

日本の労働市場制度改革： 問題意識と処方箋のパーспекティブ

RIETI政策シンポジウム

「労働市場制度改革：日本の働き方をいかに変えるか」
2008年4月4日(金)

(独)経済産業研究所

鶴 光太郎

本シンポジウムの背景

- 経済産業研究所のプロジェクトである「労働市場制度改革研究会」における個々のメンバーによる議論、分析、成果を中心に世に問う場として位置付け
- 2007年1月「研究会」発足、計11回(中間ワークショップを含む)開催
- メンバー:労働法学者4名、経済学者6名、経営学者1名(経済産業研究所、経済産業省の関係者も出席、議論に参加)

「労働市場制度研究会」のねらい

- 日本の労働市場制度(labor market institutions)の新たな「かたち」、その改革の方向性、考え方を提示
 - 「労働市場改革」と「労働市場制度改革」の違い
 - 「比較制度分析」の視点
- 労働市場制度の新たな「かたち」を考えるため、法学、経済学、経営学など多面的、学際的な立場から、理論・実証的な研究が組織
 - 法学者と経済学者の視点、アプローチの違い
 - 両者の「接点」としての制度分析
- 労働市場制度全般に目を向けながらも、それぞれの構成要素の相互関係や制度補完性に目配りし、特に、縦割り・垣根を越えた見地から包括的な労働法制のあり方について考察
 - 政策決定プロセスの見直しも含む
- 諸外国(特にヨーロッパ)の経験や分析から学ぶ
 - 格差問題
 - 解雇規制の経済全体への影響

本論文「日本の労働市場制度改革：問題意識と処方箋のパースペクティブ」のねらい

- 「研究会」の議論の出発点としての基本認識
- 「シンポジウム」の水先案内も兼ねた労働市場制度改革の「鳥瞰図」の提示
- 日本の労働市場制度改革の5つの視点
 - 「インサイダー重視型」から「マクロ配慮型」に向けた労働市場制度改革
 - インサイダーである正社員だけでなく非正規社員、企業、ひいてはマクロ経済全体へインパクトを考慮した改革
 - 「他律同質型」から「自律多様型」に向けた労働市場制度改革
 - 正規・非正規の格差問題と労働時間の柔軟性化が大きな課題
 - 「一律規制型」から「分権型」に向けた労働市場制度改革
 - 分権的な労使自治を基本としたルール作りや問題解決を促進するための、労使間コミュニケーションの円滑化・充実、プロセス・手続き重視型の雇用ルールの設定
 - 「弱者」から「エンパワー化された個人」に向けた労働市場制度改革
 - 個々の労働者の交渉力を向上させる能力開発や外部労働市場の整備
 - 「縦割り型」から「横断型」に向けた労働市場制度改革
 - 労使の「綱引き」、「ゼロサム・ゲーム」を超えて広い視野に立った、透明性の高い改革プロセスの実現

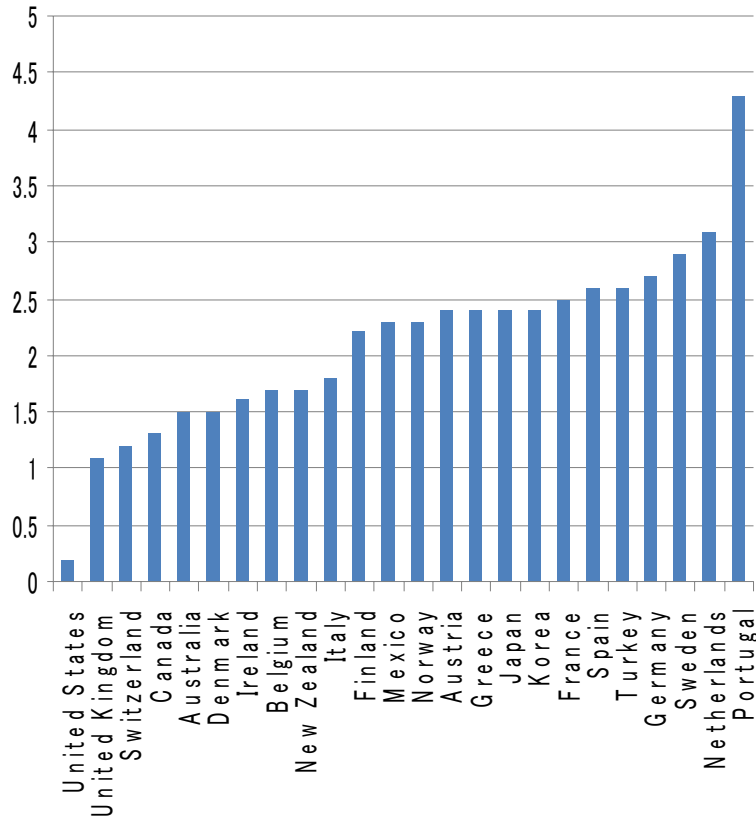
「インサイダー重視型」から「マクロ配慮型」へ：
アウトサイダーや経済全体のインパクトも
配慮した労働市場制度改革を目指して

- 必ずしも労働者全体の利益にならない強制的な雇用保護→雇う側は雇用保護によるコストが高まればそれを前提に対応
- 解雇の規制を強めれば、その分、インサイダーの雇用は保護されるが、アウトサイダーの新規雇用は抑制され、失業者の失業期間は長期化
- 雇用保護の強い国・州ほど経済パフォーマンスは悪い(国・州別のパネル・データによる分析、Botero et. al. (2004), Besley and Burgess (2004), Heckman and Pages (2000))。
- 日本でも労働者寄りの判決の蓄積が生産、投資、新規雇用などにマイナスの影響(整理解雇判例に関する都道府県別パネル・データを使った分析、奥平(2006))

