

第2回雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成25年4月11日（木）9:30～11:35
2. 場所：中央合同庁舎第4号館2階共用第3特別会議室
3. 出席者：
（委員）鶴光太郎（座長）、佐久間総一郎、佐々木かをり、長谷川幸洋
（専門委員）水町勇一郎
（政府）稲田内閣府特命担当大臣（規制改革）、寺田内閣府副大臣
（事務局）館規制改革推進室次長、羽深規制改革推進次長、中原参事官、三浦参事官
（有識者）佐藤東京大学大学院情報学環教授、大内神戸大学大学院法学研究科教授、
濱口独立行政法人労働政策研究・研修機構労使関係部門統括研究員、
小畠大阪大学大学院法学研究科教授
4. 議題：
（1）有識者ヒアリング（限定正社員、試用期間、職業紹介について）
（2）意見交換
5. 議事概要：
○館次長 おはようございます。
内閣府官房審議官の館でございます。
本日は、お忙しいところ、皆様方には、遠方からもお集まりいただきまして、ありがとうございます。
それでは、規制改革会議雇用ワーキング・グループを開催させていただきます。
本日、所用により、浦野委員、島田専門委員は御欠席でございます。佐々木委員は5分程度遅れられて御出席ということでございます。稲田大臣、寺田副大臣も若干遅れて御出席ということでございます。
それでは、報道の方はここで御退席いただけますでしょうか。恐縮でございます。
（報道関係者退室）
○館次長 それでは、議事を進めさせていただきます。
まず、前回御欠席の委員から御挨拶をいただけますでしょうか。
佐久間委員、お願いいたします。
○佐久間委員 佐久間と申します。よろしく申し上げます。
ヒト・モノ・カネが流れることが経済にとって一番重要だと思っていますので、努力いたします。よろしく申し上げます。
○館次長 水町専門委員、申し上げます。
○水町専門委員 東京大学の水町と申します。労働法を専門としております。よろしくお

願いたします。

○館次長 ありがとうございます。

それでは、鶴座長、よろしくお願いいたします。

○鶴座長 雇用ワーキング・グループの座長をいたしております、鶴でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、有識者ヒアリングということで、これから開催したいと思います。

本日は、佐藤先生、大内先生、濱口先生、小嶋先生をお呼びしておりますので、プレゼンテーションをしていただいた後、質疑を行いたいと思います。

まず、限定型正社員ということで、佐藤先生から御説明をお願いいたします。大体15分程度でお願いいたします。

○佐藤教授 最初に、これは肩書きが少し違います。東京大学大学院情報学環教授にしておかないと怒られてしまう。学内出向中なので。

限定正社員についてお話しろということで依頼されましたが、人事管理が専門ですので、その観点からお話をさせていただこうと思います。

内容は、1つは、正社員の限定化は、実態としては進んできている。ただし、企業の人事管理、例えば就業規則等、あるいは労使関係上、整備すべき課題が残っている。それに取り組む上で、実は、法改正が必要な部分はそれほどなくて、企業なり労使が自主的に取り組むことによって相当そこは整理できるのではないかと考えています。そのことを今日はお話しようと思います。

1枚目は、もう既にお話しましたように、1つは、限定型正社員は増えてきています。他方、同時に改正労働法、これは5年後からになりますけれども、多様な無期雇用が増加する可能性があるということでもあります。

2枚目の下のところで、実態として増えているということですが、詳しくどのような内容かは御説明しませんが、企業の人材活用、特に正社員の雇用区分がどうなっているかを調べたわけでありますが、限定のない、いわゆる正社員と言っていますが、こういう人材活用の枠組みが人数的にも一番多いわけですが、ただ、枠組みとしては、勤務地限定であるとか、職種限定あるいは労働時間限定というものもかなり増えてきている。ただ、枠組みが増えてきていますが、いわゆる正社員という限定のない正社員が人数的には多い。

3ページの上は御説明しません。3ページの下、従来型の無期雇用（正社員）の多元化の進展の背景・意義ですけれども、ワークライフバランス支援の必要性ということで、人材確保、定着ということです。以前も人手不足のときにソフト開発会社などは、地方の分社型のソフト会社を作って、転勤がありませんのでうちに勤務してくださいと、これは別会社という形で勤務地限定型の雇用を作ったわけですが、それだけではなく、1つの会社の中で、事業所限定というのが実態として進んでいるということになります。

ワークライフバランス、短時間勤務が出てきたり、あるいは人材確保上、ある程度職種

を限定して若い人たちを採用する仕組みが出てきたりしているということです。

もう一つは、有期雇用から無期雇用への転換を円滑化するためにも、多角化が必要だろうと思います。

これは後でお話しますが、有期雇用と従来型の正社員との間の転換の壁は、単に有期、無期だけではなく、働き方によります人材活用の違いがある。そういう意味では、従来型無期雇用が多角化していくことは、有期雇用の人が無期雇用に転換する壁を低くするというこたです。これは後でお話します。

4 ページ、人事管理の観点から、いわゆる正社員をどう捉えるかです。今回も無限定雇用、限定雇用という言い方を背景にしているようですが、いわゆる正社員というのは、雇用契約期間が無期というだけではなくて、理念的には、通常勤務、フルタイムの労働時間で就業する。ただ、それだけではなくて、企業が雇用するときに、勤務先の職場や職種を限定せずに、あるいは先ほどフルタイム勤務といたしましたけれども、通常、就業規則に「残業を命じることがある」と規定があるなど、勤務場所なり、職種なり、労働時間が無限、そういう意味では、無限定という性格が強い人材活用を想定して正社員ということがいえる。これは理念的です。実態としては、変わってきているわけでありすが、後でお話をします。

他方、非正社員ですけれども、5 ページの上ですが、これは単に雇用契約期間が有期というだけではなく、実態としての人材活用を見ると、事業所等を限定された、あるいは職場を限定されたり、職種を限定されたり、キャリアの範囲を限定されたり、労働時間の限定と、これは全てという意味ではなくて、例えば自動車産業の期間工であれば、どこどこ工場のどこどこ組み立てラインでフルタイム勤務、残業もあるということもあるわけでありすが。例えば小売業などであれば、どこどこ店舗の何々職場の短時間、残業なしなどということもあるわけでありすが。勤務場所なり、職種なり、時間のいずれかが限定されているとかつている特徴が強い。有期プラス何らかの限定があるという点では、限定雇用ということだと思ひます。

さっきお話しましたように、無期雇用の正社員と有期雇用の正社員を考えると、両者は単に無期、有期ということだけではなく、人材活用なり、働き方が相当違うということだです。そういう意味で、単に、労働契約法で一定以上の雇用契約期間を過ぎると無期になるわけですけれども、それが従来型の無期になるわけではないということだです。例えば現状の正社員転換制度の転換の要件を見ますと、転換した後、残業もできますかとか、今、短時間であればフルタイムに移れますか、仕事を変ってもいいですか、新人の教育をできますかとか、つまり、仕事の中身も変わってくるわけでありすがけれども、そういうことが正社員転換の条件になっているということを見れば、単に長く働いているから、仕事ができるから無期にできるかというこた、いわゆる正社員に期待されている働き方ができないと転換できない状況もあるかと思ひます。そういう意味では、有期契約で長く働いて、スキルもある人に、正社員になりますかというこた、確かに安定した雇用機会になるこ

とは歓迎だけれども、そういう正社員にはなれないし、なりたくないというのが出てくるというのはそういうことだろうと思います。

6 ページ、現状の雇用構造の変化を見ますと、確かに有期契約の人が増えてきているわけですが、実態で増えていますのは、そこに書いてありますように、常用型の非正規雇用。つまり、契約更新型の有期契約が増えているのです。ただ、ここは例えば勤続5年とか10年、1年契約だけれどもという人がたくさんいるわけですが、ただ、この人たちが上の正規雇用になれるかという、先ほどお話しました働き方の違いの壁がある。今回の労働契約法は、ここが長ければ上に移れるのではないかという趣旨であります。

先ほど理念的に正社員と非正社員の働き方の違いを御説明したわけですが、実態としては、最初にお話しましたように、かなり変わってきているということでもあります。

1つは、つまり、時間制約のある正社員が出てきたということで、あるいは法律上も育児介法の中で短時間勤務が措置義務化されたこともあります。そういう意味で、正社員の人材活用の限定化。例えばもう既に昔から勤務地限定があったわけですが、時間限定が出てきたり、採用では職種限定があるとお話しましたように、理念的ですが、実態としては、かなり限定型の正社員が出てきているということでもあります。

もう一つは、理念的に非正社員はこういうものだとお話したわけですが、非正社員についても、ある程度キャリアを積んでくると仕事の範囲が広がるとか、小売業の一部についていうと、居住地が変わる転勤はないけれども、通勤圏内の事業所は転勤するというのをやっている。そういう意味では、職場が変わる、店舗が変わるという非正社員。そういう意味では、非正社員の人材活用においても無限定化が一部変わっていく。そういう意味では、またさらに改正労働法が育たない。

7 ページの上にあります、実態として見ると、二極化、正社員と非正社員が理念的に見て対極にあるというよりは、多元化、かなり重なり合いが出てきているということでもあります。つまり、正社員の限定雇用化、非正社員の無限定雇用化。これは非常にプラスな面もありまして、理念的に対比させるとなかなか壁を超えられないわけですが、こういう多元化の進展自体は、先ほどの正社員のワークライフバランスの支援という点でも重要ですし、同時に非正規の人たちが無期雇用に移り得る可能性が高くなるという点でもあります。

ただし、実態として進んでいるのですが、人事管理あるいは就業規則、労使関係において整備すべき課題が残っているということでもあります。

8 ページの上でありますけれども、例えば先ほど勤務地限定と、これは昔もそうだったわけですが、日本の大手製造業は、高卒は事業所採用です。これは佐久間委員に伺ったほうがいいかもしれません。事業所採用であって、実態として事業所間移動が通常なくても、就業規則上は事業所限定ということで、多分、規定していないと思います。そういう意味で、大きな事業所からの移動もできたわけですが、限定化が進んでいくけれども、例えば勤務地限定なら職種限定ということをしていないのが結構多いです。

あるいは事業所限定にしていたときに、その事業所を閉鎖したときの取扱い等を明記しているものが少ない。そういう意味で、実態と実際上のルールでそれが整備されているかという、そうならない結果、紛争が起きる可能性もある。実態としては、事業所限定なのだけでも、例えばこちらの事業所を閉鎖するので移ってくださいといったときに、移りたくないということも起きたり、その逆もあるかと思えます。

8ページの下ですけれども、他方、働いている人たちのニーズも、先ほどワークライフバランスの必要性とお話をしましたように、無限定型の正社員の中で限定型の正社員に移りたい人は結構多いのです。例えば勤務地限定のニーズが高いですが、移った場合の賃金とか移動の話とか昇進はどうかというと、従来と変わらないでというのが結構多い。もちろん幅はあるわけでありましてけれども、他方、有期契約でかなり責任のある仕事についている人が限定型の正社員に移りたいですかということ、かなり移りたいと言っていますが、この人たちの賃金水準とか、雇用保障の在り方、昇進の上限、教育訓練については、従来型の無限定正社員が限定型に移るときに求めるものとかかなりギャップがある。すり合わせを結構やっていかないとかかなり難しい問題があるということです。

ただし、個人と企業、既に限定型の正社員を導入している企業について、その会社が無限定型の正社員と、例えば限定型の正社員、給与水準などをある程度調整してやっているわけでありましてけれども、それと、そこで働いている人たちが望ましいと思っている給与水準の、いわゆる無限定型の正社員との差ですけれども、つまり2～3割違ってもいいとか、これはかなり幅がある。そういう意味では、労使の話し合いが結構大事だということも分かるかと思えます。

幾つかお話しましたけれども、人事管理上のいくつかの課題で、1つは、限定型の正社員についてきちっとそのことを就業規則で整備することができていないということでありまして。

もう一つは、従来、処遇の均衡・均等といったときに、有期契約の短時間の方と無期のフルタイムの人の均衡・均等ということが、例えばパート労働法で規定されているわけですが、これからは無期雇用の人の中で、転勤のある人、ない人、労働時間がフルか短時間かとか、そういうことによって処遇の仕組みなり、水準をどうするかとか、そういうことが結構、企業としても課題になっているわけですが、これを整備していく。

