

規制改革会議
雇用ワーキング・グループ
報告書

雇用改革報告書—人が動くために—

I. 総論

1. なぜ「人が動く」ことが必要なのか

雇用改革への取組方針として「失業なき円滑な労働移動」が内閣の重要課題となっている。規制改革会議雇用ワーキング・グループにおいても「希望を持ち、自らの意志で積極的に動く人を後押しする」観点から「人が動く」ことを目標とし雇用改革の検討を行った。「人が動く」ことの意義を改めて整理すれば以下のとおりである。

第一は、労働市場の二極化を是正する視点である。正社員になれなかった不本意なケースを含め非正規雇用が全体の4割近くになり、処遇格差も問題となっている。合理的理由のない不利益取扱い禁止などを進めるとともに、正規雇用への転換を促進し、「人が動く」ことをサポートすべきである。

第二は、ファミリーフレンドリーでワークライフバランスが達成できる働き方を促進する視点である。少子高齢化の進展の中で、子育て・介護との両立、学習や地域活動との両立など、労働者がそれぞれのライフサイクルやライフスタイルに合った働き方を選択し、多様な働き方を実現することが可能になるよう、「人が動く」環境整備が重要である。

第三は、成長力を強化する視点である。人口減少社会への対応を含め、女性・高齢者等の労働参加促進と就労者すべての生産性向上は必須課題である。女性・高齢者の労働力率を高め、就労者の生産性向上のためには、教育・能力開発による人的資本強化に併せて生産性の低い部門から高い部門への労働移動を促進することが重要であり、成長力強化の視点からも「人が動く」ことが必要である。

第四は、デフレ脱却と賃金上昇への対応の視点である。物価と賃金の相互関係を考慮すると、「金融政策」と「賃金上昇」がデフレ脱却の車の「両輪」になるべきである。「失われた20年」の中で、企業は雇用維持に力点を置く一方で、賃金の抑制・低下及び非正規雇用の活用に頼り過ぎた面がある。偏り過ぎた雇用調整のバランスを取り戻し、能力に見合い、努力が報われる賃金上昇を図るために「人が動く」よう、雇用の柔軟性を高める政策が必要である。

2. 雇用改革の「3本柱」と理念・原則

「人が動く」ための具体的な雇用改革の3本柱が、①正社員改革、②民間人材ビジネスの規制改革、③セイフティネット・職業教育訓練の整備・強化である。

(1) 正社員改革

第一の柱である正社員改革では、本人の希望に合った多様で柔軟な働き方を促進することが、ひいては「人が動く」ことにつながる。日本の正社員は、①無期雇用、②

フルタイム、③直接雇用、といった特徴のみならず、職務、勤務地、労働時間（残業）が特定されていない無限定正社員という傾向が欧米に比べても顕著である。

また、無期雇用、無限定社員、雇用終了ルールである解雇権濫用法理の三要素は、相互に強い補完性を有し、正社員改革を困難にしてきた。

このため、正社員改革の第一歩として、職務、勤務地、労働時間等が特定されている「職務等限定正社員」、いわゆるジョブ型正社員を増やすとともに、その雇用ルールの整備を早急に進めるべきである（ジョブ型正社員の概要については別紙1参照）。

さらに、労働時間規制の見直しも重要な課題である。多様で柔軟な働き方を拡大する観点から、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制の見直し等を進めるとともに、今後、ワークライフバランスや生産性向上の観点からの見直し、時間外労働の補償のあり方（金銭補償から休日代替へ、労働時間貯蓄制度の整備）、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なども視野に入れて検討すべきである。

なお、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あり方については、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つつ、丁寧に検討を行う必要がある。

(2) 民間人材ビジネスの規制改革

第二の柱は、ジョブサーチ・ジョブマッチングの効率化を目指した民間人材ビジネスの規制改革である。「失業なき円滑な労働移動」を実現するには、有料職業紹介事業や労働者派遣制度の在り方・位置づ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の補完関係に留意しつつ、両者の連携・協力関係を強化するなかで、有料職業紹介事業が最大限その役割を発揮できるような規制改革を進めていくべきである。

