

規制改革推進会議「公開ディスカッション」 議事録

1. 日時：平成29年4月13日（木）14:30～16:35

2. 場所：三田共用会議所 3階 大会議室

3. 出席者：

（委員）大田弘子（議長）、安念潤司、飯田泰之、長谷川幸洋、原英史、林いづみ

（政府）山本内閣府特命担当大臣（規制改革）、長坂内閣府大臣政務官

羽深内閣府審議官

（事務局）田和規制改革推進室長、刀禰規制改革推進室次長、佐脇参事官、佐藤参事官

（有識者）日本大学総合科学研究所 安藤准教授

（説明者）日本労働組合総連合会 安永副事務局長

日本経済団体連合会 輪島労働法制本部長

厚生労働省 土屋大臣官房審議官

労働基準局 大隈労働関係法課長

職業安定局 岸本派遣・有期労働対策部企画課長

4. 議題：

ジョブ型正社員の雇用ルールの確立

5. 議事概要：

○大田議長 こんにちは。ただいまより規制改革推進会議「公開ディスカッション」を開会いたします。

規制改革というのは、私たちの生活、企業活動に密接に関連しておりますので、特に重要な事項については公開の場で議論を行い、ともに改革の方向性を見出していこうというのがこの公開ディスカッションの趣旨です。

本日は、「ジョブ型正社員の雇用ルールの確立」をテーマにディスカッションをしていただきます。

ジョブ型正社員は「限定正社員」とも呼ばれておりまして、職務内容や労働時間、勤務地をあらかじめ限定した正社員のことです。

本日は、このジョブ型正社員の雇用ルールについて幅広い観点から闊達な御議論をお願いいたします。

それでは、開会に当たりまして、山本規制改革担当大臣から御挨拶をいただきます。よろしくをお願いします。

○山本大臣 皆さん、こんにちは。規制改革担当大臣の山本幸三です。本日は、皆さんお忙しいところをお集まりいただきまして、本当にありがとうございます。

今回は「ジョブ型正社員の雇用ルールの確立」をテーマに公開ディスカッションを行っていただきます。

先日公表されました新たな将来推計人口では、50年後のいわゆる働き手と言われる生産年齢人口が4割減少すると言われております。人口減少が急速に進む中、安定的に経済成長を実現していくためには不断の規制改革を通じて我が国の経済全体の生産性を高めていくことが極めて重要であります。

このような観点から、働き手のさまざまな事情に配慮しつつ、全ての人が活躍できる社会を目指していくことが喫緊の政策課題とされており、職務、勤務地、労働時間のいずれかが限定されるジョブ型正社員という働き方の普及が進められております。

本日は、個々人がより安心して多様な働き方を選択できるよう、ジョブ型正社員の雇用ルールに関するさまざまな課題やその対応策について活発に御議論いただきたいと考えております。

また、議論をより充実させるため、会場で傍聴されておられる方々、インターネットの生中継を視聴されておられる方々におかれましても積極的に御意見、御質問をお寄せいただきたいと思っております。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○大田議長 大臣、ありがとうございました。

それでは、早速議論を開始いたします。本日は3部構成となっております。第1部では経済界、第2部では労働界、第3部では所管省庁である厚生労働省とディスカッションを行います。

それに先立ちまして、ジョブ型正社員をめぐる議論のポイントについて、人材ワーキング・グループ座長の安念委員から、資料1を使って御説明をお願いいたします。

○安念委員 人材ワーキング・グループの座長を仰せつかっております安念と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

資料の表紙を見ていただければお分かりのように、「5問で分かる『ジョブ型正社員』」というものでございまして、話の糸口といたしまして、我々が考えているジョブ型正社員とは一体どういうものであるかということの外観を御説明しようと思っております。

おめぐりいただきまして、まず、『ジョブ型正社員』って、何ですか?という問題でございまして。

ジョブ型正社員を語るには、そもそも正社員というものが何であるかを一応イメージしておく必要がありますが、一応は期間の定めのない雇われ方をしている人だというふうにお考えいただければよろしいのではないかと思います。別に法律上厳密に定義されているわけではありませんけれども、大体そのように考えていただければいいと思うのです。

日本の場合は、正社員というのは、ただ単に期間が定められていないというだけではなく、勤務地も限定されていない。それから、残業の規制はもちろんありますけれども、勤務時間も特別限定されていない。職種も限定されていない。言い換えれば、転勤がある、

配転がある、残業もあるというのが当たり前だと考えられていて、そういうリスクを背負っていることの代償として長期の雇用、終身雇用であるとか、めったなことでは解雇されないといったようなメリットが与えられている、こういうものを正社員と考えているわけですが、これは、経済学者などではよく「無限定正社員」というような呼ばれ方もしております。

私どもがこれから御説明いたしますジョブ型正社員というのは、期間の定めのない雇われ方をするという意味では正社員なのだが、そのうち無限定の部分を限定してはどうかという考え方でございます。

先ほど山本大臣や大田議長からも御説明がありましたように、大体のイメージといたしましては、職務、勤務地、労働時間のいずれかが限定されている、あるいは、その複数のものが限定されている、そういう正社員のこととして、限定正社員とか多様な正社員というふうに呼ばれることもございます。

我が国の人口が減少する中、まさに山本大臣がおっしゃいましたように、何十％という割合で減少していくのではないかとされている中で、必要な働き手を確保するという観点からは個人の様々な事情に配慮したジョブ型正社員という働き方を普及させることが必要であると私どもは考えております。

現にかなり多数の企業でジョブ型正社員、そういう名前で呼ばれているかどうかはともかくといたしまして、ジョブ型正社員に相当する働き方が導入されております。

資料の2スライド目をごらんいただきますと、これは東急電鉄のいろいろなキャリアパスの例でございますが、いわゆる非正規でお入りになっても、事業特化型特定職とか、更にそこから一般のいわゆる正社員になるといったようなキャリアの道が用意されております。

それから、3枚目は三井住友海上であります、このスライドにもありますように、我々が普通正社員と言っておりますのは一番上にある全域社員と言われているものなのですが、しかし、勤務地が限定されるとか、あるいは職務を限定されるという正社員の方もいらっしゃるしまして、いろいろなキャリアパスがあることが分かります。

また、4スライド目に行ってくださいますと、これはルネサンスというスポーツクラブを運営していらっしゃる会社ですが、全国展開しておられますので、トレーナーの方も全国へ転勤する方もいらっしゃるし、ある特定の地域で勤務されるという方もいる。トレーナーですからある意味当たり前ですけれども、どういう領域でトレーニングするのかというのも限定されている場合もあるといったように、働き方が多様なキャリアパスが用意されているという図でございます。

公的な立場から見ますと、実はジョブ型正社員という制度を導入するには格別の限定はございません。現行法ではジョブ型正社員という類型を作れと命令されているわけでもないし、作ってはいけないとか作ることが制限されているというわけではございません。したがって、労使が協議していろいろなタイプのジョブ型正社員というのを導入するのは少

しも妨げのないところでございます。

そして、現にそのようなキャリアパスが用意されているという企業は決して少なくございません。

これは調査の結果でございますけれども、働き方に何らかの限定区分を持つ企業は全体の3分の1にも上っているということが分かるのでございます。その割合は企業規模が大きくなるほど増える傾向にあるということも容易に推定されることでございます。やはり企業の規模が大きいといろいろな職種が必要になりますので、いろいろなキャリアパスを構築することが可能になりますし、また、いろいろなキャリアパスがあると、今度は人事管理が難しくなるわけですが、やはり大きな企業ですと人事管理のためのリソース、そのための専門的な能力を持った職員の方もおられるということで、大きいほどジョブ型正社員を導入している割合が高まるのは分かる話でございます。

ただ、いわゆる大企業でしかそういうものが導入されていないかということ、決してそういうものではございませんので、中堅企業などでもじわじわと広がっているのが現状であろうと認識しております。

問題は、なかなかルールとして明文化されていないのではないかとございませぬ。6スライド目をごらんいただきますと、『ジョブ型正社員』って、どんな運用がなされているの?という問いでございますが、四角囲いの中をごらんいただきますと、実際に職務が限定されている場合であっても、約5割の企業では、それが就業規則や労働契約で明文化されていないというデータがございませぬ。

また、実際に勤務地が限定されている場合であっても、約7割の企業では、それが就業規則や労働契約で明文化されていないというものでございませぬ。

これは、もちろん直ちに悪いということではございませぬ。日本の労働慣行は、やはり労使の間での納得というのを長い時間をかけて積み上げていく。だから、初めから明文化して窮屈にしないようにするというのは、これはこれで一つの知恵であるということは明らかだろーと思っておりますが、またそうではない方向のベクトルもあるのではないかと私どもは考えております。

次にクエスチョンの4でございますが、『ジョブ型正社員』って、安心して働ける環境が整備されているの?ということでございます。

ここは、まさに働く側から見て最大の関心事でございますが、私どもの前身組織であります規制改革会議では、「ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見」を公表いたしました。労働者がより安心して働ける環境の整備を提言いたしました。

7スライド目をごらんいただきますと、やや技術的な事項が並んでおりますが、その下の四角を見ていただきますと、最初の「労働契約の締結・変更時における労働条件の明示」における、例えば(1)のところをごらんいただきますと、「労働基準法施行規則第5条により労働者に通知することが求められる事項の一つである『就業の場所及び従事すべき業務に関する事項』につき、無限定正社員か又はジョブ型正社員かの別について明示するこ

とを義務付ける」とありまして、例えばの話として、労働契約を締結するときに「あなたはどのような契約で雇われているのですよ」ということを明示させるべきであるといったような考え方を提示しております。

また、この点は非常に重要だと思うのですが、同じ7スライド目の四角の中の下の方の丸の2つ目でございますが、「無限定正社員とジョブ型正社員との円滑な相互転換」のルールはしっかりしておくべきだろうと考えております。

これは私どもの前身組織である規制改革会議で示されました提言でございまして、私どもは、基本はこうあるべきではないかというふうに考えております。

現状どうなっているのかということでございます。

スライドの8をごらんください。「その後、どうなったの?」ということでございますが、厚生労働省でも大変な御努力をしておられまして、「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」において雇用ルールの整備について検討がなされましたが、法令の改正は将来の課題であるとされているところでございます。

そこで、本日はジョブ型正社員の雇用ルールの確立に向けて、経済界、労働界、所管省庁から御意見を伺いましてディスカッションをしたいというのが趣旨でございます。

特に8スライド目の下半分を御覧いただきますと、私どもが持っております問題意識として、「働く人の視点に立った際に検討が必要と思われるルールの例」というのを提示しておりますので、この点についても御意見を伺えればと思っております。

