

第39回 雇用ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成27年10月9日（金）16:00～16:26
2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階共用第2特別会議室
3. 出席者：
 - （委員）鶴光太郎（座長）、佐々木かをり（座長代理）、岡素之（議長）、大田弘子（議長代理）、浦野光人、大崎貞和
 - （政府）松永内閣審議官
 - （事務局）羽深規制改革推進室長、刀禰規制改革推進室次長、平野参事官
4. 議題：
 - （開会）
 - 1. 今後の進め方について
 - （閉会）
5. 議事概要：

平野参事官 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、誠にありがとうございます。

本日は、佐久間委員、島田専門委員、水町専門委員は御欠席です。

また、本日は岡議長、大田議長代理にも御出席いただいております。ありがとうございます。

ます。

それでは、報道の皆様は御退室をお願いいたします。

（報道関係者退室）

平野参事官 議事を進めさせていただきます。

以後、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います。

本日は、第4期の雇用ワーキング・グループの初回ということで、委員の皆様、またこの第4期もよろしくお願いいたします。

今日は初回ということでございますので、今後の進め方について議論を行いたいと思っております。

まず、事務局から配付資料につきまして、御説明をよろしく申し上げます。

平野参事官 ありがとうございます。

それでは、お配りしております資料について、御説明させていただきます。

まず、資料1、パワーポイントの図になっておりますが、こちら「『多様な働き方改革』でうまれる社会」と題する資料をお配りしております。

次に、資料2としまして、もう一枚「『これまでに検討した主な制度改革』と『今後検

討すべき課題例』』という資料になっております。こちらをお配りしております。

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。

私の方から今の資料1、資料2につきましては、座長・座長代理提出資料ということで、ここにお出しさせていただきました。この資料につきまして、私から少し概略を御説明したいと思えますけれども、その前にこの資料が出てくる背景、基本的な考え方について、一言お話しさせていただきたいと思えます。

今期第4期、最後の期でございますので、この雇用ワーキング、また、雇用分野の規制改革につきましては、多様な働き方をいかに実現するかという大きなテーマの下に最後の期、議論を進めていきたいと思っております。

このテーマにつきましては、皆さん御承知のように第3期の本会議の案件でもございました。また、雇用ワーキングで議論させていただいたさまざまな政策項目につきましても、多様な働き方の中で位置づけられると私はそういう理解で来ておるのですけれども、今期、この多様な働き方の中でこれまで我々がやってきた改革、今後新たに取り組むもの、そういったものを含めて、このテーマの中で総括的に議論をしていくというように考えております。

そのためには多様な働き方、これまでかなり議論してきていますけれども、そういう働き方が実現するというところで一体どういう社会が生まれるのか、そのためには一体どういう改革をやらなければいけないのか、もちろん、その背景を含めて大きな全体像、ビジョンというものを示す必要があるということと、これまでやってきた改革、また、今後取り組もうと一つの具体例として考えているものについて、これがその多様な働き方というところでどういう形で位置づけられるのかということについても、皆様と共有を必要があると思っております。

今日お出した資料は、佐々木座長代理にもかなり詳細に御尽力をいただいているということもありまして、私の説明の後に補足をしていただこうと思っております。今日はこの資料をお出しさせていただいて、雇用ワーキングの委員の皆様には御了解をいただければ、雇用ワーキングのコンセンサスという形で取り扱っていくということで、御承認を得ることをお願いしたいと思ひまして、その後、御議論していただいた上で、必要な修正等々あれば、そうした上でまとめたいと思っております。

具体的にこの資料を御説明していきたいと思ひますけれども、まず、資料1を御覧ください。正に私が申し上げたように「『多様な働き方改革』でうまれる社会」と題していただきますけれども、多様な働き方改革の全体像をお示した資料でございます。

まず、上段のところに「ライフスタイル価値観の変化」、「急速な少子高齢化」など、多様な働き方改革が必要となる原因や社会背景を、これらにまつわる具体的な要請につきまして、個人の声をイメージしまして、吹き出しの形で表現をさせていただいています。

