

第19回 雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成26年2月19日（水）13:58～16:06
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）、佐々木かをり（座長代理）、浦野光人、大崎貞和、
佐久間総一郎
 - （専門委員）水町勇一郎
 - （厚生労働省）小林職業安定局総務課長
野村職業安定局総務課首席職業指導官
富田職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課長
 - （有識者）大内神戸大学大学院法学研究科教授
 - （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（ハローワークの取組等、労働者派遣事業について）
 2. 有識者ヒアリング（個別労働関係紛争に関する海外実態等について）
 - （閉会）

○館次長 それでは、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。
大変御多用の中、御出席賜りまして、ありがとうございます。

本日、所用により、島田専門委員は御欠席でございます。

それでは、議事に入らせていただきます。

鶴座長、お願いいたします。

○鶴座長 それでは、議事に入ります。

本日は、まずハローワークの取組、労働者派遣事業について、厚生労働省より御説明いただいた上で質疑を行います。その後、個別労働関係紛争に関する海外実態等につきまして、神戸大学の館内先生よりプレゼンをいただきたいと思っております。

それでは、早速ですが、まずハローワークとの取組等につきまして、厚生労働省よりお願いいたします。

○厚生労働省（小林課長） 厚生労働省職業安定局総務課長の小林でございます。本日はよろしくお願ひ申し上げます。

本日は、ハローワークの概要と、現在、産業競争力会議等におきましてハローワークの

インフラ機能を発揮して、かつ民間人材ビジネスを積極的に活用していこうといったことを通じてオールジャパンとしてのマッチング機能の強化を図るということをおっしゃっていますので、それら全体について概要あるいは課題について、限られた時間ではございますがお話をさせていただければと思っております。

まず、表紙をおめくりいただきまして、ハローワークとはということでございます。ハローワークは職業紹介等を通じて最後のセーフティネットとしての役割を担っておられるということと、職業紹介だけではなく、雇用保険、雇用対策、を三位一体として推進いたしておるところでございます。

左下の組織の位置付けにあるように、各都道府県に都道府県労働局が置かれております。労働局の中に基準関係と安定関係というのがあり、この職業安定部の下に位置するのがハローワークでございます。

上の四角の参考のところがございますが、全国544所となっております。また、人員体制は、職員が平成25年度末で1万1,348人、相談員が1万7,941人ということで、これはリーマンショックの後に相談員を大幅に増やすということで対応したもので、順次相談員数のほうは削減を図っておられるという過程でございます。

3ページ「ハローワークの主な取組と成果①」でございます。

ハローワークは1日約17万人が利用する身近な行政機関の一つということでございます。主な業務指標のところを御覧いただきますと、新規の求職者が平成24年度で666万人、新規の求人が795万人ということでございます。なお、ハローワークの求人の95%は中小企業ということになっておりまして、中小企業に対して無料でサービスを提供しておられるということでございます。

全国ネットワークを形成しておりまして、これによりまして都道府県域を超えた就職活動、求人活動に対応しておられるということ。この全国ネットワークを活用して、雇用情勢が急変した際の機動的な対応あるいは本社・支店を通じての事業主の指導等に当たっておられるということでございます。

また、サービス改善、民間活用の取組というところがございますけれども、主な主要指標につきましては、全ハローワークに目標設定した上でPDCAサイクルにより目標管理を図っております。

サービス向上ということで平日の開庁延長ですとか、あるいは土曜開庁ということも実施しております。

4ページ目「ハローワークの主な取組と成果②」というところでトピック的なことを取り上げさせていただいております。

一つは若者で、大学進学率が急速に高まっておる中で、かつてハローワークは大卒の方は直接対応しなかったわけがございますけれども、近年は新卒の就職応援ということも行っております。また、年長フリーターが増大しておるという中で、その正規雇用化に努めております。

子育て女性等ということで、マザーズハローワークあるいはマザーズ・コーナーというものを設置して対応いたしております。

障害者の関係ですが、これは雇用率達成指導と組み合わせて障害者の就職促進に努めておるといことで、最近は特に精神障害者を中心にハローワーク紹介による就職者というのが急増しておるとい状況にございます。

一番下でございますが、最近の一つの取組といたしまして、生活保護受給者等の就職促進ということに力を入れております。これは自治体の福祉事務所のほうに直接ハローワークが拠点を立てて一体的に実施する、あるいはそれができないところについても巡回で相談に乗るといことで、全福祉事務所を対象として就職支援というのを実施しております。

5 ページ目「ハローワークにおける求人者サービスの充実について」です。

これまでハローワークは主として求職者支援を重点に対応してきたところですが、一つ、成長戦略ということもございす中で、事業主サービスというのはこれまで以上に重要となってきたおるといことで、企業の求める人材の充足を高めていこうといことで求人充足サービスの強化を図っております。

特に最近雇用情勢全般が改善しつつある中で、人手不足の問題というのが深刻、顕在化しております。こういった問題につきましても、関係自治体あるいは業界団体と連携しながら人材確保の取組を推進しておるといことでございす。

6 ページ「現在のハローワーク業務における主な民間活用について」です。これは後ほどマッチング全体における民間活用について申し上げますけれども、ハローワーク業務の中でも民間活用を図るといことで、非常に時間がかかるもの等についてはなかなかハローワークで全てカバーできないといところもございまして、民間に委託するよう形で支援を行っているといこと。

④のところでございますけれども、ハローワークの求職者に対して民間人材ビジネスへの誘導を図ろうといことで、ハローワークに民間人材ビジネスを紹介したリーフレットというのを置いております。これは昨年の秋から実施いたしておりまして、4,000事業者を超える事業者が誘導先として名乗りを上げていただいております。

7 ページ以下、地方自治体との連携強化でございます。

自治体との連携の主な方策といことで、そこに①②③といことで掲げております。

一つは一体的実施と呼んでおります。これは先ほどの生活保護受給者等の支援が一つの代表的な例でございますけれども、自治体の機関のほうにハローワークが出向いていくとい形で、ワンストップで一体的にサービスを提供しようとい取組を積極的に進めております。より広範な取組といことで、最近、国と自治体とが包括的な雇用対策協定を締結するとい取り組みも進んでおります。

3つ目でございますが、ハローワークの求人情報のオンライン提供といことで、ハローワークの有する求人情報につきまして、民間にオンラインで情報を提供していこうといものを、本年9月から実施を予定しておるといところでございす。

今、申し上げたものの具体的な例として8ページにございますのが国と地方自治体の雇用対策協定です。最近の例といたしまして、北海道、奈良県の雇用対策協定を下に例示させていただいておりますが、知事と労働局長で包括的な協定を結んで、それに基づいて連携した取組を行うということを進めております。

9ページ目、ハローワークの求人情報のオンライン提供ということでございまして、これは今申し上げました自治体のみならず、民間人材ビジネス等にもかかわるものでございますけれども、本年9月からハローワークの有する求人情報を提供していこうということでございます。

具体的には、下にございますように、ハローワークの端末と同様の端末を設置してもらう方式と、もう一つは、データそのものを提供するという方式と、両者選択していただくということを予定しております。実際には、民間ビジネスについてはほぼ全てデータ提供方式を選択し、また自治体も多くは財政的に厳しいということがございまして、データ提供方式を望むところが今のところ多くなっておるというような状況でございます。

次に民間ビジネスの活用でございます。10ページにございますのがトライアル雇用奨励金の拡充ということで、各種の雇入れ助成金につきましては、既にハローワーク紹介に限らず民間人材ビジネス紹介の場合にも助成の対象とするということをやってきておりますが、残っていたものがトライアル雇用奨励金等でございます。これはお試的に労働者を一定期間有期雇用していただく。その間、助成金を支給することで常用雇用にできるだけ移行していただくという取組でございますが、これが現在ハローワーク紹介の場合に限るという要件が付されております。これは民間人材ビジネスあるいは地方自治体等を経由して就職した場合にも対象にしようということと、助成金の対象となる方の範囲についても拡大を図ろうということで、本年3月の実施を予定しております。

11ページ、民間人材ビジネスのさらなる活用ということでございます。これは2つ中身がございまして、正社員就職にできるだけつなげていくための民間の取組を促進しようということで、一つは紹介予定派遣。職業紹介を前提として、まずは派遣を行うとした仕組みでございます。これが先ほどのトライアルと類似した側面もございまして、円滑に正社員への移行を図る上で非常に有効な取組ではなかろうかということでございまして、こういった取組を行う民間人材ビジネスに対して財政的な支援を行う。ゆくゆくは、こういった形が一つのビジネスモデルとして定着することを目指していくということでございます。

同様に、民間の紹介事業者に対しまして、研修と紹介を一体的に実施するようなモデル、これに対して財政的な支援を行っていくというものです。これもより効果的な就職促進につながることはないかということで、そういった将来のビジネスモデルをにらんで当面財政的な支援を行おうということでございます。

以上が粗々の概要でございますが、改めて産業競争力会議の動向についてということで、以下資料をお付けしております。

まず12ページ目、1月24日、閣議決定の実行計画でございます。実行計画におきまして

は、主要な項目として3つ掲げられておりまして、一つは労働移動支援助成金の抜本的拡充でございます。これまで雇用調整助成金という事業所内で休業等で労働者を抱えていただくということに対する財政的支援を行ってまいりました。リーマンショック後のピーク時には、6,000億円を超える雇用調整助成金が支給されたこともございました。そういったものが円滑な労働移動を阻害する側面があるのではないかという考え方に立って、そちらのほうは縮小を図りつつ、労働移動支援助成金について大幅に拡充しようということで、これは後ほど言及させていただきたいと思えます。

2つ目が若者の学び直しのための雇用保険制度の見直しということで、雇用保険法を改正しまして、個人主導型の教育訓練に対する給付を手厚くすべきだということでございます。これは非正規雇用のキャリアアップ、キャリアチェンジという側面がございましたが、同時に円滑な労働移動という側面もございまして、このための雇用保険法の改正というのを今予定しております。

3つ目がハローワークの求人、求職情報の開放ということで、求人情報につきましては今申し上げたとおりでございます。今後の課題として、ハローワークの求職情報の開放を図っていくべきではないかということをおっしゃるところであります。

13ページ、産業競争力会議のほうの今後の検討方針でございます。マッチング関係はかなりの部分、具体的な施策が出てきたということで、今後の検討方針は、それらの実効性を上げるということに主眼を置いた記述になっております。

次の14ページを御覧いただきますと、この検討方針のベースとなっておりますのが、同じ産業競争力会議の中に置かれております雇用・人材分科会の中間整理というものでございます。これもまとめたものが先ほどの検討方針ということでもあります。

下線を引いておりますけれども、ハローワークにおける目標管理等の強化、民間ビジネスの取組の評価等により、国、地方、民間を含めたオールジャパンとしてのマッチング機能の強化に国が責任を持って取り組むことで円滑な労働移動を図るということでございます。

具体的には、まず民間人材ビジネスについてもきちんと評価した上でいいものは流していくということが一つであります。ハローワーク自身につきましても、質の向上を図るべきだということで、個々のハローワークのパフォーマンスというのを評価、公表していくべしといったようなことが掲げられております。自治体についてもベストプラクティスの整理普及等ございまして、これらを通じて言わんとしておりますのは、官、民、自治体、それらがいわば切磋琢磨し合いながら全体としての機能強化を図っていこうということでございます。

