

「世界でトップレベルの雇用環境」を—政府が戦略を改定

政府は六月二十四日に、昨年策定した日本再興戦略（成長戦略）の改定を閣議決定した。この一年間、いわゆる「二本の矢」によってもたらされた変化を一過性のものに終わらせないために、

経済の好循環を引き続き回転させていくことが重要であると指摘。日本の「稼ぐ力」収益力の強化に向けて、残された課題（働き方、医療、農業等）に対応していくとしている。

課題解決に向けては、「人材と技術は我が国に残された最大の宝である」として、「世界でトップレベルの雇用環境」を実現していくことが求められるとする。そのために、①教育改革と労働分野の改革を連動させ、キャリア教育及びプロフェッショナル教育を強化することで、海外との競争にも打ち勝てる人材を大量に輩出するシステムの構築、②新しい技術やアイデアを眠らせることなく実用化するためには、学生から企業人にいたるまで創業を志す人が誰でもチャレンジできるような環境の構築——が必要であるとしている。

担い手を生み出すための女性の活躍促進と働き方改革

労働分野の改革に向けた鍵となる施策として、①女性活躍のための環境整備（学童保育の拡充等）、②柔軟で多様な働き方の実現（成果で評価する労働時間制度の創設等）、③外国人が日本

で活躍できる社会へ（技能実習制度の拡充等）の三つをあげる。

わが国が人口減少社会へ向かうなか、女性や高齢者が働きやすく、また、意欲と能力のある若者が将来に希望が持てるような環境をつくることよって、「いかにして労働力人口を維持し、また労働生産性を上げていけるかどうか」が、日本が成長を持続していけるかどうかの鍵を握っている」と指摘。このなかでは、とくに女性の更なる活躍促進を強調する。

わが国最大の潜在力を「女性の力」とし、その力を最大限発揮できるようにすることは、「人材の確保にとどまらず、企業活動、行政、地域などの現場に多様な価値観や創意工夫をもたらす、家庭や地域の価値を大切にしつつ社会全体に活力を与えることにもつながるものである」と改めて主張する。

そのうえで、昨年の成長戦略では、女性の活躍・社会進出の障害となっていた保育所不足などの待機児童問題に対して解決策を提示したが、今回の改訂では、もう一つの大きな障害となっていたいわゆる「小一の壁」の問題に解決策を示している。具体的な施策としては、「小一の壁」を打破し次代を担う人材を育成するため、「待機児童解消加速化プラン」に加えて「放課後子ども

総合プラン」を策定し、二〇一九年度末までに三〇万人の放課後児童クラブの受け皿を拡大。一万人以上で放課後児童クラブと放課後子供教室を一体化させるため、次世代育成支援対策推進法に基づく市町村行動計画の策定等を今年度内に求める。

あわせて、企業側のマインドを変え、役員や女性比率や女性の登用方針などの積極的な情報開示を促す。成長戦略の目標である「二〇二〇年に指導的地位に占める女性の割合三〇%」の実現に向けて、女性の登用に積極的な企業へのインセンティブ付与等を含め、新法などについて今年度中に結論を得て、次期通常国会への法案提出をめざす。

また、懸案の配偶者控除制度の見直しなどを含む税制・社会保障制度などを女性の働き方に中立的・促進型にするため、経済財政諮問会議で総合的に検討し、年末までに結論を得る。

新たな労働時間制度の創設などで働き方改革

昨年の成長戦略では、個人が円滑に転職をすることができ、能力を発揮し、経済成長の担い手として活躍できるよう、行き過ぎた雇用維持型の政策から労働移動支援型に大胆な政策転換を促した。これを受けた改定戦略では、厚

労省の審議会・研究会などで検討を進めてきた多様な正社員制度の普及・拡大やフレックスタイトム制度の見直しに加えて、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応える、新たな労働時間制度の創設を盛り込んだ。

柔軟で多様な働き方の実現に向け、まず、働き過ぎ防止の取り組み強化が必要だとする。長時間労働を是正するため、法違反の疑いのある企業等に対して労働基準監督署による監督指導を徹底するとともに、「朝型」の働き方の普及や長時間労働抑制策等も検討する。そのうえで、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応えるため、一定の年収要件（例えば少なくとも年収一〇〇〇万円以上）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を対象として、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた「新たな労働時間制度」を創設するとしている。

また、フレックスタイトム制の見直しに向けては、育児・介護等の事情がある労働者のため、年次有給休暇を活用して、報酬を減らすことなく働くことができる仕組み等を検討。裁量労働制の新たな枠組みとして、対象範囲、手続を見直すとしており、現行の企画、立案、調査及び分析業務に専ら従事する者だけでなく、企業の中核部門・研究開発部門等で働く者などにも対象を

拡大させる方針だ。具体的な内容については、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目的に所要の法的措置を講ずる。

さらに、わが国の雇用慣行が不透明であるとの諸外国からの誤解の解消や中小企業労働者の保護、さらには対日直接投資の促進に資するよう、予見可能性の高い紛争解決システムの構築を図る。具体的には、主要先進国で、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。その結果を受けて、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、年末までに検討を進める。

