

第21回 雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成26年3月7日（金）13:59～14:56

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）、大田弘子（議長代理）、佐々木かをり（座長代理）、
浦野光人、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）

（事務局）館規制改革推進室次長、三浦参事官

4. 議題：

（開会）

1. 有識者ヒアリング（職業紹介事業について）

（閉会）

5. 議事概要：

○館次長 それでは、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、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日は所用により、大崎委員は御欠席でございます。また、島田専門委員が少し遅れて御参加と伺っております。

また、稲田大臣、大田議長代理に御出席いただいております。どうもありがとうございます。

開会に当たりまして、大臣から御挨拶をお願いいたします。

○稲田大臣 今日は水町先生から雇用仲介事業の法規制の在り方等の論点についてお話をいただけるということでございます。雇用に関して本当に注目もありまして、安倍内閣としても大変重要な取り組みでもありますので、是非今日も活発な御議論よろしくお願ひ申し上げます。

○館次長 ありがとうございます。

それでは、報道の皆様、御退室をお願いいたします。

（報道関係者退室）

○館次長 それでは、以降の進行は鶴座長、お願いいたします。

○鶴座長 それでは、議事に入りたいと思います。

本日は、水町専門委員より、雇用仲介事業の法規制の在り方等についての論点整理ということでお話をいただきたいと思ひます。よろしくお願ひします。

○水町専門委員 ありがとうございます。

今日は、雇用仲介事業の法規制の在り方等についての論点整理ということで、これまでの雇用ワーキングでのヒアリングとか議論、さらには労働法の知見も含めて、今、問題となっています労働者派遣や職業紹介事業の在り方、さらには解雇法規制の在り方について若干の問題の整理、これからの議論の方向性のための参考にできればと思っています。

まず、第1に雇用仲介事業と書いてありますが、ここでは職業紹介事業や労働者派遣事業などが現行法でいえば職業安定法や労働者派遣法で規制されているわけですが、なぜそもそもそういうものが法的に規制されているのかという趣旨、目的に照らして議論をするということが大切だと思いますので、まず、出発点として、法規制の趣旨、目的を確認しておきたいと思います。

そもそも日本でも江戸時代には口入屋とか人宿と言われたり、明治時代になると募集人と言われるような人が雇う人と雇われる人の中に入って雇用をあっせんしたり供給したりするいとう形で事業を行うことがあった。その中で出てきた弊害というのが、人身売買や強制労働の危険があったり、さらにはいわゆるピンはねという中間搾取の危険が生じた。そういう意味で、実際には誘拐同様に人を連れてきて閉じ込めて働かせるというような極端な例まで含めて人権の侵害という事態が起こってきたので、大正時代に職業紹介法というのができて、職業紹介については公的なものに限るとしたり、戦後1947年には今の職業安定法ができて、有料職業紹介事業や有料労働者供給事業を法的に禁止するという措置がとられました。その趣旨、目的に合ったのは、先ほど申し上げた人身売買・強制労働の危険や中間搾取の危険を防止するという観点からなされています。

その後、国際的な動きも含めて、民間事業による労働力供給調整機能の重視や、雇用のミスマッチが広がってきたので、ハローワーク、国の機関だけではなくて民間事業で雇用のミスマッチを解消しようという国際的な動きの中で、1985年には労働者派遣法、さらには1996年に職安法の施行規則改正などが行われて、有料職業紹介事業や労働者派遣事業が法的に解禁される。ここで禁止から法規制という形に規制の在り方がシフトしています。

さらに1985年の労働者派遣法で労働者派遣事業が解禁、適法とされた際の議論として、後でもお話ししますが、常用代替の防止、雇用の保護を図ろうという要請が法政策の目的の中に位置付けられて議論として出てくるようになります。

そういう意味で、雇用仲介事業の法の目的というのは、伝統的にある人身売買・強制労働の防止とか、中間搾取の防止に加えて、労働者派遣法が制定されて以降、雇用保護をどうするかというのも政策目的に入ってきて、そういう観点から規制の在り方をどうするかという議論が展開されてきた。では、今これから規制の在り方を考えたり見直したりするときには、その目的に照らした必要かつ十分な規制になっているのかというのが何よりも重要になってきますが、それをⅢ以降でお話ししたいと思います。その話に入る前に、そもそもここで議論している職業紹介事業と労働者派遣事業はどこが同じでどこが違うのかというのを簡単に整理した上でⅢの議論に移っていきたいと思います。

そもそも職業紹介についても労働者派遣事業についても、いわゆる使用者と労働者とい

う雇う人と雇われる人の間に第三者が関与する。その第三者が関与してそこでお金を取るというビジネスになってくると、人身売買・強制労働や中間搾取の危険が生じるという点では、職業紹介事業も労働者派遣事業も共通の背景の下で規制がなされてきたと言えます。

ただし、職業紹介と労働者派遣では第三者の関与の仕方が違うので、職業紹介は職業紹介、労働者派遣は労働者派遣と別の形になっていますが、どこが違うかという点、職業紹介は労働契約を締結するときにあっせんをするという一回的なもので、契約が成立すれば、あとは、いわゆる契約を締結している使用者と働く労働者の労働契約関係に移行するということになってきますが、労働者派遣の場合は、労働契約が締結されて労働契約の履行がなされている場合も使用者が2ついる。いわゆる契約を締結している派遣元と、実際に現場で指揮命令をしている派遣先という二重の関係が継続して進むという点で、第三者が関与するといっても、職業紹介と労働者派遣には違いがある。

