

未来投資会議 構造改革徹底推進会合 「企業関連制度・産業構造改革・イノベーション」会合(雇用・人材)	資料3
平成29年11月8日(第1回)	

未来投資会議 構造改革徹底推進会合  
「企業関連制度・産業構造改革・イノベーション」  
会合 (雇用・人材)

<成長産業への人材移動など>

平成29年11月8日

厚生労働省政策統括官 (総合政策担当)

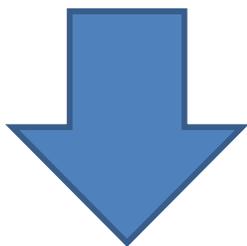
# 我が国の労働市場の現状と今後目指す方向性

## 我が国の労働市場の現状

- ✓ **全国で雇用情勢は確実に改善が進んでいる**が、そうした中、**成熟産業から成長産業への労働移動や、女性・若者等にとっても働きやすい職場へのニーズが高まっている**。
- ✓ 転職する労働者には、転職にあたって様々な課題が存在
- ✓ 一度でも中高年を採用した企業の採用意欲は高いが、経験がない企業では低い。
- ✓ また、**年齢が上がるにつれて、転職が難しくなることや転職後賃金が減少することが多いといった課題**も存在
- ✓ テレワークについては、テレワーカー人口が7.7%（平成28年）、導入企業の割合が13.3%（平成28年末）
- ✓ 副業・兼業については、これを希望する労働者は近年増加する一方で、これを容認する企業は14.7%と少ない。
- ✓ 雇用類似の働き方については、そうした働き方が拡大しているが、その実態は十分に把握できていない。

## 今後目指す方向性

- ✓ **転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立**し、誰もが自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計できるようにする。
- ✓ **転職や復職を希望する女性、若者等が必要な情報を取得しやすいよう、職業能力・職場情報の一層の見える化**を図る。
- ✓ **一人ひとりの意思や能力、置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択できる社会を創る**。



「未来投資戦略2017」等に基づき、以下の取組を着実に実行

- ① 転職・再就職支援
- ② 多様な選考・採用機会の拡大
- ③ 労働市場の「見える化」
- ④ 多様で柔軟な働き方の促進
- ⑤ 解雇無効時における金銭救済制度の検討

# これまでと今後の主な取組

## これまでの主な取組

### ① 転職・再就職支援

#### ○労働移動支援助成金の段階的拡充

成長企業が成熟企業の離職者を受け入れた際の制度拡充等

#### ○ハローワークの求人・求職情報の開放

- ・求人情報：1,330団体が利用（29年6月）
- ・求職情報：419団体が利用（29年10月）

### ② 多様な選考・採用機会の拡大

#### ○高齢者の就業支援

65歳以上の高齢者の再就職を支援するため、全国80か所のハローワークに生涯現役支援窓口を設置  
※H28：80箇所→H29：110箇所→H30：180箇所（予定）  
※65歳以上の就職率：62.9%（28年度実績）

### ③ 労働市場の「見える化」

#### ○見える化3法（※1）の施行

くるみん認定・プラチナくるみん認定、えるぼし認定、ユースエール認定を着実に実施

認定の種類	認定企業数
くるみん (プラチナくるみん)	2,810社 (うち165社)
えるぼし	421社
ユースエール	248社

## 今後の主な取組

### ① 転職・再就職支援

#### ○労働移動支援助成金等の効果的な活用

雇用情勢の改善により助成対象者は減少傾向にあるが、転職者を採用し、採用後に賃金アップを行った成長企業や中途採用拡大に取り組む企業を重点的に支援  
※ 支援が必要な就職困難者については、引き続きトライアル雇用助成金により雇用機会創出を図る

#### ○出向支援を通じたキャリアチェンジ等の促進

産業雇用安定センターによる「雇用調整」目的以外の出向支援を促進

### ② 多様な選考・採用機会の拡大

#### ○年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大のための指針策定

「多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会」での検討結果を踏まえ、**29年度内に指針を策定し、経済界に要請**

#### ○生涯現役支援窓口の拡大（2020年までに300箇所）

### ③ 労働市場の「見える化」

#### ○総合的職場情報提供サイト、職業情報提供サイト（日本版O-NET）の整備

**女性や若者が働きやすい企業の職場情報を総合的に提供するサイトを29年度中に開設**（一般利用者への公開は平成30年度上半期中を予定）するとともに、**職業情報を総合的に提供する職業情報提供サイト（日本版O-NET）（※2）を整備**し、労働市場のマッチング機能を改善

#### ○ジョブ・カードの更なる活用促進

「平成32年までに300万人」の目標達成に向け、今後、**利用者の目線に立った作成支援ソフトウェア等の更なる改善、IT業界等をターゲットとした能力証明ツールとしての活用方策の検討**等により、企業及び労働者双方にとってより役立つジョブ・カードを構築し、活用促進を図る（平成20年度に制度創設し、平成29年7月末現在約180万人）

（※1）次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法、若者雇用促進法

（※2）米国労働省においては、2003年から職業情報サイト（O\*NET）を運営

# これまでと今後の主な取組

## これまでの主な取組

### ④多様で柔軟な働き方の促進

#### ○柔軟な働き方（テレワーク、副業・兼業）

本年10月に、「柔軟な働き方に関する検討会」を立ち上げた。

#### ○雇用類似の働き方

本年10月に、「雇用類似の働き方に関する検討会」を立ち上げた。

#### ○高度プロフェッショナル制度の構築等

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含む労働基準法改正案について、労政審の議論を踏まえ、健康確保措置の強化等の必要な見直しを行った上で、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」に盛り込み、労政審に諮問し、答申を受けた。

### ⑤解雇無効時の金銭救済制度の検討

- ・ 労使を含む有識者による「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」を立ち上げ（27年10月）、本年5月に報告書をまとめた。
- ・ 検討会では、「金銭を支払えば解雇できる」といった、いわゆる事前型の制度は導入しないことを前提に検討を進め、報告書では、労働政策審議会において、有識者による法技術的な論点についての専門的な検討を加え、更に検討を深めていくことが適当とされた。

## 今後の主な取組

### ④多様で柔軟な働き方の促進

#### ○柔軟な働き方（テレワーク、副業・兼業）

その普及促進や就業環境の整備に向けて、検討会において検討を進め、その**実態や課題の把握及びガイドラインの策定等を行う**。（29年度内）

#### ○雇用類似の働き方

検討会において、その**実態や課題の把握等を行い、労働政策審議会労働政策基本部会において、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討**する。

