

激変する社会状況に対応すべく フレキシブルな働き方を拡大せよ

長い不況期から脱しつつあるとはいえ、雇用・労働市場は依然厳しい状況にある。労働力人口の減少はもとより、成長期待分野に思ったように人が集まらないといった現象が起きているほか、若年層を中心に不本意な非正規雇用労働者が増加・固定化しつつある。今、雇用政策はいかにあるべきか。企業は何をするべきか。馬田委員長が語った。

雇用・労働市場
委員会
(2013年度)

委員長
馬田 一

「労使自治型裁量労働制」を創設し 成果で測る働き方を広げる

今日の雇用・労働市場を考える上では、少子・高齢化、労働力人口の減少が急速に進んでおり、将来的にもさらに厳しい状況が続くと認識しなければなりません。また、グローバル化する経済の中では、イノベーションによって高付加価値を創出するための国際競争力のある人材育成を行うことが重要になります。こうした社会の変化の中で、従来の制度が現状をカバーしきれなくなっています。雇用・労働という観点では、より個人のフレキシブルな働き方を受容できる仕組みが求められているのです。

このようなニーズに対応するために導入された現行の裁量労働制は使い勝手が悪く、適用労働者の割合は、専門業務型で1.2%、企画業務型では0.3%にすぎず、共に低い水準にとどまっています。そこで、本提言では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、「労使自治型裁量労働制」の創設を提言しています。

裁量労働制は労使でみなし労働時間を設定する制度であり、割増賃金の適

用を除外していないことから、ある程度幅広い層を対象者として想定しています。とりわけ30代中盤から40代前半にかけての社員は、仕事のスキルが最も伸びる時期で、会社としても力を入れて育てたい年齢層です。労働者が自由な裁量によって日々の労働時間を自ら決定できる柔軟な働き方が拡大すれば、労働者の創造性をさらに高め、労働者の活力と企業競争力の向上につながると考えています。一方で、裁量労働制には、「長時間労働がまん延する」との反論もあります。そうした懸念を解消すべく、健康・福祉確保措置の実施状況の労働基準監督署への定期報告を義務付けることも、提言には盛り込んでいます。

良質な雇用創出で 社会の公器たる使命を果たす

外部労働市場の活性化も重要な課題です。そこで問題となるのが、本人が望む転職が実現できるのかということと、社会が必要とする労働移動、とりわけ成長期待分野への人材の移動が進んでいるのかという点です。

数年前から医療、介護といった分野の人材ニーズが高かったのは周知の通りです。しかし、労働移動は十分には起きませんでした。なぜならば、やはり賃金等の面で魅力的ではなかったか

らです。より多くの人の自発的な労働移動を促進するには、仕事の魅力を高め、処遇面での改善がなされることが必要です。つまり、雇用吸収力の高い産業における付加価値生産性および雇用条件の向上が不可欠になります。

労働移動を円滑に行うためには、労働者が安心して働けるセーフティネットの拡充も重要になります。意欲を持ってきちんと働きたい人を前提に、求職者支援制度等、セーフティネットを使い勝手の良いものに改善していかなくてはなりません。



馬田 一 委員長
JFEホールディングス 取締役社長

1948年兵庫県生まれ。73年東京大学大学院工学系研究科修士課程冶金学専攻修了後、川崎製鉄(現・JFEスチール)入社。2010年4月より現職。11年3月経済同友会入会、12年度より幹事。12年度インド委員会委員長、13年度雇用・労働市場委員会委員長、2014年度諮問委員会委員長。

さらに、就職氷河期に就職できなかった若者たちを中心に、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、研修の機会を提供し、就職につなげる支援を行うことも望まれます。

企業は、社会の公器と言われている通り、世の中に何らかの貢献・寄与をし、社会から認められて、初めて生産

活動やサービスが可能となります。経営者には、より良質な雇用の創出を通じて社会に貢献していくことが求められており、ブラック企業と言われる企業の雇用のあり方は、企業としても経営者としても間違っています。多様かつ優秀な人材が集うような魅力ある雇用環境をつくらない企業は、長期的に

は成り立たなくなるでしょう。

これからの日本の企業は、間違いなく人が足りなくなります。人をどう確保し、どう育てていくかは非常に重要な課題です。女性、中途採用者、高齢者も含め、有用な人を集めるために、長期的な視点に立った雇用戦略を持つ必要があります。

提言
概要

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—

(5月16日発表)

I. 提言 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

1. 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なじまず、自律的で自由度の高い働き方がふさわしい職務に就く者が、その能力を十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、就業規則への記載および労基署への届出、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、労使委員会の決議および対象者の同意は不要とする。

- ・フレックスタイム制の清算期間を、例えば3カ月(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。

2. 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。

3. 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あ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、労働契約申込みみなし制度の廃止を行うべきである。

II. 提言 労働移動を促す環境整備

1. 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う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。

2. 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受入企業およ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、国民に分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。

III. 提言 労働者が安心して働けるセーフティネットの拡充

1. 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。

2. 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。

3. 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たち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。