

全国厚生労働関係部局長会議  
労働分科会 資料

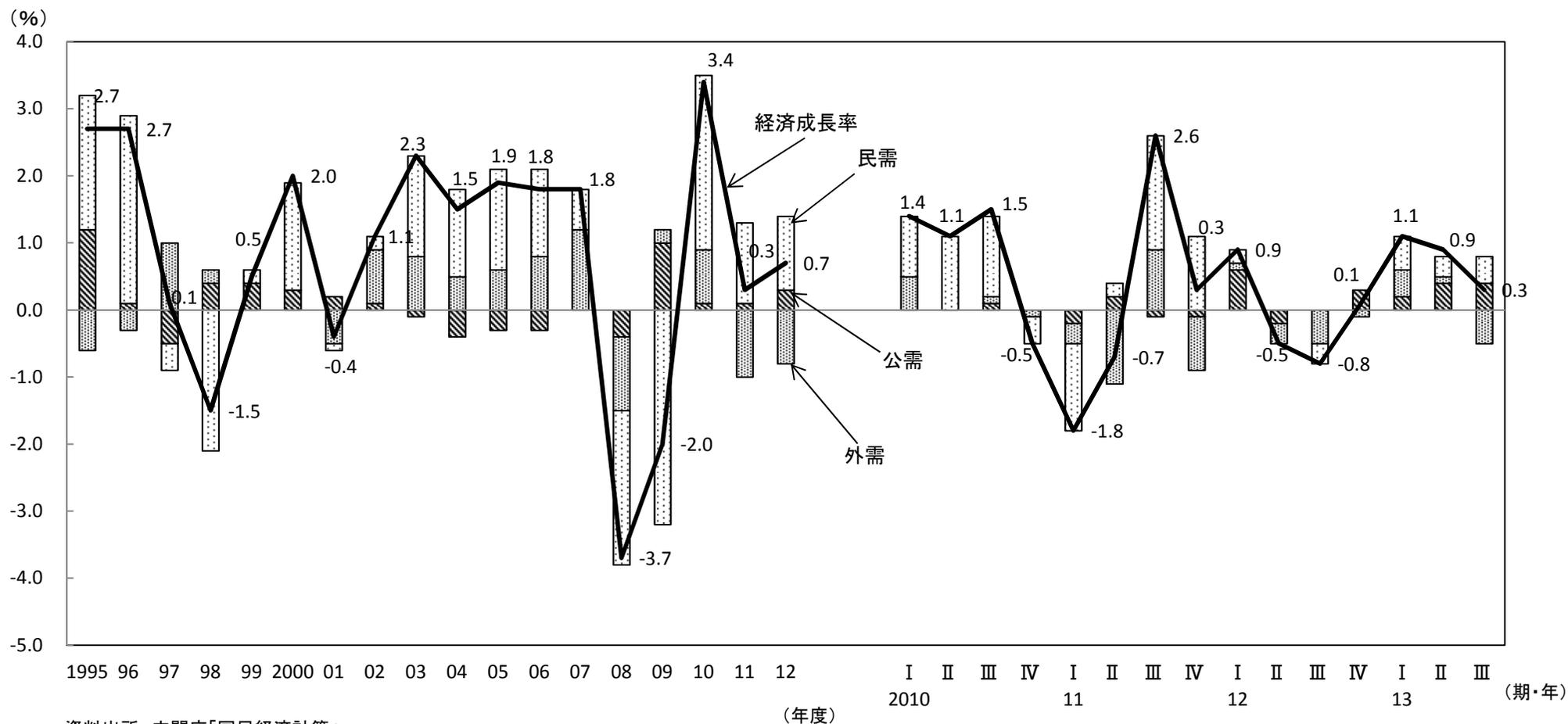
平成26年1月21日  
政策統括官(労働担当)

1. 現在の経済・雇用情勢	1
2. 各種会議等の動きについて	17
3. 労使関係について	30

# 1. 現在の経済・雇用情勢

# 実質経済成長率の推移

2013年7～9月期(2次速報)の実質国内総生産は、前期比0.3%増(年率1.1%増)となった。



資料出所 内閣府「国民経済計算」

(注) 1) 四半期の数値は季節調整値。

2) 民需: 民間消費支出、民間住宅、民間企業設備、民間在庫品増加が含まれる。

公需: 政府最終消費支出、公的固定資本形成、公的在庫品増加が含まれる。

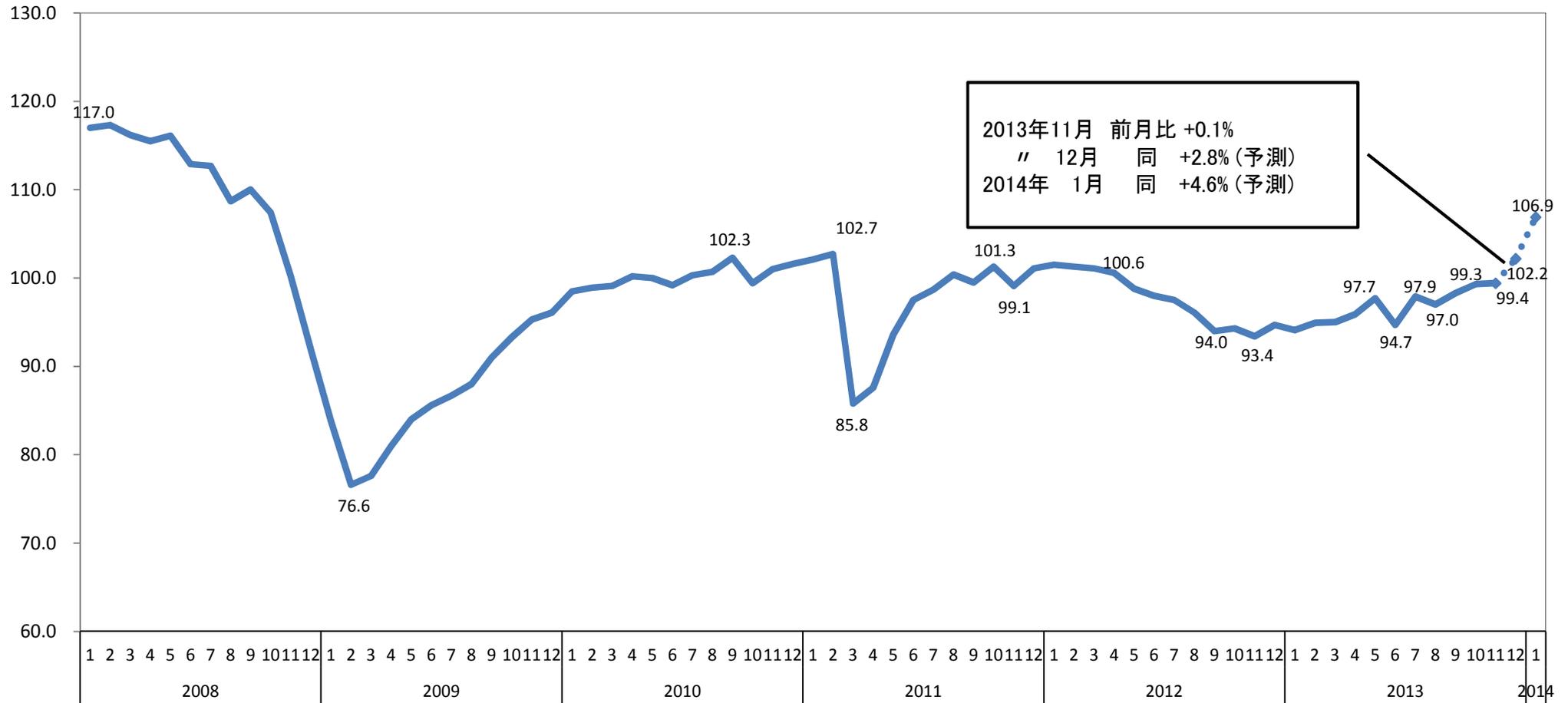
外需: 財貨・サービスの輸出から、財貨・サービスの輸入を控除したもの。

3) 「平成26年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度(平成25年12月21日閣議了解)」では、2013年度の実質経済成長率2.6%増、2014年度を1.4%と見込んでいる。

# 鋳工業生産の推移

生産は、緩やかに増加している。

(2010年=100・季節調整済指数)