#### ○高度プロフェッショナル制度の構築等

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の多様で柔軟な働き方の実現、時間外労働の上限規制等の長時間労働の是正といった内容を含む、**働き方改革関連法案の国会への早期提出を図る**。

### ⑤解雇無効時の金銭救済制度の検討

検討会報告書及び「未来投資戦略2017」を踏まえ、労働政策審議会に検討会報告書について報告を行い、有識者による法技術的な論点についての専門的な検討を行う予定。

(※) 報告書においては、

- ・ **（労働者から金銭救済を請求できる仕組み（労働者申立）については、）** 検討会における委員のコンセンサスが必ずしも得られたわけではないが、解雇紛争についての労働者の多様な救済の選択肢の確保等の観点からは、**一定程度必要性が認められ得る**
- ・ **金銭水準の基準については、** 予見可能性を高めるため、**一定の考慮要素を含め、具体的な金銭水準の基準（上限、下限等）を設定することが適当であると考えられる**
- ・ **使用者申立制度については、** 現状では容易でない課題があり、**今後の検討課題とすることが適当であると考えられる**

などとされ、**労働政策審議会において、有識者による法技術的な論点についての専門的な検討を加え、更に検討を深めていくことが適当**とされた。

# 參考資料

転職・再就職者の採用機会拡大に向けては、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立することが重要であり、年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大のための指針を策定するとともに、成熟企業から成長企業への転職支援を集中的に実施する。

## ① 成長企業による転職者受入れの促進

### 【転職者受入れ先の支援】

- 成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対する助成（労働移動支援助成金）
  - ・ 成熟企業から成長企業へ移動した労働者の賃金をアップした場合の支援を拡充
- 生産性向上に資する人材を計画的に転職・再就職者採用する企業への助成（労働移動支援助成金（転職・再就職者採用拡大））
  - ・ 転職・再就職者の評価や処遇の制度を整備し、中高年齢者の採用開始や転職・再就職者採用の拡大を行い、生産性向上を実現させた企業への支援を新設

### 【円滑な転職の支援】

- 年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受入れ促進のための指針を策定し、経済界に要請
  - ・（独）労働政策研究・研修機構に有識者検討会を設置し、検討を行う。（2017年8月に第1回を実施し、年内にとりまとめ予定。指針の策定は年度内の予定。）

## ② 職業能力・職場情報の「見える化」

- 女性や若者が働きやすい企業の職場情報をワンストップで閲覧できるサイトを新たに構築
- 職業情報、資格情報等を総合的に提供する「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」（※）を新たに構築
  - ・ 職業情報提供サイト官民研究会を2017年6月から開催
  - ※米国労働省においては2003年から職業情報サイト(O\*NET)を運営

### 主な取組の工程

施策	年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	
転職・再就職者採用の拡大のための指針の策定	検討会	指針策定	経済界への要請		施行状況に応じて見直し								
		転職・再就職向けインターンシップのガイドブック作成、受入れ企業支援				施行状況に応じた更なる促進策の検討							
成長企業への転職支援		＜成長企業への転職の集中支援期間＞											
職業能力・職場情報の見える化	助成制度の拡充	PDCAサイクルによる検証、見直し											
	研究会立ち上げ	調査・分析	データベース設計開発	日本版O-NET運用開始	運用状況を踏まえ、データの更新、改修								
	総合的職場情報提供サイトの構築	運用状況を踏まえ、データの更新、改修											

# 成長企業における転職受入れ助成の拡大

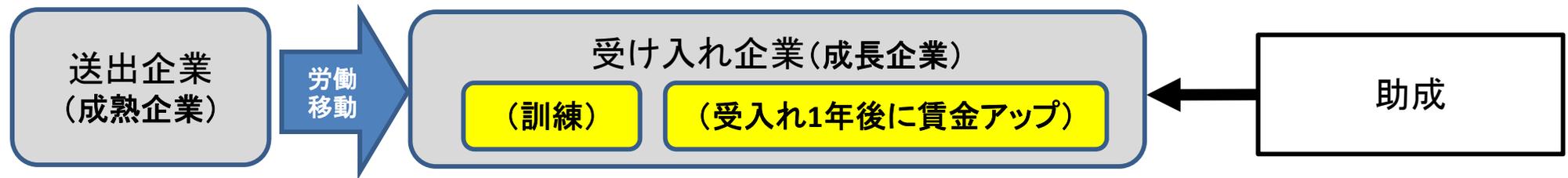
～労働移動支援助成金の拡充～

平成29年度予算額 69(74)億円

労働移動支援助成金の拡充により、成熟企業から、賃金アップを図る成長企業への労働移動を促進する。

早期雇入れ支援コース	「再就職援助計画」の対象者を早期雇入れを行った場合の助成
人材育成支援コース	「再就職援助計画」の対象者を雇入れ後、訓練を行った場合の助成
移籍人材育成支援コース	労働者を移籍で受け入れて訓練を行った場合の助成

