

## 第2回 人材ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成28年10月25日（火）13:00～14:01

2. 場所：中央合同庁舎4号館2階第3特別会議室

3. 出席者：

（委員）安念潤司（座長）、大田弘子（議長）、飯田泰之、長谷川幸洋、原英史

（政府）羽深内閣府審議官

（事務局）田和規制改革推進室長、刀禰規制改革推進室次長、佐藤参事官

（厚生労働省）職業安定局 畑首席職業指導官

職業安定局派遣・有期労働対策部企画課 平岡若年者雇用対策室長

労働基準局 荒木監督課長

4. 議題：

（開会）

1. 就職・転職が安心してできる仕組みづくり

（1）入社前の情報共有の在り方（賃金計算方法等の明示）の検討状況（厚生労働省ヒアリング）

（2）採用の在り方の検討状況（厚生労働省ヒアリング）

（閉会）

5. 議事概要：

○佐藤参事官 それでは、時間になりましたので「第2回規制改革推進会議人材ワーキング・グループ」を開催いたします。

本日、八代座長代理は御欠席となっております。

また、本日は大田議長、原委員にも御出席いただいております。

それでは、ここからの進行は安念座長によりしくお願いいたします。

○安念座長 どうもありがとうございます。それでは、「就職・転職が安心してできる仕組みづくり」のうち、「入社前の情報共有の在り方(賃金計算方法等の明示)」について、所管省庁から検討状況をヒアリングしたいと思います。

資料1により、早速でございますが、厚生労働省から御説明をお願いしたいと存じます。

○畑首席職業指導官 お手元の資料に基づきまして、ハローワーク・労働基準監督署における対応状況について、御説明いたします。

私、厚生労働省の職業安定局首席職業指導官の畑と申します。よろしくお願いたします。私から、前半のハローワークにおける取組について御説明いたします。

表紙をおめくりください。目次がありまして、次の1ページ目です。規制改革実施計画、

6月2日に閣議決定をいただきましたこの計画の中の先ほど御紹介ありました事項名です。「入社前の情報共有の在り方（賃金計算方法等の明示）」についてということで、今年度中に措置するということが計画されております。

それでは、下の方の「対応状況」について御説明いたします。

まず、ハローワークにおきましては事業主から求人の申込みがあった際に、その求人内容の適法性・正確性の確認に努めております。特に固定残業代につきまして、的確な明示をさせるための取組を今年度から徹底いたしております。また、的確な明示がなされていないことを把握した場合には、ハローワークにおきまして必要な指導を行っているという状況でございます。

もう一点、労働基準監督署におきましては計画的に事業場に対しまして監督指導を行っておりますが、その際に労働基準法で定めます労働条件明示義務に違反していることを把握した場合には、必要な措置を行っているところでございます。

続きまして、2ページ目でございます。こちらは、ハローワークの方で求人者の方に対しまして周知のためのリーフレットを掲載させていただいております。

求人申込みに当たりまして、求人の申込書の14欄というところに賃金を記載する欄がございまして、そちらの欄の記入の仕方をこういった形で非常に丁寧に書いてくださいということを事業主の皆様にご依頼しているところでございます。

特に固定残業代、名称によらず、一定時間分の時間外労働や休日労働、深夜労働に対しまして定額で支払われる割増賃金の制度を採用している場合には、以下の点に留意をしてくださいということで、賃金欄はa、b、cと3つに分かれておりますけれども、まずaの基本給の欄につきましては、基本給には固定残業代など各種手当は含めないでください。

2つ目のb欄というのが「定額的に支払われる手当」、いわゆる職務手当等を記載していただく欄になります。固定残業代が時間外労働の有無にかかわらず、固定的に支給されるものであること。もう一つが、超過分につきましては法定どおり追加で支給されるということをご条件にいたしまして、このb欄に固定残業代の金額を書いていただくことができますというふうに御案内しているところであります。

最後のc欄、「その他の手当等付記事項」のところになりますけれども、b欄に固定残業代を記載していただいた場合には、その金額がどういった内容なのかをこちらの欄に書いていただきます。具体的には、「時間外手当は時間外労働の有無にかかわらず、固定残業代として支給し、○時間を超える時間外労働分は法定どおり追加で支給」といった形の記載をお願いしますということで、求人事業主の皆様にご依頼しているところです。

次のページに具体的な例としまして、ハローワークの求人票においてどのように表現されているかを少し御紹介させていただいております。

ハローワークの求人票のちょうど真ん中の欄の上が賃金の欄です。労働条件等の一番上のところが賃金の欄になっております。

ちょっと見にくいですが、a、b、cとありまして、aの欄というのは一番上の

ところでは、この絵ですと何円から何円という枠がございませうけれども、ここに賃金の基本給を書いていただくということになります。

赤枠で囲ってある左側、下の方に拡大しておりますけれども、b欄としまして「定額的に支払われる手当」、例えば固定残業代2万円といった場合にここに2万円と書いていただくということになります。

その際に、右側の「その他の手当等付記事項」におきまして、例えばこの2万円というのは固定残業手当の5時間分が含まれています。

なお、固定残業手当は時間外労働の有無にかかわらず、固定残業代として支給する。さらに、5時間を超える時間外労働分は法定どおり追加で支給する。こういった事項をきちんと書いていただいて、求職者の方が仕事を探す際に誤解が生じないように労働条件をきちんと明示していただくということで、求人票の明確な形を担保しているところでございます。

