

〈スペンシャルトピック〉

「成長戦略」などに基づく雇用・労働分野の規制改革

閣議決定から昨年未までの動向

政府は昨年六月一四日、「経済財政運営と改革の基本方針」（骨太の方針）、「日本再興戦略（成長戦略）」及び「規制改革実施計画」を閣議決定した。安倍政権は、日本経済の再生に向け、①大胆な金融政策、②機動的な財政政策、③民間投資を喚起する成長戦略という三つの政策を「三本の矢」として同時展開すること打ち出している。その三本目の矢となる成長戦略に基づいて、民間活力を引き出し、新たな市場フロ

ンティアを創出するための政策を準備が整ったものから迅速に実行に移す。また、規制改革は、成長のための「一丁目一番地」であることから、実施計画に基づいて抜本的に推進するとしている。

経済再生本部等の機関・会議を設ける

こうした戦略や計画を推進するにあたって、第二次安倍内閣は、経済財政諮問会議を復活させるとともに、新たな戦略を議論するための機関を設置した。

まず、新たに設置された日本経済再生本部は、「我が国経済の再生に向けて、経済財政諮問会議との連携の下、田高・

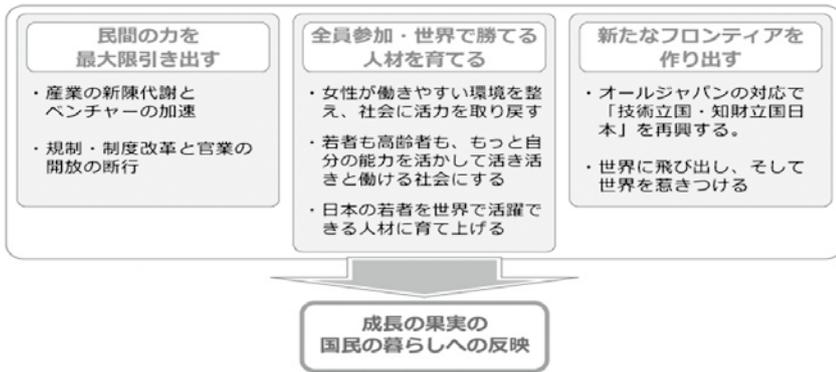
デフレから脱却し強い経済を取り戻すため、政府一体となって、必要な経済対策を講じるとともに成長戦略を実現すること」を目的としている。

また、産業競争力会議は、日本経済再生本部の下、「我が国産業の競争力強化や国際展開に向けた成長戦略の具現化と推進について調査審議するため」に設置された。産業競争力会議には九月、分野別に集中的な議論を行うため、「雇用・人材」「農業」「医療・介護等」「フューチャーアップ」の四分野ごとに分科会が設けられた。

さらに、規制改革に向けての本格的な議論は、規制改革会議で進められた。規制改革を進めることで、「経済の成長、そして雇用を作っていくこと」（安倍首相あいさつ）が目的とされた。規制改革会議のテーマ

＜成長への道筋＞

「日本再興戦略」においては、第1の矢「大胆な金融政策」、第2の矢「機動的な財政政策」を受け、企業や国民の自信を回復し、「期待」を「行動」へ変えるべく、基本的な考え方を「成長への道筋」として整理しています。



は多岐にわたるが、「雇用分野」は「健康・医療の分野」「エネルギー・環境の分野」とともに三つの「重点分野」の

一つとされた。

政策ごとの成果目標を定める

「日本再興戦略」（成長戦略）は冒頭、「今回の成長戦略を新たなスタートとして、民間の全ての経済主体が挑戦する気概を持って積極的かつ機動的に成長に向けた取組を本格化すること、日本経済を停滞から再生へと、そして更なる高みへと飛躍させ、成長軌道へと定着させることが可能となる」と強調。そのうえで、「成長戦略」をはじめとする三本の矢によって、「中長期的に二%以上の労働生産性の向上」「今後一〇年間の平均で名目GDP成長率三%程度、実質GDP成長率二%程度の成長」をめざすとした。

労働・雇用分野については、「戦後の高度経済成長の時代に作られた雇用システムや教育システムが、『成功体験の罠』にとらわれ、今日まで維持温存されてしまった結果、女性や高齢者の能力が十分活用されないままとなっている」と問題提起。そのため、女性の活躍推進に向けた環境整備を推進し、いわゆる「M字カーブ問題」の解消に向け、二〇二〇年の二五歳から四四歳の女性の就業率については七三%（二〇

一二年の水準から約五ポイント向上）にアップさせることをめざしている。
また、子どもが三歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいよう職場環境の整備を働きかけるとした。