〈両助成金の基本的な仕組み〉



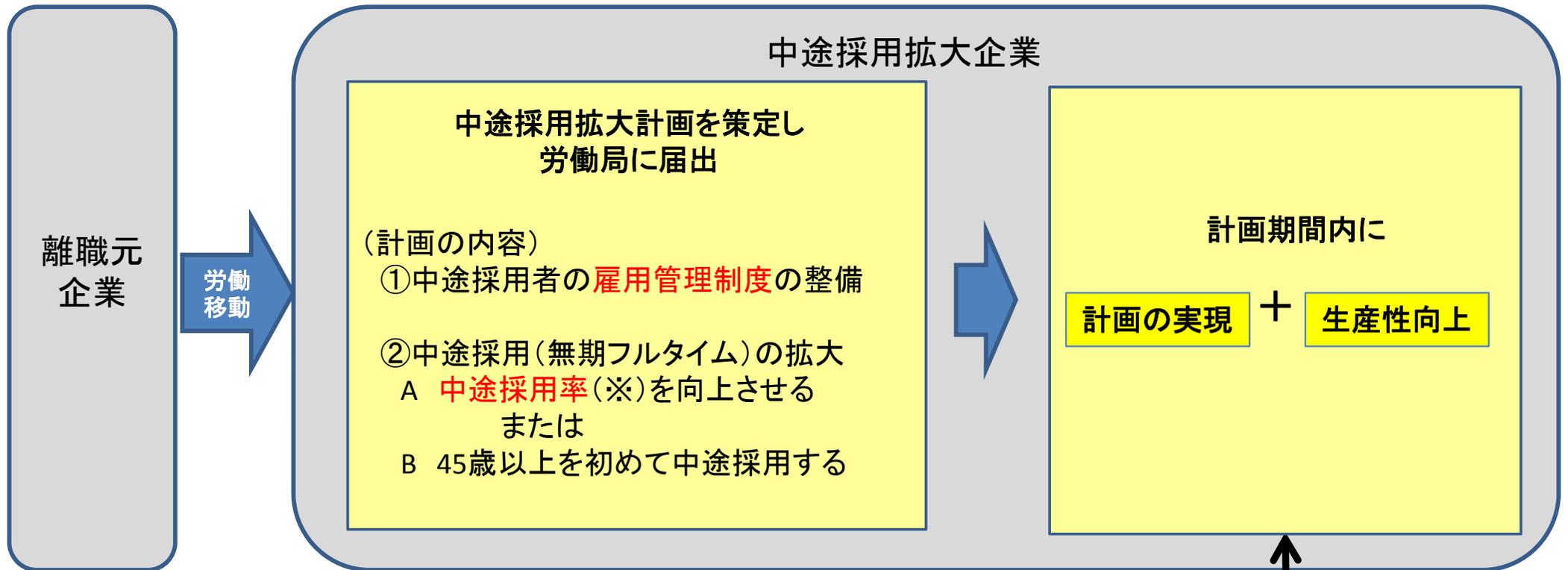
助成対象	助成単価		通常	成熟企業から成長企業へ移動した場合	受入れ1年後に賃金アップさせた場合 (新)
早期 (離職後3カ月以内)雇入れ	1人当たり		30万円	80万円(40万円×2)	100万円(40万円+60万円)
雇い入れ・移籍後訓練	OJT	1人・時あたり 助成単価	800円	900円	1000円
	Off-JT	1人・時あたり 助成単価	900円	1000円	1100円
		訓練経費助成上限	30万円	40万円	50万円

# 生産性向上に資する人材を計画的に中途採用する企業への助成

～「労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）」の新設～

平成29年度予算額 5.8(0)億円

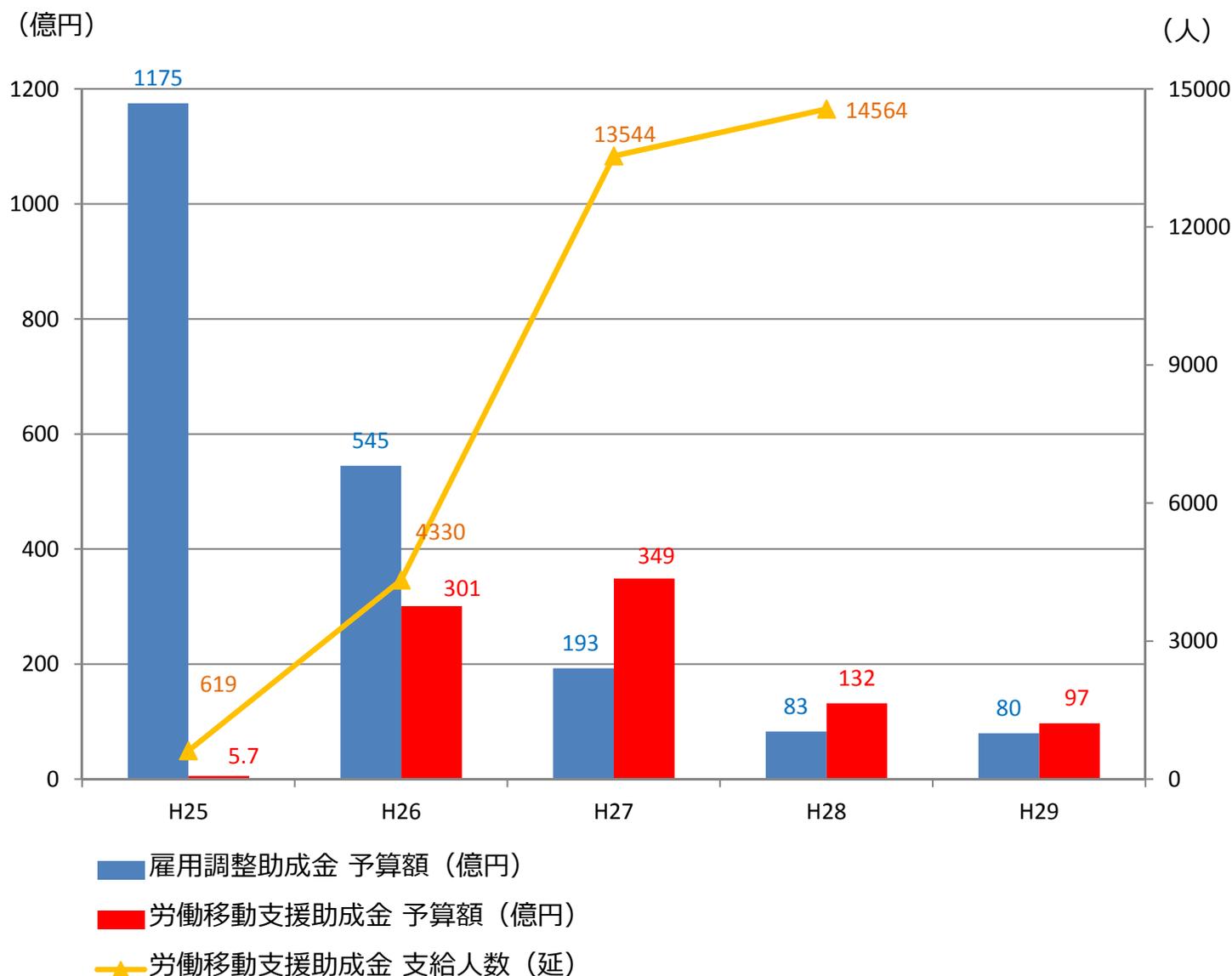
これまで学卒採用中心であった企業が、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用者の採用を拡大し、生産性を向上させた場合に助成を行う。



※ 中途採用率は、無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用するものの割合。

助成(A:50万円、B:60万円)

# 雇用調整助成金と労働移動支援助成金の予算額推移



# 労働移動支援助成金の予算と実績

(平成29年9月末現在)

