

# 資料集 安倍「雇用改革」



## 雇用のあり方、すべての働く人の生活を変える大改悪

人が動く「正社員改革」で、労働移動を強制 大リストラ・解雇が頻発

会社言いなりの「無限定正社員」か、処遇が低い「限定正社員」かの選択強要  
労働者派遣は事実上の自由化 労働時間規制も骨抜きでいっそうの長時間労働

職業紹介事業や雇用政策も「労働移動支援型」に転換し、リストラを後押し

2013年 6月

労働法制中央連絡会 & 全労連

# も く じ

安倍「雇用改革」の概要	1
成長戦略は大企業の利益に偏重したグローバル戦略	2
労働移動！ 人が動く「正社員改革」とは何か	4
突破口にされた「限定正社員制度」のワナ	6
労働者派遣は事実上の自由化	8
労働時間規制の骨抜きでいっそうの長時間労働化	9
労働政策や助成金も「労働移動支援型」に大転換	10
いま本当に求められているのは	12
資料 1：規制改革会議の答申 ー経済再生への突破口 130605	13
資料 2：成長戦略 = 日本再興戦略 - JAPAN is BACK - 130614	17
資料 3：労働法制中央連絡会アピール 130604	23
資料 4：全労連事務局長談話 130610	24

# 安倍「雇用改革」の概要

## むき出しの新自由主義「構造改革」路線で、労働者保護法制を骨抜き

- 安倍首相のいう「世界で一番、企業が活動しやすい国」、そして「国際先端テスト」
- TPP 交渉参加を前提に、労働者と地域社会を犠牲にする売国的対応  
世界の国々は、経済グローバル化の弊害を是正するために、労働規制を強化している  
しかし、日本は真逆の対応 多国籍大企業の利益のみを優先した労働規制の緩和、骨抜き

## 産業の「新陳代謝の促進」にあわせ、労働移動を強制 雇用の流動化・不安定化

- 設備やモノと同列に、ヒトも産業・企業の新陳代謝にあわせてスクラップ&ビルド
- 「失業なき円滑な労働移動」というが、実際には大リストラ、解雇・雇止めが多発  
規制改革会議・答申 130605：成長産業に「人が動く」ことができなければ、産業の新陳代謝が進まず、経済も成長しない……「人が動く」ように雇用の多様性、柔軟性を高める政策を展開し、「失業なき円滑な労働移動」を実現させていく
- ★ そのため、（企業から）人が動く「正社員改革」を目玉に据えた 労働移動型への転換  
賃下げや非正規化にくわえ、今度は正社員制度も壊して、雇用に流動化、不安定化  
大企業は長期継続雇用を捨てた？ “日本型雇用システム”の事実上の終焉宣言

## 突破口にされた「限定正社員制度」のワナ 仕事か家庭かの選択を強要

- 正規と非正規の「二極化」を問題視し、日本の正社員は「無限定」な過酷な働き方だと  
して、職務や勤務地、労働時間（残業）を限定した「限定正社員」のルール化を提案
- 「多様で柔軟な働き方」と説明されるが、「限定」の代わりに賃金や処遇の引き下げを正  
当化。また、その職務（仕事）や勤務地がなくなれば雇用契約も終了となる可能性
- 実際には、「無限定社員」として過酷な労働を黙って遂行するのか、それとも「限定正  
社員」として低処遇に甘んじるのか、の選択が強制される 職場は荒廃  
仕事と生活の両立（ワークライフバランス）に逆行 労働条件改善の努力を放棄

## 改悪メニューが目白押し 労働者派遣、労働時間（残業）……

- 労働者派遣は事実上の自由化…「常用代替防止」という大原則の見直しを明記
- 裁量労働制の要件緩和など、労働時間（残業）規制の見直し…いっそうの長時間労働化
- 有料職業紹介事業など、労働政策や助成金も「雇用維持型」から「労働移動支援型」に

## 今回の答申は、大改悪の第一弾 規制改革会議は論議を継続

- 「規制改革実施計画」に基づいて、厚労省等を監視、督促
- 規制改革会議は残された課題を論議し、順次、改悪案を取りまとめていく予定  
すでに、「解雇の金銭解決制度」や「ホワイトカラー・エグゼンプション」なども遡上に

# 成長戦略は大企業の利益に偏重したグローバル戦略

## 安倍首相は何と言ったか

- 強い日本、強い経済を取りもどす 緊急経済対策 130111 など  
三本の矢 … ①大胆な金融緩和、②機動的な財政出動、③民間投資を喚起する成長戦略
- 日本を「世界で一番、企業が活動しやすい国」にする  
⇒ そのために徹底した「規制改革（規制緩和）」と民間開放+国際先端テスト  
企業が活動しやすいとは、労働者や国民、地域社会は犠牲にされるということ  
大企業の儲けのために、公務公共サービスもリストラ、大幅な民間開放

## 成長戦略の眼目は、産業・企業の「新陳代謝の促進」

- 成長産業への「新陳代謝の促進」 ⇒ 産業・企業のスクラップ&ビルド
- そのため、モノ・カネだけでなく、ヒトも動かす ⇒ 労働移動の強制、大リストラ  
グローバル化を前提に、大企業のための産業構造の転換で、ヒトや中小企業も「新陳代謝」  
中高年の正社員をリストラし、若者などの限定正社員や派遣労働者に入れ替え・新陳代謝  
欧米のような失業時保障や公的職業訓練の充実もないもとの、失業と貧困・格差の深刻化

## 雇用が柔軟化すれば賃金が上がるというのは真っ赤なウソ

- 雇用が柔軟化・流動化（人材移動が加速）すれば、賃金は反対に下がる  
「失われた 20 年」の経緯からも、それは明らか ※賃下げ・雇用破壊こそデフレの要因
- たとえ大企業の収益があがっても、それだけで賃上げや庶民にお金が回るわけではない  
大企業は賃金抑制と非正規雇用への置き換えで、内部留保だけを増やしてきた

## 世界の動きに逆行する労働の規制緩和

- 世界の国々はグローバル化の弊害を取り除こうと、最賃引き上げや失業時保障など対策  
TPP 交渉ですら、労働ダンピングの禁止と国際的労働基準の順守を議題にしている
- ところが日本だけは、大企業の利益に傾斜して、労働者保護政策の骨抜きを画策

### 成長戦略（日本再興戦略）130614

#### 1. 成長戦略の基本的考え方

- ・ 「失われた 20 年」と言われているが、経済的なロスよりも、企業経営者が、そして国民個人もかつての自信を失い、将来への希望を持てなくなっていることの方がはるかに深刻……第三の矢としての成長戦略が果たすべき役割は、明確である。それは企業経営者の、そして国民一人ひとりの自信を回復し、「期待」を「行動」へと変えていくこと
- ・ 今一度、攻めの経済政策を実行し、困難な課題に挑戦する気持ちを奮い立たせ（チャレンジ）、国の内外を問わず（オープン）、新たな成長分野を切り開いていく（イノベーション）ことで、澱んでいたヒト・モノ・カネを一気に動かしていく（アクション）

- ・ 止まっていた経済が再び動き出す中で、新陳代謝を促し、成長分野への投資や人材の移動を加速することができれば、企業の収益も改善し、それが従業員の給与アップ、雇用の増大という形で国民に還元されることとなる。 そうすれば、消費が増え、新たな投資を誘発するという好循環が実現し、地域や中小企業・小規模事業者にも波及していく

## 2. 成長への道筋

### (1) 民間の力を最大限引き出す

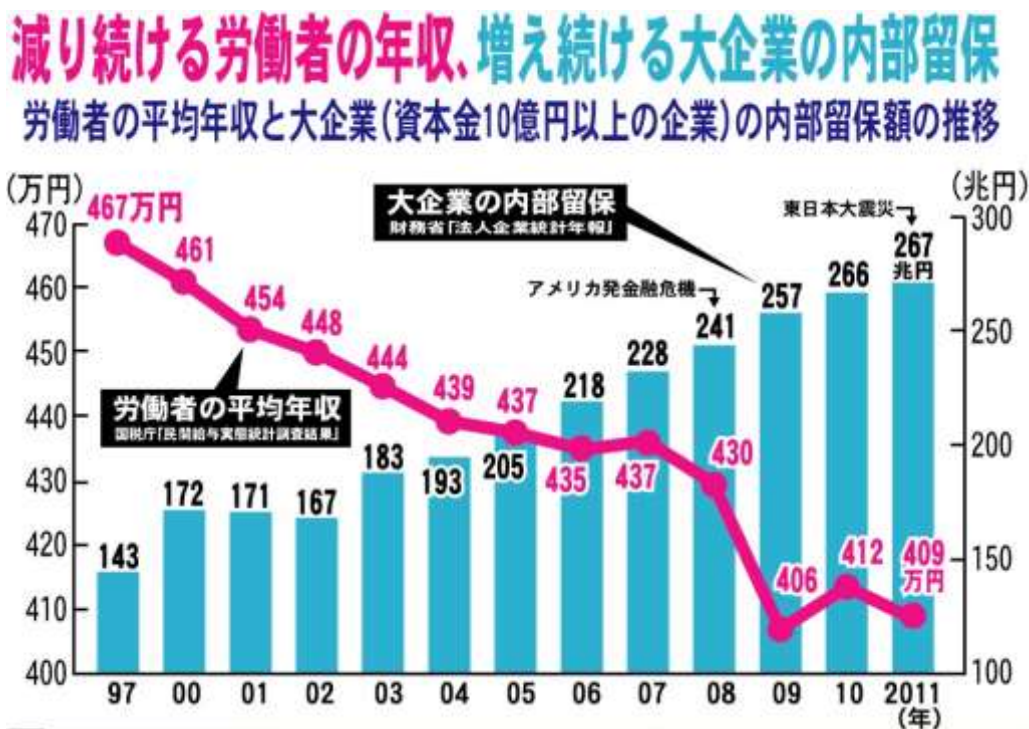
※注・だから公務公共サービスも徹底した民間開放

- ・ 産業競争力強化の鍵を握るのはあくまでも民間である
- ・ 「第一の矢」、「第二の矢」で作ったデフレ脱却への期待を一時的なものに終わらせないためには、企業に眠る膨大な資金を将来の価値を生み出す投資へと向かわせる必要がある
- ・ 生産設備や事業の新陳代謝を促す枠組みを構築し、思い切った投資減税で法人負担を軽減すること等によって積極姿勢に転じた企業を大胆に支援していく
- ・ 古くなった設備・資産を大胆に処分し、型遅れの設備を最新鋭のものに置き換える。もう一度世界のトップに躍り出るための研究開発を加速し、成長分野に資金・人材・設備を積極的に投入する。思い切った事業再編を断行し、企業として、産業として新陳代謝を促進する……こうした形で企業経営者が動き出せば、日本の企業が再び元気を取り戻し、設備投資の増加や生産性の向上を実現することを通じて、魅力的な新製品・サービスを次々と生み出し、国際的な競争に勝ち抜き、世界の市場を獲得していくことが期待できる

