

# 転職に関連する事項

規制改革推進会議 人材ワーキング・グループ ヒアリング資料

2016年11月18日

(一社) 日本経済団体連合会

---

# 1. 外部労働市場について

# 1. 新産業構造ビジョン

●経済産業省新産業構造部会でとりまとめている「新産業ビジョン～第4次産業革命をリードする日本の戦略～（中間整理）」によると、変革シナリオが実現すれば、従業者数の減少を735万人から161万人にまで抑えられる。

※2015年度と2030年度の比較

職業	変革シナリオにおける姿	職業別従業者数		職業別従業者数（年率）	
		現状放置	変革	現状放置	変革
① 上流工程 経営戦略策定担当、研究開発者等	経営・商品企画、マーケティング、R&D等、新たなビジネスを担う中核人材が <b>増加</b> 。	-136万人	+96万人	-2.2%	+1.2%
② 製造・調達 製造ラインの工具、企業の調達管理部門等	AIやロボットによる代替が進み、 <b>変革の成否を問わず減少</b> 。	-262万人	-297万人	-1.2%	-1.4%
③ 営業販売（低代替確率） カスタマイズされた高価格保険商品の営業担当等	高度なコンサルティング機能が競争力の源泉となる商品・サービス等の営業販売に係る仕事が <b>増加</b> 。	-62万人	+114万人	-1.2%	+1.7%
④ 営業販売（高代替確率） 低額、定型の保険商品の販売員、スーパーのレジ係等	AI、ビッグデータによる効率化・自動化が進み、 <b>変革の成否を問わず減少</b> 。	-62万人	-68万人	-1.3%	-1.4%
⑤ サービス（低代替確率） 高級レストランの接客係、きめ細やかな介護等	人が直接対応することが質・価値の向上につながる高付加価値なサービスに係る仕事が <b>増加</b> 。	-6万人	+179万人	-0.1%	+1.8%
⑥ サービス（高代替確率） 大衆飲食店の店員、コールセンター等	AI・ロボットによる効率化・自動化が進み、 <b>減少</b> 。 ※現状放置シナリオでは雇用の受け皿になり、微増。	+23万人	-51万人	+0.1%	-0.3%
⑦ IT業務 製造業におけるIoTビジネスの開発者、ITセキュリティ担当者等	製造業のIoT化やセキュリティ強化など、産業全般でIT業務への需要が高まり、従事者が <b>増加</b> 。	-3万人	+45万人	-0.2%	+2.1%
⑧ バックオフィス 経理、給与管理等の人事部門、データ入力係等	AIやグローバルアウトソースによる代替が進み、 <b>変革の成否を問わず減少</b> 。	-145万人	-143万人	-0.8%	-0.8%
⑨ その他 建設作業員等	AI・ロボットによる効率化・自動化が進み、 <b>減少</b> 。	-82万人	-37万人	-1.1%	-0.5%
合計		-735万人	-161万人	-0.8%	-0.2%

（出所）株式会社野村総合研究所およびオックスフォード大学（Michael A. Osborne博士、Carl Benedikt Frey博士）の、日本の職業における自動化可能確率に関する共同研究成果を用いて経済産業省作成

## 2. 経団連ビジョン（「豊かで活力ある日本」の再生）

- 働き改革実現会議でテーマにあがるなど、転職は時宜にかなったテーマであり、幅広い観点から議論を深めていただきたい

### 2020年の到達目標

- ・ 就労マッチング機能の強化により、外部労働市場が活性化

### 2020年を見据え、直ちに取り組むべき課題

#### ➤ 政府

ハローワークの機能強化や民間部門との連携促進などにより、就労マッチング機能を高め、外部労働市場を活性化していくことで、成熟産業から成長産業への「失業なき労働移動」が円滑に進むことが求められる

#### ➤ 企業

労働者の生産性の引上げに向けては、計画的なOJTをベースとした人材育成に加えて、OFF-JTも交えた組織的な育成体制を支援することで、従業員の主体的なキャリアデザインをしっかりと支援していく

