

第4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25日（木）15：15～17：34
2. 場所：中央合同庁舎第4号館6階共用620会議室
3. 出席者：
（委員）鶴光太郎（座長）、大田弘子（議長代理）、浦野光人、佐久間総一郎、
佐々木かをり
（専門委員）島田陽一、水町勇一郎
（政務等）寺田内閣府副大臣、長谷川総理補佐官
（厚生労働省）村山労働基準局労働条件政策課長、
富田職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課長、
古舘労働政策担当参事官室企画官、
亀井職業安定局派遣・有期労働対策部需給調整事業課長補佐、
吉田職業安定局派遣・有期労働対策部企画課長補佐
（事務局）館規制改革推進室次長、中原参事官、三浦参事官
4. 議題：
厚生労働省ヒアリング
（多様で柔軟な働き方、職業紹介について）
5. 議事概要：

○館次長 これから規制改革会議第4回雇用ワーキング・グループを開催させていただきます。皆様方には、御多用中、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日、所用により、長谷川委員は御欠席です。浦野委員は、若干遅れていらっしゃいます。

それでは、開会に当たりまして、寺田副大臣、一言御挨拶をお願いいたします。

○寺田副大臣 本日は、本当にお忙しい中、御出席を賜り、ありがとうございます。

ちょうど私の担当でもありますが、「若者・女性活躍推進フォーラム」を2月13日以来、開催いたしております。初回出ました河田プラン、学び直し、あるいはまた復職支援、両立支援、さらにワーク・ライフ・バランスということで、若者・女性の就職雇用、多様な雇用形態の下に実現をしようということで、先般、広島で開催をさせていただきました。稲田大臣と一緒に広島会場で対話集会を開いたわけですが、広島県知事からも、学び直しの先駆的な取組の紹介、イノベーション人材育成事業として、先週、総理が発表致しました育休期間における支援措置、助成措置など、今、厚生労働省と文部科学省、共に取組んでいただいているところであります。

最長3年間の育休の中で、広島県では3年間1,200万円の予算措置を施して、学び直し、

あるいはまた復職に対する様々なサポート、またスキル獲得の支援などを実施して、是非これを全国に汎用化して欲しいという御意見も出たわけであります。

また、企業者に対しましても、イノベーション創出セミナーということで、これはキャリアコンとも一体化して、また、サポステとも一体化して、そうした全体としての雇用者の獲得と、そしてまたマッチングを行っていかうというふうな1つの試みであります。

実は、ちょうど今日、この問題で国会でも質疑が展開をされまして、私も答弁席に立ちまして、河田プラン、そしてまた「若者・女性活躍推進フォーラム」でのそうした御議論なども紹介をさせていただいたわけでありますが、多様で柔軟な働き方を実現するにはどうしたらいいか、また、今回は有料職業紹介の問題等につきましてもの様々な法制上の問題、論点等も含め、御議論が展開されるものと期待しているところであります。

本日は、活発で実りのある御審議を賜りますよう期待を致しております。よろしくお願い致します。

○館次長 ありがとうございます。

報道の方、御退席をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○館次長 議事に入らせていただきます。これ以降の司会進行は座長をお願いいたします。

○鶴座長 本日は、厚生労働省からヒアリングを行います。まず、多様で柔軟な働き方につきましても、厚生労働省から御説明をいただきます。よろしくお願いいたします。

○厚生労働省（村山労働条件政策課長） 厚生労働省の労働条件政策課長の村山と申します。どうぞよろしく御指導ください。

ただいま鶴座長からお話がありましたように、事前に第3回の雇用ワーキング・グループに鶴座長名で提出され、御議論が委員の先生方の間でなされております「ジョブ型正社員の雇用のルール整備について」というペーパーに関する厚生労働省の受けとめを説明申し上げるようという御指示をいただいております。お手元の資料1に沿いまして御説明を申し上げます。

先ほど副大臣から最近の政策の大きな流れについて、様々御紹介もございましたが、前半、そうした政策的な議論の動きにつきましても若干の御紹介をした上で、鶴座長のペーパーへの受けとめについて申し上げることができればと考えております。

現在、3本の矢の3本目、成長戦略の策定に向けまして、雇用労働政策や法制につきましても、政府内の様々な会議の場で議論が深められているところでございます。また、本日は、こうした場に私どもをお呼びいただきまして、本当にありがとうございます。

そうした中で、2ページにございますように、4月2日の日本経済再生本部におきまして総理から御指示を頂戴しております。雇用・少子化対策に関しましては、●で4つ並んでおりますが、そのうち下線を引いております3つ目で「多様な働き方を実現するため、正社員と非正規社員といった両極端な働き方のモデルを見直し、職種や労働時間等を限定した『多様な正社員』のモデルを確立するための施策を具体化すること。」という御指示

を頂戴しております。正に鶴座長のペーパーと同様の問題提起を総理からの御指示ということにいただいているということでございます。

3 ページでございますけれども、この御指示を踏まえまして、23日の産業競争力会議で田村厚生労働大臣からプレゼンを申し上げた資料の1枚、「『二極化』した働き方から『多元的』な働き方へのシフト」でございます。具体的には、「企業による『多元的で安心できる働き方』の導入促進に向けた環境整備」ということで、職務、ジョブに着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進という、正に本ワーキング・グループで御議論が深まっているところにも問題意識を踏まえつつ、こうした成長戦略の一環としての事業の取組みを進めてまいりたいと考えているところでございます。

実際にやることといたしましては、企業や労働者へのヒアリングを通じ成功事例の収集を行い、それをまた広く提供することを通じて周知・啓発を図る、あるいはまた職種別の成功事例を集めていく、整理していく、その上で有識者の懇談会等で雇用管理上の留意点について取りまとめを行っていく。例えば、そうした働き方を導入する場合の手続きでございますとか、労働契約、就業規則の記載をどのようにしていくのがいいのか、あるいはまた職務の設定、職務規律の方法、例えば、処遇、給与、あるいは評価方法、能力開発、様々な論点があろうかと思えます。そうしたものについてお取りまとめをいただき、また企業での試行的な導入といったところにつなげていくことができれば、この「多様な正社員」モデルの普及・促進の1つの流れ作りに向けて、国としても後押しする政策になるのではないかということ、これから検討していきたいということをお大臣から申し上げているところでございます。

併せて、右側にありますように、ジョブカード、正に生みの親の大田議長代理も本日いらっしゃるわけでございますが、これを活用して、職務における職業能力の見える化を促進するといったことを業界主導で行って、こうした取組みを一層効果的に進めていくということも考えているところでございます。

民間には、実際、多様な工夫、様々な労使のお話合いの中での実績というものもあるわけでございますが、4 ページ、5 ページが、非常に著名な例として1つ挙げておりますけれども、主に首都圏で展開されている三越伊勢丹の各店舗の従業員の雇用形態の体系例でございます。黒い枠で囲っております「メイト社員」というところでございます。これは月給制で、最初、3年間は有期雇用だけれども、その後、特に支障がなければ、強制的に4年目以降は無期に転換して、定年まで販売職の働き方で活躍をされている方々で、ある意味で勤務地限定、他の事業所への異動は、例えば、新宿なら新宿のお店であれば、そこでずっとお勤めを続けられるし、日本橋なら日本橋のお店でお勤めになって、力を発揮して、4年目以降、無期で、いわゆる正社員の方とは違う雇用管理区分の中で、正に現場の中核として販売の仕事をしている方々ということでございます。

5 ページに、その中でもさらにステップアップされたい方には、転換制度も設けられているということで、順次ステップアップされていかれる方もいらっしゃるということも紹

介しているところでございます。そうした素地がある話であるということ。

それから、6ページでございますけれども、昨年の通常国会になりますけれども、労働契約法の一部が改正されております。有期労働契約を長期にわたって反復更新した場合に無期に転換させることなどを法定することによって、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図るという趣旨での改正でございました。

「雇止め法理」の法定化ですとか、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止とともに、5年を超えて反復更新された有期労働契約に関しまして、労働者の申込みによって、申込みをすれば、形成権のような形で無期労働契約に転換されるという民事強行規定を新しく規定したということでございます。

こうしたことによって働く人の安心を図っていきたいということでございますが、1つの特色としては、※2にありますように、別段の定めが、労働協約ですとか、就業規則ですとか、そういったもので結ばれていない限りは、申込み時点の有期労働契約と基本的に同一の労働条件で、ただ契約期間が無期になるという転換ということで、こうしたことによって、正に「間」を作っていくという取組みも1つ進めていくことのきっかけになるのかなと思っております。

先ほど申しあげましたような事例もあるものですから、こうした法律が、5年のカウントは25年の4月から、今、正にスタートしたところで、実際に多くの方の申込権が発生し、あるいは転換していくのは平成30年度、31年度となるわけでございますけれども、そこに至るまでの間にも、業種の実情に応じた無期転換の好事例などを収集してモデルを作っていくということ、これは25年度の予算成立後のことになりますけれども、速やかにこうした取組みをやっていきたいということで、今、いろいろな準備も進めているということでございます。そういったような、「間」を作るということに関しての最近の政策の流れを少し御紹介を申し上げたところでございます。

その上で、8ページ以降が、本日お題としていただいております、特に意見を求められております鶴座長のペーパーの「ジョブ型正社員の雇用ルール整備のあり方」という、第3回の雇用ワーキング・グループの資料の4ページの5番以降のところにつきまして、私どもなりの受けとめを若干書かせていただきまして、本日の議論に資することができればということでお配りを申し上げているものでございます。

まず「基本的な考え方」でございますが、これは頂戴しておりますペーパーと大きな意味で変わるところはないと思っておりますが、正規・非正規の二極化を解消して、雇用形態にかかわらず、安心して生活できる多様な働き方が提供される社会を実現していくことによって、非正規雇用で働かれる方々のステップアップ、キャリアアップを図っていく一方で、ワーク・ライフ・バランスを促進して、我が国の人財の有効活用を進めていく、そして成長につなげていくということで、基本的に労使の取組みを国として後押しするような観点から、企業による「多面的で安心できる働き方」の導入促進に向けた環境を整備していきたいということでございます。

その上で、具体的にいただいています御提案の「(1)労働条件の明示」に関してです。このところは、いただいているペーパーも、基本的に、現行の法令上、何か規制があってジョブ型の契約が結びにくいという問題意識ということではないものだと思っておりますが、実際に職務等を限定して労働契約を締結することについて、特段の規制があるというわけではなく、労使の合意によって職務等を限定する働き方も、あるいは限定しない働き方も可能であるということなのだろうと思います。

一方で、次の矢印ですが、法令で「ジョブ型正社員」について何か一定の定義を置いて、具体的な契約類型として明確に規定するという事は、今、ダイバーシティーが言われ、あるいはまた職場の中に多様な契約形態の方々がともに働かれているような現在では、かえって個々の職場、企業の実用に応じた雇用管理の妨げになる可能性もなきにしもあらずかなということを少し書いております。

なお、この点、よく引き合いに出されますモデル労働条件通知書などがありますけれども、ああいったものの記入の留意事項なり、あるいは、鶴座長ペーパーにお書きをいただいております労働基準法15条、あるいは施行規則5条の解釈例規などを見ましても、ああいったものは雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りるものであるけれども、将来の就業場所とか、従事させる業務を併せて網羅的に明示することは差し支えない等々とされている運用がなされているところがございます。ある意味で無限定な働き方も念頭に置いたものとなり、正に使われているということがございます。

