

第38回 雇用ワーキング・グループ 議事録

- 1．日時：平成27年4月9日（木）15:00～15:26
- 2．場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第4特別会議室
- 3．出席者：
（委員）鶴光太郎（座長）、佐久間総一郎
（専門委員）島田陽一、水町勇一郎
（政府）井上内閣府審議官
（事務局）羽深規制改革推進室長、平野参事官

- 4．議題：
（開会）
1．規制改革ホットライン事項について

（閉会）

- 5．議事概要：

平野参事官 それでは、時間になりましたので、始めさせていただきます。第38回規制改革会議雇用ワーキング・グループを開催させていただきます。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、佐々木座長代理、浦野委員、大崎委員は御欠席でございます。

それでは、議事を進めさせていただきます。

以後の進行については、鶴座長の方からお願いいたします。

鶴座長 どうもありがとうございます。

それでは、議事に入ります。

本日は、規制改革ホットライン事項のうち、規制改革会議本会議において、雇用ワーキング・グループで検討することとされたものにつきまして、事務局より説明を聴取いたします。

それでは、事務局、御説明をよろしくお願いいたします。

平野参事官 それでは、事務局より御報告させていただきます。

本日、御報告させていただきますのは、平成26年3月31日から平成27年2月28日の期間にホットラインに寄せられた意見が元となっております。

このうち、所管省庁から回答を得た提案事項について、ホットライン対策チームが内容の審査を行い、各ワーキング・グループで、さらに精査、検討を要すると認めたものが、今日の御報告対象でございます。

雇用ワーキング・グループでは6件ございまして、この6件について御報告させていただきます。

これらの内容につきましては、平成26年11月10日及び平成27年1月28日の規制改革会議本会議において既に御報告させていただいたものでもあります。

では、まず、今日の資料の説明からさせていただきます。

A3の大きい横の方が、こちらが規制改革会議のホームページに掲載されているものと同じ体裁、記述となっております。

提案者、所管省庁を初め、提案の具体的な内容や所管省庁の検討結果、措置の概要についても詳細が記載されております。

本日は、A4の横、小さい方をお手元レジュメとして、こちらをもとに御説明を進めさせていただきます。

こちらは、事務局で、左側の分類、雇用ワーキング・グループにおける関連のテーマと、注として関連事項や結論に至った根拠等について記載しております。

適宜A3の詳細版も御参照いただきながら内容を確認いただければと思います。

では、個別の各提案についての御説明をさせていただきます。

まず、1番目は、こちらは日本自動車工業会から寄せられた御提案でございます、労働時間に関する提案でございます。

事務系労働者について、裁量性が高い仕事をしている場合など、労働時間等規制を除外する制度を創設すべきという内容です。

労働時間制度につきましては、平成25年9月より、労働政策審議会において継続的に議論がなされておりまして、本年3月労働基準法等の一部を改正する法律案要綱として当会議より答申が出ております。

これを受け、今月3日に閣議決定を経まして、国会に法案が提出されております。

当該提案では、提案理由の中で、事務系労働者の中でも高度な専門、創造、調整等の能力に基づいて仕事を行う労働者は、具体的な業務の遂行方法や時間配分は自己の裁量で行っており、労働時間の長短と評価の対象となる目標達成・成果は直接リンクしないという働き方の特徴を持っているといったコメントも含まれておりまして、こちらは本改正法案の中では、具体的には、特定高度専門業務・成果型労働制、いわゆる高度プロフェッショナル制度の創設において、当該提案に対する対応がなされていると見られます。

続きまして、2番目の御提案についての御説明に移ります。

2番目は、関西経済連合会からの御提案でございます。

こちらも1番と同様に、労働時間制度に関する提案となっております。

対応につきましても、現在、国会提出されております、改正労働基準法の対応ということで同様でございます。

こちらの方は、提案理由で、企画業務型裁量労働制の適用可能範囲が限定的過ぎるという指摘も含まれておりますので、改正法案におきましては、先ほど述べました高度プロフェッショナル制の導入に加え、企画業務型裁量労働制の範囲拡大という項目もありますので、それらをあわせて対応がなされたものと言えると思います。

では、次に移ります。

3番目が、電子情報技術産業協会から寄せられた派遣に関する御提案でございます。

労働者派遣と請負の区分につきましては、一義的には労働者派遣事業と請負に行われる事業との区分に関する基準、いわゆる37号告示で示されているものですが、これだけでは、実際の現場への当てはめというのが難しい面もありますので、厚生労働省では、疑義応答集を作成しております、この中で具体的な事例をもって説明がなされているところでございます。

この提案におきましては、疑義応答集が、製造業を中心に作成されたものでありIT産業のような知的労働産業への対応が不十分といったことが指摘されており、これらの改善が必要というものとなっております。

