

## 第1回雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成25年3月28日（木）10:00～11:50
2. 場所：中央合同庁舎第4号館6階共用620会議室
3. 出席者：  
（委員）鶴光太郎（座長）、佐々木かをり、長谷川幸洋  
（専門委員）島田陽一  
（事務局）羽深規制改革推進室次長、中原参事官、武藤参事官
4. 議題：  
（1）今後の進め方について  
（2）意見交換

### 5. 議事概要：

○中原参事官 それでは、定刻になりましたので第1回雇用ワーキング・グループを開催致します。本ワーキング・グループの事務局を務めます、規制改革推進室の中原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

委員の皆様方には、御多用中、御出席を賜り、誠にありがとうございます。本日は、浦野委員、佐久間委員は所用により御欠席です。水町専門委員は前の予定が終わり次第、至急出席をいただける予定です。場合によっては、もう少し遅れるかもしれないという御連絡があったところでございます。開会に当たりまして、鶴座長から御挨拶をいただきます。

○鶴座長 おはようございます。ワーキング・グループの座長を拝命いたしました慶応大学の鶴でございます。今日は、御多用中の中をお集まりいただきまして、大変ありがとうございます。

ワーキング・グループの中では、雇用が最後の出発となりましたけれども、その分、密度の濃い議論をさせていただければと思っております。皆様、何とぞよろしくお願いいたします。

○中原参事官 ありがとうございます。それでは、報道の皆様は御退室をお願いいたします。

（報道関係者退室）

○中原参事官 それでは、議事を進めさせていただきます。

本日は初回でございますので、各委員、専門委員より御挨拶をいただきます。資料1の構成員名簿の順番に従いまして、御挨拶をお願いいたします。佐々木委員、お願いいたします。

○佐々木委員 イー・ウーマンの代表をしております佐々木かをりと申します。

雇用についていろいろと小さい会社を運営しながら考えてきたことも貢献できればと思いますので、しっかり取り組んでいきたいと思っております。どうぞよろしくお願いたします。

○中原参事官 長谷川委員、お願いいたします。

○長谷川委員 東京新聞の長谷川でございます。

言うまでもなく、雇用は大変人々の関心が高い分野でありますので、議論に貢献していきたいと思っております。よろしくお願いたします。

○中原参事官 島田専門委員、お願いいたします。

○島田専門委員 専門委員を拝命いたしました早稲田大学の島田でございます。

専攻は労働法ということで、多少でもお役に立てればと思っております。よろしくお願いたします。

○中原参事官 ありがとうございます。

そうしましたら、以下の進行は、鶴座長からお願い申し上げます。よろしくお願いたします。

○鶴座長 それでは、議事に入りたいと思っております。

私より、検討課題に関して、資料2「雇用改革の『3本の矢』一人が動くために一」の1～3につきまして御説明したいと思います。その際に、資料の中に参考2「ワーキング・グループの検討項目」という1枚紙がございます。私の資料2と参考2を両方並べながら御覧いただければと思っております。

まず、資料2でございます。これは、2月25日の第3回規制改革会議に提出した資料を少しリバイスさせていただいたものでございます。私は、規制改革会議の委員として、その中でも少し議論に参加させていただいて非常に強く感じましたのは、どうもこれまでの規制改革会議もそうなのですが、個別の規制改革の玉はいろいろわっと提供されて、それを具体的にどうしましょうかという議論がなされるのですが、もう少し大きな視点から、なぜそれぞれの改革が必要なのか、そういうことについて、必ずしも十分な説明というのはなかったのではないかと。非常に大きなストーリーというか、物語というか、そういう中で、やはりどうしてもこういう改革をやっていかなければいけないということを国民の皆様方とコンセンサスを作っていくということが非常に重要ではないかと。そういうことも考えまして、なるべく、どういう背景で、正に今このことをやらなければいけないのかということも含めまして、この資料を作り、また今日はワーキング・グループの第1回ということなので、その考え方ということを中心にお話しをさせていただければと思っております。

まず、「雇用改革を支える3つの『シナリオ』」を挙げさせていただいております。言うまでもなく、安倍政権の非常に重要な経済政策のテーマは、デフレ脱却です。これまで、ともすれば金融政策の部分というのは非常に焦点が当たっていたと思っております。ただ、これは明らかなように、デフレ脱却というのは金融政策だけではできません。

過去の日本の経済の70年代、80年代というところを見ていきましても、やはりインフレ動向と賃金の動向というのは非常に密接に関わっている。つまり、デフレ脱却というの

は、最終的に達成していくためには、多分金融政策と共に、何らかの賃金上昇ということが出てこなければいけない。

この件については、安倍総理が政権を取られてから、産業界に賃金の上昇を要請しています。民主党にできなかったことを逆に自民党でやられたということで、最初はコンビニ業界から、それが大企業の方にも波及し、最近は中小企業にもそういう方向で賃上げを検討しているという報道もございます。かなりそういう動きが高まってきたというのが、この1、2カ月の状況ではないのかと思います。

ただし、今、企業は非常に厳しい状況にあるということは変わらず、無理やり賃金をどんどん上げていったらいいのかというと、多分それはまた違う問題だろうとも思っています。

私は、今回のこのような流れというのは何を示しているのかということを考えますと、一言で言うと、失われた20年の中で企業が雇用情勢を考える中で、あまりにも価格調整、いわゆる賃金を低く抑えてこれを守るところに行き過ぎた嫌いがあるのではないかと。それがデフレがずっと続く原因にもなっているし、限界にぶち当たってしまったということが、国全体の認識として出てきたと思っております。アカデミックな分析も、名目賃金の硬直性というのは、どうも90年代末に少し失われたのではないかと。

それから、かつては春闘、今回は国民春闘ともいうような現象が若干出てきたわけですが、そういう言葉が本当に形骸化してしまったというのがここ十何年の状況だったのではないかと思います。

そうした中で、やはり少しバランスを取り戻すべきで、その一番の重要性としては、賃金を上げるということをやっていくのであれば、雇用の柔軟性とか、六重苦と言われる中の一つの労働規制ということでございますけれども、そういうことも少し目配りをしていく必要があるのではないかとこの問題意識でございます。

何が雇用の規制改革のキーワードになるのかということを考えますと、私は人が動くということの一つのキーワードとして考えていきたい。希望を持って、自らの意思で積極的に動く人を後押ししていく。消極的な場合もちろんございますけれども、それが積極的な動き方に変わるように、何とかサポートをしていく。こういうことができないかということを考えていきたいということでございます。

人が動くということ 키워ドとして考えたときに、3つそこに構成要素があるのだろうと思います。ここは1ページの下で三位一体、または「3本の矢」という言い方をしています。

企業から人が動く。企業にまた入っていく。その途中の段階でどういうことをやっていくのか。具体的に申し上げますと、企業から人が動くのは正社員改革。人が入っていくのは、正にジョブマッチングとか、ジョブサーチをどうやって効率化させていくのか。そのためには、今の民間人材ビジネスというものをどう見直していくのか。これが大きな視点になります。

それから、新しい仕事を見つけるための就業までのサポートということになりますと、セーフティネット、職業教育訓練の強化、こういうところが非常に重要になるわけです。

人が動くということを考えた場合に、雇用調整のバランスという、先ほど申し上げた視点以外にも、2ページを御覧いただくと、実は成長戦略、生産性を向上させるという観点からも、人的資本（教育・能力開発）以外にも、労働の再分配。つまり、人が動いていく、生産性の高い分野へ動いていくということが非常に重要でございますし、今の日本の労働市場で非常に大きな問題でございます労働市場の二極化。正社員と非正社員の間の格差の問題等々、この問題も、実は正社員改革、人を動かすということをやっていかなければ抜本的な解決は非常に難しいという状況が、こういう問題に関わっている人たちの今のコンセンサスではなかろうかと思っております。

では、今、申し上げた3本の矢、3つの視点というのをどうやって具体化していくのか。私が申し上げた3番目のセーフティネットの整備、職業訓練強化は、どちらかという規制改革会議の範疇ではないのかもしれませんが。予算措置とか、制度設計。ただし、規制改革会議で議論していくときにも、なるべく広い視点で議論しないと、タコつぼみにある特定の規制をどうするのかということだけを議論してもしようがないと思っておりますので、こういう視野を持ちながらということで、皆さんに御理解をいただければと思います。

最初の2つの視点でございますけれども、まず一つ目の大きな柱が「正社員改革」と呼ばれるものです。ここは大きく2つに分けて、ここには解雇ルールのある在り方ということと、労働時間規制の見直しということを書いています。

