

## 第14回 雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成25年11月5日（火）9:30～11:51
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）鶴光太郎（座長）、佐々木かをり（座長代理）、浦野光人、大崎貞和、佐久間総一郎
  - （専門委員）島田陽一
  - （政府）稲田内閣府特命担当大臣（規制改革）、後藤田内閣府副大臣
  - （厚生労働省）村山労働基準局労働条件政策課長
  - （内閣官房）藤原地域活性化統合事務局参事官
  - （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. 厚生労働省ヒアリング（ジョブ型正社員に関するルール整備について）
  - 2. 厚生労働省ヒアリング（労働時間法制等について）
  - 3. 内閣官房及び厚生労働省ヒアリング（雇用に関する国家戦略特区の検討状況報告）
  - 4. 意見交換（労働時間法制等について）
  - （閉会）
5. 議事概要：
  - 館次長 本日はお忙しいところ、皆様にはお集まりいただきまして、ありがとうございます。これから「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。  
本日は、所用により、水町専門委員は御欠席です。  
稲田大臣は少し遅れて御出席でございます。後藤田副大臣もいましばらくで御出席だと思われま。
  - それでは、これから議事を進めさせていただきます。  
鶴座長、よろしくお願いいたします。
  - 鶴座長 それでは、議事に入ります。  
本日は、労働時間法制、ジョブ型正社員、特区と盛りだくさんなのですが、内閣官房及び厚生労働省からのヒアリングと、佐々木委員からのプレゼンもお願いしております。  
まず、厚生労働省より、ジョブ型正社員についての御説明をよろしくお願いいたします。
  - 厚生労働省（村山課長） 貴重なお時間をいただきまして、ありがとうございます。厚

生労働省労働条件政策課長の村山でございます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

お手元の資料1でございます。

1 ページ、先ほどジョブ型正社員についての説明ということで、御指示を座長からいただきました。規制改革実施計画にジョブ型正社員の雇用ルールの整備が盛り込まれているところでございます。

これを受けまして、9月10日から厚生労働省におきまして、「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」を既に3回開催しておりますので、本日はその状況について御報告申し上げ、種々、御指導をいただければと考えております。

まず、多面的で安心できる働き方の促進に向けた取組ということで、これは再興戦略の表現をそこにいただいておりますが、一つが多様な正社員のモデルとなる成功事例の収集、もう一つが「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」におきまして、本ワーキングひいては規制改革会議からも御示唆をいただいておりますジョブ型正社員の雇用ルールの整備につきまして、調査審議を進めているところでございます。

具体的な検討項目といたしましては、お手元で目を通していただいているところの「検討項目（例）」のところでございます。

(1) として、制度導入のプロセス。具体的な労使協議や労働条件設定についての話合いの状況。

(2) として、労働契約の締結・変更時の労働条件明示の在り方。

(3) として、労働条件の在り方、いわゆる正社員との均衡の在り方。

(4) として、相互転換制度を含むキャリアパスの問題。

(5) として、その他雇用管理に関する事項ということで、例えば教育訓練や雇用の終了といったことにつきましても、これから御審議を深めていただければというところがございます。とりわけ(2)の労働条件明示の在り方と明示的に検討事項に載せておりますのは、本ワーキングでも島田専門委員を始め、有識者の先生方から、ここをしっかりと取り組むようにというお話をいただきましたので、そういったところを項目上、特出しして進めているということでございます。

一読してわかっていただけますように、労働契約の成立、展開、終了の流れを踏まえつつ、一方でいわゆる正社員や、あるいはまたその一方で、有期の非正規の方々との転換や均衡といったようなことも含めまして、御審議をいただいているということでございます。

本会議で大田議長代理から、できるだけ早くという御指示も頂戴いたしまして、当初は来年度ということをお願いしておりましたが、それを1年繰り上げて、今年度から着手をして、鶴座長からも、来年度中には日本中の津々浦々の企業にまでのこの成果を周知するようにとの御指示をいただいた案件でございます。しっかりとそのスケジュール感も踏まえながら、取り組ませていただきたいと思いますと考えております。

2 ページは、参集者の先生方です。

座長は、最近『正社員消滅時代の人事改革』を物されております今野浩一郎先生にお願

いしているところがございます。

3 ページ、4 ページは、総括的な御議論をいただきました第1回の議論の主な御意見をまとめたものがございます。御関心であれば、インターネットを見ていただければ、委員の確認後、全て議事録を公開しているところがございます。

まず「○検討のための基本的な考え方」といたしましては、複数の委員から頂戴いたしました。多様な正社員制度は手段であって、目的ではないということ。目的は非正規の方々のキャリア・アップ、あるいは正社員の方々のワーク・ライフ・バランスの実現、とりわけ本日の第2の議題とも絡みますが、長時間労働の是正などの問題と絡む問題だという御指摘がございました。

ただ、目的達成のためのツールとして多様な正社員が重要になっていることは確実なので、共通のインフラとして、雇用管理上の留意点をまとめていければというのが懇談会の方向感ということでございます。

以下、2つ目のポツにありますように、雇用管理について、キャリア・アップ型の場合と、いわゆる正社員から転換するという場合では異なるのではないかという御指摘。

また、雇用区分が多様化して、区分ごとに人事管理をするのは結局効率が悪くなるので、今度多様化すると、一方でインテグレーションが必要になってくるという問題意識。

多様な正社員制度の濫用や悪用を一部報道等でもなされているわけですが、そうしたものを防止するためのしっかりとした仕組みも必要であり、また、その基盤として労使関係の問題は重要だという御指摘などもございました。

「○労使関係の基盤」のところ、法律でルール化するというより、企業内で労使の話し合いで制度を決めていくことが大切だという、この分野のフィールドワークを重ねられている先生からの御指摘がございました。

また、様々な雇用形態をカバーする労使関係が必要で、とりわけ、本ワーキングでも御議論がありましたが、労働組合がない企業における労使の話し合いの仕組みも検討していくべきだという御指摘がございました。

それから、特に本ワーキングで御指摘のあった労働条件の明示、ルールの明確化の関係でございますが、多様な正社員は実態として様々な形があるけれども、共通するインフラとして、就業規則や労働契約による労働条件の明示を明確にすべきだという御指摘がございました。

その先がかなり御議論のあったところございまして、一方で、ルールを明確化するのではなくて、曖昧にしておいたほうが柔軟に対応できるのではないか。これは具体的には、典型的に勤務地限定の正社員の場合の事業場閉鎖の場合の対応などは、決め打ちでないほうがその実情に応じて対応に幅ができるのではないかという御指摘があり、もう一方の御指摘として、労使双方の合意のもとに暗黙のルールとして今まではうまくいっていたところも、これからの状況の変化の中できちんと事前にルール化したほうが、特に労働者側も納得しているのであれば、トラブルが防止できるのではないかという御議論がありました。

それに対して、3つ目のポツのところですが、ルールと実態の乖離について、就業規則等に明記されているか否かという視点だけではなくて、労働者の期待に対してどのように限定をかけるかというところが大事だということで御指摘がございました。3つ目のポツは専門の先生の御発言で難しいのですが、具体的には社内のルールで何かを定めていても、本当に労働者の期待とか行動というものが実態として限定できるかというところの問題意識かと思います。従来、日本の企業は、むしろその労働者の期待をうまく活用してきたけれども、これを限定するというところについて、人事管理面で大きな本質的な論点があるのではないかとこのところ、御意見の交換があったところでございます。

4 ページ目の「転換制度等」でございます。

これは改正労働契約法によります5年無期化ルール（無期転換）に役立つルールを検討すべきだという御指摘がございました。これまでは有期の方ですと、有期を反復更新して新しい有期契約を結ぶときに、洗い替えのような形で、契約の更新時、職種の範囲や労働時間を決めることができ、それで企業の実情に応じた、あるいは事業場の実情に応じた柔軟な対応が図られてきた。例えば1日6時間から7時間の所定労働時間に1時間増やすとか、出勤日を月、水、金だったものを月、木、金に変えるとか、そういったことについて、有期の反復更新の都度都度見直していくことができたけれども、無期化した場合に、こうした柔軟な対応ができるのかといったようなことを考えると、特に職種などは少し幅をもって何々服の販売員ということではなくて、衣服全体の販売職にしておいて、今度は紳士服のほう売れてきたら、そちらのほうに回っていただくとか、そういう工夫なども話し合っていくことが必要ではないか、あるいはベストプラクティスを見つけていくのではないかとこのところ、御指摘がございました。

また、多様な正社員の方々には、昇進の上限がある場合も多いけれども、転勤がなくても育つ人もいますので、そうした問題意識を持っていくべきではないかとこのところ、御指摘がございました。

次のポツでございますが、女性が育児で仕事を辞める要因は転勤があるからではなくて、保育所がないといった理由のほうが大きいの、多様な正社員によって、女性がワーク・ライフ・バランスや活躍がむしろ難しくなることがないように、男女を問わず労働者が一旦多様な正社員となっても、状況が変化したら、具体的には拘束度は強いかもしれないけれども、昇進やキャリア・アップもあるような正社員の働き方に再度転換できるような仕組みが必要であって、その柔軟性が確保されないと、従来のコース別雇用管理の一般職を増やすような議論になってしまいかねないのではないかとこのところ、御指摘もございました。

次に「○雇用終了」は、労働法の先生から2点御指摘があったところでございます。

雇用の終了の場合にも解雇権濫用法理が適用されるが、これは解雇をできなくしているのではなくて、使用者による恣意的な解雇を制限するものであって、濫用法理の構造上も法理は抽象的かもしれないが、勤務地等が限定されているからといって、機械的に一律なルールを定めることは難しい。

ただ同時に、労使での話合いの手續といったものは重要であるし、これからそういったものについて議論を深めていく余地は大きいのではないかという御意見がございました。

2つ目のポツは、労働契約のルールについては抽象的な部分が多い中で、多様な正社員の雇用終了だけ突出してルール化するのはなかなか難しい面があるのではないかという御指摘がございました。

最後に、この回は一応総論的な議論を行っていただいた後に、実は現在、企業のヒアリングを懇談会の先生方に行っていただいております。これはそこに書いていますような様々な問題意識のもとに行われているということで、とりわけ3つ目のポツにありますように、過去に多様な正社員制度を導入したが、その後、廃止した企業からどうしてうまくいかなかったのかという要因を把握していくと、今後の議論につながるのではないかという御指摘もあったところでございます。

5ページ以降が、現時点での企業ヒアリングの総括表でございます。

現在、6社に関して企業ヒアリングを行っておりまして、個票は6～11ページにそれを連ねておりますが、5ページがその総括です。お時間の関係もありますので、本日は5ページをもって説明にかえさせていただきたいと思っております。

また、これからも異なる業種の2社についてヒアリングをさせていただき、合計8社の事例、これは先ほど申しました、少し過去の取組に必ずしも十分でないという御意識があって、見直しなどを進められている企業さんも含めて、業種業態様々な8社からのヒアリングをして、その上でさらに議論を深めていきたいというのが現在の懇談会の状況でございます。

具体的には、5ページの一番上でございますように、ものづくり、建設業、小売業、保険業、金融業、あと旅行業の6企業からのヒアリングを実施しておりまして、全企業が勤務地限定の正社員制度を既に導入されていて、一部は勤務地のみならず、職務とか勤務時間にも限定のある企業ということでございます。

その職務等の限定の定め方ですけれども、6社全て就業規則に職務や勤務地等の限定を規定しており、具体的にいきますと、就業規則で例えば「ナショナル社員」と「エリア社員」という形で定義・分類し、その上でどういう職務・勤務地の限定になるかが具体的に書かれているということでございます。

さらに、個別のどこの事業場に勤務するのかといったような就業の場所等については、雇用契約書や労働条件通知書に就業場所の限定状況を具体的に記載しているという例が多かったということでございます。

また、地域限定につきましては、ただ単に労働条件通知書等を報告するだけではなくて、その際に、同意書を本人からエリア社員の何々事業場で働いていただきますということに同意しますということで、同意書をとっているような例もあるということで、ここはかなりきめ細かく各企業で工夫をされているということかと存じます。

賃金等処遇の点でございますが、賃金水準はいわゆる正社員と比べて、職務・勤務地限

定の正社員の方々は、おおむね8割から9割ぐらいの水準の賃金テーブルの設定になっていることが多いということでございます。また、積算していくと、必ずしもそこに当てはまらない場合、手当等による調整の例もあるということでございます。

昇進に関しては、いわゆる正社員の方々と昇進スピード自体は同じなのですけれども、上限を設定している、あるいは実態としてどこかのところまで、例えば統括店長までの昇進になっているといった昇進の違いがあるという処遇の特徴があったのかと思います。

それから、各転換制度でございます。一つは非正規からのキャリア・アップで、特に有期の働き方から同じ会社の無期で何らかの限定がかかった多様な正社員になる場合。この場合には、一定の要件、勤続年数や人事評価結果等のもとで御本人の申し出、さらには面接等によって総合的に判断されている例が多いということでございます。

