

第15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21日（木）14：00～15：06
2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階共用1214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）、大田弘子（議長代理）、
浦野光人、大崎貞和、佐久間総一郎
（専門委員）島田陽一、水町勇一郎
（政府）稲田内閣府特命担当大臣（規制改革）
（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. 労働時間法制等及びジョブ型正社員に関するルール整備について

（閉会）

5. 議事概要：

○館次長 それでは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、御出席をいただき、まことにありがとうございます。

本日は、稲田大臣、大田議長代理に御出席いただく予定でございますが、少し遅れて御参加になるかと思っております。

それでは、報道の皆様は御退席をお願いできますでしょうか。

（報道関係者退室）

○館次長 以降の御進行は、鶴座長からお願いいたします。

○鶴座長 それでは、議事に入りたいと思っております。

本日は、労働時間法制等及びジョブ型正社員に関するルール整備について、意見交換をしたいと思っております。

まず事務局のほうから、労働時間法制について、これまでのヒアリングを踏まえて、論点の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を御覧ください。

本日論点として大きな柱立て、項目だけでございますけれども、このように整理をさせていただきます。これまで労働時間法制に関しましては、第2期の雇用ワーキング・グループの活動として、本格的な議論を始めるということで、数次にわたりまして、各委員の皆様方からの御提案、プレゼンをいただいたり、有識者の方からヒアリング、あるいは

は関係団体の方からの御意見をいただくといったようなことを前回までワーキング・グループとしてやらせていただきました。そして、厚生労働省からのヒアリングということもございました。

一通り様々な御意見が出たところで、大きな今後の取りまとめに向けた整理の仕方について、今日お手元にあるような形で整理をしてはどうかということでございます。

口頭での説明で恐縮でございますが、項目立てについて、少し御説明をさせていただきたいと思います。

まず、1つ目に改革に当たっての基本的な考え方ということで、大きな視点について5つの〇で挙げております。

一番初めに、包括的な労働時間法制の見直しの必要性ということで書いてございます。これは前回の厚生労働省からのヒアリングでも、現状はこういう論点だということで御説明があったと思うのですが、そこで出されている論点は非常に個別具体的話にとどまっております。具体的には中小企業の適用が猶予されている割増賃金の話であったりとか、フレックスタイム制や裁量労働制の個別の見直しといったような論点にとどまっている状況であります。

一方で、6月に実施計画で閣議決定された内容では、総合的な審議を労働政策審議会ですることが書かれておりました。これまでいろいろな有識者の方々とか、委員の方々からの御意見を拝聴しておりますが、そういった個別の話にとどまらず、かなり抜本的な大きないろいろなテーマを含んだ改革をこの機会にやる必要があるのではないかと。これをまず最初に改革への入り口としての考え方としてきちんと打ち出していく必要があるのではないかとということがこの点でございます。

その中で、今回の労働時間の包括的な見直しといったときに、大きな視点としてどういうことが浮かび上がってくるのかということが大きく3つほどあるということで、その後に並べてございます。

1つ目は、基本的な問題認識としてかなり一致した認識になっておるかと思いますが、日本の長時間労働という実態が長年解決されていない。この長時間労働を抑制するといったことであるとか、いわゆる健康を確保するための労働時間の規制というのをある程度日本の場合にも見直す必要があるのではないかとといった観点でございます。

2つ目は、いわゆるワークライフバランスを達成するといった観点から、休日とか休暇、有給、年休の取得率が国際的に見て日本はかなり低いという実態であったり、または文化的なものもあるのですが、欧州等と比べて長期連続での休暇の取得が余り進んでいないといったような実態、こういったところに向けての規制の在り方ということ。

3つ目は、そうしたいわゆる労働時間の観点と、もう一つは、いわゆるホワイトカラーという言い方をこれまでしてきたかと思いますが、従前のいわゆる例えば工場労働と言ったらわかりやすいのかもしれないですが、そういった一律的な働き方の前提と比べると、労働時間に応じてその働きの成果を評価するといったものにそぐわない働き方がかな

り広まっている。これに合わせたような制度をきちんとつくっていく必要があるのではないかと、ということが3つ目の大きな改革の柱になるのであらうと思います。

以上のような3つの点がこれまでの議論、御意見の中で集約されてくる大きなポイントになると思います。

最後に4つ目として、実態に合った多様な働き方の選択が可能な制度の在り方ということもつけ足してございます。今、申し上げたような大きな制度の問題だけでなく、その他にも細かな事項も含めて、実は様々なところで新しい多様な働き方を阻害しているのは、一律的な規制の在り方がございますので、こういった点にも触れておくという意味で、4つ目のそういう柱があるかなと。

こういったことが改革をこれからやっていくに当たっての基本の柱として浮かび上がってくるのかなということで、一番初めにそういう大きな整理をしてみてもどうかということでもあります。

2つ目に、ではこういう改革の柱に関して、どういう取組方をしていくといいのかということ整理してはどうかと思っております。これもヒアリング等、有識者の方からも御指摘がございましたが、実は過去にこういった労働時間の改革については、厚生労働省の労働政策審議会で議論もされ、一定の結論が出た経緯がありながら、その後、それが法改正に至らなかったという歴史がございます。こういった実態がございますので、今回の改革に当たっては、過去の議論の進展の状況を振り返ってみて、それを踏まえた改革の取組方という手法論というか、改革の取組方自体についてきちんと整理して、まとめていってはどうかということもございます。

