

## 第9回 人材ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成29年2月14日（火）13:00～13:58
2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階1214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

（専門委員）島田陽一

（政府）山本内閣府特命担当大臣（規制改革）、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

（人事院）人材局 岩崎企画課長、井手企画官

（厚生労働省）労働基準局 大隈労働関係法課長

4. 議題：

（開会）

1. 国家公務員の中途採用（人事院ヒアリング）

2. 「労使双方が納得する雇用終了の在り方」の検討状況（厚生労働省ヒアリング）

（閉会）

5. 議事概要：

○事務局 それでは、第9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、八代委員が欠席です。また、山本大臣、大田議長に御出席いただいております。

本日の議題は「国家公務員の中途採用」「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』の検討状況」に関するヒアリングです。

初めに、山本大臣から御挨拶をいただきたいと思います。お願いします。

○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。

本日は、「国家公務員の中途採用」の取組状況について、人事院からヒアリングを行うとともに、過去の規制改革実施計画に盛り込まれた「労使双方が納得する雇用終了の在り方」の検討状況について厚生労働省からヒアリングを行うと伺っております。

「失業なき円滑な労働移動」を推進するためには、民間のみならず、公務員も含めた形で取組を進めることが重要であります。また、雇用契約の終了をめぐる紛争解決の在り方については、労使双方が納得するということに加え、当事者にとって予見可能性があり、紛争の未然防止や早期解決にも資する仕組みを整備するという観点も重要であります。

委員の皆様方におかれましては、これらの取組の更なる具体化に向け、活発な御議論をお願いいたします。ありがとうございます。

○事務局 ありがとうございます。

ここからの進行は安念座長にお願いいたします。

○安念座長 大臣、お忙しいところ御出席いただき、どうもありがとうございます。議長もありがとうございます。

それでは、早速、議題1「国家公務員の中途採用」に入りたいと思います。

平成28年10月6日の規制改革推進会議において、当面の重要課題の一つとして、「公務員の採用・転職」が決定されました。「失業なき円滑な労働移動」を推進する観点からは、民間の労働市場に限らず、官も含めた形で労働移動を促すことも重要です。そこで、本日は人事院から「国家公務員の中途採用」について、現状の取組を幅広くヒアリングをすることとしたいと考えました。

それでは、資料1により、早速ですが人事院から御説明をお願いしたいと存じます。

○岩崎課長 人事院の人材局でございます。本日は、国家公務員の中途採用の制度概要、また、採用実績についての御説明ということでお話を頂戴いたしました。このような機会をいただきまして、まずはお礼を申し上げます。

時間も限られておりますので、早速、御説明に入らせていただきます。

お手元に「国家公務員の中途採用」という、表紙を含めて4枚の簡単な資料を用意させていただいております。

まず、表紙を1枚おめくりいただきまして、右側の緑色のピラミッドの形をしたものがA省ということで、一つの府省のイメージとなっております。御案内のとおり、国家公務員の任用は各府省の大臣が任用権者となって、府省ごとに職員の人事管理が行われているところでございます。

各府省への人材供給源でございしますが、ピラミッドの下の部分に「新規学卒者等」とあると思いますけれども、国家公務員の人事管理は、我が国の多くの大企業と同様に、新規学卒者を一斉に採用して、様々なポストを経験させながら長時間かけて育成していくというスタイルを基本としているところでございます。

他方、行政事務の複雑化、困難化に伴いまして、公務外の専門的知識を有する人材の活用や公務の活性化を目的といたしまして、ピラミッドの左側になりますが、民間企業等における実務経験を有する人材を中途採用するための各種制度が整備されており、公正な能力実証や採用手続の下、多様な民間人材が公務内で活用されているところでございます。

国家公務員の採用は、国家公務員法に定めます平等取扱の原則及び成績主義の原則に基づきまして、公開平等の競争試験によることを原則としているところでございます。資料では、ピンク色の網がけになっている部分に「採用試験」というのが2か所ほど出てくるかと思いますが、その部分でございします。

競争試験は、現在、総合職試験、一般職試験、また、専門職試験及び経験者採用試験と、大きく4つの種類に分かれてございます。このうち、新規学卒者以外の者を主な対象とする、いわゆる中途採用のための試験といたしまして、経験者採用試験と一般職試験の社会

人試験係員級というものがございます。

まず、経験者採用試験でございます。ここで言う下から2つ目のレイヤーになりますが、民間企業等における有為な勤務経験を有する者を係長級以上の職へ採用することを目的として行う中途採用試験でございます。複数府省における事務系の係長級ポストへの採用を目的とするもののほか、個別の府省ごとに技術系の係長級ポストや、例えば国税庁の調査官級ポスト、あるいは外務省の書記官級ポストといった採用を目的とするもので、現在、実施しているところでございます。

受験資格といたしましては、年齢要件は定めておらず、大学等を卒業した後の経験年数で受験資格を定めております。例えば大学を卒業した日から8年以上といったようなことを定めさせていただいております。また、採用対象省官職につきましては、特定の学問分野、例えば工学とか農学といったものを修めていることを受験資格としている試験もございます。

