

### 第3回労働TF議事概要

1. 日時：平成19年5月8日（火） 11:15～12:15
2. 場所：永田町合同庁舎2階 第1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、和田専門委員

【（社）日本経済団体連合会】専務理事 紀陸 孝氏

労政第二本部 本部長 松井 博志氏

労政第一本部雇用管理グループ長 輪島 忍氏

【規制改革推進室】田中室長、初谷上席政策企画調査官 他

福井主査 本日は、お忙しいところ御足労いただきましてありがとうございます。

「労働TF」では、現在の労働契約法案、あるいは労働基準法の改正案そのものではなく、むしろ、その先のことを見据えて、中長期的な労働法制に関するビジョンを検討していきたいと考えています。その観点から経団連の御意見を伺えればというのが今日の趣旨でございます。

最初に15分から20分程度御説明いただきまして、その後、質疑ということによろしいでしょうか。

よろしく願いいたします。

紀陸専務理事 冒頭に、先生方にこういう場を設けていただきまして御礼申し上げます。私どもの考え方をまとめて述べる機会は余りございませんものですから、冒頭に、この問題に関しまして基本的なスタンスを述べさせていただく機会を賜りまして御礼申し上げます。

本日は、福井先生も和田先生も私どもの立場を重々御理解いただいております。特に和田先生には経営法曹のお立場で、表裏一体のような関係でございますけれども、改めてということもございますが、お手元に『希望の国、日本』概要」と経労委報告、本体はこれなのでございますけれども、これの抜粋をお配りさせていただいております。このヒアリング事項に併せまして、この流れに沿ってまず申し述べさせていただきたいと存じます。

労働問題に関する法制について、基本的にどういうふうにか考えるかということなのでございますけれども、早速でございますが、この『希望の国、日本』概要」というふうにお配りをしてございますが、お聞きいただきまして、右の下の方にページを振ってございますが、73ページというところがございます。

ポイントの抜き刷りで申し訳ございませんが、基本的に労働力人口はどんどん減ってくるということで、少ない人数をどうやって活用するか、かつ労働力人口の減りをできるだけ押しとどめて、4行目には「100万人」というふうに書いてございますけれども、2015年までの労働力人口はもっと大きく減りますが、この減り具合をできるだけ抑制して、数字はともあれということなのでございますけれども、ちょうど中段でございますが「雇用の安定確保、労働者保護などの目的で導入された制度が、労働者の就労意欲や企業の雇用意欲を減殺していないか」。また、これは新しい働き

方に係る部分でございますが「テレワークなどICTの活用の妨げとなっていないか」。ひっくり返して「円滑な労働移動の足かせとなっていないか」。このような観点から全面的に見直す方向であるべきだ。特に、私どもは労使の自治を基本に、規制は最小限とする方向で、労働市場改革を進めていくことが必要だ。こういうスタンスでございます。

これは、基準法もそうでございますけれども、その他労働市場に係る法制すべて、こういう考え方で大きな方向性を考えていくべきではないか。特に労働市場改革、これからさまざまな形で、先ほどの労働力人口の減少の中で雇用形態の多様化を進めていかないと産業の空洞化が避けられないということでございますので、周りのアジアの諸国が大きな改革をしている中で日本は遅れを取ってはならないということでございます。

その下の段落でございますが、当然ながら、労使の果たすべき役割は大きいわけでありまして、いろいろな形で、これまで規制改革が進められてまいりまして、外部労働市場では、ある程度、専門的技能だとか知識を適正に評価する流動性の高い労働市場が形成されてきている部分は大いに評価しなければいけないわけでありまして、この流れをきちんとこれから推し進める。

この「格差是正」という名目が、いろんな言葉で開示されておりますけれども、これを年功賃金だとか、あるいは定期昇給に代表される旧来型の枠組みに抑え込むようなことがあってはならないわけでありまして、でき得れば労使がもう少し高い視線で労働力の流動性を高め、こういうような方向に向けてさまざまな労働市場の改革、これに関わる労働法制の改革に取り組むべきだ。これが本当の意味の基本スタンスであります。

そこで早速でございますが、お示しをいただいております「1．労働基準法について」「2．労働契約法制について」「3．雇用関係法制について」、この3点がヒアリングの事項になっております。

最初に、この労働基準法改正についてというところから述べさせていただきたいと存じます。

私ども、労働時間法制を考える場合に一番大事なのは、これだけ競争が激化している中で、企業のいわば競争力をどうやって国内・国外ともに維持・強化していくか。これがないと雇用確保がままならないわけでございますので、国際競争力の、あるいは国内競争力の維持・強化という観点から、この時間管理の在り方を考える。同時に、従業員一人ひとりの生産性をどうやって上げていくか。こういう視点の問題に取り組むのが必要であろうという理解であります。

ただし、現行の労働時間規制というものは、どちらかというと従来型の雇用・労働法の時代の仕組みが相当色濃く残っていて、いわゆるホワイトカラーの働き方になじんでいない。時間と賃金と申しますか、そのリンクが、非常に乖離が目立っているホワイトカラーについては、ますます基準法の現行の仕組みの矛盾が出てきているのではないかという理解をいたしております。

実際に、フレックスタイム制とか裁量労働制などが導入されてありまして、この基準法の柔軟化を図ろうというような仕組みはあるのでございますけれども、これはまだ十分な制度改定ではないと思っております。本当の意味で、労働時間と処遇の乖離が目立っているホワイトカラーについては、余りにも不十分な制度改定だ。実際に、この裁量労働制の中でも専門型の、あるいは企画型のいずれも非常に適用の度合いは乏しいわけでありまして、こういうものをそのまま置いておいて、

労働時間法制の改革というのにはあり得ないだろうと思っております。

そういう意味で、私どもは労働時間規制の適用除外制度が不可欠だと思っております。今回、改定基準法から除外されまして、これは非常に残念なのでございますけれども、これをまた改めて与党に働きかけてまいりたいと存じます。この会議におかれても、引き続き、私どもの適用除外制度、取組みにつきまして御支援を賜りたいと存じます。本来、規制改革・民間開放推進会議の答申に基づいて、政府の3か年計画でも平成18年度中に実施することになっていたのです。それが言わば政治的な事情によって先送りされたというような経緯かと思っておりますけれども、いずれにせよ、規制改革会議の先生方の御支援を賜ればと存じます。

そのために、まず、この企画業務型裁量労働制をどういうふうに変えていくかということなのでございますが、この導入が進まない事情として、やはり対象範囲が狭いとか、手続が厳格である。それ以前に、企業の労使がこれを導入するのに非常にちゅうちょしているという事情があるかと思っておりますので、この手続の簡素化とか、特に対象業務の拡充をお願いしたいと存じております。

