

第24回 雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成26年4月24日（木）15:00～16:50
2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階全省庁共用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）、浦野光人、佐久間総一郎（専門委員）島田陽一、水町勇一郎
 - （政務）稲田内閣府特命担当大臣（規制改革）
 - （厚生労働省）本多職業安定局雇用政策課長、富田同局派遣・有期労働対策部需給調整事業課長、内田職業能力開発局総務課基盤整備室長、池田同課企画法令係長
 - （事務局）館規制改革推進室次長、三浦規制改革推進室参事官
4. 議題：
 - （開会）
 - 1. 再就職支援、職業能力開発等について
 - 2. 雇用仲介事業について
 - 3. その他
 - （閉会）
5. 議事概要：
 - 館次長 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、御出席をいただきまして、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が御欠席となっております。
 - それでは、開会に当たりまして、稲田大臣から御挨拶をよろしく願いいたします。
 - 稲田大臣 お忙しい中、委員の先生方、専門委員の先生方、お集まりをいただきまして、また、鶴座長のもとでいつも密度の濃い御議論をいただいていることに感謝いたします。
 - 本日は、前回のワーキング・グループで御議論のあった転職支援の観点からの職業能力開発が重要であるという御指摘を受けて、厚生労働省から職業訓練にかかる状況のヒアリングを行うことにいたしております。また、前回、雇用仲介事業の見直しを御議論いただいたところであり、厚生労働省からその議論に対する御見解についてヒアリングを行うことにいたしております。
 - 本日も活発な御議論をどうぞよろしくお願い申し上げます。
 - 館次長 ありがとうございます。
 - それでは、今後の進行は鶴座長のほうから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、再就職支援、職業能力開発等について、また、雇用仲介事業について、厚生労働省よりヒアリングを行った上で議論を行いたいと思います。

それでは、早速ですけれども、厚生労働省よりお願いいたします。

○厚生労働省（内田室長） 厚生労働省職業能力開発局基盤整備室長の内田と申します。よろしく申し上げます。

資料1-1に「職業訓練 関係資料」という資料をお出ししております。

1枚開いていただいて、職業能力開発施策の概要ということで、予算額などは26年度を計上させていただいておりますが、全体の建付けについて簡単に御説明をさせていただきたいと思っております。

職業能力開発促進法に基づきまして「職業能力開発基本計画」というものが立てられております。ピンク色の一番上の行です。この職業能力開発基本計画は実施目標と基本的事項を定めた5カ年計画ということで、今、23年度から27年度までの計画がつくられております。これに基づいて大まかな施策の方向を決めて進んでいるということで、今、第9次計画ということになっております。

下の図を簡単に御説明させていただきますと、いろいろな切り口があるのですが、今回、離職者の能力開発と在職者の能力開発にそれぞれ分けてどういう建付けになっているのかを示したものであります。

離職者の能力開発につきましては、国や都道府県が責任を負うということで、テキスト代は実費でいただいておりますけれども、基本的に無料で職業訓練を行うことになっております。

職業訓練の実施機関としまして、公的職業訓練の実施という書き方をしておりますが、公的というのは、いわゆる公共職業訓練と求職者支援訓練の総称です。公共職業訓練の実施主体は国と都道府県です。なお、国は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に業務を代行をしてもらっています。公共職業訓練は離職者、在職者、学卒者の3種類ございます。詳しくは次のページでございます。職業訓練の実施方法について、職業訓練の施設内で訓練を行う場合と、民間の教育訓練機関、専門学校と各種学校あるいは株式会社などもありますが、こうした民間に委託する訓練があります。近年、民間委託が相当なボリュームになっております。これは実施主体は国あるいは県ですが、実際に訓練を行うのは民間の訓練機関という形をとっております。また、障害者に対する職業訓練については、別に施設を設けて国が実施しております。

公共職業訓練施設の大体の数については、「高障求機構」が設置しているポリテクセンターが61カ所あります。大学レベルのポリテクカレッジが、11カ所、都道府県立校154カ所となっております。障害者に対する訓練校は19校あります。

公共職業訓練以外に雇用保険に入っていない、または受け終わった方々、短い仕事ばかりをやっている雇用保険に入っていなかった方々等、雇用保険を受給できない方々に対する職業訓練のセーフティーネットを別途設けております。これが求職者支援制度であり、

これらの方々に職業訓練を実施しています。こちらの実施主体は民間の教育訓練機関が行っています。認定コースは、平成25年度は8,000コースぐらいで、実施主体は民間教育訓練機関なのですが、認定をするのは「高障求機構」。こちらがコースを認定した上で、訓練を行うということです。訓練期間中は雇用保険の対象ではないのですが、受講給付金が、10万円が月々支給されます。

在職者の能力開発については、法律的な意味合いでは、事業主が一次的に責任を負い、国・都道府県は必要に応じて援助を行うという形になっております。どういう形で援助を行うかについて、資料P2の真ん中あたりに「事業主等の行う教育訓練の推進」が記されています。予算額272億円とありますけれども、主にキャリア形成促進助成金です。これは事業主が雇用する労働者に対して教育訓練を行う際にいろいろと場所を借りたり、指導員の謝金とか、その間、従業員の賃金を払わなければならない機会費用が生じますが、それに対する助成を行っているというものです。このキャリア形成促進助成金に211億円ぐらい予算が組まれておりますので、企業が行う教育訓練の経費の助成を積極的に行っているということでございます。

認定訓練制度については、公共職業訓練に準じた訓練を民間が行う場合に都道府県が認定いたしまして、運営費を補助するものです。建設業とか、製造業で利用されている制度で、1,145校ございます。

資料P2の真ん中から少し下のあたりに「労働者のキャリア形成支援」とございますが、事業主に対する助成だけではなくて、労働者個人個人に対しても自己啓発の支援を行う制度があります。それが教育訓練給付制度でございます。労働者が自己啓発にかかった経費の2割を負担するという制度でございます。また、個人個人に対して職業形成に対する相談をしっかり行うためのキャリア・コンサルティングの施策を推進してございます。

大きくこの3つの柱立てが職業能力開発の向上ということですが、いわゆる能力開発の向上の柱ともう一つの柱として、職業能力評価あるいは技能振興を掲げています。職業能力評価制度については、例を挙げてございますけれども、いわゆる国家検定である技能検定の他に例えば自動車会社の営業スタッフの検定を行う、会社ならではの検定を大臣認定して、振興している認定社内検定というものや、職業能力評価基準というものを用意しておりまして、技能検定などにはない職種について基準を設けています。

さらに全体の技能振興施策として、例えば技能グランプリとか、技能五輪全国大会あるいは若者ものづくり競技大会などといったいろいろな技能のレベルに応じて全国大会をやっております。技能五輪大会で上位に入賞された方は技能五輪国際大会、次回はブラジルで行われますが、そういう世界大会にも道が開かれているものであります。

最近、ものづくりマイスターという制度を設けました。これは若い人たちに対して技能の伝承をする具体的な施策として、技能検定の1級とか特級を持っている方々を登録して、その方々を中小企業の現場に、いわゆるものづくりマイスターという形で派遣し指導してもらおう制度となっております。今年からは特に小中学校の授業でマイスターの匠の技など

を若いうちから見ていただいて、なるべくものづくり離れが進まないような施策を進めています。

最後に、国際協力について、今見直しの議論がされてございます。技能実習制度や政府間の技術協力、国際機関を通じた技術協力といった国際協力を進めています。

全体の建付けはこういうこととございます。予算額は大体の額をイメージで億円単位で書いておりますが、基本的には無料で行う公共職業訓練に対する予算額が1,248億円とほとんどを占めている状況であります。

それ以外の制度として、ジョブカード制度と、ニートが60万人いる状況を踏まえ若者職業的自立支援のために地域若者サポートステーションを全国で160カ所設置しています。なお、ジョブカード制度については離職者、在職者にまたがる制度でありますし、ニートについては特別な支援措置をしているということで、資料の表記の仕方を工夫しております。

1 ページ目がちょっと長くなりましたけれども、次のページを開いていただきますと、公的職業訓練の概要であります。先ほど大体申し上げたとおりでございます、公共職業訓練と求職者支援訓練を分けて表示しています。

公共職業訓練については、基本的にはハローワークの求職者、特に雇用保険の受給者を訓練するというので、訓練コースによっていろいろなのですが、委託訓練の場合は短いもので3カ月ぐらい、長いところでは県の訓練で1年ぐらいかけてやる訓練がございますが、そういった訓練機関のもとに、雇用保険の各種手当を受給しながら訓練を行うということです。実施機関については、国は高障機構に仕事をさせていますので、これは「高障求機構」が実際はやっているのですが、ポリテクセンターで主にもものづくり分野を中心とした高度な訓練を実施しており、都道府県については地域の実情に応じた訓練を、委託訓練につきましては、事務系とか、介護系、情報系とか、そういった民間の訓練に適する訓練を委託しております。

一番上の行にございますけれども、こういった公的訓練の8割は民間の訓練で実施しているということです。ここでは受講者25万人のうち、民間の訓練の受講者は20万8,000人と書いてございますけれども、約21万人。大体8割ぐらいは民間教育訓練機関が実施しているということとあります。

