

第7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29日（水）9：31～10:55
2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用1214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、
長谷川幸洋
（専門委員）島田陽一、水町勇一郎
（政府）寺田内閣府副大臣、長谷川総理補佐官
（事務局）館規制改革推進室次長、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 時間を過ぎておりますので、これから「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、御出席をいただき、ありがとうございます。本日、所用により、佐々木委員は御欠席です。また、後ほど大田議長代理に御出席いただく予定でございます。
それでは、寺田副大臣がおいでになっておりますので、一言、御挨拶をお願いいたします。
○寺田副大臣 おはようございます。
今日は7回目の雇用ワーキング・グループということで、鶴座長を始めメンバーの先生方、後ほど大田議長代理も来られるということです。御出席いただき、誠にありがとうございます。
ちょうど先日、「若者・女性活躍推進フォーラム」という政府の方で開催をしておりますフォーラムの提言がまとまりまして、いろいろな雇用の形態の多様化であるとか、あるいはまたキャリア支援、またはキャリアコンの活用や、様々な雇用の政策の推進等について提言の取りまとめがありました。
また、昨日は内閣府特命担当大臣の森大臣の下で議論をしております、女性の働く場におけるスフェアの拡大について取りまとめがなされました。これは、主として女性の今後の活躍、復職支援、両立支援等を含めてであります。女性に対する様々な政府としての考えをまとめる。そうしたような発表もあったわけですが、当ワーキング・グループといたしましても規制改革会議の立場で雇用の問題の取扱いをしていただいております。
各ワーキング・グループの提言がそろそろ中、いよいよこの雇用分野についても中間まとめを行い、明日の親会議に御報告をされると伺っております。

活発な御議論、御審議をお願いいたしますとともに、これまで進めてきた議論にさらに前進、進展を図っていただければと思います。よろしく願いをいたします。

○館次長 ありがとうございます。

それでは、以降の進行につきましては鶴座長の方でよろしくをお願いいたします。

○鶴座長 寺田副大臣、どうもありがとうございました。

本日は、前回から引き続き、ワーキング・グループ報告書について議論をいたします。規制改革会議本会議における答申決定までの中立的な審議の確保のため、それまでの間は今回も報告書案や国際先端テストの資料は非公表といたします。後ほど回収させていただきます。また、傍聴についても認めない扱いとしておりますので、御了解のほどよろしくをお願いいたします。

それでは、報告書案につきまして、事務局から御説明をお願いいたします。

○三浦参事官 お手元資料の報告書案の御説明をさせていただきます。

まず、最初に前回の本会議の場において、鶴座長から簡単に御報告、御説明していただいていたかと思いますが、この間、取りまとめに当たっての経緯に関して先にお話ししておきたいと思います。特に専門委員の先生は本会議に出席されていないかと思いますが、簡単にお話させていただきます。

当初、5月20日の本会議にワーキング・グループの報告書を提出するというので、各委員の方々にもお忙しい中、文章のチェックとか御意見をいただくようなことをしていただいております。ありがとうございます。

一方で、今からご説明する事情から、抽象度が多少高まらざるを得ないような状況が見えてきました。

そういう中で、改めてワーキング・グループの報告書の構成の仕方をそれに合わせて見直したほうがいいのではないかとこのことを急遽検討しまして延期をさせていただいて、明日の本会議に向けて再構成し直すという作業をさせていただきました。

本日は、そういう点を踏まえて再構成も含めてやり直したものをお手元にお示ししております。これも短時間で申し訳ありませんでしたが、既に一度、メールでお送りして内容の御確認をいただいているかと思いますが、改めてその経緯のもとでどんな再構成の整理をしたかを最初にちょっとお話申し上げます。

まず、前回、鶴座長から御報告があったとおり、労働の規制改革に関して、特に法改正が絡むような重要な課題というのは、公労使の三者の協議というプロセスを経る中で具体的な内容を決めていくといった状況になっています。そういう段階で、具体的なことをどこまで書けるのかといった点には、一定の限界があるというのが現実でございます。

