

第12回 人材ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成29年3月28日（火）13:30～14:44

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）、八代尚宏（座長代理）、大田弘子（議長）

（専門委員）島田陽一

（事務局）刀禰規制改革推進室次長、佐藤参事官

（立川商工会議所）特定事業推進課 五十嵐課長

（日本商工会議所）産業政策第二部 高野課長、千葉副主査

（日本大学）総合科学研究所 安藤准教授

4. 議題：

（開会）

1. 人材紹介の担い手の多様化（ヒアリング）

2. ジョブ型正社員の雇用ルールの確立（ヒアリング）

（閉会）

5. 議事概要：

○佐藤参事官 それでは、第12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、飯田委員、長谷川委員が御欠席です。また、大田議長に御出席いただいております。本日の議題は「人材紹介の担い手の多様化」及び「ジョブ型正社員の雇用ルールの確立」です。

それでは、安念先生、ご進行を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。

日商の関係者の皆様も、お忙しい中、どうもありがとうございます。お待たせいたしました。

それでは、早速、議題1の「人材紹介の担い手の多様化」に入りたいと思います。

本件は、平成28年10月6日の規制改革推進会議において「当面の重点事項」の一つとして決定されたものでございます。

当ワーキング・グループでは、平成28年11月18日、厚生労働省から、地方公共団体が無料の職業紹介事業を行う場合の規制緩和について聴取を行いました。具体的には、従前、地方公共団体は、届出により無料の職業紹介事業を行うこととされていましたが、現在は、事後通知のみで行うことができるようになったとの話を伺ったわけです。

本日は、従前の地方公共団体と同様に、届出により無料の職業紹介事業を行うことが可

能な商工会議所から、職業紹介に関する事項について、幅広くヒアリングをすることとしたものでございます。

それでは、資料1によりまして、立川商工会議所さん及び日本商工会議所さんから御説明をお願いしたいと存じます。

まず、立川商工会議所さんの方からよろしくお願ひいたします。

○五十嵐課長 立川商工会議所の五十嵐と言います。よろしくお願ひします。

まず、うちの方がこの無料職業紹介事業に取り組んだ経緯をお話しさせていただきます。

平成15年、私どもの創立50周年を機に、中小企業支援施策として雇用対策事業を実施できないかということで、全国の商工会議所では初となる無料職業紹介事業を開設いたしました。主に中高年齢者を対象に、就職の相談、紹介、あっせんをするとともに、地域企業の人材確保につながるべく活動を始めました。

私どもは許可を平成16年2月29日に取りまして、平成16年3月24日から実施しております。取扱業務範囲は全業種、地域は東京都及び隣接する埼玉県、神奈川県、山梨県の1都3県でございます。

お手元の資料の1ページ目を御参照いただければと思います。こちらにつきましては、平成27年度の事業報告書の抜粋でございます。読まさせていただきます。

中高年齢者を取り巻く雇用・就職環境はやや改善されているが、警備・清掃・介護等の職種中心の求人増であり、他の職種では前年同様の求人状況になっており、一方、求職者が減少傾向にある中で中高年齢者が身近な地域で就業を求めているニーズは年々高まっております。中小企業が豊富な知識や経験を有する人材確保につながるように、求人会社の要望と求職者の経験などをうまくマッチングさせるよう、中高年齢者の就業を支援してまいりました。おおむね55歳以上の方を対象に実施しております。

場所は立川市曙町2-1-1、株式会社ルミネ立川店の1階で、約10坪のところを実施しております。運営体制といたしまして、相談員4名。時間は9時から5時まで、相談対応が10時から4時まででございます。土日祝日は休みです。求人情報データ数は約7,000件でございます。

2ページ目を見ていただければと思います。

求人企業数ですけれども、1,785件。求人数は5,990人。相談及び問い合わせ件数が676件。採用数が102人でございます。

求職者数ですけれども、新規求職者数が758人。再来求職者数が951人。その他相談ということで256人。来所者数が計1,965人でございます。紹介件数が324人。就職者数が102人でございます。

続きまして、3ページ目を御参照いただければと思います。

求職者の職種別と年齢別の一覧でございます。求職者でやはり一番多いのは事務的な職業。こちらが大体、25%を占めております。その次に清掃業で、15.4%。その次に管理の職業で、これは不動産管理等で、13.3%でございます。年齢から見ますと、54歳以下が下

の方の35人ということで、約5%。55～59歳が146人で、19%。60～64歳が200人で、26%。65～69歳が237人で、これが一番多くて、31%でございます。70～74歳が112人で、こちらでも15%でございます。75歳以上は3%でございます。

下の求職者の地域につきましては、やはり私どもの立川商工会議所で、立川ですので、立川市が42.1%。その次に多いのが国立市で、7.9%。その次に昭島市で、6.6%。以下はそちらに書いてあるとおりでございます。

続きまして、4ページ目を見ていただければと思います。こちらは、私どもがお配りしておりますリーフレットでございます。

おおむね55歳の仕事ということで、うちの方は東京都さんと立川市さんから補助金をいただいて実施しております。場所が書いております。こちらの方もご覧いただければと思います。

5ページ目を御参照いただければと思います。こちらにつきましては、仕事を探す方と人材を探す方の流れでございます。それぞれ同じように書いてあります。

仕事探しの皆様については、1番で申込みをして、相談していただいて、うちの方で紹介をして、面接・選考して、採用が決定するという流れになっております。

人材探しの皆様におきましては、1番で求人のお申込みをいただき、やはり相談していただき、ホームページ又はペーパーで公開しております。それで紹介して、面接・選考、採用という流れになっております。

6ページ目をお開きいただきたいと思います。こちらにつきましては、ちょっと汚いのですけれども、うちの方の事務所でございます。

左側が、ちょっと見づらいなのですが、赤と青と緑で1、2、3と書いてあります。こちらに、ハローワークさんと同じように端末がございまして、そこで業種、希望するものを選んで、反対側の右側に椅子が2つあります。そちらの方に相談員がおりますので、そちらで相談するようになっております。

右に、紙で業種別のものがつるしてございます。こちらの方が自所開拓した部分でございます。高齢者の方ですと、なかなか端末で見るのが面倒くさい方が結構多いですので、こういった紙で見るのがすごく大事で、こちらの方が分かりやすいかなということで、こういったことを利用しております。うちの方といたしましても、やはり自所開拓の企業さんとなるべくマッチングできるような形で進めております。

簡単ですけれども、以上がうちの方の流れでございます。

私も昨年の4月からこちらの方を担当しております。まだ浅いのですけれども、当初はやはり許可を得るためにいろいろな書類を用意したり、また、役員さん以上の人には住民票とか履歴書とか、こういったものを用意するのに、やはり会社のトップの方ですので、用意してくださいと言ってもなかなか思うとおりにいかなくて、その辺は苦労いたしました。できれば簡素化して、うちみたいな団体であればトップの方の書類だけで済むような形になっていただければよいのかなとは思っております。

以上、簡単ですけれども、よろしく申し上げます。

○安念座長 ありがとうございます。

それでは、日商さん、お願いいたします。

○高野課長 日本商工会議所の高野でございます。本日はこのような機会をいただきまして、ありがとうございます。

この規制改革の関係について、当所では、「2017年度 経済成長・一億総活躍社会の実現のための規制・制度改革の意見」を取りまとめ、3月24日、規制改革推進会議の議長の大田先生に手交させていただきました。ありがとうございます。

