

第4回 働き方に関する政策決定プロセス有識者会議
事務局提出資料

平成28年10月27日
厚生労働省

【目次】

1. 労働政策審議会の在り方に関する提言等	P2
2. 第1回会議における主なご意見	P3
3. 第2回会議における主なご意見	P5
4. 第3回会議における主なご意見	P7
5. ILOにおける三者構成原則について	P9
参考資料	P12

1. 労働政策審議会の在り方に関する提言等【再掲】

・平成27年規制改革実施計画(平成27年6月30日閣議決定)において、「多様な働き手のニーズに応じていくため、従来の主要関係者のみならず、様々な立場の声を吸収し、それらを政策に反映させていくための検討を行う。」との内容が盛り込まれた。これを受け、平成28年6月のフォローアップにおいて、「働き方の多様化等に、よりの確に対応した政策作りのため、労働政策審議会等の在り方について検討を行う。」とした。

・また、自民党の「多様な働き方を支援する勉強会」(会長:川崎二郎、事務局長:穴見陽一)からも「労働政策審議会に関する提言」(平成28年2月23日)を受けており、地方人材の活用等の指摘を受けている。

平成28年5月19日公表 規制改革会議(第63回)「規制改革実施計画のフォローアップ結果について」(抄)

規制改革実施計画 (平成27年6月30日 閣議決定)における 実施内容	実施状況 (平成28年3月31日時点)	今後の予定 (平成28年3月31日時点)
--	------------------------	-------------------------

①多様な働き方の実現

多様な働き手のニーズに応じていくため、従来の主要関係者のみならず、様々な立場の声を吸収し、それらを政策に反映させていくための検討を行う。(平成27年度中に検討)	2035年の環境変化を見据え、一人ひとりの希望と能力、ライフスタイル等に応じた多様な選択肢のある働き方が可能な社会の実現に向けた検討のため、平成28年1月に若手をはじめ幅広い分野・立場の有識者から構成する「『働き方の未来2035:一人ひとりが輝くために』懇談会」を設置。平成28年3月末までに4回の会合等を開催し検討を行っている。	平成28年夏に懇談会報告書をとりとめる予定であり、当該報告書を踏まえ多様な働き手のニーズに応えるための政策立案を行うとともに、可能な政策から直ちに講じる。 さらに、働き方の多様化等に、よりの確に対応した政策作りのため、労働政策審議会等の在り方について検討を行う。
--	---	--

第190国会における「労働政策審議会に関する提言」(抄) (平成28年2月23日 自由民主党 多様な働き方を支援する勉強会)

- ・労働政策審議会事務局が結論ありきではなく、委員の闊達な議論を喚起するよう運営を見直すべき
- ・本審議会、分科会、部会の委員の5割を地方人材にすべき
- ・分科会、部会の設置及び委員構成については定期的に厚生労働大臣がその適切性を評価して、諮問の期待に応え得るよう適切に改めるべき
- ・労働政策審議会の各会議をテレビ会議化すべき
- ・ILOの政労使三者構成の原則を踏まえ、政策を議論する場面においては、厚生労働省の政務三役が会議に参加するなど、「政」の役割を強化すべき
- ・労使代表委員については、現行の労働構造・産業構造と比して著しくバランスを欠くことがないよう見直し、サービス業や非正規雇用者を多く雇用する業界の代表、昨今の労働問題に関与の深い業種などを考慮し、我が国の労使の代表たるに相応しい委員を選任すべき

2. 第1回会議(7月26日開催)における主なご意見①【再掲】

政策決定に当たっての議論について

- 労使の利害調整の枠を超えて、経済全体の中で労働政策の大きな方向性を議論する場がない。
- 適切な論点提示、個別の利害を超えた労働者全体、使用者全体の現在、将来を踏まえた交渉、意見の開示ができるようになれば労政審もよくなっていく。
- 労政審で戦略的・横断的議論ができるよう、本審で労働政策の方向性を議論し、そこで方向付けした大枠にしたがい分科会等で個別政策を議論すべき。
- 労政審を通さないと法律制定・改正ができないのかは議論していくべき。
- 政策決定に当たっては、エビデンスに基づいて決めることが重要。労政審で議論すべき問題について、必ずしもデータが示されていない。労政審の委員はデータに基づいた議論を行うことが必要。
- 労政審で労使に十分に意見をきいた後には、公益委員や政治が決めるというやり方があってもいいのではないか。

三者構成について

- 雇用労働政策については、実態を熟知した労使が議論することが不可欠。三者構成の原則は崩すべきではない。
- 労政審の三者構成原則は労使同数でないとしたらいいのかは議論していくべき。
- 労使対等でやってこそ法律の民主的正当性も出てくる。
- 多数決の原理等からも労使同数で議論することは必要。
- 三者構成原則の維持は、労側が、内部で意見対立がある中でそれらを集約して、労政審で意見表明できることが大前提。
- 「政労使」では政権によって方向性が変わってしまうことが考えられるので、政策の安定性の点では、現在の労政審の「公労使」の方がメリットがある。

2. 第1回会議(7月26日開催)における主なご意見②【再掲】

代表性について

- 働き方が多様化する中で労働者代表が非正規労働者を代表できているのか。
- 世代や地域の違いという視点から多様な議論ができる人を委員とすることを検討すべき。
- 委員の多様性と政策決定のスピード感は両立しない。大局的な観点から意見を言える人の人選が必要。
- どのような出身母体かということと、その人に求める役割は異なる。
- 労働者同士の対立、使用者同士の対立があるため、それら対立も理解した上でそれらを統合できる人が理想。
- 労働者側だけでなく、使用者側も多様性の確保が必要。
- 公益委員の数を増やしても良いのではないか。また、様々な分野の専門家を公益委員に加えても良いのではないか。

政策決定スピードについて

- 環境の変化に応じて政策を変えていくことが必要。
- 労働政策の決定に当たって、時間がかかることが問題である。
- 稚拙に制度を変えた場合に生じうるデメリットと同時に、慎重に議論した場合の機会損失の双方のバランスを考慮することが必要。

3. 第2回会議(9月23日開催)における主なご意見①【再掲】

ヒアリング① 認定NPO法人育て上げネット 工藤理事長

- 労政審として、個別テーマではなく、未来に向けた議論の方向性を提示すべき。
- インターネット中継などのテクノロジーを活用し、国民の議論へのアクセシビリティを担保すべき。
- 組織体、業種、年代、地域に偏らない委員構成が重要。
- 公労使の区分けに関わらず、非営利組織からの人選を増やしていただきたい。
- 未来の委員候補者の育成に向けて、労政審本審・分科会・部会の下に、40歳以下・30歳以下・20歳以下の次世代委員会を設置すべきではないか。
- 行政の官僚も委員として議論に参画する機会を創っていただきたい。
- 審議会等の日程調整コストを短縮するための基盤整備が必要。

