

第4回 人材ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成28年11月18日（金）14:00～16:09
2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階第1214特別会議室
3. 出席者：
 - （委員）安念潤司（座長）、八代尚宏（座長代理）、飯田泰之、長谷川幸洋、原英史
 - （政府）山本規制改革担当大臣
 - （事務局）刀禰規制改革推進室次長、佐藤参事官
 - （一般社団法人日本経済団体連合会）根本常務理事、輪島労働法制本部長
 - （日本商工会議所）福田産業政策第二部担当部長
 - （全国中小企業団体中央会）加藤常務理事
 - （日本労働組合総連合会）安永副事務局長
 - （厚生労働省）労働基準局 藤枝労働条件政策課長
 - 職業安定局総務課 中條公共職業安定所運営企画室長
 - 職業安定局 田中雇用保険課長
 - 職業安定局 波積能力開発課長
 - 雇用均等・児童家庭局 源河職業家庭両立課長
 - 年金局 青山企業年金国民年金基金課長
 - 政策統括官（総合政策担当）付 森川労働政策担当参事官
4. 議題：
 - （開会）
 1. 転職に関するヒアリング
 - （1）一般社団法人日本経済団体連合会
 - （2）日本商工会議所
 - （3）全国中小企業団体中央会
 - （4）日本労働組合総連合会
 - （5）厚生労働省
 2. 「多様な働き手のニーズに応える環境の整備」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、定刻でございますので、第4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。
 - 本日は、山本規制改革担当大臣に御出席をいただいております。また、原委員は遅れて

御出席の予定でございます。

初めに、山本大臣から御挨拶をいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○山本大臣 皆さん、こんにちは。お忙しいところ、御出席いただきましてありがとうございます。

本日のワーキング・グループは、「失業なき円滑な労働移動」を促進するために、「転職」をキーワードに各団体や厚生労働省から幅広くヒアリングを行う予定と聞いております。転職して不利にならないように、どういう仕組みが良いかということは非常に大事なことでありまして、特にワーク・ライフ・バランスが重要な政策課題となっている今日、法定の年次有給休暇や子の看護休暇・介護休暇などについて、様々なニーズを踏まえてより良い制度にできないかという観点から、是非しっかりと御議論いただいて、良い方向を見出せばと思っております。

私もそうした提言をいただきましたならば、しっかりと取り組んでまいりたいと思いますので、よろしく願いします。

○佐藤参事官 ありがとうございます。

ここからの進行は、安念座長、よろしく願いいたします。

○安念座長 大臣、どうもありがとうございました。

早速、議題1に入りたいと存じます。今し方、大臣からも御指摘をいただきましたが、本日は転職に関する事項について総点検を行うべく、各団体や省庁から幅広くヒアリングを行いたいと思います。

なお、各団体や省庁にヒアリングを依頼するに当たりましては、(1)入社後、半年間は法定年次有給休暇が付与されない現行の仕組み、(2)入社後、法定年次有給休暇の付与日数が20日に達するまで6年半かかる現行の仕組み、(3)労使協定により、入社後、半年間は子の看護休暇・介護休暇を取得できないようにすることが可能な現行の仕組み、この3点につきまして、「転職して不利にならない仕組みづくり」を進めるという観点から、どのように改革を進めていくべきか、これに関する御見解も含めてプレゼンをしていただくようお願いをしております。

それでは、資料1により、まず一般社団法人日本経済団体連合会様から御説明をいただきたいと存じます。どうぞよろしく願いいたします。

○根本常務理事 発言の機会を与えていただき、ありがとうございます。私、経団連常務理事の根本と申します。私、根本と、隣におります輪島の2名において説明をさせていただきます。

まず、私から概括的なお話を申し上げ、今、安念座長の方からございました、休暇関連の個別の事柄につきましては、輪島の方から見解を述べさせていただきます。

早速でございますけれども、お届けしております資料の2ページ目をごらんいただければと存じます。こちらに入ります前に、当然のことでございますが、経団連加盟企業の全体的な傾向といたしまして、長期安定的な雇用を図るということをまず大前提にしてござ

いまして、様々な働き方があり得る、その一つ的手段が転職、その際に不利にならないようにという配慮をしていくということであろうと理解をしているところでございます。その前提の下に御説明をさせていただきたいと存じます。

2 ページ目には、先ごろ経産省さんの方で発表されました新産業構造ビジョンの中の表を入れてございます。2030年度における従業者数の試算ということで、現状を放置した場合に、2015年度比で735万人の従業者が減る。それから、生産性を向上させたり、人にできない仕事に労働力が移動するという変革シナリオが実現すれば、161万人の減少で済むという試算がこの中でなされているというところでございまして、IT時代の対応ということで、これぐらいのマクロ的な数字があるということをお我々は前提に考えております。

働き方改革実現会議が、雇用吸収力の高い産業への転職、再就職支援と、人材育成、格差を固定させない教育問題を取り上げるなど、転職そのものをこちらで御議論いただける件でございますけれども、誠に時宜にかなったテーマでございまして、この場においても幅広い観点から議論を深めていただければ幸いですとと考えてございます。

3 ページをごらんいただければと存じます。2015年1月に経団連ビジョンを発表いたしまして、2020年までに就労マッチング機能の強化によりまして外部労働市場が活性化することを到達目標として、企業における従業員の主体的なキャリアデザイン支援が定着することなどに取り組むこととしてございます。誰もが生き生きと働ける環境を整備するために、官民が協力していくということをお当時のビジョンでも訴えさせていただいたところでございます。

4 ページをごらんいただければと存じます。ここからは、特に専門職の方々の就労マッチングを図ることが課題になろうかと思っておりますけれども、その際、企業が出した求人情報に対して求職者が応募するという方法よりも、求職者が自らのスキルを開示して、企業側が応じる方法を採用の方が成約率を高められると考えております。

ただし、求職者の情報をネットワーク上に開示するだけでマッチングを図ることは実際には難しい面がございます。産業雇用安定センターというセンターがございますけれども、このセンターはそうした課題を解決するために、各都道府県の担当者が企業に赴いて、求める人物像をヒアリングして、企業ニーズに合った能力や経験を持った労働者を紹介し、成約に結び付けているというふうに理解をしております。

少子高齢化が進む中で、高齢者に対する転職支援も重要なテーマでございまして、産業雇用安定センターは、65歳を超えても継続的に就労することを前提とした人材紹介事業も運営してございます。キャリア人材バンク事業でございましてけれども、これは人材不足に苦慮している地方の中堅、中小企業にとっても期待の高いものだとして理解をしております、こういうセンターへの支援も必要だと考えているところでございます。

次に、将来を見据えた場合に、技術革新の加速と第4次産業革命の進展、「Society 5.0」という社会をつくらうということで経団連もやっておりますけれども、こういう社会の変化に留意いたしました職業能力開発に注力することが必要になります。冒頭申し上げた161

万人でとどめるというお話になります。産業構造や労働者に求められるスキルそのものが大きく変わることは今後確実にございますので、労働者には新しい職業能力を身に付けていただくということが今後更に重要となってまいります。働きながら自己研さんに励む労働者を支援する施策の拡充が欠かせないと考えているところでございます。

労働者のキャリアアップを支援する上では、本人がこれまで培ってまいりました知識や能力、経験などを振り返りまして、将来のキャリアについて定期的に考えることが有効だと考えております。大企業、キャリアの棚卸しのための研修や面談、こういったものを一般的に制度的に取り入れているわけでございますけれども、中小企業では総じてノウハウ、体制が十分でないということは広く知られているところでございます。政府には、これまで以上に政策的な支援をお願いしたいと考えているところでございます。

また、日本では、例えば社会人大学に自費で通う方々に対して、周りの環境がそれを是とするとはいいますか、ウエルカムという雰囲気がないということも聞き及んでございます。あるいは、就業時間外に職業訓練を受けたいと言っても、長時間労働ということもございましてなかなか難しいという実態が一部にあることも事実だと思います。学び直しを奨励する風土づくりでございまして、長時間労働の是正なども同時に行っていく必要があるのではないかとということで、経団連といたしましても加盟企業に対しまして、そういう取組を更に促してまいりたいと考えているところでございます。

年次有給休暇の関連につきまして、これより輪島から説明させていただきます。

○輪島本部長 ありがとうございます。

それでは、6ページをごらんいただければと思います。御依頼をいただきまして、私どもで既存のものがございませんでしたから、サンプル調査ということで、8社でございませけれども、実態を聞かせていただいたものを取りまとめたものでございます。

まず、年次有給休暇でございます。1)のところでございます。8社を見てみますと、A、B、C社はかなり早目のタイミングで15日、20日を与えている。一番下の緑のものが法律どおりというところでありますので、この8社を比べていただきますと、法定よりは大幅早目に年次有給休暇を渡しているという実態があるように思います。入社後、間もなく一定数の年休は付与しているという実態があるのではないかと考えております。

次の7ページ目でございます。2)でございます。新卒採用後の年次有給休暇の付与要件ということで課しているものは、アで前年の80%以上の出勤の3社、イということで1社、結構、中途採用でも年休を付与している実態があるようです。

また、3)のところは中途採用でございますけれども、これも同じように、アが6社でございまして、新卒入社の場合、入社月に応じて、案分をして、2年目以降は新卒に準じて渡しているということが実態なのかなと感じているところでございます。

続きまして8ページ目でございますが、子の看護休暇・介護休暇の件でございます。4)を見ていただきますと、労使協定を締結せず付与しているところが5社、締結をして半年間付与していないのが2社、締結し試用期間は付与していないのが1社というところで、

ここも締結をしないで付与しているという実態が大分進んでいるのではないかと考えているところでございます。

9ページ目でございますが、私どもの調査ではありませんが、参考に持ってきたものでございます。リクルートワークスで、いわゆる転職について阻害要因は何なのかというのを聞いているものがございました。右側の図を見ていただければ、収入的な側面、例えば給与額とか退職金とかローンの問題というところが32.6%ということで、非常に多いかなと思っています。

それから、実際には転職のところに、求人いわゆる35歳という年齢の基準というものがあるというのも実態でございまして、年次有給休暇等の見直しのところこことの整合性はどういうところなのかなというのがあるのではないかと考えているところでございます。

10ページ目でございます。転職率が高い産業、そして中小、零細企業というところのものでございまして、日本フードサービス協会の調査でございます。実態をお聞きしますと、パート労働者の方の退職時期でございますけれども、3か月未満が25.8%、3か月以上6か月未満が16.4%ということで、ここで4割でございまして、割とこの業界では早目に退職をしているという実態がありますものですから、こういったところで早目な年休の付与ということになると、企業実務のところではかなり混乱するというのも実態としてはあるのかなと考えているところでございます。

そこで、11ページ目でございますけれども、そういう意味では大変時宜にかなった検討テーマだと思うのですが、実際の状況のところと目指している立法事実のところと十分な検討が必要なのではないかと考えているところでございます。

1つ目の矢印でございますけれども、転職直後に付与されない、20日に達するのは6年半、そして子の看護休暇が、転職支援や転職後不利にならないことに役立つかということについて、従業員調査ということで、更にもう少し御検討をいただく必要があるのではないかと考えております。

