

第41回 雇用ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成27年11月6日（金）9:56～11:40
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）、岡素之（議長）、浦野光人、大崎貞和、佐久間総一郎
 - （専門委員）島田陽一、水町勇一郎
 - （政府）西川内閣府審議官
 - （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
 - （厚生労働省）労働基準局 村山労働条件政策課長
職業安定局雇用開発部 伊達労働移動支援室長
職業安定局派遣・有期労働対策部 松本需給調整事業課長
職業安定局 松本雇用保険課課長補佐
4. 議題：
 - （開会）
 1. 労使双方が納得する雇用終了の在り方に関する検討状況について
 2. ジョブ型正社員の雇用ルールの整備に関する検討状況について
 3. 一定の手続の下で行われる転職スキル形成に対し、政府が支援する制度の整備に関する検討状況について
 4. 労働者派遣制度の見直しに関する検討状況について
 5. 雇用仲介事業の規制の再構築に関する検討状況について
 - （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、まことにありがとうございます。

本日、佐々木座長代理は御欠席です。

また、本日は岡議長にも御出席いただいております。ありがとうございます。

以後の進行は鶴座長のほうからお願いいたします。

鶴座長 時間はちょっと早いですけれども、委員の皆様もおそろいになりましたので、開催したいと思います。

それでは、議事に入りたいと思います。

本日は、「労使双方が納得する雇用終了の在り方」「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」「一定の手続の下で行われる転職スキル形成に対し、政府が支援する制度の整備」「労働者派遣制度の見直し」及び「雇用仲介事業の規制の再構築」のフォローアップといたし

まして、厚生労働省よりヒアリングを行いたいと思います。

きょうは議題がたくさんありまして、それぞれの項目について厚労省のほうから10分以内で御説明いただきながら、残り10分程度質疑応答ということで、これだけの課題をこなしていきたいと思います。

まずは「労使双方が納得する雇用終了の在り方」につきまして、厚生労働省から御説明をよろしく願いいたします。

村山課長 厚生労働省の労働条件政策課長です。

お手元の資料1 - 1に従いまして、ただいま座長からのポイントを絞ってという御指示も踏まえて、御説明します。

表紙をおめくりいただきますと「労使双方が納得する雇用終了の在り方」につきまして、規制改革実施計画関係の閣議決定内容を掲げているところです。

2ページ目以降に3月25日に会議から頂戴した意見書をつけているところです。その上で、1ページの閣議決定のcの部分、労働紛争解決システムのあり方について、紛争解決の早期化と選択肢の多様化等の観点に立って、労使の代表者や法曹関係者、学識経験者等を幅広く参集した議論の場を速やかに立ち上げ、3月25日の意見書に掲げられた課題等について論点を整理した上で検討を進める、とされているところについての現在の取り組み状況について説明します。

5ページ目に「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」の開催要綱をつけているところです。趣旨・目的としては、意見書にもございますように、既存の労働紛争解決システムの解決手段がより有効に活用されるための方策、解雇無効時における金銭解決ルールあるいは金銭救済制度と言われるものにおいて、その必要性やあり方等について御議論いただくための場として、10月29日にこの検討会を立ち上げたということです。

6ページに参集者の先生方の名簿をおつけしております。この点に関しましては、別途、「多様な働き方を実現する規制改革に関する意見書」として、多様な働き手のニーズに応える環境を整備していくという観点から、従来の主要な関係者、具体的には労使の皆様方のみならず、さまざまな立場の声を吸収する対応が必要とされていることも踏まえて、いわゆる労使の代表の方にはもとよりお入りいただいておりますが、あわせて法曹関係者、また多様な御主張をお持ちの専門家の先生方にも入っていただいているということです。本ワーキングから鶴座長にも委員として御参画いただきますとともに、事務局席には刀禰次長にも参席いただき、1回目の会合を見守っていただいたということです。

その上で、7ページ以降が1回目の検討会における御意見の状況です。後ほど座長からも御説明があるのかもしれませんが、事務局の責任で取りまとめた主な御意見について紹介させていただきたいと思います。

まず、全体の議論の進め方としては、労使双方が納得できる議論となるように互いの立場を思いやりつつ、よりよい制度づくりに向けて議論を進めるべきである、また、解雇無

効判決時における金銭解決ルールが注目されがちであるが、それ以前の紛争予防、また円滑迅速な紛争解決がまずもって重要であることを共通認識にしていこう、という重要な御指摘がございました。

また、検討会の進め方としては、「必要性のあり方も含めて検討」とされているが、必ずしも最初から新しい制度を創設することを前提とせず幅広く議論すべきだ、その前提として既存のシステム、すなわち労働局や労働委員会におけるあっせん、また労使双方から高く評価される労働審判制度、民事訴訟の中で和解に至る事案、こうしたものがどのように機能しているか等について共通認識をつくっていく必要があるのではないかという御意見がございました。

他方で、既存制度の運用改善に関することのみであれば所管の審議会で議論すればよく、成長戦略としてグローバルにも通用するようなルールづくりについての要請があり、こうした検討会が立ち上がっているということを踏まえれば、そうした新たな立法政策の大枠をこそ議論すべきだという御意見もございました。

その上で、2つ目の丸と3つ目の丸の御意見を受けて、現行の紛争解決システムが有効に機能しているかという議論と、解雇の金銭解決ルールの創設等の立法政策上の議論は有機的に関連しているので、両者を一体的に検討することが必要であるとされ、この点はおおむねコンセンサスになったものと理解しております。

また同時に、紛争解決にかかわる当事者のヒアリングが必要であり、それを丁寧に行うことによって共通認識をつくっていくことが必要である、という点についてもコンセンサスになったと感じております。

その上で、既存の労働紛争解決システムの運用に関する御意見といたしましては、3月25日の意見書でも使用者側の参加率を高めるといった提言もいただき、我々もさまざまな取り組みに着手しているところでございますけれども、労働局におけるあっせんの改善を考える上でも、労働委員会のあっせんの長所、具体的には労使委員による当事者への説得等に注目して、そうした制度改善に活かすべきだという具体的な提言がございました。

また、労働局のあっせんの解決金水準の低さについては、調整的な解決手段であることや迅速性が求められることもあるけれども、解雇が不当ではない事案もあっせんの対象として含まれていることは前提として意識すべきだという御意見もございました。

労働審判制度に関しては、労使双方の法曹の先生からも、労働審判制度は労使双方が高く評価しているので、これをより使いやすい、アクセスしやすい制度にしていくことが重要で、この制度創設により予見可能性が向上していることは労使ともに一致した認識という御意見がございました。

8ページ目ですが、中小企業労働者には訴訟や労働審判へのアクセス障害、具体的には制度自体を知らない、また弁護士費用が払えない、あるいは時間的にも負担が大きいといった実態があるので、その解消が課題だという労働側の法曹の方からの御意見がございました。

紛争解決の現状を見ると、紛争防止のため、まずは現行のルールや基本的な労働法令の周知徹底が必要で、非常にひどい事案もあるという、労働側の立場で労働紛争の実務に当たっていらっしゃる方からの御意見がございました。

その上で、解雇無効時における金銭解決ルールを初めとする立法政策に関する意見としては、金銭解決ルール、金銭救済制度に関しましては、会議の冒頭、社会的に何が合理的なのかがわかるようにルールの明確化という観点から金銭救済制度の創設が必要であって、実際には調整的な解決の中で金銭解決が大宗を占めていることを踏まえれば、是か非かという基本的な論争をしても意味がない。制度創設に当たってはヨーロッパ諸国のように補償金の上下限を定めて裁判官が判断するという仕組みを考えるべきという御提起がありました。

同様の御意見として経済団体を代表をされる方のお一人から、日本型システムがほころびを見せる中で、グローバル化に対応し、他の改革と連動した改革を行って、外国企業をアトラクトして日本経済再生につなげていくことが重要という御意見がございました。

経営側の法曹の委員からは、我が国の解雇訴訟については、一方で労働審判の整備等も行われてきているが、解雇訴訟の究極的な解決という意味では依然として、地位確認請求に対するイエスかノーの二択なので、勝敗の見通しが困難であり、法律上の制度の中で金銭水準を示して解決するというのも、予見可能性を高めるための一つの方法だという御意見がございました。

経済学の立場から御参画いただいた委員から、個別紛争のあっせんを初めとして現行制度下で行われている金銭解決について、勤続年数、年齢、正規・非正規などの詳細なデータを分析した上で、ヨーロッパの制度も参考にしつつ、例えば何らかのガイドラインをつくるべき、それによって予測可能性を向上させていくべき、そのためのさまざまな分析もこれからこの会議でやったらいいのではないかと御提言がございました。

その上で、解雇の金銭救済制度は、解雇しやすくするというのではなくて、あくまで労働者に多様な手段を用意するために検討すべきものなので、その意味でも、その申し立て主体は労働者側に限るべきだという規制改革会議の意見書を踏まえた御意見をいただいたところです。これによって双方の納得ということにつながるのではないかと御提起でした。

