

## 第10回 人材ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成29年2月28日（火）10:30～11:25

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）、飯田泰之、長谷川幸洋、原英史

（政府）務台大臣政務官、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、福島規制改革推進室次長、  
佐藤参事官

（日本ワークルール検定協会）道幸会長、小山副会長、高橋専務理事

4. 議題：

（開会）

1. 使用者の労働法知識向上の促進

（1）一般社団法人日本ワークルール検定協会からヒアリング

（2）委員間討議

（閉会）

5. 議事概要：

○佐藤参事官 それでは、第10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、島田専門委員が御欠席です。また、務台大臣政務官、原委員に御出席いただいております。

本日の議題は「使用者の労働法知識向上の促進」です。

ここからの進行は、安念先生、よろ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。

政務官も、お忙しいところ御出席をいただき、ありがとうございます。

それでは早速、本日の議題であります「使用者の労働法知識向上の促進」に入りたいと思います。

御案内のとおり、昨今の労働法違反事例を見ておきますと、人の生死にも影響を与えかねない使用者側の責任の重さというものが、改めて痛感されるわけですから、人を雇うからには、最低限の労働法の知識、労働法だけではございませんけれども、知識が必要だということもよく分かるわけでございます。

過去の規制改革実施計画では、使用者向けの広報資料の充実・周知徹底を盛り込んでまいりましたが、実効性のある抜本的な改革の検討も必要ではないかと感じております。

その手法としましては、例えば、使用者側に一定の資格取得や講習受講を義務付けると

いったような手法、あるいは使用者側の労働法知識水準の見える化・適格認定を行い、知識向上のインセンティブを高める手法など、幾つかの方策が考えられるところでございます。

本日は、労働法に関する資格試験を実施しておられます日本ワークルール検定協会さんから、ワークルール検定の概要等についてお話を伺いますとともに、使用者の労働法知識向上の促進策についても議論したいと思っております。

それでは資料1に基づいて、日本ワークルール検定協会さんから御説明をお願いしたいと存じます。どうぞ、よろしくお願ひいたします。

○道幸会長 日本ワークルール検定協会の会長をやっている道幸と申します。よろしくお願ひします。

最初にワークルール検定協会のアウトラインを専務理事の高橋から初めに説明してもらいます。では、よろしくお願ひします。

○高橋専務理事 それでは、資料に沿って概要を御報告したいと思います。

今ほど、座長からお話がありましたように、職場で働くときに必要な法律、決まり、いわゆるワークルールが守られない場面が多くなってきている。働く側も働かせる側も、ワークルールを知る機会が非常に少なくなっているのではないかと思っております。ただ、ワークルールを知る機会があっても、何かきっかけがないと人間なかなか勉強しないと申しますか、できないものでもありますので、私どものワークルール検定試験をきっかけにして、必要なワークルールを知ってもらいたい。それを支援、応援するために、この検定を始めたわけでございまして、資格制度にしたというのは、どなたでもチャレンジしてもらえる、あるいはワークルールに興味を持ちやすくなる。様々なところで議論をしやすくなる。何よりも、自分の知識レベルを客観的に評価できる、そんなところでワークルール検定を始めたわけでございまして、その母体として、2014年10月に協会を設立したところでございます。

2ページに概要を記載しておきました。今、私どもでやっております検定は、初級と中級がございまして、初級検定は年2回各地で実施しております。検定を始める前、1時間ほど講習を行いまして、検定試験そのものは問題が20題、合格ラインは7割ということでございまして、今年も6月11日、春の分は全国9か所で実施する予定でございまして、そのチラシが真ん中に印刷しているところでございます。

右側には、昨年出題いたしました問題の中で、2問記載しております。こんな問題を出していますということ为例題としてお出ししてございます。

それから、初級合格をされた方には、年1回中級検定というものを実施しております。これは、設問は30問ということで、初級の合格者はこれに挑戦できるということでございます。

2ページの下の方に、初級、中級のテキストと問題集も出してございまして、こういったものを通じて勉強していただけるような工夫をしているところでございます。

3 ページに、これまでの実施の状況ですけれども、2013年から実施をしております、延べ8回、全国59会場で実施をいたしまして、5,000名弱の方が受験をされております。合格率は65.3%、中級は延べ3回実施をいたしました。これは500名強の方が受験されましたけれども、合格率はちょっと低い45.9%にとどまっています。