その違いから何が出てくるかといいますと、労働者派遣については、契約遂行中も継続する関係になりますので、法的な責任義務というものを適切に派遣先と派遣元、両者に分配して履行してもらうということが重要になってきます。ここの法的責任義務というのは、契約上の責任、賃金を支払うとか、安全配慮義務を履行するという契約上の責任であったり、あと最賃法とか労基法とか労働安全衛生法など法令を遵守する。そういう責任義務がこの責任については派遣元が負うのか、この責任については派遣先が負うのかという観点から労働者派遣については出てくる。

これに対して、職業紹介は契約成立までの間で仲介するという点です。一回的な関係になります。契約が成立して以降は、使用者と労働者だけの関係になります。一回的な関係であるゆえに、このワーキングのヒアリングにもありましたように、ビジネスになりにくい、事業としてお金を取る時に契約を成立させる時に仲介してお金が取れるというだけなので、ビジネスになりにくい。そして、その結果、今、実態としては、非常に高額報酬をもらっている人の仲介で手数料をたくさんとれるという場合や、大量に例えば日雇派遣を日雇紹介の形にするというように、大量に紹介できるような場合以外については実は採算がとれにくいというので、放っておくと、いろんな個別のケアが必要な中間的な労働者の移動について職業紹介はなかなかビジネスになりにくいという実態を今確認することができる。そういうビジネスになりにくい中間的な労働者について職業紹介を通じて適切な労働移動を促していこうということを政策的に推進するとするならば、単に市場に任せるだけではなくて、より効果的な政策的インセンティブを与えることが重要になってくるのではないかとここから言えるのではないかと思います。

ここまでの議論を踏まえた上で、では、雇用仲介事業としての職業紹介事業や労働者派遣事業について、法の趣旨、目的に照らして規制の在り方を考える場合にどうなるのかというのを先ほど挙げた①②③の目的に照らしてそれぞれ若干整理しておきたいと思えます。

まず①の伝統的な目的のうちの1つとして、人身売買・強制労働の防止。その他、法令

がきちんと守られて人権侵害が起こらないようにするという観点からの法規制については、これは伝統的な議論からも言われているように、職業紹介でも労働者派遣でもこういう人権侵害が起こり得るというリスクは基本的に共通しているのではないかと。

そして、このリスクは前近代的なことで、今はもう起こらない大丈夫なものかという、実は今日でも職業紹介とか労働者派遣事業の中で法令遵守がなされずに人権侵害が起こっているということが言われていますし、今、国会にこれから提出されようとしている労働者派遣法の改正法案では、これまで労働者派遣事業というのは届出制と許可制でしたが、届出制を今度許可制に統一する。これは適切な規制を行うという形ですが、なぜ許可制になったかという、今言ったような人権侵害等のリスクがあるので、きちんとこういう弊害が生じないように規制をしようという観点から、この点については、審議会でも労使双方の賛成の下でこういう改正が行われようとしているということがあります。

そういう意味で今後の検討課題としては、職業紹介事業についても労働者派遣事業についても、悪質な業者の参入によって人権侵害などが起こらないようにするという共通の目的に照らして、両者の規制の整理・統合。これまで職業紹介事業は許可制だけで、派遣の場合は許可と届出でしたが、今回は改正法案が成立すると派遣の方も許可制になります。では、その許可の在り方とか規制の在り方が全部統一されているかという、若干まだばらばらのところもありますので、共通の目的に照らして規制の整理・統合を図るという観点が1つ出てきますし、その目的に照らして必要かつ十分な規制になっているのかという観点から、規制の在り方を精査するという形で、1つ第1の目的に照らした検討を行っていくということが必要ではないかというのが第1点。

2ページ目にいきまして、第2の目的、中間搾取の防止という観点です。中間搾取の防止というのは、そもそも昔は中間搾取が生じないように職業紹介事業も労働者供給事業、労働者派遣事業も法的に禁止されていたわけですが、1980年代、90年代から有料職業紹介事業が徐々に民間事業に解禁されていった。その解禁されたことによって、中間搾取の危険がある民間ビジネスはだめ、禁止するというのではなくて、一定の法規制のもとで適法化しようということになってきたわけです。

現行法では、例えば労働者派遣法のもとでマージン率の公表という形で規制が及んでいます。しかし、そもそも中間搾取の防止の根底にあるのは、交渉力が弱い状態に陥りやすい労働者の保護を図るという観点にあるとすれば、料金規制というのではなくて、むしろ均等待遇や均衡処遇というものの実現を図るべきなのではないか。EUで見られる労働者派遣の規制も共通して均等待遇を実現することになっていますので、むしろ、この均等待遇、また日本的にいえばその中に均衡待遇というのも入ると思いますが、これを実現する方向に中間搾取の防止という観点からの規制もシフトしていくべきなのではないか。むしろ、この均等待遇や均衡待遇というものが実現できれば適正な事業活動を抑制するような料金規制というのは必要最小限にとどめるということが考えられるのではないかと。こういう観点から規制の在り方をその目的にかなったものにするという検討が必要ではない

