

第40回 雇用ワーキング・グループ 議事録

1．日時：平成27年10月28日（水）9：59～11：19

2．場所：中央合同庁舎第4号館11階共用第1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）、
大崎貞和

（専門委員）島田陽一、水町勇一郎

（事務局）刀禰規制改革推進室次長、小野規制改革推進室次長、平野参事官

4．議題：

（開会）

1．雇用の入口について

2．その他

（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、まことにありがとうございます。

本日、浦野委員、佐久間委員は御欠席です。また、本日は岡議長にも御出席をいただいております。ありがとうございます。

それでは、報道の皆様は御退室のほうをお願いいたします。

（報道関係者退室）

平野参事官 それでは、議事を進めさせていただきます。

以降の進行は、鶴座長のほうからお願いいたします。

鶴座長 おはようございます。それでは、議事に入りたいと思います。

本日は、雇用の入り口につきまして議論を行いたいと思います。また、10月26日の本会議におきまして、10月9日の雇用ワーキング・グループで了承していただきました資料につきまして、一部修正すべきという御意見をいただきましたので、本日はその改訂版につきましても御確認をしていただきたいと思います。

まず、雇用の入り口につきまして議論したいと思いますが、事務局から資料1について御説明をよろしくをお願いします。

平野参事官 それでは、資料のほうの御説明をさせていただきたいと思います。まず、お手元の資料1というところで、1-1というものと1-2というものがございますけれども、そちらのほうの御説明をさせていただきたいと思います。

資料1-1は「労働条件明示に関連する法令」をまとめたものでございます。ちょっと

分厚いものになっております。

「労働条件明示に関連する法令」は多岐にわたりますけれども、大きくはここにありません大きな括弧で見出しをつけておりますが、4つの分類に分けることができるのではないかと思います。

まず、1つ目のくくり、1ページ目でございますけれども、こちらは労働契約一般に関する規定として、まず労働契約法というものがございます。こちらは労働契約法の第4条で「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする」という規定がされております。

2つ目のくくりとして、2ページから3ページのところでございますけれども、こちらに労働契約の締結前、具体的には労働者の募集時における労働条件の明示に関する規定として職業安定法というものがございます。こちらは職業安定法の第5条の3において「労働条件の明示をしなければならない」旨が規定されております。また、労働条件明示に虚偽があった場合につきましては、職業安定法の第65条において、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が定められているところであります。

3つ目になりますけれども、こちらがページで言いますと4ページから6ページに記載がございますが、労働契約の締結時における労働条件明示に関する一般的な規定として労働基準法がございます。こちらは第15条において、労働契約の締結に際して、労働条件の明示をしなければならないとなっております。この明示すべき事項については労働基準法施行規則、第5条第1項各号に列挙をされております。最後になりますけれども、4つ目のくくりとしましての<労働契約締結時の労働条件明示(個別)>となっているところでございますけれども、これは7ページから12ページのところでございますが、こちらは個別法においても、その雇用形態や産業の特性に応じて、労働条件明示について特別な規定を設けております。

以上、簡単でありますけれども「労働条件明示に関する法令」について、簡単に御説明させていただきました。

続いて、1枚物の資料1-2のほうになりますけれども、こちらの「情報開示に関連する法令」ということをお配りしておりますけれども、こちらにつきましては女性活躍推進法、若者雇用促進法、次世代育成支援対策推進法、それぞれにおける情報開示関連事項を整理したものであります。

まずは上から、女性活躍推進法においては、常用雇用労働者が301人以上の企業に対しては職業選択に資する情報の公表が義務づけられております。下の表にありますけれども、採用した労働者に占める女性労働者の割合を初めとした項目のうち、この中から1つ以上の項目を公表するということとなっております。なお、これらは300人以下の企業においては努力義務となっております。

また、若者雇用促進法においては、新卒者の募集を行う企業に対して、企業規模を問わず幅広い情報提供を行うことを努力義務化しております。また、応募者等から求めがあっ

た場合には、下に書いてありますけれども「 募集・採用に関する状況」「 労働時間等に関する状況」「 職業能力の開発・向上に関する状況」の3類型ごとに1つ以上の情報提供が義務化されております。

最後に次世代法においてですけれども、こちらは厚労大臣の特例認定、いわゆるプラチナくるみんと言われておりますけれども、これを受けた場合に企業は、男女従業員の育児休業取得率や育児のための短時間勤務制度の内容などの公表を行うこととされております。

このように現行の規制下においても、さまざまな情報開示に関連する法令があり、各企業においても積極的に情報開示をしているところかと承知はしておりますけれども、情報開示のあり方を議論するに当たっては、これらの制度も踏まえた議論が必要かと考えております。

情報開示に関する法令は、今ざっとお話しした内容になっております。

最後に採用につきましてですけれども、こちらは採用活動を直接規制するような法令はないものと承知しておりますため、特段、資料はきょう御用意しておりません。今後の議論の中で必要な資料等が出てきましたら、随時事務局のほうで御用意させていただきたいと考えております。

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。

最初に、これまでの実際の法令とか状況はどうなっているのかということで事務局のほうからお話をいただいたのですが、このワーキング・グループでも労働条件明示というのは、ジョブ型正社員のところでもかなり大きなトピックとして我々は扱いましたので、ちょっとその復習という意味でも、ジョブ型正社員のところの労働条件明示というのが、今、厚労省の研究会で一定の方向性というか、考え方が示されたのですけれども、もしよろしければ、水町専門委員、ジョブ型の労働条件明示ということについて、今、どういう考え方の整理になっているのか、状況を簡単に、今の皆さんの共通認識のために一言お願いできればと思うのです。

水町専門委員 ジョブ型の場合は、特に職種と勤務地と労働時間について限定があるかどうかということをターゲットにしながら、これまで推進を図ってきたのですが、その限定があるかないかについて、労働契約であらかじめきちんと明示しておくほうが望ましいだろうということでこれまで働きかけをして、現実の今の状況だと労働契約法と労働基準法にそれぞれ労働条件明示という規定があって、今の段階では直ちに法改正はしないけれども、次の段階で労働基準法の労働条件明示とか労働契約法の改正がある場合には、そこに規制改革会議がお願いしているようなことを盛り込んだ法改正をするということを視野に入れて対応しますという状況であったように記憶しています。

鶴座長 それで、労働契約法と労働基準法というのもそれぞれ明示が定められているのですけれども、労働契約法と労働基準法になると労働契約法のほうがある意味では理念ということで法律自体の性格がなっているので、労働契約法と労働基準法を変えらるとなると、

