

第20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27日（木）15:00～17:20
2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階全省庁共用1208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）、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）島田陽一、水町勇一郎
 - （政府）稲田内閣府特命担当大臣（規制改革）
 - （有識者）本庄静岡大学人文社会科学部法学科准教授
 - （関係団体）一般社団法人人材サービス産業協議会
 - （厚生労働省）村山労働基準局労働条件政策課長
 - （事務局）館規制改革推進室次長、三浦参事官

4. 議題：
 - （開会）
 - 1. 事業者ヒアリング（職業紹介事業について）
 - 2. 有識者ヒアリング（個別労働関係紛争に関するドイツの実態等について）
 - 3. 厚生労働省ヒアリング
 - （1）労働時間法制に関する検討状況について
 - （2）「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案」について
 - （閉会）

5. 議事概要：

○館次長 それでは、時間になりましたので、まだ御到着でない委員の方もいらっしゃいますけれども、これより規制改革会議 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、御出席賜りまして誠にありがとうございます。

それでは、議事に入らせていただきますけれども、大田代理及び佐々木委員も間もなく御到着だと思われま。

また、稲田大臣はちょっと遅れまして出席させていただくということですが、挨拶等はされないということでございますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、以降は鶴座長によろしく願いいたします。

○鶴座長 それでは、議事に入りたいと思います。

本日は、3つのテーマについてヒアリングを行います。1つ目は職業紹介事業について、

2つ目は個別労働関係紛争に関するドイツの実態等について、そして最後に労働時間法制及び有期労働契約の見直しについての順に進めたいと思います。

それでは、早速ですが、まず最初に職業紹介事業について、一般社団法人人材サービス産業協議会より御説明をお願いしたいと思います。どうぞよろしく申し上げます。

○一般社団法人人材サービス産業協議会 よろしく申し上げます。

お手元の資料の1-1を元に御説明申し上げますので、よろしくお願ひいたします。

まず、2ページをお開きください。人材サービス産業協議会、恐らく耳慣れない会の名前かと思いますが、2012年の10月に設立いたしました。私は、そこで理事長をさせていただいております中村でございます。よろしくお願ひします。

以下、JHRと申し上げますが、JHRは真ん中の表にありますように、左から全国求人情報協会、日本人材紹介事業協会、日本人材派遣協会、日本生産技能労務協会、日本エンジニアリングアウトソーシング協会という5つの協会の横断組織でございます。JHRのミッション及びテーマということで下に書かせていただいております。

本日は、御承知のとおりハローワークの求人情報が民間にも開放されることになり、今回は民間の人材サービスの中で有料職業事業者のみに開放する。あとは自治体と学校に開放するということですが、ここに関しましてJHRが提言として取りまとめた内容について御説明いたします。

資料1-2の縦書きのものが原本、資料1-1はそのサマリーでございます。この資料1-2の提言に関しましては、1月に厚労省の皆様の方にはお話を既にしております。

資料1-1のノンプルの3ページを御覧いただけますでしょうか。ここに、「ハローワークの現状」というものを改めてまとめさせていただきました。平成25年度の月平均ということで、全国で新たにその月に受け付けた求人数、求職者数がどうなのか。有効の求人数、求職者数がどれくらいなのか。そのような中、就職件数が月平均で大体17万6,000件ということでございますので、有効な求職者数分の決定数でいきますと7.7%で211万5,000人の方々がまだ決まっていない。逆に、求人から見ますと決定数が8.3%で未充足求人が194万ある。この未充足な求人、あるいは未決定の求職者に対して一件でも多くの決定数を目的として、今回この求人情報に関して民間に開放という流れになったと考えております。

ちなみに、今の話は全国でございまして、最も決定率が低いのは都道府県で申し上げますと東京でございます。逆に決定率が高いのは鹿児島というのが昨年の実績でございます。決定率を御覧いただきますとこれくらいの差がある。大きな特徴は、東京は有効のところを見ていただきますと求職者よりも求人数のほうが多い。逆に、鹿児島は求人数よりも求職者の方が多く都市部とそうでない地域の大きな特色があるかと思ひます。

いずれにしても有効な求人数、求職者数の中で、月平均で200万に相当する未決定な求人と求職者がある。これを一件でも多く、どう決めていくのかというのが一番の大きな課題だと認識しています。

さて、4ページを御覧下さい。今回、民間でいきますと有料職業紹介に開放するという

ことになりました。厚労省の雇用動向調査から新たに職につかれた方が、どういうサービスを通じてその職についたかという入職経路をチャンネル別に見ると、ハローワーク経由が28.9%、民間のサービス経由が29.7%。ハローワークとほぼ同じ率の入職シェアが民間の人材サービスになるわけですが、今回開放されました有料職業紹介でいきますとわずか2.3%の入職経路しかないというのが1点でございます。そういう意味で、この民間職業紹介だけでは決定ということを目的に考えた場合には効果が限定的になるのではないかと、というのが1点でございます。

続きまして、ノンブルの5ページを御覧下さい。これは、リクルートワークス研究所の調査でございますが、それぞれのサービスを利用する転職者の転職前年収の平均でございます。ハローワークでいきますと、転職前年収が314万というのが平均でございます。一方、有料職業紹介は560万です。そういう意味では、ハローワークよりも250万ほど高い年収層のマッチングを主に行っている。逆に申し上げますと、ハローワークの年収層に近いマッチングは人材派遣、あるいは求人広告が民間のサービスということを5ページにお示ししております。

次は、6ページでございます。先ほどハローワークの求人数を御覧いただきましたが、求人内容ではハローワークの求人のうち正規は44%、非正規求人が56%でございます。非正規の求人数が過半を超えている、というのが現状のハローワークの求人でございますが、民間の優良職業紹介に関しましては先ほど年収が高いと申し上げましたが、主にこれは正規の社員のマッチングをするサービスでございます。したがって、過半を超えておる非正規に関してはなかなか民間の有料職業紹介事業者では対応できない。むしろ求人広告、あるいは人材派遣でいきますとトライアル雇用的なテンプ・トゥー・パームという手法もございますので、求人広告あるいは人材派遣というチャンネルを使った方が求人としてもフィットするのではないかとというのが6ページ目でございます。

続きまして、ノンブルの7ページを御覧いただければと思います。ハローワークの中で最も多い職種と申しましょうか、職業ですね。これは、一番多いのがサービス業、サービス職種です。2番目が専門的、技術的な職種、3番目が販売職、これがベストスリーとなっております。

一方、職業紹介の方はエンジニアや専門職、あるいは管理職というところの求人をたくさん持っております。逆に求人広告で申し上げますとサービス、あるいは販売という職種が多い。

ノンブルの8ページを御覧下さい。求人企業がハローワークを利用する理由は何かというところでいきますと、一番多いのは無料であること。その意味ではスタートアップ間もない企業、あるいは採用に投資、あるいはコストをかけられない企業がハローワークを使っているというのが特色かと思えます。この無料であるということが開放になったときのボトルネックになることもあると思っております。

以上、今回民間有料職業紹介事業者にデータベースの開放をされたというのは規制緩和

の第一歩として大変喜ばしいことだと思っております。一方で、入職経路の率、対象求職者の年収層、あるいは正規のみならず非正規の求人が多いということ、あるいは職種的な相性。この辺を見ましても、「提言のポイント」として、より多くの就職決定を生み出すためには、民間の職業紹介に加えまして求人広告や人材派遣会社への開放というのが、より効果的になる。逆に申し上げれば、有料職業紹介事業者だけですと効果は限定的になってしまうと、我々は見ております。

また、ハローワークを通じて新たに人を雇い入れますといろいろな給付金がつく。最後の10ページにいくつかの例を列挙させていただいておりますが、2番目の提言といたしましては、民間に開放の折には元々ハローワークに寄せられた求人でございますので、決定の際には給付金の対象としていただくことをお願いしております。

3番目に、一番手間暇、コストがかからないマッチングというのは、やはり求職者が自分で決定していく。自らが動いて自分で決める。そういう意味では、今ハローワークにおける端末、これはイントラネットでございます、この端末をウェブ対応、インターネット対応にさせていただき、民間はハローワークの求人数と同じくらい、あるいはそれ以上の求人を持っておりますので、ハローワークでもそれを閲覧できるようにして自己決定を促す、というのが有効かなという3つの提言を申し上げている次第でございます。

頂戴しました15分が経ちましたので、私からの御説明は控えさせていただきます。どうもありがとうございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、ただいまの御説明に関しまして御意見、御質問がございましたらお願いいたします。

大崎委員、お願いします。

○大崎委員 ありがとうございます。ハローワークのデータベースを民間職業紹介にだけ開放するのではいろいろな意味でミスマッチがあるので、それほど有効な施策にならないんじゃないかという、その論点は非常によく理解できました。私も、そういうデータを見ると同感するところがございます。

それから、この給付金が適用される場合などはイコールフットィングにしろと、これももったもな話だと思いました。

ただ、1点よく理解できなかったのが、人材派遣会社にデータベースを提供するというのは、そのデータを見て、場合によっては派遣会社から、当社から派遣してあげることができますよというふうに話を持っていくきっかけになるから非常に有効だと思うんですが、求人広告に開放するというのは正直、あまりよく理解できないんです。

つまり、求人広告を出すつもりがあるんだったら最初から出しているんじゃないかと思うので、こちらの報告書を見ていると求人広告会社からの営業があまりかけあったりしないようにというようなことがちょっと書いてあったのですが、私もそれはすごく懸念していて、ハローワークで充足できないのであれば、しばらく経ってから求人広告をど

うせ出すでしょうし、ちょっとそこは話が違うかなというふうに率直に感じました。

○鶴座長 では、お願いします。

○一般社団法人人材サービス産業協議会 御指摘の問題はごもっともでございまして、現にハローワークのサービスと求人広告を併用しておられる企業様も非常に多いというのが現状でございます。一方、求人広告を本当は出したいがお金がかかるので出せないという求人企業様も実は多いということがございまして、その意味では2番目の提言のイコールフットィングという施策と合わせることによって求人広告を通じて就業決定が増えるのではないかと。

もう一つの委員の御指摘でございました、求人広告の営業マンが営業に殺到するのではないかと。これも十分予測される場所でございます、これに関しましては求人広告の協会、全求協でエリア毎に交通整理をして求人企業様に御迷惑をかけないようなやり方で進めることができるのではないかと考えております。

○鶴座長 ありがとうございます。他に御質問はありますか。

私の方から、今回は今、政策的にもハローワークと民間人材ビジネスをどういうふうにして協調的にやっていくのかということで、特にこの情報を民間にも提供していきましようという流れの中で、さらにどういうことをやった方がいいかということで、多分今日は御説明いただいたと思うんです。

それで、我々の規制改革会議の方も非常に大きな視点でこの人材ビジネスの問題を考えるとということで、実は派遣については御承知のように派遣法改正に向けていろいろこれまでこの規制改革会議でも議論していたのですが、人材ビジネスというのは派遣だけではなくて職業紹介、それから今日この中にももちろん話は出ていたんですけども、職業訓練とか、そういったものが全部有機的に結びついていくことによって新たなサービスも出てくるだろうし、需要も出てくるだろう。

そこまで考えると非常に大きな話にもなってくるのですが、一方でなかなか派遣の話以外のところで考えてくると、事業者の方々からも、もう少しその規制をこうしてほしいとか、こういうふうにやると自分たちの活動もかなりいろいろなことができるのにとか、そういうお話も我々のところになかなか届いてこないようなところもございまして、1点お願いしたいのは今のような非常に小さな話から大きな話まであるかもしれませんが、今いろいろ御活動されるに当たって、このハローワークとの関係以外に特に何か想定されているような、こういう規制改革をやった方がいいとか、それから私がちょっと冒頭に申し上げた、むしろいろいろな人材ビジネスに関わる事業を統合的に運営していくということに向けてどういうような改革が必要なのかとか、これはちょっと大きな話になるのかもしれませんが、その2点についてももし何かお感じになるようなところがあればお願いいたします。

○一般社団法人人材サービス産業協議会 今回の座長の御質問に対しては2つございまして、1つ目は資料1-2の15ページ以降の提言⑤の部分でございます。今回、民間だけで

はなくて自治体にもデータベースが開放されるということで、実は各自治体の就労支援の多くは民間が委託を受けております。そういう意味で、開放された自治体から委託を受けて民間のサービスがマッチング支援をしていくという構図になりますが、15ページの真ん中の図にありますように、現在失業率はどんどん下がってきておりますが、もはや需給ではなくて構造的な失業、いわゆるミスマッチが大きな問題になりつつあります。

