



2014年4月10日
在日米国商工会議所

ACCJ、日本の雇用市場の流動化に向け 正規雇用の新たな契約形態の選択肢を提言

在日米国商工会議所(ACCJ)は本日、「労働契約法の柔軟化による社会的格差の解消と経済成長の実現へ」と題した意見書を発表しました。ACCJは本意見書で、日本の経済成長に不可欠な要素の一つに数えられる雇用市場の流動化を促すため、正規雇用の新しい契約形態の創出を政府に求めています。

この新しい正規雇用の契約形態は、企業と従業員があらかじめ勤続年数に応じた法的拘束力のある額の解雇補償金の支払いに合意し、解雇時にそれが速やかに支払われることを条件に、期間の定めのない労働契約を締結できるようにするものです。

ACCJはまた、解雇補償金の最低額を以下の通りに定め、これが失業手当に加えて支払われるようにすることを求めています。

勤続年数	解雇補償金最低額
0-2年	勤続年数 × 0.5ヶ月給
>2年	勤続年数 × 0.5ヶ月給 (最低額: 2ヶ月給)

日本の現行の労働法制は、従業員を唯一の正規雇用形態である正社員とその他の臨時・非正規社員とに二分しています。そのため、流動性と柔軟性に欠けており、経済成長の阻害要因に関連付けられています。

また、企業による従来の正社員採用が減少傾向にあるなか、現行の労働法制は前出の2種類の従業員の社会的・経済的な格差の拡大の一因にもなっています。

ACCJ成長戦略タスクフォースのニコラス・ベネシュ委員長は、次のように述べています。「現行の労働法制に新たな正規雇用の契約形態が加われば、雇用者と従業員の双方にそれぞれ柔軟な雇用形態と働き方、そして選択肢がもたらされます。そうなれば、切実に求められている日本の労働市場の流動化も促されるでしょう。さらに、現在の日本の労働市場に存在する格差や非効率性の解消にもつながります。そして、国内企業と外国企業のどちらにとっても、日本への投資と従業員の採用が行いやすくなるでしょう」

ベネシュ委員長はまた、次のように指摘しています。「注目していただきたいのは、企業と従業員にとってこの新たな労働契約形態は、選択肢が増えることを意味するにすぎない点です。既存の正社員と非正規社員という区分けやそれらの従業員の権利に影響を及ぼすものでも、企業がそうした分類を使い続けることを阻むものでもありません」

意見書の全文は以下のリンクからご覧いただけます。

< http://www.accj.or.jp/images/140410_Labor_Mobility_GSTF.pdf >

以上

###

1401 J

—在日米国商工会議所について—

在日米国商工会議所（ACCJ）は、米国企業40社により1948年に設立された日本で最大の外国経済団体です。米国企業の日本における経営者を中心に、現在は約1000社を代表する会員で構成され、東京、名古屋、大阪に事務所を置いています。日米両国政府や経済団体等との協力関係のもと、「日米の経済関係の更なる進展、米国企業および会員活動の支援、そして、日本における国際的なビジネス環境の強化」というミッションの実現に向けた活動を展開しています。また、60以上の業界・分野別委員会を中心に活動を行い、意見書やパブリック・コメント、白書等を通じた政策提言や、政策や経済の動向等について年間500以上のイベントやセミナーを開催するとともに、各種チャリティー等の企業の社会的責任（CSR）活動にも積極的に取り組んでいます。

【お問い合わせ】

同件に関するお問い合わせは、在日米国商工会議所 渉外室（電話: 03-3433-6542; メール: external@accj.or.jp）までお願いいたします。