求職者支援訓練について、ハローワークの求職者ですが、雇用保険が受けられない方のセーフティーネットということで、訓練期間は3カ月から6カ月、訓練の受講給付金が月々10万円と交通費が支給されえるということとあります。実施機関は、訓練コースは厚生労働大臣が認定しますが、民間教育訓練機関が実施しており、訓練実施機関に対して奨励金が出ておりまして、実践コースについては1人当たり月5万から7万円、基礎コースについては6万円支給されています。コースの例につきましては、ここに書いてあるとおりでございます。

在職者向け訓練の例が少し出ております。在職者については有料でございますが、なるべく公共職業訓練ということで、ポリテクセンターでは、1コース当たり、大体平均して

1万6,000円程度となっています。2日から5日の訓練でものづくり系の訓練が多いのですが、在職者に対してポリテクセンターと都道府県が実施しています。

学卒者向けにつきましては、高校卒業者を対象として有料の訓練となっています。年間で大体39万円の授業料ときいています。

実際の規模感につきましては、一番下の右側の表にございますけれども、離職者訓練は大体15万人。うち委託が11万人。ただ、就職率を見ると施設内、つまり、ポリテクセンターの施設内訓練は80%ぐらいですが、委託訓練になると少し就職率が落ちて69.2%になっています。在職者訓練が10万人程度、学卒者訓練が約2万人ということで、全体で27万人の訓練をやっているということです。国と都道府県の内訳につきましては、後で御覧いただきたいと思います。

P4に大きな円が出ていますけれども、先ほど申し上げました民間教育訓練機関に対しては大体8割ぐらいお願いしているというのを強調して書いたグラフです。実際に民間教育訓練機関で行われている訓練につきましては、四角囲みで真ん中の左あたりにありますけれども、求職者支援訓練だと、介護系が22.4%、情報系が7.1%、医療事務が8.0%といった職種でやられております。都道府県からの委託につきましても、事務系が36.5%、介護系が26.2%、情報系が25.7%という形であります。

時間がございませんので、飛ばして次のページになります。

キャリア形成促進助成金、これは先ほど申し上げました事業主がいろいろと事業に対して訓練を行う経費や訓練中の賃金を助成するというものです。一般的には中小企業に対して助成措置であり、財源が雇用保険の二事業ということで、いわゆる大企業と中小企業の格差是正という基本的な考え方もあって、中小企業に対する訓練費の助成を行っています。最近いろいろメニューを開発して、例えば成長分野の人材育成コースをつくれれば、これまで中小企業しか出なかった助成金が大企業にも出る、助成率も少し高くなっている、といった仕組みをとっています。また、グローバル人材を育成する場合とか、育児中あるいは復職後に教育訓練をやる場合のコース、若者の人材育成コース、熟練技能者を育成したり、技能承継するコースについては、助成率を特に高くしたり、対象を大企業にまで広げたりという政策誘導を行っているところであります。

25年度の支給実績は、大体2万件ぐらいで支給実績は63億円であります。予算が200億円ぐらいになっていますが、この制度を26年度からかなり大きく拡充したので、26年度の予算が増えている形になっております。

6ページ、教育訓練給付の概要でございます。これは労働者が自主的に主体的に能力開発に取り組むための経費助成でございます。給付の概要につきましては御覧いただければと思いますが、支給実績としては13万人。平均支給額が3万5,000円。支給実績45億円程度になっております。今、拡充のための対応を労働政策審議会で検討いただいております。

最後に能力評価について少し簡単になりますが、資料を出しております。

技能検定制度でございます。国家検定ということでございますが、128職種ございます。

いろいろな等級がございまして、特級、1級、2級、3級、基礎。若手やエントリーレベルの基礎級もつくっているということでございます。実際の試験で合格をしたこれまでの延べ合格者数が519万人となっております。

能力評価基準につきましても、サービス産業の増加なども含めて、これまでは技能検定などでカバーし切れなかった分野の評価基準をつくって普及をする施策を行っています。簡単になりましたけれども、能力開発行政の概要につきまして御説明いたしました。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

引き続きまして、再就職支援の国際比較につきまして、事務局より説明をよろしく願います。

○事務局 それでは、続きまして、資料1-2を御覧いただけますでしょうか。

こちらの資料でございますが、経緯といたしましては、前回のワーキングにおきまして、浦野委員から、労働移動への支援について北欧とか、他の国の機関でありますとか、どういう運営がされているのか勉強してみてもどうかという御提案がございまして、事務局のほうで、取りまとめさせていただきました。

この資料でございますけれども、各表の下に書いてございますが、独立行政法人労働政策研究・研修機構が毎年、データブック国際労働比較というものを出版されておきまして、その中で雇用調整にかかる部分と教育、職業能力開発関連の各国の制度比較の表のがあります。それを基本的にそのまま張りつけさせていただいたと。あと、一部については厚生労働省でも海外情勢報告というものを定期的に報告されておきまして、その中でアップデートできそうな部分についてはアップデートをさせていただいております。

全体がかなり羅列的な感じになっていまして恐縮なのですが、あくまでここからうかがえる限りというか、事務局のほうも必ずしも知識がないのですが、そういった状況の中で、中をざっと拝見した限りですと、かなりそれぞれの国で非常に多様なメニューは用意されている。ただ、企業の中に在職されている労働者の転職支援は、労働移動を支援するというかなり絞った観点から見ると、必ずしもそんなにたくさん制度があるわけではないのかもしれないというところでございます。

企業の中に在職されている方の労働移動支援という観点からは、参考になるかというところに下線を引いておるのでございますけれども、我が国のところだと、御案内のとおり、雇用調整助成金でありますとか、あと、2ページ目にわたってしましますが、労働移動支援助成金というものがございまして、これで労働者の移動を支援している。

米国ですと、連邦政府がいろいろ助成金を出されているようで、いろいろな州でNPOが活動されているようであります。あと、ドイツ、フランス、韓国でも、ほぼ日本に似たような助成金のような仕組みがあるようでございます。

この表には書けなかったのですが、厚生労働省の海外情勢報告を見ますと、北欧ですとスウェーデンだけなのですが、このような制度について制度全体の説明がございまして、それを見ますと、スウェーデンでは、労働者に教育を受けるための休暇、この休暇は無給

だということなのですが、休暇を取得する権利が保障されていて、退職せずに学び直しを行うことが可能である。そのような制度も用意されているようでございます。

以上のとおりで、非常にちょっと浅いのかもしいないですが、ここから見る限りだと、そんなに必ずしもたくさん制度があるのではないのかもしれない。ただ、この後、水町先生からもフランスの制度について御説明いただけますけれども、もっと各国について深く見ていくと本当はいろいろ制度があるかもしれないというところで、今後、御指示に応じまして各国制度について深掘りで調べていきたいと考えております。

事務局から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。

続きまして、水町専門委員より御説明をお願いします。

○水町専門委員 ありがとうございます。

再就職支援とか、ここまで議論がありました失業なき労働移動の支援という観点から、特に諸外国が今、どういう動きをしているのかというところで、大きく2つの動きがあるとすれば、1つはドイツ。ドイツは民間職業紹介事業に対するバウチャー制度によって公的な財政支援制度をしている。これは1年前からこの会議の中でも検討されてきたことですが、もう一つ大きな動きとして、フランスで2013年改革というものが昨年行われて、それが現在動いています。これがどういう改革なのかというポイントだけ簡単に今日は御説明したいと思います。

2013年改革というのは、フランスの労使にとっても、政府にとっても非常に大きな改革で、1968年改革以降、最も大きな改革だと、45年、50年ぐらいの中で非常に大きな改革だと評価されているものです。

どういうものかというのを簡単に説明いたしますと、まず背景にあるのが、何でこういう改革が行われたかという、フランス的事情として2つ重要な背景があります。

1つが、資料の1ページ目から2ページ目に書いたフランスの解雇法制がかなり複雑で厳しいものになっている。詳細は省略しますが、実体的な内容をめぐる要件として「真実かつ重大な理由」が必要と、これは日本で言うと客観的合理性、社会的相当性に相当するようなものですが、それに加えて法律で細かい手続的な規制が定められていまして、一番厳しいといわれているのはどの点かというところ、(b)の(2)の「一」の3つ目、経済的理由による解雇の中でも、被解雇者が10人以上の解雇。要は10人以上の整理解雇をするときには、雇用保護計画という解雇回避措置とか、労働者の再配置などを定めた雇用保護計画を定めて、これを行政官庁に届け出なければならないのですが、2ページ目に行くと、行政官庁はその内容を審査して、違法確認書を通知するということがありますし、さらにはその手続に違反した場合には、雇用保護計画上の再配置計画に不備がある場合に、裁判所が解雇無効と復職を命じる。整理解雇をしたのに後になって裁判所が解雇無効なので復職を命じる場合があるというので、實際上、フランスの人に聞いてみますと、10人以上の整理解雇はほぼ不可能になっているということが1つの事情としてあります。

もう一つは、これはフランス的な事情ですが、労働者の職務の内容や勤務場所を変更するときには、労働者個人の同意が必要だということがフランスの労働契約上の原則になっています。日本だと、就業規則に規定があつて、権利濫用にならない限り、配転を命じたりすることができますが、フランスの場合、労働協約等に規定があつたとしても、労働者個人の職務とか勤務場所を変更する場合には個人の同意を得なければいけない。労働者が嫌だと言ったら変えられないというので、労働者が嫌だと言った場合には同じ職務で同じ勤務場所ですと働くという原則であり、かつその職務が陳腐化して、解雇しようかという、整理解雇は10人以上の場合はほぼ難しいというので、どうにかしなければいけないということがずっと言われてきたというのが大きな背景にあります。