一方で、経済団体側の一人の委員から、解雇の金銭救済制度については、平成18年の公労使集まった場所の建議では「引き続き検討」の課題となっているので、まずは労働審判制度の制定、成熟等、当時から現在にかけてどのような事情の変化があったのか、これを共有した上で議論していくことが大事だという御議論がございました。

また、労働法の先生からは、解雇の金銭救済制度に関する検討は手続面を含めてかなりテクニカルな議論が必要なので、その点はよく考えていく必要があるということと、その際、現行の裁判の中で、民法709条に基づき解雇をめぐる損害賠償請求を認容している下

級審の裁判例もあるので、そうしたものの分析も今後必要ではないかという御意見がございました。

それから、別途の立場からですが、労働側の委員からは、紛争解決の際に解決金水準は個別の事案に応じて当事者の主張を考慮して決めることとなる以上、いろいろ分析しても一概には決まらないという現場での印象を持っている、これは労働審判員としての経験を豊富にお持ちの委員からの御意見でございました。

また、労働法の立場から、解決金水準にはいろんなファクターが影響するので、本質的なのは、データ化が難しいが、心証形成の部分であり、そもそもの根幹である苦情・不満への対処についても紛争解決に含まれているのではないかという今後の議論の一つの視点が示されたということです。

また一方、立法政策的な観点からは、金銭救済制度、金銭解決ルールのみではなくて、ほかの点についても御意見がございまして、例えば労働側の弁護活動をされている方からは、多様なシステムは整備できたけれども、それぞれの関連性が不十分だったので、ADRと司法制度の連携などについても議論していったらどうかという御提起がございました。

また、日本は、地位確認はできるけれども、就労請求権がないので、現職復帰ということがダイレクトには想定されていないことを共有すべきであり、そこは課題ではないかという御提起が労働側の弁護士の方からございました。

経営学あるいは労使関係のお立場の専門家からは、解雇無効等を訴えることができる労働者はごく一部であって、中小の企業の実態を見ると、ひどい解雇事案があってもほとんどが泣き寝入りになっているので、さらなる有効な解決手段の整備が必要ではないかという御提起などがございました。

総じて、先ほど申しましたように、既存の紛争解決システムの運用改善の議論と立法政策上の議論は有機的に連関しているので、一体的、総合的に議論していくべきだということについて、委員の皆様方のコンセンサスになったのではないかと思います。また同時に、紛争当事者や紛争調整の実態についてヒアリング等で深めていく作業も必要ではないかということもある程度共通認識になっているのではないかと思います。1回目、各界の先生方から挙げられた視点も踏まえながら、今後しっかりとこの課題について取り組んでまいりたい、このように考えているところでございます。

雑駁ですが、10分で報告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。

村山課長からかなり詳しい第1回目の議論の説明をいただきましたが、私も、先ほど御紹介がありましたように、委員として参画させていただきました。多様な立場の方がこの検討会に集まるということで、我々が主張したそういう議論の場が必要であるということを実感した一つの会議体が始まったというふうに私も認識して、そこでどれだけ有意義な議論が行われるかということで、私も委員の一人として貢献できればと思っております。

私のほうからちょっと申し上げたいのは、規制改革会議がこの意見を3月に出しており

ましたので、検討会の座長のほうから、まず最初に私のほうからそれについて御説明ということで機会をいただきました。私のほうからは、さまざまな立場の方がいらっしゃるのですけれども、御自身の立場をそのまま主張して、審議会で場外乱闘になったりということがよくあるのですが、そういうことにならないように、相手の立場を思いやりながら議論をやらないとまとまらないということを第1点として申し上げました。

第2点としては、規制改革会議は、いつも金銭解決の話ばかりがマスコミでも取り上げられるのですが、我々は、紛争の未然防止、紛争が起こったときの早期解決、そして労働者の救済という視点から選択肢をふやすという観点で今回、金銭解決の話も申し上げていて、労働側からの申し立てに限るということが規制改革会議の結論であるということについて再度、強調させていただいたということを私のほうから申し上げました。

基本的には、当日の議論につきましては、村山課長からの詳細な説明で尽きておりますので、この点につきまして、皆様、御意見があればよろしくお願いいたします。

大崎委員、お願いします。

大崎委員 意見というか質問ですけれども、今後の御予定というか、もちろん事務局としてお考えのことでいいのですが、いつごろまでこの検討会をやられるのかというのが一つ。

もう一つは、ここで何らかのものがまとまったとして、仮に法律の改正とかいうことが必要な場合には改めて労政審に諮ってという話になるのかならないのか、その辺を教えてくださいませんか。

鶴座長 よろしく申し上げます。

村山課長 お答え申し上げます。

当面、次回は11月下旬を予定していきまして、その後も月1回程度のペースでと考えております。22人、委員の先生がいらっしゃる、1回目はほとんど全員の御参加を得て、実りある議論になったところであり、日程的な問題も踏まえ、そのように考えているところでございます。

検討会のスケジュールのおしり自体は切っておりませんが、先ほど申しましたように、現行の制度の改善と新しいものと有機的に関連づけることが必要であるということと、1回目の議論で既に出ていますように、例えば外国の法制度や現場の実態のヒアリング、それから現行のシステムについての細かい検証も必要なので、ある程度の期間は議論していただく必要があるのかと思っています。全体としていつまでにと現段階で定めているものはないということでございます。

その上で御質問の2点目でございますが、審議会との関係に関しましては、先ほどの閣議決定の1ページで、日本再興戦略の改訂版のほうの閣議決定ですが、参考として点線で囲ってあるところの一番下に、この検討会で検討を進め、結論を得た上で労働政策審議会の審議を経て所要の制度的措置を講ずるというふうにしております。これは労働政策審議会もそうですし、ほかの審議会にかかわる手続がまたあれば、それも必要かもしれません

が、議論の大枠については結論を得ていただいた上で、恐らく所要の調整の上で、もう一度、公労使三者構成の審議会のほうの手续も予定しているということは閣議決定段階での整理ではございます。

鶴座長 これは私の希望でもあるということですのでちょっとお聞きをいただければと思いますが、やはり政策決定のプロセスということになっていくと、規制改革会議にしても成長戦略のほうにしても6月というのが全ての政策決定のメルクマールということになっているので、当然我々、その前までにいろんなもの、これはこの検討会のみならず、ある程度どういう方向性になるのかというものがまとまっていくという状況はそれぞれの会議体からもお願いをしていかなければいけない、これは従前から厚労省にもお願いしている点でございましたので、そこはまず明確化しておく必要があると思います。

2点目として、今回の検討会の構成を見ると、通常、労政審の前に行う研究会というのは学識経験者の方がほとんどメンバーで、労使からとか代表の方がいきなり入るとするのは余りないのですが、今回はそれぞれの団体からいきなり入っています。そこで議論を始めるといことは、ある程度結論が出てくると、その次の労政審という形になったとしても、そこはかなり早い議論の展開になるであろうと思います。これまでのように、労政審が、研究会でこんな報告を出したけれども、我々はまだそんなものは受け入れられませんというところから始めるということはいくはないであろうと考えておりますので、当然、厚労省側もそういうことをお考えの上で今回こういう三者のメンバーの方々を集められたと私は理解しております。先ほどの大崎委員の御質問については、私の立場からはそういう形にしていきたいという思いがあるということで申し上げたいと思います。

水町委員、お願いします。

水町専門委員 大崎委員の1つ目の質問ともかかわるのですが、資料の1ページの規制改革実施計画の上の四角の箱に、a、b、cとあります。cについてこの検討会で検討事項にしているのか、a、bについては「平成27年度検討・結論」と書いてありますが、どういうふうになっているのか、教えてください。

村山課長 検討会の話が中心になってしまって、最初の説明が雑駁でしたが、まず、aの都道府県労働局が行うあっせんの参加勧奨に関しましては、検討・結論の上、逐次措置していくという決定になっており、具体的に幾つかのことを既にやっております。一つが、御案内のとおり、労働局のあっせんというのは、当事者の片方、ほとんどの場合、使用者の方ですが、片方が参加を断ったら手続きは終わりという制度です。そうした中で、断ってくる使用者が増えてきて、そもそもあっせんのプロセスに入れず、入口で終わってしまうというケースが最近、若干多くなってきております。そういったことから、使用者側にもこの制度に参加していただくよう、長年トラブルでもやもやしていたり、基本的な法令のことを知らないで労使で言い合いになっていたけれども、あっせんしてもらってとてもよかったという声実際に寄せられている事例などをリーフレット化して、それをあっせんへの参加勧奨のときに使っていくようにしました。さらに、より積極的に使用者に対し

