

第5回雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成25年5月9日（木）16：00～18：13
2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第2特別会議室
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、
佐々木かをり、長谷川幸洋
（専門委員）水町勇一郎
（政務）寺田内閣府副大臣
（厚生労働省）村山労働基準局労働条件政策課長、
富田職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課長、
亀井職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課長補佐
（事務局）滝本規制改革推進室長、館規制改革推進室次長、中原参事官、三浦参事官
4. 議題：
厚生労働省ヒアリング
（企画業務型裁量労働制等、労働者派遣事業、有料職業紹介事業について）

5. 議事概要：

○館次長 これより第5回規制改革会議雇用ワーキング・グループを開催いたします。

皆様方には、御多用中御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日、所用により島田専門委員が御欠席です。また、その他の委員の中で、この前の別のワーキング・グループがまだ終了していない関係で、少し遅れて御参加という方もいらっしゃいます。大田議長代理も、そのような関係から御出席と伺っておりますが、少し遅れて御参加ということになると思います。

また、本日は寺田副大臣に冒頭から御出席いただいております。まず、一言御挨拶をお願いいたします。

○寺田副大臣 連日、濃密なる御議論をいただいております。昨日も2つのワーキング・グループを行いまして、今日も同時並行で2つのワーキング・グループということで、連日、本当にお疲れ様でございます。

今日もいろいろ報道で規制改革会議の関連事項、あるいはまたワーキング・グループの関連事項も種々報道されておりますが、取り分けこの創業ワーキング・グループの関連でいえば、ちょうど今、国会で衆議院の本会議であります、マイナンバー法案が通過をいたしました。これはビッグデータビジネスの基本的基盤となるものであり、新規事業などが前に進むものと期待をいたしております。

このマイナンバー法案では、御承知のとおり個人情報保護を図りつつ個人データの利用

について規定がなされております。政令事項でもってビッグデータ利用が前に進むという大変大きな前進かと思えます。

今日は、この雇用ワーキング・グループの方で役所からのヒアリング等の予定をしております。鶴座長のもと、メンバーの皆様の活発な御議論を御期待いたしたいと思えます。よろしく願いいたします。

○館次長 ありがとうございます。

報道の方は御退席をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○館次長 これ以降の司会につきましては鶴座長の方からよろしくお願いいたします。

○鶴座長 本日は、厚生労働省からヒアリングを行います。3点、労働時間法制、労働者派遣事業、有料職業紹介事業についてです。

まず、企画業務型裁量労働制等につきまして御説明をお願いいたします。

○厚生労働省(村山労働条件政策課長) ありがとうございます。厚生労働省労働基準局労働条件政策課長の村山と申します。本日も、よろしく御指導を賜りますようお願い申し上げます。

ただいま座長から御指示のありました3つのテーマのうち、企画業務型裁量労働制等、「等」はフレックスタイム制について御説明を差し上げるようにという事前の御指示をいただいておりますので、資料の1番という横置き資料に即しまして簡単に御説明を差し上げたいと存じます。

おめくりをいただきまして、まず個々の制度に入ります前に、我が国の労働時間法制の概要でございます。先生方、御案内のとおり、法定労働時間は週40時間、1日8時間を超えて労働させてはならないということを基本としつつ、一定の範囲でその禁止を解除する様々な例外的な取扱いが矢印の先にあります。具体的には、変形労働時間制や事業場外労働のみなしと合わせまして、本日御議論賜りますフレックスタイム制や裁量労働制等が設けられたということでございます。

昭和62年以降の累次の労働基準法の改正によりまして、サービス経済化ですとか働き方、あるいは就業意識の多様化に即しまして、3ページにございますように現在では6割弱の労働者の方が様々な弾力的な労働時間制度の対象になっているという状況でございます。

中には、交代制勤務の場合のような1か月単位の変形労働時間制ですとか、季節等によって業務に繁閑の差がある場合の1年単位の変形労働時間制、あるいはまたフレックスタイム制のような一定の枠の中で始業・終業時刻を労働者にゆだねるような制度、さらにまた事業場外みなしのような主として営業職等の方を念頭に置いた弾力的な労働制度でありますとか、さらに専門業務に従事される方々のための専門業務型裁量労働制、そして中核のホワイトカラーの方々に、より能力を発揮していただくために、創造的な働き方をしていただくためにということで作られています企画業務型裁量労働制等があるわけでございます。

そのうち、1枚おめくりをいただきまして4ページでございます。本日、御指示のございました1点目、「企画業務型裁量労働制の概要」についてでございます。労働基準法の38条の4というところで規定されているわけでございますが、先ほども申しましたように対象となります労働者の方は事業の運営、実施ではなくて運営に関する事項について企画、立案、調査、分析等の中核的な業務をなさる労働者の方ということで、若干の例示を掲げさせていただいておりますけれども、本社ですとか支社の中でも中枢を占めるようなところで、自ら段取りをつけて何か計画を作っていくですとか、そうしたような仕事をなされているような中枢のホワイトカラーの方で、実施部門に従事するというよりは企画立案部門の方々を対象とした労働時間制度でございます。

その労働時間制度の最大の特色は、労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす制度になっているということでございまして、手続といたしましては事業場ごとに労使同数の労使委員会を設けていただきまして、そこに書いていますような事項を決議していただければ、そして労働基準監督署に届け出ていただければ免罰効果が働くという仕組みになっているということでございます。

5ページ目に、そのポイントを書いてあります。これも先生方は御案内のとおりでございますが、裁量労働制はそもそも自律的で創造的に働くことを可能とするために、業務の遂行手段ですとか時間配分、段取り等を自らの裁量で決定されるような働き方の方々に対応したものでございます。

具体的には、例えば9時に出社して20時に退社されて1時間、間に休憩があったという場合、20引く9引く1で10時間、実際に働かれているわけですが、これらの方々について仮にこれは企画業務型裁量労働制の要件に当てはまる方々で、労使委員会でみなし労働時間を8時間というふうに事前に決議していたという場合には8時間の労働というふうにみなされるということで、端的に言ってそこにバツが書いてありますけれども、時間外の割増賃金は発生しないということでございます。

一方、注に書いていますように、自らの段取りをつけられて自分で主体的に働くことが可能な方々ですので、非常に効率よくうまく仕事をされて、10時に出社されて17時に退社されて間で休憩が1時間で、17引く10引く1で6時間の実労働時間でも8時間労働したものとみなされるということで、効率アップが図られるような働き方ということでございます。

次に、フレックスタイム制でございます。1枚おめくりをいただきまして6ページでございます。フレックスタイム制は、そこにも書いていますように労働基準法32の3というところで昭和62年の改正、63年度から施行されている内容でございますが、これで法定化されたものでございます。

趣旨としましてはそこにも書いていますように、1か月以内の一定の期間内の総労働時間を定めておいて、労働者がその範囲内で各自、始業とか終業の時刻を選択して働くということによって、様々な暮らし、生活面での事情と仕事との調和を図りながら効率的に働

くことを可能とする制度ということでございます。

手続としては、就業規則上、始業・終業の時刻が必要的記載事項ですので、フレックスタイム制を導入する旨は規定していただいた上で、あとは労使協定でそこに書いてありますような、どういう方が対象になるのかという範囲、あるいは清算の期間、清算期間中の総労働時間等を規定していただければ、これで免罰効果が働くという仕組みになっております。

それで、本日御提起のある課題との関係で、少し労働時間の具体的な計算方法につきまして7ページに書いてございます。フレックスタイム制を導入いたしますと、労働者は先ほど申しましたように、もちろんコアタイムを設定するかどうかはその会社ごとの御判断ということになりますが、始業・終業の時刻を一定の範囲であれば全く自由に決めることができるようになるわけでありまして、一方で総労働時間の総枠に関しましてはきちっと枠をはめるという考え方でございます。

その労働時間の総枠としては、清算期間として定められた期間を平均して1週間当たりの労働時間が週40時間を超えない範囲において働くことができるということで、ベースは週40時間にして、あとはそれに比例計算していくという考え方でございます。

ここで、4週間単位の場合は週の4倍なのですっきりするのですが、月単位というふうになされている会社がたくさんあると思います。その場合、2月は28日か29日で話がややこしくなるのでそこは省いていますが、30日か31日という場合に、40掛ける7分の30とか、40掛ける7分の31というのが、清算期間が1か月の場合の労働時間の総枠になってくるということございまして、このベースが週40時間になっているというところが一つの本日の論点かと考えております。

もう一つの論点としては、「清算期間」は「1箇月以内の期間」に限られており、この期間を通じて実労働時間が平均週40時間以内であれば、法定労働時間を超える日があっても、あるいは週があっても、そのところは免罰されるということでございます。

それから、本日事前にいただいた御指示で、こうした問題、課題について、労働時間法制について厚生労働省として今後見直しの何か方向性とか方向感とか、示しているものがあれば御説明を差し上げるようにという御指示をいただいております。

8ページでございます。これは、4月23日に官邸で開かれました産業競争力会議、雇用・人材制度の改革が一つのテーマとなっていた回でございますが、そこで田村厚生労働大臣が説明されたプレゼン資料の一部でございます。

この上の段は、以前御議論いただきました「多元的」な働き方、「多様な正社員」モデルの普及・促進の関係ですが、本日は左下の方、「労働時間法制の検討」というところで、この問題に関しましてもワークライフバランスや労働生産性の向上の観点から、労働政策審議会で労使により総合的に議論をいただきたいということ、大臣もこうしたしかるべき場で明言されているということは申し上げておきたいということでございます。

それから、スケジュール感との関係で9ページでございます。先ほど来申しておりますよ

うに、労働時間法制は労働基準法の第4章に規定があるわけですが、この関係は平成19年に国会に改正法案が提出されまして、国会を通過するまでちょっと時間がかかりましたが、労働基準法が改正されました。それで、平成22年4月から施行されている改正労働基準法の検討規定がございます。それについて説明を差し上げたいと思います。

まず、真ん中辺りに労働基準法の37条というものがございます。時間外の割増賃金率の話が書いてある条文でございまして、最初に「使用者が」というところから、通常の場合は「2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない」までが、従来からあった原則的な条文でございます。

そこに、平成22年4月から施行されている労働基準法の改正のただし書きが追加されておりまして、「ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない」ということで、この月の法定超えが60時間を超えたところについては、そこから先は5割以上というふうになっているわけでございます。これが、前回の改正でございました。

しかし、中小企業には非常に影響が大きい問題だということで、138条でその下にございますが、中小企業事業主の事業については当分の間、そのただし書の規定は適用しないということで適用除外をしているところでございます。

その上で、恐縮ですが、上に戻っていただいて、附則で「22年4月1日から施行する」とした後に検討規定が入っておりまして、「施行後3年を経過した場合において」、つまり25年4月1日からですけれども、先ほど来御説明差し上げた37条1項ただし書きとか、138条の規定の施行の状況、それから時間外労働の動向等を勘案して、「これらの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる」ということで、国会審議等で明らかにされている立法者意思としては、中小企業の部分は前回の改正のところでは適用を除外しているわけですが、この取扱いについては3年後の見直し規定を入れているということでございます。これが一つのタイミングとして、一つの課題として既に前回の改正のときから盛り込まれている。その上で、さらに本日も御議論いただくような様々なテーマについてどのように考えるかというような状況になっているということをお付けさせていただきます。

ちょっと時間を取って恐縮でしたが、冒頭の説明は以上でございます。よろしくお願ひ申し上げます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

