

第7回 子育て・教育・働き方ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和3年12月1日（水）15:00～16:56

2. 場所：中央合同庁舎第8号館12階1224会議室 ※ZOOMによる開催

3. 出席者：

（委員）大槻奈那（座長）、中室牧子（座長代理）、菅原晶子、武井一浩

（専門委員）宇佐川邦子、工藤勇一、鈴木俊晴、水町勇一郎、森朋子、村上文洋

（政府）牧島大臣、小林副大臣、山田大臣政務官

（事務局）辻次長、山西次長、黛参事官

（説明者）（厚生労働省）

青山 桂子 大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）

富田 望 大臣官房審議官（職業安定、労働市場整備、雇用環境・均等担当）

松原 哲也 労働基準局 労働条件政策課長

尾田 進 労働基準局 監督課長

篠崎 拓也 職業安定局 需給調整事業課長

4. 議題：

（開会）

1. 労働時間制度の在り方

2. 労働市場における雇用仲介制度の在り方

（閉会）

○事務局（黛参事官） それでは、時間になりましたので、第7回「規制改革推進会議子育て・教育・働き方ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、御多用中、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

初めに、事務局から会議に関する連絡事項を申し上げます。本日はオンライン会議となりますので、画面共有はいたしますが、あらかじめ送付いたしました資料をお手元に御準備いただきますよう、お願いします。

会議中は雑音が入らないよう、通常は画面左下のマイクアイコンでミュートにさせていただくとともに、発言される際にはミュートを解除して御発言いただき、発言後は速やかにミュートに戻していただくよう、御協力をお願いします。

また、本ワーキング・グループでは、後日議事録を公開するとともに、会議終了後、事務局より記者ブリーフィングを行うこととしておりますので、御承知おきください。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。

本日は牧島大臣、小林副大臣、山田大臣政務官に御出席いただいております。

また、牧島大臣は用務のため、冒頭のみのお出席、小林副大臣は用務のため、途中で御

退席の御予定と伺っております。

構成員の委員、専門委員につきましては、本城委員が御欠席でございます。

また、本日は、構成員の皆様に加えまして、武井委員、村上専門委員が御参加でございます。

それでは、御出席いただいております牧島大臣から御挨拶をいただきたいと思っております。

○牧島大臣 皆様には、大変お忙しい中、本日も規制改革の議論に御参加いただいております。誠にありがとうございます。

今日は、労働時間制度の在り方と雇用仲介制度の在り方について御議論いただくことになっております。

労働時間制度に関しては、これまでのワーキング・グループにおいて、特に裁量労働制について労使双方から御意見を伺った上で議論を行っていただきました。

その中では、裁量労働制の濫用防止や労使委員会の運営について、また、労働者保護のための健康福祉確保措置や苦情処理措置についての議題が課題として指摘されたと受けとめています。これらについては、現行の制度を健全に機能させるための重要なポイントだと思っております。

一方で、中小企業には負担が重いのではないかという指摘もありましたので、その点にも御留意いただいて御議論いただければと思っております。

また、これまでの議論では、裁量労働制だけではなく、広く労働時間制度全体について見直しを進めるべきとの御指摘もありました。

現在のデジタル社会において求められる多様な働き方を実現するためには、このような広い視野での議論も必要になると思っております。あわせて御議論いただきたいと思います。

次に、雇用仲介制度についてです。9月の第1回ワーキング・グループに続いて御議論いただきます。

雇用仲介サービスは、労働市場をより機能的かつ効率的なものにする重要な役割を担っていますが、近年、ICTやAIの活用により、これまでにない様々なサービスが提供されるようになっております。前回の議論では、新たに登場してきた雇用仲介サービスの法的な位置付けが不明確であることや、苦情処理体制の整備の必要性などが指摘されるとともに、このような課題への対応に当たっては、企業の創意工夫やイノベーションを阻害しないよう留意すべきとの御意見がありました。

今回、これらの論点を含めて、これからのデジタル社会にふさわしい多様なサービスが安心して利用できる制度が実現されるよう、議論を深めていただきたいと思っております。

本日は、2つの議題とも厚生労働省からの御説明をいただいたい上での御議論ということですので、厚生労働省の皆様には、当ワーキング・グループでの議論を踏まえて、スピード感をもって検討を進めていただきますように、お願いいたします。

○事務局（黛参事官） ありがとうございます。

続きまして、小林副大臣から御挨拶をいただきたいと思います。

○小林副大臣 もう大臣がおっしゃっていただきましたので、頑張りましょうということで、よろしくお願いします。

○事務局（黛参事官） ありがとうございます。

続きまして、山田大臣政務官から御挨拶をいただきたいと思います。

○山田大臣政務官 山田でございます。

新しい働き方に関しては、従前から議論になっていました。中小企業であったり、企業そのものの地域性であったり、業種業態によって随分あると思うのです。

ただ、全てのリスクと不満をゼロにするというのは、すごく難しいところだと思いますので、労使双方の落としどころはどの辺なのかといったところを議論していかないと、不満とリスクがあるから、ゼロであるということでは、何のための規制改革なのかということにもなりかねませんので、その辺りのバランスを、委員の先生方に御議論をいただければと思っております。

それから、雇用仲介事業に関しては、かつての有料職業紹介事業で、部屋の大きさや書類の整理の方法など厳しい規制があったことは私も実は存じ上げておるのですが、最近デジタルになって、しかも雇用の流動性を確保しなければいけないという状態になると、逆に仲介業というのが、ネット上で展開されて豊かになったというか、そういうような規制の枠にはまらない部分が出てきた一方で、評価がされて、嫌がらせのように誹謗中傷みたいなものが出てきたりというものも散見されていますので、いずれしてもデジタル時代の雇用の流動性と企業の在り方ということが新たなポイントとしてあるのではないかと思います。その上で、古い昔ながらの仲介業に対する規制等を比較した場合どうなのか、まさにデジタルらしい議論だと思っておりますので、その辺りを中心にしっかり議論していただけると良いのではないかなと思います。

私はこの後公務がございまして、途中で退席になる可能性があります。よろしくお願いします。

以上です。

○事務局（黛参事官） ありがとうございます。

以後の議事進行につきましては、大槻座長にお願いしたいと思います。

大槻座長、よろしくお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、早速、議題1、労働時間制度の在り方について議論したいと思います。

本件については、今も御説明ありましたけれども、これまでのワーキング・グループで御意見を伺って議論を行ってきました。

本日は、厚生労働省さんにおける検討状況と制度見直しの方向性について御説明いただいた上で、議論を行いたいと思います。

本日の御説明者の方々ですが、厚生労働省大臣官房審議官労働条件政策、賃金御担当の

青山桂子様、厚生労働省労働基準局労働条件政策課長の松原哲也様、厚生労働省労働基準局監督課長の尾田進様にお越しいただいております。

それでは、20分以内で御説明のほうをよろしく申し上げます。

○厚生労働省（青山審議官） 厚生労働省より、裁量労働制の検討状況等について御説明させていただきます。大臣官房審議官の青山と申します。よろしく申し上げます。

それでは、早速、資料1に沿いまして御説明いたします。2ページをお開きください。

こちらにありますように、今日は裁量労働制の検討状況等について、1つ目、裁量労働制に関するこれまでの経緯、2つ目、裁量労働制実態調査について、最後に、現在、厚労省で開催しております、これからの労働時間制度に関する検討会について、という順で御説明をいたします。

それでは、1つ目の裁量労働制に関する経緯でございます。4ページをお開きください。

裁量労働制に関する経緯でございますが、平成30年に、国会に、いわゆる働き方改革関連法を提出したのですが、その中の裁量労働制の部分につきましては、制度を検討する際に用いた平成25年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性、信頼性に関わる問題が生じました。

そのため、裁量労働制の見直しの部分につきましては、国会提出前に、法案の内容から削除しております。

働き方改革関連法案につきましては、平成30年6月に成立、7月に公布しておりますが、裁量労働制につきましては、実態を把握し直した上で議論し直すということで、資料にありますとおり、衆議院、参議院両院の厚生労働委員会において、法案の可決時に附帯決議がなされております。

5ページを御覧ください。

こうした経緯を受けまして、改めて裁量労働制の適用、運用実態を正確に把握するための調査を行うため、統計学、労働経済学の学識者、労使関係者からなる裁量労働制実態調査に関する専門家検討会において、調査手法の設計から集計に至るまで詳細に御議論いただきました。

その上で、総務省の承認を得た政府統計として実態調査を実施しまして、今年の6月25日に調査結果の公表を行いました。

その内容は、後ほど御説明いたします。

6ページをお開きください。

今年の6月に閣議決定されております、いわゆる骨太の方針と規制改革実施計画について記載しております。

いずれも、先ほどの実態調査を実施した上で、制度の在り方について検討を行う、また、労使双方にとって有益な制度となるよう、検討を開始するとされております。

それでは、2つ目の裁量労働制実態調査について説明いたします。7ページから、具体的には8ページを御覧ください。

調査の概要でございます。

この調査は、裁量労働制実態調査に関する専門家検討会におきまして、調査設計、調査事項などについて御検討いただき、令和元年5月、一般統計として総務大臣の承認を得て、当年11月から12月に調査をいたしました。

調査は、Ⅰの事業場調査につきましては、裁量労働制というのは、専門型と企画型、2つタイプがございますが、いずれかの裁量労働制を導入している事業場と導入していない事業場を対象とする調査。

Ⅱの労働者調査につきましては、適用事業場における裁量労働制の適用労働者を対象とする調査と、非適用事業場において裁量労働制は適用されていないが、この裁量労働制の対象業務に従事する労働者を対象とする調査をいたしました。

9ページをお開きください。

9ページに記載の各項目の主な結果について御紹介をしております。

10ページをお開きください。

ここから5ページほど、労働時間に関する結果でございます。

10ページが事業場調査における1日当たりの平均実労働時間数でございます。8時間を超える事業場の割合は、矢印のところですが、適用事業場で合計しますと77.1%、非適用事業場で合計しますと49.5%ございました。