## 規制改革会議・答申 130605

### (1) なぜ規制改革が必要か

- ・ 成長産業に「人が動く」ことができなければ、産業の新陳代謝が進まず、経済も成長しない
- ・ 規制改革によって、企業、NPO など事業者の創意工夫を拒む壁を取り除き、イノベーションを喚起し、消費者の潜在的需要を開花させることは、待ったなしの課題
- ・ 「人が動く」ように雇用の多様性、柔軟性を高める政策を展開し、「失業なき円滑な労働移動」を実現させていく



# 労働移動！ 人が動く「正社員改革」とは何か

## 「人が動く」という言葉どおり、労働移動を強制 リストラ加速、大失業時代に

- 「雇用維持型」から「労働移動支援型」への雇用・労働政策の大転換
- 産業の新陳代謝にあわせて、今度は正社員の雇用保障も流動化、不安定化  
電機大リストラに見られるように、退職強要を含むリストラ、解雇・雇止めがさらに頻発  
“終身雇用制”の破壊 “日本型雇用システム”の終焉宣言  
「新時代の日本的経営」から“売国的”な「新時代のグローバル経営」に  
成長と民間開放を旗印に、公務公共サービスも大幅縮減 多国籍大企業の儲けの場に

## 正規・非正規の「二極化」を問題にしなから、その改善策はなし

- 「二極化」が問題というが、非正規雇用労働者の賃金や処遇の具体的な改善策なし
- 正社員の雇用保障すら壊すのであり、非正規雇用労働者はさらなる使い捨て労働

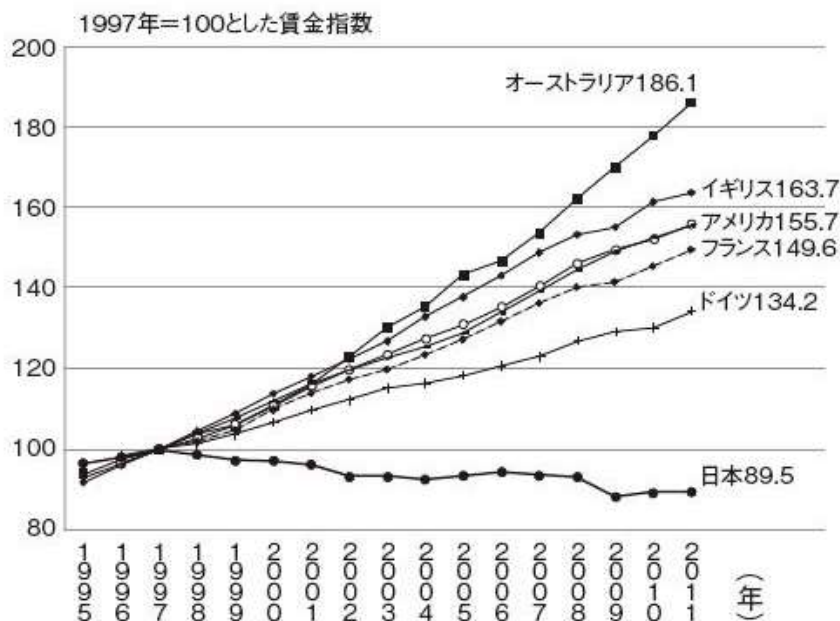
## 「賃金上昇を図る」というが、それは真っ赤なウソ

- 前出のとおり、雇用が多様化・柔軟化すれば、賃金は反対に下がる

## 解雇規制の緩和は、秋から以降の論議に先送り

- 運動と世論を反映し、解雇の金銭解決制度などは今回の答申には盛り込まれず
- ただし、「丁寧に検討を行っていく」として、依然としてねらわれている

## 日本だけ賃下げ！ 賃金の国際比較



出典…OECD統計より作成。民間産業計の賃金（時間外手当・時金含む）。イギリスは製造業のみを物価指数で調整せず名目で指数化した。日本のデータは毎月勤労統計調査による。

#### 4 雇用分野

##### (1) 規制改革の目的と検討の視点

正規・非正規雇用の二極化構造を是正し、労働者の能力に見合い、努力が報われる賃金上昇を図ること、ライフサイクル・ライフスタイルに応じて多様な生き方を創造できること、更に人口減少社会が進むなか、経済を再生して成長力を強化することが緊急の課題になっている。

このような視点から、「人が動く」ように雇用の多様性、柔軟性を高める政策を展開し、「失業なき円滑な労働移動」を実現させていく必要がある。

そのための雇用改革は、①正社員改革、②民間人材ビジネスの規制改革、③セイフティネット・職業教育訓練の整備・強化、の3つが柱となる。

##### ①正社員改革

日本の正社員は、(1)無期雇用、(2)フルタイム、(3)直接雇用、といった特徴を持つだけでなく、職務、勤務地、労働時間(残業)が限定されていないという傾向が欧米に比べても顕著であり、「無限定」社員となっている。

そのため、職務、勤務地、労働時間が特定されている正社員、つまり、「ジョブ型正社員」を増やすことが、正社員一人一人のワークライフバランスや能力を高め、多様な視点を持った労働者が貢献する経営(ダイバーシティ・マネジメント)を促進することとなり、労使双方にとって有益であると考える。

これらを実現させるために、正社員改革の第一歩として、ジョブ型正社員に関する雇用ルールの整備を行うべきである。

また、多様で柔軟な働き方を進める観点から、労働時間法制について、企画業務型裁量労働制の弾力化やフレックスタイム制の見直しを進める他、時間外労働の補償の在り方(金銭補償から休日代替へ、労働時間貯蓄制度の整備)、管理監督者等の労働時間規制に関する適用除外制度と裁量労働制度との連続性・一貫性のある制度としての整理統合なども視野に入れて検討すべきである。

判決で解雇無効とされた場合における救済の多様化など労使双方が納得する雇用終了の在り方については、諸外国の制度状況、関係各層の意見など様々な視点を踏まえながら、丁寧に検討を行っていく必要がある。

これらの改革により、労働者の能力が高まり、「失業なき円滑な労働移動」が実現に近づき、ひいては、日本経済の成長力を高めることが期待される。

##### ②民間人材ビジネスの規制改革

ジョブサーチ・ジョブマッチングの効率化、働く人の立場に立った人材サービスの促進のため、有料職業紹介事業や労働者派遣制度の在り方・位置付けの根本的な見直しを行うべきである。

例えば、労働者派遣制度については、派遣法の根幹にある「常用代替防止(常用雇用に影響を与えることの防止)」という考え方に代わり「派遣労働の濫用防止」の明確化や均衡処遇の推進といった考え方を重視するべきである。

また、ハローワークと民間人材ビジネス事業の補完関係に留意しつつ、両者の連携・協力関係を強化し、有料職業紹介事業が最大限その役割が発揮できるような規制の見直しを行うべきである。

##### ③セイフティネット・職業教育訓練の整備・強化

「人が動く」ことを促進するためには、職業教育訓練や就業までのサポートとしてのセイフティネットの整備・強化が必要不可欠であり、第一・第二の柱とともに三位一体で推進すべき重要政策である。制度設計・予算措置を含む課題ではあるが、規制改革会議としても他の政府の会議体と連携を図り、必要性を強調するなど推進を後押ししていく必要がある。

## 突破口にされた「限定正社員制度」のワナ

### 「限定正社員制度」とは

- 職務や勤務地、労働時間などを「限定」した新たな身分（社員制度）
- 「限定」する代わりに、賃金や労働条件等の処遇は引き下げ 格差（差別）の容認
- その職務（仕事）や勤務地（工場や営業所）がなくなれば、雇用契約も打ち切りの可能性
- つまり、「正社員」とはいても、実際には「名ばかり正社員」のような存在

### 「多様で柔軟な働き方」というゴマカシ 　いま必要なのは労働条件の改善

- 「正社員」であろうと、決して「無限定」な働き方を強られるものではない  
家庭状況などを無視した乱暴な転勤や職種変更、長時間労働は裁判でも問題視されてきた
- なぜ「正社員」のまま働き続けられる労働条件改善ではないのか  
カウシという言葉に象徴される、日本の長時間過密労働の改善こそ求められている



### 仕事か家庭かの選択を強制 　ワークライフバランスに逆行、職場は荒廃

- 「限定正社員」か「無限定正社員」かの選択が迫られる  
「無限定正社員」として過酷な労働を黙って遂行しますか （世界転勤、24時間型労働…）  
それとも「限定正社員」として、賃金など処遇の引き下げ、格差を受け入れますか
- ワークライフバランス（仕事と生活の両立）に逆行 　※女性などを低賃金で使うねらい



