

第1回 人材ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成28年10月18日（火）13:00～13:56

2. 場所：中央合同庁舎4号館11階共用第1特別会議室

3. 出席者：

（委員）安念潤司（座長）、八代尚宏（座長代理）、
大田弘子（議長）、飯田泰之

（政府）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、佐藤参事官

（厚生労働省）政策統括官付労働政策担当参事官室 佐藤企画官
職業安定局 畑首席職業指導官

4. 議題：

（開会）

1. 人材ワーキング・グループの当面の進め方

（1）これまでの取組

（2）当面の進め方

2. 入社前の情報共有の在り方（情報開示）の検討状況（ヒアリング）

（閉会）

5. 議事概要：

○佐藤参事官 それでは、委員の皆様、おそろいということで、始めさせていただきます。

第1回「規制改革推進会議 人材ワーキング・グループ」を開催いたします。

本日は、長谷川委員は御欠席でございます。

また、大田議長でございますが、遅れて参加していただく予定になっております。

本日の議題は「人材ワーキング・グループの当面の進め方」及び「入社前の情報共有の在り方（情報開示）の検討状況」についてでございます。

報道関係者は、こちらで御退室をお願いいたします。

（報道関係者退室）

○佐藤参事官 本日は第1回目の人材ワーキング・グループでございますので、委員の皆様から一言ずつ御挨拶をいただきたいと思っております。

なお、その前に確認事項がございます。本ワーキング・グループにおきましては、議事録を公開することとなっておりますので、御了承のほど、よろしく願いいたします。

また、会議終了後、事務局より記者ブリーフィングを行うこととしておりますので、併せて御了解をいただければと思っております。

それでは、安念座長、よろしく願いいたします。

○安念座長 先生方、どうもお忙しい中、ありがとうございます。

まずは、お二人しかいらっしゃらないので、とりあえずこのワーキングで何をなさりたいのかをおっしゃっていただきたいと思います。

私は別に謙遜でも何でもなく、この規制改革の歴史を通じてこれほど頼りない座長は多分歴史になかったらと思うておりまして、全然土地鑑がありませんので、委員の先生方、事務局にもずっとおんぶにだっこでさせていただこうかと思っているものです。どうぞおんぶにだっこでよろしくお願ひしますと言うのも変なのですけれども、きっとそういうことになってしまうだろうと思いますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、八代先生から、こういうことをやりたいということをごんずおっしゃってください。

○八代座長代理 この人材・雇用は成長戦略のメインだと思われまふので、できるだけ経済成長につながるようなことを中心にやっていく必要があるのではないか。そのときは高齢者や女性の就業率を高めるといふことと、貴重な労働力が効率的に配分されるように、「失業なき労働移動」を考へていく必要があるのではないか。

もう一つは、雇用保険の活用といふことで、これを中心にやっていきたいと思っております。

○安念座長 では、飯田先生、お願ひします。

○飯田委員 私ももともと労働経済学ではなく、どちらかといふと財政金融の者なのですが、ちよどずっと労働に関する規制緩和の議論をリードされてこられた八代先生と御一緒させていただくことになりましたので、私としては、むしろ規制緩和の方向に加えて、さらにはルールづくりを通じて、例へば入社前の情報共有であつたり、システムの改革を通じてより一層労働の流動化を進められるような方法を考へていければと思ひます。

その中でも求人情報又は入社前の情報開示についてのガイドラインやルールづくりといふものを行うことで、安心して転職できる社会をつくっていくお手伝いができればと思ひます。

以上です。

○安念座長 ありがとうございます。

時間も限られておりますので、早速議題1「人材ワーキング・グループの当面の進め方」に入りたく存じます。

まずは、本題に入ります前に、前身組織の規制改革会議における雇用分野の取組概要について、参考資料1から参考資料3により事務局から御説明をいただきます。

○佐藤参事官 お手元に参考資料として1、2、3を配っておりますので、順を追って説明させていただきます。

まず、参考資料1でございます。

規制改革に関する第4次答申でございますが、働き方に関しまして、就職・転職が安心してできる仕組みづくり、健康・安全・安心して働ける職場づくり、公平な処遇で活躍でき

る仕組みづくりといった観点から、検討しました。

また、一定の手続の下で行われる転職やスキル形成に対し、政府が支援する制度の整備につきましては、厚生労働省へのヒアリング等により、フォローアップを行ってまいりました。雇用仲介事業の規制の再構築につきましては、下段にございますが、検討会の報告書が6月にまとまっております。また、労使双方が納得する雇用終了の在り方につきましても、現在厚生労働省で検討が進められている状況でございます。

(3) 具体的な規制改革項目として、就職・転職が安心してできる仕組みづくりにおける入社前の情報共有の在り方として、情報開示の件について、本日ヒアリングをいたします。また、賃金計算方法等の明示の件につきましても、順次フォローアップしてまいりたいと思います。