多様な正社員で、例えば勤務地が限定されているとか、職務及び勤務地が限定されている方が全国的に移動するとか、職務の限定がなくて幅広く配転がされるような、いわゆる正社員に転換をする場合ですが、これも一定の要件のもとで、要件は評価結果等で同じでございますが、御本人の申し出あるいは所属長の推薦、面接等により判断していく場合が多いということでございます。

逆に、いわゆる正社員の比較的無限定的な働き方の方が、育児や介護といった様々な理由から一時的に多様な正社員になるという場合は、一定の要件のもとで、これは御本人の申し出と同意、所属長の了解ないし推薦等によって判断している例が多いということでございます。

それから、雇用保障についてでございます。本ワーキングでも委員の先生方から御関心が示された点の一つだったと記憶しております。経済的な理由等によって限定された勤務地が消滅した場合の人事上の取り扱いについて、就業規則などで明確に定めている例はございませんでした。その上で、私どもから、あるいは委員の先生方から重ねて、事業場閉鎖等の場合に対応されるかということをお聞きしましたが、本ワーキングで浦野委員からも実際の例などの御紹介もありましたが、やはり他の勤務地とか職務の配置転換で対応するというを基本線にしていらっしゃる企業は多いという状況でございました。本人が配置転換を受け入れられないような場合には、本人との合意のもとで、会社都合の退職にしていくという例がありますという企業もございました。

制度導入の企業から見た目的ということでございます。

まず一つには、職務・勤務地限定のニーズを持つ人材の確保や定着、あるいはワーク・ライフ・バランスの支援といったような観点からの制度導入をされているところが多いということでございます。

次に、地域限定、勤務地限定ということがございますので、給与水準の地域相場を反映しやすくなるということで、基本的に転勤がない範囲内という中で、きめ細かい賃金テーブルを設定する等によりまして、人件費の適正化が図られる。ある意味で労使合意のもとで総額人件費の抑制にも資するという御意見もございました。

女性の能力、キャリア志向の強まりに伴い、転勤を限定して幅広い職務に従事できるような環境を整備しているという企業もございました。これは特に、かつて総合職と一般職で截然と二分化していたような企業が、多様な正社員制度によって、こうしたメリットを引き出していた例がございました。

ものづくり企業からは、ものづくり技能が有期の人への反復更新で、一方では雇いどめになるかわからないし、離職率が高いような状況から、ある程度限定的な無期の正社員にすることによって、技能の安定的な継承が図られている面があるという御意見がございました。

メリットといたしましては、そうしたところからのメリットが感じられているということでございます。

さらに、運用上の課題として御指摘も種々ありました。

まず、転勤しない、いわゆる正社員と同じ仕事をしている多様な正社員から、先ほど賃金水準でも8割から9割ということですが、その時点での処遇格差ということに関する不満が多いという御指摘が複数の会社からございました。特に必ずしも会社の状況として、現在どんどん支店なり工場なり支社なり、そういったものを増やしていくというよりは、やや全体としてスリム化せざるを得ないような場合には、転勤自体がある程度制約されてくる中で、こうした局面も生まれてくるという御指摘も具体的にあったかと存じます。

それから、会社として幅広く活躍することを期待する役割と、御本人の価値観や個人的な御事情、ワーク・ライフ・バランスとの御事情とのマッチング、折り合いのところ、なかなか企業と働かれる方々の間でのマッチングが難しいという御指摘もございました。

限定された職務が行われる短時間正社員制度の活用の在り方で、特に夜間の営業時間の勤務を希望される方は少ないので、夜間営業時間の勤務シフトが組みづらくなっているという実情の御指摘もございました。

また、コース転換につきまして、よりライフイベントごとのタイミングでの随時応募など、柔軟な対応を検討しているけれども、なかなかそこまではまだたどり着いていないという御指摘もございました。

その他、様々な御指摘もございましたが、あとはまた委員の先生方からの御質疑の中でお答え申し上げることができればと考えております。

雑駁でございますが、現状は以上でございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

ジョブ型正社員については、第1期にかなりこのワーキングでも詳細な議論をさせていただきまして、厚労省さんともかなり突っ込んだ議論をさせていただいたと思っております。

今回この懇談会を新たに始められて、今、御説明をお伺いして、我々がいろいろ主張させていただいたポイントをかなり丁寧に懇談会で拾っていただいて、御議論をいただいているという印象を受けておりまして、これは非常にありがたく存じます。

その上で、私、座長のほうから、議論の出発点として3点ほど申し上げたいと思います。

まず第1点は、スケジュール感のことで、これは村山課長も非常に丁寧を御説明していただきました。私の実感としては、早く今年度から研究会をやってくださいということ、で我々は申し上げた。というのは、26年度もぎりぎりにいろいろな留意の点を全国津々浦々まで周知するというだけでは、なかなか徹底ができないのではないかと。そういうことを考えると、少し早目の対応が必要ですねというお話をさせていただいたと思うのです。

私は、この研究会のスケジュールが出たときに、研究会の最終的な報告が出るのは、夏から秋にかけてということで、そこから年度末までにいろいろな意味で役所も忙しい中で、そこが完全にできるのか。そこは若干議論させていただいたときと、スケジュール感的にはやや後ろ倒しになっているような印象を受けました。

これは、もちろん懇談会はどれぐらいのタイミングで結論を出していくかということはあると思うのですが、やはり今回、第1期の経験を踏まえると、ひとつは6月ぐらいに成長戦略のいろいろなものがまとまっていく、規制改革会議としても答申をまとめていくということにあって、ある程度そういうところを照準に出していただく。そうしないと、最後の26年度中に留意点を周知していくということがなかなか難しいのではないかと。そのスケジュール感については、再度御検討をしていただきたいというのが第1点でございます。

第2点は、今日の「検討項目」というところで非常に重要だと思っておりますのは、労働条件の明示、相互転換制度です。それに伴って均衡処遇というのがあると思っておりますけれども、この辺をどれだけきちんとやっていくのかということが大きなポイントになるかと思っております。

先ほど少し御説明いただいた中で、必ずしもルール化をぎりぎりやる、ある程度曖昧にしたほうがやりやすい部分もあるのではないかと。それは御議論もあると思うのです。ただ、この懇談会として、もう一回ここは明確にさせていただきたいなと思う点は、多様な正社員をマスとして増やしていく。ジョブ型正社員と言われている者、これは研究会の方々、非正規のキャリア・アップとか正社員のワーク・ライフ・バランスとかとなっておりますけれども、とにかく今よりも増やしていくということにおいては、何が必要なのか。ここを非常に重要な点として議論をしていただく。今と同じで構わないと言われれば、現状維持で曖昧なままでいいのではないかと議論もあり得ると思うのです。ただ、今以上に増やさなければいけないということになれば、ここをお考えにしっかり目標として考えていかなければいけない点ではないのかという印象を受けております。

その点では、先ほど、多様な正社員制度を廃止した企業というのはどういう理由かとか、こういうところを非常に丁寧に探っていただくことは、私は非常に重要だと思っております。

3点目は、今回の懇談会の委員の先生方というのは、皆さん大変見識をお持ちの方々だと思います。ただ、今野先生、佐藤先生というのは、正に現場のところ、御活躍されている先生方なので、先ほど少し御説明があったように、本当に企業で実態として



どういう状況にあるのか。かなり詳細にヒアリングをしていただいているということだと思うのですが、現場のお話というのが非常に重要だと思うのです。これは私から申し上げるまでもない話でございますけれども、研究会の中でそのいろいろな現場の方のお話をいろいろ伺いして、現状を整理していただくというところをさらに留意して、議論を進めていただきたいと思います。

我々のほうでも、今日のお話も含めまして、ジョブ型正社員はどういうことでまた今後議論を進めていただきたいか、規制改革会議の正式な意見として取りまとめたと思いますけれども、今のお話を聞いて、とりあえずの感想として3点申し上げます。ありがとうございます。

それでは、他に御意見のある方。

大崎さん、どうぞ。

○大崎委員 ありがとうございます。

私は、前期はこのワーキングのメンバーではなかったのが新米なので、理解が足りない点があるかもしれませんが、今のお話を伺っていて気になったのは、実態として無限定正社員と言われる方々に比べると、ジョブ型と呼ぶかどうかは別として、限定的な正社員というのは処遇が低いというのが実態としてあるという理解を厚生労働省としてされているのだなということがよくわかったのですが、先ほど座長から、こういった多様な正社員というのをどう増やしていくかということが非常に重要だというお話があって、私も原則論としてはそのとおりだと思うのですが、他方で、無限定正社員から多様な正社員に移っていく人、あるいは無限定正社員の採用を絞って、多様な正社員の採用を増やしていくことだけが一方向だけで起きると、結局、労働者全体で見ると平均的な処遇が下がるということになりかねないわけですね。

だから、やはり他方で非常に不安定だと言われている有期雇用の人等と、あるいは派遣労働でただ長期間、実態としては直接雇用に近いような働き方をしているような人たちが限定正社員になっていくという逆の動きがないと、これは厚生労働省として何を進めようとしているのかわけがわからないことになってしまうのではないかと思ったのですが、その辺についてどうお考えか教えていただければと思います。

○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。大変貴重な御指摘をいただきました。

私の説明が不十分な点もあって、大崎委員の御指摘をいただいてしまったと思っているのですが、厚生労働省として多様な正社員制度の一番大きな趣旨、目的としては、有期の反復更新のような働き方がずっと繰り返されているような人について、必ずしもその人が全国転勤とか、幅広い職種転換とか、経営幹部になるとか、そういったことではないかもしれないけれども、より安定的な働き方の中でキャリア・アップをしっかりとやっていくということ。まずキャリア・アップと申し上げたのは、その点を第一義的にやっていきたいということです。そして、あわせて、もう一つの柱としては、やはり先ほど大崎先

生から無限定なというのがいいかどうかというお話もございましたが、非常に長時間労働で拘束度がきついような働き方の正社員の方について、あるライフイベントの段階なり、ある一定の制約がかかるときには、多様な働き方というのも選択できるような、双方向の仕組みとして、皆さんの理解を得て、労使の理解を得て広めていく必要があるのではないかとということでやっていっているということでございます。鶴先生からは、この点について、正に人が動くという観点から、そもそも御提起いただいて、本ワーキングでも議論を深めていただいた延長線上でやっているということございまして、キャリア・アップの点はしっかりやっていきたいなと考えています。

あわせて、最初に鶴座長からいただいた点と、今、大崎先生からいただいた点で、そのうちのひとつとして、拡大していくべきだというお話で、我々も政府として、もちろん閣議決定もした内容で、その方向でやっているのですけれども、有識者の先生のお話を伺ってみると、留意点を示すのはいいが、拡大するかどうかは、最後究極の上で労使の判断なのだから、あまり行政がそこに拡大、拡大という方向で強く打ち出すのはどうかという御意見もありまして、そこでは正に今、大崎委員からありましたようなメリットを強調していくことによって、労使あるいは公益の有識者の御理解も得ながら、また雇用管理上の留意点として、明示の問題、転換の問題、均衡の問題を少しでも前へ進めるような御提言ができるかどうかということだと思いますので、本日いただいた両先生からのお話を踏まえまして、また持ち帰りまして、しっかりやっていきたいと思っております。

雑駁でございますが、以上でございます。

○鶴座長 ありがとうございます。

浦野委員、お願いします。

○浦野委員 今、大崎さんがおっしゃった部分で、派遣の方々などがこういった多様なジョブ型のほうに移ってくる。これは非常に可能性が大きいと思うのです。

企業にとって、このことがかなりきちんとした形で見えてくると、ジョブ型というのは採用しやすいですし、地方の製造業とか流通業、物流業などにおいて、このジョブ型を採った場合には、働く人のモチベーションは間違いなく上がっていますね。地域の中での賃金というのはあるので、それにあわせる形はあるのですけれども、従来、私どもは派遣とか請負の中で対応させていただいた観点からすると、非常にモチベーションが上がったというのが実態であります。

そういう中で、さらにモチベーションが上がってくる方がいらっしゃって、例えば東北地区の工場から九州のほうに転勤をしていただいて、さらに能力を磨いていただくとかという人もあらわれてきていますので、これは働く人の全体的な視点から見たときには、非常にいいことかなと思います。

一方で、無限定の社員から限定的なというのは、これは本当に親の介護から始まって、様々な理由で、今、私どもの会社の中でも選択される方はいらっしゃいますので、この相互転換制度ということが今回非常に核になる部分だと思っております。

そういう中で、一つ質問があるのですけれども、労働組合がない企業における労使の話し合いというのは、労働組合がないところがほとんどでありますから、中小企業の方々も含めて、この過半数の代表ということをどういうふうに担保していけるのか。前回、私は欠席したのですが、連合さんからの発表の中にも、そのことに対する懸念がかなりあって、この辺は現状での先生方の有識者懇談会での考え方等をお聞かせ願えればと思います。

