

4 雇用分野

（1）規制改革の目的と検討の視点

正規・非正規雇用の二極化構造を是正し、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、ライフサイクル・ライフスタイルに応じて多様な生き方を創造できること、更に人口減少社会が進むなか、経済を再生して成長力を強化することが緊急の課題になっている。

このような視点から、「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。

そのための雇用改革は、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3つが柱となる。

①正社員改革

日本の正社員は、（1）無期雇用、（2）フルタイム、（3）直接雇用、といった特徴を持つだけでなく、職務、勤務地、労働時間（残業）が限定されていないという傾向が欧米に比べても顕著であり、「無限定」社員となっている。そのため、職務、勤務地、労働時間が特定されている正社員、つまり、「ジョブ型正社員」を増やすことが、正社員一人一人のワークライフバランスや能力を高め、多様な視点を持った労働者が貢献する経営（ダイバーシティ・マネジメント）を促進することとなり、労使双方にとって有益であると考えられる。これらを実現させるために、正社員改革の第一歩として、ジョブ型正社員に関する雇用ルールの整備を行うべきである。

また、多様で柔軟な働き方を進める観点から、労働時間法制について、企画業務型裁量労働制の弾力化やフレックスタイム制の見直しを進める他、時間外労働の補償の在り方（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である。

判決で解雇無効とされた場合における救済の多様化など労使双方が納得する雇用終了の在り方については、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。

これらの改革により、労働者の能力が高まり、「失業なき円滑な労働移動」が実現に近づき、ひいては、日本経済の成長力を高めることが期待される。

②民間人材ビジネスの規制改革

ジョブサーチ・ジョブマッチングの効率化、働く人の立場に立った人材サービスの促進のため、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。

例えば、労働者派遣制度については、派遣法の根幹にある「常用代替防止（常用雇用に影響を与えることの防止）」という考え方に代わり「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。

また、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、両者の連携・協力関係を強化し、有料職業紹介事業が最大限その役割が発揮できるような規制の見直しを行うべきである。

③セイフティネット・職業教育訓練の整備・強化

「人が動く」ことを促進するためには、職業教育訓練や就業までのサポートとしてのセイフティネットの整備・強化が必要不可欠であり、第一・第二の柱とともに三位一体で推進すべき重要政策である。制度設計・予算措置を含む課題ではあるが、規制改革会議としても他の政府の会議体と連携を図り、必要性を強調するなど推進を後押ししていく必要がある。

(2) 雇用改革を貫く横断的な理念・原則

雇用改革にはいくつかの重要な横断的視点がある中で、特に以下の点が重要である。第一に、労使双方の納得感とメリットを生む改革、第二に、国際比較からみて合理的な改革、第三に、働き手が多様な雇用形態を選択でき、個人の能力・資質を高める機会が与えられるとともに、雇用形態による不合理な取り扱いを受けない均衡処遇を推進する改革である。

以上の観点を踏まえ、本答申では、ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、有料職業紹介事業の規制改革、労働者派遣制度の見直し、労働時間法制に関する見直しの4つのテーマについて取りまとめた。

雇用改革に関わる重要課題は、公労使三者による議論のプロセスを経ることとされており、本答申で示した多くの改革事項についても、関係省庁における有識者会議や審議会等における議論が予定されている。今後、これらに関する個別具体的な規制改革を確実に推進・実行していくことが肝要である。会議としては、関係省庁における取り組みを注視すると共に、検討状況の聴取や関係者等との意見交換を行い、必要に応じて会議の見解を示すなど、積極的な働きかけを行っていく。

こうした活動を含め、引き続き抜本的な制度改革を含めた雇用改革に幅広く取り組んでいく。

(3) 具体的な規制改革項目

①ジョブ型正社員の雇用ルールの整備【平成 25 年度検討開始、平成 26 年度措置】

ジョブ型正社員（職務、勤務地又は労働時間が限定されている正社員）は多くの企業で導入が進んできているが、その形態が労働契約や就業規則で明示的に定められていないことが多いため、人事上、その特性に沿った取り扱いが必ずしもなされていないか、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。このため、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。

現場の実態に応じた雇用ルールの明確化を図るためには、企業の現場において労働組合または過半数代表者等と多様な就労形態についての議論を促すことがそもそも重要であり、それがひいては当事者の納得性（ひいては生産性）を高めることにつながる。また、同一企業で無限定正社員がジョブ型正社員に転換する場合は、労働条件決定の合意原則を踏まえる必要がある。

以上の観点から、職務等に着眼した「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。

②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【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】

個々の労働者のライフスタイルに合わせて労働時間に拘束されずにその能力を最大限発揮できるよう、多様で柔軟な働き方の実現のための環境整備が求められている。現状では、例えば、企画業務型裁量労働制の適用労働者の割合は調査対象企業の労働者の 0.3 パーセント、フレックスタイム制の適用労働者の割合は同 7.8 パーセントに留まるなど、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制の活用が進んでいるとは言い難い。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規制全般の見直しが重要な課題となっている。

ワークライフバランスや生産性向上の観点から、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制を始め、労働時間法制について、企業における実態調査・分析に基づき労働政策審議会で総合的に検討する。

③有料職業紹介事業の規制改革【平成 25 年度検討開始、平成 26 年度早期に結論】※国際先端テスト実施事項

「人が動く」、「失業なき円滑な労働移動」を促進させるためには、労働者の職探しを効率化するとともに就く仕事（企業）とのマッチングの質を高める必要がある。この点、有料職業紹介事業はハローワークと共に大きな役割を担っており、両者の補完的・協力的な関係を構築すると共に、前者の役割が最大限発揮されるような環境整備、規制改革を行うことが必要不可欠である。

したがって、民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能強化の観点から、利用者の立場に立った有料職業紹介制度の在り方について引き続き問題意識を持ちつつ、当面、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。

④労働者派遣制度の見直し【平成 25 年検討・結論、結論を得次第措置】

※国際先端テスト実施事項

労働者派遣法の規制の根拠である「常用代替防止」は正社員の保護を目的としており、派遣労働者の保護とは必ずしも相容れない。また、非正規雇用労働者が全体の 4 割近くなった現在、これまで通りの手法でこの政策目的を追求することには限界があると考えられる。

改めて政策目的を明確にしつつ、他の非正規雇用政策との一貫性も視野に入れ、「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、できる限り簡素で分かりやすい仕組みに改めるべきである。

今後、労働者派遣制度については、①派遣期間の在り方（専門 26 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及び③派遣労働者の均衡待遇の在り方を含め労働政策審議会で検討する。