

## 第28回 雇用ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成26年9月25日（木）15:58～16:55

2. 場所：中央合同庁舎第4号館2階共用第3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  
（専門委員）水町勇一郎

（政府）有村内閣府特命担当大臣（規制改革）

（事務局）羽深規制改革推進室長、三浦参事官

4. 議題：

（開会）

1. 今後の進め方について

2. 雇用仲介事業（有料職業紹介事業等）について

（閉会）

5. 議事概要：

○三浦参事官 それでは、御予定の皆様がおそろいのおようですので、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、御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

本日は、所用によりまして、佐久間委員、島田専門委員が御欠席でございます。

また、本日、有村大臣に御出席を賜っております。開会に当たりまして、まず、最初に有村大臣から御挨拶を頂戴いたしたく、よろしく願いいたします。

○有村大臣 委員の皆様、こんにちは。

この9月3日に発足した第2次安倍内閣で規制改革担当の大臣に着任をさせていただきました、参議院の有村治子でございます。

今日は、皆様と御一緒できることを大変光栄に存じております。お忙しいところを御参加いただき、担当大臣としても、熱心な御議論と経験、知識に裏打ちされた発言力に心からの敬意を申し上げます。

本日、第28回目の雇用ワーキング・グループと伺っておりますけれども、今期にしましては、雇用ワーキング・グループのキックオフと理解しております。

今期は、ジョブ型正社員の雇用ルールの整備あるいは労働時間規制の見直しなど、前期のフォローアップをしていたただけのものと理解をしています。

同時に、雇用仲介事業の規制の見直し、また、労使双方が納得できる雇用終了の在り方ということも検討していただけるものと承知をいたしております。

多様性を尊びながら、柔軟な働き方を実現していく。そして、そういう働き方が日本の

競争力にもつながっていく。あるいは、日本の国の豊かさにもつながっていく。同時に、御本人一人一人の幸せにもつながっていく。家庭のマネジメントにもつながっていく。

そういうことに資するための御議論をいただくことは、別に任命をしていただいております、女性活躍担当という意味からも大変有意義なことで、日本の未来に対しての宝の議論と思っておりますので、さらなる活発な議論を進めていただいて、日本の未来に貢献いただけることを心を込めてお願いを申し上げ、着任の御挨拶とさせていただきます。

皆様、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○三浦参事官 ありがとうございます。

恐れ入ります。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 それでは、議事に入ります。

以後の進行につきましては、鶴座長をお願いいたします。

○鶴座長 それでは、議事を進めさせていただきます。

初めに、第3期の雇用ワーキング・グループの進め方について議論を行いたいと思います。事務局から、検討事項の今後の進め方について御説明をお願いいたします。

○三浦参事官 それでは、お手元の資料1という紙を御覧ください。

雇用ワーキング・グループの検討事項は、これまで重要なテーマについては、俯瞰的にアジェンダとしてそろえて掲げていただいております、それぞれのアジェンダごとに、具体的な改革が進んでいるもの、その途中のもの、まだまだこれから深掘りをしていかなければいけないもの、いろいろなステータスがございます。

そういった点につきまして、事務局の方で現状をもう一度確認した上で、今後の進め方について、簡単でございますけれども、案としてまとめさせていただいたものです。

以後、各事項につきまして御説明を申し上げます。

ここで大臣は、公務で御退席されます。どうもありがとうございました。

(有村大臣退室)

○三浦参事官 続けさせていただきます。

冒頭のところにマークで識別を付けてございます。前回の本会議において、重点フォローアップ事項とされたものを、参考までに☆印として分かるようにしております。

当ワーキング・グループ自体としては、2つに分けておまして、◎と○です。◎につきましては、具体的な規制改革の施策について検討を深めていく必要があるかと考えておるものでございます。○につきましては、既に本会議において会議全体としての改革の具体的な考え方を意見として取りまとめている、それに沿った厚生労働省等の取組状況のフォローアップを中心としているものでございます。

最初にざっと大きく分けると、1枚目に書いてございます「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」、2つ目の「労働者派遣制度の見直し」、3つ目の「労働時間規制の見直し」につきましては、それぞれステータスが違いますが、まさしく会議としての意見を既に具

体的に取りまとめている、今後この意見の実行実現に向けていかに働きかけを行っていくのかといったテーマでございます。そういった意味で、○と整理しています。

先に全体的な話として、4、5の2つにつきましては、◎としてございます。こちらの方は、答申及び規制改革実施計画において、ある程度大きな方向性を示し、さらに政府決定も既にされているものですが、具体的にどのような改革を行うのかといったことについて、今後、さらに深掘りをして、会議としての考え方をまとめていく必要があるのではないかと整理しているものが4と5に当たろうかと思えます。

