

雇用改革の「3本の矢」  
一人が動くために

2013年3月28日  
規制改革会議雇用WG第1回会合

規制改革会議・雇用WG座長 慶應義塾大学大学院商学研究科  
鶴 光太郎

1. 雇用改革を支える3つの「シナリオ」

「シナリオ1」：デフレ脱却と賃金上昇のために

- ・ デフレ脱却は安倍政権最重要の経済政策テーマ
  - デフレ脱却は金融政策だけでは困難
  - デフレ脱却に向けて「金融政策」と「賃金上昇」が車の「両輪」になるべき
  - ただし、賃金上昇を企業に強制するのは副作用も大
  - 企業の収益増、生産性上昇が前提となるべき
- ・ 「失われた20年」の中で、企業は雇用を巡る調整に関して「数量調整」よりもあまりに「価格調整」＝賃金の抑制・低下及び非正規雇用の活用に頼り過ぎたのではないかと
  - 日本では90年代末以降に「名目賃金の硬直性」が喪失（黒田・山本(2006)）
  - 日本のマクロ経済の大きな特徴であった「春闘」という言葉も形骸化（基幹産業の賃金上げが国全体に均てんしていくプロセスの消滅）
- ・ 今こそ、「価格調整」に偏り過ぎた雇用を巡る調整のバランスを取り戻すべき時では？
  - 賃金を上げるのであれば、雇用の柔軟性を高める政策を実行すべき（6重苦の1つである労働規制への対処）
  - キーワードは「人が動く」。希望を持ち、自らの意志で積極的に動く人を後押しする
- ・ 「人が動く」は三位一体で（雇用改革の「3本の矢」）
  - 「出」（企業から人が動く→正社員改革）、
  - 「入」（企業に人が入る→ジョブマッチング・ジョブサーチの効率化を目指した民間人材ビジネスの規制見直し）
  - 「中」（就業までのサポート→セイフティネット・職業教育訓練の強化）

「シナリオ2」：人口減少に負けない成長力強化のために

- ・ 長期的な観点からは、人口減少社会への対応が重要
- ・ 成長力強化のためには、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が

必要

- ・ 女性・高齢者の労働力率を高めるためには、ワーク・ライフ・バランス等に配慮した多様な働き方を（ただし、あくまでも労働者の納得感・やる気・能力を高めるための多様化を）
- ・ 生産性向上のための2つの方策
  - 人的資本（教育・能力開発）強化
  - 資源の再配分、特に、労働再分配(labor reallocation)の促進→つまり、「人が動く」必要

「シナリオ3」：労働市場二極化是正のために

- ・ 非正規雇用が雇用全体の三分の一に→労働市場の二極化が深刻化
- ・ 有期雇用など正社員になれなかった不本意な非正規雇用の増大、雇用形態による処遇格差
- ・ 非正規雇用の増大は、訓練・能力開発機会の減少等による生産性低下や、社会的一体性の喪失につながる恐れも
- ・ 正規雇用への転換サポート、合理的理由のない不利益取扱い禁止など、非正規雇用対策を進める必要があるが、正規雇用への改革も含めて行わなければ二極化の抜本的な解決なし→「人が動く」必要

3つの「シナリオ」いずれも、「人が動く」ことがカギ

## 2. 雇用改革の「3本の矢」の具体化例

（「ワーキング・グループの検討項目」（第4回規制改革会議(2012/3/12、資料2)の雇用分野の課題番号の当てはめ）

### (1) 正社員改革

解雇ルールのあり方

- 「多様な形態による労働者に係る雇用ルールの整備」：勤務地や職種が限定されている労働者についての雇用ルールの整備（1（2））←優先的検討事項
- 「労使双方が納得する解雇規制の在り方」：解雇に係る規制の明確化、解雇が無効であった場合の救済の多様化（8）

#### ●今後の議論のポイント：

- ☆ 正社員の次の3要素（「鉄の三角形」のように相互の補完性が強い）のどれから改革の「突破口」を切り開くのか
  - (1)「無限定社員」（将来の職務・勤務地等の無限定）⇒ 地域・職務限定型正社員の雇用ルール整備
  - (2)期間の定めのない雇用（無期雇用）⇒ テニユア制度（数年の有期契約で能

力が認められれば正社員に転換する仕組み)、試用期間の雇用ルール整備  
(3)解雇権濫用法理による解雇ルール(労働契約法第16条とこれまでの判例ルール) ⇒整理解雇四要件のあり方、「解雇補償金制度」の創設

#### 労働時間規制見直し

- 「働きやすい労働環境整備」:企画業務型裁量労働制の見直し、フレックスタイム制の見直し等(1(1))

#### (2) 民間人材ビジネスの規制見直し

- 「労働者派遣制度の合理化」:労働者派遣制度の運用の明確化、派遣対象業種の見直し等(3~5)
- 「有料職業紹介事業の見直し」:有料紹介職業事業における年収要件の引下げ、「経営管理者」の限定柔軟化(6) ←優先的検討事項

#### ●今後の議論のポイント:

- ☆ 職業紹介や派遣事業の在り方・位置づけの根本的な見直し
  - 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)」という考え方を見直す必要があるのではないか
  - 派遣業者は悪質であるという「性悪説」を見直す必要があるのではないか
  - ハローワークと民間人材ビジネスの補完関係を強化すべきではないか

#### (3) セーフティネットの整備、職業教育訓練の強化

- 規制改革というより制度設計・予算措置の問題

### 3. 雇用(規制)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 最終的に労使双方の納得感とメリットを生む改革(労使片方だけに「しわ寄せ」する改革は行わない)

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(労使の妥協、取引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それぞれが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 合理的な理由のない差別的又は不利益な取扱いを許さない改革

#### 4. 今後の進め方・検討課題の仕分けについて

##### (1) 優先的検討事項

- ▶ 正社員改革を考える場合、日本の場合、諸外国との異なる点は、正社員が無限定社員という性格が強い点であり、それをいかに限定化し、多様な雇用形態を作ることが正社員改革の第1歩。
- ▶ したがって、限定正社員の雇用ルール整備から議論に入る。
- ▶ 産業競争力会議等で雇用ルールの議論が行われていることを考慮しつつ、検討事項の議論を行う。
- ▶ このテーマについては、必要に応じ本会議でも議題として取り扱う。
- ▶ もう一つの優先的検討事項である有料職業紹介事業の見直しについては、ハローワークとの連携、協力関係の強化という視点も重視しながら、必要な規制見直し議論する。

##### (2) その他の検討事項

- ▶ 企画業務型裁量労働制の見直し、フレックスタイム制の見直し等（1（1））と「労働者派遣制度の合理化」（3～5）については、「常時受付案件」として扱い、迅速に対応していく。
- ▶ ワーキング・グループの案件として扱う際には、労働者派遣制度については、現在、厚労省の研究会で検討が進められており、厚労省担当部局からヒアリングを行う。労働時間規制についても、今後、ワーキング・グループの案件として扱う場合には、ワークライフバランスの観点や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）も同時に検討すべき。また、各種適用除外・裁量労働制の整理統合を検討すべき。

以上