

第32回 雇用ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成26年12月4日（木）15:59～17:55
2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階共用1214特別会議室
3. 出席者：
（委員）鶴光太郎（座長）、浦野光人、大崎貞和、佐久間総一郎
（専門委員）水町勇一郎
（事務局）刀禰規制改革推進室次長、市川規制改革推進室次長、三浦参事官
（厚生労働省）職業安定局派遣・有期労働対策部 富田需給調整事業課長、
職業安定局雇用開発部 吉野雇用開発企画課労働移動支援室長
（有識者）労働政策研究・研修機構 山本研究員

4. 議題：

（開会）

1. 有識者ヒアリング（労使双方が納得する雇用終了の在り方について）
2. 厚生労働省ヒアリング（雇用仲介事業の規制の見直しについて）

（閉会）

5. 議事概要：

○三浦参事官 それでは、定刻より若干早いかもしれませんが、皆さんおそろいのようなので、ただいまから規制改革会議雇用ワーキング・グループを開催させていただきます。

皆様方には御多用中、本日も御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

本日、所用によりまして、佐々木座長代理及び島田専門委員が御欠席でございます。

では、議事を進めさせていただきます。

以後の進行は、鶴座長からよろしく願いいたします。

○鶴座長 それでは、議事に入ります。

本日は「労使双方が納得する雇用終了の在り方について」、有識者ヒアリングを行った後に、「雇用仲介事業の規制の見直しについて」、厚生労働省からヒアリングを行います。

まず、労使双方が納得する雇用終了の在り方につきまして、本年4月にワーキング・グループで考え方をまとめさせていただきました。それにつきまして、労働政策研究・研修機構の山本研究員から御意見を伺いたいと思います。

それでは、山本様、資料1に基づきまして御説明をよろしく願います。

○山本研究員 JILPT の山本と申します。本日はこのような場で、私のような若輩の者にお話をさせていただく機会を与えていただき、誠にありがとうございます。先日、こちらのワーキング・グループが示しておられる「労使双方が納得する雇用終了の在り方について」を拝受しまして、そこで挙げられている3つの視点についてそれぞれコメントしても

raitaiということでしたので、本日は、基本的にはその路線で、海外の状況なども参照しつつ、労働法の観点からはどういったことが検討課題となるのかということ述べさせていただくという形で進めたいと思います。

これはもはや釈迦に説法な話ではありますが、一応、日本の解雇規制の現状を確認しておきたいと思います。解雇規制と一口に申しまして、その内容は色々あるのであるが、やはり最も重要であるのは、労働契約法の16条、いわゆる解雇権濫用法理と呼ばれるものがあります。すなわち、同条は「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、その権利を濫用したものとして、無効とする」と規定しております。ペーパーではアンダーラインを引いておりますが、前半が解雇が適法となるための法的な要件、後半が違法とされた場合の法的な効果を示しているということになります。言うまでもなく、このルールは解雇を禁止するというものではありません。むしろ、構造的には柔軟でありまして、それぞれの各雇用関係の実態に即した雇用保障を可能とするルールであるといえます。

とは言え、やはり難しいのは、まず先ほどの要件の問題で言えば、不明確性、要するにこれだけではどういう場合に解雇が適法とされ、あるいは違法となるのかが分からない。他方、法律効果の話で言えば、違法な解雇は無効であるということが書かれているのみで、言わば単線的であるということが問題点として指摘されることがあります。

では、この解雇無効原則が実効的な規制なのかということ、理論的な話でみても、なかなか難しいと。すなわち、解雇無効となると労働契約自体は続いていたことになるわけですが、では、労働者が元の職場に復帰できるかということ、労働者には自分を働かせるという権利、就労請求権といいますが、これは原則認められないというのが裁判例ですので、そこまでは法的に担保されていないわけでありまして。

また、2005年とやや古いのですが、実際のアンケート調査でも、解雇無効判決が出ても労働者の原職復帰は必ずしも実現できていないということでもあります。

他方で、使用者の観点からこの解雇無効原則を見ると、一たび解雇無効の判決が出ると、解雇から判決までの期間が長いほど、その期間中の未払賃金を支払わなければならないということになります。

ただ、周知のとおり、我が国では、解雇紛争は労働審判や、労働局ないし労働委員会におけるあっせんでも処理されているわけでありまして、その点では紛争解決ルートは複線的なのですが、そこでは、処理の方法としては大多数がいわゆる金銭解決によって処理されているということでもあります。

以上のことは、こちらのワーキング・グループでも問題意識として共通しているのかなと思いますが、これを前提に、それぞれの視点につき見ていきますと、まず視点の1では、紛争の未然防止と転職支援策の整備ということが挙げられています。で、主に合意解約の話が出てきておりますが、その前に先ほどの解雇ルールが現状不明確だということをも前提としますと、まずはここの明確化ということが検討課題となってきて、この点については、

労働法の研究者は 2000 年代初頭という比較的早い、解雇権濫用法理が法律のルールになる前の時期から、これまでの解雇に関する判例分析を網羅的に行って、そこから最大公約数的というか、傾向として見えてくるルールを抽出する作業が必要だということを言っていました。こういう作業はもちろん大変な作業ですから、現段階では未だ網羅的な仕事というのはまだ出てきてないのですが、ペーパーに記載しておりますように、比較的最近になって、ようやく整理解雇及び普通解雇それぞれについて判例分析を行う研究が出てきております。また、私どもも最近、いわゆる地域限定・職種限定の正社員の事例について、整理解雇及び能力不足解雇の判例分析を行ったところであります。

ですから、こういった研究を発展させる形での判例分析の作業というのはおそらく重要で、そこから見えてくる一定の解雇ルールを明確にして、周知徹底を図るとするのは、この視点 1 に言う紛争の未然防止という観点からも必要ではないかと思えます。

また、ここで言う周知徹底の手段としては、幸いにして現在では、いわゆる「雇用指針」が存在しておりますので、ここで解雇に係る部分を充実させて、その対象を企業一般に拡大するというやり方が考えられるのではないかと思います。そして、各企業には、就業規則で解雇の部分に関するルールを整備するに当たり、この雇用指針を参考としてもらえばよいということでもあります。

次に、本題である合意解約のルールであります。こちらは諸外国を見ますと、近年法律でルールを整備する国が多いようであります。例えば、ドイツでは解雇制限法 1a 条という規定があります。これは、解雇訴訟の提訴期間を 3 週間に制限するドイツのルールと連動したものでして、使用者が解雇通知の中で「訴訟を起こさないんだったら補償金を払う」というオプションを書いて、労働者がそのとおりに 3 週間何もせずに訴えを提起しなければ、使用者に対し補償金を請求できるというシステムです。また、ここで言う補償金額は法律で決められていて、勤続年数×月収×0.5 という式で一律に計算されることとなっております。ただ、この制度は、実はドイツではあまり使われていないのですが、その理由は後ほど説明いたします。

他方、フランスでも、最近 2008 年に合意解約のルールが整備されております。こちらの方は、合意解約のプロセス、すなわち例えば、事前面談をどういうふうに行いなさいといったようなことをルール化した上で、特別手当の支払いを義務付けると。ここでの額は、勤続年数×月収の 5 分の 1 は最低支払えということになっていて、更に行政が承認をした場合に、当該合意解約が有効と認められるというシステムになっております。先ほどのドイツと違って、こちらの方は最近よく使われているようであります。

このように、ドイツ・フランスでは、内容はもちろん異なりますが、合意解約のルールが整備されていて、それに至った目的も、紛争とりわけ労働裁判の回避という点では共通しております。裁判で解雇を争うということを未然に防ぐために、合意解約の道筋を国が示そうと、こういうことでもあります。

このように見ると、日本でも解雇規制は要件が不明確で、効果が単線的であるとすると、

それに乗らない方法での雇用終了の形が選択されることはもちろんあるわけですが、その際に、ややもすると、例えば、追い出し目的での退職勧奨のような不適切な態様で行われることは、最近の裁判例でも見受けられるところであります。その点では、日本でも合意解約のルール整備を検討することはもちろん有り得て、そう考えていくと視点1は非常に重要であると思います。

そうすると、次の課題としては、こういったもののルール化をどういうふうに行うのかと。ヨーロッパのように、法でびしっと定めるというやり方はもちろん一つの選択肢ですが、日本における産業・業種や企業規模の多様性を踏まえて、円滑な労働移動ということ考えた場合には、合意解約の際に、特に企業が労働者に提供する補償というか支援というのは、できるだけ柔軟であった方が良いでしょうにも思います。その点では、先ほどの判例分析の話と重なりますが、これまでも使用者が解雇前に希望退職者募集などで合意解約の手続を踏んでいたという例はあったわけで、そこでのプロセスや退職パッケージの内容としてどういうものがあつたかということの参考に、適切とされるものが見えてくれば、これも先ほどの雇用指針に書き込むといったやり方が考えられるかと思えます。

ニュースを見ておきますと、最近では、ベネッセが転職支援を含めた希望退職募集をかけているようですが、これまでの判例では、追加退職金支払いや未消化分年休手当支払いといったお金の話に加えて、一定期間就労を免除して再就職活動することを認めたり、転職あっせん会社のサービスを提供したりということが、退職パッケージの例として現れております。ただ、これらはいずれも外資系企業の例でありまして、他にも産業・業種ごとに異なるものがあることも予想されますので、特に経営団体からも御協力をいただきながら、あり得る支援策について検討を進めていく必要があるかと存じます。

さて、続いて視点2に移りたいと思います。ここでも諸外国の例を幾つか挙げております。必ずしも行政機関に限りませんが、諸外国では解雇訴訟に行く前に調整手続を挟む例が多く見られます。

例えば、ドイツでは労働裁判所 61a 条という規定によって解雇訴訟が提起されると、2週間以内に和解手続を行うこととされております。で、ドイツでは先ほど申し上げたように、提訴期間が3週間と限定されていることに加えて、いわゆる弁護士保険が普及しており、訴訟費用は保険で賄われることから、解雇訴訟の提訴数というのは非常に多いです。昨年度で言えば、全国で約21万件、最も少ないところでも2,000件の解雇訴訟が労働裁判所に係属しております。日本では、東京地裁労働部でも1,000件も行きませんからかなりの数といえます。ただ、提訴数は多いのですが、ドイツでは再就職支援が比較的充実していることもあって、解雇紛争の90パーセント強が、この和解における金銭解決によって終了しております。

