

## 第25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25日（金）15:55～17:48
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）、大田弘子（議長代理）、佐々木かをり（座長代理）、  
浦野光人  
（専門委員）島田陽一、水町勇一郎  
（厚生労働省）中野労働基準局長、村山労働基準局労働条件政策課長、  
宿里大臣官房地方課労働紛争処理業務室長  
（事務局）滝本規制改革推進室長、館規制改革推進室次長、三浦参事官

4. 議題：  
（開会）
  1. 労働時間法制について
  2. 個別労働関係紛争について
  3. ジョブ型正社員について
  4. その他（閉会）

### 5. 議事概要：

○館次長 それでは、まだお時間が早いようでございますけれども、本日は大臣が残念ながら御欠席でございます。それ以外の委員の方々、皆さんおそろいでございますので、これより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、皆様方に御多用中御出席いただきまして、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。また、大臣も公務のため欠席となりました。

それでは、報道の方、御退室願えますか。

（報道関係者退室）

○館次長 それでは、これ以降の議事進行は鶴座長、お願いいたします。

○鶴座長 それでは、議事に入りたいと思います。

本日は、労働時間法制、個別労働関係紛争、ジョブ型正社員につきまして、厚生労働省よりヒアリングを行います。その上で議論を行わせていただきたいと思います。

3テーマに分けてそれぞれ議論していくということで、まず労働時間法制につきまして、

厚労省の方から御説明よろしくお願ひいたします。

○厚生労働省（中野局長） 厚生労働省の労働基準局長の中野でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、お手元の資料 I - 1 につきまして、御説明申し上げたいと思います。

まず、大きく分けて、資料の中の 1 - 1 と 1 - 2 は、4 月 3 日、4 月 22 日の 2 回の労働政策審議会労働条件分科会に出しました論点資料でございますが、労使それぞれの主張は既にこの会議に御紹介させていただいたと聞いておりますので、さらにその論点を取りまとめたものでございますが、かなり重なる部分がございますので、この部分は簡単にいたしまして、本日は主として 2 番、今週 22 日に産業競争力会議と経済財政諮問会議の合同会議で労働時間が議題になりまして、田村大臣からもプレゼンをしておりますので、その件を中心に御説明を申し上げたいと思います。

資料をお開きいただきまして、2 ～ 7 ページ目が労政審労働条件分科会に提出した今後の論点についての弾力的労働時間制度にかかわる部分で、4 月 3 日に提出したものでございます。

この会におきましては、これも先般、規制改革会議での公開ディスカッションでそれぞれ使側、労側からお話があったと聞いておりますが、使側の委員からは「規制改革会議で提案されているような健康確保策やワークライフバランス、適用除外をセットで議論すべきだ」と述べられました。これに対して労側の委員からは「健康確保策やワークライフバランスは、適用除外に限った問題ではないのではないか」という主張がなされたところでございます。

次に、8 ページをお開きいただきたいと思います。4 月 22 日に同じく長時間労働抑制・過重労働対策につきまして、労側、使用者側の各側委員からこれまでに出ました主な意見と今後の論点を取りまとめた資料を出して議論をしてもらったわけでございますが、その際の主な意見としては、個々の事業や職種によって考えるべきで、特に運輸業の問題等が議論になりまして、中小企業の時間外労働が 60 時間超えの分の割増賃金について、運輸業が一番大きな議論になるわけでございますが、割賃の問題だけではなかなか解決できない等の議論が出たり、さらにはこの論点に関しましては、60 時間超の場合に代替休暇を充てることもできるとされているわけでございますが、それが十分に活用されていないのは、そもそも仕組み等でも問題があるのではないかな等の議論がなされたところでございます。

本日、主として御説明したい点が 16 ページからでございます。

さらにお開きいただきまして、実質的には 17 ページからでございます。先ほども申し上げましたように、22 日に産業競争力会議・経済財政諮問会議の合同会議が開催されまして、労働時間法制が議題となったわけでございます。会議の中では、民間議員の雇用人材分科会の長谷川主査から提案等も具体的にいただいているわけでございますが、田村厚生労働大臣の方からは、主として労働時間の際に育児・介護等の事情がある世帯、そういう方々に対して柔軟な働き方はどのように考えたらいいかということが問題になるということで

ございましたので、この点につきまして資料を出して説明いたしましたので、この点につきまして御説明申し上げたいと思います。

18ページを御覧いただければと思います。「『育児・介護の事情がある世帯』に対応した柔軟な働き方の推進」でございますが、左側のニーズのところに書いてございますように、基本的には、送り迎え、その他学校行事等の関係で「始業・終業時刻を柔軟にしたい」さらには「突発的な事態に対応できるようにしたい」というニーズがあるのではないかと。

それに対する対応策として、具体的に「『朝型』の働き方の推進」と「フレックスタイム制の活用促進」、「テレワークの普及」というやり方が考えられるのではないかとということで説明をいたしました。

次の19ページを御覧いただければと思います。「『朝型』の働き方の推進」でございます。

やむを得ない残業につきましては、朝に回すことで生産性を上げつつ効率的な働き方ができるのではないかと。さらに、下のパターンA、パターンBでございますが、こういう形で組合せれば、保育所への送り迎え等も行いやすくなるので、こういうことによって働き方の効率化や男性の育児参加を増やしたり、さらに真ん中あたりに書いていますメリットのところ、夜に働けない人も短時間勤務しなくて済んだり、あるいは地域の活性化、通勤混雑の緩和にもつながるのではないかと考えているところでございます。

この点につきまして、次の20ページを御覧いただければと思いますが、真ん中あたりの参考1に示しておりますように、ドイツ・イギリスなどでは、非常に朝早く働き始めて、夕方早く仕事を終える人が多い。8時前に仕事を始める人が日本ではわずか7.0%でございますが、ドイツでは半分弱、イギリスでも20%。17時より前に仕事を終える人がドイツで約半数、イギリスで36.7%、こういうデータもございます。こういうことも一つの参考しながら、報道等もなされておりますが、我が国においても、実際に朝型の働き方を社内ルール化しまして取り組んでいるところでございます。たまたまですが、今日の新聞等を見ますと、この企業におきましては、今まではトライアル的でしたが、5月から本格的に実施することを決めたようでございます。

中身でございますが、仕事が残った場合には翌朝やるようにということで、午後8時以降の残業を原則禁止いたしまして、午後10時以降は禁止ということでございます。それで、どうしてもやらなければいけない仕事は翌日朝やってもらうと。インセンティブをつけるために、午前5時～8時の仕事につきましては、深夜勤務と同じ割増賃金50%を支給するというところでございます。

これをトライアル的にやった結果、月平均残業時間が1割減ったり、子育て中の社員が早い時間に帰りやすい雰囲気になったということがあったということで、5月からは本格実施をすると聞いております。

もう一つの参考3の例でございますが、これは朝型をフレックスタイム制と組合せて、フレックスを利用した形で朝型の勤務環境に移行しようということでございます。ここの

企業に聞いたところによりますと、従来からフレックスタイム制は導入していたのですが、フレックスタイム制の問題点として、時々我々も聞くわけではありますが、結局、始業時間、終業時間を自分で決められるということでルーズになりがちだという問題と、それからコミュニケーション、例えば上司が仕事を指示するちょうどそのときにまだ来ていないとか、もう帰ったとか、こういう形でコミュニケーション不足が生じるということで、フレックスタイム制を一度導入したけれどもやめたというところも聞いたこともございます。この企業もそのような課題があったために、コアタイムを割と午前の早い方から、午前9時～午後3時半をコアタイムとしてフレックスタイム制を導入すると。そして、午後8時～翌朝8時までの間は特別の承認がない限り勤務できないことにして効率的な働き方を目指す、このような形で朝型の働き方を推進しようということで取り組んでいると聞いております。

以上、このような例等も参考にしながら、上の点線で囲った中に書いておりますが、我々といたしましては、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づく指針で、この「朝型の働き方」の趣旨やパターンを指針に盛り込んだり、好事例を収集・モデル化したり、さらにはフレックスタイム制をうまく活用すると導入もしやすいのではと考えまして、その辺を併せて検討し、広めることを呼びかけてはどうかと考えているということでございます。

この関連でもフレックスタイム制の活用促進が出ましたが、フレックスタイム制自体につきまして、このようなニーズがある方たちについて活用できるのではないかとということで、次の21ページを御覧いただければと思います。

御承知のとおり、フレックスタイム制は始業、終業時刻を自由に選べる、一定の期間、清算期間を通して労働時間が週平均40時間の枠におさまれば時間外労働にならないという仕組みでございます。ドイツには、労働時間貯蓄口座という形で、割増賃金を払うかわりに時間外を休暇に充てるとか、基本的にそういうことだと理解しておりますが、この日本のフレックスタイム制に近いものもあろうかと思っております。

フレックスタイム制については、22ページの図に書いてありますように、例えば子供の学校行事があったり、あるいは急に子供が発熱したときに早く退社したとしても、それを別の時間に働くという形でカバーするような働き方もできるのではないかと考えております。

このようなフレックスタイム制を利用しやすくするために、制度の見直しもいろいろ検討・議論しなければならないと思っておりますが、それが22ページの下の方で囲った部分でございます。

まず、使用者側からの要望が実際に出ておりますし、審議会でも意見が出ておりますが、清算期間が今は1カ月が上限でございますが、これを延長してほしいという議論があります。審議会の中では、労側は「必ずしも延長する必要はないのではないか」という意見も出ておりますが、いずれにせよ、この点について検討・議論をしていく必要があるのでは

ないかと思っっているというのが1つ。

②でございますが、育児・介護の事情がある方につきましては、遅く出たり早く帰ったりして、結果的に清算期間における労働時間の枠に達しない場合があります。結果的に達しない場合に、その清算の際に年休を充てることが可能となるような仕組みについて、今後審議会において労使に御議論していただければということで書いております。

