働き方改革に関する特命委員会
最　終　報　告

平成２９年３月２３日

自由民主党政務調査会

目　　次

＜はじめに＞　1

１．同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善と賃金の引上げ　1

（１）同一労働同一賃金に向けた法改正の方向性　2
（２）法改正の施行に当たって　3
（３）企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善　3

２．罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正　3

（１）法改正の方向性・5年後見直し　4
（２）時間外労働の上限規制　4
（３）勤務間インターバル制度　5
（４）取引慣行など社会システムと企業経営の一体改革の推進　5
（５）高度プロフェッショナル制度の創設等　6

３．より柔軟な働き方への環境整備　6

（１）テレワークのガイドライン刷新と導入や働き手への支援　6
（２）副業・兼業の推進に向けたガイドライン等の策定　7
（３）多様な女性活躍の推進、子育て・介護と仕事の両立支援　8
（４）病気の治療と仕事の両立　9

４．希望する分野への就労に向けた人材育成　9

【『未来への人材投資プラン』の集中的実施】　9
（１）女性のリカレント教育の充実　10
（２）非正規雇用の若者のキャリアアップ支援　10
（３）中高年の転職・再就職支援　10
（４）賃上げ企業や人材育成に取り組む中小企業への支援　11
（５）誰にでもチャンスのある教育環境の整備　12
（６）障害者等の能力を生かした就労支援の推進　12

５．重点分野での人材不足解消　13

（１）分野別の人材不足状況の把握　13
（２）人材不足分野の充足対策　13
（３）海外からの人材充足のための環境整備　13

平成２９年３月２３日

働き方改革に関する特命委員会

最終報告

自由民主党政務調査会

＜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。我が国は少子高齢化・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。働き方改革を通じて、多様で柔軟な働き方が可能となり、誰にでも公平にチャンスが確保され、努力が報われる社会を創る。働く人は将来に明るい希望を持ち、企業はどのように働いてもらうかに関心を強め、生産性が向上する。その成果を働く人に分配することで、賃金上昇や消費拡大を通じた経済成長が達成される。人生の重要な一部である労働の価値を高めることを通じて、人生がより豊かになる。

本特命委員会では、以上の問題意識に基づき議論し、昨年末に「中間報告」を取りまとめたものであるが、その後も議論を重ね、本「最終報告」をとりまとめたものである。

今後、政府は本報告を踏まえた「働き方改革実行計画」を取りまとめ、政府・党一体で、改革を確実に実行していくものとする。

１．同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善と賃金の引上げ

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。労働生産性の上昇により、中間層が厚みを増し、消費の拡大につながる。

（１）同一労働同一賃金に向けた法改正の方向性

政府が昨年末に示したガイドライン案の実効性を担保するため、裁判（司法判断）で救済を受けることができるよう、その根拠を整備する法改正を行う。

具体的には、以下のとおり、パートタイム労働法、労働契約法、及び労働者派遣法の改正を図る。なお、今般の同一労働同一賃金の導入は、同一企業・団体で働く正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。

① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

現行制度では、均等待遇の規定は、有期雇用労働者については規制がない。また、派遣労働者については、派遣先労働者との均等待遇だけでなく、均衡待遇についても規制がない。この状況を改めるため、有期雇用労働者・派遣労働者について、均衡だけでなく均等にも踏み込んで、労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備を行う。

② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

裁判上の立証責任を労使のどちらが負うかという議論があるが、訴訟においては、訴える側・訴えられる側がそれぞれの主張を立証していくことになることは当然である。大切なことは、不合理な待遇差の是正を求める労働者が、最終的には、実際に裁判で争えるような実効性ある法制度となっているか否かである。企業側しか持っていない情報のために、労働者が訴訟を起こせないといったことがないようにしなければならない。この点は、訴訟に至らずとも、労使の話合いの際に労働者が不利になることのないようにするためにも重要である。