それをまとめたものが15ページでございまして、外部労働市場に向けた課題ということで掲げております。人材の最適配置、最大活用を実現するための労働市場インフラの戦略的強化という形でタイトルをつけております。具体的に労働市場インフラの戦略的強化といった場合に、一つは、今、申し上げたマッチングの問題があり、他にも全体として、例

えば企業横断的な能力評価制度の整備といった話、ジョブ・カードとかキャリアコンサルティングと言われるような個人主導のキャリア形成支援、こういった取組全体として相まって市場インフラの戦略的強化ということになると理解しております。特にこのマッチング機能の部分に関して申し上げますと、以下にあるような取組の強化を図ってまいりたいと思っております。

1つ目が労働市場インフラとしてのハローワークの役割発揮。先ほどの求人情報の開放に加えて求職情報の開放も課題だということで、先ほど言及いたしました、ハローワークの求職者を民間人材ビジネスに積極的に誘導していこうという話でございます。

2つ目がハローワーク自身の機能強化ということでございまして、ハローワークごとのパフォーマンスを評価、公表すべしということ。職員の専門性資質の向上を図るべしということであります。

3つ目が民間人材ビジネスの適切な評価と積極的な活用ということでございまして、民間人材ビジネスの評価につきましては、現在、業界団体と優良な民間人材ビジネスの認定の仕組みについて話し合いをしておるところでございまして、来年度中には優良ビジネスの認定といった取組につなげてまいりたいと思っております。

また、労働移動支援助成金の拡充など、民間人材ビジネスのさらなる活用ということでございます。また、一番下ですが、これまで厚労省はどちらかといいますと、民間人材ビジネスについては規制の対象という捉え方をしてまいりましたけれども、今後、積極的に育成、活用を図っていくという観点から、来年度から民間人材サービス推進室の設置を予定しておるところでございます。

以下、今、掲げましたもののうちのトピック的なことを申し上げたいと思います。まず、ハローワークの求職情報の提供でございますが、これにつきましては、個人情報にかかわるということで、まずはニーズがあるかどうか、それを確認しようということでニーズ調査というのを実施いたしたところでございます。

17ページ、18ページを御覧いただきたいと存じますが、17ページが求職者に対するアンケート結果ということで、これはやや我々の予想に反したところもあるのですが、求職者のうち、みずからの情報を提供することに対する受けとめとして、全て提供してもよい、範囲によっては提供してもよいというのを合わせますと、3分の2が提供に関して前向きな回答だったということでございます。

ただし、右の四角の真ん中辺にございます、求職情報を提供する場合の要望、希望というところで、それを使っての営業は禁止してほしい、二次利用は禁止してほしい、長期間情報を保有しないようにしてほしいといった要請が強くなっております。

下のところでございますが、提供可能な情報範囲はということでお聞きしたものでございますけれども、やはり現住所ですとか連絡先といった個人情報については提供可という人の数は少ないという状況でございました。

同様の調査を民間紹介事業者のほうにも行っており、それが18ページでございます。こ

の結果、求職情報の提供を希望するとした事業者が3分の2程度おられたということであり、さらに、これがないと情報をもらっても意味がないという形で御回答いただいたのがその下の問7でございます。やはり現住所、連絡先といった情報については、是非欲しいというのが民間事業者の御意見ということでございます。

それを踏まえた我々の対応方針が19ページでございまして、下のところにあるように、3分の2が基本的には提供希望ということ踏まえますと、実施を前提に具体的な検討をしていく必要があるという結論でございます。ただし、先ほど御覧いただきました個人情報のところの問題というのが非常にデリケートでございますので、ここの問題をどういうふうクリアしていくのかというのが今後の課題であり、そこをクリアできるような形で求職情報を提供していくという方向を模索したいと思っております。

20ページ、ハローワークの求人票における求人条件と実際の労働条件との相違ということでございます。ハローワークに事業所から求人を出していただきまして、その求人を利用して職業紹介を行っておりますが、求人票の内容と、その後、実際に就職してみたら違っていたというような苦情、これが平成24年度7,783件でございました。

先ほど申し上げましたように、今後ハローワークはインフラ的な役割を果たしていくべきだということの中で、ハローワークの保有する求人情報あるいは求職情報は一種の公共財として捉えるという発想転換が求められていると考えられております。そうした意味で、求人情報の信頼性を確保していくというのは非常に重要な課題でございまして、ハローワーク自身もみずから厳しく対応していく必要があるということでもあります。

現在も受理時の点検、問題があった場合の是正指導等を行っておりますけれども、これをさらに厳格に対応していくということが必要です。ただし、新聞の報道記事で、法的罰則がないということが取り上げられております。

具体的には、21ページ、現在、職業安定法の65条第8号で、虚偽の広告をなし、または虚偽の条件を提示して職業紹介、労働者の募集等を行った者が罰則の対象ということで、下の図で申しますと、直接募集を虚偽で行った場合には、会社が直接罰則の対象となる。一方、ハローワークあるいは民間等の職業紹介事業者を介してという場合は、罰則の対象はハローワークあるいは民間等の紹介事業者のみにかかるということで、求人申し込みを行った会社自体については罰則の適用になっていないということでもあります。ハローワークが受理する際に厳正に対応するということはもちろんでございますけれども、公共財としての情報の意味合いというのを考えたときに、これだけでいいのかどうかというのは今後の課題ではなかろうかということでございます。

23ページ、先ほど申し上げました雇用保険法改正ということで、現在、国会に雇用保険法改正法案を提出いたしております。この中に教育訓練給付の抜本拡充という内容が入っております。具体的には教育訓練給付の内容を抜本的に拡充して、訓練費用の40%支給。さらに、実際に資格取得して就職につながった場合には、20%を追加給付するという内容で、これによって非正規のキャリアアップあるいは円滑な労働移動につなげていこうとい

うこととございます。法律が通った以降、具体的に対象口座を厚生労働大臣は指定していくということが残っております。実際のそういった政策目的に合致するような指定というのをやっていく。指定基準をきちんと定めた上できちんと指定していくというのが今後の課題ということとあります。

24ページ、労働移動支援助成金の活用促進についてであります。労働移動支援助成金、平成25年度は2億円ぐらいの予算でございましたが、平成26年度は300億円と非常に大きな予算を計上しております。具体的には、これまで中小企業だけを対象といたしておりましたが、大企業に対しても助成しているということ、これは送り出し側と受け入れ側ということで下の図を書いてございますが、送り出し企業が民間人材ビジネスを使って再就職支援をした場合にその費用を助成するという内容です。大企業を対象にするというのは先ほど申し上げましたが、この民間人材ビジネスを使った場合の助成も大幅に拡充する。支援までにかかった期間というのを相当幅広く見るとか、助成内容を相当手厚くするというようなことをしております。

それらを受け入れた企業に対して助成するというのも新たな仕組みでございまして、直接雇い入れ助成というのは就職困難者でないものですから難しいということがございましたので、OJT訓練を助成するというので、事実上、雇い入れ助成と同じような効果を持たせるということとございます。

現在の想定していた仕組みというのは、事業主が基本的に再就職援助の責務を負っておりますので、再就職援助計画をきちんと策定して、その者を民間に委託して再就職させた場合ということで、送り出し側の助成を考えておるところでございますけれども、実は、景気がよくなると再就職援助計画の対象者は減ってくるということがございます。一方で、企業間のやりとり等はあるわけとございまして、離職を経ないで労働移動するということがある意味望ましい面がございますので、円滑な労働移動を促進するという観点から、こういった離職を経ない移籍、例えば最初は出向、その後、移籍に切りかえたような場合、あるいは最初から移籍をさせたような場合についても、広く受け入れ先に対する助成を拡大することによって予算を積極的に活用し、円滑な労働移動につなげていければということとを現在検討しておるということとございます。

以上でございます。

○鶴座長 どうも包括的な御説明、ありがとうございました。

まず、私のほうから、今回ハローワークにつきまして厚生労働省に御説明をお願いした少し背景というのも御説明したいと思うのですが、本年の前半の雇用ワーキングの大きな課題の一つの中に、労働市場におけるマッチング機能の強化、職業紹介についての問題というのが我々は取り上げております。昨年は有料職業紹介の事業の規制の在り方について、このワーキングでいろいろ議論させていただいたのですが、我々がもともともう少し全体的な大きなテーマ、つまり、ハローワークも民間人材ビジネスも両方が最大限の力を発揮する。また、双方が補完的な関係を持ちながら、ある意味で両者協力しながらシ

ナジー効果を出していく。ここが一番重要ではないかなということ、そういう一環でいろいろ個々の問題についても対応してきたということで、今、御説明の中で両者、官と民との連携関係のお話などにつきましてはかなりいろいろ取組をされているというお話だろうと思います。

今回、我々特にハローワークというところで注目させていただいたのは、先ほど御説明があった産業競争力会議のほうでの御提案というところもありまして、外部労働資本の活性化に向けた課題という15ページの中で、2番目のハローワークの機能強化。ここの部分が今後規制改革会議のほうとしても少し注目していかなければいけない部分ではないのかなという問題意識を持っております。

具体的に今詳しい説明は、まだ多分これは御検討中ということだと思っておりますが、ハローワークごとのパフォーマンス評価、公表。ハローワークごとのパフォーマンスといったときに具体的にどういうものを今想定されているのか。このパフォーマンスということになると、先ほど産業競争力会議の資料にありましたように、まさにその職員の評価体系ということにもつながるのだと思っております。そういうのを一貫してどのような仕組みをつくるかということで御検討されると思うのですが、具体的に少しそういう先ほどのパフォーマンスの何を見るのか具体例、個々の職員のインセンティブシステム、少し具体例としてどういうことを今お考えになられているのか。それと最後に、平成26年度中に検討して平成27年度に実施とあるのですが、具体的にどのような厚労省の検討体制というか、まずは研究会を立ち上げて議論して審議会で議論、またそういうような通常のケースをお考えになられているのか。それとももう少しスピードアップしたやり方をお考えになられているのか。その辺、追加的にということで御説明をいただいてから、あと皆様のほうから少し御質問をいただければと思います。

○厚生労働省（小林課長） 今、指摘がございましたのはハローワークの機能強化のところでございますけれども、まだ内部検討の段階でございますので、具体的に申し上げられるところまではいっておりません。ただ、基本的な考え方で申し上げますと、まず、先ほど申し上げましたように、ハローワークは既にいろいろな指標というものはきちんととっております。その中でも、就職率、求人充足率、雇用保険受給者の早期再就職割合については、ハローワークまで目標数値を設定しまして、毎月管理をしております。それを達成できないところについては、幹部職員を必要に応じて呼び出すことを含めて目標管理をしているということで、一定のPDCAは既に回しておるということでございます。

今回、それにとどまらず評価をし、さらに公表し、インセンティブあるいは競争原理のもとに導入していくのだということでございましたので、それにどういう中身を付加していくかというのはこれからの大きな課題ということでもあります。