経験者採用試験におきましては、試験種目といたしまして、基礎能力試験、人物試験、政策等課題討議のほか、これまでの勤務経験等に基づきます経験論文試験を課しているところでございます。

続きまして、一般社会人試験係員級で「採用試験」のところの「経験者」の右側に「社会人」と縦に書いてございます。一番下のレイヤーになりますが、一般職試験の社会人試験係員級は、経験者採用試験と異なりまして、学歴、職歴のいかんにかかわらず、年齢が40歳未満である者を対象として係員の官職に採用するものでございます。平成23年度以前に実施しておりました国家公務員中途採用者選考試験というものを、平成24年から競争試験として取り組んだものでございまして、実施してございます。

試験種目、試験の方法等につきましては、一般職の高卒者試験、いわゆる新規採用の高卒者試験と同じ枠組みでやっているところでございます。

採用規模は、例年1桁程度と非常に小規模になってございます。基本的には、人材確保が困難になっております地方の技術系の職種で若干採用があるといったところになってございます。

続きまして、下の「新規学卒者等」のところの「採用試験」で、総合職試験あるいは一般職試験としまして新卒を対象としている試験でございますが、こちらも受験資格の年齢が30歳未満の者とされてございまして、民間でいうところの、いわゆる第2新卒のようなものも含めて、普通の総合職試験、一般職試験から採用される者もいるというのが実態でございます。

続きまして、選考採用です。図で言うところのグレーの網かけ部分に書いておりますが、選考採用につきまして御説明申し上げます。

選考採用は、採用試験と異なりまして、募集人数が比較的少なく、専門的知見を要するような個別の官職に採用する際に実施している採用手法でございます。

選考採用の例といたしましては、主に医学や原子力あるいは航空等の特別な知識、技術

等を要する官職への採用が挙げられます。具体的には、医療機関における医師、看護師、また、原子力規制庁の検査要員や国土交通省の航空整備要員、また、検疫施設における検疫要員等が挙げられます。

続きまして、その隣に「任期付採用」と縦書きで書いてあるかと思いますが、行政課題の高度化、多様化が進展する中で、公務内の育成では得られない専門的な知識、経験、優れた識見を有する民間人材を公務に円滑に確保することができるように、これらの者を任期を定めて採用する仕組みが設けられているところでございます。例えば弁護士、公認会計士、IT技術あるいはサイバーセキュリティー、金融分野といった専門家が、本制度によって採用されまして、公務内で活用しているところでございます。任期は最長で5年間ということで、極めて高度な専門性を有する者等については、特別な俸給表に基づいて、特に高い給与を支給することも可能となっているところでございます。

各種試験の枠組みにつきましては以上といたしまして、続きまして、採用の実績につきまして2ページ目以降で御説明をさせていただきます。

まず、経験者採用試験でございますが、平成24年度に初めて実施して以降、採用人数が拡大してきているところでございます。グラフ上でお示ししている数字は、平成27年度に実施した試験ですので、平成28年度の採用者までが入っているところでございますが、今年度実施した試験につきましては、国税庁において、採用者を200名程度まで大幅に拡大するという新たな動きがあったこともございまして、このグラフには入れてございませんが、試験の申込者数が2,401名、合格者数が297名、また、採用といってもまだ内定でございますが、内定者は二百数十名ということになっておりまして、もう一年、年度をずらしませうとかなり大きく飛躍しているところでございます。

続きまして、選考による中途採用でございますが、こちらは例年900名弱ぐらいで移行しているところでございます。

1枚おめくりいただきまして、「任期付職員法による任期付採用」でございます。こちらは採用者というわけではなくて、各年度末の在職者ベースでグラフを作らせていただいております。在職者ベースで見ますと、近年、右肩上がりであるところがございます。

最後に＜参考＞ということで「官民人事交流法による人事交流」ということをお付けしてございます。これは中途採用というよりは、民間企業からひも付きでやってきていただいて、一定の年数働いた後、また民間企業の方に帰っていただくという仕組みでございます。任期は基本的に3年以内ということになってございまして、交流採用職員は国から給与が支給されるという仕組みになってございます。こちらグラフを御覧いただきますと、近年、交流採用の採用者が伸びているという実態がございまして。

私からの御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。

それでは、ただ今の御説明につきまして、御意見、御質問、御指摘いただくことがあり

ましたら、どうぞ。

○長谷川委員 基本的なことからお伺いしていきたいのですが、1ページ目の下の「採用試験」「社会人経験者」、これは年にどのぐらいのペースでやっていらっしゃるのですか。

○岩崎課長 ペースとおっしゃるのは。

○長谷川委員 1年に1度やっているとか、随時やっているとか、どういう形で採用試験をやっていらっしゃるのですか。

○岩崎課長 1年に1回でございます。

○長谷川委員 何月ですか。

○岩崎課長 経験者採用試験の係長級を例にとって御説明申し上げますが、申込みを8月に実施してございます。第1次試験を9月下旬に行います。第1次試験の合格発表を10月中旬、第2次試験を10月下旬に行っております。最終合格発表を11月中旬というスケジュールでやってございます。