2013年改革までの経緯ですが、そういう中で、フランスの雇用は非常に硬直になっている。労働移動も難しいし、その結果、新しい採用もできない。その結果、若年失業者が非常に増えて、失業率全体としても10%を超えるレベルに達し、その中でも若年者の失業率が非常に高い。その中で、2000年代から、例えば2005年には、新規採用後2年間は解雇規制を適用しませんよというルールをつくろうとしたり、2006年には、26歳未満の労働者については解雇規制を適用しません、免除しますよというルールをつくろうとしたのですが、これはILO条約に違反するとか、全国的なデモ、ストライキが起こって、いずれも頓挫してしまって改革ができませんでした。

その後、2008年にやはり一方的に変えるとよくないねというので、労使で話し合ってくださいといったところ、全国レベルの労使協定、これは日本で言うと労働協約ですが、労働協約で合意解約制度を整備しようというので、労使の合意のもとで会社をやめて、転職をしていくことを促そうというので、労働協約、労使協定が2008年に締結され、それがその後、法律の内容になりました。この合意解約制度は、実は、かなり実務上使われていると言われていまして、私が見た統計では、2008年6月から2011年1月までの間に、この法律制度に基づく合意解約が50万件成立したと記されています。

だけれども、この50万件の合意解約だけでは全体としての問題解決に至らないので、もっと何かが必要だというので、2012年に社会党左派に政権交代があつて、オランダ大統領がこれを重要な課題の1つとして位置付けました。その中で、去年、2013年1月に全国レベルの労使協定が締結されて、昨年5月にこれを法律化した雇用安定化法が成立して、現在、その改革が進められているところです。

改革の内容は非常に多岐にわたりますが、重要なポイントは（a）の企業内外での雇用保障の強化。これは雇用安定化法とも言われていますが、雇用を安定化させようと。雇用安定化は2つのベクトルがありまして、1つは、企業の中で雇用を保障しよう。ただ、企業の中で雇用を保障しようといつても、もっと柔軟に雇用を変えないと陳腐化した職務にずっとつかせておくわけにはいかないの、ここの中では、例えば3番目の「・」とか、3ページ目の上から2番目の「・」で企業内の配置転換でもっと新しい職務に配置させることを可能としたり、深刻な経済困難に直面した企業は2年間、労使の協定に基づいて賃

金を削減したり、労働時間を短縮して、この危機を乗り越えるための措置をとることができる。これは労働者の個別の同意がなくてもそういうことができ、もし労働者が反対した場合には、軽易な手続によって解雇をすることができるようになりますよというので、企業内の柔軟化のインセンティブを働かせる措置をとりました。でも、実は、これは日本ではこれまでやられてきたことで、日本では職務転換を行ったり、苦しいときには労働時間を短くしたり、ボーナスを減らしたりしてやるということ。これまでフランスでできなかったことがフランスで行えるようになったというので、フランスも日本に近づいてきたなということがある側面からは言えるかもしれません。

もう一つ、企業の外での雇用保障の強化は、いわゆるここで言っている失業なき労働移動のことです。失業を経ることなく他企業に転職していくことを推進するための方策として、例えば2ページ目に戻っていただいて、(a)の1番目の「・」とか、2番目の「・」が非常に重要な措置で、そもそも労働者に職業訓練を受ける権利、1年間働けば年20時間の職業訓練を受ける権利が労働者個人に保障されていますが、これが個人口座制度という個人の貯金みたいな口座をつくることができ、これは転職してもずっと貯金としてためていくことができる。1つの企業の中での貯金ではなくて、動かせるというので、転職しても職業訓練を受けながらキャリアアップできるよという制度を、これは労使の全国レベルの合意に基づいて法律化したというのが1つ。そういう意味で、職業訓練の柔軟化、企業を超えたレベルで職業訓練を促していこうということ。

2番目が非常におもしろい制度ですが、復職保障付き自発的転職期間制度というので、例えば6カ月間他の企業で働いてきていいですよ。6カ月間、賃金の削減などをしない、不利益を与えない形で他の企業で働いてきて、だめだったら戻ってくる、戻る、復職することを保障しながら、例えば他の企業で6カ月働いて、このまま他の会社に転職しますといたらそのまま。やはり戻りますといたら戻るということを保障しながら、労使のネットワークの中で他企業で働くという機会を安定のもとで、雇用を保障しながら推進していこうという制度が労使合意に基づく法律によってできています。こういうことを通じて失業なき労働移動を推進していこうという取組が進められています。

あわせて、3ページの(b)、(c)、それだけではなくて、失業なき労働移動等を推進する上で不安定雇用が増えてはいけないというので、医療保険の補足制度、全国レベルでの医療保険制度をパートタイム労働者とか、期間の定めのある労働者を含む全労働者に適用することを明言したり、さらには、期間の短い3カ月未満の短期雇用についてはその分、失業のリスクが高まるので、使用者負担の雇用保険料を引き上げて、なるべく不安定な短期の雇用を利用しないインセンティブを働かせようという改革も同時に、これも労使合意のもとでやっています。

それとあわせて、そういうものを現場で進めていく上では、やはり労使の対話が必要だということで、企業委員会の手続を強化したり、5,000人以上の企業では労働者を代表した取締役を取締役会の中に入れなさいということが言われたり、これも労使の同意のもとで、

使用者側も納得してこういう制度が進められています。

これはフランス固有の事情もありますし、他方で、日本にも参考になるなという点もありますが、差し当たり、日本への示唆を3点だけまとめておきますと、1つは、失業なき労働移動を政策的に推進しようというときに、フランスで注意されていることは、安易な解雇につながらない制度的なケアをしつつ、かつ雇用の不安定化をもたらさないというこの2点に留意しながら失業なき労働移動を進めるということが行われているというのが1つ。

2番目のポイント、示唆は、労使の広い理解や協力を得ながら進めていかないと、時によってこれは労働者に大きな不利益になったり、時によっては使用者に非常に過酷な負担を課すことになりかねない大きな改革なので、労使の合意に基づきながら双方の理解のもとで進めていくことをしないと、例えば2005年の試みとか、2006年の試みが失敗したようになってしまうよということを注意しながら進めているというのが2点目。

そして、3点目、ここにドイツの先ほど言ったバウチャー制度などから得られる示唆を合わせると、労使の合意、協力に加えて、政府がどうこれに対して政策的サポートを行っていくか。特に日本のコンテキストでいいますと、転職に伴う労働者の不利益、ドイツとかフランスの場合、転職した場合には、基本的に職務に基づく賃金制度が産業横断的にできているので、そんなに大きな不利益が生じることは實際上、あまりないのですが、それでも不利益が生じない制度的な担保があります。でも、日本の場合は似たような仕事についていたとしても、大企業から規模の小さい企業に移った場合には大きな賃金の削減等にもつながりますので、その転職に伴う労働者の不利益をどう保障していくか。これは在職者が転職に向けた職業訓練をどう行って、キャリアを高めていくかという政策的なサポートであったり、場合によっては、財政的な支援を、ドイツではバウチャー制度としてやっていますが、それと異なる形も含めて財政的な支援をどう行っていくかということをやらないと日本の問題は、例えばドイツとかフランスとそのまま同じことをやってもそう簡単には進まないよということを留意しながら議論を進めていくことが必要かなと思います。

私のほうからは以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、ただいまの御説明に対しまして御意見、御質問がございましたらよろしくお願ひします。

島田専門委員、何か特につけ加えることは。

○島田専門委員 特にありません。

○鶴座長 よろしいでしょうか。

では、私のほうから御質問させていただきます。

厚労省、御説明どうもありがとうございました。

日本の場合の公的職業訓練の概要ということで、大枠としては、離職者向けと在職者、学卒者ということですがけれども、かなりお金の面を見ても、離職者向けというところが非

常にこれまでは大きかったと思うのです。ただ、先ほどちょっと水町委員にもお話しいただいたように、失業を通さずに、失業なき労働移動ということになると、在職しているうちにいろいろなことができないだろうか。その可能性を少し高めていくことを考えるのがこのワーキング・グループの問題意識でございます。

今日の御説明の中でキャリア形成促進助成金などはかなり大幅にアップをされたということで、これは直接、企業に対する助成ということですね。その中で、これはまだ今、審議会の中でいろいろ御検討されているということだと思っておりますけれども、一方、個人に対する教育訓練をサポートする仕組みとして教育訓練給付というものがあるわけですが、ここもいろいろ変更をお考えになっているということだと思っております。90年代からある意味で、訓練というものをもう少し個人レベル、かつては企業、日本の仕組みとして、訓練は企業がやるから、企業にいろいろサポートすればいいという考え方が非常に強くなっていた中で、90年代ごろから少し変化が出てきた。その中で、この教育訓練給付、ただ、90年代終わりは大幅に制度を拡充したのだけれども、必ずしも効果がどうだったかという、英会話学校とか、パソコンとか、そういう問題もございましたので、一度、かなり規模を縮小されたこともあったわけですが、ここでまたさらに教育訓練給付をもう一回、拡充していくと。その中の大きな議論のポイントというか、今はまたこういうシステム自体が変貌しつつある中で、その辺のねらいとか、まだいろいろ議論の途中かもしれませんが、もう少し詳しく御説明をいただければ。