○鶴座長 もし御質問がある方はまとめてしていただいて、厚労省のほうからまとめてお答えしていただきたいと思うのですけれども、他の先生方はよろしいですか。

佐久間先生、どうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。

2点です。それぞれ中身は違います。

まず1点目は、今回の各社さんのヒアリングは、非常に有益な情報をもたらしていると思います。それにつきまして、まず現にこういう形で多様な正社員を導入している企業においては、現状において問題点がない、もちろんここに課題等は書いてありますが、制度上もしくはルール上の問題点はないと。つまり、何かこういう点を明らかにしてください、何かこういう点のルールなりガイドラインをつくってくださいというニーズがなかったのか、あったのか。これを見ると、それぞれかなり実務面でもでき上がっていて、現状でよくて、あとは取組次第だとも感じられるので、その点について1点お伺いします。

2点目は中身の話で、これを見ると、やはり先ほど大崎さんもおっしゃっていたように、処遇において多様な正社員と言われている方のほうが低い場合が見られる。そのときに、勤務地だけを理由にした場合の合理性というか、理由というのは、何を持っているのか。想像するに、実際勤務地を限定することによって、職種が限定されるということがあるのかないのか。その辺についてどういうふうに各社さんが考えておられたか。

極端な話を言えば、本社が東京にあって、工場が相当地方にあります。そうすると、本社限定となると、ある意味では、変な話ですけれども、トップまで当然行ける。ですから、そこで職種限定がないと、地域限定しかないと、単純に本社にずっといるエリートサラリーマンということになってしまって、そのときになぜ処遇が落ちるのかよくわからないと、こういうことにもなるので、多分、実際に採用されている会社さんは、その辺については、ある仕組みができ上がっているのだらうと思いますので、その辺について何かお気づきの点があれば、教えていただければと思います。

以上です。

○鶴座長 他にありますか。

島田専門委員、お願いいたします。

○島田専門委員 前回の御提案を丁寧に取り上げていただきまして、大変ありがとうございました。

鶴座長が御指摘になった点と関連なのですが、労働条件の明示について御検討いただいているように、やはり変更時についてきちんとやるというのが今回の要になるのではない

かというのは申し上げたとおりで、その点については、やはり立法事項として御検討いただければ大変ありがたい。

専門的な話になるのですが、その際に、現在、労働基準法の明示義務は15条という形でやっていますけれども、今後考えたときに、言わば労働契約の内容を具体化していくという仕組みの中では、労働契約法との関係でどう考えるのか。合意によって労働条件を変更していくというのは、正に労働契約法の基本なので、そういう点では、明示の在り方というのを基準法上の、言わば公法上の規制で考えていくのか、契約の問題でいくのか、双方なのか、その辺もあわせて御検討いただければ大変ありがたいと思います。

○鶴座長 佐々木委員、お願いします。

○佐々木座長代理 ありがとうございます。

いろいろと細かく御議論いただいていることはありかだいと思うのですが、全体的に労働問題を考えるときに、やはりどうしてもこれは今までの男性中心とした長時間労働、あるいは転勤もしながら、会社のために働くというのが正しいあるいは大筋の働き方であるという前提が見え、それに加えて、様々最近出てきてしまった働き方を希望する人や女性をどうやって受け入れていこうかという対策だとも思うのです。こういう議論が歴史的にもされてきていると思うのです。

なので、一つ一つを細かく見ていくと、それはいい、これはいいと思うような考え方が含まれているのですが、どうしても絆創膏型になっている。一つ一つ発生してきているものをどうやって受け入れていくのがいいか、と受け入れる側が考えながらつくっている制度としての議論に思えてならないのです。やはり抜本的に、そもそもの働き方やこの制度が丸ごとおかしいかもしれないという議論をしていただきたいと思うのです。

そうすると、転勤する可能性があるとか、それを受け入れる人が将来性があるという評価を受け、最初から高い給料のトラック（路線）を歩むことは本来おかしくて、転勤をするしないにかかわらず、地域である一定の期間働いたときには、全く同じ仕事をしているのであれば、本来はその人が何を希望しているか、何を受け入れているかに関係なく、賃金は同等に払われるのが正しく、その人が万が一上に上がっていったら、どの道を歩いてきた人でも、そのポジションでの処遇があればよくて、どちらの入口を選んだかによって処遇が変わるということはおかしいと思うのです。

私がヒアリングをさせていただいている企業でも、この転換型。全国型、地域型とかいろいろな名前で展開しているのですが、是非お調べいただきたいことは、給与待遇なのです。私がヒアリングをさせていただいているところは、例えば地域から全国などに転換をして、ポジションに就くというところはもちろんあるのですが、実態は給与体系は変わっていない。なので、外から見ると、転換を受け入れて、いろいろな人が活躍する場があって、同じ職に就いているのですが、裏ではその人のトラック（歩む道）が変わっていないので、結局は安い給料で他の全国型と同じ仕事をするということになっている場合もあります。なので、是非丁寧に転換制度に関しては、処遇とかを調べていただきたいというこ

と。

もう一つ、ヒアリングの対象が、今回出していただいたものは大企業ばかりです。やはり中小企業やベンチャーなど日本の労働者のほとんどが働いている環境を丁寧にヒアリングしていただかないと、声が届かないと思います。

また、ここで言うところの多様な正社員はきれいな言葉ですけれども、結局、デュアルトラック（二重路線）の下の方の位置にするトラックを引いているということで、私は余り気持ちのいい言葉に聞こえないわけです。こういった立場にいるかもしれない女性たちを中心にした人たちにも、丁寧にヒアリングをしていかないと、大企業の人事部ばかりのヒアリングでは、実態が見えてこないのではないかと考えております。

○鶴座長 済みません、座長の立場から補足したいのですけれども、この賃金の格差をどう考えるのかというのは、経済学では、他の処遇と一緒にして、どうバランスを考えるのかということで考えるべきだというのが非常に一般的になっていまして、勤務地は変わらない、また、将来変わる可能性があるということは、労働者にとっては、それはひとつ契約が上乘せされていると考えるべきなのです。

そういう可能性がある人とない人では、そういう労働者にとって転勤というのは、自分の生活が非常に変わるわけなので、それについてはやはり何らの、これは危険な仕事をするのと同じ発想ですけれども、何らかの保障が必要であるということになると、その部分がつけ加わっている人は、そうでない人に比べて賃金は高いというのは、経済学的な原則論としては正しいので、そこはメンバーの中で認識を統一しておいていただいて、そこからさらに議論の実態を見ていく。

私は、合理的な理由で説明できるような部分の格差、これはジョブ型と無限定というのはあると思っています。ただ、それがあまりにも大きなものであれば非常に問題だし、そこはなくしていこうというのが、このワーキングの立場ということなので、皆さんお考え、お気持ちというのは十分理解したつもりですけれども、一応その原則論的な整理というのは、そういう理解に立っていただければと思います。

では、厚労省のほうからお願いします。

○厚生労働省（村山課長） 各委員の先生方から大変貴重な御意見をいただき、また、今、座長からコメントもいただきまして、ありがとうございます。順次、いただいた御質問にお答え申し上げていきたいと思っています。

最初に、浦野先生から様々な御指摘をいただきましたが、労働組合がない場合のことに、ついてどのような議論になっているかという御指摘でございました。まだこれからの議論ではございますけれども、例えば現在2つ目のテーマの労働時間法制でも、過半数組合がない場合には、過半数代表者ということになっています。これはまだ常設のものもございませんし、複数でもないということがある中で、やはりなかなか職場の働く側の意見や意識を統一して表明するには限界があるのではないかと御議論もありますので、そうしたものについて少し議論を深めていくといいのではないかと御指摘が一方ではござ

います。

ただ、これはもう先生方はよく御案内のように、極めて労使双方にとってナーバスな問題でありまして、過去も入口のところで非常にハードルが高い。要するに第二労働組合的な話にならないかという懸念があれば、また事業主にとって負担にならないかというお話も、労使それぞれの側からある問題なので、どのようにこれを深めていくか。今後丁寧にやっていきたいと考えているところでございます。

次に、佐久間先生から、特に何か具体的なガイドラインのようなものを求めるというお話が出ているのかということでございますが、今のところ6社に伺ったところでは、明確にこういったものの制度化を是非というお話はありませんが、もっとこうした働き方を正面から位置付けるということについては、皆さんから御要望があるかと感じているところでございます。さらに今後とも個別の点について何かないかという点については、よく伺っていきたいと考えております。

それから、佐久間先生からの2点目、あるいはその後の佐々木先生、さらに鶴先生からもいただいた点で、勤務地の限定でございませけれども、まず佐久間先生からいただいた勤務地を限定すると、おのずから職種が限定される場合があるというお話は、正にそういったことで、勤務地と職種と両方限定している例が多々見られたところでございます。これは佐久間先生がお見込みのとおりでございます。

その上で、佐々木先生や鶴先生からいただきました賃金の水準のところなのですけれども、我々もまだ明確な委員間での議論を深めていただいている段階には行っていないんですが、例えば一例で見させていただきますと、事例3が8ページにございます。

この会社は、ある意味で御自身たちも多様な正社員制度の曲がり角にきている。直さなければいけないという御自覚をお持ちの会社なのですが、他の企業と比べると、この「賃金等処遇」の欄を見ていただきますと、社員区分で賃金テーブルの水準が大きく異なり、生涯賃金で総合職100に対して、准総合職というのはエリア内転勤で引越しもあるのだけれども、そのエリア限りで動く方々ということ、一般職ということになると本当にその事業場でという方々なのですが、非常に格差が大きいのが見ていただけると思います。この企業の場合は、先ほど正に佐々木先生からありましたように、一番下の「運用上の課題」のところ、転勤しない総合職と同じ仕事をしている地域限定社員からの給与水準に対する不満が非常に強く出ております。この企業は、ちょうど業況的にも、必ずしも産業として今、拡張期でないこともあって、そもそも全国転勤といいながら、全国転勤している人もそんなにいないという中で、同じ仕事をやっているのに半分ぐらいの賃金水準というのはおかしいではないかという御不満が出てきているということで、他の企業さんを見ますと、最初に申しましたように、大体9割とかそういったところでセットされているところが多いということと、最後の鶴先生の御示唆に正にはまる実例があるなど思いましたのは、職務の給与のところとは別に、転勤の可能性みたいなところは手当てで上乗せするとか、いろいろな工夫をされている企業もありまして、結局、同じ払いをするにしても、どうい

うふうにしてそれぞれの働き方の納得感というものを見出していくのかということ、大きなテーマになるし、各企業いろいろ工夫もされているところなのだろうと考えています。

それから、島田先生から大変本質的な、労働基準法と労働契約法それぞれの明示の考え方の整理、根本的に少し議論をすべきだという御指摘も承りました。このところはよく持ち帰りまして、何ができるか考えてみたいと思っています。特に全てが契約法のほうにいきなり行かないで、履行確保の観点もありますし、今でも労働基準監督機関で取り締まられている中には、労働条件明示にかかわるところを端緒としていろいろな事案もあるものですから、そういったところのバランスも含めて、御指摘を持ち帰らせていただきたいと思います。

その上で、佐々木代理の御指摘で、こうしたものが、言ってみればデュアルトラックの下のほうを固定化するような議論になってはいけないという、正におっしゃるとおりだと思います。あえて言えば、最初に鶴座長からありましたように、トラックのそもそも射程に入っていないような非正規の方々のキャリア・アップのためにも、複線化ないしは多様化ということを求められているのではないかということではじめてはおりますが、少し一部の企業から出ていると申しましたが、それがかつてのコース別雇用管理の再来のようなことになってはいけないので、その場合にやはり先ほど来、他の先生方からも出ていますが、相互の転換制度ですとか、本人の同意ですとか、処遇の公正さの確保、均衡処遇ですとかそういったことについて、先ほど申しましたように、やはり各企業さんとも非常に工夫をされながら、この100対92対90とか、100対92対91対90とか、それぞれ納得感の中でどういうバランスみたいなものが、みんなが納得して、モチベーションが上がっていくのかというのは日々工夫されていますので、そういったところは我々も勉強させていただきながら、佐々木代理からもあったように、固定化といったことにならないように、気をつけていきたいと思っています。

それと、この議論全体として、大企業のヒアリングが多いではないかという御指摘は正にそのとおりで、やはり先行事例ということになりますと、ある意味で、勤務地とか職種をそもそも限定できるというのは一定の規模がある企業の話というのはありますけれども、ただ一方で、そこから出てくる雇用管理上の留意点は、中小企業やベンチャー企業様にとっても有益なものもあるだろうと思います。また、働く人の声も十分聞くべきだという御意見も代理からいただきましたので、その点は持ち帰らせていただきまして、今後どのようなことがスケジュール感との兼ね合いでできるか、よく考えていきたいと思っています。

