

## 第11回 保育・雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成30年4月25日（水）14:27～15:48

2. 場所：合同庁舎4号館12階共用1214特別会議室

3. 出席者：

（委員）安念潤司（座長）、大田弘子（議長）、八代尚宏

（政府）前川内閣府審議官

（事務局）窪田次長、福田参事官

（説明者）文部科学省高等教育局専門教育課長補佐

中湖博則

厚生労働省人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官 伊藤正史

経済産業省経済産業政策局産業人材政策担当参事官室長補佐 川浦恵

厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課長 源河真規子

厚生労働省労働基準局労働関係法課長 大隈俊弥

厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課多様な働き方推進室長 宇野禎晃

4. 議題：

（開会）

1. 「インターンシップ活用の推進」の検討状況

2. 「法定休暇付与の早期化」の検討状況

3. 「ジョブ型正社員の雇用ルールの確立」の検討状況

4. 「労使双方が納得する雇用終了の在り方」の検討状況

（閉会）

5. 議事概要：

○福田参事官 定刻より少し早いのですが、ただいまより「規制改革推進会議 保育・雇用ワーキング・グループ」第11回を開催いたします。

皆様には御多用の中、御出席を賜りまして、まことにありがとうございます。

本日は、森下座長代理、飯田委員、島田専門委員、池本専門委員は御欠席との連絡を受けております。

本日の議題は「インターンシップ活用の推進」「法定休暇付与の早期化」「ジョブ型正社員の雇用ルールの確立」「労使双方が納得する雇用終了の在り方」でございます。

それでは、報道関係者の方がいらっしゃいましたら、ここで御退室をお願いいたします。

（報道関係者退室）

○福田参事官 では、以後の議事進行につきましては、安念座長、どうぞよろしく願いいたします。

○安念座長 どうもありがとうございます。

きょうは議長にも御出席いただき、ありがとうございます。

文科省の皆さん、お忙しい中お運びを頂きまして、まことにありがとうございます。

本日は過去の規制改革実施計画に盛り込まれた事項のフォローアップを行います。議題1「インターンシップ活用の推進」でございます。文部科学省、厚生労働省、経済産業省にお越しを頂いておりますが、所管省庁を代表していただきまして、資料1により文部科学省さんから御説明をお願いしたいと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

○中湖課長補佐 文部科学省専門教育課課長補佐の中湖でございます。よろしくお願い致します。

お配りしている資料1ですが、これは平成29年6月にインターンシップのさらなる充実に向けて、この調査研究協力者会議の議論を取りまとめたものであります。まず、一番上のところの背景と現状につきまして、背景はここに書かれているとおりであります。現状といたしましては、このインターンシップの導入について、大学等の実施率は72.9%、776大学程度ありますけれども、そのうち566大学がインターンシップの導入をしている状況でありますし、学生参加率は2.6%、7万2,053名が参加している状況であります。学生の6割は個人で申し込んでいたり、企業が独自で募集しているといったことも多い現状であります。また、企業、学生については、大体5日未満で実施している、参加しているのが多いということが調査でわかっております。大学におきましては、5日以上1か月未満という実施が多いです。8割ぐらいです。

インターンシップの意義とその課題について、次の下のところに記載しておりますが、学生と大学、企業、それぞれの意義、課題について記載しております。例えば意義、学生につきましては、業種理解、仕事理解の促進が必要、職業意識の育成・向上が必要ということを示しております。課題について、例えば学生であれば、学業などのほかの分野、活動が大変忙しいということが課題として挙げられておりますし、インターンシップの内容に魅力がないということも言われております。あとは経費負担とか、単位の取得につながらないといったことも示されております。企業におきましては、社内の理解がまだまだ不十分といったこととか、インターンに協力していくための社内の人員不足といったことが課題として挙げられているところであります。

これらの意見等を踏まえまして、今後のインターンシップの在り方や推進の方策を、下のところに示してあります。インターンシップの在り方につきまして、まず、○の一番上のところです。こちらはインターンシップに求められる要素としまして、就業体験を伴うことに加えて、大学の関与を求めていくことが必要であると。インターンシップが大学のあくまでも教育活動の一環として位置づけられることを踏まえれば、大学等の関与を求めていくことが必要であるということを示されています。

2つ目の○ですが、「ワンデーインターンシップ」などの短期のプログラムの中に、実質的に職業体験ではなく、企業の業務説明の場となっているということが懸念されてお

ます。そういったプログラムにつきましては、インターンシップと称して行うことは適切でない、職業体験を伴わないプログラムにつきましては、インターンシップと称せずに、実態に合った別の名称、例えばセミナーとか、企業の経営見学会といった名称がふさわしいのではないかとすることを促していくということです。

3つ目の○ですが、正規の教育課程のインターンシップに必要な要素として、下のところを示しております。単位認定、事前・事後の学習の実施状況です。実習期間は原則5日以上プログラムであることといったこととか、大学とか企業で協働して取り組んでいくことということを、インターンシップに必要な要素として挙げているところであります。

更に下のところですが、具体的な推進の方策を示しています。正規の教育課程のインターンシップの要素を満たしていない取り組み内容は、大学からの任意の届出、公表によって普及を目指すこと。あと、教育的効果の高いインターンシップにつきましては、社会に広く発信、アピールの効果も必要であるといったこととか、届出のあったプログラムの中にモデルとなり得るプログラムを表彰するような制度も検討が必要ではないかといったことを具体的な方策として挙げられているところであります。

さらに、その下のところですが、就職・採用活動の関係につきまして、就職・採用活動の早期化・長期化につながることは避けるべきということを言われております。あくまでもインターンシップにつきましては、教育の一環として示しているものであり、インターンシップが就職・採用の活動そのものとして行われることのないようにすることを重視するということが示されております。

最後に、多様なインターンシップの推進ということで、地方創生のインターンシップ、地方の定着に向けたインターンシップの活用ということも示されておりますし、リカレント教育プログラムにおけるインターンシップ、転職、再就職に向けたインターンシップの活用ということも必要であるということはこの議論の取りまとめでまとめられております。

私からの説明は以上でございます。

○安念座長 ありがとうございます。

それでは、厚労省から伊藤参事官、経産省からは川浦補佐にもおいでいただいておりますが、何か補足などをさせていただくことがございましたら、どうぞお願いいたします。

○伊藤参事官 厚生労働省の人材開発統括官部門の伊藤でございます。よろしく願い申し上げます。

インターンシップ推進に係りましては、常日ごろから文部科学省、経産省、また、私ども厚労省、それぞれの立場から企業、大学等に関し、インターンシップの意義等について、ただいま文部科学省から説明がございましたような基本的な考え方、あるいは、このたびの協力者会議の中でまとめられた方向性を踏まえ、それぞれのチャンネルの中で浸透を図るということで、私どももこの協力者会議での議論の取りまとめの方向性を踏まえまして、大学生の就職支援の一端を担う立場で関係者に対する周知等、同様の考え方で取り組んでいる状況でございます。よろしく願いいたします。

