

日本再興戦略会議における主な検討課題（雇用・労働関係）

（2013年（平成25年）版）

- 行き過ぎた雇用維持型から労働力移動支援型への政策転換
 - ・労働移動支援助成金の抜本的拡充等－1
- 多様な働き方の実現
 - ・労働時間法制の見直し－2
 - ・研究者等への労働契約法をめぐる課題に関する検討－3
 - ・労働者派遣制度の見直し－4
 - ・「多面的で安心できる働き方」の導入促進－5
 - ・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－6

（2014年（平成26年）改訂版）

- 働き方改革の実現
 - ・働き過ぎ防止のための取組強化－7
 - ・時間でなく成果で評価される制度への改革－8
 - ・裁量労働制の新たな枠組みの構築－9
 - ・フレックスタイム制の見直し－10
 - ・「多様な社員」の普及・拡大－11
 - ・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－12
- 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－13
 - ・透明で客観的な労働紛争解決システムの構築－14

（2015年（平成27年）改訂版）

- 個人の潜在力の徹底的な磨上げ
 - ・企業における情報開示の徹底による長時間労働の是正－15
 - ・予見可能性が高い紛争解決システムの構築－16

（2016年（平成28年）改訂版）

- 働き方改革の実行・実現
 - ・生産性の高い働き方の実現－17
 - ・高度プロフェッショナル制度の早期実現－18
 - ・同一労働同一賃金の実現等－19
 - ・長時間労働の是正
 - ア 労働基準法の執行の強化－20
 - イ 時間外労働規制の在り方の再検討－21
 - ウ 企業の自主的な取組の促進－22
 - エ 国家公務員の取組促進－23
 - オ 全国的なワーク・ライフ・バランス運動の展開等－24
 - ・持続的な経済成長に向けた賃金・最低賃金の引上げのための環境整備－25
- 労働市場での見える化の促進－26
- 予見可能性の高い紛争解決システムの構築等－27

日本再興戦略の検討課題（雇用・労働関係）本文記述

(2013年(平成25年)版)

NO	検討課題	本文の記述（概要）
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）	<p>労働移動支援助成金の抜本的拡充等</p> <p>雇用調整助成金（2012年度実績額約1,134億円）から労働移動支援助成金（2012年度実績額2.4億円）に大胆に資金をシフトさせることにより、2015年度までに予算規模を逆転させる。本年8月末までに検討を進め結論を得た上で、概算要求等に反映させる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象企業を中小企業だけでなく大企業に拡大する。 ・民間人材ビジネスの訓練を活用した場合の助成措置の創設。 ・支給時期を、支援委託時と再就職実現時の2段階にする。 ・受入れ企業が行う訓練（OJTを含む）への助成措置の創設。 ・キャリアコンサルティング技法の開発等の推進。
2	多様な働き方の実現	<p>労働時間法制の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企画業務型裁量労働制をはじめ、労働時間法制について、早急に実態調査・分析を実施し、本年秋から労働政策審議会で検討を開始する。ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的に議論し、1年を目途に結論を得る。
3	同上	<p>研究者等への労働契約法をめぐる課題に関する検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約法の若手研究者のキャリア形成に対する影響を懸念する指摘もあることから、研究現場の実態を踏まえ、研究者等のキャリアパス、大学における人事労務管理の在り方など労働契約法をめぐる課題について関係省が連携して直ちに検討を開始し、1年を目途に可能な限り早急に結論を得て、必要な措置を講ずる。
4	同上	<p>労働者派遣制度の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・登録型派遣・製造業務派遣の在り方、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の在り方等に関して有識者による検討を進め、本年8月末までを目途に取りまとめる。さらに、労働政策審議会で議論を行った上で、早期に必要な法制上の措置を講ずる。 <p>あわせて、派遣労働者のキャリア形成を支援するモデル的な取組を推進する。</p>
5	同上	<p>「多元的で安心できる働き方」の導入促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集、周知・啓発を行うとともに、有識者懇談会を今年度中に立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について来年度中のできるだけ早期に取りまとめ、速やかに周知を図る。これらの取組により企業での試行的な導入を促進する。 ・業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の「見える化」を促進する。