雑駁ですけれども、以上でございます。

○鶴座長 どうも大変丁寧な御説明をありがとうございました。

時間も少し押しておりますので、次のテーマ、労働時間法制について御説明をお願いします。

先ほど少し浦野委員からお話しのあった過半数代表制の話は、実は労働時間のところで

も非常に大きな問題なので、またお話も出てくるかもしれませんが、よろしくお願いいたします。

○厚生労働省（村山課長）　ありがとうございます。

21ページをお開き願いたいと思います。労働時間法制につきまして、種々、規制改革会議を始め、諸会議で御議論をいただきまして、日本再興戦略あるいは規制改革実施計画の中で、企画業務型裁量労働制等々につきまして検討をするようにという御指示をいただきました。それを踏まえて、現在、労働政策審議会と労働条件分科会で調査審議を進めていただいておりますが、その論点として、9月27日に提示したペーパーでございます。

主な論点は2つでございます。

1つ目は、ある意味で、前回改正の積み残しの議題でございますが、平成20年労働基準法改正、これは22年4月から施行されておりますが、月60時間超の時間外労働に対しては50%以上の割増賃金率がワーク・ライフ・バランスあるいは長時間労働の抑制という観点から定められましたが、中小企業につきましては、当分の間適用されないということとなっております。施行後3年経過後ということでございますが、22年4月から施行されて、25年4月の施行状況ですとか、時間外労働の動向等を勘案して、同条について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるという法律上の命令がかかっておりますので、これが一つのテーマということでございます。

具体的な条文は説明を割愛させていただきますが、次の22ページにつけさせていただいているところでございます。

次の2. のところが、正に日本再興戦略あるいは規制改革実施計画で頂戴した宿題ということで、これは審議会のほうにもその旨、このような形で丁寧に御紹介させていただいております。

企画業務型裁量労働制及びフレックスタイム制等の見直しにつきまして、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から総合的に議論して、1年を目途に結論を得るとことで、現在、公労使の委員の皆様にご協力いただき調査審議をお願いしているところでございます。

以上が審議会の論点提示の状況でございます。

その上で、24ページでございますが、労働時間の議論をする上では、実態をきちんと把握することが大事だということにつきまして、本ワーキング・グループでも御指摘がございました。毎回の労働時間法制の見直しの際にも、総合実態調査を行っておりますが、今回も24ページでございますように、全国の労働基準監督署から事業場への訪問調査の形で1万1,500余の事業場を訪問いたしまして、主な調査項目といたしましては、時間外・休日労働の実態、実労働時間数あるいは割増賃金率の設定状況、裁量労働制の実態等について調査をいたしているところでございます。

とりわけ今回からは、法律の内容が大企業と中小企業ということで、事業場の規模ではなくて、企業の規模によって規制の形が現在変わっておりますので、大企業、中小企業別にもこの結果を集計しているところでございます。



その結果でございますが、25ページ以降です。これを詳細に説明すると、大変お時間を頂戴してしまいますので、ポイントを絞りまして、特に本ワーキングで既に3回にわたってましてヒアリングあるいは大変専門的な御議論を重ねられているということもございますので、そこで示されました本ワーキングの先生方の問題意識にも若干沿うような形でポイントを御紹介申し上げることができればと考えております。

まず1ページ目でございます。

調査の対象方法は、先ほど申し上げたとおりでございます。

調査結果の概要で、前回調査は平成17年度に、先ほど申しました20年改正の前提として実施したものであるということでございます。折に触れて、前回との比較にも言及しながら御説明を差し上げたいと思います。

まず、週所定労働時間が40時間以下である事業場数の割合というのは、26ページからでございます。27ページ目のところで、その事業場数の割合は96.9%ということでございます。逆に言えば、3.1%が法違反という状況でございます。これに関しては、直ちに指導をし、再監督等を通じて是正を図っているところでございますが、一方で、17年度はこの比率が93.4%ということでございましたので、1日8時間が守られているかどうかという28ページ以降のところも含めて、法律を遵守している比率は上がってきているということは御確認いただけるかと思っております。これが1つ目のポイントでございます。

27ページ目の特例措置対象事業場（週44時間労働制適用事業場）、これは事業場規模で常時働かれている方が10人未満の商業、接客業、保健衛生業等の事業場における状況でございますが、それらの事業場におきまして、週所定労働時間が44時間以下である事業場数の割合は97.8%であるということ。

2) のところで、40時間以下である事業場数の割合で見ても79.7%ということで、特に40時間以下である事業場数の割合は、前回と比べて上がってきているというのは見ていただけたところかと思っております。これはかねてから、特例措置対象事業場の在り方というのが一つの論点になっておりまして、そういった実態があるということでございます。

少し進んでいただきまして、29ページでございます。いわゆる三六協定、時間外労働・休日労働に関する労使協定の状況でございます。

1) で見ていただきますと、時間外労働・休日労働に関する労使協定の締結の有無でございますが、これは締結している比率が非常に大きく上昇しているのがわかっていただけたらと思います。17年度の37.4%が17.8%増えて55.2%ということでございます。

一方で、これが締結されていない事業場等が100-55.2で44.8%ということでございますが、その締結されていない理由が1行空けた後に出てきます。

まず、時間外労働・休日労働がないので締結する必要はないというのが、未締結を100とした場合の43.0%なのですけれども、一方では、こうした協定の存在を知らなかった、あるいは締結届出を失念していたということで法違反のような状況が、そこに書いてある比率であるということでございまして、こういったものについてもその場で指導監督を行

っております。法律の周知というのがまだまだこうした基本的なところも行き届いていない面もあるということで、我々も努力していかなくてはいけないと考えているところでございます。これが3つ目の三六協定の締結率の関係でございます。

4つ目のポイントといたしまして、30ページ目でございます。特別条項付き時間外労働に関する労使協定の締結の有無でございます。この比率も一言で言って、大きく上がっております。平成17年度は27.7%だったのが、今回は40.5%で12.8%ポイント増加ということでございます。今回初めて内訳をとりました大企業、中小企業別ですと、大企業では62.3%という比率になっております。

後でも申しますように、直ちにもものすごい長時間残業が増えているということではございませんで、むしろ入念に労使の話合いの中でこうした締結の比率が上がっているともみられるということで、先ほどの遵法意識の高まりと同じような流れもひょっとしてあるのかとも個人的には思っているところでございます。

以上が4点目の特別条項付き三六協定の締結率に関するところでございます。

31ページ目でございます。

限度基準適用除外業務、具体的には工作物の建設の事業ですとか、自動車運転の業務ですとか、あるいは新技術の研究ですとか、新商品開発の業務ですとか、そういった限度基準の適用除外になっている事業または業務の状況が8)でございます。ここの延長時間を見てみますと、もちろんこれは限度基準の適用除外でございますので、限度基準を満たしていないから直ちにどうこうという話ではないわけですが、時間外労働に関する労使協定において1カ月の延長時間の定めがある事業場の1カ月の延長時間は45時間以下の事業場数の割合は、17年度よりも4.8%ポイント減って61.4%ということでございます。あるいは1年で見ても、61.3%から3.4%ポイント減少して、57.9%ということでございます。労働時間、特に長時間労働の問題というのは、ホワイトカラーがもっばらの問題であるという御意見もございますが、自動車運転、建設といったところも含めて、様々な課題があるのかもしれないということで、実態のほうの数字はまた後で見ていただくということでございます。

10) 特別条項付き時間外の労使協定は、適用回数は、これは臨時的なものに限るという趣旨から、1年の半分までということになっておりますけれども、1カ月の特別延長時間の適用回数は6回、あるいは3カ月の特別延長時間の適用回数は2回とした事業場はそれぞれ最も引き続き多くなっておりまして、めいっぱい適用されているという状況が見ただけかと思えます。

それから、実績ベースが32ページ以降でございます。

時間外労働・休日労働の実績でございますが、まず、5の1) 一般労働者に関する法定時間外労働の実績の中で、①が1週間、②が1カ月、③が1年で、大きな傾向は同じですので、1週の①で見させていただきますと、その事業場の中で一番時間外、残業をされている方と平均的な方についてそれぞれ調査しておりますが、それが限度基準で定める15時間以

下である事業場数の割合は、最長の方に関しては9割、90%、平均的な方については97.9%ということで、前回よりも上がっているということで、先ほど見ていただきましたように、三六協定の締結率は上がっている、あるいは特別条項の締結率は上がっている一方で、実績のほうは枠内に収まっている方というのが比率としては上がっているということが見てとれて、直ちに三六協定とか特別条項の締結率が上がっているから、すごく長時間労働になっているということはないということも感じていただけたところかと思えます。

ただ一方で、企業規模別に見ますと、1週、1カ月、1年は共通の傾向でございますが、やはり大企業で最長の方というのが中枢業務を担われている方でしょうか。どんな方かは、この調査からはつまびらかにわかりませんが、それらの方々についての比率は低くなっているという傾向は見ていただけるかと存じます。

33ページ目でございます。3)のところで、限度基準適用除外対象業務、先ほども見ていただきましたような建設ですとか、自動車運転ですとか、新商品開発ですとか、そういった適用除外業務に関します法定時間外労働の実績でございます。

ここに関しましては、先ほどの締結ではまっているかはまっていないかというのと同じように、実績で見ても、例えば1週で言えば時間外労働が15時間以下である事業場数の割合は72.2%ということで、相対的に低くなっているものの17年度の69.7%と比べると改善しているというのも見ていただけたところかと思えます。

実績でも、先ほど見ていただいたものと同じような傾向が見ていただけたらと思っております。

さらに割増賃金率の一つの大きなテーマになっております関係が、34ページ目の、6番のところでございます。

割増賃金率に関しましては、前回とは制度が全く変わりましたので、直接の比較はできません。大企業と中小企業で60時間超の割増率が異なるようになった後に、その状況がどうなっているかというのが主たる関心でございます。

6の1)の③を見ていただきますと、全体平均は、そういった意味ではあまり積極的な意味がないかもわかりませんが、35.1%なのですが、その内訳を見ると、大企業では48.1%、中小企業は27.7%ということで、後ろの個票を見ていただくと、大企業は48.1%で一部法違反のところはあるのですが、ほとんどのところが50%ぴったりというところに張りついている状態で、50%以上ということで法定割増賃金率を引き上げた部分については、ほとんどのところで遵守はされているということ。

それから、45時間超のところに関しましては、大企業、中小企業を問わず、できるだけ率を上げていただくような努力義務も告示上定めたわけですがけれども、そちらのはかばかしい効果は見られていないということが御確認いただけるかと思えます。

35ページでございます。

本ワーキングの中でも、様々なドイツの制度なども含めて、長時間労働に対して代償あるいは代替となる休日休暇という考え方を考えていくべきではないかというお話が出てい

ると承知しております。その関係で、前回の労働基準法の改正で、月60時間超の時間外労働を行わせた労働者について、労使協定によって、その引き上げ分の割賃の支払い、多くの場合、50-25の25%分の支払いにかえて、その分は有給休暇を与えることができるという規定を入れております。これはもちろん60時間超の割増賃金自体が大企業だけが適用されている規制ですので、この特例も大企業だけにかかっているものでございますが、その代替休暇制度ですけれども、労使協定を結んで、制度としては入れていらっしゃる大企業は11.7%ということでございます。しかし、そのうち一方で、94.7%は取得者数がゼロ人ということで、制度の手続がきびしいので、こういうことになっているのか、あるいは、これは最終的には労働者のほうが申請されなければ、この制度は発動されない仕組み、労働者の意思にかからしめられているので、そちらのほうの関係なのか、この調査だけではつまびらかにわかりませんが、まだこの制度としては、ワークの実態はこういった状況になっているということでございます。

法定休日労働や深夜労働に関しましては、制度は変わっておりませんので、前回とほぼ同じような傾向かと思えます。

7番、裁量労働制についてでございます。

36ページの1)適用労働者数は、専門業務型裁量労働制では若干前回よりは増えていますが、企画業務型裁量労働制では平均値として若干減っているということでございます。

2)1日のみなし労働時間は、大きな変化はございませんが、企画業務型裁量制で若干1日のみなし時間が延びているということかと存じます。

3)労働時間の状況で、最長のもの、平均的な方について、専門、企画それぞれで見えますけれども、そこに書いてあるような状況でございます。劇的に変化しているような状況ではないのではないかと考えております。

4)年間の法定休日労働の実績でございますが、ここは一つのポイントだろうと思えますが、裁量労働制はある意味でメリハリをつける弾力的な裁量度がある方の働き方に見合った労働時間制度として法定されてきている経緯があるわけでございますけれども、休日労働ありの割合が、先ほど見ていただいた33ページの他の方々と比べてもやや高い傾向が引き続きあるし、特に最多の方などについては上がっているという傾向が見えていただけかと思えます。

最後に37ページ目でございますが、年間実労働日数で、これもある時期集中的に働いて、ある時期集中的に休みたいな、メリハリのきいた働き方になっているかどうかというのを見ていただくために毎回調べているものでございます。365日から仮に完全週休2日で104日として、国民の休日15、16日で、さらに年次有給休暇を全部取得して20日とすると、225日ぐらいになります。それよりはかなり働いていらっしゃるという傾向になっているというのは、見ていただけたところかと思えます。