あともう一つは、勤務地限定の有無と昇進の上限。これは結構、事業所限定型であると、例えば流通業などで売り場主任までしか昇進できないとかということがあるわけですが、これは合理的かどうかと整理する必要がある。昇進の上限についていえば、移動の範囲とは別であって、実態として、昇進を満たし得る能力があれば昇進をさせるということではないかと思えますが、この辺もいろいろ議論が分かれているところであります。

もう一つ、一番大きな大事なことは、雇用保障のルールであります。後でお話しますように、従来の整理解雇の4要件の考え方も、無限定型の正社員を想定してでき上がったも

のだと思います。ところが、限定型の正社員が出てきたときに、整理解雇のときの雇用保障の考え方をどう整理するかがすごく大事になってくるかと思っています。

ただし、9ページの下に書いてありますように、今日取り上げた範囲内であれば、法改正が必要というよりかは、企業の行動あるいは労使の取り組みでかなりできるのではないかと思う。ただし、企業からすると、先ほどの整理解雇の4要件自体も、当時の企業なり労使の取組をベースに司法が判断したルールなわけであります。勝手に司法が作ったわけではないと思うのですが、逆に現在、そのルールに企業が制約されている。本当は企業が新しいルールを作っていけば判例も変わっていくのだと思うのですが、なかなかそうになっていなくて、やはりリスクをとりたくない。法違反ではないのだけれども、もしという場合があるということです。

その例として、10ページに、これは大内さんなどと一緒に議論して、かなり前に作ったものですが、例えば10ページの下に整理解雇の4要件、法理が書かれていますが、事業所限定であれば、①経営上の必要性というものも判断、これはすごく大事なルールですが、会社全体ではなくて、多分、その事業所の経営がどうか。例えば事業所を閉鎖するというところで合理的かという判断をすべきになるでしょうし、②の解雇回避努力義務も、無限定型の正社員で複数の事業所があれば転勤するという努力が必要なのかも分かりません。勤務地限定であれば、その契約解除は合理的になる。

そういう意味では、10ページの上を書いてありますように、これは大内さんなどが言われていることではありますが、勤務地や職種等に合理的な限定、合理性があるかどうか非常に大事になるわけではありますが、合理的な限定が付いている場合、そういう特約付の無期契約の場合、勤務地や職種での仕事を継続できなければ解雇できる。つまり、特約に基づく解雇が労働契約法第16条の適用において権利濫用に当たらないと法解釈ができれば、多分、ここは企業の人からリスクをとるから、そうかなと思っている人がいるのではないかと思います。

新しい限定型の正社員モデルみたいなものをきちっと作って、普及させていくということで、例えばそこに書いてありますように、限定型の正社員の類型をきちっと整備するとか、それらの社員の解雇事由に、一般の無限定型の正社員と異なって、こういう限定された勤務職種の場合は解雇事由に加えるとか、そういうことを労働契約条件に明記するとか、当然、解雇の手続においては、労使の話し合いとか、こういうことは残るわけです。そういう意味では、整理解雇の法理を変えるという意味ではなくて、これができ上がったときの、いわゆる正社員が変わってきているわけですから、新しい限定型の正社員に則してこれを適用することが大事なのではないかと思っています。

最後に11ページ、今後目指すべき雇用社会です。やや乱暴な言い方ですが、私としては、限定型の有期雇用は全体としては1割ぐらい。無限定型の無期雇用も初期キャリアでは3割ぐらいですが、中期キャリアぐらいからは限定側に移って行って、後期キャリアでは1割ぐらい。つまり、何を言いたいかというと、限定型の無期雇用が大多数

になる雇用社会をイメージする。そういう意味では、ワークライフバランスが実現でき、残業ゼロとはいいません。でも、過度な長時間残業はなく、残業する場合も、自分にあわせて計画的にするとか、夫婦で働いてという、カップルでフルタイム就業の働き方、こういう方向を目指すべきではないかと思います。

私は、準社員とかの中間形態は嫌いでありまして、従来型の正社員が上にあつてというのがおかしいので、つまり、限定型の無期雇用がドミナントな、それで望ましい働き方としていくことが大事かなと思っています。

以上です。

○鶴座長 佐藤先生、どうもありがとうございました。

それでは、引き続き、大内先生から御説明をお願いいたします。

○大内教授 神戸大学の犬内でございます。

今日のテーマは限定正社員と試用期間ということですが、今、最後に佐藤さんもおっしゃったように、これらは解雇の問題とも関わっておりまして、2つのテーマだけを論じても膨らみがないということで、最近、たまたま日本経済新聞の経済教室に書いた記事もあるので、それも資料に出ていますので、解雇一般のことを少しお話させていただいて、その中で、限定正社員あるいは試用期間の話にも触れさせていただくことにしたいと思います。

まず、基本的なところからお話をしますけれども、解雇の規制がなぜ重要か、なぜそういう問題に法律家がこだわるかということ、解雇規制にはその必要性が十分あるからだと思います。これについては、生存権、勤労権、人格権などの権利を根拠にする議論もありますけれども、それだけでは少し抽象性が高い。もう少し具体的に見ていきますと、解雇規制が必要なのは、外部労働市場が未発達ということがあって、正社員が解雇された場合の不利益の大きい、それに対するケアが必要だろうというのが1点目です。

2点目としては、正社員として採用されると、労働者の方に長期雇用への期待が発生するわけで、企業はそういう長期雇用の保障と引き替えに誠実な労務提供を正社員に求める。そういう働き方になっているわけですから、解雇というのは、途中で長期雇用への期待を侵害するという意味で、私は日本経済新聞の記事では「裏切り」という言葉を使いましたが、そういう面で問題がある行為だろうということになるのです。これが2点目です。

したがって、こういう要素がある以上は、一般的に解雇規制が何らかの形で必要だということは否定できないわけで、具体的には、解雇にはきちんとした理由が必要であるということと、理由があっても、それなりの解雇回避の努力をしなければならないという要請が出てくるわけです。

しかし他方で、昨今の解雇規制緩和論もあります。これにも、いろいろな観点がありますが、特にここで挙げているのは、産業政策的な観点、雇用政策的観点です。経済学者のよく使われる言葉で言いますと、正社員の地位が既得権化していて、雇用を独占していて、

若者の雇用への参入を制約している問題があるのではないかといった議論がありまして、これらの観点からの解雇規制の緩和論も検討に値すると考えております。

そういう中で、現在の解雇ルールはどういうものかというのを見たときに、解雇ルールは、労働基準法の予告期間の規定とかいろいろあるのですが、一番大事なのは、労働契約法16条の権利濫用論です。客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と是認できなければ、権利濫用となって、無効になるというルールですが、これにはやはりいろいろ問題があるだろうと思います。

資料には3つ挙げておりますけれども、1つは、不明確だと。権利濫用論ですから、事前にどういうことをやれば解雇が有効あるいは無効になるということがはっきりしていないという問題があります。

もう一つは、そういう不明確なルールが実際には労働者に有利に、労働者の保護に手厚く解釈されている。これはある意味で仕方がないところもありまして、裁判になったら実際、解雇された労働者が助けを求めているという状況があるわけでありまして、そういう状況の中であいまいなルールがあれば、そこは労働者保護的な解釈・適用がなされるのもある程度やむなしと。あるいはもともと最初に述べましたような解雇規制の必要性からしても、厳格性もある程度はやむなしともいえます。ただ、不明確なルールが労働者保護になり、逆に言うと、企業側からすると厳しすぎるものとなっているという点は問題といえるとも思います。

3つ目がサンクションです。つまり、解雇は権利濫用であれば無効になるという点です。これが硬直的ではないかということがいえるわけでありまして。

こういう解雇論の中で、*で限定正社員のこと書いておりますが、限定正社員というのは、現行の解雇ルールに基づいて何か制約されているかということ、さっき佐藤さんも法律の改正の必要はあまりないということをおっしゃったのですけれども、恐らく現行のルールのもとで限定正社員を導入するのは可能ですし、また、解雇のところも限定された職種あるいは限定された勤務場所、その範囲内に、原則として解雇回避の努力が限定されるわけですから、そこは多少、経営者が過剰に恐れているのではないかという気がします。

ただ、これは日本経済新聞の記事にも書いたのですけれども、本当にきっちりと限定するような人事管理をするかどうか重要でありまして、そこは例外をいろいろ設けたり、あるいは雇用継続の期待を持たせるような発言をしていたりとか、そういうことをやっていると、解雇回避努力が重く発生する可能性があるわけですし、解雇ができにくくなるということがあるわけですね。ただ、これはどちらかというと、人事管理のやり方の問題であって、法的ルールの問題ではないと思っています。それが限定正社員についてのコメントです。

今後、解雇の問題を考える際に、次の3つあるいは4つの分類が必要だと思っています。つまり解雇の中には許されない解雇、やってはいけない解雇、理由にはならない解雇というものがある。これは差別的解雇とかです。これについては、強いサンクションであ

る無効にするというのがいいのだろう。一方、正当な解雇はもちろん問題はないので有効となります。

問題は、その中間のところでありまして、不当な解雇、権利濫用となる解雇がありまして、そのところがいろいろ議論が出てくるところでありますけれども、ここにも2つあるのだと思います。悪質性という言葉を使っておりますが、この表現が適切かどうかというものはありますが、これも日本経済新聞に書いた記事では、例えば懲戒解雇事由が明らかに無いのに懲戒解雇をすとか、こういう解雇は悪質性が高いのだろう。こういうものについては強いサンクションでよい。その他の解雇については、もう少し弱いサンクション、金銭解決があってもいいのではないか思っております。

金銭解決は今日のテーマではないので、あまりここでは踏み込みませんが、少し世間で誤解されているようなところがあるので、議論の整理のために一言、二言申し上げたいと思います。

よく事前型、事後型という言葉が使われているので、その言葉を使いますと、事前型にも実は、2つあるのではないかと思います。

1つは、金銭の支払いを解雇の有効要件とする。つまり、金銭を払わなければ解雇はできないというものです。それを唯一の要件とするか、幾つかの要件の中の1つとするかは、考え方はどちらもあり得ると思うのですが、そういうものが1つ。

もう一つは、金銭支払いを解雇の正当理由とするものです。これは、金銭を払っているからこの解雇は有効になるのだというものです。これは(a)型とは違うものといえます。いわゆる事後型は(c)型、(d)型と書いておりますが、不当解雇に対する弱いサンクションとしての金銭解決ということです。このうち、無効型というのは、解雇は無効だけれども、ドイツのように、当事者の申立てに基づいて裁判所が判決を下すことによって、金銭の支払いと引き替えに雇用を解消する。無効だけれども、雇用を解消できるというパターンです。他方、フランスのように、無効としないで、有効という言葉はフランスははっきり使っているわけではありませんが、解雇は不当だけれども、雇用は解消できる、その代わり金銭の補償をなささいという2つのタイプがあって、大きく4つあるわけです。他にもいろいろバリエーションはありますが、分けて議論をしなければ議論が混乱するだろうと思います。

特に一言だけ言っておくと、以上のどれがいいかはここでは申しませんが、(b)型はかなり異質なものであるだろうと思っております。すなわち、普通は、解雇の正当理由は実体的な正当化を求められるのですが、(b)型は、金銭の支払で実体的な正当化に代替してしまうということですから、現行のルールとも、さきほど挙げたうちの他の類型ともかなり異質なものであるということは指摘しておきたいと思っております。

外国のことも少しだけ触れろと事前の打合せであったので、少し申しますと、外国といっても、全部の国を知っているわけではありませんので、私の知っている限りのことですが、恐らくどこの国においても差別的解雇は許されないというのは当然で、今後、解雇の

議論をこの会議で、もしやるのであれば、差別的解雇は駄目というのは大前提だということをはっきりさせておかなければ誤解を招くだろうと思います。ただ、何が許されない差別的解雇かというのは多少、国によって違うというところがあります。

解雇に正当理由が必要かどうかについては、アメリカとそれ以外ではっきりと分かれま
す。よく解雇の自由化という言葉が使われるのですけれども、アメリカの意味での自由化
なのか。アメリカは一切、正当理由を問わないわけですから、差別は駄目ですけれども、
そういうものを目指しているのかどうか。自由化というと、そういうものを目指している
と思われるのですが、本当にそう思わせていいのかです。アメリカ型とそうではない、ヨ
ーロッパスタンダードや日本のような解雇に正当理由が必要だという国とは全然違うとい
うことも踏まえて議論しなければいけません。