議論のポイントというところを先に御覧いただきたいのですが、正社員改革というのは一体何を考えているかということですが、一つは正社員とは何ぞやという、やや本質論にも結びつくのですが、3つ正社員のポイントがあると思っております。

1番目は「無限定社員」という言い方があります。無限定社員というのはなかなか聞き慣れない言葉で、一体何だろうと思われる方もいらっしゃると思うのですが、日本の正社員というのは、その後に出てきます無期雇用であるとか、フルタイムであるということ以外に、将来自分の職種が例えばどのような仕事をやるのかということが必ずしも確定されていない。どこかに転勤する可能性もある。勤務地が確定されているわけでもない。労働時間においても、あるとき突然残業を命令されれば、それをやらなければいけない。そういうものが必ずしも限定されていないという意味で「無限定社員」ということでございます。

もう一つは、先ほど申し上げたように、2番目の視点として無期雇用です。雇用の契約期間が制限されていない。この中に、当然フルタイムであるとか、直接雇用であるとか、そういうことももちろん一体化しての通常の正社員のイメージです。

3番目が、こうした正社員において解雇ということになりますと、解雇権濫用法理という解雇ルールが日本の場合にはあって、それに適用されていく。

実は、この3つの要素というのは非常に補完関係が強く、正社員をどうにかしたい、

少し変えたいというところの3つが非常に絡み合って、なかなか改革ができないというのがこれまでの状況だということなのです。

その一つ一つの要素のどこから議論を始めるのか。突破口としていったらいいのかということで、まず、無限定社員というところから入るのであれば、いかに今の無限定社員を限定化していくのか。これは地域・職務限定型社員というものをむしろ作って、正社員というのをより多様化していこう。これは規制改革以外にも、政府の様々な他の会議でも既に議論はされていますし、これまでも議論されている。どういう雇用ルールを作ったらいいだろうか。それが1点ございます。

それから、期間が定まらない雇用ということを考えていった場合、そこを少し変えていくということになりますとどういうことがあるのだろうか。例えばこれも正社員がある意味では限定化ということにつながるわけですが、最初は少しこの人は本当に正社員になれるかどうかということを見るための期間。それが有期雇用なのか、試用期間なのか、そこはいろいろな制度によって異なると思いますが、そこでしっかりその人ができると思えば、正社員に転換していくような仕組み。そういうものをどう考えていったらいいか。

最後に、解雇ルールの議論ということになりますと、特に経済的な理由による解雇ということでございますと、これはまた別に整理解雇四要件という議論が追加されてきます。

それから、もっと全体の解雇ルールとかを考えますと、解雇補償金制度。これはヨーロッパで非常に標準的な仕組みになっていますが、そういうものをどう考えるかという議論がございます。

私は規制改革会議の中で、まず参考2にあるワーキング・グループの検討項目、一つの課題というものが最初に提示されまして、これは規制改革会議の方で、特にその中からどの項目を優先的にやっていくのですかということで、2項目を決めています。

この正社員改革の方は、ここにどういう項目が入るかということになりますと、正社員改革の2つのところですよ。

まず、1の(2)「多様な形態による労働者に係る雇用ルールの整理」というところが優先事項としてやりましょうということで、これは規制改革会議の中で既に決定事項として挙げられています。

それから、この解雇ルールの在り方に入ってくる話としては、8番目の「労使双方が納得する、もう少し一般的な視点からの解雇規制の在り方をどう考えるのか」。ここの部分が正社員改革の中に入ってくるという理解でございます。

3ページの「労働時間規制見直し」ということでもございますけれども、これも正社員の問題として、ワークライフバランスの視点ということを考えますと大きな分野なのですが、この「ワーキング・グループの検討項目」の中を見ていただきますと、1.の(1)企画業務型裁量労働制の見直し、フレックスタイム制の見直し等を図るべきということで、この部分が正社員改革の中に項目として入ってくるということでもございます。

2番目の柱として、先ほど申し上げましたように、「民間人材ビジネスの規制の見直し」。

人を企業が動かしていったときに、なるべく失業を経由しないように、早く新しい勤め先をいかに見つけていくか。そこはどれだけ効率的に、先ほど申し上げたジョブサーチとか、マッチングをできるかということにかかっているわけでございますけれども、その意味で民間人材ビジネスの役割というのは非常に大きいと考えております。

民間人材ビジネスというのは具体的に何かということをおっしゃると、ここは2つありまして、一つは派遣制度、もう一つは、職業紹介、特に有料職業紹介事業ということでございます。

このワーキング・グループの検討項目を見ていただきますと、3番～5番までが「労働者派遣制度の合理化」に係る項目でございます。

6番、職業紹介事業の見直しというところが、有料紹介事業をどうしていくのかということで、ここでは少し具体的に年収要件の引下げ、経営管理者の限定柔軟化ということを書いておりますが、その2つを比べたときに、派遣ではなくて、有料職業紹介の方を優先的に検討事項としていこうと決めております。

実は、派遣制度につきましては、今、厚生労働省でも研究会をやっております。私はこの両方、職業紹介派遣事業にあっても、根本的な見直しというか、考え方というところをもう一回検討する必要があるなど。例えば派遣については、ここにもありますように、常用代替防止。常用行為に影響を与えることを防止するというので、そもそもこの体系が作られているわけですが、どうもこの制度ができてから20年以上経って、相当状況が変わっているのではないかと考えております。

それから、業務に対する規制ということで、どうしてもいろいろ悪いことをやる業者がいる。そういうことをどういうふうに取り締まらなければいけないかという、どうも性悪説の発想が強いのですけれども、そこもどういうふうに対応していくのか。実は、これは規制改革会議全体として、他の分野でも共通する問題なのです。

3番目の視点として、職業紹介ということになりますと、当然、公的な機関としてハローワークがございまして、私はハローワークと民間人材ビジネスはどちらがいいのかという話ではなくて、両者が補完関係にある、密接に協力をしていくということが今は非常に重要で、その2つの力を合わせないと、人が動くという大きな目標を達成できないだろうと非常に強く考えております。

この辺りの話につきましては、多分、個別の法律をどうするかというだけの話にとどまらずに、いろいろなハローワークが持っている情報をどういうふう民間事業者に活用できるか。これも少し政府部内で議論が進んでいる点ではございますが、そうしたことも考えていく必要があるということです。

最後に、「雇用（規制）改革を行うに当たっての7原則」を書いております。まず、成長戦略に資する規制改革ということで、経済成長に役立つ改革を我々は考えていかなければいけない。

それから、規制改革というと、ともすれば、プロビジネス的な発想というのが非常に強

いのですけれども、私は雇用の分野というのは、やはり他の分野と少し違うなど。そこには労働者の視点というのが当然あるわけでございます。なので、既得権益を持った岩盤のようなということで、規制改革会議はそういうことでしょっちゅう議論はしているのですが、少し雇用の方は違う。労使双方の納得感が得られないような改革であれば、私は成功しないと思います。ここをどうやって作っていくかということでございます。

3番目の話としては、今回の政権は、政権公約当時から、国際先端テストを導入するというをおっしゃっています。国際比較からして、合理的な規制。なるべく世界で一番いい規制を作る。こういう新たな視点が入っております。これは規制改革会議にとって非常に大きな武器になると私は思っておりますので、そういった視点から議論を進めていきたい。

原則4番目は、制度としての整合性・一貫性のある改革。これは労働関係の議論をするときには三者構成が大事だと。私は、全くそれに異論はございません。ただ、ともすれば、最後いろいろ合意をするために、様々な妥協が行われて、取引があるわけです。そして制度が非常に複雑化してしまう。こういうことを私は目の当たりに見てきておりますので、やはり制度としては、全体の整合性、一貫性はしっかり確保していかなければいけないということです。

原則5番目は、先ほど申し上げたように、官と民、ハローワークは一つの例でございませぬけれども、補完的になるような形。

原則6番目は、国が何でも画一的な規制をやるよりは、最後は労使、業界における自主的なコミュニケーション、手続というのを促すような改革です。

最後、原則7番目は、実は労働関係の規制を考えるときに、日本の場合は差別とか不利益というところに少し敏感でないところがございまして、こういう視点というのも、これからはいろいろな議論をやっていくときにやはり考えていく視点かと思えます。

私からの説明は以上でございます。

今の説明につきまして、御意見、御質問がございましたらお願いいたします。今、特にこれについての御質問がなければ、また今後の進め方というところでももう一回お話し申し上げて、それと併せて議論をいただければと思いますので、それでは、引き続き、事務局より検討事項の説明をお願いしたいと思います。