また、そこでは法律のルールではありませんが、和解金に関する事実上の算定式が存在していて、勤続年数×月収×0.5を目安に、事案に応じてこの数字を0.7とか0.8とかあるいは逆に0.3とかに変えていくという実務的運用がなされております。先ほど見た 1a

条が使われていないのも、裁判上の和解でほぼ決着が付いているからということがあります。

また、他の国で言えば、フランスでも労働裁判所では調停前置主義が採られております。

これに対して、日本に目を向けたときには、冒頭でも申し上げたように、労働審判、労働局紛争調整委員会のある、そして労働委員会のあるという複線的な裁判外紛争解決手段が既に機能しております。先ほどの海外の例などを見てみますと、では日本では労働審判前置でというようなやり方もあるかもしれませんが、イコール裁判所の負担が増えるということであり現実的ではないかもしれません。解雇というのは、いろんな事案ごとに多種多様ですので、利用者がそのニーズにあった形での紛争解決ルートを選べるというのは、日本特有のメリットと評価してよいのではと思います。むしろ、重要なのは利用者がルート選択を行う際に、自分にはどのメニューが一番合っているのか、選択を行う意思決定の基盤を整えることが重要であろうと思います。

その点では、現在、これらの裁判外紛争解決で金銭解決を行う際に、各ルート間で制度が違いますから、迅速性を重視するのか、企業の規模、当事者の請求、解雇の適法性に関する心証をどの程度反映するかなどで、解決金額にバラつきがあるのはもちろん当たり前のことなのですが、どういうプロセスで額が決まってくるのか、これが外から見てあまりよく分からない。もちろん、各審判員やあっせん委員の方々の中には一定の方法論があるのですが、それをもう少し調査や分析を行ってみて、情報の共有や利用者への提供を図っていくということの方が大事ではないかと思うところであります。

ところで、労働審判や労働局のあっせんというのは、今は件数がかかなり増えてきていていっぱいいっぱいになりつつあるようですが、地方自治体の労働委員会のあっせんというのはまだ余裕があるようで、これからより一層活用されてよいと思います。ここではやはり、労使委員がいて、それぞれ各当事者から不満を吸収したり、説得したりということが行われているので、当事者が納得する解決が得られやすいものとして、今後、より積極的な役割が期待されるところであります。

なお、後の視点3とも関連しますが、諸外国を見ていると、これら裁判外紛争解決のルートに今後重要な役割を期待するならば、解雇の法的なルールとしては、解雇無効原則を維持した方がよいということが指摘できるかもしれません。ドイツで、なぜ極めて高い解決率が得られるかというと、現地で弁護士や裁判官にインタビューしてみると、一つの要因としては、和解で決着せずに訴訟のに移行した場合には、リスクが大きいと。すなわち、労働者にとっては、別に職場に戻りたいとは思っていないけれども、救済は原則として解雇無効しかないし、使用者にとっても訴訟を続けていくこと自体コストがかかるし、万一負けた日には、それまでの未払賃金を支払わされるということになるので、付き合っていないということがあります。ですから、訴訟手続までいってしまうと双方大変なので、だから和解で落とすのだということが、実は高解決率の背景にはあります。

おそらく、これの逆がフランスで、先ほど申し上げたようにフランスでは調停前置であ

りますが、調停での解決率は10パーセントと低いようです。これは、フランスでは解雇ルール原則が金銭解決なので、労働者は調停で決着を付けずに判決手続の中でより高い金額を得ようとするのでそういうことになるということのようです。

ですので、これらのことからすると、裁判外紛争解決が機能するためには、解雇ルールは当事者のニーズにあっていない方がよいと。変な話かもしれませんが、そういうこともあるということでもあります。

しかし、続く視点の3つ目というのは、これとはむしろ逆の話になるのかなと思います。訴訟が起きた後の救済の多様化ということですが、これはやはりいわゆる「解雇の金銭解決」制度が問題としては出てまいります。

その際によく言われるのは、ドイツではこの制度があるという話なのですが、確かにドイツでは解消判決制度と呼ばれる金銭解決制度が、解雇制限法9条・10条というところで規定されています。ただ、これはドイツではかなり例外的な制度となっています。と言うのは、これは労使どちらからでも金銭解決を行うことを可能とする制度なのですが、しかしそのための要件というのは厳格で、信頼関係を崩壊させるような事実があったということを中心・立証しなければならないこととなっています。

そして、具体的にこれが使われる場面というのは、解雇訴訟において一方当事者が他方当事者に対して侮辱や名誉毀損を行ったであるとか、労働者が職場に復帰した際に使用者や上司・同僚から不当な取扱いを受ける危険があるとか、そういった場面に限定されてまいります。ですので、ドイツには確かに解消判決制度という形での解雇の金銭解決制度があるのですが、それが利用されるケースというのは非常に少ないというのが実際のところとなっています。むしろ、ドイツの解雇紛争は、先ほど申し上げたように、その大多数が裁判上の和解によって解決しているのです。

そもそもドイツでは、解雇規制を行う解雇制限法というのは、労働者にとって社会的・経済的な存立の基盤となる労働関係の存続を可能な限り保護することを目的とした法律、すなわち「存続保護法」であると考えられておりました。解消判決制度というのは、飽くまで解雇を契機に信頼関係が崩壊した場合の、例外的な利益調整規範であると、ドイツでは捉えられているのであります。

それでは、日本ではどうかということではありますが、日本では解雇の金銭解決制度の議論というのは、2000年代の初頭から出てきているわけではありますが、私が見ますところ、労働法の学説では、労働者に対して解雇訴訟の中で金銭解決を申し立てる権利を認めるということについては、賛成する見解が多いように思います。

ただ、一方で先ほど見ましたように、現在でも労働者はあっせんや労働審判を通じて、金銭解決を実現できることから、法制度として労働者からの金銭解決を認めるべきかどうか、その実際上の必要性に疑問を持つ見解も少なからず見受けられるところでもあります。

他方で、周知のとおり、使用者側に対して金銭解決の選択肢を認めることについては、学説の多くはこれに反対しております。特に、これは解雇規制は法規範的に見て、なぜ正

当化されるのかという議論とも関わっておりまして、この点については色々な議論があるのですが、やはりこれまでの労働法というのは、労働契約の存続というものを第一に考えていて、だからこそ違法な解雇は無効だという理屈で考えてきたわけでありましたが、そうすると、使用者からの金銭解決によって労働関係の存続を切断するというのは、反発が強くなるわけです。

特にドイツとの比較でいえば、ドイツでは信頼関係が崩壊というのを金銭解決が必要な1つの理屈としているのですが、日本ではこういった場面がどう処理されているかという点、敬愛学園事件という裁判例があって、これは解雇後に労働者が使用者を誹謗中傷する文書をまいたという事案ですが、ここでは使用者がこの誹謗中傷行為を新たな解雇事由として、もう一度解雇を行い、裁判所ではこの解雇を結論として有効と判断いたしました。ですから、ドイツで金銭解決の根拠となっている信頼関係の崩壊というものは、日本では新たな解雇事由として処理されているということがあります。

そういうふうに考えていくと、そもそも解雇紛争が裁判までいくことがあまり多くない中で、労働者にせよ、使用者にせよ、金銭解決という選択肢が必要となる実際上の場面は、一体どういう場面かと、この点を突き詰めていくことが一つポイントとなるんだろうと思います。

他方で、先ほど申し上げましたように、この訴訟における救済の多様化というのは、場合によっては、訴訟前における裁判外紛争解決を促進しないような作用を持ち得るということにも注意が必要であります。その点では、ここで挙げられた3つの視点のうち、1つ目は良いのですが、2つ目と3つ目は逆のベクトルで作用することが有り得ますので、これらをどうバランスよく進めていくのかということも検討課題となる気がいたしました。

大変雑駁ではございますが、以上、私のコメントとさせていただきます。御清聴、誠にありがとうございました。

○鶴座長 どうも大変ありがとうございました。

それでは、質疑及び意見交換を行いたいと思います。

これまでの山本研究員の御説明につきまして、御意見、御質問があればお願いいたします。

○大崎委員 ありがとうございました。

幾つかお伺いしたい点がありまして、主として事実関係なのですが、まず、ドイツの労働裁判所の仕組みですけれども、これは通常の裁判所とは全く別個に存在するものなのか。また、労働裁判所に訴訟を提起した場合、究極的な最終審というのはどこになるのかをまず教えていただきたいと思います。

もう一つは、ドイツでは解雇制限法1a条というもので訴権放棄と引換えに補償金の請求権を与えるという制度がありながら、実際には訴訟が非常に多いということで、その場合、大体は言わば同じ計算式で和解しているという御説明だったのですが、労働者サイドから見ると、結局、同じ金額に落ちつくのに、わざわざ訴訟提起という道を歩むのはどういう背

景があるのかについて教えていただければと思います。

○鶴座長 よろしく申し上げます。

○山本研究員 ありがとうございます。

1つ目の質問から回答させていただきます。

ドイツの労働裁判所は労働事件を専属的に管轄します。ですから、解雇事件に関しては、当然、労働裁判所の方に行くということです。

労働裁判所の特徴は幾つかあるのですが、和解の場合は職業裁判官だけが出席するのですが、判決手続となった場合は労使双方の代表者が裁判官として出席するということが1点あります。

また、訴訟費用について、日本だと裁判を起こすときに印紙を納めなければいけないわけですが、ドイツではこの印紙代が第一審に関しては要らないという点があります。安く済むわけですから、労働者は普通、労働裁判所に行くことになります。

