

第1回労働市場改革専門調査会議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時:平成 18 年 12 月 28 日(木)13:30～15:35
2. 場 所:中央合同庁舎4号館共用第4特別会議室
3. 出席者

会長	八代 尚宏	国際基督教大学教養学部教授
専門委員	井口 泰	関西学院大学経済学部教授
同	大沢 真知子	日本女子大学人間社会学部教授
同	小嶋 典明	大阪大学大学院高等司法研究科教授
同	小林 良暢	グローバル産業雇用総合研究所所長
同	佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所教授
同	中山 慈夫	弁護士
同	樋口 美雄	慶應義塾大学商学部教授
同	山川 隆一	慶應義塾大学大学院法務研究科教授

(議事次第)

- 1 開会
- 2 大田大臣挨拶
- 3 議事
 - (1)専門調査会の運営等について
 - (2)厚生労働省から労働政策審議会の審議状況についての報告
 - (3)その他
- 4 閉会

(配布資料)

- 資料1 労働市場改革専門調査会委員名簿
- 資料2 労働市場改革専門調査会運営規則(案)
- 資料3 労働市場改革専門調査会の公開について(案)
- 資料4 厚生労働省提出資料

参考資料1 「創造と成長」に向けて

(平成 18 年 10 月 13 日経済財政諮問会議有識者議員提出資料)

参考資料2 「創造と成長」のための7大重点改革分野

(平成 18 年 10 月 24 日経済財政諮問会議有識者議員提出資料)

参考資料3 複線型でフェアな働き方に

(平成 18 年 11 月 30 日経済財政諮問会議有識者議員提出資料)

参考資料 4 労働市場改革専門調査会の設置について

(平成 18 年 12 月 20 日内閣府提出資料)

参考資料 5 労働市場改革専門調査会の検討項目についての意見

(平成 18 年 12 月 20 日経済財政諮問会議有識者議員提出資料)

参考資料 6 労働市場改革について

(平成 18 年 11 月 30 日経済財政諮問会議柳澤議員提出資料)

参考資料 7 規制改革・民間開放の推進に関する第 3 次答申 ―さらなる飛躍を目指して― (抄)

(平成 18 年 12 月 25 日規制改革・民間開放推進会議)

(概要)

○ 冒頭、齋藤大臣官房審議官より説明。

(齋藤大臣官房審議官) 本専門調査会は、11 月 30 日の経済財政諮問会議で設置が決められ、12 月 20 日の経済財政諮問会議で委員についても御了承いただき、それを受け 12 月 26 日付で安倍総理大臣名で任命が行われた。

本専門調査会の会長については、経済財政諮問会議の運営規則によって、諮問会議の議長である安倍総理大臣より指名があったので、八代議員にお願いすることとしたい。

それでは、開会に際して、大田大臣よりごあいさつをいただく。

○大田大臣挨拶

(大田大臣) このたびは「労働市場改革専門調査会」の委員をお受けいただき、ありがたく思う。

今様々なところで雇用の問題が出てきているが、一つひとつの問題を考えるだけではなく、広い経済社会の中で一度しっかり考える必要があるのではないかとかねがね思っていた。これからは労働力人口が減っていくし、産業構造も変わっていく。一人ひとりの労働力がとても貴重で、その能力を存分に発揮するには、どんな働き方、どんな労働市場がいいのかという、時間軸も少し先まで見通したようなアプローチが諮問会議としてはいいのではないかと思ひ、こういう専門調査会も開かせていただいた。広くしっかりといても、インテンシブな議論になってしまうかもしれないが、八代議員始め皆様には深い充実した議論を是非お願いしたい。

この専門調査会の議論は、様々なところで注目されている。大変貴重な一石を投じることになると思うので、どうぞよろしくお願ひしたい。

○八代会長挨拶

(八代会長) 総理より「労働市場改革専門調査会」の会長を拝命した。大臣からあいさつがあったように、本調査会においては、労働市場を取り巻くさまざまな壁を克服するために、経済財政運営の大局的な見地から、今後 10 年程度の中長期的な方向について検討していただきたい。

こうした観点から、後ほど各委員から自己紹介を兼ねて、本調査会で扱う分野において関心を有

する分野について、5分程度で簡単に御所見を伺いたいと思う。その後、会議の後半は、厚生労働省から、労働市場改革に関する法案の現状についてお話を伺いたいと思う。参考資料の中で、これまで経済財政諮問会議で労働市場に関係して取り上げたものを用意しているが、特に「労働市場専門調査会の設置について」というところで、あくまでも「労働政策審議会における議論の動向を踏まえつつ」という形で、労働政策審議会といわば問題意識を共有するような形で進めていきたいということなので、まず厚生労働省からヒアリングをする。

これは他の専門調査会も同じだが、関連する省庁にもこの調査会の動向をきちっと理解してもらうために、傍聴という形で2人ほど来ていただいている。

あと、運営規則について、審議官からよろしく願います。

○ 齋藤大臣官房審議官より議事説明。

(齋藤大臣官房審議官) 本日の議事は3つある。

第1の議事に入る。議事を進行するに当たって、本専門調査会の運営規則及び公開についての案を説明する。

資料2を見ていただきたい。内容は他の専門調査会と同様である。特に第5条「審議内容等の公表等」を見ていただきたい。「第5条 会長は、調査会における審議の内容等を、調査会終了後、遅滞なく、議事要旨の公表その他の適当な方法により公表する。」「2 前項の規定にかかわらず、議事要旨等の公表が、我が国の利益に重大な支障を及ぼすおそれがある場合は、会長が調査会の決定を経てその全部又は一部を非公表とすることができる。」としている。

より具体的には、資料3を見ていただきたい。調査会の公開は、今後、運営規則及びこれらの取扱いのとおりとするということによろしいか。異存なければ、了承されたものとする。

(異議なし)

なお、運営規則上は会長代理を置くこととされているが、これについては、後日、改めて会長が指名することにしたい。

事務的なことは以上である。八代会長から専門調査会設置の経緯並びに趣旨について説明いただく。

○八代会長より調査会設置等につき説明。

(八代会長) 私から簡単にこの調査会が置かれた趣旨等についてお話をさせていただく。この調査会においては、あくまでも中長期的な観点から労働市場の在り方について議論する。これは大臣も言われたとおり。したがって、現在、審議中の個別の法案のポイントについては議論しない。

労働法は、基本的に労働者の保護のための法律だが、同時に今後の人口減少社会の下で、労働市場全体の生産性向上と両立する必要があるのではないかと考える。生産性を上げることによって、雇用需要を増やせば、それが労働者にとっての利益、賃金や雇用の安定につながるのではないだろうか。それから、労働市場が効率的で円滑な産業間、企業間の移動ができるようになると、低生産部門から高生産部門に労働者が移りやすく、それによって経済成長が促進されるというプラスの

循環の関係がある。

正社員だけがよい働き方という単線型の労働市場ではなくて、多様な働き方に中立的な複線型の社会で働きがいと意欲が持てることが大事だ。また同時に学卒時だけに限定されず、再チャレンジが可能な労働市場というものが、今、安倍内閣が目指している1つのイメージではないかと思う。

