

2014年6月27日 全13頁

経済構造分析レポート - No.26 -

希望をつないだ新成長戦略（上）

改革メニューは示されたが雇用面で課題

経済調査部 主任研究員
溝端 幹雄

[要約]

- 2014年6月に成長戦略の改訂版である「『日本再興戦略』改訂2014」（以下、新成長戦略）が閣議決定された。今回の新成長戦略では、昨年6月の成長戦略では踏み込めなかった岩盤規制と呼ばれる農業や医療において比較的思い切った改革メニューが示され、昨年の成長戦略よりも高く評価できる内容だ。一方で、肝心の雇用・労働市場改革はまだ踏み込み不足の感が強い。
- 雇用・労働市場については、当初、規制改革会議等で議論されていた労働時間規制の三位一体改革が後退している。今後は、実効性のある労働時間規制を組み込んだうえでホワイトカラー・エグゼンプションの議論をしなければ、中途半端な雇用・労働市場改革によって、むしろ問題を悪化させるリスクがある。
- また、不当解雇時の事後的な金銭解決の結論も、今回の新成長戦略では先送りとなっている。新成長戦略では予見可能性の高い紛争解決システムの構築を図るとされているが、規制改革会議が提言しているように、政府は今後1年以内に結論を出し、不当解雇時の金銭解決導入の早期実現を図るべきだ。
- これまで政府の成長戦略では、製造業の設備投資を促す政策に偏重しがちであったが、より重要なのはイノベーションを促す人材力の強化である。人的資本の重要性が高まっていることを反映して、例えば自己に対する教育・研修への投資額の税額控除を認めたり、海外の高技能労働者の移民を促したりするといった、人的資本を促進する政策が今後は重要である。
- 今後、具体的な法案作成に至る段階で、厚生労働省の諮問機関であり公労使が参加する労働政策審議会にて細部の詰めが行われるが、そこで改革の内容が骨抜きになるリスクもある。ホワイトカラー・エグゼンプションの適用対象者の制限や労働時間の抑制に向けた取り組みがどこまで具体的な形で示されるのか、今後、我々は労働政策審議会での議論を注意深く監視していく必要があると考える。

1. 成長戦略の改訂版が公表される

2014年6月に成長戦略の改訂版である『日本再興戦略』改訂2014（以下、新成長戦略）が閣議決定された。今年1月に政府の産業競争力会議にて公表された「成長戦略進化のための今後の検討方針（平成26年1月20日）」で示された方向性に沿って、新成長戦略では昨年6月の日本再興戦略（以下、成長戦略）では踏み込めなかった、特に岩盤規制と呼ばれる雇用・人材、医療・介護、農業といった分野や世界トップレベルの事業環境の構築等を目指すため、大胆な規制・制度改革を促すことを狙ったものである。基本は昨年の成長戦略の三本柱（日本産業再興プラン、戦略市場創造プラン、国際展開戦略）を踏襲した形となっているが¹、今回の新成長戦略で重点的に取り組むべきテーマは、次の3つに整理することができる（図表1）。

まず1つ目は、世界トップレベルの事業環境の実現による「日本の『稼ぐ力』の強化」である。具体的には、コーポレートガバナンスの強化、GPIF改革、ベンチャー支援、成長志向型の法人税改革（法人実効税率引き下げ）、対内直接投資の推進体制強化等がある。

2つ目は、岩盤規制と呼ばれる分野における「残された課題への対応」である。例えば、世界トップレベルの就業環境の実現に向けた、女性の更なる活躍推進、柔軟で多様な働き方の実現、外国人材の活用等がある。また農業分野では、農業委員会・農業生産法人・農業協同組合の一体改革、そして医療・介護分野では、医療法人や社会福祉法人等の法人制度改革、保険外併用療養費制度の大幅拡大等があげられる。特に就業環境の改革については、今後3年間で雇用環境改善のための集中改革期間と位置付けている。

3つ目は、地域・中小企業の成長力強化による「成長の果実の全国波及」である。例えば、訪日外国人旅行者数の拡大等を含む地域活性化と中堅・中小企業・小規模事業者の革新、地域の経済構造改革の推進といったテーマが取り上げられている。

