

「対日直接投資に関する
有識者懇談会」
報告書

平成 26 年 4 月 21 日

法人の認可を受けるためには、資本金や資産等に関し厳しい条件を満たす必要がある他、認定手続きにどの程度の時間がかかるかについて予見可能性が低い。こうした点を解消し、学校法人の認可を柔軟化すべきである。

ii) 雇用契約、解雇についての柔軟性と透明性の確保

- ・使用者（事業主）が労働者を止むを得ず解雇する場合に必要となる要件等を明確化すべきである。
- ・十分に正当な理由を欠く解雇において、原職復帰に代わる金銭的補償制度を導入すべきである。

iii) 派遣労働に関する規制緩和等

- ・派遣労働者を中小企業が雇用する場合には、派遣期間等に関する規制を外すなど、派遣労働に関する規制を緩和すべきである。
- ・派遣労働者を直接雇用した派遣先企業に対する税制の優遇措置を設けるべきである。

iv) 外国人材の受入れ

- ・プラント建設等のために、数百人規模で労働者が必要になることがある。日本では到底雇うことができないため、当該作業が終われば日本を離れることを前提に、外国から有期で労働者を雇用できるよう、外国からの人材の受入れを柔軟化すべきである。
- ・専門的な人材を本国から日本に赴任させるにあたり、その配偶者も職を持っている場合が多い。その場合、配偶者が日本で働くことができないと、夫婦と一緒に赴任できなくなるため、本人も日本への赴任を受け入れなくなることがある。こうした問題が生じないように、赴任者の在留資格許可と合わせて、配偶者も就労可能な在留資格許可を容易に取得できるようにすべきである。

v) その他

- ・日本の労働法制は、在宅勤務やフレックス制等の多様な働き方に十分に対応できていない。潜在能力のある人の流動性を高め、多様な働き方を推進すべきである。
- ・保育と介護に携わる人材・施設の不足という問題に対処し、女性の就業率を高めるために、家事・介護支援人材の雇用に対する柔軟性を高めるべきである。