○厚生労働省（池田係長） 教育訓練給付について、先ほど内田からも説明させていただきましたが、ちょうど今般の通常国会において雇用保険法が改正され、中長期的なキャリア形成の支援をより強化していくこととなりました。

内容は、先ほど水町先生からもお話があったところとかなり問題意識は近いのかもしれませんが、社会人の中長期的なキャリアアップ、キャリアチェンジも含めて支援していくべく、これまで教育訓練給付制度は、基本的な仕組みとしては、本人が受講費用を払った分の20%、最大10万円給付されるというものであったのに対し、今般の改正によって、中長期的なキャリア形成に資する講座を受講する場合には、基本的には、年間最大48万円まで支援するというものになりました。今回、労働政策審議会で議論しているのは、どういった講座について特別に手厚いものにするかという指定基準についてです。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

浦野委員、どうぞ。

○浦野委員 水町先生の御紹介の中で、2013年の改革の内容ということなので、まだ実際にあまり動いていないので、中身的には御説明できないかもしれませんが、2ページ、3番の（a）は非常におもしろいというか、興味があるといえますか。

1つは、労働者の職業訓練を受ける権利が、これは等しく1年勤続で年20時間というのは、実際の使われ方というのが、要するに有給休暇みたいな感覚で使っていけるのか。あるいは時間だけであって、これに対する金銭的な給付は、20時間あってもお金がなければ

受けられないとか、その場合に今の48万円みたいなものが見える制度になっているのかどうか。

2つ目の復職保障付き自発的転職期間制度も非常におもしろいと思っていて、例えばですけれども、大手企業が工場を閉鎖するときに、ある日突然というのはまずないですね。かなり時間をとりながらやっていきますので、そういうときにこういったものが見えるのは非常におもしろいと思うのですが、それぞれの場合のお金とのつながりが何らかこの法律の中で具体的に謳っているところがあるのでしょうか。

○水町専門委員 ありがとうございます。

1番目の点は、教育訓練を受けるための休暇制度のようなもので、これに対してどこまで賃金保障をしなければいけなかったか、今、ちょっと私は記憶になくて、手元に資料がないので、また後で確認させていただきたいと思います。

2番目の点については、基本的に、企業レベルを超えた労働協約、労使協定に基づいて、元企業から先企業に出して、そして、場合によっては戻ってきますよということを約束しながら運用されています。恐らくそこでお金のやりとりがあるかどうかは法律では何も定められていませんので、場合によって企業も含めた協定の中でどう保障するかというので、定めていくことになると思います。基本的に、同じ仕事であれば同じ賃金という、企業を超えた労働協約がありますので、それに基づいた取り扱いがなされるのではないかと。どっちにしても、行ったとしても、戻ってきたとしても賃金減額をしてはいけないということは法律上定められていますので、それをもとに双方の企業間でやりとりをすることになっているのだと思います。

○浦野委員 特に、今、御説明があった2番目のほうは、地域経済の活性化という意味ではものすごく使い勝手があると思うのです。今後、例えば地域の中で介護、医療とか、あるいは農業とか、そういった地域経済の活性化のときにその中での労働移動を非常にうまくやっていくと、今、地域に行ってみると、かなりの若者がその地域を離れたがらないというのが結構あるのです。そういうときに企業間でこれをやるのはものすごく効果絶大だと私は思います。是非これは日本でも導入できる素地を考えてみるとおもしろいなと思いました。

○鶴座長 どうぞ。

○水町専門委員 それとも関連して、3ページ目の(b)のすぐ1つ上に、事業所閉鎖による集団的解雇の場合は使用者は買収者を探してこいという義務が今回、新しく法律が2014年法でこの中身が、この前、3月に行ったら国会で議論されていたのですが、結局は、もうこの企業、工場はやばいなというときには、どこかで訓練して転職してくれと。それでだめだったら戻ってきたら、それは保障しますよといって、それでもだめな場合は工場閉鎖なり事業所閉鎖になったときに、これまではそれで解雇して、最終的には解雇をやむを得ないねということになったのですが、そのときも誰かこの工場を買ってくれるオーナーを新しく探してきて、そこで雇用保障できるようにしなさいということもケアしている

ので、これは地域の経済とか産業にすごく密接にかかわるので、その辺まで二重、三重のケアをしながら失業なき労働移動を地域の実態に合った形で進めていこうということを労使合意に基づいて制度化していることがすごく特徴的だなと思います。

○鶴座長 今の水町先生の最後のポイントですけれども、そのまま買収者を探してきて、その雇用を守ったままやってくれることは非常にいいのですが、買収者を探してくると自体が、普通であれば、企業買収、マーケットメカニズムでその企業を買収すれば、自分の経営をやればよりいいことができるということで買収するわけですけれども、工場単位ということを考えると、同じものを作って、さらに飛躍的に儲けることができるかとか、そういうことは若干なかなか難しい部分もあるかもしれないのですが、結構、これをやらなければいけないという義務を負うということで、そういう例はあるのですか。今、どれぐらいそれが可能な状況なのか、もし御存じのところがあったら教えてください。

○水町専門委員 ヨーロッパはEU指令で、事業譲渡の場合は労働契約の内容を変えてはいけないことになっているので、事業譲渡で労働者を引き継いだ場合には同じ労働条件、労働契約の内容を保障しなければいけないという非常に重い義務を使用者に課しているのです。そういう場合に、買い取った企業は同じ労働条件を維持しなければいけないので、その場合にどうきちんと経営をしていくか非常に重要なシビアな問題になってきますが、それであってもこういう義務を課するということが今、2014年のこの前行った3月で国会で議論されていまして、法律内容がどうなるかはわかりませんし、そんなに強いサンクションはかけられないと思うのです。探してくる努力をなささいというもので、事実上の義務を課しているということになるような気はしますが、ただ、そういう義務を課しながら、地域できちんと話し合いながら雇用を簡単になくすことはしないようにしましょうねという雰囲気になっているということは言えるのかなと思います。サンクションの中身が具体的に明らかになればまた調べて御報告させていただきたいと思います。

○浦野委員 この考え方の非常に大きな部分は、今までこういう解雇問題を国全体で考える。もちろん厚労省はそういう役所なのですけれども、やはりこれは地域の問題だなということを地方自治体の首長さんがそういう認識を持たないとこのことはやっていけないと思うのです。首長さんがそういう認識を持つ場合には、非常にタッチが柔らかくなって、お互い本音が言い合えるところが出てくると思うのです。ですから、この部分は、各自治体が雇用についてどういった責任を負っているかは非常に微妙なところがありますけれども、少なくとも、役所の流れとしては、国の行政が末端まであるわけですね。だけれども、やはり自治体の中で雇用を守るという部分で、こういう柔軟な対応がとれるヒントが各首長さんに与えられるともものすごく大きなことだと思うので、これを是非進めていただければと思います。

○水町専門委員 ヨーロッパの場合は、基本的に使用者団体、経営者団体とか、労働組合が企業を超えた横のつながりがあるので、そこが労使で合意すると、その労使のネットワークを使って話し合いをすることができることになります。それが地域経済に重大な影

響を与える場合にはもちろん首長さんとか議会と話し合いながらこういう計画を進めていくというのがあります。日本の場合は、企業を超えた経営者団体とか、労働組合とかが合意をしてネットワークをつくるのがどれくらいできるかが1つの鍵になってきます。そのときに自治体がイニシアチブをとりながらそういうネットワークをつくっていくというやり方を少し工夫して進めていくことが大切かなと思います。

○鶴座長 佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 御説明ありがとうございました。

今、浦野さんが御指摘になった復職保証付き自発的転職期間制度について、確認のためお伺いしたいのですが、これは今の日本の制度でも、当事者たる企業と、場合によっては労使ですが、労使が約束すればそれはできる。つまり、特に法律の何か規制があってこれができないというものではない。こう理解してよろしいのでしょうか。

○水町専門委員 はい。実態として言うと、似て非なるものか、異なるけれども、実際は似ているのかわかりませんが、例えば出向を2年間して、2年間経ったら戻ってきますよということを企業グループ内でやっているのが、6カ月のお試し期間みたいなもので、労使団体の同意のもとでネットワークで進められるイメージになるのかなと思います。ただ、日本でも企業グループ内での賃金保障した上での転職とか、出向がなかなか難しくなっているときには、より広いネットワークとしてこういうアイデアが議論する可能性のある選択肢としてはあり得るのかなと思います。

○鶴座長 どうぞ。

○厚生労働省（本多課長） 今の件に関して、出向の話が出ましたので、1点御紹介申し上げたいがございます。

出向については雇用調整をしなくてすむ1つの手段と位置付けております。政策としては、財団法人で産業雇用安定センターというものが随分前に設立されております。企業グループ内の出向であれば企業同士のグループ内の話し合いでできるのですが、グループを超えて出向ができるように、そういう仲介を産業雇用安定センターがさせていただいている。年間1万件ぐらいやっているのですが、その中には、在籍で行っていただいて、一定期間の後戻るタイプもありますし、実際には移籍ということで、出向先にそのまま定着していただくというタイプのものも多いと聞いております。