16ページを御覧いただきまして、求職者と求人企業、各々に対してこのミスマッチを解消するためには、個人に対する学び直しに加え、求職者と求人企業に対するある種のカウンセリング、あるいはコンサルティング。具体的には少し要件を広げましょうとか、こういう仕事をされていた人というのはこういう仕事もできますとか、あるいは専門性にこだわらずにコンピテンシーに着目した採用をしましょうとか、そういう機能が非常に大事で、この辺のところは民間の強みとっております。

ここの提言の一番のポイントは、自治体や厚労省の委託事業は、その事業に何人のひとがどれぐらいの時間関わったのかということで料金というか、見積が決定する。一方、民間の私が言うのも変でございますけれども、民間というのは常にクライアント、お客様からコストと品質と期間、これの最適化は常に求められています。コストとクオリティーとデリバリー、この最適化ができなくなると、クライアントからはもうチョイスされない。そういう意味では、委託事業のポイントはこのQCDの最適化をいかに要求するかです。

ところが、人月方式ではこの最適化は図れない。そういう意味では、決定単価を決めて、決定の難易度によって、決定の難易度の高い人は決定フィーを高くして、決定の難易度が低い人は決定フィーを少なくして、その決定に対してフィーを払うような仕組みにした方が、民間はしんどいですがけれども、競争により質が上がっていくとっております。委託事業に関してはその提言が1つ目でございます。

2つ目は、今回開放していただいた有料職業紹介については法改正も考えられていると聞いていますけれども、先ほどのデータでも御覧いただきましたように、有料職業紹介事業のサービスが開始されて大分経つのですが、まだわずか入職経路の2.3%、これぐらいのパフォーマンスしか出せていない、というのは一番の問題だと思います。

先ほど御覧いただきましたように、構造的なミスマッチを解消するためには、求人者と求職者、双方に対して適切なカウンセリングができる機能を持つ職業紹介事業者というのはそれがしやすいポジションにある。そういう意味では、この決定数をいかに上げるのかということ、入職経路のこの2.3%が10%くらいになるように、そこを目的とした法改正が大事だと思っております。現在はオフィスを構えて対面前提の中での法体系になっていますが、インターネットの進化によって様々なウェブ上のサービス、あるいは従来の広告と職業紹介の中間的な事業モデルがどんどん出てきています。そういう意味では、このような機能をより高めるための法改正が必要ではないかと考えておりまして、JHRとしましても、具体的な検討を始める予定なので、またこのような機会をいただければありがたいと思っております。

○鶴座長 今お話があったのでさらに追加的に伺いたいのですが、今おっしゃったような、対面以外でウェブになると今の法律体系上ではそれが非常にやりにくいというような問題点はあるんですか。

○一般社団法人人材サービス産業協議会 現に、そういうサービスをするときには労基法の6条で中間搾取の禁止というものがございまして、まず有料職業紹介の免許を取らなければいけないと同時に、その法律にのっとったオペレーションをしないといけないというのがあるかと思います。

それが事業者にとってはかなり制約になるとは思っています。一方で何でもかんでも自由にすべきだと思っているわけではございませんが、どの辺に着地させるのか、というところがポイントかと思います。現状は、免許を取らないといけないということです。

○鶴座長 ありがとうございます。

では、水町先生どうぞ。

○水町専門委員 派遣についてと職業紹介について、それぞれ1つずつ伺いたいです。

労働者派遣について政策的に雇用の安定化、いわゆる無期雇用派遣や処遇の改善、均衡とか均等処遇を推進していくことについて、協会としてどのようにお考えかということが1つです。

もう一つは、民間職業紹介で先ほど2.3%というお話がありましたが、確かにウェブあつせんで比較的大量に処理できるようなところについて促していくというのも一つの方向性だと思いますが、今後さらに正規雇用ですね。特に失業なき労働移動でミドルの力というようなところがありますが、このミドルの力がある企業、ある産業から別の企業、産業に移していくというときに、民間職業紹介を非常に高所得の人についてはそれに応じた手数料が取れるのでまだビジネスになるかもしれませんが、そうじゃない中間層のミドルについて民間職業紹介として正規雇用、安定雇用につなげていくというときに、今の規制の下だとなかなかビジネスになりにくい。

逆に言うと、こういう政策的なインセンティブを働かせてもらえばビジネスとして民間職業紹介の枠内で正規雇用、安定雇用への紹介につなげられるというような視点があれば教えていただきたいと思います。

○一般社団法人人材サービス産業協議会 1点目に関しましては、派遣協会が昨年宣言をいたしております。同じ職場の同じ仕事に3年以上働いていらっしゃる派遣社員の方が希望すれば、派遣先、あるいは派遣元への正規化というものを図っていく。そこを努力していく。今回の法改正の主旨もそこに近いかと思いますが、基本的に派遣というのはテンポラリーな働き方でございますので、同じ仕事を3年も5年もずっとやっているというのはどう見てもおかしいというのは明らかだと思っておりますので、そこに向けて努力していきたいというのが1つでございます。

2つ目のお話はミドルのキャリアチェンジの話かと思いますが、求人企業が中途採用す

る場合、まずは即戦力が欲しい。即戦力でなければ若い人が欲しいというニーズがまだまだ強いのではないかと思います。したがって、製造業のミドルの方がサービス業に転職しようということになりますと、即戦力とはならず、専門性はもちろん通用しない。結果転職後の年収が大きく下がる。これが最大のボトルネックです。

日本の製造業は生産性が高いので、ミドルでいきますと700万以上の年収を取られている方も多いかと思えます。この方が転職すると300万円台になってしまうこともある。とてもじゃないですけども、早期退職優遇制度で退職金の割り増しをもらったとしても、住宅ローンもあり教育費もまだかかるミドルにとってはできない選択であります。

そういう意味では、我々にできることとしては、その人の専門性は活きないけれども、例えばその人のコミュニケーション能力とか、課題設定能力とか、チームをまとめる力とか、業種や職種を問わないコンピテンシー、あるいは鶴座長のこの前の経済教室でいきますと性格能力という言葉を使っていたらっしゃいましたけれども、そういう能力は業種、職種を超えても通用する。その要件がまさに求められる要件じゃないでしょうか、ということをお願い企業に交渉することによって300万が500万になったりする。その作業をすることが一番大事だと思います。

規制改革ではないですが、700万から500万という200万ダウンも本人にとってはきつい話でございますので、一番インセンティブとして働くのは、年収ダウンして1年もしくは2年間くらいはそのダウン分を補てんする。その後600万、700万と年収を上げていくというのは本人の自助努力の部分でございますので、その策がなされれば、躊躇しているミドルの方にとって転身、キャリアチェンジすることの壁は大きく取り除かれるのではないかという実感を持っております。

○鶴座長 どうもありがとうございます。

では、佐々木委員お願いします。

○佐々木座長代理 1つ、ミスマッチのことについてお尋ねしたいんですけども、ハローワークだけに限らないかもしれませんが、ハローワークが求人するときの表現方法というんでしょうか、職種の設定の仕方にもいろいろ制限があって、今のいろいろなビジネスや企業の規模によってこういう人を探したいんですけどという呼び名は多数あると思いますが、「ではそれは秘書にしましょう」とか、「事務職と書きましょう」というふうで、特別な職種の名前や範囲が決められない。そうすると、その企業の文化や、どういう人を求めているのかということがハローワークの求人票からはわかりにくいなどということもあり、それがミスマッチの一つの原因ではないかとも思っているのですが、これが民間に開放されるに当たって、そのあたりのミスマッチを少なくするのに今ずっとお話になっていたスキルの話とかもあります。そもそも求人の呼び名というんでしょうか、役職の呼び名とか、職業の説明の仕方に対する規制で何か問題点とか課題とお感じになる点ありませんでしょうか。

○一般社団法人人材サービス産業協議会 特に規制に問題点があるとは思っておりません

が、ここはやはり創意工夫をもっともっとしなければいけないところだと思っていて、求人広告がそこは一番上手にやっているかと思います。

佐々木さん御指摘のとおり、仕事内容とか、求める人物像とか、あるいはもっと言えば会社の特色とか、他の会社と何が違うのかとか、その会社のビジョンは何で、何を目指しているのかというようなことが、ハローワークの求人票からはうかがえないというのは事実でございます。そこはもうちょっと表現を豊かに、求職者の興味を喚起するような表現に変えることによって、求職者から見たときの選択肢が広がるということは十分にあるかと思います。御指摘は、ごもっともかと思います。

○鶴座長 他によろしいでしょうか。

では、どうも大変貴重な御説明をありがとうございました。

○一般社団法人人材サービス産業協議会 どうもありがとうございました。

(一般社団法人人材サービス産業協議会関係者離席)

○鶴座長 それでは、個別労働関係紛争に関するドイツの実態等につきまして、静岡大学の本庄先生よりお願いいたします。

○本庄准教授 ただいま御紹介にあずかりました、静岡大学の本庄と申します。

今日は、お声掛けをいただきましてありがとうございます。私の方からは、「ドイツの解雇法制と日本法への示唆」ということで、主に法的な観点からドイツの解雇法制がどうなっているのかということと、とりわけそれとの対比をした上で日本法の特徴はどういうところにあるのかということについて、簡単に御説明させていただきたいと思います。

構成といたしましては、ざっとドイツの法制度の御紹介の後に、若干日本法への示唆を述べさせていただくという形で進めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

では、早速でございますが、ドイツと日本の解雇法制というのはよく対比されることがあるかと思いますが。なぜ対比されるのかというのは、両国ともに基本的な大きな枠組みが比較的似通っているということにあるのかなと考えられます。すなわち、解雇について規制をする国というのはそれほど珍しくはないけれども、その解雇に合理性がないときの処理の仕方としてどういう処理をするのかということについて、少なくとも日本とドイツとでは法制度上は元の職に戻る。原職復帰をするという点で似通っているということよく参照されるのかと思われまます。

ただ、ドイツにおきましても当初からそういう法制度があったわけではもちろんなくて、歴史的な沿革がございます。ざっと申し上げますと、古くは民法典ですね。日本でいう民法では、解約告知によって労働契約は終了するんだ。要は、解雇については一定の予告期間を定めて、あるいはその他、例えば書面化が必要であるとか、そういう要件を定めますが、基本的には解雇そのものがだめだということについては、規定をしていなかったわけでありまます。

それで、どちらかというところ、歴史的に見ればドイツでは個別法上の解雇規制、解雇一般を制限するというのではなくて、集団法上、つまり例えば従業員代表等々がその解雇の

手続にどう関与するのかという観点から法制度の発展が見られます。

例えば、労働者が解雇をされたというときに、従業員代表に対して異議申立てをすることというようなことが手続上認められる。従業員代表の方から使用者側に交渉するというような形で、集団法的な規制というものが発展してきました。

他方、もちろんドイツにおいても規制はそれにとどまることはなくて、個別的な解雇規制も展開されておりまして、先ほどの民法典上も現在では例えば性別を理由とする解雇ですとか、あるいは様々な権利行使を理由とした解雇については規制をされております。あるいは民法典とは別に、これは日本と同じような状況かと思いますが、例えば産前産後の労働者に対する解雇ですとか、育児ですとか介護休業等々を取得した労働者に対する解雇、あるいは兵役とか、重度障害等々を理由とした解雇については、民法典とは別の世界で個別の立法として特別に保護をするというような形で法制度が展開しています。

ただ、それに加えてドイツでも日本の労働契約法16条と同じように一般的な解雇保護として、仮に解雇制限法という訳をつけておりますが、そういう法律がございます。これは何かといいますと、まさに日本の労契法16条と同じように、客観的合理性のない解雇は無効とする。無効とするということの意味は、法的には解雇はなかったものと同じ扱いになります。ということは、解雇されていないということはこれまでの地位が存続するんだ、という論理ですね。

ですから、ざっと沿革を見ますと、ドイツでは、民法典では当初は解雇について特別な規制というのは予告期間等の定めを除けばなかったものが、今、御説明をやや省略しましたが、一定の解雇について金銭的などといいますか、損害賠償的な解決をする。その後、解雇制限法として今の姿になっているわけではありますが、この解雇制限法自体は実は戦後1951年の法律でございますので、ドイツの中でも古いと見るか、新しいと見るかは微妙なところですが、全体から見るとそれほど古いものではないということになるかと思えます。

