

RIETI 政策シンポジウム

正社員改革と  
多様な働き方実現を  
目指して

プレゼンテーション資料



水町 勇一郎

東京大学社会科学研究所教授

2015年7月2日

独立行政法人経済産業研究所 (RIETI)  
<http://www.rieti.go.jp/jp/index.html>

## 「失業なき労働移動」政策

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

### I 背景にあるもの—なぜ「失業なき労働移動」か？

○グローバル化に伴う市場と技術革新の変化の高速化

→企業組織も労働者の技能も迅速で柔軟な変化を要請

→従来日本でみられた企業や企業グループ内での異動・調整が困難な状況も

←高齢者の雇用継続・延長の要請もこれに拍車

⇒1つの企業・企業グループだけでなく、労働市場全体を通して、技能の育成、雇用の安定を図ることが世界的な課題（＝「失業なき労働移動」政策）

＝【改革】市場と技術の変化に対応した教育訓練を積極的に行いつつ、必要とされる労働移動（適正配置）を円滑に行うことをサポートする制度的基盤を作り上げる。

- ① 計画的に教育訓練を行いつつ円滑に労働移動を行うことを支援（「労働移動支援助成金」等の拡充）
- ② 円滑な労働移動を仲介する事業（雇用仲介事業）の活性化（雇用仲介事業に関する法規制の見直し）
- ③ 早期の公正な紛争解決を実現し解雇をめぐる戦略的行動や不経済を回避（解雇をめぐるルールと紛争解決制度の整備）

【前提となる2つの留意点】

- ・安易な解雇（失業拡大）につなげない
- ・労働者の意思・利益に配慮したバランスのとれた（持続可能な）制度に

### II 「労働移動支援助成金」等の拡充

○現行の法政策（雇用調整に対する政策的対応）としては、①雇用維持型の「雇用調整助成金」制度と②労働移動型の「労働移動支援助成金」制度があり、前者から後者へのシフトが進められている。

- ・景気変動への対応や企業組織再編の必要性に対して、政策的支援の選択肢を多様化すること自体は望ましいこと。
- ・しかし、市場や社会の変化に対して、企業内部で調整を図る（①）か、外部市場も利用した調整を図る（②）かは、基本的には各企業（労使を含むステークホルダー）がそれぞれ決定すべき事柄。両者の選択肢を中立的に提供し、市場の変化に対応しようとする各企業の選択を国が広く支援できる制度にすべき。
- ・その制度設計の際に特に注意すべき点は、②を選択する場合、労働者にとってリスクが大きいため、労働者にとっても納得性のある制度として設計すること。

- ・現行の「労働移動支援助成金」制度（⑥）は、事業主への支援を行うものであり、転職する労働者を支援する制度になっていない。

⇒【改革】労使双方が納得する雇用終了（調整）のあり方の1つとして、労使合意に基づく計画的な教育訓練を伴う労働移動に対して「労働移動支援助成金」制度を拡充するとともに、この制度によって訓練を受け移動する労働者に対し直接支援を行うことを制度化すべきではないか。

#### ○規制改革会議第3次答申（2015年6月17日）

- ・事業規模の縮小以外の場合にも、適切に労働移動支援助成金が活用され、在職中から転職を支援する仕組みを考える。具体的には、失業期間を最小限にするために早期に再就職支援を開始するインセンティブが働くよう制度を整備する。
- ・本制度の対象となる労働者についても、雇用保険の失業等給付において、解雇された者と同様の取扱いがなされるようにすることを含め、いかなる直接的な支援が可能かを検討。

#### ←【課題】

- ・「失業」を経なくても支援できる仕組みの検討
- ・企業を移動（＝転籍）する労働者の同意を得ることが本制度の前提

### III 雇用仲介事業に関する法規制の見直し

○雇用仲介事業は円滑な「失業なき労働移動」を実現するマッチングサービスの提供主体として重要な役割を担う。

○これまで、雇用仲介事業については、職業紹介、労働者派遣、委託募集、求人広告・情報提供等の業態ごとに事業規制が行われてきた。これらの事業は、実態として連続性があるものであるにもかかわらず、業態ごとに異なる縦割りの事業規制の下に置かれてきた。また、職業安定法（1947年制定）を中心としたこれらの法規制は、IT化、求職者・求人者ニーズの多様化など近年の社会状況の急速な変化に十分に対応できていない。

○もともと、これらの法規制の根幹にある人身売買・強制労働の防止その他法令遵守の確保の要請は、今日でも基本的に変わっていない。

⇒【改革】人身売買・強制労働の防止など労働者の人権保障という共通の趣旨・目的に照らし、雇用仲介事業を横断的に捉える包括的な法制度を構築するとともに、IT化など社会の変化に対応した法規制とする。

#### ○規制改革会議第3次答申（2015年6月17日）

- ・事業者間の連携・協業を促進し、利用者の立場に立ったマッチングを実現する規制改革
- ・時代の変化に即した規制体系への抜本的改革
- ・縦割りとなっているサービス法制の垣根の解消

→厚生労働省「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」で具体的に検討

#### IV 解雇をめぐるルールと紛争解決制度の整備

○日本では正社員の「解雇」は難しいという認識

→・非正社員による雇用調整が一般化。現場では必要のない形式的な調整（期間終了による雇止め、派遣労働者の入替え等）も横行し、社会的安定性や技能形成等の面で問題が顕在化している。

・正社員については、新規採用の手控え傾向が続き若年者の雇用問題を深刻化させたとともに、「解雇」を避けつつ雇用調整を行うために行き過ぎた退職勧奨や辞職強要等の問題も広がっている。

○実際に解雇された場合、労働者としては裁判で争わないと救済が得られない（多くは泣き寝入り）。裁判で争うことになると長期戦になりやすい（労使双方にとって不幸。社会的にも不経済）。

＝解雇（雇用終了）をめぐり実務も法制度も全体として極めてバランスの悪い状況になっている。

⇒【改革】解雇に関するルールを明確化することによって当事者の予測可能性を高め、早期の公正な紛争解決を促すとともに、紛争解決機関を整備し当事者が利用しやすい制度とする。それにより、労働市場全体での雇用のミスマッチを解消し、適切な労働配置と技能育成を促す基盤を作る。

○規制改革会議第3次答申（2015年6月17日）

- ・都道府県労働局のあっせんへの使用者の自発的参加を促す方策の検討
- ・労働委員会の機能活用・強化と司法的解決との連携の方策の検討
- ・解雇について金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与し、選択肢の多様化を図ることを検討

←【課題】

- ・解雇の金銭解決については、交渉力格差や安易な解雇の拡大防止の観点から、労働者側からの申立てのみ認める。
- ・実態の多様性からすれば、解雇の金銭解決については、法律で目安（最低基準）を定め、各企業・事業場の労使協定によって実態にあった解決金の水準を定める。