

## 第23回 雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成26年4月11日（金）15:30～17:02

2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階全省庁共用1214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）島田陽一、水町勇一郎

（政務）稲田内閣府特命担当大臣（規制改革）

（事務局）三浦規制改革推進室参事官

4. 議題：

（開会）

1. 職業紹介事業について

2. 個別労働関係紛争について

（閉会）

5. 議事概要：

○三浦参事官 それでは、ほぼ定刻になりましたので規制改革会議 雇用ワーキング・グループを開催いたします。

皆様方には御多用中、御出席を賜りまして、まことにありがとうございます。本日、所用により大崎委員が少し遅れて途中からの御出席となります。また、本日は稲田大臣に御出席をいただいております。ありがとうございます。

開会に当たりまして、まず、稲田大臣から御挨拶を頂戴いたします。よろしく願いいたします。

○稲田大臣 本日、第23回の雇用ワーキング・グループということで、今までも鶴座長のもとで委員の先生方また専門委員の先生方のもとで大変活発に御議論いただき、ヒアリング等も重ねていただいていることに感謝申し上げます。

今回は健全な就労マッチングサービスの発展に向けた職業紹介事業規制の見直し及び安倍政権の目指す「失業なき労働移動」に資する紛争解決制度の見直しについて、これまでのヒアリングを踏まえて委員間で自由な意見討論、意見交換をしていただいて、規制改革の方向性について整理をしていただくということになっております。本日も活発な忌憚のない建設的な御議論をどうぞよろしくお願い申し上げます。

○三浦参事官 ありがとうございました。

申しわけございません。ここで報道の皆様は御退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○三浦参事官 議事を進めさせていただきます。以後の進行は鶴座長、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。本日は職業紹介事業及び個別労働関係紛争につきまして、委員の間で御議論をお願いしたいと思います。

それぞれのトピックにつきまして、まず最初に事務局からの説明、それから委員の間での御議論ということで、2つをそれぞれ分けて進めさせていただきます。

まず、事務局のほうから御説明をよろしくお願ひします。

○三浦参事官 資料1、それに関連した資料として別紙1、別紙2、別紙3、別添参考というものをお手元に御用意してございますので、適宜御覧ください。

まず、資料1に基づいて全体の概略につきまして御説明申し上げます。

資料1に簡単にまとめさせていただきましたのは、今年に入りまして重要な2本柱の1つとして本テーマを御議論いただいてきておるところです。

これまでリクルートワークスの大久保所長からの市況を含めた全体観の話であるとか、もしくは人材サービス産業協議会の方を招いての業界団体のお話をお聞きしたりなどした後、3月7日には水町専門委員から専門的な観点からこの大きな法改正に関する示唆をいただいております。

その後、このマッチングサービスに係る問題点について、事務局ベースでも個別の事業者もしくは事業団体の中にいらっしゃる問題意識を持っていらっしゃる個人の方からいろいろなお話を聞いたりしながら、特に現場においては相当この職業紹介にかかわる運用管理も含めた手続の問題など細かな問題がたくさんあるのだというお話は聞けてきておりました。

今回、そういった話を聞いていく過程で、個別の問題点もさることながら、実はそこで指摘されている問題点というのは、前回、水町先生から御示唆いただいたようなもともとの法律の建付けのところには大きな遠因があって、そのような個別の問題が起きているのではなかろうかということに気づかされてまいりました。

そういった観点から本日は仮でございますが、一度、事務局として水町先生が提起された法制度の観点をベースにしながら、このマッチングサービスを発展させていくという観点でどういった整理ができるのだろうかということ、一旦ここに書かせていただいたように整理をしてみたものということでございます。

この点に関して、事務局としてもまだまだ詳細な個別の問題点が全て詰め切れているわけではございませんし、これ以外にもまだまだ細かないろいろな問題点がありそうだとこの段階ではございますが、今の時点でこういった整理ができるのではなかろうかということでもまとめさせていただいております。

まず、1つ目に基本的な問題認識ということで、雇用仲介事業を原則禁止とした現行の

法的な枠組み、具体的には労働基準法と職業安定法ですが、そういった枠組みから健全な就労マッチングサービスの発展を目指した法体系、目的とした法体系への転換が必要ではないかというかなり大きな問題提起をおいております。

具体的には、マッチングサービスに関連する業態というのはいろいろな分類の仕方がありますけれども、主に前回ヒアリングをした業界団体では職業紹介とか求人広告、委託募集を含めた求人広告、労働者派遣、請負といったようなとりあえずの分類はしているようです。

こういった人材サービス事業を俯瞰して全体として整合性のとれた制度という形に見直していく必要があるのではないかというのを一つ、具体的な視点として書かせていただいております。

これも仮でございますが、この中で1、2、3という分類をしています。個別にいろいろ指摘される事項は、ヒアリングしたことを大きく括ってみるとこういう括り方ができるのではないかということで、全体としてこういう整理を一旦してみたということでございます。

この後に個別の問題点として指摘されている事項の御説明を漸次、簡単に申し上げたいと思うのですが、その前に別紙2という方を最初に御覧いただいた方が全体観を御理解いただけたと思います。別紙2にまとめました「『雇用仲介事業』の法令上の位置づけ」というタイトルになっています。

先ほど原則禁止という位置付けになっているということを申し上げたのですが、それは具体的にいいますと2つの分類がございまして、1つ目はいわゆる雇用仲介事業者と労働者に雇用関係が発生しないもの、一般的にいう職業紹介の形態のようなものです。事業者自体は仲介するだけであって、雇用関係には直接関与はしないものです。これに関しては労働基準法で「何人も法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない」というのが大原則としてあります。

この法律に「法律に基いて許される場合の外」ということで、具体的にいうと職業安定法の中で有料職業紹介事業というのが位置付けられておまして、ここで御案内のとおり許可をとることによって、あっせん・仲介をするという建付けになっております。もしくは無料職業紹介ということで、学校や地方公共団体が行うものというのも位置付けられております。

それから、つけ足しですが、委託募集ということで、これは例えばどこかの企業が自ら労働者を募集するときに募集の活動を第三者に委ねた場合というものに関してなのですが、これについても許可をとるという建付けになっていて基本的には禁止がされていて、その中で許可という範囲で認められているというのが大きな建付けかと思っております。

2つ目が雇用仲介事業者と労働者に雇用関係があるもの、つまり、自ら雇用関係を結んだ労働者を何らかの形で第三者のもとで就業させるといった形態で、これについては労働

者供給事業の原則禁止というのが職安法で規定されております。これに関しても何人も、次条に規定する場合を除く他はこの労働者供給事業を行ったり、もしくは労働者供給事業を行う者から供給を受けてはいけない、供給を受けて指揮命令、労働してはいけないという点の原則禁止がございました。

一方で、労働者派遣事業というものが今度、法改正で全て許可制になるわけですがけれども、厚生労働大臣の許可のもとに一定の他人の指揮命令を受ける形で労働に従事させるということが認められているという建付けになってございます。

最後に、いわゆる求人広告をしたりする情報提供のみの業態に関しては、特段、事業規制はございませんが、ここに提供に当たっての表示に関する義務といったような法律がございまして。これが大きなところの出発点となる法律の建付けの御紹介です。

戻っていただきまして、では、個別にどんな問題点が指摘されているような話が聞けたかということで、別紙1「改革の視点（例）について」を御覧ください。

まず、いろいろな整理の仕方がありますがすけれども、すごく大きなところの整理でいくと、恐らく戦後まもなく制定された職安法といった時代から、現在すごく変容してきているのだらうということは、1つはサービスがすごく多様化している、若しくは複合化している、いろいろなサービス形態を複合しながら、今、特に大手の人材サービス事業者はほとんど全ての人材サービスをグループ会社の中で展開しているような状況になっております。