て呼びかけをやっていくということについても、全国の労働局に指示を出し、今年度から始めております。局の体制等もあって、取り組みにやや差があるのではないかと御指摘もありましたので、申し上げた新たな取組を現在、秋の業務指導の中でも、各局で丁寧にやってもらうよう取り組んでいるということが一つございます。

もう一つの取組が、いろいろな紛争解決システムがあることが知られていないという指摘がございました。この点に関しては、連絡協議会を各都道府県のあっせん機関等で行っていることについては御案内の先生も多いものと思いますが、例えば都道府県でどう取り組んでいるかについては、知事部局で直接実施していたり、労働委員会に依頼したり、県によって実情も違うので、各局ごとに各県ごとにADRの機関も含めて、こういうそれぞれの機関があって、ここがアクセスの窓口で、ここが長所ですよとか、こういう場合はこっちがいいですよといったことがわかりやくまとまったリーフレットをつくって、これを関係機関で共有しながら、お互いの道案内みたいなことをやり始めております。

さらに、いろいろな取組を進めていかなければいけないと思っておりますが、そのところは先ほどご説明したこの検討会の中でさらに深めていただければと思っております。

bにつきましても、労働委員会の中でいろんな御議論をしていただきつつ、一方では制度的なものも含めてこの検討会の中でも深めていただければと思っております。a、bについては、現在の取組も進めながら、さらに制度的なもの、あるいは運用改善も含めてこの検討会の中でも深めていければということと、cの議論と一体的にやっていきたいという趣旨でございます。

雑駁な説明で恐縮です。

鶴座長 a、bは27年度に結論を得ることなので、検討会でこれも議論になるのだけれども、検討会でやるからといってそれが先延ばしになるということではなくて、むしろ検討会の議論をスピードアップさせる役割が既にここに埋め込まれていると理解したほうがいいと思っております。

労働委員会の機能の活用強化というところは、我々、3月の意見でこういうことを申し上げたわけですけれども、実は検討会の第1回の会議の中で、この視点は大変素晴らしいということで、委員の中からもそういう声をいただきました。我々のこれまでの取り組みということも私がいろいろお話を申し上げて、どの項目につきましても、特に会議の場から異論はなかったです。特に労働委員会のこういう取り組みについては非常に重要だという御指摘をいただきましたので、我々の取り組みについてもこの検討会で一定の理解をいただきながら、これからまた議論を深めていく、そういう第一歩ができたのではないかと考えております。逆に、委員の皆様、3月の意見につきましても、かなり御議論いただいた上で出ささせていただいたのですが、そういう形で議論がつながっているということを私のほうからも申し上げたいと思います。

ほかに何かございますか。どうぞ。

岡議長 このテーマについては、まず、そのような紛争を予防することが大変重要だと

と思いますが、不幸にして紛争状態になってしまった場合には、できるだけ早く解決する。もちろん働き手を中心なのだけでも、企業にとっても早く解決するということが非常に重要だと思います。現状、幾つかの解決方法があるのだけでも、我々が今回提案した金銭解決も含めて、解決をスピードアップするというファクターがあってもいいのかなと思います。

先ほど来、検討会の主要メンバーのご意見を披露いただきましたが、その部分については余り感じなかったものですから、先生方が悠長に議論していたのでは本来の問題解決になりませんので、検討会のスピードアップもさることながら、それぞれの解決の方法についても、より迅速に解決されるような視点が入れられたら、企業側にも働き手にとってもよろしいのではないかと。我々は、特に人手不足の中で多様な働き方を求めていますので、不幸にしてそういう事態になったときは、できるだけ早く解決して、また新たなところで活躍してもらおう、そういう思いで検討が進むようにしていただけたらありがたいと思います。

鶴座長 特にございますか。よろしいですか。

村山課長 大変貴重な御意見ありがとうございます。

専門委員の先生からも少しお話の出た労働局等の行政機関があっせんを行うということも平成13年度から新しく始めた仕組みでして、これは基本的に一回のあっせんでやるので非常に早い。他方で、解決金額の水準、あるいは先ほど言われていた参加者がどれくらいあっせんに乗ってきているかという課題があります。一方で、平成18年度から労働審判という、裁判所でやる非訟の手段として、3回以内で解決するという制度で、労使の利用された方からも評価が高く、議長おっしゃるように早さも含めて評価されているし、裁判所でやるのである程度判定的なもので信頼性も高い仕組みがあります。この仕組みについては、知られていないとか、アクセスの面とか、いろんな課題も指摘されています。そうした点も含めて、今、議長からありましたが、まさに労使双方にとってよりよくなるようにという視点から、迅速性も非常に大きなファクターだと思いますので、今後の検討会の運営に当たっても、迅速性についてもしっかりと胸に置いてやっていきたいと思っています。

鶴座長 よろしいですか。どうもありがとうございました。

それでは、引き続いて次のトピックでございます「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」につきまして、引き続き、村山課長から御説明をよろしくお願いいたします。

村山課長 資料2 - 1からでございます。

1ページ目にジョブ型正社員についての平成26年の閣議決定の抜粋をつけており、そこで御指摘いただいた課題は3点です。

1点目に、職務等に着目した多様な正社員モデルの普及・促進を図っていく、そのために雇用管理上の留意点、就業規則の規定例をまとめて周知を図るということです。

2点目、労働契約の締結・変更時の労働条件明示や、無限定正社員との相互転換・均衡

処遇について労働契約法の解釈を通知し、周知を図るということです。

3点目、こうした働き方について、よりよいものとなっていくように、政策的な支援の制度的な枠組みについて検討するようということです。

矢印のところにありますように、1つは、懇談会を設置して、水町先生にも御参画いただき、多様な正社員の雇用管理をめぐる課題について検討し、雇用管理上の留意事項をまとめていくという作業を26年度の夏まで行いました。あわせて、先ほどございました「解釈を通知し、周知を図る」ということについても対応したということです。

その上で、当然、周知が重要ですので、以前、大田代理からもこの場で、津々浦々にまで広がるようということの御指示もいただきましたが、これについて労働局でのセミナー、シンポジウム、またホームページで好事例等を公表するなど、いろいろなことに取り組んでいるということです。

さらに、支援策については、本年度、ジョブ型の働き方といっても業種業態によってかなり違うので、実態調査を行った上で、業種別のモデル的な就業規則をつくって周知を図るとともに、多様な正社員の議論の背景にある労働契約法の無期転換ルールの結果、同じ仕事のまま、ただ無期に転換するという、新たな対応が求められている課題にも対応しております。この点についてどうやって取り組んでいったらいいのかといろいろ考えめぐねていらっしゃる企業も多いということで、そうしたところに、様々な雇用管理上のツールもできてきたので、コンサルティングなどを専門的な団体に委託して展開し始めているということです。

以下、それぞれの各論については2ページ目以降ですが、ごくポイントのみ申し上げます。

まず、2ページですが、雇用管理上の留意事項や主な留意事項の内容は真ん中に書いてあるとおりです。

その上で、主な政策提言の内容として、留意事項の通達は発出したということ、水町先生から御指摘のございました次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針におきまして、限定の内容の明示等をしっかりやっていく、あるいは転換制度や処遇の均衡について社内ルールをしっかりと考えていただくということが望ましい旨を記載して大臣告示しているということ、さらに、多様な正社員の導入に対する支援措置として、従来は、基本的に有期雇用の方がいわゆる正社員に転換したときに一定の助成をする仕組みであるキャリアアップ助成金という制度がありますが、このメニューの中に勤務地や職務が限定された正社員制度を社内制度として導入して、有期の方を多様な正社員に転換するというキャリアアップのパターンの取組についても後押しをしていく制度について具体化しているということです。

若干飛んで恐縮ですが、5ページ目、27年度においてさまざまな取り組みにも着手しているということを先ほど申しました。具体的には、モデル就業規則の作成等、とりわけこういう働き方の方々がこれから伸びていくのではないかと考え、業界としても関心をお持ち

ちの飲食業や小売業の実態調査、あるいは就業規則の規定収集、より具体的なモデル就業規則の作成などをやるということとあわせて、無期転換ルールの導入支援のためのセミナーや企業に対するコンサルティング等を行い、そうしたものを発信していることについて御紹介しているところです。

なお、あわせて、本ワーキングでも御報告申し上げましたが、無期転換ルールに関しては、例えば定年後引き続いて雇用されているような方については必ずしもそのままルールを当てはめることがなじまないのではないのかという御議論も別途あり、専門的知識を有する方や継続雇用されている高齢者につきましては、既存のルールを変える特別な措置法も制定し、施行したところです。その運用状況、多数の企業からそういった特例の利活用が進んでいる状況について7ページにつけています。