6	同上	<p>持続的な経済成長に向けた最低賃金の引き上げのための環境整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環を実現できるよう、今後の経済運営を見据え、最低賃金の引上げに努める。その際、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を拡大する。
---	----	--

(2014年(平成26年)改訂版)

NO	検討課題	本文の記述(概要)
7	働き方改革の実現	<p>働き過ぎ防止のための取組強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「世界トップレベルの雇用環境の実現」の大前提として、働き過ぎ防止に全力で取り組む。このため、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。また、仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するため、特に、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。さらに、我が国の課題である働き過ぎの改善に向けて、長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策等の検討を労働政策審議会で進める。
8	同上	<p>時間ではなく成果で評価される制度への改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応えるため、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」を創設することとし、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目的に所要の法的措置を講ずる。
9	同上	<p>裁量労働制の新たな枠組みの構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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」を構築することとし、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目的に必要な法制上の措置を講ずる。 <p>その際、現行の裁量労働制が十分に普及せず、労働者が結果的に自律的に働くことができていないという指摘を踏まえ、裁量労働制の本来の趣旨に沿って、労働者が真に裁量を持って働くことができるよう、見直しを行う。</p>
10	同上	<p>フレックスタイム制の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、柔軟でメリハリのある働き方を一層可能にするため、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、フレックスタイムの見直しについて、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目的に所要の法制上の措置を講ずる。

1 1	同上	<p>職務等を限定した「多様な社員」の普及・拡大</p> <p>・勤務地を絞った「地域限定正社員」など、「多様な正社員」導入の動きが現れ始めている。さらに、プロフェッショナルなキャリアを追求する働き手のニーズに応えるため、職務を限定した正社員の導入・普及が期待される。こうした「多様な正社員」の普及の動きが多くの企業で生み出されるよう、本年7月までに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」として公表するとともに、本年中に、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。あわせて、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。その他、「雇用管理上の留意点」を踏まえた「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いて、今年度中に検討し、2015年度から実施する。</p>
1 2	同上	<p>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</p> <p>・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。</p>
1 3	予見可能性の高い紛争解決システムの構築	<p>「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析</p> <p>・労働紛争解決手段として活用されている「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理については、本年度中に、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。分析結果を踏まえ、活用可能なツールを1年以内に整備する。</p>
1 4	同上	<p>透明で客観的な労働紛争解決システムの構築</p> <p>・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、今年度中に「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い、その結果を踏まえ、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、2015年中に幅広く検討を進める。</p>

(2015年(平成27年)改訂版)

NO	検討課題	本文の記述内容
15	個人の潜在力の徹底的な磨上げ	企業における情報開示の徹底による長時間労働の是正 長時間労働の是正に向けて、女性活躍推進法案及び若者雇用促進法案が成立した際には、事業主行動計画や職場情報提供スキームなどのプラットフォームを活用し、企業の労働時間の状況等の「見える化」を徹底的に進める。
16	同上	予見可能性が高い紛争解決システムの構築 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検討を進め、制度構築を図る。

(2016年(平成28年)改訂版)