解雇に正当理由がないときのサンクションについては、欧州では何らかの形での金銭解
決の可能性を認めるのが一般的だと思います。

ついでにもう一つ言っておきますと、これは濱口さんが専門家でいらっしゃいますが、
EC指令では、日本の整理解雇にほぼ相当する集団的大量解雇については、手続規制だけ
あり、正当理由を問わないのです。

以上のように述べてきましたけれども、実際に解雇がどれぐらい多いとか、金銭解決
がどれぐらい容易にできるかは、実は、制度面だけからの判断は危険でありまして、資料
でも括弧の中で書いておりますけれども、たとえばドイツの金銭解決は裁判実務上要件が
厳格であり、そう簡単に金銭解決ができるわけではないとか、あるいは集団的解雇は手続
規制だけだと申しましたが、イタリアの例を見ますと、労働組合の反対が強いので、実際
上は、集団的解雇ができない状況もある。アメリカについては、解雇は自由なのだけ
ども、差別的解雇は許されないので、女性や人種的マイノリティといった差別禁止規定から
守られている労働者を解雇すると、差別かどうかの認定をめぐって、裁判の予測可能性は
低く、結局、解雇は簡単ではなくなるということがあったりで、解雇規制がどれだけ厳格
かの評価はなかなか難しいということも言っておきたいと思います。

次の適用除外の検討の必要性ということで、ここが今日の1つのポイントだったのかも
しれませんけれども、とりあえず2つだけ言っておきたいと思います。従業員規模の小さ
いところの適用除外ないし規制の緩和が1つあるだろう。もう一つは、労働契約の初期
段階における適用除外ないし規制緩和。これが試用期間の問題でありまして、昨年も日本
経済新聞の経済教室に一橋大学の川口大司さんと書きましたけれども、これも必要だと考
えています。これは私たちだけではなくて、小嶋先生なども前からおっしゃっていること
です。

現状では、新卒の場合の試用期間の適用除外の導入は少し厳しいかなとは思っていま
すが、労働契約の初期段階において何らかの形で解雇規制を緩めるという方向性は、若年
者の雇用機会の増大という雇用政策的な意味も考えると、十分考慮に値するし、むしろ積
極的に導入すべきではないかと考えております。このときでも、差別的な解雇は駄目とい

のは大前提になっています。

解雇の適用除外の話とか、何らかの形での見直しをする際に、言うまでもないことですが、外部市場の整備とか、セーフティネットの強化がなければいけない。同時並行にしなければ国民も納得しないだろうということも、当然のことではありますが、言っておきたいことでもあります。

最後に4つのポイントということで、私の述べたいことをまとめておきますと、つまり、1つ目は、許容される、どういう解雇が正当理由になるかについては、抽象論、一般論としてはコンセンサスがあるのだと思います。そういう観点で、解雇の理由について、今以上に規制を緩和させるべきではないのだろうと思っております。これが1点目。

2点目は、しかし、現在、不明確性があることも事実で、これは対処しなければならないと思っております。これへの対処として、法律ができることには限界があつて、これは日本経済新聞の経済教室に詳しく書いておりますけれども、法律で指針を求め、企業に具体化を義務付けるというアイデアが、この問題への解決方法としてあり得るのではないかと考えております。

3番目は、社会経済的に産業政策、雇用政策的観点から必要な解雇であったとしても、セーフティネットが十分に整備されていなければ、多くの国民あるいは労働法の研究者からすると、それは正当化できていないと批判をせざるを得ないことになります。

4つ目として、これも似たような話ですが、解雇ルールは、雇用社会あるいは社会全体に関わる非常に重要なルールであつて、国民はこの問題に非常に注目、関心が高いと思っております。その重要性を十分に踏まえて、慎重な議論と丁寧な説得、説明が必要だと思っております。

以上でございます。

○鶴座長 大内先生、ありがとうございました。

それでは、引き続き、濱口先生から御説明をお願いいたします。

○濱口統括研究員 労働政策研究・研修機構の濱口でございます。

私からは、先ほど佐藤先生がお話されたことを若干、理念型的な形でお話をするになろうかと思っております。

本日のテーマとして与えられております限定正社員という言葉ですが、恐らくこれを外国人に説明するのは大変苦勞すると思っております。なぜかという、この言葉は、限定されているのが特殊である。限定されていないのがデフォルトであるという発想を意識的、無意識的のうちに前提にしている言葉ですが、そして、それは実は、日本の2007年に改正されましたパート法8条1項の「通常の労働者」という概念が正にそれでありまして、外国人に通常の労働者とは何だという場合、それは無期契約で、直接雇用で、フルタイムであればそれは通常のレギュラーワーカーだろう。しかし、日本では、この3要件だけでは通常の労働者にしてくれないのです。何かというと、職務も無限定、勤務場所も無限定でなければ通常の労働者ではない。諸外国であれば通常の労働者と認められる職務や勤務場所が

限定された労働者は、日本では通常ではない、アブノーマルなワーカーになってしまうという、恐らくそここのところの概念枠組みの違いというものから考えを始めないと、この問題はなかなか頭が整理されないのではないかと考えております。

その頭の整理のために、私はここ数年来、ややキャッチーな言葉ですが、メンバーシップ型とジョブ型という言葉を使っております。今週出た内閣府の成長のための人的資源活用検討専門チームの報告でも使われておりましたし、昨日の日本経済新聞の神林先生の経済教室でも使われておりましたので、結構使われてきているのかなと思います。

ジョブ型といいましても、必ずしも職務限定だけを意味しているのではなく、むしろ、職務も時間も、勤務場所も限定しているのがデフォルトルールだという、欧米のといえますか、実は、アジア諸国も基本的にはそうですので、日本以外の国々で、デフォルトであるものをジョブ型という形で概念化して、それに対して、職務や時間や空間が無限定であるのがデフォルトであるものをメンバーシップ型と概念化したものであります。

そして、何かというと、特に今日、大内先生が言われた解雇規制の関係でいわれる終身雇用であるとか、あるいは年功制であるとかといったもろもろのことは、そういった雇用契約の在り方、一般的には、就職ではなくて、就社だという言い方をすることもよくありますが、そこから導き出されるものだろうと考えております。若干、社会学的に言えば、恐らくそれはかつての専業主婦を前提とした、成人男子が深夜までも働くし、どんな場所でも行けと言われれば行くという、そういった働き方を前提とした時代に構築されたものだろう。そういう意味からいうと、男女共同参画が進んでくる中では、メンバーシップ型の枠組みと現実社会との間に徐々に矛盾が出てきているのは間違いないことだろうと思います。

ただ、一方で、賃金制度として一種の生活給、中高年になれば、子供の教育費や住宅費まで賄えるだけの賃金を支払うというものと社会学的には実はつながっておりますので、そう簡単にそれを変えることもできないという実態があるのだろうと思います。

その結果として、とりわけ90年代以降、何が進んできたかという、かつては、正に会社の中で中核的に働くような方々は、基本的に全部、正社員として無限定的に働いて、一部のその外側の方々は、基本的に主婦パートや学生アルバイトあるいは高齢で引退後の働き方という形で、そういった安定がそれほど必要でない方々をテンポラリーなところにはめ込むという形で、社会全体としてはうまく回っていた。

ところが、90年代以降、本来、正社員になりたいと思っていた方々がそこからはみ出す形で、佐藤先生がよく使われるグラフでいうと、かつて1割ぐらいだったものがどんどん増えていって、いまや3割を超えて4割近くになっている。これをどうするかが現在、大きな問題なのだろうと思うのです。

ただ、そこでその処方箋に行く前に、恐らく多くの方々がつい失念してしまうことを1点だけ注意喚起しておきたいと思うのは、実は、こういうメンバーシップ型のシステムは、先ほどパート法8条1項に初めて、メンバーシップ型を前提とした「通常の労働者」とい

う概念が入ったのですが、しかし、その他の法律、民法から始まって、労働基準法、労働組合法、職業安定法、その他もろもろの法律は、実は、基本的には欧米にならって作った法律ですので、ジョブ型を前提に書かれております。細かいことはここでは省略いたしますが、それを現実のメンバーシップ型の雇用慣行と、いわば調整するために裁判所が苦肉の策として、もろもろの判例法理を作ってきたのです。

最近問題になっている解雇に関する、解雇権濫用法理自体はヨーロッパの正当な理由がなければ解雇できないこととほぼ同じですが、整理解雇に関する、いわゆる4要素と言われるもの、とりわけ解雇回避努力義務というものは、ジョブ型の立法とメンバーシップ型で動いている現実社会を調整するために作ってきたものです。

これは解雇だけではありませんで、時間外労働であるとか、あるいは遠距離配転についても、基本的に正社員であれば従う義務がある。従わなければ懲戒解雇もあり得べしと日本の最高裁が言っているくらい、非常に強大な、包括的な人事権を認める法理であるとか、あるいは就業規則の不利益変更についても合理性があれば認めるであるとか、入り口のところでも、新卒一括採用を前提とした形での、非常に包括的な採用の自由を認めております。

それに対応する形で、一旦雇い入れたら、なかなか外に出すわけにはいかないという、多分、本来の契約原理からすると、かなり乖離した判例法理を裁判所が作ってきたわけですので、そこだけ見て、裁判所が何か変なことをやってきたとってはいけないのです。むしろ、裁判所は現実社会に則した法理を構築してきたのだと考えるべきだろうと思えます。

また、雇用政策も1960年代までは、職業能力と職種に基づく近代的な労働市場を作るのだという発想で、今でも技能検定という制度は、ずっともう半世紀前に作られたもので残っております。ところが、1970年代半ば、オイルショック以降は、雇調金に代表されるような雇用維持型の政策がとられてきたということだろうと思えます。

それを前提に、では、これからどうしていくか。話としては、ここで話題になっている限定正社員、あるいは私も佐藤先生と同じで、準正社員とか中間型というのはよくない言葉だと思うのですが、私はそれを若干キャッチーな言葉でジョブ型正社員と呼んでいます。これは職務限定というだけではなくて、先ほどいいました職務や時間や空間が限定されているのがデフォルトルールであるというのを分かりやすく使った言葉であります。こういったジョブ型正社員であれば、ジョブや勤務地、あるいは時間についても限定される。この時間限定というのはフルタイムでもいいのですが、日本のフルタイム正社員は単なるフルタイムではなくて、これはよく言うのですが、オーバータイムがデフォルトルールである。つまり、残業しないなどという労働者は、通常の労働者とは認めないというところもあるのです。そうではなくオーバータイムのないフルタイムという意味です。

例外的な状況はもちろんあるわけですが、基本的には、それを超える義務はない。したがって、ここは労働者にとってメリットでありまして、その裏腹として、それを超える配

転をしなければ雇用が維持されない状況であれば、雇用終了は当然、正当なものであると
なってくるだろう。

これは、日本的感覚から見ると、リストラを正当化するのかという話になるのですが、
そもそも就社ではなくて、就職している人間から見れば、勝手に会社の命令でその職を変
えられるなどという権利侵害がないことの裏腹として、その仕事がなくなるというのは、
いわば借家契約で、その家がなくなったのと同じですので、そもそもそれは正当な解雇と
いうことになるのだろうと思います。

もちろんその場合でも、例えばヨーロッパで見られるように、ジョブが縮小したのであ
れば、それをみんなでワークシェアリングで分け合うということはありません。むしろここ
で重要なのは人選基準です。ここは日本的なメンバーシップ型の発想では、リストラ解雇
というのは、リストラを名目として、こいつはできが悪いから首を切るという話にどうし
てもなりがちなのです。最近の議論でも、ちらちらとそういうものは出てくる。これは日
本人にとって当たり前だからそうなるのですが、これをやると純粋に経営上の理由に基づ
いた解雇にはならなくなってしまいます。つまり、そいつが問題だから解雇だという話に
なるので、当然その理由が正当であるかないかが問われます。正当でなければ、アンフェアな解雇だという話になるので、そここのところの頭の整理がつかないまま議論をしてしま
うとかなりまずいことになるだろうと思います。

どうなるかという、要するにリストラ解雇というのは、リストラを名目として、お前
は言うことを聞かないから首だということをやろうとしているのだと受け取られます。そ
うだとすると、それで解雇されてしまうと、正に会社からこいつは駄目なやつだとレッテ
ルを張られたという話になるので、ますます猛然と抵抗することになります。

逆に言うと、リストラクチャリングによって量的にジョブが減るので、その部分が淡々
と解雇されましたという話であれば、それはその労働者本人にとっては何らマイナスには
ならないのです。