なお、審級関係であります。第一審の労働裁判所、第二審の州労働裁判所、連邦労働裁判所というものがあり、連邦労働裁判所が最終審となります。ただ、憲法問題に関しては連邦憲法裁判所というものが別途ございますけれども、基本的には連邦労働裁判所が最終審となります。

これが1点目の質問の答えでございます。

2点目ですけれども、御指摘は正に非常に重要なところでありまして、ドイツでの解雇制限法1a条というのは2004年のハルツ改革のときに導入されたのです。実はそれまでも裁判上の和解がずっと機能してきたわけです。

この1a条にも「勤続年数×月収×0.5」と書いているのではないかとありますが、正にこれは立法のときに、今まで和解でこういう計算式が使われている。だから、それをそのまま立法化してしまおうという議論が議会であって、こういう計算式になったという経緯がございます。

しかし、この1a条がなぜ機能しないのかということですが、これは制度設計ミスとも言えるのかもしれませんが、裁判上の和解がもともとと土壤としてあった。そしてその後、この1a条というものが新しくできたという順番であったわけです。その上で、使用者がこの1a条によって、裁判によらず事前に合意解約で解決しようという行動に出たときには、これはまず使用者にイニシアチブがあるわけです。使用者が解雇通知の中でそういうオプションを書くかどうかということで、使用者側にイニシアチブがあるわけですが、そうすると、そういう解雇通知を労働者が受け取った場合に、労働者としては、この使用者は解雇の有効性に自信がないのではないかと感じてしまいます。であれば、弁護士保険から費用も出るから、裁判上の和解に行ってしまうと、この「勤続年数×月収×0.5」よりも多くの和解金を得た方が得であろうと。そんなにコストもかからないしということで、和解という流れに行ってしまう。だから、この1a条というのは、実際には機能していないという点があります。

○大崎委員 そうすると、労働裁判所というのは全く通常の裁判所とは別の世界になっていて、職業裁判官以外が裁判に関与したりするというちょっと独特の仕組みだとすると、ドイツでは一般に非常に訴訟での解決が多いと言われるのですが、日本では労働紛争を裁判所外のいろいろな手続でやっているということと実は似通っているという理解は間違っていますか。

○山本研究員 今、申し上げましたように、ドイツの労働裁判所は判決手続となると労使双方の代表が出てくるということであります。日本の裁判外紛争解決の中でも、特に労働審判で争う場合については、自分の意見を聞いてくれる立場の人が判断者の側に座ってくれているという点では、構造としては似通っていると言えるかもしれません。

○大崎委員 ありがとうございます。

○鶴座長 よろしくお願ひします。

○浦野委員 フランスの規定で行政の承認というのが1ページに記載されています。承認と言うからには、多分、恣意的なものではなく、何らかのルールがあり、それを満たしていれば承認されることになると思うのですけれども、この辺のルール付けいかんでは法律で決めるのとほとんど変わらないような部分もあると思うのですが、その辺の事情についてお聴かせ願えないでしょうか。

○山本研究員 ありがとうございます。

承認手続の中で一体どういうことが見られるかといいますと、いろいろな要素があるわけですが、まずはそのプロセスがちゃんと法律に書いてあるとおりに行われたのかどうかチェックされます。すなわち、プロセスと言いますのは、事前に面談を行わなければいけない。しかもそのときに、労働者はアドバイザーを1人付けることができるわけです。そういう形での事前面談がちゃんと行われているのかどうか。その後に撤回可能期間が置かれておまして、合意解約の文書に署名した日から15日以内であれば撤回できるというのですが、これがちゃんと保障されていたのかどうか。さらに、当事者がちゃんと署名しているかどうか、あるいは手当をちゃんと払ったのかどうか、そのほかにも労働者の勤続年数や報酬の要素など、行政が確認すべき様々なことが、この合意解約制度に関する通達で示されております。

行政機関は、合意解約したという申請があったときから15日間でこれらの点を審議し、行政機関の承認をもって当該合意解約は有効になるという構造になっております。

○浦野委員 ということは、事前面談の中身が、日本的に言うると合理的な理由があったのだということを心証として行政機関が認めるかどうかということなのですか。その中身にまでは立ち入らない、すなわち、事前面談があつてアドバイザーがいて、お互いが署名していればそれでいいのだということなのかを教えてください。

○山本研究員 これは正に水町先生の方がお詳しいのかもしれませんが、私が文献等で調べた限りにおいては、解雇の実体的な理由がどうこうというのではなくて、ちゃんとアドバイザーを同席させてというような事前面談を行ったかどうかなど、手続をちゃんと踏ん

だのかが見られるのだと私は理解しております。

○鶴座長 お願いします。

○佐久間委員 お話どうもありがとうございました。

先ほど、日本の場合、労働者の原職復帰は難しいとおっしゃいましたが、これは制度上ということよりは、実態として難しいということでしょうか。その場合、どういう要因で難しいと言われているのかについて、何か御示唆いただければと思います。

○山本研究員 ありがとうございます。

法的な話でいいますと、先ほど最初の方で申し上げましたけれども、解雇が無効となる。それを裁判所が確認すると解雇がなかったことになるというわけで、当然、労働契約関係は続いているということになるわけですが、しかし、労働者を元の職場に戻すかどうかという点はまた別の問題であります。裁判例によれば、労働者には自分を働かせるという権利は原則ないとするのが裁判所のスタンスであります。

また、実際に解雇無効判決が出た後に就労請求権を主張して、自分を元の職場に戻せとといったような例は、管見の限りでは存じ上げておりません。こういったことで、法的に元の職場に戻るということは難しいというのが1点あります。

実際上の要因としても、ずっと解雇裁判を闘っていた以上、元の職場に戻れるのかというと、なかなか心情的にも難しいところはあるのだらうと思いますけれども、この点にどのようなファクターがあるのかということは調べてみないと分かりません。

ただ、当機構で2005年に当時の平澤研究員がアンケート調査を行っておりまして、その中で、解雇無効判決が出た後でも実態としては必ずしも元の職場には戻っていないという結果が出ております。

○佐久間委員 追加でよろしいですか。

○鶴座長 どうぞ。

○佐久間委員 どうもありがとうございます。

その場合に、元の会社のどこかに戻るということになりますよね。実際そういう人たちは、統計的にそのままずっと会社にいるケースが多いのか、やはりどこかで自然に辞めてしまうのかが明らかにされた研究というのは何かあるのでしょうか。

○山本研究員 法的な話で言いますと、労働者には、どこかに戻せと言う権利すらないわけですね。端的なことを言えば、就労請求権はないということを前提としますと、自宅待機命令を出して賃金はずっと支払っているということでも適法なわけであります。

先ほどのアンケート調査の中では、一度復職したという例も見られますが、しかし、その後は退職したというような例も幾つか見られるということでありまして、その際にはやはり和解金を幾らか支払って退職したというような結果が出ています。

○佐久間委員 分かりました。

○大崎委員 もう一点よろしいですか。

○鶴座長 はい。

○大崎委員 今日のお話の射程とはちょっと外れてしまうのですが、この解雇法制の話でよく出てくるのが、整理解雇のいわゆる4要件なるものが厳し過ぎるのではないかみたいな議論があるわけですが、例えば、ドイツの法制を研究されてどういう御感想をお持ちか、御意見をいただけますでしょうか。

○山本研究員 ありがとうございます。

非常に重要な御指摘だと思います。ドイツに関しては、日本で言うところの整理解雇の4要件、あるいは4要素と言った方が最近では正しいのかもしれませんが、これと基本的には同じルールになっております。

ただ、一つは日本よりもドイツのルールの方が明確であるということが言えるのではないかと思います。例えば、人選の問題です。日本では人選基準が合理的であることが一つ要件になっておりますが、合理的というのは一体何なのかが分からないという問題があります。

しかし、ドイツにおいては法律において明確にされております。勤続年数、年齢、扶養家族がいるかどうか、障害があるかどうか、この4つの観点を入選に当たって考慮すればよい。これは「社会的選択」と言いますが、こういうルールが採用されております。

他方で、もう一つ言えるのは、このルールにのっとると、会社にとって重要な、いてほしい人がリストに載ってしまうという事態が生じ得るわけですが、そういうときは、従業員代表と協議を行います。

ドイツでは事業所委員会という従業員代表の制度が整備されておまして、整理解雇の際は、ここと話し合を行って名簿や人選の基準を作るわけです。解雇の対象者となる名簿あるいは人選の基準を従業員代表とちゃんと交渉して作れば、法律の規定よりもそちらの方が基本的に優先されるという制度が採られております。日本の整理解雇法理でも、組合と話し合って決めた基準は基本的に尊重されるというのが学説の立場ですが、ドイツの整理解雇法制は日本のものと比べて明確性がやや高く、また法律のルールとして従業員代表との手続が尊重されているということが特徴として言えるのではないかと思います。

○鶴座長 水町先生、お願いします。

○水町専門委員 コメントと質問ですが、一つは、解雇の後に職場に戻れるかどうかですが、實際上、法的には就労請求権がないので、労働者から、この仕事で働かせてくれとか、仕事に就かせてくれと言う権利は原則としてはないのですが、平澤さんの論文はサンプルが必ずしも多くないというのがあって、實際上、判決が出た後に、原職復帰したり、裁判上の和解で職場に戻った例というのは少なからずあるので、余りステレオタイプに考えない方がいいのかなというのが一つです。

やはり現場での労使の意識が最終的な紛争解決につながるので、就労請求権の有無だけで結論が出るものではなく、労使関係として関係を戻せるのであれば、やはり戻して働かせてくださいということを裁判でも労働委員会でもお願いするという事は少なからずあります。

もう一つ、山本さんは大変手際よく、たくさんの情報をまとめてお話しいただいて大変勉強になったのですが、合意解約のルール化の在り方として、外国では裁判所が関与して最終的に解決を導いたり、行政が承認をするという制度になっていたり、アメリカは年齢差別禁止法があるのだけれども、年齢を決めて早期退職するときには、弁護士立会いで上乗せした退職金を支払うというプロセスを法律で定めていて、弁護士の立会いで担保するという制度が採られています。日本の制度をどうすべきかについて少し御意見を伺いたいのですが、裁判所の負担増ということもあり、労働審判でオーバーヒートしてしまうのではないかと書かれていますし、行政を使うとなつて労働委員会のあつせんだと、特に個別紛争だと都道府県がやっているの、47都道府県全部に同じ制度があるわけではない。