また、2つ目でございますけれども、8割要件にしているというこれまでの経緯からすると、やはり功労報償的な労働基準法上の意味があるのではないかと考えてございまして、こうした現行のルールを変えるということで社会的コンセンサスがあるかどうかということも御検討いただければと思っております。

また、労働基準法の改正ということでございまして、これは強行法規になっておりまして、違反すると30万円以下の罰金ということになっておりますものですから、その点も含めて御検討いただければと思っております。

また、仮にこのようところでエビデンスに基づいて必要だということになった上でも、事業運営上の影響もまだあるのではないかと考えています。先ほど申しましたように、第3次産業を中心に離職率が高い産業もあるということ。

それから、子の看護休暇の関係でございまして、労使協定を結ばなければいけな

いというところで、相当の理由があるのではないか。そこをお聞きしましたけれども、先ほど申しましたように、新入社員のときにもう年休を渡しているのです、ゆえに、労使協定で除外をしているというような実態があるようでございますので、そういうところも含めて検証していただければと思っております。

また、国会では労働基準法の改正法案が継続審議になっておりますものですから、そこも併せて優先順位を考えていただいて御検討いただければと思っておりますのでございます。

私どもからは以上となります。ありがとうございました。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、ただ今いただきましたプレゼンについてディスカッションをしたいと思えます。どうぞ、どなたからでも結構です。

八代先生、どうぞ。

○八代座長代理 年休の話があったのですが、実際に厚労省の統計だと消化率は半分ぐらいでして、問題は取り残したときの対応ですけれども、そういうことについてはどうしておられるのか。法律ではいろいろ2年間だとか何かありますけれども、それに対して企業としてどういう上乗せをされておられるのかということ。

それから、労働者の意見を聞くと、どうせ使えない年休だから買い取ってほしいという要望は相変わらず強くあるのですが、そういうことに対して経団連の方の御意見はどうかというのを教えていただければと思えます。

○輪島本部長 ありがとうございます。

まず、失効年休の関係でございますが、多くの場合は失効する年休を積み立てるということが一般的だろうと思えます。いわゆる積立て年休ということで、それを例えば配偶者の出産に使うとか、結婚記念日のアニバーサリー休暇として使うとか、介護の休暇で使うとか、それから勤続年数何十周年で何日か休むとか、そういう積立てをして、失効してしまったものを後から使っていくという対応が今企業では一般的ではないかなと思っております。

2つ目の買取りでございますが、基本的には今は労働基準法上はその当該年度に全て消化をすることが望ましいわけで、そういうことが大前提になっているということだろうと思えます。ただ、御指摘のとおり、今はそうやって積み立てていたりしております。

現状では、多くの企業の場合は定年退職時のときに精算をする。積み立てた、又は現存で残っているものというケースはあるように聞いておりますけれども、そういう最後のときに精算をする、又は買取りをするということはかなりやっているのかなと聞いておりますけれども、それ以外のところでは一般的ではないと理解をしているところでもあります。

○八代座長代理 補足でよろしければ。積立てをするときは全額積み立てられるのか、それとも一定の、2年以内に使わないとそれは消滅してしまうということもあると思うのですが、それは際限なく積み立てられるのかどうか一つ。

それから、定年退職でなければ使えないのか。つまり、例えば転職するときに同じように、使うというか、例えば3月から辞めるといふときに実質的には2月からもう勤務を辞めて、事実上、1か月間休暇扱いにするとか、そういう使い方だと思いますけれども、今、定年退職という例が挙げられましたけれども、それ以外でも、とにかく辞めるときには当然使えるわけですね。確認だけです。

○輪島本部長 後者の点はそのとおりでございます。例えば、3月末まで勤めて、4月から年休を全部取って、例えば6月にボーナスをもらって辞めるといふことも、年休は4月1日起算が結構多かったでするので、ケースとしてはないことはないのだろうとは思いますが。

それから、1点目でございますが、これも統計的に理解をしているわけではありませんが、多くの場合は恐らく積立て年休についても上限を設けているということはあるのではないかと。例えば40日とか50日とか。年間5日ぐらいずつ余っているとすれば、8年ぐらいで40日も積み立てられる。それ以上積み立てるのはさすがに。一定の日数を上限にするというケースは結構多いのではないかと思います。

○八代座長代理 ありがとうございます。

○安念座長 経団連さんとして、今の年休の積立てとか買取りについて、かなりの規模の調査のようなことをなさったということはおありですか。

○輪島本部長 恐らく調査はないと思います。

○安念座長 ありがとうございます。

今日は、たくさんの方がヒアリングを行っていただくことになっておりますが、よろしゅうございますか。

○根本常務理事 転職時の有給休暇の使う点でございますが、これは補足でございますが、恐らくその部分は転職する本人と会社側の信頼関係に基づく部分もかなりあるかと思っております。どういう形での転職であるのか、それがどの時点で行われるのか、会社側の理解がどれぐらい得られているのか等々、それまでに培ってきた信頼関係に基づく部分もかなりあるかと思っております。

○安念座長 ありがとうございます。

○八代座長代理 ということは、辞め方次第でそれがなくなってしまう可能性があるわけですね。うまくいかない辞め方の場合は認めないということもあり得るということですね。

○根本常務理事 認めるというか、御本人様がもう辞めたと言って明日から来ないとなったら有休も取れませんというお話でございます。

○八代座長代理 もちろんおっしゃるとおりですが、つまり3月1日から辞めますといふのを会社に通告して、実は2月1日からもう出てこないといふのは、外国では可能なわけですが、そういうのはあり得ないということですか。

○根本常務理事 日本でも可能でございます。実際に行われている事例も、私自身、多数存じておりますので。

○八代座長代理 会社ともめ事があって辞めた場合でも、それは使えるのかどうかということ。

○根本常務理事 本人からの通告というか、受け入れることになろうかと思っております。ですから、そこは多少の信頼関係がないとなかなか難しいケースもあり得るということでございます。

○八代座長代理 ありがとうございます。

○安念座長 入社早々の年休の話も、それがないと転職が妨げられるとまでは私個人は思っておりませんが、転職するとういうデメリットがあるのかと感じさせるのはかわいそうだなというのはございます。ほかにもいろいろな考え方があると思いますが、この点についても経団連さんにも今後ともいろいろ御教示を賜りたいと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

今日は、経団連さん、どうもありがとうございました。

(一般社団法人日本経済団体連合会 根本常務理事、輪島本部長退室)

(日本商工会議所 福田部長入室)

○安念座長 どうもありがとうございます。

それでは、資料2によりまして、日本商工会議所さんから御説明をお願いいたします。日商さん、どうぞよろしくお願いいたします。

○福田部長 日本商工会議所の福田と申します。本日は発言の機会をいただきまして、誠にありがとうございます。

初めに、昨年の学生のインターンシップの検討におきまして、商工会議所の意見を聞いていただき、要望を答申に入れていただきまして、誠にありがとうございました。この場を借りて厚く御礼申し上げます。

本日は、転職に関する会議と承っておりますが、お手元に資料をお配りしておりますので、初めに中小企業の人材確保の状況につきまして御説明申し上げたいと思います。

お手元の資料ですけれども、2ページの人員の過不足状況ですが、私ども会員企業にアンケートを行いましたところ、人手不足が深刻化しているという状況でございます。昨年度、今年と2年続けて調査いたしましたけれども、今年も55.6%の会員企業で人手が不足しており、5ポイント増加しております。業種を問わず人手不足が高まっているという状況でございます。

また、お手元にはお配りしていませんけれども、定期的にやっております経済調査では、この9月の調査におきましても、採用を増やしたいという企業が増加しておりますけれども、新卒採用ではなかなか採用計画を満たせないという回答が目立ってきております。

3ページをごらんいただければと思います。後段ですけれども、「2. 求める人材について」は、従来より、中小企業は要望が強いわけですが、一定のキャリアを積んだミドル人材に対する要望というのがかなり強まっておりまして、この傾向が近年また特に強まっているという状況にあります。

特に、中小企業の場合、経済情勢もございまして自社で最初から人材を育てる余裕がありません。人手不足を背景にしまして採用意欲は旺盛なのですけれども、逆に新卒の方が来てくれないという状況もある中で、経験を積んだ人材に対する需要が非常に高まっていると考えております。

転職というのは、企業側から見ますと、経験を積んだ人材を採用できるチャンスということで、非常に良い機会だと思っておりますが、中小企業の魅力が伝わらないところもございまして、マッチング機能の強化ということをこの会議の場でも是非お願いしたいと思っております。商工会議所では、これまでも政府を始め関係省庁の皆さんにも要望しているところでございます。

中小企業からは、特定の技能を持つ人材、あるいは年齢、性別を絞って求人をしたいという要望がありますけれども、雇用環境の改善の影響もありまして、ハローワークに頼ってもなかなか欲しい人が来てくれないという声はよく私どもに届いております。民間サービスもありますけれども、逆に報酬が高いものですから払う余力がないという傾向がありまして、そういったことも含めて人材確保の負担感が非常に高まっております。

法律の制限によりまして、求人にもルールがあることは承知しておりますけれども、現在、ハローワークでもシステム更改の予定があるということでございますので、こういった点も含めて、訓練機関との連携ですとか、専門人材、IT技術を身に付けた人材の教育、把握の推進ですとか、コーディネート機能の一層の向上に取り組んでいただくよう、私どもとしては強くお願い申し上げたいと思っております。

一方で、望まない離職を防ぐことも大事だと思っております。大卒の3割、高卒の4割が3年以内に離職するという状況が長期間続いている状況にありますけれども、こういったミスマッチを改善するために、先ほども申し上げましたように、インターンシップにおきまして中小企業は柔軟な対応をさせていただくこと、例えば学生情報を採用活動に使用できるようにしていただきたいということは、要望を申し上げたとおりでございまして、商工会議所といたしましても、今後もしろいろな関係省庁の皆さんとも意見交換をしながら、是非進めていただきたいということでございます。

一方で、インターンシップの活用は、高齢者の中途採用にも有効と考えておりまして、企業経営者と話をしておりますと、在職中からのマッチング支援や出向制度等の取組を進めていただくと、非常に有り難いという声が届いております。

その他、資料にITの活用とか長時間労働に関する調査もございしますが、本日の議題ではございませんので、後ほどお時間がありましたら、是非お読みいただければと思います。

最後に、有給休暇の付与の時期と日数の前倒しについて申し上げます。現在、労働基準法に基づく有給休暇の付与期間とか日数を前倒しする案につきましては、罰則付きで基準に満たない規定を一律に引き上げることとなりますので、大変影響が大きいと考えております。特に中小企業におきましては、労務管理の状況が本当に企業によってまちまちでございまして、業種や業態が異なっておりますので、企業によりましては制度の導入が労務

管理負担の増大につながることもございますので、そこは慎重に検討いただければと思っております。

必要性を感じている企業というのは、中小企業の場合、柔軟な働き方を皆さん取り入れていますので、労使の判断に委ねる部分も残していただきながら、有給休暇の付与と転職市場の活性化といった部分につきましては、是非慎重に調査をいただきまして、効果があるということであれば、是非我々も中小企業の皆さんにも勧めたいと思いますので、教えていただければと思っております。

