

## 第2回雇用・労働WG議事録

- 1 日時：平成16年10月6日 10:00～12:00
- 2 場所：永田町合同庁舎共用第1会議室
- 3 出席者：八代尚宏主査、小嶋典明専門委員  
(参考人) (株)リクルート 鈴木敦雄氏  
(法務省) 人権擁護局 神村昌通参事官  
(厚生労働省)  
職業安定局総務課 岡崎淳一課長  
" 需給調整事業課 坂口卓課長  
" 雇用保険課 生田正之課長  
職業能力開発局総務課 妹尾吉洋課長  
労働基準局監督課 苧谷秀信課長  
労働基準局勤労者生活部企画課 山越敬一課長  
労働基準局賃金時間課 上岡正幸主任中央賃金指導官  
(事務局) 河野栄室長、原一郎企画官

### 4 議事

#### (1) 法務省ヒアリング

八代主査：規制改革会議の雇用・労働WGで、普段あまり法務省とは関係ないんですが、人権擁護法案に関連しまして、ちょっと御説明いただければと思いますので、大体20分ぐらいを考えておりますので、最初に、こちらの質問にお答えいただくという形で、できれば10分ぐらいで御説明いただければと思います。よろしく願いいたします。

神村参事官：法務省の人権擁護局の参事官をしております、神村と申します。よろしく願いいたします。

御指示のありましたように、この人権擁護法案の関係について御説明させていただきますが、人権擁護法案につきましては、お手元に資料としてお配りした関係で、人権擁護法案を巡る動向について、ということで時系列といえますか、人権擁護法案がどういう風になったかというペーパーがもともと、今日用意したものでなくて、事前に用意したものがお手元にあるかと思えますけれども、これを御覧いただきますと、人権擁護法案がいつ出てどうなったか、というのがお分かりになりますが、簡単でありまして、要は平成14年、2002年の3月に国会に人権擁護法案が提出されたわけですけども、

昨年10月、ほぼ1年前になりますけれども、第157回国会で衆議院解散ということがありまして、解散に伴って廃案になりました。現在この人権擁護法案は国会に提出されていない、という状態になっております。

ただ、私どもといたしましては、人権擁護法案というものは実効的な人権救済制度、この実効的な人権救済制度の実現のために是非とも必要な法案であると考えておりますので、是非ともできるだけ早期に出したいということで今準備をしているところであります。

現在、何をしているかと言いますと、法案提出から2年半ほど経ちまして、色々な事情が変化している、ということや、それから、国会における審議で色々な点につきまして御指摘がありまして、そういった状況を踏まえまして、いつ提出するかという再提出の時期と、それから再提出する際の法案の内容等につきまして、検討を行っているというところであります。

この検討について、若干付け加えますと、国会の審議で特に問題になりましたのは、主として報道による被害に関する規定というのを置いていたわけですけれども、報道による被害、報道による人権侵害がメディア規制になるのではないかと、という御指摘がございました。また、この法律といいますのは、人権委員会という独立行政委員会、これを立ち上げることにしているわけですが、その所轄が法務大臣、法務大臣の所轄に属する、という規定をしていた点につきまして、法務大臣の所轄というのは問題がある、という御指摘もありました。その他、色々な御意見もありましたし、それから、色々な分野での人権侵害に関する取組、人権問題に関する取組についても変化がその後ございまして、こういった国会での審議状況とか諸事情の変化といったものを踏まえて、先ほど申し上げましたように、再提出する法案の内容をどうするかという点、それから再提出をいつにするか、という点について検討を行っている、ということでございます。

次に、規制改革推進3か年計画との関係について御説明いたします。規制改革推進3か年計画におきましては、雇用・労働の分野で、募集・採用における制限の緩和、差別撤廃への取組ということで、人権擁護法案のことが取り上げられております。ここのところに書かれておりますのは、「人種・信条・社会的身分等を理由としてする不当な差別的取扱いの禁止を定めた「人権擁護法案」が国会に提出されているところであるが、成立後におけるその円滑な施行を図る。」と、こういう風に書かれております。この廃案となった人権擁護法案につきましては、お手元に今日お配りした、人権擁護法案ということで第3条の一部を抜き書きしたペーパーがございましてけれども、この第3条の1項第1号が「次に掲げる不当な差別的取扱い」というものを掲げて、これを3条全体で人権侵害に当たるからこれをしてはならない、という禁止

規定を設けているわけですが、その3条1項第1号八のところに、「事業主としての立場において労働者の採用又は労働条件その他労働関係に関する事項について人種等・・・」、この「人種等」というのは非常に色々な要素を含んでおりまして、この2条におきまして「人種等」の中身を説明しているのですが、人種、民族、信条、性別、社会的身分、門地、障害、疾病・・・病気ですね、または性的指向を理由とする不当な差別的取扱いをここで禁止している、というものになります。こういう条項が置かれておりまして、それを踏まえて規制改革推進3か年計画においてこの円滑な施行を図る、と書かれたわけですが、先ほど申し上げましたように、人権擁護法案は現在廃案になって国会にはかかっていないという状況になっております。

そこで、これも先ほど申し上げましたが、再提出する法案の内容についての検討ということが問題になろうかと思うわけですが、現段階では私ども事務当局から再提出する法案の内容がどうなるか、ということについての結論的なことを申し上げることはできないわけですが、今申し上げました労働者の採用または労働条件その他労働関係に関する事項についての不当な差別的取扱いという点、これを禁止するという点につきましては、事務当局としてはその必要性を認識しておりますし、当然、規制改革推進3か年計画にこれが挙げられている、ということ尊重することになるわけでありまして、そうしたことを踏まえて検討を進めている、ということでございます。以上です。

八代主査：ありがとうございました。

小嶋専門委員：ちょっと経緯を申し上げますと、その3か年計画に関連することなんですが、私どもは、逆に人権擁護法案に少し問題があるのではないかという認識を当時持っておりました。ただ、内閣提出法案について、内閣府の下にある総合規制改革会議が異論を唱えるのは不適切だ、ということで、先ほど仰ったような内容になったんですけれど、次のような懸念を現在もいだいております。

1つは、先ほど御紹介のあった「人種等」の意味が採用との関係でも非常に広いと。疾病とか、これはまだコンセンサスができていないと思いますが、性的指向といった文言も入っている。それについて、不当な採用差別が禁止されるということになるのですが、「不当な」という言葉は必ずしもストップパーにならない。とすると、採用に対して非常にきつい縛りになる可能性があるのではないかと。

それと、労働関係特別人権侵害については、紛争調整委員会による調停と仲裁を予定されていますけれども、従来、紛争調整委員会は、均等法の下での機会均等委員会の時代から一貫して募集採用の問題についてはタッチして

こなかった、避けてきた、という経緯があります。にも関わらず、今回紛争調整委員会が採用の問題について関与することになった。この点についても、そこまではコンセンサスが得られていないのではないかと。

それから、前回出された法案を拝見しますと、この紛争調整委員会というものについて、職権的な性格が強くなっていると。

そういったことを諸々総合して考えますと、少なくとも労働関係の問題については、もう少し慎重に御検討いただけないか、というニュアンスだったのですが、実際には諸般の事情から逆の表現になってしまった。そういう点についても、御理解いただきたいと思います。

従いまして、今問題になっているメディアの関係とか、そういった問題について異論がある、というわけではありません。

神村参事官：分かりました。そういう御意見を今後の検討で踏まえていきたいと思えます。

いずれにしても、今検討しているのは法案の全体について検討しているわけですが、これが出来上がった経緯の中では、一方でやはりわが国の労働関係では募集と採用についての差別に関しての、これを禁止するものがないじゃないか、というような国際的な指摘もあってですね、この辺をどうするのかというのは、他方の意見もある、ということをお我々は考えているわけです。

ただ、今御指摘ありました御意見というのを、当然我々も頭に入れて検討作業を進めていきたいと思えます。

八代主査：雇用機会均等法が募集や採用においても差別を禁止しているわけですが、あれは男女だけだから、ということなんですか。また、国際的に見て日本だけがそれをしてない、っていうことの意味ですが。

神村参事官：そうですね、男女についてはそこで書かれていますけれども、今言いました人種を含めた様々な要素がありますね、先ほど言いました性的指向というものも新しい要素ですし、疾病とか障害とかもありますけど、こういったものについての規定はない、と。

八代主査：しかし、それはむしろ雇用機会均等法の方を拡大していけばいいわけで、別に雇用機会均等法の精神は何もそれと矛盾するわけではないわけですからね。だから、ちょっと屋上屋のような感じもするんですけど。

神村参事官：その辺の議論は、私ども法務省の所管でない法律の問題も入ってきますので、もし答えるとすれば個人的な見解ということになりますけれども、雇用機会均等法というのがそもそもどういうところを目指して作られたのか、一方で人権擁護という全体からの法律を作るときに労働の分野の問題を取り込まずにはおけない、と申しますか、ここで労働の分野も取り込んで

作ることにした、ということになりますと、先ほど申し上げました人種というので言葉を括るのはちょっとどうか分かりませんが、障害や疾病も含めたそういった事由によつての差別を禁止する、という中に、今言った労働の分野の問題も取り込む、というのも1つの考え方であったかと思ひます。

一方、特にこれは中々難しい問題かと思ひますけれども、募集の点についてどうするんだ、というようなことを国際的にも言われてまして、採用は先ほども出ましたように色々な形の規定が用意できるかもしれませんが、そういった国際的な指摘もある、ということでございます。

小島専門委員：募集については、現在は職業安定法に規定がありますから。私どもの認識としては、1999年の法改正の時に、初めて一般的な形で募集採用について法律的な制限がかかった、というように認識をしているのですけれど。

その結果、どういうことを募集時に聞いてはいけない、というようなことが、この法改正を受けて、大臣告示等で決められている。法定化されている、とまでは言えないかもしれませんが。

八代主査：均等法でも、女子のみの採用とか男子のみの採用は駄目だという形で、ある程度の歯止めはあるわけです。

問題意識はつまり、他の意味の人権というものと比べて、雇用関係というのは能力というのがかなり大事なわけで、それを選挙権の問題とかプライバシーの侵害というような問題と一緒にすると、かなりそこは無理があるんじゃないかなという一般的な考え方に対してはどうでしょうか。

神村参事官：そうですね、これは非常に議論も難しいといひますか、細かい点も出てくるかと思ひますけど、先ほどちょっと御指摘ありましたように、「差別的取扱い」に「不当な」という言葉をわざと付けてあるというあたりで、ある意味の絞りといひますか、歯止めといひますか、それは当然意識しているわけです。

通常でしたら、差別っていうとマイナスイメージがあつて、差別的取扱い禁止だけで済むんでしょうけれども、我々もそういった面を当然意識して、「差別的」の前に「不当な」というのを入れているわけです。あと、例えば当然、色々なことは意識しておりまして、「年齢」というのは特にここに挙げてない。そうした行き過ぎた制約になる、ということを考えてそういう規定振りといひますか、規定というのを考えている、ということですよ。