助成金（内訳）		年度	平成25年度 （※1）	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
		予算額	5.7億円	301.3億円	349.4億円	132.0億円	96.7億円
労働移動支援助成金		支給金額	2.0億円	5.9億円	23.2億円	29.3億円	13.1億円
		支給対象者数	619人	4,330人	13,544人	14,564人	6,515人
		再就職支援コース 〔再就職支援奨励金〕	5.7億円	85.2億円	84.3億円	43.8億円	20.7億円
再就職支援コース 〔再就職支援奨励金〕		支給金額	2.0億円	5.9億円	22.1億円	20.7億円	8.6億円
		支給対象者数	619人	4,319人	13,182人	12,065人	5,285人
		早期雇入れ支援コース 〔受入れ人材育成支援奨励金/早期雇入れ支援〕	—	—	32.1億円	51.8億円	48.8億円
早期雇入れ支援コース 〔受入れ人材育成支援奨励金/早期雇入れ支援〕		支給金額	—	—	0.9億円	8.5億円	4.5億円
		支給対象者数	—	—	306人	2,449人	1,208人
		人材育成支援コース 〔受入れ人材育成支援奨励金/人材育成支援〕	—	216.1億円	233.0億円	12.5億円	12.3億円
人材育成支援コース 〔受入れ人材育成支援奨励金/人材育成支援〕		支給金額	—	162万円	0.2億円	0.2億円	133万円
		支給対象者数	—	11人	56人	49人	3人
		移籍人材育成支援コース 〔キャリア希望実現支援助成金/移籍人材育成支援〕（※2）	—	—	—	9.7億円	8.1億円
移籍人材育成支援コース 〔キャリア希望実現支援助成金/移籍人材育成支援〕（※2）		支給金額	—	—	—	0	0
		支給対象者数	—	—	—	0	0
		中途採用拡大コース 29年度より新設	—	—	—	—	5.8億円
中途採用拡大コース 29年度より新設		支給金額	—	—	—	—	—（※3）
		支給事業所数	—	—	—	—	—

※1 平成25年度の労働移動支援助成金の予算額（5.7億円）は当初予算（1.9億円）と補正予算（3.8億円）と合算したものである。

※2 平成29年度末で廃止予定

※3 計画期間中に中途採用者を雇い入れ、雇い入れから6ヶ月経過後に支給申請するため、平成29年9月末時点での支給実績はない。

# ハローワークの求人情報のオンライン提供について

労働市場全体としての求人・求職のマッチング機能を強化するため、ハローワークが保有する求人情報をオンラインで提供(平成26年9月1日より開始)

平成29年6月1日時点で1,330団体が利用

(自治体349団体(45都道府県、303市区町村、国の機関1団体)、職業紹介事業者633団体(有料593団体、無料40団体)、学校等348団体)

## 【平成28年度実績】

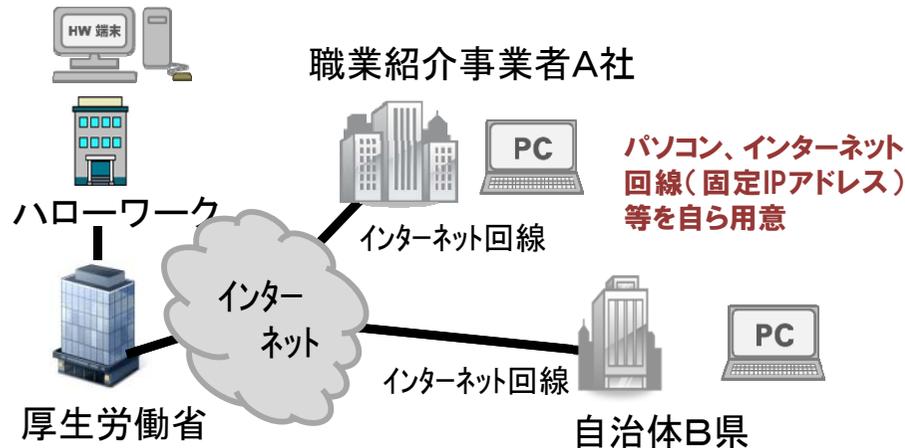
採用決定数6,058件(自治体;3,099件、民間職業紹介事業者1,263件(有料1,051件、無料212件)、学校等;1,696件)

## 実施方法(イメージ)

- 具体的な実施方法として、2つの方式(①求人情報提供端末方式、②データ提供方式)を準備。
- 利用団体は、希望に応じて、実施方式を選択できる(併用も可)ようにし、その利便性を高めている。

### ① 求人情報提供端末方式

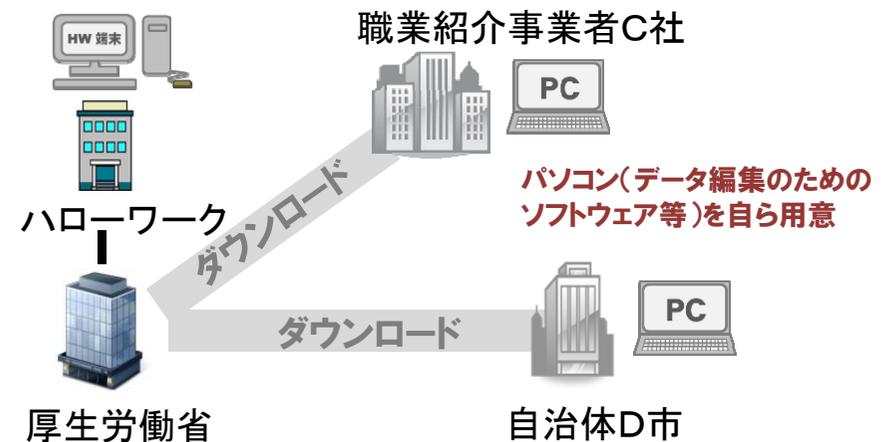
- 利用団体が通常使用しているパソコンからハローワークの求人情報を検索・閲覧する方式。