なお、こうした多様な正社員や無期転換ルールに関しては、やはり同業他社がどんなふうにやっているのか具体的に突っ込んで知りたいというニーズが強く、各企業に労使関係もある中で難しいお話ですが、できたら詳細な社内ルールの設定やどんなふうに運用しているのかを幅広く提供していただけたらありがたいというお願いを行政からもしております。その成果を、例えば資料2 - 2や2 - 3のような形で公表したり、ホームページに掲載して、意欲的な取り組みについて広く見ていただけるような形にしていることも御理解いただければと思います。

説明が長くて恐縮ですが、よろしく御願い申し上げます。

鶴座長 どうもありがとうございました。

では、ただいまの御説明に関しまして、御意見、御質問ございましたら、お願いします。

大崎委員、お願いします。

大崎委員 1点、もし御存じだったら教えていただきたいと思いますが、今、御説明いただいたとおり、ジョブ型と俗に言われるものの実態とか、各企業がどんな取り組みをされているか、いろいろ情報収集されていると思いますが、言い方は気をつけなければいけないのですが、何となくヒエラルキーができていないのではないかというのが私の印象です。つまり、無限定の正社員というのが一番上にあって、その次にジョブ型の正社員があって、その下に有期雇用の人たちがいるというような、それを非正規と呼ぶみたいな、そこが大きく変わっていかないと本当の意味でみんなが心から望んでいる多様な働き方の方向が実現するというふうになっていかない気がします。

今、厚生労働省で把握しておられる範囲で、ジョブ型であることによって自分が能力を発揮できなくなるような配置転換をされなくて済むということで、逆に優秀な人が来てくれるのではないかという考えから、ジョブ型のほうを無限定の正社員よりも平たく言えば高く処遇しておられるという事例はあると思っておられますか。それとも、基本的には、ジョブ型とそうでない正社員両方いらっしゃる会社では、ジョブ型のほうが処遇は悪いと理解しておられますか。どちらでしょうか。

鶴座長 では、お願いします。

村山課長 お答えさせていただきます。

2ページをお開きいただきたいと思います。雇用管理上、今、大崎委員の御指摘は極めて重要な点であると私どもも思っております。また、この場でも佐々木代理から繰り返し同じ御意見を頂戴してきた経緯があったと思っております。

まず、懇談会報告書でまとめていただいた雇用管理上の留意事項の中でも、主な留意事項の内容のところでは転換制度というところがありますが、社内のルールを設けて、制度として明確化していくことがフェアにやっていく観点から重要だということと、再転換についても要検討の課題ということで、非正規の方で有期が反復更新されている方のキャリアアップという観点から再転換は必ずしもどうかという話ですが、ワーク・ライフ・バランスを図るために、ある時期にはいわゆる正社員の方が勤務地限定等の多様な働き方をする場合も、また戻れるという再転換のところが大変だということについては一つ言っているということです。

その上で、大崎委員の御関心は、今までの遠く離れた2層が単に3層になっただけではないのかということにあり、そうなっていない例はあるかというお話と思います。多様な正社員の懇談会の報告書にも明確に出ましたが、一つは、高度なジョブ型といわれるもの、金融やIT、そういったところでの専門職の働き方の中で、明確にジョブディスクリプションは限定されていて、処遇としては、例えば年俸で見たら正社員よりはるかに高い、ただ、それは有期の反復更新だったり、プロジェクト期間の雇用だったりするという方がいます。そうした方が統計的に数がどれだけ増えているかは分かりませんが、労働政策の議論をするとき、また特に裁判例などを分析したときもかなり認められる訳で、そういう働き方について一定の層があり、またそこについては違う形での雇用管理が行われているという実態はあるものだと思います。そ

もう一つは、これは懇談会の報告書の中には余り強調して書かないほうがいいだろうという委員の先生方の御意見も多かったので、数字を具体的に強調して書いておりませんが、報告書で取り上げている、A社、B社という名前を伏せた形になっている企業の実例からいっても、賃金の水準の面でいうと有期の反復更新されているような方と比べると、勤務地限定、職種限定の多くの方々の処遇というのはものすごく大きな差があるわけではない。ただ、その分、全国転勤がないとか、ほかの国へ行ったりすることはないとか、ものすごく幅の広い職種転換はないということから、一定の賃金水準の差は手当でつけたり、基本給でつけたりしていますが、その水準についてもものすごく差があるかというところでもないという印象が大勢であったと思っております。専門の先生からまた何かあれば。

鶴座長 特に今のお話につけ加える点とかございますか。よろしいですか。

ほか、御意見ございましたら。浦野委員。

浦野委員 5ページのところですが、以前もちょっと別の観点から申し上げたかもしれませんが、一番下の「取りまとめた成果の周知・啓発等」ですが、ホームページ、シンポジウム、企業向けセミナーとありますが、このことは働く側から見た視点といたしますか、あ

るいは今から働く方々、高校生も大学生も含めてですが、そういったところにどう周知していくか、そのことが物すごく大事だと思います。特に地域に行きますと、例えば私などよく聞きますが、沖縄とか鹿児島、そういう地域に行くと、地域の中で出たくないという人がいっぱいいらっしゃるわけです。そういう方々にこの新しいジョブ型、そういうことの周知徹底をしていくことによって、かなり安心感も含めていろんなことがわかつていきますし、ぜひこの周知徹底というところが使用者側だけに偏らないようにしていただければというのが希望です。

鶴座長 ちょっと私もその点について申し上げたいのは、ジョブ型の話は、特に3年前から規制改革会議で最初にこの話題を取り上げて、結構マスコミでも当時取り上げていただきましたし、ジョブ型とか限定正社員とか呼び名はいろいろですが、いろいろ議論が行われました。昨年、厚労省としてもどういうふうにしていこうかという対応はある程度まとめられました。それ以降、この規制改革会議の委員の中でも、あの後どうなったのか、しっかり周知ができていっているのか、一度わっと議論が出ただけけれども、世の中の流れというのはそこから前に余り進んでいないという、実は規制改革会議の中、ワーキング以外も含めて、そういうお話がありました。

では、具体的にシンポジウムは何回ぐらいやられたのか、セミナーをどこでどれぐらいやられているのか、そもそもコンサルティングというのも一体どういう方がどういうところでやっているのか、本省の方々がそういうのでいろんな企業を回られてというのは大変なことだろうと思いますし、ある程度いろいろ委託等々やられてこういうことをされているのだろうと思いますが、その具体的な取り組み、数とか、今これぐらいやっているのがあるのかどうなのか。

それから、パンフレットもいろいろおつくりになられて、お配りになられているということですが、我々も全く同じ問題を抱えているということで、きょうは佐々木代理がいらっしゃるのですが、必ずしも国民にわかりやすいパンフレットができていっているのかどうなのか、それが配られて、周知ということで本当に理解が進んでいるのか、実はそういうところも見えていかないと制度というのはなかなか浸透していかないという強い思いがございいます。その辺につきまして、具体的な取り組みが今わかれば教えていただきたいですし、具体的な数字等を把握されていないということであれば、別途御報告をしていただきたいというのが私の趣旨でございます。

村山課長 貴重な御指摘と御質問をありがとうございます。

まず、浦野委員からいただきました働き手あるいはこれから働き手になる皆さんへの周知というのは、この問題だけではなくて、もっと基本的な労働法令とかも含め、国会等で最近取り上げられる事案の背景に、基本的な労働法規の周知が、労働者自身を守る、あるいは権利として持っているものをしっかり行使していただく前提としても大きな課題と思っております。そこで、今、文科省とか大学団体とか高校などと話し合い、全体的にそういう問題意識を持って対応を進めているところはとりあえず申し上げておきたいと思いま

す。

その上で、鶴座長からの御質問の具体的にどの程度というお話でございますが、シンポジウム等に関しましては、全ての県庁所在地はなかなかいきませんで、全国の主要都市でそういったものを年に数回という形です。やり方としては、専門的なノウハウが必要だということもあるので、入札してシンクタンク等の方々に運営等を委託して、集客等も含めてやっていただいています。そこに労使双方の方に来ていただいて、関心の高いテーマであるのは事実ですが、回数等についてある程度限界があるのは事実です。その上で、後は行政努力といたしまして、労働局は、いろんな形で新制度の周知や、そういったことのために企業の皆様あるいは労働団体の皆様にお集まりいただく機会があるので、そういった場を活用しながら、多様な正社員の件についても周知の取り組みを進めているということです。

さらに、仕事の全体の進め方として、雇用均等行政も含めて、いわゆる刑罰法規的な規制というよりは、労使への周知啓発、働きかけが必要な取組が増えてきて、重要性を増してきております。現在、政府予算案を固めるための要求、あるいは査定を受ける作業中ですが、全国の労働局の組織について、徐々に、大胆な見直しを行って、雇用均等や最低労働条件ではない契約ベースの話、労働条件の設定改善のような分野を含めて、総合的に労使に働きかけていくという部門を各労働局に設けるべく検討を進めていることも御報告申し上げておきたいと思っております。