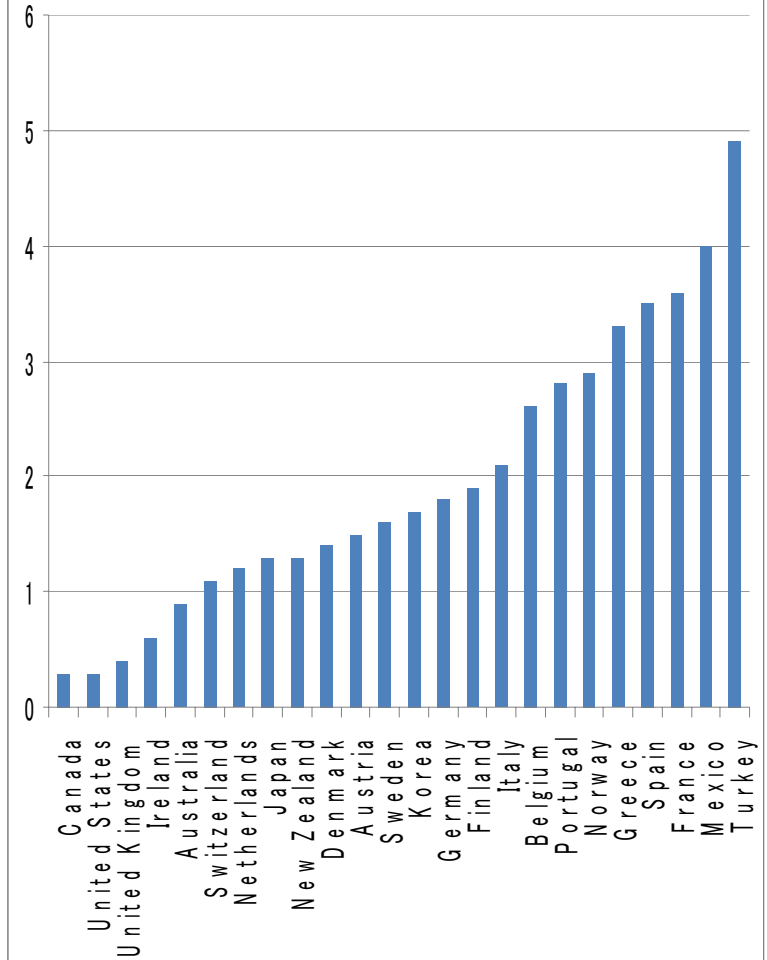
有期雇用等の規制緩和とコアの雇用保護のバランス

- 90年代以降、有期雇用や派遣といった非正規の部分だけ大きく規制緩和→相対的に大企業正社員の雇用保護が強まる→労働市場に新たな歪み
- ヨーロッパでの経験や分析
 - 雇用保護が強い中で有期雇用を導入→雇用創出よりも雇用喪失の効果が上回る→失業増大(理論モデル、Cahuc and Postel-vinay (2002))
 - 正規雇用の保護には手を付けず、有期雇用制度導入のような「部分的改革」の実施→若年者の離職や生産性の低い職・仕事の増加→有期から期間の定めのない雇用への転換の難化(フランス、Blanchard and Landier (2002))
 - 有期雇用のみでの規制緩和→インサイダー保護高まりによる正規賃金の上昇圧力、企業特殊人的資本の減少、労働生産性の減少、地域移動や出産行動の抑制(スペイン、Dolado, Garcia-Serrano and Jimeno (2002))
- スペインの政策対応
 - 84年に有期雇用の対象拡大→有期雇用の割合は90年代半ばで35%程度にまで拡大
 - 97年の改革:94年の改革で導入した有期雇用の制限と正規雇用の解雇規制緩和(解雇手当縮小等)に加え特定のカテゴリ労働者の正規雇用で雇い入れるインセンティブ、補助金付与→特に若年者の正規雇用増大に寄与→有期雇用の割合は減少
- 日本へのインプリケーション
 - スペインのように正規の雇用保護を弱める、非正規の雇用保護を強める、両方を行う、いずれかが必要
 - 非正規雇用の規制緩和を元に全部戻すのは不可能
 - 正規の雇用保護緩和、もしくは、企業に非正規を正規に転換させるインセンティブ付与を検討すべき

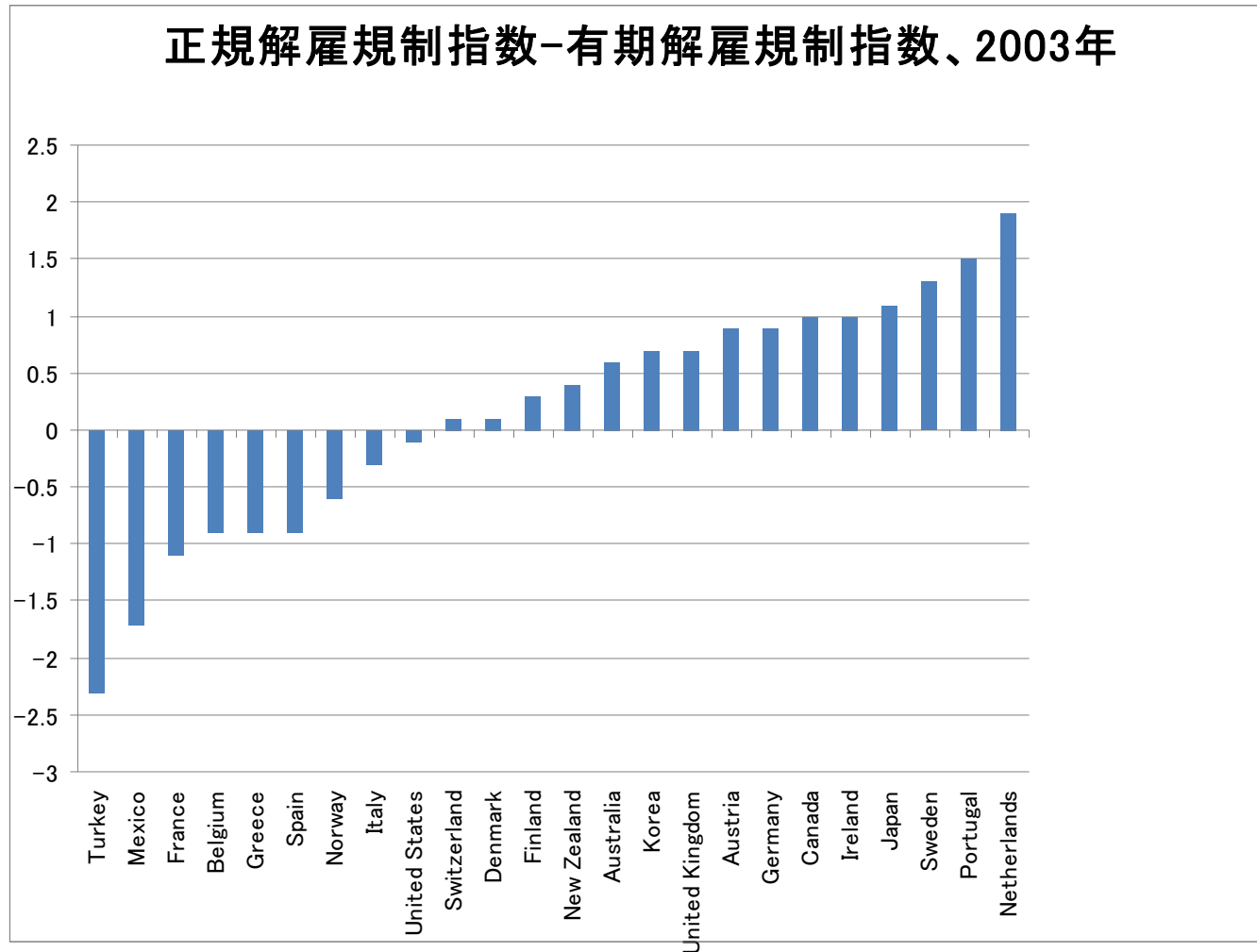
解雇規制指数(正規雇用、2003年)



