

働き方改革に関する特命委員会 中間報告

平成28年12月15日

自由民主党政務調査会

働き方改革に関する特命委員会

目 次

<u><はじめに></u>	1
<u>< I . 働き方改革実現のための制度改革 ></u>	
1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善	1
2. 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正	2
3. 女性の活躍など、柔軟な働き方への環境整備	3
4. 希望する分野への就労に向けた人材育成	4
5. 病気の治療などと仕事の両立	4
6. 外国人労働力の活用	5
<u>< II . 平成 29 年度予算及び税制改正による対応 ></u>	
【『未来への人材投資プラン』の集中的実施】	5
1. 女性の活躍	5
2. 非正規雇用の若者等のキャリアアップ支援	6
3. 中高年の転職・再就職支援	6
4. 賃上げ企業や人材育成に取り組む中小企業への支援	6
【給付型奨学金制度の創設】	7
【税制改正】	8
1. 個人所得課税改革	8
2. 賃上げを促すための所得拡大促進税制の見直し	1 1

平成28年12月15日

働き方改革に関する特命委員会

中間報告

自由民主党政務調査会
働き方改革に関する特命委員会

<はじめに>

アベノミクスの推進により、デフレが解消に向かい、経済・雇用に様々な改善がみられている。一方、分野別にみると、企業の投資活動、個人消費の拡大など、十分な進展が見られず、更なるアベノミクスの進展が不可欠である。

雇用のミスマッチは依然として続いており、人材の成長分野への移動も進んでおらず、労働生産性も伸び悩みがみられる。非正規世帯など低所得世帯の所得が伸び悩み、正規と非正規の賃金差は依然大きい。我が国は人口減少という構造問題に直面しており、より柔軟な働き方への環境整備や、中間層の厚みを増しつつ格差の固定化を回避せねばならない。

アベノミクスをさらに加速させ、成長と分配の好循環を実現していくためには、「働き方改革」と「経済構造改革」は車の両輪である。働く人の立場・視点に立って、働き方改革を断行していく。

本「中間報告」は、以上の問題意識に基づき取りまとめたものである。政府・党一体で、改革を確実に実行していくものとする。

今後、働き方改革に関する制度改革については、今年度内の最終とりまとめ及びこれを踏まえた法案提出に向け、下記Ⅰの考え方に沿って検討を深めることとし、まずは第1弾として、平成29年度予算及び平成29年度税制改正において、下記Ⅱに記載の方針に基づいて改革を実施する。

<Ⅰ. 働き方改革実現のための制度改革>

1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

不本意非正規雇用労働者の正社員化を進めるとともに、同一労働同一賃金の実現を通じた非正規雇用の処遇改善を図る。これらにより正規と非正規の労働者の格差を埋め、若者が将来に明るい希望が持てるようにすることにより、中間層が厚みを増し、より多く消費をすることにつなげる。

- ・賃金（基本給を始め、賞与や各種手当）のみならず、教育訓練、福利厚生などを含め、同一労働同一賃金の中で対応を図っていく。この中で、非正規社員が教育訓練の機会を均等・均衡に受けられるよう対応を図っていく。
- ・どのような待遇差が認められるべきでないか、どのような待遇差は認めてよいかを、ガイドラインを作ってわかりやすく明らかにする。具体的には、以下のとおり。
 - － 基本給については、職業能力に応じて支払うもの、職務に応じて支払うもの、勤続に応じて支払うものなど、基本給の趣旨・性格は様々。それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給をすることが必要。
 - － 役職手当は、正規労働者と同一の役職・責任に就く場合には、非正規労働者にも、同一の手当を支給することが必要。
 - － 通勤手当・出張旅費・食事手当は、正規労働者と同一の手当を支給することが必要。
- ・ガイドライン案をもとに、法改正の立案作業を進め、早期に国会に改正法案を提出する。
- ・同一労働同一賃金の実現に取り組む労使を支援するため、ガイドライン案の公表後に、相談窓口を設けるとともに、施行に当たっては説明会の開催やわかりやすい情報提供体制を整える。これらを通じて透明性の確保に努める。

