

多様な人材の柔軟な働き方を実現するための雇用・労働市場改革 －日本経済の持続的な成長と個人の豊かな人生の実現に向けて－

提言のポイント

日本経済の持続的な成長と個人の豊かな人生を実現する観点から、雇用・労働市場改革のあるべき方向性及び多様な人材の柔軟な働き方を実現するための具体策を提言。

提言の背景

- ・急速な少子高齢化の進展と成熟した人口減少社会の到来
- ・日本型雇用の変化と現行労働法制とのミスマッチ
- ・深刻化する不本意な非正規雇用労働者の増加と固定化の傾向
- ・産業構造、就業構造の変化と、進まない成長期待分野への労働移動

改革の方向性

改革にあたっては、①多様な人材の柔軟な働き方を実現する仕組み・制度の構築、②労働移動を促す環境整備、③労働者が安心して働けるセーフティネットの拡充が求められる。特に、個人の能力を活かして生産性向上に資するため、時間ではなく成果で測る労働法制への改革が重要。

提言の内容

多様な人材の柔軟な働き方を実現する仕組み・制度の構築

◇労働時間法制の見直し

- 一律の労働時間管理や働く場所の限定に馴染まず、自律的で自由度の高い働き方が相応しい職務に就く者が、その能力を存分に発揮して生産性向上が図れるように、働く仕組みと労働法制を改革する必要がある。
- 専門業務型と企画業務型の裁量労働制を統合し、個社の状況に適合した労使双方にとってメリットのある「労使自治型裁量労働制」を創設すべきである。
- 業務の実態に見合った適用対象の拡大と要件緩和により、総合職正社員ならびに高度な専門職に従事する限定正社員の20%から30%を占める程度に普及可能な実効ある制度として定着を図るべきである。
- 手続き要件として、①労使協定の締結、就業規則への記載及び労基署への届出、②健康・福祉確保措置の実施状況の労基署への定期報告を要件とし、労使委員会の決議及び対象者の同意は不要とする。

		労使自治型裁量労働制	専門業務型	企画業務型
労働時間制		みなし労働時間制	みなし労働時間制	みなし労働時間制
割増賃金		適用対象	適用対象	適用対象
対象業務		・ガイトライン等により対象業務を例示 ・対象者は企業内労使にて決定	省令・告示に定める業務 研究開発・システムコンサルタント 証券アナリスト等	・企画・立案・調査・分析業務（労基法） ・告示にて詳細に例示対象業務に常態として従事
手続き	労使協定の締結	○	○	×
	労使委員会の決議	×	×	○
	個別同意	×	×	○
	健康・福祉確保措置	○	○	○
	労基署への定期報告	○	×	○

- フレックスタイム制の清算期間を、例えば3ヶ月（四半期）に拡大する等の使いやすさを改善しつつ、好事例などを広く普及啓発することで導入促進を図るべきである。
- 長時間労働を抑制する観点から、労働時間貯蓄制度を導入した上で、貯蓄時間を休日に当てやすくする仕組みとすべきである。

◇限定正社員の拡大

- 多様な労働者のニーズに対応し、限定正社員をこれまで以上に積極的に導入すべきである。その際、限定正社員から総合職正社員へ、またその逆へと双方向の転換が可能な仕組みとするべきである。企業が優秀な非正規雇用労働者を限定正社員あるいは総合職正社員へ積極的に登用していくことも重要である。

◇労働者派遣制度の見直し

- 労働者派遣によるキャリア形成の在り方をポジティブに考えていくべきであり、常用代替防止の考え方を改める必要がある。日雇派遣の原則禁止の見直し、及び労働契約申込みみなし制度の廃止を行うべきである。

労働移動を促す環境整備

◇外部労働市場の活性化とマッチング機能の強化

- 市場のニーズに対応できる質の高い職業訓練の充実（バウチャー制度の導入等）とともに、個人の能力を適正に把握することができる産業横断的な職業能力評価制度の整備を一体として進め、ジョブ・カード制度の改善等を通じて職業能力を可視化するべきである。
- 民間人材ビジネスとハローワークが一層連携し、民間人材ビジネスが強みを発揮し得る分野においては極力民間の力を活用すべきである。またハローワークの機能を一層高めるために、ハローワークごとの評価を公表することによる競争促進や人材面の強化を行うべきである。

◇労働移動を支えるインフラ整備

- ①「事業規模の縮小」の要件廃止、②受入企業及び転職者個人への直接的なインセンティブの付与等の方向性で、労働移動支援助成金を拡充すべきである。また雇用保険の国庫負担の暫定措置を速やかに廃止し、労使折半による保険料率の引き下げを行うべきである。
- 公正かつ透明な紛争解決の仕組みづくりを進めるために、個別労働紛争解決制度によるあっせん、労働審判、裁判上の和解や判決におけるこれまでの事例の蓄積を、匿名性等に配慮しながらデータベース化し、国民にわかりやすい形で分析結果をグラフ化するなどして公表すべきである。

労働者が安心して働けるセーフティネットの拡充

◇求職者支援制度の見直し

- 職業訓練メニューの一つとして、一定期間、実践的な実務経験を積むことができる仕組みを構築して、職業訓練の提供と就労支援の強化という総合的な観点から、真に安定した就職につながる求職者支援をきめ細かく行っていくべきである。

◇トライアル雇用奨励金の活用促進

- トライアル雇用奨励金を政策的に注力すべき成長分野に傾斜配分し、国が目指す産業転換を促進すべきである。

◇若者の就労促進～現業を有する各府省・地方公共団体による研修機会の提供～

- 主に就職氷河期に就職できなかった若者達のスムーズな就労を支援するための再教育の場として、現業を有する各府省・地方公共団体において、希望者を対象に1～2年の研修機会を提供し、就職につなげる支援を行うことも望まれる。