ただ、とはいえ、現在最も重要な解雇制限法がどのように規制をしているのかということで、以下各論的に御紹介をさせていただきます。

レジュメのⅡのところになりますが、解雇制限法による規制は、まず先ほど申し上げましたとおり、社会的に不当な解雇は無効であるというのが大原則であります。では、どういふ場合が社会的に不当なのか。言い方を変えると、どういふ場合であれば社会的に不当でないのかというと、解雇は労働者の個人的理由、すなわち人的理由、一身上の理由、または行為に解雇事由が存在する場合、あるいは緊急の経営上の必要がある場合、日本的に言うならば整理解雇のようなケースに限り許容されます。

では、こういう社会的に正当な理由がなければどうなのかというと、先ほどからしつこく申し上げておりますとおり、労働者としては、裁判所において地位の確認による雇用の存続保護を求めることができるという仕組みになっております。

ただ、1点、また後ほど出てくるかもしれませんが、日本法と違うところは、解雇を無

効としている、合理性のない解雇は無効としているというところでは共通しますが、ドイツでは原則3週間の提訴期間が制限されておりまして、3週間経ってしまうと解雇は遡及的に有効になる。一部例外もありますが、基本的には3週間経ってしまうと、労働者が訴えなければその解雇は当初から有効なものとなるという形で違いがございます。

それから、日本と違うところの2点目として適用除外というものがございます。

2点ございまして、1つは労働契約の締結後、6か月間の待機期間においては、解雇制限法がそもそも適用されません。日本的に言うならば試用期間が6か月、日本流の試用期間ではなくて本当の意味での試用期間ですね。これが6か月、当然のようについてくるところが1つでございます。要は、入社をしたら即解雇規制がかかってくるということではなくて、6か月は待機期間があるということです。

それから、2点目として、現在では10人以下の小規模事業所において、解雇規制はそもそも適用されない。解雇制限法については適用されないということです。もちろん他の個別立法、特に差別禁止の観点からそういう規制はかかってくる可能性がありますし、それから民法典の一般原則、信義則から制約される余地は理論的にはございますが、ただ、実態としてほとんどこの信義則によって保護される、特に、地位確認という観点から保護をされるということはなかなか難しいと考えられているようです。

そして、ドイツにおきましては、特に失業率が高いということが1990年代後半あたりから、もっと前からですが、その前後で大きな法改正が続いておりまして、特にこの解雇規制に関しましては、さっき10人でしたが、この適用除外となる小規模事業所の範囲をどうするか。それから、これは後ほど出てまいります、整理解雇に際して誰を解雇するかという基準ですね。ドイツでは、その基準について一定の事項を考慮しなさいということが法律上定められております。その基準をどうするかということをめぐるしく法改正が続いてきたというのが最近の流れでございます。

レジュメの2ページ目の方に移っていただきまして、その解雇の中でも特に「整理解雇」に着目をしてもう少し細かい規制を御紹介しておきますと、いわゆる整理解雇、ドイツ的に行うならば緊急の経営上の理由による解雇については、先ほど申し上げましたとおり、被解雇者の選定について単に使用者が一方的に決定するのではなくて、誰を解雇するかという基準は社会的選択ということで、社会的選択とは何かというと、要は解雇による不利益の少ない者から解雇をしていきたいと思いますという考え方が浸透しております。あるいは、法制度上もそういうことが認められております。具体的には、これはリンクするところもありませんが、勤続期間、年齢、それから扶養義務、重度障害の有無については考慮しなければいかんということが、法律上規定されております。

ただ、日本と若干異なるとすれば、日本でも整理解雇の際に誰を解雇するかについて合理性が必要だということではありますが、比較対象者の範囲というのはそれほど広くはなくて、同じ事業所で働いている同じ格付けの労働者というのが原則になります。

ただ、そうである限りはパートタイマーなども含まれてくる。言い方を変えますと企業

レベル、事業所を超えて企業単位で誰を解雇するのかということではなくて、ある事業所においていわゆるリストラを行う場合に誰からリストラを行うのかということの一つの選択基準として、この社会的選択という考え方がございます。

何で企業レベルではなくて事業所レベルかということ、基本的には企業単位で考える法的根拠がないということと、それからこれは後ほども出てまいります、ドイツでは従業員代表制度について法定されているわけですが、その従業員代表の組織単位というのが事業所レベルである、一定の規模以上の事業所であるということと深く関連しております。

それから、整理解雇に関して特に特徴的なことは、とりわけ集団的な決定を尊重しているということにドイツ法の特徴がございます。例えばですが、先ほどの社会的選択基準、4つの要素を考慮するといってもなかなかどれが重要なのか、現在のところ4要素の間でどれが優先的に考慮されるかということとははっきりしておりません。優劣関係はないと一般的に考えられておりますので、言い方を変えると誰を解雇すればいいかという基準はそれほど明確ではないわけです。この4つの要素というだけではそれほど明確ではないという中で、事前にその集団的な調整をしておく。事業所協定、要は従業員代表と使用者の間で事前に調整をしていく。誰をリストラするのかという調整をしておけば、そちらの方を尊重する。裁判所が後から介入していくのではなくて、原則として事前の調整というのを尊重するという考え方が浸透しております。

言い方を変えると、重大な誤りがある場合には裁判所が介入する余地があるけれども、そうでなければ基本的には当事者に委ねている。ただ、当事者というのは個別の当事者ではなくて、従業員代表という一定の正統性を持った当事者ということが重視されているようであります。

それで、その従業員代表、事業所委員会という書き方をしておりますが、これが解雇に対して被解雇者選定基準に違反している、事前に約束をした基準に違反しているじゃないかとか、あるいは当該事業所とか他の事業所での継続就労が可能である、これも期間が制限されますが、具体的にこのポストで継続就労が可能であるじゃないかということ異議申し立てした場合にも、当該解雇は社会的に不当となる余地がございまして、要は、こういう手続的な観点からの制約もあるということでございます。

それから、整理解雇のうち、特に大量に労働者を解雇する場合、これは事業所の規模によって若干大量ということの概念は違いますが、それについては行政に対する届出義務が規定されていたり、あるいは事業所委員会、従業員代表に情報提供させることで事前にしっかり協議をさせるというような形になっております。

協議の内容としては、解雇を避けることができるならばどうということが考えられるか。あるいは、解雇が避けられないとすればどうやってその不利益を緩和するかということについて、ここでもまた従業員代表と協議をするという仕組みになっております。

次は少し視点が変わりまして、基本的に先ほど申し上げておりますとおり、ドイツでは解雇一般について制限をかけており、かつ合理性のない解雇は無効だという処理が原則で

あります。日本と同じように、そこは原則であります。

ただ、とはいえ、さらに無効な解雇であったとしても後から契約関係を解消するという例外的な手続がございます。あるいは、もう少し広く金銭解決という視点で見ますと、ちよつとまた変わった制度がございます。

それぞれ御紹介いたしますと、1つは解消判決制度と呼ばれるものです。これは今、御説明しましたとおり、解雇が社会的に不当なものとして無効であることを前提に、労働者側としては労働関係の継続を期待しがたい場合、使用者側としては経営目的に資するさらなる協力を期待しがたい場合に、裁判所を介して契約関係を解消するという手続でございます。一旦、裁判所で解雇の無効を争った後、契約関係の解消が認められる。労働者側からすると、解雇の無効確認の請求が認容されたとしても、なお関係を解消するという仕組みでございます。

概要といたしまして、これは控訴審の口頭弁論終結時まで労使双方から申立てが可能です。労働者側から申立ては当然可能ですし、使用者側からの申立ても可能です。ただ、当事者の申立てが前提ですので、裁判官が勝手に金銭解決をするということまでは認められておりません。当事者の申立てが前提になっております。

労使双方の申立てが可能なのですが、使用者側の申立てについてはやや要件が加重されている。あるいは、制度上明らかなのは、例えば即時解雇ですとか公序違反の解雇に対する取扱いで明確な違いがございます。労働者側が申し立てる、金銭解決を求めるといような場合にはその金銭解決が認められる余地があるのに対して、使用者側から例えば公序違反の解雇を行っておきながら、後から金銭解決を求めるといようなことは認められていないという形になっております。

それから、労働者側、使用者側、それぞれの観点でこれからの関係性が維持できるかどうかということ判断するわけですが、判断の材料といたしましては、その判断のときまでのあらゆる将来的事情が考慮されます。要は、解雇した時点の問題ではなくて、その後の訴訟手続も含めてお互いの信頼関係がどこまで残っているか、あるいは回復可能かという観点から裁判官が判断するという仕組みになっております。

では、仮にこれで契約関係を解消するという理由があると認められた場合、どういう金銭を払う必要があるかというところ、これにつきましては法律上、補償金の上限額が設定されております。ただ、あくまでも上限でございますので、具体的な決定自体は裁判官に委ねられているというところに特徴があります。上限については解雇されたときの月額賃金の12か月分以内ということで、それほど高いというわけではないかと思えます。

他方、例外として一定の年齢とか勤続年数の要件を満たすものについては、この上限がやや上がるという形になっております。これが、解雇の金銭解決制度のうちの一つ、特に解雇無効を前提として裁判所で契約関係を解消するという手続でございます。

他方、もう一つドイツで解雇の金銭解決の制度がございます。これは、日本流にいうならば訴権放棄に類する、それに似た金銭解決制度と呼ばれるもので、比較的新しい制度で

あります。2000年代初頭ですね。先ほどの金銭解決、解消判決制度というものは、解雇制限法が設けられた1951年の段階で既にあった制度ですが、こちらの1a条の方については2000年代ということで比較的新しい制度であります。

概要といたしまして、これはまず使用者が労働者を解雇する。ここは同じです。ただ、その際に労働者に対して一定のことを申し出る。どういことを申し出るかといいますと、これは整理解雇なんだということ、それからもし提訴をしなければあなたはこれだけの補償金が得られますよ、ということを出る。

それで、先ほど申し上げましたとおり、ドイツでは提訴期間に制限がありますので、実際に労働者がある期間以内に解雇無効の確認請求をしなかったということになれば、自動的に金銭解決が図られるという仕組みであります。

具体的な額といたしましては、勤続1年について0.5か月分の月額賃金相当額で、これについては上限がありません。先ほどの解消判決制度が上限を定めて、あとは裁判官に委ねていたというのと比べると、こちらは基準としては相当に明確なものです。

ただ、これについてはドイツ国内では批判が多いものであります。なぜかという、こういうものは当事者の合意を前提にしているんだから、別にこんな制度をつくらなくても構わないじゃないかというような観点からの批判であります。

若干飛ばしましたが、特徴といたしまして今、申し上げましたとおり、今の「訴権放棄に類する金銭解決制度」というのは、基本的には広い意味での合意をベースにしているという側面がございます。要は、使用者の方から一定の情報提供をさせて、労働者の方が積極的に同意はしていないにしても、少なくとも提訴はしないという自己決定をしたものに対して金銭解決を図るというものであります。

特徴の2つ目としまして、さっきの解消判決制度が解雇無効を前提としている。逆に言うと、裁判所でそういう審査をする必要があるのに対して、こちらでは解雇の有効性はそもそも問わないわけであります。

それから、今の点とも関連しますが、訴訟外での手続、裁判を起す前の手続であるということ、それから解決金の水準というものが明確でありますので、非常に迅速に紛争が終局的に終了するという特徴がございます。また後ほど御説明することもあるかと思えます。

その他の仕組みといたしまして、ここはざっといきますが、ドイツの解雇制限について考える場合には、いろいろな段階で従業員代表が関与してくるところが一つの特徴であります。例えば、労働者が従業員代表に異議申立てをした場合には、従業員代表と使用者で協議をすとか、あるいは一定の場合には従業員代表が解雇に反対をするというようなことをすれば、様々な制約がかかってくるというような特徴がございます。

それから、これはどの国でも似たようなところがあるかもしれませんが、ドイツでも希望退職というのは積極的に活用されている。要は、解雇というハードな手段ではなくて、もうちょっとソフトな手段で雇用調整をする。

それで、結論からすると解雇に比べて金銭的に見た目は高コストであるわけですが、ただ、特徴は先ほど申し上げましたとおり、ドイツでは特に整理解雇となると誰を解雇するかという基準が法定されていますので、言い方を変えるとその人たちは優遇されて、なかなか解雇しにくい仕組みなわけです。

そういう中で、希望退職の活用に関しては法的なルールがありませんので非常に自由度が高い。それから、合意解約そのものにメリットがあるということでございます。敗訴することはありませんし、仮に裁判で勝ったとしても解雇をしたということ自体が評判を低下させる可能性がありますし、あるいは残された労働者との関係でも、労働者を解雇するよりは納得の上で希望退職していただく方が合理的であるというところで、この希望退職というのが非常に活用されているようであります。

