

「経済財政運営と改革の基本方針 2017」等について

「経済財政運営と改革の基本方針2017」について P2

「未来投資戦略2017」について P6

「規制改革実施計画」について P11

「キッズウィーク」について P27

「経済財政運営と改革の基本方針2017」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)より)

【委員名簿】

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
石原 伸晃 内閣府特命担当大臣(経済財政政策)兼 経済再生担当大臣
高市 早苗 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
榑原 定征 東レ株式会社 相談役最高顧問
高橋 進 日本総合研究所理事長
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29年6月9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2017」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2017(平成29年6月9日閣議決定)

(労働条件分科会に係る部分抜粋)

経済財政運営と改革の基本方針 2017

～人材への投資を通じた生産性向上～

第2章 成長と分配の好循環の拡大と中長期の発展に向けた重点課題

「人材への投資による生産性向上」を実現するため、働き方改革を推進するとともに、投資やイノベーションの促進を図る。持続的な経済成長を実現するため、消費の活性化を図る。地方創生、中小企業支援を進め、安全で安心な暮らしと経済社会の基盤を確保する。

具体的には以下の取組を進める。

1. 働き方改革と人材投資を通じた生涯現役社会の実現

労働生産性を上げ、成長と分配の好循環を加速するため、働き方改革の取組を速やかに実行していくとともに、未来への先行投資として、人材への投資を強化し、生涯現役社会の実現を目指す。

(1) 働き方改革

総理が議長となり、労働界と産業界のトップが参加した働き方改革実現会議において合意を経て取りまとめられた「働き方改革実行計画」に忠実に従って働き方改革を推進する。法改正が必要な事項については、早期に法案を国会に提出する。改正法の施行に当たっては、本制度改正は中小企業をはじめ企業活動に与える影響が大きいものとなるため、十分な法施行までの準備期間を確保する。

① 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

職務内容、職務の成果・能力・経験等に対する正規雇用労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者を通じた公正な評価・待遇決定の推進や、そうした公正な待遇の決定が、労働者の能力の有効な発揮等を通じ、経済及び社会の発展に寄与するものであるなどの大きな理念を明らかにした上で、政府が示した同一労働同一賃金のガイドライン案の実効性を担保するため、裁判(司法判断)で救済を受けることができるよう、その根拠を整備する法改正を行う。

これにより、同一企業・団体における正規雇用労働者と非正規労働者の間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、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とを目指す。

具体的には、パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法の改正を図る。

i) 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定を整備する。現行制度では、有期雇用労働者について、基本給や各種手当等の趣旨・性格に照らして、実態に違いがな

れば同一の待遇(均等待遇)を確保するための規定が整備されていない。また、派遣労働者については、均等待遇だけでなく、基本給等の趣旨・性格に照らして、実態に違いがあれば違いに応じた待遇(均衡待遇)を確保するための規定も整備されていない。このため、有期雇用労働者について、均等待遇を求める法改正を行う。また、派遣労働者について、均等待遇及び均衡待遇を求める法改正を行う。さらに、パートタイム労働者も含めて、均衡待遇の規定について、明確化を図る。

ii) 労働者に対する待遇に関する説明を義務化する。企業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、事業者は、有期雇用労働者についても、雇入れ時に、労働者に適用される待遇の内容等の本人に対する説明義務を課する。また、雇入れ後に、事業者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の求めに応じ、比較対象となる労働者との待遇差の理由等についての説明義務を課する。

iii) 裁判外紛争解決手段(行政ADR)を整備し、均等・均衡待遇を求める当事者が無料で利用できるようにする。

iv) 派遣先事業者に対し、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元事業者に提供する義務などの規定を整備する。派遣労働者として十分に保護が図られている場合として、同種業務の一般の労働者の賃金水準と同等以上であるなどの要件を満たす労使協定を締結し、実際に協定が履行されている場合は、派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めないこととする。