つまり、労働契約の締結・変更時に限定内容が曖昧にされ、なし崩し的に無限定な働き方を強制されないようにするためにはどのようなルールが必要であろうか。

また、ライフステージに応じた多様な働き方を選択でき、特定の働き方に固定されないようにするためにはどのようなルールが必要だろうかという点でございます。

もちろんこれ以外にも多くの論点があると思っておりますので、どうぞ本日は闊達な御議論を賜ればと存じます。

どうもありがとうございました。

○大田議長 ありがとうございます。

それでは、第1部、経済界とのディスカッションに入ります。日本経済団体連合会の輪島労働法制本部長にお越しいただいております。ありがとうございます。

輪島本部長から、資料2を使って御説明いただきます。時間の制約がありますので、大変恐縮ですが残り時間1分のところでベルの合図をさせていただきます。残り時間がなくなりましたらベルを3回鳴らしますので、どうぞ御協力をよろしくお願いいたします。

○輪島本部長 ただいま御紹介をいただきました経団連の輪島でございます。日ごろは、私どもの活動につきまして御理解・御協力をいただき、ありがとうございます。また、本日はこのような貴重な機会をいただきまして改めて感謝を申したいと思っております。

私から、多様な正社員（ジョブ型社員）の活用に向けた経団連の基本的な考え方、企業

の取り組み状況について御説明を申し上げます。

まず、1 ページ目のスライドでございますが、「企業の現状」です。

企業が直面している課題として労働力人口の減少、人手不足の問題が顕在化しております。そのために女性や高齢者の活躍促進が重要な経営課題となっております。

こうした中、今、多くの企業が働き方改革に取り組んでいるところでございまして、多様な人材が働きやすい環境整備に取り組んでおります。

下の(2) 基本的スタンスでございますが、経団連は様々な機会をとらえて、企業に対して多様な正社員の活用など働き方改革推進に努めております。

今年の1月に発表いたしました経営労働政策特別委員会報告の中で、経済界の方針として経営トップのリーダーシップの下、働き方・休み方改革を従来に増して加速させて、創造型の働き方の自由度を高め、多様な人材の活躍を推進していかなければならないと訴えました。

また、新聞報道もございましたが、実際に今年の春の労使交渉では、働き方改革について非常に活発な議論が行われて、進展のあった企業も多いと承知しております。

次に、資料にはございませんけれども、昨年7月に同一労働・同一賃金に関する提言を経団連で発表させていただきました。この中には雇用管理区分や賃金制度のあり方というものは時代により変化を促すとした上で、将来は、就社型従業員という言い方、それから就職型従業員という言い方をしておりますけれども、こうした考え方が広がっていくことも想定されるとしております。

また、有期従業員を無期契約に転換させる際には、個々の従業員のライフイベントや就労ニーズに応じて、職種や勤務地、勤務時間を限定するような柔軟な対応を普及させていくことが大事だとしております。

2 ページ目のスライド、2016年の経労委報告でございますが、こちらのほうがもう少し多様な正社員についての記述があるところでございます。

有期契約社員のモチベーションの向上に資する人事施策を展開することは、すぐれた人材の獲得・定着につながるとした上で、無期転換の仕組みを整備することは労働者への大きなアピールになるとしており、前向きに検討してほしいと訴えております。

さらに、無期転換制度の整備に当たっては、既存の正社員のほかに、「勤務地や職種等の労働条件が限定された正社員」という表現でございますが、こうした区分を新設することが有期契約社員にとって有益であるとしております。

多様な正社員制度は、従業員のワーク・ライフ・バランスの確保、無期転換ルールへの対応を含む非正規雇用の処遇改善に有益な施策であり、経団連として、企業の労使の自主的な取り組みを尊重しつつ、多様な正社員制度の活用を積極的に促しております。

それでは、3 ページに参ります。「企業の取り組み状況」でございます。

こちらは、昨年7月に経団連が実施したアンケート調査の結果でございますが、限定正社員に関する内容を抜粋したものです。

上の（a）にありますとおり、限定正社員の区分を整備している企業は45.7%（161社）ということで、半数近くの企業が制度を整備しています。

また、（b）にありますとおり、限定の内容は勤務地・勤務エリア限定が最も多く、職務・仕事限定が続いている状況です。

続きまして、4ページ目ですが、非正規社員の登用状況です。2015年度の実績は、正社員が59.1%と多くなっています。他方、2016年度以降の予定ですけれども、正社員または限定正社員、無期契約社員のいずれも増加の見通しを示しており、企業が非正規社員の雇用の安定に努めていることは見ていただけるのではないかと考えております。

続きまして、5ページ目でございます。

登用の理由でございますけれども、昨今の人材不足も強く反映していると考えておりました、人材の確保・定着、登用前の知識・経験を活かした能力の発揮、そして非正規社員のモチベーション向上という理由が多くなっています。非正規社員の活躍促進を主眼に置いていることは窺えるのではないかと考えております。

続きまして、6ページ目でございますが、今後の方針でございます。

正社員への登用を基本としつつ、限定正社員、無期契約社員を増やすなど雇用管理区分の多様化を進める方針であることが見てとれるのではないかと考えております。

続きまして、企業の事例です。先ほども先生から御紹介がありましたが、私も企業事例を2つ御紹介させていただきたいと思っております。

まず、金融業の事例です。

この会社では、創業期の早い段階から女性総合職を積極的に採用していた経緯がございます、従業員のワーク・ライフ・バランスの確保のために制度が充実している企業です。

まず、勤務地を限定された総合職制度がございます。勤務地限定の従業員に対しては、採用時に内定通知書を通して限定の内容を明示していると伺っているところでございます。

地域限定型は全国型への転換が、また総合職とスタッフ職（一般職）との転換も可能という仕組みでございます。ただし、地域限定型から全国型へ、あるいはスタッフ職から総合職へ転換する場合には、職場の上長の推薦や人事の面談を経て判断される枠組み、プロセスが必要になっております。

次に、総合職、スタッフ職に共通する制度として、育児や介護など従業員個人の事情に応じて仕事の範囲や責任を軽減することができるキャリアシフト職という制度を整備しています。この制度を利用する場合は雇用管理区分は変更されません。

続きまして、8ページ目でございますが、こちらは製造業の事例でございます。

この会社は、優秀な人材の確保・定着を促して、組織力を強化するために派遣労働者などの非正規社員をパートナー社員と呼ばれる限定正社員に登用する仕組みを整備しています。

パートナー社員は、原則として異動・転居を伴う転勤は無く、業務の内容は一般事務に限定されており、職務を重視した制度設計になっています。ただし、いわゆるモチベーシ

ョンの維持・向上の観点から一定の賃金カーブの設定がされているところでございます。

そして、御本人がより高い役割・処遇を希望する場合には、所定の試験を受けていただいて、一般従業員への転換が可能だということでございます。パートナー社員からは、無期契約による安定的な雇用、そして賞与や退職金制度、定年後再雇用等のメリットが評価されております。

なお、パートナー社員は労働組合に加入していて、集団的な労使コミュニケーションのもとで就労環境の改善が図られているところでございます。

9 ページ、「労働条件の明示」でございます。

労働契約法第4条に基づく書面の確認事項には、職務や勤務地の限定も含まれていると考えておりまして、この内容の周知が大事なのではないかと考えているところでございます。

また、(2)の「相互転換」でございますけれども、労働契約法第3条3項で、多様な正社員といわゆる正社員との間の転換も含まれているという解釈がございますので、そういうことも含めて周知が必要なのではないかとということでございます。

また、多様な正社員制度を導入している企業の多くは、いわゆる正社員との転換制度を整備しておりますが、転換の要件は企業ごとに様々な考え方に応じて用意されているのではないかと考えております。

最後10ページでございますけれども、今後、企業は、働き方改革を更に進めていくわけでございますけれども、そこは各社各様の取り組みが大事なのではないかと考えております。多様な正社員を導入することが有効というふうに判断する企業もあれば、いわゆる正社員のままでも多様な働き方が可能となるということで制度を整える企業もあると思っております。

まずは労働契約法第18条で無期転換ルール、いわゆる無期転換の申込権が発生するのが来年4月からでございますので、その点も踏まえて企業の理解が進むように御支援をいただきたいと思っております。

それから、今後でございますけれども、多様な正社員制度の普及状況を見ながら実態を調査することも必要と考えております。

経団連としても引き続き企業の働き方の推進を支援してまいりたいと考えております。

よろしく願いいたします。ありがとうございました。

○大田議長 輪島本部長、ありがとうございました。

それでは、ここからディスカッションに入ります。以降の進行は、公開ディスカッション担当の長谷川委員をお願いいたします。

○長谷川委員 それでは、ディスカッションを始めたいと思います。

本日は、有識者として日本大学総合科学研究所の安藤准教授にもディスカッションに御参加いただいております。よろしく願いします。

安藤准教授は、先月開催されました人材ワーキング・グループにおいて、ジョブ型正社

員の雇用ルールの確立に向けた必要な取り組みについて大変貴重な御意見を頂戴したところであります。引き続き今回のディスカッションでもよろしくお願ひいたします。

なお、後ほど一般傍聴の方にもディスカッションに御参加いただく時間を設けたいと思ひます。

また、これはニコニコ動画でインターネット中継も行っておりますので、視聴者の方もメール等により御意見をお寄せいただければと思ひます。随時御紹介させていただければと思っております。

今、経団連のほうからプレゼンテーションしていただきましたけれども、皆様いかがでしょうか。ここからは自由に御発言いただければと思ひます。

それでは、飯田委員、よろしくお願ひします。

○飯田委員 よろしくお願ひします。

限定正社員というものは、もちろんエリアであったり、職種が限定されるということで、そうなりますと、例えばそのエリアでの支店が閉鎖された場合であったり、または経営方針が変わってそのジョブが無くなった場合というのにどのような形で雇用保障をしていくのかというのがかなり大きなテーマだと思うのですけれども、経団連自身、または加盟企業の大まかな意向としては、限定正社員と雇用の保障というのをどのように組み合わせたいかとお考えでしょうか。

○長谷川委員 輪島本部長、よろしくお願ひします。

○輪島本部長 恐らく解雇のルールのところの整合性のことの御質問ではないかと思ひます。現状では、確かに契約において、労働条件に限定があるということで雇用契約をするわけがございますので、基本はそのときに、例えば事業所の閉鎖であるとか職務が無くなったというようなことであれば、そこで雇用の終了ということであろうと思ひますけれども、現時点では解雇ルールがございますので、現状の法制に合わせて対応するというのが基本的な企業の一般的な対応ではないかと思ひます。

ゆえに、できるだけ類似の職種があるところを探して転換をしてもらおうとか、近いところの事業所をなるべく考えていくとか、そういう対応が今のところは一般的ではないかと思ひておられます。

○飯田委員 つまりは、できる限りジョブ型の場合は、そのジョブが無くなった場合は転換をしますかというふうに本人に一応確認して、それはできないということならば退職いただくことになるかと思ひますので、そうでなければ、会社に残りたいと言えれば何らかの形では別の職を探すことができるということですよ。