次のページ、採用の在り方、インターンシップの活用方法、これらも重要な課題でございますので、適宜検討状況につきフォローアップをしていきたいと思っているところでございます。

4 ページ目、健康・安全・安心に働ける職場づくりですが、正に働き方が多様になっていく中で健康確保が非常に重要になってくるところがございますので、この健康確保の在り方につきましても適宜フォローアップをしてまいります。

また、参考資料2には規制改革実施計画における実施時期が書かれております。

参考資料3でございますが、これまでの雇用分野における閣議決定事項につきましては、未措置のもの若しくは更に検討を深めていくものがございまして、こちらを御説明いたします。

1 ページ目、労働移動支援助成金の話、これにつきましては、仕組み等はできておりますけれども、これがきちんとできているのかどうかはチェックしていく必要があるかと思っております。

2 ページ目、雇用仲介に関しましても、労働移動を円滑に進める観点から、先般報告書はまとまりましたけれども、引き続きフォローアップをしてまいります。

3 ページ目、先ほど申し上げました労使双方が納得する雇用終了の在り方につきましても厚生労働省での検討状況をきちんと把握してまいります。

5 ページ目、ジョブ型正社員の雇用ルールの整備でございますが、現在コンサルティング等の支援に関する予算措置は講じられておりますけれども、それにつきましても、更に議論を深める必要がある点はどこかというところもございます。

私からの説明は以上でございます。

○安念座長 ありがとうございます。

今までの経緯でございました。

議長、一言御挨拶をお願いいたします。

○大田議長 遅れてきまして、申し訳ありません。

前の規制改革会議でも雇用ワーキング・グループはいろいろな制約の中で厳しい議論を

してまいりました。ただ、どの国でも労働市場改革は一番苦勞する話ですので、やむを得ない苦勞なのかなと思います。

このワーキング・グループは「失業なき労働移動」を実現させる。それから、今、政策の場に多様な働き方をしている方の声が反映されておられませんので、声なき声をしっかり酌み取ってより良い労働市場をつくっていくということで、議論ができればと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、資料1「人材ワーキング・グループの当面の進め方について（案）」をごらんいただけますでしょうか。

これは本当にキックオフはこうしようというただそれだけのことですが、何かないと話の取っかかりになりませんので書いたということでございます。

まず、1番が心構えなのです。人材ワーキング・グループは、「働き方改革実現会議」等における議論を注視しつつ、「失業なき労働移動」を推進する観点から、生産性の向上に資する人材活用のための規制改革に幅広く取り組むということで、「生産性の向上」がキーワードであることを明示したつもりでございます。生産性の向上は、もちろん資本装備その他いろいろな要素があるわけですが、労働に着目すれば、労働移動の円滑化、もちろんこれは首切りを容易にするとか、そういう話ではなくて、移りたい人は移れる環境をつくろうということが生産性の向上の大きな目玉であろうという認識でございます。何か経済学の先生3人に向かって経済学者のような言い方をするのは大変僭越でございますね。

2、具体的には、まずは、これもあくまで「まず」です。「転職して不利にならない仕組みづくり」について議論を開始したいと思います。

その際、規制改革実施計画に盛り込まれた「転職して不利にならない仕組みづくり」と関連がある事項、就職・転職が安心してできる仕組みづくり、これは既に飯田先生からもメンションしていただきました。それから、ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、雇用仲介事業の規制の再構築、これは事務局からありました。それから、労使双方の納得する雇用終了の在り方など、これは別紙に通し書いてございますが、これについてフォローアップを適確に実施する。フォローアップはもちろん宿題ですので、しなければならないのですが、それから少しずつにじみ出していくようなイメージかと思ひます。

3、なお、その他の規制改革実施計画に盛り込まれた規制改革事項のフォローアップも適確に実施する。これは当たり前の話です。

4、さらに、今後、議論の状況を踏まえ、審議事項の追加等を行うということでございます。

私も何か目新しいことを書いた気も全然ないので、当面はこうやってはいかがかというだけのことでございます。何か御意見等ございましたら、どうぞ。

八代座長代理、どうぞ。

○八代座長代理 「失業なき労働移動」というのがキーワードであって、そのためにはた

だ移動するわけではなくて、質を高めて移動することがポイントになるのかと思います。

今、雇用保険では教育訓練をするための費用を雇用保険で見るということがされているのですが、これは極めて短期的なもので、3か月、半年ぐらいしかないわけで、その使われ方も英会話学校に行くとかのようなことになってしまっている。そこはもっと長期のより質の高い教育を受ける機会、例えばビジネススクールやロースクールに行って、高度な資格を取るとか、あるいは留学するとか、それは最低1から2年は要るわけですね。