- 時短など労働条件改善の努力を放棄するもの。一方で安く使う短時間労働を拡大

### 「今もある」では済まない ルール化で政府が推奨。さらに解雇規制の緩和もねらう

- コース別人事制度など、「限定」した働き方は今も大企業などに存在
- しかし、ルール化・法定化するということは、政府公認で推奨、推進するとともに雇用契約等で条件を具体的に明示すれば、裁判所等もしばられる可能性 解雇の容易化
- 有期労働契約見直し（5年上限）の受け皿、財界としての対応という側面

## 雇用のあり方の大転換

- 子育てや介護などを理由とした「限定正社員」の選択強要、処遇の引き下げ
- 正社員は「無限定正社員」化 文句も言えず世界中どこでも転勤、労働時間も無限定
- 限定正社員か無限定正社員かの選択で、職場は荒廃 対立と競争の激化
- 有期雇用労働者の正社員への道はさらに険しく ※がんばっても5年後は限定正社員
- 新規採用も、「限定正社員」や「有期のお試し雇用」に切り替えられていく

### 規制改革会議・答申 130605

#### ①ジョブ型正社員の雇用ルールの整備 【平成25年度検討開始、平成26年度措置】

ジョブ型正社員（職務、勤務地又は労働時間が限定されている正社員）は多くの企業で導入が進んできているが、その形態が労働契約や就業規則で明示的に定められていないことが多いため、人事上、その特性に沿った取り扱いが必ずしもなされていないか、明確化されている場合でも実際の運用が徹底されていない可能性がある。このため、労働契約や就業規則における内容の明確化、無限定社員との間の均衡処遇、人事処遇全般の在り方に関するルールの確認・整備を行う必要がある。

現場の実態に応じた雇用ルールの明確化を図るためには、企業の現場において労働組合または過半数代表者等と多様な就労形態についての議論を促すことがそもそも重要であり、それがひいては当事者の納得性（ひいては生産性）を高めることにつながる。また、同一企業で無限定正社員がジョブ型正社員に転換する場合は、労働条件決定の合意原則を踏まえる必要がある。

以上の観点から、職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る。

実施計画 130614 ⇒ 職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る。

日本再興戦略 130614 ⇒ 職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集、周知・啓発を行うとともに、有識者懇談会を今年度中に立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について来年度中のできるだけ早期に取りまとめ、速やかに周知を図る。これらの取組により企業での試行的な導入を促進する

# 労働者派遣は事実上の自由化

## 常用代替防止という大原則の転換

- 「常用代替防止」という大原則を改め、「濫用防止」という事後規制化  
「臨時的・一時的な業務」「専門業務」などの制限が撤廃されることに
- 事実上の派遣自由化 ※ふたたび労働者派遣が重用され、雇用の調整弁に

## 人を入れ替えれば、いつまでも派遣を使い続けられる

- 受け入れ期間の業務制限が撤廃され、個人の規制（例えば3年）となる可能性大
- 限定正社員制度の拡大とセットで、「非正規が当たり前」のルールづくりが加速

### 規制改革会議・答申 130605

#### ④労働者派遣制度の見直し【平成25年検討・結論、結論を得次第措置】※国際先端テスト実施事項

労働者派遣法の規制の根拠である「常用代替防止」は正社員の保護を目的としており、派遣労働者の保護とは必ずしも相容れない。また、非正規雇用労働者が全体の4割近くになった現在、これまで通りの手法でこの政策目的を追求することには限界があると考えられる。

改めて政策目的を明確にしつつ、他の非正規雇用政策との一貫性も視野に入れ、「常用代替防止」のために派遣労働を「臨時的・一時的な業務」、「専門業務」、「特別の雇用管理を要する業務」に限定するという規制体系、規制手法を抜本的に見直し、できる限り簡素で分かりやすい仕組みに改めるべきである。

今後、労働者派遣制度については、①派遣期間の在り方（専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間が異なる現行制度）、②派遣労働者のキャリアアップ措置及び③派遣労働者の均衡待遇の在り方を含め労働政策審議会で検討する。

実施計画 130614 ⇒ 労働者派遣制度については、下記の事項を含め、平成25年秋以降、労働政策審議会において議論を開始する。

- ①派遣期間の在り方（専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間が異なる現行制度）、
- ②派遣労働者のキャリアアップ措置、
- ③派遣労働者の均衡待遇の在り方

日本再興戦略 130614 ⇒ 登録型派遣・製造業務派遣の在り方、いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度の在り方等に関して有識者による検討を進め、本年8月末までを目途に取りまとめる。さらに、労働政策審議会で議論を行った上で、早期に必要な法制上の措置を講じる

# 労働時間規制の骨抜きでいっそうの長時間労働化

## 労働時間規制の大幅な緩和、骨抜き

- 企画業務型裁量労働制とフレックスタイム制の要件緩和  
「多様な働き方」を名目に、労働時間管理から除外  
「ライフスタイルに合わせた」とは、仕事と生活の両立ではなく、仕事か家庭かの選択強制
- さらに、時間外労働の補償の在り方など、労働時間規制の総合的な緩和を検討

## サービス残業「合法化」、いっそうの長時間労働化の進行

- 労働時間規制の緩和で、残業代も大幅に削減
- 結果として、長時間過密労働にいっそう拍車がかかる　　カロウシ、メンタル不全の多発

### 規制改革会議・答申 130605

#### ②企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し【平成 25 年上期調査開始、平成 25 年秋検討開始、1 年を目途に結論、結論を得次第措置】

個々の労働者のライフスタイルに合わせて労働時間に拘束されずにその能力を最大限発揮できるよう、多様で柔軟な働き方の実現のための環境整備が求められている。現状では、例えば、企画業務型裁量労働制の適用労働者の割合は調査対象企業の労働者の 0.3 パーセント、フレックスタイム制の適用労働者の割合は同 7.8 パーセントに留まるなど、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制の活用が進んでいるとは言い難い。企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制を始め、時間外労働の補償の在り方、労働時間規制に関する各種適用除外と裁量労働制の整理統合等労働時間規制全般の見直しが重要な課題となっている。

ワークライフバランスや生産性向上の観点から、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制を始め、労働時間法制について、企業における実態調査・分析に基づき労働政策審議会で総合的に検討する。

実施計画 130614 ⇒ 企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制をはじめ、労働時間法制について、ワークライフバランスや労働生産性の向上の観点から、労働政策審議会で総合的に検討する。労働政策審議会での検討の基礎資料を得るべく、平成 25 年上期に企業における実態調査・分析を実施し、平成 25 年秋に労働政策審議会で検討を開始し、結論を得次第措置を講じる。

# 労働政策や助成金も「労働移動支援型」に大転換

## 有料職業紹介事業の規制緩和

- まずは職業紹介手数料の徴収範囲の拡大から。さらに総合的な検討  
人材ビジネスの儲けの場の拡大、労働者派遣などの拡大

## 雇用政策全体も労働移動支援型に大転換

- 政策や助成金も利用して、労働移動（リストラ）を後押し
- 民間人材ビジネスの新たな儲けの場を拡大  
結果として、中高年の正社員から若者などの限定正社員や派遣労働者への置き換え
- 成長戦略に盛り込まれた項目 ※項目のみ（詳細後掲）
  - ①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）
    - 労働移動支援助成金の抜本的拡充等
    - 若者等の学び直しの支援のための雇用保険制度の見直し
    - 公益財団法人産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の強化
  - ②民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化
    - ハローワークの求人・求職情報の開放等
    - トライアル雇用奨励金等の改革・拡充
    - 民間人材ビジネスの更なる活用

### 規制改革会議・答申 130605

#### ③有料職業紹介事業の規制改革【平成 25 年度検討開始、平成 26 年度早期に結論】※国際先端テスト

「人が動く」、「失業なき円滑な労働移動」を促進させるためには、労働者の職探しを効率化するとともに就く仕事（企業）とのマッチングの質を高める必要がある。この点、有料職業紹介事業はハローワークと共に大きな役割を担っており、両者の補完的・協力的な関係を構築すると共に、前者の役割が最大限発揮されるような環境整備、規制改革を行うことが必要不可欠である。

したがって、民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能強化の観点から、利用者の立場に立った有料職業紹介制度の在り方について引き続き問題意識を持ちつつ、当面、求職者からの職業紹介手数料徴収が可能な職業の拡大について検討する。

実施計画 130614 ⇒ 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能強化の観点から、利用者の立場に立った有料職業紹介制度の在り方について引き続き問題意識を持ちつつ、当面、求職者からの職業紹介手数料徴収が可能な職業の拡大について検討する。

## 2. 雇用制度改革・人材力の強化 ★ポイント

### ①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）

……雇用維持型の政策を改め、個人が円滑に転職等を行い、能力を発揮し、経済成長の担い手として活躍できるよう、能力開発支援を含めた労働移動支援型の政策に大胆に転換する……

#### ○労働移動支援助成金の抜本的拡充等

雇用調整助成金（2012年度実績額約1,134億円）から労働移動支援助成金（2012年度実績額2.4億円）に大胆に資金をシフトさせることにより、2015年度までに予算規模を逆転

#### ○若者等の学び直しの支援のための雇用保険制度の見直し

非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジできるよう、資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講を始め、社会人の学び直しを促進

#### ○公益財団法人産業雇用安定センターの意向・移籍あっせん機能の強化

意向・移籍による失業なき労働移動を支援するため、キャリアコンサルティングの実施、個人の課題に応じた支援メニューの策定、民間の訓練機関を活用した講習・訓練の実施等、産業雇用安定センターのあっせん機能を大幅に強化

### ②民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化

……ハローワークの情報等の民間開放を図りながら……民間人材ビジネスを最大限に活用……

#### ○ハローワークの求人・求職情報の開放等

- ・ハローワークの保有する求人情報を、民間人材ビジネスや地方自治体に対して、来年度中のできるだけ早期に提供を開始するなど、多様なサービスを提供可能に
- ・ハローワークの保有する求職情報の開放について……ニーズ調査を直ちに実施し、本年末を目途に結論。また、ハローワークの求職者が民間人材ビジネスの活用を希望する場合の円滑な誘導支援を速やかに開始
- ・ハローワーク特区等の経験に基づき、自治体の意向を踏まえハローワークと地方自治体の職業紹介機関等の連携強化を全国展開