具体的にもう少し申しますと、さきに1つ目のところで御説明した3つの柱、長時間労働、健康確保の抑制といった労働時間規制とか、ワークライフバランスの達成のための規制。3つ目に、新しいホワイトカラー層、新しい労働者に合った働き方。この3つの改革をやはりきちんとセットにして改革を進めていくということが必要なのではないかと。

3つ目が、改革の方向性ということもございます。そういった中で、具体的にどんな改革を提言していくかということが3つ目でございます。ここのところでは、たくさんの論点、ポイントがあるのですが、今回は一番大きなテーマに絞って提案していく、まずは大きな提案から入っていくということで、やはり新しいホワイトカラー層に適合したような労働時間制度ということを中心に提言していく取りまとめをこの中でやっていってはどうなのかと。もちろん、その際に、その制度のイメージというか、大枠の枠組みについて、ここである程度整理をしていってはどうかということなんです。例えば現状では、労働時間の適用除外制度として、管理監督者の適用除外という制度があり、関連して裁量労働制という制度の2つがございます。後ほど事務局で、この2つの制度に関して、現在どういう規制の現状になっているのかということをお補足説明させていただきたいと思いますが、これについてはそれぞれ適用される際の手続であるとか、実際の適用除外になる割増賃金の範囲ですとか、そういったことがかなり違っております。

一方で、管理監督者という適用除外制度については、既にかなり普及しておりまして、一部にはあまり適切でない形での運用がされることで社会問題化している例まで出ております。一方で、裁量労働制についてはほとんど普及が進んでいない。企画業務型については1%にも満たないという状況で、かなり相違がある状況になっている。

この際、この2つの制度について、新しい制度にもう一回再編し直すという大きな方向性がひとつ考えられるのではないかと。その際に、ただ、具体的に今度は新しい制度の中でどういった層をどういう形の対象として整理していくのかといった点については、なかなか国で一律の基準を設けて、線を引いていくということが難しいのではないかと。これは産業ごとであるとか、企業ごとによって実情がそれぞれかなり違うといった現状から考えると、基本的にはこれを労使で話し合っただけで決めていくという労使自治の世界に委ねるような大きな枠組みにしていくということが一つの考え方ではないかと。ただ、その際に、労使自治というのをきちんと適正な運用がされるように担保するような考え方として、1つには、労使の決定内容について監督官庁にきちんと届出を行うとか、若しくは実際にこの制度の適切な運用が世の中に広がっていくために、例えば最初の導入に当たっては、過半数組合がある企業から試行的に導入をしていくというステップを踏んでいくとか、そういったような点をつけ加えながら、そういう制度の枠組みを示していくのがひとつどうであるか。

あとは、実際の適用除外の範囲というか、割増賃金の範囲についても後ほど御説明いたしますが、現状ではかなり複雑化しているのと、あとは管理監督者についても深夜の割増賃金については適用除外になっていないという現状がございます。これを検討していくべきではないか。

その一方で、健康管理のための規制というのはきちんとセットで導入をしていく。若しくは休日とか休暇の取得をある程度義務付けまではいかないかもしれませんが、取得を促進するような強制的な取組の仕掛けをつくっていくようなことを提案してはどうかというところですね。

あと、これも御議論いただくことなのですが、これまでそのときの労働時間とか休日取得の規制の導入の仕方に関して、議論として例示をする形をとって見て、実際、最終結論が出るのは、労働政策審議会で来年の秋をめどにしておりますので、年明け以降の本格的な議論の中で、そういった具体的な手法論、中身については詰めていくという整理を一旦年内のところではしていくのではないかと考えてございます。

そういう改革の枠組みをきちんとかなり要点を絞ったところで提示した上で、今の話も含まれますが、4つ目の「議論、検討の進め方」というのを立てて、年明け以降の活動について、いくつかつけ加えるという構成で整理をしていったらどうか。具体的に言うと、ここで労働政策審議会に今、申し上げたような大きな検討、議論を促すといったようなことであるとか、会議としてそれについてのフォローアップをきちんと行っていくといったようなことがこういった最後のところで言及できればいいのかなと思って、そういうこと

をイメージしながら、お手元にあるような枠組みの整理の仕方を御提示させていただいたところでございます。

それでは、先ほど申し上げました現状の制度の点とか、前回の厚生労働省のヒアリングの際に鶴座長から、国際比較の点につきまして厚生労働省に依頼がありましたが、事務局のほうでも調べたところ、ILOのホームページにデータベースがございまして、そこで各国の法制度の状況について書かれておりましたので、それを抜き出してきたものをあわせて報告させていただきます。

○事務局 それでは、参考資料1及び2につきまして、事務局から御説明申し上げます。

まず、参考資料1-1と1-2がございまして、こちらは今、三浦からも申し上げたところですが、前回、鶴座長より、割増賃金の率ですとか、年休の時季指定権の海外の実態について調べてほしいという御要望がございまして、事務局で取りまとめました。

出典でございますが、参考資料1-1の最後に書かせていただいたのですけれども、ILOのほうでTRAVAILというサイトがございまして、そこでWorking Conditions Laws Databaseと申しまして、約100カ国以上の国につきまして、労働時間、最低賃金及び育児休暇とかの規制について取りまとめたサイトがございます。

ILOが欧州連合の財政的な支援を受けて、2011年の初頭から2012年の半ばにかけて、約100カ国以上の国について規制を調べたものをホームページで取りまとめて、公開しております。