ここまでちゃんと頭の整理をして考えないと、欧米型のまともなジョブ型の議論をして
いるつもりで、実は、とんでもないあらぬ方向に議論が迷い込んでしまう可能性があるこ
とはぜひ念頭に置いていただきたいと思います。括弧の中の不当な解雇から保護されるべ
きことは、いずれの形態であっても当然というのはそういう意味であります。

あとは、佐藤先生が先ほど言われたように、基本的には、今年の改正労働契約法で、有
期から無期に転換をするという枠組みができたわけですが、何もこれは5年を待つ必要は
ないので、むしろ積極的に仕事がパーマネントである。もちろん経済状況や事業経営によ
っていつそれがどうなるか分からないけれども、当面、パーマネントであるならば、むし
ろこういう無期だけれども、ジョブ型の正社員といったものにどんどんしていくことを考
えていいのではないか。また、現在、正社員になっているけれども、そういう無限定な働
き方は自分にとって大変働きにくい。特に女性とか、あるいは男性でも、最近、特に介護
との関係でいろいろな問題が出てきておりますので、そういう意味からも、準正社員とい

う言葉はよくないので、『自壊社会からの脱却』（岩波書店）所収の「「ジョブ型正社員」の可能性」の最後でワークライフバランス正社員といったらどうかということも提起しておりますが、そういうことも考えてはいかがかと思っております。

時間がほぼ終わったのですが、試用期間についてもという話がありましたので、1点だけ申し上げます。

日本では、試用期間というのはあまり意味がありません。なぜか。そもそもなぜ試用期間があるかというのと、ジョブ型の雇用契約を前提とすると、この仕事をできる人がいますかと募集し、はい、できますと応募し、それで雇いました。ところが全然できないではないか。これを確認するために試用期間があるわけです。ところが日本は、この仕事ができますとって入るのではないので、そういう意味では、試用期間の意味がありません。では、あえて言えば何かというと、人間性が問題だと。実は、日本で試用期間切れで解雇した典型的な例は、学生時代に学生運動をしていたことを理由とするものです。試用期間中の話ではないのですが、最高裁は認めております。

ですから、これは実は、先ほどの話とも全部つながるのですが、日本で解雇というと、人間性の問題になってしまうのです。それをもし断ち切りたいのであるならば、そこはメンバーシップ型ではないということを明確にしなければ、永遠にこれはつきまとうということは念頭に置いていただく必要があると思います。もし、この仕事ができるかということと試用期間を設定する。そして、その間にこの仕事ができないと分かったからということで、本来からいけば、日本だって原則からいけばそうなっているはずなのですが、解雇がよりしやすいということであるならば、やはりそれは判定するのに10年も20年もかかるというのは当然あり得ないので、ヨーロッパの一般的な期間は、大体3カ月から6カ月、長くても1年となっているということは言うておく必要があるだろう。

あと、セーフティネットということでは、どうしてもお金の話が中心的に議論されるのですが、ここでぜひ申し上げておきたいのは、企業を超えた職業能力評価システム、日本版NVQというものが出たかと思ったら仕分けされたりという話もあってなかなか、これもある意味で、日本型のメンバーシップ型の感覚からいうと、何でそんな無駄なことをやるのだという話になるのだと思うのですが、それがないと、お金だけ出てもうしようがない。つまり、私は、この仕事ができるのだというものが企業を超えた形で認証されるシステムが確立されることが労働市場システムとしては、最大のセーフティネットであるということを申し上げておきたいと思っております。

私からは以上でございます。

○鶴座長 濱口先生、どうもありがとうございました。

それでは、最後に、職業紹介につきまして、小寫先生から御説明をお願いいたします。

○小寫教授 大阪大学の小寫と申します。

今までお話のあった解雇規制とは少し違って、私に割り当てられたテーマは、有料職業紹介事業の見直しであり、結論から申し上げますと、24ページに書きましたように、制度

改正にはあまり意味がないと私は思っております。

お示した資料4は大部ですけれども、これは全て資料で、皆さんのようにレジュメを作成したというわけではありません。

私は、前の安倍政権のときまで7～8年間、規制改革の現場で働いてきました。そういうことで、まず、この問題が出てきた経緯等について御説明をした後で、なぜこのような現状になっているのかというお話をさせていただきたいと思っております。

私どもがこのテーマに取り組んだのは、十数年前のことですけれども、最初に規制改革委員会の論点公開で取り上げました。当時は、こうした論点公開を夏にやっておりました。平成12年7月に行った論点公開で議論をしたのが最初ではないかと思っております。

当時は、求職者から手数料を徴収することは、アンダーラインを引いていますけれども、芸能家とモデルに限られておりました。また、職業安定法が改正され、家政婦やマネキン等については、従来の受付手数料に相当する額を「当分の間」徴収することが認められました。いまだにその「当分の間」が続いているのですけれども、これは中小の業者を保護するという意味合いを持っております。

その次に、二重のアンダーラインを引いていますけれども、求職者が自らの利益になるとしてこれを希望する場合というものが出てきますが、職業安定法には、我が国が法改正に合わせて批准したILO第181号条約の考え方が盛り込まれました。要するに求職者、労働者の利益になれば、求職者から手数料を徴収してもよいというのがILOの考え方です。ただ、原則は禁止する。その考え方はどこから出てくるのかというのは、後で御説明をしたいと思います。そのような方向で規制を緩和すべきではないかという表現を当時はいたしました。

ちなみに、◆の部分は当時の労働省が反論を書かれた部分です。そして、3年後の制度全体の見直しの際に検討をしましょうという話になっております。

2枚目、「規制改革についての見解」という、これは規制改革委員会の最終見解に当たりますが、これを森首相に提出いたしました。

ここも二重のアンダーラインを引いていますけれども「求職者からの手数料徴収が認められる範囲については、これを拡大する方向で検討を行うべきである」と。それをもとにした閣議決定が規制改革推進3か年計画でありまして、「べき」という言葉がとれて、「検討を行う」ことになりました。

もう少し具体的に議論をしたのが、その翌年ですけれども、この前に、③-2というものを31ページに付けております。そこで言っている内容は以後のものとは変わらないのですが、中間とりまとめを重点6分野について行いまして、その中で職業紹介規制の抜本的緩和という考え方を示しました。そこに書いてありますように「経営管理者層・プロフェッショナル等の求職者から徴収する手数料についてはその規制の撤廃について早急に検討を開始し年内に結論を得る」。このような取りまとめをしております。これが抜けておりましたので追加しました。

次に、2ページの④に行くのですけれども、総合規制改革会議では第1次答申の中であり詳細なことを申し上げることになりました。

ILO第181号条約が背景にあるのですけれども、その背景の下にできた職業安定法の規定というのがあって、求職者の利益となる場合には例外を認めているではないか。そうすると、その例外の範囲内で可能な限り、求職者から手数料を徴収するという方向で省令改正を行うべきであるということをそこでは書きました。そして、経営管理者層・プロフェッショナル等の求職者から徴収する手数料についてはその規制を撤廃すべきであるということを申し上げました。この「べき」というのがとれて、閣議決定の内容になったわけですが閣議決定の内容とは異なり、経営管理者層等から徴収する場合には、現在もその規制は完全には撤廃されておられません。

具体的にどうなったかと申しますと、3ページ、これは平成14年、10年以上前の話ですが、⑥に1,200万円以上と書いてありますけれども、厳密には1,200万円超ということで、1,200万円を含んでおりません。

平成14年2月に制度が改正されまして、従来のモデル・芸能家に加えて、年収1,200万円を超える科学技術者・経営管理者からも求職者手数料を徴収することが可能になった。ただ、この時点で、私どもはこの1,200万円を超えるというのは少し高過ぎる、もう少し下げられないかということをお願いしました。そして、その点について検討を行っていくということになったわけでありまして。

少しはしよります。

4ページ、⑨、この時点で、1,200万円超を700万円程度に引き下げることになりました。具体的には、平成15年12月に制度改正を行って、派遣法・職安法の改正法の施行に併せて、平成16年3月1日から施行することになりました。

このことに関連して、5ページ、⑩のところで、平成15年中に措置済と書いておりますけれども、これはその下に※のマークをつけている厚生労働省の通達を指しております。そこにありますように、700万円超に引き下げるとともに、熟年技能者も対象に含まれることになりました。

その後ももう少し様子を見て、広げられるなら広げるべきである。検討を行うべきであるとしたのですが、6ページの最後に書いておりますように、雇用・労働ワーキング・グループが少子化ワーキング・グループに変わって、少子化のテーマと有料職業紹介事業のテーマがどうしてもかみ合わないということから、手数料規制の緩和問題は検討課題から消えることになりました。

また、業界からあまり要望がなかったということもありました。その要望がないというのは、現状も変わらないのですけれども、現状がどのような仕組みになっているのかを簡単に御説明したいと思います。

7ページに職業安定法、職業安定法施行規則を並べておりますけれども、そこに32条の3第2項があります。アンダーラインの2行目に、「求職者の利益のために必要云々」と

ありますけれども、12ページにILO第181号条約をつけておりますが、そこでも7条の2に「関係する労働者の利益のために」というのが出てまいります。原則は、労働者からはいかなる手数料も徴収してはならないというものです。

ILOの重要な原則の一つに「労働は商品ではない」という考え方があります。これを非常に簡単に申し上げると、就職するのにお金がかかるのはおかしい。就職するに当たっては、無料で職業が紹介されるべきである。そういう考え方に立っており、求職者から手数料を徴収してはいけません。ただ、労働者の利益のためになるのであれば、例外は認めると。我が国はこの条約を批准しておりますので、職業安定法では、求職者の利益のために必要であると認められる場合には手数料の徴収を認めるという仕組みになっています。具体的には、厚生労働省令で定めるということで、職業安定法施行規則というものがあって、20条の2項で規定しております。

法文ですから非常に読みにくいのですが、芸能家とモデルについては、手数料の上限が定められておりません。その次に出てくる科学技術者、経営管理者、熟練技能者については、就職後6箇月以内に支払われた賃金の100分の10.5ですから、年収の5パーセント程度と考えてよいと思いますが、それが上限になっております。

8ページ、職業安定法施行規則の附則4項ですけれども、そこでは従来、ポジティブリスト時代に有料職業紹介事業が認められていた家政婦さんであるとか、芸能家、配せん人から受付手数料に相当する、1回670円を徴収することができる。当分の間、そのような措置を認めるという規定になっております。

具体的に700万円超云々という言葉は、8ページのCに書いていますけれども、これは大臣告示でそのような定めが置かれているということです。そこでいう芸能家、モデル、経営管理者、科学技術者がどこで定義されているかということ、実際には8ページに書いてある通達で定義されています。その内容は、最近改定された民間職業紹介事業の業務運営要領を見ましても、従来のものと全く変わっておりません。

9ページに経営管理者というのがありますが、1行目に「一般的に、部長以上の職にある者」とあります。要するに部長以上がそこでは念頭に置かれているわけです。700万円という数字は、実はここから出てきました。具体的にどう計算されたのか覚えていないのですが、そのような説明を受けたことを記憶しております。

ただ、10ページに飛びますけれども、従来からこういう定義であったかということ、そうではないのです。つまり、かつて29の職業に限定をして有料職業紹介事業を認めていた時代がありました。その当時、ポジティブリストの中に経営管理者が入っておりまして、10ページの下の方にアンダーラインをつけておりますが、当時は「課長以上の職」と定義されておりました。

これに対して、現在は部長以上の者を対象として求職者からの手数料徴収を認めているわけですが、実際にこれがどの程度機能しているのか。11ページ以下に書きましたが、はっきり言ってほとんど機能していません。ここでは、過去3年のデータを示しまし

たけれども、その内容は同じです。つまり、求職者紹介手数料はトータルでも1億円程度。手数料収入全体の0.1パーセント、1,000分の1に過ぎないというのが現状となっております。

12ページで、その内訳を示しております。実際には、求職者紹介手数料の大半は、従来から認められてきた芸能家、モデルによって占められています。先ほど申しましたように、この2者については、上限の設定は行われておりません。7～8割はこれによって占められている。経営管理者は、そこにあるように、たかだか2,000～3,000万円の額にしかならない。年収の5パーセントということですから、人数であてはめると、大体、年間に50人とか60人、21年度はもっと少なかったわけですがけれども、そのレベルです。科学技術者に至ってはゼロという年もあった。このような現状を見る限り、これが仮に10倍になったとしても、労働市場全体に与える影響は非常に微々たるものではないかと思えます。