右側に属性なのですけれども、4分の3は男性です。年代別に見ますと、40代、30代が多く、合わせて3分の2、65%が30代、40代ということでございます。もっとも、17歳から上は80歳まで、幅広い年齢の方が受験をされております。

受験者の4分の3は正社員と言いますか、あるいは公務員の方々ですけれども、御覧いただけるように、パートやアルバイトの方も数パーセント、それから大学生も最近は数パーセント受験をされるようになっております。まだまだ少ないのですけれども、管理職の方も少数ですが受験されております。

「受験の動機」なのですけれども、ワークルールの知識を得るための方というのが圧倒的なのですけれども、職場に様々なトラブルがあり、その対処法を学ぶためと答えた方もかなりおまして、現に職場でトラブルが広がっていることがうかがえるのではないかと考えております。

それから、管理職になったためと、目的意識的に学ぼうとする方もわずかですけれども、いますことを付け加えておきたいと思えます。

4 ページなのですけれども、そもそも、この知識は、働く側、働かせる側に欠くことのできないものでありまして、その啓発、普及は、政労使挙げて取り組む必要があると考えております。現在、検定試験そのものは、厚生労働省、日本生産性本部、それから幾つかの県、市、労働局、労働委員会、経営者協会からも後援をいただいております、現に経団連、電経連、更には全国3,600名の社会保険労務士がメンバーであります中小企業福祉事業団を通じて、中小企業の経営の方々にも知っていただくように働きかけをしているところでございます。労働組合の関係で言いますと、労働団体の連合や、労福協にも積極的なアプローチをし、協力をいただいているところでございます。

さらに、右側に記載をしております「啓発推進委員」の方々として、厚生労働省のOBの方、ILOの政府代表、経営者代表の前理事、それから大手、中小の経営の方々、労働界のOBの方、大学の先生、弁護士では労働弁護士だけではなく、経営法曹の弁護士の方々にもワークルール検定の普及に尽力をいただいているところでございます。

とは言いましても、まだまだ使用者側の反応が、最近徐々に関心を持っていただいておりますけれども、まだまだこれからといった感はぬぐえないところでございます。

最後に、こういった現状を踏まえて、3、4点御要望を申し上げたいと思えます。

1つ目は、使用者向けの各種研修会の実施が必要ではないか。経営トップや人事担当者向けの例えば解雇ルールですとか、配転ルール、そういった研修も必要なのですけれども、今差し当たり重要なことは、働くことは生身の人間の営みですから、日常的に人を使っている、労務管理を行っている現場の職長、いわゆる店長とか、そういった方々に対する研

修が欠かせないと思っております、労働時間やハラスメントの問題などのルールはもちろんですけれども、社会的な常識も含めた毎日の労務管理に生かせるような研修会を実施すべきだと思います。研修対象者ごとにそれに見合う必要な資料の整備と支援をお考えいただきたい。

2つ目は、そうした積み重ねの中で、何らかの資格制度、ここでは労務管理士と挙げておりますけれども、その検討も必要になってくると思います。自動車を運転するのは国家試験の免許が必要なのに、最低限の法律知識とか、ワークルールを知らなくても人を雇って人を使うことができるというのはちょっとおかしいのではないかと。人を使うときには、例えば、せめて私どものワークルール検定初級ぐらいの知識が必須ではないかと思っております。

3点目は広報活動の充実でございまして、既に政府や自治体でも使用者向けの広報をやっておられますけれども、実は民間でも弁護士会や社会保険労務士会あるいは各地の公益社団、公益財団などでもワークルールに関する講習会・研修会が実施されております。そういう研修会、あるいは私どもの検定なども含めて、よく周知を図っていただきたいと思っております。

ペーパーには記載しておりませんが、最後に、現在、超党派の議員連盟によるワークルール教育推進法というものが議論されていると聞いております。こうした動きに対しても、政府としても積極的に賛意を示していただきたい。

以上を申し上げまして、報告を終わらせていただきます。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。

会長、副会長から何か補足していただくことはございますか。

○道幸会長 私は、ここで問われているのは、使用者向けということなのですが、使用者が一番ワークルールについて勉強したいというモチベーションを持つのは、恐らく労働者がワークルールについて知識を持っているということが前提となると思いますので、使用者だけではなくて、国民レベルのワークルール教育という中で、これを位置付けるということが必要ではないかと思っております。

