

# 規制緩和

## 規制改革会議を中心に解雇規制の緩和などを検討へ

# TOPICS

# 1

安倍政権の発足以降、金融政策、財政政策、成長戦略のいわゆる「三本の矢」が矢継ぎ早に打ち出されている。

こうしたなか、一月十五日、さまざまな規制改革を成長戦略に反映させることを目的に規制改革会議（議長＝岡素之・住友商事相談役）が開かれた。民主党政権では廃止されていた会議だが、安倍政権で復活し、新たに設置された産業競争力会議での議論を踏まえて、規制改革関連の喫緊の重要政策課題について議論する。

検討の成果は、可能なものから随時取りまとめるとともに、六月をめどに産業競争力会議が取りまとめる成長戦略に反映させる予定だ。

### 労働条件変更が認められる基準の明確化

一月二三日に開かれた第一回産業競争力会議において洗い出された課題には、若年層・女性の活躍推進策として、①女性の積極的活用のために子育て支援の総合策が必要、②中高年優遇から若年雇用の確保への変革が必要、③解雇規制の緩和等により人材の流動化が必要、④定年延長は若年者の雇用を抑制、高齢者の第二の働き場を作り出すべき——が検討課題として浮上した。

これを踏まえ、規制改革会議では議論の切り口としての課題が示され、雇

用関連では労働条件の変更や解雇が認められる基準の明確化などが提起された。二月一日に開催された第二回規制改革会議で、参考資料として示された「議論の切り口」には雇用関連として、以下の事項が盛り込まれた。

「働きやすい労働環境の整備」として、置かれた環境に応じて最大限にその能力が発揮できるような労働環境を整備することにより、女性、高齢者、若者等を含めた多様な人材の社会参加を促進する観点および、勤務地や職務が限定された労働者の雇用に係るルールを整備することにより、多様で柔軟な働き方の充実を図る観点を提起している。次に、「労働条件の合理化」として、労働条件を変更するための要件の合理化・明確化を通じて使用者および労働者双方のニーズに合致した労働条件への変更を可能とする観点、また「労働者派遣制度の合理化」として、労働者派遣制度の運用の明確化、派遣対象業種の見直し等を行うことにより、女性、高齢者、若者等を含めた多様な人材に対して雇用機会の提供を図る観点が含まれている。

「職業紹介制度の合理化」として、職業紹介制度を求職者・求人者の双方にとって使いやすいものとするにことにより、求職者と求人者のミスマッチを解消する観点、さらに「保育施設の充

実等」として、待機児童を解消する方策として保育施設の充実等を行い、女性の就業を支援する観点をあげた。

そして、「労使双方が納得する解雇規制の在り方」として、解雇に係る規制を明確化するとともに、解雇が無効だった場合における救済の多様化により、使用者および労働者の双方が納得するルールの下で仕事ができるよう労働環境の整備を行う観点——が示された。

### ホワイトカラーイグゼンプションの再検討も

これを受け、それぞれの課題に対する具体的な対応として、「働きやすい労働環境の整備」では、企画業務型裁量労働制にかかる対象業務・対象労働者の拡大および手続きの簡素化を提起する。また、労働時間関連として、過去にも議論された「事務系や研究開発系等の労働者の働き方に適した労働時間制度の創設」いわゆるホワイトカラーイグゼンプションの再検討を盛り込んだ。

「労働条件の合理化」では、多様な形態による労働者に係る雇用ルールの整備として、正規・非正規の二分論を超えた多様で柔軟な働き方を促進する観点から、勤務地や職種が限定されている労働者についての雇用ルールを整備すべきではないかと主張する。このほか、労働条件の変更規制の合理化に

向け、「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合、変更後の就業規則を労働者に周知し、かつ就業規則の変更が合理的であれば、変更後の就業規則が適用される」ところ、どのような変更であれば合理的であるのか等が明確ではない」と指摘。そのうえで、どのような就業規則の変更であれば合理性が認められるのかを例示したり、労使の合意があれば変更後の就業規則の合理性を推定すべきではないかとするなど、判断する際の変更ルールの透明化が必要ではないかとしている。

「労働者派遣制度の合理化」では、通訳、秘書、ソフトウェア開発等のいわゆる専門二六業務における付随的業務の就業時間について一日（一週間）当たりの就業時間の一割以下という要件を緩和するとともに、「専門二六業務」「付随的業務」および「自由化業務」の区別を明確化。また、派遣期間の一年（三年）の制限を五年程度に延長すべきではないかと問題提起する。さらに、医療関連業務における労働者派遣の拡大も主張する。

「労使双方が納得する解雇規制の在り方」として、解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、解雇権を濫用したものととして無効とされるため、「使用者及び労働者の双方が納得するルールの構築の観点から、解雇に係る規制を明確化するとともに、解雇が無効であった場合の救済を多様化すべきではないか」と提起する。（調査・解析部）