それを守らないと、逆に言うと罰則がかかってくるということですね。そういう意味では企業にとって、労働基準法を変えるというほうがハードルは高い。そういった議論についても、厚労省の研究会のほうでもいろいろ議論がなされたと私も記憶をしているのですが、基本的に今後、先ほど水町専門委員がおっしゃったように、改正をしていく中では、その法令の改正というのも当然視野に入れていこうというところまでは厚労省としても御結論をそれなりに出していただいたと私も認識をしております。

どうもありがとうございました。

それでは、次に佐々木座長代理から資料2について御説明をお願いしたいと思います。

佐々木座長代理 この雇用の入り口の問題意識ということに関しては、就職をしたり転職をする人たちにとって、その会社がどういう状況であるのかということが事前にわかったほうがいいのではないかとこの視点です。つまり、ずっと言ってきた失業なき労働移動というところにもつながる話として、どういった条件を明示することができるのか、あるいは本当は法律に準じていないものがあるのかとか、企業の戦略であって、そこは出さなくてもいい、あるいは出してはまずいと思っているものが何なのかなどということが整理できたらいい。

例えば内定が決まってから社則を見るとか、給与の状況がよくわからないとか、例えば同じ業界でもA、B、Cで実は全然給与や昇進の体系が違うというなどということが余りわからないままみんな転職しているのかなということを見ると、労働条件の明示で働き手が自分の役割とか処遇をちゃんと理解した上で雇用契約が結べるようになれば、こういう表現が正しいかどうかわかりませんが、雇用の終了ということを考えていくときにも入り口が明確であれば、お互いに何が成果であるとか、どういうときに終わるというところもこれから話しやすくなっていくということかと思っております、1つ目が労働条件の明示ということができないか。

情報の開示ということに関しては、今、女性活躍推進法などで女性の管理職や活躍に関する数字や計画を発表しなさいということになりましたので、一部の情報に限られるとは思いますが、その会社がどういうふうに女性を扱っているのか、どんな感じなのかということがわかるようになりつつあるのだと思います。その勢いというか波の中で、女性以外の情報も公開することでもう少し社内の様子がわかるような情報開示ということを求めることができないのかということです。

そういうことがあれば、大学生の就職活動においても、あるいは転職活動においても、流動性が高められるのではないかと考えています。

鶴座長 よろしいですか。

次に、大崎委員から資料2について補足がありましたら、よろしくをお願いします。

大崎委員 ありがとうございます。

特段これ自体について補足する点はないのですが、先ほどの水町先生のお話について、事実関係を確認したいと思ひまして、今後の議論を進めていく上で予備知識としてすごく

大事だと思ったものですから。

根本に戻ってしまっただけで申しわけないのですが、今、ジョブ型正社員についての労働条件明示ということで議論がされているというお話だったのですけれども、例えば変な話、大学がいわゆる常用雇用をする労働者の中には、教授、准教授を初め、明らかに研究業務に従事する人といわゆる職員というのがかなり明確に分かれておりますね。あるいは病院などですと、医師と技師、看護師とか、相当明確に分かれていますね。こういうものは今のジョブ型という議論との関係で言うとどうなるのでしょうか。

例えば、大学の教授に急に職員になれということを経験転換だと言って命令するということではできるという理解なのか、あるいはできるけれども意味がないからやらないということなのか、それは労働法上できないのでしょうか。その辺を教えてください。

鶴座長 水町専門委員、お願いします。

水町専門委員 これが書面などできちんと明示されているということが法的に求められて、明示されていればその中でしか配転できませんよという話になりますが、現行法上はフルタイムで働く、期間の定めのない契約で雇われている、いわゆる正社員的な人については、書面できちんとどの範囲かということを明示することが求められていません。

大崎委員 例えば、実務上、大学などは。

水町専門委員 なので、実際上やっているかということ、やっていません。場合によって、そういうことをやるとすると裁判になって、明示の合意ではなくて黙示の合意として、研究者として研究教育のために雇ったでしょう。その黙示の合意を超えた配転というのは労働契約法違反だから、そういう配転命令権はありませんという裁判が出るということで解決しますが、そういう黙示の状態でも果たしていいのかというところが問題なのかもしれません。

大崎委員 今のお話で私も大分すっきりしたのですが、私の持っている問題意識もそこらにある程度しっかり明示するように、これは規制の強化になってしまうのかもしれないのですけれども、いわゆる期間の定めがない契約であっても、ある程度はそれを明示することを進めていくことで、いわば今のジョブ型をめぐる議論というのは、私の理解では何となく無限定のほうがまだ相変わらず基本になっていて、ジョブ型という特殊なものが設けられるという議論になっているような気がするのですけれども、そうではなくて、いかなる会社であれ大学であれ、ちゃんと明示して採用し、その範囲で人事配置を考える方向に持っていけないか。

例えば、会社で言えば、これは業態にもよると思うのですけれども、管理部門とか営業部門という限定をすとか、あるいは国内勤務とか海外転勤もあり得べしとか、そういうことを少なくとも法制度上義務にしていくというのは一つの議論のポイントになるのかなという気がいたしました。

鶴座長 ありがとうございます。

島田専門委員、お願いします。

島田専門委員 今回の点なのですけれども、一般論として水町先生のおっしゃるとおりなのですけれども、例えばうちの大学ですと、就業規則は教員と職員は別体系でつくっているのです。ですから、その間の異動というのは予定していません。それから、額はそんなに変わらないのですけれども、賃金体系も教員は年齢給みたいになって、職員は職能資格みたいものに入っているのです。その間の異動というのは予定してないというか、任命も大学の教員として辞令を出していますから、職員は職員で出しているのです。恐らくそこははっきりしているのではないかと思っています。

ただ、大学というのは特殊なところであれなのですけれども、後段のほうの話になると、どこかにも書かれていましたけれども、結局、採用の仕方の問題に多分かかわってきていて、例えば管理部門だ、何とか部門だというので採用を会社がして、本当にそこで人材を回していくというシステムが成り立っていればそういうことも可能なかもしれないのですけれども、現状の採用の仕方の中では、そういう限定の仕方をするのはなかなか難しいのだろうということなのです。

ですから、今でも確かに労働条件明示義務の中に、従事すべき業務とか就労する場所というのは義務づけられているのですけれども、通常の会社で新卒採用みたいなものについて書くとしても、当面はこういうことという以外には書きようがない。そういう現実があるので、そこを踏まえたときにどう考えるか。方向性としては大崎委員のおっしゃっていることに賛成なのですけれども、どう落とし込んでいくかというのがなかなか難しい。