○輪島本部長 一生懸命探して今は対応しているということではないかと思ひておられます。

○長谷川委員 いかがですか。

安藤准教授。

○安藤准教授 私から1点コメントと1点質問がございます。

まず、今回の議論を通じてジョブ型イコール限定正社員という形での整理がなされてい

ますが、これは前回ヒアリングに呼んでいただいたときにもコメントを差し上げましたが、ここにずれがあるというのがとても大事なポイントかと思っております。

雇用ルールの確立をなぜ考えないといけないかといったら、この限定正社員というのは日本オリジナルなものであるからなのです。これまで日本はメンバーシップ型、就社型と言われ、欧米はジョブ型、就職型ですという整理がされてきたのですが、欧米のジョブ型というのは基本的には全部限定しているのです。職務限定、時間も限定、勤務地限定、これをしているか、アメリカだったらエグゼンプト、フランスだったらカードルのように無限定。全部限定か、ほとんど全部無限定か、この二極化なのですが、今、私たちがここで議論しているのは、職務、時間、勤務地域について、いずれか1個でも限定していたら限定正社員だと言っているがために、外国のルールをそのまま日本に持ってこられないという問題に直面しているわけです。

また、どの組み合わせ、例えば残業だけないとか、またはそういう一部限定したときにどういう処遇をするのがバランスがいいのか、これも新たに議論をしないといけないというのがこの難しいポイントかなと、日本型のルールを考えないといけない理由かと思っております。これが1点目のコメントです。

2点目の質問なのですが、どのような限定が可能なかといったときに、これも前回コメントを差し上げた話なのですが、残業があるかないかというような2択ではなく、例えば残業があったとしても2時間までのようないろいろなタイプの限定のされ方が実際あると思いますし、また、業種、各企業において望ましい求められる限定のされ方は多種多様だと思います。

そのような考え方から、先ほど御説明いただきましたように、各企業ごとにルールを考えていく、これが導入していく、または活用していく上でとても大事だと思うのですが、私がとても懸念を持っていますのは、労働組合の組織率が低いがために、労働者代表と使用者が議論をしたといっても、後々その内容が一方向的に押しつけられたものではないかなどと言われてしまって、実際にワークしないと困るのです。なので、具体的に先ほどの輪島本部長に質問したいのは、どうやってその企業において労使双方が納得いくようなルールを作り上げていけるのか。特にそれが大企業のようにある程度労働組合が組織されているところだけでないという現実を踏まえて、個々の企業でルールを決めればいけないかとおっしゃるのは簡単ですが、具体的にどうやるのですかということを知りたいと思います。

以上です。

○長谷川委員　いかがでしょうか。

○輪島本部長　大変重要な御指摘をいただき、ありがとうございます。確かに労働組合の組織率が低いわけでありますので、そういう意味で労使コミュニケーションは非常に大事だと思っております。基本的には、まず、企業側で誠意を尽くして労働者のニーズを踏まえた上で制度設計をするということだと思っております。

労働者の方のニーズ、いろいろな事情を抱えた、労働時間というのは限界がある、リミットがある働き方がこれから増えていくと思います。労働者のニーズに合わず、人が集まらない、企業経営が成り立たないというようなことが結果として招来することがないように、企業側でもきちんとそのことも踏まえた上で制度設計をすることが一義的には大事なのではないかと思います。

その中で、労働組合は無いとしても、どのような形かはこれから考えなければいけないのかもしれませんが、労働者の声を聞く仕組みをビルトインできるようなことも少し考える必要があるのではないかと思います。

○長谷川委員 今のお答えでよろしいですか。

ほかにいかがでしょうか。

では、林委員、お願いします。

○林委員 本日、ニコ生からの書き込みが経団連のお話の間も活発にございました。

前会議体の規制改革会議では、安心して働ける環境の整備として、先ほど安念座長からの御紹介の最後のページにもありましたように、2点、労働条件の明示と円滑な相互転換について御提案しているところでございます。

これは、どういうタイプのルールが日本に適しているかという議論以前に、中途にしろ、新卒にしろ、雇用をスタートするに当たって雇用者側と被雇用者側の間での合意が担保されているかどうかという、契約の基本があるかどうかという観点で、この2点を基礎的な課題として御提案しています。

きょうのニコ生の書き込みの中でも、「人生ばくち打ちじゃ」という書き込みや、「新しい法律をつくらないとだめだよ」という書き込みもありました。本日、経団連からは、労働契約法4条とか3条3項に規定はあるけれども、まずは制度の周知をというお話でございましたが、逆に例えば1点目の労働条件明示の義務化を行った場合にはどのような不都合が生じるとお考えなのか、その点を具体的に教えていただければと思います。お願いいたします。

○長谷川委員 今の林先生の御指摘を、ニコ動をごらんになっている方にも分かりやすく飲み込んでいただくために、議論の話に出てきました労働契約法第4条のスライドがありますので、ちょっとごらんいただきたいと思います。

これが、まず議論の1点目の労働契約法第4条、「労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとする」。その労働契約の内容というのは括弧書きになっていますが、「期間の定めのある労働契約に関する事項を含む」ということですから、つまりジョブ型正社員を含んでいるわけですね。これについてもできるだけ書面により契約の中身を確認するというのが4条でございます。

その下の段、点線括弧で書いてありますが、これは多様な正社員に係る雇用管理上の留意事項等についてということで通達なのですけれども、厚生労働省の通達によると、その中で勤務地、職務、あるいは労働時間に限定がある労働契約、つまり、今この議論の対象

のジョブ型正社員のほか、これも含めて書面による確認であればいいのではないかと、そういう通達が出ているわけでございます。

経団連からの先ほどのプレゼンでは、ここでこういうふうに法4条と通達が出ているから、これ以上のルール上の明示は当面必要無いのではないかとということだと理解してよろしいですか。

○輪島本部長 必要がないというよりは知られていないので、もっと知られるようにする必要があるということだろうと思います。

それから、さらに労働基準法第15条で、労働条件が不明確なことによる紛争の未然防止のため、使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間等の主要な労働条件について明示しなければならないという義務がございますので、法律的には既に対応はされているということだと思います。

問題は、実態がそこで伴っていないかどうかというようなことでありまして、それはむしろ安藤准教授にどうしてそうなっているのかというようなところは御教示いただければ大変ありがたいと思います。

○長谷川委員 今、お話の労働基準法第15条については、手元にある資料によれば、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項を明示せよと書かれているという話でありまして、このあたりは後ほど厚生労働省のプレゼンの中でも御説明があるかも分かりません。

もう1点ちょっとだけつけ足しておきます。もう一つ議論になっていた点は、労働契約法の第3条でございます。

これが3条ですが、この中で仕事と生活の調和にも配慮しつつ労働契約を締結する、あるいは変更するというところで、これについても同じく通達が出ておりますけれども、この通達の中で、今、議論になっている相互転換のところですけれども、下から2行目、いわゆる正社員と多様な正社員（ジョブ型正社員）との間の相互の転換にも上記のような原則は及ぶのだというふうに書かれている。したがって、当面はこの解釈通知を徹底すればよろしいのではないかとというのが経団連のお立場ということでございます。

以上、ちょっと注釈いたしましたますが、その上で林委員の質問に戻りたいのですけれども、林先生は、今の解釈通達の周知徹底ということで十分かという御質問でしたか。

○林委員 そうですね。法律があっても実態が伴っていないという状況で、これを一歩進めて安心して働ける環境の整備をするにはどうしたらいいのか。我々はここで一歩を進めるための議論をしていると思います。逆に、私どもが提案しているような具体的な労働条件の明示のルールを決めたときに、どんな不都合があるとお考えになっているのでその必要は無いということなのか。決めるだけでは役に立たないというふうにお考えなのか。であるとすれば、現状打開のために周知以上の何らかの実効性のある手だてはどのようにお考えになっているのか。これは経団連だけでなく、本日お集まりの皆様にも順番にお聞きすることかと思いますが、そういう趣旨で質問させていただきました。

○長谷川委員 輪島本部長、今の御質問はいかがでしょうか。

○輪島本部長 実効性を高めるために何が本当に必要なのかということをもう少しこういう場も通じて議論していく必要があるのではないかと思います。

既にさまざまなものは法的にも用意されているので、実効性を高めるところに主眼を置き、何をすべきなのかということが重要なのだろうと知っているところでございます。

○長谷川委員 安念委員、いかがですか。

○安念委員 輪島本部長のおっしゃるように、労使自治が第一だというのは、私もそのとおりだと思うのです。というのは、労使が納得しないものを、いわばお上がこうやれ、ああやれと言ったってどっちみち定着しませんし、うまくはいきません。ですから、労使の自治が基本だというのはそのとおりだと思うのですが、一つ周知というのは大切なのですが、実は一番良い周知の方法は法律を作ってしまうことなのです。法律を作るといろいろなところで説明会とかがありまして、それなりに周知のツールができるということもあるのですが、その前に労使自治はよろしいのですけれども、先ほど私が冒頭で御紹介いたしました3社、東急電鉄と三井住友海上、ルネサンスですが、私が伺っていますと、まさに労使自治でいろいろなキャリアパスを構築されてきました。その努力は本当にすばらしいなと思って、膨大な努力をしてこられたと思う。

それは、各社の労使双方にとってその努力はきっと財産になっているだろうと思うのです。だから、それはすばらしいのですが、やはり一つ一つの企業で一からシステムを作るというのは、これはこれで膨大なコストのかかることでして、やはり議論の出発点になるデフォルトルールなるものがあつたほうがいい場合があるのではないかと一つ感じました。

その場合、安藤准教授もおっしゃるように、現在の企業では、やはり労働組合の組織率が高まってしまって、個社の中では経営側のほうがはるかに強い立場にありますので、労働者（働く側）の利益を十分に配慮した上でのデフォルトルールを作って、個社ではその上にいろいろ必要な修正をしたりする、そうやって作り込んでいくというのも一つのあり方ではないかという気がいたしました。

これは、ではどういうデフォルトルールにすればいいのかという問題が当然あるので、すぐに答えの出るものではありませんが、労使自治一本であるのが常に効率的かというところでもない場合があるのではないかとこのことを感想としては持ちました。

○長谷川委員 大田議長。

○大田議長 相互転換できるかどうかというのは大変大事だと思うのです。一度ジョブ型を選んだけれども、子供の手が離れたからまた無限定に戻りたいと。育児休業においては短時間勤務を選択し、その後復帰するというのは法令上整備されておりますけれども、これを参考にしてジョブ型を選択して、また元に戻るといふことのルールを法制度上も整備することが重要だと思いますけれども、これについてどうお考えかというのが1点です。

それから、先ほど林委員も御質問されましたけれども、労働条件を明示するというのは

当然のことなのだろうと思うのです。林委員がお尋ねになった労働条件明示の義務化を仮に行った場合にどんな問題点があるのかというのがまだお答えいただけていなかったように思いますので、お聞かせいただければと思います。

○長谷川委員　お願いします。

○輪島本部長　まず、相互転換というのは、ニーズに合ったパターンを構築し、労使双方にとって合致すれば、制度的には非常にうまくワークするのだろうと思います。

それから、先生御指摘の育児休業中は、いわゆる短時間勤務、短勤措置とかいうようなことで、育児の期間が終われば元に戻っていくというようなことが一般的に今行われている。