次に、中段でございますけれども、多様な働き方への改革の中身を5項目に分けてお示

しをしております。

具体的には、そこに書いてあるとおりですけれども、読み上げさせていただきますと、

- 1 時間や場所にとらわれず柔軟に働ける仕組みづくり
- 2 就職・転職が安心してできる仕組みづくり
- 3 実力を伸ばし、力を発揮できる労働環境づくり
- 4 健康・安全・安心に働ける職場づくり
- 5 公平な処遇で活躍できる仕組みづくり

の5項目を挙げさせていただいています。

そして、下段におきましては、これらの対応策から導き出される成果として、「魅力ある選択肢が増え、すべての人が活躍できる社会」が実現されるという表現をしております。

企業サイドでは、「生産性の向上」、「経済の活性化」、また、働き手の方には「生活の質の向上」、「豊かな生活の実現」、こうしたものが結果的に生まれてくるとメリットを享受できるという形をここでお示しさせていただいています。

簡単ではございますけれども、資料1については以上でございます、次に、資料2をごらんください。

先ほど申し上げたように、これまでやってきたものと今後取り組みたいと考えている一つの事例を、このマップの中に整理をさせていただいています。資料の中の緑色の箱がございまして、これは、これまで取り組んできた課題をお示ししています。今後、関係省庁の取組状況について、このものについてはフォローアップをしていきたい。改めて申すまでもなく、この項目はこれまで我々がやってきたもの、最後に全体としてきちんとフォローアップをしていくということだと思っています。

一方、オレンジ色の箱につきましては、今後検討すべき課題の一例をお示ししております。

例えば、上の方を御覧いただくと、労働紛争を未然に防止するという観点で雇用の「入口」を整備することが重要であろうということで、幾つかそれに関する事項を取り上げてはどうかと考えております。

その下、有期雇用法制ということがございますけれども、これは皆様御承知のように、平成25年4月から労働契約法の改正により有期労働契約は5年を超えて繰り返し更新される場合においては、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換するルールが施行されたところでございます。これが来年になると3年目、その次になりますと4年目ということで、だんだん5年に近づくとつれて、雇い止めの心配も懸念される状況でもございます。

まずは、しっかりその実態把握を含めて、今、企業がどのような対応をされようとしているのかといったことも含めまして、この法律のインパクトというものを少し考えていかなければいけない。そういう現状把握をまずはしっかりするという問題意識から、この有期雇用法制に関する事項を取り上げたらどうかと考えています。

その他、今後検討すべき課題、その下にオレンジ色で囲っておりますものにつきまして

は、佐々木座長代理からもアイデアをいただいておりますので、その説明は佐々木座長代理にお願いをしたいと思います。

私からの説明は以上でございます。

それでは、佐々木代理、二つの資料について御説明よろしく申し上げます。

佐々木座長代理 ありがとうございます。

資料1に関しましては、この規制改革会議の雇用ワーキングでやってきたことがなるべく多くの人に理解されたり、届くといいと思っているのです。雇用というのは、働いている人全てにかかわるわけで、日本国民の多くの人にかかわることなのですが、ここで規制改革を3年間やってきて、あるいは過去にもやってきていることがなかなか一般の人たちには届いていないなど。最後の1年間、せめて私たちがどういう思いで何をしようとして改革をしているのかということが少し平たい言葉で伝わるといいと思いました。

ですから、タイトルも「『多様な働き方改革』でうまれる社会」ということで、この改革を進めるとどのような社会ができるのかということタイトルにして、そして、労働基準法などいろいろな法律ができてきた過去と今とで何が違うかということ、ITが発達しているとかグローバル化があるとか、さまざまな環境の変化というものいろいろな法令ができたときと今と違うということも含めて、このような背景を書いたり、そして、声を掲げることによって真ん中にある、今やろうとしている改革、例えば、資料2に出てくるような、言葉がだんだん専門的になってくると分かりにくくなってしまいがちなところを、資料1では時間や場所にとらわれないで働けるのだとか、就職や転職が安心してできるようにしたいのだよ、という平たい言葉でどういう姿勢で改革をしているのかを述べ、そして、その成果も魅力ある選択肢が増えて人々が活躍できる社会なのです、個人も企業もこれによって自由度が増すというか、選択肢が増えるということを描にしたもので、なるべく多くの人が見て想像できるような紙になればいいと思って作った次第です。

