

## 第2回労働TF議事概要

1. 日時：平成19年4月24日（火） 15:05～16:19
2. 場所：永田町合同庁舎2階 第2共用会議室
3. 項目：有識者からのヒアリング「労働政策・労働法制全般における問題点について」
4. 出席者：【規制改革会議】福井主査、安念委員、和田専門委員  
【東京商工会議所】産業政策部 部長 橋本 昌道氏  
産業政策部 労働・福祉担当課長 大井川 智明氏  
【日本・東京商工会議所】企画調査部 課長 森 まり子氏  
【規制改革推進室】田中室長、初谷上席政策企画調査官 他

### 5. 議事：

福井主査 お忙しいところありがとうございました。

規制改革会議として、今度の労働契約法の後のことについていろいろと勉強して提言していきたいと考えておりました、現在の労働契約法では不十分な点ですとか、さらなる課題と考えておられることをいろいろお伺いできればという趣旨でございます。

どうぞ、よろしく願いいたします。

橋本部長 それでは、東京商工会議所の産業政策部の橋本でございます。よろしく願いします。

労働契約法という形で、今、お話を頂戴しましたけれども、一応、労働法制の問題点という形で、労働契約法制も当然入ってまいりますけれども、労働時間等々の問題についてもお話をさせていただきたいと思っております。

東京商工会議所の方から、今日は、要望書とアンケートをお配りしております。毎年7月、定期的に労働政策に関する要望ということで、労働政策全般にわたって要望書を関係方面に配付しているものです。今日お配りしている18年度のものですが、それを前提にお話を申し上げたいと思っております。

私ども商工会議所でございますが、労働法制、いろんな形で御意見等を挙げているわけでございますけれども、基本的に私どものスタンスというのを一番初めにお話しさせていただきたいと思っております。

商工会議所は、厚労省の審議会等では、ある意味では中小企業の代弁者という意識で私どもは出ておりますが、基本的に商工会議所の組織として、小規模それから中小企業が非常に多い、数からいくと大半を占める組織だからでございます。

したがって、私どもの意見、要望の基本的スタンスというのは、中小企業が対応できるのか、できないのか、ましてや小規模が対応できるのか、できないのか、その辺にスタンスを置いて発言しております。最近の労働行政あるいは労働政策全般に対しては、だんだ

んハードルが高くなってきているのではないかということを経本的に思っております。

先ほど言いましたように、労働という問題については、小規模問わず、当然関わってくる問題なのですが、20人以下、商業・サービス業で5人以下みたいな小規模でいくと、4人に1人はそこで働いている。そういうところに全部かぶせていく法体系が、果たして、その辺のことを理解して、わかってやっているのが疑問です。その層にも基本的にわかりやすく対応しやすい形、そういったものをうちの方は基本的に要望しております。

したがいまして、ちょうど今の時期、景気、業況が非常によくなってきたという報道ですが、私どもの東商の調査を見ましても、決して小規模についてはそういった形にはなっていないということもありますので、この辺について、現状をとらえていただいて、今後の対応を考えていきたいということでございます。

先ほど総論的にちょっと申し上げましたけれども、そういう厳しい経営環境から脱していない中で、去年は特に基準法に始まり、パート法、それから最賃法等、かなりの数の労働法制の改正案が挙がっておりますけれども、これだけのものが一遍に出てくるということについて、本当に対応は可能なのかな、本当に皆さん、パートの問題で見てもわかりやすいのかなというのが非常に疑問に思っているところでございます。

それで、個々具体的なお話をさせていただきますけれども、1つは労働基準法制の部分でございます。

先ほど言いましたように、労働基準法制、私どもは、たしか労働基準というのは、基本的に最低基準、最低守るべきものだと思っております。守らなければいけない強行法規ですので、労働者または使用者については最低限の基準を示したものであるという理解をしておりますが、年々そのハードルが非常に高くなってきているように感じております。

どうも最低基準というよりは、望ましい水準、そちらの方にどうも指向が走っているのではないかというような印象が拭えないところでございます。

それで、具体的なお話で、一つひとつの項目をお話し申し上げますが、いわゆるホワイトカラー・エグゼンプションの話が昨年来から相当関心を持って大きく取り上げられてきた問題でございます。

結果的に、ホワイトカラー・エグゼンプションについては、今回の基準法改正には盛り込まない、その代わり割賃の方を大企業だけに、ある意味の一定以上の割増賃率のかさ上げをやって、中小企業については猶予措置というような形で決着がついております。既に法案が出されているということでございますが、ホワイトカラー・エグゼンプションについては、相当前から私ども東京商工会議所としても導入するよう要望してきた事項でございます。

やはり労働時間という、労働の評価を時間の物差しだけでやっていくということは、もう既に限界に来ているのではないかと、ホワイトカラーが相当数占めるようになってきた場合、これについては、時間とは全く別の物差し、今回でいくと成果ということですが、そういったもので評価する働き方というのは、当然あり得るべきではないかということで、

従前からずっと時間の規制を外す層があってもいいということ要望してまいりました。

今回、議論の中でいろんな形で労働側、それから使用側からお話がありましたけれども、基本的にホワイトカラー・エグゼンプションについては、中小企業、特にベンチャー企業等々で、これが認められれば、幅広く活用できる、その基盤は大企業に比べて逆にある側面もあると考えております。

ですから、今回、これが先送りになったことは非常に残念でございます。今回の議論の中で、やはり一番感じたものは、いろんな要件、その中で年収要件というものが1つかかってきた。現実問題として、それをどの辺の幅にセーフティーネットで置くかという議論はあるとは思いますが、やはり中小企業に基盤を置く私どもとしては、それが余りにも高いと、現実問題として中小企業では活用できないという問題が出てくると思います。

私どもの基本的な考えとしては、年収要件はここでは考えるべきではないだろう、各企業で賃金水準が違っている、大企業に比べて中小企業が賃金水準が低いというのは事実でございますし、余りにも高い、700万、800万という形であれば、当然管理職はそのぐらいの層になっておりますので、現実問題として、その下の層にそれをかぶせるとしたら、余り意味がないだろうと思っております。

今日は、労働政策に関するアンケート調査結果を資料に入れておりますけれども、昨年聞いたものですが、9ページをちょっとご覧下さい。いわゆる新しい自立的労働時間制度、これについての意見を聞いております。

この時点では、この円グラフに書いていますように選択肢は「導入は不要」、それから「要件を見直してもよい」、「要件が厳しくなってもよい」ということで、現行の管理監督者の要件が厳しくなるというのが片方にありましたので、この部分については、現行の管理監督者の要件が厳しくなるのであれば、ホワイトカラー・エグゼンプション、いわゆるこういった制度自体は、現実的には意味がないだろうということで、導入は不要、要件を見直してもいいというような回答が多く、「分からない」という解答を含めると、いわゆる3分の1ずつのような形になっています。