○荒木課長 引き続きまして、次の4ページをおめくりください。労働基準監督機関における労働条件明示に関する指導状況でございます。

労働基準法の15条で賃金、労働時間、その他の労働条件に関する事項につきましては労働条件を書面で明示するというのが義務付けられております。これにつきましては、労働基準監督署におきまして定期監督ということで計画的に事業場に対する監督を行ってございまして、平成27年におきましては13万3,116件の監督指導を実施してございます。

これに対しまして、労働基準法等の違反が9万2,034件と7割弱の事業場での違反がございませう。このうち1万5,545件、労基法15条違反の事業場数がこれだけの違反となっております。全体13万件に占める割合が11.7%となっております。

具体的にその15条の違反の主な例ということで、2番に4つの事例を掲げさせていただきます。

事例1が、労働条件をそもそも全く明示していないというケースでございます。

それから右に行ってくださいまして、労働条件を口頭では伝えているけれども、書面の交付を行っていないものということでございませう。正社員には書面で行っているのですが、短時間の労働者の方については口頭でやっているというケースがございませう。

それから、左に行ってくださいまして事例3ですが、労働基準法施行規則の5条の中で明示しなければいけない事項について書いてございませう。その中で全て満たさなければいけない部分があるのですが、その一部しか明示していないケースとして労働時間に関する事項を記載していないとか、あるいは休日に関する事項を記載していないというようなことがございませう。

事例4でございますが、先ほどの職業安定局の説明にもかかわりませうけれども、固定残業代を採用している場合において固定残業代に含まれる時間外労働の時間数を労働条件通知書に明示をしていない場合につきましては、労働基準法15条の違反に当たるということで指導をいたしているところでございませう。こういった事例について御紹介させていただきます。

きました。

厚生労働省の説明としては、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。

それでは、ただいまの御説明につきまして御意見、御質問がありましたらどうぞお願いいたします。

では、飯田先生からどうぞ。

○飯田委員 では、2つほど教えていただければと思うところがあります。

こういった事前の防止措置というものについては非常にいろいろな方法で検討されて実施されているかと思うのですが、その一方で事後の評価と言いますか、例えば実際にハローワーク等を経由して就職をして、実際に働き始めてみるとどうも最初に提示していたものと違うといった事後のチェックであったり、クレームの受付の体制であったりというのがどうなっているのかを伺えればというのが1点です。

もう一つ、本日の説明の中でも固定残業代の取扱いというのが大きな問題になりましたが、そもそもこの固定残業代というもののそのものがどのような根拠で、またどのような動機で企業側はこういった賃金体系を敷いているのか。通常であれば、このシステムであれば固定残業代を企業側に採るインセンティブは無いわけです。つまり、時間外労働をしなくても払わなければいけなくて、それを超えたら超過労働という、なぜこの固定残業代という仕組み、又は表示が存在しているのでしょうか。ちょっと基本的なことで申し訳ないのですが、お教えいただければと思います。

○安念座長 いかがでしょうか。

○畑首席職業指導官 それでは、ハローワークの方の取扱いを少し御紹介いたしますと、賃金に限らずハローワークの方で職業紹介して例えば採用面接に行きました。そうすると、どうも求人票に書いてある内容と違うことを面接で企業側から言われたとか、実際に就職してみてやはり条件がちょっと違っていたというような苦情は、ハローワークの方にはかなりお問い合わせはまいります。27年度の実績で申しますと、約1万1,000件の各種苦情がハローワークの方に来ております。

ハローワークの方では、各所にこういった労働条件と求人票の中身が相違していたといった場合の受付の担当者を必ず1名決めておりますので、苦情がきた場合にはその方にまずつないでよく話を聞いて、最終的には企業の方に訪問いたしまして、こういった苦情がきているがどうなっているのかと、一件一件調査をかけます。

最終的には人と人の話になりますので、やや言った、言わないといったところもありますけれども、例えば場合によって企業の方から、確かに求人票に書いてある記載と違う職種で雇いましたとか、ただ、それは面接の時点でちゃんと話をしていますというふうになれば、求人票そのものにそごがあるわけでありませぬので、いずれにしましても実態調査をしまして、必要があれば求人票を変えていただくとか、そういった措置を講じております。

後半の方ですけれども、ハローワークの方では余り考えられませんが、一般に言われますのは、例えば賃金 a から b までといった範囲を付けるときに、その固定残業代を含めて賃金幅を設定していると非常に高く見えるということもありますので、そういった意味もあるのかもしれないと思います。

ただ、ハローワークの方でもこういうふうにきれいに分けて明示しておりますので、そういった誤解は生じないように手当はしておりますけれども、民間ではそういったこともあり得るかと思います。

○飯田委員 ありがとうございます。

○安念座長 あり得るとするのは、固定給というか、基本給は例えば20万円、それから固定残業代と称するものが例えば5万円というふうに表示する例というのは、まあまああるということですか。それとも、まれにあるということですか。

○畑首席職業指導官 体系的に調査したわけではありませんので、申し訳ありませんが、例えば広告等であれば非常に記載欄が小さくなりますので、詳細な労働条件まで当然お示しすることは難しいと思います。