「労働移動支援型」への政策転換

雇用・労働分野の制度改革について、「成長戦略」では女性の活躍推進のほか、「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」「民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化」「多様な働き方の実現」の柱を掲げている。

この中では、ハローワークの情報や業務を思い切って民間人材ビジネスに開放することや、雇用調整助成金から労働移動支援助成金に大胆に資金をシフトさせることを明記。雇用調整助成金から労働移動支援助成金に大胆に資



第1回産業競争力会議（1月23日、官邸 HP より）

金をシフトさせることにより、二〇一五年度までに予算規模を逆転させる（一四年度予算案についてはP52のトピックス1参照）。また、非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアアチェンジできるよう、資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講をはじめ社会人の学び直しを促進するために雇用保険制度を見直すとした。

これを受け、労働政策審議会職業能力開発分科会で検討が進められ、年末に報告書案が公表された（トピックス2、P54参照）。同報告書案を踏まえ、次期通常国会への改正法案の提出をめざす。

内容・日程は実施計画に

雇用・労働関係の具体的な見直し内容と日程については、同じく昨年六月一四日に決定された「規制改革実施計画」に盛り込んだ。

「実施計画」では、正規・非正規雇用の二極化を是正し、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などが喫緊の課題になっているとする。そのうえで、「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」と強調。これに向けた「雇用改革」としては、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した。

正社員改革ではジョブ型の拡大を

第一の「正社員改革」では、わが国の正社員が、職務や勤務地などが限定されていない傾向が強い「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Ⅱ「ジョブ型正社員」を増やすことにより、ワーク・ライフ・バランスや能力の向上につながり、「労使双方にとって有益であると考え」と見解を示し、ジョブ型正社員の増加に向けて、新たな雇用ルールの整備が必要だと提起した。

職務や勤務地が限定されている正社員は、ある程度普及しているものの、その形態が明示的に定められていないことが多く、明確化されている場合でも実際の運用が徹底されていない可能性があるとして、「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」とした。

また、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も、とりまとめて周知を図るとした。なお、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」と付言。検討スケジュールとしては、今年度中に検討を開始し、来年度には必要な措置を講じる。

このほか、正社員改革としては、労働時間法制の見直しを提案。企画業務型裁量労働制の弾力化やフレックスタイト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した。労働時間関係については、上期に調査を行い、秋に労働政策審議会での検討を開始。一年をめどに結論が出次第、必要な措置を講じるというスケジュールを示した。

裁判での判決で解雇無効とされた場合の救済の多様な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」との記述にとどめた。

労働者派遣制度は抜本的に見直し

二つ目の柱である「民間人材ビジネスの規制改革」は、「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」と提言した。

労働者派遣制度については、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。そのため、派遣労働者規制の根拠だった「常用代替防止」に変え、「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るべきである、との方向性を示した。

派遣事業見直しのスケジュールは、二五年中に労働政策審議会で、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派遣労働者の均待待遇のあり方——などについて検討し、結論が得られ次第措置を講じるとしている。

これを受け、八月二〇日に厚生労働省の労働者派遣制度の在り方に関する研究会がまとめた報告では、現行の二六業務区分に基づく規制の廃止を含め、期間制限のあり方の見直しを盛り込んだ。

また、法の趣旨だった常用代替防止の対象から無期雇用派遣を外し、有期雇用派遣を対象とすることを検討課題とした。さらに有期雇用派遣については、現行の「業務」単位から「労働者個人」単位で同一の派遣先への派遣期間の上限を設定すること、それに伴い派遣労働者を交代することで有期雇用派遣を続けることを可能とするために派遣先の労使がチェックする仕組みを設けること——などを打ち出した。

その後、労働政策審議会労働力需給制度部会で審議が進められたが、労使間の意見の隔たりは大きく、議論は平行線をたどった。こうした動向を受け、一月二二日に改正骨子案が公益委員案として出された。年内に改正案を取りまとめる予定だったが、調整がつかず、結論を今年に持ち越した。結論を得次第、通常国会に法案が提出されることになる。

有料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、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る。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としている。

特区での「解雇の金銭解決」は見送り

成長戦略を実現するための司令塔である日本経済再生本部は一月一八日、規制改革の目玉とも言える国家戦略特区における規制改革事項の検討方針を決定した。

雇用については、新規開業直後の企業やグローバル企業等を念頭に「雇用条件の明確化」及び「有期雇用の特例」に関する措置を講じるとした。対応策については、労働政策審議会で議論されることになった。具体的には解雇トランプなどの事例をまとめたガイドラインを政府がつくり、「雇用労働相談センター（仮称）」を設置。有期契約は東京五輪のプロジェクトなどに向け、通算で五年超雇われた人でも無期転換権が発生するのを延長する特例（高度な専門的知識等を有している者等）について、全国規模での適用を検討するとしている。国家戦略特区では解雇規制、労働時間規制、有期雇用規制を取り払うとの議論もあったが、とくに労働組合などが懸念を表明していた「解雇の金銭解決」は含まれなかった。