○安念座長 ありがとうございます。

川浦さん、いかがですか。

○川浦室長補佐 経済産業省産業人材政策室室長補佐の川浦と申します。

私ども経済産業省としまして、ただいま文部科学省さんの担当者の方から御報告させていただいたとおりの方向性で、今後議論をさせていただきたいと思っております。特に経済産業省では産業界との打合わせですとか、検討を重ねている最中ですので、こちらの検討を踏まえて、先ほど中湖課長補佐より御説明がありましたけれども、就職・採用活動の早期化・長期化につながるようなことは避けて、ただ、インターンシップとして意義あるものはどういう形であるべきものなのかということは今後も検討していきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○安念座長 3省それぞれにお取り組みを頂いていることで大変心強く思いました。委員の側からいかがですか。

八代先生、どうぞ。

○八代委員 数字のことで、学生参加率2.6%はやたらに低いように見えるのですが、これは単位認定しているインターンシップのみという定義なのですね。

○中湖課長補佐 そうですね。把握しているのは単位認定のみと書いてはあるのですが、ただ、実際には単位認定していないプログラムも若干把握していると思っています。

この2.6%なのですが、基本的にインターンシップであれば3年次、4年次にインターンシップに参加するということなのですから、これは1年次から4年次の分母とされておりまして、約270万が分母となっておりますので、本来であれば3年次、4年次の学生数が。

○八代委員 それにしても倍にしても5%ですね。

○中湖課長補佐 そうですね。更に10%くらいかなとは思いますが、まだまだ不足していますので、そのあたりは推進していかないといけないと思っています。

○八代委員 ただ、2.6%か5%かは別にしても、それは5日未満、特に学生の場合、1日での実施が多い。しかし、文科省としては本当はそんなことは駄目なので、5日以上が望ましいと真ん中に書いてありますね。仮にそうだとしたら、この5日以上に定義を変えたらもっと少なくなりますね。それは仕方がないのかもしれませんが。

○中湖課長補佐 そういう意味でも、企業とも連携しながら、また、企業に負担にならないように、学生に対しても負担にならないように、そういったことも検討しながら進めていくということになっています。

○八代委員 その負担という概念が私は余り好きではないのですが、お互いに利益になるように、大学は学生の教育、企業は企業なりに利益があってやるのが筋であって、誰かが負担をして犠牲になってやるというのは余り長く続かないと思うのですが。

○中湖課長補佐 もちろんそうです。済みません。言葉があれだったのですが、企業の中でもインターンシップ制度ということを理解されていない企業もたくさんありますので、

そのあたりをしっかりと説明していかなければいけないと思いますし、そういう意味では、文部科学省としても、こういった企業に対する周知、プログラムの状況などをしっかりと発信していかなければいけないと思っております。手引なども作成していく必要があるかと思っております。そういった意味で負担も軽減していければと考えております。

○八代委員 もう一つ、それとかかわるのですが、最後に言われた、これは教育であって就職活動につながることは避けるべきであるという言い方はいかなものか。別に両方を兼ねても何も矛盾しないわけですし、学生は教育としてやっている、大学も教育としてやってもらっている。しかし、その過程の中でいい学生を見つけたら、それは企業として当然採用活動に結びつけるというのがなぜいけないのか。

それから、就職活動の長期化は望ましくないかもしれないけれども、早期化はむしろ望ましい面もあるのではないかと。内定先をさっさと決めてもらえれば、あとは卒論に集中できるわけです。もっと自由にやらせてほしいと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

○中湖課長補佐 確かにそういうこともあるかも知れませんが、まずインターンシップの教育の目的としまして、学生の学習環境が阻害されるおそれがあるということがありますので、そのあたりをしっかりと整備していく必要があるのかなと。その上でこういったことも考えられるかなと考えております。

○安念座長 議長、どうぞ。

○大田議長 今の点、このインターンシップにおける論点は、ここで得られた情報を採用活動に使っていいのかどうかというところにあったと思います。そのとき、特にインターンシップが重要なのは中小企業です。中小企業はなかなか現場を見てもらわないと学生が来ないというのがあって、たしか文科省で議論がなされているときも、中小企業に限ってだけでも就職に使えるようにというような話があったと思うのですが、その後の検証はどうなっていますでしょうか。

○中湖課長補佐 これは働き方改革とか人生100年会議においても検討されていくということですので、そのあたりも踏まえまして、今後も中期的に検討していきたいと考えているところであります。

○安念座長 これは私どもとしては非常に関心のあるところで、御案内のように、中小企業さんはどこも人を探すのは大変な状況になっていて、経団連に入っているような一部上場みたいな大企業と用意ドンで一緒のスタートラインでやれと言ったら、それは人が採れるはずがないのだと思うのです。就職活動が長期化するの望ましくないというのは、これは恐らく誰にとっても望ましくないだろうと思うのだが、例えば3年次に内々々定ぐらい中小企業からもらっておいて、親が大企業に行けというのを1年かけて説得してみたり、いろいろ有効に時間を使えて、しかも、別に学業を妨げるわけでもないということは幾らでもあると思うのです。中小と大企業と、どこで線を引くのかという神学論争はあるのだが、全部を一緒にして同じスタートラインから用意ドンしなさいというのは、中小企業にとっては酷だと思われませんか。

○中湖課長補佐 これまでも様々な意見がありまして、関係団体、先生方も含めて、今後そういったことも議論していくべきだと思います。あくまでも教育という学習環境の確保を前提とした上で検討を進めていくことになるのかなと思っています。

○安念座長 ここにいる3人、がん首を並べていますが、全部学校の教師なので、そのことは中湖さんよりも私たちの方がよくわかっている。つまり、こういうことです。中小企業は3年の夏休みぐらいからぼちぼちとやっても別に学業そのものを妨げるということは、私は基本的にはないと思う。1年間の間、数日インターンシップをやる。その後、授業のあいているところで就職活動をやっても、それは余り御心配ないと思いますよ。だから、早期化そのものがよくないという感覚があるのですかね。あるのだとして、どこにあるのかしら。

○八代委員 これほど本音と建前がずれているルールはないのではないかな。だから、極端なことを言えば、3年生で決めて何が悪いかな。かえって長くしないように規制をかけるから規制破りがあって、むしろ長くなってしまうという問題もある。

私がちょっと安念先生と違うのは、大企業を先にやらせた方が効率的という面はないかな。

○安念座長 実はそうです。私も本音ではそう思っているのです。

○八代委員 つまり、協定のない中小企業でまず内定をとってから大企業を受けて内定をもらい中小企業を断るから中小企業はまた採らなければいけない。最初からみんなが大企業に入りたいのだったら、大企業の採用を先に決めてもらって、そこで入れなかった人を中小企業が採ればお互いに二度手間を避けられて便利だという面もあります。とにかくこの就職協定というのが非常に学生を混乱させて不確実性を高めるわけです。