○長谷川委員 上の方の「選考」「中途採用 任期付採用試験 等」、この選考というのは、どういうペースでやっていらっしゃるのですか。

○岩崎課長 これは、いわゆるポストが空いたときに各府省の方で公募をかけまして、随時行っているところでございます。

○長谷川委員 分かりました。

それから、2ページ目の上の表なのですが、27年度で78人です。いかにも少ないなという感じがするのですが、これはなぜ少ないのですか。

○岩崎課長 私どもも、もっと増えたらよいなという認識の下で仕事をしているところでございますが、採用府省側が期待するようなスペックの人材がなかなか応募し切れていないということも1点あると思います。見た目の応募者数はそれなりの数が確保できていても、実際に合格してくる方と各府省の方で実際に会って話をしてみると要求水準に達していないということもあるかと思えます。

あと大きな問題として、国家公務員でも、中途採用試験がシステムとしてこれだけビルトインされていてやられているというのが、もしかすると我々の努力が足りないのかもしれないですが、まだ皆さんの間に浸透し切れていないということもあるのかもしれないですね。

○長谷川委員 先ほどの御説明で、試験のレベルが高卒者レベルとお聞きしたと思うのですが、

○岩崎課長 そこは申し訳ありません。私の説明がちょっと舌足らずだったと思うのですが、社会人試験と経験者試験がございまして、社会人試験は、いわゆる係員の、一番下の職制上の段階から採用するものでございまして、こちらは高卒者試験で、この歴史をちょっと申し上げますと、平成19年ぐらいに再チャレンジ試験という名前で、当時、子育てが終わった方とかフリーターの方にも門戸を広げようということで、高卒のレベルで

選考試験としてやったものが、現在、採用試験として残っているということでございます。他方、経験者採用試験は、民間企業の経験を持たれた方を、ある意味では即戦力として採用するというので、係長級以上の官職として採用するというのでやっているものでございます。

○長谷川委員 試験のレベルが高卒者レベルではないということですか。

○岩崎課長 すみません。これは大卒レベルだけでございます。

○長谷川委員 そうすると、よく知られていないということが大きいですか。

○岩崎課長 我々も努力はしているのですけれども、内閣人事局とも連携しながら、例えば民間の転職フェアみたいところに公務員のブースを設けて、実際は民間企業への転職を考えているような方にも、こういう入口もありますよということをお知らせしたり、いろいろな努力はしているところではございます。

○安念座長 新聞社の方などは御存じですか。余り聞いたことはないですか。

○長谷川委員 いや、余り聞いたことがないです。

最後の方にある高い給与を払ってくれる弁護士、IT専門家、この話は金融庁などでもよく聞きますよね。

○安念座長 それはもう、たくさんありますね。

○長谷川委員 これはよく知っているし、数も1,496人だからそうかなと思ったけれども、そうでない方は、78人というのはほとんど知られていないのだろうなと。

○安念座長 それは確かに大きいでしょうね。

○長谷川委員 それから、弁護士、公認会計士、IT専門家の人たちは、当面の我々の議論から言うと、はっきり言って勝手にやってくれという話で心配ないのですよ。

○安念座長 私もそう思います。

○長谷川委員 問題はなくて、むしろ眼目は採用試験の経験者、今、おっしゃった大卒レベルというところだと思うのですけれども。

○岩崎課長 ちなみに申込者数だけの数字を申し上げますと、平成24年に開始したときは1,200名程度だったのですが、それから、1,500名、2,000名と伸びまして、1回、1,500名弱に落ちて、また、今年は2,400名ということで、若干凸凹はございますけれども、それなりに伸びてきてはございます。

○長谷川委員 なるほど。ということは、それなりに人気はあるけれども、満たすレベルの人が来ないということですか。

○岩崎課長 そうですね。採用するサイドから申し上げますと、なかなかレベルに達してきていないということです。採用する側も、本当に良い人がいれば、欲しくて欲しくてしようがないというのが実情でございます。

○長谷川委員 そもそも増やしていこうというお考えはあるのですか。

○岩崎課長 ございます。特に、今、公務の世界は30代の人員構成が減っているところもございまして、一時期採用を抑制するという国の方針があったこともございまして、年

年齢構成が若干いびつになってございます。なので、そこを埋めるという意味でも、この試験は非常に有効だというように、それは私どもも申し上げていますし、各府省にも認識がございまして、そういうことも含めて、是非活用していこうということで進めているところでございます。

○安念座長 では、ちょっと飯田先生にいきましょうか。

○飯田委員 私も経験者採用試験が一番の主眼になると思うのですが、この試験で採用されている方の年代と役職は、どのくらいが多い感じですか。もちろん制限は付けていないということだとは伺っていますが、採用されている実績で言うと、何歳ぐらいの方を何に採用されていますか。