一方、政府は国家戦略特区とは別に、産業競争力会議や規制改革会議等の場で、解雇規制や労働時間規制、限定正社員の雇用ルールのあり方に関する議論を継続してきた。一月一一日に開かれた産業競争力会議の雇用・人材分科会では、一定の休息時間の設定を義務付ける代わりに残業時の割増賃金の

支払いを免除することや、解雇の金銭解決も課題としてあげ、雇用、労働市場改革の枠組みについて年内取りまとめをめざすとした。

労働時間規制などは厚労省内で議論

このように、労働分野の規制改革に関する議論は、政府及び厚生労働省内の複数の会議・審議会で進められてきたが、企画業務型裁量労働制及びフレックスタイム制の見直しを含む、「今後の労働時間法制の在り方について」の検討は、労働政策審議会の労働条件分科会で議論が進められている。二〇一四年秋をめどに取りまとめる予定だ。

他方、「多様な正社員」に関しては九月一〇日、「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」が厚労省に設けられた。多様な正社員の増大に向けた雇用管理上の留意点を探りつつ、職務等に着眼した多様な正社員モデルの普及・促進に向けて、成功事例の収集、周知、啓発を行うとしている。二〇一四年度中に報告書を取りまとめることになっている。

国家戦略特区法が成立

国家戦略特別区域法案が昨年一二月七日に成立した。経済社会の構造改革を重点的に推進することにより、産業の国際競争力を強化するとともに、国際的な経済活動の拠点の形成を促進する観点から、国が定めた国家戦略特別区域において、規制改革などの施策を総合的かつ集中的に推進するために必要な事項を定めている。医療・雇用・教育・都市再生・農業などの分野で、

大都市を中心に特区に指定された地域限定で大胆な規制緩和が実施できるようにするものだ。

雇用の分野では、先に触れたように、雇用労働相談センターを設置し、解雇をはじめとするルールについて相談を受け付けて、紛争を防ぐための「雇用ルールの明確化」をする。また、昨年四月の改正労働契約法施行により、有期労働契約で五年を超えて反復更新された際に生じる「無期労働契約転換の権利」の見直しという「有期雇用の特例」が盛り込まれた。これらについて、労働政策審議会で議論し、今年の通常国会に法案を提出するよう政府に求める規定も含まれている。

日本型新裁量労働制の創設を提起

一月五日に公表された規制改革会議の意見では、①労働時間の量的上限規制、②休日・休暇取得に向けた強制的取り組み、③一律の労働時間管理がなじまない労働者に適合した労働時間制度の創設——という労働時間規制について三位一体改革を進めるべきだとする。そのうえで、「労働時間の新たな適用除外制度の創設」を提案した。

これを踏まえて、同一〇日にまとめられた産業競争力会議の雇用・人材分科会の主要論点メモによると、「健康確保の徹底を前提に、従来のメンバーシップ型の働き方に加えて、ジョブ型の働き方を確立・普及すると同時に、創造性を発揮し成果を上げるための新たな働き方に応じた労働時間制度の確立等を総合的に検討することが重要である」と主張。労働時間規制の見直しとして、労使合意の下で労働時間と賃

金を完全に切り離した雇用契約を結ぶオプションを個人と企業に与える「日本型新裁量労働制」の創設を盛り込んだ。

新制度の創設に向け、労働者が自らの判断で労働時間を決められる専門性の高い自己管理型職種（年収一〇〇〇万円超の高所得専門職など）について、年間一定日数の強制休暇の取得を義務付けたいうえで、時間外・深夜・休日の割増賃金制度を適用除外とする。国家戦略特区制度や企業実証特別制度などを活用し、今年度中に結論を得て、先行的・試行的な導入を早急に行うと提言している。

他方、労働時間関係では、管理職や日本型新裁量労働制の対象でない一般労働者に対しては、「前日の勤務時間（残業時間含む）から、当日の就業開始までに少なくとも八時間の間隔を使用者に義務付けるインターバル規制を導入する」とした。

ジョブ型の雇用契約ルール明確化を

多様な正社員として、議論を呼んでいる「ジョブ型」の働き方に応じた雇用契約ルール等の明確化も求めた。従来のメンバーシップ型の働き方に加え、ジョブ型の働き方を確立・普及することが求められると強調。たとえば、職務や労働時間を限定する際に、労働者に対してその内容を具体的書面により明示するなどの方策を講じる必要があるとしている。