また、説明会の開催や情報提供・相談窓口の整備等を図り、中小企業等の実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応することを求める。さらに、不本意非正規労働者の正社員化や賃金引上げの支援とともに、賃金だけでなく諸手当を含めた待遇制度の正規・非正規共通化に取り組む企業を支援する。

② 長時間労働の是正

労働基準法を改正し、いわゆる36協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正を行う。

具体的には、週40時間を超えて労働可能とな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、上回ることでできない上限を設ける。

この上限について、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。

また、可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設け、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。あわせて、過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標の検討など、政府目標を見直す。

さらに、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、勤務間インターバル制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会で議論する。

また、改正法の施行後5年を経過した後適当な時期において、必要があると認めるときは所要の見直しを行う。

現行制度の適用除外の取扱いについては、以下のとおり、実態を踏まえて対応を図る。自動車の運転業務については、改正法の施行5年後に、年960時間以内の規制を適用し、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設ける。建設事業については、改正法の施行5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用（ただし、復旧・復興の場合は、単月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない）し、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設ける。医師については、改正法の施行5年後を目的に規制を適用することとし、2年後を目的に規制の具体的な在り方等について医療界の参加の下で検討し、結論を得る。新技術、新商品等の研究開発の業務については、実効性のある健康確保措置を課することを前提に、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、対象を明確化した上で適用除外とする。

また、突発的な事故への対応を含め、事前に予測できない災害その他避けることのできない事由については、労働基準法第33条による労働時間の延長の対象となっており、この措置は継続する。

さらに、改正法の施行に向け、取引条件改善など業種ごとの取組を推進する。自動車運送事業については、関係府省庁横断的な検討の場を設け、行動計画を策定・実施する。特にトラック運送業においては、ガイドラインの策定、生産性向上に向けた措置、荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策を実施する。建設業については、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、業界等の取組に対し支援する。IT産業については、業界団体等による数値目標を政府がフォローアップし、長時間労働是正の取組を促す。

また、労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化を図る。

労働時間規制の執行を強化するため、労働基準監督官の業務を補完できるよう、民間活用の拡大を図る。

取引関係の弱い中小企業等は、発注企業からの短納期要請や、顧客からの要求などに応えようとして長時間労働になりがちである。商慣習の見直しや取引条件の適正化を、一層強力に推進する。

意欲と能力のある労働者の自己実現の支援のため、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直しなどの法改正について、国会での早期成立を図る。

③ 柔軟な働き方がしやすい環境整備

雇用型テレワークのガイドラインを改定し、在宅勤務以外の形態の追加、フレックスタイム制等の活用方法の明確化、深夜労働の制限などの長時間労働対策例の推奨を行う。また、セキュリティ面の対応に関するガイドラインも改定する。

非雇用型テレワークをはじめとする雇用類似の働き方の実態を把握し、有識者会議を設置して法的保護の必要性を検討する。また、現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定し、仲介事業者に求められるルールを明確化する。

副業・兼業について、労働者の健康確保に留意しつつ、原則認める方向で、普及促進を図る。これまでの裁判例や学説の議論を参考に、合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働時間等の管理方法を盛り込んだガイドラインを策定し、モデル就業規則を改定する。

(4) 女性の活躍推進

(略) 企業の配偶者手当について、労使の真摯な話し合いの下、前向きな取組が行われるよう、働きかけていく。

2. 成長戦略の加速等

(4) 規制改革の推進

経済環境の変化に適応したイノベーションを生み出し、新製品・新サービスによる国民の選択肢を増やすとともに、多様な働き方や労働移動を支える仕組みを整え、地域経済活性化の阻害要因を取り除くための規制改革を一層推進する。

「規制改革実施計画」において決定した事項を実施し、改革の進捗状況について、規制改革推進会議が重点的な事項を定め、フォローアップを行う。

② 行政手続コスト削減に向けた取組

我が国のビジネス環境を改善し、事業者の生産性の向上を図るため、事業者目線で規制改革・行政手続の簡素化・IT化を一体的に進める。規制改革推進会議「行政手続部会取りまとめ」に沿って、行政手続コストを2020年（平成32年）までに20%以上削減することを目指す。