鶴座長 ほか、御意見は。

水町専門委員 今度は全体の話でいいですか。

鶴座長 どうぞ。

水町専門委員 佐々木座長代理と大崎委員と一緒に、入り口については事前に検討させていただいたところで、労働法の観点から少し大きく見て、どこまでやるかということはちょっと置いておいて、どういう課題があるかというのを少し整理させていただくと、労働条件明示というのはとにかく契約を結んで働く以上は、その契約の中身がきちんとあらかじめわかった上で契約をすることが望ましいし、実際に働いている中でも、それを理解しながらキャリアを展開していくことが望ましいので、きちんと明示できるところは明示しましょうということが今回は大切だと思います。

しかし、法的に言うと契約を結ぶ入り口の段階でどれぐらい、あなたがこれから契約を結ぶ労働契約の内容がどうなっていますよということを明示してもらうのが大切ですが、今の段階で例えば就職活動をしているときにどこまで労働条件明示が、特に正社員についてなされているかという、ほとんどなされていないし、就業規則を見せてくれということもほとんど言えないまま、よくわからないまま4月1日に働いたときに、見ようと思えば就業規則は見られますよという取り扱いがなされていることが多い。

資料でちょっとだけ説明させていただくと、資料1-1の4ページに労働基準法第15条というのがありますが、ここの第15条に関する問題として差し当たり問題になる点が3点

ありまして、1つが「使用者は、労働契約の締結に際し」と書いてあって、この「締結」がいつなのかという点が問題になっていて、少なくとも4月1日に働くまでには明示しなさいよということは最低限言われてはいますが、もう契約を結んできょうから働きますという日に明示させるのでいいのか。解釈としては、10月1日に内定したときには10月1日に労働契約が成立するので、10月1日に明示するほうが望ましいですねという解釈はなされていますが、10月1日の内定式はもう儀式なので、実際はその前の就職活動のときに、うちの会社に入ればこういう労働条件ですよということをきちんと明示させることも必要なのではないかというので、この「労働契約の締結に際し」という文言のあり方とか解釈が1つで、時期の問題です。

2番目が内容の問題です。例えば先ほど職務内容という話がありましたが、職務内容とか勤務地というのは、最初の職務とか最初の勤務地を明示すればいいという解釈がなされているのですが、4月1日に例えば長野県のこういう仕事をやってくださいというのが明示されたとしても、その後のキャリア展開の上で、ほかのところで働く可能性があるのか、どういう職務内容があるのかというところをどうするかというので、これは厚労省の懇談会の中で明示するとすれば、職務限定ありとか勤務地限定ありかなしで、ありの場合はどういう限定か、なしの場合にはどういう範囲があるかというので、どれくらいまで限定できるのか、明示を求められることができるのかという議論はしましたので、その議論を踏まえながら、もし法律を改正するのであれば、ここら辺のやり方で明示させたほうがいい。最初だけわかればいいのか、それとも、ある程度わかったほうがいいのかというと、後者を選択する場合にどうなのかというのはさらに議論ができると思います。

もう一つがうそを記載したときです。就職活動とか職業安定所、ハローワークに行って明示されていた条件が、実際に働いてみると全然違うという事件が最近頻発していますが、労基法によると第15条第2項で、明示された労働条件が事実と相違する場合には、即時に労働契約を解除することができるという、言われていたのと違う条件だったという場合は、労働者はいつでもやめていいですよとなっているのですが、労働者はやめて泣き寝入りをするとか労基法上は求められていなくて、うそを言ったときにうそはだめですよという、うそを言ったほうに何らかのサンクションを与えるということも選択肢として考えられるのではないかと。ちゃんと真面目に明示しているところが損をして、うそを言っているところがもうかるというのはよくないことなので、そのサンクションのあり方というところまで踏み込んでやれるかどうか、そこが第15条関係の課題ではあります。これが1つです。

もう一つは、そういう契約になっている形式的なことだけではなくて、実際にこの会社に入ったらどれぐらいの労働時間で働いているのかとか、あとは実際どれぐらいワーク・ライフ・バランスで休みがとれているのかとか、実際に働いた人がどれぐらい定着しているのか。特にキーになるのが、3年後定着率というのですか。3年の間にぼんぼんやめているということなのか。そのあたりを実際に働いたときの内容としてあらかじめ公表、知

ることができる状態にすることが大切なのではないかというので、資料1 - 2で女性活躍推進法とか若者雇用促進、次世代法というもので、それぞれの法律で女性活躍のためにこういうことを公表したほうがいいのか、若者の雇用をきちんと安定的にするためにこういうことを公表したほうがいいのか、子育て支援のために次世代法でこういうことを公表したほうがいいのかとそれぞれの法律で書かれていますが、それぞれの法律は法律で大切なものだけれども、そもそも正社員的な働き方をするときに、正社員の働き方自体をきちんとした魅力ある選択肢にするための情報提供として、少なくとも今言ったような労働時間の長さとか休みの取得率、3年後定着率というのは明示する。

それ以外にも、もしかしたら正社員の働き方自体を魅力的なものにするためには、こういうことをきちんとわかった上で会社を選択したほうがいいですよということがあれば、そういうことも含めて、いろいろな政策目的から掲げられている個別立法を、その中の本質的なものを集約して、正社員の働き方としてこういうことは公表していきなさいという基本立法みたいなものをつくるということも考えられる。そういう意味で、最初の時点での労働条件明示という労基法等のあり方と、政策立法としてこちら辺は情報として公表して、働き方自体を間接的に改善していきましょうということが大きな課題になるかなと思います。

鶴座長 どうぞ。

佐々木座長代理 今のはすごくわかりやすかったですけれども、これから1年間の中で何らかの成果ということであると、女性活躍推進法でこれとこれの範囲から公開しなさいとなったように、今言っていた有休の取得率だったりとか、この条件は公開したらどうですかということを私たちの中で、それが5つなのか10個なのかを選んで交渉したりするのはどうでしょうか。そうであれば、世の中を巻き込みやすいと言ったら変ですが、多くの人が知りたいと思っている情報であるという共感を持てれば交渉もしやすいだろうし、わかりやすいのではないかなと思うので、漠としたことを言っていくよりもどの情報を出してほしいかを決めて、みんなで議論していくのは賛成です。