続きまして、事務局から本件に関します問題意識を説明いたします。

○三浦参事官 では、事務局から簡潔に御説明させていただきます。

先ほど厚生労働省の方から、大きな視点でワークライフバランスだとか労働生産性の観点から総合的に審議をされているということがございました。

ただ、さはさりながら、実際に私どもでは個別具体的な労働法制関連に関しての個別の

規制改革の要望を受けておりまして、本日はその点の何点かについて現時点でのお考えをお聞かせいただきたいと思います、ただいまから簡潔にお話をさせていただきます。

まず、企画業務型裁量労働制に関して3点です。

1点は、この企画業務型裁量労働制の対象業務につきまして、現在は企画、立案、調査、分析に関する業務というところに限定されております。実際にこの限定の範囲内というものが、実ビジネスの現場においてももう少し柔軟に対応できるような形の制度に見直すことができないのかといったことをございます。

2点目が、今、限定されているこの対象業務に従事している状態の評価に関する見方なのですが、現時点の規定におきましては常態としてその業務に従事している必要があるというような規定になってございます。

これは、もう少し砕けていいますと、ほぼ常にこの業務に携わっていない限り、つまりちょっと違う業務をした場合はこの対象にはまっていないというような評価が今はされている点について、もう少し柔軟に改めることができないか。例えば、具体的な表現方法としては、「常態として」ではなくて「主として」従事しているというような形で、もう少し柔軟に対応できるようにできないのかといったことをございます。

3点目が、現在この裁量労働制を導入する場合に一つ条件がございまして、労使委員会を作って事業場ごと、事務所ごとにその決議を得た上でこの導入を図るということになっていますが、これを一つの事業所ではなくて大手の企業であれば複数の事業所を持っておりますし、そういったところでは統一的な運用をするというケースも多いかと思えます。そういったことを勘案して、企業単位でのこういった一括届け出ということができないのかといったことが3点目です。これが、企画裁量労働制に関しての3点をございます。

次に、フレックスタイム制に関して2点をございます。

いずれもこの点はかなり先ほど御説明があった計算式のテクニカルな話になりますが、現時点では週単位で40時間という計算がされている関係上、月によっては勤務日数が20日だったり、21日だったり、22日だったりということで伸び縮みがあります。その伸び縮みをしたときに、一律この40時間が当てはめられると、その月によって超過する時間、超過時間として計算される時間が変わってきてしまって、そこに対する残業の支払い対象時間が変わってくるということで、非常にテクニカルに矛盾が起きている点があります。この点に関して、これを勤務日の1日8時間といったような形のあてはめ方の方式に変更ができないのかといった点が一つをございます。

もう一点は、現在この清算する単位の期間は1か月以内ということで規定されているという御説明がございましたけれども、これをもう少し延ばすことはできないか。柔軟な運用ができるように、例えば半年の範囲内で調整ができればいいといったような形にできないのかといったような御要望が寄せられております。これが2点目をございます。

以上、両方合わせて5点ございますので、この点に関しまして厚生労働省の今のお考えをお聞かせいただければと思います。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

事務局から説明した今の問題意識に対しまして、厚生労働省の御意見をお願いいたします。

○厚生労働省（村山課長） ありがとうございます。それでは、ただいま事務局からお示しをいただきました5点でございますが、事前に事務局の御好意でこうした問題意識をお持ちだということをお伝えいただきましたので、田村厚生労働大臣にもこの内容について報告をいたしております。その上で、大臣とも御相談した、まず全体的な感じ、方向感を申し上げたいと思います。

本日いただきました企画業務型裁量労働制を始め、フレックスタイムの制度も含めて労働時間法制をめぐる諸課題につきましては、先ほど産業競争力会議の大臣プレゼンの話を申しましたけれども、一つはやはりワークライフバランスの観点と、もう一つ、労働生産性を向上していくという観点から、公労使三者構成の労働政策審議会ですっきりと総合的に議論していく必要があるというふうに大臣も御認識でございます。

総合的というふうに申し上げましたのは、既に法律上の要請になっております前回改正からの積み残しの部分もありますので、そこも含めて正に総合的に議論をしていく必要があるということでございます。

前回、「多様な正社員」のときもスケジュール感が大変重要だという御指摘を議長代理からもいただきました。このスケジュール感についてでございます。私どもとしては、早急に全国の事業場における実態調査をしっかりとやっていきたいと考えております。その上で、その調査結果をできるだけ速やかに分析していきたいと思っております。

これは、あらゆる地域・産業の実情を踏まえて、必ず過去の審議会でも、例えば既存の統計資料でいうとよく労働時間の統計、毎月勤労統計調査であれば5人以上ですとか、あるいは制度調査では30人以上ですとか、一定規模で足切りがなされて、零細な事業場の実態などが反映されていないのではないかというお話がすぐに出ます。あるいは、地域にきちんと偏差がないようにというような御指摘も、業種もそうですけれども、るるいただきますので、そうしたところで誤差率が大きくならないような形で、1万を超える事業場をきちんと訪問をして、調査を速やかにできるだけ詳細に行って、しっかりと実地のデータに即した議論を労使にお願いしたいと考えております。

それで、その1万強の事業場を調査するのに前回の改正、先ほども申しました平成18年度～19年度にかけての改正の審議のときには、17年度はそれを大体調査してから復元したりクロス集計したりするのに1年弱の時間がかかっておりましたけれども、これを最大限早めて、もう一つが労働基準法の附則にある法律上の検討事項は、時間外労働ですとか割増賃金率の話であるわけですが、本日も御指摘をいただいた裁量労働制の実施状況ですとか、そういったことも含めて、きちんと調査してできるだけ早く精力的にその調査、集計、復元分析に取り組んで、それで本年の秋からということを上上げたわけでございます。本年の秋まで放っておくというわけではなくて、それまできっちり実態を押さえた

上で、秋からきちんとテーブルに労使でついていただけるようにやっていきたいということでございます。

特に裁量労働制の見直しについていろいろな項目を今、三浦参事官から問題意識をいただきましたけれども、大臣も難しい課題なので実態把握の上、議論はしっかりと、という御意向でございます。申し上げたスケジュール感は、そうした厚生労働大臣の御意向も踏まえつつ、可能な限りのスピード感を持ったものであるということをもつて御理解をいただきたいと思っております。

その上で、個々の項目について、時間の関係もありますので簡単に申したいと思っております。

まず、企画業務型裁量労働制の関係でございますけれども、ポイントは先ほど企画、立案、調査及び分析の業務というお話がございましたが、むしろ私どもの意識としてのポイントは事業の運営に関するところだと思います。要するに、実施に携わっている人、指揮命令されてやらされている人ではなくて、段取りをつけて自分で裁量的に運営している方々を対象にしている制度だということで、その分、自分で段取りもつけられるから先ほど申しましたように長くなっても短くなっても一定の範囲で、労使で合意した範囲であれば労働時間をみなせるでしょうという理屈になっていると思います。時間配分を大幅に御本人にゆだねる前提として、実施ではなくて運営に関する事項についての企画、立案等の業務であるということを対象業務の外縁としているという制度の作りについては御理解をいただきたいと思います。

もう一つは、労働基準法自体は刑罰法規で8時間とか40時間という刑罰をもって担保しているところを、いろいろな手続を課すことによって免罰して弾力的にしている制度なので、法律上の一定の外縁を設定する必要性との関係も論点になってくるだろうと思います。いずれにしても、そうした点も含めてよく御議論いただく必要があるだろうと思っております。

2点目でございます。「常態として」を「主として」に改めるということでございますけれども、先ほどの御説明に若干付言させていただければと思いますのが、現行の運用でも例えばそういう企画、立案、調査、分析をやっている運営を仕切っているようなホワイトカラーの方でも、それは単純業務をやることだってあるわけでありまして。会議室の机の整理が、手が足りないから、では私がやるよということはあるわけですがけれども、それは一体のものとしてそういう業務をやる分には、別に四六時中、常態としてそれのみに従事するということを求めているのではなくて、企画、立案、調査、分析の領分の不可分な一体のものであれば、現行の運用でもその当該業務に組み込まれるということが評価できるというふうな運用になっているということは申し上げておきたいと思っております。

その上で、若干推測も入りますが、「主として」というのはそれとは全く別に、ある時間帯はもっと販売の仕事とか、営業の仕事とか、生産ラインに入るとか、そうした時間帯もあるけれども、主としてはその企画、立案、調査、分析だと、もしそういうことであれ

ば、それを行うと実施に関する業務を混在しているような人の労働時間全体をみなすということになるので、そこをどういうふうに考えるかというところがこの議論のポイントなのだろうと思います。いずれにしても、そうした点も含めて今後、実態調査の上、よく議論をしていきたいということでございます。

3つ目の点で、労使委員会決議届出の一括届出化の話がございました。これは、制度の経緯を申しますと、基本的に事業場単位で労使でよく話し合っていて、その実情に即して決めるということで、衛生委員会とか、安全委員会とか、労働時間設定改善委員会とか、労使委員会の方は平成10年の労働基準法改正で入った制度ですけれども、それよりも先行するような制度も、委員会決議といったら事業場単位でやるという整理になってきたこととの兼ね合いはございます。

ございますが、先ほど三浦参事官からもありましたように、特に平成15年の労働基準法改正で、本社だけではなくて支社などでもその中枢のところでは企画業務型裁量労働制を入れることへの道を開いたわけでございます。そうなってくると、確かに全国展開されている企業などで、実質的に同じ決議を上部に委任して本社と本部間で行うというようなこともあるわけなのだろうと思っております。そうした実情もよく見ながら、現在既に36協定などに関しても本社を管轄する労働基準監督署に一括届出をする制度というのを入れておりますので、そういう運用なども念頭に置きながら、何ができるかよく御議論いただきたいと思っております。

それから、4点目でございます。フレックスタイム制の労働時間についてでございます。ここについては、先ほどの御説明にもあったと思っておりますが、問題提起されているのは週休2日の場合に限ってというところがポイントだと思います。完全週休2日という御趣旨でおっしゃったのだと思っておりますが、完全週休2日の場合は8時間掛ける5日がフィックスするわけです。その場合に限って先ほどおっしゃった21日とか22日という、これは国民の祝日がなくて、しかも割と最初の週がびたっとはまったような月、6月が最初に月曜日から始まったような状態とか、例えばそういったことを御念頭なのだと思いますけれども、その場合に最後の数日間について、その月ベースの比例計算したところに、日掛けで8時間掛ける日数掛けしたところが収まらなくなってくるので、運用でそこは計算方法はある意味で弾力化しているところもあるのですけれども、それでも数日間は時間外労働ができないというお話が御提起の御趣旨なのだろうと思っております。

一方では、日掛けにしますとその場合、逆にいうと国民の祝日などが多いような月とか、あるいはさらにそのめぐり合わせによっては日掛け計算を貫徹すれば今の比例計算よりも少なくなる月も出てき得るということであるけれども、こちらの方がいいのかどうかというところは様々な業種業態の御意見、実情もあろうかと思っております。

さらに、ややここの業界ではなかなか完全週休2日はそんなに広まっていませんというところとの兼ね合いもあるのだろうと思っております。あるいはまた、変形労働時間制の取扱いとの均衡等もあるのだろうと思っております。

いずれにしても、よく実情を伺ってみて、様々な御意見が様々な会社、業界、規模で出てくる課題だと思いますし、あるいはまた全体の整理ともかかわってくる問題なので、よく検討させていただきたいと思いますが、しっかり問題意識の方は受けとめさせていただきたいと思います。

最後の、5点目におっしゃった清算期間の上限の延長でございます。これに関しては、賃金の毎月払いの原則の趣旨等の関係が生じることでか、あとはフレックスで延ばしていくと懸念されることとしては、後ろの方に労働時間が非常に過重になりかねないというようなこともありますし、またはある意味で弾力的に労働時間を配分するという観点であれば、変形労働時間制自体は1年単位というところまであるということとの兼ね合いなど、様々な考えるべき点はあると思います。

こうした点も含めて、本日御指摘いただいた5点について、最初に申し上げたような厚生労働大臣の御意向も踏まえつつ、しっかりと実態を見た上で、今後労使の方々に御議論いただけるように努力をしてみたいと思っておりますし、または本日いただきました御指摘についても重ねて政務の方にも御報告させていただきたいと思っております。