○大田議長 そこまで乱暴な議論をしなくても、きょうのテーマに即して言いますと、具体的な推進方策の一番下に、「インターンシップ実施に係る負担の軽減」とあって、「中小企業のインターンシップに係る支援策・負担軽減策の検討、学生に中小企業の仕事理解を促す支援策の検討」とあるのですが、ここは早急にやっていただきたい。特に、人手不足で中小企業は苦勞していますので、単に負担の軽減ではなくて、中小企業も学生もこのインターンシップを採用に活用できるようにという観点からは是非お願いしたい。経産省でも、中小企業の立場からここは是非働きかけをお願いしたいと思います。

○中湖課長補佐 もちろんここで取りまとめていただいた内容に沿って、引き続き文科省としても改善に向けて取り組んでいきたい、検討していきたいと思っています。

○安念座長 是非、お願いをいたします。

よろしゅうございますか。

では、きょうはどうもありがとうございました。引き続き御協力を賜りますように、よろしくお願いいたします。

(文部科学省、厚生労働省、経済産業省(議題1説明者)退室)

(厚生労働省(議題2説明者)入室)

○安念座長 それでは、議題2「法定休暇付与の早期化」について、資料2により厚労省

さんから御説明を頂きます。よろしゅうございますか。

○源河課長 厚生労働省職業生活両立課の源河と申します。よろしく申し上げます。

今、先生からおっしゃっていただきました資料ですが、1ページ「法定休暇付与の早期化」ということで頂いております。括弧書きの中で閣議決定された内容を書いておりますが、「法定休暇付与の早期化に関する意見」ということで、29年1月26日に規制改革推進会議の委員の皆様から頂いた内容の実現に向けて定められたのが、6月9日の規制改革実施計画の閣議決定された内容でございます。

その中身と申しますのは、転職なさる方に不利にならないようにということで、a.として入社初年に年次有給休暇が付与されるまでの継続勤務期間を可能な限り短縮、b.として年休の付与日数が20日に達するまでの継続勤務期間を可能な限り短縮、上2つは基準法の関係でございますが、下のc.は育児・介護休業法という法律の関係でございます、子の看護休暇、介護休暇につきまして、労使協定を締結したら、勤務開始日から最初の6か月間は与えなくてもよいとされているのを、実情も踏まえて早めに付与することが望ましい旨の記載を追加するというものでございました。

実施時期といたしましては、この中に書いてございますが、指針改正について、平成29年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置、改正指針の施行後2年を目途に休暇付与の早期化に関する実態調査を開始、調査結果を得次第、関係法令の改正を含む必要な方策について速やかに検討・結論ということで頂いておりました。

これまでの実施状況を真ん中の方に書かせていただいておりますが、今、御説明しました閣議決定の記載を踏まえまして、平成29年9月27日に労働時間等設定改善指針と育児・介護休業法に基づく指針につきまして、改正をいたしまして、平成29年の10月1日より適用してございます。その参考といたしまして、私どもが周知に使用しましたリーフレットを参考資料1でお配りさせていただいております。実際は1ページ、2ページの両面のものでございまして、このリーフレットを作成しまして、労使団体、それから、メルマガや広報誌、私どもで開催しました働き方に関する様々なシンポジウム等におきまして、周知に努めているところでございます。実際に都道府県労働局が企業を訪問する際等にも、このパンフレット等を使いまして、周知を行っております。

実態調査につきましては、2年を目途にということでしたので、昨年10月1日に適用されておりますので、その後2年を目途に調査させていただこうと思っておりますが、その前の状況がわかった方がいいということで、平成29年4月時点、この指針改正前の時点においてどういう状況にあったかということは既に調査しております。

今後の予定でございますが、指針自体は改正いたしましたので、今後も周知活動に力を入れていきたいと思っております。年休につきましても、子の看護休暇及び介護休暇につきましても、2年を目途に調査ということですので、具体的にどのように調査するかについては今後検討していきたいと思っておりますが、確実に調査していきたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○安念座長 どうもありがとうございました。

では、何か御指摘を頂くことがありましたら。

どうですか。皮膚感覚で結構ですけれども、気のきいた企業は相当前倒しをしていると認識しているのですが、それが広がっていくような傾向はありますか。

○源河課長 お話がずれるかもしれませんが、今、国会に提出しております働き方改革法案で、年休を10日以上持っている人に対しては5日を指定するという、5日義務のようなものを課しておりますので、年次有給休暇をもっと取得させなければとか、年休の取得率を上げなければというのは働き方改革の中で意識として高まると思います。その一環として、これももうちょっと早くしようという動きは出てくる可能性はあると思います。ただ、調査してみないとどうなるかわかりません。

○安念座長 どうぞ。

○大田議長 ありがとうございます。

2年後に調査ということですが、もっと簡便な調査でいいですから、途中段階で大企業と中小企業に、ランダム調査か何かできないでしょうか。特に私どもが要請した点は、ポイント3と育児・介護休業のところですが、「検討をお願いします」、あるいは「配慮をお願いします」となっていますので、何らかこれに基づいたアクションがとられたかどうか、若干なりとも調査していただくと有り難いのですが、いかがでしょうか。

○源河課長 御指摘いただき、ありがとうございます。

どのような段階でできるかはわかりませんが、10月1日から適用していますので、1年を切らないうちにやるのはなかなか結果も出ないかなと思うのですが、必ずしも2年経ってからというわけではなくて、その前にできるかどうかというのは、御指摘を踏まえて前向きに考えさせていただきたいと思います。

○安念座長 よろしくをお願いします。

○大田議長 私どもの任期は3年間で、来年の6月の答申で終わりますので、そのときまでにはフォローアップを何とかしたいと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。

○安念座長 このようなことは釈迦に説法なのですが、私どもとしては、指針を速やかにスピーディーに改正していただいたことはとても時宜を得たこととして感謝しているのですが、やがては労基法本体を改正するのが本筋だと思うし、特に改正の精神というのは、看護休暇、介護休暇はもとよりのこと、年次有給休暇も勤務の継続あるいは精勤に対するリオードなのではない、あらかじめ労働者に埋め込まれた権利だと、こういう考え方でいきたいということでもあります。どうしてもリオードである、御褒美であるという考え方が抜けないものだから、因果関係があるのかどうかわからないけれども、今でも依然としてこういう理由だと有休はとれますかみたいな、そういう質問が出る。申し上げるまでもなく、有休をとるのに理由など要らないのですけれども、どうしてもそういう感覚

が残るとするのは御褒美主義みたいなもの残っているのではないかと思うものですから、何年働いても休暇をとれることは同じなのだということにやがてはしていきたいものだというのが、我々のもとの考え方でございます。できることならば、そういう方向に沿って立法の可能性についても模索していただければと思っているところでございます。

○源河課長 頂いた御意見も御意見として受けとめて、いろいろ検討していきたいと思えます。

○安念座長 私の言っていることは筋が通っていると思いませんか。お立場上はよくわかります。よろしゅうございますか。

では、今後とも、ひとつ御協力くださいませ。特に調査の件はちょっとでもいいですから、できるだけ前倒しして実行していただけるようお願いをしておきます。では、どうぞよろしく願いいたします。

ありがとうございました。

○源河課長 ありがとうございました。

(厚生労働省(議題2説明者)退室)

(厚生労働省(議題3説明者)入室)

