

第43回 雇用ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成28年1月22日（金）15:00～17:03
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）、
浦野光人、大崎貞和
（専門委員）水町勇一郎
（事務局）羽深規制改革推進室長、刀禰規制改革推進室次長、小野規制改革推進室次長
4. 議題：
（開会）
 1. 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
 2. 有期雇用法制について
 3. 公平な処遇で活躍できる仕組みづくりについて（閉会）
5. 議事概要：
事務局 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、島田専門委員は御欠席、大崎委員は遅れて御出席の予定です。また、岡議長に御出席いただいております。
本日の議題は、3つございます。
1つ目は、「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」。
2つ目は、「有期雇用法制について」。
3つ目は、「公平な処遇で活躍できる仕組みづくりについて」です。
以降の進行は、鶴座長からお願いいたします。
鶴座長 それでは、最初の議題でございます「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」の議題に入ります。
まず、資料1につきまして厚生労働省から御説明をよろしくお願いいたします。
伊達労働移動支援室長 厚生労働省労働移動支援室長の伊達でございます。よろしくお願いたします。
それでは、資料1となりますので1枚めくっていただければと思います。
まず、1ページ目でございます。「規制改革実施計画によって求められる事項」を御覧

ください。昨年6月の規制改革会議第三次答申におきまして、多様な働き方を実現する観点から、労働移動支援助成金につきまし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の検討が求められております。平成27年6月30日に閣議決定されました規制改革実施計画におきましても、そのように実施することとされております。

内容でございます。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、第1点目です。

2点目として、そのような場合におきまし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として検討を行うこととございます。

実施時期につきましては、平成27年度中に結論を得次第、速やかに措置するものとされているところでございますので、今年度、鋭意検討をしてみたいところでございます。

本日、この2点につきまして改めて御説明を申し上げます。

資料2ページ、「規制改革実施計画をふまえた取組」の としまして「実施予定事項(再就職援助計画における対象事案の明確化と周知)」を御覧ください。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いたしてまいります。

具体的には、「見直し後」の欄に少し書き込んでございます。【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につきまして、再就職援助計画の記載例を作成いたしまして、これを厚生労働省ホームページに掲載いたしましたところでございます。また、周知パンフレットにつきましても【事業転換・再編】の場合の記載例を作成しまして、さらに現場の労働局ハローワークで周知を徹底してまいります。

これが、1点目でございます。

次に、3ページをお願いいたします。 としまして「実施予定事項(失業期間を最小限にするための支援)」を御覧ください。平成28年度予算案に、労働移動支援助成金の制度改正を盛り込んでおります。休暇付与支援の日額の上乗せや、上限日数を6カ月、180日に拡充することでありまして、この資料の下段にありますとおり、休暇付与支援につきまして、日額を中小企業の場合には現行の7,000円から8,000円へ、大企業の場合には現行の4,000円から5,000円に増額するものであります。

頂戴しています課題とこの予算案との関係、この検討のプロセスをさらに御説明させていただきます。次のページ、4ページを御覧ください。表題が「事業の縮小等を行う事業主による再就職援助の現状と目指すイメージ」といった資料でございます。労働移動支援助成金を活用して早期再就職を実現する流れにつきまして、現状と目指すイメージを整理したものでございます。

まず、事業の縮小等に伴って離職を余儀なくされる労働者に対しまして、事業主が行う

再就職支援の現状を見ますと2点ございます。上段の「現状」というところでございます。

1点目が、労働者に対して事業主が行う再就職援助を開始する時期、これが離職の1カ月前ごろからが多いということであります。2点目につきましては、労働移動支援助成金の再就職支援奨励金のうち、職業紹介会社への委託によって再就職援助を行った場合の助成コース、これにつきましては対象者が45歳未満では離職の6カ月後までに再就職を実現した場合、対象者が45歳以上では9カ月後に再就職を実現した場合に支給対象としております。これについて再就職の時期の実態を調べてみたところでございますが、45歳未満では離職の3カ月後、45歳以上では4.5カ月後が平均となっております。

次に「目指すイメージ」、4ページ下段でございます。こうした中で失業期間の大幅な短縮を目指すためには、まず1点目としまして、労働者に対して事業主が行う再就職援助の開始時期を離職の6カ月前ごろに前倒しすること。2点目として、離職の1カ月前以内に再就職できる形を追求していくことを念頭に考えていく必要があると考えております。

ただし、離職予定の労働者に対します再就職援助の形式的な開始時期を幾ら早めたとしても、本人が職務に従事したままで求職活動に専念できなければ早期再就職を実現することは困難でございますので、事業主が本人に対して求職活動をするための有給休暇を与えることが大変重要と考えてございます。

このことから、まず、労働移動支援助成金の再就職支援奨励金のうち、事業主が本人に対して求職活動のための有給休暇を与えた場合の助成コースにつきまして、1点目として助成対象となる休暇日数を現行の90日分から180日分、つまり6カ月分に拡充しますとともに、2点目として休暇1日当たりの助成額を増額すること。この2点につきまして、3ページにございますように28年度予算案に盛り込んだところでございます。

5ページの「求職活動のための有給休暇付与の効果」を御覧ください。労働移動支援助成金の直近までの実績を調べてみたところでございます。支給対象者の再就職までの期間でございますが、休暇付与支援を受けた場合と受けなかった場合ということで調べたものでございます。離職後の再就職までの期間を比較しますと、休暇付与支援を受けた場合が3.8カ月、受けていない場合が4.2カ月といったような実績が出ております。

このことから、3ページにございますように、休暇付与支援の拡充を行うことによりまして早期再就職を目指す上での効果が見込めると考えたところでございます。

以下、6ページ以降の資料は、労働移動支援助成金の28年度予算案におきます全体像を参考としておつけしたものでございます。離職者を受け入れる事業主、この6ページの表でいきますと右側の受け入れ企業向けの助成の拡充も盛り込んでおります。ただ今御説明をさせていただきましたものと休暇付与支援の拡充と相まって、対象者の早期再就職実現に資するものと考えております。

以上が資料の説明ですが、今後、さらに離職後1カ月以内に再就職が実現できたときのインセンティブについて前向きな検討を図ってまいり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。

それでは、ただ今の御説明について御意見、御質問がございましたらよろしく願います。

これは、規制改革実施計画の中でこの項目が盛り込まれまして、一応4月からの新年度の予算措置としてこのフレームワーク、こういう形でやっていくというふうに伺っておりますけれども、委員の皆様からまずは一通り御意見をいただきまして、重なるものもあるかもしれません。私の方からも意見を申し上げたいと思いますけれども、それについて個別の委員の御質問も含めて、まとめてそれぞれにお答えいただくという形にさせていただければと思います。

では、浦野委員をお願いします。

浦野委員 御説明ありがとうございました。6カ月ということ、具体的に進んでいくと本当に産業構造を変更する上で非常に強い味方になるということ、効果は相当出てくるんじゃないかと思って期待をしています。特にこの転換・再編というところに重点を置いて、改めて記載例等を含めてつけていただけるということですので、大変ありがたいと思っています。

それから、金額的な支援も中小企業と大企業にはっきり分けた中でやっていただいて、大企業であればこういった場合、ほぼ半年ぐらい前から動き始めますので、そういう意味でもかなり期待できるとしています。

その上で、質問は1つだけなのですが、この措置は法的にはどういうふうになっていつから実際に実施されるのか。予算はもう取っておられるという話なのですが、その辺の絡みだけちょっと教えていただければと思います。

鶴座長 では、それは先に御説明いただけますか。

北條雇用開発企画課長 この政策の根拠は、実は雇用対策法にございます。雇用対策法の6条と24条にかかっておりますけれども、再就職援助をリストラ企業が離職する労働者に対してやらなければいけないと、努力義務でありますけれども、まずそれがかかっていて、その具体策としてこういった助成金を設けるべしというようなことが雇用対策法の中に掲げてございます。

それに基づいて、この助成金は実は古くて平成13年からあるんですけども、今までの助成措置は細々としていたもので、どちらかというと雇用調整助成金を中心に、雇用維持型の政策を中心的にやっていた。その中で、日本再興戦略の中で雇用維持型政策から労働移動型の政策へ転換するということが求められたということで、25年度末にこれを大幅に拡充したということで、あたかも新しく出てきたような感じですけども、昔からある制度でございます。

鶴座長 他に御質問、委員の方々からよろしいですか。

では、私の方から申し上げますが、基本的に閣議決定された考え方に基づいて、ある程度具体的な政策を組み上げていただいたということで、私は検討の方向性としては間違っ

ていない、こういう方向で結構だとは思いますが、もう一回、5ページの「現状」と「目指すイメージ」ということをご覧いただきたいと思います。

つまり、そもそもこれまでの現状の仕組みというのが対象者の離職から再就職の実現というところで、45歳未満だと6カ月以内で再就職が実現できたら再就職実現分の支給と、その成果に応じて補助金を支給するということがあったと思うのです。そもそもの発想としては、失業なき労働移動というのは安倍政権の大きなスローガンだったのだけれども、これが6カ月とか、また45歳以上では9カ月、そこまで失業化してもいいよと、ある意味では認めるような仕組みという側面もあったので、これは幾ら考えてもちょっとおかしいというところからワーキングでも御議論させていただいて、厚労省とも、ではもう少し制度を改善するならばどうしたらいいのかというところが議論の出発点だったと思います。