かというのが2点目。

3点目が、労働者派遣のところでもずっと議論してきた点ですが、雇用保護の要請。これは常用代替の防止という言葉が使われて、その理解についていろいろ意見がありました。が、そもそも雇用の安定を図り、キャリアアップを図るということは、労働者保護の観点だけでなく、成長戦略の観点からも非常に重要で、これまでの成長戦略の中でも雇用の安定、キャリアアップということが繰り返し言われています。

ここで問題になるのは、雇用安定、キャリアアップの対象になるのは正社員なのか、それとも非社員なのかという点です。これまで常用代替の防止という言葉が使われてきましたが、大きく2つの異なる意味を持つものとして、ある人はこちらを指したり、こちらを指したり、ある人はごちゃ混ぜに使ったりというような議論が行われてきたのではないかと。

1つは、(a)と書いている非正規労働者を犠牲として正社員の雇用を守る。正社員の雇用はとにかく守るけれども、では、雇用のバッファはどうするかというと、非社員に犠牲に、調整弁になってもらいましょうという意味での常用代替の防止と、もう一つは、これは全体としての非正規化・不安定化を防止するということですが、非正規労働者の雇用も安定化させていって、非正規労働者も含めて雇用の不安定化を防ぐ。全体として非正規化・不安定化を防止していこうという意味を持つものというので、労働者派遣法をめぐる議論自体もこの2つを明確に議論しないで、場合によっては(a)の観点から、場合によっては(b)の観点からというので常用代替の防止という言葉が使われてきたきらいがあります。

これまでは、このうち(a)、非正規労働者は場合によって犠牲になっても正社員の雇用だけはきちんと守ろうということが前面に場合によって出てくることで、雇用調整が容易だと位置付けられている非正規労働者が拡大して、今はもう4割に近い人が非正規労働者化していますが、その中で雇用全体が正規と非正規が分断されて、非正規労働者を雇用の調整面で使える、切りやすいですよということによってそちらのほうがかだんだん増えていって、パイ自体、正規中心から非正規中心になることで、雇用全体の不安定化ももたらされてきたのではないかと。今後の方向性としては、政策的に(a)という意味で非社員を犠牲にして正社員の雇用を守るという視点から脱却して、全体としての雇用の安定化・不安定化を防止するという観点にシフトしていくべきでないか。

ここで、そういう議論が今大きな流れとして一方では進んできていますが、それで全部最終的に結果としてハッピーに終わるかということ、正社員の雇用も大切けれども、非社員も雇用を安定化していくということ、全体として雇用の安定化が進みますが、全体として雇用の安定化をしたときにも景気変動等や産業構造の変化等もありますので、場合によっては雇用調整を行わなければいけない。では、どういう形でどういう方法で雇用調整を行うことが可能かということを中心に考えておかないと、全部雇用を安定化したけれども、困ったときには何も調整ができないというので問題になってきますので、この議論を

していくときには雇用調整の方法を全体としてどのようなものにしていくのかというのをきちんと議論していく必要というので、次のIVという議論が大切になってくるのではないか。

もう一度現状を確認しておく、大きく言うと、正規労働者と非正規労働者の2つに分かれて、雇用調整は主に非正規労働者、有期契約労働者を含む非正規労働者で行う。そのかわり、正社員の解雇はしにくいという形で位置付けられてきて、そういう中で、不安定でキャリアアップが難しい非正規労働者が拡大したり、必ずしも簡単に切るという実態ではないのに契約期間を定めて雇用は3年が限度だとか、5年が限度だという限度を定めているので、労働者側としても、会社側としても、3年で切る必要性とか5年で切る必要性がないのだけれども、これ以上で切ると調整ができにくくなるというので、形式的、機械的にそこで調整するという不都合などが生じてきたのではないか。

そういう中でこういう問題を解消するための政策的方向性として、これまでの議論やヨーロッパの経験等を見ると、大きく次の3つぐらいの政策的方向性が、雇用の安定化、雇用調整の法的ルールの整備という観点から出てくるのではないか。

1つは、非正規労働者についても政策的に雇用の安定やキャリアアップを促す措置を講じることが考えられるのではないか。例えば日本よりもより深刻な失業状況の中で雇用の不安定化を防ごうということが問題になったフランスの昨年の改革では、短期の有期雇用については、その分、短期の有期雇用で失業リスクが高まるので、雇用保険の保険料率を高くするというメリット制を雇用保険にも導入して有期雇用の不安定化を防止するという措置がとられていますし、さらには、キャリアアップ措置を講じた企業を支援するという措置も考えられるかもしれません。

