

産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理
～「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指して～

平成25年12月26日

産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理

～「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指して～

目次

はじめに	1
総論～目指すべき働き方と社会	1
I. 「柔軟で多様な働き方ができる社会」の構築	5
1. 「多様な正社員」の普及・拡大	
○「多様な正社員」の普及・拡大に向けた実効性のある方策の検討・実施	
2. ジョブ・カード、キャリア・コンサルティングによる職務・能力の明確化	
○「ジョブ・カード」の抜本見直し（ジョブ・カードから「キャリア・パスポート（仮称）」へ）	
○キャリア・コンサルティングの体制整備	
3. 健康、ワーク・ライフ・バランスの確保と創造性発揮を両立させる労働時間規制への見直し	
○「働きすぎ」の改善	
○時間で測れない創造的な働き方の実現	
○テレワーク等の在宅勤務に適合した規制のあり方	
4. 公平・公正な働き方の実現	
○正規・非正規の格差の是正	
5. 予見可能性の高い紛争解決システムの構築	
○「労働審判」事例等の分析・整理・公表	
○透明で客観的な労働紛争解決システムの構築	
II. 「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」の構築	10
1. 再教育・再訓練の仕組みの改革	
○職業訓練の質の向上	
2. 官民協働による外部労働市場のマッチング機能の強化	
○民間人材ビジネスの取組の評価・機能の向上	
○ハローワークの質の向上（インセンティブ設計の強化）	
○地方自治体の職業紹介機関等との連携強化	
III. 「全員参加により能力が発揮される社会」の構築	11
1. 高齢者の活躍促進	
○有期労働契約の無期転換のあり方の検討	
2. 女性の活躍促進	
○政府一丸となった施策の総動員	
3. 外国人材の活躍促進	
○技能実習制度の見直し	
○外国人材受け入れのための検討	
IV. その他	13

はじめに

日本再興戦略（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定。以下「再興戦略」という。）では、人材こそが日本が世界に誇る最大の資源であるとの考え方の下、数多くの施策を掲げ、実行に移してきているが、「世界でトップレベルの雇用環境」を実現するためには、まだ道半ばである。

当分科会では、9 月以降、6 回の会合を重ね、なぜ改革が必要なのか、目指すべき働き方と社会はどのようなものか、そのために必要な施策は何か、について議論し、中間整理として以下のとおり取りまとめた。再興戦略に盛り込まれた施策を確実に実施に移していくことと併せて、今後、以下の施策等についても更なる検討やフォローアップを行っていく。その際、規制改革会議等とも適切に連携を図りながら目指すべき社会を実現していく。

総論～目指すべき働き方と社会

【従来の「日本的雇用システム」】

従来の「日本的雇用システム」は、企業と個人とが包括的な雇用契約を結び、「就社」する「メンバーシップ型」の働き方を基本とするものである。「終身雇用・長期雇用」、「年功的昇進・賃金体系」、「企業別労働組合」をその特徴とし、働き手は「終身雇用」等と引き換えに、長時間労働、配置転換、転勤命令等の「無限定な」働き方を受け入れてきた。

このシステムは、高度経済成長の原動力となったが、外部労働市場や教育・訓練システムの活性化が図られず、また、グローバルに通用するプロフェッショナルの育成にも不向きであった。さらに、労働契約に関わるルールも予見可能性が低いと指摘されてきた。

【働き手の多様化】

少子高齢化が進み、人口が減少する中、我が国経済社会を持続可能なものとしていくため、労働力を質・量両面で確保していくことが喫緊の課題である。今後は、働く意欲のある優秀な女性、健康で社会貢献意欲のある高齢者、プロフェッショナルな働き方を求める若者等に存分に活躍してもらわなければならない。しかしながら、主として家庭で家事・子育てに専念する主婦に支えられた男性が「無限定に」働くという従来の「日本的雇用システム」は、こうした「前向きに働きたい者」のチャンスを制約し、その高い能力を埋もれさせてしまうおそれがある。また、核家族化が進む中で、働く男性・女性が子育てや親の介護に直面しながら働くケースも増えてくると考えられ、さらに、女性の就業参加の増大や経済環境の変化の中で、男性も働き方の「無限定」性を緩和し、仕事以外の生活や自らの能力開発のための時間を確保していくことが必要になるが、従来の雇用システムはその足かせとなりかねない。

