

第6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14日（火）14：00～16：03

2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第4特別会議室

3. 出席者：

（委員）鶴光太郎（座長）、浦野光人、佐久間総一郎、佐々木かをり、長谷川幸洋、森下竜一

（専門委員）水町勇一郎

（政府）稲田内閣府特命担当大臣（規制改革）、寺田内閣府副大臣

（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：

報告書のとりまとめについて

5. 議事概要：

○館次長 時間になりましたので、これより規制改革会議第6回雇用ワーキング・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。

本日は、所用により、島田専門委員が御欠席でございます。また、後ほどになりますが、森下委員に御出席いただく予定になっております。

本日、稲田大臣、寺田副大臣が御出席でございますので、大臣から一言御挨拶をお願いいたします。

○稲田大臣 3月28日の第1回のワーキング・グループ以来、鶴座長を初め、委員、専門委員の皆様方には、大変活発な御議論をいただきまして、本当にありがとうございます。

大変注目をされている雇用ワーキング・グループですが、いよいよ報告書の内容について、本日は議論をされると聞いております。取りまとめの結果については、今月末の規制改革会議の答申に反映されるものと認識をいたしております。

政府としても、今回、取りまとめが行われる規制改革が実現されるように、引き続き取り組んでまいりますので、委員の皆様方、専門委員の皆様方の建設的かつ活発な御議論を今日も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。

以降の進行は、鶴座長によりお願いいたします。

○鶴座長 鶴でございます。

本日は、ワーキング・グループの報告書につきまして、議論をさせていただきたいと思っております。

まず事務局から、構成案につきまして、御説明をいただきます。よろしくお願いいたします。

○三浦参事官 お手元の資料1を御覧ください。

こちらは規制改革推進室において整理・作成と書いてございますけれども、現在、雇用ワーキング・グループの報告書の原案そのものについては、鶴座長のところで、ある程度一旦取りまとめをさせていただいておりますが、まだ調整が整っていないところがありますので、本日はお手元の大きな構成案というものを用意させていただきました。これに沿って御説明申し上げます。

当雇用ワーキング・グループにおきましては、これまで鶴座長のもと、各委員の皆様方に基本的な考え方も含めて必要な議論の要素について、逐次ペーパーにまとめていただいて、蓄積されてきております。本日の構成案というのは、今までの蓄積を整理すると、こうなりますというものでございます。

「Ⅰ．総論」がございまして、めくっていただいて、別添1と書いてございますが、3月28日の初回のワーキング・グループのときに、鶴座長に大きな雇用改革に対する基本的な考え方、視座といったものをまとめていただいておりますので、これを最初の総論という形に反映させていくというのが構成でございます。中身につきましては、既に取りまとめられているペーパーの中身のとおりでございます。

「Ⅰ．総論」の中は、大きく3つの構成になってございまして、最初に安倍政権の下で、雇用改革はどういう視点でやっていくのかということが、デフレ脱却と賃金の上昇という話であったりとか、人口減少の中で、成長力の強化に向けて必要な改革があるといった話とか、現在、労働市場が二極化していることを是正していく必要があるといった形でまとめていただいております。

2つ目は、そういう中で、雇用改革の3本柱ということで、このワーキング・グループとして、正社員改革、民間人材ビジネスの規制見直し、セイフティネット・職業訓練の整備・強化といったことの3本柱を立ててきております。

3つ目に、これらの改革を行っていく上での7つの原則というものが、既に御提示されています。

そういったものが、最初の大きな総論の中身です。中身は、繰り返しになりますが、別添1のとおりでございます。

次に「Ⅱ．各論」です。今回の時点での取りまとめで、取り扱った具体的な規制改革事項が「Ⅱ．各論」という整理でございます。

最初が、最優先事項として取り組んでまいりました「1．ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」でございます。これも別添2ということで添付させていただいておりますが、このワーキング・グループとして、この問題に関する考え方を委員の皆様方に御議論いただいて、まとめていただいているペーパーがございまして、これを報告書として反映させて、取りまとめていくという構成になろうかと思っております。大部になりますので、一つ一つの御説明は割愛させていただきます。

2つ目の改革事項として「2．有料職業紹介事業の見直し」でございます。これにつきましても、優先検討事項としてやってきておりまして、これは別添4にまとめてござい

す。これも既にワーキング・グループで、考え方を取りまとめていただいている資料がございます。この内容を報告書に反映していくということで構成しております。

この中に「(2) 国際比較の視点」とございます。この項目に関しては、国際先端テストという取組を行ってまいっておりますけれども、この内容を織り込んで、まとめていくという構成でございます。

3つ目が「3. 労働者派遣制度の合理化」でございます。これにつきましても、これまでワーキング・グループでまとめていただいているというか、鶴座長から御提示いただいて、厚生労働省とも議論をさせていただいております。別添5というペーパーにまとめているものをここに反映して、これでもってワーキング・グループ全体の報告書の取りまとめをやっていってはどうかというのが、本日お示ししている構成案でございます。

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。

今、事務局から構成案の御説明がありました。案文につきましては、大体のものは作っております、若干お見せできるようなところまで進んでおるのですが、本日の議論としては、大きな柱の部分に対して、付け加える内容等々があるかどうかということを中心に御議論をしていただければと思っております。