11ページでございます。

事業場調査における労働時間の平均値の比較ということになりますが、表の左側の1日の平均実労働時間数について紹介いたします。

適用事業場におきましては、専門型、企画型の計ですと8時間44分、その下の専門型で見ますと8時間41分、その下の企画型で見ますと9時間0分、右の非適用事業場におきましては、専門型、企画型の計で8時間25分、専門型は8時間26分、その下の企画型は8時間21分ございました。

12ページを御覧ください。

今度は労働者調査のほうの実労働時間の分布でございます。このページでは、実際に働いた労働時間を具体的な時間数で答えた労働者の調査票のみを対象に集計しております。

1週間の実労働時間数が40時間以上の労働者の割合でございますが、矢印にありますとおり、適用労働者で81.4%、非適用労働者で74.8%ございました。

1週間の実労働時間が60時間以上の労働者の割合、赤い点線で囲ってございますが、適用労働者で8.4%、非適用労働者で4.6%になります。

13ページを御覧ください。

これは、労働者調査における労働時間の平均値の比較でございます。表の左側、1日の平均実労働時間数については、適用労働者の専門型、企画型の計で9時間0分、その下が専門型は8時間57分、その下の企画型は9時間15分、右にいきまして、非適用労働者におきましては、専門型、企画型の計で8時間39分、専門型は8時間39分、企画型は8時

間44分でございました。

14ページをお開きください。

これは、事業場の労働時間の把握方法についてでございます。専門型におきましては、適用事業場、非適用事業場、いずれも「タイムカード・ICカード」の割合が最も高く、下の企画型におきましては、適用事業場では、「PCのログイン・ログアウト」、非適用事業場では、「タイムカード・ICカード」と回答した割合が最も高い結果となりました。

15ページをお開きください。

労働者の健康確保の関係でございます。

左側、調査時点の健康状態の労働者の認識につきましては、適用労働者におきましては、「よい」、非適用労働者におきましては、「普通」と回答した割合が最も高い結果となりました。

同じく、15ページの右側でございますが、調査時点の前年同月からの健康状態の変化の認識につきましては、適用労働者、非適用労働者、いずれも「変わらない」と回答した割合が最も高くなりました。

16ページを御覧ください。

まず、この棒グラフの青色の部分を御覧ください。青は、現在設けられている適用労働者に対する健康・福祉確保措置について、その適用労働者の認識を示しております。

上の専門型につきましては、左から3つ目の、「心と体の健康相談窓口を設置する」が最も高く、また、下の企画型におきましては、左から2番目の「休暇取得促進措置（年次有給休暇の連続措置など）を講じる」の割合が最も高いです。

続いて、同じページの今度は黄色の棒グラフを御覧ください。

これは、適用労働者が希望する健康・福祉確保措置でございますが、専門型、企画型ともに左から2番目の「休暇取得促進措置（年次有給休暇の連続措置など）を講じる」の割合が最も高くなっております。

続きまして、裁量労働制の運用状況ということで、労使委員会の状況について御説明いたします。

企画型の裁量労働制で設置が求められている委員会でございます。

17ページを御覧ください。

労使委員会の平成30年度の議題につきましては、右から4つ目の「勤務状況や措置の実施状況の記録・保存」が最も高くなっております。

18ページを御覧ください。

左側は、企画型の適用労働者において、労使委員会が十分に機能していると思うかの認識を企業規模別に示したものでございます。

規模が大きくなるにつれ、緑系の「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」の割合が増えますが、ピンク系の「そう思わない」、「どちらかと言えばそう思わない」の割合は、規模にかかわらずおおむね15%で大きな差は見られません。

また、「労使委員会を知らない」とする割合も、その1,000人未満ですと、20%前後で大きな差は見られません。

その右側は、「そう思わない」などと回答した労働者を母数として棒グラフで、労使委員会に対する具体的な改善希望の割合を企業規模別に示しております。どの企業でもピンクの「その他」を除きますと、緑の「労使委員会で、今よりも幅広い議題を扱うべき」の割合が高くなっております。

19ページをお開きください。

ここからは、業務遂行における労働者の裁量の程度に関する調査結果でございます。

19ページの具体的な仕事の内容・量に関する裁量の程度については、いずれも薄緑の「上司に相談の上、自分が決めている」の割合が高くなっております。

20ページを御覧ください。

今度は、業務の遂行方法、時間配分等についての裁量の程度でございます。

これの専門型の適用労働者は、グリーンの「上司に相談せず、自分が決めている」の割合が最も高く、企画型の適用労働者などにつきまして、薄緑の「上司に相談の上、自分が決めている」割合が高くなっております。

21ページをお開きください。

これは、出退勤時間にかかる裁量の程度でございます。

グリーンの「上司に相談せず、自分が決めている」の割合が最も高くなっておりますが、上司が決めているという割合も一定程度見られるところです。

続きまして、22ページ以降でございますが、働き方に関する適用労働者における認識について、制度適用の満足度別のデータでございます。

まとめて説明する部分がございますが、22ページが専門型、23ページが企画型についてでございます。

各ページの上の横の棒グラフで、制度適用満足度、全体を示した上で、下側に満足度別に、それぞれの縦の棒グラフで働き方についての認識を掲載しております。

22ページの専門型、23ページの企画型共に、上の棒グラフ、満足度につきましては、「満足」、「やや満足」を合わせた割合が8割程度でございます。この「満足」等における働き方の認識を見ますと、下に行っていただきまして、濃いピンク色の「時間にとらわれず柔軟に働くことで、ワークライフバランスが確保できる」という割合が、また、緑色の「仕事の裁量が与えられることで、メリハリのある仕事ができる」という割合、この2つが高い割合を示しております。

一方、「不満」、「やや不満」を合わせた割合は、専門型、企画型共に2割弱ありますが、この「不満」等における認識につきましては、茶色の、「業務量が過大である」が高いほか、専門型の「不満」のほうでは、「賃金などの処遇が悪い」、23ページになりますが、企画型の中では、「みなし労働時間の設定が不適切である」の割合が高くなっております。

24ページ、ここからが制度に関する御意見でございます。

24ページは、事業場における御意見でございますが、左側は適用事業場における御意見で、専門型では、「特に意見はない」、企画型では、「制度を見直すべき」の割合が高くなっております。

25ページでございます。

こちらは、制度を見直すべきと回答した事業場における具体的な見直しに関する御意見でございます。

下の棒グラフでございますが、左下、適用事業場におきましては、青の専門型では、対象労働者の範囲の見直しが高くなっております。

赤の企画型では、手続負担を軽減すべきとか、対象労働者の範囲の割合が高くなっております。

26ページからは、労働者の御意見でございます。

26ページの左側、適用労働者におきましては、専門型、企画型ともに「今のままでよい」の割合が最も高くなっております。

27ページをお開きください。

制度を見直すべきと回答した労働者における制度の見直しに関する御意見でございます。

左の下の適用労働者におきましては、青の専門型では、左から4つ目の「労働者の健康やワークライフバランスにより配慮されるようにすべき」、企画型では、一番左の「対象労働者の範囲を見直すべき」の割合が最も高くなっております。

以上が調査についてでございます。

最後に、「これからの労働時間制度に関する検討会」について御説明いたします。29ページをお開きください。

「1 趣旨・目的」に記載のとおり、統計調査で把握した実態を踏まえて、裁量労働制の制度改革案について検討する必要があること、また、裁量労働制その他の労働時間制度について検討を行うことを目的として開催いたしております。

検討事項につきましては、今、言いました検討事項のところにも、「裁量労働制の在り方」と、「その他の労働時間制度の在り方」としておきまして、後者の分につきましては、裁量労働制について議論する際、ほかの労働時間制度との関係についても視野に入れていただく必要があるということで、対象としているものでございます。

構成員の方々は、労働法や人事労務管理、労働経済、健康・労働衛生の分野から専門家の皆様に御参集いただいております。

30ページを御覧ください。

今年の7月から開催しております、現在のところ、先ほどの調査の結果を確認いただいたり、あと、企業や労働組合等からのヒアリングを行っているところでございます。

今後、制度に関わる個別の議論なども行っていく予定としております。

これまでのところ、構成員の方からは、例えば、働き過ぎによる健康被害の防止という

点も確保しながら、その中で、効率性の高い働き方を実現していくべき、濫用的な使い方に規制をかけることが重要、結果的に健康を害するような労働時間にならないような制度が大切、頭脳労働における自由度の高い働き方が適切な制度のもとで行われると、働く側、企業・事業者双方のメリットがある、などの御意見をいただいているところです。

資料としましては、御参考までに、最後の2ページで、裁量労働制の制度概要や労働時間制度全体についてのものをお付けしておりますので、御参照ください。

厚生労働省からの説明は、以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、質疑に入りたいと思います。御意見、御質問等ございましたらば、いつもどおりリアクションも中にあります「手を挙げる」の機能から御質問のほうをお願いいたします。こちらから御指名させていただきたいと思います。

それでは、まず、鈴木専門委員からお願いいたします。続きまして、村上専門委員、水町専門委員の順にお願いしたいと思います。

鈴木さんから、よろしく申し上げます。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。早稲田大学の鈴木でございます。

私のほうからは、労使委員会について質問させていただければと思います。

裁量労働制を拡大するに辺り、労使委員会が適切に運用されることが望まれるわけなのですが、先ほどのアンケートにもありましたように、労使委員会が手続で求められているにもかかわらず、労使委員会を知らないというようなアンケート調査が一定程度あったりして、これは実際に適切に運用されているのかなと、ちょっと疑問に思うところが多々あります。また、労働者側から結構、不満や要望があるということなので、特に労働者の過半数代表者の選定が適切であるかなどの実態調査を行っているかどうかについて、お伺いしたいと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、厚生労働省さんに、今の点については、御回答をまずいただけますでしょうか。

○厚生労働省（青山審議官） 厚生労働省です。ありがとうございます。

労使委員会について知らないという労働者がいたり、適切に運営されていないという声があるということは、今回の調査でも挙がっております。

労働者代表の選定の仕方についても、調査の中では聞いておりますし、その他、労使委員会に対する要望的なものも聞いております。

労働者代表委員については、労働者の中で、民主的な手続で選ぶ必要がありますけれども、一部、使用者による指名というのもありますので、そういったところは、確かに課題だと思っております。