非正規労働者の雇用安定だけではなくて、全体として雇用調整をどうするかというのを併せて考えておかなければいけません。第2の点としては、雇用調整のルールを考えるときに、成長戦略としても失業状況がかなり深刻な状態が続いているヨーロッパのこれまでの経験からしても、やはり優先すべきなのは、失業なき労働移動をどう実現していくかという点。その失業なき労働移動の実現を図っていくためには、1つの政策としては、職業紹介事業をどう活用して、ある企業とか産業で調整が必要になった人を他のところにうまく移動させていく。しかしながら、これまでの議論にもあったように、特にこういう能力を持っている人をこういうところに紹介して、次の形で活用していこうという個別のニーズに応じた紹介や移動が必要な中間層というのは、これまでの職業紹介事業では必ずしもビジネスになりにくい。もし、この点を政策的により重視するというのであれば、この職業紹介事業に対する政策的インセンティブのかけ方としては、手数料を助成するといっても手数料だけ取ったのではビジネスにならないから今の状況なので、手数料の助成だけではなくて、受け入れる企業とか労働者そのものにも何らかの形で助成できる仕組みというのを拡大していくことが考えられるのではないか。政策的にここを一生懸命やるとすれば、この点をもう少し検討するということが必要になってくるのではないかというのが1

つ。

もう一つは、どういう場合に解雇を含めた雇用調整が可能かというもののルールの明確化や、紛争が生じた場合にできるだけ迅速で公正な形で紛争解決に至れるという法的インフラを整備するということもあわせて必要になってくるのではないか。ただし、例えば解雇ルールを非常に単純な形でいくらで解雇できるというようなものにすると、安易な本来はやる必要のない解雇というものが生み出されて失業者の増加につながりかねないこととなりますので、この点については、次に挙げるような一定の留保をかけながらきちんと制度設計について考えていくということが必要なのではないか。

1つが、解雇の金銭解決制度というのが選択肢として考えられますが、解雇の金銭解決制度、前回や前々回も議論されていますが、日本の実態がヨーロッパと比べて非常に多様だということに注意が必要です。そもそも退職金が非常に大きく払われるというのが日本の特徴であり、かつ、退職金がたくさん払われる企業と、そもそも退職金制度がないという中小企業も含めてばらばらです。

解雇の金銭解決をするときに退職金も含めて考えると非常に高額のところから、それを含まない比較的安価で済む調整まで考えられるかもしれませんが、ヨーロッパの特徴というのは、実は退職金の額がそんなに大きくないし、退職金等の制度があるところでも企業を超えた労働協約等によって解雇手当や退職手当や企業年金等が定められている。それが労働協約とか法律で定められているので、そこが標準化されています。退職金とかが標準化されているので、解雇の補償金については、それとは切り離して別に議論ができるということが言えるのですが、日本は退職金制度のあるところとないところがあるし、あるところは非常に大きい額になったりするので、それを平準化して併せて議論するというのはなかなか難しいという多様性があります。もう一つは、日本は定年制度を前提とした雇用制度になっているので、ヨーロッパのように勤続年数が長ければ補償金を大きくすることは単純には言えない。実際、雇用調整の実態からすれば、勤続年数が長い人は退職までの期間が短いので、退職までの喪失賃金の補償額が小さくなるけれども、定年まで遠いと、定年までの喪失賃金が大きくなるので、その分補償金を多く積まなければいけないというので、ヨーロッパみたいに勤続年数が長い人はその分多く払いますよとは単純に言い切れないシステムや実態が存在しているというので、ヨーロッパの制度が単純に持ってこれないというところがここにはありますが、その多様性からすれば、やはりルールを定めるときには、労使の集団的な合意によってルール設定をするということが必要になってくるのではないかと思います。

ただし、労使で集団的な合意としてルールを設定をするといっても、日本の大多数の企業には労働組合がありませんので、労働組合のない企業、事業場で集団的な合意によってルールを設定する、労使合意によってルールを設定するとしても、労働者の交渉力の弱さを担保する制度、公正な水準が確保できるかという懸念がありますので、場合によっては、解決金の最低基準を法的に一定水準に定めた上で、その水準以上であれば労使で合意して

ルールを定めていいですよという制度設計にすることが日本では考えられるのではないかと。さらにはそれでも使用者による乱用の懸念があるとすれば、使用者側からの申立てを認めるという場合には、先ほど言った失業なき労働移動の促進というのとあわせて制度設計するという工夫ももしかしたら考えられるかもしれない。その中で、例えば使用者が労働移動支援措置というものを適切に講じた場合、それでもやはり調整が必要だという場合には、労使合意に基づいて使用者側からの申し立てによる金銭解決を可能とするという制度設計も可能と考えられるかもしれません。そういう意味で、いくつかのことを考慮しながら、解雇の救済の公正化、適正化、多様化というものを考えなければいけないのではないかと思います。

最後にポイントを2つだけつけ足してお話しさせていただきますと、まず第1に、成長戦略のためにも比較法的な観点から言っても、失業なき労働移動を実現、推進していくという観点から、職業紹介事業の政策的な支援とか、雇用調整ルールの整備というのをきちんと議論していくということが必要だと思います。

第2の点は、今議論されている解雇の金銭解決制度については、あまりテクニカルな議論に陥ることなく雇用調整ルールの整備とか、労働紛争の迅速、公正な解決の推進という観点から、解雇を金銭でというところの形式論にとらわれず、もう少し広い観点からきちんと議論をしていくと、中長期的に見た適正な制度設計につながるのではないかとということをお願いしたいと思います。

