

第7回 人材ワーキング・グループ 議事録

1. 日時：平成29年1月24日（火）13:00～13:52

2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階1214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）山本内閣府特命担当大臣（規制改革）

（事務局）刀禰規制改革推進室次長、佐藤参事官

（文部科学省）高等教育局 浅野専門教育課長

高等教育局専門教育課 福島企画官

（経済産業省）経済産業政策局産業人材政策室 橋本室長補佐

（厚生労働省）職業安定局派遣・有期労働対策部企画課 平岡若年者雇用対策室長

政策統括官付 森川労働政策担当参事官

政策統括官付労働政策担当参事官室 佐藤企画官

4. 議題：

（開会）

1. 法定休暇付与の早期化

2. 「インターンシップ活用の推進」の検討状況（文部科学省・厚生労働省・経済産業省からヒアリング）

3. 「多様な働き手のニーズに応える環境の整備」の検討状況（厚生労働省からヒアリング）

（閉会）

5. 議事概要：

○佐藤参事官 それでは、第7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。

本日の議題は「1. 法定休暇付与の早期化」、「2. 『インターンシップ活用の推進』の検討状況（文部科学省・厚生労働省・経済産業省からヒアリング）」、「3. 『多様な働き手のニーズに応える環境の整備』の検討状況（厚生労働省からヒアリング）」です。

本日は、山本大臣、大田議長に御出席いただきしており、長谷川委員は御欠席です。また、専門委員として、新たに早稲田大学の島田陽一先生が任命されておりますが、本日は御欠席です。

まず、初めに山本大臣から御挨拶をいただきたいと思います。

○山本大臣 皆様、お忙しいところをお集まりいただきましてありがとうございます。

本日は、法定休暇付与の早期化ということに関する意見の取りまとめを行うと聞いてお

ります。休暇はワーク・ライフ・バランスの実現や健康維持という観点から非常に重要な要素であります。委員の皆様方には、安念座長の強いリーダーシップの下、意見の内容が具体的施策として実現されますよう、精力的な取組を期待しているところであります。

また、本日は過去の規制改革実施計画に盛り込まれた事項のフォローアップを行うと聞いております。「インターンシップ活用の推進」につきましては、学生、企業双方のニーズを踏まえて、インターンシップをより良いものとしていくことが大変重要であります。

また、「多様な働き手のニーズに応える環境の整備」につきましては、様々な働き手の声に応えることに加え、スピード感を持った政策への反映も重要であります。

委員の皆様におかれましては、活発な御議論をよろしくお願ひしたいと思います。

○佐藤参事官 ありがとうございます。

報道関係の方は、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 ここからの進行は安念先生、よろしくお願ひいたします。

○安念座長 大臣、お忙しいところ、どうもありがとうございました。

それでは、早速議題1の「法定休暇付与の早期化」に入りたいと思います。

これまで、当ワーキング・グループでは、法定休暇の在り方について、日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、日本労働組合総連合会、全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟（UAゼンセン）、厚生労働省からヒアリングを行ってまいりました。

そのほか、日本チェーンストア協会、日本フードサービス協会、日本フランチャイズチェーン協会、日本百貨店協会からは、事務局を通じて、内容的には「賛否について特段の意見はないが、労働法制に関わる問題であり、慎重な検討をお願いしたい」という声が寄せられております。

このように、当ワーキング・グループといたしましては、関係者の御見解を丁寧に確認してまいりましたところ、これらの見解を踏まえ、座長提出資料として資料1を作成いたしました。外に打ち出すものでございますので読み上げをさせていただきたいと存じます。資料1をごらんください。

「法定休暇付与の早期化に関する意見（案）」でございます。

必要なときに休暇を取得できることは、ワーク・ライフ・バランスの実現や健康維持のために重要である。また、日本経済全体の生産性向上を図るためには、「転職して不利にならない仕組みづくり」を進め、「失業なき円滑な労働移動」を促し、国民一人一人が持つ能力を最大限発揮させることが重要である。しかし、現行の仕組みでは、入社後半年間は法定年次有給休暇が付与されないなど、休暇利用に関する多様なニーズを満たしているとは言えず、また、結果として転職を不利なものにしている。そのため、多くの年齢層で転職が行われている現状も踏まえ、関連制度の見直しを含め以下に掲げる改革の具体化を進めるべきである。