一方、経済のグローバル化が進む中、優秀な外国人材を我が国に惹きつけ、存分に活躍してもらうことが必要である。こうしたグローバル人材の働き方は、従来の日本の型に収まらないものであり、従来の雇用システムが人材の定着・能力発揮に

マイナスに作用するおそれがあるとともに、予見可能性の低い労働契約ルール等が対内直接投資の妨げになっているとの指摘もある。

このため、従来の雇用システムを抜本的に変革し、柔軟で多様な働き方ができ、全員参加が可能な社会を創り上げていく必要がある。併せて、労働の質を高めるため、能力開発機会の充実はもとより、創造的な働き方を可能とし、生産性を向上させる制度構築が必要である。

【経済環境の変化】

1990年代以降、我が国経済は長期停滞に陥った。グローバル競争やIT化の進展が、内外の産業構造の急速な変化をもたらした結果、一つの企業に雇用を依存するリスクは高まっている。正規雇用か非正規雇用かの二者択一しかない中で、企業は正規雇用を抑制し、雇用が不安定で、処遇も低い非正規雇用を拡大する傾向が見られ、雇用の二極分化が一層顕在化してきた。

これに加え、技術革新の加速による熟練の陳腐化、製品・サービスの高付加価値化の要請から、働き手の主体的なキャリアアップの取組を支える教育・訓練インフラや、円滑な労働移動のための外部労働市場が重要となっている。労働移動が活発で、これらが整っている欧米諸国に比べ、内部労働市場に依存してきた我が国では、これらは十分整備されていない。

こうした中、働き手が高齢化し、年功的賃金等の従来型の労働条件を維持するコストは高まっている。

【新たな「日本的就業システム」に向けて】

以上のように、メンバーシップ型の働き方を基軸とする従来の日本的雇用システムを維持するだけでは、働き手の多様化や企業を取り巻く環境変化に伴い生じてきた様々な課題に十分に対応できなくなっている。職務等が限定されたジョブ型の働き方を拡大し、日本の強みとグローバル・スタンダードを兼ね備えた、新たな「日本的就業システム」を構築していかなければならない。

これを基礎に、「世界でトップレベルの雇用環境」として、以下の3つの社会像が実現された社会を目指す。

- I. 企業内において、女性・高齢者等も働きやすい、職務等を限定した多様な雇用機会が生み出され、創造的で生産性の高い働き方ができ、かつ、公平・公正さも確保された、「柔軟で多様な働き方ができる社会」
- II. 企業のニーズと個人の能力の効果的なマッチングが図られる外部労働市場、個人が企業外でもキャリアアップできる教育・訓練システムを備えた、「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」
- III. 女性、高齢者、外国人等の労働参加が最大限に進み、その総力により経済成長をしっかりと支える、「全員参加により能力が発揮される社会」

【改革の視点・原則】

改革の成否のカギを握るのは、企業や個人の現場に根差した取組である。このため、目指すべき3つの社会像と、その実現のための道筋に対する認識が社会的に広く共有されることがとりわけ重要である。

上記の3つの社会像の実現度合は、以下の「3つの視点」から評価される。

《3つの視点》

●働く側の視点

職務・能力が明確化され、多様な個人の意思と選択により自由で柔軟に働くことが可能であること。その際、心身ともに健康を保ちながら、自身のキャリアアップ・キャリアチェンジを円滑に行い、能力を最大限に発揮できる環境が整備されていること。

●企業側の視点

自社の発展・成長に必要な職務・能力を持つ人材を機動的に確保することが可能であること。また、多様な労働力の特性や外国企業も含めた企業の多様性などに応じた選択が可能な制度となっていること。

●経済成長を実現するための視点

成熟産業から成長産業へと必要な人材が円滑に移動していること。

女性や高齢者を始めとする意欲・能力ある多様な人材の労働参加が実現し、その生産性を高めながら活躍していること。

また、3つの社会像を追求していくに当たっては、次に掲げる「改革の5原則」に常に立ち返り、政策対応の具体化を進めていくことが必要である。その上で、「隗より始めよ」の精神で、企業や個人がそれぞれ変革に向けた取組を実践するとともに、政府としても、タイムリーな政策対応を行っていく。

《改革の5原則》

●個人多様性尊重の原則

：多様な働き手が個々人の意思や環境に応じて自由に働き方を選択でき、健康と生活時間が確保されることを前提に、公正な処遇の下、生き生きと働くことができるようにする。そのため、画一的な制度・規制を避け、多様性を許容できる制度とする。