外国のことについても話をするように言われたのですが、我が国はこの181号条約を批准しておりますので、やはり批准国と比較をしないとあまり意味がないと思えます。しかし、今年に入って181号条約を批准した国がフィジーとセルビア、別添で批准国の一覧表をつけましたが、圧倒的に他の条約もそうなのですから、批准国は途上国が多い。アメリカやドイツといった国は、そもそも181号条約を批准していない。もともとドイツは96号条約というより厳しい条約を批准していたのですが、これを破棄しました。そして、181号条約は批准しなかった。我が国は96号条約を批准していたのですが、181号条約を批准したことによって、96号条約は我が国については失効することになりました。

求職者手数料が意味を持つ場合とは、どういう場合かといいますと、そこでは星新一さんのお父さんの例を挙げましたが、求職者のための市場として、お金を取って仕事を紹介することがビジネスとして定着している。そのような状況が前提として必要になると思えます。しかし、我が国の場合、そのような状況が見られるかということ、現実はどうなっていないということです。

なお、求職者手数料の話ではないのですが、16ページにも書きましたけれど、私がもう20年近く前にアメリカのことを調べたときに一番印象に残ったのは何かということ、求職者から手数料を徴収しない場合には、そもそも規制の対象としないという点でした。日本の場合は、基本的に求人企業から手数料を徴収するのですけれども、それを法の規制対象にしている。その規制が非常に厳しい。これに対してアメリカの場合は、そもそも求職者から手数料を徴収しない限り、規制の対象としない。そのような点は我が国でも参考になるのではないかと思います。

時間の関係で23ページに飛びますけれども、ドイツの話をしますと、バウチャー制度というものが一時期、導入されたことがある。現在どうなっているかまでは調べておりませんが。

24ページの小括でも書きましたが、求職者のための労働市場を整備する、有料の職業紹介事業を整備することは、考え方としては分かりやすいし、理念としては現在も間違っ

いないと思います。

通達に定める「経営管理者」の定義を仮に以前のように課長以上の者に変更したとしても、それはポジティブリスト時代の定義に戻したというにすぎませんから、これに伴って告示に定める年収要件を緩和することにも、それほど大きな抵抗はないと思います。

他方、我が国の場合、職業紹介の国家独占時代が非常に長かったこともあって、アメリカとは違い、そもそも求職者に職業紹介サービスを有料で提供するというビジネスが依然として微々たる規模にとどまっている。全体の規模としては、0.1パーセントにすぎない。

有料職業紹介事業の規制緩和自体は極めて大きな効果を発揮したと思いますけれども、求職者からの紹介手数料徴収の拡大には、残念ながら、そうした効果が見られない。これは厳然たる事実であります。

マッチングの精度を高めるためには、できるだけ多くの求職者による登録を得ることがキーとなる。求職者からはむしろ手数料を徴収しないほうがいいという話も、業界の皆さんからは聞きます。現在のビジネスモデルは、求人企業から手数料徴収をするということを前提として成り立っていて、これをもとに求職者へのサービスもそれなりに行われていると。

したがって、諸外国の事情がどうであれ、我が国の場合、仮に年収要件等を緩和したとしても、その効果はあまり期待できないのではないかと。むしろ、他にも細々とした規制がまだ職業紹介の分野にはあると聞いておりますので、そうした煩瑣な規制の撤廃に努力すべきではないかと私自身は思っております。

その他の論点についても資料では言及しておりますので、後で御覧いただきたいと思っております。

以上です。

○鶴座長 小畠先生、どうもありがとうございました。

稲田大臣がお見えになりましたので、もし一言あれば、よろしく願いいたします。

○稲田大臣 遅れて参りましたけれども、この雇用ワーキング・グループは、非常に注目もされておりますし、やはり失業なき労働移動という問題も非常に注目をされている問題ですので、予算委員会でも取り上げられております限定正社員の問題など、今日は有識者の皆様方からも御意見をいただけるということで、座長の下で建設的な議論に参加させていただきたいと思っております。

どうぞよろしく願いいたします。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

これから質疑応答に入らせていただきたいと思います。

その前に、私から一言申し上げさせていただきます。

今、大臣からもございましたが、雇用終了の問題についていろいろ話題になっております。この問題につきましては、ワーキング・グループの課題の1つになっております。

ただ、我々は今、6月に向けて優先的な検討をする課題ということを考えておりまして、

その中に今日先生方からお話を聞いた限定正社員の話、有料職業紹介の話、この2つを取り上げております。ただ、雇用終了全般の話につきましては、優先的に検討する課題には入っておりません。

ただし、今日も大内先生からもお話しをいただきました諸外国の制度などを丹念に勉強したり、各界の方からいろいろお話をお伺いしたり、意見を伺うなど、我々も引き続き勉強をしていく所存でございます。4人の先生方から国際比較を含めまして、今日は非常に貴重な最近のお話をお伺いできたと思っています。

これから少し具体的にそれぞれのテーマにつきまして御質問をさせていただいたり、議論させていただいたりしたいと思いますので、よろしくお願ひします。

御意見、御質問がございましたら、挙手をお願いできればと思います。

佐久間委員、お願いいたします。

○佐久間委員 ありがとうございます。

まず初めに議論するのは、限定正社員と考えてよろしいですか。

○鶴座長 そうですね。まず、それから入っていただければと思います。

○佐久間委員 分かりました。

皆様、本当にどうもありがとうございました。大変よく分かりました。

今、佐藤先生から御説明いただいた資料1の2枚目の正社員多様化の現状です。ここで数字が上がっているのですが、多分、先生のお話を聞いた限りでも、ここで言っているいずれか限定というのは、正確に言うと、その企業なり、その人たちが自分で限定されているのかと思ったという数字であって、これは例えば法的に限定されている。つまり、就業規則ではっきりと区分がされていて、なおかつ個別の契約でも限定契約になっているというものではないと。ですから、逆に言うと、この1,547のうちほとんどは、事実上、勝手にそう思っているという数字だと理解してよろしいのでしょうか。

○佐藤教授 これは時間がなかったので十分御説明しなかったのですが、2ページで企業調査と個人調査の両方をやっているのですが、これは企業調査です。雇用区分の定義を書いているのですが、どういう雇用区分があるかで、その雇用区分について転勤が就業規則としてあるのか、実態としてあるのかということ聞いた上で、今度は労働時間についても就業規則に書いてあるのか、そうではないのかとみんな聞いています。それによって、ここは実態も含めてです。就業規則だけではなく、実態も含めて、例えば勤務地限定について言うと、勤務場所を就業規則なり、実態として限定している雇用区分があるというのは145ということ。両方入っています。

ですから、中身を見ると、それが就業規則なのか、そうではないのかということが分かります。大体先ほどお話ししましたが、半分ぐらいは就業規則で規定していないということをお話ししたのはそういうことです。

○佐久間委員 ありがとうございます。

ということは、ただ、勤務地限定で言うと、半分は就業規則で転勤を命じることができ

るとなっていて、実態としては勤務地が限定されているということですか。

○佐藤教授 逆もありますね。そういうことを規定していないということもあります。一切そういうことを書いていないようなものもあります。

ですから、1,987社で3,245ですから、1つの会社で複数の雇用区分がある会社があるということです。ですから、1,987社のうち145社については、勤務地限定の雇用区分があるか大体理解していいと思います。

報告書を見ていただくといいですけども、結構細かく類型を作っていますので、後で報告書を閲覧できるような形にさせていただければと思います。

○佐久間委員 ありがとうございます。

理解のための確認なのでですけども、就業規則でしっかりと、例えば勤務地限定に対応した形の就業規則になっていて、なおかつ個別契約でも勤務地がしっかりと限定されている。こういうときに、例えば事業所が合理的な理由で閉鎖される。このときには解雇されても、最終的には認められる。これは日本でもさすがに裁判所の判断として、もちろん何でも例外はありますけれども、基本的にはそういう理解だということによろしいのでしょうか。

○佐藤教授 10ページの上ところに書いてありますように、例えば就業規則で、採用時点でもそういう労働契約条件を明示しているというのがあって、実態としてもそうした上で、かつ大内先生が言われたように、事業所が転勤することはしますよということを書いていないということも関わるわけでありましてけれども、そうであれば、多分10ページの下のように、従来型の整理解雇に関する法理についての2番目解雇回避努力義務の中で配置転換ということは、つまり経営側の義務として発生しないのではないかということです。

○大内教授 現行の解雇ルールを前提にすると、整理解雇の場合は4要素というものがあるわけですし、限定正社員というのは、結局、解雇回避のところはその限定された範囲となるということであって、他の要素は残るので、常に解雇できるということではもちろんないのだと思います。

それと同時に、裁判所も個別ケースを見ますので、幾ら限定していても、場合によっては、他の勤務地を打診するくらいのことしなさいと言うことはありえて、そういうことをしなければ解雇回避として不十分と判断される可能性はあります。

○佐藤教授 もう一つ、経営上の人員整理の必要性についても、多分、その限定に応じた判断になるだろうと思います。ですから、例えば事業所限定であれば、その事業所を閉鎖するという経営上の合理性はきちんとあるか。会社全体ではなくて、従来であれば、会社全体でこちらが業績、利益を移しなさいということになったわけで、そうではなくて、多分①についてはかなり変わってくるだろうと思います。職種であれば、その職種がなくなることが、この人を辞めさせるためにそうしているのではなくて、経営上、必要性があるかどうかという判断にはなると考えています。

○鶴座長 他にございますか。

大田議長代理、お願いします。

○大田議長代理 ありがとうございます。

限定正社員は今も行われていて、だんだん増えていって、それは人事管理上の問題であると。解雇回避努力義務の範囲が縮減されることは考えられるけれども、それも人事管理上のことが実質的に問われるだろうという話だったのですが、とすれば、限定正社員を導入するということに、この規制改革会議は何をすればいいのでしょうか。

つまり、規制改革会議というのは、何かの規制を外したり、何かの規制を書いたりということになるのですけれども、何をすればいいのでしょうか。

○佐藤教授 人事管理の立場から言うと、つまり、可能なだけけれども、9ページの下のように、人事担当者はリスクを考えていて、特に労働関係の弁護士などに相談すると、100パーセント平気とは言えないので、やめたほうがいいですよということを言われるわけです。

そこが、先ほどの解釈のあいまいということがあると思うので、そういう意味では10ページのところにありますように、1つは、法改正というよりかは、労働契約法第16条の法解釈について、どういうふうにするのか分かりませんが、それでこういう新たな正社員モデル、つまり、きちんとやっていない会社も結構多いので、あるいは労使できちんと話していないということもあると思いますので、そこが進むような形で、新しい就業規則モデルみたいなものを厚生労働省が出していくということがある。

ただ、それは規制改革の話かどうかということは議論しなければいけないのですけれども、やはり人事管理としてきちんと整備する、あるいは労使の話を進める。そして、まだ社会的にもそういうことが別に法違反ではないという解釈をされるようなことをどう整備するか。ここは法律にかかわらず、どうやるかは別で分かりませんが、そういうことが大事かと思っています。

○大内教授 御質問に対しては、恐らく先ほど申しましたように、いわゆる限定正社員を導入することについての法的な規制はないのでありますから、その点では何も変えようがないということが1つです。

ただ、限定正社員に限らず、この問題の背景にある一般的な問題として、解雇法理に不透明さはあって、その問題を解決することの必要性というのはあるのだらうと思います。

それと関連するのですが、私の資料に書いていますが、解雇法理を完全に明確化するというのは無理だらうと思っています。どんなに限定正社員を法で作っても、個別の状況で限定正社員の運用の仕方に問題があれば、そこは濫用で、解雇が不当になるとする可能性は認めなければいけないと思っています。

○鶴座長 濱口先生、お願いします。

○濱口統括研究員 恐らく、この問題について若干誤解があるのではないかと私は思っております。つまり、何が規制なのかなのですが、御承知のとおり、労働契約法16条は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でない解雇は権利の濫用として無効であると

しか書いておりません。これを緩和するというのとは一体どういうことなのか。客観的に合理的な理由がなくても解雇していいのだと書くのか。それは男を女に変える以外全てができる立法府ならやれるのかもしれませんが、恐らくそれは事実上、不可能だろうと思います。

何ができるのかというと、何が客観的に合理的な理由なのかということについての頭の整理。つまり、実は私が大内先生と若干違うのは、不明確なのかどうかということなのです。確かにある意味不明確なのですが、ただ、それは条文をどういじったところで明確になるものでもない。