そのうちから、OECD諸国及びBRICsそして東南アジア諸国について、割増賃金、年休時期指定権及び物理的な上限規制ですが、この3点につきまして該当する部分を抜粋しました。その抜粋したものが参考資料1-1となっております。

参考資料1-2というものをつけさせていただいております、これは参考資料1-1を日本語に訳したものでございます。

データの羅列になっておりますので、簡単に内容を御紹介いたします。

まず、割増賃金の率のほうでございますが、これは国によって最低限の率を定めている場合と、あるいは労使協定であるとか、集团的合意であるとか、そういったもので決めるという大まかに言って、その2種類がございます。

その率を具体的に決定している国でございますが、全体で40カ国あるのですけれども、50%以上を最低のラインとしている国は19カ国ございます。

その次、50%よりさらに下ということになりますと、40%以上と規定している国がございまして、これがノルウェーとルクセンブルクの2カ国でございます。

さらにその下になりますと、これは我が国で25%でございますが、他にスイスやフィリピンでございますとか、25%以上としている国が5カ国ございます。

そのさらに下になりますと、10%という国がございまして、これがフランス及びイタリアの2カ国ということになります。

それ以外の国になりますと、例えばドイツでございますとか、アイルランドでございま

すとか、ILOが調べた限りにおいては規定がない国が6カ国ございます。それ以外ですと、さらに例えばスペインとか、スウェーデンとか、このあたりの国については集団的な合意によって定められるということになっています。

ですので、かなりざっくり申し上げますと、この中ですと率の定めがある国の中で日本はやや比較的低いほうに入るのかなという印象がございます。

続きまして、年休の時季指定でございます。右側の欄になります。

こちらのほうは、ここに英文の訳を掲載させていただいたのですが、このワーキングでも御指摘のあったところで、恐らく他の国では、多くのところでは使用者が決定することが多いのかなと思われまます。どうもそれを前提とした上で書かれているような記載もあるのですが、年休の時季指定権の所在というのが、必ずしも使用者にあるのかどうか明確に書かれていないケースも多うございまして、なかなかきれいに申し上げることは難しいのですけれども、この中でいろいろ例えば労働組合と合意することでありまますとか、労働者の希望をちゃんと考慮せよといった条件がつくのですが、使用者が決定すると明確に記載してあるものは、40カ国中15カ国ございます。それ以外にも、例えばノルウェーは休暇日の設定、休暇リストの作成について労働者とか労働者代表と話し合わなければならないといったような記載になっておりまして、恐らく使用者が原則は決められるだろうと。ただ、その際にいろいろ労働者の希望とかそういったものを考慮しなさいと定めている国が少なからずございます。

その2つをあわせまますと、過半の国はおおむね使用者が決定するかなのような記載になっております。

我が国でございますけれども、御案内のとおり基本的に労働者が決めるのだけれども、使用者が変更をすることができる。そういった制度をとっておりますのが、日本と韓国がございます。あと、ルクセンブルクが比較的日本に近い制度なのではないかと推測されるような規制になってございます。

最後に、時間外労働の上限規制でございますが、こちらは右側に上限規制のある国につきましては「○」とさせていただきます、ない国については「×」とさせていただきます。こちらのほうでございますか、ただ、各国いろいろ例外と申しますか、適用除外になっている場合が多々ございまして、これは少なくとも何らかの上限規制がある国については「○」ということになっています。

ですので、「○」が大多数ということになっておりまして、「×」という国になりますと、アメリカ、オーストラリア、インド、ニュージーランド、フィリピン、判断が難しいところもありますが、我が国も一応これらに含まれるだろうと思ひます。

そうしますと、基本的には英米系の諸国と申しますか、フィリピンと日本を除くと英米系の諸国ということになるかと存じます。

参考資料1については、以上でございます。

ILOの資料をある程度機械的に翻訳したものでございまして、委員の皆様及び専門委員の

方におかれては、いろいろ知見もあろうかと思しますので、もし誤りなどがあれば、是非御教示いただければと存じます。

次に、参考資料2でございます。こちらは管理監督者の適用除外制度及び裁量労働制でございますが、その手続でありますとか、どのような効果があるのかについてなかなか複雑でございますので、御議論の前提となりますように、簡単に表にしてまとめてございます。

こちらにも簡単に内容を御説明いたしますと、一番右側の欄が通常の労働時間規制でございまして、もちろん特段の手続はないのですけれども、労働時間、休憩、休日、そして各種割増賃金の規制がかかっております。また、36協定の場合には、行政官庁への届出が必要であろうということになっております。

真ん中が裁量労働制でございまして、こちらは専門型の裁量労働制ですと労使協定が必要である。企画業務型の裁量労働制ですとより手続が重くなりまして、労使委員会の決定が必要であると。そのような手続により、みなし労働時間が適用されるのですけれども、そうは言いましても、基本的に労働時間でありますとか、休憩、休日及び割増賃金の適用自体はございますということになっております。

一番左側が管理監督者の適用除外制度でございまして、こちらは特段の手続は必要ない。労働時間、休憩、休日については適用外。ただし、注意が必要なのですけれども、時間外と休日の割増賃金につきましては適用がないのですが、深夜の割増賃金については管理監督者であっても適用がございましてということになっております。