⇒ ハローワークの端末と同等の操作性

### ② データ提供方式

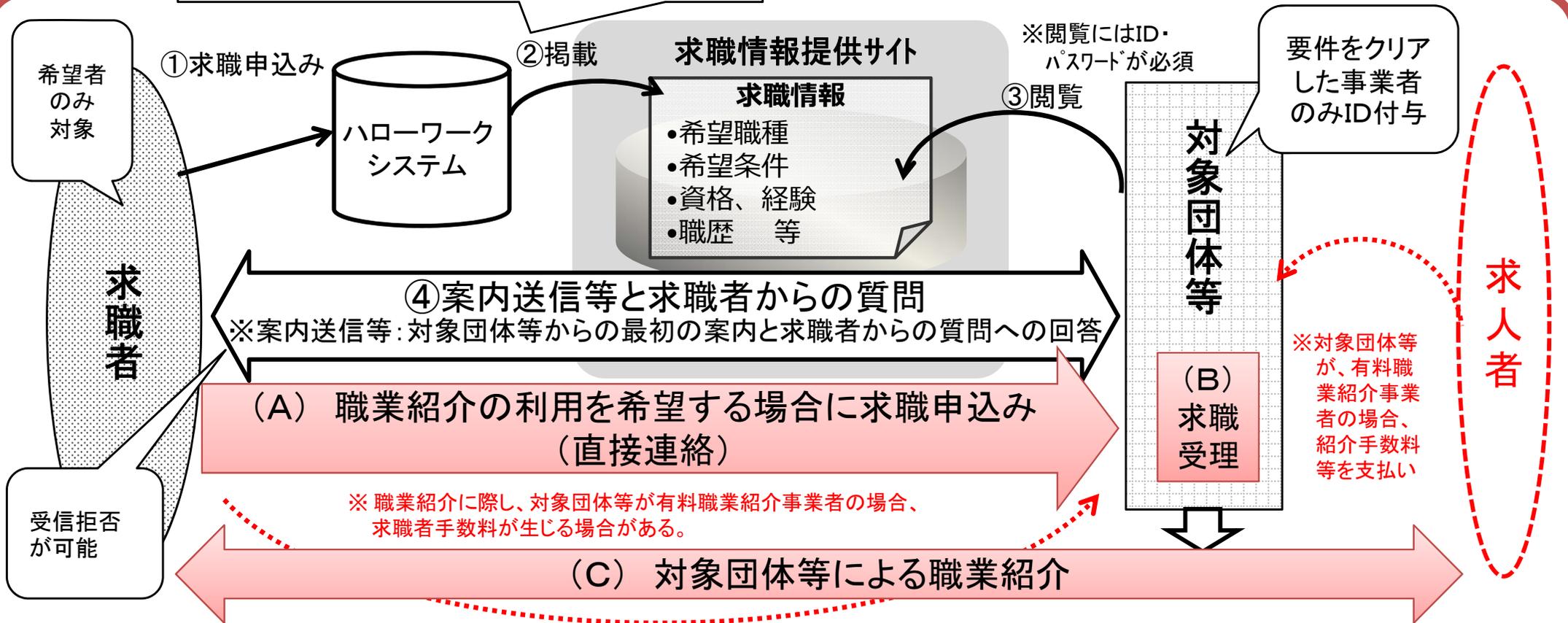
- 求人情報データをインターネット回線でダウンロードする方式。利用団体のパソコンで当該データを利用。



⇒ 独自のデータ編集等が可能

# ハローワーク求職情報の提供サービスの仕組み

氏名・連絡先等の個人情報は提供しない



- ① 求職者がハローワークに求職申込み(ハローワークシステムに求職情報が登録される)。
- ② 希望する求職者について、ハローワークシステムに登録された求職情報(氏名、連絡先等の個人情報等は除く。)を求職情報提供サイトに掲載。
- ③ 掲載されている求職情報を、一定の要件をクリアし、IDを発行された対象団体等が閲覧。
- ④ 閲覧した対象団体等が、特定の求職者に連絡を取りたい場合は、当該サイトを経由して案内等を送信。メールを受信した求職者は、当該サイト経由で氏名等を明かさないうまま、サービスの利用希望や質問等について対象団体等とやりとり。

◀ (A) 以降は、求職情報提供サイト外で実施 ▶

(A) 対象団体等の職業紹介の利用を希望する求職者は、対象団体等の案内を受け、対象団体等へ直接求職申込みを行う。

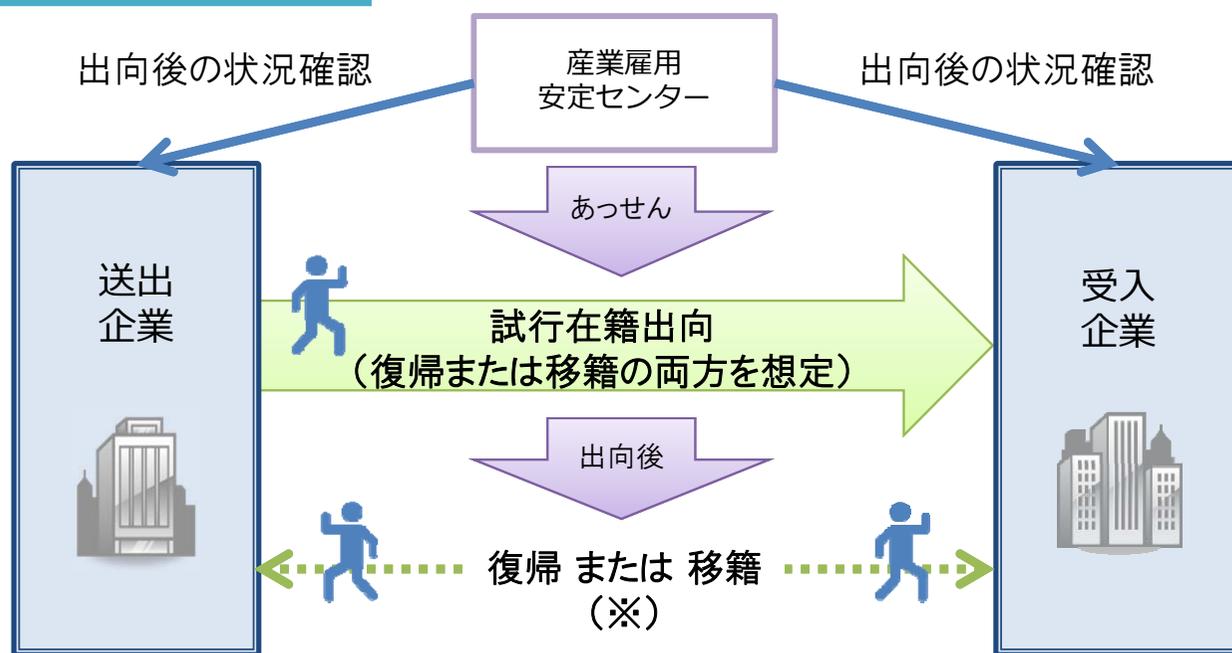
※ 求職申込み・受理以降のやりとりは、求職者と対象団体等の当事者同士が直接行う。