私の方からは以上です。

○鶴座長 どうも水町専門委員、御説明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。

○佐久間委員 どうも御説明ありがとうございました。大変よくわかりました。

特に、目的がそもそも何だったかという話。人身売買・強制労働の防止、中間搾取の防止、あとこれはかなり今日的な雇用保護の要請というお話がわかりました。

1つ、逆に今規制をする理由というのは、雇用保護の要請だと思います。しかし、多分人身売買・強制労働、中間搾取、こういうもので本当に今規制する必要があるのかというところがいま一つ私自身よくわからない。つまり、中間搾取というのが本当にそれ自身の問題なのか、もう一つ実際に問題になっている例はそういうことではなくて、悪い業者がいてお金を取ってどこか消えてしまうとか、そういう基本的なところの問題で、これは別に職業紹介とかそういうものだけではなくて、物の単純なる売買だったり不動産だったり投資のものであったりと、同じようなものなのか。そうではなくて、規制をする理由として①②というのが依然として今日でも非常に意味があるのだと。こういう例というのがあるのかということについて何か教えていただければと思います。

○鶴座長 では、水町専門委員、よろしく申し上げます。

○水町専門委員 これは若干微妙なのですが、例えば人身売買・強制労働のぎりぎりの定

義にぴったりはまってくるのか、さらには若干間口を広げた法令遵守がきちんとなされているのか。例えば最低賃金すら守らない安価な額で事実上拘束して連れて行って働かせるということがあるかという、後者の意味でやや広く人権侵害を含めた人身売買・強制労働に類するような法令遵守が十分に至っていないケースが見られるということは、今でも実際現象として起こっていると思います。それが起こっているからこそ、今、労働者派遣法の議論の中で届出制では業者をつかまえられないし、そこで人権侵害が起こっているので許可制にしようという観点が出てきているのではないかと思います。それは、東日本大震災の後の状況の中でそういう現象が見られているということは、私自身、いろんな形で聞いております。

そういう中で、きちんと人身売買・強制労働など、労働者の人権が侵害されないような形で法令遵守を図っていくという観点から、規制をきちんと及ぼしていく。逆に言うと、その観点から必要かつ十分な規制を施していくことが重要で、それ以上に事業を強く規制しているという形式的な規制なり企画なりあるとすれば、その点はきちんと見直していくという観点から、規制の整備を図るべきなのではないかというのが私の認識です。

○鶴座長 では、浦野委員、お願いします。

○浦野委員 どうもありがとうございます。非常に問題点がよくわかりました。少なくともこの労働者派遣も職業紹介も、あるいは労働時間の問題も解雇の問題も全部セットでという鶴さんがおっしゃっていたことは非常に今日のレポートでよくわかって大変ありがたかったです。

その中で、やはり今後日本の産業構造の変動ということを考えると、この産業ではもう将来雇用を支えていけないよというのが出てくるわけです。それを失業なき労働移動でと考えたときに、一番今求められるのは、かつて日経連が、もう二十数年前でしょうか、雇用ミックスと言いだしたときの恐怖感。要するに、経営者が思っていたのは、正社員の手厚い保護を避けるために出てきたその問題が根本的に解決されないとこのことは進んでいかないと思うのです。

したがって、1つはそれは多分経営側から見たときには、ジョブ型という形だと思うんですね。雇用契約の在り方、解雇の在り方。これはまだ投げかけをただけで全然厚労省の方ではまだ審議会の見解としては出てこないわけですが、これは1つ大きなことだと思いますし、労働の方から見たとき、これは経営から見ても一緒なのですが、やはり均等・均衡処遇、これの意味合いをやはり日本の中では労働組合が企業別になっているだけに、あまりピンと来ていないのです。だけれども、今日、このことがものすごく大事だということが改めてよくわかりました。これをどういうふうに国全体として進めていけばいいかということですね。

以上の2つですが、その中で、今後、景気変動等によって生ずる雇用調整というよりも、産業構造の変革によって生じる雇用調整を今までは個人の犠牲でやってきたわけです。これは正社員であれ、非正規であれ、それをやはり少なくとも産業界全体でというか、ある

いは国全体でそのことを支えていかなければいけないというのが今回一番大きな問題だと思いますので、例えばヨーロッパで言ったら、それこそかつてオランダあたりはワークシェアリングで一所懸命やった時代もありましたね。そういうことも含めて考えていくと、やはり私は日本のメンバーシップ型というか、定年まで面倒を見ていくという正社員の在り方自体を考え直していかないと全体の整合性はとれないのではないかなと思いました。