現行制度では、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者のいずれに対しても、比較対象となる正規雇用労働者の待遇差に関する説明義務が事業者に課されていない。また、有期契約労働者及び派遣労働者については、待遇に関する説明義務自体も事業者に課されていない。この状況を改めるため、労働者に対する待遇に関する説明義務を、事業者に課す法改正を行う。

③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備

不合理な待遇差の是正を求める労働者にとって、最終的に裁判で争えることを保障する法制度を整備するが、実際に裁判に訴えるとすると経済的負担を伴う。このため、裁判外紛争解決手段（行政 ADR）を整備し、当事者が身近に、無料で利用できるようにする。

④ 派遣労働者に関する法整備

派遣元事業者は、派遣先労働者の賃金水準等の情報が無ければ、派遣労働者の派遣先労働者との均等･均衡待遇の確保義務を履行できない。このため、派遣先事業者に対し、派遣元事業者への情報提供義務を課す法改正を行う。一方、派遣労働者については、同一労働同一賃金の適用により、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることで不安定となり、派遣元事業者による段階的･体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともありうるため、派遣先労働者との均等・均衡待遇以外にも、派遣労働者の待遇改善を担保する仕組みを検討すべきである。

（２）法改正の施行に当たって

本制度改正は企業活動に与える影響が大きいものとなるため、十分な法施行までの準備期間を確保する。同一労働同一賃金の法改正の施行に当たっては、説明会の開催や情報提供・相談窓口の整備等を図り、とりわけ中小・小規模企業は労務管理部門に十分な人員を配置できないなどの実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応することを求める。

（３）企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善

アベノミクスの三本の矢の政策によって、デフレではないという状況を作り出す中で、企業収益は過去最高となっている。過去最高の企業収益を継続的に賃上げに確実につなげ、近年低下傾向にある労働分配率を上昇させ、経済の好循環をさらに確実にすることにより総雇用者所得を増加させていく。

このため、最低賃金については、年率３％程度を目途として、名目 GDP 成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が 1000 円になることを目指す。このような最低賃金の引き上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

また、中小・小規模事業者の取引条件を改善するため、50 年ぶりに下請代金の支払いについて通達を見直し、下請法の運用基準を 13 年ぶりに抜本改定した。今後、厳格に運用し、下請け取引の条件改善を進める。産業界には、これを踏まえた自主行動計画に基づく取組の着実な実施を求めていく。

２．罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

健康を確保しつつ、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。働き方改革は休み方改革でもある。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。

（１）法改正の方向性・５年後の見直し

現行の時間外労働の規制では、いわゆる３６協定で定める時間外労働の限度を厚生労働大臣告示で定めている。ここでは、３６協定で締結できる時間外労働の上限を、原則、月 45 時間以内、かつ年 360 時間以内と定めているが、罰則等による強制力がない上、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して特別条項を設けることで、上限無く時間外労働が可能となっている。

今回の法改正は、まさに、現行の厚生労働大臣告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることのできない上限を設定するものである。

すなわち、現行の告示を厳しくして、かつ、法律により強制力を持たせたものであり、厳しいものとなっている。

労働基準法の改正の方向性は、経団連と連合の両団体が時間外労働の上限規制等に関して労使合意をしたことを踏まえて、以下のとおりとする。

なお、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの周知・準備時間を確保する。また、現行制度の適用除外等の取扱については、働き方改革の意義や必要性に留意しつつ、実態を踏まえて対応の在り方を検討する。

政府は、法律の施行後５年を経過した後適当な時期において、この法律による改正後の規定の実施状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。

（２）時間外労働の上限規制

週 40 時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、月 45 時間、かつ、年 360 時間とする。さらに、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない年間の時間外労働時間を１年 720 時間とし、かつ、１年 720 時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることのできない上限を設けることとする。

この上限について、２か月、３か月、４か月、５か月、６か月の平均で、いずれにおいても、80 時間以内を満たさなければならないとする。今般の労使合意に従い、単月では、実効性と実現可能性の双方に鑑み、100 時間未満とすることとするが、他方、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

