

規制改革会議

「ジョブ型正社員」の雇用ルール整備や労働時間法制の見直しを提起

経済再生に即効性をもち、緊急性の高い規制改革について検討してきた政府の「規制改革会議」は六月五日、規制改革に関する答申をとりまとめ、安倍首相に提出した。雇用分野では、雇用の多様性や柔軟性を高める政策を展開して「失業なき円滑な労働移動」を実現させていく必要があると主張。「正社員改革」「民間ビジネスの規制改革」「セーフティネット・職業教育訓練の整備・強化」の三つを雇用改革の柱として打ち出し、正社員改革ではその第一歩として「ジョブ型正社員」に関する雇用ルールの整備を提起した。

答申は「成熟産業から成長産業に『人が動く』ことができなければ、産業の新陳代謝が進まず、経済も成長しない」と、経済成長の条件としての雇用の流動性の重要さを強調。また、「働く人が、本人の希望で多様な雇用形態を選択でき、何歳になっても個人の能力・資質を高める機会を得られることは、生活の安定にとどまらず経済社会全体の豊かさにもつながっていく」として、雇用形態においても、国民に多様な選択肢を提供していくことの必要性を訴えた。

検討に当たってとくに重視したポイントとして答申は、「成長を実施するに

当たった際の阻害要因の除去」と「緊急性の高い課題への優先的取組」の二点をあげた。今回の雇用分野の規制改革は前者のポイントに該当する。答申は、「第三の矢」である成長戦略を阻害する要因を除去するためにも、「働く者にとって、転職が個人の能力と競争力を高め、人々が動きやすい労働市場と雇用システムを作るための規制改革にも着手した」と述べて、改めて雇用の流動化に踏み込んだ姿勢を強調した。

失業なき労働移動を実現

雇用分野についての具体的な規制改革の内容をみていくと、目的については、正規・非正規雇用の二極化構造を是正し、労働者の能力に見合い、努力が報われる賃金上昇を図ることや、多様な生き方を創造できること、経済を再生して成長力を強化することなどが喫緊の課題になっているとし、こうした視点から、「人が動く」ように雇用の多様性、柔軟性を高める政策を展開し、「失業なき円滑な労働移動」を実現させていく必要がある」と説明した。続けて、そのための雇用改革は、①正社員改革、②民間人材ビジネスの規制改革、③セーフティネット・職業教育訓練の整備・強化——の三つが柱であると説明した。

ジョブ型正社員の増加を

正社員改革では、現在の日本の正社員が、職務や勤務地などが限定されていない傾向が欧米に比べても高い「無限定」社員となっていると分析。そのため「職務、勤務地、労働時間が特定されている正社員、つまり、『ジョブ型正社員』を増やすことが、正社員一人一人のワークライフバランスや能力を高め、多様な視点を持った労働者が貢献する経営（ダイバーシティ・マネジメント）を促進することとなり、労使双方にとって有益であると考え」と強調。これらを実現するため、正社員改革の第一歩として、ジョブ型正社員に関する雇用ルールの整備を提起した。

モデルの普及等で周知を図る

具体的なスケジュールは、平成二五年度（二〇一三年度）に検討を開始し、平成二六年度（二〇一四年度）に措置を講じる。

職務や勤務地が限定されている正社員などのジョブ型正社員は、多くの企業で導入が進んでいるものの、その形態が労働契約や就業規則で明示的に定められていない可能性があるとして答申は、「労働契約や就業規則における内容の明確化、無限定社員との間の均衡処遇、人事処遇全般の在り方に関する

ルールの確認・整備を行う必要がある」と説明。まずは、職務などに着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点についてとりまとめ、周知を図るとした。

なお、雇用ルールの明確化を図るうえで、答申は、現場の労使で多様な就労形態についての議論を促すことが重要であると付記するとともに、無限定社員をジョブ型正社員に転換する場合には「労働条件決定の合意原則を踏まえる必要がある」と明記している。

企画業務型裁量労働制を弾力化

正社員改革としてはまた、労働時間法制の見直しを提案した。多様で柔軟な働き方を進める観点から、企画業務型裁量労働制の弾力化やフレックスタイム制の見直しを進めるほか、時間外労働の補償のあり方（金銭補償から休日代替へ、労働時間貯蓄制度の整備）、管理監督者等の労働時間規制に関する適用除外制度と裁量労働制度との連続性・一貫性のある制度としての整理統合なども視野に入れて検討すべきだと主張した。

雇用終了の在り方は丁寧に検討

これらについては、平成二五年（二〇一三年）上期に調査を開始し、同年秋季に検討を開始。一年をめどに結論を出し、結論が得られ次第措置を講じるとしている。

具体的には、企業における実態調査、

規制改革会議「答申」 雇用分野の主な内容

(1) 正社員改革

○『ジョブ型正社員』を増やすことが、正社員一人一人のワークライフバランスや能力を高め、多様な視点を持った労働者が貢献する経営（ダイバーシティ・マネジメント）を促進。労使双方にとって有益。正社員改革の第一歩として、ジョブ型正社員に関する雇用ルールの整備を行うべき。

○多様で柔軟な働き方を進める観点から、企画業務型裁量労働制の弾力化やフレックスタイム制の見直しを進めるほか、時間外労働の補償のあり方、管理監督者等の労働時間規制に関する適用除外制度と裁量労働制度との連続性・一貫性のある制度としての整理統合なども視野に入れて検討すべき。