2. 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正

先般、大企業に入社して1年目の女性社員が過労自殺するという大変痛ましい事態が発生したが、このようなことを二度と起こしてはならない。子育て、介護など多様なライフスタイルと仕事とを両立させるためには、長時間労働の慣行を断ち切ることが必要である。経営側にとっても効率的に仕事を行う戦略が求められる。

- ・労働基準法を改正し、36協定によっても超えることのできない罰則付きの時間外労働の限度を設ける。
- ・勤務間インターバルについては、当面は、これを導入する中小企業への助成金の創設や好事例の周知を通じて、労使の自主的な取組を推進することにより、将来的に規制導入を進めていくための環境を整えていく。

3. 女性の活躍など、柔軟な働き方への環境整備

(1) 女性の活躍

我が国では、正社員だった女性が出産、育児等で一旦離職すると、元の会社に復職することが困難であり、パート等の非正規で働き続けざるを得ないことが多い。これは出生率向上へのマイナス要因となっているばかりでなく、能力を發揮し、労働生産性の向上を図る上でも問題である。女性がライフステージに応じて再就職しやすい環境を整える。

①リカレント教育の推進

- ・リカレント教育で、より多くの方が学び直し、職場復帰ができるよう、学びやすいプログラム・制度の導入や助成制度を拡充する。

②復職制度（再雇用制度）を持つ企業の情報公開

- ・我が国の場合、復帰を認める復職制度（再雇用制度）を持つ企業は1割にすぎないとの調査もあり、制度を持つ企業の情報公開を推進する。
- －ハローワークの求人票に復職制度の有無を記載するなど育児等による離職者の復職制度がある企業を見える化する。

③育児休業期間の延長

- ・保育所が見つからない場合などは、子供が1歳6か月になるまで認められている育児休業期間を2歳までに延長することとし、次期通常国会での法案成立を目指す。

(2) テレワークや副業・兼業の推進

- ・テレワークは子育て・介護と仕事の両立の手段、そして副業・兼業はオープンイノベーションや起業の手段としても有効である。テレワークや副業・兼業の普及を図っていくことは重要である。ガイドラインの制定も含めて、多様な政策手段について検討する。
- ・適切な形でのテレワークの導入や、長時間労働を招かない副業・兼業の推進などのため、労働時間管理の在り方を整理する必要がある。
- －雇用型のテレワークについて、「自宅」でのテレワークに限定されているなど、時代に合っていないので、ガイドラインを時代に合わせて改定するなどの整理が必要。
- －テレワークの推進に当たっては、業務や組織の働き方そのものの見直しや効果大きい地方での導入、公務員による率先推進を図る。
- －非雇用型のテレワークについては、労働者類似の個人請負という形態のものは、その法的枠組みについて中長期的に整理。
- －副業・兼業を認める就業規則のひな形を行政が提案することや、副業・兼業の場合の時間外労働の取扱い等について、法律の運用基準を整理。

4. 希望する分野への就労に向けた人材育成

(1) 中途採用機会の拡大等

- ・ 学び直しから、職探し、就職に至るまで、官民一体となって、中途採用機会の門戸を広げる方策を検討する。産業界には積極的に協力を求める。
- ・ 年齢に関わらず、自らのキャリアを生かした就職が可能となるよう、中途採用など新卒以外の多様な採用機会の拡大も課題である。新卒一括採用に限らない多様な選考・採用機会の提供を促進するなど第一次安倍政権以来のチャレンジである単線型の日本のキャリアパスを変えていく。
- － 転職者の受入れを促進するため、雇用対策法に基づく指針を策定する。

(2) 中高年の再就職支援

- ・ 中高年の転職・再就職については、一度でも採用経験がある企業は積極的になる傾向があるため、中高年の受け入れ企業に対する支援や就職支援体制の強化など、総合的に環境整備を図る。
- － 中高年や女性など社会人の学び直しの際に、大学や大学院が企業への就職活動支援体制の強化を図ることを支援する。