解雇規制指数(有期雇用、2003年)



正規雇用の相対的な解雇規制の強さ



出所: OECD(2004), Employment Outlook

解雇規制の生産性への影響

- 解雇規制の生産性へのプラス効果
 - 企業特殊投資効果: 長期雇用と企業へのコミットメント強化→企業特殊投資促進→生産性向上(Nickell and Layard(1999)など)
- 解雇規制の生産性へのマイナス効果
 - 無断欠勤効果: 無断欠勤などの怠慢があっても解雇されにくい→労働者の努力低下→生産性低下(Riphahn (2004) など)
 - 労働再分配抑制効果: 解雇規制により労働調整コスト上昇→技術革新、需要などのショックに対する労働資源再配分は遅延または不十分→生産性の低い企業、産業から高い方への労働資源移動抑制→生産性低下 (Haltiwanger et. al. (2006)など)
 - リスク・テイキング抑制効果: 強い解雇規制→予測しがたい需要・生産変動に対応するための柔軟性低い→ハイリスク、ハイリターン戦略抑制→企業家精神や革新的なイノベーションに悪影響(Saint-Paul (2002))
- 実証分析例
 - Autor, Kerr and Kugler(2007): アメリカにおける解雇自由原則の例外が州によって適用された時期が異なることに着目し、事業所レベルのデータを使用。例外規定の適用すなわち解雇制約がTFP水準に負の影響
 - OECD(2007): 1982-2003年のOECD18か国の産業別データを使い、解雇規制(正規雇用の場合、0~6までの数値)の生産性への影響を推計。解雇規制の変数が1変化する(OECD平均とアメリカの数値の半分)で労働生産性、TFPの年成長率をそれぞれ0.02、0.04%統計的に有意に低下
 - 奥平・滝澤・鶴(2008) : 日本の実証分析(第2部の奥平報告)

解雇規制と生産性：日本へのインプリケーション

- 解雇規制の生産性へのマイナスの影響は確実
- その影響の大きさは企業の内外の環境でかなり異なる。
 - 80年代までの日本のように安定した高い成長が期待かつ実現され、イノベーションのタイプの既存の商品、生産工程の改良といったプロセス・イノベーションが重要な時期においては、解雇規制のマイナスの影響は小さく、むしろ、こうしたイノベーションを促進する企業特殊な投資の形成にはむしろプラスであった可能性
 - しかし、経済に大きなショックが働き、ITなどの抜本的な技術パラダイムの浸透が進むような時期は労働の再配分が必要となり、そうした企業特殊的な投資・スキルが役に立たなくなる→新たな環境への適応を阻害する強過ぎる解雇規制のマイナス効果はより大きくなる可能性。
- 必ずしも安定した高成長が期待できず、不確実性やグローバルな競争圧力が増加し、革新的なイノベーションの重要性が増加する近年の日本にとって生産性向上、成長戦略の観点から解雇規制を見直す必要性も高まっているのでは。
- 解雇規制の見直しは、一時的に将来の雇用不安を高めるかもしれないが、経済全体からみれば生産性の向上を通じ経済全体の成長力を底上げし、結果的に労働需要を高める効果も期待される。労働者自身も恩恵を大きく受ける可能性は十分強調されるべき。

デンマーク式「フレキシリティ・アプローチ」の検討

- 解雇規制と失業保険給付レベルには有意に負の相関→解雇規制の弱い国ほど失業保険給付水準は高い(Algan and Cahuc (2006)、縦軸:失業給付レベル、横軸:解雇規制の強さ)。

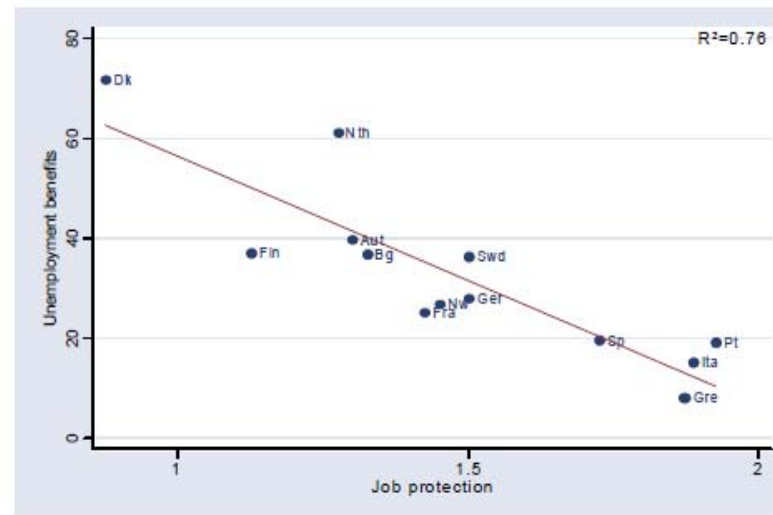


Figure 1: Unemployment benefits and Job protection in the end of the 1990s. Source: OECD.