問題は、今はそういうことをするためには会社を辞めて自費で行かなければいけないわけで、もちろん企業から留学とかそういう費用が出る人は別として、非常にリスクが大きいのでなかなかそういうことができない。ですから、今、潤沢な資金を持っている雇用保険から、教育のために休業する人に対して、これを準失業とみなして雇用保険給付を出すことを是非この会議で提案して、厚労省と議論したいと思うわけです。

これは育児休業制度という良い前例があります。そのときも雇用保険から準失業という概念で出したわけで、これを活用できるのではないかと。そうすると、今は育児休業を取るときに、若い女性しか取らないとあって、不公平ということが言われるのですが、子供を持たない男女あるいは中年でもよいのですけれども、そういう人たちもこういう制度を使うようになれば、逆に育児休業もとりやすくなる。企業もそれで休んでいた人が資格を取って帰ってきたら給料を上げるという形で報いれば、必ずしも企業を移らなくてもよい。労働移動の容易化というのは、必ず移動しなければいけないということではなくて、移動することができるが、今の企業が気に入っているからそのまま継続するのが理想です。よそに行けないから仕方がないから今の企業にいるのが最悪なわけですし、そういう意味では、潜在的な労働移動の容易化につながるのではないかと考えております。

○安念座長 今の点はいかがでしょうか。我々が取り上げるべきものとして、まずはもし転職するに際して、ペナルティーのようなものがあるのならばそれはまずは撤廃しなければならぬだろう。しかし、もうちょっと膨らませて、転職が不利にならないだけではなくて、言わば転職のポテンシャルを高める、転職しやすい環境をつくる観点から問題を広げていくことが重要だと思うので、八代先生の御提案もそういう一環だろうと思うのです。

御意見がもしあれば、これについてはいかがですか。私も全然不案内なので、格別の私見がないのです。

○大田議長 日本は同じ企業に勤め続けることがいろいろな制度の前提になっているので、移動を支援していくのは良いと思うのですけれども、常に問題になるのが、モラルハザードですね。例えば、税制上で、それを控除するときに、英会話学校までは認めるとか。

○安念座長 法人税上の損金としてという意味ですか。

○大田議長 実額控除の対象としてだったか、議論されたことがありましたね。

○安念座長 所得税の話。57条の2というもの。

○大田議長 専門学校や大学など、そういうものはもちろんよいのでしょうけれども、なかなか日本の大学は実学ではないので、ここら辺がスウェーデンとは全然違うところで、

だから、職業訓練機会の拡充と何かセットで出すことはできないのだろうかと思います。

○安念座長 分かりました。税制とセット。

○大田議長 税制ではなくて、これは雇用保険を使つての仕組みですからね。

○安念座長 分かります。

○八代座長代理 今ある雇用保険事業の枠をもっと拡大するというお話ですか。

○大田議長 今、先生がおっしゃったのは、職業訓練制度の充実ということが一つの重要な課題ですので、それとセットで職業訓練の場の拡大をして、職業訓練を新たに受けるときの支援として実現できないか、と。

○八代座長代理 ちょっと違うと思うのは、今の職業訓練はどうしても訓練する側を厚労省がコントロールしようという考え方があって、今、おっしゃったように英会話学校はよいとか自動車学校は駄目だとか、そういうことになるので、これは既存の高等教育機関で、大学院、特に職業大学院はかなり実学に近いわけで、そういうところに個人が自由に行けるための支援策をする。だから、育児休業と同じコンセプトで、これも自らを高めるためのことであって、それが本当に職業訓練につながるのかどうかを政府が判断する余地はなるべく外したいのです。だから、既存の職業訓練に限定するというのは、その意味ではやや危ない面があるのかなという気はするのです。

○大田議長 準失業を認める何か要件が要るわけですね。

○八代座長代理 そうですね。

○大田議長 だから、その対象なのです。それが職業大学院だけだと使える人はかなり限定されるのではないかと。

○安念座長 一例ですね。

○大田議長 そのときに職業訓練は今ある職業訓練という意味ではなくて、それをもっと拡大させるものとセットではないかという意味です。

○八代座長代理 確かにそうですね。

○安念座長 財源について、雇用保険というアイデアについてはいかがですか。

○大田議長 よいのではないのでしょうか。どちらですか。企業がやっている側。通常の。

○八代座長代理 雇用保険事業ではなく、育児休業と同じ個人に対する給付の方ですね。

○大田議長 企業ではないですね。

○安念座長 刀禰次長、どうぞ。

○刀禰次長 今の議論の参考までですけれども、いろいろな休業などの制度、公務員と民間と、それぞれあります。今、言われたような話につきまして、公務員の場合は何年か前かは正確に記憶しておりませんが、自己啓発休業という仕組みがございます。自己啓発なので将来良いところに転職するためという位置づけはないかもしれませんが、自らの能力をより高めていきたいという場合に、派遣されて大学院に行くなどは別ですけれども、過去はそういうことができなかつたのですが、今の制度としては1年か2年かの範囲だったと思いますが、そういった一定の大学なりに通って勉強をしたいという自らの計画