そのうえで、勤務・地域等を限定したジョブ型の働き方の雇用契約について、社会通念上相当な働き方として労働

契約法で位置づけることの検討を促した。こちらも国家戦略特区制度や企業実証特別などを活用し、ガイドライン策定し、今年度中に結論を得て、先行的・試行的な導入を早急に行うとしている。

大学や研究開発法人等の研究者、技術者、教員等については、労働契約法の特例（無期転換申込権発生までの期間五年の一〇年間への延長）を設けること等を規定した改正法案が先の臨時国会で成立した。これを踏まえて、今後は国家戦略特区において新規開業直後の企業やグローバル企業等で重要かつ時限的な事業に従事している有期労働者で、高度な専門知識等を有している者や比較的高収入を得ている者等を対象に実証を行うべきであるとしている。

また、定年後の高齢者について、労働契約法の特例を検討し、通常国会での労働契約法改正案の提出をめざす。加えて、二〇二〇年東京オリンピック・パラリンピックに向けて企業スポーツ選手を五年無期転換の適用除外とするなどの検討も提起した。

労働組合の枠を超え反対運動を展開

こうした動向を受け、労働界は連合や全労連などのナショナルセンターを軸に政府の規制改革に反対する運動を強めている。

連合は一〇月二四日、「労働者保護ルール改悪阻止」闘争本部を設置。労働・雇用にかかわる規制ルールの改悪阻止と労働者の保護を強化する労働者派遣法の改正の実現に向け、規制改革

会議や労働政策審議会などの動向を踏まえ、同本部を中心に機動的に対抗策を展開する。法改正のヤマ場となる通常国会の終了まで本部を設置する予定だ。

一方、組織の違いをこえて労働組合や争議団などが結集し、「安倍政権の雇用破壊に反対する共同アクション」雇用共同アクションの結成集会が一〇月二三日、参議院議員会館内で開かれた。全労連、全労協、日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）、全港湾、航空連、純中立労組懇などが参加。全労連、全労協、MICの三団体を事務局団体として、当面の行動を確認した。

これに先立ち一〇月一六日には、日本労働弁護団の主催による「労働者派遣の規制緩和と『ブラック企業特区』に反対する集会」が連合会館で開かれた。連合、全労連、全労協の枠にとらわれない形で労組などが参集し、安倍政権の規制改革の動きに対抗していくことを確認した。

政労使三者の中で議論すべき

規制緩和策に対する具体的な反論として連合は、「解雇規制の緩和」について、法律や判例によって「正当な理由」「合理的な理由」がなければ、解雇できないというルールが確立されていると反論。これに加え、わが国の解雇規制がとくに厳しいわけではなく、欧米主要国と比較しても解雇ルールに大きな差はないと主張する。むしろ、整理解雇の四要件の法制化を進めるべきであり、解雇の金銭解決には断固反対の立場で対応する。

「限定正社員」については、すでに

企業で定着しているところもあり、仕組み自体を否定するものではないとしながらも、解雇ルールの見直しとセツトで議論されていることが問題だとしている。

「労働時間法制の見直し」では、とくに重視すべき課題として、月間六〇時間を超える時間外労働について五〇%以上の割増率を規定している労働基準法第三七条の中小企業への猶予措置の早期廃止をあげる。さらに、休息制度（勤務間インターバル）や時間外労働にかかる上限時間規制を導入すべきだとする。

労働規制の緩和に関するこうした議論や動向に対して連合は、雇用・労働政策はILOの三者構成原則に基づく労働政策審議会で議論すべきとの基本的なスタンスを折に触れて強調している。

また連合は、意見広告を新聞などの媒体に掲載し、一月上旬から街頭活動も展開。意見広告では、「政府は、日本の経済を立て直すため『世界で一番企業が活躍しやすい国』をめざすという名目で、労働者保護ルールを改悪しようとしている。その一つとして、『国家戦略特区』構想のもと、特区内の企業における解雇や労働時間などの規制を緩和することが検討された。解雇の自由化や労働時間規制の緩和については、『解雇特区』『残業代ゼロ』との批判を受け見送りととなった。しかし、再浮上する可能性が高く、まだまだ予断を許さない」と注意を促す。