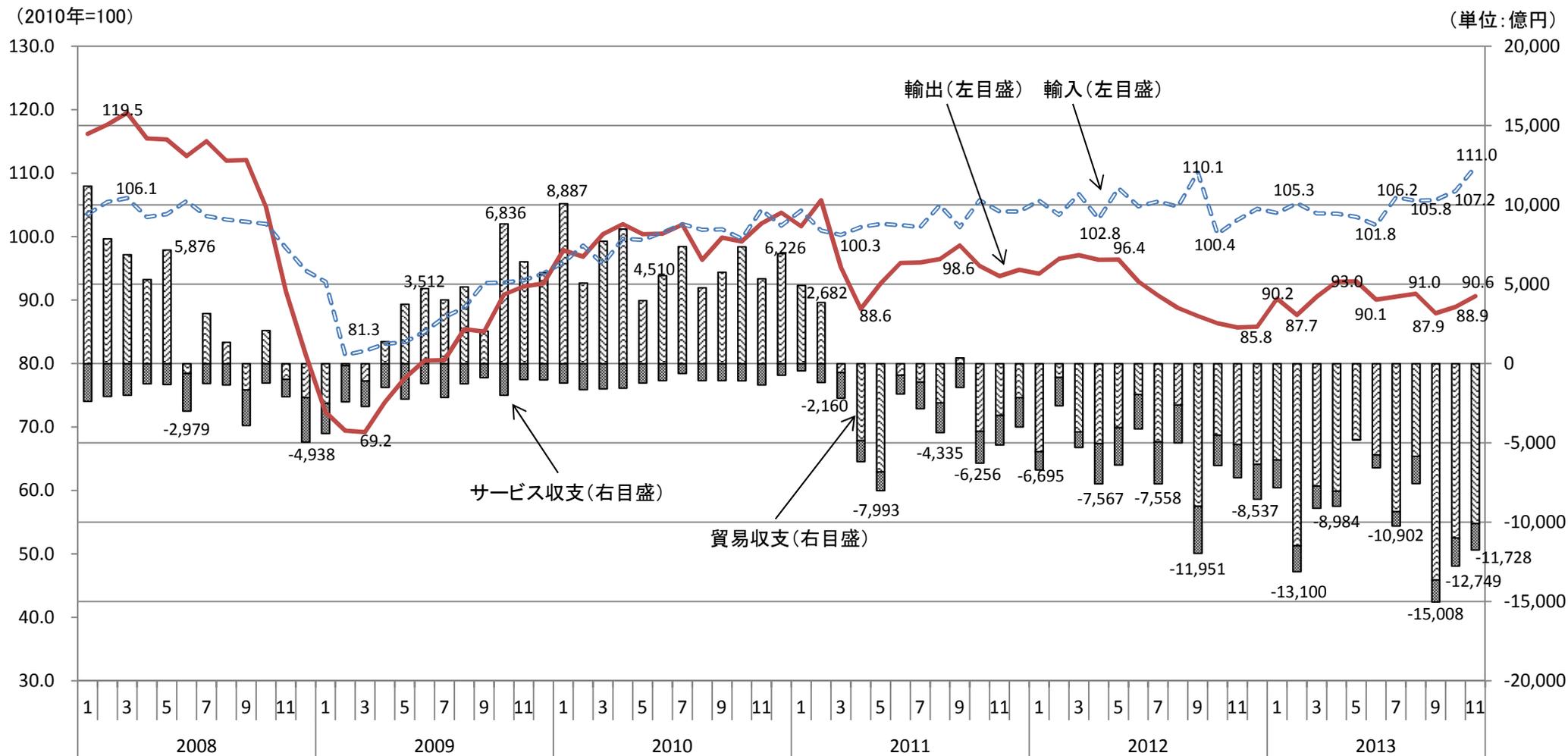


2013年11月 前月比 +0.1%  
// 12月 同 +2.8% (予測)  
2014年 1月 同 +4.6% (予測)

資料出所 経済産業省「鋳工業生産」「製造工業生産予測調査」  
注) 「生産」の実線部は鋳工業指数の実績、点線部は製造工業生産予測調査の増減率を用いて試算したものである。

# 輸出入数量及び貿易・サービス収支の推移

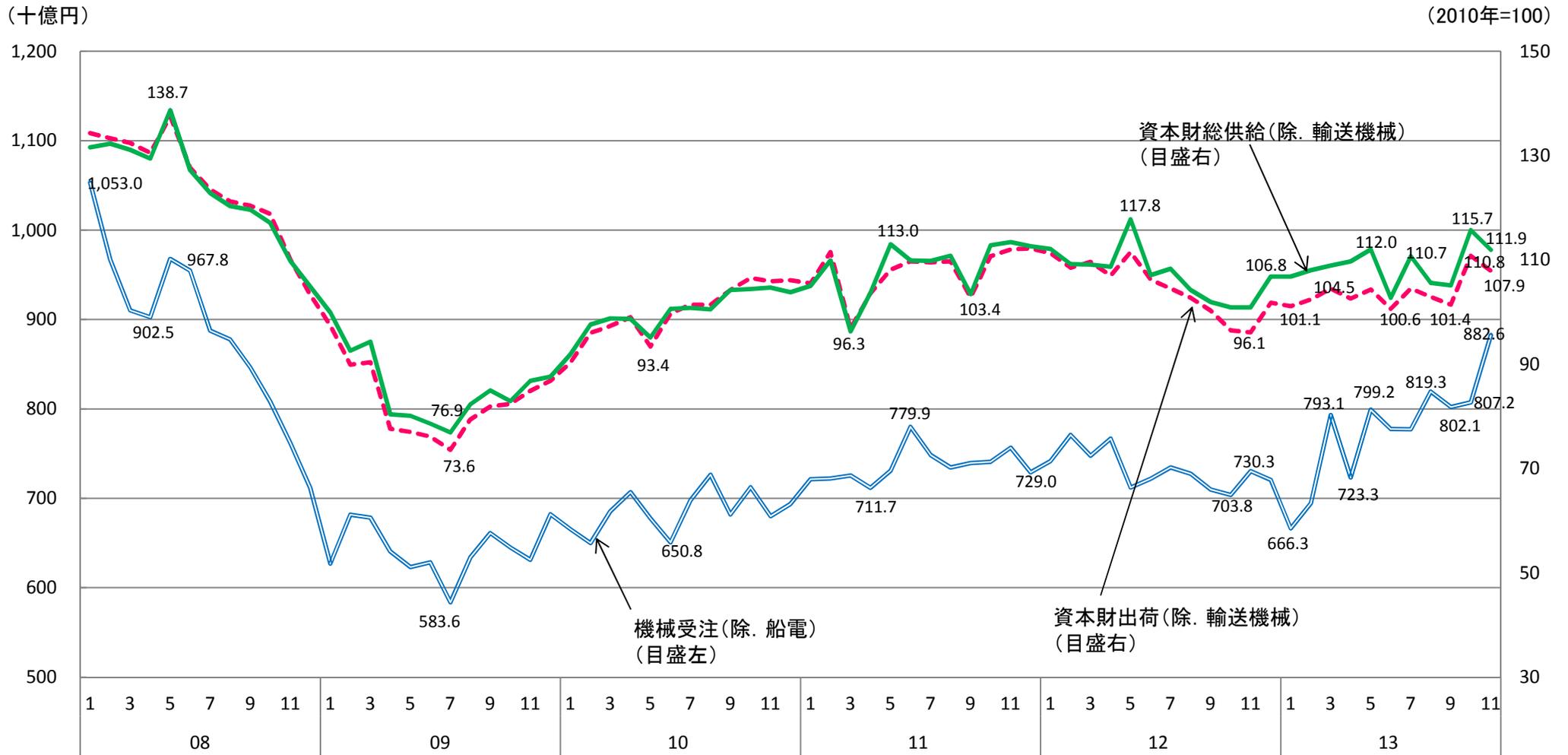
○輸出は、このところ弱含んでいる。輸入は、持ち直している。  
 ○貿易・サービス収支の赤字は、増加傾向にある。



資料出所 財務省「貿易統計」「国際収支状況」  
 (注) 1) 輸出入は財務省「貿易統計」をもとに内閣府試算。  
 2) 数値は全て季節調整値。

# 民間設備投資の推移

設備投資は、持ち直している。



資料出所 内閣府「機械受注統計」、経済産業省「鉱工業指数」「鉱工業総供給表」

(注) 1) 資本財: 資本形成に向けられる投資財のうち、設備投資に向けられるものをいう。

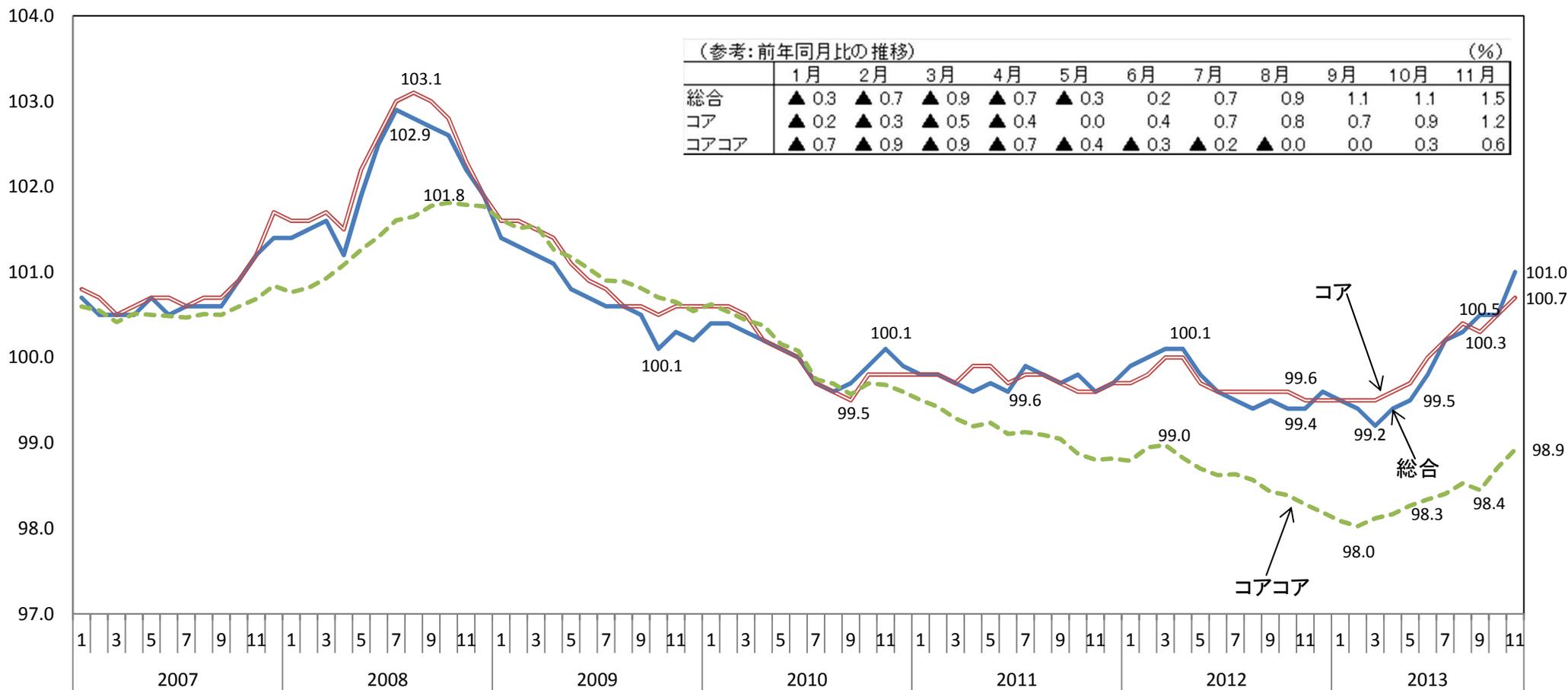
2) 資本財総供給には海外からの供給が含まれ、資本財出荷には海外への出荷が含まれる。

