

雇用ワーキング・グループの今後の進め方（案）

1 基本方針

労働時間法制等の見直し及びジョブ型正社員の雇用ルールの整備について、12月を目途に検討結果をとりまとめる。

<参考>「規制改革実施計画」（平成25年6月14日閣議決定）の該当部分

事項名	企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し
規制改革の内容	企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制をはじめ、労働時間法制について、ワークライフバランスや労働生産性の向上の観点から、労働政策審議会で総合的に検討する。労働政策審議会での検討の基礎資料を得るべく、平成25年上期に企業における実態調査・分析を実施し、平成25年秋に労働政策審議会での検討を開始し、結論を得次第措置を講じる。
実施時期	平成25年上期調査開始、平成25年秋検討開始、1年を目途に結論、結論を得次第措置
事項名	ジョブ型正社員の雇用ルールの整備
規制改革の内容	職務等に着目した「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取りまとめ、周知を図る。
実施時期	平成25年度検討開始、平成26年度措置

2 スケジュール（仮）

10月以降、月2～3回の頻度でワーキング・グループを開催する。内容については以下のとおり。

	労働時間法制等の見直し	ジョブ型正社員の雇用ルールの整備
10月	有識者及び関係団体ヒアリング	
11月	厚生労働省ヒアリング	厚生労働省ヒアリング
12月	検討結果とりまとめ	検討結果とりまとめ

※検討状況によって、日程の前後があり得る。

以上

雇用 WG の進め方について
労働時間等について

佐々木かをり
2013 年 9 月 25 日

雇用・労働は、ほとんどの成人にかかわるテーマである。よって、それぞれの立場で働く人の視点を大切に考え、同時に、日本の未来をつくるための雇用や働き方の在り方を考え、丁寧かつ大胆に改革を進めたい。

1：健全な雇用・労働環境をつくるために必要な改革は何か

長時間労働など、働き手が健全な労働を提供できない悪質な環境をつくらないために労働者を守ることは大変重要である。しかし一方で、「使われている」発想でなく、チームメンバーの一人として「貢献している」という発想で働いている多くの人たちが、積極的かつ能動的に働くことができるように必要な規制改革をしていきたい。

2：グローバル社会にあった雇用・労働環境をつくるために必要な改革は何か

グローバル社会で競争力ある尊敬される企業活動を続けるために、働き手がのびのびと才能を伸ばし、貢献できる雇用・労働環境をつくるのが必須である。企業の競争力、都市の競争力、国の競争力は、そこで働く人たちの競争力が源泉である。多様な人を受け入れ、働き手が自分自身の競争力を伸ばし、健全に組織に貢献しつづけるための雇用・労働環境作りのために必要な改革をしていきたい。

3：子どもを育てる男性・女性が貢献できる雇用・労働環境をつくるために必要な改革は何か

子どもを育てるというプロセスは、親の視点を広げ、体験を増やす。これは勤務を休んでいるのではなく、当該労働者の多様性が高まる重要な人材力研鑽の期間であるとも考えることができる。多様な視点を身に付けた労働者が多い組織は対応能力が高くなることから、長期的に組織の競争力も高まると考える。子どもを育てながら働く人が、健全に貢献し続けることができる労働環境は何か。必要な改革をしていきたい。

上記の視点を大切に持ちながら、能動的に職を選び、貢献する意欲あふれる労働者たちが、評価され、自らのライフスタイルに合わせて貢献し続けることができる、競争力のある雇用・労働環境をつくるために、労働時間等の規制を調査し、改革していきたい。