

## 第8回 雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成25年8月29日（木）17：00～17：55
2. 場所：中央合同庁舎第4号館12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、大崎貞和  
（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  
（厚生労働省）富田職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課長、  
木本職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課企画調整専門官  
（事務局）滝本規制改革推進室長、館規制改革推進室次長、三浦参事官
4. 議題：  
（開会）
  1. 厚生労働省ヒアリング  
○今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書について
  2. 今後の進め方について（閉会）

### 5. 議事概要：

○館次長 それでは、皆様おそろいでございますので「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、本当にありがとうございます。

本日は所用により、佐々木委員、佐久間委員、島田専門委員、水町専門委員が御欠席となっております。

また、本日は稲田大臣、寺田副大臣に御出席いただいております。また、大田議長代理にも御出席いただいております。ありがとうございます。

それでは、開会に当たりまして、稲田大臣から御挨拶をお願いいたします。

○稲田大臣 今年の1月からの規制改革会議の審議に当たっては、皆様方に大変活発で建設的な御議論をいただきまして、担当大臣としても深く感謝いたします。本日は今期最初の雇用ワーキング・グループでありますけれども、労働者派遣制度について規制改革実施計画も踏まえて、厚生労働省の研究会の報告が先ごろまとめられたと伺っております。今日はそのヒアリングを行うと承知をいたしております。労働者派遣制度以外にも論点はいろいろありますが、本ワーキング・グループでの議論は非常に注目をされておりますので、今期も活発で建設的な実のある議論、審議が行われるよう、大いに期待をいたしておりますので、どうぞ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。

本日は第2期の初回でございます。各委員及び専門委員の御紹介をさせていただきます。資料1を御覧いただきたいと思います。

まず、座長が鶴さんでございます。よろしく願いいたします。

○鶴座長 お願いします。

○館次長 佐々木委員は御欠席で、浦野委員でいらっしゃいます。

○浦野委員 浦野です。お願いいたします。

○館次長 大崎委員。

○大崎委員 大崎でございます。よろしく願いいたします。

○館次長 大崎委員が新任で今回、入っていただいております。佐久間委員は御欠席です。

専門委員が島田専門委員、水町専門委員でございますが、本日御欠席でございます。

1期では長谷川委員に入っていただきました。今回は大崎委員に入っていただいたかわりに長谷川委員は抜けております。

以上となります。

それでは、恐縮でございますが以降の進行は鶴座長、お願いいたします。

○鶴座長 鶴でございます。

それでは、議事に入ります。本日はまず厚労省からヒアリングを行います。先日おまとめいただきました「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」につきまして、厚労省から御説明をいただきます。よろしく願いいたします。

○厚生労働省(富田課長) 厚生労働省の需給調整事業課長をしています富田と申します。どうぞよろしく願いいたします。

そうしましたら、資料2以降に8月20日にまとまりました研究会の報告書の関連資料をつけておりますので、御覧ください。説明は報告書そのもので説明しますと長くなりますので、資料2の概要紙を使わせていただきたいと思いますので、そちらを御参照ください。

まず、資料2の冒頭から御説明申し上げますが、研究会報告、これは国会の附帯決議を受けまして検討を進めているところでございますけれども、制度の検討に当たっての基本的な考え方を書いております。

1つは派遣制度の需給調整における役割が積極的に果たしているという認識を持ちながら、一方で派遣労働者の保護及び雇用の安定を図っていくということが重要ではないか。それから、派遣労働者のキャリアアップを推進すること、労使双方にとって分かりやすい制度にすることを基本的な視点として持つことが適当と、出発点を決めて書いております。

第2以降は各論点についてまとめておりますけれども、まず「登録型派遣・製造業務派遣の在り方」。

これについては先般、前政権時代に提出した法案では「原則禁止」ということが入っておりまして、それが国会の審議の中で削除されて「今後検討」となっていたわけでございますが、これを改めて研究会で検討した結果は、やはり禁止ということは経済活動や雇用

への影響が懸念されるということで、難しいのではないだろうか。

一方で、登録型派遣の方は有期雇用の方が多いということで雇用が不安定であるという部分については、後ほど出てきますけれども、雇用安定措置を講じていくということが考えられるのではないかと。

製造業務派遣につきましても、これは景気変動において製造業務もなかなか難しいという部分もあつたりするわけですが、それは派遣制度の中で対応すべきというものではなくて、雇用の不安定性のところについては登録型派遣と同じく大きな文脈の中で検討すべきであろうと整理されています。

第3の「特定労働者派遣事業の在り方」。

特定労働者派遣事業といいますのは、もともとの制度趣旨が雇用が安定している人のみを扱っている事業ということで、届け出でオーケーとしているわけですが、実は雇用が安定しているといいながら有期雇用を反復更新している者も含まれておりまして、必ずしも雇用が安定していないということがありますので、今般、期間の定めのない契約、無期雇用の方と整理することによりまして、そういう事業を届け出の対象にするとしたらどうかと整理されております。