○鶴座長 ありがとうございます。

他はよろしいですか。

私のほうから1つ、先ほどの水町先生のお話の中で、3.（a）の最初のほう、労働者の職業訓練を受ける権利で個人口座制度の導入ということで、個人口座となっているので、権利ができたらどんどん期限、1年以内とか何とかということではなくて、どんどんそれがたまって行って、逆にいつでも自分の仕事の状況とかに応じてその中から引き出して、今、何時間使いたいとか、今、何時間使いたいとか、そういうことができる制度ということで考えてよろしいのでしょうか。

○水町専門委員 はい。

○鶴座長 ドイツのバウチャーも権利があって、それを使えるということだと思っておりますけれども、今の日本の制度、実際に訓練をやったときに後でどれぐらいの割合とか、上限をやって、それを払い戻すようなやり方と、ある程度、自分が枠を持っていて、それをいろいろな自分のタイミングで使えるようになるシステムということをやると、訓練を受ける側からすると、少し使い勝手も違うのかなという感じも、海外の制度を見るとそういうイメージを持つことも多いのですけれども、今の例えばフランスのこのような制度を見た場合に、例えば日本でこういうものを導入するといったときにどういう問題点があり得るかということで、何かコメントが厚労省でございましたらお願いします。

○厚生労働省（池田係長） 1点感じますのは、本人が個人口座で蓄積していっている中で、訓練して、減ったりというところを常に管理していかないといけないというコストはかかるのかなと感じました。

○鶴座長 ありがとうございます。

佐々木座長代理、お願いします。

○佐々木座長代理 水町先生に教えていただきたいのですけれども、これは「1年勤続で年20時間」ということは、1年目はないのですか。それとも、スタートしたときから20時間があるのですかというのが1つと、その1年は、個人口座にためていくということとは、企業ごとの勤続年数は関係なくて、社会人1年目みたいな、そういうカウントなのですか。1年目の定義です。あと、逆にそれをもらう個人は使わなくてもいいのですか。つまり、使う義務は課されていないということだと、制度があっても、学ばない態度の人は永遠に学ばないのかなと思うので、何らかの、何年かにこのくらいは消化しなければいけませんよみたいなルールはあるのかないのかを教えてください。

○水町専門委員 私の認識だと、1年勤続で、年20時間なので、1年勤続するまでは権利は多分、発生していないと思います。ただ、どこの企業で働いても、1年勤続すれば年20時間で、これはポータビリティがあるので、ずっと口座としてためられるという制度です。ただ、労働者に義務付けという発想はあまりないので、使いたい人は使ってくださいと。その場合には一定の保障をしながら利用しやすいようにしますよと。使わない人は使わないままたまっただけですねということになるのだと私は理解しています。

○鶴座長 浦野委員、お願いします。

○浦野委員 最初の職業能力開発のところで少しお伺いしたいことがあったのです。基本的な質問ですけれども、これは予算の大宗が公的職業訓練に使われるわけですね。このこと自体は、どちらかというと、離職者の能力開発ということもあります。在職者の能力開発のほうが非常にウエートの少ない。これを見て思うのです、今後、日本の、これも本当に厚労省マターなのですからけれども、医療、介護、保育といったところに経営支援のシフトが今後、国全体としてはかなり起きていきますね。そのときに、今、圧倒的に労働単価当たり、賃金当たりの生産性で見たら、その部分は非常に低い分野ですね。その分野が

やはり能率というか、生産性が上がっていかないと非常に大きな問題がでてくるので、そこが上がるような、要するに職業能力開発のもとでの発想の中に生産性を上げていこうという発想がありやしやということなのですからけれども、今後のことを考えると、むしろそこをかなり強く今後考えていかないと、日本経済にとって大きな問題があるだろうと思っています。なおかつ、今、問題になっているそういう介護などの分野の生産性の低さは、このまま放っておくと、それぞれの社会福祉法人にしても何にしても、訓練するだけの時間的余裕も費用もないということを考えると、キャリア形成という意味で、その分野の人たちに訓練を受けてもらって、生産性を上げていくという部分にうんとお金を使っていたきたいように私は思うのですけれども、その辺はいかがですか。

○鶴座長　お願いします。

○厚生労働省（内田室長）　この資料で1,248億円が公的職業訓練と、これは在職者の訓練と学卒者の訓練も、切り分け上、まとめて入れているということなので、正確に在職者の能力開発が272億円しかないということではなくて、もう少しあるのですけれども、いずれにせよ、これまで事業主支援の予算がやはり離職者対策に比べて低いのではないかということで、今後、キャリア形成促進助成金の仕組みをもう少し緩めて、大企業にも払うことができないか今、いろいろな検討を進めているところでございます。それについて、払い方も、政策誘導で、こういう場合は少し手厚くとか、そういう仕組みの中で、今、お話のあったようなことが取り入れられないかどうかは検討の余地があるのではないかと考えています。

○厚生労働省（池田係長）　少し補足しますと、職業能力開発促進法の理念として、在職者については、一義的には、事業主が能力開発を行う責務がある。一方で、離職者に対しては当然、企業が責任を負うなどということは考えられませんので、国、都道府県が責務を負うという哲学になっているところが1点あるかなと思っています。

それと、介護、医療等、いわゆる人材不足分野、あるいは生産性が必ずしも高くはないという分野について能力開発をといるところですが、これは結構、労働者自体がお忙しいという問題とも密接不可分で、その余裕を高める雇用管理の改善といったところもあわせて考えていかないといけないところかなと感じました。

○鶴座長　島田専門委員、お願いします。

○島田専門委員　今の点に関連して、医療とか介護の分野は離職率が非常に高く、有資格者でもそこから離れている率が非常に高いですね。恐らくそこには今、おっしゃったような問題点があるのだらうと思います。だから、人材不足といいながら、なかなかいってみると長続きしない。この問題は職業能力開発部局だけの問題ではないと思うのですけれども、ただ、促進法の観点からいくと、生涯のキャリアを形成していくということになるので、一旦そうしたキャリアを形成したものが、どうして割と早くキャリアを捨ててしまうのか。あるいはまたそこをもう一回戻していくためにどういう施策が必要なのか。その辺は何か今、お考えのところがあれば。

○鶴座長 厚労省、お願いします。

○厚生労働省（本多課長） 能力開発の問題にとどまらないというのは御指摘のとおりでございまして、離職率が平均すると高いのも確かに事実なのですが、ただ、よく見ると分布がかなり幅広くなっていて、離職率が高い事業所は一部で、結構離職率が低く、労働者がちゃんと定着している事業所もあるということです。その差は、介護保険の下の仕組みですので賃金だけではなくて、やはり雇用管理がまさに重要なのだと思っております。

能力開発以外にも、安定局のほうでも、せっかく介護の技能を持っていらっしゃる方が介護の仕事につかれないのは非常に損失だと思っておりますので、潜在的に資格を持っていらっしゃる方を掘り起こす働きかけはハローワークと都道府県、福祉部門と連携をしてやっているところでございます。

○鶴座長 浦野委員、お願いします。

○浦野委員 本当にこれはお願いなのですが、やはりメーカーがこの40、50年、世界的に見てもかなり高い生産性を維持できた。それは世界と戦うということもあったのですが、国全体としても、当時の通産省を含めて、生産性アップの努力をいろいろな局面でしているわけですね。今は労働省と厚生省と一緒にになったわけですから、介護における生産性の低さの問題は、今、インセンティブがないのですね。彼らが生産性を上げていくインセンティブはほとんどないので、そこをやはりきちんとすることによって、全体的なコストも下げることができるし、あるいは働く人にとってのインセンティブにもなる。そういう意味で、旧通産省ではありませんけれども、厚労省としてその生産性をアップするということの旗を是非振っていただければという私のお願いでございまして。

○鶴座長 ありがとうございます。

他はよろしいでしょうか。

厚労省の皆様、どうもありがとうございました。

（厚生労働省退室・入室）

○鶴座長 それでは、続きまして、雇用仲介事業につきまして、厚生労働省より御説明をよろしくをお願いします。

○厚生労働省（富田課長） 厚生労働省需給調整事業課長の富田でございます。皆様にはいつも大変お世話になり、ありがとうございます。

資料ナンバー2というものがございまして、簡単なペーパーですけれども、そちらを御覧いただければと思っております。

今回、前回の雇用ワーキング・グループで民間人材ビジネスに関していろいろと検討すべきではないかという御議論があったと承知しておりまして、それに対して厚労省としてどう考えるのかというところを整理させていただいたものでございます。

2ページのトップに書いてございますとおり、基本的な考え方としましては、皆様との大きな差はないと思っております。有料職業紹介事業を含む民間ビジネスは、労働市場のマッチング促進の観点で非常に重要なプレーヤーであるということだと認識してござい

て、労働者の保護を図りつつ、その機能の強化が図られることを期待しているということでございます。

そのような考え方のもと、厚生労働省におきましても、さまざまな取組をしてきているところでございます。特に安倍政権になりましてから民間人材ビジネスの活用は特に力を入れてやってきているということで、4つほど例示を上げております。

まずは、雇用対策基本方針、これは4月1日に大臣告示で公布しているものでございませぬけれども、その中ではマッチング機関の連携ということで、例えばハローワークが保有している求人情報を、職業紹介を行う民間人材ビジネスや地方自治体等が希望する場合にオンラインにより提供していくことをやっていく。あるいは民間人材ビジネスの活性化・活用ということで、ビジネスモデルの開発への支援等の必要な環境整備を、これはこれからも具体的にやっていこうということを宣言しているものでございます。