それから、和解の推奨というのも似たような話でございまして、これは後々裁判に提訴をしたとしても、実際には7割近くが和解で紛争が終結しておりますので、判決までに至るケースというのはごく少数である。ごく少数というか、裁判の数からするとそれほど多くはないということになります。

4 ページのほうに移っていただきまして、特にドイツの制度と日本の制度を見比べた場合には、原則的部分、合理性のない解雇は制限するんだという部分、それからその場合の制裁面でどういう制限をするかという点、解雇はなかったものにする。解雇は無効なんだという取扱いにするという点では共通しているわけですが、他方でドイツではその例外として、解雇は無効であったとしても、裁判官が一定の考慮をした上で契約関係を解消するという余地が残されているという点に一つの特徴がございまして。

その点を含めて、こういう制度を織り込んではどうかというようなことが過去何度か議論されたわけですが、この問題を考える上でどういうところに留意しなければいけないのかということについて、少し個人的な感想を述べさせていただきたいと思っております。

一言で申し上げれば、どういう解雇紛争をイメージするかによって立場が全然変わってくるという、当たり前のことでもあります。

例えば企業規模に着目してみれば、いわゆる大企業中心に解雇規制は硬直的であるという批判があるわけです。ただ、これは単なる感情的な批判というわけでもなくて、理論的には日本では特に解雇というのは最後の手段でありますから、解雇以外の方法がとれるんだったらそちらを先にとりましょうということで、解雇回避措置をとる必要がある。

ただ、大企業となればそのとり得る手段というものが非常に多くなりますので、柔軟性が高い。柔軟性が高いということは、予見可能性がないということでもあります。

ただ、難しいのは、大企業の正社員を解雇するということになると、非自発的離職者層について果たして転職市場がどこまで発達しているのか、ということについて考える必要があるかと思っております。

一方、企業規模の観点から今度は零細企業に目を転じてみますと、これはよく実態というものをしっかり調べる必要がありますが、解雇を通じて既に雇用調整が行われている可

可能性があります。あるいは、それを前提に転職市場というのは一定の範囲で発展している可能性がある。そうであるとすれば、こちらの市場では非常に金銭解決というものに親和的というか、今あるものを追認するような形になるわけですね。

そういうことを見れば、よく言われるように、紛争処理機関によって、一言で解雇の金銭解決と言っても、今、日本では裁判所に行くのか、労働審判に行くのか、それともあっせんで終わるのかによって額が全然違うじゃないかということが本当に不合理かどうかというのは、まず前提として検討する必要があるかと思います。要は、そこにかかっている時間的なコストの差、あるいは労働者層が果たして一致しているのかどうかということについて考える必要がある。

それから、今、企業規模ということで申し上げましたのでついでに補足をしておきますと、先ほど御紹介しましたとおり、ドイツではそもそも零細事業所で適用除外をしている。あるいは、解雇規制だけではなくて従業員代表制度についても企業規模によって規制が異なってきております。そういうことで、要はこういう仕組みになっているということです。

ただし、とありますが、同じ環境下であれば労働者間の不公平というのはなくす必要があります。要は、雇用喪失によってかかるコストをどう算定するのかという際には、当然外部労働市場の状況ですとか、あるいは社会保険制度、典型的には失業保険制度がどうなっているのか、労働者の実質的に必要なコストというのはどれくらいなのかということが、果たしてどういう労働者をイメージするのかによって大きく変わってくるわけでありまして。そういうものは、この金銭解決の問題ですとか、あるいは補償金額の具体的な算定において当然反映してくるものであろうと考えられます。

ただ、とはいえ、解雇の金銭解決を制度化するというのは、労働者にとって選択肢が広がるというのは疑いがないわけでありまして。よく言われるのは、現実に解雇無効で労働者が勝ったとしても職場に戻る率というのはそんなに高くない。むしろごく少数であるという実態を踏まえるならば、そういうものを制度化して、あるいは水準というものを明確化することによって不当な状況をなくしていけるではないかというような主張がございます。

それからもう一つ気になるのは、解雇の合理性審査そのものが現在よりも純化しやすくなるというふうには考えております。現在では、解雇は有効か無効かの二択でありますので、制裁の重さということをやはりどこかで考えざるを得ないのに対して、仮に金銭解決という割合的な解決ですね。金銭で高いか低いかにいう割合的な解決ができるとすれば、解雇自体の合理性基準というのが上がる、あるいは上がる可能性があるということも、労働者にとっては一定のメリットがあろうかと思われまして。

それから、少し視点が変わりますが、金銭解決についてどういう解雇紛争をイメージするかということについて、どういう労働者像をイメージするのかによってもやはり評価は全然変わってくるわけでありまして、あくまでも原職復帰を希望するんだ、割合的には少数であるとしても、あくまでも原職復帰を希望する労働者に対して強制的に金銭解決をするということについては、恐らく当然感情的な反発が強いということが予想されるわけで

あります。

この点については、ドイツ法との比較からも慎重な要件設定が必要である。つまり、ドイツ法でも、使用者が自由にお金さえ払えば後から無効な解雇を当然に有効にできるわけではなくて、労働関係の継続を期待しがたい理由があるかどうかということを実質的に審査するわけですので、それほど柔軟な制度ではありません。

少なくとも日本でこういうことを議論する場合には、例えば労働者側の請求のみ認めるとか、あるいはそうでなくて使用者について認める場合にも、少なくとも要件は労働者側と変える必要がある。あるいは、こういう事情について解決金額に反映する。要は、どちらから申し立てたかによって解決金額に反映するというようなことについても検討の余地はあろうかと思えます。

他方、今は原職復帰にこだわる労働者をイメージしましたが、そうではなくて圧倒的多数の不公正な解雇が横行する中で、いわば泣き寝入りのような形で比較的低い金額で紛争解決している。解決はしているけれども、比較的低い金額であるという労働者をイメージするのであれば、その際の解決基準の必要性については、恐らくそれほど批判はないと考えられます。

ただ、その場合に難しいのは、固定的な水準設定は困難であるということ、少なくとも上限設定には慎重な配慮が必要であろうということですのでございます。なぜかということ、先ほど、大企業、零細企業という極めてシンプルな対比をしましたが、労働市場をめぐる状況は多様であって、受ける不利益というのがそんなに簡単には算定できないのであれば、そこにおける上限というのは慎重に設定する必要があります。コストの上限というのは、慎重に算定する必要があります。

ただし、そうすると具体的な決定について裁量が大きくなりますので、今度は基準としての明確さ、機能というのは減殺されるというジレンマに陥ります。この問題をどう考えるかですね。明確な基準が設定できればいいけれども、硬直的な規制では問題が多いし、他方、柔軟性を持たせれば基準としての意味があまりなくなってくるということですのでございます。

では、こういうときによく議論になるのは集団的な合意、例えば労使協定のようなものであらかじめ決めておけばそれでいいじゃないかというような議論になるわけでありまして。それ自体は、否定できない。当事者に委ねるということ自体は否定できませんが、ただ、その正統性については何らかの制度的担保が必要であろうかと思えます。これは、また後から出てくるかもしれません。

それから、金銭解決の制度化に際しての留意点として、どういう解雇をイメージするかというときに、その解雇事由によってもやはりイメージが変わってくるかと思えます。前回だったと思いますが、こちらのワーキングでも違法解雇について分類していくんだ。特に制裁面で区別していくことが重要である。合理性のない解雇は一律無効ではなくて、違法性の強度によって分類していくことが重要である、というような御指摘があったと伺っ

ております。それ自体はそうであろうと思われませんが、その上で日本型の人事管理においていわゆるメンバーシップ型といいたいまいしょうか、職務と能力との対応関係が希薄であって人的な性格が強い。仕事との対応関係がよくわからないということが仮に妥当しているとすれば、一旦解雇した被解雇者との信頼関係の回復可能性というのは低いものとして、あらゆる解雇について、この解雇制限法9条のように強制的に関係を解消するということに対するニーズが大きいというのは、わからないわけではない。

それからまた一般論として、真正な整理解雇について金銭解決自体は不合理ではないと考えております。

ただ、ドイツ法を見る限り、この金銭解決、特に強制的に関係を解消するという意味での金銭解決については比較的厳格、限定的な運用がされている。どういうことかということ、まず裁判所で解雇無効を争う。要は、裁判手続きでまず解雇の有効性を争う必要があるわけですね。それから、使用者が金銭解決を申し立てる場合には、特に厳しく判断されるということです。労働者の方からしても、解消に際して当然に金銭を求めることが認められているわけではないということで、「どちらかといえば、個別的な解雇紛争に親和的」と書いてありますが、要は本当に個別のケースバイケースの事情を酌んで裁判官が判断をするという仕組みでございますので、果たして日本でこれを導入したところで、どれほどのインパクトがあるかはよくわからないところであります。

それから、違法解雇の分類とか制裁面での区別が重要だということは先ほど申し上げましたが、ただ、現実には、これを峻別するというのはなかなか難しいであろうということも考える必要があろうかと思えます。対比ということですので、ドイツでは例えば職種別に採用する。そもそも職種別に採用している。それから、事業所レベルで人事管理を行い法規制も展開している。それから、職種別採用ということとも関連しますが、能力とか適性についてある程度客観的に評価できる。または、見方を変えれば解雇回避の際にどこまで使用者が配慮すればいいかというのはある程度予見可能であるのに対して、先ほども出てきましたが、日本型の人事管理において仮に人的な性格が強いとすれば、そのメンバーシップ的な性格が強いとすれば、やはりこの解雇の金銭解決制度について単純に導入するのでは、恣意的な運用の危険性が高いということは常に考える必要があろうかと思えます。

そうだとすれば、だからこそ制裁の在り方について裁判官の知見に委ねるということは、考え方としてはあろうかと思えます。これはドイツではございませんが、ヨーロッパのいくつかの国では解雇無効を原則にするのではなくて、そもそも違法な解雇についてどういう制裁を下すかということ、広く裁判官の裁量に委ねているというような国もございますので、そういう考え方もあり得るかと思えます。

あるいは、ドイツ型にしても裁判官の知見に委ねた上で原職復帰させるかどうかという最終的な判断に委ねているということでございます。

それから、特に整理解雇については誰を解雇するのかということの公平さ、公正さをいかに担保できるかがポイントで、日本の場合には使用者がその基準を一方的に決定してい

るわけですが、ドイツ法などでは社会的選択であるとか、あるいは従業員代表が関与することで手続的な制約があるというところに特徴がございます。一方的に使用者が決定して恣意的に運用するということになれば、非常にリスクの高い制度でありますので、その辺に対する何か制度上の配慮が必要であろうということでございます。

一方、これは少し視点が変わりますが、解雇の事由を峻別しにくいのであれば、使用者のほうに解雇事由の明示を義務付けてしまえばどうかというようなことも考えられるわけでありまして、またはドイツの金銭解決の2つ目のように、実質的に峻別が必要でないような法規制のアプローチもあるわけですね。使用者が、もうこれは整理解雇だと言ってしまえば、それは整理解雇として扱うというようなこともあり得るわけでありまして。

こういう規制について1つ特徴的なのは、ドイツとは異なって日本では提訴期間の制限がありませんので、無効なものはいつまで経っても無効です。ということは、紛争が終局的に解決しないリスクというものを常に抱えている。労働者が訴えないからといって紛争が終わっているわけではないのに対して、ドイツでは3週間の提訴期間がありますので、3週間経てば解雇は自動的に有効になるという決定的な違いがございます。

そんな中で、この1a条のような規制、日本で提訴期間を全部制限するかということと恐らく相当な批判があるかと思いますが、金銭解決の面に限っては一定の提訴期間を制限して何か緩やかなアプローチで規制を展開していくというようなことは、考える余地があるのではないかと考えております。

それから、これはおまけのような話になっておりますが、いわゆるジョブ型正社員というものが普及するとすれば、この解雇事由というもの、あるいは解雇事由が公正かどうかということは明確となる可能性が高いわけでありまして。言い方を変えると、先ほど金銭解決の導入について注意しなければならないといった点も、その恣意的な運用が行われるリスクというのは低減されるわけでありまして。

だからといって積極的に金銭解決制度を導入せよということにはならないかもしれないけれども、金銭解決を導入したらこんなデメリットがあるんだという消極的理由の正当性は低下するのであるかと考えております。

若干長くなりましたが、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。大変わかりやすく、クリアカットな御説明をいただきまして理解が深まりました。