以上が調査の概況でございます。こうした調査の概況を見ていただきながら、現在議論を進めていただいているところでございまして、主な意見について、ページが飛んで大

変恐縮ですけれども、通しの109ページ、110ページをお開き願いたいと思います。

109ページと110ページは、9月27日、10月30日の2回の労働条件分科会での主な御議論でございます。

まず、中小企業に適用猶予されている月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率について、ダブルスタンダードの解消ということを求められている労側の意見があったということでございます。

企画業務型裁量労働制等の弾力的労働時間制度、本ワーキングからも御提起いただいているところでございますが、これに関しましては、我が国の企業にとって、働きやすさと同時に生産性向上を図っていくことが課題なので、日本全体の付加価値を高めていくためにも、こうした働き方というものについてもっと広めていく必要がある。特に画一的な法律でやるのではなくて、個別企業の労使で対応していくという観点から議論を進めたい、という使用者側の御意見があったということでございます。

次の○で、働き方が多様化する中で、企画業務型裁量労働制は労使で話し合っ、処遇の問題も含めて様々な決議等もされるようなやり方なので、公正な処遇を確保する点からも重要である。にもかかわらず、十分に活用されていないので、健康確保を図りながら、労使で十分話し合った上で対象を決定するなど、手続の簡素化も考える必要があるという使側からの意見があったということでございます。

企画業務型裁量労働制については、健康確保の観点から、適正な時間管理と過重労働の防止を前提とすべきということで、これは労側から意見があったということでございます。

あわせて、本ワーキングからも御提起いただいておりますが、フレックスタイム制、変形性あるいは休憩時間の一斉付与等の弾力化の議論も論点にしてほしいという使側からの御意見があったということでございます。

また、事業場外みなしの制度につきまして、ポケットベルから携帯、最近の様々な機器の普及の状況が変わっているの、運用も変えていくべきだという労側の御意見とこれに慎重な使側の御意見があったということでございます。

長時間労働抑制・過重労働対策については、本ワーキングでも取り上げられた数字かと存じますが、週60時間超の労働者は全体の10%ぐらいであるけれども、30代男性では20%近くいるので、睡眠時間や休息など、疲労回復のための時間等の確保の検討が必要だということで、ある意味、強行的な規制強化の観点からの労側の意見があったということでございます。

「また」のところは、先ほど見ていただいた特別条件付き労使協定の関係ですけれども、それを締結すれば、実質青天井となっているので、歯止めをかけるための過重労働防止も論点として挙げるべきだという御意見もあったところですが、これは実質青天井ということではなくて、できる限り労使のほうで抑制していただくよう、行政のほうでも指導監督を重点的にやっているということは、我々のほうから申し上げているところでございます。

時間外労働の延長時間の限度基準は、法律ではなく大臣告示なので、もっと強制力を持

った形にすべきだという労側の意見があったということでございます。

さらに、先ほど見ていただいた労働時間等総合実態調査結果に関しましては、やはり景気に左右されている面もあるので、そういったところに関する認識の統一が必要だという公労使各側の御意見、また中小企業の実態に目を配るべきだという中小企業労使の御意見、あるいは先ほど申しましたように、所定労働時間や三六協定の締結が遵守されていないところについて、数は減っていると言いながらまだあるので、厳正な対応が必要だという労側からの御意見。

先ほどと同じですが、特別条項をめぐるような労側の御意見に対して、最後の〇のところで、時間外労働の実績と比べると相当長めに設定されているので、保険的な性格が強まっているのではないかという使側からの反論もあったということでございます。

その上で、その他のところに先ほどの浦野先生や鶴座長からもお話がございましたような過半数代表の在り方についての御提起がありました。

また、均衡割増賃金率、人を一人雇う場合と均衡する割増賃金率の在り方が社会保険料負担が変わる中でどうなっているのかという御指摘もございました。

最後の点は、審議への在り方について、御参考までに掲げさせていただいております。

以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

労働時間法制につきましても、最初に私のほうから、3点ばかり申し上げたいと思います。

今、労働政策審議会で御議論を開始していただいたということで、21ページに「論点」ということで、3つ挙がっているということだと思います。

閣議決定で企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制を始め、労働時間法制について、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、労働政策審議会で総合的に検討するということになっています。

今、我々はワーキングで議論をしてきまして、ここにある論点の上の2つの個別項目の話、これはもちろん非常に重要な問題だと思っておりますけれども、やはり労働時間法制全体の話ですね。長時間労働の問題にどう対応していくのか。既存の適用除外の制度、管理監督署の適用除外とか、裁量労働制はございますが、現在の制度というのは、必ずしも十分に機能していない。もう少し包括的な制度をつくるべきではないか。その2点から、今、委員の方々と御議論させていただいて、11月末に向けて、少し規制改革会議としての考え方を我々はまとめようと思っております。

それなので、多分「その他」というところに少し入ってくるような、やや大きな話を今、議論させていただいているということで、このワーキングと労働政策審議会の関係で御理解を賜りたいというのが1点でございます。

2点目として、今の御説明であった、特にいろいろ話題にもなっている部分だと思うのですが、表7です。要は、労使協定をいずれも締結していないというのが44.8%も

ある。三六協定を締結していないところが半分近くあるということですね。締結していないところの理由を見ても、時間外労働がないと言い切れるところが本当にあるのか。それも43%もあって、なおかつ存在すら知らなかったと。我々のこれまでの理解は、三六協定自体が、これも制度としてはかなり青天井のところがあるなという認識の中で、結局そこにも入ってこないようなところがこれだけあるのかと。そこは今、厚労省さんとして一番御苦勞されている点だとは思うのですけれども、ほとんど何の歯止めもないと言ってしまってもおかしくない状況がある。これをどういうふうにするのか。

先ほど浦野委員からもあったように、もう少し労使のコミュニケーションとか、労使の在り方というのを考える、もう少し労働組合を作ったほうが、もっといろいろ使い勝手がよくなるとか、何々のことを考えなければいけないのか。この労使の問題というところにもっと根本的から考えなければいけないよねというのが、実はいろいろなジョブ型正社員でも労働時間の話をしても必ず出てくる話なのです。かなり大きな話なので、これを抜本的に考えていくという議論を並行していただかないと、実効ある労働時間規制の見直し改革にはつながらないということをこちらでも考えていただきたいという点でございます。

それから、今日御説明の中では、具体的に突っ込んでということはなかったという理解だと思っておりますが、このワーキングで議論をしている中で、実は国際的な関係ということも踏まえて、これも委員の中で議論になっている点か2点ございます。

1点は、有休の時季指定権の問題です。これは国際的にどうなっているのか。ヨーロッパでは使用者ということであるけれども、日本というのは非常に特別な存在だと。この国際的にどうなっているのかというのは、もう一つ案件があるのですけれども、少し厚労省さんのほうでお調べ、我々は国際先端テストということで、第1期もやりましたが、少し事務局からもまた正式な御依頼等もさせていただこうかと思っておりますけれども、きちんと調べてみる必要があるなと思っております。少なくともG7ぐらいはね。

もう一点、これも日本の法律で定められている割増賃金率。日本はまだ非常に低いのではないかという御意見もございました。アメリカは確か50%なのですが、ヨーロッパではもう法律でそれを制定するのはやめるという国も出てきています。なので、これも法律で明示的に割増賃金率がどのぐらいの割合で定められているのかということについても、国際的にどういう状況なのか。日本の状況を客観的に評価するためには、それがわからないと多分だめだろうということを思っています。この2点は、また事務局からも正式に依頼をさせていただきたいと思っておりますけれども、今後の議論のために非常に重要な課題だと思いますので、お調べになって、教えていただきたいというお願いでございます。

以上、3点であります。

他に御意見ございますか。まとめて全部我々のほうから意見を申し上げて、厚労省のほうからお答えいただければと思います。どなたからでもお願いいたします。

島田先生、お願いします。

○島田専門委員 2点お願いしたいのです。

1点は、先ほどから議論になっている労使のコミュニケーション、厚労省さんも御検討を始めているように伺っておりますが、現行ですと、労働基準法である労使委員会という常設機関と、もともとありましたけれども、現在だと労働時間等設定改善の委員会がありますね。ああいうところというのは、かなり重要なのではないだろうかと思うのです。特に労働時間に関しては審議会の御議論でもございましたが、やはり労使がどれだけコミュニケーションをとって、働き方を変えていくのかという点では、設定改善の委員会の位置付けをもうちょっと挙げていくということも含めてお考えいただけないかというのが1点でございます。

もう1点は、今回の調査の中で出ていないのは、実はいわゆる第41条2号の管理監督者の実態がどうなっているか。これは以前の調査はございますけれども、そこを見通して考えると、実際は本来、管理監督者以外のところが適用除外の実態はかなり広がっているというのは、恐らく言えるのではないかと考えているのです。その実態を前提として考えると、やはり企画業務型裁量労働制だけではなくて、ホワイトカラーと言っているかどうかというのは、この委員会でも議論になっているのですが、そういう労働時間についての在り方をもうちょっと大きく見直すという視点が必要なのではないかと。特にここでも出ていたのは、やはりホワイトカラー系の働き方なり、労働時間と賃金が対応していないところに割増賃金制度というのがあるということ、あるいは深夜業割増というのがあるということはどう考えていくのか。そこら辺に議論を進めていただければ、大変ありがたいということでございます。

○鶴座長 佐久間委員、大崎委員、浦野委員の順番にどうぞ。

○佐久間委員 ありがとうございます。

やはり今回の検討の中で、企画業務型裁量労働制は非常に使うのが難しいというのが問題意識だったわけですが、その関係で1点教えていただきたいことがあります。

表46なのですが、本文にもあった数字ですけれども、平均で20.8人だと。これはゼロ人という事業場がないということの意味しているのでしょうかという点です。ですから、全ての調査対象の事業場においては、企画業務型裁量労働制の人が少なくとも1人いた、ゼロのところはなかったということなのか。1人以上いたところの数字なのか、その辺を教えてください。

○鶴座長 大崎委員、お願いします。

○大崎委員 私も裁量労働制についての統計のことで教えていただきたいと思っていたのですが、佐久間さんがおっしゃったこととも関連するのですけれども、これはそもそも裁量労働を導入している事業場の、そうではないところが抽出で、こちらは実数調査だということで、単純な比較ができないのはわかるのですが、前回調査との比較で裁量労働事業場が増えているのかどうかというところを教えてください。

○鶴座長 浦野委員、どうぞ。

○浦野委員 三六協定のところで、存在を知らなかったとか、失念したというのか合わせ



て50%というのは、本当にこれはかなりショッキングな数字だと思うのですけれども、これに絡んで、今後働く人たちがこういう部分の基本的な知識といますか、それを得るといのは非常に大事なことで、例えば投資のこととか、あるいは不妊治療のこととか、最近必要な知識なのに与えられていないというのが問題になっていますね。そういう視点からしたときに、この労働法制に関することというのは、例えばほとんどの方が行かれる高校までの段階では、どういうふうに教育の中に織り込んでいくのかということ、厚労省として文科省あたりと話し合っているのかどうか。そういった背景。あるいは実際の企業経営者の方々に厚労省としてどういうふうに周知、広報していくのかということ。その辺のところを教えていただければと思います。

○鶴座長 他にございますか。

佐々木委員、どうぞ。

○佐々木座長代理 同じ裁量労働のデータのところなのですけれども、裁量労働制を試みたけれども導入できなかった企業とか、あるいは今までやっていたが、もう使えなくなった企業というか、もううまく適用できなくなった企業というのが調査対象に、あるいはそういうデータが今後あるといいなと思っています。

○鶴座長 他はよろしいですか。

では、厚労省のほうからまとめてお願いします。

○厚生労働省（村山課長） 大変貴重な御意見を多数いただきまして、ありがとうございました。

まず、島田先生から頂戴いたしました点で、労働時間等設定改善委員会の関係ですけれども、平成17年に労働安全衛生法と束ねて改正したときに、衛生委員会、これは本当に委員の数を数えると使用者が1人多い委員会ですが、一定の場合、設定改善委員会みなしにして、そういった意味では、衛生委員会で話し合われるような健康確保のことなどについて、労働時間と一体的に話し合いやすくすることができるようにと、かなり大胆な規制緩和も行ったところがございます。そうしたものに加えて、さらに何ができるのかということについて御指摘をいただきましたので、しっかり考えていきたいと考えております。

それから、管理監督者の実態に関しましては、大変御知見のある先生方による本ワーキングでの御議論の状況なども我々としても勉強させていただきながら、今後の調査審議の中で何ができるか、よく労使の皆さんともお話し合いをしていきたいと考えているところでございます。

佐久間先生と大崎先生からございました点は、説明を時間の関係で端折ったので申し訳なかったのですけれども、まず26ページをお開きいただきたいと思います。大崎先生からは、そうなのだろうけれどもということではございましたが、「Ⅰ 調査の概要」の「1 調査対象」のところ、結局、農林水産関係以外のところについて民営事業場から無作為抽出して、それを事業所センサスで復元していますということを書いた後に、「ただし」ということで、裁量労働は導入事業場が非常に限られておりますので、その数を一

