

第8回労働TF議事概要

1. 日時：平成19年5月21日（月） 13:30～14:45
2. 場所：永田町合同庁舎1階 第1共用会議室
3. 項目：労働分野第1次答申 問題意識（案）について
4. 出席者：【規制改革会議】福井主査、和田専門委員

【厚生労働省】 労働基準局監督課 岸本調査官
労働基準局勤労者生活部勤労者生活課 吉田課長補佐
職業安定局雇用保険課 宮川課長
職業安定局需給調整事業課 坂口課長
職業安定局若年者雇用対策室 阿部室長
雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課 高崎課長
政策統括官付労働政策担当参事官室 山田参事官

【規制改革推進室】初谷企画官 他

○福井主査 それでは、ただいまから第8回「労働タスクフォース」を開催させていただきます。本日は、規制改革会議の労働分野第1次答申の問題意識案についての御意見をちょうだいするという場です。本日の議事は後ほど議事録公開させていただきたいと思っております。

それでは、冒頭、できれば20分程度で御説明をいただきまして、その後、質疑とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○岸本調査官 それでは、提出させていただきました意見の順に沿ってということで御説明を申し上げます。まずは労働基準局でございます。よろしくお願いいたします。

本日、問題意識の記述であるにもかかわらず、このような機会を与えていただきまして、まずはありがとうございます。見解の相違にわたる部分もあるのかもしれませんが、とりあえず提出させていただいた意見を御説明します。

まず、最初のページでございます。これは問題意識の最初のページの第2段落の中ほどでございます。解雇規制について厳しい要件を課され、人的資源の機動的な効率化・適正化を困難にし、再チャレンジを阻害しているという部分でございます。これについては、内容的には3ページの意見ともつながっているかと思っておりますので、まとめて申し上げます。

今回、解雇規制を始めとする労働保護規制といいますか、労働基準関係の法規制につきまして、お立ちになられている基本的な立場としまして、情報の非対称性を解決することが本質的な課題である。そこで市場の失敗が生じているのを是正するのが労働法の役割と考えるべきではないかというお考えがベースにあるのではないかと思います。

私どもとしては、それは勿論、情報の非対称性は一つの労働者保護の観点から重要な視点だと思いますし、そういったことで、例えば労働基準法において労働条件の明示義務を課するとか、あるいは別の法律では求人の際の条件の明示義務を課するとか、そういう法規制を設けているわけでご

ざいますが、問題はそれ以外の法規制がすべからず不合理で、情報の非対称性を解消するという目的以外の法規制は要らないと言えるのかどうかということでございます。そこはそれこそ政策論であるのかもしれないのですが、せっかくの機会をいただきましたので、出させていただいた考え方は1ページ、3ページ、大体、同じようなことを最初の段落は書いてございます。

1つは、交渉力といいますか、労使間で持っております資産も違いますし、それから、交渉相手の数といいますか、会社にとっては100人の従業員がいれば、100人のうちの1人とのトラブルである。でも、労働者本人にとってはその会社を首になるかどうかは、即、明日からの不安定につながるというようなことが、実際、労使間の立場としては多いかと思えます。そういった場面を考えますと、労働法というのはそういった場面が出発点であるようにも思いますが、交渉力の差があって、それを補完するような法規制を設けることが公正さの観点から必要であるという考え方があるのではないかと思います。

そうした交渉力の格差といったことについて、必ずしもどういった整理でこういう結論になったのかはうかがい知ることにはできないのですが、いずれにしても、情報の格差、情報の非対称性を是正することで労働法が以上終わりということではないのではないかというふうに、基本的な考え方としてもそう思うところでございます。

また、それは労働法だけではなくて、消費者契約法でも交渉力の格差ということは目的に書かれていますし、免責条項を一部無効にするとか、そういうのはなかなか情報の非対称性だけでは出てこない話なのではないか。あるいは独禁法の優越的地位の濫用とか、ああいうものも説明がつかなくなるのではないかと思います。勿論、ああいったものも不要だという議論はあるのかもしれませんが、まず考え方の入り口としてはそういう点がございませぬ。

そういったことから、私ども、初歩的な公共政策に関する原理を理解していないからこう思ってしまうだけなのかもしれませんが、そういった観点が必要ではないかということから、1ページ目や3ページ目の意見を出させていただいています。

解雇規制そのものについては、後ほど出てまいりますので、そのときに申し上げます。

それから、もしよろしければ、意見の順にやると飛びますので、それぞれの部局側の項目ごとで進行はよろしいでしょうか。

○福井主査 御説明されやすいようにしていただければ結構です。

○岸本調査官 わかりました。

それでは、続きまして、3ページ、今、申し上げたことの補足でございますが、情報の非対称性だけから導かれる法規制といえば労働条件明示とかになるわけです。

○和田専門委員 3ページというのは、今日の資料の方ですね。

○福井主査 御意見の資料のページ数ですね。

○岸本調査官 今日配られた、これのページ数で申し上げます。

○和田専門委員 4ページになりますね。

○岸本調査官 役所側のコメントが書いてあるのは4ページでございます。そちらで申し上げます。

そうすると、もう一つは当然、情報の非対称性から来る法規制のみが合理的だと考えれば最低賃

金規制なども要らないということになるのだと思いますが、要らないかどうかはともかく「最低賃金を引き上げることは、その賃金に見合う生産性を発揮できない労働者の失業をもたらし、そのような人々の生活をかえって困窮させることにつながる」と書いてある部分がございます。

最低賃金の具体的な水準につきましては、4ページの3つ目の○にもございますとおり、生計費や賃金、通常の事業の賃金支払能力といった考慮要素に基づいて、地域の実情を含めてさまざまな要素を勘案して決定しております。現在の最低賃金の水準、今後、変動が毎年あり得るわけですが、見直しがされたとしても、最低賃金の水準も、それによって一般的失業をもたらすかのようなことはないのではないかと考えております。民主党などは全国1,000円とかということも言っていますが、そういったことを政府として推進しているわけではございませんので、これは適切ではないのではないかと考えています。

また、障害などの理由によって労働能力が低い場合には、適用除外制度もございますので、そういったことで配慮もできていると考えております。

5ページでございます。これは前文の8～11段落目の記述に対する意見でございます。物すごくかいつまんで言えば、判例をうのみにすることは適当ではないのではないかとということであるかと思えます。

私どもとしましては、今回の労働契約法も含めて、決して判例法理がこうであるからそのとおりにするという、うのみにした立法をしているつもりではございません。個々の条項の審議の際に、今、判例の実務はどうなっているかということは重要な考慮要素ではありますが、判例がそうだから自動的にそう書くというふうにはしておりませんので、書いたこと自体は、判例のうのみはよくないというのはそのとおりでございますが、そうしていないので、行政のとらえ方に問題が多いというのはどこを言われているのか、定かによくわからないところでございます。

6～7ページにかけては、解雇権濫用法理に関する記述でございます。解雇権濫用法理につきましては、これまでも前身の会議の時代からいろいろな問題指摘をいただいております。大きく言いますと、予測可能性が現行の法理では低いのではないかと議論と、もう一つは金銭解決という別ルートを設けるべきではないかという2つの議論があったように思います。

私どもも、そういった御指摘は踏まえた上で労働契約法の検討を行ってまいりまして、今回、国会に提出した法案には盛り込むことはできなかったわけですが、金銭解決指導のやり方などを引き続き検討ということにしておりますので、御指摘を踏まえながら今後とも検討してまいりたいと考えております。

ただ、この記述の中で申し上げたいと思いましたが、金銭解決の問題を抜きにすれば、予測可能性を高めることだけが解雇権濫用法理の検討に際しての視点でいいのかどうかということではないかと思えます。就業規則だとかに解雇事由を定めた場合に、裁判所の判断の仕方としても、就業規則に定める解雇事由に該当するかどうかを判断して、更にそれを適用した場合に著しく過酷にわたるなど相当でないときは解雇権濫用とするし、そうでなければ解雇を認めるという判断なのではないかと思えますが、予測可能性ということだけを突き詰めてしまいますと、個別案件ごとの柔軟性、例えば同じような解雇の対応であっても、非常に高給の、業務限定のスペシャリストを雇