最後に、鶴先生からお話のございましたコンサルティングはどのようなふうに行っているのかということですが、基本的には、個社への働きかけで規制を守らせるといった話ではありませんので、行政が直接やっている訳ではありません。多様な正社員が求められる背景や、政策の流れについてよく御理解をいただけるよう、社会保険労務士の団体等に委託して進めています。シンポジウムをやると必ずその後、いろいろな話を聞きたいという方が結構いらっしゃるので、社会保険労務士団体等の方々に控えておいていただいて、個別のブースで相談したり、あるいはインターネット等でそういうものをお求めの方にエントリーしていただくということをトライアルで始めています。まだ年間100社ぐらいのベースですが、そんなことを始めていることを御報告申し上げます。

鶴座長 また別の機会で構わないのですが、いつどこでどんなシンポジウムやセミナーをやられたのか、具体的にこういうことをやったというのがわかるような情報をまた事務局のほうに御提出をお願いできればと思いますので、よろしく申し上げます。

どうぞ。

岡議長 最後に村山課長が周知徹底のためのシンポジウムあるいはセミナーの対象として「労使」という言葉が使われましたね。企業に対する周知徹底も重要だけれども、働き手に対する周知徹底というのも大変重要であると思っておりますので、シンポジウムやセミナーを行うときには労側にもぜひ声をかけていただければどうでしょうか。例えば、連合さんが組織の中で周知徹底してくれたらありがたいとも思いますが、いきなりそれは無理とし

ても、そういう場についても労使を対象にするというのは大変意味があると思いました。

鶴座長 では、先に村山課長、お答えいただきます。

村山課長 その点、心に置いてやっていきたいと思います。

もう一つ、個々の働き手の方に何が一番訴求するかを考えると、やはりマスコミの報道は極めて大きいと思います。鶴先生がさっきおっしゃった、2年前、3年前、大きく話題になったのは新聞の1面や2面の世界でしたが、最近、結構この話題は取り上げられてはいますが、面は違って、生活面、暮らし面です。例えばパートから店長になって活躍している人の事例とか、あるいは今までは期間雇用の繰り返しだったけれども、むしろその人たちこそ中心的な戦力なので、その人たちをまさにジョブ限定の正社員化して、こういう条件で雇った会社で、働き手の何々さんはこう語っていますという記事など、そういったものがかなり出ています。

マスコミの方にそれを報道していただくために何が大事かということ、結局、行政機関に取材に応じてくれる個社について聞いてこられるわけです。どこの会社の誰に聞いたら、いい働き手とかいい職場を紹介してくれるかと聞いてこられる方が多いので、そこに答えていくためにも、さきほど見ていただいたような「名前を出してもいい」、「社員を出してもいい」と言ってくれる先進企業のストックをつくっていくことがとても大事で、そのためにもこういうホームページ等々に個社のお名前を載せてくださるところを厚くして、それをマスコミの方に見ていただく。それこそ新聞の1面ではなくて、社会面とか暮らし面とか、そういったところも含めて、あるいはテレビ番組のちょっとした特集コーナーとかも含めて発信していただくことができるように、これからはもしっかりやっていきたいと思っています。

鶴座長 佐久間委員、お願いします。

佐久間委員 こういう問題の周知という観点からの感想ですが、今回この問題について有識者懇談会というのが組織されて議論をしていただいて、今回のアウトプットになった。ただ、そのメンバーを見ると、有識者なので、こういう構成になるのだと思いますが、これは私の感覚だと学会の集まりという感じでありまして、まさに現場の人間がいない。現場の人間がいれば、やはり関心が高まるということがあります。企業から誰が出ている、もしくは経団連等から出ているということがあれば、その関連でやはり企業として注目していくということになるのですが、この構成だと余り関心が企業側からは湧かない。組合側からも、よくわからないですが、湧かないのではないかとということなので、同じようなことを検討していただく上には、やはりメンバーをもう少し考えていただきたいと思います。

以上です。

鶴座長 ありがとうございます。

水町委員、どうぞ。

水町専門委員 2ページの下の方の政策提言の内容で次世代法の中で取り組んでいただいて

いるということですが、当時はまだ次世代法しかなかったのですが、女性活躍推進法と若者雇用促進法もできて行動計画等で、周知も大切ですが、企業の中で具体的にプランをつくって進めていってもらいたいということが大切なので、そういう中でなるべくこういうのを取り込んでいくということをお願いしたいということです。

鶴座長 これは全く次世代法と同じ流れなので、次世代法でやればほかのものも同じようなコンテキストで、法律が成立すればそこについて考えていただく、引き続きやっていただくというのは私も前提として考えております。そこはぜひよろしくお願ひいたします。どうぞ。

水町専門委員 無期転換が実際始まるのが2018年3月31日とか4月1日からですが、それがあと2年ぐらい、実際、2018年を待たずに無期転換するしないということを、雇止めし始めているところもあります。これからこれを推進していくのにあと1~2年が勝負なので、取り組みをキャンペーンをしたり予算をかけてやるのだったら、来年度、再来年度が本当に大切な年だということで、長い目で見るとよりは重点的に制度化を推進していくということが大切だと思います。

鶴座長 島田委員。

島田専門委員 いろいろありがとうございます。今後の問題になるかと思いますが、労働条件の明示あるいは均衡処遇という観点でも、パート法8条、労契法20条を含めて、職務の内容、人事異動の範囲を明確にして行こうという流れになっていると思いますが、問題は、それぞれのところでの職務の内容、日本の場合ですと単なるジョブディスクリプションだけではなくて責任の程度もかなり明示する、そこをもうちょっとモデル化して進めないとなかなか難しいのかなと思います。特に対象となる側の通常の労働者ないし正社員というものについて、その職務がどうなのかというのがないと実は比べられないという問題が出てくるのだらうと思います。それをモデル的に進めていくような方策を今後ぜひ考えていただきたいというのが1点目です。

それから、雇用管理上の留意事項のポイントの中でも、制度の設計・導入・運用に当たっての労使コミュニケーションとか、あるいはいわゆる正社員の働き方の見直しという、非常にダイナミックな点が上っているかと思いますが、均衡処遇を一方で考えていくと、その職場において一定程度合理性があるというか、不合理でないためには、どうしても労使コミュニケーションということがポイントになってくると思うので、これについても、過半数組合があるようなところはいいのですが、そうでないところについてどのような形で進めていくのかというあたりは御提案をもう少ししていただけるとありがたいと思います。

3点目は、きょうの範囲を超えてしまうことですが、この会議でも議論したのですけれども、労働条件の明示というのが、今のような労働基準法上のサンクションでいいのか、もうちょっと契約の内容に直結するような効力を持たせていったほうがいいのか。あるいはこれは村山さんの管轄を超えるのですが、そもそも募集段階での職安法上の労働条件の明示とどう連動させていくのかということを含めた、労働条件の明示という点ではやや超

えてしまうところがありますが、御検討いただく点があるのではないかと考えております。

鶴座長 今、島田専門委員のおっしゃった観点というのは、我々、今期、雇用の入り口について労働条件の明示ということ、そこを一つの項目としてジョブ型という観点から議論したのですが、もう少し横断的に考えていく、また処遇という話も、派遣とかジョブ型では均衡処遇というのはどうあるべきかということも、そのトピックについてかなり議論させていただいたのですが、これも我々、横断的に議論していく可能性というのはございまして、そういった観点からの今、島田専門委員からの御質問ということでもあるということで、もし何かつけ加える点があれば。

村山課長 ありがとうございます。佐久間先生、水町先生、島田先生から貴重な御意見がありました。

まず、佐久間先生から御意見のございましたこの懇談会の構成は、確かに今にしてみればという部分もございます。一方で、経団連、連合、個別に先進的に取り組んでいる企業のヒアリング等はさせていただきましたが、今後のいろいろな会議の委員構成の持ち方については、御指摘を踏まえて、よく訴求力のあるものにしていきつつ、所期の目的も果たせるようになっていきたいということで御指摘はしっかりと持ち帰らせていただきます。

水町先生からお話のございましたこの2年が勝負というのは、まさに全く同様の認識です。実態としてこの無期転換ルールに関しては、中堅企業とかの人事労務担当者とお話をすると、皆さんとても気にはされています。ただ、今まで、マイナンバー制度への対応と、無期転換の方が多企業は社会保険の適用拡大の影響を強く受けるということがあり、その2つの対応に追われていて、労使で話し合わなければいけない雇用管理の見直しの話は次のステップだということも多いのが現状です。しかし、実際に平成30年度の間際になってトラブルがたくさん起こることになっては困ったことですので、先ほどの労働局のあり方の見直しあるいは新政策の打ち出しも含めて、しっかり対応していきたいと思っています。

あるいは後でまた御高覧いただければと思いますが、好事例として推奨している企業の取り組みをみても、3年とか4年など5年の手前で無期転換を積極的に行うことで有期の反復更新している人を基幹戦力化していく視点をお持ちの企業もどんどん出てきていることは御報告しておきたいと思う次第です。