そういった点を踏まえて、この報告書の方では、最初に簡単な問題意識を各項目に関しては書いた後に短冊を想定したような書きぶりをするわけですが、これだけで終わってしまいますと、一体具体的にはどういった改革事項が必要なのかとか、これまでワーキング・グループで集中的に検討いただいた具体的な改革事項といったものの提示をその後につ

ちり整理し直して、今後こういった点を検討していく必要があるのだ。ここが問題なのだということが明確になるような形できちんと書きとめていくといったような構成にする必要があるかということで、構成し直しております。その点を含めまして、頭から簡単に御説明させていただきます。

まず、1ページ目でございます。「総論」でございます。これは、もともと鶴座長が方針として当初から掲げていただいております点なるべくシンプルに再整理いたしました。変更点になっているのは、第二というところで掲げてあります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といったような一つの大きな目的を追加して入れております。

それから、4つの視点を挙げておりますけれども、この順番を少し入れかえております。第一と第二といったものは、比較的働く人の視点に立ったような目線の問題のところを最初に持ってきて、その後に三、四というような経済的な意義の部分で再構成しているということが構成として変更している点でございます。

次に、具体的な雇用改革のターゲットということで3本の柱、これも構成は変わっておりません。

その後、3ページ目に「雇用改革を貫く横断的な理念・原則」というページを設けております。当初、ここは原則だけを箇条書きで書いておりましたけれども、その意味合いをきちんと説明するような形の文章として書き込んでおります。

一方で、原則そのものは別添の資料ということで、後ろの方につけ直すという形で整理してあって、むしろこの原則を置いた意味合いについてここでちゃんと語るという形で整理しております。

それから、ここから先の4ページ以降が「各論」の部分でございます。

まず、最初に「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」ですけれども、先ほど御説明したとおり、最初の「ジョブ型正社員は多くの企業で導入が進んでいるが」という文章から始まることから、アンダーラインが引いていないところ、「言うまでもない」といったところが、このジョブ型正社員のテーマに関する問題意識を簡潔に整理したものでございます。

その後に、アンダーラインが引いて（P）としてありますが、ここが今まさしく協議をしている短冊の対象と整合する部分でございます。

先ほど申し上げましたとおり、この後に「なお、その際には、下記の論点について検討を行うことが適当である」として、この後に、これまで議論、検討してきた具体的な改革のポイント、論点というものを整理して表記していくというような整理をさせていただきます。

内容については、これまで一度お目通しいただいているかと思っておりますので、ここでは少し書きぶりの変更をさせていただいた点だけ御説明させていただきます。

6ページの②の「ジョブ型正社員の働き方にふさわしい」という、この部分に関して、

事前にお送りさせていただいたところから修正を入れさせていただいております。

ここの部分に関しては、後ほど鶴座長から補足いただいたほうがいいと思いますが、簡潔にいきますと、解雇権の濫用法理そのものはどういうことであれ、無限定社員であれ、限定社員であれ、適用はされるのだということは変わらない。

ただ、今の裁判例を見てもそうなのですが、適用した上での裁判が異なるような判断が既に多く出てきているから、それを参考にして労使のコンセンサスをつくって、最終的にはこの立法的な手当てみたいなのも視野に入れていくのではないかということの分かりやすくもう一度表現を入れかえただけで、内容としての中身が変わっているわけではございませんが、そういうことが分かりやすいような表現に直してございます。

それから、これは整理の問題ですけれども、6ページの有料職業紹介のアンダーラインの後の部分に「別紙4の国際先端テストの観点を踏まえつつ」というところを挿入してあります。これは、実は国際先端テストにかかわる書きぶりのところは、別紙4というところに整理させていただきました。ここのつながりがなかったので、つながりを入れるために一文、こういった断りを入れてみましたという修正を入れております。