それからもう一つは、使用者に対するワークルール教育といっても、直接教育するというのと、もう一つは、中間管理職若しくは場合によれば一般の従業員に対してワークルール教育を使用者がどう教えるか。つまり、教え方についての教育というのは一定程度必要ではないか。そっちの方が使い勝手の良いワークルール教育になるのではないかと思っております。

以上です。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、ただ今いただきました御報告に基づいて、ディスカッションをしたいと思っております。どうぞ、どなたからでも。

原委員、どうぞ。

○原委員 大変ありがとうございます。

やはり、受験者の中での管理者の比率が、2.7%と非常に小さいというのが、数字を見ても意外に思いましたが、これは、社会全体に見て、問題意識が低いということなのでしょうか。それから、そこを高めていくために、何か、最後のページというのは御提示もいただきましたが、ほかにこういったことをやっていったらよいのではないかということがもし何かありましたら。

○高橋専務理事 今、言われたように、問題意識のところもありますけれども、そもそもこれが余り知られていないということでございまして、試験をやるときには、テキストを本屋さんにポスターと一緒に平積みにして、本屋さんに置いてもらうようにしているのですけれども、なかなか目に留まらないということもあるでしょう。特に経営のトップの方々が、こんなものがあるぞと周知をしていただかないと、なかなか広がっていかないかなと考えております。

○道幸会長 あとは、労働法を教えるというか、むしろ知るというのは、非常に公平でない、若しくは正確な知識ではないのではないかと思われがちなのですけれども、ワークルール検定では、最高裁の判例法理を中心に問題をつくっていますから、そういう意味では、少なくとも主観的には中立的だと思っています。ただ、それは判例法理がこうなっているからだとということで、そういう意味では、問題作成に対する、若しくは解答に対する信頼感がまだないのかなと思っています。

○安念座長 広い意味でコンプライアンスという言い方をするとすれば、大企業の場合には、労務とか人事とかいうセクションがあって、それが実際どの程度機能しているかは別問題だけれども、少なくとも知識のある人は結構一杯いるわけですね。他方、中小企業だと、それ専門の人を置く余裕がないということもあるだろうけれども、しかし、例えば町工場などを考えてみると、労働安全衛生関係のルールはいろいろあるわけだし、また、製造業でなくても、例えば社会福祉関係のいろいろなルールがありますね。健康保険であるとか年金であるとか、いろいろなところに入らなければいけないとかお金を払わなければいけない。そういう安全衛生とか、社会保障の関係のルールは、私は割に守られている、少なくとも、意識はされているように思うのですけれども、労働法一般の知識については、仮にそれを知りたいという需要がそれほどはないとすればですけれども、それはなぜだとお考えになりますか。

○道幸会長 これはよく分からないのですけれども、ただ、多くの労働者はハーシュマンの言葉で言えば我慢するか、抗議はしないで退出するかということで、組織のガバナンスは余り変わらないという。やはり、一つは労働組合が弱くなったということと、余り個人的に文句は言わない。よほどひどい場合ではなければ文句は言えないと。

一番困ると思うのは、クレームを出すと、言わば使用者からにらまれるよりは同僚から排除されるという傾向が比較的顕著で、そうなると特定の個人に対して教育するよりは、層として、若しくは職場全体の了解としてワークルールがあるのだという広がり教育し

ない限りは、権利主張は難しくなるのではないかということで、今回、我々は、できれば労使双方とも同じ試験を受けて、共通の理解で仕事をしてほしいと考えています。

○安念座長 そうでしょうね。

どうぞ。

○務台政務官 ワークルール教育推進法案の話が出ましたが、これは今、超党派の議連でやっているというお話も伺ったのですが、どんな動きになるか、検定協会の方で把握している話をお伺いできればと思います。

○小山副会長 私も直接関わっているわけではないものですから、間接的に聞いている話では、超党派の議連でワークルール教育推進法案の骨子まで確認をして、今、各党に持ち帰って、検討をしている段階であると伺っております。