雑駁ではございますが、参考資料についての説明は以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

ただいまの説明を含めまして、労働時間法制に関する御意見、御質問がございましたら、お願いしたいと思います。

私のほうから、今の最後の参考資料についての御説明で一言追加をさせていただきたいと思っております。

ILOの資料をまとめていただきまして、ありがとうございます。割増賃金率は、法律で定められているのか、もしくは実際に労使協定にかなり任されているのかという違いが非常に重要だと思うのですけれども、今回ここには途上国も入っております。途上国というのは、先進国より非常に長時間労働が当たり前の状況でございまして、途上国が50%以上というところが多いのですが、やはり先進国というところに限ってくると、50%以上というところを明示的にしているのは、例えばアメリカ、韓国、カナダ、アングロサクソン系の国ですね。オーストラリア、ヨーロッパはベルギーとか、そのぐらいですかね。やはりアングロサクソンの国は非常に限定されているというところ。それから、時間外労働の上限がないというところもそういう国に「×」がついているということなので、そこは若干ヨーロッパの他の国と日本との関係を見てくると、割増賃金が何でも50%以上でなければどうもおかしいぞということをおっしゃる有識者の方もいらっしゃるのですけれども、

私はちょっと違うのではないかなということで、最初にコメントだけ申します。

今の御説明について、事務局にクラリフィケーションがある場合は、その都度、事務局から答えていただこうと思うのですけれども、皆様いろいろ御意見はあると思いますので、一当たり委員の方から御意見を順番に頂戴していくという形にしたいかと思っております。よろしくをお願いします。

浦野委員、よろしくをお願いします。

○浦野委員 論点案で基本的にはこのとおりだと思うのですけれども、もう一度自分なりに整理してみますと、例えば労働時間の多寡で成果が図れない働き方というのも、我々委員の多くの方々の周りで見ると、確かに昔に比べて、管理監督者だけがこういう働き方ではなくて、若い人がこういう働き方になってきたということで、この問題は非常に大きな問題だとは思っているのですけれども、一方で、もっとマクロに見ると、決してこういうホワイトカラーが増えているわけではなくて、現実はいわゆるサービス産業といいますか、第3次産業といいますか、小売とか、外食とか、医療、介護で労働力は増えているわけなので、そういう意味でいくと、一番最後の実態に合った多様な働き方の選択というところに私は非常にいろいろなことを織り込んでいかななくてはいけないのかという思いがあって、今までの労働法制が、いわゆる2次産業の工場労働者というのを標準に考えてきたとしたら、ここが非常に大きく変わっているわけです。特に、もともとサービス産業の人たちの働き方が、画一的に決めることが非常に困難な業態ですから、ここをどんなふうに法律で選択肢が増えるような決め方をしていくのか。そのことが労使自治という言葉で今は置きかえられているわけですが、ここは非常に大事なところだと思うのです。労使自治の考え方というのをきちんとしておくことが。今は、この言葉一言だけで済んでしまっているのです、ここを我々としてもしっかり検討していければと思っています。

それから、そういう中で、この2番目の長時間労働の抑制、健康確保のための云々というのは、本当にホワイトカラーの問題というよりは、先ほど言った、今、現実には労働力が増えているサービス産業のほうでこのことを本当にきちんとしていかないと、非常に国民的に見て問題が大きいだろうなと思っていますので、ここは是非きちんとした労働時間の規制の在り方、規制強化ということになるのかもしれませんが、ある意味、そういうことも必要かなと思っています。

以上です。

○鶴座長 ありがとうございます。

他にございますでしょうか。

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。

基本的に、労働政策審議会で審議をしていただくために、規制改革会議としてどういうふうに今、整理をしていくかというステージなのだという事を理解しているつもりなのですが、ここで取りまとめるに当たって、目的というのをきちんと明確にもう一度書くこ

とが非常に重要だろうと思っております、私なりに考えるには、目的、労働時間法制の見直しというのは、「健康、健全な労働を通じて、労使の幸福度及び生産性を高めるため」と思っているのです。そこに向けて今、苦しい労働をしたり、不健康あるいは不健全な労働を強いられている人たちの健康や健全な労働環境をつくる。そこに関しては、もっと厳しく、きちんと見ていきましょうねということであり、一方で、今、浦野委員からも言われましたように、多様な働き方というのがある中で、今のルールの中で取り込めない人たちにとっても、ある意味、法律やルールが規制となって、健康、健全な生産性が高い労働ができていないということですから、そちらのほうに対しては、多様な働き方を認めていくような改革をしましょうねということだと思うので、目的をもう一度くどいようですけども、どのペーパーにも明確に書いて、どちらの立場の方が読まれても、あるいはメディアの方が読まれても、納得していただけるような文章を入れたらどうかと思います。

あと、ワークライフバランス達成のための休日、休暇という文章は、私は違和感がありまして、できれば「達成」ではなくて「促進」にさせていただけたらいいなと思っております。これは私の考えなので、皆さん御意見が多々あるかと思うのですが、ワークライフバランスというのは、必ずしも休暇を取るのではなく、私はよくワークライフバランスの定義は、何をしても最高の成果が出せることと言っているのです。なので、心が豊かになったり、成果が出せる意欲が出たりという状態をつくっていくために、必ずしも時短の達成だけが100%ワークライフバランスではありませんので、「ワークライフバランス促進のための」としていただいて、これが達成目標とか終点ではないということを書いていくことが重要かと思っております。

今のところは以上です。

○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。

私の考えは、前にもここで全体を述べさせていただきました。

今日の論点のまとめについて、コメントさせていただきます。

まず、こういうものをセットで解決していかなければいけないということについても、そのとおりではないかと思えます。その中で、長時間労働の抑制、健康確保のための労働時間規制の在り方というところについてコメントさせていただきます。