ホワイトカラー・エグゼンプションについては、希望は多いですが、管理監督者との引き替えで、こういった厳しい要件であれば、現実的に中小企業にとっては導入が難しいという認識があるのではないかと考えております。

私どもとしては、年収要件は基本的に必要ないだろうということを主張しておりますが、4番目に現実的な問題として、最低の年収はどのぐらいですかというのを聞いております。この中で500万円未満、500から書いてございますが、いわゆる700万円未満のところでも過半数以上ということで、多分会社の管理監督者、いわゆる課長さん、そういった方々の年収は、大体このレベルにあるのではないかと思います。こういった議論について、現実的な対応ということであれば、余り高いものであれば、それは現実に導入を阻むものという感じで理解されているように感じております。

いずれにしても、今後、この部分については、私ども年収要件、この部分は基本的に仕

事の中身で判断すべきだという主張は繰り返していきますし、その形で、この制度を導入してもらいたい、そのように考えております。

それと同時に、よく似た制度の裁量労働制、これについても中小企業も導入しやすい形で規制緩和をお願いしたいということを主張しております。

私どもこういった調査の中で、18年度については取っておりませんが、過去の調査の中で「裁量労働制を導入していますか」、「検討しますか」という調査をしております。平成17年度の段階で、「導入している」、あるいは「検討している、検討する予定がある」といったところが2割ちょっと、23.3%という形で、この数字自体は、その前も取っていますが、変わっておりません。裁量労働制が基本的になじまないということではなくて、中小企業には導入しづらいのだろうというふうに私どもは読んでおります。

それは、裁量労働制の、企画業務の部分について、その業務内容の判定が余りにも厳密過ぎるのではないかということです。中小企業の場合、企画をやりながら、営業しながらというような形が結構ありますので、これが余り厳密にすると、それだけの専門制が確立されていない中では、現実的にはなかなか難しい。あるいは労使委員会等々の設置運営等々のハードルが結構厳しいとか、基本的に労使協定のような形で包括的に合意を取れば良いのに、認められないという部分がなかなかクリアしづらい。そういった、いわゆる導入に当たった条件の厳しさ、こういったものがやはりあるのではないかと考えております。

したがって、裁量労働制についても、この辺のハードルを低くする形で改正していただきたいという要望、これも今後とも続けていく予定でございます。

基準法等については、そのほかにも割賃等々いろんな問題がありますが、基本的に今後の問題として残っている大きな問題はその2つかと思っています。

あとは、御質問があれば、またお話をさせていただきたいと思っております。

もう一つの部分で、労働契約法制のお話がございます。労働契約法制については、私ども今回、資料として要望を入れてございますが、その1ページ目に私どもの考え方を入れてございます。いわゆるルールが一番下の(1)のところですが、こうしたルールの共通化には、おのずと限界があり、一律的、画一的な法規制にはなじまないということで、一律的な法規制で、この部分を縛っていくという考え方については、多少疑問があるというスタンスで、これまで主張してきております。

基本的には、労働契約、その部分については、あくまで労使の合意、労使の自治というのが前提であるべきでございますので、きちんとした、ある程度のルールということは尊重するのはやぶさかではありませんが、法律でもって一律、画一に網をかぶせることについては基本的にどうかという疑問を持ってございます。

それで、今回、労働契約法制が挙がってきておりますけれども、当初は相当膨大な量の研究会報告が出されましたが、今回、ああいった簡略な形になったので、それと今回の内容であれば、対応可能かなと思っておりますが、事細かに契約を規定していくということ

については、消極的でございます。

今回も書面明示というお話が、たしか入っていたと思います。労働条件を書面で確認していくということについては、基本的な方向としては基本的な事項ですからきちんと確認していこうということ、それについては異論を述べる余地はないですが、ただ、こういった書面で確認するだけで、すべての問題を解決できるかということ、非常に疑問なところがございます。

中小企業にとって、労働条件を事細く内容を確認していく、書面化するということは事務的にも相当難しいところがあるのではないかと。逆に書面に書けない、落ちているということで、それが何らかの手続的瑕疵という形でとらえられるのであれば、基本的に問題だろうということをおもひとしては感じております。

もう一つは、解雇と雇い止めというのをレジюмеに書かせていただいておりますが、解雇の部分、それから雇い止めという部分、基本的に解雇と雇い止めが同じものではないと、やはり雇い止めは契約期間のあくまで終了であって、解雇と同列で扱うような議論は避けたいと思っております。

解雇権については、基本的には経営側の経営判断の一つという形で私どもは考えておりますし、これはある意味で経営の判断として尊重していただきたい。

ただ、現実問題として、皆様御承知のように、解雇は相当きつい制限が現実問題としてございます。この部分は、うちの議論の中でも解雇規制を緩めるようにという議論が毎回毎回挙がってきていますが、いずれにせよ、解雇の問題、何が何でも解雇を緩めたら解雇が濫用されるかといった危険性は正直いって余り少ないと考えておまして、それ以上に生産性、あるいはそういった部分で非常に劣るものに対しても解雇ができないといった状況の方がマイナス要素が強いのではないかと。

そういったことによってかえって新たな雇い入れにも慎重になってしまう。そういう弊害が出ているのではないかと認識を持っております。

したがって、解雇法制、この法律をどういう形ということまで、まだ議論はしておりませんが、現在の、いわゆる厳し過ぎる解雇、その部分について、何らかの緩和の方法を考えてもらいたいと考えております。

時間が30分程度というお話でございますので、あと、雇用関係の部分について、若干お話しさせていただきたいと思っております。

これは、毎年毎年私どもは要望しておりますので、御承知というか、同じような問題意識をお持ちいただいていると思っておりますが、いわゆる派遣法の問題についてであります。

派遣につきましては、先ほどのアンケート調査結果というところ、7ページをちょっとごらんいただきたいと思います。労働者派遣事業についてということで、私どもが会員に聞いた部分でございます。

ここの7ページの質問4のところ、約6割強のところ、実際に派遣労働者を受け入

れております。

ただ、今回、受け入れた派遣労働者への雇用契約の申込義務、この部分について、その下の(2)で伺っているところでございますが、その中で、やはり6割近くが、申込義務が発生する前に契約を終了するというような回答を寄せております。これが、実際にそういう形でやっているのかどうかは別にしまして、企業はこういった対応を考えています。

つまり、雇用の安定を図るためという目的は理解しておりますが、そこに雇用継続の申込義務を課したことによって、逆の対応ができてくるということで、かえって派遣労働のいわゆる安定性を欠いてしまう、そういう結果になってしまっている。この部分については、早急に撤廃していただきたいというのが1つでございます。

あと、派遣法につきましては、前々から問題になっている事前面接のお話がございます。事前面接は現実論として申し上げて、双方のマッチングを担保するためにも、大事な話ではないかと思っております。