(3) セーフティネット・職業教育訓練の整備・強化

第三の柱は、就業までのサポートとしてのセーフティネット・職業教育訓練の整備・強化である。「人が動く」ことを現実のものとするために不可欠であり、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。これは、制度設計・予算措置を含む問題ではあるが、規制改革会議としても政府の他の会議体と連携を図り、必要性を強調するなど、取り組みの促進を後押ししていくべきである。

(4) 雇用改革を貫く横断的な理念・原則

雇用改革を進めるに当たっては、横断的な視点として別紙2に掲げる「雇用改革を行うに当たっての7原則」に留意すべきである。その中で、以下の点を特に強調しておきたい。

第一に、雇用改革は労使双方の納得感とメリットを生む改革でなければならないことである(原則2)。働き手の視点が十分尊重されるべきであることはいうまでもない。

第二に、改革に当たっては国際先端テストなどを通じて厳密な国際比較を行い、世界最先端の規制環境を目指し、国際比較からみて合理的な改革を行うべきである(原則3)。

第三に、働き手が多様な雇用形態を選択でき、個人の能力・資質を高めていくような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許さないことで均衡処遇を推進する改革が必要であることである(原則7)。単に異なるタイプの働き手や働き方が増えるだけでは雇用改革としては不十分である。働き方の多様性、能力開発機会、均衡処遇が一体となって確保されることで、働く喜び、希望が実現されるとともに、個々の貢献が組織のチーム力を高め、所属する組織(企業)の成長、ひいては、経済社会の豊かさにつながると考えられる。

以上の観点を踏まえながら、本報告では、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及び労働者派遣制度の合理化の三事項についてとりまとめることとした。抜本的な制度改正を含めた雇用改革について、今後も引き続き幅広い検討を進めていく必要がある。

Ⅱ. 各論

1. ジョブ型正社員の雇用ルールの整備

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、必ずしも、その特性に沿った雇用管理がなされていないか、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。したがって、企業の現場においては、労働契約や就業規則における内容の明確化、無限定正社員との間の均衡処遇その他人事処遇に関するルールを確認し、整えていく必要がある。政府としても、指針の策定をはじめ、その普及・拡充の方策を幅広く検討していくべきである。

また、現場の実態に応じたルールの明確化を図るためには、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議論をすることが何より重要であり、それが当事者の納得性、ひいては労働生産性を高めることにつながる。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が前提になることは言うまでもない。

以上の観点から、政府においては、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、周知を図るべきである。

なお、その際には、下記の論点について検討を行うことが適当である。

(1) 労働条件の明示

- ① ジョブ型正社員の雇用形態を導入する場合には、就業規則においてジョブ型正社員の具体的な契約類型を明確に定めるとともに、ジョブ型正社員を実際に採用するときは、その契約類型であることを契約条件として書面で交わし明確にすることが望まれる。

更に、こうしたジョブ型正社員に係る契約条件の書面による明確化については、制度的な環境整備の一環として、労働基準法 15 条第 1 項（労働条件明示義務）、労働契約法 4 条 2 項（労働条件明確化のための書面化の要請）等の諸規定の適用関係を整理しておくことが適当である。例えば、労働基準法施行規則 5 条により労働者に通知することが求められる事項の一つである「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」につき、無限定正社員か又はジョブ型正社員かの別について使用者に明示を求めることとすることなども検討課題であろう。

- ② ジョブ型正社員については、労働条件が変更された場合にも、変更された労働条件が書面で明示され、明確にされることが望まれる。

この点に関し、上述の労働条件明示に関する現行規定は、労働契約締結時だけを対象としていると解されているため、労働条件の変更時についても対象とされる必要がある。

(2) 均衡処遇・相互転換の要請

- ① 労働契約法 3 条 2 項が、就業の実態に応じた均衡を考慮して労働契約を締結・変更することを求めていることを踏まえ、無限定正社員とジョブ型正社員との均衡処遇を図っていくことが求められる。

