

2013年9月18日

産業競争力会議「雇用・人材分科会」の今後の検討について

※本資料は、9月2日産業競争力会議で政府が示した「雇用・人材分科会の検討イメージ」に基づき、主査として、今後の検討についての見解を示したものである。

1. 基本的な考え方

- 『日本再興戦略』においては、「雇用制度改革・人材力強化」を掲げ、失業なき労働移動の実現、民間人材ビジネス活用、女性の活躍推進、大学改革、グローバル人材強化、などの政策を打ち出した。
- 『日本再興戦略』の国内外の投資家、海外市場、海外メディアなどの反応をみると、国家戦略特区、規制改革、法人税減税他税制改革等とともに、雇用制度改革（流動化・規制緩和）、女性活用などの今後の動向に注目している。
- 今後、これらの政策を確実に実行するためのフォローアップをすると同時に、『日本再興戦略』の「本格的成長に向けた今後の対応」において医療分野、農業分野とともに雇用分野においても更なる検討が期待されている。

『日本再興戦略』<Ⅰ総論 4. 進化する成長戦略(2) 本格的成長に向けた今後の対応(p9~10)>
「雇用関連制度については「行き過ぎた雇用維持」から「失業なき労働移動」といった大きな政策転換がなされたが、「世界でトップレベルの雇用環境」にするための課題は残されている。諸外国の働き方や労働関連法制、慣習、実務などから虚心坦懐に学ぶべきものを取り入れ、国民が求める「柔軟で多様な働き方ができる社会」及び「何度でもチャレンジが可能な社会」を創り上げるために解決すべき課題に真正面から取り組む必要がある。

また、多様な価値観や経験、ノウハウ、技術をもった海外の優秀な人材を惹きつけ、その受入れを拡大するための総合的な環境整備についても今後も取り組む必要がある。

2. 今後の検討課題と問題意識

(1) 検討課題（残された課題）

：「世界トップレベルの雇用環境」の構築に向けた検討

(2) 検討課題に対する問題意識

- 経済社会環境の変化に対応した「世界トップレベルの雇用環境」の実現
 - グローバル化、少子・高齢化等の環境変化に対応した雇用ビジョンの構築
- 円滑な労働移動を支える労働市場改革・人材流動性の確保
 - 多様で公正な労働市場／同一労働・同一賃金の原則
- 個人と企業の競争力を向上させるための働き方改革・人事制度改革
 - 多様な人材の活用、多様で柔軟な働き方を実現する制度への転換

3. 検討内容

(1) 「世界でトップレベルの雇用環境」の構築を目的とした、“成長戦略としての雇用制度改革”の更なる検討。

- グローバル化や少子・高齢化、IT化等の時代において競争力ある個人・企業・国を実現する観点から、「世界でトップレベルの雇用環境の構築」に向けて、雇用制度改革（労働市場改革、個人の働き方改革、人事制度改革など）を検討する。
- その際、①改革のビジョン・目標の明示（「世界でトップレベルの雇用環境の構築」とは）、②①を踏まえた短期、中長期の政策メニューと方向性を提示する。
- 「個人」「企業」の競争力向上とともに、特に「多様な個人が働きやすい労働市場改革、働き方改革」を検討する。その際、政府の役割は、努力する個人、努力する企業が評価・報われる制度設計、真の弱者（個人）のための支援やセーフティ・ネットの構築等であることを前提として検討する。

（主な検討項目）

- ・ 世界標準の労働移動型ルールの構築【労働市場改革】
 - 産業構造の転換に伴う円滑な労働流動化を促進するための法整備
- ・ イノベーションを実現する多様で柔軟な働き方・人事制度改革
 - 多様な正社員、女性・外国人等の人材の活用と多様で柔軟な働き方に
 等
 等

(2) 『日本再興戦略』の政策フォローアップ

- 各種政策を、①進捗状況や政策効果を注視・検討すべき項目（実施・実現段階の政策）と、②今後の実現プロセスを注視すべき項目（労働政策審議会等で今後検討する政策）、に整理する。
- ①においては、9月、年末（12月）、年度末（3月）などのタイミングで、政策毎に予算要求、法制化など進捗状況を確認する。②については、適宜、規制改革会議、労働政策審議会、多様な正社員懇談会などからの進捗状況の報告を受けると同時に、本分科会でも上記(1)で検討を進め、適宜、政策の方向性を提示する。

（主なフォローアップ項目）

- ・ 雇用調整助成金から労働移動支援金への資金シフト
- ・ ハローワークの政策資源の民間開放
（求人情報・求職者情報、トライアル雇用他各種助成金）、
- ・ 多元的で安心できる働き方の導入促進
- ・ 裁量労働制の見直し（総労働時間キャップ・深夜休日割増賃金など）
- ・ 雇用保険の見直し、労働者派遣制度、有料職業紹介の規制改革
- ・ 女性の活躍推進・少子化対策、若者支援
- ・ 外国人高度人材
- ・ 大学改革、グローバル人材育成
 等

4. 検討の方向性

- 「失業なき労働移動の実現」「世界標準の労働移動型ルールへの転換」「多様で柔軟な働き方ができる社会の実現」「何度でもチャレンジが可能な社会」等に向けて、経済成長や個人の能力・資質の向上や良好な雇用機会確保の視点等から労働市場改革の検討を行う。
- 解雇ルール（解雇無効判決後の事後的な金銭解決の仕組みなど）について検討する際は、政策目的・政策効果などを踏まえ、諸外国の制度や改革の状況を十分に調査・分析し、多様な働き方の個人の利益も踏まえつつ、慎重に行うこととする。
- 労働時間法制については、個人の能力・競争力向上や柔軟で多様な働き方をより可能とするよう、新たな裁量労働制や職務等限定社員のあり方等について検討をする。また、女性の活躍促進等も踏まえ、在宅勤務やテレワークやプロフェッショナルな働き方に応じた労働契約やルールを検討する。
- 人材育成分野に関しては、大学改革、グローバル化等に対応する人材力の強化、多様な高度外国人材の活用を中心に具体的な施策を検討する。

5. その他

- 国家戦略特区ワーキング・グループ、規制改革会議、政労使の協議の場等の各種会議体との連携を図る。
- また、労働政策審議会、多様な正社員懇談会、教育再生実行会議、中央教育審議会などからは適宜、検討状況についての報告を受け、必要に応じて、産業競争力会議から各会議への意見具申を行う。

以上