長谷川委員、どうぞ。

○長谷川委員 私は、今、鶴先生がおっしゃったことは、ほとんど賛成です。人が動くとか、雇用の柔軟性を確保するとか、この雇用解雇の要件を見直すとか、ほとんど賛成なのです。

ところが、それを申し上げた上で、そういう問題意識を世間の雇用に対する捉え方は、やはり相当ギャップがあると実は感じているのです。それは簡単に言うと、規制改革会議とか、産業競争力会議とか、要するに安倍政権は、正社員の首切りを奨励するののかという捉え方が既にされ始めているのです。

これまでは、正社員と非正規の格差の問題だったけれども、ついに正社員の首切りまで考え始めているという議論が起きている。とりわけマスメディアの世界でこの議論をどんどん進めていくと、加速していく懸念をとっても持っているのです。

鶴先生のお考えに私は同意なのですが、それを申し上げた上で、人が動く、ないし流動化させていく、雇用を柔軟にしていくという問題の世間に対する打ち出し方ということについては、よほど慎重に考えなければならないと実は思っているのです。そこの最初の打ち出し方が首切り奨励だというように宣伝されると、これは全部が逆回転していくのです。下手すると、これは命取りになりかねないと実は思っていて、この懸念を私は非常に強く持っています。

そこで、ではどういうふうに打ち出したらいいのかという問題なのですが、私なりにもう少し明るい感じで考えたらどうかと思うのは、例えば働く機会を拡大する、あるいは働く人の可能性を拡大していくというためには、どういうふうに雇用全体を考えたらいいのか。つまり、前向きなメッセージが必要なのです。可能性を拡大する。あなたのチャンスはもっと大きいのだよと。あなたは既に正社員であったとしても、他にもっとチャンスはあるし、あなたは今そこを自ら辞めて、あるいは会社の事情によって辞められても、実はあなたの可能性というのはこういうふうに社会が用意しつつあるのだというメッセージを強く出すということがとても大事ではないかと思えます。

他の考え方もあると思えます。今、私がたまたま思いつきで言っただけなのですが、そこの打ち出し方については、最初個別の中身に入る前に、我々自身としてもある程度のイメージを固める必要があると思うのです。

そこについて最初に議論した方がいいのではないかということと、ペーパーに沿って言えば、原則2で出てきた「納得感」というもの。この納得感の問題は、私が先に申し上げたことと非常に関連していると思うのだけれども、どうやったら雇用を流動化させる、人が動いていくということと個々の人が納得していけるのか。この納得感の中身についても、こうすればあなたは納得するでしょうと、こういう社会、こういう雇用体系になったらあなたも納得できるでしょうという中身についても、イメージを出した方がいいのではないかと思います。

それから、原則3の国際先端テスト。これも実は私も当初から賛成しておりまして、そのようにいろいろなところでもしゃべったり、書いたりしているのですが、これも雇用の問題で一步間違えると、要するに日本の終身雇用で安定した雇用環境を首切りがすぐしやすいアメリカ型の社会に変えるのではないかと、そういうふうにプレゼンされてしまうと、この国際先端テスト導入ということの非常に意義深い話が全部裏返しになりかねないという懸念を持っているのです。つまり、この規制改革会議が目指そうとしているのは、日本をアメリカのような社会にしようとしているのではないのと。そういうふうにプレゼンされてしまいがちなのです。はっきり言って、テレビの番組などをやっても、簡単にすぐやられてしまうのです。そこをやられてしまったら、この国際先端テストが全



部裏返しになって他の分野でもみんなこれは駄目だという話になりかねなくて、とても心配しているので、とりわけ雇用のことはすごくセンシティブな問題だから、我々はそのこのところを考える必要があるということを申し上げたいということでございます。

○鶴座長 よろしいですか。

佐々木委員、お願いします。

○佐々木委員 佐々木です。

今、長谷川委員がおっしゃったことは、そのとおりだと思うのです。過去にもずっとこのテーマは、様々な雇用の問題は規制改革でやってきているけれども、なかなかうまくいかなかったりしてきました。なので、一つは過去の規制改革会議での決定とかは、何がトラブルで、どう間違ってしまったのかという1回決定したことをきちんともう一度テーブルに乗せて、同じ議論を繰り返さなくていいように、あるいは同じ間違い、発表の間違いも含めて、名付け方の間違いも含めて、学習を1回するというのは早急にしたい方がいだろうと思っています。

それから、今、長谷川委員がおっしゃったことは、ビジョンだと思うのです。つまり、この国においてどういうふうに労働者が働き、それによってどういうふうに世の中が明るくなり、みんなの可能性が広がるのかということのビジョンを、ここは多分いろいろと話し合うことができるのですが、それを短い言葉というか、シンプルに明文化して、こういう世の中にするためにということが誰にでも分かる、それで、それが浮ついていない。そういった明文化をしたいと思います。当然これは国際先端テストと一緒にするけれども、そこに論理性というか、理由がきちんと説明できるものがついているということだと思います。

この労働に関しては、私も自分で会社を立ち上げて、いろいろな形の人を雇ったり、いろいろなニーズに応えようとすると法律が邪魔をしたり、あるいは法律を守っているのだけれどもこういう問題があるとか、様々な苦勞をしてきている中で、これは今ここで話すのが適切かどうか分かりませんが、そもそも「正社員」という名称が間違っていると思っています。私は個人的に「正社員」という呼び方と「非正規」とかという呼び方が上下という形になっているので、ビジョンを明確化するときにもし可能ならば、つまりは労働のスタイルが3つあるのですとか、5つあるのですと、上下ではなくて、個人がきちんと選択をしている、あるいは企業側もうちは1と3のタイプを今回雇いますよとかと言えるような、提案ができたらいと考えています。正規、非正規という形でないような持っていく方で、この労働の改革を進めることができたならば、もしかするともう少し前向きな形にも見えるのではないかと考えております。

○鶴座長 島田専門委員、お願いします。

○島田専門委員 両委員の御発言に基本的に同意します。その打ち出し方ということとの関連で、労働法の分野での議論を多少御紹介をしたいと思います。

日本は高度経済成長期を含めて、企業が雇用を全国民に提供するという生活保障

が成り立ってきた。そういう時期があった。それに基づいて、社会制度が全体として作られていったのだということだと思ふのです。

しかし、その雇用というのが、今の日本の経済環境の中で、昔のような意味では提供できない。そのことは事実として見ておかなければいけない。そのときにどうやって、特に若い方々に前向きな意欲が生まれていくのかというときに考える点があるのではないかとということなのです。

それは、一つの雇用だけで将来が保障されるのではなくて、生活保障というのがしっかり成り立つ社会というのを作る必要がある。それは多分、雇用だけではなくて、社会保障との連携が必要でしょうし、税との関連も考えていかなければいけないのですが、雇用の分野でいくと、従来から、これは法政大学を退任された諏訪先生が強調されてきたキャリア権という概念が重要と考えます。

これは要するに、雇用という一つの企業に対するジョブではなくて、キャリアというものに注目をして生活設計をしていくという考え方で、既に職業能力開発促進法の中には「キャリア権」という言葉は入っていないのですが「職業生活設計」という言葉で、その法の目的にも入ってきています。

これで全ていいのかというのは、いろいろ議論があるところなのですが、我々がもし示すとしたら、21世紀のこれからのふさわしい職業生活設計をそれぞれが持てるような方策を提案するのだということを考えてもよいのではないかと思います。

実は国際的な労働法の議論も、同じようなところに集中してしまっていて、雇用ということに代わって、「職業能力」の実現の保障を考えるといろいろな議論が国際的にあります。我々が国際比較の視点でみると、大陸ヨーロッパ、ドイツとかフランスについては、雇用の特に解雇規制とかは非常に厳しいのですけれども、しかし、実際にはこの間、結局必ずしも失業率を改善することができなかつたようであり、その辺のパフォーマンスがいいのは、どちらかというところ北歐で、デンマークとかスウェーデンが挙げられます。

例えばデンマークの場合は非常に解雇規制が緩いわけですが、それでもなぜパフォーマンスがいいのかということに我々は少し学ぶべきなのかなと思っています。両国とも雇用に関して政労使合意があつて、国民が政府を信頼していける条件があるというところが多分大きいのだらうと思います。そこを考えると、国民が政府が信頼できるような、あるいは労使が合意できるような社会的な仕組みを用意することが、解雇の規制が厳し過ぎるという現状を変えていく条件作りになっていくのではないかなと思っております。