その他、もっと幅の広い議論をやってほしいという御意見がありますので、様々な不満というものをよく精査しながら労使委員会の在り方を検討していくべきだと思っております。

す。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。

労働者の意見を適切に反映して、労働時間制度を公平なものとするためには、労使委員会と労働者代表の手続の方法は非常に重要だと思いますので、うまくいっていないという事業場を中心に、ぜひ実態調査を、引き続き行っていただければと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。続きまして、村上専門委員、お願いします。

○村上専門委員 村上です。御説明ありがとうございます。私からは2点質問いたします。

1点目が、今後、リモートワークや兼業・複業が進むと職場に出勤することや、1つの会社に所属するという前提の制度では対応できなくなることが予想されます。この点について、厚労省の見解を教えてください。

2点目は、それについて何らかの対応策の検討をされているか、あるいは今後検討予定があるかを教えてください。

私からは、以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。それでは厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（青山審議官） ありがとうございます。

確かに、デジタル化の推進やコロナ禍の影響を受けまして、リモートワークとか兼業・副業の動きについて、高まっていることは認識しているところでございます。

我々、労働基準局なので、労働者の健康という観点で見てしまいますけれども、いずれの方におきましても、労働者が働き過ぎ等で健康を害することにならないようにするというのを押さえながら、そういう広がりを見ていかなければいけないと思っております。例えば、兼業・副業につきましても、労働時間管理の適正な在り方についてのガイドラインを作成して周知をしておりますし、テレワークにつきましても、労働時間管理等についてのガイドラインを設けております。

そういうことを通じて、どのような取組をするにしても、働く方の健康を守りながら、それぞれの働き方を推進していただければと思っております。

ちなみに、労働安全衛生法におきましては、労働者の労働時間の状況を把握して、一定の時間を超えれば、医師の面接指導の義務づけなどもしていますので、そうした法令の遵守を求めていきながら、多様な働き方における労働者の健康確保を図ってまいりたいと思います。

○村上専門委員 ありがとうございます。複数の組織で働く場合、総労働時間は、どのように把握される予定でしょうか。

○厚生労働省（松原課長） 労働条件政策課長でございます。

複数の事業場で働く場合ですけれども、ガイドラインの方では、自己申告による把握という方法も入れられておまして、そういう形での把握ということもやっていきたいと考えております。

以上でございます。

○村上専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。続きまして、水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 ありがとうございます。大きく2つあります。

1つは、今日、裁量労働制を中心にお話しいただきましたが、諸外国を見ても、やはり労働時間法制は労働法の中で、健康確保に関わったり、ワーク・ライフ・バランスに関わって、さらには生産性向上のために、非常に重要な鍵を握る制度になっている。

問題は、裁量労働制だけではないので、裁量労働制以外を視野に入れて、厚生労働省として、どうやって労働時間法制の在り方を議論したり、見直していくかという視点がどうなっているかというのを1つお伺いしたいと思います。

もう一つは、電子化の話です。

36協定については紙ベースで出すということも、今、認められていますが、社会保険の手続きは既に電子申請が義務づけられています。36協定についても、電子申請を義務づけるということが一方で考えられると思いますし、他方で、電子申請をするのに合わせて、その36協定の締結とか、話し合いの在り方を実質化したほうが良いと、これは規制改革推進会議で前からずっと言っているのですが、事業場単位で細切れの36協定を出させるよりも、実態としては企業単位で動いていることが多いので、いろいろな事業場の意見をきちんと吸い上げながらも実態に合った形で、企業単位で、労使の意見を反映した36協定の実質的な締結をした上で、それで提出は、電子申請で、企業単位で行う。

もちろん監督は、各労働基準監督署で、事業場単位でやるのはそれで結構なので、企業単位で出した情報を各労働基準監督署に出して、監督は、分権的に現場でやっていくということをする方がいいと思うのですが、その話がなかなか前に進まなくて止まっているので、36協定、労使協定、旧労働省の管轄のところだけ電子申請が進まないということにはならないように、実態に合ったような形で前向きに、なるべく迅速に検討していただければというのが、私の2番目です。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。2つとも広い視点からの御質問になっていますが、厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（青山審議官） ありがとうございます。

1つ目の御意見でございますが、ありがとうございます。

確かに、裁量労働制実態調査を行い、裁量労働制についての検討ということでもありますけれども、検討会の検討状況にありましたように、裁量労働制だけを見ていればいいというわけでない。現場を見ますと、様々なその他の柔軟な労働時間制度も含めて、現場の事情を適切に組み合わせて活用されている実態がございますので、ほかの関連する労働時間制度も視野に入れて、検討はする必要があるというのは、我々も認識しておりますし、検討会にも、そのように議論をお願いしております。

その際に、やはり柔軟な労働時間制度ほど、労働者の健康の確保というのは、より重要になってまいりますので、どのような制度を見直し、在り方を検討するにせよ、働く労働者の健康の確保、労働時間管理の視点を重要な課題として、常に認識しながら議論を進めていきたいと思っております。

最近の働き方改革関連法の動きもありまして、より働き方改革、労働者を守りながら対応を図るという取組を進めてきておりますので、引き続き、そのような視点で検討をしてまいりたいと思います。

2つ目の点につきましては、電子申請について、担当よりお答えします。

○厚生労働省（尾田課長） 担当課長の尾田でございますが、電子申請については、水町先生も御承知のとおり、現在、労働基準法の手続につきましても、全ての手続について電子申請が可能となっております。

また、36協定については、一括してまとめて申請するというのも、現状、可能になっております。

そうした中で、もともと本社と全事業場をカバーするような労働組合と話し合っ、全体で協定した協定に基づきまして、各事業場の手続をするということも、以前より可能となっております。

まだまだ電子申請の普及率は低いですが、昨年、今年に入りまして、かなり上がっております。こういった手続を周知いたしまして、手続の緩和も含めまして、電子申請の推進については進めてまいりたいと思います。

その中で、先生がおっしゃったような、労使の話し合いの在り方ということも変わっていくのかなと思っておりますが、そういった状況を我々としては見守っていききたいと思っております。

以上です。

○水町専門委員 可能かどうかは、前から議論をして、ずっと説明を受けて、我々も存じ上げているのですけれども、社会保険については、義務化しています。可能かどうかという選択肢が可能というのだと、やはり実態が進まないというのもありますし、実際、社会保険を、手続をしている社会保険労務士の方々と、36協定等の手続をサポートされている社会保険労務士の方、同じ人たちがやっているけれども、向こうは義務化されたので、電子申請で出し、こちらの36協定については、義務化されていないので、今までどおり紙ベースでやるかということもやられているので、そういう可能かどうかというよりは、社会保険でやっている義務化を36協定等でもできるか、できないかというのを考えていただく。かつ、事業場単位、企業単位も、事業場単位が原則で企業単位では、例外的にこういうので出してもいいよとなっているのですが、それが実態に合っていないので、原則、例えば企業単位で、そして事業場については、多様性に合わせながら、いろいろなバリエーションをつけていくという考え方が、より実態に合っていると思いますし、そういう意味で、電子申請の義務化と合わせて、そういうことも前向きに検討していただいて、結局、

今までのやり方だと、実態的に全然進んでいなくて、変化に対応できていないので、そういう意味で、弥縫的な策ではなく、大きな制度の在り方自体を検討していただきたいと思っていますところでは。

以上です。

○大槻座長 厚労省さん、いかがですか。確かに原則を変えない限りは、行動変容も促せないということで、我々もこのワーキングだけではなくて、デジタルファーストということで、様々な議論を進めているわけですが、今の水町先生の件について、いかがですか、改めてコメントをいただければと思います。

○厚生労働省（青山審議官） ありがとうございます。確かに、今、デジタル化が進められておりますので、原則、そうするという含めて、よく考えていかななくてはならないと思いますが、我々の制度は、まさに労使が協議して合意する36協定等でありますので、そういう労使の方たちの御意見もよく聞きながら、一足飛びに急に原則と例外をひっくり返すと、やはり現場が大丈夫かというのも、どうしても我々、現場を預かっている立場として気になりますので、そこは常に大きく意識しながら、よく現場の実態を見ながら考えていきたいと思っています。

○大槻座長 ありがとうございます。ぜひ御検討をお願いしたいと思います。

続きまして、菅原委員、お願いします。

○菅原委員 ありがとうございます。政府においては、時代の要請や環境変化等に応じて、フレックスタイム制や裁量労働制など多様で柔軟な働き方が可能な制度を都度作り整備してきましたが、裁量労働制のもともとの目的でもあるであろう、働く人の自由度を高め真に自律的に働きたいという、ニーズに応じていると認識しているのかをお伺いしたいと思います。また、労働者も使用者もそれぞれに多様なため、全ての多様なニーズに合った制度を整備し切れているという認識ではないと思いますが、労働時間制度において、特にどのようなニーズに対する制度の整備が足りないと感じていますか。

労働基準法は労働者保護法であり、当然ながら健康確保措置とか、過重労働対策など十分に留意することは前提として、同時に、個人の成長であるとか、付加価値生産性向上等の視点も制度設計にインボルブすることが大切ではないでしょうか。

また、先ほど水町先生もおっしゃっていたように、労働時間制度全体を見直し、労働時間制度の全体最適を図る議論が必要ですが、そうした検討をされているでしょうか。

先ほどからデジタル社会がキーワードになっていると思いますが、デジタル社会の働き方は、通信技術、センサー、VR・ARなど拡張技術や今後はAIなどが、大きな影響を及ぼしますが、これらにより個々人のニーズに対応しよりカスタマイズされた多様な働き方が出てくると思います。このような働き方の多様化を考えていくときのベースとなる労使の在り方が、従来の労使の在り方からその関係性が変化するところは重要なポイントなのではないかと思っています。従来の労使関係において使用者の優位性が言われますが、企業と対等な関係性をもつ個人が、特に自律的な働き方をする人材において、請負やフリーランス