それから、7ページの「労働者派遣制度の合理化」のアンダーラインの下のところは、先ほどと同じように「別紙5の国際最先端テストの観点を踏まえつつ」といったものを同じ理由でこちらもつながりの文章を入れております。

それから、8ページの「(3)「人」をベースにした派遣期間の上限設定」というところでございますが、ここの冒頭の「専門業務や特別の雇用管理を」といったパラグラフです。ここの文章の主語と述語は、最後の方に出てくる「業務に応じて派遣期間の上限を設定する規制手法を、人を単位とした規制手法に転換すべきではないか」というのが主文なのですが、元の文章は、この主文の中の「上限を設定する規制手法」といった後に、この前段のところの、その規制手法とは何ぞやということについて括弧書きで3行にわたって書いてあったので、非常に分かりづらいということで、整理の問題だけですけれども、それを外出した文章に直ただけで、中身は変わっておりません。

あとは、16ページで「別紙4 有料職業紹介に関する国際先端テスト」の部分でございます。お手元にお配りしている資料はもう修正を反映してしまっているので分かりにくくて恐縮なのですが、16ページの最後の部分に実はもう消えてしまっているのですが、事前にお送りした案では、ここにドイツの制度を参考にして、もう一度、参入規制の見直しであるとか、手数料徴収の見直しであるとか、バウチャー制度の導入といったことを検討すべきであるという一文がここに入っていたのを取っております。

これも整理の問題で、本文の方で既にそういうことを書いてありますので、先ほどのつながりの文章として、ここはつながって一体となる文章で二度同じことを言う必要はないだろうということで整理として削除しただけの問題でございます。

簡単ではございますが、事前に御案内しておりました案からの修正点のみと、あとは整理の仕方について、考え方の御説明を申し上げました。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、御意見、御質問がございましたらお願いいたします。

佐久間さん、お願いします。

○佐久間委員 ありがとうございます。

何点かあるのですけれども、今回、新たに加わった国際先端テストのつなぎのところの細かい文言です。例えば、6ページに「別紙4の国際先端テストの観点を踏まえつつ」とありますが、観点というのは少し変な話なので、「国際先端テストの結果を踏まえ」ということではないかと思えます。これは、国際先端テストをするということにはなっているわけですから、観点ということではテストは踏まえないということですので、「結果を踏まえ」ということで、ここは他のところも同じような修正が必要かと思えます。

それと、これも別紙の14ページになりますが、今回の中身からすると、逆にこの報告書に余り不必要なことは書くべきではないのではないかという観点で申し上げます。14ページの最後に、「なお、無限定正社員が一時的にジョブ型正社員に転換している場合には、無限定正社員としての解雇の合理性・相当性が判断されることになろう」というのは少し理解に苦しむところです。ジョブ型正社員に転換している場合は、当然ジョブ型正社員としての解雇の合理性・相当性が判断されるべきだと思えます。

逆に、そこがもしそうではない、疑義があるということであれば、ここは全部削除すべきで、これであればジョブ型正社員であっても何であっても無限定正社員に一度なった人はもう無限定正社員ということで、少し本文の論理と一貫しないところもありますので、ここについては修正されるか、削除すべきではないかと思えます。

次は、確認です。2ページ目の真ん中等々にある「ワーク・ライフ・バランスや生産性向上の観点からの見直し、時間外労働の補償の在り方（金銭補償から休日代替へ、労働時間貯蓄制度の整備）」、この労働時間貯蓄制度の整備というのは今までの資料にあったのは承知しているのですが、このワーキング・グループで、中身を議論したという記憶が私はないのです。私が間違っていればそれは訂正しますが、ただ、これはいわゆる賃金の月払いの原則もその限りにおいては修正していくという、そういうことも示唆をしているのかどうか。もしそこまでのことを言っているのであれば、かなり大きい問題としてひとつ認識しなければいけないということで、これはコメントです。