用した場合と、一般のゼネラリストの普通の正社員という場合とで適用が違うかもしれませんし、そういった柔軟性を損なうようなルール化であってはいけないということもまた視点としては必要であるかと思えます。

それを両立させようと思うと、どうしてもハードル自体を下げていって、極端に言えば、エンプロイメント・アット・ウィルに行くしかなくなってしまうのではないかと思います。要するにアメリカの公民権法などで制約が別途されていますけれども、大本の解雇に対する考え方に行き着いてしまうのではないかとということも想像してしまうのですけれども、そこまで行きますと、やはり最初に戻って、情報の非対称性が是正されればそれでいいのかどうかという問題に行き着くように思います。交渉力の強弱を考慮して、一方、げたを履かせるといいますか、保護をするという役割を果たしているのではないかと思います。

そういう意味で、そういった一定の立場からの正当性を持った法理ではないかと思えますので「不明朗」とか「不条理」というのはきついのではないかと思います。

それから、金銭解決については今後とも厚労省としても検討をやっていきますのであれなのですが、訴訟制度との関連だとか、解決金の水準などについて、検討を始める当初には想定しなかった難しい問題も出てきて、結果、引き続き検討となったものですから、特に試行的な導入というのはそう簡単にはできないのではないかと思います。そこだけ申し上げます。

労働基準局の関係では、最後に有期労働契約に関しましての記述がございます。「④ 個別課題について」のAでございます。

○福井主査 何ページですか。

○岸本調査官 これは、提出意見版の11～12ページでございます。

あらかじめ申し上げるまでもございませんが、従来、一番古い時代には1年という有期の規制であったのが、原則1年、例外3年に一旦延び、更に原則3年、例外5年に延びてきて、現行の法規制があるわけでございます。その上で法改正を行ったときの附帯決議だとか審議会の意見から、有期労働契約について、現行の条文は平成15年改正で、16年から施行されていますけれども、施行3年経ったところで再検討しろとなっていますので、まさに再検討をこれから始めようという段階であります。

そういった意味で、再検討する際の一つの御意見として踏まえていかなければいけないということだと思いますけれども、期間制限の撤廃まで行くのかどうかということにつきまして、これは民法の626条の期間の定めのある雇用の解除の制度との関係も考慮しなければいけないと思います。5年を経過した場合にはいつでも契約の解除をすることができるとした後は3か月の予告を定めるのみというのが民法の規制であります。労基法の方で5年すら撤廃するということが民法との関係でどういう意味があるのかということは考えなければいけないのではないかと思います。

逆に、原則3年のところを原則一律5年にしてしまうということについては、今、それを支持する見解を持っているわけではありませんが、一つの選択肢だろうと思います。ただ、その際には、原則が1年から3年に延びたことでどれだけ世の中の労使が喜んでいるのかというか、どんな使い方がされて、それが日本経済のためになっているか、あるいは労働者の生活のためになっているかと

いうことをまずは検証することが先決ではないかと思っております、そういった調査をまずはやってみてほしいと思っておりますが、制限の撤廃ということは考えにくいのではないかと考えております。

最後に、労働契約法案に関する記述の中で「必要以上に短い期間」としないよう配慮するという配慮規定を1条入れたところがございますが、これについて1年以下の期間に限定するという条文修正が必要だという御意見でございます。これは正直申しまして、そういう中で、政府部内から提出した法案に不備があるというような意見が出るのは非常に辛いところでございます、そこは是非とも御理解いただきたいと思っております。

以上でございます。

○坂口課長 続きまして、職業安定局関連のところにつきまして順次御説明を担当ごとにさせていただきます。恐縮でございます。

まず、私、需給調整事業課長坂口の方から、労働者派遣制度の関係についての問題意識の部分について意見を述べさせていただきたいと思っております。

提出させていただいた意見につきましては、基準局の部分とも重複する部分があるんですけども、2ページと9ページの部分について、労働者派遣制度に関わる記述をされておる部分について削除等の意見を提出させていただいておるところでございます。

この中身につきましては、問題意識として、派遣受入期間制限や雇用申込義務あるいは区分基準等についての制度の見直し、あるいはそれを撤廃するということが述べられておるわけでございますけれども、提出させていただいた意見の方にも記述させていただいているとおり、この労働者派遣制度につきましては専門的な26業務以外の業務については派遣受入期間制限を設けるというような形で、本来、派遣制度というものを臨時的・一時的な労働力の需給制度という形で、恒常的な労働力の確保ということであれば直接雇用を利用しないというようなことも含めての制度設計となっているわけでございます。

そういった派遣受入期間制限でありますとか、雇用申込義務というものにつきましては、やむを得ず、希望せず派遣労働者となるというような方が固定しないようにという趣旨もあって設けられたものでありまして、もろもろ派遣労働者等の保護の観点についても御記述がございますけれども、私どもとしましては、そういう制度がまさしく労働者保護のために設けられた規定ということで考えておまして、これらの仕組みを撤廃するというような形については労働者保護等の関係でも適切ではないと考えておるものでございます。

また、労働者派遣事業と請負の事業区分についての記述もございますけれども、当該区分基準というのは、まさしく使用者責任をどういう形で負うか。言わば、労働者派遣法を適用するに当たって対象となる事業かどうかを明確に判断するための基準ということでございますので、私どもとしては、その区分に従った使用・監督等の施策を的確に行っていくということが適切であろうということと考えているところでございます。

○福井主査 今のところですが、御意見の修正理由のところ「申込義務に係る派遣労働者の労働条件は、当事者間で決定されるべきものであり、必ずしも正規雇用の申し込みをしなければなら

いものではなく」とありますが、これはもとの記述だと間違いになるんですか。我々の書き方は、一定期間、派遣労働を継続したら正規雇用の申込を使用者に義務付けるというふうに書いていますが、これだと不正確でしょうか。

○坂口課長 この記述について、意味合いの違いがあれば私どもとしての誤りかもしれませんが、いわゆる正規雇用というような形での、労働条件も含めた形の内容を厳格に決めた形で雇用申込をしなければならないということまでは法律上要請されていないという趣旨です。

○福井主査 派遣ではございませんね。派遣を今までしてきたわけで、派遣を受けた企業からの雇用申込ですから、少なくとも派遣を前提としていないことは間違いありませんね。

○坂口課長 それはそのとおりでございます。

○福井主査 そうすると、法令上、パートで申し込んでもいいのですか。

○坂口課長 ここは、パートでもと申しますか、實際上、そのときの派遣労働者がどういう働き方をしていたかも含めて、実際に雇用申込をする際の雇用期間等についても当事者間で決定されるということで、いわゆる期間の定めのない雇用で雇用申込をしなければならないというところまで義務付けられているものではないということでもあります。

○福井主査 そうすると、例えば当事者が労使で合意しない限りは申込義務の中身が特定されるわけではないという解釈になるわけですか。

○坂口課長 申込みをしなければならないということについては、法律上の要請であります。

○福井主査 派遣会社ではなくて、被派遣企業との間での何らかの雇用契約が生じるということについて申込みをしないといけない。これだけを言っているということですか。

○坂口課長 はい。

○福井主査 そうすると、例えば使用者が正規雇用は困る、パートならいいから、パートでなら申し込む、ということでも申し込んだことになるわけですか。

○坂口課長 申込みの義務の形態でいけば、まさしく、例えば1日とか極端なケースが通常観念として許される法令義務を果していると言えるかどうかということは、それまでの派遣労働者の働いておる対応との兼ね合いはあると思いますけれども、今、主査がおっしゃったように、期間の定めのない雇用で申し込んでいないということをもってして法令違反になっている、法令の義務を果たしていないということにはならないと思います。

○福井主査 それは、判例はございますか。

○坂口課長 判例と申しますか、この雇用申込義務そのものが法律上定められた義務ということなので、それは判例として、その雇用申込義務との兼ね合いがあるということではないと思います。

○福井主査 といいますのは、判例上、正規以外も含んでいるという解釈は下級審でも出ているということはございますか。

○和田専門委員 そもそも、条文上、雇用申込義務が予定している雇用が、正規雇用、即ち期間の定めのない雇用に限られるとは読めないのです。

○福井主査 争われた事件があるわけではないということですか。

○坂口課長 御質問の点についてお答えしますと、当該、この40条の4であります、40条の5

に関わって民事上、そのような形で争われた例は今の段階ではありません。当該条文は平成 15 年の法改正で設けられて、平成 16 年の 3 月から施行されたものでございますので、まだそういった形での個別の事案はないということでございます。