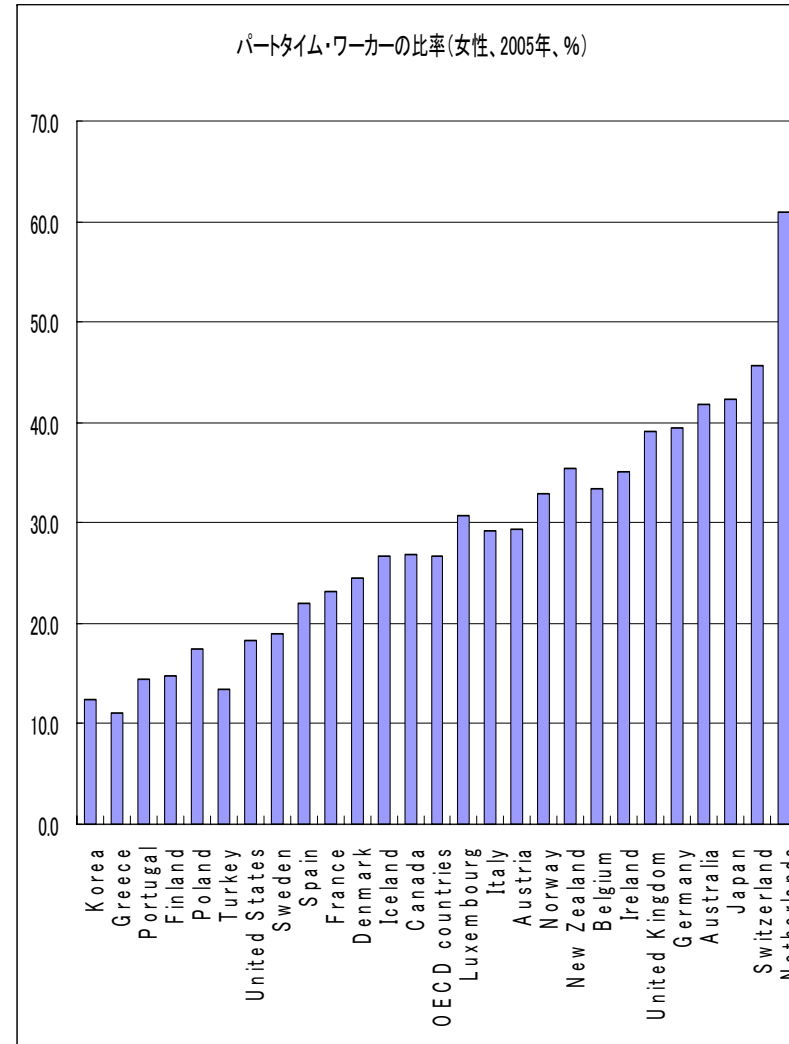
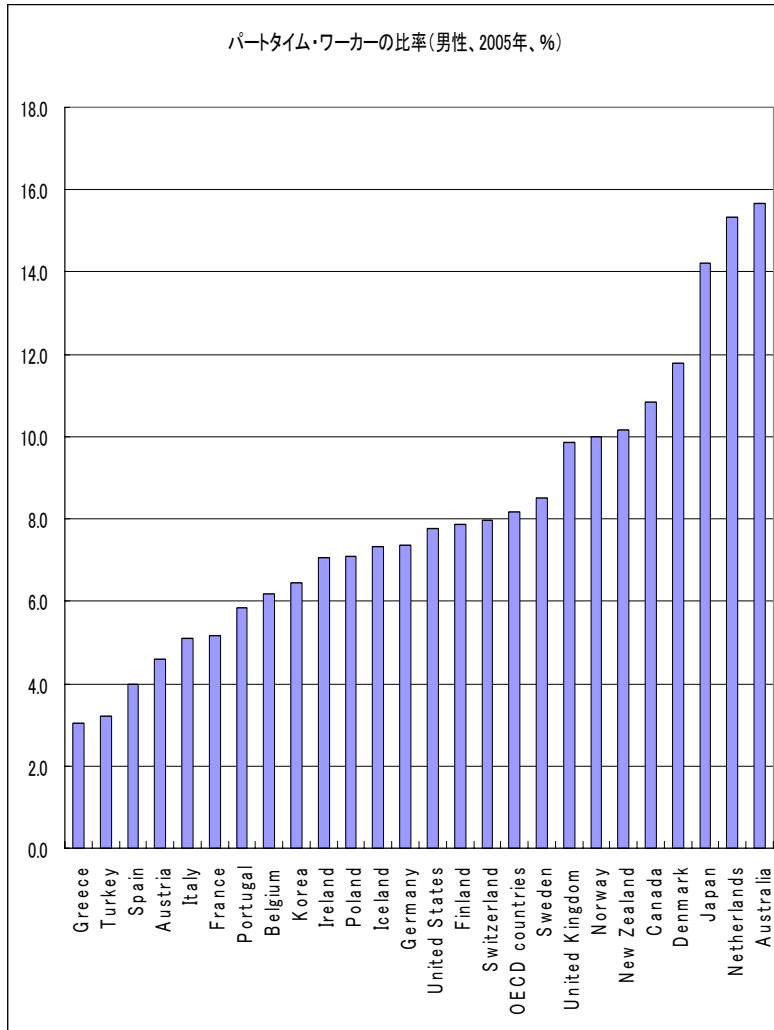
- デンマーク式「フレキシリティ・アプローチ」の検討→解雇規制を弱め、失業保険を手厚くすることで労働移動を高め、訓練などの積極的労働施策で入職を高める
- このアプローチの成否にはその国の国民性(不正受給をしないという公共心)も重要な要因 (Algan and Cahuc (2006))

「他律同質型」から「自律多様型」へ:

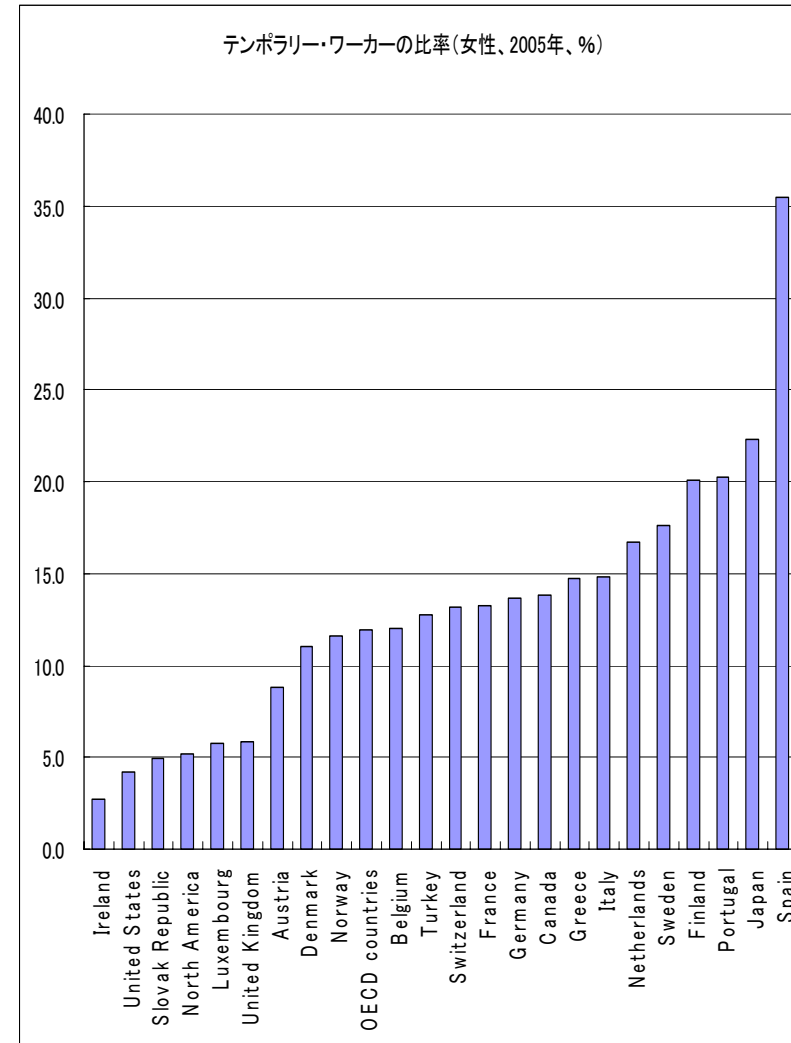
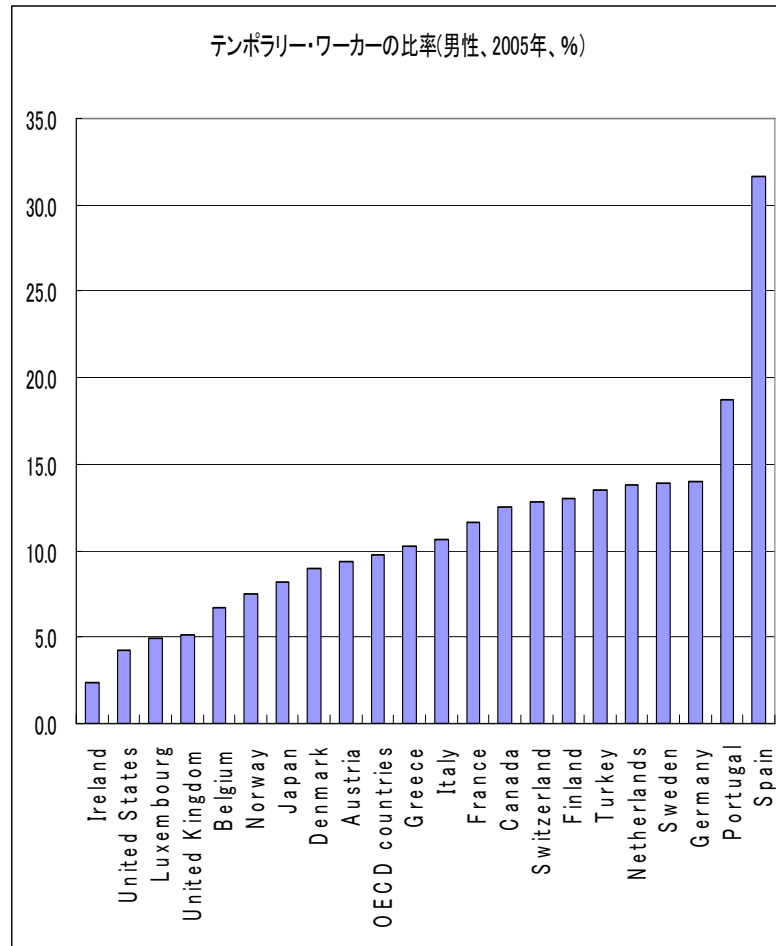
正規・非正規の格差問題への対応

- **非正規雇用の多様性**
 - － (1)労働時間:フルタイムorパート(短時間)、
 - － (2)契約期間:期間の定めなしor 有期(季節・臨時(日)雇い含む)、
 - － (3)雇用関係:勤め先と同じ or 異なる、
 - － (4)指揮命令:勤め先と同じ or 異なる、
- **具体例(最初(正規)の選択肢をA、後者(非正規)の選択肢をB)**
 - － 正社員:AAAA
 - － 有期契約パート:BBAA
 - － 派遣常用雇用型:AABA
 - － 派遣登録型:ABBA
 - － 請負:ABBB
 - － 偽装請負:実態としてABBA
- **非正規雇用の実態**
 - － 非正規の職員・従業員の割合33.5%(2007年平均)→内訳、パート・アルバイト22.7%(男子8.7%、女子40.7%)、派遣社員2.6%、契約社員・嘱託5.8%、その他が2.8%(労働力特別調査)。
 - － パートタイム労働者のうち雇用契約期間が定められた(有期雇用)者は44.3% (「2001年パートタイム労働者総合実態調査」(厚労省))。
 - － 常用労働者のうち有期契約労働者の割合24.5%、内訳、短時間パートタイマー13.4%、その他のパートタイマー4.3%、契約社員2.7%、嘱託社員1.9%、その他2.2% (「2005年有期契約労働に関する実態調査」(厚労省))。