(3) 個人の学び直し

- ・ 民間企業における1人当たり教育訓練費が減少傾向にある。企業における人材育成に加え、労働者個人を支援する教育訓練給付制度について、拡充を図っていく。

(4) 学校教育における実践的な人材の育成

- ・ 実践的な職業能力を有する人材を育成するため、幼児期から高等教育に至るまでの体系的なキャリア教育を推進するとともに、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化など実践的な職業教育の充実を図る。
- ・ このような教育内容の充実と併せて、意欲と能力のある者の高等教育の機会均等を実現するため、奨学金の充実を図る。

5. 病気の治療などと仕事の両立

病気を抱える労働者の9割が就労を希望している。他方、例えばがんと診断されると3割の有職者が無職となり、2割の人が収入200万円ダウンという現状であるとする調査もある。病気の治療と仕事の両立については、ガイドラインの制定など主治医、会社、産業医・カウンセラーのトライアングル型のサポート体制を整備する。

6. 外国人労働力の活用

経済・社会基盤の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、外国人材受入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める。

<Ⅱ. 平成 29 年度予算及び税制改正による対応>

【『未来への人材投資プラン』の集中的実施】

アベノミクスの成果により雇用情勢が改善した結果としての果実を活用して、労働保険特別会計雇用勘定の人材投資関連予算を倍増（平年度約 1300 億円⇒約 2750 億円）し、企業、個人、国による人材投資を抜本的に強化、集中支援を行う以下 4 項目からなる『未来への人材投資プラン』を推進する。

1. 女性の活躍

(1) 子育て中の女性のためのリカレント教育の大幅拡充

①離職中の子育て女性の再就職に向けた短期集中の受講料無料の職業訓練コースを充実する。

- ・短時間訓練や託児所付き訓練などの推進。
- ・保育士や看護師の職場復帰を支援する訓練講座の新設。

②教育訓練給付を大幅に拡充する。

- ・専門実践型教育訓練給付について、給付率と上限額の引上げ（給付率 6 割 → 7 割、最大 3 年で 144 万円 → 168 万円）。
- ・子育てが一段落してからの学び直しを支えられるよう、教育訓練給付が受給できる期間の延長（出産等での離職後 4 年以内 → 10 年以内）。
- ・現在 1 か月以内に必要とされている延長申請手続を廃止。
- ・土日・夜間講座の開設支援と講座の増設。
女性や非正規雇用の在職者にとって受講しやすい土日・夜間講座の開講を目指す教育訓練機関に対し、講座プログラムの開発を支援。

(2) 女性復職への支援

子育て、介護により退職した者が、就業が可能になったときに復職できる再雇用制度を導入し、希望者を再雇用した事業主に対する助成制度を創設する。

2. 非正規雇用の若者等のキャリアアップ支援

- (1) 非正規雇用労働者の正社員化支援を拡充する。
 - ・非正規雇用労働者の正社員化等に取り組んだ事業主に対する助成の拡充。
- (2) キャリアアップにつながる資格の取得などを可能にする1～2年の受講料無料の長期訓練を拡充、新設する。
 - ・ハイレベルの民間IT資格が取得できる講座の新設。
 - ・介護福祉士、保育士など就業者増が見込まれる分野の講座の拡充。

3. 中高年の転職・再就職支援

- (1) 中高年者が離職後早期に再就職し、賃金が低下した場合、雇用保険の再就職手当により、最大6か月賃金差を補てんする支援を行う。
- (2) 生産性向上に資する人材を計画的に中途採用する企業への助成を創設する。
 - ・企業が生産性向上に資する人材を中途採用で採用するための能力評価・賃金・処遇の制度を整備した上で中途採用を拡大した場合に助成する。
- (3) 成長企業が転職者を受け入れた場合の助成（「受入れ人材育成支援奨励金」「キャリア希望実現支援助成金」）を拡充する。
 - ・成熟企業からの転職者を受け入れた成長企業が能力開発と賃金アップを行った場合の助成を割増する。
 - － 受入れ人材育成支援奨励金：事業縮小等を行う企業からの離職者を離職後3か月以内に雇い入れ、能力開発と賃金アップを実施
 - － キャリア希望実現支援助成金：労働者を移籍により雇い入れ、能力開発と賃金アップを実施