それで、今回の非常に大きなポイントとしては、再就職援助の開始をもっと前倒しするということが、それを6カ月取るということなので、自然にそこは前倒しできれば、対象者が離職しても再就職の実現というのはそれなりにもう少し間が縮まるんじゃないか。こういう御趣旨だとは思いますが、実は対象者の離職と再就職の実現、これはこれまで雇用ワーキングで議論させていただいているときも、やはり1カ月以内にちゃんと実現できないとだめですよと、そこは我々も厚労省さんも余り認識は変わっていなかったというふうに私も思っているのです。1カ月というところが、我々も共通認識になっていた。

ただ、今の仕組みからすると、1カ月というのは結構狙いをつけたのですけれども、1カ月以内の失業期間というのは実現するための仕組みの中に明確なインセンティブが入っているかという、実はちょっと入っていないという問題点があると私は思っているのです。

それで、私の方からは、ではそこはもう一步、今の仕組みにプラスアルファすることが考えられないのでしょうかということをお伺いしたいというのがポイントなのです。

1つは、前は45歳未満であれば、6カ月以内であれば再就職実現分の支給を支払っていたわけだから、では1カ月以内ということで何とかインセンティブと、これはある意味では鞭の部分を使うわけですが、1カ月以内に再就職できなかつたら支給できませんよというような支給要件の期間を短縮するというような多分アプローチが1つある。これは、鞭なのです。

もう一つは、ちょっとそれは厳しいかもしれませんがということであれば、対象者が離職後1カ月以内に再就職した場合においては、逆に送り出しの企業に対して一定額を付与するというような、鞭ではなくて飴をつけてあげよう。そういうふうにちゃんとやれたところは飴をつけてあげる。そうではないときは、これまでどおりで若干、延びちゃってもしようがない部分というのは少し大目に見てという、多分2つのやり方があると思うのです。

なので、いずれにしてもここは1カ月以内にきちんとやる。これは、実は閣議決定の文書をもう一回見ていただくと、このインセンティブが働く仕組みというのがきちんとここ

に明記されているので、やはりそれが明示的な制度として実現しないと、この閣議決定の内容をちゃんと実施したということに私はならないと思っていますので、そのところについてさらにもう少し何か考える余地はあるのでしょうかということ、最後にちょっとお言葉があったような感じもしたのですけれども、もう少し今、私が申し上げた2つの考え方について検討できそうなのか。どのような状況としてお考えになっているのか。それについて、ちょっとお伺いしたいと思います。

北條雇用開発企画課長 ただ今のお話でありますけれども、この4ページの上段の図では、休暇付与支援というところが3カ月までは給付の対象になっておりますが、実際上は1カ月ぐらいしか使われていない。その後、対象者の離職から再就職の実現まで、助成金の支給要件からすると6カ月ぐらいまで、離職前の再就職の期間1カ月と離職後再就職するまでの期間6カ月という形になっている。それを、このピンクのところの離職前の支援である休暇付与支援を6カ月まで可能とするということで前倒しをして、できるだけ早目に再就職の援助が始まるようにということで助成措置を拡充するならば、言わんとするところ、再就職までの支援期間を離職前1カ月足す離職後6カ月であれば離職前6カ月足す離職後1カ月として、再就職の実現まで離職後から1カ月後ぐらいで再就職できるのではないかなと思、そういった考え方で28年度予算においてはこのピンク色のところの助成措置の拡充を図った。

ただ、先生がおっしゃるように本当にそれでうまくいくのか。対象者の離職から再就職の実現まで1カ月のどこに担保があるんだという話は確かにそのとおりでございますので、室長の方からも最後に申し上げたことでありますけれども、この再就職が離職から1カ月後に実現した場合については、ここで何らかのインセンティブを設けるべく、29年度予算になってしまいますけれども、前向きに要求を考えていきたいというふうに今のところ考えているところでございます。

鶴座長 他は、皆さんよろしいですか。

水町専門委員 かなり大きな改革で、6カ月以上前から前倒しをしてやるということで、予算措置もつけながらやるということの中で一つやはり懸念されるのが、これがリストラ誘発であったり、必要以上の解雇促進になってしまうということに関するブレーキをどうかけていくかということがポイントになると思いますが、ここの「現状」も「目指すイメージ」の中でもいずれも労働組合の同意というのが書いてありますが、労働組合等なのか、どういうものなのかということと、必ずしも労働組合の同意があっても、離職とか転職について労働協約の効力が及ぶかどうかは微妙なので、労働者本人の同意というものについてここでこの計画の中に位置づけられているのか。計画の中に位置づけられないとしても、何らかの形で担保されるということ制度全体の中で労働契約上の同意として想定しているのか。その位置づけをちょっと教えてください。

鶴座長 よろしく申し上げます。

北條雇用開発企画課長 まず、労働組合の関係でありますけれども、労働組合のない企

業もございますので、その場合については労働者の過半数を代表する者の合意でもよろしいということになっています。

それで、再就職援助計画は労働組合の協議を得て出すことができるのでありますけれども、この助成金を使う場合には一段強めて同意でなければだめだという形になっているんですね。しかも、その助成金の対象とするには本人の署名というものが必要になってきていて、この助成金の対象を受けて自分が再就職援助を受けているということについて本人が納得づくでやっていくということが支給要件の一つにはなっているという状況でございます。

鶴座長 他はよろしいですか。

どうもありがとうございました。今、私の方から申し上げた点については、次の予算要求ということで、実施がまた来年以降ということになってしまうのですけれども、そこで少し再度プラスアルファ、一番の要のところだと思いますので、是非その方向でしっかり御検討いただきたいと思います。

我々の雇用ワーキングだと、予算関係の措置が伴うものということではない話が結構多うございまして、やはりこういう若干伴うものについては6月の閣議決定のところの部分で、ある程度細かいところも我々との間でかなりの部分すり合わせておいた方がよかったなと私も今から思う部分もございまして、それは今後の反省材料ということにもなるかとは思いますが、その点もいろいろ今後の点については御留意いただきながら、再度さらにこの使い勝手というか、効果が持つ制度として完成するように、引き続き我々もフォローアップしていきたいと思っておりますし、何とぞ検討の継続ということをよろしく願ひできればと存じます。ありがとうございました。

(説明者入れ替え)

鶴座長 それでは、次に「有期雇用法制」「公平な処遇で活躍できる仕組みづくり」の議題に入りたいと思います。まずは、資料2につきまして厚生労働省から御説明をよろしく願ひいたします。

村山労働条件政策課長 厚生労働省の労働基準局労働条件政策課長でございます。よろしく願ひいたします。

ただ今座長から御指示をいただきました議題の2、「有期雇用法制」について資料2でございます。いわゆる「無期転換ルール」、平成24年に改正された労働契約法の第18条の施行を踏まえた雇止めの発生状況や企業の対応状況について御報告するようにという御指示を頂戴しております。

昨年11月に、ジョブ型正社員の雇用ルールについて現状をさまざま御報告いたしました。その上で、さまざまな御関心もお示しいただき、それを踏まえて本日の議題を設定されたものと理解しております。前回の議論を踏まえながら、御説明をしたいと思っております。

まず1ページでございます。先ほど申し上げた労働契約法第18条の「無期転換ルール」というものです。有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときには、労働者の申

し込みにより期間の定めのない労働契約に転換できるルールとして平成24年に法律が改正され、25年4月からこの部分は施行され、この5年のカウントが始まっており、半年なり1年で反復更新される方が多いという日本の有期雇用の現状に照らせば、平成30年4月以降に実際の効力が発揮されてくる場面が多いのかなと理解をしております。

あわせて下の円グラフです。右側の図で有期契約雇用労働者と無期契約雇用労働者につき非農林業雇用者の役員を除くベースで見えますと、有期の方は全体の28.6%、約1,485万人の方々がいらっしゃる。その上で、反復更新されて5年を超えていらっしゃる方はそのうちの29.5%、全体の8%強であり、こうした方々のあり方に直接関わりますし、また反射的にその他の有期の方々の働き方にも影響してくるルールということです。

2ページ目。後の特例の話と絡みますが、この年齢階級別の無期契約雇用労働者と有期契約雇用労働者の方々の構成比を見えますと、まず若い方の中にはアルバイトの方が多いという面もあり、有期の方はかなり高い比率です。その後、多くの方が社会に出てからの年齢階級になりますと、有期の方の比率は50代後半までほぼそんなに大きく変わらないわけですが、高年齢者雇用安定法の下で、60歳定年後の継続雇用については有期で反復更新される方が多いということもございまして、60歳以降、有期契約雇用労働者比率は赤い丸をつけているように上がっていくということも、事実関係として御確認いただければと思います。

その上で、3ページ目からが本日の本題でございます。無期転換ルールの施行を踏まえた、企業労使の対応の実情がどうなっているのかということについての調査結果です。こうした調査には専門的な知見が必要ということもあり、私どもの方から独立行政法人の労働政策研究・研修機構に要請し、その調査結果概況を先般発表しました。そのポイントを、本日御報告するものでございます。

調査の概要は資料にございますように、「調査対象」として常用労働者50人以上を雇用されている全国の民間企業2万社を抽出し、「調査期間」としては平成27年の夏に、郵送方式で調査票の配布・回収を行い、「有効回収率」は24.3%というものでございます。

一番下の米印にございますように、この調査につきましては実はほぼ同じ先行の調査を平成25年の夏に、これも規制改革会議の御示唆もあり、実施しております。そして、その平成25年の調査結果をこの場に御報告したときに、鶴座長から、こうした大きな制度改革については、同じ調査票で定点観測的にどういうふうに状況が変化していくのか継続してウォッチしていくことが必要なので、引き続き取り組むよう御示唆をいただきました。したがって、本日御報告するものは、主な項目については前回との対照も見ていただける調査結果になっているということでございます。

