

## 第27回 雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成26年8月7日（木）9:00～10:05

2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第4特別会議室

3. 出席者：

（委員）鶴光太郎（座長）、大田弘子（議長代理）、浦野光人、大崎貞和

（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）

（厚生労働省）村山労働基準局労働条件政策課長

（事務局）刀禰規制改革推進室次長、三浦参事官

4. 議題：

（開会）

1. 厚生労働省ヒアリング

（「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書について）

（閉会）

5. 議事概要：

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

皆様方には御多用中、御出席をいただきまして、まことにありがとうございます。

本日所用によりまして、佐々木座長代理、佐久間委員は御欠席の御予定です。水町専門委員は少し到着が遅れられている御様子でございます。また、大崎委員もあらかじめ御連絡がありましたが、遅れての御出席の予定でございます。

また、本日は稲田大臣、大田議長代理にも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、まず稲田大臣に御挨拶をお願い申し上げます。どうぞよろしくお願いたします。

○稲田大臣 お忙しい中、委員の先生方には大変活発で密度の濃い議論をいつもいただいていることに感謝申し上げます。また、第2期の答申の取りまとめにおいては鶴座長始め委員の先生方に大変御尽力いただいたことに感謝をいたします。

本日は、第2期の規制改革実施計画に盛り込まれた、ジョブ型正社員の雇用ルールの整備について、厚労省での取りまとめ結果についてヒアリングを行うことといたしております。

本日も活発な議論が行われますよう、どうぞよろしくお願申し上げます。

○三浦参事官 ありがとうございます。

それでは、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 では、引き続き議事を進めさせていただきます。以後の進行につきましては、鶴座長をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○鶴座長 それでは、議事に入ります。

本日は「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書につきまして、厚生労働省からヒアリングを行います。

それでは、早速ですが、厚生労働省からよろしくお願いいたします。

○厚生労働省（村山課長） 厚生労働省の労働条件政策課長でございます。よろしくお願いいたします申し上げます。

ただいま、大臣、座長からもお話をいただきました、ジョブ型正社員、「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会の報告書の取りまとめに関しましては、途中段階のフォローアップをいただきましたが、去る7月30日に、厚労省に置かれました懇談会の最終的な報告書取りまとめがなされ、公表いたしました。

その内容の説明を差し上げる前に、本日は大臣、議長代理もいらっしゃっていますので、何点か、まず冒頭に申し上げたいと思います。

まず第1点目は、この懇談会の設置と取りまとめのスケジュールに関してです。この点に関しては、当初、私どもとしては平成25年度の本ワーキング・グループで御提起がありましたので、予算要求をして、平成26年度に懇談会をやって、その結論を得て普及・拡大策を検討していくのかなと当初思っておりましたが、まさにこの場で御指摘を賜りまして、もっとスピード感を持っていち早くやるようにという御指示をいただきました。

それを踏まえて、昨年度の夏に懇談会を立ち上げ、当初は今年の夏ぐらいに1年間ぐらいかけて取りまとめるという工程も考えていたわけですが、さらにこの場での重ねての御指摘がありまして、ヒアリングですとか裁判例の分析ですとか、時間がかかるのは分かるけれども、現在の政策プロセスでは、6月の規制改革実施計画を始めとする諸計画の決定が一つの政策的な大きなスケジュールになるので、基本的にそこに間に合うようなスケジュール感で、むしろ夏以降はその普及に向けた取組のほうにきちんと注力できるようにという御指示をいただきまして、何とかそれに合わせて間に合ったということがまず1点目でございます。

第2点目ですが、進め方としては、昨年の規制改革実施計画の課題として、一つに労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項をまとめるようにという御指示をいただいております。それから、もう一つがモデルとなる好事例の収集や周知・啓発をしっかりとやるようにということでした。

したがって、厚生労働省に設置した懇談会委員をお願いをしまして、職務や勤務地、労働時間等を限定した雇用管理区分を効果的に運用している企業のヒアリングですとか、あるいは労使の団体のヒアリングの上で、雇用の成立・展開・終了の各局面における留意

点を審議いただき、取りまとめたということです。

第3点目です。この課題について、特に社会的な関心を集めましたのが、こういう職務等が限定された方々の雇用保障をめぐる問題でした。

したがいまして、職務や勤務地が限定されたケースにおける解雇、具体的には整理解雇と能力不足解雇の裁判例における解雇権濫用法理や整理解雇法理の当てはめや司法上の判断がどうなっているのかということにつき、本ワーキング・グループの専門委員である水町先生にも御参画いただきまして、そこはかなり力点を置いた分析を行ったということが3点目でございます。

第4点目です。懇談会の報告書の中でも種々御提言もいただいておりますが、今後の政策展開について申し上げたいと思います。

ちょうど、この懇談会の議論が進むのと並行いたしまして、人手不足感の拡大などもあり、企業においてこうした勤務地や職務が限定された無期の正社員の方々の雇用機会を増やしていこうという積極的な対応が広まってきております。

個別の企業様のお名前は差し控えますが、最近の報道されている事例でも、有期から勤務地限定への転換の社内ルールを設けて、そういった多くの方々の活躍の場を開こうという大手金融機関の事例でありますとか、パートの方々の無期化とか、そもそもパートの社員という言い方をやめて、コワーカーとして雇用管理区分の考え方を換えようという家具メーカーの事例でありますとか、あるいは従来の人事管理の方針を大幅に改めて、多様な正社員を大幅に導入されようとする大手衣料販売業の事例でありますとか、既に大きく報道されているところです。

厚生労働省といたしましても、大臣を先頭に、「正社員の実現加速プロジェクト」と銘打って、そうした様々な正社員化に取り組む事業主を支援する助成制度の活用促進でありますとか、あるいは次期通常国会に向けた、若者の雇用促進に向けた新法の検討などとともに、この多様な正社員の導入を積極的に行おうという企業の取組を積極的に後押ししていこうとしております。田村大臣も、例えば7月の車座ふるさとトークなどでもかなり踏み込んで言われておりまして、今後、年度後半に向けて、周知に関しても、「単なるセミナーとかをやって、それで終わりということではなく、全国津々浦々にきちんと広がっていくように」という御指示もいただいておりますので、しっかり取り組んでいきたいと思っております。