4. 賃上げ企業や人材育成に取り組む中小企業への支援

アベノミクスは、経済の好循環を生み出すことができた。この好循環を力強く継続していく鍵は、来年の賃上げであり、経済界には以下の通り、強く求めるものである。

- ①今世紀に入って最も高い水準の賃上げを3年連続で実現してきているので、少なくとも今年並みの水準の賃上げを行うべき。特に、ベアを3年連続で実施してきているので、4年連続の実施を行うべき。

②来春には、原油価格の上昇等による消費者物価の上昇が期待されるところ、期待物価上昇率も勘案した賃上げの議論を行うべき。

③中小企業の賃上げの環境を整備するため、下請等中小企業の取引条件の改善にしっかり取り組むべき。

賃上げ可能な企業構造、ガバナンスの効いた利益を上げる体質に変えていくため、政府は、生産性向上、人材育成、イノベーションの向上に向けた支援措置を強化する。

(1) 賃上げ企業への支援を拡充する。

人事システムの改善を図ることにより生産性向上と賃金アップを図る企業に対する助成（「人事評価改善等助成金」）を創設する。

企業が労働者の能力評価制度とそれに基づく賃金アップを伴う賃金制度を整備した場合に助成するとともに、その企業が実際に生産性向上と賃金アップ等を実現した場合に更に助成する。

(2) 非正規雇用労働者の賃上げ等の処遇改善支援を行う。

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を増額改定した事業主等に対して助成する。

(3) 中小企業への新たな人材育成支援を行う。

①生産性向上のための従業員を対象とした新たな訓練システム

- ・教育訓練機関等への委託により中小企業の従業員を訓練。
- ・先進企業の好事例を活用したオーダーメイド型訓練の開発。

②中小企業による教育訓練支援

企業が人材育成を行った際の補助対象となる訓練時間の緩和（現行 20 時間→10 時間）。

【給付型奨学金制度の創設】

未来ある若者が経済的理由により進学を断念することがあってはならない。実践的な職業教育の充実を図るとともに、無利子奨学金の拡充に加え、給付型奨学金制度の創設により進学を後押しし、貧困の連鎖に陥らないための教育の機会均等を実現することが必要である。

制度創設により進学断念者の大学等への進学を促進し、将来的には個人の所得増はもとより、税収増や生産性向上、寄付等社会貢献などの社会的便益をもたらす効果が期待される。

自由民主党・公明党の「平成 29 年度からの給付型奨学金の制度実施に関する申入れ」に沿って、特に次の事項については確実に実施する。

給付型奨学金制度は国民の大きな期待に応えるため、可及的速やかに制度を開始すべきである。このため、平成 29 年度から一部先行して実施し、特に経済的に厳しい状況にある学生を対象として給付を開始する。給付額については、進学を諦める子供たちの進学の後押しとなる額とし、国公私の違いやその他の状況に応じ適切に設定する。給付対象については、貧困世帯の子供たちの進学率を上昇させるとの政策目的を実現するために、十分な規模を確保する。社会的擁護を必要とする学生に対しては、特段の配慮をする。本制度は未来への投資を実現する中心施策であることから、政府予算全体の中で財源を捻出する。

【税制改正】

多様な働き方が可能となるよう、税制においても、就業調整を意識しなくて済む仕組みを構築する観点から、配偶者控除・配偶者特別控除の見直しを行う。また、税制においても、賃金の引き上げを促すため、所得拡大促進税制の見直しを行う。