八代主査：その、「不当な」というところに能力の差に基づく格差は不当ではない、という解釈が当然入るわけですね。

神村参事官：結局、そこに、合理的な理由に基づく区別といひますか、取扱い差を設ける、ということについてはこれに当たらないんだ、という整理ですよ。

小嶋専門委員：ただ、これまでもいろいろな制約があって、企業の側は非常にセンシティブになっている。

例えば、疾病に関して言いますと、採用時には健康診断を行わなければならないにも関わらず、他方では健康診断を採用選考の手続きとして行ってはいけない、とかですね。

それと、全く個人的な意見ですけど、例えば性的指向などというのは、専ら事業主の考え方如何の問題であって、こうした問題について国は本来クチバシを挟むべきではない、と思います。能力以前の問題としてですね。例えば、一律に一定の性的指向を持った人については採用しない、というお考えの事業主がいても、それはそれで構わないと思うのですが。

また、「不当な」という文言が、そうしたお考えをお持ちの事業主にとって救いになるか、ということ、一定の性的思考を持った者は一律に不採用という前提であれば、やはりそれは不当な差別になるのではないかと。何か合理的な説明できますかね。

神村参事官：まあ、その説明をここで答えるのは、私の方からこういう場合はいけるんじゃないですか、というのも中々難しい。実際、説明としては不適切かもしれませんが、実際の事例が起こったときに考えざるを得ない、というのが1つあるのと、もう1つには、確かにこれは禁止規定を設けましたので、ここにこういう禁止した、という法律があるので、今後の裁判の上でもですね、こう規定があるでしょ、ということが判決を書く上での1つの根拠には使われることにはなるとは思いますけれども、では実質的な判断の点でどこまで影響するか、ということになりますと、これまで積み上げられてきた種々の判例の考え方などが、やはり1つにはベースになる部分があるだろうと思います。

ですから、この法律ができたことでの影響と言うものについては両面ありまして、一方でやはり、先ほど申し上げました色んな諸事由によっての何か差別的な、不当な差別的な取り扱いをどこにも禁止する法律といたしますか、そういうものはない、という現状に対しての憂慮といたしますか、こういうものは絶対必要なんだ、という部分と、それを書くことによって、一方で過度の規制につながるということはあってはならない、これは当然のことです。

今、御指摘ありましたような考え方、御意見というものは当然我々も考えておりますし、もっと言えばこれの本当なら成立した後であればですね、これの運用に当たってはそういったことは非常に重要なこととして考慮されると。それで、人権委員会というものは、基本的に民間の方に委員になっていただいて、そこでのバランスの取れた判断をしていただくという、そういう

制度設計でありまして、そこには政府の人間が委員になるということは予定しておりませんし・・・

小嶋専門委員：いや、私が申し上げているのは労働関係ですから、人権委員会ではなく、紛争調整委員会です。先ほど申し上げたように、紛争調整委員会というのは、これまで募集や採用については一貫してタッチしてこなかったのです。そのことを原則としていた。それが、人権擁護法案が仮に成立すると、タッチするようになるわけですね。

神村参事官：まあ、そこにタッチするようにして欲しい、という要望も世間にはある。だから、募集と採用の部分を置き去りといいますか、除いた状態でおく、ということに対する逆の意見も多かったわけですね。

八代委員：先ほどの健康診断の件はどうなんですか。採用するときに健康診断をするということは厳密に解釈すればこれは違法になりますよね。

神村参事官：どうなんですかね。その、具体的なことについて、ちょっと・・・

八代委員：実は、私が昔、ある国際機関に採用されるときにエイズの検査をされたんですけどね。そんなことを日本の企業がやったら明らかに問題ですね。

神村参事官：これも、非常に抽象的な答えになってしまいますけど、先ほど申し上げましたように、合理的な理由があるか、というところに結局尽きるんですね。その、エイズのキャリアであるかどうか調べることが合理的な理由があるのか、と。あるのであれば、恐らくそれは許されるでしょうし。

八代主査：それは、経営者が合理的だと思ったときになるので。何が合理的かの判断は患者側と経営者側とでは当然異なりますよね。

神村参事官：そうなる場合もあろうかと思えますけど。

八代主査：どうもありがとうございます。要するに、こちら側はそういう風に考えている、ということで、仮に法律が通りましたら、その解釈について色々あると思えますけど、よろしくお願いします。

神村参事官：はい、承知しました。

(法務省 退室)

(厚生労働省 入室)

## (2) 厚生労働省ヒアリング

八代主査：どうも、お忙しい中、おいでいただきまして、ありがとうございます。本日、第2回の雇用WGということで、専門委員の小嶋さんと、参考人として、鈴木さんに出ていただいております。よろしくお願いいたします。

こちらから、御質問の、ちょっと長い質問もありますので、お答えいただきたいと思うんですが、全部まとめてもちょっとテーマが違うので、そちら

も全部ずっといていただくのがあれなので、どういう風に分ければいいですか、そちらの御担当との関係であれば・・・

岡崎課長：局ごとに。

八代主査：はい、局ごとでやっていただいて結構です。それで、終わったところは帰っていただいて結構ですから。では、そちらの方から。

岡崎課長：では、前の方から順番に、安定局の分を説明させていただきます。

まず、1の(1)であります。紹介手数料の話。これにつきましては、従来から、規制改革会議等と色々な御議論をさせていただいております。そういう中で、既に御承知のように、ILO181号条約というのが、私どもはこれを前提にしながら、これまでも検討してきたということになります。

条約そのものについては、もう御承知のとおりでございますが、そういう中で、労働政策審議会、ここで色々な議論をしてきていると。そういう中で、芸能モデル、それから後は年収700万円以上の科学技術者、経営管理者ということになっておりますが、御承知のように、これまでの議論を踏まえまして、今年の3月から、後者の方につきまして、年収要件を700万に引き下げたと、こういう状況になっているということになります。いずれにしても、この181号条約という国際的な基準を前提にしながら私どもは議論を進めていくべきだ、こういう風に思っているところであります。従いまして、ILO条約にもありますように、特定種類の労働者、特定種類のサービスについては例外を認めることができると。この範囲内でどういう基準にしていくか、という議論ではなかろうかと。従いまして、対象業務の制限、年収を一切なくすと、撤廃する、ということについては、これは条約との関係等を考えても難しいと、こういう風に考えているということになります。それを前提にしながら、じゃあどういう範囲か、ということにつきましては、これについては引き続き検討と、こういう基本的なスタンスを持っているところでございます。

まあ、御承知のように、3月から引き下げたばかり、ということになります。来年度、1年経った段階で、状況を調査するというので、これは予算も要求しているということになりますので、その結果も踏まえまして、更なる検討を進めていきたい、こういう風に考えているところでございます。

それから、これとの関わりの中で、雇用保険受給者を対象にバウチャーを支給するというのを御指摘いただいております。ただ、これにつきましては、そもそも今の求職者の手数料をどうするか、という議論とも関わるわけでありまして、現行において、求職者の利益のために必要であると認める場合のみに徴収できると、こういうことでもありますし、いずれにしても求職者という方から見ると、その場合を除きますと、無料の職業紹介が行われ

る、とこういう状況であります。

そういう中で、バウチャーを提供してですね、求職者が払う手数料に代わるような形ということについては、どうもおかしいのではないかと、という風に考えているということでもあります。

例外的に求職者の手数料が認められている場合に限定して、ということになったとすると、これはそういうものについてのみですね、雇用保険財源から負担していく、ということについてはいかがなものかと、こういう風に考えていることとございます。

我々としては、どういう形で民間の活用を図っていくかということについては色々な事情があるのではないかと、とこういう風に思っているところでありますが、どうもバウチャーというものはこの状況の中では馴染まないと、とこういう風に考えているところであります。

むしろ、これは今検討している中ではありますけれども、ハローワークの利用者の中にも民間の色々なサービスを十分あることを御存知ないと、こういう部分はあるのではなかろうかと思っておりますので、そういうものについて誘導するとか、そういう形の中で、民間が既に展開しているビジネスの中で、求職者の利益になるような形を取っていくとか、それ以外にもうちの方で色々な形の民間委託を含めたもの、そういったものを考えていく、というのが基本線ではないかと、とこういう風に考えているところでございます。

八代主査：紹介予定派遣はちょっとテーマが違うので、今の2つのところだけで関連するので、ちょっと御議論させていただきたいんですが。

まず、ILO条約というのは解釈が非常にあるわけで、例えば年収制限をしているような国が他にあるのかどうか、ということですね。ですから、年収制限を取っ払ったらILO条約違反だ、という解釈がどれだけ普遍性があるのかどうか、もっと実効性のある規制の仕方だってあるのではないかと、というのが1つと。

それから、バウチャーの意味を完全に誤解されているわけで、このバウチャーは何も求職者が払う手数料を国が肩代わりする、という意味ではないんですよね。これは、このバウチャーとして我々が考えているのはドイツ型であって、今でもハローワークというのは税金を使ってただで求職者の利益のためにサービスを提供しているわけですから、その税金分をまさにバウチャーの形に変えるのに過ぎないわけですし、これは全く形式上の問題である。つまり、今直接ハローワークの人件費を負担されているのをバウチャーという形で一旦やって、そのバウチャーをハローワークに持って行ってサービスを受けているという風に考えなおすだけの話です。ただ、違いはバウチャーをハローワークだけでなく民間の事業者にも使えるというようなイメージ

な訳ですね。

ですから、これは求職者が自ら払う手数料というものと別に結びつけて議論していただくのは、ややミスリーディングで、仮に求職者が一切手数料を払わなくたってこのバウチャーというのは成り立つわけですね、こちらの考え方は。そこは御理解いただけますか。

岡崎課長：1つ目の点について言うと、対象業務とか年収とかを全て撤廃する、という御主旨かな、と思ったので、ILO条約が特定の種類の労働者及び特定の種類のサービスについて例外ですから、これの制限の付け方は議論があるかと思いますが、そういったものを一切撤廃するという事になれば、条約との関係が生じるのではないかと、という主旨です。だから、必ずしも年収がなきゃいかん、ということではない。それはそういう事だと思っています。

それから、バウチャーについては、その、バウチャーというのは色々な種類がありますけれども、ドイツ型ということで、今お話がありましたけれども、ドイツの例でいけば、公共職業サービス自体はそれはむしろ強化する、という流れの中で、民間を活用したい方についてはバウチャーを提供する、こういう形だろうと。だから、安定所のサービスまでバウチャーという形にはなっていないんじゃないかと、こう一応理解しております。

八代主査：そういう意味で、ということですね。

生田課長：それとですね、ドイツの制度について調べましたら、バウチャー制度の可能な範囲についてまで、求職者手数料の制限をしております。バウチャーで支給する金額までだったら求職者手数料が取れる、という制度的な手当てをした上で、バウチャーの導入をしております、求職者手数料とセットという考え方なんですね。

八代主査：なるほど、そういう意味でそういうお答えをされた、ということですね。分かりました。

岡崎課長：それでは、紹介予定派遣以外の事前面接でございますが、これにつきましても、従来から色々な議論の中でですね、議論されてきた、こういうことでもあります。ただ、私どもとしては、派遣制度というものの自体については、やはり派遣先との関係もありますが、基本的には派遣元が雇用者としての責任を持つべき制度で、それが崩れると、ある意味では職業紹介と変わらないような形となってしまうと。

従いまして、派遣元がきちんと責任を持つという制度そのものについては、基本的に確保するべきだろうと、こういう風に思っているということでもあります。そういう中で、派遣先が事前面接という形で労働者の雇用について選択ができる、ということについては、(2)に書きましたような種々の弊害があるのではないかと、こういう風に考えているということでもあります。