そのほか、同日、安倍総理始め関係方面に提出したところでございます。

本意見については、既にお目通しいただいていると思いますが、意見書のそもそもの趣旨としましては、我が国経済を持続的な成長軌道に乗せるためには構造改革による0%台後半で低迷を続ける潜在成長力の底上げが急務でございまして、国と地方が連携をして、規制・制度改革や行政手続の簡素化を、定量目標を持って計画的に進め、安倍政権が目指す、世界で一番ビジネスがしやすい国を確実に実現することが重要であるということで、37項目を御要望させていただいているところでございます。

今日は今回の会議の中で関連するものとして、資料1-2としてお配りいただいております。こちらの資料の説明については、千葉の方から説明させていただきます。

○千葉副主査 日本商工会議所の千葉と申します。本日はよろしくお願いいたします。

今、高野から御紹介申し上げたとおり、規制・制度改革の意見の中で今般「商工会議所が無料職業紹介事業を行う際の手続を簡素化すること」という項目を挙げさせていただき、本日の資料1-2として皆様のお手元にお配りさせていただいております。この点について御説明申し上げます。

大きくくとしては無料職業紹介事業を行う際の手続の簡素化ということで要望を2点挙げております。まずは、会員企業以外を求人者とする無料職業紹介事業を行う際の手続を「許可」ではなく「届出」とすること。2つ目は、無料職業紹介事業を行う際の提出書類の簡素化です。具体的には役員の住民票の写し及び履歴書の簡素化という2点を挙げております。

理由といたしましては、その下段に書いてあるとおりでございますが、我々、商工会議所が無料職業紹介事業を全国で行っている例が少なからずございますが、その行う際に、この手続の書類について、意見書では「煩雑」と書かせていただいておりますが、膨大ゆえになかなか取り組むことができないといった場合があります。また、職業紹介を商工会議所が始める際に、役員の住民票の写しというものが非常に煩雑であり、その収集が大変な手間となっているということから、以上2点を挙げさせていただいたところでございます。

具体的に、特に後段の、役員の住民票の写しにつきましては、従前の外国人技能実習制度においても、この提出が必要になっておりまして、この点からも声を多くいただい

たところでございます。

簡単でございますが、以上2点を御要望させていただきました。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、これから14時ごろまでディスカッションの時間とさせていただきたいと思えます。

どうぞ。

○八代座長代理 どうもありがとうございました。

立川商工会議所の方にお聞きしたいと思うのですが、このハローワークとの違いはどんなのかという点で、求人・求職、両面において、先ほどいわゆるパソコンと紙ベースという違いがあって、紙ベースは自所開拓であるということは、データの方はハローワークと共有のものなののでしょうか。

○五十嵐課長 はい。そうです。

○八代座長代理 そうだとしたら、別にデータだけ見ればハローワークに行くのと変わりはないので、こっちの方がすいているとか、そういうだけというふうに考えてよいのか。それが1つ。

それから、紙ベースで開拓されたということですが、そこに出された企業はハローワークにも同じものを出しておられるケースもあるわけですね。ですから、どういう意味でハローワークではなくて、ここで新たにやられることの企業と労働者に対するメリットというものをどういうふうになっているのかを教えてください。

先ほどの御説明ですと、高齢者はハローワークに行くとはパソコンを使わなければいけない。それが嫌だからこっちということなのか、それ以外のものがあるのかというのを教えてください。

○五十嵐課長 分かりました。

ちょっと言葉は悪いのですが、ハローワークさんですと多数の方が来所されるので、どうしても一人の方に時間をかけられないため、事務的に処理をされてしまうということを聞いております。うちのモットーといたしましては、一人一人を丁寧にゆっくりと紹介するという点が違うと思います。ですから、ハローワークさんでなかなか良い案件がなかったからうちに来るということもございます。

あと、紙ベースの違いというのは、うちの方で自所開拓をしておりますので、ハローワークさんに載っているものもありますし、また、独自で55歳以上の方の対象というものもあります。その辺が違いだと思います。

それと立地面で、うちの方は駅から歩いて1分のところでございます。それで、ハローワークさんは10分か15分ぐらいかかってしまうので、よく来られる方は、アンケートをとっておりますけれども、看板を見て来ましたという方がかなり多いです。そういった面で立地の面もあるのかなど。あとは、やはり先ほど言いましたように、親切に、丁寧に対応しているのが大きいのかなどは思います。

以上です。

○八代座長代理 ありがとうございます。

○安念座長 よいですか。

○八代座長代理 商工会議所の方も同じということによろしいのでしょうか。

○千葉副主査 はい。今回の立川商工会議所の例については、特に独自で収集されているというのが非常に強みであると思っております。

○八代座長代理 ありがとうございます。

○安念座長 よろしいですか。

独自の収集とおっしゃりますけれども、それはどんなふうにしてなさるのですか。

○五十嵐課長 うちの、やはり中小企業・小規模事業者を一応、会員対象にやっておりますので、会員のところに、御用聞きではないのですけれども、相談に行ったときに、こういった事業もやっていますので、もし人材が不足しているようであれば、是非登録してほしいとか、あと、うちのホームページにもその旨、載せておりますので、ホームページを見て、登録したいのですけれどもという方も結構いらっしゃいます。

○安念座長 会員企業外の企業さんからの求人も含まれるのですか。

○五十嵐課長 はい。あります。

○安念座長 ということは、その部分については許可になるのですか。

○五十嵐課長 そうです。うちの方は許可を取ってやっております。

○安念座長 それはすごく面倒な話ですね。

○五十嵐課長 そうなのです。最初的时候、面倒でした。

○安念座長 分かりました。ありがとうございます。

ほかにいかがですか。

どうぞ。

○八代座長代理 これは商工会議所さんに聞くのはどうかと思うのですが、この規制改革会議で長年、この職業紹介の話はしてきまして、有料職業紹介は言わば普通に企業が利益を追求するためにやっている。そういう意味でいろいろ問題がある可能性があるから許可とかそういうものが必要だけれども、商工会議所とか大学等の非営利団体が自らの会員とか学生のためにやる無料の職業紹介がなぜ、こんなに許可が要るのか。むしろ、おっしゃったように、ハローワークよりよほど親切に面倒よくやっているのに、なぜ、そんなに規制を求めるのかということについて、何か御意見があれば教えていただきたいと思えます。

○安念座長 日商さんはどういう感触をお持ちですか。

どうぞ。

○大田議長 会員にやるのはよいのです。会員以外の場合に。

○八代座長代理 だけれども、それは同じことですね。

○大田議長 不特定多数を対象にする場合には、ILO条約による制限が出てくるのだと思うのです。だから、八代先生も言われた、大学であったり、商工会議所であったり、ある

程度、公的な性格を持つところが無料の職業紹介事業を広くやるときの基準をどうすればよいかという議論ではないでしょうか。

届出をすればできるわけですが、そうではなくて、商工会議所とか、あるいは地方自治体とか、そういうところは会員以外にももう少し簡便な形でやる方法はないかという御要望だと思うのです。

これについて、何か御提案があればお願いします。

○千葉副主査 先生の御指摘のとおり、確かに職業紹介を行っている商工会議所も千差万別ですので、全てを許可にですとか、全てを一律にとというのはなかなか難しいと我々も認識しております。その中で、御提案ではないのですけれども、例えば届出で現在、会員企業に対し職業紹介を行っているところがより一層、立川の例のように、許可まで取ろうとした際に、新たに許可をゼロベースで取るのではなくて、届出を取得していることを踏まえた上での手続の簡素化などをいただくと非常に有り難いと思っております。

