

第3回 人材ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成28年11月1日（火）16:00～17:37

2. 場所：中央合同庁舎第4号館4階第2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）、飯田泰之、長谷川幸洋、原英史
（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）労働基準局 大隈労働関係法課長

職業安定局派遣・有期労働対策部 松本需給調整事業課長

職業安定局雇用開発企画課 伊達労働移動支援室長

職業安定局 田中雇用保険課長

労働基準局安全衛生部労働衛生課 塚本産業保健支援室長

4. 議題：

（開会）

1. 「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」の検討状況（厚生労働省ヒアリング）

2. 「雇用仲介事業の規制の再構築」の検討状況（厚生労働省ヒアリング）

3. 「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」の検討状況（厚生労働省ヒアリング）

4. 「労働者の健康確保の在り方」の検討状況（厚生労働省ヒアリング）

（閉会）

5. 議事概要：

○佐藤参事官 それでは、時間になりましたので、第3回「規制改革推進会議 人材ワーキング・グループ」を開催いたしたいと思えます。

本日、原委員の方が遅れて御参加いただく予定になっております。

報道関係者がいらっしゃれば、こちらで御退室をお願いいたします。

それでは、安念先生、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、早速議事に入りたいと思えます。「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」の検討状況について、所管省庁からヒアリングをしたいと存じます。資料1により、厚生労働省さんから御説明をいただきたいと思えます。よろしくお願ひいたします。

○大隈課長 厚生労働省労働基準局労働関係法課の大隈と申します。よろしくお願ひいたします。

資料1をごらんいただければと思えます。これまで規制改革会議で御指摘いただいた点について、現在までの対応状況の資料でございます。

まず1ページ目、これは前段ですけれども、「多様な正社員とは」ということで、2つ目の丸のところでございますが、典型的なものとしては勤務地限定正社員、職務限定正社員、勤務時間限定正社員など、様々な形態で各企業が取り組まれているということでございます。

3つ目の丸でございますとおり、全国転勤のない営業職であるとか、限定された店舗だけで働く販売スタッフ等々、様々な実態がございます。

2ページは、平成26年6月24日の規制改革実施計画の中で御指摘をいただいている事項でございます。1から3までございますが、これは全体としてジョブ型正社員の雇用ルールの整備に関する規制改革の内容ということでございます。

1つ目が、職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るために、雇用管理上の留意点、好事例、就業規則の規定例等を取りまとめて、周知を図るということでございます。2つ目は、労働契約を締結あるいは変更するときに労働条件を明示すること、無限定正社員との相互転換・均衡処遇について、当面、労働契約法の解釈を通知して周知を図るということ。3つ目は、このような労働契約の締結・変更時の労働条件明示などについて、政策的支援の制度的枠組みについて検討する。大きく3つ御指摘をいただいていたところでございます。

3ページは、平成27年3月31日時点で一度フォローアップ調査があったときの記載でございます。前のページの事項1と事項2については、丸の3つのようなことでフォローアップとして報告させていただいております。

まず、平成26年7月30日に、これは労働条件の明示などの雇用管理上の留意点や就業規則の規定例について整理して、政策提言を取りまとめた有識者懇談会報告書を公表いたしました。これは厚生労働省の中で立ち上げた懇談会の報告書です。

それから、多様な正社員の好事例も収集して、留意事項と併せて周知を実施しております。

それから、同じく平成26年7月30日付で、労働契約法の解釈についても厚生労働省から都道府県労働局長宛てに通知を發出して、周知を図りましたという御報告を申し上げておりました。これについては、当時規制改革会議としての評価としては解決という評価をいただいていたところでございます。

前のページの3つ目の指摘事項3ということで、平成27年3月31日時点では、企業に対するコンサルティング等の支援策を検討して、平成27年度予算案に計上というところまでございまして、これは継続してフォローアップという位置付けでございましたけれども、その下に点線で囲っているところが1年後のフォローアップ調査の記載でございます。平成28年3月31日時点では、平成27年度の予算事業として導入を検討している中小企業へのコンサルティング、それから、業種別に多様な正社員に関するモデル就業規則の作成を実施したということ。それから、28年度予算案に継続してそのような政策的支援の取組を計上したということをご報告させていただいたところでございます。

さらに、その後どうなっているかというのが4ページでございます。これが現在も進行中の関連する取組でございます。大きく4つございますが、今まで御指摘いただいていた事項の延長線上での取組ですが、①として「モデル就業規則の作成、コンサルティングの実施」でございます。業種別ということで、まず小売、飲食、金融、製造から着手しているところですが、実態の調査や就業規則の規定例を収集した上で、モデル的な就業規則を作って、これを周知するというので、多様な正社員を前提とした就業規則というものが各企業で策定しやすいようにするということ。

それから、多様な正社員と無期転換の導入を検討している中小企業100社、これは27年度も100社、28年度も100社ですが、社会保険労務士などによるコンサルティングということで、個々の企業に対して導入支援を行っているというところがございます。

②で「ハンドブックの作成・ポータルサイトの開設」。これも周知の関係でございますが、1つ目に、事業主や企業の人事労務担当者向けに「有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック」というものを作成しております、これを今年度8万部配布ということで取り組んでおります。

2つ目がポータルサイトでございます。これも今年度、夏に厚労省のトップページにバナーを貼って、無期転換ルールの周知などについての情報が載っているサイトを立ち上げております。

もう一つ、非正規雇用労働者の正社員化という観点から、これは27年度から既に立ち上げているもう一つの企業応援サイトがありますので、様々なチャンネルで情報発信しているというのが2つ目でございます。

3番目は、「多様な正社員」をテーマとしたセミナーを全国で開催しているということです。これも2種類ございます。1つは、主に労働契約法などの労働関係法令がなかなか周知されていないという面もあるということで、事業主向け、特に中小零細企業も含めた企業向けのセミナーをやっております。この中で多様な正社員関係の内容も含めておりますが、これは27年度から28年度にかけて規模的にも大幅に増やしているところがございます。

上の方は民間の事業者委託しておりますが、もう一つ、下の方は労働局が自ら主催者となってやっているセミナーというものもございます。

4つ目はシンポジウムということで、これは同様に多様な正社員とか無期転換ルールを導入している実際の企業をお招きして、先進的な事例を紹介するという形でのシンポジウム。東京・大阪で大規模にやるものと全国でやるものという形で今、取り組んでいるというところがございます。

5ページから事例を載せさせていただいております。モデル就業規則ということで、飲食業とか小売業について就業規則を周知しておりますが、それに併せて具体的な事例も周知しているというところがございます。

5ページのものは飲食業の例です。この会社は多様な正社員が6,220人とかなり多いと

ころですが、地域限定、職種限定、時間限定、2割、5割、3割ぐらいの比率の方がいらっしやって、上から2つ目の欄ですが、例えば勤務地限定の方々、近隣店舗への異動ぐらいはあるというパターン。職種限定だと、ホールのみで働く人とか厨房のみで働く人とか、そういう分け方をしているという事例でございます。

6ページ目は小売業でございます。これも併せて周知しておりますが、こちらは多様な正社員が60人ぐらいという会社ですが、地域、職種、時間ともに限定されたような方ということで、店舗限定とか、販売と調理という職種。相互の異動はありませんというパターン。勤務時間限定でやれば、もう雇入れ時の契約から変えないというやり方をしているところということでございます。

参考資料として7ページ目に付けているものが「多様な正社員の活用状況」ということで、これまでも幾つか調査はありましたけれども、これは28年5月、労働政策研究・研修機構、JILPTの調査で行っているものですが、職種、地域、勤務地など何らかの限定区分のある企業が全体の35.5%ということですのでけれども、企業規模別に見ると、大企業ほどそういう限定された区分を持つ社員がいらっしやるというようなデータが出ております。