今日は非常にそういう意味で、問題点を的確に御指摘いただきました。誠にありがとうございました。

○鶴座長 水町専門委員、つけ加えることはよろしいですか。

○水町専門委員 雇用調整について大きく2つあるとすれば、景気変動型に対する雇用調整と産業構造の変化型の雇用調整。実は両方つながって連続的なものだと思いますが、ヨーロッパでも2つあって、景気変動型の雇用調整については、例えばドイツなどは労働時間を調整することによって、景気変動には対応しよう。日本は賃金と労働時間を両方使ってやっていますが、その議論の雇用調整の在り方と産業構造の転換、変化の場合には、それでは済まないよねというので、職業紹介事業をどう促していくかが重要になります。それは職業紹介事業にどう政策的にインセンティブを与えていくかという問題にもなりますが、日本の場合、これまでの議論もあったように、ジョブ型についても企業を超えた共通市場がないという中で、今の典型的な問題は、大企業から中小企業に移動すると700万が400万、300万になる。その差をどうするかという問題としても出てきていますし、他方で、インフラとしては均等待遇をきちんと進めたり、ジョブ型を一方で進めていくということによってその環境を整備していく。これは3年、5年でできる話ではありませんけれども、少し先を見据えてきちんと政策的なインフラやそういう方向に誘導していくということも必要なのではないかという意味では、浦野委員がおっしゃったことに私も共感するところであります。

○鶴座長 ありがとうございます。

佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 私が回りくどい言い方をしたので申し訳なかったのかもしれないのですが、この昔の規制の目的であった人身売買・強制労働、中間搾取、この観点での規制というのは必要ないのではないかという考え方があるということなのです。

つまり、もう少しベーシックなところのちゃんとした業者がどうかを確認するとか、そういうのは必要だと思います。あと最低賃金、これはまた別の問題だと思うので、それは当然必要なのですが、①②の目的にその重点を置いたような規制というのは、今の日本で外国人の労働者について一部そういうのがあるという話を私も承知していますが、①②で最低賃金というのは別に中間搾取と直接は関係ないと思うのです。①②を目的とした規制というのは必要ないという考えについてどう思われますかということなのです。

○鶴座長 お願いいたします。

○水町専門委員 ②については、中間搾取はどれぐらい間に入ってビジネスをやるときに

いくらビジネスとしてお金をとるかという意味よりも、労働者にきちんとした待遇、保障がなされているかというのが大切です。実際に民間職業紹介事業も民間労働者派遣事業もビジネスとするということを認めてきているので、そういう意味ではむしろきちんとした待遇を保障するということが中間搾取の防止という料金規制については、その政策的な必要性は均等待遇、均衡待遇がきちんと実現できるという前提の下では政策的なインセンティブが低くなっているのではないかというところはそのとおりだと思います。

あと人身売買・強制労働なのですが、やはり我々が見聞きしている範囲内では、外国人労働者問題とか人を動かしてビジネスにするというところでは、日本の場合は特に大手で安定した雇用管理をできるところだけではなくて、中小がいけないというわけではないのですが、きちんとした雇用管理をしていない業者がこの事業に参入してきて、強制労働を含むような実態が生じているということは皆無ではないし、そういうところについて監督しに行ったら、もうほとんどいなくなって逃げているというような状況もありますので、実際、そこにどういうふうにして適切な規制を及ぼすかというのが労働監督行政の中ではかなりまだ重要な点として残っています。

そういう意味では、もちろん伝統的な人身売買・強制労働という前近代的な弊害が一部残りつつ、今、とにかく最低賃金と労働基準法だけ守っていれば、この事業に対して人身売買や強制労働と人権侵害の問題を規制しなくてもいいという状況にはなっていないのではないかと私は認識しています。

○鶴座長 今の点、私も佐久間委員の人身売買・強制労働というのは時代遅れな規制の考え方ということで、随分戦前から戦後にわたって状況は大きく変わってきているので、これがずっと錦の御旗でいいのかなという問題意識はございます。

一方、水町専門委員がおっしゃたように、非常にアンダーグラウンドの世界も含めて、こういうことが全く行われていないのかということになれば、やはりそういう事例も我々はまだ見聞きする場合があります。問題は、こういう話が外になかなか出てこない。まさにアンダーグラウンドの中で行われてしまうということなので、どうやってこういうある意味では問題があるようなことになると、それが外に出ていくような、ある種の情報の開示とか透明性ということも含めて、そういうことも一方では単に規制強化、監督を厳しくするとかという一本槍でいいのかという、私自身も問題意識は持っているつもりです。ただ、全くこれで全て問題がないかという、やはり問題がある部分も残っているということなので、それでの枠組みでということではないのかなという、これは私の感想です。

他に何か。

島田専門委員、お願いします。

○島田専門委員 今の点ですけれども、実は強制労働の禁止については、労働基準法5条で禁止していますし、中間搾取については労働基準法6条でもともと禁止規定があって、職業安定法の中では、御紹介があった労働者供給事業についての規制というのがあります。それで、そもそも職業安定法から、派遣法はそこから抜き出したのですけれども、有

料職業紹介というのはまだその枠組みの中に入っているのです。そこにはどうしても人材紹介業というか、人材仲介業というのは非常に危険な側面を持っているなどという、そういうのを根っこに持っているという側面があるので、ただ、近代的なILO181号条約のもとに考えていくと、将来的にはむしろ佐久間委員がおっしゃるように、有料職業紹介と労働者派遣事業というのはくくり出して、そこを法律でむしろ統一化をして、先ほど水町先生がおっしゃったような弊害というのはもちろん残るので、それは職業安定法で規制するか、労働基準法で規制するというような、こういう整理の仕方もあり得るのではないかと。今のということではないのですけれども、将来の法体系としては、人材仲介業というのをかつての職業安定法の枠組みの中から少しくくり出すというのをもう少しはっきりさせたほうがいいのかなど。

