

## 第3回 雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成25年4月19日（金）14：30～16：06
2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階共用1202会議室
3. 出席者：  
（委員）鶴光太郎（座長）、大田弘子（議長代理）、浦野光人、佐久間総一郎  
（専門委員）島田陽一、水町勇一郎  
（政府）寺田内閣府副大臣  
（事務局）館規制改革推進室次長、中原参事官、三浦参事官

### 4. 議題：

意見交換（多様で柔軟な働き方、有料職業紹介について）

### 5. 議事概要

○館次長 それでは規制改革会議第3回雇用ワーキング・グループを開催させていただきます。

稲田大臣は、公務のため少し遅れての出席となります。それから、長谷川委員も少し遅れるとの御連絡をいただいております。本日は、大田議長代理も御出席いただいております。それから、寺田副大臣も御出席いただいております。

それでは、開会に当たりまして、まず鶴座長から一言御挨拶いただけますでしょうか。

○鶴座長 ワーキング・グループ座長の鶴でございます。本日は、ジョブ型正社員の話と職業紹介につきまして議論させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○館次長 ありがとうございます。

それでは、報道の方は御退席お願いいたします。

（報道関係者退室）

○館次長 それでは、議事に入らせていただきます。

鶴座長、よろしくお願いいたします。

○鶴座長 それでは、議事に入りたいと思っております。

本日は、今申し上げたようにジョブ型正社員と職業紹介につきまして、私及び事務局から御説明をさせていただきます。議論をさせていただければと思っております。

まず、資料1を御覧ください。「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備について」という紙でございます。これを、まず先に御説明させていただきます。

1つ、このワーキング・グループの中でも、また関係者の方々から、我々は最初、限定型正社員という言葉を使っていたのですが、やはり少し分かりにくいという御指摘もいただきまして、ジョブ型正社員ということで、これは後でまた定義もちゃんとつけておりますけれども、そういった呼び名で統一していこう。これは、実は経済財政諮問会議から出てきているペーパーの中で、これとはまた別の内閣府の清家先生が担当されている研究会

等々のペーパーについてもジョブ型という言葉が使われているということなので、ある程度それに統一していこうという趣旨でございます。

まず、最初のページでございます「日本の正社員の特徴」ということで、これは私もここで何回か申し上げているのですが、改めて申し上げますと、日本の正社員、期間の定めのない雇用、フルタイム、直接雇用、これが通常の一一般の定義でございますけれども、日本の場合は職務、勤務地、労働時間などの制約、限定が行われていないということが非常に大きな特徴になっております。メンバーシップ型とか、就社型ということでは言われます。

このような無限定正社員というのは、振り返ってみれば非常に正社員とは男性中心であり、また女性が家事に専念するということが家族単位の犠牲・協力というものが前提にあり、また家族を一家の主が養っていくということで賃金制度も非常に年功的な特色が強かった。

一方、欧米は、御承知のようにアメリカ、ヨーロッパにかかわらず、ジョブディスクリプションというのは非常に明確でございます、職務限定型というのが通常の社員の一般でございます。それに付随して、当然のこと勤務地限定とか時間外労働なしというのがデフォルトというか、標準ということで、またホワイトカラーの幹部に聞くと当然無限定的な働き方というのは出てくるのですけれども、一般社員ということになりますとやはりこれは日本の大きな特色かと思えます。

以下、「無限定正社員のメリット、デメリット」を書いておりますけれども、やはりそのデメリットとしては不本意な転勤や長時間労働の受け入れですね。企業側は雇用保障や待遇が手厚い分、やはり正社員の採用に慎重になるということで、不安定雇用の有期雇用が増えてきた。

それから、次のページをおめぐりいただきますと、労働者側はやはり「なんでも屋」になってしまって、特定の能力・キャリアが身につけにくい。それから、ここでの第1回のワーキング・グループでも少し議論になりました。やはり無限定ということになりますと、転職というのは難しく自己のキャリアの可能性を広げるといことはできないという状況でございます。

そこで、それを少し限定するようなタイプ、ジョブ型正社員というものをここにありますように職務が限定されている、勤務地が限定されている、労働時間が限定されている、これはフルタイムであるが時間外労働なし、フルタイムではなく短時間、多分2つのタイプがあると思っておりますけれども、いずれかの要素、または複数の要素を持つ正社員をジョブ型正社員というふう呼びまして、これの普及・定着を図っていこうということでございます。

なぜこういうタイプの社員を普及しなければいけないのかということで、以下4点ばかり書いております。

第1点は「非正社員の雇用安定」ということで、これは非正規雇用、有期雇用の方々をこういうタイプのジョブ型正社員になることによって無期雇用に転換する。これが雇用の

安定化につながる。また、非正社員の方々、正社員になりたいのだけれども、無限定な働き方を望んでいないの方々というのはやはり多いわけです。こういう方々のニーズにも応えることになるだろう。

2番目は「ファミリーフレンドリーでワークライフバランスが達成できる働き方の促進」ということで、勤務地限定型や労働時間限定型とすることで、子育て・介護の両立やワークライフバランスをより達成しやすい働き方になるということです。

それから3番目の視点として、これはファミリーフレンドリー、ワークライフバランスと関連がありますけれども、「女性の積極的な活用」ということにもつながるということです。地域限定型、労働時間限定型を普及するということで女性の労働参加の促進、優秀な女性の活躍の場が広がっていくということです。

それから、少し相互転換ということも考えて、無限定タイプで入社した女性が子育て期には勤務地や労働時間限定になり、また無限定型に戻るといようなことも考えていけるということでございます。

最後の視点としては、やはり自分のキャリア・強みが明確化されていくという点でございます。これは職務限定型の正社員の場合、非常に自分のキャリア・強みを意識して価値を明確化させながら働くことが可能となるということです。そうなっていくと、外部労働市場も広がっていく、転職の可能性も広がっていく、交渉力も強まっていくということで、将来のキャリアも展望できますし、それに向けた働き方が可能になっていくだろうということでございます。

こういうタイプの人たちが増えていくと、やはり外部労働市場というものが拡大していきますし、職業能力評価システムという、これは前回、濱口先生が最後に強調された点ですが、こういうシステムを整備していくにはそもそも限定型、ジョブ型の正社員は増えてこないとなかなか整備できないということがあります。

それで、今の「現状」というのはどうなっているのかということを少し整理しますと、これは厚生労働省が2011年にやった調査がございます。半分ぐらいの対象企業が、このジョブ型正社員、多様な正社員を導入しています。無限定、それからそうでないタイプの正社員、全体の中の3分の1ぐらいがもうその多様な正社員になっておりまして、その中のかなりの割合が職務限定ということでございます。両方重なっているタイプの人たちも多いです。

1つの問題点としては、「就業規則や労働契約で限定が明確化されていない場合が多い」ということで実際に明確化されているのは1割か2割ぐらい。それから、事業所を閉鎖されたり事業や業務縮小の際に人事上、通常の正社員と同じ扱いになっているという企業はやはり6割か7割ということです。こういうことなので、あまり通常の正社員と区別されて扱われているという感じでもないということです。若干、賃金の水準を見ると少し正社員よりも低いということです。

これは後で簡単に事務局から御説明をしていただきますけれども、これまでジョブ型の

正社員の場合、雇用終了ということになって裁判になったケースでどのような判断がされているかということなのですが、いわゆる整理解雇の四要件の判断枠組みを基本的に維持していきまして、それを当てはめる。

ただ、職務や勤務地が限定されている点を考慮して、通常は無限定正社員と異なる判断、解雇を有効とする事例というのがきちんと見られているということです。

それで、今のこの現状から少し問題点を挙げていくと、ジョブ型正社員自体の導入は進んでいますけれども、契約や就業規則で明示的に定められていない。特性に沿った取扱いが必ずしもなされていない。また、労働契約で明確化されている場合でも、実際の運用がかなり属人的になっている場合も多分あるだろうということでございます。

それから、ジョブ型正社員の特性に沿って通常正社員と異なる扱いができれば、もう少し企業というのはジョブ型正社員を増やすことができるのでしょけれども、どうもそういうふうにするとまた裁判沙汰になると負けてしまうことがあるかと思えます。そういうことを企業の経営者、これは前回、佐藤先生なども強調されていたのですが、やはりリスクに非常に敏感になるという点がございます。