3) 数値は全て季節調整値。

# 消費者物価指数の推移

消費者物価は、2013年3月頃から下落テンポが緩やかになり、現在は底堅く推移している。

(2010年=100、季節調整値)

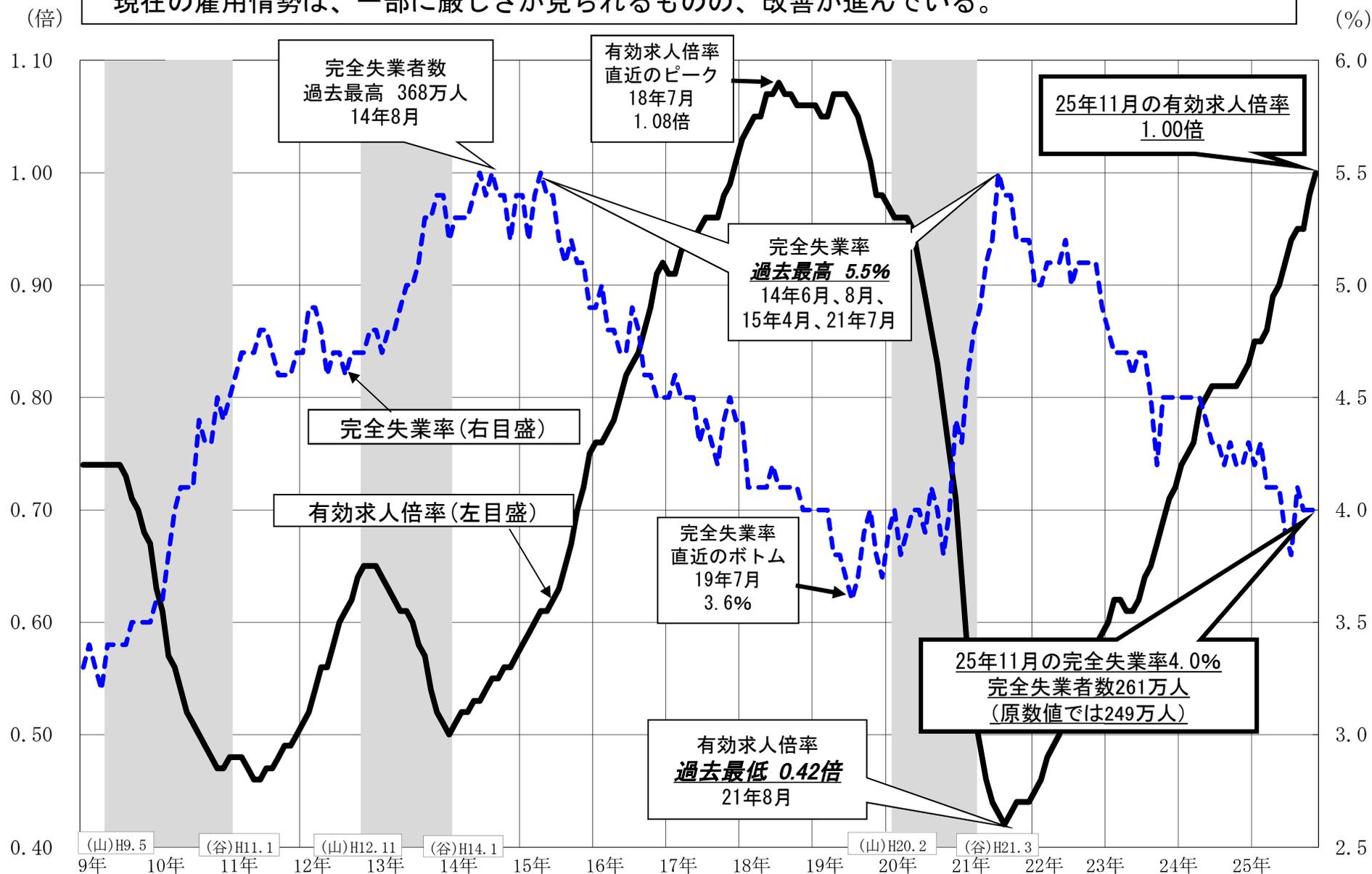


資料出所 総務省統計局「消費者物価指数」

- (注) 1)「コア」は生鮮食品を除く総合、「コアコア」は生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合。
- 2)コアコアは内閣府が独自に季節調整をかけたもの。
- 3)全て固定基準の値。

# 完全失業率と有効求人倍率の動向

現在の雇用情勢は、一部に厳しさが見られるものの、改善が進んでいる。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

※シャドー部分は景気後退期。

(注)平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。

# 正規雇用と非正規雇用の労働者の推移

- 非正規雇用は、**95年から05年までの間に増加**し、以降現在まで微増（労働者全体の**35.2%**）。  
 なお、直近（2013年11月現在）では、1,964万人（労働者全体の37.2%）※  
 有期契約労働者（2013年11月現在）は1,468万人（労働者全体の27.8%）※
- 正規雇用は、**95年から05年までの間に減少**し、以降その数はほぼ横ばい状態。  
※総務省「労働力調査（基本集計）」（11月分）。なお、月単位の公表は同年1月から開始。季節的変動があるため留意が必要。

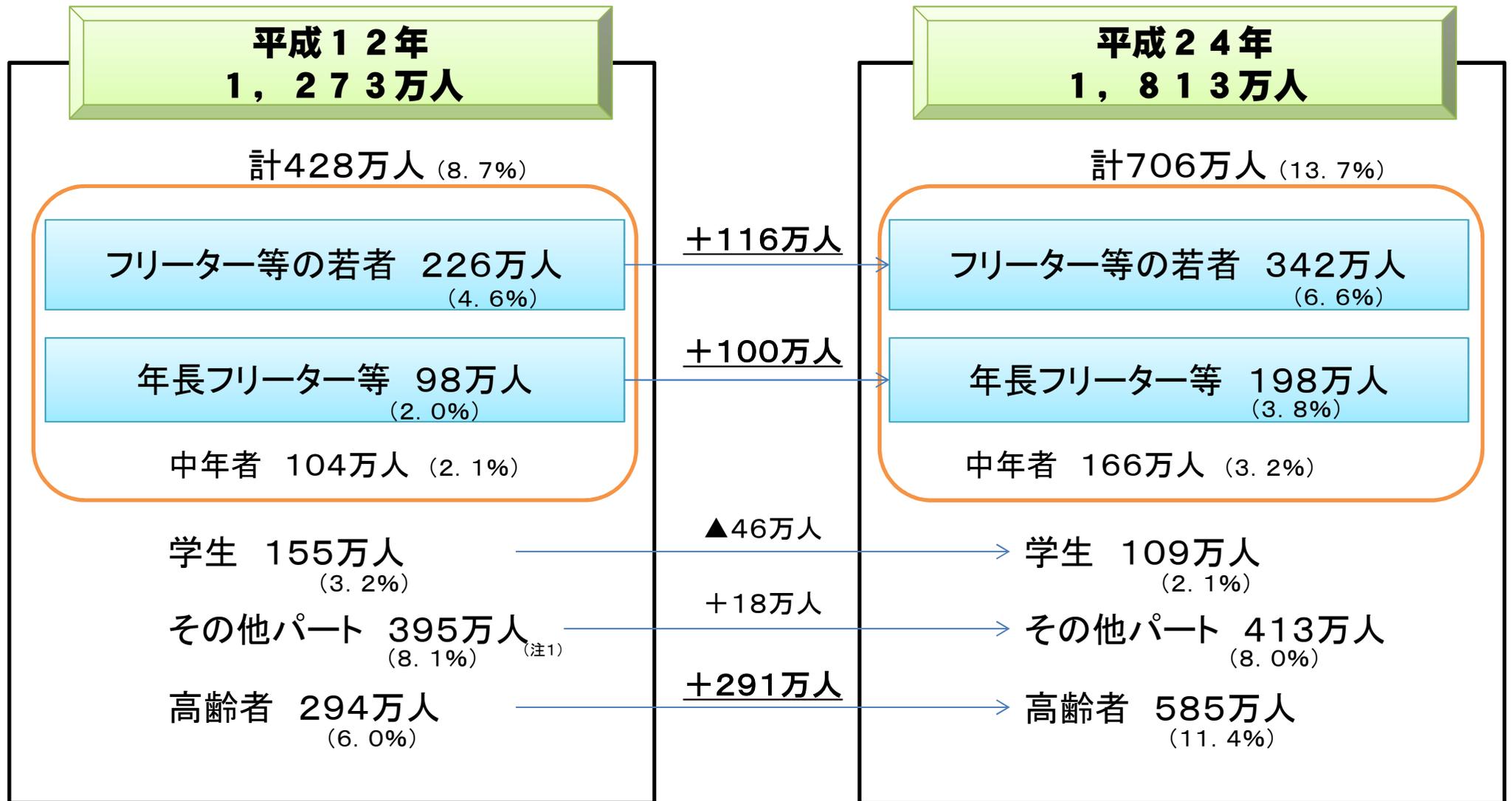


（資料出所）2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。

- （注） 1）2005年以降の実数及び割合は2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切替え集計した値。  
 2）2011年の数、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。  
 3）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。  
 4）有期契約労働者数は、一般常雇のうち有期の契約、臨時雇及び日雇の人数。