仕事を頼む以上、その人が職場でやっていけるか等々を見ることも大切ですし、働く方の派遣労働者にとっても企業の実情を現実に見るという意味で、この事前面接の解禁というのは、現実問題として非常に大事なことかなと、早急にこれが実現されることを私どもは要望しております。

もう一点、今回、パート労働法改正という形で挙がってきておりますが、この中で、いわゆる正社員の登用制度の義務化というのが入っております。

この部分について、私どもがご理解いただきたいと思っておりますが、基本的に中小企業は人材難に苦しんでいるということです。

そういった意味で、こういったものがなくても、基本的に中小企業では結構パートから正社員という転換が進んでいる、進んでいるとはちょっと言い過ぎかも知れませんが、現実問題としてはあるということで、余りこの辺をぎりぎり対応させようとしても、中小企業は対応できるのかなという疑問がございます。

ただ、いずれにせよ、差別禁止の規定ということも言われておりますけれども、基本的にパートについて正社員と全く同様で、同じような責任で何かをやっていて、それで処遇が違うという事実については、何らかの対応が必要だという気もしないでもないし、そういう考えはありますけれども、すべてパートだからといって、それぞれの個別の事情を顧みずに、一律的な対応を促していくという方向性については疑問があるところでございます。

最後に、ハローワークのお話ですが、今「市場化テスト」ということでハローワークのお話に来ておりますけれども、ハローワークの部分について、先ほど申し上げましたように、中小企業は、人材確保という意味では相当苦勞しております。新卒に限らず、中途等々についても、なかなか中小企業には人が来ないというのが実態でございます。

そういった中で、ハローワークの果たす役割に期待する部分は多いのですが、現実問題として、なかなかマッチングするのが難しい。なかなかハローワークでそういった形での

人材確保が難しいという声も非常に強くうちの方に上がってきております。

したがって、ハローワークそのものに対して弱い立場といえますか、そういった方々に対するセーフティネットとしての機能は当然あってしかるべきだと思っておりますが、ある意味で民間の企業のその辺の活力、民間企業のノウハウ、そういった部分もどんどん取り入れてマッチングの精度を高めていく必要があるのではないかとハローワークの問題については考えています。

ですので、公共がやる部分、それから民間の部分がどこまで、どういう形でやるかという線引きがどこかで必要でしょうし、今の、いわゆる人材確保という意味から、ハローワークの機能を高める、そういった意味からも、この辺について、民間の活力を入れていくで考えてもいいのではないかと思います。

雑駁な形で、一連の最低の部分をちょっと申し上げてきましたけれども、後の部分については、質疑応答の中で、私どもの考えを述べさせていただければと思っております。

以上でございます。

福井主査 ありがとうございます。それでは、以後、質疑とさせていただきます。

今のパート労働法の改正の部分ですが、これはもう少し具体的にお聞きすると、どの部分が具合が悪いということでしょうか。

橋本部長 1つ、私どもが一番心配していますのは、最近パート労働で、いわゆる差別禁止の規定が入ってきた。差別禁止の規定で、対象になるパートタイマーというのが、何かいるんな規定がございますけれども、ほとんど正社員と同じとか、でも実際その辺の判断というのが、どういった人たちがその対象になるかというのは、まだわかりづらい部分になっているのではないのでしょうか。

ですので、この規定に沿って何かをやる場合、中小企業によって、この対象者をどういう形で実際にとらえていくのか、この辺が不明確になっているのではないかと考えております。

パート全般に広げた部分を、今回、相当縮小したと聞いておりますので、その部分に対しては、ある意味で評価しておりますが、現実にそれを適用する際に、どの基準でどういう形で考えたらいいいのか、その辺が今回については、ちょっと疑問なところがございます。

ただし、今回、パート労働法の改正という問題について、基本的には、最低限私どもとして守らなければいけないことだろうということで、ただ、これ以上厳しくなると、この辺については対応が難しいだろうなという認識を持っております。

福井主査 ありがとうございます。どうぞ、御自由にお願います。

和田専門委員 最初の方のホワイトカラー・エグゼンプションの関係のところ、別に反対の立場だからお聞きするわけではないですけれども、労働側からよく言われるのは、サービス残業があるじゃないかとか、あるいはこれを入れたことによって、ホワイトカラー・エグゼンプションの対象となっている人たち、あるいはなるはずの人たちの賃金総原資を減らすのではないかと、その辺は一番疑いの目で見られていますが、その辺のどこ

ろは、現実はどうでしょうか。

橋本部長 現実というのは、なかなか難しいところだと思います。

和田専門委員 私が、経団連のある委員会で、ホワイトカラー・エグゼンプションを導入した場合、資金の総原資を減らすのですかという質問をしたときに、減らなさいという答えは返ってきませんでした。そうだとしたら、つまり、時間から能力へと物差しを変えるというのは、非常にわかりやすいお話だと思いますけれども、併せて総原資を減らすのであれば、そこはそこで別の説明が要ると思います。その辺のところをどういうふうにお考えになっているか、ちょっと伺いたいと思います。

橋本部長 総原資という形でどうとらえるかというのは、ちょっとどういう形でお答えしたらいいのかわからないところがありますが、今回のホワイトカラーの層のどの層にこれがかぶせていくかという話になりますと、基本的には仕事の内容、これはちょっと一般的過ぎますけれども、いわゆる労働時間管理を自分でできる、あるいはそれができというのが前提でございますね。ホワイトカラー全員にそれをかけていくという状況ではありませんので、ある一定層の自由度が高い、自分の裁量があるところにかけていきますので、原資が減るかどうかというのは、ちょっとはっきりとは推測しかねます。

ただ、残業代がどこまでオンされるのか、ちょっとわからない部分がありますので、ただ、そこを大幅に下げていくという、そこにそのポイントがあるわけではなくて、あくまで自由度の高いところが前提ですし、それに対して成果で評価していくということですから、単純にパイが、また、賃金の原資が相対的に広がり大きくなる、または逆になる。そういった議論とは別の議論ではないかと思っています。

和田専門委員 どうも労働側は別とは思っていないように伺ったのですが、そうですか。

橋本部長 ただ、これはあくまでこの前提ですので、闇雲に全部かけていくみたいな形でとらえられると、それは残業代ゼロ法案だと思います。

極端な話、入ってきてすぐの人間に、これをかけていく、ホワイトカラーでも、そんなことはあり得ない話だと思いますのでね。

ただ、あくまでそういった層で自由度が高くて成果配分というのは、どういう形でやっているのかわかりませんが、ある意味で、そういったものがきちんと制度化されているところが、導入可能なところでございますので、それができていないと、これについて単純に残業代カットのためにこれを入れるという発想は、私どもは持っていません。

福井主査 ホワイトカラー・エグゼンプションに関してですが、今の商工会議所の加盟の企業としては、例えば年収要件が全くなくても構わないと考えられるような会員の方とは、結構いらっしゃるのでしょうか。あった方がいいというのが大勢なのか、なくても構わないというのが大勢なのか、いかがでしょうか。