さらに、介護や育児といった事情で一度退職をして、事情が変更になって職場に戻ってくる、復帰する、いわゆるハッピーリターン制度を導入している企業もございます。その点では、双方のニーズがマッチすれば非常によい制度だろうと思います。ただ、問題は、代替要員ないし後任の方といいますか、お休みになった方の後にアサインされた人がいるわけで、そこへ現職で戻るのか、または違うところで同じような仕事でフィットするのとか、そういうようなところで実際に職場をどう用意するのかということはかなり課題があるのかなと思います。そここのところの見通しははっきりクリアになっていないところで制度だけを運用するというのは、実務のところはなかなか難しいのかなと思っています。

それから、労働条件の明示でございますけれども、どんな問題があるのかといえば、今の時点では労働条件の明示義務はあるわけでありまして。ただただ、実際には明示されていないケースも少なからずあるのかもしれないので、その点でさらなる法律で何かが必要なのかというよりは、現状のものをまず守るようなことを周知することのほうが優先するのではないかと考えているところでございます。

お答えにならないのかもしれませんが、そういうふうに考えているところでございます。

○長谷川委員　いかがでしょうか。

○安藤准教授　現職というか、もとの仕事に戻れるかどうかのような点というのは、制度運用上とても難しいポイントでして、例えばアメリカンフットボール選手の契約でアメリカでよく言われているものは、自分が怪我で休みました、その間の代替選手がどれだけ活躍しても、自分が怪我から復活したときに選手として戻れるのです。何でこういうルールにしてあるかという、仮に自分が休んでいる間にポジションを奪われるリスクがあると、怪我があったときに休みをとらない、それで選手生命が終わってしまうという問題があるので、戻れるという明確なルールを作っています。

今回のお話も、元のポジションにちゃんと戻って自分に合った仕事ができるというのがなければ、一時働き方の強度を下げるといった選択はできないという面もあるので、このあたりはルール化が必要なのですが、しかし、そうするとその休んでいる間に代替的に働いた人、そこでうまく自分の能力を発揮できた人をどう手当てするのだと。どちらも労働者

なわけです。どちらが労働者にとって有利、不利というよりは、どちらも労働者にとっての満足度を失う可能性があるルールなので、少なくとも事前には明確な線引きを決めてやらないといけない。それが各企業において望ましいスタイルは違うのか、それとも一律のルールみたいなものを外から与えたほうがいいのか、このあたりが今の話の問題点かと感じております。

以上です。

○長谷川委員 ありがとうございます。

これまでの議論でいかがでしょうか。

どうぞ。

○安藤准教授 もう1点、最初のころに飯田委員と輪島本部長の間で解雇についてのお話がありました。ここは、こういう新しい働き方のようなものを導入する際に皆がとても心配するポイントだと思うので確認しておきたいのですが、限定をするというのは、ある意味、労働者にとっては有利なことです。働き方を自分で決められる。このとき、どこかでバランスをとらないといけない。これまでは賃金が低いであるとか、または昇進に上限がある、スピードが遅いとかでバランスがとられていた。これに対して、先ほどの輪島様の回答では、仮に仕事を限定したとしましょうと。この仕事が無くなったときにどう対処するかというお話について、仕事を限定していた場合でも、その仕事が無くなったら別の仕事で活躍できないかを一応検討するというお話がありました。しかし、これはグローバルスタンダードからは外れているのですね。

アメリカはエンプロイメント・アット・ウィル（随意雇用）の原則の企業が多いので、理由いかんなく切ることができる契約もある。ヨーロッパの方が日本には参考になると思うのですが、では、ヨーロッパではどうかといいますと、職種を限定して雇った場合に、それが大多数なのですが、その仕事が無くなった場合には原則としては解雇なのです。雇用契約は当然に終了するという方がスタンダードになっています。しかし、日本にはそのルールが受け入れられるのか、受け入れられないのか。恐らく労働組合の方はそういう考え方に反対するでしょうし、では、仮に使用者と労働者が合意して自分は職務限定にしてください、しかし、その仕事が無くなったら解雇してもらって結構です。そのリスクをとるかわりに高い給料をください、のような雇用契約というのは法律で禁止すべきなのか、当事者が納得していたらオーケーとすべきなのか。このあたりについての議論をもうちょっとしておかないと、輪島本部長が現状ではできるだけほかのチャンスを活かすように考えているとおっしゃいますが、限定正社員の議論に入った後には、例えば自分の働いている事業所が無くなったら、当然に仕事が無くなったから雇用が終了するのか、このあたりの議論というのは避けて通れないと思うのです。なので、このあたりの意見をもうちょっと、できればお二方に御意見を聞かせていただきたいと思います。

○長谷川委員 ありがとうございます。

今の論点は、働く側（労働組合）にもかかわってくると思いますので、まずここでは経

団連のプレゼンを受けて、経団連としては労働契約法の解釈通達の周知徹底を図れと、とりあえずはそれでいいのではないかということだけれども、林委員などから議論が出てきたのは、それだけではなくて実効性を伴う形でルールを新たに整備する必要があるのではないかという御意見だったと思います。

時間もありますので、引き続き今度は労働界とのディスカッションに移りたいと思います。

今、安藤准教授が御指摘の議論は、それを受けた後で続けていきたいと思います。

それでは、日本労働組合総連合会の安永副事務局長にプレゼンテーションをお願いしたいと思います。

○安永副事務局長 連合副事務局長の安永でございます。よろしくお願ひいたします。本日はこのような機会を与えていただきまして、ありがとうございます。

早速中身に入りますが、2スライドを見ていただきたいと思います。私たち連合は、少子高齢化、労働人口減少という現実を踏まえ、私たちの目指す社会像として、「働くことを軸とする安心社会」を定め、「希望と安心の社会づくり」ということを合い言葉に政策パッケージを作成して、その実現に向けて取り組みを進めております。

その全てをお話しすると持ち時間がなくなってしまいますので簡単に説明しますと、「働くこと」というのは、雇用されて賃金が支払われて生活している人だけではなく、地域活動をしている方、農林水産業に従事している方、家事労働で働いている方も含め、人は皆働くことを軸として社会に参画をしております。

その「働くこと」に最も重要な価値を置いて、誰もが公正な労働条件が担保され、支え合う。その支え合うということは決してもたれ合うことではなく、支え合いながら経済的・社会的に自立をしていく。もちろん長い人生でございますので、病気になったり、思わぬ事故にも遭うことがあります。それから、一生懸命働いていても大きな産業構造の変化の中で今の職場を失うこともある。しかし、そのときには社会がきちんと受けとめて、その次のステージに挑戦ができる。そんなセーフティーネットがしっかりきめ細かく張られた社会、言いかえると誰もが「働くこと」で社会に参加することを保障されている、そういう社会を「働くことを軸とする安心社会」として目指すべき社会像として定めております。

それらを説明するときに、私たちは、このスライドにありますように5つの島に安心の5つの橋をかける図を使っております。中心に働くこと、「雇用」の島があり、それから「教育」の島、「家族」の島、この「家族」の島には社会生活、地域生活も含んでおります。それから、「退職」の島、この「退職」の島は定年退職をイメージしております。そして、「失業」の島。それぞれを結ぶ島を太く大きく丈夫にする。言い換えると、本人の希望に基づいて行き来ができる。そういうことが「働くことを軸とする安心社会」につながっていると考えております。

そして、本日の課題に当たるところ、真ん中の「雇用」の島の中においても非正規から正規への転換、あるいは働く者本人が望めば育児や介護などのライフサイクルに合わせて

短時間労働、パートタイムになったり、フルタイムになったりと多様な働き方を選択できる、そういう社会をイメージしております。

次のスライドを御覧ください。

非正規という働き方の問題点の解消に向けて、いわゆるジョブ型正社員という枠組みが正社員へのステップアップの通過点として導入されるケースが増えてまいりました。背景としては、人材不足という状況の中で育成にコストをかけた人材の流出を防ぐということもあると思います。

また、正社員として働く労働者にとっても、育児や介護などのライフサイクルに合わせた働き方のニーズが高まっておりまして、それを踏まえた制度整備をする企業も検討中も含めて増えてきているというふうに認識をいたしております。

ただ、企業規模の差でありますとか、業態、社内制度の違い、年齢構成、展開しているエリアなどの違いによってその内容は多岐にわたっておりまして、企業や職場でそれぞれの実態に合わせて導入されていると受けとめております。したがって、政府が画一的なルールを定め、型にはめようとしてもこれは難しいのではないかというふうに考えております。

次のスライドを御覧ください。

昨年の春季生活闘争方針を論議する際にも、働く者のライフステージに応じた働き方が選択可能な仕組みの構築ということを議論いたしました。以前は、この人は正社員だからフルタイムで定年まで、この人は非正規だからパートで有期契約と分けられていたことも多かったと思いますが、人で分けるのではなくて、一人一人のライフステージに合わせて多様な働き方を認め合うことこそ、社会的な要請に応えつつ、優秀な人材の確保につながるという企業側のニーズにも合致するとの認識が広がっていると考えております。

働く時間や時間帯、育児、介護などの事情に合わせた休職・休業制度や短時間勤務、居所変更を伴う転勤のない働き方、離職をせざるを得ない場合の復職制度、通勤を要しない働き方など、それぞれ一時的な場合も含めて行き来できることが必要だと思っております。

ただ、連合としては、先ほども申し上げたとおり、均等・均衡処遇を実現し、処遇の納得性を高める必要性については触れておりますが、それ以外の具体的な制度設計については踏み込んでおりません。画一的な型に当てはめるのは難しいというふうに判断したからです。

そういうこともございまして、連合ではそれぞれの導入事例を紹介して良いところをまねしてもらおうという、好事例の情報発信をいたしております。

事例①は某カード会社でございますが、労使で契約社員を正社員化する転換制度を導入しましたが、全国転勤を嫌がって正社員転換を躊躇するケースが見られました。そのため、労使で職種限定、地域限定の専門職社員制度を創設した事例です。専門職社員はの処遇は基本的に正社員と同様ということで、ステップアップの仕組みとして有効に運用されているとお聞きしております。

続いて6スライドですが、これはインフラ系の企業の事例です。この事例では、雇用管理区分の枠組みを作るのではなくて、さまざまな制度をニーズにマッチするように整備して、それぞれの組合せによって実質的に多様な働き方を選択できるようにした事例でございます。

これらの制度を創設するに当たって、注意事項として最後の7スライドにまとめています。

1点目としては、それぞれの企業の事情や職場環境に合わせて労使のコミュニケーションを大切にして、納得性・透明性の確保が重要だと考えます。

2点目として、「働き方改革実行計画」も決定され、その中にも盛り込まれておりますけれども、いわゆる同一労働・同一賃金の考え方に基づいて賃金水準や処遇全般について、合理的な理由のない差を設けてはならないということでございます。これは、今、法制化に向けて労働政策審議会で議論をされております。

3つ目に、ここでいう「ジョブ型正社員」が、正社員からのダウングレードを目的として行われてしまったら、非正規社員と正社員の間に新たな格差の枠組みができるだけになってしまいます。格差が固定化されてしまう危険性があると考えております。労働者個々の納得性は担保されなければなりません。