をちゃんと書いて、それが認定された場合に一定の期間、休業できます。

ただし、公務員の制度は無給です。ですから、身分が残る。そのまま、期間は復職が前提になっているという違いで、それを利用して、例えば配偶者が転勤した際、自分も自費で留学してこようかなどという方もおられます。それから、もう一度勉強したいことがあるので、それは自分の将来のためにも役に立つと思うので休業する形もごさいます。ただ、公務員のものは無給ですので、こういう休業や休暇の制度、有給のものと無給のものがごさいますが、公務員の場合は現在無給のそういう休業制度があるということでごさいます。また、御指示があれば事務局としても勉強してまいりたいと思います。

○八代座長代理 ただ、無給だとその間の生活をどうするのかという問題があるのですが、逆に有給にするのも私は反対で、これだと本人のリスクでやらなければいけない。だから、そのときに雇用保険が従来の賃金の半分を出すということは非常に良い仕組みではないだろうか。ところが、公務員は雇用保険の対象外ですので、これが受けられない。私はある意味では、公務員も雇用保険に入れるべきだと考えます。公務員は絶対に失業しないから入らなくてよいということはエゴであって、かつて私学の教員もそうだったのですけれども、これは私が前の規制改革会議で強く言って、実現したことがあります。そういうように、特定の職業集団が自分たちは失業しないから雇用保険に入らなくてよいという考え方は間違っています。

○安念座長 議長、何かありますか。

○大田議長 今の場合は無給だけれども、戻れるわけですね。

○八代座長代理 そうです。雇用保障はあるのです。

○大田議長 無給であっても復職を覚悟した形で勉強してよいという制度があるような大企業だとよいのですけれども、先生の趣旨は、転職する場合に、単なる失業保険ではなくて転職支援の形でお金を出したらと。

○八代座長代理 転職は前提としていないのです。戻っても転職してもそれは自由だということですよ。

○安念座長 だから、ポテンシャルとしての転職能力のような感じですね。

○八代座長代理 そういうことですね。

○大田議長 では、在職中に保険から、無給休業であるという会社の証明があって、それで受けられる。

○八代座長代理 はい。

○大田議長 なるほど。

○安念座長 よいですか。厚労省からもヒアリングしなければいけないので、事務局、申し訳ないのだけれども、八代先生のアイデアとそれに対して幾つか応酬があったので、今の八代提案の大体のイメージをまとめてもらって、それを八代先生に見ていただいて、それと一緒に、先ほど次長から教えていただいた自己啓発休業も含めて、官民間わず、自己啓発というのか、ポテンシャル向上というのか、それを支援するような、どんぴしゃでな

くてもよいから何か類似の制度があったらそれを勉強していただけませんか。そういうものをひとあたり見てから、今後どうやっていくのか決めたらよいかなと思うのですが、どうでしょう。

○飯田委員 賛成です。私もいまいちイメージできていないのです。

○安念座長 私も余り学がないもので、本当に申し訳ないです。

○八代座長代理 だから、イメージは育児休業と同じなのです。

○安念座長 分かりました。だから、その育児休業がどうなっているのかも調べなければいけない。とにかく、まずは全員で知識を共有しなければいけない。

○八代座長代理 分かりました。

○安念座長 本当にどうも済みません。

○八代座長代理 今の点ですが、転職支援のためのものと言うと企業は反対すると思うのです。だから、やはり自己啓発的なイメージの方が大事だと思います。

○大田議長 なるほど。そうですね。了解しました。

○安念座長 分かりました。

やはり一人一人の労働者のパワーを高めないと、転職したくてもできないという話ですよ。考えてみれば、そんなの当たり前なのだけれども。

○八代座長代理 転職できるような労働者が、企業にとっても良いわけですね。

○安念座長 育てるということですね。

○八代座長代理 そうということですね。

○大田議長 かつて、「移動力」という言葉があったのですが。

○安念座長 そんな言葉があったのですか。

○大田議長 随分前に言われたことがありましたね。

○安念座長 そうですね。「移動力」、後で検索エンジンに打ち込んでみます。

本当にどうもありがとうございました。

それでは、大筋としては今の点も含めて、資料1のようにとりあえずはやっていって、だんだん膨らませていくという方向でよろしゅうございますか。

ありがとうございました。

それでは、議題2「入社前の情報共有の在り方（情報開示）の検討状況」について、所管省庁からヒアリングを行いたいと思います。

資料2に基づきまして、厚生労働省から御説明をお願いします。よろしゅうございますか。

（厚生労働省入室）

○安念座長 どうもお忙しいところ、ありがとうございます。

それでは、早速ですが、お願いしてよろしゅうございますか。

○佐藤企画官 皆様、本日はお忙しいところお呼びいただきまして、ありがとうございます。

私、厚生労働省の労働政策担当参事官室の企画官をしております、佐藤と申します。

本来、当室の参事官の小林が参って御説明をさせていただく予定でしたが、昨日付で鹿児島県の副知事に就任をいたしまして、急遽私から御説明をさせていただければと思っております。どうぞよろしくお願いたします。