簡単でございますが、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、また短時間ですが、ディスカッションをしたいと思います。

一つ伺いますが、もし私どもが今御意見を伺っている年休制度の前倒しをした場合に、業種によっては労務管理のコストというか、手間が非常に高まるのではないかという御指摘がありました。それは例えばどういう業種であろうかというのが、私が伺いたいことの第1点でございます。

第2点目は、なかなか人が来てくれないとなりますと、やはり職場の魅力を高めるという意味で休暇政策というのも大変重要な項目ではないかと思うのですが、その意味では一律に強制されたら困るというお考えも分かる反面、もっと積極的に取り組んでいただける余地もあるのではないかと何となく考えているのですが、その点はいかがでしょう。

以上2点でございます。

○福田部長 中小企業は柔軟な働き方をしておりますして、法律では6年半以上かけないと20日にならないとありますけれども、例えば新人でも、体調とか御家庭の事情で柔軟に、休暇とは言わないのかもしれませんが、休みを与えている企業というのは多いかと思えます。

そういった意味で、休暇というのは非常に大事な観点だと思いますけれども、一方で人数の少ない企業、特に10人、20人、そういった規模の会社になってきますと、1人の方が全員のそういう多様な労務管理をしなければいけないとなりますと、システム化も進んでいない状況もございます。システム化するコストと、手作業でやった方が早いという方がまだまだいらっしゃいますので、規模によってはシステム化の費用を考えるとやはり手作業でやってしまうということで、そういった負担はまだまだあるのかなと思っております。

○安念座長 そうしますと、何々業というよりも、企業の規模によって労務管理に割けるリソースの大小が重要というか、大きな要因だということですね。それはそうでしょうね。

○福田部長 あともう一点、正社員だけではなくて、パートさんですとか、アルバイトさんですとか、そういった方々に働いていただいている企業は非常に多いものですから、時間数ですとか、いつ来るかとか、シフトを組みながらやっていますので、この方はいついつとか、そこもシステム化できない状況では非常に負担が増えるかなと考えております。

○安念座長 どうぞ。

○刀禰次長 事務局からですけれども、もう少し教えていただきたいのは、半年たてばいずれにしても10日付与する、それで対応されているわけですね。逆に言うと、半年のところからそういうシステムに入っていくわけですから、それが例えば入社時から入ると管理の負担が増えるという意味がよく分からなかったのですけれども、具体的にどういうことなのでしょう。

○福田部長 私どもが見ている企業の中には、ホワイトボードにマグネットを使って労務管理をしているところもありまして、現行の法律の規定で皆さんやっています。ですので、そういったところも含めて、見直しを始めるという企業にとっては、思った以上に負担は大きいのかなと考えます。

○安念座長 どうぞ。

○刀禰次長 半年たてば、いずれにせよ管理をしているわけですから、その人数が変わったからといって何か急に変わるのかということと、取った日数もちろん月に1日とか、付与の仕方は変わるのだと思いますけれども、いずれにしても休暇の日数はカウントはしておかなければいけないわけですね。それはホワイトボードであれ、手帳であれ、何でもよいと思うのですけれども、そこがそんなに変わるというのは今のお話でよく分からなかったのですけれども、どういうことなのでしょう。

○福田部長 実際にやる側の立場に立ちますと、そこは非常に負担があるかと思えます。いろいろな働き方もございまして、パートさん、アルバイトさん、正社員の方も含めて、働き方も多様になりますので、そういう管理も全部考えますとやはり負担は大きいかなと思っています。

○安念座長 どうぞ。

○八代座長代理 もっと単純に、入ってから半年は試用期間だから与えないということではないのですか。管理が大変だということではなくて。

○福田部長 現行はそうですね。

○八代座長代理 新入社員が入ってからすぐ与えるというのは、試用期間の場合に、企業としては無理なので、問題はそんな細かい話ではなくて、試用期間が終わった後、なぜ20日になるまでそんなに何年もかかるのかということで、こっちを前倒しにしてくれということですね。だから、今の御説明は正にそういう話だと私は理解していたのですけれども、次長の御質問はそうだったのではないですか。なぜ6か月待たなければいけないのかということですね。だから、それは試用期間中だからというふうに言われたら、非常に分かりやすいのではないかと思います。

○刀禰次長 先ほど経団連からありましたように、大企業等8社調べたと。全てのケースで初日から与えているわけですね。ですから、試用期間だから与えることがおかしいとか、与えてはいけないとか、そういう考え方は日本企業にそもそもないのだらうと思います。

それから、私どもが海外のケースを調べた場合でも、入社してしばらくの期間は有給休暇がないというのは、先進諸国で幾つか調べた中では日本だけでしたので、そういうこと

になりますと、これまではもともと有給休暇は、例えば月に1日は何かをしたいとか、それはいろいろな事情があると思いますけれども、そういう方について、前の職場ではできたのだけれども、転職するとそれが半年間はできなくなってしまうということは、やはり転職の一つの障害に少なくとも理屈の上ではなっているのではないかと。ですから、そういうことについて、仮に見直すとすればどういう問題があるのでしょうかということをお伺いしているということでございます。

○八代座長代理 最初の半年、有給休暇を取れないからというのは、どれだけ大きな意味があるか分からないけれども、逆に言えば、国際比較をするときに、外国には試用期間制度というものが無いのではないですか。

こっちで聞いてもしようがないのですけれども、なぜ最初からかというのと、そういう制度の違いというのものもあるわけで、半年にこだわるのではなくて、言いましたように、1年たった後、もっと早く前倒しで取れた方が良いのではないかとという方が現実的ではないか。

それから、大企業でやっているのだから中小企業もやれと言ったって、それは転職率が企業と中小企業では全然違うわけですから、中小企業の場合、国替えされたら困るという面も当然あると思うのですね。だから、ちょっと焦点の置き方が、早く20日に達するようにということがなぜできないのかという御質問に対してどうでしょうか。

○福田部長 そこは、今、どこの企業も法令遵守を重視しているかと思えます。先ほど申し上げましたように、中小企業の場合、法律にのっとって、その状況によって休みを与えたり、柔軟にやっておりますので、そういった意味では半年以内にももらえないからといって、そこが障害になるという話は特に私どもは聞いておりません。そこは逆に調査なり事例があれば是非教えていただきたいと思っております。

○安念座長 分かりました。ありがとうございます。

試用期間は必ず設けなければならないわけではありませんし、そのことと年次有給休暇の問題が論理的にはリンクしていないと思うのですが、雇用の実態としてリンクしているということは私も十分あるだろうと思えます。ですから、その点も含めて、そもそも初めから与えるべきだという論点と、もう一つは20日に、もっと多くても良いのだけれども、できるだけ早く到達できるように、そういう着地を早くすべきだという論点と、多分2つあって、両方相まっただけの問題提起だろうかと思えます。

ほかにいかがでございますでしょうか。

それでは、お忙しい中、日商さん、どうもありがとうございました。また今後ともどうぞ御教示ください。よろしく願いいたします。ありがとうございました。

(日本商工会議所 福田部長退室)

(全国中小企業団体中央会 加藤常務理事入室)

○安念座長 それでは、資料3により、全国中小企業団体中央会からの御説明をいただきたいと思えます。中央会さん、お忙しい中、どうもありがとうございます。どうぞよろしく願いいたします。

○加藤常務理事 全国中央会でございます。いろいろお世話になっております。

私ども全国中央会は、会議所、商工会などと違って、組合という団体をベースに御支援をさせていただいている団体でございます。単純計算すると、組合等に加入されている全国の中小事業者の方、約380万のうちの270万ぐらいは加入をされているということなので、その組合が3万8,000ぐらいでございます。

本日御示唆をいただきましたテーマが、転職に関する事項と法定年次有給休暇ということでございます。簡単な資料を作らせていただきました。

2ページ目になります。申し上げたような、私どもの会員団体を通じ、毎年、中小企業労働事情実態調査をやっております。この中で、28年度におきましては、そこにありますように、約4万強の事業者に調査をさせていただきまして、1万8,000強という回答をいただいたデータでございます。

「経営上の障害について」ということで、複数で回答をいただいておりますが、これを見させていただきますと、まず、人材の不足ということで、2つ目に、人材の不足にかかわるものがあります。労働力の不足というのが4つ目でございます。質の不足と量の不足という形で整理をさせていただいております。当然、数も足りないということですが、求めるべき人材というのでしょうか、自社の企業、事業所に必要なノウハウをお持ちの、また育てていただきたい人材の雇用に苦慮しているという状況がございます。

1枚めくっていただきまして、新規学卒者の方々の採用充足状況ということですが、これも過去からずっと比較をしながら採ってきておりますけれども、直近、一番下の欄ですが、高校卒、専門学校、短大、大卒という形で、全体の数字を見ていただくと、84とか88ということで、大卒ですと82ということですが、特に大卒の技術系が過去初めて8割を切っております。79.8ということで、やはり必要な人材がなかなか雇用できないという実態があらうかと考えております。

若年者の人口減ということだとか、御本人、御家族の就職に対してのお考えが我々中小企業から見ますと大企業志向というのがまずあって、そこがどうしてもミスマッチを起こしている部分があると思われまます。中小事業者の中にも世界に冠たる事業者もいますし、いわゆる心、気持ちの問題というのが大きく影響する部分もあらうかと感じているところでございます。

新卒というのは特に学歴が高くなればなるほど難しいという状況があつて、転職や中途採用も積極的に中小事業者は雇用を目指しているのが実態でございますが、ここには資料を入れておりませんが、業種別に見ますと、一般的に言われておりますような、建設業や貨物運送、それから小売、サービス業など、要は時間の問題だとか、ハードだとか、事業者によっては時間の問題で勤務体系、ローテーションが非常に厳しいとか、そういうところがどうしても敬遠される傾向もあり、人の確保に苦慮しています。具体的には自動車の運転手の方々とか、建設業関係ですと専門職の方々だと思います。

私どもとしては、4ページ目が正社員、5ページ目が正社員以外の採用のルートという

ことで、いろいろな中小事業者が雇用を目指す方法ということでアンケートを行ったものでございますが、圧倒的にハローワークを活用させていただいております。例えば下の方には、自社のホームページで公開をすとか、努力もしているわけですけれども、申し上げてきたような状況もあり、どうしてもハローワークを活用させていただくというのがまず一義的な状況かなと感じるところでございます。

それから、高齢者の方々も、有用と思われるような人材の場合には積極的に中小事業者で受け皿になるような面もありまして、転職の方々等々も採用を目指していますし、そういう面で高齢・障害・求職者支援機構の離職者訓練とか、産業雇用安定センターがやっていらっしゃるような、大手企業からの転職の方々を少しでも自社に合ったような形の方々の採用を目指していこうということで、こういう活動は是非とも更に拡充をお願いできればなと感じているところでございます。