OECD諸国のパートタイム・ワーカーの比率



OECD諸国のテンポラリー・ワーカーの比率



「良い多様化・格差」と「悪い多様化・格差」

- 「良い多様化」
 - 短時間労働の選択: ワーク・ライフ・バランスや女性、高齢者など個人の体力や生活環境、好みに合わせたい
 - 有期雇用の選択: 高度な知識、技術、高い専門性を持ち、特定の職場に縛られたくない
 - 派遣の選択: 特定の企業に拘束されたくない、浮き沈みに影響されたくない、仕事を見つけやすい
- 「良い格差」(合理的な格差)
 - 労働者の交渉力を反映してむしろ正規よりも高い処遇の場合も
 - パート・フルタイム間の賃金格差の理論的解釈(選好を反映した留保賃金低下、需要側の地域独占、雇用関連の固定コストの存在、労働時間の生産性への影響など)
 - 派遣の賃金格差にマッチングを行う派遣会社の取り分も含まれる。
- 「悪い多様化・格差」
 - 本来ならばA(正規)を選択したいのに、B(非正規)の選択を余儀なくさせられている(労働者側)
 - B(非正規)への割り当てによる労働コストの確実な削減(雇い主側)
 - 「統計的差別」によるスクリーニング
- **パート、有期雇用にかかわらず、概ね2割程度は積極的に希望して非正規雇用の形態を選んでいるわけではなく、むしろ正社員へ転換を強く希望**
 - 「正社員として働ける会社がないから」という理由でパートを選んだ労働者の割合23.8%
 - 今後の就業に対する希望として「正社員になりたい」と考える割合18.4%
 - 働いている理由が「家計の主たる稼ぎ手として生活を維持するため」と答えた者22.7%(以上、「2006年パートタイム労働者総合実態調査」(厚労省))
 - 契約期間を定めて就業している理由が「正社員として働きたいが働ける職場がないから」とする割合25.9%
 - 契約期間終了後、正社員または期間の定めのない契約で働きたいとする割合合計20.7%(以上、「2005年有期契約労働に関する実態調査」(厚労省))。

正規・非正規雇用間の賃金ギャップ

- **日本の正規・非正規雇用間賃金ギャップ**
 - 男性50歳代前半→約5割程度、女性40歳代以降→約4割程度(経済財政白書、厚労省賃金構造基本調査)。
- **ヨーロッパの正規・有期雇用間賃金ギャップ(OECD(2002))**
 - スペイン47%、フランス29%、ベルギー21%、オーストリア19%、ドイツ17%
 - 年齢、教育、職種等の属性をコントロール→10~20%程度に縮小
 - EU指令などで均衡処遇が強制されていても格差は存在
- **パート・フルタイム間の賃金ギャップ**
 - 国際的にはばらつきが大きい、女性よりも男性の方がギャップが大きい
 - 両者の行き来がより頻繁なオランダでは他国よりも賃金ギャップが小さい(Hu and Tijdens (2003))
 - オーストラリアでは賃金ギャップは有意でない(Rodgers(2004))、または、逆にプレミアムが存在(Booth and Wood (2006))

必ずしも格差問題の解決にならない強制的な均衡処遇

- **改正パートタイム労働法(2008年4月施行)**
 - (1)パートタイム労働者に対する労働条件の文書交付・説明義務
 - (2)正社員との働き方の違いに応じた均等の取れた待遇の確保の促進→正社員と同視すべきパートタイム労働者については、賃金決定を始め教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他のすべての待遇についてパートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止
 - (3)正社員への転換の促進
- **その問題点**
 - 正社員並のパートタイム労働者は全体の5%程度とかなり限定的
 - その他のパート労働者の働きや貢献に応じた待遇決定(正社員とのバランスに配慮し、正社員と同じように賃金等の待遇に当たり職務の内容、成果、意欲、能力、経験等が勘案されること)については努力義務
 - ヨーロッパをみても、EU指令でフルタイム、パートタイム労働者間の均衡処遇が定められているにもかかわらず、必ずしも実効性が伴っていない。
- **政策的に参考にするべきオランダのケース**
 - オランダでは、従業員10人以上の企業で1年以上雇用されている場合、労働者に自由に労働時間を短縮または延長する権利を付与
 - 使用者は原則としてその要求に同意しなければならず、時間当たり賃金は週労働時間を変更する以前と同水準に維持されることが決められている(権丈、他(2003))。
 - 労働者がこのような強い権利を持つ場合、使用者側はパートかフルタイムで(時間当たりでみた)賃金や処遇を変えるインセンティブは持たない。
 - 法制で均衡処遇を強制するのではなく、企業の均衡処遇を徹底させるインセンティブをいかに作るかという視点が重要

非正規から正規雇用への「ステッピング・ストーン」(足がかり) をどう作るか(その1)

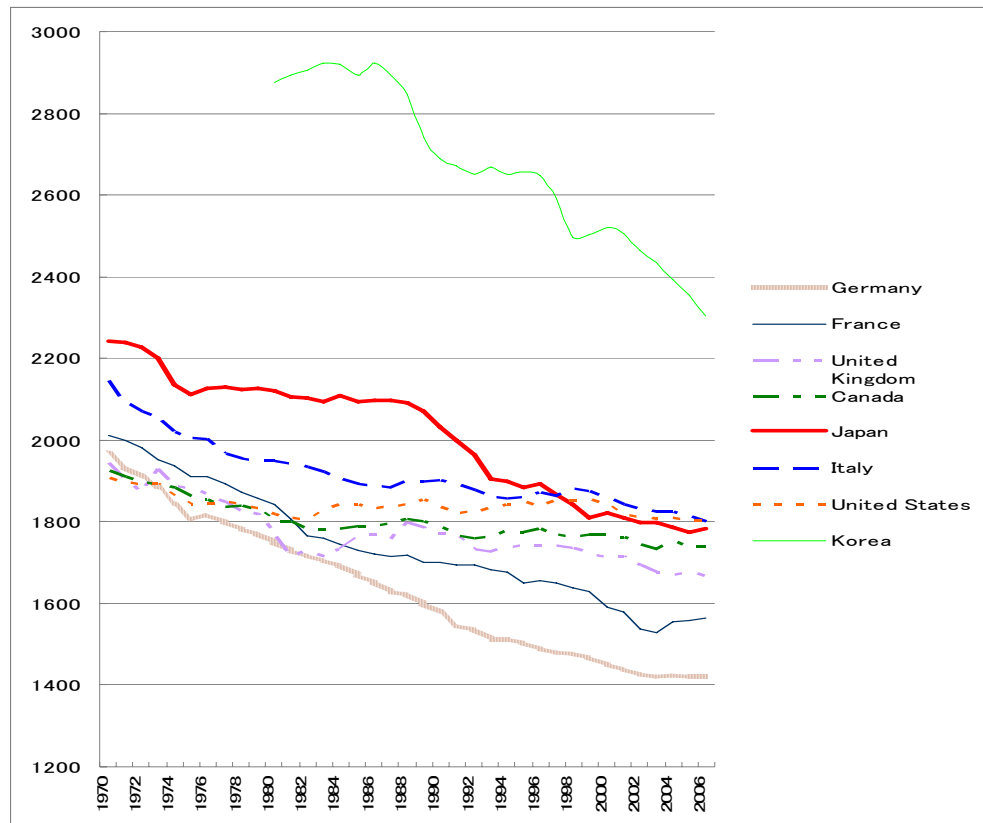
- 非正規から正規へ円滑な移行のための「踏み石」、「足がかり」(stepping stones)をどう作り、配置していくか
 - 同じ雇い主の下、有期雇用から期間の定めのない雇用への転換
 - 派遣労働者から派遣先企業での正社員化
- OECD諸国における有期から正規雇用への転換の可能性(OECD(2002)、ヨーロッパ13か国1996年を起点に1年後正規になる確率)
 - オーストリア(56.1%)、イギリス(56.1%)、オランダ(49.1%)、スペイン(23.1%)、フランス(20.8%)
 - 過去5年間に失業経験がなく、20代後半から30代前半の教育水準の高い者の正規雇用への転移確率は高い。
- イギリスにおける有期から正規雇用への転換の分析(Booth et. al. (2002))
 - 有期雇用の中でも、季節・臨時労働者の経験は正規雇用への「足がかり」にはならないものの、有期雇用は「足がかり」になる。
 - 特に、女性は年齢に関係なく教育水準が高ければ正規雇用への転移確率は大きくなるが、男性の場合は教育水準はあまり重要ではなく、30代半ばまでの若い労働者の場合、転換しやすい。
- スペインにおける有期から正規雇用への転換確率(Guell and Petrongolo (2007))
 - 94年の改革以降、女性・若年・低学歴労働者で転換確率が高まったことを示した。
- アメリカやヨーロッパでは正規労働への「足がかり」として派遣労働に注目
 - 雇用者に占める割合は1%弱から2%強程度
 - 派遣労働は、労働調整費用が低い分、企業にとっては労働者のスクリーニングを行い易く、結果として潜在的な優秀な労働者を正規雇用へ引き上げる機会を増加させる可能性
 - アメリカ、ヨーロッパの実証分析をみると「足がかりに」なるかどうかは必ずしも明確ではない。