#### ○トライアル雇用奨励金等の改革・拡充

- ・トライアル雇用奨励金（2012年度支給対象者数約5.6万人）等の雇入れ助成金について……民間人材ビジネスや出身大学等の紹介により雇い入れる事業者にも支給
- ・トライアル雇用奨励金について、従来主な対象とされていたニート・フリーターに加えて、学卒未就職者、育児等でキャリアブランクがある人等、トライアル雇用を受けなければ正社員就職が難しいと認められる者にも対象を拡大

#### ○民間人材ビジネスの更なる活用

- ・カウンセリング、職業訓練、就職あっせん等のうち……民間人材ビジネスを最大限活用し、効果的な就業支援が行えるよう……概算要求等に反映

# いま本当に求められているのは

## アベノミクスは逆立ちした経済政策 生活破壊の雇用流動化は直ちに中止

- 認識の逆立ち→デフレの原因は個人消費が落ち込み、需要が減退していること
- やるべきは働く人々や庶民の懐を温めることであり、雇用流動化策は逆効果  
とくに非正規労働者の低賃金など差別的処遇をあらため、貧困と格差を解消すること

## 最低賃金をはじめ、賃金の引き上げ、底上げを

- 賃上げ、底上げこそが個人消費を拡大し、デフレを克服する特效薬
- とくに最低賃金の引き上げをはじめとした賃金の底上げが待ったなしの課題
- 「均等待遇」原則の確立、非正規雇用労働者の差別的な低賃金構造の改善
- そのための中小企業助成の抜本拡充や公契約法・条例の制定

## 安定した良質な雇用の実現、働き続けられる職場づくり

- 大企業によるリストラ、退職強要の中止、解雇規制の確立・強化
- 「期間の定めのない直接雇用」を原則とした雇用の安定  
正規があたり前 若者など非正規雇用労働者の均等待遇→正社員への転換促進
- 労働時間短縮の促進。正規のままで働き続けられる時短措置など労働条件整備
- 失業給付をはじめ失業時の生活保障の拡充 労働ダンピングがない制度の構築

## 社会保障制度の拡充、安全・安心の確立

- 医療や介護、年金、教育、住宅など、国の責任による安心の制度づくり
- 自己責任を基調とした社会保障総改悪の具体化の中止・撤回
- 生活保護基準の引き下げや「水際作戦」の合法化など生活保護大改悪中止
- 消費税増税の中止 応能負担原則に基づく税制の見直し

## I 総論

### 2 規制改革の推進に当たっての基本的考え方

#### (1) なぜ規制改革が必要か

規制改革の目的は、国の成長・発展、国民生活の安定・向上及び経済活動活性化への貢献にある。今回、規制改革を進めるに当たっては、このような観点から、以下の諸点を念頭に、制度のあるべき姿に立ち返った本質的かつ骨太な議論を行った。

##### ①経済環境の変化に適合して、経済成長を実現する

全ての規制は、必要性をもって導入されたものだが、その必要性は経済環境や新技術の開発と共に変化する。これに応じた規制の見直しが行われなければ、イノベーションや生産性向上の機会が縮小し、消費者もその恩恵を受けることができなくなる。また、成熟産業から成長産業に「人が動く」ことができなければ、産業の新陳代謝が進まず、経済も成長しない。

特に我が国は、少子高齢化や低自給率で不安定なエネルギー供給、未曾有の厳しい財政事情等の困難に直面している。規制改革によって、企業、NPO など事業者の創意工夫を拒む壁を取り除き、イノベーションを喚起し、消費者の潜在的需要を開花させることは、待ったなしの課題である。

更に、世界から我が国へ投資を呼び込み、成長分野を国内に育てるためには、規制が国際的にみて標準レベルにあることで満足してはならず、世界に範を示す「世界最先端」の経済環境を目指していく必要がある。こうした取組が、我が国に対する世界からの評価を高めることにつながる。

##### ②国民に多様な選択肢を提供する

過剰な参入規制は、新しい技術やノウハウを持った事業者の参入を阻害し、消費者が新しい製品やサービスをより安価に享受する機会を奪う。また、ICT や新エネルギーなどの普及により社会経済が変化していくが、こうした変化に適応できない規制の存続は、新サービスの成長を阻む。

近年、ICT 等の技術革新によって、広い範囲で業種間の融合が起こっている。したがって、相互に代替可能な生産・サービスの提供において競争条件が異なることにならないよう、絶えず規制を見直していくことは、消費者の選択肢を広げるために、一段と重要性を増している。

また、働く人が、本人の希望で多様な雇用形態を選択でき、何歳になっても個人の能力・資質を高める機会を得られることは、生活の安定にとどまらず経済社会全体の豊かさにもつながっていく。

##### ③意欲と創意に満ちた事業者に活躍の機会を提供する

規制改革は、規制対象となっている産業の発展のためにも不可欠である。

意欲と創意工夫に満ちた新規参入者が広く知恵と資金を集めることで、産業の発展可能性が広がる。

規制は、外からの新規参入者のみならず、産業内の意欲と創意に満ちた事業者の活躍の場を狭めることになってはならない。規制によって競争が制限され、イノベーションが生まれる可能性が減殺されれば、その産業の衰退を招く。

##### ④安全性をより効率的な手法で確保する

規制の主な目的の一つは、自立・自助を基本とする社会において、自己責任を超えた部分での安全性を確保することだが、同じ目的をより効率的な手法で達成するためにも、規制の絶えざる見直しが必要である。例えば、ICT の発達で、医療機関の情報連携や患者による医療情報の活用が可能になっており、医療の効率化や国民のセルフメディケーション推進に向けた規制改革が必要となっている。また、電力市場のように、発電技術の革新や ICT によって規制の前提自体が変化した場合には、それに応じた規制改革が遅れることで、逆に供給の不安定化をもたらすことになりかねない。

## II 各分野における規制改革

### 4 雇用分野

#### (1) 規制改革の目的と検討の視点

正規・非正規雇用の二極化構造を是正し、労働者の能力に見合い、努力が報われる賃金上昇を図ること、ライフサイクル・ライフスタイルに応じて多様な生き方を創造できること、更に人口減少社会が進むなか、経済を再生して成長力を強化することが緊急の課題になっている。

このような視点から、「人が動く」ように雇用の多様性、柔軟性を高める政策を展開し、「失業なき円滑な労働移動」を実現させていく必要がある。

そのための雇用改革は、①正社員改革、②民間人材ビジネスの規制改革、③セーフティネット・職業教育訓練の整備・強化、の3つが柱となる。

#### ①正社員改革

日本の正社員は、(1)無期雇用、(2)フルタイム、(3)直接雇用、といった特徴を持つだけでなく、職務、勤務地、労働時間(残業)が限定されていないという傾向が欧米に比べても顕著であり、「無限定」社員となっている。

そのため、職務、勤務地、労働時間が特定されている正社員、つまり、「ジョブ型正社員」を増やすことが、正社員一人一人のワークライフバランスや能力を高め、多様な視点を持った労働者が貢献する経営(ダイバーシティ・マネジメント)を促進することとなり、労使双方にとって有益であると考える。

これらを実現させるために、正社員改革の第一歩として、ジョブ型正社員に関する雇用ルールの整備を行うべきである。

また、多様で柔軟な働き方を進める観点から、労働時間法制について、企画業務型裁量労働制の弾力化やフレックスタイム制の見直しを進める他、時間外労働の補償の在り方(金銭補償から休日代替へ、労働時間貯蓄制度の整備)、管理監督者等の労働時間規制に関する適用除外制度と裁量労働制度との連続性・一貫性のある制度としての整理統合なども視野に入れて検討すべきである。

判決で解雇無効とされた場合における救済の多様化など労使双方が納得する雇用終了の在り方については、諸外国の制度状況、関係各層の意見など様々な視点を踏まえながら、丁寧に検討を行っていく必要がある。

これらの改革により、労働者の能力が高まり、「失業なき円滑な労働移動」が実現に近づき、ひいては、日本経済の成長力を高めることが期待される。

#### ②民間人材ビジネスの規制改革

ジョブサーチ・ジョブマッチングの効率化、働く人の立場に立った人材サービスの促進のため、有料職業紹介事業や労働者派遣制度の在り方・位置付けの根本的な見直しを行うべきである。

例えば、労働者派遣制度については、派遣法の根幹にある「常用代替防止(常用雇用に影響を与えることの防止)」という考え方に代わり「派遣労働の濫用防止」の明確化や均衡処遇の推進といった考え方を重視するべきである。

また、ハローワークと民間人材ビジネス事業の補完関係に留意しつつ、両者の連携・協力関係を強化し、有料職業紹介事業が最大限その役割が発揮できるような規制の見直しを行うべきである。

#### ③セーフティネット・職業教育訓練の整備・強化

「人が動く」ことを促進するためには、職業教育訓練や就業までのサポートとしてのセーフティネットの整備・強化が必要不可欠であり、第一・第二の柱とともに三位一体で推進すべき重要政策である。制度設計・予算措置を含む課題ではあるが、規制改革会議としても他の政府の会議体と連携を図り、必要性を強調するなど推進を後押ししていく必要がある。

#### (2) 雇用改革を貫く横断的な理念・原則

雇用改革にはいくつかの重要な横断的視点がある中で、特に以下の点が重要である。第一に、労使双方の納得感とメリットを生む改革、第二に、国際比較からみて合理的な改革、第三に、働き手が多様な雇用形態を選択でき、個人の能力・



資質を高める機会が与えられるとともに、雇用形態による不合理な取り扱いを受けない均衡処遇を推進する改革である。

以上の観点を踏まえ、本答申では、ジョブ型正社員の雇用ルールを整備、有料職業紹介事業の規制改革、労働者派遣制度の見直し、労働時間法制に関する見直しの4つのテーマについて取りまとめた。