外国人技能実習制度など 外国人材の活用

多様な価値観や経験、技術を持った海外からの人材がより日本社会での能力を発揮してもらいやすくなるということが重要であるとし、当面の対応策として、管理監督体制の強化を前提に技能実習制度を拡充することとした。このほか、建設業及び造船業に従事する技能者の就労を円滑化するための緊急措置の整備を盛り込んだ。また、日本への留学生や海外の優秀な人材が日本で働き暮らしやすくなるため、国家戦略特区の活用にとどまらず、中長期的視点に立つて総合的な検討を進めるとしている。

具体的な措置としてまず、外国人技能実習制度の見直しをあげる。管理監督体制の抜本的強化を図りつつ、対象

職種拡大、技能実習期間を現行の最大三年間から最大五年間に延長し、受け入れ枠を拡大する。制度措置は二〇一五年度中に行う。また、二〇二〇年オリンピック・パラリンピック東京大会に向けた緊急的・時限的措置として、処遇改善や現場の効率化など、国内での人材確保に最大限努めることを基本としつつも、建設分野において、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図るための新制度を導入。造船分野についても、同様の措置を講じるとし、来年度初頭からの開始をめざす。

あわせて、介護福祉士等の国家資格を取得した外国人留学生の卒業後の国内における就労を可能とするため、在留資格の拡充を含む制度設計を、年内を目途に行う。さらに、家事等の負担を軽減するため、国家戦略特区において、外国人家事支援人材の受け入れを可能とするための検討を進め、速やかに所要の措置を講ずるとしている。

外部労働市場の活性化による 失業なき労働移動の実現

「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」を構築するため、国、地方、民間を含めたオールジャパンで円滑な労働移動を実現するための取組を抜本的に強化するとし、①ジョブ・カードの抜本的見直し（ジョブ・カードから「キャリア・パスポート（仮称）」へ）、②能力評価制度の見直し、③キャリア・コンサルティングの体制整備、④官民協働による外部労働市場のマッチング機能の強化、⑤産業界のニーズに合った職業訓練のベスト・ミックスの推進——を検討する。

施策の進捗状況なども検証

改定成長戦略の後段では、これまで実施した施策を抜き出し、その進捗状況を検証している。

雇用・労働分野では、行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型へ政策を大転換（雇用調整助成金から労働移動支援助成金にシフト）させたこと、またハローワークの求人・求職情報の開放を進めたことなどを指摘。こうした施策の効果もあり、労働市場は近年稀にみる活況を呈し、有効求人倍率（四月一・〇八倍で七年九カ月ぶりの高水準）、失業率（四月三・六％で〇七年七月以来の低水準）だけでなく、賃上げ率（月例賃金プラス二％以上は過去一〇年で最高水準）、夏季賞与（プラス八・八％は過去三〇年で最高水準）などで改善傾向を示しているとみる。

また、女性の登用状況の見える化および仕事と子育ての両立支援の強化に向けては、「女性の活躍『見える化』サイト」を開設し、上場企業の約三割に当たる一五四社について管理職比率等のデータを掲載。今年四月には、次世代育成支援対策推進法の延長のための改正法案が成立するなど、女性の活躍推進のための環境整備を図ったことをあげた。

若者・高齢者等の活躍促進に向けた環境整備については、今年三月に、雇用保険法を改正し、社会人の中長期的なキャリア形成の促進に対する支援策を強化したこと、定年後の高齢者等について有期労働契約の無期転換申込権発生までの期間に特例を設けること等を内容とする法律案を本年の通常国会に提出したことをあげている。

労政審分科会で議論が始まる

労働時間法制の見直しを議論している労働政策審議会の労働条件分科会が六月一六日に開かれ、厚生労働省から「新しい労働時間制度」の創設を論点に加えることが提案された。使用者側からは「労働時間ではなく成果で処遇することがふさわしい人は少なくない」として、適用除外制度を設けるべきだ「もう少し多くの働き手が対象になるような制度設計を」といった要望が出された。これに対して労働者側は「労働側が入らずに大枠を決定することに違和感を禁じえない」「適用除外の基準がなぜ年収になるのか」などの意見が出された。

七月七日の分科会でも、使用者側は「一〇〇万円以上だと中小企業では活用できない」「基本的には個別企業労働者に委ね、幅広く対象になる配慮が重要である」などと対象の拡大を要請した。

一方、六月一九日に開いた記者会見で連合の古賀伸明会長は、「週六〇時間以上の残業をしている人が二、三割いて、毎年過労死でなくなる人が一〇〇人を超えている。労働時間の規制をはずすこと自体おかしい」など制度の新設を批判。また、新谷信幸総合労働局長は「なぜ、週四〇時間、一日八時間の前提をはずすのか理論的な説明がない。成果ではかるといって、成果が上がらないと働き続けることになる。労働時間の上限規制がまず必要だ」と語った。

（調査・解析部）