<具体策>

- ①ジョブ型正社員の雇用ルールの整備
【平成25年度(2013年度)に検討開始、平成26年度(2014年度)に措置】
- ②企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等の労働時間法制の見直し
【平成25年(2013年)上期に調査開始、同年秋に検討開始】

(2) 民間人材ビジネスの規制改革

○ジョブサーチ・ジョブマッチングの効率化、働く人の立場に立った人材サービスの促進のため、「有料職業紹介事業や労働者派遣制度の在り方・位置付けの根本的な見直しを行うべき。

○ハローワークと民間人材ビジネス事業の補完関係に留意しつつ、両者の連携・協力関係を強化。有料職業紹介事業の規制見直しを行うべき。

<具体策>

- ①有料職業紹介事業の規制改革
【平成25年度(2013年度)に検討開始、平成26年度(2014年度)に早期に結論】
- ②労働者派遣制度の見直し
【平成25年(2013年)に検討し結論、結論得次第措置】

(3) セイフティネット・職業教育訓練の整備・強化

○他の政府の会議体と連携を図り、必要性を強調するなど推進を後押し。

資料出所：答申をもとに編集部作成

分析に基づき、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制をはじめとする労働時間法制について、労働政策審議会が総合的に検討する。

裁判での判決で解雇無効とされた場合の救済の多様化など、労使双方が納得する雇用終了のあり方に関しては、「諸外国の制度状況、関係各層の意見など様々な視点を踏まえながら、丁寧に検討を行っていく必要がある」との記述にとどまり、見直しの方向の提起まで至らなかった。

労働者派遣は抜本的に見直し

柱の二つ目の「民間人材ビジネスの規制改革」では、ジョブサーチ・ジョブマッチングの効率化、働く人の立場に立った人材サービスの促進のため、「有料職業紹介事業や労働者派遣制度

の在り方・位置付けの根本的な見直しを行うべきである」と提言。労働者派遣制度では、「派遣法の根幹にある『常用代替防止(常用雇用に影響を与えることの防止)』という考え方に代わり、『派遣労働の濫用防止』の明確化や均衡処遇の推進といった考え方を重視すべきである」と述べて、見直しの方

派遣事業見直しのスケジュールは、平成25年度(二〇一三年)に検討し結論を出し、結論を得られ次第措置を講じる。

答申は、これまでの派遣法の規制の根拠である「常用代替防止」は正社員の保護を目的としており、「派遣労働者の保護とは必ずしも相容れない」と明言。これまでの「臨時的・一時的な業務」「専門業務」「特別の雇用管理を要す

る業務」に限定する規制体系・規制手法を抜本的に見直し、できる限り簡素でわかりやすい仕組みに改めるべきだと主張した。

今後、労働政策審議会で、①派遣期間のあり方(専門二六業務に該当するかどうかによって派遣期間が異なる現行制度)、②派遣労働者のキャリアアップ措置、③派遣労働者の均衡処遇のあり方——などについて検討する。

手数料の徴収職業の拡大を検討

一方、紹介事業については、ハローワークと民間人材ビジネス事業の補完関係に留意しつつ、両者の連携・協力関係を強化することや、有料職業紹介事業の規制見直しを求めた。

有料職業紹介事業の規制改革は平成25年度(二〇一三年度)に検討を開始するとしており、平成26年度(二〇一四年度)に早期に結論を出す。当面は、求職者からの職業紹介手数料徴収が可能な職業の拡大について検討する。

三つ目の柱の「セイフティネット・職業教育訓練の整備・強化」では、「人が動く」ことを促進するためには、職業教育訓練や就業までのサポートとしてのセイフティネットの整備・強化が不可欠だと強調し、他の政府の会議体と連携を図って必要性を強調している必要があるとしている。

労使双方の納得が原則

雇用分野では、答申はこれらの雇用改革の具体案だけでなく、改革を貫く横断的な理念・原則も提示した。①労使双方の納得感とメリットを生む改革、

②国際比較からみて合理的な改革、③働き手が多様な雇用形態を選択でき、個人の能力・資質を高める機会が与えられるとともに、雇用形態による不合理な取り扱いを受けにくい均衡処遇を推進する改革——の三本であり、これらがとくに重要な視点であるとしている。

また、答申は、今後、改革事項が関係省庁での有識者会議や審議会などで議論されることになるが、会議としてその取組を注視し、積極的な働きかけを行っていくと表明している。

解雇ルールが後退しかねない

労働組合のナショナルセンターである連合(古賀伸明会長)は六月七日、南雲弘行事務局長の答申に対する談話を発表した。

談話は、答申の内容について「当初の議論からは抑えた内容となっており」としたものの、ジョブ型正社員や雇用終了のあり方が検討対象にあがっていることから「今後、解雇ルールが大幅に後退しかねない」と懸念を示した。さらに、ホワイトカラー・イグゼクティブも検討項目として残されているとして、「七月の参議院選挙の結果によっては、民主党政権で前進させた労働者保護ルールが改悪されかねず、そうした動きは断じて許すことができない」と警戒感を強めている。

一方、全労連(大黒作治議長)は六月一日、答申に対し、「労働法制の『規制改革』に断固反対する」とする小田川義和事務局長の談話を発表した。

(調査・解析部)