(B) 求職受理以降、(C) 対象団体等による職業紹介の際の手数料等のやりとりを点線で参考記載。

# 「試行在籍出向プログラム」の実施について

- 『日本再興戦略』改訂2015(平成27年6月30日閣議決定)に基づき、(公財)産業雇用安定センターにおいて、試行在籍出向プログラムを実施(平成28～29年度)。
- 中高年企業人材の多様なセカンドキャリア・ネクストステップへの主体的な挑戦を後押しする観点から、企業の協力を得ることにより、試行在籍出向のあっせんを行う。
- 送出企業、受入企業の協力のもと、試行在籍出向後の状況を確認し、試行在籍出向のノウハウの蓄積や課題の抽出に努める。
- 産業雇用安定センターでとりあつかった出向・移籍のあっせん事例を分析し、ノウハウの蓄積や課題の抽出に努める。

## 試行在籍出向の実施



(※) 出向期間終期に、送出企業、受入企業、出向者の3者で相談し決定

### 【試行型出向モデルの要件】

- ・ 対象者・・・中年期を中心に
- ・ 実施の条件・・・出向者本人の希望に基づくもの
- ・ 出向期間・・・原則6か月又は1年
- ・ 出向協定の締結・・・賃金支払いをはじめとする労働条件を出向前に明記
- ・ 出向期間終了時に復帰または移籍を決定

- 29年度末に有識者による専門家会議で、試行在籍出向プログラムの結果検証

### 【試行型出向に係る意識調査結果】

#### <人材の送り出しに関する主な意見>

- ・ 人手不足のため、人材を出向させる余力がない
- ・ 必要な人材や優秀な人材が流出するおそれがある
- ・ 出向終了後に復帰した場合の処遇が困難(試行出向後に移籍または出向元に復帰するかを決めるため)等

#### <人材の受け入れに関する主な意見>

- ・ 出向終了時まで、移籍するのかわかりせず受け入れにくい
- ・ 出向期間が短期間(1年以内)では戦力にならない
- ・ 対象年齢が高い

# 総合的職場情報提供サイト(仮称)の運営について

平成30年度概算要求額 155,391( 157,382)千円

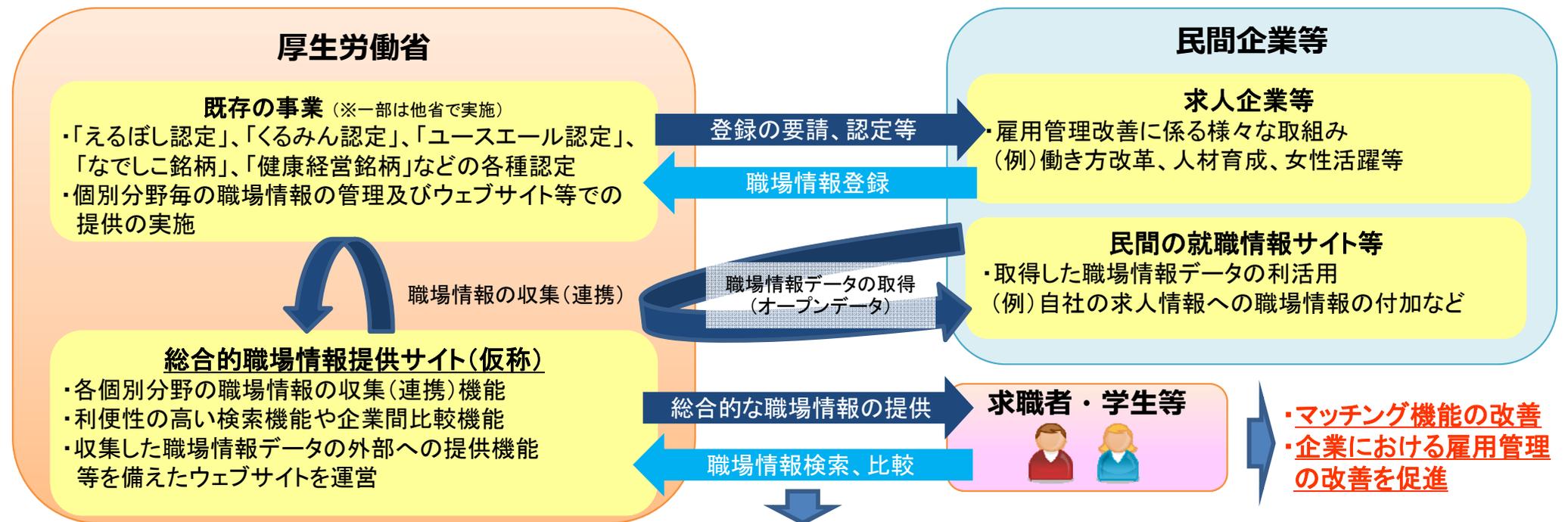
## 現状・課題

- 次世代育成支援対策推進法、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律及び青少年の雇用の促進等に関する法律に基づき、企業による職場情報の提供を促進しているが、既存の事業では若者・女性といった個別分野毎の職場情報の提供を行うことに留まっている。
- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的に提供することにより、職業選択を支援して労働市場のマッチング機能を改善するとともに企業が労働市場で選ばれるために雇用管理改善(働き方改革、人材育成、女性活躍等)に積極的に取り組むインセンティブを強化していく必要がある。

## 概要

- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的に提供するためのウェブサイト(総合的職場情報提供サイト(仮称))を運営。
- 既存の事業で提供している職場情報を収集等したうえで、求職者、学生等に対して検索、企業間の比較を容易にする一覧化の仕組みを提供する。

## 実施イメージ



「幅広い企業情報の提供に積極的な企業」「雇用管理の状況が優良な企業」ほど選ばれるように。

# 職業情報提供サイト(日本版O-NET)の構築

## 現状・課題

- 現在、公平・中立・客観的な職業情報がなく、効果的なマッチングを図るためには、自らの能力・適性に応じた適切な職業選択を実現できる職業情報提供サイトの構築が急務。
- このため、これから労働市場に参入する学生、仕事を探している労働者等が、適職を見つけるため、職業に関する情報(仕事内容、求められる知識、能力、技術、職業の将来展望、平均年収など)を総合的に提供する「日本版O-NET」の整備が重要。