③は極めて技術的な問題であります。ただ、これは経済団体の方から実際に要望として出ているものでございます。例えば、6月は祝日がありませんので週休2日制をとっているところでは、実際に働く所定労働日数が22～23日、仮に22日のケースがあったとして、その際、フレックスタイム制の枠は、週40時間労働制をベースにして1カ月の枠を計算します。1週間は7日ですから、40時間に7分の30を掛けた数字が枠となるわけですが、8時間×22日の数字のほうが多くなるというケースが生じまして、仮に1日8時間働いたとしても、フレックスタイム制の枠を超えてしまって残業代を払わなければいけないという非常に技術的な問題ですが、ここを解消してほしいという要望が出ております。この点についても、何らかのすっきりした解決策を考えなければならないと思っております。

次に、23ページをお開きいただきたいと思っております。テレワークの普及・推進でございます。

テレワークは、御案内のとおり通勤をする必要がなくなるわけでございますので、育児や家事に時間を充てられるという利点があるわけでございますが、その際、柔軟な働き方として、例1、あるいは例2のところ「所定労働時間の変更」と記しておりますが、これは、仕事をしている間に突発的に何らかの形で急な事態に対応して仕事を離れた場合、所定の終業後にその分の所定労働時間の変更が、これは実は現在の法体系においても、就業規則できちっとその際のやり方や手続を定めれば可能なのですが、こういうことはやってはいけないと考えておられる事業所、労働者も多いかと思っておりますので、その辺をよく周知することによって、もちろんフレックスを活用することも効果的であると考えておりますが、このような柔軟な働き方でいろいろな突発的な事態には対応しつつもきちっと働ける枠組みに活用していただければということでこの図を示しております。

24ページでございますが、その他テレワークについては、実際、普及はまだまだ不十分ではございますが、現在行われている部門も、やはり研究・開発・設計部門、あるいは大企業を中心でございますので、ここをもう少し分野や企業規模を問わずテレワークができるような形に進むようにしないとなかなか広がらないと考えておりますので、①に書いてありますが、実証事業を通じて、他のところでも導入する際のいろいろな配慮、解決策等を探りまして、何らかのうまい対応方法があればそれを周知するという形で広げたいという事業を今年度から開始したいと考えております。

②でございますが、中小企業で導入する場合には、テレワーク用の機器助成を含めた形の支援を今年度から始めております。

先ほど申しました③のところは、所定労働時間の変更について、モデルとなる就業規則を提示することによりまして、テレワークで働いている方が突発的に途中で対応した場合、柔軟な対応が可能となるやり方もよく示していきたいと考えておるところでございます。

25ページは、冒頭申しました労政審での検討項目、現在このような形で議論をしていたというところでございますので、説明は省略したいと思います。

26ページ以降は、労働時間とテーマは離れますが、併せて田村大臣の方から前回会議で御説明いたしましたので、簡単にこれを御説明申し上げます。

紛争解決システムについては、産業競争力会議の中間取りまとめ、その他のいろいろな指摘を受けまして、労働局におけるあっせんについての分析・整理をスタートしておりますし、また、労働審判や裁判における和解事案につきましても、今、法務省を通じまして裁判所と調査方法等について調整して、これを行う方向で準備を進めているということ、さらに諸外国の調査につきましても、雇用システムにあわせて調査を実施する方向で今、準備、回収に取りかかっているというところでございます。

その他、日本における雇用調整のやり方の実態ということで、早期退職の募集、その際に割増退職金の状況がこのような形で企業によって異なるということを御説明しながら、いずれにせよ中小企業の解雇の実態には様々な議論もありますし、金銭解決の議論も言われておりますけれども、まずは諸外国の研究を雇用システム、例えば退職金制度の有無等、そういう相違も含めてしっかり研究した上で、我が国の実情に即した紛争解決システムの在り方について幅広く検討したいという御説明をいたしました。

次の27ページについてでございますが、「『多様な正社員』の普及・拡大」につきましては、有識者懇談会におきまして、導入のメリット、課題等をヒアリングも含めて御議論いただき、本年々央を目途に「雇用管理上の留意点」を取りまとめるべく、最終段階に近づきつつありますが、今、議論を行っているというところでございます。

28ページは、多様な正社員を導入する最近の動きについて事例をまとめたものでございます。

以上でございます。

○鶴座長 御説明どうもありがとうございました。

続きまして、規制改革ホットラインの要望で、労働時間の規制の問題が出ておりますので、まずそれを先に事務局に御説明をしていただきます。

お願いいたします。

○事務局 それでは「規制改革ホットラインに関する提案」の労働時間関係について御報告させていただきます。資料Ⅰ－2を御覧いただけますでしょうか。

前回の雇用ワーキングに引き続き、今回は労働時間関係について御報告させていただきます。

資料1枚目の表を御覧ください。本日までのところで、労働時間関係については13件寄せられております。前回は14件と申し上げたのですが、同じ要望元から重複する内容がご

ございましたので、集約して13件になってございます。

寄せられた項目の中では、先ほど中野局長からの御説明の中にもございましたが、例えば4番、5番で、企画業務型裁量労働制の見直しであったり、7～10のフレックスタイム制の見直し、後は11～13で、新しい適用除外制度の創設についての要望が来ております。

13件のうち見ていただきたいのは、中央の「措置の分類」となりますが、13件のうち11件、現在行われております労働政策審議会の論点として、既に実施された項目となっております。

2のところで1件「対応不可」という回答が来てございますが、内容としては「(みなし労働時間が法定労働時間を超える場合の) 労使協定届出の本社一括届／報告」となっております。こちら自体は、労政審での議論のテーマとして挙げることは可能ではあるのですが、今、抱えております新しい適用除外制度、後は企画業務型の見直しなど秋までに結論を出すという時間軸の中で優先順を見極めながらということで、使用者側でも協議を行っているということですので、当会議としてはそちらの労政審での議論を見きわめながら、適宜使用者側に対して必要であれば相談を行っていくということで対応を考えてございます。

後は1件「対応可能」がありますが、それ以外は11件、労働政策審議会での検討項目となっております。

特に11～13に関しましては、新たな適用除外制度の提案ということで、当会議が12月に意見書を出しました「三位一体の改革」における当該制度にかなり近い内容で、3つの使用者団体からいただいております。

御参考として、右下にそれらに対する厚生労働省からいただきました詳細な回答を抜粋して出させていただきます。特に文章の後段に関しまして「一部の事務職、研究職等に適した労働時間制度については、労働政策審議会の労働時間法制の検討の中でも御意見をいただいているところであり、適用除外とするかどうかも含め今後御議論いただくものと考えています」ということで御回答をいただいておりますので、この場にて御報告をさせていただきます。

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。

それでは、今、事務局からホットラインの現状につきまして御説明させていただきましたけれども、この御説明に対しまして、厚生労働省の方から何かコメント等々ありましたら、よろしく願いいたします。

○厚生労働省(村山課長) 先ほど事務局の方から懇切に御説明いただきましたように、大部分の事項に関しましては、労働政策審議会の労働条件分科会で現在、御議論をいただいておりますので、こうした提案がホットラインでも出ているということも十分踏まえて、今後ともしっかりと対応してまいりたいと思っておりますし、また、必要に応じて、こうした声について関係各側の皆様にも御紹介してまいりたいと考えていると

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、労働時間法制に関しまして、御意見、御質問がございましたら、委員の方からよろしく願いいたします。

大田議長代理、お願いします。

○大田議長代理 ありがとうございます。

何回か出られないことがありましたので、これまで御説明いただいたことと重複するのかもしれませんが、改めて御質問いたします。

今日、田村大臣の資料に基づいてお話しいただいた労働時間の柔軟化、これは所定労働時間がある世界の中での柔軟化であって、これはこれでいいのですけれども、私どもが意見書を出し、そして今、急務だと思われるのは、成果と労働時間が切り離されている働き方が非常に多いということなわけです。そして、ここでは長時間労働が常態化しているということもありますので、私どもは三位一体ということで提言させていただきました。田村大臣が御出席になった産業競争力会議の合同会議でもこの議論は出たのだろうと思います。改めてこれについて、これからどう議論を進めるかを伺いたいというのが質問の趣旨です。

労働組合の方から、長時間労働の防止策というのは、適用除外に関わるものに限ったものではないだろうという御意見があったという御説明がありましたが、これはもう当然のことであって、一律の労働時間規制を守らなければいけない世界で労働時間規制をしっかりと守らせていくというのは、まさに組合の役割でもあり、労働基準局が御苦勞なさっていることでもあると思います。だからといって、今、非常に増えている働き方に対して、労働時間の新たなルールを作らなくていいということには全くなならないはずで

それから、厚生労働省としても、かつてホワイトカラーエグゼンプションを出されたわけで、そういう何らかの適用除外を出すことの必要性は熟知しておられるはずで

す。連合もそのことの必要性は十分に理解しておられるのだろうと思います。ということで、私どもの意見書で出したことについて、これからどう議論を進めていただけるのか、具体的にお教えいただきたいと思います。

○鶴座長 よろしく願いいたします。

○厚生労働省（中野局長） この規制改革会議から12月に御意見をまとめていただきまして、その件につきましては、既に労政審に報告いたしまして、それも参考にさせていただいた御議論をさせていただいているということで、今日の資料で言えば、25ページの上の方の「『多様な働き方』を通じた生産性向上」、昨年、日本再興戦略でまとめられた経緯もござい

ますので、まず「企画業務型裁量労働制の見直し」で議論を始めておりますが、これに関連して、※の1つ目でございますように「『一部の事務職・研究職に適した労働時間制度』についても労使から様々な意見」という中で適用除外の御意見もいただいていると