最後、6つ目に、当初から掲げていた重要テーマの一つでございますが、「有期雇用規制の在り方」がございまして、これについては、また後ほど戻って御説明いたしますが、大きく全体的にはこういう整理ができるかと思えます。

少し戻っていただいて、順に状況を振り返りながら、今後やっていくべきことについて御説明を申し上げます。

1つ目の「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」でございます。

お手元の実施計画で3つの事項に分けた形で閣議決定をしております。このうち①と②は「多様な正社員」と言っておりますが、このモデルの普及・促進を図るために、労働条件明示や雇用管理上の留意点もしくは好事例を踏まえたような就業規則の規定例などといったものを取りまとめて周知を図っていく。

②の労働契約の締結・変更時の労働条件明示と無限定正社員との相互転換・均衡処遇について、労働契約法上の解釈を通知して周知を図るという、この①と②につきましては、実は前回の8月7日の雇用ワーキング・グループにおきまして、その状況を厚生労働省からもヒアリングをしておりますが、既に雇用管理上の留意点や就業規則の取りまとめ、労働契約法の解釈通知については、既に実施をいただいている状況を確認したところで

です。今後、①と②については、実際にこれらの周知、普及といったものが着実に進んでいるかどうかを確認していくのが中心になろうかと思えます。

③につきましては、期限が【平成26年度検討・結論、結論を得次第措置】となっております。これは、これから具体的に何をやるのかといったこと、厚生労働省の取組状況をまだフォローアップする必要があるものでございます。具体的には、相互転換や均衡処遇、その前の労働条件明示も含めて、これに関する政策的支援の制度的枠組みについて検討するというところでございます。

具体的には、恐らく予算措置を伴うものということで、来年度にこの執行ができるような形で、今年度の予算措置を含めて、今後、厚生労働省の内部で具体策の検討が進むものと理解しております。適宜しかるべきタイミングにおいてこの取組状況の確認をする必要があるのではないかと考えております。

そういうことですので、基本的には、具体的に決まっていることの中身が適切に取り組まれているかをフォローアップしていくことを「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」の

今後の取組方針として考えてはどうかと思っております。

2つ目の「労働者派遣制度の見直し」につきましては、規制改革実施計画では、いわゆる平成24年改正法の規定について、引き続き労働政策審議会で検討を行う決定をしております。

ただ、実は、この検討過程に入る手前のところの、先行している派遣法の改正法案というものが、前回の通常国会において残念ながら廃案という形となり、臨時国会において再提出するというのが、方針としてははっきりと決定しております。手続的には、まだ正式に決定していないということですが、先般、厚生労働省の方にも確認しましたが、ほぼ確実にこの臨時国会に改正法案を提出していく段取りになっていると聞いております。

ですので、まず当面は、この法改正の行く末を確認した上で、その後に平成24年改正法の規定についての審議、取組がきちんと行われているかということ、またフォローアップをしていくことになっていこうかと思っております。

3つ目の「労働時間規制の見直し」も、御案内のとおり、残念ながら規制改革実施計画の中での政府決定を得ることができなかった項目ではございますが、これにつきましては、1、2も含めてでございますけれども、雇用ワーキング・グループで具体策は既に御議論いただいて、会議として意見もまとめていますので、先ほど申し上げたとおり、いかにこの三位一体として出したこの会議の考え方の実現を働きかけていくかが主眼になるテーマだろうと認識しております。

その意味で、今回はワーキング・グループを越えてというか、本会議において全体でこの議論をやっていく中の重要な1つのテーマと位置付けられているのが、3つ目の「労働時間規制の見直し」だと思っております。

当然、当雇用ワーキング・グループの委員の先生方、専門委員の先生方の皆様におかれては、本会議の場において、この問題を御審議いただくものという前提でございますが、その上で、この雇用ワーキング・グループの場では、一旦はその本会議の審議状況を踏まえて、必要に応じて、またワーキング・グループにて詳細な議論、検討の必要が出てきた場合に、取扱い方を御検討いただくという位置付けになるかと理解しております。

以上の3つは、主にフォローアップを中心とする事項です。

4つ目の「雇用仲介事業の規制の見直し」につきましては、そこに書いておりますように、大きな方向性と3つの柱立てでもって政府決定をしていますが、これについては【平成26年度検討開始】という閣議決定になっております。