最後の8ページは、これまで「無期転換ルール」という言葉が出てきておりましたが、労働契約法の改正によりまして、平成25年4月以降、有期雇用を繰り返して、5年を超えた後に労働者が申し込めば無期に転換できるというルールでございますが、これが平成25年スタートの5年ということなので、実際本格的に適用されてくるのが平成30年4月以降になるということでございます。その時点まで1年半を切っておりまして、場合によっては、29年4月の契約からちゃんとそこに配慮した形で契約をいただかないと、30年4月の手前でいろいろ紛争になりかねないので、今、無期転換ルールの周知ということに特に力を入れているところですが、これが多様な正社員あるいはジョブ型正社員にも密接に関係してくるということでございます。

現在、有期雇用を1年ずつ繰り返し、無期に変わるというときに、今までの労働条件のままということもあるでしょうし、場合によってはいきなり正社員になるという場合もあるかもしれませんが、その中間的な職務限定とか、勤務地限定とか、勤務時間限定という形での無期転換ということが考えられるということなので、これはもともと非正規労働者の雇用の安定という観点での法改正ではありましたが、これが多様な正社員という形での後押しにもなるかと思っていて、今正にそれが非常に重要なタイミングに来ておりますので、先ほど申し上げた4ページにあるような、27年度以降進めている取組を28年度は更に分量も増やしてやっているというところでございますが、29年度に向けても、まだ概算要求中ではございますが、更に規模を拡大しながら力を入れてやっていきたいというところでございます。

併せて、今年のニッポン一億総活躍プランにおきましても、無期転換が平成30年度から本格的に行われることを踏まえて、その直前の時期に集中的に無期転換ルールの周知を行うということが書かれておりまして、これを契機とした多様な正社員の導入など、人事制

度の見直しを促進するための支援を強化するという一方で、一億総活躍プランにも書かれておりますので、このような取組を28年度、29年度においてもしっかりとやっていきたいというところでございます。

御説明は以上でございます。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、30分ぐらいまで、どなたからでも御発言いただいて。

○八代座長代理 無期転換については前から2018年問題というふうに言われていて、周知徹底するのはよいのですが、そうすると、事業主が無期にしてもよいと思う場合は何もしないのですが、無期にされたら困るという人は、ここで雇止めに当然走りますね。それに対してどう対応されるのか。つまり、これは非正社員の雇用安定というのが目的なのですが、法律はみんなそうですけども、そういう意図が逆になって、むしろ雇用を不安定にするリスクがあるというのは前から言われているわけですが、そちらの対策はどうなっているかというのが1つ。

もう一つは5ページの方ですが、勤務地限定の正社員という場合、これは労働者が転勤しなくてもよいというメリットはあるのですが、逆に事業主も転勤させなくてもよいと。つまり、不採算店舗だから、今、働いているところを閉鎖する、近隣も全部閉鎖するときに、これは自動的に雇用契約が解消されるということになるのか、ならないのかという点です。

その2点をお聞きしたいと思います。

○安念座長 いかがでしょうか。

○大隈課長 まず、1点目でございます。労働契約法の改正時にももともと議論があったところですが、平成30年4月の手前の時期に事業主が雇止めにするということがたくさん発生するおそれはないかということでございました。今正に無期転換ルールの趣旨、結局、企業にとっても優秀な人材を確保できるとか、社員のモチベーションをアップできるというようなメリット、無期転換ルールのメリットを各種パンフレットとか事例を通じて周知してきて、実際に平成30年4月を待たずに有期の社員を無期にしたという会社もたくさん出てきておりますので、そういう具体的な事例も含めて今、周知をしているというところでございます。

各企業の無期転換ルールへの対応を調査しておりまして、平成25年、このルールが出来上がった直後あたりで企業にアンケートしたところ、5年を超えないように運用しますという会社が15%ぐらいあって、そこは平成30年の手前で雇止めをするのではないかとかがわれる回答だったわけですが、その2年後、平成27年調査になりますと、5年を超えないように運用しますという答えがあった企業は6%まで減っている。15%だったのが6%ということで減ってはいますけれども、まだそういう会社が雇止めをする可能性がありますので、最後まで周知、啓発、指導をしてまいります。

ただ、まだ対応方針を決めていないという企業も25%ぐらいはあるということなので、

その辺の企業の対応をこれから1年ちょっと注視しながら対応していきたいというのがまず1つ目でございます。

勤務地限定など限定された契約を結んでいるというところの社員でございますので、いわゆる無限定の正社員とはおのずと違うということだと思いますが、厚生労働省で平成25年に立ち上げた懇談会で、こういう多様な正社員についての様々な留意事項を整理したものがございます。端的に言うと、事業所閉鎖とか職務が無くなったときの対応というのが懇談会報告書に書いてございますが、勤務地とか職務が限定されていたとしても、事業所閉鎖とか職務廃止の際に直ちに解雇が有効となるわけではなくて、その場合でも一定の範囲で整理解雇法理、いわゆる4要件とか4要素と言われているものは当てはめられる。整理解雇法理が否定されると言っている裁判例は無いということでございます。

結局、個別ケースでの判断にはなってくるとは思いますけれども、そういう場合の解雇が有効かどうかというのは、人事権をそれまでどう行使してきたかとか、労働者がどういう期待を持っているかということに応じて判断されるということでございます。

ただ、例えば高度な専門性を伴った職務で、正にそのために雇われたという場合などであれば扱いが違うこともあるかもしれないというのが懇談会の扱いでございますので、実際に紛争が起こったり、裁判になったときに司法がどういう判断をするかということかと思えます。

○安念座長 よろしいですか。

○八代座長代理 今の最後の点ですけれども、結局、裁判所に丸投げで、厚労省としては明確な指針は出さないということなのですか。それから、まだこういうのは起こっていないから。起こっていないこともないのか。勤務地限定の契約で雇った人を、仕事が無くなったことをもって契約を終了するということがあって、それに対する訴えがあって、判決が出たという例はこれまで幾つかあるわけですか。

○大隈課長 今までも判決はございます。様々なケースがあるのでございますけれども、平成25年までに出了た判例を洗い出して検討したところでは、先ほど申し上げたような整理解雇法理そのものが当てはまらないという裁判例は無いのだけれども、あとは個々のケースの当てはめで有効になったり、無効になったりします。

○八代座長代理 分かりました。それは厚労省のホームページに載っているのですね。何の審議会でしたか。

○大隈課長 ホームページにはございます。

○八代座長代理 後で教えていただければ。

○安念座長 事務局に教えていただけませんか。

○大隈課長 分かりました。

○安念座長 どうぞ。

○長谷川委員 今の八代先生の御指摘の最初の方ですけれども、例えば有期契約を最初にする段階で、弊社は5年を超えて有期契約を結ぶ場合は、例えば基本的には無期に転換す

ることに応じますよということを何らかの形で明示させるということではできないのでしょうか。

○安念座長 これはどんなものですか。

○大隈課長 会社側に無期転換するよということを明示させるということですか。

○長谷川委員 そうです。つまり、働く側から見たら、この会社は5年働いたらどうなるのだと。つまり、4年で雇止めが起きる可能性がある会社なのか、そうでないのかというのはすごく重要なポイントになるかもしれないですね。だから、そのところを会社側に労働契約のときに明示させるということではできないのでしょうか。

○大隈課長 義務付けができるかどうかは即答しかねますが実際の企業で言えば、5年を待たずに、例えばその会社の制度としては3年間、3回契約を更新して、勤務成績が優秀であれば正社員に転換できますとか、そういう正社員転換ルールの社内制度をつくらしている企業がたくさんありますので、それであれば契約締結時にそういうことは労働者に明示されるので、先が見えるということになります。