本日の御意見を踏まえて整理をした段階で、皆様に原案をお送りいたしまして、メールベースで御相談をしていくということの流れとして考えておるところでございます。

つきましては、御意見、御質問等がございましたら、お願いいたします。

長谷川委員、どうぞ。

○長谷川委員 議論があったところだと思うのですが、念のため、例の解雇補償金のところは、どのようになりましたか。

○鶴座長 これも本文をお示しした方がいいのかどうかということはあるのですが、今の私の考えは、その件について、若干言及をしています。言及の仕方は、国会等々で御議論がございまして、安倍総理も御答弁をされているということで、ある程度それに沿った形の文言ということで、具体的には労使双方が納得できる解雇規制の在り方ということで、既に我々ワーキング・グループの課題になっていたわけです。解雇という言葉を使うかどうかということはあるのですが、契約解除、こういうものの在り方については、諸外国の制度等々をいろいろ調べたり、また、関係各所の方々の御意見もいろいろお伺いしながら、もちろんどういうやり方をとるかということも含めて、現在、引き続き、検討、勉強を続けていくという文言を報告書の中に入れていたいと思っております。

ただ、それ以上の詳しいもの、具体的なもの、さらに踏み込んだ中身というのは、この場の中で細かく議論をしているわけではございませんし、第2回のワーキング・グループでも、有識者の方から解雇規制の問題は御発言等ございましたが、我々ワーキング・グループとして、課題となり、また検討を続けているという状況は、何も変わっていない状況

である。引き続き、その状況というのは、同じ状況が進んでいくだろうと思っておりますので、そういう形での対応を、今、考えているところです。

○長谷川委員 了解しました。

○鶴座長 どうぞ。

○浦野委員 全体的には規制改革ということでやっているわけですが、私たちの雇用ワーキング・グループで話している限りは、運用でできる部分があるのかもしれませんが、いわゆる制度改革という意味での中身が、議論としては随分あったと思います。それをどんな形で織り込むか、あるいはこれは規制改革だから、全くそういうことは織り込まないのか。

例えば1枚目にも出ているのですけれども、セイフティネットのところなどは、この部分がないと、はっきり言って、交渉の相手は労働組合ですから、彼らも納得できない部分が出てくると思います。そうすると、制度改革ではあるのだけれども、こういうものを考えている、準備しているのだといったことが、この中に出てきた方が、話としては通っていきやすいと思うので、今まで議論に出てきて、規制改革ではないのだけれども、制度改革として議論があったところは、残して、入れていただければと思います。

○鶴座長 報告書の中で、3つの柱について、それぞれ言及をしております、セイフティネット・職業教育訓練のところについても、もちろんパラグラフを設けて書いています。ただ、人が動くということはものすごく重要であり、これがないと全部の政策がうまく進んでいかない。また、この件については、規制改革会議が直接担当するわけではないのですけれども、他の会議体と十分に協力、連携を図りながら、こういうものに対して我々はしっかり認識をしているのだ、これは非常に重要である、これは浦野委員が当初から非常に強調されていた点だと思っておりますので、そういうことを踏まえた形の書きぶりにさせていただきます。

ただ、さらにここの部分をこうしたらどうかとか、非常に踏み込んだ形での具体的な提案というのは、この会議の中で細かく議論していないのですけれども、取り込み方、姿勢が非常に重要であるということの強調は、御指摘のような形で、報告書の中にはしっかり書き込むことを前提に、今でもそういう形で考えておりますので、書きぶり、さらにもうちょっとこういうことも付け加えたらいいのではないかということにつきましては、逆に御提案等々を含めてお願いしたいと思っております。

○浦野委員 ありがとうございます。

○鶴座長 お願いします。

○寺田副大臣 ジョブ型正社員のところの議論で、当然ジョブの限定の部分がなくなれば、解雇ではなくて、雇用調整という言い方だったと思いますけれども、それは明確な議論としてあったので、例えばジョブの職種がなくなる、あるいは勤務地がなくなる、あるいは対象がなくなることによって、当然その部分は消える、つまりジョブ型社員の対象はなくなるということを確認に打ち出した方がいいのではないかという点がございます。

あと、前回の派遣の議論で、座長が整理された26業務とその他の区分をなくすというのは、非常にいいと思います。座長の言葉で、派遣労働の濫用防止というお言葉があったと思うのですが、濫用防止というと、派遣労働が引込む、つまりベクトルとしては、派遣を拡大する方向なので、中身をよく読めば、誤解がないと思うのですが、均等待遇というくくりでいいと思うのですが、言い方として、派遣労働の濫用防止というと、派遣が引込んでしまうような、シュリンクしてしまうようなイメージがあるので、派遣労働の不当待遇防止などが、よりベターではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

○鶴座長 ありがとうございます。

最初の点なのですけれども、この点につきましては、今、考えている報告書の中に、前のジョブ型正社員のペーパーを出したときに、ワーキング・グループとして、ある意味で解雇ルールのある在り方、これまでの整理解雇4要件、今、正にお二人がおっしゃられた点について、考え方を少し整理して、たたき台を出すべきだということでお話をしました。私の方でも考え方をまとめて、たたき台みたいなものを、前にお出ししたペーパーにくっつくような感じで、報告書というのは、今、考えております。4要件の中でも、特に人選の問題とか、解雇回避努力のところにおいて、当然同じルールを適用したときに、結果として、ジョブ型正社員というのは違った結果になる。これまでの判例も基本的にそういう形でされてきて、そういう考え方の整理に少し踏み込んだ形で、ワーキング・グループの方で出していくということなので、御趣旨に沿った形かと思えます。