今後、有期から無期へ転換する労働契約について、ジョブ型正社員の雇用形態が利用される可能性が高まることにかんがみれば、こうした要請は一層高まるものと考えられる。

労働契約法 20 条は、有期労働契約について無期労働契約との不合理な労働条件の相違を認めないとし、その判断にあたって、当該労働者の職務の内容及び配置の変更その他の事情を考慮することとしている。これは、職務の範囲やその変更の可能性の違い等を考慮して労働条件の相違の不合理性（処遇の均衡が実現されているか）を判断することを想定したものである。

このような均衡処遇の判断の手法は、無限定正社員とジョブ型正社員についてもあてはまりうるものである。

こうした趣旨を明確化するため、労働条件の明示により無限定正社員とジョブ型正社員とが明確に区別されることを前提として、労働契約法 20 条に類する規定（雇用形態による不合理な労働条件の禁止）を設けることも検討課題であろう。

- ② 無限定契約とそれぞれの限定契約との契約形態相互間の壁を低くしながら相互転換を円滑化し、ライフスタイルやライフサイクルに合わせた多様な就労形態の選択を可能としていくことも重要な課題である。このため、今後、相互転換に関する方策を法的枠組みも含めて検討していくことも必要である。なお、労働者本人の自発的意思が前提になることは冒頭指摘したとおりである。

(3) ジョブ型正社員の人事処遇の在り方の検討

- ① ジョブ型正社員の形態を普及・定着させていくために、労働契約において職務又は勤務地などを明示するにとどまらず、人事処遇全般（人事異動、時間外労働を含む時間管理、雇用の終了等）のあり方が明らかにされることが望まれる。

従来の就業規則は、無限定正社員の働き方を想定した規定が多いところ、ジョブ型正社員の働き方にも即したものにすることが適当である。例えば、ジョブ型正社員は、職務や勤務地を変更する配転、約定された労働時間を超える残業等を企業から求められることが少なくなる一方で、職務や勤務地が消失した際には、無限定正社員とは異なる人事上の取扱いを受ける可能性が大きい。

具体的な対応としては、ジョブ型正社員の働き方について、企業や従業員へのヒアリングを通じて成功事例を収集した上で、職務の具体的な内容・定め方、賃金体系、時間管理、人事評価・異動などの雇用管理について、留意点やモデルの提示を行うことが考えられる。

- ② ジョブ型正社員の働き方にふさわしい労働契約紛争解決のあり方についても検討する必要がある。

勤務地限定型、職務限定型正社員については、労使の話し合いを経たうえで、就業規則の解雇事由に「就業の場所及び従事すべき業務が消失したこと」を追加することが想定される。その場合においても、勤務地・職務が消失した際の解雇については、無限定正社員と同様にいわゆる解雇権濫用法理（労働契約法 16 条参照、特に整理解雇四要件¹⁾）が適用されることになる。過去の裁判例をみると、勤務地・職務が限定されている点を考慮し、無限定正社員とは異なる判断を行う事例も多くみられる。これまでの裁判例を参照しつつ、判断に関する基本的な考え方を整理し、労使および司法の間のコンセンサスを形成していくことが重要であり、現実的にも有効な紛争解決の指針となるものと考えられる（別紙 3）。なお、こうした基本的な考え方については、最終的には、立法的な手当、解釈通達において明確化することも視野に入れられるべきである。

2. 有料職業紹介事業の規制改革

「人が動く」、「失業なき労働移動」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。こうした観点から、ハローワークとともに有料職業紹介事業は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ともに、後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。

このため、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べきである。

なお、上記の検討に当たっては、別紙 4 の国際先端テストの結果を踏まえ、下記の論点についても検討することが適当である。

(1) 有料職業紹介事業の参入規制の見直し

我が国の規制環境を世界最先端にする観点から、ドイツやベルギーの制度を参考に、有料職業紹介事業の許可制を届出制とするか、少なくとも求職者からいかなる手数料も徴収しない場合には有料職業紹介事業を届出制とすべきではないか。

(2) 求職者からの手数料徴収規制の見直し

我が国の規制環境を世界最先端にする観点や求職者（特に手数料を支払ってでも良質な求人者を求める者）と求人者（特に手数料を支払う意思のある良質な求職者を求

¹⁾ ①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続の相当性

める者)のマッチングを促進する観点から、ドイツの制度²を参考に、職業紹介手数料について、求職者からの手数料徴収は、求職者と求人者との労働契約の締結を停止条件とする「成功報酬型」を維持することを前提に、年収要件及び職業の限定を見直すべきではないか。