○安念座長 それでは、議題3「ジョブ型正社員の雇用ルールの確立」について、資料2より、何度も恐縮ですが、厚労省さんから御説明をお願いいたします。

○大隈課長 厚生労働省労働基準局の大隈と申します。

「ジョブ型正社員の雇用ルールの確立」ということで、資料2の2ページでございます。これまで公開ディスカッション等も頂きまして、検討してきたところですが、今、御指摘いただいているのが一番上の点線の箱のところですが、平成29年公表の実態調査の結果を踏まえて、関係法令の整備を含む更に必要となる方策について検討を行って、必要な措置を講ずるということです。

これまでの実施状況ですけれども、これは公開ディスカッション等でもお話ししてきたところですが、「『多様な正社員』の普及・拡大の有識者懇談会」の報告書を踏まえて、「雇用管理上の留意事項」とか、モデル就業規則を周知するといったことによって、多様な正社員の普及・拡大の取り組みを行ってきたところでございます。

この調査ですけれども、平成28年にJILPTで調査を行っておりますが、内容としては、改正労働契約法とその特例への対応状況、いわゆる無期転換ルールの企業の取り組み状況の部分と併せて多様な正社員の活用状況に関する調査というものを行って、これは昨年29年6月に公表されております。調査の時点としては、平成28年10月1日時点の企業の状況を調べたというものでございます。ジョブ型正社員の雇用ルールの確立についての結果につきましては、企業の中で何らかの限定正社員制度を設けている企業の割合というのが、全体の26.8%ということでございます。これはこのときから企業規模10人以上ということで、かなり調査の規模を拡大して調べたところですが、26.8%で、現時点においては必ずしも十分に普及しているとは言えない状況と思っておりますが、引き続き、多様な正社

員の普及・拡大の取り組みを続けていく必要があると思っております。

今後の予定なのですが、このジョブ型を含む多様な正社員の普及については、平成30年度の予算も確保しております。多様な正社員制度を導入している企業の事例の収集と、それをポータルサイトに掲載するとか、あるいは各地でシンポジウムを開いてそれを普及していくといった取り組みをするための予算をとっておりますので、これで普及・拡大を図るといったのが一つです。

もう一つ、制度的な対応の検討ということですが、これが先ほどのJILPTの調査でも併せて調べておりました無期転換ルールですけれども、この4月からちょうど通算契約期間が5年を超える時期で、今申込みが本格化しているところだと思いますが、これによって今までの正社員でもなく、有期契約社員でもない別の種類のところにおさまっていくという方が相当数いらっしゃると思えます。これが多様な正社員、勤務地限定であったり、職務限定であったり、勤務時間限定であったりするという方がかなり出てくると思えますので、この属性の方々の活用状況、これが結局多様な正社員全体の普及状況に大きく変化をもたらすのではないかということなので、それも把握して、その状況も踏まえて制度的な対応の要否も含めて検討していきたいというところでございます。

関連する資料といたしまして、参考資料2がございまして、1ページ目と2ページ目が、この平成26年の懇談会報告書で言われていることですので、これをこれまで周知してきたところでございます。

3ページ目、これが予算事業で、平成27年度以降、導入支援の取り組みとして、左の方にモデル就業規則をつくったり、企業にコンサルティングをやったり、事例集をつくるというところで、ツールはつくってきたところですので、これを様々な媒体を使って周知する。それから、右の下の方にあるように、シンポジウムを開催するといったようなことを続けていきたいというところでございます。

最後に4ページ目、JILPTの調査の結果をつけておりますけれども、これが先ほどの26.8%ということで、何らかの限定というものが右側で、職務、職種、あるいは勤務地、役職とか労働時間の長さ、これは複数回答なので様々ございます。これが注のところにありますとおり、10人以上を雇っている企業3万社で、有効回答数は1万近いということでございまして、これを無期転換ルールの本格適用後の状況も含めて改めて調査して、その上で検討したいというのが現状でございます。

○伊藤参事官 続きまして、本体資料の3ページをお開きいただければと思います。この件に関しましては、規制改革実施計画に位置づけられている事項ではございませんけれども、ただいま大隈から御報告申し上げました多様な正社員のうち、勤務地、地域限定正社員普及に関連する最近の取り組みということで御報告申し上げるものでございます。

新規学卒者等を対象とした募集採用区分としての地域限定正社員の普及に係る取り組みでございます。ここにございますように、昨年3月に決定をされました働き方改革実行計画の中で、キャリアパスの多様化等の観点からの取り組みの一環といたしまして、若者雇

用促進法に基づく指針を改定し、希望する地域などで働ける勤務制度の導入等を促進するという方針が位置づけられているところでございます。若者雇用促進法は、新規学卒者等の若者雇用促進のための基盤整備という観点から、平成27年10月以降、順次施行されているものでございまして、もともとこの法に基づきまして、青少年の雇用機会の確保等に関し、事業主などが適切に対処するための指針、これはもともとあるものでございます。この指針を改正して、今ほど申し上げましたような内容に取り組み、また、その普及を図っていくという方針が、働き方改革実行計画に位置づけられたということでございます。

この間、その下にございますように、JILPTなども連携をいたしまして、この観点からの好事例の把握、企業、学卒就職希望者、それぞれの実態把握等を進めながら、あるべき姿、留意点等について御議論を頂き、それをこのたびの新改正に反映したところでございます。

その考え方として、その下の段の左側にございますように、新規学卒就職希望者の側から見た場合に、生活と仕事の両立等の観点から地域を限定した働き方についてのニーズが相当程度あること、また、こうした働き方を実現することが新卒者等のキャリアの一つの姿として期待をされるといった点を議論の中で確認を頂くとともに、企業の側では、こうした仕組みの導入はまだ限定的であると同時に、それぞれの地域において活躍し、また定着を図っていくといった観点から、こうした地域限定正社員の導入が企業の側にとっても意義があるのではないかとといった確認を頂いたところでございます。

こうした議論を踏まえまして、更に労政審での審議を踏まえ、その下の段にございますように、昨年度末、この若者雇用促進法に基づく指針の改正を行っているところでございます。この赤字にございます「学卒見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備」という項を起こしまして、その考え方として、青少年が希望する働き方を選択する、自ら主体的・継続的なキャリア形成を図ることを可能とするといった観点から、仕事と生活の調和などの観点から、学校卒業段階で希望する地域で就職機会を得るなどの観点から、事業主に以下のような措置を講ずることを求めていくという考え方でございます。

具体的には、1点目が、まさにこの地域限定正社員の普及そのものでございまして、学卒見込み者が一定の地域で働き続けることができるように、広域的な事業拠点を有する企業が、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討するもの、また、こうした取り組みが実効性あらしむるためには、当然のことながら、入職後のキャリア展望に係る情報開示が行われるということが併せて期待をされるということで、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うといった内容を、この改正指針に盛り込んだところでございます。

こうした趣旨又は具体的な取り組みを、今後重層的な取り組みを通じ、可能な限り経済界、各企業の理解を得、普及を図っていくということで、ちょうど昨日でございませけれども、大臣名の要請文書、他の内容も含めてのものでございますが、主要経済団体に対しての協力要請は既にスタートしているところでございます。今後、こうした地域限定正社員などを実際に導入している企業の好事例に係る情報発信といった取り組み、また、地域