特に、今、政権全体としても、これから秋に向けて大きな課題となる、まち・ひと・しごとの創生という観点からも、人口減少地域も含めまして、勤務地限定といった働き方が良好な形で定着するということが非常に望ましいことであると思っておりますし、また、女性の活躍推進といった観点からも、ワーク・ライフ・バランスと雇用安定がある意味両立する働き方として多様な正社員にマッチしているところがあると思っております。こうした政府全体の政策動向も踏まえながら、地域ベースも含めた好循環に向けて幅広く対応していきたい。このように考えているところです。

それでは、資料の説明に入らせていただきます。

資料ナンバーを付けていただいております、資料1-2が懇談会の報告書でございます。この資料1-2に即してポイントを御説明差し上げたいと思います。

なお、説明に当たりましては、本年6月に決定いただきました規制改革実施計画の個別措置事項で3点の御指示をいただいております。

すなわち、1点目としては労働条件明示等の雇用管理上の留意点、好事例及び就業規則の規定例等を取りまとめて周知を図りなさいということ。

2点目としては、労働契約の締結・変更時の労働条件明示、いわゆる正社員との相互転換・均衡処遇について、当面、労働契約法の解釈を通知し、周知を図りなさいということ。

3点目としては、そうした政策的な支援の枠組みについて検討しなさいということでした。

そうした点も念頭に置いて、懇談会でも有識者の先生方に御議論いただきましたので、そういったところに力点を置きながら御説明を差し上げたいと考えております。

資料1-2、懇談会報告書ですが、表紙をおめくりいただき、まず全体の構成を見ていただきますと「はじめに」というところで労働市場の現状と多様な正社員の普及の必要性についてまとめた上で、「I 多様な正社員の現状」として、導入状況や導入理由、さらに様々な雇用管理上の各ステージに応じた現状について分析がなされております。

そして、IIといたしまして、多様な正社員を円滑に活用していただくために使用者が留意すべき事項と促進するための政策的な対応・方策について書かれているところです。

1ページお進みいただきまして「おわりに」という言葉の後に、別紙1として、閣議決定でもまとめるようにということになっていました雇用管理上の留意事項について、改めてそのポイントをまとめ、そして別紙2というところで、これも閣議決定で分かりやすいモデルをというお話がございました、就業規則や労働契約書の規定例等について書き、さらにデータ等について書いているという構成でございます。

3~4ページの「はじめに」は、改めて御参席の先生方に御説明差し上げるまでもないような基本的な内容でございますので、時間の関係で割愛させていただきます。

5ページからの「I 多様な正社員の現状」のところからですが、導入状況等につきましては、先行の研究や調査、あるいは今回、懇談会のほうで行っていただきました企業や労使団体のヒアリングを通じて得られた知見につきまして、5ページから6ページにかけてまとめているところです。

さらに、7ページで限定の内容の明示につきましては、まだ必ずしも十分な明示がなされていない実態を押さえていただき、また、処遇のところでは均衡の取れた処遇ということに様々な努力している事例もありますが、まだ課題が残っているというところについてまとめていただいております。

8ページの転換制度、9ページで教育訓練、労使コミュニケーション、雇用保障等について見た上で、先ほど申しましたように、一つ特に力を入れて分析していただいたものが、

10ページにございます「9 多様な正社員の解雇の裁判例分析」のところでは、

「(1) 整理解雇」と、12ページの「(2) 能力不足解雇」に分けて、裁判例の分析をした結果についてまとめております。これは労働政策研究・研修機構（JILPT）のほうで、高知放送事件の最高裁判決で今日の解雇権濫用法理が確立したとされる以降の下級審の裁判例も含めて3,000を超える裁判例の中から、こうした限定性が認められるということがはっきり分かる60余の裁判例について網羅的に分析していただき、その結果に即して、この懇談会の先生方に御議論いただいた成果を取りまとめている内容ということです。

10ページの真ん中から1行空けて下のところがございますが、この裁判例分析によれば、裁判例が限られており確定的なことは言えないものの、限定があることゆえに整理解雇法理の適用を否定する裁判例はなく、また、整理解雇法理又はこれに準拠した枠組みで判断するものが多い傾向が見られるということ。そして、限定があることゆえに解雇回避努力が限定されるわけではないと明確に判示している裁判例も複数あったという事実が書かれております。

そして、次に勤務地のみでの限定につきましては、裁判所が明示的に限定を認定している事案であるか、採用の目的、就労実態等から黙示的に限定を認めている事案であるかにかかわらず、整理解雇法理又はこれに準拠した枠組みで判断されている傾向が認められるということが書かれております。

他方、ジョブ型と言われる職務の限定についてでございますが、これについては、2行目のところで、整理解雇法理又はこれに準拠した枠組みで判断しているものと、整理解雇法理に基づく判断枠組みとは異なる判断枠組みを用いたと解し得るものが見られるということが書かれております。そして、そのような影響を与えるのは、その職務が高度な専門性、それに応じた高い職位や処遇を伴う場合が多い傾向にあるということで、裁判例の具体的な詳細は資料1-3の後ろのほうの資料に付けてございますが、例えば金融関係の高度専門職等々について、むしろ異なる判断枠組みを用いたと解し得るものも認められるということが書かれているところです。

特に、整理解雇法理による判断に与える影響を見ると、4要件ないし4要素のうち、具体的な影響が認められるのは、解雇回避努力についてであるということが書かれております。

11ページにお進みいただきまして、職務が廃止される、あるいは事業所が閉鎖される場合に、職務や勤務地が限定されていれば直ちに解雇回避努力が不要とされるものではなく、配置転換が可能な範囲の広さに応じて、使用者に求められる同一の企業内での雇用維持のための解雇回避努力の程度も異なってくると考えられるという考察を書きいただいているところです。

先ほども申しましたように、勤務地のみでの限定でありますとか、あるいは職務が限定されていても、それほど高い専門性とか高い職位を伴わない場合については、解雇回避努力がかなり求められている傾向がある一方でというところで、その下の段落で「他方」から

始まる場所ですが、職務が限定され、その職務が高度の専門性や高い職位を伴う場合、あるいは当該職務が他の職種の職務と明確な差異がある場合には、解雇回避努力の内容として、配置転換に限られず、退職金の上乗せ、再就職支援等をもって解雇回避努力を尽くしたとされる場合があるということをまとめていただいております。