ただ、ケース・バイ・ケースですので、非正規雇用の方が就く業務が一定期間で無くなるような業務であったりすれば、それは5年後に必ず無期になりますとも言えない場合もあるでしょうから、そこが一律にできるかどうかということかなと思います。

○長谷川委員 つまり、おっしゃるような、例えば3年やったら我が社は正社員に登用しますよみたいなトークは非常に頻繁にあると思うのですね。ただ、それはケース・バイ・ケースということではなくて、行政の一つのルールとして制度化させるということではできないものかということです。

○大隈課長 今の時点で義務付けというのはなかなか難しいと思います。正社員転換制度は推奨しておりますので、キャリアアップ助成金とか、そういう正社員転換制度をつくらした企業に対して、それに伴う費用の一部を助成する仕組みなどは行政として行っております。ですので、行政として推奨しているということではございます。

○長谷川委員 なるほど。5年を超えたときは、申込みにより無期転換にできますよということに対する批判の一番大きなポイントは、それだったら、4年目で皆雇止めをしてしまうのではないか、この議論がいまだにとっても根強いわけです。30年4月からですけれども、この議論は29年時点ですごく盛り上がると思います。ですから、先んじてその批判にこたえるにも、実際には3年ぐらいで正社員にする会社もケース・バイ・ケースでありますよというのではなくて、行政のルールとして何らかの安心を与えられるようなルールづくりというのはできないものかというのが趣旨でございます。

○安念座長 しかし、これは2018年の実態を見ないと、恐らく当局としては軽々におっしゃれない話なのだろうとは思いますが、いずれにせよ、正社員への転換を省の政策としては推進しておられるということですね。

○大隈課長 はい。正社員は無限定だけでなく、正に多様な正社員ということですよ。

○安念座長 いろんな正社員という意味での正社員ですね。

もし長谷川さんのおっしゃるようなルールをつくったら、企業はどのようなふうに行動するものでしょうね。

○長谷川委員 先ほどの統計の数字でもあったように、4年ないし5年も有期で雇っていたら、その人は必要な戦力として会社は事実上認めているということになるのがむしろ普通で、だから、八十何%が結局は無期に転換するのだと。だから、企業の合理的な行動から考えれば、むしろ無期になるのが普通だと思うのだけれども、そういうことでなくて、雇止めになるぞというふうに騒ぐ人たちも世の中にはたくさんいるから、なかなかそこは。

○安念座長 そういう意味ですね。分かりました。
そうすると、大学というのは全く普通ではない世界ですね。雇止め連発ではありませんか。違いましたか。

○飯田委員 契約でなくて、特任教授とか。

○安念座長 非常勤講師の話。

○長谷川委員 もう一点よいですか。

○安念座長 はい。

○長谷川委員 5ページですけれども、これは具体的なケースの話だから一般的な議論はできないと思うのですが、気になったのは「退職・退職金等」のところで、多様な正社員については退職金はないのだと書いてありますけれども、退職金というのは給料の後払いの一部だと思うのですが、そのところはこの会社はどのようなふうにご考えておられるのかなと思いました。

○安念座長 何か御存じのことがありますか。

○大隈課長 ここの会社自体は分かりかねますが、最近退職金をむしろ先に給料の方に寄せていくみたいなケースもあるので、そういう会社もあるのかなとは思っています。

○安念座長 いわゆる正社員には退職金があるのかどうかはこの資料からは分からないということですね。

○大隈課長 はい。

○安念座長 どうぞ。

○飯田委員 多様な正社員、ジョブ型正社員の話なのですけれども、導入している大企業の多くが地域限定総合職みたいな形で、入口の段階でジョブ型と無限定正社員を分けているケースが多いかと思うのですが、既に雇用されている中で無限定正社員を限定正社員に、また、限定正社員を無限定正社員にという、そういった会社の中での動きや転換というのを進めている企業というのはそれなりにあるのでしょうか。質問です。

○大隈課長 どれぐらいの数というのは即答しかねますが、先ほどのモデル就業規則を作っている業種の中で、例えば小売業などで、就業規則の中では転換制度をモデル的に組み込んでおります。正社員だった人が多様な正社員に行く、逆に正社員だった人が例えば子育て中などに一時的に多様な正社員になって、一段落したらまた戻れるというのは非常に好ましい制度だと思うので、そういう形で少なくとも普及をしようとしております。実態

の数字がすぐに出てこないのですけれども、考え方としてはそういうことです。

○飯田委員 承知しました。

○安念座長 ありがとうございます。

当ワーキングとしては、ジョブ型正社員の問題について、前組織からの引継事項として審議を進めていくのですが、それだけではなくて、安倍総理が日本から「非正規」という言葉を一掃したいとおっしゃって、全くそのとおりだと思います。そのことは裏返して言えば、本当は「正社員」という言葉も無くしたい。そういう身分差別がそもそもおかしいのだから、もうそういうのは無しにしようねというのが多分究極の目標だと思っております。当ワーキングといたしましても、フォローアップというだけではなくて、もっと問題を深く掘り下げてまいりたいと思いますので、厚労省さんにも事実の調査を始め、恐らく目標としている着地点はそんなに遠くないのではないかと何となく推測しているものですから、今後とも御教示、御協力を仰ぎたいと存じますので、どうぞよろしく願いいたします。

○大隈課長 よろしく願いいたします。

○安念座長 本日はどうもありがとうございました。

(厚生労働省 大隈課長退室)

(厚生労働省 松本課長入室)

○安念座長 それでは、次に「雇用仲介事業の規制の再構築」の検討状況について、所管省庁からヒアリングをしたいと存じます。資料2に基づきまして、厚生労働省さんから御説明をお願いいたします。

○松本課長 職業安定局需給調整事業課の松本と申します。どうぞよろしく願いいたします。

○安念座長 よろしく願いいたします。どうぞおかけください。

○松本課長 失礼します。

雇用仲介事業の規制の再構築に関する検討状況について御説明申し上げます。この件につきましても、資料を1枚おめくりいただきますと、規制改革実施計画、既に指摘を頂戴して、これにのっとって進めているところでございます。

26年の閣議決定で必要な見直しを行うべしということでございまして、また、27年6月の閣議決定で更に規制改革会議の意見にも掲げられた観点も含めて検討を行うということでございまして、具体的には検討会で取りまとめること、その後、労働政策審議会で議論することということでございます。

28年の第4次答申の時点で検討会の結論前ではございましたけれども、中間整理の内容についてはフォローアップ等で御説明申し上げておりましたところ、引き続き取組がなされるようフォローアップを行っていく必要があると。つまり、規制改革会議の御指摘についておおむね沿っているという御評価を頂戴したところでございます。

具体的には次の2ページからでございます。職業紹介事業者間の業務提携につきまして

は、検討会報告においても基本的には業務提携が可能であることを明確化することが適当という結論でございました。

また、2枚めくっていただきまして、委託募集の許可につきまして、廃止することが適当であるという結論でございました。

一方で、委託を受託する側にもルールの整備が必要という指摘事項でございました。

更に1枚おめくりいただいて5ページ、職業紹介を有していない事業者との連携につきまして、これを明確化することが適当であるという結論。

5ページの下半分でございますが、職業紹介の再定義について御指摘いただいているところにつきまして、必要な見直しを検討することが適当という内容でございました。

更におめくりいただいて6ページでございます。職業紹介責任者の配置、また、事業所外での職業紹介の実施等につきまして、職業紹介責任者の職責を全うするための強化が必要であるとともに、次の7ページでございますが、事業所外での事業実施については可能とすることが適当という結論を頂戴しております。

