

雇用分野（規制改革の目的と検討の視点）

①多様な働き方の拡大

◇労働時間規制の見直し

➢三位一体の新しい労働時間制度により、生産性を向上し、労働者の希望するライフスタイルを実現。※

◇ジョブ型正社員の雇用ルールの整備

➢プロフェッショナルな働き方、子育て・介護と両立する働き方など多様な働き方を実現。

②円滑な労働移動を支えるシステムの整備

◇有料職業紹介事業等の規制の再構築

➢縦割法制の垣根を越え、IT化による新たなサービスやビジネスモデルに対応。

◇労使双方が納得する雇用終了の在り方

➢紛争防止・解決制度の充実により労使双方にとって利益となる紛争解決を実現。



◆ **ライフスタイルや価値観に応じた多様で柔軟な働き方を可能に**

◆ **労働者が活躍できる職場を円滑に見出せる環境の実現**

労働時間規制の見直し

【改革の目的】

多様な形態で働く者それぞれの健康を確保し、創造性と高い生産性を発揮できる柔軟な労働環境をつくる。それを通して労働者の活力と企業の競争力を高め、力強い経済成長を実現し、新たな雇用機会を創出する。

労働時間規制の三位一体の改革を!!

～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」～

①労働時間の量的上限規制



集中して仕事し、定時退社！

②休日・休暇取得に向けた強制的取組み



例えば、欧米並みの長期バカンス！

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

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！

（労働時間の長さによらず、責務や成果によって賃金が決まる仕組みの創設）

- 【ポイント1】分かりやすく実態に合致した新制度の創設
 - 【ポイント2】具体的な対象者は『労使自治に委ねる』（※国が一定の目安を示す）
 - 【ポイント3】適用除外制度とセットで導入する健康確保の取組みは、産業・職務等の特性に応じて、企業ごとの労使で選択する。
 - 【ポイント4】新制度は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。
- ※新たな働き方にふさわしい処遇を確保する。

【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
 - ・終業から翌日の労働開始まで健康安全確保のための最低限の休息時間の設定、など
- 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、**労使**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

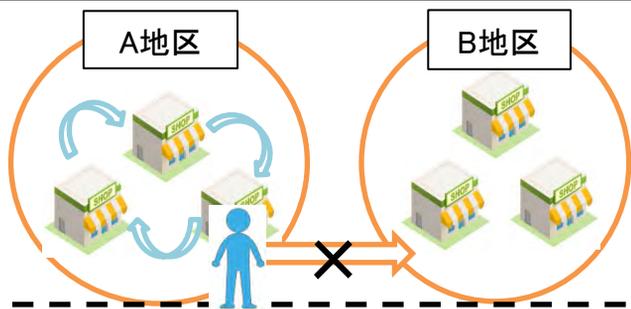
ジョブ型正社員の雇用ルールの整備

現状

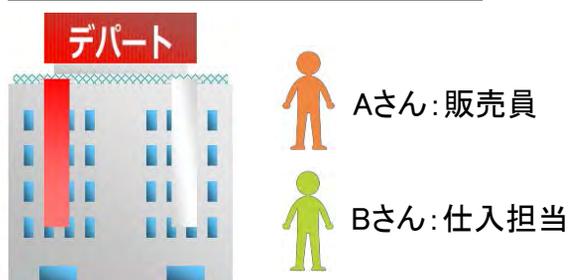
- ジョブ型正社員は、職務や勤務地又は労働時間が限定されている正社員。多くの企業で導入されてきているものの、その形態が労働契約や就業規則で明示的に定められていないことが多い。そのため、ジョブ型正社員の特性に沿った人事上の取扱いが適切になされていないか、徹底されていないことがある。

(参考)ジョブ型正社員例 ※個々の労働条件は労働者及び使用者が合意のうえ、決定することが前提

◆勤務地限定: 配転は近隣エリアに限るなど



◆職務限定: 担当職務を限定



◆時間限定: 就業時間を限定 (例: 9時~17時限定)



規制改革内容

【普及・促進】
人事管理などの留意点等※を取りまとめ周知

【解釈の明確化】
労働契約法の規定※がジョブ型正社員にも適用されることを周知

【政策的支援】
ジョブ型正社員に関する支援策の検討

ジョブ型正社員の普及・定着

※①契約締結・変更時の労働条件明示、②無限定正社員との相互転換制度及び均衡処遇に係るもの

想定される効果

- 専門性に特化したプロフェッショナルな働き方、子育てや介護と両立する働き方など多様な働き方が広く社会に普及・定着していく。

円滑な労働移動を支えるシステムの整備

現状

- 時代の変化に伴い、働き手のニーズや産業構造の変化が生じている
- 労働者が活躍できる職場を円滑に見出せる環境の整備が不十分



会社を変えて、新しい分野で
チャレンジしたい！！



今は派遣だけど、正社員で
働ける会社を探したい！

働き手の多様なニーズ



工場を最先端のものに変える
ので、今の人員は他の職場に
移さないと…

製造業経営者



新規事業を始めるために
人材を集めたい！

ベンチャー企業経営者

産業構造の変化（成熟産業から成長産業へ）

以前に増して転職が活発に！！

しかし！

◆雇用仲介事業の規制は昔のまま。
⇒IT化の進展などに対応できず、新しいサービスの
芽を摘んでしまっている！

◆雇用終了の際に争いが起きている実態も多い。

⇒多様なサービスを可能とする規制緩和に加え、
労使双方が納得する雇用終了が重要！！

規制改革内容

- 有料職業紹介事業等の規制の再構築の検討 <26年度検討開始>
(新たなサービス形態に対応した制度の構築)
- 労使双方が納得する雇用終了の在り方の検討 <26年度検討開始>
(紛争を防ぎ、労働者救済を充実するための制度作り)

想定される効果

- 新しい時代やニーズに合ったジョブマッチングサービスの発展
- 公正な雇用終了と転職支援による円滑な労働移動の実現