具体的内容について、まず4ページ目、「無期転換ルールに対する企業側の対応方針」です。その円グラフの、改正内容まできちんと分かっているとお答えくださった企業が58.7%、改正されたことは知っているんだけど内容は分からないという企業が34.8%、そもそもこのこと自体知らない、分からないという企業が6.1%ということございまして、

具体的な内容ということに関してはまだ約4割の企業が十分御存じないという状況でございますので、今後しっかり周知をしていく必要がますます必要ということです。取り組んでいきたいと考えております。

前回のこの場での御報告のときに、労働関係のルールが最近頻繁に改正されるけれども、それはどうやって企業や働く方、特に働く方に伝わっていくかを考えることが大事だという御示唆をいただきました。この調査は企業さんへの調査でありますけれども、どんなふうにこの情報を入手したかということについて、ルール自体は知っているという企業に伺いました。

一番多かったのがやはり新聞報道や、役所も含めてかと思いますがホームページでの紹介で知ったという方々が多い。それから、社会保険労務士や弁護士等から、やはり企業でするので顧問であるとか、日ごろおつき合いのある専門職の方からの情報提供という比率も高い。あとは人事労務関係の雑誌や、あるいは経済団体等の団体の雑誌というのが大きな広報効果を生んでいる。また、行政が主催するセミナーとお答えくださっている方もそこにある比率いらっしゃるということでして、多面的な広報周知に努めていく必要性をうかがわせる資料かと思っております。

次に、本日の最もポイントになる調査結果でございます。雇止めも含めまして、この無期転換ルールができたことによって企業がどのように対応しているかということです。5ページと6ページを対照して見ていただければと思います。

6ページが平成25年、前回の調査で、5ページが平成27年、今回行った調査です。フルタイムの有期の方とパートタイムの有期の方では、働き方や雇用管理の実態は違いますが、フルタイムとパートタイムを分けて集計しております。

まず、フルタイムの有期契約の労働者の方について企業の御対応の方は、通算5年を超えないように運用していく、例えば2年11カ月とか、3年とか、そういったところで一律に雇止め等々の運用をしていくというのは、今回の調査結果では6%でした。前回は14.7%ですので、この比率は減っております。

一方で、申し込みがされた段階で無期契約に切り替えるですとか、適性を見ながら5年より前に無期契約に切りかえるというような形で法律どおりの対応、あるいは法律を上回った対応によって何らかの形で無期契約にしていくと答えられた企業の比率が、フルタイムの契約労働者に関しては66.1%と最も多くなっており、前回の42.2%からとても大きく比率が上昇しているということです。

もちろん、実際的な効果が生まれるのは平成30年度以降の法律ですので、対応方針未定という企業もいらっしゃるわけですが、その比率は前回の38.6%から23.9%に減っているということです。

おおむねの傾向として、パートタイム契約労働者についても同様の傾向です。この法案の立案の段階では、こういったルールを立案すると、かえって5年手前での雇止めが今より増えてしまうのではないかというような御懸念もあったわけですし、また、私どもとし

て法律の周知広報に当たっては、できる限り雇止めの不安なく、意欲や能力を發揮していただくための法律という本旨が發揮されるように、労使特に使用者の皆様への周知に当たって呼びかけてきたところでございますが、恐らく景気あるいは雇用情勢もあり、今のところ見ていただいたような状況になっているということです。

続きまして7ページ。懸念された通算5年手前の雇止めの話です。通算5年を超えないように運用していくというふうにお答えになった222の企業の方々に複数回答で選んでいただいた、どうしてそのように運用していくのかという理由の調査でございます。

一番多いのが「従来からそうした契約管理を行ってきたから」、先ほど申しましたように2年11カ月とか3年で一律にというような形で従来からやってきたとお答えになったところが多い。また、「人件費を増加、固定させたくないから」「定期的に人材の新陳代謝を図りたいから」、あるいは雇用調整の余地を残しておきたいから等のお答えが多いという状況です。

次に、無期契約に積極的に転換していくとお答えいただいた企業の調査結果です。

まず8ページ。「企業が考える無期契約へ転換するメリット」ですが、「長期勤続・定着が期待できる」、あるいは「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭できる」、「要員を安定的に確保できるようになる」「技能の蓄積、ノウハウの伝承が着実に図られるようになり、生産性が向上する」という順番になっております。

特に前回と比べ、大きく比率を伸ばしておりますのは、長期の勤続・定着ですとか、要員の安定的な確保ということがあり、恐らく前回調査したときからかなり雇用情勢が変わってきているためではないか。アベノミクスの下で好循環になり、人手不足感も特に有期がたくさん使われていると企業では高まっていることも投影されている結果なのかなと思っています。これを追い風にして、いい方向でのルールの定着を図っていきたいと考えているところです。

その上で9ページは、今度は企業がお考えになる無期契約に転換する上での課題、ここがなかなか大変だということです。順に、「雇用調整が必要になった場合の対処方法」。結局、有期の反復更新の場合雇止め法理が類推適用されるわけですが、雇止めという可能性はあるのに対し、今度は無期になるので、こうした意見が一番多いということです。

あとは、正社員と有期の方の間での仕事や労働条件のバランスの図り方や、あるいは「業務量の変動に伴う労働条件の調整方法等」が前回、今回を通じて多くなっているという状況です。

それから、10ページ目。「無期契約へ転換する場合の方法」です。これは、今までは「有期の方は有期の方、無期の方はいわゆる正社員」という構成の事業所が多かったと思いますが、無期転換ルールが入りますと、今度は有期を反復更新した後に無期に転換して新しい雇用管理をされるグループが出現してくるわけですがけれども、それに対してどういうふうに対応するかということです。

それで、ここはフルタイムの方とパートタイムの場合でかなり違いが出ていまして、フ

フルタイムの場合に一番多いのは、新たな区分を設けずに、各人の業務とか、責任とか、労働条件の契約だけ、ただその契約期間だけを有期から無期にさせるという対応が一番多く、32.6%であります。「既存の正社員区分に転換する」というのも26.4%ございますし、また、「正社員以外の新たな無期契約区分を設置する」ですとか、あるいはそういったものがある場合にそこに区分するというようなお答えもあるということで、フルタイムの場合はどちらかという、いわゆる職場での呼称、扱いためのものも何か考えなくてはいけない、ないし正社員と一緒にするところも多いということでございます。

一方で、パートタイムの場合にはそれはなかなか難しい、ハードルが高い話ですし、そもそもハードルが高いというよりすみ分けがある実態もあると思います。パートタイムについてはただ契約期間だけ無期に移行させるというのが43.3%で一番多くなっており、ここはフルとパートでかなり実情が違うところかと存じます。

それから、11ページが無期転換制度の導入に伴って企業が検討されている事項ということでして、これは方針がまだ未定、分からないと回答された企業が、どこで迷われているか、考えられているかという調査です。

「有期契約労働者の転換規模の見極め」のところはどう対応するか考えている。あるいは「転換後の人事処遇のあり方」、先ほど来あったようなことですね。それから、「事業の先行き見通しの不確実性」があるのでなかなか決め切れない。この3つのお答えが多く、次にこれも先ほどのところと絡みますが、「全体的な人事処遇制度改定の必要性」があるかないかということで考えをめぐらせていらっしゃるということです。有期の方が非常に多い企業さん、事業場の中にあっては、このルールが入りますと全体の人材ポートフォリオと申しますか、全体の雇用のあり方に影響が出てくるので、さて、どうしたものかということでもまだ決めかねていらっしゃる場所も多いのだろうと考えております。

そして、まだ対応方針未定とお答えになった企業にお尋ねした、「どんな支援があればいいと思いますか」、あるいは「支援はそもそも必要ですか」、「必要ありませんか」ということが12ページ目です。何らかの支援がやはり必要だとお答えになっている企業が7割弱、66.5%ということです。

具体的に何がということに関しては、3番目に「有期契約労働者の処遇改善に伴う助成措置」ということもございますが、むしろ多いのはやはり「他社の事例・取組についての紹介」ということで、その会社全体の雇用ポートフォリオをどうするかという話でありますので、同業他社ですとか並びの規模の会社がどんなふうはこのルールを入れていく場合にうまく対応されて仕組みを作ろうとしているのか。そこは、やはり聞きたいというニーズがある。

ある意味で、「法の詳細についての情報提供」というのも、法律自体は民事的な法律でございますので、割とそんなに複雑な内容ではないわけでありましてけれども、そこに加えて恐らく先ほどの具体的にはどうするんだというようなお話も含めての意味で、セミナー等々の要望も多いということです。その上で、処遇改善に伴う助成措置ですとか、あるいは

は相談できる体制の整備といったような御要望もあるということです。

ここで一度、調査の結果から離れまして、そういった御要望を踏まえ弊省で取り組んでいる内容について、13ページです。まず、無期転換ルールに係る周知、あるいは情報の発信の中におきましては、とりわけ他社さんの事例、取組についての御紹介に対するニーズが高いので、前回のジョブ型正社員のと看にもそういったものを、名前を出していいと申ってくださった企業さんのお名前をかなり具体的に入れて周知していることを御報告申し上げましたが、こちらの方につきましても実際にさまざまな企業さんの御理解、御協力得て同じようなことをやっています。御関心の委員におかれては、19ページを御覧いただくといろいろな事例が出ているということでございます。