非正規から正規雇用への「ステップング・ストーン」(足がかり) をどう作るか(その2)

- **異なった雇用形態の市場間での「裁定」が成り立つような仕組み(外部労働市場の発達と内部労働市場との接続)の構築**
 - 同一勤務先における派遣期間の3年超禁止→派遣先企業と派遣社員双方が現在の契約条件で満足している場合事実上の解雇を強制→撤廃は内部労働市場と外部労働市場の「分断化」に歯止め→派遣から正社員への道を容易に
- **正社員を目指したい請負や未熟練のパート(有期)にとっては能力開発というインセンティブを持つ派遣という仕組みは正社員を目指すための「足がかり」なるのでは**
 - 専門的な訓練費用を負担する派遣会社の大きな役割
 - 派遣から正社員への移行を円滑にするためには、紹介予定派遣や職業紹介機能の強化が必要
 - 正社員を希望する派遣労働者は、派遣先、派遣元との三者協議の場の設定など、希望を実現させる透明なプロセスが確保されるべき(八代(2006))。

「他律同質型」から「自律多様型」へ： 労働時間の柔軟性拡大を目指して

OECD諸国の年間総実労働時間(労働者平均)の推移



OECD諸国をみると、おしなべて90年代に入りそれまでの平均労働時間短縮のペースはむしろ緩やかになった。90年代以降も労働時間の低下傾向が鮮明な国として、日本とともにドイツ、フランス、韓国などが挙げられる。政府規制によって標準的な週労働時間の大幅短縮が実現したのは日本を筆頭に最近ではフランス(週35時間)、韓国がある。

OECD諸国の労働時間柔軟化への取り組み

- OECD諸国で重視されてきたのは単純な労働時間の短縮ではなく、労働時間の柔軟性をいかに高めるかという視点
- OECDの労働時間に関する提言(94年の「雇用戦略」)における労働時間設定の柔軟性(企業側の生産における柔軟性と労働者の選択の柔軟性)を増す政策
 - 自発的なパートタイム就業の促進
 - 週ベースではなく年ベースでの労働時間設定
 - ライフサイクルでみた労働時間設定の柔軟性を増す政策として、段階的な引退への選択
- フォローアップ(OECD(2006))
 - 年ベースでの労働時間設定(オーストリア、ベルギー、フランス、イギリスなど)→超過勤務にプレミアムが支払われるのではなく、休暇により対応
 - 超過勤務時間の柔軟性向上と、超過勤務のプレミアム削減→フランスは35時間労働へのインパクト弱めるため、超過勤務時間上限引き上げとプレミアムを25%へ削減
 - 雇用主の同意の下、超過勤務の時間をためて将来の子供、家族の世話、訓練などの目的に使用する労働時間貯蓄制度(working-time credit system, time-saving account)の導入(ドイツ、オランダ、ベルギー、フランス)
 - 自発的なパートタイマーの増加→オランダでは、同じ雇用者の下でのフルタイムとパートタイム間の転換が促進されるとともに、97年のEU指令では、パート、フルタイムのプロラタ・ベースでの均衡処遇が制定
 - 労働時間と家庭生活という新しい視点(family friendly)導入→最低限必要な健康や安全についての労働時間法制の下で労働時間設定を労使が自治的に決める、また、政府はfamily friendlyな政策を促進→最近の日本におけるワークライフ・バランスの議論とも整合的

日本の労働時間の柔軟性をいかに高めるか： 自律的な働き方を可能にする労働時間法制とは

- 「ホワイトカラー・エグゼンプション」(現行の管理監督者に加え専門性と自己裁量性の高いホワイトカラーに対して労働時間規制を適用除外にする 制度)
 - 現行の裁量労働制が適用されている専門的、経営管理的な労働については適用除外として整理し直す方が制度としてはより簡素で包括的
 - 年収レベルなどで杓子定規、一律的に法律で適用除外の範囲を定めることは難しいのでは
- 時間外割増賃金率引上げ
 - 引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休日の付与などを促進させるようなインセンティブの付与が重要
- 労働時間短縮の数値目標設定
 - ヨーロッパ諸国では労使の協約闘争で時短を推進
 - 法改正による法定時間短縮、時間外割増率引上げという手段に頼ろうとする硬直的な発想が70年代、80年代から継続(裏返しとしての労働時間の弾力化に対する関心の薄さ)
- 労働時間短縮のマクロ経済への影響
 - 生産性が向上しなければ経済成長にはマイナス