ヒアリング② 東京大学大学院経済学研究科 柳川教授

- 本来審議会は第三者や専門家からの意見を集約する場。現実として利害調整が行われるとしても、審議会場で政策決定がなされなければいけないわけではない、という点を踏まえた議論が必要。
- 利害調整の枠を超えた、労働政策の大きな方向性を議論する場が必要。その際にはエビデンスに基づく議論が必要。
- 非正規労働者や個人事業主、NPOなど、広い意味で「働く」立場にある人の声や意見がきちんと届く委員構成が必要。
- 委員に選任されていない世代や産業属性の方の意見集約ができるような運営が必要。
- エビデンスに基づいた検討という観点からも、専門委員などの活用は有効ではないか。
- 政策決定スピードは重要だが、拙速に物事を決めればよいということではない。労使双方の意見を十分に聞くことも重要であり、IT(スカイプなど)を活用した迅速な決定ができるような手立てを考える必要がある。
- 審議会ですべての労使の利害調整を求めると、決定が遅きに失してしまうおそれがある。

3. 第2回会議(9月23日開催)における主なご意見②【再掲】

ヒアリング③ 慶應義塾大学商学部 樋口教授

- 現在の労政審は中長期的な労働政策をどうすべきかといった議論や、分科会をまたがるような横串の議論が不十分。例えば本審の下に新たな部会を設置して議論を行い、それを本審にフィードバックして総括的な議論を行うことが必要ではないか。
- 労政審の公労使三者構成は維持すべき。職場の実態を熟知した労使が政策決定に関与することで、当該政策が実際の職場に根ざしたバランスのとれたものとなり、実効性が担保される。
- エビデンスに基づく労働政策の政策評価は重要。この政策評価を労政審のどこかでやるべき。
- 労政審の審議前の検討会や国会審議に時間を要している場合もあり、労政審の審議が著しく遅いとは言いきれない。政策決定スピードについては全体として考えていかなければならない問題。

ヒアリングを受けた意見交換

- 議論の緊張感を持続させるためにも、社会全体の働き方がどうあるべきかという公益性の立場に立って発言する気持ちを醸成していく上でも、透明性が高い議論が重要。
- 誰もが共通して前提として認めるエビデンスをできるだけ積み重ね、それと違う部分についての議論だけに絞り込んでいくことが重要。
- 労働政策を考える上でのエビデンスとは、統計数値のみではなく労働現場のトラブル事例や労働者の声も重要なエビデンス。
- 労働政策の議論が、産業政策、社会保障、税制など広い分野にかかわってきており、労働政策だけで完結できないような状況になっていることをしっかり認識すべき。
- 働くルールの決定は労使の利害関係ということだけでなく、それが職場に根付くかが非常に重要。
- 過去の審議過程を見ても労政審の審議が必ずしも長期に及んでいるわけではない。また、労働政策の対象は生身の人間であり、単純に政策決定スピードを追い求めるだけではなく丁寧な議論が必要。

4. 第3回会議(10月21日開催)における主なご意見①

ヒアリング① 株式会社ベネッセホールディングス人事戦略担当本部長CHO/ 株式会社ベネッセコーポレーション取締役 岡田氏

- 労政審の三者構成、公労使同数は、労働政策のバランスの観点で重要であり、今後も維持すべき。企業現場を熟知している労使委員と、エビデンスを持つ公益委員とで議論を行えることが労政審の強み。
- 中長期的な労働政策のビジョン策定に向けた議論を期待。こうした会議では透明性を確保する必要があるが、全てをオフィシャルな会議で行う必要はなく、タスクフォース的な会議を設置することも重要。
- 本審で政策の事後評価を確認し、PDCAが回っていること、またその結果を次のビジョンに反映させていくことが重要。
- 意見聴取について、様々な雇用形態の方々からヒアリングすることが重要。ただ、全ての方の意見を平等に取り入れるのは難しいのではないか。

ヒアリング② 日本労働組合総連合会事務局長 逢見氏

- 働き方に関する政策は、職場の実態を熟知した労使が議論を尽くして立案するプロセスが必要不可欠。労使を抜きにした政策決定プロセスは、職場実態から乖離した政策となり、制度として職場に根付かない。
- 三者構成原則は、労働政策決定プロセスの中で最も重要な考え方。
- 労使関与による政策決定プロセスを具現化しているのが労政審。労政審が引き続き「働き方」に関する政策決定プロセスの中心的機能を担うべき。
- 労政審本審の議論を活発化させて、あるべき雇用・労働政策の方向性の議論を行い、そこで決定した大枠に沿って分科会等で個別制度のあり方を議論すべき。
- 連合の組合員約686万人のうちパート等の雇用形態で働く組合員は約97万人。連合加盟の労働組合のうち約3割が中小企業。また連合運動の多くは非正規・中小企業・未組織労働者の雇用の安定と労働条件の改善に向けた取組であり、非正規・未組織労働者・若年層の声を吸い上げる活動も実施。

4. 第3回会議(10月21日開催)における主なご意見②

ヒアリング③ 大崎電気工業株式会社代表取締役会長 渡辺氏

- 労政審の委員構成については、現在の公労使三者構成を維持すべき。
- その時々 of 政治的情勢に左右されないためにも、政労使ではなく、現在の公労使の枠組みを維持すべき。
- 政策決定スピードについては、労政審だけでなく、前段階の研究會や後行程の國會審議で時間がかかっているケースもあり、一概に議論できない。内容によっては労使で時間をかけて調整することも重要。
- 長期的な視野で大所高所から議論する場としては、労政審がふさわしい。今後労政審に求められる役割はますます大きくなっていく。

その後の意見交換

- 現状の委員構成では、多様な意見を政策に反映させるのは難しいのではないかと。
- 多様な働き方が増えている中で労働政策も弾力的に対応する必要があるが、公労使同数の三者構成の場で柔軟な意思決定ができるのか。
- 多様な意見を政策に反映する際には、どんな働き方も不利にならないような議論が重要。
- 広く大きな問題の際にも、公労使同数の場で議論するかどうかは柔軟に考えた方がいいのではないかと。
- 労政審には法律案に関する諮問答申機能があるので、公労使同数であることが必要。
- 20年後の労働政策を議論するのであれば、30歳代、40歳代の若い委員で議論すべきではないかと。
- 社会の変化に対して、早め早めの適切なアジェンダ設定ができているかという問題意識を持っている。
- 本審直下に新たな部会を設置する場合、三者構成でないといけないかは考える必要がある。三者構成の場合には労使の発言がポジショントークになる。
- 日本全体にとって何がいいかを議論する場では、最終的には政治が決めるべきではないかと。
- 中長期的な議論を行う際には、ポジショントークをしない人を選出すべき。