ころでございます。

併せまして、今、御指摘にもありましたように、産業競争力会議からの御意見もいただいておりますので、これについてさらに議論は行われると思いますので、その推移を見ながらでございますが、いずれにせよ競争力会議での御議論、それから本日も含めまして規制改革会議での御議論、この辺も改めて今後、労政審におきましては御紹介した上で、今、御指摘のありました時間と成果を切り離した方がふさわしい方々についての労働時間制度の在り方について御議論をしていただくことになろうかと思っております。

○大田議長代理 以前にこの議論は御紹介いただいて、その時も申し上げたのですが、例えば議論の中で、今、柔軟な働き方がどれくらいあるかというところと半分あると。しかし、その半分の大多数は、今日御説明いただいたフレックスタイムというようなものを柔軟な働き方に入れているといったアンケート調査もありまして、それについておかしいのではないかという御発言もした記憶があります。

要は、今、時間と成果を切り離す働き方が非常に増えていて、ここにルールを設けるとするのは本当に急がれる課題なわけです。かつてホワイトカラーエグゼンプションはうまくいなくて、あの時は私も閣内におりましたが、非常に厳しい結果になりましたけれども、あの時以上に必要性自体は高まっている。だからこそ、今回は長時間労働の防止、休暇の取得といったことと三位一体で私どもは出したわけです。それが今、局長の御説明にあったように「これからも議論が進むのだろうと思う」という程度の話なのか。あるいは、ここでしっかりと議論の柱に据えて、重要課題として御議論いただけるのかどうか、そこを伺いたいと思います。

○鶴座長 お願いいたします。

○厚生労働省（中野局長） 先ほどの約5割を超えているというのは、恐らく一番多かったのは変形労働時間制だと思いますけれども、その辺は数字の問題で、8時間労働制でリジッドな働き方でないという趣旨で申し上げただけでございますが、それ以上の意味はないものだと思っております。

いずれにせよ、この労働時間制度について、まさに多様な働き方、いろいろな働き方が出ているという状況は我々もよく認識しておりますので、そういう中であってよく考えなければならぬのは、本当にある意味では、長時間労働、それからいわゆる過労死防止をしっかりとやらなければいけない働き方の人、それから創造力を発揮して働いていただかなければならないような層、それぞれ必要な形の働き方はあるかと思っておりますが、その際に、この規制改革ワーキング・グループでまとめていただいたような健康確保の問題とか、休日確保等のワークライフバランス、それと柔軟な働き方、観点としてはまさにそういう視点、場合によっては一定の処遇の問題とかあると思います。さらに重要なことは、労使双方が納得するような仕組みでないといけないということもこのワーキング・グループで御指摘いただいておりますので、いろいろ労使それぞれの意見があろうかと思っておりますが、そういった先ほど申し上げた観点も含めて、我々としては総合的に労働時間制度を議論して

いるということですので、今後ともそういう議論を続けていきたいと思っております。

○鶴座長 ありがとうございます。

他に、委員の方から何かありますか。

私の方からも、今大田議長代理からお話しさせていただいた点につきまして、ちょっと補足をさせていただきたいと思えます。

今日、中野局長から御説明をいただいた点、フレックスタイム制の清算期間を延長する、また企画業務型裁量労働制の件、こういった点につきまして、この労働時間の規制の問題を考えると、既存の制度でかなり使い勝手が悪いところをいろいろ御提案をいただいているので、まずそういうところをきちっと見ていかないといけないということは、我々ワーキング・グループでも議論をしまして、昨年の時点でこれをこうしなければいけないのではないかということで提案をさせていただきました。今日のお話をお伺いして、そういった点、かなり前向きに今後の処置をお考えになっていただいているということで、これは大変ありがたい方針と私も伺いました。

ただ、これだけではなくて、先ほど大田議長代理も申し上げましたように、抜本的な新しい労働時間の制度についてももう少し考えなければいけないということが、我々の昨年12月の意見の一番大きなポイントなのかなと思っております。今回の産業競争力会議・諮問会議の合同会議で、民間議員の方から御提案された案、Aタイプ、Bタイプということで、少し具体性に踏み込んでいらっしゃるのですが、Bタイプということにおいても、我々は特に年収のレベルとかいうことを申し上げていませんけれども、ハイパフォーマンスの場合にどういう考え方をすべきかということについても、前回の意見にも少し書かせていただいているということで、我々の認識としては、この前、民間議員から御提案されたお考えも、我々の意見の大きなフレームワークの中に入った一つのバリエーションとして、会議の中で御提案をいただいたということだと私も理解をしております。

規制改革会議で出させていただいたこの意見を労政審の方で御紹介はさせていただいたということで私も理解をしているのですが、これをもとに、労政審で労使ともにこのトピックを御議論を開始していただく手順を明示的に踏んでいただけないのかなということが、今回この会議からお願いをしたいポイントでございます。

御承知のように、総理の方からもこの産業競争力会議・諮問会議の合同会議で御指示があって「時間ではなく成果で評価される働き方にふさわしい新たな労働時間制度の仕組みを検討してもらいたい」と。これは、先ほど御説明していただいた、これまでの労政審で幾つかのトピックを挙げられていますけれども、それとプラスアルファとして御検討をさせていただきたいという御指示なのかなと私も理解しておりますし、また、その会議で稲田大臣から「この三位一体の提案を関係府省において検討してください」という御発言もさせていただいているということでございます。

ということで、新たに具体的な三位一体の改革、規制改革会議、産業競争力会議・諮問

会議の合同で、全体の大枠のものを明示的に労政審で、議論のスタートポイントとしてお考えいただけるのかどうかというところが一番大きなポイントになってくるかと思うのですが、その辺につきまして、もちろん今後の御検討も含めてということだと思っておりますが、お考えをお聞かせいただければと思います。

○厚生労働省（中野局長） いずれにいたしましても、22日の会議での御提案があった項目、それからこの規制改革会議ではもう既に昨年12月に取りまとめていただいておりますが、それぞれ我々もよく精査いたしまして検討をしなければならないと思っていますので、現時点では検討を続けているという状況でございます。

○大田議長代理 昨年の成長戦略に追加する事項ということで、産業競争力会議が取りまとめた文章の中にも労働時間を三位一体で考えていくということは盛り込まれております。私どもも、新しい規制改革事項を6月までに取りまとめるというタイムスケジュールも一応ありますし、それに向けての総理指示だったと思うのですが、精査するということでしたら、そのスケジュール感覚はどんな具合でしょうか。

○厚生労働省（中野局長） いずれにせよ取りまとめの時期があるわけですから、それに間に合うようにしなければならないとは思っておりますけれども、現時点ではまだ明確なものはございません。

○鶴座長 他にございますか。

水町委員、お願いします。

○水町専門委員 この会議とか、雇用ワーキングでという意見ではないのですが、労働法の専門家、この会議での専門委員として、今日御説明のあった方向性について、1つだけコメントをさせていただきたいと思っております。

19ページ以降、3つのことが書かれていますが、例えば19ページの「朝型」というところでは、どちらかが朝働いて、どちらかが夜働けばどちらかが迎えに行けるよとなっておりますが、これだと家族そろって朝御飯を食べるとか、夜御飯を食べることができない。

21～22ページにかけてですが、これもフレックスタイム制で夜働いたり、朝働いたりとなりますから、フレックスタイム制というのは、基本的に何時に来て何時に帰るかは選べるのですが、長く働けばその分、割増賃金が増えるという制度になっているので、朝早く来て夜遅く帰るというのであれば、その分割増賃金が増える。そういう意味で、長時間労働を抑制する手立てがその中には必ずしも十分に組み込まれていない制度になっています。

そういう意味で、悪く運用すれば、朝も働き、夜も働きという制度になりかねないですし、テレワークのところも基本的に同じで、会社で働くのを家で働けば通勤時間を省くことができる、それは確かに合理的かもしれませんが、逆に言うと、これも長時間労働を抑制する手立てをきちんと講じないと、会社でも働くし、家でも働くし、いつでもずっと働く可能性があるということに対する抑制の制度が入っていない。

そこで、結局25ページの全体のところに入ったときに、多様な働き方とか柔軟な働き方で実態に合うような働き方というのは、（1）はもちろん重要ですし、併せて（2）の特

に②、労働時間の量的上限の勤務間インターバルの検討という長時間労働の抑制策を併せて考えないと、全体として非常にバランスの悪い制度になる。

そういう意味で、今回議論をしましたけれども、(2)の1と(1)の3はとれましたけれども、あとは意見がまとまりませんでしたので、つまみ食いを取りあえずここここだけやりましたといった場合に、現場の運用で非常にバランスの悪い制度になってしまうというのが、我々としては非常に恐れているところで、そういう意味で、この雇用ワーキングで示した案というのは、(1)と(2)を一体として制度化していくことを強く主張しているわけで、先ほど局長から総合的に考えていくことが重要だという発言もありましたので、(1)と(2)は一体として、制度全体として取り組んでいくことが大切だという視点を持って、その中の一つの選択肢は、雇用ワーキングで示したような案かもしれませんし、そういう意味で全体としてきちんとバランスのとれた、そして思い切った改革を進めるように議論を進めていっていただくことが大切なのではないかなと思います。

これは意見、コメントを申し上げさせていただきました。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

他に。

はい、大田議長代理。

○大田議長代理 テレワークで質問させていただきたいのですが、24ページにテレワークの推進に向けて、平成26年度から新たな就業規則を提示とあり、ここは突発的な事態となっています。テレワークの場合に、子供を寝かしつけてから夜仕事をするというニーズはあるのだと思うのですが、会社の方からは所定労働時間外になるので、テレワークの場合でも一応の労働時間の中で働くように言われているという声を聞きます。こういう場合の対応は含まれないのですか。