いずれにしても、一つは職員自身のモチベーションを高める方向にいかないと全く意味がないということがございます。利用者の方の利便性なり信頼性みたいなものを高めるというのも同時に必要なことでありまして、それらをどうやって両立していくかというのが

一つ大きな課題だということで、したがって、公平性、公正さ、納得性というものの中で何ができるかということだろうと思っています。

具体的には、先ほどのような3つの指標というのは一定の普遍性を持っていると思うのですが、それ以外にどんなことが考えられるのか。例えば業務改善の度合いのようなことを追加していくとか、あるいは自治体との連携等が重要になっているのであれば、そういうことも指標に追加していくといったような、様々な考え方ができるのだろうと思います。

例えば金融機関が支店等を評価する際には、やはり全く違うところを評価、比較しても意味がないので、比較対象を工夫しており、「求められるスキル」等に着目して比較しているのだというような話も聞いておりますので、そういった色々なところの優れた手法をこれからいろいろ勉強していく必要があると考えております。

また、幹部職員に対する評価は各所の評価と連動してくる部分があると思いますけれども、では、個々の職員に対する評価にどう反映させるのか、これもまた悩ましい話だと考えております。その辺りをまずは我々事務レベルで検討した上で、外部の有識者の方の御意見を伺う場を設けたいと思います。また、ハローワークの在り方は、ILO条約により公労使三者の意見を聞くということで、基本的に労働政策審議会に全てお諮りすることとなっておりますので最後はそういう場でオーソライズしていくということになろうと思っています。

○鶴座長 ありがとうございます。有識者の検討会というのは、いつぐらいに立ち上げるとか、そういうことを今何か具体的なイメージはありますか。

○厚生労働省（小林課長） 今、具体的なものは持ち合せておりません。先ほど申し上げましたように、いろいろ考えるべき要素が余りにも多いものですから、そこが程度めどが立たないと全く丸投げするというのも先ほどのように、これは内部の職員を納得させて一緒に同じ目標に向かうということなので、ある程度のところでそういう段取りを考えていくことが適当だろうと思っています。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、ただいまの御説明に関して、御意見、御質問がありましたらお願いします。

浦野委員、お願いします。

○浦野委員 2つ質問をお聞きしたいと思います。

全般的に本当に従来と全く方向感が違って、非常にいいなと思っています、特に労働市場のインフラとしてのハローワークという定義と、求人求職情報がいずれも公共財という考え方というのはすばらしい考え方だなと思って、今後に大いに期待できると思うのです。

そんな中で最初の質問は、民間人材ビジネスへの誘導ということで、誘導という言葉を使っている限りは、要するにハローワークはもちろん専門家ではありますが、個別の産業で見れば、その専門家は外にもいるのだということの意味していると思うのですけ

れども、そうやって考えたときに、この民間人材ビジネスそのものをどういうふうに検索できるか。これは求職の人が、あるいは求人の方が見ても、そここのところはかなり大事だと思うのです。現在だと、例えば特殊な職業の人はここでは対象ではないのかもしれませんが、調理される方などは、調理人組合みたいなのところがあって、そこへ行けばどこでもみたいなのがあるわけですね。そういったようなことが知られるという意味で、民間人材ビジネスのデータベースというか、これが求人側あるいは求職側双方で見られるような、非常に意味のある有益なデータベースが欲しいなと思います。それが今どんな状況になっているかということが最初の質問です。

2つ目は、障害者の方々の話なのですが、私の認識では、人口比で多分15%ぐらいのいろいろな障害をお持ちの方がいらっしゃると思うのですが、大企業がこの障害者の雇用についてクリアしていく部分と、中小の方々はかなり内容的にも違った部分があると思っていて、特に障害の多様な形の中で、いわゆるアクセシビリティといいますが、そういった別の意味でのインフラ整備みたいなのところ。大企業だと個別にやっているところもあるかもしれませんが、一方で、例えばICTを使ったアクセシビリティなどでいきますと、やはりそれこそインフラとして、個別企業ではなくて全体で開発を使えるようなものがないかとかということもいろいろ考えるわけですが、やはり障害者の方々の雇用を増やしていくという意味で、そういうアクセシビリティに対する考え方が今厚労省としてどうなっているかです。その辺もお伺いしたいと思います。

○鶴座長 よろしくお願ひします。

○厚生労働省（野村首席職業指導官） ハローワークの職業紹介業務を担当しております首席職業指導官の野村と申します。よろしくお願ひいたします。最初の御質問でございますけれども、民間人材ビジネスの誘導につきましては、まず民間事業者の方々に情報提供が必要だということで、一定の様式でパンフレットを作っていただいてそこでどういう分野を得意としているか、サービスの内容にどういう特徴があるかということを書いていただいております。それがのべ4,000社ほどハローワークに情報が蓄積しておりまして、当面はこれらのリストを作っておりまして、パンフレットで具体的にどういうところか見ていただくということをやっておりますが、いずれにせよ始まったばかりですので、情報提供の在り方についても色々今後も検討していきたいと考えております。また、しごと情報ネットというサイトを運営しており、そのなかで民間人材ビジネスの方々にリンクをし、民間人材ビジネスのサイトに入れるようにして求職者の方々に情報提供をしております。

○厚生労働省（小林課長） 2点目の障害者について、一般的な状況を申し上げますと、お話がございました大企業はもともと障害者雇用納付金制度の対象になっていたということがございます。特例子会社ですとか、あるいはグループ企業で障害者を雇った場合も、その企業の雇用率にカウントできるということで、大企業においては、障害者雇用というのは非常に進んでおります。これは諸外国とは全く逆の状況なのです。中小企業のほうは一方で難しい部分もございます。

今、障害者雇用納付金制度の対象企業は従業員200人を超える規模の企業ということで中小企業の一部も対象となっております。さらに平成27年度から従業員100人を超える規模の中小企業が障害者雇用納付金制度の対象になってくるということもございます。そういう意味で、中小企業が障害者を雇用しやすい環境を整えていくというのは非常に重要な課題だと言えます。

正直申し上げまして、今、特に大企業あるいは200人以上の企業の障害者に対する求人意欲というのは非常に高い状況があって、いわゆる通常の身体障害者については、もう大体雇用され尽くしてしまっているぐらいのところまで来ているのです。そういう状況の中で、これから知的障害者あるいは特に精神障害者、そういった雇用を図っていかないと雇用率が達成できないというのが正直なところでございます。

その中で、ハローワークは中小零細が主な顧客ということになるのですけれども、今やハローワークの精神障害者雇用の就職件数の伸びというのはものすごい勢いになっていまして、ほぼ身体障害者と同じぐらいの数であります。そういう意味で、これから精神障害者が逆転するような、時期も遠からず来るのではないかとというのが今の状況でございます。

そういう幅広い障害者の雇用にうまくアクセスできるようにやっていくというのは今後の重要な課題でございます、色々な方向を考えています。

○鶴座長 ありがとうございます。

他はよろしいですか。では、どうも御説明ありがとうございました。

それでは、続きまして、労働者派遣事業につきまして、厚生労働省よりお願いいたします。

では、富田課長、お願いします。

○厚生労働省（富田課長） それでは、私のほうからは、労働者派遣制度の建議がまとまりましたので、それをご報告いたします。資料2-1、2-2を御覧ください。

労働者派遣制度につきましては、これまでも公益委員案が出たときに御説明申し上げているものと、そんなに大きな変更はないところでございます。

スケジュール感を先に申し上げますと、これは労働政策審議会からこういう中身で法案をつくってくださいという御要望の事項でございますので、これから法律案要綱をつくりまして、それで21日、明後日に労働政策審議会に今度は法律案という形で諮問をいたします。今の予定ですと、月内ぐらいには答申をいただきまして、それで3月中旬までに国会のほうに法案として上程するよう与党内手続を進めさせていただきたいということで作業を進めているところでございます。

それでは、中身について、前回も御説明していますので簡単に説明させていただきたいと思っております。特にポイントになっていることを申し上げますと、登録型派遣制度については原則禁止みたいなことはやりませんということでございます。特定労働者派遣事業については悪質な業者が届出だけできるということが非常に横行しているということもございますので、全て許可制にします。ただ、これは前回のときはなかったと思っておりますけれども、

小規模事業主とか、あるいは現在規制をやっているところについては経過措置を設けると
いうようなことを考えております。

期間制限のところでございます。期間制限については引き続き雇用と使用が分離した形
態であることに対する弊害の防止が必要ですが、今の26業務という方式はわかりにくいと
いうことから撤廃し、新しいやり方にします。それが（１）（２）（３）でして、（１）
が個人単位の期間制限ということで、派遣先の同一の組織単位における同じ人の継続採用
が3年。組織単位といいますのは、人事課であるとか、経理課であるとかそういうところ
でございます。そういうところは3年までです。それで、3年に来たときに雇用が失われ
ないよう、雇用安定措置を講ずるようにしましょうということでございます。

（２）は派遣先単位の期間制限ということでございまして、これは事業所単位で見ること
にいたしまして、事業所について継続した派遣の人の受け入れというのは3年を上限と
します。ただ、3年を経過するときまでに過半数組合から意見を聴いていただきますと、
さらに3年間を上限として延長可。もちろん、その後も意見を聞いていただいて期間を延
ばすことができるとしております。

これについては意見を聴くだけでいいのかという御批判もたくさんございまして、反対
意見を過半数組合が示したときには対応方針を説明するといった説明責任を課すというこ
とが今回盛り込まれております。

（１）（２）の例外としまして（３）でこうやって書いておりますが、無期雇用の派遣
労働者の方、60歳以上の高齢者の方については上限を外すということにしております。

派遣先の責任については飛ばしまして、派遣労働者の処遇のところでございます。

均衡処遇の推進ということで、これについては規制改革会議の報告書の中でも均衡待遇
を目指すべきではないかみたいなことがございましたけれども、なかなか均等を目指すの
は難しいことから、まずは派遣先に対して賃金の情報をいただくということをやっていた
きながら、派遣元のほうで派遣労働者の方の納得を得られるような賃金を決めていただ
くというような体系を維持するということです。派遣先にも今回協力を求めるようにして
いこうという一方で、派遣元のほうについては、均衡で何を配慮したのかということを説
明するという義務を課そうということでございます。

（２）を飛ばしまして、キャリアアップのところでございます。今回、非正規雇用労働
者についてはなかなかキャリアアップができないという御批判もたくさんございます。正
規、非正規問題を解決するためにも、やはり派遣労働者であってもキャリアアップでき
るようにしようということで、派遣元に対して計画的に教育訓練やキャリアコンサルティング
を行うことを義務付けるというようなことで、許可要件にもそういうのを盛り込みまし
て、しっかりとしたところだけ許可をしていくようにしていこうということございませ
う。

平成24年改正法でございます。これについては、規制改革会議も改正の御要望がござい
ましたし、使用者側からも御要望があったわけでございますけれども、施行されて1年間
しかたっていないということから、なかなか十分な情報の蓄積がないということから、引き続