山本さんのお話だと、例えば、解雇権濫用法理の中に再就職支援や退職金上乗せみたいなもののパッケージを入れたら合理性が認められやすくなっているということについて、少し補足的に説明して情報提供し、当事者のルートとして労働委員会のあつせんもあるし、労働審判もあるし、いろいろなルートがあるので使ってくださいねという情報提供をすれば、一つのステップとして重要な政策的な方向性が導き出せるのか。

それともフランスのように合意解約の後、きちんと次の就職先で能力や機会、希望を生かせるような仕事に就かせるということを組み込んでいくのであれば、判例法理の情報提供だけで足りるのか、もう少し制度化して組み込んだ上でプログラムをつくらないと難しいのかという点について御意見ををお願いします。

○山本研究員 ありがとうございます。

御指摘いただきまして、誠にありがとうございます。むろん、解雇無効の判決後、誰も職場に戻っていないということは言い過ぎで、平澤研究員の研究でもそういう結果ではなく、戻っている例もあるということでもあります。

ただ、アンケート回収率がかなり低い調査でありまして、労働側の弁護士、経営側の弁護士の両方からアンケートを取っているのですけれども、アンケート回収率が5パーセント程度ですので、これをどう見るかといったこともあります。アンケート調査自体も、2005年とちょっと古いものですから、今の時期にもう一度こういう調査をやってもいいのかもしれない。

合意解約をルール化するときはどうするのかということではありますが、私が補償は柔軟であった方が良くと書きましたのは、ドイツとかフランスは基本的に補償というのはお金の話が出てきているわけですね。ドイツなどを見てみますと、公的な再就職支援もかなり充実しているので、補償としてはお金でいいということをやっているのかもしれませんが、日本においてはお金だけで十分なのかという意識がありまして、私はもっと柔軟な方が良くいだろうと思っております。

そうすると、現場の当事者たちのある程度の自治と言いますか、各産業はどうか、こういう業種はどうかということをも柔軟に見ていった方が良くはないかなと思

ます。

なお、水町先生がおっしゃったように、こういう合意解約のプロセスをちゃんと踏んでいったということが、最後に合意に至らずに解雇になった場合にどう影響するのかということ、これはインセンティブとしてリンクして考えることが私は大事だと思います。

ここで挙げたナショナル・ウエスト・ミンスター事件というのは、御承知のとおり、そういう退職パッケージをちゃんと提供していたということが、解雇の合理性判断で合理性があるという一つの要素として採用されたわけであります。

ですから、そういうことは手続的な観点からは非常に重要なことでありまして、今後、スムーズな合意解約がルール化された場合には、プロセスをちゃんとやっていた、適切な退職パッケージというものを提供していたということは、適正な手続の履行ということで、解雇の有効性の判断においてポジティブに判断されるということはあるのだと思います。

もちろん業界や業種によっていろいろなものがありますから、何が適切なパッケージだったのかということをちゃんと調査してみるとということが大事ではないかなと考え、先ほどのように申し上げた次第であります。

○鶴座長 どうぞ。

○浦野委員 今の後段の部分なのですけれども、何えぼ何うほど、日本的に言うと、いわゆる希望退職の制度を組合と話し合いながらしっかりと運用した場合には、正におっしゃったことがきちんと実現できているわけなのですね。その場合には、再就職のあっせんも事情によって違うのですか。

例えば、ある地域で自分の会社だけが撤退していくといった場合には、その地域がいわゆる産業クラスターで他の会社がある場合には、他の会社に一生懸命あっせんをお願いするわけですね。そんなことも企業としてはやるし、そうでない場合には転職支援の会社を使ってでもそういうことをやっていきますし、いわゆる日本的な希望退職を労働組合としてきっちり話し合っている会社においては、おっしゃっていることはできていると思うのですね。組合も納得する希望退職の在り方、会社側もここまで努力するといったようなことをきちんと分析していただくと、日本的な制度が出来上がるような気がするのですが、いかがでしょうか。

○山本研究員 ありがとうございます。

正に私もそういう問題意識を持っておりまして、先ほどベネッセの例を挙げましたけれども、要するに今でもやっているわけですね。組合と話し合って、追加の退職金というお金の話もあるでしょうし、転職先のあっせんなどもやっている。各業種や業界ごとにどうしているかということ进行分析し、情報として提供していく。こういうやり方があり得るということを提供していくというのは、非常に重要なことなのではないかと私も思っております。

○鶴座長 どうぞ。

○水町専門委員 情報提供して、それがうまくいかなくて解雇になったときの解雇の解釈適用を裁判所で判断するのではなくて、その前の時点で、労使で合意するようなプロセスのひな形を作るような、最終的に破綻する解雇に行く前の段階を制度設計するというのが恐らくフランスの発想で、その中に次の職場での教育訓練など、やはり制度として法律で作らないと、今の情報提供で、最後は解雇の段階で柔軟に判断しますよというのだと、必ずしも十分な制度設計ができないと思うのですが、いかがですか。

○山本研究員 ありがとうございます。

そうすると、やはり何らかのルール化ということになってきて、ルール化となると誰がチェックするのかという話も当然出てくると思います。これはフランスだと行政がやるということです。それだけのチェック体制を作れるのかということが一つあると思います。

都道府県労働局の労働相談もかなり多くの件数があるということを知っていますので、耐え得るのかという問題があると思いますが、ただ、私もまだ何か確定的な答えを持っているわけではありませんが、ルール化するとなると、やはり第三者による正当性のチェックというものが必要になるという点については、私もそうだと思います。

○佐久間委員 よろしいですか。

○鶴座長 どうぞ。

○佐久間委員 先ほど就労請求権がないとおっしゃいましたが、賃金の支払義務がその後ずっと続くということは、この結果、ずっと家にいて給与は定年までずっともらっている人が現実的にいるということなのではないでしょうか。

○山本研究員 理論上、そうならざるを得ないのではないかとということで、実際にそういう例があったということは、私も承知しておりません。

○佐久間委員 ということですね。企業としてはそういうことはちょっと考えられないので、現実的には数少ないサンプルの中で、解雇無効となった後、具体的にはどういう結果になっているのかというのを教えていただければと思います。

○山本研究員 先ほどの調査ではヒアリング調査も同時に行っているのですが、そこでは、解雇無効となって一度復職を考えてみたけれども、その後戻っても、今まで訴訟を続けてきたわけですから、やりづらいということで、結局、和解して会社自体は退職したという例があるとの結果が出てきております。

○鶴座長 私の方から、視点の2と3についてお伺いしたいのですけれども、例えば、視点3において、労働者側、使用者側のどちらが言い出すかといういわゆる選択肢の問題というのは、日本の場合も非常に大きな問題になって、2002年か2003年に一度金銭解決の問題を議論したときも、最後まで労働者側は使用者側からそういう提案ができるということに対しては反対していた。

使用者側にとっても、最終的な法案では、使用者側が申し出るに当たり課せられる要件が非常に重くなってしまった。なおかつ、1回裁判で解雇無効と出たから、またもう一回裁判をやるような、つまり1回で全部が解決しないような状況になって、労使双方ともな

かなかこれでは難しいということが経緯としてあったということを我々も厚労省からお話を伺いました。

ドイツの場合ですが、先ほどのお話だと、労働者側も使用者側も両方申出ができるのだけど、信頼関係が崩壊しているということをきちんと裁判官が確認する。

そうした場合に、例えば、信頼関係が崩壊しているというのを労働者側が言う場合だと、これは一般論ですが、やはり多分そうなのだろうなど。企業側から言った場合に、労働者はそこまで思っていないのだけれども、企業側はもう信頼関係は崩壊しているからということで、裁判官が双方を認めているといったときに、では、実際に労働側から言ってきたときと使用者側から言ってきたときと、判断でどれぐらい違いがあるのか、裁判官の中でその2つをかなり区別して、実態として認め方にかなり差があるというような運用をされているのか。お分かりになる範囲内で教えていただきたいというのが一点です。

もう一点は、ドイツの場合、歴史的な経緯ということなのかもしれないのですが、解雇無効原則の維持は裁判紛争の解決を促進するというので、先ほどおっしゃったように、裁判になって解雇無効判決が出て、金銭解決の仕組みもあるのだけれども、それは非常にコストが高いから最初の段階で解決しようという仕組みになっているというお話で、正にそうだと思うのですが、大事なのは、ドイツのように無効の判決になっていたとしても、金銭解決という手段がそこにあって目安が既にある。そういった状況があるから、その前の段階でさらにもう一つ違う目安があって、そこを比較したら、もう最初のここで決着を付けた方が、どう考えても両方にとって有利だよねというものが出来上がっているからそうなのだと、私はそういう解釈をずっとしてきました。

何をお伺いしたいのかというと、ドイツでは歴史的に、2週間以内に和解をしろという制度があったのか。それとも後からそういう制度が出てきたのか。特にドイツの場合は訴訟をする期限が設けられていますよね。日本はないですよね。その点も私は大きな違いだと思っているのですけれども、歴史的な経緯をもし御存じであれば教えていただきたい。この2点です。

○山本研究員 ありがとうございます。

前半については、ドイツの解消判決制度において、労働者から解消の判決の申立てを行うとき、使用者から行うとき、どちらの方が厳しいのかという御質問であります。

これははっきりしておりまして、もちろん労働者から申し立てるときにも、労働者の側がこういう事実によって信頼関係の崩壊が生じているということを言わなければいけないのですが、使用者も当然それは言わなければいけない。しかも、使用者の側が申し立てる場合に関しては、連邦労働裁判所、要するに労働事件の最高裁の判決ですが、使用者から申し立てる場合には、裁判所は常に厳しく解釈しなければいけない。要するに簡単に認めてはいけないのだということを常々一般論として言っております。