そういう意味で、今日、鶴座長が提案された内容に基本的に賛成しているところでございます。

以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

今、3委員からお話をいただいた件というの、私も全く同意することばかりでございまして、このワーキング・グループを進める中で、やはり国民に対するメッセージとい

うのは、誤解のないような形で進めていかなければいけないなというのは、私自身も非常に強く痛感しているところでございます。

雇用の問題は国民に直結するだけに、いろいろこれまで難しい問題もありまして、これをどういうふうに乗り越えていくのか。やはり大胆な改革ということももちろん考えていかなければいけないのですが、私はそれを達成するためには、先ほどもキーワードで出ている、ある種の慎重さというのが非常に重要だと思うのです。

皆さんに納得していただき、いろいろなことを御理解していただかなければ、これは一飛びに進むような話というのは一つもないはずなのです。一つ一ついろいろな価値観、考え方を共有しながら、この話を進めていくことが何よりもまして非常に重要だと思っています。その意味では、先ほど佐々木委員がおっしゃられた、過去の規制改革会議という、雇用の分野は特に非常に高めのボールで労働側と非常に大きな衝突を起こしたりとかということばかりが取り上げられた部分というのは多かったと思うのですが、その部分はこれまでとは全く違うやり方で、大胆さと慎重さというのをある意味で併せ持つ改革を進めていきたい。

それから、先ほど長谷川委員からもありましたけれども、私自身は別にアメリカ型を施行するということは全く思っておりませんで、労働の分野は、アメリカというのはある意味で大変特殊なのです。我々が学ばなければいけないのは、先ほど島田先生からお話がありましたが、ヨーロッパの国々なのです。そこで確かに歴史的な背景で日本とはいろいろ違うところがございますが、むしろそういうところでどういうふうに行っているのかということが、いろいろな議論をやっていく上で一つのポイントになりますし、北欧のケースというの、先ほどお話しがありましたように、非常に学ぶ部分がございます。

最近、ドイツは過去10年ぐらい改革をやって、いろいろな意味で成果が出ている。これは、やはり日本と同じように格差問題が広がったのではないかという御指摘もあるのですが、ヨーロッパの中での今の突出しているパフォーマンスを見ると、学ぶべきところもあるのではないかと私自身も思っております。

あと、長谷川委員の方から、一つの考え方、「可能性」というお言葉は全く同意なのです。ここで人が動くというときに、それは新たな可能性を求めて動く。だからこそ希望を持って積極的にということになると思うのです。それはむしろ、今の同じところにいて給料も全然上がらない、これまでのやり方だったら、その会社にお前はどうせしがみついているのだろうと。では、給料をどんどん上がらなくしても、ずっとそこで働いているねと。そういう状況というのは、やはり駄目だと思うのです。そうであったら、やはり自分の可能性を広げるために積極的に動いていこう。企業もそうですし、国としても、そういう人をどうやって後押ししてやるのか。そこはどのようなやり方があるのか。正にこの議論をすると、それは保障ということもありますし、いろいろなサポートということもありますけれども、どうやるのかということが、人が動くということを議論するのは、そこを正に議論するということなので、長谷川委員がおっしゃった話というのは、私自身も少し

この中で舌足らずなところもあったかもしれませんが、全く同意する部分でございます。

今後の進め方のところについては、もう一回私の方から御説明しますので、その後にもまた御意見をいただきながら、追加的にお話ししたいと思っております。よろしいでしょうか。

それでは、事務局から検討事項の御説明をお願いいたします。

○中原参事官 まず、一つ目は、働きやすい労働環境の整備ということで、より多様で柔軟な働き方を可能とする労働時間規制にするために、企画業務型裁量労働制の見直し、あるいはフレックスタイム制の見直しを図るべきではないか、また、勤務地や職務が限定された労働者の雇用に係るルールを整備することによりまして、多様で柔軟な働き方の充実を図るべきではないかという指摘でございます。

労働時間規制の点に関しましては、企画業務型裁量労働制の対象業務といたしますのが「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」というものに限定されておりまして、対象労働者は「対象業務に常態として従事していることが原則であること」ということが規定されているわけでございます。

要望の具体例としては、その業務の限定につきまして、労使委員会で決議することを要件としまして、企業実務に適する形で対象業務の内容を決定できるとすべきであるという御要望ですとか、あるいは対象労働者は対象業務に常態として従事していることが原則であることということがございまして、この「常態として」といいますのが、その範囲の射程がどこまでかということがございまして、「常態として」を「主として」に改めて、一定程度定型業務を行っていても大部分が裁量的な業務に従事していれば対象労働者となる余地を認めるべきだという御要望ですとか、あるいは一つの企業内の各事業所における労使委員会の決議というものが同一内容であれば、企業単位で一括して届出を認めるべきであるという御要望があるところでございます。

フレックスタイム制につきましては、計算方法についての技術的な御要望がございまして、

勤務地や職務が限定された労働者の雇用に係るルールを整備することによりまして、多様で柔軟な働き方の充実を図るべきではないかという点につきましては、先ほど鶴先生からも御指摘があった点に絡むわけですけれども、勤務地や職務が限定された労働者の雇用に係る特別なルールはないことから、何がしかこうした特別なルールを設けるべきであるという御指摘があるところでございます。

言わば、こうしたことによって、多様で柔軟な働き方、ワークライフバランス、あるいは先ほどの島田先生のお話にもありましたようなキャリアとか、職業能力とかいうようなものを労働市場全体でどういうふうに作っていくかということとも相通ずる御要望かとも拝察をしております。

2番目は、労働条件の変更規制の合理化でございます。

これにつきましては、労働条件を変更するための要件の合理化、明確化を通じまして、使用者及び労働者双方のニーズに合致した労働条件への変更を可能とすべきではないかということでございます。

使用者は、原則として、労働者と合意することなく就業規則を変更しまして、労働者の不利益に労働条件を変更することはできないわけですが、変更後の就業規則を労働者に周知し、就業規則の変更が合理的であれば、使用者は就業規則の変更により労働条件を変更することができることになっています。

こうした労働条件の変更が合理的なものであれば許容されるわけですが、こうした変更ルールの透明化のための手当を図ることに工夫の余地がないかということが要望の内容ではないかと思えます。

3番目に、「付随的業務」の範囲の見直しということでございます。

これは従前から議論をされていたところでございますけれども、労働者派遣というのは原則自由でございますが、例外的に一部の業務について派遣の禁止がされており、そしてまた、労働者派遣のうち、いわゆる専門26業務については常用代替という機能がないことから、派遣期間の制限はないわけでございます。

その一方で、労働者派遣のうち、専門26業務及び付随業務以外の業務については、派遣期間の制限、原則1年、最長3年という制限があるわけでございます。

専門26業務につきまして、付随的な業務というものに費やす時間が一定限度、すなわち1日当たり、または1週間当たりの1割を超える場合になりますと、これは自由化業務と同様の扱いになりまして、派遣期間の制限を受けることになってしまいます。

したがって、26業務として派遣された方が、付随業務というものをどこまでやるかということについて、ここが明確でありませんと、期間の制限はないと思っていたところが、原則1年、最長3年という規制がかかってしまうということがあるわけですが、働く皆様の予測可能性を高めるという観点からも、こうしたところについて何らかの明確化というものを図れないかという御要望があるわけでございます。

現在の制度におきましては、一応付随的業務に費やす時間が全就業時間数の1割以下という制限がございます。しかし、この1割というものがどこまで実務の感覚に合っているか。あるいはそうした算定についての手続といったものが必ずしも柔軟でないのではないかという指摘がありまして、こうしたところについて何らか合理化して欲しいという要望があるわけでございます。

それから、原則1年、最長3年とされております派遣期間の期間制限につきまして、例えば最長5年程度に緩和すべきであるという要望もあるところでございます。

4番目は、派遣元の無期雇用労働者に関する規制の緩和についてです。

現在、規制の概要といたしましては、労働者派遣といえますのは自由でございますけれども、先ほど申しましたように一定ものについては派遣が禁止されているわけでございます。

先ほど申しましたように、専門26業務、あるいは付随業務、自由化業務についての制度の御説明は先ほど申し上げたとおりですが、派遣先が同一の業務について3年を超える期間、継続して同一の派遣労働者から役務の提供を受ける場合は、3年が経過した以

後、当該業務に継続して従事させるため、労働者を雇い入れようとするときには、同一の派遣労働者に対して雇用契約の申し込みをしなければいけない。派遣先の方が、派遣された労働者に対して雇用契約の申し込みをしなければならないのですけれども、無期雇用の労働者については、雇用申込義務の対象から除外されている。40条の5のただし書きの中で除外をされているところでございます。

