

2015年9月30日
No.2015-029

最近の労働法制改革の論点と今後の方向性 ～なぜ議論は迷走し、制度は複雑化するのか～

調査部 チーフエコノミスト 山田 久

《要 点》

- ◆ 現政権では岩盤規制の一つに雇用分野が位置づけられ、労働法制改革が進められているが、多くの案件で労使の意見が真正面から対立し、改革の推進力が低下しているように見える。本稿では、「労働者派遣法改正案」「労働基準法改正案」「不当解雇の金銭解決制度」の3つの個別テーマを取り上げ、それらを評価したうえで、労働法制改革が遅々として進まない背景を分析し、あるべき制度改革を考える。
- ◆ 「労働者派遣法改正案」は、a) 複雑で分かりにくく、職場の実態からも乖離していた制度を分かりやすく実態に近づけた点、さらに、b) 派遣労働者の雇用安定化の措置が採られた点において、総じてみればポジティブに評価される内容といえよう。しかし、最終的には派遣事業者の対応次第で派遣労働者の雇用安定や処遇・キャリア形成が決まる形になっており、派遣事業者への規制強化中心で望ましい方向に派遣市場が向かうかどうかには疑問が残る。
- ◆ 「高度プロフェッショナル制度」は、いわば米国のエクゼンプション制度と欧州の絶対的上限規制の体系を接ぎ木したものといえ、現実に対象となるのは労働者全体のせいぜい1%程度とみられる。そもそも労働時間規制の見直しが行われている背景には労働時間を巡る制度と実態の乖離という問題があり、今回の改革は中途半端である。労働時間ルールは雇用制度全般の一部であり、雇用契約の在り方を多様化し、それぞれの契約に応じた労働時間規制を導入することが望ましい。業種や職種、企業によって事情は大きく異なるため、①法律による一律規制よりも個別事情を考慮した労使協定で定める一方、②使用者による恣意的な運用を避けるため監督署への届け出を義務付けることで、柔軟性向上とチェック機能強化の合わせ技で対処すべきだろう。
- ◆ わが国の雇用終了に関する紛争解決制度は近年整備され、都道府県労働局において行われる労働相談、都道府県労働委員会におけるあっせん、労働審判、民事裁判の間で自然にすみわけと連携ができており、多くのケースで実際は金銭解決がなされ、解決金額も実態に即して適切に決められている。とはいえ、泣き寝入りのケースも多く、まずは現状の紛争解決制度の仕組みを周知徹底することが必要である。そうしたことで水面下に隠れていた紛争が多く表面化し、現行の仕組みでは効率的に運営ができなくなるのであれば、金額の目安を明示するなどの事前ルールの整備が必要になってくるだろう。
- ◆ 労働法制改革を巡って議論が迷走し、制度改革案が複雑でわかりにくくなっている原因の一つを、わが国全体として今後の雇用システムの在るべき方向性の全体像が

共有されていないことに求められる。わが国雇用システムの在り方を巡っては、①職能型の長期継続雇用を基本とする従来の日本型システムを善しとし、その対象者を極力増やすのが良いとする立場、もう一つは②従来型システムには様々にほころびが生じており、職務型を基本としたグローバルに通用するものに変えていこうという立場があり、こうした対立の構造のもとで個別政策が調整され、どっちつかずの複雑な制度が作られるという構図になっている。双方にメリット・デメリットがあり、職能と職務のハイブリッドなシステムを作り上げるしか進むべき道はないであろう。その大きな方向性は、①職能型システムの根幹を残しながら、②職種別労働者支援組織・ネットワークを形成することで能力育成ができる職務型システムを創出し、③両者のシステム間の接続をつけること、である。ここでのポイントは、「能力育成ができる職務型システムを担う職種別労働者支援組織・ネットワーク」を創出し、「限定正社員」をはじめとした「職務型スキル労働者」が多く輩出することであろう。

