

産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（平成25年12月26日）（抄）
～「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指して～

はじめに

（略）

．「柔軟で多様な働き方ができる社会」の構築

働き方の転換が全ての改革の出発点である。意欲と能力のある女性・高齢者やプロフェッショナルでグローバルに通用する人材を目指す若者等が存分に活躍できるよう、従前のメンバーシップ型に加え、職務等を限定したジョブ型の多様な雇用機会を生み出す。その上で、創造的で生産性の高い働き方ができ、かつ、公平・公正さも確保された、「柔軟で多様な働き方ができる社会」を構築する。その際、産業競争力会議と規制改革会議¹が連携して取り組む。

そのためのカギとなるのは、「職務・能力を明確にし、キャリアを大切にするシステムへ」の変革である（注）。従来の働き方では曖昧にされるきらいのあった、職務の外延、必要とされる職業能力、自らのキャリアのありようについて、企業も個人も、飛躍的に意識を高めなければならない。個々の契約内容の明確化を図りつつ、正規・非正規の間の「カベ」とらわれない、多様な雇用機会を創り出していく。

（注）：「職務・能力の明確化」は、企業外部の労働市場における効果的なマッチングや（再）就職のために必要な職業訓練ニーズの具体化も可能とする。個々人がキャリア形成への意欲を高めることも期待され、「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」の実現のため不可欠である。

また、「職務・能力の明確化」により、

職務の特性に応じ、創造的で生産性の高い働き方ができるルール作りが容易になる

異なる雇用形態間の仕事の比較が容易となり、正規・非正規の間等の格差解消にもつながる

職務・能力に応じた労働条件となるよう、労使の議論により適切な見直しを進めることが促される

優秀な外国人材の定着・能力発揮を促すことが期待できる

職務の外延が明確化することで、メンバーシップ型の働き方についても、長時間労働の是正等、一定の限定性を持つものとなり、それが主体的なキャリアア

¹ 規制改革会議では、労働時間法制等の見直し、ジョブ型正社員の雇用ルールの整備等について検討が行われてきた。これまでに、「労働時間規制の見直しに関する意見（平成25年12月5日）」、「ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見（平成25年12月5日）」等を取りまとめている。

ップのための時間の確保につながることも期待できる²

等、「柔軟で多様な働き方ができる社会」に向けた起爆剤の効果をもたらすことが期待される。

1. 「多様な正社員」の普及・拡大

職務内容が明確にされた「ジョブ型正社員」等の多様な正社員となる機会が、多くの企業で生み出されるようにする。これにより、働き方の二極化は解消し、意欲と能力のある女性・高齢者や、子育てや親の介護に直面する等により「無限定」で働き続けることが困難な働き手も生き活きと活躍し、経済・社会に貢献できるようにする。

「多様な正社員」の普及・拡大に向けた実効性のある方策の検討・実施

- ・ 我が国の雇用ルールを踏まえた多様な正社員（ジョブ型正社員、地域限定正社員等）について、関連する就業規則の規定例等も含めた、明確なモデルを複数提示する。このモデルは、これを参考に、企業が実際に制度を導入できるようなものとする。また、現在日本に存在している地域限定社員等、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の中間形態だけでなく、諸外国や外資系企業における働き方も参照しつつ、自らの意思でキャリアアップ・キャリアチェンジを行う、専門性の高い高度人材の働き方についても対象とする。
- ・ 多様な正社員に対し、労働契約締結時等において職務内容等の限定事項を明示すること等、導入企業が雇用管理上履行すべき点を明確にする。
- ・ 多様な正社員普及の大前提は、労使双方が契約締結等の場面において互いの権利義務関係を明確にする、「契約社会」にふさわしい行動様式を確立することである。このため、単なる普及啓発策にとどまらない、多様な正社員の導入が実際に拡大するような、実効性のある方策を講じる。平成 26 年年央を目途に結論を得る。

2. ジョブ・カード、キャリア・コンサルティングによる職務・能力の明確化

（略）

3. 健康、ワーク・ライフ・バランスの確保と創造性発揮を両立させる労働時間規制への見直し

（略）

4. 公平・公正な働き方の実現

（略）

² 自己啓発を行った労働者の割合は正社員：47.7%、正社員以外：22.1%

正社員・非正社員共に7割超が「自己啓発に問題がある」と回答。理由としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」「費用がかかりすぎる」「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」等の理由が挙げられている。

5. 予見可能性の高い紛争解決システムの構築

我が国の労働紛争の解決システムは、あっせん、労働審判、訴訟からなるが、ともすれば、「メンバーシップ型」の労働者を念頭に置いた判例法理のみに焦点が当たっていると指摘がある。言い換えれば、あっせんや労働審判についても、事例が蓄積されてきているが、その分析・整理が十分になされていないことから、日本の雇用慣行が不透明であると誤解を生じさせている。したがって、司法機関の協力を得つつ、訴訟における「和解」も含め、事例の整理・分析が進めば、我が国の紛争解決システム全体が透明化されることになる。

また、現行法上無効とされている個別労働関係紛争に係る仲裁合意や判決により金銭救済ができる仕組みなどは、中小企業労働者の保護や外国企業による対内直接投資の機運を高めるとの期待もある。

「労働審判」事例等の分析・整理・公表

- ・平成18年度から施行されている労働審判制度について、解決事例も蓄積³されてきていることから、匿名性に配慮しつつ、その分析・整理を行うことが期待される。また、都道府県労働局で個別労働紛争解決促進法に基づき実施しているあっせん事例や訴訟における「和解」について、匿名性に配慮しつつ、分析・整理を行い、その結果を活用するためのツールを整備する。

透明で客観的な労働紛争解決システムの構築

- ・あっせん事例の分析等に加え、透明かつ客観的で、グローバルにも通用する労働紛争解決システムを構築する。
- ・現行仲裁法では、将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とする仲裁合意は無効とされているが、労働紛争の仲裁による解決を行っている国も相当数見られる。グローバルに活動している外国企業が日本に投資できるよう、対象者を含め、仲裁合意についての諸外国の関係制度・運用の状況の研究を進める。
- ・また、主要先進国において判決による金銭救済ができる仕組みが整備されていることを踏まえ、まずは、諸外国の関係制度・運用の状況について、中小企業で働く労働者の保護や、外国企業による対内直接投資等の観点を踏まえながら研究を進める。

・「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」の構築

(略)

・「全員参加により能力が発揮される社会」の構築

(略)

・その他

(略)

(以上)

³ 訴訟、労働審判、あっせんの新受件件数・相談件数は、あっせん：6047件、労働審判：3719件、訴訟：3358件（いずれも平成24年度）