規制改革をすすめる政府の狙いについては、「解雇の自由化であり、無償・長時間労働の強要。この背景には、業績に合わせて自由に解雇できるようにした

い、残業代など労働者にかかるコストを抑えたいという企業の論理がある」とし、「労働者保護ルールの改悪には断固反対」との姿勢を鮮明にしている。

労働法制の危機を訴え日弁連が集会

また、こうした政府内の労働法制の規制改革の動向を受け、日本弁護士連合会が二月一日三日に日比谷野外音楽堂で「労働法制の規制緩和と貧困問題を考える市民大集会」を開催した。集会には連合、全労連、全労協などナショナルセンターの違いを超えて労働組合も結集（主催者発表で二〇〇〇人が参加）。山岸憲司日弁連会長はあいさつで、「労働規制緩和の逆流現象が起きており、労働法制はかつてないほど大きな危機に立っている」などと述べ、「安定した良好な雇用と貧困問題の抜本的解決」に向けて取り組むと強調した。



労働法制の規制緩和と貧困問題を考える市民大集会（12月13日）

雇用・人材分科会が中間整理 「新たな日本の就業システム」を

昨年六月からの議論を受け、産業界争力会議の「雇用・人材分科会」は二月二六日、「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指して一と題する中間整理（案）をまとめた。六回にわたる分科会での議論を踏まえ、メンバーシップ型の働き方を基軸とする従来の日本の雇用システムを維持するだけでは、働き手の多様化や企業を取り巻く環境変化に伴い生じてきたさまざまな課題に十分に対応できなくなってきたと指摘。職務等が限定されたジョブ型の働き方を拡大し、日本の強みとグローバル・スタンダードを兼ね備えた、新たな「日本の就業システム」を構築していかなければならないとする。

これを基礎にした「世界でトップレベルの雇用環境」に向けて、以下の三つの社会像が実現された社会を目指すとした。

第一は、企業内において、女性・高齢者等も働きやすい、職務等を限定した多様な雇用機会が生み出され、創造的で生産性の高い働き方ができ、かつ、公平・公正さも確保された「柔軟で多様な働き方ができる社会」。

第二は、企業のニーズと個人の能力の効果的なマッチングが図られる外部労働市場、個人が企業外でもキャリアアップできる教育・訓練システムを備えた、「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」。

第三は、女性、高齢者、外国人等の労働参加が最大限に進み、その総力に

より経済成長をしっかりと支える、「全員参加により能力が発揮される社会」。

第一の柔軟で多様な働き方ができる社会に向けた検討事項として、①「多様な正社員」の普及・拡大、②ジョブ・カード、キャリア・コンサルティングによる職務・能力の明確化、③健康、ワーク・ライフ・バランスの確保と創造性発揮を両立させる労働時間規制への見直し、④公平・公正な働き方の実現——をあげる。

このなかでは、「働きすぎ」の改善とあわせて、時間で測れない創造的な働き方の実現として、一律の労働時間管理が馴染まず、自ら時間配分等を行うことで創造的に働くことができる労働者（たとえば、職務の範囲が明確で、高い職業能力を持つ労働者）に適合した、弾力的な労働時間制度の構築を盛り込んだ。

第二の「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」では、官民協働による外部労働市場のマッチング機能の強化を求める。民間人材ビジネスを活用した新たな取り組みを推進し、民間が得意な分野については極力民間を活用。ハローワークにおける目標管理等の強化、民間人材ビジネスの取組の評価等により、オールジャパンとして、マッチング機能強化しなければならない」と主張する。

第三の全員参加により能力が発揮される社会に向けては、①高齢者の活躍促進、②女性の活躍促進、③外国人材の活躍促進を課題にあげる。高齢者の活躍促進として、有期労働契約の無期転換について見直し、将来的には、定年制の廃止も含めた検討をあげている

点が注目される。技能実習制度についても見直しについて制度本来の目的を踏まえた検討を行い、二〇一四年央までに方向性を出すとしている。

これらの検討課題については、さらに議論を重ね、今年六月に策定予定の新しい成長戦略に盛り込む方針だ。

進め方に関する規制改革会議の要望

二月五日に公表された規制改革会議の意見では、今後の議論の進め方に注文をつけている。

まず、現在、労働政策審議会では、中小企業に猶予されている時間外割増賃金率、企画業務型裁量労働制の在り方など個別テーマを中心に議論がなされているが、「長時間労働問題を解決するには、労働時間法制を包括的に議論することが不可欠である」と主張。労働時間法制の適用除外制度の基本的な枠組みについて、「規制改革会議の本意見を受けて、労働政策審議会において議論が開始されることを強く期待する」と要望している。

また、意見では、「厚生労働省、労働政策審議会の取り組みを注視し、検討状況の聴取などを行いながら、必要に応じて会議の意見を示すなど引き続き積極的な働きかけを行っていく」としている。（調査・解析部）