本件に関するご照会は、調査部・山田 久宛にお願いいたします。

Tel: 03-6833-0930

Mail: yamada.hisashi@jri.co.jp

現政権では岩盤規制の一つに雇用分野が位置づけられ、労働法制改革が進められている。9月27日に閉幕した第189通常国会では「労働者派遣法改正案」「労働基準法改正案」「女性活躍推進法案」が提出されたが、このうち「女性活躍推進法案」は比較的スムーズに成立したものの、「労働者派遣法改正案」は審議の迷走・混乱を経てかろうじて成立した形であり、「労働基準法改正案」は臨時国会での継続審議となった。これらのほかに「不当解雇の金銭解決制度」も今後の検討課題とされているが、各案件について労使の意見が真正面から対立するなか、労働法制改革の歩みは遅く、改革の内容も複雑で効果の分かりにくい形になっているように見える。本稿では、「労働者派遣法改正案」「労働基準法改正案」「不当解雇の金銭解決制度」の3つの個別テーマを取り上げ、それらを評価したうえで、労働法制改革が遅々として進まない背景を分析し、あるべき制度改革を考えたい。

1. 労働者派遣法改正案

「労働者派遣法改正案」については、今回は法案提出の3回目であり、審議を巡る混乱を経て6月19日衆院本会議で可決された。その後も日本年金機構の個人情報流出事件の影響などによる審議の遅れがあり、施行日を9月1日から30日に修正した上で、9月11日の衆院本会議で漸く可決、成立した。今回の改正内容のポイントは以下の通りである。

【改正内容】

- 1) 「登録型（派遣時にのみ派遣事業者との間に有期雇用契約を結ぶ形態）」につき、業務ごとに派遣の在り方を区別していた規制（26業種は無制限、それ以外は同じ職場で3年以内）を撤廃し、働く人を3年ごとに入れ替えれば、企業は派遣労働者を無制限に活用できるようになる（過半数労働組合等から意見を聞く必要あり）。
- 2) 派遣会社に対し、同じ職場で3年間働いた派遣労働者に対し、①新たな派遣先の紹介、②派遣先への直接雇用の依頼、③派遣元事業主による無期雇用化など、派遣労働者の雇用安定措置を取るように義務付ける。加えて、派遣会社は、派遣労働者に対して計画的な教育訓練を行うことが必要になる。
- 3) 派遣会社が無期雇用した派遣労働者であれば、同じ職場で無制限に働ける。
- 4) 派遣会社はすべて許可制とする（常用雇用労働者のみを派遣する特定派遣事業の届出制を廃止）。

なお、衆議院では、労働者派遣改正法案可決と抱き合わせで、「同一労働同一賃金推進法案」も可決され、同じ仕事をしている派遣労働者と正社員の処遇の均等・均衡が求められることになる。

では、今回の法改正によってどのような効果・影響が予想されるのか。

【影 響】

まず、活用企業（派遣先企業）にとっては、労働者を3年ごとに入れ替えれば、派遣制度を様々な業務において無制限に使えるようになり、企業にとっての派遣制度の使い勝手は良くなるといえよう。従来の制度では専門業務等の「26業務」は無制限に派遣労働者を活用できるが、指示できる仕事が厳格に定められており、違反すれば今年10月から実施される「労働契約申込みみなし制度（派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込みをしたものとみなす制度）により、派遣労働者が望めば活

用企業が直接雇うことが必要になる。このため、それを避けたい企業が大量に契約解除に動くことが懸念され、そのリスクを回避するために今国会の法案成立が急がれた形である。

今回改正の最大のポイントは、派遣会社の責任がこれまでに比べて格段に重くなることである。派遣労働者に他企業での仕事が与えられない場合、最終的には自らが雇う必要が出てくるほか、教育訓練の責任も強まる。これは、派遣事業者を派遣先企業の利便性のみを考えるのではなく、**派遣労働者の能力育成へのコミットメントを高めて、「人手」の派遣ではなく、「人財」の派遣を行う高付加価値サービス産業への脱皮を図るものといえる。それ自体は望ましい改正であるが、体力がない事業者は淘汰される可能性が高く、結果として現在よりも派遣市場規模が縮小していくことが予想される。**派遣事業者の対応が不十分であれば、教育訓練が不十分であったり、かえって雇用が不安定化する恐れもある。

派遣労働者にとっては、派遣事業者に雇用安定措置や教育の義務を課したことで、基本的には従来よりも雇用が安定する方向の措置が採られている。しかし、これまでは期間が無制限であった「26 業務」に従事する派遣労働者は、派遣事業者が当該労働者を無期雇用に切り替えなければ、3年で職場が変わることを余儀なくされることになる。派遣労働者の処遇改善についても、どこまで実現するかは不透明である。さらに、派遣事業者が縮小したり、派遣事業者自体が派遣労働者を選別すれば、派遣としての働き方の機会が縮小する可能性が高い。これは、技能や経験のない働き手がとりあえず職を得るといふ派遣の重要な機能の一つが失われることを意味する。