島田先生から大変貴重な御指摘をいただきました。しっかり持ち帰りたいと思います。特に1点目のモデル化のところにつきましては、法政策とは別に実務の話として、やはり業種業態で実情が違いますので、先ほど申しましたように、多様な正社員化のニーズが高い業界団体の労使の方を捉まえてやっていくというのも一つのアプローチかなということで、しっかり取り組みたいと思っております。

それと過半数組合があるところは別としてという点は、なかなか悩ましい課題でありますし、労働契約法の無期転換ルールというのは、それ自体が民事上のルールでありますけ

れども、実は企業の雇用管理のまさに労使コミュニケーションの観点から、どういうふう
に新しい人材活用やキャリアパスの課題に対応していくか突きつける課題でもあります。
労使コミュニケーションの重要性については引き続きよく発信していきたいと思っております。

最後の労働条件の明示の点については、所掌を超える部分は控えますが、一方で、労働
基準法上の契約の締結の瞬間に既遂に達する、これだけのことは書面で明示してくれとい
う規制をめぐる話に関しては、これはこれで非正規雇用の方とか中心にしてまだまだ課題
が多く、最近そういった遵守もされていないという事例も、例えば学生アルバイトの問題
としても、あるいは非正規で繰り返し雇われたり離職されたりされる方の課題としても指
摘されているところで、そこへの対応はベースとしてしっかり押さえつつ、その上での政
策論についてはまたいろいろ勉強させていただければありがたいと思っております。

雑駁でございますが、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。

皆様、よろしいでしょうか。

それでは、村山課長、御説明どうもありがとうございました。

それでは、次のトピック、「一定の手続の下で行われる転職スキル形成に対し、政府が
支援する制度の整備」につきまして、厚労省から御説明をお願いしたいと思います。

伊達室長 厚生労働省の労働移動支援室長の伊達と申します。よろしく申し上げます。

表紙をつけておらず恐縮でございますが、資料3「労働移動支援助成金の支援メニュー
の拡充」をごらんください。

資料の上段のほうに規制改革実施計画の関係箇所を抜粋しております。本件の関係箇所
としましては、表の真ん中の規制改革の内容の欄ですが、このうち「労働移動支援助成金
が事業規模の縮小・事業活動の縮小・事業の廃止のみではなく事業転換・再編においても
活用できることを明確にして周知を図る」、これが1点目であります。

「あわせて、そのような場合において、失業期間を最小限にするために早期に再就職支
援を開始するインセンティブが働く仕組みについて検討を行う」、これが2点目でありま
す。

実施時期としましては、「平成27年度中に結論。結論を得次第速やかに措置」するもの
とされております。

現在、労働移動支援助成金の利用に当たりましては、雇用対策法24条の規定によりまし
て、再就職援助計画を作成しなければならないということになっておりまして、この計画
の対象者について労働移動支援助成金を活用いたしております。

実施計画を踏まえた検討状況としましては、資料の中ほど以下、実施予定事項として整
理しておりますので、ここをごらんください。

まず、1点目でございます。「再就職援助計画について、事業規模の縮小・事業活動の
縮小・事業の廃止のみではなく事業転換・再編においても活用できることを明確にして周

知」したいと考えております。具体的には、事業転換・再編の実施に伴って相当数の労働者が離職を余儀なくされることが見込まれる場合の再就職援助計画につきまして、その記載例を具体的に作成し、これを厚生労働省ホームページに掲載することなどにより広く周知を図ることを考えております。

なお、再就職援助計画の作成が必要となる場合がございますが、離職を余儀なくされる労働者数が一つの事業所当たり30人以上としておりまして、30人未満の場合は任意としております。任意作成につきましても、現状ではハローワークに提出いただければ認定しておりますので、この点につきましても、記載例の作成にあわせて周知を工夫したいと考えております。

実施時期につきましては、今年度中の実施ということですので、平成27年度中に措置が完了するように進めていきたいと考えております。

以上が1点目でございます。

次に、2点目でございます。現行の労働移動支援助成金を活用した再就職において半年程度の失業期間が生じており、その最大の理由として、企業が再就職援助計画を提出して労働移動支援助成金の活用を開始するタイミングが雇用終了間際となっているために、離職予定者が在職中に十分な再就職に向けた準備期間が確保されていないことによると考えております。

離職予定者が在職中に再就職に向けた準備を行うためには、求職活動を行う十分な期間を確保することは重要であります。事業主にとりましては、そのための休暇を付与することは経費面などで大きな負担となります。そのため、現行の休暇付与の上限90日を180日まで拡充することにより、6カ月前からの求職活動のための休暇付与も可能とし、再就職援助計画の提出時期を大きく前倒しした場合であっても、労働移動支援助成金の支給が可能となるように制度の改正をしまして、離職を予定される労働者に対し、事業主が早期の再就職支援を開始していただくインセンティブを働かせることとしたいと考えております。可能な限り失業期間を短縮することにつながることを重要と考えております。

実施時期でございますが、助成金制度の改正ということですので、平成28年度の概算要求に反映させたところであります。予算要求が認められた上で平成28年度の実施となります。

資料の下のほうでございますが、概算要求に反映させました制度改正の拡充部分の内容を記載しております。再就職支援奨励金は労働移動支援助成金の支援メニューの一つでございますが、労働者を離職させる事業主が実施する再就職の支援について助成するものでございます。内容としましては、事業主が就職支援会社に対して再就職支援を委託した際にこれに係る費用の一部を助成すること、また求職活動を行うための休暇を付与した場合の賃金の一部の助成となっております。求職活動を行うための休暇につきましては、年次有給休暇とは別に付与するものでありますので、年次有給休暇制度とは別に給与を支払う必要があるため、それを助成するものでございます。

1つ目の丸の再就職支援につきましては、就職支援会社に支援を委託した場合の助成額などは今回の再就職支援の開始時期とは直接関係いたしませんので、概算要求におきましては、現行どおりとしております。

2つ目の丸の休暇付与支援につきましては、助成額を日額7,000円から8,000円に増額しております。また、助成可能な日数につきましては、先ほど触れましたが、上限を180日に拡充いたしております。

以上が規制改革実施計画に定められた事項に対する対応としての検討状況でございます。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関しまして、御意見、御質問ございましたら、お願いいたします。水町委員、お願いします。

水町専門委員 四角の中の後半、線を引いていないところの「また、支援対象となる労働者については、雇用保険の失業等給付において、解雇された者と同様の取扱いがなされるようにすることを含め、いかなる支援が可能かについて検討を行う」、この検討状況と結論を教えてください。

松本課長補佐 雇用保険課の松本と申します。説明が不足しておりまして、申しわけございませんでした。

こちらについては、実施計画を踏まえまして、我々、雇用保険制度に関しまして、これまでは明示的な説明はしていなかったのでございますけれども、再就職援助計画の対象者の離職については解雇された方と同水準の給付になるということを明確化しまして、年度内をめぐりに関係するところに周知するというのを予定しているところでございます。

鶴座長 ありがとうございます。

水町委員、よろしいですか。

水町専門委員 解雇された者と同様に取り扱うというのは、法令上の措置ではなくて運用だけで変えられるのですか。

松本課長補佐 制度上は今もできることになっているのですが、ただ、そういった部分を明確化して余り周知していないというのは事実でございますので、運用面でお知らせするというような対応をしたいと考えています。

水町専門委員 となると、3カ月の待期期間というのがなくなる扱いになるということですか。

松本課長補佐 さようでございます。

水町専門委員 そして7日間あければ、それで早目に就職すると、就職促進手当を。

松本課長補佐 そうです。再就職の促進手当を受給することが可能となります。

水町専門委員 それが受給可能なシステムになるということですか。

松本課長補佐 そのようにいたします。

島田専門委員 済みません。後学のために、今でもできると言っていた根拠規定はどこにあるのですか。

松本課長補佐 雇用保険制度の中で特定受給資格者の範囲を定めているところがございまして、再就職援助計画の対象となるような方というのは、実質、解雇なり、それに相当するような事例として特定受給資格者になりますので、解釈と申しますか、法律上の範囲としては含まれるということになります。

島田専門委員 ありがとうございます。ちょっとわからなかったので。

鶴座長 ほか、ございますか。

ちょっと私のほうから御質問させていただきたいのですけれども、この制度のそもそもの趣旨は、事業の縮小とか廃止、非常に規模を小さくするときではなくて、スクラップ・アンド・ビルドのときでもこれはもともと使えるという話だったので、そこを明確化しながら、もう少し「失業なき労働移動」に合うような助成金の仕組みにしてくださいということで、その大きなポイントは、もう少し離職の前のところの期間を長くして、そこで転職支援をやってほしいということが一つです。

