

「労働者の活躍と企業の成長を促す労働法制」(概要)

2013年4月16日
一般社団法人 日本経済団体連合会

はじめに

- ・ 雇用の維持・創出を図るには、労働者保護の政策だけでなく、企業の事業活動の柔軟性確保や多様な就業機会の創出の観点を重視し、バランスのとれた政策としていくことが不可欠

I. 雇用を巡る状況の変化

1. 国内の雇用機会確保の必要性

- ・ 雇用問題解決の鍵は、企業活動の活性化に支えられた経済全体の成長
- ・ 企業が将来にわたり国内事業を継続できる環境をより確かなものとするため、労働規制の見直しを一気に実施する必要

2. 多様な労働者が活躍できる労働環境づくりの課題

(1) 労働者の実態に対応していない労働時間管理

- ・ 現行法制下での労働時間管理は、創造性と裁量性を有する労働者の能力を存分に発揮する環境を用意できず、生産性の高い働き方、さらには労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を困難なものにしている

(2) 厳格な雇用保障責任の問題

- ・ 正社員に対する雇用保障責任は厳しく、若年者募集の抑制、事業活動の柔軟性確保の支障になっている
- ・ 失業なき労働移動を実現するための政策の推進とあわせ、雇用保障責任ルールのあり方を考える時期にきている

(3) 年功処遇の問題

- ・ 経済の低成長、事業環境の激変に対応する視点や、多様な労働者間の処遇のバランスを図る視点、海外から優秀人材を確保する視点から、処遇のあり方を検証し、合理的で納得性のある処遇へ見直しが必要

II. 労働者が働きやすく、透明性の高い労働法制に向けた具体策

1. 労使自治を重視した労働時間法制改革

☆ 集団的労使自治を尊重する仕組みへ見直すことで、多様な労働者が働きやすい環境整備につながる

(1) 企画業務型裁量労働制の見直し等

- ◆ 企画業務型裁量労働制を活用しやすくするよう、対象業務・対象労働者の拡大、手続きの簡素化を図る
- ◆ 健康確保に十分配慮し、事務職や研究・技術開発職に対する労働時間規制等の適用除外の検討を進める

(2) フレックスタイム制の見直し

- ◆ 週休2日制の場合の時間外労働となる時間の計算方式の変更。清算期間の延長

(3) 変形労働時間制の見直し

- ◆ 天災発生時に、総労働時間等が増えないことを条件として代替日未定の労働日の変更を認める

(4) 特段の事情がある場合の36協定の特別条項に関する基準の柔軟運用

- ◆ 適切な生産活動が行えるよう、行政が認定した場合、「全体として1年の半分を超えない」という要件を柔軟に解釈

(5) 休憩時間の一斉付与規制の撤廃

- ◆ 労働者の自律的な労働時間配分を妨げ、意義を失っている休憩時間の一斉付与規制を撤廃

2. 勤務地・職種限定契約に対する雇用保障責任ルールの透明化

☆ 勤務地・職種限定契約を採用する企業が増えることで、雇用が安定した働き方が広がるきっかけとなる

- ◆ 勤務地・職種限定労働者に対する雇用保障責任は、一般に正社員とは同列に扱われないとの解釈がある勤務地や職種が消滅した事実をもって労働契約を終了しても解雇権濫用法理がそのまま当たらないことを法定

3. 労使自治を重視した労働条件の変更ルールの透明化

☆ 労使の合意の手続きによる公正処遇の取り組みが広がる

- ◆ 過半数労組との合意または過半数労組がない場合には、労使委員会の労使決議等を条件に、変更後の就業規則の合理性を推測(推定)した判例を法定