また、法の詳細についての情報提供に関しましては行政の周知用のパンフレットも配布しながらの説明会というも、法律を改正してから、かなり集中的に開催したわけですが、それに加えましてやはり労働契約法のどこが改正された内容でどんなことをやっていく必要があるのかということについて、簡単に自主点検していただくためのシートも、ハローワークなども含めて企業の人事担当の方が来られる官署で幅広く配布して御活用いただいています。

あるいはセミナーの開催、あわせまして先ほど申しました結局、一番考えあぐねていらっしゃる企業さんのところで出てくるのはどんなふうに全体として人事処遇のあり方を組んでいくのか。全体的な人事処遇制度の改定の方法とかノウハウ、実例ということですので、先ほど申し上げた「他社の事例・取組について紹介」と併わせて、モデルになりますような就業規則、これは多様な正社員と重なる部分も多々あるわけでございますが、これを作成して広く周知を図ってまいりたいと考えているところです。

また、処遇改善に伴う助成措置等については、キャリアアップ助成金の中のメニュー等としても多様な正社員向け、無期転換のものも含めて充実してきている経緯があるということ。

なお、14ページは前回「多様な正社員」、ジョブ型正社員に関する御報告を申しましたときに、例えば今、申しましたセミナーとか、シンポジウムとか、コンサルティングとか、そういったものはどこで具体的にどれぐらいの規模で何回ぐらいやっているものなのか、分かりやすくまとめた資料を出すようにという御指示を頂戴しましたので本日お配りしているということ。

それでは、また調査概況に戻らせていただき15ページです。今度は、その法律自体への対応だけではなくて、無期転換ルールの導入が有期契約労働者の雇用にどのような影響を及ぼしていくかということを検証しているパートでございます。

まず15ページ目。改正労働契約法の施行によって、5年手前での雇止めという対応が必ずしも多いものではない点は先ほど御確認いただいたところですが、新たに契約期間の上限を設定されている企業さんがどれぐらいあるのか。

言ってみれば、より厳密なというか、狭い意味でといいますか、純粋な意味で、このル

ールの法定によって新しく契約期間の上限設定とか、そういった反作用がどれくらい起きているのかということをご確認いただくための資料ということです。

今回の調査では、まず契約更新の回数上限とか通算勤続年数の上限を設定していますか、していませんかというのが一番上でございまして、上限を設けていらっしゃる企業はフルタイム、パートタイムを通じて1割前後ということです。

その上限はいつ設定されましたかということに関しましては、これはちょっとフルタイムとパートタイムで違いまして、フルタイムの契約労働者の方に関しては先ほど2年11カ月とか、3年とか、例示的に申しましたが、そういったものは以前からあるというところがそのうちの7割の企業ですけれども、今回の法改正に伴って新設したというのはそのうち約3割ということでございます。

一方、パートタイムの契約労働者に関しては、今回創設したというところは約6割ということでございます。掛け合わせてみますと、上の箱でございますように、フルタイム契約労働者を雇用している企業では全体の3.7%、パートタイム契約労働者を雇用した企業は全体の5.2%のところでは新たな上限設定を行われたということでございますが、ややその実相としては、パートタイムの方々に関しては今まで余り意識してこなかったけれども、「そういう人たちも無期転換権の対象になるのか。だったら」という動きがやや内数的には多いかなという一方で、全体としてみると必ずしもそれは高い比率になっていないということは御確認いただけるかと思っております。

いずれにいたしましても、私どもとしては雇止めの慎重な検討ということを引き続き呼び掛けてまいりたいと考えているところです。

それから、16ページ。今度はこの契約法の改正に伴いまして正社員への登用制度とか登用慣行、そういったものが広くいろいろな企業であるわけでございますが、どのような影響が出ているか、あるいは見直しを行う予定があるかということでございます。

こういう、より全体的な雇用システム、全体に関わるような話になりますと、見直し方針は未定というところの企業も非常に多いですし、あるいはないと言われる企業も2割強あるわけでございますが、「既に見直しを行った」ですとか「今後の見直しを検討中」という企業も全体の4分の1弱あるということです。

それで、「既に見直した」、あるいは「見直しを具体的に検討中」とお答えくださった企業に、どのような見直しをされようとしていますか、あるいはされましたかということをお伺ったところ、新しく登用制度・慣行を新設したというところがその内数の57.4%ある一方で、正社員への登用要件を厳格化するとか、あるいは直接登用は行わずに必ず無期契約区分を経由する、逆に言えば、新しい雇用管理グループを作ってそこを社内的に位置づけていくということをされているところもあるということで、ここは両様の対応が認められるということでございます。こうした状況については今後とも重視していきたいと考えているところです。

それから17ページ。「有期契約労働者の今後の新規採用方針」ということで、法律のい

ろいろな議論をしていく中であっては、逆にこうしたルールが入っていくところによって大きな影響が及ぶのではないかという御議論もあったと思いますが、これは「現状と変わらない」というようなお答えが一番多くなっている一方で、「未定、分からない」というようなお答えも一部には一定の比率で出ているということでございます。

以上が、今回の調査の18条関係の分ですが、以前も御報告しましたし、この無期転換ルールに関しましては最初の資料でも見ていただきましたように、有期契約の方というのは年齢で比率が違うわけですし、特に60歳を上回る層というのはある意味で年金接続、さらには年金フル支給後も高齢者の意欲や能力の発揮の観点から、高齢者の活用ということが多く行われている一方で、ただ、個人の健康状態ですとか資産の状況、働く意欲等々に個人差が大きい実情もあって、高齢者の部分の継続雇用のところに関しては積極的に有期が活用されているのが我が国の実情です。

それは、それまでの年代の有期の課題とは少し違う実態なので、このところはやはり特例で対応した方がいいのではという議論もございまして、その上の箱にございまして「専門的知識等を有する有期雇用労働者」と、「等」で表されたもう一つが定年後に反復雇用される方々ですが、そのような方々に関する特別措置法を設けております。定年後の方については同一の使用者の許でずっと継続雇用されれば、引き続き雇用されている期間の間は無期契約の通算契約期間の年数をカウントに入れられないという特例を入れておりますが、これにはきちんとした雇用管理をしているかどうかの企業認定が必要になっております。その認定件数は、平成27年4月に特例ルールができてまだ1年もたっていないわけですが、既に2,369の企業が認定を受けられてこの特例を活用されようとしているということで、やはり高齢者の部分に関しましてはこうした特例へのニーズがとても強いかと思っております。

なお、専門的知識を有する方の有期雇用労働者に関しましては、まだ一件も認定されていないという状況です。

19ページ。先ほど申しました具体の取組企業として厚生労働省のホームページに掲載させていただいている、御協力いただいている企業様のお名前や、そのお取組の概要です。

最後に、次のお題との関係で、御参考までということで20ページです。平成24年に改正した労働契約法は先ほどの無期転換ルールと、判例として確立している雇止め法理の法定化と、もう一つ、同一の使用者の許で有期の方と無期の方との間で期間の定めがあることによって不合理に労働条件を相違させることを禁止するという新しいルール、現行の労働契約法第20条の制定ということが行われました。

その3つ目の不合理な労働条件の相違禁止ルールについて企業がどのように対応されているかということで、こちらの方はかなり18条への対応ぶりとは違う雰囲気が見てとれるのではないかと考えております。

具体的には、「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」というところが、先ほどの18条と比べても比率が高くて42.5%です。また、「見直し予定はない」、恐らく社内で行っている検証されたり、労使で話し合っただけで見直し予定はないと言われるところは37.1%という

ことで、「既に見直しを行った」というのが5.6%、「今後の見直しを検討している」は9.2%ということでございます。

では、「既に見直しを行った」ないし「今後の見直しを検討している」企業はどのようなところかについては、処遇の中で一番中核になっている「賃金関係」が42.3%、それから有期・無期に関しましてやはりジョブの違いを明確化させることによって紛争の防止ですとか納得感を高めるということが必要ということでその関連の見直しを行ったのが36.7%。

それから、逆に通勤手当のものに関しては、基本的に合理的な理由なく、有期の方だからと言って支給制限はなかなか難しいというような事柄の施行通達を書いてあるものもありますけれども、通勤手当を有期の方にも支給するといった見直しを行われたところが21%で、こちらの方はまだ今後のいろいろな推移を見ながら、企業の方もお考えを検討されている状況かと考えております。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。

2点間の比較を非常に明確な形でしていただきまして、企業の考え方がどういうふうに変ってきているのか。また、今、何が企業が直面する課題なのかということにつきましてもかなり丁寧に明確に御説明をいただいたので、私自身も大変頭の整理になりました。

今の御説明につきまして御意見、御質問がございましたらよろしくお願いします。

では、大崎さんお願いします。

大崎委員 ありがとうございました。ちょっと感想めいたことなのですが、前の調査に比べて申し込みがされた段階で無期契約に切り替えるとか、その適性を見ながらそれ以前にも無期契約に切り替えるというような回答が増えているというのを、ある意味、前向きというか、雇用の安定という観点からすると、企業がそういうことを確保しようという積極的な対応をしているというふうにとめられる面もあると思ったのですが、他方でちょっと気になるのは後ろに出てくる具体的な施策などを見ても、やはりこれは企業の経営者としては当然と言えば当然なのかもしれませんが、通算5年を超えないように一律運用をすると、いい人も辞めてもらわなければいけなくなるからということで、いい人は残したいということを真面目に考えた結果、こういう回答になっているのだろうという気がしています。