第4の「期間制限の在り方等」。

これは、この規制改革会議においても一番大きな論点として定義されていると認識しておりますけれども、まず、現在の労働者派遣制度は、業務で常用代替が起こるかどうかなどを区分して、26業務は上限なし、それ以外は最長3年までとしています。その26業務というのは専門的なものなどを中心に整理しておるのですが、それはやはり時代とともに変化をするでしょうということで、なかなかこれの明確な判断基準をつくるのは難しいところがある。それで、実際に解釈が分かっているというケースも生じており、さらに付随的業務についてもなかなかわかりにくいという御意見がございますので、現行26業務という区分に基づく規制というのは、廃止を含めて審議会で議論していくことが適当とまとめております。

それ以外の常用代替防止の課題でございますけれども、常用代替防止という目的自体が派遣労働者の保護や雇用の安定と必ずしも両立しないところがある。実際、裁判例の中には常用代替防止という目的があるがために、派遣労働者の雇用継続の期待というのは保護されないという判決がございますので、そういう課題があるのではないかと。

現在、業務で切っておりますので、正規雇用労働者と同様の方まで抑制するということが生じている。また、期間制限の存在自体が派遣労働者の雇用の不安定性の一因になっている。そして、現在は業務を係という単位で整理しているわけですが、その係を変更すれば同一の派遣労働者の受け入れを長期間続けることができる仕組みになっているという問題がありますので、今般、常用代替防止というのを再構成してはどうかというのが提案として書かれております。

具体的には、派遣労働というの、有期雇用の方と無期雇用の方がおられるということ

で、特にその中で労働市場の中で非正規雇用というものが膨らんでいく中で、無期雇用派遣というのは雇用が安定しているということがありますので常用代替防止の対象から外して、有期雇用派遣はその中でも間接雇用かつ有期雇用というところがありまして、雇用の不安定性、キャリアアップの機会が乏しい、あるいは間接雇用であるがゆえの派遣先での望ましくない利用の可能性がある、拡大しやすい性質があるということで、一定の制約を設けて無限定な拡大を抑制していくことが望ましいと整理しておりまして、今後、具体的にどうするのかというと、やはりこれからは個人も有期雇用に限定せずにキャリアアップができるようにしていくことが必要でないだろうかということで、個人レベルの常用代替防止という概念を入れてはどうか。

派遣先の常用労働者が有期雇用派遣に代替されないという派遣先レベルの常用代替防止。これは、現行はこの考え方に近いわけですが、その2つを組み合わせた考え方に再構成してはどうかということでございます。

具体的なところは（４）のところで書いているわけですが、今後の常用代替防止のための制度については有期雇用派遣を対象としまして、労働者個人単位での同一の派遣先への派遣期間の上限を設定する。個人単位にしますと、どうしても交代すればずっと続けられるということがございますので、そこが常用代替になっているかどうかというのは現場の実態を分かっている労使がチェックをするという仕組みを考えて、今のように法律できちぎちぎと上限を設定するということはやめた方がいいのではないかと書いています。

ただ、その具体論については研究会報告の中ではそれ以上踏み込んで書いておりませんが、継続性というものも判断基準の範囲も個人単位としたときにどの単位で上限を見るのか、課単位なのか部単位とか、そういうものがあります。

「労使のチェック」とふわっとした言い方をしているのですが、実際には過半数代表なのかあるいはドイツの事業所委員会みたいなやり方なのか、いろんなやり方がありますということです。

次の○は個人単位の派遣期間の上限を設定した場合には、どうしてもその上限がきたときにその後の保障がないということがありますので、そこは派遣元が雇用主として雇用の安定のための措置を講ずることが適当ではないか。例えば、次の派遣就業先を紹介するか自分のところで無期雇用するとか、雇用の安定のための措置を講ずることが適当と整理されております。

枠囲みにしているのは「例えば」ということで書いているものですが、中身がかなり重複しますので、ここは省略させていただきます。

3 ページにまいりまして、第5として「派遣先の責任の在り方」というものを整理しております。

これも改正法の補足で検討しなさいということになっておりましたので整理しておるわけですが、具体的にこれを申し上げますと、派遣先の団体交渉応諾義務についての議論で

ございます。

これは、現在は派遣先との団体交渉というものについては法律でも明記しておりませんが、実際はなかなか認められないケースが多いと思うのですけれども、そこを派遣法の中で団体交渉を応諾しなければいけないみたいなことを書いた方がいいのではないかと御要望があるわけですが、ここは派遣だけの問題ではございませんので、親会社、子会社の問題も同じような関係があります。したがって、労働者派遣法の範疇ではなくて労働組合法の枠組みの中で考えていくことが適当ではないかと整理しております。

第6「派遣労働者の待遇」で「均等・均衡待遇」。

これは先般、閣議決定いただきました項目の中にも1つの柱として均衡待遇の在り方について検討するようになっておりましたが、まず、均衡待遇を進めるということについては待遇の改善につながると同時に、待遇が低いことによる派遣労働者の安易な利用を抑制する効果がありますので、それは今後とも取組を進めていくべきであろう。この辺は雇用ワーキングでもまとめていただいたペーパーにも近い中身かなと思っております。