○福井主査 むしろ逆に心配したのは、パートでもいいということになって、1 日ならまずいけれども数日間ならいいのかということになると、名目的に 3 日間とか 7 日間のパート雇用を申し出て、法的義務を果たしました、というのでいいことになると、実際上は脱法行為みたいなことになってしまいませんか、という点です。

○坂口課長 今、主査がおっしゃった点は、まさしく私どもの労働政策審議会においても労働側委員でありますとかそういったところからも指摘があって、本来こういう申込義務ということであれば、期間の定めのない雇用として申し込むということを明確にすべきではないかというような意見が出ているのは確かでございます。

○福井主査 わかりました。ありがとうございます。

○和田専門委員 ただ、労働者派遣事業関係業務取扱要領（以下、「業務取扱要領」という。）<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/youryou/index.html> には、期間の定めのない契約を申し込めと書いてあって、その旨のひな形が掲載されているのではありませんか。

○福井主査 そうですか。

○和田専門委員 そうだと思います。

○福井主査 業務取扱要領というのはだれがつくったのですか。

○和田専門委員 厚生労働省の通達です。

○坂口課長 40 条の 4 の部分について、そのような記述はございません。

○和田専門委員 業務取扱要領には、「期間の定めなき雇用になるよう指導又は助言、勧告する」と地の文にも書いてあるし、大臣の名前で出す「雇入勧告書」にも書いてあります。現に、40 条の 4 の場合に、このような勧告を受けたので、条文上の根拠がないのにおかしいではないかと当局に言って、そういう勧告を取り下げてもらったケースもあると聞いたことがあります。

○坂口課長 今、和田専門委員がおっしゃった点は、49 条の 2 に基づく勧告を行う際の要領の記述の部分でございまして、私が先ほど申し上げましたのは、40 条の 4 及び 40 条の 5 に関わる雇用申込義務の内容の部分については、要領のところも公表しておりますので、委員の方にも御確認できますけれども、その部分について期間の定めのない雇用で申し込まなければならないということで指導するという旨の記述は、要領のところには書いてございません。

○和田専門委員 40 条の 4 についての勧告だと思ったものですから。

○坂口課長 49 条の 2 の勧告は、48 条に基づく指導をした場合でありましたり、あるいは恐らく、その記述は 48 条との関わりでの記述の部分であるかと思っています。

○和田専門委員 私の方に誤解があったのかもしれませんが。失礼しました。

○福井主査 もう一回、今の点は重要なので確認しますが、49 条の勧告というのは 40 条と全く関係がないのですか。

○坂口課長 期間制限の関わりについては 40 条の 2 という条文がございましてし、それから、40

条の4と40条の5が期間制限がある場合とないケース、それぞれについての雇入申込義務を定めた条文でございます。

それから、48条について、厚生労働大臣が当該法律の規定について指導することができるというものがある中で、49条の2の中で、40条の2の違反あるいは40条の4、40条の5についての申込みの勧告ということ述べているということでございます。

○福井主査 さっき、一定期間派遣労働を継続した後の雇用申込義務は正規雇用である必要はないとおっしゃったわけですね。それについて勧告することはあり得ないということですか。それとも、それを含んで正規雇用でやるようにというふうに勧告することを通達で定めているということですか。

○坂口課長 もう一度、御質問をお願いします。

○福井主査 要するに、改善命令の中で、一定期間派遣労働をした後で、法令上は正規雇用でなくてもよいという解釈になっているにもかかわらず、正規雇用で申し込まねばならないというふうに勧告なり取扱要領で行政指導されているというのが事実なのか、事実でないのか、どちらでしょうか。

○坂口課長 49条の2の場合で、ですね。

○福井主査 49条の2項ではないのですか。49条の2ですか。

49条の2は「公表等」という条文ですね。

○坂口課長 49条の2の「公表等」という条文の1項と2項に勧告の条文がございまして、当該、その勧告に関わる問題として、勧告をする場合について派遣労働者の希望による場合を除いて、期間の定めのない雇用となるように行うということでございます。

○福井主査 よくわからないんですが、もともとの、派遣労働を継続したら雇用申込義務があるという実体法の条文は何条ですか。

○坂口課長 実体法の条文は、40条の4と40条の5でございます。

○福井主査 40条の4の「雇用契約の申込みをしなければならない」という、この法的義務における雇用契約は、正規雇用だけではない、要するに期限の定めのある雇用だけではないとさっきおっしゃいましたね。そこは間違いありませんね。

○坂口課長 当該要領の部分を、今、確認いたします。

○福井主査 要領ではなくて、法令上の解釈です。

○坂口課長 法令上の解釈が、そのとおりでございまして、要領上もそのように書いております。

○福井主査 要領上も、それと矛盾していないわけですか。

○和田専門委員 そこは確認していただいた方がいいですね。

○福井主査 「公表等」の40条の4に違反している者に対して指導・助言をするということでしょうか。

○坂口課長 今、お示ししますので、お待ちいただけますでしょうか。

○和田専門委員 私が申し上げた書式は、昨日現在の厚労省のホームページの業務取扱要領だったら242ページです。

○坂口課長 241 ページから (2) のイの概要の⑤でございます。

○和田専門委員 書式自体が 242 ページに出ていました。

○坂口課長 書式図はそのとおりです。

○福井主査 議論の後の方で正確に教えていただければと思います。

それでは、ほかの論点を先にお願います。

○坂口課長 当該条文については、常用雇用に限るものではないという記述を要領ではしておりませんので、その点については提出させていただきます。

○福井主査 行政指導の方も、それと矛盾していないのは間違いないですね。

○坂口課長 はい。

○福井主査 それでは、それは後ほど教えてください。

それでは、ほかの論点をお願いいたします。

○坂口課長 続きまして、各論の部分についてでございます。個別課題ということで、14 ページ以降、労働者派遣の関係について何点かございます。

まず、紹介予定派遣等の受入期間につきましては、紹介予定派遣は直接雇用につながるということで一定の効果はあるということは事実ですけれども、必要以上に長期間、派遣労働者として使用するということを設定するとなりますと、当該労働者を不安定な地位に長期間置くということになることから、このような形での延長は問題があるのではないかと考えておるところでございます。

15 ページでございますが、派遣禁止業務についての解禁をせよということでございます。港湾、建設、警備関係についての御主張があるわけでございます。

まず、港湾関係につきましては、過去においても第三者が中間搾取などの形で違法に介入するというような問題が生じて、現在でも懸念が強いということでございまして、そういった関係も含めて、業務の波動性等に対応するために別途、港湾労働者派遣制度が設けられているということで、これらの制度の利用で対応は可能ではないかということでございます。

建設関係業務につきましても、同じく過去においても第三者が中間搾取などの形で違法に介入するというような問題事案も経過としてありますし、また、建設労働者の雇用の改善等に関する法律ということで雇用関係の明確化などの措置も講じられているということで、その中での一般的な派遣制度の解禁は行われるべきではないということで考えております。

ここの中にも書いておりますとおり、これも建設労働法の改正で建設業務の労働者の就業機会確保事業というものを平成 17 年度から制度的に可能と申しているということもございまして、そちらの利用での対応が可能ではないかということでございます。

それから、警備業につきましても、これは当該警備業務の適正実施という観点から、警備業法において請負形態によって業務を処理するというような形で求められているということで、それとの整合性を図るということもあり、禁止が適当ではないかということで考えておるところでございます。

最後に、17 ページでありますけれども、紹介予定派遣以外の労働者派遣における事前面接の解禁ということでございます。これは当会議におかれては既に御承知のとおりでございますけれども、

労働政策審議会の平成 15 年度改正のフォローアップの中でも、今、慎重に検討しておるところでございまして、これまでの閣議決定等の関係から言っても、このような形での記述は適当ではないということで、削除ということで意見を出させていただいておるところでございます。

以上であります。

○阿部室長 続きます、同じく職業安定局若年者雇用対策室長の阿部でございます。13 ページ、若者のトライアル雇用事業の期間の延長につきまして削除意見を出させていただいております。委員の皆様方の問題意識ということでございますので、私どもの考え方を述べさせていただく形で対応したいと思っております。