ただ、こういう円滑な移動とか、あるいは多様な働き方を妨げるさまざまな壁の克服が必要である。この点については、参考資料5を見ていただければと思う。これは12月20日の諮問会議で「労働市場改革専門調査会」で、どういう検討事項が必要かということを示した民間議員ペーパーである。これで見ると、大きく分けて6つぐらいの壁が労働市場にはあるのではないかと。

「①正規・非正規の『壁』あるいは②性別の『壁』」に関連するのが「1、均衡処遇の確立（不正な格差是正）」で、この点を議論するためには、再チャレンジを阻害する労働市場での原因は何か、それを除去するためには何が必要なのか、という議論が必要かと思う。これらは規制改革・民間開放推進会議等でも永く議論されているが、雇用保障を余りにも厳格化すると、それは結果的に新規や中途採用機会の抑制というトレードオフ関係があるわけで、これをどのようにバランスを取って考えていくかということである。

それから、パート等多様な労働形態を含む処遇の在り方だが、例えば男女間賃金格差の大きな要因の1つとして、年功賃金があるわけだが、これを女性にも年功賃金を適用することで是正するという考え方と、逆に言えば、もっとフラットな賃金体系で、男性も女性もともに働き、ともに家事、子育てを分担するという考え方もある。今の年功賃金は、どちらかと言えば世帯主が家族を養うということと整合的な考え方であると思われるが、そういうさまざまな考え方に基づいて、均等な賃金というものがどのようにして成り立つかを考えるのも1つではないかと思う。

有期雇用が問題だからといって、その正社員化を図るために期間制限というのが法律にあるわけだが、そうすることによって、逆に一層有期雇用の労働者の雇用が不安定になってしまうという、これもトレードオフの関係にあるのではないかと。

逆に、例えばパートタイム均等法というようなものが、今、厚生労働省で検討されているが、こういう機会均等の考え方を更に拡大適用する形で、正規・非正規の壁を小さくすることができないだろうか。

それから、均等待遇ということから言えば、同一労働同一賃金の職種別労働市場というのが1つの考え方だが、日本の場合これを形成するためには、どういう点が問題になるだろうか、あるいはそもそもそういうことが必要なのか、必要でないかということもあるし、そういう点をまず均衡処遇の確立というところでは議論していただければと思う。

「2、多様な働き方の実現」が「働き方の『壁』の克服」であり、時間に縛られない多様な働き方が、今、議論されているわけであり、それと労働者の保護をどう両立させるかという点が大きな課題になっている。

いわゆる日本的雇用慣行では、労働者は、雇用は保障されるけれども、職種や働き場所は基本

的に企業が決めるといふ1つの考え方になっているかと思うが、逆に労働者が職種や働き場所を選ぶことによって、ある程度雇用保障とのトレードオフというものを考えられるような働き方もあるのではないだろうか。いわば、男性型の働き方がこれまでの家族を養う世帯主の働き方だとすれば、逆に女性型の働き方に男性を合わせるという考え方もあるのではないかということで、どちらにしても、雇用保障と職種保障とのトレードオフというものをどう考えるか。それから、子育てと両立する働き方というときには、当然ながらワーク・ライフ・バランスが重要なわけだが、それを実現するために、今の働き方をどう変えなければいけないのかということが大事ではないかと思う。

障害者のニーズに合った働き方も、やはり障害者の場合は、劣っている点ではなくて優れた点を生かすという比較優位の考え方が大事なわけだが、その場合は、やはり働き方の多様性というものを前提としなければ成り立たないのではないか。

あるいは雇用形態に対する中立性の観点から、税・年金等の改革というのも当然必要になって、今パートタイム労働者に対して社会保険を適用することが行われているが、それによって、他の制度との整合性を図る必要があるかということもかなり重要ではないかと思う。

特に在宅勤務とかテレワークが、子育てと働き方の両立について重要だと言われているが、それを妨げている主要な要因とは何かということであり、これもある意味では時間に縛られない働き方と密接な関係にあるのではないか。

「3、高齢者雇用の拡大」、これはいわば「年齢の『壁』の克服」ということだが、例えば慶應大学の清家先生が前から言っている定年制の在り方ということになる。今は同一企業内での雇用延長を図る政策が進められているが、これを単に同一企業内だけで延長を図ると考えるか、それとも多様な働き方の中に、高齢者も含めて考えるというように見るかによって、大分意味も違う。そういう高齢者雇用を拡大するための条件整備として、どういうものが必要なのか。

例えば労働時間の弾力性が、高齢者雇用にとっては重要かと思うが、それを高齢者だけの特例と考えるのか、若者や女性も含めた、全体の多様な働き方の中で考えるかということがポイントではないかと思う。

雇用と社会保障との整合性は、例えば在職老齢年金とか高年齢者雇用継続給付とか、様々な問題があるのではないか。

「4、労働市場グローバル化」、これはいわば「国境の『壁』の克服」という考え方で、外国人労働の在り方、入国管理から、在留管理に重点という考え方については、規制改革・民間開放推進会議等の提言にも反映されているが、こういうことを更に進めれば、どういうことが起こるだろうかということである。

あと、日本から海外で一層円滑に働けるためには、年金等の包括的な相互協定の促進等の措置が必要になるのではないか。

「5、職業訓練、就職斡旋の充実」、これはいわば「官民の『壁』の克服」と考えているが、今どちら

かと言えば、官が中心になって行っている職業訓練とか就職斡旋について、もっと民間を活用する余地はないのだろうか、あるいは民間の活用によってより質の高いサービスが提供できないかということで、ハローワークの問題もあるし、あるいは若年者とか就業困難者のための職業訓練の在り方として、例えば民間を活用するために、ドイツで行っているような職業訓練バウチャーみたいなものを日本に導入することが可能かどうかということである。

金融ビッグバンという言葉が昔あったが、これは銀行とか信託とか、そういう業態の壁をいわばなくすことによって、より円滑な金融市場を実現するためのものであったが、同様に労働市場の改革においても、正規・非正規の壁とか直接雇用と間接雇用の壁とか、あるいは請負労働も含めて、より広く働くということに対して共通ルールを考えたらどうだろうか。いわば縦割りの法律の間に穴があることによって、ある部分の規制を強化するとそちらの方にシフトしてしまう問題があるのではないか。その意味では、既存の個別労働法の枠を超えて、共通ルールを考える。共通ルールというのはどういうものがあるかということを考えていただくのも、この専門調査会の1つの役割ではないかと思う。

これは単に、私が考えていることだけであり、もっと大事な視点があるという指摘をいただきたいと思う。

それから、例えば職種別の最低賃金とか、そういうセーフティーネットの在り方をもっと充実するという考え方も当然あると思う。セーフティーネット、再チャレンジ、子育て支援、あらゆる形から労働市場の改革を考えていただくのが大きな目的である。