○鶴座長 お願いします。

○厚生労働省(村山課長) やや技術的な点なので、まず私の方からお答え申し上げます。

指揮命令があって働いている限り、それは労働時間の中に含まれるのは当然だと思います。おそらく議長代理が御指摘になったのは、子供を寝かしつけて、働く時間がたまたま22時を過ぎたときに、所定労働時間の中であっても、管理監督者でも何でもそうですけれども、深夜割増がかかることについてだと思います。これはどんな人でもかかる制度で、身体に負荷がかかる夜間の労働に対する補償としてつくられている制度ですので、それは適用は逃れませんが、逆に言うと25%割り増ししていただければ、何か働くことを禁止するような法制にはなっていない。先ほど水町専門委員からございましたように、テレワーカーの方々に対する様々なアンケートを見ても、テレワークすることのデメリットとか負担感としては、長時間労働、過重労働になりやすいというのが出ているというのは、明らかなアンケート結果としてありまして、むしろそういったものを抑制する方策として割増賃金はあるということで御理解いただければと思います。

一応お答えいたしました。必要であればさらに専門家から補足していただければと思

います。

○鶴座長 佐々木座長代理。

○佐々木座長代理 私は、そこは理解しているつもりなのですが、しかしながら今回議論されるのですかという質問です。テレワークの場合、体に負担がかかる22時以降とか、朝4～5時以前の話なのですけれども、例えば、夕方5時に会社を出て自宅に帰って、それこそ家族全員で夕食を食べてのんびりして、夜の10時から30分仕事をするのに対しては、あまり体の負担はかからないと思います。ずっと連続して仕事をしているわけではないですね。でも、今はそういった1日の合計時間が8時間にまだ満たない状態でも、22時を過ぎるとそれが深夜労働で、健康に害があるのではないかと、みられる。法律から見るとそういう枠組みに入ってしまうことが少し不自由ではないかという声は多く聞きますので、その点はフレックス制なのか、時間外なのか、今の多様な働き方というものを考える上で、是非合理的というか、現実合ったディスカッションを進めたり、提案をしていただきたいなと思っております。

○鶴座長 今の意見に対して特にございますか。よろしいですか。

○厚生労働省（村山課長） そうした御指摘があったということは、しっかりと受けとめさせていただきたいと思います。

同時に、先ほど申し上げましたように、やはり夜間というのは、体温とかホルモンバランスから言っても、22時がいいかどうかという佐々木代理の御指摘もありましたけれども、どこかで労働の負担を補償することは必要ではないかと思っている。これは、人間の生理的なものもありますので。この点については、私ども、考え方として、基本的な法制として持っているということです。

もう一つは、先ほど水町先生からありましたように、インターバルとか他の制度のような働き過ぎの抑制策というの、いろいろな選択肢があると思いますが、インターバルを入れてしまえば、逆に言うと夜間はインターバルで就業しないわけですから、そういうやり方ではない、そもそも徹夜で働いてもそれは禁止されているわけではない現在の日本の法制の中で、しかし夜間の過重労働を抑制するための仕組みであるということは、制度の趣旨としては申し上げておきたいと思っております。その上で、御指摘があったことはしっかりと受けとめさせていただきたいと思っております。

○鶴座長 他に御質問ありますでしょうか。

よろしいですか。

どうもありがとうございました。

引き続きまして、個別労働関係紛争について厚生労働省より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） お時間をいただき、大変恐縮です。

それでは、2つ目のテーマ、個別労働関係紛争等の労使双方が納得する雇用終了の在り方について、というテーマで、本日は説明申し上げるようという御指示をいただいております。

ります。

事前に規制改革事務局から頂戴していますのは、先生方のお手元にありますこの1枚紙の「労使双方が納得する雇用終了の在り方について」というこのワーキング・グループとしての高く広い視野から一つの御提示を頂戴しており、これに関して、現時点で私どもとしてどのように受けとめているかということをもまず申し上げるようという御指示をいただいております。恐縮ですが、本日は、そのペーパーを見ていただきながら基本的な考え方について口頭で申し上げさせていただきたいと思っております。お手元にお配りしている資料は、どちらかと言うと、後の御議論で具体的なデータですとか、そうしたところを補足の必要があればという趣旨でお配り申し上げているものということで受けとめていただければと思っております。

この「労使双方が納得する雇用終了の在り方について」の考え方の整理ペーパー、4月11日の雇用ワーキングの資料でございますが、リーマンショック後、例えばドイツで言えば操業短縮の助成金等について政策を強化し、あるいはまた、労使の話し合いなどで給与アップでそれを上乘せしたりとか、そういうことをやる一方で、失業なく労働移動を図っていくために、従来からの事業所委員会の活用に加えて、民間のノウハウも生かした就職支援を行っております。フランスなどでは同じ時期に職業能力開発の施策が強化されている訳ですが、グローバルに見ても、こうした政策は非常に重要な問題になる中で、たいへん時宜を得た、また雇用労働政策全体にとって根本的な御提起を頂戴していると思っております。

また、改革の目的に書かれておりますように、安倍政権の目指す「失業なき円滑な労働移動」という観点からも、雇用終了に係る紛争への対応も絡めつつ、その3つの視点を重視していくということは大変重要であると私どもは受けとめているところです。

その上で、3つの視点それぞれについて、若干申し上げさせていただきます。

まず1点目の紛争の未然防止と転職支援策の整備です。具体的に御提起いただきました、国家戦略特区の関係で策定し、本ワーキングでも御報告申し上げた雇用指針をさらに発展させて、合意解約に至る手続の規定や指針を整備することはできないかというお話です。この雇用指針は、御案内のとおり、労働契約をめぐる個別の紛争に係る裁判例を分析、類型化して定めたものでございまして、合意解約に至る手続自体は、必ずしも判定的に争われるものかどうかということもございまして、雇用指針のやり方、つまり過去の裁判例なりからいろいろ抜き出してガイドライン的なものをつくっていくやり方が直ちに適合するかどうかということはありません。ただ、質的に少し違う分野にこういった指針のようなものを展開していくという御提起なのかなと受けとめておりますし、そこが「君ら理解が違うよ」ということであれば、また後で教えていただければと思っております。

その上で、合意解約についてでございますが、先ほど、局長の中野から説明を差し上げた田村大臣のプレゼン資料の中にもございましたように、これまでも日本では、このワーキングでも浦野委員からたびたび具体的に御教示いただいておりますように、景気後退期に新採の削減とか休業とか、配転・出向等の手段を尽くしてもなお雇用終了をせざるを得な

い場合に、では整理解雇するのかという点、その前に労使協議を重ねて、例えば退職金を割り増すなどして退職勧奨する、あるいは早期退職者を募集するという傾向が労使関係の中で広く見られているところです。

ある意味では、そうした実態の上に法制度も乗っているものと理解しておりますが、雇用政策の基本的な法律であります雇用対策法におきましても、相当数の離職者が生じる際には、事業主に大量の雇用変動の届出をしていただくとか、あるいは再就職援助計画の作成、提出をお願いしております。同時に、それは懲罰的に行うものではなくて、そうしたものをいただきながら行政機関、例えばハローワークが御支援申し上げるとか、助成金によって失業なく労働移動をしていただけるようにしていくとか、そういった積極的な雇用政策につなげていくための入口として枠組みを設けているということですので、これから失業なき円滑な労働移動が一層重要な政策テーマになる中で、従来から日本の、特に健全な労使関係のある企業でやられてきた取組を伸ばしていくことが必要ではないかという御指摘については、まさにおっしゃるとおりだと考えているところでございます。

その上で、上記の手續規定を労働移動支援への政策的インセンティブに組み込むことで、元いらっしゃった会社での円滑な雇用終了と、先の企業への労働移動に資する制度が構築できないかという点ですこれはまさに雇用維持型から労働移動型へということで、昨年度、諸会議からもいろいろな御示唆もいただきながら、現在、厚生労働省としても力を入れて取り組んでいるところです。そうした政策を伸ばしていきたいということはしっかりやっていきたいと考えています。後で、少し資料で見させていただきますが、労働移動の支援助成金の活用等を始めとして、具体的な政策にも着手しているということでございます。

その際に、この指針という形についてです。そういうものになっているか、なっていないかは別として、当然よい形で失業なく労働移動させる場合に、事業主連帯の雇用保険の財源のところから支援のための一定の後押しの給付が行われていくということですので、一定の給付要件の中に労使関係の尊重でありますとか、あるいはよい形での労働移動ということの理念型は、要件の中に組み込まれているわけですので、そうしたものをどういうふうに再度理念的に整理していくかも含めてのお投げかけということであれば、大変貴重な御提起ではないかと思っておりますし、またいろいろ御指導いただければと思っているところです。

次に2番の訴訟等の紛争が生じた場合の行政機関による解決機能の活用についてです。

訴訟の審理期間が長いこと、労働審判の申立件数増加に対する裁判所の負荷などを考慮すると、欧州各国の制度を参考にして、日本においても訴訟による解決をサポートし、あるいは訴訟外で円滑な解決を可能とする行政機関の活用の在り方を検討できないかということで、参考としてヨーロッパ各国において、調停ですとか、和解の前置の仕組みが取り上げられているところでして、恐らく御趣旨としては、そうした調整的な手續、判定的な手續の前に前置することによって、円滑な解決が考えられないかという積極的な御提言であらうかと思っております。

我が国の制度については、あるいは雇用ワーキングの様々なヒアリングでも、各界の専門家の方が来られて、ヒアリングで高い視点から御指摘があったと仄聞しておりますが、確かに必置の前置的なそういう手続がとられていない。複線的と言いますか、ばらばらにいろいろな解決手段があるというのが現実になっているということは事実だと思います。

他方で、先ほどまさに御指摘にもありました労働審判などを考えますと、司法手続でありますけれども、調整的な面もありますが、判定的な面もあって、しかも労使が参審するという意味では、むしろヨーロッパの国における労働裁判所なり、雇用審判所、ああいったものに近い面もあったりするので、どういう切り口で見るのかという論点は、まずあるのだらうと思います。

その上で、例えば司法機関における労働関係の民事訴訟の前に、必ず何か調停とかあつせんを前置するという仕組みに関して、実現しようとするれば、別途大きなシステム的な面からの検討が必要だらうと思っています。