それはなぜかということ、ここにも書いてありますが、解雇制限法というのは存続保護法なのだとということです。労働関係の存続をまずは目的とした法律なのだと。したがって、

労働関係の解消をもたらすような解消判決を使用者側の申立てに基づいて認める場合には、厳しく解釈しなければならないと言っているということでもあります。

後半の御指摘に関しては、労働裁判所法61a条という和解前置のルールがいつできたかということとも関連するのかなと思います。

ドイツでは労働訴訟の一般論として、和解は良いことだと。和解できるものは和解しなさいという発想が、労働訴訟一般においてございます。ですから、昔から裁判前に和解ということはあったのではないかと考えておりますけれども、これはちょっと確認させてください。歴史的な文献がございましたので、分かりましたら、後日また御連絡させていただくということとさせていただければと思います。

○鶴座長 ありがとうございます。

1点だけ今のお話で確認したいのは、ドイツの場合だと、飽くまでも裁判官の裁量の中で厳しく判断しなければならないという一般論があって、そういう認識を持ってやっている。特段何か法律上の要件として、使用者側が特にやらなければいけないということではないというお話だと受け取りました。

そうすると、ある意味で、そこは裁判官の裁量できちんと判断するというのを明確化しておけばいいのではないかという考え方と、それだと裁判官がどういう判断をするか分からないから、労働者側と使用者側というのはかなり要件を分けて、きちんと法律上、こちらの方がハードルが高いのだよということを明示しなければいけないという考え方、多分、両方あると思うのですけれども、それについてどう思われるか教えていただければと思います。

○山本研究員 法文上そのように書いているかと言いますと、そういうことではございません。飽くまで解釈として、信頼関係の崩壊というものを解釈するときに、使用者から申し立てたときには厳しくしなければいけないと、判例の中で連邦労働裁判所が言っているということでもあります。

○鶴座長 では、どちらが良いというのは何かありますか。

○山本研究員 そこまではちょっとまだ考えておりません。

○鶴座長 分かりました。ありがとうございます。

他の皆さん、何か。

では、お願いします。

○大崎委員 今、ドイツの裁判の話が出たのですけれども、解消判決制度があるとは言え、実際に解雇無効の判決が出ることもあるのではないかなと思うのですが、その場合には、やはり原則として日本と同じで、雇用関係を継続している未払賃金支払義務があるという理解でよろしいのですか。

○山本研究員 その点に関しては日本と一緒にあります。ただし、日本と違う点もございまして、先ほど水町先生がおっしゃったように、日本では原則として就労請求権はないわけですが、ドイツでは、実は1985年に、連邦労働裁判所の決定で就労請求権はあると認め

られております。もっとも、解雇訴訟においては、それは第一審の判決が出た後でなければ主張できないということになっているのですが、その後については労働者には就労請求権があるということで、その点は日本とは異なるところであります。

とは言え、実際にドイツで解雇無効判決が出て、かつ、就労請求権を行使して原職復帰を主張したという事例までは、管見の限りでは把握しておりません。ただ、理論上は日本とそういう違いがあるということでもあります。

○鶴座長 他に何かございますか。

山本さん、大変貴重なお話、我々も勉強になりました。本当にありがとうございました。

○山本研究員 私の方こそ、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した。

(山本研究員退室、厚生労働省関係者入室)

○鶴座長 続きまして、「雇用仲介事業の規制の見直しについて」議論を行いたいと思います。

まず、厚生労働省から、本件に関する基本的な考え方について、資料2の御説明をよろしくお願いいたします。

○富田課長 厚生労働省の需給調整事業課長の富田と申します。どうぞよろしくお願いたします。

それでは、私の方から、まず、資料ナンバー2に基づきまして御説明申し上げます。

「『民間雇用仲介事業』関係資料」と表題を付けておまして、おめくりいただきまして2ページでございます。

基本的な私どものスタンスでございますけれども、まず、上の枠囲みからですが、有料職業紹介事業を含む「民間雇用仲介事業」は、労働市場のマッチング促進の観点で非常に重要なプレーヤーであると認識をしておまして、労働者の保護を図りつつ、その機能の強化が図られることが期待されるということで、これについては去年も申し上げたとおりでございますけれども、私どもとしては、民間のこういった仲介事業の活力を活用していくということ、健全な育成を図っていくということから、今年4月から民間人材サービス推進室という組織もつくって取り組んでいるところでございます。

一方で、2番目の○でございますけれども、こういったものを育成していくためには、規制の在り方も時代に応じて見直していくということが必要ということで、これは、この規制改革会議の方向性とも合致しているのではないかなと思っております。

近年の動きということでどういうことがあるかということでございますが、人材ビジネスというのは多様なものが登場してきております。昭和22年に職業安定法ができたわけですが、それに比べてかなりグローバル化が進んでいる。IT化というのもかなり進んできております。

したがって、時代の流れに応じた規制の在り方というのも、当然、適宜考えていくということが必要でございますが、基本的な考え方、一番下のところでございますけれども、

これも去年申し上げたところですが、求職者の保護の観点、求人者・求職者の利便性の向上という観点、マッチング機能の強化につながるかという観点、こういった観点を踏まえることが重要だと思っております。

※で書いておりますのは基本的な認識でございますが、現行法でも民間仲介事業が、別に後ろ向きに捉えているというわけではなくて、国際標準であるILO181号条約を批准して、それに従って対策を進めているということでございまして、その説明が次のページでございすけれども、181号条約の抜粋を付けております。

先に下の1つ目の○から申し上げますが、これはもともとは96号条約、委員の皆様も御案内だと思っておりますけれども、2行目に書いておりますが、このときは有料職業紹介事業所の暫定的廃止又は条約に定める規制を行うことを求めとなっております、かなり限定的な位置付けをしていたのが96号条約だったわけでございます。

ですから、ハローワークが中心であって、飽くまでも有料というのはなくしていくのが適当だよというのが96号条約だったわけでございますが、それはこの181号条約ということで、96号はもう廃棄するということになっておりまして、2番目の○に書いてありますけれども、産業構造の変化等によりまして労働市場を取り巻く環境が大きく変化する。その中で民間の役割が拡大してきているということを受けて、民間職業仲介事業所の運営を認めるとともに、そのサービスを利用する労働者を保護するために必要な枠組みについて定めた181号条約というのがILO総会において採択されてございまして、一番上に書いてありますけれども、日本は1999年7月28日に批准しております。

条文自体にも、第2条第3項とありますが、「民間職業仲介事業所の運営を認め」ということで、181号条約というのは運営を正面から認める一方で、そのサービスを利用する労働者も保護していくということで、両方を目的としているということでございす。

4ページでございす。これは「職業紹介事業者間の業務提携」ということでございまして、恐らく本日の御質問事項の中にこの提携の話が出てきますので、分かりやすくまとめたものをここに添付しております。

業務提携の形態というのはいろいろとあるわけでございますが、典型的なものを図で描いておりますけれども、AとBという事業者がありまして、Aは求職者の受理だけを行って紹介行為は行わない。例えば、AとBの場所が全然違うとか、そういうことがありましたら、提携の形を採るというケースがもちろんあるわけでございます。実際にBの方は求人者が近くにいるとかいう理由であっせんをやるのですけれども、今度は逆に求職者がいないとか、そういうことがあって、AからBに求職情報を提供するということがあったときに、Bが求職情報と求人情報を持ってあっせんをするということになります。

これに対する留意事項を括弧で書いておるのですけれども、求職者又は求人者の情報を他の職業紹介事業者に提供する場合は、まず、基本的なところとして個人情報保護等の問題がありますので、求職者又は求人者の同意が必要ということがございす。

紹介手数料でございすけれども、法律上あっせんを行う紹介事業者Bが受領すること

ができるということになっております。もちろん受け取ったところ、Aも協力いただいているわけですから、A・B間の業務提携の中で事後的に配分していただくということは、当然、構わないということでございます。

労働条件の明示という義務が職業安定法上出てくるわけでございますけれども、事業者Bが実際のあるべき行為を行っておりますので、こちらが行うということになります。

求職者の個人情報の取扱いに係る義務というのは、職業紹介事業者全てに掛かってくるということになります。

最後、5ページは議論の参考ということでお付けしております。

総合的な見直しが必要だという御指摘があろうかと思っておりますけれども、全体としましてこのようになっているということで、労働者の募集、紹介事業、労働者供給事業、労働者派遣事業、募集情報提供事業という部分がありまして、それぞれ根拠がございますので、それに従った対応を行っていくというのが、今の職業安定法の体系になっているということでございます。

簡単でございますけれども、私の方からは以上でございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

続きまして、本件につきまして今後の検討を進めるに当たりまして、論点の説明を事務局よりよろしくお願いいたします。

○三浦参事官 ただいま厚生労働省から基本的な考え方について御説明いただきましたが、より具体的な規制改革事項について、私から御説明させていただいて、それについて後ほど厚生労働省から考え方をお聴きしたいと思っております。

お手元の資料3を御覧ください。ここには項目だけを整理してございますが、実際に現状の規制がどうなっているかという事実関係については、参考資料3にまとめてございます。これを適宜、御参照いただきながら、お聞きいただければと思います。

1つ目に、大きな制度改革の基本的な考え方についてということで3つの柱を掲げております。

特に1つ目の「ILO条約の趣旨に沿った民間雇用仲介事業の位置づけ」につきましては、今、御説明いただいたとおり、厚生労働省の基本的な考え方は当雇用ワーキング・グループの考えているところと一致しているかと思っておりますが、より具体的に言えば、例えば、現行法制では職業安定法第5条の5と第5条の6に、民間職業仲介事業所が全ての求人・求職の申込みを受理しなければならないという全件受理義務がハローワークと同列に規定されているということで、民間の位置付けがハローワークと同列でいいのかということも含めて、どのようにお考えかお聴きしたいのが1点でございます。

2つ目の「働き手のニーズの多様化、IT化等の時代の変化に即した制度への再構築」についての基本的な考え方は、先ほど御説明があったとおり、方向性は同じかと思っておりますので、割愛します。