き審議会において検討いたしますということです。ただ、2つ目の○は前回なかったわけですが、日雇派遣の原則禁止のところについては、非常に強い使用者側からの御要望がございましたので、これについては法改正を伴わずにできる、政省令によりできることについて対応を審議会で検討しましょうということです。これについては、その他のところの一番下に書いてありますが、現在平成27年4月1日施行を目標としておりますので、それに向けて日雇派遣の原則禁止のところについても議論を主にいただこうということを現在予定しているところでございます。

私からの説明は以上でございまして、御質問等がございましたらお答えいたしたいと思っております。

○鶴座長 どうも御説明ありがとうございました。労働者派遣制度については、数次にわたり厚労省の方から御説明をいただいております、ある程度最終的な報告書がまとまって、これに従って法令改正を行うということだと思っております。

基本的な考え方について我々の規制改革会議の意見、またこれまでの報告書等に沿った形でおまとめをいただいていると我々は理解しております。ただ、規制改革会議の中でも、委員の方々の意見の中で、派遣先単位の期間制限は3年ということなのですけれども、少しそこは短いのではないかと。労働契約法の無期転換の5年というのに少し合わせるとということも議論としてあるのではないかと。こういう御議論もこれまで出ているということがございまして、この大きな改革をやるときに全てのことが全部一度にできるかということなかなか難しいのではないかと思っているのですが、ある意味で派遣制度の大きな改革の第一歩ということなので、今後とも、もちろん積み残しの例えば平成24年改正法の話もございまして、全面的にそれを考えていかなければいけないということはあると思っておりますので、この規制改革会議としても、これが派遣の話は終わりということではなくて、むしろここをスターティングポイントにして、またさらに制度をよくしていくためにはどういうことが必要なかということにつきまして、引き続き議論をさせていただきたいと思っております。

私のほうから2点ばかり、最終的な作業という御説明はあったのですが、昨年12月の公益委員の提案から少し加わったところとして、派遣先で過半数組合等が反対意見を表明した場合の対応方針等を説明する等々、少し手続的な話が本文のほうにも書かれております。対応方針等を説明するとか、内容について記録を一定期間保存するとか等々いくつかのものがあるのですが、これは新たに加わった少し手続的なところなのです。これはどれぐらいが負担があるものなのかといったことについて、どういうふう到最后お考えになられて御判断に入れられたのかということ。企業側にとっては少し負担もあるのかなということでもやや心配している部分もございまして。

本文で言いますと4ページにその話を書いているわけですが、手続違反になると、労働契約申し込みみなし制度を適用するペナルティということで、これは他のところでもいくつか出ているのです。我々ですと平成24年改正法についてみなし制についてはいろいろ

ろ問題もあるのではないかというような議論もさせていただいて、いろいろあって全部これを適用するというは少しペナルティとして重すぎるなということも本文のほうで報告書の中で記載されているのですけれども、ややその2つが最終的にまとまった案、これまで御説明していただいたものと、やはり少し変わったところとして気になる部分がございますので、そこについてどのようにお考えになっているのかということをご若干なりとも御説明いただければと思います。

○厚生労働省（富田課長） 座長から2点ほど御質問がございました。

1つは、資料2-1で申し上げますと（2）のところの2つ目の○、過半数組合等が反対意見を表明した場合に対応方針等を説明するというものが新しく付け加わったということでございます、この付け加わった経緯からまず申し上げますと、先ほども少し触れましたけれども、公益委員案では意見を聴くだけで延長できるとしていただけてございます。ただ、発想としては、この常用代替の防止というのは派遣先の労使が話し合っただけで適切に対応していただきたいということで、公益委員案はそのきっかけを与えるというような条項だったわけですが、そこは労働側のほうからは、これだと意見を聴くだけなので、いくらでも延長ができてしまう。これは直接影響があったわけではありませんけれども、マスコミのほうからも非常に厳しい御批判があったということもございます。

そういうことからしますと、労使協議を実質的な形で法律上も担保できるようにすることが必要なのではないかとということで、聴くだけではなくて反対意見が出たというときには、派遣先は、いやいやこれはこういうことですよと、あるいは意見を踏まえてこういうふうにしますということを説明いただくというような双方のやりとりを書くことによって労使協議が円滑に進むとしようというのがこの新しくつけ加わった趣旨でございます。

2点目のみなし規定のところでございます。これについては、実は平成24年改正法で入っているというのは御指摘のとおりでございます、実は一つの要件として26業務に該当するかがございます。26業務に該当するのに該当しないかのように考えて上限を超えて派遣労働者の受け入れをしているというものが入っていたわけでございます。これについては、国会の議論の中でも、なかなか26業務というのは非常にわかりにくいので、派遣先からしてみると、26業務と思っていたら、実は違った。それでみなし規定が適用になってしまうというのは非常に困るということがございまして、今回26業務の廃止をすることのきっかけにもなっているわけでございます。

かといって、期間制限のところにはみなし規定が全く入らないのかというと、やはり期間制限というのは引き続き維持され、26業務に代わる上限規制が個人単位と派遣先単位の期間制限でございますので、今回26業務のところでありましたみなし規定を個人単位、派遣先単位の期間制限のところ置きかえるというような見直しをしたところでございます。

ですから、労働契約申し込みみなし制度自体は平成24年改正法の一つの項目でございますので、これについては、もちろんまだ施行されていないわけですが、規制改革会議で何

度も御指摘いただいておりますし、恐らくは労働政策審議会の中でも使用者側は当然この2-1に書いています1つ目の○の引き続き検討の1項目として挙がっているというような御認識だと考えておりますので、今後も議論はなされるのではないかと考えております。

以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

やはりこの点も引き続き我々としては課題という認識を持っておりますし、そういうことで引き続き議論をさせていただければと思います。

では、今の御説明に対して御意見、御質問はよろしいですか。

佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 御説明ありがとうございました。1点、報告にもあった現在の26業務の派遣で働いておられる方々に関しての経過措置。これは具体的には施行が平成27年4月1日としてどういうことが考えられているのか、教えていただければと思います。

○鶴座長 お願いします。

○厚生労働省（富田課長） 26業務に係る経過措置でございます。この建議のところでは経過措置を設けるといふことしか書いていないわけですが、実は21日のほうに諮問する予定でございます法律案要綱には経過措置のことをもう少し詳しく書いておまして、具体的に言いますと、施行日前に派遣契約を結んでいるというようなものについては、経過措置はなお従前の例である。要するに、この新しい規制というのは、今、施行日を平成27年4月1日にしていますけれども、その日以降に締結する派遣契約から適用するのですよという形になっております。

ただ、そうしますと、未来永劫、施行日前に締結していたものが使えるということになりますので、これについては一定の期間に限るといふことを別途措置することを予定していますので、その一定の期間といいますのは、これは審議会の前でございますので、この場では控えさせていただきたいと思っております。

○鶴座長 大崎委員、お願いします。

○大崎委員 確認したいのですが、例えば派遣元と労働者との契約が1年間の有期契約で、派遣先と派遣元との受け入れ契約には特に期間の定めとかがない。大体そういうのが多いと思うのですが、あるいは派遣先と派遣元も1年間という定めになっていると思うのですが、いずれにしても、どちらの契約のことをおっしゃっているのですか。

○厚生労働省（富田課長） これは雇用契約ではなくて、派遣元と派遣先との派遣契約となりますので、今、委員がおっしゃっているとおり、無期というのが一部あり得ると思っております。26業務であっても実は告示により3年を上限とするように定められておりますが、無期も一部ございます。ですから、無期がありますとずっと使うことになってしまいますので、それについては対応を考えているということです。

○大崎委員 そうすると、逆に基本的には3年と厚労省としては考えておられるというこ

とですか。

○厚生労働省（富田課長） 御指摘のとおりです。

○鶴座長 水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 1点だけ。無期雇用派遣についての派遣先による事前特定面接の禁止に関して、公益委員案、前回の案だと無期雇用派遣について事前特定はいいですよという案だったのが最終的な案では削除されているようにお見かけしますが、その中身の是非は別にして、基本的に労働者派遣の在り方自体にいて、それが影響あるのかどうかという点を前回もお聞きした点と関係していますが、労働者派遣はそもそもこの業務について誰かを送ってくれというものが従前の考え方だったのですが、今回、業務ではなくて人について期間をつけるかどうかになったので、逆に人を派遣するということを許すような方向に若干シフトしているのか。かつ、無期雇用派遣については、期間制限なしで事前特定もありということだったので、そちらのほうに少し傾いてきたのかなと思ったのですが、またここで事前面接なしとされたので、やはり無期雇用派遣にしる、有期雇用派遣にしる、特定の業務について人を送ってもらうという考え方自体は改正前の現行法と基本的な考え方は変わらないと御認識されているのかどうかです。

○厚生労働省（富田課長） これは明後日提示します要綱案を御覧いただきますと明確になるかと思いますが、引き続き条文の書き方としては、業務について派遣をするという形で今法律案要綱は準備しております。ですから、派遣といいますのは、あくまでも派遣契約に業務を定めていただきまして、それで派遣元と派遣先が合意するのは業務である。この業務について何人派遣してくださいと。

その派遣先の御要望を受けまして、派遣元がその業務に見合った人を選定して派遣をするというスキームは今回も無期だろうと変わらないということをございまして、前回説明を申し上げましたが、無期については派遣先が雇用に影響することはないから問題ないのではないかとというような御意見だったということを申し上げましたが、労働側から強い御反発もございまして、水町先生がおっしゃっているように派遣の基本原則を考えると、派遣元がきちんと選ぶということを今回も維持すべきであるということ、今回、最終案からは落ちたという経緯でございまして。

○鶴座長 他はございますか。

佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 経過措置のお話、ありがとうございます。具体的な期間は今ここでお話しいただくということではないということは承知の上で、先ほどのやりとりの中で3年というような話も出ていたのですが、私の理解では、従前と同じ3年では、経過措置にならないので当然それは3年を超えた期間が設定されると理解してよろしいのでしょうか。

既に26業務で、無期というか御本人は今の時点で5年、10年勤められると思っている人々を救うのが経過措置ですから、3年ではもう一回今ここで新たな制度であってもこれから3年ということになるので、救済にならないのではないかと感じるのですが、その点、

教えていただければと思います。

○鶴座長 お願いいたします。

○厚生労働省（富田課長） ありがとうございます。仮に3年と出ていますので、3年が経過措置だよということを仮定の上申し上げますと、ですから、3年間は従前どおりできますというようなことでして、3年後に新しい制度の適用になりますということですから、実はここでいう上限は3年となりますから、都合平成27年から6年間は派遣ができますというようなことになって、そういうことからすると、かなり長い経過措置になってくるということではないかなとは思っております。

○鶴座長 他はよろしいですか。

それでは、富田課長、どうもありがとうございました。

（厚生労働省関係者退室、大内教授入室）

○鶴座長 それでは、次の議題で、大内先生にプレゼンいただく前に、事務局より個別労働関係紛争について御説明をお願いしたいと思います。

○三浦参事官 それでは、お手元の資料の中の最後のほうで参考資料と右肩に書いてあります資料を4枚御用意しております。

こちらのほうは2種類ありまして、最初の3枚は今日の大内先生からのプレゼンテーションをいただく前に、下段のほうに書いてありますが、大内先生が最近かなり包括的にまとめられた著書、解雇改革を参考にさせていただいて、少し概略を事務局で整理させていただいたので、大内先生に事前にお断りした上で、御了解いただいた上でまとめさせていただいた。より詳しい御説明を後ほど大内先生からいただくということで整理させていただいています。