私の方から、最初に3点ばかりお伺いしたいと思います。

この順番で申し上げますと、2ページの下で金銭解決の場合の補償金の上限の仕組みをお話されていたのですが、まず最初の質問は、上限を例えば12か月とか15か月、18か月、ケースによって違うんですけれども、裁判所で決められた金額というのはかなり上限に張りつくような形が実際には多いのか、それとも、ケースによってまちまちで、例えば平均だとどれくらいなのかとか、その辺をもし御承知であれば教えていただきたいというのが最初の点でございます。

2番目の点が、3ページが一番上の訴権放棄に類する1a条のものですね。この仕組みは私の理解だと通常、企業側がそういう解雇をした場合に多分2つオプションがあって、何もしないというのと、1a条に関してはオプションをつける。つまり、もう3週間提訴しなかったらあなたにはお金で解決しますよということをオプションでつけるわけですね。最初に使用者が2つの判断をする。それで、使用者が判断したら次にそれに対してどういうふうに受けるのかという解雇された人の判断があるわけですね。それに乗っかるのか。それに乗っからずに、通常の訴えるという方に行くのか。

その場合に、いろいろ分析された他の先生方のお話なども書かれたものを見ると、例えば企業がわざわざそういうオプションをつけて出してくるというのは、自分がもしかしたらその訴訟に負けるかもしれないなということでそういうものをつけてくるから、労働者は逆に言うとこれは争ったほうが得ではないかとか、私の質問は現実的にこの1a条を使ったような解決の仕方というのがどれぐらい普及しているのか。結局はあまり使われない状況なのかということが2点目です。

3点目が、あまり詳しい御説明はなかったんですけども、3ページが一番下に和解の話があって、かなりの割合が和解で解決されている。私の理解だと、最初に解雇されてまず3週間という時期までに訴えないとまずだめということがあると思うんです。それで、今度は訴えてから多分ドイツの仕組みというのは2週間の間にまずは和解ができるかどうか、和解しなさいと裁判所に行くわけですね。だから、まずそのプロセスを経てから我々が普通思っている裁判のいろいろなプロセスに移っていくことで、最初に2週間以内に和解の手続を行ってくださいという仕組みは、実は一番ドイツの中で使われている。これは非常に重要だと思うんですけども、この仕組みを日本に導入しようといったときにどういろいろな制度的とか、法律的とか、そういう問題点があるか。これはあまり御説明がなかったので、もしそれを御想定されているようなものがあれば教えていただきたいと思います。

以上、3点です。

○本庄准教授 ありがとうございます。

まず、御質問いただきました点のうち9条型の金銭解決の実態、特に解決金額の実態についてどうなっているのかということにつきましては、これもまさにケースバイケースとしか申し上げようがなく、平均でどれくらいかというのは今すぐは分かりませんが、要は勤続年数等々によって、そもそも制度上は月額賃金の12か月分以内ということになっておりますが、ただ、ドイツにおいて解雇一般について社会的選択という考え方のようなものが浸透しておりまして、長く勤めた人を解雇するような場合にはそれなりの補償が必要だというような発想がございますので、誰を解雇するのかによってこの金額は相当上下し得る。若い人を解雇するのか、それとも比較的長期間勤めてこられた方を解雇するのかによって相当上下がございます。

あるいは、使用者の帰責性と申しますか、解雇の正当性といえますか、そういうところ

とも関係していて、裁判官がそこはまさに柔軟に判断をしているということですので、一概に上限に張りついているということは言えません。逆にこれと全然違うというか、実態としては全然違う、12か月分以内の中でどれくらいかということでは、若干差があるということであろうかと思えます。

それから、同じように実態面に関して、金銭解決のうち9条のような形ではなくて1a条のように、要は訴権放棄のような金銭解決について、この制度の導入によってどういうインパクトがあったのかということについてかと思えます。これについては先ほどちらっと申し上げましたが、ドイツではこの制度は意味がないんじゃないかというような批判がございます。なぜかという、まさに、そもそもこれまででも訴訟外でこういうことができたわけでありますので批判があるところであります。

この制度を導入したことによって、どれくらいこの制度が使われて裁判外での紛争処理が増えたかという統計的なデータというのは、少なくとも私が見た限りは生のデータというのはなくて申し上げにくいのですが、一般的な説明、解説としては、率直に言うと1a条についても9条についてもドイツでは相当例外的なものである。特に、この1a条については先ほど実態としてもこれまでと大して変わらないものでありますので、これを導入したからどういうインパクトがあったかは、言えないもののようであります。

それから、3つ目の点につきましては今のお話とも関連しますが、和解の位置付けでありまして、これはまさに先生が御指摘のとおりで先に和解を進めるわけであります。これは日本法と対比した場合に何か問題があるかといいますと、和解でありますから当事者の意思を前提にしているということでありますので、どういう当事者を想定するかによりませんが、まさに当事者の合意を前提にした紛争解決という意味では、理屈の上では少なくとも問題はない。

ただ、そこで結局のところ、労働者が泣き寝入りしてしまうのではないかというような批判は当然あるかと思えます。要は、労働者が長く争うよりは和解によって、簡単にいえば妥協してしまうというような批判は予想されるかと思えます。

ただ、理屈の上では少なくとも同意を前提としている。お互いの納得を前提としているのが和解なんだからということで、同意の真意性といいますか、そういうところと関係するのかなというふうに認識しております。

ちょっと中途半端な答えで申しわけないですが。

○鶴座長 ありがとうございます。

最後の点ですけれども、最初にまずは和解をやってください。その和解のプロセスを裁判のプロセスの中の最初に強制すると、裁判所は仕事が増える。おれたちの仕事が増えるというふうに認識するのか。むしろそういうふうにやったほうが、いろいろなものが解決しやすくなると思うのか。その辺はどんな感じで思うだろうか。これはまさにゲスで構いませんので、もし先生の印象があれば教えてください。

○本庄准教授 私は裁判官ではございませんので申し上げにくいのですが、ただ、和解的

な紛争解決を望む当事者というのは、別に今であれば最初から裁判手続にいかなくても他の手段、例えば労働審判にいく等々の方法でも可能なわけで、要は非常にチャンネルが多様化している中で、最初から裁判所において和解を導入することによる積極的なメリットというのは、もしかするとなかなか今は判断しかねるところです。

○鶴座長 他にいかがですか。

大崎委員、お願いします。

○大崎委員 1つ質問をしたいのと、もう一つは感想みたいなことを申し上げたいので、それに対してコメントがいただければと思います。

1つは、金銭解決制度というのは今の御説明ですと解雇が無効であるということ的前提にして適用される制度ということですので、そうするとこの金銭解決をするということが裁判官によって判断されるまでは労働契約は継続していたという前提に立つんだらうと思いますので、未払賃金の支払い義務というのはやはり雇用者側に発生するのかどうかということをお教えいただきたいということです。それと、この補償金は別という理解でよろしいかどうか。これが、質問です。

感想は、このワーキング・グループのメンバー全員が同じ問題意識かどうかはわかりませんが、私個人は少なくともなぜこの規制改革会議で雇用法制を検討しているかというのは、日本の雇用法制が様々な側面において硬直的過ぎるために日本企業の競争力強化を阻んでいる。そういう問題意識から出発して、例えばこういう解雇の金銭解決というようなことも一つの検討テーマとして考えられるというようなことで議論していると思うのです。

しかし、どうも先生のお話を伺っていると、先生の問題意識は全くそれとは違って、むしろ現在不公正な解雇が横行しているらしい。そして、少額のお金で泣き寝入りをしている労働者というのがいっぱいいるらしい。したがって、こういう制度を入れることによってもっと解決金額が高くなって労働者が救済されるというストーリーだったと理解しました。これはちょっと残念であるのですが、全く問題意識は違うなという感じがいたしました。これは、感想です。

○本庄准教授 ありがとうございます。

まず1点目の御質問いただいた未払賃金になるのかどうかという点につきましては、制度の枠組を申し上げますと、この解消判決についてどの時点で解消したかという問題かと思えます。それについては、まさに解約告知の時点に遡及をしますので、言い方を変えると賃金を別途支払うという問題にはならないということです。ですから、訴訟期間が長くなってしまうと労働者は損をするという仕組みであります。

それから、2点目の御感想に対する私の感想であります。日本の解雇規制が硬直的であるという前提部分について果たして共有できているのか、というのが出発点でありまして、解雇権濫用法理というのは非常に柔軟である。予見可能性がないというのはそのとおりかと思えますが、それと硬直的であるというのは必ずしもイコールではない。

例えば、金銭解決の問題を考えると、ドイツの法制度を見る限り、無効な解雇につ

いて一定のお金を積み上げれば当然解雇が有効になるという仕組みでは少なくともございませんので、こういうものについて日本でそれと異なる制度を導入する際には、より積極的な何か正当化の理由が必要であろうかと思えます。

ただ、一方で金銭解決の問題を考えると、労働者保護という非常にシンプルな言葉になりますが、不公正な実態があるというところに着目をするのであれば、確かに金銭解決を導入することもそれほどわからないわけではない。どちらにしてもわからないわけではございませんが、「硬直的である」というのが、とことん争って解雇が無効になった場合にも、なお原職復帰を望む労働者がいるという点で硬直的であるというのであれば、ドイツの9条のような仕組みというのは検討の余地がございますが、その割合が少数であるなかで果たしてどれだけインパクトがあるのかというのが正直な感想で、そこは恐らく御指摘いただいたとおり、前提部分に違いがあるのかもしれない。

○鶴座長 今の大崎委員の御感想で、この委員の中でも皆それぞれ考え方が違うということで私は全然構わないと思うのですが、このワーキングで出発するときにやはり労使双方が納得できる解雇の問題というか、雇用終了の問題を考えていきたいと思います。単に企業活動をやるに当たって硬直的だからそれをどういうふうにするという観点だけでやっているという話ではなくて、まさに労働者、これもいろいろな大企業、中小企業、全部を見て、そういう人たちを全体としてどういうふうに考慮していくのかということも、当然このワーキング・グループの関心事項でございます。

また、この金銭解雇も多分もう少し我々のメンバーの中でも今後整理をしていく過程にあるかと思うのですが、紛争をいかにスピーディーに解決していく。そもそもそういうことを起こさないというところから始めて、それがひいては非常にその企業に好影響も与えていく。それは、私は労使双方にとって非常にメリットのある解決の仕方だと思います。そういう仕方として、この金銭解決の問題も考えていかなければいけない。そういう視点に立って議論をしていく。これは、今後また我々委員の中でもいろいろきちんと議論をしていかなきゃいけない点ということで、まさにその部分も問題提起を私はさせていただいたと理解しております。

○大崎委員 私の言い方もよくなかったので誤解されると困るのですが、別に私はどんどん首を切って金さえ払えばいくらでも首を切れる世の中がいいとか、そういうことを言っているつもりは全くありませんので、そこは誤解しないでください。

もう一回確認ですけれども、やはり金銭解決ということを主張する人の多くが思っているのは、要するに解雇が無効になったときに労働者側がもちろん同意すれば金銭解決もあり得る。それは日本でも現実に既に起きていることで、労働者側が同意しないにもかかわらず金銭解決をするという道が少なくとも法的にはあってもよいのではないかという問題意識があることは間違いないと思うんです。

その点についてドイツの制度を確認したいのですが、ドイツの場合、さっきの御説明ですと無効の場合に労使双方から申立て可能で、裁判官の職権でということですので、どの

ぐらい実例があるかは別として、労働者が同意していないにもかかわらず金銭が支払われてその職場に復帰しないという実例はあるという理解でよろしいのですか。

○本庄准教授 ありがとうございます。

まず、実例そのものはないわけではなくてございますが、全体の割合からいうと極めて少数であって、そこにはやはり解雇無効ということを原則視するドイツ法なりの考え方があるのでしょうか。まさにこれは解釈に委ねられておりますので、要は関係修復が可能であるかどうかを裁判官がどう判断するかという点でございまして、日本で考える場合にも、一定の裁判官の最終的な知見に委ねるといって自体は否定できないかと思えます。

なぜかという、雇用はまさに人間の関係ですので、その関係を法で強制したとしても恐らく限界がある中で、本当にこじれた場合に関係の修復が難しいのであれば、一定の手続を遵守して関係を解消するという自体の合理性というのとは否定できない。

ただ、その場合には解決水準というのは、やはり日本の労働市場の状況を考えると、少なくともその上限の額の設定というところについては非常に慎重な考慮が必要である。なぜかという、解雇無効まで争って原職復帰を望んでいる労働者というのは、もしかすると、その企業にいとそれなりに賃金は高いかもしれないけれども、そこから出てしまうと賃金が下がってしまう可能性がある。