#### ➤ 国民

主体的なキャリアデザイン、自己研鑽への取り組みとセルフケアの促進

### 3. 外部労働市場を活性化させる施策

#### 就労マッチング機能の強化

- 専門職の就労マッチング
- 産業雇用安定センターの活用
- 高齢者に対する転職を支援する「キャリア人材バンク事業」

#### 職業能力開発

- 働きながら自己研鑽に励む労働者を支援する施策の拡充
- 中小企業の労働者がキャリアの棚卸しを行なえるための政策的な支援
- 労働者がOff-JTを受けることに対する周囲の理解と環境整備

## 2. 年次有給休暇制度について

## 4. 実態調査

- サンプル調査では、入社後まもなく一定日数年休を付与している

### 事務局調査（会員企業8社にヒアリング）

- 1) 新卒入社後の年次有給休暇の付与日数（付与日はA・Dを除き4/1、Aは2年目以降10/1、D社は1年目は5/1、2年目以降1/1付与）

	付与日	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10年目	11年目	12年目
A社	4/1～	※1	20日	→									
B社	4/1～	※2	20日	→									
C社	4/1～	15日	20日	→									
D社	5/1～	13日	20日	→									
E社	4/1～	15日	16日	17日	18日	19日	20日	→					
F社	4/1～	14日	15日	16日	17日	18日	20日	→					
G社	4/1～	11日	14日	14日	14日	16日	18日	20日	→				
H社※3	4/1～	10日	14日	14日	14日	16日	18日	20日	20日	20日	20日	21日	22日
法定		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日					
		0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年					

※1 4/1に9日、10/1にさらに15日、2年目以降10/1に20日

※2 4/1に7日、10/1にさらに13日、2年目以降4/1に20日

※3 13年目23日、14年目24日、15年目25日、以降25日

● サンプル調査では、中途採用者に入社後まもなく一定日数年休を付与している

### 2) 新卒採用後の年次有給休暇の付与要件

- ア. 前年80%以上の出勤・・・3社
- イ. 前年78%以上の出勤・・・1社
- ウ. 欠勤10日につき1日付与日数を削減・・・1社
- エ. 特になし・・・3社

### 3) 中途採用者の年次有給休暇の付与日数

- ア. 新卒入社の日数を入社月に応じ月割付与（最低基準がある場合を含む）、2年目以降は新卒に準じる・・・6社
- イ. 入社日から年度末までの残月数1ヵ月につき1日付与（6ヶ月未満は10日）・・・1社
- ウ. 採用から翌年度までの勤務日数により付与し最大10日（6ヶ月を超えるもの）、さらに翌年度は当該年度の残余期間が6ヶ月以下のとき10日、6ヶ月を超えるとき11日（8割以上の出勤要件有）以降は新卒に準ずる・・・1社



- サンプル調査では、入社初日から子の看護休暇・介護休暇（年5日）を与えている企業が多い。一方、労使協定で半年間除外している企業では入社初日から年次有給休暇を付与し、休暇が取得できる制度設計としている。

- 4) 子の看護休暇・介護休暇（年5日）について、労使協定を締結することで、入社後半年間付与しないことができるが、労使協定を締結しているか
  - ア. 労使協定の締結なく付与している・・・5社
  - イ. 労使協定を締結し半年間付与していない・・・2社
  - ウ. 労使協定を締結し試用期間は付与していない・・・1社
- 5) 4) で労使協定を締結している企業について、なぜ労使協定を締結しているのか
  - 入社後まもなく年次有給休暇を付与しており、休暇の取得は可能であるため
- 6) 入社後まもなく適用される法律を上回る子の看護休暇、介護休暇はあるか
  - 8社中4社が法律を上回る対応をしている
    - ・ 育児について、小学校3年生の年度末まで適用可能
    - ・ 時間単位・半日単位での取得可能
    - ・ それぞれ10日を付与