今回の新成長戦略では、従来、政府が改革に手を付けられなかった農業や医療において比較的思い切った改革メニューが示されており、昨年の成長戦略よりも高く評価できる内容だ。一方で、肝心の雇用・労働市場改革はまだ踏み込み不足の感が強い。また、改革のスピードを担保するための国家戦略特区では、2014年4月に行われた地域指定²で最も重要な立場にある東京都が適用エリアを都心9区に限定したことや、今春発表された日米共同宣言でもTPPの大筋合意が見送られるなど、必ずしも全体の改革が一枚岩で進んでいるわけではない。

今回のレポートではこれらのうち、本稿の（上）では岩盤規制のうち就業環境を、続く（下）では事業環境と農業・医療等の岩盤規制を中心に分類・整理し、新成長戦略の各メニューの概要と評価を行いたい³。

¹ 前回の成長戦略の詳細については、例えば溝端幹雄[2014]「安倍政権の成長戦略の要点とその評価：三本目の矢は本当に効くのか？」『大和総研調査季報』2014年 新春号 Vol.13、大和総研、を参照されたい。

² 2014年6月現在、区域指定されている地域は、東京圏（東京都9区・神奈川県・千葉県成田市）、関西圏（大阪府・兵庫県・京都府）、福岡圏福岡市、新潟圏新潟市、兵庫圏養父市、そして沖縄圏の6地域である。

³ 地域活性化も含めた新成長戦略に関する詳細な議論は、溝端幹雄[2014]「希望をつないだ新成長戦略」『大和総研調査季報』2014年 夏季号 Vol.15、大和総研（近刊）、を参照のこと。

図表 1 成長戦略の改訂版の概要

日本の『稼ぐ力』の強化

- ①企業統治(コーポレートガバナンス)の強化
「コーポレートガバナンス・コード」の策定
金融機関による経営支援機能の強化
- ②公的・準公的資金の運用等の見直し
年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)の基本ポートフォリオの適切な見直し、等
- ③産業の新陳代謝とベンチャーの加速化、成長資金の供給促進
「ベンチャー創造協議会」の創設
政府調達におけるベンチャー企業の参入促進
- ④成長志向型の法人税改革
2015年度から数年で法人実効税率を20%台まで引き下げ
- ⑤イノベーションの推進と社会的課題解決へのロボット革命
イノベーション・ナショナルシステムの確立(革新的な技術からビジネスを生み出す仕組みづくり)
社会的課題解決へのロボット革命

残された課題への対応

就業環境

- ①女性の更なる活躍推進
放課後児童クラブ等の拡充
女性の働き方に中立的な税・社会保障制度等への見直し
女性の活躍加速化のための新法の制定
- ②柔軟で多様な働き方の実現
働き過ぎ防止のための取組強化
時間ではなく成果で評価される働き方への改革
予見可能性の高い紛争解決システムの構築
- ③外国人が日本で活躍できる社会へ
外国人技能実習制度の見直し
建設及び造船分野における外国人材の活用
国家戦略特区における家事支援人材の受け入れ
介護分野における外国人留学生の活躍

農業、医療・介護

- ①攻めの農林水産業の展開
米の生産調整の見直し
農業委員会・農業生産法人・農業協同組合の一体的改革
酪農の流通チャネル多様化
国内外とのバリューチェーン(6次産業化、輸出の促進)
- ②健康産業の活性化と質の高いヘルスケアサービスの提供
医療・介護等を一体的に提供する非営利ホールディングカンパニー型法人制度(仮称)の創設
個人に対する健康・予防インセンティブの付与
保険外併用療養費制度の大幅拡大

成長の果実の全国波及

- ①地域活性化と中堅・中小企業・小規模事業者の革新
地域活性化関連施策をワンパッケージで実現する伴走支援プラットフォームの構築
地域ぐるみの農林水産業の6次産業化、酪農家の創意工夫
世界に通用する魅力ある観光地域づくり
PPP/PFIを活用した民間によるインフラ運営の実現、等
- ②地域の経済構造改革の推進
総合的な政策推進体制の整備

(出所)『日本再興戦略』改訂2014-未来への挑戦-(平成26年6月24日)より大和総研作成

2. 日本の「稼ぐ力」は強化されるのか？

(1) 踏み込み不足な雇用制度改革

いわゆる岩盤規制の代表格が、雇用・労働（人材）に関する規制である。成長戦略の観点から雇用問題を考えると、人々の様々な視点を経営に活かしてイノベーションを促すと共に就業機会を増やす「雇用の多様化」と、人材という生産要素を社会全体で見て最適に配置する「雇用の流動化」の2点が重要であり⁴、これらが日本の労働市場の厚みを増やして、国内のイノベーションを活発にしていける。