ただし、厚労省の回答にもありますが、この疑義応答集は、第2集が既に作成済みでございます、これをもって現行制度下でも対応可能との回答をいただいております。

第2集におきましては、製造業以外、具体的には、車両運行管理ですとか、商品実演販売といったサービス業についての例示も含まれておりますし、より一般的な内容についても、例えば、災害時の対応の場合の指示はどうかといったようなことも含めて記載されておりますので、これをもって対応を完了しておることになっております。

この第2集の作成は、平成25年の8月となっております、電子情報技術産業協会より、この提案がなされたタイミングは、それ以降となっておりますので、一応、これで対応がなされていると思いますが、当協会として、この対応で十分かどうかというのは、確認を含めて、引き続きフォローアップをしていきたいと思っております。

4番目が、経団連から提案がございました、いわゆるジョブ型正社員に関する提案でございます。

こちらは、いわゆるジョブ型正社員について、その勤務地、職種等が、限定がなされた契約で社員となっているわけですが、この勤務地や職種自体が消滅した場合、いわゆる無限定正社員と解雇要件に差があることを司法上の判断においても明確にすべきというのが提案でございます。

これに対する、厚生労働省の見解は、対応不可となっております。対応不可というのは、実際の解雇の相当性というのは、個々に司法判断されるべきであって、一律に明確化するのは困難というのが、その理由となっております。

これにつきましては、当ワーキング・グループにおいても議論がございまして、平成26年8月7日の雇用ワーキング・グループにおきまして、こちらの詳細にも記述がありますが、「多様な正社員の普及拡大のための有識者懇談会」の御報告を、厚生労働省からいただいております。

8月7日の雇用ワーキング・グループの中でも議論がございまして、「ジョブ型社員と正社員の間で解雇要件に全く差がないのか」という委員からの御質問に対して、厚生労働省の回答は、「物差し、法理においては違いがないものの、実際の判断においては、個別

の職種、地域が限定されているということから、おのずと差が出てくる部分がある」とコメントをいただいております。

このように、この度のホットラインにおける厚生労働省の回答と同様の議論が、当ワーキング・グループでもなされているものでございます。

続きまして、次に移らせていただきます。

5番目は、大阪商工会議所からの御提案となっております。

御提案のうち、当ワーキング・グループでフォローアップするのは、改正労働契約法における該当部分のみとなっております。

御提案自体が、やや大ざっぱといえますか、大きな提案になってございますが、これらの法律の施行が、企業の経営実態を踏まえておらず、再度、政策の方向性を再検討されたいというものになっておりますが、具体的な法律の改正事項としまして、平成26年11月28日に、専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法が公布されております。これは、いわゆる無期雇用の5年転換ルールの特例を設けたものとなっております。

具体的には、高度な専門知識を持つ有期雇用労働者あるいは定年到達後に再度継続雇用される有期雇用労働者については、これも特例とするということが法律で定められておまして、これをもって厚生労働省からは、措置済みとの回答をいただいております。

続きまして、6番目、最後になります。こちらは、大阪府・大阪市からの御提案になります。テーマとしては、雇用仲介にかかわる部分でございます。

海外への職業紹介について、相手国免許がない場合も許可することを求めるというのが提案でございまして、現状としましては、海外でも国内と同様に認可等を受けているということを確認する必要があるのですが、免許制度等、制度そのものが整備されていない国等も途上国の場合はございますので、その場合も許可してほしいというのが提案でございます。厚生労働省の回答としましては、労働者保護の観点から、こういった大くくりの提案に対しては、やはり、それはできないと、対応不可という回答をいただいております。

雇用ワーキング・グループにおける議論としましては、同じように海外への職業紹介についても既に議論がなされておまして、規制改革会議の意見書の中で、規制改革会議の雇用仲介に関する意見が既に提出されております。この中で、国外にわたる職業紹介に関する規制の見直しという部分で、手続の簡素化という点では検討を要請しておまして、ちょうど、先月末に第1回の「雇用仲介事業等のあり方に関する検討会」、水町先生も御参加されていらっしゃいますが、こちらで議論が始まったところでございますので、引き続き、我々としても注視していくところと認識しております。

以上となります。

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つきまして、質疑及び意見交換を行いたいと思います。御意見、御質問がございましたら、よろしくお願いたします。

では、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。

今回の1番目の事務系労働者の働き方に適した労働時間制度の創設。提案で言われている内容は非常によく分かるのですが、2点質問がありまして、まず、この要望が事務系ということで限定されている事情というのは何かあるのかと。技術系、事務系ということであれば、ここで言っている内容は、事務系に限る必要もない内容なのですが、技術系は別に他のところで何か救われると、こういう理解が提案者にあったのかという点が1点。

2点目として、所管官庁から対応中とあるのですけれども、この対応中というのは、正に今の法案が出されていることをもって対応中だと、こういう理解だとすれば、今のですと、1,075万円ということなので、多分、この提案については、1,075万円というのは、普通の会社ですと、監督管理者になっていますから、ほとんど意味がない。