定数確保するためには、具体的には800ないし1,000のそれぞれの事業場を専門業務型と企画業務型で確保するために、導入している事業場自体は労使協定ですとか、委員会の届で届けていただいておりますので、そこを優先的に選定しているということで、このところは無作為抽出ではありません。

そうすると、それでちゃんと歪んでなくとれているのかということがございますけれども、例えば企画業務型裁量労働制ですと、多分現在導入されている全国の事業場の目の子で言って3割強ぐらいは今回の調査対象になっておりますので、かなり実態に近い数字はとれているのではないかと考えてございます。

ただ、前回との比較で申しますと、裁量制については事業所センサスへの復元工程がないので、同じような数字を生でとって、ぼんと出しているのです、他の復元データと比べると、前回の比較という点では、数字に幅をもっと見ていただく必要があるかと考えております。

あと、112ページでございますが、その上で企画業務型とか専門業務型の導入の比率自体がどうなっているかで、これは以前5月にお呼びいただきましたときに御説明差上げた資料ですが、専門業務型裁量労働制の適用労働者の割合は、現在、就労条件総合調査でいいますと1.1%、企画業務型裁量労働制は0.3%ということですが、専門業務型は少ないながらも増えてきている傾向にあります。企画業務型裁量労働制に関してはほぼ横ばいの状況ということで、先ほど来、佐久間先生からも使い勝手の問題の御指摘がありました。こうした点は是非労使の御理解をいただくような形の中で、この制度のよさが発揮でき、また、より適正な形で使うということが広まっていくようにという問題意識のもとにこれからやっていきたいと考えているところでございます。

それから、浦野先生から大変根本的な御指摘で、労働教育と申しますか、労働法教育がどういうふうになっているのかということで、ここ5年ないし10年、この問題についてはかなり意を用いてやってきているつもりではございます。ただ、なかなか高等学校というと、今、高学歴化の中で学業全体に負荷もかかっている問題がありますけれども、特に大学、短大、専修学校というところに出前講座的なものですか、さらにわかりやすく見ていただけるのは教材ですか、そういう進路相談のときのお集まりなどでこういう基礎的な知識を普及していくとか、そういったことで、労働局のほうはみずから動くことが必要だろうということで、例えば労働局長など幹部が大学に呼んでいただいたときにわかりやすく話をするとか、そういったことは意識的に取り組んでいるところでございます。まだまだこうした結果を見ると、甘い面があるというのは、正におっしゃるとおりでありまして、これから強化していかなくてはならないと思っております。

それから、先ほどの数字を審議会で御紹介申し上げたときの中小企業団体の皆様方からも、これはやはりさらに取組が必要だという問題意識もお示しいただいておりますので、そちらの行政のほうとそうした企業のネットワークをお持ちのところと連携しながら、基本的なワークルールというものが、また最近の改正で複雑化も進んでおりますので、わか

りやすい形でパンフレット、リーフレット等を用いながら進めていかななくてはならないと考えているところでございます。

それから、佐々木代理のほうから大変重要な御指摘で、こうした裁量労働制と弾力的労働時間制度を試みたけれども導入できなかった企業とか、あるいは断念した企業とか、そういったところのということで、今の時点でお出しできるものはありませんが、何ができるかよく検討して、また御指示を踏まえてしっかりやっていきたいと思っております。

いずれにしても、鶴座長からも、より根本的な点も含めてということで、審議会でやっていただいている兼ね合いもありますので、まずこうした議論があったことは、きちんと審議会のほうにお伝え申し上げたいということと、あと、お話のありました他国との比較です。これは大変重要な点だと思いますし、確かにアメリカや韓国のように50%という法律で書き切っている国もあれば、ドイツのようにもっぱら協約という国もあったりして、そこら辺は前提も含めて、専門の先生方もいらっしゃいますので、資料もお示しながら、いろいろ御指導も仰げればと思っております。

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。

時間がかかり押しています。特に何か御発言はよろしいでしょうか。

佐久間委員、どうぞ。

○佐久間委員 裁量労働制についての数値の意味はわかりました。ありがとうございます。

ただ、この調査結果と書いて、玄人の人は当然、そもそもこの制度が適用されている比率が非常に低くて、多分事業場で言えば1%もいかないとか、そういう数字が常識として頭にあるので書いていないということだと思いますが、やはりその前提が書かれていないと、この報告書の11ページで書いていますと、普通の人はそういうふうに取り取れないのではないかと思います。コメントです。

以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、内閣官房及び厚生労働省から、国家戦略特区について御説明をお願いしたいと思います。

済みません、どうもお待たせいたしました。

○地域活性化統合事務局（藤原参事官） 御紹介いただきました内閣官房地域活性化統合事務局の総括参事官の藤原でございます。よろしく申し上げます。

本日、資料を用意させていただいておりますけれども、恐らく規制改革会議のほうに公式にこういった形で御説明の機会をいただいたのは初めてだと思いますので、国家戦略特区の動きは4月からスタートしてございますので、まず、その経緯を簡単に御説明させていただいた上で、この資料の説明に入らせていただきたいと思います。

4月に産業競争力会議で民間議員からの御提案がございまして、八田達夫大阪大学招聘教授を座長にいたしまして、5月に国家戦略特区ワーキンググループが立ち上がりました。

6月の日本再興戦略の中で、研究職の有期雇用の特例についても一部、頭出しをさせていただきますけれども、全体のコンセプトと幾つかの規制改革項目につきまして、そこで政府決定をさせていただきます。

その後、7月に有識者からのヒアリングということで、この中でも雇用・労働の専門家を含め多くの有識者の方々からもいろいろな御議論をいただきました。

8月に入りますと、実際の地方自治体、民間からのアイデア募集。国家戦略特区は、これまでの構造改革特区とか総合特区と違いまして、いただいた提案に国として〇×をつけるということではなくて、それを受けて国として1回まとめ上げて、これからになりますけれども、地域を国主導で指定していくという特徴があるわけでございます。そういう意味では、アイデア募集ということだったのですが、8月から9月にかけて、地方自治体、民間から240を超える御提案をいただきました。

その後、御提案いただいた事項を絞って、産業競争力会議あるいはワーキンググループで御議論をいただきまして、実際には10月18日に、今日資料をお配りしております資料2-3の「国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針」ということで、実際に戦略特区のほうで取り上げるべき項目につきまして、日本経済再生本部決定をさせていただきます。

雇用の話をさせていただければと思いますが、3ページでございます。

実際にこのワーキンググループで、6月以降、取り上げた3つの項目のうちの2つを書かせていただいております。

柱書きにも書いてございますけれども、自治体等からの御提案の内容が外資系等のグローバル企業、ベンチャー企業、中小企業のニーズを考慮すべきといったものでした。厚労省ともよく議論をさせていただいた上で、協議が整ったということで、このような内容を書かせていただいたわけでございます。

最初に「雇用条件の明確化」ということで、新規開業直後の企業及びグローバル企業等が、雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高めることにより、紛争を生じることなく、事業展開することが容易となるよう、特区ごとに「雇用労働相談センター（仮称）」を設置するというところでございます。

また、裁判例の分析・類型化による「雇用ガイドライン」を活用して、個別労働関係紛争の未然防止、予見可能性の向上を図るということでございます。

後で法律全体の枠組みを御説明いたしますけれども、特区ごとに設置する統合推進本部、法律上は特区会議と言っておりますが、その下にこのセンターを置きまして、新規開業直後の企業及びグローバル企業の投資判断に貢献するために、企業からの要請に応じまして、各企業の雇用管理の状況とか、労働契約事項、そのあたりを申し上げた雇用ガイドラインに沿って、具体的事例に即して相談、助言サービスを事前段階から実施するといった内容になってございます。

この旨を、正に国会に今日提出させていただく予定にしております国家戦略特別区域法

案に盛り込ませていただき、稲田大臣もおいででございませうが、先ほど閣議決定をさせていただきますところでございます。

次の（２）も大変ニーズが高かったところでございますけれども、「有期雇用の特例」ということで、プロジェクト型の雇用などに支障が出ているケースが出てきているということです。新規開業直後の企業、グローバル企業を始めとする企業の中で、重要な事業に従事している有期労働者であって、高度に専門的知識を有している者で比較的高収入を得ている者を対象に、無期転換申込権発生までの期間の在り方、その際に労働契約が適切に行われるための必要な措置等につきまして、全国規模の規制改革として、労働政策審議会において早急に検討を行っていただき、その結果を踏まえて、次の通常国会に所要の法案を提出していくということもあわせて決定させていただきますところでございます。

そして、これらの内容をかなり忠実に条文化いたしまして、国家戦略特別区域法案に盛り込ませていただいたのですが、それが資料２－４でございます。稲田大臣もおいででございませうが、本法案は本日先ほど閣議決定をさせていただきます、今日の午後、国会に提出させていただきます予定でございます。

最後になってしまったのですが、資料２－１でこの法律の枠組みを書いてございますので、簡単に御説明をさせていただきます。

目的が一番上の黄色いところに書いてございますけれども、言うまでもなく、規制改革の突破口ということが成長戦略でもうたわれておりますので、産業の国際競争力強化とか、国際的な経済活動の拠点の形成ということが書いてございますが、正に国が定めた国家戦略特別区域において、規制改革等の施策を総合的かつ集中的に推進するために必要な事項を定めるというのが法律の目的でございます。

ポイントは２つの組織でございます。これが左上にございます国家戦略特区諮問会議というものと、その下にございます特区ごとの国家戦略特別区域会議。これは通称と申しますか、当時から、特区ごとの統合推進本部と言っておりますが、この２つの組織がこの制度のポイントということで御理解いただければと思います。

特区諮問会議でございますが、メンバーを見ていただきますと、総理、官房長官、特区の担当大臣。プラス総理大臣が指定する国務大臣数名、それから恐らく４、５名になると思いますが、民間の有識者。これらで諮問会議を構成していただきまして、後に申し上げます機能を果たしていただくという形になります。

特区会議ですが、これもメンバーから申し上げますと、今、申し上げた特区の担当大臣に加え、関係地方公共団体の長、総理大臣が指定した民間事業者、正に事業者代表ですが、こういった三者で計画を実際に合意していただき、事業を推進していきます。

諮問会議が決定することが２つございます。実際には閣議決定や総理大臣決定になりますが、実質的にはこの諮問会議できちんと議論をいただいた上で決定する形になっております。「制度全体の基本方針」や、どこの特区でどういった規制改革が実行されるかということ「区域方針」というもので決定をします。これを受けて、区域は法律成立後、来年

になると思いますが速やかに決定をしていく予定ということでございます。なお、特区の数は、いろいろな報道がされておりますが、そのあたりは全く未定でございます。

この区域指定の方針を受けて、左下の特区ごとの特区会議ができて、ここであらかじめ定められた規制改革事項に係る事業が進められていきます。あらかじめ定められた事業というのは、先ほど申し上げた雇用の分野も含めてですけれども、先ほどの10月18日の決定文書にもございましたが、幾つかの法律事項を含め、医療とか農業とかまちづくりなどの多くの分野も含め、規制の特例措置が用意されております。

その後のプロセスがさらに重要です。特区会議で事業推進のための議論が進んできますと、新しい様々な規制改革のニーズというのが出てくると思います。中には岩盤規制もあると思いますが、これらを盛り込んだ計画を再度作って、それを左上に伸びている黄色い矢印に沿って調整していくプロセスになります。当然、各省庁とのいろいろな議論があり得るわけですが、その場合はオープンな場として、諮問会議で関係大臣とも御議論いただきまして、最終的には関係大臣に同意をいただいた上で総理の認定を得るというスキームになります。

このようなプロセスがずっと循環して、最初に指定された特区、場合によっては、そこからまたふくらんでくる可能性もございますが、少なくとも既存の特区の規制改革については深掘りがなされていくといった仕組みになってございます。

とりあえず、今申し上げましたスキームと規制改革事項をもちまして、本日、この法案が閣議決定され、国会に提出されますけれども、早期成立に向けて、私ども関係省庁ともに尽力してまいりたいと思います。特に、厚労省、規制改革会議とは、今後とも引き続きよく連携をしてまいりたいと思っております。

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。

今回、特区につきまして、雇用ワーキングのほうに御説明をお願いさせていただいた背景を御説明したいと思います。

大臣がいらっしゃるけれども、規制改革会議雇用ワーキングは、基本的に我々のこれまでの議論の仕方は、全国区での規制改革ということでやってまいりました。多分、これからもその方針というのは変わらないと思いますけれども、一方、特区ということでやられるこれは、大きな岩盤規制という先ほどのお話もありましたが、そういうものを何とか変えていく。これはいろいろなアプローチがあってもいいと思っていまして、規制改革会議のやり方、また特区のやり方、とにかくいろいろな同じ目標を達成するためにいろいろなアプローチがある。そこでいろいろな議論が行われる。これは基本的にいいことではないかと思っております。

今回、特に議論がこういう形で進んだ中でお話を申し上げたい、議論させていただきたいと思いましたが、特に先ほど御説明があった有期雇用のところで、これは全国区展開の話で行きましょうという形でまとまってこられたということですね。そういうふうにな