恐らく、先ほど御説明した派遣法の改正が一段落した後に、この雇用仲介事業は有料職業紹介事業を中心としながらも、当然、派遣法も含めたような関連する人材サービス法制全体の議論になりますので、恐らく派遣法の改正の後に、この議論がなされるものとして位置付けられていると考えております。

そういった意味におきまして、ここには余り具体的に書いておりませんが、【平成26年度検討開始】を厚生労働省が始める前に、当会議もしくは雇用ワーキング・グループの中

で具体的にこういう改革をすべきだという、内容についての御議論を詰めていただいて、何らかの形でその考え方を厚生労働省に検討するように事前に提示をしていくことができないだろうかと考えております。

そういった意味で、この表現として「具体的な制度改革の在り方について優先的に検討を深める」と書いてございますが、平成26年度の検討開始までに、ある程度の考え方をまとめていくのがいいのではないかと考えております。

5つ目の「労使双方が納得する雇用終了の在り方」も、大きな方向性と2つの柱立てで閣議決定しております。

こちらの方につきましても、今、申し上げた、4つ目の雇用仲介事業と同じような位置付けになるかと思えます。これについても、具体的には平成26年度中に調査研究を行って、その結果を踏まえて検討を進めるとなっております。

ここには別の会議体のものなので書き込んでおりませんが、産業競争力会議で議論された結果の日本再興戦略においても、来年度、平成27年度中に幅広い検討を行うこと、そのための具体的な検討の場を設けることが政府決定されております。

そういった意味で、この雇用終了の具体的な制度改革については、恐らく来年度から本格検討が厚生労働省を含めて政府内で行われるとなっているかと思えますので、こちらについても、その検討の場に向けて当会議における考え方を具体的に取りまとめて提示をしていくといったことを、今後、力を入れてやっていく必要があるのではないかと考えております。

ただ、こちらのテーマは、4と比べると政府内での検討開始の時期は多少後ずれしていることもあって、4と5の関係でいくと、まず、4を優先的に進めてはどうかと事務局としては、今、考えてございます。

あと、少し細かい話ですが、5の中で、今、申し上げたのは主に②の話をしたのですが、①の方の行政機能の強化につきましては、今年度、検討を開始して1年をめぐりに結論ということですので、これについては、少し早目に動き出す可能性がございます。

ですので、この①の点については、4の「雇用仲介事業の規制の見直し」の御議論をいただきながら、一部並行的に少し御議論をいただく必要があるのかもしれないかと考えております。

ただ、大きな位置付けとすると、最初に申し上げたとおり、4を優先して、そのうちに5を進めてはどうかと考えております。

最後、6つ目の「有期雇用規制の在り方」につきましては、まだ当ワーキング・グループにおいて具体的な御議論をしていただいておりますが、まさしくこの有期雇用のお話というのも、先ほど御説明した本会議で行う多様な働き方を実現する規制改革の中の重要な1つの大きなテーマでございます。

そういった意味で、本会議の議論と雇用ワーキング・グループの御審議の仕分けを少しするという意味で、まずは本会議における大きな議論を先行していただいて、その議論を

踏まえた上で雇用ワーキング・グループとしての取上げ方、取組方を後ほど御検討いただいております。

以上が、本日はキックオフと大臣からおっしゃっていただきましたが、それに当たっての全体の各検討事項についての取扱い方について御説明させていただきました。

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。

今の御説明に対しまして、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。

聞き漏らしただけなのかもしれませんが、この雇用仲介事業の見直しを26年度検討開始ということなのですから、例えば、これは具体的に労政審にワーキング・グループみたいなものができるのかということなのですか。

また、そうだとすると、26年度中と言ったって、いつなのですか。例えば、年明けとか、何かその辺の感触があれば、教えていただきたいのです。

○三浦参事官 あくまで今の諸状況から見た想定ではございますけれども、恐らく派遣法の改正が、もし臨時国会にかかって、そこで予定どおり可決されることになると、来年の4月に施行を前提にしてやっておりまして、いわゆる法律の成立から施行までの間が3か月程度なのですが、この間に追加の政省令の準備とか、あとは実際の事業者の方々にとっての細かい運用面を含めて、実際に現場でサービスをされる方が4月1日からきちんと適切なサービス提供ができるような準備が中心になると思いますので、それがある程度めどがついた後に、恐らくこの雇用仲介の検討に移るのだろうという想定をしています。