こういうことを総合的に考えますと、以下、具体的にジョブ型正社員の雇用のルールの整備の在り方を考える際に大きな3つの柱があるだろうということです。

就業規則や労働契約でジョブ型正社員の内容を明確化する。

それから、無限定社員とジョブ型正社員との間の処遇ということで、これは若干の差はもちろんあるかもしれませんが、それがきちんと合理的に説明できるという意味で均衡処遇を図っていく。

事業所閉鎖、事業や業務縮小の際の人事上の取扱いについては、その特性に沿った取扱いができるように法的ルールの確認・整備を行うということでございます。

ここからは、少し「具体的な提案」ということで入っていきます。

まず「労働条件の明示」という点でございますけれども、ジョブ型正社員の雇用形態を導入する際には、先ほど申し上げたように就業規則においてその具体的な類型を明確に定める。

それから、ジョブ型正社員を実際に採用する場合、その契約類型であることを契約条件として書面で交わすということがございます。

現行、労働基準法15条におきまして、労働条件明示義務と重要な労働条件の書面による通知ということがございます。こうしたものと、また労働契約法4条2項においても、労働条件明確化のための書面による要請というのが必要とされています。

こういうことを前提にしたものが、その下に書いてある話としては、現在の運用ということにおきまして、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」というのは当面のものとして解釈されている場合が多いということでございますので、ここを少し整備していくということで、無限定社員かジョブ型正社員かを明示して、かつジョブ型正社員の「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」というところは少し詳細に特定化して求めて

いくことをしたらどうかという提案をしております。

それから、「均衡処遇・相互転換の要請」でございます。これは、実は先般成立した有期労働契約、労働契約法の改正におきまして、この20条に雇用形態に不合理な労働条件の禁止というものができました。それで、このジョブ型正社員においても多様な雇用形態ということで、必ずそこには不合理な取扱いにならないようにということで、同じような規定を考えていくと同時に、先ほど申し上げた無限定な働き方、それから限定的な働き方、ライフスタイルやライフサイクルに応じて多様な選択を可能とする法的基盤を整備していったらどうかというふうに書いています。

それから、3番目として「ジョブ型正社員の人事処遇ルールの検討」ということでございます。最初に、ここは非常に全体の中でも大きなところなのですが、「基本的認識」としてどんな契約形態をとるかというのは当たり前のことですが、当事者の自由でございます。ジョブ型正社員の形態をとって、その普及を定着させていくということにおいては、単に職務や勤務場所を定めるということだけではなくて、人事処遇全般のルールを定めなければいけない。これは、これまでの就業規則等々、無限定社員の働き方を前提としたルールというのが多いわけなので、ジョブ型社員にはなじまない。まず、ここの基本認識があるということだと思います。

具体的に考えていくと、実際にジョブ型正社員になると、これまで企業の人事権について少し制約される部分がある。当然、その職務や勤務地を変更する配転とか、それから決められた労働時間を超える残業とか、これは人事上の評価にもなりますけれども、こういうところが制約される反面、職務や勤務地が消失した際の取扱いについては無限定正社員とは異なる人事上の取扱いが多分できるようになるということです。

それから、この人事処遇に関する解雇権濫用法理でございますけれども、これは裁判所が勝手にこういうものを作っているということよりは、企業が実際に行っていた人事管理のルールを非常に色濃く反映したものである。特に、無限定社員について行ってきたものとの関連というのは、私も何回も申し上げておりますが、非常に強いということなので、もちろんジョブ型正社員が普及していけば判例法理の見直しにつながっていくということなのですが、それを待つということよりも、これは後でありますけれども、どういう考え方が適切かということを少し提示していくことが必要であるということです。

「具体的対応」につきましては、勤務地限定型、職務限定型の正社員については、限定された勤務地、職務が消失した場合を解雇事由に加えること、これは今の法律を別に変えなくてもできますので、こうしてちゃんとまず話し合うということを促していく。具体的には「就業の場所及び従事すべき業務が消失したこと」、これを就業規則に追加をするということです。

それから、先ほどちょっと判例のお話を申し上げたのですが、ジョブ型正社員で限定された勤務地・職務が消失した場合における解雇権濫用法理の適用、ここは少し裁判例を参照しながらどのようなルールになっているのか。解雇の合理性・相当性に関するル

ールというものを少し整理する。その上で、限定された勤務地・職務が消失した場合、解雇が客観的合理性と社会的相当性を持つには、さらにどのような要件が必要なのか。これは関係者の間でコンセンサスが必要だと思いますし、それを法解釈、それから必要な要件についてある程度、一定のコンセンサスができれば方向性を示していくということです。

それで、ここでは我々はこういう議論を今後とも正にコンセンサスを作っていくということは非常に重要だと思っているのですが、最初にそのためのたたき台というものを規制改革会議のこういうワーキングで出すべきではないかと思っています。

それで、最終的にはこういう法解釈を立法事項にする。ここまではなかなか難しいかもしれませんが、少なくとも厚生労働省か何かの解釈通達とか、何らかの明文化はできないかということを考えています。

それから、最後です。「労使双方の納得性を高めるための対話の促進」ということでございまして、雇用ルールの明確化を図るということは、やはりきちんと企業の現場において組合や過半数代表者等とちゃんとこの就労について議論をしていくことが必要でございます。それが納得性を高めるということで、これもいろいろな場面で私の方から申し上げてみた点でございますけれども、特にやはり少し懸念材料として指摘される点としては、同一企業で無限定社員をジョブ型正社員に転換するような場合、条件が変わってくることでございますので、無限定な働き方ではなくて限定された働き方を選びたいということを本人が希望しているということがやはり私は全ての前提だと思いますので、労働者の同意というのが当然必要になってくるということ、やはりこういうことにおいてはきちんと確認する必要があるだろうと思っています。

私の方からは以上でございまして、資料として先ほど「ジョブ型正社員にかかる裁判例」というものを事務局の方にまとめてもらいましたので、簡単に紹介をお願いしたいと思います。

○事務局 事務局より「ジョブ型正社員に係る裁判例一覧」について説明させていただきます。

お手元の最後の資料を御覧ください。「ジョブ型正社員に係る裁判例一覧」ということで、いわゆるジョブ型正社員に対して整理解雇の四要件がどのように適用されているのかを明らかにするために表を作成させていただきました。

どういふものを行ったかと申し上げますと、判例データベース検索や文献調査によって、主に平成10年以降の裁判例をまとめさせていただいたものでございます。職種、職務限定、労働時間限定、それから解雇といったキーワードに基づいて作成させていただきました。

全体としましては13件数ピックアップさせていただきまして、これが引っかけたわけでございますけれども、13件数のうち1番、7番、8番、11番、12番、13番の6つについてはいわゆる整理解雇四要素、四要件というものをそのまま適用しているかと思われるものでございます。それから、それ以外につきましては、全般として整理解雇四要件、四要素のうち1つか2つの要素を欠くものであり、そのうち、人選の合理性までも求めている

ないのが太宗を占めるというふうな印象を受けてございます。

ただし、4番の「角川文化振興財団事件」のように、人選の合理性ではなくて「解雇回避努力義務」自体を求めているというような枠組みを提示しているというケースも見られるということでございます。

全般の印象としましては、やはり整理解雇四要素、四要件というのは基本的には維持しつつも勤務地、それから職種限定といった点を考慮しまして、無限定社員とは異なった判断を行っているものも見られるのかなという印象を受けてございます。

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。

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。

佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 ありがとうございます。

まず、鶴座長のまとめられたペーパーですけれども、前回までのここでの議論を非常に的確にまとめていただいているかと思えます。この総合的な判断、整理の仕方は大変結構ではないかと思えます。

その上で、私の理解として、座長がまとめられた具体的な提案の（1）はある意味では企業側でこうやれということがコアなのか、2番目も多分そういうことだろう。それで、正に3番目が多分この規制改革会議の対象になるものかと理解しています。

それで、その中でここにもはっきり書いてあるように、「これまでの裁判例を参照しつつ、多様な実態に応じた解雇の合理性・相当性に関するルールを整理する。」ですから、これは国側がやるということだろうというふうに理解をしています。