要は、転職市場がそれほど発展していないからこそ解雇無効にこだわる可能性がありますので、それをあえて切るといってことになれば、それなりの設定をしなければ反発が強いというのは避けられないのかなと感想的に思っております。

○鶴座長 どうぞ、浦野さん。

○浦野委員 1つ質問があつて、それに絡んでお伺いしたいことがあります。

まず単純な質問ですが、適用除外のところ「10人以下の小規模事業所」と書いてありますが、これは企業全体のことを言っているのか。それともドイツでは、大企業の中でも10人以下の事業所があったらということですか。

○本庄准教授 今回の御質問に関しては、そういうことです。企業レベルではなくて、まさに大企業であったとしても、どの事業所かによって、要はいろいろなことが事業所単位で動いておりますので、そこは日本とは違うと思えます。

○浦野委員 そこは多分、日本的なメンバーシップの考え方からいくと全く違って、日本の場合はむしろメンバーシップというものが今はまだ色濃くある中では、大企業と中小企業が全く同じレベルで解雇のことを議論するのではなくてというのがむしろ私の問題意識であつて、大企業の場合は正直申し上げてこのドイツの額以上のものを、真正な整理解雇だったらもちろんですけども、真正な整理解雇でない場合でもこれに近いものを出しながら解決しているのが実態です。

ですから、日本の場合でいえば中小企業の規模の場合にどこまで考えるんだということの方が、むしろ経済学的に考えても解決しなきゃいけない問題だと思っておりますが、その辺の先生のお考えはいかがですか。

○本庄准教授 ありがとうございます。

私の問題意識もその辺にございまして、これはドイツに限らず比較的労働法規制の厳しいと呼ばれている国でも、中小零細企業について規制をやや緩やかにしている立法例というのは少なくないわけでございます。

他方、日本というのは特に解雇規制に関してはどんな企業であったとしても同じ規制が降ってきて、ただ、実態として解雇回避努力義務のところの範囲が違うということで規制の実質も異なってくるということかと思われまして。

確かに今、御指摘いただきましたとおり、経済的なインパクトという意味ではまさに中小企業というのは無視できない存在でございますので、そういうところについてどう金銭解決を制度化するのかということに重きを置くのか。それとも、大企業で解雇無効まで争う労働者、極めて例外的な労働者で、かつ原職復帰を望んでいるような労働者を想定して金銭解決を想定するかで、出てくる制度というのは当然変わってくると思われまして、ここは慎重に御議論いただきたいところかと考えております。

○佐々木座長代理 実は同じところを伺いたいと思ってはいたんですけども、そうするとドイツの中での10人以下の事業所での解雇の実態というのは具体的にはどういうことになっていますか。

○本庄准教授 ありがとうございます。

零細企業の実態をなかなか追いかけるのは難しいというのはどの国も同じでございますが、例えば補償金をもらっているか、もらっていないかということになると、当然もらわずに解雇される。規制がないわけですから当然そうなりやすいですし、あるいはそもそも規制がないわけですから解雇については非常に緩やかに行われているというのが実態で、数値的なものを今は御指摘できませんが、少なくとも解雇制限法が適用されない事業所に関しては法制度上もそうであるし、実態としても解雇を争うということ自体がそもそもナンセンスです。

ただ、差別的なケースなどになると別ですので、ここは分けて考える必要があろうかと思えます。

○鶴座長 先ほどの事業所か、企業かということになると、イタリアというのは私の理解だと企業単位だという理解だったと思うんです。10人というのは閾値になっていて、これは国によって違うんですけども、議論になっているようにヨーロッパでは結構この適用除外を入れているところというのは、私は多いという理解だと思えます。

ただ、一方、日本を見ると、あたかもこういう適用除外というのを法律で定めているかのごとくのような結果が現実として起こっているというのが、私は逆に言うと日本の現状だと思うんです。ですから、ヨーロッパで適用除外をやられているから適用除外を入れたらいいのかということになると、またここはちょっと違って、実態上ではまさに日本というのはそういう状況で、諸外国もある程度そういう状況で、これは法律でどこかで線引きをして、ただ、やはり閾値のところというのはイタリアでも非常に問題になっているんで

すけれども、中小企業のほうが解雇しやすいからなるべく企業規模を大きくしたくないとか、そういうバイアスが明らかに働いているんですね。

なので、この問題は事実関係をきちんと見る必要もございますし、日本の適用ということもいろいろ考えていくべき非常に重要な問題かもしれません。

○大田議長代理 事業所といったときに、組合はどうなるんですか。ここで言っているのは、企業の中の事業所ですよ。組合は全社的ではないですか。

○島田専門委員 そのレベルではやらないんです。事業所委員会ですから。

○大田議長代理 では、組合はどこにあるんですか。

○島田専門委員 産業別です。

○大田議長代理 わかりました。

○鶴座長 これは先生にもちょっと御説明いただいたんですけども、ドイツの場合、事業所レベルで従業員代表という仕組みを持っているんですね。だから、そこでいろいろなことを決めるということです。

○佐久間委員 すみません。時間もありませんけれども、2点ほどです。

具体的に資料の4ページで、先生がお話いただいた解雇事由の2つ目のポツで、最後に「どちらかといえば、個別的な解雇紛争に親和的」ということですが、この「個別的な」という意味は整理解雇ではない形の解雇ということでございましょうかという確認です。

さらに、その上に立って、日本でも先ほど大崎さんがおっしゃったようなニーズのあるところというのは、整理解雇というよりは個別の紛争で、ある意味では個人的な問題があって解雇したけれども、無効になった。では、そういう人がまた復帰するというのが本人にとって、または復帰する職場にとってもいいのかという問題意識なんですね。その点が1点、確認です。

それともう一つ、従業員代表が手続的にいろいろなところで関与する。これは多分、日本にない制度なんですけど、ドイツにおいて従業員代表の利害と個人の利害というのは大体一致するものなのではないかということについて御教示いただければと思います。

○本庄准教授 ありがとうございます。

まず1点目に御質問いただきました、「個別的な解雇紛争に親和的」の「個別的」というニュアンスはどういうことかということにつきましては、まさに整理解雇的な、大量に解雇するような場合には、この事業所に復帰できるかどうか、一人一人見ていくというのはあまり親和的な仕組みではございません。かつ、ドイツでも、別に整理解雇で排除されているわけではないけれども、やはり典型的に問題にしているのはむしろ個別的なところでございますので、そういうことで紹介させていただきました。

それから、2点目の御質問といたしまして、従業員代表というものと労働者個人の利害関係というのが一致するのかどうかというのは、これは少しずれがあるようでありまして、従業員代表というのは確かに従業員の代表ですから、従業員に対して様々な責任を負っているというのは日本の組合も同じかと思えます。

ただ、他方で従業員代表というのは残された従業員の利害も考える必要がございます。ですから、従業員代表は解雇の手續に關与する際には、要は決断を迫られるわけでありませぬ。この解雇はだめだということになれば、では本当に解雇を一切できないということになるのか。それとも、単に選択の問題なのか。誰を解雇するかという基準の問題なのかで、これもまたやはりジョブ型というところが強く關連するかと思いますが、仕事と能力というのが比較的対応關係が明確であるならば、誰から解雇するのかという基準については比較的客観化しやすいところがございます。

それで、少しずれましたが、従業員代表と個人の利益が常にイコールでは当然なくて、従業員代表というのは残された従業員の代表でもありますので、むしろ解雇にかかわりたくないというのが本音のようであります。ですから、まさに希望退職などを従業員代表のほうが進める。そちらの解決金額の水準を高く設定しておいて、そちらに誘導するというようなことが行われているというのが実態のようであります。

○鶴座長 よろしいでしょうか。

では、本庄先生、非常に貴重なお話をどうもありがとうございました。

○本庄准教授 ありがとうございます。

(本庄准教授離席)

○鶴座長 それでは、最後のテーマでございますけれども、厚生労働省より労働時間の法制及び有期労働契約の見直しについて、フォローアップということでいろいろ御検討状況を中心に、すみませんが、時間が押していますので短目に御説明をいただければと思います。よろしくお願ひします。

○厚生労働省(村山課長) 厚生労働省の村山と申します。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。いつも大変御指導いただき、ありがたく思っております。

今、御指示いただいた件に入る前に、先ほど本庄先生のお話は大変興味深く伺ってございまして、ちょっと触発されて2点だけ申し上げておければと思います。

1点は適用除外の關係ですけれども、上乘せの解雇制限法のところが適用除外されるので、もともとの民法典の規定は当然ありますので、何かルールの空白地帯があるわけではない。そのところは1点、御理解いただければと思います。

もう一点は、最初のほうの金額のお話で、勤続年数に2分の1を掛けてというドイツの算式は大変有名なわけですけれども、これは退職給付の問題とリアルにもらうお金としては絡んできますので、実は私どももまだ不勉強で、厚生労働省としても十分にヨーロッパの方々のホワイトカラー、ブルーカラーの方々の退職給付が法定のもの、法定外のものでどういうふうになっていて、それとこういう場合の雇用調整されるような、典型的には整理雇されるような場合の補償金の關係が合算でどういうふうになっているか、詳細にはわかっておりませぬ。

まさに浦野先生からお話があったように、日本の企業で特に組合のある、労使關係のある大企業の場合は合意解約に持っていく訳ですけれども、その分、ものすごく退職

金を上積みをしているとか、そののところまで全部トータルで見ないと、コンペンセーションの部分だけ、法律上出てくるところだけ取り上げても、やや一面的な議論になりかねない。これは、自戒も込めてということでございます。

本日、御指示いただいておりますのがフォローアップで2点です。1点目は労働時間法制の関係の検討状況で、この点に関しては12月5日に規制改革会議から労働時間規制の見直しに関する意見ということで包括的改革が必要だという、三位一体論、その後の政府の官邸の諸会議等においてもベースになっている御意見をいただいております。私ども現在、労働時間法制について労働政策審議会で検討しておりますけれども、この規制改革会議の意見書については詳細に報告し、後にも出てきますが、その後の議論も大きな影響を受けているということが1点でございます。

それともう一つが有期労働契約の無期転換ルールに関しまして、これは途中段階で御報告を差し上げましたように、国家戦略特別区域法で全国的な規制改革措置として今通常国会で対応するようというお話をいただいております。それに関します対応状況について御報告を申し上げたい、これが2点目でございます。

まず1点目の「労働時間法制に関する検討状況について」です。表紙をおめくりいただき、「労働時間法制の見直し」というところに検討経緯が書いてありますが、先ほど来申しておりますように、日本再興戦略や規制改革の閣議決定計画に基づき、現在、労働政策審議会で議論をいただいているという状況です。

その状況について項目ごとに労使の意見を、労使にも確認していただいた上で取りまとめたのが、3ページ目以降の「労働時間法制に関する各側委員からの主な意見」という資料ですので、これに即してポイントを簡単に御紹介したいと思います。

全体の構成としては、3ページから6ページまでが長時間労働抑制・過重労働対策、年次有給休暇の取得促進等の関係、それから7ページ以降が弾力的労働時間制度についての検討状況です。

それでは、まず1の「長時間労働抑制・過重労働対策について」ですが、「総論」としては労側は健康確保の観点、ワーク・ライフ・バランスの観点から、時間外労働への歯止め等の議論が一層必要だという立場から発言を繰り返しております。

また、使用者側からは、マクロの状況を見て一律に規制するのではなくて、職種別、規模別に状況を確認した上でのかみ細かい議論が必要である。また、生産性向上の観点からの議論も欠かせないという御議論をいただいております。

その上で各論ですが、(2)と(3)が割増賃金の関係です。

まず(2)は、前回の労働基準法改正で宿題となっている附則の検討事項に入っております「中小企業に適用猶予されている月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率」、50%以上ということについてですが、これに関してまず労側の意見が書いてあります。労働側は、全雇用労働者の3分の2がこのルールの適用を猶予されている現状では法目的は達成できているとはいいがたいので、適用猶予措置は速やかに廃止すべき、あるいは○を1つ

飛ばして3つ目の○の最後にあるように、最低基準を定める基準法のダブルスタンダードは早期に解消すべき、ということをおっしゃっています。

また、併せて大企業に適用されております月60時間超の割増賃金、その上乘せの25%分についての代替休暇制度については、実態調査の数字を見る限り機能していない、という指摘です。導入されている大企業は11%強ですが、一方で平均して利用している労働者は0.2人という状況ということで、まずは年次有給休暇の取得率自体を上げていくことが大事だというような主張をされております。