そういった場合に、賃金といったときに基本給プラス各種手当を含めた形で賃金を1つ表示するとなると、こういった形で固定残業代で定額としてお支払いしていますとなれば、それを含めた金額を表示せざるを得ません。そうしますと、そういった誤解が生じる可能性があるのではないかと思います。

○飯田委員 あとは、これは最近の鶴先生の御著作でもあれですけれども、いわゆる法的なとか、公的な取組以上に、民間の取り組み方に結構問題があることありまして、恐らく固定残業代は求人広告とかですと月収幾ら以上可みたいな書き方だと、多分固定残業代を含めているかと思うのですが、これは全然今回の話とは別として、そういう民間の求人広告を取り扱っているところでの取扱いみたいなものも、今後もし機会があれば主要な業者等からヒアリングが必要かなと思います。

○安念座長 それは、そういうものが一体となって機能しているわけですからごもっともかと思います。ありがとうございます。ほかに何か御指摘いただくことはございませんか。

どうぞ、議長。

○大田議長 ありがとうございます。今のことに関連して、まず1つ目はいろいろな民間の求人広告のようなものもありますが、そこに不正表示があった。提示されていたものと違ったという場合の苦情の受付窓口というのは、厚労省全体ではどこかあるのでしょうか。労基局、ハローワーク、分かれていると思うんですが、どこに苦情を申し出ればよいのかというのが1つです。

それから、2つ目の固定残業代ですが、労働時間管理というのは規制改革会議もすごく苦労したテーマなのですが、裁量労働制を採用するにはすごくいろいろな縛りがある。しかし、固定残業代というのは一定の残業時間をみなして、そこで残業代をみなしの形で入

れてしまっているわけですね。これは裁量労働制の考え方と同じなのですが、一定時間をみなしてそれで賃金を決める。

この労働時間規制の観点から固定残業代というのはどのように位置付けられているのでしょうか。

○畑首席職業指導官 前半の新聞、雑誌等による苦情につきましては、現行制度では特にその規制がございませんので、直接的な窓口ということで明示して設けているところはございません。

ただ、いろいろな苦情が当然来ますけれども、ハローワークの方では主に紹介した求人に関しての苦情しか通常来ません。そうしますと、労働局の方にそういったお問い合わせが来ることはあるかと思えますけれども、基本的には規制がされておきませんので、指導する根拠も無いというのが現状ではないかと思えます。

○荒木課長 2点目について、お答えさせていただきます。

まず、裁量労働制は議長が御指摘のとおり、例えば所定が8時間と定まっていれば、10時間働こうが、あるいは6時間働こうが一定額をお支払いするという労働時間管理をしないという考え方になるかと思えます。

一方、固定残業代というのは、一見それに似ているところはございますけれども、例えば20時間に対して5万円とか、そういうふうに時間外手当の額を一定で決めてしまうということですが、例えば実際の時間外労働が20時間に収まっていれば固定残業代の範囲内であり労働基準法違反にはなりません。20時間を超えてしまって30時間働かせた場合に5万円しかお支払いしないということになれば、それは労働基準法上の時間外手当をお支払いしていないということになりますので、労働基準法違反になってしまいます。

ですので、裁量労働制の場合はみなした時間で支払うということなのでそこは問題ございませんけれども、固定残業代制の場合には実際の時間外労働の時間数と比較する必要があるということですが、確かに議長御指摘のとおり時間管理が曖昧になってしまうという問題点はあろうかと思っております。

○安念座長 議長、よろしいですか。

○大田議長 さっきの飯田さんの御質問で、それを示す側には何のメリットがあるのか。これは高く見える、基本給を高く見せるという、それだけなんですか。実態からごらんになっていて、どうですか。

○安念座長 私も何か不思議な感じがします。

○飯田委員 これは報道ベースの話なんですけれども、固定残業代を載せている代わりに残業時間を青天井にしている。これは完全に労基法に違反しているんですけれども、うちはこういうルールだからと言って納得する人はいるので、単純に言うと労働者側の無知につけ込んでいっているというケースは結構あるようです。

○大田議長 タイムカードを置いていないとか。

○飯田委員 そうです。うちは固定残業代を出しているからと。

○安念座長 それに、普通の労働者は一々労基法の何条なんて知りませんね。そういういわば闇残業みたいなことがあるというようなことはお聞き及びですか。

○荒木課長 やはり固定残業代につきましてはそういった問題があるということで、先ほどの求人の段階で高くお見せするというのもございますし、一方でそれだけ支払えばあとはどれだけ働かせてもよいのだというふうに経営者側、事業主側が勘違いしているケースもございますので、そこのところは一つ一つ正していくようにしているのが現状でございます。

○安念座長 それは、勘違いなんですか。よく分らないです。

○荒木課長 座長がおっしゃるとおり、勘違いというのか、わざとなのか。特に悪質性が認められれば、監督機関としては非常に厳正に対処するということになります。

○安念座長 それはそうでしょうね。ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。原先生、何かございますか。

○原委員 別の点で、私が説明を理解し損なっていたら申し訳ないのですが、違反に対する指導の徹底についての御説明で、違反が多いことは分かったんですが、これはどう解消されていくのでしょうか。