4点目は、先ほども議論になっておりましたが、「ジョブ型正社員」を解雇しやすくするという目的で論じる方々が未だにいらっしゃるからお聞きいたしておりますので、解雇ルールの改正などは不要であると念のため書いております。

中小企業では、とりわけ地方に行けば行くほど厳しい人材不足の実態を、労使双方から訴えかけられております。経営者の皆さんは春闘の回答するときに、以前は遠くであっても同業者が気になった、同じ業界の状況が気になったけれども、今は他業種であっても近くの、もっと言うと隣の会社がいくら出しているのか気になるというふうにおっしゃっておられます。それほど人材確保に苦労しておられます。

今、政府がとるべき政策は、働きたいと思っている人と人手が足りないという会社、働く人と働く場を結ぶマッチングであると思います。それから、育児・介護と仕事の両立の課題なども最優先されるべき課題だと思います。

本日テーマであるいわゆる「ジョブ型正社員」のあり方は、それぞれの企業に任せるべきという意見を述べさせていただいて、私からの提起とさせていただきます。

ありがとうございました。

○長谷川委員 ありがとうございました。

今のプレゼンを受けて、皆さん、御意見はいかがでしょう。

では、私のほうからお伺いしますが、今のスライド7の2番目のところ、『ジョブ型正社員』であることを理由として、賃金水準や処遇等に合理的な理由のない差を設けてはならない」と。これに加えて解雇のルールのところですね。つまり、ジョブ型に移ったことを理由に簡単に解雇しやすいようなことになっては困るというのが労働組合の立場でもあ

と思うのですけれども、そのことについての新たな法制化を伴うルールづくりが必要無いというのが分かりにくいのです。つまり、解雇ルールや処遇のルールを作ったほうがより安全になるのではないかと直感的に思うのですが、これについてはいかがですか。

○安永副事務局長 直感的に御質問いただいたということですので、直感的にお答えすると、世の中でされている「ジョブ型正社員」の議論は、ややもとすると解雇しやすい労働者層を作るといような懸念もあります。この前身の会議でもそのように懸念されるような提案もなされていたと記憶しておりますし、経団連が出された以前の文書の中にもそうした懸念も想定され得るような記述もあったと記憶しておりますので、そういった流れの延長線上で議論されるのは困るという意味で言わせていただいております。

○長谷川委員 そのことを個々の企業の話し合いに基づく個別のルールではなく、もっと一般的な法制化に基づくルールでは何か不都合があるというふうにお考えなのですか。

○安永副事務局長 例えば、同じ駅の西口にも東口にも店舗があるといったような会社や、工場は九州と四国にしかないといったような会社に、同じように適用するような法律を定められるのかどうか、そこには疑問を持っております。

○長谷川委員 安藤准教授。

○安藤准教授 今のポイントですけれども、さすがに企業もそれほどあほなことはしないといえますか、新宿駅の西と東にあったとして事業所1個に限定というのはあまり合理的でないと思うのです。やはり自分の家から通えるであるとか、東京の中または自分の出身地、私は川崎ですけれども、例えばちょっと離れた静岡であったり、自分の出身地か東京の中というような限定のされ方であったり、様々なパターンが出てくると思うのです。

私が一番恐れるのは、例えば労働組合を作ったからとか、何か本来の理由とは別の理由で一部の労働者を1か所の事業所に集めて、そこを経済合理性がないのに潰してしまおうと、この仕事は要らなくなったからこの事業所を閉鎖します。ついてはこの工場限定の人にやめていただきますというのは、やはり問題となるわけです。

なので、どういう形でこれが悪用される可能性があるのかないのか、そのあたりの手当てを考えておかないと、今おっしゃったような懸念はあると思いますが、さすがに今のこの人手不足の時代にそのような理不尽なことをやって、果たして企業経営が続くのかという点もあると思いますので、それは今の人手不足がどこまで続くのかあたりとの兼ね合いで労働者にとって安心できるルールになるのかどうかは決まってくるのかなと感じております。

○長谷川委員 なるほど。今の論点をずっと詰めていくと、恐らく厚生労働省からの御意見も聞いたほうがいいのかとふと思いました。ここで、皆さん、特に今の安永副事務局長のプレゼンを聞いて御質問あるいは意見表明があれば聞きますが、その後で厚生労働省のプレゼンをお願いしたいと思います。

では、大田議長。

○大田議長 前身の会議でも解雇しやすいためにジョブ型という議論をしたつもりは全く

ありませんので、誤解を解いていただきたいと思います。

むしろ、この7ページに書いておられますように、労働者にとっての納得性・透明性、あるいは賃金の引き下げを伴う場合は労働条件の不利益変更について労働者本人の同意が必要と、こういったことを実現するためにこそルールが必要だと思っています。

これは画一的な形を押しつけるのではなくて、ジョブ型という働き方を魅力的なものにするための最低限のものをきちんと定めていくという趣旨なのですけれども、それでも何らかのルールは必要ではないというふうにお考えでしょうか。

○長谷川委員　お願いします。

○安永副事務局長　私も申し上げましたけれども、まずは、好事例を広めていくことが重要ではないかと思っています。法律を作るよりも、働く者の希望にそった働き方の制度設計をしている企業に良い人が集まっていくのだというようなことをコマーシャルしながら打ち出していくということが適当なのではないかと思っています。

今回、「働き方改革」ということで立法化が進みますけれども、その過程で明らかになってきたのが、例えば36協定を知らなかったというようなアンケート結果も出てきておりますので、まずは、そのためにもこういう議論は必要だというふうに思いますが、法律を作り枠組みを当てはめるというよりも、こういうことでうまくいっている、労使ともお互いに納得してうまくいっているという好事例を発信していったほうが良いのではないかと思います。

そのためにも、先ほど議論にありましたが、実効性を高めるためには労働組合の役割も重要ですが、私たちの努力もまだまだ足りずに労働組合の組織率が低いということも実効性が上がらない理由であると思っています。私どもも努力を続けたいと思っています。労働組合のイメージがどうしてもまだまだアレルギーを持っている経営者の皆さんがいらっしゃるということもあるので、そういったものを払拭するために私たちも努力しますし、御協力をお願いしたいと思います。

それから、先ほど36協定の話をしましたけれども、労働分野に限らず最近では様々な制度に関して、過半数労働組合が無い場合は、労働者代表を決めて、その人が印鑑をつかなければできないことがたくさんあります。ただ、この労働者代表の選び方が民主的ではなく、社員会の幹事が自動的に選ばれるとか、社長が任命しているといった、不適切な選出が行われているケースが多く、きちんとした労使間のコミュニケーションが図れていない。労働者代表を定める際のルール化をきちんとすべきであると思っています。

○長谷川委員　どうぞ。

○大田議長　ヒアリングをしましても、良い企業は良いのです。しかし、良い企業ばかりではありませんし、経営が厳しい企業もたくさんありますので、安永副事務局長が御懸念のダウングレードとしてジョブ型が使われる可能性というのはあるわけで、私どもはそのためにもより明確なルール化が必要だと思っています。

1つ追加で御質問があるのですが、通算して5年を超えて有期雇用をしている場合の無

期転換ルールに関して、この受け皿としてジョブ型というのは重要だと考えているのですが、無期に転換されても労働協約や就業規則で別段の定めがない場合は申し込み時点の有期労働契約と基本的に同一の労働条件になってしまって、単に無期になっただけということになりかねないわけです。そのときにジョブ型というものが魅力的な受け皿になるためには、7ページに安永副事務局長が書いておられるような処遇とか転換制度をより明確にしておくことが必要だと考えています。いかがでしょうか。

○安永副事務局長 そのような必要性を経営者の皆さんが考えるのであれば、それはおのずと実態に合わせてそのような制度設計をされるのではないのでしょうか。そのようなことを準備しなければ、働く側は無期を選択しないというふうに思います。その無期を選択してもらって長く働く人材を確保したい。そうであるならば、その人に提示する処遇は、今の有期のときの処遇と違ってもう一段良いものにする。そうした思いがあって人材を確保したいというのであれば、おのずとそのようなルールはできていくと思いますので、政府が枠をはめてこのような制度にきなさいということとは違うのではないかというふうに思います。

○長谷川委員 ここまでのところで、ほかの皆さん、御意見、質問はありますか。いいですか。

では、林委員。

○林委員 またニコ生なのですけれども、書き込みの中で、「それで今までそれが広まっていたのかどうか」とか、「連合は何をするのか」というような書き込みがありました。好事例を広げていくというのは、それはそれで結構なのですが、働く人の視点に立ったら、むしろ労働契約の締結とか変更時に、契約内容、働き方の条件が明示されるということはプラスの面はあってもマイナスの面はないように思うのですが、連合としては、そこが明示されていないことによるトラブルは、今、一切発生していないという捉え方をなさっているのでしょうか。

○安永副事務局長 まず、広まっているのかということですが、日本の99.7%は中小企業で、働いている人の7割が中小企業で働いている人で、企業規模が小さくなればなるほどジョブはワンジョブに近づいていく傾向にあります。また、中小企業の場合は、地域限定といったって、そもそも本社しか無い企業が多いわけで、多くの労働者にこの議論が当てはまっていくかという、それも大分違うのではないかと思います。今回の議論のテーマは、ややもするとかなり大企業を意識した議論になっているのではないかと思います。

したがって、連合は、個別労使が実態に即して制度を導入する場合、先ほど申し上げたようにダウングレードにならないように気をつけるべきという点や好事例の紹介、また、先ほども申し上げましたような注意点などについて広めていきたいと思っています。

それから、先ほど事例の2つ目で申し上げたように、様々な休暇制度を導入することによって実質的に「ジョブ型正社員」的な働き方ができるようにしているケースも少なくあ

りません。こうした点は経団連の方からも説明がありましたけれども、そのような制度にすることも良いのではないかと考えています。

それから、マイナスの面というご質問については、もう一度ご質問の趣旨をお聞かせ願えたらと思います。

○林委員 労働契約の締結や変更時に契約内容を明示することを義務化することを我々は前会議体で御提案したのですが、連合としてはそれに賛成なのか、反対なのか。もし反対であるとしたら、その理由は何なのか教えてください。

○安永副事務局長 私たちの方針としては、労働条件は明示すべきだと思っていて、これは集团的労使関係の間の協議もそうですし、個人に対しても明示すべきだと思います。

○長谷川委員 ありがとうございます。

実は、私もニコ動をちょっと見て気になったのは、「中小企業にジョブ型と言われてもなあ」というコメントがあったのです。今のお話だと、やはり経団連も、中小企業というのは小さくなればみんなワンジョブではないかという御発言もありましたが、果たしてそういうふうを考えていいかどうかというのは、政策をやる側としては、ここは結構ポイントになるのかなと思いますので、とりあえずここで第2部は終わって、第3部厚生労働省の方からプレゼンをいただいて、それを受けた上でもう一遍全体の議論をしようかなと思います。