新成長戦略では、世界トップレベルの雇用環境を実現すべく、今後3年間で雇用環境改善のための集中改革期間と位置付けている。しかし、今回の新成長戦略では、規制改革会議で議論されていた労働時間規制の三位一体改革が後退し、さらに不当解雇時の事後的な金銭解決の結論も先送りとなるなど、雇用面で大きな課題が残るものとなった。

① 女性等の多様な人材が生産性を高める

(i) いかに優秀で多様な人材を呼び込めるのか

グローバルな経済環境が大きく変化していく中では、イノベーションを加速させるために多様な人材を活用できる雇用政策が重要だ。特に先進国では規模の経済により付加価値を生み出す戦略の重要性が新興国と比べて相対的に低下しており、むしろ、新しいアイデアや知識といった知的財産に対する付加価値の高まりから、そうした知的財産を生み出す国内環境を整える重要性が今後ますます高まるだろう。

その際、成長を支える重要な生産要素は、人的資本（人材）である。今後、国の成長力を決定づけるのは、いかに優秀で多様な人材を惹きつけられるか、そうした環境が整備されているかどうかにかかっている、との指摘が最近では増えている（例えば、Moretti [2013]⁵、Glaeser [2011]⁶、等）。そのため、労働者の様々なライフスタイルや人生のライフサイクルに配慮した、多様な就業形態を可能にすべきである。

⁴ そもそも、一国の経済成長を決める重要な要因は、その国の経済発展の段階によって異なる。途上国では、先進国の技術の模倣や絶対的に不足している資本や労働の投入によって、他国へキャッチアップすることで経済成長を促すことが重要である。一方、現在の日本のような先進国では、そもそも模範となる国がなくなり資本や労働の不足も解消されるため、経済成長率を高めるには全く新しい技術開発やアイデアの創出、そして生産性の高い分野へ資源を効率よく配分するための市場機能の向上という2点が重要となる。詳しくは、大和総研[2013]「成長戦略の視座と電力需給問題」『超高齢日本の30年展望：持続可能な社会保障システムを目指し挑戦する日本—未来への責任—』第3章、を参照のこと。

⁵ Moretti, E. [2013], *The New Geography of Jobs*, Mariner Books (エンリコ・モレッティ (安田洋祐・解説、池村千秋・訳) [2014]『年収は「住むところ」で決まる—雇用とイノベーションの都市経済学—』プレジデント社)。

⁶ Glaeser, E. [2011], *Triumph of the City*, Macmillan (エドワード・グレイザー (山形浩生・訳) [2012]『都市は人類最高の発明である』エヌティティ出版)。

(ii) 無限定な正社員中心の雇用制度の改革

特に今回の新成長戦略では、女性の労働力の活用が強調されているが、そのためには従来の無限定な正社員中心の雇用制度を改める必要がある。

従来の雇用制度では、労働者は雇用や賃金の安定が保障される代償に、あらゆる仕事を引き受けて、残業や転勤もいとわない無限定な働き方が求められた。そのため、そうした働き方が困難な女性の就業を難しくし、出産・育児を機に退職すればその後は非正規雇用や専業主婦となってその役割が固定化しやすかった。

こうした点を解消するため、政府の規制改革会議等では、長時間労働を抑制する仕組みの導入や職務・労働時間・勤務地を限定する正規雇用の導入を求めてきた。例えば、健康確保のための労働時間上限規制やワーク・ライフ・バランスのための勤務間インターバル規制（1日につき連続して10時間前後の休息の取得を義務化すること）⁷、週休・有給休暇の取得義務化、そして一部の労働者に限って労働時間に縛られずに成果で報酬が決定されることで創造的な仕事を促す労働管理体制（いわゆるホワイトカラー・エグゼンプション）の導入であり、これらが三位一体で必要と主張されてきた。さらに、厚生労働省「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会」で議論されていたように、職務範囲を限定した正社員（ジョブ型正社員もしくは限定正社員）を普及させることで、職務が無限定であることに起因する長時間労働を抑制していく対策も重要とされた。

