

## 2 骨太方針

働き方改革の推進や新たな外国人材の受け入れ、多様な人材の活躍を——経済財政運営と改革の基本方針2018

政府は6月15日、働き方改革の推進や新たな外国人材の受け入れ、多様な人材の活躍——などを柱とする骨太方針「経済財政運営と改革の基本方針2018」を閣議決定した。骨太方針の「働き方改革の推進」は、6月29日の参議院で可決成立した「働き方改革関連法」の骨格をなす考えで、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、高度プロフェッショナル制度の創設などが盛り込まれている。

### 多様な働き方を選択できる社会の実現を

骨太方針は「働き方改革の推進」について、「多様な働き方を選択できる社会を実現するための大改革」として、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、高度プロフェッショナル制度の創設——の三つを掲げている。

「長時間労働の是正」では、「史上初めての労使トップの合意の下、36協定でも超えてはならない罰則付きの時間外労働の上限規制を設ける」として、残業時間の上限の原則を「月45時間、年間360時間」に設定、臨時的特別な事情がある場合の労使協定によっても、年間720時間以内を上限とする考えを示している。また、勤務間インターバル制度の導入が進むよう、好事例の普及や労務管理に係わるコンサルティングの実施等で環境整備に努めることや、労働者の健康確保を図るため、労働時間の的確な把握と長時間労働者に対する医師の面接指導を促進することなどを盛り込んでいる。

「同一労働同一賃金の実現」については、「どのような雇用形態を選択しても

納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から『非正規』という言葉を一掃する」ことを謳い、このため、「正規・非正規という雇用形態による不合理な待遇差を禁止」するとし、格差是正を目指す労働者のために、待遇に関する説明責任を使用者に課すとともに、裁判外紛争解決手段（行政ADR）を整備するとしている。また、中小・小規模事業者においても、同一労働同一賃金が円滑に導入されるように、理解促進のための業種別導入マニュアルを作成し、普及を図るとしている。

「高度プロフェッショナル制度の創設」については、その目的を「創造的に付加価値を生み出し、高い交渉力を有する高度専門職に限って、健康を確保しつつ、時間ではなく成果で評価される働き方を選択できるようにするため」としており、従来とは異なる労働時間と賃金を切り離した働き方を提起している。同制度の対象者の要件については、①年間の賃金が平均的な労働者の3倍を相当程度上回っていること②専門性があり、通常の労働者とは異なり、雇用契約の中で職務の記述が限定されていること③本人が制度を理解して、個々に書面等により同意していること④同意の撤回手続きを定めること——と定めている。また、対象労働者に対して、年間104日（4週間あたり4日以上）の休日取得とともに、インターバル時間規制、健康管理時間の上限規制、2週間連続の休日、臨時の健康診断——などの健康配慮措置のいずれかを選択・実施することを制度導入の条件としている。

### 即戦力の外国人材受け入れの仕組みを構築

「新たな外国人材の受け入れ」については、「移民政策とは異なる」としながら、「中小・小規模事業者をはじめとした人手不足は深刻化しており、我が国の経済・社会基盤の持続可能性を阻害する可能性が出てきている」と指摘して、「従来の専門的・技術的分野における外国人材に限定せず、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築する必要がある」と提起。新たな在留資格の創設とともに、外国人留学生在の国内での就職の円滑化や従来の専門的・技術的分野における外国人材の受け入れ促進に取り組むとしている。

一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる「新たな在留資格の創設」については、「生産性向上や国内人材の確保のための取組みを行ってもなお、当該業種の存続のために外国人材の受け入れが必要と認められる業種」を対象とするとし、政府の受け入れの基本方針とともに、業種別の受け入れ方針を定めて外国人材を受け入れる考えを示している。

受け入れる外国人材に求める技能水準については、「受け入れ業種で適切に働くために必要な知識及び技能とし、業種の所管官庁が定める試験等によって確認する」としている。日本能力の水準については、日本語能力試験等により「ある程度日常会話ができ、生活に支障が無い程度の能力を有することを基本に、受け入れ業種ごとに業務上必要な日本語能力水準を考慮して定め

る」としている。また、「技能実習（3年）を終了した者については、試験等を免除し、必要な技能水準および日本語能力水準を満たしているものとする」としており、この制度を利用することによって、技能実習期間終了後も継続して働くことができることとなる。