併せて、割増賃金の引上げが今度の法案の中に盛り込まれようとしておりますけれども、これは長時間労働を抑制するというような企業に対するメッセージが込められているというふうを受け止めておりますけれども、この趣旨は私どもとしても理解いたしております。長時間労働とか、不払労働とか、こういうものはあってはいけないと思っておりますけれども、割増賃金の引上げということによって、いわゆる長時間労働というものが抑制できるかどうか。これは私ども、非常に疑問に思っております。

現実の時間外労働の非常に大きな部分というのは、取引先で急な発注が起こるとか、あるいはさまざまビジネスシェアを拡充するために、企業のいろいろな努力が行われざるを得ない部分がありまして、ここの部分をきちんと見直していかないと残業時間抑制につながらない。特に仕事のやり方の見直しと申しますか、仕事の流れ、仕事のやり方の見直し、広い意味でBPRでございますけれども、その見直しがない限り、長時間労働の抑制というのは絵に描いた餅だろうと思っております。

一方で、働く人の中にも、生活残業という言葉で代表されるでしょうけれども、長時間労働の割増賃金を生活の糧にするという傾向が実際にありますので、そういうものをなくすためにも労使の協力によって、このBPRを推進することによって長時間労働を抑制していくという地道な取組みが必要であって、それが実践されてこそ、長時間労働というものは抑制できるだろうと思っております。

同時に、特に、この長時間労働は安全衛生の問題が大事ですので、安全衛生法が改正されまして、これは鋭意、企業が取り組んでいるところで、これはきちんとやっていかなければいけないだろうと思っております。

「2.労働契約法制について」でありますけれども、この契約法制の議論にとっては、基本的に企業の労働条件は労使間の交渉協議による労使自治が基本で、労働契約法制の制定については慎重であるべきだというふうな姿勢を私どもはずっと貫いてきておりました。入り口から出口まで、すべて契約法制の中に織り込むというような考え方が当初あったわけでございますけれども、それを

論議する時間が非常に乏しい。そこで、やるのであれば、本当の意味で、労使自治できちんとやって、そこを尊重して、使用者への規制強化とか、労働者保護のどちらかに傾き過ぎるということは避けるべきだ。特に、中小企業において新しくできた法律が円滑に実施できるようなものでなければ意味がないので、詳細に具体化しても、これはかえって逆に個別紛争を助長しかねないというおそれがあります。

また、判例法理の立法化という点につきましても、何が確定した判例であるのかの見極めが非常に難しいケースもございますので、判例はあくまで個別事例に対する判断であって、法制化は慎重に、かつ最小限にとどめるべきだというようなことを主張してまいった次第であります。

今回の法案につきまして、使用者側として指摘した主張が、ある程度、組み込まれていると思っております。全体的に反対だというようなスタンスではございません。特に就業規則の機能を、ある程度、法案の中に評価して入れ込んでいるという面では、労働契約法制の中に就業規則の役割を反映しているということですので、その部分は評価をいたしているところでございます。

更に、労使の権利義務のバランスがきちんと取れているかということ、そこも疑問の点があるかと存じまして、そこは法案の中でもある程度配慮はされているという部分もあるかとも思っております。これも十全ではございませんが、やむなしと考える面もございます。

それから、かねて私どもが主張してきておりました解雇の金銭解決の、評価につきましては論議があるところでございます。特に、今、労働審判制度が比較的順調に運営されていますが、労働訴訟における解雇の金銭解決の対象になるものと、労働審判の対象になるものと必ずしも同じ領域というふうにはいかないと思っております。本当の意味で、裁判に至る紛争というものは労働審判よりも少し重い内容を含んでいるかとも思っております。労働審判制度だけに頼って解決が円滑に、迅速に図れるとも言えない面があるだろうと考えておまして、ここは特に法技術的な問題もありますものですから、慎重な検討を今後とも深められればと念じている次第であります。

労働者派遣制度でございますが、これもいろいろ規制緩和の問題がありますが、特に私どもは派遣の中で幾つも要望を出しておりますけれども、特に雇用契約の申込みの部分であります。これは会員からも出されている要望でして雇用契約申込の義務廃止が、逆に円滑な派遣法の運用につながっていくだろうということでもあります。

特に、いわゆる常用雇用の派遣でございます。ここについて、現行の直接雇用申込を定める派遣法の40条の5の趣旨は、かえって、派遣労働者の雇用の安定が損なわれ、3年を超えて雇用申込の義務を課するというのは、派遣会社にとっても、ある程度のレベルの人たちをもっと活用したいと思っても、派遣先に雇用されてしまう可能性が生ずる。

派遣労働者自体も、仮にある程度、長くやっていて、派遣会社で募集をかけることによって、処遇されても、その会社は必ずしもよくないと思って、ほかのところへ行ったら、また仕事がやれないとか、派遣元にとっても、派遣労働者にとっても、本当の意味でねらいとするところの雇用安定に資するのかということ、どうも、そうではないというような意見を多く聞く次第であります。いずれにせよ、派遣労働者すべてが弱い立場で、グルーミーな状況に置かれているという観点から、この派遣法は仕組みられているというか、そういう観点から運用されようとしておりますが、もう少し

し多様な働き方という観点から柔軟な運用が図られればと思う次第であります。

パートタイム労働の法案でございますけれども、これも今回、国会で論議されるのかと思いますが、これもパート労働者をそもそもどういうふうにとらえるかということが非常に大事かと思っております。これにつきましても、今、4つの区分について大きなカテゴリーが分かれておりますけれども、この実際の運用が、本当に法案が通った後に、いわゆる格差の是正という観点で均等処遇、均衡処遇がスムーズに企業の中で運用ができるか、非常に難しい。

例えば、あるパート労働者に対して、どの正規従業員を比較対象にするのか。かつ賃金の面で均等とか均衡を現実にはどういう形で実現するのか。パートの人と正規従業員の人で、いわゆる賃金管理の体系が全く違いますものから、そこをどうやってすり合わせて、均等・均衡を実現するのか。これはいろいろ機の上では論議があるわけでございますけれども、さまざまな企業がさまざまな賃金管理を行っていますので、それが本当に実質面でスムーズな運用が図れるのか。これは、これから大いに論議をしなければいけない問題かと思っております。

ハローワークの問題でございますけれども、私も、基本的にできるだけ規制を緩和して民間にもというような立場は進めるべきだと思っております。基本的に、今のハローワークと、それから、民間でも同じような機能をやる部分のところの両方で切磋琢磨をしてくれればと思います。今、2割職安というような現状でございますので、仮にこれの中に民間が参入することによって2割が3割になるとか、上がっていく。しかも、よりスムーズに転職なり失職の状態からの脱出というものが可能な方向で見直しを進めるべきだろう。