○安念座長 なるほど、それは注意を要する動きですね。ありがとうございました。

ほかにはいかがでしょうか。

次長、どうぞ。

○刀禰次長 事務局から恐縮ですけれども、今の2ページのワークルール検定の概要のところ、現行の初級と中級の話が書いてありますが、教えていただきたいのですが、まず、レベル感が、先ほど人を雇うのであれば初級ぐらいは知っていてほしいという御発言もありましたけれども、初級というのが現実にとどの程度のもので、逆に中級というのは、どういう方に受けてほしいという思いでつくられているのかと言うのが1点です。

それから2点目は、初級、中級とあると、何となく上級はないのかということですね、やはり、中級しか持っていないと、ある意味で本当に勉強している方にとっては逆に威張れる話ではないので、一番上の資格というか、何かちょっと分かりにくいかなと思うのですが、そのあたりはどういうお考えで初級、中級とされているのかというのが2点と。

それからもう一つは、検定であれば、本来受験だけでよくて、中級のように講習を受けたい方はどうぞというのは分かるのですが、初級の方は講習を受けて検定を受けるという形になっていて、何というか、資格であれば本来は別に受けたい方はどうぞと。講習を受けたい方は任意というのが普通だと思うのですが、そのあたりがどうなっているかということ。

もう一つは、中級の方も、先ほどの話ですと初級の合格者になっているということなのですが、ある意味では、例えば大学でちゃんと労働法を勉強した方だと、今更初級かなと逆に思ったりする人がいると思うのです。なぜ、中級をいきなり受けてはいけないのかなという、そのあたりの検定の考え方を教えていただけますでしょうか。

○道幸会長 答えにくい質問がたくさんですけれども、最後の質問は、一つは初級を広げるということで、初級は年2回ありますから、初級を義務付けたとしてもそれほどの時間的なハンデはないということと、初級を受けて中級という形でキャリアアップするというふうにこだわっている。そういう意味では初めから専門家をつくるための教育ではありま

せんから、ある意味、社会運動的に考えてそうしたということですね。

それから、上級試験の方は、どういう問題をつくるかということで悩んでいて、中級も結構大変なのですね。つまり、ある種、クイズ形式で問題をつくりますから、問題をつかった人も正解がよく分からないというケースとか、一番デリケートなのは、ケースによって違う。正解になったり。今のところ中級問題をつくるが手一杯で、上級になると、今度は文章問題にしようかなと思いますけれども、今度は客観性の問題があるということで、上級は考えていますけれども、今のところ、もう少し中級の合格者が増えてからというのが現状です。

それから、レベル感は、初級は自分で勉強しなければ入りません。ある程度正確な知識を得るためには、もう一回テキストを読むということです。

それから、試験以外に初級の場合は講習ということを経験付けていますけれども、これは、あえてそういうことをやっています。というのは、例えば試験だけということになると、テキストを読んで受けるということになるのですけれども、これはほかの法領域も同じだと思いますけれども、特に労働法の場合は、例えば就業規則の問題というのをある程度まとまった形でレクチャーを受けた方が理解が深まると。

つまり、我々は試験をすること自体だけではなく、それを通じてワークルールについての一つの考え方の筋みたいなのを理解してほしいということで、1時間ですけれども、最近では就業規則と雇用終了の基本的な考え方を各地の先生が1時間で講習して、それから試験をする。そういう意味では一定程度教育的な、体系的な教育が必要ではないかと考えています。

○刀禰次長 それから中級というのは、逆に初級もそれなりに勉強しないといかぬというお話ですけれども、中級は逆に言うとどういう方に受けてほしいとか、どういう方には是非この資格を取ってほしいという思いがとおりでしょうか。

○道幸会長 例えば、労働側について言えば、労働委員会の委員とか、労働審判員とか、それから労働相談をやっている人とか、やや労働法について専門的な仕事をする。企業サイドにとっては、労務の担当者、それから結構重要なのは、例えば小売業の現場など、店長のいろいろな行為が問題になっていきますけれども、ああいう現場の労務をやっている人については、できれば中級を受けてほしい。というのは、中級は知識だけではなく、多少判例を前提とした考え方、つまりケースを前提とした問題もつくっていますから、そういう意味では実務的な側面がより強いということとは言えると思います。