(3) バウチャー制度の導入

我が国の規制環境を世界最先端にする観点から、いわゆる職業紹介バウチャー制度について、ドイツの制度³を参考に、雇用保険制度の活用など、日本の実情に合わせた制度導入を検討すべきではないか。

3. 労働者派遣制度の合理化

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割近くになった現在、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も考えられる。

仮に、「常用代替防止」が「不安定雇用の拡大防止」に資する政策目的だとしても、他の非正規雇用については他の手法で「不安定雇用」対策が講じられており、労働者派遣についてのみ「常用代替防止」の観点から規制するのは、政策の一貫性を欠き、政策目標そのものを不明確にしている。また、国際的に見ても、「常用代替防止」が規制の根拠になっている国は日本を含め少数である(別紙5)。

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」に限定するという現行の規制体系、規制手法を抜本的に見直し、できる限り簡素でわ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べきである。

なお、上記の検討に当たっては、別紙5の国際先端テストの結果を踏まえ、下記の論点についても検討を行うことが適当である。

(1) 業務区別の廃止

現状では、「26業務」やその付随的業務への該当性が分かりにくく、現場での混乱が大きいため、業務区別の廃止を検討すべきではないか。また、「派遣」と「請負(業

² 原則2,000ユーロ以下の手数料徴収が可能。

³ ドイツは、失業後一定期間を経過しても就職できない失業者が希望する場合、国が民間事業者のサービスを活用できるクーポンを失業者に渡し、失業者が就職すると報酬を民間事業者に支払う仕組み(いわゆるバウチャー制度)を採用している。

務委託)」の区別も形式的で技術的な基準によるものであり、法潜脱行為を招きやすいことから、「派遣」と「請負」の区別の基準を実質的にみて分かりやすいものに見直すことを検討すべきではないか。

(2) 派遣労働者保護の観点からの「派遣労働の濫用防止」の明確化

派遣労働への規制根拠として、「常用代替防止」ではなく、派遣労働者の保護という視点から「派遣労働の濫用防止」（実態にそぐわない派遣の利用や低処遇・不安定雇用の防止）という基本理念を新たに構築し、適切な派遣労働の発展を確保する必要がある。そのような観点から労働者派遣への規制を行うという方向で、制度や解釈の変更を行う必要があるのではないか。

(3) 「人」をベースにした派遣期間の上限設定

専門業務（「26 業務」）や特別の雇用管理を要する業務に係る派遣については、上限期間を設定せず、それ以外の業務の派遣については、臨時的・一時的業務として最長 3 年までという派遣期間の上限を設定するというように、業務に応じて派遣期間の上限を設定する規制手法を、人を単位とした規制手法に転換すべきではないか。

併せて、有期労働契約（派遣元での有期雇用を含む）の場合、失業リスクが高まる分、雇用保険の保険料（使用者負担）を引き上げ、社会的リスクに見合った保険料の公平負担を図ることにより、有期労働契約や派遣労働の濫用的利用を防止することを検討すべきではないか。

現行法では、例えば 3 年の派遣期間の後、3 か月間の直接雇用や業務処理請負という形式的な処理（クーリング期間）を挟んで、再び派遣労働者を利用するという企業行動を生み、常用代替防止や不安定雇用防止という政策目標を実現するものとして実効的に機能してきたとはいえない。

このような規制手法に代えて、派遣労働者の保護という視点から、同一の派遣労働者（派遣元で無期雇用のものを除く。）について同一の派遣先での派遣期間の上限（例えば 3 年）を設け、派遣という形態で派遣労働者が特定の派遣先に常用的に利用されるという派遣労働の濫用的利用を防止する手法が考えられる。

また、派遣労働者（派遣元で有期雇用の場合）に対して派遣期間の上限を特別に定めるのではなく、有期労働契約者として 5 年を超えれば無期契約に転換する仕組み（労働契約法 18 条）に基づき、派遣元での雇用期間に応じて雇用の安定（無期化）を図るという選択肢もある。