均衡待遇をさらに進めるには、派遣先のさらなる協力が不可欠でしょう。現在の法律は、派遣元に配慮義務を課しているわけですが、派遣元が幾ら頑張っても派遣先の協力がなくなかなか難しいところがありますので、派遣先の協力が不可欠でしょう。具体的には、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用などの面で派遣先の役割が期待されると書いております。

次は「派遣元に対し、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明義務を設けることも考えられる」ということも書いておりますが、これは、現在は配慮をするだけで派遣労働者はされたかどうか分からないということがあります。したがって、そこは本人の納得性を向上する観点からも、求めがあれば説明をするといったことをやってみてはどうかということが書かれております。

「労働・社会保険の適用促進」ということで、加入を促進するために例えば派遣先が加入しているかどうかを確認する仕組みを設けるということが有効ではないかということが書かれております。

第7「派遣労働者のキャリアアップ措置」ということで、これも閣議決定いただいた項目のうちの1つだと認識しておりますが、まず「一般労働者派遣の許可要件にキャリアアップ措置に関する事項を盛り込むこと等が適当」と書いております。これは、キャリアアップを図るには派遣元がしっかりと雇用主としての責任を果たしていくということが重要でございますので、それをキャリアアップ措置がきちんとできるところが派遣事業をやっているとしていくことが適当ではないかということでございます。

一方、キャリアアップを図るには、派遣元が頑張るだけではなくて派遣先の協力も重要でございますので、OJT等の取組を行うことが望まれる。

「また」というところについては、派遣労働者の方の中には本当は正社員になりたいけれども、不本意に派遣労働者になっている方もおられます。そういう方の中のうち意欲と

能力がある方については、別の会社でも構わないわけですが、派遣先での正社員雇用の推進ということが適当ではないかを書いております。それに当たっては、国や業界団体が応援していくということも重要ではないかを書いております。

「その他」のところは、前の20年にも研究会をやり、そのときに書いてあった項目で、法案の作成過程の中で落ちた項目だったのですが、派遣元で無期雇用の方に対する事前面接ということは解禁してもよいのではないかということを書いております。

次に、無許可・無届けの事業者のことについて書いておるわけですが、今、無許可の事業者については刑事告発しかできないということがございまして、これが非常にハードルが高いということがございます。これは無許可でもできるということになりますと、やはり許可をとってやっている事業者との公平性、公正の観点がございますので、そこは行政の段階でも事業停止命令などができるようにすることが適当ではないかとは考えております。

研究会を進める中で、ヒアリング等でこの前の平成24年の改正法のことについてもいろんな御要望がなされていたわけでございます。これについては国会から御提示いただいた論点の中に入っていなかったということもございます。ただ、それはいろんな御要望がありますので、円滑な施行に努め施行状況の蓄積を図ることが重要ですが、特に、日雇い派遣などはいろんな御要望がありますが、その点については労働政策審議会において今後の制度見直しに向けた議論が必要かどうかを判断していくことが適当と整理されております。

今後でございますが、規制改革会議で閣議決定いただきましたものには平成25年検討、結論ということを書いておりますので、明日から労働政策審議会で議論を開始するわけですが、厚生労働省の事務当局といたしましては平成25年中、ですから年末には審議会の結論をいただくということで議論がまとまるように委員の先生方をお願いをしていきたいと考えております。

以上でございます。よろしく願いいたします。

○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。

大田議長代理、お願いいたします。

○大田議長代理 中座しなくてははいけませんので、2点要望を申し上げて立ち去ることになるのですが、実態を踏まえた議論をしていただきたいので、臨時委員でも結構ですから、是非派遣労働者が議論にきちんと参画できる形にしていきたいというのが1点です。

今、御説明を伺った中で2ページの「(4) 今後の制度について」で「派遣先の労使のチェック」「派遣元の雇用の安定のための措置」この部分が硬直的だったりあるいはハードルが高かったりしますと、全体として規制強化になりかねないという危惧を持っております。この2点は非常に注目しておりますので、実際の規制緩和になるように、よろしくお願いいたします。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

ほかに御意見は。

大崎委員、お願いします。

○大崎委員 今、大田先生からも実態を踏まえた議論というお話があったのですが、私もそこが非常に重要だと思っております、1点教えていただきたいのですが、今回の報告書の内容を拝見しますと基本的には派遣元において無期雇用が確保されるのであれば、できるだけ柔軟な仕組みをとっていこうということかと理解をしたのですが、現状で派遣元における無期雇用の方というのはどのぐらいの割合いるかというのは把握しておられるのでしょうか。私などは一般の会社に勤めている人間で、周辺を見回した感じだと余りそういう人はいらっしゃらないのではないかと思ったりするのですが、どんなものでございましょう。