あとは、もう一つ、4枚目のほうは、ILOのデータベース上に各国の法制についての記録がございます。これをほぼ機械的に抜き出してきて、関連しそうなものについて並べ直して作成したもので、先にこの2点を簡単に御説明させていただいて、その後の大内先生のお話とか御議論の参考になればなということでお話しさせていただきます。

まず、参考資料1でございます。

まず、日本の解雇法制は改めて大枠としてどういう構成になっているかということでございます。一番最初に基本の出発点は、民法上は無期雇用契約については当事者同士、労使双方、いつでも解約終了ができるというのが出発点になっている。その上で労働基準法上で、そうはいつでも予告期間とか、あとは労災中とか妊娠出産中といった場合は禁止といったような最低限のことが決められている。その上で、破線で囲ってあります、これは明確に法律上に定義されているわけではないですけれども、一般的な認識として恣意的、差別的な解雇が許されないといったことであるとか、解雇する場合には、それなりの正当理由、客観的に合理的な理由というのが必要とされている。例えば労働者の能力の問題であったり、非違行為という行為であったり、経営上の事情といったようなことが必要だと一般的に認識されている。その上で、労働基準法上では、就業規則において解雇事由をき

ちゃんと明記するというようなことが義務付けられているというのが基本のところです。

「ここまでは明確（国際的にも整合的）」と書いてありますが、後ほど御説明、補足がありますけれども、基本的にはこういった部分については、かなりグローバルスタンダードなのかなと思われまます。日本独特の事情がもしかしたら入ってきているのかなと思うのはその下でございまして、よく言われる日本的雇用慣行、労務人事管理といったものがこれまでも議論されてきました無限定な働き方といったようなところで、使用者側にかなりの人事権、裁量権が認められている。それを引き換えにして長期雇用が保証されている。こういった慣行がよく見られるわけです。こういった社会的事情を背景にして、解雇権の濫用法理というのが裁判の判例の中で確立されてきているというような事情があって、その後、労働契約法上に解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は権利濫用したものとして無効とするというのが規定されたという話。

それと、あと整理解雇の場合については、いわゆる4要素といったようなものが判例の中で蓄積されてきているといったような状況がある。最後に判決と書いてあります。この結果として、裁判があった場合に2つの点が日本として比較的議論されるポイントかなということで、1つ目が、結局的には総合的な判断によって解雇が無効とされるという場合があります。これについては、いろんな正当化されるような理由があったとしても、総合判断の結果として無効となる場合があるということでわかりにくいといった事情があるのかなと。

もう一つが、実際不当解雇となった場合の制裁という言い方になっていきますが、これに関してはいわゆる原職復帰というような結論のみになっていて、これについて欧州では金銭解決が何らかの形で選択されるような制度になっているというようにところが解雇法制全体の中であるのかなというのを簡単に整理させていただきました。

続きまして、参考資料2のほうは、同じことの繰り返しになるかもしれませんが、大きく主要な国を大枠で比較すると、米国と日本、欧州とで大きく分かれていて、そもそもそういう解雇に正当理由を求められるのかといった点で、米国は契約当事者の随意的行為の原則というので、それは求められない。日本と欧州はそれが必要だということで、また、正当理由の中身ということについては、先ほどの繰り返しですけれども、大体共通した考え方になっている。最後の不当解雇の制裁ということで日本と欧州で分かれている。繰り返しですが、こういう構図になっている。

参考資料3は簡単に、実際にどういう流れで考えられているのかというパターンも4つぐらい示したものです。

1つ目が、ナショナル・ウエストミンスター銀行事件という日本の判例が事例に挙げてありますけれども、経営上の事情があり、解雇回避努力もかなりあった。そういった正当理由があった事件ですけれども、加えてそのときにかなりの補償金を支払っているといったような事情を総合的に考慮して解雇が有効だとされたケースが一つのパターンとしてあります。

2つ目に、これがよく世の中で誤解として喧伝される例なのだろうと思いますが、一定の金銭補償はそのものを正当理由として認めて解雇を有効とするというようなパターンであり、これは少なくとも今回調べた主要国ではこんな例はございませんし、一般的なあくまで誤解されているパターンとしてあえて挙げてみたものでございます。

実際に不当解雇があったときに金銭補償を命じるパターンとして、ここでドイツとフランスの制度をそれぞれ挙げています。ドイツのほうは、これは正当理由がないと判断されて不当解雇になった場合は、日本と同じですが無効という判断になるのですがけれども、その無効の判断の後に実態として労働関係継続が難しいという場合は、裁判所が金銭補償を命じるというようなケースになっている。一方、フランスのほうについては、同じように正当理由がなくて不当解雇になった場合でも、解雇を無効という扱いにせず、いずれかが原職復帰を拒否した場合に裁判所が金銭補償を命じるというようなことがあって、いくつかのこういうパターンがありますということをお紹介させていただきました。

ILOのほうの表については、実際に作成した担当のほうから御説明させていただきます。○事務局 最後に参考資料4でございます。こちらはILOが各国の雇用保護法制についてデータベースを作成しております、そこから日本及び欧州の主要国及び米国について、主要な項目について抽出いたしまして、全ての記述を載せるとあふれてしまいますので、一部要約をさせていただきます。

なかなか例えば我が国の記述も確認したのですが、一部、必ずしも正確ではないのかなといった記述もありまして、あと例えば法令上ここで○とか×とかになっているのですが、国によったらひょっとしたら労使協定とか、実態としては違う可能性もございまして、今回はこの表、暫定的なものとしてお受けとめいただいて、今後、各国法制について詳しい先生方の御知見をいただきたいと考えております。

ごくポイントだけ簡単に御説明いたしますと、主要な目立つ違いのところですが、真ん中のところに不当解雇の賠償というのがありまして、これは我が国ですと御存じのとおり、解雇が無効になりますと雇用関係が継続してバックペイが支払われる。これに対して欧州の主要国ですが、例えばフランスですと最低6カ月分の賃金が払われますとか、ドイツであれば賃金12カ月分が支払われますとか、あるいはスペインとかですと、具体的などれだけのお金を払うのか、かなり細かく決まっている。

日本のものと、必ずしも賠償額というのは法定はされていないわけですがけれども、国によっては上限、下限、算定式とか、詳しく決まっている場合もございまして。その下に復職という欄がございまして、繰り返しになりますが、日本は解雇無効になると復職になるのが一般的でございますけれども、他の国ですと、例えばドイツですと、これは雇用継続は容易でないという場合には雇用関係の解消が命じられる場合もあります。

イタリアですと、これは最新の改正でまた変わったようなのですが、2011年段階ですと小規模企業の場合には例外がある。スペインなどは復職と賠償が選択可能になっている。日本ですと、復職というのが命ぜられるのが一般的なわけですがけれども、欧州主要国です

とかなり柔軟な選択が可能な仕組みになっている。

最後に、裁判前の義務的な調停があるのかどうかということについても比較されておりまして、ここは注意が必要でして、我が国のところはILOのデータベース上は○になっていて、これはどうも労働審判の制度について誤解があって、それが義務的な調停制度ありとすることで○になっているのですが、労働審判に必ずしも裁判まで行かなければいけないというものではないですので、日本の場合は義務的な裁判前の調停制度はない。これに対して、欧州主要国ですと、裁判の前に何らかの調停のような仕組みを設けられているといったようなデータが掲載されてございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、引き続き個別労働関係紛争に関する海外の実態等につきまして、大内先生からプレゼンテーションをお願いいたします。

○大内教授 では、私のほうからプレゼンテーションをしたいと思います。

まず、先ほど参考資料の報告に少し私のほうからもコメントをさせていただきます。

最後の4のところです。外国法の比較というのは非常に難しいのです。昨年お呼びいただいてお話したときにも申し上げたことなのですけれども、例えばアメリカの解雇は法制度的には非常に緩いように見えるのですけれども、しかし、差別的な解雇はしてはならないというのがありまして、そうすると、どういうことが起こるかということ、例えば女性に対する解雇をしたというときに、それは差別的であると女性側は主張しますと、結局会社側はそれを覆す理由、正当理由、合理的な理由、こういうものを主張しなければいけないということになりますので、一般的に解雇について正当理由は不要だとなっても、決して簡単に解雇ができるわけではない。女性とか黒人とか、高齢者、障害者、そういう保護されているカテゴリーの人たちを、合わせていくとかなりの数になっていくと思うのですけれども、そういう人たちの解雇は決して容易ではない。法制度面と実態面は必ずしもイコールではないということも知っておく必要があります。

これも昨年申したことでもう一つ同じようなことは、例えば欧州では集団的解雇は手続的規制がメインで、実体的規制というのは少ないので、それは一件緩やかそうには見えるのですけれども、しかし、手続的な規制というのは組合との交渉協議ということになってくるわけですが、組合の強さいかんによっては企業に甚だしく重い負担になるということもありまして、こういうところを見なければいけないということで、表で見るだけではわからない実態もありましてそういうことを全部踏まえた議論をするというのは不可能な気もしますが、いずれにしてもそういうことを踏まえておく必要があると思います。

もう一点、これは細かいことですが、参考資料1のところでは先ほど非常にわかりやすく御説明いただいたのですが、差別的な解雇のところについて、日本の法令はきちっと定めがないとおっしゃったかなと思ったのですけれども、そうだとすると、そうではなくて一定の類型については差別的な解雇をしてはならないというのがあります。それは法律上やってはならない差別的解雇で、これは明確です。問題となるなのは、そういうものではな

い解雇だということの一つ付言しておきたいと思います。

それでは、私の資料3の内容に即して申し上げていきたいと思います。

先ほども申しましたように、昨年こちらで解雇について一般的な問題点と私なりのお話をさせていただきました。その際、金銭解決のことは論点にならないということだったのでわずかしら触れておりませんが、今日はそれがメインだと理解してまいっております。レジュメに即して申し上げますけれども、解雇規制の在り方をめぐるとする論点、いろいろな論点があるのですけれども、こう整理してみました。まず、解雇規制というのは2段階に分けて考える必要があるということでもあります。

第1段階というのは、解雇というものに正当な理由、正当性がどうかというところ。それがまず一つ大きな分岐点になります。この点については、先ほども御説明があったように、アメリカ法ではこれを求めません。随意的雇用の原則というのがありまして、正当性は不要となっています。これに対して欧州とか日本では、解雇には正当理由が必要であるということで、ここで大きく2つの異なるパターンがあるのです。ただ、先ほど言ったように実態はまた違うということがあるのですが、一応法制度的には全く違う構造になっております。これがまず第1段階のもの。

次に、第2段階の問題として、欧州、日本型の場合には正当理由がなければならないとなっているわけですが、では、正当理由がない場合に一体どういう効果、どういう制裁を科すのかというところがあります。これは第2段階の問題と見ますと、これについては欧州型と日本は違っているということでもあります。これも先ほどの御説明の繰り返しになりますけれども、欧州型については金銭解決の道は開かれているのに対して、日本型は正当性がなければ解雇は無効になって原職復帰になるという構造になっているわけでありまして。