「未来投資戦略2017」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)

【委員名簿】

(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

石原 伸晃 経済再生担当、社会保障・税一体改革担当、内閣府特命担当大臣

(本部員)

高市 早苗 総務大臣、内閣府特命担当大臣

金田 勝年 法務大臣

岸田 文雄 外務大臣

松野 博一 文部科学大臣、教育再生担当

塩崎 恭久 厚生労働大臣

山本 有二 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

山本 公一 環境大臣、内閣府特命担当大臣

稲田 朋美 防衛大臣

吉野 正芳 復興大臣、福島原発事故再生総括担当

松本 純 国家公安委員会委員長、領土問題担当、国土強靱化担当、内閣府特命担当大臣

鶴保 庸介 内閣府特命担当大臣、情報通信技術(IT)政策担当

加藤 勝信 一億総活躍担当、働き方改革担当、女性活躍担当、再チャレンジ担当、拉致問題担当、内閣府特命担当大臣

山本 幸三 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

丸川 珠代 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)

【委員名簿】

(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)

石原 伸晃 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)

高市 早苗 総務大臣

松野 博一 文部科学大臣

塩崎 恭久 厚生労働大臣

鶴保 庸介 内閣府特命担当大臣(科学技術政策)

山本 幸三 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

榊原 定征 一般社団法人日本経済団体連合会会長

竹中 平蔵 東洋大学教授、慶應義塾大学名誉教授

中西 宏明 株式会社日立製作所取締役会長 代表執行役

南場 智子 株式会社ディー・エヌ・エー取締役会長

未来投資戦略2017(平成29年6月9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 2017

—Society 5.0の実現に向けた改革—

第2 具体的施策

Ⅱ Society 5.0に向けた横割課題

A. 価値の源泉の創出

3. 人材の育成・活用力の強化

(2) 新たに講ずべき具体的施策

i) 生産性・イノベーション力の向上につながる働き方の促進

① 多様で柔軟な働き方の実現

- ・長時間労働を是正し、働く方の健康を確保しつつ、創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し自己実現をすることを支援するため、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直し等を内容とする労働基準法の改正法案について、国会での早期成立を図る。
- ・長時間労働を是正するため、いわゆる 36 協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める労働基準法改正法案を国会に提出する。
- ・仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲を持って働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消を目指す同一労働同一賃金を導入するため、パートタイム労働法、労働契約法及び労働者派遣法の改正法案を国会に提出する。
- ・労働者の健康確保に留意しつつ、副業・兼業を原則として認める方向で副業・兼業の普及促進を図る。
- ・働く方の健康確保のため、産業医・産業保健機能の強化を図る。このため、必要な法令・制度の改正を行う。
- ・柔軟な働き方が普及する中で、最新の技術を活用した健康管理手法等について、好事例の収集、開発・普及支援等を行っていく。また、将来的な導入も視野に入れ、新たな労務管理指標等を検討する。
- ・子育て・介護と仕事の両立や地方への人や仕事の流れの創出等、多様な人材の能力発揮を可能とするテレワークについて、長時間労働を招くことがないよう留意しつつ、その普及に向けて、ガイドラインの改

定を行うとともに、関係府省が連携して国民運動等を展開する。

- ・「雇用関係によらない働き方」について、良好な就業形態となるよう、実態を把握した上で、働き手が自律したキャリア・スキル形成を行うことを可能とする支援策を検討・実施するほか、保護の在り方に関する検討等を行う。こうした取組を通じて、企業・組織に属さない働き方を選択肢の一つとして確立させる。

iii) 生産性・成長性の高い産業への「人の流れ」を実現する労働市場改革

③ 予見可能性の高い紛争解決システムの構築等

解雇無効時における金銭救済制度を含む予見可能性の高い労働紛争解決システム等の在り方については、「日本再興戦略」改訂 2015（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定）等に基づき設置した「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」の検討結果を踏まえ、労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる。