どうぞよろしくお願いを申し上げます。

○鶴座長 どうも御説明ありがとうございました。

御意見、御質問をお願いしたいのですが、本日は3つテーマを抱えていまして、その時間の関係もございませう。委員の方々から順番にまずお話をいただきまして、ある程度まとめて厚生労働省の方からお答えをいただくというような形をとらせていただきたいと思います。御意見のある方、いらっしゃいますでしょうか。

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。今、御説明いただきましてよく分かりました。

それで、この議論はもう皆さんお分かりのとおり、世の中はだんだん変わってきて、これだけコンピューターが入り、将棋をやっても人間は負けるくらいのところまできているというときに、やはり仕事の質というのは相当変わってきて、それは裁量型の仕事の量が相対的には増えているということです。その意味は、事業の運営に関するとか、そうじゃないとかに関係なく、あくまでもそういう企画、立案、調査、分析といったものが増えていくということだと思っております。ですから、それに対応した制度が必要だろうということが前提です。

それともう一つ、法律の外縁としてというお話が今ありました。当然、その外縁を変えるというのが規制改革ですから、それは是非非で議論するということだと思います。その意味で、具体的にいいますと、事業の運営に関するところが外縁ならばそれを外す。そういうことによって、その仕事のやり方とか、時間の配分を自由にしたほうが、本人にとってもいいし、社会にとってもいい。こういう形にすべきだろうということだと思います。

結果的には、やはり今よりは広がっていく。これは、メニューとして企画業務型裁量労

働制というものがありながら先ほど御説明いただいたように非常に使われていない。これが使われていないというのは使いにくいからで、それはなぜかという非常に限定的だからということだと思います。ですから、ここはまず実態に照らすということは当然ですけれども、考え方としても事業の運営に関する事項というところはあまりにも限定されていますから、実施に関しても何でも企画、立案、調査、分析といった質に注目して、これは広げていくべきだろうと思います。

それと、先ほどの「常態として」と「主として」ということなのですが、ここで言っているのは当然、「主として」ということを主張されているわけで、それはやはりその外縁を変えるということであれば外縁を変える必要があるだろうということだと思います。

それで、その外縁を変えるということを検討するというふうに理解しているのですが、そこは外縁を変えないということを言われているのでしょうか。その点、確認のためにお伺いしたいと思います。

○鶴座長 どうもありがとうございました。他にコメントはございますでしょうか。

では、大田議長代理をお願いします。

○大田議長代理 ありがとうございます。

今お話のあった「企画、立案、調査及び分析の業務以外」というところで、テレワークやIT関連の仕事は正に裁量労働的な仕事と非常に関係すると思いますので、業務の限定というのはなるべく外していく必要があると思います。これが1点です。

そういうことを考えますと、前回おいでいただいて話を伺ったジョブ型の正社員というのとの裁量型というのは似通ったところがありまして、地域限定と同じように時間限定、あるいは職種限定と重なる部分が多いと思うのです。田村大臣の資料にもあるように、ワークライフバランス型という意味で、ジョブ型にしても裁量労働にしても共通する点が非常にあると思います。したがって、かなり大がかりな調査をなさるということですので、合わせてジョブ型についても調査していただいて、実態と合わせて雇う側の予測可能性、つまり契約解除を含めた就業規則、就業条件についてヒアリングをしていただければと思います。

限定正社員についても来年度の有識者会議ではなくて、これと歩調を合わせて秋から有識者会議をやるというくらいのスケジュールでお願いできればと思います。

○鶴座長 どうもありがとうございました。他に御意見はいかがですか。

長谷川委員、お願いします。

○長谷川委員 新しい事業を始めようということで、大企業は例えばベンチャーみたいなものに取り組む、あるいは全くフリーランスで新しい事業みたいなものに取り組もうというときには、事業の実施なのか、運営に関する企画、立案、調査、分析なのか、これは判然としない部分がやはりかなりある。実はトライアル・アンド・エラーで何だかうまくいかないし、よく分からないけれども、企画、立案してみました。それをとりあえず実施してみましようということで、同じ人ないし部署が企画、立案、調査、分析もやるし、それ

から実施もやってみる。それで、駄目だったらまた撤退するというようなことがよくあるのだろうと思うのです。

実際のビジネスの在り方と労働法制みたいなものがうまくマッチしていないから、適用労働者が0.3%とか、あるいは専門業務型であっても1.1%というように非常に限られてしまっているのだろうと思います。

なので、この問題意識の1の書きぶり、それから2の「常態として」を「主として」というふうに改めるとか、その辺の法律的なものは私はよく分かりませんが、いずれにせよ実態のビジネスの現状に合わせて改める方向で議論していただきたいと思います。

○鶴座長 どうもありがとうございました。他にございますでしょうか。

佐々木委員、お願いします。

○佐々木委員 基本的に今、皆様から出たような裁量制、フレックス制、これはいろいろ名前がついていますけれども、多分企業で、あるいは労働者一般が法律をそんなに熟知しないで企業に勤める場合、年幾らでやってよというふうに言われて働いている人をよく見かけるのです。実際は自分が何に当てはまるのかはよく分からないで、年俸で働いている。そうすると、時間外になってもいいのだと思っていたり、よくその辺は分からないで働いている人も実態では多いように私は見受けております。

それで、雇う側も熟知して雇っている企業と、熟知しないでそうやって扱っているところとあると思います。なので、是非皆様から出たように、企画だけをする人というのがあるような大企業ばかりではなく、本当にいろいろと考えたり、実施したり、命令されたり、自主的に動いたりということの組み合わせが多いと思っておりますので、この辺が含み入れられる。つまり、個人も雇う側もルールが明確に分かり、そして合意、納得の上で選ばれるというような仕組みにどうしていったらいいのかというほうが、難しいカテゴリーを作っていくよりは本当の実態に合って間違いなく働きやすい環境になるのではないかと思います。その点で、調べていただきたいと思います。

もう一つ、これは不勉強なので質問なのですが、先ほど8時間、裁量労働の場合は当然どこの時間帯に働こうが、頼んだ仕事ができるまでということでもいいのだと思いますが、フレックス制の場合に、例えばあるワーキングマザーがオフィスに行くのは朝の9時から5時までで、昼は普通に1時間休んで、会社にいる労働時間は6時間だが、朝の4時から6時、自宅で2時間仕事をして合計8時間にしたいという場合、私の想像は、夜中だったり、午前1時から3時にやりますとかと言われてしまうと、そこは150%つけなきゃいけない、普通の8時間以内でも駄目だというふうに理解していたのですが、先ほどの御説明を聞いているとそうでもないのかなと思っていたのです。

ここはシンプルな質問で、そういった組み合わせというのは現在の法律で既に可能なのか。もし可能でなければ、その辺が可能になったら働きやすい人が出るのではないかと考えているのですが、教えてください。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

浦野委員、お願いします。

○浦野委員 1点だけですが、今までの時代とかなり今は違ってきて、要するに指揮命令に属して働く人、時間拘束で働く人、あるいはアイドルタイムがあっても何もしなくてもそこで時間が経過していく。そういう方々の方が、メーカーであっても今は少なくなってきたと思うのです。

なので、今回1万事業所も調査されるという場合には、是非そのウエートが分かるように組合の意見も聞きながら聴取していただいて、私の感覚的に言うと、多分旧来の労働時間ということで残業時間を計算したりする人の方がむしろ少ないのかなというくらいに思っています。今は何か裁量労働が非常に特殊なことのように議論されているのですが、私は逆のような気がしているので、その辺は是非調査の中で質問項目に入れていただければと思います。

○鶴座長 どうもありがとうございました。他に御意見はよろしいですか。

私の方から少し一言、申し上げたいと思います。どうも御説明ありがとうございました。今回、労働時間について、この裁量労働制の話とフレックスを持ち出したのは、今、使い勝手がなかなかよくないといういろいろな御意見も非常にいただいて、まずそこは見直すところは早急にできるところは早急にやろうということでお話をしています。

ただ、先ほど厚生労働省自体も、もっと大きな総合的な観点で御検討されるということで、我々も労働時間の話は次のステージで包括的にワークライフバランス、それから先ほどの残業時間に対する割り増しの問題とか、そういうことはどういうふうに考えていくのかということも含めて、きちんと全体的に考えていきたい。それは、我々はワーキング・グループとしてもそのような意向を持っております。

そうした中で、先ほど他の委員からもお話があったのですが、今日御説明していただいた中で、裁量労働制というのは適用労働者の中の、例えば専門業務型だと1.1%、企画業務型だったら0.3%ということで、非常にウエイトが少ない。これまで、この問題も随分指摘をされてきたわけですね。今回きちんとまた調査をし直すということは、私は是非やっていただきたいと思うのですが、どこに問題があるのかということをも最初にかなり問題意識を持って調査をやっていただかないと、なかなかその問題点をあぶり出していくというのは非常に難しい。

これは、実はこれまでいろいろな調査で我々自身も経験しているところでございますので、そういうアンケート調査をするときも何を確かめていくのかということに、正にこれまで問題とされている事項がどれぐらい、何が一番ネックになっているのか、深刻になっているのかということをおある程度意識をしながらお考えになっていただきたいという点が1点ございます。

一応、委員から出そろったということもありますので、それに対する御回答をお願いいたします。

○厚生労働省(村山課長) 先生方の大変貴重な御意見、どうもありがとうございました。

また、いただいた御意見については戻りまして、政務にも伝えたいと思います。

その上で、最初に御質問ということで佐久間委員と、それから長谷川委員からも基本的に同じお考えのもとに立って御指摘をいただきました、外縁を変えるのでなければ規制改革という観点からいけば意味がないというお話でございました。既に規制改革会議から本日示されているものも、恐らく経済界からかなりたくさんのお要望があって、その中から精選された上でいただいているのだと思います。

一方で、例えば裁量労働制の問題についていけば、今るるいただきましたような観点と、一方で働く側の方々からは最初に申しましたみなし労働時間制をとっていることとの兼ね合いで、ともすれば働き過ぎにならないのかというような、健康ですとか生活時間の確保という観点からの御意見もあるわけでごさいます、いただいた御意見も一方で踏まえつつ、もう一方で健康ですとか生活時間の確保という観点とどのように、結局最後は個々の働く現場、働かせる現場のところで労使の方々が納得して運用できるようなルールを作っていくのかという話し合いの方に、できるだけ問題意識も踏まえつつ持っていければというふうに考えているということは申し上げておきたいと思います。その意味で今のものを何も変えませんか、そういったことで申し上げているつもりはないですし、または他にも様々な御意見がある非常に難しい問題なのだろうということでごさいます。

あとは、具体的な御質問を何点かいただきましたのでお答え申し上げます。

大田議長代理から、ITの方々について裁量労働はなかなか広がらないのではないかと御指摘もいただきました。これは、先ほどの3ページ目のところを見ていただきますと、専門業務型裁量制というものがむしろ手続的には簡易な形で、労使協定を結んでいただければ、わざわざ労使委員会を作って決議しなくても入るものです。その制度に、いわゆる新商品、新製品の開発ですとか、あるいはIT関係の分野のいろいろなお仕事が入るような形になっておりまして、そうしたものについてもさらにいえば先ほど鶴座長の方からはそういったものも含めてなかなか広まっていないじゃないかという御意見だろうと思います。そこは、重ねてそういう御意見も本日のワーキング・グループで貴重な御意見としていただいたということで持ち帰りまして、検討の中で何ができるか、よく考えていきたいと考えております。

それから、佐々木委員からいただきました、22時から5時までの深夜割増の話でございします。これは、確かに22時から5時までの間に働かれる方に関しては深夜割増が課されるということでごさいます。