要望の具体例と申しますのは、そもそも派遣先における期間制限といいますのが、元来、労働者派遣の活用による常用代替の防止の観点から設けられているものであります。そもそも派遣元において期間の定めのない雇用契約が締結されている労働者というものについては、雇用の安定は確保されていることを踏まえまして、無期雇用労働者については雇用申込義務の対象から除外されているといった労働者派遣法の趣旨に鑑みますと、派遣元で無期雇用されている労働者については、この期間制限というのは適用除外すべきではないかという御要望でございます。

医療関連分野における労働者派遣の拡大についての御要望でございます。

医業と申しますのは、基本的にはこうした派遣にはなじまないものとして禁止されているわけですが、医療関連業務のうちで紹介予定派遣ですとか、産前産後休業、育児休業等のものですか、あるいは社会福祉施設等で行われるものに限っては労働者派遣が認められております。そして、こうした医師の業務については、これらに加えて、就業場所が僻地にありますとか、あるいは医療対策協議会におきまして、協議を経て必要と認められた病院・診療所であって、厚労大臣が定める場所において行われるものについては、さらに派遣が許容されているわけですが、御要望の具体例としましては、こうした医師の業務のみに限定されている都道府県の医療対策協議会を通じた労働者派遣につきまして、医師以外の医療関連業務にもその適用を許容すべきではないかという御要望でございます。

6番は、職業紹介制度の見直しということでございます。

求人者と求職者のマッチングを促進する観点から、有料職業紹介事業における年収要件の引き下げですとか、経営管理者の限定の柔軟化といったものを行うべきではないか。あるいはハローワークと民間ビジネスの補完関係の強化というものを行うべきではないかという御要望でございます。

有料職業紹介におきましては、原則としまして、求職者から手数料等を徴収することはできないとされておりますが、例外として、芸能家、モデル、年収700万円超の経営管理者等については求職者から手数料を徴収することにされております。

このように求職者から手数料を徴収することはできないという点につきましては、ILO条約181号第7条第1項におきまして「民間職業紹介所は、直接的又は間接的に、全体的又は部分的に、労働者に対しいかなる料金又は経費も課してはならない。」としておりまして、原則として労働者から手数料を徴収することは禁止しております。しかしながら、同条第2項におきまして「権限のある機関は、関係ある労働者の利益となるように、最も

代表的な使用者及び労働者の団体と協議の上、特定の種類の労働者及び民間職業紹介所が提供する特定の種類のサービスについて、本条1の規定の例外を認めることができる。」とされておりまして、先ほど申し上げましたような、例外として求職者から手数料を徴収することができるとなっているわけでございます。

したがいまして、こうしたところについて、年収要件といったようなものを引き下げるとか、あるいは経営管理者という概念の考え方について、実務的な運用も含めまして、こうした規定を柔軟化したりすべきではないかという御要望が伝統的には存したところがございます。

7番目は、高校新卒者採用の仕組みの見直しでございます。

高校新卒者と求人者のマッチングを促進する観点から、ハローワーク等を経由して、高校新卒者の募集する仕組みを見直すべきではないかということございまして、各労働局によって若干の差異はございますが、こうした高校新卒者につきましては、家庭訪問を禁止することですとか、あるいは学校訪問というものにつきましてはハローワークへ求人申し込みをした後、学校の事前の了解の下に行うことですとか、新聞、ラジオ、テレビなどによる募集につきましては、卒業年の前年の7月1日以降とすることですとか、ハローワークへ申し込みを行った求人であること、求人者管轄ハローワーク、求人受付番号を記載すること、求人票記載内容と異なる内容のものでないこと、応募の受付は学校またはハローワークを通じて行うことといったことですとか、あるいは直接募集・委託募集を禁止するといったような規制があるところがございますけれども、良質な若年労働者の雇用機会の確保のことを鑑みまして、高校新卒者に対して現行のハローワークを経由する仕組みを見直しまして、学生の自由応募と早期訪問による接触の推奨といった、大卒に準ずる採用方式への移行というのを考えるべきではないかという御要望がございます。

最後に、労使双方が納得する解雇規制の在り方ということでございます。

解雇に係る規制というものを明確化すると共に、解雇が無効であった場合における救済の多様化といったことによりまして、使用者及び労働者の双方が納得するルールのもとで仕事ができるような労働環境の整備を行うべきではないかということでございます。

この点につきましては、私が申し述べるまでもないかもしれませんが、現在はいわゆる整理解雇の四要件あるいは四要素というものがございまして、要望の具体例としましては、ルールを更に明確にすべきであるとの立場から、労使双方に納得感が得られない状況を改善し、労使双方の予見可能性を高めるといったことですとか、先ほど鶴先生からも御紹介がありましたような御要望といった点を御紹介させていただきます。

私からは、とりあえず以上でございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

今の御説明に対して、御意見、御質問がございましたらお願いいたします。

佐々木委員、お願いします。

○佐々木委員 この検討項目につきましては、出ていることについては異論も何もなくて

す。もしも他にこれからのいろいろな学習やヒアリングの中で違う項目が出てくるとかということ、追加の可能性があるということですか。

○中原参事官 委員の皆様の御議論で追加があれば、当然そのようにしていただければと存じます。

○鶴座長 佐々木委員、どうぞ。

○佐々木委員 先ほどの外への発表の仕方云々というところと関係するのですけれども、ここの表現から考えた方がいいということになりますか。それこそ、解雇規制の在り方とか、こういう表現でいいのかということから本当は考えないと、これを発表した瞬間に、後で何のビジョンを言っても伝わりにくいということはないでしょうか。

○鶴座長 これは、私の理解だと、事務局の方からこういう課題がありまして、これから話が本題に入って行くわけですが、我々は正にそれぞれの課題について、例えば我々は最終的にどのような考え方を示していくのか。どういう言葉使いをしていくのかということ、今度このワーキング・グループの総意ということですので、ここにある書き方が全てということではございませんので、それも含めてしていく。

ただ、私の理解だと、物事を検討していくときに、全く白紙の状態ではできないので、これは規制改革会議として他の分野もそうなのですから、一連の最初の出発点としていろいろ検討項目を出していただいて、要はそこを委員の中でどういうものを優先課題にするのか、どういうシーケンスでやっていくのか。一つ一つまたどういう結論を得ていくのか。これはそれぞれのワーキング・グループに任されている話だと思いますので、我々としては、これを一つの出発点というか、ただし、一応ここはきちんと検討してくださいねということも岡議長の方から言われているので、こんなものがあるけれども、これは断然関係なしに我々は別のことをやりましょうねというのは、やはり一応。

○佐々木委員 そうではなくて、例えばこのタイトルが発表されるというか、外に出るときに、ちょっと分かりませんが、8番の「労使双方が納得する解雇規制の在り方」を例えば「労働契約の在り方」とか「働き方の在り方」とかと変えて出したほうがいいのですかという質問です。

○鶴座長 今日の参考2で配られている「ワーキング・グループの検討項目」というのは、既に第1回の規制改革会議で全体の大きなものが配られて、個々の○がついたものとかも何回も配られているものなので、一応これはもう外に出て行っているということでございます。

○佐々木委員 分かりました。

○鶴座長 よろしゅうございましょうか。

長谷川委員、どうぞ。

○長谷川委員 ハローワークについてですけれども、前の政権から、かねてハローワークの地方移管の話が引っかかっていて、現時点では、確か2つか3つか、せいぜいそれぐらいしか試行的に動いていないと思うのです。



これは国と地方の行政の見直しの話なので、規制改革会議とはちょっと違うかもしれませんが、ハローワーク自体の在り方の話はどういうふうに整理されますか。

○鶴座長 私もここに書いていますように、ハローワークと民間の人材ビジネスというのが、双方とも最大限力を発揮してやらなければ、要は現状、私が申し上げる「人が動く」ということに多分対応していかないだろうと思います。

そういう観点から、もう少しハローワークということについても検討しなければいけないことがあるかもしれませんが、私は前の官から民へという一方的な流れの中でのいろいろなことが、正に前の自民政権のときはやられ過ぎた部分があって、そういう話もちろん重要なのですが、官も民もしっかり両方頑張らないと、この状況に太刀打ちできないという感覚を私は持っておりますので、いかにそこを補完関係とか、連携関係というのをしっかりやっていくか。そういった中で、それぞれの話というのはどういうふうにしたらいいのかという議論も当然あるのだろうと思っています。

○長谷川委員 つまり、国から地方へという話。国がハローワークをやっているわけけれども、労働市場の実態については、むしろ地元の方が詳しいから、自治体に移管したらどうかという議論だったと思うのです。東京都なども非常に熱心にそのことを言っていて、総理も地方移管を進めるような口ぶりなわけですがけれども、そここのところは規制改革会議の射程には入らない話ですか。