そもそもなぜ長時間労働というのが生じているのかというところについての分析が、もう一つ私にとってよくわからないところがあります。当然、これは本人の意思によって働いている。それが長時間に及んでいる。それは何が問題なのか。もちろんそれに関しては、ルールどおり割増賃金も払われているということですから、何が問題なのか。それはやはりいくら本人が働きたくて働いていても、いつか体を壊すということは、やはりサステナビリティがないだろうということだとすれば、そこは逆に正面から向き合って、健康確保のために何をすべきかという点がもう少し重視されなければいけないのではないかと

まり、長時間労働がいけないということではなくて、そういう本人が働きたいというときに健康を害するのがよくないという観点で、やはりこの問題の解決に取り組むべきではないか。

今、私はそう申し上げましたけれども、これは実態ではなく、長時間労働というのは、本人がやりたくなくてもやらされているのだということであれば、これはちょっと別の問題になってきますので、その辺はいま一度、この事実関係というところまでいかなくても、もう少し実態を自分自身でつかんでみたいなどは思っています。

以上です。

○鶴座長 ありがとうございます。

他にございますでしょうか。よろしいでしょうか。

今、各委員からいくつかコメントをいただきました。出していただいた視点というのは非常に重要な視点だと思いますので、その視点も加味しながら、最終的な取りまとめ案をつくっていくということで、さらに検討を進めていきたいと思えます。

それでは、次の課題でございますジョブ型正社員のルールの整備の論点について、事務局より説明をお願いいたします。

○三浦参事官 それでは、次にお手元の資料2を御覧いただけますでしょうか。

こちらのほうにつきましても、労働時間法制と同じように、大きな整理の柱立ての紙をとってございます。同じように少しこの柱立ての考え方について補足説明をさせていただきたいと思えます。

労働時間と同様に、まず一番初めに大きな基本的な考え方を整理してはどうかということがございます。ただ、ここの考え方につきましては、ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関しましては、先の雇用ワーキング・グループの報告書にもかなり詳細に一度まとめております。ここでは改めて、その後、時間の経過の中でこのワーキング・グループ及び規制改革会議で御提案いただいたことで、このジョブ型正社員に関してはかなり世の中でいろいろな議論だとか、認識の深まりが出てきているというのが、当時と今のかなり違った点であろうかと思っております。

そういう中で、来年の年明けから厚生労働省の有識者懇談会での議論が本格化してくるという予定になってございますので、ここで改めてジョブ型正社員について、この有識者懇談会において議論をしていただきたい重要なポイントについて提言をしていくというのが今回の位置付けかなという前提で、この基本的な考え方をもう一度整理してみています。

ですので、6月までの活動の延長線上ではありますが、その中でまず最初に、ジョブ型正社員の重要性、拡大・普及の必要性ということを端的にもう一度改めて指摘してみるということです。

もう少し具体的に言いますと、もちろんジョブ型正社員というのは、様々な形態の勤務地であったり、時間であったり、いろいろな観点で限定がかかっているという概念としてはかなり広いものでございますが、今、世の中では、ジョブ型正社員に関して、肯定的な

見方もされているのだらうなということ。一つは、やはりこれだけ拡大した非正規社員の方が、いわゆる正規社員、正社員に転換していくときの一つの大きなルートであるといった肯定的な見方も出てきている状況にあるのかと感じているところもございます。

政府の政労使の会合というのが年内にかけて何回かされておりますが、前回の政労使の会合でも、厚生労働省が言っている「多様な働き方」という言い方の中で、非正規の対応の問題が大きなテーマとして取り上げられる中で、多様な働き方の価値というものがあり政労使の中でも認められてきたやに聞いているところでございます。そういった大きな流れも起きているところで、改めてこのジョブ型正社員がそういった重要性があるのだといったようなことを再度この会議としても打ち出していくといったようなことを冒頭で出してはどうかというところでございます。

もちろんそれに限らず、他の重要な点もございます。例えば子育てとか、もしくは介護といった、いわゆるライフイベントが起こったときに、これまでの無限定の働き方ではなかなか対応していけないといったような状況について、こういった働き方というのがかなり肯定的な評価をされているといった点ももう一つあるかと思えます。そういった点について、もう一度整理し直すといったことでございます。

2つ目に、具体的な規制改革として、まず労働契約と就業規則における明示。これも6月に一度言っていることではございますが、今後具体的な検討がされていくときに、まずは入口のところの契約内容をきっちりはっきり明確化させて位置付けをしていくといったところはとても重要であろうという観点から、この点についてしっかり議論していただくことを打ち出してはどうかと思えます。

その上で、その運用に入っていくときに、先ほど申し上げた非正規の方の転換であるとか、実際、無限定の方が一次的なライフスタイルとかイベントに応じて転換を図っていくといった点で行くと、相互転換と均衡処遇という2つのテーマというのは非常に重要なポイントになってくるというつながりになってこようかと思うので、こういった点について、今回改めて提言をするという整理を一番初めのところで試みてはいかがかというのが基本的な考え方です。

2つ目、3つ目がそれぞれの制度について、もう少し具体的に言うと、こういった点について進めていただいたらどうかという点をここで整理していただければどうか。この点については、過去に議論していただいて、まとめたいただいた話の延長線上で、もう少し明確化するというポイントを絞って提言していくようなイメージかと思っております。

4つ目が、この議論、検討の進め方ということで、労働時間のときと同じですが、今後の検討に関して、有識者懇談会の議論を促す、期待するような話と、当会議としてのフォローアップの話といったようなことをここで整理して、こういう全体整理でまとめるのはいかがかなということもでございます。