御質問の150%か125%かというものは、要するに時間外でかつ深夜だと25足す25で150になる。時間の中なのだけれども、ただ、その一部が深夜にかかったときは、深夜にかかったところが25%かかるということでごさいます。裁量労働制の場合は、確かに普通の時間外はみなし労働時間なので、みなしている時間が8時間以下であればその時間外の部分の25%はないのですけれども、深夜は結局、体がきつい。体温が下がり、メラトニンが分泌され、人間として必要な休息を得る時間でありますので、これは管理監督者の方であ

っても深夜働かれたら深夜割増がかかるというのが、日本の労働者の健康を守る立場からのベースになっている考え方であるということが一方でありまして、そういう中でどんな御議論かという点だろう。より、ある意味で本質的なところなのだろうと思います。

合わせて、深夜割増の問題は労働者全てにかかわる話だということで御理解いただけるのであれば、テレワーク自体は非常に有効な働き方、ワークライフバランスの観点からも、あるいはまたもっと新しい可能性を広げる働き方であると思っております、これに関しては今、政府で別途の様々な御議論の場が立ち上がっております。

例えば、若者女性の活躍推進フォーラムとか、そういった場でもいろいろな御意見が出ていますので、やはりベストプラクティスをよく集めて、そういう中で結局評価と労働時間の問題をどういうふうに結びつけていくのかとか、そういうことでいいモデルを発信できないかというような問題意識も示されているところでもありますので、よく本日佐々木委員からいただいた御意見も含めて拳拳服膺考えてみたいと思っておりますのでございます。

雑駁でございますが、以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。追加的に御意見はありますか。

先ほど大田議長代理からあったジョブ型の問題も、先ほど自律的に働けるかどうかというのがすごく大事な視点とおっしゃいましたけれども、やはりジョブ型というのはある意味でそれを目指しているということなので、このジョブ型の話と労働時間の話というのは大田議長代理もおっしゃったように、私も非常に連関があると思っております。そうした観点も、新しい観点だと思っておりますけれども、運用を広げる一つのヒントになるかと思っておりますので、御検討をよろしくお願いします。他によろしいでしょうか。

では、どうもありがとうございました。引き続き、労働者派遣事業についての論点の方に移りたいと思います。まず、この論点につきましては私の方から資料2でございます。労働者派遣制度の合理化につきまして、考え方を話ししたいと思っております。

労働者派遣制度につきましては、既に現在厚生労働省で研究会を立ち上げていただいて、かなり包括的に議論をしていただいております。私もそこでの議論、どのような資料が出されて、どのような議論をされているのかということ、ウェブ上ではございますけれども、フォローさせていただいておりますのでございます。かなり本質的な問題に立ち入って、今回は御議論をしていただいているというふうに私は理解をしております。

それで、今回この資料でございますけれども、我々のこのワーキング・グループの考え方として、まず労働者派遣制度の根幹にあります「常用代替防止」について、少し考え方を述べさせていただいております。

労働者派遣法というのは、ここにもありますように、「臨時的・一時的」「専門業務」「特別の雇用管理を要する業務」、こういうものに限定をしていくという大きな前提で、その背景に「常用代替防止」という考え方がありますけれども、その概念というものはかなりあいまいである。また、もともと正社員の保護を目的としており、派遣労働者保護と必ずしも相入れない。

現在ほど非正規労働者が増えている中で、ある意味でマクロ的、事後的に見れば常用代替が既に進んでいる。この政策目標を追及することにどれぐらい意味があるのか。それから、これが意味のある目標だとしても、他の非正規雇用については不安定雇用対策、別のやり方で対策が講じられている。派遣制度のみ、この「常用代替防止」という観点から規制を行うというのはどれぐらい意味があるかという指摘もしています。

それから、派遣業務の中には「特別な雇用管理を要する業務」と位置付けられるものもありますし、専門とされた業務の中も「特別な雇用管理を要する業務」と位置付ける業務もある。

以上のようなことを考えると、どうも「常用代替防止」という政策目標が妥当性を失っていると考えるとするならば、それにかわる政策目標を明確化すべきということを考え、派遣法の規制体系を抜本的に見直すことが必要かと思っております。

2番目は、この労働者派遣制度につきましては国際先端テストの一つとして今いろいろ調べていただいているし、またはこちらも調べている状況でございます。この中でそちらの研究会、また我々が調べた中で少しまとめますと、この「常用代替防止」ということが規制の根拠になっている国というのは、以下に挙げている事例はございますけれども、非常に少数である。また、専門的な業務とそれ以外の業務に分けて規制の異なる国というのは実際にほとんどないのではないかと。また、幾つかの業種においてアドホックに派遣労働が禁止されている国というのは非常にまれである。

実は、諸外国を見ると、ある業種・業務に禁止をするというのは撤廃され、どんどん少なくなっていて、危険有害業務ということに限定してやっている場合が今いろいろ調べてもあつる程度という理解でございます。

それから、派遣期間に制限を加えている国、これもどうも見ると南欧諸国に限定をされている。ヨーロッパの場合は、有期雇用自体に出口規制として最長年の派遣期間制度というものが定められてございますので、そういった背景もございましてけれども、それ以上に派遣期間の制限を加えているということであれば非常にそれは限定的である。

次に、ではどういう改革が求められるのかということですが、一言で申し上げるとできるだけ簡素で分かりやすい仕組みということを是非考えていただきたいということでございます。さらにその具体的な提案ということをおし上げますと、現在の「26業務」、それから「自由化業務」、この区別というものをまず撤廃する。実は、その26業務に何が該当するか。付随業務の該当というのは実は分かりにくくて、現場の混乱も非常に大きなものになっております。まず、これが第1点でございます。

それからもう一つは「常用代替防止」、これは法律の中にこの言葉があるというわけではございませんけれども、先ほど申し上げたように規制の根拠としてこれまできている。これを、労働者の派遣保護の観点から「派遣労働の濫用防止」ということでむしろ明確化するべきではないかという考え方でございます。従来どおり、派遣制度については「臨時的・一時的」「専門能力の活用」「特別の雇用管理を要する業務についての利用」という

ことで位置付けても、それは「常用代替防止」ということではなくて、むしろ「派遣労働の濫用防止」という形で整理をしたほうが、あらゆる制度が非常にすっきりと分かりやすくなるのではないかということを考えております。

3番目としては、「人」をベースにした派遣期間の上限設定でございます。現在の規制手法というものを顧みると、専門業務や特別の管理を要する業務にかかる派遣というのは上限期間を設定しておりません。その他の業務については臨時的・一時的業務として最大3年までの派遣期間の上限の設定ということでございます。

ただ、これは3年の派遣期間の後、クーリング期間を挟んでということで、少し脱法的な状況もございまして、常用代替、不安定雇用防止という政策目標を必ずしも実現している状況ではないのではないかという問題意識を持っております。

このようなやり方から、ここでの提案というのは、派遣労働者保護という視点から、同一の派遣労働者について同一派遣先での派遣期間の上限、例えば3年を設けて派遣という形態で派遣労働者が特定の派遣先に常用的に利用される派遣労働の濫用利用というものを防止する。こういうやり方で、そういう防止を行うということが必要ではないかということでございます。

別の考え方としては、既に有期労働契約者は5年を超えれば無期雇用に転換する仕組みというのがありますので、超えていくと派遣元での雇用期間に応じて雇用の安定、無期化を図るという選択肢もあるのではないかと。

また、派遣労働の濫用防止ということになりますと、これは広く有期労働契約の場合もそうなのですが、失業リスクが高まる分、雇用保険の保険料を引き上げるとか、社会的リスクに見合った保険料の公平負担、こういったことも少し考えていくべきということも思っております。

それで、「常用代替防止」の問題というのは非常に我々も議論があるところということで認識をしているのですが、これまでのような実効性に欠けるやり方ではなくて、EU諸国というのは均等・均衡待遇を実はきちんとやるということで常用代替に歯どめという考え方をやっている。

この「人」をベースにした派遣期間の上限設定というような提案、これは厚生労働省の研究会でも議論されているというふうに我々も理解をしておりますけれども、その場合は「人」を交代させることにより永続的に派遣を続けることができ、「常用代替防止」に反するという意見もあるということで、我々も承知をしています。

ただ、こうした問題については、実効性に疑問のある規制手法ではなくて、均等・均衡処遇を基盤として対応していく。派遣労働の濫用的利用を防ぐということをやっていくことで、ひいては「常用代替防止」にも資するというふうに考えております。

以上、ちょっと長くなりましたけれども、こちらの考え方ということで御説明させていただきました。

それでは、厚生労働省の方から続きまして御説明をよろしくお願いいたします。

○厚生労働省（富田需給調整事業課長） 厚生労働省職業安定局需給調整事業課長の富田でございます。本日は、このような場を設けていただきましてどうもありがとうございます。

労働者派遣事業の関係につきまして今、座長から問題提起がございました。それで、研究会の検討状況、それから制度を簡単に紹介させていただくとともに、国際先端テストの対象にもなっておりますので、中間報告ではございますけれども、現時点において調べた結果を配付させていただきますので、併せて説明を申し上げたいと思います。

資料番号の3の横置きの資料をごらんいただきたいと思います。おめくりいただきますと制度の紹介になっておりますので、この辺りは簡単に済ませたいと思います。

まず、そもそも派遣制度というのは非常に複雑な制度でございます、そこがどこからきているのかというと、この業務によって派遣期間の制限がなされているというふうなことで、これは座長からも御指摘があったところでございます。

今ここに書いておりますように、物の製造とか、いわゆる「26業務」以外ですね。「26業務」といいますのは、正社員の職域を侵さないだろうということで、そういうものについては派遣期間の受け入れ期間制限をなしにしているのですが、それ以外のところについては原則1年と、過半数代表の意見を聞いたら3年までという短い期間に限定することによって、正社員の職域を侵さないだろうというふうなことにしているということでございます。

それで、「26業務」というのがどのようなものかというのが、次のページでございます、いわゆる「26業務」ということでこれだけのものが現在政令で規定されております。中身は細かくなりますので省略いたします。

次のページをおめくりいただきますと、「いわゆる「付随的業務」とは」となっております。これは何かと申し上げますと、26業務でないと、26業務に完全に合致しないと上限なく使えないかということ、一つの仕事をやっていれば当然、付随的に26業務以外の仕事も含むというようなことがありますので、それは26業務の付随的に行う場合で、26業務が主体的になっているというような場合については、付随的業務であっても26業務と同じように上限なく派遣の対象にしようとなっている制度でございます。

次のページをおめくりいただきますと、ちょっと今回のテーマと違いますけれども、実態だけつけさせていただきます。

「雇用契約期間別の派遣労働者数」となっておりまして、ごらんいただきますと、我が国におきましても非常に短いところが多いわけですが、ちょっと注目いただきたいのは、常用雇成型というのは一番下の欄ですが、本来、常用雇用ですので雇用契約の期間の定めなしというふうなものが中心であるべきところが有期が多いという実態になっているということでございます。

それでは、おめくりいただきまして、今、私どもは研究会でこの派遣制度の見直しについては議論をしているわけですが、その根拠になった出発点がこの衆参の厚生労

働委員会での前の改正のときの附帯決議でございました。今回、座長から問題提起いただいている常用代替とかというところについては、[2]の「いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること」、この辺については(1)の方でも論点が示されておりまして、それらについては1行目の後半からなのですが、「本法施行後1年経過後をめぐり」、ちょっと飛ばしまして「論点を整理し、労働政策審議会での議論を開始すること」となっております。

この本法施行というのが24年、昨年10月になっておりますので、この夏を目途に論点を整理して、秋から労働政策審議会でも議論を開始するべく、現在、有識者の先生方に議論をいただいているという状況でございます。

次のページは、参議院の厚生労働委員会で同じような中身の附帯決議でございますので、さらにおめくりいただきまして8ページでございますが、この開催要綱をつけてございます。一番下に「参集者」をつけておりますが、こういった先生方でやっていただいております。