離職して、今、半年までに再就職できれば、それはまた助成の対象になるということですが、それが我々としては少し長いなど、結局、半年失業しているので、厚労省さんとのいろいろな議論の中では、1カ月ぐらいのところまで再就職してもらおう方向になってもらえばいいということなので、メルクマールとして1カ月というような話も我々は御相談していたと思います。

今の段階でその部分は、2ページ目にあるように、6カ月以内というのは変えていない状況なのかとか、180日に広げましたということが休暇付与なので、こういった2つ仕組みがあったのだと思いますが、そうではない場合はもう少し長い範囲をとってということが逆に適用されないのか。我々は、企業の中でももちろん働きながら、ある意味では、もう少し長い期間、助走期間を設けて転職の準備をしていただく、それが必ずしも休暇ということではなくて、働きながらということでもあり得るのではないのかという議論をやっていたと覚えています。まだ制度設計が全部固まっている状況ではないのかもしれないのですけれども、今、私が申し上げたようなことについて御検討状況はどういう状況なのでしょう。

伊達室長 座長から今お話がございました1カ月の部分との関係については、具体的な議論までは至っておりません。労働移動支援助成金の制度の運用の中で何かできないか、検討してきたところでございまして、180日の休暇付与助成を企業のほうで利用することになれば、再就職援助計画の提出が少しでも早まり、早めに委託ということも手法としてとれます。また、委託と休暇付与はセットではなくて別々でも使えるというような仕組みでございまして、再就職支援を紹介事業者へ委託する前から休暇を与えて再就職活動を行うことも可能ですので、今回このような整理をしたところでございます。

なお、今回御説明しましたのは、離職者を出す側と申しますか、そちらの事業主への助成の部分をお申し述べたけれども、一方では雇い入れる側の助成金も実はございまして、雇い入れた事業主サイドには、例えば3カ月以内に雇い入れていただければ助成金を支給す

るというものを、平成27年度から新規で助成制度をつくってありまして、そのところで少しでもカバーできればと考えております。

鶴座長 多分きょうの御説明だけだと全体のイメージが、要は2ページに当たるこの流れが、これまではこういう流れで、次からはどういう流れになるのか、今、3カ月ということが27年度からということで、その話も我々の議論の中ではこれまで全然なかったと思います。新たな仕組みであればどういう形になるのかという、ある意味では全体像をセットの話だと思うので、もう少しそこを明確化していただかないと、きょうの御説明だけだと、厚労省さんが何をやるうとしているのかということが必ずしも十分理解できないような状況です。新しい仕組みの後こういう流れになるということについてもう少し明確化したものを再度、事務局のほうに御提出していただきたいと思います。

あと、私が最初申し上げたように、厚労省との議論の中で、スクラップ・アンド・ビルドというのは一体どういうことなのかということも、いろいろ規定というのはそちらの中でお考えのものがあるようですが、非常に細かい制約がつくと企業のほうもどれぐらい利用ができるのかなという感じがしております。単にホームページに記載するとできるということをして、では使い勝手はどれぐらいいいのかを含めて、そもそもこの仕組み自体がなかなか周知徹底されていないとか、非常に誤解を受けて解釈されているとか、いろいろあって、本来ならば、この新しい仕組みももっと宣伝されて、使い勝手のいい形で使っていただくというのが一番大事だと思うのです。それに向けても、きょうお書きになっているところだけでは不十分なのかなと、今の御説明について思っております。せっかくこのような形で新しい制度ということで、既存制度を若干変更しながらもやられるのであれば、なるべく使いやすい制度に将来的にしていくということも含めて御検討いただける流れということなので、この制度について、企業とか労働側の方々の御意見等々もあるかもしれないのですけれども、そういうところも踏まえながら、よりよい制度にさせていただくということで、とりあえずはもう少し詳しい情報を事務局に再度、御報告いただくことをお願いしたいと思います。

ほか、皆さん、よろしいでしょうか。

では、ありがとうございました。

それでは、「労使双方が納得する雇用終了の在り方」「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」「一定の手続の下で行われる転職スキル形成に対し、政府が支援する制度の整備」についての議論はここまでということにしたいと思います。

「労働者派遣制度の見直し」及び「雇用仲介事業の規制の再構築」につきましては、御対応の方がかわりますので、御入室いただきたいと思います。委員の皆様、しばらくお待ちください。

(説明者交代)

鶴座長 次に、「労働者派遣制度の見直し」につきまして、厚生労働省から御説明をよろしく願います。

松本課長 厚生労働省職業安定局需給調整事業課長の松本と申します。どうぞよろしく
お願いいたします。

資料4でございます。労働者派遣制度につきましては、規制改革実施計画関係では2つ
ございました。

1枚おめくりいただいて、平成25年6月の規制改革実施計画で指定されておりました派
遣期間のあり方等についての検討につきましては、皆様御案内のように、25年8月に報告
書取りまとめ、26年1月の建議を経て法案を提出いたしました。廃案等も経まして、結
果におきまして、27年9月に改正法案が成立いたしました。今年の9月30日に施行になっ
たところでございます。閣議決定の関係では、このように履行いたしましたところでござい
ます。これが1点目です。

次に、1枚おめくりいただきまして、26年6月の閣議決定で「平成24年改正法の規定に
ついては、施行状況についての情報の蓄積を図りつつ、見直しについて引き続き労働政策
審議会において検討を行う」という件でございます。24年改正法の規定内容というのは、
例えば日雇派遣の原則禁止、グループ企業内派遣の8割規制等が御指摘にあったところで
ございます。

これにつきましては、1枚おめくりいただいて、検討状況でございますが、26年1月の
労働政策審議会労働力需給制度部会において、先ほど御説明した改正法案の取りまとめに
おきまして、24年改正法の規定について引き続き検討を行うことが適当であるとされてい
るところでございます。一方で、日雇派遣の原則禁止につきましては、法改正を行わずに
実施できる見直しについて、今回の制度全体に係る見直し、これは既に成立した9月30日
施行の法律でございますが、この見直しとあわせて実施することを検討することが適当で
あると整理されております。

同じく労働力需給制度部会で24年改正法の規定に関する議論を行い、その議論につつま
しては、平成27年法改正の施行の後に再開することが確認された状態でございます。

法律が成立した後、施行準備をする際でございますが、日雇派遣につきましても議論し
たのですが、ここでは議がまとまらず、まずは27年法の施行に関する審議を優先させ、そ
れが終了した後で日雇派遣についての議論を再開するということが審議会で確認されてい
る次第でございます。

今後の検討でございますが、まずは日雇派遣について、法改正によらなくてもできると
ころの議論を再開し、日雇派遣以外の改正法の規定について引き続き検討するという順序
で対応いたします。

派遣法については、さしあたり以上でございます。

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関しまして、御意見、御質問があれば、よろしいお願いいたします。

島田委員、お願いします。

島田専門委員 今後の検討のポツの2つ目の「引き続き検討」ということですが、実質

的には余り具体的な検討には入らないというイメージなのですか。

松本課長 検討に入らないということではございません。まずは日雇派遣についての議論を取りまとめた後でこれに入るということでもあります。その先後関係を示したものでございます。

鶴座長 ほか、ございますか。水町委員。

水町専門委員 1ページの規制改革実施計画の中で、
、
については今回の法改正でかなり大きな改革をして前向きに変わったと思いますが、
についてはまだこれから検討課題が引き続き残って、ただ、我々が言うまでもなく、今回、議員立法で同一労働同一賃金推進法という仮称で呼ばれているものとの関係でこれから議論が行われていくと思えますけれども、厚生労働省としては、あれは3年以内に法令改正も含めて措置みたいな形で書かれていますが、その検討の進め方について今の時点でどうお考えか、教えてください。

松本課長 さきに成立した改正法案の中でも、均衡待遇に関しましては、派遣元に均衡の説明義務、御案内かと思えますけれども、労働者に対する説明義務を新たに課したということをもって一定の整理をその時点ではしたということですが、その後で職務待遇確保法案が成立したということも含めての対応というのは、なお必要と考えております。

鶴座長 ほか、ございますか。

私のほうからちょっと申し上げさせていただきますと、派遣につきましても、当初、厚労省の研究会でいろいろ御議論されている状況を少しサポートするという立場で、規制改革会議も後押しさせていただいたということがあったと思います。一昨年10月だったと思いますが、派遣について規制改革会議で意見を出させていただきました。その意見については、今回まとまった派遣法の前段階として、そのものについても規制改革会議の中で議論があった点については、この辺は議論がありましたと、今後また要検討の部分はありますねと、3年の部分ですが、有期というのは5年が年限なので、そういうものと合わせるべきかどうかというような議論もございました。それとともに、24年改正法というのが非常に問題の多い法律であるということで、ここで新たにいろいろ加わったこと、日雇い以外のものも、みなし制度も含めて、ほぼ全ての項目について我々は意見を出させていただいています。