加えて、時間外労働の限度の原則は、月 45 時間、かつ、年 360 時間であ

ることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年６回を上限とする旨、労働基準法上、義務づける。

さらに、労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。このため、職場のパワーハラスメント防止を強化するため、労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。併せて、過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す。さらに、森林セラピーやストレスチェックなどのメンタルヘルス対策を推進するとともに、女性特有の健康問題への配慮を進める。

（３）勤務間インターバル制度

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。

特に将来的な勤務間インターバル規制の導入に向けた環境整備のため、業種毎の導入に向けた目標設定やガイドラインの策定などを業界団体が自主的に取り組むことを支援する。

（４）取引慣行など社会システムと企業経営の一体改革の推進

過剰なサービス・品質への要求や、発注企業からの短納期要請などに応えようとすることが、長時間労働の原因になっている。特に下請け構造がある中での商慣習の見直しや取引条件の適正化は、個々の企業だけで変革することは困難であり、社会システム全体の問題と捉えなければならない。社会システムと企業経営を一体として改革するための取組を強力に推進する。

企業の経営改革を進めていく観点から、生産性の向上に資する人材の能力を評価する人事システムを導入する企業を支援していく。また、技術革新の成果を活用し、IT 投資と併せて業務や組織そのものの見直し（BPR）を推進し、働き方改革と生産性向上を図る。特に中小企業については、労務管理や生産性向上の支援を行う。地方の労働局等は、中小企業の相談の窓口として積極的に対応する。

従業員の労働時間を適切に管理し、長時間労働を是正していくことは、企業の責任であり、企業トップの責任と自覚が求められる。過重労働撲滅のための特別チーム（かとく）による重大案件の捜査などを進めるとともに、違法な長時間労働等が複数事業場で認められた企業などには、従来の事業場単位だけではなく、企業本社への立ち入り調査や、企業幹部に対するパワハラ

対策を含めた指導を行い、全社的な改善を求める。また、企業名公表制度について、複数事業場で月 80 時間超の時間外労働違反がある場合などに拡大して強化する。

また、社会システムの改革を進めていく観点から、発注者も巻き込んだ形で、取引条件の改善に必要な方策を検討、実施する。

具体的には、自動車運送事業については、生産性の向上、多様な人材の確保・育成等の長時間労働を是正するための環境整備について関係省庁で検討し、行動計画を策定する。特にトラック輸送事業においては、荷主との連携も含めた取組を推進する。

建設業については、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保などは民間も含めた施主の協力が不可欠であることから、関係省庁で必要な環境整備を進めるとともに、取引改善に取り組む。

（5）高度プロフェッショナル制度の創設等

現在国会に提出中の労働基準法改正法案に盛り込まれている改正事項は、長時間労働を是正し、働く時間の適正な管理などにより働く方の健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できる新しい労働制度の選択を可能とするものである。

具体的には、中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直しや年次有給休暇の確実な取得などの長時間労働抑制策とともに、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直しなどの多様で柔軟な働き方の実現に関する法改正について、国会での早期成立を図る。

３．より柔軟な働き方への環境整備

（1）テレワークのガイドライン刷新と導入や働き手への支援

（雇用型テレワーク）

事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くテレワークを「雇用型テレワーク」という。近年、モバイル機器が普及し、自宅で働く形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務といった新たな形態のテレワークが増加している。このような実態に合わせ、これまでは自宅での勤務に限定されていた雇用型テレワークのガイドラインを改定し、併せて、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方も整理する。

具体的には、在宅勤務形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務を、雇用型テレワーク普及に向けた活用方法として追加する。また、現行のガイドラインでは、労働者と使用者が常時「通信不可能」な場合に限定して、簡易な労働時間算定を可能とする事業場外みなし労働時間制度を利

用できるとされており、携帯電話が普及した現在、その解釈が不明確である。その結果、企業は厳密に解釈し、導入を躊躇することが多い。このため、企業がテレワークの導入に躊躇することがないよう、法令違反にならない活用方法について、働く実態に合わせて明確化する。さらに、長時間労働を防止するため、深夜・休日のメール送付の抑制等の対策を推奨する。