橋本部長 基本的にはなくていいという考え方が大勢だと思っております。

福井主査 付けるのなら幾らぐらいにしてくれということですか。

橋本部長 はい。ですので、逆にその部分が余りあり過ぎると、自分たちにとっては、



ある意味で関係のない制度という形のとらえ方の方が強いと思います。

福井主査 多分、会員の方の中でも、事業規模だとか、平均的な労働者の年収とか随分ばらつきがありますね。年収で一律で決められると、そんなに従業員に高い給与を払える事業者ばかりではないでしょうから、その要件だったら、ほとんどそういう裁量労働的なことは導入できないというところも出てきますね。企業規模なり、一種の収益性なりを捨象した基準は望ましくないということが言えるのでしょうか。

橋本部長 やはり東京都の労働の調査等々でモデル賃金なんかを見ていると、やはり課長とかでも、500万とか600万とか、その辺があるわけです。これは、いわゆる管理、監督者の立場にいる人間です。その下の層という話で考えていくと、現実問題として700万、800万、それは望ましい部分でしょうけれども、初めから条件がクリアできないということで、選択性が全くないということになりかねない。そういったところは、入れる条件が整っていないのかというと、それはまた別のお話だと思います。特にベンチャー企業等で相当自由なところをやっていますので、活用度合は、期待される分は非常に大きいと思っています。

和田専門委員 今の年収要件ですけれども、私がある議論の場で、企業ごとに決めたらどうかといったら、そんなのはないよと言われてしまったのですが、そういう考えというのはあり得ないのですか。つまり、今、お話が出たように、企業によって課長さんの年収は当然違ってくるわけで、全国一律に一定の額というのは、私はおかしいと思います。だったら企業ごとに決めるようにしたらどうか。

橋本部長 それはあり得ます。

福井主査 例えば一番安い管理職の年収の7掛けとか8掛けとか、そういうものならまだましということになりますか。

橋本部長 検討の余地があるかなと。より現実的なお話かと思います。

安念委員 恐らく、年収要件というのは、私も素人ですけれども、ほかに何かスタンダードを決めようがないから、年収でやるしかないかという考え方であって、あれが望ましいとか、よい基準だと思っている人は、恐らくだれもいないだろうと思います。

では、ほかにどういうのがあるのですかと、どうですか、商工会議所さんとしても年収要件はいいです、わかりました、撤廃しましょうと、だけれども、会社ごとであれ、業態ごとであれ、何かのスタンダードを決めなければなりませんね。そういうときには、例えばどういうふうにエグゼンプションが働く層と、そうではない層をどうやって切り分けるというふうにお考えですか。

森課長 1つは、今も企画業務型の裁量労働制で、業務で切るということは行われているわけですね。あれができるのに、なぜエグゼンプションができないのかなというのはあります。やる気になればできるでしょうと、あれで中小企業で採用している会社は山ほどありますので、できるものというのが多分中小企業の正直なお答えかと思います。

安念委員 私もそうじゃないかなと思います。

福井主査 それにもかかわらず、企画的な労働と、単純労働との境目は、実務でははっきりしているものなのでしょうか。

森課長 境目というか、付随する業務としては、どうしても出てくる割合は中小企業は多いだろうと思います。多分、10人でやる仕事を5人でこなしているようなところだと、当然庶務的なところ、事務的なところというのは入り混じりますので、そこを正確に線を引けというのは、ちょっと無理な部分はあると思います。

福井主査 単純労働も含めて裁量労働ということについては、何かお考えはありますか。

森課長 ブルーカラーという意味合いですか。

福井主査 はい。

森課長 ブルーカラーには基本的に向かないだろうと思います。ホワイトカラーで生産性を自分の力で裁量できる人たちへの制度として向くのではないかという理解ではおりません。

福井主査 ブルーカラーでも工場のラインみたいな方と、1品生産の一種の熟練なり、完成の品質が評価されるような、例えば伝統工芸とかの分野で違うということになりませんか。一種の1品生産的なものだと、一種の専門技術者と同じであって、裁量労働に向くかもしれないというような議論になりませんか。

森課長 何でもかんでもがブルーカラーだからだめだというつもりはないです。ただ、より多くそういった生産性を自分の裁量で上げられる者が、より多いのがホワイトカラーの方々だと思います。それこそ労使合意で、うちの会社だと、こういう人は、こういう業務をやっている限りは向くという話し合いなどで決められると思います。今の企画業務型だって、労使委員会でやるかやらないかというのを決めていっているわけですから、そういう形で、労使の中で妥当な線というのを引いていただくことはできるだろうと思っています。

福井主査 割増賃金ですが、今回の法案の割増賃金の数値、あるいは考え方についての御懸念なり、あるいは再改正なりの御要望は、具体的にございますか。

橋本部長 今回については、うちは最後まで基本的に反対してきた部分でございます。これは、あくまで中小企業に対してコストアップということです。たしか、長時間労働の抑制という話のはずです。基本的には、長時間労働を抑制するために割賃を何割上げる形でやっても、長時間労働がクリアされるとは、私どもはちょっと考えづらい。全く逆に余計に働く可能性も強いですし、あれがあるから、実際時間外をやめるというより、時間外をやらざるを得ない長時間労働のところは、効果がない、その現実はやはりあると思います。

うちの会議の雑談で話したときに、今回、大企業と中小企業を分けた形になっておりますけれども、大企業であれがもし適用されるとすると、中小企業の方は、大企業との取引条件で、当然うちにツケが回ってくる、納期の短縮とか何かという形で、そういう受け止め方が強いです。

私ども今回、政治的判断もあって、こういう形での中小企業の猶予措置は、中小企業の現実に配慮していただいたのだらうなということで一定の評価をしています。しかし、先ほど申し上げました労働の最低基準というところに、大企業と中小企業でそういった形のやり方、現実の問題としてはわかるのですが、最低基準という基準法の中に大企業と中小企業の二重構造を持ち込んでいくというのは、ちょっといかななものかな、という議論もございます。

福井主査 今、そういうのは多いのでしょうか。中小企業は適用除外とするものは労働関係法制には随所にあるということでしょうか。

森課長 労基法は全くないと思います。やはり労働者の最低基準でございますから。

福井主査 すべての労働者一律の最低基準のはずですね。

森課長 ほとんどはそうですね。

橋本部長 一時期40時間のときに猶予を設けたりという形がありました。

森課長 段階的に実施時期をずらしたということです。

福井主査 労働者にとっての最低基準であれば、生理的に中小企業の従業員と大企業の従業員とが違はずはないですから、同じでないに変ですね。

橋本部長 大と中小で一つの線を引くというのはどうかと思います。

福井主査 最低賃金なのですが、産業別最低賃金、地域別最低賃金の二重はまずいという御主張は、この提言にもございましたね。そもそも最低賃金についてはなくてもよいというお考えですか。