国外にわたる職業紹介に関する届出規制につきまして、手続簡素化という御指摘をいただいているのですが、これにつきましては、現行の手続について特段緩めるところは見当たらない。であるけれども、外国法令について、必要な情報提供などの支援体制の整備が適当という結論でございました。

8ページ、求人・求職情報の規制の簡素化という点でございますが、記載事項維持という結論でありますけれども、規制改革会議の御意見の内容は、いわゆる採用・不採用のてんまつについてどこまで書けばよいか分からないといった御意見でございました。ここは記載事項はこのまま維持いたしますが、これが採用・不採用であるという事実だけを書けばよいということで、これは措置済みでございます。

⑤で労働条件明示の諸手続における手法の見直しという御指摘を頂戴しておりましたが、これにつきましては、検討の結論としては、求職者等に確実に届くという観点からは現状維持という結論でございました。

8ページの一番下、派遣と紹介の情報管理につきまして、今、別個の管理ということになっていますが、これも結論としては、別個の管理を要しないという意見に沿った結論でございました。

次の9ページです。職業紹介と他の規制の整理・統一化につきまして、少なくとも職業紹介と派遣の欠格事由についての整合性を確保することが適当という結論でございました。

そのほかに、求人・求職の全件受理義務につきまして、総論的に御指摘を頂戴しておりましたが、ここにつきまして、現行でも届出によりまして全件受理を要しないことが今でも可能でございますので、具体的にどういった届出が可能なのかという例示を追加するという方向で検討すべきという結論でございました。

そのほかに、最後の10ページでございます。もろもろのトラブル対応として紹介事業者

としても対応すべきところがあるのではないかといった指摘がございました。また、いわゆる求人詐欺問題に対応するための処方箋も幾つか御提言をいただいています。

以上が今年の6月に学識経験者の検討会でいただいた結論でございました。

現時点ではこの検討会を参考としながら、労働政策審議会で議論中というのが現状でございます。

差し当たり説明は以上でございます。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、どうぞ。どなたからでも結構でございます。

○飯田委員 今、御説明いただきました中での最後の求人・求職にかかわる部分についてはなのですが、全件受理義務自体は、ここにも書かれている反社会的勢力とかについては全件受理を断るということが容易かと思うのですが、実際にはいわゆる求人詐欺と呼ばれている問題は、明確に違反ではないが、これは通念としてはかなりおかしいであろうとか、明確な事前の審査というのが難しい事案が多いかと思っております。

以前のワーキング・グループでも似たような話をしたのですけれども、例えば役所が公的にやってもよいですし、又はどこかと提携するような形で事後の評価みたいなものをウェブサイト等でやる仕組みみたいなものが必要なのかなと。例えば特定の企業で事前に言われていた雇用条件と全然違うではないかという声が多いというのが集中したら、それを受理しないとするのはかなり困難。その一方で、そういうクレーム数が非常に多いですよということ。これは公的にやるとなかなか大変な一方で、そういったものを集積するサービスみたいなものを可能にしていければ、つまり、法律や規制で縛らずに事実上縛ったのに近いポイント、効果が得られるかと思うのですが、以前のヒアリングで御説明いただきましたいわゆる就業情報の公開のウェブサイト等が今後もう少し民間の職業紹介事業者とかと連携して、格付みたいな方はそちらの民間の事業者がやってくれるといった方向での検討というのは難しいものなのでしょうか。

つまり、現在進められています厚労省が主管したウェブサイト構築と、民間事業者が連動してとか、相互に情報提供したり、一部リンクを貼りながら進めていくといった方法を模索するとしたら、それはどういったところに難しさというか、困難があると思われませんか。

○松本課長 私の権限を超えるようなところもあろうかと思いますが、一般論として申し上げれば、客観的な事実であれば、どういう範囲を表示するかということについて議論の上、一定のルールを設定する可能性はあるかと思えます。

一方で、評価にわたるような話になりますと、それは主観が入る話でございますので、それをどのように集計し、表示するのが妥当なのかという点の困難さは避けて通れないかと思えます。

○安念座長 それはそうですね。

○飯田委員 そうなのですね。そして、実は主観の方が実際の個々の業者にとって重要な

ポイントだったりするので。こういったものを公的にやるには客観的な事実というのが重要なので、なおさら民間、例えば業界団体みたいなものであっても、公的なものではないところがこういった主観的な評価を集積する仕組みがあるとよいのかなと。実際散発的に学生が利用している就活情報サイトとかでは評価をする欄があって、皆大体それを使っているのですが、そういったものをもう少し、例えば中途まで含めた大規模なもので口コミサイトみたいなのがあったらどうか。それは公的には余りにも客観性がないので難しい。一方で、民間ならば可能なので、両者が連動する必要があるのかなと思いました。感想です。

○安念座長 民間事業者さんなどが集めておられる情報は質、量ともに非常に優れたものがあって、それと役所の側でマネージしている情報サイトとはそもそも連携すべきなのか、それとも初めから役割が違うのだから違うものとして割り切るのか。これも一つの考えだと思うのですが、厚労省さんとしては、民間で集積されている求人にもせよ、求職にもせよ、情報というものと連携するか、しないかについてのスタンスというのは大体どんなものだと理解しておけばよろしいのですか。

○松本課長 あえてディフェンシブに申し上げれば、連携すること自体、そこで一つの大きな判断が必要。

○安念座長 だと思います。

○松本課長 つまり、集積しているそれが半官なのか、それとも完全に民間なのかということも含めてですけれども、その情報がどの程度妥当なものかということも含めて判断が必要なことかと思います。

○安念座長 それは確かにごもっともでしょうね。そのこと自体が一つの大きな判断だというのは全くそのとおりだと思うのです。だから、適切な役割分担なら、それはそれで良いのだと思うのです。無理やり結び付けなければならない話ではない。分かりました。

ほかに何か。

○八代座長代理 7ページ目の国外にわたる職業紹介なのですが、今は海外で働いている日本人が増えていて、その人たちが日本に戻ってきたいので、日本で職を探しているということに対するサービスを提供するときに、幾ら厚労省が助けてくれるとはいえ、何でその人が住んでいる国の法令を一々事業者が調べて、それに抵触するかどうかをやらなければいけないのか。こういうことを例えばアメリカが日本で働いているアメリカ人に対して課しているのかどうか。アメリカの人材サービス業者が日本の法令を詳しく見て、日本で働いているアメリカ人が自国で仕事を求めるときにそういうことをやっているのですか。ほかの国は。日本国だけが一方的にこういうサービスを外国に提供しているのではないかという可能性というか。そもそも日本人に対してサービスを提供するときに、何でそこまで外国のルールにこだわらなければいけないかという素朴な疑問です。

○松本課長 職業紹介、その他雇用仲介事業に関する事業規制は国によって異なっております。今回御質問いただいたこの件についても、例えばA国と日本国、二国間で紹介する

場合、A国では事業規制がありませんということであれば、そういうお知らせをいただくだけで済むので、そういう意味で、我が国の企業がA国をまたいで事業する場合も、又はA国の事業者が、現地では許可等が要らない、そこと提携する場合も、かの国は法令、規制がありませんというのをお知らせいただくだけでございます。

○八代座長代理 何でそんなことをお知らせしなければいけないのかということですか。

○松本課長 職業紹介については、その弊害が生じかねないということから、少なくとも我が国の国内では許可制を採っているということとの均衡でございます。

○八代座長代理 ですから、国内でしかるべき規制があるのは構わないのですが、外国で働いている日本人について、外国がどんな規制をしているか、あるいは規制が有るか無いかを事業者がなぜ調べなければいけないのかということですか。外国で働く日本人に対してどういう弊害があるのか。