○鶴座長 では、よろしく申し上げます。

○厚生労働省（富田課長） これは、実は今日お配りしている資料の中に統計をつけておりまして、資料4の参考資料という中の27ページでございます。

「派遣元事業主との雇用契約期間」というもので、これは厚生労働省でやった実態調査でございますが、ここの中で一番上ですが「期間の定めなし」は21.3%の方が無期雇用を結んでいるとなっております、実は28ページにも派遣元に聞いた調査があるわけですが、そこの中では常用雇用労働者の中のうち（b）と（c）を合わせたものが無期雇用の方でございますが、正社員と呼ばれて派遣されている方が15.2%、正社員とは呼んでいないけれども無期雇用という方が6.4%、合わせると21%強になりますので、大体労働者調査と同じような数字は出ているということでございます。

○鶴座長 ありがとうございます。

ほかに。

浦野委員、お願いします。

○浦野委員 2つあります。1つは今、大田さんがおっしゃった労使のチェックということですが、これは具体的に労使といったときに今労働組合がきちんとあって組織の中にとというのは多分10%ちょっとぐらいしかないわけです。そういう中で、現実のこの労使の対応というのをどういう場面を想定されているのか。規制の強化といいますか、労使のチェックというのがお互い相対立することが前提になると、これは全く進まない話になってくると思います。そういう意味で、特に「労」の方の御対応をどう考えていらっしゃるのか、具体的にどんなチェックの方法になるのかということをお教えいただきたい。これが1点です。

今日御説明いただいた中で今、一番最後に日雇い派遣の原則禁止をもう一度見直しに向けた議論と書いてあるわけですが、これは具体的にいうと撤廃する方向で基本は考えておられるのかどうかです。でも、これは30日未満ということで考えたときにはいろんな意味で本当に使い勝手の悪いものにお互いになっていると思います。派遣で働かれる人に

とっても、これが必要かどうかという実際のところはどっちの方向に向いているのだということを教えていただきたいと思います。

○厚生労働省（富田課長） 2点ほど御質問をいただきまして、1点目の労使チェックの方法ですが、これは今回の研究会報告の取りまとめにあたりまして、先生方とも認識を共有しておりますのは、審議会の議論を縛らないということを前提に整理をしておりますので、労使のチェックの在り方というのは多様なやり方があると考えておりまして、それを1つだけ特定して示すということはしていないとしております。

例えば現行法制の枠組みの中で考えていきますと、もちろん労働組合が関与するというやり方もありますし、労働組合がないところにおいては例えば労働者の過半数の代表を民主的な手続によって挙手で選ぶなど、そういうもので代表を出していただく。あるいは労使が双方参加する労使委員会のようなもので検討していくというふうないろんなやり方があると思っております、それが審議会の中で議論されればいいなと事務局としては思っております。

2点目の日雇い派遣のところでございますが、これは研究会の中で実は労働局でどういう声が届いているのかというヒアリングをやって、それを一度提示しておるのですけれども、本当にいい面、悪い面双方の議論が出てきております。したがって、今後の審議会においても検討の方向性を一方に決めてやるのではなくて、どうするかについては労使の御意見を真摯に聞いていきたいと考えております。

以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

ほかに御質問。

大崎委員、お願いします。

○大崎委員 労使チェックのことに絡んでちょっと確認をしたいのですが、これは基本的には労使チェックを経て問題がないとなれば、派遣労働者個人を交代して同一の業務について派遣の受け入れを続けることはできるという制度だと理解したのですが、それでよろしいわけですね。それをさらに、労使が合意すれば同一個人であってもいいというところにはしないという、その辺の理由を教えてくださいませんか。

○厚生労働省（富田課長） 今回の研究会報告を貫いている一つのコンセプトが、派遣労働者のキャリアアップなのです。それで、御本人がよくてもそれをずっと続けていくことがかえって本人のキャリアアップの契機を失わせることになるのではないかという御議論がありまして、有期雇用派遣を続けてもいいのですが、その場合には3年かどうかまだわからないですけれども、一定の期間たったら別の仕事を経験していただくということを通じてキャリアアップを続けていこう。その方が経験も広がりますし、いいのではないかというのがこの中の姿勢になる。ですから、有期雇用派遣に固定化されないがための措置を組んでいるということをお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。



ほかに。

浦野委員、お願いします。

○浦野委員 これも単純な質問に近いのですが、このキャリアアップの共有認識として多能工化という意味なのか昇進という意味でのキャリアアップなのか。この辺もあって、この中で見ていく限り「派遣先の協力も重要であり」云々や、派遣元の方でももともとそういうことを意識しながらやっているのだという話もあって、その辺が非常にもわつとしている中で、私などは逆に派遣に従事されている方々の実態も両方あると思うのです。本当に1つの仕事に特化してやっていきたいという中で多能工化していっても次の職場がなくなってしまうみたいな、そういう意識の方もいられると思いますし、ある意味、これが多能工化ということだとありがた迷惑みたいなのところもあると思うのです。ですから、必ずということと言っているのか。どちらの意味にしる、キャリアアップを要望されている派遣労働者の方々に対してはこういう措置をとることなのか、その辺どんな感じなのでしょう。