ただ、そうは言いましても、どういう人が来るか事前に全く分からないのは困る、というような色々な議論があった中で、この3月から、2つ目の括弧の1にありますように、事前の訪問、労働者の判断で事前に訪問したり履歴書を送付する、ということは可能だということで、これについては指針の中でも明記している、という形になっている、ということであります。

ただ、いずれにしましても、この点につきましても、規制改革3か年計画の中で、この状況を見ながら検討する、こういうことになってございます。これは先ほどと同じであります。施行後1年経った、要するに17年度に状況を調査することにしておりまして、これも調査に係る経費を予算要求していると、こういう状況であります。その結果を見ながら私どもも検討しますし、こちらの方とも議論させていただきたい、こういう風に思っているところであります。

それから、派遣期間の制限撤廃であります。これにつきましても、みんなそれぞれずっと議論してきたものでありますけれども、私ども、わが国の雇用慣行との種々の関係ということは整理した上で派遣制度というのを考えていかねばいけないのではないか、こういう風に思っている、ということでございまして、そういう中で、長期雇用慣行との関係、これをどう考えていくのかということ種々議論した中で、労働者派遣事業については、臨時的、一時的な労働力需給調整システムということで、労働政策審議会等の中で合意が形成されたということであります。

従いまして、そういう常用雇用との代替という議論の中で、どこまで制限を設ける必要があるのか、その範囲を決めていく、ということであります。従いまして、これにつきましても、一切制限をしない、というようなことについては困難ではないか、という風に考えていることでもあります。

ここまでが1なんです。どうでしょうか。

八代主査：では、続けてください。

岡崎課長：では、請負のところを。

それで、請負の法制化という御議論であります。私どもとしては、請負というものについては、本来請負事業者が、仕事の完成とともに、そこで働く労働者についてもきちっとした雇用責任、それからいわゆる派遣の場合では分かれる仕事上の指揮命令、これも含めてきちっとやる、というのが請負だろうという風に理解しております。そういう中で、きちっとした請負であればですね、そこで労働者保護に欠けるということについては基本的にはないのではないかという風に思っておりますし、例えば建設業とか造船業とか、請負事業者が混在して安全衛生法上必要という場合には、安全衛生法上必要な別の観点からあります。そういう風になっている、ということでありま

すので、ここで直ちに請負について何らかのことをしなければ保護に欠けるという状況ではないのではないかと、こういう風に思っております。

そういう中で、7ページでございますけれども、派遣先、まあ、これは請負との間でこういう御議論が出ているのかと思いますが、派遣元、派遣の場合であっても派遣先にですね、責任者を駐在させた場合には請負と類似の整理でいいのではないかと、こういう発想だろうと思いますが、期間制限をなくしてもいいのではないかと、こういう御議論であります。ただ、私どもは、請負と派遣とは、法的な整理が全く違うと、こういう理解をしておりますし、その中で、これは先ほどの繰り返しになりますが、労働者派遣事業は臨時的、一時的な労働力需給調整システムと、こういう位置づけで議論してきている。こういう中で、常用代替があるかないか、ということと、派遣先に責任者を置いたかどうかというのは、少し議論の筋が違うのではないかと、こういう風に思っているということです。

派遣先に現場責任者を駐在させて、本当に請負という形であるのであれば、請負にしていれば、それは別に期間制限とは関係ないということになりますし、中間的なものを別の議論、理屈で、そうだから派遣であっても期間制限をなくす、というのはちょっと議論としては難しいのではないかと、というのが私どもの考え方です。

小畠専門委員：派遣期間の制限を今すぐに撤廃していただくというのは非常に難しい、というのは私どもも認識しております。ただし、紹介予定派遣の問題も、それから、今回お願いしております政令改正の問題も共通しているのですけれど、建前としては仰ることは非常によく分かるのですが、どこかで現実と折り合いをつけていった方がかえって労働者保護のためになる、現状にマッチしたものになるのではないかと思います。

紹介予定派遣については平成17年度に調査をされるということですが、これはもう、派遣法が改正される前に、実際はかなり事前面接が行われているというのは厚生労働省の調査でもはっきり分かっていることですし、そうした状況がその後変化したというようには思えないのですね。だから、今でもかなりのことは言えるのではないかと。ただ、いずれ、この問題については条件整備をした上で解禁していただけるものと考えております。

請負の問題についても、なるほど、その法律上の整理というのは頭の中ではできるのですが、実際には無理があるというのが、やはり現実ではないかと思えます。そういう中で、製造業については1年の期間制限がありますので、早ければ来年の3月には、その1年が経過してしまうと。その段階で、3ヶ月のクーリングの期間を置けば別ですけど、実際には恒常的に行われている請負について、それが可能な状況にはない。とすると、一旦派遣に転

換して、きちんと整理した上でやったところ、それがまたできなくなったということで、請負に再転換すると。法令上は仕方ないと言われるかもしれませんが、そこで働いている人間にとって、本当にいいのかと。安全確保という考え方からしても、今回提案させていただいたように、政令改正により、リーダー付派遣については、期間制限を撤廃するというような形で、やはりしかるべき手当をすべきではないか、と思うのです。

建前は分かるし、理屈としても、常用代替の防止という考え方を崩せないというのも分かるのですが、何らかの形で現実に即した対応をするのが望ましいのではないか、現実に可能な範囲の中で何とか調整ができないものか、と申し上げているわけです。

坂口課長：あの、何点か御意見があったわけでございますけれども、まず、紹介予定派遣、事前面接の解禁の問題につきましては、前回の改正の段階でも色々そういうニーズがあったという御指摘も含めて、ということでございませぬけれども、いずれにしても、この紹介予定派遣で事前面接の解禁をしたという状況のフォローアップをきちりした上で、ということで、この今年3月の3ヵ年計画でも閣議決定しております。まずはやはりその状況をきちり踏まえた上で対応していく、ということが私どもとしての姿勢でございます。

八代主査：どのぐらい時間がかかる予定なんですか。

坂口課長：具体的には3月で施行1年ということで、4月から調査事項を検討して、調査事項を確定すればですね、調査をしてまいりたい、ということでは考えております。

八代主査：調査事項を確定するのに1年かけるんですか。

坂口課長：いや、それはそういうことではございません。調査を例えば夏とか秋とかというような形ではさせていただいて、その結果を踏まえて、必要な検討を行うということで、この回答の主旨はそういうことでございます。

八代主査：調査事項なんて、別に1年以内にやって、年度終わって直ちに調査をすれば半年助かるわけですね。

坂口課長：それは、私も今申し上げているのは、調査事項の検討にそんなに長々と検討するということをお願いしておるわけではございません。

それから、もう1つ、請負との関係も含めて期間制限等々、この位置づけの問題でございますけれども、この位置づけにつきましては、先ほども説明の中で申し上げたように、常用雇用との調和ということも含めて、先般の改正においても、今小嶋委員が仰ったような、その派遣先あるいは派遣労働者のニーズもですね、含めてぎりぎりの部分でその枠の中でどう的確にそれに対応するかということで、いわゆる26業務以外の部分でも原則1年として

いたところを最長3年までというようなところで、この位置づけの中での枠組の中でぎりぎりのところまで期間制限についても考え直した、ということでございまして、そういう流れの中での問題としてコンセンサスがあり、こうした整理をさせていただいた、ということでございますので、常用雇用との調和の関係そのものを位置づけを直す、ということは今の段階ではやはり、中々そもそもの位置づけ、建前ということが崩れてしまうのではないか、ということでございます。

それから、製造業請負についてでございますけども、製造業についても、現在派遣期間1年ということでございますけども、これは経過的にということで19年の3月から3年という形になる、ということもございますし、御指摘でもあるような、請負についてもう少し長期的なニーズがあるんだ、という御指摘でございますけど、そういうことであれば、先ほども御説明の中で申し上げたように、請負というニーズの中でそういうものを長期にということであれば請負という形態できっちり法的な義務を果たしていただくような形でやっていただく、というのが法律の枠組としては、やはりそのような対応をとっていただかざるを得ないのではないかと、ということで私どもとしては考えております。

小島専門委員：法律上の枠組は分かるのですが、法律の枠組が実態に合っていない、というのが現状ではないかと思うのです。

坂口課長：それは、あの、法律の枠組と申しますか、派遣期間制限というのは、冒頭の常用雇用の調和との関係も含めて派遣制度という位置づけに基づいてそういう期間制限を・・・

小島専門委員：いやいや、だから、期間制限をすぐに撤廃していただきたい、とは申しておりません。

坂口課長：ですから、請負を注文主として発注される、という側のニーズとしてですね、単に長く発注したいんだ、ということをもってして派遣期間の制限、あるいは派遣期間を延長するということというのはやはり法律の趣旨を設けている考え方からしてもやはり違った話になってしまうんじゃないか、ということをございます。

鈴木氏：極めて現実的な課題としてですね、1年の期間制限に直面する事業者が来春にはかなり出ますよね。先ごろ大手の派遣・請負会社に指導が入るなど、請負から派遣への転換が進んでいるわけですが、それがまた来年のしかるべきタイミングで、つまり1年経過した時点で請負に再び転換をしなければいけないと。つまり、実態として派遣であるならば派遣でやりなさい、という風な指導が行われていたにも関わらず、1年経過した時点でまた請負でやりなさい、というシフトが起きてしまう訳ですよ。果たしてその時にど

ういう対応を取るべきなのかと。それは事業者の責任である、といえればそれまでなんですけれども、厚生労働省としてはそのような問題にどう対処していくべきなのか、というのを御教示いただけないでしょうか。

坂口課長：今の点は、私どもとして、今現場の方で御指導等させていただいておるのも、指揮命令の関係から言って、本来派遣の制度でやっていただく方が適切だ、という業態というものを捕まえて派遣にさせていただきたい、ということで申しておるわけでございまして、期間制限というのは先ほど来申し上げているように、やがては3年ということでございまして現在1年というのはまた別途の観点があって、その枠組の業態での指揮命令ということになれば、本来の期間制限を超えてそういう働き方、ということになれば、まさしくその、常用雇用への道も含めた形での働き方を模索していただく。で、我々としては1年たった時点で同じ働き方なのに本来派遣という形での枠組の中で業態としてあるにも関わらずそれを無理矢理請負に持って行ってくださいという、それは派遣法違反の形にまた戻してください、というような御指導をするつもりはもちろんです。

鈴木氏：それは、まあ当然できないですね。

坂口課長：ですから、それはそういう形であれば、期間制限を超えて、ということになれば、常用雇用という道をとっていただくか、あるいはその、そういうこととはまた別にアウトソーシング的な形での業態をとりたい、ということであれば、請負という形で適正にできるような形での業態を作り直していただきたい、ということで御対応されればと。

八代主査：いや、ですから、やっぱりそこは現場の労働者にとっては極めて迷惑なことになってしまうわけですよ。ですから、やっぱり、突き詰めれば今の派遣法が持っている二重の相反する制約、つまり、派遣労働者の保護なのか、派遣労働者と競合する常用労働者の保護なのか、という全く矛盾することを1つの法律の中に持っているが故の宿命であってですね。仰っているように、それは実態が派遣だったらちゃんと派遣らしくして1年制限やれと。しかし、1年制限終わったら常用になればいいと言われるんですけど、それなら最初から常用で雇っているわけで、結局その人は首になってしまうわけですよ。