2番目の派遣の話でございます。確かに濫用防止となると、前回、佐々木委員からもお話があって、私も基本的に派遣を活用できるところはやったらいいし、これがよくない働き方だという考え方に対しては、ずっと反対の立場をとってきました。私がここで濫用防止という言葉を使ったのは、ヨーロッパのEU指令などで、派遣だけではなくて、有期にしても、そういう視点からいろいろ規制を加えていっている。私の気持ちの中では、副大臣がおっしゃったように、不当とか、不合理な待遇の取扱いもやらないということを含めた形で、濫用防止という言葉遣いをさせていただいたつもりだったのですけれども、印象ということで、一般の方々に分かりにくいということがあれば、その言葉遣いは考えてみたいと思います。

どうぞ。

○佐久間委員 2点ほどございます。

1点目は、今、寺田副大臣が御指摘されたことにも関連するのですが、ジョブ型正社員の雇用ルールの整備で、この資料でいえば、2ページ目の「③ジョブ型正社員の人事処遇ルールの検討」となっている中で、整理解雇の4要素に絡むものだけではなくて、当然パフォーマンスに応じた解雇の問題も、ここで扱われると理解してよろしいのでしょうかという確認が1点です。

2点目はコメントなのですが「2. 有料職業紹介事業の見直し」「3. 労働者派遣制度の合理化」で、これは言葉だけの問題かもしれませんが、(2)はそれぞれ「国際比較の

視点」となっているのですが、国際比較というのは、今までのお役所の方の説明を聞いていても、国際先端テストではなくて、国際比較をするというのが、目的のようにも見受けられました。ここは一般的な国際比較をするのではなくて、先端テストをするということで、極端な話、それなりの国で先端的な例があったら、まずそこからスタートして、なぜそれが日本でとれないのかの合理性、逆に規制側の説明になっていく。こういうことだと思うので、ここは言葉遣いの問題かもしれませんが、国際先端テストということ进行全面に出された方がいいのではないかと思います。

以上です。

○鶴座長 ありがとうございます。

最初の点につきましては、佐久間委員から一度ワーキング・グループで御議論、御提案をいただいたということで、前の本会議で、改定版というものをお出しして、私が細かくその点について御説明ができなかったのが、申し訳なかったのですが、この資料の通し番号12ページを見ていただきますと、前回、本会議でお出したバージョンの中に、新しく付け加えて「現在の判例法理では、労働者の能力や適格性の低下・喪失を理由とする解雇の合理性・相当性の判断においては」とございます。この議論についても、無限定正社員とジョブ型正社員においては、当然同じルールを適用しても、結果が変わってくるという確認については、ここで少し書かせていただいているので、これは当然ワーキング・グループの報告書にも、このパラはきちっと残っていくと、私自身は考えております。

それから、有料職業紹介と派遣制度の点で、国際先端テストを強調すべきだというのは、正に御指摘のとおりで、国際比較の視点と書きながら、括弧書きの中では国際先端テストと書いたりしておりますので、ここは通常の国際比較とは違う次元で、我々は臨んでいるということなので、表題の方も、国際先端テストという言葉が全面に出てくるような形、それがはっきり分かるように、中の書きぶりも含めて、今の御提案を考慮させていただきたいと思います。

森下委員、お願いします。

○森下委員 1つは、先ほどの派遣業務の中の26業種の話なのですが、これは今回自由化という結論になる。先ほど副大臣も御質問されましたけれども、そういう理解をしておいていいということの確認がほしいです。

もう一点は、3年を超えた派遣に関して、これまで議論は出ていないのかもしれませんが、今、人単位になっているのではなくて、場所単位になっていると思います。そうすると、例えばある方が半年で辞めた場合、次の方が半年働いた場合、半年という単位では経験が足りないのが、正社員になれない。どちらかという、人単位の方が当然なのではないかと思うのですが、そういう議論がされていないのであれば、是非それは入れてもらったかどうかと思います。議事録を見ていないので、もしされていたのであれば、すみません。

○鶴座長 今の後者の方は、今日の資料にも付けさせていただきます。16ページ以降

の労働者派遣制度で、17ページの下の「(3)『人』をベースにした派遣期間の上限設定」ということなので、今、おっしゃられた趣旨のことを、我々ワーキング・グループでも前回提案をさせていただいています。

26業務は非常に煩雑になってございますので、それを撤廃していくということも、ワーキング・グループの総意ということで、前回、厚生労働省に申し上げましたし、その方向が進むように、我々も全力を尽くして、これからも協議をしていきたいと思っております。
○森下委員 ありがとうございます。