1. 改革の方向

- (1) 現行の仕組みでは、本人や家族の病気やけがの治療、子供の世話、親の介護等のため、職場を休まざるを得ない場合、入社後、しばらくの間は、たとえ1日であっても欠勤扱いとなってしまう（その分の賃金が減額され、評価上も不利）。また、年次有給休暇の付与日数も、勤続期間が長くなるほど多くなっている。
- (2) 休暇の必要性は勤続期間と無関係に生じるが、現行の仕組みは、休暇の取得上、勤続期間が長いほど有利に扱われる一方で、勤続期間が短い労働者は不利に扱われるものである。このような「転職して不利になる仕組み」については、円滑な労働移動を促す観点から、見直す必要がある。

2. 改革の具体策

休暇利用に関する多様なニーズを踏まえ、以下の見直しをすべきである。

- (1) 入社後、半年間は法定年次有給休暇が付与されない現行の仕組み（7か月目に10日付与）は、勤務開始日から一定日数の年次有給休暇が付与される仕組みとすべきである。例えば、勤務開始日に1日、以後1か月ごとに1日を付与し、7か月目に4日（計10日）付与する仕組みとすることが考えられる。
(参考) 欧州主要国では、入社した月から一定の法定休暇が付与されている。
- (2) 入社後、法定年次有給休暇の付与日数が20日に達するまで、6年半かかる現行の仕組みは、可能な限り早期に法定年次有給休暇の付与日数が20日に達する仕組みとすべきである。例えば、入社後1年半で20日に達する仕組みとすることが考えられる。
- (3) 労使協定により、入社後、半年間は子の看護休暇・介護休暇（原則、それぞれ年5日）を取得できなくすることが可能な現行の仕組みを改め、勤務開始日から一定日数の子の看護休暇・介護休暇を取得できる仕組みとすべきである。例えば、仮に労使協定が締結されたとしても、勤務開始日に1日、3か月目に1日、5か月目に1日、7か月目に2日（計5日）取得できる仕組みとすることが考えられる。

以上でございます。

そういうことでございますけれども、何か御指摘、御意見をいただくことはございますか。

（「異議なし」と声あり）

○安念座長 よろしければ、これを本会議に上程をいたしまして、そこでも承認されれば世の中に打ち出すということにいたしたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

（文部科学省 浅野課長、福島企画官、厚生労働省 平岡室長、経済産業省 橋本室長補佐入室）

○安念座長 それでは、次に過去の規制改革実施計画に盛り込まれた事項のフォローアップを行います。議題2の「『インターンシップ活用の推進』の検討状況」でございます。

本日は、文部科学省、厚生労働省、経済産業省にお越しいただいておりますが、所管官庁を代表して資料2により、文部科学省さんから御説明をお願いしたいと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

○浅野課長 文部科学省の専門教育課長の浅野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

お手元にお配りいたしました資料2に基づいて、御説明させていただきます。

まず、1ページ目でございますが、文部科学省では厚生労働省、経済産業省とともに「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を策定しております。その中でインターンシップとは「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定めており、大学等における教育活動の一環として考えております。

インターンシップは、大学、学生にとっては、「キャリア教育・専門教育としての意義」「教育内容・方法の改善・充実」「高い職業意識の育成」などの意義があると思っております。企業にとっても、「企業等に対する理解の促進、魅力発信」などの意義があるということで、インターンシップは非常に有意義な取組であろうと考えております。

2ページ目、インターンシップで取得いたしました学生情報の就職採用活動への活用につきましては、現行では「インターンシップの実施時期を問わず、広報活動・採用選考活動に使用できない」とされております。ただし、広報活動・採用選考活動開始日以降に行われるインターンシップであり、あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示された場合のみ使用できるという取扱いになってございます。これは学生の就職活動の早期化や長期化の防止や、学生が学業に専念できる環境の維持等の新卒一括採用の下での就職採用活動時期設定の趣旨に配慮しての考え方に立っております。

3ページ目、このような現状に対しまして規制改革実施計画におきましては、インターンシップに関するニーズの調査、インターンシップで取得した学生情報の取扱い、中小企業におけるインターンシップの活用方策の3点について、学生と企業のマッチング向上という観点も含め、平成28年度中、可能な限り速やかに調査、検討を開始し、結論を得次第、速やかに措置を講ずるよう御指摘をいただいております。