○鶴座長 それは今、どうなっていますか。

○羽深次長 基本的に国の組織をどうするかですので、行政改革ではあると思います。

○鶴座長 よろしいでしょうか。

それでは、私の方から、先ほどの資料2の紙に戻っていきまして「今後の進め方・検討課題の仕分けについて」というところでお話しをしたいと思います。

まず、優先的検討事項というのは、申し上げたように2つあって、限定正社員の雇用ルール整備という話と、有料職業紹介事業の見直しということでございます。

先ほど島田先生から、諏訪先生の「キャリア権」というお話もございました。それから、佐々木委員から「正規」と「非正規」という言葉の問題はずっと議論していて、なかなかいいものがないねという話なのですが、それだけではなくて、やはりいろいろな形態というのをあまり差別なしに考えていかなければいけないですねというお話だったと思うのです。

そうしたときに、今の日本の状況が、ヨーロッパとアメリカとも違う点というのは、先ほど申し上げた正社員が無限定社員であるという性格が非常に強い。ここに日本の問題というのは全部集約されているのではないかと思います。それが意味での限定化というのをされていくと、実はワークライフバランスというのは必ずつながります。それから、ある程度限定化をされていないと、やはりキャリアというのがないのです。何でもやらされる、できるというのは、逆に言うと得意なものがないとか、何もできないという話にもなってしまうという部分で、そういう話もございます。

ということで、いかにいろいろな意味での限定化をやるということが、実は私は労働関係のほとんど全てと言ってもいいのですが、改革に全部つながっていくと思っているのです。だから、やはりこの雇用ワーキング・グループで最初に議論を開始するというのは、そういうところから考えていく。そうすることによって、実はいろいろな問題がそこからつながって、全部の相対的な改革が生まれていくのではないかという波及効果も含めて、ここから入ることが、特に正社員改革ということにおいても非常に重要な一歩ということだと思っています。

したがって、限定正社員の雇用ルールの整備というところが優先項目の中でも、まずここから議論していく。そうすると、いろいろな問題に我々はぶち当たりますし、そこから議論がつながっていくということだと思っています。

既に政府部内の産業競争力会議等で雇用のルールの議論というのは行われています。そういうことも踏まえて、今回、先ほど事務局が説明になったいろいろなポイント、検討事項というのでも議論を行いたいと思います。

繰り返しになりますけれども、大胆な改革を行おうと思えば、慎重な対応と同時に、非常にある意味でのいろいろな状況に合わせて、機を見ていろいろなことが動けるような準備というか、そういう機動性というものも改革というのは非常に重要だと思っておりますので、そういうものを併せ持って考えていきたい。

そういう意味で、雇用の問題は、私はじっくり取り組みましょうということで、いわゆる大玉案件、緊急を要する大玉案件という形では、本会議では挙げておりませんでした。ただし、これはいろいろな状況で今後議論が進む中で取り上げていくこともあるかもしれない。そういった場合に、我々としては、いろいろな意味できちんと議論を重ねて、機動的に対応できるということを考えていくべきではないかということです。

もう一つの有料職業紹介の話についても繰り返しになりますけれども、ハローワークとの連携、協力関係という一つの大きな目標という中で、具体的に先ほどありましたような規制の緩和をどういう形でやったらいいかということの特にピンポイントで考えていく必要があるのかと思っています。

先ほど事務局からあったその他の検討事項なのですけれども、これは規制改革本会議の方でいろいろな案件というのを、本会議で早急に扱うべき大玉の案件、ワーキング・グループで扱う中玉の案件。その下のピラミッドとして、要は事務局が常時受け付けて、どんどん進めていきたいと思いますという案件と、3つの段階というか、ピラミッドに分けてやっていきたいと思いますという仕組みになっています。

今日お話を聞いて御理解いただいたとは思いますが、労働時間の見直しとか、労働者派遣制度の合理化、1と(1)、3～5につきましては、今の基本的な規制体系の枠組みを変化させなくても、もう少しここは使い勝手がよくできるのではないとか、かなり煩雑になっているので、ここはこうやったほうがいいではないかという、ある意味でのそういうタイプの案件というふうに私は理解をしております。

ということで、ここでの皆様への御提案は、ここはとにかく事務として、少しこの話を先に進めていただく関係省庁として議論を開始していただいて、これはまた後で事務局の方から御説明がありますけれども、いろいろ議論していく中でいろいろな問題点が出てきたら、またこれはワーキング・グループの議論として、そこで挙げていただいて、どういうふうに解決していきましようかという議論をしていただくというのが、ある意味で非常に効率的な進め方ではないだろうかと思っております。

私自身としては、この派遣制度と労働時間の話については、これをワーキング・グループの中玉として扱うためには、もう少し要件が要ると思っております。後で事務局からもお話しがありますけれども、派遣の制度は今、厚生労働省で研究会をやっています。これまでの常用代替防止の在り方とか、専門 26 業務と自由化業務を分けるとか、派遣期間の制限というのをどうするのか。実はかなり本質的なところを今、議論している状況です。

私は、厚生労働省から、逆に言うと、今、研究会はどういう状況でしょうかということヒアリングしながら、我々としては、このワーキング・グループで何か物を言うときはもう少し大きな視点から、今、申し上げたような点、根本的により制度を明解な、簡素的な形にしていくためにはどうしたらいいのかということをし話すというのは、ワーキング・グループの案件として扱うのであれば、それは一つのやり方かと思っております。

もう一つ、労働時間の問題は、実は労働者に非常に身近な問題でございます。先ほどの裁量労働制、フレックスタイムの話もございますけれども、実は労働時間の規制の問題を考えていくときに、ワークライフバランスの話というのは非常に重要になります。それから、労働時間外の補償の在り方。これはワークライフバランスにつなげるという意味で、現在の割増賃金、これは制度上も週 60 時間の労働については休日代替という制度が盛り込まれましたが、それをもう少し制度として発展していくようなこと。

あと、これは島田専門委員も御提言になられているように、要はいろいろな適用除外と裁量労働制があるのでございますけれども、それを統合化して、全体として整理統合したものと一般的なシステムを作るべきではないか。これは私もそういう提言を御一緒にさせていただいているのですが、そうしたことも実は検討する必要があるのだろうと思っております。

ということで、とりあえずこの課題で挙げられているこの分野の話は、実際の交渉というか、あれを始めていただいて、その状況を見ながら事務局が御報告をしていく。さらに我々としては、もう少しこの問題についてさらに取り込むということであれば、やや視野を広げて議論をしていくということはいかがでしょうかという提案でございます。

この後、事務局から、今の私が申し上げたような進め方について、具体的にこれからどのような段取りで議論を進めていくかということについて御説明をお願いいたします。

○中原参事官 そうしましたら、資料 3「雇用 WG の今後の進め方について（案）」というペーパーを御覧いただければと存じます。

今、鶴座長からお話しがございましたように、第 1 回は本日でございますけれども、第 2 回と第 3 回につきまして、第 2 回は先ほど来お話があります限定正社員について、試用

期間、テニユア制度といったことについて、それから職業紹介といったようなことについて、それぞれ第2回と第3回でそれぞれのテーマについて御検討をいただければと思っております。

第2回におきまして有識者ヒアリングを行った後、それを踏まえまして、第3回におきまして、各委員の皆様で意見交換を行っていただきます。そして、その意見交換の結果を踏まえまして、第4回で関係省庁にお越しいただきまして、ヒアリング、委員の皆様との意見交換を実施していただく。

第5回におきましては、先ほどお話しがありました労働者派遣制度についての御議論、必要に応じまして、ヒアリング等をしていただきまして、先ほど御指示がありました案件も含めまして、規制改革ホットラインで出てきたようなものにつきましては、私どもは順次、事務折衝を進めてまいります。必ずしも結果が得られなかったようなものについては、第5回、第6回の各ワーキング・グループで再度御検討いただく。

そして、第7回で取りまとめに向けて準備を進めていく。

あくまでも希望的な予定ではございますけれども、このような形で進めさせていただいてはどうかと考えております。

以上でございます。

○鶴座長 ありがとうございます。

それでは、これまでの説明につきまして、御意見、御質問がございましたらお願いいたします。

佐々木委員、お願いします。

○佐々木委員 ありがとうございます。

まず、ヒアリングなのですけれども、今、関係省庁からのヒアリングということだったので、労働問題に関して、現場の声というのはきちんと聞いていたほうが良いと思うのです。どうしても複雑な問題なので、専門委員の先生方も含めて、労働の専門家の方々とか、そういう携わった方々から総論や概論やこうあるべき論を伺ったりして、間違いなく進めるということは重要なのですが、先ほどの国民がどう納得するのかと考えたときに、現場の声をいかに解決するのかだと思っております。