それで、ちょっとこれは私自身が不勉強だから聞いているということですが、やはりジョブ型になると正にパフォーマンスというのが非常に重要になってきて、例えば会社として英語の通訳で雇ったという社員が結局、通訳がろくにできない。そこで、これは当然解雇したいというときに、それが限定じゃない場合とではやはり全然違うはずなので、それは当然そういうルールはあってしかるべきだろうというふうにも思います。ですから、整理解雇だけではなくて当然パフォーマンスが悪ければ、それはジョブ型の場合は余計解雇されても、はっきり言ってしまえばしょうがないという事情になるのだろうという気がいたします。これはある意味では、座長へのお願いであり、また確認です。

それと、先ほど裁判例の御紹介があって、大変よくまとめていただいておりますけれども、これはそもそもジョブ型の正社員だという認定がされた上でのものなのか。これは全部つぶさに見ていけば分かるのですが、ちょっと教えていただければと思います。

つまり、この各ケースでは、その対象になった解雇された方が労働契約上も就業規則上も限定されているという認定がされた上でこういう判断なのか。そもそもそこは必ずしも限定されていないけれども、総合的に判断されているのか。そこがよく分からなかったので、教えていただければと思います。以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

これは、前回の有識者の方々をお呼びしたときに、今回は少し議論をペンディングという形に置いているのですけれども、試用期間の問題につきまして、これは限定型、ジョブ型という形で考えれば、非常にここは考えやすいということが濱口先生のお話にあったと思うのです。

つまり、その試用期間においては、そこで能力がないということで解雇をするというのは、要は無限定というフレームワークであればそこは非常に難しいということなのですけれども、限定型という形で雇えば試用期間でその職務ができないということが分かれば、それは当然違ったやり方になるだろうというお話だったと思うのです。

だから、この限定型というのは今おっしゃった試用期間よりもっと広く捉えてもそこは当然変わってくる部分というのは、私は想定もしております。

ただ、これまでは、職務や勤務地の消失というところが実は議論の焦点になっていたのでもうこの形を我々はとっているのですけれども、そこはさらに追加的な整理があり得るかというのは私自身考えてみたいと思いますが、専門委員の先生方からも追加的な御意見があればコメントをお願いしたいと思います。

島田先生、お願いします。

○島田専門委員 先ほど佐久間委員のおっしゃるとおりだと思います。

それで、先ほどおっしゃったことだと、通常の解雇事由ですと職務能力の欠如という類型だと思います。この類型について、無限定社員の場合は一般的にどう判断されるかという、それは一時的にある仕事に配置をされた、その仕事ができないというような一時的なものでは駄目で、そういう場合であれば配置を変えて適性を見るとか、あるいは適切な教育訓練を行う。そういうことを尽くしても、なおかつ一般的に要求される能力が足りないというときに、初めてその職務能力が欠如しているという判断をしなければならない。これが、解雇権濫用法理のもとでの一つの規範になっています。

そうなりますと、その裏を返せば職務が限定されて採用しているわけですので、これはジョブを持っているということですから、駄目だから教育訓練をしなければならないということには必然的になりませんし、多分、職務の配置を変えて他の適性も見なければいけないということも必要ないということで、鶴座長がおっしゃったような流れになると思います。

それから、フォード自動車事件という随分古い判例でございますけれども、人事部長として採用された者についてそういうような判断もされております。ですから、一方でジョブ型の判例を見ると同時に、無限定型の判例でどういう規範があるかというところを見れば、それとの対比で佐久間委員のおっしゃった点は明らかになるのではないかと思います。

○鶴座長 ありがとうございます。

それでは、判例の件について事務局の方からお願いします。

○事務局 お答えいたします。

13件あるうちの12番を除く12件は、裁判所の判断で事実認定がなされてございます。職種なり、職務なり、勤務地の限定をしているという事実認定が確認できるものでございます。

それで、12番のパイロットの事件でございますけれども、これは判決文上、職種を限定しているというような事実認定はなされていないように見えるのですが、職種の限定を前提として判断していることが強く疑われるというものであり、こちらに載せているものでございます。

○鶴座長 ありがとうございます。

浦野委員、お願いします。

○浦野委員

浦野でございます。今日の座長のこのまとめは、私も大筋としては大変正しい方向に向かっていくかと思っております。是非実現していきたいと思っております。

そういう中で2つほど、1つはやはり日本と欧米社会との基本的な視点みたいなこと、それからもう一つは労働組合との関係ですね。この辺を含めて、ちょっとお話ししてみたいと思います。

欧米で見られる典型的なジョブ型といった場合、ちょっと言い方に語弊があるかもしれませんが、典型的に言えばイギリスなどでは身分制度というか、身分制度というものではないにしても一見、諦め型といいますか、その中のジョブ型というのは結構普及していると思います。

そういう中で、日本というマーケットを考えたときに、やはり皆様新入社員のときに横一線で皆がということを見ると、ここで非常に大事な視点は座長が2ページに「女性の積極的な活用」というところで2ポツ目に無限定と限定とが往復可能ということを書かれていますが、これが私はこんなポツに書かれることではなくてもっと大枠として絶対に必要な議論だと思います。

要するに、正社員という中で限定と無限定というものが出入り自由、これは女性の立場だけではなくて、例えばもう一度新しいスキルなり、新しい知識を大学で身につけたいといったようなとき、夜間大学に行こうと思えばやはり時間限定にして欲しいとか、そういう希望が出てくると思うのです。そういったようなことを含めて、これは労働者の立場から見ると本当にいろいろな立場でこのことが選べるのだということが大事でありまして、組合から見ても初めからこの限定と無限定が決まっているのではなく、それが往復できるのはこういう女性の場合の例だけではなくて、前提が両方出入り自由なのだということを強調していただくと、多分、労働者側とのコミュニケーションもスムーズに行くのではないかとあります。欧米型のジョブ型が前提になっている文化との違いがあるということは、私は是非強調していただいてもよろしいかと思うのです。

それから、2つ目は労働組合との関連性です。それは、5ページのところで、先ほど佐久間さんも触れておられましたが、具体的な提案の中の(3)の「基本的認識」のところ

です。このことを議論するときにやはり日本の、特に古い企業では労働組合のユニオンショップ制というのが普通の形態ですね。正直申し上げて、企業として労働組合が厄介であればあるほど、それを避けたいがために非正規雇用ということがあるわけです。正規雇用したら、ユニオンショップの場合、組合員にならざるを得ませんので。

その一方、働く立場にとっても限定的である場合に給料が決して多いとはいえない。あるいは、パートであればなおさらです。そんな中で、さらに組合費まで取られるのか。限定で働く人の中にも、そういう意見が逆にあるわけですね。

そうすると、そういったところはユニオンショップを選ぶのか、オープンショップを選ぶのか。もちろんこれは会社との折衝ですけれども、現実には労働組合側にとってユニオンからオープンに変わるなどということはまずあり得ない話なので、そこをどういうふうに落としどころを探っていくのか。

これは、私は先ほど言ったような限定と無限定の行き来自由みたいなことが前提にないと、なかなか労働組合側も認めづらい。あるいは、限定の正社員になりたい人たちも、組合費を払うのかというようなことも含めて、そんなに簡単な問題じゃないと思うのです。ですから、そのところは労働組合法との関連ももちろん含めてあるのでしょうけれども、少し考慮していく必要があると思います。

それで、私は理想的に言えば、基本がオープンショップというふうに全体の認識が変わっていく。そのかわり、組合にとっても非常に受け入れやすい限定と無限定の間が、いろいろな理由の中で労働者側の選択で行き来自由になりますよというようなところが非常に大事なところかと思えます。

これは、もちろん経営の視点から見ると大事ですけれども、やはり組合、労働者の視点で納得できるようなものを提示していくことが現実的な解決になるというふうに思ったものですから、少しコメントさせていただきました。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

後半のお話については、非常にこれも重要な御指摘だと思います。このジョブ型正社員を作ると、これまでの日本的ないろいろな雇用の仕組みとか要素というところが全て補完性というところから関係をしていくのです。そこはある意味ではまた見直しを要求していく大きな推進力になると私も思っていて、今の労働組合の在り方というものは正にそれにかかわる根本的なところだと思うのです。