もう一方は多分IT化ということで、いろいろなITツールを使った形でマッチングもしくは情報のやりとりというものができるようになってきたというのがすごく大きな2つの流れとして現代、変わってきているところなのだらうと思います。

そういった中で、まず1つ目に「就労マッチングルートの連携強化」と書いてございませぬのが、まさしく水町先生から前回御示唆いただいた関連法制の整理、統一を図っていく必要があるのではないかという点と重なるお話でございませぬ。

ここに具体的な例として1つだけ挙げてありますけれども、いわゆる派遣の登録をしている求職者の方に、通常はそのまま派遣の就業先が見つければ案内をするわけですが、たまたま派遣ではなくて直接雇用という形でのいい求人があったときに、それを派遣の登録をしている方にタイムリーに紹介することはできない。今、これは派遣という事業形態での登録受付の話と紹介という事業形態での登録の受付というのは全く別管理をしなければいけないという規定になってございませぬ。

これは※で下に「別添参考」と書いてありまして、そこの7ページにございませぬ。今日は時間の関係で詳細は割愛させていただきますが、要は職業紹介事業と派遣の兼業をしている場合には、それぞれきちんと別々に求職者の管理をしなければいけないとか、その時にまさしくその管理を入れかえてはいけないとか、若しくはそこで登録を個別に受け付けない限りは相互に紹介をしてはいけないということが細かく規定されていたりします。

これは今の法律の建付けがそれぞれ別々の事業法で規制されている以上は、やむを得ない規制だという考え方もあると思います。

ただ、一方で逆に言うと、この縦割りの法制になっていることが現場でのタイムリーなマッチングのサービスを阻害している面がどうもありそうだ。これ以外にも、例えばいわゆる登録型派遣といわれる世界というものは、求職者の方は最初に登録だけしておいて、その後いいところが見つかったら紹介を受けて、そこで初めて成約したら派遣会社が雇用関係を結ぶという形になるものなので、これは言うてみれば、そこまでのことを見ればほとんど職業紹介とやっていることは入り口まで同じ。最後に雇用関係を結ぶ先が直接の企業であるのか派遣会社と結ばれるのかという違いはあるにせよ、雇用をマッチングという入り口のところは全く同じ流れのことが行われている。その過程には、今回の派遣の法改正において予定されているのが、派遣の方にもきちんとキャリアアップであったり、できれば正社員への転換をしていく、採用をしていくということが政策的にも進められようとしている流れから見ると、この紹介と派遣というのはかなりサービス現場でもやっていくことが似通ってくる可能性が高いのではないかと。そういう流れを考えて、もう少しそういった派遣と紹介といったものを縦割りでなくて横割りで考えて、整理、統一すべきことがあるのではなかろうかという大きな法体系の見直しが必要になってくるのではないかと。というのが1つ目のお話です。

2つ目が新たな事業モデルやサービスといった観点からで、ここに特にIT化の話が出てきます。2つ目の事例としてウェブを活用した求人情報の提供ということについて、この範囲内であれば従来の紙媒体で求人広告をやっていたのと変わらないので、今は特段の規制を受けてはいないわけなのですが、これがITを活用する以上、実は情報のやりとりがしやすくなりますので、その過程で少しでも求人者とか求職者に対して、何らかの働きかけ、連絡をとるもしくは情報の選別をした、そういう情報を個別に届けるみたいなことまで踏み込むと、これはもう職業紹介ということに該当するとされる可能性が非常に高いわけです。

そうなったときに、今度は職業紹介事業者としての先ほども言った細かな運用に服さなければいけないので、規制がかなり過剰になる恐れがあるといった問題がございます。

こういったことは戦後の法制では当然、想定されていなかったことが現在、起きてきているということについて、少し法体系の見直しが必要なのではないかという問題があります。

別添参考のところ、後ろの方についています。実はもう少し古くからこの問題はあったようでして、インターネットによる求人情報の提供が職業紹介に当たるのか当たらないのかといったことについての一定の考え方の基準が示されています。

ただ、より大きな問題としては、先ほど労働基準法6条において、何人も介入して利益を得てはならないというそもそもの大きな原則禁止との関係において、仮に職業紹介に当たらないとしても、このウェブを活用したサービスというのが労基法6条との関係でどこまで許されているのかということが実は曖昧になっている状態が放置されているのではないかと。という見方もできる問題かと思っております。

その次に、新たなモデル、サービスというには大げさなのかもしれませんが、事業所の設置や責任者の配置といった義務が実は柔軟な事業サービス展開を阻害している面があるのではなからうかという話がございます。

これにつきましては、具体的にいいますと職業紹介事業をやる場合の事業所については、面談を行うことを前提に面談スペースの確保といったようなことが義務付けられています。これは具体的に法律に義務付けられているというよりは、実際にその事業所設置の許可を得るときに提出する書面の中にきちんと事業所の構造だとか構図だとかといったことを届け出る必要があるのですが、その過程においてきちんとスペースが確保されているとか、面談するとききちんと情報が管理できるような措置が施された事業所になっているかといったような結構細かい確認がされたりするという類いのものです。

これに関して、例えば実際に最近では先ほどのネットも活用した形で、非対面である程度、求職者の方とやりとりをすることを常態化してきている中で、どこまでこういった面談スペースの確保みたいなことが必要なかといった点であるとか、若しくは、例えば新規の事業進出ということで、東京を事業拠点にしている事業者の方が大阪に新しいマーケット開拓に出るといったときに、当初からそういった重厚な事業所の設置を求められる必要があるのかといった、一種、細かいことかもしれませんが、こういう物理的規制というのは現場の事業展開においては一つ一つ妨げになっている可能性がある。

ただ、これについてはあまり法令上の明確な規定というよりは現場の労働局の指導監督とか許可にかかわるやりとりといった運用の面の問題なのかもしれません。ただ、こういった点については、いろいろなサービス展開において必ず引っかかる問題となっております。

責任者配置に関しては、これは兼務が禁止されている若しくは先ほど言いましたようにある程度、常駐していないような拠点といったところもしくは1人か2人ぐらい人がいればいいといったところにまで責任者を置かなければいけないとなると、あまりにもコスト負担が大きくて、そういった事業の展開を妨げるといった点とか、そういったときに兼務を認めてくれば、先ほど言いましたように、例えば東京の事業所の責任者が大阪に出張して、そこでまず最初に事業展開を開拓するといったときは兼務を認めるとか、そういった柔軟な対応があるともう少しやりやすくなるのではないかといった話があったりします。こういったものが物理的規制の問題として考えられるのではないか。

一番下、委託募集若しくは職業紹介事業者間の委託といった問題がございます。

これに関しては、例えば全国チェーンをもって非常に大量の方の求人を頻繁に行うような業態の方が典型のようですけれども、そういった企業では自らそういう募集、採用とやるというよりは、ある程度、他の慣れた事業者から自らの求人募集や場合によっては採用まで、あとは人事ローテーションといったことまで人事管理を委託したいというニーズがあるとのこと。ただ、そういったときにそれが一体どういう形態でどこまで認められるのかというのが現状の法制の中で少し不明確だということがあるようでございます。若し

くは違う場面でいくと大学が学生向けに無料職業紹介事業ということをやっているケースがあるわけですが、その場合に大学の中ではノウハウを持った事業者に自らの無料職業紹介の委託をしたいといったようなニーズもあるやに聞いております。

こういったときに、これがどういう法制のもとでどういう形で認められるのか、場合によってはこれが全て職業紹介事業の規制のもとでやる必要があるとなると、例えば先ほどの大学の就職課に人を2、3人置いて業務委託をする場合でもまた責任者を置かなければいけないとか、そこに事業者としての事業所を設置してまた面談スペースを置かなければいけないのかといった、いろいろなよくわからない整理されていない点があるということを知っております。