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。

それでは、ただいまの御説明を含めて、ジョブ型正社員に関するルール整備について、御意見、御質問がございましたらお願いいたします。

浦野委員、お願いします。

○浦野委員 この中で特に相互転換制度というのが非常に大事なところだと思っていて、今日は書いていないのですけれども、当然これは企業側と労働者側がきちんと合意したということが大前提になると理解はしているわけなのですけれども、それに伴う労働条件の明示等々、こういったところの整備が必要ということで、この相互転換というのをきちんと実現していきたいと思っています。

その上で質問といいますか、私自身もよくわかっていない部分があるのかもしれませんが、「均衡処遇」という言葉です。これがやはり私も立場でかなり理解が違うように思うのです。会社の中でもいろいろ聞いてみたり、あるいは組合さん、あるいはきのうも連合さんとあるところで会議があったのですけれども、聞いてみると、かなりニュアンスが違うと思うのです。これをやはり正面に出して使っていくからには、この会議として例えばこういうふうを考えているのだみたいな、一定のメルクマールがないと議論が非常にしづらいと思うのです。

私どもの会社の中での整理というのは、それはそれで組合などを含めてやっていて、一定のものはあるのですけれども、それは多分私の会社だけで通用していることだと思うので、そういう意味で、是非この均衡ということのイメージを固めていただければと思います。

以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

今の御質問なのですけれども、御指摘のように均等、均衡処遇と言ったり、同一労働、同一賃金と言ったり、この処遇の在り方についていろいろな言葉があるのですが、この前の労働契約法の20条ですね。有期雇用と無期雇用の間で合理的な説明のない格差というか、差別的な取扱いというのは禁止していきましよう。そこが非常に合理的に説明ができる部分というのがあれば、そこはいいと。

実は、ジョブ型正社員とか、無限定の正社員とって、同じ仕事をしていても、将来転勤をしなければいけない、残業をしなければいけない、職務を変えなければいけないという部分があるのであれば、それは広い意味での処遇が違ってもおかしくないということもここでも何回も申し上げます。やはり差がきちんと説明をできるのか、できないのか、ここはどこまでが説明でき、どこまでが説明できないのか、これは非常に難しい問題だと思うのですが、ある意味でそうやって労働契約法の中でそういう条文ができましたので、他のものについても考え方をそろえる形で、いろいろな多様な働き方の間に処遇の均衡といった場合に、そういう考え方で統一して議論していくということが、少しこの規制改革会議からそういうメッセージを割りとはっきりした形で出す必要があるのかなと。

これはまさしく浦野委員がおっしゃっている御趣旨は、私も同様に考えております。ち

よっと補足をいたしました。

他にございますでしょうか。

大田議長代理、お願いします。

○大田議長代理 今、厚労省のほうは具体的にどんなぐあいになっているのか。6月以降の動きが何かありましたら、スケジュール感をお教えいただけますか。

○三浦参事官 厚生労働省の6月以降の検討は、9月に有識者懇談会というのを発足させていまして、そこから議論を既に開始しているのですが、年内のところは、実は個別の企業からのヒアリングをされています。これについては、個別企業の実情の話なので非公開になっていまして、我々も詳細を知ることはできないのですが、ただ、前回のワーキング・グループの際に厚生労働省のほうから資料を出していただいて、それぞれの企業のいろいろな事例についての御紹介はいただいているところです。

今、年内はそういうヒアリングをやっているところでして、実は有識者の方々の中で、ではどう考えていくのかといった議論がまさしく、恐らく年明けから展開されていくだろうという状況だと思っています。

実は、今日御出席いただいている水町専門委員がメンバーのお一人で参加をされていらっしゃると思いますので、補足をお願いしてもよろしいでしょうか。

○大田議長代理 確かあと1年ぐらいかけるのでしたか。

○鶴座長 来年の夏から秋に結論を出されるということで、この前、厚労省のほうもそういう資料をお出しされていたので、1年ぐらいという目途を厚労省又はその懇談会自体も想定をしているという理解でおりますけれども、水町専門委員、何かございますか。

○水町専門委員 先週でしたか、直近の懇談会でヒアリングをした上で、今後の方向性というのを若干議論しました。基本的には来年の秋を目標にしていしましたが、規制改革会議のほうから早くしてくれと、5月、6月ぐらいまでに何らかの形で対応してくれという要望がそこで伝えられて、なるべくそれに合わせるような形でやっていってくださいと、私のほうからも意見を申し上げました。

秋にまとめられるものであれば、6月にまとめるということもそんなに難しくないだろうということで、そのタイムスパンを見ながら考えていきましょうという話をして、12月ぐらいまではヒアリングを続けていきますが、1月から本格的な中身の議論をする。そして、ヒアリングを踏まえて見ても、ここの契約締結変更時の労働条件の明示とか、相互転換とか、均衡処遇というのにかなり焦点を絞りながらきちんと検討をして、何らかの答えを出そうということで議論が進められているところです。

ただ、これが最終的に法律改正という形になるのか、それとも好事例を集めて分析して、それをお示しすることで普及を図ろうということにするのか、それについては、今後少し議論をしていこうという感じになっています。

○鶴座長 ありがとうございます。

他に御意見ございますか。

佐々木委員、お願いします。

○佐々木座長代理 今のお話を聞いて、少しそれならいいかなと思っているのですが、この「ジョブ型正社員」という言葉とその概念については、6月の時点で私はあまりそんなに細かく議論されることなく進んできたと思っております。