ですから、何ていうか、もし派遣労働者の利益のための派遣法だ、ということ徹底すれば、やはり派遣労働者が最も働きやすいやり方であって期間制限も当然ながらもっと長い方がありがたいわけですが、そこに徹底できないことから、今のような現場での、非常に矛盾が起こってくるんじゃないかということで、これはやっぱり、いずれは派遣法を根本的に見直す必要があるんじゃないかと思います。

つまり、長期雇用保障というのは無形文化財じゃないんですよね。これは合理的な仕組みであって、別に労働省が保護しなくたってちゃんと生き延びる合理性を持っているものだ、という認識が欠けている。ちょうど人間文化財みたいにこれを保護しなければ絶滅するような遺物だ、という考え方で法律で保護されている。それが基本的におかしいんじゃないか、というのが私の考え方であって、対等な競争に晒せれば別に長期雇用はちゃんと残るわけであって、何でそこまで派遣労働者をいわばいじめのような形で守らなければならないのか、というのが本当は根本的な問題だと思うんですよね。

ただ、それを言い出しても中々終わらないでしょうから、もう少し、小嶋先生とか鈴木さんが言われたことは、もうちょっと現場で、この請負から派遣に替わった労働者が再びまた請負になるかあるいは解雇されるか、という瀬戸際になったときにもうちょっと何か行政的な配慮がこの短期間だけですね、例外的にできないか、ということをお聞きしているんだと思うんですけれども、どうなんですかねその問題は。いや、法的解釈については何回聞いても非常に明確でよく分かるんですけど、現場の労働者の立場に立ったときに何かできないのか、ということなんですよ。

坂口課長：まあ、あの、法的な問題としては、今ある制度として先ほど申し上げたとおりでございますけれども、我々としては、今回予算を要求させていただいている調査の中で、できれば請負の業態についてもですね、中々実態も分かっていない部分もあるので、そういったところについては併せて調査をさせていただきたい、というようなことも含めてですね、今後の対応については考えたいと思っています。

ただ、今申し上げたような法的な枠組の中ですので、制度の対応としては先ほど申し上げたような事にならざるを得ないということでございます。

小嶋専門委員：堂々巡りになりますから、最後に1点だけ申し上げたいと思いますけれども、平成9年2月28日だったと思いますが、職業安定法施行規則の改正をされましたよね。あの時に職業安定法で例外的に有料職業紹介事業が認められる「特別な技術を必要とする職業」の中に、ほとんどのホワイトカラーの職業をかなり強引に、といいますか、突っ込まれましたよね。

それと同じというか、そこまで大胆なことをやっていただく必要はないのですが、今回の場合も、常用代替の防止という基本的な考え方をすぐに変えられないというのは分かりますけれど、例えば、派遣法にもその前提として常用代替防止のような考え方はあるのかもしれませんが、「特別な雇用管理を行う必要があると認められる業務」というのが、26業務の例示として規定されている。だから、これに含ませるような形で、製造業に限定する必要はないのですが、リーダー付派遣のようなものについては、特別な扱いができ

ないのかと。そのような形で処理した方が、製造業務における1年制限問題にも、有効に対応できるのではないかと申し上げているのです。

そういう試みも全くできない、という状況にあるのですか。

坂口課長：今、試みというか御意見で仰ったのは、請負の法制化の後段の部分の26業務への追加の部分だと思うんですけども、これも説明の繰り返しになってしまうんですけど、試みとして、ということでございますけれども、そもそも26業務の考え方そのものの枠からはですね、やはり仰ったような御提案というのははみ出してしまわないか、ということでも私どもは考えています。

小島専門委員：繰り返しになりますが、先ほど職業安定法を例に出しましたが、当時の職業安定法には、有料の職業紹介事業は何人もしてはならないという大原則があった。そのもとで、例外的に有料職業紹介事業を認めるというスタンスだったわけですね。にも関わらず、この例外的に有料職業紹介事業が認められる「特別の技術を必要とする職業」の中にホワイトカラーを包括的に含めるという趣旨の省令改正を平成9年の段階で労働省はおやりになったわけです。これと比較しても、今回提案させていただいている政令改正は、十分可能ではないかと思うのですが。

岡崎課長：よろしいですか、続きでやりますか。4の(3)、15ページをお願いしたいんですけど。

八代主査：高校生ですね。

岡崎課長：高校生です。この、これについては、どうも若干誤解されているのではないかと私ども思っておりますが、高校生の職業紹介をハローワークの専管ということで位置づけてる、ということは全くない、という風に思っております。

八代主査：何かハンコを押してもらわなきゃ駄目だという話を聞いたんですが。

岡崎課長：いや、それですね、3のところには書きましたが、これは学校との関係において、ハローワークで、学校の先生の方が必ずしも求人の確認その他が慣れてない、ということもあるのでハローワークでやっていると。従いまして、民間が高校生向けの職業紹介をやられる際に、ハローワークが確認するとか、そういうことにはなっていませんし、民間がやられるかどうかについては、それは、私ども何の制約もしているつもりはないということです。

八代主査：それは学校の制約だ、ということなんですか。

岡崎課長：いえ、だから、やられてですね、求職者がどうやって来るかどうか、とかというのは、それは民間企業としてのやり方だけじゃないかと思うんですね。

八代主査：ただ、民間企業の話の聞いたら、職安を通さなきゃ駄目だ、という

明確な指導があるという風に聞いているんですけども。

岡崎課長：それは、場合によってどこかの局で・・・

八代主査：文科省の方だということですか？

岡崎課長：どこかの局で何か間違ったことがあったとすればですね、これは私ども訂正しなければいけません、あの、私どもは、学校との関係で、学校で直接求人を受け付けるのは中々難しい面があるので、その分はハローワークが、まあ、代行というのも変ですが、確認してやっている。だから、民間企業が別途高校生向けの職業紹介をやられるについては、私どもは確認するつもりは全くありませんし、それはやっていただければいいのではないかと。

鈴木氏：15ページの1と3というのはですね、実は非常にびっくりする解釈でございまして、それは我々の誤解であった、民間事業者の一方的な誤解であったという御指摘を今頂戴しました。

改めて確認なんですけど、この「新規学校卒業者職業紹介業務取扱要領」というのは、今は存在していない？あるいは、いる？

岡崎課長：あります。

鈴木氏：いる。では、民間の事業者を拘束するものではない？

岡崎課長：ではありません。うちの業務要領ですから。

鈴木氏：これは、過去においても民間の職業紹介事業者の行為、つまり職業紹介行為を規制してきたものではなかった、と。

岡崎課長：ちょっと、ずっと過去までは私、あれなんですけれども、いずれにしても、この業務要領自体については、うちの紹介の内部のあれですから、民間との関係を規定したものではない・・・

鈴木氏：ということですよ。

岡崎課長：はい。

鈴木氏：あの、現実にはですね、各都道府県にあります労働局さんの解釈はこれと恐らくイコールではないような気がしています。というのは、高校生向けの職業紹介を、あるいはそれに近しい支援を行おうとした時に、労働局と協議をした上でなければ実施できない、ということが実際にあります。労働局の方からは、民間の職業紹介事業者さんには高校生の職業紹介事業はできないですから、という風に言われているんです。恐らくその根拠はこの取扱要領ではないかと思うんですけども、それは誤解だということで認識してよろしいですか。

岡崎課長：もし仮に、ですね、どこかの局でそういうことがあったんだとすれば、それは誤解ですので。もしそういうことがあったとすれば、私の方で正さなければいけないことだと思います。

八代主査：正す、というのは正確に言いますと解釈通達を出していただける、

ということはいいいわけですよ。

岡崎課長：もし、本当にそういう事実が色んなところであるということであれば、ですね。

八代主査：いや、これは幅広く聞いておりますので、そういうことを仰るなら是非通達を出していただきたいと思います。それはよろしいですか。

岡崎課長：それは、何らかの形で、誤解がないようにしたいと思います。

鈴木氏：ただ、求人事業主としては、当然ハローワークにその求人票を届け出て、受理印を押してもらった後に各高校に求人票を送るという、この流れはこれこれであるわけですね。

岡崎課長：学校との関係ではありません。

鈴木氏：あります。

岡崎課長：学校との関係ですよ。

鈴木氏：例えばですね、民間の有料職業紹介事業者が、企業から求人を受理することは何の差し支えもなくできるということなんですよ。あくまでも高校に求人を申し込むときにはハローワークを通じてその求人を出すということなんでしょうか。

岡崎課長：すみません、あの、民間事業者が、私どもとは関係なく求人を確保して、それを前提に、まあ学校が、じゃあその、うちの生徒をですね、求職者として登録してやってください、と言うかどうかは、それはもう高校の話ですから、私どもは口は出せませんが、そこで、高校の方がどうされるか、というのは高校の話じゃないかと。

一般に、高校とも関係なく、うちは高校生向けの求人がありますからどうぞ、こういう形で広く求職者を募集されるか、高校と何らかの関与をつけられるか、そこはまあ、やり方ですし、高校と関与をつけるかどうか、というのはそれは高校の話であって、私どもの話ではない、という風に思っております。

鈴木氏：例えば、高校生を採用したいという企業が、直接高校に求人票を出す場合はハローワークさんを通じてちゃんと受理印を押してもらったものを各学校に送ります。これはこの流れでよろしいわけですよ。

岡崎課長：そうです。

鈴木氏：ただ、一方、同時に、民間の事業者を使って高校生を採用する、というのはこれは全然問題なくできます。その場合には、ハローワークに求人を出す必要もなければ、所定の書式、求人票の様式を使う必要もない、ということでもよろしいですか。

岡崎課長：そうです。

鈴木氏：これは非常にびっくりしました。長らくそういう風な認識をしてなか

ったものですから。

岡崎課長：ちょっと、そういう意味で、もし、どこかの局、あるいは、多くの局と言われましたけど、そういうあれがあるとすれば、それは誤解に基づくものだと思いますので、そこは私ども整理をちゃんとしなきゃいかんと考えています。

鈴木氏：ありがとうございます。

小畠専門委員：以前お願いしてやっていただいたこともあるのですが、解釈に疑義がある場合には、ネット上でこのように解釈される、ということを示していただけないか。

岡崎課長：それは、どういう。

小畠専門委員：職業紹介関連だったと思いますけれど、派遣についてもあったように記憶しています。

生田課長：あの、いろいろな通知類でですね、民間の事業者の方も含めて、知っていただいた方がいいようなものについては、インターネット上で公開する、ということをやっておりますけれども、そのこと自体は必要性があれば簡単にできますが。

小畠専門委員：違いますか？

生田課長：いや、どの程度の数の問題が起きているのか、状況につきまして、判断する必要もあると思いますので、ある程度の数の疑いがあるとすればですね、それは周知した方がいいということになると思います。それは、状況を見て対応していきたいと考えます。

岡崎課長：では、続けて。4の(4)長期失業者の民間委託の関係であります。

これにつきましては、規制改革会議等の御指摘や、経済財政諮問会議の色々な議論を踏まえて、今、長期失業者について、民間委託ということで始めたものですが、その際、私どもも、ある意味ではわが国としては初めての試みということもあるので、私どもだけで制度設計するのは中々難しいのではないかと、ということもあります。