## 概要

目的 学生や求職者等が適切な職業選択を実現できるための仕組みづくり

### 主な機能

#### 1. 職業検索

- ・ フリーワード、職業分野等で検索
- ・ **身近な場面(駅前商店街、オフィス街等)から検索**

#### 2. 職業の内容

- ・ 仕事の内容、求められる知識、能力、技術、  
職業の将来展望、平均年収など

#### 3. 職務に求められるタスク(具体的な作業)

- ・ 職業別データを数値化表示  
(例:保育士)

重要性	課業(タスク)
☆☆☆☆☆	安全な環境の確保
☆☆☆☆	子供の着替え

- ・ **働いている場面の写真を掲載**  
→ 労働者や労働環境等の**見える化**

### 日本版O-NETのコンテンツ (イメージ)



#### 4. 適職検索

- ・ 基本的な職業スキル(※)から適職検索  
※ コミュニケーション能力、問題解決能力、調整能力等
- ・ 職業興味検査などを搭載

#### 5. キャリア分析

- ・ **求職者の職業経験等の入力により、向いている職業、アピールポイントを分析**

# 新ジョブ・カード制度(平成27年10月～)

—ジョブ・カードを、個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進—

## 目的

○ 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、下記のツールとして、生涯を通して活用

### ◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

○ 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成し、訓練の受講、キャリア選択等で活用

学校卒業

求職

在職(非正規雇用、正規雇用)

ミドル～引退

### ◆ 円滑な就職等のための職業能力証明のツール

対象情報を拡大し、職業能力の見える化

○ 免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等としても活用

## 活用の形態・様式

- 改正職業能力開発促進法第15条の4第1項の規定に基づき、厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めたところ。
- 職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援を受けて記入)。  
原則、電子化(個人自らのパソコン等に入力)し継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用。

様式  
1

様式  
2

・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

・様式3-1 免許・資格シート

・様式3-2 学習・訓練歴シート

・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

職業能力証明シート

様式  
3-1

様式  
3-2

様式  
3-3

## 周知・広報

- **ジョブ・カード制度総合サイト**  
トジョブ・カードの各様式やその記入例、スキルチェック機能、メール相談サービス、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報を提供。  
・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書の作成ができる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア」や「スマートフォン版アプリ」を提供。

### ○ポスター・リーフレット

求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層への周知広報のためリーフレット等を配布。



# ジョブ・カード作成支援ソフトウェア等について

イメージ図

ジョブ・カード制度総合サイト

ジョブ・カード作成支援ソフトウェア

スマートフォン版アプリ

ダウンロードボタン



ダウンロード

キャリアコンサルタント

ジョブ・カード作成アドバイザー

ジョブ・カード

ジョブ・カードの作成支援

個人



パソコン・スマートフォン等

作成・編集

ジョブ・カード

変換

履歴書

職務経歴書

求人企業  
職業紹介機関

履歴書等の応募書類  
+ ジョブ・カード  
(任意)

クラウドストレージ 他

保管・  
随時書換え

クラウドストレージ他でのバックアップを推奨

具体的画面(パソコン)

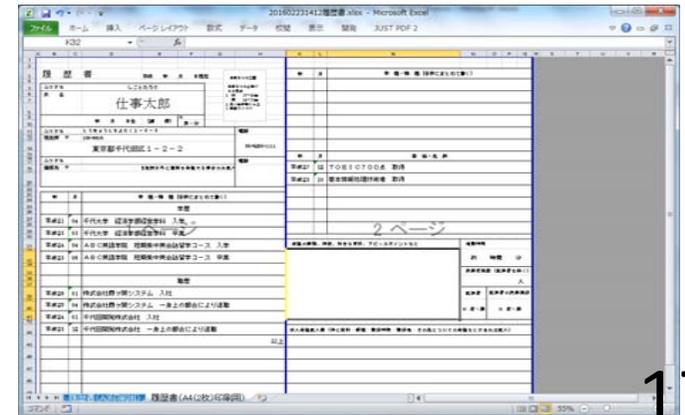
ジョブ・カード作成支援ソフトウェア  
メインメニュー画面

作成・編集

ジョブ・カード作成画面  
(様式1-1キャリア・プランシート)

変換

応募書類作成画面  
(履歴書)



## 閣議決定文書

### 「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定・抄）

「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理の結果や諸外国の関係制度・運用に関する調査研究結果も踏まえつつ、解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）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についての具体化に向けた議論の場を直ちに立ち上げ、検討を進め、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。

### 規制改革実施計画（平成27年6月30日 閣議決定・抄）

労働紛争解決システムの在り方について、紛争解決の早期化と選択肢の多様化等の観点に立つて、労使の代表者や法曹関係者、学識経験者等を幅広く参集した議論の場を速やかに立ち上げ、「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見」（平成27年3月25日規制改革会議）に掲げられた課題等について、論点を整理した上で検討を進める。

### 日本再興戦略2016（平成28年6月2日 閣議決定・抄）

「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。

### 未来投資戦略2017（平成29年6月9日 閣議決定・抄）

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。

## 厚生労働省における動き

### 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

【開催時期】

平成27年10月29日～平成29年5月29日

【参集者】

労働法学者・経済学者・労使・民法学者・弁護士等の計22名。（座長は荒木尚志東京大学大学院法学政治学研究科教授。）

【検討事項】

- ・既に制度化されている雇用終了をめぐる紛争等の多様な個別労働紛争の解決手段がより有効に活用されるための方策
- ・解雇無効時における金銭救済制度の在り方（雇用終了の原因、補償金の性質・水準等）とその必要性

第20回（平成29年5月29日）検討会で報告書が座長一任でとりまとめられる。（5月31日に公表。）

労働政策審議会（予定）

# テレワークや副業・兼業など柔軟な働き方の推進について

## 現状と課題

### ○ 雇用型テレワーク

近年、モバイル機器が普及し、自宅で働く形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務といった新たな形態が増加している。また、労務管理の困難さから、長時間労働を招きやすいとの指摘もある。

### ○ 自営型(非雇用型)テレワーク

クラウドソーシングの普及に伴うトラブルなどの実態を把握した上で、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行のガイドラインを改定することが必要。

### ○ 副業・兼業

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は14.7%と少ない。普及促進に当たっては、働き過ぎにならないよう労働者の労働時間管理、健康確保に留意する必要。