私が以前「プロ型」と言ったら随分とイメージが変わると思うけれども「ジョブ型」というと優劣で言うと劣のほうに、またトラックが、つまり労働の線路が二本できてしまうということになりませんかということも申し上げた次第です。

今の非正規社員の方々の処遇を均等にしていくなか、様々なことを解決するため、水町専門委員からもお話があったようなことをヒアリングされながら、整備していくことには賛成なのですが、これは法律の改正とは違うのかもしれないのですが、全ての労働の改革を考えるに当たって、今、現実にある課題や問題をどう解決するのかということと、国として5年後、10年後、20年後の労働の在り方や国の中での国民の働き方について、どういう道をつくっていききたいのかということと、両方考えなくてはならないと思うわけなのです。そうすると、このジョブ型正社員というものの確立がどういう意図、あるいはどういうビジョンや方向性になるのかがいまだに私の中ではしっくりときていないという現実です。

私は、女性で働いている人とたくさんお会いして、取締役やCEOをされているという方にも会えば、派遣の人にも、アルバイトの人にも、パートの人にも会ってお話を聞きますし、各人事部の方とも会いますし、個人的に面接という立場だったら多分2,000人、3,000人の人と面接もしてきました。いろいろな話を聞くので、いろいろな立場を理解していると思うのですが、今、私が思う労働の在り方という中では、日本の経済の活性化に当たり、今の大きな問題の一つに、男性が中心となった働き方が変わらずに、それぞれその脇に行く、ちょっと休業しながら時々働くとか、いろいろなものの通る道を別につくってしまうことによって、実は本体が変わらないというところがあると思っております。このジョブ型というのがどういう言葉遣いで、どんな位置付けになるのかはとても重要ではないかと思っていて、弱い立場の人を守るところにはいい働きをしてほしいと心から願いつつ、一方で、女の人とは書いてはいないのですが、女の人だったり、地方に住んでいる人だったり、主たる労働の道に入りにくくするような、つまり、真ん中には国道が走っている、舗装された道があります。でも、実は今、多くの人がある道を歩けなくて、脇の原っぱのところをたくさんの方が雑草を踏みつけながら同じ道を歩いています。歩きづらいうらから、そこにもちょっと細い道だけれども、道路をつくりやすというふうにすると、一見、石ころにつまずいたりしながら歩くよりかは、道があったほうが非常に働きやすいとなるのですが、王道は変わらないので、永遠に脇道が整備されていくだけになってしまう。

こういうことにはならないように、是非少し先の男女の働き方だったり、人々の生活の在り方だったりということのビジョンを踏まえて進んでいきたい、非常に慎重に考えたい

と思っております。

なので、今後まとめていくときに、是非私も文言などがどういうふうに定まっていくのか、細かく議論に参加したいと思います。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

他にございますでしょうか。

島田専門委員、お願いします。

○島田専門委員 今の佐々木委員の御指摘は、大変重要なポイントなのだろうと受けとめています。この議論でも、ずっと正社員改革が本丸だということを述べてきたかと思うのです。その中で我々は無限定正社員の働き方ということについては、それほど明確にネガティブに言っているわけではないのですけれども、むしろそこが将来転換していくべきだということはあって、ただ、現時点ではややそこを全面的に今、全ての労働をジョブ型というのはなかなか現実性がないので、言わばジョブ型正社員という道を提起することによって、そのことを通じて無限定正社員の働き方自体を問うというか、そういう構造に問題提起ができるようにしていくことが多分必要なのだろうと思います。

もう一点は、この議論をやる前提で、厚生労働省のほうでやった調査があって、いわゆる多様な正社員制度の調査の中では、限定的なものをかなり取り入れているという報告がございました。

これは一方では、したがって、ジョブ型正社員というのを提起することというのは、そんなに唐突なことではないのだという根拠にはなるのですけれども、他方の意見で、だったら別にあえて大きく取り上げることもないのではないかという議論も出る根拠にもなっているのです。そこでやはり今後の議論を提起する際に、これまで企業の中でつくられてきた勤務地限定型とかがどうだったのか。このままの延長線上で我々が考えているジョブ型正社員のものになるのかどうなのか。そこら辺について、若干この検討が必要かなと思っております。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

他にございますでしょうか。

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。

1点、ここにおられる先生方にお聞きしたい内容です。

ジョブ型正社員、もちろん地域限定型というのものもあるわけですが、文字どおりジョブ型だとすれば、ある職種なり仕事限定の社員、例えば一般の会社で通訳業務をやるジョブ型正社員を採用しましたと。仕事をしてみたところ、結局全く通訳ができていなかった。要するに、パフォーマンスが全く未達だったというときは、この社員については解雇ということになる。これがもし無限定であれば、ある職種につけて、要するに無限定社員は英語ができるので通訳につけてみたら、できなかった。これは解雇は当然なくて、他の職種に移していくということだと思っております。そういう理解でよろしいのでしょうか。