この第1段階、第2段階を分けると、第1段階について、日本において、あるいは欧州においてもアメリカ型を導入しようとする論者というのは少数ではないかと思えます。これがまず1点です。

したがって、我々が今後議論していくことは、第1段階については欧州、日本型、すなわち解雇には正当理由がなければならないということを経験として、まずそのルールをいかにして明確化していくか、つまり、第1段階の解雇の正当性というのをいかにして明確化していくかということがまず一つポイントになっていきます。これは昨年私がプレゼンでガイドライン構想というのを申し上げさせていただきましたので、今日はやりません。

問題は、第2段階です。日本の現行制度は解雇無効論なのですが、そもそもなぜ解雇無効論が出てくるのかということも踏まえておく必要があると思います。これはなかなか難しいところがあるのですけれども、戦後当初は、反組合的な解雇、組合員に対する解雇というのが多数あった。不当労働行為に当たるような解雇、これは労働組合法7条に係るのですけれども、こういう解雇は無効であるという考え方が定着していった。確かに組合員を解雇して金銭解決でおしまいということになると、それは組合を弱体化させてしまい問題があるので、やはり反組合的な解雇というような事態を想定すると、原職に戻すと

いうのはある意味当然のことだろうと思うわけです。

ただ、これが解雇に対する制裁のもともとのイメージになっていた可能性があります。そして、こういうところから一般的に不当な解雇というものは、公序良俗に反して無効とすべきというような考え方が広がってきたのだと思います。

違法な解雇や不当解雇に対する制裁というのを一括して捉えようとする、どうしても無効論になりがちであるという気がするわけです。これが問題だろうと思っています。

次に書いていますけれども、実は違法解雇や不当解雇というものには、いろいろタイプがあって、それを分類していく必要があるのではないかとということがここで申し上げたいことでもあります。これは昨年の資料でも出させていただいたものでありまして、ほぼ同じ内容です。3つに分けております。正当な解雇は余り問題ないのですが、許されない解雇と不当な解雇という分け方。不当な解雇の中にも悪質性が高い解雇とその他の解雇。観念的な分類ではあるのですが、こういうふうに分けて、それによって不当な解雇に対する制裁というものを考えていく必要があるのではないかとということを昨年申し上げたわけです。

許されない解雇というのは、差別的な解雇や法律上認められている権利を行使したことを理由とする報復的な解雇という類型もあるのですが、それらについては、強い制裁をもって臨むべきであって無効にするのが妥当であろうと。そして、権利濫用となるような不当な解雇についても、悪質性が非常に高い解雇もあるだろうということで、それについても強い制裁で臨むべきだろうと。しかし、そうではないタイプの解雇もあるのではないかとことです。例えば、簡単な例でいきますと、整理解雇については先ほどもありました4要素というのがありますけれども、この4要素がどうやって考慮されて解雇が有効になるかどうか、無効になるかどうかの判断基準はクリアではないのですけれども、例えば4つのうち2つを満たしているけれども、2つに問題があって、結果としてぎりぎり解雇が無効になったなどというようなケースを考えると、果たして悪質性が高い解雇として強い制裁を持って臨むべきかという、必ずしもそうではないのではないかとというような議論もできるわけでありまして。

こういうふうを考えますと、違法解雇に対する効力について、現在では労働契約法16条という条文が一つあって、そこで効力を定めるとなると一括処理になっているわけですが、もう少しここを分類して見ていくと、必ずしも無効にしなくてもいいのではないかとこの発想も出てくる、すなわち、不当な解雇の中でも悪質性が高くないような解雇もあるだろうと。そういうものについては金銭解決の道というものも考えていっていいのではないかとこの発想が出てくるわけでありまして。

外国の立法例については先ほど参考資料で詳しく御紹介いただいたわけでありまして、ここでは私の専門にやってきましたイタリアについて、2012年に大きな法改正があったので、それについて紹介したいと思います。イタリアが注目されるのは、日本でも多く報道されたこともあるのですが、イタリアは2012年改正前は、日本以上に硬直的な解雇法

制を持っていた、先進国の中では最も厳しい解雇法制を持っていた国だったわけです。それが2012年の法改正で大きく変わったということなので、非常に参考になるだろうと思います。

イタリアの解雇法制はどう変遷してきたかを簡単にたどってみますと、イタリアで解雇法制が最初に法律でできたのは1966年でありまして、このときは個別的解雇のみが対象でした。この段階では、まず、要件面について、解雇には正当理由が必要であると定められました。ただし、適用対象として35人以下の企業には適用しないという小規模企業に対する適用除外がありました。この段階では正当性がない場合の制裁は、使用者側が原職復帰か金銭解決を選択するというようになっておりました。実際上は金銭解決が選択されるということです。こういう制度だったわけです。

ところが、1970年に、当時ヨーロッパでは、60年代末に社会運動とかが盛んな時代で、労働運動も高揚していた時代だったのですが、イタリアでも、要件は変更がないのですけれども、制裁面のところで一定の企業規模が大きいところにおいては、制裁を原則として原職復帰とするという修正が入りました。小規模のところはこれまでどおりなのですけれども、大きい小さいというのはややこしいのですが、大体事業所レベルで15人より上か下かで考えていただければよいと思います。

さらに20年後ですが、1990年には要件について企業規模に関係なく正当理由が必要であるということとなり、かつ制裁については規模が大きいところでは労働者のほうに原職復帰か金銭解決の選択権を新たに付与することになりました。この点が非常に珍しい制度なのです。日本では原職復帰だけということなのですが、90年以降、イタリアでは、労働者側に原職復帰が嫌ならば金銭解決。このときにいくら支払われるかは法律で基準が書いてあるわけですが、そういう選択権を労働者に付与したということがあって、ここに至ってイタリアは非常に硬直的な解雇法制をもつようになったのです。70年代からはある程度硬直的だったのですが、90年になって非常に硬直度が高まったと言えるわけです。

91年に集団的解雇に関する規制が立法化されまして、さらに2012年の改正で要件面については変更がありませんが、制裁について、複雑な制度が導入されました。この考え方は、先ほど私が述べた解雇の分類論とやや違うのですけれども、似たようなところもあります。結論としては、金銭解決が原則なのですが、4つの類型がありまして、1番目の類型は違法な解雇。これにも、大きく2つありまして、まずイタリアでは解雇の際に書面の提示がなければならない。これはヨーロッパでよくある規制です。日本ではありません。口頭による解雇をした場合は、一番厳しい制裁がかかります。もう一つが差別的解雇等です。これらの場合には、労働者のほうが従来どおり原職復帰か、それにかわる金銭解決を求めることができます。資料では代替手当と書いていますが、こういう金銭解決を選択できるということです。この代替手当は賃金の15カ月間分で固定されています。この代替手当というのは原職復帰を放棄した代償ということでありまして、それ以外に実際に解雇されてから判決が出るまでの、日本ではバックペイと呼ばれるものでありますけれども、損害賠償

として常に5カ月分以上の補償がある。労働者が金銭解決を選んだ場合には、15カ月プラス5カ月以上ということになるわけです。

2番目は、今のような違法な解雇ではないけれども、悪質な解雇。ここで悪質な解雇は実は定義がありまして、懲戒解雇をしているのだけれども、非違行為が存在していないという場合です。そういう事実がないのに懲戒解雇をしてしまった。あるいは労働協約等でその非違行為に対してより軽い処分が規定されているにもかかわらず懲戒解雇をしてしまったというような場合。また、経済的理由による解雇を根拠付けるような経済的事情が明らかに不存在であるというような場合については悪質であるということで2番目に重い制裁が科されているわけでありまして、これについても、原職復帰か代替手当の選択権が労働者にありますが、違いは損害賠償について上限がある点です。それは12カ月分以下ということでありまして、この点では1よりも制裁としては弱いということになっています。しかし、これはかなり特殊な場合で、多くの解雇は次の3番目になるわけですが、これが金銭解決でありまして、額は12カ月分から24カ月分までの間で裁判所が算定するということになっております。

4番目としては、より軽いもので解雇理由の開示というのをイタリアでは義務付けられておりますけれども、これはヨーロッパでよくある規制ですけれども、これをしなかった場合、あるいは事前の協議手続を違反した場合には金銭解決の額が半額になって6～12カ月の範囲で決められるという4つの類型に分け、しかし、多くは3番目に当たるということで、ここを捉えてイタリアでは解雇規制を自由化したなどと新聞ではでましたけれども、実は自由化というと、先ほど分けた第1段階の問題のような誤解を招きそうなのですが、あくまでも第2段階の問題、制裁の問題であるということでありまして、悪質なものとか違法なものについては依然として労働者のほうが原職復帰を選択できるという規制が残っています。そこまでみななければいけなくて、これを自由化というと誤解を招くのではないかなという気がします。

いずれにしても、イタリアが解雇規制をめぐる大変な議論をした上で2012年改正に至っているのですけれども、いずれの時代においても第1段階で正当理由が不要などという議論は出てこないのです。一部の経済学者の方で、そういう議論をする人もいますが、それは全然メインではない。基本的には第1段階での自由化論などというのはないと考えてもらって結構なわけでありまして。

そういう中で、2012年改正に至りました。イタリアでも、解雇法制をヨーロッパスタンダードにするという掛け声のもとに随分昔から金銭解決制度導入論があったわけですが、労働組合等が反対して進んでこなかったという事情があります。1970年というのはイタリアの労働運動にとっての最も高揚したときで、その成果を失いたくなかったという事情もあるわけですが、それが2012年でなぜ改正に至ったかということ、御存じのように2011年秋にイタリアは大変な経済危機が起きました。ギリシャの財政破綻問題などが飛び火して、当時のベルルスコーニ首相が退陣に追い込まれてモンティという経済学者が

首相になったという大きな政権交替がありました。その中で、イタリアの労働市場の硬直性というのがやり玉に挙げたのです。イタリアが抱えるいろいろな経済の問題のなかでとりわけ労働市場の硬直性というのが問題だとされたのです。そして、その労働市場の硬直性の象徴的なものが不当な解雇に対する制裁に関する規定とされたのです。これは条文では労働者憲章法18条というのですが、18条をどうしようかというのは国民的な大議論になったわけです。

しかし、これがついに通ったということは、やはり国が沈没するのではないかという危機感が大きかったのです。国に危機をもたらす大きな問題が労働市場の問題なのだ、解雇規制の硬直性の問題だということで、ようやく国民も改正を受け入れたという事情があるのです。日本もこうならないように早めに手を打ったほうがいいのではないかと考えているところです。

以上はイタリアの話ですが、もとの事前型と事後型の話に戻りたいと思います。これについても先ほど事務局から御説明がありました、私からはちょっと観点を変わってお話をしておきたいと思います。