○八代座長代理 それは一つのやり方ですね。大学でも、学生を紹介するのは問題ないのですが、本当は卒業生についてもやりたいのです。そうすると、学生ではないと言われて、また面倒なことになりますし、仮に届出とか許可を怠ってやったら、刑罰を課される可能性があります。今、御提案があったように、届出でちゃんとやっているのだから、それプラスやるときはもっと簡便にやらせろというのが一つの非常に建設的なアイデアだと思います。もう一つ、できればそういう地方公共団体、学校、商工会議所というものは公的団体とみなして、ハローワークと同等の、言わば権利・義務と言ったらおかしいのですが、そういうところまで求めるべきではないかと思えます。

○安念座長 どうぞ。

○大田議長 無料職業紹介事業の届出の場合も15種類の書類が要ることなのですから、これについても何か御要望があるかというのが1つです。

それと、役員の住民票の写し及び履歴書に関しては、ほかの案件でも御要望があるということでしたが、この役員の住民票の写しはどういう場合に必要になるのか。さきほど言われた外国人でしたか、他の案件があればお聞かせください。

もう一つ、55歳以上の職業紹介ということですが、もう少し若い年齢の方はやる御意向はないのかということです。

以上、3点です。

○安念座長 いかがですか。

○高野課長 まず、前提として商工会議所の役員の範囲は、会頭、副会頭、常議員でございます。

○大田議長 役員の住民票の写し及び履歴書の提出は、どういう場合に求められるのかというのが質問です。

○千葉副主査 先ほど申し上げました外国人技能実習法、昨年11月に法律ができたところですが、旧制度におきましては、商工会議所が監理団体となり、外国の送り出し機関と

の間に入って会員企業で実習を行わせるというものですが、その際に無料職業紹介の届出が必要となるという制度になっております。ただ、今般の新制度においては、これは切り替わる予定であると聞いているのですが、従前から非常に役員の届出が煩雑であるという声は聞いております。

商工会議所の役員は、常議員まで含まれまして、商工会議所の規模にもよりますが、多いところだと50～60人ぐらいになり、やはりその点が非常に従前から声が大きかったところでございます。

○安念座長 常議員も入るのですか。

○千葉副主査 はい。

○安念座長 執行者、つまり理事だけではないのですか。

○千葉副主査 はい。商工会議所法では常議員まで役員と含まれておりますので、全ての者の住民票の写しが必要となるということでございます。

○大田議長 役員の範囲を代表者とかに、うんと狭めればよいという御要望ですね。

○千葉副主査 そのとおりでございます。

○大田議長 それは、この無料職業紹介だけでよいのですか。外国人技能実習法は今度変わると。

○千葉副主査 我々が懸念しているのはその点でございます。

届出の手續に関する15種類の書類も煩雑であるとの声がありますが、更に許可の申請になりますと、22種類になり、7種類増えることになりますので、ハードルが高いということでございます。

○高野課長 もう一つ、先生からの御質問の55歳以上の職業紹介については、立川商工会議所はそれをひとつの売りにして、高齢者に特化して実施されているということです。その他商工会議所の事例では、例えば松山商工会議所では、首都圏にいらっしゃる人たちを地方にどう呼び込むかという視点でハローワークなどと連携して職業紹介を行うなどの動きはございます。地域の事情や商工会議所の考え方でやり方が変わってくるということでございます。

○安念座長 これはちょっと立ち入った話で恐縮ですが、やはり補助金なしに自前ではなかなか難しゅうございましょうね。

○五十嵐課長 そうです。今、正直に言いますと、95%が補助金でやっております。それで、5%が自前でやっております。ほとんどが人件費でございます。やはり自前でやるのには、財源が乏しく補助金が必要である。

○安念座長 どうぞ。

○大田議長 補助金が入るから書類が多くなるということはないわけですね。あくまで無料職業紹介の届出の書類ですね。

○千葉副主査 はい。

○安念座長 どうぞ。

○八代座長代理 もう一つだけ、マッチングする人の資格と言いますか、そういうものは何もなく、ただ経験を持っている方がやられるというだけなのですね。

○五十嵐課長 はい。そうです。

○八代座長代理 分かりました。

○安念座長 この仕事は、いきなりはできませんね。

ほかにいかがですか。よろしいですか。

それでは、我が方としては、今、御提案があったように、届出をして、既に自分のところの会員との関係では、実績があるところについては、許可だとしても、そこをカウントした許可制ができないかというのを取りあえずの攻め口として、しかし、志としては八代先生がおっしゃったように、大学を含むような非営利的な団体については、許可がなくても無料職業紹介事業ができるようにしたらよいのではないかというのが、それは哲学としてもっともで、当面の活動方針、運動方針としては、御提案があったようなことをやってみるということにいたしましょう。

それから、書類の件はいろんなところで問題となるところですが、取りあえずは商工会議所法上の役員というものと、職業安定法での許認可その他で必要とされる場所の役員というものがなぜ同じでなければならないのかというところがちょっと私は不思議に思ったものですから、まずそこから調べ始めてみましょうか。案外、何となくそうなっているだけでずっと今まで来てしまったということもあるかもしれないので、そこから調べ始めようと思います。

別に理事長だけあればよさそうな気もいたしますね。あと、登記簿があるわけですから、あとはおのずから分かる話ですし、商工会議所さんの場合は、役員が替われば、その都度、登記しておられますでしょう。

○五十嵐課長 はい。

ちなみに、それぞれの会議所によって役員の数が違うのですけれども、うちは当時、48名でございました。ですから、48名の方に頭を下げて住民票と履歴書を用意していただきました。

○安念座長 分かりました。それはなかなか容易なことではないですね。

以上でよろしゅうございますか。

では、今日はどうもありがとうございました。

(立川商工会議所 五十嵐課長、日本商工会議所 高野課長、千葉副主査退室)

(日本大学 安藤准教授入室)

○安念座長 お待たせいたしました。それでは、議題2「ジョブ型正社員の雇用ルールの確立」に入りたいと思います。

本件に関連して、人材ワーキング・グループでは、これまで厚生労働省、日本総研の山田部長、個別企業の3者からヒアリングを行い、着実に議論を積み重ねてきたところでございます。

本日は、学術の面から、厚生労働行政に詳しい、日本大学の安藤准教授から、ジョブ型正社員の雇用ルールの確立に向けて必要となる取組について御意見を伺いたいと存じます。

それでは、よろしくお願いいたします。

○安藤准教授 日本大学の安藤です。よろしくお願いいたします。

本日は「『ジョブ型正社員の雇用ルールの確立』のために」というお題をいただきましたので、資料を準備してまいりました。

まず、このワーキング・グループにおける過去の資料を拝見したのですが、そこでかなり整理されているなど感じたので、そこで足りていないと個人的に感じた点を中心にまとめてきました。

まず1点目で、ジョブ型正社員の定義です。

教科書的なところから申し上げますと、正社員と言いますと、この図1にあるように「無期雇用・直接雇用・フルタイム雇用」の3条件を満たす働き方です。これは法律的な定義ではありませんが、専門家の間での一応の共通認識となっています。