回りくどいですが、多分、今年度中に検討を開始するというのは、3月とかぎりぎりにもまず始めるという、滑り込みのような感じになるのではないかと考えています。

その間、私も雇用ワーキング・グループとして、その状況が確実に進むように見ながら、先ほど申し上げたとおり、検討が開始されるまでに、早目にこちらで案というか、ぶつけるものを作ってしまった方がいいかなと。そこは待っている必要はないのだろうと思っております。

○鶴座長 浦野委員、お願いします。

○浦野委員 本会議でやろうとしている、多様な働き方を実現する規制改革というものがあります。これはある意味、全てのことがかぶさってきていて、鶴座長と議長の方で、どんな中身を本会議でやろうかということは粗々下打ち合わせもあるかもしれませんが、この雇用ワーキング・グループとしても、多様な働き方を実現するためのキーポイントは何かなのだろうというのは、ある程度、やはり今までの議論の中でかなり絞られてきてはいると思うのですけれども、そういう部分をワーキングとしてどう扱うかということが1つ。

それから、やはり多様な働き方を実現するとなると、当然、規制改革だけではなくて、いわゆる労働政策というか、そちらに入り込む。それは産業競争力会議あるいは地方創生

の会議等々いろいろかぶさってくるのでしょうけれども、まさに他の委員会との連携が必要で、規制改革プラス労働政策みたいなところの議論だと思いますので、その辺は是非、岡議長と御相談されながら、かなり幅広く話し合えたらいいと思っています。

○鶴座長 今の浦野委員がおっしゃった点は、本会議との関係の話なのですけれども、これは、多分、次の本会議で委員の方々にどのような形でやっていくのかということを示しお示しして、そこで少し御議論もしていただく方向だと思います。

逆に、そこが1つのスターティングポイントで、またそこから雇用ワーキングとの関係もいろいろ議論していくべき話かと私は思っておりますけれども、一応、雇用ワーキングと本会議の扱うものについては、線引きというものをした方がいいと私は思っています。これは、他のワーキングのこれまでの経験ということでお話を聞いても、その方がいいだろうということです。

その際に、当然、本会議でこの多様な働き方を議論するときは、もちろんそこに今のこのメンバーの方々は当然いらっしゃいますし、また専門委員の方々にも、雇用の議論を本会議でやるときは、医療のワーキング・グループがそうだったと思うのですけれども、なるべく御都合がつけば御出席をして、いろいろな議論の中で専門家の観点からいろいろ御指摘をしていただきたいということもお願いしたいと思っています。

また、実はこの本会議の多様な働き方というのは、我々の各制度ごとに、例えば、ジョブ型だ、派遣だということで、そこでどうやるべきかという切り口でやってきたのですが、ここでの多様な働き方というのは、各制度をそれぞれで見るのではなくて、もう少し横串的な切り口というか、違った切り口で、もう一回我々が見落としているところがないのかということも含めて議論をしていこうと。そうしたところでまた浮かび上がってくるものもある。

そういう中で、有村大臣も女性活躍の担当ということで、女性だからどうしようということも私も申し上げるつもりはないのですけれども、やはり女性も含めて、若者、高齢者、多様な方々のそれぞれ皆さんが一番力を発揮しながら活躍できるためには、そのベースとなる働き方そのもののところをまたしっかり見ていかないといけない。

そういう観点から、もう一度いろいろ本会議で見直しをしていこうというのが、一つの考え方なのです。

我々がこれまで議論をしていなかったような観点、特に非正規とか有期の話は、あまり我々はここではやっていませんし、これまでやっていた労働時間の話などについても、違った視点は出てくるかもしれません。

そこでまた違った視点が出てきたら、これをまた実際に労働法制としてどういう形で改革をしなければいけないのかという問題、やや制度的な問題、テクニカルな問題が出てきたら、今度はまたそれをこのワーキングの場で詰めていく。

そういう相互的な本会議とワーキングのやり取りをやっていきたいと思っていますので、実際にそこで関わる人たちは私が思うにほとんど変わらないので、どういう整理を付ける

のかと。

ただ、その整理の付け方も、ワーキングと本会議が連携しながらやれるような線引きの仕方をきちんと考えていく。その際は、また皆様のいろいろな御意見を伺いながら、よりよい方向、効率的なやり方を模索していきたいと思っております。

○浦野委員 そうしますと、例えば、この3番の「労働時間規制の見直し」が○になっているのだけれども、ここなどはある意味でポイントですよ。もう一回、三位一体の議論がそこで出てくることも当然ありだと思し、そういう意味で、何が出てくるかというのが非常に楽しみではあるし、不安でもあるのですけれども、その辺は何も排除しないで、そういう意味での復活もあるということでもいいのですね。

