

Ⅸ.労働市場改革① 働き方の改革

ワーク・ライフ・バランスの観点から、長時間労働を是正するとともに、
多様で柔軟な働き方を進め労働生産性の向上等を図る

2015年通常国会に法案提出

- **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引上げ（25%→50%）**
大企業については、2010年から適用済み **（2019年4月適用）**
- **年次有給休暇の取得促進**
年5日間の年次有給休暇の時季指定を使用者に義務付け（2016年4月から適用）
- **フレックスタイム制の見直し**
清算期間を現在の1か月から最長3か月に延長（2016年4月から適用）
- **裁量労働制の見直し**
裁量労働制の対象業務を拡大（2016年4月から適用）
（現在の「企画・立案・調査・分析」業務に課題解決型提案営業の業務などを追加）
- **時間ではなく成果で評価される制度(高度プロフェッショナル制度)の創設** (2016年4月から適用)
 - 一定の年収要件（年収1,075万円以上を想定）
 - 職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者（制度の適用を希望する者に限る）を対象
 - 健康確保措置（インターバル規制、上限規制、休日規制のいずれか）の実施義務

Ⅸ.労働市場改革② 女性の活躍推進

仕事と子育ての両立支援

- 2017年度末までに**約40万人分の保育の受け皿を整備**（潜在的なニーズも充足）
※2013-2014年度で約19.1万人分確保
- 育児休業給付を拡大
休業開始後6カ月につき（休業開始前賃金の） **50% → 67%**（2014年4月法律施行）
- ◆ 女性の就業者数が増加
（第二次安倍内閣発足後、**78万人増加**（2012年12月:2,653万人⇒2015年4月:2,731万人））

女性の登用の促進 ～2020年に指導的地位に占める女性割合30%を目標

- 女性の登用状況を「見える化」
（内閣府HPに**1,232社（上場企業の約3割）**のデータ掲載）
- 有価証券報告書における役員の女性比率の記載を義務付け（2015年3月施行）
- 企業等に女性の活躍推進のための行動計画策定を義務付ける新法を
2015年通常国会に提出
- ◆ 企業における管理職に占める女性比率: **6.9% (2012年6月) → 8.3% (2014年6月)**
- ◆ 上場企業は少なくとも1人の女性を役員として任命することを約束
- ◆ 日本政府における本省局長級以上の女性幹部職員
8人（2014年夏の人事前） → 15人（2014年夏の人事後） ※2014年8月現在

Ⅸ.労働市場改革③ 外国人材の活用

- **高度な資格・資質を有する外国人材の受け入れを容易に**
 - 高度人材ポイント制の認定要件（年収基準や研究実績等）を緩和（2013年12月）
 - 高度外国人材を対象に在留期間無制限の新しい在留資格を創設
(2014年6月法律成立、2015年4月施行)
- **外国人技能実習制度の見直し（2015年通常国会に法案提出）**
 - 公的管理機関の新設を含め管理監督体制の抜本的強化
 - 対象職種を随時追加
 - 実習期間の延長（最大3年→5年）
 - 受入れ人数枠の拡大
- **国家戦略特区での受け入れ（2015年通常国会に法案提出）**
 - ①外国人の起業等を促進するため、在留資格について現行の要件の見直しを検討し、
 - ②外国人家事支援人材の受け入れを可能にする
- **海外子会社等の外国人従業員の日本への受け入れ促進**
- **介護分野での外国人の受け入れ**
 - 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
 - ②技能実習制度の対象職種への追加について検討