そして、この正規雇用の中にも多様な働き方があります。それは次のページの頭にある図2のように、この正社員という、図1のグレーになっているところを更に細かく切っているわけです。この正規雇用の中に、いわゆるメンバーシップ型、又は就社型と言われるような日本的雇用慣行に合ったような働き方と、それ以外のものがあるというのは大事なポイントです。

日本的雇用慣行とは、この正規雇用の中でも無限定と言われる働き方です。無限定とは「仕事内容・勤務地・所定外労働」、所定外労働とは残業ですが、これらを実質的に企業側が裁量をもって決められる働き方です。極端な言い方をすれば「何でもやります、どこへでも行きます、何時までも働きます」というのがいわゆるきらきらの正社員と考えられてきたわけです。

これに対して数年前から、例えば2009年に私も日本経済新聞の「経済教室」に関連する記事を書いていますが、限定正社員の活用がずっと議論されてきました。限定正社員と言いますと、正社員の3条件は満たしています。つまり、無期雇用です。直接ですし、フルタイムです。しかし、先ほどの無限定とは違い、仕事内容・勤務地・所定外労働の少なくとも1つを契約によって限定する。これを「限定」と言っているわけです。つまり、1つしか外さなくても限定正社員というわけで、この3つの条件それぞれを限定するか否かがあるので、これの中にも8パターンぐらい働き方があると言えます。

ここで大事なのが、この1ページ目の最後ですけれども、ジョブ型正社員という言葉と無限定正社員。この2つをインターチェンジャブルに使われているケースがかなり見られるのですが、私の理解では、これはかなりずれているものです。と言いますのは、限定正社員というものはいろいろな限定のされ方があるわけです。例えば残業はないけれども、転勤があったり、又は配置転換がある。こういうものはいわゆるジョブ型とは違うのです。アメリカやヨーロッパでジョブ型と考えた場合には、基本的には全て限定しているの

がベースです。

というわけで、次のページを見ていただきたいのですけれども、この色が塗ってあるところは全部、正社員の中なのですが、正社員の中にも配転のありなし、転勤のありなし、残業のありなしといったパターンがあります。全部ありですとX、真ん中の無限定正社員です。これが何でもやります、どこへでも行きます、何時まででも働きますというものです。しかし、欧米でよく言われるジョブ型というものは、この図のYに相当します。契約によっては残業することはありますが、何をやりどこで働くか、また基本は何時から何時まで働くか。これらがジョブディスクリプションにちゃんと書いてあります。そういうものが欧米型のジョブ型なのですけれども、日本でジョブ型、又は限定正社員と議論されると、この薄いグレーの領域全部が議論の対象になるのです。

そういったときに、アメリカやヨーロッパでできているのだから日本でもジョブ型にするべきだといったときに、全てを限定したYという、この図のYに該当するジョブ型しか認めないのか。それとも、これまで議論されてきたように、この薄いグレーの領域全てが対象になるのか。このずれはきちんと認識する必要があるだろうと感じております。

なぜかと申しますと、必要な、運用上、又は制度上の手当が全く違うだろうと考えるからです。例えば自分が上司で、部下が複数人いるとします。例えば部下が20人いて、様々なタイプの限定のされ方、又は限定のされてなさの契約の人たちがいたときに、どうやって、誰に仕事を割り振ればよいのか。これはアメリカやヨーロッパ型のジョブ型よりも格段に難しくなるだろうと考えると、何でもかんでもやったらよいというわけではないのです。その会社に合ったジョブ型又は限定の形を探っていけないといけなくなるだろうと考えております。

次に2番目、日本においてジョブ型正社員あるいは限定正社員とは新しい働き方か。このあたりについては、山田さんからの資料にもあったとおり、昔からあるものであります。

私はよく代表例として出すのは、最近では派遣などに置き換えられていますが、銀行の窓口等、テラーとして働くような女性の正社員です。このような方々というのは、正に全て限定されていたと理解することができます。例えば、勤務地は家から通える範囲でしか支店が変わることはない。職務内容も、窓口業務から男性正社員の支援。そして労働時間、残業の方も、お金の帳尻が合わないというトラブルがない限り、17時には帰れる。15時にお店を閉めて、17時に帰れる。こういう形で全て限定されていたわけです。

またほかにも、例えば大学教員といったら職務は限定されていて、明日から事務職員として働きなさいと言われることはない。又は新聞記者であったり、様々な仕事でこれまでも限定がされてきたというものがあります。ほかにも、大企業であれば地域限定正社員というものであったり、このようなものがたくさん活用されてきたわけです。

3点目として、日本的な働き方。これが一概にも悪いものとは言えないということを説明したくて、簡単に日本的な、この無限定という働き方がなぜあるのかということをもと

めました。

このような働き方自体はかなり歴史があるものです。また専門家の中で、これが固定化されてきたのは、やはり高度経済成長期であると言われていています。それまでは日本でも経験者採用であったり、プロに仕事を委託するというような、請負の仕事であったりとか、様々な働き方があったところ、高度経済成長期では何しろ人手不足でした。例えば今、直近の失業率が3.1%で人手不足と言っていますが、1960年のときには失業率が1.0%なのです。本当に人手不足でした。だからこそ、経験者採用などと言っていられなくて、「金の卵」などと言って東北地方などから学校を、中学・高校を出た人たちを大量に連れてきて、工場や職人の訓練に入ってもらった。こういう時代があったから、基本的には経験者とかと言ってられない。そのため、未経験者をゼロから社内で育てるということが行われたわけです。

また、この中で未経験者を雇って育てたので、途中でやっと戦力になったところで同業他社とかに引き抜かれたらたまらない、辞められたらたまらないということで、会社が自発的に、労働者が辞めたら損になる仕組みをつくってきました。それが年功賃金であったり、勤続年数に応じて最後にぐぐっと伸びるタイプの退職金制度です。これがあると、辞めたら損になる。その裏返しとして、雇用保障が求められることになりました。なぜなら辞めたら損になる仕組みをしているのに、一方的に切るのはおかしいでしょうということで、裁判の判例とかの積み重ねによって解雇権の濫用みたいなことが議論されるようになったということで長期雇用が暗黙のルールになった。

そして長期雇用プラス雇用保障みたいなものがあるところにも景気の波はあります。景気に波があったときに、人手が足りないからといって人を採ると、仕事が減ったときに切らないといけない。高度経済成長期なので全体的には右肩上がりだったのですが、やはり景気の波はあるということで、景気が良くなって仕事が増えたときには残業で対処する。景気が悪くなったら残業時間を減らす。つまり、一番仕事がないときに8時間労働びったりになるようにセットするというのが日本の雇用保障を守るということの裏返しとして残業が増える。こういうものになっていました。

つまり、2ページ目の最後にある（＝残業あり）というのは雇用保障の裏返しと考えると、労働者にとっても必ずしも悪いことではなかったのです。

3ページ目に行って、特定の事業所が閉鎖されるケースを考えます。定年間近になってやっとなり返すことができるような年功賃金の性質を考えたときに、社内預金をたっぷり積んでいるような状態において、今、たまたま働いている事業所がなくなったから、では、それであなたの仕事はもうありませんというのはさすがに理不尽でしょうということになります。このように仕事が無くなったなら転勤で別の事業所に移動することで雇用が守られるかわりに、平常時でも業務命令で転勤を受けないといけない。こういう表裏の関係があります。