○鶴座長 そこはまさに御指摘のとおりでして、労働時間の問題につきましては、閣議決定に盛り込むことができなかつたということで、閣議決定に盛り込んでフォローアップをするという通常のやり方がやはりできない。

そういう意味では、我々ワーキングとしてさらにこの場で掘り下げていくことが、できないことではないのですけれども、若干やりにくい。今回、やはり本会議の中でもう一回多様な働き方を見直してみようとなると、当然、先ほど申し上げましたように、その中で労働時間の話というのはやはり一番ウエートが大きいのです。

そうすると、もう一回いろいろな議論をやっていくと、やはり三位一体の議論が大事だという話が、当然また違う形で議論しても出てくる。

まさにそこに1つ、我々としても狙いがあると思っておりますし、もう一回、この議論は重要なのだということを示しアピールしていく、一つの場にもなるのではなからうかとも考えています。まさに浦野委員が御指摘のとおりということで、お考えになっていただいて結構ではないかと思えます。

御意見はありますでしょうか。どうぞ。

○佐々木座長代理 ありがとうございます。多様な働き方を実現させるためと、これは重要なことなのですけれども、過去2年間、私も発言してきたとおり、多様な働き方を一つ一つ個別にできるようにしてしまうがために、キャリアトラックとマミートラックに分かれる。昇進できるルートとそうではないルートができる。

昇進しないルートが多様な働き方だからということではいっばいできてくると、それを男性は選ばない。なので、どうしてもまた男性は長時間労働になり、いろいろな働き方や、介護しながら働きたいのしょう、短時間労働がいいのしょう、休みたいのしょうというのをいっばい実現させればさせるほど、実はキャリアのメイントラックの人は何も変わらなくて、そちらを選んだ人は戻れない。

なので、私は実は、この多様な働き方の中で一番重要なことは、これをどうやったら一本線にするのかということだと思っております。ここ2年間ずっと言ってきたことなのですが、この主義主張をただ言い続けても仕方がないので、3年目の最後の1年に、どうやったらこれを実現する方向に行くのかと考えながら今日に至ったのですが、例えば、



雇用均等法ができたときに、男と女で入社の際の賃金に差を付けてはいけないというルールとなって、男女の格差はなかったはずなのだけれども、企業側は総合職と一般職あるいは全国型と地方型とか、いろいろな名前を付けて、同じ仕事をしていても、例えば、出張があるかないか、転勤があるかないかという違いだけで格差を設けていて、結局ローカルを選んでいる人は、3年目にして全然給料も違う。

企業のヒアリングをよくさせていただくと、例えば、女性活躍というプログラムを出して、今回出てきているような、多様な働き方で地方型だった人が支店長になれる道をつりました。テストをやって合格して、今は女性の支店長が出てきたということで、聞きに行くと、その人は支店長をやっているのだけれども、給料は地方型のままなのです。

実は、外から見ると女性活躍と言っているが、会社からすると、3分の2とか2分の1の給料で同じ仕事をさせているだけなのです。こういう実態が、今、日本中にあります。

なので、これがジョブ型と非常に関係すると思うのですけれども、すごく簡単に言えば、総合職とか一般職とかということ禁止するとか、全く見当違いのことを言っているのかもしれないのですけれども、男女で区別してはいけないと言っているわけですから、内容が違えばいいのです。Aという仕事とBという仕事だったら給料が違っていいのですけれども、基本的に転勤があるなしみたいなところで名称を変えたり、給料を変えてはいけないというところに取り組んでいかないと、下手をすると多様な働き方を追求すればするほど男女格差が実は広がっていくのではないかという、1つの仮説が私の中にはありまして、これを何となく素知らぬ顔をして多様性を打ち出し続けるのは、規制改革会議の役割の半分は、今、困っている人や過去の問題を解決することだと思っているのですが、私の中では、あとの半分は将来を見据えて、こういう道づくりをしていった方が、1年後、2年後、3年後、5年後の働き方がよくなるというふうに改革したいと思うので、どういうアプローチがいいのか分からないのですが、多様な働き方を間違いなく進めていきたい。

つまり、本当は法律では、30年前からすれば今は多様な働き方が随分できるようになったのです。男性だって育児休業を取れるわけです。でも、何で取らないかといったら、それはマミートラックに行ってしまうからなのです。

なので、ここを解決しない限り、親切心でつくっていく多様な働き方の仕組みが悪い方向に行く可能性があると思っております、これを何らかの皆さんのお知恵をお借りし、知識に鑑みながら、この多様な働き方というところに盛り込んでいけないものかと思っているという考え方を述べさせていただきました。