御指摘のように、最初に無限定で入って組合員ということで、それから限定してまたということになれば、ある意味ではあまりもう考える余地はないのかもしれませんが、最初に非正規から限定型の正社員になるとか、改めて最初に企業に限定という形に入る。そういう方々が、実は組合という関係になるとどういう形を持つ、またはその関係を変えるのがいいのかということについては、やはりこれも非常に大きな論点かと思えます。

では、水町先生お願いします。

○水町専門委員 2つの話は実はくっついているような気はするのですが、1つ目の話のところについては4ページ一番下の(2)の「均衡処遇・相互転換の要請」というので、今の法令上は育児休業のときに短時間勤務を選択すれば短時間勤務になり、そして育児が終わったらまたフルタイムに戻るという形では法令上もう整備されているのですけれども、さらに一般的に職種限定とか勤務地限定という形もそのライフスタイルに合わせてどう法令上、仕組んでいくか。

法令までいなくても、企業の人事の中で、より前進するような仕組みを作っていただけかというところが鍵になってきて、かつ、その中で変わっても魅力的な働き方とか処遇でないと、あんな安いところにもしょうがないとか、きちんと仕事をさせてもらえないのだったら駄目だということになるといけないので、ここで相互転換するのと合わせて処遇もなるべくリーズナブルなものに、無限定の人たちと連続性があるって、無限定の人もそちらを選択することが現実的に考えられるようなものにするのを政策的にどう組み込んでいくかというのがこの(2)に込められた思いだと思います。

それで、これまで組合員であることが多かった無限定正社員と連続的な処遇がなされれば、今は労使自治なので、第2の問題については法律で何かがんじがらめにするということはなかなか難しい問題ですが、今、組合自身も正規だけではなくて非正規の組織化も始めていますし、その非正規の組織化でひとつ難しいのは、賃金が安いので組合費が払えないとか、生活制約があるので組合活動の時間になかなか参加できないとか、いろいろな制約がありますけれども、無限定正社員と連続的な処遇になっていけば、その人たちも当然連続的なものとして組合も扱って仲間に入れて組織化の対象として扱っていくということになると思いますので、それを一体として人事のやり方と、法的な後押しの仕方と、労使関係の在り方がうまい具合にどうサイクルを回すかというのがこれからの課題かと思います。

○鶴座長 ありがとうございます。

○浦野委員 今、正に水町さんがおっしゃったとおりだと思いますけれども、さらに加えて言うとやはりモチベーションの維持の問題がありますね。

例えば、私ども食品メーカーですけれども、実際にこういう限定社員がかなり食品工場にいるわけです。しかし、アメリカ型の本当にジョブディスクリプションでいきますとモチベーションを保てないのです。例えば、工場のライン業務についていえば全部やってもらいます。しかも、それは管理の仕事まで含めて、将来その中でラインの長まではいけますよとか、そういうモチベーションがないと多分、日本の働く人たちはなかなかもたないですね。

本当にエレベーターのドアを開けるだけやっぴいなさいとか、そういうことではもたないし、やはり多能工化というのが日本の労働者の一つの大きな特徴ですので、限定された中でもその限定は少し幅広く考えていくというのが、水町さんがおっしゃったお話にも合うということで、ちょっとコメントさせていただきました。

○鶴座長 ありがとうございます。

最初におっしゃられた転換ができるという話は、この小さなところじゃなくて大きな項目としてということなので、これはいずれにしても最終的な報告書などを書くときの下地ということで私も考えていますので、今おっしゃった文化的な背景とか、そういうことについても考慮したいと思います。

それで、私も細かく説明しなかったのですが、では無限定が断然悪いのかということ、実はここにメリットで書いていたところは、日本のこれまでの国際競争力の強みとか、そういうことでさんざん言われていたところではあるのですね。それで、ブルーカラーも御指摘のように、やや通常よりも諸外国の幅の広さ、それからいろいろな予想もしなかったことが起こったときにどれぐらい対応できるかとか、そういう能力は日本のものづくり現場というか、そういうところも非常に支えていた。これは我々も十分分かっているところなので、日本的な限定の在り方、幅はどうするのかということは非常に実務的にはそれぞれの企業によって実はかなり頭の痛い問題だと思います。

でも、それはやはり無限定ということをやった中で、ではどういうふうに限定するのか。それは試行錯誤が私はあると思うのですけれども、これはやっていかなければいけない話だし、そこからいろいろまた議論も出てくるし、学ぶこともあるのかなということなので、やはりそのメリットということをおぼえて限定型が全てなのですよということを申し上げるつもりもないし、我々もそこは十分、浦野委員のおっしゃったところも理解しながら進めていくことが非常に重要かと思えます。

大田議長代理、お願いします。

○大田議長代理 3点あります。

1点目は先ほど佐久間さんが御質問されたことに関連して、タイピストで採用されてワープロが普及してきたという、その人の能力というより技術要件が変わった場合に、その職種型ということのできるのかどうかということです。

それから、2点目は浦野さんが御指摘されたことに関連するのですが、最後の「労使双方の納得性を高めるための対話の促進」と書かれた最後に、無限定をジョブ型に変える。例えば、60歳を過ぎて65歳までの期間についてジョブ型に変えるというケースは割とありそうな感じがするのですけれども、その納得性を高めるというのが具体的に何で担保されるのかということです。

それから、3点目は規制改革会議の運びとして確認したいのですが、5に書かれている具体的な雇用ルール整備の在り方ですね。これで、まず(1)に書かれている法律上の整合性をとるとか、それから契約類型を整理するといったことは、これは厚生労働省に要請するのでしょうか。それから、解雇のルールについては規制改革会議でたたき台を出す。そして、個々に転換するときの在り方ですね。どういう場合に認めるかというのは、個々の企業に委ねるというようなことなのですか。

○鶴座長 今の御質問なのですけれども、最後の視点として私自身が考えていたのは、こ

の中でこうすべきではないかという話は、基本的には厚生労働省の方にそういう投げ方を  
してそういう整備をやっていく。もちろん、個別の企業でやってもらうことはあるのです  
けれども、やはりそういうことをすることを、ひとつこの仕組みをこれから普及するた  
めの前提としていきたいので、そういう確認とか要請というのを何らかの形でやはり国の方  
からやらなければいけないだろうということは思っています。

それで、規制改革会議の方で全面的にこちらの主体的にということになりますと、先ほ  
ど御指摘のあった、具体的な勤務地や職務を消失した場合に、これまでの解雇権濫用法理  
の適用をやって、少なくともその場合はOKですよという基本的な判例が出ているわけ  
ですけれども、こういうことでやっても大丈夫なのだ。

でも、少なくともここは例えばこの四要件でございますので、ちゃんと手続きはやら  
なければいけないというのは当然どんなケースも当てはまる話なので、そういうことも含  
めて、でもさらに追加的にいろいろここは考えなければいけない部分があるのかどうか  
か、そういうところをはっきりさせて、要は解釈の仕方、法解釈の仕方としてこの雇  
用ワーキングの考え方、たたき台になる物事を、こういう整理でいいですね、こ  
ういう理解でいいですね、大丈夫ですねということを我々の方から言っていく。こ  
れは、こちらの方の一つの仕事ということで思っています。

それで、相互転換のここの整備ということについては、多分それも仕組みとして何  
らかの法整備というか、先ほどの育児の場合の短時間労働というのも法律という形  
で整備されているという理解なので、それとはまた別のタイプを広げていくとい  
うことで、これも法整備が必要だという理解かと思えます。とりあえず3点目につ  
きましてはそうですね。

それから、私の方から申し上げますと、済みませんが、1点目、2点目、3点目につ  
いて、特に専門委員の先生方からもコメントいただきたいのですけれども、2点  
目の話については、60歳を超えて高齢者の働き方ということになると私はや  
はり何らかの限定というのが、ワークライフバランスとか、ファミリーフレンド  
リーとか、そういうこともありますけれども、体力の問題もござい  
ますし、やはり無限定的な働き方を続けるということは非常に本人として  
大変な部分というのはございしますので、そこを本人の希望ということも含  
めて、なるべく限定型という働き方を用意したほうがむしろ仕事としては  
続けていきやすい。