最後、大きな3つ目として、マッチングサービスの迅速化に向けた見直しを立てております。

ここに挙げてございますものが2つあります。1つは「求人・求職の選別受理によるマッチングの効率化」と書いてございます。

これは具体的な条文を見ていただいたほうが早いかもしれません。ここに※で別添参考の1ページということで御覧いただければと思います。別添参考というところの「参考法令等」というのを一番最後につけてございますが、これの中段から下の方に第5条の5というのと第5条の6というものがございまして。ここにいわゆる「公共職業安定所及び職業紹介事業者は」ということで、ハローワークと職業紹介事業者は横並びなのですが、求人の申込みあるいは求職の申込みは全て受理しなければいけないと規定されているという問題がございまして。

これによって、職業紹介事業者の立場から見るとそれぞれ得意なマッチングの分野があったり、専門性を持ってやっている事業者もございまして、若しくはそのときのマーケット、マーケットのニーズに応じてどういったマッチングが可能かというのは刻々と変化するわけですが、そういったことを無視して全て一律に申込みを受理しなければいけないといったことが、マッチングのサービスの効率化をかなり妨げているというだけではなくて、場合によっては期待を持って申込みをした求職者の人が実はその可能性があまり高くないのに受け付けてもらえたからということで一生懸命その職を探し続けるといったような、むしろ求職者の方にとってもあまりよろしくない事態が生じているやに聞いております。

こういった点について、いわゆる職業紹介の中でも公共職業安定所はそれなりの公的な役割があるので全件受理ということがあってしかるべきなのかもしれないのですが、一般の民間の事業者まで同じような位置付けでそういったことが義務付けられる必要があるのかといったような問題指摘を聞いていたりするところでございます。

最後の文はいろいろな届出であったりだとか求職の申込みを受け付けるときの記録管理であったりとか、実務でいろいろ生じている煩雑な問題だということで、ここでは一つ記録管理の例だけ挙げてございます。

例えばということで、求人説明会といったことで特定の企業がたくさんの求職見込みの人たちを集めて、そういったところでマッチングをやったりする場合は典型のようですが、そういったときにまで一つ一つ来られた方の申込み受付管理をするととなると、膨大な作業が発生する。かつ、そこで求職の申込みの受付で記録管理をしなければいけないとされている項目というのが結構、その方のお名前とか住所とか連絡先だけではなくて、希望職種であったり、いくつか細かい規定されていることがございます。

ただ、そういったものは当然、やりとりをしていた中でその方の希望というのはどんどん変わっていきたりするわけで、そういったものを事細かに常に記録把握、記録管理していかないと現場では労働局の指導監督において是正指導を受けるということで、これもかなり無駄が大きい作業を強いられているという話を聞いたりしております。

これは一つの事例なのですが、その他にもいろいろな変更があったときの届出とかも現場ではかなり負担感があるということで、負担感とともにどこまで正確に管理できるかというので、これは100%を目指すとは非常に無駄が生じるということも御指摘をいただいております。

実はこういったことに関しても先ほどの最初にお話ししたすごく大きな建付けの法制度の見直しをする機会に、一体どんな問題が起きているかというのを一度、総ざらいしてみてもやってみていく方がいいのではないかと。一つ一つの手続の見直しをするというよりは、この大きな見直しの機会の中で問題を洗い出してみる必要があるのではなかろうかというのを感じたところでございます。

以上、早足、駆け足で申しわけございませんが、事務局からの報告でございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

これから質疑に移りたいと思うのですが、その前に私の方から若干、今の事務局の説明に対して補足をさせていただきたいと思っております。

去年も若干、我々取扱いをやっておるのですが、年初から有料職業紹介を中心とした雇用仲介事業の規制の問題、個別労働紛争の問題、かなりヒアリングを重ねてきて議論をしてきました。今日事務局の方から改革の視点、考え方の整理というものを提示していただきまして、それを一つの土台として出発点としてこれからのワーキングの中でさらに議論を詰めていって、6月に向けて最終的な規制改革会議の答申を練り上げていくというプロセスを考えております。

まず、最初のこの有料職業紹介事業等の雇用仲介事業の件なのですが、昨年もこの件というか、特に有料職業紹介、求職者からの手数料について我々はかなり議論をさせていただきまして、厚労省ともやってきたのですが、どうもいろいろな議論の過程の中で、ある程度そこをさらに認められるかといえば、いわゆるプロフェッショナルと言われていた人たちが可能性があるかという議論、どうもなかなかその議論というのが広がりというのを少し持ちにくい状況である。

また、事業者の方もこの求職者の手数料を自由化したからといって、それを自分たちが

非常に望んでいるという状況ではないのですというお話も聞きながら、私はこのお話につきましては、引き続きこのワーキング・グループを含めて規制改革会議で検討していくべきだと思うのですが、事務局からお話があったように、もう少し雇用仲介事業を全体として規制を見直していくという立場に立たないと、ごく小さなところだけフォーカスして議論していてもなかなか効果的な規制改革というのはできないのではないのかという問題意識を持って、この春やってきたということでございます。

資料1を見ていただきますと、「健全な就労マッチングサービスの発展」ということで、ともかく雇用仲介事業原則禁止という中で、特別に派遣も含めて、こういう事業であればやっていいという建付けなわけです。

私はこういう建付け自体が事業者のイノベティブな活動というのを非常に阻害していて、逆に事業者からどういう規制を変えてほしいのかという話をしてもなかなかそこで答えが出てこないという状況があって、もっとああいう事業もしたいこういう事業もしたいとなればいろいろな規制にぶつかるはずなのですけれども、逆にそれもこれまであまりなかったということなので、ここは本当に総ざらいということで、どうやったらこのマッチングサービスを行っている事業自体がより発展できるのか。そうした視点から、もう一回根本的にこの規制の在り方を考えてみようというのが今回の趣旨でございます。

大きく1、2、3、これは事務局からの説明に尽きていますけれども、大きなイメージとしては雇用仲介事業といっても様々なサービスがございますので、そうした関連をどうするのかというのがこの1の最初の柱です。

2番目は事業自体、まさに新しい事業ということでございますので、その質、多様性ということも含めまして、それをどうよりよいものにしていくのかというのが、この2番目の柱。

3番の柱はまさに迅速化ということでございますので、どうやったら個々の非常に細かい規制というところを、煩雑になっていろいろな阻害要因になっているということであれば細かい話も含めて一つ一つ丁寧に見ていこうということなので、私はこの3つの大きな柱に、多分、これからいろいろ見ていくとさらにいろいろな問題が追加されていくのですけれども、この3つの中にはある程度はまっけていくのではないのかということでございますので、今、申し上げた問題のみを議論すれば事終わりということではなくて、まさにその出発点としての今日の事務局からの提示ということで皆様に御理解をいただきながら、さらに議論を進めていただければと思います。

以上でございます。御意見のある方はお願いいたします。

浦野委員、どうぞ。

○浦野委員 今のお話も伺いながらですけれども、今回のことは規制改革、規制緩和ということよりも、やはり労働法制全体をつくり直してみようという提案になると思うのです。規制改革会議という場が本当に適当かどうかというのは私もよく分からないのですが、正直に申し上げて前回の水町先生の資料等々、勉強させていただくにつれ、やはり戦前から

の本当に社会政策そのものの考え方が継ぎはぎでずっときているのが現実ではないですか。ですから、そういう意味からいくと、今こういう雇用の新たなマッチング、産業構造が変わっていく、「失業なき労働移動」等といったときに、水町先生の提案にもありましたように派遣と紹介の統一的な考え方などというのは、本当にそのままそのとおりにやっていくべきだと思うのです。そうでないと、やはり「失業なき労働移動」とか産業構造の変化には到底耐えていけないと思うのです。

なおかつ、それに対して、これは私だけの感想かもしれないのですが、多分、今後こういう紹介サービス、マッチングサービスというのはかなり個別な得意分野ごとに事業者は分かれてくると思うのです。我々その紹介をお願いする方も、それを見ながらここが得意だということに申し込んでいくのが普通だと思うのです。