(4) 均衡処遇の推進

「常用代替防止」という政策目的について、EU 諸国のように均衡処遇の原則の適用が事実上の常用代替の歯止めとなるよう法整備を図るべきではないか。

なお、「人」をベースにした派遣期間の上限設定は「人」を交代させることにより永続的に派遣を続けることができ、「常用代替防止」に反するという意見も考えられる。

しかしながら、これまでのような課題のある規制手法ではなく、均衡処遇を基盤とした対応（および上記の雇用保険料の公平負担等の政策的措置）を採ることにより、派遣労働の濫用的利用を防ぐことができ、ひいては「常用代替防止」にも資すると思われる。

別紙 1 : ジョブ型正社員に関する補足

(1) 日本の正社員の特徴

正社員とは、一般に、(1)期間の定めのない雇用（無期雇用）、(2)フルタイム、(3)直接雇用（雇用関係と指揮命令関係が同一）といった要素で特徴付けられる。日本の正社員の場合は、加えて、無限定社員という性格が強い。無限定社員とは、(1)職務、(2)勤務地、(3)労働時間、などの制約、限定がない社員、つまり、将来、職種、勤務地の変更、残業などの命令があれば基本的に受け入れなければならないという「暗黙の契約」が上乘せされている社員である。入社した企業の一員となることが大きな意味を持つため、メンバーシップ型社員、就社型社員ともいえる。

また、女性が家事に専念するという家族単位の協力によって男性の無限定な働き方を支えたという社会的背景から正社員は男性中心といった傾向が強まり、さらに、その男性が家族を養い続けなければならないことが多かったという意味で賃金制度も生活給的(年功的)性格が強かった。

一方、欧米では、アメリカ、ヨーロッパにかかわらず、ジョブディスクリプション（履行すべき職務の内容、範囲）が明確であり、職務限定型が一般的である。それに付随して、一般社員にとって勤務地限定、時間外労働なしが前提となっていることが多い。一方、幹部（候補）ほど、無限定社員に近くなるという見方が一般的である。また、欧米で職務限定型が一般的であることは歴史的な社会背景があることにも留意する必要がある。

(2) 無限定正社員のメリット、デメリット

無限定正社員のメリットについては、

- ・ 企業側からすれば配転や労働時間による雇用調整が可能という意味で柔軟性大
- ・ 企業特殊な人的投資が促進
- ・ 仕事に幅が生まれ、従業員のモチベーションにも好影響
- ・ 新卒一括採用を通じたスタートラインにおける従業員のなるべく公平な扱い
- ・ 配転等を通じて企業の部門間のコーディネーションが良好
- ・ 労働者からみれば無限定な働き方に即した雇用保障、待遇（年功賃金、退職金等）を獲得

などが挙げられる。

一方、デメリットとしては、

- ・ 労働者からみれば不本意な転勤や長時間労働を受け入れなければならないことで家族やワークライフバランスが犠牲になる
- ・ 雇用保障や待遇が手厚い分、企業は正社員採用に慎重になり、雇用の不安定な

有期雇用が増加する

- ・ 無限定正社員は「なんでも屋」になってしまい、特定の能力・技能が身に付きにくく、キャリア形成が難しい
- ・ このため、転職が難しく、外部オプションが限定され、自己のキャリアの可能性を広げることができない

といった点もあることに留意が必要である。

(3) なぜジョブ型正社員の普及が必要か

ジョブ型正社員とは、無限定正社員に対し、(1)職務が限定されている、(2)勤務地が限定されている、(3)労働時間が限定されている(フルタイムであるが時間外労働なし、フルタイムでなく短時間)、いずれかの要素(または複数の要素)を持つ正社員と定義する⁴。

日本においてジョブ型正社員の普及・定着が必要な理由は、まず、第一に、**非正規社員の雇用安定**である。正規・非正規の労働市場の二極化が問題となる中で、多様な(多元的な)雇用形態を作ることが、有期雇用から無期雇用への転換をより容易にし、雇用の安定化を高めることにつながる。正社員を希望する不本意型非正規社員も、雇用の安定から期間の定めのない契約(無期雇用)への移行を望んでいる場合も、転勤や残業が強制されるような無限定な働き方を望んでいるとは限らないことに留意が必要である。