それと、これ全体のところで11ページ、10ページの一番下の「第四は、相互転換によるキャリアの継続」、無限定から限定型に移っていくと、これはいいのですが、これは確認ですけれども、私は明日から限定とって限定になれるものではなくて、これは当然合意原則ですね。あとは、必要性なり、企業側の事情なり、当然そこには競争力を維持するという一つの大きい命題もありますから、それとの関係の調整もされるのだということだと思いますので、そこは確認です。以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。最後の確認のところは、その形で御了解いただくということで結構だと思います。

それで、細かい点なのですけれども、少し事務局のお考えがあればですが、まず2ページの労働時間貯蓄制度の話につきましては、こういう話がひとつ検討対象にあるというのは、実は第1回のワーキング・グループの座長ペーパーの中でも少しお話をさせていただいたところで、具体的にある程度どのような労働時間を包括的にやっていくのかというところで、多分こういうものも少し検討の対象にしていく。

ただし、今の段階でございますので、それは具体的にそれをどうするのかというところは白紙ということでお考えいただく。ただし、例示として、こういうものは既にワーキングの第1回のときでも少し申し上げたのでひとつ入っていく。

もちろん、これだけじゃなくて包括的に取り上げるということでございますので、労働時間にかかわる、ワーク・ライフ・バランスにかかわる、いろいろなものが私はあると思いますので、なるべくそういうものを包括的に取り上げていこうという趣旨でございます。

それから、先端テストの話については、御趣旨は、私自身は余り異論はないのですけれども、14ページのジョブ型正社員と無限定社員についてはちょっと趣旨を御説明いたしますと、非常に今この問題で議論になっているのは、無限定を限定社員に落として解雇しやすくするということがかなり連日のように議論されているという状況でございます、何か一時的にそういうポストにして、それで解雇をするというような形で使われるというのはよくない。

だから、一時的な場合、それはまた無限定に戻るということが前提となっている場合はその間を無限定という考え方で、ただし、もうそういうような戻ってくるという前提がない、一時的でない、一回その契約を変えましたということにおいてはそれは違った扱い方をすることなので、それは今いろいろ御批判をいただいているところに対してなるべく慎重な対応ということで、もともとここに文章を追加させていただいたというのが趣旨でございます。

○佐久間委員 ありがとうございます。最後の点だけちょっとこだわりがありますので、14ページの「なお以外」、もし今みたいな御配慮があるならばやはり削除するという事ではないかと思えます。

逆に、今、鶴座長のおっしゃったことを捉えれば、無限定正社員が不当にジョブ型正社員に転換している場合、こういう場合は確かにそうだと思いますが、全く正規に堂々と合意でジョブ型正社員に一時的に転換しているときに、それが解雇のときに無限定正社員として扱われるということを断言するということは、今までの議論に対しての私の理解とは大分異なりますので、逆にここは不当にということを書く必要もないと思いますから、ここはやはり削除すべきではないかと思えます。この報告書の限りにおいてというのが私の意見です。以上です。

○鶴座長 水町先生、お願いします。

○水町専門委員 労働法の観点から言わせていただくと、多分、裁判にいったらこういう判断がなされるだろうということを追加で書いているだけなのですが、例えば育児のため

にお昼は働くけれども、転勤なしで時間限定で働かせてくれとか、夜は大学院で勉強したので、そのときは転勤なしで時間限定でやってくれというような人が、例えば2年とか勉強しているときに事業上とか職務がなくなったとき、あとは無限定に戻るということを前提で一時的になっている人が、たまたまその期間に限定社員になったことで、おまえは一時的にであれ限定社員になっているのだからそこで解雇されるよということになれば、安心してそういう勤務形態を選択することができなくなるし、恐らく裁判になってもそういう状態であれば、勤務地とか職務がなくなったことで直ちに解雇されるということにはならないだろうということで、ここはこういう表現になっていると思います。