これまでの議論の中では、やはり違法派遣は労働者供給事業に当たるのだという議論は根強かったです。あるいは今回の2012年法の規制の中では、マージン率の公開を含めて、中間搾取的な発想というのが非常に強いので、そこを払拭していく必要があるのではないかなとは思っています。

○鶴座長 ありがとうございます。

では、大田議長代理、どうぞ。

○大田議長代理 以前に有料職業紹介の話のときに、お金だけ受け取って、きちんと紹介をしない業者に対する懸念が出されましたが、その際にドイツのハルツ改革ではバウチャーとして配って、紹介が成立したときに政府からも補助が出るというお話を聞いて大変印象的だったのですが、あれは成功しているのですか。あるいは諸外国で何かいいモデルがあれば。

○鶴座長 何かありますか。

○島田専門委員 基本的には多分求職者からは手数料を取っていないので、日本の場合、要するに求人者との関係なので、そこをどう考えるかということだと思います。

○水町専門委員 ドイツでも基本的には会社から、求人者からお金を取るけれども、その手数料については、ちゃんと紹介されて安定的な雇用につながったらバウチャーで国が助成しますよという、その利用は進んでいて、かつ、ドイツとかオランダでは、きちんと職業紹介事業は国が認定した業者にだけそういう制度を利用させているので、そういうきちんとした経営体質があって適法にできるようなところに集中しながら、そういう政策を推進しているという工夫があります。

その限りでは、その政策は成功しているとは思いますが、ただ、最近のドイツの議論では、ハルツ改革に対する弊害や見直しという議論もあって、私自身その具体的な議論まではフォローしていないので、全体として全くハッピーな方向に言っているかどうかについては若干の懸念が出てきているということも言えるかと思えます。政策的な方向性としては、日本の今の職業紹介事業よりも大きく前進するような改革になったと言えると思います。

○大田議長代理 水町先生が、失業なき労働移動のためには、職業紹介をきちんと位置付

ける必要があると言っておられる点はそのとおりで、だから、何か政策的に関与することによって職業紹介ビジネスをきちんとしたものを育てるきっかけになればいいのだが、とお話を伺っていて思いました。ハルツ改革などを参考にして、いい事業者が残っていく仕組みができればいいと思うのです。

○鶴座長 佐々木座長代理、お願いします。

○佐々木座長代理 ありがとうございます。目的が規制改革をして、今の規制の中で何を改革すると失業なき労働移動がもっと増えて、そして企業が活性化するかということです。それが大きな目的だと思うのです。そうすると、先ほど来、佐久間委員からも島田専門委員からも出ているような様々な視点から、いかにシンプルにしていって、他の法律、労働基準法などという役割分担をさせていくのかということも大きな枠組みで考えないとなりません。ミクロで一つ一つのところを見ていくと、全体的に間違えてしまいそうな気がしているなというのが感想です。

また、中間搾取という言葉がとても抵抗があります。抵抗があるというのは、背景、今までの歴史は十分理解しておりますつもりですし、現在もそういった課題があることもわかるのですが、失業なき労働移動をしていくためにこの業界を活性化させようというのであれば、中間業者を増やそうということになるかと思うのです。そうすると、その人たちがしているビジネスが基本的に搾取というような言葉でくくられている可能性がある間違った方向に行きそうです。私はマージン率の公開ということは全く意味を理解できないわけです。マネジメントする企業が教育したり環境を整えたり、様々なことをして人材を上手に移動させるということをしていくのがまさに競争力を高めることになるわけですから、このあたりは新しく改革をしていくときに、ブレーキ役としての搾取、ブレーキをかけなければいけないということを頭に置きながらも、言葉を変えていく、発想を変えていくということをしないう限り、今なし遂げようとしている失業なき労働移動のための中間業者を活性化していくということにはつながりにくいのではないかなと思いました。

○鶴座長 特によろしいですか。

○水町専門委員 目的自体をどう考えるかというところで、共通の認識を持ちながら言葉を変えていったり、目的に合わせた規制にするという中で、できればわかりやすいシンプルなものにするということは大切なことだと思いますので、そのための議論の整理になっていれば私もうれしいです。

○鶴座長 浦野委員、どうぞ。

○浦野委員 質問になるのですが、今後の日本における均等・均衡処遇ということを考えていく上で、先ほどもちょっと話が出ましたが、例えば退職金の問題。これは前回の解雇のときにも出たのですが、これをどう考えていくか。今、一部の大企業では退職金が廃止になっている企業も、私どもも含めて出てきているのです。その考え方は、退職金は結局賃金の後払いでしかなくて、それを後に厚く払えば従業員は企業に忠誠を誓ってついてくるだろうという、多分そういう発想だと思うのです。