資料2は、どのように今期1年間で取り組んでいくのかということ、具体的などういう法令を私たちはどう改革をしたいと思うのかということに絞らなくてはなりませんので、一つ目の雇用の「入口」のところは、さまざまな過去に話してきたことも含めて、日本の労働のあり方というものが、入社ときに自分が何をこれからしていくのか、あるいは何をもってして成果として評価されるのかということが余り分からないままに就職をし、長い間働きながらやってきたという日本の慣習があるかと思えます。いい部分もあると思うのですが、それがゆえにさまざまな弊害もあるし、流動性がなくなっているということで、この雇用の「入口」というものをもう少し明るく透明性のあるものにするによって変化が起きないだろうかということでここを研究し、改革のテーマにしたいということです。

有期雇用のところは先ほど座長が述べたとおりです。

もう一つの多様な働き方を支える働く場所、時間などの一体的改革というのは、過去にやってきた労働時間規制の見直しというものを少し膨らませた表現になっておりまして、

これをあえてこのチャートでいえば、正社員の改革と多様な雇用形態ということにまたがせてあって、そして、契約の内容という横串のところでも直接・間接雇用、職務の内容、働く場所、働く時間・休む時間、ここを大きくまたがせているのは、いろいろと組み合わせさせた背景、組み合わせなければ解決しない背景もあるだろうということで、少し大き目の四角をとって自由度を持ちながら、できるところは緻密に改革を行い、ある部分はきちんとこうなった方が良く考えることも示すという議論ができればと思って大きくさせていただいているということです。

以上です。

鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、質疑及び意見交換を行いたいと思います。ただ今の御説明に対しまして、御意見、御質問ございましたらお願いいたします。

大崎委員、お願いします。

大崎委員 この資料1、2に示されたような考え方で今期検討していくということについて私は全く賛成でございますが、その検討を進める上での視点について感じることを幾つか申し上げたいと思います。

一つは、まず資料2でも「正社員改革」、これは我々今まで使ってきた言葉だからそういう記述もされていますが、いわゆる無限定、無期雇用の契約を結んでいる人たちが正社員という一番いわば正しいあり方であって、そうでない派遣労働者あるいは有期雇用の人たちというのは、非正規のいわば間違った雇用形態であるというのが今までの雇用法制の暗黙の前提、あるいは暗黙ではなく明瞭にそれが前提になっていたような気がするのです。

それは今、我々が目指そうとしている多様な働き方を認める社会というものと全く両立しない考え方ではないかと私は思っております、今後の議論においては、そういういわゆる正社員というものをイメージして、そこへいわばさや寄せしていくということではなく、それとは全然違う形態であっても労働者が悲惨な目に遭うということがないようにするとともに、労働者本人の自己実現が図れるような制度環境を作っていくという発想で取り組む必要があるのだろうと思っております。

そういう意味で、私は特に重要ではないかと思っておりますのは、例えば労働時間規制の見直しとか、あるいは今まで余り手をつけてこなかった話で、かつ法律とか制度がかかわるべきかどうかいろいろ議論があるところである採用を、とりわけ新卒一括採用のあり方、こういったものについても問題提起をすべく議論をしたらいいのではないかと思っております。

正直、この雇用法制というのは、どうしても従来の労政審とか、そういう仕組みの下で全てが決められてきているということがございますので、規制改革会議としていろいろ議論をして、どこまでそれを本当の制度変更反映させられるのかというのは疑問もあると思うのです。また、かつ今期が規制改革会議としては締め切りの期に入るわけですから、そんなに短時間で大きなことができるのかという声もあると思うのですが、私は、今、申

し上げたような観点からの議論をして、それをしっかり記録に残していくということで、仮に具体的な法改正に直ちに全部が結びつかなかったとしても、十分意義のある検討ができるのではないかと考えておりました、ぜひそのようなことで進めてまいりたいと考えております。