5. ILOにおける三者構成原則について①【再掲】

1. 宣言

○1944年および2008年の宣言により、労使を含む三者構成の必要性を明記している。

(1) 国際労働機関の目的に関する宣言(フィラデルフィア宣言、1944年)

1 総会は、この機関の基礎となっている根本原則、特に次のことを再確認する。

(d) 欠乏に対する戦は、各国内における不屈の勇気をもって、且つ、労働者及び使用者の代表者が、政府の代表者と同等の地位において、一般の福祉を増進するために自由な討議及び民主的な決定にともに参加する継続的且つ協調的な国際的努力によって、遂行することを要する。

(2) 公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言(2008年)

国内外における政府及び代表的な労使団体の間の社会対話及び三者構成の実践は、国際労働基準などの手段を通じて社会的一体性や法の支配を構築し、解決を見出す上で、今日いっそう意義深いものとなっていること

2. 総会・理事会

○ILO条約・勧告の採択等を行う総会は、労使同数の三者構成となっている。

(1) 総会

○ILO条約・勧告の採択等を行う。

○委員構成は各加盟国の政府代表 2名、使用者代表、労働者代表 各1名

* ILO憲章第3条第1項に規定

(2) 理事会

○ILO総会の議題の決定、事業計画と予算案の承認と総会への提出等を行う。

○委員構成は、(正理事)政府代表 28名、使用者代表、労働者代表 各14名

(副理事)政府代表 28名、使用者代表、労働者代表 各19名

* ILO憲章第7条第1項に規定

5. ILOにおける三者構成原則について②【再掲】

3. 労使の参加、労使協議に関する条約例

○日本が批准しているILO条約の中で、労使同数が参加する旨を規定している条約は2本。こうした規定の他、労使協議はILO条約の多くで求められている。日本では、審議会に労使が参加することでILOの労使協議の要請を担保している。

(1) 労使の参加かつ労使同数(計2本)

○最低賃金決定制度の創設に関する条約(第26号)

第3条

2 もつとも、次のことを条件とする。

(2) 関係のある使用者及び労働者は、国内法令で定める方法により、国内法令で定める程度において最低賃金決定制度の運用に参与する。もつとも、その使用者と労働者とは、いかなる場合にも、等しい人数で、かつ、平等の条件によつて参与するものとする。

○職業安定組織の構成に関する条約(第88号)

第4条

1 職業安定組織の構成及び運営並びに職業安定業務に関する政策の立案について使用者及び労働者の代表者の協力を得るため、審議会を通じて適当な取極が行われなければならない。

3 それらの審議会における使用者及び労働者の代表者は、使用者及び労働者の代表的団体が存在する場合には、それらと協議の上それぞれ同数が任命されなければならない。

* その他、労使の参加が必要であるが労使同数を明記していないものに、「失業ニ関スル条約(第2号)」、「開発途上にある国を特に考慮した最低賃金の決定に関する条約(第131号)」、「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約(第156号)」、2006年の海上の労働に関する条約の4本がある。

5. ILOにおける三者構成原則について③【再掲】

3. 労使の参加、労使協議に関する条約例(続き)

(2) 労使協議(計13本)((1)に掲げられるものを除く。)

例: 電離放射線からの労働者の保護に関する条約(第115号)(日本は1973年に批准)

第1条

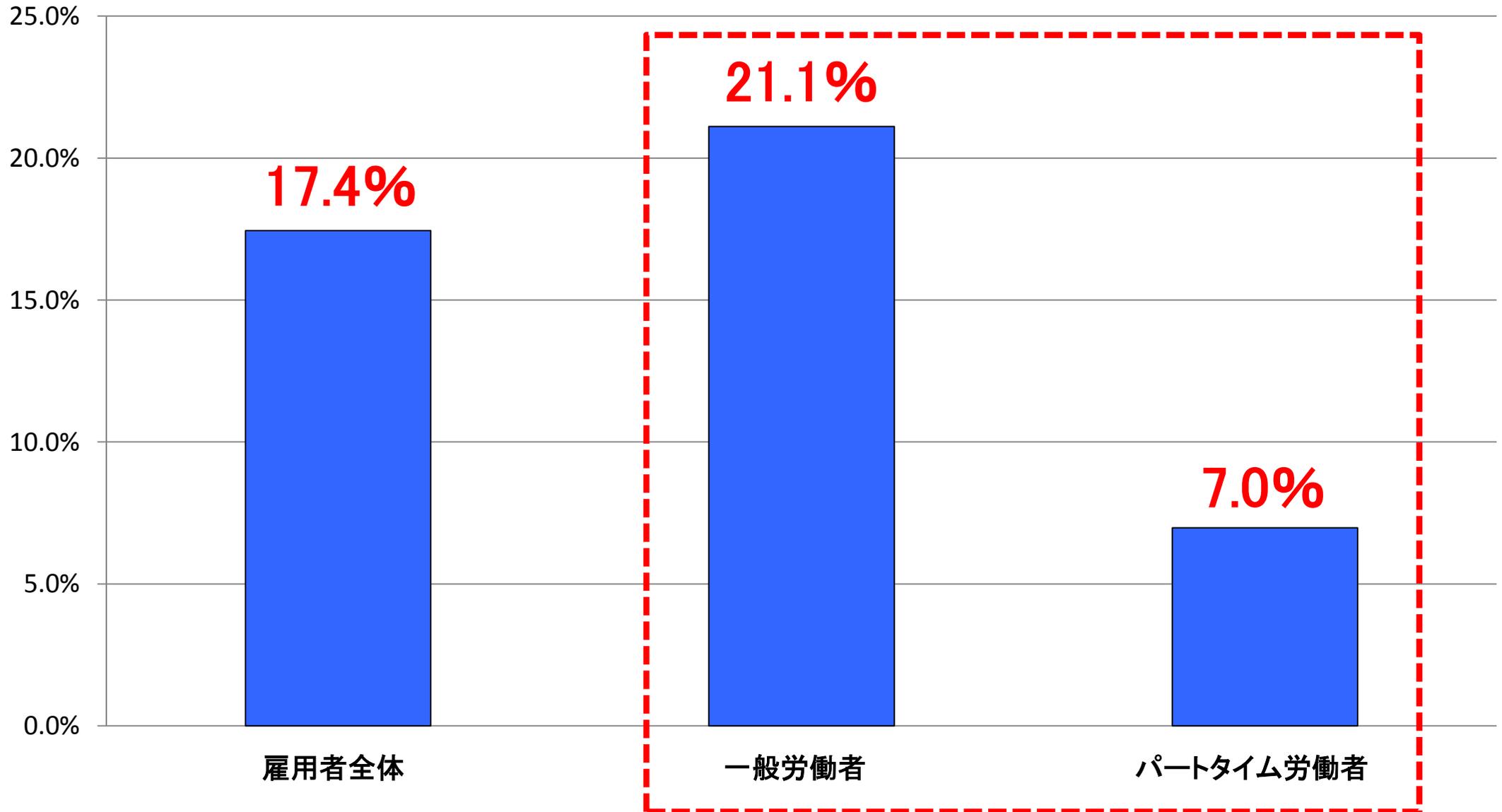
この条約を批准する国際労働機関の各加盟国は、法令、実施基準その他の適当な方法によりこの条約を実施することを約束する。この条約の適用にあたり、権限のある機関は、使用者及び労働者の代表者と協議する。