残りの時間は、皆様から、こういう点が大事、あるいはこういう点をもっと重要視すべきであるということについて、順番にお話をいただきたいと思う。

(井口委員) 5点ほど申し上げたい。これは必ずしも網羅的ではなく、現在、頭の中に浮かんでいる範囲のことということで、ご了承いただきたい。

まず1点目に、色々な壁を取っていくという問題設定は非常にわかりやすいので、その点については、私も論点として、これらを取り上げたいと思う。ただ、同時に心配な点がある。さまざまな壁を取り外していけば物事が解決するのか、そのときに働いている人、あるいは国民が色々な不安を持つことがないかという点については、ここでも十分に議論いただきたいと思う。

特に私は規制改革・民間開放推進会議で議論する際には、外国人労働者の受入拡大の議論を安易に全面に出してしまうと、逆に色々なアレルギーが発生し、最近では一般の方々でも、治安の問題などについての懸念をおっしゃる方がいる。実証的にどうかという点では、必ずしもその指摘が的を得ているかわからないが、まずは外国人が国内に入ってきて、権利も行使するが、義務もしっかり守って、我が国の社会の中で多文化の人たちが共生できる基盤をつくることで、第2段階の受入拡大の議論がしやすくなっていく。だから、これは1つの例だが、壁を取り外すことだけ前面に出してしまうと、壁を取り外すこと自体ができなくなってしまう。そこら辺のところは、国民の最近の正規・非正規雇用の問題に関するさまざまな懸念というものに対してしっかり答えながらビッグバンということを行わない

と、ビッグバンだけあって不安だけが増えたととらえられると、むしろ私は現政権ないし政府にとってマイナスに働いてしまうように思う。そうならないように是非希望したいと思っている。そういう意味では、プロセス思考が大事であり、うまく条件をつくるということを前面に出しながら壁を取っていくという運び方も大事になるのではないかと思う。

2点目は、労働市場のことだけ議論していて最近気になっているのは、家庭・家族への色々な影響である。特に、労働市場の色々な変化が、労働供給だけではなく、出産とか育児等の行動に色々な影響が出てくる。

特に、非正規雇用の増加との関係でいうと親との同居という問題があるが、いわゆる再スタートの議論を色々やっても、結局それは親と同居していることが前提になっているような議論になり、これだけでなかなか若者の自立に最終的につながっていくのかよくわからない。その辺りのところは、まだ議論がうまくいっていない。ヨーロッパの例を取り上げても、どちらかというところ、北欧型の色々な施策は、むしろ若者の自立そのものを促進している側面があるが、そういう部分をあまり取り入れずに、少子化対策だけやっているように見える。一般的に、人口推計と労働力人口の推計は独立でやっているから、リパーカッション(反響)が議論できていない。そこもお願いしたいと思っている。

3点目は、パートタイムの関係についても色々施策が動いているが、残っている大きな問題の中に、やはり請負と派遣の問題がある。今、起こっている偽装請負を請負の範疇でとらえていいのか、職業安定法上は労働者供給事業に近いものだが、新しいリーシングのシステムだと言えなくはない。要するに請負期間が伸びたり縮んだり、いつでも自由に変化する。これで本当に請負なのかという気がする。これをどう処理するのか、これをたたいて行って、全部派遣に追いやることになるのか、それともそれだけでは保護にならないので、請負の部分新しいシステムを派遣とは別に認知して、そこで労働者の保護も抱き合わせにするのかという問題が出てくるかと思う。そういう部分は、規制改革・民間開放推進会議でも、先送りになっているテーマではないか。

4点目は、若者の自立という問題について、現在の地域でのジョブカフェなどの対策は、成功しているものもあるが、やはり十分に市町村レベルまで手が届いていない。だから、県に1つ、2つあっても、それは大海の一滴みたいなものであり、市町村レベルでのハローワークや市町村との連携というものについて、雇用対策法は変わったが、実際にはほとんど動いていない。そこはハローワーク自身の、施策自体の分権化というものも含めて、市町村とかみ合わせていかないと、教育委員会も一緒にやらないと、ニート対策などはそんなに簡単なものではないので、ジョブカフェで成功したなどと言っているだけでは不十分かと思っている。

最後に、グローバル化の件、外国人労働者の問題については、規制改革・民間開放推進会議の関係と併せて、別途この場所でお話する機会があると思うので、また時間をいただきたいと思います。

(大沢委員) 私の問題意識は、八代先生もおっしゃったような、経済のグローバル化にどう対応していくのかということにある。特に80年代中ごろから90年代にかけて、経済の国際化、グローバル化が、先進国あるいは発展途上国の経済に非常に大きな影響を及ぼすようになってきた。需要の変動が大きくなる中で、制度の中に柔軟に対応できるフレキシビリティを取り入れていかないと、企業や国が持続的に成長していけない。このフレキシビリティをどう導入していくのかが、今大きく問われているところだと思う。

同時にセキュリティも重要である。生活していく上では、私たちは、保障や生活の安心なしに暮らしていくことはできない。この変化への柔軟性と生活の安心をどう両立させていくのか、各国がさまざまな試みをしている。その中で、日本がどのような形で、柔軟でかつ安心した暮らしができるシステムを保てるのかが、今、一番目の前の課題としてあるのではないかと考えている。

その中で、フレキシビリティの重荷が単に一部の人によって担われないようにするためにどうしたらいいのかということを考える必要があるのではないかと考えている。

もう一つ、私の関心は、労働生産性を上げながら、出生率を回復させ、雇用を生み出す政策をいかに作れるかどうかということ。この課題と整合性がある労働政策がとられる必要があるのではないかと考えている。

そう考えると、日本の労働者、中でも正社員の生産性が低いという問題を考えていかざるを得ないのではないかと考えている。正社員は保障はあるが、生産性は低い。もっと生産性が上がっていくようなやり方を考えていくと、正社員の働き方を変えざるを得ないし、賃金体系についても、パートとの間で大きな開きがあるわけで、そこら辺についても、考えざるを得ないのではないかと考えている。

私自身もワーク・ライフ・バランスが取れた働き方が重要だと考えており、正社員の働き方の中に、短時間、在宅、テレワークなど、さまざまな働き方が生み出されてくると、正規・非正規という分け方自体に意味がなくなってくる。こういった観点から、正社員の働き方を多様にするために一体どうしたらいいのか。ここがうまくいけば、労働生産性が上がることによって、雇用も生み出せるし、短時間正社員制度あるいは在宅勤務などによって、いろいろな形で若者にも雇用を生み出すことができるのではないかと、そして、出生率の回復にも役立つと考える。

一方、韓国に最近行ったが、韓国、中国などでは、雇用の非正規化の増大というような形でフレキシビリティが導入されたことによって、ある程度の経済成長は達成できたかもしれないが、出生率が下がっていて、かつ所得格差が大きくなっている。非常に問題があると感じた。その点について、現在の日本の社会政策は非正規労働者にフレキシビリティのコストをより重く負担させるような仕組みになっているのではないかと考えている。