○岩崎課長 30前後、30前半ぐらいの方が多分一番マスになっておりまして、役職は恐らく係長クラスになるかと思えます。

○飯田委員 そうすると、総合職の中途採用バージョンというイメージでよいのですよね。

○岩崎課長 そうですね。試験の種類は幾つかありまして、必ずしもパラレルというわけではないのですが、各府省の採用サイドとしては総合職並びで処遇をしていきたいという所も多いと思えます。

○飯田委員 その中で78名ということは、各省庁としてはそんなに採りたくもないなと思っている省庁であったり、求めているレベルに達していない人が多いなという感覚で、結局2,400人受けても、実績として78人になっているという感じですか。

○岩崎課長 そうですね。採りたくないということは多分ないと思うのです。良い人がいれば採りたいのだけれども、ミスマッチも若干あるかと思えます。

○飯田委員 なるほど。

ちなみに、これは全く基本的な質問なのですが、試験科目は、いわゆる公務員試験みたいな形、憲、民、行、経済学みたいな感じの科目なのでしょうか。

○岩崎課長 そういう専門の試験はやってございません。基礎能力試験という、昔は教養試験などと言ったものですが、今は知識ではなくて知能分野が主体になっているのですが、基礎能力試験と経験論文試験、それからあとは、人物試験と政策課題討議ということですので、大学入試の勉強とか、大学で学んだ勉強を今から試して採っているということは基本的にはございません。

○長谷川委員 それだったら試験は簡単そうなので、もっと受かるような気がするのだけれども。

○岩崎課長 採用は、経験や人物本位でやっているところでございます。

○飯田委員 どの業界からいらっしゃる方が多いですか。

○岩崎課長 最近顕著なのは、外務省とか、あとは農林水産省も非常に積極的に採用されていると思えます。

○安念座長 何となく分かる感じはしますね。

はい、議長。

○大田議長 ありがとうございます。

一番下にある「採用試験」は30歳未満ということですが、いわゆるキャリア官僚に試験でなるとしたら30歳未満でないといけないのかというのが1つ目の質問です。

それと、本当の意味で国家公務員の世界を多様化するのであれば、選考による中途採用のところを、単なる選考というより、面接も含めたハードルの高い形の中途採用にして、キャリア官僚を中途採用するという発想はないのでしょうかというのが2つ目です。

私は任期付任用で3年半いました。そのときは内閣府ができて、なるべく内閣府は任期付任用を増やそうという動きがあった時期なのですね。

しかし、難しいのは、大学からですと元に戻れるから来やすいのですが、出向という形でないと、例えば3年いる間に最後の1年は職探しをしなくてはいけなくなるわけです。本当に多様性を入れるのであれば、任期付任用でも更新あり、と。きちんと評価して、業績が良いのであればもっといられるというようなことは考えられないのかというのが3つ目です。この3点お願いいたします。

○安念座長 いかがでしょうか。

○岩崎課長 まず、キャリア官僚と先生がおっしゃっているのは、恐らく本省で、ジェネラリストとして幅広い仕事をしながら役職の高い段階まで上がっていく職員ということだと思います。正しく経験者採用試験も、民間の経歴に着目はしているのですが、実際に入った後は、その分野だけでやっていかれる方もいらっしゃいますが、新卒で入られた方と同じようにジェネラリストとして育っていく方もいらっしゃいます。

○大田議長 ただ、図中の矢印が「課長補佐」で止まっていますが。

○岩崎課長 これは入口の話です。

○大田議長 今、審議官とか局長までの例があるんですか。

○岩崎課長 この試験が始まったのが平成24年なので、まだちょっと時間が経っていないのですけれども、ただ、その前から選考採用という形で実務上はやっていたのですね。選考採用の枠組みなのではあるのですが、人事院が試験をやって採用するというのは10年近くやっております。実は、もう課長になられている方を私も何名か存じ上げています。そういう意味では、新卒の人としっかりと肩を並べてやられている方が、例として出てきているところがございます。

2つ目の質問も、これと同じことで。

○大田議長 ここに書かれている例だと、技官のように見えますが、事務官も入るわけですね。

○岩崎課長 経験者採用試験は事務官も採ってございます。

○大田議長 繰り返しになりますが、それはキャリア官僚と全く同じコースに乗るわけですね。

○岩崎課長 おっしゃるとおりです。任期付につきましては、任期が終わったら終わるという法律上のきちんとした原則がございます。実際に任期を終えられてから、御自分でも

非常にフィットして仕事が面白かったとか、役所サイドでも、是非あの人には残ってほしいというのがあれば、再度、空席を公募していただいて、そこで選考採用していただいて、今度はパーマネントで採用されるというパターンは幾つもございますし、実際にそれで課長になられている方もいらっしゃいます。

○安念座長 どうもありがとうございました。

労働者の大部分は民間企業におられるわけなのですが、日本の労働慣行は官庁の慣行に影響されるところが、いろいろな意味で非常に大きいものですから、官庁の風通しが良くなると、おのずから民間企業も良くなろうという意味で、官庁の労働慣行に注目して、本日は、このような席を設けさせていただいた次第です。