かつ、ここは民間ですと基本的に営利になりますので、営利でやり得る部分と、まさにハローワークは雇用保険でやっているわけでありまして、そういう財源の違いというものを見据えながら、両方がどういう形で切磋琢磨をして、それぞれの効率を上げていけるか。そういう観点からの見直しを進めるべきではないかと思っております。

基本的に、非常に大ざっぱでございますが、いろいろな意味で御質問・御意見を賜っていただきながらお答えを申し上げ、そちらの方に時間を割きたいと思っております。

雑駁でございますが、以上でございます。

福井主査 ありがとうございます。

労働政策審議会についてですが、今の労政審は、言わばあらかじめ意見を定めてこられて、実質的な議論をするというよりは、立場を開陳する場として機能することも見受けられるように思います。政策論を交える場として妥当かという問題意識を持っています。それについてはどう思われますか。

紀陸専務理事 三者構成の論議の進め方について、非常に論議のスピードが遅いとか、あるいは解決策としても、問題によりましては、足して2で割るような中途半端に終わっている。機能が役割として十全に果たしていない。それがゆえに、例えばいろんな法改正が遅れるという御批判もあります。それは認めます。

ただ、1つ考えておかなければいけないのは、例えば、これはどこが主導して進めるのか。お役所とか、あるいは第三者の機関が主導で進めることによって、やはり企業の現場の声がきちんと反

映される、本当に担保されるやり方がほかにあるなら、それは考えておかなければいけないと思うのです。

また、労使共にいろんな意見がある中で、どうやったら円滑に意見を集約していけるか、むずかしいところですよ。

福井主査 組合は、労働者全員が組織しているわけではないですね。要するに、全労働者が組織されて、その代表たる立場で何か意見が開陳されるならともかく、労働者すべてに関わる法律について、組織率が必ずしも高くない組合関係者が事実上、かなりの程度、政策の拒否権を持っていることになります。それ自体問題をはらんでいると思います。利害関係者が議決するという構成を見直す余地があると思われまます。

紀陸専務理事 基本的には、確かに組合員であろうが、非組合員であろうが、組合の認識というのは要するに働く者の代表という認識です。だから、遅ればせながらパートも組合員化しようとか、今は2割を切っておりますけれども、これは2割の意見だけではない。彼らが言うのは、ほとんど全部の、特に働く者の立場を我々は代弁しているという認識です。

福井主査 組織化された人たちは組織化された人の代表であって、手続き上ほかの人の代表ではありませんから、幾ら本人たちがそのつもりでも、それが客観的に代表だということにはならないのではないのでしょうか。

紀陸専務理事 例えば、いろいろな、労働相談110番等で、彼らはいろいろな働く人から意見を聞いているわけです。それを出していくわけです。ここは組合員の枠とかそういうものは関係ないわけです。

福井主査 それは組合を通じないで出していただいた方がバイアスのない意見を把握できます。

紀陸専務理事 例えば、委員の構成を、組合ではなくて、それでは、組合ではないところ、一般の従業員の中かどこかから選んで、要するに代表制の問題ですね。それでは、どこが本当の意味で非組合員の代表なのか。

福井主査 代表というよりも、実態がよくわかればいいわけですね。実態がよくわかって、それをフェアに判定するような政策決定機関であればいいわけです。

紀陸専務理事 しかも、それがあつ程度、政策の決定の過程と、終わった後のフォローをきちんとやれるか。担保がないとまずいですね。だから、それをどういふふうにするか。そこを見た上で、結局、運用の問題もありますからね。政省令とか、法律とかがいっぱいありますね。それが一つのものをつくっておかないと連動していなければいけないわけですよ。そこはかなりきめ細かく、現場の労使の実態等を聞かなければいけないと思っています。

福井主査 参考人として来ていただければ足りるのであつて、政策の実質的な審議機関の構成員になっていただくのはまずいと見える。

紀陸専務理事 だけれども、職場の当時者でない人たちが机の上で絵を描くわけですよ。例えば、現在でも政策の新しい仕掛けをつくる場合がそうですよ。

福井主査 そちらを工夫すべきですよ。政策決定ができる、言わば政策決定の効果のシミュレーションがフェアにできる方が取捨選択の絵を描いて、利害関係者はそれに対して真実の詳細な情報を

提供するという構図ではないでしょうか。

紀陸専務理事 そのこのところが、人にもよりましようけれども、第三者の方が、基本的には学識経験者になるのでしょうかけれども、そういう方がどのくらい、本当の意味で労使の実態がわかった絵が描けるかです。

福井主査 今回の公益委員はどうですか。

紀陸専務理事 個人個人によりますけれども、結局、メンバーの組み合わせによって、個々のあれを消しているわけです。どういう人選にしても、全部がベストの人を選ぶというのは難しいです。

福井主査 公益委員には、経済の人はいましたか。

紀陸専務理事 見当たりません。

福井主査 法律の人ばかりでしょうか。

紀陸専務理事 でも、基本的には、多少、範囲がばらついた方がいいわけです。すべて労働法の方だけではなくて、安衛が強い人とか、少し広がりを持っている方はおられますからね。

松井本部長 労働政策審議会でも、いろんな分科会がありまして、労働法の先生ばかりでなくて、もう少し労働経済的な先生が入っている分科会も現実にございます。パート労働法などを審議したのは、雇用均等分科会で樋口美雄先生とか、東大の佐藤博樹先生とかですから、労働法の先生ではないです。

福井主査 鳥瞰図的な見取り図が書ける力のある人が、今、どれくらいいるのか。あるいはそういう人たちがいるとしても、政策論のイニシアティブを持てているのかということが疑問です。政策審議プロセスについて改善の余地が大きい。言わば世間の世論分布に沿った意見が政策になりにくい、通りにくいという事実がもしあるとしたら、それは直していく必要がありませんか。

労働契約法の考え方の点で、労使自治に委ねるべきというお話がございましたが、これは例えば、整理解雇の4要件、あるいは解雇権濫用法理、雇い止めについての下級審判例の幾つかとか、これらは立法で見送られましたが、見送られるべきであったというお考えですか。

紀陸専務理事 基本的に、私どもは労使関係の自治が基本であるべきだと言っていますけれども、さっきの話ではないですけれども、きちっと労働組合があるところと、労働組合がないところがありますね。ないところの方が特に中堅・中小が多い。その場合に、きちんとした労使自治の仕掛け、特に協議の仕組みがきちんと機能していないと、実は労使自治というものは実現されなくなってしまうわけです。これは車の両輪ですけれども、労使自治が本当はないと、どんな強権的な法律をつくっても、実際、機能しないわけです。これは契約法だけではなくて、すべての法律がそうだと思います。