まあ、そういうことで、任意職業紹介事業者の団体の方、あるいは学識経験者等に入っていただきまして、どういう枠組がいいかどうか、という検討をしたわけでありまして、まあ、私どもとしては、検討結果を踏まえてシステムを作ってきたと、こういうことであります。

で、まあ、予算の枠もありますので、年間5,000人ということで、それ自体は予算上もセットでやっております。そうした際に、長期失業者というのはある意味では次々出てきますから、年間で一時にというのは難しい、ということで、まあ四半期ごとにしているということでもあります。

そういうことで、地区割りその他を考えて、退職者125人と、こういう

ことで始めたわけであります。

当初、第1期はそれでやったわけでありますが、この状況を総理に御説明したところ、どうも、1地域で1事業者ではきちっとした競争、あるいは比較ができないのではないかと、こういう総理からの御指摘を受けたわけであります。

従いまして、民間事業者からの応募状況等でですね、2つ選ぶのは難しいようなところもありますので、比較的民間の応募が多いような地域については、複数整理すると、こういう形で第2四半期からそういう形にした、ということであります。

いずれにしても、こういうことにつきましても、変更にあたって業界団体等を通じて意見を聴取したわけでありますが、中小の事業者から見ると125は多すぎるというような考え方もあったということでありますので、まあそれはそれでいいのではないかと、こういうようなお話を受けております。

それから、現に受託している事業者と色々な形で意見を聞いているわけですが、そういう中で、半減して63とありますが、そういうことであっても、それは民間企業としては採算が合うと、こういうような話も受けております。

まあ、これは1社でありますから、全部がそうか、という御議論があるかもしれませんが、そういう話も受けております。

で、あの、継続性ということについては、1回受託した場合には1年間の継続的な支援ということになりますから、そういった意味で、125については1年間の支援が保障されている、やっていただける、ということになっております。

それから、口の部分で、委託契約書の話がございました。これにつきましては、検討会で色々議論した結果を踏まえたものであったわけですが、私もこういう委託というのがはじめてだったということもあって、他の委託の引き写したということでありますが、どうもこの事業の中で著作権とかそういうことをうちの方に帰属というような中身でもない、ということもありますし、まあ、こちらからもこういう御意見もあったんで、第3四半期、今回契約したのからこれは落としているという状況であります。

八代主査：どうもありがとうございます。次はまたちょっと違う話なので、ここで少しいいですか。どうぞ。

鈴木氏：すいません、口の箇所に関しては、先ほど御説明いただいたように、早速もう委託契約書から削除されているということですよ。それは大変ありがたいことですし、感謝します。

それから、色々な経緯があって、1回当たりの委託規模が当初の125人

から63人になったわけですが、もう少し小さな事業者でもできるようにという意図はそれはそれでありだな、と思うんですけども、ここで申し上げたのは、1回当たりの委託規模あるいは事業の継続性というのはですね、1回受託をすれば125人乃至は63人の方に1年間サービスを継続するという意味の継続性ではなくて、四半期ごとに入札がありますが、125人とか63人というスケールで1年間ではなくて、もっともっとたくさんの方の受け入れが3年とか5年連続してできるような見通しが立たないと、事業者としては投資がしにくいということを申し上げたかったんですね。

つまり、新たに求職者の方を受け入れるということになれば、既存の施設、什器備品も含めてですが、これだけではまかないきれない。とすると、新たに物件を手配して什器備品も購入して必要に応じてカウンセラー、アドバイザーといわれる人たちも雇用してサービスを提供しなければいけない。そこでやはり二の足を踏む事業者が多くないだろうか、あるいは、そこに投資ができないがために、結果としてのパフォーマンスを下げる方向に作用していないだろうか、ということ懸念しているんですね。

ただ、一方で、これは始まったばかりの制度で、試行的にやっているという、そういった性質も帯びてますから、最初からというのは難しかったのだらうと思いますし、あくまでも要望としてご検討いただきたい点です。

それから、もう1つは、例えば、125人乃至63人の方たちが結果的にどのようなプロセスを経てどれくらいのスピードで再就職を果たすことができたのか、あるいは、どのような職業に就かれてどのような給与であったのか、あるいは雇用形態がどうであったのか、こういった結果が、とりあえず公表される予定がありません、というような返答を窓口になっている協会からは頂いているんですね。ですが、この結果については当然、一定の時期ごとに、委託者である厚生労働省としてきちんと取りまとめをされると思います。できうれば、よりよい状態で民間委託を実施していくためにも、個々の事業者に対してだけでなく、先ほど業界団体というようにお話もありましたように、そこを含めて事実を開示して、協議を是非していただきたいな、と思っています。

これは2つともお願いということになるやもしれません。

八代主査：後の情報開示は、当然のことで、これは税金を使ってやっているわけですから、どれだけの効果が上がったかというのは納税者に示す必要があるわけで、別に秘密を守らなきゃいけない、ということはないわけですよ。

岡崎課長：あの、協会の方は委託の事務をやっているというだけの部分がありますので、そういうお答えだったんだと思いますが、私どもとしては、どうせ、誰がとかそういうのは別としまして、この事業としての政策効果、政策

の効果、これは評価しなきゃいかんと思っておりますし、その際、私どもだけでというつもりはありませんので。

ただ、まだ、一番最初でも4月の半ばでしたかね、契約して、1年間の支援とこういうことになっている中でありますので、少なくとも1年間やった状況を見ないときちっとした議論は難しいのかなと思っています。ただ、時期が来た場合に私どもだけで情報を隠してですね、とかそういうつもりは全くありません。そこはそういう形でやりたいと思います。

八代主査：この、中小の事業者にとって賛同が得られているというのは何か官公需法みたいなイメージがあってですね、やはりこれは別に中小事業者の事業機会の拡大が目的ではなくて、就業困難者がいかに就業できるか、というパフォーマンスが中心なんで、ある意味では別に大手がやったっていいわけですし、あまりこういう賛同と言うのを重視していただいても困るわけですよ。ですから、そこはやっぱりパフォーマンスをきちんとやる必要があるという風に思います。

それから、やはり、今話があったみたいに、もしこういうことを、長期失業者をちゃんとやるのであれば、それなりの投資がいるわけで、何か、誰でも小手先で簡単にできるような仕事ではないんじゃないかと思っておりますし、それから、これはちょっと別途別のところから聞いたんですが、この長期失業者就職支援事業において、民間事業者がマッチングしたときに、自社物件というんですか、自分の求人先にマッチングしたら初めて報酬が得られるけどハローワークに来た求人先にマッチングしたらそれはハローワークの求人情報なんだから手数料は払えません、コンサル料だけだ、ということだと聞いたんですが、それは正しいんですか。

岡崎課長：あの、ハローワークの求人というか、私どもは、ハローワークが受ける求人情報は色んな形で提供してますので、それを前提に当該事業者の方が求人先ときちっと話をした上で紹介していただければ、元がハローワークの情報だったかどうかということで、区別をしているということはありませんが、ハローワークの求人、こう、何ていうんですか、色々なノウハウについての指導をした結果、御本人がハローワーク行ってハローワークで紹介を受けた、ということであれば、それはその事業者が紹介したことにはならないだろうと。

ですから、そこは、事業者の方で私どもの求人情報を活用していただくのはいいと思っておりますし、それを前提に、やはり相手先ときちっと、こういう求職者なんで、ということで話をしていただいて、そこで結びつける努力をしていただいているかどうかということで判断している、ということです。

だから、本人がハローワーク行ってですね、ハローワークで紹介を受けて

就職しました、というものについてはそこでの紹介とはカウントしていない、という考え方です。

八代主査：だけど、ハローワークはいわば手続きをしてるわけで、実際は長期失業者の人が結果的にハローワークでの求人に応募して手続きして入ったからと言って、そこまで仕上げるための一種の再訓練というかノウハウを教えるとか、その努力は別に民間事業者がやっているわけですよ。

ですから、その、マッチングということなんですけれども、結果的にハローワークに来た求人情報であれば最終的にハローワークで手続きするのは当たり前なんですけど、それをもって結果的にハローワークの求人情報先にマッチングしたのであれば報酬が得られないということになると、何か非常にインセンティブとしては落ちてしまうんじゃないかと思うんですね。手続きは別に最終的にどっちでやったっていいんですが、やはりハローワークの求人情報というのは一種の公共財であるわけですし、別にそちらは何も独自の事業者ではないわけですから。どんどんそれを民間事業者が活用して失業者が1人でも減ればいいわけなので。なんかそこでハローワークの求人情報が自社物件かで差をつけるということが何か非常に、やや奇異におもってしまうんですけども、そういう公共財的な利用ということは当然同意されるわけですよ、ハローワークの求人情報というのは。

岡崎課長：まあ、求人者側の意向もありますけれども、私どもとしては、求人者が、求人情報として公開してもいいというものについては、インターネットでも公開していますし、いろんな形で提供しています。従って、それを公共財としてですね、活用して就職していただくことについては、それはいいことだろうと思っています。

ただ、今回のこの長期失業者の民間委託ということで、これは就職支援の部分と現実に就職させたかどうかという、2つに分かれて、最初の段階の部分の評価は一応20万ということになっていると。で、就職に結びつける、求人者との話もきちんとしていただくと、それでそこに就職すると、更に定着というところも含めてでありますけど、そういう場合は更に10万円ないし30万円上乗せすると、こういう仕組みであります。

その就職支援の部分については20万円という評価になっておりますし、ハローワークの求人情報を、最初にハローワークに来た求人だから駄目と言っているつもりはないんですが、その、それを活用して、民間事業者として求人者との結びつけをきちんとしていただいて、要するに求人者と話をして自分の求人として結びつけていただければですね、それは評価していると、こういうことですので、そこは私も実は就職支援の部分と紹介就職させたという部分ではやはり評価、インセンティブを変えていく必要はあるのではな

いかと、こういう風に思っているところです。

鈴木氏：御趣旨はよく分かります。結局、職業紹介をしていないじゃないかと。

手続きとしてはハローワークさんの求人先に紹介する場合には民間側でもその企業と連絡をとって改めて求人受理をした後に職業紹介をすればいいではないか、というような御指摘なんだろうと思うんですね。まあそれはそうかなと思う反面、既存の窓口が使えるのであれば、ハローワークさんを通じて職業紹介をしていただく方が自然だったりすることが多いわけですよ。何かこう、もうちょっと上手いやりようがないかな、というのが気にはなるんですね。ハローワークさんの求人を使うケースが非常に多いというのが1つ。

それから、一般的な再就職支援会社、受託事業者としては再就職支援会社が圧倒的に多いわけですが、一般的な再就職支援の手法として、自律的な活動を支援するというのは極めて重要な仕事なわけですよ。当然その中にはハローワークだけではなくて御本人の色々なつて、例えば、友人、知人、あるいは前の取引先の関係といったところを通じて仕事を紹介していただくというケースがかなり多いし、かつ、そういったルートで就職をした時の就職決定確率はかなり高いということは諸々の研究で明らかにされています。ですからそういうケースを尊重するわけですが、これはノーカウント。何故なら職業紹介をしていないから。従って、決定に関する10万円と定着に関する30万円の委託費が支払われない。見え方としては、20万円の売り上げが立つ事業にしか見えないんですね。そこはもうちょっと民間のインセンティブを引き出すための工夫というのができるような実感があります。