などの雇用形態ではなく、直接雇用においても生まれていくことが、企業の競争力を高める上でも重要になる。要するに、企業と個人の双方のパートナーシップ型の雇用関係、契約の在り方なども想定した検討になっているのか知りたいところです。

最後に、労働時間制度の議論では、企業性悪説、いわゆるブラック企業に目がいつてしまいがちですが、制度設計の思想は事前規制から事後チェックへの転換をし、問題を起こした企業には労働監督署強化をして、徹底して取り締まるということが重要であって、ホワイト企業の足かせにならないということが、制度設計のポイントではないかと思いますがいかがでしょうか。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。では、厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（青山審議官） ありがとうございます。

1つ目の点につきましては、裁量労働制以外も視野に入れてということでございます。これは、検討会の検討事項にも入っていますし、おっしゃるとおりでございます。ただ、裁量労働制の調査をしましたので、それから分析などをして、議論を進めますが、検討する際には、ほかの制度との関係、ほかの制度のそれぞれ意義の整理、確認は絶対必要ですので、やはり十分に視野に入れて検討をしていかななくてはいけないと思います。

その際に、きちんとお答えできているか、自信がないので恐縮なのですが、労働者にとって、いいものになっているかということでございますが、今回の調査結果でも、例えば、資料の22ページ辺りでも、満足である回答のほうが多かったです。その認識を具体的に聞くと、柔軟に働くことで、ワーク・ライフ・バランスが確保できるとか、裁量を与えられることでメリハリのある仕事ができるという、非常に肯定的な評価をしている労働者の割合も低くないですので、やはり一定程度制度が目指している趣旨というものは、ちゃんと取り入れられて使われている部分はあるのかなと思っていますが、かといって、それが100%ではございません、他方で不満だとか、労使委員会を知らないという部分がありますので、何でそういうことになっているのだろうということは、引き続き、考えていかなければいけないと思います。

どうしても、労働時間が長めになるのではないかとか、業務の量が膨大という御意見、やはり健康面というのでしょうか、労働負荷の部分につきましては、裁量があるといっても、負荷があるのであれば、そこで裁量がうまく発揮できないとなっては本末転倒ですので、そういうところに、よく重点を置いて、健康確保に重点を置いて検討していきたいと思っています。

例えば、生産性のことにつきましては、非常に難しい御質問で、生産性の向上に、具体的にどういう効果があるのか、数値的になかなか分析なり、目指すものを決めたりするのは難しいと思いますけれども、ただ、メリハリのある仕事ができるとか、そういう答えも結構出ていますので、それは、やはり企業にとっても望ましいことであると思いますので、企業のほうも、労働者の能力発揮を促したいとか、効率的に仕事を進めるよう労働者の意

識改革を図りたいという目的で導入されている企業も、調査で多く出ておりますので、やはりより効果が上がるような、今回の検討会の命題でもあります、労使双方にとって有益な制度になるような視点で、生産性向上も含めて議論をしていきたいと思っております。

労使が双方パートナーという点でございます。それは、おっしゃるとおりかと思えます。

従来の労使関係と変わっている部分、こういうデジタル化等の中で出てくるかと思えますけれども、我々は労働者一人一人が自分の能力をいかに高く発揮していくかということが、労働行政の一番の重要な目標でございますので、そうした中で、やはり労働者が、社内でも社外でも力をつけるということは、非常に重要と思っておりますので、労働時間制度の枠を超える話でございますけれども、例えば、キャリア形成をもう少し考えてもらうとか、不断に能力開発をするとかも含めて、また、こういう裁量労働の活用も含めて労働者がより能力というか、交渉力を高めるといことは、望ましいことと思っております。

最後の点につきましては、まさにブラックというか、不適切な運用につきましては、それをきちんと指導して正すのが、まさに、我々労働基準行政の役割でございますので、そこは、制度が今のままだでもどう変わろうと、常に全力で取り組んで、制度の趣旨が損なわれないように努力してまいりたいと思えます。

以上です。

○大槻座長 菅原さん、いかがですか、よろしいですか。

○菅原委員 労働時間制度を、裁量労働制度だけではなく他労働時間制度も含めて総合的に見ていかなければいけないということは、御認識は一緒だったと思えますが、同時に、労働時間制度だけで見るのではなくて、雇用契約の在り方なども併せて考えるべきではないでしょうか。特にプロフェッショナルな自律的な人材は例えば個別契約とするなど契約の在り方や、入口から出口までトータルな制度設計をしていくということが重要なのではないかと思えますが、いかがでしょうか。

○大槻座長 厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（青山審議官） ありがとうございます。

非常に多くの話をいただきました。もちろん働き方自体が多様化する労働者のニーズ、社会に関わっておりますので、労働時間のみならず、労働契約のルールの在り方、その他課題は多いと思えます。先ほど、副業とか兼業の話が出ましたように、様々な新しい働き方に係る課題が次々に出てきて、我々もその都度対応しておりますけれども、やはり、そういう大きな社会の変化の中で、労働をめぐる、どこをどう見直すべきかという点については、厚労省全体で引き続きよく考えていきたいと思えます。

○大槻座長 ありがとうございます。今の件について、ちょっと補足で教えていただきたいのですが、御説明いただいた22ページ目、これは前のワーキングでも我々の議論の中で出てきたポイントなのですが、満足度は、私も個人で、サーベイとかをやりますけれども、これは相当高いという気もするのです。

もちろん、不満とやや不満というのがあるので、そこについてしっかりとこれからフォ

ローアップをされて検討もしていられることも重要だと思いますけれども、こういった制度に対して満足あるいはほかのページにあったような、さらなる拡大を望む声ですとか、そういったところに、やはり応えていかないと、ウイン・ウインな関係が労使でできず、結果としては、もしかしたら、既存の雇用の仕組みから出ていってしまうという形になり得るのかなと思います。

そうすると、やはり先ほどの菅原委員の指摘でもありますけれども、そこら辺も含めた広い範囲の方々に対して適切な労働環境であり、自分を伸ばせるような環境を作っていくということが、やはり厚労省さんにも積極的に後押ししていただきたい部分だと思うのですね。

そこについては、先ほどもデジタル化の話もありましたけれども、時間だけで働き過ぎをとらえるのか、人によって、あるいは業務によって大分そこら辺というのは健康との関係においても異なる状況だと思いますし、今までもそうだったと思いますけれども、これからも一層そういった面は増えてくるであろうと。

ただ、それをデジタルで捉えることも可能になってきているのだと思うので、改めて、時間にとらわれない様々な労働環境の整備ということを一層検討していただきたいと思う次第であります。

ほかに皆さん、いかがですか。皆さん、コメント、御質問等、お願いします。

○小林副大臣 先ほどの点で2つ気になったことがあり、菅原さんがおっしゃっていただいたように、やはり事後規制型にできないのかなというのはあります。だから守っていない人をちゃんと見つけるというふうにやっていったほうが、やはりいいと思うのです。

それは、2つの観点があると思っており、やはり事前規制で厳しくやっていると、民間企業の自由度や労働者の選択肢が狭まっていくということもあり、現時点でも、何であそこはオーケーで、うちは駄目なのか、みたいな、アンフェアだみたいな話も、常にこの行政の中で起こっているということだと思います。

今、その事後的にチェックする体制について、どのように捉えられているのか、十分なのか、不足しているのか、だとすると何か充実をさせようとしているのかということが、1点伺いたいということ。

今回のように、裁量労働のようなことをやるとなると、事前に、どうやって効果を検証するのかというのを、セットでやっていかないときついだろうなということを思っています。

そういう点では、デジタルの時代でもありますから、何かしらデバイスで取っていかう、もしくは何かしら数値を取っていかう、そういうものは必要だと思うのですが、今後もこの指標でチェックをしていくということなのか、この指標を何か考えていかうというお考えはあるのか、この2点をお伺いしたいと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（青山審議官） ありがとうございます。

1つ目の事後チェックのほうがいいのではないかというお話でございます。

行政の在り方に関わる大きい話ですので、裁量労働制を例にお話しさせていただこうと思いますけれども、裁量労働制も法令とか、指針で要件をつけておりますけれども、基本的に、行政との関係でいえば、法律の要件を満たして、労使の中で委員会で合意していただければ、届出でできます。

そういう意味では、我々はなるべく現場の労使でよく考えもらって、導入を考えてもらう、法律を見ながら、その上で、労使で決議したことを毎年届出をもらうのですけれども、そういうものをチェックしながら、不適切なところがあれば、行政側で監督するという手法を取っています。特に、こういう裁量労働制のような労働者の自律性を高めるための制度につきましては、現場、現場で事情が違いますので、まず、現場でよくチェックいただいて、やっていただいて、行政が法律の関係と照らし合わせて、行政が後で指示等するという方式を取っています。

我々が、今回の制度で重要なのは、労使委員会の在り方、労働者が弱い立場だと困りますので、だからこそ労使委員会という労使対等に作っている事業場の委員会でありまして、制度の運用状況をチェックいただいて、不適正にならないように、自主的に決めていただくということも求めていますし、その在り方を、我々の検討会でも大きな議論になると思いますので、自主的なチェックと行政のチェック、両方をうまく組み合わせて、労働に対する制度というものを動かしていくべきではないかなと思っております。

事前に、そういう意味でチェックできるという意味では、我々、法令上、客観的な要件を定めることしかできないので、あとは、各事業場の事情に照らして、この事業場ではこの制度がうまくいくかどうかというのは、それぞれの中でエビデンスに照らし合わせて議論をいただければ、すごくありがたいなと思っております。

2番目の話については、もともと労働時間制度を取りますと、我々としては労働時間として、こういうのがあると、1日8時間、1週間40時間の規制から始まって、より柔軟な制度を、だんだん用意して増やしてきております。

各企業などの現場に応じて、適切に使っていただければと思っておりますので、一定の数値というのは、なかなか難しいのかなと思っております。

ただ、常にどれぐらい活用されているか、何か困っているところがないか、運用が少ないのではないかなどは、常に見ながら、本当に必要などころでは活用いただけるような制度運営はしていきたいと思っております。

