

規制改革に関する第 4 次答申（平成 28 年 5 月 19 日規制改革会議）（雇用分野抜粋）

2. 雇用分野

（1）規制改革の目的と検討の視点

ライフスタイルや価値観の変化、急速な少子高齢化、IT の発達、グローバル化などを背景として、働き手や雇い手のニーズが多様化している。例えば、働き手からは、「時間や場所にとらわれずに働きたい」、「育児・介護をしながらちゃんと働きたい」、「年齢・性別に関係なくもっと活躍・貢献したい」といったニーズが、雇い手からは、「人手不足で困っている」、「多様な人材を活かし生産性を高めたい」といったニーズが聞かれるところである。しかし、従来型の雇用慣行やそれを前提にした法制度では、このようなニーズに応えることが十分できていない。そこで、多様なニーズに応え、働き手一人一人の生産性を高め、経済成長を実現するためには、多様な働き方改革を進め、働き手一人一人にとって魅力ある選択肢を増やし、全ての人が活躍できる社会の実現を目指していく必要がある。

具体的には、まず、働き始める第一歩として、働き手と雇い手のより良いマッチングを実現するために「就職・転職が安心してできる仕組みづくり」が必要である。また、心身ともに健康を害さずに働き続けられることは、いかなる働き方であれ重要であり、この観点からは、「健康・安全・安心に働ける職場づくり」が必要である。さらに、多様な働き方のいずれにおいても、不合理に扱われることなく、性別や雇用形態にかかわらず適切に処遇され、キャリア形成の機会が公平に得られることが重要である。また、「正規」「非正規」といった雇用形態の区分の在り方を見直していく必要もあろう。この観点からは、「公平な処遇で活躍できる仕組みづくり」が必要となる。こうした仕組みづくりを行うことで、働き手一人一人が、自分の役割や処遇を十分に理解・納得し、能力を伸ばし、発揮する労働環境を整えることが可能となる。

以上のとおり、雇用分野においては、①就職・転職が安心してできる仕組みづくり、②健康・安全・安心に働ける職場づくり、③公平な処遇で活躍できる仕組みづくりという 3 つの検討の視点を設定し、これに即して具体的な規制改革項目を取りまとめた。

（2）重点的フォローアップ

雇用ワーキング・グループにおいては、平成 27 年 6 月の規制改革実施計画に記載された「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」、「雇用仲介事業の規制の再構築」及び「労使双方が納得する雇用終了の在り方」を重点的フォローアップ対象事項とし、所管省庁における検討状況について検証した。

まず、「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」については、雇用ワーキング・グループにおいて厚生労働省から検討状況についてヒアリングを行い、着実なフォローアップを行った。今後は、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更なる仕組みの検討等について、引き続き、規制改革実施計画の趣旨に沿った取組がなされるよう、フォローアップを行っていく必要がある。

また、「雇用仲介事業の規制の再構築」についても、雇用ワーキング・グループにおいて厚生労働省から検討状況についてヒアリングを行い、着実なフォローアップを行った。今後は、「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」における検討等について、引き続き、規制改革実施計画の趣旨に沿った取組がなされるよう、フォローアップを行っていく必要がある。

る。

さらに、「労使双方が納得する雇用終了の在り方」についても、雇用ワーキング・グループにおいて厚生労働省から検討状況についてヒアリングを行い、着実なフォローアップを行った。今後は、「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」における検討等について、引き続き、規制改革実施計画の趣旨に沿った取組がなされるよう、フォローアップを行っていく必要がある。

(3) 具体的な規制改革項目

①就職・転職が安心してできる仕組みづくり

ア 入社前の情報共有の在り方（情報開示）【平成 28 年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置】

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目的に関わる分野で企業の情報開示が進んでいる。情報開示の促進は、労働者のみならず、使用者にとっても優秀な人材を確保しやすくなるというメリットがある。

したがって、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な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。

イ 入社前の情報共有の在り方（賃金計算方法等の明示）【平成 28 年度措置】

賃金に関する労働紛争を防止するためには、労働者に対し支払われる賃金の総額が、どのような計算に基づき構成されているかについて、誤解を生じさせることのないよう、的確に明示することが必要である。

したがって、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。

なお、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成 27 年厚生労働省告示第 406 号）では、青少年が応募する可能性のある募集・求人について、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、固定残業代に係る計算方法、固定残業代を除外した基本給の額等を明示することとされている。

ウ 採用の在り方【平成 28 年度措置】

「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」では、「学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること」とされており、多様な採用方法の導入に係る検討については、春季の一括採用を逸した青少年に対して応募の機会を提供する観点から行うものと位置付けられている。しかし、多様な働き方改革を進めていくためには、働き始める時期や応募できる時期の多様性を確保することも重要である。

したがって、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。

エ インターンシップ活用の推進【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】

インターンシップは、大学と学生にとって、キャリア教育や高い職業意識の育成といった意義を持つ。また、企業にとっては、自社に対する理解の促進や魅力発信に役立つものであり、これは特に中小企業にとって意義が大きいと考えられる。加えて、学生と企業にとって、両者のマッチング向上といった意義も有するが、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」では、企業がインターンシップで取得した学生情報は、基本的な取扱いとして、「広報活動・採用選考活動に使用できない」とされている。しかし、学生と企業のマッチング向上という観点からは、インターンシップへの不参加が今後の採用選考上の不利益とはならないことを明示することを前提に、広報活動・採用選考活動に当たり、学生が自ら希望する場合には、企業がインターンシップで取得した学生情報を使用できる旨を明確にすべきである。また、中小企業が人材確保のため、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ようにすべきである。