4月1日には、民間人材サービス推進室を設置いたしまして、政府による職業支援に民間人材ビジネスにおける創意工夫やノウハウを活用するために、民間人材ビジネス市場の動向把握・分析を恒常的に行うようにやっていこうとしております。今までは指導ベースの情報収集が中心だったものですから、それをビジネスとして把握していき、民間人材ビジネスの育成、政策支援を必要なときにやっていこう。関係団体との連絡調整を一元的に担う室を設けたということでございます。

また、優良な民間人材ビジネスの認定ということを始めしております。市場の健全化という観点から各事業者が競い合って、うちはいいところだということアピールできるようにしていくことが重要ではないかということで、具体的には労働者派遣事業者、あるいは職業紹介事業者を育成していくために行動指針や、認定基準を作成したところでございます。今年度からこれらの認定基準等に照らして、優良なところを認定していく事業を開始しようと考えております

最後に、雇用ワーキングでも御議論いただきました労働者派遣事業制度の見直しということで、現在、法案を提出しているところでございますが、派遣事業を全て許可制にすることによって適正な運用を図っていく。派遣元事業主にキャリアアップの推進といった役割を担っていただくということを盛り込んでいるところでございます。

裏のページになりまして、今後の施策を進めるに当たっての考え方でございます。これは4月11日の第23回雇用ワーキング・グループの資料の中で、改革の目的が提起されており、その中で、健全な就労マッチングサービスの発展というものが必要ではないかということ、ここに書いてあるようなことが提案されたと承知しております。

これについては、厚生労働省といたしましては、昨年のワーキングでも申し上げたところでございますけれども、有料職業紹介事業、派遣も含めて以下の視点が重要ではないかと考えております。求職者の保護、求人者と求職者の利便性の向上、労働市場におけるマッチング機能の強化といった視点を念頭に施策は推進していく必要があるのではないかと、これが基本的なところでございまして、提起された事項について申し上げますと、健

全な就労、マッチングサービスの発展という目的についてはもちろん異論はないところでございますけれども、それを進める上では、求職者の保護といった観点も踏まえることが前提ではないだろうかと考えております。

なお、※は、念のためということで書いているのですけれども、雇用仲介業を原則禁止とした現行の法的な枠組みは、実は、戦後すぐはこういう枠組みだったわけですが、平成11年に職業安定法の大改正を行っておりまして、現在はこういう位置付けはとっておりません。ちょうど平成11年に、民間職業仲介事業について、国際標準でありますILO181号条約を批准しておりまして、ここでは国家独占の原則から、民間についても活用していこうというものを謳っているものでございます。これも労働者の保護を図りつつ、民間を活用していこうという条約でございまして、これに従って当省としては対策を進めているところでございます。

資料にはつけておりませんが、前回のワーキング・グループで改革の視点の具体例を幾つか提示されております。具体的には、就労マッチングルートとの連携強化であるとか、IT化による新しいサービスモデルに対応するための見直しということを提案されておりまして、これは事務局のほうにお聞きしたところ、それぞれについて進めていくというのではなくて、改革をするに当たってこういったものがあるのではないですかということだとお聞きしておりますので、私のほうからも、それぞれについてコメントをするというよりは、全体的な印象、幾つかピックアップして申し上げたいと考えております。

全体的なものとしましては、もちろん健全なマッチングサービスの発展については、私どもとしても異論ないところでございまして、マッチング機能の強化、利便性の向上、求職者の保護という観点を念頭に施策を推進していこうということは前提でございしますが、この中で2つほどピックアップさせていただきたいと思っております。

まず、1つ目の就労マッチングルートとの連携強化ということで、提案されておりますのは、派遣などを雇用形態を特定せずに、みずから適した働く場を探す求職者に対して、求人の方の情報の提供であるとか、キャリアコンサルティングとか、紹介斡旋とか、そういった一元的なサービスが提供される検討が必要ではないかということで、私どもで理解しておりますのは、今、派遣とか紹介が縦割りになっているのではないのかということ、もう少し総合的なサービスが提案できるようにあるべきではないかということだろうと思っております。

これについては、そういう視点は非常に重要だと思っておりまして、そうすると利便性の向上につながるでしょうし、利用者、求職者、求人者双方にとって、いろいろなルートができることはマッチング機能の強化にもつながると考えております。

ただ、それを推進する観点で、そのことだけ考えていいのかということについてはちょっと注意する必要があるかと思っておりまして、求職者の保護という観点で、それを推進していく上で問題がないかという部分については私どもも考えていかなければいけないと考えております。

この点については、有識者から少し意見を聞いたりしているのですが、有識者に聞いている中では、例えば派遣と紹介ではターゲットとなる労働者層が違うということも聞いたりします。派遣のほうがどちらかというと、低スペック層というのですか、そういうことが多くて、職業紹介は管理職や専門職といったかなりグレードが高い層なので、一本化したときに統合メリットがあるのかどうかは考えたほうがいいのではないかということには言われたことがあります。そういうことを含め、私どももいろいろな方の意見を聞きながら、統合のメリットがあるのかどうかを先ほど申し上げた求職者の保護という観点に加えて考えていく必要があるかなと思っております。

もう一つ取り上げようと思っておりますのが、IT化による新しいサービスモデルに対応するための見直しということです。これは私どもも痛感しているところでございます。職業安定法が制定されたのは昭和22年でございます、そのときは新聞広告とか、そういったものが中心だったわけです。その後、新聞広告以外にも有料の求人雑誌が出てきたり、その後、有料の求人雑誌さえ少なくなってきた、無料のフリーペーパーみたいなものになってきていますし、さらには無料のフリーペーパーよりもネットだという感じで、無料でネットが見られるとか、そういうものに発展してきている状況でございます。

したがって、時代はいろいろと動いておりますので、恐らく皆様と問題意識は一緒だと思っておりますけれども、規制というものは時代にあわせて考えていく必要があるということについては、一般論としては、私どもとしても思っております。

ただ、IT化でウェブを活用した求人情報の提供をルールなしに同じように認めていくの、いいのかどうかは少し検討する必要があると思っております。例えば、紙媒体であれば別に求職者情報がそんなに簡単に手に入るわけではないですが、ウェブを通しますと、例えばエントリーシートを自動的にウェブを経由して送れるとか、あるいは求人情報の媒体の会社さんが求職者情報を手に入れることができるとか、そうするとウェブから個人情報が出ていく危険性もありますので、そういうことから、やはり求職者保護の観点から問題がないことも検討しなければいけないということがあります。ですから、利便性の向上あるいは労働市場の機能強化に加えて、個人情報保護の観点からも問題がないのかということについてはよく考えていく必要があると思っております。

他の項目についても、時代の流れに応じて、一般論としては必要な規制は随時検討していくということだと思いますけれども、提示された事項以外で少し申し上げたいと思っております。

1つ、新聞報道でも話題になっておりますけれども、職業紹介をめぐる虚偽の求人が掲載されてトラブルになっていることがあります。今、求人者に対する虚偽広告について罰則はないとか、それが原因ではないとか、そういうことを新聞報道等から聞かれたりしております。ですから、どちらかというと、そういう規制緩和的な発想ばかりではなくて、そういった意味では、ちょっと問題が起こっていないのかといった観点からも少し考える必要があるということです。

ビジネスモデルもいろいろと変化しておりまして、先ほど申し上げたウェブの求人情報の提供のところについては求人情報だったわけですが、いわゆるSNSを使って求職者の側が求職活動ができることも出てきているわけですので、そういった課題についても現行法の体系で対応できているのかどうかを少し考えていく必要があるのではないかと考えております。

このように、いろいろと例示を挙げられているのですが、これにとどまらず、雇用仲介事業を考える上ではいろいろな論点があるのではないかとということを申し上げたところでございます。

雑駁な説明になりましたけれども、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。

私のほうから少しこちらのワーキングの全体的な趣旨も含めてお話を申し上げたいと思います。

我々の前回出させていただいたいろいろな例示というか、大枠に対して今、かなりいろいろな考え方をお示しいただいて、それも我々の方向性ともベクトルが合うような部分もあるなど私もお話を聞いていました。

今日のお話の中でも強調されていた求職者の保護を、時代が変わる中でこの問題をどう考えていくのか。おっしゃるように、やはりいろいろな問題は現実にもあって、それを取り締まらなければいけないということも先ほどお話があったわけで、前時代的な観点は少し変えていかなければいけないのですけれども、求職者の保護というのはいろいろ環境の変化の中で考えていかなければいけない点だと思います。

我々は、3つの柱というところで、やはり新たな事業モデル、サービスとか、まさにマッチングサービス、迅速化のために何をやらなければいけないのか。まさに経営的な視点というところも非常に強化を、その視点を非常に重視しているつもりです。

厚労省の先ほどの御説明で、現在の取組という中でも、例えば民間人材サービス推進室を設けられて、民間人材ビジネスの育成をちゃんとやりましょうと。それで、優良の民間人材ビジネスを認定していきましょうと。ここはきちりいいところを育てていこうと。前はけしからんやつがいろいろあるから取り締まるという観点しかなかったものを、いいところを育てていこうではないかという観点に変わってきて、そのときにどうやって育てるのですかという話になったときに、我々が申し上げているような、やはりもう時代が変わってきているので、IT化も含めて、かなり根本的にいろいろ事業モデルを考えていかなければいけないとか、相当やることがある。その観点を逆に民間人材サービス推進室の育成のところでお考えになっていろいろ、まさに今やっていらっしゃるといって、今後も強化していかなければいけないところが一つ完結していくのではないかと感じは持っているのです。