お答えになっていなくて、大変恐縮ですが、以上でございます。

○小林副大臣 1個目のところはよく分かりました。そうなのですが、質問の意図の1個目、監督する体制というのは、どのように捉えられているのかというのは、どうなのでしょう。まず、お答えいただきたいと思えます。足りないのか、実は十分なのか、ということが1点。

2点目は、裁量労働制をやってみて良かったということなのか、問題があると捉えるの

かという判断のポイントが要ると思うのです。使われているか、使われていませんか、というよりは、使った人たちの中で、やってみて良かったのかというのは、何で測ることになるのか。これが2点目です。

○厚生労働省（青山審議官） 恐縮でございます。

監督の体制といいますのは、我々も常に監督するのに体制の整備は努力しているつもりですけれども、やはり、様々な制度改正も続けて行っていますので、何とかぎりぎりの体制でやっているのが正直のところですので、ただ、監督が、おざなりになるということはあっては絶対にいけませんので、体制の整備は頑張っていきたいと思います。

2つ目の話、先ほど、22ページなど、我々、労働者とか事業場への調査で、満足は、どういう効果があったというのを、アンケートとかで聞くことで分かるのと、あとは、もし、制度改正をすとなれば、労働政策審議会で、労使の代表で審議しますので、その中で、この制度をどう評価するとかも、よくお話をいただきながら確認して制度の検討を進めていくべきだと思っております。

○大槻座長 副大臣、いかがでしょうか。

○小林副大臣 これから検討するに当たっては、何か政策上で打つときは、それが良かったのか、悪かったのかというのを何で測るのかというのを、セットで埋め込んでいった方が、皆さんの政策が報われるのではないかなと思うので、次に向かっては、そういうことをやられたらどうかと思います。

以上です。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

今、いただいている資料だと、おっしゃっていただいたように、導入率とハピネスというか、それに満足しているかというところだけですし、もう少し生産性向上というところに近いような何かがあるといいかなと思いますね。

では、鈴木専門委員、お願いします。

○鈴木専門委員 たびたびの御質問で申し訳ありません。

大きな話をたくさんしているところでしたので、関連して付け加えさせていただきます。

水町先生からもあったように、労働時間制度全体の制度設計をどうするかという話が、結構大きなテーマかと思うのですけれども、具体的には、最近、高度プロフェッショナル制度ができたことによって、裁量労働制の位置づけが分かりにくくなっているように思います。

ですので、特に高プロと裁量労働制の関係も含め、今後、どういうふうに労働時間制度を変えていきたいと思っておられるのか、厚生労働省の見解をお聞きしたいと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。では、厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（青山審議官） どうもありがとうございます。

確かに高度プロフェッショナル制度の創設と、その運用というのは、我々のこの検討に

において考慮すべきと思っております、働き方改革関連法案には裁量労働が入らず、高プロが制度化されて、審議を経て、健康管理の仕組みを、かなり詳細に作ったり、厳しい要件の対象労働者になっていたと思います。

そういうものの影響を受けて、裁量労働制がどうあるべきかと、考えなければいけないというのは、まさにそのとおりかと思っております。

ただ、裁量労働制も対象業務が分かりにくいという御意見も一部でいただいているので、そこは注意して議論しなければいけないと思うのですが、専門型のほうは、もともと専門業務なので、割と明確にされていますが、企画型は、もともと明確にしにくい業務に導入する制度なので、どうしてもそういうきらいがあるのかなと思うのですが、ただ、今回、業務拡大の御意見もいただいているように、どう業務を対象とするかということについて、高プロなども見ながら、考えていくべきだと思いますので、高プロはまだできて3年ぐらいで、まだ、運用も少ないので、なかなか状況を詳細に分析というのは難しいかもしれませんが、分かる範囲で議論の中で生かしてまいりたいと思います。

○鈴木専門委員 ぜひ、引き続き全体的な検討をしていただければと思います。よろしくお願いします。

○大槻座長 ありがとうございます。

当面のところで、検討会について教えていただきたいのですが、2つありまして、先ほど検討会のこれまでのところの議論ということで、例として出た意見として、働き過ぎ防止、濫用、それから健康等についてということで、どちらかというと保守的だなという感じで聞いていたのですが、これについて、裁量労働制を入れたために、先ほどの論点でもありますけれども、効率が上がったですとか、そういったポジティブな意見もあったのではと推測するのですが、そこら辺について教えていただきたいというのが1点です。

もう一つは、今後のスケジュールなのですが、先ほどもお示しいただいたように、ヒアリング、もともとの予定を見ましたら3から4回ぐらいヒアリングということで、もう4回やられているので、ここから先は、裁量労働制に対応に関する個別の論点と、その後、柔軟で自立的な働き方を可能とする労働時間制度についてということで議論されると理解しています。

月1ぐらいでやっているということが、大体年度内に、これは検討会の議論をまとめるという形の理解でいいのでしょうか。今後のスケジュールについて教えてください。

○厚生労働省（青山審議官） 1点目のこれまでの構成員の御意見でございます。まだ、調査を確認していることと、ヒアリングをした段階なので、まだ、構成員の中で十分に議論はされていないと思いますけれども、ポジティブな意見がなかったということではないと認識しております。先ほどの調査にもありましたとおり、満足度は、そんなに高い人が少ないわけではなかったということもあって、基本的には、趣旨に沿って活用すれば、効果的なものであるという、それなりの認識は、構成員にあるのかなと、私も議論を聞いて

いて思います。

先ほど、構成員の議論を紹介する最後に、自由度の高い働き方というのは、適切な制度のもとで行えば可能という御意見を紹介しましたが、そういう御意見は、構成員の皆様の中で、そんなに異論はないように感じております。

その上で、課題があったところを中心に紹介してしまったところですが、それにしても不満とかの部分を見ると、健康被害とか、濫用といったところは対応していかないと、制度の本質が達成されないと、まだ、今の段階ですけれども、聞いております。

スケジュールでございますけれども、恐縮でございます、今、ヒアリングを重ねておまして、現状の分析という状況でございます、確かに在り方の議論というのは、裁量労働制、その他の制度も視野に入れたものを含めてやっていきますけれども、まだ、スケジュールは見通せていないというのが正直なところです。

以上です。

○大槻座長 分かりました。

ぜひとも、可及的速やかに議論のほうを詰めていただければと思います。

ほかの御意見、御質問等ございますでしょうか。

よろしいですか、副大臣がミュートをオフにされたように見えるのですが、何かございましたら、どうぞ。

○小林副大臣 会議は、いつまでに詰まるのでしょうか、厚労省さん。

○厚生労働省（青山審議官） 厚労省でございます。この厚労省の検討会でございますでしょうか。もともと、具体的にいつまでにまとめるということ、こちらが決めたり、提示したりすることはございませんで、実態をよく分析して、むしろ十分に議論をいただきたいと思っております、特にいつまでにとというスケジュールのお尻というのは定めていないところでございます。

○小林副大臣 どれぐらいの頻度で開催されるのでしょうか。先ほどの調査のスケジュールを見たときに、1か月ごとに調査をされていたようですが、いろんなどころに月一で別の人たちに調査していたということで、どれぐらいのペースで議論を進められるのかというのを知りたいと思います。

○大槻座長 どうぞ、お願いします。

○厚生労働省（青山審議官） これも、特に定まっておりますが、大体これまでも一月に1回か2回と聞いてきましたが、役所のこの手の検討会は、そういうペースで委員さんとの関係でも、事務の都合からも普通だと思いますのでこうした、これまでのペースが1つの目安かなと思っておりますけれども、あまり具体的に細かくは決めてございませんで、未定でございます。

○小林副大臣 最後に1個だけ、私からお願いです。この会議で詰めるのはいいと思うのですけれども、詰める論点として、評価のポイントを決めてもらえないかと思っております。今のハピネスを調べています、満足ですか、ということを知っていると思うのですけれど、

もう少し何かしら定量的なもの、定性的だったとしても、何か別の観点、先ほどの生産性の観点など、いろいろまだ聞ける観点があると思うのです。

今日、皆が気になったのは、これを入れて、結局、プラスだったところは何だったのかということが、あまり見えない調査になっているのはもったいないと思うのです。せっかく皆さんが頑張って裁量労働制というのを入れたと、やはりプラスのこともあったというのが出てきた方がいいと思うのです。働いている人が満足かどうか、ということもあるけれども、社会としてよかったのか、企業の成長としてよかったのか、という指標があったほうが、皆さんとしても、やはりやってよかったのかという評価につながってくると思いますので、そこはぜひ作ってもらいたいというのが、最後にはお願いします。

○大槻座長 では、水町専門委員は、手が下がりましたが、何かございましたら、ぜひよろしくをお願いします。

○水町専門委員 すみません、先ほど小林副大臣がおっしゃっていたことの補足で、厚生労働省さんも言いにくいかもしれませんが、労働基準監督官の数という観点でいうと、日本は大体一般的に公務員の数先進諸国の中でも少なく、労働基準監督官も労働者の数に比べたらILO基準よりも大分低くなっています。なので、少ない人数の中で、現場でかなり一生懸命頑張ってもらっているというところがあります。

そういう意味で、今、監督を強めるときに、ほかのところでも、例えば下請Gメンとかでも人を増やすとか、公取でも人を増やすということやっているので、もし、ブラックなところをきちんと生命身体のためにやっていくというふうになれば、労働基準監督行政の監督官の数等をどうするかというのは、1つ重要な課題になってくると思います。

それは、やはり最悪の事態を避けるための事後規制というのは非常に大切なのですが、それを超えてハピネスとか生産性向上というところまで、国が法律でがんじがらめにやるかという、そこはまたいろいろあって、逆に、最低限のラインさえ規制をちゃんとしておけば、その後は、情報をちゃんと出して行って、それで競争してくれればいいのだというのが1つの在り方だと思います。そこが日本は、規制を少しし過ぎていて、それが本当にハピネスとか、生産性向上のための足かせになっているというところが少なからずあると思います。