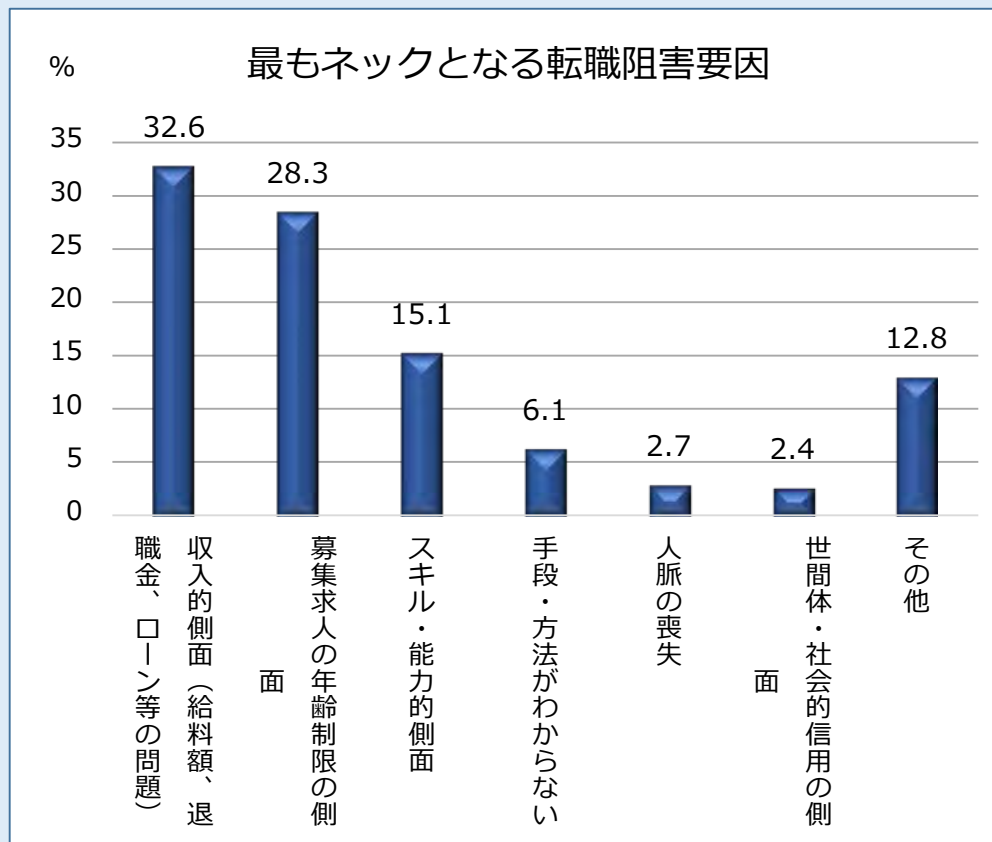
## 4. 実態調査

- 年次有給休暇制度の見直し等が転職支援や転職後不利にならないことに役立つかの立法事実が不明

### リクルートワークス研究所による調査

7) リクルートワークス研究所による「ワーキングパーソン調査2014」によれば、最もネックとなる転職阻害要因は、収入的側面(給料額、退職金、ローン等の問題)が32.6%で最も高く、続いて、募集求人年齢制限の側面が28.3%となっている。