最後になるが、もう少し雇用市場が流動化することについては、望ましいと思うが、同時に、例えば一度労働市場を中断した人が、どこで実力を付けて再度チャレンジしていくのかというときに、その機会が余りない。技能形成ができる OFF-JT の機会を充実させて、個人個人が仕事の実力を付けて、再就職に結び付けていく仕組み、この専門調査会で話し合っていたらと思う。

(小嶋委員) これまで規制改革の現場でずっと仕事をしてきたので、以下ではその経験に基づいてお話をしたい。

12月25日に規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申を首相に提出したが、各論をごらんになればわかるように、この3年間ほとんど内容は変わっていない。労働政策審議会もあまりうまくいっていないようであるが、規制改革・民間開放推進会議の方も同様に問題を抱えているという印象を持っている。

特に派遣、請負の分野については、3年前に厚生労働省の同意を得た点の検討がまだ続いている。その結果、2年間「可及的速やかに検討する」という内容となったが、3年目も「可及的速やか」ではおかしいので、「引き続き」に表現を変えたものの、その程度のことしかできていない。

規制の問題については、ピンポイントで色々指摘を行い、この何年間かを見れば、相当規制改革が進んだとは認識しているが、もう少し視点を変えて、考えてみる必要もあるのではないかと。

総論の部分では、派遣、請負労働をめぐる規制の抜本的見直しと書いており、誤解を受けやすいが、規制を完全に撤廃するということは私どもも全く考えていない。その最後に書いたように、もし、今、新たに派遣労働者や請負労働者のための法律を制定するとすればどういう法律になるのか、そうした観点から、一度、ゼロベースで規制を見直してみたらどうかというのが私どもの考えである。その点で、諮問会議で言われている共通ルールがきわめて重要になると思う。

具体的には、改正パートタイム労働法をベースに考えればいいのではないかと個人的には思っている。非正社員といっても、量的に見ると、パート・アルバイトが一番大きな層を成している。その次が契約社員で、3番目に派遣社員がくる。直近の統計を見ても、役員を除く雇用者に占める派遣社員の割合は、2.5%にすぎない。ほかの国を見ても、一番多いところでせいぜいその倍ぐらい、この辺が天井ではないかと思っている。他方で、派遣についてだけは非常に複雑でわかりにくい法律になっている。これはやはりいびつではないか、共通したルールを考えることはできないかということで、改正パートタイム労働法の内容がそのベースとして参考になると考えている。その際、会長がおっしゃったように、職種別労働市場がやはり鍵になるのではないかと。これは来年3月に予定されている閣議決定にも反映する部分であるが、同じ職場で働く正社員との均衡処遇を実現する観点からも、労使協定に基づく正社員を対象とした企業内最低賃金をこうした非正規労働者にも適用ないし自主的に適用する等の取組みを推進することが労使には求められると答申では書かせていただいた。この点は労使に申し上げたことであり、厚生労働省に何かして欲しいということではないが、そういう最低限のところからまず手を付けるべきではないか、特に職種別労働市場を形成するに当たっては、労働組合の役割がきわめて大きいと思っている。

なお、本日のテーマには上がっていない点についても、取り上げていただきたい問題がある。

今、労働組合の役割について申し上げたが、労働政策審議会において、少なくとも10年ぐらいのスパンで、労使関係法の見直しを是非考えていただきたい。先日の「朝日新聞」に「規制改革答申の原案では入っていたのに、最終的には削除された」という記事が出ていたが、私どもも極端なことは考えていない。地域合同労組を中心にして、ごく少数の組合員しか組織していない労働組合が見られるが、たった1人しか組合員がいない場合でも、そうした労働組合と何百人、何千人という従業

員全体の労働条件について、交渉しなければいけない。場合によっては、問題がこじれて労働委員会に行くこともある。これはやはり制度上問題があるのではないか。少なくとも、組合員に固有の労働条件について交渉を行うことについては全く異議はないが、全従業員の労働条件について交渉義務を負うのは例えば1割以上の従業員を組織した組合に限定する。そうしたことの検討を提案したのであるが、厚生労働省からは難しいという回答があった。

過半数とは言わない。せめて1割といった常識的な線で考えていただけないか。「朝日新聞」にも出ていたが、究極的には、逆説的ではあるものの、そうした仕組みにした方が、むしろ組織化の動機づけにもなる。つまり、現在の状況だと、組合員が1人であっても企業は交渉義務を負う。そのような状況であれば、改めて仲間を増やす必要もない、そうすると、要求内容も極端な方向に走りやすい。これが1割以上必要ということになると、要求内容も多くの従業員の賛同を得られる常識的なものとなり、組織化の動機づけにもなって好ましいのではないかと思っている。

これが労働市場改革とどう関係するのかと問われるとやや答えにくいところもあるが、10年ぐらいのスパンということで、是非労使関係法の見直しについても取り上げていただきたいと思っている。

(小林委員) 私は連合とか電機連合のシンクタンクに90年代以降ずっと携わってきており、それを退職した後、1人でシンクタンクをやっているが、この場で、連合や電機連合の代弁をするつもりはない。この10年ぐらいで私が調査や研究をしてきた立場から発言をしていきたいと思っている。

90年代以降請負問題をずっと調査してきた者からすると、この夏の偽装請負報道以来、特に法律の壁を実感している。

今も話があったが、労働者派遣法は保護法ではなくて事業法だと言っているが、84年にこの法律作成に関与した際に、保護法なら賛成するという立場で取り組み、名前は保護法ではないが、労働側の意見は幾らか法案に盛り込むと言われ、実際に事業法にしても労働者保護の条文が入ったものと記憶している。まだ、不十分なので5年後の見直し規定を入れるということだったが、5年経って担当を離れているうちに、その話はどこかにいってしまった。

それ以降、パートタイム労働法があり、私は法律のマクロの合成の誤謬を生んでいるのではないかと、法律はそれぞれ合理性があってつくられるが、法律が何本かつくられ、あるいは一定の雇用形態の分野には法律がないという状態が並立すると、全体としては、その中に壁が生じて、ギャップが生じる。そのギャップの中で、企業は請負会社も派遣会社も使う方の企業も利益を求めて動くため、その法律を逃れるためにあちらこちらに動いているうちに、前のおり指示していたらそれは偽装だと言われたというのが実態だと思う。そういう意味で、新たな法律をつくる必要があると思う。1本ずつつくっていたのではマクロの誤謬になるので、非正規労働者一括保護法をつくれと声を大にして言っている。この件につき、小畠委員に相談したところ、法律の立場からは難しいと言われているが、そういう考え方をこの議論の中に生かせればという観点から発言していきたいと思う。

その場合、視点が2つあると考える。

1つはセーフティーネットの在り方の問題。労働ビッグバンというけしからんという話ばかり聞くが、やはり労働基準法でセーフティーネットが張れた時代ではなくなってきたのではないかとすることで

ある。大手企業がつくっている健康保険組合の連合会である健康保険組合連合会によれば、かつてはNTT、日立等が健保組合の会員の大手だったが、NTTも日立も分割され、徐々に縮小して、今、健保連の最大の組合は派遣健保だそうである。今や派遣労働者に向かって足を向けられないようになった。時代は明らかに変わっている。

それに応じて、やはりセーフティーネットの在り方も保護法も正規労働者ばかりではなくて、さまざまな形の労働者保護の網を張っていく必要があるのではないかと。色々な張り方が必要である。社会的セーフティーネットの上にさまざまな保護の網の目を図っていく。ビッグバンというのは、網の目を壊して穴だらけにしてしまうのではなくて、網の張り方を、色々な雇用形態の労働者に対して役立つような張り方にすることであると思う。そういう視点から、具体的にはいずれこの場で提案するが、そのような考え方を持っている。

もう一つ、国際的視点が必要ではないかと考えている。請負労働者が90年代に増える前に派遣が増えてくる現象をずっと追いかけていると、メガコンペティションの中で、日本の企業と労働組合が選択した結果、そういう形の雇用形態が出てきていることを実感している。むやみやたらに元の正規雇用に戻せば事が足りるということではなくて、国際的な視野から起こっている現象であるという点から考えた方がいい。

最低賃金についても、アメリカで最賃を上げるという動きがあるのと同じように、日本でもおそらく来年の春闘は最賃要求というのが1つの大きなテーマになってくると思う。最低賃金の在り方も国際的な視点が必要になってくるという意味で、議論全体の中で、やはり国際的な視点を踏まえつつ、労働者保護と労働市場の効率性とをどう両立させていくかという議論が必要ではないかと思っている。

(佐藤委員) 専門は企業の人材活用、人事管理なので、その辺から少し話をしたい。八代会長からこの調査会での検討課題として6つの壁が存在するという話があった。

壁が生じる要因は様々あると思うが、1つは、企業の人材活用の仕方や働く人たちが選びたい働き方と合っていないようなルールがある結果、それが壁となる例もあるのではないかと思う。

例えば、有期雇用が増えているので、これを正規雇用にとか、派遣も企業が常用的に使っているので、正規雇用にできるのではないかという議論はある。企業が有期雇用をなぜ使うかを考えると、勿論、短期の仕事なので有期雇用という場合もあるが、多くの場合は、短期に使おう、あるいはすぐ雇用調整をしようと考えて、有期雇用で活用しているわけではない。企業に聞けば、半年、1年で契約を更新しないという事例は少なく、働いている有期雇用の人も契約が更新されると考えている。

では、なぜ企業が有期雇用にしているのかというと、有期雇用の場合、先ほど八代会長が言われたように、多くの場合職種を限定したり、あるいは事業所を限定したりしている。だから、企業とすれば、その事業所のその職種がある限りは、その人に働いてもらおうという雇用継続の意向はあるわけである。

それでは、有期雇用をすぐに無期雇用にできるかということ、無期で雇用しているいわゆる正規社員は、職種や事業所を限定しないで雇用している。逆になぜ無期だと職種や事業所を限定しないかということ、無期雇用は、活用している職種がなくなっても簡単に解雇できないからである。これは判例だ

と思うが、他の職種に配置したり、あるいは他の事業所に配転したりしなさいということになる。

だから、今の無期雇用に伴う雇用保障の考え方だと、職種限定とか事業所限定での活用では、無期雇用にすることが難しいことになる。つまり、職種や事業所を限定して活用している有期の人を、無期雇用にするためには、その職種がなくなったら、合理的に解雇できるようなルールがない限り、有期でも契約更新を3回繰り返したら無期にするなどの仕組みは難しいことになる。

企業からすると、有期を無期雇用にするためには、この事業所のこの職種がある限り雇い続けるという雇用保障を可能とする仕組みが望ましい。その事業所や職種がなくなった場合に、雇止めまたは解雇が合理的だということになれば、現在の多くの有期雇用を無期雇用に転換できると考えている。有期雇用のパートの人などを考えれば、事業所がなくなった場合に、他の事業所に配転してまで雇ってほしいと考えている人は少ないだろう。

つまり、今の無期雇用に求められる雇用保障を前提にして、有期雇用を無期雇用に転換することは非常に難しいだろう。だから、現在の有期雇用で働く人の雇用の安定を実現するためには、新しい無期雇用の在り方、雇用保障の在り方をつくらないと、無期にできないのではないのか。それは派遣でも同じである。派遣も職種を限定して活用しているので、正規社員にしたときに、職種を限定して無期ではなかなか雇えない。派遣社員の場合は、職種を限定して活用しているため、企業が、派遣社員を直接雇用に切り替えるとしても、有期雇用が多くなるのはそういう理由からである。

雇用の安定というときに、私は「雇用保障の多元化」がすごく大事ではないかと思う。例えば、事業所や職種を限定しないで雇用をするような場合に企業に求められる雇用保障の責任と、事業所や職種を限定して雇用する場合に企業に求められる雇用保障の責任は当然異なっているはずだ。こうした「雇用保障の多元化」を可能とする雇用ルールができれば、私は有期雇用のかなりの部分は無期契約にできると思う。有期や派遣も新しい雇用ルールの下では、無期の正規社員への移行もスムーズにいくだろう。つまり、今、派遣で行っている職種で、派遣先の事業主が無期雇用にする、ただし、その職種がなくなったら解雇できる。法律上の仕組みはよくわからないが、そういう「雇用保障の多元化」ができない限り、雇用形態間の円滑な移動が可能にはならないと思っている。この点に関して、法律の専門家にご意見を伺えればと思う。

2つ目に、キャリアの安定と雇用の安定を分けて考えることが必要である。これから大事なのはキャリアの安定だと思う。そうすると、派遣など人材ビジネスを通じて、新しいキャリアの安定をどうつくっていくのかということを考えていく必要がある。人材ビジネスが果たしている雇用創出機能にも注目すべきである。先ほど健保では派遣健保が大きいとかという話があったが、請負健保を設立する動きがあるが、これができると多分、20万、30万人の規模になると思う。派遣などの人材ビジネスが雇用創出に貢献し、同時に新しいキャリア形成のあり方を生み出しているということも議論できればと考えている。

3つ目に、セーフティーネットを考える際に、今回の議論の中で落ちているのは、働いている人側の労働者保護など労働法制に関する知識が少ないことである。今まで、労働分野では法律をつくって、それを企業に浸透させて、企業に法律を守ってもらうことを通じて、労働者の保護などが達成できるという政策手法が採用されてきた。もちろん労働組合もその担い手であった。ところが、最近のように

雇用形態が多様化すると、働いている一人ひとりが、こういう働き方を選ぶと自分にはどういう権利があるのかについての知識がないと、その権利を実現できないことになる。

例えば育児休業について、育児休業の規定を持っていない事業所が、中小企業ではまだ多い。ただ、勤務先の事業所に育児休業の規定がなくても、労働者が法律を知っていれば権利を請求できる。つまり、働いている人たちがきちっと法的な知識を持つということがすごく大事ではないかと考える。

ところが、残念ながら、最低賃金でも高校生では6割程度しか知らない。団結権では、1割強しか知らない。最近、小学校、中学校で株式投資について教育するなどの議論もあるが、投資家にはならなくても、多くは従業員になるので、働くことに伴う権利をきちっと教えることが実は大事なセーフティネットになるのではないかと考えている。

(中山委員) 約30年弁護士をやっており、主として企業の人事労務、現実の労働事件の訴訟を中心に扱っているので、この会議では、労働市場に関する基本政策を将来に向かって考える中で、それが現実に今の企業の現場でどう機能するのか、あるいはどういう問題が実務の中であるのかについて意見を開陳したいと思う。

私が一番関心あるのは、労働契約法制である。労働政策審議会労働条件分科会からとりまとめが出たが、私は大いに不満である。労使自治ということがとりまとめにもうたわれているが、それを促進する新たな仕組みは何も提言されていない。先ほど小林委員が法律の壁とおっしゃったが、私どもはまさに毎日法律の壁、判例、裁判所の壁にぶつかりながら案件を処理しているが、現場の当事者としては、例えば企業の再編と労働移動だとか、あるいは賃金の変更だとか、そういうルールに大きな問題があるのではないかと常々思っている。

まず、労働契約法制の中では見送りになってしまったが、解雇の金銭解決制度については、正規社員のみならず有期社員については雇止めという、いわゆる期間満了で辞めてもらうことについても、労働者保護も考慮したうえで金銭解決制度を設ければ、出口の部分ではあるが、選択肢が増えて合理的解決方法になるはずである。次に、先ほど労使自治といったのは、要するに労働条件をどう設定するか、変更するか、これは本来労使に任せよ、ただ、それによって、集団的に労働条件が変わる場合、労働者に色々な不利益も生じ、紛争となることが多い。したがって、労働条件変更についてのルール、このルールは実態の中身というよりも、手続を透明にして、予測可能なものとする。その手続が労働者保護のためにも考慮された合理的なものであれば、大局からみて労使にとって良いのではないか。労働条件の関係で言えば、明確で予測可能なルールを決める。つまり、5年も10年も裁判をやって、ようやく負けました、勝ちましたということになるのはお互いに実に大きな犠牲で、得るものが果たしてどのぐらいあるのかと考えると大いに疑問だからである。

労働条件の具体例を言えば、就業規則の不利益変更である。従前の年功的賃金制度を、今度は成果主義に変えたいという場合に、正規社員については、それによって賃金上の不利益が予測される場合、裁判所は合理性があれば変更を有効とするが、その合理性判断は非常に厳しい。厳しい上に、総合判断だから、一体勝つのか負けるのかという予測は困難である。万一負けた場合、労

働者にとっても職業生活上大きな犠牲となる。企業はどうなるかという、これも大変で、賃金の基本が崩れてしまう。その結論が、実際の実施時期から5年経て最高裁で決まったとしても、最高裁が責任を持ってくれるのかという事態になる、今はそういう制度になっている。

先ほどの考え方でいけば、例えば過半数組合なり過半数従業員代表者の同意を得てやれば、それは合理的なものとして、集団的な労働条件の変更ルールとして有効となるのだというものがあれば、自ずと企業の中で労使の話し合いができるし、組合がないところでも従業員代表者との間で話をすることになる。これが労働者保護のためにもいいわけで、そういう集団的な労働条件の変更についての今の就業規則の判例法の考え方というのを修正すべきである。

ルールの明確化と予測可能性のほかに、もう一つ申し上げたいのは、民間で活用しやすいルールにしてくださいということ。派遣も大分緩和されたがルールが複雑である。様々な法律が改正になると、言わば税法のように、こんな改正があったのかと思うぐらい労働関係の法律は複雑で、また頻繁に変わり、通達も出る、実務ではそれらを知らない、正しい運用ができないという傾向があるのではなかろうかと思う。

したがって、労働条件変更についての明確なルールと予測可能性がある手続、そして、民間での活用しやすさ、この3つが重要である。加えて、解雇の金銭解決制度は今回見送りだが、是非早く入れていただきたい。解雇については、労働基準法18条の2の解雇権濫用法理がある。濫用というのは本来例外的なものだが、権利行使に合理的理由と社会的相当性が必要であるから、特殊で厳しい規制となっている。したがって、金銭解決制度などによりどのくらいの解雇リスクがあるかを予め予測できれば、労働移動も促進されるだろう。

有期についての佐藤委員の意見は実に参考になった。有期、あるいは正規社員と非正規社員という区別を当然の前提にしている。そもそも、正規と非正規に、何で「正しい」が付くのかということ、一定の価値観が入っているのである。パートや派遣は非正規という格好で、いわば本来の労働者ではないような位置に置かれているため、職業生活におけるキャリア形成が十分ではない。

例えば派遣法について、これは規制改革・民間開放推進会議の中でも既に触れられているが、派遣もいまだに一時的・臨時的な労働者だという位置づけである。それから、事前面接も禁止である。また、生産部門の派遣で熟練したキャリアを得たいといっても、期間制限もある。それから、何より請負との関係でも、請負の場合には一切、請負先で指揮・命令してはいけないという、派遣とのすみ分けが厚生労働省の告示では非常に厳しい。これも、労働者保護を図った上で請負形態で働いている方が生産現場でキャリアを形成できる、いわば偽装請負の悪いことをやっているような意識が出ないように、ある程度、合理的に認知するという派遣と請負のすみ分けを今後考えていくべきではないかと思う。

いずれにしろ、労働関係では入口、出口、それから、在職中の問題があるが、今までの経験から主に在職中、それから、出口に係るところに非常に大きな関心があるので、検討していただきたいと思う。

(樋口委員) 大体、私の考えていることは出尽くしたかと思うので、少し別の視点から考えてみた

い。

これは、皆さんの話を聞き、また、普段から八代会長とも話をしている中で、恐らく私と八代会長は、現状については非常に似たような認識を持っている。また、今日、提起された問題についても、到着点、目的というようなところについても似たような認識を持っている。しかしながら、ときどき意見が対立するのはなぜかを考えてみると、やはり手段、戦略、要は手順をどう考えていくかがすごく重要な問題で、そのボタンのかけ方の順番を間違えると、時にはそれが国民の不安というような形で表れてくるのではないかと思う。

どう壁を壊すかということは私も非常に重要だと思うが、その一方で、例えば職種別の労働市場をつくるというような、壊す前につくるというのが重要なのか、それとも、壊してからつくるというのでいくのか。その順番の立て方によって、やはり違って来るだろうと思う。特に10年後ということになってくると、その手順をどうするのかということも含めてそこで雇用戦略を考えていくことが、労働市場改革では非常に重要になっていると思う。

法律も、目的よりもむしろ手段であると思う、規制改革もまた手段だろう。向かうべきところというのは、人々が安心して能力を発揮できる、また、安心して暮らせるということが目的になってくると思う。そのために、まずプレーヤーをどこでどう想定していくのが戦略の場合には必要になってくる。