○厚生労働省（富田課長） キャリアアップの概念というのがちょっと分かりにくいという御指摘がございまして、そこは資料3の報告書の本体の3ページの注の6というところにキャリアアップの定義は書かせていただいております。ただ、これを見てもちょっと分かりにくいので簡単に御説明申し上げますと、おっしゃられているように多能工化だけが目的ではないと思っております。要するに、ここでキャリアコンサルティングを入れるなど、そういうようなこともいろいろと打ち出しているのですが、派遣労働者御本人に自分はどのやっていきたいのかということ、コンサルティングを通じてそれを考えていただく。その中で自分はいろんな仕事をやっていきたいのだという方については、そういう道を与えてあげる。自分は専門的にやっていきたいのだというのであれば、例えば少しずつ難しい仕事をやっていっていただくということを通じて、究極的には例えば賃金を上げていくなどあるいは管理者になっていくというやり方もあるかと思いますが、そこは派遣労働者の方と相談をしながらやっていくというのがここで示されている内容でございます。

○鶴座長 大崎委員、どうぞ。

○大崎委員 今のお話を踏まえて意見を1つ申し上げたいのですが、私は基本的にこの労使のチェックでいわゆる常用代替防止を図るといえるのはいいことだと思うのです。現場をよく分かっている人たちが納得すれば、ある程度細かいところは自由に決めていくということの1つだと思うのです。

その意味では労使チェックがあれば個人単位でも有期雇用派遣を続けられるとしておいてもいいのかなと私は思うのですが、その辺は是非、今後の検討で盛り込んでいただければと思うのです。

つまり、労使、特に労働者といってもいろんな人はいると思うのですが、いわば派遣社員が潜脱的に使われているのではないと認識して、例えば専門性を発揮しているなど適切な意味で派遣社員にふさわしい役割を果たしてくれていると認識しているときまで

個人をかえなければいけないと強行法規にするというのは、私は正直、誰の保護にもなっていないのではないかという気がするものですから、それは将来御検討いただければと思います。

○鶴座長 よろしいですか。

寺田副大臣、どうぞ。

○寺田副大臣 ありがとうございます。

この「常用代替防止」というのは、我々の鶴座長のもとでは新たに、「派遣労働の濫用防止」あるいはまた「均衡処遇」とのコンセプトも打ち出しているわけです。概念としては「常用代替防止」というコンセプトから脱却した方がより流動性の増加、また、派遣労働の労働形態の多様化になる規制改革につながるものと思うわけですが、ちょっと「常用代替防止」を有期について残されている点は気がかりなわけですが、今後は労政審の審議もありませんので、これは鎌田さんがまとめられたと思うのですが、労政審はまた別のメンバーさんですね。我々と異なった立場の方々も多々おられるようでありますので、是非このラインから後退することのないようにしていただきたいのですが、いかがでしょうか。

○厚生労働省（富田課長） なかなかそこは答えしにくいところがあるのですが、事務局としてはこの研究会報告も十分活用いただいて、よりよい結果、よりよい中身になっていただければと思っております。

○鶴座長 よろしいですか。

私から申し上げさせていただいて、基本的な26業務の廃止ということと人をベースにして3年、これはどういう年数になるかは分からないのですが、そうした規制のやり方に変えるということで、これは我々規制改革会議、雇用ワーキングも含めて提言させていただいた方向で研究会報告を出していただいた。この方向で今後とも検討されるということで、我々もその部分は非常に高く評価をしております。

一方、今他の委員からも少し出ましたように非常に大きな制度変更なので、それをやるためには移行という過程の中で幾つか措置をとらなければいけないということで、先ほどの労使のチェック、つまり人ベースだと人をかえながらずっと派遣を続けていくということに対しての常用代替の話ですね。それと、雇用の安定。その26業務ではずっと有期を繰り返しながらそこで派遣を続けるということですが、そういう人もいたのにそれができなくなる。雇用の安定の措置をやらなければいけない。この2つの措置も、どちらかというとは私は、例えばこの1期の議論の中で均衡処遇を徹底させることで常用代替防止ということではできるはずだということも少しこの会議として申し上げてきた点でございますし、そういう点は多々あるのですが、一応そういう形が何らかの形で必要だ。そのときに大田議長代理もおっしゃったように何か副作用みたいなものが非常に強く出てくることがあるとすれば、そこがやはり一番の懸念の部分ということで、ここは多分今ここにいる他の委員の方々も含めて不信を抱いている、共有している部分かということなので、そこを

今後の議論の中で方向性としては正しい方向に進んでいるということなので、思わぬ副作用が出てこないということを十分注意をしていただきたいと思います。

それで、先ほどの労使のチェックということなのですが、労使のチェックをしてこれはだめだというのは、私は逆にどういう場合があり得るのかなということを考えると、みんなが納得できる、この場合絶対だめですということは、逆にいうと非常に考えにくくて、基本的にこれもこうやっておけばそこはいいよ。ただ、何かあったときのことで何らかのチェック体制を入れているという理解であれば、私はそれでいいのかなと思うのですが、そこが今の段階ではまだ制度としてもきちんとしていないということなので、そこを少し考える。