さらに、真ん中の少し下のほうにも重ねて書いてございますが、解雇回避努力の判断に影響を与え得ることについては、同一の企業内で高い専門性とか処遇にふさわしい配転先を見つけることが困難であること、あるいは高度の専門性を伴う場合には、自ら他の企業なりに自分のスキルを持って転職する可能性が高いという理由によるものと考えられるのではないかという考察を書いているところなんです。

さらに12ページにお進みいただきまして「(2) 能力不足解雇」について、これは全て職務限定、ジョブ限定のケースでございましたが、それについて分析をしていただいております。

能力不足解雇については、本ワーキング・グループでも委員からも御指摘がございましたように、一般的に我が国の裁判例においては、職務が限定されていない無期契約労働者について、能力不足を理由に直ちに解雇し、紛争となった場合には解雇権濫用とされる傾向が見られ、教育訓練や警告により改善のチャンスを与え、それでも改善の見込みがない場合に解雇が有効と認められる傾向が見られるということがまず前提として書いてあります。

その上で、今回の裁判例の分析におきましても、限定があるゆえに直ちに解雇が有効であるとされているわけではなく、限定がない場合と同様に、警告により改善のチャンスを与えることが必要とされる傾向が認められるということが指摘されております。また、限定された職務が高度な専門性や高い職位を伴わない場合には、限定がない場合と同様にその職務に必要な能力を習得するための教育訓練の実施や警告による改善のチャンスを与える必要があると判断される傾向が見られるということが書かれております。

「一方」ということで、中途採用で限定された職務が高度な専門性や高い職位を伴う場合、具体的にはヘッドハントされました本部長とか部長とか、そういう高い職位のクラスの方とか、医療の関係職種など高い専門性を伴っている方とか、高いレベルの学識を持たれている方、具体的な事例として附属の資料もついておりますが、そういう場合には警告は必要とされるものの、高い能力を期待して雇用していることから、その職務に必要な能力を習得するための教育訓練の実施は必ずしも求められないという傾向が指摘されております。

要すれば、裁判所は限定性について、契約書の記載だけではなくて、採用の経緯や就労実態に着目して、個別に判断しているということが1点。そして、もう一つ、解雇の有効性の判断に当たっては、限定性そのものよりも限定性の基礎となっている事実、例えば専門能力への期待ですとか、また、限定性から派生している事実、例えばできる仕事はその企業の中に他にいいのか、ないのか。逆に言えば、その企業の中で動けるのかどうかとい

う可動性。そういうことが影響しているということを改めて整理していただいたと理解しております。

その上で、13ページからは「II 多様な正社員の円滑な活用のために使用者が留意すべき事項と促進するための方策」ということで、多様な正社員の効果的な活用が期待できるケースといたしまして、勤務地限定又は14ページの職務限定、さらに15ページの勤務時間限定のそれぞれのパターンごとに、ヒアリング等で得られた、あるいは委員の知見から得られたことが書いてあります。

特にジョブ、職務限定の正社員につきましては、14ページの（2）の最初の段落でございますが、そうした金融の専門職ですとか、情報の高度な専門職ですとか、そうした方々については外部労働市場からその能力を期待して採用し、職務の内容がジョブ・ディスクリプション等で明確化され、必ずしも長期雇用を前提としておらず、企業横断的にキャリア・アップを行うなど、我が国の典型的な正社員とは異なるプロフェッショナルとして活用されているケースが確認され、また、産業構造の高度化が進む中で一層、競争力等の観点からも重要性を増していく等の指摘もなされているところです。

さらに、15ページからは雇用管理の各ステージごとにおいて使用者に御留意いただきたい事項、あるいは政府に政策として進めていくようにという御提言を頂戴している内容でございます。

まず、15ページが「2 労働者に対する限定の内容の明示」です。

「（1）限定の内容の明示の必要性」ということで、本ワーキング・グループでも、るる御指摘のあった点について、さらに深めていただいている内容かと思えます。

16ページに進んでいただきますと、一番上のところがございますように、職務や勤務地の限定をめぐる紛争を未然に防止し、将来の予測可能性を高める一助として、限定がある場合はその旨と限定の内容について当面のものか、あるいは将来的にも限定されたものか、できる限り明示していくことがとても重要であるということが書かれており、1行空けて次の段落で、その意義として、労働者にとっては、将来に向けたことも含めて、キャリア形成の見通しがつきやすくなること、あるいは仕事と生活の調和が図りやすくなること、また、そうしたことで優秀な労働者の方が自らの可能性なり意欲に応じた処遇を選びやすくなるということで、企業にとっても優秀な人材を確保しやすくなることなどから、明示を進める必要がある。

ただ、一方で本ワーキング・グループでも佐々木先生から繰り返し御提起がございましたように、いわゆる正社員と多様な正社員とのキャリアが固定化されてしまって、入口でこちらを選んだから、ずっとこちらということになってしまいますと、今までは非常にいわゆる正社員と非正規の方の二極化が問題になってきたので、今度は間に違う類型が入って、三極化で固定化してしまってもいけないという懸念もありますので、あわせて後ろで御議論いただいています転換制度の整備やその周知にも取り組むことが重要であるということも押さえていただいているということです。

その上で、そうした限定の内容の明示をどうやって政策的に促進していくかということについて、16ページ一番下のところから書いていただいているところがございます。

本ワーキング・グループでも、島田専門委員を始めとして先生方から様々なアイデアをいただきました。それもある程度、念頭に置きつつ、懇談会でも、一つには17ページ一番上にごきますように、労働基準法等におきまして、限定がある場合はその内容を就業規則で定めるとともに、労働契約の締結や変更（転換）の際に、限定がある場合にはその内容について労働者に書面で明示することを罰則付きで義務付けるということ。それから、②として、労働契約法において、民事ルールについて定めた基本的な法律において、労働契約の締結や変更の際に、限定がある場合は限定の内容について労働者に書面で確認することを明記し、明示を奨励するという。この2つの案などを軸に御議論を深めていただいたところです。