事前型と事後型というのは、事前型というのは結局先ほどの分類でいくと第1段階で、解雇の正当理由の中に金銭的な要素を組み入れるものだということができます。こういうのは2つのタイプがありまして、金銭補償を唯一の正当理由の要件にしてしまう。例えば300万円払えば解雇が有効というようなものが一つある。もう一つは、金銭補償、解雇の有効要件の一つとする。例えば300万円の支払いを提示すれば解雇は有効と認められやすくなる。これは借地借家法における立ち退き料の発想に似ているものとも言えます。日本の労働事件の裁判例の中にもこうした発想を取り上げたものがあり、先ほどナショナル・ウエストミンスター銀行事件が挙がっておりましたが、そういうものもありますので、実は法を変えなくても解釈で可能かもしれません。こういう解釈もできないわけではないのだけれども、あまり裁判所はこういう解釈を採用していません。

また、事前型が出てくる背景は主張される背景もあるのかなと思うのは、雇用の現場では退職金の割り増しを条件とする合意解約というものがあるわけです。例えば希望退職を募集して、その際に退職金の積み増しをする。それで退職に応じてくれませんかというようなことをやって実際労働者がそれに応じて退職するというケースがあるのです。こういうケースを見ていくと、表面的には事前型と似ているところもあるわけです。お金を余分にもらって辞めていくという点で似ているところがあるのですが、ただ、こういう実態があるからといって事前型で行ってしまっているのかというと、私は問題があるのだらうと思います。やはりそれは一方的にお金を払って解雇だよとしてしまうのと、お金を払って退職を受け入れてくれますかと提案して、労働者の同意を得たうえで雇用が終了しているというのは全然違うと評価すべきでありまして、したがって、実態的には金銭を受け取って退職しているということがあるとしても、だからといって事前型を制度化するというのはかなり論理の飛躍があると思います。

一方、事後型は第1段階ではなく、もっぱら第2段階に関する議論ということになるわけでありませぬ。

この事前型、事後型というの、一定の金銭の支払いによって雇用を解消するという点では同じようにも思えるわけですが、第1段階において解雇は正当理由がなければならぬとか、制限されるべきだということをお前提にすると、事前と事後というの、質的に異なることになるわけだ。事前型については、先ほどの2つのパターンのうちの1つ目の金銭補償を唯一の要件とするタイプであれば、これは結局第1段階における解雇自由論、アメリカ型にするのと原理的な親和性が高いのではないかとお思います。なぜかという、解雇に実体的な正当化を要しないからだ。お金を払うということは、解雇する具体的な必要性とは関係がないわけでありまして、そういうものなしで解雇を認めてしまうという点では、事前型で金銭補償を唯一の要件とするものというの、解雇を第1段階でアメリカ型にすることと極めて近いものがある。それゆえに感情的な反発を招きやすいということだとお思います。ただし、事前型でも例えば使用者の対応などケースに応じて補償額を変動させるというようなアイデアが実現できればそれほど事後型と変わらない制度設計も可能かという気もいたします。

事後型のほうについては、繰り返すように第2段階における制裁の内容の問題であるということになってくるわけですが、なぜ制裁としての無効よりも金銭解決がすぐれているのかということを確認しておく必要があるとお思います。

1番目として、まず労働契約の特殊性というものを挙げたいとお思います。労働契約関係というの、よく言われることですが、人的な信頼関係が重要である。無理に強制して労働契約関係を継続させるというの、生産的ではないし、あまり意味がないことだ。学説の中では、就労請求権の議論というのがあり、細かい議論で恐縮なのですが、そういうのがありまして、これはどういうことかという、例えば解雇が無効になりました。原職復帰しますということなのですが、どうしてもこの人を働かせたくないと使用者が思ったときには働かさなくてもいいのです。それが就労請求権の議論なのです。雇用関係は解雇が無効になった以上は残っている、継続しているのだけれども、実際に働かせなくてもいいというのが就労請求権の議論なのです。

もちろん、実際に働かさなくても給料を払わなくてははいけません。給料さえ払っておけば、実際に働かさなくてもいいというのが就労請求権否定論というものでありまして、これが通説、裁判例の立場であります。これはなぜそうなるかという、やはり会社がどうしても指揮命令して働かせたくないとおっているのを無理やり労働者は働く権利があるのだとやっても、これは労働契約の性質に合わないというわけでありませぬ。これは就労請求権の問題ではありますけれども、労働契約関係の継続の強制を否定するロジックにも当てはまり得ると思おいます。

2つ目の理由、これは現実的な問題で、既にこのワーキングでヒアリングをやっておられるようでありませぬけれども、労働局での和解とか、労働審判の内容とかです。労働審判

の不当解雇の紛争でも、金銭解決がほとんどあると聞いております。あるいは労働委員会でも個別紛争を扱うところがありまして、そういうところでもまず解雇紛争というのは金銭解決はあると聞いております。こういう実態として不当な解雇の最後は金銭で終わっているのだということを考慮する必要があるだろうと思います。

次に、解雇と同視されるような内定取り消しとか、解雇に準ずる有期労働契約の雇止めとか、あるいは退職強要による辞職という、これも解雇に準ずるものといえるものですが、こういうものについて考えますと、これは金銭解決の必要性が高いという共通理解があるのではないかということもあるわけです。これは副次的な理由でありますけれども、こういうものを考えていくと、金銭解決という方法は十分日本の現行法あるいは現状を考えても現実性があることではないかと思うわけです。

金銭解決のさらに積極的なメリットとしては、いくら額にするかということにもよるのですけれども、少なくとも労働者の権利の内容を明確にできるということです。現在の金銭解決は当事者間の交渉によって額が決まっていくわけで、相場があるような、ないようなところがあるわけですが、そういうのではなく法律で金銭の基準を明確にするということは、労働者の権利の明確化につながる。これは労働者側の交渉力に左右されないことになって、望ましいことだろうと思うのです。さらには基準が法定されると、その基準を目安にして、実は事前の協議とか交渉を促進する機能もあるわけです。ドイツは実際そうだと聞いております。

だから、基準があればこそ事前による和解というか合意による解決というものにつながり、つまり紛争の未然予防につながるということがありまして、それは望ましいことだろうと思うのです。

ということで、金銭解決制度は導入すべきであると思っておりますけれども、実際に制度設計していく上ではいろいろ難しい問題があることも事実であります。いくつか挙げておきますと、1番目としてはまずはドイツのような不当な解雇は無効であって金銭解決をその上で認めていくというようなアプローチをとるべきなのかどうかということでもあります。ドイツ型がどうしても日本の議論をする際にモデルになりがちですが、これは少しわかりにくい法律構成ではないのかという気がしないわけではありません。

2番目として、支払うべき金銭の算定基準をどうするかというのは当然のことながら問題になってきます。不当な解雇によって生ずる労働者側のコストの適切な算定が必要であって、これは過小に算定されてしまうと不必要に解雇を誘発する危険があるので、その基準の算定が非常に難しいものになる。各国でも定め方は多様です。

3番目として、2と関連しますけれども、解雇によるコストを減少させるための広義のセーフティネットの重要性というのはあります。雇用保険等の所得保障、労働市場のマッチング、エンプロイアビリティ、あるいは転職力という言葉を最近使っておりますが、これの向上、雇用創出効果のある成長産業の育成などこういう周辺的な施策と一体化させなければいけない。これは昨年も主張させていただいた内容であります。

4番目は、金銭解決を導入して、退職時あるいは退職後に支払われるさまざまな給付があるのですけれども、それらとの調整をどうするのかというのは理論的に非常に重要でありますし、実際上も重要だろうと思います。退職手当、解雇予告手当、雇用保険等、こういうものがあるのですけれども、それと解雇の金銭解決、金銭補償の内容をどう整理するのかという問題があります。

5番目として、少し先ほども触れましたが、有期労働契約の雇止めについて、これが不当とされる場合の金銭解決というものも同時に検討したほうがよいし、場合によっては、優先的に考えるべきではないかと私は思っております。雇止めというのは、現在、労働契約法19条の条文で、それまでの判例法理と規定の形態は変わっておりますが、もともとは解雇に準ずるものとして扱うということだったわけです。有期契約のような場合については、やはり金銭解決の必要性というのがより考えられて然るべきだろうと思います。

これは実は鶴先生などもおっしゃっておられる単一契約というヨーロッパの南欧ではやっている議論がありまして、現在は正社員、無期雇用と有期雇用というのはかなり雇用調整コストが違うために二重労働市場となって格差問題を生んでいるということがあるわけですが、全て金銭解決にし、そして勤続年数比例という発想を入れますと、実はなだらかになって質的な格差がなくなっていくというような議論があるわけです。これがいかどうかというのはもちろん問題があるわけですが、金銭解決にしていくと、さらなる労働市場のいろいろな問題にもかかわっていくので、そういうことの検討も必要だろうと思います。

駆け足で申し訳ありませんが、私の報告はこれで終わりにさせていただきます。

○鶴委員 どうも大内先生、包括的な説明をいただきまして大変ありがとうございました。

最後におっしゃられたような有期雇用の雇止めなども金銭解決は重要だというのは私も全く同感でございまして、いろいろ御説明ありがとうございました。

若干私のほうからも補足の説明ということで、事務局からの説明がございましたけれども、参考資料3のところを見ていただくとドイツとフランスの例があるのです。先ほど大内先生がおっしゃられたように、ドイツ型にこだわるのかというお話があって、これは前回までも島田先生も非常に御主張されていた点なのですけれども、結局解雇が無効という、不当解雇が無効になると、もうそこは原職復帰ということなので、事後も事前もあまり意味がないような状況になるということを島田先生もおっしゃっていて、無効になってしまうと、どうしてもその後すぐ金銭解決を裁判所は命令する取っかかりというのが基本的にないわけですね。

それがこれまでこのワーキングでも、やはり日本の場合だとそういう仕組みは難しいのではないかとこのところのポイントになっていたと思うのですけれども、ドイツの仕組みというのは、解雇が無効になったとしても、参考資料3にありますように、労働者、また使用者から原職復帰するということは無理だということになったら、自動的にそういうふうにされても困ってしまうよねということで、だったら裁判所はそういう事情があったら

しようがないですから、金銭補償を命じるというワンクッションがあるわけですね。だから、日本の場合、ドイツ型で議論されるということの背景には、そこを突き詰めていくと、このワンクッションというのを多分今の仕組みの中で入れることを考えないとだめだという理解をしています。

多分大内先生がお話になられた人的な信頼関係の重要性というところが特に日本の場合というのは諸外国に比べてもさらに大きくて、非常に敵対的な労使関係みたいなところで年がら年中労使と使用者が対立してまた戻ってきてもお互いに対立関係ということをやっているとやっているのだったらいいのですけれども、そうではない非常に信頼関係を元にしたある意味でメンバーシップ型の中で、原職復帰というのはどれぐらい意味合いがあるのか。これは先ほど大内先生が法的な解釈からも少しその意味合いについてお話をいただいたのですけれども、これは日本の場合、どうなのかということがある。一方、フランスなどの場合、不当解雇といった場合にそれが無効という形でならないという理解なので、違法であるということであれば、その後、どういうふうに違法に対して処理をするのかというのは選択肢が幾つか出てくる、それは原職復帰もあるだろうし、金銭解決もあるだろうということだと思います。