そこでひとまず区切らせていただいて、年次有給休暇の関係でございます。こちらにつきましては、資料を私どもの方でも準備できていないのですが、最後のページに、先ほどのデータ、調査結果の中でということでございますが、中小事業者の従業員の方々の取得日数を、これも時系列で見えておりますが、20日以上取得をしているというのは2%台にとどまっております、平均は7.26日でございます。取得率がトータルでは約半分という状況でございます。これは基準法の制度にのっとりた形で、事業者は守っているところでございますが、その中で20日間に達するのは、制度上、6年半ぐらいかかるので、その関係でこういう数字、従業員の雇用期間の問題も考えていかなければいけないのですが、そういう部分も影響があるのかという感じでございます。

これについては、以前は10年ぐらいかかっていたのが、前の改正等で短くなってきているということですので、ある程度これは定着してきていると感じているところでございます。

パパママの個人事業者や本当の零細企業ではなかなか就業規則までもというのがあるのですが、それなりの規模のところだと、モデル規則に沿って、私どもも御指導、御支援をさせていただいたりしていますので、それなりの企業は大体作ってきているのかと思われれます。それに合わせて、法にのっとりた形での有休管理をしていると認識しているところでございます。

一般的に、最初の6か月とか3か月とか試用期間もございますので、その辺の関係もあろうかと思えますけれども、この年次有給休暇の見直しをもしこれから行うということになりますと、雇用の関係でどういう効果があるのか、我々中小事業者側から見たときにどういう状況なのか、ちょっとまだ十分把握ができていない、検証ができていないという状況だと思っております。

あと、看護休暇とか介護休暇という部分も、ある意味では有休の部分ですが、これについては、入社後半年はやはり取得できないことにできるというのが現行制度ということなので、これも今すぐに何か考えなければいけないという認識は、今のところはちょっと持

っていないという状況かと思っております。

今、基準法改正の関係が出ていますので、今は10日以上の有休が取得できる方々に対して5日間ということで集中的にというお話があるのですが、これを定着していくことが我々支援機関としてもまず一番のところかと感じているところでございます。

以上がひとまず御質問に対してのお答えだと思います。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した。

それでは、何か御指摘いただく点がありましたら、どうぞ。

中小企業の現場の感覚としては、現在のような有休の消化率を前にすると、制度を拡張する、20日に達するのを前倒しするとか、あるいは有休を1日でも与えるのを入社1日目からするといったような拡張はまだまだ考える余裕がない、というのが実感だというふうに理解してよろしゅうございますか。

○加藤常務理事 おっしゃるように、考え方というのはよく理解はするのですが、経営の実態から考えますと、先ほどデータを見ていただいたとおり、まだまだ実態論としてついていけない状況もございまして、お叱りを被らなければいけない部分もあるのですが、その辺りを全体として見ていくと、もう少し期間が必要かという感じがしております。

○安念座長 なかなか新卒では枠を満たせない状況が続いていて、どうやらその傾向はますます深刻になりかけているとなると、やはり中途人材というのは非常に有力なルートということになると思うのです。そうなりますと、ますますより魅力的な休暇ポリシーを採ることによって人を採るという考え方もあろうかと思うのですね。

確かに新卒ですと、文字どおりの試用期間だから、その人はまだ本当はコストがかかっているだけなんだよ、休暇は贅沢だよという言い方もあるかもしれませんが、即戦力として期待する場合には最初から多少の休暇を与えてもよいとか、あるいは20日に達する期間をもっと短縮してもよいとか、そういう考え方も正に職場の魅力を高めるという意味でありはせぬかと思うのですが、いかがでしょうか。

○加藤常務理事 おっしゃる趣旨はよく理解するのですが、例えば高齢者の再雇用レベルの方と、例えば実際に30代くらいの中途採用の方と多少考え方は違ってくるのかと思います。仮にノウハウをお持ちの方を採用するにしても、職場にやはり合っていただく、仕事を覚えていただくとか、その辺りをそれなりの期間、最初のうちは頑張っていていただく必要は、何十人もいる企業なら別ですが、10人くらいの企業で、経営者としても頑張っていて1人採用しているという中で、その方々には一日でも早く戦力になっていただきたいということを考えると、まず最初のうちは覚えていていただくという、経営者のエゴかもしれないのですが、そこは感じるころはございます。

○安念座長 なるほど。分かりました。

○長谷川委員 とても単純な質問で、6ページの取得率というのは分母と分子は何ですか。

○加藤常務理事 これはアンケートでございまして、有休の取得日数を、例えば回答者

が5日未満与えていますみたいなものを全体からばらばらに採っていますが、全体を100と見てその回答数を比率として採っているということかと思えます。

○長谷川委員 そうすると、隣の取得日数が20日以上が例えば1.8ですけれども、物すごく少なくしか取れていないのだけれども、取得率の方で見ると70～100%というのが27で、結構高かったりするのですけれども、この相互の関係が、20日以上は1.8しか取っていないと出ているのに、何で70～100%の取得率があるというのが高い数字なのかが因果関係がよく分からない。

○安念座長 私の想像ですけれども、権利日数が分母で、実消化日数が分子なのではないでしょうか。だから、人によって20日の人もいれば、15日の人もいる、12日の人もいる、そういうことではないかと思えます。

○加藤常務理事 詳細なデータが整理できていなくて申し訳ありません。今、先生がおっしゃったとおりかと存じます。

○長谷川委員 そうだとすると、安念さんが前段にお話ししていた、取りにくいとか、取りにくいのかという話は、70～100%が27だとすると、圧倒的に取りにくいとは言えないという話になりますよね。

○安念座長 圧倒的にはね。それはそうかもしれません。

○飯田委員 ついでに、70～100%というと、例えば20日持っていても14日与えていけばなので、取得日数の10～15日未満のところがある意味で70%の欄になってしまうので、このぐらいの数字になってもおかしくないと言えるのかなど。つまり、14日という人が多ければ、14日以上取っている人全体で、例えば平成28年ですと、32%ぐらいいますので、非常に分かりにくい表なのです。

○加藤常務理事 細かいデータの整理ができていなくて申し訳ありません。

○安念座長 結構です。逆にすみません。中央会さんをとやかく申し上げているつもりは全然ございません。

○長谷川委員 要するに、安念さんがおっしゃったように、かなり取りにくいというのが実態だというふうに理解してよいのですか。

○加藤常務理事 私どもはそう理解をしております。

○刀禰次長 数字的には半分の方が5割以上は取っているわけですね。そんなに取りにくいというのが数字の上では出ていないですね。

○安念座長 この有休の実消化率というか、実績については、もうちょっと我々も当然のことですが、一つの立法事実ですからよく勉強しなければなりませんね。

○飯田委員 もう一つ、恐らく有休が取りにくいというのは、取る日の自由度が圧倒的に低いという、その取りにくさの方が多くて、日数を消化できるかどうかという部分については、例えば閑散期であったり、祝日が連続するときを取らせているという企業がある一方で、恐らく本当に自分が必要な時期には、その時期は駄目であるという取りにくさの意味で、意外と日数についてはほどんど消化しているという人もいるのかなというのが率直

な感想です。

○安念座長 それはよく聞く話ですね。ありがとうございました。

ほかには何か御指摘いただくことはございますか。

それでは、中央会さん、どうもありがとうございました。今後ともいろいろ教えていただくことになると思いますが、どうぞよろしく願いいたします。本日は御多用のところ、どうもありがとうございました。

○加藤常務理事 ありがとうございました。

(全国中小企業団体中央会 加藤常務理事退室)

(日本労働組合総連合会 安永副事務局長入室)

○安念座長 それでは、資料4に沿いまして、日本労働組合総連合会からの御説明をいただきたいと存じます。連合さん、よろしく願いいたします。

○安永副事務局長 連合副事務局長の安永と申します。よろしく願いいたします。本日はヒアリングに呼んでいただきまして、ありがとうございます。

転職、再就職支援、それから年次有給休暇、看護休暇・介護休暇について、連合としての考え方を述べさせていただきます。

お配りしておりますパワーポイントをおめくりいただきまして、スライドの2をごらんください。まず、転職についてですが、連合としては、原則的な雇用のあり方として、期限の定めのない直接雇用であるべきだと主張しておりますので、殊更積極的に転職を勧めるという政策は持ち得ておりません。企業に就職し、企業の中で企業の発展とともに人材育成が進められて、企業が主力サービスや主力製品を転換していく場合は、企業の中で開発、人材育成、能力転換、そういう努力がされて、企業の中で新しい分野を目指していく、日本の雇用、人材育成の形が日本の強みであることは今後も変わりはないと思っております。

私自身も、入社時は電報の通信士でしたが、今はその仕事は存在しません。当時、一緒に働いていた同僚たちも、企業グループも含め、様々なセクションに転換をし、それぞれ活躍をしております。

一方で、就職氷河期などを経て非正規雇用にならざるを得なかった労働者が、正規雇用を目指して転職をする、それを支援していくことは重要なことだと思っております。

その場合に重要なことは、主役はあくまでも労働者本人であるということです。「労働は商品ではない」というILOのフィラデルフィア宣言を持ち出すまでもなく、働くということを買契約と同じように語るべきではないということだと思っております。いかに労働者にとって自分が活躍できる仕事であるのか、働きがいのある仕事であるのか、安心して働くことができる仕事であるのか、そういうことを選択できるかということだと思っております。

そのためにもマッチングが重要だと思っております。労働者に労働条件の開示はもちろんです。職場の様々な状況でありますとか、人材育成、能力開発などを含めた適切な情報開示がされることが重要だと思っております。それ抜きでは、納得して選択するとい

うことにはなりません。

また、労働者が次の仕事を探し、選択をする期間、雇用保険の給付日数や給付制限期間が短過ぎます。雇用保険の積立金がたまっていて、いろいろなところからターゲットにされているようですが、これこそ雇用保険の本来の生きた使い方だと思っております、この期間を長く見直すことが必要だと考えております。

次に、年休について申し上げます。スライド3をごらんください。厚生労働省が作成された有給休暇のパンフレットにはこういう文章があります。休暇促進の必要性を訴える理由ということで、新しい技術への対応や独創的な発想などは、ストレスの解消やリフレッシュがきちんとでき、生きがいの持てる生活、働きがいのある職場から生まれてくるものですとあります。それに続けて、経営にとって有給休暇取得を促進する様々な効果が記述されています。業務の棚卸しであるとか、非効率な部分のチェック、多能化促進、能力測定の機会であるとか、人材育成などなどが挙げられております。そのとおりだと思います。

それらのことは、入社後6か月たたなければ対象とならない話なのではないでしょうか。広告会社の新入社員の過労自殺がクローズアップされていますが、入社後間もないからこそあるストレスもあるのではないかと考えておるところでございまして、今こそ考えなければならぬ、そのように思っております。

全社的に有給休暇の取得促進日というものを設けている企業も増えてきました。そういうことを促進するためにも、継続勤務要件にかかわらず付与することを検討することが必要だと思っております。残念ながら、具体的にどの程度ということを提起するほど、連合内の議論が進められておりませんが、これを機会に議論を促進してまいりたいと思っております。