○荒木課長 4 ページ目のことだと思うのですが、違反に対しては幾つかパターンがございます。違反の場合には是正勧告ということで、行政指導で正す場合がございます。

ただし、行政指導で御納得いただけないということになれば、更に次の段階の司法処分というふうに我々では呼んでおりますが、書類送検も含めて厳正に対応していくということになります。

○原委員 平成25年、26年にはそういったことはされていなくて、今年度からそういうことをされていくので、こういった違反状態が解消されていくということですか。それとも、これまでもされていて解消していないのでしょうか。

○荒木課長 この部分については、今回求人側の取組としてハローワークの方で取り組んできましたので、そういったことを浸透させていく中で、やはり時間外労働について事例4のようなケースが出てこないように周知し、仮にこのようなケースが出てきた場合にはきっちり対応していくということで取り組んでおります。

○安念座長 今おっしゃったのはまずは行政指導、その次には司法処分もあるべしという違反对処の流れというのは、今も以前も変わらないというふうに理解してよろしいですか。

○荒木課長 労働基準法の場合は罰則が背景にあるものでございますので、座長がおっしゃるとおり、その手法としては行政指導、あるいは悪質なケースについては厳正な対処ということで司法処分ということになります。

○安念座長 以前からそうだということですね。

○荒木課長 以前からそういうことです。

○原委員 ちょっと解消しそうな気がしないのですが、これはどう強化されるのでしょうか。

○荒木課長 こういったところについては機会あるごとに経営者団体への事例の紹介、あるいはこういう固定残業代のケースというか、毎年監督指導の件数について、長時間労働とか、そういったところの発表をしておりますので、その中に事例として盛り込んで、こういったケースについては違法であるということをしかり周知をして是正を求めていきたいと思っております。

○刀禰次長 事務局からですけれども、今の先生の御疑問と共通する部分で、今回閣議決定では明示をより一層促すということと、指導を徹底するというのを28年の措置と書いてあるわけがございます。そういうことで、本日の説明で先生方も疑問に思われたのは、必要な指導を行っているとか、それから指導しているという状況の説明にとどまっていて、措置の説明がされていないのではないかとということだろうと思います。

やはり措置である以上は、これまでの日常の行政活動と違うものを何か具体的にやっていただかなければいけないわけで、明示をより一層促すために何をされたのか。それから、徹底するという事は今の状況では足りないので徹底するわけですから、今までの状況以上に何をされたのかということ具体的な行政上の措置として今年度中に何かやっていただくということでない、閣議決定が実施されたことにならないと思います。

さらに今、先生から御指摘があったのは、そういうことをやったときに本当にそれが問題の解消に向かうのでしょうかということについての見解も、やはり一度に解消することをおっしゃっているわけではないと思いますが、ちゃんと方向性として向いていくのかどうかということについての説明を求められているということだと思いますので、厚労省におかれてはその点もきちんとお答えいただければと思います。

○安念座長 いかがですか。現段階で、何かコメントいただけますか。

○畑首席職業指導官 ハローワークにつきましては、当然ながら求人票をしかり御記入いただく取組は従来からやっておりますけれども、特に固定残業代につきましては本日のこの資料の事業主向けリーフレット、これは今年度作成して現在ハローワークの方で内容について周知徹底しておりますので、昨年よりは更にこういった誤解が生じることはないようになっていくのではないかとと思っております。

○刀禰次長 リーフレットをいつ作成し、何部配ったとか、そういう御説明を是非いただきたいわけです。

○畑首席職業指導官 4月にリーフレットを配布いたしました。ちょっと部数が手元にありませんので、また必要があれば情報として提供するよういたします。

○安念座長 私としても疑問というか、お願いしたいのは今、刀禰から申し上げたとおりでございます、それは何百万という事業所があるわけだから、バイオレーターが出るというのは、これはこれでやむを得ない。人の世の性でございますから仕方ないのですが、労働条件明示義務に違反する者に対する指導を強化していただくということですので、今年度中にその強化していただいた実を示していただく必要がございます。

今、何もこの瞬間に示してくれということではございませんが、事務局を通して具体的

にどういう取組を強化しておられるのかを伺いたと思います。後々、また事務局を通して所管の部署に伺うことになろうと存じますので、その点どうぞよろしく御協力をいただきたいと存じます。よろしいですか。

どうぞ、議長。

○大田議長 ハローワークでは、ブラック企業からの求人は受け付けなくなったというふうに聞いたのですが、ここに書かれた賃金に関する違反とブラックはどう区別しておられるのでしょうか。

○畑首席職業指導官 いわゆるブラック企業対策と呼ばれる点については、通常のハローワークで受理しています中途採用の方向けの求人ですね。これについては特段、求人受理を拒否するといったものは法定されておられませんので、基本的に求人票の内容が他の労働関係法に違反していない限りは、全件受理ということがむしろ我々の方に義務化されております。

○平岡室長 私は若者対策を担当しているんですけども、昨年9月に成立いたしました若者雇用促進法の中ではハローワークにおける求人不受理の制度を今年3月から施行しております。それにつきましては、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することがないように、事業所の新卒求人を一定期間受け付けられないような仕組みを創設しております。

例えば、労働基準法と最低賃金法に関する規定について、1年間に2回以上同一条項の違反に関し労働基準監督署から是正勧告を受けているような場合については、一定期間ハローワークで求人を受理しないというような制度を始めたところでございます。議長がおっしゃったのは、その件かと思えます。