今、これだけ人が会社間を移動しているときにそんなことをやっていたら、やはり後払いの賃金がもらえないわけですから、ものすごく不利なわけです。そういうことを含めて、今、退職金をなくしていこうという考えが非常に多くて、ただし、これは退職金の場合には所得税法も非常に優遇されているので、そことセットでやっていかないとだめですね。ですから、今、私どもみたいに退職金をなくしていこうとしている企業にとっては、その分税金分だけ上乘せしたものをお支払いしているわけですけれども、そういうことも含めて、この退職金の厚みということをバックで考えないと、均衡・均等というのはなかなか現実問題としては、例えば最低賃金とか、そういうような縛りを入れてもほとんど意味がないと思うのです。そういう意味で、ヨーロッパとの関係も含めて均等・均衡と言ったときに、単純に支払われる賃金だけではなくて、極論を言ったら福利厚生も含めて、そのところをどういうふうに今後見ていったらいいのでしょうか。

○鶴座長 お願いします。

○水町専門委員 賃金制度の在り方と関わってきますが、基本的に例えば長期でうちの企業は20年、30年働いて匠の技を鍛えたり、難しいことを覚えて発揮してもらうことが大切なので、うちは年功賃金を取り、最後まで頑張ってくれたら退職金をいっぱい出しますよという企業もあるかもしれないですし、うちは専門的な能力なので、大学院を出てすごい資格を持って即戦力としてやってくれる人には、勤続年数に関係なく職務給に近いものをとるという選択をする企業もあっていいですし、それは企業の選択で、これからもミックスになってくると思いますが、では日本が政府として退職金を増やしたり、年功賃金で後にいっぱいお金を払うほうが税金として得するよという政策をこれからもとり続けることが妥当かという、その観点は問題で、どの選択をするかについて中立的な少なくとも税制であり、社会保険制度であるということは1つ重要なかなということ、ジョブ型を推進するか、選択にするかということも含めて非常に重要なかなと思います。

○鶴座長 よろしいですか。今の点は非常に重要な点だと思います。やはりメンバーシップ型で長期雇用というのは、戦後これも70年代ぐらいに完成したわけですけれども、労使ともそれがいいということでやってきたわけですね。それで政府の方ももちろん税の優遇をする後払い型の賃金システムに対して退職金を優遇するという、そういう民のシステムに対して、それもある意味では同化していくということだったと思うのです。

そこ自体が変わってくるのであれば、政府のそういういろんな政策的なやり方も変えていくということで、今やはり退職金というものをどう考えるのかというのは、浦野委員おっしゃったように、これはこのままだと先ほど水町専門委員がおっしゃったように、なかなか金銭解決という制度そのものが日本で導入することが非常に難しいという話にもなるのかなということなので、いろんな制度の仕組み、補完性がございますから、何か変えようとするときにいろんなものが全部連関してくるので、ここは非常に大きな論点ですし、特に必要なき労働移動と、移動ということを考えると退職金がネックになっているというものはまさにおっしゃるとおりなので、それも非常に大きな議論に関係していくと思いま

す。

私からもう一点感想というか補足ということと、水町専門委員に1点質問です。

1つは、多分今日の水町専門委員の御説明というのは、大きないろんなものが連関しているということは非常に明確にお示しいただいたのですが、その中で正規、非正規の問題を取り上げてらっしゃいます。多分この中に盛り込まれていないのですけれども、御趣旨としては、有期雇用もあり、これは5年たてば無期に転換ということで、ここでも何度も議論が出ていることですが、そうした問題も全体の枠組みの中に当然入ってくる話だと思うのです。ということで、我々は特に今年の前半やっている議題というのは、多分全部相互に関連する。その中でどういう絵姿を示していくのかということが課題になっているなどということで、これは1点補足です。

もう一点、水町専門委員にテクニカルなことをあまり突っ込み過ぎない方がいいというお話もあったのですけれども、もし、こういう金銭解決の解決金を導入する場合に、ヨーロッパでは勤続年数というのは1つの考え方のポイントになっているのですけれども、日本の場合に難しいとおっしゃったのは、退職金自体が勤続年数に応じて支払われている状況にあるので、その退職金の存在を前提とすると難しいのか、それ以外に特に何かまた別の理由があるのか、その点だけ確認させていただければと思います。

○水町専門委員 1つは、退職金の問題と、もう一つは、定年を前提に特に正社員については雇用されているので、定年までの年数の問題が出てきて、例えば55歳で定年まで5年という人と、45歳で定年まで15年という人で、55歳の方が勤続年数が長い分、解雇補償金が高くなるかということ、逆の結論をしている早期退職制度もあるので、そういう意味で定年との残り年数との関係で、若干ヨーロッパの制度とは違う考慮が必要になってくる。そういう意味で、退職金は別にカウントできるのか、定年制との関係で解雇の時期や補償のお金をどうするかというルールは企業の中できちんと議論して納得を得るような水準を得るとというのが基本的になるのかなという気がします。ただ、それを前提にして、目安とか最低基準をつくるときには、差し当たりの目安をどうつくるかという議論はあり得るかもしれませんが、最終的に全員に当てはまるような共通の基準を日本で立てるというのはまずできないかなと思います。

○鶴座長 解雇がなかりせば、どれぐらいもらえていたであろうということも考慮しながらということですね。

○水町専門委員 はい。

○鶴座長 わかりました。

他はよろしいですか。それでは、どうも水町専門委員、ありがとうございました。

ワーキングは本日の議論はここまでとさせていただきます。次回のワーキング・グループにつきましては後日事務局から御連絡いたします。