トライアル雇用事業につきましては、若者に限らず、職業経験、技能、知識等の面から就職困難な方々について、一定期間試行雇用、いわゆるトライアルの一定雇用で適性、業務遂行能力を見極めて正規雇用に結び付けていこうということで、求職者・求人者の相互理解を深めていこうということで取り組んできているものでございます。

そういう意味で、トライアル雇用期間につきましては、一応、最長 3 か月ということでの有期雇用でまず見極めをしていただく。いわゆる求職者・求人者の相互理解という観点からやってきているものでございますが、おおむね 3 か月程度あれば、そういう意味での見極めができるだろうということで、原則 3 か月の有期雇用ということで取組みをしてきておるところでございます。

また、若者向けのトライアル雇用ということで、期間延長ということでございますれば、かえって、いわゆる不安定な雇用、今、フリーターなどの問題が出ているところでございますので、そういった意味で、いわゆる有期雇用でトライアル雇用事業を行っている関係からも不安定な雇用を助長しかねないということから、私どもとしては不適切ではないかと理解しているところでございます。

よろしく願いいたします。

○宮川課長 続きます、職業安定局雇用保険課でございます。私どもは 8 ページで、解雇権濫用法理の見直しの中で雇用保険にメンションされている部分がありますので、その点のところです。

解雇権濫用法理の見直し全体につきましては、先ほど基準局の方が全体の全削意見ということになっておりますが、この線を引いてあります「早期就職へのインセンティブが働くよう雇用保険制度のより一層の整備」ということでございますけれども、質問という形になっておりますが、下から 2 段落目の「インセンティブが働くよう雇用保険制度のより一層の整備」の具体的意図がわからないということもありますが、その次のところに「また」がございすように、解雇権濫用法理の緩和と、雇用保険制度における早期再就職、早期就職のインセンティブの関係がはっきりいってわからないというか、正直言って、このまま意見として出すとすれば、これは関係ないから削除してくれという言い方しかない。とりあえず、意見として出させていただいております。

以上です。

○山田参事官 労働政策担当参事官室の山田と申します。10 ページ「労働政策の立案について」ということで、三者構成審議会の限界について言及をされている部分についてでございます。

2 つ目の○のところに書かれておりますように、言うまでもなく、労働法令は労使関係の中で適

用されるものでございます。この関係の政策の変更によって、現場が具体的にどういう影響があるのかということをも十分吟味をした上で、有効な方策について納得を得ながら検討していかないと、実際に制度をおろしていったときに現場に混乱が生じるおそれがあるということで、三者構成で審議会を構成しているというところでございます。

それから、フリーター等の非正規雇用の視点が欠けるのではないかとということもございますけれども、今般のパート法の審議過程でも明らかなように、労働者側の代表委員は未組織労働者の立場も踏まえて意見を述べているということで、そういったことはないと考えております。

いずれにいたしましても、三者構成の審議会できちっとした審議プロセスを経るということが重要であると考えているところでございます。

以上です。

○高崎課長 最後ですけれども、雇用均等・児童家庭局の短時間・在宅労働課の高崎です。18ページのパートタイム労働法の関係でございます。

まず、この文章の最後の「いたずらに拡大することには慎重であるべきである」ということ自体について、私どもも異論があるわけではございません。ただ、そもそも、その前段にあります、差別禁止の対象者の賃金の決定方法等についての情報等は私どもは持ち合わせておりませんので、その部分についてのいわゆるデータがない以上は、その状況についてコメントすることは慎重であるべきではないかというのが1つ目の意見。

もう一つは、何よりも、今回パート法で出しましたのは、安倍政権が掲げております再チャレンジ支援というものの法的整備としては、いわゆる中核部分としまして、このパートの法的整備をしたということがございます。

このパート法の関係につきましては、総理も先日、例えば5月9日の参議院本会議におけますパート法の審議の中でも、差別取扱禁止と均衡待遇の組み合わせにより、きめ細かく待遇の改善等を図るためにパートタイム労働法改正法案を提出したということで、特にこれまで長きにわたり議論してきたこれらの懸案について、今回、大きな判断をしたんだと総理自らそうおっしゃってしまっていて、今後、これに基づきルールづくりに取り組んでいくんだということを言われております。言わば今回、そういうことで出して、実はまだ成立しておりませんで、明日も実は法案審議があるんですけれども、そういうような状況にあって、言わば問題があるとすれば、それをまさになくしていこうということで、今回、法的整備をしたわけでございます。

そこについて、何か実態的に非常に乖離があって、これは私どもの理解が足りないのかもしれませんが、そうはいつでもなかなか現実に難しいというふうにも取られかねないような形でコメントするということについてはいかがなものかと思っております。私どももいたずらに拡大しないということはそのとおりでございますけれども、あえて、この時点で、このパートタイム労働法の関係についてコメントする必要があるのかどうかについて、若干、疑問なしとしないということで修正意見を出させていただいているということでもあります。

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、この後の時間は自由に議論とさせていただきます。

と思います。

さっきの点はおわかりになりましたか。

○坂口課長 和田専門委員のお話のページ数と合わないので恐縮なんですけれども、実は先ほどおっしゃいました雇入勧告書の用例が関わっている部分というのは、実は先ほど申し上げた法律の 49 条の 2 の第 2 項に関わる、派遣受入期間制限を超えて役務の提供を受けた場合に、實際上、一定のケースについて雇入れも含めた指導を 48 条に基づいて行い、49 条の 2 の 2 項に基づいて勧告を行うという場合についての記述をしておるところで、実は、記述が異なるのであって恐縮ですけども、お手元に要領があるのであれば、その次の要領の部分なんです。

○和田専門委員 その部分は、持っておりません。

○坂口課長 実はまさしく、この雇入勧告書の様式の次の部分に、今回も記述されている、いわゆる申込みを義務付けるといふ、この 40 条の 4 と 40 条の 5 に関わる雇用契約の申込義務の部分についての要領の記述がございます。

これについての記述の部分については、申込義務に係る派遣労働者の労働条件は当事者間で決定されるべきものであるが、派遣先と派遣労働者との間で、派遣就業中の労働条件や、その業務に従事している派遣先の労働者の労働条件等を総合的に勘案して決定されることが求められるという記述にしておいて、いわゆる期間の定めのない雇用として申し込まなければならないということではない。

ただ、先ほども福井主査もおっしゃったとおり、余りに現状が置かれている中で短い期間の申込みということであれば、脱法的と申しますか、法令の義務を果たしているということにはならないのではないかとすることは想定されますけれども、総合的に当事者間で労働者の条件等を勘案した決定をさせていただきたいということをや要領でも記述しておることをございます。

○和田専門委員 先程私がお話した雇入勧告書という書式についてはどうですか。

○坂口課長 はい。ですから、雇入勧告書というのは、今、申し上げたように、この 40 条の 4 と 40 条の 5 の申込義務とは違う、49 条の 2 の 2 項に基づく雇入勧告をする場合の雇入勧告書という形のひな形として要領の中に載せているというものでございます。

○福井主査 40 条の 2 の第 1 項の規定違反の場合だけだということですね。

○坂口課長 そうです。

後ろの部分に、実は、今日お持ちでないで恐縮ですけども、もう一つ、雇用契約申込勧告書というひな形は別途定めております。

○福井主査 40 条の 2 違反の方では、いわゆる正規雇用申込義務が法的に生じるということになりますか。

○坂口課長 法的に生ずるといふ、40 条の 2 違反そのもので直ちにということではなくて、40 条の 2 違反というのは期間制限に違反しているということをございますので、その違反状態をなくしていただくというのが、まず第 1 なのですけれども、一定の場合に、48 条に基づいて派遣先に対して派遣労働者を雇い入れるように指導する等のケースも出てくるので、そういったケースについて、更に勧告を行う場合については、今、和田専門委員が様式として載っているのではないかとおっしゃ