これをハローワークと同じように何でもやりますみたいな事業者というのは多分、あまり皆さんには好かれなと思うので、それを考えると当然に細かなこととは言いながら、マッチングの効率化という部分で今、阻害されているような部分というのはどんどん消し込んでいけると思うのです。

ですから、私はこれは規制改革、規制緩和というよりはやはり労働法制全体を一から見直してみませんか、極論を言えば、今でも強制労働とか中間搾取について悪いことをやるのがあるのかもしれないのですが、それは逆に厳しい罰則のもとに、やったらおしまいみたいなことをきちんとやっておけば、原則、私は人身売買とか強制労働とか中間搾取ということを考えるのではなくて、そういうものがないという前提の中で組み立てたほうが分かりやすいと思うので、きょうの事務局の提案は私には非常に分かりやすかったです。是非水町先生のこの提案をベースに労働法制全体を変えるような動きになっていけばいいなと思います。感想です。

○鶴座長 ありがとうございます。

大崎委員、お願いします。

○大崎委員 1つ、本当に純粋な単純な質問なのですが、何でこの職業安定法の5条の5、5条の6は「公共職業安定所及び職業紹介事業者は」としているのですか。というのは、私は本当に素朴な疑問で、その考え方はいいかどうかは別として職業安定法は基本的にはあまり有料職業紹介ということはよくないという観点に立って組み立てられているはずではないですか。だから、根本的な思想としてそういうものはあまり広がって困らなという考え方なのだと思うのです。

公共職業安定所というのは、そういう中で国がきちんとセーフティーネットを提供するという、だから大いにしっかりつくらなければいけないという趣旨で考えているはずだと思うのに、何でいわばマージナルなものであるべきと考えられているはずの職業紹介事業者がすべての求人・求職の申込みを受理せねばならぬになっているのですか。これはもし分かりましたら。専門委員の先生に伺った方がいいのですか。

○島田専門委員 この5条、枝番になっているところに示されているように、有料職業紹

介事業を規制緩和したときかなり広げたのです。その際に考え方として、そういう認められる有料職業紹介事業というのは言ってみれば公共職業紹介事業と同等のことをやるのだという、そういう発想のもとに入れて、だから、「すべて」について恐らく例えば「公共職業安定所等」というような文言を使っていると思うのですけれども、それには個人情報の取扱いも含めてすべてのものを含むとなっていて、そのような背景でございます。

○大崎委員 個人情報の取扱いとか、そういう事業としてのインテグリティーとでも言うか、そういうものを公共と同レベルにしなければというのはすごく分かるのですけれども、何かすごく単純に考えると有料職業紹介は金を取る分、いわば公共よりも競争条件は不利になると考えられるわけで、にもかかわらずそういうものが成り立つというのはやはりある意味で公共職業紹介の限界を示しているとも言えるわけです。

だから、私は何となくこれからもし改革を議論していくのであれば、公共職業紹介というものはいわば本当に落ちこぼれる人が出ないように広くセーフティーネットをかけていくものと位置付けて、有料職業紹介はプラスアルファでお金を払ってでもそういうサービスを受けたいという人たちのためにできるだけ自由なものを認めてもいいのではないのか。ただ、インテグリティーの規制は重要だと思うのです。というような考えで組み立てていったらいいのかと思いました。

○島田専門委員 1点補足すると「すべての」というのは、要するに特定の人を選別をしたりはしないという趣旨がメインで、ですから、どんな業種でも取り扱わなければいけないとか、そういうことを必ずしも発想しているわけではないですし、実際に有料職業紹介事業というのは、それまでもある特定の分野で成立をしていたものです。だから、例えば変な話、マネキンの職業紹介事業者にホワイトカラーの仕事を依頼してもそれは載っていません。そういう話ではなくて、ある人がその職業に来たときにあなたはだめですという選別をしないという程度の趣旨です。

○鶴座長 多分、今の浦野委員、大崎委員の御指摘の点というのは私も非常に重要だと思っておりますし、要はハローワークと有料職業紹介とは補完的にやらなければだめだということがこのワーキング・グループで非常に言っているわけで、補完的というのはある意味で先ほどの浦野委員のお話にもあるように有料職業紹介をいろいろなことで差別化していくということなのです。

それでいろいろなところがそれぞれ得意なところをうまく分担して、全体でうまくチームプレーができていくという状況が望ましいので、そういう形の法律体系の建付けになっているかということ、やはり有料職業紹介は変なのがあるとだめだねということで、何かハードルをいろいろなところで上げたいというのがもともとの建付けだったと思うので、そこは細かく見ていくと一つ一つ見直しをするところというのは、私はあるのではないかと思います。

他、ございますでしょうか。

佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 ありがとうございます。

私も今、皆さんが言われた点はそのとおりだと思います。ちょっと細かいところで、またこの5条の5、5条の6のところなのですが、これはまず、枝番ができたのがいつの改正のときなのでしょう。

○島田専門委員 1999年です。

○佐久間委員 比較的最近ですね。ありがとうございます。

要は小学校、中学校は義務教育だから私立の学校は試験をしてはいけないと言っているのと一緒なのです。それは公立であれば小学校、中学校は試験をしてはいけないで分かるのですが、よく分からない。

だから私の感覚からすると、ここについては真面目に議論をしないでこうなっているのか、もう機械的になっているのかという気はいたします。

先ほど議論をされていたようなところも、もう一つ何か別の哲学があるというか、もともと規制が非常にきつい分野だということで、基本的にはもうやらせないという前提での建付けになっているので、そこはやはりここで提案しているように全体をもう一度仕切り直す。それも今の実態に合わせ、さらに、多分これから変わるであろう社会も見据えてやるということには大賛成です。

○鶴座長 他に御意見はありますか。

○島田専門委員 1点だけなのですが、多分、このときは御存知のようにそれまでは有料職業紹介の取扱い職業というのは極めて限定をされていて、しかも業界的には例えば先ほど言ったマネキンなどというのは、実際には今で言う派遣みたいなものにもかかわらず有料職業紹介としてやっていたという経緯があつて、あのときはとにかく取扱い職業を絶対これはだめだという職業以外は緩和していくという、そこに力点があつたと思います。

ただ、今、振り返ってみると、当時やはり今日ほど産業構造の転換で、職業紹介を使って人を移動させていかなければいけないのだというニーズというのはそこまで顕在化していなかったように思います。そういう意味で皆さん御指摘のように見直すチャンスだと思うのですが、ここに水町先生の御提案でも雇用仲介事業という書き方をされていると思うのですが、この雇用仲介という考え方自体はILOの181号条約が職業紹介とか労働者派遣というのを実は統一的に捉えた言葉だったのです。ですので、ILO181号条約ではなくてもいいのですが、批准をしているものですから、そこをベースにもう一度制度を組み立てていくと、おそらく統一したということは当然、体系的には出てくるのではないだろうかと思えます。

○鶴座長 ありがとうございます。

○佐々木座長代理 先ほど鶴座長がおっしゃったとおり、総ざらいでこの規制の在り方を考えるというのは賛成で、今の事務局の案も基本的に賛成です。やはりこれは見ていくときに、座長がおっしゃったように、新規事業をやりたい人がそういうことをあまり今まで

考えてこなかったりした。でも、新規事業をもしやるとしたらどういうことをしたいのだろうかというようなヒアリングができるのか。でも、新規事業を教えてくれる人はいないと思うのですけれども、新規事業の可能性があったときにはどういうことがあり得るのだろうかということを少し想像力を働かせて何が過剰な規制なのかということの点検と、一方で登録をした人とのマッチングがスムーズにいくようにするためにそもそもどういう問題があって、これは既にスタディされていると思うのですが、両者にとって選択肢を増やすというところに何が問題なのかというところの両方の視点でいろいろと勉強しながら、総合内容を見てからルールをチェックをしていったほうが、何となく一つ一つの課題を追っていくよりも最初のステップとしてはいいのかと思いました。