○刀禰次長 ありがとうございます。

確認ですけれども、先ほど、中級については労働のある種の専門的な方に受けてほしいということですが、逆に言うと、今、例で出された労働委員会の委員とか、そういう方々でも、場合によっては難しいぐらいの試験ということなのではないでしょうか。

○安念座長 もしそうなら、あれはどうですか。日本チェーンストア協会というのがありますね。これはコンビニの大手それからスーパーマーケットの大手などが入っているところ

ろですが、そういうところに営業をされてはいかがですか。

レピュテーションの問題はどこも結構真剣だから、こういうものを作って現場の店長さんあるいはオーナーさんに、人を使うということはこういうことなのだよと、ついでに言えば、例えば在留資格の問題なんかも併せて勉強してもらって、ちょっとオーバーステイなんかするとあなたの責任も問われるのですよというような形で問題が起きないようにしましょうね、問題が起きたら解決しましょうねというふうに、我々の研修や検定はととても良いですよと営業なさればよいのではないかなと思います、どんなものですか。

○高橋専務理事 ありがとうございます。

○安念座長 ほかにいかがですか。

長谷川さん、どうぞ。

○長谷川委員 会社員が76%と3ページに載っていますけれども、これはあれですか、労働組合から受けろと言われた人がいるのか、それとも自発的に受けた人たちなのかということが1点と、それから、中級は事前講習+検定で9,900円、初級は2,900円ですけれども、1万円近いとなると、なかなかお高いと思うのですが、これはあれですか。労働組合なり会社なりが負担しているのでしょうか。それとも個人がポケットマネーで払う金額なのでしょう。

○安念座長 確かにそうですね。いかがですか。

○高橋専務理事 初級は大体、今、労働組合の関係で言うと、確かに先生が言われるように、受けてみないかということで組合から言われたと言う人もかなりの部分がありますけれども、しかし、自発的に受けている方も結構多いですし、ネット申込にしておりますので、それを見ると、一般の方が個人で受験申込をしているという方が結構いらっしゃるということもあります。

それから、初級の検定の2,900円は、現在は、いろいろなところの御寄付をいただきながら我々もボランティアに対応しているということなのです。中級の試験の4,900円というのも、我々としてはそんなにお高いあれではないなと思っております。それから、1日かかりの5コマで研修をやりまして、それは5,000円、これは希望者で受講をしていただいております。

組合によっては、あるいは経営によっては、受験料を負担するというケースもありますし、合格したら負担するというようなケースもあるということを御報告しておきます。

○安念座長 やはり、どっと受けてもらって、ボリュームディスカウントというのが普通のビジネスではないかなと感じがして、これは日本人の行動様式で、私はそのことが良いとは言わないが、周りが受けると自分も受けなければいけないなという、そういうお尻に火がついたような感じが出てくるとよいですね。そんなセールスマンみたいなことを言ってもしょうがないのだけれどもね。

ほかにいかがですか。

政務官、どうぞ。



○務台政務官 ワークルール検定協会以外の労働法制についてのチェックをする機関というのではないのか。それからヨーロッパでも同じような仕組みがあるような気がするのですが、外国で労働法制をしっかりと国民の皆様に着させるための枠組みにどんなものがあるのか、お調べであれば教えていただきたいと思います。

○安念座長 いかがでしょう。

○道幸会長 労働法教育をやっている国というのは結構あると思うのですが、例えばイギリスなどがその典型で、ちょうど私の大学院の学生が、イギリスの労働法教育を研究していたのですが、非常に面白いと思うのは、一般向けというのと経営者向けというのとは違う教科書を使って学生時代から労働法の教育をしている。つまり、日本の場合は、教育に対する発想が妙に中立的になっていますから、余り使い勝手は良くないという部分があって、その点、イギリスはある意味階級社会だということもあるのではないかと思いますけれども、初めから経営者になることを前提として労働法の授業をするというのも一つの考え方ではないか。アメリカの場合は、労働者を前提としたいろいろな州のスクールみたいなものがありますから、そこで労働法は教えている。

日本の場合は、ほとんどちゃんと教えていませんし、例えば、中学校、高校の教科書で労働三法というのを今でもやっているのですね。労働基準法、労働組合法、労働関係調整法と。でも、我々から見ると、労働関係調整法というのは、今、ほとんど機能していない。