りますと、当然規制改革会議雇用ワーキングとしても、全国区の問題であれば、やはり我々は議論をしていく必要があるだろう。

また、これは全国で展開してもいいような話ではないかということで、ある程度、特区のところで議論されたような話があれば、我々のほうからも、これはむしろ全国で考えていったらどうでしょうかという提案をしていく。この辺の役割分担というか、進め方というのが、ひとつ今後も我々は意識してやっていく必要があるのではないかと考えておりました、まずその点について、私のほうから整理ということでお話し申し上げたいと思います。

今回、お配りいただいた資料、検討方針の3ページに、雇用の2つの決められた方針を今、御説明いただきました。今、私が申し上げた問題意識というところから、最初に私のほうから、私の若干の疑問点というか、御説明をお願いしたいという点が幾つかありますので、お話をしたいと思います。

有期雇用の特例は、労働契約法第18条、5年に来たら更新をするということが前提ですね。5年が来たら、その労働者に希望があれば無期に転換していく。これは少し使い勝手が悪いということで、これはワーキングの中でも少し委員から御指摘をこれまでもいただいている状況でございます。

これは議員立法ということだと思いますけれども、研究者等というところでは、また別途お話、議論をされているということも聞いております。

今回、例えば私はこれを見させていただいて、最初の疑問は、7年限定でというオリンピックのプロジェクトまでで、このプロジェクトベースのものはやりにくいというお話があったわけですが、これは労働基準法のほうだと思いますが、第14条のほうで、1回の有期雇用の契約期間を定める条文ということで理解をしております。原則3年、5年のケースがございますけれども、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものの他はということになっているので、今日は厚労省さんも資料を用意されていますけれども、これはプロジェクトがあらかじめきっちりここで終わるよということになれば、例えば1回で7年だろうが、8年だろうが、私はそれができると思います。それは御指摘している方もいらっしゃると思います。そういうことだと思うのです。

ただ、そこはそこで必ず終わるよという、かなり厳しい前提が必要ということで、多分厚労省さんのほうは、非常に企業のプロジェクトだ何だといって「プロジェクト」という言葉がついていたら全部それなのかというと、そうではないのだよと。かなり明確な理由が必要なのだろうということを多分おっしゃっているところだと思いますけれども、ただ7年間やるのであれば、既存のことでできる。多分、その話をし過ぎてしまうと、どうもせつかく5年を超えて無期に転換という話で、多分悪用してくる人が結構出てくるのではないかと。多分そういうお話をされたのか。これは私の想像です。わかりません。ただ、何で原則そういうことができるのに、わざわざこういう形で穴を開けようとしたのか。オリンピックというのは一つの発想だったとすれば、そこはよくわからないなということなんです。

今、こういう形で第18条に穴を開ける、また研究者等は別途違う形で穴を開ける、いろいろな穴の開け方が今、出てきている。これはそれぞれどういう今の法律上問題があって、もう少しこういうところは適用除外として考えたほうがいいのか。多分、あまりにもアドホックに議論がされている。この前の労働政策審議会でも、例えば高齢者、60歳から再雇用された、5年が来た、無期雇用に転換するのですかと。それは何かあまり本人にとっても現実的ではないのでしょうか。そういう意見が出たということも聞いております。

もう少し制度があまりにもアドホックな、そのときだけのいろいろな経緯で決まって、複雑化をしていくということは、規制改革会議としてもあまりそういう制度設計は好ましくないということは、我々は第1期からも申し上げてきたところです。そこをどういうふうにお考えになられているのかということが1点。

2点目は、最初の雇用条件の明確化、これも非常に素晴らしいことだと思っております。ただ、雇用労働相談センターとか雇用ガイドラインは、単にここに書いてある新規開業直後の企業、グローバル企業だけのものなのか。こういうものをせっかく作っていただけなのであれば、他の企業なども当然利用ができるし、何で他の企業は利用させてくれないのですかといったら、これは特区なのですからということの説明が、どうもすごくしにくいなど。これは素朴な疑問です。

そういうことを考えていくと、今後の展開ということもありますけれども、今の私の疑問にどういう形でお答えになられているのか、お願いしたいと思います。

あと、時間の関係もございますので、皆さん御質問があればまとめていただいて、まとめて御回答をお願いしたいと思います。

大崎さん、お願いします。

○大崎委員 私は、今、鶴座長がおっしゃった後半のところと同じ疑問を持ちました。具体的にお答えいただきたいのは、まず、雇用ガイドラインというのは、公表されるものなのか、それとも問合せをしないと教えてもらえないものなのかという点。

それから、この法案の文章を拝見しますと、国家戦略特別区域内において新たに事業場を設置して、新たに労働者を雇い入れる外国会社その他ということになっておるのですが、これは国家戦略特別区域内に既に事業場が存在するようなどころに対しては適用しないという御方針なのかどうかという点。

この2点を具体的に教えていただきたいと思っております。

○鶴座長 大臣、お願いします。

○稲田大臣 国家戦略特区の役割は、全国展開するのが難しく、突破口にするのだという説明なのですが、今、本文で書かれているのは、(1)雇用条件の明確化だけだと思うのですが、これは規制があるからできないことなんでしょうか。雇用労働相談センターは別に作ったっていいわけだし、ガイドラインも今、公表して、みんなで明確にすればいいだけの話で、この中で雇用の関係で突破口に何ができるのかというのが疑問でした。

(2)についても、今、座長がおっしゃったように、労働基準法の第14条を明確にする



という意味なのかわかりませんが、通常国会で、これは全国展開とおっしゃったので、国家戦略特区で突破口になる規制の撤廃は一体何なのでしょう。

○鶴座長 他にいかがでしょうか。

佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 今、大臣がおっしゃったことと同じことになりませうけれども、雇用指針の中身は、現在の判例の分析・類型化を活用して作成するということは、要するに現状を前提にただ何か審議するという事なので、全くこの中には規制改革の要素は入らない。逆に、それを固定化し、それを周知するために雇用労働相談センターをつくると、そのようにしかとれないので、そういうことを意図されているのでしょうか。あくまでもこれは規制改革の施策を総合的かつ集中的に推進するというもののためのはずなので、そこについて何らかの御説明をいただければと思います。

以上です。

○鶴座長 他にございますか。よろしいですか。

では、お願いします。

○厚生労働省（村山課長） 初めに私のほうから申し上げて、その後、内閣官房のほうからお願いします。

まず、基本的に今回の（２）の規制の特例が何なのかということについて、先ほど鶴座長からも丁寧な御説明がございましたが、今日の私どもの資料１の最後の119ページを御覧いただきたいと思ひます。

有期労働契約の期間に係るルールに関しまして、先ほど鶴座長から大変明確にまとめていただきましたけれども、現在のルールといたしまして、まず長期労働契約による人身拘束の弊害を排除する観点から、1回の上限について、かつては1年でしたが、現在は規制改革が進んで、原則が3年、さらに高度専門知識を持つ方、高齢者の方等については5年ということになっております。

座長からございましたように、③で一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの、例えば大規模なトンネル工事で7年かかるよというものについては7年ということで、これは人身拘束のおそれが低いので、そういったことが認められているということでございます。

先ほどお話しの中で、これは何か見通しのようなものについてすごく不確かな規制をしているのかというお話もございましたが、むしろここで言っているのは、一定の事業の完了、つまり事業がなくなる。事業自体は、労働基準法の場合の場所的な概念ですので、例えばJVで地下の巨大トンネル工事を7年やって、その事業は完成したらなくなるわけですね。そういうものに関しては、1回の上限の特例を認めているということで、例えば企業体として継続しているけれども、いわゆる何々プロジェクト、例えば〇〇会社に「輝きプロジェクト」なら「輝きプロジェクト」というものがありますという場合に、この特例は認めてはおりません。それは企業体としてのとはならないので、その場合には、終わってもまた配転されるので、そうすると結局、「輝きプロジェクト」の次の「いきいきプロ

ジェクト」で、また7年とか10年とかいうと、拘束の弊害が生じかねないので、そのところは認めていないということでございます。

いずれにしても、確かにオリンピックの場合でも、オリンピックの何かイベントの事業を新たに立ち上げて、オリンピックが終わったら、完全に解消されるということであれば、1回の契約期間の特例で十分カバーできるのだらうと思います。

一方で、オリンピックのためにもやるけれども、その後も引き続きやっていく可能性もあるよとか、もう一つは、「ここは御議論が分かれているようだけれども」と鶴座長からお話がありましたが、なかなか1回で7年先までというのは、経営上のリスクもあるので、1年なら1年の反復更新で人を雇いたいという場合のケースがあるわけでございます。こここのところは、特区の御議論の中でも強く出ました。これからちょうど東京オリンピックということですと7年後ということでございますが、7年間反復更新して、5年を超えて、6年目のところで正に黒い矢印のところで、無期転換権が生じると、もうすぐ事業自体が終わってしまうのだけれども、無期転換ということになった場合に、なかなか事業活動のほうやりにくいので、そここのところを今回の特区の議論をきっかけにして、特例を認めてはどうかという御議論が関係閣僚間でも深められたものですから、そこでこのようにことで踏み切ったということでございます。

ただ、もちろんオリンピック限定ということではありませんが、もっと似たような場合で、もうちょっと長い場合だってあっていいのではないかと、いろいろなことがあるのだらうと思います。そここのところは、正に当事者である労使の皆様方にも話し合いをいただいて、そのコンセンサスのもとにルールを新しくつくっていく必要があるということでございます。

先ほど鶴座長からも、早速、労働政策審議会でもいろいろな御意見も出ているようだと御指摘ですが、確かに様々他の御意見も出ておりますので、そうしたものとバランス、あるいは整理も踏まえた上で、早急におまとめいただいた上で、全国規模の規制改革として対応させていただきたいと考えているところでございます。

ガイドライン等につきまして、種々、御意見もいただきましたけれども、やはり従来の裁判例というものが、これは先ほど藤原参事官からもありました、民間からの声、地方からの声、あるいは特区ワーキングの有識者の御意見もあって、必ずしも体系化されておらず、予見可能性が低いというお話もございましたので、分析・類型化による雇用ガイドラインというものをつくるということで、予見可能性の向上や個別労働関係紛争の未然防止に役立つのではないかとということでやらせていただければということと、とりわけ、その特区においては、集中的にそういった相談に対応させていただくセンターをつくるということによって、そういうお声に答えていきたいということでございます。

ガイドライン自体は、先ほどの御質問にもございましたように、何も特区だけとか、公表しないとか、そういったことではなくて、これは既に閣議決定しています質問主意書等でもお答えを申し上げておりますが、当然のことながら、他で活用いただけるような場面

があれば、幅広く活用していきたいということで、あくまでもセンターの設置は、先ほど藤原参事官からありましたように、こうした企業への対応ということで、特区での特に特化した具体的事例に応じた相談・助言サービスをやっていきたい。そのことをきちんと法案の中に盛り込んだということで御理解いただければありがたいと思っております。

○地域活性化統合事務局（藤原参事官） 今の補足をさせていただきますと、ガイドライン自身は法案の中に書いてございますけれども、国家戦略特区諮問会議の意見を聞いて作成するというところでございます。国として、正にそういった有識者の御意見も聞きながら作らせていただくということでございます。もちろん公表させていただくという前提でございます。

それから、簡単なほうから申し上げますと、これは今、村山課長のお話にもございましたけれども、先ほどの「検討方針」にある新規開業直後の企業、グローバル企業の後に「等」とついてございますが、雇用ガイドラインを活用する先は、こういった企業だけを念頭に置いているということは一切ございませんので、幅広く活用させていただきたいと思っております。

最初に、特区というアプローチに関するそもそも論のような話が座長からございましたので、私どもの問題意識を簡単に申し上げておきます。これは11年前の構造改革特区の創設のときからそういった議論はずっとありますけれども、特区というのは限られている地域で規制改革をしていくわけなので、正に規制改革行政の中では当然セカンドベストの選択だと私どもはそもそも認識しております。

全国ではできない、なかなか実現が難しいというものの地域やさらに対象を絞ったりして、正に今回のように、地域や対象企業・対象従業員まで絞るような、こういった形で穴を開けていくということが、規制改革行政の中では非常に重要だと認識しております。このために、この特区というアプローチがあるのではないかと考えております。

したがって、座長がおっしゃったように、全国規模以外の様々な視点、すなわち地域やその他の様々な条件で穴を空けていくというアプローチはどうかというお話もあるのですが、逆に言えば、特区のそういった具体的なニーズですね。今回もそういった意味では、グローバル企業とかベンチャー企業のほうから、あるいはそういった企業を多く抱える自治体から、非常に意欲的な提案がございまして、こうした目に見える具体的な事業をいかに推進し活性化していくかというところのアプローチから、こういった特区のアプローチが出てきているということは、是非とも御理解をいただきたいと思っております。