(3)の人ベースというのは、事業所制ではなくて、人に変えるということが、この文章の中に含まれているという理解でよろしいのですか。

○鶴座長 そういうことです。

○森下委員 分かりました。

○鶴座長 佐々木委員、お願いします。

○佐々木委員 報告書の構成とまとめ方は、最終的に他のワーキング・グループと同じような格好で出すと思うのですが、後ろの方にあった具体的な提案、つまり今回規制改革会議のまとめが分かりやすいことが重要だと思います。私がイメージするところは、今回の中間取りまとめにおいて、私たちがいろいろ話し合う中で、例えば5個あるいは10個の問題で、それにはこういう規制がある、この法律の何条の何がこうなっていたので、ここをこうするというを具体的に提案しますみたいな一覧というか、そういうものが最初にあって、誰が見ても、何の法律の何を、どの規制を取っ払おうとしているのかということが一覧で見えて、その次に今までの私たちが話してきている総合的な考え方であったり、方向性、それを裏付ける理由や背景みたいなものがついている方が、読みやすいというか、規制改革会議のレポートとして、着実に何をやったのかが分かると思って、今、これを拝読しました。横並び感などは分からないですし、これは報告書の構成案ではあるのですけれども、これは結構細かくきちんと読まないで、何の法律を変えたのか、記者の方も含めて分かりづらいと思ったのですが、いかがでしょうか。

○鶴座長 今の佐々木委員の御意見は、非常に重要な点だと思います。事務局からも後で御説明があるのかもしれないのですけれども、最終的にどういうものが出ていくのかということを考えると、それぞれワーキング・グループごとに報告書というものがございます。それから、それぞれのワーキング・グループの議論、また本会議の議論を全部集めたもの、答申が出てくる。その2種類のものがある。

それぞれワーキング・グループの報告書というものは、今、佐々木委員がおっしゃったように、ここの法律を具体的にどういうふうに変えるのかというのが、全部表形式になっていて、その部分が閣議決定をされる。だから、規制改革会議の答申とか、それぞれのワーキング・グループというのは、全体でどういう考え方をやっているのか、流れというか、こういうことをやらなければいけないという、読んでいくと、ここがずっと頭の中に入っていくような、それはある1つの流れを重視したもので、閣議決定されるような、我々

は短冊と呼んでいるのですけれども、表形式にされたものは、正にそこが閣議決定をされるので、各省庁がどういう書きぶりをするのか、多分一番議論をやるところだと思います。そこが例えば法律で何を変えるのか、具体的にどうやるのか、一番分かるところだと思います。

2種類のものを作るというのは、事務局で決めて、進められているという理解なのですが、どちらも最初に来た方が分かりやすいのかということについては、逆にいうと、今の状況では、少なくとも先に報告書があって、後に閣議決定のものがあります。物理的な形ではそうなのですが、どちらの情報ที่สำคัญなのかということになると、規制改革会議で決まったものは何なのかということになれば、やはり閣議決定の方なのです。だから、報告書としてどういう形になるかはあれなのだけれども、そういう理解をしていただければ、別にどちらが先であろうと、後であろうと、記者の人たちにも、ここが各省庁と最終的に合意した、正に規制改革会議がやったことなのだと説明をしていけば、誤解がないと思います。

事務局から、私の説明に補足があればしていただけますか。

○佐々木委員 補足していただく前に、私の意見は、表があって、後ろに説明文があった方が、頭の論理性としてはいいと思います。どちらにしても、お話の部分、報告書の文章の部分が後ろにあり、前にあるチャートに基づいた構成になっていないと、余りにも大きな労働の問題の概念が、様々な視点から述べられたものを読んだ後にチャートが出てくる、あるいは先に出てきたとすると、記者にしてみても、国民にしてみても、一つひとつの規制改革の具体案がどういう背景できたのかということは、一コマ一コマで理解しにくいと思うので、チャートのコマができたものに基づく形で文章を構成していった方がよいのではないかと思います。解説文ではないのですけれども、そういう格好だというイメージですけれども、いかがでしょうか。

○館次長 大変重要な御質問をいただきまして、ありがとうございます。

規制改革会議の全体のまとめについては、明日の本会議において、どういう構成にするかということをお諮りすると伺っておりますが、基本的にはまず規制改革会議の答申というものと、その答申を受けて政府が閣議決定をする計画というものの、2種類があるという御理解をいただきたいと思います。

答申については、各ワーキング・グループから出る報告をもとに、規制改革会議の本会議が答申案を策定するという主体でございます。答申案の中身は、基本的には総論として、審議過程でございますとか、規制改革の推進に関する基本的な考え方ですとか、手法としての国際先端テスト、また、計画の策定及びフォローアップに係ることですとか、ホットラインに関するもの、そういう進め方とか考え方が総論になるものと考えております。

また、各論については、分野別の正にワーキング・グループで出てくる報告が、それぞれの構成となりまして、エネルギー・環境分野、健康・医療分野、雇用分野、創業分野という各分野別の報告のエッセンスが載るものと考えております。エッセンスでございます

が、規制改革のそれぞれの分野の目的と視点が、当然分野ごとの総論として出てきて、それから個別の改革事項になると思います。

今、佐々木委員からございましたものは、恐らく個々の改革事項について、これがどういう法律の現状であって、改正されるのか、それがどう決定されたのかが明確になることが必要だということですが、そちらの方の一覧表は、別途短冊と呼ばれております表形式で、同時に作成するということですが、それは答申の内容そのものではないかもしれませんが、答申の趣旨を踏まえて閣議決定をするために、政府側で準備する性格のものだと考えております。そこで短冊のようなものが明確にあって、短冊を反映したような各論の文章の書き方については、齟齬のないように、文章の方も考えていくべきと考えております。以上のような説明になります。