つまり、先ほど来、頭の整理と申し上げているのは、こういう雇用契約であれば、恐らくこういうふうになるであろうと。もちろん、単に契約の条文ということではなくて、実際にそういうふうにして人事管理を運用してくれるということまで含んだものなのですが、そういう約束で、実際、その仕事だけでずっとやってきたということであれば、こういうふうになるという頭の整理を、これは恐らく形はいろいろあるだろうと思います。例えば指針という形で示す。もちろん、厳密に言えば、指針が裁判官を拘束するかということ、それはしないのかもしれませんが、多くの場合、指針というのは判断の基準にしているところはございます。

恐らく、規制改革という言葉に厳密に当たるかどうか分かりませんが、やれることがあるとすれば、それはそういう頭の整理を国民に分かるようにするということでしょう。実は整理解雇4要素にしても、本来から言えば、あれは解雇権濫用法理を応用したものにすぎないはずなのですが、ややもすると、これは裁判官も含めて、4要件、4要素というものを処理の前提として、どのような会社であろうが、どのような雇用契約であろうが、それを一律に当てはめるとする嫌いなきにもあらずなので、それはそういうものではないよということをはっきりとすることを明らかにするという意味はあろうかと思えます。

逆に言うと、それを超えて、何か契約法16条をいじれるかということ、それはむしろ無理な話ではないかと思っております。

○鶴座長 佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 ありがとうございます。

私の理解としては、まず、入口のところが課題に。濱口先生の資料の2ページ目に書いてあったジョブ型正社員の構築ということで、正にどういうふうにして就業規則で書き、どういうふうにして個別の契約なり何らかで法的に手当をすれば、まずジョブ型正社員ということが認められるのか、今、言われた指針でも、ひな形でも何でもいいのですけれども、そういうものがあるって、それが一旦認められた後に、つまり、ここまでやれば、当然弁護士に頼めばすごいものができてしまいますけれども、そんなものは汎用性があるかどうかは別にして、ここまでやればジョブ型正社員になりますとなるのか。次に、そうすると、そこはメンバーシップ型の正社員とは条件が違って来る。したがって、解雇のときの条件が違ってくる。

次に、やはり分からないのは、ジョブ型正社員になったときに、ジョブの絶対量はここに書いてあるように縮小すればということまでいくのか、ジョブがなくなればというのは分かるのですが、縮小するというのもある程度、もちろん他の要素は全部満たしたとして、差別がないとか、そういうのを満たしたとして、ジョブの絶対量縮小というのはどういふところまで行けばいいのかとか、そういうのがある程度はつきりしてくれば、多分企業としてはジョブ型正社員を整備していきやすくなるということではないかと思ひます。

○濱口統括研究員 まず第1点なのですが、実は今、佐久間委員が就業規則でということをおわれたのが、正にメンバーシップ型社会の典型的な発想でございまして、雇用契約の中にほとんど何も書かれていない。私は「空白の石版」と申し上げているのですが、お前はこの会社の社員になるよとだけ書いてある。あとは何で決まるかという、契約ではなくて、就業規則でいろいろ書いて、あとは命令でいく。

ところが、ジョブ型というものは契約そのものの性質で、つまり、契約書に不立文字で、この人はこの仕事だけですよ、あるいはこの場所だけですよと書いてしまうという話ですので、これは個別契約の話です。個別契約でそうするかしないかということ。あとは実際にそれで動かしているかということで、逆に言うと、就業規則に書いたから、ばさっとメンバーシップ型からジョブ型に変わるなどという性格のものではそもそもない。これはむしろ民法の契約の大原則に戻るのだらうと思ひます。

それから、ジョブの縮小をどこまで認めるか。これは実は、正にヨーロッパにおける、先ほど申し上げたように、整理解雇については手続規制になっているということで、裁判になったときにも、国によってさまざまなのですが、基本的には経営判断について裁判所はあまり介入しないというのが大原則のようであります。経営判断というのは経営者の専権であるので、その後は手続規制できちんと労使協議をやっているか。不公正な恣意的なことをやっていないかということで見っていくというのが一般的なやり方です。

ですから、これはある意味でパッケージの話になるのですが、経営判断について、逆に言うと、日本の場合、非常にメンバーシップ型で、そこが全部ある意味で本当にリストラする必要があるのかということをお問ひ詰めるということから、そこまでいろいろ議論するということもあるのだらうと思ひますが、そこは多分、これをまたどこまで書いていくかという話になるのですが、ジョブ型になっていくということをお前提とすると、そこは恐らく基本的には経営判断を認めることになります。

逆に言うと、例えば経営上の理由だと言つて解雇しながら、一方で、同じ職種で人を雇い入れているということになれば、これは正に禁反言ということになりますので、それは違ふだらうという話になるのだらうと思ひますが、実際に当該業務が縮小しているということであれば、恐らく一般的には認められることになるのだらうと思ひます。

○鶴座長 水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 労働法務関連から、規制改革会議の中でこの問題について法規制、法改革としてどういうことができるかという点から言うと、私自身の考え方では、今日のお話

とかなり共通するのですが、大きく3点プラスαぐらいかと思います。

1つ、大前提として大内さんもおっしゃったように、どういう契約形態をとるかは当事者の自由なので、どういう形態を敷くのかというのは、まず当事者に考えてもらうということが大前提とした上で、1つが、労働条件を明示する。あなたは何限定ですよ、あなたは何限定ではありませんよということを明確にして、そこで雇用の処遇のルールをそれぞれに分かりやすくするというのを法的にどう規定するかというのが1つ。

2番目が、それぞれ無限定であったり、いろいろな限定が付いている人が、いろいろなライフスタイルとかライフサイクルの中で相互乗り入れが可能ないように壁を取り除くための法的な誘導をする。それはまた公正な処遇であったり、合理的な処遇であったり、また相互転換の促進という形で法的に仕組むことも可能だと思います。だから、少し中長期的に先を見ながら、何がノーマルなのか、アブノーマルなのかも含めて誘導していくという法規制の在り方があります。

3番目が、今日一番議論になっている解雇の問題ですが、解雇の問題については、整理解雇の4要件、4要素ないしその具体的な運用、適用というので、これまでの裁判例の中でもかなり実態に応じて多様な適用がなされてきていますので、それを少し整理して、ある程度裁判所だけではなくて、労使とか司法のコンセンサスが得られるような議論の整理を行うということがひとつ重要だと思います。

さらにプラスαで言うと、その3つの点というのは、基本的には労使の現場で話し合ってもらって、納得できるルールにしてもらわないといけないので、特に中小企業とか労使関係のコミュニケーションが十分にインフラとしてないところでは、それを促すような仕組みを法的にも何か基盤を作れるのではないかと。そういうことをあわせて、先ほど濱口先生等もおっしゃっている議論の整理をしながら、そういうインフラで法的にどこまでやれるかというのを少し先を見ながら議論するというのも必要かと思います。

○鶴座長 小寫先生、お願いします。

○小寫教授 私は人事労務の現場でずっと仕事をしてきましたので、そのような観点からお話しますと、就業規則でできないことはない。例えば限定正社員ではないのですけれども、東大もそうだと思いますが、大学には多くの非常勤職員がいる。この人たちについて、阪大は就業規則にどのような定めを置いているかというのと、異動の規定がないのです。人事異動の規定がないですから、異動はできませんし、しない。部署を変えないということを経業規則では明確に定めている。

それから、仕事がなくなったときについては、労働契約を更新しないという定めを置いていますし、雇用契約書においても仕事の内容をできる限り限定するような書き方をしています。

当初は、雇用契約書でその者を雇用するための経費についても書きました。あなたはこういう経費で雇われていますと。その経費が切れた場合については、残念ながら、上限に達しない場合であっても辞めていただく場合がありますということを経業契約の締結や更

新に当たっては文書で明示するようなこともしておりました。ただ、この点についてはなかなか運用が難しく、経費替えというのを認めざるを得ないということがあって、現在は規制を緩和する方向に行っていますけれども、その分、雇い止めについてはリスクを背負うということになります。

私どもがこの10年近い間やってきて感じたことは、今日のお話と少し違うのですけれども、勤務地とか職種を限定した場合については、マイナスの要素もあるということです。つまり、キャリア形成にとってはマイナスになると思っています。要するに、部署も変えないし、仕事も変えない。そうすると、例えば東大もそうだと思いますが、上限の5年に達して大学を離れるというときに、どれだけのキャリアを積んだと社会から評価されるのか。この点ではマイナスになるのではないかと考えています。

だから、ジョブ型で行くというのは分かるのですけれども、今日のお話にはなかった派遣法の改正とも絡むのですが、むしろ仕事の内容、職種とか業務というのは限定しないで、いろいろなことをやっていただくというのが、御本人にとってはプラスに働くのではないかと。世の中にはできることとできないことがありますから、その範囲内ではできませんけれども、職種等を限定した場合には、解雇とか雇止めはしやすくなるのかもしれませんが、御本人にとってはマイナス面もあるのではないかと考えています。

では、私どもがなぜそのような限定をやっているかということ、やはりパート労働法8条というものを意識せざるを得ないということで、職務の内容を限定する。異動もしないということで区別をする。そうすることによって、パート法の規制がかからないようにする。そうしたリスクヘッジを大学としてはせざるを得ない。仮にその必要はない、パート法の規制がないということになれば、本当は本人のキャリア形成にとってプラスになることがもっとできるのではないかと考えています。

そういう意味では、パート法の規制が、逆方向に作用する場合もあるということは認識していただきたいと思います。

○鶴座長 佐藤先生、お願いします。

○佐藤教授 今のは非常に大事な点で、やはり限定型の正社員を作ったときに、無限定型の正社員と比較したときに、例えばキャリア形成とかの面で、ある面ではマイナス面まで。そこは人事管理上、結構大事で、そういう意味では、私はジョブ型とは言わないで、かなり業務の範囲の括り方というのは結構大事で、ですから、ジョブというと何となく狭いイメージがあるので、例えば現状で小売業の量販店の店舗で言うと、一応半年契約なり1年契約ですか。その契約で言うと、例えば生鮮売場の販売担当とかで半年なり1年で契約しておいて、翌年また変えたりという形で、割合狭い契約になります。

ただ、これで無期になってしまうと、では生鮮売場しかというのはなかなか難しいので、今、労働契約法などの対応を考えると、いわゆる販売職です。つまり、だんだん広めて、店舗の中の販売職については移動をさせない。そういうのは販売職という業務に限定する。ですから、事業所の中の事務とか経理はしませんと。そこは区別して、かなり

大括りにするということを考えています。

あともう一つは、職種を限定して、通勤圏内であれば複数事業所で括ってあるわけです。ですから、限定といったときも、水町専門委員が言われたように、作り方はいろいろあって、そういう意味では、一気に非常に狭いとなると、キャリア形成のマイナス、本人の希望を問うということで、やはりどうキャリア形成と限定とのバランスみたいなことを考えるというのはすごく大事だろうと思います。

○鶴座長 ありがとうございます。

他にございますか。

寺田副大臣、お願いします。

○寺田副大臣 私は、やはり立法論で言うと、よく言われますが、今の労働契約法16条というのは、ある意味でフレキシビリティを奪っている規定だと思います。

もちろん、むげなことはできないわけで、変なことをしたら司法の事後的救済があるわけでありまして、やはりソーシャルモビリティを増すためにも、ジョブ型などを増やすためにもガイドラインを作るなりの対応がいるのかも知れませんが、もちろん、今の4要件も今の判例ではかなり弾力的に解釈されている部分もあると思いますが、当然、労働基本権があるわけですから、労働協約締結権がある世界、雇用契約を結ぶ世界においては、16条の保護ないし過度の硬直的運用はソーシャルモビリティを失う恐れがあると思います。

○鶴座長 どうもありがとうございます。

大田委員、どうぞ。

○大田議長代理 大内先生に伺いたいのですが、このメモの中で2ページ目の裏なのですが、セーフティネットは必須と書いてありますが、ここのセーフティネットは具体的にどういうことをお考えかということと、解雇規制改革の重要な4ポイントの一番上に、許容される解雇については、一般論としてはコンセンサスがあるということなのですが、これはどこのコンセンサスなのでしょう。

○大内教授 学会のコンセンサスと考えてもらっていいと思います。もちろん、異なった説というのはあると思いますが、多くの教科書で解雇に関してこういう理由は客観的、合理的理由になるということについては、判例も含めてほぼ一致しています。そういう意味でのコンセンサスというつもりでございます。