日本の労働時間の柔軟性をいかに高めるか：働き方の「モジュール化」とは

- 長時間労働と転職コスト、労働市場の競争性
- 長時間労働と所得・消費志向
 - オーストラリアのサーベイ・データを使った長時間労働(週50時間以上)の要因分析では「消費主義仮説」が最も強く支持された(Drago, Black and Wooden (2005))
- 長時間労働と労働者への評価
 - 長時間労働が労働者の忠誠心や努力へのコミットメントのシグナルになるのであれば、評価、昇進を通じて将来の所得を高めようとする労働者は長時間労働へのインセンティブを持つ。
 - 労働時間と将来所得・昇進確率に正の関係(Bell and R. Freeman(2001)、アメリカ、ドイツのサーベイ・データ)、
 - 労働時間と昇進確率の正の相関(Bratti and Staffolani (2005)、イギリスのサーベイ・データ)
 - 労働時間短縮には企業の人的資源管理の変革が必要
 - より根本的には、長時間労働でやる気や組織への忠誠心が評価されるような企業文化、社会規範の変化が必要
- 「すりあわせ型」から「モジュール型」の働き方へ
 - 会議など長期間労働の原因になっていた頻繁なコーディネーションの見直し(ITの活用)
 - ジョブ・ディスクリプション(職務・権限内容・範囲)の明確な規定

「一律規制型」から「分権型」へ：
労使間コミュニケーション、プロセス重視型の
雇用ルールの形成を目指して(その1)

- 労働法制の強行法規や労働組合が労働者を守る＝杓子定規的、一律的な発想から転換すべき
 - － 官の役割は多様化の進展の中で民が自発的・自己拘束的な仕組み・秩序を再構築させていくことの手助け、サポート
- 「労使自治」を大前提として、労使双方がメリットを感じる形で、多様な雇用形態が「ゲームの均衡」としてまず形成されるべき
 - － 官は強行規定ではなく任意規定、努力規定を定め、目安、ガイドラインを形成していくべき
- 「分権化」された労使自治の仕組みを機能させるために最も重要なのは労使間のコミュニケーションの円滑化、効率化
- 労組の組織率低下、雇用の多様化の中での新たなコミュニケーション・システムの模索すべき
 - － 多様な労働者を代表する組織として従業員代表制度(過半数代表制度)の法制化も視野

「一律規制型」から「分権型」へ： 労使間コミュニケーション、プロセス重視型の 雇用ルールの形成を目指して(その2)

- **労働契約法(2008年3月施行)は最低限の枠組からより包括的な契約ルールを目指すにしても、その性格はあくまで労使の自治と自由・公正な契約を定めるためのガイドラインとして位置付けられるべき**
 - 強行法規であっても労使の合意があれば「コントラクト・アウト」を認める仕組みも検討すべき
 - 労働分野における特区の活用
- **解雇法制改革の方向性: 金銭解決導入とプロセス・手続き重視へ**
 - 金銭的解決: ヨーロッパなどの解雇規制の強い国でも一般的であり、一つの柔軟な選択肢提供と理解すべき
 - 転職機会の程度、信頼関係の復元の可能性、判決までの職場環境の変化の度合い
 - 限界的な解雇手当の変化→政策オプションの拡大
 - 事前のガイドライン、プロセスの透明性、手続きの正当性(整理解雇4要件の中の解雇の手続き・説明義務要件の明確化)
- **個別労働紛争処理制度の積極的活用**
 - 個別労働紛争解決促進制度(都道府県労働局などの相談、助言・指導、あっせん)
 - 労働審判制度(裁判所による迅速・簡易・柔軟な紛争解決手段の新設)→訴訟に比べ手続き費用は約半分
 - 事前の紛争解決のための私的なADR(裁判外紛争解決制度)の促進

「弱者」から「エンパワー化された個人」へ： 個々の労働者の交渉力向上を目指して

- 労働者＝「弱者」であれば強制的な労働法規による強い労働保護や労働組合を通じた団体交渉が必要→個々の労働者がなんらかの「力」をつけることで(エンパワー化)で交渉力を高めるという発想へ転換すべき
- 個々の労働者の交渉力を高めていく能力開発
 - かつての雇用保険3事業による企業への支援
→90年代の個人主導、自己啓発型へのシフト(教育訓練給付制度)
 - 雇用保険加入者のみ利用できる制度
→一般国民が利用できる制度の検討、例えば、税額控除、個人学習勘定(individual learning accounts)など
- マッチング機能向上による外部労働市場の整備
 - 労働者にイクジットするオプションあり、その(転職)コストが低いことが交渉力向上に寄与
 - 求人企業と求職者のそれぞれのニーズや求職者の能力、適性、職業経験などの情報がある程度客観化され、労働市場に行き渡ること、量的・質的にマッチングが迅速に実現される必要
 - 民間の有料職業紹介、労働者派遣などの人材ビジネスの更なる活性化
 - 求職者からの手数料徴収制限の更なる緩和(現行、芸能家、モデル、年収700万円以上の経営管理者、科学技術者、熟練技能者から手数料が徴収可能)→転職の効率性を向上させ、転職期間の短期化やより属性や希望に合った転職の実現に結び付くことで結果的に労働者のメリットになるのでは

「縦割り型」(たこつぼ型)から「横断型」(横串型)へ： 利害の「綱引き」を越えた透明性の高い改革プロセスを目指して

- **縦割りの発想を排除した包括的・整合的な労働法制体系の構築**
 - 労働基準法、労働者派遣法、パートタイム労働法、労働契約法 など縦割りのな制度設計の見直し
- **労働法制と他の法制度との連関への配慮：多様な雇用形態に中立的な税制、年金などの制度設計**
 - 企業年金のポータブル化(確定給付から確定拠出への切り替え)
 - 退職金への課税制度(勤続年数が一定年数を超えると急激に控除額増加)の見直し
- **形骸化した三者構成等の政策決定プロセス見直し**
 - 労働組合組織率低下、雇用の多様化の影響
 - 格差問題と三者構成原理に基づく政策決定メカニズムとの関係(花見(2006))
 - 伝統的な労使関係のみならず多様な利害関係者のソーシャルネットワークが重みを増す中で利害関係を越えた有識者が単なる労使の調整役ではなく、広い視野を持って方向性を決めていくべき(花見(2001, 2003))
- **労使間の「ゼロサム・ゲーム」からの脱却と政策決定プロセスのオープン・透明化**
 - 双方の安易な妥協、「痛み分け」が制度を複雑化し、経済全体には不利益