現実には恐らく、本ワーキング・グループでも御議論がなされていますように、直後の就業の場所なり、従事すべき業務が書かれて、その後は、配転ですとか、職種転換ですとか、転勤ですとか、いろいろなことがなされていくということが世の中で実際に行われている実態なのだろうと思います。そうした本ワーキング・グループと同様の現状認識に立った上で、「多元的で安心できる働き方」の実現に向けて、今後も様々なモデル事業等の取組の中で何ができるか、しっかり検討していきたいということがございます。

次に、鶴座長のペーパーの「(2)均衡処遇・相互転換の要請」についてでございます。私どもの資料の9ページ目でございます。ここに関しましては、「雇用形態による不合理な労働条件の禁止」を定めるということ、先ほど御紹介申し上げました労働契約法20条の規定を1つ参考として、何か考えられないかというお投げかけでございます。2つ目の○の次の※に書いていますように、御指摘の労働契約法20条は、期間の定めの有無という、正に期間の定めがあるか、ないかという、最も根本的な労働契約の分類基準に着目した規定なわけでありましてけれども、様々な雇用形態についてということになりますと、どのような場合に雇用形態が異なることとなるかということ、法令上押さえるということが、いろいろ難しい面もあるのかな、また新しいお投げかけだなと思っているところがございます。

また同時に、多くの労使の方からも言われるところかもしれないけれども、労使双方の多様なニーズ、あるいはまた業種、業態、それぞれの御事情に合わせた雇用、就業の形

態の選択については、例えば、企業内の集団的労使関係の中での御議論など、その自治に委ねるべき事項ということも、一方では御意見としてあるのかなと思っているところがございます。

一方、3つ目の○にございますように、働き方の見直しに当たっての労働契約の扱いに関しましては、その個人の職業キャリアの選択の確保といった視点、あるいはまた雇用の安定が図られる層が増えるようにするといった視点など、様々な留意すべき視点があるのだらうと考えております。そうしたことも含めて、今後、「多元的で安心できる働き方」の実現に向けて何ができるか検討してまいりたいと考えているところがございます。

それから、鶴座長のペーパーの5ページの「(3) ジョブ型正社員の人事処遇ルールの検討」のところで、様々な基本的認識と具体的対応の御提言がなされているところがございます。これに関しましては10ページでございます。

「ジョブ型正社員の人事処遇ルールの検討」につきまして、まず、労働条件について、人事異動とか、所定時間外労働を含むような雇用管理などについて、ルール作りが求められるのではないかという御提起がなされているところがございます。この点につきましては、多様な働き方について、どのような労働条件を定めるか、従来の無限定な正社員と比較して、どの程度、例えば、労働条件を異ならせるかといったことに関しましては、正に労働条件決定の根幹というか、そういった話かなと思ひまして、労使間の自主的な決定が一方ではあるのだらうと考えているところがございます。

次に、就業規則における解雇事由の定めについてでございますが、御案内のとおり、解雇の事由は、今、就業規則の絶対的の必要記載事項になっているわけでございますけれども、何を解雇事由として定めるかについては、基本的には何か規制があるような話でもないのだらう、労使間の自主的な決定に委ねられるべき事項とされているのだらうと思ひます。

なお、就業規則に規定された解雇事由に該当する場合でも、解雇すること自体に客観的合理性と社会的相当性があると認められるかどうかは個別のケースごとに、最終的には司法判断されるという点は御留意いただきながら、御議論を深めていただき、またいろいろ御示唆をいただければと考えているところがございます。

それから、もう一つ、鶴座長のペーパーの中で、限定された職務等が消滅した場合の雇用の終了について、特に力点を置いて記述がなされているところがございます。釈迦に説法でございますが、解雇権濫用法理は、個々の人事労務管理の実態に対応して、当該労働者の雇用継続に対する期待というものが保護すべき合理的なものであるのかどうかということ、個別のケースごとに、最終的には司法判断されるものでございます。したがって、ある人のジョブが限定されているとか、勤務地が限定されているとか、そういったような労働契約の形式のみではなくて、働き方の実態全体に応じて判断されるものなののだらうと考えております。

あと、特にペーパーの中で、法解釈等について、最終的に立法事項とするのが難しければ、解釈通達などで明文化してはどうかという御提起も書いてあるわけがございます。こ

の点については、素直に考えると、例えば、労働契約法のような法律が念頭に置かれての御記述かなと思われませんが、現在でも極めてテクニカルな点に関しての省令委任を置いている例がある以外は、下位法令に委任するような体系にもなっておりませんし、また、通達というの、制定、あるいは改正のときの立法者意思として、国会等で確認された事項等をお示しするもの以外は、行政が積極的に立ち入って解釈を示して行政指導とかをやっていくような体系ではないということも、また御留意が必要なのかなと思っているところでございます。ここら辺はいろいろ御意見のあるところだと思いますので、後の方でいろいろ教えていただければと思っているところでございます。

続きまして、鶴座長のペーパーの「(4) 労使双方の納得性を高めるための対話の促進」というところでございます。6ページにかけてでございますけれども、「労働者の同意」ということを重視して、無限定の正社員からジョブ型正社員に転換することについてのお話書かれているわけでございます。

これもまた釈迦に説法ですが、労働者と使用者は、その合意によって、契約の内容である労働条件を変更することができるのが原則でございます。ただ、特に無限定正社員からジョブ型正社員という方向の転換ということで若干留意が必要なかなと思っておりますのが、労働者と使用者の間で合意があったことにつきましては、その詳細な経緯でございますとか、その過程での言動でございますとか、個々の事案ごとの慎重な認定が求められる。言葉を借りれば、自由意思の下での合意かどうかというところがしっかり認定されることが通例であるかなと考えられるところでございます。転換に伴う紛争が生じた場合に、事前の合意があったことのみをもって転換が直ちに合理的であるとされるわけではないことなどにも留意が必要なかなと考えているところでございます。

具体的な点について、我々としても、先ほど申しましたように、現在、産業競争力会議で大臣からも大きな方針が示されて、これから具体的にいろいろ深めて考えていこうという段階でございますので、まだまだ十分に考えが詰まっていないところもありますけれども、本日の御議論も踏まえまして、規制改革会議の委員方の御指導をいただければと思っておりますので、よろしくお願いを申し上げます。

○鶴座長 ありがとうございます。

今の御説明に対しまして、御意見、御質問がございましたら、お願いいたします。

寺田副大臣、お願いします。

○寺田副大臣 御説明ありがとうございます。

最後の※のところの意味を確認、つまりクラリファイしたいのですが、行政がガイドラインを示すということは常にあるわけでありまして。例えば、時価発行公募増資ルールもガイドラインですし、今、企業再生支援機構でやっております私的整理ガイドライン、これなどはその典型ですね。もちろん民事法規の特別法として、例えば、破産法もあるわけですが、破産に至る手前のところで私的整理ガイドラインを行った方が関係者もオールハッピーになるケースが多々あるわけでありまして。ここで民事の特別法だから行政指導が

なじまないとおっしゃっている意味がよく分からないのと、なぜ雇用のケース、特に鶴座長のようなイメージでもってジョブ型社員のガイドラインを作ることがなじまないのかという理屈が少し分からないのですが、御教示いただければと思います。

○厚生労働省（村山課長） 大変重要な御指摘ありがとうございます。

まず、副大臣から御指摘がありました最後のところで、ジョブ型正社員を作ることがなじまないということでは決してなくて、例えば、行政法の誘導法規とか、あるいは強行法規のようなもののむしろ緩和とか、そういったことは、論理的にはあり得るのだろうと思います。

ただ、労働契約法の場合は、専門委員の先生もいらっしゃるので、私の説明の不十分なところを補っていただければと思いますけれども、民法で言うと雇用契約に関するところの特別法として立法されている経緯があることと、あと、もう一つは、どちらかというところ、規制官庁である厚生労働省でそもそも立法してきた経緯的なところもありまして、そういった中で、例えば、労働基準監督官のような人が取り締まるといった法律ではないということが、最初の法制定段階でも、国会でも入念に確認されながら、正に民事の法規として、雇用関係の、労働契約の基本的なルールを示したものであるということの性格づけの下に立法されてきているということもありまして、行政が立ち入って解釈を示すというよりは、正に裁判の規範の積み重ねでありますとか、そういったことに基づいて積み重ねられているという経緯であることをまず御理解いただければと思いますし、足らざるところはまた専門の先生から御意見いただければありがたいと思っております。

○鶴座長 ありがとうございます。

ここでの趣旨は、これからの議論ということなのですが、強制法規みたいなものでやるのか、それとも解釈通達みたいなものなのか、それとも、今、寺田副大臣がおっしゃられたガイドライン、いろいろなやり方がある。私も労使自身に任せることが原則だと思っているのですが、こちらサイドから何らかのそういうものを出していかないと、なかなか動けなくなっているというのが現状で、そこからの出発点なのですね。ということなので、どういうやり方がいいでしょうかと、これは正に議論だと思うのですが、今の厚生労働省からのお話につきまして、特に専門委員の方、補足があればお願いをしたいのですけれども、では、島田専門委員、お願いします。

○島田専門委員 どうもありがとうございました。

まず、労働条件明示のところなのですが、おっしゃるように、現行の制度において、ジョブ型というのを明示ができないということでは多分ないと思うのですが、問題はこの中でも御指摘になっているように、従来、こういう労働条件を明示するという方向でありながら、どうしても無限定社員を前提としていたので、ペーパーでも御紹介あったように、例えば、従事すべき職務とか、勤務すべき場所というのも、当面のところいいのだという解釈になりました。

したがって、これからジョブ型について、ジョブの範囲、あるいは勤務する場所の範囲

を明確にすることが必要と思います。ジョブ型を普及するためには、もう一つ打ち出し方をきちっとしないと、要は、実務に対して、これまでどおりでいいのですよということだけでは、後で争ったときに、これは限定したのですか、当面のことだったのではないのですかという議論も起こりがちだと思うのですね。ですから、その点を少し御留意いただいて、全く立法事項ではないと最初から考えるのではなくて、仮に立法としたら、あるいは法令の中でどのような工夫があり得るかということもあわせてお考えいただければ大変ありがたいと思います。

もう一点は、先ほどおっしゃったように、女性の活用という中で、ジョブ型といっても、相互に転換をしていくということも御想定をされているわけで、そういう場合に、今の労働条件明示の仕組みでいくと、労働契約を締結したときだけなのですね。変更したときについては、必ずしも明示をすることはなっていないので、実際の運用の中で、当初はこうだったのだけれどもということになりはしないかという危惧がございますので、その点もあわせて、これが立法事項なのかどうなのかというのはこれからの検討だと思うのですが、それも含めて少し御検討いただくと大変ありがたいと思っております。

○鶴座長 水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 最初に解釈通達の話だけ申し上げておくと、おっしゃっていることが分からないでもないのです。最終的に司法が判断するものなので、行政で余りいろいろ決めたくないですよという気持ちは分からないでもないですが、既にこれまでも、労働契約法の解釈通達の中に、立法者意思を確認と先ほどおっしゃいましたけれども、立法者意思の確認以外で、国会で議論されていないこともいろいろ、こういうふうに解釈した方がいいのではないかということも織り込まれていますし、これまでの例として、例えば、雇い止めの問題について、特に労働基準法等で規制していないけれども、判例の蓄積があって、判例だけだと分かりにくいので、厚生労働省の中で研究会を作って、判例は大体こうなっていますよ、こういうルールで今後運用していきましょうという形の通達が出されたこともあって、その通達というのは、法的に言うと、労働局という行政の中で、個別紛争解決をするときに、相談が来た場合にどう対応するかというときに、行政としては、こういう判例の解釈に従ってやりますよという形で、法的にも筋が通る形でできているのですね。そういう前例も踏まえて、これができないかというのと、やろうと思えばやれるのではないかと私は思います。

その他の点は、また議論される中でいいですか。

○鶴座長 今の点につきまして、お願いいたします。

○厚生労働省(村山課長) ありがとうございます。大変貴重な御指摘をいただきまして、大変ありがたく思っております。

島田専門委員から2点ございました。まず1点目の、我々も、今、正に始まった議論なので、塞いで考えているわけでは決してないということを上記申し上げた上で、視点として、確かに紛争回避、あるいは予測可能性の向上という視点が大変重要だというのは、正にお

っしやるとおりだと思っております。

その上で、限定的だと思っただけでも、その人もやる気がどんどん出てきて、使っている人から見ても、「彼、いいね」みたいな話になって、「次、こういう仕事をやってみる」とかいうようにだんだん変わっていったりとか、あるいは逆のパターンもあるのかもしれませんが、そういったときのコントラクトのあり方みたいなものをどういうふうに考えるかというのは、結局、労働契約のあり方自体が次第に多様化、個別化を進めていく中で非常に重要な御指摘であり、詰めて考えていけば、個別のコントラクトと集団的なものと、どういうふうに考えるのかとか、就業規則の方をどういうふうに考えるのか、非常に根源的な点であると思います。非常に重い御指摘であるので、胸にとめて今後の検討に当たって、拳拳服膺してまいりたいと思っております。

それから、水町専門委員からございました点で、1点、若干の説明をさせていただきますと、労働契約法は、現在、確かに役所の担当局長名で通達というものは出ております。国会の附帯決議や確認答弁がベースで、それ以外の内容も入っておりますが、基本的に、それ以外で入っているのは、労使を中心とする三者構成の審議会の中で、公労使三者でぶれないことが確認された事項で、しかも、そういったものを後々テイクノートしておくことが必要だということに限ってやっております。先ほどのお話からすれば、少し引いているという点もあるかもしれませんが、やはり私法の領域ということで、やや謙抑的に、今までは少なくともやってきているという点は、委員の先生方にファクトとして御理解をいただきたいと思っております。

その上で、水町専門委員からの非常に建設的な御提案もありまして、大変難しいお題ですので、すぐにその方向でというふうにもあれなのですけれども、何ができるか、よく考えていきたいと思っております。大変貴重な御指摘ありがとうございます。

○鶴座長 ありがとうございます。

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。

今、お話を伺っていて、まず、冒頭、寺田副大臣が御指摘になったことにも関連するのですけれども、民法の特別法であり、それが行政通達で云々かんぬんできないというのは何となく分かるのですが、全然話が違いますけれども、今、民法債権法については、抜本的な改正作業が行われていて、多くは、民法について既に明らかになっている裁判例、判例を取り込もうと、こういうことで立法化が進んでいる。ここについては、もうそんなものは必要ないのではないか、判例で確立しているのではないかと、それに対して、政府側は、いや、そうではないのだ、それはやはりはっきりさせておくべきなのだという議論があります。それで言えば、今のお話を聞いていると、ある程度判例なり、裁判例ではっきりしていることを法律に書いていくと、こういう方法がいいというふうにも聞こえます。

これは例えで言っているのですが、中身は全くどうでもいいのですけれども、例えば、ジョブ型正社員というのを定義した上で、その契約には、こうこう、こういう要素について決

めておかなければいけない。それについて決まっていれば、ジョブ型正社員とみなす。そのとき、どうなるかというのは、今の判例の蓄積を明文化していく。多分、そのときは、パフォーマンスが悪かったら解雇される。それについては相当はっきりしてくるだろう。それも明文化していく。あとは技術的な問題なので、書き方はどうなるか、よく分かりませんが、それが立法化されれば、それはできる。当たり前のことですね。それは当然、国会に委ねられる。ただ、その前に、それと近いことが何らかの形でガイドラインとしてできないのかということもあると思うのです。それがもしできないのだったら立法でやる、こういうことになるということかなと感じました。そういう理解でよろしいのでしょうかという点でございますが、いかがでしょうか。

○鶴座長 お願いいたします。

○厚生労働省（村山課長） 本日の論点の核心の御指摘の1つをいただいたかなと思っております。これは、法律か、ガイドラインかという形の議論と、もう一つは、パフォーマンスが悪かったら、個別の解雇ということの合理性、相当性のようなものが上がるのかどうかという中身の議論と、今、2点いただいたと思ってしております。誤解があると申し訳ないので、若干時間かかってもよろしければ、大切な点だと思いますので、分けて御回答してもよろしいでしょうか。座長からお許しがあれば、分けて申し上げたいと思います。

○鶴座長 お願いいたします。

○厚生労働省（村山課長） パフォーマンスが悪ければ解雇できるということが、ある種の人たちを、あるいはある特定の契約みたいなものを切り出してできるかどうかということは、大変難しい問題だと思ってしております。結論から言えば、私どもは少しネガティブに考えております。

日本の解雇に関しての法理は、現在は制定法化された労働契約法第16条でございますが、いわゆる解雇権濫用法理でございます。これは、労働契約法16条があるから、客観的に合理的だとか、社会的に相当だとかということが物差しになって当てられるものではないと理解しております。そもそも民法627条に戻れば、日本は契約自由、解約自由から出発して、2週間の期間を間に置けば、解雇すること自体は使用者の方は自由だということから出発をして、しかしながら、戦後の実際の働き方、働かせ方の中で、正にこのワーキング・グループでも深めていただいている無限定な働き方というのが相当程度主流だと、長期雇用というものが相当程度、理念型としては主流だというふうになってくる中で、配転もある、時間外労働も結構頻繁に命じられるかもしれない、2週間前に内示されて遠くに転勤するかもしれない、そういう働き方の人について、客観的に合理的な理由がなければ解雇されないだけの雇用継続を保護されるべき合理的期待があるのではないかということの様々な事案の積み重ねがあって、それが最高裁の判例として結実してきたという流れであると理解しております。

つまり、個々の人事労務管理とか、あるいはそれが積み重なった雇用システムというものがあって、その結果が、解雇のルールなら解雇のルールがどういうふうになるのかとい

うことを規律しているのではないかと思います。そして、そういうふうに確立したものは、制定法の形で、国民にとっても分かりやすく、あるいはまた、簡単に判例変更できずに、きちんと定着していく方がいいという立法府の御判断もあって、現在のような形になっている、そういう流れなのではないかと理解をしております。

そもそも解雇権濫用法理というものですが、要するに、民法の1条3項の権利濫用法理という、私法の極めて基本の出発点になるような考え方、権利の濫用は、これを許さないという考え方に立脚しているものであります。したがって、例えば、それを適用除外するとか、適用を緩めるということに直ちになるものではないのではないかと考えております。これはひとり労働契約の世界だけではなくて、例えば、フランチャイズの契約とか、そういったものであっても、権利濫用法理を援用したような、同じような判断枠組みがとられているのではないかと思います。

そう考えると、憲法14条の法の下での平等に照らしても、ある契約形態の下に置かれている人についてはそこが直ちに緩むような立法というのは、非常に本質的なところでよく考えていかないといけない面があるのではないかとというのが、私どもの考えているところです。それが決して無理だとか、どうだとか、徹底的に詰め切ったということではありませんが、少なくとも今までの積み重ね上は、そういったことは申し上げられるのではないかと考えております。

その上で、働き方の実態が変わらなければルールは変わらない。逆に言うと、働き方の実態の方が変わっていったときにどうなっていくのかというのは、変わってみなければ、同じ物差しを当てても、その結果は分からないという面はあるのだろうと思います。佐久間委員がおっしゃったのは、その点も含めての御示唆だったと受けとめさせていただきたいと考えております。それが中身についての点でございます。

○佐久間委員 すみません、私が言ったのは、ジョブ型正社員に限定したときのパフォーマンスに基づく解雇の話について、もう既に裁判例、判例があれば、それを明文化、もしくは、セーフハーバーでもいいのですけれども、それを描くということは、当然、今、民法でやっている作業と同じですから、できるのだと理解していると、この点の確認で、一般的な解雇とか、そういう話をしているわけではありません。

○厚生労働省（村山課長） 大変失礼しました。そういった意味では、ジョブ型正社員というものが未確立なので、そのところの議論がなかなか難しいのではないかと。逆に言うと、どういうふうに確立していくかというのは、正に世の中の実態が、正社員と言え、ああいう働き方、働かされ方の人というのがぱっとみんなが思い浮かぶように、定着するように、ジョブ型正社員というものがなっていけば、そのときにどうなっていくかという、その後からついてくるものなのではないかと理解しているということ、先ほどは遠回りの言い方をしましたが、そういうふうと考えていると御理解いただければということでございます。

○鶴座長 少しいいですか。後半のお話もあったと思うのですが、お話は終わってしまっ

たという感じもするのですけれども、今、お話しされたことと、我々、雇用ワーキング・グループの考え方というのは、基本的に全然違います。同じです。まず、それを確立させなければいけないからこそ、それを任せておれば進むわけではないから、何とかしなければいけないよねというのがこの出発点です。だから、そこは、認識は全然変わらないと私も思っています。

それから、いわゆる雇用ルールとか、そういうものを緩和しようということは我々、一切議論していません。今、おっしゃったように、同じ物差しをはめても、違う働き方をしていけば、結果は変わってくるかもしれないよねとおっしゃいました。正にそこだと思うのですね。ただ、そこを、どういうふうに予測可能性を高めていくのかというのが、我々が取り組まなければいけない仕事だろうと思っていますので、それも多分、思いは変わらないのではないかとということなので、今、御説明されたことは、基本的に我々は認識をしているということで以降の議論は進めていきたいということで、もう一つお答えいただかなければいけないことが残っていることと、すみません、水町専門委員。

○水町専門委員 今のパフォーマンスの解雇の点で、無限定正社員だと、いろいろな職務に就く可能性があるのですが、今、就いている職務を遂行する能力が、例えば、けが等でなくなったとしても、他の職務はどうなのとあって、能力のパフォーマンスの判断がより広がるのですが、職務限定社員だと、契約上、この職務と限定されているので、この職務をする能力がなくなった場合には、能力の判断は狭い範囲内でなされるよねというのが大体の考え方で、かつ、これまでも裁判例が全くないわけではなくて、そういう裁判例がこれまでもあります。

そういうのを我々として、事務局も含めて、今、整理をいただいている、4月17日の資料1の5ページに、そういう問題についても、裁判例をもとに、大体ここまでになっているのだというルールをある程度明確な形で示して、労使及び司法の間のコンセンサスを形成していったら、具体的に変えていくのであれば、変えていくことを検討することが重要だということを中心に盛り込んでいるのは、労使の現場の考え方とか実態と合わないルールをここで示しても、実際は変わらないですし、最終的には裁判所が裁判で解釈するときに、このルールだったらリーズナブルなものとして使えるよねと思って解釈してもらわないといけないので、実態に合った形のルールを少し明確な形で見せることができるかどうかというのが、ここでの検討する重要な形で、それが最終的に法律に入り込むのか、法律ではないガイドラインにするかというのは、ややテクニカルな点も含めて、共通の認識を持ってもらうということが、ここでは一番重要なことかなという気がします。

○鶴座長 浦野委員、お願いします。

○浦野委員 今、法的な議論になったので、私などはなかなか入り込めないのですけれども、経営の現場から見たときに、一番大事なことは、労働側の方も、無期の雇用が一番の安心につながるという、この一点は変わらないわけですね。経営の方から見たときも、無期の雇用にしたって、必ずしもフルタイムではないし、あるいは職務の限定ということも

含めて、いろいろなやり方があるのだよねということにお互い気づいていながら、現行法律の中身のこととか、あるいは職制のこととか、様々なことで入り切れなかった。それを今回、実態として、例えば、三越伊勢丹の例もありますけれども、我々でも既にやっていること、それを公の場に乘せていこうということなので、立法府というか、行政も含めて、推進していこうという姿勢は是非示してもらいたい。もしガイドラインということが限界であれば、当面そこから入っていくべきですし、そういう絵姿を何らか出していただくことが、今回、ものすごく大事なことではないかと思っていますので、是非そこは、過去の判例等々も含めながら、何らかの形で行政府なり、立法府としてのメッセージをいただければと思います。

○鶴座長 他に御意見ございますか。大田議長代理、お願いします。

○大田議長代理 今の浦野委員の御指摘とほとんど一緒なのですが、3ページの田村大臣がお出しになった資料を見ますと、雇用管理上の留意点について、有識者懇談会等で取りまとめと書いてありまして、それで企業での試行的な導入となっています。ただ、調査結果を見ますと、多様な正社員自体は、もう半分ぐらいの企業が導入していて、3割ぐらいの働く人がこれが適用されていて、問題は、今、話が出ていたような、予見可能性がないということにあるわけですね。そうしますと、有識者懇談会で何が議論されるのかということなのですが、御説明いただいた中で、鶴座長の出された提案についてのお答えで、(1)と(2)は何ができるか検討したいと書いてあって、肝心の(3)と(4)については、労使の自主的な決定と書かれていますのですが、確認として、この有識者懇談会は、(1)から全部議論して、今の浦野委員の御要望に答えていただけられるのですよねというのが1点です。それから、この「有識者懇談会等」の「等」は何を指すのですかということと、3番目、これはいつごろ結論を出す予定なのでしょうかということをお願いします。

○鶴座長 お願いします。

○厚生労働省(村山課長) ありがとうございます。

まず、浦野委員からいただきました提言は、私ども、改正労働契約法の施行担当でもありまして、無期に転換することの持つ意味が、今、いろいろな意味で非常に大きさを増しているのだらうと思います。何から何まで無限定な正社員にいくということだと、仕事と生活の調和の問題も含めて、かえって難しいよ、あるいはステップアップということを考えても、一足飛びにそこは難しいよという場合に、やはり「間」を作っていくという意味で、この法律を何とか根づかせていきたいということがありますし、そういった意味で、浦野委員がおっしゃったことには、本当に意を強くした次第でございます。

あと、議長代理からの御質問でございますけれども、(3)(4)とか、書くことが多かったものであれですけれども、全体として、そうした懇談会の中で当然論点になってくるころだらうと思います。(3)のところは、私もさっき余計なことを申し上げたかもしれませんが、ナーバスな点もありますし、その点を前面に出すと、話がなかなか進みにくくなるという面もありますので、先ほど進め方について、水町専門委員からもヒントも

いただきましたので、持ち帰って、考えを整理していきたいと思っているところでございます。

あと、スケジュール的なことを申しますと、とりあえず25年度の予算はもう今、審議されていて、成立すれば、先ほど申しました無期転換の中でモデルを作ってみたいなことは、25年度やっていこうと思いますが、今、成長戦略の文脈で、田村大臣の下でいろいろ練っているのは、基本的には26年度以降ということになってまいりますので、26年度の概算要求等に向けて、こうしたことを、こうした場での御示唆もいただきながら、考えていきたいと、スケジュール感的にはそういったことであることと、それは別にそれまで何もやらないというわけではなくて、25年度においては、先ほど申しましたように、無期転換のモデルみたいなものをやっていったり、あるいはいろいろな意味で非正規の方々のキャリアアップ、ステップアップみたいな事業は他にもいろいろなものをやっておりますので、そういったものの成果を26年度以降はこういった形で持っていきたいという、そういうスケジュール感であることと、「等」は、懇談会といっても、必ずしも考えが詰まっていないので、幅を持たせている意味で考えているので、他意があるわけではないということで御理解いただければありがたいと思っています。

○大田議長代理 では、有識者懇談会自体が来年度予算になるわけですか。

○厚生労働省（村山課長） はい。

○大田議長代理 少しそれは遅過ぎるのではないのでしょうか。幾ら何でも。

○厚生労働省（村山課長） 本日は、諸会議、政策的な会議は、今、成長戦略ですとか、骨太に向けてなされておりますので、そここのところをやや強調したプレゼン資料になっているので、あたかもそこまで何もやっていないかのように見えてしまったら申し訳ないと思うのですが、先ほど申しましたように、いわゆる非正規労働者のキャリアアップ、ステップアップの対策ですとか、あるいは様々な審議会をはじめとした検討の場ですとか、そういったものは既存のものもございますので、問題意識としては、本日申し上げているようなことを持ちながら、いろいろやっていきたいと思っているのですが、職務限定という、今のいろいろな取組みを踏まえてやっていくのは、今のところはこういう流れで考えているということではございます。

○大田議長代理 この間の総理の成長戦略でも、保育の方は、今年度と来年度で20万人分の保育サービスを用意するというので、今年度、来年度進みますので、是非こちらも、なるべく早くお願いいたします。

○厚生労働省（村山課長） やれるものからしっかりやっていきたいと思っておりますので、御理解いただければありがたいと思います。

○鶴座長 今の大田議長代理のおっしゃられた点に私も少し補足をさせていただきたいのですけれども、この規制改革会議の中で、今、なかなかナーバスな点ということもおっしゃいました。我々は、そういうところも含めて、なるべく包括的に前に進まなければいけないという気持ちでやっております。私自身、厚生労働省の研究会で、前々回の雇用政

策研究会も委員として議論もさせていただいて、初めて、この多様な正社員というのを活用していかななくてはいけないということで、かなり包括的に話もさせていただきました。

それから、厚生労働省の中では、別途その件について研究会もされて、報告もされている。我々も、今回もそれももちろん勉強させていただいて、活用させていただいて、こういう形で提起もさせていただいているのですが、正直申し上げて、そういう議論が出てから、なかなか実態として、政府として、では、どう取り組むのかというところが進んでいないというのは、私も議論させていただいた本人でございますので、やはり実感としてあります。

やはりスピードアップを図っていかなければいけない。特に総理の指示ということもある中で、包括的に議論するということが、今、非常に求められて、来年度懇談会でというのは、私は非常に遅いと思いますし、何らかスピードアップする仕組みとか、取組、規制改革会議は会議体として、先ほど三者構成というお話もあったのですが、そういうことも含めまして、どういう形でこの問題をスピードアップして取り組めるのかということは、やはり是非御検討をいただきたい。これは今、大田議長代理がおっしゃられたことに加えて、さらに強調するという形で申し上げたいと思います。

他に御意見ございますか。

○長谷川総理補佐官 他というのは、鶴座長が出したジョブ型のところだけですか。

○鶴座長 もちろん、今、ジョブ型の議論でございますので。

○長谷川総理補佐官 では、タイミングの話ですけれども、国会で総理が幾ら雇用が増えたのだとか、4万人とかと言って、年度を挙げましたけれども、昨年度も年度内で答えろみたいなことを言われているし、御検討願いたいというよりも、早く検討するように、この会議として要請するという事ではないですか。

それから、鶴座長の出してもらったペーパーの中に勤務地、労働時間というのがありますね。これは後で論議ですか。一緒にいいですか。

○鶴座長 ジョブ型ということで、まとめて我々は議論させていただいておりますし、厚生労働省の今の御説明も、全部それをまとめた上での御説明と受け取っているのですけれども。

○長谷川総理補佐官 では、私は、勤務地と労働時間は、実態がないというのでなければ、特定して論議して欲しいのです。特に今、地方の立地促進を一方で言われています。典型例としては、製造業の工場が、統合したいので閉鎖するというときに、そこで働いている方を、その後の勤務地の移転とかについて、経営者はそれなりに、心を配らなければいけないという実態があります。多分、その前提には、正規社員は無限定社員だという、今まではそういう扱いできているのですけれども、問題提起だということなのですけれども、勤務地限定で正規社員ということにすると、もう少し地方に、余りその先のことを考えずに、柔軟に事業所の展開ができないかなと思うので、せっかく書いてある勤務地限定の正社員といいますか、そういうものを設ける意味があるように私は思います。

それから、労働時間について言うと、例ですけれども、24時間でオープンをしている店舗とか事業所、場合によっては海外との関係で時差を克服するために夜間だけ働くような勤務形態があって、昼間は休みたいけれども、夜だけスキルを発揮して働きたいという方に、正規労働的な扱いをさせるのであれば、労働時間というのが例示されているわけですから、こういうものをある種の限定をした、しかし、多様な正社員の一環として扱うような、そういった検討をしていただくこともお願いしたらどうかなと思います。

以上です。

○鶴座長 浦野委員、お願いします。

○浦野委員 今、長谷川総理補佐官がおっしゃったことは、私どもは食品メーカーでありまして、現実にはこういう形をとっているわけですね。名前で言うとエキスパート社員という形で、勤務地限定、ジョブについて言えば、ライン、いろいろな仕事をやってもらうということで、必ずしも狭い意味でのジョブ型ではないのですけれども。

現実には、例えば、焼津とか、博多とか、閉めてまいりました。そのときに、長谷川総理補佐官が今、おっしゃったようなことで割り切れるというのも、それは1つ、方法としてはあるかもしれませんが、経営としては、そう簡単には割り切れない中で、もちろん、エキスパート社員で契約していますから、割り切ることは簡単なのですけれども、現場としてはかなりの努力をして、焼津なら焼津、博多なら博多で同業種の方々に就職のあっせんをできるだけするとか、そういう努力をした上で、駄目な場合に、そういう法理があれば、そこでというのは、企業にとっても大変ありがたい話ですけれども、企業の方は、決して、そこで割り切って、ではということはないものですから、企業側の努力も、普段からやっているということだけはお認めいただいた上で、法的なことも含めてやっていきたいと思っております。

○鶴座長 ありがとうございます。

私の方から、これまで出ていない論点で若干お伺いしたい点がございまして、9ページの均衡処遇のところなのですけれども、1つは、有期雇用については、不合理な労働条件の禁止ということで、こういう考え方が新たに入ったということだと思えるのですけれども、私は、均衡処遇の考え方を他のものにも適用していく。おっしゃるように、区別は何なのか、無期雇用と有期というのは非常に分かりやすいので、ここは第一歩になったというのは、やり方としては正しいのだと思うのですけれども、区分が難しかったとしても、この考え方をどうやって他のものに応用していくのかということは、これからいろいろ知恵を出して考えていかないといけないことで、そこから逃れられるということではないのだと思うのです。多分、その認識は厚生労働省と変わらないと思っているのですけれども、そこは難しいから、ここは駄目ということではないだろうなということと、我々、雇用のワーキング・グループの中でも、どうやって相互転換をやっていくのか、これも現場に任せればいいのかという話ではなくて、いかにそこがスムーズに、いろいろなニーズに応じてできるのかというところが非常に大きな課題であると。これは他の委員の先生方からも

私も御意見もいただいておりますし、そういうところも、どういうアイデアがあれば、そこはよりできるようになるのかということも、やはり知恵を出していくということも是非お願いしたいということです。

最後に、労使双方の納得性を得るための対話ということで、合意があればいいのだよということではなくて、自由意思ということをおっしゃいました。私も非常に重要な点だと思っているのですね。これについては、もう少し、こういう条件が必要ではないとか、何かお考えが現時点であれば、お伺いしたい。長谷川総理補佐官、それから、浦野委員から御質問、御意見もございました。最後の点も含めて、まとめて構いませんので、何か追加的にお話しただけのようなことがあればお願いいたします。

○水町専門委員 すみません、今の点で全体に補足といいますか、ここでジョブ型正社員と言っているのは、職務と勤務地と労働時間の3つだということをまず基本的に頭に入れておいて、整理をしていただくのがいいかなと思います。多様な正社員は他にもいろいろ入ってくるけれども、法的なルールの整備とか、労働条件を明示するというのは、とにかくその3つの柱だということで、8ページの下から3行目に書いてある言葉で言えば、既にもう立法の中に示されている就業の場所及び従事すべき業務の2つです。プラス労働時間は既にパートタイム労働法の中とか、育児介護休業法の中の相互転換とかあるので、そういうのも参考にしながら、そこでの発想を、就業の場所とか、従事すべき業務の変更に合わせてはめたらどうなるのかというのを少し考えてみて、ここまでだったら、大体、今の現場の実態に合うようなものなのでルール化できるのではないかというのを少し議論していただければいいと思います。

限定社員になったときに、労働条件が大したことがなければ、そちらに移りたいという魅力的な働き方にならないので、魅力的な働き方になるように、均衡処遇、相互転換というのが重要なものであり、実務で最近誤解があるのが、6ページの労働契約法改正で、1番の有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、有期契約で無期に転換した場合の労働条件がどうなるかというときに、※2のところ、別段の定めがない限り、有期労働契約と同一の労働条件でいいと書いてあるのです。実務で無期にするけれども、労働条件は有期のままでいいと法律にも書いてあると言って、そこは実務上、余り真剣に考えていないところが結構あるので、法律上はそう書いてあるのだけれども、これを魅力的な、実態に合った処遇にするということをやっていると、将来、普及したり、発展していったりしないので、研究会だか懇談会だか分かりませんが、そういう点も含めて、中身のあるものにしてもらいたいということです。

○鶴座長 では、まとめてお願いいたします。

○厚生労働省（村山課長） ありがとうございます。

最後、水町専門委員から方向性として御示唆いただいたような感じもいたしますが、長谷川補佐官や浦野委員からありましたように、ジョブという押さえ方が一番、捉え方としてというのは、我々もそのように思っており、やっていくということがまず1点目のござ

います。

あと、浦野委員の御指摘は正におっしゃるとおりで、言葉を変えれば、労使関係というのが一方であるということの重要性を、裏側というか、違う角度からおっしゃっていただいたことを胸に置いてやっていく必要があるのだろうと思っています。

あと、鶴座長から御指摘のありました、転換等の手続ですとか、留意点等は極めて重要な論点だと思っています。

最後に、水町専門委員からありましたように、結局、無期になったときに、いきなりどうかは別として、何が違うかということ、安定的なキャリアの形成というか、要するに雇い止めの不安からは解放されて、長期的な環境の中で、企業にとっても、働く人にとっても、仕事を通じてキャリアを積み、それによって企業、社会に貢献するし、それだからこそ魅力ある待遇ということにだんだんくなっていくのではないかと。その道筋をつけていく仕事は、先ほど26年度まで何もやらないのかというお叱りもいただきましたが、25年度の段階からしっかり胸に置いてやっていきたいと思っています。以上でございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

時間もまいりましたので、他に御質問はよろしいでしょうか。どうもありがとうございました。

それでは、引き続きまして、有料職業紹介事業について、厚生労働省から御説明をお願いいたします。

(説明者入れかえ)

○鶴座長 それでは、御説明をお願いいたします。

○厚生労働省（富田需給調整事業課長） 厚生労働省需給調整事業課長の富田でございます。

今日はこの場にお呼びいただきまして、どうもありがとうございます。

まず簡単に私どもから配布させていただきました資料、これは制度の概要でございますが、それをごく簡単に説明させていただきます。ヒアリング項目ということで、幾つか言われておりますので、恐縮ですが、今の検討状況等を口頭で申し上げたいと思っております。

「職業紹介事業の概要」というものが、資料2で配られております。

おめくりいただきますと、2ページ目は「職業紹介事業の概要」でございます。

ここで触れようと思っておりますのは、職業紹介事業には無料と有料がございます、真ん中に「許可・届出制」と書いてありますが、有料については許可制、無料についても許可制が原則なのですが、以下の3つのところについては、届出制ということです。これはどういうものかと言いますと、それぞれの公的な団体、公的に近い団体が、それぞれの利用者等を対象にして行うものになっております。

3ページでございますが「求人者から徴収する手数料について」ということで、どうなっているかということの簡単な御説明でございます。

2つ種類がございまして、1つは、届出不要の手数料です。届出というのは、役所に対しての届出ということですが、2つありまして、求人受付手数料と職業紹介手数料ということで、受付のときに1件につき670円以下であれば、役所に届出がなくても徴収が可能である。紹介の手数料につきましては、紹介した労働者の6カ月の賃金の10.5パーセント以下の手数料の徴収が可能。

「(2) その他の手数料」となっておりますが、90パーセント以上がこちらの方になっておりまして、手数料の種類、額等を定めた手数料表の届け出をすれば、それで徴収が可能であるということです。

ただ、2点ほどネガティブチェック的な部分が入っておりますが、特定の者に対し不当な差別的取り扱いをするものである場合、手数料の種類、額その他手数料に関する事項が明確でないことによって、著しく不当であると認められる場合には、変更を命ずることができるとなっております。

4 ページでございます。「求職者から徴収する手数料について」。

今回、ヒアリング項目の中にも挙がってきておりますけれども、これについても2種類ございまして、受付手数料というものがございまして。これは原則徴収禁止なわけですが、一部の特種な職業については、670円以下の手数料、1カ月3回までのみ徴収可能となっております。

紹介手数料につきましては、原則で徴収禁止ということで、以下に書いてありますように、芸道家・モデル、年収700万円超の経営管理者・科学技術者・熟練技能者の方については、手数料の徴収が可能です。考え方としましては、これらの求職者の方については、かなり交渉力があるのではないのでしょうかということで、職業紹介というと、どうしても中間搾取とか、そういったことが議論になるわけですが、そういった問題も起こりにくいのではないだろうかということで、対象になっているものでございます。

5 ページ目にありますのが、我が国が批准しておりますIL0181号条約でございまして、許可と手数料のところだけ抜粋して書いております。

第3条で、民間職業仲介事業所の法的地位については、国内法及び国内慣行に従い並びに最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で決定する。加盟国は、許可または認可の制度により、運営を規律する条件を決定する。従いまして、この条約に基づきまして、私どもの国は、許可を原則としているということでございます。

第7条でございまして、第1項で、民間職業仲介事業者は、労働者からいかなる手数料または経費についても、その全部または一部を直接または間接に徴収してはならないということで、原則は取ってははいけませんということになっております。

2項としまして、権限のある機関は、関係する労働者の利益のために、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、特定の種類の労働者及び民間職業仲介事業所が提供する特定の種類のサービスについて、例外を認めることができるとなっております。

以上が簡単な制度の概要でございます。

事務局から2点についてコメントをくださいと言われております。申し訳ありませんが、今日は資料が配布されておられませんので、口頭で申し上げて恐縮なのですが、1つは、平成24年11月30日に閣議決定されたものでございます。前政権下の行政刷新会議で、1つの規制について扱っている会議の中で、有料職業紹介制度の見直しということが、同じように御議論になったわけでもございまして、その結論が閣議決定になったものです。

どういったものだったかといいますと、有料職業紹介事業について、求人者、求職者及び関係雇用主が有料職業紹介サービスをより活用しやすくなるよう、届出制手数料の見直しを含む諸方策について検討を行い、結論を得るとなっているわけです。

この検討状況でございますが、期限が書いてありまして、平成25年度上期結論となっておりますから、今年度の前半に結論を出さなければいけないと認識しております。

この辺についての検討状況でございますが、ここで話題になっておりますのは、届出制手数料でございます。先ほどの資料にも出てきましたけれども、9割以上の事業所が届出制手数料を取っているわけでもございまして、資料にありますとおり、特定の者に対し、不当な差別的取り扱いをすとか、そういったものでなければ、労働局に届け出をすることによって、自由に設定ができるものでございます。

この点は、どうやったら利便性がより高まるかということについては、私どもが所管しております業界団体、あるいは個別の紹介会社の方とも意見交換をさせてもらっているわけでもございまして、御案内のとおり、届出制手数料についてはほとんど規制がない中で、事業者としましては、多様な設定が可能な状況になっております。

ただ、そういう中で、私どもから届出のひな形として示しておる例が、1枚紙になっております。十分なバリエーションがないということがあって、本来手数料というのは、いろいろなバリエーションがあつてしかるべきですから、事業者にとっては、不親切ではないかということも感じているわけでもございまして、従いまして、紹介会社が手数料の設定に資するような様式の見直し、ひな形、こういったやり方もありますということのバリエーションを少し増やして示すとか、そういうことで利便性を高めていきたいと、現在、検討しております。

それから、次に有料職業紹介の規制改革の論点ということで、これもお手元に資料が配られていないので、恐縮なのですが、参入規制についてということが1つあるのと、求職者手数料規制についてというものが、ヒアリングの項目として挙げられております。

1. 参入規制のところは、現在、有料職業紹介が許可を受けなければならないとされていることについて、どのように考えるのか。

2. 求職者手数料については、これを拡大するという点について、どのように考えるのか、そういった論点が挙げられているということでございます。

1、2、両方に通じて、総論的に申し上げたいのは、先ほどの説明、資料で付けさせていただきましたとおり、我が国はIL0181号条約を批准しているところでございまして、これとの関係をどう考えるのかということ、検討の際の出発点を決める必要があるのではな

いかと考えております。私どもとしましては、国際基準でございますので、抵触しない範囲で検討を行うべきではないかと考えてございます。

参入規制の許可のところでございますが、ILO181号条約は、先ほど御説明申し上げましたとおり、許可または認可の制度によって運営を規律する条件を決定するとされておりまして、それにのっとりて許可を原則としているところでございます。仮に不適格な業者が労働市場に参入し、求職者の意に反する就業を行わせたり、不当な拘束を行うと、これは人権や人格的利益に関わるような問題にもなりかねませんので、そういうことからすると、やはり一定の事前チェックを行う必要性があるのではないかということを感じております。

それから、求職者手数料の対象の拡大のところでございます。これもILO181号条約との整合性が出発点としてあるのではないかと考えているのですが、先ほど御覧いただきましたとおり、全て禁止しているわけではなくて、一定の場合には、労使団体とも協議した上で、例外を認めるということが書いてあるわけでございます。したがって、このところを御議論いただく際には、そのところをどう考えるかということがあってお思います。

先ほど配布した資料でいいますと、4ページのところにありますとおり、現在、認められているのが、芸能家・モデル、経営管理者・科学技術者・熟練技能者でございますけれども、こういったところを拡大することが、労働者にとって利益になるのかどうか。これはILO条約第7条に書いてあることを、きちんと見極める必要があるのではないかと感じております。

とりわけ年収700万円というところについては、単に科学技術者とか、熟練技能者とか、経営管理者というだけではなくて、ある程度資力が確保できる方については、交渉力があるであろうということで認められているところでございますので、年収要件のところについては、例えばなくしてしまうことになると、果たして交渉力などの保護が図られるのかというところは、御議論が必要になってくると思っております。

3点目は、事前の説明、合意を前提にすれば、いいのではないかという論点も挙げられているわけでございますけれども、もしこういう職業の縛りが無いということになりますと、特に求職者というのは、職がない場合もあるわけございまして、そうすると、合意があるといっても、果たしてそれが真からの合意なのかどうか。弱い立場でありますので、真なる合意と言えるのかどうかということについては、慎重に考える必要があるのではないかと考えております。

この点については、国際先端テストの対象にもなるということを知っておりますので、現在、全ての国について、すぐに対応できるということは、なかなか難しいのですが、できる限りの対応はさせていただいているところでございます。

以上でございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

御質問、御意見をお願いいたします。

佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 どうもありがとうございます。

いろいろな点があるのですが、有料職業紹介事業を自由化して、それによって社会に非常に大きいインパクトがあるかというのはよく分かりませんが、非常に合理性のない制度だということは、よく分かります。

1つ、例えば701万円の部長についてはこれを使えて、1,000万円の担当者は使えない。なぜそういうことになっているのかは、全く分かりません。

ILOの関係でいえば、労働者の利益のためにということですから、例えば非常に広くこの職種が認められて、年収が下がったときに、それを使わないといけないということはないので、使いたい人が使って、お金を払う。1円でもお金を払うときは、自分のためになるから払うので、当然それは利益のためになるということです。ILOの中でそれができなくなると、もちろんここにあるように、使用者団体等々と協議した上で例外を認めるということは必要なのでしょうけれども、労働者の利益のためになるというのは、お金を払う人がいる限りは、当然強制的にお前はここにお金を払ってやれということではないわけですから、1円でも払うということは、利益になると思っているので、これは非常にクリアーが簡単な要件ではないかと思います。

それと不正をやる。これはどの制度でもあるので、もしそういうことがあれば、厳罰をもって処すという仕組みにしておけばいいのではないかと思います。

この制度の合理性というのが、いまいよく分からない。なぜ芸能家とモデルだけになって、少し外れる人たちが駄目だとか、その辺がよく分からないのです。端的に言うと、先ほど言った701万円の部長ならこれを使えて、1,000万円の部下のない会社の一担当者なら使えないという理由は何なのでしょう。その辺も教えていただければと思います。

○鶴座長 お願いいたします。

○厚生労働省（富田課長） 幾つか御質問いただいたと思っていますのですが、まず701万円の部長はよくて、1,000万円の担当者が駄目だということについては、確かにいろいろな考え方があるかとは思いますが、ここである程度の基準をとらないといけないということで、年収700万円という基準についても、設定した当時の統計データをもとに、その当時の1年目の部長の年収の水準が700万円程度でありましたので、それを参考にやっている。確かに701万円とか、690万円とかあるのだと思いますが、そこはある程度の水準を設けなければならない。1,000万円の一般労働者であればいいのではないかという御議論があろうかと思いますが、労使等で御議論いただきましたときには、年収要件ではなくて、経営管理者であるとか、技術を持っている者とか、そういった方については、交渉力があるのではないかという両方の要件で、労働者の保護に欠けないと結論が得られたと、今、私どもは捉えております。

○佐久間委員 私が、今、聞いたことは幾つかあるのですが、端的に、交渉力であれば、1,000万円の人の方があはざるはずなのです。賃金というのが、どういう形で決まるかと

というのは、ここに御専門の方がおられますけれども、一般的に言えば、1,000万円を取っている人の方が価値があるので、1,000万円をもらっている。それは交渉力がある。なぜ一担当者で1,000万円をもらえる人は、こういう仕事を探してもらいたいと思ったときに、これが使えないのか。そういう形で分けた理由を教えてくださいましたかということなのです。

○鶴座長　お願いします。

○厚生労働省（富田課長）　繰り返しになって恐縮なのですが、要するに労働者に保護に欠けないということで、幾つかの基準が、労使でこのときに議論されたわけがございます。ILO条約にもございますとおり、労使とも相談をして決めると書いておりますし、労働法制はほとんど全ての法制において、公労使で構成されています労働政策審議会で御議論いただくわけがございます。

御提案の中に、例えば年収だけでいいのではないですかとか、もちろん御意見としてはあるかと思えます。例えば1,000万円の労働者であれば、全て従属性がなくて、交渉力が高いのかというと、それは個別に見ないと分からないということがあると思えますので、そこはこういう職責とか、技術を有する者というのが、セットで御理解が得られたということだと認識しております。

○鶴座長　少しよろしいでしょうか。この雇用ワーキング・グループで、今回なぜ有料職業紹介事業の規制改革という話を取り上げたかという背景を、直接御説明させていただいた方がいいという感じがしますので、私からお話を申し上げます。

今、佐久間委員がおっしゃったように、まず1つ、御議論もあったように、日本がILO条約181号を批准している。その中を見ると、ある特定の者について、求職者から手数料を徴収するということが一応できる形になっている。今も一部の穴があいている。穴があいているという言い方は、余りよくないのですが、認められている。それについて、それらの方々、年収の要件のつけ方、その人たちはいいのだけれども、それ以外の人たちは駄目だ。この分け方について、過去のいろいろな経緯とか、労使の方々の合意というのはあるのでしょうかけれども、むしろ自然体に見たときに、何でこの人たちだけがよくて、他の人たちが駄目なのでしょうか、なかなか説明ができないですというところが、一番の大きなポイントだと思います。過去の経緯でこういうふうになっていますというのは、御説明はあれだし、我々ももちろんそういうところは理解しているのですが、端的に見てどうなのでしょうかとということが、1つあるのだと思います。

年収というもので、あるところで分けて、それ以上はよくて、それ以下は駄目だ。年収というのは、先ほど部長ということでおっしゃいましたけれども、この法律が10年、20年経って、10年前、20年前の700万円とは当然変わってくるわけです。そういうことも含めて、ある一定の年収で、ある働き方はできて、ある働き方はできない。これはホワイトカラーエグゼンプションなどもありますし、最近では日雇い派遣のところ、500万円という基準がありました。

ただ、私の理解では、働き方という中で、いろいろな意味で、この年収以上ではやって

いいとか、やっつては駄目だということを規定している考え方というのは、日本の中でも少ないでしょうし、他に実例があるということであれば、この場で教えていただきたいのですけれども、世界を類に見ても、そういう考え方というのではないと思います。我々も少し職業紹介の話を調べさせていただきましたけれども、ないというのが1つの結論なのです。だから、こういう規制のやり方が、果たしていいやり方なのかということについては、端的に見ても、それから国際比較を見ても、非常に難しいという感じがしています。

年収に応じて規制のやり方を変えるというのは、例えば税率みたいなものは、ある年収であれば、この税率という考え方があります。ただ、白と黒にはっきりと分けるというやり方はどうなのか。

アメリカのニューヨーク州では、幾つかのタイプに分けて、手数料の料率を変えています。働き方も含めて、かなり年収の高い方は、高い料率が課せられるというやり方をやっています。

そういうことなので、今、問題提起をさせていただいている中では、そういう広範な観点から考えると、そういう規制のやり方が最適なのではないかということに対して、お答えをしていただかないと、議論が進まないという感じがしています。

今日お配りしている、前回の雇用ワーキング・グループの資料2というところに、先ほど御説明いただいた我々の規制改革論点というものがあるのですけれども、大原則として、世界最先端の規制環境を目指そうということで、これは今回の規制改革会議の大きな柱になっています。だから、国際的な視点でちゃんと説明できないような規制というのは、生き残っていかないという論点で、今回やっているのです。今回の安倍政権が政権公約として、国際先端テストを挙げてやっているのです。これは関係省庁の方々もかなり重い1つの仕組みだということを御理解いただかないと、全く議論が進んでいかないと思っております。

ILO条約は、今、どういう国が加盟しているかということも、資料につけていますけれども、我々自身は、別にILOを批准しているのをやめろとか、そういうことまでは申し上げるつもりはないのですが、ILO条約に批准しているから、こういうことはできません、あれもできませんということでは、世界最先端の規制環境を目指すことから大きく離れる話なので、今の条件の下でも、かなりできることがあるはずで、そのために、今の条件の中で何ができるのかという発想に立たなければ、世界最先端の規制環境というのは、目指すことができないうらうと思っております。

そういう視点で、さらにお考えをお聞かせ願えればと思います。

○厚生労働省（富田課長） 少し誤解があると申し訳ないのですけれども、私が冒頭に申し上げましたとおり、国際先端テストについて、否定をすることは全くありませんで、協力させていただきたいと考えております。規制改革会議でこういう方針を打ち出されたということについては、重く受けとめて、現在、対応させていただいております。

ただ、一言だけ申し上げさせていただければと思うのですが、単に法律だけを並べて比

較をするというのは、それではうまくいかないのではないかと考えております。ですから、今、私どもで調べておりますが、何でこの国はこういう制度をとっているのかといったことを調べないと、地の足の着いた議論ができないのではないかと。

簡単な例でいいますと、前の方でも議論になってはいますが、例えば日本は正社員と非正規社員があったり、あるいは職能の賃金制度をとっているとか、そういうことがあります。諸外国では職務別になっているとか、いろいろな違いがあって、それに応じた規制があるわけがございますから、単に法律を並べただけではなくて、その背景にあるものができる限り調べたいと考えております。短い時間でどこまでできるかというのは、少し自信がありませんが、そこまでできれば、お示しすることができるのではないかと、今、考えているところでございます。

○鶴座長 その点については、国際先端テストを雇用ワーキング・グループでやる際に、この中の委員の方々からも御意見をいただきまして、正に今おっしゃったことが非常に重要だということでした。つまりそれぞれ国ごとにいろいろな背景が違いますので、必ずある国に合わせればいいのではないかと、我々はそんな粗雑な議論をやるつもりは全くありません。そういうことは、我々の会議で出している資料で明示しています。

もちろんそれぞれの国で違う背景があるのですけれども、例えば先ほどのジョブ型正社員の話は、非常に日本的な議論だと思っています。無限定というのが、非常に日本的な特色です。ただし、職業紹介事業というのは、いろいろな雇用システムがあると思いますので、それぞれの国でかなり標準的にいろいろな物事を考えられるのではないかと。社会的ないろいろな要素との絡みというのは、もちろんあります。そういう事情というのは、私自身も承知しているつもりなのですが、むしろ、ここの話は、国際的な横並びの議論が適用しやすいということで、正に国際先端テストという観点からも議論をさせていただくことにしているのです。今、我々が御指摘いただいた点というのは、心にとめながら、今、議論をさせていただいている背景があるので、そこは御理解をさせていただいて、繰り返しになりますけれども、粗雑な議論はさせていただきたくないということで、まずは御理解いただきたいと思います。

佐々木委員、お願いします。

○佐々木委員 繰り返しというか、コメントなのですが、この件は、伸び伸びと労働者が働いて、みずからの力を高めるとというのが、国力のアップになり、経済力のアップになって、そのかなめだと思えるわけですが、そのために労働の流動性がある、働き手が自分で動きながら、自分も高めることができる。それは企業側からしても、よりよい人を雇うことができる。そういう日本の労働者の質なり、成長を高めていくため、流動性を高めていくために、職業を自分で探したいと思っている、次なるステップに動きたいと思っている人たちが、有料で支払ってでも、今、自分が仕事をしている最中に、次の仕事を探すとか、そういうサービスを受けたいという場合の選択肢を増やしてあげることだと思うのです。

全員がこれに登録して、お金を払って、だまされてしまったら困るとか、そういう話ではなくて、どうやったら日本の労働力を高めていけるかというときに、こういうサービスは、逆に労働者が受ける権利を奪ってしまっていると思うのです。そういう視点も1つ加えて、どういう業種が入ってきたらいいかという話の視点ではなくて、日本で優秀に働いている人たちが、次の職に就ける可能性があるということがどんどん見えてくれば、自分の能力を高める機会が増えると思うので、今後御検討いただくときには、是非そういった視点であることを踏まえて、無駄な規制をなくしていただければと思います。

○鶴座長 長谷川総理補佐官、どうぞ。

○長谷川総理補佐官 頭の体操に近い議論ですみませんが、181号の3条の2項なのですけれども、ただし書きの意味なのですが、例えば事前届出制にして、問題があった人を罰則による行為規制にする。一律に許可または認可という制度はとらなくて、ただし書きの別途国内法、慣行で規制される場合は、この限りでないという、この条約の解釈として、それは許容されるのかというのが第1です。

第2は、7条の関係なのですけれども、違反案件、すなわち民間職業仲介事業所で労働者から徴収をしてしまっている。これは許可を取る、取らないにかかわらず、違反案件というのはどのぐらいあるのですか。ものすごくあるというなら、話は別なのかもしれませんが、今、徴収できる対象はいわゆるポジで書いてあるのですけれども、規制の形を逆にしてしまって、これこれこういう業種以外は駄目です。駄目ですというのは、これこれこういう業種については、徴収はいけません、それ以外はいいのですという、いわゆるネガ表示にすると、どういう問題がありますか。違反案件の件数との関係を考えて、評価したいのです。

○鶴座長 今のお二方の意見に対して、お願いいたします。

○厚生労働省（富田課長） 御意見ありがとうございます。

まず佐々木委員からございました、労働者の利便性を高める、質を高めるとか、そういった観点で検討してもらいたいということについては、まさしく私どもも同じ認識を共有しているつもりでございまして、24年の閣議決定で、私どもが利便性を高めるということを考えておりますのは、そういう視点で、できるだけいろいろなサービスが提供できないかということ、今、考えながら、検討をしているところでございます。

一方で、求職者からの手数料については、労働者の保護に欠けないようにするべきではないかということもございまして、そこは押さえながら、その上で労働者の利便性が向上できるという視点が必要ではないか。それは両立させていかなければいけないと思っております。もちろん利便性の向上、機会の向上は重要だと思っておりますので、そういう視点は失わずに、検討をしていきたいと思っております。

それから、長谷川補佐官からの御質問でございますけれども、第3条のただし書きのところ、事前の届出制であれば、事後で規制するという感じはいかがかという御質問でございます。

○長谷川総理補佐官 届出制というのは、プラス行為規制です。罰則がつくのです。

○厚生労働省(富田課長) 第3条の解釈については、ILOに聞かないと分からないところもございまして、私の方で有権解釈的なことを申し上げることはできないわけですが、行為規制というの、どういう行為であればいいのかということは、もう少し深めないと、何とも申し上げられません。

今、我が国で例外を設けておりますのは、例えば学校などは学生を対象にするとか、そういう場であれば、あまりおかしなことにはならないでしょうということに限って、許可の例外として認めている。私どもの解釈は、そういうふうにしているということでございます。

行為規制プラス届出をするということができかどうかについては、3条の設定範囲かどうかというのは、ILOにも聞いてみないと分からないと思いますし、実際に私ども自身もそれで目的が達成できるかどうかというのは、もう少し深めて検討しなければいけないと思っております。

それから、指導件数がどのぐらいあるかということでございます。今、手元にその辺のデータを持ってきておりませんので、なかなか申し上げにくいのですが、冒頭申しましたとおり、手数料というのは、ほとんど求人者から取っているのです。パーセンテージのバリエーションはすごくたくさんございまして、高いところでは年収の200パーセントというところもあれば、10パーセントとか、そういうところもあって、バリエーションがあります。それで事足りているところがあって、労働者から手数料を取るということは、あまり聞いたことがない。そういうビジネスモデルに、今の人材会社はなっていないのではないかとすることは、業界からも聞いているところでございます。

○長谷川総理補佐官 私が申し上げたいのは、ポジ規制、ポジとニックネームをつけていか分かりませんが、職種と年収のスレッシュホールドを作って、それ以上の方は、言わば自分で仕事を探していただければ払います。しかし、仕事を探している労働者からそういう手数料を取ると、ややもすると、立場が弱いゆえに、搾取をされると困るといふ配慮があると理解をしています。そうだとすると、今は少し手数料を払っても、それを上回る処遇を紹介してくれるなら、私ならそのサービスは受けたいと思います。

したがって、搾取されやすいような業種だけは、原則どおりにやるのだけれども、それ以外の業種については、7条の2項で規定の例外にして、日本政府、厚生労働省当局が整理をして、今は手数料を求める人が、払ってもいい業種はこれだとなっているのを、逆にどうしてもこれは払ってはいけない、その業種の方から取ってはいけないという方だけを限定列挙をするという、1項と2項の合わせ技で整理をするというのは、どう思われますか。

それを評価する上で、今、1項の違反案件というのは、一体どのぐらいあるものなのか。すなわち、本来はお金を取ってはいけないとなっているにもかかわらず、求職者からお金を取っているということで、これは条約ですから、これを受けた国内法があるのだ

と思うのですけれども、その違反案件というのは、どのぐらいあるのかということ伺いたいということです。

○鶴座長 お願いします。

○厚生労働省（富田課長） 繰り返しになりますが、手元にデータがございませんので、何件というのは、この場で申し上げられません。

あと、実態として申し上げますと、これはヒアリングでもあったかと思いますが、紹介に係る手数料は、原則、取ってはいけないとなっておりますけれども、カウンセリングとか、相談のところで取る分は、規制をしていないところでございます。例えばセミナーに参加するとか、そういうところでお金を取ることは全く問題がありませんので、実際のビジネスモデルとしては、紹介はお金を取らない。ただ、紹介につながらない前段のカウンセリング、あなたはこういう仕事に向いているのではないですかとか、そういうことは、専門性のカウンセリングが必要ですので、そういうところでは、お金を取っていることもあるのではないかと考えております。

業種のところでございます。今日、お話いただきましたので、私どもも議論を深めるほどの知見を有しているわけではございませんが、今は労働者のタイプで見ているわけがございます。それを業種に切りかえるときに、違反が起こっていない業種だからOKとするのが適当なのかどうか。その業種は構造的に起こりにくい業種だからやるのかということは、整理して、議論をしなければいけないと考えております。

○鶴座長 島田専門委員、お願いします。

○島田専門委員 今の議論の続きなのですが、是非ともお考えいただきたいのは、ILO181号条約の下でも、立法としてはかなりのバリエーションがあり得るということで、その中で何を選択していくのかという視点で、もう一度、見直していただきたいと思えます。

今のビジネスの中で、特に困っていないから規制していいというのは、理屈ではない。これをやってはいけないから規制するというのであれば、分かるのですけれども、特段それを解除しなくても、商売が成り立っているからいいのだというのは、少し違うのではないか。そうであれば、逆に言えば、規制を解除しても、何の問題もないということに当然つながり得るわけですから、そこら辺は規制を解除していくという方向で考えたときに、最低限必要なのは何なのか、そういう方向で是非御検討いただきたいと思えます。まだ国際比較等に着手されたところということで、今日はまだ仮定のご議論かと思いましたので、そういう方向でお考えいただければ、大変ありがたいと思えます。

○鶴座長 佐々木委員、どうぞ。

○佐々木委員 もう一点、先ほどの違反の数をという、長谷川総理補佐官からの御質問に対しては、後日お答えいただけると思うのですが、そのときに伺いたいのは、先ほど紹介は無料でなくてはならないけれども、セミナーとかカウンセリングは有料でいいとおっしゃったのですけれども、個人的には、そちらのほうがお金を取られて、カウンセリングを

いっぱいさせられたり、セミナーに来なければ駄目だといっぱい言われて、いろいろ払っていったのだけれども、何も紹介してくれないというケースがあるのではないかと。むしろ紹介してくれたときに手数料を払うという仕組みのほうが、労働者にとってはフェアなのではないかと思ったりするのです。

なので、先ほどの違反の事例というのは、紹介に対しての違反の数を教えていただきたいのですが、セミナーやカウンセリングにお金をいっぱい取られたけれども、結局駄目だったという苦情なり何なりは、消費者センターなどにいくのですか。そういうほうも教えていただけたらと思います。

○鶴座長 佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 いろいろお話を聞いて、1つだけ、つまり職業紹介を完全に自由化したときに、何が問題なのかが今日はよく分からなかったもので、自由化したときに、こういう問題が起きますということを、もう少し具体的に教えていただければと思います。当然悪い奴がいるということではありますけれども、いまひとつよく分からなかったもので、そこをお願いします。今日でなくても結構でございます。

○鶴座長 今、島田専門委員と佐々木委員のお話がありまして、私は潜在的な需要も十分に考えないと駄目だと思います。今、ないからないのではなくて、変えれば、そういうものは出てくる。

佐々木委員からありましたが、自分が仕事をしているときに、ジョブサーチというのはなかなかできないわけです。そのときに、自分はこういう希望を持っているということで、そういうことを親身になってやってくれるというのは、働きながら、時間のない女性にとって、そういうものがあれば、非常にいいだろうということも思うでしょう。

それから、私が少し思っているのは、新卒の学生が自分の就職先を探すときにおいても、何らかのサポートをしてもらえる。手数料を払っても、こういうサポートをやってくれる人はいないだろうか。そのときに、先ほど佐々木委員がおっしゃったように、カウンセリングみたいなものでごまかされてしまうよりも、ちゃんと自分に合ったところを紹介してくれる。そういうプロセスを求めている層は、必ずしも年収が高い人とか、専門家というところに決めつけられる話ではないと思います。かなり発想を変えて、どうやったら成長に結び付くという視点で、ここは何ができるのか。先ほど言いましたように、規制を全部取りやめて、何が起ころのか、やや発想を変えたところで、我々は議論をさせていただいているので、そのフレームワークの中で、少し御検討をしていただきたいと思いますので、よろしくをお願いします。

最後に水町専門委員、どうぞ。

○水町専門委員 2点だけですけれども、1つは、雇用仲介事業に対する規制としての有料職業紹介規制と労働者派遣規制が整合的になっているのか。ビジネスとしては、リンクして連続性のあるもので、どちらかが厳しくなると、どちらかに移るということですが、法律としては、労働者派遣法については、許可制と届出制を併用していますし、報酬から

マージンを取るときは、情報公開をして、何割取ったかちゃんと示さないとやり方をやっていますけれども、有料職業紹介事業はそういうやり方ではないやり方をしているので、そこはどうか整合性をとるかという視点から制度を見ていくと、何か方向性が見てくるかもしれないというのが1つです。

