

## 2. 人材・労働

項目【根拠法】	現 状	要望内容【期待される効果】
(12)裁量労働制の適用職種の拡大、対象事業場の拡大 【労働基準法 38条の3、38条の4、厚生労働省通達】	現行裁量労働制には制約が多く、現実的に導入が困難である（例えば、企画業務型で解禁されているのは経営企画、人事企画のみである。また、本社での導入に限定されている）。通達は、時間軸で評価する方向に振れており、柔軟性に欠ける。	生産ライン等明らかに裁量労働制に馴染まない部門以外においては、広く適用できるように適用職種を拡大（例えば、営業企画、商品企画、事業企画等）する。本社のみならず支社等においても導入可能にする。 【労働者側に時間軸から成果軸への意識改革が促され、企業活動が活性化する】
(13)有期労働契約規制の緩和 【労働基準法第14条】	労働基準法では、「原則1年を上限とする雇用契約」か、「期間の定めのない雇用契約」しか認められていない(60歳以上の高齢者、高度の専門知識を保有する者については、3年が上限。)中途解雇は判例により、認められない場合が多く、企業にとっては終身雇用が採用の前提になっている。このため企業は採用に慎重になり、雇用の流動化を阻害する要因となっている。	労働契約期間の制限を緩和し、3年や5年といった有期労働契約を認める。 【雇用の流動化、人材の活用】
(14)労働者派遣の適用対象業務に係る規制の緩和 【労働者派遣法第4条、附則第4項及び同法執行令第2条】	企業における「物の製造」の業務等において短期間の要員不足が発生することが予測される場合に、派遣労働の適用対象業務ではないため、要員の確保が難しい。	労働者派遣の適用対象業務に係る規制を緩和し、特に、「物の製造」を適用対象業務とする。 【生産量の増減に応じた生産体制の構築が可能となり、国内産業のコスト競争力が向上する】
(15)労働者派遣期間の制限の緩和【労働者派遣法第40条の2、第26条の2項】	労働者間派遣期間の制限（従来の26業務については3年（更新2回まで）、新自由化業務に就いては1年とされている。）のため、企業は、業務量の変動にフレキシブルに対応することが阻害されている。	派遣期間の制限を延長、または撤廃する。【企業のコスト競争力の向上】