それでは、土屋大臣官房審議官にお越しいただいていますので、よろしく願いいたします。

○土屋審議官 厚生労働省の大臣官房審議官の土屋と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

私からは、資料4に沿いまして、私どもの取り組みの現状を御説明申し上げたいと思います。

まず、スライド2枚目、1ページ目をごらんいただければと思います。

きょうのテーマであるジョブ型正社員の雇用ルールの整備につきましては、平成26年6月に閣議決定をいたしました規制改革実施計画に3つの項目が盛り込まれておりまして、これを受けて、矢印のところがございますように、『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会」というものを私どものほうで開催いたしまして、多様な正社員の雇用管理をめぐる課題について御検討いただきました。

その成果といたしまして、労使などの関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」や就業規則の規定例を整理していただき、また、政策提言も取りまとめいただいて、これは同じ年の7月に公表されているところでございます。

この懇談会の報告書のポイントは、下の段でございますように、1つは政策提言ということで御覧のような8つの項目に沿って、多様な正社員の円滑な活用のために雇用を促進するための方策について御提言をいただきました。

それから、もう一つは、「雇用管理上の留意事項」、あるいは就業規則、労働契約の規定

例ということで、就業規則、雇用契約については労働条件の明示、あるいは処遇、転換といったものに関する規定例の整理をしていただいたものでございます。

次のページをごらんください。

この懇談会の報告書を踏まえた行政としての対応でございます。3つに分けて書いてございますが、まず1つ目といたしまして、政策提言を踏まえた制度的な対応ということでは、ここにごございますように、次世代育成支援対策推進法、いわゆる次世代法がございませぬが、これに基づく行動計画策定指針、これは事業主が行動計画を策定するに当たって御参照いただくものでございますが、ここに限定の内容の明示などが望ましいということをも明記すべきだという提言をいただきました。

これを踏まえまして、下の矢印のところにごございますように、行動計画策定指針において限定の内容を労働者に明示することが重要で、また、職務や勤務地等の限定がない労働者との転換ができることが望ましいということを記載したところがございます。

2点目が、「雇用管理上の留意事項」についての周知でございます。この懇談会の報告書の別紙として留意事項というものがまとめられたわけでございますが、これは通達として発出して周知しているということでございます。

この留意事項の主な内容については、その下に3段に分けて書いてございますが、まず、限定の内容の明示につきましては、紛争の未然防止のため限定がある場合には限定の内容が当面のものか将来にわたるものか明示すること。

それから、労働契約法の4条、この4条は先ほど御覧いただきましたが、労働契約の内容についてできる限り書面により確認するものとするというのが4条でございますが、この4条を踏まえて、勤務地、職務、勤務時間の限定の内容について書面で確認することが望ましいなどをこの留意事項に盛り込んでいただいております。

転換については、労働契約法の3条3項、これも先ほど御覧いただいておりますが、労働契約は労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、または変更すべきものとするという規定でございますけれども、この規定の中には転換の制度も含まれているということで、この同項を踏まえて転換できるようにすることが望ましい。

それから、無制限に転換を行いますと人材育成投資等に影響を与えるため、企業の実情に応じて要件あるいは回数、そういったものについて制度化することが考えられるということ、転換には本人の同意が必要であるということ、これらが留意事項として盛り込まれているわけでございます。

次に、事業所閉鎖や職務の廃止の場合の対応でございますが、これまでの裁判例を踏まえまして、勤務地や職務の限定ゆえに事業所閉鎖や職務廃止の際に直ちに解雇が有効となるわけではなく、整理解雇法理を否定する裁判例はないということ。それから、解雇の有効性は、人事権の行使状況や労働者の期待などに応じて判断される傾向があるということが盛り込まれております。

これに加えまして、ここには書いてございませぬが、先ほど来話題になっております労

使のコミュニケーション、制度の設計・導入・運用に当たって労使がコミュニケーションをしっかりとることが重要であるということも盛り込まれておりまして、これらの内容を盛り込んだ留意事項について、労働契約法の解釈とともに、先ほど申し上げましたように、通達として発出して周知し、多様な正社員の円滑な導入・運用のために労使の取り組みを促しているということでございます。

次に、3点目としてモデル就業規則の周知でございます。ここに例えばということに記載しましたように、職務の限定に関する規定例として、例えばこんな規定の仕方があるというようなことなどをモデル就業規則という形で規定例を整理して作っておりまして、このような規定例などを整理した多様な正社員及び無期転換ルールに関するモデル就業規則と解説というものをこれまでも業種ごとに作成してまいりまして、これの周知を図っているということで、以上、大きく3点に分けて御説明いたしました。この懇談会報告書を踏まえて制度的な対応等々を私どもとして図ってきているという状況でございます。

次のシートを御覧ください。

以上のほかに「『多様で安心できる働き方』の導入促進」ということで取り組んでいる内容を掲げてございます。

これは「趣旨」のところに記載してございますように、多様な正社員の普及・拡大を図るため、制度導入のノウハウを情報提供して導入促進を図るということと、併せまして社会的な機運の醸成を図る、この2つの観点から事業を展開しております。

下の「取組概要」に記載してございますように、まず、導入支援としては、先ほど申し上げましたモデル就業規則の作成と企業に対するコンサルティングの実施などをやっております。また、周知啓発という意味では非正規雇用労働者の方の処遇改善の取り組みを実施している事例の収集などを行っている。これらをホームページにおいて展開すること、あるいはシンポジウムの開催をしたり、企業向けのセミナーを開催することで導入の促進を図ってきているということでございます。

最後に、多様な正社員の導入をしていただいている企業の実例を私どもも1社掲げさせていただきます。

この会社では、これまで2年間の有期雇用契約を締結していたパートナー社員と呼ばれる方々も含めて、昨年9月から60歳未満の方を前提として無期契約に転換してきているという会社でございまして、職種や勤務地域の違いを設けながらこの3つの区分を設定して運用しているということございまして、下の段にございますように、相互転換も本人の申し出によって働き方を変更する制度というのを設けて、シフトダウンだけではなくてシフトアップも積極的に行えるような柔軟な制度をお作りいただいているという例でございます。

このような取り組みが今後より一層増えていくように、私どもとしても対応を強めてまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。よろしくお願いたします。

○長谷川委員 ありがとうございます。

では、原委員からお願いします。

○原委員 御説明をいただいた中で、2ページのところで幾つか懇談会の報告を受けての対応ということでお話をいただきましたが、2つ目の雇用管理上の留意事項というのがどうい性格のものなのかがよくわからないのです。本日これまでの議論の中で労働条件について、相互転換について明確なルールを定めるべきだという議論をずっとしてきたと思いますが、留意事項というのは、恐らく留意してくださいということなのだと思うのですが、そんな腰の引けたことを言われていないで、ここに書かれているような条件をちゃんと明示してください、あるいは転換制度の中で書かれているようなことというのは、当然に明確なルールとして定められたらよろしいのではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

○長谷川委員 お願いします。

○土屋審議官 今、お話のあったとおりで、この文書の性格は留意事項ということで、労使の方々がこういう問題を御議論いただくときに留意をしていただきたい事項として懇談会としてもおまとめをいただき、それを行政としても使わせていただいているというものでございます。

ルールとしての設定ということについては、おっしゃるように、法的に定めていくようなものもあるかと思いますが、今の段階ではこういった留意事項に御留意をいただきながら、労使の間でいかにコミュニケーションをとっていただくかという状況ではないかと思っております、その際に一定の方向性はきちんと踏まえていただきたいということでこういう留意事項をお示しさせていただいているというふうに考えております。

○長谷川委員 原委員。

○原委員 おっしゃっていることは、要するに留意をしてくださいと。それで、留意をした結果、やらなくてもいいですということを言われているのだと思うのですが、やらなくてもいいケースはどんなケースですか。

○土屋審議官 やらなくてもいいということを積極的に申し上げているということではないと思っておりますけれども、まずは労使の間で話し合ってくださいときに、こういった点をお忘れなく押さえていただいて、その中で、労使でどういうふうに合意していくかということを決めていただきたいということだと思います。

そういう意味では、厳密な、やるべし、というようなルール設定まではしておりませんが、先ほど申し上げたような意味で、例えば明示の内容についても当面のものか将来にわたるものかを明示することについては、そこは方向性としてはそういう対応をするという前提で御議論くださいというふうに申し上げているという内容だと思っています。

○原委員 わからなくて、やらなくていいケースが想定されないのであればルールにされたらよろしいのではないかと思います。

○土屋審議官 ルールにするという御趣旨がよくわからないところがあるのです。という

のは、この留意事項でも、今、申し上げたように、一定の方向性を出して、労使にそれで御議論いただきたいというふうに我々が申し上げているという意味では、方向性を出しているという意味でルールを設定を我々としては申し上げているということではないかと思っております。

それを法令のレベルは留意とか通達とかそういうことではなくて、何か法的に義務づけるというようなお話であるとする、それをどういうふうに法的に位置づけるかという問題も十分慎重に考えなければいけませんし、そこから出た結果として、例えばそれに反するようなことになってくると法違反だとかそういう話になってくるので、そこについてもそういうふうに評価をするのか、それとも、この多様な正社員というものを進める環境整備をしていくという考え方でいくのか、そこら辺をよく考えながらやっていく必要があるのではないかと考えています。

○長谷川委員 では、安藤准教授。

○安藤准教授 1点だけコメントなのですけれども、今の議論のすれ違いがどこから来ているか私の理解を申しますと、ルールといったときに、法律上または、恐らく厚生労働省の立場から言ったら、ルールというのは最低限のルールなのです。労働基準法で定めるのは、例えば労働時間の上限を設けましょう。まさに今議論している話ですね。賃金に下限を設けましょう。最低賃金です。それよりも労働者にとっていい働き方というのは、基本的には労使で話し合っ決めてくださいというのが法律の建て付けなわけです。なので、ルールとすればいいではないかと言われても、具体的にどういう形の最低限のものをつくれればいいのかという話になるのであって、恐らく原委員のおっしゃっているルールというのは、ひな形であったり、全員が守らないといけないような標準的なものをイメージされているのかなと私は勝手に理解したのですが、そのあたりでちょっとしたすれ違いかなというふうに感じました。

以上です。

○長谷川委員 ほかにいかがですか。

飯田委員。

○飯田委員 ある意味で言うと法制化するの最低限のルールであるといったときに、ここでも出てきているテーマの中で言うと、いわゆる書面の提示であったり、また、不利益取り扱いの禁止、このあたりは結構法律の形で建て付けてもそこまで制約的ではないのかなと。個々のどのぐらいの転換の頻度とかどのぐらい垣根を低くするか、こういったものは実際に制度が始まってメジャーなものになっていかないと、あと個々の企業の事情もあって、一概に法律であったり法令で根拠づけるのは難しいかと思うのですが、書面提示であったり、不利益取り扱いの禁止ぐらいは、ある意味でいうと守らなければならないルールでもあるのかなと思うのですが、こういった部分のルール化、法制化というのはいかがでしょう。