※なお、左図は「ワーキングパーソン調査2014」のデータを基に事務局にて作成



- 転職率の高い産業、中小・零細企業で事業運営上の影響について、調査が必要

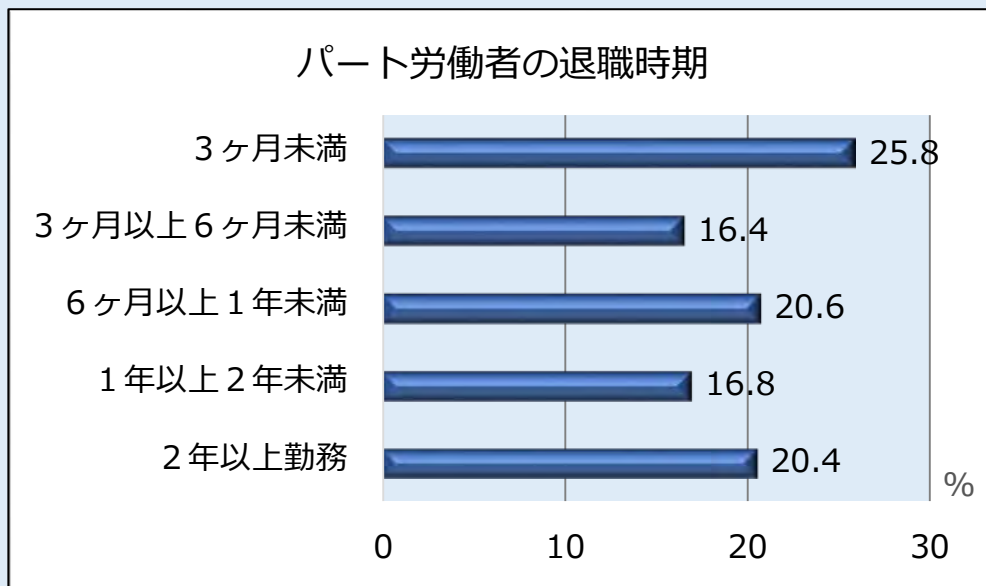
### 事務局調査（業種による特性）

#### 8) 2011年 日本フードサービス協会調査

##### ➤ 外食産業におけるパート労働者比率

- 正社員・・・11.6%
- パート・・・88.4%

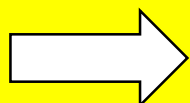
##### ➤ パート労働者の勤続期間について



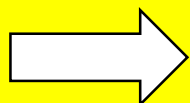
- パート労働者の退職時期は、3ヶ月未満で25%を超え、6ヶ月未満では40%を超える。

- 全般的に、短期間での退職者が多く雇用流動性の高い。

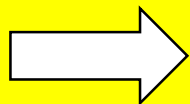
### 1. 立法事実の有無を十分検討すべき



「転職直後に年次有給休暇が付与されないこと」、「20日に達するのに6年半かかること」や「入社後、半年間は子の看護休暇・介護休暇の取得を労使協定により除外できること」がどれほど転職支援や転職後不利にならないことに役立つかについて、従業員調査などを通じ明らかにする必要があるのではないか。

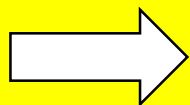


年次有給休暇は、労働者の心身疲労を回復させ、休息をとる権利を確保する趣旨であることから、一定期間労働した労働者を対象とされている。また、8割以上の出勤率要件と付与年休日数を勤続年数に応じて逡増させることは功労報償的意味合いを有する。こうした現行ルールを一律に変えるべきという社会的コンセンサスがあるかについて検討する必要があるのではないか。

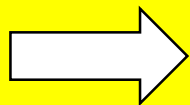


年休規定は、違反すると30万円以下の罰金または6ヶ月以下の懲役という罰則がつく最低基準である。こうした手法を用いて手当する必要があるかという視点で検討する必要があるのではないか。

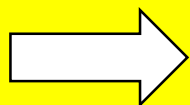
2.仮にエビデンスにより、立法事実が確認されたとしても事業運営上の影響について、調査すべき



特に、第三次産業を中心に離職率が高い企業において、事業運営上の影響について、調査すべきではないか。



子の看護休暇及び介護休暇を半年間付与しない場合、労使協定を結ばなければいけない。相応の理由があると思われる。一律に付与した場合の事業運営上の影響について、調査すべきではないか。



労基法改正に盛り込まれた年5日の年休付与ルールなどのトータルの労働時間・年休規制のあり方から、優先順位を考え取り組む必要があるのではないか。