以上を踏まえた、今回の改正内容の評価とマイナス面への対応は以下の通りである。

【評価と対応】

今回の改正の内容を評価すれば、a) 複雑で分かりにくく、職場の実態からも乖離していた制度を分かりやすく実態に近づけた点、さらに、b) 派遣労働者の雇用安定化の措置が採られた点において、総じてみればポジティブに評価される内容といえよう。しかし、最終的には派遣事業者の対応次第で派遣労働者の雇用安定や処遇・キャリア形成が決まる形になっており、派遣事業者への規制強化中心で望ましい方向に派遣市場が向かうかどうかは疑問が残る。たとえば、「26 業務」の派遣労働者にとって、派遣事業者の無期雇用に転換されれば望ましいが、「登録型」のままでは3年ごとに職場が変わってキャリア形成が不安定化する可能性があり、雇止めを懸念する声もある。「26 業務」の派遣労働者の無期雇用化を促すほか、3年ごとに職場が変わっても専門分野のスペシャリストとしてキャリアが形成され、雇止めが防止されるよう、政策的な支援・対応が必要になろう。

これは、今回の改正がさしあたりの問題回避の面では望ましいにしても、より根本的な労働市場全体の設計という観点からは問題があるからだ。派遣労働者は本来、職務ベースの働き手といえるが、今回の改正はその派遣労働者の職務的性格を薄め、派遣事業者にとっての職能的労働者としての性格を強めることで対応したと解釈できる。それゆえに派遣事業者のコスト増から派遣市場は縮小する公算が大きく、結果として、既存派遣労働者の一部には雇用が不安定化するケースが発生する恐れがあるほか、これまで派遣が果たしてきた、就職困難者に対する受け皿提供機能は低下する可能性が高い。

後で述べるように、経済社会環境の変化を踏まえれば、職務型の働き方を意識的に増やしていくことが重要であるが、その意味で、**派遣労働者を職務型スキル労働者として育成していく仕組**

みを整えていくことが求められる。それは、「26 業務」の派遣労働者の無期雇用化を促し、3 年ごとに職場が変わっても専門分野のスペシャリストとしてキャリアが形成されていく道筋をつけることにもつながる。その際のカギになるのは**企業横断的な職種ごとの能力認定制度を整備していくこと**であり、派遣労働者がその能力認定制度を受けることのできる仕組みを整えていくことが重要である。そうなれば、派遣労働者の能力を客観的に証明することができ、処遇改善が確実になされていく。さらにこの能力認定制度が正社員も含めて普及すれば、同一労働同一賃金実現の環境が整う。

具体的に言えば、「キャリア段位制度」¹の拡充により派遣事業者のみならず社会全体として職務型の能力認定制度を整備し、希望する派遣労働者全員にこの能力認定資格を取得するための職業訓練を受ける権利を付与することが考えられる。能力認定制度・職業訓練制度は派遣業界全体として取り組むものとするが、制度作りや財政面で公的な支援を行うことで、質と財源の面で実効性を担保することが必要であろう。

2. 労働基準法改正案（労働時間規制の見直し）

労働基準法改正案は、①年に5日の年次有給休暇の確実に取得できる仕組みの導入、②中小企業における月60時間を超える残業への割増賃金の引き上げ（25%→50%）、③「高度プロフェッショナル制度」の創設、④企画業務型裁量労働制の見直し、を内容とするが、とくに議論を呼んでいるのが③「高度プロフェッショナル制度」である。

【「高度プロフェッショナル制度」の概要】

1) 一定の年収要件（「年収が平均の3倍相当程度上回る」を法定したうえで告示として1075万円）を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者（省令により、金融商品開発業務、金融商品ディーリング業務、アナリスト業務、コンサルタント業務、研究開発業務）を対象に、本人の合意を前提に導入する。2) 長時間労働を防止する措置として、①24時間について継続した一定の時間以上の休息期間を付与、②健康管理時間が1カ月ないし3カ月について一定の時間を超えない、③4週間を通じ4日以上かつ1年間を通じ104日以上の日を付与、のいずれかを労使委員会における4/5以上の多数決で定めることを導入の条件とする。