○鶴座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○大崎委員 その点で、感想みたいな話で申し訳ないのですけれども、私は佐々木さんのおっしゃったことは大変同感するところがあって、やはりそのところをちゃんと変なふうにならずに制度を変えていくには、やはりいろいろなルートなるものの相互乗り入れというのですか、こちらに行ってからあちらに戻った場合と、こちらでずっと行っている場

合との間に差別がない状態をきちんとつくっていくことが何より大事なのと、私がちょっと気になっているのは、いわゆる無制限と言われていたモデル自体が本当にそんなに無制限でいいのかということも、余り規制を強化すると受け止められるような議論に陥ってしまったらまずいのですけれども、もうちょっと真面目にやっついていかないと、全然実態が変わらないまま、まさにおっしゃるように、いろいろな名前ができて、それは全部普通のものよりは下位にあるとなってしまうたら、多様というか、単に上と下ができただけとなってしまうので、これは派遣といわゆる正社員の議論も全く同じです。

ただ、一方で企業経営を過度に制約することがないようにということも十分考えなければいけないので、単純に、いわゆる同一労働、同一賃金みたいな考えでいいのかどうかということも含めて、正面からちゃんと議論した方がいいのではないかという気がします。

○鶴座長 ありがとうございます。

他はどうか。水町専門委員、何かございますか。

○水町専門委員 今、お話を聞いていて、2点だけ簡単にお話しさせていただきます。

一つは、本会議で多様な働き方を実現する話があることに、私も大変期待したいと思えます。

今度、臨時国会で、女性の登用推進に関する基本法を提出しようという動きが今の政府にあるという話を聞いていますが、その中で労働時間を大幅に削減することがそのために大変重要なのだということが改めて認識されていますので、その基本法の議論も含めて、規制改革会議の中で多様な働き方で女性を登用することと、労働時間に関してどういうふうに働き方を変えていくかをあわせて、これまでの議論に余り捕らわれることなく、もう一遍、前向きな議論がなされればよいという点が1つ。

もう一点は、これから検討する、雇用仲介事業の規制の見直しと雇用終了の在り方のところで、今の方向性としては、雇用仲介事業の規制のところを優先的に検討となっていますが、これは2本とも不可分一体となっている改革で、失業なき労働移動のために雇用終了についてどう考えて、雇用終了するだけでは失業者が増えてしまうので、職業紹介をどうするかという点で、もう一つ心配なのは「厚生労働省の取組みをフォローアップしつつ」と雇用仲介事業が書かれています。労働者派遣法改正案が通るかどうかによって、厚生労働省が表立って検討できるかどうかは非常に不確定な状態なので、そこを余り意識することなく、4番目と5番目の論点については、どちらが優先というよりも、並行して結び付いた問題として議論されていけばいいかと思えます。

以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

先ほど最初に事務局の説明にもありましたけれども、今の優先順位という話も、正直に申し上げて、結局、厚労省の方も担当している部署が全部重なっている状況にあるわけです。

だから、派遣のところと職業紹介のところは担当の課が同じだし、労働時間と雇用終了

のところは担当している課が同じだという状況なので、そういうことを考えたり、あとは雇用終了の話も、今、調査をやっている。

その結果がある程度出てから、では、次のステップにどう進むのか、というスケジュール感もあるので、ある程度、我々も向こうがどういう仕事の順序立てになっているのかを全く無視してやることはなかなか難しいし、ある程度そこにうまく合わせてやっていく発想が必要なのですけれども、最後に水町専門委員がおっしゃったように、要は、最後に残った有料職業紹介の話と雇用終了の話は、安倍政権が最初に提示した失業なき労働移動を実現するための大きな2本柱で、我々は一番の雇用の岩盤と言われるところに最後に突き進みつつあるところだと思うのです。

それをいかにし遂げていくかということで、やはり2つの連動は非常に重要ですし、雇用終了となると、どうしても順番的にどちらなのかということはあるのですが、この秋から少しもう一回頭の体操を始めていかないといけない。来年、しかるべきとき、向こうが本格的に動き出す前に、我々として何らかの意見をまとめて向こうにぶつけておけば、向こうがそれを受け取って、ジョブ型のときのように、研究会なり何らかの検討の場において、非常にしっかりしたフレームワークの中で議論していける。