せっかく民間委託を進めていこうという流れにありながら、片一方でブレーキを踏んでいるような、まあ、踏まざるを得ないということもあるんでしょうか。これもお願いということになります。まだまだ見直しができる可能性があるなあ、ということを感じています。実績を踏まえて、あるいは、結果どうしてそういう風になったのか、という点を踏まえて是非建設的な議論をさせていただきたいなということを思っています。

岡崎課長：そこはその、就職支援、色々な形のノウハウの提供とかの部分の評価として20万円が適当かどうか、という議論にもなるんだろうと思うんですね。私ども、やっぱり就職支援という部分と就職を結び付けているという部分とは、やはり2段階はあるだろうと。で、その評価とかインセンティブとか、そういうことは事業の受託を検討される中であるだろうとは思いますが、そこを就職支援して後は色々な形の就職があるというのは、それはそれでいいと思うんですが、それを含めた場合の適切な報酬額は、ということはまだちょっと違う議論として、それ自体をもとから議論しなければいけないことにもなるのかな、と。

で、私どもとしては、これを始めたのは、就職支援だけではなくて、紹介まで包括的に委託するように、と言われたので紹介の部分が重視されている議論かな、ということでこういうシステムを考えて報酬体系を考えたということですが、今、仰ったような形であれば、むしろ、紹介までということをおまわり言わずに、就職支援について民間がどういう風にと感じにもちょっと聞こえたんですけれどもね。その辺、紹介ということをおまわり重視されないで、就職支援と、その結果どこで就職しようか結果として就職すればいいじゃないかということであるとすれば、あまり紹介と包括して、というのではない形の議論というのもあるような気がしますけれども、ちょっとその辺、色々な見方があると思いますけれど。

鈴木氏：すいません、繰り返しになって申し訳ないんですけど、職業紹介、職安法で規定している職業紹介に限る必要はないと思っているだけであって、決まる、ということをおまわりとした制度設計である必要はあります。あるいは、決まるだけじゃなくてちゃんと定着する、ということをおまわりにした制度設計である必要は絶対あります。そのような設計になっていることについては非常に正しいという風に私も実感しています。ただし、手法については、何も職安法の職業紹介に限る必要はないんじゃないでしょうか。そこはもっとも色々なチャンネルをおまわり認めていった方がパフォーマンスが上がるような実感を持っています、ということです。

八代主査：それからもう1つ別の視点なんですけど、これは正社員で就職した場合に限るわけですね。

岡崎課長：正社員というか、要するに雇用保険で被保険者になっている、ということで判定しています。

八代主査：そうすると、パートとか派遣は駄目なわけ・・・まあ、派遣でも派遣元の社員ならば、それはいいんでしょうけど、いわゆる常用じゃなくて、登録派遣は関係ないんですかね。

岡崎課長：登録派遣で登録されただけではちょっとまずいと思うんですけど。

八代主査：まあ、要するにパートとか派遣は除く、ということですよね。

生田課長：パート労働者でもですね、あるいは派遣労働者でも、1年の雇用見込みがあればですね、雇用保険の適用にしておりますので、実際はその、例えば派遣会社の例で言いますとですね、ほとんどの登録型の派遣労働者が被保険者になっていると思っています。色々なデータを見ましても、ですね。

ですから、安定的に働くと評価される人は、この対象になる、という整理です。

八代主査：派遣でも1年間働く見込みがあれば雇用保険の被保険者になれるんですけど。何か前ちょっと議論したときに、なれないという・・・今は変

わったんでしたっけ。

生田課長：少し前からそうなっています。派遣会社の方ですね、1年の雇用見込みがあります、と言ってもらえればですね、被保険者にしておりますので。だから、ほとんどの方が被保険者になっていると思います。

八代主査：雇用保険の被保険者資格に等しい、ということなんですね。

生田課長：そうです。

注）長期失業者の民間委託において、委託費の対象となる「就職」とは、有料職業紹介事業者の職業紹介により、対象者を雇用保険の一般被保険者（短時間労働者を除く。）として雇い入れ、かつ、対象者を相当期間引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる場合をいう（民間委託による長期失業者の支援事業仕様書別紙 委託契約書第14条第1項）。

これにより、登録型派遣労働者については、委託費の支給の対象となる就職として評価しないこととされている（上記仕様書7（2）イ）。

八代主査：分かりました。どうもありがとうございます。

岡崎課長：4の（5）、雇用保険制度の見直し、というところであります。雇用保険受給者についてハローワークでの求職登録を義務付けているというか、そういった点の話であります。

私どもとしては、これは、ハローワークの職業紹介についてですね、民間との関係でどうこう、という議論ではなくて、これはあくまでも雇用保険の失業認定をきちっとやる、というシステムをしておかないと、雇用保険財政その他の面から見て大変なことになるのではないかと、こういう思いであります。

そういう中で、これも何回か御議論いただいているところでありますが、要するに、失業という認定そのものについては、相当私どもは難しいということをお認めしております。そういう中で、求職活動自体は、ハローワークで必ずしもやっていたかなくともいいわけではありますが、認定手続きをしていく中で、やはりちゃんとした就職活動をしていないのではないかと、あるいはその、あまりにもえり好みをしているのではないかと、というような場合については、やはりハローワークとしても、場合によっては適切な、私どもとして適切と思われる就職先を示して斡旋すると。それを受けるかどうかで場合によっては支給制限をするかどうか、という、こういうシステムとしては残しておく必要があるだろう、とこういうことでもありますので。

ですから、あくまでそれは雇用保険制度の認定という観点からやっているということでありまして、それを超えてですね、ハローワークで必ず求職活動していなければいけませんとか、そういういうつもりもありませんし、その関係において、むしろ私どもとしては、先ほども先生も仰ったように、最

後に就職していただくことが一番重要でありますから、適切な民間事業者で就職試験を受けているのであれば、それはむしろ非常に歓迎すべきこと、とこう考えているということでもあります。

ただ、さっき言ったようなこともありますので、ハローワークでの求職登録をしないでもいいじゃないか、ということについては中々難しいのではないかと、思っておりますし、諸外国その他でもどこで求職活動をするかどうかとは別として、やはり失業給付等を貰う場合には公的なところでも求職登録はする、というのが通常システムだと、こういう風に思っております。ただ、これはあくまでちゃんと就職活動をしていないような場合についての最終的な雇用保険財政等を含めた適正な対応と、こういうことでやっておりまして、それ以上の主旨もありませんし、むしろ、民間を活用して就職していただけるように、我々としては望んでいると、こういうことでもあります。

それで、他の濫用防止の方法についての話もございます。ただ、我々も雇用保険制度をずっと運用してきている中で、色々難しい状況の中で色々工夫しながらやってきたところでもありますので、他にもあるんじゃないかと言われても私どもとしてはこの50年を超える経験の中で、中々、最終的な歯止めとしてはですね、こういうものがないと厳しいのではないかと、こういう風に思っているということでもあります。

八代主査：いや、濫用防止というのは非常に難しいのは本当によく分かるんですが、ただ、ハローワークだって個人のプライバシーに関わることで、そう、何ていうかやっぱり限界があるわけで、やっぱり一種のマニュアルに基づいて、例えば、色々質問されているわけですね。であれば、まさにそのマニュアルを民間事業者が代行してそのとおりハローワークの職員と同じことをやる、ということで、何故そこで公務員か公務員でないかで差があるのかどうか、というのが1つの問題意識であるわけですし、今、繰り返し言いますが、駐車違反取締業務を警官ではなくて民間の人ができる時代になっているわけで、似たようなことができないか、という問題意識なんですけれども、何か補足事項ありますか。

生田課長：では、民間の紹介所とハローワークがあって、失業の認定自体はハローワークでやっているわけですがけれども、実際に失業の認定の場面におきまして、求職活動をしているかどうかというのを確認する必要があります。その時に、色々な求人をですね、提示して職業紹介を打てる、という余地が残っていないとですね、求職者の態度を見て厳格な失業の認定を行うことは難しいという風に思っております。

民間の紹介所で例えば失業の認定もお願いし、あるいは職業紹介もお願いする、というケースを想定しますと、例えばですが、民間の紹介所で持って

いる求人は求人手数料は当然入りますんで、そういったものを重点に紹介するということになりますと、例えばハローワークが持っている多様な求人を、民間の紹介所の方で提示して、従わないときは給付制限をかける、といったような運用が実際は果たして可能かどうか、という問題と、あとは失業の認定により収入を得るのに、その前提としてですね、色々な求職者に来てもらわないといけないわけですけども、そうしますと失業の認定行為自体に問題の生じる可能性がある、要するに甘くなる可能性があるというような心配をしております。

それで、失業の認定につきましては、駐車違反を取り締まるのとは大分違っていきまして、その時その場にある求人を見て、本当に積極的に職業紹介あるいは職業指導をして、厳しいことをとにかくどんどん言わないといけないものでございます。ですから、なかなかですね、民間の方をお願いする、ということが今の現状としてですけども、難しいんじゃないか、という感じを持っています。

八代主査：分かりました。ですから、要するに幅広い求人先を確保していないと、就業意欲が沸かない、と。しかし、民間は必ずしもそんなハローワークほどたくさんの求人を持っていないから、というような1つの論拠ですね。まあ、脅かすかどうかというのは別の話ですけど。

よろしいですか、ちょっと時間もあるので。では、その次お願いします。

岡崎課長：高齢法の改正の関係でございますが、これについては、高齢者雇用と若年者雇用の関係というのは、国会審議の際にも議論になったところですが、まあ、私どもとしては、今後も・・・社会の中で、長期的に見れば、やはり高齢者にもきちっと活躍していただけるようなシステムにしていく必要がある。高齢者雇用についても、直ちにということではなくて、年金の制度改正その他色々な流れの中で徐々にやっていこうと、こういうことでもありますので、それはそれで、やはり必要なことではないか、こういう風に思っているところであります。

で、若年者は若年者で、その抱えている背景その他を見た上で、対応していくということが重要だろう、こういう風に思っております。若年者のために高齢者を早く辞めた方がいいとかですね、そういうことには必ずしもならないと思います。

八代主査：それは当然ですね。

岡崎課長：社会全体の考え方で進めていく。まあ、こういうことではないか、と思っております。

八代主査：だから、若年者のために早期退職を、というのではなくて、ただイコールに、その、高齢者だから継続雇用とか定年延長というんじゃないで、

決してその、早く辞めさせろってことではないと思いますが。

次の4の(8)に。

岡崎課長：では、4の(8)、しごと情報ネットの関係であります。あの、しごと情報ネットにつきましては、これはまあ、御承知かと思いますが、いわゆるポータルサイトでございますが、民間職業紹介事業者とか求人情報提供事業者がそこにアクセスポイントを置いていると、こういうシステムになっている、ということでもあります。

私どもとしては、これは、私どもはハローワークインターネットサービスを含めてであります。ポータルサイトとしての機能ということであって、それがあからということでは他の求人情報提供事業者のビジネスの機会を大きく制約しているとか、そういうことにはなっていないのではないかと、こういう風に理解しております。

そもそも、このしごと情報ネットについては、規制改革推進計画、まあ、前の計画であります。そういったものに基づいてやってきているということでございますので、そういう中でやってきているということでもあります。

