

人材ワーキング・グループの当面の進め方について

- 1 人材ワーキング・グループは、「働き方改革実現会議」等における議論を注視しつつ、「失業なき労働移動」を推進する観点から、生産性の向上に資する人材活用のための規制改革に幅広く取り組む。
- 2 具体的には、まずは、「転職して不利にならない仕組みづくり」について議論を開始する。
その際、「規制改革実施計画」に盛り込まれた「転職して不利にならない仕組みづくり」と関連がある事項（就職・転職が安心してできる仕組みづくり、ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、雇用仲介事業の規制の再構築、労使双方の納得する雇用終了の在り方など）（別紙）について、フォローアップを適確に実施しながら検討を進める。
- 3 なお、その他の規制改革実施計画に盛り込まれた規制改革事項のフォローアップも適確に実施する。
- 4 さらに、今後、議論の状況を踏まえ、審議事項の追加等を行う。

以 上

○規制改革実施計画（平成26年6月24日閣議決定）（抜粋）

2 雇用分野

(2) 個別措置事項

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管省庁
1		職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示などの雇用管理上の留意点、好事例及びそれらを踏まえた就業規則の規定例等を取りまとめ、周知を図る。	平成26年7月までに取りまとめ、速やかに実施	厚生労働省
2	ジョブ型正社員の雇用ルールの整備	労働契約の締結・変更時の労働条件明示、無限定正社員との相互転換・均衡処遇について、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。	平成26年中に実施	厚生労働省
3		労働契約の締結・変更時の労働条件明示、無限定正社員との相互転換及び均衡処遇に関する政策的支援の制度的枠組みについて検討する。	平成26年度検討・結論、結論を得次第措置	厚生労働省

○規制改革実施計画（平成27年6月30日閣議決定）（抜粋）

2 雇用分野

(2) 個別措置事項

①多様な働き方の実現

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管省庁
1	一定の手続の下で行われる転職やスキル形成に対し、政府が支援する制度の整備	労働移動支援助成金が事業規模の縮小・事業活動の縮小・事業の廃止のみではなく事業転換・再編においても活用できることを明確にして周知を図る。あわせて、そのような場合において、失業期間を最小限にするために早期に再就職支援を開始するインセンティブが働く仕組みについて検討を行う。 また、支援の対象となる労働者については、雇用保険の失業等給付において、解雇された者と同様の取扱いがなされるようにすることを含め、いかなる支援が可能かについて検討を行う。	平成27年度中に結論。結論を得次第速やかに措置	厚生労働省

②円滑な労働移動を支えるシステムの整備

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管省庁
3	雇用仲介事業の規制の再構築	<p>雇用仲介事業の規制について、厚生労働省で開催されている雇用仲介事業等の在り方に関する検討会において、『雇用仲介事業の規制の再構築』に関する意見（平成27年1月28日規制改革会議）にも掲げられた下記の観点を含め、検討を行う。</p> <p>a 事業者間の連携・協業を促進し、利用者の立場に立ったマッチングを実現する規制改革</p> <p>b 時代の変化に即した規制体系への抜本的改革</p> <p>c 縦割りとなっている雇用仲介サービスに係る法制の垣根の解消</p>	<p>平成28年夏までに検討会取りまとめ。その後、労働政策審議会において検討を行い、結論を得次第速やかに措置。ただし、法律改正を伴わない事項については、個々に検討を行い、平成28年夏を待たずに、可能なものから措置</p>	厚生労働省
4	労使双方の納得する雇用終了の在り方	<p>現在ある多様な個別労働紛争の解決手段がより有効に活用され、労使双方が納得する早期解決を実現するため、次に取り組む。</p> <p>a 都道府県労働局が行うあっせんの参加勧奨について引き続き取り組むとともに、その検証を行いつつ、必要な場合には更に使用者の自発的参加を促す方策の検討を行う。</p> <p>b 労働委員会の機能の活用促進・強化と司法的解決との連携に向けた方策の検討を行う。</p> <p>c 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って、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。</p>	<p>a及びb 平成27年度検討・結論。結論を得次第速やかに措置</p> <p>c 平成27年中、可能な限り速やかに検討開始</p>	<p>a 厚生労働省</p> <p>b及びc 厚生労働省及び法務省</p>

○規制改革実施計画（平成28年6月2日閣議決定）（抜粋）

2 雇用分野

（2）個別措置事項

①就職・転職が安心してできる仕組みづくり

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管省庁
1	入社前の情報共有の在り方（情報開示）	各企業の職場情報に関する情報開示を更に進めるため、企業が開示する職場情報について、労働者が比較しやすくするための情報の一覧化や情報開示の留意点（例えば、マッチング向上のために開示することが望ましい項目、開示された情報の読み方、中小企業が情報開示する際の留意点）の整理を行い、周知徹底を図る。あわせて、女性の活躍推進、若者の雇用促進、子育ての支援といった特定の分野に限らず、各企業の職場情報を確認できる共通データベースを整備し、積極的な活用を促すことにより、企業の自主的な情報開示を促進する。	平成28年度 検討・結論、 結論を得次第 速やかに措置	厚生労働省
2	入社前の情報共有の在り方（賃金計算方法等の明示）	賃金に関する労働紛争を防止する観点から、以下の取組を行う。 a 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金の計算方法などの的確な明示をより一層促す。 b 労働条件明示義務に違反する者に対する指導を徹底する。	平成28年度 措置	厚生労働省
3	採用の在り方	通年採用等の導入は、多様な働き方を推進していく観点からも重要である旨を明確にし、周知徹底を図ることで、通年採用等の積極的な導入を促す。	平成28年度 措置	厚生労働省
4	インターンシップ活用の推進	適正なインターンシップを普及するため、教育界と産業界の参加を得てインターンシップの在り方に関する議論の場を速やかに立ち上げ、下記の事項について、学生と企業のマッチング向上という観点も含め調査・検討を行い、必要な措置を講ずる。 a インターンシップに関する大学等・学生・企業のニーズ b 企業がインターンシップで取得した学生情報の取扱いの在り方 c 中小企業が多様なインターンシップ・プログラムを有効かつ柔軟に活用できる方策の在り方	平成28年度 中、可能な 限り速やかに調査・ 検討開始。結論 を得次第速やかに 措置	文部科学省 厚生労働省 経済産業省