あと検定みたいなことをやっているのは余りないのではないかと思いますけれども、いろいろなところで労働法の教育はしていると思います。結構中心になってやっているのは、静岡にワークルールというところがあって、そこは高校、大学で労働法の講習というものをやっています。

○安念座長 それは営利企業なのですか。ワークルールという名前の会社なのですか。

○高橋専務理事 一般社団法人だと思います。

○安念座長 そうですか、ちょっと調べておきます。

長谷川さん、どうぞ。

○長谷川委員 この検定協会が出来上がったときに多分、議論があったかもしれないのだけれども、これは別に何も義務付けはされていないわけですね。でも、昨今、電通の事件とか新聞でも非常にこういう問題は注目を集めているし、ブラック企業の問題だってずっと言われているわけでしょう。スピード違反したって、免停になると、免許を取り返すには講習を受けなければいけないというのが義務付けされているわけだけれども、例えば労基法違反で摘発された会社なりというのは、何らかこういう検定をしなさいということを強制、義務付けまで行くかどうかは別としても、何か進めて行くようなそういう方策はないものですかね。これは規制強化になってしまうのだけれども、でもスピード違反で考えれば、これはスピード違反すると大変だと、後で日にちもかかって、講習も受けなくてはいけなくて何日もかかると、面倒だと、だからスピードを守るかという抑止力になるわけではないですか。

だから、ブラック企業対策みたいなことで考えれば、抑止力の一つとして、こういうものもあるのかなど。

○安念座長 なるほど、また議論しましょう。

何というか、実効ある秘策はあるのかどうかというのは、我々でまた議論しなければいけません。どうもありがとうございました。

ほかに、よろしゅうございますか。

本日はお忙しい中、御説明いただいてありがとうございました。ますます受験者が増えますことをお祈り申し上げます。

ありがとうございました。

(一般社団法人日本ワークルール検定協会 道幸会長、小山副会長、高橋専務理事退室)

○安念座長 それでは、引き続き、使用者の労働法知識向上の促進策について、委員間で議論をしたいと思います。

まずは資料2に基づいて、事務局から御説明をいただきます。

○佐藤参事官 お手元の資料2を御覧いただければと思います。

この1枚紙に沿って説明させていただきます。労働法知識向上に関する主な規定といたしまして、1. は労働基準法でございます。ここでは、厚生労働大臣又は都道府県労働局は基準法の目的を達成するため、労働者及び使用者に資料提供その他必要な援助を行うといった位置付けになっております。つまり、知識向上が使用者側の自主的な取組を支えるといった位置付けでございます。

2. 3. 4. につきましても、使用者側に研修や講習を受講することを義務付けているものの例でございます。例えば労働安全衛生法ですと、事業者は常時50人以上の労働者を使用する事業所ごとに安全管理者を選任しなければならない。厚生労働大臣が定める研修を修了した者は安全管理者を選任される資格を有するというものです。

また、労働者派遣法に関しましても、労働者派遣事業を行う者は、派遣労働者100人当たり1人以上の派遣元責任者を選任しなければならない。これに関しては厚生労働大臣が定める講習を受講した者が選任されることとなっております。

また、職業安定法も同じでございます。職業紹介事業を行う者は職業紹介業務の従業者50人当たり1人以上の職業紹介責任者を選任しなければならない。これに関しても職業安定局長が定める講習を受講した者が選任される資格を有するといったものになっております。さらに、5. でございますけれども、中小事業主が職場意識の改善のために必要な措置を行った場合、職場意識改善助成金として、経費の一部を支給するといった仕組みになっております。

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。

それなりにあるんですね。

事務局から今、御説明いただきましたとおり、安衛法、派遣法それから職安法がカバー

する個別分野では、使用者側に一定の研修修了や講習受講を義務付けていて、労働法の知識向上を制度として担保しているということでございます。

他方、労働法に関する基本的な知識ということは、さっき道幸先生が正におっしゃったように、労調法は今更、発動の機会はほぼないと思うので、今となれば、労働三法となれば、基準法、組合法、契約法というのが基礎中の基礎だと思うのですが、それについてはしかし、あれなのです。自主的な取組に任せられていて、体系的な講習とか知識、啓発の仕組みはないと、こういうことです。つまり、個別分野にはあるが、基本三法というか四法というか、そういうところにはないということが分かったわけですね。

