

## 雇用ワーキング・グループの検討項目

「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、女性にも男性にも働きやすい「失業なき円滑な労働移動」を実現させていくという視点から、必要な規制改革を押し進める。

### ◎ 1. 労働時間法制等の見直し

個々の労働者のライフスタイルに合わせた多様で柔軟な働き方を実現するために労働時間の規制改革が必要ではないか。具体的には、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制を始め、時間外労働の補償の在り方、労働時間規制に関する各種適用除外と裁量労働制の整理統合等、労働時間法制全般について見直すべきではないか。

### ◎ 2. ジョブ型正社員の雇用ルールの整備

重点フォローアップの中で、さらに議論を掘り下げる必要がある。特に、職務等限定型正社員（専門性を活かしたプロ型正社員や勤務地又は労働時間を限定した正社員）も働きやすくなるように、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のではないか。

### ◎ 3. 労働者派遣制度の見直し

重点フォローアップの中で、さらに議論を掘り下げる必要がある。特に、「常用代替防止」のために派遣労働を「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」に限定するという規制体系、規制手法を抜本的に見直し、派遣形態を望む労働者が働きやすくなるように、できる限り簡素で分かりやすい仕組みに改めるべきではないか。

### 4. 有料職業紹介事業等の規制改革

転職等を通じて労働者の活躍の場を広げ、円滑な労働移動を支える観点から、有料職業紹介事業やその他労働者移動支援等に関する必要な見直しを行うべきではないか。

### 5. 労使双方が納得する雇用終了の在り方

労使双方が納得する在り方の観点から、判決で解雇無効とされた場合における労働者の救済の多様化に向けた環境の整備を行うべきではないか。

### 6. 研究者等の有期労働契約に係る環境整備

研究者等の有期労働契約の労働者については、改正労働契約法の施行により労働契約期間が 5 年に達する前に雇止めされる場合があるとの指摘があり、労働契約期間に係る見直しを行うべきではないか。

(注 1) 審議の状況により、項目の入替・追加等を行うことがあり得る。

(注 2) ◎は、検討項目に関連する法律案の国会提出予定時期や政府全体のプラン等の策定予定時期等を勘案し、各ワーキング・グループにおいて、おおむね平成 25 年内に検討結果をまとめることを予定している項目。