と申しますのは、私どもも必ずしも専門ではないので、むしろ専門家の方々に深めていただいて、いろいろ教えていただければと思いますが、現在、国会に提出されています行政不服審査法の改正案などを見ますと、例えば、建築基準法では、建築基準に適合しているかどうかは必ず指定機関のチェックを前置してくれという形になっておりますが、むしろ国民が裁判を受ける権利もあるし、選択肢を多様化する方がいい面もあるので、そういった意味では、あまり過度に手続を制約しない観点から、個別法での不服申立ての前置とか、そういったものは縮小していくという大きな流れも一方にある訳です。その中で、この分野においては違う特徴もあることになるのかということなども含めて、最終的には憲法上の裁判を受ける権利等々との整理も必要なのだと思いますが、これは私どもも大変浅学で、よく分からない面もありますので、そういった全体のシステムの中でこのことをどういうふうに位置付けていくのかということについて、またいろいろ御指導もいただければありがたいなと思っています。

その上で、この雇用ワーキングから具体的な御提言を頂戴していただき、「例えば」の段落でございますが、都道府県労働委員会では既に個別労働紛争のあっせんも可能となっておりますし、熱心な都道府県、あるいは当該都道府県労委の公労使各側の委員の皆様方の御努力によりまして、非常に成果を上げられている都道府県の労働委員会もあるということは十分承知をしております。取扱件数が多いかどうかは別として、三者構成の特性を活かされているということがあって、同じあっせんでも労働局と比べて解決率は高いと指摘されることもあるのではないかと考えています。

一方で、これは自治事務で行われておりますので、必ずしも国が強制してどうこうという世界の話でもないだらうと思いますし、また、実際にかかわっていらっしゃる先生がいられるので言いづらい面もあるのですが、典型的には都労委のようにたくさん取り扱われているところのキャパシティの問題とか、いろいろな現実の問題もあるのだらうと思いますが、いずれにしても事案に合わせてそうした複線型の様々なノウハウを活



用していくことは極めて重要であると私ども認識しているところでございます。

そうしたことから、中労委から都道府県労委に対しまして、技術的な助言等の支援などは重ねてきているところです。さらに「こういうことをやったらいいのではないか」、あるいは「こういうアイデアがあるけどどうだ」というお投げかけがあれば、今後とも可能な限りの対応に努めてまいりたいと考えているところでございます。

私どもとして一言つけ加えさせていただければ、訴訟による解決が、結局とても大変だということですが、司法へのアクセスの負担を軽減するということは、法テラス等いろいろな仕組みもできているわけでございますけれども、まだまだ周知ですとか、連携ですとか、いろいろなところでこの個別労働紛争が全体として増えていく中で、国として考えるべき点はあるのだろうと考えております。そうしたことについては、いろいろ御指導もいただきながら考えていきたいと思っているところです。

3番目でございます。訴訟における救済の多様化の関係で、長らく大変熱心な御議論をいただきまして、私どもいろいろ教えていただいているところです。特に、現行制度では地位確認訴訟における解雇無効判決によって労働契約関係の継続が確認されることとなりますが、それが労使双方の利益に必ずしも沿わない場合も考えられる。労働契約関係の継続以外の方法で、双方の利益にかなった紛争解決を可能とする制度を検討することはできないかというお投げかけを頂戴しているところです。

実態調査の問題は、先ほども御言及がありました、本年1月に競争力会議がまとめられました検討方針という6月の成長戦略改定に向けての方針の中におきまして、必ずこれはやるよという御指示をいただいているところがございます。既に着手しています。

具体的には、まず都道府県労働局におけるあっせん事例につきまして、実際どのような状況になっているのか。ただ単に解決・結論がどうなっているかだけでなく、利用される方の属性とか、紛争の種類とか、いろいろなことを加味しながら調査・研究をすること、これはもう既に、研究機関と出先機関と一体となりまして現在も進めているところです。

併せまして、労働審判や裁判における和解の分析・整理もやってみようよというお話をいただいております。ある意味で、行政府と司法府が協力し合っとういったことをやるのは初めてのことかと思いますが、法務省の民事局のおとりなしで、裁判所の方も御協力くださることになっておりますので、現在、どういう形でデータを見せていただいたり、個人情報保護を図っていくとか、そういったことについて具体的な調整を進めておりますが、今年度計画的にこれもしっかりやっていきたいと考えているところです。

諸外国における紛争解決システムの状況につきましても、検討方針で改めて整理・勉強してみるよよということをお願いしております。この際に、例えば退職金制度等々、それぞれの国の雇用システム全体がどうなっているかということも視野に入れながらの分析が必要になってくると思っておりますので、こちらの方もしっかりやってまいりたいと考えております。

いずれにしても、そうした検討方針で「まずこれをやるように」ということには着手しているということです。その上で、我が国の雇用システムの実情に即した紛争解決の在り方につきましては、日本と諸外国の違いですとか、日本の特性ですとか、あるいはまた現状の詳細な分析の上に立って、しっかり研究した上で幅広く検討をしていくことができればと考えているところです。

この点について、私どもも毎回傍聴の者がこのワーキングの場に陪席をさせていただいて、省を挙げて勉強をさせていただいていることに感謝申し上げたいと思いますし、また、時にこの議論は、民事訴訟において解雇無効判決が出た場合の労働者ないし労使双方からの申し立てによるいわゆる事後的な金銭補償ないし金銭解決の話のみに限定されることもあるわけですが、むしろそうした点も視野に置きつつも、全体として広く雇用終了の在り方について、改めて雇用労働政策の観点からよく考えていくべきという、それがこのペーパーの本旨であると理解しておりますし、そうしたところを踏まえて、今後とも御指導いただきながら、しっかり取り組んでいきたいと考えているところでございます。

考え方の整理ペーパーについての私どものコメントは以上でございます。

併せまして、右方に「資料Ⅱ・Ⅲ」と書きました厚生労働省説明資料でございます。

2枚めくっていただきまして、「予見可能性の高い紛争解決システム」というのが、先ほど中野からも少し言及させていただきましたが、22日火曜日、官邸での会議で田村大臣の方からこの関係で御説明を差し上げた資料ということで、矢印の赤い枠のところ、それぞれ現在検討方針に基づいて分析・整理作業をやっている。あるいは具体的な調査方法を調整して着手しようとしている。さらに諸外国についても調査を実施しようとしている等のが書いてあるということでございます。

1枚おめくりいただきまして、雇用指針の関係は、もう御案内のとおりでございます、説明は割愛させていただきたいと思っております。

5～6ページ目が、労働移動支援助成金の関係でございます、これは昨年の成長戦略で雇用維持型から労働移動型へという大きな政策方針が示される中で、雇用調整助成金等の予算規模を大幅に縮小させる一方で、この労働移動支援助成金にまず大胆に資金をシフトするとともに、従来中小企業のみを対象としていたものを大企業に拡大する。

あるいは送出し企業が民間人材ビジネスの訓練を活用した助成措置を創設する。支給時期は、従来は再就職実現時のみでしたが、委託時にも委託経費がかかるという実態にも照らして、2段階助成方式にした。

あるいはまた、受入れ企業が行うOJTを含む訓練への助成措置も創設ということで、補正も含めて積極的に対応しているところでございまして、具体的な助成内容等は6ページのとおりで、御議論の参考にいただければということでお配りしているものでございます。

雑駁な説明で恐縮ですが、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

私の方から最初に一言申し上げさせていただきます。

我々の出ささせていただきました「労使双方が納得する雇用終了の在り方について」の考え方の整理につきまして、まずはコメント大変ありがとうございます。大変高いレベルでの御理解をいただいております、まことに感謝を申し上げたいと思います。

幾つかコメントもいただいておりますけれども、今おっしゃられたコメントにつきまして、私の方から少し申し上げたい点がございます。

この改革の目的でも書きましたように、先ほどお話があった金銭解決というのも一つの大きな考えなければいけない分野なのですけれども、我々は、もっと大きく紛争防止、解決制度の多様化を図っていきたい。ここが一番大きなポイントにしています。そのときに、後で議論させていただく「ジョブ型正社員」の問題がございましたけれども、これまで正社員というのは、無限定の正社員を前提とした中での過去の紛争解決制度ということだったと思うのですけれども、そこから状況がいろいろ変わってきている中で改革をやっていかなければいけない。特に失業なき円滑な労働移動の必要性は非常に大きくなっているという理解でございます。

特に私の方から申し上げたいポイントは、2番目の、先ほど、こういう仕組みを前置するのが他の仕組みと比べて逆の流れもありますよというお話があったと思うのですけれども、雇用の場合、訴訟になると、最後に期間が長引くとやはりバックペイが非常に膨らんでいくということで、そうした形で結果的に審理期間がどうしても長くなるとか、そういう問題がございます。また、労働審判も現在以上に申立て件数が非常にふえていくと、裁判所の負荷ということも非常に大きな問題になって、もちろん何か新しいことをやれば負荷が出てくるところはあるのですけれども、行政機関による解決機能の活用というところは、そうしたところが背景にあることを御理解いただけたらと思います。

3番目のポイントなのですけれども、特に金銭解決という言葉がここにはっきり書かれていないということは、それをあまり重要視していないということでは全くなくて、むしろその問題を考える前提としてどういう制度の建付けにしなければいけないのかということが、実は非常に大問題であるということが、もちろんこの雇用ワーキングの検討の中でも非常に明らかになって、そこをどうするのかということが大きな難問であると私自身理解をしています。これは、引き続き、どういうやり方がいいのかということを考えていかなければいけないと同時に、もう一つは、何らかの金銭解決ということ考えた場合も、その基準をどういうふうに考えるのか、これも非常に大きな難問である。