●透明性・簡明性原則

：労使双方にとって透明性が高いルールが確立され、円滑なキャリアアップやキャリアチェンジが実現される。また、働き手個人と企業双方にとって選択可能で柔軟な制度とすることと併せ、制度が過度に複雑化しないよう簡明なものとする。

●民間活力活用原則

：民間にできるところは民間に任せることを徹底し、その活力を最大限活用するとともに、国にしかできない制度・規制等の運用は、国がその実効が上がるように行う。

●グローバル原則

：例えば海外企業であっても、日本国内において海外にいるのと同様に活動することができるように、経済のグローバル化も踏まえた企業の多様性を尊重した制度とする。一方で、我が国でこれまで培われてきた雇用制度・慣行の強みも活かす。

●経済政策一体化原則

：相互に連動しあう経済情勢の変化と雇用環境の変化の双方に対応しながら、経済成長と失業なき労働移動の実現等を図るため、産業政策と労働政策を一体として実施する。

これらの原則に基づき、施策を確実に実現していくには、PDCAサイクルを回して施策の進捗状況や効果を検証するとともに、労使及び民間の取組を最大限引き出していくことが必要である。施策の検討においては、これまでも、企業や対象者を絞り込んで限定的に導入・実施を行う仕組みを活用してきたことに鑑み、引き続き、こうした仕組みの活用を考慮していく。

なお、今後5年間で世界でトップレベルの雇用環境を目指した集中改革期間と位置づけるとともに、労使の利害調整の枠を超えて、政府として経済政策と労働政策を一体的・整合的に捉えた総理主導の政策の基本方針を策定する仕組みを検討すべきである。

I. 「柔軟で多様な働き方ができる社会」の構築

働き方の転換が全ての改革の出発点である。意欲と能力のある女性・高齢者やプロフェッショナルでグローバルに通用する人材を目指す若者等が存分に活躍できるよう、従前のメンバーシップ型に加え、職務等を限定したジョブ型の多様な雇用機会を生み出す。その上で、創造的で生産性の高い働き方ができ、かつ、公平・公正さも確保された、「柔軟で多様な働き方ができる社会」を構築する。その際、産業競争力会議と規制改革会議¹が連携して取り組む。

そのためのカギとなるのは、「職務・能力を明確にし、キャリアを大切にすシステムへ」の変革である（注）。従来の働き方では曖昧にされるきらいのあった、職務の外延、必要とされる職業能力、自らのキャリアのありようについて、企業も個人も、飛躍的に意識を高めなければならない。個々の契約内容の明確化を図りつつ、正規・非正規の間の「カベ」にとらわれない、多様な雇用機会を創り出していく。

（注）：「職務・能力の明確化」は、企業外部の労働市場における効果的なマッチングや（再）就職のために必要な職業訓練ニーズの具体化も可能とする。個々人がキャリア形成への意欲を高めることも期待され、「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」の実現のため不可欠である。

また、「職務・能力の明確化」により、

- ① 職務の特性に応じ、創造的で生産性の高い働き方ができるルール作りが容易になる
- ② 異なる雇用形態間の仕事の比較が容易となり、正規・非正規の間等の格差解消にもつながる
- ③ 職務・能力に応じた労働条件となるよう、労使の議論により適切な見直しを進めることが促される
- ④ 優秀な外国人材の定着・能力発揮を促すことが期待できる
- ⑤ 職務の外延が明確化することで、メンバーシップ型の働き方についても、長時間労働の是正等、一定の限定性を持つものとなり、それが主体的なキャリアアップのための時間の確保につながることも期待できる²

等、「柔軟で多様な働き方ができる社会」に向けた起爆剤の効果をもたらすことが期待される。

¹ 規制改革会議では、労働時間法制等の見直し、ジョブ型正社員の雇用ルールの整備等について検討が行われてきた。これまでに、「労働時間規制の見直しに関する意見（平成 25 年 12 月 5 日）」、「ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見（平成 25 年 12 月 5 日）」等を取りまとめている。

² 自己啓発を行った労働者の割合は正社員：47.7%、正社員以外：22.1%
正社員・非正社員共に7割超が「自己啓発に問題がある」と回答。理由としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」「費用がかかりすぎる」「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」等の理由が挙げられている。