なので、ベンチャーだったり、派遣会社だったり、あるいはもしかすると、これはここに呼んでのヒアリングである必要はないのですが、働いている女性たちの体感している課題、待機児童の問題で課題を抱えている人たちの労働に関する課題、そういった労働契約の上で課題のある人たちの何が一番労働について困っているのかということを中心に聞かないと問題かなと思います。

ずっとそれを考えながら今、思っていたのですが、先ほどのビジョンではないですが、やはり雇う側あるいは制度的な上から目線的な、あるいは概論的な発表の仕方というよりも、例えば働く女性や若者がもっと働けるようにするためにどういう改革をしているのかという見方が見えてくると、やはり問題解決型として、良いと思います。これは私が雇い

主の立場で言うと、解雇ルールというのは自分もここは何とかしなきゃと思いますが、多くの人の気持ちからすると、例えばもっと子供を育てる女性たちが働けるようにする仕組み、あるいはそれを邪魔している労働法とは一体何なのかとか。

これは余談ですけども、私の会社でも、正社員で雇った人が、例えばこういう働き方をしたい、ああいう働き方をしたいということを全部やっていこうとして、そうすると1回退職をして、次は有期雇用で2カ月間労働時間を制約して働いて、次はこういうふうにとやると、実は12年ぐらい継続して働いている人も、決算書上は勤続年数1年みたいになっていたりするのです。いろいろとそういう苦勞がみんなあるわけです。

なので、ヒアリングのところで、関係省庁だけではなくて、もう少し困っていることを解決するというためのヒアリングというのができないものかと思ったことが一つ。

あと、私がお勉強で追いついていないからだと思うのですが、つまりは、このワーキング・グループを1年、2年やっていくのだと思うのですが、その全体の中の6月までに何をするのかと、これはあまりにも深くて大きい問題なので、いろいろなテーマが出てしまうのですが、では具体的に何法の何ていう表現のところを考えるか。先生方には分かっていることだと思うのですが、私が議論に参加するためにも、もう少しどこかの時点で限定して6月までに關しては教えていただけると、よりうれしいかと思います。

○鶴座長 今の佐々木委員の特に最後のポイントなのですけれども、これは今の感じだと、第2回目で有識者の方からヒアリングをして、第3回のところでももう少し具体的にどこをどういうふうに直したらいいのかとか、どういう枠組みでということは、第3回でかなり具体的な議論をやると思います。

○佐々木委員 ただ、私はワーキング・グループに2つ入っているのですけれども、同じ時間に指定されていて、出られないのです。

○中原参事官 今回だけで、あとは大丈夫かと思っています。

○鶴座長 こういう日程で6月までということで、多分どのワーキング・グループも少し日程的に厳しい中で、一応この優先事項というところも結果を出せというお話しもちょっといただいているので、なかなか日程的に厳しいところもあるのですけれども、そこは若干事前にこういう話を考えているとか、そういうところの説明を事務局からしていただければということですね。

それから、今、現場の声ということで、これも非常に重要な点だと思うのです。本来ならば、そういうこととお話しを聞く回も1回ぐらいあったらいいのではないかという感じももちろんするのですけれども、ここの今の中ではなかなかそれをぜひ根本的にやりたいなという感じはあるのですが、今の佐々木委員のお話で、全く御指摘の点は同感で、女性の場合にキャリアが途切れてしまうのです。

その問題について、私はオランダ型ということで申し上げているのですが、オランダだと同一の企業の中でライフサイクルに応じて、パートタイムからフルタイムへの移動、フルタイムからパートタイムへの移動というのを労働者の申請に応じて、基本的に使用者は

その要望を受け入れなければいけないという仕組みがございまして、だから女性のパートタイマーの比率も世界の中でもかなり高い。1番、2番という状況がありまして、そういう話になってくると、私は個別の人たちで、ではどういう働き方がという話になっていったときに、やはり今のような話。実は、労働時間に関わるところというのが、個々のお話しを聞くという話になってくると、そこが非常に大きくなっていくのです。そうした場合に、多分、今の6月までにある程度のいろいろな項目を優先順位をつけてやっていくということを考えると、どうも労働時間の部分というのは、先ほど私が申し上げた点も含めて、本格的に議論をする時間がなかなかとれない。それはやればもちろんいいのですが、そうしたときに、うまく労働時間の問題と併せて、今の御指摘のような、特に個々の労働者はどういう働きをしたいのか。正に併せて議論すると非常に効果的な議論ができるのではないかということなので、若干今の日程の中での状況もあるのですが、もちろんこの規制改革会議というのは6月で終わりというものではないので、ある意味、それからも続けていくものなので、今の御指摘というのは、十分そういうものを踏まえて、そういうお話も徹底的に聞くような機会というのをいずれかの段階で持って、特に労働時間の問題と結びつけながら議論をしたいと思います。

それから、先ほど申し上げた、要はフルタイムとパートタイムの転換みたいなところをどれだけ柔軟にやっていくのか。そういう議論も私は非常に日本としてそれが導入できるかどうかというのが、ある意味で大きな試金石だと個人的に思っているところもありまして、それが今の私のイメージということでございます。

他にございますか。長谷川委員、お願いします。

○長谷川委員 このスケジュールのところで非常に厳しいとは思いますが、実は、先ほど佐々木委員がおっしゃったビジョンとかかわる話なのですが、私は、何か実際に例えば転職したとか、キャリアを広げたとか、そういう可能性を感じさせるような、イグザンプルというか、実例みたいなものをどこかで人を呼んで、感じられないかと思うのです。

というのは、先ほど可能性の話をしましたけれども、根本にあるのは、多くの人たちは自分の可能性を信じていないというところが出発点なのではないかと思うのです。つまり、就職ではなくて、就社してしまうと、もう安心してしまって、そこに言わばしがみつくとするか、もう一回就職活動のような不安な目には遭いたくないという気持ちがある、このデフレ15年間の中でやはりしみついてしまったと。私たちは、そこにあなたの可能性はもっと多いのだよということを提示したいわけだけでも、可能性というのは目に見えないから、そうは言っても、夢物語みたいなことを言われたって、そんなことは信じられないというのがある種本音なのではないかと思います。

そうしたときに、佐々木委員がおっしゃったようなビジョンを提示するというのはすごく大事なわけだけでも、そのビジョンに説得力を持たせるためには、具体的な実例みたいなものが何か提示できないものかと思うのです。要は、ビジョンを我々が国民に広く提示するときに、実感としてこういう働き方とか、こういう社会というものもあるのだと実感せ

しめるような何かが欲しいのです。

それは、あるいは先ほど鶴先生がおっしゃったような、例えばヨーロッパの例とかなのかもしれないけれども、つまり、私たちはこういうふうに制度を変えますよと言ってみたところで、それで私の働き方はどうなるのというのが返ってきてしまうのかもしれないのです。だから、そこが何か工夫できないかという私の問題意識です。

○鶴座長 可能性がなかなか信じられない。希望というのが持ちにくいという問題と、先ほどの就社という話というのが非常に関係しているということで、そこは私も全く同じ問題意識です。

ただ、結局いろいろな成功例という話を聞いても、それは非常に個人的な話にもなってしまいますし、それは制度としてどうなのかというと、もちろん諸外国を見ても、何が本人の問題で、どこまで制度の問題かということ非常に難しい。

先ほども少し申し上げたのですけれども、やはりある程度入っていく概念のところの話として、今回は、要は就社というのはメンバーシップ型とも言われますし、先ほどのように無限定社員。みんな同じことなのです。だから、それを限定化することによって、キャリアというのが明確になる。何々の専門家であるということが明確になる。そうなれば、自分はその会社というところにしがみつかなくても出て行って、さらに自分をステップアップしていくというのはもちろん容易ではないのですが、そういうことができるという議論に、そこは私、つながっていくと思っているのです。そのところを具体的にどういうところでそれをやるのかというところがはっきりしないまま、単に可能性の議論をしても、なかなか規制改革会議の議論という形にもなっていないのかなというところがございます。私は他の政府関係、実は働き方に関しては、多分、若者・女性ということで別の会議がございますし、もちろん産業競争力会議でもやっていて、我々の規制改革会議というのは、その中でも何が違うのかというと、これはもう少し具体的には現在ある法律とか、そういうことに基づいた仕組みというところを具体的にどういうふうにしていったらいいのだろうかというところに、ある意味で一番近い、それを検討するところであるという私も理解をしておりますので、だからといって、あまり技術論的な話ばかりをするというのは、私も最初に申し上げたように、それは袋小路にどうしても入ってしまうので、大きく問題意識をもって、また実情もきちんとしっかり把握しながらと。