さらにおめくりいただきますと開催状況でございますが、現在のところ第12回まで開催しておりまして、これから夏を目途に論点を深めていくということを予定しております。

次のページをおめくりいただきますと、これまでの主な議論というふうなものをつけさせていただきます。これをごらんいただきますと分かりますとおり、非常に幅広い論点について御議論いただいております。「1 登録型派遣の在り方について」「2 製造業務派遣の在り方について」、おめくりいただきまして「3 特定労働者派遣事業の在り方について」ということです。

これ自体も重いテーマでございますが、今回、特に御指摘いただいております「期間制限の在り方について」は4のところでは書かせていただいております。これをごらんになりますと分かりますとおり、分量だけ見ても2ページにわたる分量でして、それだけ問題がかなり根が深いといえますか、派遣制度の根幹にかかわるところを議論いただいているということですので、かなり先生方の御意見も集中しているのだらうと思っております。

さらに細かく申し上げますと、26業務、座長の問題提起ペーパーにもございましたけれども、今ある先生方の意見の中には一つ目の丸にありますとおり、こういった業務の判断というのは時代状況によって変わるものであり、今後も判断の基準としていくのは難しいというような御意見もございます。

一方、一つ飛ばしまして3つ目の丸ですが、現行制度では制約があって、これが逆に派遣労働者の方の仕事の広がり・向上が阻害されているという御意見もございます。

それから、(2)の「常用代替防止の在り方について」でございます。

一つ目の丸は、座長が指摘されたこととほとんど同じ問題意識だと思いますが、一部の雇用形態について規制を強化すると、他の雇用形態へ雇用が移動する「もぐらたたき現象」が起こる。派遣だけでなく、非正規雇用全体を視野に入れて考えることが必要といった、

まさしく本当に幅広い観点からの議論をいただいていると思っております。このところはずっと常用代替防止の議論なのですが、かなり本質的な議論がなされていると思っております。

次のページをおめくりいただきまして（3）は「業務と人について」というところがございます。先ほど説明申し上げましたとおり、現在、期間制限は業務を単位として見ているわけですが、これについては業界団体などからも、人を単位に変えられないのですかという御要望が寄せられているところがございます。そういうものを受けまして、人でやってみるといふふうに仮に考えてみてはどうなのだろうかという問題提起がされまして、それで業務と人を並行していろいろと御議論いただいているということでございます。

ここで、両方の意見があるわけですが、人の方について紹介させていただきますと、一つ目の丸がまず人単位に変更することでのメリットの方ですが、派遣労働者に任せる仕事に幅が生まれる。業務に縛りがなくなりますから幅が生まれ、それでキャリアアップにつながるという見方がある。さらに、業務に該当するかどうかという議論があるわけですが、人単位になりますと非常に分かりやすくなるというふうな御意見がございます。

それから次の丸ですけれども、一方でということですが、業務単位から人単位に変更した場合、人さえ替えればいつまでも派遣を受け入れることができ、これこそ常用代替防止の趣旨には合わないのではないかという御意見もございます。

一方で、「常用代替防止の手法について」ということで、これについても諸外国の制度を参考にしながらいろいろな観点の御提案がなされているということでございます。

それで、中身には触れませんが、6の「派遣労働者の処遇について」というところで均衡待遇のことについても議論がなされているということでございます。

時間の関係もございまして、国際先端テストのシートについて次に触れさせていただきたいと思っております。ちょっと字が細かくて恐縮ですが、「労働者派遣制度の合理化」ということで、横置きエクセルのシートをごらんいただきたいと思っております。「制度比較」を、今回は時間的な制約もございまして5か国について出させていただきました。

「1. 派遣禁止業務」のところですが、我が国におきましては原則自由なのですが、「例外的に港湾運送、建設、警備、一定の医療関連業務などについて禁止」となっております。これは、先ほど座長からの問題提起にもございましたとおり、諸外国では原則自由なところが多い一方で、禁止されているところはやはり危険なところですねということに着目して禁止されているところが多いということでございます。

それから、「対象業務の派遣期間の制限」というところについては、我が国は先ほど説明申し上げましたとおり、業務によって期間制限というものがなされているわけですが、むしろ諸外国では英、米のようになしというふうなところもあれば、フランス、ベルギーのように臨時的・一時的なものなのだとすることを前提に、こういうふうな事由があるときだけ派遣を使っていけますよとなっているところもあるということでございます。

それから、3の「派遣労働者を特定することを目的とする行為」の制限」ということ

ですが、我が国におきましては、これをやってはいけないというふうになっているわけですが、諸外国については、ほとんどないという状況でございます。

「4. 備考」のところに、労働市場の状況も踏まえてというふうなことを前回申し上げておりますので、そういったことを書かせていただいたわけですが、特筆すべきことは、特にヨーロッパ諸国においては均等待遇原則というものがEU指令にも書かれておまして、これは少々議論があったようなのですが、原則として均等待遇というものが入っている。そういうことによって、特にドイツなどは顕著な例かもしれませんが、やはり派遣労働が無限定に広がることの歯止めにはなっていないのじゃないかという印象は持っております。ちょうど均等待遇は、ドイツの規制が撤廃されたのとほぼ同時期に入っておりますので、そういう観点からも均等待遇というものが考慮されたのかなとは思っております。

ただ、これを我が国に導入するという点について、私どもも真剣に議論はさせていただいておりますけれども、よく言われることではございますが、諸外国は職種別の労働市場ができていて職種別に賃金が決まっている。会社横断的に決まっているというふうなことで、均等待遇がやりやすい。あるいは、職務給でやっているのが正規、非正規という問題もなかなか賃金という観点では起こりにくいというようなことがあるのが、我が国においては正規、非正規で賃金の格差がかなりあるというようなことがあって、これが雇用慣行にも根差しているものですから、簡単にできるのかどうか。

特に、派遣の場合は外部労働市場で賃金が決まってくる。一方で、会社内の正社員、あるいはパートの方もそうですが、会社内の実情で賃金が決まってくるということがございまして、そういう問題をどう乗り越えていくのかということが議論になってくるのではないかと考えております。

いずれにしても、次のページに維持する必要性と留意する事項ということがありますが、座長からの御紹介にもございましたとおり、今まさしくこういった諸外国との違いも考慮に入れながら、現在、本当に常用代替の在り方という根本に根差したところまで含んで議論いただいているところではございますので、今日先生方から御議論いただければと思っておりますけれども、そういった声も研究会の先生方につなげていって議論を深めさせていただきたいと思っておりますので、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。

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。先ほどと同じように一わたり委員の方から一人ずつ意見をおっしゃっていただきまして、まとめてまず御回答いただき、その後でまた議論ということで、時間があればという流れにしたいと思っております。よろしく申し上げます。

浦野委員、お願いします。

○浦野委員 鶴座長のペーパーの2ページに「具体的な提案」というところがありますね。経営現場の実態からいくと、例えば(1)の中で「派遣」と「請負」の問題などが挙げられているわけですが、これは混乱の極みなのですね。

実態として、請負が本当に請負だけでいくということは現場の感覚からいけばあり得ないわけですし、かといって、それを全部派遣としたときには統率が全くとれないみたいなこともあって、この辺は実態からするとうまくまとめていただきたいという思いがあって、結果的に私は今回の鶴座長のペーパーの一番の大事なところというのは、要するに常用代替防止、正社員を守るということではなくてやはり派遣労働の濫用防止という視点がものすごく大事だと思うのです。

是非この視点に立ってやっていただければ、確かに企業別組合がある中で均等待遇という問題は非常に難しいのですけれども、でも、やはりそこに踏み込んでいかないとこの問題はトータルに解決しないと思いますので、私は鶴座長のペーパーに全面的に賛同するものでありまして、これができない部分をいかにうまく変えていくかという視点でやっていただければと思います。

○鶴座長 どうもありがとうございました。他に御意見ありますでしょうか。

佐々木委員、お願いします。

○佐々木委員 様々にばらばらなことばかりなのですけれども、今のこの派遣労働の濫用防止ということに対してはもっともだと思うのですが、一方で、派遣社員を非常に好んでその形態が好きで働いている人も大変多く、私個人の経験でも、とてもすばらしいので社員になりませんかと言うと、社員になるならば辞めさせていただきます、派遣がいいのですという方も数名、過去におりました。

なので、必ずしも派遣社員が弱者であってということではなく、働き方の選択肢であるということも頭に入れながらやらないと、派遣を選んでいる人にとって逆に働きにくくなるのではないかという懸念もちょっとあるので、そこも一点考えていただきたいということです。

それから、医師、看護師、今は医療のところでは派遣がなかなかできないと思うのですけれども、医者や看護師の労働時間が長くなったりして様々な医療機関にも問題が出ている中で、この医師とか看護師は海外では派遣ができますが、こういうところも少し開放に向かえないものかと思っております。

それから、今、派遣労働者の履歴書などが事前には要求できませんけれども、事後も逆にいえば要求できませんものですから、我が社も派遣の方がいらっしゃいますが、実際にどこに住んでいて、本当はどこのどういう身元の方なのかが一切分からないまま1年ぐらいい働いていて、本当はすごい家の人なんじゃないかとか、前の会社はどこにいたのだろうかとか、いまだに分からないのです。業務には何の支障もないのですけれども、本人も語らないし、私たちも要求できない。これはどうしたものかと一方で思いまして、この辺りは何か方法がないものなのかと思っております。

あとは、一応これもシンプルな質問で、一般労働者派遣の許可の基準が見直されて厳しい方向にいつていると思うのですけれども、私は不勉強で申し訳ありませんが、ここの背景が分からないので、もしかするといろいろな事業ができるようにするためには、本来で

あればもう少し違うルールで派遣業というものができてもいいのかなとも思っております、この辺も教えていただければと思います。

○鶴座長 どうもありがとうございました。他にいかがですか。

水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 浦野委員、佐々木委員と共通する点もありますが、簡単に2点だけ申し上げます。

今、研究会の中で許可制、届出制について見直す、見直さないという議論があるのかというのが一つです。

もう一つはコメントですが、均等処遇とか均衡処遇というものは日本ではなかなか難しいというお話がありましたけれども、パートタイム労働法改正における議論で、厚生労働省の中でも研究会とか審議会の中で、日本の賃金制度の在り方とか、日本の労使関係の中とか、日本の職種の範囲の違い等も踏まえた上で、日本的な均衡処遇とか均等処遇というのはどういう形で法制度化できるかというのはもう議論をして、厚生労働省の審議会の中でもパート法改正の中では既に合意が得られているものですので、そういう発想を持って有期も派遣も含めた全体として一貫性の取れた政策を作っていく。その中で派遣法の改正も議論していくということを、是非お願いしたいと思います。2番目はコメントです。

○鶴座長 ありがとうございました。

寺田副大臣、お願いします。

○寺田副大臣 この派遣労働の分野はスコープも、エリアも、ピリオドも、やはり全て拡大をしなければならないと思っております。

取り分け、経営者の側の経営権、雇用権をさらに拡大することによってソーシャルモビリティを増して、日本の社会を正に国際最先端に近づける必要があるわけですが、現にソーシャルモビリティが極めて低いがために政府部門にも人が来ない。公募制といって公募をやっても人が集まらないのが実態になっております。

取り分け、いわゆる3つの位置付けですね。臨時的・一時的、専門的能力の活用、または特別の雇用管理、この3つの制約というものはやはり基本的に取り払うべきだと思います。労働者保護、セーフティネットは当然あるわけでありまして、特に専門的能力の活用をいうとジョブ型正社員と完全にバッティングをいたします。

また、特別の雇用管理といっても26業務にも、私も多くの派遣職員、あるいは派遣社員を使っておりましたが、全く特別の雇用管理を要しないことは明らかでありまして、常用代替防止というのは座長が言われたとおり、本当にファジーな目標、目的でありまして、むしろ派遣の拡大ということを掲げられたほうがいいと思います。

この点は、若者女性活躍推進フォーラムでも相当、さらに進んだ意見も出ておりまして、恐らくあちらの方も近々、取りまとめになると思います。是非、前向きに取り組んでいただきたいと思います。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

