

「多様な働き方を実現する規制改革」に関する意見

1. 改革の視点

- (1) ライフスタイルの選択肢が増えるなか、働き方に関しても、多様な働き方を選択したいというニーズは高い。実際の働き方も多様になっている。しかし、これまでは、いわゆる日本型雇用の正社員が暗黙のうちに主流とされ、“多様な働き方”がその他の働き方として位置付けられてきた。
- (2) 従来型の雇用慣行やそれを前提にした法制度は、時代の変化に追いついておらず、働き手の能力を発揮する機会を妨げてきた。その結果、次のような問題が生じている。
 - 正規・非正規間の不合理な待遇格差やキャリア形成機会の格差
 - 新卒一括採用中心の下での転職機会の少なさ
 - 育児や介護との両立の難しさ。子育て退職後の就業機会の少なさ
 - 正社員の長時間労働
- (3) 「多様な働き方」が実現するということは、働き手の視点からは、いかなる働き方であれ、キャリア形成の機会が公平に得られ、適切に処遇され、能力を発揮できることである。また、企業の視点からは、働き手の多様なニーズを活かすことで、安定した労働力の確保にとどまらず、多様な視点が経営に生かされ、競争力が高まることである。どちらの視点からみても、多様な働き方の実現は持続的成長に不可欠である。
- (4) こうした「働き方改革」は国民ひとりひとりに関わる課題であり、多様な働き方を実現するための環境整備を行うことは、政府の役割である。しかし、現状では、さまざまな働き手の声や、働き方へのニーズが制度設計や政策決定の場に届いていない可能性がある。多様な声をどう拾っていくかという政策決定のプロセスにも目を向けることが必要である。

2. 「働き方改革」のポイント

➤ 現状の問題点を踏まえると「働き方改革」のポイントは以下の3点である。

①多様な働き方を選択できること

- 働き方の選択肢の多様化を図る。
- 働き方が固定化しないよう選択変更の仕組みを整える。

②働き方の選択によって不当な待遇や労働環境にならないこと

- 長時間労働を抑制する。
- 働き方の違いのみで説明がつかない不合理な処遇を受けることがないよう均衡処遇を目指す。

③転職・就業への幅広い支援が得られること

- 働く場に関する情報へのアクセスを円滑化する。

➤ 規制改革会議がこれまで取り組んできた、①ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、②労働時間規制の三位一体改革、③労働者派遣制度の見直し、④雇用仲介事業の規制の再構築、はいずれも上記の点に重点を置いており、働き方改革を目指したものである。これらの改革を進めるとともに、今後、さらに以下に述べる課題に取り組むべきである。

3. 今後の課題

(1) 転職やスキル形成に対し政府が支援する制度を整備すべき

「失業なき労働移動」を進めるため、転職・就業支援として、一定の手続きの下で行われる転職やスキル形成に対し、政府が支援する制度を整備すべきである。

- 現行の労働移動支援助成金は、事業規模の縮小等によって従業員の雇用契約を終了することが決まっている場合を対象としており、支援を受ける労働者は半年程度の失業期間を経て再就職することが多い。
- したがって、失業なき円滑な転職のためには、事業規模の縮小以外の場合にも、適切に助成金が活用され、在職中から転職を支援する仕組みを考えることが重要である。

具体的には、まず労働移動支援助成金が活用できる範囲を明確にして周知を図る。併せて、失業期間を最小限にするために早期に再就職支援を開始するインセンティブが働くよう制度を整備すべきである。

本制度の対象となる労働者については、雇用保険の失業等給付において、解雇された者と同様の取扱いがなされるようにすることを含め、いかなる直接的な支援が可能かを検討すべきである。

(2) 雇用管理に関する情報開示の仕組みを整備すべき

働き手が自らのニーズにあった働き方の選択ができ、透明で納得できる雇用契約が結ばれるようにする必要がある。そのため、雇用管理の内容や実情に関する客観的かつ有効性ある情報が広く開示される仕組みを整備すべきである。これは、働き方改革への企業の積極的な取り組みを支持することにもつながる。

(3) 様々な立場の声を吸収し、重要な改革課題を全てテーブルに

多様な働き手のニーズに応える環境を整備するためには、従来の主要な関係者のみならず、様々な立場の声を吸収し、重要な改革課題を全てテーブルにのせ、雇用制度全体を俯瞰しつつ整合性ある改革に取り組むべきである。

(4) 雇用法制の抜本的見直しに着手

雇用法制は、従来型の雇用慣行を前提とする法制度の根幹を維持したまま対症療法的なルールの継ぎ接ぎを行ってきた。多様な働き方に柔軟に対応できる雇用法制への抜本的見直しに着手すべきである。

以上