あと、他の委員からも出た議論なのですが、私も派遣労働の話をお話していろいろ調べたり皆さんのお話を聞いたりという中で、どうしても同じ企業の中でずっと長くいて、そこで例えば賃金を上昇させていくとか待遇を改善するというのは、非常に難しい状況であるというのが実際にあって、むしろ部署をかわるとか企業をかわるとかいうことで、実はこれまで何をやってきたのかということの評価されながらステップアップすることが多いということもありまして、私は先ほどの議論、幾つか出ているのですが、その兼ね合いの話なのかなという感じなので、そういうところも含めて今後、労政審でも議論をお願いしたいと思います。

ほかに。

大崎委員、どうぞ。

○大崎委員 今、座長のおっしゃったことに関連して思い出したことがございまして、これはもちろん誤解も含めてということだと思っておりますけれども、この報告書の内容が新聞報道等されたことを受けて、例えばネット上の言論などというものをちらちら見ておきますと、この26業務の廃止ということについても今まではずっと働いていたのに3年で首になるらしいよということを、実際に派遣社員と名乗る方が非常に懸念してネット上で発言されているということも現実にあるのです。

もちろん、それは誤解であってほしいと思いますし、そういう単純に雇用が今まで事実上無期限だったものが3年になってしまってより不安定化するということには絶対なあってほしくないわけなのですが、そこは十分考えて御検討いただきたいと思うのです。例の有期雇用を無期に置きかえるということについての5年上限というものについても、私が身近によく知っているある職場でも、現実にはどうも今まで事実上契約更改が毎年慣例的に行われていたものを5年上限で打ち切るという動きが多々ございまして、やはり理念は理念としても現実には何が起きるかということをも十分踏まえた制度にしていただかないと、よかれと思ってやったことがむしろ当事者たちの生活に不安を与える結果になるということを私は非常に懸念しております、その点は是非大事に検討していただきたいと思っております。

○鶴座長 ほか、よろしいでしょうか。

どうも御説明、本当にありがとうございました。

(厚生労働省退室)

○鶴座長 では、ここでヒアリングは終了させていただきまして、続きまして今回の研究会報告書を踏まえ事務局より派遣に関する論点の説明をお願いいたします。

○三浦参事官 そうしましたら、事務局からお手元の資料5につきまして御説明申し上げます。

ただいま御指摘されたことが多々含まれておるのですけれども、今回の研究会報告を事務局で精査いたしまして、主にこれまで会議が主張してきた提言の内容とこの研究会報告を見比べまして、論点として重要なポイントが浮かび上がってきた点を整理した紙でございます。これはあくまで論点としてこういうところが今後、議論になっていくのかということでのキックの事務局の用意資料でございます。できましたらいろんな論点がこのほかにもあることも含めて関係者の団体や関係者のヒアリングをやったりなどしながら、最終的には何らかの形でワーキング・グループとしての考え方の取りまとめを今後進めたいなと事務局としては考えておりますが、今日は研究会報告の説明も厚生労働省からいただきましたタイミングですので、お手元の紙のような形で論点としての整理を一度させていただきます。

中身について簡単に御説明申し上げます。

冒頭のところに研究会報告の取りまとめが行われて、今後労政審で審議がされていくということに関して、論点としてこんなことが考えられるということでございます。

大きく1つ目が、制度の基本的な部分に関わる論点ということで、これにつきましては今回示された26業務の廃止ということと、有期雇用の派遣については同一の派遣先についての受け入れ期間の上限がこれまで業務単位だったのが人ベースにする、今も出ておりました件についてこれは会議の主張に沿っているということで、この方向性をきちんと堅持してほしいということだろうと思います。

一方で、これに関連して重要なポイントとして以下、主に3つ書いております。

1つが常用代替の防止ということ。これも今も議論に出ていた点でございます。

2つ目が期間制限で、2つのポイントがございます。

1つ目のポイントが派遣先レベルでの規制ということで厚生労働省の方で掲げてあるのですが、まさしく今議論になりました労使チェックをかけた上で継続をしていくといったポイントでございます。

2つ目が、3年とはまだ決まっていますが、一定期間がたったときに雇用安定化措置というのを派遣元、派遣会社に義務付けをするという点。これが余りにも強過ぎると、先ほど副作用とおっしゃっていましたが、かえって雇い止めなどの雇用不安定を招くといった点がないかということ。基本に関わる論点に関してはこういった点があるかということも挙げております。

2ポツの方が、これも今少し議論になっておりましたけれども、平成24年法改正のときにいろいろ改正された事項について、この機会にさらなる見直しをする必要がないかとい

うことで4つのことを挙げております。

1つ目が、これも今議論になっていました日雇い派遣が今、禁止されているといったことについての廃止を含めた見直しをしていってはどうかということです。

2つ目「労働契約の申込みみなし制度について」というものがございます。

これにつきましては法改正はされておりますが、まだ施行はされておられません。ここに書いてございますように「平成27年10月施行予定」となっております。これはどのような規制かと申しますと、派遣先において派遣法に関わる一定の違法状態があった場合にその派遣先は派遣労働者に対して雇用の申込みがあったということを法律でそう自動的にみなしてしまうという規制でございます。