第二は、**ファミリーフレンドリーでワークライフバランスが達成できる働き方の促進**である。無限定正社員のワークライフバランス等の推進が必要であることは言うまでもないが、勤務地限定型や労働時間限定型をライフサイクルに応じて選択できることで、子育て・介護との両立やワークライフバランスをより達成しやすい働き方がより可能となる。

第三は、**女性の積極的な活用**である。正社員として登用され、昇進していくためには暗黙的に無限定な働き方が要請、期待されてきた中で、前述のように女性が家庭の家事を支えるといった考え方の傾向を背景に、特に既婚女性にとっては不利であった。地域限定型、労働時間限定型の正社員が男女を問わず普及することで女性の労働参加の促進や活躍の場の広がりが期待できる。

第四は、**相互転換によるキャリアの継続**である。同一の企業で無限定型とジョブ型を相互に移動することが可能になれば、無限定型で入社した社員が子育て期には勤務

⁴ ジョブ型という言葉は元々職務限定型の意味合いが強いが、下記の厚労省調査によれば、なんらかの限定が行われている正社員の内、職務限定型が8~9割を占めており、それに付随して、勤務地や労働時間が限定される場合も多いのでここではジョブ型という言葉で代表することにする。

地や労働時間限定型になり、その後、また無限定型に戻る事が可能となり、キャリアの継続に大きな効果が期待される。

第五は、自己のキャリア・強みの明確化と外部労働市場の形成・発達である。特に、職務限定型正社員の場合、自分のキャリア、強みを意識し、価値を明確化させながら働くことで外部オプションを広げ、転職可能性も高まり、それが現在の職場での交渉力向上にもつながるため、将来に向けたキャリアを意識しながら「未来を切り開く働き方」を実現できる（ただし、職務の幅については、無限定型の場合、能力向上やモチベーションとも関連していたことに留意が必要）。

また、職務限定型正社員が普及することで外部労働市場(転職市場)も拡大し、「人が動く」ことがより容易になる。そうした動きが出てきて初めて職業能力評価システムなどの整備を同時並行的に進めることが可能となると考えられる。

(4) ジョブ型正社員の現状と問題点

ジョブ型正社員の現状を厚生労働省の多様な正社員に関する企業調査（2011年、1987社、正社員300人以上）でみると、対象企業の51.9%が多様な正社員（ジョブ型正社員）を導入している。従業員数で見れば、正社員全体の32.9%が多様な正社員であり、その内、職務限定が28.0%、労働時間限定が3.4%、勤務地限定が8.9%となっている（それぞれ重複あり）。

その中で、特徴的なことは、まず、第一に、就業規則や労働契約で限定が明確化されていない場合が多いことである。職務限定型で就業規則や労働契約で仕事の範囲が確定しているのは21.2%、勤務地限定型で就業規則や労働協約で勤務地になんらかの限定があるのは15.6%と比較的少ない。

第二は、事業所閉鎖、事業や業務縮小の際の人事上の取り扱いは通常の前社員と同じ場合が多いことである。職務限定の場合、通常の前社員と同じであるのが76.6%、勤務地限定の場合、通常の前社員と同じであるのが63.0%となっている。

以上のような現状認識から、以下のような問題点が指摘できる。まず、対象企業の半分が導入するなどジョブ型正社員の導入は進んできているが、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ことである。

他方、労働契約で明確化されている場合でも実際の運用が属人的になっている可能性もある。ジョブ型であるのになし崩し的に働き方が無限定になっていたり、無限定正社員がいずれかの点で限定的な取り扱いを受けているような場合がそれに当たる。