そうは言いながらも、最終的な我々が要請されているところは、具体的などこの法律のどこの部分をこういうふうに変えていくのかということにどうしても話を落とし込んでいかないと、短い中で成果を上げるということはなかなかできにくいので、その部分は少し、御趣旨というのは私も全く同感ですし、同じ問題意識でございますので、そこを踏まえながら、最終的なものを出していくときに、実はそこに我々がこういうふうに見出した結果というのは、そういう可能性を広げるということにつながるのだよということを、多分最終的な報告書の中でも強調していくということではないのかと私は思っております。

○長谷川委員 例えば諸外国の制度を紹介するときに、今、鶴先生がおっしゃったキャリ

アというものが、こういう制度の中ではこういうふうにキャリアというものが言わば評価されていくのか。あるいはないし自分のスキルというものが、こういうふうなこういう制度のもとであれば、自分のキャリアとかスキルというものが評価されるのだということを、つまり制度を議論するときにも明示するというか、イメージが分かるようにするということがいいかと思うのです。

○鶴座長 それは幾つかの例が提示できるのかもしれませんが、やはりもともとの発想として、アメリカもヨーロッパもそうなのですけれども、働くときはきちんと自分のジョブディスクリプションというのがある、それをきちんと見せられて、あなたはこういうことをやるのだよと。私も経験がありますが、そこが非常に明確になっているそもそも社会と、日本のようにそういうのも何もないところでやっている社会というのは、やはり最初のその仕組み自体が相当違うわけです。それを前提にいろいろなものが組み立てられているということになると、やはりいろいろ職種別の能力を評価する仕組みとか、そういうこともずっと日本の中で言われているのですよ。やらなければいけないと。

ただ、なかなかそれがうまくいかないのは、やはりそこにきちんと乗っていく人がいない。要は、正社員でもまだまだ無限定の人たちがいっぱいいるねと。そういうような状況だと、そういうものを作っても、なかなかうまくそれが回らないという現状があるので、まず、ある意味で限定化していく。限定化していくというのは、ある意味で一つ一つのキャリアというのは明確にされていく、そういう流れを生むだろうし、そうした中でいろいろなものができていくと。

だから、まずここを出発点として進めることによって、随分いろいろなものが変わっていくというメッセージを我々が、まずそこから出すと。だから、いろいろ欲張りあれもと私も思うのですが、まずそこから国民との意識を共有していくという話であって、そこに皆さんおっしゃっていることがつながっていくのだと。今の段階だと、なかなかそれを説得的に見せることは難しいのですが、そこは難しい面がございます。そこが日本と他の国と一番違うところなのです。

ただ、その意識。どうやったら説得的に説明ができるのか。説明をしていきたいと思います。それを我々委員としても常に心にとめながらということだと思えます。

佐々木委員、どうぞ。

○佐々木委員 賛成です。

この労働問題は、本当に仕事がないとか、不安だとか、何もできないという人と同時に、非常に活発に動きたいのだけれども、その人たちを制約しているという問題も日本のいろいろなルールの中にはあるのです。だから、鶴座長がおっしゃるような限定ということがきちんと明確になっていくと、両方にハッピーなものになっていくのだろうと思うのです。

先ほどから長谷川委員がおっしゃっている就社みたいなものなのですが、多分今の時代、あまり就社したいと本当は思っている人はいなくて、でも正社員がいいとか、就社のようにになってしまう理由は、転職が怖いからです。なので、それが先ほどから出ている人が動



くということで、限定するということは、自分の価値が明確化することだと思うのです。なので、自分の価値が明確化することによって、次のところの職に動くことができるということが見えてくれば、今おっしゃっていることが全て明確化してくるのだろうと思います。

あと、安定というのも、何もしなくても給料がもらえればいいやと思っている人は多分ほとんどいなくて、やはり自分の貢献に対して褒めてもらいたいし、認めてもらいたいし、上に上がりたい。これも多分限定とおっしゃっていることが、唐突に「限定」と言うと、一般的に分かりにくいと思うのですが、そこを少しいろいろな言葉でやっていくと、今、出ているいろいろな課題が全部解決していく道なのではないかと思っています。

○長谷川委員 つまり、分かりにくいということなのですよ。

「限定」というのは、私たちはここで分かっているのだけれども、それを一旦メディアを通じて社会に出したときに、何のこと、となってしまうのです。そのところを丁寧に埋めていく作業。

例えば、要するにあなた転職するよねといったときに、自分は履歴書を書かなければいけないでしょう。履歴書は限定して書かなければ、はっきり言って誰もしようがないわけです。つまり、私は部長でした。雇ってくださいといったって、採用する人はいないのだから、部長として何をやったのか限定しなければいけないということですね。

そこら辺のある種の分かりやすさを、普通の人たちの気持ちの不安感と、でも可能性を信じたいという気持ちに寄り添って、我々が議論を打ち出していくということなのだろうと思うのです。

○鶴座長 他に御意見ございますでしょうか。

島田専門委員、お願いします。

○島田専門委員 おっしゃられていたことは基本的に賛成です。ただ、確かにどういうものがいいのかということは、少し考えたいと思います。

先ほどおっしゃった専門家だと多分「ジョブ」ということで議論している。エンプロイメントではなくて、ジョブというふうに言っているのは、どう分かりやすい言葉で表現するか。これは今後考えていったほうがいいのかと思いました。

あと、もう一つ、安定ということに関わるのですけれども、我々としては、雇用による安定というのではなくて、ジョブによる安定ということを目指していかなければいけない。そのときに、もちろん首相がおっしゃっているように、失業なき労働移動というのが一番いいのですが、実際には必ずしもそうはいかない場合もあるでしょう。また、キャリアをアップするために、大学などにもう一度勉強に行くということもあるでしょう。このような職業生活設計を各自が持てるようにするという打ち出し方が必要なのではないかと思っています。その際、多様な正社員、限定正社員の議論をするときに、労働市場政策、つまり職業紹介や職業訓練などとある程度セットになっているのですよということが必要なのかという気がいたしました。

それともう一点なのですけれども、ややずれてしまうかもしれないのですが、私が最近問題意識を持っているのは、今、生活保護受給者が非常に増えているということです。かつては正に雇用社会だったので、雇用を失った人が失業者で、雇用できない人が生活困窮者として生活保護の対象になるというすみ分けができていたのだと思うのですが、今そこがかぶってきている部分があって、そうすると、今、生活保護受給者の人をどうやってもう一度労働市場に戻していくのが重要です。この点では、自治体とハローワークが連携を始めていて、大分ワークしてきているように思います。ですから、官民協力とともに、そういう視点も入れていただけるとありがたいと思いました。

佐々木委員、お願いします。

○佐々木委員 いろいろ分かっていなくて、質問ばかりしてすみません。

そうすると、今日が3月28日なので、4月11日まで随分日がありますね。この間は、どういうところに向かって何をしていればいいということはいかがでしょうか。

○鶴座長 事務局の方におかれては、今、このような、実はこれまでどういう課題をどういう形で仕分けるのか。入口のところのいろいろなところで、ここまでの作業というのは非常にあったのですけれども、これからは、実際に案件においては、今日皆様に御承認いただいた案件については、事務局の方で進めていただくということと、どういうテーマをどういうシーケンスでやっていくのかということも、ここで今日御了解いただいたということだと思っていますので、一つ一つの問題については、我々としてはより具体的にどういう提案をしていくのかとか、それを考えていく上でどういう論点があり得るのか。それから、何回も出ていますように、国際比較ですね。他の国は本当にどうやっているのか。そこも相当調べ上げていかないと議論が前に進まないのだと思います。特に雇用の場合はそのように思っていますので、そのような作業も含めて、これから事務局にもお願いをして、具体的な考え方というものをやっていく必要があると思っています。

他のグループでは勉強会とかをやっていましたね。佐々木委員も先ほど過去の例とかとすることがありましたので、逆に御都合がつくような方々の中でも、少しそういう議論をやるような場というのも、フォーマルのワーキング・グループ以外の場でも必要なのかもしれません、それはまた事務局の方で検討していただこうかと思っています。

それでは、よろしゅうございましょうか。

○佐々木委員 はい。

○鶴座長 ありがとうございます。

では、時間が10分程度早いですが、本日の議論はここまでにさせていただきたいと思えます。次回の雇用ワーキング・グループは、4月11日、少々時間が早くて恐縮ですが、9時半から開催いたします。場所につきましては、事務局から御連絡をいたします。

これにて会議を終了させていただきたいと思えます。

本日は、お忙しい中をお集まりいただきまして、どうもありがとうございました。