そういう意味合いだというふうに理解いただければ、この文章があったほうが読まれる方にとって誤解がないかなという気が私はいたします。

○佐久間委員 今おっしゃる意味は分かります。それはやはり無限定正社員としてという限定ではなくて、その事情を総合的に判断して、そのときに限定になっているからといって限定だけのことで考えないというのは分かるのですが、ジョブ型正社員になっていても無限定正社員と全く同じに判断されるということを断言するのはどうかということを私は申し上げているわけです。

ですから、その場合、そういう事情も判断して、ジョブ型正社員としてすっぱりそれだけの考えで解雇するというのは問題だというのはよく分かるのですが、ここは無限定であっても全くそれは限定であって、無限定正社員としてというふうに断言していますので、今、先生が言われた内容が文章には出ていないのではないかということを書いたかったということです。

○鶴座長 そこをもう少しここに。

では、大田議長代理お願いします。

○大田議長代理 一時的という意味が、今の書き方だと一時というのが曖昧なわけですね。だから、先ほど水町先生が言われた例のように、ジョブ型正社員に転換している場合、その転換期間が「あらかじめ明示された一定期間の場合は」とか、よほど厳密に書かないと、佐久間さんの懸念は、ごもっともだと思います。

○鶴座長 今の期間があらかじめ明示をされて、なおかつ、それが一時的という意味は、最終的に無限定正社員に戻るということも了解されているということが前提だと思うのですね。

それと、先ほど水町先生がおっしゃったような育児とか、ある程度この期間であるということと事前に明確化できるというような例示を入れさせていただいて、なるべくそういうことが事前に分かっているような場合は、その期間だけで扱いをちょっと変えるというのもどうなのかということもあるので、それが全部セットになった形であればどうでしょうか。そういうものを書き込んで誤解をなくす。

○佐久間委員 ですから、そういう点も含めて総合的に判断されるということであれば、それはもちろん問題はないのですが、とにかく今の文章は、どういう場合であっても必ず

無限定正社員として扱うというふうに断言しているというところが問題だということだけです。

○鶴座長 だから、一時的というところがあるケース、限定の仕方が今の文章では明確じゃないので、必ず事前に無限定に戻るということが合意をされている。それから、いつ戻るのかという期間が明示されているという場合においては、こういうことは私は考えられると思うので、そこはもうちょっとこの一時的というところに今、大田議長代理がおっしゃったように書き込むということで対応はできると思うのですけれども。

○佐久間委員 そのときも「無限定正社員としての解雇の合理性・相当性も」というのならば分かるのですが、「が」と書いてあるとそれだけということなので、私はずっとその14ページについて言っているわけです。

一時的かどうかというところももちろんあるのですが、「無限定正社員として解雇の合理性・相当性が判断されることになろう」というのは。

○鶴座長 それは、駄目だという話ですか。

○佐久間委員 はい。そういうことだと思います。

例えば、ないと思いますけれども、10年後とか5年後といいながらその間に事業所が閉鎖されれば、もちろん一時的だ、戻るということ、その事情も考慮されますが、全く無限定正社員と同じだということで合理性が判断されるということには、これは裁判でもそうならないだろうと思います。

○長谷川委員 鶴座長がこれを入れた趣旨は、先ほど御説明されたように、ジョブ型正社員に変わったことをもって簡単に首を切られてしまうのではないかという懸念が世間にある、そういうことではないのですよという趣旨だということをおっしゃられましたね。

そのことを明確に書いたほうが良いと思うのです。こういう書き方でなくて、つまりこの書き方は一読してその含意が、よくメッセージが伝わらないような感じがするのです。だから、佐久間先生がおっしゃったような、いわば不当にジョブ型正社員に変えることによって簡単に切られてしまうという事態はないのですよという、その御趣旨だと思うのですけれども。

○鶴座長 いずれにしても、ちょっと言葉足らずな部分があって、これを読んだだけではその趣旨が理解できないということは事実だと思いますので、今いただいた御意見を私の方でもう少し練り直して、最終的にここの扱いをどうするのかというのを、ここで今、具体的な修文を御提示するというのもあれなので、明日本会議で御報告するわけですが、再度座長の方で考えたいと思いますので、了解いたしました。