○佐々木委員 構成と考え方は分かりましたが、それが本当にベストだとは思えないという気持ちがあります。

○長谷川委員 短冊は、いつごろ、我々にお示しいただけるのでしょうか。

○館次長 個別の短冊については、それぞれのワーキング・グループで既に御検討をいただいているものですが、特に雇用に関しては、大きな柱として御検討いただいているのは、項目にありますように、ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、有料職業紹介事業の見直し、労働者派遣制度の合理化、それぞれについて出てくるということです。

○鶴座長 水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 今の点で、若干テクニカルな点ですけれども、短冊はそんなに見栄えのいいものではないのです。短冊を見たら分かるというものではないので、短冊は短冊で各省折衝をして、閣議にかける専門的なものとして作っていただきつつ、報告書は報告書で、要旨みたいなものとか、見栄えのいいものを別に作って、報告書にあわせてつけるか、それとも記者レクのと看に、分かりやすいものとして示すかという工夫をされた方が、PRとか、きちんと公に出すという意味ではいいという気がします。

○鶴座長 他に御意見よろしいですか。

それでは、今の御議論も踏まえて、報告書案を早急に作成し、メールで御相談して、調整をさせていただきたいと思ひます。最終的な取りまとめ、また全体を最終的にどういうものにするのかということは、十分に調整をした後、座長に一任をいただければと思ひます。それで本会議に御報告します。これは次々回22日の本会議に御報告する予定になっています。短期間の作業になりますが、何とぞよろしくお願い申し上げます。

○長谷川委員 すみません。念のため確認ですけれども、先ほど来議論のあったジョブ型正社員についての解雇のルールのところですが、本日いただいた紙では、12ページの真ん中ぐらゐに書いてあるような書きぶりをイメージすればよろしいのでしょうか。

○鶴座長 別添という形で付けている14ページです。ここに書いてある話を一応そこにはめ込もうと思ひているものです。ワーキング・グループでも、事務局から判例の整理の説明があったと思ひますけれども、それをまとめまして、こういう形で1つの考え方として

まとめています。だから、これが入るような形を考えています。

これにつきましても、本日、委員の皆様にお出しするのは初めてなので、これも含めて報告書を早急に各委員の方々に見ていただくので、それが入った形で御意見があれば、お願いすることになります。

それでは、次のトピックに移ります。続きまして、事務局から国際先端テストの報告案について、御報告をいただきまして、今後の進め方について議論したいと思います。よろしく申し上げます。

○三浦参事官 それでは、2つ目の議題について、御説明申し上げます。

お手元の国際先端テストの資料の御説明に入る前に、会議全体として、今、国際先端テストはどういうスケジュールで、どういう取りまとめを想定して動いているのかという前提のところについて、最初に御説明したいと思います。

今、各ワーキング・グループで既に選定いただいた事項に関して、各関係省庁に国際先端テストの観点からの国際調査と、それに基づく規制の合理性について回答を得て、それを基に御議論をいただいているというのが、全体の会議の状況でございます。その結果、状況を踏まえて、各ワーキング・グループにおきまして、選定いただいた項目に関して、お手元に、お配りしているようなフォーマットで取りまとめを行っていただいて、次々回22日の本会議の場に、各ワーキング・グループから御報告をいただくという段取りで進めさせていただいております。これが全体の状況でございます。

その中で、当雇用ワーキング・グループにおきましては、ワーキング・グループの開催日程が、22日の本会議までに設定されておりません関係上、本日、ここで一旦案をお出しさせていただいております。これも先ほどの報告書案と同じように、会議終了後にも追加の御意見などをいただきながら、22日の本会議に提出できるように準備を進めていきたいと思ひまして、本日お出しさせていただいているものです。

もう一つ、22日の本会議の場における報告におきましては、お手元の資料2-1を御覧いただければと思いますが、フォーマットとしては、4つの構成で1枚紙にまとめていただく形になっています。

上段に「規制の概要・課題」という欄がございます。

2つ目の点線囲みのところは、既に各省から回答が出ているものについて、簡単にサマリーしてまとめるというものでございます。

3つ目は「WGにおける検証（主な意見）」というタイトルになっていますけれども、ここに御議論いただいた結果として、国際先端テストに関して言及する点、合理的な規制の根拠があるのかとか、世界最先端になっているのかといった点についての評価を書き添えていただきます。

最後は「見直しの方向性」というタイトルになっていますが、ここについては、具体的にこういう規制改革をするべきであるといった、会議としての結論を書くという構成になってございます。

正しく下段のこうすべきであるということは、先ほども話題になっておりましたし、一方で、短冊といった言葉も出ていましたが、各省との協議を行って、具体的な合意、結論を得る内容が、ここに書かれてくるという構成を想定して、こういうフォーマットになっています。

22日の本会議におきましては、下段の協議結果が出ているタイミングにならないことも想定されますし、途中段階でそこを出していくというのは、スケジュール感の整合性がありませんので、22日の本会議におきましては、最後の下段以外、手前のところまでを取りまとめていただいて、一旦御報告いただくことを想定して、本日も一番下のところは空白になっている状態でお示ししております。