雇用改革に関わる重要課題は、公労使三者による議論のプロセスを経ることとされており、本答申で示した多くの改革事項についても、関係省庁における有識者会議や審議会等における議論が予定されている。今後、これらに関する個別具体的な規制改革を確実に推進・実行していくことが肝要である。会議としては、関係省庁における取り組みを注視すると共に、検討状況の聴取や関係者等との意見交換を行い、必要に応じて会議の見解を示すなど、積極的な働きかけを行っていく。

こうした活動を含め、引き続き抜本的な制度改正を含めた雇用改革に幅広く取り組んでいく。

### (3) 具体的な規制改革項目

#### ①ジョブ型正社員の雇用ルールの整備 【平成25年度検討開始、平成26年度措置】

ジョブ型正社員（職務、勤務地又は労働時間が限定されている正社員）は多くの企業で導入が進んできているが、その形態が労働契約や就業規則で明示的に定められていないことが多いため、人事上、その特性に沿った取り扱いが必ずしもなされていないか、明確化されている場合でも実際の運用が徹底されていない可能性がある。このため、労働契約や就業規則における内容の明確化、無限定社員との間の均衡処遇、人事処遇全般の在り方に関するルールの確認・整備を行う必要がある。

現場の実態に応じた雇用ルールの明確化を図るためには、企業の現場において労働組合または過半数代表者等多様な就労形態についての議論を促すことがそもそも重要であり、それがひいては当事者の納得性（ひいては生産性）を高めることにつながる。また、同一企業で無限定正社員がジョブ型正社員に転換する場合は、労働条件決定の合意原則を踏まえる必要がある。

以上の観点から、職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る。

実施計画 130614 ⇒ 職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る。

日本再興戦略 130614 ⇒ 職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集、周知・啓発を行うとともに、有識者懇談会を今年度中に立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について来年度中のできるだけ早期に取りまとめ、速やかに周知を図る。これらの取組により企業での試行的な導入を促進する

#### ②企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し 【平成25年上期調査開始、平成25年秋検討開始、1年を目途に結論、結論を得次第措置】

個々の労働者のライフスタイルに合わせて労働時間に拘束されずにその能力を最大限発揮できるよう、多様で柔軟な働き方の実現のための環境整備が求められている。現状では、例えば、企画業務型裁量労働制の適用労働者の割合は調査対象企業の労働者の0.3パーセント、フレックスタイム制の適用労働者の割合は同7.8パーセントに留まるなど、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制の活用が進んでいるとは言い難い。企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制を始め、時間外労働の補償の在り方、労働時間規制に関する各種適用除外と裁量労働制の整理統合等労働時間規制全般の見直しが重要な課題となっている。

ワークライフバランスや生産性向上の観点から、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制を始め、労働時間法制について、企業における実態調査・分析に基づき労働政策審議会で総合的に検討する。

実施計画 130614 ⇒ 企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制をはじめ、労働時間法制について、ワークライフバランスや労働生産性の向上の観点から、労働政策審議会で総合的に検討する。労働政策審議会での検討の基礎資料を得るべく、平成 25 年上期に企業における実態調査・分析を実施し、平成 25 年秋に労働政策審議会で検討を開始し、結論を得次第措置を講じる。

**③有料職業紹介事業の規制改革** 【平成 25 年度検討開始、平成 26 年度早期に結論】 ※国際先端テスト実施事項

「人が動く」、「失業なき円滑な労働移動」を促進させるためには、労働者の職探しを効率化するとともに就く仕事（企業）とのマッチングの質を高める必要がある。この点、有料職業紹介事業はハローワークと共に大きな役割を担っており、両者の補完的・協力的な関係を構築すると共に、前者の役割が最大限発揮されるような環境整備、規制改革を行うことが必要不可欠である。

したがって、民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能強化の観点から、利用者の立場に立った有料職業紹介制度の在り方について引き続き問題意識を持ちつつ、当面、求職者からの職業紹介手数料徴収が可能な職業の拡大について検討する。

実施計画 130614 ⇒ 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能強化の観点から、利用者の立場に立った有料職業紹介制度の在り方について引き続き問題意識を持ちつつ、当面、求職者からの職業紹介手数料徴収が可能な職業の拡大について検討する。

**④労働者派遣制度の見直し** 【平成 25 年検討・結論、結論を得次第措置】 ※国際先端テスト実施事項

労働者派遣法の規制の根拠である「常用代替防止」は正社員の保護を目的としており、派遣労働者の保護とは必ずしも相容れない。また、非正規雇用労働者が全体の 4 割近くになった現在、これまで通りの手法でこの政策目的を追求することには限界があると考えられる。

改めて政策目的を明確にしつつ、他の非正規雇用政策との一貫性も視野に入れ、「常用代替防止」のために派遣労働を「臨時的・一時的な業務」、「専門業務」、「特別の雇用管理を要する業務」に限定するという規制体系、規制手法を抜本的に見直し、できる限り簡素で分かりやすい仕組みに改めるべきである。

今後、労働者派遣制度については、①派遣期間の在り方（専門 26 業務に該当するかどうかによって派遣期間が異なる現行制度）、②派遣労働者のキャリアアップ措置及び③派遣労働者の均衡待遇の在り方を含め労働政策審議会で検討する。

実施計画 130614 ⇒ 労働者派遣制度については、下記の事項を含め、平成 25 年秋以降、労働政策審議会において議論を開始する。 ①派遣期間の在り方（専門 26 業務に該当するかどうかによって派遣期間が異なる現行制度）、②派遣労働者のキャリアアップ措置、③派遣労働者の均衡待遇の在り方

日本再興戦略 130614 ⇒ 登録型派遣・製造業務派遣の在り方、いわゆる専門 26 業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度の在り方等に関して有識者による検討を進め、本年 8 月末までを目途に取りまとめる。さらに、労働政策審議会で議論を行った上で、早期に必要な法制上の措置を講じる

## 第 I 総論

### 1. 成長戦略の基本的考え方

20年以上も続いた経済の低迷は、余りにも長すぎ、我が国経済社会に深刻な影響をもたらした。

働き手が減少していくという少子高齢化社会の到来と相まって、デフレが長期化した結果、企業は、設備投資や賃金を抑制し、研究開発投資すら手控えるところまで追い込まれ、消費者も、将来への不安や所得減少から消費を減らさざるを得ず、その結果、需要が低迷し、デフレを加速するという悪循環から抜け出せずいた。

経済が長期停滞に陥ったこの期間を指して「失われた20年」と言われているが、経済的なロスよりも、企業経営者が、そして国民個人もかつての自信を失い、将来への希望を持ってなくなっていることの方がはるかに深刻である。

自信が無ければ新たな成長分野でリスクを負うことなどはできず、人材は能力を発揮する場が限られ、技術やアイデアが放置され、個人の金融資産や企業の内部留保が行き場も無く有効活用されないといった、ヒト・モノ・カネの構造的な「澱み」が生じるのは当然である。

安倍政権が足踏して半年に満たないが、デフレマインドを一掃するための大胆な金融政策という第一の矢、そして湿った経済を発火させるための機動的な財政政策という第二の矢を放つと同時に、TPPへの交渉参加、電力システム改革、待機児童解消策など、必要性は言われながらも棚上げとなっていた課題についても決断し、実行に着手するまでに至っている。

その結果、消費と企業業績の回復傾向という形を通じて、国民の間に、そして国際社会の間でも、日本経済の先行きに対する「期待」の灯がともるまでになった。

こうした状況で第三の矢としての成長戦略が果たすべき役割は、明確である。それは企業経営者の、そして国民一人ひとりの自信を回復し、「期待」を「行動」へと変えていくことである。

今、日本は、いずれ世界の国々が直面することとなる少子高齢化、資源・エネルギー問題などに真っ先に取り組まざるを得ない「課題先進国」の立場に置かれている。これは世界に先駆けて課題を解決することができれば、新たな成長分野で一躍世界のトップに躍り出るチャンスを前にしているということでもある。

今一度、攻めの経済政策を実行し、困難な課題に挑戦する気持ちを奮い立たせ（チャレンジ）、国の内外を問わず（オープン）、新たな成長分野を切り開いていく（イノベーション）ことで、澱んでいたヒト・モノ・カネを一気に動かしていく（アクション）。

止まっていた経済が再び動き出す中で、新陳代謝を促し、成長分野への投資や人材の移動を加速することができれば、企業の収益も改善し、それが従業員の給与アップ、雇用の増大という形で国民に還元されることとなる。そうすれば、消費が増え、新たな投資を誘発するという好循環が実現し、地域や中小企業・小規模事業者にも波及していくこととなる。

今回の成長戦略を新たなスタートとして、民間の全ての経済主体が挑戦する気概を持って積極的かつ能動的に成長に向けた取組を本格化することで、初めてこうした好循環が起動することとなり、日本経済を停滞から再生へと、そして更なる高みへと飛躍させ、成長軌道へと定着させることが可能となる。

今回の成長戦略を始めとする三本の矢を実施することなどを通じて、中長期的に、2%以上の労働生産性の向上を実現する活力ある経済を実現し、今後10年間の平均で名目GDP成長率3%程度、実質GDP成長率2%程度の成長を実現することを目指す。

2010年代後半には、より高い成長の実現を目指す。その下で、1人当たり名目国民総所得（GNI）は中長期的には年3%を上回る伸びとなり、10年後には150万円以上増加することが期待される。

経済成長を確実に実現していくために、こうした目指すべきマクロ経済の姿を掲げるとともに、今回の戦略では、政策群ごとに達成すべき成果目標（KPI：Key Performance Indicator）を定めている。

その目標の実現のために、現在講じ得る規制改革・予算・税制などの施策をパッケージとして打ち出しているが、これ

で終わりということではなく、成果目標の達成に向けて、立て続けに施策を追加、深掘りしていくという、「常に進化していく成長戦略」を展開していくこととする。

## 2. 成長への道筋

### (1) 民間の力を最大限引き出す

産業競争力強化の鍵を握るのはあくまでも民間である。

「第一の矢」、「第二の矢」で作ったデフレ脱却への期待を一時的なものに終わらせないためには、企業に眠る膨大な資金を将来の価値を生み出す投資へと向かわせる必要がある。