# 非正規雇用労働者の動向

※括弧内の数字は、各年の雇用者全体に占める割合



(出所)総務省「労働力調査」。

(注1)「その他パート」は、平成14年の数値、なお、世帯主の配偶者である女性のうち、非農林業で働いているパート・アルバイトである。

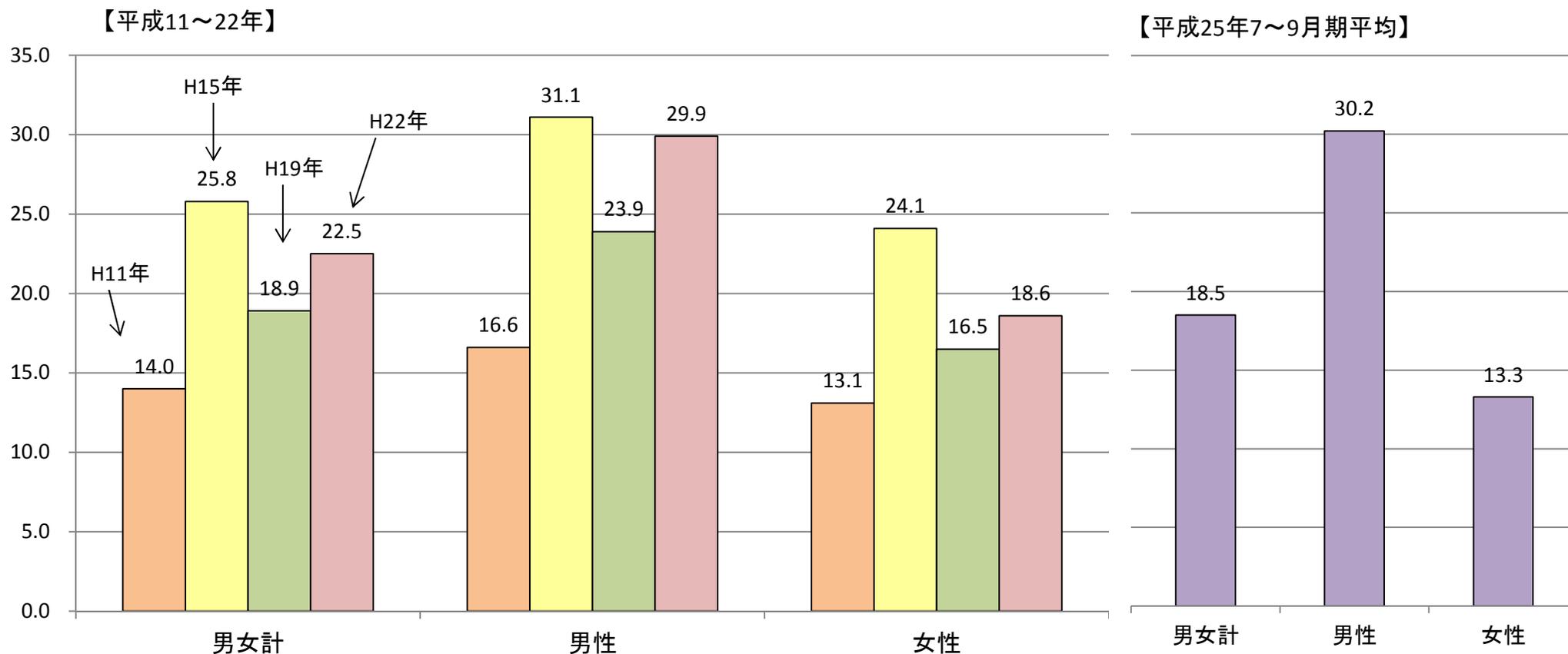
(注2)「フリーター」は、15～44歳までの「パート・アルバイト」で働いている労働者のうち、各年齢階級における「その他パート」を除いたものであり、いわゆる「フリーター」の定義とは異なる。

# 「不本意非正規」の推移

○「不本意非正規」の比率について、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成11、15、19、22年)と総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成25年7~9月期平均)の結果をみると、以下のグラフのとおり。

○いずれの調査においても、男女計では概ね2割程度、性別では男性の方が女性より「不本意非正規」の割合が高い。

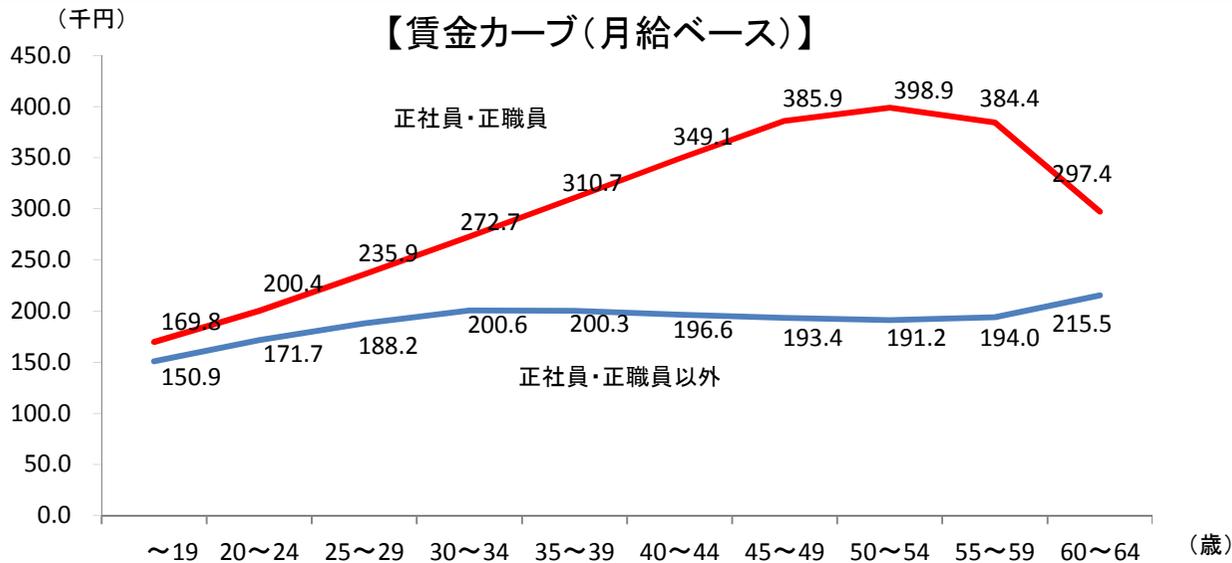
(※)「不本意非正規」とは、「正社員・出向者以外の労働者」(H11~22年)、「非正規の職員・従業員」(H25年)のうち、現職の雇用形態についての理由が、正社員・正職員として働ける会社がないためと回答した者。なお、以下のグラフは異なる統計をもとにしており、単純には比較できない。



(資料出所)平成11年から22年までは厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」、平成25年は総務省「労働力調査(詳細集計)」平成25年7~9月期平均

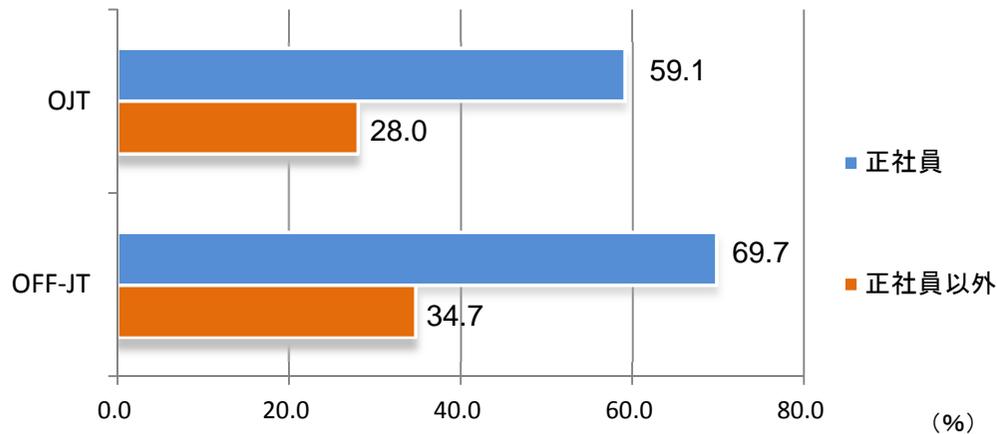
# 非正規雇用労働者の課題

非正規雇用には、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しい、セーフティネットが不十分等の課題。



(出所)厚生労働省「賃金構造基本調査」(平成24年)

## 【教育訓練の実施状況】



(出所)厚生労働省「能力開発基本調査」(平成24年)