3つ目の「規制基準の明確化と監督指導」につきましては、現状、具体的な事業サービ

スについては、職業安定法ではなく業務運営要領で規定しているところで、厚生労働省の解釈によって様々なルールが定められている状況になっている。これがひいては現場における事業者への監督指導の統一性を損なっているのではないかと聞いた御指摘を我々は聞いておまして、こういった制度の大枠の現状について、どのようにお考えかお聴きしたいと思います。

次に「2. 雇用仲介事業規制の見直しについて」ということで、個別の規制事項について記載しております。

まず、ここでは3つの大きな柱立てで整理してございます。1つ目が「(1) マッチングルートの連携・協業の促進」ということでございます。

①につきましては、先ほど現状の業務連携によって職業紹介を行う場合の御説明が厚生労働省よりございましたけれども、この点に関して、例えば、都市と地方の間で求人・求職情報が偏在して滞留したままになっているといったケースが典型として考えられます。

これを地域密着型の事業者と全国型の網羅的なサービスを提供している事業者とが連携することによって、よりマッチングが進むのではないかと聞いた御指摘を我々は聞いているところでございますが、ここに「一事業者主義」と書かせていただいたとおり、先ほどの例でいきますと、飽くまであっせん行為は事業者Bが行うということで、例えば、離れたエリアに求職者がいたときに、事業者Aの方がより求職者との接点を密接に持っているにもかかわらず、労働条件明示の手续ができないなど、サービスの一部に制約が出てしまうような場合、役割分担をした上で共同してあっせん行為を認めるということができないのかどうか、お聴きしたいと思います。

②の「委託募集の許可制について」でございます。

求人を行う企業が第三者に求人の募集行為を委託する場合については、求人企業が許可を受けるのが基本でございますが、これについては、受託する側の事業者が職業紹介事業許可を持っている事業者であって、そこで行われる受託の内容があっせん行為に当たるといふことであれば、求人をする委託側の企業の許可は不要ということが、これも法律ではありませんけれども、解釈で示されています。

ただ、一体どこまでが例外的に許可不要になるのか不明確なので、より明確化することでサービスが広がるのではないかと聞いた御指摘をいただいております。これについてどのようにお考えかお聴きしたいと思います。

③の「職業紹介事業者への求職者・求人者紹介」につきましては、職業紹介事業者に対して求職情報・求人情報を提供することについて、例えば、スキルを磨くような各種スクール、PCスクールの方や、キャリアカウンセラーのように、求職者により近いところでサービスを提供している方が紹介事業者と連携を図ってマッチングを進めていくときに、そのPCスクールの方やカウンセラーが許可を得なければ、そういった行為ができないのではないかと懸念や御指摘を聞いております。これについては、法的な取扱いはどうなのかという点についてお聴かせいただきたいと思います。

次に「(2) 前近代的な規制の見直し」ということで、先ほど昭和22年の法律でという御紹介があって、厚生労働省と基本認識は一緒ですが、具体的に、①として「職業紹介の定義と規制範囲について」としております。

具体的にはウェブやITを活用した情報提供サービスが相当進んできている中で、こういったサービスが従来の紙媒体とは違ってある程度双方向のやり取りを生みやすいこと、若しくはある程度情報の選別が行われやすいところから、場合によっては、これが職業紹介規制に触れてしまうのではないかと不明確になっているということがございます。

あるいは労働基準法第6条において、「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」とされており、新しいサービスが阻害されているのではないかと御指摘があります。この点について、今後、どういう見直しの方向性が考えられるのか、お考えをお聴かせいただきたいと思っております。

②の「事業所設置・責任者配置規制について」は、事業者の許可要件に事業所の設置が仕様も含めて定められておりますが、現代においては、事業所外での様々なあっせんサービスも考え得るわけですし、先ほどのITのような媒体も考えられるので、事業所を前提とした今の規制の在り方について見直しが必要ではないかという御指摘がございます。この点について、お考えをお聴かせいただきたいと思っております。

③の「国外にわたる職業紹介について」は、海外との間での職業紹介を行う場合、国内の事業者は国ごとの法制をきちんと調べて、一つ一つ厚生労働省に届出を行うという規制になっていると聞いております。これについては、例えば、海外の人が国内に来て就業する場合は、国内での雇用関係を前提としているので、国内の職業紹介事業者であれば自由にやっていいのではないかと御指摘をいただきました。

また、逆に国外での就職を紹介する場合であっても、国ごとの法制を一つ一つ調べて届け出るという煩雑な手続をもう少し簡素化できないのかといった御指摘がございます。

④の「求人・求職情報の管理規制について」は、先ほども出ました全件受理義務の中で、求人・求職の申込みを受けた事業者は基本的には全てのものを受理しなければならないとされている中で、全ての申込みを現行規制の中で細かく管理していくと、相当現場に業務負担を掛けているという御指摘がございます。もう少し合理化する余地はないのか、お考えをお聴かせいただきたいと思っております。

⑤の「労働条件等の電子的確認について」は、労働条件の明示が基本的に義務付けられていること自体の問題ではなくて、その手法について、現行では電子メールによる方法が認められているというのが解釈でございますが、さらに御指摘があったのは、求職者が事業者のウェブ上にアクセスして労働条件を確認する、実は事業者が管理している様々な求職情報と一緒に情報提供ができ、非常に利便性が高いのだけれども、こういったことが認められないのかといった御指摘でございます。

最後に、3つ目の大きな柱として「(3) 縦割りサービス法制」でございます。①の「職業紹介と労働者派遣における求人・求職情報管理の一元化」について、具体的に申します

と、求職者の中には、直接雇用だけではなく、労働者派遣の形で就業のチャンスがあれば、それも紹介してほしいといったようなニーズもあるという場合に、現行法制上は、職業紹介と労働者派遣は、それぞれ個別に情報管理もしていく規定になってございまして、求職者から見てみると、個別ばらばらのサービスを受けなければならず、混乱が生じる場合もあるので、求職者情報の一元管理ができないのかということでございます。

②の「職業紹介事業と他の雇用仲介事業との規制の整理・統一化」でございます。

これについては、例えば、派遣と職業紹介の中での似たようなマッチング機能の中で、実は規制の仕方に整合性がない点が幾つかございます。具体的には、今後、さらにこの雇用ワーキング・グループで検討を深めることとして、一つの事例としては、11月14日の雇用ワーキング・グループにおける事業者からのヒアリングで御提案があった事項、すなわち、在籍出向と派遣を組み合わせることによって、新たなスキルの獲得やスキルアップを図り、派遣を通じてOn the Jobでスキルアップを図りながら、結果として転職に結び付けていくというような取組の提案でございます。

ただし、これをやろうとした場合の法的な取扱いが、労働者供給事業に当たるののではないか、あるいはそもそも出向の要件に当たるのか否かはっきりしないという点について御意見をいただいておりますので、その点について、お考えをお聴きできればと思います。

加えて、現在、労働移動に関しては労働移動支援助成金という制度があって、これについては厚生労働省でいろいろな御努力をされているところですが、趣旨は同じですので、可能であれば助成の対象として考えることができないかという御提案もいただいたところです。

効率的に議論を進めるべく、今、申し上げた論点については、事前に厚生労働省にもお伝えしておりますので、一つ一つお答えいただければと思います。

以上でございます。

○鶴座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの事務局の御説明につきまして、厚生労働省から御見解をお願いしたいと思います。

本日は担当課長限りのお考えで構いませんので、口頭で御説明ということでよろしくお願いたします。

○富田課長 それでは、時間の関係もありますので、できるだけ簡潔に述べたいと思っております。

まず「1. 制度改革に関する基本的考え方」でございます。

総論は、先ほどの資料で述べさせていただいたとおりでございますが、ILO条約の趣旨に沿った民間雇用仲介事業の位置付けについてということで、繰り返しになりますけれども、今、民間の職業紹介事業者等が需給調整に一定の役割を果たしているということは認識しております、非常に重要なプレーヤーであると認識しております。

これについて総論的なことを申し上げますと、今年の6月24日に既に閣議決定された「規

制改革実施計画」の中で、平成26年度、全般的な見直しの検討開始というのが入っておりますので、現在、その検討の開始に向けた準備というのをしているところでございます。個別にいただいていることも含めて、またこれから規制改革会議からも御意見を頂戴すると思っておりますけれども、そういうことも含めて検討をしていく必要があると思っております。

その中で出ておりました全件受理の原則、民間については少し緩めてもいいのではないかとということでございますけれども、現行法の体系は、むしろ職業紹介事業は公共的性格を有するというので、ハローワークと同じぐらいの重きを置いて職業安定法上は位置付けているということでございます。したがって、公共的な性格を有するというので全件受理の原則というのをかけているということでございます。

ただ、原則は原則でそうなのですけれども、もちろん職種の範囲等の届出をすることは可能でございますので、そうした届出をいただくことによって、この職種に限定して自分たちのところでやりますということは、実態上はできるようになっているということでございますので、かなり原理原則的な御議論になってくるのではないかなと思っております。

2点目の時代の変化に即した再構築というのは、総論では全く異存はございませんので省略させていただきます。

「規制基準の明確化と監督指導について」ということでございます。

これは私どもの所管の部署に限ったわけではないわけですが、法律、政省令、告示、通達どのレベルで規制を定めるかということについては、特に労働関係法令になってきますので、労働関係法令の他の法令とのバランス等を見ながら、内閣法制局とも相談しながらそれぞれのレベルで定めているということでございます。

その中で一番御指摘のあるのが、通達レベルでやっている部分が裁量行政になっているのではないかと御指摘も頂戴するわけでございますけれども、私どもとしましては、これについては全てホームページに公表しております。したがって、そういうことで透明性の確保を図って、監督指導の統一性ということについては疑念がないように進めているわけでございますけれども、問題があれば、個別にまた御指摘いただきたいと思っております。

「2. 雇用仲介事業規制の見直しについて」という各論の話でございますけれども、「一事業者主義」ということでございます。先ほど申し上げましたとおり、業務提携をすること自体は別に現行制度も規制はしていないわけでございますけれども、例えば、そこで手数料を受領するとかいうことについては、今はあっせん事業者というところに限定をしている。これは責任の所在が不明確になるということもございまして、そのようにしているわけでございます。