例えば、法律というところでは、政府のこじか考えていないのではないかと思うが、政府と同時に、やはり企業、家計、これは普通、労使という形で出てくるが、もう一つは、新しい時代においては地域の問題をどう考えていくのかということも重要なポイントになってくるのではないか。特に、財政再建の問題を考えると、公共事業を今までのようにやっていくことはできない。そうすると、国とそれぞれの地域の関わり方が大きく変わってきているのではないか。地方分権の流れも、私は大賛成だし、やはり地域において雇用をつくり、また、そこでどう安心して暮らしていくことができるかということが求められてきている時代になっているのだろう。

だから、その戦略もそれぞれのプレーヤー、国と労使ということだけではなく、そこに地域、時にはNPOなどを組み合わせて考えていかないと、とても、この目的は達成できないと思っている。

7月に出された「骨太 2006」を、私はすごく関心を持ち拝見したが、1つはマクロの財政の均衡問題が挙げられる。雇用戦略についてもマクロの視点は非常に重要で、そこにおける財政の再建の問題もあるし、あるいはマクロの生産効率の問題、国としての競争力をどう高めるかという問題も重要だと思う。

2番目は、生産性の向上である。骨太方針では企業単位で考えられていたのだろうと思うが、そういった視点でも、例えば労働も一つのインプットだと考えれば、投資との関係といった資本蓄積の問題、あるいはグローバル化の中での日本企業の海外への立地の問題、外資系の国内進出の問題というような視点も非常に重要な問題になってくるだろう。

「骨太 2006」の中で最も共鳴を受けたのは、安全と安心というところで、ミクロの生活者の視点が今回、3本柱の1つに入ったことである。やはり生活・暮らし、その中での仕事・労働を位置づけていく必要があるのだろう。労働は目的ではなくて、人生観を実現するためには目的だという人も思うが、そうでない人もいる。やはり、暮らしの中で労働を位置づけるためには、ワーク・ライフ・バランス

の議論も当然出てくるのではないかということで、そういう視点から戦略を練っていくことが必要なのではないかと思う。

戦略であれば、闘う相手は何か、何をターゲットにするのが重要であり、それはやはり人口減少、あるいは少子高齢化に対する対策・対応をどう組むのかが一つの大きな柱である。

3番目は、格差と言われる足元における問題点である。これに対して、どう対応するのかを考えていく。

これを2つ同時に、短期的には格差をどうするか、長期的には人口減少をどうするかということを考えてみると、どうしても働き方の多様化とか、あるいは柔軟な働き方というのは避けて通ることができない問題になっていると思う。そのときに、雇用形態の多様化というと正規・非正規という格差の問題があるが、その一方で、正社員の中での活用の多様化ということも進展してきて、これがワーク・ライフ・バランス、ホワイトカラー・イグゼンプションの問題という形で出てきており、こういう多様なものに対する働き方を実現するためにはどうしたらいいのかということ、国、自治体、あるいは地域で考えていく必要があるのだろう。

特に、ワーク・ライフ・バランスの様々な議論は、法律改正でも出てくるが、八代会長からも問題提起された、1本の基本法的なものがないために、個別法の議論から入ると、例えばパートは短時間で、派遣は労働者派遣法であって派遣労働者法ではないという問題がある。労働者を派遣するのにはどうしたらいいかという事業的な話で、労働者保護が前面に押し出されているわけではなく、有期については労働基準法などと、ばらばらに個別法で議論されている。私はワーク・ライフ・バランス推進基本法というようなものを考えるべきだと言っているが、法律も大きな視点からそれぞれを見通したときに必要なものという考えもある。

あるいは、推進基本法をつくる目的は、八代会長が既におっしゃった縦割の克服で、これを実現するためには労働政策だけでは解決できない問題が多々ある。例えば、税・社会保障の制度をどうするのか、あるいは佐藤委員から出てきた働き方のルールの徹底をする教育の在り方などである。産業政策についても、国全体として生産効率を上げるのにはどうしたらいいかということや、狭い雇用政策の域を超越したような形で議論をしていかないと、少子高齢化、あるいは格差問題に対応できないという状況になっているのではないかと思う。

特に地方の問題も含めて、まず雇用をどう創るか、人材をどう育てるのか、その育った人材をいかに配置していくのかを考えると、職種別労働市場という小島委員と同じような意見である。八代会長もそうだろうと思うが、これをつくっていくことが均衡を考えた上でも重要な問題になってくる。そのような色々な部品を、位置づけを全体のビジョンから見たらどうなるかを考えてみたいと思う。

(山川委員) ここ最近では研究としては、労使紛争解決のことを扱っており、その観点からは、結局、紛争解決も法の実施、広い意味ではエンフォースメントとかコンプライアンスの一つの仕組みであることから、労働法の実施はどのようなものを現在考えている。

また、先ほど中山委員からも発言があったが、従来型の規制、つまり、典型的には労働基準法の刑罰規制のようなものを基本とした仕組みがだんだん変わりつつあるという感じがしている。労働契

約法制は、基本的には裁判やその他の行政の紛争解決システムで実現するという形になっている。アメリカでもそういった議論が若干なされていて、レギュレーションからオーダリング、つまり、規制というよりも労使当事者の役割も含めた秩序づけという発想が出てきているように見える。つまり、規制を考えるに当たっては、例えば当事者間の手続とか情報開示をどうしていくかといった、そのような規制というよりも広い意味での規律の在り方のようなこと、佐藤委員の話にもあった国民に対する労働法のルール周知ということも含めて、そういった非常に広い意味で規制を考えていくという視点があってもいいのではないか。そのこと自体は特別の検討項目ではなくて、ある意味で横串になるような視点かもしれないが、それも考えてよいのではと思う。

また、今後10年の基本的な方向を検討するという事なので、外国の法制の状況、あるいは法制のもたらした効果の状況など、我が国で実験的なことをするというのもなかなか難しい面もあるので、外国でこういう政策を取ったらこういう効果が発生したということも参考になるのではないかと考える。「働きがいと意欲を持てる」と12月20日付の諮問会議議員ペーパーに書いてあるが、最終的には働きがいと意欲という観点からルール在り方も含めて検証していくというアプローチになるのではないかとと思う。

佐藤委員が言われた雇用保障の多元化ということについて、最終的にお答えするのはなかなか難しいが、雇用保障の多元化も、結局は働きがいを豊かにする方向に資することとなる可能性もある。キャリアというのも、昔だと、1つの会社でずっと、必ずしも好きではない仕事でも、10年やっていればいろいろ身に付けて、最終的には幸せになるというような発想だった。しかしながら、今の若い方たち自身はそういう方向を必ずしも求めていないような感じもするので、多元化が企業の利益に資し、かつ、働きがいと意欲という観点からも有効である、そのような方向が目指せないかというようなことも考えている。

(八代会長) 今後の議論が非常に期待できる、興味深い内容だった。この後、最近の労働法制の在り方について厚労省のヒアリングをして、短時間だが、ディスカッションをしたい。