○松本課長 それは事業規制ですので、我が国の職業紹介事業者が我が国の活動において我が国の法令にのっとっていて、かつかの国でも法令にのっとっていることを確保したいという、それのみでございます。かの国で法令の規制が無いのであれば、規制が無いという連絡が入るだけでございます。

○八代座長代理 かの国の規制がなぜそんなに重要なのかということですか。厚労省の規制だけ満たしていただければいけないのか。

○松本課長 職業紹介は、結局は企業であるとか人であるとか、そことつなぐ事業でございますので、職業紹介がどこで行われているかということとも関係はしますけれども、職業紹介が適正に全うされていることを担保するためということでございます。

○八代座長代理 分かりますか。

○安念座長 調べると仮に言われたとして、調べられるものですか。今までもそういう実例はあるのですか。

○松本課長 ございます。現実に公益法人がこういった海外の法令を日本語に訳したものも含めて提供していますので、そこで拾うことができます。

○飯田委員 つまり、向こうの国では職業紹介制度が、極端な例ですけれども、禁止されていたら、そこではやってはいけませんということになるという趣旨かと思えます。

○松本課長 そうです。事業をかの国でもやり、こちらでもやる以上は、かの国の法令を確認して、かの国でもリーガルであることを確認して事業をやってくださいということに尽きます。

○八代座長代理 だけど、それはかの国の問題であって、何で日本の厚労省がそこまで責任を持たなければいけないのかということですか。もしかの国で職業紹介が禁止されていて、日本の事業者がそういうことをやったら、かの国で処罰されるだけの話であって、別に日本の厚労省は処罰権限が無いのだから、何でそこまで気にしなければいけないのかということ。

○松本課長 すみません。ここは、私どもが御説明している以上に、これ以上の御説明は

言い方が変わるだけですので、これ以上ございません。

○安念座長 それは労働者を保護していることになるのですか。

○松本課長 趣旨としてはそういうことでございます。

○八代座長代理 労働者を保護するのは日本の法令で十分なわけで、なぜ極端に規制をしている国の法律に縛られなければいけないのかということですね。

これはかなり事業者にとって負担になっているわけで、仮に無いと思って「無い」と言っていて、後であつたりしたら何かペナルティーがあるわけですか。

○松本課長 当該国との職業紹介については行わないということにさせていただくということです。又はリーガルな状態になったことを確認できた瞬間まで中止させていただくということかと思えます。

○安念座長 分かりました。ただ、私はローヤーとして見ると、いろんな国の法令というのはそんなに調べられるものかなと思います。外部サイトを見るとあるとおっしゃったけれども、どうやって調べたのでしょうかね。

○松本課長 それはかの国も含めて事業をする以上、現地の法制は承知されているのでしょうかということかと存じます。

○安念座長 建前はそうだけどもね。

分かりました。ちょっとまた考えてみます。ありがとうございました。

ほかの点はいかがですか。

では、これはこのぐらいにしておきましょうか。

本日はどうもありがとうございました。またよろしく願いいたします。

(厚生労働省 松本課長退室)

(厚生労働省 伊達室長、田中課長入室)

○安念座長 どうもありがとうございます。

それでは、次に「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」の検討状況について、所管省庁からヒアリングをしたいと存じます。資料3に基づいて、厚生労働省さんから説明をお願いいたします。

○伊達室長 労働移動支援室の伊達でございます。よろしく申し上げます。

それでは、資料3になります。表紙をめくっていただきまして、1ページ目になります。規制改革実施計画によって求められる事項ということでございます。昨年6月の規制改革に関する第3次答申を踏まえまして、同年6月の閣議決定におきまして、規制改革実施計画において多様な働き方を実施する、そういった観点から転職やスキル形成に対する支援制度の整備といたしまして、真ん中の「規制改革の内容」欄にありますとおり、大きく3点実施することとされております。

①としまして「労働移動支援助成金が事業規模の縮小・事業活動の縮小・事業の廃止のみではなく、事業転換・再編においても活用できることを明確にして周知を図る」。これが1点目。

②としまして「そのような場合において、失業期間を最小限にするために早期に再就職支援を開始するインセンティブが働く仕組みについて検討を行う」。これが2点目。

③としまして、支援対象者につきまして、「雇用保険の失業等給付において、解雇された者と同様の取扱いがなされるようにすることを含め、いかなる支援が可能かについて検討を行う」。これが3点目でございます。

これらにつきまして結論を得次第、速やかに措置するとされているところでございます。

まず、1点目の労働移動支援助成金が事業転換・再編においても活用できることの明確化の現在の状況につきまして、2ページをごらんください。規制改革実施計画を踏まえた取組として、「①再就職援助計画における対象事案の明確化と周知」という資料でございます。労働移動支援助成金の助成の対象者につきましては、再就職援助計画の対象労働者であることがその前提となっております。この再就職援助計画につきましては、雇用対策法に基づきまして、経済的な事情で事業規模の縮小等を行うといったことに伴って離職される方が30人以上見込まれる場合に、その方々に対して再就職を援助するための措置計画を作成しまして、ハローワークの認定を受けるといったことが雇用対策法で義務付けられているものでございます。

そのため、この再就職援助計画につきまして、事業規模の縮小や廃止のみではなく、事業転換・再編においても活用できるといったことをホームページや周知パンフレットにおきまして明確にして、周知を図ることといたしまして、この資料の下の左側の欄でございます。これまでの実施内容としましては、厚生労働省のホームページに雇用に関するページがございまして、そこに「重要なお知らせ」といった項目があります。そこにリンクを貼ったということ。それから、事業転換・再編の場合の再就職援助計画の記載例を新規で作りまして、厚生労働省のホームページ内に掲載したというものでございます。

今年度の対応といたしまして、下の右枠の方になりますが、再就職援助計画のパンフレットの内容の見直しを行いまして、事業転換・再編の場合の記載例を追加したこと。それから、パンフレット内に再就職支援奨励金の利用案内のページがございまして、ここに事業転換・再編の場合も対象になる旨を明記したというものでございます。

パンフレットの内容につきましては、次の3ページにお付けしております。左側の部分が再就職援助計画の記載例。真ん中辺と下の方に赤枠で囲っておりますが、ここに事業活動の転換といったケースの記載例を追加したというものでございます。

右側がこのパンフレットの中の助成金を御案内しているページでございます。ここにも同様に事業転換の場合も対象となることを太字等で明記したというものでございます。

これらの活用によって現場労働局において周知を図っていきたいと考えてございます。

以上が1点目の対応状況でございます。

続きまして、2点目の早期再就職支援を開始するインセンティブが働く仕組みでございます。4ページになります。規制改革実施計画を踏まえまして、できるだけ早期に再就職

支援を開始するインセンティブが働くための助成措置についてでございます。これまでの実施内容につきましては、1つ目の丸、それから左下の枠の丸でございます。これにつきましては、平成28年度からでございますが、送り出し企業であります事業主が、離職することが決まった方の求職活動のために、法定の有給休暇とは別に、求職活動のための有給休暇を与えた場合の助成として「休暇付与支援」という助成がございますけれども、それを拡充したというものでございます。拡充の内容につきましては、求職活動のための休暇付与を与えた場合の助成額、日額を引き上げたこと。それから、休暇付与の日数に上限を設けておまして、これを拡充したというものでございます。日額につきましては、この枠の下の方に赤字で書いてございます。中小企業につきましては7,000円を8,000円に、大企業の場合は4,000円を5,000円に、また、日数上限につきましては90日から180日、6か月程度に引き上げたものでございます。