先ほど御説明いただいたように、あっせんとか審判というところでも、具体的にどういう形になっているのか、もう一回行政側から総ざらいして調べていく、これは大変重要な取組だと思っておりますので、そういった中で、そういったものを具体的に議論を深めていく。逆に言うと、そういうところが深めていけないと、さらに次のステップの議論にならないのだと我々は考えているということが3番目の趣旨でございます。

私の方から補足をさせていただきました。

それでは、皆様の御意見ありましたらよろしく申し上げます。

では、大田議長代理。

○大田議長代理 コメントありがとうございます。

この分野は弱いので、うまく理解できなかつた点を質問させていただきたいのですが、2番に関しては、結局、都道府県労働委員会の個別労働紛争、これは自治事務だから中労委から都道府県の労働委員会への助言をする。それから、裁判の審理期間が長いなどハードルが高いということに対しては法テラスなどを利用するように周知徹底する。この2つしかできないということなののでしょうか。

○厚生労働省（村山課長） 率直に申しまして、2番のような観点というのは、省内でも非常にたくさんの部局にまたがる複合的な問題でございますし、加えて司法機関の実情ですとか、そういったことを抜きにしては語れない問題でございます。過去にこういったものは、典型的には労働審判がつくられたとか、あるいはその前の個別労働関係紛争の議論もそうですけれども、やはり司法制度改革の大きな文脈があったときには大きく動いた分野かと思えます。

逆に言うと、それぞれの機関でそれぞれの仕事のやり方がある中で、議長代理から見ると「何を運用のことばかり言っているのだ」とお叱りを受けるかもしれませんが、結局今までなかったところに、話し合っただけで連携したらうまくいくのではないかと、こことこの機関の意思疎通を図ろうと、それはできるかもしれませんが、制度として新たに、必ずこうしなければいけないという形で動かすには、非常に多くのシステムが複雑に絡み合う問題な訳です。また、司法制度改革の大きな流れではなくて、規制改革のような観点からこうした難しい問題をお投げかけいただいたのは、率直に言って初めてのことでございますので、今日は取りあえずのコメントということで、今、私どもとしてあえて申し上げさせていただくならば、先ほどのようなことで、先ほど鶴座長からもいろいろな角度から、実態を見ながらという御指摘もいただきましたけれども、お許しをいただけるのであれば、そこにまたいろいろ一緒にさせていただきながら、何ができるのか、また、どういうタイミングを見ていくべきなのかよく考えていきたい。率直に言ってそういった状況でございます。

○鶴座長 一言申し上げますと、この問題は今、厚労省の中でもいろいろな関係部局があるということだけではなくて、やはり裁判所であり、また法務省の管轄に入ってくるような問題というのは非常にあって、厚労省だけが「うん」と言えばすぐに何でもできるという話でもない我々も理解をしております、このワーキングの場でも、やはりそちらの方面の方々のお話を具体的に聞く機会を得る必要があるなどは思っておりますけれども、そういう事情がございます。

○大田議長代理 働く者の立場でどうあればいいかというのは、そこは共通していると思いますので、また今後アドバイスをいただければと思います。

○鶴座長 水町委員。

○水町専門委員 今の2番の点と、併せて1番の点で、議論の整理というか、労働法の観点から少しお話をさせていただきます。

裁判所制度として今、通常訴訟と労働審判という制度ができて、それがある程度運用されていて、その上で司法制度として改革をするかという、また労働審判の前に何か前置をして司法制度を充実させるとか、労働審判自体がもう年5,000件を超えるとちょっとワークしなくなるかもしれないという資源の問題もありますし、裁判所の司法制度というのは基本的に権利義務に基づく事後的な解決をするので、紛争が出てきたときに法律を適用して、権利と義務の観点からどうしましょうかという観点で、これは労働審判も含めてそういう形でやるので、どちらかという後ろ向きというか、今、起こっている問題について前向きに予防を含めて考えようというのとはちょっと遠くて、今、ヨーロッパでも司法制度をいろいろいじるよりは、もっと柔軟に対応できる行政制度を利用しながら実態に合った紛争解決に導こうという動きがかなり強くなってきてまして、そういう意味では、この2の中にある行政機関の活用の在り方を検討できないか。

その中で、労働委員会という制度もありますが、山川先生がいらっしゃったときに「行政機関としては全国の労働局制度がありますし、中央労働委員会は国の機関ですが、都道府県労働委員会は都道府県の自治になっているので、どうなのでしょうかね」という話をしたら、山川先生は「やはり労働委員会は蓄積があって、公労使3者で実態に合わせた柔軟な話をしているので、労働委員会の活用も考えられるよね」という話をされていて、労働委員会については、少なくとも厚生労働省が管轄している中央労働委員会と都道府県でやっている都道府県労働委員会がありますが、世界の流れの中でも労働委員会などの行政委員会を活用しながら、何をやるかという、裁判みたいに事件が起こってから権利義務を適用するのではなくて、調査を行って、事案に応じた勧告を行って、こういうふうになれば実態に合った紛争の予防も含めたいい形での解決ができるよということを行政はやることのできるのです。

そういうものとして、例えば今、不当労働行為という組合問題については、日本では労働委員会がやっていますが、解雇とか雇用の継続終了の問題について、労働委員会などの行政委員会を活用した制度ができないかと。確かに都道府県労働委員会だと、例えば東京都の場合、それを東京都の労働委員会がやるのか、産業労働局がやるのかというので、東京都は産業労働局を選択していますが、その他の43道府県の多くは労働委員会にやらせている。これはそれぞれの都道府県の選択なので、国がそこに介入するのかという点ではややハードルが高くなりますが、他方で、中労委にイニシアチブをとらせてやりましょうとなって、中労委は地方局もありますので、その制度の在り方は厚生労働省とか中央労働委員会の中で十分考えられるので、前向きな議論はできるのではないかと思います。

そういう方向性で、多分、半年1年ではできませんけれども、少し長いタイムスパンで考えて、どの問題にしても、2番も3番も、明日すぐ答えが出る問題ではないので、こういう方向性から検討するというレベルの問題で、さらに実はこれは1番と密接にかかわっ

てきています。

1番で失業なき労働移動を実現するというのは、解雇されて失業したらもう遅いので、解雇されない、失業者にならないために、失業なき労働移動をするためにどういう戦略をするかというので、これは予防という観点がやはり重要だよねということでこれをやっていて、この具体的な中身では、例えば民間職業紹介事業にインセンティブを与えて少し活用できないかとか、昨日の話もありましたが、産業安定雇用センターをもう少しユニバーサルなものにして、もっと柔軟な移動を促進できないかとか、それで紛争になる前の予防としてうまくリプレースメントができないかということをやります。それは、行政も含めていろいろな形で政策を進めていけば、1番の予防のシステムと2番の行政による調査とか勧告を含めた紛争の予防的な解決の制度と結びつけて考えられるのではないかということが今後の大きな視点で、そういう視点から、厚生労働省さんも少し前向きに全体として考えていただければ何らかの方向性は見えてくるかなというのが私の意見です。

○鶴座長 全部のものがばらばらの対応というのは、やはり実行力がないと思うのです。そこはもう我々、厚労省さんとも共通の理念に立っていると私は理解しました。ここに、上記の手續規定と労働支援、予算措置というのと、例えばいろいろなガイドランとか法律的なものを含めて、そこはうまく連携してインセンティブを考えていくということをやらないと、いろいろなものがうまく回らない。これはやはりお互い知恵を出し合いながら考えていくべき話だと思っておりますので、是非その枠組みを、この場合も労働時間と同じなのですけれども、受けとめていただきたいなと考えております。

はい、浦野委員お願いします。

○浦野委員 私も今、水町先生がおっしゃったこと、昨日も実は議論があったのですけれども、要するにこういった問題はやはり起きてからということではなくて、予防という視点が政策的には一番大事だということです。

そう考えたときに、地域全体のことを考えているはずである首長さんが、そういう視点からやる。要するに、労働委員会という視点だけでは予防はできないわけです。本当に地域の産業ということを考えてときに、昨日もフランスの例を出していただきましたけれども、半年のお試し期間みたいな形での移動を絡めながらということはあるわけです。

そういう面で考えたときに、前回も申し上げたかもしれませんが、働く人が個別のこういった制度についてどこまで理解ができるかということです。ちょっとアナロジーが違いますけれども、例えば、生活保護という制度を全く知らない国民というのは、そんなにはいないと思うのです。けれども、労働審判、こういうことについて何かあったときにどうすればいいのだということを理解できていない中小企業の方々は、組合もない中で一杯います。この間も連合さんとちょっと話していて、連合さんが地方に行って、駅前で「何かあったら来てください」みたいなティッシュを配るのだそうです。そうすると、すぐにうわっと集まるそうです。今、年間何万件と、そういうのを拾っている。要するに、ティッシュを配らないと話が出てこないのが地方の現実なのです。いい悪いではなくて、

そういうこと自体を知らないということなのです。

私はそういう意味では、このことは厚労省さんが地方の首長さんと話す中で、地方の通常の経済政策の一部としてそういうことの未然防止を組み込んでいく。それでも起きた場合にはというのがこの議論だと私は思っていますので、是非そういう意味で地方行政と政策的な話し合いをしていただければなというのが私の希望です。

○鶴座長 島田専門委員、お願いします。

○島田専門委員 水町先生の意見に賛成なのですが、それは、労働委員会と労働審判の調整を見ていると、やはり労働審判はどうしても裁判官が中心で、特に労使どちらが労働者側だとか、使用者側だということは公表しないでやりますし、その限りでの裁判所の和解にかなり近いのですけれども、労働委員会になると、御存知のように、むしろ労使委員が非常に率先して問題解決のために力を割いて、そこを公益委員が最終的に整理をするというノウハウが蓄積されていると思いますので、先ほどの予防とか、そういう観点を含めて考えると、これを生かさない手はないのではないかなと。しばしば不当労働事件でも、紛争の背後に隠されている別の問題なども明らかにして、健全な労使関係が出てくるようなこともございますので、御検討いただければと思います。