## 柔軟な働き方に関する検討会における議論の状況

○ 第1回～第3回 現状と課題についての議論、企業ヒアリング等を実施。

○ 年度内に、ガイドラインの策定等や制度的課題の抽出・整理を行う。

### 【メンバー】

芦野 訓和 (東洋大学法学部教授)

荒井 太一(弁護士(森・濱田松本法律事務所))

江木 忍 (カルビー株式会社執行役員・人事総務本部長)

河崎 保徳(ロート製薬株式会社広報・CSV推進部部長)

神吉 知郁子(立教大学法学部准教授)

小西 康之(明治大学法学部教授)

萩原 牧子 (リクルートワークス研究所主任研究員)

◎松村 茂 (東北芸術工科大学教授、日本テレワーク学会会長)

湯田 健一郎(クラウドソーシング協会事務局長)

(◎は座長)

## 今後の方向性

### ○ 雇用型テレワーク

長時間労働を招くことがないように留意しつつ、その普及を図るため、労務管理などに関するガイドラインを刷新する。

### ○ 自営型(非雇用型)テレワーク

実態を把握した上で、発注者向けの現行ガイドラインを改定する。

### ○ 副業・兼業

労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、モデル就業規則の改定、ガイドラインの策定を行う

# 雇用類似の働き方に関する検討について

## 現状と課題

雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その働き方について順次実態を把握し、雇用類似の働き方に関する保護等の在り方について、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する必要がある。

このため、まずは雇用類似の働き方に関する実態等を把握・分析し、課題整理を行う必要がある。

## 雇用類似の働き方に関する検討会における議論の状況

○ 第1回 現状や今後の進め方等についての議論を実施

【メンバー】

芦野 訓和(東洋大学法学部教授)

土田 和博(早稲田大学法学学術院教授)

飯田 泰之(明治大学政治経済学部准教授)

宮田 志保(非営利活動法人フラウネッツ理事長)

小畑 史子(京都大学大学院人間・環境学研究科教授)

村田 弘美(リクルートワークス研究所グローバルセンター長)

◎鎌田 耕一(東洋大学法学部教授)

湯田 健一郎(一般社団法人クラウドソーシング協会事務局長)

川田 琢之(筑波大学ビジネスサイエンス系教授)

(◎は座長)

## 今後の方向性

雇用類似の働き方に関する検討会において、その実態や課題の把握等を行い、労働政策審議会労働政策基本部会において、法的保護の必要性を含めて中長期的に検討する。

# 「高度プロフェッショナル制度」の創設について

## 1. 対象業務

- 「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」という性質の範囲内で、具体的には省令で規定
  - 金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)、コンサルタントの業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)、研究開発業務等を想定

## 2. 対象労働者

- 書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている労働者
- 「1年間に支払われると見込まれる賃金の額が、『平均給与額』の3倍を相当程度上回る」水準として、省令で規定される額(1075万円を参考に検討)以上である労働者

## 3. 健康管理時間に基づく健康確保措置等

- 使用者は、客観的な方法等により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握
- 年間104日の休日確保措置を義務化(※)。加えて、①インターバル措置(終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置)、②1月又は3月の健康管理時間の上限措置、③2週間連続の休日、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(※)。この他、省令で定める事項のうちから労使で定めた措置を実施
- 併せて、健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、医師による面接指導を実施

(※)平成27年提出の法案の内容について、労働政策審議会の議論を踏まえ、健康確保措置を強化する修正を行ったもの。

## 4. 制度導入手続

- 職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての本人の同意を得る。
- 導入する事業場の委員会で、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議

## 5. 法的効果

- 時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定を適用除外とする。

# 企画業務型裁量労働制の見直し（対象業務の追加）について

## 現行

企画業務型裁量労働制とは

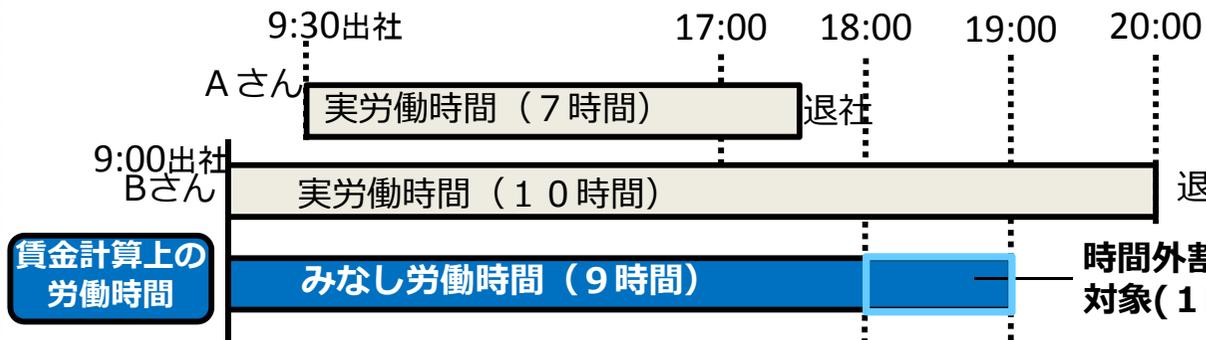
●対象業務：次の(1)及び(2)を満たすもの

(1) 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務、かつ、

(2) 当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務

●賃金計算上の労働時間：労使同数の委員会の決議で定めた時間

例. みなし労働時間：9時間、休憩1時間の場合



(※) 1日のみなし労働時間を「9時間」と労使で決めた場合、実労働時間7時間でも、実労働時間10時間でも、時間外割増賃金は同額（＝1時間分）となる。

## 改正案

対象業務として、上記(1)のほか、「企画・立案・調査・分析」の業務をベースにした、次の2類型を追加（追加業務においても、上記(2)の要件は満たす必要がある）

課題解決型の開発提案業務	<u>法人である顧客の事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該顧客に対して販売又は提供する商品又は役務を専ら当該顧客のために開発し、当該顧客に提案する業務（主として商品の販売又は役務の提供を行う事業場において当該業務を行う場合を除く。）</u>
裁量的にPDCAを回す業務	<u>事業の運営に関する事項について繰り返し、企画、立案、調査及び分析を主として行うとともに、これらの成果を活用し、当該事業の運営に関する事項の実施状況の把握及び評価を行う業務</u>

※ 追加する2類型とも、労働政策審議会の議論を踏まえ、平成27年提出の法案の内容について、対象業務の範囲を明確化する修正を行ったもの。