それから、労働基準法第15条の3つのポイントを挙げていただいたところの「労働契約の締結に際し」がいつなのかというところが問題だとおっしゃっているのはそのとおりだなと思っているのですが、これを改正するのであれば、例えば「締結に際し」ではなくて「常に公開しておく」とか、あるいは「勧誘する」とか「募集する際に」と文言を変えるようなことを議論するということなのですね。そうすると、こここのところが重要であれば、ここも文言を具体的に示して進めていく仕方のほうが、時間的なことや交渉を考えてもいいのかなと思いました。

鶴座長 どうぞ。

島田専門委員 「労働契約の締結に際し」というのはなかなか悩ましいところがあるのですけれども、法律的に言うと、職業安定法上の募集採用における明示義務との連続性というのをどう考えるのかというのがあって、先ほど水町さんがおっしゃったように、求人

票を見て面接に行ったら、そもそも雇用ではなくて委任契約だという事例もあるということです。そういうものが虚偽と言えるのかどうかというのも、この規定がよくわからないのですけれども、とにかく職安法で言っていることというのと、職安法はあくまでも公的規制で、それは契約の募集の誘引みたいで、あとは当事者が合意して決めてくださいという考え方がどうもあるのですけれども、本当にそれでいいのか。そこを募集採用から締結というところまでを一連のものとして捉えていく発想が必要になってくるのかなというのが1点です。

それから、ちょっと角度が違うのですが、労働基準法とか職安法というのは罰則つきで公表しるとなっていて、サンクションとしては、先ほどの第15条で言えば、そうしていれば罰則があるというサンクションの仕方で、労働者は契約が解除できるのだとどまっているわけけれども、本当にそういう形でいいのかという、罰則で何とかするというよりは、むしろ労働者が救済されるという方向に変えていく。そうすると、むしろ労働契約法とかそちらのほうで考えていったほうがいいのではないかと。こういうものを詳しくすればするほど罰則で縛るといった形をとっているのがサンクションとして本当にいいのかというのは一方で考えておく必要があるのではないかと。強力な武器ではあるのだけれども、非常に規制的になるので、そこはもう少し議論できないかと思っています。

佐々木座長代理　ここでこういうことを言うのは変かもしれないのですけれども、ずっとお話を伺っていて、もう一つは今まで話してこなかったけれども、実際に雇用の入り口で考えなければいけないのかなと今、思い始めたことが、労働者側もちゃんと情報を開示しなければならないということです。例えば労働者も実は履歴書に書いていないことがあったり、今までのいろいろなトラブルを公表しないで就職活動をするということもあるわけです。だけれども、そういう人を雇ってしまうと、今だとなかなか退職をさせることはできないという難しさがあるので、全然関係ないですが、そんなことも一瞬、労働者が就職するときにきちっと自分の情報を提示しなければならないということも、この議論とは関係がないかもしれませんが、一部考えなくてははいけないかなと。

鶴座長　どうぞ。

大崎委員　今の一連の話に関連して、私は先ほど島田先生がおっしゃった採用時の情報提供の話と連続的に考えなければいけないというのは全く賛成で、いわゆる新卒一括採用も職業安定法の規制は受けているはずですね。

島田専門委員　一応、そうですね。直接募集しているといった意味では。

大崎委員　ですから、やはりそういう段階で、ある程度の労働条件明示というのをさせるようにしていかないと、確かに水町先生がおっしゃった、いつが締結時なのかということのも大事なポイントではあるのですけれども、これをどこまで前倒しても、恐らく採用活動にまで引っ張ってくるのは非常に難しい気がして、締結前に明示するのは一つの立法論だとは思いますが、それでもいわば内々定した人にだけ見せてということだと、入るべきかどうかという判断には余り役立たないですね。ですから、採用活動時に情報開

示させるというのは非常に重要なのではないかなという気がしたのです。

あと、もう一つは、罰則にエンフォースメントを依存するのは余りよくないのではないかというのも全く賛成でして、これはどうなのですか。労働契約が成立していない場合は、労働審判とかは使えないということになるのですか。解釈上はどうなのでしょう。

鶴座長 どういうトラブルを想定しているのですか。

大崎委員 例えば労働契約を解除することが法的にできるので解除するのだけれども、ついでに慰謝料もよこせみたいなことだと労働審判にも行けるのですか。

島田専門委員 それは、もちろん行けます。

大崎委員 そういう方法をもう少し実効性あらしめるというのも一つなのですか。何となく私のイメージでは、裁判外のものも大分、既に働いている人が雇用者と争っているケースが多いような気がしていたものですから。

鶴座長 多分、そこまでやってもしょうがないかなというのが現実の状況で、こんなところではだめだと思ってやめて、別のところを探したほうがいいということで、それはまだ失業にもなっていないので、多分、失業手当が出るという状況でもないということがあるのですけれども、今までの議論の中でかなり問題点が明確になっていただいたと思います。

募集のところから、実際に入社して働き始めるというところまでの間のところが実は非常に連続的に展開をして、実は非常に線引きをするのが難しい。なおかつ、それぞれの段階の中で、企業と働き手というか、入ろうとしている間の人たちの関係ということも全然違ってきますね。ある程度の内々定が出ているのか。でも、内々定が出ても実際に入らない人もいるわけですから、最初の募集の段階だとある意味で不特定多数の人たちにオープンしていく。ただ、状況が進んでいくとかなり特定の人に対するオープンということになってくるので、どういう人を対象にするかということで、情報自体がどれぐらいの範囲内でオープンになっているのかということが多分変わってくる。その関係で見えていくと、どの段階でどうすべきなのかという議論が多分変わってくるということだと思えます。

その話で言うと、今回の労働条件明示と情報開示というところが実は2つ同じようなだけれども、あくまで労働条件明示というのは、その人個人にとってどうなのですかという話と、それから情報開示の話は、入る企業が要は平均的にとか、どういう働き方をみんなはしているのかという、まさに企業の特徴というか、その働き方ということで、自分だけではなくてほかの人はどうでしょうかと。先ほど水町専門委員がおっしゃった話の中には、労働条件明示というところにおいても、割と企業の特徴というか、先ほどの3年でどのぐらいやめているのかとか、労働時間が平均でどうなっているのかという話も入り得るということもおっしゃって、ややクロスオーバーするところの議論もあるということなので、今の段階ではどういう問題点があるのか、やや議論も重なり合うような部分があるということも若干認識しながら、さらに議論を進めていく必要があると思いました。