1. 「多様な正社員」の普及・拡大

職務内容が明確にされた「ジョブ型正社員」等の多様な正社員となる機会が、多くの企業で生み出されるようにする。これにより、働き方の二極化は解消し、意欲と能力のある女性・高齢者や、子育てや親の介護に直面する等により「無限定」で働き続けることが困難な働き手も生き活きと活躍し、経済・社会に貢献できるようにする。

- 「多様な正社員」の普及・拡大に向けた実効性のある方策の検討・実施
 - ・ 我が国の雇用ルールを踏まえた多様な正社員（ジョブ型正社員、地域限定正社員等）について、関連する就業規則の規定例等も含めた、明確なモデルを複数提示する。このモデルは、これを参考に、企業が実際に制度を導入できるようなものとする。また、現在日本に存在している地域限定社員等、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の中間形態だけでなく、諸外国や外資系企業における働き方も参照しつつ、自らの意思でキャリアアップ・キャリアチェンジを行う、専門性の高い高度人材の働き方についても対象とする。
 - ・ 多様な正社員に対し、労働契約締結時等において職務内容等の限定事項を明示すること等、導入企業が雇用管理上履行すべき点を明確にする。
 - ・ 多様な正社員普及の大前提は、労使双方が契約締結等の場面において互いの権利義務関係を明確にする、「契約社会」にふさわしい行動様式を確立することである。このため、単なる普及啓発策にとどまらない、多様な正社員の導入が実際に拡大するような、実効性のある方策を講じる。平成 26 年年央を目途に結論を得る。

2. ジョブ・カード、キャリア・コンサルティングによる職務・能力の明確化

女性・高齢者等を含む多様な人材が、その希望等に応じた雇用機会を得るためには、職務・能力の明確化を図ることが必要条件である。その上で、自己研鑽、キャリアアップにつなげることが期待される。このため、ジョブ・カードを抜本的に見直し、その利用率を向上させることにより、広く労働者や学生等がそれを活用し、自ら職務・能力等の明確化を図ることを習慣化する。また、企業内外の体制整備により、労働者が身近でキャリア・コンサルティングを受け、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を持てるようにする。これらが確実に進展するインセンティブとなる仕掛けを組み込む。

- 「ジョブ・カード」の抜本見直し（ジョブ・カードから「キャリア・パスポート（仮称）」へ）
 - ・ ジョブ・カード³は自身のこれまでの職業経験などを振り返り、将来に向けた目標を考えるためのツールとして活用されてきた。一方、取得者のほとんどが職業訓練受講者となっているなどの課題もある。このため、これまでの

³ ジョブ・カードの取得者数は約 91 万人（平成 25 年 7 月）。ジョブ・カードの制度内容を知っている事業者は約 16%（うち、利用等を行っている事業者はそのうちの約 15%（全体の約 2%）。

活用状況等を精査し、例えば、「キャリア・パスポート（仮称）」⁴として学生段階から職業生活を通じて活用できるものとすることや、企業及び働き手の双方にしっかり浸透する仕掛けとして、雇用保険二事業の助成金支給の必要条件とすること等、労使の理解を得つつ、抜本的に見直す。

- ・ さらに、紙媒体で活用するのではなく、電子化してネット上での共有を図り、円滑な労働移動につなげる等、外部労働市場の構築に資する方策を検討する。平成 26 年より、電子化等に関するモデル事業を着実に実施しつつ、個人情報保護等の問題に留意しながら、具体策について早期に結論を得る。

○ キャリア・コンサルティングの体制整備

- ・ 厚生労働省においてキャリア・コンサルティング技法の開発等を推進するとともに、自らの職業能力の棚卸しに基づき、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を多くの国民に提供するための方策として、まず、キャリア・コンサルタント⁵の養成計画を平成 26 年年央までに策定し、確実に養成を図る。
- ・ 併せて、企業にキャリア・コンサルタントの資格を有する職業能力開発推進者を設置することや、企業外の民間人材ビジネスとの契約によりその雇用する労働者にキャリア・コンサルティングの機会を提供することについて、例えば、目標年次を定めて、一定規模以上の企業への義務付け、雇用保険二事業の助成金支給の要件化を行うこととする等、キャリア・コンサルティングの体制整備が確実に進むよう、具体的な方策を検討し、ジョブ・カードに関する検討やキャリア・コンサルタントの養成計画の進捗状況を踏まえつつ、キャリア・コンサルタントの養成計画の策定後、労使の理解を得つつ、速やかに実行に移す。