橋本部長 そこまでは踏み込んでいません。いわゆるセーフティーネットといった地方の地域別最賃はあっても良いと、それに対して私どもは反対をとらえてはおりません。

ただ、地域という最低基準のセーフティーがあるのなら、それ以外に産業別は要らないでしょうということです。

福井主査 最低賃金を文字どおりボトムラインにすべきであって、産業別、地域別というようなことで、その例外の高いものが出てくるのはまずいということですね。

橋本部長 はい。あくまでも地域別のみ一本にすべきだと思っています。

福井主査 はい。どうぞ。

和田専門委員 さっきの割賃の関係で伺いますけれども、働き過ぎを回避するために、ある日の労働時間から次の日の労働時間まで一定時間働いてはいけないという規制をする方法も考えられるようだし、現にそういう国もあるようですが、そういうことは、中小企業の場合にはどうですか、効き目があるのですか、そもそもそれはあっては困るのですか。

森課長 なじまないと思います。

和田専門委員 なじまないというのは、どういう意味ですか。

森課長 やはり発注が来たら受けざるを得ないというのは、日本の厳しい競争の中では間違いなくあります。それをやったら、ほとんどの中小企業はどんどんつぶれていくだろうなと思います。結局、中小企業の中での競争のわけです。同じ時間でも他より多く稼い

だり、従業員にお金を払えるだけの生産性を上げたり、いろいろできるところもありますけれども、例えば発注が来れば、ジャスト・イン・タイムでいつでもやりますということ売りでやっていかざるを得ない中小企業というのもたくさんあります。やはりそこは競争の体力差があるのです。24時間営業でカバーしていこうというところも当然あります。そういうところは、きちんと休ませなければいけないので、労働時間を原則8時間とするということでの、例えば何時から何時まで働くなどのシフトを敷いているはずで

和田専門委員 時刻ではなくて、多分時間で入れるのだと思いますけれどもね。

森課長 間隔を空けるということでございますか。

和田専門委員 例えば12時間空けなさいとか、10時間空けなさいとか、それもやはり現実的ではないですか。

森課長 きっと出てきてしまうのでしょうかね。

和田専門委員 そうすると、割増賃金の率を挙げてもうまくいかないし、一定の時間労働を禁止してもうまくいかないとすると、本当に働き過ぎだとしたら、規制するのにどうしたらいいのですか。

森課長 ある時期は非常に忙しくなってしまうと仕様がなくなっていくことはあるのではないかと。つまり例えば時期的に年度末の決算月だとか、何とかというのは、やはりどんどん皆さん頑張りますし、そうではないときもあります。企業ごとのめり張りというのは、絶対にあると思いますので、そこはある程度企業の中での労使の話合いに任せていただいた方が、一番スムーズに行くのではないかとはいいます。

和田専門委員 という、逆にいうと、変形労働時間制辺りが何とか使えるということですか。

森課長 変形労働時間制は中小企業の場合は難しいですね。今は、もっと使いづらい状況になっていますので。

和田専門委員 済みません、よくわかっていないのですが、中小企業とおっしゃっているのは、どのぐらいの規模のことを大体イメージしていらっしゃるのですか。法律上の問題は別として、従業員何人とか。

森課長 正直、従業員数ではないんだろうなと思っています。人事のために専門的に人を張り付けられるかどうかというのが1つあります。つまり、中小企業で小さくなればなるほど、人事も労務も財務も全部を1人でやっているような規模から段々大きくなってくると、それが分化してくるわけです。

それで、労務関係ということで、独立して部署なり人なりを張り付けられるかどうかというのが労務管理の中では、規模に限らずあるだろうと思います。

ですから、そういう意味では、300人というのは、そんなに間違っていない数字だろうと思います。大体300人ぐらいの規模であれば、労務担当ということで、1人ぐらい張り付けることは多いです。

福井主査 張り付くことの意味はあるのですか。

森課長 管理するだけ人数が増えてきますので、専任でそれだけをやっていた方が効率がいいということです。

福井主査 規制しなくても本当に効率がいいのであれば、自発的にその企業が300人以上であれば取り入れるはずですね。それを義務化することの意味というのはありますか。

森課長 そういう意味では、企業は多様です。500人でも人事の専門家がいなくてもありますしね。

福井主査 いても、いなくても運用できればいいわけですね。

森課長 そうですね。大体平均的に、100人以上ですと、大体部長さんクラスがいて、課長さんが1人か2人くらい張り付いて、300人くらいになりますと、大体人事、労務、財務とかが1人くらいいる。

福井主査 今は、そこが非常に硬直的な規制だという感触をお持ちなのですか。現在の法制度での人数なりを基準にした専門家の配置ということについてですが。

森課長 300人を一律中小だと。

田中室長 規制があるという意味ではなくて、どれくらいが中小企業の規模かということの一つのメルクマールとして、そういう分化が起こっているところより小さいところが中小企業だとイメージしてくれた方がいいということで、それが300人くらいだということ。

森課長 和田先生に対するお返事のつもりで申し上げましたものですから。

福井主査 たまたまそういう中小企業の定義の300人みたいなものが、何らかの労働法制の中で、要件適用の区別になっているので、お困りという側面があるのかどうかということ。

森課長 人数で切られてしまうと実態に合わないところが出てきます。もっと大きくても結構やっていないところとか、あるいは会社の成長のスピードが速くて、一気に増えてしまったときには、そういった人事構成が、追いついていないようなところなどもたくさんありますし、あるいはその逆で、昔1,000人くらいあったのに、今、どんどん規模が縮小してきてしまって、200人くらいになってしまったと、ただし、組織だけはきっちりもってきて、課長さんがごろごろいるような会社とか、数だけでは切れないのが実態でございまして、そういう意味では300以下だけ、中小だから厚くしますとか、除外しますと言われると、ちょっと合わないところはたくさんあるだろうなと思います。

福井主査 わかりました。どうぞ。

安念委員 それこそ、中小企業とは何かという定義は横に置いて、ハローワークというのは一体どういう意味を持っておりますか、及びハローワークをもっとよくするためにはどのようにしたらよろしいとお考えでしょうか。

私どもは、ずっと前からハローワークの「市場化テスト」あるいは民営化で公務員がやったってしょうがないじゃないですかというのをずっとやっておったのですが、恐らくそれだけでよくなるとは思えないのですけれども、何か方策を具体的にお考えであれば、教

えていただきたいと思います。

大井川 課長 ハローワークのどの事業なのかというところで、まず、1つ問題がございます。やはり国の雇用安定対策としてのセーフティネットの役割を担う部分が非常に大きいということで、確かに民間に委託すれば、効率化はされるでしょうけれども、1つは、指導業務がございますね。例えば中小企業で高齢者の活用ですとか、障害者の活用ですとか、そういった部分で達成できていないところに対する指導業務というものがあります。では、こういったものをどう切り分けていくのかという問題があると思います。