○島田専門委員 1点、今のことでよろしいですか。

不当にということだけではなくて、無限定正社員として入るのだけれども、さっき水町先生がおっしゃったように、一時的にジョブ型正社員にもなれてまた戻れるということがジョブ型正社員の持っている利点と思うのです。

だから、女性とは限りませんが、育児とかで一旦限定になるが、それでキャリアが中断されるのではなくて戻れる制度ができますよということは女性の活用という点で非常に重要なメッセージです。また、これからキャリアアップなどを考えていく場合に、我々大学人としてはやはりもう一度大学で何年か勉強してまた会社に戻るといった循環が可能となると思います。今、社会人大学院に来ている方なども会社には内緒で来ているという人が結構いるのです。

それは余り正常な形ではないので、これもジョブ型正社員の魅力という点であるということとは合わせて御考慮いただければと思います。

○鶴座長 お願いします。

○浦野委員 今回の点は、総論の4つの原則の中の2番にはっきり書いてあるわけです。そういうことで、この総論の趣旨を活かす形で、佐久間さんのおっしゃったことも分かるのですけれども、やはりジョブ型正社員に移るポジティブな面をここでも私は強調していただきたいと思うので、佐久間さんのおっしゃることもフォローしながら、何とか14ページに私はこの趣旨のことは入れていただきたい。総論の2は、やはり生かすべきだと思います。

○鶴座長 両サイドのお話は、私自身も非常によく理解ができましたので、佐久間委員がおっしゃるようにそれが非常に長い期間、その長い期間というのは想定が非常にしづらいところがあるのですけれども、そういった場合どうなのかというのをもちろん考慮しなければいけないところではあると思いますので、誤解のないような修文を考えて御相談させていただきたいと思います。

○長谷川委員 もう一点いいですか。

6ページの上の方ですが、ここに「整理解雇四要件」といきなり出てくるのでしょうか。つまり、この四要件そのものはどこに出てくるのか。

○鶴座長 これは、もともとワーキング・グループに出したペーパーには注で書いてあったのですけれども、この報告書で落ちているので、同様の注を入れるようにしたいと思います。

○長谷川委員 これは、ぜひあったほうがいいと思います。

○鶴座長 では、寺田副大臣どうぞ。

○寺田副大臣 短冊のところの記述ですね。アンダーライン、これはかなりいいと思うのです。これまでの御議論も踏まえていて、非常にいいと思います。

あとは、1点気になりますのが、今の御議論の点とも絡むのですが、5ページ目のジョブ型正社員の職務や勤務地がなくなった場合、「無限定正社員と異なる人事上の取扱いを受ける可能性がある」。これは、「可能性がある」と大分引っ込んだ言い方にはなっているのですけれども、過去の判例法理から見ると「可能性がある」というより「可能性が大きい」とか、具体の判断はもちろん最善の努力をしたかとか、他の代替手段とか、例の判例に示されたような総合判断、また均衡処遇の観点等が出てくると思うのですが、「可能

性がある」だけではちょっと、可能性は当然あるわけですから「可能性が大きい」くらい書いても、決してそれは不当ではないような気がします。

あとは、8ページ目ですね。派遣のところはかなり前進が見られると思います。26業務の撤廃や、その他の規制緩和もなされています。その際、これまでの「常用代替防止」にかわる法理として、座長が提示をされておられます「派遣労働の濫用防止」という法理、これは言われた趣旨は分かるのです。派遣労働の適切な発展の中で濫用防止だという趣旨は、この議論を聞いている者は全員分かると思うのですが、ぱっとこの報告書だけ見たときに、派遣を濫用してはいけない。逆に正社員を守るほうに、これだけあると受け取られる危険があるので、ちょっと言葉の修飾語をつけていただければと思うのですが、いかがでしょうか。