3. 健康、ワーク・ライフ・バランスの確保と創造性発揮を両立させる労働時間規制への見直し

年次有給休暇の未消化、恒常的な時間外労働等に象徴される「働きすぎ」の問題を抜本的に改善するとともに、「無限定」性の緩和により、女性・高齢者等の労働参加も促す。また、世界でグローバル人材が活躍する環境も踏まえ、時間で測れない創造的な働き方ができるようなシステムを構築する。このため、以下の取組を三位一体で行う。

- ① 長時間労働の抑制による労働者の健康確保の徹底
- ② 休日・休暇取得によるワーク・ライフ・バランスの促進
- ③ 労働者の処遇確保を図りつつ、業務遂行について裁量をもって働く労働者が創造性を発揮できるような弾力的な労働時間制度の構築

⁴ 現在の「ジョブ・カード」を抜本的に見直し、1つの「キャリア・パスポート（仮称）」を学生段階から職業生活を通じて所有し、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とともに、社会全体で共有が可能となるような仕組みを新たに構築する。

⁵ キャリア・コンサルタント養成数は平成 24 年度末で約 81000 人。

○ 「働きすぎ」の改善

- ・ 我が国労働者の労働時間は依然として各国と比べても長く、年次有給休暇の取得率についても低い水準にとどまっている。⁶こうした点は、長年課題とされながら改善が図られていない。事業場内での過重労働に関するPDCAサイクルを構築し、管理職と従業員の双方が、時間を効率的に活用する意欲を高めることを基盤として、年次有給休暇の取得促進、時間外労働削減について、例えば、割増賃金のあり方、労働時間の量的上限規制のあり方（一定期間における最長労働時間の設定、勤務時間間に一定の休息期間を設けるインターバル規制等）、労使間のイニシアティブのあり方（使用者による休日・年次有給休暇取得に向けた実効的な仕組み）等、様々な政策手法を組み合わせる等による抜本的な方策について、総合的に検討を行う。

○ 時間で測れない創造的な働き方の実現

- ・ IT化やグローバル化が進展し、柔軟な発想が求められる今日、「時間に縛られる」働き方からの脱却が求められており、労働時間の長さで成果を測り、賃金を支払うことは、企業側にとっても、働く側にとっても、必ずしも現状や実態に見合わない状況が生じてきている。このため、一律の労働時間管理がなじまず、自ら時間配分等を行うことで創造的に働くことができる労働者（例えば、職務の範囲が明確で、高い職業能力を持つ労働者）に適合した、弾力的な労働時間制度（時間で測れない創造的な働き方ができる世界トップレベルの労働時間制度）を構築⁷する。その際、適用労働者の範囲のほか、休日・休息の確保や、事業場内での過重労働に関するPDCAサイクルの構築等、健康確保措置のあり方を含めた具体化を図る。

○ テレワーク等の在宅勤務に適合した規制のあり方

- ・ テレワーク等の在宅勤務は場所や時間にとらわれない働き方として、子育てや介護中の労働者等、「無限定」に働くことが困難な人材の活用の観点等から普及が期待されており、創造的な業務に就く者の間でニーズも高まっている。しかしながら、政府としても長年推進してきたにもかかわらず、ほとんど導入が進んでいない。こうした現状を踏まえ、テレワーク実証を行いながら、労働時間規制のあり方も含め、今後明確なKPIを掲げ、テレワークの普及・拡大のための措置に取り組むべきである。

⁶ 日本は欧米諸国と比較して年平均労働時間が長い（日本：1765時間、アメリカ：1790時間、イギリス：1654時間、ドイツ：1397時間、韓国：2090時間）。また、時間外労働（40時間/週以上）の構成割合が高く、特に49時間/週以上働いている割合（日本：23.1%、米国：15.4%、イギリス：11.6%、ドイツ：11.7%、韓国：37.9%）が高い。

⁷ 現在の労働時間制度の利用状況（適用労働者の割合）
－1年単位変形労働時間制：21.3%　－1ヶ月単位変形労働時間制：17.4%
－フレックスタイム制：7.9%　－事業場外みなし制：6.6%
－専門業務型裁量労働制：1.2%　－企画業務型裁量労働制：0.3%