った様式については、そのような形で勧告の中身を書いているということでございます。

○福井主査 それは、正規雇用ということですか。

○和田専門委員 正規というのは、期間の定めがないということですね。

○坂口課長 期間の定めなく雇用するように勧告するということです。

○福井主査 それは条文上、どこで読めるのですか。

○坂口課長 条文上は、この 49 条の 2 の 2 項では、別に条文上、期間の定めのない雇用とするようにと、条文の中には書いてありません。

○福井主査 しかし、法令解釈で読めていないことを行政指導するわけにはいかないはずでしょうから、読めているとしたら、実体法の根拠は何条の何項にありますか。

○坂口課長 実体法上の根拠と申しますか、49 条の 2 というものを発動させるのが、49 条の 2 項の冒頭に書いてあるような形で、一定の期間制限違反をしていて、なおかつ 48 条の 1 項によつて、雇い入れるように指導・助言をしたにもかかわらず従わなかったというケースです。

○福井主査 その場合、48 条 1 項の指導・助言の、言わば実態上の根拠が、要するに 48 条に基づいて期限の定めのない雇用の勧告ができるという、指導・助言内容に含ましめていい、という根拠が必要なはずですね。

要するに行政指導は、行政手続法がありますし、何でもできるわけではない。48 条の指導・助言・勧告の中で、期限の定めのない雇用で雇い入れるという指導・助言もできる、というのはどの条文で解釈するのですか。

○坂口課長 条文上は、48 条の第 1 項ないし 49 条の 2 の 2 項で解釈をしております。

○福井主査 48 条で読めなければ、49 条というのは勧告の根拠規定を 48 条で引っ張ってきているだけです。48 条の中で読めていないと、それはできない行政指導になるはず。それが普通の法解釈でしょうから、48 条の中では具体的にはどの言葉で読んでいるのでしょうか。

○坂口課長 48 条で「必要な指導及び助言をすることができる」というところで読んでいるということでございます。

○福井主査 必要な助言・指導で、必要かどうかということについて期限の定めのないものだということが一義的に言えるという御理解ですか。

○坂口課長 それは、雇入勧告の対象となり得るような一定のケースについてはそのような指導をするということを要領の方にも明らかにして、その旨で指導を行うケースがあり得るということでございます。

○福井主査 その期限の定めがない場合の勧告をやる場合と、ある場合でも構わないとして勧告をやる場合との基準は何でしょうか。

○坂口課長 通常は、雇入れのみの指導を行うということではなくて、通常は必要な助言・指導がありますので、受入期間制限に違反するというのであれば、通常はそういう違法状態をなくしていただく。そのためには、直接雇入をしていただくということもありますけれども、適正な派遣契約に戻していただくということを併せて指導するというのが一般的な指導の対応であります。

○福井主査 適正の中身が期限の定めがない場合でなければならぬとする要件は何になります

か。

○坂口課長 それは、派遣の業務取扱要領にも書いているのですけれども、ほぼ派遣先との雇用関係が成立すると推定できるような、そういうことが可能なようなケースに関して、実際、派遣先と派遣労働者の法的関係を今後争った場合の法解釈として考えられるだろうということで、そういうケースについてそういう指導・勧告を行うということを要領の方でも明らかにしておるということでございます。

○福井主査 48条の指導・助言というのは、基本的に労使で意見が一致していないから、何らかの意味で行政指導で介入するわけですね。意見が一致していないということは、期限の定めがある雇用をしたくないと使用者側が言っていて、労働側はそうしてほしいというときに、言わば当事者で合意していないことについて、勧告という非常に強烈的な行政介入が可能とする、条文に明記されていないのに可能だと考えるには、相当の堅い合理的根拠が必要なはずです。今、お聞きした説明だと、そこが非常にわかりにくいという印象です。

○坂口課長 そこがまさしく福井主査がおっしゃるとおり、かたい合理的な根拠が必要な場合に限って要領もこのような勧告は行いますということを明らかにしておるということで、一般的なケースにおいては、先ほど申し上げたように、派遣受入期間制限が違法状態であるということでした。

○福井主査 期間の定めなく雇用しろという指導は、めったにないと考えていいわけですか。

○坂口課長 そうです。

○福井主査 わかりました。

それから、私どもの案文に関わるのは雇用契約申込の40条の4の方ですが、こちらについては勧告とか公表につながるような行政指導というのはあり得るのでしょうか。

○坂口課長 制度的に申しますと、40条の4と40条の5につながる勧告というのは、49条の2の1項の方に、40条の4と40条の5の定めによる申込義務を行うべきでありますという指導をしているようなケースが想定されるわけですが、49条の2の1項に基づいての勧告ということはありません。

○福井主査 こちらの勧告では、期限の定めがないというような表現は、取扱要領などに一切出てきていないのですか。

○坂口課長 申込義務に係る派遣労働者の労働条件は、先ほど申し上げたように総合的に勘案して決定ということを要領の中では記述しているということです。

あと、和田専門委員がおっしゃったような勧告書のひな形としては、まさしくこれは申込みをするよう勧告するという形だけを書いているということでございます。

○和田専門委員 これは別にあるのですか。

○坂口課長 別にあります。

○福井主査 解釈としては、総合的に考慮して正規雇用の申込みをすべきだ、ということもあり得るのですか。

○坂口課長 そこは、それぞれの派遣労働者の労働条件に合わせて、まさしく当事者間で決定される、求められるということです。

○福井主査 勿論、最後は当事者ですが、要するに行政庁の立場で行政指導するとき、40条の4の法解釈が基本的には当事者の合意だということであるとすると、一方の当事者である使用者が望んでいないときに、それに反して、これは正規雇用、いわゆる期限の定めのない契約を申し込むべきだという行政指導というのはあり得ないとも考えられるのですが、そういうことを含んでいるわけではないと理解してよろしいのですか。

○坂口課長 それは、その旨で結構でありまして、冒頭に申し上げましたように、私どもとして40条の4、40条の5について、期間の定めのない雇用として申し込まなければならないということにはなっていない。ただ、いみじくも先ほど福井主査の方からあったように、それでは意味がないのではないかというような指摘が出ているということも事実であるということでもあります。

○福井主査 わかりました。ありがとうございました。

それでは、ほかの論点も含めて、もう少しの時間、議論したいと思います。

ある程度、総論的に私どもの考えを御理解いただくために、少し補足をしたいと思います。

順番に申し上げますと、資料の1ページで言いますと、解雇規制を中心に厳しい要件があつて、需給のミスマッチがあつて、かえって再チャレンジを阻害しているという部分の記述ですが、これは私どもの発想としては、やはり裁判例の積み重ね自体が、使用者側の方からお話を聞いても、また労働側の方から聞いてもそうですけれども、事前に読みにくいということと、実質的に限界事例についてなかなか解雇が認めてもらいにくい場合があるという点については、事実認識としてそれほど乖離はないのではないかと、というのが包括的な整理です。

厳しいかどうかというのは主観的なことではあると思いますけれども、読みにくいということと、現実に厳しいととらえておられる使用者の方、あるいは労働側の方でもそういう方がいらっしゃるということを考えますと、仮にそういう受け止め方をしている方がいると、結果的には人的資源が流動化しない、あるいは再チャレンジが阻害されている、という認識は必ずしも間違いだということにはならないのではないかと。それが私どもの基本的な考え方です。裁判例の積み重ねだと、読みにくくて、しかも、適用が余り容易ではないとすると、この点についての立法的な介入には意味があるのではないかと考えております。

先ほど来、一連の議論にもありました、私どもの考え方は、むしろ労働者保護を図る、あるいは格差を是正する趣旨であるという点について、何らの考え方の違いもないわけでございまして、目的は共通ですけれども、一部に残存する神話のパラグラフなどである述べておりますことは、保護しようとした労働者が、うまく保護しない場合には、かえって保護されなくなる。権利を強めるといふ形だけで保護をしようとする、強められた権利の持ち主が結果的に差別されるようになる、あるいは強められた権利を行使されることを防ごうとして、逆に使用者側などの防衛行動を生んでしまい、かえって劣位な地位におとしめられる。こういうパラドックスに十分留意しないとイケないということを一般論で述べているわけです。

現在、国会審議中の法案の、この条文について申し上げているわけではなくて、雇用に関する法制の立案に当たって注意すべき考え方の原理・原則をできるだけ丁寧に押さえておきたいという趣旨です。

労働契約法令の基準法の改正案については、以前にも大西課長にもおいでいただきまして、かなり密に議論をさせていただいておりまして、立案途上では、規制改革の観点から非常に懸念されるような論点が幾つかあったのですが、今回御提出になられた法案では、それは払拭されていると考えられます。私どもの意図として、現在、国会で審議中の法案の細部について、具体的に、それでは同意できていないとか、あるいはそういう考え方に反対であるということを申し上げるつもりはないということも、万が一、誤解があるといけませんので、申し上げておきたいと思えます。