それで、今、なるほど、制度としてはもう大分柔軟にやっていけることになっているのだなと改めて教えていただきましたが、それがもっともっと充実するとか、実際に使われて、普通の試験と、いわば二本立てになるような方途がありはせぬかというように考えて勉強していきたいと思っておりますので、今後とも、御指導、御協力をお願いしたいと存じます。

では、この問題について、本日のセッションはここまでといたしましょう。本当にどうもありがとうございました。

(人事院 岩崎課長、井手企画官退室)

(厚生労働省 大隈課長入室)

○安念座長 それでは、議題2「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』の検討状況」に入りたいと思います。

「労使双方が納得する雇用終了の在り方」につきましては、過去の規制改革実施計画に盛り込まれた個別措置事項であり、平成28年10月6日の規制改革推進会議において、重点的フォローアップ事項の一つとして決定されたものです。

本日は、規制改革実施計画等に基づき立ち上げられた「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」の進捗状況について事情を伺いたいと思っております。

それでは、早速ですが、資料2に基づいて厚労省から御説明をお願いいたします。

○大隈課長 厚生労働省労働関係法課長の太田と申します。よろしくお願いいたします。

資料2-1と2-2に基づいて御説明させていただきます。

まず、資料2-1でございますけれども、めくっていただいて1ページ目が規制改革実施計画、平成27年の閣議決定でございます。「労使双方が納得する雇用終了の在り方」として、a、b、cの3点御指摘をいただいておりますけれども、要フォロー継続となっておりますのがcのところ、今、お話がありましたとおり、平成27年の規制改革会議の意見も踏まえて、今、厚労省で検討会を立ち上げて検討しております。2ページ目から、これも皆様御案内の平成27年の規制改革会議の意見でございます。ここで言われていることは、次の3ページでございますが、「3. 今後取り組むべき課題」として(1)～(3)が掲げられております。1つ目が都道府県労働局が行うあっせんへの参加を促す方策、2番目

が労働委員会の機能の活用など、それから、3番目が、今、一番大きな論点になっております解雇の場合の金銭解決の仕組みの検討ということでございます。

4ページ目のところですが、金銭解決の選択肢を労働者に付与するということが書かれておりますが、ここの5行目のところ「労働者側からの申し立てのみを認めることを前提とすべきである。」というのが、平成27年の意見書の内容でございます。

5ページでございますが、もう一つ、規制改革会議と並行して日本再興戦略の議論が政府内で行われておりました。

5ページの下半分のところですが、平成27年当時の「『日本再興戦略』改訂2015」というものでございます。ここで下線が引いてあるところでございますが、下から3行目でございます。解雇無効時における金銭救済制度の在り方とその必要性を含めて、予見可能性の高い紛争解決システムの在り方についての具体化に向けた議論の場を直ちに立ち上げて検討を進めるという旨が書かれておまして、その1年後、上半分ですが、**「日本再興戦略2016」**、28年6月2日ですが、こちらでも同様の内容が盛り込まれておりますが、この中の一番下のところで**「可能な限り早期に結論を得た上で労働政策審議会の審議を経て、所要の制度的措置を講ずる。」**と書かれているところでございます。

こうした規制改革会議の御意見と日本再興戦略を踏まえて、7ページでございますが、厚生労働省の中に検討会を立ち上げて検討を進めているところでございます。

7ページの真ん中の「2. 検討事項」とありますが、大きく2つございます。1つ目は現行の仕組み、現行の紛争解決制度の改善といった内容です。それから、2つ目が新しい仕組み、解雇無効時における金銭救済制度の在り方と必要性という二本立てで検討会の議論を進めております。

次の8ページでございますけれども、検討会の参集者名簿ということで、各方面、法律の専門家の方、労使、経済学の専門家の方など22名にお集まりをいただいております。規制改革会議の関係で言えば、前の座長の鶴先生、それから、今の委員の八代先生にも参加いただいて御議論をいただいているところでございます。

9ページですが、これまでの開催実績でございます。規制改革会議と日本再興戦略を受けて、2015年10月に立ち上げ、第1回ということでございますが、しばらく委員の間の共通認識をつくるという意味で関係者からのヒアリングを進めておまして、これが6回目あたりまで。それから、裁判例の議論などもした上で、その後に具体的な個別の中身の議論をしております。第9回から第11回にかけて、これが先ほど申し上げたこの検討会の議題の1つ目、現行の紛争解決システムの改善についての議論を重ねております。それから、直近の1月30日、第12回から金銭救済制度の具体的な検討に入ったというところでございます。

具体的な検討の内容につきましては、資料2-2を御覧いただければと思います。

当初、ヒアリング等を重ねた後、第9回から委員の皆様にご覧いただき具体的な検討事項をお示しした上で議論をいただいたというところで、これまでの検討事項を統合した形で資料2-2

を構成しております。

まず、1ページ目のところ、大きな1番で、現行のシステムの改善という大項目がございます。この内容が1～9ページまで、かなり多岐にわたるのですが、基本的に各委員の皆様の御意見では、現行の紛争解決システムについて、改善すべきところは積極的に改善していくべきだという方向性は一致しておりますので、具体的にどこをどう改善していくべきかというような運用の議論が多いということで、かなり細かい点も含まれた資料になっております。