残業ありと転勤ありだけでなく、配置転換も、先ほどこれを飛ばしてしまいましたけれ

ども、これにも良い点がありました。新卒採用では真っさらな人を採ったので、何に向いているか分からないということで、大体の企業で35歳ぐらいまでかけて3か所ぐらい部署を経験させて、マネジメント層に行ける人をふるい分けするという機能と、本人に合った仕事を探す。この2つの機能のために配置転換をやっていました。このあたりは基本的に会社側の人事部が、本人の希望も聞きつつ、あなたはここに行きなさいとか、次はこれはどうかと言ったりする。これは世界的にもとても珍しいことです。普通は、どこで働く、何をやる、何時まで働く。これは契約書でがっちり固めるというのが世界標準であって、日本は変わっているのです。しかし1980年代には日本がうまくいっている理由であるとも考えられて、世界的にも勉強されてきた、研究されてきた対象でもあったりします。

3ページ目に戻りまして、これまでの仕組みは、企業にとっても労働者を人手不足の時代にうまく働かせる仕組みであったり、未経験者をうまく育てる役割があった。働く側にとっても雇用が守られる。また、自分の向いた仕事というものを雇用が途切れることなく社内ですることができるという一定のメリットがあったわけです。

「4、雇用形態毎のメリットとデメリット」についてなのですが、どのような働き方にもメリットとデメリットがセットであるのが基本です。例えば先ほどの無限定正社員の場合、労働者から見ると、未経験者でもまず雇ってもらえる。これは日本の若年失業率がとても低いことの、例えばヨーロッパに行ったら25%、四十何%は当たり前というものと違って、若い間、未経験者から雇ってもらえる。これがメリットです。また、長期的な雇用保障も期待できる。これもメリットです。しかし、働き方の自由度が低い。例えばこれまで経験してきた仕事と全く違う仕事に就けであったり、子供が今、小学校2年生、やっと学校に慣れてきたのに転勤しろと。これは単身赴任で対応するか、子供の転校で対応するか、考えないといけない。そういう意味でメリットとデメリットがあります。

これに対して限定正社員やジョブ型の場合には、労働者から見て、どこでバランスをとっていたのかという点が重要です。もし全ての面で良い働き方があったら、みんながそっちに殺到してしまって、バランスがとれません。これまでは、例えば大企業のホワイトカラーに注目しますと、一般職とか地域限定正社員などと言われる人の場合、賃金が低かったり、また昇進に上限があったり、上限がなくてもスピードが遅いであったりというところで限定とのバランスがとられていた。

また、例えばほかの面でのバランスを見ると、事業所が1か所しかないような中小企業に注目した場合には、企業の規模が小さいから配置転換の余地も少ないし、倒産の可能性も高いかわりに転勤はしなくて済むかもしれません。これに対して大企業ですと安定しているけれども、転居を伴う転勤の可能性があると、いろいろな面で一長一短の働き方がありました。

そして、ジョブ型正社員を活用しようという今の議論の流れを踏まえますと、大事なものは社員のインセンティブ等を考慮しつつ、どのような形でメリットとデメリットの組合せを各企業ごとにつくっていくのか。これが1点目です。

2点目で、社会全体でどのようなメリット、デメリットの組合せまでは許容するのか。当人同士が合意しても、それは良くないというものがあるかもしれない。

では「5、労働者が求める限定とはどのようなものか」。先ほど、無限定正社員の3条件を考えたために限定正社員というものは7パターンあると申し上げました。しかし、その全てが同じウエートで労働者に求められるわけではないだろうと考えております。

次のページの表1を考えてみますと、一番左が無限定です。何でもやります、どこへでも行きます、いつまでも働きます。これに対して、例えばどこでも行きますだけ外す転勤なしを希望する人もいるでしょう。例えば親の近くに住まないといけないという事情があったり、また、残業なしが必要な人もいるでしょう。これは子供の育児又は介護のようなことが必要な場合。又は、次に転勤残業なし。転勤や残業はできないけれども、仕事内容を変えるのは受け入れます。こんな人もいるかもしれない。又は仕事内容にこだわりがある人。私は経理のプロフェッショナルとして、この仕事に命をかけている。しかし、残業してもよいし、転勤しても構わない。大体、このあたりが8パターンの中で現実味がある4つだろうと考えています。

ただし、この表はとても簡潔にまとめ過ぎていて、例えば世の中で労働者が求める多様な働き方はまだまだバリエーションがあるわけです。例えば残業についても、残業ありかなしかなしだけでなく、あっても2時間までにしてください。18時から20時までで帰りたいですであったり、例えば転勤も、東京の本社か、又は出身地の静岡。このどちらの間だったら異動してもよいですとか、転勤のありなしだけではないというふうにバリエーションが大量に考えられるわけです。

したがって、ジョブ型の典型例をセットで、お仕着せで全ての業界とかに提示するのはなかなか難しいと思っています。一律に「このような形が望ましい」というものを示して推奨するよりは、それぞれの企業内において労使が話し合いを持って、自社に適した形。これをジョブ型として模索する。このプロセスがなければ実際に活用されないだろうと思っています。企業ごとにやるべきことの1個目が、この模索のプロセスです。

企業別にやることの2つ目は、ここに書いていないのですが、上司の教育です。マネジメントのための教育という感じです。と言いますのは、これまで基本的には来た仕事を受けて、仕事の割り振りも残業を前提として部下に押し付けていた。その際に自分の部下の時間の管理とかを余り丁寧にはやっていなかった。あとはちゃんとやっておけと言って先に帰ったりする。このような上司では、このジョブ型というものはなかなかうまく機能しないでしょう。まず、自分の部下に様々な雇用形態と言いますか、雇用契約の人がいて、あの人はどういう契約で、この人はこういう契約だ。それを理解した上での仕事の割り振りをする、また、もし順調に仕事がこなせていなかったら、誰かの仕事を別の人に割り振るであるとか、そのようなことが必要になる。

これまでの企業のマネジメント層というものは余りマネジメントはしないで済んだのです。と言いますのは、同じような働き方の人しかいなかったので考えないで済んだ。しか

し、今後はもっと頭を使わないといけないのです。

また、企業で昇進する人は基本的には、運も良かったというのはあるかもしれないですが、能力も意欲も体力もある人です。これが下の階層で結果を出して昇進するわけです。それで、自分の部下に来た普通の人に対して、何でおまえはできないのだと言いたくなるわけです。俺はここまでやって、これだけできたのだ。おまえもやれよと思うのです。しかし、上司には、自分とは違う雇用形態の人、又は業務負荷として与えられる程度に違いがある人をうまく使いこなすことが求められます。そのため、かなり上司にもトレーニングが必要なのではないかなと思っています。

次に6番目として、ジョブ型正社員の普及のために社会的に必要なことは何かと言いますと、企業の自助努力に任せるだけではない。政策的な取組が必要であるということで、先ほど申し上げたみたいに、各企業ごとの取組が必要だ、試行錯誤が必要だといった中でも共通で使えるものがあるはずで、そうなりますと、成功事例の蓄積と共有が必要でしょう。それを参考にすると、交渉だったり議論のベンチマークになります。これがメリットであると思います。

2つ目が、採用や異なる雇用形態間での転換に関する最低限のルールづくりです。どこまでだったら限定に伴う制約が許されるのか。代表的なポイントとして、解雇についてのルールです。限定正社員の場合、これまでは何かを限定するとき、つまり、労働者にとってメリットがあるかわりに、賃金が低いとか昇進が遅いといったところでバランスをとっていました。これに対して本来型の、アメリカやヨーロッパで考えるように働き方を契約で限定する場合、これが雇用保障の優先順位に当然に影響してきます。