それは、ある意味それでいいじゃないかとも言えるのです。つまり、優秀な人、立派な人はちゃんと雇用が安定するのだからいいじゃないかとも見える一方、何か5年間の試用期間みたいなニュアンスになってしまうと、これは本来、意図していたこととまた話が違ってくるのかなという感じもします。その辺がどうなっているのかというのは結局、過去、反復継続的に何年ぐらい平均的に雇われていた人が、この制度が入ってくることによってどうなったのかという比較の視点が要るのかなという感じがちょっとしまして、単純に無期切り替えに対して最初制度がアナウンスされたときに比べたら企業が前向きになっているということで、すばらしいと単純に言えるかどうかは心配だという感じがいたしました。

それに関連してちょっと思ったのが、これまでいわゆる正社員と非正社員の二層構造みたいなものがあると言われていたのが、正社員と無期非正社員と有期非正社員という三層構造になっただけだとなってしまうと、本当に制度の趣旨にもとることになりかねないので、その辺は実態を厚労省としてもよく見ていかれた方がいいのかなと思いました。以上です。

鶴座長 どうもありがとうございます。今、特にどれぐらいの期間で転換するのが通常で、それがどういうふうになりつつあるのか。これは、いろいろこれまでも分析は行われているのですね。諸外国との比較を私もしたことがあるのですけれども、その点につきましてすみませんが、若干情報があればお答えいただけますか。

村山労働条件政策課長 この調査自体、今とりあえず前回と比較できる主だったところだけ大枠の集計をして公表したところまでございまして、現在行っていただいた独立行政法人の方で調査シリーズとして、より突っ込んだ、正にクロスの分析ですとか、そういったものも含め5月に向けて報告書を公刊するような形で調査研究を深めていただいているところでございます。

本日、大崎委員から大変重要な御指摘をいただきましたので、そういう問題意識があったということで、フローの変化がどのようにになっているかということについての御提議は持ち帰らせていただきたいと思っております。これが、1点目です。

あとは、2点目の正に身分的に今まで二極にとても遠く分かれていたのが、ただ単に3つに分かれるというようなことであってはだめだということは、これはジョブ型正社員の議論のときに佐々木代理からも繰り返し御示唆を頂戴したところかと思っておりますし、私もそのことを踏まえてあらゆる周知の機会に当たりましては、ただ単に法律で求められていることへの対応だけではなくて、正に相互の転換とか、あるいはまたそのニーズに応じた転換ということも含めてワンセットでいろいろな周知に当たっているところでございますが、本日改めて御指摘を頂戴いたしましたので、よく持ち帰ってしっかり考えていきたいと考えております。以上でございます。

鶴座長 他に皆様、御質問はよろしいですか。

私の方からちょっと御質問させていただきたいのですけれども、この25年調査、27年調査を見ていったときに、何らかの形で無期契約にしていく層が前よりも増えているということで、これは一つのこの調査の結果として大きな点だったと思うのですけれども、少し私の中で申し込みがされた段階で、つまり5年になって相手から申し込みがきた場合に変えるということと、適性を見ながら5年前に無期契約に切りかえる。この2つの違いというのは、一体何なのか。どこでこういう違いが出てくるのかということについて、ちょっとお話を伺えればと思っております。

先ほどの大崎委員の御質問に関しては、日本の場合は3年ぐらい見ると、この人はどれぐらい能力があるのかというのが大体分かるから、ある程度、転換しようと思えばやっていける。ただ、国際比較をすると、ヨーロッパなどは1年ぐらいで転換をしていく割合が

結構多くて、日本はその転換の期間が通常その分析をいろいろ見る限りはやはりちょっと遅いのですね。

それはそういう状況があると思うのですけれども、なぜこういう2つに分かれるかということで、これはまた調べていただく必要があるかもしれないのですが、10ページの転換した人がどういうところに行くのかということと、多分、すごく関連があるので、実際に先ほどの5ページの話と10ページがどうクロスが関わっているのかというのを教えて欲しいのです。

多分、申し込みをされた段階で、無期転換に切りかえるという人は、10ページのグラフの白いところ、つまり各人の有期契約、当時の業務、責任だけで、他は一切変えずに無期だけ転換したい。そういう形で運用したいから、こちらに5年で、なおかつ相手から要望があれば入れる。多分、既存の正社員区分に転換する。これはフルタイムの契約社員だとそれなりに3割近くあるわけですがけれども、こういうところはむしろ適性を見ながら5年前にこういうところに持っていったところが多いのかなと思います。

つまり、どういう形で転換の行き先ということと、このグラフの赤と緑のところの区分ができていいのか。この2つの違いが生まれる背景というのは一体何なのかということについて、もし私が申し上げた以上にいろいろこういう要因もある、ああいう要因もあるということで何かお考えがあればちょっと教えていただきたいと思います。

村山労働条件政策課長 ありがとうございます。今、座長が御指摘の点は正に大変重要な点で、また座長の立てられた仮説は大きな説明要因になっているのではないかと私どもも皮膚感覚として持っております。

あわせて、恐らくもう一つ、10ページで既存の正社員区分に転換できる企業さんというのは、元々その会社で働いている人の働き方として、例えば国際的に転勤する人が多いとか、国内でもいろいろなところに行かなければいけない会社の方と比べて、地元密着の仕事の多い会社であれば、こちらの方にすんなり行ける面もあったりすることはあるのだろうと思います。

先ほどの点と、今ほど小生が申し上げた点とあわせて御参考までに、19ページに一部ですけれども、厚生労働省のホームページに無期転換に積極的に取り組んでいらっしゃる企業ということで、もちろん各企業の御了解も得て、企業の事例が取り上げられております。

それで、先ほどの3年か1年かという話もそうですし、あるいは5年かという話もそうなのですが、小売等である程度熟練した人を囲い込みたいという企業で、職務や勤務地を限定した区分がそもそもある企業と、グローバルに展開されている金融機関で、基本的に正社員といったらニューヨーク支店勤務もあればロンドン支店勤務もあるよという企業では、「正社員に転換する」ということの意味がかなり違います。そういういろいろな企業の雇用管理全体の実態を見る中で、この中での区分、ポートフォリオの組み方もいろいろ出てくるのだろうと思います。

いずれにいたしましても、この調査に基づいて改めて赤の部分と緑の部分、それから10

ページの部分がどのようにクロスされるかというのは非常に重要な点だと思いますし、これは産業別の集計も可能な部分であると思いますので、今日そういう貴重な御指摘があったことは研究機関にも伝えまして、5月の最終的な取りまとめに向けて何ができるか、よく担当の研究員の皆さんと相談してまいりたいと考えております。

鶴座長 あとは、皆様よろしいですか。

最後にすみませんが、もう1点申し上げたいのですけれども、1ページ目に平成30年の4月にちょうど通算5年がきますねと、これはカウントダウンということで毎回そういうお話もこの場でさせていただいているのですけれども、平成25年に調査をやっていただいて、今回平成27年、昨年調査をやっていただいたわけですね。2年間、2年前にやっていただいて、今年の4月で3年目になるわけなので、だんだんそのカウントダウンということになってくると、今後この調査をどういう形で継続していくのかということについても今お考えがあるのだったら教えて欲しいのです。

それで、これはこういう段階になっていくと少なくとも今年の夏ぐらい、去年の夏にやったわけですが、今年の夏にやって、それで来年、また1年後なのか、非常に近づいてくるとむしろ半年に1回ぐらいやって、だんだんどういふふうに変ってきているのか。確かに積極的に登用していこうという企業が増えているのは見えている部分があるにしろ、制度全体をどういふふうに企業の中で構築していこうかということについて未定と思っている企業は、まだそこまで追いついていないということなのですね。

とりあえず、どうしましょうか。こういうルールになったので正社員化しなければいけないと、その部分の意識は先行はしていると思うのですけれども、ではその社内の制度として全体としてどうそれを整合的にまとめ上げていくかということについては、まだまだ意識は弱いなという感じがしているので、その調査を繰り返すということはどうなっていくのか。

ただ、ちょっと私も気になったのは多分、毎回2万社ぐらい送って、そこから回答している企業の状況ということなので、毎回同じ企業が回答しているとも限らないと思うのです。そうすると、継続してやっているのですが、サンプルが違ってくるとまた違った結果が出てくるといふことも、これは調査の性格上、私はしょうがないと思うのですけれども、ある程度継続してやるということができれば、その方が多分、状況の変化を、より正確に表すのかなとか、その調査のやり方とか、それから調査の頻度ですね。そういうことについて今、何かお考えがあれば最後にちょっとお聞かせください。

村山労働条件政策課長 ありがとうございます。

まず、事実関係として調査のやり方がでございますけれども、独立行政法人の方に要請研究ということでお願いして、既存のデータベースから無作為抽出した標本を調整していただいておりますので、無作為抽出する以上、ある意味でそれはその時ごとに対象企業の出入りはあるということです。

それからもう一つ、労使にもその都度、こうした結果が出れば御説明していますが、そ

うした中での御意見としては、常用労働者50人以上規模ということだと、かなり多くの対象企業できちんと人事部なりがあり、また労使関係があるところだろうけれども、世の中にはもっと中小零細の企業や多様な実態もあるので、その実態も踏まえる必要があるのではないかという御意見は中小企業団体からかなり強くいただいています。

従来のルールと比べると、通算契約期間とか、クーリングとか、テクニカルな話はいろいろあるので、そういったところがどこまでというのは、さらにそういうところにも目を向けるということの必要性もあると思っています。

他方で、先ほど来、先生方からいろいろな御示唆をいただいたところも含めて、やはり社会的な関心も高いですし、ただ単にその漠とした調査結果だけではなくて、今日いただいたいろいろな点について、より調査結果を分析して深めるという作業をやっていることも考えると、先ほど申しましたように担当の研究員の方々も頑張ってもらって、まず調査の結果概要発表を何カ月か後にやって、さらにそれからクロス集計とか、いろいろな精査もしていくということなど、大体調査報告書が出て、いろいろな整理をしていただくまでに1年かかってしまうという実情もあります。