4ページ目、現在こういったことに対して検討を進め、インターンシップの推進方策の検討をしております。文部科学省では、厚生労働省、経済産業省と連携いたしまして、「インターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議」を昨年6月に設置したところでございます。本会議のメンバーといたしましては、大学等における有識者だけではなく、主要な経済団体からも参画いただいているほか、地域でインターンシップを実施、推進している協議会からも参画をいただきながら、多方面からの議論を行っているところでございます。

本会議は、現在までに2回開催をいたしまして、大学、企業、地域のそれぞれの立場から事例発表をいただき、それぞれの立場でのインターンシップ実施における目的、効果、課題、留意点などを共有した上で、それを基に現在も議論しておるところでございます。

5 ページ目は御参考といたしまして、平成26年度に実施しました大学等におけるインターンシップの実施状況の集計結果でございます。特にインターンシップを単位認定している大学のうち、特定の資格取得に関係しないインターンシップを実施している大学は72.9%である一方、参加学生は2.6%にとどまっている状態でございます。単位認定されるインターンシップの推進方策の検討も会議での重要課題となっております。

会議の検討状況を口頭で申し上げます。

会議では、現在、インターンシップと称して行われている様々なプログラムについて適切に整理をするために、就業体験を伴わないプログラム、いわゆるワンデーインターンシップのようなインターンシップも含めて、インターンシップであるのかどうかということ整理し、実態に合った別の名称を用いるということ促すことも視野に入れて、大学等において単位認定されている原則5日間以上のプログラムを単位型インターンシップと整理することなど、インターンシップの定義や要件、類型分けについて現在議論を行っているところでございます。また、インターンシップで取得した学生情報の取扱いにつきましては、考え方の案について複数の案を前提に検討しているところでございますが、まだ検討段階であり、その方向性は出ておらない状況でございます。

規制改革実施計画で、御指摘いただいた内容に対する具体的な検討状況について説明させていただきますと思います。

まず「a インターンシップに関する大学等・学生・企業のニーズ」については、大学等・学生・企業の3者に対して、インターンシップの実施状況、参加状況、インターンシップでの実習内容、インターンシップの満足度、インターンシップへの期待と成果、インターンシップ実施における課題、教育効果を高めるための取組の状況、インターンシップと就職採用活動との関係などについて調査を昨年10～11月にかけて実施いたしました。現在は集計、分析中でありまして、まとまり次第公表したいと考えております。

「b 企業がインターンシップで取得した学生情報の取扱いの在り方」についてでございますが、インターンシップの実施時期に関係なく、広報活動、採用選考活動の開始後であれば、インターンシップで取得した学生情報を使用可能としてはどうか。その案は採用のための母集団形成を広報活動開始前に許すことになり、実質的に就職採用活動の早期化、長期化につながり、広報活動、採用選考活動の時期を設定している意味がなくなるではないかなどといった意見が複数出されており、現在、まだ検討、調整している段階でございます。

最後に「c 中小企業が多様なインターンシッププログラムを有効かつ柔軟に活用できる方策の在り方」につきましては、中小企業におけるインターンシップの状況について、岡山県から実際に企業の方に来ていただきましてヒアリングも行い、それを基に今申し上げましたようなインターンシップの取扱いについて、様々な議論を進めているところでございます。また、企業向けのインターンシップを実施するときの留意事項などを記載したガイドブックの作成などについても、現在検討しているところでございます。

現在はまだ検討段階でありますので、今後も厚生労働省、経済産業省などの関係省庁と連携し、引き続き本年3月末まで議論を継続していく予定としております。

以上でございます。

○安念座長 ありがとうございます。

厚労省さん、経産省さんから何か補足していただくことはございませんか、よろしゅうございますか、どうもありがとうございました。

それでは、ただ今の御報告に対して何か御指摘いただくことがございましたら、どうぞ、お願いいたします。

○飯田委員 このインターンシップの問題については、実際のところ現実の問題として私のゼミ生が毎年就活をしているのですが、インターンシップの情報を活用していない企業というのはないのが現実のところであります。なので、規制改革推進会議がこれからやっていくこととしては、事実上、皆、採用活動の一環だと思ってやっているというのをしっかり認めた上で、より学業との両立を目指すシステムにしていくのか、若しくは現在の規制というものが守られていない状況に対して、ある程度現行の規則をしっかりと守らせる方向に行くのか、どちらを向くのかというのが決まっていると、そこからの演繹的に次なる意味を考えるべきかというのが出ていくのかと思ったのです。これまでの規制改革会議では、インターンシップというのは基本的に選考活動の一つと位置付ける方だったのか、それとも、ある程度枠をはめる方だったのかはちょっと、すごくニュアンスのある話ですね。