福井 主査 求人を出されるお立場の中小企業の側から見て、今のハローワークの業務で何か御不満とか問題点と感じられることはありますか。

大井川 1つ直近で私が聞きましたのは、これは障害者の雇用についてなんですけれども、やはりどうしてもミスマッチというか、なかなか人が見つからない。企業に意欲があっても、実際はなかなか紹介される障害者が少ないということはおっしゃってましたね。ですから、必ずしも企業が雇いたくないとか、逃げているということではないと思います。

福井 主査 それは、ハローワークの探し方が下手だからということですか。

森 課長 半分はそうだと思います。結局、ハローワークというのは、求人をどんどん集めてきて、求職の人をどんどん集めて、自分たちの判断で、ここここは合いそうだとか、そういうことでやっているわけですね。

企業に対しては、おたくは、こういう求人をしていましたから、こういう人はどうですかと持っていくわけですね。そのときに、企業の側では、どういう募集があって、こんな人がよさそうだなとか、こちら側から選ぶことはできない。一方的にあてがいぶちで、こういう人はどうですか、ああいう人はどうですかと来るだけです。そういう意味では、ハローワークへ持っていく求人票の書きぶり、つまり本当にどこまで自分の会社が、こういう人がほしいというのを、筆の力がなくて、うまく伝えられなかったりすると、いつまで経ってもマッチングしないみたいなところがあります。もう少し細やかさというか、企業を見て聞いて、やはり本当にほしいのは、こういう人のことだねということはあってもいいかなと思います。

福井 主査 民間の職業あっせん機関の方がそういうことをやっているという印象ですか。

森 課長 やはり企業の実情を分かっているので親近感もあるでしょう。企業としては、あれもこれも出来る人がほしいというのが希望でしょうけれども、その中でもどういう能力が一番優先的にほしいのですとか、求職者にスーパーマンはいないというときに、求人企業にあきらめてもらうのではなく、これは無理かも知れないが、こういう部門部分だったらいるかもねというマッチングの技術というか、カウンセリングというか、そういうのはもっとできるだろうなと思います。

大井川 課長 一般的に、これも実際に聞いた話としては、ハローワークでどうしてもなかなかいい人材が見つからないということで高いお金を出しても、民間の人材、紹介会社にお問い合わせざるをえないというパターンは非常に多いようです。

橋本部長 現実には結局、今、新卒はほとんど取れていない状況ですね。若手の方もなかなか取れない、中堅層もという中で、中小企業はどの範囲だと言われると、小さい層を考えていただければいいのですが、そういったところで新聞広告を出すとしても、なかなか難しい。ですからハローワークに期待する部分というのは結構あります。ハローワークに期待して出しても、さっき言ったように、なかなかマッチングしない、該当者が出てこない、その現実がありますので、やはりこの部分については何らかの形の対応が必要だろうと、単純に情報と情報を結び付けるだけであれば、これは機械ができてしまうお話なので、でもその世界ではないでしょう。それに対して、やはり民間はもう少し踏み込んだ形での対応はしておりますので、その力は使うべきだという感じを持っています。

和田専門委員 民間が踏み込んでいるというのは、具体的にはどういうことですか。

橋本部長 いわゆるこういう人がほしいといった場合、データはありますけれども、その中で本当に合う人間なのかどうなのか、本当のマッチングをするための動き方です。その部分に対する期待はあると思います。

例えば紹介予定派遣というのを、東商では派遣会社と提携して行っています。

単純に人がほしい、それから企業に就職したいというのをマッチングさせるだけであれば、結構件数は上がってきますけれども、この会社が一体何をやって、どういう所か知っていて進めるのと知らないのでは、その結果は全然違うのです。

紹介予定という分野、なかなかマッチングが難しいというのは現実にあるのですが、民間が絡んでいることによって、若い人たち、それから企業双方のヒアリングを通じて、ある程度の現実でマッチングさせますので、その部分に対する期待が大きいという感じがあります。

福井主査 トライアル雇用と日本版デュアルシステムを使いやすい制度に変えるというのは、具体的には、どういうふうにされたいというイメージでしょうか。

森課長 日本版デュアルシステムというのは、基本的に学校なり教育訓練機関での研修、いわゆる授業の一部を企業の方でお願いしますということで、何十時間、何百時間という研修となっています。基本的にある一定の科目を企業の労働に置き換えたときに、実は非常に企業としては受け入れづらいという声をたくさん聞いております。つまり、この労働が、どの科目の何時間分に相当するのかというのは、やったことがないものですから、わからないということです。

ですから、デュアルシステムを受け入れてくださいという厚労省の意欲は買うのですが、実際に受け入れる側の企業の業務は多様で、1つだけをやっている会社は少ないのです。季節によってどんどん生産する内容が変わっていったりという中で、現場に対応していくのが労働なのです。生産工程云々を学ぶといったときに、その工場で8時間やっている労働は、どの科目のどれ位の単位に該当するかは分かりません。企業側でそれをつくらなければいけないのです。

中小企業でも受け入れてもいいよということをいっている会社はありますけれども、結局

はやはりちょっと難しいな、これはちょっと作れないということでお断わりするケースですとか、多々あって、なかなか進んでいないというふうには聞いております。

福井主査 トライアル雇用の方はどうですか。

森課長 トライアル雇用は、結局、あくまでトライアルでございます。正直、言い方を間違えていたらまずいですが、企業の側で、特定の者をトライアルで受け入れると、実は補助金が出ます。補助金がほしいからというとおかしいですけれども、補助金がもらえるならトライアル期間だったら、アルバイトさん代わりに使ってもいいやということで、実は安易に受け入れてしまっているところもあるようです。

福井主査 補助金がなければ、余り受け入れたくないというのが本音ですか。

森課長 多少あると思います。それから、そもそもトライアル雇用の助成金要件が厳しくて、原則的には就職困難者に限定されています。また先ほどのデュアルに関する訓練給付金でも、H18までは、例えば年齢によって、5回以上転職をしたことがある人とか、要は難のある人でないと補助金が付かないのです。そういう意味では、なかなか普通の人を採用してもだめです。

福井主査 ニーズに応えていないわけですね。

森課長 補助金に対しては、両方の批判というか、指摘があります。それでただ安く使っているのではないかという御指摘と、あとは実際には要件が厳し過ぎて、本当にフリーターとか、ニートの人たちでも受け入れようかなと思ってはいますけれども、実際に申請をしようと思うと、思った以上にハードルが高くてだめだとか、そもそもハローワーク経由で紹介された者でないと、補助金の対象にはならないとか、使いにくいのです。