ごとにも労働局が地域の経済団体に対して同様の趣旨での働きかけを行うなどの取り組みを行うことによりまして、この地域限定正社員にかかわる意義についての理解の促進、また、実際の普及等に段階的に努めていきたいと考えているところでございます。

私の方からの説明は以上でございます。

○安念座長 どうもありがとうございました。

八代先生、どうぞ。

○八代委員 ありがとうございました。

参考資料2のモデル就業規則、あるいは留意事項について御質問したいのですが、特に事業所閉鎖や職務の廃止等の場合の対応というものが、実は限定正社員が一番の鍵になるわけですね。つまり、企業から見ると、普通の雇用保障のある正社員ならば、事業所を閉鎖したら当然別の事業所に配置転換の義務が企業にあるわけですが、この地域限定とわざわざ言う以上は、労働者に転勤しなくても良い権利があるように、企業も普通に考えれば欧米のように転勤させなくてもいいわけですね。もちろん多くの企業は貴重な社員ですから当然するのですが、そのときに、ここに書いてあるように、直ちに雇用契約の終了が有効になるわけではないとなれば、普通の正社員と大差ないことになり、それではこの制度は普及しない。整理解雇の4要件否定する裁判例はないというのは、この制度がまだないからであって、仮に地域限定正社員契約をした労働者が現に事業所が廃止されたり、職務が廃止されたときに、契約が解除されるというときに裁判所に訴えたらどうなるかというのは、裁判所に完全にお任せということになるのでしょうか。それだと企業としてはなかなかこういうものは普及できないのではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

○大隈課長 この平成26年に取りまとめた多様な正社員の懇談会の報告書の中で、雇用管理上の留意事項の中でもその点は言及されております。その懇談会でも判例ですね。いわゆる多様な正社員に当たるような方々の解雇等の事例について調べた整理表もございまして、それは解雇が有効になっているケースも無効になっているケースも両方リストアップされております。雇用管理上の留意事項で、整理解雇の場合に、多様な正社員だからといって、整理解雇要件が外れるというわけではないということで、結局は解雇回避努力義務とか、被解雇者選定の妥当性等は問題になるという点は変わらないのですけれども、その雇用管理上の留意事項で書いてあるものとしては、例えば高度な専門性を伴うような職務限定があるような場合とか、他の職務とは内容とか処遇が明確に区別できるような職務限定がある場合については、整理解雇法理の判断に一定の影響があって、これは配置転換ではなくて、退職金の上乗せとか再就職支援でも解雇回避努力を行ったと認められる場合があるというようなことも書いてあります。

能力不足解雇のケースについても、高度な専門性を伴う職務限定があるような場合は、普通だったら、能力が低いと思ったら改善の機会を与えるために何か警告なりをしなければいけないのだけれども、それは必要でしょうけれども、改めて教育訓練したり、配置転換したり、降格などが必要とされない場合というのも判例ではありますということは留意

事項として書いてある。結局、多様な正社員、ジョブ型といっても、いろいろな契約のケースもあるし、実際にその後の働かせ方で、結局ほかの仕事もちょっと手伝ってみたいな話になっているとするとまた大分違ってきますので、最後は、裁判になったときは、総合的に判断されるということかと思えます。

○八代委員 ですから、私の質問は、全部裁判所に任せるのではなくて、一種の特区でやっているような雇用指針ですね。こういう契約をきちんと結んでいけば、地域限定正社員で雇われた人が、その仕事がなくなったらこうなるという情報提供というか、何か指針をもうちょっと詳しく、今、おっしゃったようなこと、あるいは判例の集積でもいいし、そうしないとなかなか企業は危なくてこれを使えないのではないかというのが一つです。

もう一つ、処遇の方ですけれども、地域係数を設定するというのがありますが、これは基本的に物価水準ですね。ただ、私の若干のヒアリングによると、今、よく地域限定総合職というものがあって、それは普通の総合職とどこが違うかという、給料がやや低いらしいのです。だから、当然企業はそういう形で対応しているわけで、どこでも正社員等に移せない地域限定正社員だと給料面で差をつける、あるいは、将来の昇進の可能性も差をつける。

これはある意味で非常に一つの考え方なのですが、そこで問題は、同じ地域に配置された一人は総合職、もう一人は地域限定総合職が同じ仕事をしていたときに、片一方は地域限定だからといって賃金を低くしていいかどうか。そうすると、同一労働同一賃金の方でひっかかる可能性もあるわけです。地域限定とか職務限定正社員を普及させるために、それなりの合理的な差をつけないとうまくいかないのではないかと思うのですが、どうなのでしょう。

○大隈課長 最初の方については、雇用指針の中に、整理解雇の事例などがあって、外資系企業で実際に解雇された場合、解雇有効という事例も載っていたりするので、雇用指針は今も周知している話というのが一つ。

後段は、同じ正社員同士の中の給料の決め方ということになってくるので、余り政府側がどうのこうのと言いだすところがあって、基本的にその企業の中で労使が話し合っただけということですが、モデル就業規則として、職務限定正社員の場合はこういう地域のケースを設定している例もありますということをお示ししているということでございます。それ以上がなかなか、今はいわゆる正社員と有期雇用の人については、特に格差というか是正すべきような差があるという話もあって、同一労働同一賃金の話がありますけれども、正社員同士になってくると、またちょっと別の話にはなるのでということかと思えます。

○八代委員 だけれども、正社員と非正社員の間で働き方の違いによる格差がいけないのだったら、正社員同士ならばある意味でもっといけないわけですね。だから私が言っているのは、せっかくこういう新しい多様な働き方制度を厚労省でつくられても、それが使われるためには、企業が何をよくて、何をしてはいけないかという指針をつくらずに、

ただ、全部裁判所に丸投げしたら、裁判官がどのような判決をするのかはわからないわけで、なかなか使われないのではないかという懸念を持っている。だから、何か明確なガイドライン、別に企業の賃金決定に介入するというのではなくて、何が同一労働同一賃金なのかということの指針ですね。そういうものがないといけないのではないかと思うのですが、安念先生、どうでしょうか。

○安念座長 最高裁でもうすぐ判決が出ますね。ただ、あれは正規、非正規だったと思うけれども、私もローヤーだから多少厚労省さんに同情するのは、あれが一発出てこないことには、なかなか大きな道筋を示すのは難しいというお考えはあるかなとは思っているのだが、今、八代委員もおっしゃったように、限定正社員というか、ジョブ型正社員は、いろいろなところに回されるというか、何でもやらなければいけないというリスクを労働者が軽減できる制度なわけだから、雇う側にも何かリワードがないと均衡がとれないので、その均衡のとり方はどのようなものか。こうやれと言うのではなくて、均衡のとり方には、例えばこういうやり方がありますと。それは必ずしも賃金だけではないですね。だから、賃金も含めていろいろな均衡のとり方があるのですという知恵を授けるということは、厚労省さんとしておできになりますか。