【評 価】

本制度は、2007年に第1次安倍内閣が導入を検討し、断念をせざるをえなかった「日本版エクゼンプション制度」のリバイバル版との捉え方がされるときもあるが、実際には内容がかなり異なっている。そもそも年収制限を約1000万円以上と高めに設定したことで、**実際に対象となるのは労働者全体のせいぜい1%程度**（年収1000万円以上の役員を除く就労者は全体の約2.5%にとどまり、その過半は管理職とみられる）とみられ、長時間労働を防止する措置も講じられる。今回の長時間労働防止措置は、欧州の仕組みを参考にしたものであり、ざっくりいえば、「**高度プ**

¹ 民主党政権（菅直人内閣）下に策定された「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）において「21の国家プロジェクト」の一つに位置づけられた「実践キャリアアップ戦略」のなかで、実践的な職業能力の評価・認定制度として取り組まれたものである。英国のNVQを手本としており、ペーパー試験のみならず、公的に認定を受けた評価者（アセッサー）により実務能力を評価することに最大の特徴がある。

「プロフェッショナル制度」はいわば米国のエクゼンション制度と欧州の絶対的上限規制の体系を接ぎ木したものだといえる。

そもそも労働時間規制の見直しが行われている背景には労働時間を巡る制度と実態の乖離という問題があり、その意味で、今回制度が実際に活用されるケースが限られることは、改革が中途半端であることを示している。労働時間を巡る制度と実態の乖離とは、現行労働法は工場労働者を典型とする労働時間と成果が比例する定型業務従事者を想定しているが、経済の知識産業化が進むなか、労働時間と成果が比例しない労働者が増えていることが背景にある。この状況に対しての新たな労働時間のルール作りが求められているわけであるが、今回の改革案は裁量労働制の見直しを含めてもなお不十分なものとどまっている。その一方で、職場環境変化（業務のIT化・個別化）を背景に過重労働リスクが高まるなか、健康管理措置の強化が必要になっているが、これへの対応も不十分と言わざるをえない。

【対応】

では、今後の労働時間規制の在り方として、どのような方向性が求められているのか。この点を考えるにあたって、まず指摘する必要があるのは、**労働時間ルールは雇用制度全般の一部分であり、他の制度と連動させて再構築すべき**ということである。いわゆる「ホワイトカラーエクゼンション」は、米国の転職可能性の高いプロフェッショナルが対象の制度であり、外部労働市場が確立している分野に適用すべきである。欧州型の絶対的上限規制の考え方は、職種限定の雇用契約が前提になっており、いわゆる限定正社員制度の普及と連動して導入すべきといえる。

職場環境変化（業務のIT化・個別化）を背景に過重労働リスクが高まるなか、健康管理措置の強化が必要になっていることをすでに指摘したが、それは無限定な日本型正社員という働き方が、業務のIT化・個別化と齟齬をきたしてきた結果の面が強い。この面からも、労働時間規制の見直しは、職務編成の見直しと連動させる必要があり、その文脈からも米国型のプロフェッショナルな雇用契約や欧州型の職種限定の雇用契約といった、新たな正社員契約の普及が求められている。こうした新たな正社員契約の普及を図ったうえで、それぞれの雇用契約の在り方に応じた労働時間規制を導入することが望ましいのである。

ただし、ここで付言すべきは、業種や職種、企業によって事情は大きく異なり、健康管理措置を一律に厳しくすれば柔軟性を失う面があることだ。逆に一律にゆるくすれば過労を助長する結果を招く。したがって、①法律による一律規制よりも個別事情を考慮した労使協定で定める一方、②使用者による恣意的な運用を避けるため監督署への届け出を義務付けることで、**柔軟性向上とチェック機能強化の合わせ技で対処**するのが望ましい²。

3. 不当解雇の金銭解決制度

規制改革会議が2015年6月に提出した答申では、解雇無効時の金銭解決制度の検討が掲げられているが、その言いぶりは慎重なトーンとなっている³。このテーマは、競争力会議において提起さ

² 鶴光太郎「労働時間改革：鳥瞰図としての視点」鶴光太郎他編著『労働時間改革』日本評論社、2010年、第1章、22頁。

³ 「解雇無効時において、現在の雇用関係継続以外の権利行使方法として、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すべき」規制改革会議『規制改革に関する第3次答申～多様で活力ある日本へ～』2015年6月16日、27頁）