## 【各種制度の適用状況】

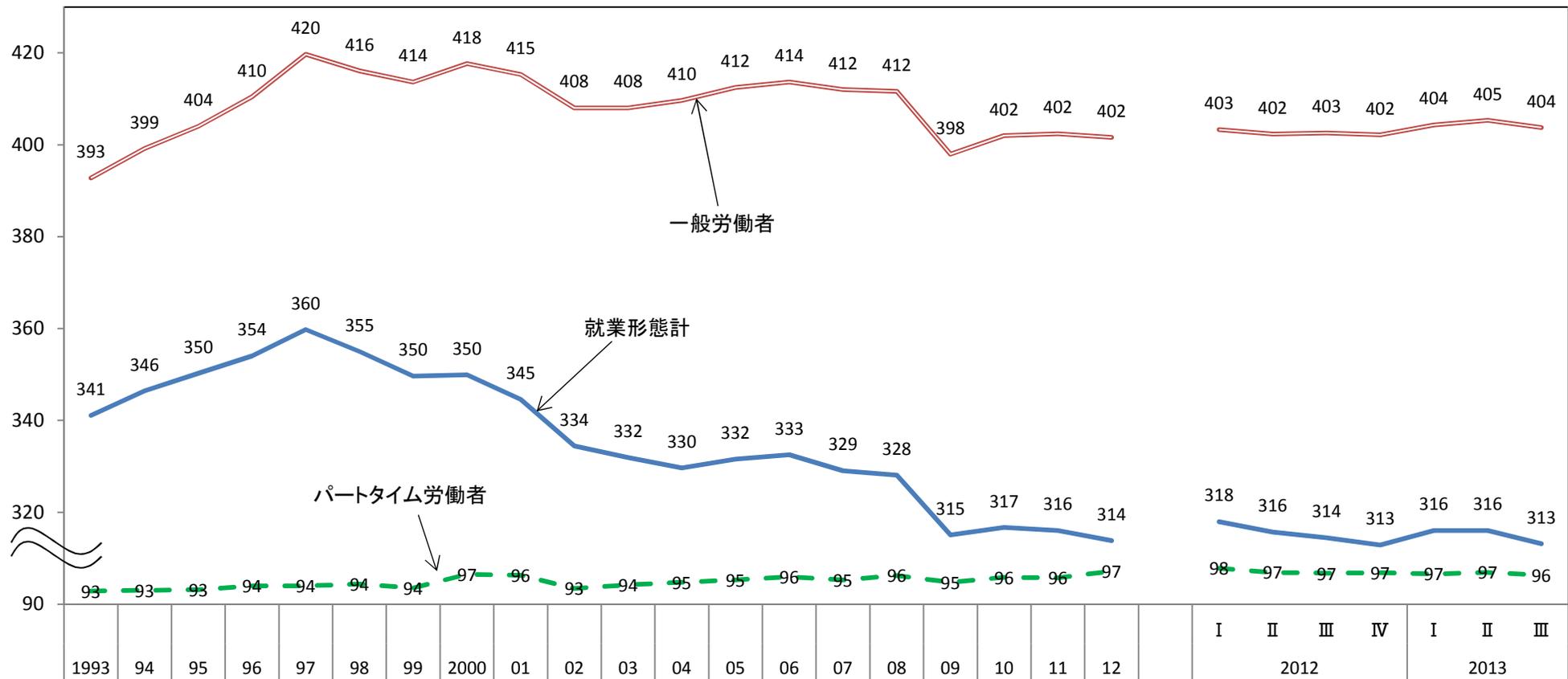
(%)	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度	賞与支給制度
正社員	99.5	99.5	99.5	78.2	83.2
正社員以外	65.2	52.8	51.0	10.6	32.4

(出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成22年)

# 就業形態別現金給与総額の推移

- 現金給与総額の推移をみると、パートタイム労働者比率の上昇により、就業形態計では減少傾向にある。
- 一般労働者をみると、1997年以降減少傾向にあった現金給与総額は、リーマンショック以降は横ばいで推移していたが、2013年になってからはやや持ち直しの動きがみられる。

(千円、四半期:季節調整値)



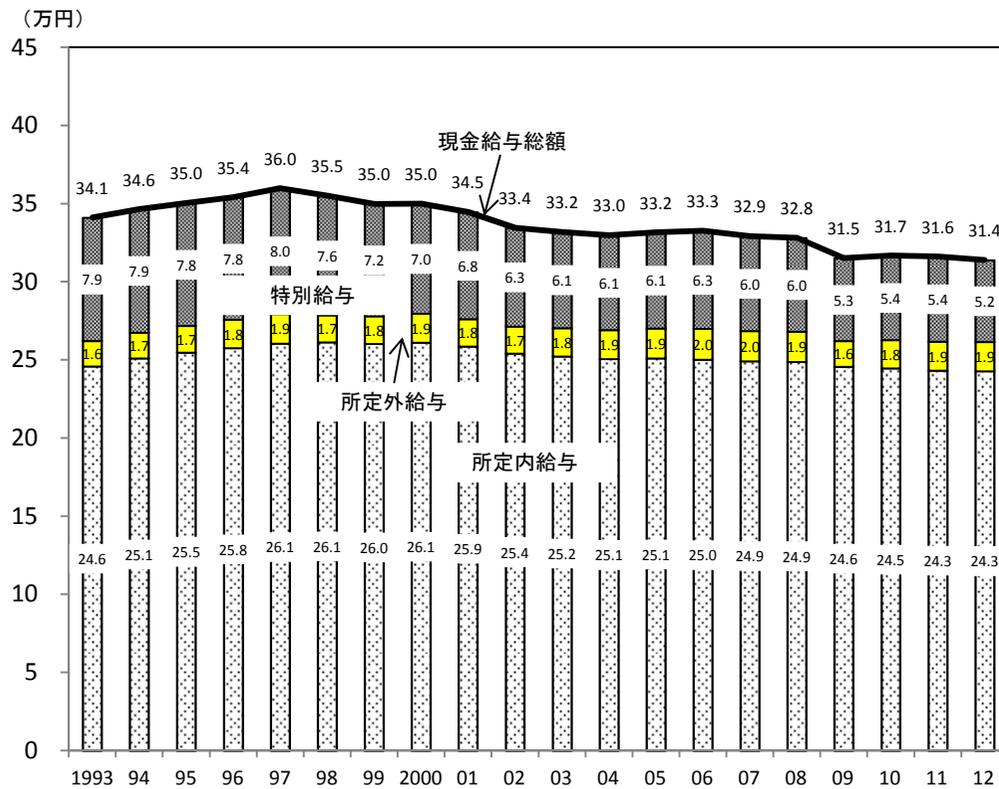
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注)
- 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。
  - 2) 指数に基準数値(2010年平均値)を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値である。
  - 3) 四半期の値のうち、一般労働者及びパートタイム労働者は厚生労働省労働政策担当参事官室にて季節調整を行った実数値。

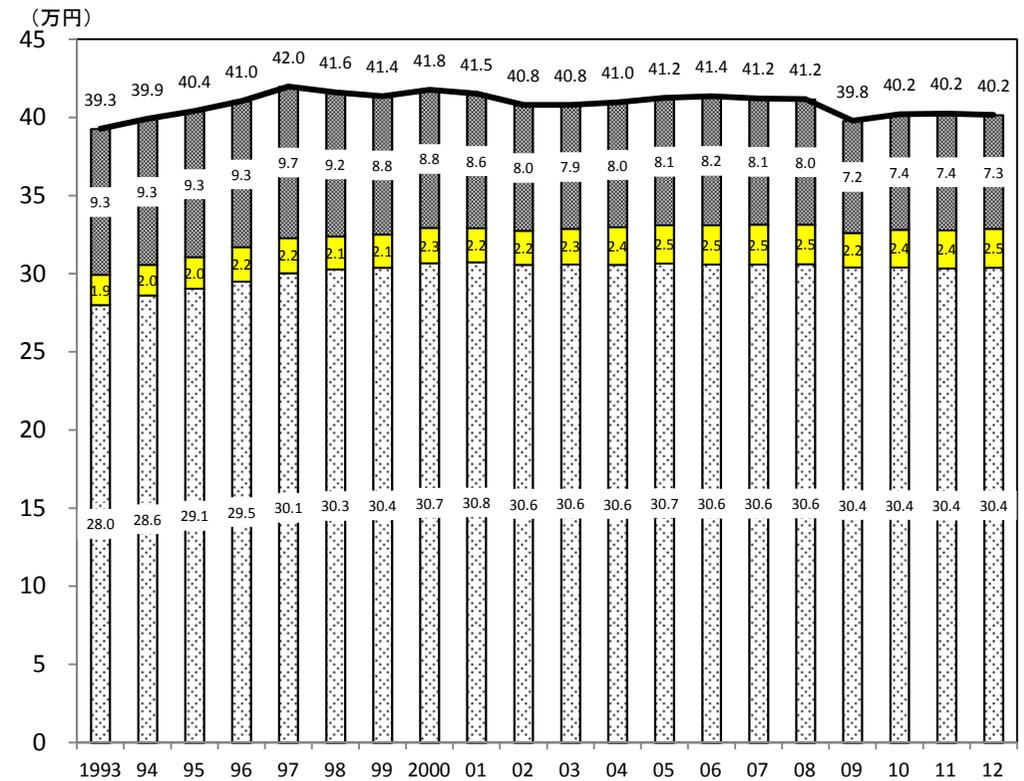
# 就業形態別現金給与総額の内訳

- 就業形態計については、現金給与総額が、1997年をピークに減少傾向。
- 一般労働者については、所定内給与は大きな変動はないが、特別給与は大きく減少。

(就業形態計)



(一般労働者)