○安念座長 経緯をどなたか御存じですか。

○刀禰次長 昨年6月の規制改革実施計画に至る過程において、前の規制改革会議の雇用ワーキング・グループにおいてこの議論が行われました。正確な記憶でない部分もございますので、必要があれば文部科学省さんなりから補足していただければと思いますが、当時の規制改革会議の委員の方々の問題意識については、今の世の中の状況に鑑みれば、インターンシップをちゃんと就職活動に活用することが企業側にとっても、学生側にとっても有益であるのではないかという問題意識をお持ちの委員が多かったと思います。そういうことで、現状の取扱いを変えてはどうかという観点からの議論が行われたと思います。

そういったことを踏まえまして、御検討をいただいているという状況だと思っておりますが、今、飯田委員からお話があったように、これをどう割り切ってよいか大変難しい話でして、もう一つは、これが実情とおっしゃった点もあるのだと思うので、そこを是非補足をしていただきたいのですが、結局こちらのもともとのルールが幾つかの複数のルールがあったと思いますけれども、強制力を持った決め事ではない部分があるものですから、どうしてもそうではない企業がおられたり、やや本音と建前の使い分けみたいな部分があったり、実情の個別の活動というのは千差万別でもあるので、そういったルールとしては現行のルールをどうしようかという議論に今はなっているということだろうと思っておりますが、各省から今の点について補足があればお願いをしたいと思います。

○安念座長 何かありましたら、どうぞ。

○浅野課長 今、次長から規制改革の計画が策定される際のお話をいただきました。状況は今、我々の会議も同じような状況でございまして、それぞれ意見やお考えがあって、それを今何とか調整しつつあるという状況にございます。

○安念座長 議長、よろしいですか。

私はロースクールの教師で、あの世界は就職に関しては本音と建前の使い分けなんて全くなくて、本音だけでやっている本音一本の世界で、結局2年目に有力なローファームは皆インターンシップで、なぜか知らないけれども、あの世界でエクスターンシップと称して、要するに、インターンのことですが、そこで良い人は全部唾を付けてしまって、とにかくうちに来てねというのと、あなたは呼ばないからというのがはっきり分かれてしまう。大体暗黙のうちに決まる人が出てきて、そして、最後にふたを開けてみると、そういう人に限って司法試験に落ちてしまったりして、それなりに悲劇が生まれるのです。

実情、それはそれで仕方がないし、それなりにステークホルダーにとって利益があるからこそそうなっているのだと考えるか、やはり一斉採用というものには、それはそれでメリットがあるのだから、その原則を崩してはならないというのも、私はどちらもそれなりに考え方としてあって、だからこそ、今文科省さんからも同じような状況だとおっしゃったのだと思うのですけれども、これはどうでしょうか、我々としてどちらつかずにすると、今度は誰にとっても得にならないようなシステムになってしまう可能性があるので、ゆっくり一度検討してみませんか。どういうふうに結実するかはともかく非常に重要な問題だと思いますので、当ワーキング・グループとしてやや中長期的な検討課題にしてはいいかがかと思えます。

○飯田委員 承知しました。

○安念座長 どうぞ。

○刀禰次長 今、文部科学省から説明がありましたけれども、3月に取りまとめをされるということであれば、その取りまとめの結論もありますし、逆にどういう議論が行われてその結論になったのかということも改めて聞かせていただいて、就職を取り巻く状況も毎年毎年いろいろな動きがあると思いますので、そういったことを見ながら引き続きフォローアップをさせていただければよろしいかと思えます。

○安念座長 そうですね。そういうことでございますので、今日はまだ何も決まっていないという現状についてお話を承ったということにして、今後とも我々としては強い関心を持って取り組みたいと思いますので、お忙しいところ恐縮ではございますが、適時情報提供、その他御教授にあずかりたいと存じます。そういうことで今日はこれぐらいにしておきますか。

今後とも、引き続き御協力をいただきますようお願いいたします。どうも今日はお忙しいところありがとうございました。

(文部科学省 浅野課長、福島企画官、厚生労働省 平岡室長、経済産業省 橋本室長補佐退室)
(厚生労働省 森川参事官、佐藤企画官入室)