規制の在り方として、アメかムチかという形でルールを決めて、駄目だったときには罰を与えるというムチよりかは、最近では、やはりアメで情報公開をさせて、市場から選んでもらうとか、ESG投資などもそうですけれども、そういう意味で、労働法の規制の在り方も全体として変わってきているところがあるので、そういう意味で、労働時間法制全体とか、ほかとの関係でどうするかということも1つですが、規制の在り方、事後規制ももちろん大切だけれども、もう少し民間の力をマーケットで評価していい方向に誘導していくというタイプの規制も重要なだけれども、それが例えば労働基準法制の中では全くそういう視点がないので、政策立法としてどうしていくかということも併せて検討したほうがいいと思いますが、これが例えば労働政策審議会に任せておけば、そういう方向に行くとい

うふうには、そう簡単には予想できないので、これは規制改革推進会議の中でも、いろいろアイデアを出して議論をしていくということが大切かなと思いました。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

菅原委員、お願いします。

○菅原委員 今、水町委員がおっしゃったように、日本の労働基準監督官の数は、先進国の中でも少なく、アメリカに次ぐ少なさだったと思います。

以前の規制改革会議でも労働基準監督における民間活用についての議論がなされたと思います。監督官は立入検査や差押え、捜査など強い権限をもつため、民間で同様のことはできませんが、中小零細企業の中には、制度を必ずしも理解しきれず違反を起こしてしまうケースもあるので、例えば社会保険労務士の方などが事前にサポートができるような仕組みを作るなど、今、水町先生がおっしゃったように情報公開を徹底させると同時に、労務知識・能力の低い企業をサポートする仕組みを作ることによる労働監督機能強化の検討も必要ではないかと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

鈴木専門委員からのコメント、御質問いただいてから厚労省さんのリアクションをいただきたいと思います。

○鈴木専門委員 今の話、以前の会議の際には、結構厚労省さんの方が、民間活用することに慎重なご意見だったと記憶しております。ですので、その辺りについて、厚労省の方の見解を伺ってみたいと思いました。

○大槻座長 ありがとうございます。それでは、厚労省さん、コメント等ございましたらお願いします。

○厚生労働省（青山審議官） 労働基準監督官について、非常に力強い御指摘をいただき、大変ありがとうございます。

監督体制を強固にするということは、非常に重要でございます。最近、働き方改革もありましたので、厳しい定員事情の中でも、何とか政府内で定員の獲得に頑張ってきております。それは、不断に取り組みたいと思っております。

民間活用等について、監督課長のほうに交代です。

○厚生労働省（尾田課長） 監督課長でございますが、菅原委員がおっしゃったように、やはり制度理解を進めていくということも重要でございますので、それは、監督官としても監督指導をするだけでなく、監督署において、支援班という名前で、制度理解とか、あるいは制度定着の支援ということも、監督署自身でやっておりますし、また、働き方改革関連法施行に合わせまして、働き方改革推進支援センターというものを各47都道府県で委託事業としてやっており、社労士等の皆様方に中小企業の支援をしていただいております。このようなソフトな支援を活用しながら、労働基準監督署だけではやり切れないところをやっております。

また、菅原委員のおっしゃった29年のタスクフォースの御指摘も踏まえまして、36協定届、時間外休日労働協定届が提出されていない事業場に対する説明支援、こういったものにつきましては、民間の力を活用して、従来ですと、監督署がやっていたのですけれども、そういったところに民間の力をお借りしているということを少しずつ進めております。今後とも、監督官だけではやり切れないと思っておりますので、そういった活用については、今後とも留意しながら進めてまいりたいと思っております。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、第1議案のほうは、ここまでといたしたいと思えます。また、追加でございましたら、事務局のほうにメールなりで御連絡ください。活発な御議論をありがとうございます。

今日の御説明者の皆さん、あるいは質疑応答に対しての御対応ありがとうございます。

簡単にまとめますと、今日の議論、労働時間制度、監督、それから、広く労働制度についての御議論をいただいたところでございますが、特に今回の焦点としての裁量労働制につきましては、企画業務型の対象業務の拡大が求められる一方で、労使委員会の適切な運営、そして、適用労働者に対する健康福祉確保措置の確実な実施など、現行制度の適正な運用が求められていますし、一方で、厚生労働省さんの御担当の方には、今日のこのワーキングで、これまで伺った労使双方の意見と、それらを踏まえて行われた議論を十分に参考にさせていただきまして、先ほど副大臣からありました、今後、評価のポイント等も含めて、今、行われている検討会の議論、これは、できるだけ早期に取りまとめいただくようお願いしたいと思います。

また、多様な働き方一般、全体について、この実践がより一層進むように、裁量労働制だけではなくて、労働時間制度全体の在り方についても、併せて、十分に、早急に御検討いただけますように、よろしく願いいたします。

以上、第1部のほうについては、ここまでとしたいと思えます。本件の御担当の方には御退室をお願いしたいと思います。御説明、御対応ありがとうございます。

それでは続きまして、議題2、労働市場における雇用仲介制度の在り方について議論したいと思います。

本件につきましては、御記憶のとおり、本年9月の第1回のワーキング・グループでも取り上げましたが、今回はその後に行われました厚生労働省での検討の状況、その後の対応方針について御説明をいただいた上で、議論を深めていただきたいと思います。

本日の御説明者ですけれども、厚生労働省大臣官房審議官の職業安定・労働市場整備・雇用環境・均等担当の富田望様、厚生労働省職業安定局需給調整事業課長の篠崎拓也様にお越しいただいております。

それでは、20分以内での御説明のほう、よろしく願いいたします。

○厚生労働省（富田審議官） ただいま御紹介いただきました、厚生労働省で職業安定担当をしております、富田と申します。どうぞ、よろしく願いいたします。

資料に基づきまして、前回、研究会が終わった段階で御報告申し上げましたが、その後の議論の状況につきまして、御報告申し上げたいと思います。

検討経緯でございますけれども、職業安定法の改正が平成29年にありまして、そこで施行5年後の検討規定がございました。それを受けて研究会を開催し、その結果は前回御報告しましたけれども、それを受けて11月24日まで労働政策審議会労働力需給制度部会において議論を行っているということでございます。

これは、補足しますと、労働政策審議会は、有識者の代表、それから労働者の代表、それから使用者団体の代表といった公労使の形になっております。業界の関係の方の意見も聞かなければいけないだろうということで、10月28日には、業界団体からのヒアリングを行っているということでございます。

次のページにまいりまして、その議論で出た論点などを、ここで整理したものでございます。

基本的考え方でございます。1つ目のポツでございますけれども、インターネットの普及により、雇用仲介の機能が、これまでになく向上しているということで、様々なサービスを提供している事業者の方が、かなり積極的な役割を果たしております。それを評価し、その形態によらず、労働市場において需給調整機能の一翼を担うものとして位置づけていくべきではないかということ。

2点目としまして、職業安定機関、ハローワークとか、国の機関が中心でございますけれども、そこが、そういった方々とも連携をして進めていくのが、労働市場をうまく動かす上では重要なのではないかということ。

3点目として、そういった仲介事業者の方の果たしている役割をきちんと知った上で、やはり利用者が安心してサービスを利用できる環境にしていくことが必要だということで、ルールもきちんと明確にしていく必要があるだろうと。ただ、そういったことを進める中でも、やはりイノベーションを阻害しないということに留意する必要があるのではないかと。これは前回のワーキング・グループでも出された御意見だと思いますけれども、審議会でも、こういった御意見が出されております。

下に2つポツがございまして、これが審議会の委員が特に個別に出された御意見でございまして、前提としてイノベーションを否定しないけれども、求職者の保護が優先されるべきという御意見がありました。また、このデジタル技術の駆使とか、新しいサービスは、求人者、求職者双方に有益であって、こういったサービスの発展を阻害しないということも重要だという御意見があったところでございます。

次のページにまいりまして、各論ですが、新しいサービスを含めた把握ということで、多種多様な雇用仲介事業の法的位置づけということで、現在の職業安定法で、募集情報等提供事業というものがあるわけですが、その中に実はきちんと位置づけられていない概念がございまして。後ほど説明しますが、例えば、求人者から依頼を受ける場合は該当するのですが、そうではない場合があるということがございまして、ある

いは※の3行目にありますけれども、事業者の方自ら、依頼を受けずに情報を収集して提供している場合もございます。いろいろなサービスが出ている中で、募集情報等提供事業の現在の定義をどう考えるのかということ。それから、職業紹介事業との区分についても、きちんと明確にしていくというようなことが必要ではないかというようなことがございます。

この点については、募集情報等提供事業を法的に位置づけるのはいいのだけれども、他の雇用仲介事業と同程度の規制が必要であるという、審議会の委員の中には、そういった御意見もございました。

次のページから募集情報等提供の定義に関する議論を御説明申し上げたいと思います。黒枠の部分は、現在の定義に該当しているものでございまして、労働者の募集を行う者から求人を掲載してくださいということで、この募集情報等提供事業者に提供して、その募集情報等提供事業者がホームページか何かで掲載し、労働者の方がそれを見るということが一般的なもののなのです。今、登場してきておりますのが、その下の赤破線部分ですけれども、例えば、下から2番目の職業紹介事業者が求人の掲載を依頼して、それを別の職業紹介事業者に提供していくということがあります。求人者から求職者につながるのではなくて、職業紹介事業者同士で求人やり取りするという、例えば、職業紹介事業者が自分の持っている求人が少ないといった場合に、そういったサービスを利用するというのもあるということでございます。

次のページにまいりまして、今度は求人ではなくて、求職者情報の話でございましてけれども、一般的なものは、労働者になろうとする方が情報を登録して、それを労働者の募集を行う者が、どういう人がいるのだろうということで募集情報等提供事業者が提供しているサービスの中で検索して、その情報を得るというものです。求職者情報についても同じでございまして、別の事業者の方が持っている情報を登録して、それを別の事業者の方が閲覧をするといったようなことも、最近出てきているということでございます。この新しい形態も、募集情報等提供に入るのではないかというご議論でございます。