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

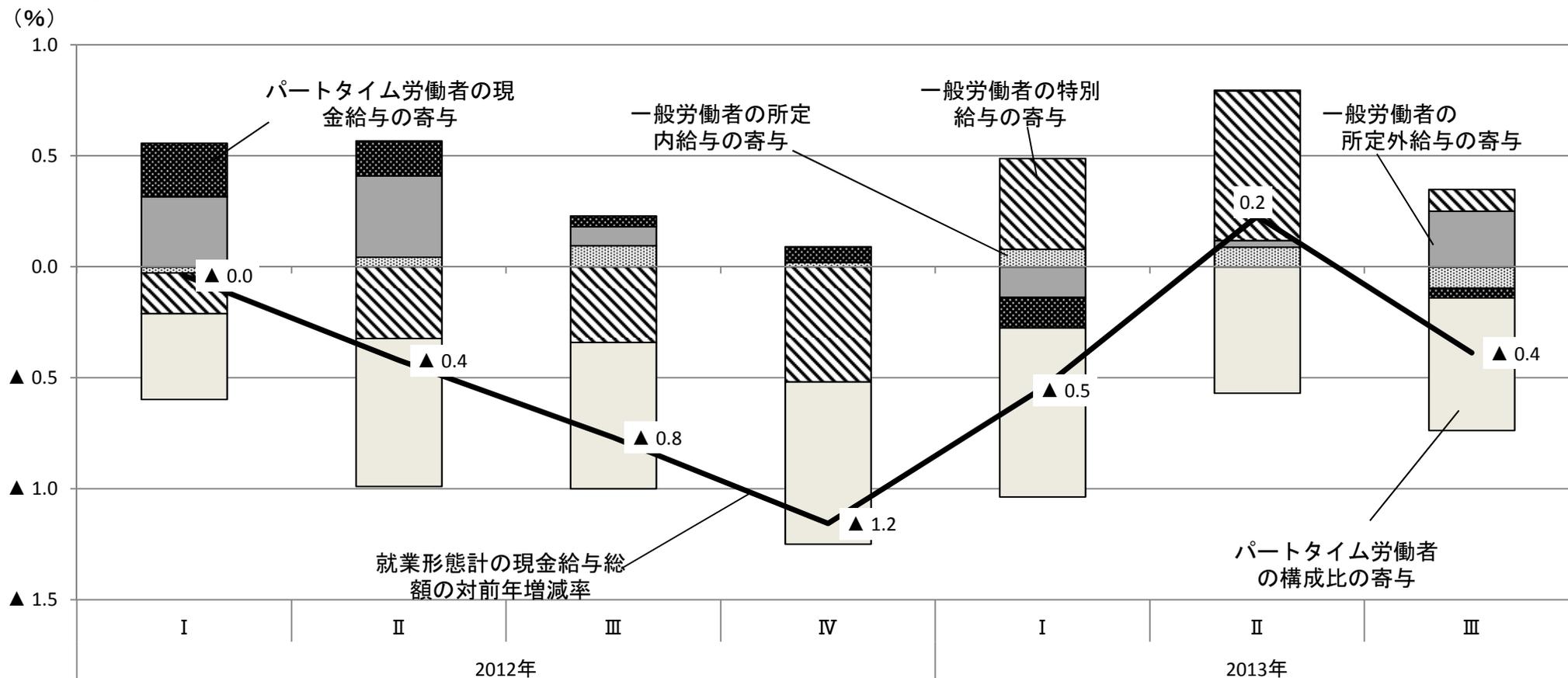
(注) 1) 指数(現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数)にそれぞれの基準数値(2010年平均値)を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

2) 所定外給与=定期給与-所定内給与、特別給与=現金給与総額-定期給与として算出。

3) 就業形態別は1993年以降把握可能。

# 現金給与総額の増減要因の推移

パートタイム労働者比率の上昇が一貫して現金給与総額を押し下げている一方、2013年の前半は一般労働者の特別給与の増加が、このところはその所定外給与の増加が大きくプラスに寄与している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。

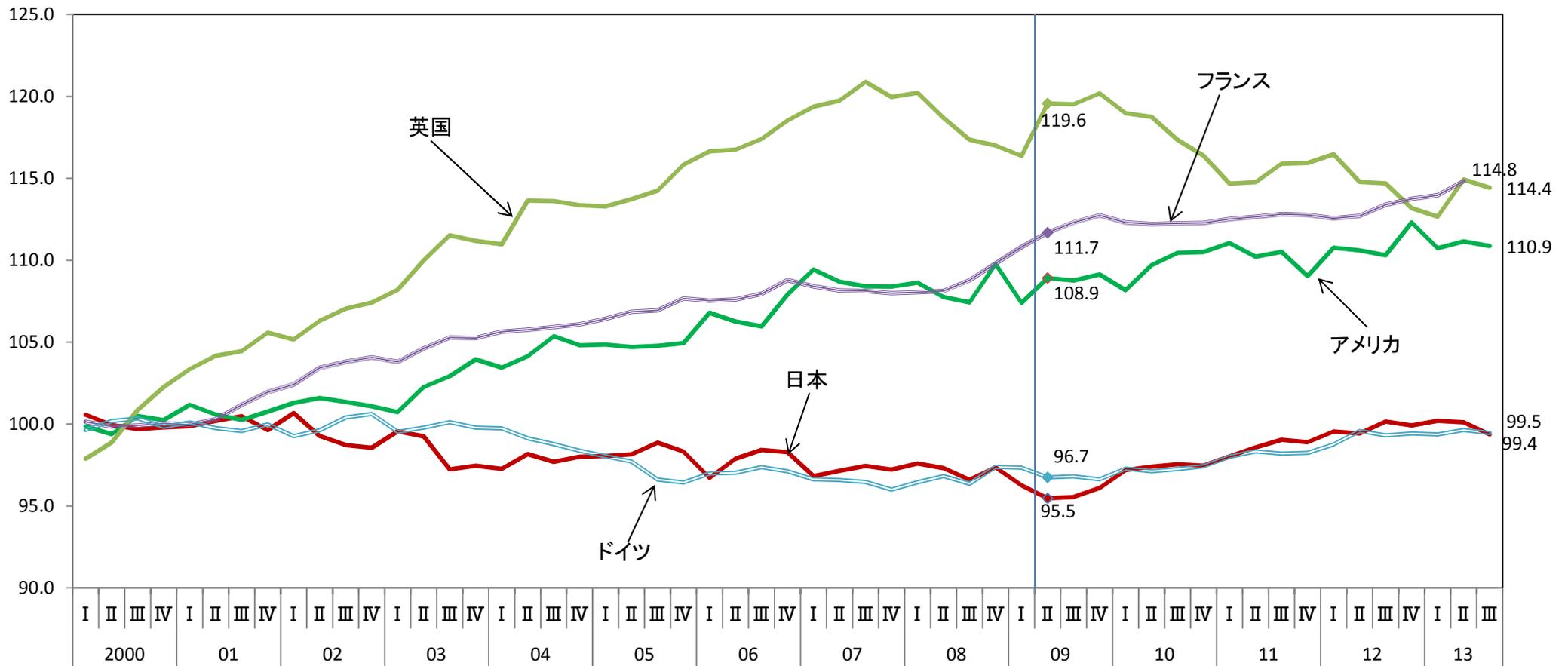
2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、現金給与総額指数に基準数値を乗じて現金給与総額の時系列比較が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者構成比を推計している。

3) 所定外給与＝定期給与－所定内給与、特別給与＝現金給与総額－定期給与として算出

# 一人あたり実質雇用者報酬の国際比較

我が国の一人あたり実質雇用者報酬は、長期的には伸び悩んでいるが、リーマンショック以降で見ると、諸外国と同様に増加している。

(2000年=100、季節調整値)



資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、U.S. Bureau of Economic Analysis、U.S. Bureau of Labor Statistics、Eurostatをもとに  
厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 一人あたり雇用者報酬を家計消費デフレーターで実質化したもの。

# 雇用者報酬の推移

雇用者報酬は、リーマンショック以降名目及び実質のいずれも増加傾向にあったが、2013年Ⅲ期には、我が国経済がデフレ状況ではなくなりつつあることもあって、実質雇用者報酬が減少している。



資料出所 内閣府「国民経済計算」(2013年7-9月期2次速報)

(注) 1) 名目、実質いずれも季節調整値。

2) 実質雇用者報酬は、2005暦年連鎖価格。

## 2. 各種会議等の動きについて

# 日本再興戦略等策定後の安倍政権の経済再生に向けた推進体制(主なもの)

## 日本再興戦略 -JAPAN is BACK- (H25.6.14閣議決定)

### ◆成長の果実の国民の暮らしへの反映

政・労・使の三者が膝を交えて、虚心坦懐かつ建設的に意見を述べ合い、包括的な課題解決に向けた共通認識を得るための場を設定し、速やかに議論を開始

### ◆雇用制度改革・人材力の強化

- 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(失業なき労働移動の実現)
- 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
- ③多様な働き方の実現
- ④女性の活躍推進
- ⑤若者・高齢者等の活躍推進

### ◆「国家戦略特区」の実現

国家戦略の観点から、内閣総理大臣主導の下、大胆な規制改革等を実行するための強力な体制を構築して取り組む「国家戦略特区」を創設

## 規制改革実施計画(同左)

### ◆雇用分野

- ①ジョブ型正社員の雇用ルール  
の整備
- ②企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し
- ③有料職業紹介事業の規制改革
- ④労働者派遣制度の見直し

### 経済の好循環実現に向けた政労使会議

- 担当: 甘利大臣
- 参加者  
安倍 内閣総理大臣  
米倉 経団連会長  
三村 日商会頭  
鶴田 中央会会長  
古賀 連合会長 等

12月20日 第5回  
・「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」を取りまとめ

### 産業競争力会議 雇用・人材分科会

- 担当: 甘利大臣
- 主査: 長谷川閑史 武田薬品社長
- 委員  
竹中平蔵 慶應義塾大学教授  
榊原定征 東レ代表取締役会長

12月26日  
・中間整理を取りまとめ

1月21日(予定)  
日本経済再生本部決定  
・「成長戦略進化のための今後の検討方針」を取りまとめ  
・「産業競争力の強化に関する実行計画」を取りまとめ

### 国家戦略特区 ワーキング・グループ

- 担当: 新藤大臣
- 座長: 八田達夫 大阪大学  
社会経済研究所招聘教授

10月18日  
日本経済再生本部決定  
・「国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針」  
－ 雇用条件の明確化  
－ 有期雇用の特例

12月7日  
・臨時国会において、国家戦略特別区域法が成立

### 規制改革会議 雇用ワーキング・グループ

- 担当: 稲田大臣
- 座長: 鶴光太郎 慶應義塾  
大学院商学研究科教授

10月4日  
規制改革会議意見  
・労働者派遣制度の見直し

12月5日  
規制改革会議意見  
・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

# 経済の好循環実現に向けた政労使会議について

## 「経済の好循環実現に向けた政労使会議」とは

### 1. 開催趣旨

「経済財政運営と改革の基本方針」及び「日本再興戦略」を踏まえ、経済の好循環の実現に向けて、政労使の三者が意見を述べ合い、包括的な課題解決のための共通認識を得ることを目的とする。