最初のセーフティネットは、ここはいろいろあって、先ほど金銭的なものだけではないと濱口さんはおっしゃったのですが、そのとおりだと思います。これは転職市場の整備という、労働市場サービスですね。これをもっと強化する。具体的にどうすればいいのかというのはなかなか難しいのですが、あともう一つは、やはり職業訓練だと思うのです。月並みな話で申し訳ないのですが、インプロイアビリティを高める政策をとって、できるだけ失業期間が短くなるようにする。そういうのをセーフティネットとして考える。もちろん雇用保険とか、そういう金銭的な保障も大切だと考えています。

○鶴座長 佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 1点、先ほどのジョブ型正社員のところで水町先生もおっしゃっていた4要素は、整理解雇の話ということでございますね。ですから、逆にジョブ型正社員というのが非常に増えていくと、整理解雇というよりも、パフォーマンスが悪いときに解雇できるということが非常に重要になってくるのですが、そこについてはやはりある程度整理してもらわないとなかなか予測可能性がない中で、もう個別訴訟で解決ということになってしまうので、その辺はどのようなふうにご考えておけばよろしいのでしょうか。どなたでも結構ですので、教えていただければと思います。

○濱口統括研究員 議論の方向性としてやや気になるのですが、どうやったら解雇できるかということから話をすると、多分話はうまくいかないと思います。

大事なのは、労使双方が、こういう約束なのだから、こういうことで雇用が終了するのであれば、それはなるほどそうだなと納得するようなルールをどう作っていくか、あるいは明確化していくかということなのであって、今の話も、一般的にいいますと、ジョブ型であれば職務が明確であるわけで、当該職務ができないということは、恐らくそれができないのだったら、他に回せよという可能性がなくなるわけで、確かに解雇の可能性は高まるだろうと一般的には思います。

ただし、実は解雇規制というのは、基本的に欧米でも似たようなもので、非違行為と能力と経営上の理由というのが三大理由であります。その能力を理由にして解雇というときに、日本的なメンバーシップ感覚で物を考えるとかなり間違っているのではないかと思います。ジョブ型社会では、この仕事がこのようにできないということが正当な理由になるわけですが、逆に日本的なメンバーシップ型ですと、言わば人間性とか、みんなと仲良くしないとかというのが、つまりそういったことも含めて能力と判断される。とはいえ、解雇自体が非常に抑制されるので、それがゆえに大企業であれば簡単に解雇されるわけではないですが、中小零細企業になれば、実はそういう仲間と溶け込まないとか、言うことを聞かないという理由で割と解雇されている例は大変多くございます。

ジョブ型になるということは、そういう個々の仕事と直接関わらない人間性みたいなものを理由にした解雇は認められにくくなるということをご理解していただきたいのです。つまり、会社だけにとって都合のいいようなルールもあり得ないし、労働者にとってだけ都合のいいようなルールもあり得ないというところから出発しないとまずいのではないかと思います。

以上です。

○鶴座長 大内先生、お願いします。

○大内教授 そのおっしゃったことの解決策は、言わないつもりでいたのですが、日本経済新聞の経済教室に書いてしまったので、一言だけ。

やはり解雇基準を法律で明確化するというのは限界があると思っています。いろいろな労使関係もありますし、いろいろな企業の状況もある。だから、私はこういう解雇ルールを作りなさいというのはここがガイドラインを示して、企業ごとに労働組合があるところ

は労使と話し合う、あるいは労働組合がないところは過半数代表者とか、そういう現在の就業規則の作成変更手続の延長線上に労使で話し合って、具体的にうちの企業ではこういう基準で、そしてこういう手順で解雇をしていくのだというルールを明確化させる。そういう形の明確化の方法があると思っております。

ということで、限定正社員の中の議論も、企業ごとに限定正社員というのを作って、うちの会社では、こういう場合にはこういう形で解雇に至りますということを定めておくことが大切だと思っています。

○鶴座長 少しよろしいでしょうか。

いろいろ議論をしていただいて、私の方からも、この雇用ワーキングで何でこの限定正社員というところを扱うのかということについて、少し補足をさせていただきたいと思えます。

今日、佐藤先生からも御説明があったように、厚生労働省で2011年に調査をやっています、今日御紹介をいただいているわけですがけれども、そこを見ますと、要はいわゆる無限定、限定型を含めて、全部の正社員の中の3分の1ぐらいが既に限定と言われるものになってきている。

ただ、私が数字を拾ってきてみると、就業規則とか労働契約で限定が明確化されていないというのは非常に多くて、やはり今日も議論になっていますけれども、むしろ仕事の範囲が確定しているとか、勤務地に何らかの限定があるというのは、数字を見ると1割か2割ぐらいの数字なのです。ここが非常に低い。

一方、事務所を閉鎖したり、事業や業務縮小の際に人事の取扱いはどうなっているかというところ、正社員と同じ場合と答えているところが6割～7割あるのです。要は、そういう就業規則や労働契約できちんとやっていないからこそ、通常は無限定の人と差別化がされていないというか、違った取扱いになっていない。ここは今日、佐藤先生がおっしゃった、要は企業の方がリスクテイクできない。議論としてはできるはずなのだけれども、いろいろな弁護士の方に聞いてみると、もしかして裁判で負けるケースがありますよとか、そういう話をされてしまう。それでなかなかその確信が得られないというのは、正に佐藤先生がおっしゃった点だと思うのです。

だから、理屈上はきちんとやればいろいろなことができるはずなのだけれども、そこに企業サイドも若干及び腰になっているようなところがあるので、これは少し制度として、法律をどうするかというのは、かかってくるころは私はあると思っておりますけれども、整備をする必要が多分あるのだろうなということなのです。例えば明確化、要は、現行の労基法でも、労働条件の明示義務とか、重要な労働条件、書面による通知というのはあるわけです。ただ、就業場所及び従事すべき業務に関する事項というのは、当面のものと解釈される場合というのが通常であると。では、そこをもう少し限定とか、無限定とか、この言葉は諸先生方にも、実はジョブ型がいいのか、限定型がいいのかということも、なるべく国民に分かりやすい言葉がいいということもありますので、それもこの会議でお聞

きしたいのですが、そこをもう少し言語規定を整備していくということもあり得ると思っていますし、それから、最後は解釈として限定された勤務地や職種等の仕事が生じた場合というのは、これは労働契約法16条を適用するときにおいて、権利濫用には当たらないと。みんな基本的にはそういうふうにする頭はあるのですけれども、一応、それはそういうふうな解釈してもいいのだよというものを、ではどのレベルで明確化させるのか。いろいろなレベルの明確化というのはあるのだと思うのですけれども、そこは何かどこかにそういうものが明確化されていないと、企業サイドからしては、やはりそれはそうだろうと思っ
ていても、もっと積極的にこういう形態をふやしていこう、しっかり活用していこうという形にならないのではないかと。そこが今、ワーキングとしての、私自身を含めて、問題意識を持っている点でございます。

1つ、私の方から諸先生方、もしお考えがあればお伺いしたいのですが、限定正社員というのは、先ほども少し議論が出たように、やはりワークライフバランスを促進する労働時間限定とか、勤務地限定ともなれば、逆に介護とか、非常にファミリー・フレンドリーな側面もあるわけです。そうしたときに、今、この案に対して非常に批判的な立場の方は何をおっしゃっているかということ、今、企業の正社員である人を企業側が無理やりジョブ型とか限定型に移して、それでこの人たちは、多分同じ解雇ルールを適用しても、その結果が異なるであろうと。そういうことを考えて、要は解雇しやすくする人をより多く作ろうと。そういうことを考えているのではなかろうかということをお指摘される方がいるわけです。私は新規に企業で限定型の正社員を雇うとか、非正規の方を無期という形にしながら限定、無限定で働きたいというのは、逆にそんなに多いわけではない。これは佐藤先生がお指摘のところでは。

そういう形で、非常にポジティブに使っていくべきだと思うのですが、必ず今の企業にいる人をそちらに、要は悪い言い方だと、落とし込むということが考えられているのではないかと。そういうことなのです。そうしたときに、当然、最後はちゃんと労働者との合意を、そういう形になったとしても、自分は無限定で働けないから限定型に行きたいという人もいます。その合意というのをどういうふうにするのかというのは非常に重要だと思うのですが、ここのアレンジについて、少しそこは限定的なアレンジメントをやったほうがいいのか、あまり企業側から提案するのがどうなのかとか、そこはどのようなやり方をすれば、先ほど少し議論が出た、我々は労使双方の納得とか、納得感というのは、実はこのワーキングは非常に重要な立場としておりますので、そこはもし何かお考えがあればお聞かせ願えればと思います。

佐藤先生、お願いします。

○佐藤教授 まず、先ほど実態として、いわゆる無限定型の正社員が減り、限定型の正社員が増えているというのは、これは企業側だけではなく、働いている人のニーズもあって、ですから、企業側は働いている人たちの就業像が変わってきたので、そういう中で優秀な人材を確保したりとか、定着したり、広い意味ではワークライフバランスの定着が大事だ

とか。そういう意味で、様子を見つつ変えてきているわけです。

ですから、現在進んでいるのは、一つは従来型の無限定型の正社員で働きたくない、限定型であればという人が増えてきているということに合わせた取り組みだということは言う必要があります。もちろん、それを中で労働を切り下げるのだというのは、出てこないと私は言いませんけれども、大事なのは、枠組み作りは、そういう意味で作って、もちろん移動については本人に希望。つまり、今回も無限定型の人で限定に移りたいという人はいますので、ルールは労使で作る、そこに乗るか乗らないか。多分、限定型の正社員に行くかどうかというのは、本人希望というのはすごく大事だと思います。

もう一つは、鶴座長が言われたように、これから有期の人たちが無期、濱口さんが言われたように早めにやったほうがいいと思うのですけれども、そういう受け皿としても限定型の正社員。そういう意味で、有期の人たちのより安定的な雇用機会を作るという点でも、限定型の無期雇用を作っていくということがすごく大事だと思うので、その辺をどう、つまり、働いている人たちもやはり非常に重要なことだということを出して行って、もう一つ、将来の雇用社会の在り方というのは、限定型正社員がメインというのが、これからの目指す方向ではないかと思います。それはやはり女性の就業率を上げるという点もすごく大事ですし、実は男性もそうだと思うので、それを丁寧に説明するというところかと思えます。

○鶴座長 ありがとうございます。

濱口先生、お願いします。

○濱口統括研究員 ほとんど同じことなのですが、先ほど申し上げたように、これは契約の範囲内で何をどう変えるという話ではなくて、契約そのものの根幹をどうするかという話ですので、本人が嫌だというものを就業規則で勝手に変えるということは、実はそもそもあり得ない話だと思います。

鶴座長が言われた嫌だと言っている方々というのは、ある意味で当たり前で、昭和のメンバーシップ型の中でずっとどっぷりつかって、それがすばらしいのだと。どんなに深夜まで働いても、どんな遠いところに転勤させられても、それはありがたいことだと思って数十年来やってきた人が、今さらそれは実は不幸かもしれないと思うのはなかなか難しいので、そういう方がそういうふうと言われるのもある意味で当たり前ですが、それが全ての労働者の考え方というわけでもなかろうし、とりわけ女性やいろいろな家族、地域社会との関係でいろいろ働いている方々にとっては、正に本人の選択としてどちらが望ましいかということだと思えます。それは、むしろ誠実にそういうふうの説明していく話なのかと思えます。

○鶴座長 佐々木委員、お願いします。

○佐々木委員 今日はどうもありがとうございます。

いろいろ本当は聞きたいことがあるのですが、1つだけ、試用期間についてお尋ねしたいと思えます。

規制改革会議ですから、先ほど大田議長代理もおっしゃったように、これを変えれば、より経済が発展する。労働もしやすくなるというところの視点なのですけれども、3つ質問があります。

1つ目は、今現在は、試用期間の最中であっても、実際には試用期間終了、それを解雇と呼ぶのか、契約終了と呼ぶのか、あまり条件に差がないと理解しているのですけれども、それはそのとおりでしょうか。