以上、全体の状況とお手元に配っている資料の位置付け、性格でございます。そういう前提の範囲内で、今日は一旦紙に落としてまとめておりますので、この点について、御意見、御議論をいただければありがたく存じます。

以上でございます。

○鶴座長 それでは、御意見等があればよろしく申し上げます。

私から少し付け加えさせていただきますと、国際先端テストは、今回、厚生労働省の作業の方が、この時点で間に合うということで、日本も含めた6カ国ということです。私が申し上げたように、OECD、幅広い国で比較をしないと、国際先端テストにならないということで、これは本会議でも何回も私が申し上げてきた点で、これは当然作業を進行中であるという理解に立っておりますので、その作業というのは、いずれかの段階で、厚生労働省から出てくると理解をします。

ただし、全体の流れの中で、国際先端テストという観点から、現時点のアベイラブルな情報に基づいても、かなりの結論が出てきますし、今回、この段階で、ある意味どういう提言をするのかということも、今、きちっとやる必要があると思っておりますし、それはやらなければいけないということで、それを踏まえた形で、このような報告になっています。

ただし、なぜこれだけの国なのかという御疑念もあると思っております。それにつきましては、基本的に今回の提出シート自体が、ある意味では中間的な取りまとめという扱いになっていることを御理解いただければと思います。

佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 1点確認なのですが、資料2-1、資料3-1の国際先端テスト検討結果の「見直しの方向性」というのは空欄で、22日もこういう空欄の状態だろうと理解したのですが、そこと報告書案の「2. 有料職業紹介事業の見直し」「3. 労働者派遣制度の合理化」の「(3) 具体的な提案」というのは、同じものになるわけではないのですか。基本的に中身は同じだと理解できるのですが、その辺を教えていただければと思います。

○三浦参事官 御説明いたします。

今、前段で御議論いただいたワーキング・グループの報告書に関しましても、22日の同

じ本会議に提出、報告する予定で作業を進めていますが、次々回22日の本会議においては、答申取りまとめの途中過程のプロセスに当たる関係上、ワーキング・グループの報告書については、会議としては非公開資料として、答申の最後の取りまとめ後に公開するという扱いの運営を予定してございます。

一方で、国際先端テストですが、同じ22日の本会議に御提出いただいた資料に関しましては、取りまとめを待たずに、対外的に、国際先端テストをやった結果として、こういう評価をしているといったことを、先行してきちんと公表した方がいいのではないかとということで、扱い方が変わっております。先ほどの佐久間委員からの御質問に今からお答えするとしますと、最終的には同じ内容になってくるということの前提でやっております。ただ、22日の本会議の資料の公表、非公表の取り扱い方の違いで、一旦22日に公表するに当たっては、最後のところまではまだ確定していない面があるので、外した形で作成しております。

○鶴座長 私から一言申し上げますと、特に有料職業紹介のところの話は、我々の議論としても、国際先端テスト、国際比較の観点から、相当議論をしてきておりますので、国際先端テストの検討結果に書かれているようなものが、基本的に報告書でも答申でも盛り込まれていくようなイメージを考えていただいて結構だと思いますし、違った資料で、微妙に違った言い方になっているということは、混乱の原因にもなりますので、なるべく最後は統一的にしていくということは、意識して、やっていきたいと思っております。

お願いします。

○水町専門委員 同じことなのですけれども、職業紹介の方については、恐らくそういう形になっていくと思いますが、派遣のところについては、国際先端テストで海外はこうなっているから、日本もそのようにする方向性で考えられますということと、あとは日本のこれまでの制度の中で、諸外国とは違う固有の問題について検討しなければいけない課題もあるので、国際先端テストで出た方向性プラスαで報告書の中に盛り込まれることもあると思いますので、必ずイコールになるというか、日本でもっとちゃんとやらなければいけないということも盛り込んだ報告書の方が、より盛りだくさんになる可能性ははずれにしてもあると思います。

○鶴座長 今の水町専門委員のお話のとおり、派遣の方は、日本のこれまでのいろいろな制度の積み重ねの中での議論がございまして、前の座長ペーパーも、構成というのは、そういう形になっていたかと思っておりますし、民間人材ビジネスの2つにつきましても、やや重点の置き方が違うということは、御理解していただければと思います。

どうぞ。

○長谷川委員 これは別にこのワーキング・グループだけに限らず、ひよっとしたらみんな同じなのかもしれないけれども、このペーパーの書きぶりです。

これを見ると、最初の点線の箱に「(1) 国際比較の結果」とあって、これは客観的な事実みたいなものです。

「(2) 規制を維持する合理的根拠・必要性」というのは、各省がこういうふうに説明しているという話でしょうか。それに対して、ワーキング・グループからこういう主な意見が出ましたというということだとすると、つまり各省の言い分とワーキング・グループで出た意見、さらにワーキング・グループとしての見直しの方向性というのは、もうちょっと分かりやすくした方が、記事に書きやすいと思うのですけれども、どうでしょうか。

○鶴座長 フォーマットというのは、みんな同じになっているのですか。今、伺っていて、最初に規制の概要・課題があって、そのちょっと下辺りに、何でこういうものがこうなっているのかという説明がある。何で今こういうことになっているのですかというのがある。それに対して、国際比較をすると、こんなことになっています。だから、結果的には、変えた方がいいのではないかということで、ワーキング・グループにおける検証が出てくる。だから、今の御意見を聞くと、自然な順番というのは、何となく最初の規制の概要・課題と、規制を維持する合理的根拠・必要性、それがちょっと下にやや解説的についているというイメージで伺ったのですけれども、いかがでしょうか。