定点的に引き続き観測していくということの重要性は本ワーキングからもいただいているとおり大変重要なことですので、私どもとしても今後とも基本姿勢としてはそういったことでしっかりやってまいりたいと考えています。

鶴座長 ありがとうございます。

佐々木座長代理 いろいろありがとうございます。

コメントというだけなのですけれども、5年で有期をやめて無期にというのは、そこで正社員になれるのかなと思っている人の方が多分、一般的には多くて、先ほど大崎さんも御指摘になったように正社員というそもそもものが何なのかが私はいつも疑問ですけれども、正社員と呼ばれるもの下に無期の契約というのができてしまうと、想像している一般の人たちがどのくらいいるのかと思うと、今いろいろと整備をしていただいたり、さまざまな工夫しながらやっているのですが、どれも雇い側の立場に立って何となく新しい名前をつけたり、カテゴリーをしていたり、それに学習して熟知した人事部とかがあるところはそういったやり方を使うことができるとか、そういうふうになっていって、だんだん雇い方、雇われ方が複雑になってきているような印象をこぞずっと受けています。

本当は、元々は何のためにやっているかということ、日本の働く人たちがそれぞれの力を発揮できたり、いいポジションにいい人がちゃんと来たり、雇う側も雇われる側もある意味合理的に、でも気持ちよくいいマッチングができるようにしたいのだけれども、複雑でこの進んでいく方向を理解できるのは企業側にしかないような気がちょっときて、今ずっと聞いていた次第です。

全体的にもう一方で私の常に持っている疑問は、無期のいわゆる正社員がよくて有期はだめだとか、そういうことなのだろうかというのが私の中ではずっと持っている疑問の一つでもあります。そこで、雇われる、働く人のために、例えば何か一覧できるチャートと

どうか、雇われ方にはそれこそ正社員でも無期の何とかと、有期のこれと、派遣と、紹介派遣と、いろいろな法律が絡みますけれども、こういう名前の雇われ方というのがあって、それぞれの利点やメリット、デメリットだったり、注意点なののはちょっと分かりませんが、あるいは権利ですね。何年後に申し出ることができるか、でもこういうときにはこういうチョイスがあるとか、そういうことで少し簡単なものをお持ちであれば見せていただきたいし、なければ今後、明日にというわけではないですが、やはり働く人のために一度整理して、それがホームページに載るとか、そういうふうになっているといいなと思って聞きました。

これは感想ですけれども、だんだん複雑になっていっているような気がしました。

鶴座長 佐々木委員のお話は、結局この話は何回も、要は多様な正社員とか、ジョブ型正社員とか、多様な働き方の話にいろいろつながっているもので、そういうものが多様になればなるほどいろいろなものが分かりにくくなるという現状がある一方、その多様なものに対してのニーズというのも非常にあるわけなので、そこを本人が何か、こういうふうになるはずだったのにこういうふうになっていないとか、先ほどの話も転換といった先にいわゆる正社員に転換する場合、かなり職務とか勤務地なども急にどんなこともやらなければいけなくなったという場合もあるでしょうし、いや、これまでと同じなのですよという形で無期転換というだけの部分もあるかもしれないので、本人の転換の行き先としている誤解がないような、それで自分のイメージと違っているようなことにならない。そういう意味での明確化というのは大事だと思うのですけれども、そこも少しいろいろ検討いただけたらと思います。

いずれにしても、どういうタイミングでやっていくかというのはやはり政策的な要請というところと絡んでくるので、立派な報告書は作らなくても非常に短いところで最後やらなければいけないという部分もあります。

あとは、これはとにかく回収率が24%で、これは私はしょうがないと思うのですけれども、結局非常に前向きに厚労省さんに対して答えられるところから回収ができています。必ずこういう話はいつもそういう問題点で指摘される部分はあると思うのですけれども、そういうことも踏まえながら、より良い実態を把握する上で今後その政策にきちんと生かせるような形でさらに工夫をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、資料2についての議論はここまでといたします。引き続き、資料3について厚生労働省から御説明をよろしくお願いいたします。

(説明者入れ替え)

源内雇用支援企画官 厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課雇用支援企画官をしております源内と申します。どうぞよろしく願いいたします。

お手元の配付資料で御説明させていただきます。

まず、「正規雇用と非正規雇用労働者の推移」ということでスライドをつけております。非正規雇用労働者は平成6年から16年までの間に増加し、以降、現在まで緩やかに増加し

ております。現在、非正規の方は37.4%、平成26年平均というふうになっております。

めくっていただきまして、2枚目のスライドでございます。「正規雇用と非正規雇用労働者の推移」ということ。月単位で出しております。平成27年11月の非正規雇用労働者は2,010万人で前年同月に比べると2万人の減少、また平成27年11月の正規雇用労働者は3,300万人で、前年同月に比べ19万人の増加となっております。

また、図の下の方で点線、赤字で囲っておりますが、最近12カ月にわたりまして正規の方が前年同期を上回っているという状況が続いております。

めくっていただきまして、「非正規雇用労働者の推移」を年齢別、男女別で表した図でございます。近年は、非正規雇用労働者に占める65歳以上の割合が高まっていることが分かります。

そういった状況を、次のスライドで御説明したいと思います。「非正規増加の要因」を2004年から2014年の10年間で取っておりますが、増加分、398万人非正規の方は増えておりますけれども、その9割は60歳以上の男女と59歳以下の女性の非正規の増加によるということが分かります。

めくっていただきまして雇用形態別に見ますと、同じく2004年から2014年の10年間でございますが、非正規雇用労働者の増加分のうち、パート、アルバイトで63%となっておりまして、派遣労働者は約9%、1割弱となっております。

めくっていただきまして、「非正規雇用から正規雇用への移行」ということをあらわしております。左側を見ていただきますと、55歳未満では11四半期連続で正規への移行、これは青の方ですけれども、非正規への移行、赤の方ですが、これを上回っているという状況が続いております。

他方、55歳以上で見ますと右側のグラフですけれども、高齢者の継続雇用が進んだことにより、非正規への移行が大きく上回っているという状況でございます。

めくっていただきまして、いわゆる不本意正規と呼ばれている方ですけれども、正社員として働く機会がなく非正規雇用で働いている人、不本意非正規の割合は非正規雇用労働者全体の18.1%となっております。これは、平成26年平均でございます。左側のグラフは年齢別に、それから右側のグラフは雇用形態別になっておりまして、雇用形態別に見ますとパートは11.2%ですけれども、派遣の方は41.8%、契約の方は34.4%といった形になっております。

めくっていただきまして、「不本意非正規の割合の推移」を四半期単位で見しております。左側でございますけれども、不本意非正規の割合がどういうふうに推移しているかということで、このグラフの見方は前年の同月同期比で見るとなっておりまして、その前年同期比の割合がどうなったかというのを右側のグラフで御覧いただきたいと思いますが、平成26年から平成27年まで一貫しまして対前年同期比では減っている。減少しているということになっております。

めくっていただきまして待遇の部分に入っていきますけれども、「賃金カーブ」を書い

ております。このグラフの見方ですけれども、実線はフルタイム、それから点線はパートタイム、短時間となっております。赤色は正社員、それから青色は非正規となっております。例えば、赤字のフルタイムの正社員と、青の実線、フルタイムの非正規で比べますと、やはり賃金カーブの上がり方に大きな差があることが分かります。

また、短時間で見ましても赤の点線と青の点線、青は非正規ですけれども、青の点線はほとんど賃金カーブが上昇しないということもございまして、やはり賃金カーブにおける差があるということが分かります。

めくっていただきまして、待遇の中でも教育訓練という側面からです。正社員以外、つまり非正規従業員に対して教育訓練を実施している事業所は、計画的なOJT、OFF-JTのいずれも正社員の約半分となっております。ちょっと字が抜けていまして、冒頭のところは「正社員」となっていますが、「正社員以外の社員に対して」ということとさせていただきます。失礼します。

めくっていただきまして「各種制度の適用状況」ということで保険制度、あるいは退職金制度、賞与、それから自己啓発制度等々につきまして、正社員について、それから正社員以外の労働者について、全体と、それぞれの形態別についてどれくらい適用されているかを示しておりますが、例えば退職金制度ですけれども、正社員に対しては80.6%、しかし正社員以外の労働者に対しては9.6%となっておりまして、そのうち契約社員、専門職の契約社員については14.2%。派遣労働者については10.9%。それからパートタイム労働者は4.3%です。

また、賞与につきましては、正社員に対しては86.1%。非正規の方については全体としては31%ですが、契約社員、専門職の方は42.8%、派遣の方は15.8%、そしてパートタイムの方は23.9%という形になっております。したがって、適用されている各種制度割合は、正社員に比べて正社員以外は大きく下回っているという状況でございます。

以上、早口になってしまいましたが、資料にて御説明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。

それでは、資料3につきまして御意見、御質問がございましたらお願いいたします。

私の方から、今、処遇格差の実態ということで御説明をいただいたわけですが、これは次の水町専門委員の御説明とも絡んでくると思うのですが、確かに賃金とか教育訓練、それからそれ以外の各種制度の適用状況で違いがある。この辺は我々ももちろん十分承知をしているのですけれども、我々は多様な働き方を進めていく上で非常に大きな構成要素として、やはり処遇が公正でなければならない。そうでなければ、単に働き方が多様になってもなかなかうまくいかない。