ここで、連合というより、自らの経験も踏まえて個人的に申し上げますと、若いうちにきっちり休む癖を付ける必要があると思っております。特に男性の場合、そうこうするうちに働くことしか存在意義がない、休んでもすることがない、そういうおじさんにならないためにも、自分の時間を使う癖を付ける必要があるということ強く感じております。自分が休むことができなかつた人たちが、職場で「俺らの若いころは」なんて言うものですから、若い人が有給休暇を取りづらい環境だということになっているのではないのでしょうか。

また、晩婚化による少子化の課題も、要因は様々あるとしても、余暇活動を行う中で様々な出会いが生まれ、早く結婚することにもつながると思っております。早く結婚するかどうか、しないことも含めて、個人の選択だと思うのですけれども、サービス産業の割合が大きくなる中で、定められた休日だけでは実現できないことも多いと思っております。

公式な見解に戻しまして、年次有給休暇の付与日数ですが、先ほど申し上げた有給休暇を取得する効果から考えますと、20日になるまでに何年か待たせることに、本人にとっても、会社にとっても意味があるのでしょうか。最初から20日間付与すべきだと思っております。その上で積み上げが必要だとすれば、25日まで積み上げていくことにしたらどうでし

ようか。

最後にスライド4、看護休暇・介護休暇について申し上げたいと思います。子供の看護や家族の介護は、いつ必要になるかは予測が付きません。なぜこのタイミングでという経験をされた方もいらっしゃると思います。また、雇用の期間に定めのある非正規労働者にとって、6か月縛りによって休暇が取れないことの繰り返しになることもあります。そのようなことを考慮すると、望ましいことは6か月の規制がないことです。

現行制度では労使協定を要件にしておりますが、労働組合があって労使対等の関係が構築されているならまだしも、職場の過半数代表者が締結している場合、その過半数労働者、過半数代表者の選出方法として、会社が指名するというのが3割、親睦会などの代表者が横滑りをするというが1割と、少なくとも4割が民主的な選出とは言えない中で、要件とされていることはいかかなものかと思っております。

連合がもっと努力をして労働組合をつくれと言われれば、そのとおりでございますが、この課題のみでなく、三六協定を初め、多くの課題につながる大きな問題だと思っております。また、労働者個々の労働条件を改善の方向に労使協定でというのであればまだしも、悪くすることを労使協定に委ねるやり方が本当によいのでしょうか。制度導入の過程で付けられた妥協点であるということは思っておりますが、見直す必要が出てきているのではないかと思っております。

話を看護・介護に戻しますが、労使で相応な理由を付けるということにしても、どのような理由が相当な理由になり得るのか、私の経験では思い浮かびませんでした。

以上、連合としての意見を申し上げます。ありがとうございました。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、また若干ディスカッションの時間を取りたいと思います。どうぞ、どなたからでも。

○八代座長代理 今、若いうちから休む癖を付けるのが大事だと言われて、全くそのとおりだと思いますが、具体的にどういう制度を考えておられるか。単に意識を変えろというのだったら、なかなか変わらないと思います。それが第1点。

それから、付与日数の引き上げのところですが、労基法改正案で、普通の有給休暇とは違って、使用者の義務として年間最低5日というのがあって、これはかなり有効的だと思いますが、これをもっと増やすように要求されるという考え方はないかどうか。この2点についてお伺いします。

○安永副事務局長 ありがとうございます。

まず、若いうちから休む癖の制度ですが、今回は特に最初の6か月付与されないというところに着目しての発言だと受けとめていただければと思っております。そのときから有給休暇というものがあって、それを自分の取りたいときに取れるのだということを、そういう制度があることすら、私も大学の授業なども受け持たせていただいておりますが、年休がある会社とない会社があるのでしょうかというような質問が出るくらいでございますの

で、入ったときからそういう癖を付けるということが必要なのではないかと思います。

それから、義務付けでございます。これも平均値を上げていくためには有効な手段だと思っておりますが、本来の有給休暇の目的である、自分がリフレッシュするためにここで取得をしたいというようなことも忘れてはならないと思っております、平均値を上げることと、それを有効的に使うということの両面を目指していく必要もあるのではないかと思います。

それから、義務化して一斉に工場を止めたり、そういうことをやりやすい産業とやりづらい産業、様々あると思っておりますので、それぞれの産業の特性に合わせたやり方ということも推進していく必要かあると思っております。

○八代座長代理 休む癖を付けるというときに、今でも6か月たてばちゃんと休めるわけで、全然癖が付かないのであれば、やはり強制的に休ませないと癖は付かないのではないかと思います。もし必要があればですね。

それから、おっしゃった意味で、有給休暇というのは本来労働者が自分の意思で取るのが当然本来の姿ですが、平均して5割以下しか取れていないわけですよ。だから、おっしゃった平均値を上げるのと有効化を図るという中で、余りにも諸外国に比べて低過ぎる平均値を上げる方がやはり優先されるのではないかと考えます。

そういう意味では、使用者の義務としての5日というのはまだまだ低過ぎて、例えば有給休暇の半分は義務付けるというぐらいにしたらどうかと思いますが、いかがでしょうか。

○安永副事務局長 経営者の方が指定するにもやり方もあると思うのです。例えば、私の前いた職場の例を紹介すると、6月ぐらいに社員に計画表を出せと。夏の3か月間に1人1週間以上必ず休むように計画表を出せというようなやり方をして、それをまとめて、ただ特定の週に重なっているところもありますから、必要な調整をした上で、これで指定するという方法を取っていました。こういう指定の仕方もあるのではないかと。それが個人の希望と会社の希望を合わせながら、全体的に仕事のやりやすさをしていくという方法なども含めて、それぞれの産業や労使でやれるところをやればよいのではないかと考えております。

○八代座長代理 ありがとうございます。

○安念座長 5日義務制の5日を例えば7日とか10日とか、向こう10年かかってもしよければ、段階的に上げていくというようなお考えは連合さんにはないですか。

○安永副事務局長 まだ、実施をされていない制度でございますので、やってみてどのような効果があるかというのは検証したいと思っております。きちんと20日取れているところもありますので、それにどういう影響が逆に出てくるのかということもあると思うので、取れているところと取れていないところのそれぞれの対策の仕方というのは違うのではないかなと思います。

○安念座長 取れているところって、どうして取れているのでしょうか。変な質問なのですが、本来取るのが当たり前なのだけれども、八代委員からも御指摘のあったように、

実際には取れていないわけですから、むしろ取れている職場の方が立派なわけですよ。それは、なぜ取れているのだとお考えになりますか。

○安永副事務局長 労働時間の問題というのは、かなりモグラたたきのことがありますして、年休の取得促進をすると時間外労働が長くなったり、時間外労働を規制するとサービス残業が増えたり、様々にやっているの、総合的に取り組む必要性があることが第一だと思います。

その上で、特に年次有給休暇の場合は、その職場の雰囲気というのかなりあると思っています。入社して、職場の周りの先輩たちが、年休というのは全部取るのが常識よというふうな職場は、やはり後輩たちも同じように取得するというのが、私の経験からも、私はほぼ完璧に取る職場の出身者なので、逆にほかのところなぜそういう取りづらいところなのだろうというのを、連合の役員になる前も友達などから聞いて不思議に思っておりましたが、連合の役員になって様々な企業を見るにして、やはりそれぞれの企業の風土というか、そういったものに大きく左右される問題ではないかと思っています。

○安念座長 よろしゅうございますか。どなたかありますか。

飯田先生。

○飯田委員 大体主な論点はもうお話しさせていただいたのですが、確かに有給休暇については、むしろ日数を拡張していくことよりも、取得率をどうやって上げていくのかということ、もう一つは取得のしやすさと時期の選択の自由度をどう上げていくかという中で、例えばそういったポジティブリストとネガティブリストみたいな話がありますが、多くの場合、年次有給休暇が取りにくい職場というのは、休暇を取ることを自分が申請して、それを上司に認めてもらうという制度だと、かなり有休は取りにくい職場になり、一方で、いつ有休を消化しますかというふうに聞かれるタイプの職場だと、かなり消化率が良いという話を伺ったことがあるのです。

そういった形で、実はちょっとした仕組みと言いますか、申請の仕方、方法みたいなものにルールを設けると、そのルール自体が取得促進の役割になることがあるのかなと。つまり、いつ休みますかと聞かれれば、みんないつ休むと答えるわけですが、休むのを上司に言いに行き「うん」と言ってもらわなければならないとなると、多分行くのが嫌とか、行くのが面倒くさい、また怖いということにつながるのかなと。大体論点が出たので、若干の感想です。

○安念座長 ありがとうございます。なるほどな。

どうぞ。

○安永副事務局長 先ほど、私の職場のルール、私が職場にいたとき6月ぐらいにというのを言いました。スタートが半年ずれるので10月発給というところが多いと思うのです。10月に向けて6月ぐらいにそれぞれが計画を出してもらうのも一つだし、その時点で年休が残っている人に対して上司が一声かけるだけでも違うと思います。あなた、あと何日残っているけれども、10月までちゃんと取得しなさいよというふうに声をかけるだけ

でも、取得のしやすさというのは変わるのではないかなと思っております。

○飯田委員 私自身も代議員長もやりましたし、執行委員もやったので分かるのですが、取らない習慣の職場は本当に取らないので、部署によっても結構違うというイメージで、取らない習慣の部署があるのです。これも感想です。

○安念座長 大学の話でしょう。

○飯田委員 私は大学の組合の代議員もやりましたし、執行委員もやったので。部署によって、しっかり取る部署と全然取らない部署があるので、何かよく分からないなと思っていたのです。

○安念座長 企業の中というのはそんなもんですかね。

○安永副事務局長 部署によってというのはそうだと思います。それぞれ代替えがきく職場とか、そういう職場というのは取りやすいところだと思いますが、俺がいなくちゃ職場が回らないと言っている人はほぼ思い込みの人が多くて、実際にはその方が休まれても職場は回るということが多いとは思いますが、思い込んでいる方が多い職場では、年休を取らない方が多いのではないかと考えております。

○安念座長 なるほど。痛いところを突かれましたね。

連合さん、どうもありがとうございました。今後ともいろいろ御教示を賜りたいと存じます。どうぞよろしく願いいたします。今日はありがとうございました。

(日本労働組合総連合会 安永副事務局長退室)

(厚生労働省 藤枝課長、中條室長、田中課長、波積課長、源河課長、青山課長入室)

○安念座長 厚労省さん、どうもお忙しい中、おいでいただきましてありがとうございます。

それでは、資料5によりまして、厚生労働省からの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。

○青山課長 厚生労働省は幾つか項目がありまして、それぞれの担当ごとに順次御説明していきます。

まず、「1 厚生労働省におけるこれまでの取組」の「(1) 企業年金・個人年金におけるライフコースの多様化への対応」ということで、企業年金のいわゆるポータビリティの問題でございます。めくっていただいて、「企業年金・個人年金の資産の持ち運び(ポータビリティ)について」という紙をごらんください。