4. 公平・公正な働き方の実現

職務・能力の明確化を図りながら、正規・非正規間の待遇差を是正し、有期雇用を魅力ある雇用機会にし、女性・高齢者等の就業意欲の喚起にもつなげる。

○ 正規・非正規の格差の是正

- ・ 経済環境の変化や働き手のライフスタイルの多様化等もあり、非正規雇用の労働者の割合が増加している。⁸その中には、「正規の仕事がない」という理由で不本意ながら非正規雇用についていた者⁹も一定数存在することから、正規雇用化等のキャリアアップ支援を行うほか、「正規・非正規」の格差是正を図り、非正規雇用労働者の利益を守る観点から、関係法令の見直しを行う。

5. 予見可能性の高い紛争解決システムの構築

我が国の労働紛争の解決システムは、あっせん、労働審判、訴訟からなるが、ともすれば、「メンバーシップ型」の労働者を念頭に置いた判例法理のみに焦点が当たっているとの指摘がある。言い換えれば、あっせんや労働審判についても、事例が蓄積されてきているが、その分析・整理が十分になされていないことから、日本の雇用慣行が不透明であると誤解を生じさせている。したがって、司法機関の協力を得つつ、訴訟における「和解」も含め、事例の整理・分析が進めば、我が国の紛争解決システム全体が透明化されることになる。

また、現行法上無効とされている個別労働関係紛争に係る仲裁合意や判決により金銭救済ができる仕組みなどは、中小企業労働者の保護や外国企業による対内直接投資の機運を高めるとの期待もある。

○ 「労働審判」事例等の分析・整理・公表

- ・ 平成 18 年度から施行されている労働審判制度について、解決事例も蓄積¹⁰されてきていることから、匿名性に配慮しつつ、その分析・整理を行うことが期待される。また、都道府県労働局で個別労働紛争解決促進法に基づき実施しているあっせん事例や訴訟における「和解」について、匿名性に配慮しつつ、分析・整理を行い、その結果を活用するためのツールを整備する。

○ 透明で客観的な労働紛争解決システムの構築

- ・ あっせん事例の分析等に加え、透明かつ客観的で、グローバルにも通用する労働紛争解決システムを構築する。

⁸ 非正規雇用の労働者が占める割合は役員を除く雇用者の 35.2%（平成 24 年）。また、直近（平成 25 年 10 月）では 1964 万人（37.4%）（総務省「労働力調査」）。

⁹ 総務省「労働力調査」で本年 1 月末実施の調査から非正規雇用についての理由について調査事項に追加。「不本意非正規」（「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由の回答者）の割合は 25～34 歳の割合が高い（30.8%）（総務省「労働力調査」平成 25 年 7～9 月期平均）。全体では 20%弱。

¹⁰ 訴訟、労働審判、あっせんの新受案件数・相談件数は、あっせん：6047 件、労働審判：3719 件、訴訟：3358 件（いずれも平成 24 年度）

- ・ 現行仲裁法では、将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とする仲裁合意は無効とされているが、労働紛争の仲裁による解決を行っている国も相当数見られる。グローバルに活動している外国企業が日本に投資できるよう、対象者を含め、仲裁合意についての諸外国の関係制度・運用の状況の研究を進める。
- ・ また、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整備されていることを踏まえ、まずは、諸外国の関係制度・運用の状況について、中小企業で働く労働者の保護や、外国企業による対内直接投資等の観点を踏まえながら研究を進める。

Ⅱ. 「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」の構築

企業のニーズと個人の能力の効果的なマッチングが図られる企業外部の労働市場、個人が企業外でもキャリアアップできる教育・訓練システムを備えた、「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」を構築する。これにより、女性・高齢者等を含めた多様な人材が、その希望等に応じた雇用機会を得られるようにする。

1. 再教育・再訓練の仕組みの改革

民間事業者による訓練も含め、産業界のニーズに照らして徹底的な評価を行い、競争原理を働かせることにより、個人が企業外、かつ身近で質が高く的確な再教育・再訓練を受け、キャリアアップ・キャリアチェンジができるようにする。

○ 職業訓練の質の向上

- ・ 訓練実施機関への訓練費の支払いに就職実績を反映させる現在の仕組みに加え、就職率のみならず、習得した知識・技能の就職先での活用度等も含めた成果の評価を労使の参画の下で行う。
- ・ その際、産業界のニーズを踏まえ、その結果を今後の訓練内容に反映させるとともに、必要に応じ、民間教育訓練事業者による訓練と事業主による雇用型訓練等とのバランスを見直す等、評価システムの抜本的な拡充により、質が高く実践的な職業訓練を行う。