れ、「日本再興戦略」にも掲げられてきた。慎重トーンが採られているのは、労使の対立が先鋭化しているためでもあるが、その後の検討のなかで実態が明らかになり、課題認識が変わってきたことがある。一般に不当解雇の金銭解決制度の必要が主張されてきた背景には、わが国では解雇が極めて難しいという言説があった。しかし、近年の実態調査によって、それは必ずしも正しくないことが明らかになってきた。大手企業では確かに解雇は難しいが、中小企業では相当自由に解雇が行われているのが実情である⁴。

一方、わが国の雇用終了に関する紛争解決制度は近年整備され、それなりに機能している模様である。都道府県労働局において行われる労働相談、都道府県労働委員会におけるあっせん、労働審判、民事裁判の間には自然にすみわけと連携ができており、多くのケースで実際は金銭解決がなされ、解決金額も実態に即して適切に決められている⁵。もちろん、泣き寝入りのケースも多いと考えられ、何らかの対応が必要だが、それにはまず、**現状それなりに機能している紛争解決制度の仕組みを周知徹底することが先決**といえる。そうしたことで水面下に隠れていた紛争が多く表面化し、現行の仕組みでは効率的に運営ができなくなるのであれば、金額の目安を明示するなどの事前ルールの整備が必要になってくるということであろう。

4. 労働法制改革の方向性

以上みてきたように、労働法制改革を巡って議論が迷走し、制度改革案が複雑でわかりにくくなっているわけであるが、その原因の一つを、わが国全体として今後の雇用システムの在るべき方向性の全体像が共有されていないことに求められる。単純化すれば、わが国雇用システムの在り方を巡っては、2つの異なる見方がある。一つは、職能型の長期継続雇用を基本とする従来の日本型システムを善しとし、その対象者を極力増やすのが良いとする立場である。もう一つは従来型システムには様々にほころびが生じており、職務型を基本としたグローバルに通用するものに変えていこうという立場である。こうした対立の構造のもとで個別政策が調整され、どっちつかずの複雑な制度が作られるという構図になっているのである。

私見では、いずれの見方も現実の一側面しかみていないように思われる。職能型システムは日本独自のものであり、日本企業の強さの源泉であってそれを放棄すべきものではない。反面、右肩上がりの経済成長、人口増の時代、夫片働きの家族モデルなどの経済社会環境を前提にしたものであり、今やそれらが成り立たなくなった以上、それのみではうまくいかないのも事実である。一方、職務型のシステムは、変化の激しい経済、人口減少、家族モデルの多様化といった環境下で、雇用の流動化、多様化を受け入れるのに適した仕組みである。だが、欧米の例から見てもわかるように、それが機能するには職種別労働組合や専門職団体など、いわば「特定職業内での長期継続就労」が可能になる社会的な仕組みが前提になるが、それがわが国では成熟していない。

結局、これらのディレンマをブレイクスルーするような、**職能と職務のハイブリッドなシステム**

⁴ 労働政策研究・研修機構『日本の雇用終了 労働局あっせん事例から』（2012年）は、労働局で扱った個別労働関係紛争処理事案を包括的に分析し、労働者からあっせん申請がされている多くの中小企業においては、判例法理からしても客観的合理性に欠ける可能性が高いと思われるような事案も含め、かなり容易に雇用終了が行われている実態を浮き彫りにしている。

⁵ 規制改革会議・雇用ワーキンググループ、第37回（2015.3.18開催）における、菅野和夫・労働政策研究・研修機構理事長の発言内容。

を作り上げるしか進むべき道はないであろう。その大きな方向性は、①職能型システムの根幹を残しながら、②職種別労働者支援組織・ネットワークを形成することで能力育成ができる職務型システムを創出し、③両者のシステム間の接続をつけること、であろう。ここでのポイントは、「能力育成ができる職務型システムを担う職種別労働者支援組織・ネットワーク」を創出し、「職務型スキル労働者」が多く輩出することであるが、適切な制度設計によって、労働者派遣制度がその役割を果たすことができると考えられる。すなわち、労働者派遣事業を派遣労働者の能力育成を担う推進主体とすることで、職務型スキル労働者が生まれてこよう。すでに、技術者派遣の分野では、そうした動きが現実化してきているし、本稿で提案した派遣法改正案もこの方向性に沿ったものである。