(3) 労使の参加、労使協議双方の規定を含まない条約(計15本)

参考資料【再掲】

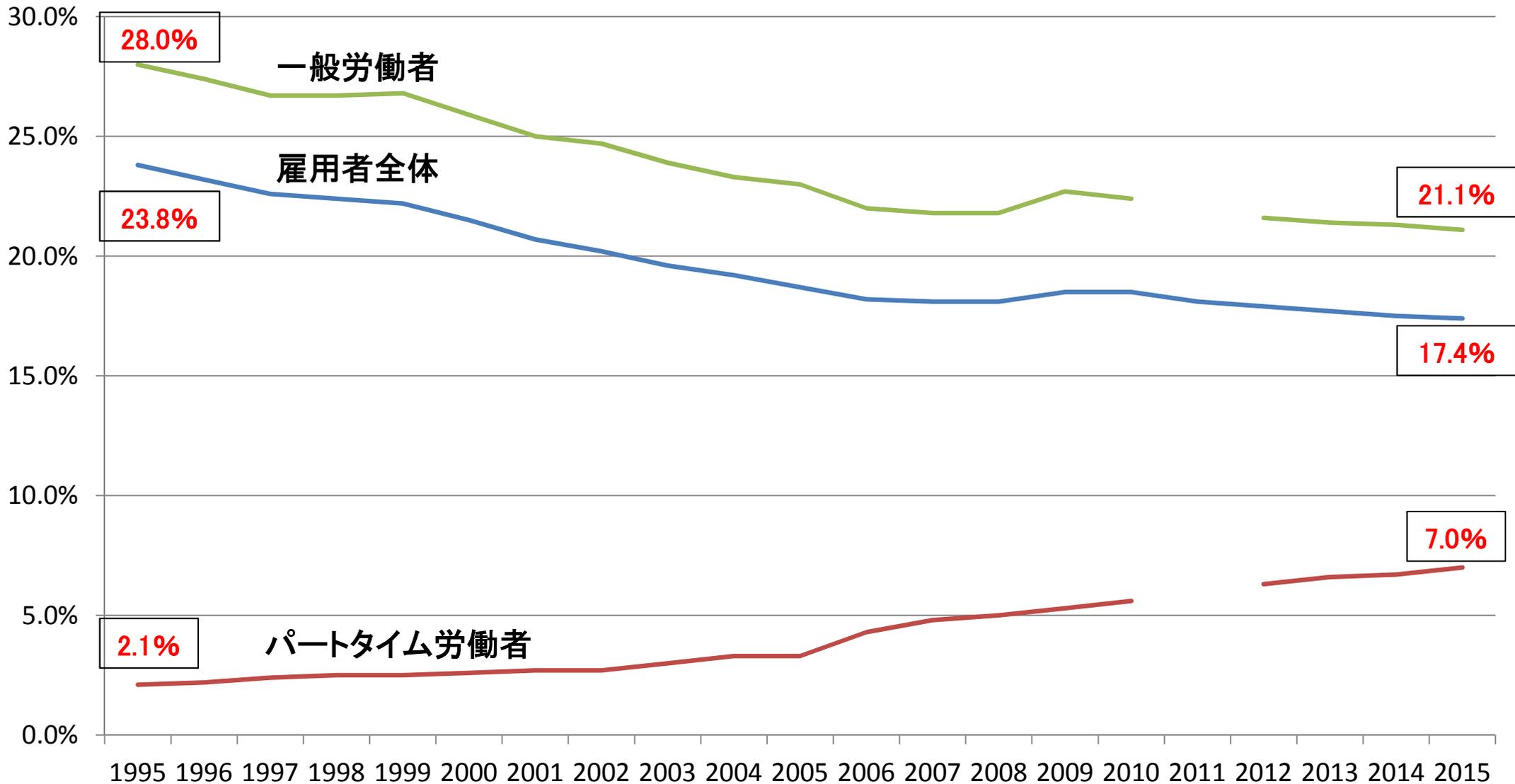
1. 労働組合の推定組織率①

一般労働者と比較して、パートタイム労働者(≒非正規労働者)の労働組合の推定組織率は低い。



1. 労働組合の推定組織率②

過去20年間(1995～2015年)の労働組合の推定組織率の推移は以下の通り。

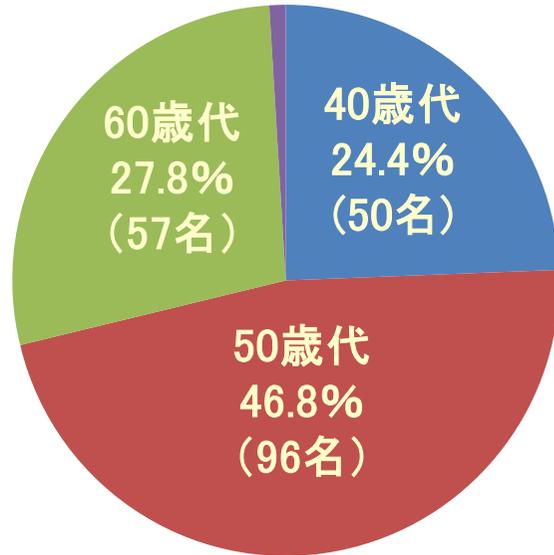


* 2011年は東日本大震災の影響により「短時間労働者数」の推計値を公表していないため、一部グラフに空白箇所が生じている。

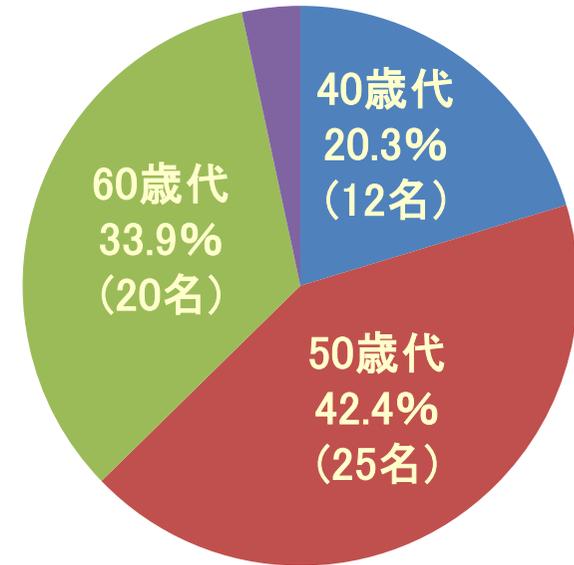
2. 労働政策審議会委員の年齢構成

労働政策審議会委員(分科会・部会含む)の年齢構成を見ると、ほとんどが40歳代～60歳代の委員で占められている。

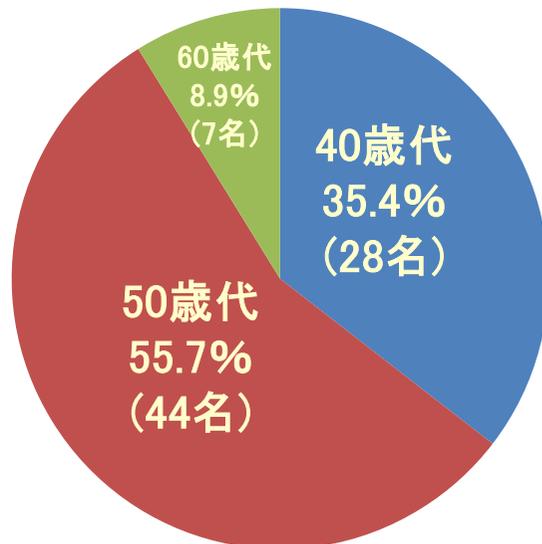
委員全体