それから、(8)のはしごと情報ネットと離れたような部分になって、あれであります。助力が要か自力求職が可能かで、ですね、役割分担して分けてしまうというのはどうも求職者のほうについてそういう仕分けというのは中々難しいのではないかと、というのが私どもの考え方です。国は国で色々な求人確保しておりますし、民間事業者は民間事業者でそれぞれ求人確保しておられるわけありますので、むしろその確保している求人に適合するほうに求職者というのは基本的には流れていくのではないかと、こういう感じを持っておりますし、その中で、求職者の就職可能性、助力が要かどうかで分けてしまうというのはどうも、かえって上手くいかないのか、という感じを持っております。

むしろ、例えば長期失業者等、むしろ助力が要で、就職のノウハウを提供するというような部分については、今回はかえって民間に委託したりと、こういうことにもなっているわけありますので、どうもこの区分けはあまり適当ではないのではないかな、こういう感じを持っているということでもあります。

(8)続けて説明しますが、しごと情報ネットの関係です。掲載求人についてチェックできるかどうか、と、こういうことではあります。これは外国、例えばオーストラリアにあるようなですね、求人者が直接アップできるシステムではありませんので、ハローワークの求人はハローワーク、それから民間の求人は民間が受け付けた求人ありますので、そこらへんのチェックは通常の場合と同じに出来ているはずだ、と、こういう風に思っております。

す。

八代主査：チェックというのはハローワークも一種のブラックリストみたいなものを持っておられて、ここの求人は拒否する、ということができる、ということですか。

岡崎課長：だから、ハローワークは求人を受け付ける際に社会保険の加入状況等をチェックしておりますので、それでやってますし、民間のほうがあっさりされている部分について民間事業者が、まあここには民間もやっていると書いてありますので。勝手にというか、求人者が自分でアップできるシステムだったらこういう議論はあるかな、と思いますがそういうシステムにはなっていないので、大丈夫だろうと、こういう風に思っております。

八代主査：今までちゃんと社会保険の加入状況はチェックしておられると。

岡崎課長：あの、ハローワークはハローワークで。

八代主査：で、加入していない事業者からは求人を拒否する、ということになっていますか。

岡崎課長：えーと、ハローワークの求人のことですか。

八代主査：はい。

岡崎課長：拒否するというか、入るように指導している、ということですね。

八代主査：その企業に対してですね。

岡崎課長：企業に対して。

八代主査：だけど、紹介はもう別に無差別でやっているわけですね。だから求職者からみればその企業が社会保険に入っているか入っていないかは分からないわけですよ。

岡崎課長：入っているか入っていないかは社会保険の適用状況ということで、求人、紹介する際にですね、情報はきちんとやっていますが、私どもとしては、むしろ社会保険に入っていただく立場ですので、求人を受け付けないで入るということではなくて、むしろ、労働保険にちゃんと入れ、という指導をしている、というのが現在のやり方だと思います。で、社会保険についても当然入っていただく、というのは、まあ同じ厚生労働省でありますので、そこはそれでやっていかなきゃいかんだろうと思っています。

八代主査：ただ、社会保険にも入っていない企業というのは極めて労働者にとって危険な企業の可能性が大きいわけで、我々が考えているのは逆に労働者保護のためにそういう求人企業はシャットアウトすべきではないか、という問題意識なんですよね、労働者保護のために。ですから、それは社会保険庁が一生懸命入れるのはそれはそれでもちろんやらなきゃいけないですが、それと、何というか、また違う話じゃないだろうか。例えば暴力団関係だとかオウム関係の企業が求人していた時には当然シャットアウトしなければいけ

ないわけで、そういうことが今の仕組みでは出来ていないんじゃないか、という懸念なんですね。特に、このしごと情報ネットの場合には、ですね。

岡崎課長：ただ、そこはですね、しごと情報ネットと直接からむ話ではないのではないかと。というのは、私どもがしごと情報ネットに上げているのはハローワークインターネットサービスを通じてであります、ハローワークインターネットサービスの求人というのは、要するにハローワークが受けつけた求人です。

従って、先生の御指摘は、しごと情報ネットというよりは、むしろハローワークの求人受付の際の求人拒否をどこまでやるか、そういう話になると思うんですね。

八代主査：そういうことですね。

岡崎課長：そこはその、私どもとしては当然、企業の義務でありますから、社会保険、労働保険にきちんと入っていただくことは当然だろうと思っておりますが、それとその、そういうことがあってはならないのは事実ですが、全部求人拒否してしまうかどうかということについてはですね、それは求人受付の原則等とのからみの中でどこまでそれをやるかと。むしろきちっと入っていただくようにですね、していくのが我々の務めではないかな、とこういう風に思っているわけあります。

八代主査：それは建前としてはよく分かるんですが。

ですから、繰り返し言いますが、別に社会保険に入るかどうかは社会保険庁の問題であって、我々は労働者保護の立場から社会保険にも入っていないような企業は、極めて、賃金も払わない可能性があるんじゃないか、という意味で危険な企業じゃないかと。それで、なぜネットと関係があるかということ、私が聞いた情報では従来のハローワークであれば、いわばそれがよき裁量行政の形で、担当者の人になるべくそういう企業には紹介しないようにチェックしておられたと。それがネットではできなくなったという話を聞いているので、あえてからんだだけの話でありまして、建前としては、もちろんそういう裁量はしてはいけないことになるから、あまり公に言う話ではないと思うんですけど。

では、続きをお願いします。

岡崎課長： であります、就職困難者の助成金、これは特定求職者雇用助成金だと思っておりますが、これについては、雇用保険3事業全体についてであります、ちゃんと目標を設定して、成果をとということで、これについては、2にありますような形で活用した人についてのその後の定着状況を見ているということであります。支給対象となった労働者とそれ以外の労働者、雇用保険のデータでつき合わせたところ、受給した方の方が離職率が低い、まあ定

着状況がいいと、こういう結果になっているところでもあります。我々としては、いずれにしても色んな形でフォローアップ、要するに助成金がきちんとなっているかどうか、これは色んな形で検証しなきゃいかんと思っていますので、今後とも色んな形でやっていきたいという風に思っております。

それから、うちの関係だけではない、32ページであります、地域の雇用創出の基金の話であります。これについては、雇用情勢が非常に厳しいという状況の中で、一次的、二次的なつなぎ雇用の場を提供すると、こういうことでやってきた仕組みでございます。

で、2のところにありますように、これは2回に分けて、若干制度を変えてやっておりますが、一度は平成11年度の補正予算で作りまして13年度までやった2,000億の事業、それから、13年度補正及び14年度補正で予算措置をして今年度末で終わるわけではありますが、総額4,300億円です。

地域配分ということではありますが、次のページに表で示しておりますが、そういうような形で、各県の雇用情勢とか求職者の数とか、そういったもので割り振って各都道府県に基金をこういう形で作った、とこういうことです。

八代主査：これは各都道府県の直用ということなんですか。

岡崎課長：違います。雇用保険で基金を作って、都道府県が基金を作ってですね、それを活用して都道府県ないし市町村が一部直用でもいいけども基本的には民間企業等に事業を委託するという形で、その事業の委託を受けた企業が何らかの形で事業に必要な労働者を新たに雇うと。その際はこれはつなぎ雇用と、つなぎ雇用を創出するという主旨でありますので、原則6ヶ月未満の短期雇用でやっている、というシステムです。

八代主査：だから、必ずしも人件費ではなくて、事業費にもなっている可能性があるわけですね。

岡崎課長：一部事業費になっていきます。

八代主査：一部というか・・・

岡崎課長：あの、人件費比率は決めていますので、8割以上人件費ということになります。

八代主査：ああ、なるほどね。極端な場合、公共事業に使われている可能性もあるわけですね。

岡崎課長：公共事業は駄目だという・・・

八代主査：駄目なんですか。

岡崎課長：建設工事等は駄目だと。

八代主査：建設工事は駄目なんですか、なるほどね。

岡崎課長：あの、要件は色々つけているので。

八代主査：分かりました。よろしいですか。じゃあちょっと時間もあるので。  
じゃあ、職安関係はこれで全部ですか。

岡崎課長：最後に、私立学校の雇用保険については、要するに我々としては一生懸命やっけていく、ということでありますが、13年1月の段階で約1割だったのがですね、色々取り組んで2割に近づいてきているというような状況であります。私どもとしては、国立大学が非公務員型の独立行政法人になったということで、まあこれは全部入っていただけてますが、これを契機にですね、最後の追い込みにかかるということで、注にも書きましたけども、まあ、新たに適用になった場合にですね、遡及するかどうかということで特別な扱いをしてきたところもありますが、そういった取り扱いも、まあ来年度限りということにする、ということで、もう、とにかくそれまでに、入るべきところは全部入っていただく、という覚悟でやっけていくと、こういうこと  
であります。

八代主査：それではどうもありがとうございました。また今後ともよろしくお  
願いします。

(職業安定局 退室)

八代主査：他の局の方、どうも大変お待たせしました。

妹尾課長：よろしければ、紹介事業にも関係しますので。能力開発ですけれど  
も、28ページを御覧ください。4の(9) 訓練と紹介の一体的な可能性に  
ついて、とこういうことですが、まずイの方で、職業訓練、まあ、  
求職者訓練ということになるんだと思いますが、それと職業紹介事業を一体  
的に運用することが必要ではないか、とこういう御指摘でございます。

それは全くそのとおりでございます、法律上もですね、職業能力開発促  
進法上も、職業紹介と職業訓練は連携して行うべきだと、こういう風に定め  
られておりますし、実際の運用上も、まあ、2のところにも長々と通達の名前  
が書いてありますが、この通達などに基づきまして、3のところにも具体的な  
連携内容ということで、訓練を始める際、どういう訓練を始めるかというこ  
と、それから訓練期間中の職業紹介の支援、それから訓練が終わった後、ま  
あ、不幸にして訓練が終わるまでに就職できなかった場合にも更にフォロー  
アップをしていくと、職業紹介機関と連携してフォローアップしていくんだ  
と、こういうことを定めております。これが現状でございますので、御指摘  
の主旨に合っているのではないかとこのように思っております。

それから、口ですね。30ページになりますが、同じ訓練事業と紹介の一  
体的な活用の可能性についてと、こういうことで、口のところで御指摘いた  
だいていますのは、公的な職業訓練を民間事業者に委託をし、その委託費の  
一部を民間の職業紹介費用に充てることによつてどのような問題点があるかと、こ

ういう御指摘なんですけれども、1のところに書いておりますように、まず、公的な職業訓練、離職者に対する訓練などを民間の学校などに対して委託訓練という形で現在大幅に委託をさせていただいております。専修学校でありますとか、大学、大学院ですとか、最近ではNPOなども委託先として活用させていただいておりますが、そこに、委託割合で示しておりますように、56%が委託訓練ということで、やらさせていただいております。

その際に、2のところにありますように、委託訓練を行っていただく民間協力訓練機関に対しては、再就職促進のために職業相談の実施でありますとか、求人企業の開拓ですとか、求人情報の提供などを貰っていただく、ということ委託契約の中で決めておりますので、こういうことは現に民間の教育訓練機関でやっていただいております。

更には、本年度からなんですけれども、なお書きのところにありますように、委託費の中の一部を訓練終了後の就職実績に応じて支払う、という仕組みを導入させていただいております。次のページ、31ページの別紙2というところの一番下、 にありますように、就職率のパーセンテージに応じてですね、支給額を段階分けしております、これで就職促進のインセンティブになるということで、これは本年度からですが、導入しておると、こういう状況でございます。以上です。