### 2. 議論の状況

9月20日より5回の議論を実施。12月20日開催の第5回に「経済の好循環実現に向けた政労使の取組」をとりまとめた。

## 経済の好循環実現に向けた政労使の取組

本日、政府、日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会及び日本労働組合総連合会は、別紙のとおり、経済の好循環の実現に向けて、一致協力して取り組むとの認識に至った。今後、それぞれが具体的な取組を進めるとともに、その成果を確認する。

### 1. 賃金上昇に向けた取組

- 労使は、各企業の経営状況に即し、経済情勢や企業収益、物価等の動向も勘案しながら十分な議論を行い、企業収益の拡大を賃金上昇につなげていく。その際、労働者の将来への安心感を醸成し、賃金上昇を消費拡大につなげていくという観点から、様々な対応を検討する。

### 2. 中小企業・小規模事業者に関する取組

- 企業は、下請関係を含めた企業間取引において、その製品やサービスの価値を適正に評価し、物価や仕入れ価格の上昇に伴う転嫁についてしっかりと取り組む。特に、中小企業・小規模事業者を調達先とする企業は、復興特別法人税の廃止の趣旨を踏まえ、取引価格の適正化に努める。

### 3. 非正規雇用労働者のキャリアアップ・処遇改善に向けた取組

- 労使は、正規と非正規の二元的な働き方を固定化させるのではなく、それぞれの職場のニーズに応じ、ステップアップのための多様な形態の正規雇用労働者の実現・普及や人事処遇制度の普及・活用に向けた取組を進めることにより、非正規雇用労働者がその意欲と能力に応じて正規雇用労働者に転換する道筋を積極的に広げる。
- 企業は、意欲と能力のある非正規雇用労働者についても、必要な人材育成投資を行うとともに、業績と能力を評価し、これを処遇に適切に反映させる。

### 4. 生産性の向上と人材の育成に向けた取組

- 企業は、女性の活躍の促進や多様な人材の活用を図るとともに、各個人の希望と企業経営上のニーズに応じた柔軟な働き方の実現に向け労使で積極的に話し合い、ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図る。

# 産業競争力会議 雇用・人材分科会 中間整理（概要）

～「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～

## I. 「柔軟で多様な働き方ができる社会」の構築

### 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

- ・ 導入企業が雇用管理上履行すべき点を明確にする。
- ・ モデルを複数提示する。専門性の高い高度人材の働き方についても対象とする。
- ・ 単なる普及啓発策にとどまらない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

#### ○「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・パスポート（仮称）」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、雇用保険二事業の助成金支給の必要条件とすること等、抜本的に見直す。

#### ○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平成 26 年年央までに策定し、確実に養成を図る。

### 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

- ・ 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、労使間のイニシアティブのあり方等、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

- ・ 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に適合した、弾力的な労働時間制度を構築する。その際、適用労働者の範囲のほか、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。

### 4. 公平・公正な働き方の実現

#### ○正規・非正規の格差の是正

- ・ 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

#### ○「労働審判」事例等の分析・整理・公表

- ・ 労働審判制度について、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。
- ・ 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

- ・ 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。
- ・ 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、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

### 1. 再教育・再訓練の仕組みの改革

#### ○職業訓練の質の向上

- ・ 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

#### ○民間人材ビジネスの取組の評価・機能の向上

- ・ 民間人材ビジネスを活用し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する。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）

- ・ ハローワーク各所ごとの評価を比較・公表するとともに、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。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

### 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

- ・ 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、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

#### ○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。
- ・ 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。

### 3. 外国人材の活躍促進

#### ○技能実習制度の見直し

- ・ 「第 6 次出入国管理政策懇談会」において、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。
- ・ 持続的な経済成長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。

# 「産業競争力の強化に関する実行計画」(案) (平成26年1月〇日閣議決定案 雇用労働関係の概要)

## 「実行計画」の概要

- 成長戦略関連の重点施策の実行を加速化・深化するため策定。
- 当面3年間に実施される、規制・制度改革を中心とする施策について、実施期限や担当大臣を明示。

## 具体的施策(雇用・労働関係)

### ◎ 雇用制度改革・人材力の強化 ～全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる社会を構築～

- ・ **労働移動支援助成金の抜本的拡充**
  - －雇用調整助成金から労働移動支援助成金に大胆に資金をシフトさせ、予算規模を27年度までに逆転。
  - 併せて、平成25年度補正予算案に計上した拡充措置(対象企業の拡大等)を実施するため、速やかに省令改正。
- ・ **若者等の学び直し支援のための雇用保険制度の見直し**
  - －自発的な教育訓練の受講を始め、社会人の学び直しを促進するため、雇用保険法の改正案を次期通常国会に提出。
- ・ **ハローワークの求人・求職情報の開放等**
  - －ハローワークの保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方自治体に平成26年9月から提供を開始。
  - 求職者情報の開放については、平成26年夏頃までに検討結果をとりまとめ。
- ・ **労働者派遣制度の見直し**
  - －いわゆる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の在り方等の見直しについての労働政策審議会における検討を踏まえ、労働者派遣法の改正案を次期通常国会に提出。
- ・ **有期雇用の見直し**
  - －「高度で専門的知識等を有している者」で「比較的高収入を得ている者」等に係る無期転換申込権(※)発生までの期間の在り方等について、労働政策審議会における検討を踏まえ、所要の法案を次期通常国会に提出。
  - (※)有期労働契約が5年を越えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させる仕組み(平成25年4月1日施行)
- ・ **パートタイム労働者の処遇改善**
  - －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の禁止の対象者を拡大すること等を内容としたパートタイム労働法の改正案を次期通常国会に提出。
- ・ **女性のライフステージに対応した活躍支援**
  - －仕事と子育ての両立支援を推進するための次世代育成支援対策推進法を延長・強化する法案を次期通常国会に提出。
  - －育児休業中の経済支援を強化するための雇用保険法の改正案を次期通常国会に提出。

# 「成長戦略進化のための今後の検討方針」（案）

## （平成26年1月20日産業競争力会議 雇用労働関係の概要）

### 「検討方針」の概要

- 昨年6月の「日本再興戦略」の閣議決定以降、産業競争力会議分科会を中心に、「常に進化する成長戦略」とするための集中的な議論を実施し、その結果を取りまとめたもの。
- 今後「検討方針」に従い検討を進め、年央に改訂する成長戦略へ反映。

### 1. 女性の活躍推進と全員参加型社会実現のための働き方改革

◎雇用・人材分科会の中間整理に従い、今後5年間を「世界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付け、経済政策と労働政策を一体的・統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しつつ、雇用・労働市場改革に取り組む。

#### 「女性が輝く日本」の実現

- 企業における意思決定層への女性の登用を促進するため、役員・管理職への登用に関する目標設定の奨励や、有価証券報告書等を通じた情報開示の促進を含め、所要の方策について検討する。
- 企業のトップや管理職の意識改革を推進するとともに、社員の育児休業取得に伴う代替要員の確保等のための企業のコスト負担を軽減させる方策等を検討する。柔軟な働き方の推進に向け、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、テレワークの普及・拡大のための措置に取り組む。
- 総理主導で、女性が輝く社会の実現に向けた全国的なムーブメントを作り出す。女性の活躍促進のための情報発信・意見交換の場を各地域で開催するとともに、様々な分野で活躍する女性や経済団体等による連携プラットフォームの構築を支援する。

### 「柔軟で多様な働き方ができる社会」の構築等

- 職務・能力を明確化した働き方を実現するため、「ジョブ型」等の「多様な正社員」の普及・拡大を図る。このため、就業規則の規定例も含めた明確なモデルを提示する。普及啓発にとどまらない実効性ある方策について平成26年年央を目途に結論を得る。
- 「働きすぎ」改善のための様々な手法の組み合わせ等による抜本的な方策と職務範囲が明確で高い職業能力を持つ労働者等に適合した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一体的に検討する。
- 個別労働関係紛争について、司法機関の協力を得つつ、あっせんや労働審判、裁判上の和解の事例について分析・整理・公表を進める。
- 高齢者の活躍促進を図るため、定年後の高齢者に関し、有期労働契約の無期転換申込権発生までの期間の在り方等について見直しの検討を行う。

### 「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」の構築

- ハローワークの質の向上のため、各所ごとの評価を平成27年度から比較・公表するとともに、意欲を持って取り組む職員が評価される仕組みとする。
- 産業界のニーズを踏まえた成果評価を職業訓練について実施し、訓練内容に反映させる等により、質が高く実践的な職業訓練を行う。

## 2. 日本社会の内なるグローバル化

### 外国人受入環境の整備・技能実習制度の見直し

- 外国人材受入のための司令塔を設置し、高度人材の受入れはもとより、労働人口の減少等を踏まえ、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在り方について、必要分野・人数等も見据えながら、国民的議論を進める。
- 技能実習制度について、制度の適正化とともに、一定の要件の下で再技能実習を認めることや、介護等の分野を追加すること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。

## 国家戦略特区における規制の特例措置(雇用関係)の概要

- 特区内で、新規開業直後の企業及びグローバル企業等が優秀な人材を確保し、従業員が意欲と能力を発揮できるよう、以下の規制改革事項の趣旨を盛り込んだ国家戦略特別区域法案について、12月7日に臨時国会で成立。

### (1) 雇用条件の明確化

- ・ 新規開業直後の企業及びグローバル企業等が、我が国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高めることにより、紛争を生じることなく事業展開することが容易となるよう、「雇用労働相談センター(仮称)」を設置する。
- ・ 裁判例の分析・類型化による「雇用ガイドライン」を活用し、個別労働関係紛争の未然防止、予見可能性の向上を図る。
- ・ 本センターは、特区毎に設置する統合推進本部の下に置くものとし、本センターでは、新規開業直後の企業及びグローバル企業の投資判断等に資するため、企業からの要請に応じ、雇用管理や労働契約事項が上記ガイドラインに沿っているかどうかなど、具体的事例に即した相談、助言サービスを事前段階から実施する。