2. 官民協働による外部労働市場のマッチング機能の強化

再興戦略に基づき、民間人材ビジネスを活用した新たな取組を推進し、民間が得意な分野については極力民間活用を図る（求職者に対し、カウンセリング、職業訓練、就職あっせん等を極力一体的に提供するものを含む。）ことを前提に、ハローワークにおける目標管理等の強化、民間人材ビジネスの取組の評価等により、国、地方、民間を含めたオールジャパンとしてのマッチング機能の強化に国が責任を持って取り組むことで、円滑な労働移動を図り、再興戦略で掲げたK P I¹¹の実現につなげる。

¹¹ 再興戦略で掲げたK P I :

- ・ 今後5年間で失業期間6か月以上の者を2割減少（2012年の失業期間6か月以上の者：151万人）
- ・ 一般労働者の転職入職率を9%（2011年：7.4%）

○ 民間人材ビジネスの取組の評価・機能の向上

- ・ フリーターや学卒未就職者、さらには育児・介護等で仕事の現場を離れていた人を対象とする民間人材ビジネスを活用したキャリアカウンセリングや職業紹介の実施といった新たな事業を推進するに当たっては、国が個々の民間事業者の取組を適切に評価し、サービスの質の向上を図るとともに、次年度以降の事業者の選定に活用し、事業者間の競争を促進する。さらに、好事例を官民で広く共有し、国全体としてのマッチング機能の強化につなげられるようにする。これらについて、平成 26 年度実施事業から評価を行い、27 年度の取組につなげる。

○ ハローワークの質の向上（インセンティブ設計の強化）

- ・ ハローワーク¹²において、PDCAサイクルによる目標管理をはじめとする従前のサービス改善の取組に加え、ハローワーク各所ごとの評価を比較・公表するとともに、職員にキャリア・コンサルタントの資格取得を促すほか、意欲を持って取り組む職員が客観的かつ適切に評価され、給与に反映させる仕組みとする。これらについて、平成 26 年度中に具体的な方策の検討を行い、27 年度から取組を開始する。

○ 地方自治体の職業紹介機関等との連携強化

- ・ ハローワークと自治体との連携に関するベストプラクティスの整理・普及を図りつつ、連携強化が全国的に進展するよう、強力に取り組む。

Ⅲ. 「全員参加により能力が発揮される社会」の構築

女性、高齢者、外国人等の労働参加が最大限に進み、その総力により経済成長をしっかりと支える、「全員参加により能力が発揮される社会」を構築する。

1. 高齢者の活躍促進¹³

年齢に関わりなく働ける生涯現役社会を実現するため、中小企業に対する職域開発の支援、高齢者の再就職支援、シルバー人材センターの強化等に取り組むなど、施策の充実を図る。この一環として、有期労働契約の無期転換について見直しを検討するとともに、労働条件の見直し等を通じ、社会環境の変化を踏まえ、将来的には、定年制の廃止も含めた検討を行う。これらの取組により、再興戦略で掲げたKPIの実現を目指す。

¹² ハローワークの扱う新規求職者数は約 721 万人（平成 23 年度）。有料職業紹介事業所の扱う新規求職者数は約 245 万人（平成 23 年度）

¹³ 再興戦略で掲げたKPI：60～64歳の就業率：65%（実績 57.1%）

参考：アメリカ：51.2%、ドイツ：41.0%、韓国：53.7%、スウェーデン：61.2%

○ 有期労働契約の無期転換のあり方の検討

- ・ 労働契約法第 18 条の無期転換申込権発生までの期間のあり方等について、高齢者の雇用を促進する観点から定年後の高齢者について、早急に見直しの検討を行い、その結果を踏まえ、所要の措置を講ずる。

2. 女性の活躍促進¹⁴

「女性が輝く日本」を目指し、2020 年までに「25～44 歳までの女性就業率 73%」、「指導的地位に占める女性の割合を少なくとも 30%程度」という再興戦略で掲げた目標を確実に達成する。このため、これまでの施策の実施状況・効果を検証するとともに、必要な施策を総動員して取り組む。

○ 政府一丸となった施策の総動員

- ・ 働き方の選択に対して中立的な税制・社会保障制度や、ベビーシッターやハウスキーパーなどの経費負担の軽減に向けた方策を検討する。また、関係施策の徹底したフォローアップを行うとともに、さらなる施策の必要性・実現可能性について検討を行い、平成 26 年年央までに具体化する。これらについて、政府一丸となって取り組む。