八代主査：はい、どうもありがとうございます。

鈴木氏：あの、確認なんですけれども、この場合、自ら職業紹介を行った結果として就職率が問われるわけではないですよ。つまり、許可を持っていれば職業紹介もできますが、許可をお持ちでなければ別に職業紹介を行わなくていいと。つまり、結果として就職率が70%以上であれば6万円プラス2万円がお1人当たり払われるということですよ。

妹尾課長：6万円プラス、というか・・・。

鈴木氏：6万円の内数でしたっけ、2万円というのは。つまり4万円・・・

妹尾課長：典型的に言えばですね、訓練実施経費としての5万円に就職支援経費として就職率に応じて0万円から2万円がプラスされるということです。

鈴木氏：それは職業紹介に限らないと。

妹尾課長：結果として。

鈴木氏：ありがとうございました。

八代主査：こちらの問題意識はですね、要するに、訓練と紹介というのは一体であった方が効率的ではないだろうか、つまり、訓練しているうちにその人の能力がよく分かるわけですし、紹介のために欠けている能力を訓練するという相乗作用があると思うんですが、民間なら一体でできるんですが、労働省では結局訓練するところと紹介するところが全く別なので、職業訓練校を

出た後ハローワークに勝手に行きなさい、という形になってしまうと、非常にもったいないんじゃないかな、ということで、民間に委託訓練制度があるというのは非常によく分かりましたが、もう少しそこをインセンティブを何とか付けるような形でできないか、という問題意識でございますが。

鈴木氏：すみません、もう1つ。

あの、これは厚生労働省さんの問題ではなくて都道府県側に問題があるのかもしれないですけども、例えば、東京では技術専門校というのがあって、ここと最寄のハローワークが連携をして職業訓練を行い、ある時期から就職活動をして職業紹介を受けるという風なことなんですけど、ただ、その視界の中には民間の事業者というのは全く入っていないんですよ。まあ、全くとは言いませんけれど、あんまり入っていない。とはいえ、一方で、ハローワークさんと上手く連携が取れているのかということ、そもそも、技術専門校、職業訓練校に入るときに、ハローワークさんを経由して手続きを踏んでおられるのでしょうか、就職する際には必ずしも十分な連携がとられているように思えないところもあります、というのが今、八代先生が指摘されたようなことなのかと思うんですね。だから、受託事業者が職業訓練と紹介を一体的に行う、というのが1つのスタイルですと。もう1つは既存の職業訓練機関と、例えば公的な職業紹介機関や民間の職業紹介機関とが連携してやるというのが、何か、制度設計上インセンティブを作っていくようなことはできないかどうか、というのは検討の余地があるのかな、ということだと思えます。

八代主査：まあ、また御検討を色々いただきまして・・・

妹尾課長：1つだけ。自治体の、都道府県の置いている訓練校についても同じような形で連携をするということにしておりますし、それから、訓練が終わった後、どの程度訓練できたか、能力アップしたか、という個々の情報については、それはハローワークの方へちゃんと送るようにしております。

そこは、あの、訓練が終わったらあとは勝手にハローワークに行けと、そういうことではない。

鈴木氏：そう、ハローワークさんには行くんですけど、民間事業者に行くという連携は取られていないですよ、ということなんですよ。

妹尾課長：それはないですね。

鈴木氏：ハローワークですよ。

妹尾課長：ハローワーク。

鈴木氏：ハローワークさんでいいんだろうと思うんですが、民間もありますよという視点がもしかしたら欠けているかもしれないと。つまり、自治体側でも色んな就職支援策をおやりになってらっしゃるところが増えてきましたし、

また、民間もその領域に出て行かれているところなので、そうした時に選択肢としてあらかじめそういうところが折り込まれていくと、もう少し手の結びようが出てくるのかな、と。技術専門校って敷居が高いんですよ、民間からは。自治体の機関です、我々はハローワークと組んでやっています、民間さんは関係ありません。あ、そうでしょうねと。まあ、それが現実だ、ということですね。

これは、厚生労働省の問題ではないのかもしれませんが。

八代主査：はい、どうもありがとうございました。

(職業能力開発局 退室)

八代主査：基準局の方、どうもお待たせして申し訳ございません。

上岡主任中央賃金指導官：それでは、3番の労働時間規制の適用除外に係る部分について説明させていただきたいと思います。この中身につきましては、ホワイトカラー、管理・監督者という部分かな、と思うんですけども、8ページにございますように、労働時間規制の適用除外につきましては、本年3月の閣議決定に基づきます規制改革・民間開放推進3ヶ年計画を踏まえまして、平成16年度中にホワイトカラー等に対する労働時間規制の適用除外に関する海外事例を調査することとしております。現在、この調査を実施しているところでございます。更に、管理・監督者の適用除外につきましては、同計画を踏まえまして、今年度、企業における運用実態等につきましてはの調査を行うこととしております。更に、この調査結果を踏まえまして、今般の労働基準法改正の施行状況を把握した上で今後の対応を検討してまいりたい、という具合に考えております。

八代主査：では、続けてお願いします。

苧谷課長：次のページにございますが、金銭賠償方式による解雇紛争の解決の件でございますが、解雇の、いわゆる金銭的解決制度につきましては、平成14年12月の労働政策審議会建議において、このような制度を設けることが必要である旨の提言をいただいているところでございます。

それを踏まえまして、審議会の方で検討いただいておりますけれども、その中で、申立てや、金銭の額等の在り方について、労使をはじめとする関係者から、様々な意見が出されました。労働側からは特に、金銭を支払う事により、労働契約を終了させる新たな権利を使用者側に与えることについて、色々懸念が出たところです。例えば、お金を払えば何でも解雇できるようになるんじゃないかというような懸念が出されました。一方、使用者側からは、例えば、使用者側からの申し立ての要件は厳しすぎるのではないか、あるいは、金銭を一律に決めてしまうと、どうしても零細企業にとって厳しくなるというような意見も出てございます。いずれにしても、こういう建議が

出たということと、その後の検討でこういう意見も出た、ということもありまして、今後も関係者の意見を十分に踏まえつつ引き続き検討を行っていくこととしております。具体的には、今年の4月から「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」を開催しておりますが、労働契約法制全般について広く検討を行っている中で、併せて金銭的解決制度の法律的論点等につきましても、金銭の額の在り方等を含めまして、検討を行っているところでございます。

八代主査：では、最賃の方もお願いします。

上岡主任中央賃金指導官：4の(2)の産別最賃の見直しにつきましてですが、当省におきましては、わが国における最賃制度に関しまして、産業構造の変化等を取り巻く制度と、制度を取り巻く状況の変化を踏まえまして、今後の労働市場におけるあるべき姿について明らかにすべく、労働基準局長が学識経験者を参集しまして、「最低賃金制度の在り方に関する研究会」を設置し、第1回を本年9月21日に開催させていただきました。ついでですが、実は第2回をただ今この時間に実施をしているところでございます。

当研究会におきましては、御指摘の産業別最低賃金制度の在り方を含む、最低賃金制度の在り方、全体の在り方について、来年春の報告書取りまとめを目指しまして検討をいただいているところでございます。

次に、資料的にちょっと付けてございますけれども、13ページを御覧いただければと思っておりますが、この研究会の開催要項のところの1の主旨目的の中ごろのあたりにも、この、規制改革・民間開放推進3ヶ年計画があるんだ、とか、また、検討事項につきましても、制度の、最賃制度の在り方の中に、産別最賃の在り方という形で御検討をいただく、という形になっております。委員の先生方、次に資料として、8人書いておりますけれども、慶応大学の樋口先生を座長にということで、御研究をいただいているところでございます。

山越課長：最後に、20ページをお願いいたします。「仕事と生活の調和に関する検討会議」でございますけれども、この検討会議は、昨年から開かれておりまして、働く者が生涯を通じてですね、仕事と生活の調和の取れた働き方を実現できるように、という観点から御議論いただきまして、この6月に報告書が取りまとめられたところであります。

この中ではですね、まず、働く者の意欲、能力とかを最大限発揮していくことが必要である、とか、あるいは仕事と生活についての意識が非常に多様化していると、そういったことを踏まえて、働く人個人個人が職業生活と、それから家庭とか地域とか学習といった仕事以外の、まあ、生活を、様々な形で組み合わせて、バランスの取れた働き方を自ら選択できるように、そう

したことが重要であると、こういうことが指摘をされております。その上で、様々な広範囲の問題につきまして、御提言をいただいているということでもありますけれども、この報告書の中で指摘をされました問題につきましては、その、御指摘の問題も含めましてですね、まず、こういった提言内容について報告書の周知を図っていく、ということをしていきたい、という風に考えております。その中で、関係者を含めまして、様々な方から意見を聞いていく、ということで対応していきたいという風に考えているところでございます。

八代主査：ありがとうございました。では、どうぞ。

小畠専門委員：もう時間もありませんから、1点だけお聞きしたいんですけど、時期的な問題ですね。先ほどその、改正法施行1年後、というのが派遣法との関係では言われましたけれども、例えば、この8ページの(3)に書いてある、今般の労働基準法改正の施行状況を把握した上で今後の対応を云々、と。現在の3か年計画期間中の法改正、ということで考えておられるのですか。確かタイムスケジュールでは、16年度のところは海外調査とあり、その後は空白だったと思うのですが。

上岡主任賃金指導官：労働時間適用除外につきましては、16年度、海外調査をする、ということで、これを実施をしました調査結果を踏まえて今後検討していく、ということで、この第3のところもございますけれども、そうしたことも踏まえまして、ホワイトカラー等につきましては、17年度中に検討を開始するべきかな、という具合に考えておるところでございます。

小畠専門委員：まだそれ以上の計画は立っていない、と。

上岡主任賃金指導官：はい。

小畠専門委員：分かりました。

八代主査：パートの概要については。

小畠専門委員：では、手短かに申し上げますけれども、この検討会議で言われた中で気になっている点が2点ありまして、1つは、そこに書かせていただいた、短時間労働者についても所定労働時間を超えれば割増賃金を出さなければいけない、という点と、もう1つは、時間単位の年休付与という考え方で、時間単位で付与を認めると確かに休暇自体は取り易くなりますけれども、濫用をどうして防止するかという問題もありますし、年休の消化率もかなり落ちるのではないかと。そこら辺りの問題は検討されたのでしょうか。

山越課長：これは、私どもというよりも、この検討会議がどう考えているか、ということでもありますけれども、仕事と生活の調和を図っていく上で、やはり日々日々の中で生活に要する時間というのは労働者にとって必要な場合もあるので、そういう観点からは、現行有給休暇制度について、時間単位の付

与ということも考えるべきではないのか、という御指摘であります。

いずれにしても、年休というのは、直近の数字が発表されましたけれども、取得率が低下傾向にあります。

小嶋専門委員：はい、低下していますね。

山越課長：そういったことから、別途、取得の問題についてどうするか、ということもここでは議論されておりますけれども、いずれにしても、仕事と生活には、多様なニーズがありますので、その多様なニーズに適合した形で、上手く調和が図られるようにしていくべきだ、というのがこの研究会の基本的な考え方なので、その上に立って、有給休暇についてもそういう提言が出された、ということです。

八代主査：どうも、長くお待たせして申し訳ありませんでした。じゃあ、それで、今後ともまたよろしく願いいたします。

(労働基準局 退室)

以上