私のほうから2点御質問なのですけれども、1つは島田先生が先ほど労働契約法で救済

ということをおっしゃられたのですけれども、例えば労働契約法の枠組みの中で条文を設けて、具体的な救済のやり方について少し明示する条文を考えられるのかということについて、もし若干イメージがあったら。

島田専門委員 要するに、提示された労働条件が労働契約の合理的な内容になるという規定は可能なのではないかと思います。今、それを争っても必ずしも認められないので、そこら辺は民事的にもそんなに無理なくできるのではないかと思います。

鶴座長 あと、私のほうから特に専門委員の方々にお伺いしたいのですけれども、1つは、先ほどの労働基準法の第15条というのが一番大きなものだと思っているのですけれども、それ以外に個別の法律で、個々の特定の対象の方々に対して具体的にこういう明示をしなければいけないということも個別の法律でされているということで、非常に原則的な話と個別的な対応ということと、常に法体系を見ていくと両方あるということで、例えば情報開示の話についても、先ほどの議論はこれまで女性とか若者ということでいろいろ個別にやっていたのだけれども、それをもう少し一般的な方向でやりましょうということで全体的な方針を少し出せないかというのが多分、我々が今考えなければいけない一つのポイントだと思っているのです。

やや労働条件明示のほうは、この2つが動いていっているということについてはどういう評価をされているのか。それは個別でも、ある特定の層に対しては総論ではできない部分があるので個別にやらなければいけないのかとか、本来ならば総論というところで全部クリアにできるはずなのだけれども、これは個々の特別な経営問題があつてとか、そういうのはどういう考え方の整理がされているのか。もし、お考えがあれば教えてください。

水町専門委員 短時間労働者、パートタイム労働法とか有期契約、派遣労働者についてはそれぞれの特徴から雇用労働条件を明示してくださいねということが個別法で決められていますが、今回はそういう個別の特殊事情について特殊な事項を明示しなさいというよりは、正社員も含めた労働者一般について、基本的にこの情報は労働契約を締結するときとか、さらには会社を選ぶときの情報としてきちんと明示してください。その中で、これまで勤務地限定とか職種限定というのは、例えばノーマルではないアブノーマルと考えられたかもしれないけれども、これはノーマルな働き方の中で勤務地限定はあるのですかとか、職種限定はあるのですか、ないのですかというのも労働条件明示等の中に入れてきちんと対応するという基本的な、総論的なものとして労働条件明示にアプローチする。それは労基法等の入り口の段階での規制と、企業情報の公表という双方について共通して当てはまるのではないかなと私は思います。

鶴座長 ありがとうございます。

大崎委員、お願いします。

大崎委員 私は今のことと、先ほど鶴先生がおっしゃったことに関連して、先ほど言い忘れたことがあって、私がちょっと思いましたのは情報開示というものをいわゆる労働条件明示ということと完全に切り分けてしまうのではなくて、やはり一体として考えなけれ

ばいけないなと強く思っておりまして、情報開示は公表するということになるのですけれども、公表しているということをお各々の労働者なり契約をしようとしている人が知ることができるのか、容易にその情報は入手できるのかという話になると、非常に現実的ではないところがあると思うのです。

例えば、もう今はウェブの時代ですから、求人広告などでもせめてリンクを張ってすぐに見られるようにしろとか、それぐらいの規制であれば、情報開示と条件明示をリンクさせたとしても、そんなに企業に過大な負担を負わせるという話ではないと思うので、膨大な紙を送らなければいけないとか、そういう話にはならないと思うので、ぜひここは一体のものとして議論したいなと思います。

鶴座長 それは、雇用仲介事業の再構築のところでもその話というのを我々が提案して、ITの時代なので、そこでの労働条件の明示というものももう少しやり方があるのではないかと、簡便なやり方があるのではないかとすることは、我々は既にそこでも提案をしているので、この話はIT化がこれだけ進んでいる中でこういった問題をどういうふうに捉えるのかというのは、多分そこも一体として議論したほうがいいのではないかとすることは、我々ももともとそういう問題意識を持って、これまでやってきているということだと思います。

どうぞ、水町専門委員。

水町専門委員 情報公開の方法ですけれども、既に女性活躍推進法で政府としてデータベースをつくって、みんながアクセスできて、わかるような共通のデータベースをつくるという動きが既にありますし、さらに次世代法の企業情報の行動計画とか成果の公表についてはホームページ等によって公表するというのも法律の中に盛り込まれているので、みんなが知りたければアクセスすれば見られるという方向には進んでいます。なので、そういう方法を生かしながら中身をどうするかということをおさらに並行して検討されればいかなと思います。

鶴座長 労働条件明示、情報開示、かなり議論が出ましたけれども、岡議長、何か特によろしいですか。

岡議長 今、皆さんのやりとりを聴きながら、頭の整理を一生懸命している感じなのですが、このテーマは、「働き手のため」という部分と「企業にとって」という部分の両面で考えたほうがわかりやすいのかなと思いました。特に人手不足、人材不足、労働人口不足というのは10年前からすれば非常に大きな環境変化で、企業にとっては、能力のある人、実力を発揮できる方々に来てもらわないと困るという環境ですから、企業みずから、積極的に情報を発信、公開することは企業側のニーズにも合ったものであるという視点もぜひ入れておいたほうがよろしいのではないかと。何か企業に負担を与えるとか、義務付けるとか、ネガティブな印象を与えるのではなくて、ポジティブな印象を与えるようなことが必要なのかなと思います。

一方、働き手にとっては、自分の活躍する場を選ぶにあたって、労働条件、関連情報ができるだけ容易に入手可能であることが当然いいわけです。それはどの時点からとするか、

あるいは常にオープンになっているというタイミングも含めて、資料2にありましたように「労働条件明示」と「情報公開」という2つが確かにある。ただ、勤務時間とかの労働条件と、会社の従業員施策がどういう状態になっているかということの情報は両方ともオープンにすべきだと思いますが、先ほど一体化してというお話もありましたが、私は中身としては明らかに違うのかなという気がいたしました。

鶴座長 結局、労働条件明示でも情報公開でも、それをちゃんとやらないと、先ほどはペナルティーという議論もあったし、労働者をどうやって救済していくかという視点もありますし、それから、今、岡議長がおっしゃったように人手不足の時代なので、まさに情報をきちっと開示したり条件を明示したほうが、優秀な人たちが集まってくる。それは企業にとって非常にメリットになるのだという視点というのも非常に重要で、そういうものをちゃんときちっと組み合わせた中で制度設計というのが私はあるのかなという感じがいたしますので、まさにそういう視点も組み合わせるとということが非常に重要かなと思います。