これについては、要するに、そういうあっせんをしていないというものについても明示できるとした場合に、求職者の保護の観点で問題はないのかという観点から検討する必要があるのではないかなと思っております。

次の②の委託募集の許可制の話でございます。

委託募集につきましては、昭和22年から許可ということでやっているわけですが、実態といたしましては、先ほど三浦参事官の方からも御指摘ありましたが、職業紹介事業の許可を受けているところが受託者になるときは、委託募集の許可は不要ということでやっているところをございまして、実際は、職業紹介事業者が受託してやっているというケースが非常に多いのではないかなと思っております。

これについては、もちろん昭和22年から触っていないものでございますので、具体的にどういう課題があるのかということについては、御指摘をいただければ、私どもも実態の把握をしていかなければならない事項ではないかなと思っております。

次の③の求職者・求人者紹介についてということでございます。これは先ほどの事業提携の図などで、これはたまたま紹介事業者同士なわけでございますが、紹介事業者Aという方が普通のコンサルティング会社のようなケースもあるかと思うのですが、そういった方がこういう良い人がいるのですという求職情報を提供するということについては職業紹介行為に該当しておりませんので、現在は安定法の規制はないということでございます。

御指摘は、そういうことが明らかでない。恐らく公表している要領等をよく読んでいただければお分かりになることではないかと思うのですが、そこが不明ということについては、私どもももう少し分かりやすく説明していく必要があるのではないかなと考えております。

次の「(2) 前近代的な規制の見直し」の「①職業紹介の定義と規制範囲について」ということでございます。

職業紹介の定義といたしますのは、もちろん法律にも書いておりますし、裁判例もございまして、そういったところを踏まえながら、私どもは解釈で整理させていただいているわけでございますが、これについては、いろいろと職業紹介事業とそれ以外の募集情報提供などが不明確とか、そういった御指摘がありまして、私どももこれまでも明確化の努力をしているわけでございますけれども、さらにいろいろと分かりにくいというようなお声があれば、またこれも大きな話になってきますので、そういった御意見を頂戴しながら、私どももさらに議論を深めていく必要があるのではないかなと思っております。

「②事業所設置・責任者配置規制について」でございます。

職業安定法というのが事業所単位の適用になっているということでございまして、例えば、事業所単位で個人情報の管理をなささいという責務を課しているところで、主に求職者保護の観点からやっているわけでございます。

先ほど三浦参事官からのお話にもありましたが、IT化とか、そういったものの進展もありまして、杓子定規に適用しているということがあれば、現時点的な観点から言うと、過剰な規制になっているという御指摘もあるところをございまして、私どもも、例えば、専らインターネットで職業紹介を行うという場合には、今、事業所の面積要件を原則課さないという運用をやっているということも、これも公表している業務取扱要領には書いてい

るのですけれども、そういった時代の変化に即した見直しというのは行ってきているところでございます。さらにという具体的な御指摘がありましたら、私どももよくお話を聴かせていただきたいと思いますと考えております。

「③国外にわたる職業紹介について」というところでございます。

一般論で申し上げますと、国内であれば私どもの目が届く範囲というところもあるのですけれども、国外に就労経路が及んだ場合については、私どもも何が起きているかなかなか分からないということがありますし、当然、職業安定法の規制というのは国外までは適用させられない部分があるということがあります。

そういった中で、求職者の保護に欠けないようにという観点から、今、海外の法令の情報を添付いただくとか、そういったことをやっているわけでございますけれども、これも最近グローバル化が進んでいる中で、現行の規制でいいのかというお話はあろうかと思っておりますので、ここも具体的な御指摘を頂戴する中でまた議論を深めていきたいと思っております。

「④求人・求職情報の管理規制について」でございます。

職業紹介にあたって、求職の申込みを行う前の人たちというのは、今、実は管理規制はかかっていないわけですが、その間が不明確だということもこういった御意見が出てくる前提になっているのではないかと思っております。そういうことがありますので、先ほどの職業紹介とそれ以外の事業の区分の明確化という観点からも、ここは整理をしなければいけないのかなと思っております。

「⑤労働条件等の電子的確認について」でございます。

職業安定法で書いておりますのは、先ほど三浦参事官からもお話がありましたけれども、今、労働条件等を明示するということが責務として書かれているわけでございます。したがって、今、事業主の能動的な行為を求めるということをやっております、例えば、求職者の方が自発的に紹介会社のウェブに見に行くとか、そういうのは職業安定法の射程の範囲にはなっていないということでございます。

そういった求職者が自発的に情報を取りに行くという行為が、求職者保護の観点から問題がないのか。これについては労働者派遣法もありますし、パートタイム労働法も労働基準法も同じような労働者保護の規定が入っておりますので、そういった観点からも整合性が取れるのかという観点も検討しなければいけないことがあるのではないかと思っております。

「(3) 縦割りサービス法制」でございます。

実は、先ほど御紹介いたしました閣議決定の中でもこういった事項が盛り込まれているわけでございまして、私どもとしても問題意識は強く持っているところでございます。したがって、今後、私どももこれについては問題意識は深めていきたいと思っておりますし、規制改革会議の方からも御意見等をいただきましたら、そういったことも踏まえて私どもとしては検討を深めていきたいと考えております。

UTホールディングスの御提案については、11月14日付でお配りいただいている資料の、出向元企業から在籍出向で共同出資会社に行って派遣をして離職者対策に用いているというのが、法律上問題がないのかということでございます。

これは事業者さんの方からも、労働者供給事業に解されるリスクがあると。事業者さんから配付された資料の3ページ目にもありますけれども、これは形式上だけ見れば、労働者供給事業に当たる可能性はございます。

ただ、この在籍出向というものが真に在籍出向なのかどうかというところが、実は重要なポイントでございます。研修のためとか離職者対策のためとか、そういったものも在籍出向の正当な事由として認められているところがございますので、このスキームだけ見たのでは詳しいことは分からないわけでございますが、ここの在籍出向というところは、もちろん出資会社から出向元企業にお金が行くとか、そういうことがあってはならないわけでございますけれども、この在籍出向が真にそういった在籍出向の要件を満たしているということがあれば、直ちに労働者供給事業に当たるというわけではないと私どもとしては考えております。

○吉野室長 職業安定局の吉野と申します。よろしくお願いたします。

お手元の方に参考資料2（資料2関連）で現状の労働移動施策を用意させていただいておりますので、簡潔に御説明したいと思います。

上段の方の四角書きに書いておりますが、御存じのとおりでございますけれども、1つ目の○でございますが、昨年度の日本再興戦略におきまして、「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」ということを踏まえまして、25年度の補正予算、26年度予算によりまして労働移動支援型の施策を拡充したところでございます。

まず、1つ目としまして、労働移動支援助成金というものがございます。これに関しましては、2つ目の○にございますが、事業縮小等に伴う離職者の方の円滑な労働移動を実現するというのを目的としまして、今年の3月、25年度の補正予算から、下の絵にありますが、送り出し企業に対しまして再就職支援奨励金、これは従来からあったものを、左側の図にありますが、対象事業主が中小企業だけであったものを大企業にも拡充をしたり、助成率につきましても拡充をさせていただいております。

右側の方にあります労働移動支援助成金の中の受入れ人材育成支援奨励金につきましては、補正予算で新たに新設をさせていただいております。

下の図にありますように、再就職支援奨励金につきましては、送り出し企業が事業規模の縮小によりましてやむなく離職者を発生させた場合において、「再就職援助計画」というものを作成していただき、真ん中にありますけれども、事業主の方が再就職支援会社に委託をして、それに基づきました対象者の方に関する再就職の支援の実施をお願いするといった場合に、この一部の助成をさせていただくというものが再就職支援奨励金となっております。

右側にあります受入れ人材育成支援奨励金でございますが、これにつきましては、再就

職援助計画の対象者を新たに雇い入れて訓練を実施していただいた場合につきまして、その訓練に係る経費の助成をさせていただいているということでございます。

左側に戻って恐縮ですが、送り出し企業の中の下の方にありますけれども、事業規模の縮小等の場合に限らず、移籍、出向の場合、送り出し企業のネットワークや、次に御説明を申し上げますが、産業雇用安定センターを通じた取組を行っております。こういった中で、移籍、出向を経て移籍を行った場合に、右側にあります受入れ側の方で訓練を行っていただいた場合には、これに関しましても助成をさせていただいていると、そういう制度を作っているということで、今年度、これを運用しているというところでございます。

恐縮です。裏面を見ていただきますと、もう一つの労働移動の施策としまして、産業雇用安定センターというものがございます。これにつきましては、産業団体の拠出により設立された公益財団法人でございます。

2番目の○にございますように、労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するということを目的としまして、全国47都道府県に「出向等支援協力員」を配置し、人材の受入れ、送り出し情報の収集等、下の絵にございますような送り出し企業、受入れ企業等に対します様々な情報収集、相談・援助、カウンセリング等々を行うことによりまして、出向・移籍といった労働移動のあっせんを行っている団体でございます。

この団体につきましても、再興戦略を踏まえまして「出向等支援協力員」の増と機能強化を図るということで、実績としましては、下にありますとおり、例年約1万件程度の出向・移籍の成立を行っているというところでございます。

非常に簡単で恐縮ですけれども、御説明です。

○鶴座長 ありがとうございます。

それでは、質疑、意見交換を行いたいと思います。ただいまの厚生労働省の御説明に対しまして、御意見、御質問がございましたら、よろしくお願いします。

どうぞ。

○水町専門委員 一つは、通達等、業務運営要領や業務処理要領による実際の運営・運用ですけれども、「法律による行政の原理」からすると、本当に逸脱したものではないのか。ホームページで通達を公表しさえすれば民主主義のプロセスを果たしているというわけではないので、少し整理して、その中でルールの見直しを行い、透明性をさらに高めていくということが一つ必要なのかなと思いました。これはコメントです。