○館次長 現状は、今、いろいろ御指摘いただきましたように、規制の概要・課題が冒頭にありまして、各省の調査結果ということで、結果の概要と現在の規制を維持する合理性を書いて、それに対するワーキング・グループの意見という三大構成になっているわけですが、今、鶴座長、また長谷川委員からも、現状、各省の調査結果の中の各省の主張というのは、現状を維持している主張でございますので、それが分かりにくいという御趣旨かと思えます。国際先端テストは、全体を通しての構成のやり方でございますので、全体の中で今の御意見を是非伝えて、どのように変えるか検討させていただきたいと思えます。

○長谷川委員 規制を維持する合理的根拠と書かれてしまうと、記者がひるんでしまって、この規制はみんな合理的なのだと思ってしまうのです。だから、これはあくまで各省が合理的だと言っているにすぎなくて、我々ワーキング・グループは合理的だと思っていないのだということを打ち出すのが趣旨だと理解しているので、記者がひるむような書きぶりはやめていただきたいと思えます。

○鶴座長 国際先端テストシートを見ると、国際比較の表が根拠として重要なのですけれども、これはそれぞれの省庁が出してきて、なおかつ裏を見ると、何で変えられないのかということがついているわけです。でも、これ自体は国際先端テストでも何でもないわけです。国際先端テストをするために、各省庁が出された基礎資料という扱いです。だから、何が国際先端テストなのか、資料を見てもよく分からないというか、どこがそれぞれの省庁の主張で、どこが規制改革会議としての見解なのか、そういうことも資料として明確化していただかないと、これではよく分からない。今の御指摘を聞くと、そう言われれば、そうだという感じにもなりましたので、御検討をお願いします。

どうぞ。

○佐久間委員 今、皆さん御議論されているところですが、長谷川委員もコメントされた

ように、国際先端テストのシートで、規制を維持する合理的根拠・必要性というタイトルのもとに、例えば有料職業紹介事業について3点書いていますが、はっきり言って、これは国際先端テストのルールに従ったコメントではない。例えばドイツが先端だとすれば、なぜ日本ではそれができないのですか、それは日本のこういう固有の事情があるからです、だから、日本においてはこうなのですよと言わなければいけないのです。ここに書いてある3つは、どの国でも共通して言えることしか書いていないので、ワーキング・グループにおける検証の限りでは、合理性がない。要するにテストは不合格というのが、先にくると思います。例えば日本はこういう特殊な事情があるので、ドイツのようにはいきませんという説明は、少なくとも私が有料職業紹介について聞いた限りでは、なかったに近かったと思います。もちろん経緯という話がありますけれどもね。

○鶴座長 これは資料の出し方として、どういうものをイメージしているのかということだと思えるのですが、まず各省庁が国際比較をして、規制改革会議のところ、各省庁が変えられない理由、彼らが言っている理由を何らかの形で明示しなければいけないというルールになっているのですか。それに対して、逆に言うと、反論というか、規制改革会議はそんなことを言っているけれども、自分たちはこうだというものがある、テスト結果を出すのか、各省庁は国際比較をやったものだけ出して、あとの評価はこちらでやるのか、各省庁に言いわけみたいなものを出させる余地を与えるということが、国際先端テストの最初からの取り決めみたいにされていたのかどうか、そこを教えてくださいませんか。

○館次長 国際先端テストは、国際比較の結果を調べて、それを返事するわけですが、それに対して、ワーキング・グループがなぜ国際先端にできないのかと言ったときに、各省はどうして日本ではそういう制度にしているかという説明をするというプロセスになっています。そのときに、その説明が納得できないということであれば、アウト、変えろということになります。ですから、各省は国際比較をした結果について、なぜ日本がこういう規制になっているのかということは、ワーキング・グループに対して説明するという仕組みになっております。

○鶴座長 お願いします。

○浦野委員 直接関連することではないのですが、例えば国際先端テストといった場合、明らかにこの規制でどちらが先端かと分かる部分と、有料紹介事業の場合、ドイツのパウチャー制度というのは、手数料徴収ができるかできないかということを超えて、制度設計として、それを担保するというか、セイフティネットみたいな形でやらなければいけません。そうすると、どこまでが規制としての先端テストなのか、あるいは先端的な制度と言ったらいいのか、そういったところも、この書きぶりの中では微妙になってきます。その辺りはどうお考えでしょうか。

○館次長 今、おっしゃられましたように、国際先端テストはいろいろな分野でやっているわけですが、例えば単純な安全規制のような、数値で見ればはっきり色がつくも

のが一番適していると考えております。そういうものは、安全基準があつて、それが海外では十分に安全だと認められているのに、日本の安全基準は不合理に厳し過ぎるようなものは、国際先端テストで比較的明確に結論が出やすいわけですが、制度全体の改革になるようなもの、雇用規制の場合はそうだと思いますけれども、それは規制と同時に、おっしゃられたバウチャー制度のような所得補てんとか、補助政策などもやっておりますので、それを全体としてどう評価するかという点がございまして、必ずしも順位がばつと自動的に分かるものではないと考えております。

