

規制改革推進会議 保育・雇用WG資料

雇用分野における規制改革実施計画の フォローアップについて

平成30年4月25日
厚生労働省

規制改革実施計画への対応状況について

法定休暇付与の早期化

「法定休暇付与の早期化に関する意見」（平成29年1月26日規制改革推進会議）の内容の実現に向け、労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号）及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）を改正し、

- 入社初年に年次有給休暇が付与されるまでの継続勤務期間を可能な限り短縮すること、
- 年次有給休暇の付与日数が20日に達するまでの継続勤務期間を可能な限り短縮すること、
- 仮に労使協定が締結されたとしても、勤務開始日から一定日数の子の看護休暇及び介護休暇を取得できるようにすることについて、事業場の実情も踏まえ対応することが望ましい旨の記載を追加する。また、労働時間等設定改善指針等の改正後、その普及啓発に積極的に取り組み、休暇の早期付与の状況に関する実態調査を行う。さらに、その調査結果を踏まえ、関係法令の改正を含む更に必要な方策について速やかに検討を行う。

【指針改正について、平成29年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置改正指針の施行後、2年を目途に休暇付与の早期化に関する実態調査を開始 調査結果を得次第、関係法令の改正を含む必要な方策について速やかに検討・結論】

<これまでの実施状況>

閣議決定の記載を踏まえ、平成29年9月27日に「労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号）」及び「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）」を改正し、いずれも平成29年10月1日より適用している。

改正指針については、厚生労働省において、リーフレットを作成し、日本経団連、連合等の労使団体を通じた周知、厚生労働省のホームページ、広報誌、メールマガジン等による周知、また、平成29年10月以降に開催したシンポジウム・セミナー等を通じた周知に努めている。さらに、都道府県労働局に指示して、全国の労働局及び労働基準監督署でリーフレットを配布するほか、労働局幹部がリーディングカンパニーや地域で社会的影響力が大きい中堅・中小企業の経営トップに働きかけを行う際や、労働局の職員及び働き方・休み方改善コンサルタントによる企業指導時等において、改正指針の周知を図っている。

年次有給休暇の付与の状況（平成29年4月時点）について、「平成29年度『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」において把握した。

<今後の予定>

上記に記載した周知活動を通じ、今後も引き続き周知徹底に努めていく予定である。

なお、子の看護休暇及び介護休暇についての実態調査に関しては、今後検討していく予定である。

規制改革実施計画への対応状況について

ジョブ型正社員の雇用ルールの確立

平成29年公表の実態調査の結果を踏まえ、関係法令の整備を含む更に必要となる方策について検討を行い、必要な措置を講ずる。

【平成29年度検討開始、結論を得次第速やかに措置】

<これまでの実施状況>

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会「報告書（平成26年7月）」においてとりまとめた多様な正社員の雇用管理に関する「雇用管理上の留意事項」、モデル就業規則等の周知により、多様な正社員の普及・拡大を図ってきた。

また、平成28年度に労働政策研究・研修機構（JILPT）において「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」を行い、その結果が平成29年6月に公表された。

ジョブ型正社員の雇用ルールの確立については、上記の調査結果によると、何らかの限定正社員制度を設けている企業の割合は全体の26.8%にとどまり、現時点において十分に普及しているとは言えない状況であることを踏まえると、まずは、引き続き多様な正社員の普及・拡大を図っていくことが必要と考えている。

<今後の予定>

ジョブ型を含む多様な正社員の普及については、平成30年度に、多様な正社員制度を導入している事例を収集しポータルサイトに掲載することやシンポジウムの開催等に係る予算を計上しており、それらを通じて、引き続き多様な正社員の普及・拡大を図っていく。

制度的な対応の検討に当たっては、平成30年4月から本格的な申込みが見込まれている有期契約労働者の無期転換ルールの運用において、この多様な正社員の活用状況が大きく変化することが考えられることから、その状況も踏まえた上で、検討する必要があると考えている。

地域限定正社員の普及について(若者雇用促進法に基づく指針の改正)

【指針改正の背景・経緯】

- 「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)において、「単線型のキャリアパスでは、ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。」とされ、単線型の日本のキャリアパスを変える取組の1つとして、「若者雇用促進法に基づく指針を改定し、希望する地域等で働ける勤務制度の導入など多様な選考・採用機会を促進」することとされた。
- このため、厚生労働省からの要請を受けた独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)において、「多様な選考・採用機会の拡大に向けた検討会」を設置し、実態把握、課題の整理、多様な選考・採用機会の拡大に向けた方策等を検討した。