一方、4ページで使用者側の御意見ですが、先ほどダブルスタンダード論に関して、やはり割増賃金の引上げは中小企業の経営に与える影響が大きいので、むしろこれは適用除外とすべきで、または労働時間についてはこれまでも例えば48時間制から40時間制への段階的な移行の過程でも実態に合わせて柔軟に対応しており、ダブルスタンダード批判は適当でないということをおっしゃっています。

また、先ほどの代替休暇については相対的に長時間労働が多い業種、例えば建設ですとか、トラック等の運輸業等で利用されているということで、むしろその周知を十分やり、または要件・手続で緩和すべきところがあったら、そうしたものによって広げていくということがあるのではないかと御意見が出ております。

それから、使用者側の御意見の2つ目の○のところ、実態調査では割増賃金率が高い事業場の方が時間外労働が長くなっている、抑止効果はないのではないかと御意見が出ております。

これに對しまして、戻って恐縮ですが、労働側の2つ目の○でございますけれども、これは鶏と卵のどちらが先かみたいな面もありますが、長時間労働への対応策や代償として割増率を高く設定した結果を示すものとも捉えられるので、ここのデータを抑止効果がないというのは言い過ぎではないかという反論がなされているという状況です。

次に(3)ですが、これは法定時間外労働のそもそもの割増率の水準についての議論です。労働側の御主張はかねてからの御主張という面がございますが、2つ目の○にありますように、そもそも引上げが必要という立場で対応されています。

とりわけ1つ目の○の最後のほうに均衡割増賃金率47.1%、これは19ページに詳細な計算式を出しておりますけれども、要は新しく1人雇うよりは、今いる人の労働時間を延長する方が、人を雇うことに伴う初期コストがないので安上がりだけれども、それをイコールにするためにどれだけ割り増せばいいのかという理論値ですが、それに見合う水準にすべきということで、50%論の根拠にされているということでございます。

それに対して使用者側のほうからは、この均衡割増賃金率は強い仮定を置いて実務における実感から離れている。あるいはまた、諸外国で高い国、例えば典型的にアメリカとか韓国とか、根っこから50%の国がありますけれども、それはそもそも慣行の積み重ねが違うとか、国情が違う。また、一方でインターバル規制とか絶対上限規制を導入しているEUみたいな国々と、アメリカ、韓国のように割増でかなり強い経済的な負荷をかけてい

る国々と、両方の要素を入れるというのはなかなか難しいといった御意見が出ています。

それから、（４）のところが先ほど申しました上限規制や勤務間インターバルに関する労使の御意見等です。労働者側は、36協定の特別条項についての運用の徹底とともに、そもそも時間外労働の限度基準は法律でなくて強制力が欠けているので、法律上の上限規制、法規制によって絶対上限を設けることによって時間外労働に歯どめをかけるべきだということをご主張されております。

それから、2つ飛ばして4つ目の○のところで、とりわけEUのEU指令に基づく原則である連続11時間の「勤務間インターバル」等を参照して、導入のところではもう少し緩いルール化もあるかもしれないけれども、いずれにしてもこうしたものを検討していくべきだということをご提起されております。

これに対して使用者側からは、我が国の企業の多くはチームワークで仕事を進めているし、商慣行も外国とは違うので、上限規制やインターバルといった一律の規制はそうしたビジネスの現場になじまない、事業活動の停滞や雇用機会の喪失を招きかねない。

あるいはまた、3つ目の○にありますように、多くの企業には典型的には変形労働時間制などが広くなじんできており、一定期間の中で労働時間を繁閑で調整していくというような考え方が定着している中で、1日単位での一律規制は現状の職場には合っていないというような御意見が出ていているということでございます。

それから、（５）が「年次有給休暇の取得促進」の関係です。この関係は、最新の統計データがちょうど審議会での審議の途中にまとまって、ここ何年間かの中では比較的大きな落ち幅、今47.1%と、2.2ポイント前年より落ちているのですが、そうしたこともあって労使とも問題意識を非常に強くお持ちいただいているところかと思えます。

労側の御意見としては最初の○にございますように、使用者が労働者の時季指定権を阻害しない範囲で労働者の意見も踏まえて時季を決めることを義務付けるような新たな仕組みも、取得促進の観点から前向きに検討すべきだというような提起や、あるいはまた2つ目の○の最後にありますように、退職時の未消化の年次有給休暇は時季変更でもきかないので買い上げについての議論をすべきだという御意見等が示されております。

それに対して使用者側からは、取得促進が重要であるという点は全く同感だけれども、その上で労使の工夫で取り組んでいる部分もあるというような御意見ですとか、あとは一律に使用者に義務付けるようなことは反対だが、弾力化措置とセットで、先ほど労側の1つ目の○に書いているようなことをいろいろ考えていくことについては否定されないというような審議会対応をとられているところかと思えます。これから、議論が具体的に深まっていくものと考えております。

それから、（６）のところはまさに先ほどのダブルスタンダードとは違う意味のダブルスタンダードの話ですが、現在週44時間制が特例的に認められているのが、10人未満の卸小売ですとか、理美容ですとか、飲食店ですとか、宿泊ですとか、そういった事業ですが、これについて労使で意見が交わされております。

この特例措置については、平成13年に週46時間から44時間に当時短縮した後に具体的な検討がなされておりませんが、この対象事業場の約79.7%、おおむね8割で40時間以内になっている実態です。それで、一律40時間をこの際達成すべきだという労側の意見に対して、使側からは、週44時間に設定している特例措置対象事業場の割合というのは、少ないけれどもここ8年間で変化がないことからうかがわれるように、非常に厳しい実態もあるのでそこは十分に考えるべきだ、特例措置は存続させるべきだという御意見でございます。

次の「弾力的労働時間制度について」の「総論」ですが、これに関して労側からは5割強の労働者が何らかの弾力的労働時間制度の対象になっているので、安易な緩和には反対であるという意見です。

一方、使用者側からは、我が国の企業にとって働きやすさと生産性の向上を同時に図ることが重要なので、法律で画一に規制するのではなくて、ホワイトカラーの方々について個別企業の労使で対応していくべきだという意見が示されております。

その上で、具体策も含めて議論がかなり交わされたのは「企画業務型裁量労働制」の在り方についてです。使用者側から申しますと、最初の○にありますように対象業務、現在の法律でその外縁を事業の運営に関する企画、立案、調査、分析という概念で切っているわけですが、これについては労使で十分話し合った上で決定することとすべきであるというような意見ですとか、あるいは個別同意をとることは決議事項の一つになっているというようなことについての意見、または様々な届出制度等の事務手続の問題等について提起されているところです。

これに対して労側からは、もともと裁量の名のもとに労働時間が無制限になりかねない懸念がある。あるいはまた、「本人同意の要件」という4つ目の○のところですが、むしろ現在は課されていない専門業務型裁量制についても適用していくべき等の御意見が示されており、これから具体論を詰めていきたいと考えているところでございます。

それから、(3)で規制改革会議の御意見書にもございました、いわゆる適用除外の考え方についてですが、「一部の事務職、研究職等に適した労働時間制度」でございます。使用者側からは、厳しいグローバル競争に直面する我が国の企業においては、イノベーションを通じた新たな価値創造が重要なので、一部の事務職・営業職・研究開発分野などについて新たな労働時間制度を創設する議論を深めるべきである、規制改革会議意見書にあるような、規制強化とセットで弾力化を行うことは新しい方向性であり、一つのアイデアであるという意見が示されております。

これに対して、労働者側からは先ほどの繰り返しになりますが、既に現行の弾力的労働時間制度がかなり広がっているということと、やはり賃金と時間を切り離すという方向に関しては健康確保等の観点も含めて、あるいはまた履行が確保できるのかという点も含めて、強く警戒ないし慎重にというような意見が示されております。

(4)の「フレックスタイム制」については、規制改革会議の当初の提起の中にもいただいた、完全週休2日制の場合のフレックスタイム制の月末の週の適用の問題などについて

て、これは労使双方が問題意識を共有しているところをごさいます、今後よく具体策のほうを詰めていけるような流れになっているかと思っています。

清算期間についてはかなり本質的な問題がありますので、これから本腰を入れて御議論いただくという感じではないかと思っております。

その他、事業場外みなしですとか、休憩時間の一斉付与ですとか、幅広く総合的に現在御議論いただいているというような状況です。

次に第2の議題で、ちょっとページが飛んで恐縮なのですが、63ページ以降になります。63ページ以降が無期転換ルールに関して特例を設ける法案の関係でございます。具体的には、特区法までの経緯については以前に御説明を差し上げておりますので、その後、労働政策審議会でのどのような議論の取りまとめになったかということを中心に御報告申し上げたいと思います。

具体的には67ページ以降が2月14日に取りまとめた審議会の建議でして、具体的な建議内容は70ページからです。70ページの「有期労働契約の無期転換ルールの特例等について(報告)」という標題の文章が、審議会の公労使の取りまとめということです。

最初の段落で、無期転換ルールが全面施行されているということ、それから無期転換ルールについては、企業にはかなり積極的に対応していただいている一方で、全体の3%くらいですが、新たに契約更新の上限を設ける動きも一部見られるということです。

また、特区法で競争力強化の観点から、高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期契約労働者の方々についての特例の検討が求められているという事情などをかんがみて、また、産業界からは定年後引き続いて雇用される有期契約労働者に対する無期転換ルールの適用の在り方の見直しの意見も示されております。そうしたことを踏まえて、集中的に審議したという経緯が書いてあります。

それで、具体的には「1. 無期転換ルールの特例について」の「(1) 特例の枠組」で、有期契約の濫用的な利用によって雇用の安定性が損なわれるおそれの少ないところに限って今回の特例措置を講じることを明記しています。

具体的には2つでして、①は一定の期間内に完了する業務、典型的にはプロジェクトのようなものに従事する高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期契約労働者の方、②として「定年後引き続いて雇用される有期契約労働者」の方、これらの方々の能力の十分な有効発揮というような観点から、それぞれの特性に応じた適切な雇用管理の実施とともに無期転換申込権が発生するまでの期間の特例を設けるということを書いております。

具体的な要件については、(2) ①が高度な専門職の方々で、一定のそうした高度な専門的知識を必要とするような有期の業務ということ、それからイのところでは年収等の要件について特区法の中で全体にかけるようにということになっておりますけれども、それも踏まえつつ、一方では1回の労働契約期間の特例の要件として定まっている基準等もございまして、こうしたものを参考に下位法令の制定のときに定めていくことが適当ではないかと書かれております。

それから、②の「定年後引き続き雇用される有期契約労働者の具体的要件」のところですが、定年に達した後同一の事業主、それから特殊関係事業主に引き続き雇用される高齢者については特例の対象とすることが適当とされております。

(3)は「特例の対象となる事業主の具体的要件」ということで、規制緩和の副作用の観点もありますので、事業主による適切な雇用管理として、特に専門職の方については自発的な能力機会の確保ですとか、あるいはその定年後の方々についてはそもそも60～65歳までのところも含めました高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえた雇用管理上の配慮等についてしっかり講じられていることを簡単にチェックする仕組みと併せて、この特例措置を講じるということを書いております。

それで、(4)で「特例の具体的内容」といたしまして、高収入かつ高度の専門的知識を有する有期契約労働者については、プロジェクト等の完了までの期間は無期転換申込権が発生しないこととしますが、研究開発力強化法という既に議員立法で成立している法律との整合性もありますので、その期間が10年を超える場合には上限10年までということを書いております。

それから、②で定年に達した後同一事業主又は特殊関係事業主に引き続き雇用される方につきましては、引き続き労使ともに一致して、能力の発揮機会としてはそうした形で選好されるニーズが高いということもありますので、ここは審議会でよくお話いただいた上で、通算契約期間に参入しないという取扱いにしたところでございます。

さらに、労働条件の明示の関係で(5)、また利用可能期間到達前の雇い止めの抑止に関して大きな2番のところを書いてございますが、時間の関係もございまして説明は割愛させていただきます。

今、説明させていただいた内容に基づく法案要綱を策定いたしまして、去る2月20日に要綱についてはおおむね妥当と考えるという答申をいただいているということに合わせて御確認いただければと思っております。

与党手続をこれからお願いするところでございますが、今通常国会に、予算非関連法案として提出する予定ということです。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○鶴座長 どうも御説明ありがとうございました。

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します。

○大田議長代理 ありがとうございます。

12月に私どもで意見書を出しました労働時間制度について、労働者側からは既に弾力的な労働時間制度が設けられて5割前後が対象となっているということが出ておまして、その根拠となる数字はいただいた資料の35ページにあります。変形労働時間制が39%、これを含めて50%と言っているわけですね。

