

規制改革推進会議「公開ディスカッション」終了後記者会見 議事概要

1. 日時：平成29年4月13日（木）16:41～16:55

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、長谷川幸洋

4. 議事概要：

○司会 それでは、会見を始めますので、議長、よろしくお願いいたします。

○大田議長 長時間ありがとうございました。本日は、議論はお聞きになっておられると思いますので、私からの紹介はいたしません。安念委員、長谷川委員にも御出席いただいておりますので、すぐ御質問をいただいて、お答えしたいと思います。

どうぞ。

○司会 それでは、挙手の上、簡潔に御質問ください。よろしくお願いいたします。

どうぞ。

○記者

本日の議論で、規制改革推進会議側の方はルール明確化とかを求めていらっしゃったかと思うのですが、それについて連合や経団連や厚労省からも今のとおりではないかというようなことだったと思うのですが、これについても皆様御所感をいただければと思います。

○安念委員 現場に近い方の感覚としては、それは分からなくはないです。つまり、ほかにもいっぱいやらなければいけないし、そもそも労働法に関する基礎的な知識は何も行き渡っていないのに難しいことを言ってもしょうがないではないかという、これはこのとおり。

この前も有給休暇のことで皆様にお集まりいただいて御説明したのですが、そもそも有休なんかとったことないという人ばかりを集めて有休の話をしていただけですから、全然響くものがない。

ですから、何を言いたいかという、分からなくはないのです。ただ、先ほど申し上げたのですが、労使に完全に任せておくということは一から構築しなければいけない大変なコストがかかります。それに対して、やはり法律でこの点とこの点とこの点については少なくともちゃんと目配りをしなさいよと、最低のルールはこれですからねというのを決めればそこから交渉が始まるので、それ以外のことを話せばいい。それは大分制度を後押しすることになるし、労使の交渉のコストを小さくする、そういう意味はあるし、かつ、どんなふうにしてもいいというふうになると労働者にとって幾らでも不利益になる可能性が

出てきますが、それも食い止めることができるので、今すぐ制度を作るのが難しいというのは分からなくはないですけれども、どこかで踏み切らなければならないというふうに思いました。

○長谷川委員 私も大臣がおっしゃったけれども、連合が今のままでいいのだと言ったのが一番びっくりしたところで、ジョブ型正社員を導入したときによくあった一番典型的な批判は、これは首切りしやすくするための制度改革だと言われたわけですよ。

そういうことに対して本当は連合なんかが一番敏感に反応して、そうさせないためにルールを明確化しろと言うのかなと思っていたら、全然そうでなく、そんな非合理的なことをしたら会社が淘汰されていくだけだよみたいなお話をされたので、「うわー、連合ってすごいな」とはっきり言って思いました。

むしろ、私たちがジョブ型正社員を導入しろというふうにならずにずっと言ってきて、その反面、そういう首切りしやすくなるという批判に応えるためにもルールの明確化というのが必要だし、それからこうやって普及が徐々に進められてきたということを見ると、それは実は働く側、雇う側双方からジョブ型正社員みたいなもののニーズはあったのだということも証明されたと思うのです。

それはそれでいいのだけれども、そのまま放っておくといつの間にか曖昧模糊とした形で「おまえ、分かっているよね」みたいな阿吽の呼吸みたいな世界が広がらなかなという心配があって、だからルールを作ったほうがいいのではないかと考えているわけです。

この議論を進めるときに、先ほど大臣もおっしゃったけれども、もう少し幅広いところから中小・零細で働いている人たちの声、あるいは経営者たちの声も吸い取りながらもうちょっと勉強してみる必要があるかと思いました。

ジョブ型なんて中小は関係ないと先ほど画面でも流れていましたし、そもそも中小・零細はワンジョブではないかという御発言も連合の方からありましたけれども、あのあたりが果たしてそうかなと。例えばこれからベンチャーを立ち上げて企業化していこうという経営者の中には、うちの会社はワンジョブではなく、社長の俺だけがワンジョブで、あとの雇っていく人たちはスキル、職務に物すごく特化した人たち、有能な人たちだけをとって、それで全体のビジネスを組み上げようかなというふうに思っている人たちだって絶対いると思いました。そんなところです。

○大田議長 前回の規制改革会議でこのジョブ型を議論したときも、やはり同じように労使に委ねたほうがいいという議論で、結局留意事項という形で出すにとどまったわけです。

厚生労働省の委員会はよく議論してくださって、留意事項としていいものが並んでいると思います。ただ、ジョブ型というのを良い選択肢として位置づけるには、最低限これは守らなければいけないという何らかのルールを定めるべきだと思います。

1つは、労働条件を明示するということです。ジョブ型に転換したときにもきちんと明示する。労基法に書かれているから、法律上既に手当てされているのだといっても、実際

は漠然としたものしか書かれていません。ジョブ型という働き方にも適合するほどきちんと書かれているのかどうか分からない。

2番目に、相互転換のルールです。これはそう簡単ではないと思います。しかし、議論の中で申し上げたように、育児休業法では短時間の労働を選択するとき、元に戻るときの取扱いが法整備されているわけですから、これを参考にしてジョブ型についても相互転換のルールができるのではないかと思います。

それから、3番目に不利益な取り扱いを防止するという事です。賃金が不当に下げられてしまうということにジョブ型が使われないようにする。本日の議論を通して、私はやはりルールが必要なのではないかという思いを新たにしましたので、どういう形でそれができるのか、引き続き議論していきたいと思います。

○長谷川委員 ちょっとつけ足しですけども、私、議論の核心部分は、先ほど原委員が言ったところに尽きるかなと。つまり、労働基準法はあるけれども、それだけで不十分だと思っているから留意事項という通達を出しているのでしょうと。では、その通達を法令化したときに何か不都合はあるのかというと、実ははっきりした不都合はなさそうでしたよね。

ということは、結局、通達ならばと出してお終いになってしまって、それ以上作業はややこしいから放っておくという、はっきり言ってちょっとサボタージュしているのではないかというのが私の印象です。

○司会 ほかにございますか。

どうぞ。

○記者 本日はありがとうございました。

先ほどから聞いていると、確かに大田議長以下皆さんのお考えはわかるのですが、ただ、これは、本日もどなたかがおっしゃっていましたが、正社員そのものはいわゆる労働慣行であって、法律で決められたものできたわけではないですよ。そこに新しい枠組みをはめようとするとかえって反発も大きいというのもよく分かるわけです。

ですから、両方が今回一致したというの、いわゆる労使自治を金科玉条としているわけであって、例えば今、有識者会議で個別紛争の解決のあれをやっていますけれども、結局、彼らに任せておくとまとまらないのですよね。だから、あれなんかも含めて正社員問題を考えなければいけないというのは正しいと思うのですけれども、そうすると、規制改革会議でいくらぎゃあぎゃあ言っても、結局彼らが、例えば労政審なんかが嫌々でもやらないと制度としてスタートできないわけですよ。そのエリアが、今回の働き方改革実現会議で残業規制はこうやるのだと言ったら、なりますよね。ああいう強大な力で上からばつとやるのがいいのかどうかは議論があるところなのですけれども、今の制度を続ける限りはそういうふうにしないと、恐らく規制改革会議がいくら提言を出しても動かない部分はかなり多いと思います。だから、その辺はもう少し賢いやり方でやっていただきたいというのをきょう聞いていて思ったのですけれども、ちょっとその辺は的外れでしょうかね。

○大田議長 労政審の場合は公労使同数の構成ですね。これまでは法改正は全て労政審を通すということになっていました。規制改革会議で1年かけて議論して閣議決定されても、また労政審で最初から議論されるということになっておりましたが、このプロセスの改革を前の規制改革会議で提案して、厚生労働省に政策決定プロセスのあり方を考える委員会がつけられました。その結果、この4月から労政審のあり方を変えていくこととあわせて、全ての法改正は労政審を通さなければいけないというのは単なる慣行にすぎないという確認もなされました。ほかの会議で議論された場合も、それを政策にそのまま結びつけるという道筋もつけられたのです。それが本当にそういう形で守られるかどうか、今回の私どもの答申が一つの試金石になると思っています。

その報告がまとめられたときに、塩崎大臣も、これがこのとおり実現されるかどうかフォローアップが大事だということを発言されましたので、政策決定プロセスというところも見ていきたいと思っています。

○司会 そのほかございますか。

どうぞ。

○記者

ジョブ型正社員のルールのところについて否定的という意見があった中で、6月の答申に向けてどのようにまとめていくのかお考えをお聞かせください。

○安念委員 ルールを作りましょうと書きます。それだけです。

○司会 よろしいですか。

では、最後に。

○記者

一般の傍聴の方からジョブ型正社員という呼称についての意見が出されましたが、ジョブ型「社員」とするのか「正社員」とするのか、この呼び方についても今後議論する可能性はあるのでしょうか。

○安念委員 世の中で流通しているから正社員という言葉を使っているだけです。個人として見れば、私は正社員という言葉も、それから、全然文脈は違うけれども、障害者との対比での「健常者」という言い方も本当に大嫌いです。そういう区別がなくなることを願っています。

ただ、答申というのは世の中一般に広まるものだから、そういう個人の特別な思いで言葉を使うことができないので仕様がなから使っているという、それだけのことです。私はですよ。

○長谷川委員 健常者のところはさておき、正社員という言い方は、私も全く妥当でないと思います。

○司会 よろしいでしょうか。

それでは、記者会見を終了いたします。ありがとうございました。