それでは、お手元の資料に「規制改革推進会議人材WG御説明資料」といたしまして、「『入社前の情報共有の在り方（情報開示）』に関する検討状況について」という資料について御説明をさせていただきたいと思っております。

まず、2ページ目、こちらは今年の6月に閣議決定していただきました規制改革実施計画の「入社前の情報共有の在り方」につきまして、閣議決定の文言をそのまま抜き出ささせていただきましたけれども、大きく分けて、3つ御指摘をいただいたと考えております。

1点目が、2行目から3行目のところに書いてございます職場情報について、比較しやすくするための情報の一覧化をするというものでございます。

次に、情報開示の留意点の整理を行うということで、具体的な例として、例えば、開示することが望ましい項目として何があるのか、求職者の開示された情報をどう読めばよいのか、中小企業が情報開示する場合にどのような点に留意をすればよいのか等を整理して、周知徹底を図るということが2点目でございます。

それから、3点目でございますけれども、特定の分野に限らず、各企業の職場情報を確認できる共通データベースを整備してほしいということで、これらによって企業の自主的な情報開示を促進するという御指摘をいただいていると思っております。これらについて、28年度検討・結論を得て、結論を得次第速やかに措置ということになっております。

次に3ページ目ですけれども、現在の措置の状況を御説明させていただきたいと思っております。

まず、6月の閣議決定での御指摘は大きく3点ございましたけれども、情報の一覧化と共通データベースの整備につきましましては、併せて対応させていただきたいと考えてございます。そこで、厚生労働省内に部局横断的な検討チームを設置させていただき、情報の一覧化と共通データベースの整備に関して、どういう形でやっていくのかを検討いたしました。

その結果、現在若者雇用促進法や女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法、それぞれの分野ごとに職場情報のサイトがございまして、それぞれのサイトで開示している状況なのですけれども、これをそれ以外のものも含めて総合的に提供する共通データベースを整備するというにいたしまして、29年度の概算要求で「総合的職場情報提供サイト（仮称）」というものを構築するというので、予算要求させていただいております。

この予算要求と並行して、現在検討チームにおきまして、各分野ごとにどのような項目を開示するのかについても検討しておりますが、それ以外のものも含めてどのような項目を開示することが望ましいのかや、足りないものがないかなどという意味で、新しいウェブサイトにもどのような項目を掲載するのか等を検討しております。あとは、インターフェ

ースにつきまして、特に比較や検討がしやすいような画面の表示方法などを、現在検討チームで検討を行っているところでございます。

3 ページ目の右側に参りまして、今後の対応でございますけれども、新しいウェブサイトにつきましては、29年度概算要求をさせていただいておりますので、29年度速やかに業者を選定いたしまして、設計開発をし、構築をするということで、29年度末になりますけれども、29年度中に何とか暫定運用を開始したいと考えてございます。そして、平成30年度中の本格運用を目指して、これから具体的な設計の開発・構築を行っていきたいと考えているところでございます。

今後の対応についてもう一つ、こういうウェブサイトについてはいかに使われるかが重要になってきますので、このウェブサイトの構築に合わせて、このサイトを使って企業にしっかりと職場情報の開示をしていただけるように、ハローワークを使ってやるような従来型の周知・広報ももちろんのこと、それ以外にも今まで余りやってこなかったようなSNSを使った周知や、他の省庁とも連携をするような形で、とにかく広く周知をし、とにかく企業にたくさん使っていただくことで、企業がここでちゃんと開示をしないと、なかなか労働市場の中で不利になるような仕組みをつくり、企業の自主的な開示を進めていきたいと考えているところでございます。

情報の一覧化と共通データベースにつきましては、以上のような状況でございます。

その下の情報開示の留意点の整理でございます。こちらは正に先ほど規制改革実施計画のところを読み上げさせていただきましたけれども、ただ開示すればよいというものではなく、それをしっかりと理解していただくとか、開示するときにはいろいろ留意点が必要になると思いますので、そういうものを整理する必要があるということです。若者や女性など求職者の類型によってどのような情報を重視するのかはそれぞれ違うと思いますので、求職者の類型ごとの希望する情報開示項目などについて、まずは、今、調査の結果などを収集・整理しているところでございます。先ほど申しあげました検討チームにおいて、今年度中には、こういう属性の人であれば、こういう項目の開示が望ましいですというような留意点について、しっかりと整理したいと考えてございます。