以上を踏まえて、特に使用者側の知識向上が制度上担保されていない分野について、使用者側の知識向上を更に促進するためにはどのような方策が考えられるかが、我々に与えられた宿題かなと思います。もちろん、安衛とか職安とかいうのだから、今の体制が十分かどうかという議論が当然あるわけだから、その議論を排除する必要は全然ないのですが、しかし、まずもって基準法や契約法についてしっかり知っておいてもらわなければ話にならないなという気がすることも確かでございます。別に、本日何か固まった方針を出したいということでは全然ございませんけれども、何かフリーにディスカッションしていただければと思います。

先ほど、長谷川委員がおっしゃったある種のペナルティーとして講習を義務付ける。ただ、あれ、事実上はそうなっているのではないですかね。私は知りませんよ、現状は知らないのだけれども、去年の春ごろに、ある会社で中間管理職、課長級の方が過労死なされた。自殺された。新聞報道では、要するに原子力規制委員会との対応に疲れ果てたということだったそうです。それで何が起きたかということ、去年の暮れに、これは異例中の異例だったのだと思うのだけれども、その会社の社長が労基署に呼ばれて、具体的にどういうやり取りがあったかは知らないが、要するにお説教をされたということです。

ということは、社長一人を呼ぶということは考えられないから、もちろん担当者とかそういうレベルの人も呼ばれていろいろと懇々と御指導があったのではないかという気がします。つまり、それは制度化されているものではないけれども、実際にはある種のペナルティーとしての指導というか、その種のもので事実としては行われているのではないかなと何となく推測はいたします。ただし、それはもちろん言うまでもないが、制度的なものではないし、今回、電通の事件があって、世の中がうるさいからそうなのではないかと思えますけれどもね。

何か御意見。どうぞ。

○長谷川委員 でも、今のはお叱りでしょう。

お叱りではなくて、私は勉強会を。

○安念座長 いや、もちろんそれは分かっています。

○長谷川委員 そんな社長なんていうものではなくて、平社員から係長、もちろん課長に至るまでやったらどうかと思えますけれどもね。

○安念座長 担当者を教育しなければ話にならないですからね。

それはそうだ。

飯田先生。

○飯田委員 あと、こういった知識普及、特に使用者側の知識普及にとって一番効くのは、労働者の方が労働関係法の知識を持っている。それに加えて、例えばそういった労働関係法に違反しているときにどこに行けばよいか。つまり、どこに相談に行けばよいかを知っている方が、どちらかという重要なのかなど。そうすると勝手に使用者側も引き締まりますから、勉強せざるを得なくなる。

○安念座長 対抗せざるを得なくなるということですね。

○飯田委員 そうです。

○安念座長 私も全くそうだと思いますね。

○飯田委員 そう考えると、例えば高校3年生で進学しない者、進学する者も入れてもよいと思いますけれども、高校3年生と大学4年生に対して、例えば各学校で2日ぐらいの時間を使って、そういった教育を行うというようなものを、どちらかというルール化するという方が、比較的意味があるのかなど。正直、高校はどうだか、私関わっていないので、忘れてしまいましたけれども、例えば大学に1月、2月に2日間、ある意味で言うと卒業要件としてそういった教育の場というのを設けるのは、そんなにスケジュール上難しくないと思うのです。

○安念座長 それはそうです。だって、旅行に行く期間だもの。幾らでも取れますよ。

○飯田委員 ですので、そういった時期的なものもあるかと思いますが、若しくは10月1日の内定前の時期、つまり夏休み後半ですね。そういったときに、大学生であれば、一度、正にこれで言うと初級みたいな話なのかもしれないですけども。高校3年生であれば、もうちょっと易しくかみ砕いたものを。今も大学でキャリアデザインなどでやっているのですけれども。

○安念座長 やってますか。

○飯田委員 一応、やってるのですが、希望者が行けばよいみたいな感じになっているので、ある程度義務付けするかどうかはともかくとして、学校側の対応というのが必要になるのかなど。結構資格としてというよりは、繰り返しになりますけれども、どこにクレームを出すと対応してくれるのかを知っているだけでも全然違うと思うのですよ。