今後3年間活動いたしますので、その中で、ある程度考え方をできるだけ丁寧に、原理・原則も含めて御説明して、厚労省ともある程度の共通理解なり、共通の方法論の下に、建設的な、政策的な議論をやっていききたい。こういう趣旨です。

先ほど、情報の非対称以外にもいろいろと介入する必要性もあるのではないか、という御指摘がありました。恐らく、その場合の論点は、さっきもお話ありましたように、交渉力が対等でないとか、あるいは労働者が一般的には経済的に劣位にあるのではないか、ということだと思います。その点は全く否定するものではございませんし、一般的に言えば労働者の方が交渉に慣れていないし、知識があるわけでもないし、交渉上劣位にあるということもそのとおりです。経済的に弱いというのも一般的にはそのとおりです。

だからこそ、情報の非対称対策として、そういう交渉力が劣位にある側の労働者が、きちんと対等の武器を持って、契約条件なり雇用条件なりについて事前に告知を受け、開示を受け、それを吟味して、納得して、だまされたり、押し付けられたりしたり、あるいは後でこんなはずではなかったというような事態が生じたりしないように、できるだけ政府がサポートする。そこは非常に意味があると考えているわけです。

ただ、その先、わかりにくいものをわかりやすくして、かつ押し付けられたりするといった片務性を解消して、労働者が、本当に納得して雇用契約なり就業規則なりの効力の下に入った方がよいと考える場合、言わば、その契約内容を自らのものとするということについて、何も契約がない、すなわちそこに雇われないよりはやはり雇われた方がいい、と思っているときには、それは当該労働者にとってためになっている契約でしょうから、それを後から強行規定的に常に無効だということはできるだけ避けた方がよろしいのではないのでしょうか。こういう趣旨で書いているわけです。

低劣な労働条件とか、極端なものは、まさに搾取的という表現がどこかにありましたけれども、極端にひどい、劣悪な就業条件を押し付けるような場合は、普通はちゃんと情報を知らされており、かつ情報の非対称対策を講じているなら、一般的には権利無能力者のような方を除いては納得しないはずですが、仮に一旦契約が有効に成立したように見えても、例えば民法90条の公序良俗などの契約に関する一般条項による介入は民法の中で設けられておりますので、ある程度そちらで対応していただくべき問題ではないだろうか、ということです。

脱法行為の誘発は、別途の論点にも関わりますが、脱法行為を誘発するからいけないのだと言っているわけではなくて、結局、脱法行為が頻発するということは、脱法行為が裏でもぐるということですから、取り締まること自体に無理があるかもしれない。脱法行為を生むような規制自体が不合理かもしれないという一つのシグナルではないか、という趣旨で申し上げているわけです。

話題になりました、期限の定めのない雇用でなければならないというわけではないにしても、例えば7日間とか3日間のパートタイマー申込みをするのは、何となく直感的には脱法行為になるような気がするんですけども、だからといって、そういう脱法行為を厳格に取り締まるべきだという考え方が一方にあるのに対して、どちらかという、そういうことが発生するということは無理のあることを決めているのかもしれない、何日以上パートタイマーならいいとか、あるいは正規雇用の申込みであればどういう契約条件ならいい、といったことについて、当事者ではない政府なり裁判所が事細かに事前にパターン化して決めておくことには、できるだけ慎重であるべきではないだろうか、という趣旨のことを縷々申し上げているわけです。

判例の集積についての部分ですが、総論としてはある程度御理解いただけたと思いますが、一部行政とは、別に厚労省のことを特出しして批判しているわけではなく、それだったら厚労省と書くわけでございまして、行政中にはいろいろこういう考え方はありえます。あくまでも一般論で、労働行政だけではなく、全部に通じることです。

ただ、労働契約法案の審議途上なり検討途上においては、例えば厚労省なり労働政策審議会なりの議論の場で、整理解雇の4要件などの判例の集積をそのまま持ってくる方がいいのではないか、という議論があったのも、一方で事実でございまして、労働の問題の政策立案に関して、整理解雇の4要件なり4要素なりが判例で固まったから持ってこよう、と言ってしまいますと、結局立法には意味がなくなってしまうことを危惧するわけです。

もともと、整理解雇の4要件も、それまでにあった立法を前提にした解釈の一つにすぎないわけですから、その解釈をもたらす立法を何らかのパラダイムの転換で変えてしまえば、裁判官は当然、別の判決を書いていたはずで、もともとあった規範に沿ってでき上がった解釈の集積が、将来の規範そのものの形成を拘束すべきであるということにはならないのではないか、という意味で、立法に当たって判例を参考にすることは大事なことはありますが、判例が集積したからと言って、それをそのまま持ってくるということには当然にはならない、ということ述べているものです。

解雇権濫用法理ですが、予測可能性だけを高めればよいのかという指摘がございましたが、勿論、それだけとは考えておりません。いろいろな要素がありまして、契約が自由で合理的に成立するためには、民法で言うと、例えば詐欺や脅迫や錯誤がないとか、あるいは民法90条に反していないとか、更に一般的に、民法に必ずしもそこまで書いてあるわけではございませんが、お互いに契約の内容について十分熟知して、納得して、誤解がないように、後でそんなはずではなかったということがないようにきちんと納得して合意する、といったことは、一般的に重要なことです。解雇権に関する法規制についても、単に事前予測だけであればいいというわけではなく、一般的に弱い立場にある労働者が守られて、納得できず、不当な契約などを押し付けられないようにする、ということも当然必要なことです。

ただ、解雇を不自由にしたから労働者がよい地位に立つ、あるいは労働者がハッピーになるとは考えにくい。それは別の問題であって、解雇を不自由にするということは、それ自体が言わば権利の強い立場の労働者の雇用をかえって使用者にためらわせることにつながる。例えば正規雇用よりは非正規雇用、非正規雇用の中でも有期より派遣、派遣よりパートといった、非正規雇用の中でも

権利の弱い方の類型の方の雇用を増やしているという側面がありはしまいか。それがすべてだとは申しませんが、こういうシフトが起こっているのではないか、という問題意識があります。労働団体の方、労働側の弁護士の方などと議論させていただきましたが、一定のそういう懸念についての共通認識はあるのではないかと考えております。

副作用が生じているとしたら、やはり副作用の根っこにあるものについて、より合理的な、目的に即した政策介入が必要ではないだろうか。こう考えているわけです。

個別案件の柔軟性が大事という御指摘もありましたが、これは実はトレードオフです。裁判所とか法律家の考え方ですと、その場その場でできるだけ臨機応変に柔軟な解決が必要だから、できるだけ条文をあいまいにしておいて、事後的に適切な解決を図るのがいいという考え方が確かに根強いのですが、その程度を高めれば高めるほど、事前に、一体こういう類型のこういう方を雇い入れて、後でトラブルになったときに果たして解雇は成立するか否か、どちらだろうか、ということが全く予測できない方向にだんだん近づくわけです。やはりトレードオフがあるということも考えないといけないので、一概に現場解決、事後的解決が非常にいいということにもならない。あらかじめ、ある程度、予測できるということにかなりの程度の価値も置かざるを得ないのではないかと考えるわけです。

米国とか英国の例、エンプロイメント・アット・ウィルという御指摘がございましたが、解雇についても自由なわけです。これは鶏・卵みたいなものですが、解雇が自由だということは、逆に言えば転職市場や労働市場の流動化も盛んだということと一定程度パッケージなわけです。結局、どこかで、言わば拾う神があるから、どこかで捨てる神が出てもそれほど大きな社会問題にはならないという、総合的なシステムが構築されている。全部が全部そうである必要はないですけれども、お互いの意思で、本当に自分は解雇自由で構わないから、その代わり、年棒はもっと高く欲しいとか、あるいは役職をもっと高くしてほしいとか、専門技能に伴う何らかの研究条件なりを特別待遇してほしいというようなことはあり得るわけです。解雇権濫用法理が、今一般的に正規雇用には全部かかっている。期限付き雇用なり派遣などについても、多少こういう雇用継続重視という考え方がにじみ出ている。そうすると、かえって、私は解雇など自由で構わないという人たちの能力の発揮が妨げられているかもしれない。だとすると、一律に解雇制限ルールを適用することには問題があるのではないだろうかという問題意識です。