このため、政府としては、安定的なマクロ経済環境の整備や経済連携の立ち後れの解消、低コストでのエネルギー供給の実現、投資を阻害する諸規制・制度の見直しなど、我が国企業の競争条件の改善に向けて、これまで以上の強化に取り組むべきは言うまでもない。

生産設備や事業の新陳代謝を促す枠組みを構築し、思い切った投資減税で法人負担を軽減すること等によって積極姿勢に転じた企業を大胆に支援していく。

しかしながら、実際に物事を動かすのは民間であり、企業経営者には、決断し、行動し、世界と戦う覚悟を持ってもらわなければならない。

#### (新陳代謝とベンチャーの加速)

古くなった設備・資産を大胆に処分し、型遅れの設備を最新鋭のものに置き換える。もう一度世界のトップに躍り出るための研究開発を加速し、成長分野に資金・人材・設備を積極的に投入する。思い切った事業再編を断行し、企業として、産業として新陳代謝を促進する。

こうした形で企業経営者が動き出せば、日本の企業が再び元気を取り戻し、設備投資の増加や生産性の向上を実現することを通じて、魅力的な新製品・サービスを次々と生み出し、国際的な競争に勝ち抜き、世界の市場を獲得していくことが期待できる。

企業経営者に大胆な新陳代謝や新たな起業を促し、それを後押しするため、設備投資促進策や新事業の創出を従来の発想を超えたスピードと規模感で大胆かつ強力に推進する。加えて、株主等が企業経営者の前向きな取組を積極的に後押しするようコーポレートガバナンスを見直し、日本企業を国際競争に勝てる体質に変革する。

#### (規制・制度改革と官業の開放を断行する)

民間の投資を引き出す際に何よりも重要となるのが、投資先で民間の創意と工夫が十分に発揮できる仕組みが用意されるのか、これまで規制で縛られていた分野がこれからどう変わるのかという点である。

医療・介護・保育などの社会保障分野や、農業、エネルギー産業、公共事業などの分野は、民間の創意工夫が活かされにくい分野と言われてきた。このことは、これらの分野はやり方次第では、成長分野へと転換可能であり、また、良質で低コストのサービスや製品を国民に効率的に提供できる大きな余地が残された分野であることを意味する。

これまで民間の力の活用が不十分であった分野や、そもそも民間が入り込めなかった分野で規制・制度改革と官業の開放を断行し、「規制省国」を実現する。単に、規制分野や官業への民間参入を促すだけにとどまらず、これらの分野に民間の資金、人材、技術、ノウハウを呼び込み、意欲ある人材や新技術が積極的に投入されるようにして、新たな日本経済の成長エンジン、雇用機会を提供する産業に仕立て上げることを目指す。

例えば、国民の関心の高い健康分野については、日本版 NIH の創設や先進医療の対象拡大によって革新的な医療技術を世界に先駆けて実用化していくとともに、一般用医薬品のインターネット販売の解禁や、医療・介護・予防の ICT 化を徹底し、世界で最も便利で効率的で安心できるシステムを作り上げる。農業については、農地中間管理機構を整備・活用して、農地集約を加速化した上で、リース方式により企業を含めた多様な担い手の農業参入を促進する。

また、専ら官が担ってきた社会資本整備に、コンセッション方式等による PPP/PFI を活用することで大胆に民間の資金や知恵を導入し、より安全で便利な、より強靱な社会インフラを効率的に整備していく。また、世界最高水準の事業環

境を整備し、ビッグデータや公共データなど IT を活用したイノベーションを起こす。

このように民間の活力を最大限引き出すことを目指して、新陳代謝とベンチャーの加速、規制・制度改革と官業の開放を断行することで、グローバル競争に勝ち続ける製造業の復活、付加価値の高いサービス産業の創出を図る。

## (2) 全員参加・世界で勝てる人材を育てる

人材こそが日本が世界に誇る最大の資源である。日本の経済社会を覆う閉塞感や経済の停滞の最大の要因の一つは、少子高齢化の中で、人材の持つポテンシャルが十分に発揮されていないことにある。

戦後の高度経済成長の時代に作られた雇用システムや教育システムが、「成功体験の罫」にとらわれ、今日まで維持温存されてしまった結果、女性や高齢者の能力が十分活用されないままとなっており、また、子供や若者たちの教育も世界の潮流や時代の変化に取り残されてしまっている。

これは裏返して言えば、今のシステムを大胆に変えさえすれば、経済成長に必要な人材資源を大きく取り入れ、少子高齢化に歯止めをかけ、我が国の潜在成長率を高めることができるということである。

### (女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す)

特に、これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠である。

女性の労働参加の拡大や、経営への参加の促進は、これまで以上に多様な価値観を取り込む新たなサービス・製品の創出を促進し、社会全体に活力をもたらすほかに、家庭の単位で見ても、ダブルインカムが実現されることで、家計所得と購買力が増大し、景気的好循環が動き出し、豊かさが実感できるようになる。

このため、保育の受け皿の整備などにより夫婦が働きながら安心して子供を育てる環境を整備すると同時に、育児休業後の職場復帰の支援、女性の積極登用などを通じて、女性の労働参加率を抜本的に引き上げることを目指す。

### (若者も高齢者も、もっと自分の能力を活かして生き活きと働ける社会にする)

若者が、学校を出て、就職し、一生同じ会社で働くというシステムは、今や過去のものとなっている。

新陳代謝を加速させ、新たな成長分野での雇用機会の拡大を図る中で、成熟分野から成長分野への失業なき労働移動を進めるため、雇用政策の基本を行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型へと大胆に転換する。

自分の能力に見合わない一時的な職を転々とするのではなく、希望を持って、意欲的に自分の能力を磨きつつ、能力に見合った報酬が得られる職に就き、家庭を築き、次の世代をしっかりと育てていけるようにする。このため、ハローワークの情報や業務を思い切って民間人材ビジネスに開放し、民間が有するノウハウを活用する形で、スキルアップ研修、ふさわしい職とのマッチングなどを支援する。

### (日本の若者を世界で活躍できる人材に育て上げる)

今や日本の若者は世界の若者との競争にさらされている。将来の日本を担う若者が、国際マーケットでの競争に勝ち抜き、学術研究や文化・国際貢献の面でも世界の舞台上で活躍できるようにするためには、まず何よりも教育する側、すなわち学校を世界標準に変えていくことを急がなければならない。

日本の大学を世界のトップクラスの水準に引き上げる。このため国立大学について、運営の自由度を大胆に拡大する。世界と肩を並べるための努力をした大学を重点的に支援する方向に国の関与の在り方を転換し、大学の潜在力を最大限に引き出す。また、「鉄は熱いうちに打て」のことわざどおり、初等中等教育段階からの英語教育を強化し、高等教育等における留学機会を抜本的に拡充し、世界と戦える人材を育てる。

《中略》

## 第Ⅱ 3つのアクションプラン

### 一. 日本産業再興プラン

#### 2. 雇用制度改革・人材力の強化

経済のグローバル化や少子高齢化の中で、今後、経済を新たな成長軌道に乗せるためには、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立って、働き手の数（量）の確保と労働生産性（質）の向上の実現に向けた思い切った政策を、その目標・期限とともに具体化する必要がある。

このため、少子化対策に直ちに取り組むと同時に、20歳から64歳までの就業率を現在の75%から2020年までに80%とすることを目標として掲げ、世界水準の高等教育や失業なき労働移動の実現を進める一方で、若者・女性・高齢者等の活躍の機会を拡大する。これにより、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築する。

#### ①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）

リーマンショック以降の急激な雇用情勢の悪化に対応するために拡大した雇用維持型の政策を改め、個人が円滑に転職等を行い、能力を発揮し、経済成長の担い手として活躍できるよう、能力開発支援を含めた労働移動支援型の政策に大胆に転換する。これらにより、今後5年間で、失業期間6か月以上の者の数を2割減少させ、転職入職率（※）（パートタイムを除く一般労働者）を9%とすることを目標とする。

※転職入職率とは、在籍者に対する転職入職者（入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者）の割合のことをいう（2011年7.4%。1975年以降の最高値9.2%。）。

#### ○労働移動支援助成金の抜本的拡充等

- ・雇用調整助成金（2012年度実績額約1,134億円）から労働移動支援助成金（2012年度実績額2.4億円）に大胆に資金をシフトさせることにより、2015年度までに予算規模を逆転させる。本年8月末までに検討を進め結論を得た上で、概算要求等に反映させる。
  - ・対象企業を中小企業だけでなく大企業に拡大する。
  - ・送り出し企業が民間人材ビジネスの訓練を活用した場合の助成措置を創設する。
  - ・支給時期を支援委託時と再就職実現時の2段階にする。
  - ・受入れ企業の行う訓練（OJTを含む）への助成措置を創設する。
  - ・キャリアチェンジを伴う労働移動を成功させるためのキャリアコンサルティング技法の開発等を推進する。

#### ○若者等の学び直しの支援のための雇用保険制度の見直し

- ・非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジできるよう、資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講を始め、社会人の学び直しを促進するために雇用保険制度を見直す。労働政策審議会で検討を行い、次期通常国会への改正法案の提出を目指す。あわせて、従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主への経費助成による支援策を講ずる。

#### ○公益財団法人産業雇用安定センターのアウト・移籍あっせん機能の強化

- ・アウト・移籍による失業なき労働移動を支援するため、キャリアコンサルティングの実施、個人の課題に応じた支援メニューの策定、民間の訓練機関を活用した講習・訓練の実施等、産業雇用安定センターのあっせん機能を大幅に強化する。