中には、自分は65歳まで無限定でばりばり同じようにやりたいのだとい  
う方も多分いらっしゃると思います。そこはどうするのかという問題はもち  
ろんあるのですけれども、その全体の中でむしろ限定型というところに向  
かうというか、そういうニーズを取り込んでいくことに、またこれも仕  
組みというものを使っていくことは、私は非常に意味があると思  
います。

すみませんが、補足をしていただければと思います。

○島田専門委員 1番目の御質問との関係ですが、正にジョブ型というの  
はおっしゃったように、あることが陳腐化してもうなくなつたとい  
うときに雇用が終了できるという、そういうことを強くメッセ  
ージを打ち出すということだと思います。これまでは実務の中

では、形式的にはジョブ型社員なのだけれども、実際には雇用を終了せずに別の仕事に就けていくという形での対応が少なくありませんでした。

それが、本来は労働契約において特定されていような職種でもなかなか特定されないという状況を生んでいると思います。例えば、かつては判例なども特定していると思っていた航空会社の客室乗務員などの例でも、現在ではむしろ、それは入ったときは確かにそうかもしれないけれども、それで客室乗務員の仕事を一生続けるという契約では必ずしもないという判断が示されています。それは雇用の安定という点ではそうなのですから、非常にそういう緩やかな解釈が前提とされていたので、そこを明確にするということが多分、今回の大きなポイントになるのではないかと私は思っておりますが、水町先生いかがですか。

○水町専門委員 ジョブ型とか、職種限定の場合の職種の広さ、狭さの問題ですけれども、限定されて狭くなればなるほど、すぐに陳腐化してしまう。それがヨーロッパで大きな問題になっていて、あまりにも狭くてそれが時代遅れになった場合には、解雇の前にやはり職種転換とか、再訓練をして雇用をなるべく維持してあげなさい。労働者にとっても、社会全体の失業状態にとってもそれはいいからというので、やはり相対判断で、先ほど浦野委員がおっしゃったようにヨーロッパは職種限定型だったのですけれども、それではうまく回っていかないので、少なくとも少し職種の幅を広げたり、2つ専門の職種を持つとかという人事管理も進んでいます。

ですから、その職種の限定によって、解雇とか職種がなくなる危機に遭遇したときにどう対応するかというのはある程度、幅を持って人事も処遇をし、それを見ながら判例も、裁判所も判断をしているところがあると思います。そういうものは日本の裁判例の中でもところどころ出てきているので、それらを前提にしながらどういうのが共通のコンセンサスを得られるルールなのかを考えていくことができるかと思えます。

2番目の点については、今60歳から65歳で職種を変えたり、処遇を低くしたりということと65歳まで延ばそうという方向になってきていますけれども、一番大切なのは選択と処遇で、どういう選択肢があるかというのをきちんと整備した上で、その選択肢で職種が狭くなったり時間が短くなったりした場合にも、それに見合ったようなある程度公正な職務、100%払えないにしても、これぐらいの働き方だったら6割だな、7割だなとか、その合理的な処遇の類型を提示できれば、皆モチベーションを維持しながらいろいろなライフスタイルで働ける。それは60～65歳だけではなくて、30歳とか40歳で勉強しようとか、子育てをしようというときにも同じように当てはまるのではないかと思います。

3番目は、鶴座長がおっしゃったように、労働契約法でもう少しソフトな形でルールを明確にしようというようなことがかなりのところでできると思いますし、基本的には労働基準法か、労働契約法か、法律改正でやれるところは結構あると思います。

○鶴座長 ありがとうございます。

○島田専門委員 水町先生のおっしゃった点は確かにそうなのですが、つまりジョブの範

囲をどうするかは少し慎重にやらなければいけない。

ただ、日本の場合、ジョブ型に特化して議論しておかないと、実際には従来と同じようになりかねないという部分はあるのではないかと思うので、その点は職務の範囲を決めたときにその職がなくなったという事態についてはどう考えるのかというのは、おっしゃられたような慎重なという側面と同時に、契約として決めたことという側面を日本の場合はやや強調したほうが私はいいいのではないかと思うのですが、その点はいろいろな議論があり得るところだと思っております。

○鶴座長 浦野委員、お願いします。

○浦野委員 今のお二方の御意見について、経営の現場の立場からいきますと、やはり一番大事なのはモチベーションの維持ですね。そのことを考えると、島田さんがおっしゃった部分でいきますと、確かに意識的にそういうふうに変えておいて、あとはやはり現場の運用というところが非常に私は大事だと思っております、多分ほとんどの経営者が本当に自分のやっている業全体が陳腐化していくみたいな場合、それからある工場がその地域ではいろいろな意味で維持できない。この場合はやはり大きな決断をするわけですが、それ以外の場合はほとんどの経営者はできるだけきちんと配転を含めてやっていきたいという希望があると思うのですね。

それで、企業にとって一番もったいないのは、どこの会社でもいると思うのですけれども、結果として現役OBみたいになってしまう。本当に会社を卒業したかのような働き方しかしてもらえないとか、そういうことを含めて実際の職務がモチベーションを高く維持されないことの方が一番大事で、そのことを避けたい。

ですから、法的に島田さんがおっしゃったような形でやっていくことは私も別に反対ではないのですけれども、企業の運用というところで前文に当たるようなところをどう書くか。そのことがやはり労働者、組合員にとってOKかなと思えるようなものに何とかしてあげたいと思います。

○島田専門委員 ちょっと言葉足らずでしたので補足しますと、水町先生がおっしゃったような局面のときに、もう一度その契約をきちんと書き直すということをやるというところがやはりジョブ型になると思うのですね。

それで、今までのやり方は、そこを書き直さないまま何となく広げていってしまうところがあったので、この仕事はなくなるのだけれども、雇用を継続する場合はこの条件でこの仕事をという、そこを示してきちんとジョブ型を貫くということが必要なかと思いません。

○浦野委員 分かりました。

○鶴座長 ありがとうございます。

○大田議長代理 先ほどの3番目のこれからの運びのところ、解雇のルールを合理性を持つようにしていくというのが一番大事で難しいところなのですけれども、この「労使および司法の間のコンセンサス」というのは具体的にどうやっていくか。ワーキング・グル

ープとしてたたき台を出し、議論を提起して、労使とも話し合いをして作っていくというこれからのステップについて。

○鶴座長 具体的には、まずこの規制改革会議の方で、こういう考え方にしたらどうか。それをその次にどこの場で議論をしていくのかというところで、こういうものが提示をされたときに、例えば厚生労働省側でどういう形で彼らが受け取って、それでまた自分たちの中で審議会、三者構成の中でやっていくのか。

それは、まだ分からない部分というのはあるのですけれども、私などが思ったのは、もちろん従来どおりのやり方でもいいですし、もう少しいろいろ関係の省庁がある意味でジョイントで考え方の声明みたいなものを出していくというようなことも多分、過去、別の分野ではやっていますので、全くあり得ない選択ではないかということも思っていますし、そこは新しいこういう取り組みでもありますので、実はその法律をこのように変えればいいと話であればその手順とかを載せてくださいということになりますが、そうじゃない話なので、どういうふうにコンセンサスするか、その運び方自体も少し相談していくということかと思います。

○大田議長代理 分かりました。

○浦野委員 今回の座長のおっしゃったことに加えて、第1回目のときに座長がおっしゃっていただいたのですが、要するに産業間移動を考えるとときの再教育の在り方みたいなことが議論というか、課題としてはありましたね。今まで議論はあまりされてきていないと思うのですが、そういったものがバックにないと、なかなか労働側は話に乗ってこないと思うのです。

それで、私は多分、並行して産業間移動に伴う再教育を、企業の枠を超えてきちんとそのことができるのだ。それは、今の厚生労働省の職業訓練みたいに全くその時代の間尺に合わないようなものではなくて、ここに民間が出動するかはどうかは別として、やはり時代に合った、あるいは地域の中で解雇されて地域で移動できないのだと言われたら、それは正にその地域の自治体の存続にかかわる問題ですから、地域全体の中でそのことを考えていく。

極論を言ったら、もしかしたら当面は地域の中でのワークシェアリングまであるかもしれませんが、でも、全体としては地域がやはり新しい産業を興していかななくてはいけないので、そういう意味のセーフティーネットの在り方を少しでも示唆するような絵がないと、この進め方というのは難しいと思うのです。