私どもは、まずはできるだけ法律でもって労使自治を育てるような仕組みをつくっていく。それによって法を回していく。そういう仕方をすべきだという意味を込めて、この労使自治をベースにと言っているわけですし、そのこのところがきちっと機能しない現状では、逆に規制をすべて緩めるとか、強めるとかということをするべきではないと思っています。

そういう意味では、状況を見ながら、すべて法律でやるというようなことは避けるべきだ。そういうニュアンスで、こういう問題に取り組んでいる。そこが基本姿勢なのです。

福井主査 整理解雇の要件についての判例法の基準についてはどう見ておられますか。

紀陸専務理事 これは、要するに4つの要件なのか、要素なのかという論議はありますけれども、この内容が、それこそウェイトがどっちにあるかというのは、まさに時代によって変わってまいります。しかも企業によっても違うでしょうし、解雇に至る順序が違ってきます。だから、この4つが金科玉条のごとく、要件であり、要素である、それだけ出てきて、これを柱にというのは、果たしてそれでいいかということ、そうではないであろう。しかも、それを法律の中で盛り込んでしまうと、逆に、後でなかなか動きが取れませんね。

だから、ここはそういう状況を見ながら判断すべき領域なので、私どもは基本的にノーです。

福井主査 ああいう要件がない方がいいということですね。言わば、その場の状況で臨機応変な判断が可能な方がいいという御意見ですか。

それから、これも立法の中には入っていますけれども、前から基準法の中であって、今度は契約法に行く、普通解雇の解雇権濫用法理、解雇が社会通念上、相当な理由を欠いて云々という基準ですが、それについてはどうですか。今、あの条文で何かお困りとか、あるいは問題点だと感じられることはありますか。

紀陸専務理事 あれも、前の基準法改定の際にかなり論議がありまして、先生が一番御存じでしょうけれども、使用者側も相当、今、労側と公益側とかなりいろいろやった結果、ああいう文言に落ち着きまして、それが今度、契約法に移されて、企業としてはいろんな意味で、あの法案だけではなくて、問題にならないような運用をしているのだと思います。そういう意味で、今のところ、そんなに大きなデメリット・不都合が出ているという声は余り聞きません。

福井主査 条文があるので、本来は解雇したい労働者を解雇できないでいるということはないですか。

紀陸専務理事 それはないでしょう。

福井主査 逆に、解雇したいときに解雇しているということですか。

紀陸専務理事 勿論、合理的な事情がある限りはそうです。

福井主査 裁判で、後で争われたときに、中には泥沼化した判例もありますね。非常に微妙なところで、長い間かけて争って、結局は企業が負けているというケースがありますが、裁判事例になったときの言わば勝敗の帰趨が読みにくい傾向は、今の判例法ではないですか。

紀陸専務理事 一番問題なのは、予見可能性を、そういう法律をつくることによってどこまで担保できるか。それは非常に難しい問題だと思います。どういう字句表現にすれば予見可能性が高まるか。実は、それが非常に難しいわけです。判例自体もかなりさまざまですし、下級審、上級審で違うでしょうし、それから、流れによって変わってくるし、まして個別事由ですから、それを全部、最大公約数的にやったにしても、それは本当に企業によって予見可能性を高める担保になり得るかということ、そこは非常に難しいだろうと思います。

福井主査 法律に何と書いてあっても、結局はそれについての解釈問題が出てきますね。

例えば、労使自治ということとも関連するのですが、労働契約、ないし労働協約の中に、整理解雇にせよ、普通解雇にせよ、解雇の場合にはどういう手続と、どういう実体上の要件でもって解雇

がなされるのか、ということ、使用者側と労働者側が合意する形で基準を書き込んでおくということについてはどう思われますか。

紀陸専務理事 労使が本当の意味で納得することがかけるでしょうか。

福井主査 例えば、後で、言わば裁判所が今の解雇権濫用法理のような形で、もし超契約的な介入をしないこととなっていて、単純に裁判所は労使で決めた契約どおりの履行を担保し、債務不履行があったときの賠償なりを命じるにとどまるという仕組みがもしあったとするならば、労使、特に使用者側から見た整理解雇なり普通解雇の、後で争いになりにくくて、透明で公平な基準としては、例えばどういうことを書いておけばよさそうだと思いますか。

紀陸専務理事 非常に難しいです。

福井主査 もし、労働契約に自由に書かせてくれるとすれば、使用者の側としては、例えばこういう要件のときには解雇してもやむを得ないということについて、労働者にあらかじめ納得させたいというようなことが、もしイメージとしてあればということですか。

紀陸専務理事 整理解雇の場合とか、懲戒解雇の場合といろいろ要件が違いますので、あるいは手順とか、そのこのところをどうやって書き分けるかです。しかも、その場合に、経過の裁量性、当然、裁量の下にやるわけですがけれども、それが程度、羈束されるようでは困るわけです。

ただ、問題は、今、先生がおっしゃったように、そういうような、言ってみれば私人間の契約で、その是非の判断を公側の方でとどめるという立法は可能なかどうなのかです。そもそも、労側が争うときには、協約とか就業規則とかに記するにしても、実はこんな事情があって、我々は無理やりこういうものをやらされてしまったとかということをお断言してきます。

そうすると、根っこのところから、これは本当の意味で、協約として、あるいは就業規則としての妥当性がありや否やということから恐らく論議が始まると思うのです。そうすると、どういう内容を定めていけば介入しませんというようなことが言えるかどうかです。そこは、私、その法的な理論はよくわかりませんが、かなり難しいようなことになるのではないのでしょうか。

福井主査 民法の一般条項に触れる場合はともかくとして、それ以外は契約を尊重するという立法は可能です。それはほかの契約法の中にはあります。

紀陸専務理事 労働法で定めるわけですね。

福井主査 今は解雇権濫用法理的なものを条文にしてありますし、判例についても、言わば立法の想定外の判例法がいっぱいあります。判例法を縛るのは立法の役割です。もっとも、例えば、公序良俗とか、権利濫用とか、民法の一般条項は当然残るわけです。それ以外のところは契約自由の原則に委ねるということ、仮に民法なり労働法令の中に書き込んでしまえば、そこは変わりません。

紀陸専務理事 そうでしょうか。

福井主査 そうです。裁判官は法律に基づいて判決を書かないといけないわけですから。

紀陸専務理事 だから、権利濫用とか、公序良俗とか、やはり足がかりがあるわけですね。例えば限定列举でやっても、それ以外の要素でもって、これは基準に当たらないけれども、そのほかの公序良俗に反するとかという判断というのはあり得るわけです。