厚労省の企業年金に関する法制度において、2つ目の四角ですけれども、ポータビリティというのを可能としているかということ、転職前の企業年金の制度から転職後の企業での企業年金の制度に積み立ててきた資産を移す、資産移換と呼んでいますが、それと前後の加入期間を通算するというのを可能とするものでございます。この効果と言いますと、例えば給付に一定の加入期間が必要な場合に、長くすることで期間を満たしやすくなることとか、最後に給付をまとめてもらうことができるなどのメリットがございます。

下の表にありますとおり、企業年金といっても幾つか制度がありまして、どの制度とど

の制度の間で認めるかといったことについて、順次可能となる場合を拡充してきた改正を行ってまいりました。

次をお開きください。「個人型DCの加入可能範囲の拡大」とあります。これは、今年の5月に改正法が国会で通りまして、それで可能となって講じた拡充措置でございます。これ自体、実は制度と制度の移換の問題ではないのですけれども、個人型DC、確定拠出年金というのですけれども、これは個人が掛け金を拠出して、その積み立てた資産がもともと個人別に管理される制度です。ということは、個人が持ち運べる制度なのですけれども、その対象者がこれまで限られていまして、赤枠の中の白のところだけしか対象ではないのですけれども、緑のところも対象者にすることによって、ほぼ全ての方がどこにいてもどこに移っても、この個人型確定拠出年金をし続けられるように改正をしましたという措置が1点。

もう一つ、次の「改正法におけるポータビリティの拡充」をごらんください。初めに御説明しましたポータビリティの仕組みそのものも拡充をしました。いろいろな制度間で何が可能か不可能かというのは多少穴があったのですけれども、この間の法改正で黄色いところ、企業型DC、企業型確定拠出年金とか個人型確定拠出年金から、DBというのは確定給付企業年金ですけれども、DBへの移換とか通算もできるように法制度上措置しまして、ほぼこれでポータビリティは完成だと認識しております。

これと、先ほど申し上げた個人がいつでもどこにいてもできるという確定拠出年金がフルセットになったことで受け皿になりますし、これらの制度を使っていただいて、転職があっても継続的に高齢期の所得確保に向けた資産形成を図っていただけるように努力してまいりましたし、そうしていきたいと思っております。

以上です。

○安念座長 ありがとうございます。

○中條室長 引き続きまして、地方版ハローワークに関しまして、資料に沿って御説明させていただきます。6ページをごらんいただきたいと思っております。

地方版ハローワークにつきましては、昨年11月の地方分権改革有識者会議報告書を受けまして、12月に閣議決定されました平成27年の地方からの提案等に関する対応方針におきまして、地方公共団体が民間とは明確に異なる公的な立場で無料職業紹介を実施できるようにすることが盛り込まれたところでございます。

これを踏まえまして、その内容に沿って第6次地方分権一括法の中で、職業安定法の改正を行ったものでございます。改正法につきましては、今年の5月に成立をいたしまして、この8月20日から施行されているところでございます。

具体的な改正内容は真ん中のところがございますけれども、地方公共団体はこれまでも職業紹介事業者の一類型といたしまして、届出制による無料の職業紹介は可能でございましたが、今回の改正によりまして、これまで必要だった届出は廃止をいたしまして、国への通知のみでよいということといたしまして、事前の届出なしに無料職業紹介を実施でき

るようにしたところでございます。

また、②のところがございますけれども、国による助言指導、勧告、報告徴収、事業停止命令等といった各種規制についても緩和を行ったところでございます。この環境下で実施をいたします地方公共団体の無料職業紹介がいわゆる地方版ハローワークと呼ばれているものでございます。

さらに、2つ目の丸がございますけれども、これまで閣議決定等に基づいて実施をしております国のハローワークの求人情報、求職情報の地方公共団体へのオンライン提供につきまして、法律に今回明記をいたしました。

地方版ハローワークの設置状況でございますが、これまで届出を行って無料職業紹介を行っていた事業所も、施行日に通知をしたものとみなすということで、地方版ハローワークに移行しております、これを含めて地方公共団体が自ら行う無料職業紹介事業所は、本年8月末の数字を入れさせていただいておりますけれども、552か所となっておりますが、口頭で恐縮ですけれども、最新の9月末の数字が出ましたので、9月末の数字としては561か所となっているものでございます。

7ページは、今御説明いたしました職業安定法の改正前と改正後の資料でございますが、内容は今御説明したとおりでございます。

地方版ハローワークに関する説明は以上でございます。よろしくお願いたします。

○安念座長 ありがとうございます。

○田中課長 続きまして、(3)の「働く人の潜在能力の向上」のところの御説明に入らせていただきます。おめくりいただきまして9ページでございます。

教育訓練給付でございますが、教育訓練給付は雇用保険制度に基づく給付でございますが、働く方が自ら能力開発をすることを支援するというので、一般教育訓練に係る教育訓練給付金は、ここにありますように、被保険者期間が3年以上ある方であれば、教育訓練に要した費用の20%相当、上限10万円でそのような費用の支援をするものでございます。実績といたしましては、平成27年度、約12万人の方に御利用をいただいております。

教育訓練給付はもう一つパターンがございます、②でございます。専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金で、これは平成26年10月から新しくスタートしているものでございます。これにつきましては、「対象訓練」のところがございますように、一定長期間かかるような専門的・実践的な教育訓練を対象としているものでございまして、被保険者期間、初回の場合は2年、2回以降の場合は10年以上をその要件に、教育訓練に要した費用の、まず訓練受講中には40%、それから訓練を終わられて資格などを取得されれば20%上乘せということで、総体として60%の支援を行わせていただいているものでございます。これは平成26年10月1日施行ということでございますので、まだこれからでございますが、平成27年度には約6,000の方に御利用をいただいているところでございます。

○波積課長 引き続きまして、次の10ページをごらんください。こちらでは、離職をされた方が職業訓練を受けまして、職業能力を開発・向上させるための取組ということで、2

つの訓練を設置しております。どちらの訓練も、ハローワークの求職者に対するものというところは共通でありますけれども、まず左側の公共職業訓練でございますが、主に雇用保険を受給している方を対象としたものでございます。訓練期間はおおむね3か月から1年ということで、具体的な訓練の中身は（４）の実施機関にございますとおり、国は主にものづくり分野の高度な訓練、金属加工とか住宅リフォームといったものを実施しております。あるいは、都道府県は地域の実情に応じた訓練ということで、木工あるいは自動車整備といったものをしております。さらに、民間教育訓練機関等を利用いたしまして、こちらでは事務系、介護系、情報系など、様々な訓練を実施しているという形になっております。

こちらの訓練の実績自体は、一番下の表を見ていただきますと分かりますとおり、平成27年度、全体で13万人といった数字、就職率もこのような数字が出ているというところでございます。

一方、雇用保険を受給できない方の訓練ということで、右側の求職者支援訓練を設置しております。こちらは訓練機関が2から6か月、実施機関といたしましては民間の教育訓練機関、こちらの訓練コースごとに大臣が認定したものを実施しているということになっております。具体的コースは、この太字でございますような形で、介護とか情報、医療事務系といったものを中心に行っている。

実際を受講者の数でございますが、一番下の四角の右側にございますとおり、4万人といった数で、この2つの訓練を使いまして離職者のための職業訓練をしている。

その際、訓練実施機関とハローワークが連携して、就職の支援もしっかりと行っているということでございます。

以上でございます。

○安念座長 ありがとうございます。

○藤枝課長 それでは、11ページ以下が2番目のテーマでございます、「法定休暇付与の早期化」ということで、まず年次有給休暇について御説明させていただきます。

13ページでございます。まず、現行の年次有給休暇制度を簡単に申し上げますと、年次有給休暇は雇入れから6か月間継続勤務した方を対象に、8割以上の出勤を要件といたしまして10日付与されるものがございます。これは勤続年数が1年増えるごとに付与日数も増えまして、6年6か月以上継続勤務の方には最大20日の年休が付与されるというものでございます。

14ページは後ほど御説明します。

15ページをごらんください。それで、年次有給休暇の最大の我々としての課題は、取得率の問題でございます。この取得率については、近年は5割、半分行かない状況で推移しておりまして、直近の平成26年度でも47.6%という低迷の状況でございまして、この取得率をどう引き上げていくかというのが最大の政策課題でございます。

こうした観点から、実は現在、国会に労働基準法の改正案を提出しておりまして継続審

議中でございますけれども、その中で新たな仕組みを設けております。16ページにございますのは、その労働基準法改正案を御議論いただいた労働政策審議会での建議の内容の抜粋でございます。今申し上げました取得率が低迷していること、あと、いわゆる正社員の約16%が年休を1日も取得していないというような実態もございまして、少なくとも年5日以上年休の取得が確実に進むような仕組みを導入することが適当とされました。

具体的にはということで、年次有給休暇の付与日数が10日以上である方を対象に、その日数のうち年5日については使用者が時季指定しなければならない。年休というのは、あくまで労働者側の権利として、労働者がこの日に取りたいということで付与される仕組みなのですけれども、そこの考え方が、御本人も仕事が忙しいとか、職場の同僚に配慮してなかなか取れないといった声も聞きますので、そうではなくて、もう使用者の方に5日指定を義務付ける。企業側にこの日とこの日を休みなさいというふうに指定させるという、大きな仕組みの変換を今回御提案いただきまして、これを法律案として盛り込んで、現在提案しているところでございます。

そういうことから、まず私どもとしては、取得率の向上を図る観点で、今、国会に提出しております改正法案を国会で早急に成立させていただいて、新たな仕組みの普及をまず図っていききたいということが現在の考え方でございます。

戻っていただきますけれども、14ページにこれまでの改正経緯を載せてございます。年次有給休暇制度は一定の継続勤務を前提とした仕組みの下で、現状6か月でございまして、8割出勤率を考慮して付与するという仕組みで、これは我が国の労使関係においても定着していると認識しております。

これまでも、平成5年の改正で、入社初年の継続勤務要件を今まで1年だったものを6か月に短縮しておりますし、年休の20日間付与の早期化、これは平成10年に行っております。こういったことも行ってまいりましたが、先ほど申し上げた出勤率とか継続勤務を一つの要件として、それとのバランスを取りながら見直しを行ってきたところでございます。

本日のテーマは転職支援ということだとお聞きしておりますけれども、そのための仕組みとして、こういった年次有給休暇制度全体の仕組みのバランスとの兼ね合いと言いますか、そういった点は十分慎重に検討すべきことではないかなと感じてございます。

それから、飛んでいただきまして、18ページでございます。実態としてどうかということで、なかなか全国的な調査はないのですけれども、今回、緊急の措置としてサンプル調査を実施させていただきました。平成27年度から平成28年9月に届け出られた就業規則、都内のある1か所の監督署におきまして届けられたもの、ここから無作為抽出して、実際、年次有給休暇の付与が継続勤務何箇月後から始まっているかというものを調査したところでございます。

まず、18ページが入社初年度に何箇月後に付与が開始されているかというのを見たものでございまして、結果としてはやはり6か月、今の労働基準法に定める継続勤務6か月後から付与しているところが多かったということでございまして、特に従業員規模が小さい