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。今、御説明を聞いて、非常に難しい問題だなというふうに私も思います。

ただ、難しい問題なので、この件に関しては国際先端テストをするという俎上に載ったということですので、まだこの国際先端テストは中間だということではありますが、そういうアプローチだということになれば、このいただいた資料を見ても、先端というのはアメリカ、イギリスということになりますから、このアメリカ、イギリスの制度に一旦はする。

ただ、この制度にすると、こういうことが問題で、やはりしないほうが良いという逆の合理性があるか、ないか。なければ、先端にそろえるというのが今回の決定だというふうに理解していますので、そういうアプローチをこの研究会でも行っていくということなのか。この研究会でどうなろうとこの改革、この会議でテストをやって進めていくということなのか。

その辺は今の御説明を聞いてよく分からなかったのですが、その辺はどう考えればよろしいのでしょうか。

○鶴座長 当然、この国際先端テストということでこれがかかっていますので、今、中間的にお調べいただいて、最終的にもう少しかなり多くの国、欧州諸国なのですけれども、今、厚生労働省の方をお願いをしております。

そうした中で、日本の在り方というのがどれぐらい他の国と違うのかということになってくると、やはりそこからここはこういうふうにしたほうが良いのじゃないかという議論というのは当然、今後の流れの中で出てくると理解します。

一方、今、厚生労働省の方で研究会を実際に進めていってらっしゃるということで、それもどれぐらいのところまで御結論を出されるのか。先ほどもお話がありましたけれども、今のこの規制改革ワーキング・グループの議論を研究会の方でしっかり受けとめていただくということが、国際先端テストの結果も含めて、これが私は大前提になるという理解です。

それから、研究会での御結論をどこに出されるのかというのは、また逆にお話を聞く必要があるかもしれませんが、これは毎回この規制改革会議でも問題になっておりますが、かなりそこからの時間が長くなってしまうとあまり意味がないと思いますので、そこからの結論を出していただく過程の中で、非常に可及的速やかに結論を出していただくということを、この会議としても御要望申し上げるという形になるのかなというふうに、私の立場からはそのような形で考えております。他に御意見はよろしいですか。

それでは、これまでの委員からの意見につきまして、すみませんが、厚生労働省の方から御回答をお願いいたします。

○厚生労働省（富田課長） 貴重な御意見ありがとうございました。

まず、順番に申し上げますが、浦野委員から「派遣」と「請負」の項で混乱が生じているというふうな御指摘がありまして、これについては他の方々からもいろいろなところから声をいただいております。これについては、資料の国会の附帯決議の、例えば6ページ

の衆議院でも、7ページの参議院でも結構ですが、実は[3]の下から2行目の後半から「労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること」というのが国会の方からも宿題になっております。ですから、私どもとしましては研究会の方と並行して、さらに分かりやすいものが示せないかというふうなものを現在検討している状況でございます。

それから、佐々木委員の方からございました、派遣も好きでやっている人がいるというようなことについては、まさしく研究会でもそういうふうな御意見が出されておりました、なおかつ、私どもで行いました実態調査においても、特に女性を中心に積極的に活用している人がいるというデータも出ております。したがって、派遣だからというので一律にではなくて、様々なニーズがあるということを前提に対応を考える必要があるということ、研究会の先生方も共有していることだと思っております。

それから医師、看護師のところについては、この点も規制改革会議の対象になっていることは承知しております、これは実は私どもの担当ではないと思うのですが、担当部局にもしっかりとこういうような御提起があったということについてはお伝えしておきたいと思っております。

それから、履歴書のところについてです。ここも、先ほどの国際先端シートのまさしく特定を目的とする行為の制限というところが、ここで派遣先が履歴書を要求することを禁止しているということでございます。これについても研究会の論点の一つに挙がっておりますので、佐々木委員からこういうふうな御指摘があったという点については委員の先生方にもお伝えしたいと思っております。

それから御質問で、許可基準が厳しくなった背景でございます。ちょうど平成21年～22年に厳しくなったわけでございます。特に厳しくなったのは、資産要件が引き上げられたということがかなり厳しくなった一つだと思うのですが、この背景を申し上げますと、ちょうどリーマンショック後に派遣切りというのがたくさん行われました。

本来、派遣切りをやった場合には労働契約法17条というものがあって、要するに期間途中の解除、解約についてはやむを得ない理由がなければできない。それで、もしやるのであれば損害賠償をしなければいけないというようになっているわけです。それが、小さいところについてはそれが全くできなかったのが、労働者は泣き寝入りするような例がたくさん出てきた。ですから、やはりしっかりした派遣事業者、そういう場合があっても対応できる派遣事業者の許可を認めていこうということで、少し引き上げをさせていただいたというところでございます。

それから、水町専門委員からの御質問がございました許可制、届出制についてでございます。これについては、実際に研究会の方で議論はなされておりました、この資料でいいますとちょうど11ページの上です。「特定労働者派遣事業の在り方について」というふうなところで、要するに特定労働者派遣事業は届出、一般労働者派遣事業は許可というふうになっているわけですが、これについてそういうことがいいのかどうかというふうなことについて、まさしく大きな論点の一つとして議論がなされているということでございます。

コメントいただきました均等・均衡については、もちろん水町先生がおっしゃっていることは承知しておりますので、そういう観点も踏まえて研究会で御議論がなされるというふうに思っております。

寺田副大臣からございました、派遣を拡大する観点からというふうなことについては、私どもといたしましても今回産業競争力会議で大臣からプレゼンテーションをさせていただきましたように、人材ビジネスを積極的に捉えていこうというふうな視点は政務も含めて持っております。

したがって、制度的にはもちろん派遣拡大だけではない観点も、いろいろな関係者がおりますので必要ですが、制度以外のことも含めて派遣を積極的に捉えて活用していくというふうな視点は私どもも問題意識を持ってやっておりますので、そういう視点も持って進めていきたいと思っております。

それから、佐久間委員のご質問は鶴座長から御回答がありましたように、これについては私どももこの5か国については、研究会の先生方はもちろん、研究会でも国際比較をやっておりますので問題意識を共有しております。今日以降も、恐らく規制改革会議の方の委員の先生方からも御意見があらうかと思っておりますので、そういった点については研究会の先生方にも問題意識を伝えて、取りまとめまでには先生方の方にも問題意識を持っていただきたいと思っております。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。

長谷川委員、お願いします。

○長谷川委員 ちょっと発言が前後して申し訳ありませんが、鶴座長のペーパーで最後に書いてある「均等・均衡処遇の推進」という、ここがゴールなのだと私も思うのです。

それで、今、御答弁いただいたのだけれども、鶴座長のペーパーにあるように「EU諸国のように、均等・均衡処遇を事実上の常用代替の歯止めとしてなるように法整備を図るべきではないか」。

これについて冒頭のプレゼンでは、欧州の場合は職種別に決まっているからやりやすく、日本は企業別なのでやりにくいという話だったのだけれども、ここをやはり私はもう少し御説明を聞きたい。

つまり、なぜ均等・均衡処遇みたいなものをゴールの原則として日本がはっきり打ち出すことが難しいのか。難しく考えておられるのだろうけれども、その辺りの話を聞きたい。

というのは、もしも今回の規制改革でこの原則が掲げられたのだとすれば、その原則を実現するまでの途中経過については様々な道筋はあるだろう。私は、26業務みたいなものは取っ払ったほうが良いと実は思っておりますけれども、途中経過としては様々なルートはあるにせよ、その原則をこの会議でしっかり設けたらどうかというような提言が出たら、これはかなり画期的なんじゃないかと実は思うのですね。

そういう観点で、真剣に議論されているというお話だったので、是非その辺りを議事録にとどめるという意味でもお話いただければと思います。

○鶴座長 どうでしょうか。

○厚生労働省（富田課長） 冒頭のプレゼンで私が申し上げたのは、均等・均衡待遇が難しいと言ったのではなくて、ヨーロッパ的な均等待遇を我が国にすぐに導入するということはそう簡単なことではない。要するに、賃金体系であるとか、労働慣行とかが大きく異なっておりますのでということで申し上げて、ここは水町先生から御指摘がありましたように、我が国においては、例えばパートタイム労働法で入りましたように、均等待遇と均衡待遇を組み合わせ対応するというやり方も法制度上は出てきております。

ですから、やらないということを申し上げているわけではなくて、この均等・均衡待遇のことについても研究会の論点になっているわけですし、ここでの説明は省略しましたがけれども、実際に議論はなされております。

一気に均等待遇までたどりつくというのは、それはそう簡単なことではないと思うのですが、我が国において特に均衡待遇を進めていくということで何ができるのかということとは先生方も問題意識を持ってやっておりますので、私どももそれだけがゴールだとは思っておりませんが、大きな論点の一つとして捉えているということで御理解いただければと思います。

○鶴座長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

それでは、時間も過ぎておりますので、御説明をどうもありがとうございました。次の職業紹介のテーマに移りたいと思います。これについては、まず私の方から「職業紹介事業」についての論点を御説明いたしまして、その後、厚生労働省から御説明をいただきたいと思っております。

資料につきましては、資料4の「有料職業紹介事業の見直し」のペーパーでございます。前回のワーキング・グループの際に、既に一度、有料職業紹介事業につきましては当方ワーキング・グループから考え方を申し上げて、またそれについては一度、議論をさせていただいています。今回は、もう少し我々の提案というか、考え方をさらに明確にした形で、もう一回御回答をいただきたいという趣旨でございます。

一番上に「基本的な考え方」、この雇用ワーキング・グループでは「人が動く」ということをキャッチフレーズに、また安倍政権として「失業なき労働移動」ということを申し上げているわけですが、そういうことを達成するためには言うまでもないですが、職探しの効率化、就く仕事とマッチングの質を高めるということが必要でございまして、ハローワークとともに有料職業紹介事業というのは非常に大きな役割を担っているという認識でございます。

両者の補完的・協力的な関係というものがまず大事なのですが、特に後者、民間の有料職業紹介事業の役割が最大限発揮されるような環境整備、規制改革を行うということが非常に重要だと思っております。

「失業なき労働移動」という言葉は、非常に私は耳障りのいい言葉かと思っています。ただ、これが実際に実現できるかということは非常に厳しいことで、安易にこれが達成で

きるという認識でもって動いていいのかなという問題意識は私もずっと持ち続けているつもりでございます。これが本当に実現するためには、先ほど御説明があったように、特に民間の人材ビジネス業がどれぐらい頑張れるのかというところが、ある意味では根幹だと思うのですね。

ここが頑張れるように実はこのテーマ、これをキャッチフレーズでやるのならば、あらゆる政策手段を導引してここに向かわなければいけないという認識というのは、政府の中である意味で強調し過ぎることはないぐらい、非常に私は重要なテーマだと思っております。

それで、視点ということで、先ほどの派遣とともに「有料職業紹介事業」というものを国際先端テストの一つとして捉えるということで、規制改革会議で決定をしております。これも、既に何回か会議の方で申し上げていますが、いろいろと我々のできる範囲の中で世界の中を比較しますと、比較的労働市場の状況の似ているヨーロッパの中でもドイツ、2002年以降ハartz改革で、これは職業紹介事業じゃなくてかなり広範な労働市場改革を行っております。特に、有料職業紹介につきましては許可制の廃止、求職者からの手数料徴収の原則自由化、職業紹介のバウチャー制度の導入ということで、かなり先進的な取組をしているという理解です。

かなり学問的な実証分析も、こういう改革が実際にマッチングを効率化した。それから、ビバレッジカーブという mismatch を計測するようなものを見ても、かなり改善をしているというような実際の分析もドイツの場合はございます。かなり明確に実態の効果が出てきているという理解だと思います。