方向性としてはこれだけは明示しなければならないというようなことだけを基本的にはルール化して、あとは自由にしていこうという形にしないと、またITの発展のように様々な技術の発展や職業が増えていったり働き方の自由度が今よりも求めるものが増えていったときに追いつかなくなってしまうので、両者を守るための本当の基本というのは一体何なのかというところを考えて、なるべくその規制を少なくするという方向でいけたらいいなと思っています。

○鶴座長 水町委員、どうぞ。

○水町専門委員 1点だけ。今回1、2、3と3つ出てきていて、このような方向で検討を進めていくことは非常に大切だと思います。

この中で出てきているものは、具体的に中身を見てみるとほとんどのものがこれまで健全な就労マッチングサービスの発展を阻害してきたような、いわゆる現行制度が消極的な機能を果たしてきた、その消極的要因を整理したり縮小するという感じで規制の見直しというのが1、2、3で出てきていますが、さらにこれから加えられるとすれば「など」の中にもう少し積極的なインセンティブとかサポートをするということができないか。特に「失業なき労働移動」を実現するという中では、不必要な規制をなくしていくということは特に重要ですが、やはりヨーロッパで今やっているときには何かもっと政策的にサポートしたり、かじ取りをもっと前に進めるということをししないと、市場に任せておいてもうまくいかない。特に中間層です。産業構造の転換の中で今、一定レベルの能力を持っているけれども、もう少し能力を再訓練したりサポートをして新しい職場になじむようなものにするというときに、職業紹介とか転職支援をしようというときには、手数料だけサポートしますというので十分にならない。コストがかかって、ビジネスとしてはそのままだと成り立たないということで、どう政策的にサポートしようかというのがどの国でも課題になってきて、それは国によっていろいろやり方が違いますが、日本でも労働移動支援助成金などの制度で少しサポートをしていこうという動きが見られているので、この規制改革会議の中ではそういう政策的なインセンティブの与え方についても積極的に進めていくような提案をするということも大切かと思いました。

○鶴座長 ありがとうございます。

今の水町委員のお話というのは後でまた事務局から説明していただく方にも転職支援とか紛争未然防止という中での話として出てくるところで、多分、企業の方にどういうインセンティブを与えるのかということと、まさにマッチングをやるようなこの雇用仲介事業にどのようなインセンティブを与えるのかということで、どちらの方に入ってくるのかということもあると思うのですけれども、多分、今その話が今日2つのトピックに実はつながっているところだと思うのです。

我々はそういうつながりもある程度意識して制度設計をやらないとうまくいかないということで、そういう今の御指摘も踏まえながら全体像をどうつくっていくのかということだったと思います。

先ほどの佐々木委員のお話も、これはやっと今、事務局でインタラクションをとることによって非常にいろいろな問題意識が出てきたということで、多分この業界も、では我々として、もう少し包括的に問題意識を持っていくと例えばこういうことをやりたい、そのためには、こういう規制がどうも問題になっている、こういうことはできないだろうか、ここはまさにこれから出てくるという感じなのです。

我々は、そこはお互いに御意見とかお考えなども聞きながら、何ができるのかというのをまさにここからスタートということで今後とも考えていくということかと思えます。

佐々木座長代理、どうぞ。

○佐々木座長代理 1つ質問ですけれども、これの改正というか見直しに当たっては抵抗される人たちなどというのはいらっしゃるのですか。労働組合の関係者の方とお話していると大賛成でどんどんやってくれと私は言われているのですが、つまりどういう人たちを最も配慮して検討していかなくてはならないのでしょうか。

○鶴座長 ここは、ある意味では一番、労働の問題というのは他の分野とちょっと違うところが多かったのですけれども、ここの話というのはやはりポイントになってくるのは、非常に悪い業者がいて、そういう悪いことをやると、人を扱っている話なので、これはやはり大変なので、そこはきちんとやらなければいけないというところを厚労省はハードルを高くするというところでそういう問題が起きないようにということなのです。

だからそこを、ではどれぐらいハードルを下げていくかという中で、よくない事業者がこうやっていろいろ問題を起こすということになると、それこそ厚労省の責任ですという話になってしまうのでそういうことができない。先ほど浦野委員からも罰則というお話もありましたけれども、どういう形でそういう事業者を排除していくのか、最初から性悪説で何でも考える考え方が今のやり方なのですが、そうではないという考え方でやれば、ここは割とみんながハッピーになれる部分というのは私はあると思いますので、他のこれまでの労働規制改革の議論とはまた違う部分かと思えます。

むしろ典型的な他の厚労省の案件もそうですし、そういうところと非常に似た案件なのかと、私はそういう個人的な印象を持っています。よろしいですか。

水町委員、お願いします。

○水町専門委員 気をつけなければいけないのは、例えば手続の簡素化をしたり、情報の活用をすると、その簡素化した手続の中で人権侵害が起こってきたり情報の流用とかが起こってくるという危険があるので、そういうもともと法の目的、趣旨として禁止していた人権侵害が起こらないような形で手続の見直しとか情報の活用の仕方を考えるということが重要で、そこをちゃんとやらないとやはり人権侵害が起こってしまうというのが一つ。

あと公的なお金を助成で使うとなる場合には、これは税金であったとしても社会保険であったとしてもお金を出している人がいるので、ちゃんと公的に社会的に説明できるようなお金の使い方をしましょうと、そこもきちんと説明できるということが大切だと思います。

○佐々木座長代理 当然それに配慮するとした時に、何か抵抗する団体とか業界とかというのがあってもいいのではないのですか。つまり、ちゃんと配慮していれば大丈夫なのではないですか。

○鶴座長 明示的にという形よりも、そうではないところでいろいろ出てくるというのはもちろんこれまでもあるわけなので、そこはいろいろ議論をきちんとした組立てですべてやることが非常に重要ですし、やり方としても非常にいろいろ慎重にやっていかなければいけない部分というのはあるということで、そこは御理解をいただければと思います。

○島田専門委員 昔は結構、参入規制を事実上やるような許可基準みたいなものがあって後発業者が全然参入できないような、かつての取扱事業のときはそれで守られているという業界だったのです。そこが一番反対しました。確かに取扱職業を増やすときはあまり、例えば労働組合が反対するとかということ、当時はなかったです。

○鶴座長 他、よろしいでしょうか。どうもありがとうございます。

それでは、この最初のトピックはここまでということで、続きまして、個別労働関係紛争について、さらにまた事務局から御説明をお願いしたいと思います。

○三浦参事官 それでは、資料2を御覧ください。

タイトルとして「労使双方が納得する雇用終了の在り方について（考え方の整理）」ということで、1枚紙を整理させていただいております。

こちらのテーマにつきましても、今年の1月以降、精力的にヒアリングを重ねていただきまして、本当にいろいろな観点から御議論をいただきました。ただ、これまでの大きな視点というのは去年の活動からテーマとして挙げていたいわゆる金銭解決制度の導入といったことを一つの大きな考え方としてやってきたのですが、いろいろヒアリングを重ねて国内の実態であるとか海外の制度も含めて、後、法的な技術的な観点からの御議論もいただいたことも踏まえて改めてもう一度この問題の大きな捉え方について、ここに書かせていただいたような3つの観点から捉え直して、考え方の整理をまずやってみてはどうかということで、このような形で一旦、整理をさせていただいたものです。

その際に「改革の目的」というところに書いてございますように、あくまで視点としては雇用終了に絡む紛争といったものを未然に防止するとか、もしくは仮に起きた場合でもより円滑に解決をしていく。そのときに今いろいろな方策だとか機能はあるわけなのです