(iii) 後退した労働時間規制の三位一体改革

しかし今回の新成長戦略では、長時間労働の抑制や休日・休暇取得の促進という記述は見当たらないものの、労働時間を規制するとは明確に述べられておらず、当初の労働時間規制の三位一体改革が後退している。ホワイトカラー・エグゼンプションの意義は、労働時間に依存しない報酬を受け取ることで、労働者側に長時間労働を抑制するインセンティブを与えつつ、成果と報酬をリンクさせることで労働者の生産性向上を促すというメリットがある。しかし、経営者側にとっては、労働時間の上限規制がないと長時間労働をさせる強いインセンティブが働いてしまうので、やはり健康確保のための厳格な労働時間規制は必須となる。現在、残業に対する割増賃金規制はあるものの、残業時間への直接的な規制は三六協定以外には存在せず、三六協定も労働時間を抑制するための実効性に乏しいという現実がある。今後は、実効性のある労働時間規制を組み込んだうえでホワイトカラー・エグゼンプションの議論をしなければ、中途半端な雇用・労働市場改革によって、むしろ問題を悪化させるリスクがある。

(iv) 女性の社会進出には総合的な取り組みを

さらに、多様な就業環境の実現は法制度の改善だけでは不十分である。なぜならば、雇用制

⁷ EU諸国では、企業が労働者に1日につき連続11時間の休息を義務付ける勤務間インターバル規制がある。

度は税制や社会環境、人々の考え方などと相互に強い補完関係にあるからである。つまり、就業環境の改善には、他の関連分野の同時進行的な改革が必須となる。例えば、女性の就業が容易になるためには、育児休業取得制度⁸や保育所・学童保育の充実、働き方に中立的な税制・社会保障制度の確立が必要だ。

今回の新成長戦略では、配偶者控除や年金・健康保険の第3号被保険者の見直しが盛り込まれており、年末の平成27年度税制改正大綱等で具体的な方向性が示されることになりそうだ。また、今回の新成長戦略でも数値目標が示されている「2020年に指導的地位に占める女性の割合を30%にする」⁹ことを実現するため、有価証券報告書に役員の女性比率の記載を義務付けることやコーポレートガバナンスに関する報告書で企業の役員や管理職への女性の登用状況や登用促進に向けた取り組みを記載することを各金融商品取引所へ要請することが明記された。さらに、公共調達や各種補助事業を行うに当たり、女性の活躍推進に積極的な企業を適切に評価するといった環境を整備する旨も述べられている。

一方、保育所やいわゆる「小1の壁」への対策のための学童保育（小学校低学年を中心とした児童を放課後に学校等の施設で預かること）の充実については、2019年度末までに受け入れ規模を現在の90万人から120万人へ拡大する等が示された。新成長戦略では、国家戦略特区において保育士の国家試験を年2回実施するよう提案している。

ただ、そもそも保育所における待機児童の問題は、保育サービスの提供が自治体の管理的な需給調整に依存しており、市場メカニズムの活用が遅れているところに根本的な問題がある。市場価格を無視した低すぎる保育料は需要超過を招きやすいし、価格を固定して供給側である施設数で需給を調整するのは社会的に見ても大きなコストがかかる。もちろん、低価格で固定するのは低所得者への配慮からであるが、それならば直接的に利用者に対するバウチャーの給付や税額控除などの措置でも目的の達成は可能だ。現状のような事業者に対する補助金で行えば、事業者が効率性を高めるインセンティブを失うし、構造的に既得権益を生み出す素地を作るため、長期的に見ると社会的に非効率な資源配分を生み出す恐れがある。共働き世帯が主流になった現在では、「保育に欠ける子」を措置するというこれまでの保育所に対する認識を実態に応じて改め、市場をうまく活用することで待機児童の根本的な解消に力を注ぐべきだ。

さらに新成長戦略では、ベビーシッターやハウスキーパー等の家事・育児支援サービスの拡充に向けたサービスの品質確保や利用者負担の軽減策が示されており、特に国家戦略特区内にて外国人労働者を先行的に活用することが検討課題とされているが、拙速な印象をぬぐえない。

(v) 今必要なのは高技能労働者の受け入れ促進

多様な人材という観点では、今回の新成長戦略では外国人労働者の活用が焦点となっている。

⁸ 育児休業給付については、昨年の成長戦略で示された雇用保険制度の改革により、2014年4月以降、休業開始後の6カ月間において休業開始前賃金の50%から67%への引き上げが既の実現している。

⁹ ただし、同時に発表された今回の中短期工程表や前回の成長戦略では、「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度」（下線は筆者）とあり、政府資料内で文言が統一されていない点に注意が必要。