ポイントだけ御説明いたしますと、2ページ目でございますが、現行のシステムの改善の必要性というのが(2)でございます、その下に丸がございます。今、平成13年からスタートした個別労働紛争解決制度というものがございます。これは都道府県労働局であっせんとか助言・指導するものです。これについては一定の機能を果たしているという評価があったところですが、ただ、それが有効に機能してきたかについては、まだまだ改善すべき点はあるのではないかと評価をいただいております。

例えば3ページ目の上の方に「時間的・金銭的予見可能性を高めるための方策」というところがあって「ア」「イ」と書いてございます。労働局のあっせん、助言・指導は、大体1か月あるいは2か月で解決しているところですが、このあたり、例えば目標期間を設定するという形で利用者に周知するということがあるのではないかと。あるいは解決に当たって、金銭で解決している場合があるわけですが、解決金額のデータを公開していくべきではないかといったような議論がございました。

3ページ目の下のところに、地方自治体の労働委員会の紛争解決について記載がございます。これは自治体が自治事務として各地域の実情に応じて実施しているということで、少しばらつきのある運用になっております。

4ページ目の真ん中あたりになるのですが、「(考えられる検討事項)」ということで幾つか議論になったものとしては「ア」と書いてあるところで、認知度の向上を図るべきではないかというような話とか、それから、自治体と労働局、労働団体の連携を強化するとか、事案の内容に応じて役割分担をするということが考えられないかとか、「エ」のところですが、職員のスキルアップが必要ではないかといったような御意見がございました。

5ページの真ん中のあたりですが、「②司法による個別労働紛争解決」ということで、労働審判についての記載がございます。労働審判制度は平成18年度にスタートしております、年間3,500件程度の利用実績があつて、これは着実に制度の利用が進んで、全体的には有効に機能しているというのが多くの委員の方々の評価でございました。ただ、それでもなお改善すべき点があるのではないかとということで、その下の「(考えられる検討事項)」ということで、少し細かくはなりますけれども、労働審判諸手続の簡素化、これはかなり膨大な書類が必要になっているということとか、あるいは労働審判員、労使の審判員が入るわけですが、専門性の確保について、研修の充実などが必要ではない

かというような議論がございました。

少し飛びますけれども、7ページで「③個別労働関係紛争解決システム間の連携」です。労働局のあっせん、あるいは自治体の労働委員会のあっせんがありまして、なおかつ労働審判あるいは裁判と、幾つかの制度が並列で存在しているということで、国民にとって、どの仕組みを利用したらよいのか分かりやすくできないかというような話でございます。ここも少し細かい話になりますが、都道府県労働局でしっかり情報提供とか相談対応を改善していくべきではないかとか、ここも職員のスキルアップ、体制の強化が必要ではないかといったような議論がございました。

それから、また飛びますけれども、10ページから大きな2番になります。ここが一番大きな議論になるところでございますが、「解雇無効時における金銭救済制度について」、これの具体的な議論が1月30日からスタートということでございます。

10ページの真ん中のあたりですけれども、これまでの検討会では、制度導入には賛成の立場、反対の立場、両方ございました。ただ、これは具体的に個別の検討事項について議論を深めた上で制度の在り方と必要性を検討してはどうかということで議論を進めております。その下の丸のところ、制度の在り方と必要性を検討するに当たっての視点を記載しております。国民にとって分かりやすいもの、それから、労使双方にとって予見可能性のあるもの、労働者の保護が図られ、当事者の納得を高めて、紛争の未然防止や迅速な解決に資するような仕組みが可能かを検討することが必要ではないか。併せて、乱用的な利用が防止できて既存の解決システムにマイナスの影響を与えないような仕組みが可能かを検討することが必要ではないか。こういう視点に立って検討を進めていただいているところです。

具体的に、論点としては11ページにございます。

現行の制度との関係ということで、現行も裁判所に、解雇された労働者は地位確認請求ということで、認められれば職場に復帰できます。その仕組みは維持した上で労働者の選択肢を増やすということで、今回の金銭解決制度を考えるということでどうか、というのが一つです。

それから、対象となる解雇ということで、これは解雇無効時の金銭救済制度ということでスタートしておりますので、当たり前かもしれませんが、労働契約法で無効とされるような解雇が対象と考えられるがどうかと。

それから、一回的解決というのがございまして、これは裁判手続の関係で、1回で解雇が無効だという判断と、金銭を支払って労働契約が終わるという複数の判断が必要なわけですけれども、それが1回で解決するような仕組みが可能かどうかという論点です。

それから、4つ目が金銭救済を求める主体の在り方ということで、これは解雇された場合に、労働者が申し立てた場合だけに可能な仕組みにするのか、あるいは使用者が申し立てることも可能な仕組みとするのかというのが一つの大きな論点で、ここが※に書かせていただいたように、平成27年の規制改革会議の意見書では労働者側のみというような形で

書いてございますけれども、日本再興戦略では特にその点については言及がないということですので、この検討会においては、両方含めた上での議論ということになっております。