今の御指摘にもあったように、労働委員会は国民にはほとんど知られていないという側面があって、ここはちょっと考え方を改めて何とかしなければいけないのではないかな。もちろん自治事務ではありますけれども、しかし法律自体は別に条例ではなくて厚労省の管轄である労組法に基づいてやると思いますので、そういう点ではいろいろなことが行政指導できるのではないかなと思います。

もう一点なのですけれども、今も御意見が出たことにもかかわるのですが、やはり雇用紛争、労働紛争について、予測可能性がなかなかつきづらいというのがよく出てきます。これはおそらく解雇紛争などについても結局16条の解釈ということなので、どう判断されるか最終的にはよく分からないということがあるのですが、それは最終的に残るのでしようが、こうした行政とかをやや手続的にきちっと示すことによって、当事者としてはこういう紛争が起きたときにはこの手続に乗っかっていって最後に判断されるのだということが出てくるかと思うのです。我が国の場合は、解雇権濫用法理のような実体法理を取り入れるということがメインだったのですけれども、もう少し諸外国の例なども参考にし、あまり煩雑になるといけませんけれども、少し透明な手続的なことも併せて御検討いただければありがたいと思います。

○水町専門委員 先ほどの浦野委員の話との関係で、労働委員会と労働基準監督署とか労働局と比べたら、多分労働基準監督署の方がよく知られていて、そちらの方に結構事件はたくさんいっています。それと47都道府県にある労働局長さんは、それぞれの自治体の首長さんともかなり綿密に交渉をしながら、地域に根差した各都道府県の実態に合った政策の推進等もされていますので、場合によっては労働局のあっせん制度に手を入れて、地方の自治体と連携しながら予防を含めるもっと前向きな紛争予防とか、紛争解決の制度をつ

くるというのは一つの選択肢かもしれませんが。それは労働委員会でやっても、労働局でやっても、全体の制度の中でバランスのいいものを前向きにつくることが大切かなと思います。

○鶴座長 ありがとうございます。

今までの御意見を踏まえて何か。

はい、村山課長。

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

繰り返しになりますが、持ち帰らせていただくところが、今日のこのテーマに限っては多いわけですが、大変重要な御指摘をいただいたとっております。最初、労働移動の助成金を説明する話のきっかけに再就職援助計画とか、そもそも雇用対策法に触れましたけれども、雇用対策法の基本的な考え方も、国の責務として労働力需給の均衡とか、失業の予防とか、そういったことが書いてあるとともに、まさに浦野先生からありましたように、地方公共団体においてもそれに努めなければいけないし、国はよく地方公共団体と連携していきなさいと、そういう枠組みの中で様々な雇用政策を進めてきているところでございます。

現実に、大きな雇用調整が起こりそうな局面では、まさに最後に水町先生に言っていただきましたように、各都道府県労働局というのは、ハローワーク、監督署レベルの話もありますけれども、局として県全体の産業とか、雇用情勢に影響を及ぼすようなときには、まさに商工労働部長さんであるとか、大きな市の主要な市長さんであるとか、そういった方々と連絡会議を立ち上げて、何をやるかといったら、まず一つは雇用の維持への呼びかけであり、あるいはどうしても離職を余儀なくされる場合にはいろいろな助成措置の活用とか、先ほどお話が出た産業雇用安定センターやハローワークを活用して、失業なく労働移動させて地域の雇用情勢の改善に努めるということ、措置としてはいろいろあるものですから、やっております。それは日常的に今までの積重ねもあるものですから、今日いただいたお題の紛争解決を含めて、全体としてどのようなパッケージができるかということについて問題意識を頂戴いたしましたので、大変貴重な点として持ち帰らせていただきたいと思っております。

島田先生からも、様々な機関、政策が必ずしもよく知られていないと。これはまさに労使始め様々な方から御指摘をいただいているところでございますので、今日の議題関連で法テラス等についても言及しましたが、関係者が連携する中で、さらにどんなことについてやっていくことができるのかということをよく考えてみたいと思っております。それがまた次のところにつながっていくところもあるのだろうと思っております。

とりあえずでございますが、ありがとうございました。

○鶴座長 どうもありがとうございました。

他に、特に御意見よろしいですか。

それでは、次のテーマに移らせていただきます。



続きましてジョブ型正社員について、厚生労働省より引き続き御説明をよろしくお願ひします。

○厚生労働省（村山課長）　ありがとうございます。

先ほどの右肩「資料Ⅱ・Ⅲ」の7ページ目からが「多様な正社員（ジョブ型正社員）について」でございます。最初の2枚は、先ほど局長の中野が労働時間の関係で簡単に御説明を差し上げた資料と重なりますので、ごく簡単にお話申し上げますが、田村厚労大臣のほうから4月22日の官邸での会議で、総理始め皆様お集まりの中で御説明を差し上げた資料でございます。

薄い方の8ページ目でございます。懇談会を現在やって、先ほど中野の方からもかなり個別のヒアリングや論点も議論も重ねていただいて、取りまとめの方向にもこれからかじを切っていかなければいけないと思っているという趣旨のことを申し上げましたが、スケジュール感については、まさにこの場で最初に「26年度から懇談会を立ち上げる」と申し上げたら「1年違うのではないか」という御指導をいただきまして、25年度直ちに立ち上げまして、その後さらに御議論の中で、全国津々浦々に周知徹底を図るために「26年一杯かけていいと思っていないよね」という御指摘もいただきまして、10ページに懇談会委員の先生方のお名前もいただいておりますが、先生方にも繰り返しお願いをして、できるだけ精力的に、しかも包括的に御議論をいただいているところでございます。

スケジュール感としては、そこにも書いていますが、本年年央を目途に「雇用管理上の留意点」ということで取りまとめる。特に規制改革の実施計画では、特出して労働条件の明示の在り方をいただきましたけれども、それ以外にも相互転換、処遇の在り方、均衡の在り方、その他の雇用管理に関する事項等につきまして、しっかりとまとめていきたいと思っております。

また、別途の文脈の中で、特に同じジョブ型と言っても、専門性が非常に高く、高度の専門職のような方で、御自身のスキルアップ、キャリアアップも図りながら移られるような専門性の高い高度人材のモデルとなるような好事例も収集するよというお話もいただきました。そこについても、今、並行してやっているところであるということ。

後は、「多様な正社員」の懇談会の中でも、クローズの場ではありましたが、かなり様々な企業さんに就業規則ですとか、様々な雇用管理上の具体的ないい例、あるいはまた工夫例もいただきましたので、そうした点も幅広く収集し、情報を発信していきたいと考えております。

さらに、こうしたものを労使双方にとってよりいい形で広げていくことができるような支援措置について、現段階で何か案があるわけではありませんが、27年度に向けてしっかり検討していきたいと考えているところです。

次の9ページ目の具体事例は、以前も御紹介したものと重なるところもございまして、省かせていただきます。

10ページ目が懇談会の参集者の方々、11ページ目が導入企業の事例、これも以前御紹介

しましたので、少し割愛させていただきますが、かなり詳細に様々聞かせていただきました。雇用管理上の留意点は具体的にどういうイメージかという、例えば個別ヒアリングしたところ「職務等の限定の定め」で言えば、そのトラブルを回避するために雇用契約書や労働条件通知書に限定状況を具体的に記載するとか、やはり最初のところでは限定したつもりでも、後でトラブルになったりする、御本人から地域限定の同意書を御提出いただいて、企業の方でも押印して、お互いに同じものを持ったりとか、そういうことできっちり契約をして、その後もきっちりそのとおりに管理していくという工夫でありますとか、あるいは賃金等処遇の均衡のところでも、考え方として、給与水準全体が何割だということもありますが、例えばエリア限定の方と、ナショナル全体で動かれる方について、同じ仕事をしている人であれば、基本的な俸給表は別に身分が違うわけではないのだから同じにする。ただ、転勤することについてはいろいろ大変なので、それは手当として上乘せするとか、そういう雇用管理上の工夫を労使で話し合ったりしてやっていたら有名な企業もあつたりしました。

また、雇用保障についても様々な対応で、浦野委員からも以前御指摘をいただいたところでございますが、事業所閉鎖等の場合は、必ずしも直ちにとということではなくて、他への配置転換がどうかということなどもきめ細かくやった上で、しかしそれでもできないという場合には、それなりの対応をとられているとか、そういった事例などもございました。

そういう様々な事例もございましたので、そういった中からモデルとなるようなものをしっかりつくっていききたいと考えております。

12ページ以降は、主な議論をまとめているものでございますが、特に本日、少し御紹介申し上げたいのは、13～14ページで、本ワーキング、あるいは規制改革会議の皆様方からは、労働条件の明示というか、入口できっちり明示して契約するところ、やはり大事なところを、そこをよく詰めることが大事ということをお願いしております。かなり突っ込んだ御議論を最近2回の会合でいただいております。

一方では労働条件等を明確に定めると、企業の人事配置の柔軟性が失われるのではないかという御意見もありますけれども、全体としてやはり先ほどのお話にもございました将来の予測可能性の向上、紛争の未然の防止のために労働条件の明示は重要であるし、また、その明示によって企業が限定をしているという情報が労使当事者以外の第三者にも伝わって、将来採用活動を行う場合にも求職者が企業を評価し、あるいはキャリアの見通しを立てる上でも有利な情報となり得るのではないかという広げた御議論などもいただいているところでございます。

その上で、今後の運びといたしましては、まだ突っ込んで議論していませんが、次回は雇用終了の関係につきまして、これはこの懇談会と並行して、労働法学者の先生方をお願いして、比較的限定度の高い働き方の場合の雇用終了の在り方について、相当程度綿密な過去の裁判例についての様々な角度からの分析をいただいているところでございます。

その状況について、次回4月30日の回に御報告をいただき、また御議論いただき、そこ

を深めた上で、さらに明示等の在り方にもう一度立ち返って、具体的な政策としてどんなところがぎりぎりできるのだろうか。あるいは、労使双方にとって理解を得られるだろうかということについて深めていただいた上で、最終的な報告書の取りまとめに持っていくことができると考えているところでございます。