○鶴座長 今、委員の皆様からも幾つか意見が出ましたけれども、もともとこの規制があるための根拠のお話は、この紙にも書いてありますし、表の方には、今回、国際先端テストの比較からして、それでもできない理由というのは、別途各省庁も書いている。幾つかのそういうものについて、どういう並べ方で示していけば一番分かりやすいか、誤解を得ないような、分かりやすくなるのかということについては、横並びの話もあると思いますので、本会議でも議論になるかもしれませんけれども、事務局にももう一回考えていただくということを、私からも御提案させていただきたいと思ひます。

さらに御意見、コメントがあれば、報告書と一緒に御出しいただければと思ひますけれども、最終的な修正は座長に御一任いただき、本会議で報告したいと考えております。よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○鶴座長 どうもありがとうございます。

それでは、本日の議論はここまでにさせていただきたいと思ひます。本日はお忙しい中、お集まりいただき、ありがとうございました。

どうぞ。

○佐々木委員 ちょっと戻るのですけれども、終了の後のことで構わないのですが、規制改革会議のワーキング・グループだったので、例えばジョブ型のところでいろいろと鶴先生に書いていただいているところの細かい議論に関しては、私はあまり意見を言ってこなかったのです。

ここの場で議論することではなく、むしろ何の法律をどう変えるというところに時間を使った方がいいと思ひて、言ってこなかったのですけれども、今日の流れからすると、報告書の文章とか、考え方が文章化されることが重要であるということになっていて、そういう目で読むと意見がいろいろあります。実は非常に基本的な今回のジョブ型正社員というのは、私の理解では今までの無限定正社員というものに対して、これからの日本の働き方はどちらかというとな整体的にジョブ型の方にシフトしていくという流れのもとで、こういう名前を作っていると理解していたのです。

しかしながら、読んでいると無限定正社員に対してジョブ型というのが現れてきて、それが勤務地とか職務とか労働時間が限定されている人を呼ぶのだと言うと、新しい無限定正社員でないタイプの人が出てくるようになっていて、そこに女性の積極的な活用で、無

限定で働く正社員だと難しかったから、こういうものがあると女性が活用できると書かれると、女の人たちは永遠にまた、いわゆる一般の正社員の本流のところには帰れなくて、違うところに追いやられるように読めてしまうのです。そういう細かいことは前から気になっていたのですけれども、そういうところはあまりここで時間を使わない方がいいと思っていたのですが、ちょっとどこかで。

○鶴座長 私自身も佐々木委員と考え方が大きく離れて、追いやったりとかそういうことを企んだりとか、そういう誤解があれば大変申し訳ないのですけれども、そういうことは全くございませんので、書きぶりでもっとここは誤解が与えやすいなという感じにもしてお感じになられたら、そこは事務局と一緒に修正いたしますし、そこはこう書いたらどうかということコメントいただければ、そこはお考えと私は全然違ってないと思いますので、そこは自由に細かい点も含めて、御指摘をいただければと思います。よろしいでしょうか。

○佐々木委員 もちろんです。何か企んでいると思っているわけではなくて、ただ、そういった意味でここをとっても細かく哲学的なところとか、書きぶりをした時間があまりとれていなかったと思ったものですから、そこが重要になると、これはみんな結構しっかり見ていかないといけなくなるのかなというのが、本日の感想でございます。

○鶴座長 それは逆に言うと、短い時間の中でこういう形になって本当に申し訳ないのですけれども、そこは是非委員の方々にお願いしたいところでございますので、すみませんがお忙しい中、恐縮ですけれども、細かいところも含めて、コメントをよろしく願います。

○浦野委員 佐々木委員がいたときに議論をしたかどうか私も覚えていないのですけれども、要は無限定とジョブ型の行き来、これを個人の人生の中で何回も行き来できるということを前提に議論して、男の人もあるとき例えば見直したいと思えば、ジョブ型を選ぶ時期もあるし、女性だって子育てのときにジョブ型を選んで、その後また無限定に復帰する。そういう行き来自由ということ前提にしないと、組合などとは話をしていけないだろうなという議論をした覚えがあって、今のお答えになるかどうか。

○佐々木委員 基本的にそれで考え方はいいのですけれども、すごく細かいことなのですが、結局、今の発言だけを聞いていても、女の方は子育てのときにというと、男も子育てがあるだろうという反論になるわけです。それを覚えていかないと日本の雇用は変わらないのに、女の子育てという表現が出た瞬間から、昔の働き方のままだなと読めてしまう。

結構全体的におっしゃっていることは同じ方向性だと思いますけれども、短い時間なので分かりやすく言えば、男の人が気がつきにくい、でも、女の人に敏感に響いてしまう言葉がこの中にはいっぱい盛り込まれていまして、それを過去にあまり取り上げられなかったから私は言わなかったのですが、法律の何条を変えるという規制のところだけに集中したかったのですが、レポートが出るとなると、結構細かいところを見て注意しないといけないなという、それが心配になったということです。

○鶴座長 それは事務局の方々にも今、直していただいているのですが、非常に細かい、今正に佐々木委員がおっしゃったようなところも幾つか指摘をいただいております、私自身、非常に不注意な点があったと思いますので、この場を借りて少しお詫びを申し上げます。