外国人労働者といっても、高度外国人材と呼ばれる「高技能労働者」と技能実習制度等で働く「単純労働者」の2種類があり、その種類に応じた戦略的な取り組みが求められる。現在の政府の議論で懸念されるのは、建設業や造船業、介護、家事労働等の分野における目先の労働力不足を補うために、技能実習制度の適用範囲の拡大によって外国人労働者を活用していく、という議論が中心となっている点である。当面の労働力不足を補う上では仕方のない面もあるが、あくまでこうした単純労働者については、政府も強調するように、受け入れに伴うコストやそれに見合うベネフィットを勘案して、有期雇用にとどめるべきである。単純労働者の永住は諸外国の例を見ても弊害が多いことから、今後の大幅な労働力不足をこうしたナイーブな方法で補うことは慎重であるべきだ。

その一方で、今後の日本経済の構造変化を踏まえると、生産性の向上に貢献する高技能労働者の移民（高度外国人材の活用）は積極的に進めてもよいのではないか。昨年の成長戦略を受けて、2013年には高度外国人材ポイント制度における認定基準が緩和され（最低年収基準の見直しや永住許可に必要な在留歴の短縮[5年から3年へ]等）、2014年6月には高度外国人材に特化した在留期間無期限の新しい在留資格創設等が決められた。新成長戦略では、2017年末までに5,000人の高度外国人材の受け入れを目指すとして明記しているが、イノベーションを促進するにはより一層積極的な受け入れを行うべきだ。

今回の新成長戦略では、2015年度までに省庁横断的に外国人労働者の受け入れを検討する司令塔を設置する方針を打ち出している。まずはそこで、労働力人口の先行きの変化を十分に踏まえた、外国人労働者の活用に関する中長期的なビジョンの明確化や論点の整理を行うことが求められよう。例えば、特に介護分野では、外国人労働者へ早急に頼るよりも、むしろ現在の人材不足が賃金の上昇に反映されるような仕組み作りを急ぐことの方が重要だ。さらに、女性や若者、高齢者の労働市場への参加を促す諸政策の実現も同時に優先されるべきである。そのうえで、どうしても不足する労働力については、移民導入による社会政策のコスト（配偶者や子どもが日本で生活をしていくために必要な社会保障や教育といった環境整備に要するコスト）や諸外国の実態等の論点をまずは十分に議論したうえで、外国人労働者を戦略的に活用していくことを考えるべきではないかと思われる。労働力不足を補うために海外から単純労働者を導入すれば、生産性（賃金）の改善機会を妨げてしまいかねないことに留意すべきだ。

(vi) 多様な正社員を促すための政策

以上のような企業による多様な正社員の導入を促すため、新成長戦略では、就業規則や労働契約における労働条件の明示等の「雇用管理上の留意点」を取り纏めて、多様な正社員の「導入モデル」を示す予定である（2014年7月に公表予定）。こうしたガイドラインを提供することで企業が多様な正社員を導入しやすくすると共に、それが拡大するような政策的支援について2014年度中に検討し、2015年度から実施するとしている。

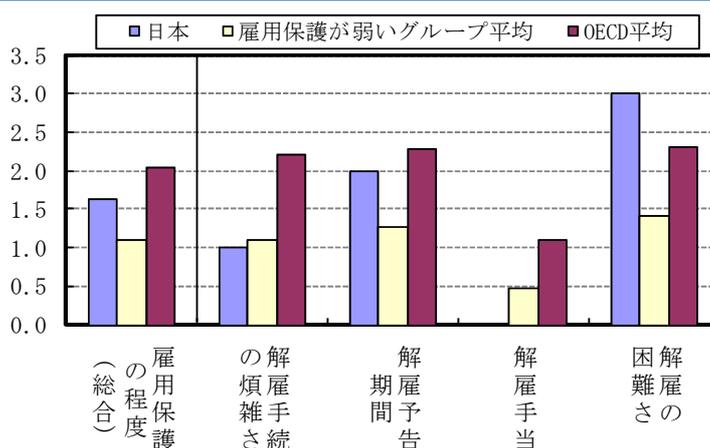
② 雇用の流動性を高めるには何が必要か

(i) 日本の雇用規制は表面的には厳しくない

先述のように、現在の日本において経済成長を高めるには、イノベーションを活発にすることや労働・資本などの資源を生産性の高い分野に効率的に配分していく必要がある。それにはイノベーションと競争を加速させるための新規企業や外国企業の市場への参入や、それら企業が必要な生産要素を容易に市場で調達できる、流動性の高い資本・労働市場の整備が必要だ。つまり、多様な人材を確保するには、流動性の高い柔軟な雇用・労働市場の整備がカギとなる。