多分、ここで言っているのは、もう少し下の、ジュニアな世代の話をしているのだろうなど。特に、ここで本人の勉強等々というのも入っていることからすると、多分そうだろうと。

そうすると、対応はしていないということになるのではないかと思います、その辺、もし分かるのであれば、教えていただければと思います。

鶴座長 事務局、お願いします。

平野参事官 まず、事務系に限っているというのは、これは、飽くまで日本自動車工業会の問題認識から発したもので、詳細版の方で提案理由も書いてございますが、飽くまで彼らのリクエストという理解でございます。

それから、対応中という表現につきましては、御説明が不十分だったかと思いますが、詳細の方にあります対応中というのは、これは飽くまで回答日におけるステータスで、それをそのまま記載しております。

この当時は、詳細版の措置の概要にございますように、労政審において議論をしていたというところをもって対応中との回答をいただいております。

それで、佐久間委員の問題提起、これでは本来的な提案に答えていない部分があるのではないかという部分につきましては、これは、一旦この形で厚生労働省としては、現行の改正労働基準法の提出をもちまして、ある意味、対応中といえますか、厚生労働省としては一定の形を出したことになっているかと思いますが、これでまだ足りない部分がありましたら、改めて追加提案をいただくという形になるかと思えます。

鶴座長 お願いします。

佐久間委員 ありがとうございます。

そういうことだとは思いますが、時期も前の時期なので、できるならば、提案主体に、再度、今の時点でどういうふうを考えておられるのかを確認していただいた方がいいのではないかと。私がさっき申し上げた、1,075万円を超えていない人たちの問題だというのも、ある意味では、私の推測でありますので、もう今回の改正案で、それは、もし通れば満足されるということであれば、ちょっと私の考えとは違いますので、一度、提案された方に

確認していただければと思います。

鶴座長 ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。

佐久間委員 その際、事務系に限るというところについても聞いていただければと。実は、私、この工業会に属しているある会社の方と話したときは、技術系の方の、具体的に言うと、先進的な自動車の開発というのは、もう今はできないと、なぜならば、非常に今、規制が厳しくなって、かつてやっていたようなことはもうできないからだ。こういうお話を聞いていて、そのときは、正にエンジニアの話だったわけでありまして、その辺を確認させていただければと思います。

鶴座長 よろしいですか。

ありがとうございます。佐久間委員がおっしゃったように、それぞれの質問というのが、ある程度、今、起こりつつあるということを前提として、それでもさらにプラスアルファなのか、むしろ、今、議論になっているところのお話、具体的に内容を見ると、我々、規制改革会議が提案させていただいた三位一体の考え方というところに非常に近いわけですね。

だから、我々はこういう考えについて、規制改革会議でかなり議論をしてきたのだけれども、その結果として、今、いろんな流れの中で、労働基準法改正案が提出されているということなので、我々も提案者のおっしゃることはよく分かって頑張ってきたのですけれどもというような説明の仕方が、さらに今のような状況であれば、さらにもう一回規制改革会議として頑張ってくださいというような御提案なのか、その辺のところは、我々としてもきめ細かく受けとめることが必要なのかなという感じもしています。

非常にリジッドに考えると、例えば、6番の国外にわたる職業紹介の話についても、確かに、すぐさま、これは対応不可ということになってはいるのですが、問題意識としては、もうちょっと厳しい基準というのを何とか考える必要がありますねということで、我々は逆に問題意識をもって、そういうのを厚労省に対して意見を出していると。そういうところは、こんなのは絶対にできないのですよという話なのか、そこは、そういうことを規制改革会議として議論をしているし、問題意識を持っているということが、全く先方に伝わらないということであれば、それはそれで大分印象が、多分変わってくるなという感じもします。

それから、ジョブ型の正社員のところも、実は規制改革会議でも、この問題というのは、特に最初の年に議論もさせていただいて、厚労省の研究会の報告書も、確かに解雇権濫用法理というものについては、ジョブ型であろうと、通常の、いわゆる正社員であろうとも同じ法理が適用されるということなのですけれども、その結果においては、実際の裁判例においても、いろんなケースがあるわけですが、職務や勤務地が事前に規定されているということを通じて、違う結果が判例として出てくるという話は、我々もまた、厚労省の懇談会の報告書でもされているということがあるので、そういうこともしっかり認識

をしていただくというところも重要なのかなというところがありますので、基本的な対応の仕方とかということであれば、こういうことなのかもしれないですけども、やや補足的に先方に対して、より納得度を高めるようなことも、何らかの形で補足をしていただければ、非常にありがたい。きめ細かく、それぞれの御要望を我々も受けとめる必要があるなということを感じました。

ほかに何か御意見ありますか。よろしいですか。

それでは、本日の議論はここまでとさせていただきたいと思います。ありがとうございました。