こういう問題意識を持って、では何が公正なのか、公平なのか。これは非常に大きな問題だとは思いますが、若干、今の御説明で例えば賃金といっても単に額を比較して随分違いますねと、はっきり言って半分ぐらいになっているわけですがけれども、この数字そのものを比較するのが全部正しいのか。どこまでが公正で、どこまでが公正じゃないのか。

もう少しいろいろなものをコントロールして考える必要があるのかとか、どこまでの違いだったら共有できるのだけれども、どこから以上のものはどうなのかとか、その認識にある程度のものがないと、なかなか議論の出発点になっていかないと思っています。

特に10、11、12ページで御説明していただいた内容について今、私が申し上げたことについて厚労省さんはどのように考えていらっしゃるのか、若干なりとも御説明いただけますか。

源内雇用支援企画官 今、御指摘がありました、どのぐらいの差が公正・公平なのかといったところでございます。

まずデータの部分につきましてですけれども、昨年9月に成立しました職務待遇確保法と私どもは呼んでおりますが、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律、あちらの第5条におきましても国において労働者の職務、それから待遇の実態について調べるようになっております。これは来年度アンケート調査などをすることを考えておりますが、私どもとしてはまずそちらの方で実態を把握していきたいと考えております。

鶴座長 来年度というか、4月以降にやられるということで、我々もそれをやっていたくということは十分承知の上でこういう議論をしているのだけれども、規制改革会議の方も我々は7月が一つの区切りということになっているので、最終的にそれがどのようなものになるのかというところを我々が見届けることが今の状況では非常に不確定なので、その中で例えばどのような問題意識で調査をやられるのかとか、何が焦点になってくるのかとか、全くそこでやるので今は何もお話しはできません、今は頭の中が空っぽですということだけ我々が今日聞いて終わるといのはなかなか難しいので、そこは具体的にどのような問題意識を持っているのか、ちょっと教えていただけますか。

源内雇用支援企画官 先ほど挙げました法律の5条の中にも列記されておりますけれども、職務の違いに応じてどのぐらい待遇が、例えば賃金とか、それから正社員の転換の状況についてなど、そういったものに着目して調べるようにと法律の方では指示もでございます。そういったことを念頭に置いて、こういった形でデータを取れるのかというようなことを考えていかなければならないと考えております。

鶴座長 他に皆様から御質問等々はありますか。よろしいですか。

それでは、ありがとうございます。資料3につきましての議論はここまでといたしたいと思しますので、引き続き資料4につきまして水町専門委員から御説明をお願いいたします。

水町専門委員 今日の厚生労働省さんからの御報告の中で、労働契約法で有期契約労働者の無期契約への転換という労働契約法18条の話がありましたが、その次の次に労働契約法20条という不合理な労働条件の相違の禁止という条文があります。この条文の説明をしてくれという依頼が私のところにきたので、説明させていただきます。

まず、第1に労働契約法20条というのが全体の法制の中でどういう意味づけを持ってい

るのかを簡単に説明させていただきたいと思いますが、資料4に関連法律条文というのが1枚目の真ん中より下辺りぐらいから書かれています。まず労働契約法20条自体を抜き出していますが、そこでは、期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働条件と、期間の定めのある労働契約を締結している労働者の労働条件が相違する場合、その相違は不合理と認められるものであってはならないということで、有期契約労働者と無期契約労働者の労働条件が違う場合、それは不合理であってはならないということを定めています。これは2012年、平成24年の労働契約法改正で盛り込まれた条文です。

まず有期契約からこういう形に入ったのですが、2014年、平成26年にパートタイム労働法が改正されて、パートタイム労働者に対しても同じような条文がパートタイム労働法8条という形で入りました。それを見てみると、通常の労働者の待遇と短時間労働者の待遇が相違する場合には、その相違は不合理と認められるものであってはならない。この通常の労働者というのは、いわゆる正社員を指していますが、正社員と短時間労働者、パートタイム労働者の待遇の相違は不合理なものであってはならないということで、実質的には有期に関する労働契約法20条と同じ内容の条文が短時間労働者、パートタイム労働者にも入れられた。

それでもう一つ、派遣労働者についてはどうかというと、労働者派遣法は御存じのように昨年改正されましたが、派遣労働者についてはまだ有期とかパートタイム労働者と同じような条文が入れ込まれるには至っていません。

現行法によると30条3項で、派遣労働者については同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しながら、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならないというので配慮を求めるものになっていて、必ずしも不合理な労働条件の相違を禁止するとか、禁止規定、義務規定にはなっていない。少しニュアンスとして配慮を求めるといふ若干、弱い規定にとどまっています。

それで、昨年の派遣法改正のときにあわせて議員立法として入ったのが、先ほどもお話がありましたように「労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律」、派遣法の改正と同時に議員立法として一緒に成立された、いわゆる同一労働同一賃金推進法とも言われている条文ですが、ここでは今後の課題として派遣労働者についても有期雇用とかパートタイム労働者と同じような条文をちゃんと入れるようにしてくださいということが議員立法として求められています。

その条文を見てみると6条1項で、雇用形態の異なる労働者についても、その待遇の相違が不合理なものとならないようにするために、通常の労働者以外の労働者の待遇に係る制度の共通化の推進、その他、必要な措置を講じるということで、有期とかパートだけでなく派遣労働者についても労働条件の相違、待遇の相違が不合理なものとならないようにしましょう。そして、具体的にその2項で、派遣労働者の賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、その他の待遇について、派遣先に雇用される労働者との間において均等な待遇及び均衡のとれた待遇の実現を図る。それを、3年以内に法制上の措置を含む

必要な措置を講じるということがこの法律の中に盛り込まれています。

言わんとするところは、有期とかパートと同じように不合理な労働条件の禁止という形で、派遣労働者についても制度の共通化の推進を3年以内に立法上の措置、法制上の措置を含めて講じるということが法律上お約束されていますので、3年以内に具体的にどうするかというのが今、課題になっているところです。

これを見ても分かるように、労働契約法20条そのものは有期と無期契約労働者の間の労働条件の違いの不合理な相違を禁止したのですが、実はそれが基本となってパートタイム労働者や派遣労働者についても広がりのある正規労働者、非正規労働者間の格差問題に対する日本の今の政府の法的アプローチの基本として位置づけられているものであるということ認識した上で、では肝心の中身の不合理な労働条件の相違の禁止、不合理な労働条件の相違とは何なのかという話をこれから少しだけお話させていただきたいと思います。

まず「不合理な労働条件の相違の禁止」といった場合、その不合理な労働条件の相違というのは何を指すのか。一般的にこれまで日本では均等待遇というものと均衡待遇で、労働条件を同じに、同一に取り扱ってくださいねというのを均等というふうにこれまで呼んできていまして、違っていいけれども、違いはバランスのいいものにしてくださいねというバランスのとれた待遇をするというのを均衡と呼んでいます。

「不合理な労働条件の相違の禁止」というのは、均等を意味するのか、均衡を意味するのかというのが条文だけでは必ずしも明らかにならないので、これはどういうものですかというのがまずここで第一に問題になります。労働契約法20条の制定プロセスの中で、国会審議の中で当時の労働基準局長の国会での答弁があります。

それを見てもみますと、「まず基本給のような給与がどうなるかということでございますが、一般的には、その他、仕事の内容なのかどうか、あるいは責任の範囲がどうかといったような、その辺りについて一般的に有期と無期の方で違うケースも多いのではないかと考えておりまして、相違があったとしてもそういう場合、直ちに不合理にはならないのではないかと考えております」というので、仕事の内容と責任の範囲が違う場合には、基本給に違いがあったとしても必ずしも、直ちに不合理なものとなるわけではないということが一つ言われています。

他方で、その国会答弁の続きですが、「基本給とは別に職務や人材活用の仕組みとは全く関係しないような処遇、例えて申し上げれば通勤手当とか、食堂の利用とか、出張旅費というようなものについては、職務の内容とか人材活用の仕組みと直接関連するものではないので、こういうものについて支給、不支給で差を設けたとすると、特段の理由がない限りこれは合理的とは認められない」となっています。

こういう国会答弁とか、先ほどもちょっと話がありました労働契約法改正についての解釈通達からどういうことが言えるのかということ、通勤手当とか食堂の利用、出張旅費とか安全管理といったものはどういう仕事の内容なのか、キャリア形成がこれからどうなっているのかに関わらず、例えば通勤手当については自宅と職場の間で実費としての通勤手当

がかかったら、その実費についてお支払いをしましょうという性格のものでし、食堂の利用というのは例えば午前、午後働いて間にお昼御飯を食べるとすれば、仕事の内容がどういものかに関わらずお昼御飯は社員食堂があれば社員食堂の利用を認めてあげなさいねという性格のものなので、こういうものについては特段の事情がない限り、利用させませんよとか、支払いませんよというような差異を設けることは合理的とは言えない不合理な労働条件だとして、労契法20条で禁止されているものと解釈されている。

ここの意味では「均等」、基本的には同じように取り扱いなさい。通勤手当を出すんだったら同じように出しなさいという「均等」が求められていると考えられますが、他方で職務内容とか人材活用の仕組みと関連する基本給、賃金の中でも最も基本的な基本給については、こういう仕事だからこういう賃金を払っている。さらには、日本では単純な職務給ではなくて職能給、将来のキャリア形成、キャリア展開を見越していろいろなキャリアの中で総合的に育てて行って欲しい人には、そのキャリア形成に見合った職能給を払いますよという場合には、そういう職務内容の違いとかキャリア展開の違いがあれば、基本給に違いを設けても直ちに不合理にはならない。