こういう状況をかながみまして、具体的な提案としては、我が国の規制環境を世界最先端にするということでこの国際先端テストがうたわれておりますので、まずドイツが行った有料職業紹介事業にかかる改革というのが日本もできないのか。ある意味でこのハードルは高いのかもしれませんが、まずはこの国際先端テストの趣旨にかながみればそこを目指すべきじゃないか。

もちろん、ドイツの場合はIL0181号条約に批准をしていないという状況がございます。ただ、日本の場合、この条約に批准しているか、批准していないかということじゃなくて、今の環境の中で最大限できることはできるだろうということなので、上記の3つが、例えばできないという場合においても、例えば、求職者からの手数料を徴収しないことを前提に許可制を届出制にする。これは、先ほど水町専門委員が派遣のところでは許可制か、届出制かということで、実際に派遣の方では2つの制度を分けて運用しているという理解でございます。

最後に、このような規制改革がそれでも非常に難しいというふうに御判断されるならば、先ほど私が申し上げた民間人材ビジネス有料職業紹介事業というのは非常に大きな役割を担っているということを考えると、では一体どのような規制見直し、環境整備をやれば実態的な効果がより出るのか。これは、前回のワーキング・グループでもこの場で非常に議

論になった点だと思います。

私は、一つの考え方として前回の議論もちょっとございましたけれども、失業していない方、例えば現在学生であるとか、職探しをしていない方、または実際に今、仕事についていらっしゃる方、そういう方は失業されている方に比べればバーゲニングパワーを持っている。そういう求職者から手数料を取る。成功報酬という形が考えられると思うのですけれども、そういうことも一つ案の検討ということも私はあり得るのではないかと考えています。かなりいろいろな案を考えて、柔軟的にかつ幅広く取り組まないの実態的な効果が出ないのじゃないか。そういうような問題意識を、我々ワーキング・グループとして持っております。

こうした提案につきまして、どういうふうにお考えになっていらっしゃるのかということ、今回2回目ということでお伺いしたいと思います。特に、提案として3つ挙げておりますけれども、正にどこの段階に入って具体的に御検討されるのかについて、少し今日はお考えをお伺いしたいと思います。以上でございます。

それでは、御説明お願いいたします。

○厚生労働省（富田課長） それでは、引き続きまして、需給調整事業課を担当しております富田でございます。よろしくをお願いいたします。

私の方からは、資料番号の5です。これと、国際先端テストの対象になっておりますので、シートとセットで両方行き来しながら説明させていただこうかと思っておりますので、両方見比べながらお願いしたいと思います。

まず、横置きのパワーポイントで作った資料の方からでございます。おめくりいただきまして、まず考え方を御説明申し上げたいと思います。前回、私どもの方から説明したときに、かなり厚生労働省としてILO条約を盾にして後ろ向きじゃないかというふうな御指摘をいただきましたが、基本的にスタンスとしてはそういうことでは決してないということは申し上げたいと思っております。

有料職業紹介事業は、鶴座長のペーパーにもございますとおり、マッチング促進の観点で非常に重要なプレイヤーとなっております。やはり労働者の保護はもちろん図りつつではありますけれども、機能の強化というのはもちろんハローワークだけでできるものでは全くございませんので、民間ビジネスを活用していかないとやはり労働市場はうまく機能していかないという問題意識は強く持っております。

したがって、「現在の取組み」という下の方でございます。これは、前回は御説明申し上げましたけれども、より民間ビジネスが立ち上げやすくなるように、あるいは利用者が使いやすくなるように、例えば届出制手数料を設定する際に参考となるフォーマットの検討を現在したりして、そういうことで利用者サービスの向上を図っていききたいというふうにまずは思っております。

それから、産業競争力会議におきましても、田村厚生労働大臣の方から以下のような点をやっていきますということを提案しております。

まず一つは、離職する労働者の再就職支援を民間人材ビジネスに委託した事業主に助成する労働移動支援助成金を抜本拡充する。これは、中小企業に限定していたようなものを、さらに大企業等にも拡大していくというふうなことを考えております。

また、ハローワークが全国ネットワークを持っておりますので、情報的にかなり優位な立場にもあるわけですが、その情報を民間人材ビジネス、あるいは地方公共団体に対しても提供いたしまして、民間ビジネスもそれを活用したサービスを展開するということがさらにできるように検討しております。

それから、3点目でございますけれども、民間紹介事業者の中には研修と紹介を組み合わせることでマッチング効果を高めているようなところもございます。そういった方々、特に仕事をしばらく離れていた方については、仕事に戻るという観点で非常に有効だと思っておりますので、そういった方を支援していきたいと思っておりますし、紹介予定派遣、派遣と紹介を組み合わせるものですね。これは実はあまり知られていなくて、これを実際に使ってみると正社員になれる比率が非常に高いというふうなデータもありますので、これを厚生労働省としても積極的に後押しをしていきたい。

特に、若年者の失業率が非常に高い状況でございますので、そういった方々に対しては非常に有効ではないかと思っておりますので、こういったビジネスを活用していくというのは今、積極的に検討しているような状況でございます。

そういう状況を踏まえて、次以降のことを聞いていただきたいと思うのですが、次ページで「国際先端テストに対する基本的な考え方」でございます。これは前回も申し上げたとおりでございますが、国際先端テストを非常に重く受けとめておまして、諸外国の制度を参考に、よりよい制度を構築するためには有益な取組だろうと思っております。

一方で、その検討を進めるに当たっては各国の制度、先ほど派遣のところでも出たわけですが、賃金制度の違いとか、慣行の違いとかございます。そういったものを踏まえた上で、何ができるのかということは検討しなければいけないと思っております。

それで、特にこの有料職業紹介のときに、これはちょっと申し上げておかないといけないのですが、IL0181号条約の批准国でございますので、もちろん批准国以外のところも参考にはさせていただいてヒントは得たいと思っておりますが、まずはIL0181号条約の中で何ができるか。条約の中でもできることがあると思っておりますので、そこを検討することが必要じゃないか、適当ではないかと思っております。これは、制度の違いを念頭に各国の政労使が議論をして作り上げたものでございますので、そういったものは尊重しつつ何ができるのかというのは考えていきたいと思っております。

それから、何が先端かということについても、私どもとしても基準を置いて考えていきたいと思っておりますし、下に※印で書いておりますが、もちろん規制改革会議の方で示された視点も踏まえた上で、さらに有料職業紹介に特徴的なものを3つぐらい挙げているのですが、それで求職者の保護を図られているのか。それから、それをやることによって求人者と求職者の利便性が向上するのか、それから、労働市場におけるマッチング機能が

さらに強化されていくのか。そういったことに資するかどうかという観点も、私どもとして検討の際には見ていきたいというふうなことを考えております。

それで、それを踏まえてシートの方を次にごらんいただきたいと思います。今回、職業紹介についてもアメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、ベルギーという5か国について中間的でございますが、調べた結果を報告させていただいております。

この一番上の1のところ「ILO条約批准状況」がございますが、我が国が批准しております181号条約と同じように条約を批准しているのはベルギーがございましたので、ベルギーのところを挙げております。それ以外の批准していないか、96号条約を批准しているというような状況でございます。

「参入規制」といたしましては、我が国は許可制でございますし、参考になるのはベルギーがちょうど条約批准国でございますが、これはブリュッセルの首都圏地域しか調べ切れていないのですけれども、登録制というふうにホームページ等にも出ておりますので、そういうふうに承知しております。

それで、「紹介職業の制限」というようなことについては、どこの国も原則自由なのですが、我が国においては港湾と建設のところについては有料でやってはいけないですよとなっております。

それから、「労働者からの手数料徴収」というようなところについては、大体原則禁止のところが多いと思っております。イギリス、フランス、ベルギーは原則禁止で、例外というのがこれらの国は我が国と似たようなところがあるのですが、芸能家とか、モデルとか、プロスポーツ選手は我が国はないのですけれども、そういった職業のところについて例外になっているということがあります。

この点について特徴的なものは、座長から御説明がございましたようにドイツでございまして、ドイツはちょうどハartz改革のときに許可制が廃止になったわけでございますが、手数料も徴収は上限がありますけれども、そのときに合わせて職業紹介バウチャー制度というものの導入がされているという状況でございます。

「備考」については、こちらの方も労働組合は企業別、産業別ということで諸外国とは違うというようなことがございますが、特にここでドイツの下の方に「IL096号条約を破棄した理由」というのを注で書いております。これは、ちょうど裏側でしょうか。

細かい字で恐縮ですけれども、(2)の1の「また」というところでございますが、ドイツは96号条約を破棄したわけですが、このときは当時の与党が連立合意の中で民間職業紹介をもっと認めていまいしょうというようなことを出して、なおかつ、このときは国が独占するというような形をとっていたものですから欧州司法裁判所、それから連邦通常裁判所、刑事とか民事にかかる最高裁判所というふうに聞いておりますけれども、そこが職業選択の自由を保障する基本法、日本でいいますと憲法違反だという認定を行いましたので、92年にIL096号条約を破棄したというふうに承知をしております。

それで、ちょうどこのときに、ここのペーパーでご質問が幾つかございますので、ちょ

っと細かい字で恐縮ですが、簡単にだけ触れさせていただきます。

ILO181号条約を批准し続けている理由ということでございまして、我が国としましては、181号条約というものが96号条約と違いまして、民間職業紹介が労働市場において果たす機能を正面から認めたものでございまして、そこを99年に批准、当事の規制改革の会議の方からもこれは批准せよというふうな御要望もなされてございまして、そういうことも踏まえて批准してから現在まで運用している。それは一定の効果があったとは思っておりまして、事業所数も着実に増加をしておりますし、事業者側からもちょうど平成11年に職業安定法の改正をしたわけですけれども、評価されている。それで、特段の問題もないというふうに認識をしております。それで、96号条約については181号条約が発効しましたので自動廃棄になったということでございます。

それから、2の「有料職業紹介事業参入規制の必要性」でございまして。これは、不適切な事業者の参入を排除するというふうなことで、事業運営の適格性を確保し、求職者の利益を保護する観点からというふうなことでございます。

3の、建設と港湾について規制する必要性でございまして。これは我が国固有かどうかは調べ切れていないわけですけれども、我が国におきましては悪質なブローカーが介入する事例があるというふうなことで、なおかつ労働者供給という非常に問題が多い形態のものと区分しないような形の職業紹介が行われがちでございまして、そういう観点で規制が行われているというところでございます。

それから、労働者から手数料徴収を原則禁止する必要性、特に年収要件とセットになってきますけれども、求職者は自己の労働力を提供して生計を営む者でございまして、交渉力の弱い立場になりがちである。そうした求職者の利益を保護する観点からというふうなことで、ILO条約にも原則禁止というふうなことがなされている。

手数料の年収要件につきましても、交渉力のある労働者というふうに限る必要があるということで、こういうような要件が加わっているというところでございます。

それから（3）の見直しを検討するに当たり留意すべき点でございまして。

見直しをした場合に懸念される影響等でございまして、求職者は事業主に対して弱い立場というふうなことでございまして、仮に不適格な事業者が労働市場に参入した場合には、強制労働とか中間搾取とか人身拘束といった弊害が生じやすい。

また、こういった問題が行われることになると、やはり人権の問題だとか人格的利益の問題、あるいはそういうことによって労働市場への信頼が損なわれる結果があるということで規制をしているというところでございます。

それから、2のところはちょっと飛ばしまして、手数料の廃止の影響でございまして。これも一般論として書いているわけですが、事業者に対しては弱い立場でございまして、もしこれを廃止とかにした場合には、過大な手数料の徴収が行われたりとか、不当な拘束といった弊害が生じるおそれがあると考えてございまして。

4も似たような話でございましてので省略いたしまして、国際先端テストでございましての

でもう少し各国比較を踏まえた上でパワーポイント資料に戻っていただきたいのですが、4ページでございます。「国際先端テストに対する考え方」ということが3のところに書いてございます。