B. 価値の最大化を後押しする仕組み

2. 規制改革、行政手続の簡素化、IT 化の一体的推進

(1) 新たに講ずべき具体的施策

i) 政府横断での行政手続コスト削減の徹底

- ・「行政手続部会取りまとめ」に沿って、各省庁は事業者目線で 2020 年 3 月までに事業者の行政手続コストの 20%以上の削減を目指す。ただし、「国税」、「地方税」については、電子申告義務化の実現を前提として大法人の電子申告利用率 100%等、別途の数値目標を設定し、「調査・統計に対する協力」については、統計改革の基本方針等を踏まえて対応する。各省庁は本年 6 月末までに基本計画を策定し、可能な事項は速やかに着手する。来年 3 月までに規制改革推進会議行政手続部会の見解及び基本計画策定後の取組状況を踏まえ、基本計画を改定する。なお、進捗状況については、規制改革推進会議行政手続部会がフォローアップを行う。

Ⅲ 地域経済好循環システムの構築

3. 観光・スポーツ・文化芸術

(2) 新たに講ずべき具体的施策

i) 観光

① すべての旅行者が、ストレスなく快適に観光を満喫できる環境に

ケ) 休暇改革

- ・大人と子供が向き合う時間を確保するため、地域の実情に応じ、教育現場に混乱が生じないよう対応を検討の上、来年度から地域ごとに「キッズウィーク」を新たに設定し、学校の夏休みなどの長期休業日の一部を学期中の平日に移して設定する学校休業日の分散化や分散化された学校休業日に合わせた有給休暇取得の促進、休日における多様な活動機会の確保を図るとともに、これらの取組を官民一体となって推進する。

「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】

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	インテル代表取締役社長
大田 弘子	政策研究大学院大学教授
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
古森 重隆	富士フイルムホールディングス代表取締役会長兼CEO
高橋 滋	一橋大学大学院法学研究科教授
野坂 美穂	中央大学ビジネススクール大学院戦略経営研究科助教
長谷川 幸洋	東京新聞・中日新聞論説副主幹
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1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。

労働基準監督業務の民間活用タスクフォースについて

【趣旨】

労働基準法違反への対応について、労働基準監督官の人手不足のため事業場に対する十分な監督が困難な状況にあるとの指摘がある中、労働基準監督業務における民間活用の拡大について、規制改革推進会議（以下「本会議」という。）での議論の前に専門的検討を行うため、本会議に「労働基準監督業務の民間活用タスクフォース」（以下「タスクフォース」という。）を設置する。（労働基準監督業務の民間活用タスクフォースの設置について（平成29年3月9日規制改革推進会議決定）抜粋）

【構成員】

タスクフォースは、以下の委員により構成する。

主査 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）

委員 高橋 滋（法政大学法学部教授）

委員 野坂 美穂（多摩大学経営情報学部専任講師）

議長（大田弘子 政策研究大学院大学教授）及び議長代理（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）も構成員として参画する。

【開催実績】

第1回（平成29年3月16日） 労働基準監督業務における民間活用について（八代主査からの説明、厚生労働省からのヒアリング）

第2回（平成29年4月6日） 労働基準監督業務における民間活用について（全国社会保険労務士会連合会からのヒアリング、厚生労働省からのヒアリング）

第3回（平成29年5月8日） 労働基準監督業務の民間活用タスクフォース取りまとめについて

規制改革推進に関する第1次答申

(平成29年5月23日規制改革推進会議決定) (抜粋)