したがって、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

なお、学生のみならず、社会人にとっても、インターンシップのような就業体験の仕組みは、自分に合ったより良い就職・転職先を探し出すことに資すると考えられる。そのため、就職・転職の質を高めるために、どのような仕組みづくりが考えられるのか、議論を深めていくことが期待される。

②健康・安全・安心に働ける職場づくり

ア 労働者の健康確保の在り方【①②平成 28 年度措置、③平成 28 年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置】

労働災害は特に小規模事業場で多く発生している。しかし、独立行政法人労働者健康安全機構が設置する産業保健総合支援センターが行う小規模事業場の支援については、特に小規模である事業場（常時 10 人未満の労働者を使用する事業場）の利用割合が高いとは言えない状況にある。また、労働者の健康確保に与える影響が大きい産業医について、育成の仕組みが十分でなく、また、その役割が必ずしも十分に発揮できていない。

したがって、①小規模事業場に属する労働者の健康を確保する観点から、小規模事業者に対する産業保健総合支援センターの積極的な活用を促進する、②産業医の資質の確保・向上という観点から、産業医に対する研修の充実を図る、③産業医が本来持つ高度な専門性を十分発揮させるという観点から、医師以外の産業保健スタッフとの連携強化及び事業場から産業医への情報提供の充実を図ることを含め産業医の意見が十分反映されるための環境を引き続き整備する。

イ 在宅ワーカーの健康確保の在り方【平成 28 年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置】

事業者で使用される労働者以外の就業について、家内労働法（昭和 45 年法律第 60 号）は、家内労働者及び委託者に対し、安全衛生に関する一定の措置を義務付け、当該措置を講じない場合には行政措置ができる旨を規定している。しかし、クラウドソーシングの発展にみられるように、就業形態として広がりつつある在宅ワーク（情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労（法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く。))を行う者については、物品の製造等を行う家内労働者の定義には含まれず、その健康確保に関しては、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」において、パソコン作業などに関する一定の記載があるにとどまる。また、在宅ワーカーの健康確保措置については、法的な担保もない。

したがって、在宅ワーカーの健康を確保する観点から、以下の取組を行う。

- a 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」における健康確保に関する記述の充実を図る。
- b クラウドソーシングのような新しい就業形態が出現していることを踏まえ、在宅ワーカーの就業実態を包括的に把握するとともに、在宅ワーカーの健康確保に関する課題の整理を行い、必要な措置を講ずる。

ウ 法令知識の付与の在り方【平成 28 年度措置】

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 105 条の 2 において「厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、この法律の目的を達成するために、労働者及び使用者に対して資料の提供その他必要な援助をしなければならない」とされており、労働者に対する法令知識の付与については、既に分かりやすい広報資料が作成されている。しかし、使

用者に対する法令知識の付与については、労働紛争の未然防止という観点からも効果的であると考えられるが、十分な取組がなされているとは言えない。

したがって、使用者が積極的に法令知識を得ることができる環境を整備するという観点から、使用者向けの広報資料の充実と周知徹底を図ることにより、使用者に対し、自主的な法令知識の取得を促す。

③公平な処遇で活躍できる仕組みづくり

ア 公平な処遇の在り方

多様な働き方改革を進め、働き手一人一人にとって魅力ある選択肢を増やし、全ての人が活躍できる社会の実現を目指していくためには、多様な働き方のいずれにおいても、不合理に扱われることなく、性別や雇用形態にかかわらず適切に処遇され、キャリア形成の機会が公平に得られることが重要である。

また、「正規」「非正規」といった雇用形態の区分が広く用いられているが、多様な働き方改革を推進する観点からは、こうした区分を用いるよりも、無期・有期、フルタイム・パートタイム、直接雇用・間接雇用（派遣労働）といった選択肢を組み合わせた呼称を用いて区分することで、多様な選択肢から働き手一人一人が最適な働き方を選択でき、それぞれの働き方が尊重される社会を目指していく必要がある。

イ 同一労働同一賃金の実現【可能な限り速やかに措置】

同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行に十分留意しつつ、法改正の準備を進める。あわせて、どのような待遇差が正当でないと認められるかについて、早期にガイドラインを策定し、事例等を示す。

ウ 有期雇用法制の在り方【平成 28 年度以降、継続的に実施】

平成 25 年 4 月 1 日に施行された改正労働契約法により、いわゆる「無期転換ルール」（有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときに、労働者の申込みによって企業などの使用者が無期労働契約に転換しなければならないルール）が導入されたが、企業における実態は、独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査が行われているものの、必ずしも十分に把握されていない。同機構は、有期雇用法制の見直しに対する企業の対応状況を明らかにするため、「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」（平成 25 年に調査を実施）、「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」（平成 27 年に調査を実施）を行ってきているが、調査手法については、頻度をどうすべきか、中小企業の実態をどのように把握すべきかなどの課題がある。

したがって、無期転換ルールを含む有期雇用法制の在り方を検討するため、引き続き、有期雇用法制の見直しに対する企業の対応につき実態把握を行うとともに、その際の調査手法については、より正確な実態の把握が可能となるよう特に留意する。