それから、あともう一つの大きな論点は、金銭的・時間的予見可能性を高めるための方策ということで、これは例えば金銭を支払って解決することにした場合の金銭の水準をどうするか。上限を設けたり、下限を設けたりするのかどうかといったような議論ですけれども、これは今の、上の基本的な枠組みについての議論をした後に、こちらの議論に進んでいきたいと考えているところでございます。

以上のような経過をたどっておりますけれども、現状では、前回の1月30日の議論でも3つほど意見がございまして、一つは新たな金銭救済制度をつくる必要性はないという御意見。その理由としては、既に労働審判制度が十分に機能しているということ、それから、既存のシステムに悪い影響を与えるおそれがあるというようなことで、新しい仕組みをつくる必要はないという趣旨の意見が、まず一つありました。

それから、もう一つは、労働者の選択肢を増やすという観点からは、労働者申立を前提にしたような仕組みを考えることは必要ではないかという御意見。

それから、3つ目は、労働者申立だけでなく、使用者申立も必要ではないかという御意見。

ということで、まだ、様々な御意見が出ている状況ですので、これから回数を重ねて、また議論を深めていきたいと思っております。

以上です。

○安念座長 どうもありがとうございました。

本日欠席の八代委員からコメントが届いているそうですので、事務局から御紹介いただけますか。

○事務局 本日欠席の八代委員からのコメントを代読いたします。

「平成27年3月25日付で出された規制改革会議の「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見」では、「利用者の視点からより使いやすく納得感の高いものに」が、その「改革のポイント」として掲げられている。

ここで言う「利用者」とは、労使の双方を含むことが明らかであるにもかかわらず、「意見」では、解雇無効時における、現在の雇用関係継続以外の権利行使方法として、金銭解決の選択肢を紛争の一方の当事者である労働者側のみに与えるべきとしていることは基本的な矛盾と言える。

金銭解決の選択肢は、民事訴訟に訴えることが困難な労働者に対する救済措置であると同時に、使用者にとっても、雇用終了の必要性が生じた場合の費用の水準が事前に予測可能となることで、正規社員の雇用を増やす効果が考えられる。

今回の当会議のフォローアップでは、過去の「意見」にこだわらず、「労使双方からの申立」を原則として考える必要がある。」

以上でございます。

○安念座長 ありがとうございます。そういう意見も、それはありますね。

検討会でも、そういう御意見もあり、そもそも駄目という御意見もあり、労働者側からだけという御意見もあり、誰が考えたって、その3つですよ。どんなものですかね。なかなか難しい問題ですね。

当会議としては、前身会議からの引継ぎというのか、連続性というのか、そういうことを全く無視してよいとも言えないだろうし、ちょっと難しいところですね。

どうぞ、島田先生。

○島田専門委員 私も前の雇用ワーキングにいましたので、なぜ労働者申立に限ったかと言うと、いろいろな選択肢がある中で、現実には金銭解決制度を進めるためには、使用者からの申立ということに対しては、労働側からすると極めて強いアレルギーがあって、つまり、解雇が自由にできるようになるのではないかと。その問題を議論して全てがなくなるというよりは、現在、解雇無効という制度の中で、現実には金銭解決をしている場合が非常に多くあると、ここに目を付けて、制度の実現性という観点からそういう選択を取ったということだと思います。

実際、労働審判制度というのは、双方ともに金銭解決の可能性があるという場合にやるのであって、そうではない場合には労働審判に行かないのです。しかし、申立の形式は、あくまでも解雇無効、地位確認請求をするという、そこにやや矛盾があるのですが、そういう点から、解雇無効の場合に、今、金銭解決制度を導入するというのは選択肢を広げるという意味では有効ではないかと、こういう考えでした。

○安念座長 そうでしょうね。

議長、どうぞ。

○大田議長 今、島田専門委員から言っていたとおりで。八代先生の御意見は、理論的には正しいのですけれども、政策の場合は実現への道筋というものも、併せて極めて重要な話になってきます。

その点は、島田専門委員がおっしゃったとおりで、やはり今、一番困っている人を助けようと。今、労働審判とか、労働局のあっせんを使っている労働者がたくさんいるわけですね。裁判を起こして無効になるまで戦える労働者はそんなに多くはありません。あっせんとか労働審判で実際には金銭解決が図られているケースがかなりあるのですけれども、御説明があったように保証される金銭の幅が極めて大きい。それから、相手方の雇い主が席についてくれなくて、そもそもあっせんができないといったようなケースがあって、泣き寝入りをしている労働者もたくさんいるわけです。そのときに労働者からの申立によって金銭解決という選択肢ができ、そこである金額の水準が示されるということはやはり大きいだろうと。水準が示されるということを重視して、前の規制改革会議ではまとめたのです。私もやはり、そのやり方が良いと思っています。

その上で質問なのですけれども、2つありまして、3つの見解がある中で、労働側と使用者側を除いて、中立委員の間では、どういう議論が多いのかというのが質問の一つです。

それから、閣議決定の実施計画では「検討を開始する」というところまでなのですから、いつまでも検討をやっているわけにもいかない。結論は大体いつごろまでと決めておられるのかというのをお聞かせいただけますでしょうか。