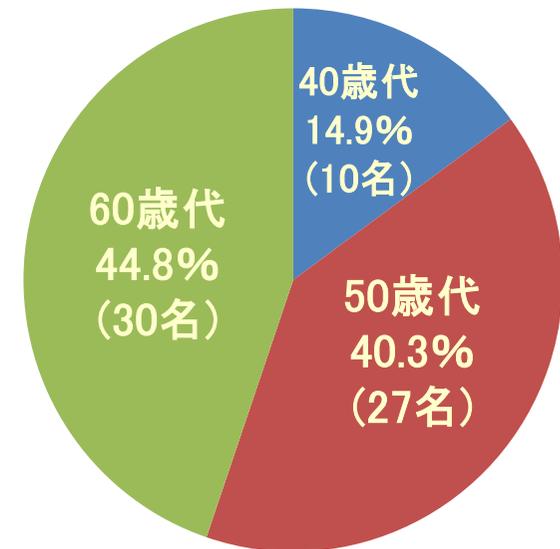
公益代表委員



労働者代表委員

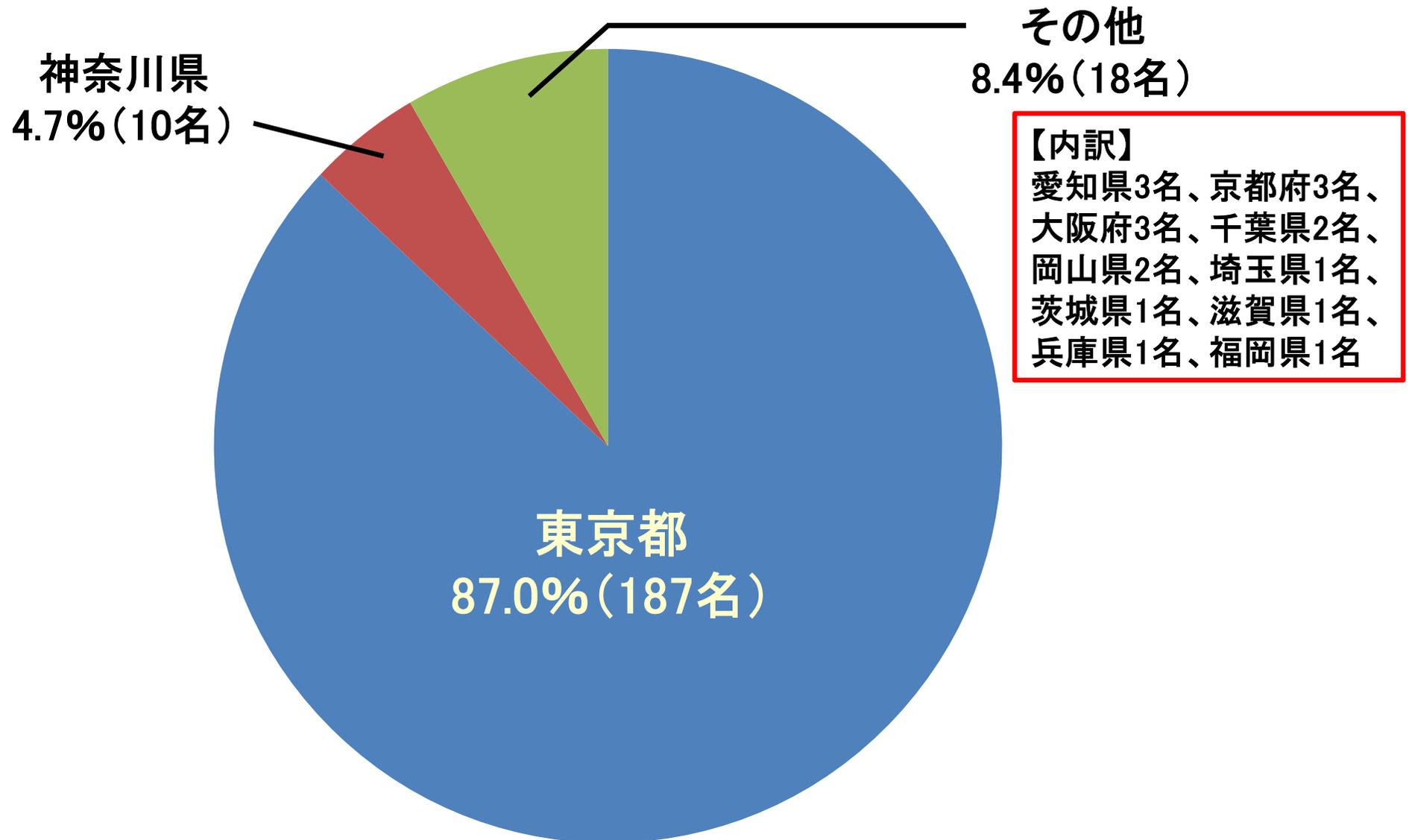


使用者代表委員



3. 労働政策審議会委員の勤務地

労働政策審議会委員(分科会・部会含む)の勤務地を見ると、ほとんどが東京都(首都圏)となっている。



4. 産業別雇用者数・労使委員構成(分科会・部会含む)の現状①

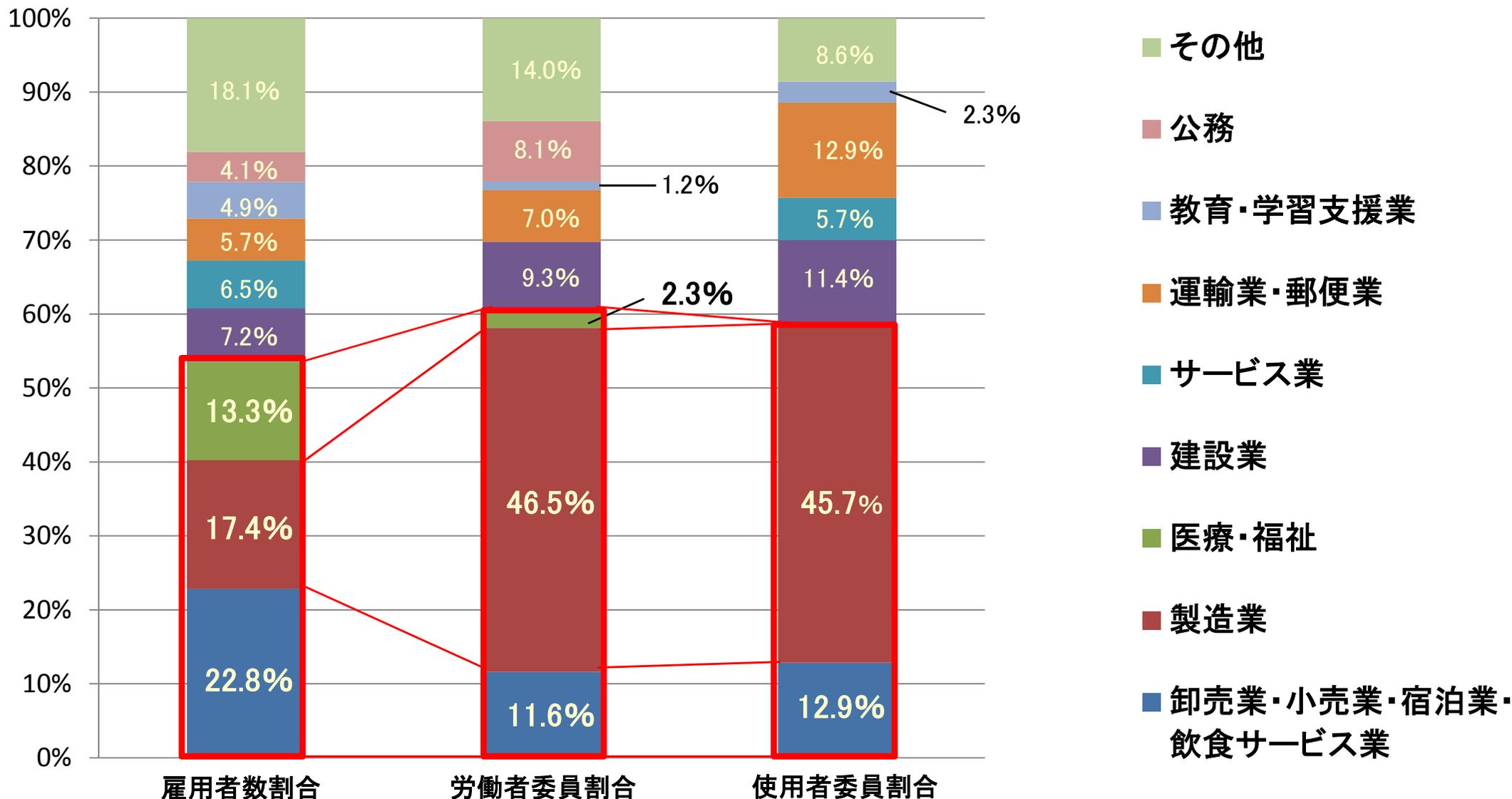
順位	産業	雇用者数 (産業別構成比)	労働者委員数 (産業別構成比)	使用者委員数 (産業別構成比)
1位	卸売業・小売業・宿泊業・ 飲食サービス業	1,287万人(22.8%)	10人(11.6%)	9人(12.9%)
2位	製造業	984万人(17.4%)	40人(46.5%)	32人(45.7%)
3位	医療・福祉	751万人(13.3%)	2人(2.3%)	0人(0%)
4位	建設業	407万人(7.2%)	8人(9.3%)	8人(11.4%)
5位	サービス業	364万人(6.5%)	0人(0%)	4人(5.7%)
6位	運輸業・郵便業	321万人(5.7%)	6人(7.0%)	9人(12.9%)
7位	教育・学習支援業	278万人(4.9%)	1人(1.2%)	2人(2.9%)
8位	公務	230万人(4.1%)	7人(8.3%)	0人(0%)
9位	情報通信業	200万人(3.5%)	4人(4.7%)	3人(4.3%)
10位	生活関連サービス業・ 娯楽業	175万人(3.1%)	0人(0%)	0人(0%)
	その他	645万人(11.4%)	8人(9.3%)	3人(4.3%)
	合計	5,640万人(100%)	86人(100%)	70人(100%)

* この他、使用者・労働者それぞれについて、一般的な利益を代表する者として、使用者団体・労働者団体の事務局等が委員となっている。

* UAゼンセンは様々な産業にまたがっており、組合員の多くを占める「卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業」にて委員の人数をカウント。