II 行政手続コストの削減に向けて

2. 行政手続部会における検討及び取りまとめ

(1) 行政手続簡素化の3原則

① 行政手続の電子化の徹底

電子化が必要である手続については、添付書類も含め、電子化の徹底を図る。

② 同じ情報は一度だけの原則

事業者が提出した情報について、同じ内容の情報を再び求めない。

③ 書式・様式の統一

同じ目的又は同じ内容の申請・届出等について、可能な限り同じ様式で提出できるようにする。

(注) 地方自治体の行政手続については、地方自治体の理解と協力を得つつ、取組を進める。

(2) 重点分野と削減目標

① 重点分野

以下の9分野について、削減目標達成のための計画を策定し、取り組む。

「営業の許可・認可に係る手続」、「社会保険に関する手続」、「国税」、「地方税」、「補助金の手続」、「調査・統計に対する協力」、「従業員の労務管理に関する手続」、「商業登記等」、「従業員からの請求に基づく各種証明書類の発行」

(注) 事業者に対するアンケート調査で、上記手続を「負担」とした回答を合計すると、全体の約7割(69%)を占める。なお、「従業員の納税に係る事務」、「行政への入札・契約に関する手続」については、会議において別途速やかに検討。

② 削減目標

行政手続コスト(事業者の作業時間)を20%削減(取組期間は3年(事項によっては5年まで許容))。

(注1) 「国税」、「地方税」については、大法人の電子申告利用率100%等、別途の数値目標を設定。

(注2) 「調査・統計に対する協力」については、統計改革の基本方針等を踏まえて対応。

規制改革推進に関する第1次答申

(平成29年5月23日規制改革推進会議決定) (抜粋)

(3) 戦略的な取組の推進

① 重点分野

各府省は平成29年6月末までに基本計画を策定。可能な事項は速やかに着手。同年7月以降、行政手続部会は幅広く点検し、必要な改善を求める。各府省は平成30年3月までに基本計画を改定。

② 重点分野以外

行政手続コストの削減に向けた取組を進める。行政手続部会は、各府省の取組について、必要に応じて、工程表の提示を求めるなどフォローアップを行う。

3. 今後の取組

行政手続は、行政を適切に執行するために設計されるため、得てして行政側の目線に偏りがちである。しかし、我が国産業の競争力強化・生産性向上のためには、事業者の目線でいかに効率化が図れるかという視点から、行政手続を見直すことが必要不可欠である。その際、国の行政機関における積極的な対応が必要であることは当然であるが、地方自治体の手続についても、その理解と協力を得ながらコスト削減に取り組むことが必要である。こうした業務プロセスの見直しは、行政自体の効率化や働き方改革にも大いに資するものである。

したがって、各府省は、行政手続簡素化の3原則(「行政手続の電子化の徹底」、「同じ情報は一度だけの原則」、「書式・様式の統一」)を踏まえ、行政手続コストを2020年までに20%削減すること等を内容とする行政手続部会取りまとめに沿って、積極的かつ着実に行政手続コストの削減に向けた取組を進める。その際、府省間の連携が必要な取組についても積極的に対応する。また、行政手続部会は、行政手続部会取りまとめに沿って、各府省の取組についてフォローアップを行い、行政手続コストの削減に引き続き取り組む。

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（行政手続コストの削減）	各府省は、行政手続簡素化の3原則（「行政手続の電子化の徹底」、「同じ情報は一度だけの原則」及び「書式・様式の統一」）を踏まえ、行政手続コストを2020年までに20%削減すること等を内容とする「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)に沿って、積極的かつ着実に行政手続コストの削減に向けた取組を進める。その際、府省間の連携が必要な取組についても積極的に対応する。また、行政手続部会は、行政手続部会取りまとめに沿って、各府省の取組についてフォローアップを行い、行政手続コストの削減に引き続き取り組む。	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

2 人材分野

① 転職先がより見つけやすくなる仕組みづくり

ア ジョブ型正社員の雇用ルール確立

平成26年6月の規制改革実施計画では、職務、勤務地、労働時間のいずれかの要素(又は複数の要素)が限定されるジョブ型正社員の雇用ルールを整備する観点から、「当面、労働契約法(平成19年法律第128号)の解釈を通知し周知を図る」とこととされ、これを受けて、「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」(平成26年7月30日厚生労働省労働基準局長通達)が発出されたところである。