○大田議長 そうすると、ここで労働条件明示に違反があったというのはそれに関係するわけですか。

○安念座長 多分、その一部がということになるでしょうね。

○平岡室長 労働条件明示についても求人不受理の対象条項になっていますので、もちろん該当するような形になると思います。

○安念座長 しかし、同一のアイテムについて年に2回以上、かつ是正勧告を受けたというのは、常識的に考えて余りあり得ないなという感じがしませんか。

○長谷川委員 このテーマと直接関係は無いかもしれないのですが、長時間労働というと世間では霞が関こそが長時間労働の一番のところではないかと言われているんです。ついこの間も、私のやっている番組に霞が関出身の弁護士さんが出てこられまして、私の働いていた職場ではそれこそ月の残業が、確か200時間近いとか、そんな労働をしていて全く非効率だと思ったので私は今辞めているんですけどもというようなことをテレビで話しておられるわけです。

これは近々放映されると思いますけれども、そういうことだとすると長時間労働に是正しなければいけない政府の取組というのは、やはり隗より始めよで霞が関からこそやるべ

きだと思っんです。いろいろそこは工夫も知恵も出されていると思いますが、どなたに聞けばよいか分かりませんが、霞が関におかれては長時間労働是正のためにどのような取組をしているのか、あるいは厚生労働省は是正勧告措置を霞が関に対して出されてきたのかどうか。そういうことについて、誰か知見があればお話いただければと思います。

○安念座長 当ワーキングは、もともとは公務員の働き方というのは重大関心事なわけですから。

それはなぜかという、公務員のためというよりも日本の労働慣行というのはやはり公務員を見て決める点が非常に大きいでしょう。だから、それは今、長谷川先生がおっしゃったとおりで、まず霞が関でもやってはいけないことになりましたと言うと民間も通りが良いということで、公務員の働き方というのは正に民間の労働者のためにとっても大切だという意識は強く持っておりますし、それは紙にも書いたわけですが、おっしゃるとおりだと思います。

ところで、霞が関の働き方は人事院がまずは管轄する話ですか。

○刀禰次長 事務局として分かる範囲で申し上げますと、公務員の労働基準に当たる部分は公務員法と人事院規則等で定められているのが基本でございますけれども、それについてどのような働き方をしていくかということについては国家公務員の働き方も大変重要な課題であるということで、近年においては内閣人事局がいろいろな形で働き方改革の旗を振っております。

ただ、最終的には各省大臣の責任の下で働いていますので、各府省においてさまざまな超過勤務削減であるとか、休日の取得であるとか、いろいろな措置がございます。ある程度霞が関共通でやられている試み、例えば一斉退庁日を決めるとか、そういうふうな試みと、あとは各府省、又は各部局で独自にやっている措置がございますし、最近では「ゆう活」のような取組もございます。そういったものについて先生方の御関心があるということであれば、人事局なり適当な部局から説明をさせることはできると思います。

他方、制度上で言いますと、これは場合によっては厚労省から補足いただくとよいと思いますが、労働基準法で労働時間に関する部分は、国家公務員は国家公務員法の規制によっていますが、今のような超過勤務に労働基準監督署が入ってくる仕組みにはなっておりませんので、その辺りの制度は根っこが違っているというところだと思います。

○田和室長 追加ですが、昨日、働き方改革実現会議がございまして、一つの新しい試みとして、世耕大臣が国会答弁の準備をどうやって効率化するかということをお話されました。具体的には、タブレット端末を大臣が持って帰られて、国会答弁を自分でチェックされ、国会当日の朝の答弁勉強会の時間の大幅短縮につなげているという報告をされておりました。

そういうことは非常に先端的な試みですし、例えば内閣府でいうと、今はそもそもパソコンを持って帰ってはいけないという状況になっています。セキュリティを万全とする必要があるとの観点からです。そういう問題も含め、テレワークの促進に向けて検討しているというのが現状です。

○安念座長 少し力を入れてやる値打ちが私はあると思っています。

○長谷川委員 今、座長がおっしゃったとおり、日本のいろいろな働き方とか諸慣行は霞が関を見習っているんです。そのところが改まらないと、役所がこうやっているんだから俺たちは文句を言われる筋合いは無いと誰だって思います。

だから、役所もこれは駄目なので、俺たちもでたらめをやっていると目を付けられると思うようにする。そこが、一番大きいと思います。

○安念座長 そう思います。

○刀禰次長 では、もう一点だけ補足して、特に近年、女性活躍を政府で推進している中で、やはり女性が家庭と両立をするためには超過勤務体制は無理だということだから各府省も、場合によっては大臣レベルからも一緒になっているいろいろな取組をやっております。

その中で一番残っているとよく言われるのが国会の問題だということで、これについては今国会においてもさまざまな形で遅く通告された先生の話が出ていたり、これまでは無い取組をされているという現状だと思いますので、御関心があれば是非聞いていただきたいと思いますが、霞が関の側でできることは今の制度の中では最大限やっているということだろうと思います。