3. 外国人材の活躍促進

技能実習制度の見直しについて、制度本来の目的に沿い、その適正化を図るとともに、海外における人材需要などの実態を踏まえた必要な見直しを行う。また、政府における司令塔を設置して、高度人材受入れを総合的に推進するとともに、労働人口の減少等を踏まえ、広く外国人材の活用のあり方¹⁵について検討する。

○ 技能実習制度の見直し

- ・ 技能実習制度について、法務大臣の私的懇談会である「第 6 次出入国管理政策懇談会」において、実効ある制度の適正化対策とともに、管理が優良な事業者及び一定の要件を満たす優秀な実習生に限り、再技能実習を認めることや、介護等、今後海外における人材需要が増加することが見込まれる分野を追加すること等を含めた制度の見直しについて制度本来の目的を踏まえた検討を行い、平成 26 年年央までに方向性を出す。

○ 外国人材受け入れのための検討

- ・ 政府全体の司令塔機能を設置し、高度人材の積極的な活用が図られるよう総合的な施策の推進を図ることはもとより、少子高齢化に伴う労働人口減などを踏まえ、持続可能な経済成長を達成していくために必要な外国人材活用のあり方について、必要分野・人数等も見据えながら、国民的な議論を進めていく。

¹⁴ 25～44 歳の女性の就業率（実績）：68%（平成 24 年）

参考：アメリカ：68.2%、ドイツ：76.9%、韓国：59.7%、スウェーデン：81.9%

¹⁵ 我が国の外国人労働者数は 682,450 人（平成 24 年）

IV. その他

再興戦略に盛り込まれている主な施策についてフォローアップを行い、着実な進捗・改善を図る。特に、以下に掲げる事項については、各項目に示した留意点を踏まえた取組を求める。

1. 行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換

- ・ キャリアアップ・キャリアチェンジを支援するための中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練の受講による、学び直しの支援措置を含めた雇用保険制度の見直しについて、次期通常国会に改正法案を提出する。その際、受講成果が上がるよう、インセンティブ機能を組み込めるよう留意する。
- ・ 抜本的に拡充する労働移動支援助成金について、適切な制度設計を行い、効果的な活用を進めるとともに、産業雇用安定センターのあっせん機能を支援の実効が上がるよう強化する。
- ・ II-1「再教育・再訓練の仕組みの改革」と一体的に推進する。

2. 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化

- ・ ハローワークの求人・求職情報の開放等、II-2「官民協働による外部労働市場のマッチング機能の強化」と一体的に推進する。

3. 労働時間法制の見直し

- ・ 企画業務型裁量労働制、フレックスタイム制、中小企業における割増賃金のあり方等について、現場のニーズや実態に即したものとなるよう、引き続き精力的な検討を行う。

4. 大学改革

- ・ 11月26日にとりまとめられた「国立大学改革プラン」について、ガバナンス改革、運営費交付金等による改革取組への重点支援（配分及びその影響を受ける額を3～4割に）、1万人規模での年俸制・混合給与の導入等について、改革加速期間中にその実行を図るための具体の工程を今年度内の早い段階で提示した上で、現場で改革の実が上がるよう、順次具体化を図りつつ、実現を図る。これらの取組とともに、人材・教育システムのグローバル化など積極的に改革を進める大学への支援の重点化を行う。
- ・ 第3期中期目標期間における国立大学運営費交付金や評価のあり方について、平成27年度中に産学の有識者の意見を広く聴取し検討した上で、抜本的に見直す。

5. グローバル化等に対応する人材力の強化

- ・ 12月13日に公表された「グローバル化に対応した英語教育改革実施計画」に沿って、小学校における英語教育の拡充強化、中・高等学校における英語教育の高度化を進めるため、小・中・高等学校における指導体制の強化、外部人材の活用促進、指導用教材の開発等、初等中等教育段階からのグローバル化に対応した教育環境・体制を整備する。

- ・ 2018 年までに国際バカロレア認定校等を 200 校へ大幅に増加させるという目標に向け、一部日本語による国際バカロレアの教育プログラム（日本語 DP）の開発など、必要な取組を推進する。
- ・ 2020 年までに、日本人海外留学者数を 12 万人、外国人留学生の受入れ数を 30 万人にするという、再興戦略上の KPI を実現させるための実行計画を今年度中に策定する。

6. 高度外国人材の活用

- ・ 高度外国人材ポイント制度に係る 12 月の告示改正に加え、出入国管理及び難民認定法の一部改正案を次期通常国会に提出する。

（以上）