だから、求職者支援ということを考えていくと、まさにこういう新しいモデルに適用して、より効率的にこういうマッチングサービスが運営できる、そういう業者がたくさん増

えていくことが最終的に求職者の保護という観点に十分つながるし、その観点を代入していないと、あまり旧来型の求職者保護と言ってしまうと、むしろ他のところが非常に限定的なことになって、それは必ずしも求職者のメリットにならないという基本的な考え方も少し認識をしないと、産業全体として伸びていかないだろう。だから、この辺は求職者の保護ということを経済の変化に応じて、在り方を見直していくところに踏み込んでいく。そこを厚労省さんと共有していかなければいけないなと今のお話を聞きまして、全体的な話もございましたので、私のほうからコメントさせていただきました。

佐久間委員、お願いします。

○佐久間委員 ありがとうございます。

今の厚労省の方のお話を聞いていて、基本的な考え方は共有化されているという感じは受けております。求職者の保護は当然重要だと思います。ただ、やはりこれだけいろいろなIT技術、いろいろなモデルが発展しているときは、この問題は事後の救済を考えるべきで、あまり事前で求職者保護のために予防的に縛りというか、規制を入れるものではないのだろう。先ほど虚偽の求人があるとか、そういうことがあれば、それは徹底的に処罰すればいい。処罰はどういう処罰があるかというところがあるのですが、それは事後そういう詐欺に近い、詐欺なのでしょうから、それはやった人間なり、会社に対して厳罰をもって処理していくという考えではないかと思えます。

逆に、それに対して、事前にこういうことをやってはいけない、こういう認可を得なければいけないという規制は、今の時代はマッチングしないと思えます。

2点目として、派遣と求人の統合のメリットがあるのかないのか。もちろん我々もあるという話も聞きましたけれども、必ずあるかどうかわかりませんが、別にこれは統合メリットがあるかないかとは関係なく、大きな問題がなければそれは認めて、あとはビジネスに任せればいい。もちろんその結果、メリットがないから、せつかく規制をなくしたけれども使われていないと、それはそれでいいのではないかということだと思えます。

以上です。

○鶴座長 ありがとうございます。

では、浦野委員、お願いします。

○浦野委員 私も今、佐久間さんがおっしゃったこととほとんど同じで、今回、とにかく一番よかったなと思うのは、厚労省さんとして基本的な考え方は共有できると。一緒に作り上げていこうという姿勢を非常に強く感じましたので、これは是非いろいろ御指導いただければと思います。

その中で求職者の保護というところが出てきて、これも本当に大事なところだと思うのですが、それに絡んで、1つ質問の形で、こういう場合は求職者の保護をどう考えているのだろうかということをお聞きしたいのです。

私などが民間のマッチングサービスに期待しているのは、ごく限られた産業、あるいは同じ産業の中でも少し限られた職種とか、そういうところに特殊性を発揮する民間サービ

スが出れば、求職するほうもそこに問い合わせが非常にしやすいわけですね。そういう意味で考えたときに、今、少なくともハローワークが求職の方が登録されたことに対して、あなたはちょっとだめよということは絶対ないわけですね。今後そういうふうに民間のマッチングサービスがいい意味で機能分化してくると、とあるところに申し込んで、それを会社のほうができるれば断りたいなど。例えばリクルート関係で、全部エントリーすればとりあえず受付せざるを得ないわけですが、現実のところは、入り口で断りたいなどという人だっているわけです。そこが今は求職市場の、大学生の場合だと、それとやると非常に不公正という指弾を浴びかねないわけですが、この辺が新たに職を探そうという人たちに対して同じような公正さといいますか、そういうことを求めるのか、そこが求職者の保護という点でいくと、どっちに転ぶのでしょうかというのを少しお伺いしたいのですが。

○鶴座長 お願いします。

○厚生労働省（富田課長） いただいた御質問でございますけれども、重要なことは、求職者の方が仕事を探す道が開かれていると、どこかで必ずあるということでございます、ハローワークはどういう方に対してもオープンにしております。今、御指摘のあった、限られた職業について絞った形でやってもいいのではないかということについては、これはあまり知られていないのですけれども、実は、今でもできることになっております。届出さえしていただければ、職種等を限定して、あるいは業務の限定も可能でございますので、それができるようになっております。そこはあまり知られていないところもございまして、これから民間ビジネスを活用していこうというときには、そういったものもあるよということはおもとしてわかりやすくアピールできる形にしていかなければいけないとは思っております。

○浦野委員 その場合は、入り口で断っても別段問題はないということですね。

○厚生労働省（富田課長） ですから、そこは、私どものところはこの職種に限定していただきますからということをおオープンにされているわけですから、それがやりたいのであれば別の場所、ハローワークは当然全部受けますし、そういうふうにしてやっていることだと思います。要するに、行って断られるということはずいと思っておりますので、うちはこの職種ですということをおオープンにしてもらうということだと思います。

○鶴座長 島田専門委員、お願いします。

○島田専門委員 御報告をいただきまして、さっき鶴座長もおっしゃっていましたが、民間人材ビジネスを育てていこうという視点が全面に出ていて結構だと思うのですが、その上でお願いをしたいことなのですけれども、先ほどILO181号条約があるので、原則禁止ではありませんと、おっしゃるとおりだと思うのですが、それにもかかわらず、なお労基法の6条とか、そんなに簡単に適用はできるものではないというのはわかるのですが、そういういわば一方で人材ビジネス、仲介事業に対してネガティブな法制もまだ残っているわけで、どういう範囲でそういうものは具体的に今後も維持していき、しかし、全体として

は必要な事業としてまさに181号条約が言うような位置付けをしているのかという整理が必要なのではないか。そういう受けとめられ方はまだ不十分なのではないかなと思っています。

それとの関連でいうと、現在、派遣法の今後の、2012年改正についての見直しということで幾つか留保されている問題があると思うのですが、例えばマージン率の開示義務などは、ある意味ではこの業界はあまり信用できないという、非常に不信感のある制度ではないかと思うのです。ですから、そのようなことはもう少し育てていくという観点からいろいろ見直して、2012年改正のときの考え方をもう一度、見直していただければ大変ありがたいと思っています。

○鶴座長 ありがとうございます。

水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 済みません、1点だけ。雇用仲介事業に対して必要な規制は必要なものとして残すということは、残すというか、もう一度見直しながら明確にしていくことは大切だと思いますが、ここで規制のための一番の根拠になるのは求職者の保護という言葉が使われていますが、求職者の保護という中にも、このワーキングの中でも繰り返し議論がなされていますが、例えば強制労働の危険があるのか、中間搾取がいけないのか、雇用の安定を図ろうとしているのか、個人情報を守る必要があるのか、それとも使用者が複数いるので法令を一般的に遵守させるための使用者責任の特定をするのかとか、いろいろなものがそこに混在している中で、はっきりしないまま何となく求職者の保護として、それがさっきのように予防的な規制として必要以上の規制になっているし、それぞれが縦割りの中でうまい具合な整合性がとれないままそれぞれの法改正のときに入ったり、残ったりしているのではないかということがすごく気になるので、職業紹介、求人広告、委託募集、労働者派遣、請負など、多様な事業の在り方の中で、求職者の保護といった場合に何がこれから重要になってくる求職者の保護の中身であり、その観点からして、全体として整合性のとれた規制にしていくとなれば、そういう意味で、反対から見れば総合的なサービスの提供を可能にし、円滑な事業の推進なり、サポートを図っていくことにつながっていくのではないかと思いますので、その点を見直しを図るときに特にお願いしたいと思います。

○鶴座長 派遣法のときも「常用代替防止」という話があって、これが実は、いろいろな意味で使われているのが混乱の問題だということはこのワーキングでも随分議論もさせていただいたのですが、今、まさに水町専門委員がおっしゃったような、いろいろなところで同じ言葉を使うので納得せざるを得ないという話になってしまう場合が多いのですが、一つ一つのケースで、この場合はどういう意味で使っているのかということをもろしろ、今、水町委員がおっしゃったように明確化させていくことが、私が先ほど申し上げた時代に応じた求職者の保護の在り方ということにも当然つながる話だと思うのです。そうしたときにどういうやり方が全体の業界も含めた発展のために一番よいのか。労働者の

求職者の問題も含めてということだと思います。

佐々木座長代理、お願いします。

○佐々木座長代理 私も同じところの求職者の保護を定義付けるというか、項目をしっかり挙げていただきたいと思って考えておりましたので、是非具体的にどの点なのかということも明確にして解決策を提案していきたいと思っています。つまり、先ほどから出ているように、今のIT化の時代と、少しずつですけれども、20年前から比べれば転職ということに対して抵抗もなくなって、人が移動する時代になってくると、求職者の機会、就職の機会を得ることと保護は非常に大きな関係があるのだらうと思うのです。保護し過ぎて情報が来ないように守って、守ってあげることによって求職機会を失ったり、あるいは学びの意欲への刺激みたいなものが損なわれることも考えられるので、是非求職者の保護を考えながら、つまり、本当に最低限の健康だったり、安全だったり、いろいろなものを保護してあげながら、ルールは少し緩めて、機会が広がることを一緒に考えていくことができればいいと思います。