○安念座長 逆に自身が言いにくければ、我々が質問の締め切り時間は守ってくださいねと言ってもよいと思います。あれだけでも、随分話は変わってくる。

どうもありがとうございました。いろいろ問題意識として重要だと思います。では、厚労省さん、この案件についてはよろしゅうございますか。

本日は、どうもありがとうございました。またいろいろ御教示いただくことになると思いますけれども、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。

(厚生労働省 畑首席職業指導官、荒木課長退室)

○安念座長 では、続けて「採用の在り方」について、厚生労働省から御説明をお願いしたいと存じます。どうぞよろしく願いいたします。

○平岡室長 厚生労働省若年者雇用対策室長の平岡と申します。よろしく願いいたします。

まず、資料の1ページをおめくりいただければと思います。今年の6月2日に閣議決定された「規制改革実施計画」におきまして、事項名としては「採用の在り方」としまして、「通年採用等の導入は、多様な働き方を推進していく観点からも重要である旨を明確にし、周知徹底を図ることで、通年採用等の積極的な導入を促す。」という御指摘を受けておりまして、実施時期は今年度措置とされております。

それで、「釈迦に説法」的なところもあって非常に恐縮なのですが、とりあえず現状を資料として付けさせていただきましたので、御説明させていただきたいと思います。

次の2ページをごらんください。「過去1年間に新規学卒者採用枠で正社員を募集した事業所の募集時期」ですけれども、これについては2つ円グラフがあると思うのですが、右の方が平成25年8月から平成26年7月にかけてのものでございます。左の方がその1年

後のものがございます。「年間を通じて随時」、いわゆる通年採用のようなもの、あとは「春季と秋季」ですね、これらを合わせましたものは29%から38%へと幾分増加している状況はあるかと思っております。下の「※」で付けておりますけれども、30人以上の常用労働者を雇用する全国の民営事業所から抽出調査したもののようでございますので、特に大企業に限ったものではないようでございます。

次のページをおめくりいただければと思います。次のページにつきましては、日本経済団体連合会で公表している資料なんですけれども、平成26年9月29日に「新卒採用（平成26年4月入社対象）に関するアンケート調査結果」ということで「新卒者の通年採用の実施状況」も調べたものがございます。これによりますと、「今後は実施予定」としているものも含めると約5割、46.4%で、これは大企業を主に調査したようですけれども、通年採用等がかなりの割合でなされている、又はなされようとされているというところが見られるかと思えます。ちなみに、この調査自体は毎年されているんですけれども、この調査項目については平成26年が最新のもののようでございます。

では、次のページをおめくりいただければと思います。次のページは、通年採用等についてそれぞれの団体等がどういうことを言われているのかということで、これも参考としてお付けしたものです。まず、上の方が日本経済団体連合会の『『採用選考に関する指針』の手引き』ですが、その中では下線を付けたところですが、「留学経験者などに対する多様な採用選考機会の提供」ということで、昨今、採用活動時期の見直しがなされていますが、「留学すると不利になるといった認識が学生に生じることがないようにする観点から、別途の採用選考機会の設定をはじめ、留学経験者向けの様々な取組みを行っている企業は、自社の採用HPなどを活用しながら積極的な周知を行うことが求められる。」との記載がなされています。また、その下の下線を付けた部分ですが、「今後とも多様な経験を経た学生が企業社会で活躍する道を開くため、一括採用のほかに夏季・秋季採用をはじめ、様々な募集機会を設けていくことが望ましい。」ということも言われています。あとは、その下の大学等の集まりである就職問題懇談会の申合せによりますと、これはもう少し広く、「授業、試験、留学、教育実習等」まで含めまして、「学生からの求めに応じ、個別的な採用選考日時の変更など必要な対応を明示的に行うこと」が言われております。

次に5ページでございまして、青少年の雇用の促進等に関する法律です。先ほど大田議長から御質問のありました求人不受理についても、この法律に基づいて行っているものですが、その中で第4条の「事業主等の責務」ですとか、第6条の「関係者相互の連携及び協力」が規定されていますが、第7条は、これらの事項について事業主等の関係者が適切に対応するために必要な指針を定めて、これを公表することとして、厚生労働大臣が定める指針の根拠規定となっています。

次のページをおめくりいただければと思います。上のところが、先ほど申しました厚生労働省の指針、法形式で言いますと告示となります。その告示の中の「学校等の新規予定者に係る採用方法」において、「通年採用や秋季採用の積極的な導入」という項目がありま

して、下線を引いたところですが、「何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること。」という記載がなされております。

ただ、これにつきましては、「規制改革実施計画」の閣議決定が今年の6月ですけれども、この指針自体は昨年決定したものでございます。先ほど刀禰次長から、「閣議決定を踏まえて、どういう対応をされたのですか」との御指摘がなされていましたが、今はまだ案としてしかお作りしていないのですが、この資料の次に資料2-2という形で1枚、リーフレットの案を付けさせていただいていると思います。

今回の「規制改革実施計画」においては、通年採用等の導入について周知徹底をしっかりと行う旨の御指摘をいただいておりますので、多様な人材の確保のために、「通年採用や秋季採用の導入も検討してみませんか」ということを事業主の皆様向けに、新卒一括採用のメリットとデメリットを示しながら、「留学等のさまざまな経験をした多様な学生、生徒の確保が可能となります」ということを前面に押し出し、リーフレットの案の下に点線で囲ませていただいているところなのですけれども、先ほど御説明した指針の内容をお示しして周知徹底を図っていきたいと考えております。