けれども、さらに工夫すること、進めることがないだろうかといった視点で下の3つのことに沿いながら整理してみています。

まず1つ目が、入り口としてそもそも円滑な合意によって雇用終了が行われるということ自体、紛争を未然に防止するという入り口の観点において、まず考えることがないだろうかといったときに、今回、国家戦略特区で雇用労働相談センターといったところで使われることになる「雇用指針」が厚生労働省でまとめられます。これは厚生労働省からも報告を受けましたけれども、ここには雇用管理の在り方に従って、紛争の未然防止のために例えばこういった取決めを就業規則で決めておいたらどうかといったような助言などといったことに触れられています。こういったことをもう少し、いわゆる雇用終了の手のプロセスであるとか、具体的に言うと欧州などではきちんと書面で理由を付して通知をする義務とか、そういった手続規定がされていたりします。もしくは就業規則において今でも解雇事由は義務付けがされていますが、それに関して、例えばこういった手続でその事由が起きたときに対応するのかといったような、もう少し手続をきちんと規定していくというようなことで、より円滑な雇用終了ということを促していけないだろうかというのが1つ目の大きなポイントでございます。

先ほど鶴座長のほうからもお話がありましたように、もしくは水町先生から御指摘のありましたいわゆる労働移動に資するような努力を当該企業が行った場合に、何らかの政策的インセンティブを組み込んでいくというようなことを制度として構築していけないだろうかということは、ここの円滑な雇用終了のためのプロセスにおいて制度化を考えられないのだろうか。

ちなみに、先ほど御案内のありました労働移動支援助成金というのが現在もございます。そして、これまでこれは中小企業を対象にしていたものが今期から大企業も対象にすることで対象がかなり拡大されて、予算的にも大きな配分のシフトが起きているわけですが、この手続というのは現在は実はきちんと送り出し企業が事前に計画を立てて、その計画を厚生労働省に届け出て一定の承認を受けた中で手続をするという形でやっています。

当然、何らかの政策的なお金を出すという助成をする以上は、きちんとしたプロセスや定義がひも付けとしてどうしても必要になるのだろうと思うのですが、逆にそういった助成金のために手続を規定するというのではなくて、そもそも一般的な手続というのは規定されている中で、さらに加えて企業ごとに努力をした場合にインセンティブをかけていくというほうがより自然ではないのだろうかという観点もあるかと思えます。

2つ目が、そうはいつでも個別にいろいろな事情によって紛争が生じることは出てきます。そのときに現在でもいろいろな紛争解決手段が用意はされているわけですが、特に訴訟において欧州の例を見ておきますと、やはり何らかの形で訴訟プロセスの円滑化、迅速化を図るような工夫がされている。ここに参考としてフランス、ドイツ、イタリア、スペイン、イギリス、それぞれ対応は異なるのですが、何らかの形で調停だとか和解とい

う話、もしくはイギリスやイタリア、スペインといったところでは裁判外の手続も絡ませるような形で円滑な処理がされているということです。

こういった点を参考にしながら日本においてどうするのがいいのかというのは、まだこれからの御議論をいただく必要がある点ですけれども、大きな視点として、日本においてももう少し工夫の余地がないのだろうか。そのときに、これまでの御議論でも言及がありました労働委員会という存在というものの役割についてももう一度考え直してみるというのも一つの検討の視点かということで書き添えてございます。

3つ目として、こういったいろいろな工夫をしながらも、当然、判決によって白黒つけるといった最後の点がございます。

この点については当初から御議論を中心にしていただいていた問題でございますけれども、現行の制度上は結局、解雇の無効判決を争うという形に現実的になっておりまして、ただ、そのときに仮に無効が判決されたといった場合には、当然、労働契約関係を継続するというを確認するという効果になるわけなのですが、実態を見ると必ずしもそれが労使双方にとって、本当の利益ということではないというケースも少なからずあるという実態もございます。

そういう実態を踏まえた上で、この労働契約の関係を継続するという方法以外で、労使双方にとって紛争解決が利益になる解決の仕方というのを何らかの制度として検討する必要があるのではないかと。これはもう今さら問題提起するような話ではなく、当初から問題点として御指摘いただいたと思うのですが、これに関して具体的などんなアプローチがあるのかというのは、実はこれまでの御議論とかヒアリングを通じていろいろな考え方がまだまだありそうですし、より少し議論を深めていく必要がまだまだある点かなということで今回はこういった考え方の整理のところまででございます。

以上でございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

この件につきましても、私の方から一言補足をさせていただきたいと思います。

先ほど事務局の方から、出発点として、日本の場合、解雇無効の判決が出た場合の労働者の救済の多様化ということで、金銭解決の在り方ということが昨年から大きな論点の1つで、今年になってからもかなり集中的に議論してきたということだったと思います。

これまでの委員の中での議論、それからヒアリングでのいろんなお話というのを総合的に考えると、金銭解決の問題というのは日本にとっては非常に重要ですし、これはどうするのかということを引き続き真摯に検討していくべき必要があるということは明らかなのですが、これをいろいろどういう形にするのかという結論を得るためには、かなりいくつかのハードルを乗り越えないと難しいと。非常に理論的に見ても、かなりの難問であるということが逆にいろいろとこの議論の過程で分かってきて、さらに我々は議論をより進めてそれを精緻化していく必要があるのだろうなという印象を持っています。

それについては後でもう一回、私はお話をさせていただきたいのですが、そうい

う中で、この話を今後引き続き議論をして深めていくためには、大枠の捉え方としてこういうことを議論するのは非常に重要なのだよということをいろんな層、いろんな考え方の方々からも御納得いただく必要というのがすごく重要だろうなと思っています。

1つの改革の目的にあるキーワードというのは、紛争防止、解決制度の多様化ということで、これは、これまで、労働問題もオプションをふやす、多様化ということは非常に重要だと。これは規制改革が他の分野も混合診療の話でも、岡議長も、まさにオプションを増やすのだということで、規制改革全体は少しでもオプションを増やして対応していく。ただ、それを行っていく中でいろいろ問題があれば、そこをきめ細かく対応していきましようというのが規制改革会議全体の1つの在り方になっているのかなと思っています。そういう中でやらなければいけないことを大きく3つの柱に分けて今後とも議論を進めていくと考えています。

改革の目的のところでも1つ御覧いただきたいのは、変容するシステムとの整合性を踏まえという言葉が入っております。これは日本の場合だと解雇無効という形で労働契約の關係の継続の確認というやり方しかないわけですが、このことについてもワーキングの中で我々のジョブ型正社員の問題というのも扱いながらこういうところも促進していくということで、どうもこれまでの解雇無効という仕組みというのが無限定正社員というものを前提とした仕組みであるということでこの中でも議論があったと理解しているのですが、そこから変えていかなければいけないということになっていくと、制度全体としてもここはこう見直していく必要があるということもここにもかなり意味を込めて表現が入っているというように御理解をいただきたいと思います。

先ほど金銭解決の問題、非常にハードルが高いということなのですが、この金銭解決という制度を導入するために例えばいろんなオプション、考え方があるということもこの会議で少しお話をさせていただいたと思うのですが、今の日本というのは、例えばドイツのように判決は解雇が無効であるという。ただ、ドイツは中でも金銭解決の制度を導入しているのですが、日本はこの前の厚労省の御説明では、労政審の建議というところまで金銭解決の導入ということで議論が進んだのですが、最終的に裁判所の議論の中で、日本の建付けでは1回解雇が無効と判決が出ると、そこである意味では裁判が1回ちゃん切れて、さらに金銭解決するともう一回始まるような、そういうような逆にいうと煩雑さというのが前回の議論の中での結論として出てきてしまう。私は、そこは非常に大きなハードルだなと思います。

一方、議論の中で、では、解雇無効ではなくて、こうした解雇をやってはいけないという違法というのを例えば法律の中に両方盛り込んで、時と場合によって使い分けていくということももちろん考えられますけれども、それ自体、労働契約法16条を書き変えるのか、もしくは新たに別の条文をつくって、ある特定のケースについては違法であるということもさらに追加的にやっていくのか。どれを考えたとしても、かなりハードルが大きい。そして、それを乗り越えていったとしても、今度金銭解決の水準をどういうように考えてい