4. 産業別雇用者数・労使委員構成(分科会・部会含む)の現状②

各産業の雇用者数割合と比較して、労使委員数割合は「**製造業**」において極端に高い。
逆に「**卸売・小売業・宿泊業・飲食サービス業**」「**医療・福祉**」では低い。



* この他、一般的な利益を代表する者として、労働者団体の事務局等が委員となっている(委員数から除外)。

* UAゼンセンは様々な産業にまたがっており、組合員の多くを占める「卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業」にて委員の人数をカウント。

5. 労働政策の政策決定スピードについて

【労働政策の決定プロセス(一例)】

・骨太の方針や、日本再興戦略等において、労働政策に関する論点や具体的な議論の方向性の提示

・報告書を受けて、分科会や部会において議論（労使における調整）
・労政審会長から厚生労働大臣へ建議
・法案要綱について厚生労働大臣から労政審会長へ諮問
・労政審会長から厚生労働大臣へ答申

①法改正の契機

②研究会・検討会

③労働政策審議会

④国会審議

⑤成立・施行

・研究会や検討会の開催
・省内における調査・研究
・有識者を含めた議論、検討を経て、報告書取りまとめ

・国会への法案提出
・法案審議

労働政策の政策決定スピードについて

項番	法案名	契機(日本再興戦略等に記載された時期)	研究会、検討会等での検討期間	労政審での審議期間	国会での審議期間(※)	総期間(契機から法案成立まで)	備考
1	地域の自主性及び自立性を高めるための改革を図るための関係法律の整備に関する法律案(職業安定法及び雇用対策法関係部分)(平成28年法律第47号)	-	1.8か月	0.0か月	2.1か月	7.6か月	法律案は内閣府地方分権改革有識者会議雇用対策部会で検討。労政審は検討状況の報告、諮問・答申のみ
2	雇用保険法等の一部を改正する法律案(平成28年法律第117号)	平成27年6月30日	-	5.5か月	2.0か月	9.1か月	雇用保険法関係
3	雇用保険法等の一部を改正する法律案(平成28年法律第117号)	平成27年6月30日	8.7か月	3.6か月	2.0か月	9.1か月	育児・介護休業法等関係 有識者会議は育児・介護制度のみ
4	勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案(平成27年法律第72号)	平成26年6月24日	-	5.5か月	5.9か月	14.8か月	
5	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(平成27年法律第73号)	平成25年6月14日	10.2か月	6.1か月	18.3か月	35.3か月	H26.6.22 審議未了により廃案 H26.11.21 衆議院解散により廃案
6	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案(平成27年法律第64号)	平成26年6月24日	-	2.0か月	10.5か月	14.3か月	H26.11.21 衆議院解散により廃案
7	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(平成26年法律第137号)	平成25年12月7日	-	1.9か月	8.6か月	11.6か月	
8	労働安全衛生法の一部を改正する法律案(平成26年法律第82号)	-	(受動喫煙防止関係) 10.7か月	15.0か月	-	-	H24.11.16 衆議院解散により廃案
			2.8か月	8.0か月	3.3か月	12.5か月	
9	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案(平成26年法律第27号)	-	7.5か月	28.3か月	2.0か月	38.9か月	
10	次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律案(平成26年法律第28号)	平成25年6月14日	2.3か月	3.5か月	2.0か月	10.2か月	

項番	法案名	契機(日本再興戦略等に記載された時期)	研究会、検討会等での検討期間	労政審での審議期間	国会での審議期間(※)	総期間(契機から法案成立まで)	備考
11	雇用保険法の一部を改正する法律案(平成26年法律第13号)	平成25年5月19日	-	7.9か月	1.9か月	10.4か月	
12	障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案(平成25年法律第46号)	-	8.6か月	5.1か月	1.8か月	19.1か月	
13	駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案(平成25年法律第15号)	-	-	2.8か月	2.1か月	5.4か月	審議開始と同時に建議
14	高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案(平成24年法律第78号)	平成22年6月18日	7.6か月	5.5か月	5.8か月	26.8か月	
15	労働契約法の一部を改正する法律案(平成24年法律第56号)	-	18.8か月	16.9か月	4.4か月	41.9か月	
16	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(平成24年法律第27号)	-	5.5か月	3.1か月	-	-	H21.7.21 衆議院解散により廃案
			-	4.7か月	24.1か月	50.1か月	上記廃案になった法案について、リーマンショック等の雇用情勢の変化に対応するための見直しを行い再提出
17	現下の厳しい雇用情勢に対応して労働者の生活及び雇用の安定を図るための雇用保険法及び特別会計に関する法律の一部を改正する法律案(平成24年法律第9号)	-	-	3.8か月	2.0か月	6.1か月	
	平均(過去5年で成立したものの平均) ※項番8、16のうち廃案となったものを除く。		7.6か月	6.5か月	5.8か月	19.0か月	

※ 法案によっては廃案や継続審議によって複数の国会をまたいでいるものもあるが、当初の提出日から成立日までをカウントしている。
ただし、項番8及び16については、廃案となった法案に所要の修正を加えた上で再提出しているため、再提出日から成立日までをカウントしている。

労働政策の政策決定プロセスの現状について

項番	法案名	骨太方針や日本再興戦略において文言として記載された時期	有識者会議の開始時期	有識者会議の結論が出た時期	労政審の分科会・部にかけた時期	建議の時期	法案要綱の諮問・答申の時期	国会での法案審議の開始時期(法案の国会提出日)	国会での成立日	法律の公布日	施行日 (複数日に分かれている場合には最も早い時期)
1	地域の自主性及び自立性を高めるための改革を図るための関係法律の整備に関する法律案(職業安定法及び雇用対策法関係部分)	-	平成27年9月28日 (内閣府地方分権改革有識者会議雇用対策部会)	平成27年11月20日	平成28年2月23日	-	平成28年2月23日	平成28年3月11日	平成28年5月13日	平成28年5月20日	平成28年8月20日
2	雇用保険法等の一部を改正する法律案	平成27年6月30日 (日本再興戦略改訂2015)	-	-	平成27年8月4日	平成27年12月25日	諮問:平成28年1月13日 答申:平成28年1月15日	平成28年1月29日	平成28年3月29日	平成28年3月31日	平成28年4月1日
3	雇用保険法等の一部を改正する法律案	(育介制度部分) 平成27年6月30日 (日本再興戦略改訂2015) (マタハラ部分) 平成27年6月26日 (女性活躍加速のための重点方針2015)	(育介制度部分) 平成26年11月19日 (マタハラ部分) -	(育介制度部分) 平成27年8月7日 (マタハラ部分) -	平成27年9月28日	平成27年12月21日	諮問:平成28年1月13日 答申:平成28年1月15日	平成28年1月29日	平成28年3月29日	平成28年3月31日	平成28年3月31日
4	勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案	平成26年6月24日 (日本再興戦略改訂2014)	-	-	平成26年9月17日	平成27年1月23日	平成27年2月27日	平成27年3月17日	平成27年9月11日	平成27年9月18日	平成27年10月1日
5	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	平成25年6月14日 (日本再興戦略)	平成24年10月17日	平成25年8月20日	平成25年8月30日	平成26年1月29日	諮問:平成26年2月21日 答申:平成26年2月28日	平成26年3月11日 平成26年6月22日審議未了により廃案 平成26年9月29日 平成26年11月21日衆議院解散により廃案 平成27年3月13日	平成27年9月11日	平成27年9月18日	平成27年9月30日
6	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案	平成26年6月24日 (日本再興戦略改訂2014)	-	-	平成26年8月7日	平成26年9月30日	平成26年10月7日	平成26年10月17日 平成26年11月21日衆議院解散により廃案 平成27年2月20日	平成27年8月28日	平成27年9月4日	平成27年9月4日