先ほど例として挙げていただいたようなものも含めて、この検討チームで留意点などを整理させていただきまして、あとは速やかにサイトの周知と併せて、こちらも周知・広報していきたいと考えているところでございます。

3 ページ目が、先ほど御説明させていただきました「総合的職場情報提供サイト（仮称）の構築について」というものでございます。

若干内容を御説明させていただければと思いますけれども、現状・課題のところにありますとおり、現在、女性活躍推進法と若者雇用促進法と次世代育成支援対策推進法ということで、それぞれ女性の活躍や、若者の雇用、次世代育成支援という観点から、重要な企業の情報について、それぞれごとにウェブサイトを立てて、それぞれ企業が登録をして情報開示をしているということが現在の状況でございます。

ただ、現状だとそれぞれのウェブサイトごとにそれぞれ掲載項目も違いますし、全体を見て比較することができないということになっております。そこで今回、これらのサイトはそのまま残すのですけれども、そこから情報を引っ張ってきて、1つのウェブサイトで見られるようなものを立ち上げようということが今回のウェブサイトの考え方でございます。

このウェブサイトを用いて職場情報を総合的に提供することによって、職業選択をしていただく際の、情報の非対称性をなるべくなくしていき、労働市場のマッチング機能を改善する。逆に企業としては、労働市場で選ばれるためにしっかりと雇用管理を改善していただいて、こういう数字を上げていただく、という仕組みにしていくことによって、企業に対して働き方改革に取り組むインセンティブを強化していきたいと考えているところでございます。

概要のところでございますが、先ほどと大分説明がかぶるところがあるのですけれども、基本的には各々のウェブサイトの情報を1つで見られるようなものを構築させていただき、既存の事業で既に提供されている職場情報を収集した上で、それを1つにまとめて、求職者や学生の方が検索をできて、一覧で見られる仕組みを提供いたします。下のイメージのところに書いてありますけれども、こうして総合的に職場情報を提供することによって、マッチング機能を改善するとともに、企業情報の提供に積極的な企業や雇用管理の状況が優良な企業ほど選ばれるような状況をつくり出すことによって、企業における雇用管理の改善をしっかりと進めていきたいというところでございます。

5ページ目、こちらはスケジュール感でございますけれども、先ほど御説明いたしましたとおり、29年度に向けて今、概算要求、予算要求を行っておりまして、並行して詳細についても、今、検討を進めているところでございます。

予算は当然つけるべく最大限努力させていただきたいと思っておりますけれども、ついた暁には、なるべく早目に設計開発に着手いたしまして、委託ということになります、何とか29年度内に暫定運用を開始したいと考えてございます。その上で、30年度の上半期ぎりぎりになるかと思っておりますけれども、この上半期の最後には何とか本格運用をスタートさせると同時に、併せてしっかりと周知を進めることによって、このサイトを皆様に使っていただける状態をつくっていきたいと考えてございます。

以上、簡単ではございますけれども、厚生労働省からの御説明となります。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、ただいまの御説明に対しまして、御質問とか御意見がありましたら、どうぞ。

飯田先生、どうぞ。

○飯田委員 こういった就職情報については既に民間の事業者がさまざまなサイトで行っているわけなのですが、それに対して、いわゆる官庁が独自のサイトを構築することの意義はどういったところにあるのか、伺えればと思います。

○佐藤企画官 確かに民間でも職場情報が開示されているところがあるかとは思いますが。

基本的には求人情報に付随して、ある程度職場情報も開示されているものが多いのかと思います。基本的にはビジネスになるのが求人情報なのだと思いますけれども、我々といましては、そちらについては自由にやっていただいて結構なのですが、求人情報は出ているけれども、職場情報が載っていないようなところについて、職場情報を見たいというときに、職場情報だけを集めて開示することは余り仕様として民間になじむようなところはないのかなと思われまます。そういうところを公的部門としてやっていくということは、意義があると思っております。

実際、施策的に必要なところは、公的部門でも分野を特定してやっているところではございますけれども、あらゆる分野について、そういうものを開示していく必要性は、御指摘いただいたとおりあるのかと考えているところでございます。

○飯田委員 民間の事業者ですと、広告主が嫌がる情報はなるべく公開したくないかと思うので、例えば平均勤続年数であったり、育児休業又は有給休暇の消化率であったりといったものをしっかりと構築できると非常に意義があるものになるかと思えます。

結構こういった職場情報ですと、一つ注意点と言いますか、すごく難しいところかと思うのは、全くの嘘だったときにどうするのかという問題でありまして、恐らくほとんどの企業は大体月間の残業時間は50上限ぐらいで切って50しか残業していないことになっていますが、そのようなことはないわけでありまして、そういった、こういった職場情報に書いてある企業が表向きに言っているものが全くの誤りであったりするときに、その情報を何らかの形で収集して、集積して、反映して、場合によっては警告するというプロセスが必要になるのかと感じました。これは感想です。