その際、案の①に関しては、実効性が高い方法であるという一方で「しかしながら」のところですが、最初に見ていただきました限定についての明示の運用が必ずしも定着していない中でそれを義務付けると、使用者がむしろ人事の柔軟性を維持するために、全部無限定であると明示をすることを促進してしまいかねないということや、実際に懇談会でも労使団体、特に使用者団体のヒアリング等でもこうした方向性については相当程度、慎重な御意見も示されたことから、現段階でどうかという御意見でまとめているところがございます。

一方、②については、現行の労働契約法第4条においても、使用者は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするという原則の上で、労働者及び使用者は労働契約の内容について、期間の定めのある労働契約に関する事項も含めて、できる限り書面により確認するものとする規定されているところです。その趣旨としては当然、職務や勤務地の限定も含まれるのではないかとこの懇談会に参画された法学者の先生方から一致した見解として示されましたので、このことについて、労働契約法の解釈を含め雇用管理上の留意事項等に定めた上で関係方面に通知するなど、様々な機会や方法を捉えて周知することが考えられるというふうにまとめたいただきました。その具体的な通知につきましては、後で確認をしていただきたいと思います。

そして具体的には、まずは先ほどの案②について解釈を示し、また、将来的に労働契約法を改正する機会には、限定についての明示について規定することも考えられますし、また、それが本当に定着してきた、例えば8～9割のところ非常に良い形でやられるようになったという段階になれば、また罰則付きの強行法規で義務化するというのも視野に入ってくるのではないかと、将来も見通した御提言もいただいているところがございます。

さらに政策的な御提言として、水町専門委員からも御提言をいただいているところがございますが、様々な観点から、限定の内容を対外的に公表する企業を好事例として紹介した

り表彰することや、あるいは現行の次世代育成支援対策推進法の雇用環境の整備に関する事項につきまして「勤務地、担当業務等の限定制度の実施」などがございますが、こうしたものについて深めていくということ等についても明記していただいたところです。

以上が、特に大きな柱として宿題としていただいた、限定の内容の明示の関係でございます。

18ページの「3 事業所閉鎖や職務の廃止等の場合の対応」は、先ほどの裁判例のところが重なりますので、割愛させていただきます。

また、19ページの「4 転換制度」につきましては、先ほど申しましたように、固定化しないという観点と、あと、特に（1）のアのところでは、非正規雇用の労働者から多様な正社員への転換という、これはステップアップ、キャリアアップの観点からも非常に重要であるということも書いていただいているところです。

また、20ページのイのところでは、相互転換というところを特に強調していただいて、固定化ということを守るようにという観点からまとめていただいているところです。

佐々木座長代理から繰り返しいただいた、先ほど申し上げた点については、21ページの真ん中辺りでございますが、いわゆる正社員から多様な正社員に転換する場合に、勤務地、職務、勤務時間が限定されることのみを理由に、直ちに「キャリアトラックの変更」として、いわゆる正社員とはキャリアトラックを区分して、別枠の働き方というふうになってしまっている企業もヒアリングを通してみると少なくないわけでありまして。しかしながら、勤務地、職務、勤務時間が限定されても、その範囲や限定される期間によっては、いわゆる正社員だった場合と比べて能力に大きな差が生じない場合もある。そうした場合にまで何か身分的な区分ということは必ずしも望ましいものではないのではないか。

そういうことで、考え方の提案といたしまして、1行空けた次のところで、こうした場合にキャリアトラックの変更として扱うのではなく、あくまで「労働条件の変更」として扱うのが適切な場合もあるのではないかと書いていただいているところです。こうした考え方にのっとった上で、後で見ていただく具体的な良い転換モデルのようなものを就業規則等で位置付けている好事例のようなものを広めていくことは考えられるのではないかとという流れです。

さらに、22ページで「（2）転換制度の促進策」について、これも強行法規で法定化するという選択肢と、民事法規、労働契約法において法定化するという2つの選択肢をお示しした上で御議論いただきました。既に現行の労働契約法の第3条第3項で、労働契約は労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、または変更すべきものと規定されており、そうした射程の中にこの問題も入っているので、そうした趣旨についてよく通知し、また理解されるように進めていく。さらに、それが進んだ段階では、それを一層明確化していくということも考えられるのではないかとということを書いていただいているところです。

さらに、23ページの「5 処遇」については、均衡処遇、バランスの取れた処遇の重要

性につきまして、まず具体的な現状も踏まえた上で、24ページのところで書いていただいた上で、25ページの「(4) 均衡処遇の促進策」として、これも労働契約法の中で、不合理な労働条件の禁止に類似する規定というものが、有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件については規定されているわけですが、いわゆる正社員と多様な正社員についてもこうしたものを設けていくということが一つの案として書かれております。

また、労働契約法第3条第2項というところで、労働契約は労働者及び使用者が就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、または変更すべきものとする規定されておりますが、その中にこうしたものが含まれることについて、解釈を明確化するという選択肢も書かれております。

先ほど来と同様の考察の上で、特に多様な正社員がまだ発展途上の中で、何が不合理な格差であるのかという判断が蓄積していないので、26ページの一番上のところですが、運用の定着と議論の集積を待ちつつ、当面の措置としては、現在の労働契約法の第3条第2項の中に、いわゆる正社員と多様な正社員の間の均衡を考慮することも含まれているのだということを明確化して発信していくということが当面求められているところでございます。

さらに、26ページの6番のところで、やはりこの問題の前提として、いわゆる正社員の長時間労働の問題、あるいはその勤務地が余にも限定されていないという問題について、どうしていくのか。拘束の強さということについて、見直しが必要であるということ指摘していただきました。

その上で、また「7 人材育成・職業能力評価」では、特にこうしたジョブ型の働き方が広まっていくに従って、能力評価の物差しの整備が重要であるという御指摘もいただきました。

さらに、27ページの8番のところでは、制度の設計・導入・運用に当たっては労使コミュニケーションが極めて重要であるということや、また、特に職場における管理職のマネジメント能力についてしっかりと見直していく必要があるということの御提言もいただいたところです。

以上のような種々の分析と御提言をいただいた上で「おわりに」というところで、本報告書に盛り込まれた政策提言を生かして、労使の積極的な取組が促進されるようにということをご期待していただいているところです。