例えば職種を限定した場合、つまり仕事内容を限定した場合には、その仕事が無くなってしまったら、他の職種への移動等を検討することなく解雇できるのか。雇用契約というものとは労働力の提供と賃金の支払いという双務契約ですから、労働力が、本人が悪くないとしても提供できない状態になったら、当然に解雇となるはずで、これを日本の社会が受け入れられるのか。ここの明確なルールがつかれるのかどうか。

勤務地を限定していた場合は、例えば東京に本社がある会社が、大阪支社があったのに、大阪から撤退することになった。このときに、東京に配置転換と言いますか、転勤、勤務地を変えるということを検討することなく、雇用契約が当然に解除できることになるのか。このあたりを認めるのか、認めないのか。このあたりは各企業において議論するよりは、国全体で労働政策としてルールを決めざるを得ないと思っています。

3つ目で、適切な名称が必要であると考えております。これまで限定正社員などと言いますと、正社員より一段劣るものとして考えられがちということで、私は冗談で、今の何でもやります型の無限定の人を、社畜正社員でも何でもよいのですが、どちらかと言うとネガティブな名前を付けてやって、世界的に標準的な限定正社員がスタンダードであるというニュアンスが出せないかなということを考えてもしています。

4番目で、大事なポイントとして、教育訓練をどこでやるのか。これが今後の課題にな

ります。非正規が4割という時代ですが、今でも大学の卒業者とかを見ていけば、正社員でかなり採用されているわけです。したがって、これからも無限定正社員、この働き方はなくならないと思います。しかし、限定正社員もどんどん増えていくでしょう。そして、世界的なスタンダードから考えれば、限定正社員というものは経験者採用が当たり前の世界です。無限定の場合にのみ、雇ってから配置転換とかを通じて育てていく長期雇用ベースの考え方ができます。しかし限定正社員の場合にはそうとは限らない。といったら、労働者がどこでスキルを身につけて、キャリアをどう築いていくのか。これを会社にだけ頼ってられないわけです。そうなったときに、果たして公的なサービス。ハローワークが大事なのか、公的な職業訓練が大事なのか、民間の人材ビジネスが活躍するのか、大学がやるのか。このあたりのことをきちっと考えておかないといけない。

そして、1個付け加えると、仕事と人をマッチさせる仕組みも重要です。これまでの大企業ですと、専門用語では内部労働市場と言いましたが、人事部が、あなたはまずは〇〇支店に行きなさい。次は本店のこの仕事をやっごらんと言っていて、仕事と人のマッチングをいろいろ試してみる。それで、適職を見つける。これを社内でやってくれました。しかし、ジョブ型になるとこれを、会社を移ることでやらないといけない可能性がかなり高くなります。少なくともアメリカやヨーロッパではそちらでやっています。

そうなりますと、そのために外部労働市場における仕事と人のマッチングを誰がどう支援するのか。この手当てをしないままジョブ型を推進してしまうと、スキルが劣る人たちが世の中に大量にあふれて、今でも既に起こっているミスマッチが更に深刻になります。企業は人が欲しい、人手が足りないと言っていて、労働者も働きたいと言っている。しかし、労働者はこんな仕事をやりたい、私にはこんなことができると言っている内容と、企業が求める人材の間にずれがあるわけです。これが更に激しくなるのではないかなということ懸念しています。

最後に短く、ジョブ型の話をここまでやってきましたが、その前にやるべきことがあるだろうと考えています。様々な働き方がある社会においては、働き方の実態をもっと把握しないとイケない。その際に問題なのが、総務省で行われている労働力調査。ここでは全て、呼称による管理です。しかし正社員と言われているのですけれども、フルタイムでない短時間正社員であったりとか、様々な呼称と働き方の実態のずれがあります。そうすると、いくら調べても働き方の実態がよく分からないという問題がありますので、名称の統一をする必要があるかどうかは別として、理解するためには、どこの会社でどういう働き方をどう呼ばれているのか。この整理が大事だろうと思います。

もう一つは、基礎的な労働法の知識がやはり一般の人にはないという問題です。これはあるアンケート調査の結果ですが、非正規の人に正社員のオファーが来て、それを断りましたというケースについて、本人に「何で断ったのですか」と聞くと、「非正規だったら辞められるけれども、正社員になったら会社を辞められなくなるから」という回答がかなり多く返ってくるのです。そんなことは法律上、一切ないのに、全く労働法が理解されてい

ない。ほかにも基礎的なところが全然押さえられていないので、最低限の内容を働く人が、そして会社側が理解することが第一歩として、まず前提として必要なのではないかなと思います。

以上です。

○安念座長 どうもありがとうございました。随分、頭の整理ができました。

それでは、あと残りの時間はディスカッションしたいと思います。もう余りありませんけれども、どうぞ。

○八代座長代理 どうも、非常に整理された議論をありがとうございました。

ただ、この規制改革会議ではやはり、それをどう法律改正に結びつけるかというのがポイントで、最後の点なのですけれども、会社の中でやれることとやれないことという区別をされましたが、問題は契約の仕方だと思います。欧米では、おっしゃったように、ジョブディスクリプションが明確で、雇うときにきちっと契約する。その中に賃金もあれば、どういうときに解雇できるかというルールもきちっと決める。だから、日本もそれをすればよいではないかということなので、現に国家戦略特区では雇用契約のひな形をつくっているのですが、仮にそれをやったとしても、それを裁判所が認めるかどうかというのが分からないわけですね。

つまり、きちっと私は仕事ができなかったら辞めて結構ですという契約にサインしても、それでもし本当にその人の能力が不十分だといって解雇されたときに裁判所に駆け込んだら、裁判官がどんな判決を下すかというのは予想がつかない。過去、日本の裁判官は、現に中途採用したアル中の重役を解雇したら、地裁、高裁と解雇無効判決を出したりしていましたので、そういうところでは何か法的に担保しなければいけない。

だから、例えば就業規則は経営者が一方的だとすれば、特区でつくったような雇用契約をきちっと結んでいけばもちろん、労働者の自由意思で、それが優先されて、裁判所でもそれがきちっと尊重されるような、労働契約法の中に何か1項設けないと、やはり担保できないわけですね。だから、そういうことが可能なのか。そういうことをするためには、どういう法律の方向性が必要なのかということについて御意見をいただければよいかと思います。

それから、派遣法の附帯決議のところ、正社員になったら辞められないと本気で言っているのか。それは実は人間関係を損なわずに辞められないという意味で言っているのが本当に法律の知識の問題なのかどうかというのはまた疑問があるかと思います。もちろん、労働法の知識をちゃんと労働者と経営者の両方に普及させるのは、この規制改革推進会議でも一つのテーマとして挙げているわけです。

○安念座長 何かお考えがあれば伺います。

○安藤准教授 まず、裁判官がどのように判断するか。これは本当に問題であると思っております。と言いますのは、裁判官というのは基本的にトラブルを起こさない限り、皆さ

ん御存じのように、まず10年契約ですが更新されます。そして、中央と地方、都会と田舎を大体3年おきに行ったり来たりする配置転換がベースとなっています。このように雇用保障は強い。そして、言われるがままに転勤は受け入れます。