鶴座長 どうもありがとうございました。

浦野委員、お願いします。

浦野委員 私もこの資料1と2については全面的に賛成でございます。

特に資料1は、先ほど佐々木さんがおっしゃったように大変分かりやすい言葉でまとめていただいてよかったと思います。

この資料1を難しい言葉で言いかえるという意味ではなくて、私の頭の整理でいきますと、この資料は物すごく大事で、私は多様な働き方が日本全体の潜在成長率を上げていく、その三つの因子に全部かかわってくるのです。最初にこの多様な働き方を改革することによって、毎年30万から40万減っていく労働人口を多分食い止めることができますね。みんなそれぞれ短い時間でもいいから働いてください、あるいは高年齢の方も働いてください、これが一つです。

二つ目は、ここで表現されているようなことが実現されると、みんなが働く気が全然違ってくる。そこで知恵も出てくる。そうすると、一番大事な生産性というところが物すごくアップしていくのです。

その二つの掛け合わせで成長率を保てるような気もするのですけれども、それに加えて、このことが海外の投資家から見たときに日本でもこれはもしかしたら投資できるかもしれないということで、海外の資本が来れば三つ合わせて非常に潜在成長率のアップに寄与すると思うのです。そういう意味で、私はこの多様な働き方というのが本当にキーワードかと思っていますので、難しく言いかえたいわけではないのですけれども、そういう認識で私はいますということなのです。

二つ目は、先ほど大崎さんも触れられた正社員のところです。私もこれは兼ねて本当にそう考えておまして、私なりの解釈でいきますと、正社員というのはいわゆるメンバーシップです。違和感のある人を排除するというシステムですから、社内で社風に合わない人間は出世できませんとか、そういう表現の中で本当に固まった社会を作ってきた、それが今のこういう多様性の世の中からいくと本当に新しいアイデアが出てこない集団になってしまっているわけです。それを変えるという意味では本当に大事なことで、多様性を失ったメンバーシップ性の会社を変えるのだ、という表現で私なりに捉えていて、ここはぜひ皆さんに問題点を投げかける、今後これで何が変わるかという問題はありますけれども、でも、大きく意識が変わってくるのです。

その延長線上に大崎さんが先ほど言われた採用の問題も含めて加わるとお思いますので、このオレンジで示したところ、いろいろな意味で大事な投げかけになるとお思いますので、私も一員としてしっかりやっていきたいと考えております。

鶴座長 どうもありがとうございました。

ほかに御意見等ございますでしょうか。よろしいですか。ありがとうございます。

今、大崎委員、浦野委員がおっしゃられた正社員の問題がございます。これはこのワーキングを始めて、最初ジョブ型というものをここで議論させていただいた背景も正に「無限定正社員こそ正しい働き方」ということから少し考え方を変えていこうと、そういうものが出発点だったと私も理解をしております。

そういったことをまず前提として多様な働き方はなぜ必要なのか、そういう考え方というところから我々も少し考え方を変えていかなければいけない、というのは非常に重要な御指摘だと私も思いますので、今日、お二人の委員から御指摘の話、全く私も同感でございまして、そうしたものを含めて、今後、このワーキングで議論をさらに重ねていくということで、資料1にお出しさせていただいたのは、飽くまで現在の出発点としての議論、こういうことで出発した、その中でまたいろいろな議論が出てきたら、もちろんその内容というものにおいても少しずつ手直しなどもしていくということも当然あるかと思えます。

一つの出発点の中で、こういう形で議論をワーキングとしても開始させていただくということで、今日委員の皆様様の御同意をとということで、よろしければそれでワーキングのコンセンサスとさせていただきたいと思えますけれども、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

鶴座長 どうもありがとうございました。

この資料1、資料2につきましては、お出しさせていただいたものでワーキングのコンセンサスということで、今後、これを基に議論をさらに進めていくとしていきたいと思えます。

特に何かございますか。

事務局の方、特に何かつけ加える点はございますか。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えます。会議を終了させていただきたいと思えます。