○安念座長 それでは、議題3の「『多様な働き手のニーズに応える環境の整備』の検討状況」についてでございます。

資料3に基づいて、厚生労働省さんより御説明をお願いしたいと存じます。どうぞよろしく願いいたします。

○森川参事官 よろしく願いいたします。

厚生労働省労働政策担当参事官でございます。

資料3は「多様な働き手のニーズに応える環境の整備」ということで、2ページ目でございますけれども、平成27年6月30日の閣議決定で「様々な立場の声を吸収し、それらを政策に反映させていくための検討を行う」ということで「平成27年度中に検討」となっておりますところでは。

そのフォローアップが次のページでございます。平成28年の実施状況といたしましては、「『働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために』懇談会」を設置して、会合を行っているということでございましたが、その中で「今後の予定」といたしまして、「さらに、働き方の多様化等によりの確に対応した政策作りのため、労働政策審議会等の在り方について検討を行う」としたところでございます。

それを踏まえまして次のページでございますが、「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」というものを設置させていただきました。メンバーはごらんのとおり大田議長を含めまして、多種多様な御意見を賜ってきたところでございます。第1回は昨年7月26日に開催いたしまして、めくっていただきますと記載のとおり、5回開催をいたしました。12月14日に報告書案を見据えて御議論いただきまして、ここで報告書が取りまとまったということでございます。

その報告の概要が6ページで、報告書そのものも添付いたしておりますけれども、概要の「現状」は、働き方の政策決定プロセスの中でも労政審が大きな割合を占めております。

労政審は公労使の三者構成で、労使委員は労使の代表的団体の意見を踏まえ、厚生労働大臣が選任をしております。

働き方に関する法律制定・改正を行う場合には、法令の規定でございますが、そのほとんどが労働政策に関する重要事項に該当するとして、労政審で議論を行っているということでございます。

その中の「課題」でございます。大きく分けて2つありまして、「議論する政策課題と議論の場」といたしまして、どうしても現在は分科会・部会での議論が中心になっておりますので、それらを横断するような課題あるいは中長期的な課題について議論されにくい環境にある。それから、旧来の労使という枠にはまりにくい個人事業主といったような課題も生じてきているということ。あと、多様な意見を反映し切れているのかというところでございます。

「改革案」といたしましては、公労使三者構成による労政審分科会、部会で議論すべきものとして、ILO条約で要請されているもの、我が国が批准している49本（うち15本は廃棄

済み)の中の2本に労使同数という規定がございます。最低賃金制度に関する条約と職業安定業務に関する政策についての2本でございます。ここに係っているものは三者構成でやる必要があるだろう。あと、もともと職場の労働条件など労使を直接縛るルールに関する法令、例えば労働時間、賃金、安全衛生等といったものについても、三者構成による議論が望ましいのではないかとということでございます。

これに対しまして、新たな部会を設置すると。この報告書は労働政策基本部会(仮称)ということにしてありますけれども、これを本審の下に設置してはどうかということでございます。これは公労使同数の三者構成ではなくて有識者委員により構成するもの、この中には企業、労働者の実情を熟知した者も含めるという前提でございますけれども、有識者委員により構成することでございます。

審議の内容といたしましては、基本的な課題について、その例といたしましては旧来の労使の枠組みに当てはまらないもの、就業構造に関するものなどでございます。

そういうことと、これまではほとんど全ての労働関係の法律の制定・改正を労政審で議論するということは、我が国が批准しているILO条約で要請されている先ほどの2本のものを除きますと、法制度の実効性を確保するといった観点から慣行的に行われているものであるので、他の会議等から提言された課題については、課題の性質、議論の状況等を勘案しつつ、慣行を見直し、柔軟な対応を行うといたしております。

もう一つの課題の「多様な意見の反映」でございますけれども、労使委員の選任に当たっては御存じのように委員の代表産業が製造業に偏っている等ございましたので、産業構造・就業構造にできる限り配慮をしていくということ。

また、課題によっては、多様な意見、利害を反映させるため、労使団体の代表以外の臨時委員・専門委員・ヒアリング等を活用していく。

どうしても、現在は東京、首都圏の委員の先生方が中心になっておりますので地方人材の登用を促進していくと。また、必要に応じましては地方視察、ホームページ等を通じた国民等からの意見募集も積極的に活用するというようにしております。

以上が報告の概要でございまして、スケジュール的なものがこの報告書の6ページにございますので御紹介をさせていただきます。

「(5)改革のスケジュール」でございますけれども、本年4月に労政審委員の次期改選期を迎えております。これを踏まえまして、労政審の組織に関する規定の見直し、委員の選任等を行っていく予定でございます。