くかのということについても、このワーキングでもかなりいろんな考え方が提示されました。そして、必ずしもこれまでの裁判、労働審判でも非常に明確な基準があるという形で行われてきてはないというのも山川先生、また厚労省からのお話などの1つのポイントであったと思います。

そういうこともございますので、特に3番目の訴訟における救済の多様化というのは、その下にいろんな問題点、どこにその問題点があるのかというのは我々としてかなり十分理解ができた。その中で最終的にどのようなやり方をとると少し問題解決の方に行くのか。ここはさらにこれから検討していく必要があるという趣旨です。

そして、この訴訟の問題なのですけれども、やはり今の問題というのは、労働契約の関係が継続される。これは基本的にはバックペイというか、さかのぼって賃金が支払われるということである意味で実現されていくと私は理解しているのですけれども、裁判を長引けば長引くほどバックペイが非常に増えるというのも1つの仕組みになって、裁判を長引かせるインセンティブが実際にある。これが経営側にとっても非常に大きな負担であったり、不確実性になっている問題なので、先ほど事務局のお話もあったように、やはりそういう状況をなるべく早く迅速に解決するような仕組みということで、この2番目の仕組みは何らかの形で導入をしなければいけない。労働審判自体、非常にいい仕組みで機能はしていると思うのですけれども、これがさらに申立件数が増えていくと、なかなか裁判所というのも負荷が非常に大きくなっていくことになる、まさに行政機関による解決機能というところを考える意味があるのではないかと。これはヨーロッパでも先ほど御説明がありましたようにいろんなバラエティーがありますので、日本としてこれもどのような形であれば日本流のやり方で紛争解決を迅速化させていくということができるか。ここを考える余地は十分あるのではないかと考えています。

以上、私の方からの補足でございます。

御意見、お願いいたします。

○浦野委員 島田先生か水町先生が御存知だったら教えていただきたいのですけれども、労働裁判の場合に、裁判官というのはかなり特殊なというか、この専門家なのです。それとも一般的に民事一般をやっているような人が適当に代わりながらやっているのでしょうか。

○島田専門委員 東京地裁には3部、労働事件だけをやる部があるのです。そこでやられている方はかなり専門性が高いという方が多くて、ただ、大阪にも1つあるのかなと思いますが、全国にある裁判所は別にそういう方はドイツのように労働を専門にしていなくて、実際にはむしろ一般的な裁判官がやることになるということです。ただ、事件数としては東京地裁が非常に多いと言われていています。だから、労使ともに、高裁に行くとうんわんわんかわからないという予測性が立たないということはよくおっしゃっています。

○浦野委員 今なぜそういう質問をしたかということ、やはり労働裁判が非常に数が多くて大企業から中小企業までいろいろあるとなると、やはり専門家でないと堪え切れない部分

があつて、それを本当に訴訟という形で持っていくのが、専門家の集団があれば、例えば今お話があつたような東京とか大阪というところに集中的に労働裁判所みたいなものがあれば、それはそれだと思ふのですけれども、それだけに私は労働委員会というのに非常に期待をするのです。実際に経営側から出ている人たちなども私は何人も知っていますけれども、本当に柔軟な交渉を労働組合でやってきて、退職された方がなるようなことで、本当に酸いも甘いも分かっている人たちがやっているのです。そういう部分ではかなり期待ができると思つているので、何とかヨーロッパの各国みたいに正式な訴訟に行く前にそういうものを置くというルール決めと、訴訟になつたときには是非分からない裁判官ではなくて、その専門の裁判官がいるところでやるというようなことをお願いしたいと思ふます。

○鶴座長 大崎委員、お願いします。

○大崎委員 今のことに関連して、これも専門委員の方か、あるいは事務局でお分かりになれば教えていただきたいのですけれども、あるいは全くの意見を聞かせていただいてもいいのですけれども、統計を見ると労働審判の件数が非常に多くて、労働局のあつせんも多いですけれどもね。労働委員会のあつせんは単純に数だけでいうと、どうも人気になさそうに見える。ただ、私は率直に言って、今いわゆる集团的労使紛争というものがどれほど社会的に重大な問題なのだろうかと率直な感じとして思ふものですから、是非せつかくある労働委員会には個別的紛争を一生懸命やってほしいなと思ふのです。やはり労働審判がいわば好まれているというのは何か理由があるのですか。それから、労働審判においては、担当される裁判官というのはかなり固定的なのですか。

○島田専門委員 後で水町先生に補足いただきたいと思ふますが、まず、労働委員会があまり利用されてこなかつたというのは、もともとの個別労働紛争解決促進法という法律は、基本的には労働局がやるという形なのです。それが地方分権の流れの中で、昔は地方労働委員会というの中央からの出先機関だったのですが、それが完全に地方事務化して、その中で名乗りを上げたところはあつせんをやるというようになりました。

例えば東京都労働委員会というの集团的紛争だけで手いっぱい、全然時間がないので、そういうところは大手のところはやっていないのです。先生おっしゃるように、極めてほとんどの集団紛争がないようなところはかなり力を入れてやっているのですけれども、同時に労働局もありますので、労働委員会がそういうことをやっているということ自体がまだ国民にはそれほど知られていないということがあろうかと思ふます。ですから、そこは位置付けを変えないと多分だめだろうと思ふます。

労働審判は、東京でいうと先ほど言つた労働部の裁判官が入りますので東京についてはそうだろうと思ふます。実質的に今埼玉とか八王子支部、横浜でも労働審判は増えているので、専門的にやるところが増えていると言われてはいますけれども、全国で押し並べてみると、別に労働審判をやるための裁判官がいるわけではないという状況です。

○鶴座長 水町専門委員、どうぞ。

○水町専門委員 労働審判は裁判所の中でも、今、通常の訴訟よりも労働事件で労働審判

が増えているのですが、我々は調査をした結果、東京とか大阪とかの専門部があるところでは裁判官が非常に慣れているので、裁判官と労使の審判員の3名構成で労働審判をやるのですが、集中部とか専門部があるところでは裁判官がかなりイニシアティブをとって紛争解決をしている。逆に、地方で裁判官自体が普通の裁判官で労働法のことをあまりやったことがないという人が労働審判を担当することもあるのですが、そのときは労使の審判員が主導でいろいろサポートをしてあげて、審判員がかなり活躍しましたというようなアンケート調査も出ていて、そういう意味では労働審判は都会であれ、地方であれ、ある程度三者構成でうまく機能していると言えるのですが、この前、山川先生の話もあったように、裁判所で今、労働審判が4,000件近くになってきているのですが、5,000件を超えともう裁判所の資源では回せないというので、これから労働審判にもっともっと来るようになったら裁判所ではうまくワークしなくなるかもしれないので、行政との役割分担が必要なのではないか。今後、もし紛争解決の迅速化なり円滑化を進めるとなれば、そういう行政委員会も視野に入れながら労働委員会のいいところなどを生かした制度設計ができないかというのが中長期的に見た制度的、政策的課題かなと思います。

○大崎委員 もう一点よろしいですか。

○鶴座長 どうぞ。

○大崎委員 その辺が統計で見て処理期間が労働審判は相対的に長くなってしまっているという。あるいは労働審判は手続的なところをしっかりとおやりになるので、別にたまっているから長くなるというよりも長くかけているというか、どちらなのでしょう。

○水町専門委員 これは2カ月とか3カ月単位で見ているので労働審判は長そうに感じますが、労働審判は基本的に3カ月以内で解決する。平均で2.4カ月ぐらいで解決しているので、通常の訴訟に比べると圧倒的に早いです。