その上で、別紙1「雇用管理上の留意事項」、29ページ以降のところでは、基本的に、今、御説明を差し上げた中で、特に使用者に御留意いただきたい事項について改めてまとめた内容を掲げております。

また、39ページからは別紙2で、ヒアリングあるいは職員による個別の情報収集の過程でいろいろ把握した内容を踏まえて、就業規則や労働契約書の好事例に即して、ある程度、抽象化したモデルについてお示ししているところです。こういったものを分かりやすくまとめながら、また、個々の業種・業態等に応じた形でよく周知を図ってまいりたいと考え

ているところです。

その上で、先ほど来、何点か、通知を行う旨、申し上げてきているところですが、これにつきましては資料2を御覧ください。「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」ということで、この間の規制改革実施計画等を踏まえた検討過程について書いた上で、特にこの周知に当たって、これは厚生労働省労働基準局長から各都道府県労働局長宛ての通知でございますが、公開しているものでございますので、直ちに皆さんにも公表されているものでございます。

それで、2ページ目の記以下のところですが「1 労働者に対する限定の内容の明示について」「2 均衡処遇について」「3 転換制度について」「4 事業所閉鎖や職務の廃止等の場合の対応について」ということで、それぞれ労働契約法の解釈との関係で、この懇談会の御提言、あるいは規制改革会議からいただいている御提言について、具体的な内容として報告書の裏打ちの下に通知をさせていただいているということで、これに則って、今後、周知に様々な取り組んでまいりたいということでございます。

最後に、参考資料として独立行政法人労働政策研究・研修機構の最近の調査結果をお付けしております。

一番最初に「調査結果のポイント」というところでございますが、最初に申しましたように、この人手不足感の広がりの中で、無期契約の社員割合が増加するという企業がかなり増えてきている、ないしかなり見られるようになってきているということと、多様な正社員区分の新設、あるいは既にある企業でも、拡充されるという回答が2割弱となっております。

一方で、これはある程度、企業規模があって初めて意味を持つ話という面もございまして、1,000人以上の企業では3割強に上っているとか、あるいは最近言われておりますサービス業関係の雇用吸収力の高いところで高い比率になっているという調査結果になっているということなどもあわせて御参照いただければということでお手元に配付させていただいております。

大変貴重なお時間をいただきまして、ありがとうございました。よろしく御審議のほうをお願いいたします。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

私のほうから、今、村山課長から御説明いただきまして、3点ほど申し上げたいのです。

最初にスケジュールのことで、我々、規制改革会議のワーキング・グループとして、なるべく早く議論を始めてくださいと。最後の取りまとめも早目に取りまとめてくださいという、かなりぶしつけなお願いをさせていただいたわけですがけれども、そのスケジュールどおり、こういう形で報告書をまとめていただいたということで、まずはその御尽力に非常に感謝を申し上げたいなと思っております。

2点目は、昨年からはジョブ型正社員については非常に我々も議論をずっとさせてきていただいたのですが、昨年12月5日に我々、規制改革会議全体としてもジョブ型正社員の意

見を出させていただいて、そこでは労働条件の明示と相互転換と均衡処遇という、この3つに非常に我々は焦点を絞りまして、是非具体的な対応策を考えてくださいということをお願いしました。

その3つの課題について、正面からこの懇談会についても御議論といたしますか、受け止めていただいて、今、この報告書の御説明をいただいたように、それについて考え方を整理していただいて、当面、何ができるのかということもお示しいただいたということなので、これも非常に我々の意見を正面から受け止めていただいたなど。もちろん、我々のほうとしては、かなり義務化と言いますか、なるべく拘束力の高い仕組みを導入してほしいということが昨年12月の我々の意見のポイントであったのですが、それが必ずしもすぐはできないのですが、将来的に、例えば労働条件の明示について、労働基準法に係る話も将来的な課題として、きっちり報告書のほうにも書き込んでいただいたというところは非常に御努力をしていただいたということをおもっています。

私のほうは、今後どういうふうこれを全体としてやっていくのか、周知の話とか、中の細かい話については後でまた私も個人的に意見を申し上げたいと思うのですが、それについても非常に、逆にここでお礼を申し上げたいなと思っております。

3番目については、先ほど御紹介もありましたように、我々ワーキング・グループの専門委員の水町専門委員におかれましては、この懇談会のメンバーとしても取りまとめに当たっても大変御尽力いただいたと聞いておりまして、それもこのワーキング・グループとしても非常にお礼を申し上げたい。

以上です。

それでは、今の厚労省の説明につきまして、御意見・御質問がございましたら、よろしくお願いたします。

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した。

大変短期間に、非常に詳細にと申しますか、勘どころをつかまえていただいて、いろいろな事例を紹介していただきまして、ありがとうございました。

今から申し上げることは本当に感想に近いことなのですが、一つは、やはり解雇ということがしやすくなるとは困るという、労組を中心とした意見はもちろんもつともでありまして、いろいろな裁判事例を調べていただいた結果、必ずしも解雇回避義務というものがあるものではないということがはっきり出ているというのは、企業にとっては、一部の企業にとっては当たり前のことだと思っております。是非そういう方向で経営者も覚悟は決めていただきたいなと思っております。

そうは言いながら、一部の本当の高度の職務限定の金融機関とか、これは少数事例になりますので、いわば一般的な、例えば製造業なんかにおける、誰でもできる職務なのだけでも、その職務に限定しているとか勤務地限定という場合は解雇回避義務というものはやはりきっちりやっていく必要があるということは改めて明らかになったことは、組合か

ら見ても、ある意味、安心できる部分があるのかなと一つ思いました。

その上で、私が一番、今回注目したいのは、報告書の26ページに「6 いわゆる正社員の働き方の見直し」というものがあります。これは私、やはり一番、今後考えていかなくてはならない問題点かなと思っております。

それで今回、資料のほうで、色刷りのほうで組合さんと経営者といろいろヒアリングしたことが書いてありますね。その中で、全体のニュアンスを読んできますと、非常に気になったのは、組合さんのほうは正社員というものを一つかなり固定した概念で考えていて、そこに行くことが目標であるみたいなニュアンスが非常に感じられます。それは、今、我々が求めようとしていることと全く真逆の方向でありまして、我々は正社員を固定したものとして見ていたところから抜け出ようとしているわけです。いわゆる多様な働き方ということを前面に出して経済を活性化していこうという中で、一つの正社員像に押し込めようとするようなニュアンスが非常に気になったところです。