大分、労働条件明示、情報開示の議論はしていただいたのですが、採用の話については、事務局のほうから特段、法律が今はあって何かということではないのですが、これは皆様御承知のように、経団連の検証というか、いつから要はスタートさせるかというものが実際には非常に企業の新卒一括採用についてもものすごく影響を持っている。これは非常に疑いのない状況だと思うのですが、それについて政府から要請があって、これまでの4月スタートというのが8月スタートになった。ただ、その中で実際にいろいろな問題が出てきました。これは私も大学におりますので、実際に学生の状況をつぶさに比較をしておりますので、まさに現場にいる者として非常に大きな変化があったと感じています。そして、経団連もまたそういう時期を変えるということを御検討している。

この問題について、実際に法律で何か規制があるわけではないので、規制改革会議雇用ワーキング・グループとしてもどう扱うのかというのは非常に難しい部分があると思います。民間がある意味で自主的に一つの規範を定めてやりましょうという中で、政府がそういうものに対してどうしろどうしろということがまずもって適切なかどうかということから始まって、ただそれが現実の仕組みというか、制度においては非常に大きな意味がある。それについて何か問題点が発生をしているということがあれば、それはそれで規制改革会議としても、規制に近いものという認識を持てば、それに対してどうすべきかということもある程度考えなければいけない。

それから、法律があるわけではないのですが、この仕組みというのが要は日本の雇用システムの、これまで無限定正社員と呼ばれてきたものの根幹にかかわっているということも私は事実だと思うのです。なので、どこからの切り口で取り組むのかというのは非常に難しい問題があるのですが、ある意味でこの問題点を整理しておく、一括採用ということで逆に批判される場合もあるのですが、いろいろなものがシンクロナイズされて、ある意味で同時に起こっていくということになると、これは企業も学生

側もいわゆる適切な相手を見つけるための、マッチングのためのコストというのを非常に低下させているという大きな要因があって、ヨーロッパと比べてみても若年の失業率が日本は低いということは、それが非常に影響しているだろうというところは多分、専門家の間での基本認識だと私は思うのです。そうすると、ある意味で用意ドンということでシンクロナイズしてやるということ自体、それなりの意味がある面はあるのですが、一方、そこで全てが決まるのであれば、そこはいつにするのかという非常に大きな問題が出てくると、学業との関係というところもいろいろ考えなければいけない。それはどうしないといけないのか。

一方、海外については、少し海外の状況などをヒアリングする必要があると思うのですが、ある程度通年採用というのが一般化している部分もありますし、大学へ入ってから最初のうちからインターンなどを通じて、ある程度自分が行くところをそういう中で見つけていくというプロセスも日本に比べては強いのかなと思っています。それぞれのシステムのメリット、デメリットというのがあると思いますので、そこはしっかり海外の例、日本の例、何が双方で問題になっているのかということも含めて、もう一回いろいろ論点をかなり整理していかないとなかなか次の議論に行かないという感じもちょっと思っておりますので、きょうは皆さん、この問題について少し御意見があれば自由にお話しただきたいと思うのですけれども、若干上記2つの問題に比べては少し議論の仕方自体についても、このワーキング・グループで少し工夫をしていく必要があるなと座長の立場としても考えております。

もし、皆さん、何か御意見があればお願いします。

どうぞ。

大崎委員 私は、この一斉採用というのがある程度、職を求める人と企業、両方のコストを下げているというのは全く賛成なのですが、そのとおりだと思うのですが、一方で今までの仕組みの一番の問題だと私が思っているのは、いわゆる社会で仕事をするということをしたことがない学生に、社会に出るに当たって、最初にうそをつくことを教えているというのが最大の問題だと思っているのです。

例えば、選考開始の日に初めて応募した人は絶対に受からない仕組みになっているわけですよ。実際には水面下の選考は選考開始以前に行われているという、表に出ていることを信じていた人は絶対にばかを見る仕組みを学生に教え込むという教育効果は非常に問題が大きいと私は思っていて、単純に通年採用にして個別にみんなやればいいではないかというのは余りにも私は現実離れした議論だと思っているのですけれども、何かちゃんとした規範を設けて、ある程度の拘束性も持たせないと、要するに世の中で建前に書かれていることは全部信用しないことが正しい生き方なのだとすることを教え込んでいると私は感じられてならないのです。だから、どうしろというのがなかなかないので難しいのですが。

鶴座長 ほか、ございますか。

島田専門委員 大崎委員の御意見はなるほどなと思ひまして、私もよく解決策がわからないですが、例えば一括採用のところの時期をずらすとかをやってみても、大学教育に対する弊害なり、本人たちもなかなか変わらないのですけれども、ここでまさにやっていることなのですが、もう一つのポイントは、そこでうまくいかなかったものを情報開示して、転職市場を活性化させるという、そこがあって、最初に入ったところというのが、その重みを脇から少し落としていくみたいなことを考えればいいのではないかと。

先ほど3割と言っていましたけれども、学生なんかを見ていても、何となく名前が入ってミスマッチというのはたくさんいますし、高校生なんかに至っては相当それが多いわけです。だから、そのこの制度を本当は変えればいいのだけれども、なかなか最初から自分が本当に思うところがマッチするというのはないので、今、まさにここでやっていることだと思うのですけれども、そこから行くしかないのかなという印象を持っています。再チャレンジをなるべくできるような仕組みを促進していくことを考えていく。

鶴座長 どうぞ。

佐々木座長代理 何の解決策も浮かばないのですけれども、おっしゃるとおりで、一括採用で入ると、みんな挨拶が何年入社ですというのが永遠に会社の中でずっとあって、名前より先に何年入社の誰々ですというのがずっとつく。こういう社会を変えないと中途採用も活躍できないし、時短で働いている人が戻ってきても活躍できないしということで、一括採用の弊害は入社のところだけではなくて、多様性とか流動性といったところに影響するということを意識して考えなければいけないということです。

それから、今の大学生の就職に関しては、我が校からこの会社に何人入りましたといったことがランキングになるようになってきているから、学生が悪いというよりも大学の就職課がどうしても有名企業に行かせたいという見栄もできます。そうするとみんなが一斉に応募する。なので、これは20代に限定しないかもしれないのですけれども、転職をしてもいいということを知ってもらう必要がある。そうすると、先ほどの3年の定着率というのが私の中で少し矛盾を感じてきます。長く人がいる会社がいい会社なのか。流動性というのは2年で流動するのは悪くて、10年で流動するのはいいのかみたいなことも私たちが考えないとならないと思います。大学生で就職して3年でやめてしまう人が3割いるという現実を5年にすればよいということを私たちは今言おうとしているのか、ここは今、私は自分の考えの整理がつかませんが、少し議論した方が良くはないかと。