具体的には、資料2-1の6ページにお戻りいただきまして「現在の検討状況」です。今年度の措置といたしまして、先ほど御説明させていただきましたリーフレットを作成したり、このリーフレットを用いて厚生労働省において経済団体等に対して周知を行ったり、都道府県ごとにございます労働局において地域の経済団体等の皆様に周知を行ったり、ハローワークにおいて学卒求人の申込みを行う事業主に周知を行う、こういうことで対応させていただければと考えております。

長くなりましたけれども、私の説明は以上となります。

○安念座長 どうもありがとうございました。

ただいまの御説明につきまして御指摘、御質問等がありましたらどうぞお願いいたします。

○飯田委員 先ほどの資料の中で、2ページです。学卒者向けでの年間を通じての随時募集と春季、秋季募集、つまり2回募集の値が結構増えているというのは、教員としての実感でも非常に強く感じるところです。

ただ、その理由は恐らく中途というか、結構春採用に辞退が出るので秋季採用はやむを得ずやっているところが多いかなというイメージだったりします。

その一方で、2ページと3ページで、もちろん調査の主体も母集団も違うのですが、特に実施しておらず今後も実施する予定が無い3ページと、春季採用しかしていないという数字が非常に似ているんですが、大体これは実感として半分が年1回新卒採用で、それ以外が比較的複数回採用というイメージをしておいて構わないでしょうか。

○平岡室長 私どもが持っているデータ自体がこういうものしか無いので、完全に把握できているわけではないのですけれども、企業規模を結構広く取って調査したのも、大企

業中心のものも合わせてこのような状況ですので、恐らく先生がおっしゃられたようなことで理解すべきかと考えております。

○飯田委員 あともう一つ、今回の場合はどちらかというとも大学4年生向けの採用活動の時期を複数化することで留学等が不利にならないようにということかと思いますが、この新卒一括採用のシステムの場合ですと、問題は大学4年生のときに就活がうまくいかなかった。それで、一応大学は卒業したという、いわゆる就活失敗組を早期に救う方法かと思うのですが、そういった形で例えば大学はもう卒業しているけれども正社員の職を得られていない、又は非常に不満足な仕事にしか就けていないという場合の狭い意味での新卒一括採用の枠を外した採用の動向をどのぐらいやっているのか。

つまり、新卒採用を限定的に捉えているというか、現在大学4年生じゃないと受けられないシステムにしているのか。それとも、ある程度新卒何年目まで可というか、もしくは年齢制限は全く無いのか。そういった若者向けの求人の実態みたいなものですが、すぐ出してくれという話ではなくて、あれば知りたいと思いました。

○安念座長 ありがとうございます。ありましたら、御教示いただけませんか。

○平岡室長 私どもで把握しておりますものとしたしましては、厚生労働省で行っています「労働経済動向調査」という調査がございます。それによりますと、新規学卒者採用枠で先生がおっしゃられたような既卒者の応募を可能としている割合は約7割と承知しております。

○飯田委員 ありがとうございます。あとは、実は先ほどの話と重なってしまうんですけども、若者雇用促進で新卒求人に関して2回、同一案件での指導が入った場合には受け付けない。

これ自体、今後緩めていくかどうかはともかくとして、新卒者というのは余り公的な求人サービス、要はハローワークを使っていないんですね。

その一方で、中途採用の方はある意味、全件受理を原則にしているが、新卒者が主に使っている民間求人サービスについては当然ながら指導の根拠を持っていないという意味で、一番のメインストリーム、やはり中途だとハローワークは非常に重要な窓口で、新卒者はむしろ民間の求人広告会社が重要な窓口なのに、規制は新卒には公的な方をかけているだけという状況は非常に不十分だと思います。

ですから、どちらかというとも新卒については民間求人広告会社への指導根拠というのを付けていかないと、なかなか難しい問題に対処できないところがあるかと思います。意見です。

○安念座長 本日は、そういう問題が浮き上がりましたね。今、何も根拠法令は無いですね。

○平岡室長 御指摘ありがとうございます。おっしゃるように、新規学卒で就職されるような方については、民間の募集情報提供事業者によるいわゆる就職ナビのようなものを利用されている方が多かったりすることは承知しております。

一方、先ほどの初めのテーマではないですけれども、確かに今、職業紹介事業者に対する求人そのものの規制というのは今後の検討課題だとは思いますが、ただ、1つ今やっているものだけを御紹介すると、多分これでは足りませんとおっしゃるかもしれないのですが、先ほど申しました厚生労働省の指針の中で職業紹介事業者につきましても、そもそも職業安定法上で職業紹介事業者が行う取扱い職種の範囲等を届け出られる仕組みというのがあります。指針等の中では、そういう届け出をしていただいて、ハローワークで求人不受理になっているような事業所、事業者の求人についてはできるだけ受け付けられないようにというような取組を行うことが望ましいことを記載しております。

あとは、規制とは直接関係は無いんですけれども、やはりそういった就職ナビのようなもので就職されることについては、自由応募の観点から非常に良いことかもしれないのですが、逆にその情報量というか、使いこなすのがなかなか難しいという御指摘があることもいろいろ本などを見ると承知しております。