これは、座長からの提案で具体的に提案6に入っておりますように、許可制のところと求職者の手数料徴収というのが大きな論点だと思いますけれども、この2点について書かせていただいております。

「許可制」の方は、まず我が国はどうやっているかといいますと、労働政策審議会の労働力需給制度部会というところに全ての許可対象の事業所の情報を事務局で実際に実地検査などをして情報を整理しまして審議会に諮問をいたしまして、それで労使が実際にその個票を見まして審査を行っているということで、実際にその問題案件が労使から指摘されたりとかということもございまして、事前のチェック機能としては非常に有効なのではないのかと思っています。

ただ、今回ベルギーが登録制というふうなことでございまして、許可制と登録制とは何が違うのかというと、恐らくベルギーはこういった労使の参画したチェック機能というのを果たしてなくて、要件を満たせば役所がチェックをして登録をする。それによって発効する。それで、問題があれば登録を取り消すし、我が国であれば許可を取り消すというので似てはいるのだろうとは思いますが、要するに労使の参画がないということです。

あとは、一般に許可制と登録制の違いは、許可は行政庁の裁量が入るというふうなことが行政法の教科書辺りではいわれているわけですが、我が国におきましては実際に許可要件というものが業務取扱要領等で明記されておりまして、それから離れて、この事業所は何となく怪しいから駄目とか、そういう運用は決してやっておりませんので、恐らく要件のチェックという観点では登録制、許可制というのは大きな変更はない。ただ、大きな違いはやはり労使のチェックが入ってくるということで、ここが我が国の独特の状況じゃないか。

ですから、これを例えばベルギーのようなことを採用した場合については、労使の参画における事前のチェック機能というものを果たすことがどうなのか。あるいは、これは届出制を念頭に次は書いておりますけれども、届出制というものは原則自由でございますので、参入後に不適合みたいな場合の速やかな対応ですね。要するに、許可の取り消しとか、そういうことによってその事業所をなくしてしまうということとはできないということになりますが、この点についてどう考えるかについて検討を深める必要があるかと思っております。

それから、「求職者からの手数料徴収について」でございます。これについては、原則として手数料を取れないというのは、もちろんドイツは例外でございますが、イギリス、フランス、ベルギーについては原則禁止というふうなことがとられておりまして、むしろ我が国は要するに芸能家、プロスポーツ以外にも経営管理者であったり科学技術者、年収要件がありますけれども、そういった方について広げているというふうな状況にあると、

この5か国比較では見てとれると思います。

一方で、座長から御提案があるドイツでございます。ここは手数料を取れるようにはしているのですが、別途、職業紹介バウチャー制度というものが設けられていまして、これはドイツ政府から公式な回答をいただいているわけではないのですが、実際、要するにバウチャーがありますので、手数料を取られても資力がない人が困ることはないというふうな状況になっているのじゃないかと思っております。

ここについては恐らくいろいろな評価結果というのがございまして、私もいろいろと調べているわけですが、例えば労働市場職業研究所というところがあったり、ハンスベックラー財団とかというところが調べたりするわけですが、クーポンが実際に使われていないというデータがあったり、あるいは民間の事業者もやはり就職しやすい人を選択したいというふうなインセンティブが働くとか、そういった御指摘もございまして、もちろん高評価のところもあるわけですが、様々な議論がなされている状況ですので、恒久的な制度になっているわけではなくて延長、延長という形の運用になっているというふうな状況ではないかと思っております。

ですから、この求職者の手数料徴収につきましては、これから皆様からも御指摘をいただきながら検討するにしても、それが求職者保護になっているのか、あるいは求人者と求職者の利便性の向上、労働市場におけるマッチング機能の強化につながるかどうかの観点から検討が必要なのではないかと思っております。

合わせまして、座長からの具体的な提案というものが3であります。そういうことからいたしますと、特に私どもといたしましてはやはり3点目の環境整備等を中心に皆様の御意見も頂戴しながら検討をしていく必要があるかと思っております。

環境整備等につきましては冒頭、申し上げましたとおり、厚生労働省といたしまして民間ビジネスがより活躍できるように、様々な取組はやっているところでございます。

一方で、規制の見直しというようなことについても、これは別に全然、門戸を閉ざしているというわけではございませんで、皆様からの御意見も頂戴しながら、私どもとしてもさらに検討を深めていきたいと思っております。

取り急ぎ、私からは以上でございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

ただいまの御説明に対しまして、御意見、御質問があればお願いいたします。やや時間が回っているのですが、先ほどと同じように委員からお一人ずつ御意見をいただいて、まとめて厚生労働省の方から御回答いただきたいと思います。

浦野委員、お願いします。

○浦野委員 質問というか、コメントなのですが、やはり私はこの許可制を届出制にできればと思っております。

一方で、やはり求職者の保護という観点から、手数料徴収を原則自由というのは少し距離があるかと思えます。ただ、鶴座長がおっしゃったように、バウチャー制度の導入とい

うことが背後にあれば、先ほど厚生労働省の方も言うておられましたけれども、そういうものがあればこのことも検討課題に入ってくるかなということで、バウチャー制を前提にしないで手数料徴収を原則自由というのはちょっと行き過ぎかとは思いました。

ただ、いずれにしても、いろいろな分野で民間の有料職業紹介事業というものが膨らむことが失業なき労働移動ということに間違いなく資すると思っていますので、大きな流れとしてはやはり届出制の中で御検討いただければと思います。

○鶴座長 御意見はございますか。

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。この国際先端テストで、中間報告はこういうことだということなのですけれども、端的にこれを見ると確かに日本もかなり先端に近いところにあるようにも見えます。ドイツを除けば、手数料を労働者から取る職種がある意味では広いということなので、そういう意味ではやはり先端がドイツだとすればドイツに近くなる。

ただ、ドイツは先ほど皆さんがおっしゃっていたバウチャー制度がある。あとは、手数料の上限はある場合も職種によってはある。こういうことなので、必ずしも日本が一番おくれているというわけでは決してないというふうには理解しました。

その認識の上で、やはり先端テストをしたわけですから、ドイツに近い形がなぜできないのか。それは先ほど御説明を聞いたのですが、やはりこの手数料徴収がどうしてもよく分からないわけです。どうしても問題ならば上限を設けるということで、ドイツでも行われているわけですから、それはそれでいいのだと思います。そういう制度があってもいいと思いますし、逆に先ほどの説明ですと、職種が人気のある人ほどビジネスの相手になって、そうじゃない人は相手にされないので手数料が上がっていくということだったのか。その辺がよく分からなくて、なぜ労働者でバーゲニングパワーの弱い人は手数料が上がるという理屈になるのか、ちょっと分からなかったなのでそこだけ教えていただきたいと思います。

一般的にそういうマーケットなので一旦、上がるかもしれませんが、競争が出れば下がっていくというものだと思うので、必ずしも何でも財の購入においてバーゲニングパワーがある人だけが安く買えるわけじゃなくて、一人でもスーパーに行けば安いものを買えるということなので、そこをもう一度教えていただければと思います。

○鶴座長 ありがとうございます。他にございますでしょうか。

水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 簡単に、入り口の許可か届出というところなのですけれども、先ほどお話ししましたように派遣も許可と届出に分かれていて、今後の研究会の動向によれば無期雇用で派遣をしている場合には届出制でいいのじゃないかというような方向も出されているとすれば、それと要はビジネスとしては連続性のあるものなので、こういう場合には濫用が起こりにくいし、不安的雇用というような心配もないので届出制にできるじゃないか。

その方が、派遣と一体となった連続性のある規制という観点では合理性なんじゃないかという議論を少しやっていた方がいいかという気がします。

○鶴座長 ありがとうございます。他に御意見はよろしゅうございますか。

それでは、すみませんが、御回答をお願いします。

○厚生労働省（富田課長） 分かりました。コメントの部分もございますので、感想的なことも含めて申し上げたいと思います。

浦野委員からございました、許可を届出制にというふうなことを前提に考えることが必要じゃないかということです。この辺は水町専門委員からもございまして、派遣の方も参考に届出制ということも濫用がないことを前提に考えればいいのじゃないかというようなことがございました。

もちろん、いただいた意見につきましては持ち帰って検討はいたしますが、コメントだけ申し上げておきますと、派遣の場合は雇用関係にあるというふうなことがございまして、特定労働者派遣事業が届出制になっているのですが、これが届出制になっている理由は、常用雇用で要するに雇用した上で派遣をしている。ですから、雇用主という観点で押さえられるというところで届出制になっているという部分がある。それで、継続的な関係になっておりますので、なかなか中間搾取とか、そういうものも起こりにくいような状況にあるのではないかと考えております。

一方、職業紹介についてはもちろん継続的な関係もあるかもしれませんが、基本的に1回の関係であって、なおかつ要するに雇用関係というのではなくて、失業者に紹介をするというところで、ですから濫用がどういうふうにならなないようにするかを考えていかなければいけないということがございますので、そういう観点も含めて検討をしなければいけないのではないかと考えております。

それから、佐久間委員から御質問がございましたので、ここについてはお答えしたいと思うのですが、私が申し上げたのは、手数料が上がるというふうに関心したら申し訳なかったのですが、手数料が上がるというふうに申し上げたわけではございませんで、一般論としてこれは申し上げますけれども、恐らくバーゲニングパワーが低い方の方がお金を払ってでも仕事を紹介してもらいたいというふうに一般には思うとは思っています。

ただ、バーゲニングパワーが高い方については、求人者サイドから金を出してでも欲しいと言ってくれることが多いと考えております。そうすると、ビジネスモデルとしては、要するにバーゲニングポジションが高い人については求人者から金を取ることでビジネスが成り立っていく。

一方で、バーゲニングポジションが低い人については求職者から出したいということになるだろう。ただ、その場合、そういう方については恐らく長期失業者であったりとか、かなり資力が乏しい人が多いのじゃないかということで、そういった方から費用を取っていくということが果たして求職者保護という観点から適当なのかどうかという議論がある。

さらに申し上げますと、人材ビジネスサイドからいいますと、紹介手数料といえますの

は成功報酬になりますので、どうしても売れる人材を手元に置いておきたいというふうになってくると思います。そうすると、やはりバーゲニングポジションが高い人を自分たちとしては手元においておきたいということがあって、なかなかそういう観点からも資力の乏しい方についてなかなか保護が一般に起こりにくい。紹介機会も起こりにくくなってしまうという問題があるというのは認識している。

簡潔に申し上げたので混乱させてしまいましたけれども、そういうことで申し上げたところでございます。

○鶴座長 よろしいでしょうか。

私の方から最後に1点申し上げたい点は、今他の委員の方々からやはり許可制というものについてどう考えるのかということが主な意見だったと思います。今日、厚生労働省の方から御説明があったのは、日本の場合、労使が参画して審査を実施して、それが非常に有効に機能している。

そういう面もあるのかもしれないのですが、参入の審査をするのにやや民間の方々も入って、そこで意思決定をされているというのは、案外これも国際比較をするとあまりない仕組みなのかなと、ちょっと今、御説明を聞いたりして思った部分もございまして、この辺も少しこういう仕組みを他で逆にやっているところがあるのかということも含めて、最終的にお話を聞いたり、または御相談というか、どういう形に取りまとめていくのかということも含めてお話をしていきたいと思っております。

他に、特にここで御意見はよろしいでしょうか。

それでは、時間が大分回って恐縮でございます。本日の議論はここまでにさせていただきます。どうも厚生労働省の皆様、今日は御説明を大変ありがとうございました。遅くまでおつき合いただきありがとうございます。

次回の雇用ワーキング・グループにつきましては、5月14日（火）14時から開催いたします。場所につきましては、事務局から御連絡いたします。

特に、最後に事務局の方から御連絡とかはよろしいでしょうか。

それでは、これにて会議を終了させていただきます。本日はお忙しい中、お集まりいただきまして大変ありがとうございました。遅くまでおつき合いありがとうございました。