1. 個人所得課税改革

(1) 配偶者控除・配偶者特別控除の見直し

就業調整を意識しなくて済む仕組みを構築するためには、税制、社会保障制度、企業の配偶者手当制度などの面で総合的な取組みを進める必要がある。

税制面においては、このような仕組みとして、配偶者控除を廃止するという考え方や配偶者控除を廃止した上で夫婦世帯を対象に新たな控除を認めるといった考え方がある。しかし、わが国の個人所得課税においては、一定の収入以下の扶養親族を有する場合に、それぞれの事情に応じて納税者の担税力の減殺を調整することとしており、配偶者控除もその調整の仕組みの一つである。また、諸外国においても配偶者の存在を考慮した仕組みが設けられている。こうした点を勘案すれば、配偶者控除を廃止して、配偶者に係る配慮を何ら行わないことには問題がある。また、夫婦世帯を対象に新たな控除を認めるとの考え方もあるが、全ての夫婦世帯を対象とすれば、高所得者の夫婦世帯にまで配慮を行うこととなり、非常に多額の財源を必要とすることから、控除の適用に当たって夫婦世帯の所得に上限を設けることが必要となる。しかし、わが国においては個人単位課税を採用しており、世帯単位で所得を把握することが難しいとの問題がある。また、夫婦世帯を対象に新たな控除を設けることについて、国民の理解が深まっているとは言えない。こ

うした問題を踏まえると、これらの考え方を具体的な制度改正の案として直ちに採用することは難しい。

他方で、配偶者が就業時間を調整することによって、納税者本人に配偶者控除が適用される103万円以内にパート収入を抑える傾向があると指摘されている（いわゆる「103万円の壁」）。これについては、配偶者特別控除の導入によって、配偶者の給与収入が103万円を超えても世帯の手取り収入が逆転しない仕組みとなっており、税制上、いわゆる「103万円の壁」は解消している。それにもかかわらず収入を抑える傾向が生じる要因として、「103万円」という水準が企業の配偶者手当制度等の支給基準に援用されていることや、いわゆる「103万円の壁」が心理的な壁として作用していることが指摘されている。生産年齢人口が減少を続け人手不足と感じている企業が多い中、パート収入を一定の範囲内に抑えるために就業時間を抑える傾向は、最低賃金が引き上げられていくにつれ、更に強まるのではないかと懸念される。

このような就業調整をめぐる喫緊の課題に対応するため、所得税・個人住民税における現行の配偶者控除・配偶者特別控除の見直しを行う。具体的には、所得税の場合、配偶者特別控除について、所得控除額38万円の対象となる配偶者の合計所得金額の上限を85万円（給与所得のみの場合、給与収入150万円）に引き上げるとともに、現行制度と同様に、世帯の手取り収入が逆転しないような仕組みを設ける。この給与収入150万円という水準は、安倍内閣が目指している最低賃金の全国加重平均額である1,000円の時給で1日6時間、週5日勤務した場合の年収（144万円）を上回るものである。

こうした見直しは、働きたい人が就業調整を行うことを意識しないで働くことのできる環境づくりに寄与するものであり、また、人手不足の解消を通じて日本経済の成長にも資することが期待される。

同時に、配偶者控除・配偶者特別控除について、担税力の調整の必要性の観点から、これらの控除が適用される納税者本人の合計所得金額に所得制限を設けることとし、国・地方を通じた税収中立を確保する。こうした所得制限は、後述する所得再分配機能の回復に資するものであるが、その際、所得に応じた税負担の差をなだらかにする観点から、所得控除額を所得に応じて逡減・消失させていく仕組みとする。今回の配偶者控除・配偶者特別控除の見直しによる個人住民税の減収額については、全額国費で補填する。

就業調整を意識しなくて済む仕組みの構築は、税制だけで達成できるものではなく、社会保障制度などの関連する制度・政策における取組みが重要である。本年10月より被用者保険の適用拡大が実施されているが、短時間労

働者の就業調整を防ぐなどの観点から今後も更なる適用拡大に向けた検討を着実に進めていくこととしており、今後とも就業調整につながる要因を取り除いていくことが重要である。

また、配偶者が一定の収入以下であることを要件とする企業の配偶者手当制度等も就業調整の大きな要因の一つである。配偶者手当制度等を有している企業に対しては、今般の配偶者控除・配偶者特別控除の見直しを踏まえ、労使の真摯な話し合いの下、就業調整問題を解消する観点からの見直しを行うことを強く要請する。