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、ただ今の御説明について御意見、御質問、御指摘等ありましたらどうぞ。

○大田議長 ありがとうございます。ちょっと補足と意見をさせていただきます。

この報告は、一般の方からは見えにくいのですが、政策に関わる者からすると大変重要な報告であると思っております。今までは労働政策に関わる法改正、新法、全て労政

審を通さなくてはならないということになっていて、その根拠はILO条約であるということになっていたわけですが、今回の有識者会議を通して、厚労省の設置法にも、どこにも労政審を通さなければ法改正できないなんてことは書いていない、慣行にすぎないということ。根拠とされてきたILO条約も先ほどの御報告にあったように、日本が結んでいる34のILO条約のうち政労使同数を決めているのは2つだけであるということが確認されたのは大変重要です。

どういう意味で重要かと言いますと、1つは、ほかの会議で労使双方の意見を聞きながら決められたものが、今までは全部振り出しに戻って厚労省で議論されていた。したがって、その議論に着手した最初から考えると物すごく時間がかかってしまうということがありました。

もう一つは、公労使同数、つまり、労使同数ということは機関を背負ってきていますから、それぞれ機関決定された発言をする。そのため構造改革的なものができず、労働市場の大きい構造変化に対応できないまま制度改革が遅れてきたという問題がありました。それがこの報告書で見直すということになったのは大変重要ですし、厚労省の事務局も積極的、前向きに事務を進めてくださって感謝しています。

これからのお願いとしては、有識者会議の最後でも申し上げましたが、やはりフォローアップをしっかりとすることが大事だと思っています。報告書が資料についていますが、4ページの「4. 改革案」というものがありまして、(1)の第1パラが終わったところで「以下の事項については、公労使同数の三者構成による現行の分科会・部会で議論することが適切である」と。つまり、従来どおりの公労使同数の三者構成で議論することが適切だと。このうち①はILO条約で公労使同数、ILO条約の場合は政労使ですけれども、同数が規定されている最賃、職業安定業務、ということでここは分かりやすいのですが、「②中央レベルの労使交渉的側面がある職場の労働条件（労働時間、賃金、安全衛生等）など労使を直接縛るルールに関する法律等の制定・改正」のところが幅広く捉えられないか懸念されます。今は労働時間や賃金にしても、旧来の労使の枠に必ずしもはまらない人も入った議論が必要なわけです。

しかし、この②が幅広く捉えられてしまいますと、やはり労政審にかけなければならないということになります。今回の重要な報告が狙いどおり、趣旨どおりにワークするかどうかはフォローアップをしていく必要があると思いますし、最後の会合での塩崎大臣の話でもフォローアップをしっかりとしていきたいというお話があったと思います。当面はこの規制改革推進会議が6月ぐらいをめどに答申を取りまとめることになりますので、そのときからこれまでとは違う御対応を是非よろしく願いいたしたいと思います。

以上です。

○安念座長 ありがとうございます。私もちょっと②が気にかかっています。

ほかに何か御指摘いただくことはございますか。

○八代座長代理 この会議は余りフォローしていないのですが、労使で代表が議論すれば

労働市場の問題は解決するというのは当たり前のことですが、欧米型の職種別労働市場を考慮しておられる。そこでは正に労働者の利益を代表する組合、組織と経営者の利益を代表する仕組みがお互いに利害調整をしていくというのがほかの国の在り方ですが、日本の場合は、ここでも何回も書いてある「多様な意見の反映」という、この「多様」というものを5ページで見ると産業だけではなくて、「多様な年齢や雇用形態」と書いてあるので、そうだとすると、今問題になっている非正社員の代表あるいは中でも派遣労働者の代表という人たちが労働側に入っていないと、相変わらず正社員の代表だけの意見が出てしまうのではないかということが考えられるのですが、それに対してはどういう対応をとっておられるのでしょうか。

○森川参事官 まだ委員の選任につきましては今後の話ではあるのですが、確かにある派遣社員を一人入れたからといって、その人が派遣社員の代表かと言われるとなかなかそうではないのだろうと思っております。ですので、これはなかなか難しいのですが、そういった非正規の方が多いい産業の方に入っていただく。あるいはそういった声を代表し得る方を手続としては様々な労働団体等に聞いてそういう人がいないかということで、適任の方がいらっしゃればそういった方を選任していくということになるかと思っております。でも、なかなかそれも難しいということであれば、ここに書いてありますようないろいろな手法を使って、そういった方々の声を反映していくということはいずれにしても必要かなと。少なくとも、非正規の方の課題について議論していくという場であれば、もちろんそういったことは必要になるのではないかなと思っております。