雑駁な説明ですが、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。

ただいまの御説明につきまして、御意見等ありましたらよろしく申し上げます。

○島田専門委員 御検討いろいろありがとうございました。

労働条件明示の重要性については、大分御検討いただいていると思うのですが、御意見の中には、当面は望ましいレベルとして進めてはどうかという御意見もあるように書かれているのですが、以前もお話をしたかと思うのですがけれども、やはり勤務地限定社員制度自体はかなり普及度は高かったというのは御調査の中にあります。しかし、その運用とか、あるいは本人たちの意識の中で、必ずしも我々が想定しているような限定とは違うことがある。そうではなくて、今度は本格的な制度を入れていくためには、まず契約できちっと決める、ここは法律事項として考えていただいた方がいいのかなと。確かに労働基準法15条が罰則付きですので、そこに入れるのがいいのか、あるいは労働契約法のようなところでということも考えられるのではないかと思います。

もともとの目的という中では、1つはワークライフバランスの問題があり、あるいは均衡処遇の問題があり、それから、契約内容をなるべく書面化をするという労働契約法の本質との関係で言っても、何らかの形で、単に指導とか、こういうレベルでとどまるのは、今回ここまで議論したのであれば、やはりもう一步踏み込んでいただけないかなと思います。

○鶴座長 この件はこれまでかなり議論を進めさせていただいているので、島田委員のコメントにもありましたけれども、関連も含めて他の委員も御意見を言っておきまして、それを踏まえてお答えをしていただく方がいいかなと思います。

他に御意見いかがですか。

はい、大田議長代理。

○大田議長代理 これまでの議論に出席できなかったこともあるので、重複するのかもしれませんが、ジョブ型正社員というのは、正社員を多様化すると。ジョブを限定して採用して、そのジョブが終わったら契約解除することができる、もちろん解雇権濫用法理は適用はされるのだけれども、そのとき整理解雇の4要件について、解雇回避義務努力といったところが緩和される、とそう受け止めていました。

現在でも5割以上の企業は、何らかの形で職務を限定して採用しているのだけれども、予見可能性がない。だから労働条件を最初で明確にすると理解しているのですが、今日の御説明を伺っていて、労働条件の明示というところの「労働条件」というのは何を指すのか。先ほど申し上げた契約解除についての条件が含まれるのか。それとも、労働条件に入

るのではなくて、あくまで雇用終了というところなのか。

その場合は、今年年央に時期を早めて御提示いただける労働契約の締結、変更時の労働条件明示の在り方という中には、雇用終了という言葉がないので、これは入らないのか。いかがでしょうか。

○鶴座長 他に何かございますか。よろしいですか。

私の方から、これまでの各委員の御意見も含めて申し上げたいのは、8ページに最終的にどういう項目について取りまとめをやるのかということ、3大項目というか、一番大きな柱というのはここにあります労働条件の明示の在り方と、それから相互転換制度と、正社員との均衡の在り方というこの3つが、我々がこれまで議論していますけれども、非常に大きな柱になると思います。

水町専門委員は懇談会の中でも御議論いただいているのですけれども、我々他の委員は、外から見ておられるときの感じ方として、先ほどおっしゃったようにいろいろな企業の実例をかなり詳細に調べていらっしゃると。その中で1つ出てきたのは、今いろいろやられている企業の中で、正社員の多様化といっても、多様化のやり方が企業によっても非常に多様化しているというところが非常に重要なところだと思うのです。

その中で一つ出てくるのは、それをしっかり対応してやっているところは「私たちは私たちの仕組みをつくっていろいろやっているの、あまりいろいろ外からあしる、こうしろと言われたくないよね」と思っている、かなりしっかりした企業もいらっしゃると私も理解をしているのですけれども、逆に多様化の在り方が多様化しているという状況の中で、やはり企業によってかなりまちまちの状況だとか、あまりうまく対応できていないところも、当然もっといろいろ広げてみれば出てくるということなので、自分たちはしっかりやっているから大丈夫なのということよりは、一歩踏み込んで、まさにうまくいっている事例を見ながら、どの企業でもこのやり方は合意ができるよねという非常に基本的な理念、考え方というところを浸透させると同時に、それをやるための一歩として、やはりある程度の強制力を伴うような仕組みも考えていかなければいけないなということはこの1年の議論の中で非常に強く感じるところです。

今、3つの大きな柱があるわけですが、その中で一丁目一番地は何なのだろうかなということになると、これはまさに島田専門委員がおっしゃった労働条件明示ということがやはり非常に大きな柱かなと。

先ほどちょっと御説明があったように、例えば今回おまとめになられた雇用指針というところにおいても、この部分は別のコンテキストですが、非常に重視されていらっしゃいますし、まさにこの在り方というところが、先ほど申し上げたいいろいろなやり方をしている企業があって、自分のやり方でやらせてほしいということがあるのですけれども、一つ踏み込んだ形ができるかどうか。これは実は、この規制改革会議、それから厚労省さんとも1年間かけて議論をしてきた結果が一番問われているところではないのかなということ、我々委員の中でも気持ちとしてございます。

ということで、そこはまさに島田委員がおっしゃったところに集約されるのですけれども、どういう法律でやるのかという考え方があるのかもしれませんが、それなりに強制力を伴うようなやり方が必要だなということで、今回お示しされた各委員の御意見というところを見ても、労働条件明示というところは、私が思った以上に皆さん強い御意見というかお考えをお持ちになっているなど。もちろん人事配置は柔軟に行えないのではないという御意見もありますけれども、少なくとも限定の有無というのは明示させるとか、こういうかなり明確な御意見、少しひいた御意見の中でもそこを言及されているということで、ここは是非御配慮をお願いしたいところで、この1年間やってきた全てが問われる部分なのかと我々は認識をしているということで御理解を願いたいと思います。

他に何か追加の御意見はよろしいですか。

水町委員、お願いします。

○水町専門委員 今、意見がある中で、懇談会の中でも繰り返し申し上げていることなのですけれども、何よりも大切なのは限定があるかないかを明示することが大切で、どういう限定をしているかどうかというのは、企業ごとにばらばらなので、こういうふうに限定しているかどうかを明らかにしなさいというのではなくて、期間の定めのある労働契約、期間の定めのない労働契約でもそうですが、期間の定めがあるかないか。もしある場合には、こういう期間を定めていますよということがありますし、今回の場合は、職務とか勤務地とか労働時間ですけれども、限定があるかないか。あるとした場合には、こういう形で限定していますよということを明確な形で、中身は企業なり労使の中で考えてくださいと。それを明示されることが何よりも大切で、これは何らかの意味で、労働基準法なのか、労働契約法なのか分かりませんが、法律上きちんと位置付けて、これについては契約による雇用社会であったり、予測可能性を高めるという意味でも非常に重要なのではないかというのが1つ。

先ほど村山さんからもありましたが、これを外から見えるようにするというのが非常に重要で、この会社はこういう限定の社員がこれぐらいいて、ワークライフバランスを前向きに考えながら企業を動かしていますということが外からわかると、その企業の評価とか、企業の将来性にもかかわってくるので、これはどういうふうにしてやるかというのはいろいろ難しいかもしれませんが、15ページの最後のところにある「取りまとめた成果の周知・啓発等」というので、これからある程度モデルができた場合にどういうふうに広げていくかという中で、いろいろな政策的なやり方で工夫して、周知・啓発を図ることがあると思いますが、例えば次世代法、子育て支援法という法律がこの前成立して、これから指針づくりをやりますが、企業の中でワークライフバランスとか子育てにどう貢献しているかという指針の中で、例えばこういう限定があるということをきちんとホームページで公開して、外から見えるようになっていけば、それは「くるみん」とか「プラチナ・くるみん」という認定をする上でプラスに評価されますよとか、そういう政策的な工夫はいろいろあると思うので、そういうものもかみ合わせながら、単に法律に書くということと、

さらに政策的に努力をするという2つを組合せながらやっていくことがまず何よりも大切なことだと思います。

○鶴座長 他にございますか。よろしいですか。

やはりそこを明記するかどうかというのが、本当にジョブ型正社員の第一歩ということで我々は考えていますので、この場をかりて是非よろしくお願いをしたいと思います。

他によろしいでしょうか。

ありがとうございます。

○厚生労働省（村山課長） ありがとうございます。

先ほど申しましたように、大田代理から御関心をいただきました点も含めて、次回以降、ある意味で山場のところをこれから迎えるところでございます。委員の御意見も紹介しましたように、あるいは御参画いただいている水町先生からも御紹介がありましたが、かなり多様な御意見、必ずしもベクトルとして一方向ではない様々な御意見もあるところでございます。いただいた御意見については、しっかりとお伝えしていきたいということと、あと、懇談会の方をお願いしているので、事務方がどうこう言うのはちょっと申し訳ないという点をご理解ください。その上で、1点申し上げさせていただければと思いますが、先ほど島田先生と水町先生とそれぞれ挙げていただきました具体的な法律を考えますと、結局明示しなかったら取り締まるという法律もあれば、明示していれば何か規制が解除されたり、後押し策が得られるという法律もあると思います。どういうものがこうした制度を広めていく上で効果的であるのか。そうした点も含めて、一巡した上で、その明示のところはもう一回是非戻らせていただきたいと、厚労省の懇談会の委員にもお願いしているところですので、今日いただいた点も含めて、さらにどういうことができるか議論を深めさせていただきたいと思っております。

○鶴座長 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。

それでは、本日の議論はここまでさせていただきたいと思えます。

事務局のほうから特に何かありますか。よろしいですか。

次回の雇用ワーキング・グループにつきましては、また御連絡いたしたいと思えます。

これにて会議を終了いたします。お忙しい中、どうもありがとうございました。