ジョブ型正社員に対しその特性に沿い、無限定正社員と異なる取り扱いが明確になれば、企業も更にジョブ型正社員を増やせると考えられる。

別紙2：雇用改革を行うに当たっての7原則

原則1：経済成長に資する改革

原則2：労使双方の納得感とメリットを生む改革

原則3：国際比較からみて合理性を有する改革（国際先端テストの導入）

原則4：制度としての整合性・一貫性のある改革（妥協による制度の複雑化、不整合を排除）

原則5：官と民が排他的ではなく補完的な役割を果たすような改革

原則6：国の画一的な規制よりも多様で自律的な働き方をサポートする労使間、業界における分権的・自主的なコミュニケーション・手続き・取り決めに促すような改革

原則7：働き手が多様な雇用形態を選択でき、その能力・資質を高めていくような機会が与えられるとともに、均衡処遇を通じて雇用形態による不合理な取り扱いを許さない改革

別紙3 限定された勤務地・職務が消失した場合についての裁判例の分析

規制改革会議雇用ワーキング・グループは、これまでの裁判例を基に、今後の基本的な考え方の整理のための参考として、以下の分析を行った。

ジョブ型正社員について、限定された勤務地・職務が消失した場合の解雇に関する裁判例をみると、いわゆる整理解雇の四要件（要素）の判断枠組を基本的に適用しつつも、職務（職種）や勤務地が限定されている点を考慮し、無限定正社員とは異なる判断を行い、解雇を有効とする事例が多くみられる。具体的には、勤務地や職務が限定されている場合には配置転換の余地が限られていることが多いため、解雇回避努力ありとする（または解雇回避努力の有無を問わない）事例が多くみられる。また、勤務地や職務が廃止され、対象となる労働者全員を解雇する場合には、人選の基準・適用の合理性ありとする（または人選の合理性を問わない）事例も多い。そのような場合には、恣意的な人選はなされていないと考えられるからである。

これに対し、人員削減の必要性（工場閉鎖や職務ポスト廃止等の経営上の必要性）は、ほぼすべての事案で問われている。これは、解雇の真の意図が勤務地・職務の廃止といった経営上の理由にあったのか、勤務地・職務の廃止を口実として当該労働者を職場から排除することに解雇の真の意図があったのではないかを問うための要件〔要素〕であると考えられ、裁判所が会社の経営判断に深く立ち入ってその合理性を判断しているわけではない。また、手続の相当性も、ほとんどすべての事案で問われている。解雇の合理性・相当性を判断する重要な要件〔要素〕として、解雇の際に労働組合や労働者に対し納得が得られるような丁寧な説明・協議を行うことが求められている。このような解雇の際の説明・協議とともに、事前の手続（契約類型についての就業規則への記載、労働契約における契約類型の書面での明示、就業規則への解雇事由の追加、契約類型の特性についての労働者への丁寧な説明）も、労働者の納得性を高めるために必要と考えられる。

以上のように、これまでの裁判例における判断内容に鑑みると、次のようなポイントにまとめることができる。

■ どの場合でも必要なポイント

- 経営上の必要性（勤務地・職務廃止の必要性）に基づく解雇であること
- 労働組合や労働者の納得を得られるように説明・協議を行うこと

■ 状況によって必要となるポイント

- 配置転換等による雇用維持の余地がある場合、その可能性を検討していること
- 勤務地・職務廃止の対象者全員を解雇するわけではない場合、被解雇者の人選が合理的になされたこと

解雇の合理性・相当性は、以上の諸点等を総合的に考慮することによって判定される。なお、無限定正社員が子育てや勉学などのために一定期間ジョブ型正社員に転換し、その

後無限定正社員に戻ることが予め合意されている場合には、無限定正社員として解雇の合理性・相当性が判断されることになろう。

また、現在の裁判例では、労働者の能力や適格性の低下・喪失を理由とする解雇の合理性・相当性の判断においては、無限定正社員の場合、そのときに従事していた職務を遂行する能力ではなく、会社のなかで従事可能な職務がそれ以外にもないかが問われることが多いのに対し、ジョブ型正社員の場合、労働契約上限定された職務を遂行する能力が失われたかが主として問われているとみられる。

別紙4 有料職業紹介に関する国際先端テスト

我が国の規制環境を世界最先端にするとの観点から当会議において実施した国際先端テストの結果は、次のとおりであった。

参入規制については、イギリスでは参入自由、フランスでは原則自由（芸能家を対象とする場合は登録）、ベルギー（ブリュッセル首都圏地域）では登録制、ドイツでは2002年に許可制を廃止し登録制を採用、アメリカでも求職者から手数料を徴収しない場合は参入自由とする州が多く存在しているのに対し、日本ではいかなる場合でも許可制としている。