### 保護や受け入れ円滑化に向けた環境を整備

新たに受け入れる外国人材の保護や受け入れ円滑化のため、的確な在留管理、雇用管理などの環境整備を進めるとしており、受入れ企業や法務大臣が認めた支援機関が、外国人材に対して、生活ガイダンス、住宅の確保、生活のための日本語習得、相談・苦情対応、各種行政手続きに関する情報提供——などの支援を行う仕組みを設けるとともに、労働行政として労働法令に基づく適正な雇用管理のための相談、指導等を行うとしている。

新たに受け入れる外国人材の在留期間の上限等は、「移民政策とは異なるものであり、上限を5年とし、家族の帯同は認めない」としつつ、「在留期間中に一定の試験に合格するなど高い専門性を有すると認められた者については、現行の専門的・技術的分野における在留資格への移行を認め、在留期間の上限を付さず、家族の帯同を認める取り扱いを可能とする措置を検討する」との考えを示している。

### 従来の外国人材のさらなる促進も

従来の専門的・技術的分野の外国人材の受け入れについても、さらなる促進を謳っており、外国人留学生の国内での就職促進を狙って、留学資格からの在留資格変更を円滑にするため、在留資格に定める活動内容の明確化や手続き負担の軽減などの透明化・簡素化

に取り組むこととしている。高度な人材ほどポイントが高くなって入国管理上の優遇措置が受けられる「高度人材ポイント制」（職歴や学歴、年収などのポイント化）を拡充して、特別加算される指定大学を拡大することも支援策として盛り込まれている。また、就職促進に向けて、留学生と企業とのマッチングの機会を設けるため、ハローワークの外国人雇用サービスセンターを増設するとしている。

「規制改革実施計画」でも、外国人留学生の日本での就職率向上を取り上げており、①在留資格変更手続きの透明化・簡素化②高度外国人材ポイント制による入国管理上の優遇策の拡充③地方居住の留学生と企業とのマッチング推進のための公的就職相談支援体制の強化——などを規制改革の重点項目として掲げている。

このほか、介護分野において、外国人材の活用を進めるため、入国1年後の日本語要件を満たさなかった技能実習生の在留延長を可能とする仕組みや、すでに一定の日本語能力を持つEPA介護福祉士候補者の円滑な受入れ人数枠設定などを検討するとしている。

外国人材を社会として受け入れるための環境整備についても盛り込んでおり、多言語での生活相談対応や日本語教育の充実などの生活支援の体制を整えるとしている。

### 女性活躍や高齢者・障がい者雇用を促進

「多様な人材の活躍」については、女性の活躍促進とともに、高齢者や障がい者の雇用促進を掲げている。女性の活躍促進では、「女性活躍が多様性や付加価値を生み出す原動力となるとの認識の下、女性の労働参加の障壁を取り除き、自らの希望に応じてその能

力を最大限に発揮できる社会への変革を促進・加速する」ことを謳って、そのため女性活躍促進法の見直しも含め、必要な制度改正を検討するとしている。

高齢者雇用の促進については、「すべての世代が希望に応じて意欲・能力を生かして活躍できるエイジフリー社会を目指す」と提起し、現行65歳までの継続雇用年齢の引き上げに向けた環境整備を図るとしている。具体策として、高齢者の健康、意欲・能力の多様性に対応した賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対する整備費用の助成を挙げている。

障がい者雇用の促進については、障がい者雇用ゼロ企業をはじめとする中小企業による雇用の促進や、職場定着への支援、地域における障害者就労支援などの推進を図るとしている。

### ニーズに合ったリカレント教育を推進

骨太方針では、「人づくり革命」を謳って、人材への投資促進も掲げている。職業生活での学び直し（リカレント教育）を促進する考えで、専門実践教育訓練給付や一般教育訓練給付について、高度なスキル習得を含めた対象講座の拡大や、社会人の受講を促進するための講座最低時間数の引き下げなど、ニーズに合った、利用しやすい制度を目指す拡充策を提起している。また、産学連携によるリカレント教育を進める考えで、技術者などを対象とした、AIやセンサー、ロボットなどの先行分野における実務型プログラムの開発とともに、企業に対して、研究者・技術者のリカレント教育受講を促すよう周知を図るとしており、企業の長期教育訓練休暇制度の導入に対する助成も盛り込まれている。

（調査部）