○大崎委員 訴訟よりは。ただ、あっせんと比べてなぜ長いのでしょうか。

○水町専門委員 あっせんはなぜ短いかというと、相手を強制できないので、例えば会社がこれは乗らないよといったら1回で終わって短い。けれども、解決しているかどうか、解決率が高いかどうかというのは、あっせんはさほど解決していない、比率的に言うとなんか言えるかだと思います。

○鶴座長 先ほど浦野委員からお話がありました裁判官の専門性の話なのですが、これもワーキングのヒアリングで何回も出てきていることですが、ヨーロッパでは労働専門の裁判所が労働問題をやる。それはなぜかというと、多分件数がドイツも格段に多いわけですね。件数が多いから専門のところをやっているのか、専門の裁判所があるから件数が多くなるのか、これは鶏と卵かもしれませんけれども、日本の場合を考えると、その問題は非常に大きくて、ヨーロッパは専門の裁判所があるから、こういう前置きの、それが調停であれ、和解であれ、行政がやるにしても、それがあつて非常に親和的であるということは1つあるのだと思うのです。だから、日本の場合は、必ずしも専門の裁判所が全部労働のものをやっているわけではない。東京、大阪は専門の部があるということで

やや中間的な存在なのかもしれませんが、そこの建付けというところが実は2の問題をさらにやっていると出てくる話だと思います。

だから、これはもっと大きな話で、では労働専門の裁判所をつくるべきではないか、どうなのかということももちろん議論としてはあり得るのかもしれないのですが、今の状況の中でなかなか裁判所自体、司法改革自体に入ってくるような話というのを逆に規制改革会議でどれぐらいのところまでできるのか。対裁判所の話となると、これは一度我々のワーキングも御担当の方に来ていただいて議論させていただく必要があると私は理解しているのです。他の省庁とは違った形で難しくなってくるということも事実なのです。今後、そういう問題を我々は少し検討していかなければいけない事項としてなっていくことをここで認識を統一しておく必要があるのかなと思います。

他に御質問はよろしいですか。

佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 もう皆さん御指摘されたこととダブるのですが、この問題を議論したときの一番の実際の問題というのは、解決に時間がかかるだとか、解決の出口が非常に硬直的だとか、そういうことだったと思うので、その解決というのはこの3つの視点でいうと、やはり2が非常に重要だとは思いますが。浦野委員がおっしゃったように、今の労働審判を行っていく裁判上の負荷を考えれば、それをある程度補おうとすれば何か前置するようなものを持つてくるというのは非常に合理的な考え。今いろいろもう既に労働委員会等々があるということで複雑になっていると思うのですが、もしスクラッチで考えれば、労働審判があるのでその前に何か家事調停的な、そういう調停というものをちゃんとした形で設けるということだと思っております。ただ、それが今労働局だとか労働委員会があるということなのでそちらを使うかどうかというのは、実際の問題として選択肢にあるのだらうなということだと思っております。ですから、2というのは司法の問題そのものになりますが、やはり非常に重要な問題だと思います。

以上です。

○鶴座長 他に御意見ありますか。よろしいですか。

○大崎委員 質問なのですが、労働局のあっせん委員というのはどういう方なのですか。

○水町専門委員 私が理解している範囲内では、弁護士の方とか、労働法に詳しい大学の教員とかがあっせん委員になることが多いというように理解しています。

○大崎委員 必ずしも労使とかということではなく、むしろ労使と公益というのでいうと、公益をとということが一応建付け的にはイメージされているということですか。

○水町専門委員 はい。そうだと思います。

○鶴座長 結構労働法の先生方だと、お二人も含めてそういうところでやる機会というのが多い、そういうようにお考えいただいてもいいかと。

○浦野委員 先ほど鶴さんも水町さんもおっしゃっていた転職支援のところですが、

これは規制改革というよりも、新たな政策パッケージですね。我々の規制改革会議でそういうものを一緒に提案するというのは問題ないというか、どんな感じなのでしょう。

○鶴座長 多分この話は、産業競争力会議と規制改革会議の両方、間に挟まってくるころだと思うのです。ここには手続規定みたいなところに労働移動支援みたいなものをどういように組み合わせるかということなので、手続規定の話になると、それはある意味では法律とかガイドラインみたいな話で、そこに政策インセンティブというのは予算措置としてかかわってくるような話なので、多分法律の話と予算措置みたいな話がクロスオーバーするところなので、そこは両方のエリアなので、お互いにどういようにうまくいきますかということは多分相談しながらやっていけるようなものですし、規制改革会議の方から、ある意味でその予算措置などの話も含めてこういうことをやったらどうかというのは我々もできますし、逆に言うと、産業競争力会議の方もかなり規制改革的なお話も向こうもされているということなので、そこはお互いにクロスオーバーしていける部分だと私は理解しております。

○浦野委員 というのは、この部分は2種類あると思うのです。

1つは、本当に解雇というようなことに伴って、可及的速やかに次の仕事を探さなければいけないので教育を受けるみたいな、そんなものもあるのですけれども、もう一方で本当に労働移動と考えたときに、少し先を見たときに自分としてはこういうことをやっておきたいとか、あるいは同じ産業に属するのだけれども、リカレント教育を受けておきたいとかといったときに、それも会社が出すという部分と、個人が例えばそれで年間100万円どこかの教育機関に使いました、それはもう本当にコストとして認めましょうとかという税制の問題もあるでしょうし、両方問題があると思っていて、前者の方の問題でいうと、助成金という金額の問題もさることながら、仕組みそのもの、今の職業訓練的なもので本当に機能するのですかみたいなことを含めて、ここは北欧とかそういうところの訓練機関のこととか、あるいはそれがどんな運営をされているのかということがもし勉強の機会があれば、あるいはこんな本があるよということであれば御紹介いただければと思うのですけれども、そのところは非常に大事だと思います。

○鶴座長 その話は、逆に浦野委員からも昨年のまさに規制改革会議のワーキングが始まったときから問題意識をおっしゃられていて、規制改革会議のところとは少し離れるところなのだけれども、そこも踏まえて我々考えなければいけないよということで、すごい大きな方針でやってきたと思うのですけれども、ある程度こういう形で、その接点みたいなのが非常に明確に見えてきているようなところもありますので、今のおっしゃったような話も含めて、規制改革会議の場で私は議論、ヒアリングをしたりとか、そういう政策も含めてどういようなものがあるのかということをやった方がいいと思っておりますので、それは非常に重要な御提案かと思っておりますので、少し事務局と相談して、そういうことも含めて再度取りまとめを考えていくこともできればと思います。

水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 私のこれまでの理解ですと、例えば規制改革といっても規制を少なくしようとか、緩和しようというだけではなくて、これまでも多様な正社員、ジョブ型正社員をつくるかというときは、新しいそういう政策目的に向けてどういう制度をつくり、法律的にサポートしていくかという議論もしていますし、この失業なき労働移動における転職支援というのは、1年前の議論だとバウチャー制度というのをドイツを参考にやろうという提案をしているのは、これは新しい積極的な政策的インセンティブとしてバウチャー制度をしようという話が今回ももう少し形を変えて、ドイツのバウチャーにこだわらずに政策的にどういう選択肢があるのか、その中では北欧の制度を勉強したり、フランスとかその他の国の議論を勉強しながら、どういう制度的なものが日本の制度とか労働市場の中でより適正なものとして考えられるかというのは真剣に議論して今後提案していくことは1年前からやってきたことの連続線上で十分考えられると思います。

○鶴座長 佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 私も全くわからないので教えていただきたい。民事調停で労働問題というのは使われ得ると考えてよろしいのでしょうか。実際、そういうケースというのはあるのでしょうか。

○島田専門委員 賃金未払いなどで利用されていることは事実ですが、あまり普及していない状況です。

○佐久間委員 ありがとうございます。

○鶴座長 他に御意見はよろしいですか。

事務局の方もよろしいですか。

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います。

次回につきましては、また後日、事務局のほうから御連絡をさせていただきます。

会議を終了させていただきます。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。