8ページにあった早期就職へのインセンティブが働くよう、雇用保険制度の一層の整備というくだりは解雇権濫用法理と関係ないのではないかという御指摘で、確かに直接は関係ないですけれども、解雇権濫用法理というところだけに頼って弱者保護をやるよりは、むしろ雇用保険制度など総合的政策を重視した方がよろしいのではないのでしょうかという趣旨でありまして、完全にこれが穴埋めになるという意味で申し上げているわけではございません。

○宮川課長 私どものポイントは、雇用保険制度というよりはインセンティブの方に強調しているのが全体としてはおかしいというか、つながらないのではないかという意味です。セーフティーネットとしての雇用保険という意味であれば、おっしゃられている中のものとしては、これがいいかどうかは別ですけれども、インセンティブというのをなぜつくらなくてはいけないのかというのと、

解雇権濫用法理の見直しというのが本当にうまく直接つながるのですかという趣旨です。

おっしゃられる趣旨を表すのであれば、セーフティーネットとしての雇用保険制度のより一層の整備及び転職市場の活性化促進という論理でいかれるというならば、それは一つの論理だとは思いますが、その論理の中に、勿論、雇用保険制度を持っている立場からすればインセンティブが働くようにしてもらいたいし、我々も運用制度をいろいろ考えていますけれども、インセンティブが働くよう一層の整備ということになると、なぜインセンティブと解雇権濫用法理の緩和というのにつながることかというところに疑問を持ったものです。そういう意味です。

○福井主査 わかりました。貴重な御指摘ありがとうございます。

確かに、御指摘を踏まえて、もうちょっと正確に記述できるように試みたいと思います。趣旨としては、解雇権濫用法理が緩んだとしても、これは米国などの事情とも関わるわけですが、仮にレイオフなりになった方が、ほかの、もっと適切なマッチングのある市場できちんと雇用がなされるということになれば、世の中へのマイナスは少なくなる。そのときに、雇用保険制度が早期就職を促すようなインセンティブを与えていると、もっと弊害が少なくなるのではないかと。そういうロジックを念頭に置いていたということです。

○宮川課長 インセンティブというのは、普通、本人が早く就職させようという文脈で使う言葉です。

○福井主査 ありがとうございます。再検討させていただきます。

派遣のところ、9～10ページ辺りですが、派遣は原則3年で、5年もあり得るという点です。現場の事情をいろいろお聞きしますと、どうも、使用者側の方も、労働者側の方も、ある程度、3年ぐらいで、正規かどうかはさっき御説明いただいた内容でよくわかったんですが、その期限が経過する前にお引取り願おうというような動きは確かにあるということをお聞きするんです。

そうすると、本来は正規の方に移行させようという親切心だったというのは勿論理解できるんですが、かえってよからぬ早期雇用打ち切りが発生しているとすると、そこにも目を向けないといけないのではないかと。こういう問題提起です。そういうことに目を向ける議論として、今後の期限の延長について考えていただく材料にさせていただければという趣旨です。

原則5年があり得るというお話もございましたが、長くなる分には私どもは、それは結構なことで、とりあえず、また5年に伸ばすということも大いにあり得ると思います。ただ、5年にすると、今度はまた4年半とか5年ちょっと前で打ち切りが生じるかもしれないという、同じような問題がありえます。派遣は何となくまずいもの、正規雇用は基本的にいいもので、できるだけそちらに誘導するという、そのところの割り切りについて、もう少し別の考え方があるはしまいかという考え方です。

労働契約法案の中の、必要以上に短い期間を繰り返すというくだりを、例えば1年以下で必要以上に短い期間だということを法文上明確にするというのは、今回の法案で別に条文を修正すべきだと言っているわけではございません。こういうものについて解釈の疑義が生じないように、何らかの意味で、法令上拘束があるような形で明らかにできないか。例えばということですから、別のこともあり得るのかもしれませんが、できるだけ具体化させていただければという趣旨で言っ

ているわけです。

トライアル雇用の3か月ですが、トライアルの意味についてです。例えば、御存じかもしれませんが、小中高校の公立学校の教員については試験雇用制度というものが法制化されていて、1年間のトライアル雇用になっています。これはすべての公立学校教員がそうです。これは公務員が普通半年なのを、教育公務員についてだけは1年に延ばしているわけでございまして、例えば私立学校などは民間と同じような事情があるわけです。教壇の前に立たせて、1年ぐらいローテーションをやってみないと、本当に適切に業務にマッチングできるかどうかわからないという立法趣旨でこういうものがあるわけです。

民間だから一律に3か月で全部能力を見極められるかというのと、多分、行政職的な公務員のような仕事と似たような仕事だって民間の中にもあるでしょうし、だとすると公務員の方は半年の試用期間というものがあるわけですし、また、私立学校の先生のように、教育職ということになると実質的な仕事は全く同じですから、1年ぐらい見極めないによくわからないかもしれない。そうすると、最長3か月で職種等を問わず一律に切ってしまうのはやや硬直的ではなからうか。こういう趣旨です。

○阿部室長 トライアルは、実は運用の中では、助成金は3か月で打ち切りですが、いわゆるもう少し見極めが必要だという場合は、労使の話し合いの上で、半年までは一応延長してもらって取扱いをするという運用はしているところでございます。

○福井主査 でも、半年よりは長くはできないということですね。

○阿部室長 今のところはそうです。助成金自体はそうですけれども、一応、そういう運用はしております。

○福井主査 わかりました。ありがとうございます。

私の方から総論的には以上ですが、和田先生からは何かございますか。

○和田専門委員 労働政策審議会のことですが、私も何回か傍聴した程度ではありますが、経営側の立場から仕事をしているものですから、そちらから話を聞いた限りではありますが、審議会として十分機能しているのかどうかということについて、いろんな議論があってもいいのではないかと思ったのです。私どもがこの意見に書いたのも、別に労使の代表と協議するのをやめるべきだと言っているのではなくて、もう少し詰めて言えば、審議会としての意思決定をする時点では、労使の代表の方は参加できない仕組みもあるのではないかというような問題意識です。

今回書面で頂いた厚労省のコメントの中でILOの条約をお引きになっていたのが、第144号条約だと思われたので、見てみたけれども、その2条1項は、「政府、使用者及び労働者それぞれの代表者の間で効果的な協議 (consultation)」をしろと書いているわけであって、それらの代表者で「決定 (determine)」しろとまでは言っていません。別の解釈はあるのかもしれませんが、文言を読む限りでは、今申し上げたとおりです。なお、第144号条約は、「協議」という用語と「決定」という用語を明確に使い分けています。

いずれにせよ、労使の意見を聞かなくてもいい、すなわち、政労使で協議しなくていい、と言うつもりは全くありません。

○山田参事官 今、おっしゃったことというのは、結局、先ほど申し上げたような、現場におろしていったときのいろんなことを考えたときに、労使からの問題指摘というものをどのぐらい真剣に受け止めるかということの違いだろうと思います。

我々としては、やはり審議会のメンバーとして入れて、審議会としての意志決定過程の中でがっぷり四つに議論をするということによって、先ほどのような問題がやはり非常に小さくなるだろうという考え方ですね。

○ 和田専門委員 多分、理想としてはそうだと思います。ただ、今回の労働契約法の審議を見ていても、労使はお互いに自分にとって都合の悪いところをどんどんそぎ落としていくものだから、ある方が「労働抜け殻法案」とおっしゃったくらい、極めて限られた条文しか残っていません。たしかに、重要な項目のうち、就業規則の点だけは残ったけれども、あれは労使双方が何とか譲歩したからだろうと思います。そういう現実を見ると、要するに労使双方が、痛み分けをしながら妥協できるのだったらいいと思いますけれども、どうも、今の労政審、少なくともその労働条件分科会では、それができていないように感じたのです。

あと、もう一点申し上げれば、労働者代表委員が、組合に属していない人たちの意見も代表しているのかどうか。勿論、代表していないとは言いませんが、例えば、労働契約法制の中に、従業員代表制度というものを入れようということによってスタートしたのですが、最後は全く影も形もなくなってしまった。労働者代表委員が、組合を否定するような制度だから入れてくれるなどということだったのではないのでしょうか。