○安念座長 別に強制力を持った制度では、これ自体はないですね。

○佐藤企画官 はい。

○安念座長 ありがとうございます。

○佐藤企画官 今、飯田先生から御指摘のあった点はごもっともだと思っております、座長からもお話があったとおり、強制力を持った制度ではないので、なかなか嘘をついたら罰則ということは難しい仕組みではあるのですが、我々といまして、こういうものを公的部門として運用している以上、当然企業としては当たり前正しいものを出していただけるものだとは思っております。もし仮に嘘をついたなどということがあれば、可能な限りちゃんと実態の把握をして、もし違っていた場合にはしっかりと是正をするような措置をとっていきたいと考えております。

○安念座長 八代座長代理、どうぞ。

○八代座長代理 経済学の教科書的な言い方をすると、国がやるべきものは民間ではできないものを補完するということで、職場情報ということなのですが、それは求人情報の中に当然賃金以外にもいろいろな労働条件の情報を民間は出すわけです。それが十分でないからあえて類似のものを出すということ、一種のハローワークの電子版のようなイメージですね。だから、なぜ政府が膨大なお金をかけて民間がある程度やっているものをまた二

重にやるのかという点に疑問がある。

職場情報ですから、当然、賃金などそのようなものは入っていない。これは求人情報だから民間がやるということなのですが、もし政府がやるのだったら、むしろ民間ではできないネガティブな情報、例えば労災件数であるとか、先ほど飯田さんがちょっと言いかけたサービス残業、これはデータの的に難しいかもしれません。それから、社会保険の加入率とか、女性の比率だとか、パワハラ比率というか、そういう基準局が持っているようなデータを出さないと意味がない。そういうネガティブ情報を考えられるのならば意味があるのですが、別に民間と同じような設備がどれだけあるのかというようなイメージなのか。職場情報と言われる具体的な中身を教えていただかないと、本当にこれに意味があるのかどうかはやや判断できないと思います。

○佐藤企画官 まず、職場情報といった場合、例えば若者ですと大体過去3年ぐらいどのくらい新卒で採用しているのかや、平均勤続年数、能力開発の状況のようなもの、あとは雇用管理に関するものとして、残業時間や有休の取得率、育休の取得率などが大体職場情報としてのイメージです。大体そこで働いている人がどのような働き方をしているのかイメージできるようなものが、職場情報だと思っております。

○八代座長代理 そうすると、労災などネガティブなものは含まないわけですね。

○佐藤企画官 そういう意味では、規制改革実施計画のところでも書いてございましたが、あくまでも企業の自主的な開示を促進する観点から、ネガティブな情報を企業が「それでも出します」と言っていたらいいのであれば結構なのですが、それをどこまでやるのかは、なかなか難しいところがあると思っております。

最初にお話のあった、そもそも公的部門がやる意味というところなのですけれども、恐らく民間では、それぞれ個別の情報が出ているものだと思うのですが、1つのところを一覧化をして、全体をちゃんと見られる・比較できるということが、正に公的部門としてやる意味があるところなのかなと、我々としてはこの規制改革実施計画を受けて考えているところであります。

○八代座長代理 ただ、あくまで企業の自発性に委ねるのなら、完全に比較可能なデータが集まる保証はないわけですね。だから、あくまでそれは厚労省が要求したデータを全部出してくれるというのならば意味があるのですけれども、飯田さんが言われたように、民間企業などがやっているものと余り差がないというイメージがどうしてもあるのです。もしやるのならば、先ほども言いましたように、特に中小企業にとって、若者が行くかどうかというときに本当にネガティブ情報が鍵なのです。これはハローワークの人も言っていましたけれども、本当はこのようなところを紹介したくないという企業が求人票を出してきても、ハローワークは断れないのだと。だけれども、少なくともそういう情報を出せば、自然とみんなが判断できるので、役所しか持っていない情報を出さないのだったら、何でこういうことをする意味があるのかなと思います。

○安念座長 大田議長、どうぞ。

○大田議長 今の八代先生の御発言に関係するのですが、これを公開討論会で議論したときに、確か出したい情報と知りたい情報の間にギャップがあったように思うのです。今、お話のあった有給休暇取得率であるとか、1年目に辞めた人、2年後に辞めた人、3年後に辞めた人のような転職率というものは、こういうものでも例えば中小企業は出したがっていない、大企業でも余り出していないところがあるといったようなことがあったと記憶しています。したがって、これをやっていただくときに、開示することが望ましい情報を、厚労省として働く側に立ってつくっていただいて、強制力はないにせよ、一覧になったときに出していないところはそれが空欄になっている形にさせていただいて、空欄であるということがメッセージだという、せめてそこまではやっていただけるとよいと思います。