島田専門委員 私の意見では結婚みたいなもので、うまく最初から一生のパートナーに出会えば一番それが幸せだと思うのです。会社もそうだと思うのです。ただ、そうでない場合も幾らでもあるので、だけれども、そこが移ってはいけないというのは非常に問題なのではないかというイメージです。

佐々木座長代理 でも、そうすると、長く働けるところを見つけるための転職という概念になってしまっていて、いいところが見つければ長くいられて、それがハッピーだという結末になると、流動性と言っているところの考え方違ってこないでしょうか。例えばプロフ

ェッショナルで5年単位でいろいろな企業に転職しているという人は永遠に不幸な人、となのかみたいになるので、ちょっと議論もしないといけないのだろうと思います。

鶴座長 この点の議論になると必ずそういう話が出てくるのですけれども、自分が動きたくて動く人と、もう自分はこれ以上やってられないと言って動く、やめてしまうというのとは全然違うわけですよ。そうすると、どこでも流動性がどうかとか指標というのも考えなければいけないのですけれども、2年とか3年ぐらいのところでは最初に入ってやめてしまうというのは、まだまだそれなりにいろいろ自分は企業を渡り歩いてプロとしてやっていこうということを考えるにしても、当然、最初に入って2年や3年では早いでしょう。そういうところにはそういう人たちが意に沿わなくて動きたいという人たちが多分多いだろうということで私は間違いないのだと思うのですよ。

ただ、逆に言うと、もう少し5年とか10年たっていったときにいろいろ変わっていくということについては非常にポジティブな意味を持ってやっていたらっしゃる方々も私はだんだん多くなっていくということなので、どこまで行っても自分が希望してやるのか、それともそこに沿わずに行くのかということところは数字ということだけでは見えないので、ただ、そこは議論するときに丁寧に我々も考えていかなければいけないポイントだと思っています。

どうぞ、水町専門委員。

水町専門委員 先ほど、私が3年後定着率が大切だという話をしたのは、働いている人にとっては働き方とか会社に魅力あるかどうかで、別に1日でやめてもいいし、3カ月でやめてもいいし、働いている人にとっては自由な選択ができるというので、特に何年定着するというところにここでは何も触れないほうがいいと思います。

逆に3年続けて働かないでやめた人がそんなにいる会社というのは、働く環境をちゃんと整備しているのかという意味で、ちゃんと3年以上働かせている人がたくさんいるという会社の魅力をはかる上で重要だということで申し上げて、3年後定着率が公表されるようになれば、あなたは1年でやめたのだけれども、あの会社だったからやめたのねということがほかでも検証できるようになるので、そういう意味では重要ななと思います。

鶴座長 大崎さん、どうぞ。

大崎委員 ちょっと今の議論とは違う角度なのではございますけれども、先ほどから出ている採用の件についてです。確かに民間の自主ルールが一括採用を規律していることは間違いなく、なかなか国としてできることは何かあるのかということになるのですが、私は国としてできることの最大は国家公務員試験の仕組みを変えることではないかと思っております、これは国としてなかなか難しい判断だとは思いますが、例えば国家公務員試験の受験資格を大学卒業者とか高校卒業者ということに限定するだけで相当違ってくるような気がするのです。また、国家公務員試験においても、合格発表前に面接をするということが実務上行われている。これは公表されている事実かどうかわかりませんが、公然の秘密になっているわけですが、これをやめるだけでもかなり世の中は変わると思うので

す。

現状は、国家公務員試験のあり方が民間のそういうルールに引きずられているいろいろ変わっているということなわけですよ。実は司法試験なんかはロースクールを修了しないと受験できないという仕組みになっていて、これは予備試験ができたことで話がだいぶ混乱しているわけですがけれども、修了しないと受けられないので、在学中に就職活動する人は意味がないので誰もいないとなっているわけなのですからけれども、これが一つ、国としてできることかなと思うのです。

鶴座長 多分、今の大崎委員の議論は、結局在学中にいろいろ活動するのは当然学業とバッティングするので、卒業してからどうぞやってくださいと。それであれば全く学業との関係は問題ないですよというお話、御議論だと思うのです。多分、これも海外との比較というのをしっかりやる必要があると思うのですけれども、欧米の場合だと大学に行くというのも、自分がこれから勤めて、自分としてはどのぐらい稼いでいくのか。まさにその投資ということで、全部親がかりというのではなくて、お金をもちろん借りたり、奨学金を得たりということで、まさに自分で自活して行って大学で学んでいっているという部分というのはあって、逆にギャップ・イヤーみたいなものがあったとしても、その間に親に頼ってとかなんとかということはないわけです。

ただ、日本の場合は非常に学費とかそういうことも含めて、大学のところは非常に親がかりで、家計としてもその負担が一番高まって、とにかくその後はすぐ就職してください。ぶらぶらしてまた就職活動ですかということが実は容認できない仕組みになってしまっている。これは補完性の話がすごく大事で、例えば一括採用というのは人事システムですよ。つまり、1年とか2年ごとにどんどん企業の中でどっと人を変えて回していく。その後は定年というのがあって、そこでどっさりやめるから一括採用として毎年決まった時期にとるとというのが一つのシステムと化している。

欧米のほうは、ある意味では関心が出たらそこに人が動いていくという仕組みと日本というのは根本的に違うので、その話と非常に密接に絡まっているだけに、採用のところだけ抜本的に変えたから、実はほかのところとの補完性というところが非常に難しい。もちろん、私は別に一括採用を今後ともずっと続けられればいいという持論では全くないのですけれども、相当ほかのものと絡まっているから、定年の話をどうするのですかとか、そもそも人事のシステムをどうするのですかというところと一緒に考えていかないと、なかなかこの話というのは出口が見つかっていかない。そういう意味では非常に重い話かなという最初の認識が非常に必要かなという感じをしております。

ほかに、何か。よろしいですか。

それでは、資料1、資料2につきましては本日、雇用の入り口につきまして、御意見をいただいた問題意識を踏まえて、今後、先ほど申し上げたように海外の事例というのももう少し比較して、日本のシステムのメリット、デメリットをもう少ししっかり見ていく中で、最終的にどういう方針が必要かということを考えていくということで、当面そういっ