では、日本の雇用規制はどうであろうか。図表2で示されるOECDの雇用規制に関する指標をみると、一般的な認識とは異なり、日本の雇用規制は表面的には決して厳しくはない。例えば、解雇手当の規制は先進国の中で非常に緩いのが現状だ¹⁰。このように法律に明記された規制は決して厳しいとは言えないのである。

図表2 正規雇用での雇用保護の程度 (2013年)



(注1) 数字が大きいかほど雇用保護の程度が強いことを示す。

(注2) 雇用保護が弱いグループ平均とは、米国・カナダ・英国・ニュージーランド・ハンガリーの5カ国の平均を指す。

(注3) 正規雇用の総合指標は右の4つの指標から構成(左から7:3:4:7の比率でウェイト付けされている)。

(注4) 解雇の困難さ(Difficulty of dismissal)は、次の5つ(不当解雇の定義、雇用保護が適用されない試用期間、不当解雇の補償、不当解雇の復職可能性、不当解雇への不服申し立てが可能な期間)を含む。

(出所) OECD Indicators of Employment Protectionより大和総研作成

¹⁰ この指標は、解雇手当が月額賃金の何月数分であるのかを測ったものである。OECDの統計を見ると、日本の場合、勤続年数にかかわらず全く支給されない結果となっている。これは、日本では企業側が解雇時には30日前の事前予告か、30日以上給与の支給かどちらかを選べばよく、解雇手当が法的に義務付けられていないためだ。以前はOECDの統計でも、会社都合による退職金と自己都合による退職金の差額を以って、日本の解雇手当を推計していたが、2009年以降のデータではそれを止めている。詳しくは、Venn, D. [2009], "Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protecting Indicators," OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 89, OECD、を参照のこと。

(ii) 実態的ルールである判例法理が厳しい

ところが一般には、日本の雇用規制は厳しく人材の流動性が乏しいと認識されている。その背景にあるのは、日本の場合、労働法制と実際の日本の労務管理の間には著しい乖離があり、その間を埋めるべく判例法理が存在しているという特殊な構図が関係している。

例えば、企業が解雇を行う際に依拠するのは労働契約法 16 条「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」という条文だが、その内容が明確でないことから、企業による解雇が妥当かどうかの判断は過去の判例において裁判所がどのような判断をしてきたのかを調べる必要がある。

日本の雇用システムは職務が限定されていないため、企業が労働者に配置転換等で様々な職務を割り当てても雇用を維持する必要があり、裁判所は企業が解雇を行う際に、解雇回避努力や被解雇者選定の相当性等（これを整理解雇の 4 要素と呼んでいる）を要求しているが、問題はこれらを実際どの程度行えば解雇が可能と認められるのかが事前には分からないのである。

つまり、日本の雇用規制が厳しいとの一般的な認識は、解雇等の雇用ルールが実際には企業の雇用実態に即して裁判所の判断に依存するところが多く、解雇の妥当性が裁判所においてケース・バイ・ケースで判断されるため、諸外国と比べて解雇ルールが厳しくかつ不明確と映るのである。これが日本では解雇制限が多いとの印象を作り上げている。

(iii) 不当解雇時の事後的な金銭解決は見送り

また同様に解雇を難しくしているのが、裁判や労働審判等に至った時にその手続きが見通せないことや労使間の和解金額が企業規模に応じて大きく差が出てしまうことである。

例えば、従来から産業競争力会議や規制改革会議などで議論されてきた不当解雇判決時の事後的な金銭解決の法制化が今回も見送られた。日本では、裁判所で企業による解雇が不当と判断された場合、元の雇用関係を維持する必要があるため、企業は労働者を現場に復帰させることが原則求められる。しかし企業がそれを望まない場合、実態としては、労使間での和解や紛争をあっせん・仲介する労働審判等による金銭による和解が行われている。

問題は、企業が支払う和解金額が労使間の交渉力で決まり、大企業と比べて労働組合を持たない中小企業の労働者の和解金額が些少となることである。さらに、ルール化されていないために交渉の見通しが立たず、労使双方に大きな調整コストをもたらす問題もある。