2つ目は、つまりそうであった場合に、企業側とすると、新しい正社員をいきなり雇うことが今、大変難しい。それは、試用期間といえども、なかなかうまくいかないと思ったときに、やはり取り消しましようという話がうまくいかないために、一気に正社員というものを採りにくいという現状があると私は理解しています。例えば試用期間というものを仮に先ほどのヨーロッパの事例の最長が1年間だとすると、1年間の有期雇用の試用期間を正社員の試用期間ではなくて、正社員として見込んでいる人を1年間有期雇用としてお互いに契約をして、その途中で正社員という、いわゆる試用期間なしの正社員として採用するかもしれないという少し合理的な試用期間の考え方、両者にとってある意味でフェアな考え方というのは法的に難しいのでしょうか。

3つ目は、先ほど仲間とかかわらないというところでは、ジョブジョブディスクリプションに反するので解雇できなくなるのではないかというお話が出たのですが、ジョブといったときに、やはり経営側や組織側からすれば、チームワークというのは1つの機能にもなるかと思う中で、コミュニケーション能力というのを今後限定にしたり、ジョブといったときに、どの程度法的には入れることが可能か、あるいは不可能なのか。

この3つを教えてください。

○濱口統括研究員 1点目、2点目は、先ほど申し上げたことの繰り返しになるかと思いますが、実は日本も法的な基本的な枠組みは同じで、試用期間というのはあります。そして試用期間というのは、言わば解雇権を留保している。

ただ、実態的にはなかなか難しい。難しいというか、正に就職ではなくて就社なので、この仕事ができますねという雇ったのならば、その仕事ができないねというのが正当な理由になりやすいのですが、そうでない、むしろ大学時代勉強したことは全部忘れてこいと。一から教えるという雇って、それで試用期間に駄目だというのは、それはお前の教え方が悪いのだろうという話に論理的になる。

つまり、何か解雇規制という外在的なものがあって、それによって企業が縛られるというイメージがかなりの方にあるようなのですが、それは間違いです。もしそれが厳しいとすれば、それは企業がみずからやっているメンバーシップ型の人事管理のやり方がみずからに対して解雇規制が厳しくなるようにしているだけなのです。これは一般的な解雇の話もそうですし、この試用期間についてもそうだろうと思います。

逆に言うと、正にチームワークとか何とかという観点で、学生時代に学生運動をやっていたというような、恐らくこれは外国人から見ると全く理解できないと思うのですが、そ

れが正当な理由になったりいたします。

そういう意味からすると、正に頭の整理をし、それを国民に対して示すことによって、この試用期間というのは、この仕事で雇ったのだから、この仕事ができるかできないか。その判断を会社としてしましたと。それであるならば、それは当然そんなに長いことはないので、一定期間ということになるでしょうという話になるのだらうと思います。

最後の点は、外国の方々にその話をすると、よほど特殊な、顧客との関係では若干あるのかもしれないですが、仲間との関係で仲良くやれる能力ということをここに持ってくるというのは、多分理解されないだらうと思います。社内的なコミュニケーション能力というのは、やはりメンバーシップ型を前提としたものであると私は思います。それならそうと割り切って、メンバーとして扱うべきでしょう。

○鶴座長 時間が大分押してきて、もう少し議論を進めたい部分があるのですけれども、職業紹介の話でもし一言、ワンポイントであればお願いします。

佐藤先生、お願いします。

○佐藤教授 先ほどの試用期間については、濱口さんと同じです。

現状でも、有期契約1年で正社員にできるわけです。試用期間がどうかではなくて、有期契約1年で雇えばいいわけです。それで正社員転換なり、正社員で雇えばいいだけで、それをやればいいだけの話です。

○佐々木委員 もちろんそれをやっている企業はたくさんあるのですけれども、多くの人は正社員を求めますので、そのときに正社員として求めて、もう少し言うと、有期雇用で1年間契約をする場合には、今の法律では、あなたを1年目の正社員にする予定ですよと言っただけではいけないということになっていますから、そうすると、例えば企業が正社員にする予定で、事前に有期雇用ですよと言っただけではいけないというのは、私は何度もたくさんの弁護士に聞いて、そのように指導を受けております。

なので、正社員の前にあなたを有期雇用にしますよということが言えない現実が現実としてはある中では、これは議論になるので、これ以上は何も求めないのですけれども、私はむしろ会社としては、正社員として本当に受け入れてあげるのだけれども、初めの1年間をもう少し本当の意味での試用期間ということができるとしたらいいと思っている企業はあるのではないかと考えているのですが、この辺が学問的な解釈と、多分現実的な世の中の状況がずれているのか何なのかという原因が知りたかったということです。

○大内教授 これは労働法の授業でやる基本的な論点と関わってしまっていて、まず試用期間については、試用期間の段階から労働契約は成立しています。だから、試用期間中の本採用拒否というのは解雇となります。最高裁は、試用期間中は若干解雇は緩やかにしていいと言っているのだけれども、必ずしも緩やかになっているわけではない。これが1点目です。

それから、有期雇用を使用目的で使うということについても最高裁判決がありまして、それはその期間に労働者の適格性を判定するための期間であるとなった場合には、最高裁

は有期契約とは認めないで、試用期間だと認めるという判例があるのです。したがって、そういうときには期間が満了で、切ろうとしても試用期間の扱いですから、先ほど言った解雇の扱いになるということで、簡単にはできないというのが正確な説明だと思います。

3つ目のコミュニケーション能力のところは、私はありだと思っています。つまり、解雇理由というのは、先ほど出てきたように、能力の著しい欠如というのは正当理由になりうるのですが、能力というのは企業によっていろいろ求めるものが違うわけでありまして、その会社が何をパフォーマンスで重視するかはいろいろあっていいわけであって、うちの会社はそれを大事にしますということをきちんと明示して、それで能力判定をしていくということはあっていいと思います。

もう一点だけ。先ほどの限定正社員のことですけれども、弁護士に聞かれたら、実際に切りにくいとおっしゃっていたということですが、それはこれまでの人事管理に問題があったからということはないでしょうか。そうであれば、そのツケはやはり払わなければいけないということがあるわけです。限定正社員であっても、人事管理のやり方しだいでは雇用継続への合理的期待というのが発生しうるのであって、そうである以上は、これは仕方がない。最初の入口段階から、うちの会社はこの人には転勤させませんと、個別の契約で限定していて、そのとおりの厳格な人事管理をしている場合とは全く話が違うと思います。

そういう意味で、ちゃんとした契約を結べば、おっしゃっているような限定正社員の制度は導入可能ではないかということです。

○鶴座長 ありがとうございます。

それでは、時間も残りわずかなので、職業紹介の方に議論を移りたいと思います。

小嶋先生、24ページに小括ということでまとめられていらっしゃいます。お話をお伺いすると、今後とも求職間この手数料の話は規制緩和可能かもしれないけれども、そもそも日本ではあまり求職者も企業の方も、求職者からお金を取るというのになじみがないし、そこを抜本的に緩和したとしても、そうやってお金を払って職探しをする人がそんなに増えるような状況には多分ないのだろうということを、多分そこが一番のポイントなのかと思うのですけれども、ただ、それは実際に緩和してみないと分からない部分もあるのかなということを私が思う部分もありまして、こういう議論は鶏か卵かという話が常にあるのですが、もう一度そこを確認したい。

もう一点は、アメリカの例をおっしゃって、そもそも求職者からお金を取らないということであれば、別に労働者の保護という話をしなくてもいいはずだから、とにかく何か規制を当初から加えるということではおかしいではないかと。許可制なども撤廃してしまえばいいではないかと。ILO181号、96号条約を批准しない国でそういうふうに行っている国というのはあるわけなので、逆にもっとそちらを抜本的に目指すべきではないかというお話をより強調したほうがいいのか。

それとも、最後にもっと細かい規制でやることのあるかもしれないと。もし具体的に頭

の中におありであればお願いします。

大田議長代理、お願いします。

○大田議長代理 今の座長の1つ目の質問と同じようなことなのですが、潜在的に企業に勤めていながら、転職するかどうかは、いいところがあれば転職したいというニーズ。これは公務員であっても、そういう人はいると思うのですけれども、今の状態でハローワークではなく、そういうものに応えられる場があるのか。本当に潜在的に今のままでいいのかどうかというのを併せてあわせて教えてください。

○鶴座長 小畷先生、お願いします。

○小畷教授 今も紹介会社は求人企業から手数料を徴収してやっています。そういうところに求職者が行って仕事を見つけてもらう。その場合に、紹介会社がやっていることは、求職者からはお金を取らないということだけなので、サービスの提供はもちろん行っています。そのようなニーズが例えば手数料の上限を下げたからといって、増えるとは私には思えませんけれども、やってみなければ分からないと言われれば、それに対して反論はできません。

それと、抜本的な見直しというのは、もちろん私どもも昔から考えておりました。181号条約自体は必ずしも許可制を要求していないと私どもも考えておりますが、181号条約の範囲内でできることもまだあるでしょうし、181号条約の制約を離れてできることはもっとあるというのは確かです。

ただし、ILO条約の欠陥というか、条約は10年に一度しか廃棄のチャンスがありません。181号条約は2000年に発効した条約ですので、2010年にそのチャンスはあったのですが、次のチャンスは2020年ということで、7年間も待つ必要がある。その間は、やはり条約というものを前提に考えなければいけないということになります。

○鶴座長 ありがとうございます。

佐藤先生、どうぞ。

○佐藤教授 私、派遣とか請負とか、職業紹介の情報提供の業界団体の連合の人材サービス産業協議会というものができて、そこの事務をやっていて、多少この分野はあれなのですが、1つは、まず議長代理が言われたように、在職中でも仕事を探せるところはたくさんあって、それで転職している人はたくさんいます。そういうところについて、やはりたくさんエントリーしてほしいので、そういう意味では、小畷さんが言われたように、お金を取るというよりかは、無料にしてエントリーしてもらうというニーズが非常に高い。

もう一つ、現状でも、職業紹介ではなくて、コンサルティングではお金を取っています。つまり、履歴書の書き方とか、本人はそちらでは取れているので、それは具体的にあなたの適職は何ですかとか、あるいは履歴書の書き方とか、そういうコンサル的にはお金を取れるわけで、事実上、ここで取っているわけです。ですから、その部分では事実上、職業紹介ではないのです。前段階ではいろいろな、こういうサービスで幾らということをやっているのですね。

○鶴座長 ありがとうございます。

よろしいですか。

時間が参っているのですが、最後の議題といたしまして、資料5でございます。国際先端テストについて、その候補を提案したいということで、1枚紙を配らせていただいています。

国際比較を通じて規制の在り方を考える。単に日本が国際比較して一番遅れているから、標準的などころを目指そうということばかりではなくて、最先端、世界で一番いい規制をやっている国があれば、そこに大分近づくように頑張ろうというのが国際先端テストの考え方と理解しております。これはそれぞれのワーキング・グループから1つか2つ、案件としてこれに乗るものを提出していくということです。

この雇用ワーキングのスタンスとしては、私自身、常々規制の在り方を考える場合は、詳細な国際比較をして、その妥当性を考える。今日もそういう議論を有識者の皆様から頂いたのですけれども、非常に大事だと思っています。

それは前提なのですが、国際先端テストということで、よりそれに乗りやすい項目、我々のワーキングの8項目の中で見ていくと、ここの2つ。有料職業紹介事業の話、労働者派遣制度の話。この2つの話につきまして、やはり海外でどういう状況になっているのか。今日は小嶋先生からも、181号条約を批准している国との比較は重要だとおっしゃっています。これは、実はG7でイタリアと日本だけなのです。フランスは96号条約をまだ批准し続けている国なのですが、他のところは全く関係ない。

それ以外にも、どうもフィンランド、オランダ、ポルトガル、スペインぐらいしか主要国と言われているところはないので、こういったところから少し大きな在り方、国際比較を通じて議論していくことは非常に重要だと思っています。そういう意味で、この有料職業紹介。

それから、労働者派遣制度については、厚生労働省でも研究会をやられていて、濱口先生なども国際的な比較の御報告をされているということを私も存じ上げております。こういったところから議論を大きなところは進めていくということで提案させていただきたいと思います。

ワーキングとして御了解いただければ、次の規制改革会議の本会議で御報告したいと思います。よろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○鶴座長 では、この後半につきましては、次回の規制改革会議で報告させていただきます。

それでは、長時間恐縮でございました。本日の議論はここまでにさせていただきたいと存じます。次回の雇用ワーキング・グループにつきましては、4月19日金曜日の14時半から開催いたします。場所につきましては、事務局から御連絡いたします。これにて会議を終了いたします。

本日は、先生方、どうも貴重なお話、示唆のお話をいただきまして、本当にありがとうございました。これで終了させていただきます。