効果的な活用及びものづくり分野の魅力の発信の強化
- 企業実習と組み合わせた職業訓練等、若者の特性等に応じた職業訓練機会の充実等
- 企業・行政・地域が協働し、職業人生の最初の3年間重点的に職業訓練を実施するなど、社会全体で若者を育てる環境整備