そういう意味で、この26ページにも書いてあるわけですが、今の日本の最大の問題はやはり正社員の長時間労働といったところにあると思いますので、その辺をこのワーキング・グループでも、労働時間のほうではかなり三位一体ということでお話をさせていただいているわけなのですが、そういう中で、やはり時間に縛られない働き方ということをしつくり言っていくことによって、正社員像を変えていくことが私はものすごく大事なことであると思っています。

ですので、是非、この26ページのところは今後も厚労省のほうにおいていろいろな議論をしていただいて、結果として多様な正社員がむしろ当たり前であって、正社員像というものは1つに限られないのだと。極論すれば、要するに無期ということだけが正社員像の一つのベーシックなところであって、それ以外のところは全て異なるというぐらいにしていれば、私は相当働き方が変わってくると思うので、今回のこの提言を受けて、今後もこの好事例の収集を含めて、そして、中小企業の方々が、いや、うちは全社員が1つの勤務地で行けるので云々と簡単に言わないで、やはりいろいろな意味での、時間限定とか職務限定も含めて、正社員像を変えていくという力にしていいただければと思いました。

本当にありがとうございました。

○鶴座長 ありがとうございます。

特によろしいですか。もし、あれば。

○厚生労働省（村山課長） ありがとうございます。

浦野委員には、本件を含めて、ずっとこの間、貴重な御提言をいただきました。特に前段の話で、一部には解雇しやすい云々という御議論がありましたけれども、決して日本の多くの使用者もそういったことを今までの実践の中でも積極的に求めてということではないのだというお話も随分、この場でもいただきました。

今回は、改めて裁判例を検討した上で、その点について、まさにむしろ、その次への雇用継続の期待みたいなものがどういうふうになっているかというときに、高度な専門職と

いった方と、配転可能性が企業の中である人では、やはりおのずから変わってきていますと。その際、当てている物差し自体が何か変わっている訳ではありませんということについて、きっちりと位置付けていただきましたし、委員の御評価もいただいた点であると思います。

また、実は最終的な報告書を取りまとめる直前に、労使も参画しています労働政策審議会の関係分科会のほうにも、この内容の方向性について報告申し上げましたけれども、その際にも労働側も含めて基本的な理解を得られているところでございます。今、そのベースのところの理解を得つつ、また将来の、先ほど鶴座長がおっしゃった課題のほうもそういう場で共有していただいたと思っておりますので、こうした理解を礎にやっていきたいと思っております。

そして、浦野委員御指摘の後段のところは、まさに大変重要な点であると思っております。この報告書ですと「はじめに」のところにも書いていますが、今まではともすれば、少なくとも理念型としては、ただ単に直接雇用で、無期で、所定がフルタイムであるというだけではなくて、勤務地ですとか、あるいは出向・配転命令であるとか、そういったことを含めて、拘束度の強い、いわゆる正社員と、そして一方で有期の雇止めリスクのある方々と二極化しているということが日本の働き方の大きな問題である。誰もがそれは認識しているところであると思うわけでございます。

そして、その際に、この多様な正社員というものは、ただ単に、本日はいらっしゃいませんが、佐々木座長代理が繰り返しおっしゃっていますように、そこにまた固定的な3つ目をつくるのではなくて、希望するときに動ける。また、条件が変われば戻れる。あるいは非正規の方がいきなり、処遇は高くても拘束度の高い働き方は無理でも、一回、ステップングストーンとして多様な働き方で職能の幅を広げて、さらに正社員を希望する方は動けるという形は、ある意味で変動する社会の中での新たなセーフティーネットのありようなのだと思います。そこのところを胸に置いて、しっかりと、鶴座長が当初言われた正社員改革ということに向けての問題意識を持ちながら、私どもも施策に取り組んでまいりたい。このように考えているところでございます。

本当にどうもありがとうございました。

○鶴座長 どうもありがとうございます。

他はいかがでしょうか。

では、大田議長代理お願いします。

○大田議長代理 ありがとうございます。

確認をさせていただきたいのですが、10ページから11ページの9の「(1) 整理解雇」の部分で、「高度な専門性、それに応じた高い職位や処遇を伴う場合以外は通常の限定ではない正社員と同じ扱いになる」と。ということは、解雇のしやすさ、逆から見れば雇用保障というものは全く同じであると思えばいいのでしょうか。

○鶴座長 お願いします。

○厚生労働省（村山課長） とりあえず、私のほうからお答えさせていただいて、また補足があれば専門委員のほうからおっしゃっていただければと思います。

まず、基本的に当てられている物差し、法理みたいなものが、契約が限定であるからといって、何かそのところが変わるわけではないということがありまして、では、その際に、特に解雇権濫用法理のようなものがベースになっているものはあれですけれども、その上に乗っかっている整理解雇の法理、4要件・4要素というものを見ますと、例えばそれは人員削減の必要性があるとか、手続を尽くしているかとか、そういったことについて何か変わるわけではないです。

しかし、今、大田議長代理からございましたように、解雇回避努力のところについては、やはり高度な専門性を持っている人で高い職位という場合には、それはその企業の中で、そのポストがなくなったら、同じポストとか、その方の能力が発揮できるところがあるか、ないかというところがありますので、そのところはおのずから変わってくる面があるというのが、やや平たい、雑な言葉で恐縮ですけれども、そのところがここでおまとめいただいた内容の本旨ではないかなと考えておるところでございます。

○鶴座長 どうぞ。

○大田議長代理 追加して確認なのですが、そうしますと、この11ページの上から4つ目のパラグラフで「また、過去に配置転換が行われていたなど人事権が幅広く行使されている場合には解雇回避努力としての配置転換が求められる傾向がみられるが、過去に配置転換が行われたことがない場合には解雇回避努力としての配置転換が必ずしも求められないという傾向がみられる」。このパラグラフと、その次のパラグラフについては、これは高度な専門性を持った人について書いている部分なのでしょうか。