我々が規制改革会議で出した意見というのは、もう2年前ということで、そこから法案が通るまで、ここまでかかってしまったので、我々の意見自体もずっとたなざらしの状況だったわけです。派遣法が成立してから次のステップとして24年法改正の議論をやってみましょうということについては、厚労省さんとの間で、順番はまずこっちのほうが先なので、こちらが終わらないと次には行けないですと、我々もよくわかりましたと、では法律が成立してから次のステップで議論していきましょうということだったわけです。これだけ時間がかかったので、もう過去のものになってしまっているような感じもあるのですが、我々はそのときから、もちろん意見は変わっていないのです。

まず、この時点で御認識いただきたいのは、2年前の10月に我々の規制改革会議が出し

た意見というのは当然そのまま残っているのです。御担当としてそれを真摯に受けとめていただいて、やっと今、検討を開始するということに来たという理解でありますので、単に日雇いの話だけ、ちょっと議論し始めましょうかということでは、我々はそういう話ではなかったですよと、厚労省さんに、もっと幅広いところで24年改正法の話将我々は申し上げていたということなので、まずそこでもう一回戻っていただいて、認識を新たにして、今後、御対応を考えていただく必要があります。我々は必要があれば、もう一度その話をどういう形にしても新たに出し直す、また来年に向けてその話についてそちらとさらに御議論を重ねていくという状況になると思いますので、決してあの意見がもうなくなったとか、どこかへ行ってしまったとかということではなくて、そのままそれが残っている、まず、そういう御認識に立っていただきたいと思います。ここまで時間がかかったので、もう一回仕切り直しということはあるのだと思いますが、我々はそういう立場に立っているということをお忘れのないようにしていただきたいということです。

ほか、皆様、よろしいですか。

松本課長 今、御指摘の話はまさに私どももそのように考えております。24年改正法についての議論というのは、遅れたということもございますけれども、それについて検討するということについていささかも変わっておりません。

鶴座長 日雇派遣という頭出しはあったのですけれども、それだけを御議論することではないということは、当時、我々から意見を出させていただいたときも、厚労省さんとしてそういうスタンスであるということはその時点で確認もさせていただいているので、24年派遣法の改正の議論というのは単に日雇派遣に限るということではなくて、それを含めた上で、もちろん必要に応じてオーバーオールに見ていただく、検討いただく、そういう理解でよろしいか、この場で確認させてください。

松本課長 結構です。

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、最後のトピックでございますけれども、「雇用仲介事業の規制の再構築」につきまして、引き続き御説明をよろしくお願ひします。

松本課長 引き続きまして、資料5「雇用仲介事業の規制の再構築に関する検討状況」でございます。

これにつきましては、平成26年、平成27年と規制改革実施計画があるところでございます。特に27年6月の閣議決定では「平成28年夏までに検討会取りまとめ。その後、労働政策審議会において検討を行い」ということでございます。

次、おめくりいただいて、これにつきまして「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会」で既に検討を開始しておりまして、主な論点はそこにあるとおりでございます。御指摘いただいた論点はこの中に含まれております。

最後のページは開催状況ですが、3月31日に開始をし、その後、関係の事業者からのヒアリング等を重ねてきているところでございます。

今後の検討でございますけれども、主な論点を中心に、ヒアリングの結果、また規制改革実施計画で閣議決定された内容を踏まえまして、個別の論点についての検討をこれから深めていくという段階でございます。言うまでもなく、規制改革実施計画で28年夏までという期限が切られておりますので、その期限に取りまとめできるように私ども検討を進めていく所存でございます。

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、御質問がありましたら、よろしくお願いたします。

大崎委員、お願いします。

大崎委員 今の段階では余り明確なことはおっしゃれないのかもしれないのですが、もう6回、検討会もやられているので、検討していますというのはわかったのですが、どんなことを具体的に変えるような方向になりそうですか。感触だけでも教えていただければと思います。

鶴座長 お願いたします。

松本課長 まことに恐縮でございますけれども、これまでの検討会では、論点に関係があり、また関係がありそうである関係者からのヒアリングをした段階でございますので、各論点についてどういう方向性というのはまさにこれからの議論でございます。

鶴座長 閣議決定の計画の中で御検討いただくのは、要は我々が意見として出させていただいた大きな項目は全部入っておりますので、その中に掲げさせていただいた個々の項目、細かい項目もでございますけれども、基本的にそこにあるものはみんなそれぞれについてどれぐらいできるのかということについて今後一つ一つ丁寧に御議論いただけるものということで、我々はこの実施計画をこういう形で書かせていただいて、また厚労省さんとも御了解いただいたと思っているのですけれども、一応そういう理解でよろしいでしょうか。

松本課長 大変恐縮でございます。いただいた御意見の各事項につきまして、真摯に検討するという姿勢にいささかの変更もございません。

鶴座長 ありがとうございます。

島田委員、お願いします。

島田専門委員 規制改革実施計画の27年6月30日の閣議決定の中で、規制体系への抜本的改革あるいは雇用仲介サービスに係る法制の垣根の解消、これは例えば派遣と有料職業紹介をもう少し密接に考えると、そもそも従来昭和22年にできた職業安定法を前提とした枠組みでいいのかという、相当抜本的なところまでというふうに我々は考えているのですが、その点は「主な論点」の中でいうと「雇用仲介事業等に関わる論点」という中に含まれて御検討いただけるという理解でよろしいのでしょうか。

鶴座長 お願いします。

松本課長 どの項目に含まれるかというのはともかくとして、職業紹介事業と周辺の事業との関係の整理でありますとか、時代の変化に対応した規制の見直しといった、いわば大きくくりな議題設定でもございますので、結論はどうなるかというのはともかくとして、そういった事項も検討対象であると考えております。

鶴座長 水町委員、お願いします。

水町専門委員 締め切りが平成28年夏までと書いてありますが、これまで規制改革会議と厚生労働省さんとの関係で夏までと書いているときの多くの場合は、6月の閣議決定に盛り込むということを前提に逆算してやってくださいということをお願いしていたことが多かったので、この点についてもそういうことを想定しているかどうか。

あと、私、委員で入っていますが、来年の6月に向けて、実質4月、5月ぐらいまでに内容を確定しなければいけないとなると時間がそんなにありません。かつ、内容的に非常に重要な大きなことも入っているので、そんなに何回も何回も会議を開くということではできないかもしれませんが、議論のスピードを少し上げながら、できることとできないことのすみ分けをしながらも、ここまでは確実に来年の夏までにできますということの議論の進行をお願いしたいと思います。

鶴座長 厚労省さんとの間で我々いろいろ議論していく中で毎回この話はございまして、夏というのは、例えば先ほど村山課長から御紹介いただいたジョブ型の懇談会は、最初、報告書が出たのが7月でした。ただ、その前の5月、6月の段階で基本的な方向性、政策的な結論というのは既にお出しいただいていた。いろいろ研究会の報告書をおまとめになるということであれば、骨子たる、どういう政策をやっていくのかという根本のところは、既に研究会、懇談会等、そういうところで決まったとしても、最後、報告書をまとめるという作業がございまして、若干おくれるのは当然あるかもしれないけれども、夏という話は、基本的な政策を盛り込むべきものは、ある意味で、6月の各種規制改革会議の推進計画、成長戦略、そういうものの中に当然盛り込まれるものが出てきているということもあわせてのお話だったと理解しています。ですから、一応、この検討会の結論というものがやはり規制改革会議の最終的な推進計画に盛り込まれるということがスケジュール的には前提の話ということで、6月については閣議決定のところまで御理解をいただいたと私も思っておりますので、そういう同じ御認識でよろしいかどうかということを確認させていただきます。

松本課長 そのように認識しております。

鶴座長 ありがとうございます。

水町委員、よろしいですか。

水町専門委員 はい。

刀禰次長 座長、1点だけよろしいですか。

鶴座長 どうぞ。

刀禰次長 事務局から確認ですけれども、この閣議決定のただし書きの部分に「法律改

正を伴わない事項については」という記載がございますけれども、この点についての現状の検討状況を一言お願いいたします。

鶴座長 では、よろしくお願いします。

松本課長 このただし書き部分も、私どもは、しかと受けとめる所存でございますが、率直に申し上げて、これまでは改正法の施行準備とその後の円滑な施行に向けての諸作業がございましたので、この点の検討はまだ進んでおりませんが、「夏を待たずに、可能なものから措置」というのは十分に意識して取り組んでまいりたいと考えております。

鶴座長 いろんな物事を、我々いつもスピードアップということをお願いばかりで大変恐縮なのですが、ぜひそういう形で進めていただければと思っております。

皆様、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、「労働者派遣制度の見直し」「雇用仲介事業の規制の再構築」につきまして、議論をここまでといたしたいと思っております。

本日の議論を踏まえまして、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。厚労省におかれては、御対応、大変ありがとうございました。

本日の議論はここまでで、会議としては終了いたします。ありがとうございました。