だけど、直ちに不合理にはならないということは、もしかしたら不合理になることがあるかもしれない。もしかしたら不合理になることがあるかもしれないというのは、違いは設けてもいいのだけれども、職場内容の違いとかキャリア形成の違いがあって、それに関連する給付だったら違いは設けてもいいけれども、余りにもかけ離れた、職務内容と人材活用の違いがこれぐらいの差なのに基本給が著しく離れているとバランスが悪いでしょうということで、直ちに不合理にはならないけれども、余りにも著しく幅があれば不合理になる可能性がある。これはバランスを取るということで、こちらについては「均衡」を求めているということが国会の審議等を通じて示唆されるわけです。

ここで大切なのは、この労働契約法20条の不合理な労働条件の禁止というのは、全ての労働条件、全ての待遇に適用される原則だと言われていますが、その労働条件給付の目的とか性質によって均等が当てはまるような場合もあれば、均衡が当てはまる場合もある。その性質がどうかというのは、実は企業の実態の中でどういうふうに給付とか労働条件が設定されているかによって違いますよということが分かります。

労働条件給付といっても金銭から現物給付までいろいろなものがありますが、労働条件とか給付にはいろいろな性質のものがあるだろう。そのいろいろな性質のものを幾つかの類型ごとに整理をしたら、こういう場合にはそれが違いを正当化する合理的理由になる。こういう場合には違いを正当化する合理的理由にならないということが分かるのではないかとことです。

まず、第1の類型のものとしては職務内容と関連性の高い、いわゆる基本給とか職務手当については職務内容等が違えば、職務手当とか職務に関する給付なので職務が違う場合には違いがあってもいいということになるでしょうし、さらには賃金制度として日本の多くの企業で採られていると言われている職能給については、これは単なる職務内容だけで

はなくて将来のキャリア形成も考慮して基本給が設計されているので、その職能給については職務内容だけではなくて、将来のキャリア形成の見込み等にも考慮して違いを設けることは合理的な理由になるかもしれない。

ただし、ここでは前提として違いがあったとしても、そのアウトプットである給付に余りにも著しい違いがある場合にはバランス押しして均衡がとれていないということになる可能性もある。そういう意味で、例えば職務内容とかキャリア形成に違いがあるとしても、その違いに見合ったような幅のものにするということが、不合理な労働条件の禁止の中で要請されているのではないかというのが第1の形態です。

そして、第2の類型というのが勤続年数と結びついた給付です。これはかなり日本でもたくさんあって外国にもありますが、例えば勤続手当だとか、勤続に伴う昇給昇格とか、勤続年数に従って支給額が変わってくる退職金とか、企業年金とか、労基法上の年休も勤続年数によって最初は10日から20日まで増えていくというようなものがあります。これは、勤続年数が違えば給付に違いを設けても合理的と言えるだろうというようなタイプのものです。

そして、第3が会社への貢献に対して支給される給付として、例えば典型的なものとしてボーナス、賞与があります。これは、例えば冬のボーナスについては4月から9月までの上半期の査定とか貢献とか企業業績を踏まえて冬のボーナスを支給しますよという企業への、会社への貢献に対して支給される給付という性格がある場合、そういうタイプのボーナスであれば、その企業への貢献に違いがあれば、それは違いを設ける合理的な理由になるけれども、有期契約労働者であっても、短時間労働者であっても、その企業業績に貢献しているというのであればそれに見合った給付、ボーナスの支給をすることが不合理な労働条件の禁止の中で要請されるのではないか。これは全く同じにするのか、程度としてバランスを求めるのかというのは個別の事情によるかもしれません。

第4のタイプとして、これは日本でもかなりたくさんありますが、同じ会社とか同じ場所で働くメンバーとしての地位、メンバーシップとも言われますが、そのメンバーとしての地位に基づく給付については、同じ会社とか同じ場所で働いているメンバーと言えるのであれば同じように給付するべきではないか。

例えば通勤手当で、自宅から会社に通ってきてその実費として通勤手当を払って、それに対する保証があるとか、家族手当、住宅手当、社内食堂等々については同じ場所で同じ会社のメンバーとして働いているというのであれば、その地位に対して支給されている、メンバーシップに対して支払われている福利厚生給付だとすれば、それも基本的に同じような地位にある人については同じように支払うべきではないか。

先ほどの国会答弁の中で出てきた、通勤手当とか、食堂の利用とか、安全管理というものはこの類型のものに入るので同じように均等で、特段の事情がない限り、同じように支払わないと不合理になりますよということが言われたのではないか。ですから、労働条件とか給付の性質、目的に応じて均等なのか、均衡なのか、差異を設けることはどうい

理由が合理的になるのか、ならないのかが決まってくるという整理ができるのではないかとことです。

もう少しだけ補足しておきます。では、今のような観点から労働契約法20条は有期についてこういう意味を持っているし、パートタイム労働法8条は短時間労働者についてそういう意味を持っているし、派遣労働法についても3年以内に改正が行われれば同じような規定が入ってくるという可能性があります。さらにそれに加えて政策的な課題として考えられることがあるとすれば、要は企業ごとに給付の性質とか、中身とか、仕組みとか、賃金制度とかは違うので、実際に何が不合理かどうかは企業ごとに話し合っただけで決める必要があると、役所が基準を決めて全企業に同じようにしなさいと命じることができるようなタイプのものではないので、会社の中で話し合ってもらい。労使コミュニケーションをちゃんととってもらいたいということが重要で、その労使コミュニケーションの中に関係する非正規労働者もきちんと入って、それは正社員の利益にも関わるので、正社員も非正規労働者も入ってきちんとコミュニケーションの中で制度設計をしていくというステップを踏んでいくことが何よりも大切だと思います。

さらには、今、言った不合理な労働条件の禁止というものの中身が実際にはどれぐらい理解されているかということ、先ほどの厚生労働省さんからのアンケート結果でもあったように、きちんと認識されていなかったり、まだ施行されているけれども取組が全然進んでいないという例もあるので、法原則としてこういうことを意味するんだぞということを共通の認識として、それを広げていくということが法令の改正整備とともに重要になってくると思います。

さらには、法律を改正しただけで直ちに進むわけでもない、例えば女性活躍推進法とか、次世代法とか、若者雇用促進法などで求められている行動計画を作る中にこういうことをきちんと盛り込んで、処遇の改善とか活用を図っていくということを法令上位置づけて、かつそのプロセスの見える化を図り、さらに情報公開をすれば、休職者とか転職をしようとしている人にもその状況が行き渡って、この企業は有期で雇われても、無期で雇われても、短時間労働者で雇われても、派遣であっても、こういうふうな待遇をしているのであればこういう会社に就職してみようかとか、こういう会社で働いてみようかということが労働市場の中でも見えるようにすることによって変えていくということも大切なので、そういうことに対する政策的な措置とか、政策的なインセンティブを与えていくということも同時に必要かと思えます。

私の方からは、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、ただ今の御説明、資料4につきまして御意見、御質問がございましたらよろしくお願ひいたします。

浦野委員 水町先生にお伺いしたい部分があって、先ほどの厚労省さんの資料3の最後の12ページの各種施設の適用状況と、あわせてお聞きしたいと思います。

先ほどの整理の中で5つに整理していただいたのですけれども、その中に教育投資といいますが、例えば12ページでいうと自己啓発援助制度みたいなデータがここにありますがけれども、この辺のところは私は非常に微妙というより、今後の日本にとって非常に大事なところで、特に不本意非正規の方々などですとそういう機会を逸している中でますます差が出てしまうようなところがありますね。

それで、今、派遣社員の方の場合には派遣元の方での教育云々ということもうたわれるようにはなったのですけれども、現実には自己啓発という項目で見るとえらい差が出て、教育投資になると多分もっと差が出ると思うのですね。ほとんど正規の方には教育しなくてもというところがあって、その辺はこの5つの類型の中でいくとどこと絡むのか、あるいはそれはどうあるべきかというのは水町先生としてはどうお考えですか。

鶴座長 よろしくお願ひします。

水町専門委員 ありがとうございます。

教育訓練については、基本はまず出発点として労働契約法20条等で不合理な労働条件の禁止、均等、均衡の中で事業主の義務として個別にやるべき措置なのか。それとも、事業主の義務としてやるとなかなか進まないの、政策的にサポートして別の措置として進めていくかということが考えられるのかというところがまずありますが、20条の不合理な労働条件の禁止という観点からすれば、これはキャリア形成とか勤続に関わるところで、例えば長期的に雇用して育てたいという人、そして長期的に働いている人について、それに見合うような教育訓練をなささい。だけど、逆に1年契約で1年で本当に終わってしまう人について10年先、20年先の教育訓練をしなくてもいい。それは、不合理なものではないということになるかもしれません。

ではそれで終わりでいいかということ、1年契約であっても例えば更新したり、他の会社で1年契約、1年契約で働いている人はいつまでたっても教育訓練を受けて能力を活用できないのじゃないかということが政策的に大きな問題になるので、そういう人たちに教育訓練をきちんとして技能を展開、発展できるような政策を、例えば労働契約法20条とはまた別にやるということが政策的に求められて、そちらはそちらで今いろいろなところで対策が進められていると理解しています。

鶴座長 皆様から、特にございますか。

それでは、有期雇用法制、それから公平な処遇で活躍できる仕組みづくりの議論はここまでにしたいと思います。いずれにしましても、今日の問題につきましてはきちんと実態の把握が重要だと思っております、引き続きその実態について注視してまいりたいと思っております。

本日は、これで会議を終了いたします。どうも、皆様ありがとうございました。