○安念座長 どうぞ。

○佐藤企画官 ちょっと補足で御説明させていただきたいと思っておりますけれども、正にそういった問題意識が今回の報告書の大きな1つでございますので、4月の労使の委員改選の中でも、特に労側にもなるべくそういう方々の意見を代弁できるような形での委員の選任ができるよう、労働者代表団体にも情報提供のお願いを既にしつつあるところでございますし、あとはそれだけでは十分と言えない部分がございますので、そこで足りない部分は正にここに書いてございましておりヒアリングであるとか、そういう形で補っていきたいと考えているところでございます。

○八代座長代理 ただ、それを正規の労働者を代表とする組織に依頼したら、はっきり言えば余り改善は望めない。昔、規制改革会議で中医協という診療報酬を決めるところで、従来は開業医を中心とした医師会の代表者がお医者さんの代表者で出てきているときに、確か病院のお医者さんの代表を入れた。もともと入っていたのだけれども、医師会の推薦がないと駄目だということを排した。それによって、病院のお医者さんの利益と開業医の利益はかなり違いますので、ある程度改善が見られたという経験があります。

ですから、もちろん一人の派遣社員が代表しているかどうかは分かりませんが、ゼンセンの中の一部に派遣社員の組合というのがあるはずなのです。私が個人的にヒアリングしたところ、自分たちの意見がいわゆる連合の方ではほとんど反映されないということ

聞いていますので、例えばある意味で派遣労働者が一番推薦者の中で組織化されているので、その組合の意見をというか、そういう人たちも正社員の組合の人と一緒にこの審議会に出るように、厚労省から働きかけないとなかなか現状と変わらないのではないかと思うのですけれども、そういうことは難しいのですか。あくまで労働者の代表は連合に決めてもらうということになるわけですか。

○森川参事官 御指摘のとおり、非正規の組合は組織率もずっとこここのところは上がってきていると理解、認識しております。ですので、もちろんそういったことも含めまして、労働者委員選任のための情報提供を依頼しているというような感じです。

○佐藤企画官 UAゼンセンも連合の傘下になりますので、正にそういうところから委員選任のための適任者の情報提供のお願いを今しているというところがございます。

○安念座長 だから、その「お願い」を誰にしているのかという。

○八代座長代理 だけれども、お願いしたら本当にその代表が出てくる保証があるのかと。

○佐藤企画官 そこはもちろんそういうつもりで、これからしっかり調整をしていきたいと考えてございます。

○安念座長 今、八代先生がおっしゃった中医協の話は私も似ているなど思ったのですが、あのときは大きな施設、病院の側は病院協と言いましたか、病院のかなり組織率の高い団体が既にあったものですから、病院協さんに言えば適任の方を選んでくださる下地があったわけです。どうですか、派遣社員の場合はある程度の組織化が進んでいるとはいっても、派遣社員が非正規労働の全てではもちろんないわけだから、それ以外の働き方の代表というものをどういうふうに目星を付けたらよいものだとお考えになりますか。

○八代座長代理 だから、正に非正規というのは組織化されていないのが大きな特徴というか、もともと雇用が保障されていませんから正規社員の組合に入るインセンティブがないのです。だからそこが問題なので、その中で例外的に組織化されている派遣労働者を非正社員の代表とみなすというのは現状よりはよいのではないか。更に言えば、有識者の中で非正社員の声を代表するような人もちゃんと入れていただきたいというか、これはどういうふうにするか難しい話なのですけれども。

それから、おっしゃった組織率の点で大事なのは今の組合の中でも、例えば流通関係のように非正社員が5割ぐらい入っているところもある。本当にお願いベースで非正社員の利益が代表されるかは難しいかなと思うのですけれども。

○森川参事官 基本的には、「お願い」というのは正に今回の報告書を労働者代表団体にお示しさせていただきまして、産業構造、年齢、もちろん雇用形態について、そういった方を御推薦いただきたいというお願いをしていると。その回答はまだ全然上がってきているような状況ではありませんので、上がってきたものを見ながらちょっと考えてまいりたいと思っております。

