

7. 柔軟で多様な働き方の実現①

- 職務等を限定した働き方や、時間でなく成果で評価される創造的な働き方を導入。
- さらに、透明で、グローバルにも通用する紛争解決システムを構築。

<これまでの主な取組>

- ・雇用調整助成金から労働移動支援助成金にシフト【2014年度予算301億円、2015年度には予算規模を逆転】
- ・ハローワークの求人・求職情報を開放【それぞれ2014年9月／2015年度中】

<新たに講じる施策>

○働き方改革のための労働時間制度の見直し

①働き過ぎ防止のための取組強化

- 長時間労働が是正されるよう、労働基準監督署による監督指導を徹底

②フレックスタイム制の見直し

- 育児・介護等の事情がある労働者のため、早く仕事を終えても、年次有給休暇を活用し、報酬を減らすことなく働くことができる仕組み等の検討。

現 状	見直し後
労働時間の長短のメリハリがつけられる期間(清算期間)の上限が1ヵ月	一層の弾力的な労働時間の配分を可能とする清算期間の延長

③裁量労働制の新たな枠組み

- 企業の中核部門等で裁量的に働く労働者の創造性発揮のために、対象範囲、手続を見直すほか、真に裁量を持って働けるよう見直し

現 状	見直し後
対象範囲が限定的(企画、立案、調査及び分析業務に専ら従事する者)、手続も煩雑	対象範囲見直し(企業の中核部門・研究開発部門等で働く者)、手続の緩和等

④時間ではなく成果で評価される新たな労働時間制度の創設

- 一定の年収要件(例えば、少なくとも1000万円以上)を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者が対象。労働時間の長さや賃金のリンクを切り離した新たな労働時間制度を創設。
【労政審で検討し、次期通常国会を目途に法案を提出】

7. 柔軟で多様な働き方の実現－②

○職務等を限定した多様な正社員の普及・拡大

- 労働契約の締結・変更時の労働条件の明示、正社員との相互転換、均衡処遇について、労働契約法の解釈を周知【2014年内に実施】
(例):なるべく書面で、職務等の限定の有無などについて明示することが望ましい 等
- 「雇用管理上の留意点(導入モデル)」を公表【2014年7月】

○予見可能性の高い紛争解決システムの構築

- 主要先進国において判決による金銭救済ができる仕組みが各国の雇用システムの実態に応じて整備されていることを踏まえ、国内外の関係制度・運用に関する調査研究を行う(本年度中)。
- その結果を踏まえ、透明かつ公正・客観的でグローバルにも通用する労働紛争解決システム等の在り方について、具体化に向けた議論の場を速やかに立ち上げ、幅広く検討を進める。
【2015年中に幅広く検討】

8. 外国人が日本で活躍できる社会へ

- 高度外国人材が日本で活躍できる環境を整備するとともに、外国人技能実習制度を抜本的に見直す。
- 移民政策と誤解されないよう配慮し、国民的コンセンサスを形成しつつ、総合的に検討。

<これまでの主な取組>

- ・高度人材ポイント制の拡充(認定要件緩和、永住に必要な在留歴の短縮等)【2013年12月告示改正、2014年6月法律改正】
- ・技能実習修了者が2年間(又は3年間)建設業務に従事可能にする緊急措置(2020年度まで)を決定【2015年度開始予定】
※造船分野についても、建設業と同様の緊急かつ時限的措置を講じる予定

<新たに講じる施策>

○外国人技能実習制度※の見直し

※我が国の技術等を開発途上国へ移転することを目的に、外国から実習生を受け入れる制度。

- 管理監督体制の抜本的強化:監理団体に対する外部役員設置又は外部監査の義務化、公的管理機関の新設等【2015年度内移行】
- 対象職種 of 拡大:随時追加
- 実習期間の延長(最大3年→5年)【2015年度内施行】
- 受入れ人数枠の拡大【2015年度内施行】

○重要分野の新たな就労制度創設

➢ 製造業

海外子会社等の外国人従業員の日本への受入れ

※技術等の取得のためのグループ内の短期転勤等、一定の要件を満たす場合に限定

【2014年度内に具体的な制度設計】

➢ 介護

①留学を通じて介護福祉士等の国家資格を取得した外国人の就労を可能に

【2014年内に具体的な制度設計】

②技能実習制度の対象職種としての追加も検討【2014年内に結論】

➢ 家事支援

国家戦略特区において、家事支援人材の受入れを可能に

※家事支援サービス提供企業が雇用、地方自治体が管理

【速やかに所要の措置】