ただ、私どもの趣旨は、労働時間と賃金というものがリンクしない働き方が増えているということであって、労働時間と賃金を切り離す、つまり一律の労働時間規制では成果を判断できないものということです。これに該当するのは専門業務型裁量労働制、企画業務

型裁量労働制であって、これは1.5%にすぎないわけですね。

明らかに捉え方が違うものを取ってきて5割とっているのですが、このことについて会議ではすんなりと誰も反対なく議論はなされたのでしょうかというのが1つです。

それから、今日はフォローアップで御説明いただいたのですけれども、次回の成長戦略に向けてということで産業競争力会議で出された検討方針の中に、私どもの提言のような形で「三位一体で新たな柔軟な働き方を」ということが書かれているのですが、これについて厚生労働省ではこれからどういうふうに取り組んでいかれるのか。この2点をお願いします。

○鶴座長 よろしく申し上げます。

○厚生労働省（村山課長）ありがとうございます。

まず、会議で反論がなされたか、なされないかでございますが、三者構成審議会でするので労側からこうした54.7%が弾力的という御意見が出れば、使用者側のほうからは今、大田代理からお話がありましたような反論がなされて、現在閣達に議論がなされている状況だということを御報告しておきたいということです。

2点目の今後の道行きでございますが、検討方針の中にも代理もおっしゃいましたように三位一体論は入っておりますし、また、審議会のこの議論の状況を見ていただいても、実態として、当初は基本的に企画業務型裁量労働制やフレックスの話と割増賃金率の話からスタートしていますが、既に御確認いただきましたように非常に幅広く、または総合的に相互に関連付けながら話し合いもいただいております。

その状況も見ながら、今後の成長戦略に向けて、より具体的にどういう方向に持っていくかということについては、今後の恐らく産業競争力会議なのか、あるいは諮問会議との連携の場になるのかわかりませんが、政務がいろいろとまた呼ばれてハイレベルな御議論の場もあるのだらうと思います。

そういう場も含めて、成長戦略に向けた議論を深めていくことになるのではないかと思いますし、そうした議論の状況をよく捉えて、我々としても審議会運営にしっかり当たらせていただきたいということでございます。

○鶴座長 他にいかがですか。

大崎委員、どうぞ。

○大崎委員 この「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案」についての質問なのですが、これはそうしますといわゆるプロジェクトベースみたいな人だけが基本的には念頭に置かれていて、専門的知識を使うような人であってもある種、期限があらかじめ決まっていらないような専門的業務を何年か続けてやっている。それが、雇用形態としては1年間等の有期雇用になっている。こういう人は対象ではないという理解でよろしいわけですね。

○厚生労働省（村山課長） おっしゃるとおりです。これは、我々の方がそういうアジェンダ設定をしたというよりは、64ページ、65ページにそもそもの特区ワーキングやその後

の議論も踏まえた政府決定の文章がございます。

例えば64ページで見ていただきますと、「2. 雇用 (2) 有期雇用の特例」で最初は例示でございますが、次のポツで「したがって」の後ですけれども、「新規開業直後の企業やグローバル企業をはじめとする企業等の中で重要かつ時限的な事業に従事している有期労働者であって」というのがそもそものアジェンダ設定としてあって、これがそのまま立法されて、この形でやりなさいという形で立法府から下りてきている仕事なものですから、そちらのほうに関してはその前提でやったということで御理解いただければと思います。

○鶴座長 他にございますか。

佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 今の点ですけれども、現実的にはプロジェクトということで限定されるというのは非常にダイナミクスに欠ける話で、プロジェクトといっても中身が変わる、状況が変わるということで、ある専門性を生かす道もテーマが変われば他にあるというようなときに、これは少なくとも今のフレームワークでは使えない。

こういうことなので、一步前進ということでももちろんそれはありがたい話なんです、本来はそういうことではなくて、時限限定的なものであったとしても、それは必ずしもプロジェクトということではない。仕事というのは常に時限的なものですから、そういう意味でプロジェクトというのはやはり狭過ぎるという気がいたしますので、その辺については今後検討いただければと思います。

○鶴座長 他にいかがですか。

水町委員、どうぞ。

○水町専門委員 2つあります。

1つは、65ページの「国家戦略特別区域法」の37条2項にある雇用指針というもので、労働契約に係る判例を分析、分類することによって作成する指針というのが、どういう状況でいつごろ出てくるのかということが質問です。

もう一つは労働時間のところなのですが、今回御報告いただいたものについては労働政策審議会の中でも労働条件分科会という労働基準法の改正に係るようなところですが、同時に例えば今回次世代法改正が国会に出ていて、労働時間の短縮を含む働き方の見直しというのを、分科会では雇用・均等分科会になるんでしょうか、そこでもっと政策的インセンティブで働き方の見直しとか、より生産性の高い女性が働きやすいような働き方をつくっていき。これも労働時間の在り方について密接に関わる場所なので、厚生労働省としても十分自覚されていると思いますが、審議会の区別を超えて労働時間とか働き方についてどういう方向性で改革を考えていくかという視点を持って、それぞれの分科会を統合しながら政策の方向性を見ていただきたい。これは、お願いです。

○厚生労働省（村山課長） 1点目の御質問の点でございますが、現在原案を策定している段階でございます、これは前の29条で読み替え規定があるんですが、国家戦略特別区

域諮問会議の意見を聞いて作成するという事になっていきますので、原案は厚生労働省で作成し、または今後のプロセスの中では当然労働政策審議会にもお諮りした上でということになるんじゃないかと思えますけれども、その上で国家戦略特別区域諮問会議の方にどういうふうに上げていただくか。これは、政府の中で一義的に内閣官房の仕事になりますので、よく調整をした上で早急に政府として定めていきたい。

それで、この特別区域法の37条の規定自体は下に書いていますように、公布の日から起算して4か月を超えない範囲内で政令で定める日、要するに新年度から仕事を始めることができるようにということできているものなので、近日中にはそうした諸会議に諮っていくという段取りですし、また御指導いただく必要があるならば、こちらのワーキングのほうにも御報告申し上げたいと思います。

2点目でございますが、まさに水町先生のおっしゃるとおりだと思います。例えば有期契約の無期転換ルールの特例に関しましても、職業安定分科会も一緒になって、高齢者の文脈と無期転換の文脈と双方にかかわって、これは実は前回の労働契約法の改正と高年齢者雇用安定法の改正のときに伏在していた論点だったのですけれども、ややそのところでそれぞれを取りまとめるのが精一杯で、このところまで至らなかったということがございますが、今回は特別部会の合同開催という形で一緒に取りまとめてきたところがございます。

これにとどまらず、おっしゃるように働き方の見直しに向けて相互の関連付けというのをしっかりやってまいりたいと考えているところでございます。

これにとどまらず、おっしゃるように働き方の見直しに向けて相互の関連付けというのをしっかりやってまいりたいと考えているところでございます。

○鶴座長 先ほど水町委員から御指摘があった指針の問題も、多分関係諸会議は皆、非常に関心を持っておりますし、それぞれの立場でいろいろ意見を申し上げるということも多分あるかと思うので、我々もそういうところは総合的にしていいものをつくっていかうという立場でございますので、きめ細かく状況等を教えていただきたい。また、この会議でも御報告いただきたいと思えます。

ちょっと時間が押しているのですが、私も最後に2点ですけれども、先ほど大田議長代理からもありました我々の意見ということです。これは、労政審で少し議論をし出しているということで、これは非常にありがたい対応だと申し上げたいと思えます。

ただ、この労使のお考えというのを見ますと、8ページに例えば先ほど御紹介のあった使用者側の方は、適用除外は規制強化とセットで弾力化を行うということも一歩踏み出して評価をいただいているんですけれども、残念ながら労働側の方からは、かなり我々はそこも配慮した形で出したつもりなのですが、もう一歩踏み込んだ意見というか、考え方が出てきていないことは非常に残念に思っております。

やはり審議会で我々は三位一体と言っているのを一つ一つ分けて御議論してしまうと、どうしてもこういう対応になるのですね。我々の趣旨は、全部セットでこれはどういうふ

うにするんだ、これをどうするのかということをお願いしたつもりなので、そのセットに対して自分たちはどういうふうに全体として考えていくのかということになるべく御議論していただくような審議会での御配慮というものです。これは、こういうことを申し上げることばかりで恐縮なんですけれども、できるだけそこをお願いしたいと思います。

それから、先ほど何人かの委員から御指摘があった有期雇用の話ですが、実は本ワーキングも非常に興味を持っておりまして、私は今後はどういう状況が出てくるのか。少し時間が経つにつれて、雇い止めみたいな問題がどの程度出てくるのか。その現状を見ながらの判断だと思うんです。

そうした場合、厚労省として有期雇用の政策効果がこれから雇い止めも含めてどういうふうに出てくるのだろうかということについて、どういう現状把握、または調査ということ为例えば考えているのか。もしその辺をいろいろ御計画というか、お考えがあれば教えてください。

○厚生労働省（村山課長） 審議会の運営に関しましては、御意見はよく承りました。

その上で、ある意味で各論も詰めていかなければいけない審議会ですので、最後のところできちんとセットとしてお示しできるように、こうした御指摘が座長からもあったことは持ち帰って審議会の関係者にもお伝えする機会があればお伝えしていきたいと思っております。

それから2点目のところでございますが、資料をお配りしていないのですけれども、すでにJILPTをお願いして、今回の労働契約法についてどのように無期転換ルールに対応しようとしているか調査しています。フルタイム有期を雇っている事業場全体の中で、まだ対応を決めていないところが38%強だったと思いますが、残りの中で全体の40%以上の事業場は法律どおり、あるいはそれ以上に積極的に無期転換に対応して、労働力確保等にも資していきたいというような御回答でした。

一方で、もちろん今までも2年11か月ルールで運用している企業等も15%くらいあるわけでございます。それで、ある意味で副作用として事前に懸念されていましたが、このルールができたから新たな更新上限ルールとかをつくったということは、全体として3%くらいに今のところとどまっておりますけれども、先ほど鶴先生からもお話がありましたように、残りの未定の三十何%のところはどういうふうに振れてくるのかというのは継続的にしっかり捉えていきたい。これが1点でございます。

それともう一つは、今回高度の特例はある意味で特区の議論から、我々も例えばディーラーの方の働き方とか、高度なイベントコーディネーターの方の働き方というのは必ずしも得意な分野ではなかったもので、現在いろいろな調査も、実地の個別のヒアリングもある程度数量的な把握も試みておりますが、そうしたものの中で有期の持つもう一つの側面、成長力の源泉になるような側面というものの実態や課題、あるいはまた今後のルールメイキングに当たって何を考えていかなきゃいけないか。よく皆様方とも御意見を交換しながら詰めていきたいと考えております。以上でございます。

○鶴座長 同じフォーマットで、どんどん時期が経つにつれてある一定の期間ごとで同じような調査をやっているって変化を見ていくというのは非常に大事だと思います。それは厚労省がやられるのか、それともJILPTさんがやられるのか、いろいろあるのかもしれませんが、その状況把握ということは非常に重要で、我々もまたその状況の把握をこの場でお伺いしたいと思っておりますので、是非よろしくお願いします。

他に何かございますか。では、どうぞ。

○島田専門委員 時間もないので1点なのですが、年休のところでの取得の促進について労使ともに問題、関心を持っていただいたというのは大変ありがたいと思うのですが、これは御意見を見ていると私どもで御提案したような長期休暇という視点がありあまり労使双方ともにならないかと思えます。

是非ともこの点は、年休の消化という点ではやはりもともとの趣旨である長期休暇という視点で御議論を進めていただければ大変ありがたいと思っております。

○厚生労働省（村山課長） 貴重な御意見ありがとうございます。実は、もう今日は時間がないのでページを繰っていただく時間は省かせていただきますけれども、裁量労働制を入れている企業と労働者に対するアンケート調査というものをこの中でやっています、後で見いただければと思います。

それで、入れている企業の労働者の方々のニーズとして、まさに島田先生がおっしゃるようなメリハリの効いた形で、しっかり働いてたっぷり休むということが実現していないし、それが一番ニーズが高いという回答の傾向は出ておりますので、胸に入れてしっかり対応していきたいと思えます。

○鶴座長 他はよろしいでしょうか。

大変時間を超過して申しわけございません。厚労省からは、大変貴重な御説明をありがとうございました。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えます。

次回の雇用ワーキング・グループにつきましては、また後日、事務局から御連絡いたします。特に事務局からはよろしいですか。

では、これにて会議を終了いたします。本日はお忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございました。