

第10回 雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成25年9月25日（水）9：59～11：22
2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第2特別会議室
3. 出席者：
（委員）岡素之（議長）、大田弘子（議長代理）、鶴光太郎（座長）、佐々木かをり
（座長代理）、浦野光人、佐久間総一郎
（専門委員）島田陽一、水町勇一郎
（事務局）滝本規制改革推進室長、館規制改革推進室次長、中原参事官、三浦参事官
4. 議題：
（開会）
 1. 労働者派遣制度について
 2. 今後の進め方（閉会）
5. 議事概要：
○館次長 おはようございます。それでは、時間になりましたので、規制改革会議「雇用ワーキング・グループ」を開催いたします。
皆様方には御多用中御出席いただき、まことにありがとうございます。
本日、所用により大崎委員、島田専門委員は御欠席です。佐久間委員は30分程度遅れる予定です。
それから、本日は大田議長代理にも御出席いただいています。ありがとうございます。
稲田大臣、寺田副大臣は御欠席でございます。
また、松元事務次官にも御出席いただいております。
島田先生が御出席になりました。どうもありがとうございます。
では、報道の方、御退席をお願いします。
（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。
鶴座長、以降の進行をよろしく願いいたします。
○鶴座長 それでは、議事に入ります。
本日は、労働者派遣制度について議論を行います。論点案について事務局から御説明をお願いいたします。
○三浦参事官 それでは、お手元の資料1というものを御参照ください。

既に、派遣の見直しに関しての意見案につきまして、この会議の全委員の方々に御意見の照会をしておりましたが、昨日引き続きこの点につきまして、御意見照会をいただきながら、なるべく早い段階で取りまとめに向けて作業を続けたいと思っております。

本日は、資料1のほうに意見のエッセンスを論点として整理してございますので、こちらを使いまして御説明させていただきます。

まず、現状の背景ということで、これまでの経緯を簡単に書いてございます。御案内のとおり今年の6月に当会議では派遣の見直しに関する答申を出してございまして、それを受けて規制改革実施計画が閣議決定された。その後、厚生労働省の研究会で報告書が取りまとめられてございまして、現在、労働政策審議会におきまして議論が開始されているという状況でございます。

一応、閣議決定では、厚生労働省は年内に検討・結論を出すという閣議決定になってございますので、そういったことで今後、年内には結論が出ていくであろうということで、当会議としましても、早い段階でこの派遣の見直しについて具体的な意見を出していこうという状況になっていることは御案内のとおりでございました。

その後、関係団体等からヒアリングを行いまして、使用者団体であるとか派遣の業界団体であるとか労働組合ですとか、いろいろ御意見を頂戴しているところです。

2つ目に「総論（基本的な考え方）」としておりますが、まず最初に、そもそもこの会議としての基本スタンスを端的に整理していったらどうかということで、まず1つ目は、労使が納得した上で多様な働き方が選択できる社会を構築していくべきであるというのが大きな基本スタンス。その際に、派遣に関しては労働者や派遣元、派遣先それぞれの実情を踏まえてその見直しの影響を十分勘案して、働く機会の縮小を招くことがないようにする必要がありますのではないかというのが大きな基本的な考え方としてその冒頭に整理してあります。

その次に、この厚生労働省の研究会の報告書についての評価でございしますが、基本的にはこれまでの規制改革会議の答申等で示した主張に沿った内容であって、この点については堅持がされるべきであるということです。

ただ一方で、現状では有期雇用派遣という形態が多いことですから、これまで期間制限がなかったいわゆる26業務について新たな期間制限が設けられることとなりますが、これについては、その影響に十分配慮すべきではないかというのが大きな論点です。

今回、報告書では正社員の仕事を奪うべきではないという「常用代替防止」という法の根拠・考え方というのが依然として維持されているという状況になっています。これにつきましては、会議はこれまで主張してきました派遣労働の規制根拠をこの「派遣労働の濫用防止」というものに転換すべきではないかというポイントを主張しております。

最後に、派遣労働の在り方として、「臨時的・一時的な業務」「専門業務」「特別の雇用管理を要する業務」という業務に着目して限定するという規制手法を抜本的に見直して、簡素でわかりやすい制度にするという日本の実情に合わせた形でこの均衡処遇を図ってい

くことで、「常用代替防止」ではないやり方で正規雇用労働者の均衡処遇を図るということで、「派遣労働の濫用防止」を図るべきではないかという基本的な大きな制度の考え方を示しています。

以上は大きな基本的な考え方の整理でございます。

続きまして、具体的な規制の論点についてでございます。「期間制限の在り方について」というのが大きな項目です。

その中で、2つのポイントがございまして、一つは「派遣先レベルでの規制」。これは今回の規制の転換の中で、人ベースでの期間制限ということに大きく転換を図っているのですが、一方で、派遣先レベルでの規制というものを設けようという考え方が出てきています。

これについては具体的にいいますと、受入期間が上限を超過する場合に必要なとされる労使のチェックというものが付言されていますが、これに関しては、いわゆる不透明な手続、その労使チェックという運用によって、実際に期間制限が強い規制として働くような形になることで、かえって労働者の就業の機会を奪ったり、また事業者側の効率的な経営を阻害するといった過重なものにならないようにすべきではないかということです。

2つ目が「雇用安定措置」でございます。これは同じように上限期間に達した場合に、これは有期雇用派遣の場合であります。派遣元に対して雇用安定措置というのが求められるというふうにされています。

この雇用安定措置がその内容によっては強く作用することによって、かえって雇止めが増加するという懸念もあります。そういった派遣労働者の契約期間が雇止めを起こすような設定になっていないか。そういう影響をきちんと考えながら実効性あるものにすべきではないかというのがもう一つでございます。

めくっていただいて裏にまいります。今、申し上げたのは制度の主に期間制限を中心とした制度の根本のところですが、もう一つの大きな項目として、平成24年改正法の規定についてということで、5つの項目を挙げてございます。これにつきましてまず冒頭で、平成24年改正法については、契約の締結の自由であったり、職業選択の自由であったり、または採用の自由といったような基本的な取引にかかわるような原則、それから、他の労働規制とのバランスというものを考えて見直しを行うべきではないかというのが基本的なところでございます。

具体的な5つにつきましては、1つ目が日雇派遣と言われている、具体的には契約期間が30日以内に当たるものでございます。これについて現在原則禁止という状態になっておりますけれども、直接雇用の日雇契約というものは禁止はされていないという状態がありますので、派遣の場合のみこの短期の就業を規制するという状況になっている。この辺の整合性をきちんと考えて、例外規定も含めた抜本的な見直しをする必要があるのではないかという論点でございます。

それから2つ目、労働契約の申込みみなし制度。これにつきましては、現在まだ施行は

されておりましたが、平成27年10月に施行予定とされて法改正がされている事項でございます。

これにつきましては、一定の違法状態が発生した場合に、派遣先が派遣労働者に対して直接雇用の申し込みをしたものとみなすという制度でございます。今回の見直しの中で様々な雇用安定措置といった配慮であるとか、また他の制度で雇用の安定に関するような制度があったりすることとの関係も考えて、この廃止を含めた見直しをする必要があるのではないかとということで提示しております。

3つ目がグループ企業派遣の8割規制。グループ企業派遣というのは一つの企業グループの中での人材のマッチングを図るといった目的で展開されている事例が多いかと思いますが、その際に、そのグループ内での人材の派遣の比率を8割以内におさめなさいという規制がかかってございます。

逆にいいますと、グループ外への派遣を2割以上設定しなさいという規制でございますが、これにつきましてはかえってこのグループ内企業派遣、グループ内での人の適切なマッチングといったものを阻害する規制ではないかということで見直しを必要ではないかという論点でございます。

4つ目がマージン率でございます。これは、派遣会社でのマージン率についての明示の義務が課されてございます。

これにつきましては、他の産業、もしくは国際的な規制の情勢に照らしてもかなり特異な規制になってございます。これは必ずしもきちんと目的を果たしているのかといった点も含めて疑問がありまして廃止すべきではないかという論点でございます。

最後に、1年以内に離職した労働者への規制というのがあります。この点につきましては、前回までのワーキング・グループまでに論点として挙げていなかったもので、1つ追加している論点でございます。

これにつきましては、直接雇用されていた労働者を派遣労働者で置きかえるというような濫用が起こるのを防ぐという目的で導入された規制ですけれども、実際には1年以内に一時的でも働いていれば、再度派遣でその会社に派遣をすることができないというところまでかなり強い規制が課せられています。非常に合理的な事例であっても禁止がされているという状態でございますので、これについて適切な例外を認めていく必要があるのではないかとこの論点として追加してございます。

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。

今の事務局からの御説明につきまして、御意見ある方はお願いいたします。

浦野委員、お願いします。

○浦野委員 意見と質問と含めてなのですけれども、やはり基本的な総論の部分はこの「派遣労働の濫用防止」というこの考え方は、今回強く打ち出していただければなと思うのですね。

いろいろな会議の中で意見ございましたけれども、やはりこの派遣労働ということを経極的に選んでいる方も間違いなくいらっしゃるわけで、その観点も含めたときに「常用代替防止」という考え方で全体の体系ができているというのは、何か非常に違和感があるなということで、今回この部分が抜本的に変わることが一つ重要なことかというふうに思っております。

それから、裏側のこの4番目のほう、この24年改正法の規定について、ここは半分質問もあるのですが、1番から5番までいずれも誰を守るためにこの制度があるかという部分が少し見えにくさがあるって、その派遣先なり派遣元なりが何か悪さをすることによって、労働者が非常に被害をこうむるのだというような全体がどこかにこの考え方に多分これはあると思うのです。

そのことを今、現場の感覚で一つずつ見るのですけれども、いずれも本当にどういう悪さかげんを前提にして誰を守るのかということがいまいまいわからなくて、その辺何か事務局としてわかっていることがあれば教えていただければと思います。

以上です。

○鶴座長 ありがとうございます。

事務局、特に何かありますか。

○三浦参事官 委員御質問の趣旨は、一体この規制は何のためにあるのかということが理解できないということだと思います。

私も規制当局担当者ではございませんので、想像も含めてになってしまいますが、例えば日雇派遣に関しては、いわゆるワーキングプアと言われる人たちがこの日雇派遣という労働のところで増加するといったような懸念が当時あったと聞いております。それに関して、そのワーキングプアの対策をするのは、派遣の規制をかけることでやるのが適当なやり方なのかという考え方だと思います。

それはきちんとした働く場を提供していくための他の社会的な手当とか制度をやっていくのが本筋なのだろうと思いますが、ここでやったことは何かというと、とにかくそういう働き方を全て禁止するというやり方の政策をとったということだろうと思います。

ですので、会議としてもいろいろ御議論いただきたいと思いますが、その点についてさらに付言するのであれば、その目的を達成するための手段としては別の政策で対応すべきだといったような考え方になるのではないかと思います。

それから、2つ目の申込みみなし制度についてでございます。これにつきましては何を守ろうとしているかということ、なるべく違法な状態、派遣の違法の利用というのを起こさせないということなのだろうと思います。

仮に起こさせた場合は、直接雇用の申し込みをしたものとみなすということは、罰則として、通常、法律違反があった場合はいろいろな罰則規定があると思うのですが、これに関して、直接雇用の申し込みをしたものとみなすということは、つまりもう安定雇用、きれいな言葉でいえば安定雇用ということ科すという考え方で設定されているのかなど。

ただ、前回のヒアリングの際にも団体の方から強く懸念があったところですが、実際にこの違法があるかないかという状態が極めて不透明というか、基準が分からない中でこういう規制を課せられると、予見性がないのでかえって非常にリスクが高くて、派遣の活用自体に非常に躊躇せざるを得ないという状況で、かえってこれも派遣の労働する場をなくしかねないという問題があるかと思えます。

グループ企業派遣の8割規制に関しましては、これは先ほど簡単に触れましたけれども、もともとは現在の正社員の方を派遣労働者に置きかえて、実態としては今までと同じな働き方を継続するといったような、これは極端な例ですけれども、そういった濫用のケースが起きないようにということが目的だったのだらうと思えます。

ただ、それが先ほど申し上げた、少しでも過去働いていたことがある人まで含めて全て一律に規制してしまっているという状況ですので、先ほども言いましたように合理的な形で過去働いていて、再度派遣で働くというケースの方までをシャットアウトしてしまっているという状態になっている。

マージン率については、これも非常に私も説明に苦慮するところがございしますが、ただ、基本的な考え方としては、派遣会社が派遣労働者から搾取をしているのではないかと。つまり不当な利益を得ているのではないかとということが懸念されるという考え方のもとに、マージンをどれぐらいとっているのかということについての開示をするという規制が導入されていると思えます。

ただ、これは実態としては、実際開示されているマージンといっても、派遣のその業種であったり、派遣の期間であったりだとか、それぞれ一つ一つの派遣の方の労働契約というのは様々なわけです。その様々な形態の中で当然マージンというのも変わってくるわけです。一方で、マージンの中にはそれが全て利益であるわけではなくて、当然、派遣会社としての様々な人材管理コストを肩がわりしていた分であるとか、それこそ社会的なものであるとか、様々なコスト要素が入っている、教育投資コストも入っているかと思えます。

そういったものを含めている中で、このマージンを開示することの意味が本当にどこまであるのかといったような問題があるかと思えます。端的にいうと、これを見たからといって何か判断ができるというようなものにもなっていないというのが実態であろうと思えます。

5つ目の1年以内に離職した労働者の規制でございします。これも先ほど何を守ろうとしているかというのは、極端な例でいくと3カ月、半年前にたまたまAという会社にアルバイトで1週間働いていましたといったような人が、その後派遣会社を通じて派遣で働く場を得たとしたときに、たまたま派遣された先がまたそのAという会社だったというケースというのはもう現実的に既に起こっていると聞いております。

こうしたケースはどちら側にとっても何のメリットもない、働く機会をただ奪っているだけというケースで、規制としてはやり過ぎなのではないかといった問題がありました。

共通しているのは、一部の事例に対して全面的に規制をかけてシャットアウトするということをやってしまったがゆえに、本来きちんと働く場を得られるべきはずの人たちが、それによって排除されてしまっているという問題が共通しているかなと思います。

以上でございます。

○鶴座長 ありがとうございます。

今の浦野委員からの御質問等々含めて、事務局から御説明あったのですけれども、専門委員の先生方何か補足をされるようなことというのは特にございますか。もし何かあれば。

○島田専門委員 島田でございます。

補足ということでもないのですが、この意見の中でも「常用代替防止」というものをストレートに使うのではなくて、従来のような正社員という言い方をされていると思うのですが、今回の議論はそこがすごく大事だと思っていて、労働者派遣法には直接的な文言としては常用代替の防止ということが書いてあるわけではなくて、労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行、これを考慮しなさいと、こういう表現になっているわけです。

ですから、その雇用慣行というのが、1985年の制定当時と今どうなっているのかということを見ると、この会議のこれまでの議論の延長からいうと、従来型の正社員自体に問題があったのだという立場からすると、この雇用慣行というものを前提として派遣の規制を考えるということ自体を根本的に見直す必要があるのではないかと、その後、問題提起をすることが重要なのではないだろうかという点を強調すべきかなと考えています。

それから、これは補足ということではないのですが、「(4) マージン率等の情報提供」のところ、「等」という中に含まれていると思っていますが、派遣労働者に対する派遣料金の明示というのも同じ脈絡でありますので、これも同じような点から少し見直したほうがいいのではないかと考えております。

以上です。

○鶴座長 ありがとうございます。

では、水町専門委員。

○水町専門委員 「常用代替防止」のところなのですが、前回も少し議論があったところで、「常用代替防止」というのはある程度広がりのあるというか、抽象的な概念で、前回申し上げたように、一つは不安定雇用の拡大、派遣というのが不安定な雇用だとするとそれを拡大させないようにしよう。

もし、派遣で働く人がいたとしても、安定的な派遣にしたり、派遣が不安定だとすればより安定的な直接雇用で雇うようにしましょうねという意味合いと、もう一つは、常用か派遣かを選択してどっちかを残すというときに、正社員、常用を守るために派遣を犠牲にする。正社員を守るために派遣を切るという意味でも使われることがあって、後者はもう既にそういう理由で法制をつくるということに説得的な根拠がないのではないかとというのが問題で、前者については、不安定なものを安定的なものに変えていってキャリアアップ

を図っていくということは大切なことなので、「常用代替防止」という言葉を使っているとその両方がまじって入り組んでしまうので、濫用の防止とか不安定雇用の拡大防止という言葉に入れかえたほうがいいのではないか。

今回の厚生労働省の研究会報告の中には、これもかなり入りまじっていますが、後者の意味での正社員の保護で派遣労働者をぎりぎりのときに切ってもいいですよというのは、有期雇用派遣で3年たったときに派遣先で労使のチェックをして、派遣先の労使の話し合いだけで、派遣先の労使がもうここで派遣は切って常用を守りますよというところだけに私が見るところ生き残っているだけで、その後のところは結構、雇用の安定という前者の意味で使われていることが多くなっています。

なのでその区別の中で、「常用代替防止」をその局面だけに残すべきなのか、残すとすればそういう弊害が残らないような形の規制にすべきなのではないかというところが、一つこれから継続的に議論していくべきところなのかなという気がします。

「平成24年改正法の規定について」というところで、幾つかここも視点があるのですが、大きく3つぐらいあって、一つは派遣というのは不安定になりがちなので、不安定になるぐらいだったら安定的なものにしよう。2つ目は、派遣というのは働きぶりに比べて安いので、コスト削減に使われて拡大していくというおそれがあるとすれば、派遣だから安いというものに対して何らかの規制なりケアをしよう。もう一つは、実態が直接雇用に限りなく近いのに派遣という形式を使っているといういわゆる濫用的な利用について、実態がもう直接雇用に近いのであれば、法的にも直接雇用にしてくださいという濫用防止で、その3つ目の濫用防止というのは規制改革会議でも重要な視点と言っていますので、その観点からある程度根拠付けられるのではないかという規制も残っていますが、前の2つについては、不安定雇用だからというところは、実は派遣だけが不安定ではなくて、直接雇用の労働者の不安定性と共通する側面がほとんどなので、派遣だけこの規制を入れるのに説得力があるのか、だったら直接雇用の有期雇用と整合的にもう少しきちんと考えなければいけないのではないか。

もう一つは、派遣だから安いということについては、均等・均衡をきちんとやっていけば必要な規制というのは恐らくあって、マージン率の公表というのも、均等・均衡がなかなか進まないの、どれぐらい搾取しているのかというマージン率を公表することによって、悪いことをさせないようにしようということですが、マージン率を公表させているというのは海外でもほとんど見たことなく、均等・均衡がちゃんとできていればマージン率で経営上の秘密を外に出せということはないので、それが均等・均衡がきちんとできればこれは見直すということも考えられますが、そこのバランスで今、過渡期中でどうしていくかというところがあるので、今後に向けて今言ったような視点から継続的に議論をしていって、よりいい方向にどうステップ立てて置きかえていくかという視点が重要なと思います。

○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 質問が一つと意見が一つです。

質問は、この24年改正法の規定で、日雇派遣、その他見直しなのですが、これは労政審で議論がなされる可能性があるのかどうか、そもそも附帯決議のときに書かれていたのは期間制限だけだったのかどうか、その見通しを教えてください。

意見なのですが、今、水町先生も言われた均等・均衡処遇というのは、報告書の中では比較的否定的に書かれていて、難しいということが書かれていたのですが、前回、水町先生が言われたように、均等の意味というのは広くとっていいのではないかと。単に給料を等しくするという以外に福利厚生まで入れて広くとっていいのではないかと。御意見があったのですが、そのあたりは書き込まなくていいのかなという意見です。

○鶴座長 ありがとうございます。

今の大田議長代理の最初の質問について何かありますか、事務局。

○三浦参事官 労政審で議論されるかということですが、既に労政審では参加している委員の方の中からこの問題提起がされています。ですので、議論としてはされるということだと思います。

さきの研究会報告のところでも、最後のところで一つの章として「平成24年の法改正について」という章が立てられています。中身については、あまり書き込まれていないのですが、一応、章としては立てられているという状況ですので、何らかの議論はされるのだろうということではあると思います。

ただ、もう一つの御質問にあった過去の附帯決議等で、この見直しが所与のものとなっているのかという点については、そうっていないという状況であるのと、いわゆる政治的なプロセスの経緯からいくとまだ昨年改正したばかりなのでという状況で、その辺の取り扱いにつきまして、今後、厚生労働省がどのようにハンドリングするかというのはこちらが見ていく必要があるという状況だろうと思います。

○鶴座長 よろしいですか。私も一言、今の事務局のお話に追加したいのですが、24年改正法については、厚労省の研究会の報告書では日雇派遣については明示的に労政審で議論してもらったほうがいいのではないかと。サジェスションはしております。ただ、他の部分について細々とやっているわけではない。

ただ、今、皆さんからお話があったように、労政審の議論の中で若干他の話もあるよねということで委員の方がおっしゃっているということも私も聞いております。それでやはりこの24年改正法というのは、私はかなりいろいろ問題があって、これは決めたばかりということもあるのですが、それをすぐ全部見直すことができるかということ、それはまた非常にいろいろな時間的な制限とかということもあって難しいのかもしれませんが、規制改革会議というのはある意味でもう少し長いパースペクティブで将来的な制度を変えていこう、改革をやっていこうということでございますので、やはり今、派遣については課題があるということについて、この時点でしっかり前広に表明しておく。これ

は我々今後、継続的に派遣の問題を取り扱っていくことになると思いますけれども、それにおいても非常に重要なことかなと、そこは一番大きな狙いでございます。

他、御意見。島田先生、どうぞ。

○島田専門委員 先ほど1点忘れたので申し上げますが、申込みみなし制度のところ、先ほどの事務局の説明では、違法性の判断が難しいとありましたが、僕の印象では、表現として厳しいとかのほうがいいのかなと思います。

というのは、先ほど水町先生おっしゃったような意味で、本当にいわば脱法的に派遣ないし請負を使っているという例について精査してどう考えるかというのはいいのですけれども、現状はその請負と派遣の区分というのは非常に厳格なのです。

ですから、本来は業務契約で十分成り立ち得るようなアウトソーシングの形態でも、それが例えば現場で徹底していないで、一部指揮命令が行われてしまったという場合にも、これはやはり違法な派遣になるということになります。

それはそれで是正していけばいいのですけれども、今回の規制でいきますと、そういう場合でも採用がいわば強制されるということになるので、その大もとのところにあるのはここの請負と派遣の違法性とか区分の判断が厳格なのだけでも、それがどういうことに対応しているのか。派遣先がやはり労働者を直用すべきような違法性があるのか、そうではないのか、そこら辺が少し厳し過ぎる規制になっているのではないかという点があるように思います。

○鶴座長 若干、今の御指摘の点はこの少し前、意見では少しその問題があるよということ強調しながらの記述ということで、考えております。

他に御意見よろしいでしょうか。

○三浦参事官 1点、先ほど大田代理から御指摘のあった均衡処遇についてももう少し付言する必要がないかという点はいかがでしょう。

○鶴座長 現在の案では、一番最後に総論のこの論点という、資料1では最後にもう1回今回の規制、26業務廃止というところが一番大きいのですけれども、「現在の規制体系を抜本的見直す。簡素でわかりやすい制度」と書いていますけれども、これをやっていく中でこの均衡処遇というのをやることによって、新しい制度をきちんとやっていきましょう。

それから、もう一回、派遣労働の濫用防止を「常用代替防止」でなくて、一つ考え方の根本に置いてということで、一応ここで短いながらも最後に非常に強調しているという理解なのですけれども、今の大田議長代理、水町専門委員のお話だと、もう少し若干プラスアルファしてもいいのではないかという、多分そういうような御趣旨だったかと思うのですが、であれば少し事務局とも表現ぶりを相談させていただきまして、そういうことも含めて若干今日、少し意見をいろいろいただきましたけれども、もう少しその御意見をこういう形でやれば反映できるかなということももう一回事務局と相談させていただきたいと思います。

そういう形で検討結果を取りまとめて、本会議のほうへ御報告をするというプロセスを

とりたいと思います。その取りまとめにつきましては、座長一任ということでお願いできればと思います。

これは次回本会議に報告する前にまた事前に事務局より、一応こういう形を報告しますということで、また皆様にお諮りさせていただくということになるかと思います。よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○鶴座長 それでは、2番目の議題に移りたいと思います。

雇用ワーキング・グループの今後の進め方(案)について、事務局からお願いいたします。

○三浦参事官 それでは資料2、お手元に簡単にまとめてございます。御参照ください。

まず、最初に基本方針ということでございます。もう既に委員の皆様方、御案内済みのおりでございますけれども、前々回の会議におきまして、当ワーキング・グループの検討項目として6つの項目を決定させていただいております。

その中で、3つの項目については優先検討事項ということで、年内を目途にして検討結果を取りまとめるということで整理をさせていただいております。

本日はその3つの項目につきまして、それぞれ年内ということを目途なので、具体的にどういうふうに進めていくかということについて、事務局でたたき台をつくりましたので、御紹介させていただきたいと思います。

まず1つ目は、派遣労働でございます。お手元には資料ございません。これはもう今まさに御案内のとおり活動しておりまして、次回の本会議に意見をかけていくという予定になってございます。

これにつきましては、今後意見を出した後も労働政策審議会の審議の状況をきちんと注視しながら、必要に応じたアクションをまた重ねてとっていくと、それはそのときの判断になりますが、そういう進め方になろうかと思います。

2つ目に、労働時間法制の問題でございます。お手元の資料2には、規制改革実施計画での決定事項の内容を書いておりますが、実施時期というところをごらんいただくと、平成25年上期調査を開始して、平成25年の秋検討開始、1年を目途に結論、結論を得次第措置ということでございます。

具体的には、既にこの25年秋検討開始というのは、具体的には労働政策審議会の開始が予定されております。今月下旬に第1回目が始動されて、来年の秋までの1年間を目途として、労働政策審議会での議論がなされていくというふうに聞いてございます。

これにつきまして年内に当会議としてなのですが、私のほうが厚生労働省の担当部局と少し状況の確認をしたところ、年内は先行して行いました実態調査の結果を報告して、それをシェアするといったような予定が組まれておりますが、恐らく本格的な議論は派遣労働の問題が一段落した年明けからになるであろうというふうに想定しております。

逆にいいますと、当会議としましては、逆に議論が本格化する前にこの労働時間法制の

問題についての審議を深めていって、年内に意見をまとめるということで活動方針として基本的な考え方としていきたいと思っています。

あと、これは今後どうなるかわからない点もございますが、産業競争力会議という会議体のほうでも雇用・人材分科会というのが設置されまして、雇用問題については年内に何らかの一定の取りまとめをするようなスケジュールだと聞いております。

岡議長もそちらのほうに御参加いただいたりとか、今後、岡議長の御指名によって鶴座長がその産業競争力会議の雇用・人材分科会に御出席されるというような段取りになってございます。先般、第1回目に御出席していただきました。

そういった今後連携が深まっていくことも想定して、この産業競争力会議の年内の取りまとめにも、我々の検討結果がきちんと反映されるような連携をとっていつてはどうかと事務局としては今考えているところでございます。

それから、ジョブ型正社員の雇用ルールの整備のほうでございます。こちらのほうは、9月10日に有識者による懇談会というのが設定されて開始されています。年内は主に企業等からのヒアリングを行うということで、具体的な論点についての議論は年明けからというスケジュールが想定されております。

最終的には、来年の8月以降の報告書案について議論、取りまとめをしていくという状況となっております。

この点については、前回の会議で鶴座長から問題提起もあったかと思いますが、そもそもこの検討スケジュールが少し緩慢なのではないか、もう少し前倒しする必要があるのではないかといった問題もございますが、一旦、当面年内のところを見ますと、やはり具体的な議論は年明けからということですので、こちらのほうについても年内に当会議としての考え方を先行してまとめて、これも同じようにできれば産業競争力会議と連携を図る形で、年明けからの議論についての方向性であるとか、重要な論点、ポイントであるとかといったようなことを、きちんと政府として方向付けをしていけるような形でもっていければいいかなというふうに考えてございます。

以上のような状況を踏まえまして、具体的なスケジュールとして、個別には各委員の先生方に御無理を申し上げましたけれども、雇用ワーキング・グループの開催日程について調整させていただいて御案内させていただいております。具体的には10月、11月と最大で3回程度のワーキング・グループを設定させていただいております。

この中で、労働時間法制に関しましては、まず最初にこちらの委員の先生方、特に鶴座長、水町専門委員、島田専門委員から冒頭に労働時間法制について、どのような制度の見直しのアプローチをしていくかといったことについて、最初プレゼンテーションをお願いさせていただきたいと思っています。

その後、その他外部の有識者の方とか、関係の団体のヒアリングをさせていただいた上で、11月の後半になると思いますが、厚生労働省からのヒアリングをした上で、12月に検討結果を取りまとめるという段取りで想定しています。

検討結果の取りまとめ、12月となつてございますが、先ほどの申し上げた産業競争力会議との連携のことを考えますと、当会議のほうは一步先を行かなければいけないだろうと思っております、できる限り12月の早い段階で意見が取りまとめられるような形で、実質的には10月、11月の2カ月でかなり精力的に検討・審議を行っていただきたいと思っております。

それから、ジョブ型正社員の雇用ルールのほうにつきましても、11月ぐらいに厚生労働省のヒアリングを行った上で、同じように12月の早い段階で検討結果を取りまとめるということを想定して日程の調整をさせていただいております。

こちらのほうも現時点で想定はまだできておりませんが、必要に応じて外部の意見を聞いたりだとか、有識者の方の御意見を聞いたりする場も考えてみたいと思っております。

以上が、今後の進め方とスケジュール感、日程の状況でございます。

それから、今日は一つ、私のほうから御紹介をさせていただいた上で、後ほど佐々木座長代理のほうから御説明をいただきたい事項がございます。今年8月の上旬に鶴座長と佐々木座長代理で、今後の大きなワーキング・グループの持っていく方についてお話し合いをさせていただいております。

その際に、今後、労働法制に関してはかなり大きな制度の抜本的な見直しをやっていくような議論を鶴座長のほうでやっていかれるということでお考えがあったのですが、鶴座長のほうから、一方で、働いている人の目線であるとか、企業の現場であるとか、そういった人の目線から見たときにこの労働時間の在り方というものが、いろいろな面で働きにくさを生んでいるのではないかと、そういったある意味横串の視点で問題を捉えて議論、審議をしていくといったような活動をしてみてはいかがでしょうかというような投げかけがございまして、その後、佐々木座長代理のほうからも、そういった視点での活動を是非やってみたいということで、やりとりがございまして、それで本日、今後の進め方を御紹介する機会がございましたので、佐々木座長代理のほうから、現在この労働時間法制等を含めた問題についての問題認識について御紹介をいただいて、今後、具体的にどのような活動をしていくかということについては、佐々木座長代理とまた事務局でも相談しながらやっていきたいと思っておりますが、本日のところはそういったスタート、キックとしての問題意識の御提案がございましたので、佐々木座長代理のほうから御説明をお願いしたいと思います。

○佐々木座長代理 必ずしも横串でということではないのですけれども、この雇用ワーキング・グループの進め方につきまして、ずっと出席させていただきながら考えることがいろいろあります。

日本の雇用とか労働のテーマというのは、本当に立場がそれぞれで複雑な問題なのですが、どうしてもこの審議会でもヒアリングをされたりあるいはみんなでも検討していると、専門家あるいは団体の目線が多くなって、本当の現場で今日何が起きているのかとい

うことが少し見失われたり、その人たちが耳にするような改革案や審議の進め方というのがどう伝わっていくかということでは、なかなか世論の賛同も得にくいのかなと思ったりもしています。

また、労働に関しては、法律が弱い立場で働いている人を守ることが非常に今、強く出ている法律が労働の中にあると思うのですけれども、一方で、日本はもうそろそろ伸び伸びと活躍する人たちが働きやすくするためのルールというのをもう少し積極的につくっていく必要があると思っています。

専門家の皆さんの前で私ごときが言うのもなんですけれども、新卒の一括採用とか終身雇用とかそういった大きな問題もありますし、今のダイバーシティなこの社会の中で多様な人を受け入れたり、視点を経営に入れるということは非常に重要なので、そういった観点からこの労働時間というのを見ていきたいと思っています。

ペーパーに書かせていただいたことは、いろいろな立場の人に配慮をしながらも、日本のこれからをつくるのも雇用と労働ですから、丁寧かつ大胆に改革を進めるということで、あまり一方的なものにならないようにしたいというふうに考えています。

1は「健全な雇用・労働環境をつくるために必要な改革は何か」という視点を書いたのですけれども、当然ながら長時間労働など、働き手が劣悪な環境で働かされるということを守らなければならないわけですが、一方で「使われている」という発想だけではなくて、チームメンバーとして「貢献している」という発想で働いている人たちはたくさんいるわけで、こういった人たちが積極的かつ能動的に働けるような改革というのはどういうことなのだろうかということを考えて、ヒアリングを今いろいろと私自身も始めているのですけれども、していきたいと思っています。

2番目が「グローバル社会にあった雇用・労働環境をつくるために必要な改革は何か」。このグローバル社会で競争力のある、そして尊敬される企業活動を続けていくためには、働き手が伸び伸びと才能を伸ばして、貢献できる雇用・労働環境をつくるのが必須だと思います。当然ながら企業の競争力とか都市の競争力、国の競争力は、そこで働く人たちの競争力が源泉なわけですから、多様な人を受け入れて、その人たちが競争力を、自分の力を伸ばし、組織に貢献できるための環境をつくらなくてはならないと思います。

今、いろいろな現場で伺うと、やはり日本の労働環境を海外に例えば持っていったらうまくいかないとか、私も現地でいろいろな企業の人事部のところを訪問させていただいて、現地で採用された外国人と話を聞くと、この日本企業にいと、働かない人が長くいるので、働く人はみんなやめていくのだと。つまり、働かない外国人がここに残っていて、働きたい人は評価される違う会社でやはり行きたくなるのだ。こんなことを言われるようなことでは、日本国内外でやはり競争力は高まらないと思いますので、そういった企業が活動を続けていくために、そして、働きたい人が伸び伸びと活躍できるというグローバル社会の視点というのも改革のときに見ていきたいと思っています。

3つ目が「子どもを育てる男性・女性が貢献できる雇用・労働環境をつくるために必要

な改革は何か」。よく働く女性とかと言われてしまいますが、そもそも子育てを男性がすることというのも大いに意味があるわけで、これは勤務を休むという概念ではなくて、その1人の人材が、家庭や教育や地域というところで生活をしながら人脈を広げ、様々な視点を学ぶということは総合的に企業に戻ってきたというか、企業で働く働き手としても当然ながら対応能力が高くなると私は考えているのですけれども、そういう子供を育てながら働いている人たちが、健全に仕事を続けたり、貢献できるという労働環境が何か。

この様々な労働時間や働き方の視点というのがあると思うのですけれども、こういった3つの視点から何か抜け落ちている、あるいは聞きそびれてしまっている、見落としているような問題点や課題がないのか。今、見つけておくことによって、これからの日本がより強くなっていくあるいは働き手が伸び伸びと自分を伸ばしていき、貢献できるということは何なのかということを丁寧に私の立場では拾っていきながら、ワーキング・グループとして鶴座長の進める改革にサポートをさせていただきたいなと思っております。

労働時間ということが、一つのキーワードではあると思いますけれども、聞こえてくることを丁寧に報告しながら進められたらいいなと思っております。

以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

最初のほうの事務局からの今後の進め方について、私のほうから若干補足をさせていただきたいと思えます。

もう既に、三浦さんからお話しいただいたことで全部尽きているのですけれども、そのスケジュール感につきましては、この労働時間、労政審での議論と、ジョブ型正社員の懇談会の議論、先方の議論が本格化する前のタイミングに少し我々の考え方をまとめて出しておく。

それが先ほど御紹介あった産業競争力会議のほうも、雇用・人材分科会のほうで12月を目途に中間的な取りまとめ。どれぐらいの取りまとめをやるかというのはまだ定かではないのですけれども、そういうような節目がございますので、やはり少しそこに向かってスケジュール日程がやや過密な部分もあるのですけれども、委員の皆様の御協力を何とぞお願いをしたいと思います。

若干それ以外の点につきましては、例えば労働時間なのですが、これは我々第1期で、企画業務型裁量労働制、フレックスタイム制については、少し厚労省からヒアリングしたり、若干の議論はしました。ただ、この規制改革実施計画、閣議決定されたこの部分、資料2のところを見ていただきますと、労働時間法制について総合的に労政審で検討しますとありますので、我々の考え方も非常に限定された項目だけ議論するのではなくて、労働時間法制全体に目配りして、どういうやや中長期に大きな制度変化ということになることも含めて、大きな視点から議論をしていくということを考えております。

それから、ジョブ型正社員につきましては、既に懇談会のほうがスタートしておりますけれども、御承知のように、水町先生が懇談会のほうも委員になっていらっしゃって、こ

これは連携ということで考えますと非常にありがたい状況でございまして、水町先生、もちろん個人としてのお立場で向こうの懇談会出ていただいて、御発言ということで、私からもお願いはしておりますけれども、やはり同じ委員が2つの会議に御出席いただけるということは、その連携ということにつきましても非常にポジティブな効果ということで私も考えております。

それでは、先ほどの事務局からの説明、佐々木委員からの御説明につきまして御意見、御質問等あればよろしく申し上げます。

○水町専門委員 労働時間の問題について、佐々木座長代理から話がありました点について、大変共感するという印象をお話しさせていただきたいのですが、外国との比較とか日本の現場を見た中で、労働時間問題というのは労働政策の中でも極めて深刻でかつ重要な問題で、根本は何かというと、やはり日本が特異な長時間労働をずっとまだ引きずったまま来ている。長時間労働がどうこれから実態としても解消されるような制度づくりをつくっていくか。これをきちんとやらないと、一方では長時間労働で疲弊して過労死、過労自殺という問題もありますし、また、ホワイトカラーの生産性の問題というのも長時間労働と結びついた問題ですし、また、佐々木さんがおっしゃったように、ダイバーシティとかワークライフバランスで子育て支援とか少子化の問題の中でやはり一番根本的な問題は、正社員として働いていると長時間労働で私的な時間がとれないというのが外国との最も大きな違いで、法律がどうこうというよりも実態をどう変えて長時間労働をなくしていくかということが一つ重要な柱で、もう一つは、法制度に起因していますが、労働の量がふえると時間外労働手当につながるという、結びつくという、労働の量にリンクした処遇制度を法律が規定しているので、これはある程度工場労働みたいに指揮・命令を受けて働く場合にはしょうがないけれども、もっとクリエイティブな働き方をしている人たちにとっては、逆にその労働の質とかクリエイティビティと結びつくような運用ができるような制度にする。そういう意味で、インフラから生産性とか創造性を促していくというのがもう一つ重要な柱で、この2つを両立できるような制度をどうつくっていくか。

これまでの労働時間法制とか規制の在り方で、十分この2つの問題が意識された議論が行われてきたかということ、なかなかそうではない状況にあるので、この規制改革会議の中で、そういう大きな視点から思い切った議論なり提言なりができると、今後の議論についての出発点になるかなという気もしますので、大変共感した御意見をいただいて、ありがとうございましたということです。

○鶴座長 他、よろしいでしょうか。

私のほうからも佐々木委員からのお話を聞きまして、この1、2、3、それぞれ非常に重要な視点かなというふうに思います。それで特に1と2のところのキーワードとして、やはり一人一人のその貢献とか才能を伸ばすという、これは個人のものになってくるのですけれども、それができる環境というのは一体何なのか。

伸び伸びとした環境、これは非常にそういうものを実際の制度設計の中でやっていくと

というのは、なかなかこれまで我々もきちんと考えてこなかった部分ではないかなということで、何かその能力というすぐスキル、訓練、教育とかそういう話にどうしてもなってしまうのですけれども、それが一つの大きなポイントなのかなということなのです。

それと3番目、これはもう女性だけではなくて男性もちゃんと子育てをしっかりとやってくださいというメッセージも含まれていると思うのですが、一方、こういう子育ての問題、ワークライフバランスの問題とこの2番目のグローバル社会での競争というところが、実はこの働き方とどうしても条件として相反してくるような話ということが、もしかして出てくるというのは通常これまでの議論の中で私はあったのだと思うのです。

いや、そうではないのだと、両方こういうことをやりながら、両方目指せるのだということとをどれぐらい積極的にここで議論していくのかということも、また、今のこの御提案の中では非常に重要なポイントなのかなということでお話を伺いさせていただきました。

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 佐々木さんのメモの3に関係するのですが、労働時間のときテレワークも是非検討に入れていただければと思います。子供が寝てから仕事をするということがあっていいのですが、今、それがなかなか労働時間法制でできなくなっていますので、よろしく願いいたします。

○鶴座長 はい、どうぞ。

○佐々木座長代理 ありがとうございます。

これはここで聞かなくても後でいろいろ教えていただければいいのだと思うのですけれども、その時間的なスケジュールとして、11月の末までに労政審などに提案するための論点をまとめて出しますという話と、それから、先ほど水町先生がおっしゃっていたようなあるいは今、鶴座長に言っていたような、その新しい考え方というのですか、何かそもそもどういうことなのかなとか、こういうことがあり得るのではないかなというようなことをビジョンとしてというか、まとめていくこと、私自身も非常に重要だと思っておりまして、全ての規制改革そうですけれども、時間が決まって、ここ直そう、あそこ直そうということも重要なのですけれども、そもそもこの労働というものを守るという立場から、私が考える、貢献する、伸び伸び働く、成長するというような考えの労働の考え方と両方を見るためには、5年、10年かけて世論も含めて労働は何だろうかということを考えていくような機会を持たなければならないと考えるに今のところ私は至っていて、そういったビジョンや言葉遣いをし続けることと、その11月の末までに論点をまとめたり、これを議論してくださいというふうに労政審に出すこととは違いがあると思うのです。

質問なのですが、ビジョンを語りながら、11月末まではそのビジョンをまとめたりすることに精力を傾けるのではなくて、論点を出すという、議論していただくところに注力を置いていくことになりますね。

しかしながら当然ながら、それを議論していただくときに、何らかの頭のメッセージと

というのが少しは入るけれども、そこはもう少し長期的に、例えば私たちですと6月のまた報告をするときまでに、もう少しビジョンなりのものをまとめていくという、そういう動きでしょうか。

○鶴座長 これはどうですか、いいですか、私から言って。

○三浦参事官 御議論いただければと思いますが、11月中にまとめる論点の際にもある程度今日御提示いただいたこういう基本的な視座とか考え方ということをもとめていくということはあっていいのではないかと事務局としては考えます。

ただ、そこではまだきちんと細部まで議論が煮詰まらないとかいった点があれば、そういった部分は継続的にやって、6月を目指してまた重ねてやっていけばいいのだろうと思いますし、この会議はあとまだ2年半の活動がございますので、そういった視点も含めて中長期にビジョンとかその基本的な目指す姿、視座をその時々でできる範囲で常にやっていくという考え方でいいのではないかと私個人としてはそう思っています。

○鶴座長 では、浦野委員。

○浦野委員 本当に感想なのですけれども、佐々木さんのペーパー、私も本当に共感するところなのですけれども、やはり素朴な疑問として、特にこの労働法制が一本でできてしまっている。本当に昔型の製造業から始まって今、サービス業までできていて、もうほとんどがサービス業化している中で、一本の労働法制というところに素朴な疑問が私はあるわけですね。

他の法律ですと、やはり業によって様々な規制、運用も含めてあるわけで、これを一本にまとめるということが非常にある意味の困難性があるというふうの一つは感じますね。

その長時間労働も様々な質の問題があって、水町先生おっしゃったように、本当にクリエイティブな仕事をやっているときの長時間労働というのは本当に労働といえるのかどうか、ある種アイデアを考えているような時間というのは労働なのか、一方で、本当に製造業とかサービス業の現場において、長時間労働が強いられているような実態と、同じ長時間労働といいながら、全く別ものですね。

それは佐々木さんの、例えば3番の点でいったときに、長時間労働があるということできないねというのはそのとおりなのですけれども、全く質の違いがあって、前者の例であれば、大田さんおっしゃったように、テレワークも含めて様々なやり方があるのでしょし、そういうことで、私は本当に素人の考えなのですけれども、この労働法制自体が、労働の中身によって法律の区分ができるような可能性というのは将来ともないのですかね。

そもそもそういうことというのはあり得ることなのか、お聞かせ願えればと思います。

○鶴座長 その前に島田先生、御発言。

○島田専門委員 今の浦野委員との関係でも、これまでもそういうことを一応考えて、裁量労働制とか、フレックスタイム制とかというのを考えてきたと思うので、それがまだまだ不十分だと思いますので、浦野委員がおっしゃったような方向性というのは十分考えら

れるのではないかとこのように思っています。

私が先ほど申し上げたかったのは、佐々木委員の御提案との関係なのですけれども、このグループはそもそものところで、正社員改革ということを中心に前面に打ち出して、その一環としてジョブ型正社員というのをこれまで打ち出しているのですが、それについては、正に労働時間の改革、労働時間法制の制度の改革ということに多分なっていくというふうには私は位置付けていますので、そういう意味では、それをどういう姿にするのかというのはこれからの議論ですけれども、佐々木委員おっしゃったような、その大きなビジョンというのは正に今後、提案していくもののまず柱になっていくことは間違いがないのではないかと考えております。

○鶴座長 ありがとうございます。他に。

特に、浦野委員からのお話、何かコメントよろしいですか。では、水町専門委員。

○水町専門委員 浦野委員のおっしゃることもある意味もつともで、例えばドイツなどは日本の労働基準法みたいなもので、法律で労働時間をがんじがらめにするというのではなくて、産業ごとに労働協約を結んで産業の実態に合った形で労働時間を規制をしているということになっているのですが、日本では逆にいうと産業レベルで労使が協約を結んで規制をするということがないので、では、法律で労働基準法でやると。

労働基準法の中では、島田先生も先ほどおっしゃったように、企画業務型裁量労働制とか専門業務型裁量労働制で、業務の性質によっては違うルールにしますよと言っていますが、そもそも、では労働時間とは何かという労働時間の解釈は一本で、こういう場合にもこういう場合にも労働時間に当たるねという運用がなされていたりして、全国一律の労働基準法が持つ意味での画一性、一律性というのは今でも残っています。

そういう中で、健康管理という面でどれくらい業種とか実態に照らした多様な規制をしていくべきなのか、また、その管理・監督者とか、企画業務とか専門業務とか、それぞれの業務の特質の中で労働基準法をもう少し柔軟化して実態に合ったようにしていくべきなのかということもあわせて検討しないといけないですし、そういう意味で健康管理、長時間労働の解消という点でも、クリエイティビティ、創造性、能動性を高めていくという観点からも、少しきめの細かい議論をしながら、ただ、制度としてはどういう設計になるねという大きなビジョンのもとで議論をするということはやはり大切なと思います。

○鶴座長 私のほうからも若干補足というか、コメントさせていただきたいと思うのですが、その長時間労働というのは非常に大きな問題なのですけれども、これはいろいろな性格の違いがあると浦野委員が御指摘。私、自発的な長時間労働と、非自発的な長時間労働とあって、自発的な長時間労働、ワーカーホリックというものもあるわけですね。

それから、非常に自分がこの仕事が好きで、では、自発的で好きでやっているからそれはいいのでしょうかとなると、実は最後にそこでかかってくる問題、健康の問題というのがあるわけですね。そうすると、健康という視点から長時間労働というのは最後、それが非自発的であろうと自発的であろうと、やはりそこというのは考えなければいけないと

は一つの規制の根拠の在り方として重要なのかなど。

それと現状の、これは両専門委員に補足をしていかなければいけないのかもしれませんがけれども、一斉休憩時間をとる、一応法律ではそれが定められているのですが、逆にそれが適用除外になっているような産業というのが具体的に決められていますし、また労使で話し合えばそこは変えることができるというような、要は、現実でも若干そういうような運用をしているものもある。

また、情報労連だったと思うのですがけれども、インターバル規制といったようなものを実際導入しているような業界、もあるということなので、では、その全く今の仕組みの中でやや違った待遇が取ることできないことをいえば、若干それを考慮しているような制度設計等も現実にはあるので、そういうところをどういうふうにある意味では活用していくのか、そのアイデアとしてもいろいろな考え方は私はあると思うのですがけれども、そういうところも含めて少しこのワーキング・グループで今後きちんと議論をしていくことは重要なのかなと思っております。

他に。

議長、お願いします。

○岡議長 教えてもらいたいのですが、現在は労働基準法があって、ミニマムの規定がありますね。あとは労使協定を結んで、ここまでは時間外勤務ができます、その場合はこういう支払いをしますよと、個別に決まっていますよね。

長時間労働というときに、ミニマムの規定の時間も含めて長時間労働だという考え方なのか、いや、むしろ個別の業界単位か、企業単位かの労使協定で決められた内容が、長時間労働という現実に結びついていくという理解なのか、その辺のところについて水町専門委員のお考えを教えてください。

○水町専門委員 原則週40時間、1日8時間という原則に、三六協定という労使の事業レベルの協定を結べば、その上限時間を延ばすことができる。

一方では、企業、事業上の実態にあって労使が定めているのだったら、それでいいんじゃない。もちろん、その定めた上限を超えたら違法になりますが、上限までは労使で定めているのだから、その労使の自治を尊重しましょうよというので、それは一方でいいのですが、実際上は、その三六協定の上限というのは労働大臣が定めた指針、目安があるのですが、それを超えて、今、特別条項というのを入れて、すごく長く、月100時間残業しているですよという労使の合意があったりします。

それは労使の合意だからいいかということ、その労使の合意どおり働いて脳心臓疾患で倒れるとこれは過労死という、労災に当たるようなすごい長時間まで労使協定で定める場合もあるので、本当に全ての現場で労使のその協定がうまく労働時間をどれくらいコントロールすればという形で実効的に機能しているのか、ただ、形式的に会社が言われるとおりにサインをして、そのとおりにやったら問題ということになってしまわないかということがある、その上限の設定は、労使の自治も一方で大切ですが、他方でここまでやっ

たら、やはり国の政策とか、社会の観点からするとおかしいだろうというのがあります。

これは先ほど来議論があるように、大学の教員もそうですが、自発的に研究する場合には、土日も夜も関係なく自由に研究してクリエイティブに働くという働き方もあれば、とにかくノルマノルマでプレッシャーの中で働いている場合の長時間労働という健康に与える影響も全然違ってきますので、そこら辺の例えば産業医学とか科学的な見地を入れながら、どこら辺に設定するのが健康確保とか生産性向上のために資するかというのを、労使の協定だけではない観点から何らかの設定をしていって進めていかないと、やはり日本の長時間労働の中に潜む大きな問題を解消できないかなというのが私の今の考えです。

○岡議長 ということは、三六協定の部分の話ですね。

○水町専門委員 三六協定自体が。

○岡議長 だから、本当に労使がきちんと話し合っただけで決めていいのか、やはり労と使の関係から労に厳しい内容のものになってしまって、実質、今おっしゃられたような長時間労働で病気になってしまうようなものも現在ありますねと。そこを労使に一任ではなく、変えていく必要があるのかもしれないという御意見ですね。

○水町専門委員 はい、そうです。

○岡議長 わかりました。

○鶴座長 島田先生、お願いします。

○島田専門委員 水町先生のおっしゃることについて、そのとおりだと思っていますが、加えてやや細かい話になりますけれども、確かに労使協定、三六協定で時間外の上限とか決めるのですけれども、それがその現場でいつ、何時間やるのかという規制には直接はつながっていないのですね。

その部分がかきちんとコントロールされるような仕組みというのは、労使が実質的にやればいいのですけれども、これまでの実証研究とか見ていると、やはりそこが非常に難しいという実態があって、三六協定をもう一つ下げたところでその労使の集団的なコミュニケーションをきちんとつくって、コントロールできるようなことが、これまで十分できていないのではないかなと、そこにその長時間労働の原因の一端があるような気がしております。

ですから、三六協定というのを本当に厳格に必要性で決めるというよりは、枠を一応設けておいてという機能になってしまっているのではないかなと、そこを少し考えなければいけないと思っています。

○岡議長 大変重要な部分だと思いますね。ある意味では、企業の経営者が社員を大切に経営をするのかどうかということとも密接な問題であり、取り決めだけの問題でないことを私は経営者として強く感じております。確認したかったことはよくわかりました。ありがとうございました。

○鶴座長 他、御意見。よろしいですか。

それでは、本日の議論はここまでにさせていただきますと存じます。

次回の雇用ワーキング・グループについては、後日事務局から御連絡をいただきます。
最後、事務局のほうから何か特に。

○三浦参事官

次回、先ほど御説明しましたように専門委員、鶴座長からの問題提起をいただいて、また今日と同じようにもっと議論を深めていただくことになると思います。

あわせて他の委員の方々からもこの労働時間問題について、こういった規制改革が必要ではないかといった御提案がございましたら、事務局にお寄せいただきましたら、そういった場も設定させていただきたいと思いますので、また追って御案内させていただきますが、よろしく願いいたします。

○鶴座長 では、これにて会議を終了させていただきます。

本日は、お忙しい中集まりいただきまして、どうもありがとうございました。