福井主査 法令というよりは、補助制度ですね。

森課長 それ自体も結局、法律に基づいた制度なのですが。

事務局 雇用保険のお金なので、雇用保険三事業のお金なので、多分省令に要件が書いてあると思います。

福井主査 ちょっとこれは調べた方がいいですね。わかりました。

それから、解雇ルールですけれども、整理解雇の要因要素みたいなのが、今回入らなかった点については、入れるべきではないというお立場ですね。今後、また蒸し返される可能性があるわけですが、将来展望として、単純に入れるべきではないといっても、今、一応、判例法があるわけですね。判例法の規律について、そもそも立法で解決するとしたら、どういうことを決めるのがよろしいと思われるのかについて、もし、お考えがあれば、お聞かせいただけますか。

森課長 立法に期待するものは、余りないと思っています。

福井主査 今、事実上立法がないがゆえに、判例が整理解雇の要因要素を事実上強行規定として、立法に代わる形で作り上げているわけです。

判例法の整理解雇の4要素なり4要件の判例法を破るような、すなわち整理解雇についての基準を当事者の合意、労使の合意ということのみで規律せよということを実働契



約法に書くべきではないかという考え方について、どう思われますか。

森課長 判例自体が、固定したものかという、つまりどの判例を使うのかということでも、今回、審議会で相当議論になりましたし、4要素でよいのかという気はします。判例を基にというと、どの判例を使うのかという議論は結論が出なかった経緯があります。本当に判例を基にといったときに、皆さんが合意するような落ち着いた内容になっているのだろうか、いま一つ私どもとしてよくわからないところがあります。中小企業の正直なところを言うと、それこそ解雇無効の判決を勝ち取ったところは0件でございまして、余り裁判といっても、最終的には和解云々ということで落ち着いているところがほとんどでございまして。

福井主査 趣旨は、判例、裁判官に決めさせるのではなくて、当事者だけで決めるということでは何か具合が悪いのですかということです。当事者の決めた契約どおりの履行だけを強制する、要するに整理解雇の4要素のような事後判定を強制することを撤回させる立法を行うことについて、何か具合の悪い点はあるかという趣旨です。

橋本部長 その辺は検討してみたいと思いますが、現在、お伺いしたようなお話であれば、基本的に問題はないと思います。いわゆる4要件をなくすということで、労使の合意ということを実体的にどういう合意なのか、その辺のイメージが悪いのですが、基本的には当事者に任すお話で、この要件1つがどうのこうの、これが4つそろわないと、どうのというような話ではないと思っております。

ですから、それを外して労使の合意という部分の方向性については、そうだろうかと賛同する気持ちがあります。その辺は改めて議論をさせていただきます。

福井主査 整理解雇の基準について、あらかじめ労使の協約なり、労働契約なりで、こういう場合には、こういう基準で整理解雇をするということについて、あらかじめ合意事項となっていて、それをもし裁判所が強制するだけに徹するというのであれば、リーズナブルな労使合意を労働側も使用者側も粛々と守るということに尽きることになるわけです。今は、結局全部無効なわけです。現在の4要素説に立つと、どんなにリーズナブルだと思う整理解雇の要件を労使の契約なり労働協定に書いてあっても、後から裁判所が全部勝手に反故にすることができる。特に、整理解雇の必要性については、その企業がどれぐらい調子がいいか、加えて労働者がどれぐらい困窮しているかなど、言わば予測の付かない要素を混入させていますから、事後的に後出しじゃんけんのように裁判官が契約を無効にできるような要素を持つ判例法を破る意味で、立法の余地があります。立法でやるというのは、当事者の合意を尊重すべきだということについて立法で措置する、強行規定的な判例法を破る立法措置が要るのではないか。こういう趣旨です。

そういうことをやると、何か非常に理不尽な整理解雇が頻発するのではないかと、といった批判もありますが、使用者側の団体である商工会議所の会員の中で、整理解雇について任意規定化したときに、本当に理不尽な解雇を頻発されるような会員がいるか、いるとしたらどれぐらいいらっしゃるのでしょうか、ということについて、もし感触をお持ちならば

教えていただければと思ったのです。

森課長 調査をしたわけではないので、正式なお答えということではないですけども、まず、解雇をするというのは、よほどのことでございます。通常の我々の感覚からしますと、人は会社の命でございますので、そういう意味では、財産ですから、まずやらない。やむにやまれずということとか、何らかのトラブルになったときということでございます。整理解雇ということで整理をしていただければ、まず、私どもとしてそういう懸念はないだろうと思います。

福井主査 普通解雇の場合の、いわゆる解雇権濫用法理という、解雇が社会通念上相当性を欠きうぬぬ、という最高裁基準が、別の法律にあったのを今度は労働契約法に持ってきていきますね。何か具体的に、あの基準だと不明確だとか、あるいは当てはめについて、いろいろ難点があるとか、そういう要望なり御意見はお持ちですか。

例えば判例で、横領のようなケースでも解雇権濫用だとされて解雇が無効になった例まであります。何か御見解があればお願いします。

森課長 普通解雇は、実はまさしく「普通」でございますして、いろんな事情というか、個別のケースが考えられると思います。予めこういうケースはある程度は労使で相談して決めておくことはできると考えます。社会通念上照らしてとか、ある程度、今の就業規則一般に書かれているような書きぶりしか、浮かびませんが。

福井主査 書きぶりというよりも、今、現に適用されている判例法の基準について、大体それをなぞるといって運用することに支障がないのかどうかということです。

森課長 支障はないと思います。

福井主査 そんなに困っていないわけですか。

橋本部長 困っていないというか、現在の社会通念上、先ほどおっしゃられたように、いろんな見方、社会通念がございますね。その部分で、非常に現実問題としてそれがあるので、解雇がほとんどできないというのがありますね。

福井主査 最初からしないわけでしょう。

橋本部長 しませんね。それで、訴えられたら逆に今度は大変な裁判費用と時間がかかるからです。それに耐え切れるようなところというのはないでしょうし、現実にも、いろんな案件を見ていると、結構長引いてしまい和解することが多い。こんなものがここまでの話になるのかという案件はいっぱいありますね。

そういう意味で、解雇権が、殆ど使えないようになっているので、その部分はもう少し弾力的に経営判断を尊重する形で広げてもらいたいという要望があります。ただ、それを条文を削ったり、あるいはこういう条文を入れる、そこまでの検討がまとまってはいませんが、基本的には解雇権は尊重する形で法律あるいはその辺の緩和を願いたいとは思っています。

福井主査 例えば、判例などで疑問を感じたのは、横領社員、無断欠勤を繰り返す社員でも簡単には解雇できないのが、むしろ通例だということです。それでいいのですかとい

うことです。

橋本部長 それに対しては、おっしゃるとおり理不尽だという考えをお持ちの方は結構いらっしやいます。無断欠勤を繰り返し、しかも仕事をしないという例はないわけではない。解雇した後のことが怖くてできない。解雇の部分がどこかほかのところに行って、そこから申し入れが出てくるというような話が結構ありますのでね。