○八代委員 知恵だけではなくて、裁判官の指針ということですね。

○安念座長 行く行くはそうではないと意味がないのだけれども、そんな御遠慮なさらずに。

○大隈課長 地域の話もあるし、職務もいろいろだし、いろいろな組み合わせがあるので、そこを一つのルールとするのはなかなか難しいのかなというのが、直観的な思いです。

○大田議長 ありがとうございます。

ジョブ型の議論を振り返らせていただきたいのですが、そもそもは2013年4月2日に、日本経済再生本部での総理指示がありました。「多様な働き方を実現するため、正社員と非正規社員といった両極端な働き方のモデルを見直し、職種や労働時間等を限定した多様な正社員のモデルを確立するための施策を具体化すること」という指示があったわけです。厚労省は雇用管理上の留意事項という形でまとめてくださっているのですが、これは単なる留意事項ですから、総理指示にある「モデルを確立するための施策」にするには、次のステップが必要なのではないかということで、規制改革推進会議で取り組んでいるわけです。

整備すべき課題は既に出ておりますように、4つあります。1つ目は、就業規則等でジョブ型を明示する。これについては、モデル就業規則などをおつくりいただいているわけですね。

2つ目が、限定型、無限定型の処遇の差の合理的説明。これが今、話に出ていたものですね。これは次のステップに行けないか、恐らく働き方改革での同一労働同一賃金の条件整備と関連があると思います。

3つ目が、相互転換のルール。育児休業制度においては、短時間勤務の選択とその後の

復帰が法令上整備されているわけですね。これを参考にして法整備できないかと。ここは極めて重要で、ジョブ型を選択した場合に、例えば介護が終わったり、子供の手が離れたらもとに戻れるだろうかということは極めて重要なので、何らか法整備ができないだろうかということで、私どもは主張しておりました。

4つ目が先ほど八代先生が言われた契約解除のルール。特に地域限定の場合のルール整備が重要で、これが整備されませんと地域の事業所では正社員の採用が抑制される可能性があります。

公開討論会で議論した際には、なぜか経団連と連合の意見が一致しており、労使の自主的取り組みで対応すべきということでした。もちろん労使の自主的取り組みで整理する部分も大きいのですが、法改正ですとか、政府の明確なガイドラインが必要性的なものもあると考えております。

先ほど27%だからまだ少ないという話でしたが、有期契約労働法の無期転換がスタートしたときの受皿として、今の法律上は、単に無期になるだけであって、他の労働条件は一切変わりませんので、先ほどの処遇の差の合理的説明であるとか、ジョブ型を就業規則等で明示するといったようなことが本当に確保されるのか、本当に確保されるためのルール整備が必要だと思っております。

さらに、これからAIの活用が進めば、職務内容を明確にした専門職的な働き方が重要性を増しますし、外部労働市場を使ってキャリアアップするタイプの就業者もふえると思いますので、多様な正社員という受皿は極めて重要です。だからこそ、前の規制改革会議、そして、今の規制改革推進会議と、継続してこの問題を重視しております。

くどくなりましたけれども、改めてこうした趣旨を確認していただいて、閣議決定にあるとおり、関係法令の整備を含む更に必要となる方針について検討を行い、必要な措置を講じていただく。必要となる方策についての検討はまだ本格的にはして下さっていない印象を受けますので、是非検討していただければと思います。よろしくお願います。

○安念座長 それは労使自治なのですよ。なのですが、このようなことは釈迦に説法だけれども、日本の労使というのは率直に言って化石みたいな人たちのなのだな。何か外力の刺激がないと、労使自治だから持ち帰りますと言うと、結局何もしないのですね。余り民衆の自治に介入し過ぎるのはいけないというのはそのとおりですけれども、どう言ったらいいのでしょうか。別にバインディングでなくていいから、そう言われてみればこういう手もあるかという、そういうものを広げていただくというのは、厚労省さんにしかできないお役目ではないかとちらちらと思っております。

私も昔は労使自治は一本で、それでいいのだと思っていたのですが、日本のおじさんはそうはいかないなというのが、ここ何年か様子を見てみると、そのような感じがしたものですから、議長も今、おっしゃったごとく、厚労省さんの前向きの御検討をこれからもお願いしたいと存じます。

よろしゅうございますか。また、この点については、我々としてもフォローアップのた

めの検討をしなければいけませんので、引き続き御協力を頂きたいと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

どうもありがとうございました。

(厚生労働省（議題3説明者）退室)

○安念座長 それでは、大隈さん、済みません。議題4「労使双方が納得する雇用終了の在り方」について、資料2に基づいて御説明をお願いしたいと存じます。

○大隈課長 それでは、資料2の4ページから「労使双方が納得する雇用終了の在り方」ということで御指摘を頂いていたのが、点線の箱の中でございます。a、b、cと3つございます。それぞれについて、その下のところにこれまでの実施状況と今後の予定を記載しております。

まずaの1つ目、都道府県労働局が行うあっせんの参加勧奨について引き続き取り組むとともに、検証を行いつつ、必要な場合には、更に使用者の自発的参加を促す方策の検討ということで、これは労使で紛争が起こったときに、都道府県労働局が間に入ってあっせんを行うという仕組みがございますが、これは多くの場合は、使用者がこのあっせんへの参加を断るといったようなことで、このあっせんができない。それを少しでも参加勧奨して、テーブルについた上で解決に結びつけるという取り組みを行うべしということでございます。

これまでの実施状況で、平成27年、これは厚生労働省本省から各都道府県労働局宛てにこのあっせんの参加率向上のための留意事項ということで指示を行ってきたということでございます。参加率を向上させるための取り組みですけれども、それだけではなかなか不十分ということで、それに加えて、次のパラグラフですが、昨年まで開催しておりました、透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会の報告書を踏まえて、このあっせんへの参加のメリットを含めて、引き続き丁寧な説明を行うように指示をした。ツールとしては、この参加勧奨のためのリーフレットを改訂したということと、あっせん開始通知書というものがありますが、これの様式の改正を行ったというものでございます。

これは具体的には参考資料3というところでつけさせていただいておりますが、参考資料3の1ページ目、これは厚生労働省本省から労働局へ指示した内容ですけれども、(3)のウの(ア)のところに、参加率向上に向けて取り組むことということの中に、リーフレットとか様式のことを書いてありますが、具体的には2ページ目に、リーフレットを新しくつくったものがございます。今までも例えば労働者が解雇されて、それについて労働局のあっせんに求めた場合、事業主に通知してあっせんに参加してくださいというわけですが、そのときに出てこないということがあり得た。これはあっせんに参加するとメリットがあるということで、無料、迅速に解決して、手続は簡単、非公開、中立・公正な第三者があっせんを行うといったような特徴を強調して書いているというところで、こういうものを使いながら、更にできるだけ事業主にできていただくということの取り組みの強化