この拡充内容につきましては、本年1月の規制改革会議の雇用ワーキング・グループにおきまして、当時の鶴座長から1か月以内に再就職を推進する明確なインセンティブを設けるように再度検討されたい、そういった御指摘をいただいたところであります。これを踏まえた措置といたしまして、このページの上の2つ目の丸、それから下の右側の枠になります。これにつきましては、休暇付与支援を利用した場合に、その結果として離職日から1か月以内に再就職が実現した場合、対象者1人当たり10万円を助成するといったものを平成29年度の概算要求に盛り込んだところでございます。これによりインセンティブ強化を図っていきたいと考えてございます。

次の5ページは現状と目指すイメージということで整理をしたものでございます。下の方に「目指すイメージ」といったものを書いてございます。今、御説明をいたしました求職活動のための休暇付与に対する助成拡充と、あと、1か月以内、早期に再就職が実現した場合の助成の新設によって、「目指すイメージ」の真ん中辺に赤い矢印で示しておりますが、左側の赤い矢印につきましては、労働者に対して事業主が行う再就職援助の開始時期を離職の6か月前ごろに前倒しをしていききたいというものでございます。右側の赤い矢印につきましては、離職後1か月以内で再就職ができるようにしていきたいということでございまして、この2点につきましては、今後しっかり追求していくことを念頭に、対象者の再就職支援、再就職の実現に資するよう見直し効果を上げてまいりたいと考えてございます。

参考資料といたしまして、8ページ以降に労働移動支援助成金の全体につきましては、平成29年度の概算要求に提出してあります資料を参考として添付させていただいております。内容については、細かくなりますので、割愛させていただきます。

以上が2点目の対応状況でございます。

○田中課長 厚生労働省雇用保険課、田中と申します。

私からは3点目の「雇用保険の失業等給付において、解雇された者と同様の取扱いがなされるようにすることを含めた支援について検討」の部分について、御説明をさせていた

できます。

資料の6ページに、雇用保険の失業等給付の、一般の離職者と倒産・解雇等による離職者の給付日数を載せています。私どもは、倒産・解雇等による離職者を「特定受給資格者」と言っておりますが、倒産・解雇等による離職者について給付日数が手厚くなっていますが、再就職援助計画の対象者につきましては、倒産・解雇等による離職者、特定受給資格者ということで給付日数を手厚くしているところでございます。

これにつきまして、「これまでの実施内容」のところがございますが、昨年度末に各都道府県労働局に対して事務連絡を発出したしまして、事業主、労働者に対しまして、こういう再就職援助計画の対象になった方が特定受給資格者に該当して、倒産・解雇と同様の給付日数であるということがしっかり行き渡りますように、この周知を改めて指示をしてございます。

右にありますように、それ以降も引き続き労働局、ハローワークにおいて周知をしますとともに、次の7ページにイメージとして載せておりますが、ハローワークインターネットサービス、事業主、被保険者、離職者向けのリーフレットにおきまして、再就職援助計画の対象者が特定受給資格者に該当するということを明記いたしまして、この旨を引き続き周知を図っているところでございます。

以上でございます。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、あとの時間はディスカッションしたいと思います。どうぞどなたからでも結構でございます。どうぞ。

○飯田委員 4ページの失業期間を最小限にするための支援について伺いたいと思うのですが、休暇付与支援につきましては、つまりは希望退職への応募や解雇通告等が行われた後、会社が仮に求職のための休暇を与えたら、それに対してこういった日額の援助があるというのは、恩恵としてある制度なのか。又は労働者の方が権利としてこれを主張できるものなのか。1つは法的な意味で、もう一つは実態として、実際希望退職に応募した人が休みたいですと言ったら休める状態なのかについて、実態をもし御存じでしたらお教え願えればと思います。

○伊達室長 希望退職をされた方自らが求職活動をしたいのだということであれば、事業主側、その企業にそういった制度が有るか無いかにかかわらず、労使の間でそういう話がつけばこれを利用していただくという整理になっております。

○飯田委員 もう一つは、実態として実際にまだ在職中で、完全な離職日前に割と休める状態になっているのかどうか。実態の方です。

○伊達室長 実態としましては、一方で再就職支援会社に委託して、資料の5ページの「目指すイメージ」のところに青い帯がございます。ここは、離職される方の再就職支援を紹介事業者等に委託をして行う場合、その対象となる期間をこういった青い帯で示しておりますので、労働者側からすると、どちらの支援を受けるかという選択ができますの

で、御本人さんが支援を受けたい方でやってもらう。また、これも制度上、併用ができるようになっております。例えば再就職支援会社に行ってそういった活動をしない日が当然想定されますので、そういった日は御自身が例えばハローワークに行ったり、いろんなところで求職活動をするのであれば、そこはそこでまた利用できるようになっていきますので、現行としてはそういった仕組みになってございます。

○飯田委員 ありがとうございます。

○安念座長 労働移動支援助成金というのは、法令の根拠がありますか、それとも、予算上の措置というか、要綱上の措置ですか。

○伊達室長 省令です。

○安念座長 省令に根拠がある。

○伊達室長 はい。雇用保険法施行規則の中で定めております。

○安念座長 ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○原委員 6 ページの雇用保険の失業給付のところですが、これはもともと制度上は再就職援助計画の対象者が受給資格の対象になっていたということですね。

○田中課長 そうです。

○原委員 この対象になっていたのだけれどもこれまで請求していなかった人というのは、過去にさかのぼって請求ができるのですか。

○田中課長 倒産・解雇等の離職、特定受給資格者の方は給付日数が長うございますし、そういうことで、再就職援助計画の対象になった方で、再就職援助計画というのは、離職票にその旨が事業主から書かれてきますので、御本人が知らなくて、そういうふうに申し出ておられないケースというのは極めて考えにくいと思っています。

○原委員 そうすると、これまでの解雇された人と同様の扱いがなされていなかったというのは、どういうケースで生じてきたのでしょうか。

○田中課長 解雇された方と同様のケースがなされてこなかったというより、むしろ今回の規制改革の実施計画の中では、その旨を労働移動全体のところと併せてしっかり周知をして、理解をしていただくというような取組を進めるべきではないかという観点からだと理解しています。

○原委員 周知がされていなかったのも、扱いがなされていなかった実態があったわけですね。

○田中課長 私どもはそういうふうな実態は伺っておりませんが、こういうふうなことでしっかり特定受給資格者になるということを更に一層周知をするということは、私どもも意味があると思っておりますので、そのようにさせていただいております。

○安念座長 今まで倒産すると、自分はこれに当たるのかということは分かったと。

○田中課長 はい。

○安念座長 もっと前から関係者に分かった方がよかろうと。

○田中課長 そうですね。

○安念座長 結局、そういうことになりますね。そういう措置を採っていただいたということになりますね。

○田中課長 そうですね。離職をされるときに、倒産なのでこういうふうな受給日数だということが分かれば、それは将来に向けて安心して、どこまで安心してというのはありませんけれども、就職活動等ができるということの助けにはなると思っています。

○安念座長 倒産しそうな会社というのは、ある日突然ということは普通ないものですね。数箇月前から怪しいなと思うから、心づもりをしておくには、いろんな制度があることを事前に早く知っておいた方がよいには違いないですね。そういう措置を採っていただいたのですね。

ほかにはいかがでしょうか。どうぞ。

○八代座長代理 私はこの制度を今までよく知らなかったものであれなのですが、これは当然ながら労働者に対する給付であって、企業に対する給付ではないということですね。

○田中課長 私が説明しました部分は失業手当でございますので、失業された方がハローワークに来て手当をもらうというときに、日数がいわゆる自己都合で辞めた方と倒産によってやむなく辞めた方で違いがあるということです。