これにつきましては、関係者から非常に懸念の声が昔から上がっているところでございまして、まだ施行はされておられません。仮に施行された後にかつ裁量的な行政の指導や監督が残ったままでこれが施行されると、いつそういった事態に陥るかわからないということで非常にリスクが高まるということで、懸念がされている点でございます。

3つ目が「グループ企業内派遣の8割規制について」と書いてございます。

これにつきましては、主に大企業などでグループの中での人材のマッチングを高めるという目的で派遣会社を保有しているというケースがございまして、その際にはこの規制上ではグループ外への派遣を2割以上。つまり、グループ内を8割以内に抑えなさいという規制が入ってございます。これにつきましては、実質的にはもともとグループ外へのものを目的としているわけではないので、なかなかこれを規制があると継続が難しいという内情がございましてということでございます。

4つ目が、マージン率という情報提供ということがあります。これは派遣元、派遣会社に課されている義務でして、これは本当に社会的な派遣の問題が出されたときに、派遣会社が不適切なレベルまで収益を上げているのではないかといった批判のような議論を受けて導入されたものと認識しておりますけれども、こういった規制というのは一般的な業界、他の産業や海外でも余り見られないような規制で、これはこのまま継続していくということでいいのかということで、論点として挙げてございます。

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。

今の御説明につきまして、御意見、御質問があればお願いいたします。

大崎委員、お願いします。

○大崎委員 これは確認でもあり意見でもあるのですけれども、私は今挙げていただいた論点はいずれも非常に重要なものだと思うのですが、これはこの報告書で今後出てくる法案などそういうところに注文をつけるだけではなく、現在もう既に施行されているものについても、当然、規制改革会議は今ある規制をどんどん見直していくというのがもともとの趣旨ですから、最近入った規制だからといって放っておいていいということでは全くないと思うので私は是非やっただらいいと思います。とりわけ、ここで挙げていただいた中で

私が非常に気になったのは、さっき議論になった日雇い派遣の禁止の話とこの「労働契約申込みみなし制度」、グループ企業内派遣の8割規制も必ずしも合理的ではないと思いますし、マージン率の明示という、これはもう営業の自由に対する大変な侵害だと思いますので、こういうものは是非問題のある規制として指摘していったらいいのではないかと思います。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

今の平成24年改正の項目なのですけれども、私の理解だとこの項目がホットラインにも上がってきていますね。マージン率などは実際上がってきているというのは私も確認しているのですが、他のものはありますか。マージン率だけですか。

○三浦参事官 どうもマージン率だけのようです。正確に確認した上でまた御報告しますが、マージン率だけのようでございます。

○鶴座長 ほかに特にございますでしょうか。

よろしいですか。

○三浦参事官 事務局から最後によろしいですか。

若干、事務的な連絡に近くなるかもしれませんが、今日ワーキング・グループ第2期目の初回ということで前回の本会議において岡議長から次回の本会議に各ワーキング・グループでの検討事項というのを報告するというのでお願いしたいと御指示があったと思います。本日は私の方から簡単に今の雇用ワーキング・グループに関連しそうな大きなテーマについておさらいというものも含めて御紹介させていただいて、今後、各委員の先生方に御意見を伺いながら次回の本会議に提出していく検討テーマについていろいろ御相談、御議論をいただきたいと思ひまして、そのお願いを事務的にさせていただくことを考えまして御説明させていただきたいと思ひます。

第1期の6月までの活動におきまして、大きく4つのテーマを雇用ワーキング・グループで御議論いただきました。1つが、今日も議論いただいた派遣の話。それから、ジョブ型正社員の話。この2つは会議全体でも「重点フォローアップ事項」ということで位置付けていただいていますので、引き続き議論を深めていく必要があるかと思っております。

残り2つが、1つが労働時間法制に関わるテーマでございます。労働時間法制に関わるテーマにつきましては6月の実施計画において約1年をめどに労働政策審議会で議論をして結論を出すということになってございまして、来月、恐らく9月ぐらいに議論が開始されるやに聞いておりますが、そこから来年にかけてということになっております。これにつきましては、第1期のワーキング・グループの活動の中では十分時間を割いて検討する余裕はございませんでした。よって、第2期において恐らく結構本格的な議論をしていく必要があるかと事務局としては今のところ考えてございます。

もう一つが有料職業紹介事業の規制改革というものがございました。これにつきましては、年内にかけて派遣の議論が本格化するわけですが、この派遣の議論が一段落ついた後にこの有料職業紹介のテーマも扱っていくことになるのかなというのがこれまでの大きな

テーマとしてございます。

ワーキング・グループの未検討事項として、テーマとしては掲げながらまだ検討していないテーマとして答申にも若干触れていますけれども、解雇が不当だという判決があったときに、それに対する労働者の救済の方法の1つとして金銭解決という手段が欧州などでは導入されているわけですが、そういったテーマというのは1つございました。