を図っております。

3 ページ目、これはあっせん開始通知書ということで、多くの場合は、申請人労働者が労働局に来て、こういう形であっせんを始めてほしいといったときに、使用者に文書を送るわけですが、これは左側が現行ということですが、アンダーラインを引いたところの最後の段落の「なお」と書いてあるところで、あっせんの手続は参加が強制されるものではないということが書いてあって、これ自体は事実なのですが、昨年まで開催しておりました紛争解決システム等の在り方に関する検討会で、この辺は出てこなくていいと受けとめられるのではないかとといったような趣旨の指摘があり、右側のように書いた。制度として、もちろん使用者側が手続に参加するかしないかは任意なので、その点は変わらないわけですが、できるだけ出てきていただいて、そうすると、早く解決するといったようなメリットもあるということ、併せてこれで周知していくというものでございます。それが3つの指摘事項、aの取り組みでございます。

資料2の4ページに戻っていただきまして、bの指摘です。労働委員会の機能活用促進・強化等ですが、これは自治体の都道府県に労働委員会がございますが、三者構成で調整を行うということですので、ここをもっと活用を促進したらどうかということです。これまでの実施状況で、これは法務省とも連携して、パンフレットなども今までつくっております。

そういう形でできるだけ労働委員会という解決方法もありますよということで周知をしてきたところですが、これについても参考資料3の4ページでございます。これもまた新しくパンフレットをつくりまして、都道府県労働局で使っているものなのですが、多くの場合、例えば解雇されたといったような形で労働者がその紛争の解決を求めた場合、労働局に来る労働者が一番多いということです。それで、このパンフレットを使って、実は解決を図れる手段はいろいろありますということで、もちろん労働局で解決はできるのですが、都道府県に労働委員会、これは三者構成で調整してもらえるとという特色もあるし、それ以外に民間団体、法テラスなどもあるし、もし時間をかけてきちり法律的な解決を図りたいということであれば裁判所もあるといったようなことを案内して、5ページにもございますが、それぞれ無料でできる所と一定の費用がかかると、いろいろなそれぞれの特徴がありますので、一番本人の解決にふさわしいものを選んでいただけるようにという中で、労働委員会も紹介するという取り組みも強化しているというのが、bのところでございます。

5 ページ、最後のcの指摘事項ですが、これは労働紛争解決システムの在り方の中で「労使双方が納得できる雇用終了の在り方」の意見を踏まえてということですが、いわゆる解雇無効時の金銭救済制度と言われているものについての検討でございます。これまでの実施状況ですが、こちらの規制改革実施計画等を踏まえて、平成27年10月に厚労省の中で、この紛争解決システムの在り方検討会を立ち上げて、八代先生にも加わっていただいて、20回にわたり検討を行ってまいりました。これについて、昨年の5月に報

告書を取りまとめまして、昨年末、12月に労働政策審議会の労働条件分科会に報告をいたしまして、ここで分科会長から事務局に、法技術的な論点について、専門的な検討を行う場を設置するようというところをございましたので、設置するという方向でございます。

今後の予定のところでございますけれども、これはこの間、未来投資戦略2017と、昨年12月の新しい経済政策パッケージの中で、専門的な検討を行う場をつかって、検討に着手することということを言われておりますので、専門的な検討の場の設置に向けて準備中というところでございます。

この専門的な検討をするということについて、内容なのですけれども、先ほどの参考資料3の7ページをごらんいただければと思いますが、もともと厚労省内の紛争解決システムの在り方検討会報告書で言われていたことから来ているわけですけれども、7ページに引用してある部分が、解雇無効時の金銭救済制度の必要性についての結論部分の記述でございます。少し長いのですけれども、この解雇無効時の金銭救済制度の必要性というのは、金銭の水準、その他の制度設計の仕方によるということがまず一つ言われているのと、この検討会における委員のコンセンサスが必ずしも得られたわけではないということで、その後には主な意見が書かれてございます。「大きく分ければ」と書いてあって、過去に労政審で検討された「例1」を中心に使用者申立ても含め検討すべき、それから、新たに提示された「例3」を中心に検討すべき、それから、導入するのは困難、こういういろいろな意見があったということですが、ただ、解雇紛争についての労働者の多様な救済の選択肢の確保の観点からは一定程度必要性は認められ得るということで、法技術的な論点とか、金銭の水準とか、予見可能性などの点について、法技術的な検討を行うべしというのが検討会で言われていることでございます。

ちなみに、その後には反対意見も付されておまして、結局、企業のリストラの手段として使われる可能性などが挙げられて、この制度を創設する必要がないという意見があったことも今後の議論で十分考慮することが適当という形でまとまったものです。

少し技術的になりますけれども、この例1とか例3とかと書かれておりますけれども、その次のページに、詳細は省略させていただきますが、仮に労働者申立制度ということで金銭救済制度をつくったらどうなるかということについて、この検討会で様々な議論が行われたということで判決で解雇無効が確定するという手続の後に、更に金銭救済制度を仕組んだらどうなるかというのが例1でございますし、9ページ、これは解雇を不法行為とする損害賠償請求の裁判例というのも最近出てきているので、それに絡めて何か新しい仕組みができるのかどうかというのが例2でございます。

10ページ、例3ということで、実体法に一定の労働者が金銭を請求できる権利を置いたらどうなるかといったようなことで、今まで余りこういう検討は行ってはおりませんでしたけれども、この検討会の中で具体的にこういう仕組みをつくるとしたらどうなるかということで、法律面も含め検討したわけですけれども、まだ完全に詰まっているところまではいっていないので、法技術的な検討を専門家で行うべきという流れになって

いるというところですが。

したがって、もう少し仮につくるとしたらどういう仕組みがあり得るかという部分を法律的に詰めるためにも、専門家の検討、そのための準備を進めているというのが現状でございます。

以上でございます。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、何か御指摘を頂くことがありましたら、お願いします。

どうぞ。

○大田議長 ありがとうございます。

この答申は前の規制改革会議で出したもので、安念先生と私はそのときからの委員です。平成27年3月の意見書で、解決金制度の導入を提言し、その際に、「この制度は労働者側からの申立てのみを認めることを前提とすべきである」といたしました。もちろん、論理的に言いますと、労働者側からも経営者側からも申し出られるようにするという提言はあり得るわけですが、私どもは労働者側からの申立てに絞りました。その理由は2つあって、1番目は、政策は実現しないと意味がない。国会で法案が審議され、成立しなければ意味がないということです。2番目に、この点が重要なのですが、解決金制度が導入されることで、あっせんや労働委員会等で解決する場合の解決金の相場ができてくるのではないかと期待しておりました。この点を私どもは非常に重視していました。

御案内のように、中小企業の従業員の場合は、解雇を言い渡されても訴訟を起こす余裕はなく、ごく少額の解決金で涙をのんだり、それすら得られずに泣き寝入りをするケースは少なくありません。そういうときに、ドイツは給料の12か月分でしたか、そういった相場観ができれば、こういう事態を改善できるのではないかとということで、非常に苦労して閣議決定まで運びました。しかし、厚労省に移ってから、いまだに答えが出てきていない、暗礁に乗り上げているというのは、非常に残念です。

この制度は、単に多様な救済の選択肢を確保するというにとどまらず、組合のない弱い立場で働く労働者が解雇された場合にも解決金の相場をつくるという意味で大変重要ですので、是非早期に実現をお願いしたいと思っています。早期に実現をお願いしたい、これに尽きます。