そういう形で、いわゆる日本型の雇用にとても近いような働き方をベースとしているので、それが当然の働き方だと考えているのでしょう。また、基本的に司法試験を受かっただけから、成績が良くないと裁判官になれませんし、ほかの仕事を経験した人は多分少ないと思うのです。そうなりますと、どこへでも行きます、又は家に持ち帰って起案したりとか判決を書いたりするのは当たり前ですから、労働時間も限度がないという、自分の働き方がベースになってしまっていて、それ以外の働き方が「かわいそう」だと認識しているのではないかと思うことがあります。

したがって、大事だと思うのは、当人たちが納得した契約なのということですを裁判官にきちっと理解してもらうことです。契約を後から振り返って、「それは力関係があるから押し付けたのでしょうか」と言われたいためのうまい契約の結び方を考える必要があります。例えば労働者側の弁護士さんが立ち会って合意したものであれば、裁判官もそこはちゃんと認めようであるとか、そのような、どうすれば裁判官が納得する契約になるのか。これを明確にするのが大事かなと思っております。別の言い方をすれば、個別契約に限らず、ノーアクションレターのような、このようなタイプのもので、こういう契約をするけれども、これは後でひっくり返さないでくださいというものが通れば良いのではないかなと思ってます。

ただし、そこまで考えても、八代先生のおっしゃっていた具体例を使いますと、「自分が能力が劣っていたら解雇されても結構です」と労働者が言った場合でも、一切クレームなく、苦情を受け付けないということが可能かといったら、そうではないと思うのです。例えば業績が1年間に論文を何本みたいに明確なものがあればそうですけれども、そうではない少し曖昧な基準において、あなたは基準に達しなかったから解雇ですと言われても、自分よりも達成度が低い人がみんな残っている。そして、自分はそういえば労働組合に入ったであるとか、上司からのお見合いのお誘いを断ったであるとか、そのようなことがあって、直後におまえは能力不足で首だと言われたら、やはり「これは違うでしょう。差別的な解雇でしょう」と言って訴える可能は残る。なので、その能力面について、いかに明確な判断基準を設定できるのかどうか。ここが鍵になるのかなと思ってます。

最後に労働法制についてですが、確かに八代先生がおっしゃるとおり、法律の理解によるものなのか、又は人間関係によるものなのか。この区別がつかないというのはそのとおりだと思います。しかし、私が接した限りにおいても、労働者の人たちと話をしても、何も知らないわけです。そういったところで、例えば初等中等教育において、いろんなことを初等中等教育に求め過ぎだと言われるかもしれないですが、最低限のことは教えてもよいのではないかなと思ってます。

又は別の観点からは、企業経営者、特に人を雇う経営者には最低限の資格試験と言いま

すか、免許があってもよいのではないかなと時々思います。というのは、私たちが車を運転する際に運転免許を取るわけです。あなたが電柱にぶつかってけがをするのは自分の責任であるというだけではなくて、人様に迷惑をかけるから最低限の法律知識と運転技能を求めるわけですね。人間を雇うのもこれまで、最近もいろんな事件がありました、人の健康を害してしまったりとか、様々なトラブルを巻き起こしかねない。そうしたら、それは自分にもはね返ってくるわけです。これは運転免許も同じで、人をけがさせてしまったら自分にもはね返ってくる。そうなったら、最低限の内容をきちんと理解してもらおう。これか外部性のコントロールの観点から必要かもしれない。そういうことも時々、妄想としては考えます。

○安念座長 ありがとうございます。

どうぞ。

○大田議長 今日はありがとうございました。

今、ジョブ型で働いている人が随分増えてきているのですけれども、やはりルール化をしっかりとしないと不合理な格差を押し付けることにもなりかねないし、雇用調整の手段に使われることにもなりかねないと思っていて、多様なメニューをつくるということ以外にもルール化が必要かなと思っています。

それで、アイデアがあればお考えを聞きたいのですが、1つは就業規則といったものにどう書くのか、どこまで書くのかというのが1点です。

それから、処遇の格差の合理的な根拠みたいなものをどう書くのか。今、同一労働同一賃金でもそういう話が出ていますけれども、無限定との処遇の差をどんな具合に示す方法があるのだろうか。

3番目に、相互転換のルールです。限定から無限定になり、また無限定から限定になる。例えば育児休業では短時間勤務を選択して、終わったらまた復帰するということが法令上整備されていますけれども、何かそのような形でのルール化はないものだろうかというのを、今、考えているのですが、何かアドバイスがあればお願いします。

○安藤准教授 今、先生がおっしゃったことに関連して3つぐらい申し上げたいのです。

まず、ジョブ型が増えてきて、不合理な格差はけしからぬというお話として同一労働同一賃金が最近議論されているわけですが、おっしゃった2番目のポイントです。格差の合理的な範囲と根拠のところというのは、私は無理だと思っています。合理的な格差というものは説明のしようがなく、不合理かどうかというところまでは言えると思うのです。例えば労働時間が4時間の人と8時間の人で、EUの場合にはEU指令で時間比例原則がありますから、時給計算では同じにしないといけないのですけれども、これは私は合理的ではないと思うのです。

と言いますのは、8時間働く人と4時間働く人でしたら、4時間働く人たち同士は引き継ぎであったりとかオーバーラップさせる時間も必要ですし、ロッカーとか私物を管理するための場所は複数必要ですし、やはりかかっているコストが全然違うわけです。そうな

ったら、ちょうど時給で全く同じにする必要はないと思うのです。そのときに、時給で1.1倍だったら合理的なのか、1.2倍まで合理的と許されるのかという議論は不毛だと思います。というのは、結局は納得感の問題であって、こういう考え方から、うちはこういうルールでやることにしましたというふうにせざるを得ない。

ただし、それで時給が倍違ったらやはり何かちょっとおかしくないかと思えるので、合理的かどうかということを経営側に証明しろというのは難しい。これまでもアメリカとかヨーロッパの企業では仕事の要因分解のことはいろいろ議論されてきました。この仕事は汎用的な仕事で、これはかなり難しい仕事であるとか、またイギリスとかでも仕事のクオリティリーダーみたいなものを考えて、あなたは何段までできますみたいな、級とか段みたいな、ああいう認定をやってみたりとか、いろんな苦勞をしているのですけれども、なかなかうまくいっていないのです。そう考えると、不合理なものとして、これ以上は不合理であるという内容を決めるぐらいしかできることはないのではないかなと思っています。

就業規則にどこまで書くのか。これも、就業規則というものは基本的には企業側がつくって提示することができる。それで多くの、これは10人以上の事業所ごとにつくるものですが、その事業所ごとに違うものであってもよいですし、同じ事業所でも複数つくってもよいわけです。なので、1つの就業規則の中に幾つかのパターンを書き込むでもよいですし、いくつかの就業規則を用意してもよい。

ここで大事だと思うのは、参考になるものが少ないのが問題だと思っています。例えばインターネットで就業規則のひな形と調べてみると幾つかヒットしますが、どういう業種で、どういうものがうまくいっていて、どういうものが失敗しているのか。これが見えづらいと思うのです。そして、私たちが仕事に就くとき、仕事を探すときに、この会社の就業規則がどうか、事前に教えてもらえることはなかなかないわけですよ。よって、先ほどの人を雇うときの試験と同じでこれも極論かもしれないですが、全ての会社の就業規則をウェブ上に全部公開してしまってもよいのではないかなと考えたりもします。