○安念座長 高校の進路指導の先生なんて、なかなか労働法の知識をどうこうするなんていう余裕はおありでないでしょうね。ずっと1年中、関係の企業を回っておられるのでしょう。どこにアウトリーチしていくのかというのは非常に重要ですね。

○飯田委員 だと思います。

○安念座長 ありがとうございます。

政務官、どうぞ。

○務台政務官 ここ数年で恐らく働き方改革の一環で、相当いろいろな話がレベルアップ

すると思うのです。それに当たって、それをちゃんと普及させる仕組みがないとなると、落ちこぼれも出る。そういう意味では、一種の規制改革の強化になるのかもしれないけれども、ある程度そういう水準を高める枠組みをつくっておかないといけないと思います。

○安念座長 どうぞ。

○長谷川委員 やはり、経営者側とか労働組合とかという発想をするけれども、私は飯田先生がおっしゃった大学あるいは高校、そこら辺にアプローチするのが一番大事かなと思います。ブラックバイトなんて幾らでもあるわけでしょう。そういうときに、学生さんはどこに相談したらよいか分からないという実情もあるだろうし、高校生だって、JKビジネスとか言って、やっているではないですか。むちゃくちゃだよ、あんなの。

だから、高校とか大学でこの手のことを教育していくということが、ああいうJKビジネスみたいなものをなくす一番手っ取り早い話ではないかと思いました。

○安念座長 私は余り強制というのがもともと好きではないが、労働の分野はコンパルソリーな要素を全くなしにして改革をするということはやはりできない分野ですね。

結局、一種のナッシュ均衡みたいなものがいつもできてしまっていて、誰も動かないのが当面は合理的という、そのような妙な均衡ができていますね。それを崩すのはやはり、それが全てではないけれども、何かしら公権力の行使がないと崩せないという、それはありますね。

今、政務官がおっしゃったように、ここ1、2年が多分チャンスなのでしょうね。これをやっておかないと心配だなという、心配感みたいなものを醸成していくというのかな、そういうところなのではないでしょうか。どうですか、経営者のお一人として、原委員、いかがですか。

○原委員 ありがとうございます。

いや、飯田先生がおっしゃる学生さんたちにとというのはこれも大変重要で全くそこはおっしゃるとおりなのですが、やはり、今、事務局から御説明をいただいたものを見ていて、これは安念座長もおっしゃられたように、労働基準法の根本的なところで資格の制度や試験などが抜けているというのはこれはやはりバランスを欠いているなど。

労働安全衛生法もあれですね、相当程度の業種、かなり広い業種について、労働安全衛生の部分についてだけやっているけれどもというのは、考えられてもよいのかなと思いました。

○安念座長 それは、5人以上雇用する事業場全部を一遍には無理だということははっきりしていますね。効果的にどういうところに働きかけるのがよいのかというものの工夫をしなければならないということですね。我々はずいいつも、まずは経団連でしょう、連合でしょうというのはもう古いというか、それはそれで一つのお作法としてはあるだろうけれども、それだけではないと。よく分かりました。

やはり、使用者側が本気になってくれないと何事も動かないのでその通りなのですが、一方、飯田先生がおっしゃるように、私は就職担当者に働きかけようというのは重要だと

思うのです。とにかく内定を取らせることにだけ集中しますよね。それはそれではないのです。学生のニーズがそうなのだからしょうがないのだけれども、今は、ブラックバイトを紹介したり、おかしな企業を紹介すると、それはそれでまた大学や高校のレピュテーションに非常に響きますので、使用者とはまた違う立場での危ない感と言うのかな、心配だな感はあるはずですよ。それは確実にあると思います。そういうところにアウトリーチしていくというのは一つの手ではないかなと、今、お話を伺っていて思った次第です。

さて、ほか大体よろしゅうございますか。

それでは本日の議論はここまでといたします。本件につきましては、引き続き検討を進めていきたいと思っておりますし、使用者側にこれをやっていないと真っ当だと思われませんよというふうに思っていたとというのは何て言ったら王道ですね。それを中心に検討を深めていきたいと思っております。

事務局から何かありましたら、どうぞ。

○佐藤参事官 次回のワーキングについては追って連絡させていただきます。

○安念座長 それでは皆さん、ありがとうございました。

政務官、本日はどうもありがとうございました。

本日の会議はこれで終わります。