○鶴座長 これはどうでしょうか。

水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 これまでの判例の考え方でいけば、いずれにしても解雇権濫用法理で、最終的には合理性、相当性があるかどうかの問題になります。典型的な2つの例を簡単に御紹介しておく、ある自動車製造業の事件というので、中途採用で人事の高い職員の人を高級で雇った場合、やらせてみたらその仕事ができなかったという場合に解雇したときには、中途採用でこの仕事のために採用して、この仕事ができなかったのだから、解雇は権利濫用ではありませんよ、合理性、相当性はありますよと言われた裁判例が一方ありますが、他方では、タクシー会社の事件というので、タクシー運転手の方がタクシー運転手として雇われて、視力が悪くなって、タクシー運転手の免許が取れなくなったというときに、それでタクシー会社は解雇したのですが、公開されている裁判例です。解雇したのですが、タクシー運転手ではなくて、内勤で働かせることも比較的容易に会社の事情でできたにもかかわらず、内勤に移るということを打診しないで解雇した場合には、権利濫用になるよという判断をした物があります。

そういう意味で、解雇するのが妥当かどうかというのは、最終的に個別具体的な事案に応じて合理性があるか、相当性があるのかというので、これまで判断されてきますので、この職務に非常に高いお金で雇ってきてつけたのにできなかったという場合と、タクシー運転手のようにそんなに大きな給料ではなくて、移そうと思えば移せるのだったら、少し雇用を守ってあげなさいよという配慮があるような事案で、事案ごとなので、これをひとつ国でこういう基準で職務限定のときはおよそこうしますと定められるのかどうか。これまでの判例との連続性等も考えて、少し議論しなければいけないのかなという気はします。

○鶴座長 大田議長代理、どうぞ。

○大田議長代理 私はジョブ型というのは、ジョブを明記して契約して、そのジョブが終わったら契約解除できると理解していたのですが、今の佐久間さんの御質問でいくと、能力がなかったというような能力の判定が入るわけですね。ジョブだけではなく、雇う側が能力を判定するという要素が入るわけですね。

○水町専門委員 職種が限定されたり、ジョブが限定されたりすると、そのジョブを遂行するための能力があるかどうかという判断になって、最終的には人事考課とか、会社の判断で能力がないと判断した場合に、そこで解雇できるかという、裁判所に行くと、事案に応じて判断されていますよということになってきます。

○鶴座長 大臣、どうぞ。

○稲田大臣 先ほどのタクシー事案で、タクシーの運転手として正社員として雇われた人は「ジョブ型正社員」と言っているのですか。

○水町専門委員 この研究会で言っていた定義によれば、先ほどの2件の例はジョブ型正社員の中に入ってくるのだと思います。

○島田専門委員 大田議長代理の御質問との関係で行くと、本来の雇用関係の仕組みで言

うと、例えば通訳として一定の能力を要求して雇ったのだけれども、とてもできないではないかというのは、本来は試用期間という仕組みの中で排除をしていくというのが普通なのです。ただ、先ほど言った運転手のケースというのは、もともとは能力があったのだけれども、肉体的な条件が低下して、その能力ができなくなったというときにどうするかというのは、ちょっと別の問題なのだろうと思います。

今、おっしゃられたのは非常に大きな点なのですが、私はその事件の詳細はわかりませんが、実際のタクシー会社などの運用を見ると、運転職をやっていた人を地上職の業務の配置に回したりとか、そういう運用をやっているところは結構あって、そうなると大臣がおっしゃるように、そもそものところでタクシー運転手がメインなのだけれども、それ以外一切やらない契約ではなかったという解釈がされるだろうということがあります。

これは、例えばこれまでのアナウンサーとか、あるいは航空会社の客室乗務員などでも、相当専門性は高そうなのですが、一生アナウンサーをやるという契約ではないという判断が裁判ではあります。それは結局、その会社でそういう運用をしているところが、多分裁判官にはそう映るのだろうと思っております。

○鶴座長 適格性のところは結構議論になったところで、我々の雇用ワーキング・グループの報告書の中にも書いております。

やはり無限定正社員の場合だと、他でもできるはずだと。他の職でもできるはずだから、特定のことができないとって解雇するということが、当然そこはある種ハードルはあるというか、難しいところだと思うのです。今度それを限定正社員にした場合に、今のタクシーの運転手の方のように、最初は良かったのだけれども、後からなると、そうすると、少し酌量の余地はあるのではないかという判断が加わったということなのだろうかなとも思いますけれども、欧米である意味で非常に職務限定型というか、ジョブ型というのは、ヨーロッパなどでもこれが普通ですけれども、では、その能力が低かったら、非常に簡単に解雇できているかということ、これはそういうわけではないのですね。ですから、アメリカとヨーロッパは少し違いますし、ヨーロッパもアメリカもある意味で共通しているのは、シニオリティが非常に強いといか、どういう順番で解雇していくのかということというのは、ある意味で厳然たるルールがございますので、そこをこのジョブ型だったら、能力が低ければ、それだけの理由ですぐ解雇できるかということになると、それは無限定との当然差はあるのですけれども、やはり我々がずっと申し上げているのは、きちんとした手続を踏まないと、解雇というのは当然いろいろな紛争があると。これはジョブ型でも、無限定型、通常の正社員でも同じなので、そこは認識というのは持つておかなければいけないということ、ずっと申し上げてきているという理解だと思えます。ちょっと補足させていただきました。

他にございますでしょうか。よろしいですか。

それでは、ジョブ型正社員につきましても、委員の方々からいろいろな御意見をいただきました。これを踏まえて、さらに取りまとめ、検討をさせていただきたいと思えます。

今日は、議論はここまでにさせていただきたいと思います。

事務局のほうから、特に何かございますか。

○三浦参事官　　ございません。

○鶴座長　　では、これで会議を終了させていただきたいと思います。

本日は、お忙しい中、お集まりいただきまして、ありがとうございました。