○厚生労働省（村山課長） お答え申し上げます。

このところは、必ずしも高度な専門性の人だけというよりは、裁判所の判断の根拠が契約の入り口のところだけ見ているのではなくて、一般論として、高度な限定の人であれ、そうでない限定の人であれ、配置転換が過去に行われているかどうかということでありまして、あるいは雇用継続に対する期待について、どのようなことがあるかということについては、個々に一つ一つ実態を見ていきますということで書かれているものではないかと考えております。

○鶴座長 よろしいですか。

○大田議長代理 はい。

○鶴座長 他にございますか。

今の大田議長代理の御質問と言いますか、私もこの報告書を読みましてちょっと感じた部分の1点目なのですが、今回、我々は去年のワーキング・グループでも少し過去の判例というものも整理して、ワーキング・グループでも少し御報告をしたわけですが、今回もう少し詳細に見て出てきた新たなポイントとしては、高度専門職とそれ以外、それから、地域限定と職務限定と、若干、そこに少し色合いの違いがありますねということで、

そこは非常に細かく見ていただいたと思うのですよ。

ただ、非常に重要な点は、あくまでもこれは過去の判例の整理ということで、過去、どういう裁判の結果になっているのかということについて、非常に端的におまとめいただいたと思うのですけれども、今後、労働条件の明示というものをしっかりやっていきたいと思いますということをこれからかなり周知徹底をしていきたいと思いますということですね。そうやっていきますと、やはり土台の前提というものは当然、これからは変わってくるということになりますと、今後の裁判をやったときの結果というものも当然、そこは変わり得るということをおっしゃって、逆に、こういうこれまでの判例・結果ですから、未来永劫、全くこのとおりの解釈を裁判所はやっていくのですかと、私は逆にまた違った動きは当然出てきますし、そこは我々も十分認識しておかないといけない部分なのかなということも補足として申し上げておきたいなと思っておる点でございます。

ちょっと今の議論の補足ということで、他には。

大崎委員、お願いします。

○大崎委員 遅れてきまして、済みませんでした。

今のお話が出た点についてなのですが、私、この報告書の趣旨について、やや誤解しているのかもしれないのですが、この報告書では、例えば契約の明示のところなんかでは、ある程度、提言と言いますか、法改正の可能性も視野に入れたような言及もございますね。そういう御議論は、この解雇と言いますか、事業所閉鎖や職務の廃止等の場合ということについては特段なかったということなのですか。つまり、過去はこうであった。それは分かるのですけれども、もうちょっと立法論的な議論と言いますか。

○鶴座長 お願いします。

○厚生労働省（村山課長） 先ほど鶴座長からもお話がございましたように、特に立法論的な議論を求められましたのはむしろ3点、労働条件の明示と均衡処遇と相互転換のところであったものですから、そこはかなり重点を置いて御議論をいただいたというのは事実であると思います。

逆に言いますと、後でまた専門委員のほうから補足があるかもしれませんが、雇用保障と言いますか、特に解雇という局面に限定すれば、日本の法律自体は客観的な合理性であるとか、社会的な相当性という、極めて一般的な判断基準が労働契約法に規定されているのみでございますので、それをどうこうというよりは、それが具体的にどういうふうに当てはめられ、結果がどうなっているのかというところを深めていただいたというところではないかなと思っております。解雇についての法制自体が、非常にベーシックなところがあるだけだというのがむしろ現状であるということなのかもしれません。

○鶴座長 どうぞ。

○浦野委員 その部分でいきますと、私は27ページの「7 人材育成・職業能力評価」のところも非常に大きな課題を持っていると思っておまして、この解雇法制そのものはもちろん、労働契約に基づいてですから、同一企業内での問題になるのですけれども、我々の

含意としては、将来的には同一企業だけの問題ではなくて、やはり地域全体のとか、そういう中でこの企業の解雇回避義務というものが達成されてくる。そんな社会が一番望ましいと思うのです。

そういう意味では、ここで見える化ということ、個々の企業を超えた職業能力というものをきちんと明示していくことによって、働く人たちも、自分に何が足りないのか、どこをやればいいのかみたいなことが見えてくる。そうしますと、これは随分違ったことになると思うのです。ですから、多分、私も一番理想的な姿としては将来的に、確かに労働契約なのですが、地域全体とかいろいろなことを考えたときのそういう再教育ということも含めて、こういう法理が徐々に変わっていくのではないかなというのが一番望ましいと思っています。

○鶴座長 ありがとうございます。

他に御意見は。

では、島田専門委員お願いします。

○島田専門委員 どうも、おまとめいただきましてありがとうございました。

1点だけなのですが、均衡処遇のところ、調査結果でいきますと、正社員と限定社員が、処遇が8～9割というものが一方ではあるのですが、それは多分、今の枠組みの中での地域限定社員とかであると思うのです。今回のこの考え方というのが、報告にもありますように、有期契約労働者からの無期転換の受け皿と考えますと、もちろん、労働条件の改善は必要であると思うのですが、多分、転換した後の労働条件というのは、8～9割というわけにはなかなかストレートにいかないと思うので、そこに向けてどういうふう活用事例なりなんなりを出すのか。そこら辺は、今、出ているものは調査結果と法理のところだけなので、その間を埋める辺りをもう少し御検討いただければありがたいと思っています。

○鶴座長 お願いします。

○厚生労働省（村山課長） 大変貴重な御指摘、ありがとうございます。

島田専門委員お見込みのとおり、確かにこの8～9割というものはむしろ、今、典型的には大手金融機関とかで、例えばリテールならリテールの仕事を通勤1時間半で通えるところだけでやるという契約の種類という方は結構多くいらっしゃる、そういう方ですか、あるいはものづくりの方で、ある工場で基本的に働かれるけれども、働いている内容は他の工場と比べても遜色のない高度な技能を發揮されていますという方々を中心に、好事例としてヒアリングしたものの例がこういう例であるということでございます。

先生がおっしゃるように、無期転換をある意味で法律上の強制的なルールとして、恐らく平成30年以降、どっと新しく出てくるということと、人手不足下の中で最近、むしろ先取りみたいなものがどんどん出てきている状況です。その方々の労働条件自体は、先生がおっしゃるように、仕事の幅も従来と変わらなければ、勤務地も変わらなくて、熟練度なり、あるいは限界生産性からいっても、それは相当、いわゆる正社員とは違いますねとい