次に、求職者からの手数料徴収規制については、イギリス・フランス・ベルギー・日本が原則禁止（芸能家等の一部職種は例外）とする一方で、アメリカでは上限を設けた上で徴収可能とする州が多く存在し、ドイツでは原則2000ユーロ以下の手数料徴収が可能なうえ職業紹介バウチャー制度（職業紹介成立後に国が補助金を支給する制度）も導入されている。

世界最先端の規制環境を目指すという視点からは、2002年にドイツが実施した労働市場改革を参考に規制改革を推進する必要がある。

別紙5 労働者派遣に関する国際先端テスト

我が国の規制環境を世界最先端にするとの観点から実施した国際先端テストの結果等からみると、「常用代替防止」が規制の根拠になっている国は日本を含め少数である（事由で制限（フランス）、派遣労働者投入に事業所委員会の同意必要（ドイツ））。また、専門的な業務とそれ以外の業務というように業務区分により規制の異なる国は日本以外に類がない。

さらに、特定の業種・業務（建設、港湾、警備等）について派遣労働の利用を禁止するという手法は諸外国ではあまりみられず、近年撤廃される傾向にあり、安全衛生リスクを理由とする危険有害業務での利用禁止がみられる程度である（派遣労働が制限・禁止されている例 ドイツ：建設業、フランス：核物質・放射性物質のある危険業務等、ベルギー：危険業務と公的部門、ポルトガル：建設業が危険業種として指定）。この意味で、派遣労働者に対する特別な安全教育の実施等は検討の余地がある。

派遣期間に制限を加えている国も日本以外ではほぼ南欧諸国に限定されており、またその趣旨は不安定雇用の防止（派遣労働者の保護）にある（フランス、ベルギー、ポルトガル、ギリシャなど）。

具体的な規制改革項目

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管省庁
1	ジョブ型正社員の雇用ルールの整備	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。	平成25年度検討開始、平成26年度措置	厚生労働省
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	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検討を開始し、結論を得次第措置を講じる。	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	厚生労働省
3	有料職業紹介事業の規制改革	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。	平成25年度検討開始、平成26年度早期に結論	厚生労働省
4	労働者派遣制度の見直し	労働者派遣制度については、下記の事項を含め、平成25年秋以降、労働政策審議会において議論を開始する。 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 ③派遣労働者の均衡待遇の在り方	平成25年検討・結論、結論を得次第措置	厚生労働省

会議開催概要

(規制改革会議 雇用WG関係)

平成 25 年 3 月 28 日 第 1 回会合

- ・雇用WGの今後の進め方について
- ・意見交換

平成 25 年 4 月 11 日 第 2 回会合

- ・有識者ヒアリング（限定正社員、試用期間、職業紹介について）
- ・意見交換

平成 25 年 4 月 19 日 第 3 回会合

- ・意見交換（限定正社員、職業紹介について）

平成 25 年 4 月 25 日 第 4 回会合

- ・厚生労働省ヒアリング（多様で柔軟な働き方、有料職業紹介について）

平成 25 年 5 月 9 日 第 5 回会合

- ・厚生労働省ヒアリング
（企画業務型裁量労働制、労働者派遣事業、有料職業紹介について）

平成 25 年 5 月 14 日 第 6 回会合

- ・報告書案とりまとめ

平成 25 年 5 月 29 日 第 7 回会合

- ・報告書案とりまとめ

(参考2)

規制改革会議

雇用ワーキング・グループ構成員名簿

<五十音順、敬称略>

【委員】

(座長) 鶴 光太郎	慶応義塾大学大学院商学研究科教授
浦野 光人	株式会社ニチレイ代表取締役会長
佐久間総一郎	新日鐵住金株式会社常務取締役
佐々木かをり	株式会社イー・ウーマン代表取締役社長
長谷川幸洋	東京新聞・中日新聞論説副主幹

【専門委員】

島田 陽一	早稲田大学 法学部兼法務研究科 教授
水町勇一郎	東京大学社会科学研究所教授