そういう状況はジョブ型の場合にもあったかと思っております、そういうものは我々がスケジュール感を考える場合にも非常に重要かと思っておりますので、なるべくそこを両にらみしながら、なおかつ向こうの状況も横にらみで見ながら、両面をあわせて議論を進めていきたいと思っております。

佐々木委員の先ほどのお話も非常に重要な話で、何でも多様化がいいとは私は全く思っていないくて、良い多様化と悪い多様化があるということと、その中で非常に重要なのは、全く違うカテゴリーであれば違った処遇になっても仕方がないのですけれども、我々はずっと均衡処遇という話もしています。

先ほどおっしゃったように、とんでもない差があるということとはなかなか説明ができないと私は思うので、そういうものをきちんとやることが多様化を進める上での非常に大きな前提かと。

大崎委員がおっしゃったように、我々はジョブ型でも非常に強調しているのは相互転換という発想です。おっしゃったように、マミートラックで行って、そこが終着駅で、こんなはずではなかったと思っている女性の方は非常に多いと思うのです。

やはり元のところにまた戻れる。そういうことが、トラックが別でも確保されているところが、女性の活躍などを考えるときも、非常に根本的に重要な話だと私も思っていますので、こういう基本的な考え方を我々はこれまでも随分議論をしてきておりますし、そういうところをしっかりと押さえながら、横串的な多様化の議論をもう一度進めていくことにしていきたいということです。

どうぞ。

○佐々木座長代理 きっとここが議論する場ではないと思うのですけれども、移動する、

戻るということではなく、もともと、どこかに行っていないという道をつくらなければならないというのが私の考え方なのです。

戻ってくるということは、育児休業をしている1年間はディレイするわけです。けれども、それがみんな嫌だから、ディレイしたくないから、男の人は休まないわけでしょう。

なので、戻ればいいのかではなくて、出ていない。2本あるから、こちらへ行ってからこちらという、今のジョブ型もそうなのですけれども、あちらへ行ったり、こちらへ行ったりと自由に移動できると言っていますけれども、基本的にはこれが同じ路線を歩いているという考え方にしていけないといけません。

今日はこの議論ではないと思うので、それはいいのですけれども、私のポイントは、いかに戻れるようにするかではなくて、一本線にするかを私は考えていることだけメンションします。

○鶴座長 どちらかというところ、そういうところで育児休業を随分取って、また戻ってきても浦島太郎の状況ということがやはり良くないと、私自身は思っているのです。

ですので、戻るといっても、無限定正社員のやり方でずっと貫き通すのはちょっと難しいので、ジョブ型の議論では、少し労働時間の方を考慮することができないか、それでもある意味では基本的に同じトラックを進んでいる中でやれることを考えないと、もともとの今ある無限定正社員というトラックにそのままずっと乗せることはなかなか難しい。

ただ、それは先ほど大崎さんがおっしゃったように、そこ自体も、労働時間がかなり減少するとならなければ、そもそも駄目だと。しかし、我々が、もともと労働時間の方で議論していたときは、まさにそういう話も含んでいたと思いますので、やはり両面のところがあるということなので、私自身、佐々木座長代理のお考えも十分理解しているつもりでございます。皆様から今日出た意見は、非常にそれぞれ重要なお考えだと思いますので、それをしっかりいかして議論につなげたいと思います。ありがとうございます。

他に何かございますか。よろしいですか。

次に、雇用仲介事業の規制の見直しの進め方について、議論を行いたいと思います。事務局から御説明をお願いします。

○三浦参事官 では、資料2を御覧ください。

先ほど、水町専門委員から御指摘がありましたとおり、優先的という表現はあくまで時間割のような話であって、中身としては、当然2本柱の中の一つとしてやっていく前提において、次回の雇用ワーキング・グループから具体的な議論を詰めていただく必要があるかと思っております。次回以降については、まず、雇用仲介事業の規制の見直しについて御議論を深めていただければどうかと事務局としては考えております。

とりあえず、今日の時点ではこの程度なのですが、具体的に、この「2. 当面のスケジュール（案）」で、次回以降ですから10月に入りますけれども、10月中～11月前半ぐらいまでのところで、まずは雇用仲介事業に携わっている事業者からのヒアリングを行います。

実際のサービスの現場は、いわゆる仲介者ですので、両側を見ているわけです。いわゆ

る顧客というか、求人をしている企業、求職をしている個人、その間に入って両方のニーズを見て、その中でいろいろなサービスを提供しようとしたときに、どんな不都合が起きているのかといった話を、まず、情報収集というか、意見交換という形で吸い上げて、その後その問題について、ある程度、制度面も含めて整理した上で、当局である厚生労働省との意見交換、ディスカッションをして、問題を少しブラッシュアップするようなことをやった上で、それでは、具体的にどういった改革が必要なのかということ、取りまとめの議論をして進めていただく。