○山田参事官 それは、それだけではないというのは御説明すると思いますけれども、先ほども申し上げたように、パートの問題というのは、ある意味で非正規問題の非常に最たるものですね。そういう中で、労働者側がどういう立場で意見を言ったか。それはやはり、パート労働者の処遇というものをどうやって改善するかという意見をずっと言っていたわけで、そこは必ずしも組織論としてだけの意見ではないと思います。

○和田専門委員 私も、労働者代表委員が組合の意見しか代表していない、と考えているわけではありません。

○福井主査 ただ、組合の構成員の圧倒的多数が組織労働者のいわゆる正規雇用の方だとすると、本当に完全に代弁できているかどうかというところは少し検証の必要があるかもしれないと思います。

○岸本調査官 補足させていただくと、労働政策審議会の機能不全というようなことが言われる契機は、やはり労働条件分科会だと思います。職業安定だとか、ほかの分科会はこれまでどおり普通に機能して答申をいただいていますので、そういう意味では問題は労働基準局だと思います。

ただ、確かに労使間の調整をできる限りはやって、最終的に一致した答申を得たいと途中までは思いますけれども、ある程度、そこは見切りもあって、現に、今回の労働基準法の改正は、答申の後の政治過程でまたいろんな変動を遂げましたけれども、審議したけれども、経営側はここが反対だ、労働側はここが反対だという答申をいただいて、最後は大臣の判断でこういう内容で、ここは経営側が反対だろうし、ここは労働側が反対だろうが、法案を出そうということで出しました。そ

ういう意味で、あくまでもやはり審議機関であって、ぎりぎり、経営にとって、労働にとって何が困るかをお聞きはするわけですが、最終判断は役所として審議会で一致が得られなかったものについても判断をつけているつもりでありますので、そこも併せて見ていただきたいと思います。

○和田専門委員 ある国会議員の方も、労働政策審議会が余り機能していない、では、どうするかという話になったときに、もっと政治ではなくて、役所がいい意味で介入してもいいのではないかとおっしゃっていました。

それと、1点だけ伺いたかったのは、パートの関係で、中身に関わることではないですが、パート労働法で、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」というのが、どの程度の規模で存在しているかを厚労省が把握なさっていないというのはそのとおりですか。

申し上げたかったことは、パート労働法のような、実務に直ちに影響を与える立法をするのであれば、各規定の適用対象者がどのくらいいるかとか、あるいは賃金の決定方法がどうなっているかとか、十分に確認した上で立法しないと、混乱が生ずるのではないのでしょうか。

○高崎課長 言葉足らずであれば補足しますが、私どもの大臣もお答えしているのは、この要件は年末、労働政策審議会の審議入りの話が出ていましたが、私ども、雇用均等分科会においても、差別取扱の禁止という部分については、まさにどういう範囲で禁止をしていくのかについては言わばいろんな議論があって、最終的に年末の段階で要件が確定したわけです。

要するに、既にあったものがずっと状況フォローアップの中で今回、法的手当てされたものではなくて、言わば、その時点で出現したものですので、それについて当然、過去のデータで拾えれば一番いいでしょうけれども、単に時間で切っているとか、契約ベースで切っているとか、そういう単純な要件ではないものですから、すべての要件についてデータを必ず持ち合わせていないと政策決定できないとなると、それは現実問題、非常に難しいわけです。

ただ、推定値としては、私どもとして過去の統計の中で最も近似値としては4～5%というデータは持っておりますし、その旨は国会の方でもお答えしておりますが、ただ、そこについて賃金の決定方法がどうかこうとか、そこまでについてのデータは持っていない。それは持つておくべきではないか。それは持つておくにこしたことはないと思いますが、ただ、そういう意味で要件というものはやはり実体経済の中でいろいろ動いていますし、当然、状況はその中において変わってきますので、それを常に詳細に把握しておくということについてもなかなか難しいというところは御理解いただきたいと思います。

○福井主査 本当は、もうちょっとちゃんと調査してもよかったとは思いますが、先々改正するときにはできるだけ、いたずらに拡大ということにならないように注意していただければという基本方向を述べているわけですので、現在の法案をどうすべきだという趣旨で申し上げているわけではないということを御理解いただければと思います。

○高崎課長 そこは勿論、了解しておりますが、ただ認識として、手伝ってくれば、どんな法律だってそうなのでして、パート法について、要するにそういったコメントをされていることが、先ほど言いましたが、総理としては、ここは非常に有効として判断したという、言わば非常に評価している部分ですので、後で、いろんな部分から、そうは言ってもなどということ嫌々されたり

するようなことになると私どもも困りますし、それ以上にやはり内閣府としてお困りになると思います。

○福井主査 ありがとうございます。

例えば紹介予定派遣の6か月の延長とか、大体、既に述べたところとも共通しますけれども、できるだけ柔軟な労使の合意を尊重する、あるいは需給のマッチングについても、できるだけお互いで、例えば何か月以内でないといけないとか、何年以内でないといけないということがなくて、ある程度、納得づくで確認ができるというような方向を助長したいということです。これを直ちにとりか、5月の答申で御省と合意するところまでのタイムスパンにはございませんので、年末にかけて、具体的にこういう議論を継続させていただきまして、少しでもよい雇用法制ができるようにしていければと考えています。

私どもは、あくまでも労働者の保護や、あるいは脱格差社会というようなことが共通の目標であるというふうに考えておりますし、その点では余り差はないと思いますので、手法の問題としてより合理的なもの、副作用のないものを目指すということで、引き続き大きな共通軸の中で建設的な議論をさせていただければと思います。

ちなみに、この後間に合うのはできるだけ直しますけれども、一応、意見書としてそろそろ公表しないといけないタイミングなものですから、本日付で公表させていただきまして、建設的な御指摘をいろいろいただいていますので、間に合うものは直して、また、そうでないものについても、今後全然変えないというようなことはございませんので、できるだけ誤解のない、よい形の案文として、ブラッシュアップしていきたいと思います。いろいろ御教示いただければと思います。

○岸本調査官 今、出した労働契約法については、いろんなものをのみ込んでいただいて、条文修正を求めるものではないとおっしゃっていただいたのは大変ありがたかったのですが、そうであれば、是非とも「1年以下の期間で必要以上に短い期間の意味であることを法文上明確にすべきである」という言い回しは、やはり法文の修正が必要だというふうに読めてしまうのではないかと思います。

○福井主査 いずれはという意味です。将来的にはという含みです。

○岸本調査官 そこは将来そうすべきであれば、今、出す法案をそうしない理由をです。

○和田専門委員 今のは、いただいたものと何ページでしたか。

○岸本調査官 今日御議論いただいた資料ですと、11ページです。

○福井主査 法文上、落としましょうか。

○岸本調査官 全体削除と申していますので、それなら結構ですとは言えないのですが、そこは是非御配慮いただければと思います。

○福井主査 わかりました。今回という趣旨ではございませんので、それでは落とします。

○坂口課長 あと、労働者派遣の関係については、今も福井主査の方から労使の柔軟なというお話はございましたけれども、やはり派遣労働者が派遣という働き方を選んでなく、固定化するということであったり、あるいは交渉力が弱いというようなことも含めて考えると、やはり今回提出させていただいたような意見で、私どもとしてはこのような形の問題意識ということは適切ではないと

思っておりますので、その点については、今後、御議論ということもありましたので、僭越でございますけれども、その点は申し上げさせていただきます。

○福井主査 御趣旨はよくわかります。

○坂口課長 あと、今日の資料の扱いなんですけれども、先ほど議事概要をつくるとおっしゃられたんですけれども、今日提出したこの資料は、それに添付するみたいなイメージですか。

○福井主査 最終的には添付して、勿論、完全に答申が固まった後で公表というタイミングになると思いますが、一応、これがないと、議論で何を引用しているのかわからないものですから、これと議事概要という形で公表いたします。

○坂口課長 これが付くということですね。公表されるということですね。

○福井主査 はい。そのようにお願いできればと思います。

よろしゅうございますか。

(「はい」と声あり)

○福井主査 それでは、長時間、誠にありがとうございました。今後とも、どうぞよろしく願いいたします。

(以上)