○鶴座長 今の寺田副大臣の最後のコメントにつきましては、これまでワーキング・グループでもなるべく派遣が悪い働き方ではないというふうにとこのところはとられないようにということで、その御趣旨もいただいているので、ここは少し言葉を追加したいと思います。

それから、その前のところの部分ですけれども、実は6ページのところにも解雇権濫用法理の話として、過去の裁判例を見ると「無限定正社員とは異なる判断を行う事例も多くみられる」というふうに、こちらの方では割とはっきり多分、副大臣の御趣旨に合う形で書いてあるかと思しますので、別のところで違う表現だということと誤解も受けるので、なるべく表現を統一するような形でさせて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 全く別件で2点ほど質問があるのですが、1つは報告書案の7ページですね。派遣のところの「業務区別の廃止」の後段に書いてあることなのですけれども、今、多分製造業とか物流とか、現場的にいうと監督署との間で「派遣」と「請負」の問題というのは実務的にはかなり大きな問題になっているわけですね。ここは短冊上では全く触れられないというか、ここはいじらないということでしょうか。

○鶴座長 短冊の中では、入っていないです。それで、ある意味で彼らが今、研究会で検討をしている部分について、我々のところとほぼ重なっている話なのですけれども、そこを優先的にしているということです。

ただし、私はもともとこの会議の場でも申し上げていたと思うのですけれども、派遣関連の話は今回取り上げた話だけではないのです。日雇いの話とか、いろいろございます。今回、抜けている話は第2ラウンドの中で私は取り上げて一緒に実際に審議会等々をやっていく中では、向こう側にいろいろと我々の考え方、見解を出していく必要があると思っていますので、要は派遣の話も今回で終わりではなくて、ここに挙げられていない話は当然第2ラウンド分でやるのだよということを意識しておりますので、そういう形で御理解をいただければと思います。

○浦野委員 もう一つは、鶴座長が常々おっしゃっているように、ほとんどのことが厚生

労働省の方の公労使の会議に関わっていくわけですから。そんな中で、この規制改革会議として会議の見解を示して積極的な働きかけというのは、具体的にはどんな手段で想定しておいたらいいのでしょうか。

○鶴座長 なかなかその手法としては限られるのでしようけれども、これまでも同じように規制改革会議にきて御説明を願う。これは、そのとき随時やっていく必要があり、我々もフォローする必要がありますし、必要とあれば逆に我々の方から向こうの審議会ないし研究会にもこちらの考え方を御説明するという相互交通というのは非常に必要だと思います。

それで、私が前回の本会議で申し上げたのですけれども、常々、三者構成とか労働の代表が入っていないとけしからぬということと言われるのですが、むしろ四者構成でお願いしたい。規制改革会議の方からも、バーチャルでもいいので、まさにそこの重要な構成員として我々がいるのですよ。そういうバーチャルな構成員がいるということを理解しながら具体的な検討を進めていただく。

そういうような仕組み、やり方、これは、我々が今後考えていかなければいけないことだと思っていますので、ここは後で御説明しようと思っていたところなのですけれども、具体的なやり方、もちろん各審議会、研究会にこの雇用ワーキング・グループのメンバーの人が委員になるというのも一つのやり方なのだろうとっておりますし、いろいろなことを考えていきたいと思えます。

○浦野委員 よく分かりました。ぜひお願いします。

○大田議長代理 細かい点を、1点いいですか。7ページのドイツの制度もどこかに注を入れていただいたほうがいいかと思えます。

7ページに、「ドイツの制度を参考に」ということが2か所入っているのです。

○鶴座長 7ページですね。別紙で少し書いているので、別紙参照とか、そういうことですね。

ほかに御意見はよろしいでしょうか。よろしければ、残っている話は今後の対応ということですが、まず今の御議論も幾つか修正の点をいただきました。対応につきましては、何度も恐縮なのですけれども、座長に一任いただいて、明日の規制改革会議で御報告をしたいと思えます。よろしくお願いします。