○土屋審議官 今、御説明しませんでしたでしたが、私どもの資料の9ページを御覧いただきました

と思うのですけれども、労働条件明示につきましては、先ほどもちょっと御紹介がありましたが、労働基準法上のルールと労働契約法上のルールがございまして、特に労働基準法のほうでは契約締結時において明示すべき内容について、そこに記載してございますように、かなり細目にわたって義務を課している、こういう状況がございます。

下の方でございますように、①から⑥までの事項については書面の交付が義務づけられていて、したがって、例えば今の議論との関係で言えば、③のところですが、就業の場所とか従事すべき業務に関する事項というのは義務で、しかも書面交付が義務でございまして、違反した場合には、一番下にあるように罰則もかかるという前提の法律になっているということがございます。

したがって、先ほど来、労働条件明示自体が、非常にルールが曖昧になっているのではないかというようなお話のように聞こえた部分があったのですけれども、それは私どもとして最低の基準として守っていただきたいことは、きちんとここで義務づけてあるということだと思っています。

その上で多様な正社員といったときに、例えば就業の場所とか職務の内容とかをどの程度具体的に明示していくのかということについて考えれば、そこは各企業においてどういう雇用管理のあり方のもとでどういう制度をつくるのかということや労使間でも十分に話し合っていて決めていくという中なので、そういう意味で、例えば③のところを具体的にどういうふうに明示していくのかということについて、より望ましいといえますか、方向性としてはこうだと申し上げているのは先ほどの留意事項にもなるということだと思っています。

○長谷川委員 原委員。

○原委員 くだいようのですけれども、留意事項の中で書かれている当面のものか、将来にわたるものか、勤務地、職務、勤務時間の限定についてというのは、今の労働基準法ですと明示しなくてもいいわけですか。

○土屋審議官 先ほど申し上げましたように、契約締結時という意味で言えば、就業の場所と従事すべき業務というのは明示が義務づけられています。そのときに各社の事情によると思うのですけれども、どういった内容を明示するかというところについて、どこまで明示をするかということは義務づけられていないというよりは各社の判断によるところがあって、その内容を多様な正社員の普及促進という点で考えると、それはより良い労働条件の明確化があったほうがよいので、先ほどの留意事項になるということだと思えます。

○原委員 それで、何度も申し上げますけれども、当面のものか、将来にわたるものか、勤務地などの限定の内容についてというのは、先ほど安藤准教授の言われたところでは、これぐらいの明示というのは最低限すべきことではないかと、一定定めて何らかしくないように思うのです。何度言っても同じかもしれないので、意見です。

○長谷川委員 安藤准教授。

○安藤准教授 この労働基準法第15条でいっているのは契約締結時の話なのですね。例え

ば新卒の社員、真っさらの未経験者を雇いますというとき、そういう入り口の段階でどういう仕事、何をやってもらいますというのが書面に書かれる。多くの大企業の場合には、基本的には本社だけでなくいろいろな事業所に行ってもらえる可能性はあるし、残業だっでもらえる可能性があるようなことで、どちらかというふうにしか書けないわけです。

具体的にうちの企業ではどの働き方からどの働き方への転換があるかないかというところまで、まだここでは書くことを求められていないというのが私の理解なので、最低限の基準としては職に入る段階での基準が示されていて、でももっと頑張りましょうというのは、働き方の転換ルールについてもちゃんと書面にしたほうがいいのではないか、このあたりが言っていることのポイントかと感じております。

○長谷川委員 土屋審議官、つけ加えることはございますか。

○土屋審議官 まず、15条の明示は、この資料にも記載しておりますように、契約を更新する場合とかにも適用はあるという意味では、締結時だけではないということではございます。

それから、就業規則の変更で労働条件を変更する場合でも就業規則の周知ということが必要ですので、そういう意味で労働条件明示は何か変更があったときにもちゃんと明示をするというのは一つルールとしては立っているということだと思います。

その上で、今、安藤准教授がおっしゃった点について申し上げれば、まずは最低の条件として場所も職務も明示しないということは絶対駄目ですよと定めているのが基準法であり、その上でどこまで明示をするのかというのは、その会社においてより明確に明示していくほうが望ましいのは確かですが、ただ、どこまで明示するのは各社の判断になるということではないかと思っております。

○飯田委員 あともう一つ、不利益取り扱いのほうはどうでしょうか。例えばジョブ型正社員になりたいですと言ったことによって職場で不利な取り扱いを受けるようなことを防ぐような、そういったルールであれば労働者保護のためにも必要なのではないかと感じるのですけれども。

○土屋審議官 その点は、趣旨としてはおっしゃるとおりだと思いますけれども、まず基本的には、本人が同意していくことが必要ということです。そういう形で留意事項の中には盛り込まれているということだと思います。

○長谷川委員 つまり、ルールがないと本人の同意ということについても曖昧な取り扱いがあり得るのではないかと。ルールづくりという議論をマスコミの世界なんかでやるときは、大体物凄い不祥事があって、二度とこういう不祥事を無くしましょうというときにルールを作りましょうという議論が盛り上がるのですよね。

この例で言えば、先ほど安藤准教授がおっしゃった解雇するための事業所みたいな、解雇部屋の事業所版みたいなことが本当に起きてしまって、あそこの事業所に放り込まれたら、ジョブ型という名の実は首切り部屋なのだというような不祥事が本当に起きると、やはりそんなことがあってはならないといって新しいルールを作りましょうという議論が盛

り上がると思うのだけれども、今は幸いにしてそんなことが起きていないとすれば、だからこそ現状維持に任せようという話になりかねないのですが、政策を考えるときには、そういう不利益みたいなことがあってはならない、そのためのルールというのは必要なのではないかと思えますけれども、いかがですか。

○土屋審議官 その点はおっしゃるとおりだと思います。そういう意味でも、繰り返しになりますが、この留意事項の中では労働条件の明示についても転換についても明確化をした方が望ましいということは言っているわけで、そういうことを通じて紛争の未然防止につながるようになっていくというのが私どもの方向性であり、それをどのレベルでどういう強さでやっていくかというのは、今、御議論いただいているところですが、私どもとしては、この留意事項をまずはきちんと御理解いただくように、これは先ほど労使の皆さん方からも知られていないという趣旨の御発言がありましたので、そこをしっかりとやっていきたいということをございます。

○長谷川委員 分かりました。

小まとめをするときに、もう一遍念を押しておきますけれども、留意事項を明文化したルールに変えた場合に何か不都合は生じますか。

○土屋審議官 不都合というのかどうかはありますが、今、どちらかといえば多様な正社員、あるいは無期転換ということについて、労使の皆さんは大変御苦勞いただきながら合意形成をして新しいルール設定を各会社の中でやっていただいているという状況だと思っています。そこに今は留意事項ということでやや望ましいレベルでお示しをしているわけですが、それが例えば法令のような形になって、いわば先ほども申し上げましたように、これに反すると法律違反だというような議論になってくると、なかなか労使の御議論も萎縮してくる面があるのではないかということをおっしゃっているところはございます。

○大田議長 留意事項を通達として発出されたわけですが、普通の通達、法律ではなくても通達ということは考えられないのか。あるいは、留意事項ではなくガイドラインというような形は考えられないのか。これが厚生労働省への御質問です。

それから、連合の安永副事務局長に確認させていただきたいのですが、ジョブ型にする場合の労働条件明示の規定には賛成でいらっしゃる。しかし、不利益取り扱いを禁止するとか相互転換についての定めをつくることには反対でいらっしゃる。あくまで周知していくとかモデルを作ることが先決だというふうに思っておられるのでしょうか。確認させてください。

○安永副事務局長 書面による労働条件明示は必要だと考えています。これは限定正社員になるとかならないとかそういうことに限らず、さまざまに労働条件が変わる、勤務地が変わる、そういったときにはそういうことを明示すべきです。それから、限定された職種が変わったり、限定した勤務地が消滅したり、そういう場合にきちんとほかのところを探す努力をするといったようなことなども含めて明示することを企業側には交渉するときに求めていっていますので、そういったことはやっていきたいと思っています。

ただ、それは新しい法律を作るとかということではなくて、まずは現行の法律の中で労働条件が変わったらきちんと明示させるということできず話ではないかということです。

○長谷川委員 どうぞ。

○土屋審議官 今、大田議長からお尋ねがあった点ですが、まず、平成26年に発出している通達は、普通か普通でないかというのはなかなか難しいので、普通の通達ではございまして、通達が指示をしているところは、各労働局長に対して事業主が多数参加する説明会などの機会を活用して留意事項と好事例、就業規則の規定例などの周知を図るなど、企業や労働者への情報提供、助言等に積極的に取り組まれないということを指示している通達でございます。

ただ、留意事項については、やはり行政が自ら整理して決めるというよりは、雇用管理の実情にも詳しい有識者の方々にまとめていただくという趣旨で懇談会の報告書に別紙でつけていただく形でまとめていただいたものなので、それをそのままこの通達にもつけて、それを周知するようにと私どもも指示をしているところでございます。

あとは、結局、留意事項そのものがこういうことで指示はしているのですが、労使の皆さんに届いているかどうかというのは、本日たくさん御議論があったところだと思いますが、そこは更に努力をしていきたいと思っております。

○長谷川委員 それでは、ここで一般の傍聴の方もいらっしゃいますので、ぜひディスカッションに御参加いただければと思っております。もしジョブ型正社員として日々働いている方がいらっしゃいましたら、ぜひ体験などを踏まえた御意見をいただければと思いません。

それから、もう一つ、これはニコニコ生放送をしておりますので、実は視聴者向けにアンケートを実施したいと思っております。質問は、あなたはジョブ型正社員という働き方に魅力を感じますか。これについてイエス・オア・ノーで御回答いただければと思いません。後でこのアンケートの結果を締め切らせていただきます。

今、ニコ生が流れていますけれども、みんな起きろと出ていましたが、ぜひニコ生を見たい方は、ここで御活躍いただければと思いませんので、よろしく願いいたします。

まず、フロアで御意見のある方がいらっしゃったら。

今、挙手されたので、よろしく願います。

○一般傍聴者

私自身はジョブ型正社員とは言いづらいかもしれないですが、今、当社のルールも変わりました、細かく職務文書を出して1社員当たり何十項目とあるのですけれども、それに直接給与も紐付くような形に変わりましたので、ある意味ジョブ型かもしれないのですけれども、その感想という意味でいくと、自分自身はやるべきことが明確になって分かりやすくいいなと思っております。

質問があって、どなたかお答えいただける方であればどなたでも結構なのですが、2つ

ございまして、1つは、そもそもジョブ型正社員という呼び名に最初からすごくひっかかっていまして、ジョブ型社員ではだめなのかなど。つまり、非正規という言葉無くすというのは安倍首相がおっしゃったわけですが、正社員という言葉があるから非正規があるわけですし、正社員というのが法律にもちゃんと定まっていないというのは冒頭にお話があったとおりだと思います。