もう一つは、国際先端テストを考えるとときに、バウチャーというものをドイツでやっているときに、どう運用をされていたり、弊害が出ていたりするのかというのを、少し調べていただきたい。

日本で若者の就職のときに、求職者支援制度というもので、月に10万円あげる制度がありますが、若者の雇用の点と、中高年になったときに失業なき労働移動をするときに、それをどう仲介して、先ほどの求職者サービスと職業紹介のところも併せて、バウチャーという制度がとれないかという意味で、求職者支援で現金10万円を払っているのですが、何かをやったら現金を払うというのは、実態に合わないのです。濫用が起りやすいので、もしかしたら、予算を組みかえたり、制度を組みかえたり、将来に向けたものにするという観点からすれば、もっとリーズナブルな制度があると思います。

これは規制改革会議だけではなくて、他の会議も関わってくるかもしれません。そういう組みかえをすれば、よりよい労働市場が形成された制度の基盤ができるということも併せて御検討いただくと、ドイツもそういう点でヒントになるという気がします。

○鶴座長 ありがとうございます。

大田議長代理、お願いします。

○大田議長代理 産業競争力会議に田村大臣が出された資料で、マッチング機能の強化とある。正に、今、失業なき労働移動のためには、マッチング機能が非常に重要なのです。

ただ、この資料の中で、ハローワークと民間ビジネスとの連携と書かれてはいるのですが、民間人材ビジネスの部分の中身がほとんどなくて、利用者が民間人材ビジネスの活用を希望する場合、適切に誘導と、それしか書かれていないわけです。だから、民間人材ビジネスを、働く人がどう活用できるかというのが、正に今日のテーマだと思います。

それに対して、ILO181号条約が国際条約だから大事で、だから駄目なのだというのは、やはり説得力がなくて、OECDの中では12カ国、G7の中ではイタリアと日本だけが批准をしている。これを廃棄せよとは全く言いませんけれども、だから駄目だというのは、説得力がありません。カウンセリングでお金を取っているからいいのだというのは、もっと説得力のない話です。日本の労働市場がどうあればいいのか、今、出た御意見から議論を始めていただいて、ILO条約は、島田専門委員が言われたように、いろいろなバリエーションがあるでしょうし、佐々木委員が言われたように、カウンセリングの方が逆に悪用される可能性もあるわけでそれから、水町専門委員が言われたように、ドイツの事例は、私も非常に参考になると思いますので、今の日本の労働市場の必要性から考えて、大臣ペーパーのマッチング機能の強化というところを、内実があるものにしていただきたいと思います。

○鶴座長 どうもありがとうございます。

他によろしいでしょうか。

これまでの委員の御意見を踏まえて、御検討をよろしくお願いいたします。

それでは、最後に私から提案がございます。間もなく開催をされる次回の規制改革会議におきまして、各ワーキング・グループから中間報告を行う予定でございますけれども、その内容につきまして、事務局から御説明をお願いいたします。

(厚生労働省関係者退室)

○三浦参事官 時間が限られておりますので、進めさせていただきます。

次回5月2日の本会議におきまして、各ワーキング・グループから、検討状況の中間報告をする予定になってございます。その際に、当雇用ワーキング・グループとして、5月2日に鶴座長から御報告していただくということを予定しておりますので、そのことの御報告でございます。

以上でございます。

○鶴座長 今の説明につきまして、御意見、御質問がございましたら、お願いします。

佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 今、正に議論した職業紹介制度なのですけれども、もう少しはっきりと見直しの方向性を報告された方がいいのではないかと思います。つまりより多くの人が使えようにするのだ、今の制限をなくす。年収なのか、職種なのか、ポジリストにするのか、ネガリストにするのかも含めて、方向としても、今より制限がなく、たくさんの人が使えるになるという見直しだということを入れていただいた方がいいように思います。

○三浦参事官 今、御説明申し上げたことは、まさしくそのとおりです。その点をもう少し詳しく書いた形にしたいと思います。

○鶴座長 詳しく書いて、要はそれぞれが横書きの1枚紙に収まるようにという形で、報告をされるということですか。

○三浦参事官 要はもっと具体的に分かる内容に、中身をきちんと充実させた形で資料を作ろうと思います。

今日、御確認していただくとありがたいのは、項目を挙げるのと、3つの視点で大きく分けた形の整理をしておりますので、こういった整理の点に関しては、この整理に従って、一つひとつの項目については、もう少し中身を詳しく充実させた形で、資料を仕上げようということで、内部的には、各ワーキング・グループ共通のやり方として、今日この後から作業をしていこうと思います。

○鶴座長 それぞれどういう考え方でやって欲しいかということは、優先2項目は、既に前回のワーキング・グループで紙が出ているわけですし、それぞれの方向性というのは決まっていますので、正に、今、佐久間委員がおっしゃったように、既に我々の考え方というのは、明確に示しているのです、それをもう少し分かりやすく、1枚紙の中でということによろしいわけですね。

○三浦参事官 はい。1枚に収まらないことも考えられますので、別紙を添付するような

ことも1つの選択肢に入れて、これから作業をさせていただきたいと思っております。

○鶴座長 御意見ございますか。お願いします。

○大田議長代理 全体がお経になってしまっていて、何を議論したのかが分かりにくいのですけれども、検討項目には、ジョブ型正社員がちゃんと出てこなければいけない。ジョブ型正社員の項目は、鶴座長から出てきたようなことを議論していたわけですから、マスコミにも少しずつ分かっていってもらい必要がありますので、周りのお経はいいから、あんこをしっかりと出していくということではないでしょうか。

○鶴座長 私も思ったのですけれども、規制改革の目的とか、その上が逆に重くなってしまっていて、何をやっているのか分からない。ぱっと見たときに、ジョブ型正社員の話の何項目と、優先項目と、派遣の話は全部ひとまとめでいいと思います。労働時間ということなので、ジョブ型、有料職業紹介事業、派遣、労働時間でもいいのだと思うけれども、その項目がまずあって、さらに具体的なイメージのものがあってというようにしないと、そもそも何を中心にやっているのかということが見えてこない。今の御意見は、そういう御意見だと思うので、私も最初、そういう印象がありましたので、そこも含めて検討いただけますか。

他によろしいですか。

規制改革会議への報告の内容は、座長の一任をいただければと思いますので、よろしくお願いします。

どうぞ。

○長谷川総理補佐官 1つだけお願いですけれども、雇用については、世の中の皆さんは敏感度が高くて、規制を改革することによって、契約解除しやすいとか、はっきり言えば、首を切りやすいという、経営者の立場に立っているのではないかみたいな誤解が出ている。雇用形態の多様化をすることによって、採用がしやすくなる、雇用を増やしやすくなる、かつ雇用も質や賃金を上げやすくなる。そういう意味で、雇用の量・質、両面で増やすために、私たちこの見直しをしているのだという、全体を貫く問題提起みたいなものがあつた方がいいと思います。

○鶴座長 それを最初のワーキング・グループのときに、3本の矢ということで、提示しているのです。今、長谷川総理補佐官がおっしゃられたことは、私も理解していて、個別の話だけをやってもしょうがないので、全体のイメージとして、要は3本柱ということで出ていく話と、入っていく話がある。入っていく話は、有料職業紹介事業の規制緩和の見直しということなので、そのマッチングの話と、3つ目は、我々の範疇ではないのですけれども、セーフティーネットとか、職業紹介の話は、産業競争力会議の方かもしれないのですが、3つがきちっと整った上で、成長に資する、要は人がどう動くかということをやキャッチフレーズに申し上げたのですけれども、それが実現できる。最後は失業なき労働移動につながっていく。

だから、そういう全体の見せ方は、最初にしていますし、それは議論の中でも、常に委

員の方から、何回もそういうことをちゃんと確認しながらやりましょうという御意見もいただいていますので、それは我々が一番念頭に置いているところでございますので、今、御指摘いただいた点というの、さらに踏まえながらやりたいと思いますけれども、やっておりますという言い方をさせていただきます。

どうぞ。

○大田議長代理 今、長谷川総理補佐官の言われたことは大変重要で、冒頭にこういうことを目指してやっているということを丁寧に書いた上で、取り組んだことを具体的に書いていくということではないかと思えます。

○長谷川総理補佐官 舌足らずで申し訳ないのですけれども、先ほどの勤務地限定のところもそうなのですが、勤務地限定の雇用類型を位置づけると、地域に工場などが出て雇用を生みやすくなるのではないかとということなのです。うまく言えなかったのも、もしかしたら、誤解を招いたかもしれませんけれども、そういう意識で申し上げているので、今、大田議長代理がおっしゃったように、基本的な哲学みたいなものは、繰り返し書いておいてもいいのではないかとというのが、私のお願いです。

○鶴座長 お願いします。

○浦野委員 今、経済団体と連合でプロジェクトチームを組んで、いろいろとやっているのです。その中で彼らも非常に気にしている。だけれども、表に出てこないのも、もごもごしたところがあるのですけれども、そういう意味で、今回きちんと出てくれば、彼らと並行して議論をしていけるのです。基本的にここで述べられているようなことは、彼らも大きな反対にはならないと思えます。向こうも一応ロジックがありますが、無期の雇用が1つ出てくるというのは、非常に大きなことだと思うので、できるだけ進捗中とは言いながら、出していただくことによって、連合を初め、例えば会社で言えば、単組のところも話しができるような、そういう状況に盛り上がってくるの方が望ましいと思えます。

○鶴座長 ありがとうございます。

佐々木委員、お願いします。

○佐々木委員 同じことで、短いコメントです。最初のと時から申し上げているように、今、出ている話が大変重要なのですけれども、私たちの議論で哲学を書いても、それが長かったりすると、誤解を生むので、ここはマーケティングで言うところのキーワードです。そして、どの人に何を聞いても、どのポジションのどの委員に聞いても、みんながその言葉を発するような、どこのビジネスでも、そんなことができれば、どの商品もヒット商品になるわけで、難しいとは思いますが、ここは慎重に説明を書きたくたいと思えます。ここに書いてありますとか、この前に言いましたということでは、足りないということを私たち全員が意識して、私たちが何をやっているかが、正しい言葉で、それも分かりやすく、キーワードになるというところに、時間と知恵をみんなで使ったらいいと思えます。

○鶴座長 おっしゃる趣旨というのは、私もそのとおりだと思います。1枚紙でまとめる

と、これまで強調している点も落ちてしまうような部分があって、これはそれぞれのワーキング・グループで横並びということがあるのかもしれないのですが、どういう中間報告の仕方がいいのかということは、今の皆さんの御意見を聞いていくと、そんなに簡単なことではないということがあります。

○大田議長代理 まず座長がお書きになったらいいのではないですか。

○鶴座長 私の方でも事務局と相談しながら、今の皆さんの御意見がちゃんと入るような形で考えたいと思います。こういうイメージだと違うというのが、皆さんの総意だったような感じがしますので、少し考えたいと思います。

よろしいですか。

それでは、大分時間が超過して、大変恐縮でございます。本日の議論はここまでとさせていただきます。

次回の雇用ワーキング・グループは、5月9日木曜日16時からということで、場所につきましては、また事務局から御連絡いただきます。

これにて会議を終了させていただきたいと思います。今日は、お忙しい中、お集まりいただきまして、大変ありがとうございました。