次ページにまいりまして、今度は、そういった依頼が全くない場合でございまして、労働者になろうとする方が、募集情報等提供事業者のサービスを見ると、この募集情報等提供事業者の方が、企業が公開している求人情報を集めてきたものを提供するというものです。

例えば、ハローワークでもインターネットサービスということでハローワークの求人を載せていますけれども、それをこの事業者の方が集めてくる、あるいは別の民間の事業者の方が公開している情報集めてきて、それを労働者になろうとする方に提供する。こういったサービスがございまして、本当に求人検索サイトと同じような形で、条件を入れると、結果がヒットするような、そういったサービスもございます。

次のページにまいりまして、これは逆でございまして、労働者になろうとする方の、例えば、SNSの投稿であるとか、別の自らのプロフィールを掲載したようなサイトから、事

業者の方が情報を集めてきて、求人をされる方が検索できるようにするといったようなサービスもございます。

こういったサービスが、今は募集情報等提供の対象になっていないということから、対象にするという議論があるのではないかとということでございます。

次のページにまいりまして、各論になりますけれども、1つ目は事業情報の公開ということで、こういったいろいろなサービスがある中で、利用者の方が納得して事業者を選択するためには、事業者の方が、やはり個人情報をきちんと保護しているということ、あるいは情報はアップデートしていますといったようなこと、あるいはこんなサービスを提供しているということ、積極的に公表していただくこととしてはどうかということなのです。

それから募集情報等提供事業者の把握ということ。今、4ページぐらいにわたりまして、いろいろなタイプを申し上げましたが、必ずしも私ども、そういった事業者の方、どんなサービスを提供されているのか、どこにそういう事業者の方がおられるかというのを把握していないわけですから、把握していくということも必要ではないかということ。

「特に」と書いていますけれども、労働者になろうとする者に関する情報を収集している方については、個人情報等を扱っている状況でもございますので、名称であるとか、事業に関する情報を把握できるようにする仕組みがあってはどうかということなのです。

ただ一方で、次の丸ですけれども、事業者の方の負担、それからイノベーションを阻害しないということに留意しつつ、事業内容等を把握していくことが必要ではないかということでした。

この点については、審議会の委員の中からも、この必要性あるいは把握する範囲の趣旨を明確にしていくということが必要であろうという御意見がございました。

次のページにまいりまして、官民の連携の話でございます。

今、ハローワーク等の職業安定機関と、募集情報等提供事業者の方がそれぞれ独自にサービスを提供しているような状況にございますので、相互に協力をしていくということとしてはどうかということ。

それから、職業安定機関が把握した事業者に関する情報については、広く一般に公開をしていくということで、例えば、厚生労働省のホームページを見れば、こんな事業者の方がおられますよということが分かるようにしていくことが必要ではないかということでございます。

この点については、今、私が申し上げたのは、人材サービス総合サイトというものなのですが、現在も職業紹介事業者等についてはこのサイトがございしますが、公開する情報の内容については検討する必要があるのではないかと御意見がございました。

それから2点目、業界団体の役割でございます。前回のワーキング・グループでも申し上げましたけれども、苦情処理などをやっていただいている業界団体さんもございます、そういった方の役割を、やはり積極的に評価をしていくことが必要ではないかということが、1つ目の○でございます。

それから、2つ目の○は、AIあるいはアルゴリズムによるアンコンシャスバイアスの再生産とか、マッチングのブラックボックス化とか、これも課題になり得る話でございますので、業界団体も、いろいろな情報を収集されているわけでございますから、行政としても協力しながら、対応については検討していくということが必要ではないかということを書いております。

黒丸のところについては、これは委員からの御意見でございます、AIやマッチングアルゴリズムについては、業界と協力して検討していくべきということでございます。

(3)でございますけれども、優良な雇用仲介事業の認定ということで、実既存の職業紹介事業者に関する優良事業者認定制度というのがあるのですが、実はあまり知られていないということがございますので、現行の認定制度の状況を踏まえて、周知であるとか、内容の改善の検討をすべきではないかということ。

それから、多様な雇用仲介事業者の実態に即して、優良認定制度を検討し、職業安定機関としても優良事業者の利用を推進していくということが必要ではないかということです。

委員からは、認定はいいのだけれども、メリットをもう少し明らかにした上で検討を進めていくべきではないかという御意見がございました。

次のページにまいりまして、募集情報の的確性ということでございます。

労働条件の明示については、求人者の方あるいは職場紹介事業者については、法律できちんと明記することとされておりまして、おおむね履行されているところでございます。

他方で、募集情報の段階で、就業条件と実際の就業条件が異なることがあると、これは調査結果でも出ているところでございます。

現在は、ネット上で大量の情報を比較しながら求職活動を行う求職者が大宗であり、募集情報の重要性が増大しているということでございますので、現在、義務がかかっております求人者だけでなく、雇用仲介事業者全体について、募集情報を提供する際には、虚偽または誤解を生じさせるような表示をしてはならないということとしてはどうかということ。

それから、正しい情報を認識することができるように、労働者の募集を行う者は、募集情報を最新かつ正確な内容に保たなくてはならないということにしてはどうか。また、事業形態によらず、雇用仲介事業者の方が信頼できる情報を提供する責任が大きいということから、仲介業者の方は、募集情報等を最新かつ正確の内容に保つ措置を講じなければならないこととしてはどうかということでございます。

御意見としましては、求人者や雇用仲介事業者において、具体的にどんな措置が必要になるのか、それについては、現実的に対応可能な範囲を見極めつつ、明らかにしていくべきという御意見がございました。

論点が重なるのですけれども、別の御意見としては、求人者に限定している労働条件の明示の対象について、募集情報等提供事業者を含めることを検討すべきと御意見がございました。

それから（５）個人情報の保護でございますけれども、雇用仲介事業者全体に以下のような義務を課すことが必要ではないかということでございます。業務の目的の達成に必要な範囲内で、目的を明らかにして、個人情報を収集し、収集の目的の範囲内で使用すること。あるいは業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはならないということ、業務に関して知り得た個人情報等についてみだりに他人に知らせてはならないこと。募集情報等提供事業者を含め雇用仲介事業者全体が、個人情報を扱うこととなりますので、きちんと対応するべきだろうということでございます。

また、雇用仲介事業者が個人情報の利用について求職者の同意を得る際に、求職者がしっかりと理解、納得して利用できるようにするため、望ましい同意の在り方を明確化してはどうかということでございます。

苦情の処理ということでございまして、雇用仲介事業者の方は、利用者からの苦情に対して迅速に対応するとともに、必要な体制を整備するということが必要ではないかということ。

それから、適切な履行の確保ということで、必要な指導監督を行うことができるようにするべきではないかということ。

また、公衆衛生上又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で募集情報等提供を行うこと、あるいは虚偽の広告をして募集情報等提供を行うこと等について、求人者や職業紹介を行う方には、すでに罰則があるわけでございますけれども、同じような罰則規定を設けることとしてはどうかということでございます。

これについては、適切な履行の確保については、把握した問題点を検証しながら検討すべきとの意見があったということでございます。

私からの説明は、以上でございます。

○大槻座長 御説明ありがとうございました。

それでは、質疑のほうに入りたいと思います。いつもどおりの手続で、御質問、御指摘等ございましたら、挙手のほうをお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

それでは、鈴木専門委員からお願いいたします。

○鈴木専門委員 よろしく申し上げます。

導入的な質問をさせていただきたいのですが、今、法的位置づけをしようという試みをなさっているところかと思いますが、これまで、法的な位置づけがされていないことによって、実際に現実ではどういう問題が起きていたのかについて、まずお伺いしたいと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。それでは、厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（富田審議官） やはり職業紹介事業者の方と、募集情報等提供事業者の方というのが、インターネット等の技術進歩等によりまして、だんだん区別が付きにくいような状況になってございまして、そういう意味で、これは許可されている事業者の方だと

いうことを思いながらサイトを見てみると、実は違う事業者であるとか、そういった場合に、例えば、トラブルがあったときに、職業紹介事業者の方であれば、きちんと指導監督もできるわけですが、そうではない場合については、なかなか対応できないということもございますので、そういった課題があると認識しております。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。

そうすると、規制の手法としては、たとえば認定制度を設けておいて、不適切な事業を行っていた場合には認定を取り消すとか、そういうような形の規制ができるから、このような形で法的な位置づけを明確にしておくのがよいと、そういう方向性ということで理解してよろしいでしょうか。

○厚生労働省（富田審議官） 認定となるのか、あるいは許可というのが一番厳しいと思うのですが、そうではなくて、届出であるとか、登録であるとか、いろいろな規制の在り方がございますので、どういう形がいいのかについては、今、まさしく審議会で御議論をいただいているものです。私どもとしては、冒頭にもありましたけれども、できるだけ事業者の方のイノベーションを阻害しないような形にしていきたいと思っております。

○鈴木専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。続きまして、水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 ありがとうございます。大きく2点あります。

1つは、今日話を聞いていて、先ほど鈴木委員もおっしゃったように、その弊害との関係で、過剰規制になりそうなのではないかと、何か制度を作るときに、これもあれもで、安心して、この事業について監視等ができるようにというので、比較的過剰規制になっているような印象がありました。

要は、人を右から左、左から右にやることによってお金もうけをするというので、昔から、やはりちゃんとした業者でなくてはいけないということは確かなので、健全な、きちんとした業者であるということの確認は一方で必要なのと、あと、もう一つ、やはり情報をきちんと管理、コントロールできるという、その2点は最低限必要だと思うのですが、その健全な業者であるということを確認するために、果たしてここまで、いっぱいしなくてはいけないのか、情報の取扱いを、例えば個人情報保護法が規制強化されていますけれども、それとの関係で、でも、この業界で情報の取扱いについて、更にやらなくてはいけないものはどういう点なのかという観点から精査して、なるべく必要最小限というか、弊害があるところに対しては、規制はするけれども、そうではないところについてはイノベーションとか、民間の競争に委ねるといった観点からチェックをして、具体的な制度設計をしていただきたいと思います。