NO	検討課題	本文の記述内容
17	働き方改革の実行・実現	生産性の高い働き方の実現 更なる働き方改革を推進し、生産性の高い働き方を実現するためには、個人が「就社」意識から脱却し、職の選択に当たり、職場に長時間拘束されず、能力や個性に応じた専門性を磨き、自らの価値を最大限引き出せる職場か否かを重要な考慮要素とする考え方が社会の中で一層浸透することが重要である。このため、労働時間や人材育成等に関する企業の取組・実績の見える化を更に進めるための方策について検討を進める【後掲】(「Ⅲ-2-2-ii)労働市場での見える化の促進」において詳細記載)。また、働き方改革に関して様々な形で好事例の収集・公表が行われているが、労働時間削減のみでなく、生産性を向上させ、収益の拡大につながるという視点も踏まえたものへと充実させていく。また、テレワークのような柔軟な働き方について、企業の生産性向上に貢献する在り方を調査分析・公表すること等により、活用促進を図る。 加えて、「全産業の生産性革命に向けた労働・金融連絡会議」を開催するとともに、雇用創造政策に対する地域金融機関等の助言等の取組を推進するなど、関係省庁が連携しながら、経営管理改善・雇用管理改善双方に取り組む企業等を一体的に支援していくことにより、地域中堅・中小企業の労働生産性向上の加速化や、成長産業における人材確保等を図る。
18	同上	高度プロフェッショナル制度の早期実現 「高度プロフェッショナル制度」について、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、創造性の高い働き手はその能力を十分に発揮し、効率的な働き方ができるような選択肢を増やしていくことが重要である。このため、省令で規定することとしている対象業務について、時代とともに変化する新しい産業や市場におけるイノベーション創出につながる業務が、労使間の適切な話し合いにより適切かつ柔軟に認められるよう、労働基準法等の一部を改正する法律案の成立後、労働政策審議会において検討し、早期に結論を得る。

		<p>また、制度導入に当たっては、</p> <p>ア) 企業側の支援として、制度対象者の労務管理を行いやすくするために必要な情報や就業規則記載例を法定指針やリーフレット等に明記する。</p> <p>イ) 労働者側の支援として、制度利用希望者へ丁寧な情報提供を行うとともに、必要に応じて制度対象者の不安を解消し、トラブル発生時の迅速な問題解決を支援する、ワンストップの相談体制の整備・周知等の支援策を実施する。</p>
19	同上	<p>同一労働同一賃金の実現等</p> <p>女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要があり、同一労働同一賃金を実現するため、</p> <p>①労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるか又は不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定し、普及啓発を行う。</p> <p>②ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。</p> <p>また、「正社員転換・待遇改善実現プラン」（平成28年1月28日正社員転換・待遇改善実現本部決定）を踏まえ、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進する。</p>
20	長時間労働の是正	<p>長時間労働を前提とする働き方の改革を男性・女性を問わず社会全体で進めていくことにより、育児と介護等を理由にこれまで仕事に就けなかった新たな働き手の就労等が可能となる。また、労働時間の減少を生産性向上で補おうとする企業の様々な取組・工夫や勤務時間内で成果を挙げようとする個人のモチベーションの高まりが労働の「質」を向上させることにより、企業の稼ぐ力が向上するとともに、出産・育児と仕事の両立促進等により、出生率の向上につながることも期待される。また、少子化対策の観点からは、我が国の人口分布等からも、早急に長時間労働是正の取組を強化することでより高い効果が得られることに留意すべきである。世界における日本の産業競争力を維持し、持続的な経済成長を実現するため、また、日本社会の構造的課題である少子高齢化に挑戦するためにも、長時間労働是正の取組をこのタイミングで迅速に政策決定し、強化することが必要である。既に政府の働き方改革に向けた様々な取組により、働きながら出産・育児にチャレンジするマインドが高まる動きが顕著になっており、このタイミングを捉えて、更に後押しすることが重要である。</p> <p>ア) 労働基準法の執行の強化</p> <p>労働基準法に基づく労働基準監督署による監督指導を強化する。特に月80時間超の時間外労働が疑われる全ての事業場を重点監督の対象として、監督指導を徹底する。また、月80時間超の時間外労働を定めた三六協定の届出がなされた場合等の指導助言を強化する。</p>