【指針改正の狙い】

新卒者等
にとって

- 地域等を限定した働き方や、生活と仕事の両立が可能な働き方に対する新卒者等のニーズが高いことを踏まえ、若者一人ひとりが社会で能力を発揮できるよう、こうした働き方が具体的な選択肢となる環境整備を図る。

企業に
とって

- 今後も若者人口が減少し、人手不足が構造的な問題となるが見込まれる中で、若者が能力を発揮できる環境整備に取り組むことで、企業の人材確保の機会拡大、採用後の職場定着を図る。

【指針改正の概要(平成30年3月30日公布・施行)】

第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

四 学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備【新設】

青少年が、希望する働き方を選択し、自ら主体的・継続的なキャリア形成を図ることを可能とするためには、より柔軟かつ多様な就業機会の選択肢が必要である。特に、仕事と生活の調和等の観点から、学校卒業段階で希望する地域で就職機会を得、その地域において中長期的にキャリア形成ができる環境整備が求められる。このため、事業主は、ICT利活用の可能性も検討しつつ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) 地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入

学校卒業見込者等が一定の地域において働き続けることができるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること。

(二) キャリア展望に係る情報開示

学校卒業見込者等が適職を選択し、安定的に働き続けることができるよう、採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。

【関連する取組】

平成30年4月24日、経済団体に対して傘下団体・企業等に対する周知啓発への協力を要請。

規制改革実施計画への対応状況について

労使双方が納得する雇用終了の在り方

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。

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。

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。

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。

【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】
【c 平成27年中、可能な限り速やかに検討開始】

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。

<これまでの実施状況>

平成27年3月26日付け事務連絡「紛争調整委員会によるあっせんの参加率向上のための留意事項について」踏まえた各都道府県労働局における実施状況の確認や全国会議等での指示を行ってきた。

加えて「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」報告書を踏まえ、被申請人に対し、あっせんへの参加のメリット等を含めて引き続き丁寧な説明を行うよう都道府県労働局に対して指示を徹底するとともに、勧奨のためのリーフレットの改訂や被申請人あてあっせん開始通知書の様式改正（平成30年3月29日）を行った。

<今後の予定>

あっせんの参加勧奨について、あっせんのメリットを記載したリーフレットや様式改正をしたあっせん開始通知書を活用し、引き続き丁寧な説明を徹底していくとともに、あっせん制度の更なる周知を図るなど参加率向上のための取組を実施していくこととしている。

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。

<これまでの実施状況>

厚生労働省と法務省が連携し、次の取組を実施。

- ・都道府県労働委員会の取組等を周知するためパンフレットを作成。法テラス、地方裁判所等に配布し、法テラス等においても活用。
- ・都道府県労働委員会のあっせんの打ち切り時に円滑に司法的解決手段の利用につなげられるよう、紛争解決機関等の一覧や特徴等を都道府県へ情報提供。
- ・都道府県労働委員会と司法関係者との研修等における協力を推進。

<今後の予定>

「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」報告を踏まえ、労働委員会の活用促進等に向け、都道府県労働委員会の認知度の向上のための取組等を実施していく。

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。

<これまでの実施状況>

規制改革実施計画等を踏まえて、平成27年10月に「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」を設置し、20回にわたり、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関係紛争の解決手段がより有効に活用されるための方策及び、解雇無効時における金銭救済制度の在り方について議論し、平成29年5月に報告書を取りまとめた。本報告書については、平成29年12月の労働政策審議会労働条件分科会に報告し、法技術的な論点についての専門的な検討を行う場を設置することとした。

<今後の予定>

透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方については、未来投資戦略2017（平成29年6月9日閣議決定）及び経済政策パッケージ（平成29年12月8日閣議決定）に基づき、議論を進める。現在、専門的な検討を行う場の開催に向けて準備中。

未来投資戦略2017（平成29年6月9日閣議決定・抜粋）

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。

新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日閣議決定・抜粋）

解雇無効時の金銭救済制度について、「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、可能な限り速やかに、労働政策審議会において法技術的な論点についての専門的な検討に着手し、同審議会の最終的な結論を得て、所要の制度的措置を講ずる。