しかし、ジョブ型正社員に関する雇用ルールは、働く人の視点に立てば、いまだ法的な整備が十分とは言えないため、個々人がより安心して多様な働き方を選択できるよう、関係法令の整備を更に進めるべきである。

関係法令の整備については、過去、「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)を公表したところであるが、その後の「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」(平成26年7月)において、まずは、多様な正社員の運用の定着が必要とされたため、現在、厚生労働省において、その普及活動とともに、運用の定着状況に関する実態調査が進められている。したがって、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。

3 人材分野

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

2 人材分野

② 転職して不利にならない仕組みづくり

ア 法定休暇付与の早期化

必要なときに休暇を取得できることは、ワーク・ライフ・バランスの実現や健康維持のために重要である。しかし、現行の仕組みでは、入社後半年間は法定年次有給休暇が付与されないなど、休暇利用に関する多様なニーズを満たしているとは言えず、また、結果として転職を不利なものにしている。以上の観点から、「法定休暇付与の早期化に関する意見」(平成29年1月26日)を取りまとめ、次の提言を行った。

- 1 入社後、半年間は法定年次有給休暇が付与されない現行の仕組み(7か月目に10日付与)は、勤務開始日から一定日数の年次有給休暇が付与される仕組みとすべきである。例えば、勤務開始日に1日、以後1か月ごとに1日を付与し、7か月目に4日(計10日)付与する仕組みとすることが考えられる。
- 2 入社後、法定年次有給休暇の付与日数が20日に達するまで、6年半かかる現行の仕組みは、可能な限り早期に法定年次有給休暇の付与日数が20日に達する仕組みとすべきである。例えば、入社後1年半で20日に達する仕組みとすることが考えられる。
- 3 (略)

規制改革実施計画（平成29年6月9日閣議決定）（抜粋）

3 人材分野

② 転職して不利にならない仕組みづくり

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
3	法定休暇付与の早期化	<p>「法定休暇付与の早期化に関する意見」(平成29年1月26日規制改革推進会議)の内容の実現に向け「労働時間等設定改善指針」(平成20年厚生労働省告示第108号)及び「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成21年厚生労働省告示第509号)を改正し、a.入社初年に年次有給休暇が付与されるまでの継続勤務期間を可能な限り短縮すること、b.年次有給休暇の付与日数が20日に達するまでの継続勤務期間を可能な限り短縮すること、c.(略) の記載を追加する。また、「労働時間等設定改善指針」等の改正後、その普及啓発に積極的に取り組み、休暇の早期付与の状況に関する実態調査を行う。さらに、その調査結果を踏まえ、関係法令の改正を含む更に必要となる方策について速やかに検討を行う。</p>	<p>指針改正について、平成29年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置</p> <p>改正指針の施行後、2年を目途に休暇付与の早期化に関する実態調査を開始</p> <p>調査結果を得次第、関係法令の改正を含む必要な方策について速やかに検討・結論</p>	厚生労働省

2. 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

事業主等は、労働時間等の設定の改善を図るに当たり、1の基本的考え方を踏まえつつ、労働者と十分に話し合うとともに、経営者の主導の下、以下に掲げる措置その他の労働者の健康と生活に配慮した措置を講ずるよう努めなければならない。

(1) 事業主が講ずべき一般的な措置

イ・ロ(略)

ハ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

労働者が心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活を送るためには、原則として労働者がその取得時季を自由に設定できる年次有給休暇の取得が必要不可欠である。また、育児・介護等に必要な時間の確保にも資すると考えられる。特に、労働者が仕事を重視した生活設計をすることにより、労働が長時間に及ぶ場合においては、年次有給休暇の取得が健康の保持のために重要である。