あわせて、近年の ICT 利用環境の進展や勤務の実態を踏まえ、テレワーク導入時に必要なセキュリティ面の対応に関するガイドラインについても改定する。また、公的機関の率先導入を含め、国民運動としてテレワークを推進する方策を実施する。

さらに、働き方改革がワーク・ライフ・バランスを改善し生活の質（QOL）を高め、暮らし方改革につながるという観点から、テレワークの普及に加え、企業のオフィスの一極集中を是正し、郊外立地の促進を一層進めていく。

（非雇用型テレワーク）

事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くテレワークを「非雇用型テレワーク」という。インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急速に拡大し、個人事業主など雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加している。こうした非雇用型テレワークの働き手は、発注者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面している。

非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。

また、仲介事業者を想定せず、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定し、仲介事業者が一旦受注して働き手に再発注する際にも当該ガイドラインを守るべきことを示すとともに、クラウドソーシングの普及に伴うトラブルの実態を踏まえ、仲介事業者に求められるルールを明確化し、その周知徹底及び遵守を図る。加えて、働き手へのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策を実施する。

（２）副業・兼業の推進に向けたガイドライン等の策定

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の働き過ぎを防止する措置を講じつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、副業・

兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインや改訂版モデル就業規則を策定する。

また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行う。

（３）多様な女性活躍の推進、子育て・介護と仕事の両立支援

（多様な女性の活躍）

働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる環境をつくる。配偶者控除等については、配偶者の収入制限を 103 万円から 150 万円に引き上げる。なお、個人所得課税の改革については、そ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し、丁寧に進めていく。

企業の配偶者手当に配偶者の収入制限があることも、就業調整の大きな要因の一つである。労使の真摯な話し合いの下、前向きな取組が行われるよう、働きかけていく。同時に、短時間労働者の被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、更なる適用拡大について必要な検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

さらに、正社員だった女性が育児で一旦離職した後の復職を可能とするため、復職制度をもつ企業の情報公開を推進する。また、復職に積極的な企業を支援する助成金を創設する。

加えて、女性活躍推進法に基づく女性が働きやすい企業（えるぼし）、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てしやすい企業（くるみん）、若者雇用促進法に基づく若者が働きやすい企業（ユースエール）といった認定制度や、従業員のキャリア形成に関する企業の表彰制度などを活用し、働き方改革の好事例の横展開を図る。働き方改革の推進を通じて、女性等の優秀な人材の確保が図られることは、企業の業績向上や社会経済の発展に寄与するものである。

（子育て・介護と仕事の両立）

安倍政権は、女性の活躍に政権を挙げて取り組んできており、2013 年４月に待機児童解消加速化プランを打ち出し、多くの共働き世帯の子育てを支援してきた。一億総活躍社会の実現に向けた一昨年末の緊急対策では、希望出生率 1.8 の実現に向けて、2017 年度末までの保育の受け皿整備量を 40 万人分から 50 万人分に上積みするとともに、今年度から企業主導型の新たな保育事業を推進し、小規模の保育所の整備や空き教室などの地域のインフラの活用による受け皿の拡大も促進している。引き続き、地方自治体と一体となってこれらを着実に実施していくとともに、女性の活躍が急速に進展している実態を踏まえつつ、これまでの施策を総点検し、待機児童解消の実現を目指した新たなプランを策定する。

また、子供を産んでも仕事を続けられるための支援を強化していく観点から、子育てを理由に仕事を辞めずに済むよう、保育所が見つからない場合などは、育休給付の支給期間を最大２歳まで延長する。同時に、子供が病気になった時にも、気兼ねなく休めるような職場環境の整備を図る。

さらに、「介護離職ゼロ」の実現に向け、介護の受け皿を 2020 年代初頭までに、当初目標の 38 万人分以上から 50 万人以上に拡大することにしているが、これを確実に推進するとともに、介護と仕事が両立しやすい職場環境整備に取り組む。