そのほかにも、今日は御欠席ですけれども佐々木座長代理であるとか浦野委員からも事前に御意見をいただいているテーマということで、1つは労働時間の問題をこれから本格的に議論していくに当たって、制度としての在り方のアプローチは規制改革としてはきちんとやっていく必要があるのですが、一方で働く人の目線から見たときに現行の法の規制のやり方が自由な働き方をしにくくしているといった例は、世の中でも一般的に聞かれるような例が幾つかございます。そういった中で労働時間の規制の在り方というのをそういった視点のアプローチから検討していくこともひとつ考えてみたらどうかというのが、佐々木委員からの御案内でそういう話をお聞きしておりますので、今日はこの機会に紹介させていただきます。

浦野委員からいただきました話で、安倍政権で掲げております円滑な労働移動ということを実際にやっていこうとしたときに、その当事者たる労働者の方々がきちんと新しい職場に移っていけるような、また新しいスキルを身につけていくといったことも含めての学習とか教育の支援といった視点で、これは規制改革から離れている部分も大きいのかもしれないのですが、規制の視点でもって何かできることはないかといったことも1つの大きなテーマとしては意識しながら何か活動していったらどうかという話を頂戴しておりますので、御紹介をさせていただきます。

本日のところは、そういったことも視野に入れながら冒頭申し上げましたとおり、今後検討事項についていろいろ御相談させていただきながら、御議論いただきたいと思っておりますので、以後、どうぞよろしく願いいたします。

以上、事務的な連絡でございました。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

今の御説明につきまして、御意見、御質問ございましたら、よろしく願いします。

稲田大臣、どうぞ。

○稲田大臣 もう一つ前の話に関連してなのですが、今日この報告書に対する意見交換と論点整理があったのですけれども、この報告書に対してこの論点整理を踏まえて規制改革会議が要望していたことの26業務の廃止など認められた部分もあるし、懸念される部分もあるのですね。そういうこの報告書に対する規制改革会議としての論点整理を踏まえた意見というのは出すのでしょうか。

○鶴座長 今まさしく大臣がおっしゃられたように、これは規制改革会議の本体の方でこの派遣の労働についての意見を出させていただこうということで、少し検討させていただいているところです。これも多分、事務局がいろいろ予定をお考えいただいているという

ことだと思っておりますけれども、10月の初めぐらいのタイミングを今少し他の案件との関係でなかなか9月中は厳しいというお話も伺っておりますので、それはタイミングで出す。

については9月中、雇用ワーキングにつきましては少し各関係団体からヒアリング等々を行いまして、この報告書に対する御意見、生の声も少しお伺いしながら我々意見交換をして最終的にまとめたものとして、規制改革会議の意見ということで出させていただきます。ただ、もう労政審の審議が始まりますので、我々としては、まず現段階での感触というかそれに対する反応、論点にはこういうものがあり得るということは今の段階で世の中に対しても少し発信していく必要性もあると思っております、これは会議の資料として公表されるものでございますので、まずはそこで少し我々の考え方を、頭出しをしておく。それで、大臣御指摘のように正式な意見としては規制改革本会議で議論をさせていただき出させていただきます。一応そういう段取りで今考えております。

よろしいでしょうか。

大崎委員、どうぞ。

○大崎委員 私の全く個人的な意見ですけれども、その意見を出すときに私は労政審が動き出しているということを踏まえると、規制改革会議意見という形で出すものについては、今回のこの派遣制度についての報告書の内容に絞って出した方が、よりインパクトがあるのかなと思います。

先ほどちょっと議論になった平成24年改正の内容等々、その他の論点も当然あるわけですが、それはむしろ例えば来年6月にまとめる答申へ少し深掘りした上で盛り込んでいくなど、そんな仕分けをしてできるだけ何でも言っているみたいなものにしない方がいいのかと。これは個人的意見でございます。

○鶴座長 どうもありがとうございます。

ほか、ございますか。

今の御意見、私も第1期でかなり議論をして、それに対してその後の審議会など厚労省の研究会というものがちゃんとそれに沿った形で行われているのかということを確認、チェック、またそこに背中を押していくということが我々の役目であるということなので、大崎委員がおっしゃるように、ここで派遣に関わるありとあらゆるいろんな業界からの要望を全部またここで出して、それはちょっとおかしいと。これは私も全く同意見です。

ただ、平成24年改正については、かなり懸念を持っている、実際の現場というところにおきましてもありますので、ここは今後このワーキングの中でも今の太崎さんの御意見、また議論を継続させていきたいと思っておりますし、また、規制改革会議、本会議の方でもいろいろまた別の委員から議論があるかもしれません。引き続き、そこは検討していくということで対応させていただければと思います。

ほか、よろしいでしょうか。

それでは、本日の議論はここまでさせていただきたいと存じます。



次回の雇用ワーキング・グループにつきましては後日、事務局から御連絡いただきます。  
これにて会議終了とさせていただきます。皆様、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。