また、これも構造改革特区の時から成果が出ておりますが、セカンドベストとしての特区という手段で押すことにより、関係省庁の方がいきなり、むしろ全国展開というベストの判断をする、ということもまた、規制改革行政上、望ましいことだとも思っております。今回の有期雇用の特例もそのような例の一つだと認識しております。

それから、「雇用条件の明確化」における「雇用ガイドライン」の策定などが、規制改革なのか、といったご質問がございました。

まず最初に、誤解のないよう念のため申し上げたいのは、私どもとして当初から「解雇規制を緩和する」などということは一切申し上げておりません。そういった御提案は自治体等からございましたけれども、行政としては一切そういった議論はしていませんで、正に、ルールの明確化、透明性・予見可能性の向上ということを当初から申し上げておりますので、この点を敢えて強調しておきます。

その上で、これも規制改革行政上、基本的な重要な点だと思いますが、こういったガイドラインづくりとか、システムづくり、仕組みづくり、制度づくりということも正に規制改革の一環であるということは、規制「緩和」が規制「改革」と呼び直された10年以上前に決着済みだと思っております。したがって、今回の雇用ガイドラインの策定や雇用労働センターの設置等も、当然、規制改革事項と捉えておまして、厚労省ともそういった御議論をさせていただき中で、今回閣議決定をさせていただき、法案にも盛り込ませていただいたところでございます。

以上でございます。

○鶴座長 時間も参っておりますので確認だけなのですが、雇用ガイドラインというものは、現在の認識をまとめる要はレポートのようなものなので、特に厚労省の研究会とか審議会を通さずに、こちらの特区の諮問会議のみでそれを作り上げると、そういう理解でなっているということによろしいのですか。

○厚生労働省（村山課長） これは既に閣議決定している質問主意書の答弁書ですとか、関係閣僚の国会答弁でもお答えしておりますが、当然分担管理事務の中で、厚生労働省のほうで原案はおつくりし、関係の内閣官房ですとか、そういった関係省庁とよく御相談した上で、最終的に政府案として取りまとめたものについて、特区諮問会議のほうで最終的に高い見地からもんでいただいて、取りまとめ、あるいは公表、さらに各特区会議のほうで活用していただくということを考えているところでございます。

厚生労働省で策定するプロセスにおきましては、当然のことながら、労使の御意見を十分伺うことが必要だと、これは私どもとしてそのように考えているところでございます。

○鶴座長 我々も途中段階、いろいろな段階で御説明をいただきながら、その内容について議論をさせていただくというのは、当然今後もさせていただくということで、ここは念のため、申し上げておきます。

○厚生労働省（村山課長） よく連携を図りながら、しっかりやっていきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

○鶴座長 大崎委員、どうぞ。

○大崎委員 時間がないのはわかるのですが、先ほどの大臣の御質問にもあって、私も伺った点に是非答えていただきたいのですが、こういうセンターというのは、別に現行規制のもとでも設置できるものだし、全国どこからでも相談できて当たり前だと思うのをあえて特区でやられる理由を教えてくださいたいのです。

○地域活性化統合事務局（藤原参事官） 具体的な自治体や企業からのニーズがあったこ

とは先ほど申し上げたとおりですが、より具体的に言えば、例えば、日本全国でも最も若者の比率が高く起業比率も高いという地域特性を持つ自治体から、ベンチャー企業に関する雇用規制を緩和すべきだという具体的な御提案を頂戴いたしました。

そのような地域特性を有した地域の企業、特にベンチャー企業が多いならそうしたベンチャー企業にありがちな雇用問題も念頭に置いた上で、雇用ガイドラインを用いながら、今あるもの以上の高度な相談・助言サービスを企業に提供する。ひざを突き合わせて、そういった企業からの御相談にきめ細かく対応すると、そういう意味で特区にこういったセンターといいますか、機能を用意するということが、有効な政策のひとつとして考えられるのではないかと考えております。

現行の「狭義の法規制」の範囲であっても、その中でのシステム・仕組み作りまで、規制改革の一環であることは、先ほど申し上げたとおりです。

○鶴座長 佐久間さん、どうぞ。

○佐久間委員 雇用指針について、これは当然特区でやるわけですから、現状維持ではなくて、特区だからできる規制改革的な要素の入った指針になると理解してよろしいのでしょうか。

○鶴座長 お願いします。

○厚生労働省（村山課長） ベースになりますのは、裁判例の分析・類型化でございますが、その上で特区会議等において、先ほど藤原参事官からもありましたように、例えばベンチャー支援について特に重点的に他の商工施策なども含めてやるところなので、そこに合ったように類型化した部分をどのように強調して、あるいはまたきめ細かく相談していくかという点については、正に地域ごとの工夫というのがあるのだろうと考えて入ります。

いずれにしても、今後の制度設計は、法案が通った後に関係方面、本会議も含めて、よく御相談を申し上げながらやっていきたいと考えているところでございます。

○鶴座長 よろしいですか。

今、我々はお話を伺いまして、一つ一つ具体的な制度設計をやっていくときに、規制改革会議としてもいろいろヒアリングをし、また御意見も申し述べるということはさせていただきたいと思っておりますので、今後とも我々は興味を持ってこの問題についても検討していきたいと思っています。よろしいでしょうか。

では、どうもありがとうございました。

最後に、案件として、佐々木委員からのプレゼンが残っているのですが、ごく簡単にポイントだけお願いできますでしょうか。

○佐々木座長代理 恐れ入ります。

かなり流れが悪く、ここでまたペーパーを発表するのも変なのですけれども、このような時間帯に発表するよという御指定ですので、時間は過ぎておりますが、発表させていただきます。「労働時間規制改革についての考え方」でございます。

ペーパーに書かせていただきましたけれども、この労働時間の規制改革は、先ほど来、

ずっと話し合いをしてきましたが、長時間労働をなくして健康を守ることにとどまらず、当然ながら、健康で健全な労働者を増加させることということが、日本経済の成長に直結するのだということをしっかりと、これは経営側にとっても、何度も思い出してもらいながら、話し合っていかなければならないものだと思っております。

健康、健全な労働者が多様な生活体験を通して、豊かな創造力などを身につけて、企業に貢献するというところが肝だと思えます。

また「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が何度も労働時間の中では出てくるのですが、これは労働時間の短縮とはある意味では関係なくというか、それにとどまらず、何をしても最高の成果を出せる状態にいるということをつくっていくことであります。

また同時に、労働時間の規制改革を行うということは、提供する成果が労働時間数だけではかかれていないという考え方から脱却するということであり、これは労働時間数、時間帯にかかわらず貢献したいという多様な労働者が活躍するための環境を整えるということになります。

よって目的は、健康・健全な労働者によって、組織に貢献する多様な労働者を増やすことであり、そのような労働者の貢献によって、組織の生産性が高まるということです。

「現状と近未来」と書きましたけれども、どうしても労働の問題は、先ほど来、私がコメントさせていただきましたように、今までの男性中心の長時間労働の形が主になっていて、そういう人たちが決定権者であったり、研究者であったり、専門家としているわけですから、そこだけにとどまらないような発想で取り組んでいかないと、アドホックとか、もともとのところに何かくっつけるような形になるので、違う根本からの見直しが必要だと思えます。

グローバル、時差のある海外と仕事をする、また、ITを活用して違う場所にいる人と仕事をする、あるいは母乳をあげながら仕事をする、そんなことも可能になりました。命令や指導を受けながら業務にかかわる立場の労働者にとっても、自主的や能動的な裁量を与えられる職場も増えてきました。1日の労働時間を短くしたいという人もいれば、毎日少し長めに働いても、週休3日を希望するという人も出てくるでしょうし、育児や介護の理由から1日の働く時間を連続ではなくて、分散させたいという人もいるし、在宅の時間を長くしたい、あるいは早朝に働きたい、宗教の規律を守りながら働きたい、多国籍のチームで働くなどがありますので、今日までのことでなく、今後を考えて、早いスピードで変化する社会に対応する柔軟な労働法に改革する必要があると思えます。

よって、改革によって守るものは、労働者の肉体、精神、思考の健康・健全であり、そしてここに提供されるものと書いたのですが、雇用の改革においては、労働者の守ることばかりがよく話題に出るのですけれども、労働者は貢献をするのだということがしっかりと論議されないといけないと思えます。

裏面で、労働時間規制の改革で簡単に3つポイントを出しました。これはもちろん複雑

な問題ですので、もっと他にもたくさん考えなければならないことがあります。シンプルに考えるならば、先ほどの労使協定の締結の有無が50%ぐらいという三六協定のところのデータを出していただいて、大変衝撃的でしたけれども、労働時間の絶対上限を決めるということをしていく必要があると思います。これは労使の協定がなくても、法律でしっかりと絶対上限を決めて働く人全員の健康を守る。これが貢献度の高い人材を増やすということです。賃金や評価と関係なく、健康管理のための労働時間の管理等は組織に義務付けることが必要だろうと思っています。

連続休暇の義務化と書きましたが、1日11時間の休息をとるとか、いろいろな提案や考え方が海外の事例であることは承知しておりますけれども、これから労働の在り方を各自の裁量にまかせていくという時代になっていくだろうことを想定すると、土日祝日なども含めて、年に1回は例えば連続10日以上の子暇をとることを義務付けるなど、こういった長期休暇のみをひとつ入れるということはどうかと思っております。これは健康の確保、労働者の多様性の向上を促進するとともに、組織のコンプライアンス管理にも役立つと思います。別途、有給休暇の100%取得のための仕組みの必要性というのもあると思っています。

3つ目は、裁量制をシンプルにする。これがずっと先ほど来出てきていることでもありますけれども、労働時間数以外の評価方法を求める労働者と上記2点、つまり健康管理などの点を守った上で合意をすれば、対象労働者の範囲や業務内容にかかわらず、労使が自由な裁量で労働契約を締結できるようにする。このときに、健全な労働時間数であれば、そして労働者が希望するものであれば、深夜労働や休日の労働が一部含まれていても割増賃金の対象とならないことも考えてもよいかと思っています。

また一方で、この裁量制の労働契約におきましては、毎年見直すことをするなど、労使の状況を確認するという、期限を設けながらきちんと契約がなされることが大切であると思っています。これは様々な企業に今、ヒアリングをさせていただいておりますけれども、裁量制においては、あまりにも様々な法律の読み方があるために、人事部としては臆病になって、なかなか使いづらいつという声も聞きますので、明確にわかりやすくシンプルにしたいということです。

最後に書きましたけれども、組織がチームであつて、労働は貢献であると私は考えておりまして、その労働者が創造性をもって最大限に貢献するための環境を提供することが必要なことだろうと思っています。長時間労働が認められる現在の法的な仕組みが変わることで、人々の生活、価値観に変化が起きること。多様な人材が活躍できる労働環境がつけられることが必要だと思つています。グローバル社会、多様な価値観、そしてIT社会の今、企業の規模あるいは業界、官民にかかわらず、ここも重要だと思つておりますが、多様な労働者がのびのびと貢献できるように、絶対環境を明確にした上で労働者や企業を信頼して裁量を与えて、柔軟性のあるシンプルで健全なルールに迅速に改革していただければと思つております。

以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

ただいまの御説明に関しまして、御意見、御質問がございましたらお願いします。

浦野委員、お願いします。

○浦野委員 感想ですけれども、特に目的のところですか。私も非常にこの3行には賛成するところですか。こういった目的意識をはっきり持ちながらやっていきたいと思えます。

それから、ポイントの中では、私は特に2番の連続休暇の義務化のところは大賛成でございます。何かこの形を推し進める中で、別途、今、有給休暇の使われ方として、例えば病気のこととか介護のこととか様々ありますけれども、それは別途各企業で考えるべきで、現状の有給について言えば、この2番は佐々木さんがおっしゃることに全面賛成でございます。

○鶴座長 ありがとうございました。

他にございますか。

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。

裁量制をシンプルにするという点は、正に私が前回主張した内容に近いものだと思います。

1点確認です。労働時間以外の評価方法、貢献方法を求める労働者ということで、ここで限定がついておりますので、全ての労働者とこういうことをやれということではなくて、ある一定のという限定がついていると理解してよろしいでしょうか。

○佐々木座長代理 そのとおりです。

今、裁量制については、企画あるいは専門性などといった職種限定になっておりますけれども、全員にということになると、先ほど三六協定もないという会社のこととかの知識とか様々を含めると、労使合意といっても、これがきちとした知識のもとで合意がなされているとは思えないかなという気持ちもあります。

ですから、私が考えるのは、この労働時間以外で評価されたいのだという明確な意思が本人にあり、企業側もそれを受け入れられるという場合においては、職業とか、会社の規模とか、年収とかにかかわらず、契約ができるというのがよろしいのではないかという一つの考え方です。

○鶴座長 他にございますでしょうか。よろしいでしょうか。

では、どうもありがとうございました。

それでは、大分時間を超過して申し訳ございません。本日の議論はここまでにさせていただきます。

次回の雇用ワーキング・グループについては、後日、事務局から御連絡いただきます。

会議はこれで終了させていただきます。ありがとうございます。