#### ②民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化

ハローワークの情報等の民間開放を図りながら、学卒未就職者等の若者や復職を希望する女性等の幅広いニーズに迅速・効果的に応えられるよう、民間人材ビジネスを最大限に活用する。

#### ○ハローワークの求人・求職情報の開放等

- ・ハローワークの保有する求人情報を、民間人材ビジネスや地方自治体に対して、来年度中のできるだけ早期に提

供を開始するなど、多様なサービスを提供可能にする。本年 8 月末までに検討を進め結論を得た上で、必要な措置を講ずる。

- ・ハローワークの保有する求職情報の開放について、求職者や民間人材ビジネスに対するニーズ調査を直ちに実施し、本年末を目途に結論を得る。また、ハローワークの求職者が民間人材ビジネスの活用を希望する場合の円滑な誘導支援を速やかに開始する。
- ・ハローワーク特区等の経験に基づき、自治体の意向を踏まえハローワークと地方自治体の職業紹介機関等の連携強化を全国展開する。

#### ○トライアル雇用奨励金等の改革・拡充

- ・トライアル雇用奨励金（2012 年度支給対象者数約 5.6 万人）等の雇入れ助成金について、ハローワークの紹介に加え、民間人材ビジネスや出身大学等の紹介により雇い入れる事業者にも支給する。
- ・トライアル雇用奨励金について、従来主な対象とされていたニート・フリーターに加えて、学卒未就職者、育児等でキャリアブランクがある人等、トライアル雇用を受けなければ正社員就職が難しいと認められる者にも対象を拡大する。本年 8 月末までに検討を進め結論を得た上で、概算要求等に反映させる。

#### ○民間人材ビジネスの更なる活用

- ・カウンセリング、職業訓練、就職あっせん等のうち、以下の業務に民間人材ビジネスを最大限活用し、効果的な就業支援が行えるよう、本年 8 月末までに検討を進め結論を得た上で、概算要求等に反映する。
  - ・フリーター等のきめ細かいカウンセリングが必要な人に対するキャリアカウンセリングやジョブ・カード交付等（2012 年度の全国のハローワークでのジョブ・カード交付件数約 2.1 万件）
  - ・学卒未就職者等について、紹介予定派遣（※）を活用した正社員就職支援
  - ・育児・介護等で仕事の現場を離れていた人に対する研修と職業紹介の一体的実施
    - ※紹介予定派遣とは、一定の派遣期間を経過した後に、派遣先への職業紹介を予定して行われる労働者派遣のことをいう。

### ③多様な働き方の実現

個人が、それぞれのライフスタイルや希望に応じて、社会での活躍の場を見出せるよう、柔軟で多様な働き方が可能となる制度見直し等を進める。

#### ○労働時間法制の見直し

- ・企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について、早急に実態調査・分析を実施し、本年秋から労働政策審議会で検討を開始する。ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的に議論し、1 年を目途に結論を得る。

#### ○研究者等への労働契約法をめぐる課題に関する検討

- ・労働契約法の若手研究者のキャリア形成に対する影響を懸念する指摘もあることから、研究現場の実態を踏まえ、研究者等のキャリアパス、大学における人事労務管理の在り方など労働契約法をめぐる課題について関係省が連携して直ちに検討を開始し、1 年を目途に可能な限り早急に結論を得て、必要な措置を講ずる。

#### ○労働者派遣制度の見直し

- ・登録型派遣・製造業務派遣の在り方、いわゆる専門 26 業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度の在り方等に関して有識者による検討を進め、本年 8 月末までを目途に取りまとめる。さらに、労働政策審議会でも議論を行った上で、早期に必要な法制上の措置を講ずる。あわせて、派遣労働者のキャリア形成を支援するモデル的な取組を推進する。

#### ○「多元的で安心できる働き方」の導入促進

- ・職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集、周知・啓発を行うとともに、有識者懇談会を今年度中に立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について来年度中のできるだ





## 労働のあり方を根本的に変え、雇用破壊をいっそう深刻化させる アベ労働「規制改革」を跳ね返す国民的な運動をつくりましょう

労働法制中央連絡会に結集されるすべての仲間のみなさん、そして市民のみなさん。

安倍首相は「世界で一番、企業が活動しやすい国」をめざすといい、それを自民党の参議院選挙公約にも盛りこもうとしています。しかし、「世界で一番、企業が活動しやすい国」とは、働く人々や地域社会をないがしろにして、多国籍大企業の利益にばかり奉仕するということです。

近々出される予定の「規制改革会議・報告書」も、労働者の代表は一人もいれず、財界代表や剥き出しの新自由主義論者（研究者）による議論の結果、多国籍大企業のための「成長戦略」と表裏一体に、すべての働く人々の仕事と生活に重大な影響を与える労働者保護法制の大改悪案になろうとしています。私たち労働法制中央連絡会は、アベ労働「規制改革」を許さない国民的な世論づくりと共同した運動を強く呼びかけます。

規制改革会議の労働「規制改革」の最大の柱は、非正規雇用労働者をいっそう大量に利用し続けながら、正社員の雇用や待遇も引き下げようという「正社員改革」です。安倍政権が掲げる「産業の新陳代謝の促進」にあわせて、雇用政策も「雇用維持型」から「労働移動支援型」に転換し、“企業から人が動く”「正社員改革」をすすめるというのです。「企業から人が動く」という言葉が示すように、最大のねらいは解雇規制の緩和です。

規制改革会議は、「失われた20年」では、「数量調整」（人数調整）よりも「価格調整」（賃金の抑制・低下と非正規雇用の活用）に頼り過ぎたとして、「賃金を上げるのであれば、雇用の柔軟性を高める政策を実行すべき」としていますが、これほど逆立ちした論はありません。失われた20年の経緯にも明らかなように、雇用の柔軟性、流動性を高めれば、失業者が増え、雇用は不安定化するのであって、かえって賃金も下がります。

規制改革会議は「正社員改革」の突破口（第一弾）として、「勤務地」や「職務」を限定した「限定正社員制度」の導入（法定化）を掲げようとしています。正規と非正規の「二極化」を見直し、「多様で柔軟な働き方」を実現するためだと説明していますが、非正規雇用労働者の待遇改善の具体策はどこにもありません。

実際には、「勤務地」や「職務」を限定するかわりに、賃金などの労働条件を「正社員」より引き下げ、勤務地（工場や営業所）や職務（仕事）がなくなれば、雇用契約も終了するというのですから、解雇規制の緩和（合法化）であり、「名ばかり正社員」化です。さらに、「試用期間のルール化」と称して、「テニユア制度」（数年の有期契約で能力が認められれば正社員に転換する仕組み。能力なしと企業が判断すれば雇止めできるお試し雇用）なども検討されています。

一方、残された「正社員」は経営者のいうままに、世界中どこにでも転勤し、長時間の「無限定」な労働を強いられることとなります。過酷な「無限定正社員」か、それとも処遇の劣る「限定正社員」かという身勝手な振り分けを許してはなりません。

政府はマスコミなども使って、「限定正社員制度」の一種である「短時間正社員制度」を、仕事と子育てや介護など生活との両立が可能な勤務制度だと大宣伝しています。しかし、これもまた、おかしい論です。仕事と生活との両立（ワーク・ライフ・バランス）は重要な課題ですが、ならばなおさら、「正社員」のままで働き続けられる時短措置としての短時間勤務制度などを整備すべきです。正社員から「短時間正社員」という身分（雇用契約）の切り替え（結果としての処遇引き下げ）は必要ありません。「短時間正社員制度」は結局、時短など職場での両立支援の努力を棚上げにし、女性などへの差別、格差をかえって助長しかねません。

規制改革会議はまた、「限定正社員制度」とあわせて、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制の要件緩和など、労働時間規制の大幅な弾力化（残業代削減といっそうの長時間労働化）についても検討しています。これでは、「無限定正社員」はもとより、勤務地・職務限定の「限定正社員」もタダ働きの長時間過密労働を強いられることとなります。

規制改革会議は、「民間人材ビジネスの規制見直し」も打ち出そうとしています。有料職業紹介事業を拡大し、ハローワークの各種就労支援施策の民間開放など、民間人材ビジネスを最大限に活用して、雇用政策を「雇用維持型」から「労働移動支援型」に切り替えようというのです。

さらに重大なことに、労働者派遣制度の大改悪もねらわれています。「常用代替防止」という大原則の見直しを迫り、派遣受入れ期間の制限をなくして、永続的に労働者派遣を使えるようにしようとしています。正社員から労働者派遣への置き換えが飛躍的にすすみ、「派遣村」が再現されかねません。「限定正社員制度」と一体に「非正規があたり前」の制度づくりです。

留意すべきは、今回の「規制改革会議・報告書」はアベ労働「規制改革」の「第一弾」に過ぎないということです。報告書が出たら、「規制改革実施計画」が策定されます。規制改革会議は、その実施状況をフォローアップしつつ、第2年度、第3年度と検討を重ねていく予定です。今後の検討項目には、国民的な反対運動で過去に見送られた解雇の金銭解決制度やホワイトカラー・エグゼンプション（いわゆる残業代ゼロ法案）など、さらなる雇用破壊の施策が並んでいます。雇用のあり方の全面的な見直し、大改悪が企まれています。

すべての仲間のみなさん、そして市民のみなさん。

こんな大改悪を許せば、解雇・雇止めが多発、いっそうの低賃金化で、働く人々と家族の生活は成り立たなくなります。個人消費も低迷し、地域経済が破壊されます。いま必要なことは、雇用の流動化ではなく、非正規雇用労働者の処遇改善、均等待遇実現をはじめ、人間らしい生活を送ることができる雇用の安定です。最低賃金の引き上げなど賃上げ・底上げで内需を活性化させることです。それこそがデフレ脱却の確かな道です。

世界の多くの国々でも、グローバル化の弊害を和らげようと、最低賃金の大幅アップなど労働者保護政策が強化されています。ところが、日本だけは剥き出しの「自由競争」に労働者と市民、地域社会を突き落とし、途上国並みの賃金水準（コスト）まで下げようというのです。