しかし、一旦雇用関係が破たんしている両者の関係を元に戻すよりも、金銭により関係を清算した方が望ましい場合も多い。これらの問題を回避するには、実際に運用されている雇用慣行を法制化し、労使間の交渉力に左右されずに双方の予見可能性を高める和解金額の制度作りが必要となる。例えば、先進国（韓国を除く）では不当解雇時の事後的な金銭解決が一般的となっており、日本が世界トップレベルの就業環境を実現するには、事後型の金銭解決のルール化がやはり必須だろう。今回の新成長戦略では、予見可能性の高い紛争解決システムの構築を図るとされているが、規制改革会議が提言しているように、政府は今後 1 年以内に結論を出し、

不当解雇時の金銭解決導入の早期実現を図るべきだ。

(iv) まずは特区で雇用紛争解決ルールを明確化

以上のような日本の解雇ルールが不明確であることを鑑み、政府はまず、2014年4月に国家戦略特別区域法に基づいて「雇用指針（ガイドライン）」を作成・公表した。そこでは、日本の雇用契約の種類および各類型における過去の雇用紛争の判例や雇用紛争を回避するために労働契約に盛り込むべき点等を解説しており、新規開業直後の企業やグローバル企業等が労働者と雇用契約を結ぶ場合の不確実性を低下させるものとして評価できる。

(v) 労働移動は民間事業者を支援すべき

また、雇用の流動化については、政府は昨年の成長戦略において、2015年度までに雇用調整助成金から労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）¹¹へ予算を大幅にシフトさせる目標を掲げ、現在その取り組みがすすめられている。

さらに、労使間で雇用契約のマッチングを高める機能の強化に向けた対策として、ハローワークが持つ情報の民間職業紹介事業への開放が2014年9月より実施されるが、新成長戦略では2015年度にもハローワークにおいて業績評価の仕組みを取り入れることが示された。しかし、ハローワークの機能は民間でも可能な業務である。したがって、政府はむしろ民間では対応できない分野、例えば労働基準監督署のような労働市場を監視する機関へ人材をシフトさせることで、長時間労働を厳しく抑制していく実効性のある仕組みを強化していくべきである。

③ 小まとめ

これまで政府の成長戦略では、製造業の設備投資を促す政策に偏重しがちであったが、より重要なのはイノベーションを促す人材力の強化である。人的資本の重要性が高まっていることを反映して、例えば自己に対する教育・研修への投資額の税額控除を認めたり、海外の高技能労働者の移民を促したりするといった、人的資本を促進する政策が今後は重要である。

また今回の新成長戦略にて決まった雇用改革のメニューについては、今後、具体的な法案作成に至る段階で、厚生労働省の諮問機関であり公労使（公益委員・労働者委員・使用者委員の各10名で構成）が参加する労働政策審議会にて細部の詰めが行われることになるが、そこで改革の内容が骨抜きになるリスクもある。ホワイトカラー・エグゼンプションの適用対象者の制限や労働時間の抑制に向けた取り組みがどこまで具体的な形で示されるのか、今後、我々は労

¹¹ 事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対して、再就職を実現するための支援を再就職支援会社に委託した場合、委託を行った中小企業事業主に対して委託費用の一部を助成するもの。今回はこれをさらに拡充し、①対象企業に大企業も含める、②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制度を創設する、③支給時期が支援委託時と再就職実現時の2段階となる、④受け入れ企業の行う訓練（OJTを含む）への助成措置を創設する、といった点が認められることになった。

働政策審議会での議論を注意深く監視していく必要があると考える。

(以下、拙著「希望をつないだ新成長戦略（下）－岩盤規制の改革は大きく進展、あとは実効性の担保」へ続きます。)