引き続き、報告書にも記載いたしましたけれども、今後の進め方について事務局から労働時間規制の話も含めて説明をお願いいたします。

○三浦参事官 今後の進め方というか、今日はワーキング・グループの報告書の御議論をいただきました。その他として、今日御参考までに御披露しておきたいと思えます。それで、2点ございます。既に、今までの御議論の中で実は出ている点でございます。

1点が、労働時間法制に関する協議というものをワーキング・グループの活動としてではなくて、もともとと挙がっていた裁量労働制やフレックスタイムの見直しという個別の要望事項への対応としておりましたが、そういったことも含めた、およそ労働時間法制その

ものの総合的な検討をやるという内容に変わってきました。

その点が1点と、もう1点は既に先ほどちょっとお話がありました公労使の三者協議というプロセスに向けて、この会議としても何らかの働きかけをやっていく必要があるのだということです。

それで、今日お手元に参考資料でございますけれども、既に3月28日のワーキング・グループで鶴座長が提示されているペーパーの中に、この労働時間法制に関する問題意識をまとめた部分を抜粋した資料ですとか、それに関して一度厚生労働省からヒアリングをやった際に厚生労働省の提出された資料等をお手元に参考資料としてお配りしております。

先ほどの1点目の労働法制に関して、今後大きなテーマとして置き直した形で、我々は当会議として継続的に本格的に検討していくことになると思ひまして、御参考としてお手元にお配りしました。

この労働時間法制関連については一度御説明いただいているかと思いますが、鶴座長から補足いただけましたらと思ひます。

○鶴座長 先ほどの今後の雇用についての関与の仕方については先ほど私をお話を申し上げたので改めてつけ加える部分はないのですけれども、今回なかなか厳しい状況というのは私も予想はしていたのですが、やはりさらにそれを実感する局面もございましたので、実態的にその改革をどうやって効率的に効果的に進めるのかということについて、ある意味でこれまでの既存のモデル、本会議でも申し上げましたけれども、単に対決的な関係、またはとにかく早くやれと言って尻をたたく。

それだけではなかなか動かない部分もあるということなので、そこは一番どういうやり方がいいのか。ある意味で、協調的、連携的、そういった趣旨も踏まえながら、しっかり考えていきたいというのが趣旨でございます。以上です。

この件につきまして、御意見、御質問がございましたらお願いします。

御意見ございますでしょうか。よろしいですか。

ありがとうございます。それでは、今日配付しております国際先端テストについては既に座長に一任のもと、委員の確認が終了しておりますので、明日の規制改革会議に報告されますので、よろしくをお願いします。

それから、本日の結果ですけれども、事務局から記者ブリーフィングをする予定でございますが、6月上旬の規制改革会議本会議における答申決定までの委員の自由闊達な審議の確保のため、それまでの間は報告書案は非公開、回収ということで、先ほどもちょっとお願いしたように御理解をお願いしたいと思います。

また、資料の取扱いということにつきましても、メールのやりとりはさせていただいておりますけれども、その辺も何とぞよろしくお願ひいたします。

国際テストの資料も、本会議の公表まで非公表ということで回収いたします。

次回の日程ですけれども、予備日の5月31日を取っておりましたが、これは中止ということで既に御連絡をしておりますので、よろしくお願ひいたします。

今後の日程につきましては、事務局から後日連絡いただきます。

特に、最後に事務局の方からよろしいですか。

○三浦参事官 はい。

○鶴座長 これにて、会議を終了いたします。

一応、雇用ワーキング・グループということでは今回第1ラウンドの最後でございますけれども、委員の皆様、それから事務局の皆様、非常に多大な御尽力をいただきまして報告書の作成というところまでいきましたので、この場を借りて座長の方から御協力に対しましてお礼を申し上げたいと思います。ありがとうございました。

これにて会議を終了いたします。