		また、労働基準法の執行を強化する観点から、労働基準法の内容や相談窓口の周知徹底を改めて図るとともに、監督指導の強化を実効あるものとするため、必要な人員体制の整備を含め、監督指導・捜査体制の強化を行う。
2 1	同上	イ) 時間外労働規制の在り方の再検討 昨年 4 月に国会に提出した労働基準法等の一部を改正する法律案の早期成立を図りつつ、三六協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を行う。
2 2	同上	ウ) 企業の自主的な取組の促進 法執行の強化のための措置に加え、長時間労働の是正に向けた企業の自主的な取組を促進するため、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成 4 年法律第 90 号）に基づくガイドラインを改正し、勤務間インターバル措置を講じることなど、より踏み込んだ措置を自主的な取組の具体例として盛り込む。また、長時間労働是正や勤務間インターバルの導入に向けて自主的に取り組む企業を支援する。
2 3	同上	エ) 国家公務員の取組促進 企業での取組を促進する上でも、国家公務員の長時間労働の是正に向けた取組を推進する。具体的には、本年 4 月より拡充されたフレックスタイム制も活用した「ゆう活」、業務効率化、長時間労働是正に向けた管理職等の取組・実績の人事評価への反映の再徹底等の「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」に基づく取組を進め、これら「働き方改革」の進捗を踏まえてシステムによる勤務時間管理を検討する。また、「霞が関の働き方改革を加速するための懇談会」での検討を踏まえ、ペーパーレス化やテレワークに関する先進事例の横展開を速やかに実施するとともに、国会関係業務の効率化の促進を図る。加えて、管理職に求められるマネジメント能力の把握やその向上に向けた取組の在り方について検討する。
2 4	同上	オ) 全国的なワーク・ライフ・バランス運動の展開等 長時間労働是正に向けた社会的気運を醸成するため、ワーク・ライフ・バランスの実現のためのセミナー等が全国で展開されているが、その際、意識啓発にとどまらず、ワーク・ライフ・バランス実現のための具体的な実践方法やベストプラクティスの共有を図るものへと内容を充実させていく。 また、ワーク・ライフ・バランスの実現が企業の業績等にもたらす効果を把握・分析するため、これまで国の表彰や事例収集等の対象となった企業におけるその後の取組・実績についてフォローアップを行う。 企業におけるワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組を促進するため本年度より導入した、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を国の調達においてより幅広く評価する枠組みについて、本年度中に独立行政法人等の調達に拡充し、来年度から原則完全実施する。あわせて、地方公共団体や民間企業等における同様の取組の促進を図る。

25	同上	<p>持続的な経済成長に向けた賃金・最低賃金の引上げのための環境整備 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や、取引条件の改善等を図りつつ、引き続き、賃金引上げを推進するとともに、最低賃金について、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しながら引上げに努める。</p>
26	労働市場での見える化の促進	<p>労働市場での見える化の促進 女性の活躍推進企業データベースの開設（本年2月）や若者雇用促進法による職場情報提供の開始（本年3月）等、職場情報の「見える化」の取組について、人材育成や長時間労働是正などの働き方改革に積極的な企業ほど労働市場で選ばれ、それが企業の自主的な取組を更に促進する、という好循環の実現を目指す。このため、これらの情報提供の仕組みについて不断の改善を図るとともに、若者・女性といった属性に縛られない利便性の高い情報開示の仕組みとなるよう、様々な「見える化」の取組の統合等に向けて、①利便性の高い検索機能や企業間比較の仕組みの導入、②「えるぼし認定」「くるみん認定」「ユースエール認定」「なでしこ銘柄」「健康経営銘柄」などの各種認定制度等との連携（取得の有無の表示等）、③情報提供の対象項目（長時間労働是正の観点から、例えば、三六協定で締結された時間外労働時間数について、企業の情報提供を可能とする等）、④長時間労働の是正や多様な働き方等、上場企業における働き方に関する方針の開示の在り方等についても検討した上で、来年度からの実施を目指し、本年度中に対処方針を取りまとめる。</p>
27	予見可能性の高い紛争解決システムの構築等	<p>予見可能性の高い紛争解決システムの構築等 「『日本再興戦略』改訂2015」（平成27年6月30日閣議決定）を踏まえ、昨年10月に設置した「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」において、解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性を含め、予見可能性の高い紛争解決システム等の在り方の検討を速やかに進め、可能な限り早期に結論を得た上で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。</p>