福井主査 一般条項は当然に仕方がない。しかし、一般条項を使って判決を書くのは最後の手段ですから、普通は、もし当事者の決めた契約の担保をやれと書いてあったら、裁判官はそれ以外のことは考慮しにくくなる。

基本的に、裁判官に労働現場の契約の有効無効とかを、特に経営判断を代置して判断させることに問題があります。裁判官にはもともとそんな能力も、トレーニングの経歴も期待されていないわけです。裁判官は法の当てはめ、契約条項の当てはめに関する解釈に徹することが必要な領域があります。

紀陸専務理事 でも、裁判官としては、申立てがあったら、それに判断しなければいけないわけでしょう。

福井主査 裁判官が判断するのは、法の定めに反しない限り、本来契約の中身の達成です。労使の自由な合意で、どういう場合に整理解雇ができる、どういう場合には普通解雇ができると書いてあったときに、その合意にのっとって行われた解雇かどうかだけを契約条項の解釈問題として判断するという枠組みがありうるならば、その際に何を求めるか、を伺っているのです。

紀陸専務理事 先生、それでスムーズにいきますか。

福井主査 それは我々が考えることです。要するに、使用者としてそういう仕組みになったときに何か困ることがあるのかどうかということです。裁判官にあえてファジーな領域を残して判断させたいとお考えになるか、あるいは労使の言わば具体的で、客観的で、あらかじめ書き込んだ事由によってのみ裁判所に判断させるという方法を好まれるか、使用者の理解としてはどうでしょうかということなのです。

紀陸専務理事 私ども、実は、さっき申し上げましたように、労使自治といいながらも、実際は、戦後、今日までいろんな労使紛争がありましたね。その中には、労がおかしいということも、使もおかしいということもあったわけです。それで両方とも、いわゆるレベルを上げてきて、ようやく今の日本みたいになってきた。

でも、それはある程度の企業が成熟してきたという背景もありますけれども、労使協議が未成熟な企業も実はまだまだたくさんあります。そのような場合には、労使の交渉力格差ということも出てくるわけです。

福井主査 労働者がだまされるというような感じですか。

結局、労働契約も、一種の契約に合意する意思表示の任意性というものが非常に重要です。ちゃんと選べる、選択し得る状況で選んだのか。あるいは詐欺的・脅迫的要素がなかったのか。十分な納得をもって選んだか。しかも、納得の中には、こんなはずではなかったというような、意表をつくようなトリッキーなことが起こらないということについて、ちゃんと納得していることも含まれなければなりません。一種の情報の非対称がちゃんと解消されているのか。その辺りは非常に重要です。

紀陸専務理事 そういうものがきちんと前提になっていれば、その上でならば、その論議はわからないわけではないですけれども、それを実際にあまねく通用するようなことは非常に難しいのではないかと思います。

福井主査 裁判所がやるよりはましでしょう。今は全部、裁判官の世界観で判断しているわけですから。

紀陸専務理事 だから、私が一番望ましいのは、そのトラブルに至らない形をどうやってつくるかです。

福井主査 そうですね。前提がしっかりしていれば、ということでしょうけれども。

金銭解決ですけれども、今の論点とも少し連続しますが、金銭解決というのは苦肉の策としてはわかるけれども、本来、お金を払わなければ解雇できないというようなことを、合理的な意思を探求していくと、当初の段階では労使が本当に望んでいたはずはないかもしれないのです。どういう場合には解雇がなされ得る、その解雇の場合には、金で解決ではなくて、一定の要件が満たされたときの、要件の合理性次第では金銭の対価などなくして解雇ができる、そうでないときは解雇はできない、という要件該当性が本来の姿のはずです。そうすると、金銭解決は、解雇権濫用法理とか、雇い止めとか、あるいは整理解雇の4要件のような、もともと判例法なり条文で解雇自体をあいまいにしてしまったがゆえに出てきた苦肉の策ともいえます。

逆に言えば、労使の自由な契約で、どういう場合が解雇要件だということが明確になっていれば、勿論、労使が合意していれば、例えばこういう事情の解雇のときには金銭を幾ら支払うなどとして、労働契約の中身として金銭解決が入ってくるのは自由ですけれども、そうではないような一律の法令による金銭解決を定めなくても、前提の方がしっかりしていれば、本来不要になるのではないかとと思うのですが、そこはいかがお考えですか。

紀陸専務理事 まさに、解雇規制のあり方をどういう形でつくるかに係ると思うのです。

福井主査 どうしても解雇したいときにお金を払いたいというわけではないでしょう。できれば使用者としては払いたくないわけでしょう。

紀陸専務理事 そうではありません。解雇規制の強さや柔軟性の問題です。

福井主査 それが強過ぎるから、逆に言えば方便として、ということになっていませんか。

紀陸専務理事 妥当性ですね。それが非常に難しいので、やはりケース・バイ・ケースで行って、さっきも言ったように、どういうものを物差しとしてつくるにしても、個別企業によって全然違うわけです。解雇の事情だとかやり方とか、これは千差万別で、だから裁判になるでしょうけれども、一律の物差しで判断できない。

だから、そこをどんどん緩めていけば、かえって会社は解雇しやすい。あとはかえって問題がなくなるので、その方がいいのではないのかとか、あるいは逆に、もっと強めて、ぎりぎりやっていたら、その問題も避けられるとか、幾つかのアプローチの仕方があるんだと思うんですけれども、解雇規制の在り方の中身そのものです。どうやって現実の姿に合わせて、この辺が適当だというものをつくるか、そこは非常に難しいです。

福井主査 金銭解決の場合、例えば何か月分の給料とか、何年分の給料とか、数値的な上限は、せいぜいこれぐらいだろうというアッパーのイメージはおありですか。

紀陸専務理事 我々は、ドイツで12か月とかというのはありますけれど。

福井主査 ドイツは12か月の金銭提供で解雇できるのですか。12か月でないといけないのです

か。

紀陸専務理事 アッパーとしてです。

福井主査 アッパーが12か月ですか。

紀陸専務理事 この辺は、ドイツの事情にもよるでしょうけれども、例えば日本の場合に、中小企業ですと12か月はきついかというものが支払能力の関係であるわけです。だから、ここは一律にして定めるのがいいかどうか。私どもは、そこのところは、ドイツとは違うんだから上限をもっと下げて、その範囲の中で裁判官に判断してもらうのが一番いいのではないかと思います。