○安念座長 それは私も大変興味深いところです。

○大隈課長 労働者側は必要ないという形で、使用者側は今の時点では余り見解を表明していない部分があるのですが、それ以外の方々は労働者の選択肢を増やすという観点からは、労働者申立を考えてもよいのではないかという方が比較的多いかと思います。あと一部、使用者申立まで含めてという方もいらっしゃる状況です。

それから、今後の進め方ですけれども、金銭救済制度の論点はかなり難しいところもあるし、丁寧に議論を進めないとなかなかまとまらないところもあるので、いつまでにまとめますというのがちょっと言いづらいところがあります。

ただ、日本再興戦略でも可能な限り早期に結論と言われておりますので、これはできるだけ早くまとめたいと思っておるのですけれども、一方で余り性急にまとめようとしたときに、重要な論点の議論が不十分になったり、あるいは合意形成が難しくなると困るので、ということでございます。できるだけ早くまとめたいと思っております。

○安念座長 そんなところかなと思います。

どうぞ、島田先生。

○島田専門委員 今、検討されているところで、11ページで対象となる解雇とあるのですが、これは雇止めは含まないという趣旨なのでしょうか。それとも解雇の中に雇止めの場合も想定されていると理解してよろしいのでしょうか。

○大隈課長 そこがまた一つの論点なのですけれども、まず、一番典型的な期間の定めのない雇用の場合で議論をしていって、どういう仕組みが可能かというのが今の流れの議論ですが、ただ、前回の検討会でも労働法の専門の学者の先生からは、それ以外の論点としては有期雇用の場合の雇止めとか、あるいは有期雇用も期間が決まっているのだけれども、その途中で解雇する場合も含めて、いずれ論点の整理が必要であるという問題の指摘があったところがございます。

○安念座長 それは、誠にもっともですね

どうですか。いずれにせよ、この場でいきなり結論という話では全然ないので、何かコメントしていただくことがあれば。

飯田先生、どうぞ。

○飯田委員 金銭解雇を考えるとときというのは、支払われる金銭の水準によって、労使ともに意見がぐるりと変わってくると思うのですね。現時点ですと、金銭解雇ができるというのは企業側にとって有利な制度とみなされているのですが、少し高目の水準に設定すると、今度は企業側が、毎回、金銭解決を求められてはたまらないということにもなると思うので、やや具体的な、例えば勤続年数ベースであったり、雇用形態ベースであったり、幾つかケースみたいなのを示してみても、そして、労使の意見を聞くというのが一つ。それ

を作成するために、これまでの紛争解決システムの中で金銭解決をした事例を参考にしながら、政策の出し方としては、恐らくそれよりはやや労働者に有利な形ぐらいなケースを示してのヒアリングの方が、比較的正直な感想になるのではないかなと思います。恐らく企業側で余り積極的ではない回答について、是非進めてくれでも、やめてくれでもないというのは、水準感が分からないというのが大きいのではないかなと思います。感想です。

○安念座長 どうぞ、島田先生。

○島田専門委員 おっしゃるとおりなのですけれども、今、提案されているのは、例えば16条において無効にされる解雇ということになりますと、その場合は、係争期間中の賃金ということになるので、額として、それが長くなると金額が大きくなるということなので、迅速な解決ということとセットになれば、おのずから水準というのは見えてくるのだろうと思うのです。フランスの場合は損害賠償が中心なのですけれども、法律上、最低6か月としているのですが、そこら辺を実際の係争期間との関係でどう考えるのか。労働審判の場合は3か月程度ということなので、それなりの水準は出てくるのではないかなと思います。

おっしゃるように、大企業が水準を出すと中小企業の団体が絶対反対と言うし、中小企業の水準でいくとそれも難しいというのはあるので、それはやはり、それぞれの給与ベースの何箇月というパターンになるのかなとは思いますが。

○安念座長 プラクティカルには、それは極めて有効なアプローチなのでしょうね。実際、弁護士の世界で言えば、交通事故があればたくさんあってもほとんど裁判にならないのは、相場ができていますから。我々の業界では赤本というのがあって、これについては幾らというのがほとんど決め打ちになってしまっています。もちろん長い蓄積があってのことですから同列には論じられないが、やはり相場観の、少なくともきっかけぐらいのものが無いと、良いとか悪いとか理論編だけやってもなかなか進まないだろうなど、私はそう思います。恐らく厚労省も、一つのアプローチだというようにお考えなのではないかなと、何となく拝察はするのですけれども。

どうもありがとうございました。また議論を深めていきたいと思えます。

それでは、厚労省さん、本日はどうもありがとうございました。また、御協力、御教示をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

(厚生労働省 大隈課長退室)

○安念座長 では、最後に事務局から何かありましたら、どうぞお願いします。

○事務局 次回のワーキング・グループの日程につきましては、追って事務局から御案内させていただきます。

○安念座長 それでは、本日はこれにて会議を終了いたします。

皆様お忙しい中、お集まりいただき、ありがとうございました。