福井主査 1つの仮説は、そういう事情がある場合について、当事者の合意を尊重するという点について、判例が、立法によって規律されていれば、それを就業規則に書くなり、労働契約に書いておけばよくなる。例えば無断欠勤が延べ何日にわたった場合には解雇できるというようなことについて、ルールを当事者として労使で事前に合意するようになるのではないかとということです。

合意したら、裁判所が尊重してそれを適用するというにとどまれば、それがだんだん積み重なることによって、おのずと詳しくなるかもしれないけれども、少なくとも判断に迷うことのない解雇ルールができていくのではないかと、ということです。その点について何かございますか。

橋本部長 明確に書き込むかですね。何回ということを入れるかということです。

福井主査 雇い止めですが、アンケート、あるいは御要望に出ていることは、なるほどと思うのですけれども、今回基準化は見送られました。ただ、ちょっと危ない条文が入っています。今の労働契約法案は、雇い止めのところで、過度に短期間の反復をしないように要請しています。そんなに心配はされておられませんか。もし拡大解釈されると、御懸念のような、何回か繰り返したときでも、義務違反に当たるということになるかと、かえって本来よりも手前で更新拒絶になるのではないかと、このことを心配したのですが。

森課長 最初のころは、5回ということでは明記されていまして、5回以上更新を繰り返していたら、期間のない定めとするみたいなようなことで、一時提案されました。それがだんだん後退してきて、ああいう表現になっています。実質あれでいくと、使用者側への拘束としては殆ど無いところに落ち着いたと思います。

福井主査 ただ、雇い止めの基準については、条文化は今回見送られていますけれども、基本的に判例法があります。実質的には3回とか、5回とかという数字を入れた判例もありますから、事実上、そういう判例を念頭に置いて、限界事例で考える企業は、多分4回とか5回の更新はしない。それは労働者にとって、かえってマイナスではないかという議論もあり得るのです。これもさっきの普通解雇なり整理解雇と同じなのですが、雇い止めの基準について判例が当事者の合意と違う、言わば強行規定的制約を加えていることについては、そういうことはない方がいいというお立場だと理解してよろしいですか。

森課長 雇い止めは、基本的に期間をもともとあらかじめ設定して、この期間で雇用されるという契約でしかありませんので、それを何回やったから自動的にの無い定めになる、それはないでしょうというのが正直なところです。

福井主査 どうぞ。

和田専門委員 1点だけ、ちょっと揚げ足を取るようで申し訳ないんだけど、中小企業が、人事の担当者が張り付いていない企業だとしますね。ホワイトカラー・エグゼンプションは、成果によって賃金を分配することを予定しています。私は、この間、従業員が3,000人ぐらいの会社の人事の人と話していたら、評価というのはなかなか難しく、むしろ年功制の方がいいということをおっしゃっていました。人事に人が張り付いていない会社が、従業員が納得するような評価が本当にできるのでしょうか。

森課長 人事が納得するかどうかというのは。

和田専門委員 人事ではなくて、ホワイトカラー・エグゼンプションには、評価制度がきちんとしているという暗黙の前提があるはず。その辺のところ人事担当者がいらしゃらない中小企業で、ホワイトカラーエグゼンプションがうまく機能するのでしょうか。

森課長 例えばITの関係のようなところでしたら、全然問題なくやれる。つまり、一人ひとりのやるべき業務分析というか、業務がはっきりしているわけです。

例えばA社分のITの範囲やロットについては、誰々さんということで担当割されています。余り連携して一つのことを共同作業で組み立てていくわけではないような業務でしたら、ある程度本人の業務の職掌と成果というのがきちんと1対1で対応しますので、そういった業務をやっているような会社だったらやれると思います。もともとそういう会社はほとんど人事担当などなくて、社長さん1人で人事や総務をやっているようなケースも多いですからね。

和田専門委員 ということは、社長さんが評価するという感じですか。

森課長 人事がないというのは結構ありますね。間接部門がシンプルで、ほとんど1人ぐらいしかなくて、人事も労務もやっている200~300人という会社は結構あるだろうと思います。

福井主査 派遣労働ですが、期間制限撤廃というのは、基本的には長短期問わず、全部取り決めによるべきだという趣旨ですね。

対象業務の拡大ですが、これは基本的には対象業務はすべてであってもいいというお考えですか。

また、すべてが理想だとしても、セカンドベストなりサードベストとして、もし、今は禁じられているけれども、せめてこれだったら今まで認められているものと同じで、拡大することがリーズナブルだし、ニーズもあるじゃないかというような業務のイメージ、類型のイメージがありましたら教えていただけますか。

森課長 どちらかというと、もう残ってしまっているのは、ある程度の業法がきちりしているところばかりでございまして、派遣に向くかどうかということ聞いても、今、うちは業法でがちがちだから、派遣法で緩和されたところで、業法があっただめですという。

福井主査 業法というのは、例えばどういうものですか。

森課長 例えば港湾とか、あるいは看護師さんとか、あるいは警備業とか、それぞれ個別の省庁がありまして、個別の法律です。

福井主査 そっちの方で派遣についてネガティブになるような規律を既にしているという整理ですか。

森課長 ですので、例えば派遣法のやってもいい業務ということで、ぼんと1つ入ったとしても、多分無理だと思います。

福井主査 要するに空振りになってしまう。派遣の方で解禁しても、事実上、業法の方でそれを引っくり返すものがあるって、空振りになってしまうという御趣旨ですか。

森課長 そうです。あとは、やりたくてもやれないという会社も若干はありますけれども。今の業法の、一定の合理的な説明というか、作り込みからすると、全体的にこれを改正するのは難しいかもしれない。

福井主査 逆に言えば、派遣法を改正すると同時に改正の趣旨を没却することにならないように業法も改正すればいいわけでしょう。

森課長 そういうことになると思います。

福井主査 そういう観点で、例えばこういう業法に関わる派遣対象業務は、ニーズもあるのに、なぜか両方の法律の狭間でうまくいっていないなど、具体的な問題点を後ほど是非御教示いただけませんか。我々も勉強を重ねて、そういうニーズがあれば、できるだけ解禁対象を広げたいと思います。

和田専門委員 アンケートでさっきお触れになったところで確認しておきたいのですが、7ページのところの派遣の質問の4のところの下のところ、申し込み義務が発生前に終了というところで、これはそういうことを現にやっているということなのか、それとも、そういうことも考えるよという趣旨なのか、ちょっとそこははっきりしなかったのですが、どちらですか。

森課長 前者です。

和田専門委員 現にやっているというところが、例えば244あると理解していいですか。

森課長 はい。

福井主査 質問は対応していますか、という趣旨ですね。

今日は大変有益なお話を賜わりましてありがとうございました。

問題意識がよくわかる御提言をいただきました。我々も勉強を重ねて、さらにいろいろ御教示いただきながら、よい制度改正に向けてご協力できればと思っておりますので、どうぞ、引き続きよろしく願いいたします。

( 以上 )