○鶴座長 その点につきましては、浦野委員から第1回のときにもお話を多分いただいたかとも思っておりまして、私が座長のペーパーで出させていただいた雇用改革の3本の矢というのも、その3つの矢というのは何かというと、正社員改革と、有料人材ビジネスの規制緩和と、3番目が正に御指摘いただいたセーフティーネットとか職業訓練の話でございます。

そこをどういうふうにするのかというのは規制改革会議自体の範疇ではないのかもしれ

ないのですけれども、最終的にいろいろ提言というのを出していくときには、今そういうところを我々規制改革会議としても、しっかりそれが大事なのだ。それで、それはやるということを前提の上でこちらの話も動かしていくのですよというところは、相当ある意味ではしつこいぐらいにそういう指摘をしていかなければいけない。

私も、最初のこうした問題の入り方のところで、それは絶対に必要不可欠のものだという認識はございますので、今回のような個別のこういう問題の紙になりますとその話はちょっと落ちてしまうところもあるのですけれども、最終的な提言の中でそういうことを踏まえた上で、全体としての改革の絵姿というものを出していくように考えたいと思っております。他に御意見などはよろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、次のテーマに移らせていただきます。国際先端テストについて有料職業紹介を中心に、事務局の方から御説明をさせていただきます。

○三浦参事官 それでは、お手元の資料2と書いてございます「有料職業紹介事業に関する規制改革の論点（案）」という資料の方を御覧ください。

1枚目につきましては、有料職業紹介事業に関する規制のどこのポイント、論点を議論の対象としていったらいいかということ整理したものでございます。

めくっていただいて、その後の参考資料1というのが、この有料職業紹介を考えるに当たって、大きな枠組みになっておりますILO条約というものが日本の中で歴史的にどういう経緯をたどって位置付けられているのかということ整理した紙でございます。

続いて、参考資料2というものが、このILO条約に関して一体どういった国々が批准をしているかといったことを一覧としてまとめたものでございます。

参考資料3に関しては、逆にこのILO条約の96号条約というものを廃棄した国というのはい一体どういったところなのかということを一覧にしたものでございます。

最後に参考資料4といたしますのが、事務局の方で限られた時間ではありましたが、手を尽くしまして、主要な先進国における有料職業紹介事業の規制の状態について一覧化したものでございます。

全体資料はそういったことですが、戻っていただいて簡単に1ページ目から御説明申し上げます。

今回は、先ほどのような限定社員の話とちょっと違いまして、シンプルに国際比較、今後国際先端テストにかけていくといったときの視点として整理してございます。もう言わずもがなですが、これもくどいように出していったほうがいいかということで、最初に出しておりますのが、あくまでも最先端の規制環境を目指すのだ。これは、既に内閣総理大臣が具体的に明示をされて各省にも指示が出されているといったことを冒頭に挙げております。その辺り、具体的な規制としてどういう切り口があるかといった点について、大きく2点に分けてあります。

1点目が、そもそもこの有料職業紹介事業の参入の規制についてということでございます。先ほどの資料でいきますと、参考資料4の整理を見ていただきますと、参入規制とい

う上段のところでは、資料4の上段を御覧いただきますと、一応この区分についてILO条約に批准をしている国、それから批准をしていない国という分類をした上で参入規制の状況を見ておりますけれども、この中でいきますと日本は許可制、同じように批准をしているイタリアは許可制、それからちょっと条約は違いますが、96号条約に批准をしているフランスでは届出制、一方で批准をしていないイギリスにおいては自由であります。

それから、カナダ、アメリカに関して実は州ごとに規制が違っておまして、これは全てまだ調べ切れておりませんが、おおむね自由の状態がある州も当然ありますということで、最先端で考えればカナダ、アメリカというのは基本的に自由の州があるということで先をいっている。

一方で、一番右側のドイツに関しましては、92年にILO条約をあえて廃棄をして、2002年に許可制を撤廃して自由化しているといった意味で、動きとして大きな動きをしている国として一番右側にドイツという整理をしている。これが、参入規制の状態でございます。こういった状態を比較して、日本としてこの参入規制ということについてどうしていくのかというのが一つの大きな論点になろうかと思えます。

戻っていただいて、1ページ目のもう一つの大きな規制の切り口が求職者からの手数料徴収を通じての規制でございます。現在、有料職業紹介で国内で展開されておりますサービスについては求職者からの手数料を徴収してはいけないということで、原則的に禁止の状態になっております。ですので、どういった形で収益を得ているかといいますと、サービス事業者は求職者ではなくて求人者、企業の方から手数料を取るという形でビジネスを展開しているというのが現在の実態でございます。

その中で多少、細かくなりますが、2の①ということで例外が一部設けられてございます。それに関しては、いわゆる「芸能家」「モデル」といった領域に加えまして、「経営管理者」「科学技術者」「熟練技能者」といった、一定のスキルを持っているというふうに位置付けられている方々も例外対象になっております。

ただ、一方で②というところに書いてございますが、この「経営管理者」「科学技術者」「熟練技能者」の方々に関しては全てが許されているわけではなくて、一定程度の年収を持っている高収入の方々のみという例外がさらに加えられております。

こういった日本の状態に対して、参考資料4の一覧表の方を御覧いただきますと、まずこれは2つのポイントに分かれます。求職者から手数料を取っていない。原則禁止、ただし例外がありますという国と、そもそも自由であるという国に分かれております。左側の方の国、ILO条約批准国ほど原則禁止になっておまして、批准をしていない、もしくは廃棄していったる国に関しては原則自由になっているという状況です。

さらにその下の方を2つに分けておりますけれども、原則禁止の中でも例外として、国によってちょっと表現の仕方が違うのですが、いわゆる「芸能家」「スポーツ選手」といった特異な業態のところに関しては例外として認めているという国が比較的多い。日本も同様です。

一方で、「経営管理者」「科学技術者」「熟練者技能者」といったところに、年収要件を設けた上で例外として認めているといったものは、今のところまだ調査中の部分がございますけれども、日本独特の要件になっているというような国際比較を一旦、現時点で置いたところの状況です。

本日は、事務局の方から今日のところまで整理した事実関係をこういう形で御報告させていただきましたので、これをもとにしまして御意見をいろいろ頂戴賜れればと思います。

鶴先生、よろしく申し上げます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、今の御説明につきまして御意見をお願いいたします。

では、佐久間委員申し上げます。

○佐久間委員 ありがとうございます。大変よく整理された資料2を拝見しまして、私の理解では国際先端テストというのは、最初に大田議長代理がおっしゃっていたように、これを適用して規制のない国があればとりあえず規制がないということにして、ではそれを日本でやった場合、なぜ駄目なのかは規制側が合理的な説明をし、それがなければやはり規制をなくす。こういう考え方だというふうに、私も理解しています。

そうすると、参考資料4の5を見ると、ドイツ、アメリカの一部ではもうないということなので、先端テストによってこれは規制をしないというのが最初の結論になる。これが先端テストで、では次にそれを本当に日本がやった場合に、こういう問題がやはりありますというのを今度は規制側の方でもし説明があるならば説明があり、それが合理的かどうかを判断しよう。こういうステップだというふうに理解していますので、このケースは非常にスムーズに適用され得るルールではないかと思えます。以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

浦野委員、申し上げます。

○浦野委員 1つ質問なのですが、労働者からの手数料徴収といった場合、その手順といますか、例えば結婚紹介所だと登録料みたいなものがあるって、その後は成功したらみたいに両方何かありますね。この場合も、単純にそういうふうに考えておけばいいのか。実際に行われている国ではどんなやり方になっているのか、分かれば申し上げます。

○三浦参事官 実は、各国のそこまでの細かい実情まで調べる余裕がなくて、詳細にはまだ調べられておりません。

もし、専門委員の先生方でお分かりでしたら後で御紹介をいただくと助かりますが、一応、法令規定上、調べたところでこういう状態になっておりますということですので、有料職業紹介事業の一般的な考え方、定義からいいますと、その職業の紹介が成立して雇用が成立したときの手数料という形で規制がどういう形になっているかということで一旦御覧いただくので間違いはないかと思えます。