福井主査 12か月は多過ぎるということですか。

福井主査 半年ぐらいなら結構ですか。3か月ぐらいですか。

紀陸専務理事 そこはやはり、個別事情に応じて、ある程度、しんしゃくができるような余地を残しておく。

福井主査 余り高いと困るということですね。

例えばドイツ式に12か月、仮に12か月が上限ではなくても、唯一の基準だと仮定します。そうすると、12か月を解雇のときに払わないといけないということがあらかじめ明らかになっているとします。また、使用者としては雇う前にはどの人を解雇すべきかがよくわからない。情報の非対称を前提にすると、どの人についても、いざ解雇のときに、言わば12か月分の解雇金銭解決料が要するという前提でその人の給与を決めますから、12か月分の言わばまとめ払いの手切れ金の分だけ、彼に対する労働者雇用するときの値付けを下げますから、その分だけ、言わば平常賃金が下がるはずで、それは企業にとっては、もしそういうふうに割り切ってしまうとデメリットではないのかもしれないけれども、労働者にとってはむしろ過酷かもしれない。

紀陸専務理事 解雇することを前提に人を雇うということはありませんか。

福井主査 するかもしれないわけでしょう。

紀陸専務理事 結局、そういうことをやると、まさにねらい撃ち解雇とかを起こしかねません。我々は、基本的に望むのは正常の労使関係ですから、これはそれがトラブった場合の話ですね。本当の意味の正常な関係がつかれなくて、やむなく起こった問題の後処理の話です。後処理をどうやって円滑に解決するかという、言ってみれば、この部分の話です。根っこの話はこちらにもっときちんとあって、それがうまくいかなかった問題の、まさにトラブルの処理ですね。

福井主査 トラブル処理料の期待値の分だけ、労働者に対する一種の付け値を下げないと割が合わないわけです。

松井本部長 付け値を下げるよりも、その前に雇うことについての躊躇する気持ちの方が高くなるのではないかと思います。だれでも12か月与えなくてはいけないとなると、本当に大丈夫そうなのかということを慎重に判断しなくてはなりません。

福井主査 労働者を雇う意欲がないということでしょうね。

松井本部長 雇う意欲が減退するというのは先だと思います。値付けを下げるという、その前の問題の方が大きいのではないかと私は思います。

福井主査 一応、連続はしますけれども、値付けが下がると需要曲線はシフトしますから、結果

的には労働需要が減るということにはなりません。

派遣法で、3年を超えると雇用の申込義務がある。経団連の関連の企業でも、だから3年前に打ち切るという行動は結構生まれているという御理解ですか。それは、企業にとっても、派遣労働者にとっても不幸なことだという御認識ですね。

これをなくすことで、だれか困るといふ人たちはいますか。

紀陸専務理事 派遣の一部の人にはいるでしょう。

福井主査 派遣労働者の一部の人は、これが残っていた方がいいということですか。でも、派遣労働者でも、幾ら常用雇用になりたくても、企業がそれを望まない限りは必ず3年で首になってしまうわけでしょう。

紀陸専務理事 今、あるものは利用したいという意味ですね。

福井主査 けれども、うまく利用できた方はいるのですか。3年を超えて、派遣を受けたために、言わば使用者に申込義務が発生して、首尾よく正社員になれてハッピーだったという労働者は本当にいるのですか。

紀陸専務理事 どこまでハッピーかわかりませんが、正社員へ転換というのは結構あるのではないですか。

福井主査 その場合は、本当に生産性の高い人でしょう。言わば派遣労働者にしておくのは惜しいと企業が思うような人は、3年だろうが、5年だろうが、そんな規制があろうがなかろうが、なるべくして正社員になるわけでしょう。

紀陸専務理事 必ずしもそうではないですね。

福井主査 うっかりしててということですか。一部の企業はそうかもしれないけれども、ある程度わかった企業は3年経つ前にやめさせるわけでしょう。

紀陸専務理事 あえて引き抜きで採用しようかということですね。

福井主査 逆に、何らかの意味で、本当に企業が正社員にしたい人が派遣労働から正社員になったとすれば、それは要するに、この3年のせいでなったわけではなくて、彼・彼女の能力のためにそうなったわけですね。

紀陸専務理事 そうです。

福井主査 逆に言えば、この3年の常用雇用申込義務という法令上の規制が、常用雇用をたくさん生み出しているという関係が本当にあるのかというのが素朴な疑問です。

紀陸専務理事 それは、我々は乏しいと思っています。それこそ、その人の能力です。例えば、逆に紹介予定派遣とか、ああいうものをもっと活用すべきであると思います。それから、派遣する前に事前面接とかはノーだと言っています

が、その辺の運用がうまくいなくて、逆に職務や職場にマッチしない人が来てしまってトラブルが起きるとか、お互いに不幸になるわけです。紹介予定派遣は6か月ですね。それを1年にすることによって、言わばスムーズな転換ができれば、そちらの方が、意味があるというのが私どもの理解です。

福井主査 言わば、3年を超えた場合の措置というのは要らないですね。

紀陸専務理事 要らないのではないですか。

福井主査 なくしてもかまわないですね。けれども、だれが反対するのですか。派遣労働者の一部の方といっても、根拠の乏しい懸念だと思います。

紀陸専務理事 役所がそうではないですか。結局、正社員を増やすことが、この法律の目的だと思っているわけです。

福井主査 増えないですね。空想でしょう。

紀陸専務理事 そうでなければ、こういう法律はできないではないですか。

福井主査 どう想像しても、この規制のせいで正社員が増えるとはなかなか想定し難い。

紀陸専務理事 でも、こういう仕掛けをつくっておくと、派遣から正社員に流れる選択肢が増えたと思っているのではないですか。

福井主査 厚労省がそういうふうにいるのですか。それとも、だれかこういうことを後押しする勢力がほかにあるんですか。

紀陸専務理事 それはいるのではないのですか。

福井主査 常用雇用は増えると言っているのですか。

松井本部長 私は、そういうことについて使用者側としては最後まで反対をして、あと、要するに常用雇用というのは、派遣というのは臨時的・一時的ということであって、それはよくない働き方との捉え方が役所の中にもあって、そういうことは、私たちはずっと反対しましたけれども、そういうことが入りました。。

あれは、今までの専門的業務の派遣で、一切、規制がかかっていなかったものに規制を入れたというものですから、非常に大きなインパクトがあったのです。

福井主査 それまでは、長く派遣を受けていた人の派遣期間が短くなったという効果を生んだのではないですか。

松井本部長 ですから、結果的に短くなったという形です。

あそこは、私が審議会の場でも、結局、そういうことを回避するために、3年になったら3年で切ってしまう。今、3年を超えている人は、その法律が施行される前に切ることになるから、絶対やめた方がいいということは言っていました。