しかしながら、年次有給休暇については、周囲に迷惑がかかること、後で多忙になること、職場の雰囲気取得しづらいこと等を理由に、多くの労働者がその取得にためらいを感じている。逆に、その取得にためらいを感じない労働者がその理由として掲げているのは、職場の雰囲気が取得しやすいこと等となっている。

年次有給休暇の取得は、企業の活力や競争力の源泉である人材がその能力を十分に発揮するための大きな要素であって、生産性の向上にも資するものであり、企業にとっても大きな意味を持つものである。さらに、その取得率が向上すれば、経済・雇用面への効果も期待できる。

このため、事業主は、年次有給休暇の完全取得を目指して、経営者の主導の下、取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくりや、労使の年次有給休暇に対する意識の改革を図ること。

(次頁に続く)

また、計画的な年次有給休暇の取得は、年次有給休暇取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定通りの活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営を可能にする等効用が高い。したがって、年次有給休暇の取得促進を図るためには、特に、計画的な年次有給休暇取得の一層の推進を図ることが重要である。計画的な年次有給休暇の取得には、労使間で1年間の仕事の繁閑や段取り及び当面達成すべき目標としての取得率の目安を話し合うことが必要であり、労使双方にとって合理的な仕事の進め方を理解し合うためにも有益な手段であると考えられる。事業主は、年次有給休暇の取得促進を図るため、業務量を正確に把握し、個人別年次有給休暇取得計画表の作成、年次有給休暇の完全取得に向けた取得率の目標設定の検討及び業務体制の整備、取得状況の把握を行うこと。その際、労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話合いの機会において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を検討すること。また、労働基準法(昭和22年法律第49号)第39条第6項に基づく年次有給休暇の計画的付与制度の活用を図ること。その際、連続した休暇の取得促進に配慮するとともに、当該制度の導入に向けた課題及び解決策について検討すること。

さらに、週休日と年次有給休暇とを組み合わせた2週間程度の連続した長期休暇の取得促進を図ること。その際、当該事業場の全労働者が長期休暇を取得できるような制度の導入に向けて検討するとともに、取得時期については、休暇中の渋滞、混雑の緩和、労働者の経済的負担の軽減などの観点から分散化を図り、より寛げる休暇となるよう配慮すること。

これらに加え、年次有給休暇取得促進の観点から、労働基準法第39条第4項に基づく年次有給休暇の時間単位付与制度(以下「時間単位付与制度」という。)の活用や、半日単位での年次有給休暇の利用について、連続休暇取得及び1日単位の取得の阻害とならない範囲で、労働者の希望によるものであることを前提としつつ、検討すること。

二・ホ・ヘ・ト(略)

2 人材分野

③ 安心して転職できる仕組みづくり

ア 使用者の労働法知識向上の促進

職業安定法(昭和22年法律第141号)では、職業紹介事業者に職業紹介責任者の選任を義務付け、その選任対象者には、必要な知識を習得させるための講習の修了を必要とすることにより、一定の知識水準を担保する仕組みが存在する。また、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)や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(昭和60年法律第88号)においても、一定の知識水準を担保する類似の仕組みが存在する。

しかし、労働基準法(昭和22年法律第49号)といった基本的な労働法の知識向上については、同様の仕組みが存在しない。すなわち、同法第105条の2において、「厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、この法律の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならない」とされているだけであり、使用者の自発的な取組に任されている。

3 人材分野

③ 安心して転職できる仕組みづくり

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
4	使用者の労働法知識向上の促進	使用者が基本的な労働法の知識を十分に得るための方策について、幅広く検討を行い、必要な措置を講ずる。	平成29年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置	厚生労働省

5 その他重要課題(インバウンド支援等)