○安念座長 この先の道行きはどうか。

○大隈課長 この紛争解決検討会のメンバー表は参考資料3につけておりますけれども、鶴先生にも入っていただいて議論をしまして、もともと使用者申立制度というのも議論の対象からは外さないで議論して、かなり使用者申立が必要だという意見をおっしゃる委員の方もいらっしゃいました。この報告書では、先ほどの部分には入っていませんでしたが、使用者申立制度については、現状では容易でない課題があり、今後の検討課題とすることが適当ということで、基本的には、労働者申立というトーンで報告書はまとまっていて、その議論の中では、先ほどおっしゃったような中小企業の場合の泣き寝入りの話なども含

めて、労働者の保護につながるといったような側面も含めて議論いたしました。

ただ、先ほどのまとめの部分の最後のパラグラフにあるように、それでも労働者側は非常に強く反対をしているといったようなこともあって、なかなか簡単にはいかないというところもあり、実際に裁判で訴えた場合に、どういう訴え方になるのかといったかなりテクニカルな話もあって、それに加え、今、労働審判制度とか、訴訟とか、先ほどの労働局のあっせんで、それぞれある程度の解決の水準的なものがあって、こういう新しい仕組みができたときに、そこは何かほかの制度にどう影響を及ぼすのか、悪影響を及ぼすのではないかという意見もあつたりということもあって、まだ詰めるところがありますけれども、いずれにしても、専門家の検討会は立ち上げて議論を進めていきたいと思っております。

○安念座長 どのくらいで結論を得たいところですか。これは率直に言って、話し合いはほとんど無限にできてしまうので、ここはセッティングなさる厚労省さんとしては、とにかく大体このあたりで結論は出してくれとおっしゃらないと、いつまでも続くような気がするのですが。

○大隈課長 今までの日本再興戦略、あるいは未来投資戦略とか、新しい政策パッケージも可能な限り速やかにということなので、いつまでにというのはなかなか具体的に申し上げるのは難しいのですが、可能な限り速やかにということですので、今、進めているところでございます。

○安念座長 どうぞ。

○八代委員 私も大隈さんと同じ側でありまして、つまり、これについては同じメンバーでずっと議論していました。私の印象だと、意外に法学者の方にこの問題についてよく理解していただいている。反対しているのは連合関係者だけであって、逆に言えば、法学者の人もすごく理解されているので、そのままちゃんと労政審に上げれば、何でわざわざもう一度技術分科会をやらなければいけないのか。まさに、そういう技術的な部分をやるのがこの検討会の役割だったわけではないかと思えます。

だから、むしろ最後に大隈さんが言われたように、こういうものができたら、今、せっかくうまく機能している労働審判にプラスかマイナスかというのがポイントだと思うのです。私は当然プラスだと思うのは、今、労働審判は非常にうまくいっているわけですが、例えば使用者側、あるいは労働者側が労働審判で出た結論に不満だったら民事訴訟に訴えるというオプションがある。これは時間コストの低い人がそれをやるわけですね。そうすると、結果的に民事裁判に行ってしまう。だから、民事裁判でちゃんとした解決金の相場ができてあれば、それは当然労働審判にも影響するから、民事裁判に訴えても仕方がないという諦めができる。そうすると、今、機能している労働審判がより機能されるのではないか。こういう仮説と、もし悪影響があるというのだったら、どういう悪影響があるのかという仮説は、この検討会で余り議論されなかったですね。だから、ただ技術的な面を検討するというのではなくて、もうちょっと具体的に何が争点かという、裁判で言う

論点整理みたいなものが幾つか必要なのではないかと思います。

○安念座長 私も全く同感で、ざっくりどうですかみたいなことを聞いていくと、いつまでたっても議論しているのではないかと思います。これとこれとこれについて話し合っ  
て、いつまでに結論を出してくれとやらないと、結局何回も同じようなことを何ラウンド  
もやっているということになりませんか。

大隈さんにこのようなことを申し上げるのも、全くおまえの言うことなどは百も承知だ  
とおっしゃると思うのだけれども、これは実は、別に働き方改革とか未来に向かってとか、  
そんな格好いいことを言っているわけではなくて、要するに、もう中小企業の場合は、手  
切れ金もなしに首になるのも幾ら何でもかわいそうだろうと。原状を復帰するなどもとも  
とできない、できっこないものについては、少なくとも何か月かの金は必ず出してやって  
くれという要望なので、どうして連合が反対するか。それは私が言ってもしょうがないの  
だけれども、何でいけないのですかね。

○大隈課長 先ほど、報告書の最後の部分にありましたけれども、結局それがリストラの  
推進だとかという。

○大田議長 労働者側の申立てのみを認めるということなら、何とか了解が得られると思  
うのですが。

○安念座長 そうなのだが。

いかがですか。先ほど申しましたように、早急に検討会を立ち上げるという御方針だか  
ら、それはそれでいいけれども、できるだけ論点を絞った形でテクニカルなことを議論な  
さるというのは、もう論点は絞れるでしょうから、それを例えば半年ならば半年、とにか  
く議論をして、結論を出しますと、これ以上は先延ばしにしないという打ち上げ方を是非  
強くお願いしたいと存じます。

○八代委員 念のためですが、その技術的な検討会には経済学者も入れていただけの  
でしょうか。

○大隈課長 人選は検討調整中なのですが、法律的な訴訟のときにどうなるかとい  
う話がむしろ残っているということなので、法律の先生ということを想定しております。

○八代委員 ですから、そこでポイントなので、もちろん技術的なことは法律家なので  
すけれども、社会全体に与える影響とかというところが違うので、基本的にこういうものは、  
技術的なところを詰めたならそれが上に上がって行って、そこでほとんど原案ができてしま  
うので、細部とはいえ、これはちゃんと経済学の若手が入らないと、偏ったものになっ  
てしまうのではないかと懸念します。

○安念座長 私もローヤーだが、それはつくづく感じます。日本のローヤーというのは、  
立法論の訓練が私を含めてほぼ全くできていないのね。おまえほどひどくはないよと言  
うかもしれないけれども、似たり寄ったりですよ。だから、もうちょっと前広な方が、私は  
リッチな議論になると思います。

○大隈課長 その点、労働条件分科会というのは、以前、確かに法学者が公益委員でした

が、今は経済学者の安藤先生も入っていただいているという形なので、そういうプロセスの中で経済学的視点は入ってくると思います。

○安念座長 望ましいことだと思います。

両先生、いかがですか。

では、今後ともフォローアップをしていきたいと思いますので、どうぞ御協力くださいませ。よろしく願いいたします。

どうもきょうは長時間にわたってありがとうございました。

あとの2人はさっさとお帰りになった後も、本当に御苦労さまでした。ありがとうございました。

(厚生労働省(課題4説明者)退室)

○安念座長 事務局、何かありますか。

○福田参事官 次回のワーキング・グループの日程につきましては、追って御連絡を差し上げます。

以上でございます。

○安念座長 では、皆さんどうもお疲れさまでした。ありがとうございました。