○安念座長 やはり「お願い」なのですか。

どうぞ。

○刀禰次長 事務局から1点厚労省に確認ですけれども、労政審は厚生労働大臣の諮問機関で委員の任命権は大臣にあるわけです。公労使の同数という原則はあったとして、例えば労の中でどういう方を選ぶかというのは大臣の人事権にあると思うのですが、今、代表である連合なら連合に「お願い」をされていると、推薦をお願いすると。推薦をお願いするということは従来からの慣例であると思うのですけれども、それ以上のルールなのでしょうか、それとも慣例なので円滑な運営のために推薦をお願いしているということなのか、推薦のない方を決めることは別の意味で何かのルールに反してくるのかというルール上の問題はどうなっているのかを教えてくださいと思います。

○佐藤企画官 厳密なルール上についてしっかり検討していませんので、かなり正確かどうかというところはございますけれども、基本的には、今、刀禰次長からお話があったとおり御推薦をいただいたことも踏まえて最後は大臣が任命するということでございます。結局、労働者代表として任命しますので、労働者の組合の方たちが俺たちの代表だと思ってもらえる人にするというのが大事ということで、そういうやり方をとっているということでございます。

○安念座長 どうぞ。

○大田議長 ここには「労使」としか書いていないわけで、連合が出すのはあくまで推薦にすぎない。有識者会議でも「労」とは何なのか、「使」とは何なのか、それから今はコントラクトワーカーのように労なのか使なのか分からない人たちがいるということが何度も議論されました。だから、そこも含めてフォローアップをさせていただくということだと思います。

○安念座長 ごもつともと思います。

私からも一つ、「企業や労働者の実情を熟知した者」というのは例えばの話で結構です。厳密に定義していただく必要はないけれども、イメージ的にはどんな方のことをお考えですか。

○佐藤企画官 その現場で、実際に労使の話し合いみたいなものがどう行われたかというものに詳しい方ということで、労使の当事者ですとか、又はそういうものに詳しい方ということで考えております。

○安念座長 どうぞ。

○大田議長 補足ですが、この議論が出たときに労使を代表する委員である必要はないと。つまり、代表制というのはそれなりに問題があります。しかし、知っている人は必要だろうと。例えば今回の委員会は、連合の立場ではないのですけれども古賀さんが出ておられるわけです。経団連の立場ではないのですが、日立の中西さんが出ておられました。中西さんは経団連を余り意識しないで発言されましたし、古賀さんも連合を代表してという発言ではないわけです。連合をよく知る立場ではあるけれども代表はしておられないわけで、それだけでも議論はかなり柔軟になるのです。多分ここはそういう議論を受けての言葉だと思います。

○安念座長 要するに、代表となってしまうと、こう言うのは何だが、会社を背負ってしまうから話を聞かなくても、この人はこう言うなということになってしまうということですね。

○大田議長 そうです。

例えば、安念先生と私が大学改革について議論するときに、安念先生は私立大学協会、私が国立大学協会を代表していると、2人で自由な立場で大学改革を議論するときとは全然違う意見になるわけです。

○安念座長 それは違いますね。

○大田議長 だから、同じ人が出ていても代表性がないというのは重要なことだと。それが基本部会には反映されるということですね。

○安念座長 そうした人的資源をどういうふうに登掘していくのかという点を含めて、当ワーキング・グループとしては、この問題については今後とも強い関心を持ってフォローアップをさせていただきたいと存じます。その場合、先ほど八代先生からもありましたように、労働組合の組織率がリアルタイムでどうなっているかは知りませんが17～18%ですので、少なくとも労働組合法上の労働組合員に入っていない労働者が数的にはマジョリティーであるのは全く明らかですので、そのような人々の声をどのように適切、有効に代表というよりもむしろ代理する人がいるのかという点も我々としては、結論が出るかどうかは分からないけれども、関心を持って検討していかなければならないのではないかなということを痛感いたしました。恐らく、厚労省さんはもちろん私みたいな素人よりもはるかにそのことを痛感しておられるに違いないのだけでも、確かにヨーロッパとは大分状況が違うなと思います。

ほかに、何か御指摘をいただくことはございませんか。

今後とも、引き続き御協力いただきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。今日はお忙しいところ、ありがとうございました。

○佐藤企画官 こちらこそよろしく願いいたします。

○森川参事官 ありがとうございました。

○安念座長 それでは、事務局から何かあればお願いをいたします。

○佐藤参事官 次回の日程は、追って事務局から御連絡させていただきます。

○安念座長 それでは、本日はこれにて会議を終了いたします。

皆様、お忙しいところ、お集まりいただきましてありがとうございました。