うところになってくると思います。そのところはこれからの話なので、まだ見えていないというところで、そこは留意しなくてはいけないと思っています。

ただ、その方々について、では、無期にはなったけれども、それだけですということだと、本来、無期転換が目指した政策的な効果は恐らく余り意味がないわけで、これはまさに有期の反復更新から人口減少の中で無期の、いわゆるただ無期になるということだけかもしれませんけれども、そこで雇用の安定が図られる中で、能力を高めていって、さらに処遇も、あるいは企業への貢献もアップしていくというステップングストーンとして活用していくというのが狙いであると思いますので、その際のキーワードは先ほど浦野先生からもお話があった能力開発であり、あるいはその能力がどうかということの評価する物差しというものが重要になってくるということであろうと思います。

現在、厚生労働省でも、多様な正社員の関係だけではございませんが、職業能力開発促進法の中でも、特に能力評価のところについて、より良い労働市場をつくる、見える化するという、先ほど浦野先生からあったような御指摘も踏まえて、法制度の改正も含めて検討に着手しているところでございまして、しっかり取り組んでまいる必要がある。このように考えております。

雑駁ですが、以上でございます。

○鶴座長 他はいかがでしょうか。

どうぞ。

○水町専門委員 ありがとうございます。

この報告書の取りまとめに関しては、村山課長がおっしゃったとおりで、その中に私の意見も盛り込んでいただいているので、大変これまでありがとうございました。

今日の皆さんの議論を聞いていて、さらに今後に向けてどうつなげていくかと感じたところを2点だけお話しさせていただきます。

やはり長時間労働問題が今後の大きな課題になっているというのはおっしゃるとおりで、長時間労働問題についても、ここに出てきたような方向性と結び付けてどうやっていくか。例えば労働基準法改正を行って、きちんと制度的な枠組みをしっかりとしていくのも一つですが、さらには好事例とか、こういうふうにして長時間労働問題に対して効率的な働き方を推進しているというものをPRして実態を変えていくというところも重要であると思いますし、さらには次世代法とか政策的な推進としてインセンティブを与えて、強力にそれを進めていこうというのも、また内閣府の他のところでもいろいろ議論があると思いますので、今回、ここで盛り込まれているようなやり方を長時間労働問題の中でどう有機的に結び付けて進めていくかというのが次のステップの大きな課題かなと思いました。

あと、解雇問題についても同じようなところなのですが、差し当たり、これまでの裁判例でこういうふうになっていますというのは今後の議論でも大変重要な基本的資料になると思いますが、さらに今後、政策的な議論をしていく上で、これからまた新しい検討を厚生労働省でもやっていただきますし、規制改革会議の中でももう少し議論を進めていくこ

とになるのかと思います。

例えば解雇の実体的ルール、客観的合理性、社会的相当性で解雇無効というものに対して手を付けるかどうかという議論とあわせて、紛争解決システムの在り方の中で、そのルールを広くあまねく公平なものとして行き渡らせるようなやり方はどうなのかということも問題になりますし、さらにはそういうミクロの企業内のルールだけではなくて、浦野委員もおっしゃっていたような政策的な、企業を超えた政策として、職業紹介とか労働市場政策とか、要は失業なき労働移動を実現するためにどうするかというのがまさにこれから議論すべき、我々としても課題として提示させていただいているところですので、今回のこの解雇に関する裁判例の分析というものを一つの基礎として、次のステップに向けたより視野の広い議論につなげていただければなと思いました。

以上です。

○鶴座長 ありがとうございます。

今、水町専門委員がおっしゃったように、今後どういうふうにしていくのかということを考えていった場合に、既に都道府県の労働局長に対して通知もやっていただいて、かなり迅速な御対応をさせていただいていると思うのですが、その後、本当にどういうふうにしていくのかというところで、やはり議論を盛り上げていただく必要があって、水町専門委員がおっしゃったように、これは他の委員の方もそうなのですが、長時間労働の問題とこの多様な正社員の話はどういうふうに結び付けるか。

それから、私はやはり女性の活躍というものが、今、非常に言われているわけですが、この多様な正社員というものをどういうふうを活用していくのかというところ、また、相互転換みたいなものをうまく使って、キャリアの断絶を起こさないようにするという、そこが非常に大きなポイントになっているので、そういうところとうまく議論を絡めていくこともやっていただき、まさにこれから議論を盛り上げていくことについても、是非お願いをしたいと思います。

私のほうで、もう一点だけ、この報告書の中で少し気になった点として、21ページに、村山課長のほうから、佐々木座長代理のほうからも御指摘があった、例えば雇用の三極化みたいなものが起きては駄目だねという、私も全くそのとおりであると思います。

一方、ここの21ページの話は、余りキャリアトラックの変更ということで無理にしないほうが良いケースもあるね。ただ、これは、我々はなるべく、これまで多様な正社員の扱いが非常に曖昧であったので、ある意味でそこをはっきり明確化していこう、区別をしていこうというところが一つの我々の議論のポイントでもあったのです。もしかしたら、その話と若干そごが出るような部分がここにはあるかもしれません。

私の解釈は、もともといわゆる正社員から多様な正社員になるのですが、先ほど相互転換の話も出て、また通常の正社員に戻るといったパターンのときに、我々は実はワーキング・グループのときも、そういうふうになる可能性がある人は、転換したときに違う解雇ルールを適用するのはどうかなという議論をしました。まさにここでの議論というの

は、そういうことをおっしゃっているのかな。つまり、いわゆる正社員から多様な正社員で、また戻っていくことを前提としたようなときにはキャリアトラックというものを無理に変更した形で考えないほうが良いかもしれない。

ですので、ここは非常に難しい、微妙なところなので、また少し今後、議論をする必要がある部分なのかなとも感じましたけれども、一応、コメントとして申し上げておきます。

済みません、もう時間が過ぎているのですけれども、後はよろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○鶴座長 では、今日は貴重な御報告をいただきまして、大変ありがとうございました。

では、本日の議論はここまでとさせていただきたいと思います。

これにて会議を終了させていただきたいと思います。本日は、お忙しい中お集まりいただきまして、大臣、どうもありがとうございました。皆さん、ありがとうございました。