

『雇用の柔軟化・流動化』に向けた考え方

当会では、労働政策委員会の「雇用の流動化ワーキンググループ」での議論をもとに、2013年4月に『雇用の柔軟化・流動化』に向けた考え方を取りまとめた。これは、当会における労働政策に関する中長期的な方向性を整理するとともに、今後、国の法改正や政策動向にあわせて意見を取りまとめる際の基本的な考え方を示したものである。

取りまとめの背景

企業経営のグローバル化が進展し、企業を取り巻く国内外の事業環境が刻々と変化を続けるなか、長期雇用を前提とした雇用慣行をはじめとするわが国の雇用・労働政策を、従来の延長線上で考えることには限界がある。国際競争力のある経営環境を実現するには、雇用・労働法制を整備し、社会全体で人材の有効活用をはかり、経済成長と雇用維持・拡大の達成をめざさなければならぬ。

当会は、政府、企業、労働者がそれぞれの責任を果たし、努力が報われる労働政策のあり方を以下のとおり取りまとめた。

考え方の概要

■わが国雇用を取り巻く環境

(1) 少子高齢化

わが国では、少子高齢化の急速な進展による労働力人口の大幅な減少が見込まれている。女性、高齢者、外国人などの新しい労働力の確保に向けた対策や若年者の雇用問題に対する抜本的な施策、および、国内市場の拡大、海外市場をはじめとした新たなマーケットへの展開について検討する必要がある。

(2) グローバル化

海外企業との競争の激化や海外

進出等のグローバル化が進展するなか、企業にとって、新しい価値や高い付加価値の創出、価値創造に貢献できる素質・能力をもった人材の獲得、労働者の質の向上が重要である。

また、グローバルな生産変動などに即時に対応できるような環境の整備も求められている。

(3) 技術革新

急速な技術革新の進展により事業環境が変化している。それに伴い、業務の質や量も変動し、労働者に求められる知識や能力が以前よりも早いスピードで変化している。このような状況下では特に、業務とそれに携わる労働者のミスマッチが拡大しないよう、適材適所の人材配置が柔軟にできる仕組みが必要である。

■わが国における雇用・労働政策の現状

(1) 一律的な労働規制の強化

リーマン・ショック発生後の派遣切りやワーキングプアの問題が取りざたされて以来、法律が個別の労働契約の中に介入する動きが見られる。しかし、契約の自由や労使自治を否定する一律的な規制強化は、企業の競争力を大きく損ない、雇用吸収力の低下を招きかねない。

(2) 国際的な動向との相違

わが国では、これまで長期雇用を前提に雇用制度が組み立てられ、正規雇用に対し手厚い保障がはかられてきた。さらに、長期雇用や新

卒一括採用などの慣習は、正規雇用者を内部労働市場に留まらせる効果もあり、中途採用市場の拡大や整備は依然として不十分なままである。

国際的に見ても、わが国の労働者は長期間の失業という大きなコスト負担を余儀なくされる状況にある。

(3) 非正規雇用問題に対する誤った認識に基づく労働法規制

非正規労働者の立場の固定化が社会問題化していることを背景に、労働分野における規制強化がなされつつある。その基本的な考え方は、正規雇用と非正規雇用の処遇格差の是正をはかることである。

非正規雇用は、労働力の需給調整の仕組みとして機能している面があり、先行きが不透明な経済状況下では、企業は正規雇用の採用に消極的にならざるを得ない。

正規雇用の保障に手を付けないうまま非正規雇用の保障を強めることにより、企業による雇用機会の提供が少なくなり、労働者にとっては多様な働き方を阻害することになりかねない。

■めざすべき方向

このように、現行の雇用・労働政策は、わが国の企業が直面している課題の解決を阻んでいる。そこで、当会は、以下の4つの観点から労使共通のキーワードとして位置づけ、雇用の柔軟化・流動化を実現する施策への方向転換を働きかけていく。

(1)多様な働き方を可能とする労働政策
【多様性(ダイバーシティ)】

多様な働き方は、労働力減少という課題の解決につながると同時に、雇用の流動化を支える仕組みとして大きな役割を果たすものである。多様な価値観やライフスタイルを尊重し、女性、高齢者、および外国人にとって働きやすい労働環境の整備を検討する必要がある。

(2)柔軟性をもった雇用体系
【柔軟性(フレキシビリティ)】

雇用の流動性が高まれば、経営環境に応じた柔軟な労働力の調整(特に新興産業や成長産業が人材を獲得していくこと)が容易となる。さらに、産業育成による国内のマーケットの拡大を支えることにもつながる。したがって、労働力の移動を妨げている解雇規制や、労働条件の不利益変更について、透明性・公正性をもった仕組みを確保し、柔軟に活用することが合理的である。

(3)わが国の雇用慣行のよさを生かす
【対話性(コミュニケーション)】

わが国では、使用者と労働組合間の合意事項や慣行を尊重する労使自治を原則としてきた。企業の雇用構造は、業種・業態により大きく異なるため、法による一律的な規制ではなく、労使自治の原則を尊重し、各企業の実態に即した対応をすることが望ましい。

また、わが国の雇用慣行の中では、雇用の維持を重視した経営がなされているが、それは今後も尊重されるべきである。

(4)社会全体での労働市場の整備
厳しい経営環境の中、一企業だけ

で雇用の維持・拡大をはかるのではなく、セーフティーネットや外部労働市場の整備を通じて社会全体で雇用を支える仕組みを構築することが必要である。

企業、行政、教育機関・産業界、労働者の4者に求められるべき取り組み例を以下にあげる。

- ①企業に求められる取り組み
 - ・年齢によらない中途採用
 - ・職務、成果に応じた処遇制度の整備
 - ・労働者の希望や適性に配慮した配置、異動
- ②行政に求められる取り組み
 - ・公共職業紹介やトライアル雇用制度によるマッチング機能の強化
 - ・公共職業訓練の充実
 - ・十分かつ就労促進的な雇用保険制度の整備

- ③大学、専門学校などの教育機関、産業界に求められる取り組み
 - ・企業に在籍しながら学び直しができる機会の提供
- ④労働者に求められる取り組み
 - ・労働市場で通用する技能の獲得
 - ・年齢にかかわらず能力開発の継続

今後の活動

現在、安倍政権では成長戦略の柱の一つとして、女性の活用を掲げている。そこで、当会では今年度、この考え方をもとに女性活用をはじめとしたダイバーシティ推進の観点から、企業の人事制度の見直しや社員の意識変革、国への要望などを検討する。

(労働政策部 松川裕亮)

〈図 雇用の柔軟化・流動化のイメージ〉