⑥ 労働基準監督業務の民間活用等

労働基準監督業務については、労働基準監督官の定員数は一定の増加が図られているが、近年、総事業場数に対する定期監督(各労働局の管内事情に即して対象事業場を選定し、年間計画により実施する監督)を実施した事業場数の割合が3%程度にとどまっております。事業場に対する十分な監督が行われているとは言い難い状況にある。また、定期監督を実施した事業場数のうち違反事業場数は約7割と、高い割合で推移している。今後、「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議)を踏まえ、罰則付きの時間外労働の上限を導入する労働基準法改正法案が提出されることとなっており、更なる法規制の執行強化が求められている中であって、小売店・飲食店を中心に事業場数が多い中で十分な監督ができていない、事業場における36協定の締結・届出に関する基礎的な知識が十分でないといった課題に適切に対応するため、労働基準監督官の業務を補完できるよう、民間活用の拡大を図ることが不可欠である。さらに、社会経済情勢の変化を踏まえた、労働基準監督署における監督指導の実効性の確保・強化についても検討が必要である。

6 その他重要課題(インバウンド支援等)

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"> ・ 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。 ・ 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、問題があった事業場に、必要な監督指導を実施する。 <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っ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

「キッズウィーク」について

経済財政運営と改革の基本方針2017

第2章 成長と分配の好循環の拡大と中長期の発展に向けた重点課題

3. 消費の活性化

(2) 新しい需要の喚起

② 観光・旅行消費の活性化

大人と子供が向き合う時間を確保するため、地域の実情に応じ、教育現場に混乱が生じないように対応を検討の上、2018年度(平成30年度)から地域ごとに「キッズウィーク」を設定し、学校休業日の分散化、有給休暇取得の促進、休日における多様な活動機会の確保の取組を官民一体として推進する。

未来投資戦略2017

第2 具体的施策

Ⅲ 地域経済好循環システムの構築

3. 観光・スポーツ・文化芸術

(2) 新たに講ずべき具体的施策

い) 観光

③ すべての旅行者が、ストレスなく快適に観光を満喫できる環境に

け) 休暇改革

大人と子供が向き合う時間を確保するため、地域の実情に応じ、教育現場に混乱が生じないように対応を検討の上、来年度から地域ごとに「キッズウィーク」を新たに設定し、学校の夏休みなどの長期休業日の一部を学期中の平日に移して設定する学校休業日の分散化や分散化された学校休業日に合わせた有給休暇取得の促進、休日における多様な活動機会の確保を図るとともに、これらの取組を官民一体となって推進する。

第十次提言の取りまとめに向け、精力的に御議論をいただいておりますことに感謝申し上げます。子供たちの豊かな心や人間性を育むには、子供たちが家族とともに休日を過ごし、地域の行事に参加することなどにより、絆を深めることが重要です。また、子供時代の楽しい経験は自己肯定感を高める上でも有用であります。

（中略）

家庭や地域の教育力を高めるためには、特に、大人が子供に向き合う時間を確保することが必要であります。このため、政府としては、地域ごとの学校休業日の分散化を図る『キッズウィーク(仮称)』などの取組を進めたいと考えています。

例えば、夏休みなどの一部を他の時期に移し、月曜から金曜を休業日とすることで九連休になります。大人が子供と一緒に過ごす時間を多く確保するため、学校の休業日について、全国で一律ではなく地域の実情に合わせながら分散化しようという取組であります。例えば夏休みを短くして冬休みを長くしている地域では、その冬休みを活用することも考えられるわけであります。

ゴールデン・ウィークなどの時期、どこもかしこも交通大渋滞であります。大混雑で疲れ果てる。料金も高く出費がかさむ。ひいては出かけるのも嫌になってしまう。こういう負のサイクルを打ち破るためのチャレンジであります。この取組は教育的な効果はもちろんのこと、観光需要の平準化や地域活性化などに資することにもなります。先ほども少し申し上げましたが、実際に家族でスポーツをしたり自然の中で遊んだことが多かった人は自己肯定感が高いという調査結果もあるわけであります。

これが定着するため、企業においても有給休暇の取得を促進するなど官民を挙げて働き方改革を更に進めていくことが大切です。今後、国においては官民からなる総合推進会議の設置、地域においては関係者による協議会の設置を進め、官民挙げた休み方改革を進めてまいります。