それで、私どもでは新卒応援ハローワークという新卒者向けのハローワークを全国57か所で設置しております。その中には、民間で人事労務管理などを担当された方や、キャリアコンサルタントの資格を持たれているような方が、ジョブサポーターとして、来られた学生の方に対して担当者制で個別支援を行っております。大学と連携していかなければいけないと思いますけれども、ジョブサポーターの方に伺っても、来ていただければ正社員就職させる自信があるとかよく言われるものですから、新卒応援ハローワークの支援へと確実につなげていきたいと考えております。長くなりまして、すみません。

○安念座長 ありがとうございます。

私ども、ブラック対策を含めまして若者の就職ということに多大な関心を持っております。それで、今いただいた御説明からも、私どもと厚労省さんとで非常に幅広い問題関心を共有していると感じましたので、今後とも御教示いただきながら協力してまいりたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

では、議長どうぞ。

○大田議長 通年採用については、本日御指摘のような御努力をしていただいて大変有り難いし、なかなかそれ以上のことというのはできないと思うんです。

それで、若者の雇用を扱っておられる立場で何か御存じのこと、御意見があれば聞かせていただきたいのですが、1つは若者をめぐる問題というのは新卒時に非正規だとずっと非正規だというのがよく言われている問題なのですから、この状況というのは少しは改善してきているのかどうかというのが1点です。

それから、非正規をしばらく続けたとき、もうどこにも就職できない。経歴、職歴がありませんので就職できないという長期失業者に対する就業支援というのはどうあれば良いのだろうか。これは個人のお考えでよろしいんですけれども、これが2番目です。

3番目に、今、若い人が正社員で勤めても1年、2年、3年で辞めてしまうということ

がよく指摘されていますが、その辞める理由について何らかの調査があるのか。あるいは、何か調べるような予定があるのか。あれば教えていただきたいということです。よろしくお願いします。

○安念座長 いかがでしょうか。

○平岡室長 議長、いろいろ御質問ありがとうございます。

まず、1点目の若者の非正規の改善状況です。今、手元に数字を持っておらず恐縮なのですが、自ら選んで非正規になられている方は待遇を改善するということは重要だと思いますけれども、そうではなくて非正規になられている、いわゆる不本意非正規が問題なんだと思います。

確か私の記憶だと、若者も含めて不本意非正規の方については、安倍政権になってアベノミクスが進む中で改善の状況は出ていると理解しております。

あとは、いわゆる長期でフリーターになられている方の支援につきましては、私ども新卒応援ハローワーク以外に、わかものハローワークというものも全国28か所に設置しております。それ以外に普通のハローワークにも若者支援コーナーとか若者支援窓口というようなものも設置しております。そこでは、就職支援ナビゲーターが、この方も民間経験があったり、キャリアコンサルタントの資格を持たれたりしている方なのですけれども、個別に担当者制で支援をしております。

それで、どういった形になればそういった方が正社員就職するかということですが、2つあるかと思えます。まず1つが、長期失業されていたり、ずっと不本意な非正規状態を繰り返されている方なので、非常に自信を失われているところがあるのではないかと、そういう方については、例えば、そういった方が集まって皆で経験を交流し合う、いわゆるピアカウンセリングというのでしょうか、そういった支援をやって、「ほかの人も頑張っているんだな」と思ってもらったり、そういった動機付けとか、そういうものが重要かと思えます。

あともう一つは、採用していただく企業の側でも、先ほどの厚生労働省の指針にも書いているんですけども、前職が非正規とか、失業していたとか、そういったことに着目するだけではなくて、フリーター経験ももちろん働かされていたわけではありますし、それ以外にも夢を追いながら頑張っていたとか、幅広いそういった経験も採用に当たっては考慮していただく、そういったことを進めていく土壌ができていくのが重要かと考えております。

最後の卒業後3年以内で辞められている方については、以前は「七五三」とか言われておりました、高校生は現在では4割ぐらいになって幾分状況は良くなっているんですけども、辞められる理由は、事前に聞いていた労働条件と違っていたとか、人間関係とか、職場の雰囲気が合わなかったとか、過去に厚生労働省の方で調査した際にはそういったことがよく言われております。そういったものについては、若者と企業 mismatches 解消が図られることが重要かと考えております。

○安念座長 ありがとうございます。第1と第3の点については統計、あるいは統計的な資料がもしお手元にあったら事務局までお知らせいただけませんか。

1つは、不本意非正規の方の改善状況と、3番目は昔で言う七五三、離職の状況です。それから、第2番目の若者で長い間、不本意不正規だった方への対応について、これは統計というよりは実際にハローワーク等でどういう取組をなさっているか。今、若者ハローワークとかナビゲーターの話がありましたが、そのようなものがもしホームページとか何かで載っているものがありましたら、これもまた事務局に教えていただけませんか。

○平岡室長 分かりました。事務局を通じて提供させていただきます。

○安念座長 どうぞよろしく願いいたします。では、こんなところでよろしゅうございますか。

それでは、本日はどうもありがとうございました。

(厚生労働省 平岡室長退室)

○安念座長 では、事務局から何かございますか。

○佐藤参事官 次回の当ワーキング・グループの日程につきましては、追って御案内させていただきますのでよろしくお願いいたします。

○安念座長 それでは、これで本日の会議を終了いたします。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す。