ざっくりでございますが、およそこのような段取りで、もしよろしければ事務局の方ですぐに準備に入らせていただきたいと思いますと考えております。

なお、最後の※印について、言わずもがなのことですが、当面こればかりをやるということではございません。先ほど、最初の6項目について方針を挙げさせていただいていますが、適時必要に応じて、例えば、進捗状況について厚生労働省からヒアリングを行うとか、もしくは本会議であった議論を受けて検討を行うとか、そういったものを追加しながら進めたいと考えております。先ほど申し上げた2本柱のもう一つの雇用終了の在り方についても、少し先行的に議論すべき事項があれば、それを並行的にやっていくことも含めて、そこについては今の時点で具体的にここに挙げてはいませんが、当然それも頭に入れながら、当面の具体的に詰めるスケジュール感として、雇用仲介事業をこのようにメインにやっていただいております。

あと、今日は参考配布ですけれども、以前、雇用ワーキング・グループで雇用仲介事業の規制の見直しについて、もう少し具体的にはどんな問題事例があるのかを事務局から御紹介させていただいたものがありますので、改めてお配りさせていただきました。

この時点では、事務局は少し駆け足で事例を集めたところだったのですが、これについて引き続きいろいろな事業者の方からのヒアリングなどを事務局でも継続しております。今日は、これについて一々御説明は申し上げませんが、次回以降、事業者からヒアリングするといったときに、ここでは事例で挙げた形なのですが、もう少し具体的にブラッシュアップした形で事業者の方からプレゼンテーションいただいて、委員の先生方に御審議をいただくことを想定しております。

簡単ですが、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。

ただいまの御説明に対しまして、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、どうぞ。

○大崎委員 ちょっと感想めいたことなのですが、私はこの問題は郵政の民営化と非常に似た問題だと思っております、つまり、言ってみればハローワークが郵政事業で、新しく出てきてもらいたい、発展してってもらいたい有料職業紹介事業者が小包をやる宅配だとか、特定信書便をやる人たちとか、そんなイメージで私は考えているのです。

多分、厚生労働省は全然そういうふうには考えていらっやらないと思うのですけれど

も、別にハローワークを民営化しろと言っているわけでは全くないのです。

ただ、やはり郵政民営化のときも、そういう新規参入の人たちの環境をどう整えるかということと同時に、もともとあるものをどう改革するかということが非常に重要なポイントになったわけですし、ユニバーサルサービスをしなければいかぬという宿命を背負っているのはよく分かるのだけれども、やはりハローワークをどう改革して機能強化していくかを、前期もちょっとお話を伺ったりしましたけれども、これとあわせて是非そのところも踏み込めればと思っております。

○鶴座長 ありがとうございます。

他はいかがですか。

水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 具体的な話で恐縮ですが、スケジュール（案）の11月後半に「厚生労働省との意見交換」と書いてありますが、ここで有料職業紹介事業だけではなくて、雇用終了の在り方に関する検討とか、議論についてと、この議論との関係も少しあわせて御紹介いただいて、我々もそれを踏まえながら少し検討を深める方がいいという気がします。

○鶴座長 他はございますか。

雇用仲介事業の話ヒアリングも含めて始めていくという、この当面のスケジュールにある一つの狙いは、年内までに、有料職業紹介の方は、少し我々の考え方をある程度まとめられるのであれば、これについてはまとめたい。それを世の中にも出していく。そういうふうになりながら、あと雇用終了の話もさらに突っ込んでいって、それでこの年度というか、3月までのところで、ある程度、我々の考え方が出そろっていく。

出そろっていったところで、それを受けて厚労省も本格的に次の対応を考える。それが我々の答申、また、今回の成長戦略などになるのか、どういう形で盛り込むのかはあれなのですが、全体的な政府の経済政策の方針に盛り込まれていく。

そういう大まかな流れを考えているので、特に雇用仲介事業についての我々の考え方をまとめるためには、少し集中的にヒアリング、それから厚労省と意見交換もしていきたい。

去年の場合ですと、労働時間で全く同じようなスケジュール感で、12月までにまとめていった、ああいうものを一つのイメージとして持っていただけたらという感じで今は考えておるところです。

他は何かございますか。よろしいですか。

では、本日の議論をここまでとして、これにて会議を終了したいと思います。

お忙しい中をお集まりいただきまして、ありがとうございました。