（４）病気の治療と仕事の両立

病気を治療しながら仕事をしている方は、労働人口の３人に１人と多数を占める。病気の治療との両立が困難であることを理由に仕事を辞めざるを得ないという方々も多く、仕事を続けていても、職場の理解不足などに直面をしており、病気の治療と仕事との両立が大きな課題である。

治療と仕事の両立に向けて、主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を構築する。

具体的には、主治医と会社の連携の中核となり、患者に寄り添いながら、個々の患者ごとの治療・仕事の両立に向けたプランをまとめる両立支援コーディネーターを育成・配置する。病気を抱えながらも働き続けたいという意欲を持った労働者を支えるコーディネーターを育成し、全国の病院や職場で両立支援が可能となることを目指す。

また、がん・難病・脳血管疾患・肝炎等の疾患別に、治療方法や倦怠感・慢性の痛み・しびれといった症状の特徴など、両立支援にあたっての留意事項などを示した、会社向けのサポートマニュアルを新たに策定し、普及を図る。

４．希望する分野への就労に向けた人材育成

【『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『未来への人材投資プラン』を推進するための予算を平成 29 年度予算案に盛り込んだ。自由民主党としては、当特命委員会において執行状況の確認などフォローアップを適宜適切に行い、着実な取組の推進を図る。あわせて、誰にでもチャンスのある教育環境の整備や、障害者の就業促進を推進する。

（1）女性のリカレント教育の充実

我が国では正社員だった女性が育児で一旦離職するとパート等の非正規で働き続けざるをえないことが多い。これは、労働生産性の向上の点でも問題がある。大学等におけるリカレント教育を受け、その後再就職支援を受けることで、それぞれのライフステージに合った仕事を選択しやすくする。

このため、雇用保険法を改正し、職場で求められるスキルに直結する専門教育講座の受講費用に対する教育訓練給付を拡充する。給付率は、最大で6割だったものを7割にする。上限額は、年間 48 万円だったものを 56 万円に引き上げる。給付を受けられる期間は、子育てによる離職後4年までだったものを 10 年までに延長する。これまで離職後1か月以内に必要とされていた受給期間の延長手続きを直ちに撤廃する。

多様なスキルを習得する機会を増やし、きめ細かく再就職を支援するため、子供を保育所に預けながら受けられる教育訓練を拡大するとともに、土日・夜間、e-ラーニング、短時間でも受講できる大学等の女性リカレント教育講座を開拓し、全国に展開する。この際、企業やマザーズハローワークとの連携を推進する。

（2）非正規雇用の若者のキャリアアップ支援

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。

また、不本意非正規労働者の正社員化や賃金引き上げを支援するとともに、賃金だけでなく諸手当を含めた待遇制度の正規・非正規共通化などに取り組む企業への支援の仕組みを創設する。

さらに、就職氷河期に学校を卒業して、正社員になれず非正規のまま就業又は無業を続けている方が多数いる。働き手の確保や格差固定化防止の観点から、対応が必要である。35 歳を超えて離転職を繰り返すフリーター等の正社員化に向けて、同一労働同一賃金制度の施行を通じて均等・均衡な教育機会の提供を図るとともに、個々の対象者の職務経歴、職業能力等に応じた集中的な支援を行う。

（3）中高年の転職・再就職支援

（転職・再就職の拡大）

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。受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。成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対する助成を拡大する。また、年功ではなく能力で評価をする人事システムを導入する企業への助成を創設する。

年齢にかかわりない多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受け

入れ促進のための指針を策定し、経済界に要請する。また、転職・再就職向けのインターンシップのガイドブックを作成し、企業と大学の実践的な連携プログラムを支援する。

（職業情報の見える化）

また、AI 等の成長分野も含めた様々な仕事の内容、求められる知識・能力・技術、平均年収といった職業情報のあり方について、関係省庁や民間が連携して調査・検討を行い、資格情報等も含めて総合的に提供するサイト（日本版 O-NET）を創設する。あわせて、これまで縦割りとなっていた女性や若者が働きやすい企業の職場情報を、ワンストップで閲覧できるサイトを創設するとともに、技能検定を雇用吸収力の高い産業分野における職種に拡大する。