(2) 今後の個人所得課税改革の方向性

上記の配偶者控除・配偶者特別控除の見直しは、個人所得課税改革の第一弾であり、今後も改革を継続していく。

経済社会の著しい構造変化の中で、近年、結婚や出産をする経済的余裕がない若者が増加しており、こうした若い世代や子育て世帯に光を当てていくことが重要である。そのため、税制、社会保障制度、労働政策等の面で総合的な取組みを進める必要があるが、個人所得課税においては、所得再分配機能の回復を図ることが重要であり、各種控除等の総合的な見直しを丁寧に検討していく必要がある。

基礎控除をはじめとする人的控除等については、現在、「所得控除方式」を採用しているが、高所得者ほど税負担の軽減効果が大きいことから、主要諸外国における負担調整の仕組みも参考にしつつ、来年度の税制改正において控除方式のあり方について検討を進める。具体的には、収入にかかわらず税負担の軽減額が一定となる「ゼロ税率方式」や「税額控除方式」の導入のほか、現行の「所得控除方式」を維持しつつ高所得者について税負担の軽減額が逡減・消失する仕組みの導入が考えられる。

雇用の流動化や、労働者に近い形態で働く自営業主の割合の増加など、働き方が様々な面で多様化している。現在の個人所得課税は、所得の種類に応じた負担調整の仕組みを採用しているが、人的な事情に配慮を行いつつ、ライフスタイルに合わせて多様な働き方を自由に選択できるようにすることが重要である。こうした観点から、給与所得控除などの「所得の種類に応じた控除」と基礎控除などの「人的控除」のあり方を全体として見直すことを検討していく。

老後の生活など各種のリスクに備える自助努力を支援するための企業年金、個人年金、貯蓄・投資、保険等に関連する諸制度のあり方について、社会保障制度を補完する観点や働き方の違い等によって有利・不利が生じない

ようにするなど公平な制度を構築する観点から幅広い検討を行う。

個人住民税については、地方公共団体が提供する行政サービスの財源確保の面で最も重要な税であるとともに、応益課税の観点から広く住民が負担を分かち合う仕組みとなっていることも踏まえ、制度のあり方を検討していく。その際、個人住民税は、比例税率となっているため、控除方式の選択による税負担調整の効果に制約があることに留意する必要がある。

これらの改革に当たっては、個人所得課税の税制全体における位置づけや負担構造のあるべき姿について検討する必要がある、丁寧に進めていくこととする。

2. 賃上げを促すための所得拡大促進税制の見直し

企業収益の拡大が雇用の増加や賃金上昇につながり、それが消費や投資の増加に結び付くという経済の「好循環」を強化する必要がある。このため、所得拡大促進税制について、企業に更なる賃上げインセンティブを与える機能を強化する観点から、高い賃上げを行う企業への支援を強化する。

働き方改革に関する特命委員会 開催実績

(平成28年)

第1回 10月7日(金) 13:00~702号室

議題1、「働き方改革実現会議」の進め方について

(説明) 内閣官房働き方改革実現推進室

2、働き方改革についてヒアリング

慶應義塾大学商学部 樋口美雄教授

第2回 11月1日(火) 12:00~702号室

議題：同一労働同一賃金についてヒアリング

日本労働組合総連合会 逢見直人事務局長

(株)りそなホールディングス人材サービス部 九鬼至留グループリーダー

第3回 11月8日(火) 12:00~702号室

議題1、「働き方改革実現会議」の状況について

(説明) 内閣官房働き方改革実現推進室

2、長時間労働の是正についてヒアリング

伊藤忠商事 垣見俊之人事・総務部長

相模女子大学 白河桃子客員教授・少子化ジャーナリスト

第4回 11月22日(火) 12:00~701号室

議題1、「働き方改革実現会議」の状況について

(説明) 内閣官房働き方改革実現推進室

2、賃金引上げや働き方改革についてヒアリング

日本経済団体連合会 工藤泰三副会長(日本郵船会長)

日本商工会議所 前田新造特別顧問(東京商工会議所副会頭)

第5回 12月15日(木) 9:30~702号室

議題：中間報告(案)について