もう一つ、私のほうで補足したいのは、参考資料4で裁判前の義務的な調停ということであって、ここは大内先生が先ほどおっしゃられた、とにかく事後的な第2段階での基準というのができたら、解雇紛争の早期解決につながるのでドイツの例があるとおっしゃいました。実はここで裁判前の義務的な調停とやると、ドイツはそれがある、フランスもあるという理解で、ここはイギリスが×になっているのですけれども、ACASという話はどういうワーキングでも島田先生も御指摘されていたのであるのです。だから、日本の場合は、裁判に訴えていったときに、まずそこで最初に調停をやりましょうという仕組みも実は日本は欠けているという認識も今事務局の整理の紙の中から、ここではワーキングで認識を統一しておくべきだということだと思いますので、私のほうから追加説明させていただきましたけれども、今の大内先生の御説明に対して、御意見、御質問がございましたら、よろしく願います。

○大崎委員 私は頭が固いのかもしれないのですけれども、雇用契約というものである以上、契約解除が不当に行われたということが法的に確定すれば、一旦は雇用契約が有効になる、つまり解雇が無効になるというのは論理的にそこは消しがたいような気が私はしまして、ですから、立法論として先生がおっしゃっているのは、そういうことを前提とした上であっても、例えば雇用契約の継続を使用者側が金銭補償を行うことで拒否できるというような制度をつくるべきだということをおっしゃっているのかなと私は思いました。それでお伺いしたいのは、そういう考え方は妥当なのかということと、イタリアの場合、金銭解決が原則と言うのですけれども、この場合、雇用契約はもう既になくなったということになるのかどうかとか、その辺を教えてくださいたいのです。

○大内教授 後者のほうはなくなったことになります。だから、イタリアは不当解雇の場

合は特別に差別的な解雇とか別として、無効とは言わないですね。

○大崎委員 そうすると、変ないい方ですけども、不当であっても契約を解除できるという考え方なのですね。

○大内教授 そういうことですね。だから、これを私が第1段階、第2段階を分けたというのは、まさにそういうところで必ずしも不当だから無効というのは論理必然的ではないのだよということと言いたかったわけです。少し例が違うかもしれませんが、例えば女性を採用するときに差別して採用しなかった。これはもちろん違法な行為です。では、会社はその女性を雇わなければならないかという、そうではないわけです。つまり、禁止されるということと、それに対する制裁はどうやるのかは別の問題なのです。そのときにももちろん採用しろということもあり得ます。しかし、そうではなくて行政指導にとどめる、損害賠償にとどめる、いろんなものがあって、これはどの程度の制裁を科すべきかという問題です。これが第2段階の問題だということです。

○大崎委員 ただ、私は内定のときは、契約が締結されていないですね。だから、既に締結されている場合とされていない場合、そこで頭が固いのかもしれないのですけれども、違うような気がして。

○大内教授 むしろそれが多分普通の考えかかかもしれませんが、そうではない考え方もあり得るのではないかと、ということです。それはつまり、雇用を強制することの妥当性という観点から考えると、採用拒否も解雇の問題も同じ問題にくくれるわけです。確かに既にあるものを終了するというのと、これから始まるものでは違うのだというのはよくわかるのですが、そういう発想でとどまっていけないのだろうかというのが私の問題意識です。結局、無理に強制しても実際辞めていっているという現実が重い。そこがどうしても気になるわけです。

○鶴座長 他はいかがですか。

○大崎委員 もう一回、しつこいようで確認ですけども、解雇自体は無効で契約は一旦元へ戻るのだけれども、使用者側に金銭補償すれば解除するということを法的に認めるというのでは足りないのでしょうか。

○大内教授 そういう制度設計も、ドイツ型のようにあり得るのです。まさに先ほど鶴先生が適切に説明してくださったように、それをやるとドイツ型のモデルになって労働者の申し立て、使用者の申し立て、これが非常に厳しい要件になっていて、それを課さなければならないという制度設計になりがちになりそれを望ましいという価値観に立つかどうかだと思います。

○鶴座長 今、大崎委員からの御質問にもあったのですけれども、不当な解雇で、それが一直線で無効になるというのは、ここがILOのデータベースで主要国を挙げていますけれども、基本的に私の理解だとドイツぐらいしかないと思うのです。他のヨーロッパ諸国は大体基本違法である。無効として一直線で定めるというのではないという理解でよろしいのですか。

○大内教授 ドイツと日本ですね。

○鶴座長 わかりました。ありがとうございます。

他に。

水町さん、どうぞ。

○水町専門委員 一ついいですか。私、イタリアのことをあまり知らないのでお伺いしたいのですが、フランスの場合、裁判所に行って裁判所で雇用継続が期待できないような場合には金銭賠償の額を命じる、賃金6カ月以上。それプラス損害賠償の額というのが法律で定められたときに、フランスで最近問題になっているのは、どうせ裁判に行ってもお前には賃金6カ月分プラスアルファしか、会社が雇用を拒否すればその額しかいかなから、最初からそのお金を払って、そして解雇する。本当は裁判所の判決があって初めてその話に乗るのだけれども、実際には金を払って解雇する。労働者はそこで弁護士を雇って裁判になって時間をかけると自分にとってもマイナスになるので、ではその金をもらってやめるということが横行していて、この制度で本当に不必要な解雇まで招いていないのかという問題が議論されて、やはり解雇無効にしようかという話も出てきているのですが、イタリアで2012年改正があったことによって、そういう実際上金銭による解雇が違法な解雇とか悪質な解雇とかというよりも、実務上増えたとかそういう問題はないでしょうか。

○大内教授 まだこれは法改正されたばかりで情報はないのですが、おっしゃったフランスの例を、ネガティブに評価すべきことかどうかが気になります。ドイツでも同じようなことがあると聞いているのですが、ドイツでは一方的に押しつけるというよりも、どうせ裁判をやってもこれぐらいの額だという目標ができると、それを目途にして交渉できるということで、その観点で事前による雇用解消、合意解約が進むということが起こり得るわけですね。それを望ましいと見るかどうかで、フランスは今の話だと押しつけられてしまうということでしょうか。

○水町専門委員 フランスの今のコンテクストだと失業率が10%を超えて非常に悪化しているので、今雇用しているものはなるべく解雇させないようにしようという政策的なプレッシャーが非常に強くなって、金払って解雇をされるとその人が失業者になって、再就職が非常に難しくなるので、それよりは解雇を少し難しくして、解雇よりは失業なき労働移動でほかの企業に移るようなことを助成しましょうという政策が今なされているので、金を払って解雇というような安易な結末にならないようにしようというのが今議論の中なのですが、雇用状況、失業状況の違いによって国の政策の力点の置き方は時期によって変わるのかもしれませんが。

○大内教授 そこは実は額の問題ということもありますね。今の話は、いくらの基準にするかというのが決定的に重要だということの証かもしれませんね。

○鶴座長 多分フランスも最初に調停部というところで、そこで解決できるのだったら解決して、次にそれではだめだったら本チャンのところに行くというような、フランスもそ

うという仕組みがあると私も理解しているのです。多分、何段階かあって、とにかく裁判所に行って、そういう事前的な調停みたいなものを受けるという仕組み。今、水町先生がおっしゃったのは、もうその前に裁判所に行く前に企業の中で最終的にこうだったらこれでもうやっってしまう。労働者もある意味では納得してやるというところまで事前として出てきてしまう可能性があって、それについてどう判断するのかという話でもあるのかなと思うのです。いくつかの段階、今日は大内先生にかなり事前、事後の話も非常に明確に御説明いただいて、これはかなりどの段階の話の指しているのかというところをしっかりと見る必要があるので、引き続きいろいろどういう影響があるのか、議論があるのかということまで議論していく。

どうぞ。

○佐々木座長代理　すごく基本的なところで興味があるのです。いろんな国がある中で先生は今イタリアを主に研究されているということなのですね。その理由は何ですか。

つまり、解雇とか労働の問題というのは、日本経済の活性化にどれだけ役立つかということだと思うのです。、私も小さな会社をもう27年経営しているので、いろいろな人を採用したり、人がやめていったりという体験をしておりますけれども、労働とか採用とか解雇とか退職という出来事というのを考えたときに、そして規制改革会議で考えるときに、これが日本経済の活性化にどれだけ役立つかということだと思うのです。

イタリアは私の知っている限りでも若者の失業率は40%を超えているし、平均でも12%ぐらいの失業率があって、そんなに経済が活性しているというイメージがないわけですが、先生がいろいろと多くの国がある中でなぜイタリアという国の解雇や労働を研究されていて、それがイタリアの経済活性化にどういうプラスの影響があったのか。経済の成長にこういう法律や労働の移動のことがどういう影響があったのかということと、今、新しく改正されたりしている中で、労働者はそのような仕組みをどのように満足度として受け取っているというか、例えば先ほどのフランスの事例もありましたけれども、この御時勢だから、6カ月分もらえるのだったらいいというようなことでフランスは少し満足度が上がっているということなのか。漠とした質問ですが、そのあたりを教えてください。

○大内教授　なぜイタリアかというのは、私がなぜイタリアをやっているかというよりも、このテーマでなぜイタリアが大切かということかもしれませんけれども、日本で法制度を新たにつくろうとか変えようというときはまず外国法を参考にするというのはよくあることです。そのときにやる外国は大体決まっております、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツとここまでのことです。しかし、世界の経済を見ると、これは確かに強い国ですけれども、イタリアだって世界の経済大国の一員であり、確かに今かなり苦しい状況にはありますけれども、それでもGDPだけ見ると世界でも経済大国の一つである。やはりヨーロッパの中でフランス、ドイツが代表だと思うのですが、その中でそれを相対化させるというのは必要だろうと。どうしてもいくつかのバリエーションを見なければ偏った評価になってしまうかもしれないという意味でイタリアはいい位置にあるのだろうなという気がしま

す。

イタリアの労働法制が経済にどう影響するかというのはなかなか難しい問題ですが、イタリアは御存じのように、もともと非常に左翼が強い国です。ユーロコミュニズムなどと言われて共産党が非常に強くて、だからイタリアはだめなのだという評価はあるのかもしれませんが、それでもイタリアはあれだけやっていたということもあって、必ずしも労働法制が強い、保護がかなり行き届いているということが経済にマイナスではないのではないかという気もしています。

ただ、やはりグローバル化の進展ということもあるのでしょうか。今回、2012年の法改正があったのは、このままではイタリアは本当に沈没してヨーロッパから外れてしまうという危機意識があって、やはり多数のイタリア人にとってヨーロッパ人でなくなるということはプライドが許さないということになって、本音では解雇の問題には手を触れてほしくなかったのだけれども、それでもここは飲まざるを得ないという決断をしたということで、不承不承だったと思います。

この2012年の法改正はまだその影響について何か言うには早すぎる段階かもしれませんが、労働者側からは不満はあることは当然のことながら事実です。

○鶴座長 他はよろしいですか。

では、どうもありがとうございました。大内先生、貴重な御報告を大変ありがとうございました。参考にさせていただきたいと思います。

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については、後日、事務局から御連絡させていただきます。これで会議を終了いたします。本日はどうもお忙しい中お集まりいただき、大変ありがとうございました。