（高齢者就業の推進）

65 歳以降の継続雇用延長や 65 歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていく。助成措置を強化するとともに、新たに策定した継続雇用延長や定年延長の手法を紹介するマニュアルや好事例集を通じて、企業への働きかけ、相談・援助を行っていく。

高齢者就労促進のもう一つの中核は、多様な技術・経験を有するシニア層が、一つの企業に留まらず、幅広く社会に貢献できる仕組みである。

ハローワークにおいて高齢者が就業可能な短時間の求人を開拓するとともに、年齢に関わりなく職務に基づく公正な評価により働ける企業を求人票で見える化する。また、ハローワークや産業雇用安定センターと金融機関・経済団体が連携し、Ｕ・Ｉ・Ｊターンして地方で働くための全国マッチングネットワークを創設する。

また、高齢者による起業時の雇用助成措置を強化する。さらに、高齢者になってからではなく、中高年段階から第２の人生を準備できるよう、スキル・ノウハウの蓄積・棚卸しや、転職・再就職、副業・兼業などを推進していく。

（４）賃上げ企業や人材育成に取り組む中小企業への支援

賃上げに積極的な企業等を後押しするため、税制、予算措置など賃上げの環境整備に取り組む。具体的には、賃上げに積極的な事業者を、税額控除の拡充により後押しする。また、生産性向上に資する人事評価制度や賃金制度を整備し、生産性向上と賃上げを実現した企業への助成制度を創設する。

また、生産性向上に取り組む企業等への支援を充実させるため、雇用関係助成金に生産性要件を設定し、金融機関との連携強化を図るなどの改革を行

う。

さらに、民間企業における１人当たりの教育訓練費が減少傾向にある一方で、人工知能（AI）などによる第４次産業革命が働く人に求められるスキルを急速に変化させているため、技術革新と産業界のニーズに合った能力開発を進める。高度な IT 分野を中心に、今後需要増加が見込まれるスキルに関する専門教育講座の受講を支援する。また、IT 分野の長期の離職者訓練コースを新設する。

（５）誰にでもチャンスのある教育環境の整備

（学校教育における実践的な人材の育成）

学校教育段階から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。あわせて、実践的な職業教育を行う専門職大学を創設するとともに、AI が発展する中で国際競争や地域経済において真に求められる人材ニーズへ対応するという社会的要請に応えるべく、これからの時代の大学等高等教育の将来構想について、総合的な検討を進める。

（給付型奨学金の創設）

返還不要、給付型の奨学金制度を、新しく創設する。本年から、児童養護施設や里親の下で育った子供たちなど、経済的に特に厳しい学生を対象に、先行的にスタートする。来年以降、１学年２万人規模で、月２万円から４万円の奨学金を給付する。

無利子の奨学金については、本年春から、その成績にかかわらず、必要とするすべての学生が受けられるようにする。低所得世帯の子供に係る成績基準を実質的に撤廃し、必要とする全ての子供たちが無利子奨学金を受給できるようにする。

貸与型の奨学金の返還についても、卒業後の所得に応じて変える制度を導入することで、負担を軽減する。また、既に返還を開始している方についても減額返還制度を拡充することにより、大幅な負担軽減を図る。

幼児教育についても、平成 29 年度予算において、所得の低い世帯では、第３子以降に加え、第２子も無償とするなど、無償化の範囲をさらに拡大する。引き続き、財源を確保しながら幼児教育無償化を段階的に推進するとともに、国公私立を通じた義務教育段階の就学支援、高校生等奨学給付金、大学等の授業料減免の充実等による教育費の負担軽減を図る。

（６）障害者等の能力を活かした就労支援の推進

障害者の雇用環境は改善してきているが、依然として雇用義務がある企業の３割が障害者を全く雇用していない。

障害者雇用ゼロ企業が障害者の受入れを進めるため、実習での受入れ支援や、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修を行うとともに、障害者雇用に知見のある企業 OB 等の紹介・派遣を行う。