今、インターネットのサーバーのコストは安いですから、そして今、マイナンバーで会社に法人ナンバーがついていますから、この番号で打ち込んだら、この会社の就業規則が事前に見られるというものであったりすると仕事を選びやすいのではないかな。また、うちの会社で新しい業務に打って出る。同業他社の就業規則を見て参考にしてみようであったり、あのうまくいっている会社はどのような就業規則にしているのか、あのトラブルを起こした会社はどうだったのか。こういうものが参考になるのではないかなと思っています。

最後の異なる職種と言いますか、雇用形態間の転換の話ですけれども、これは復帰のルールがあるのは良いことなのですが、それ以上に個人的に大事だと思っているのは、どこまでそういう転換をしなかった人との異なる扱いが許されるのかという問題だと思っています。と言いますのは、例えばこれまでフルタイムだった人が育児休業を取ったとき、その人の分の仕事は誰か別の人が担当するわけです。ここで育児休業をとった人が仕事に戻ったとき、この人とその人の分まで働いた人とで評価に差をつけない、つまり、育休を取

らなかったのと同じような待遇をします、不利益に扱いませんという会社があったとします。

しかし、これだと育休を取らない人間はやっていられないと思うので、当然、例えば2年間、仕事の現場から離れていたら、その分、最新の知識からは後れを取っているであろうし、又は部下のマネジメントなどの知識や能力が少しは劣化していることを考えると、どの程度の範囲だったら昇進で後れを取る、又は給料とか処遇面で後れを取ることが許されるのか。ということで、転換は多分、どんな会社でもやることは可能だけれども、どういうポジション、どういう処遇で戻すのかというのが一番のもめるポイントだと思います。よってそこをどうルール化するか。これは企業別で考える。また、あってはいけない条件、最低基準を法律で考えることも必要かもしれないのですが、まずは企業ごとの問題かなと思っています。

以上です。

○大田議長 ありがとうございます。

○安念座長 よろしゅうございますか。

どうぞ。

○八代座長代理 もちろん、念のためですが、おっしゃったように、不合理な格差というものはなかなか難しいけれども、少なくとも今、同一労働同一賃金の議論で行われているように、立証責任は企業側にあるという原則は立てないと駄目だと思うのですよ。それはアメリカでもとにかく差別だと言って訴えることは山ほどあって、それにちゃんと対抗するためにきちとした人事記録を企業はつけているわけで、日本の企業が余りにもそういう人事評価というものをおろそかにしているわけで、ですから、今回できるかどうかわかりませんが、もし、この同一労働同一賃金の改革で企業の立証責任というものが明確化されれば物すごく大きな変化で、それはこちらのジョブ型の普及にも当然つながりますし、外国人の問題にもつながるしということで、それが鍵だと思います。

先ほど言い忘れたのですが、もちろん、差別的解雇であっても文句を言えないというまでは私も考えていないので、それはルールをまず明確にするということで、それでもルールに反しているかどうかは裁判で決着を付けないといけないと思うのですが、今のよう裁判官の心証だけで決めている状況からは、やはり法律があれば随分違うのではないかなと思います。

それから、運転免許というのは、自分で運転しなくてもドライバーを雇えばよいわけですから、それと同じように、社労士とか専門的な資格を持った人を雇用して、その人がきちっと労働法に基づいた人事管理をする。そういう委任も認めるということであればかなり、そういうことをもっと法律的に担保するということがあればそのとおりだと思いますけれども、自分で全部やれと言われたらちょっと苦しいと思います。

どうもありがとうございました。

○安念座長 島田先生、どうぞ。

○島田専門委員 安藤先生、どうもありがとうございました。

今日の御報告に特に付け加える点はないのですが、最後の太田議長との関連で、立法化をどうするかというときに結構面倒なのは2点あります。

1つは、今の労働契約法は就業規則の中身が合理的ですと契約内容になるという合意は媒介にしない仕組みをとっていますね。そこをどう考えていくのかという問題。それはそういう慣行があるのだということで、これまで説明されてきました。

もう一つは、今、労使間での合意ということについて、裁判所は私から見るとかなり厳しい姿勢をとっています。ですから、契約の締結段階、その後の変更とかというときの、正におっしゃっていたような、どういう形であれば合意があると言えるのかが問題です。現状ですと、どこまで説明しておけば大丈夫なのかという点が非常に不明確で、昔でしたら、言ってみればサインをして、判子を押していれば、まず合意があるということを前提としたのですけれども、最近は説明が不足していると、言い方はいろいろあるのですが、合意自体が成立していないとかという議論もあったり、あるいは拘束力がないのだという言い方もありまして、そこをかなり整理しないと、この問題はなかなか難しいなと思います。

○安念座長 どうぞ。

○安藤准教授 今のお話に幾つかだけコメントさせてください。

まず、八代先生からの、人事評価が大事というのはおっしゃるとおりだと思います。しかし、やはり難しいのは、日本で職能給型、つまり仕事の範囲が曖昧な、能力に着目した雇い方をしている場合と、契約でしっかり、この仕事をやってください、いつまでにこの仕事を、どれくらいの量を明記している場合とでは、やはり人事評価のしやすさが違う。

また、アメリカやヨーロッパでは人様の仕事を手伝ったりしたら殴られても文句が言えない。つまり、俺の仕事を取るつもりなのかという社会なのと、人を助けるのが良いこととされている日本の職場。この間のすみ分けのようなものが今後、問題になるのではないかなと思っています。

運転免許の話ですけれども、やはりプロを雇ってればよいかと言いますと、指揮命令する本人が最低限の内容を知らないとまずいのではないかなというところが私の意図なので、それは原付バイクの免許のような、行って当日取れるようなものでもよいので、何か最低限の内容、例えば労働時間には上限があるのだとか、例えばこの前の広告代理店の事件のように、直属の上司が、部下が過労でトラブルを起こすと、あなた自身が罪に問われるのだということをきちっと理解してもらおうであるとか、あなた自身は能力があるかもしれないけれども、あなたに頼まれている仕事というものは普通の能力の人をうまく使いこなして結果を出すことなのだとか、そのレベルでよいので、知っていただきたいというのが意図でした。

あと、最後に島田先生から言っていたいただいたコメントですけれども、労使間の合意に対して厳しい判断という話なのですが、これはやはり労働組合の力が弱くなったようなこと

はかなり効いていると思います。これまでのように、かなり組織されている組合と企業が交渉した結果、お互い合意したものであったら、それは納得しているでしょうと言えてしまうけれども、就業規則を書き換えました。でも、労働組合はほとんど組織されていません。それで、労働者の過半数代表というものも何も文句を言いません。そういうものであって、「説明したでしょう」と言うと、裁判官にノーと言われる可能性があるので、これは企業からしたら、やや煙たいかもしれないですけれども、労働組合がしっかりしていたほうが実は得であるということの一つの例であると思っています。

以上です。

○安念座長 最後の提案は、誠にごもつともだと思います。しばしば、企業の不祥事というものは御用組合のところで起きていますね。世の中はいろいろだなと。

まだ伺いたい点は多々あるのですが、ちょっと時間もあるものですから、今日は本当にどうもありがとうございました。

(日本大学 安藤准教授退室)

○安念座長 では、事務局から。

○佐藤参事官 次回のワーキングにつきましては、追って事務局から御案内させていただきます。

○安念座長 会議はこれで終了いたします。