ところ、300人以下などでは法定どおり与えているところは7割を超えるような状況で、中小企業を中心に法定どおりにしているところが多いということでございます。

それから、19ページが同じ調査の中で、最大の20日付与に至るのには何年何箇月かかりますかというのを調べたところでございます。こちらにつきましても、6年半、法定どおりの6年6か月経過後に20日になるというところが中小企業を中心に多かったということでございますので、仮にここの制度変更をするということになれば、実態としてはかなり大きな影響を及ぼすものでございまして、その全体の制度の枠組みと転職支援の観点とをどう考えていくかというのは、慎重な検討が必要なのかなと感じているところでございます。

なお、労働基準法は当然罰則をもって使用者に最低労働条件というものを義務付けておりますので、法律に満たない場合は無効になってしまいますし、法の基準で法定どおりの水準まで補充がされるという効果も持っておりますので、特に中小企業に対しては影響が大きいものと認識しております。

最後に、我々は既存の統計をいろいろ見てみましたが、この年次有給休暇制度と転職阻害要因との関係を示した資料は見当たらなかったところでございますので、その観点では何とも評価できないというのが正直なところでございます。

以上でございます。

○源河課長　続きまして、子の看護休暇・介護休暇に関して御説明させていただきたいと思っておりますので、21ページをごらんいただければと思います。

現行制度は、労働者は原則として継続勤務等の要件なしに子の看護休暇及び介護休暇を取得することができることとなっております。子の看護休暇が左側、介護休暇を右側の方に記載しております。

勤続6か月未満の労働者が子の看護休暇及び介護休暇を取得できない場合と申しますのは、この企業が過半数組合等と労使協定を締結した場合に限られております。したがって、職場の労使の御判断で勤続6か月未満の労働者を除外することはございますが、原則としては特に要件なしに取れることとなっております。

子供の看護休暇及び介護休暇に関して要望が多かったというか、御意見が多かったのは、今は1日単位で与えておりますのを、もう少し柔軟に半日単位で取れるようにしてほしいということございましたので、平成28年3月に育児・介護休業法を改正しまして、来年1月1日から半日単位の取得が可能となっております。

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、ただ今のプレゼンテーションに対して、どうぞ。

では、八代先生。

○八代座長代理　6ページの地方版ハローワークについてお聞きしたいと思います。先ほど、真ん中の改正職業安定法の中身で、地方がつくった職業安定所、ハローワークに近い

ものについては規制を緩和したとおっしゃったのですが、ということは撤廃はしていないわけですから、やはり依然として地方が行う職業紹介事業者は、民間とある意味では程度の差はあれ、厚生労働省が監督されるという立場は変わらないと理解してよいかどうかという点。

それから、規制の緩和というのは、具体的に何の規制が残っているかというのを簡単に教えていただければと思います。

○中條室長 ありがとうございます。安定局運営企画室の中條と申します。

具体的な規制のところですが、飛ばしてしまったのですが、7ページをごらんいただきたいと思います。具体的に各種規制ということで、改正前はaからnまでの規制がかかっておりました。今申しあげましたa、b、cのところは国による監督というところでございます、それらについては廃止をしております。また、規制の部分でございますけれども、「職業紹介責任者の選任」とか「帳簿の備え付け」、「事業報告書の提出」につきましても廃止をしたところがございます。

その後残っている規制といたしましては、gの「名義貸しの禁止」から「性別等による差別的取扱いの禁止」、最後のnの「守秘義務」というところまででございますけれども、これらの規制に関しましては、まず、ハローワークにも同様に課されている規制でございます、職業紹介を行う者としては当然に守るべきと考えられるもの。具体的には、「性別等による差別的取扱いの禁止」ですとか、「労働条件の明示」ですとか、そういったものは当然ハローワークも守らなければいけない規制と考えております。

また、労働者保護の観点から存置することが必要と考えられるもので、具体的にはgの「名義貸しの禁止」というところで、これは地方公共団体に対しましては規制緩和したにもかかわらず、地方公共団体が名義を貸して、本来、規制をかけなければいけない方が規制なしでやるということを防がなければいけないということで残しているものでございます。

また、もう一つが事業の柔軟性の確保の観点から必要と考えられるものということで、具体的にはmの「取扱職種の範囲等の明示」に関しまして残しております。これはどういうことかと申しますと、ハローワークに関しましては求人・求職については全件受理が原則になっているのですが、地方公共団体が行います無料職業紹介につきましても、取扱職種の範囲を限定できるというふうにしてございます。これは地方によっては業種を限定したり、取扱職種を限定したいというニーズもございますので、そういったことができるようになっておまして、これについて取扱職種を決めた場合にはそれを明示するというのは、やはり利用者保護の観点、柔軟に事業をやるためには必要だということで存置をいたしておまして、それ以外の規制については廃止をしたというものでございます。

○八代座長代理 ありがとうございます。

この書き方が民間の職業紹介事業者とは異なる位置付けと書いてあるので、よく分からなかったのですが、今のように、基本的に言えば国の職業安定所と全く同じ規制になって

いる、同等であると。ただし、失業保険の給付を除いてはということですよ。それは国があくまで独占しているということの理解でよろしいわけですね。

○中條室長 はい。

○八代座長代理 ありがとうございます。

もう一つは教育訓練給付ですが、問題は9ページの方は在職者に限定しているわけではないのですか。求職者でも構わないということですね。

○安念座長 よいですか。

○田中課長 確認のため、お答えをさせていただこうと思います。

教育訓練給付は、雇用保険二事業ではない、労使の保険料から成る部分の給付でございます。ですから、雇用保険二事業とかの助成金でやっているものではないものです。

○八代座長代理 普通の失業給付と同じことですね。

○田中課長 失業給付と同じカテゴリーのものでございます。

これは、被保険者期間が一定以上ある方であれば、被保険者である方、若しくはお辞めになってから1年以内に教育訓練を開始される場合が対象になっています。

○八代座長代理 なるほどね。ただし、この場合はあくまで教育費の補助であって、その間の生活は別途失業給付をもらっていれば別だけれども、それとは自動的にはリンクしないということですね。

○田中課長 基本的には、自動的にはリンクをしないものです。

○八代座長代理 分かりました。

○安念座長 飯田委員、どうぞ。

○飯田委員 まず、地方版ハローワークの部分についてですけれども、いわゆる国がやっているハローワークが全件受理であるのに対して、地方版の方は全件受理原則を採らなくてよいと。これは、例えば新卒ハローワークとか若者応援ハローワークなどのヒアリングでも出てきた話なのですが、地方版ハローワークの中で、例えば不良企業と言いますか、決して正確とは言えない求人情報によって、又は一部の情報の不実な記載によって誤りがあったもの、そういったものの掲載というのを見合わせているといった措置をやっている自治体又は地方版ハローワークがあれば教えていただければと思います。つまり、業種限定ではなくて、過去に問題を起こしたところを紹介しないというような方法を行っているところがあったらお知らせくださいというのが1点。

○安念座長 今すぐお答えいただく必要はありませんけれども、何か情報をお持ちでしたら。

○中條室長 運営企画室の中條でございます。

今、具体的な事例というところでは持ち合わせていないのですけれども、今、若者雇用促進法11条に基づきまして、求人者が一定の労働関係法令違反をしたときには、国のハローワークはその求人者から新卒求人の申込みは受理しないということができて、地方版ハローワークにおきまして、そうした求人を受理しないように取り扱うということが望ま

れるのかなと考えております。

このため、地方版ハローワークにつきましても適用となっております指針に基づいて、若者雇用促進法11条によって、安定所が求人不受理とすることができる求人者に該当する旨の自己申告があった求人者からの学校卒業見込者等であることを条件とした求人は取り扱わないといったような、取扱職種の種類等を定めていただくということをお勧めしているというところでございます。

また、地方版ハローワークにつきましては、地方版ハローワークが自ら受理した求人を事業主の了解が得られれば、それは国のハローワークにも提供していただくという扱いができるのですけれども、ハローワークの方でその求人をハローワークの求人としても受理する場合には、当然求人の内容について改めて国の方でも厳正な確認を行うということにしております。またハローワークで求人受理時、どういうふうに見ているかというノウハウについても研修等を通じて提供させていただくということにしておりますので、ハローワークの求人受理結果を地方版ハローワークの方でも再確認いただくというようなこと、ハローワークと連携をしていただくことで、地方版ハローワークでも適正な求人の取扱いというものが可能になるのではないかと考えてございます。

○飯田委員 例えば、今回、規制緩和で地方の独自色が強まったわけですので、むしろ国よりも掲載する企業について厳し目の規制をはめている都道府県又は市町村等があったら、これは今すぐというわけではないのですけれども、もし御存じでしたらお知らせいただければと思います。

もう一つが17ページの年次有給休暇の取得についての改正案なのですけれども、この改正案は「以下のケース：使用者は義務から解放されるケース」で、「労働者が自ら5日以上の年休を取得」というケースとあるのですけれども、これは10日で5日以上指定されたら、5日企業側が指定できないという、算数の話題なのかと思いますが、それであれば、もし促進するのであれば、むしろ「労働者が自ら年休付与日数マイナス5日以上の年休を取得した場合」というふうにしてもよいのかなと思うのですけれども、いかがでしょうか。

この場合ですと、恐らく10日で労働者が自ら6日取ってしまったら、事業者が5日指定できないから、恐らく5日というふうにしているのかと思うので、それであれば、例えば20マイナス5日以上の年休というふうには、これはあくまで20日持っている人のケースですけれども、例えば5年6か月の人だったら18マイナス5というふうにした方が、比較的休暇取得と言いますか、休暇付与促進型なのかなと思いますが、いかがでしょうか。

○藤枝課長 御趣旨は、より企業側に指定する日数を多くした方が、現状からすれば実効があるのではないかとということかと思っております。

そこは、今後の議論としてはあるかもしれませんが、これまでは労働者が全て時期を指定して、使用者は労働者の意向を踏まえて、事業運営上どうしてもやむを得ないときは変更をする権利が使用者側にもあったのですが、基本的には労働者の自らが選んだ時期に休んでもらうという大きな枠組みがあったのですが、そのままではなかなか年休の取

得が進まないのです、今回初めて、少なくとも5日部分については使用者に義務付けて指定させようと、大きく転換を図ったところがございますので、まずはそこから始める。スタートとしては、最小限の5日分についてはちゃんと取ってもらえるように、使用者側に義務付けるという内容になっております。

○飯田委員 指定する日数を増やすという話をしているのではなくて、この場合ですと、労働者自身が例えば5日間自分で有休を取得していたら、企業側はその5日間に加えて、プラス5日間指定する義務からは解放されるわけですね。これを、例えば労働者が自ら5日取得していても、例えば年休付与日数が20日の人であれば、自分自身が5日年休を取得していて、それに加えて企業が指定する5日という形にする方法でもいけるのではないかという提案と言いますか、例えばこの場合ですと、20日持っている人は5日自分で取ったら有休の消化率が25%になってしまうかなと思うのですが、いかがでしょう。