### (2) 有期雇用の特例

- ・ 新規開業直後の企業やグローバル企業をはじめとする企業等の中で重要かつ時限的な事業に従事している有期労働者であって、「高度な専門的知識等を有している者」で「比較的高収入を得ている者」などを対象に、

- ①無期転換申込権発生までの期間の在り方、
- ②その際に労働契約が適切に行われるための必要な措置

等について、全国規模の規制改革として労働政策審議会において早急に検討を行い、その結果を踏まえ、平成26年通常国会に所要の法案を提出する。

# 「労働者派遣制度に関する規制改革会議の意見」のポイント

平成25年10月4日規制改革会議

## ◆主な内容

- 厚労省の研究会報告書の基本的な方向性、すなわち(1)いわゆる26業務の廃止、(2)有期雇用派遣労働者に対する個人レベルの期間制限は、規制改革会議の主張に沿ったものであり、堅持されるべき。
- 派遣労働を「臨時的・一時的な業務」、「専門業務」、「特別の雇用管理を要する業務」に限定するという現在の規制体系・手法を抜本的に見直し、簡素でわかりやすい制度とすべきである。  
その際、派遣労働者、派遣元及び派遣先事業者の実情を踏まえ、かつ見直しの影響を十分勘案して、働く機会の縮小を招くことがないようにすべき。
- 派遣労働の規制の根拠を、「常用代替防止」から「派遣労働の濫用防止」に転換するべき。  
「派遣労働の濫用防止」は、派遣先の正規雇用労働者との均衡処遇の推進によって実効性を確保すべき。
- 期間制限の在り方について、
  - (1) 上限設定に当たってはその影響とともに有期労働契約の無期契約への転換制度(労働契約法18条)との整合性に十配慮すべき。
  - (2) 派遣先での継続的な受入期間が上限を超す場合に必要とされる労使のチェックは、過重なものにならないようにすべき。
  - (3) 有期雇用の場合に派遣元に求められる雇用安定措置は、派遣労働者の契約期間への影響等を注視しながら、実効性のあるものとすべき。
- 平成24年改正で新たに盛り込まれた規定についても、見直しを行うべき。
  - (1) 日雇派遣の原則禁止は、直接雇用の日雇契約等との整合性を考慮し、濫用的利用の防止を図りつつ、例外規定も含めた抜本的な見直しが必要。
  - (2) 労働契約の申込みみなし制度は、廃止を含めた見直しが必要。
  - (3) グループ企業派遣の8割規制は、8割という基準の妥当性を含め、抜本的な見直しが必要。
  - (4) マージン率の明示義務は、派遣先労働者と派遣労働者の均衡処遇を推進しつつ、廃止すべき。
  - (5) 1年以内に離職した労働者への規制は、就業機会の喪失につながるケースもあるため、適切な例外を認めるべき。

# 「労働時間規制の見直しに関する意見」のポイント

平成25年12月5日規制改革会議

労働時間の包括的な改革として、①労働時間の量的上限規制、②休日・休暇取得に向けた強制的取り組み、③一律の労働時間管理がなじまない労働者に適合した労働時間制度の創設が必要。それぞれが個別に議論されると、使用者側・労働者側いずれかからの反対を受け、議論が進まない。規制改革会議では、上記3つをセットにした改革として、労使双方が納得できるような「労働時間の新たな適用除外制度の創設」を提案したい。

## ○ 一律の労働時間管理がなじまない働き方に合い、健康確保と両立する適用除外制度の創設

- (1) 現在ある労働時間の例外的措置のうち、①管理監督者の適用除外、②裁量労働制、の2つについては、前者は“名ばかり管理職”を生んでいるという問題が指摘されており、後者は手続きが煩雑で利用度が低い。このため、分かりやすく実態に合致した新制度を創設する。
- (2) 適用除外の範囲は、国が対象者の範囲の目安を示した上で、基本的には、企業レベルの集団的な労使自治に委ねる(労使代表で労使協定を締結)。また、割増賃金制度は深夜を含めて適用しないこととする(労基法37条)。
- (3) 使用者の恣意的運用を排除するため、取り決め内容(労使協定)を行政官庁(労働基準監督署長)に届け出ることを義務化する。
- (4) 適用除外対象者の健康確保を徹底し、ワークライフバランスを促進するため、①労働時間の量的上限規制と、②休日・休暇取得促進に向けた強制的取組みをセットで導入する。①②それぞれについて、下記の具体例のような取組みの中から、産業、職務等の特性に応じて、労使の合意によりいずれか一つまたは複数の組み合わせを選択する。そのための枠組みを国が設定する。
- (5) 国が枠組みを設定するにあたっては、企業活動の実態に合わず、企業の活力低下につながることはないよう、適切な選択の幅が用意されるべきである。また、非常時においては、労使の取り決めにより、一時的にこうした規制を緩和できるよう、十分配慮されるべきである。
- (6) 一定の試行期間を設け、当初は過半数組合のある企業に限定する。

【例:セットで導入すべき取組み。いずれか一つ又は複数の組合せとする】

### (1) 労働時間の量的上限規制

・一定期間における最長労働時間の設定 ・翌日の労働開始まで健康安全確保のための最低限のインターバルの導入、など

注:経営層に近い上級管理職等については、労働時間の量的上限規制に代えて健康管理のための適切な措置の義務付けを行うことも考えられる。

### (2) 休日・休暇取得に向けた強制的取組み

・年間104日(週休2日相当)の休日を、労使協定で定めた方法で各月ごとに指定して取得

・年休は労使の協議に基づいて柔軟かつ計画的に付与(年休時季指定権を使用者へ付与した上で労働者の希望・事情を十分考慮)

・長期連続休暇の義務化、など

## ○ 今後の議論の進め方(抜粋)

労働時間法制の適用除外制度の基本的な枠組みについて、規制改革会議の本意見を受けて、労働政策審議会において議論が開始されることを強く期待する。

# 「ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見」のポイント

平成25年12月5日規制改革会議

ジョブ型正社員（職務、勤務地、労働時間いずれかが限定される正社員）は、専門性に特化したプロフェッショナルな働き方、子育てや介護との両立、正社員への転換を望むも無限定な働き方は望まない非正社員、等の受け皿として重要である。

ジョブ型正社員は多くの企業で既に導入されているが、その特性に沿った雇用管理が行われていない、または、そうした雇用管理が事前に明確に設定されている場合でも、実際の運用において徹底されていないことが多い。したがって、ジョブ型正社員の形態・内容について労働契約や就業規則で明示的に定めることが必要である。

## ○ 契約の締結・変更時の労働条件明示について

- (1) ジョブ型正社員の雇用形態を導入する場合には、就業規則においてジョブ型正社員の具体的な契約類型を明確に定めることを義務付ける。
- (2) ジョブ型正社員を採用するときは、その契約類型であることを契約条件として書面で交わし明確にすることを義務付ける。
- (3) 労働条件明示に関する現行規定は、労働契約締結時だけを対象としていると解されているため、ジョブ型正社員については、労働条件を変更する場合にも、変更内容を書面で明示することを義務付ける。
- (4) 労働基準法施行規則第5条により労働者に通知することが求められる事項の一つである「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」につき、無限定正社員か又はジョブ型正社員かの別について明示することを義務付ける。

## ○ 相互転換制度と均衡処遇について

- (1) 無限定契約とジョブ型（限定）契約について、相互転換を円滑にする方策を法的枠組みも含めて検討する。
- (2) 相互転換に当たっては、労働者本人の自発的意思を前提とし、労働条件決定を合意することに加え、労働条件変更の書面による明示を義務付ける。
- (3) 均衡処遇を図るために、有期労働契約について無期労働契約との不合理な労働条件の相違を認めないとする労働契約法第20条に類する規定（雇用形態による不合理な労働条件の禁止）を設ける。

## ○ 今後の議論の進め方（抜粋）

- ・ 本意見を受けて、厚生労働省「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」（以下「懇談会」）において議論が深められることを強く期待する。
- ・ 「懇談会」は、多様な正社員の雇用管理上の留意点とりまとめを平成26年の夏～秋と予定しているが、規制改革実施計画で定められた「平成26年度中周知」のためには、平成26年10月程度の公表前例が必要であり、迅速な検討をお願いしたい。

# 「好循環実現のための経済対策」 (12月5日閣議決定)

## 基本的考え方

- 本対策は、平成25年10月1日に決定した「経済政策パッケージ」の一部をなすもの
- 同パッケージに盛り込まれた1兆円規模の税制措置等と併せて速やかに実行することで、デフレ脱却と経済再生への道筋を確かなものに  
(基本方針)
- 消費税率引上げによる駆け込み需要とその反動減緩和のため、来年度前半に需要が発現する施策に重点化
- 一時的な反動減の緩和のみならず、力強い成長軌道に早期に復帰できるよう、経済の成長力底上げに資するとともに、持続的な経済成長の実現に資するため、消費や設備投資の喚起など民間需要やイノベーションの誘発効果が高い施策に重点化し、未来への投資とすること

## 本対策の具体的施策(雇用・労働関係)

### I. 競争力強化策

- 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援の拡充、失業なき労働移動の促進

### II. 女性・若者・高齢者・障害者向け施策

- 女性・若者・高齢者を始め、頑張る人たちの雇用を拡大するため、地域における雇用拡大、賃上げ促進及び人材育成の取組を支援(「地域人づくり事業の創設」等)
- 女性の雇用拡大や処遇改善の取組等
- 事業所内保育施設への支援を行うなどの「待機児童解消加速化プラン」の推進
- 職業訓練機会の充実、民間人材ビジネスを活用した就業支援、正社員就職支援
- 無業者や生活困窮者の自立支援、就業促進
- 生涯現役社会の実現に向けた高齢者の就業支援

### III. 復興、防災・安全対策の加速

- 「事業復興型雇用創出事業」や「震災等緊急雇用対応事業」の延長等による、産業政策と一体となった被災地の雇用支援等