項番	法案名	骨太方針や日本再興戦略において文言として記載された時期	有識者会議の開始時期	有識者会議の結論が出た時期	労政審の分科会・部会にかけた時期	建議の時期	法案要綱の諮問・答申の時期	国会での法案審議の開始時期(法案の国会提出日)	国会での成立日	法律の公布日	施行日 (複数日に分かれている場合には最も早い時期)
7	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	平成25年12月7日 (国家戦略特別区域法)	-	-	平成25年12月25日	平成26年2月14日	平成26年2月20日	平成26年3月7日	平成26年11月21日	平成26年11月28日	平成27年4月1日
8	労働安全衛生法の一部を改正する法律案	-	①ストレスチェック及び面接指導の実施 平成22年5月31日	①ストレスチェック及び面接指導の実施 平成22年9月7日	平成22年9月15日	平成22年12月22日	平成23年10月24日	平成23年12月2日 平成24年11月16日 衆議院解散により廃案	-	-	-
			②受動喫煙防止措置の努力義務について 平成21年7月9日	②受動喫煙防止措置の努力義務について 平成22年5月26日							
			化学物質のリスクアセスメントの実施 平成25年8月6日	化学物質のリスクアセスメントの実施 平成25年10月29日	平成25年6月10日 →	平成25年12月24日	諮問:平成26年1月23日 答申:平成26年2月4日	平成26年3月13日	平成26年6月19日	平成26年6月25日	平成26年12月1日
9	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案	-	平成23年2月3日	平成23年9月15日	平成23年9月27日	平成24年6月21日	平成26年1月23日	平成26年2月14日	平成26年4月16日	平成26年4月23日	平成27年4月1日
10	次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律案	平成25年6月14日 (日本再興戦略)	平成25年6月20日	平成25年8月29日	平成25年10月10日	平成25年12月10日	平成26年1月23日	平成26年2月14日	平成26年4月16日	平成26年4月23日	平成26年4月23日
11	雇用保険法の一部を改正する法律案	平成25年5月19日 (我が国の若者・女性の活躍推進のための提言)	-	-	平成25年5月23日	平成25年12月26日	平成26年1月16日	平成26年1月31日	平成26年3月28日	平成26年3月31日	平成26年4月1日
12	障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案	-	平成23年11月18日	平成24年8月3日	平成24年10月18日	平成25年3月14日	平成25年3月21日	平成25年4月19日	平成25年6月13日	平成25年6月19日	平成25年6月19日

項番	法案名	骨太方針や日本再興戦略において文言として記載された時期	有識者会議の開始時期	有識者会議の結論が出た時期	労政審の分科会・部会にかけた時期	建議の時期	法案要綱の諮問・答申の時期	国会での法案審議の開始時期(法案の国会提出日)	国会での成立日	法律の公布日	施行日 (複数日に分かれている場合には最も早い時期)
13	駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案	-	-	-	平成24年11月29日	平成24年11月29日	平成25年2月20日	平成25年3月8日	平成25年5月10日	平成25年5月16日	平成25年5月16日
14	高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案	平成22年6月18日 (新成長戦略)	平成22年11月5日	平成23年6月20日	平成23年9月12日	平成24年1月6日	平成24年2月23日	平成24年3月9日	平成24年8月29日	平成24年9月5日	平成25年4月1日
15	労働契約法の一部を改正する法律案	-	平成21年2月23日	平成22年9月10日	平成22年10月26日	平成23年12月26日	諮問:平成24年2月29日 答申:平成24年3月16日	平成24年3月23日	平成24年8月3日	平成24年8月10日	平成25年4月1日
16	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	-	平成20年2月14日	平成20年7月28日	平成20年7月30日	平成20年9月24日	諮問:平成20年10月24日 答申:平成20年10月29日	平成20年11月4日 平成20年12月24日継続審議 平成21年7月21日衆議院解散により廃案	-	-	-
							諮問:平成21年10月7日 答申:平成21年12月28日				
17	現下の厳しい雇用情勢に対応して労働者の生活及び雇用の安定を図るための雇用保険法及び特別会計に関する法律の一部を改正する法律案	-	-	-	平成23年9月28日	平成24年1月6日	諮問:平成24年1月16日 答申:平成24年1月20日	平成24年1月27日	平成24年3月28日	平成24年3月31日	平成24年3月31日

6. 公務員OBの審議会等委員への任命について

審議会等の整理合理化に関する基本的計画(平成11年4月27日閣議決定)【抄】

○審議会等の組織に関する指針

3. 委員、臨時委員、特別委員及び専門委員の資格要件

委員等については、行政への民意の反映等の観点から、原則として民間有識者から選ぶものとする。国会議員、国務大臣、国の行政機関職員、地方公共団体又は地方議会の代表等は、当該審議会等の不可欠の構成要素である場合を除き委員等としないものとする。

なお、国の行政機関職員、地方公共団体又は地方議会の代表等である者を、属人的な専門的知識及び経験に着目して委員等とすることは排除しないものとする。

○審議会等の運営に関する指針

2. 委員の選任

(1) 委員の選任

① 府省出身者

府省出身者の委員への任命は、厳に抑制する。

特に審議会等の所管府省出身者は、当該審議会等の不可欠の構成要素である場合、又は属人的な専門的知識経験から必要な場合を除き、委員に選任しない。