○藤枝課長 御指摘はそのとおりだと思います。この法案の考え方は、まず少なくとも5日は取ってもらおうと。そこをまず第一歩としてやろうということで、自らが5日を取った場合は、そこまでは企業に義務付けずに、まず5日を取らせることを優先させるために使用者側という形になってございます。

○安念座長 これはまだ国会を通過していないところだと思うのだが、これはひょっとすると結構うまくいく可能性もあって、うまくいくというのは回り出せばね。だから、妙な言い方だけれども、当会議としても大いにその成り行きを注目していて、うまくいくのなら、言葉は悪いが、それに味をしめて次の手を考えるということも大いにありだなと個人的には思っております。

○藤枝課長 ありがとうございます。そういう意味ではまずはこの法案を、これ以外の事項も規制改革会議の御提言をいただいているものも入ってございますので、是非お願いしたいと思っております。

○安念座長 どうぞ。

○長谷川委員 時間も押し迫っていて申し訳ないのだけれども、物すごく基本的なことを聞きたいのですが、13ページ、勤続年数が長くなると与えられる年休が多くなるのはどういう理屈によるものなのですか。

○藤枝課長 一定の基本的な考え方としては、勤続年数が長くなることによって企業に対する貢献だとか、働いたことに対する報償的な意味合いも、制度の設計当初はあったと聞いております。

○安念座長 それはよく言われますね。

○長谷川委員 そうすると、働く側から見ると、ある会社に長く働けば働くほどあめ玉がたくさんもらえるということでしょうか。

○藤枝課長 結果としてはそういう部分もあると思います。

○長谷川委員 ということは、長く働かなければあめ玉がもらえないということは、長く働けよというインセンティブを働かせているということでしょうか。つまり、同じ会社に

長く働けよというインセンティブを働かせているということですか。

○藤枝課長 これは労使慣行とか、雇用の慣行も踏まえた制度設計だと思いますので、今、委員がおっしゃるような見方もできると思います。

一方で、もう一つの論点として、6か月の継続勤務が今要件になっておりまして、そこで10日を付与するという日数の問題をどう考えるかという点もあるかなと思っております。

○長谷川委員 働く側から言うと、長く働こうが、働くまいが、ある会社に勤めれば必ず20日の年休というのは入社したときからいただけるという仕組みの場合と、今のような現行の仕組みであると、この会社に入ったからには長く働かないとやはり損だということになって、それが転職を阻害する理由になっているのでしょうか。

○藤枝課長 そこについては、私どもはエビデンスを持ち合わせていないということでございます。

○安念座長 事実において検証できるかということと、理論的に長期雇用のインセンティブになるかということとは多分別のことで、理論的には退職金の割増しと同じことで、長期に一つのところにとどまるインセンティブになるということは、これはセオリーとして私は明らかだろうと思いますね。

ただ、今の消化率で、事実としてどうかと聞かれたら、また別の問題の設定になるような気がしますね。

○長谷川委員 私は法律のことは分かりませんが、理屈の上でそういうふうに見える制度になっているということは、この国の働く慣行というものが暗示的に、会社に入ったら少なくとも6年6か月以上働くものだという観念を前提に設計されているように思えると評論されてもやむを得ないのでないか。

○安念座長 そうではないですか。私もそう思います。

どうぞ。

○刀禰次長 消化率というのは平均の概念なので、個々の方にとってみると、もともとたくさん取っている方が転職すれば、明らかに取れなくなることは間違いないということだろうと思います。

○安念座長 ありがとうございます。盛りだくさんな論点でございましたが、今日はお忙しい中、どうもありがとうございました。

どうぞ。

○八代座長代理 1つだけ地方版ハローワークで追加なのですが、先ほど名義貸しがいけないと言われて、それはもともとそうなのですが、名義貸しではなくて、地方版ハローワークを指定管理者制度なんかを使って民間人にさせるということは、厚労省としては良いとも悪いとも言っておられないという理解でよいわけですか。

○中條室長 地方公共団体が自ら無料職業紹介を行う場合を今回地方版ハローワークというふうに創設をしております、地方公共団体さんが委託などで民間の職業紹介事業者に職業紹介をやらせているケースがあるかと思うのですけれども、その場合には規制を緩和

した地方版ハローワークということではなくて、実際は民間事業者さんが紹介をやるので、その場合は民間のこれまでどおりの規制の対象になるという考え方でございます。

○八代座長代理 ですから、委託の場合はそれでよいと思うのですが、委託ではなくて、あくまで地方自治体がやる。その代わり公務員ではなくて、民間人がやるというやり方。一つ言えば、図書館もありますし、警察の例えば駐車違反取締りなんかはそういう形になっているのですね。あくまで駐車違反の取締りは警察の仕事だと。しかし、警察官が不足しているので民間人がやる。そういうことは規定ではどうなっているかということです。

○中條室長 その場合でも、実際実施をされているのは民間の紹介事業者の方ということになりますので、そこはやはりこれまで同様の規制が必要ではないかと考えております。

○八代座長代理 しかし、責任はあくまで都道府県が持っている、公務員でないといけないという考え方ですね。

○中條室長 あくまでも地方公共団体が自ら行う場合というふうに考えてございます。

○八代座長代理 だけど、ハローワークだって現に民間人を雇っているわけですよ。退職したアルバイト。だから、それと同じ考え方で、別に民間人を使っただけでよいわけですよ。それで、例えばそのヘッドを都道府県が民間人を雇う。あくまで都道府県の責任でこれを運営するということであればね。絶対公務員でなければいけないのかどうかということです。

○中條室長 地方公共団体さんが雇用をすれば、それは地方公務員ということで国の非常勤と同じような扱いになると思いますので、地方公共団体さんが例えば民間のOBの方を新たに雇い入れて地方公共団体さんの職員として実施をしていただくのであれば、それは地方公務員ということになると思います。

○八代座長代理 非常勤の公務員でないといけない。ありがとうございました。

○安念座長 公務員法上の指揮監督関係がないと、地方版ハローワークではないというのが今の段階の整理のように伺いましたね。

多岐にわたって、どうもありがとうございました。今後ともどうぞ御教示をくださいますように、よろしく願いいたします。

(厚生労働省 藤枝課長、中條室長、田中課長、波積課長、源河課長、青山課長退室)

(厚生労働省 森川参事官入室)

○安念座長 お忙しいところ、ありがとうございます。

それでは、「多様な働き手のニーズに応える環境の整備」の検討状況について、資料6に基づいて御説明をいただきたいと存じます。どうぞよろしく申し上げます。

○森川参事官 厚生労働省の労働政策担当参事官の森川と申します。どうぞよろしく願いいたします。

資料をめぐっていただきますと、御案内のとおりで、昨年6月の規制改革実施計画におきましては、「多様な働き手のニーズに応じていくため、従来の主要関係者のみならず、様々な立場の声を吸収し、それらを政策に反映させていくための検討を行う」ということ

で、めくっていただきますと、その後のフォローアップで、一応2035年の環境変化を見据えた、一人一人の希望と能力、ライフスタイル等に応じた等々、そのための「『働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために』懇談会」を設置いたしまして、4回の会合を行いまして、今年の夏に報告書を取りまとめたということが一つございます。そのときに、更に労働政策審議会等のあり方について検討を行うということにいたしましたところでございます。

これを踏まえまして、次をめくっていただきますと、「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」というのを設置いたしまして、7月から現在に至る4回まで、大田議長を始め、ごらんのようなメンバーで議論を行ってきたところでございます。

具体的には、次のページでございますけれども、第1回目はフリートーカーキングを行いまして、第2回目は有識者、ごらんのお三方、それから第3回、これも労政審のメンバーの方でございますけれども、お三方、第4回はそれらを踏まえまして2時間みっちり討議をしていただいたというところでございます。

次のページで、どんな御意見があったかということでございます。まず、審議内容につきましては、もともと労働関係法令は労政審でほとんど諮問、答申なり、建議なりをしているわけでございますけれども、それを通さないと全て立法ができないという慣行を見直すべきという御意見でありますとか、そもそもそういった足元の法律改正の議論ばかりでなくて、ちゃんと基本的・中長期的な議論、戦略的・横断的な議論をする場がなくなってしまっているのではないか。その場合には、そういった足元の法改正の話と中長期の話は議論の場を分けるべきでありますとか、内容につきましては労使の参画で法律の実効性が担保されるといったような御意見がございました。

また、労政審の委員の構成につきましては、現状、労働組合の組織率17%ぐらいでございますので、組合費を払っている人とそうでない人を同等に扱うのは無理がありますとか、経団連につきましても旧来の伝統的な大企業が代表して、今の代表性は問題という御意見もございまして、全ての議論が公労使同数の三者構成ではポジショントークになり、硬直化を招き、柔軟な意思決定ができなくなるですとか、労使と分けるから余計な対立を引き起こす、個人事業主は労なのか使なのかという議論がございまして、そういうのはなかなか既存の枠組みにはなじまないのではないか。

他方で、ルール設定型議論の場合には三者構成、公労使同数でもよいけれども、やはり中長期的議論のときにはそういった枠をはめなくてもよいのではないか。あるいは、本音の議論がされているか疑問で、労側も使側も多様性の確保が必要と。あるいは、一番コンサバティブなものとしては、三者構成、労使同数原則を崩すべきではない、そういった御意見がございました。

それから、審議の仕方、スピードについてもいろいろ御意見を頂戴いたしておまして、政策の決定に当たりましては時間がかかっているのではないか。規制改革会議等で審議し、閣議決定した後、そこから研究会・審議会の2段階で議論するのは労働政策だけではないかということですか、エビデンスに基づく議論、政策決定が重要だけれども、必ずしも

データが示されていないということがあるのではないかということ。

それから、これは別の見方でありませけれども、必ずしも長期に及んでいるわけではない。国会まで含めると、必ずしも長期に及んでいるわけではないし、政策決定のスピードだけではなく丁寧な議論が必要ではないか。こういった議論が出てございました。

いずれにいたしましても、今後、こういった意見を踏まえながら、何とか今年中には報告を取りまとめたいと考えているところでございます。

以上です。

○安念座長 お疲れ様でございました。いかがでございましょうか。

うちで決めて、閣議決定して、もう一回審議会というのは、これは労政審の名誉のために申し上げておくと、労政審だけではなくて、著作権審議会というものもいろいろ作法がありますね。

大体年内には報告書が出そうですか。

○森川参事官 ごらんいただいたとおり、意見としてはかなりかけ離れたものもございませけれども、何とか調整してそこは出したいと思っております。

○安念座長 では、よろしゅうございますか。これは議論の帰すうを見守るしかなかろうと存じます。

では、今後とも、また事務局なりと連絡を取りながら議論を進めたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。フォローアップは、我々は宿題になっておりますので、よろしくお願いいたします。

○森川参事官 はい。

○安念座長 どうもありがとうございました。

○森川参事官 ありがとうございます。

(厚生労働省 森川参事官退室)

○安念座長 それでは、何か事務局からありましたら。

○佐藤参事官 特にございませせん。次回の日程につきましては、追って御連絡させていただきます。

○安念座長 ありがとうございます。それでは、本日の会議は終了します。