

平成 27 年 2 月 24 日

「多様な働き方を実現する規制改革」の論点整理

1. これまでの議論を通じて、次のような視点が提起された

- どんな働き方を選択するかニーズは多様であり、実際の働き方も多様になっている。しかし、いわゆる日本型雇用の正社員を暗黙のうちに主流と位置づけ、その他の働き方を補完的に扱う従来型の雇用慣行やそれを前提にした法制度がその変化に追いついておらず、さまざまな問題を生み、ニーズに応じて能力を発揮する機会を妨げてきたのではないか
- 具体的には、次のような問題が生じているのではないか
 - 正規・非正規間の不合理な待遇格差やキャリア形成機会の格差
 - 新卒一括採用中心の下での転職機会の少なさ
 - 仕事と育児・介護の両立の困難さ。子育て退職後の就業機会の少なさ
 - 正社員の長時間労働
- こうした状況に鑑みると、求められる「働き方改革」とは、次の 3 点をめざすものではないか
 - ①多様な働き方を選択できること、
 - ②働き方の選択によって不当な待遇や労働環境とならないように均衡処遇をめざすこと、
 - ③転職・就業への幅広い支援が得られること
- 働き手の視点からは、その「力」の源泉は、いかなる働き方であれ適切に処遇され、能力を発揮できるところから生まれるのではないか
- 企業から見ても、多様な働き手のニーズを活かすことが持続的成長のために不可欠な時代になり、すでに一部企業では主体的な「働き方改革」が始まっていると言えるのではないか
- こうした「働き方改革」のための環境整備を行うことが、政府の役割であり、規制改革会議の役割ではないか
- しかし、さまざまな働き手の声や、働き方へのニーズが制度設計や政策決定の場に届いていないのではないか。働き方改革は国民ひとりひとりに関わる問題であり、多様な声をどうすくっていくかという政策決定のプロセスにも目を向けることが必要ではないか

2. 今後の課題

- 規制改革会議がこれまで取り組んできた①ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、②労働時間規制の三位一体改革、③労働者派遣制度の見直し、④雇用仲介事業の規制の再構築は、いずれも次の点に重点を置いており、働き方改革を目指したものである
 - 働き方の選択肢の多様化を図る
 - 働き方の違いのみでは説明がつかない不合理な処遇を受けないよう、均衡処遇を目指す
 - 長時間労働を抑制する
 - 働き方の固定化を回避する転換の仕組みを整える
 - 働く場に関する情報へのアクセスを円滑化する、など

- 働き方改革をさらに進めるには、転職・就業支援として、一定の手続きの下で行われる転職やスキル形成に対し政府が支援する制度の整備が必要ではないか

- また、働き手の選択を助け、企業の成長に不可欠な働き方改革への積極的な取り組みを支持するために、雇用管理の内容や実情に関する客観的かつ有効性ある情報が広く開示される仕組みの整備が必要ではないか

- 多様な働き手のニーズに応える環境を整備するためには、従来の主要な関係者のみならず、様々な立場の声を吸収し、重要な改革課題を全てテーブルにのせ、雇用制度全体を俯瞰しつつ整合性ある改革に取り組むことが必要ではないか

- 雇用法制は、従来型の雇用慣行を前提とする法制度の根幹を維持したまま対処療法的に例外ルールを継ぎ接ぎしてきた。多様な働き方に柔軟に対応できる雇用法制への抜本的見直しに着手する必要があるのではないか

以上