富田課長のお話だと、真に在籍出向であれば、必ずしも労働者供給事業に当たるわけではないということだったのですが、「真に在籍出向」というのは、誰がどのように定義して決めているのか。出向というのは基本的に労働契約の中で当事者合意で法律関係が決まるのだけれども、ここで「真に在籍出向」というのはどういうコンテキストで出てきているのかなというのが一つ。

最後のペーパーの中で、今後、労働移動支援助成金の中で受入れ人材育成支援奨励金をどういう形にしていくかが重要になってくると思います。これは「※25年補正予算により、

新しく創設」と書いてありますが、今後、ちゃんと制度になり、かつ、1回きりのものではない、訓練は継続的にやらないと、実際に転職をうまく回すのは難しいかもしれないですし、さらに、實際上どこまでどうするかというのはなかなか難しいですけれども、大企業から中小企業に転職したときの労働者の所得の減少に対して、どういう政策的なフォローがあり得るかという議論にも関わってくるかもしれませんが、展望や考え方について、もし何かあれば教えてください。

○鶴座長 では、よろしく申し上げます。

○富田課長 初めの2点について、私の方からコメントさせていただきます。

もちろんホームページに公表しているから問題がないと申し上げているわけではなかったのですが、一般論で言いますと、水町先生のおっしゃることは非常によく分かっておりまして、できる限り法令に書いていくというのが原則というのは、そのとおりだと思っております。

私どもといたしましても、これは昭和22年と戦後すぐにできた法律でございまして、それに基づいて改正、改正ということでやってきているわけですが、もちろん今、こういう形になっているのは過去からの積み上げの結果であるということで、私どもも、今回、廃案になってしまいましたけれども、労働者派遣法の中でも、今、業務取扱要領というものに書いているものの一部を、省令に根拠を設けるとか、法律に根拠を設けた上で省令落としにして、さらに通達に書くとか、そういう努力はもちろんやってきているところでございますが、一気にそれを全部法律に書けと言われても、なかなかそう簡単にできるものではないということで、問題意識は常に持っているつもりではおります。

真に在籍出向にというところでございますが、先生がおっしゃるとおり、出向というのは労働契約法で書いているぐらいでございまして、今、労働契約法以上の明確なものが法令上はないということで、私どもが担当しておりますのは、出向なのか労働者供給事業なのかという区分を明らかにするのが私どもの役割でございまして、要するに、出向であれば私どもの規制の所管の対象外になってくるのですが、労働者供給事業になった途端に禁止の対象になってくるということですから、労働者供給と出向がどう違うのかというのは、これは、ちょっと今日は資料を添付しておりませんが、先ほど申し上げました業務運営要領で、こういった目的があれば在籍出向ではないですかということは、私どもの解釈を明らかにさせていただいているということでございます。

○水町専門委員 ある意味で、今のは労働者供給事業に当たらないものは労働者供給事業に当たらないというトートロジーのような気がします。これはまた具体的な議論をする中で詰めていけばいいかなと思います。

○吉野室長 助成金の関係で御質問いただきました。

まず、受入れ人材育成支援奨励金につきましては、先生御指摘のとおり、今のところは、転籍なり動いたときに訓練が必要である方に対して1回やっていただくということが、事業主、労働者の方のそれぞれが必要と思えばやっていただくということになりますので、

それを複数回ということは、まだ今の段階では考えてございません。

御指摘の所得保障の話なのですが、例えば、雇用保険の話でいくと、再就職支援の関係で給料が下がれば、その分を雇用保険の方で補填する制度があることはあるのですけれども、民間の企業さんの給料の補填に国がどこまで立ち入るかという問題もあるかと思いますので、その部分はちょっと今の段階ではまだ考えておりません。

○鶴座長 どうぞ。

○大崎委員 ありがとうございます。

事業所設置の規制の話で、先ほどインターネットだけでやる場合は面積等の規制の対象にしていないというお話があったのですけれども、別に完全にインターネットだけでやる場合ではなくて、例えば、人員整理が行われる場所で求職者が大量に出てくるので、そこで説明会をやるというような場合は、事業所の外でということになってしまってやはり規制に抵触するのではないかと思うのですが、その辺をもう少し柔軟にできないのかというのと、そもそも実際に物理的な事業所で面談をするということもあり得るような会社が仮にあったとして、スペースの面積や間仕切りを置けといったところまで細かく規制する必要が果たしてあるのか。そういうのをやっていなかったら、単に申し込む人も、そんないかがわしいところは使わないということで、不良業者は自然淘汰されるのではないかと思うのですけれども、その辺はいかがでしょう。

○鶴座長 お願いします。

○富田課長 これについては、繰り返しになってしまいますけれども、求職者保護の観点で、もちろん面積の話になりますと、そのぐらいないとプライバシーの保護に配慮した相談ができないのではないですかということをやっていると。ただ、それを杓子定規にやっていると、先生がおっしゃったとおり、現実には即していないのではないかということがありますので、そこはもちろん御意見を頂戴しながら、見直せるところについてはもちろん時代の変化に即した見直しはやっていきたいと思っております。一般論のお答えで恐縮ですけれども、そういうことでございます。

○鶴座長 どうぞ。

○浦野委員 「失業なき労働移動の実現」の関係でお聴きしたいのですが、今、やっておられることが各地域の行政、自治体とどのように結び付いて行われているか。やはり通常の方で考えたときに、対象になる人たちというのは、多分、同じ地域の中での移動を考えていると思いますが、自治体とどんな関係で取り組まれているのかをお聴きしたいのが一つ。

また、実績は上がっているわけですが、地域別に見れば首都圏などの数字が主体なのか、それとも、全国満遍なくあるのか。地域で見たときにはこういう事例というのはなかなか成立するのが難しそうな気もするのですが、その2点をちょっと教えていただけますでしょうか。

○鶴座長 お願いいたします。

○吉野室長 お答えします。

1点目の自治体との関係ですけれども、今、先生御指摘のとおり、基本的にはまず我々厚生労働省、産業雇用安定センター、地元の各商工会議所とか経済団体とか、そういった業界団体等々との提携で、そういった企業の皆様方の動向等を含めて話合いの場を持ちたりして、そういう意味での協力はさせていただいておりますが、今、自治体と何か積極的に目立った動きというのは、すみません、今、私は思い付く範囲ではありません。

地域の話ですけれども、やはり企業が集中するところは大都市圏等々を含めてありますので、当然ながら、全国47都道府県がおしなべて平均的な数字ではないということで、御指摘のとおり、やはり大きな県の数が大きいというのが当然のことだと思っております。

○鶴座長 他にございますか。

では、お願いします。

○佐久間委員 どうもありがとうございます。

今、大崎さんが指摘された事業所設置のところなのですけれども、求職者の保護は当然必要なのですが、求職者は選択ができるわけで、条件が悪かったらそういう業者は相手にしなければいいということだと思います。

小さい町のクリニックへ行くと、前の患者と医者とのやり取りが全部聞こえるようなところも結構あり、それが嫌だったら他の医者へ行くということなので、求職者がそういうところでいいと思っていれば、保護の必要は全くない。聞かれてもいいと。それよりも自分とはとにかく、今、決めたいのだという人がいればそれでいいし、こんな施設ではたまらないと思ったら別に相手にしなければいいということなので、是非、そういう考え方で改革、大げさに言えば、こういう制度を見直していくということが必要ではないかと思えます。選択権は求職者側に当然あるわけですから、余りそこは保護を考えなくていいと思えます。

○鶴座長 もし何かコメントがあればお願いします。

○富田課長 直接のお答えになるかは分かりませんが、職業安定法の考え方といたしましては、全ての紹介事業者が信頼できる業者であるべきではないかというのが現在の職業安定法の考え方でございますので、要するに悪いところだったら行かなければいいのではないかという立場は、今、職業安定法は採っていない。ですから、悪いところで、もし完全に求職者側に選択する自由があれば、そういったこともあるのかもしれませんが、現行の安定法というのはそういうのは採っていないということでございます。

一方で、先ほどのインターネットの話ではないですけれども、今、佐久間委員がおっしゃったように、前の人の話が聞けるとか、そういったことはインターネットでは実際にないわけでごさいます、そういった実態に即して、もちろん見直せるところは見直していくという姿勢は必要ではないかと一般論としては思っております。

○鶴座長 何かありますか。

私の方から、今のお話にも関係するのですが、この雇用仲介事業を全部一くくりにして

お話をするのが適切かというのはあると思うのですけれども、必ず事業者の問題というのがあって、悪い事業者もいた場合、そういう事業者をどのように淘汰していくのか。

佐久間委員の御発言を考えると、ある意味ではそこは市場のメカニズムが働いていく。悪いところは淘汰されていく仕組みも考えなければいけないし、規制のかけ方についても、どういう要件を設定するのかということにおいても、本当に良質なものが生き残っていくやり方を採らなければならない。

要件の書き方においても、いろいろな規制のかけ方があると我々は思っておりまして、その中で、余りこういう形からハードルを上げること自体良いのでしょうかというのが、多分、今回、我々がいろいろ申し上げているところの非常に大きなポイントになっていると思うのです。

したがって、そこをもう一回見直すことをお願いしたいということで、我々としてはこれからもっと具体的に練り上げて御相談していくという過程だと思いますが、認識は厚生労働省も同じなのかなと思ってお話を伺いました。

IT化という話も、私の目から見てもものすごく大きな変化が起きているわけです。先ほどの労働条件の電子的確認についても、これはいろいろな法制にまたがって、これだけの話ではないということなので、そういう意味では、今回の話はそういう話にもしかしたら他の議論に波及していく部分もあるかもしれませんが、そういった大きな視点でこの問題について我々は議論し、さらに具体的な規制の見直しを提案できればと思っておりますので、またいろいろ御相談させていただければと思います。

他はよろしいですか。

よろしければ、本件につきましては引き続き議論を行ってまいりますけれども、本日の議論はここまでとして、これにて会議を終了したいと思います。

本日は、お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございました。

どうも御説明ありがとうございました。