○安念座長 飯田委員、どうぞ。

○飯田委員 もう一つ、正に大田議長がおっしゃったことにも近いのですけれども、かなりネガティブな部分についても自発的開示を求めて、それで、ちゃんと回答している割合、例えば10項目中3項目しか答えていなければ星3つとか、そういった情報。

キーになるのは、民間企業のいわゆる求人サイトから厚労省のサイトに飛べるようにするのが一番重要で、先ほど一覧性、比較性については、恐らくこの概算要求の額を見ても分かるように、民間企業のインターフェースの方が圧倒的に上になると思うのです。これは予算額上しようがないので、ですから、是非情報開示率のようなものをしっかり格付するとともに、何とか民間のサイトから直接リンクがもちろん一番望ましいですけれども、是非関係各社に働きかけて、クリックで厚労省の情報サイトに飛べるようにしてくれませんかと言うと、ぐっと利用率や持っている意味合いも変わるのかと感じました。

○安念座長 ありがとうございます。

厚労省からすれば、それはおまえたちがつくれと言ったから、おまえたちが言ったようにつくったまでだよと、私がおまえの立場ならそう言います。いろいろと苦勞をおかけしたし、そんなにリソースがあるわけではない中での御苦心だから、その点は本当にありがたいかと思っています。

今、幾つか御指摘があったので、それを踏まえて多分、まだフォーマット自体も設計の途中だと思しますので、そのフォーマットを随時御相談いただく形で進めていってはどうでしょうか。我々も多少の知恵は出るかもしれないので、できるだけ求職者にとって利益になるような情報の項目や集め方を協力しながらつくっていただくやり方をとるのがよろしいかと思っています。

今日のところは、誠に申し訳ないが、いろいろ注文をこれからも出させていただくというところで終わりたいと思います。どうもありがとうございました。

○佐藤企画官 ありがとうございます。

○安念座長 こういうものは、別に厚生労働省の責任とかそういう話ではなくて、後ろ暗いところはもともと出さないわけですね。

○飯田委員 なかなかハローワークは公的のところなので、逆に難しい一方で、民間業者

でもっと積極的に、何回もクレームがついているところはもう広告は受けませんというガイドラインなり倫理委員会のようなものを業界内で作ってもらえることが望ましいとは思っています。例えば結構学生のアルバイトなどの話を聞いていると、正直、問題を起しているところは毎年その企業名を聞くのです。でも、いつも「明るく楽しい職場です」と求人広告を出しているのです。ですから、業界の自主的な判断も必要なのかなと思います。

厚生労働省、どうぞ。

○佐藤企画官 今の話の関係で、実は若者雇用促進法の関係では、ブラック企業という言葉はしていませんが、労働関係法令に違反した企業についてはハローワークも求人不受理をするという仕組みがこの前から入っておりまして、今後そういう形で少しずつ広がっていくことは、我々としても検討したいと考えているところでございます。

○安念座長 それは良いことを教えていただきました。ありがとうございました。

○八代座長代理 ただ、不受理というのは、ハローワークに行かないと分からないわけですね。

○佐藤企画官 結局求人を受けないというだけですので、そういう意味では求職者が、この企業が労働関係法令に違反しているのかは分からないということになります。

○八代座長代理 だから、ハローワークで防げるだけであって、そういう貴重な情報は、厚労省のそれこそウェブサイトには載せないという意味がないわけですね。今でもハローワークを経由した求人は2割ですか。だから、8割の人を救うことにはならないですね。だから、せめて大学や高校にはそれを連絡するとか、そうすればまた大分違うと思うのです。

○安念座長 それは当ワーキングで直接扱ってもよいような話ではないでしょうか。厚労省から「はい。あしたからやります」とはとても言える話ではないから、検討に値する話だと今、ふと思いました。

○飯田委員 特に大学で情報共有されるのは、特にアルバイト労働にとって非常に重要なポイントなので、つまり、大学生のアルバイトが雇えないとなると相当経営は難しい業態は結構多いので、大学が持つのは重要かもしれない。

○安念座長 それは今は就職支援部などという言い方が多いけれども、そういうところの担当者間で情報を共有したり、お互いに通報し合ったりするようなシステムができるとよいということでしょう。

○飯田委員 そうですね。あとはアルバイトなので学生課、就職だとキャリアセンター。

○安念座長 分かりました。我々自身の問題として検討してみたいと思います。

厚生労働省、どうもありがとうございました。また今後ともいろいろ言わせていただくことになろうと思いますが、一つどうぞよろしく願いいたします。

(厚生労働省退室)

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは議論は一応ここまでとして、引き続き本件についてはフォローアップをしていきます。

事務局から何か連絡がありましたら、どうぞ。

○佐藤参事官 次回のワーキングの日程でございますけれども、こちらから追って御連絡させていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

○安念座長 会議は終わります。どうもありがとうございました。