なので、ここは規制改革推進会議だと思うのですが、法律に無い正社員というよく分からない言葉による規制が実はこの日本にはあると思ったときに、では、ジョブ型正社員というのは非正規ではないのですかというのが1つ目の質問です。

もう一つは、では、ジョブ型でやります。私は経理しかやりませんという契約のもとに仕事をした場合に、どうしてもその会社の中で、例えば経理を全てアウトソーシングしてしまって社内に経理の仕事は無いですと、もし人員がそこでまだ増員できるとしたら営業だけだとしたときに、営業は嫌ですと断りましたとなると、その方は経理の仕事はなくて、でも営業の仕事は断った場合はどうなるのか。要は、ずっと自宅待機で有休扱いになるのか、どういう扱いになるのか。この2点をぜひお聞かせください。

○長谷川委員 ありがとうございます。

正社員という呼称をやめればいいのかというコメントは、ニコ生の視聴者の方からもございました。

今の御意見ですけれども、どなたでも結構なのですけれども。では、大田議長。

○大田議長 この議論は前の規制改革会議のときから出ておりましたので、私からお答えします。

正社員という呼び方そのものがおかしいではないかという議論は以前からございました。ただ、正社員といったときに、1つは雇用期間に定めがない、職務が無限定であるという、この2つが正社員の特徴というふうに言われておりますので、限定正社員というのはこのうち2つ目、職務について外したメニューを作ろうということで、あえて限定の正社員と。つまり、雇用期間の定めはないということを強調する形で使っております。

○一般傍聴者 その話はよく分かるのですけれども、要は、無限定の働き方であった正社員に対して何らかの限定をすることによって給与のベースが下がったり、先ほどから出ていましたように、何らかの不利益がある可能性があって、そうした場合に、やはりそれは非正規なのだ。要は、条件が下がるのだから正社員ではないのだという言い方ができなくもないのだと思うのです。ですから、この場合、この会議では正社員はこういう定義だという話はわかるのですけれども、世間一般の我々実務をする人間からするとすごく分かりづらいということだと思うのです。

ですから、質問としては、ジョブ型正社員は正社員だというのは、この会議ではそうだけれども世間一般にはどうなのでしょうということですか。

○長谷川委員 いかがですか。安藤准教授、何か。

○安藤准教授 正社員の定義は法律にないというのは確かなことです。ただし、労働法学

者または労働経済学者の間でも共通認識となっているのは、無期雇用であること、派遣ではない直接雇用であること、その事業所で普通の労働時間働くフルタイム雇用であること、この3つを満たしていたら正社員なわけです。これが共通認識です。

ただし、これが社会一般の常識と合っているかどうかというのは別問題で、例えば短時間正社員などという言葉も普及しておりますが、短時間正社員というのはフルタイムではないのですから、我々専門家の中の理解する正社員というのでは本来無いのですけれども、日常用語としての正社員、非正規というものとは確かにずれているのです。

日常用語としての正社員かどうかというのがどこで決まっているかということ、ある調査を参考にしますと、やはり会社のメンバーなのか、お客さんなのかと言ったらちょっと言い過ぎなのかもしれませんが、内か外かみたいな認識が多分にあるように感じております。

なので、大事なのは、確かに専門家が理解して正社員という言葉でここを使っているのと、世間一般で普及している概念とのずれのすり合わせはしないと誤解されてしまうのではないかというのは大きな問題かなと認識しております。

○長谷川委員 もう1点、2つ目のもう一つは何でしたか。1つ目は何でしたか。

○一般傍聴者 2つ目は、自分は経理しかやらないとか。

○安藤准教授 その点について、先ほど私も質問を申し上げたわけで、ぜひ安永副事務局長と輪島本部長から、仕事がなくなった、自分が契約で限定していた内容が、勤務地であったり仕事、何でもいいですがなくなったときに、当然にその雇用契約は終わるのかどうか。ヨーロッパでは終わるという解釈のほうがスタンダードだと私は理解しているのですが、その点について、先ほど輪島本部長は努力するというお話があったのですが、今後も全ての会社が努力を続けるのか、それともそうでない会社があるのか。特に以前、働き方に関する政策決定プロセスに関する会議に私も参加していたのですが、この働き方についての問題を議論する際に、経団連と連合でいいのかという話があるわけです。大企業の経営者と大企業の組織された労働者、この代表が幾ら議論をしても一般の普通の人の働き方とは全く関係ない雲の上の議論をしているのではないかと。

先ほどから大田議長が何か基準とかルールをつくらないといけないという話をされているのは、恐らくすれ違いが、大田議長は一般の普通の中小・零細企業の心配をされていて、でもお二方は、多分自分たちの会社ではできるぞとおっしゃっているように感じるのです。そのあたりも気になるポイントです。

○長谷川委員 では、お二方のどちらか。安永副事務局長。

○安永副事務局長 まず、今の最後のご指摘の部分からですけれども、連合が大企業だけを組織しているかということそうではありません。もう少し連合のことをよく知っていただきたい。私たちもアピール不足だと思いますが、連合の中にも中小を多く組織しておりますUAゼンセンとかJAMとか、情報労連に加盟する労働組合も大きいNTTやKDDIを除いてはほとんどが中小企業の労働組合でございますので、中小企業で働く者の意見を聞きながら運動しているということは、まず申し上げておきます。

それから、先ほども申し上げたように、私どもは「ジョブ型正社員」の普及のために法律を作るというのではなくて、それぞれの個々の労使で制度設計すべきだと申し上げましたので、それぞれの仕事がなくなったような場合などの想定をしてきちんと労使コミュニケーションをとって、そのような場合にはどうするのか、そういったものをあらかじめ議論して制度として定めていくことが重要ということは申し上げておきたいと思います。

それから、無限定な働き方というようなことなども先ほどお話にありましたので、そのことについても言及をさせていただきたいと思うのですが、労働者側からすると、無限定な働き方であると思って本当に就職したかどうかということ、それは疑問があるところだというふうに思います。全員を本当に無限定として扱っているかということとそうでもないのではないかと思います。その辺は労使でさまざまな配慮をしながらやっていることもあるだろうと思います。

グローバルスタンダードを出されましたけれども、それは解雇の部分だけグローバルスタンダードというわけにはいかないもので、正社員の働き方は無限定ということが本当にこの日本の働き方として良いのか悪いのか、それをトータルで議論することは重要なことだと思いますが、この課題を話し始めると本日終わらなくなると思いますので、こういう課題もぜひ全体で議論していかなければならないのではないかと思います。単身赴任のあり方、転勤しないと昇進しないというようなこと、そういう無限定なことも企業としては便利に使われているというふうに思っています、そういう日本型雇用慣行全体に良いところがあるから企業の皆さんもそういうことをずっと続けている企業も多いと思います。グローバルスタンダードに当てはめるかどうかの議論をすれば、トータルでの議論が必要なのではないかと思います。

以上です。

○長谷川委員 ありがとうございます。

時間が16時半までなので迫っているのですが、まず、ここでアンケート結果を出していただき、その後、今の先ほど来、安藤准教授が御指摘の中小・零細の場合はどうなのかという、このあたりについて土屋審議官の御意見を一言いただき、そして大臣から御発言をいただいて締めたいと思います。

まず、アンケートの結果を出していただけますか。

ちょうどずばり半々というところですね。アンケートについてはこういう結果で、今の中小・零細の場合、つまり端的に言えば労働組合が無い場合はどうなのか、これについてはいかがですか。

○土屋審議官 まず、規模の大小という意味では、先ほどお話があったように、規模が小さいほど仕事が大きな塊になるといいますか、そういう面があるということはあるかと思いますが、一方でそういう企業でもいろいろな働き方を柔軟に考えていくという面は多々あるのだろうと思います。

そのときにも、結局我々としては、先ほど来申し上げているような労働条件の明示であ

るとか、転換を明確にするとか、そういったことは中小企業だからといって変わるものではないので、そこの周知については、これはむしろ大企業中心であれば、経団連を通じてとかいろいろなあれもあると思いますけれども、中小企業ということになるとなかなかそういう面では手が届かないところについて私ども行政のほうでもしっかりやっていく、そういうことではないかと思っております。

○長谷川委員 まだ議論は尽きないのですが、時間となって。

○安永副事務局長 1つだけいいですか。

○長谷川委員 どうぞ。

○安永副事務局長 せっかくニコニコ動画を使われているので、いわゆる一般労働者が見られる時間帯に会議を設定することが必要ではないかと思えます。この点は次回ぜひお願いしたいと思えます。

○長谷川委員 ありがとうございます。

それでは、大臣、よろしくお願ひします。

○山本大臣 きょうは、どうも活発な御議論をありがとうございました。

私が一番びっくりしたのは、連合が法律の改正は要らないという見解を示されたことで、私たち政治家というのは、しょっちゅういろいろな悩み、苦情の相談を受けるのです。地元ですから、ほとんどが中小企業なり中小企業に勤めてきた人たちで、そうすると、先ほどおっしゃっていたような、中小企業は日本では99%以上あるわけです。労働人口の7割。圧倒的に企業経営者が強いわけです。大体要らないといったら企業経営者は首を切ってしまうと、ところが労働者は裁判なんかできないという状況で経営者の一人勝ちになっているというのが日本の大半のところの現状ではないかという気がして、我々はそういう相談を受けていて、きょうお話を伺ったら全然違うなという認識です。

したがって、ちょっとこれはそうしたところの人たちの話を聞かなければ、とてもではないけれどもちゃんとした議論ができないのではないかというのが私の印象であります。

そして、何をやるかというのは、一般の労働者の権利をどう守るかということが一番大事なわけで、仕事がないから首と言われて、大きな組合で闘えるところはいいですがけれども、そうでない人が大半ですから、そこをやはり我々は考えなければいけないので、そういう意味で、少しそうした方々の意見を聞いてやる必要があるかなというように思いました。

いずれにしても、そういう新しい仕事のあり方というのは当然出てくるわけでありますので、何らかの形でこのジョブ型正社員についてどのように良い方向でいくのか、その権利を守るのかということをしつかりとこれから検討し、議論をしていただきたいと思います。よろしくお願ひします。

○大田議長 ありがとうございました。

ジョブ型正社員という言葉が使われ始めたのはごく最近のことで、議論は始まったばかりです。本日、視聴者の方からいただいたコメントの中に、「ジョブ型正社員イコール二流

正社員ではなく、ジョブ型正社員イコール今までの無限定正社員とは別の働き方になるような制度を作ることが重要だと思ふ」、というものがありました。やはり二流正社員ではない一つのよい選択肢ということでジョブ型正社員が位置づけられることが重要で、そのためにはより明確なルールが必要でないかと考えております。

労使に委ねる、制度を周知する、あるいはよい事例を探していくというだけでは不十分なのではないかと考えています。この点で経団連と連合と意見が一致したというのは、私には意外でした。この点、きょうの御議論も踏まえて、引き続き検討してまいりたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

本日は、長時間の活発な御議論、ありがとうございました。これをもちまして本日の「公開ディスカッション」を閉会とさせていただきます。

会場の皆様もお忙しい中、おいでいただきましてありがとうございました。