【経済構造分析レポート（旧：経済社会研究班レポート）】

- ・ No. 27 溝端幹雄「希望をつないだ新成長戦略（下）－岩盤規制の改革は大きく進展、あとは実効性の担保」2014年6月27日
- ・ No. 26 溝端幹雄「希望をつないだ新成長戦略（上）－改革メニューは示されたが雇用面で課題」2014年6月27日
- ・ No. 25 石橋未来「拡充される混合診療について－それでも高額な保険外診療は患者の選択肢となりうるか」2014年6月20日
- ・ No. 24 石橋未来「超高齢社会における介護問題－人材・サービス不足がもたらす「地域包括ケア」の落とし穴」2014年5月9日
- ・ No. 23 溝端幹雄「成長戦略の効果を削ぎかねない隠れた要因－電子行政の徹底等による行政手続きの合理化が急務」2014年4月11日
- ・ No. 22 石橋未来「英国の医療制度改革が示唆するもの－国民・患者が選択する医療へ」2014年3月27日
- ・ No. 21 小林俊介「設備投資循環から探る世界の景気循環－期待利潤回復、不確実性低下、低金利の下で拡大局面へ」2014年2月6日
- ・ No. 20 小林俊介「円安・海外好調でも輸出が伸びない5つの理由－過度の悲観は禁物。しかし短期と長期は慎重に。」2014年2月6日
- ・ No. 19 小林俊介「今後10年間の為替レートの見通し－5年程度の円安期間を経て再び円高へ。3つの円高リスクに注意。」2014年2月6日
- ・ 近藤智也・溝端幹雄・小林俊介・石橋未来・神田慶司「日本経済中期予測（2014年2月）－牽引役不在の世界経済で試される日本の改革への本気度」2014年2月5日
- ・ 神田慶司「今春から本格化する社会保障制度改革－真の意味での社会保障・税一体改革の姿を示すべき」（2014年1月29日）
- ・ 鈴木準・神田慶司「消費税増税と低所得者対策－求められる消費税の枠内にとどまらない制度設計」（2014年1月20日）
- ・ 溝端幹雄「安倍政権の成長戦略の要点とその評価－三本目の矢は本当に効くのか？」（2014年1月20日）
- ・ No. 18 石橋未来「診療報酬プラス改定後、効率化策に期待－持続可能な医療のためには大胆かつ積極的な効率化策が必要となろう」2014年1月15日
- ・ No. 17 石橋未来「米国の医療保険制度について－国民皆保険制度の導入と、民間保険会社を活用した医療費抑制の試み」2013年12月16日
- ・ 小林俊介「米国金融政策の変化が世界経済に与えるもの」2013年10月25日

- ・ No. 16 小林俊介「「日本は投資過小、中国は投資過剰」の落とし穴—事業活動の国際化に伴う空洞化が進む中「いざなぎ越え」は困難か」2013年10月16日
- ・ 神田慶司「これで社会保障制度改革は十分か—「木を見て森を見ず」とならないよう財政健全化と統合的な改革を」2013年10月11日
- ・ 神田慶司「来春の消費税増税後の焦点—逆進性の問題にどう対処すべきか」2013年9月20日
- ・ No. 15-1 小林俊介「QE3 縮小後の金利・為替・世界経済（前編）—シミュレーションに基づく定量的分析」2013年9月9日
- ・ No. 15-2 小林俊介「QE3 縮小後の金利・為替・世界経済（後編）—グローバルマネーフローを中心とした定性的検証」2013年9月9日
- ・ No. 14 石橋未来「超高齢社会医療の効率化を考える—IT 化を推進し予防・健診・相談を中心とした包括的な医療サービスへ」2013年8月15日
- ・ No. 13 小林俊介「量的緩和・円安でデフレから脱却できるのか？—拡張ドーンブッシュモデルに基づいた構造 VAR 分析」2013年8月15日
- ・ No. 12 溝端幹雄「成長戦略と骨太の方針をどう評価するか—新陳代謝と痛みを緩和する「質の高い市場制度」へ」2013年7月25日
- ・ 鈴木準・近藤智也・溝端幹雄・神田慶司「超高齢日本の30年展望—持続可能な社会保障システムを目指し挑戦する日本—未来への責任」2013年5月14日
- ・ No. 11 溝端幹雄「エネルギー政策と成長戦略—生産性を高める環境整備でエネルギー利用の効率化と多様化を」2013年2月6日
- ・ No. 10 神田慶司「転換点を迎えた金融政策と円安が物価に与える影響—円安だけでインフレ目標を達成することは困難」2013年2月5日
- ・ 近藤智也・溝端幹雄・神田慶司「日本経済中期予測（2013年2月）—成長力の底上げに向けて実行力が問われる日本経済」2013年2月4日
- ・ No. 9 溝端幹雄「超高齢社会で変容していく消費—キーワードは「在宅・余暇」「メンテナンス」「安心・安全」」2012年8月10日
- ・ No. 8 神田慶司「失業リスクが偏在する脆弱な雇用構造—雇用構造がもたらす必需的品目の需要増加と不要不急品目の需要減少」2012年8月10日

その他のレポートも含め、弊社ウェブサイトにてご覧頂けます。

URL : <http://www.dir.co.jp/>