もう一つ、「職務型スキル労働者」の受け皿として期待されるのは「限定正社員」である。現政権では当初、仕事内容や勤務地が限られる（働き手が選べる）が、企業による雇用保障も限られる可能性のある雇用契約の導入が目指されたが、労働組合の反対もあり、議論は停滞した。結果として、2013年6月に公表された規制改革会議・雇用ワーキンググループ報告書では、ジョブ型正社員（限定正社員）の雇用保障について「事業所閉鎖、事業や業務縮小の際の人事上の取り扱いは通常の正社員と同じ場合が多い」として、議論の深入りは避けた形になっている。しかし、仕事が選べる代わりに雇用保障が限られる可能性のある「限定正社員」こそ、今後求められる「職務型スキル労働者」の典型像であり、改めて正面から議論を行うべきである。その際重要なのは、雇用契約の在り方のみを議論するのではなく、それ以前の環境整備として、「能力育成ができる職務型システムを担う職種別労働者支援組織・ネットワーク」をどう構築するかを議論することが先決だということである。具体的には、①企業横断的な人材交流の場や人材育成の仕組みの整備、②リカレント教育・職種転換を円滑にする産学連携の仕組み整備、③企業のキャリア保障責任の強化、といった点の議論を深めることが求められる。それにより一企業を超えてキャリアが形成できる環境を整備したうえで、企業にとっては整理解雇の自由度が高まる職種限定型の無期雇用（限定正社員）の導入が目指されるという議論の順序となろう。

ここで付け加えて置かなければならないことは、上記のような雇用システム改革への取り組みが、すでに行われた制度改正によって喫緊の課題になっていることである。その制度改正とは2013年4月に施行された労働契約法の改正であり、その内容は、有期労働契約が5年を超えて反復継続された場合、労働者の申し込みがあれば無期労働契約に転換させる、というものである。これは長期安定雇用型の正社員と一時雇用の非正社員という二重構造を前提としてきた現行雇用システムからすれば、大きな混乱を与える法改正であったといえる⁶。端的には、2018年4月を前に多くの非正規労働者の雇止めが発生し、紛争が多発する恐れがある⁷。この法律改正以前は、「雇止め法理」はあったにせよ、雇止めが有効か否かには曖昧な面もあり、企業が有期契約を何度も更新して結果として雇用契約が長期化しているケースが少なからずあった。しかし、無期転換が義務付けられることで、「予防的に」雇止めを行うという動きが出てくることになる。つまり、部分均衡的な手直しで生じた雇用ルールの変容により、企業の人材ポートフォリオ編成の自由度が低下し、非正規労働者の雇用が返って不安定化したり、その煽りで正社員の仕事が過重になるといったことが懸念される。

こうした状況に対し、（能力育成ができる職務型システムを担う職種別労働者支援組織・ネットワーク形成を前提に）事業所の閉鎖や職務の廃止が雇用契約解除の正当事由となる職種限定型の無期

⁶ 安西愈『雇用法改正』日経文庫、2013年、33-39頁。

⁷ 八代尚宏『日本的雇用慣行を打ち破れ』日本経済新聞出版社、2015年、205頁。

雇用（限定正社員）が導入されれば、予防的な雇止めは抑えられるであろう。「26 業務」派遣労働者の今後についても、特定分野のスペシャリストとしての限定正社員であれば無期転換はしやすくなるだろう。このようにみれば、限定正社員の導入により、企業の事業戦略と個人のライフスタイルの組み合わせの選択肢が増えることが期待できるのである。

以上のように、雇用システム改革の方向性で労使が合意を得、その実現に必要な環境整備への取り組みをスタートさせることは待った無しである。政府も労使もこのことをしっかりと認識し、短期的な対立を超えて中長期的な視点から、問題解決に正面から取り組むことが求められている。

以上

【参考文献】

- ・ 鶴光太郎「労働時間改革：鳥瞰図としての視点」鶴光太郎他編著『労働時間改革』日本評論社、2010年、第1章
- ・ 労働政策研究・研修機構『日本の雇用終了 労働局あっせん事例から』、2012年
- ・ 安西愈『雇用法改正』日経文庫、2013年
- ・ 八代尚宏『日本的雇用慣行を打ち破れ』日本経済新聞出版社、2015年