アベ労働「規制改革」を許さない国民的な世論と運動を大きくひろげ、撤回を迫りましょう。7月の参議院選挙は、雇用破壊にストップをかける絶好のチャンスです。「雇用破壊は許さない」「賃金あげろ。雇用の安定で内需拡大を」の声を徹底して強めていきましょう。

私たち労働法制中央連絡会も、雇用の安定と日本社会の健全な発展を願うすべての人々と連帯共同し、アベ労働「規制改革」を跳ね返し、憲法がいきる社会をつくるために全力をあげます。

#### **資料4：全労連事務局長談話 130610**

### **労働法制の「規制改革」に断固反対する**

安倍政権の「規制改革会議」は6月5日、『「人が動く」ように雇用の多様性、柔軟性を高める政策を展開し、『失業なき円滑な労働移動』を実現させていく』として、①正社員改革、②民間人材ビジネスの規制改革、③セーフティネット・職業訓練の整備・強化の3つを柱とする答申をおこなった。

今回の答申の最大の特徴は、アベノミクスの成長戦略の中核として、雇用・労働分野の規制（労働者保護）を徹底的に骨抜きにしようという点にある。

「人が動く」「正社員改革」などの言葉に端的に示されるように、成長産業への「産業の新陳代謝の促進」と、中高年層を中心とする正社員の首切り・リストラを政府公認で推進しようというものにほかならない。成長戦略がめざす「世界で一番、企業が活動しやすい国」実現のため、大失業時代の到来は必至である。失業時保障や公的職業訓練等の抜本的拡充もなく、このような施策を遂行するのだから、雇用破壊がいっそう急速に進行し、貧困化がすすむことは明らかである。

規制改革会議は「賃金を上げるのであれば、雇用の柔軟性を高める政策を実行すべき」として、雇用流動化を正当化しているが、その誤りは明らかである。「失われた 20 年」でも明らかのように、雇用が流動化、不安定化すれば賃金は下がり続け、デフレ不況をさらに深刻にすることは必至である。

留意すべきは、労働法制の「規制改革」が、TPP 交渉参加表明と軌を一にして加速したことである。TPP が、日米の多国籍大企業の利益に傾倒して、労働者・国民と地域社会を犠牲にするものだと指摘してきたが、それが現実のものになりつつある。

世界の国々が、自国の労働者をグローバル化の弊害から守るために最低賃金の引き上げや公契約法などを整備していることとは対照的に、規制緩和と一辺倒の動きである。

答申の具体的な施策では、第一に、「正社員改革」の突破口として、「限定正社員」の雇用ルールの整備（2013 年度検討開始、14 年度措置）が盛り込まれた。

日本の正社員を職務や勤務地、労働時間（残業）が限定されていない「無限定社員」と決めつけること自体が誤りだが、その「誤解」の上に「限定正社員」で「多様で柔軟な働き方」を実現するという絵空事が描かれている。

企業での人事管理の現状を踏まえれば、女性労働者などに「限定正社員」の選択を強制し、賃金など労働条件の引き下げを押しつける「名ばかり正社員」化となることが懸念される。

なお、「限定正社員」に関わって当初いわれていた解雇規制の緩和や金銭解決制度の導入については、「様々な視点を踏まえながら、丁寧に検討を行っていく」として継続課題にされた。運動と世論の成果として確信にすると同時に、「正社員改革」の真のねらいである解雇の自由化を許さない世論と運動をいっそう強化する必要がある。

第二には、労働者派遣制度の抜本的な見直し（2013 年検討・結論、結論を得次第措置）が盛り込まれたことである。

「常用代替防止」という大原則を転換し、「臨時的・一時的な業務」「専門業務」などに限定する規制のあり方を見直すよう求めており、労働者派遣を自由化するものにほかならず、「年越し派遣村」の出現まで至った経過を再現しかねない。

第三には、労働時間規制の大幅な見直し、骨抜き（2013 年上期調査開始、13 年秋検討開始、1 年を目途に結論）である。

企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制の要件緩和をはじめ、答申には「時間外労働の補償の在り方、労働時間規制に関する各種適用除外と裁量労働制の整理統合等労働時間規制全般の見直し」が明記された。規制改革会議は「多様で柔軟な働き方の実現のための環境整備」とするが、実際にはサービス残業（不払い残業）の事実上の合法化であり、歯止めのない長時間過密労働につきすすむものにほかならない。

第四には、有料職業紹介事業の規制改革（2013 年度検討開始、14 年度早期に結論）である。

「民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能強化」などというが、当面の課題として「求職者からの職業紹介手数料徴収が可能な職業の拡大」が掲げられており、公的職業紹介事業を縮小し、民間人材ビジネスの儲けの場を拡大しようというものにほかならない。職業紹介事業や職業教育訓練など雇用政策全般を「雇用維持型」から「労働移動支援型」に大転換し、雇用流動化をすすめるとしており、この点でも重大な転換を迫るものとなっている。

以上のとおり、労働法制の「規制改革」では、雇用流動化の名で雇用の不安定がすすみ、賃下げ競争が強いられた社会しか想定できず、労働者や国民、地域社会の「未来」につながらないことは明らかである。全労連は、そのような労働法制の「規制改革」に断固反対する。

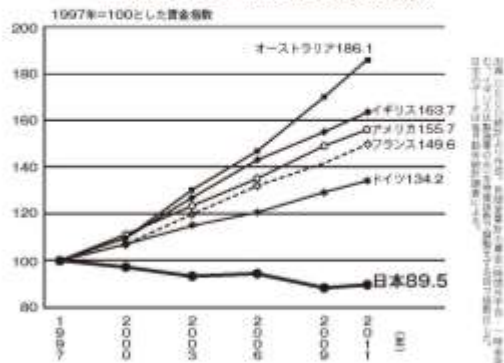
現在の日本の労働者の現状を踏まえれば、やるべき施策は、若者や女性、非正規労働者の処遇の改善のための制度改正である。

最低賃金の引き上げなど賃金の底上げは緊急課題であり、時間外労働の規制強化など実効ある労働時間短縮策を講じるべきである。子育てや介護などに配慮した時短・休暇制度など正社員のままで働き続けられる対策を急ぐべきである。

全労連は、来る参議院選挙をその第一弾のたたかいとして、労働法制の改悪を許さず、憲法をいかした雇用と社会保障を中心に日本の実現をめざして奮闘する決意である。

# アベ労働改革では、 景気は悪くなるばかり

日本だけ賃下げ!賃金の国際比較



安倍政権は「成長戦略」と一体で、私たちの働き方、雇用のあり方についても大改革を打ち出しました。「産業の新陳代謝の促進」(スクラップ&ビルド)にあわせて、「企業から人が動く正社員改革」をすすめています。つまり、政府公認で首切りやリストラを大々的におこなうというのです。



安倍政権は「賃金を上げるには、雇用の柔軟性を高める必要がある」と説明していますが、とんでもありません。「失われた20年」の経過が示すように、雇用が柔軟化・流動化すれば、賃金はかえって下がります。これでは、働く人々の生活も、景気もますます悪くなるばかりです。

# デフレ脱却は 賃上げと雇用の安定で!

**最低賃金  
引き上げ**  
やるのは**今**

デフレ脱却・景気回復のために必要なことは、働く人々の賃金を引き上げることです。庶民のフトコロを温めてこそ、個人消費も回復し、景気もよくなります。

年収200万円未満のワーキング・プアが1千1百万人。まじめに働いても生活できない若者、非正規雇用労働者が増え続けています。

最低賃金の引き上げ、そのための中小企業への助成強化、それが今、政治がやるべきことです。

お気軽に電話して下さい 0120-378-060

**全労連** ZENROREN 全国労働組合総連合  
 〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4  
 TEL (03) 5842-5811 FAX (03) 5842-5820  
 http://www.zenroren.gr.jp

# “正社員改革”で 雇用は不安定化、職場は荒廃

## 限定正社員制度で 仕事か生活かの選択を強制

安倍政権は、日本の「正社員」は、職務や勤務地、労働時間（残業）が「無限定」で大変な労働を強いられているからと、それらを限定した「限定正社員制度」の導入を目玉に掲げました。

「多様で柔軟な働き方」などと説明されていますが、とんでもありません。職務や勤務地などを限定する代わりに、処遇の引き下げを受け入れるのか、それとも「無限定正社員」として過酷な労働を黙って遂行するのか、の選択が政府公認で強制されることになってしまいます。

これでは仕事と生活の両立（ワークライフバランス）ではなく、どちらを取るかの選択であり、日本の長時間過密労働の解消など労働条件改善を放棄するものです。そして、正規と非正規の「二極化」を問題にしながら、非正規雇用労働者のための改善策は何もありません。



## 雇用破壊のメニューがぞくぞくと

### 労働者派遣



#### 事実上の自由化

臨時的・一時的な業務に限定し、常用雇用の代替にはならないという大原則の見直しを明記。

事実上の派遣自由化です。これでは雇用の“調整弁”として、労働者派遣の大幅増は必至です。

### 労働時間規制の大幅緩和



#### いっそうの長時間労働化

「多様な働き方」という名目で、裁量労働制やフレックスタイム制の要件緩和など、労働時間（残業）規制の骨抜きが提起されています。

サービス残業を合法化し、いっそうの長時間労働を強いるものです。

### 雇用政策も



#### 労働移動支援型に大転換

民間人材ビジネスのもうけの場をひろげるため、有料職業紹介事業の規制緩和など、雇用政策や助成金も「雇用維持型」から「労働移動支援型」に転換するとされています。

政府による雇用流動化、リストラの後押しです。

お気軽に電話して下さい

秘密厳守  
相談無料

労働相談ホットライン

フリーダイヤル

0120-378-060

**全労連**

全国労働組合総連合

〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4  
TEL (03) 5842-5611 FAX (03) 5842-5620  
http://www.zenroren.gr.jp

2013.8