例えば、外国の例などを見てみると、役所に届出をさせるというよりも、ホームページでこの情報公開して、求職者とか求人者が、ホームページで見るときに見られるようにしていただくということをやっている例が、最近増えています。

今回も、もしかしたら、そのホームページで公開させるのと、届出制というのが併用さ

れながらやるのかもしれませんが、どういうものが一番、役所に届出をさせたときに、例えば許可制ではなくて届出制のときに、内容の審査チェックをどうするかということも、いろいろ問題が出てくるので、そういう意味で、その規制の在り方というのをどうするかというのを、もう少し具体化する上で精査していただきたいというのが1つ。

もう1つは、今日は話に出てきませんでしたフリーランス、前にお話ししましたけれども、使っているときに、使うほうも、使われるほうも、雇用なのか業務委託なのかということ、特に区別しないでサービスの利用提供をしているという中で、職業安定法は労働者に対する法律で労働者に適用されるものなので、労働者しか対象にしていない、フリーランスは、今回対象外であるという規制の在り方では良くないのではないですかという話を前回したので、今回、進んでいる議論の中でフリーランスの位置づけがどうなっているかということについて御説明いただければと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。それでは、厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（富田審議官） 水町先生、どうもありがとうございます。2点いただきまして、1点目については、規制の在り方について、過剰な規制になるのではないかと御懸念があったかと思えます。資料の基本的考え方のほうにも書かせていただいておりますけれども、ここは、審議会のほうの委員の方からも、やはり過剰な規制になることについては懸念を示すようなお声もあったところでございます。一方で、雇用仲介事業のほかの形態と比べて、ゆる過ぎるというような、アンバランスな関係ではないかという御意見もあったわけでございます。私どもとしては、この基本的考え方に書いてございますように、やはり、安心して利用できる環境としつつも、イノベーションを阻害しないということも留意をしていくということがありますので、今、水町先生がおっしゃったような、やはり保護する目的と規制のバランスということは、きちんと考えながら、審議会でまとめていきたいと思っております。

それから、2点目はフリーランスの話でございまして、いつも御指摘いただきまして、ありがとうございます。

この点については、実は労働政策審議会のほうでも御議論がございまして、まさしく、水町先生がおっしゃったように、実態として、雇用と雇用以外の情報が混在して情報提供をされているという御指摘があったところでございます。今後、審議会で御議論いただくところでございますけれども、少なくとも雇用なのか、雇用でないのかといったことは、募集情報の重要な部分でございまして、今回の制度改正を踏まえて、的確に表示され、利用者の方が納得して選択できる環境を、私どもとしては、整備したいと思っております。

なお、フリーランスの仲介については、実は業界のほうで、特にフリーランス協会さんなのですけれども、ガイドライン、手引きというのも作っておられまして、これに募集情報についても記載されております。そういった取組もありますので、業界の取組についてもよく注視してまいりたいと考えております。

○大槻座長 水町専門委員、よろしいでしょうか。

どうぞ、お願いします。

○水町専門委員 これまでの労働法制の常として、いろいろな意見を集約しながら最後に制度をまとめていくと、非常に制度が複雑になって、外から見ると分かりにくいということが常につきまわってきているので、先ほど最後におっしゃったように、例えば、制度の趣旨とか、何で規制をしているかということから、分かりやすくシンプルに、最終的に制度を仕立てていくという観点から、制度設計をお願いできればと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。ほかは、いかがでしょうか。

一点、今の水町専門委員からの点にも絡むのですけれども、イノベーターの方々、新しいサービスを提供される方々の意見、ここはこうしたら、我々としては業務ができなくなるとか、そういったことの意見を吸い上げは、どのようにされていらっしゃるのでしょうか。

○厚生労働省（富田審議官） この審議会の議論に至るまでに事務的に個別のヒアリング等をやってきておりますけれども、この審議会の場でも、2ページ目に書いていますとおり、業界団体からのヒアリングを行っておりますが、その際、募集情報等提供事業者が会員となっている業界団体さんにも、ヒアリングにお越しいただきました。当然、業界団体に加盟している企業さんには、かなり先進的な取組をされるところもあるわけですから、そういった団体を通じてヒアリングをさせていただきましたし、もちろん審議会の場に限らず、私どもとしては、日頃から不断に情報収集の努力はさせていただいております。

○大槻座長 ありがとうございます。その議論の中で、この10月28日のヒアリングの中では、特に、そこら辺のコンフリクトが明らかになるとか、そういったことはなかったのですか。それまでの審議の議論での規制の方向性と、それに対して、イノベーターの方々の持っている事業像との乖離ですとか、そういったことはなかったという理解でよろしいのでしょうかね。

○厚生労働省（篠崎課長） 需給調整事業課長の篠崎です。

10月28日には、業界団体のヒアリングをさせていただきました。その中で、職業紹介の団体もありますが、募集情報等提供をやっている団体の御意見も聞いています。事前に論点を示して御意見をお伺いしておりますが、そういう意味では、その論点について、方向性について反対をするというような御意見ではなく、これまで法令違反しないような取組を、自分たちでも取り組んできたということを御説明いただきました。

そういう意味では、取り組んできた方向性等に、今、提案している議論がバッティングするということではなくて、個人情報保護などについては、ある意味、適正な団体の企業であれば当然やっているようなことなので、そういうところは満たせるのではないかと御発言をいただいたのかなと思っています。

その上で、職業紹介事業者さんからは、先ほどありました、職業紹介と募集情報等提供

の垣根が見えにくくなっているのではないかというような御意見もありましたので、一定程度ルールは作っていたほうが良いのではないかというような御意見もあったところあります。

いずれにしても、その後、経済界、公労使が入っている中の使用者側の御意見からもありますが、もちろん既存のビジネスモデルが、この新しく作るルールによって阻害されることがないようにという御観点で御指摘をいただいていますし、今提案しているいろいろなルールというのも、ビジネスモデルをこうやれと枠をはめるというよりは、一定の事業者であれば守るべきものであろうというものを御議論いただいているものです。

その上で、職業紹介事業と一緒に取扱いということではないという御意見、許可制ではないのではないかという御意見もいただいていますので、先ほど審議官の富田から説明したように、バランスを見ながらルールづくりをするというような御議論が進んでいるという状況でございます。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。追加で、今の点に関してなのですが、今後充実させる方向かもしれないということでもいただいた優良な雇用仲介業者の事業の認定についてということについても、そうすると、イノベーターの方々でも、十分その範疇に入ってくるという立付けになっていくという理解でよろしいでしょうか。

○厚生労働省（篠崎課長） 需給調整事業課長でございます。

現在、実は優良な募集情報等提供という意味では、厚労省の委託事業で、従来型のメディアについて、一定の基準を満たしたことを宣言していただくというような事業をやっております。

これを念頭に議論をしていますが、まさに従来型のメディアが対象で、新しい形態のサービスは今対象になっておりませんので、職業安定法の定義を仮に拡大した場合、その拡大した範囲のサービスについても適用されるような、優良な認定というか、基準というものを考えなくてはいけないという想定をしています。現在の制度そのままというよりは、新しい形態にまで範囲が広がったら、そこも念頭に置いた議論をしなければいけないと考えております。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。そうですね、イノベーターをエントリーはいいけれども、結果としては優良な人たちが、旧来型のところばかりということだと、もしかしたら、やりづらさがここで出てしまうかもしれないということを、ちょっと感じた次第です。ありがとうございます。

それでは、続きまして、村上専門委員、お願いいたします。

○村上専門委員 ありがとうございます。今の議論の点について確認ですが、10月28日に行った業界団体のヒアリングや、それ以外でヒアリングした際に、募集情報等提供事業者の方からは、法整備を望む声が多いのか、あるいは業界の自主規制を望むのか、あるい

は先ほど御意見が出たように情報公開でいいのかなど、どのような御意見が多かったか教えていただけますでしょうか。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。では、厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（篠崎課長） 需給調整事業課長でございます。ヒアリングの場で、規制強化をしてくれとか、反対だとか、明確な御意見はございませんでしたが、先ほど申し上げたように、これまで自主規制をしてきたという説明は業界団体からしていただきました。

その上で、今般のコンセプトとしては、ルールによってこれまでのビジネスモデルをやめてもらおうということではなくて、例えば、今やっているものが適正である、それから、新しく参入するときに一定のルールを作ることによって労働者だけではなく事業主側の利用者の安心につながるという御意見がありました。それから、まさに需給調整機能の一翼を担うものだという位置づけをするというような方向性については、御賛同をいただいております。自分たちの業界としても、その位置づけが明確化するということは、メリットになるというような方向性で御議論に参加していただいたと考えております。

以上です。

○村上専門委員 ありがとうございます。

○大槻座長 村上専門委員、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。ほかに、皆さん、御意見、御質問等ございましたら、よろしくお願いします。

よろしいですか。

ありがとうございます。それでは、何か追加がございましたら、いつもとおり事務局のほうに、また、別途メール等をいただければと思います。

第2議案のほうもここまでとさせていただきたいと思います。こちらについても、活発な御議論をありがとうございました。そして厚労省の方々にも御説明、質疑に対しての丁寧な御対応をありがとうございました。

本件ですけれども、労働者及び労働を希望される方々が、自分に適した労働の場を得るためには非常に重要なポイントになるという理解で、我々もこれまで議論させていただいてきた次第でございます。これからも近年、提供されるような様々なサービスの法的な位置づけを明確にして、求人者、求職者双方が安心して利用できるルールを整備するとともに、事業者の創意工夫、イノベーションを阻害しないような制度づくりを期待したいと思います。

厚労省さんの御担当の方々には、今回の議論を踏まえまして、検討のほうを速やかに進めて、早期に結論のほうを出されることをお願いしたいと思います。

本日もありがとうございました。

それでは、御説明者の皆さんについては、御退室をお願いしたいと思います。

本日の議題のほうは、こちらで終了となります。次回ワーキング日程等については、ま

た、事務局のほうから追って御連絡をしたいと思います。