また、発達障害やその可能性のある方も含め、その特性に応じて一貫した修学・就労支援を行えるよう、教育委員会・大学、福祉・保健・医療・労働等関係行政機関と企業が連携する体制を構築する。

５．重点分野での人材不足解消

（１）分野別の人材不足状況の把握

完全失業率が３％前半と 21 年ぶりの低水準で推移する中で、分野によっては人手不足感が顕在化してきている。こうした中で、分野別に人材不足の状況を職種別などで把握するとともに、中期的な傾向についても把握することとする。

（２）人材不足分野の充足対策

保育・介護の人材を確保するため、平成 29 年度予算案でも処遇改善に取り組む。介護職員には、経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均１万円相当の改善を行う。また、全ての保育士に２％の処遇改善を実施する。これにより、政権交代後、合計で 10％の改善が実現する。加えて、保育士の方々には、概ね３年以上で月５千円、７年以上で月４万円の加算を行う。

また、保育・介護といったケアワークなど人材需要の高い分野の長期の離職者訓練コースを拡充する。

さらに、人材確保のニーズが高い地域のハローワークに人材確保支援の総合専門窓口を創設し、業界団体と連携して人手不足業種のマッチング支援を強化する。

（３）海外からの人材充足のための環境整備

熾烈なグローバル競争に打ち勝つためには、高度 IT 人材のように、高度な技術、知識等を持った外国人材のより積極的な受入れを図り、イノベーションの創出等を通じて我が国経済全体の生産性を向上させることが重要である。このため、我が国経済社会の活性化に資する専門的・技術的分野の外国人材については、更に積極的に受け入れていくことが必要である。特に、優秀な人材の獲得競争が世界でますます激化していく中で、高度な外国人材を我が国に惹き付け、長期にわたり活躍してもらうため、高度外国人材の永住許可申請に要する在留期間を現行の５年から世界最速級の１年とする日本版高度外国人材グリーンカードを創設する。高度人材ポイント制度をより活用しやすくするため、トップ大学卒業生への加算措置を可及的速やかに施

行する。また、昨年 10 月に施行された特定国立研究開発法人制度により世界トップレベルの研究者の誘致を促進する。こうした高度外国人材の能力や経営資源を事業活動に活かすことができる環境を整備する。

他方、専門的・技術的分野とは評価されない分野の外国人材の受入れについては、ニーズの把握や経済的効果の検証だけでなく、日本人の雇用への影響、産業構造への影響、社会的コスト、治安など幅広い観点から、国民的コンセンサスを踏まえつつ検討することとする。

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、外国人材受け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。このため、移民政策と誤解されないような仕組みや国民的なコンセンサス形成の在り方などを含めた必要な事項の調査・検討を政府横断的に進めていく。

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

㈱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

（平成２９年）
第６回　２月９日（木）１３：１５～　７０２号室
議題１、長時間労働の是正と同一労働同一賃金の関連制度について
（説明）内閣官房働き方改革実現推進室
２、今後の労働法制のあり方についてヒアリング
東京大学　水町勇一郎　教授

第７回　２月２８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、高齢者就業等についてヒアリング
サントリーホールディングス株式会社　黒木俊彦 人事部長

第８回　３月１４日（火）１６：３０～　７０２号室
議題１、時間外労働の上限規制等に関する労使合意について
（説明）内閣官房働き方改革実現推進室
２、大学における実践的な教育の課題についてヒアリング
株式会社経営共創基盤　代表取締役ＣＥＯ　冨山和彦　様
３、女性リカレント教育についてヒアリング
日本女子大学　教授　坂本清恵　様
日本女子大学　生涯学習事務部リカレント教育課程　茂木知子　様

第９回　３月１７日（金）１２:００～　７０２号室
議題：最終報告とりまとめに向けた議論について

第１０回　３月２１日（火）１６:００～　７０４号室
議題：最終報告（案）について