福井主査 議事録は残っていますか。

松井本部長 議事録は残っていると思います。

福井主査 後で事務局で調べておいてください。面白い顛末です。

松井本部長 ですから、これは最後まで反対して、更に、先ほど申し上げました常用雇用の人についてもこれを適用するということまで言ったので、それは明らかにおかしい。

要するに、S Eとか機械設計みたいに、派遣会社が既に常用雇用として雇い入れている者を派遣する。そうすると、S Eなどで働いている人が3年を超えて、S Eを使っている現場ですと、同じような人をまた雇い入れるわけです。そうすると、今の現行法では、雇い入れのために派遣されているS Eにお声がけをしなくてははいけないのです。これは幾ら何でもおかし過ぎるということも言ったのですけれどもね。

福井主査 既に、常用雇用の身分を持っている人でも、ということですね。

松井本部長 持っている人についても、こういうことまで適用するというは余りにもひど過ぎる。それは、要するに、それを議論している過程でもずっと反対をして、いいかげんにしてくれということまで言ったんですけれども、それがどういうわけか、法律として出てきてしまっているんです。

福井主査 その後は反対しなかったのですか。

松井本部長 ずっと反対しています。

福井主査 なぜ通らなかったのですか。

松井本部長 反対をしたのですけれども、大体、それこそ労働者代表の方は、派遣は悪い労働で、要するに、直接雇われることはいい労働という整理ですので、言ってみれば3対1で負けているということですよ。

福井主査 例えば、国会審議なり、政党の政策から見ても、派遣労働者をかえっていじめるようなことはおかしいという政治的議論にはならないのですか。

松井本部長 そういう展開も、こちらとしてはしましたけれども、なかなかマジョリティーにはなれなかったという話です。

福井主査 その当時の規制改革会議の前身組織は、後押ししましたか。

その議論があったのは、何年ぐらい前でしたか。

松井本部長 それは2003年改正ということでしょう。

福井主査 そのころはどのような活動をやっていたんですか。

事務局 総合規制改革会議のときです。

福井主査 過去の経緯は調べてみますけれども、後で当時の規制会議の議論を事務局で確認しておいてください。

松井本部長 規制改革会議の中からは、そこまで縛りをつけることはできなかった時代なのではないかと思います。

基本的には、例えば自由化業務を長くするとか、1年を3年までにするとかということなどについての後押しはして下さっていたことは事実ですけれども、言ってみれば、何か規制を緩めると、どこか規制をきつくするという、労働政策審議会のよくないところが出たと言え、福井先生の御指摘は、一部分は、その一番悪い例といえ、あれはそうだったと私は思います。

福井主査 今後は、そういうことができるだけ起こらないようにウォッチしていきたいと思えます。御相談させていただいて、いろいろと協力できればと思えます。

松井本部長 よろしくお願ひします。

福井主査 和田先生、どうですか。

和田専門委員 立法自体ではないですけれども、イメージとして伺いたいのですけれども、就労人口が減っている。そこで、就労人口を増やさなくてはいけないという大きな枠組みの話があります。他方、正規雇用については、更に労働時間を短くしなくてはいけないと言われている。経団連も一応、そういう考え方ですね。その辺の枠組みがよく見えないのですけれども、正規雇用の労働

時間を減らした分ではどうするというと、若い人とか、女性とか、障害者とか、あるいは外国人雇用とか、そちらをふくらませていこうということのようです。

そうすると、全体としてはワークシェアリングをしようと言っているような話で、よく言われる話だけれども、パイは決まっているわけだから、正社員の人たちの時間が減れば、当然、賃金も減らして、それを正社員以外の人たちに分けるということになりそうですけれども、そういうイメージでいいのでしょうか。

紀陸専務理事 付加価値のパイが一定である限りは、そうだったでしょうね。問題は、生産性向上とセットになっていないといけないと思うのです。一人ひとりの生産性をどういう形で上げていくか。それによって、雇用のキャパを広げていく。そうしないと、それこそ人件費で分配率が上がることによって生産性が伸びなくなってしまう。それは全然逆なので、それはよくない。

和田専門委員 それでは、もっとパイが広がって。

紀陸専務理事 それは同時にやらないといけないということです。

和田専門委員 では、正社員の働く時間が減っていったとしても、賃金は減るところかむしろ増えるというふうなイメージですか。

紀陸専務理事 はい。そのところで、前から言っている、どういう形で今までの働き方を見直していくかの論議が大事であろうというのが認識なのです。10時間働かないなら、8時間でもいい。だけれども、生産性を前より高めよう。そうでないと、会社にも本人にも余り意味がないわけでありまして、それをあらゆる雇用労働者がやれるような形で持っていかないと、それこそ雇用機会の増というのは実現できないだろうと思っています。

和田専門委員 その辺がよくわからないところだったのですけれども、経済が発展するかどうかは別の問題ですね。

紀陸専務理事 でも、発展させていかないと、勿論、外的な条件もありますけれどもね。

和田専門委員 あと、労働政策審議会の話が出ていたのですが、平場では建前でやり合って、裏では、私も若干、見聞きしましたけれども、裏でいろいろと厚労省の方が動いているのだけれども、あれというのは労働政策審議会がもし非公開であれば、そういうことにならないのですか。非公開でやったとしても、同じことが起きてしまうのですか。

紀陸専務理事 今の時代に非公開でやるというのは、逆にどうでしょうか。

松井本部長 恐らく、非公開の時期と現在との比較をすると、公開になったことで労働側はより意見を激しく言っているということは事実だと思います。

福井主査 言いつばなしのパフォーマンスなのですか。

松井本部長 それは特に、労働側は規制が緩むことについては、どんなことがあっても反対をしていくという態度は一貫していると私は思っていますので、そこに対する折り合いをつけようという気持ちは、言ってみれば非常に乏しいのではないかというのが、私が10年以上やっていて感じるところです。ですから、それは公開・非公開には余り関係ない部分もある。公開になる分だけいひどくなっているといえはひどくなっている。そういう評価をしています。

福井主査 結局、正社員中心の組合員構造ですから、言わば得てしまった既得権を持っている人

たちの意見と、これから派遣労働でもパートでもいいから、せめて今よりは条件のいい仕事をやろうという、正社員ではなくても、今より条件がよければいいという人の利害とやはり違うわけで、後者の方の意見が十分反映されていないという問題が大きい。

松井本部長　そこら辺の部分が十分反映されているかということ、派遣とかパートタイム労働の審議会は、私は直接両方とも経験していますので、確かに先生のおっしゃるような面は否定できないと思います。

福井主査　一種、特殊利害の反映ですね。たまたま既得権を得てしまった正社員労働者の、しかも組織化された人たちの意見が日本のすべての労働者の利害を反映できるわけではないですから、そこに基本的な問題があるわけです。

和田専門委員　あと、労使自治のところですけども、はっきり言って、労使は絶対対等ではないと思います。経営側は、はるかに強力だし、情報だって入社時からのものを全部持っているわけで、他方、労働側の方は、起業能力ある人でなければ、食うためには働かざるを得ないわけです。

