

内閣府

3/18/2013

# 第3回 成長のための 人的資源活用検討専門チーム

森戸 英幸

(慶應義塾大学法科大学院)

# これまでの議論から浮かび上がった課題

1. 正規・非正規問題
2. 女性の就労促進・ワークライフバランス
3. 高齢者雇用
4. その他

# 正規・非正規問題

- ◆ 労働契約法改正：無期転換（新18条）が注目されているが、おそらくよりインパクトが大きいのは「不合理な労働条件の相違」の禁止（新20条）＋パート法（さらなる改正も）・派遣法にも同趣旨の規定→今後は正規・非正規間の労働条件の差異について常に合理的な説明が要求される；「正規だから」「非正規だから」ではダメ、個々の労働条件という「ピース」ごとに合理的な説明が必要に→規制強化とも言えるが、職種限定型など「中間的な契約形態」が生まれるきっかけとなりうる
- ◆ 目指すべき方向①：正規・非正規以外の選択肢を用意すること
- ◆ 正規従業員が育児・介護などに際して「ワンクッション」置くための選択肢→労働力不足の状況になれば、企業は自ずと用意するようになるはず
- ◆ 他方で、非正規従業員からのステップアップのルートを企業が積極的に整えるとは思えない←ここが法政策の出番？
- ◆ 現行法でも一応対応可能か：非正規の有期契約労働者に中間的契約形態への移行を認めないことは前述の「不合理な労働条件の相違」に該当しうる
- ◆ 目指すべき方向②：非正規従業員がスキルアップできる環境を整えること
- ◆ 企業内での対応には限界、企業外での能力開発を促進する政策を→大学・大学院の夜間コース充実／教育訓練給付の改善／副業容認／有期雇用についての雇用終了手当／企業外訓練受講費用を使用者が一定割合負担

# 女性の就労促進・ ワークライフバランス

- ◆ 保育所増設などは当然として・・・
- ◆ パパママ育休プラス、短時間勤務制度の義務化など、育児介護休業法その他法政策上の措置はかなり充実。これ以上強化する余地はあまりないのでは。仮にあっても大きな効果が生まれず、かえって企業経営への不当な介入となりうる
- ◆ 発想の転換：「女性も男性なみに」から「男性もほどほどに」へ→男性の働きかたをもう少しまともなものにすることで、結果的に女性も働きやすくなるのでは～パパママ育休プラスなども同じ発想か
- ◆ 問題はやはり、長時間労働、低い休暇取得率など
- ◆ 現行法はきちんと守らせる：労基法違反等につき（ガイドラインや行政指導などではなく）厳格に対処、刑罰の発動も／通報制度など
- ◆ いわゆる「インターバル規制」の導入検討
- ◆ 残業のインセンティブをなくす→割増賃金から代替休暇へ（2008年労基法改正）／年休が余っているのに代替休暇をもらっても意味がない→年休の計画的完全消化を促進→病気休暇の制度化も検討

# 高齢者雇用

- ◆ 改正高年齢者雇用安定法による「希望者全員」継続雇用制度の義務化→雇用と年金の間にギャップが生じないようにするための当面の措置としては妥当、ただし今後の方向性についてはさらに議論が必要
- ◆ 定年後再雇用によって（＝年齢を理由に）賃金が大幅に低下するという仕組みは、高齢者がその能力を十分発揮して働く意欲を阻害→将来的には、年金支給開始年齢を下回る定年年齢は（私法上も）違法・無効とすべき
- ◆ その代わり賃金カーブを定年年齢前から「寝かせる」ことは許容～「高度の必要性」により労働条件不利益変更法理もクリア可能
- ◆ さらに進んで、年齢差別禁止のルールを導入すべきか？→経済・雇用政策としての妥当性のみならず人権保障施策の観点からも国民的議論が必要／世界的なトレンドとしてはエイジ・フリーの方向、とくに採用差別→現行雇用対策法が許容する例外は旧来の日本的雇用慣行に過度に配慮する余りやや広すぎ／年齢差別禁止が原則となっても、年金支給開始年齢での退職（引退）については例外とすることも可能（ヨーロッパはこのパターン）

# その他

- ◆ まず公務員の働きかたから率先して（実験的に？）改革しては？ 「民間準拠」は賃金・退職金の水準だけでよい→職種限定型雇用、よりフラットな賃金カーブ、エイジ・フリーな人事管理など
- ◆ 退職金・企業年金を長期勤続者により有利な設計とすることは認めるとしても、税制はより中立的であるべきでは？→退職所得（一時金）税制の見直し
- ◆ 解雇規制：要件明確化は必要、金銭解決も検討すべき。ただ現在でも実際にはそれなりに柔軟な判断がなされており（中途・即戦力採用のようなケース）、和解・労働審判では金銭解決が広く行われている／問題は「解雇」と言えない・言わない・言いたくないことでは？→定年延長・エイジフリー化により、解雇しない前提での業績評価システムは変更を迫られるはず