蛇足ながら、これは国内でもやられていますし、恐らく海外でも同じように展開されていると思いますが、ビジネス上は職業紹介に至る以前のところでいろいろな情報提供であ

ったりだとか、自分自身が新しい技能を磨いていくための教育、学習であったり、そういったサービスは職業紹介の規制には当たらない範囲でございますので、そういった部分は自由にされているという前提の上で、その暁に職業紹介という部分に入り込んだときにこういう規制の形になっているという状況かと思えます。

○鶴座長 水町先生、お願いします。

○水町専門委員 今の点も合わせて少し説明させていただきますと、手数料というのは登録手数料と、ざっくりばらんにいうと紹介手数料という2つに分かれていて、登録したときに少し手数料をもらって、紹介して成功した暁にはそれなりのお金を払うというのが基本的に求人側にとっても、求職者からお金を取っている場合もメインになっていると思えます。

それで、その職業紹介というのは求人と求職で両方の会社間に立つので、ちゃんと求人ということで会社まで紹介してやるということが職業紹介の定義になっているのですが、その前の、ただ仕事を探している求職者だけに接点を持って、そこでいろいろ教育をしたり、情報提供をしたり、サービスを提供するという求職者サービスについては現行法でも認められています。

ただ、会社に紹介するという看板をかけられるかどうか、そこでお金が取れるかどうかがこの問題なのですが、では求職者から手数料を徴収するときに、ILO条約等との関係は差し当たり置いておいて、それを自由化することがビジネスとしてどういう意味を持つのかというときに、そこで労働者、求職者からお金を取ることでビジネスが成り立ってしまうと、紹介をして会社に就職させて安定した雇用につなげるというところまできちんとどの業者もやってくれるかというところがひとつ不安なところになってきます。

求職者、労働者からお金を取ってそれでビジネスが成り立って、あとは紹介するのは適当に看板だけでやってというビジネスになってしまうと、本当に失業なき職業移動をするときにちゃんと責任を持って、職業紹介でとにかく一番難しいのは受け入れ先を探してくることなので、その一番難しいところをちゃんとやってくれるところにちゃんとしたお金がいくということが大切なのですが、その前の求職者からいっぱいお金を取ってしまうと、その以前のところでビジネスが成り立ってしまっていて、健全な一生懸命就職先を探して安定した雇用につなげてやろうと頑張っている会社たちが健全に成り立っていくかというところがひとつきちんと精査しなければいけない点です。

その点で、アメリカとドイツがどうなっているかというところ、参考資料の4を見ていただくと、アメリカは州によっていろいろですが、43州は許可制で、手数料は原則自由となっていますが、求職者から手数料を徴収しない場合は適用除外、逆にいうと求職者からお金を取る場合は許可制のもとに置くというところが多いのですね。それで、求職者からお金を取るのだったら、ちゃんと許可制のもとで管理のもとに入って、そしてちゃんと就職をさせてそこからお金をもらう。かつ、就職しても短期間で解雇された場合には手数料を返さないという規制をかけているところが多いです。そういう形で、アメリカもチェック

をしています。

ドイツは、どちらも原則自由なのですけれども、ここでバウチャー制度をかませ、バウチャーを使っていわゆる国、政府が求職者、仕事を探している人にバウチャーを与えて、そのバウチャーを持っていったら職業紹介のサービスを受けられるけれども、基本的に就職先を見つけてもらって就職したら、就職先がバウチャーを換金して政府からお金をもらうという制度になっていて、ちゃんと就職させてそこまで頑張った業者じゃないとお金がもらえないというシステムが裏で制度として担保されているので、ここで結局は求職者から手数料を取るというのと、有料職業紹介制度全体をどうするかというのはかなり結びついている問題で、まるっきり手放しで何でも自由にしていいよという国は逆にいうとあまりないかもしれないので、ドイツのようなバウチャー制度をとって担保するか、それとも限定的に許可制とか届出制とかみ合わせながらチェックをするかということが必要だというふうに私は思います。

○鶴座長 1点ですけれども、アメリカの場合、私の理解は手数料を求職者から徴収しない場合は、そこは保護が行われているということを前提に許可制にはなっていない場合が多いという理解なのですけれども、それでいいのですか。

要は、水町先生の説明は、手数料と許可制というのがセットになっているような説明だと思いますが。

○水町専門委員 会社からしかお金を取っていない場合には自由にできるけれども、求職者から手数料を取っている場合には許可制等の規制がかかって、就職させてもすぐ解雇された場合には手数料を返せという規制がかかっています。

○鶴座長 分かりました。他にいかがですか。

大田議長代理、お願いします。

○大田議長代理 基本は、ハローワークだけではそのマッチング機能が十分にできない。失業保険の給付と一緒になっていますから、雇用保険に入っていない人の場合はなかなか使いにくかったり、オープンしている時間も限られていますし、多様な職業のマッチングができないというところにあるわけですから、この場合の先端テストはやはりマッチングを最もよくするのに何がネックになっているのかということですね。

○鶴座長 そうです。

○大田議長代理 それがないと、単に比較しただけではどこをブレイクスルーするのかということが少し分かりにくくなると思うのです。

だから、無料職業紹介との連携であったり、要は何を先端として掲げるかということをもう少しブレイクダウンして国際事例を出したほうが分かりやすいように思います。

○浦野委員 今、大田さんのおっしゃったことで関連していくと、いわゆる人材バンクというのは今でもありますね。それとも全く違う類型で考えるわけですが、多分これがアメリカ型とかドイツ型になってくると、やはり一般労働者にとってある産業分野にもものすごく強い紹介所ができたとかは当然あると思うのですね。

それで、私どもがやっているような物流事業などでいくと、結構人材は共通で各社使えるのですけれども、なかなかいわゆる労働者レベルのマーケットというものはないのでですね。ですから、そこが自動的にでき上がってくるみたいな期待感があって、今、詳しくアメリカとドイツの話を聞いていてなるほどと思って、両方ともやはり非常にそこに気を使っていますね。それで、労働者も受け入れやすいような制度になっているので、ワルシャワ設定はもしかしたらなおさらいいのかもしれないのだけれども、いずれにしても聞いて安心をしました。もう全く野放しの自由ということではなくて、やはり労働側にも立った配慮が今なされているということで、そんなところでも並びでやっていけば期待が持てるのではないのでしょうか。

○鶴座長 何かございますか。

○水町専門委員 補足して言わせていただければ、有料職業紹介事業のこの論点だけ扱うというのはあまり賢い選択ではなくて、産業競争力会議ではハローワークのシステムを民間でも使えるようにするとか、失業なき労働移動のためにいろいろ手当とか助成金制度をカバーするとか、そちらの話もあって、その中で有料職業紹介事業をどう設計するか。

かつ、もう一つは労働者派遣事業と職業紹介事業というのは、仲介して働いてもらうという点では人材紹介業としては共通の性格を持っているので、では労働者派遣法の労働者派遣規制についてどういう規制になり、それと整合的な規制でないと、どちらかが厳しくて、どちらかが厳しくない、どちらかにいつてしまうので、その派遣法とこの有料職業紹介事業の規制をどう整合性をとりながら改革をしていくかというのは少し広い視点で見ながら、その中で有料職業紹介がインフラとして官も民もきちんと前向きに失業なき労働移動を促すような制度になりますよという全体の絵の中でこの2つの論点をどう見るかという視点を持つことが決定的に重要ななと思います。

○鶴座長 今、水町先生がおっしゃった点は、私も最初の座長ペーパーで、とにかく官と民との補完関係というのがひとつ大きな原則ということで申し上げて、特に有料職業紹介の話についてはハローワークと、それから民間の有料職業紹介事業というのが協力的、補完的な関係になることが一つの出発点だ。

その趣旨は、はっきりいって産業競争力会議の議論を先取りして、いろいろな情報が使えるようにすることも協力、補完関係の第一歩であるということなので、そこも規制改革会議の少しの範疇というか、出発点の中に私は入っていると思います。

ただ、向こうの方でももう既に厚生労働省も動き出している話なので、我々はそこをすというよりも、ではひとつ民間の方がもっといろいろやるような点において、一つ一つ例えば足かせになっているような点とか、もう少しここをやればという点はないだろうか。それを、規制改革会議なので、規制という視点から少し洗い出してみたらどうか。