○八代座長代理 聞いているのは再就職支援奨励金という方なのですが。

○伊達室長 それは企業へ助成するものであります。

○八代座長代理 これはどちらかというと雇用保険事業の方なのですね。

○田中課長 そうです。

○八代座長代理 そこがちょっとややこしかったのです。

これは単純な質問なのですが、なぜ中小企業が8,000円で、大企業が5,000円なのか、そのロジックだけ教えてください。

○伊達室長 参考にしましたのは、賃金日額、いろんな統計なものがあるので、それを参考にして設定したと。

○八代座長代理 だったら、大企業の方が多くなるのではないですか。

○伊達室長 設定としましてはそうなのですが、資金力といった面で中小企業の方を手厚くしているということでもあります。

○八代座長代理 それで、政府が中小企業に日額8,000円払うと。そうすると、それを原資にして有給休暇を与えるわけですね。

○伊達室長 有給休暇を与える。

○八代座長代理 だから、一種のマッチングになる。

○伊達室長 はい。

○八代座長代理 もし1日8,000円も払っていなかったら、企業は得するわけですね。

○伊達室長 そうです。一応、実費がどうかということも申請の段階では確認しますので、例えば足りなかったら、そこは調整した形で支給するということになります。

○八代座長代理 足りなかったら8,000円以上出す場合もあるのですか。

○伊達室長 逆です。8,000円に満たないようなケースもございますので、その場合は実費相当を支給する。

○安念座長 なるほどね。

どうぞ。

○飯田委員 少しだけ重ねてなのですけれども、基本的に30人以上の異動ということになると、中小企業で30人以上の異動を伴う再編というのはそんなに多くはないかと思う。あるのかもしれないですけれども、大企業に比べると、30人の規模感はかなり大きいかと思うのですが、30人以下の場合、中小企業にとっては、10人だけでも結構大規模なリストラであるという場合は、別段の申請でこういった経過措置を認めているのですか。

○伊達室長 再就職援助計画ですが、30人に満たない場合は任意提出ということになっております。

○飯田委員 30人以上は必ずで、それ以下は任意。

○伊達室長 30人以上は義務付け。30人未満は一応任意ですけれども、実態としましては、半分ぐらいは任意で出されている方が結構ございます。

○飯田委員 制度としては得ですね。

○伊達室長 はい。中小企業でも30人を超えるようなケースは実態としてございます。

○飯田委員 承知しました。

○安念座長 なるほどね。

ほかにいかがでしょうか。

厚生労働省関係の助成金というのは、我々素人から見ると、無数にあると言ってもよいぐらいで、所管しておられる部署の方もその運用は非常な御苦労だろうとお察しするのです。私どもとしては、それらが経済学的な見地から果たして効率的に運用されているのかということを検討するのが、恐らくはミッションとしてあるのではないかなと何となく思っておりました。今日も、ある意味で、日本の制度というのは本当にかゆいところまで手の届くような細かい制度をつくっておられて、それはそれでよいのだけれども、そうなると、マネージするコストもばかにならないだろうなと思いつながらお話を伺っていました。日本の官僚組織というのは、わずかな人数で物すごく大きな仕事を回しておられるのですね。その点の御苦心は何となくお察しする気持ちになりました。

では、この点についてはまた引き続きフォローアップという形でいろいろ御教示いただくこともあろうかと存じますので、どうぞよろしく願いいたします。

今日はどうもありがとうございました。

(厚生労働省 伊達室長、田中課長退室)

(厚生労働省 塚本室長入室)

○安念座長 どうもありがとうございます。

それでは、次に「労働者の健康確保の在り方」の検討状況について、所管省庁からヒアリングをしたいと存じます。資料4により、厚生労働省さんから御説明をお願いいたしま

す。

○塚本室長 厚生労働省安全衛生部産業保健支援室長の塚本です。

私からは労働者の健康確保の関係につきまして御説明させていただきます。お手元の資料をめくっていただきまして、まず①小規模事業場に対します産業保健総合支援センターの積極的な活用の促進です。まず、私どもは、地方労働行政運営方針におきまして、各都道府県の労働基準局長に対して、産業保健活動総合支援センターの事業の周知などを指示しており、このセンターでの活用、実績につきましても、4月から8月まで事業場への個別訪問支援件数が前年度の約9,700件から本年度は1万1,200件と増加しています。

次に、②の産業医の資質の確保・向上といった観点からの産業医に対します研修の充実です。平成28年度より産業医等に対する労働者の治療と職業生活の両立支援対策に関します研修を開始するとともに、精神保健が必ずしも専門でない産業医の方に対しましても、高ストレス者に対する面接指導が的確に実施できるようにするため、平成27年11月に「高ストレス者等への面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル」を策定いたしまして、本年度には本格的に産業医等に対する研修を実施するなど、産業医の研修・充実を図っているところです。

次の③は産業医が本来持つ高度な専門性を十分に発揮させるという観点からの環境整備についてです。平成27年9月から労使、また学識者などが参画いたしました産業医制度の在り方検討会を開催しまして検討し、御指摘の内容についても検討を行っております。

お手元の資料の2ページ目がその要綱になります。こちらにもありますように、産業医制度、ストレスチェック制度が導入されて、面接指導等の職務の追加がなされている。一方で、労安法が制定された当時と比べますと、産業医を取り巻く課題は大きく変化しているという状況。この中で産業医の職務の範囲とか産業医以外の産業保健スタッフの役割などについて検討しているところです。

メンバーは次の3ページ目になりますが、具体的には2つのテーマなどについて検討しています。まず、最初の産業医の情報取得の在り方につきましては、産業医、毎月1回以上の頻度で職場巡視を行って作業方法などを把握して、健康障害防止のための必要な措置を講ずることが求められております。ただ、一方で、近年、過重労働対策とかメンタルヘルス対策など、これらも非常に重要な対策となっております。また、ストレスチェック制度の導入に伴いまして産業医の職務が増加し、産業医の中の特に嘱託産業医の方を中心により効率的に、効果的に職務の実施を行うことが求められております。

このような中で、私どもはこれらの対策、つまり、過重労働とかメンタル対策の情報収集としては、職場巡視だけでなく、それ以外の手段を組み合わせることも有効ではないか。例えば事務職場を巡視しても、なかなかメンタル対策、過重労働対策の情報が得られにくいといったことをどう考えるかという観点から御検討いただいております。こういった観点から、私どもは、まず事業者の方から産業医に対して、月1回以上定期的に長時間労働者の情報とか、衛生管理者は週1回以上職場巡視を義務付けておりますが、その結

果、また、各事業場で衛生委員会がございますが、ここで御判断された事項の情報が月1回以上定期的に提供されるということなどを条件といたしまして、現在、巡視が月1回以上から二月以内に1回以上とすることも可能とする。また、こういった巡視の頻度を変更しない産業医の方につきましても、やはり長時間労働者対策は非常に重要な対策になっておりますので、長時間労働者の情報の提供を義務付けるといったことなどについて、現在検討しているところです。

次に、産業保健スタッフとの連携強化、つまり、産業保健のチームとしての対応ですが、検討会では、事業場におきまして効果的に運用するためには、やはり外部機関も活用しながら、産業医等のチームとしての対応、体制が重要ではないか。ただ、具体的なチーム体制、また、構成員の役割分担、連携方法などにつきましては、なかなか一律に示しにくいことから、今後事例収集等を行い、事業場の規模の別とか、有害業務の有無ごとに好事例、取組方法などを示すことが必要でないかといった内容の議論・検討を行っているところです。

これらにつきましては、11月には報告書の取りまとめを行い、その後必要な法令改正などを行っていきたいと考えております。

現状は以上です。よろしくお願いいたします。

○安念座長 どうもありがとうございました。

では、どうぞどなたからでも。

非常に素人の質問なのですが、産業医の先生というのは、もともと産業医に適するようなバックグラウンド、そういうのをお持ちの方なのですか。それともなりたい人が一定の研修を受けたりして産業医を標榜するという仕組みになっているのですか。ちょっと教えていただけますか。