そのときに、さっきちらっとおっしゃった、結局、労使自治とおっしゃっているものの、メインは、形はともかく、労使協議制とか、そういうものを、組合も含めてでしょうけれども、そういうものがあることを前提の労使自治を考えていらっしゃるということで理解してよろしいですか。

紀陸専務理事　仕掛けとしてそういうものがあつた方が、確かに、情報非対称性がありますけれども、使側としても、いわゆる経営効率を上げるとか、いろんな制度を変えるとか、その前に従業員の意見を吸い上げて、逆に会社の方の意見を下へ流すという、そこは非常にやりやすいわけです。それが無い組織とある組織では、極端に言いますと、ある方が機敏な経営変革がうまくいく場合が多いわけです。

ところが、そうではなくて、会社の、それこそトップがワンマンで引っ張って、内心、面従腹背でやっている、それこそどこかであれですね。

和田専門委員　ただ、結局、5人とか10人とかしかいないような会社でも、やはりそういう労使協議みたいな組織というのは機能するのですか。

紀陸専務理事　そこは、仕掛けだけつくっておけばいいわけですし、我々は、形はどうでもいいと思っています。ただ、外に向けて何か出すときには、トップと従業員の代表が連名で出さなければいけないという場合があります。そういう場合に、従業員代表で出た者の意見が本当に中で総意なのかどうか。総意を汲むような仕掛けを会社は積極的につくる。そういう労使関係の方が私どもはいいと思っていて、それがまさに生産性向上につながってくる基になると思います。

今、新興の企業だとか、あるいは大会社でもだんだん小分けしてきていますね。組織単位というものが小さくなっている。小さくした方が、それこそ守りも強いし、攻めも強い。そういうふうに組織面自体がだんだん変わっていくと思います。そういう場合に、これから労使のコミュニケーションの仕組みがちゃんとできたところの方が競争力強化につながるだろう。そういう分析をされていて、恐らくいろんな企業もきちんとやっているところは、その工夫もさまざまやり始めています。

和田専門委員　会社の発展につながるのであれば、受け入れやすいことになってくると思います。

紀陸専務理事　その辺の議論もありますものですから、そちらの方が、中堅さんも中小さんもい

いだろうと主張しているわけです。

和田専門委員 松井さんもおっしゃっていた派遣の関係ですけども、登録型の派遣会社がありますね。あれはやめた方がいいという意見もあるのですか。

松井本部長 決してそういうことはないと思います。登録型派遣のよさは、やはり、すぐ必要な人を手配してくれるということがあります。

和田専門委員 そこはよしあしで、先に話題になっているオンコールワーカー、ワンコールワーカーについてどうお考えですか。

松井本部長 オンコールワーカーのマスコミの取り上げ方には、実態を正確に伝えていない側面もあると私は思っています。

和田専門委員 そうですか。

松井本部長 携帯電話を活用すれば、需給調整に時間が掛らないで済むということがあります。

和田専門委員 確かに、あれを禁じてしまったら、「あれで飯を食べている人はどうなるんだ」というところは確かにあると思いますけれども、ただ、昔の人入れ稼業と、搾取しているかどうかは別ですけども、どこが違うのかというのは気になったものですからね。

松井本部長 登録型は、やはり存在価値は多いと思いますし、それがあから、派遣のよさというものは十分メリットがあるし、短時間しか働けない、あるいは短期間しか働けない人、あるいはフルタイムで働けない人も、フルタイムでずっと継続して働けない人も派遣であれば、働けるということは非常に重要なことだと思っています。

和田専門委員 わかりました。

福井主査 本人たちが納得していれば、何でもいいわけです。別に他人である役人、あるいは裁判官などがとやかく言ういわれはなくて、重要なのは本人たちが納得しているかどうかです。

和田専門委員 問題にされているのは、そういう世界から抜け出せない人が出ると困ると言うところなのでしょうけれども、それはまた別の問題になってくるのですか。

福井主査 仕事がない状態よりは、ある状態の方が本人も糧が得られるわけです。

和田専門委員 あと、派遣で、たまたま私が1つ経験したケースです。これは悪い話なんだけれども、派遣会社で派遣契約の期間を定めていますね。ある専門業種の人をあるところに送り込むわけです。それでもっと高く売り込めるところを会社が探すわけです。すると、期間が終わるころに、あなた、今度はあそこに面接に行けと行かせて、本人は今までのところで続けて働きたいのだけれども、高く売れるところへ送り込もうとする。現に送り込んでいます。ああいうものはどうなのですか。

松井本部長 高く売れるときに、それが高く売れて、なおかつ、そういうことが需給に反映されるならば、ある程度、納得してくれるのではないかと思います。

和田専門委員 本人が行きたいなら理屈は通っていると思いますが、会社にとって、人が商品だということに徹底すれば、それは合理的な行動だと思います。より高いところへはめ込むわけだから、経済全体としては合理的だという企業の議論もあるかもしれないけれども、派遣法はあくまでも労働者に活躍してもらおうのが眼目だとすると、労働者は今のところでもう一回更新してもらいた

いと思っているのに、会社の方があなたあっち行けというのは、行き過ぎかなと思いますが、そんな事例というのは余り聞こえてこないですか。

松井本部長 それは、私は派遣で働いている場合は仕方がないという側面があると思います。

和田専門委員 そういう方は派遣会社を辞めればいいわけですね。

福井主査 逆に、例えば派遣会社と派遣労働者との間の契約で、例えば労働者がここでもっと働きたいというときには、そういうオプションの更新を認めるという契約を結んでおけばいいわけです。

和田専門委員 そうですね。契約レベルだったらそうだと思います。

福井主査 契約していないということは、どこへでも派遣先を変えられるということを受受している、あるいは同意しているわけだから、ある程度仕方がないのではないですか。

和田専門委員 それを断れるほど、労働者は強くないです。

松井本部長 でも、今のお話の件ですと、私が派遣社員だったら、ほかの派遣会社に登録して、ここで仕事があるからやってもらえませんかぐらいまで、やれば続けることは可能だと思います。

和田専門委員 派遣元を切り替えるわけですか。

松井本部長 派遣元を切り替えるということはできますので、そこが縛らなければいけないということではないと思います。現実には、そういうやり方をしている人はいると思います。

反対に、時給の高いところに派遣スタッフが行ってしまって困る、定着してくれなくて困るといふ意見の方が聞きます。

和田専門委員 わかりました。

福井主査 どうもありがとうございました。またときどき、御意見をお伺いしながら、抜本的な改革を考えたいと思いますので、よろしく御協力のほどお願いいたします。

本日は、お忙しいところありがとうございました。

(以上)