でも、これはもともとの論点の中にも非常に細かく入っていた点なので、そこから入りながらまずこの国際比較というところをしてみて、さらにこういうところを少し変えていければ、最後におっしゃったような、私もなぜ民間の人材ビジネスサービスの話を出して

きているかということは、企業から人が出て行ったときに、今度はより効率的にジョブサーチとかマッチングができるような仕組みを作る。

これは今、大田議長代理がおっしゃった点で、まさしくそのためにこの問題を、そうしたときにもっと非常に細かい制度を見たときに、それに資するのはどういうものがあるのか。まず、ただ制度の違いというところが最初にこの規制改革会議の一つの議論の論点にもなったので、そこに少し入りながら全体がどうなっているのかというのを今ここで逆に少しずつ挙げて論点を明らかにしてきたというのが今の状況だと思うのですね。

では、これからどういうふうにするのかということなのですけれども、ひとつ今、事務局の方から御説明があったように国際先端テストという部分ですね。それで、私はこの国際先端テストの紙にもちょっと書かせてはいただきましたけれども、やはりヨーロッパの中のドイツというところが実際の規制というところにおいてはかなり緩和して、この職業紹介というところも抜本的に改めて、またバウチャー制度というものも一つのポイントにはなってくると思っているのですけれども、やられているということなので、むしろドイツの制度を日本がどれぐらいここから学ぶことができるのか。ある程度同じような仕組みをやっていたときに、日本というのはもっと効率的なマッチングができるようになるのか。

そういうことも担当省庁と、こういう視点から改革をやったら効果があるのか、ないのか。できるのか、できないのか。そういうことを少し議論していくというのが、今後の一つの出発点になるのではないかとということです。

ドイツについては、御承知のようにヨーロッパの中でもリーマンショック以降の大変な中、非常に労働市場は大変いいパフォーマンスを示しています。ある意味、ひとり勝ちのような状況で、この10年間のハルツ改革とか、アジェンダ2010というのですか、ここに対する評価というのが今、非常にヨーロッパでも高まっているということなので、我々は国際先端テストというところを見たときに、労働の一分野でありますけれども、ドイツの状況というのはどうなっているのか。むしろそこを出発点として、日本のやり方をもうちょっと効率的にできないのか。

これは、国際先端テストをやっていく上でも非常にある意味で分かりやすい大きな一つの事例になるのではないかと考えておりますので、少しそういう方向で次回ヒアリング等がございましてけれども、担当省庁とも議論、意見交換をしていくということで、私自身はそういうことは一つの案と考えておりますが、逆に各委員の御意見なども聞きながらということをお願いしたいと思います。

では、佐久間委員をお願いします。

○佐久間委員 結論として、今、座長の言われた進め方でよろしいかと思っております。そのための国際先端テストだと思っておりますので、ここでもう一度日本の有料紹介職業制度について合理的かどうかというのを議論してもしょうがないので、今、座長の御提案のあったものがよろしいのではないかと思っております。

○鶴座長 ありがとうございます。他にいかがですか。

島田委員、お願いします。

○島田専門委員 先ほど水町委員がおっしゃっていた、人材サービス全体の中で位置づけるのは大変重要な視点だと思いますので、私も賛成です。

そのことともう一点、ILO条約との関係なのですけれども、私は個人的な意見としてはILOの181号条約のもとでも十分改革はできるのではないかということですが、合わせてこの表の読み方なのですが、例えばドイツがILO96号条約を廃棄して、でも181号条約は批准しなかったということ自体は事実なのですけれども、ただ、92年に廃棄するときには181号条約を批准するという選択肢はなかったわけで、その段階でドイツは廃棄をした。それで、正にそのインパクトが大きくてILOが見直して181号条約を作ったわけです。

それで、日本はいつてみれば96号条約は3部の批准だったので、ドイツほど厳しい規制ではなかったのですけれども、しかし、ある意味で181号条約を批准すると自動的に96号条約が廃棄になりますから、そういう流れの中だったと思うのです。

ですから、もちろんイギリス、アメリカのように全くこういうものに触れてこなかったという国はまた別なのですが、96号条約との関係でいうと、1つはドイツとかフランスでは2部を選択していて日本は3部だったという側面と、その規制を排除して新しい規制、新しい枠組みの中にいるために181号条約を採択したということなのです。

ですから、ドイツが仮に最もいいから、これは181号条約を批准していないからだというふうには必ずしも考える必要はないのではないかと。その点だけ補足申し上げさせていただきます。

○鶴座長 ありがとうございます。

実は、この有料職業紹介事業の規制の話になると、すぐILO条約を日本は批准していますから、この枠組みでやっているのという話で全ての議論をシャットアウトするというのをこれまでずっとされてきているのですね。

では、実際にILO条約はどんな国が批准しているのですか。こういうことは、必ずしもそういう議論をする人たちの間でもよく分からないし、正に今、島田委員が話されたその経緯というようなものも知る人しか知らないというような状況だったのですね。

こうしたことを、もう一回我々はきちんと調べる。これも国際先端テスト、国際比較をやっていくという今回の非常にある意味ではいい機会というふうにも私も捉えておりました、今正におっしゃったように別に今、批准している条約というのを前提にしても、相当のことができる形に条約も読めるわけですね。だから、この条約があるから何もできませんということではなくて、こういうような状況である中を認識して、その中で最大限何ができるのかということ、やはりしっかり知恵を出して考えていただきたい。

実は、この事務局に作っていただいたペーパーというのは、私はそういうメッセージを込めていると理解をしております。

他にございますでしょうか。よろしいですか。何か事務局から追加されることはござい

ますか。

中原参事官、どうぞ。

○中原参事官 国際先端テストの結果を待てばよろしいのですが、ちょっと待ちきれないといえますか、水町先生からフランスなどの御紹介がありましたので確認のため質問させていただきます。

フランスは、労働者からの手数料徴収は原則禁止だということになっていまして、例外としても芸能家とか、芸能人とかスポーツ選手だけであるという中で、一応参入規制は届出制ということで届け出を要しているわけですが、ILO条約の理解の仕方かもしれませんけれども、基本的に企業というか、求人側からしか手数料は取らないというときに、フランスでは一応届け出は要請しているというところで、守ろうとしている法益としてはどういものが想定されているのかというところをちょっと質問させていただきたいと思います。

○島田専門委員 私も最近、あまりフランスのことを正確に見ていないのでよく分からないのですが、実態としてみると、実は特にホワイトカラー層の上層部分での有料職業紹介というのは現実に存在をしていて、それは全く労働市場が異なるので、その96号条約が想定しているような中間搾取とか、労働者の保護に欠けるということはある世界でのマッチングをやっているの、それについては特段法令上認められているわけではないけれども、しかし、それは事実として存在をしている時期がありました。その場合、大体、就職先の年収の少ないところで20%、普通は30%近くを手数料として、求職者ではなくて会社から取る。そうしないとビジネスとしては成り立たないという話を随分前に聞いたことがあるのですが、最近、法改正があったようですので、少し正確に調べてお答えしなければいけないかと思います。

○鶴座長 ありがとうございます。他に御意見はよろしいですか。

それでは、次回は25日でございますけれども、15時15分から開催ということで、また場所については事務局から連絡をさせていただきます。

それで、次回は基本的に厚生労働省に来ていただきまして、今回のこのジョブ型正社員のルール整備、多分私の理解だと5.の具体的なルール、整備の在り方でいろいろな考え方を投げかけているところにつきまして、具体的に厚生労働省の方から御意見、考え方等をお伺いする。また、御説明を聞くということですね。それから、この有料職業紹介につきましては今回基本的な認識、国際比較ということをお説明いただきましたけれども、特に国際先端テストということから、まずはドイツ型ということを目指しながら日本の有料職業紹介をより効率的、効果的なものにしていくためには何が必要なのかという観点から、規制の在り方も含めて厚生労働省から少しお考えを聞いたり、議論させていただくという形にしたいと思います。よろしいでしょうか。

(委員 異議なし)

○鶴座長 では、そういうことで次回につきましてはやらせていただきたいと思います。

それでは、これにて会議を終了いたします。本日はお忙しい中、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。