○塚本室長 50時間の研修を受けられまして産業医の資格を得られて産業医になっていらっしゃる方が大部分です。その他産業医科大学で医学を勉強され資格を取得された方もいらっしゃいます。1,000人以上の事業場では専属の産業医の選任が義務付けられておりますので、産業医科大学関係者が専属産業医に行く傾向がございます。

また、50時間の研修を修了された方は主に専属産業医でない、例えば100人以上1,000人未満あたりのところに嘱託産業医という形で職務を行っていただいているという状況かと思えます。

○安念座長 専属でなければ、御自分でクリニックを開業しておられて、どこかの会社の産業医でもあるという形態は可能なのですね。

○塚本室長 もちろん、そうです。例えばイメージとしては、クリニックでは大体週1回は休診日がありますので、その日を活用されて産業医活動をやられているというケースが多いと聞いております。

○安念座長 そうでしょうね。分かりました。ありがとうございます。

どうぞどなたか、御指摘をいただくことがあればどうぞ。

○飯田委員 こういった職場の中で、最近ちょっと話題なせいもありますが、長時間労働の問題等をチェックするに当たって、もちろん産業医であることの方がよいのかもしれませんが、例えば長時間労働が常態化しているかどうかというのは、産業医でなくても分かることなのかなと思ったりして、実際産業医は現在不足しているのか、むしろ余っているのか。もし不足しているのであれば、調査するべき項目によっては、別に産業医資格が必要ない場合もあるのではないかと思うのですけれども、いかがでしょうか。

○塚本室長 現在、産業医の有資格者の医師は大体9万人、うち現行御活躍いただいている方が3万人ぐらいです。産業医の職務に就かれていない先生が多いというのが今の状況ではないかと思えます。

ただ、地域的にはなかなか産業医の先生をお願いできないようなところ、逆にこの辺の地域では逆の場合もあり地域的な偏りもございます。

○飯田委員 長時間労働とかだけであれば。ほかにもあるのだとは思いますが、昔であれば、いわゆる労働安全衛生法ですと、防じんであるとか、暗所・閉所業務、高所業務というのであれば、すごく医師のというイメージなのですが、長時間労働だと、これは時間がカウントできればできるというところがあって、なかなか産業医の職務範囲自体も多少見直していく必要もあるのかなと。何となくの感想です。すみません。

○安念座長 特に週1で行くドクターに、現場で長時間労働、中にはうつ病になっていらっしゃる方がいるというのを発見してくれと言っても、これはなかなか難しい相談でしょうね。

○塚本室長 現在の長時間労働者への面接指導のプロセスですが、まず1つ目は、休日外時間外労働が月100時間を超えた方については、申出により医師による面接指導を行っていただき、その中では、例えば健康診断のデータを見ながら、血糖とか脂質とか血圧とかが非常に高く、過労死リスクが非常に高い方ですと、長時間労働の抑制というようなアクションを、また、メンタル面の方のチェックもしていただいて、事後措置という形で御意見を出していただくという流れが1つございます。

これだけでなく、現行ではストレスチェック制度が発足しておりますので、その中で高ストレスであった方について、申出による面談等を行い、その要因が例えば長時間労働であるとか、上司の配慮の無さとか、いろいろ出てまいりますので、その辺を確認いただくとともに、医学的な知見からの御意見も出していただいて、就業上の措置、例えば時短とか、深夜業の回数軽減とか、そういったことの措置に結び付けるという役割を産業医の先生方に担っていただいています。

○安念座長 そうでしょうね。

どうぞ。

○長谷川委員 今のところですけども、例えば上司と馬が合わないと。パワハラ、セクハラ、アカハラ、その他を感じると。そういうことが分かったら、例えば人事に相談し

て、この人は配置転換するようにとか、そういうことまで産業医の職務の範囲の中に入っているのでしょうか。

○塚本室長 多分その流れは直接というよりは、ストレスチェックをするとともに、努力義務ですが、今、集団分析というのをお願いしております。かなりの事業場がやっていたところですが、ストレスチェックの集団分析の結果を見ていきますと、各課とか各部署ごとに例えばストレスが非常に高い労働者が多い。そうしますと、その原因をいろいろなツールを使いながら、またミーティングもやっていながら検討していきます。その原因は先ほど言われました上司のパワハラなどの場合もあります。これを組織、事業場全体で改善していきます。この一連の流れに産業医の方がアドバイスをするというのもございます。

この他産業医は、衛生委員会のメンバーにもなっております。この中で、ある程度守秘義務がかかるような個人のデータも産業医の方はお持ちですので、御意見を言っていたき問題点の解決に携わっていただいています。

○安念座長 やはりサラリーマンの組織では人事と結び付かないとうまく機能しないですね。それは課題と言えば課題なのですかね。

○飯田委員 もう一つは、例えば産業医の方がこの職場環境全体が非常に悪いと判断したときに、今度は指導の範囲を超えて労基署に通告して、労基署から例えば改善について手を突っ込めるか。そこがないと何となく実効性に乏しいですね。例えば職場に何十人いて、1人が健康上の問題を抱えているという場合は救えるけれども、その職場全体がひどいものだというときだと、なかなか難しいのかなと思ったりもします。何かの権限みたいなものがないと。

○安念座長 結局、産業医の先生は、今、お話にあったように、職場の環境がストレスフルだという場合、その会社の誰に言えばよいのですか。

○塚本室長 これは労働安全衛生法の中で、労働者の健康を確保するために必要があると認めるときは、事業者に対して産業医は必要な勧告をすることができ、これに対して事業者は尊重というところがあります。産業医はある程度勧告を背景に事業者に実施を迫ることは制度上できるようになっています。

○安念座長 しかし、そこで言うところの事業者というのは誰のことなのですか。

○塚本室長 例えば工場長とか社長とかです。具体的には衛生委員会の中で課題を示していただき、これに対する解決については、労使、また産業医等の専門家も入った上での協議が行われ、解決方法が出てきます。それでも、なかなか実行されないことがあれば、法で決められた勧告権を出していく。また、会社の中でもこういう問題があるというところについては、衛生委員会の議事録等はある程度周知しなくてははいけませんので、そういった形で、事業場全体の改善の方向に向けていくという事は行われています。ただ、勧告権があるから勧告するという前に、これができなければ勧告しなくてはいけないということで、事業者の方々にも御納得いただき、実行していただくというのが今の状況ではない

かと思えます。

○飯田委員 ただ、恐らく産業医として企業にもてる人は、余りそういう文句を言わない人にどうしてもなってしまうがちなのではないか。

○安念座長 僕もそんな感じがちょっとする。

○飯田委員 その意味で言うと、勧告が事業者に対して出せるというのではなくて、例えば労基署に対して出せるというものだと、これは意味合いが全然違ってくる部分があるのかなと。例えばA課長が悪くて職場環境が悪い場合であれば、事業者に言うのが一番良いのかもしれないですが、その会社全体がひどいものだった場合は、一番の大もとに言ってもなかなかというところがあるので、多少は規制当局との連動みたいなことも考えてもよいのかなと思いました。感想です。

○安念座長 日本の会社だと、よほどの大企業は別だけれども、基本的に社長にずけずけ言えないと難しいのだと思えますね。皆上を見て仕事をするわけだから。

分かりました。いろいろ課題はあるだろうと思えます。今後とも協力しながら深めていきたいと思えますので、どうぞよろしく願いいたします。

今日はどうもありがとうございました。

○塚本室長 ありがとうございました。よろしく願いいたします。

(厚生労働省 塚本室長退室)

○安念座長 では、事務局から。

○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、また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。

以上でございます。

○安念座長 それでは、これで会議は終了します。

本日はどうもありがとうございました。