たヒアリングを進めていくということで皆さん、よろしいでしょうか。

どうもありがとうございます。

次に、10月9日に雇用ワーキング・グループで了承されました資料の改訂について議論したいと思います。事務局から資料3について御説明をお願いします。

平野参事官 ありがとうございます。資料3の御説明をさせていただきたいと思います。

お手元にあります資料3のマップになりますが、こちらは「『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』」ということで、これの改訂版としてお配りをしております。これは10月26日の本会議において、10月9日のワーキング・グループで了承された資料を改めて配付させていただき、議論をいただきました。

その中で一部の委員から、上段の横軸になりますけれども「WGの取組」として記載されているものの中で「多様な雇用形態」という表現をしておりましたが、こちらの表現について、働き手の目線を意識した表現として「多様な就業形態」といった表現にしてはどうかという御提案があったということを受けまして、資料3として、改訂版として御用意をさせていただいたものであります。

本日のワーキング・グループで改訂版について御了承いただけましたら、次回の本会議にてこの資料を改めて共有をさせていただけたらと思っております。

以上です。

鶴座長 ありがとうございます。

今、御説明にありましたように「多様な雇用形態」というのを「多様な就業形態」に変更させていただけないかという御相談でございます。

特に御意見等はよろしいですか。

どうもありがとうございました。

一応、きょうの議題というのは以上なのですが、皆様、最後に何か。

岡議長、よろしいですか。

岡議長 一括採用の話と労働移動の話について、鶴座長に最後にまとめていただきましたけれども、実は、就活の選考解禁を8月に繰り上げるというのは私が言い出しっぱなのです。少なくとも商社だけでもやったらいいのではないかと日本貿易会で意見をまとめた背景は、一括採用という大きなシステムをまだ変えるタイミングではないが、大学生には学業にもう少し専念していただいて、それからでも十分間に合うではないか。従来は4月1日ということでは、大学は3年でおしまいみたいな印象がありますので、4年の夏ごろまでは勉強していただいたらいいのではないのか。それによって何の不都合もないではないですかということで考えたのです。

経団連は反対しましたが、その後、いろいろ話をして、経団連も納得して、多分大学側も理解を示してくれたと思うのですけれども、それでスタートしたわけです。それで今回、ちょっと混乱が起きて、いろいろな問題が出てきたので、もう一度検証して見直す。場合によっては元に戻すということも内々決まったような雰囲気になっているわけですがけれど

も、今回の問題は何かと言えば、8月からにしましょうと決めただけでも、先ほど大崎さんが言ったように、実際はもっと前広に水面下でどんどんやっけてしまっているという問題と、もう一つは人が来てくれないのではないかと焦っている業界なり企業でも水面下の話がどんどん進んでいたわけです。あるいは水面の上でもやっていたところもあったかもしれませんが、ところが、そうした企業の内定を8月1日以降の企業から内定をもらった学生さんが蹴っ飛ばしてしまったわけです。したがって、先行して人材確保したと思っていた企業にとってはえらい迷惑だということも起きていたわけです。

そういったことがもろもろあったようなのだけれども、これを仮に4月1日に戻しても本質は変わらないのですよ。昔は青田刈りという言葉がありました。1月1日から水面下で動き出すところが出てくると思います。結局、この問題は今のような紳士協定ではなく、国も関与した形で、企業も経済界も学校も含めた、もう少ししっかりとしたルールをつくらないといけないのではないかと。決して時期の問題ではないように私は思っております。しかし、今回は見直すということですから、その結果を待てばいいとは思いますが、規制改革会議として、この一括採用のタイミングの問題にどう踏み込んでいくかということとは、これからさらに議論を深めていただく必要があるということにはよくわかります。

もう一つ重要なことは、先ほど島田先生から言っていただいたように、本人の意思で移動したいというときに、その移動がしやすくなるような環境整備をすればいいのであって、一つの企業に長く勤めることがだめだという考え方では必ずしもない。

本人がこの会社に10年、20年いるほうが能力を発揮して活躍できると思ったら、長らく同じ場所で活躍していただけたらいいし、そうではなくて、入社して1年、2年で自分が理解していたのと大分条件が違うとか、環境が違うとか、あるいは能力の発揮できる環境ではないなと思った方は、その会社を辞めて、また新しいところに移動しやすくなるような環境整備をすることが我々の考えているセーフティネット、労働移動がスムーズにできるような人材育成、教育も絡んでいるのでしょうけれども、そんな気がいたします。先ほど佐々木さんから御指摘があったように、長く同じ会社にいることはベケだという考え方はなしとしてもいいのではないかと。それは本人が、一人一人の働き手が考えることなのかと思います。

鶴座長 どうもありがとうございました。

それでは、先ほどの資料3については、雇用ワーキング・グループで了承することにしまして、次回の本会議で改めて共有することにさせていただきたいと思っております。

最後に、私のほうから今後の進め方について皆様にお話を申し上げたいのですけれども、本会議のほうで雇用ワーキング・グループと本会議の関係、多様な働き方というので本会議の案件にさせていただいたので議論がありました。そこでのポイントはワーキング・グループで、きょうは出ていませんけれども、オレンジ色と緑色の今後どういうものをしていくのか。フォローアップ案件と新規の案件がございましたけれども、基本的にはワーキング・グループで議論をしていって、その中で適宜、必要に応じて本会議のほうに我々の

ほうから、ある程度意見がまとまり、議論が収束していけば、そこでまた本会議のほうに上げさせていただいて御相談をしていく。

また、きょうも岡議長が御出席になられて、まさにワーキング・グループの中で議論に加わっていただきながら、これは少し本会議でもうちょっと議論したらいいのではないかというものが出てくれば、またそこでのいろいろ御指示等もいただきながら、その辺の連携を非常にうまくやっていきましょうということになっております。

きょう、とりあえず雇用の入り口の議論をさせていただいたのですけれども、年内に1回、我々でフォローアップを多分やる必要があるだろう。厚労省に来ていただいて、これまでの進捗状況を聞く。それと本会議のほうでも、資料3のほうで「多様な働き方を支える働く場所・時間等の一体的改革」という、ここも非常に大きな柱でございますので、年内については、ここについてもう少し集中的に議論をさせていただく中で、ある程度ものがまとまれば、また本会議のほうに論点整理等々を我々のほうから出させていただいて、全体で議論をさせていただくといった流れを年内の中では考えていきたいと思っております。

もし、何かここで今、御意見があればお伺いします。よろしいでしょうか。

では、本日の議論はここまでといたしまして、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ありがとうございました。