

産業競争力会議

規制改革会議 における労働問題分野に関する議論の動向

2013年3月

■ 産業競争力会議の設置

政府は日本経済再生本部の下、産業の競争力強化、国際展開に向けた成長戦略の推進・具現化について審議するため、平成25年1月8日、産業競争力会議を設置した。

民間議員10名と関係大臣等との間で次の7つのテーマ別会合が行われており平成25年6月末迄を目途に成長戦略の策定を目指して議論が開始されている。

- ① 人材力強化・雇用制度改革
- ② 産業の新陳代謝の促進
- ③ 立地競争力の強化
- ④ 科学技術イノベーション・ITの強化
- ⑤ クリーン・経済的なエネルギー需給実現
- ⑥ 農業輸出拡大・競争力強化
- ⑦ 健康長寿社会の実現

(2013年1月)

■ 雇用制度改革について ～ 民間議員の提言 ～ (3/15 第4回会議)

■ 雇用ルールの転換など

- 正社員解雇の規制緩和・・・雇用維持型から雇用移動型ルールへ転換するため、再就職支援金、最終的な金銭解決を含め解雇手続きなど合理的な解雇ルールを労働契約法で明確に規定する。(民法627条を労契法16条に明記する)
- 雇用調整助成金は段階的に縮小へ
従業員を解雇せずに休業させる企業に支給している雇用調整助成金は「競争力のない企業に労働力が滞留してしまう」として段階的に縮小し、その財源を転職支援サービス、職業訓練バウチャー、民間アウトプACEMENT会社等の活用助成など、人材移動支援を促す制度に回す。
- 公共職業安定所の求人情報・各種助成金を民間の人材紹介会社等に開放し、職業紹介、訓練、カウンセリングなど、アウトプACEMENTを官民で効果的、一体的に後押しする仕組みを作る。

● 勤務地や職務を限定した正社員制度の普及

現在の正社員と非正規雇用の中間に位置する雇用形態で期間を定めずに雇用されるが、企業が職務を廃止した場合はその時点で雇用契約が終了する。

契約社員やパートよりも労働者の雇用は安定し、企業は事業構造の激動に対応しリストラなど人件費を削減できる利点がある。

- ※ 政府は、雇用制度を見直して人材の移動を促し、教育改革も進め、世界に通じる人材を育成し産業を支える人材力を底上げする。又、**開廃業率**を 10%台に引き上げことを目指している。**産業の新陳代謝**など産業構造の改革に取り組むことを決めている。

政府は6月までに議論を詰めるとしているが解雇規制の見直し、公的資金の投入基準の明確化など、民間議員の規制緩和案の提言とは政府、厚労省とも隔たりもあるようだ。

尚、経団連は産業競争力会議を、法に基づく会議に格上げし「競争力強化法」などの制定を提案し権限強化を求めている。

(3月15日第4回会合)

産業競争力会議の分科会 3月6日開会・・・雇用問題の議論が始まる

次の2分野で3月15日の本会議で民間議員と省庁側が改革案を持ち寄り、方向性を詰める模様。

◇ 産業の新陳代謝の促進

◇ 人材力強化・雇用制度改革

3/6 民間議員が、厳しい解雇規制について合理的な解雇ルールを法律で明確にするよう求めたのに対し、厚労相は慎重な姿勢を示し、ルールの変更には言及しなかったという。

■ 解雇規制の緩和を主張する人々がいる一方、規制緩和だけでは、解雇が横行する社会になる危険性があると指摘する声もある。働く人を守るセーフティネットが欠かせない。

3/6 午後、連合は4年ぶりに春闘デモを復活させ、労働条件の改善を訴えるとともに現政権の労働市場の規制緩和の議論に断固反対をアピールした。(3/7)

◆ 安倍政権は「規制改革」を経済活性化策の柱と位置づけており、政府の**規制改革会議**は、2013

年 1 月 23 日に設置され、2 月 15 日から議論が始まり同日の会合では「雇用」「創業」「健康・医療」「エネルギー・環境」の 4 分野（59 項目）を集中的に議論することを決めた。

分野ごとにWG（ワーキンググループ）を設け結果を 6 月にまとめ、政府の成長戦略に反映させる。ただ、今回の検討課題の俎上になっているテーマは今までも取り上げられた項目が多く、目新しさには欠けている。

■雇用の分野について

- ・ 解雇規制の基準の明確化、救済の多様化・・・金銭解決を提唱・・・労働契約法の改正
産業界が求めている解雇規制の見直しについては、労働市場の柔軟化に向けて、成長産業への労働力移転が進み、中途採用や若年層の雇用機会の創出に結び付きメリットとする意見がある一方、労働界からは、解雇が容易になり雇用が不安定になるとの反対論も根強い。

現状では正社員の解雇は、欧米では労使が金銭で契約終了の条件を決める仕組みが一般的のようであるが、日本は、先進国の中では最も困難といわれており、裁判で解雇権の乱用として無効判決が出た場合には、原職復帰しかない。改革案では、職場復帰の代わりに労使が金銭で労働契約を終了したとみなす解決策の導入も検討される。

雇用関係の終了を労使が金銭で解決する仕組みを労働契約法で定めれば、解雇の条件を巡る話し合いの選択肢も広がる。

- ・ 派遣労働の対象となる業務範囲の見直し
最長 3 年としている派遣労働期間の条件付き制限撤廃、仕事のあつせん時の手数料を企業からではなく求職者側から徴収する要件緩和も対象とする。
- ・ 裁量労働制の対象となる業務や対象者の拡大
- ・ 高校新卒者採用の仕組みの見直し、勤務地や職種を限定した雇用ルールの整備の検討、女性・若者・高齢者が柔軟に働ける仕組みの検討（2/16）