また、先ほど派遣と職業斡旋のターゲット層が違うのでデータを一本化するメリットがあるのかという声があったというご意見がありました。私もこれはデメリットがなければ、「どちらにしてもいい」というルールにするのがいいのではないかと考えております。就職機会、転職機会という視点で考えると、自分は何となく派遣かなと思って登録したけれども、斡旋の話が来て、よく考えたらそういう機会があるなら就職してみたいという人が出てくるかもしれません。斡旋と思って、私は絶対派遣などは嫌だと思っていたけれども、そういう情報が来てみたら、先ほどの6カ月のお試しではないですが、派遣で、こういう仕事があるなら、この会社ならばちょっと6カ月の派遣も、ただ待っているよりもいいかなと思うということもあるかもしれません。と思うと、必ずしも求職をする本人が最初から私はこの形式でと決めなくても流動性は高まる可能性があると思うのです。

なので、データベースの使い方などを先ほどの保護という観点から何か決めなければならない、これは考える必要があるのですが、あまり厳しいというか、予防的になり過ぎて就職機会を損ねることがないように、そして、ITですからいろいろな情報が飛び交うことを、ある程度は、本人もそういう中で生きていかなければいけないですから、余り強固なことにならないようにしながら保護の定義を決めて進めたいと思っています。

○鶴座長 今回の佐々木委員のおっしゃった御指摘の、派遣と紹介の話。先ほど少しレベルが違うのですよねというお話がありましたけれども、今の制度の建付けであれば多分そうなのだろうなとも思います。これを我々が一つ提案させていただいている関連法制の整理統一、連携強化ということをやっていくと、当然新しい制度のもとでどうなっていくのかが全然違うと思うのです。だから、今の制度を前提としてこうだから、そういうことをやってもしょうがないよという議論は、そういう専門家の方がおっしゃるのはわからないことではないのですけれども、それは逆に言うと、制度が変われば対応も当然変わっていくという理解をしたほうが自然だと思います。

他はございますか。よろしいですか。

今日は、先ほどの厚労省の説明とともに、これは派遣関係でホットライン要望について少し事務局から御説明をお願いして、厚労省のほうから御回答をいただくということですね。

では、事務局、よろしく申し上げます。

○事務局 それでは、資料3を御覧いただけますでしょうか。

「規制改革ホットラインにおける提案」と書かせていただいておりますが、現在、規制改革ホットラインにおいては、本会議にてホットライン対策チームの審査結果が都度報告されております。雇用ワーキングにおきましては、ワーキングの検討項目に合致するものに関して精査、重点フォローを行うということで、本日までのところで24件が対象となっております。これまでは事務局にて、佐々木座長代理に都度御報告させていただきながらステータス管理をさせていただいておりましたが、今日は厚生労働省の担当部局の方にお越しいただいておりますので、会議の場にて御報告させていただきたいと思っております。

今回、24件のうち10件は労働者派遣、残り14件は労働時間法制となりますので、本日は前者の10件、残りの14件については次回の雇用ワーキングのところで御報告させていただきたいと思っております。

それでは、表を御覧ください。

今回、労働者派遣制度については10件ございまして、「提案事項」のところを御覧いただきたいのですが、まず、上のほうから見ていきますと、1番の「労働者派遣法における『マージン率の開示義務』の撤廃」、2番の「日雇い派遣の規制緩和」などについて、これについては当会議におきましても見直しの要望を意見書として出しております。それ以外につきましても、10件のうち7件がこの平成24年の法改正にかかわるものですので、表の一番右の「今後の対応」という欄で書かせていただいておりますが、労政審にて今後議論を行っていくということで合意がとれておりますので、今後いつそれが行われて、議論の内容がどうなっていくのか、進捗を確認していくものがこちらの7件になるかと思っております。

また、「今後の対応」の欄で空欄が3つほどございます。こちらについては、今国会に提出しております派遣法改正に該当する項目となっております。

簡単に御紹介させていただきますと、3番のタイトルのところに括弧書きで書かせていただいておりますが、「(専門26業務廃止に伴う、経過措置の実施)」ということで、こちらのついでに要望が個人の方からなされております。

また、下に行きまして、8番のところ、こちらは経団連のほうからの要望が来てございますが、「高齢者の派遣期間制限の緩和」ということで、経団連からの要望自体は5年以上、できれば無制限ということになっておりますが、今回の法改正においては無制限ということで法案提出されております。

最後、10番目ですが、こちらは関西経済連合会から来ておまして、タイトルは「グル

ープ内派遣の制限の緩和」とあるのですけれども、資料2枚目の詳細版を読んでいますと、高齢者全体の派遣期間無制限化が難しくとも、せめてグループ内での派遣の場合は無制限にしてほしいといった要望でしたので、こちらについても8番の経団連の要望と同様のものとして、今回の法改正の中に盛り込まれる予定となっております。

本日時点までで以上の要望が来ております。今後は労政審での議論をフォローしていくこととなりますが、規制改革のホットライン要望については常時、受け付けとなっておりますので、それを受け付けつつ、新規項目については佐々木座長代理と御相談させていただきながら、雇用ワーキングの場で御議論いただくことも含めまして、今後、対応を進めてまいりたいと思います。

報告については以上です。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

特によろしいですか。

それでは、厚生労働省のほうからただいまの説明に関しまして、何かありましたらよろしくお願ひします。

○厚生労働省（富田課長） こちらで挙げられました規制改革ホットラインにおける提案でございます。事務局から説明がありましたとおり、2種類のものがありまして、1つは、今回の派遣法の改正の中で対応しているものと、専門26業務の廃止に伴う、経過措置を置きなさいというもの。高齢者の派遣期間の制限緩和をしてくださいというものがあって、これについては60歳以上の方については緩和しますということを含んでおります。したがって、これについては対応済みと。それ以外の項目については、全て平成24年改正法にかかわるものございまして、これは今、事務局から説明があったとおりでございますけれども、引き続き検討ということになっておりますので、今後、法案が成立した後、労政審において議論が継続されると認識しているところでございます。

以上でございます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、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よろしくお願ひします。

私のほうから、平成24年改正は、先ほど島田専門委員からも御要望ということであって、我々もこの見直しが、順番からいうと、今の法案の部分を先にいろいろ御議論させていただいて、ただ、そこは忘れていないよと。またしっかり見直しをやりますよということで、議論も持っていただいて、今度は法案が通った後、多分、議論開始ということで、我々もそういう理解ではいるのですが、どれぐらいのタイミングというか、法案が通るタイミングが今の時点ではどういう形でいえるのかということがもちろんあるわけですが、その部分はどれぐらいのタームでいろいろ今後、これはこの件に限らずに一般的な考え方ということで少しお話していただいてもいいのかなと思います、というパースペク

ティブで議論を、またそこを煮詰めていくのか、何かお考えがあれば教えていただけますか。

○厚生労働省（富田課長） これにつきましては、今回、法案を出す前にも労政審の中で24年改正法をどうするのかという議論がなされたわけございまして、それについては法律が成立した後また議論しましょうという姿勢になっております。したがって、法律が今、国会で議論されているところございまして、まずは今回の議論を私どもとしては見守っていくということございまして、したがって、私どもとしては、この通常国会の間に法律成立までお願いしたいと思っておりますけれども、それが終わりましたら、もちろん施行の話がございまして、これは平成27年4月1日には施行しないといけないと今の条文ではなっておりますので、まずそれを優先していかなければならないと考えておりますが、その中でももちろん労働政策審議会ですらには議論することになっております。実は、施行までの間に宿題になっている項目があり、日雇い派遣の原則禁止の一部を施行前にやらなければいけなくなっておりますのでそこは優先して検討していきます。それ以外の項目については、労働政策審議会の中でいつやるかというのはまた議論がなされていくのだと承知しております。

○鶴座長 他はございますか。

島田専門委員、お願いします。

○島田専門委員 御検討いただくということなのですけれども、今回の今出ている改正案の方向は、1つは派遣会社をきちっとさせて、そこに無期契約で締結させて、そこで1つの雇用の安定を図るという方向性が出ているかと思うのですが、多分、そうなってくると、「グループ企業内派遣規制」「一年以内に離職した労働者の派遣禁止の見直し」は、どちらかという、そこと整合性がとりづらいことになっているのではないかと思いますので、その辺は是非御検討いただきたいということと、あと、派遣会社との関係において、有期契約で残る派遣労働者もたくさんいるわけですが、その場合、派遣法だけの問題ではないのですけれども、労働契約法のほうで有期労働契約についてのルールができたので、もちろん派遣労働者に対してもそれは適用になるわけですが、そこが整合する形で整理をすることも今後課題として検討していただければと思っています。

○鶴座長 今の島田専門委員のことについてももし何か御回答があればお願いします。

○厚生労働省（富田課長） もちろん平成24年改正法についてどうするかというのは、今のところオープンでございまして、島田専門委員のおっしゃられた観点も私どもとしては、労働政策審議会の委員に共有して議論をしていただきたいと思いますと思っております。

○鶴座長 よろしいでしょうか。

では、本日の議論はここまでにさせていただきます。

厚労省、御説明どうもありがとうございました。お世話になりました。

次回のワーキング・グループにつきましては、後日、事務局から御連絡いたします。

これにて会議を終了いたします。

本日はお忙しい中、お集まりいただきまして、どうもありがとうございました。