(厚生労働省関係者入室)

(八代会長) できれば労働契約法及び労働時間法制の改革の問題を中心に説明いただきたい。

(厚生労働省) 厚生労働省提出資料として、2つ用意している。資料1をごらんいただきたい。「労働政策審議会における検討状況」を説明したい。

昨日までいろいろ審議会の方でも議論をしていたもので、要約した形ではなく、本体そのものであるが、御容赦いただきたい。①～⑥まで、報告書、答申、建議が整理されている。

まず、資料1の①人口減少下における雇用対策については雇用関係の法律についての内容で、通しページの4ページをご参照願いたい。

この中ほどに、雇用対策に関する基本法である雇用対策法について、法律の目的規定の追加、若者、女性、高齢者、障害者等の就業促進対策、あるいは地域雇用対策ということで、これを国の重要な施策として位置づけていくということが1点目の内容である。

2点目、5ページの「(2)若者の雇用機会の確保等に係る事業主の努力義務及び指針」、こちらについては、「若者の能力を正当に評価するための募集方法の改善、採用後の実践的な職業訓練の実施その他の雇用管理の改善を図ることにより、雇用機会の確保を図る」ということを事業主の努力義務として規定をするということが主な内容になっている。

6ページ、地域雇用対策ということで、雇用情勢、特に厳しい地域に対する施策の重点化ということで、地域雇用開発促進法の改正を行うということ。

8ページ、外国人の関係については、4の「(2)外国人雇用状況報告の義務化」で、不法就労の防止、外国人労働者の雇用管理の改善、あるいは再就職の促進等を図るために、外国人雇用状況報告制度を義務化するということ。

②労災保険関係については、労災保険の附帯事業で実施している労働福祉事業について、所要の見直しを行革推進法に基づき行うというもの。

③今後のパートタイム労働対策については、4つ項目があり、17ページに「1 パートタイム労働者に対する労働条件の明示等」という項目があり、これは、現行パートタイム労働法第6条の努力義務規定を義務規定に強化するという内容。具体的には、労働基準法で文書明示をすることとされている事項に加えて、昇給、賞与、退職金の有無についてパートタイム労働者に対して文書を明示することを事業主に義務付けるということ。また、その実効性を確保するために、行政による指導を行ってもなお改善されない悪質な事業主に対しては過料に処することなどが内容である。

2つ目、「2 パートタイム労働者と通常の労働者との均衡ある待遇の確保の促進」は、パートタイム労働者に関して均衡ある待遇の確保の促進ということで、職務関連の賃金、教育訓練、それから、福利厚生について、通常の労働者と均衡ある処遇の確保を図ることを措置義務化して、努力義務化するものである。この場合に、パートタイム労働者の就業形態は多様なので、パートタイム労働者の類型ごとに均衡待遇の義務の程度に差異のあるものとされている。18ページの2の(1)については、特に実質的に正社員と同様のパートタイム労働者に対しては、賃金の額も含め、差別的取扱の禁止を規定して、ある意味では同一労働・同一賃金の理念を初めて実定法化することを求めている内容となっている。

3つ目、「3 通常の労働者への転換の促進」は、現行のパートタイム労働指針の内容を法律に格上げして、転換について措置義務化をするもの。措置義務の具体的な内容については、(1)の第2段落にあるようなことで、これらのうちのいずれか1つを行えば足りるという内容である。

4つ目、「4 苦情処理・紛争解決援助」は、行政型ADRとして、均等法と同様の仕組みを創設するもの。

以上が、パートタイム労働対策の関係である。

④は昨日建議が行われたものであり、全体の報告の柱書きにあるように、「就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加、長時間労働者の割合の高止まり等の課題に対応し、労使双方が安心・納得した上で多様な働き方を実現できる労働環境の整備が必要」、「労働契約の内容が労使の合意に基づいて自主的に決定され、労働契約が円滑に継続するための基本的なルールを法制化することが必要」としている。また、労働時間の関係については、「仕事と生活のバランスを実現するための「働き方の見直し」の観点から、長時間労働を抑制しながら働き方の多様化に対応するため、労働時間制度について整備を行うことが必要である」としている。

具体的な項目について、24 ページから労働契約法制の関係部分が整理されている。

「1 労働契約の原則」については、「②使用者は、契約内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする」と、「③労働者及び使用者は、締結された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ようにするものとする」となどを明確化することとされている。

「2 労働契約の成立及び変更」については、まず「(1)合意原則」があり、「労働契約は、労働者及び使用者の合意によって成立し、又は変更される」という合意原則を明らかにするということ。(2)の③として、「合理的な労働条件を定めて労働者に周知させていた就業規則がある場合には、その就業規則に定める労働条件が、労働契約の内容となるものとするよう、労働契約と就業規則の関係を明らかにする。」としている。さらに「(3)就業規則の変更による労働条件の変更」については、「その変更が合理的なものであるかどうかの判断要素を含め、判例法理に沿って、明らかにする。」、こういう内容の就業規則の変更による労働条件の変更について明らかにするということとされている。

次に、「3 主な労働条件に関するルール」だが、現在、出向、懲戒など、重要な労働条件についてのルールが不明確であるということで、出向については、権利を濫用したものと認められる場合には出向命令は無効とすること。転籍については、使用者は、労働者と合意した場合に、転籍をさせることができること。懲戒については、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利を濫用したものと認め、無効とすることを明らかにしている。

次に、「4 労働契約の終了等」については、現在の労働基準法第18条の2(解雇権の濫用)の条項を労働契約法に移行するという事。

(2)では、いわゆる整理解雇については、判例の動向も踏まえつつ、引き続き検討することが適当とされている。

また、(3)の解雇の金銭解決の関係については、本年4月に施行された労働審判制度による調停、個別労働関係紛争制度のあっせん等の紛争解決手段の動向も踏まえつつ、引き続き検討することが適当とされている。

「5 期間の定めのある労働契約」は、現在は契約期間中の解雇や雇止めについてのルールが不明確であり、有期契約労働者の地位が不安定であるということから、「使用者は、期間の定めのある労働契約の契約期間中はやむを得ない理由がない限り解約できないこととする」、あるいは「使

用者は、その労働契約の締結の目的に照らして、不必要に短期の有期労働契約を反復更新することのないよう配慮しなければならないこととすること」等を明らかにすることとされている。

次に、労働時間の関係の「1 時間外労働削減のための法制度の整備」について、まず(1)①では、労使自治により特別条項付き協定を締結する場合には延長時間をできる限り短くすることや、法定を超える割増賃金率の設定に努めることとされている。

(2)①では、労働者の健康を確保する観点から、一定時間を超える時間外労働について、現行より高い一定率による割増賃金を支払うことによつて、長時間の時間外労働の抑制を図ることとされている。この「一定時間」及び「一定率」については、引き続き検討することとされており、分科会で審議した上で命令で定めることとされている。

また、(2)②で、この割増率の引上げ分については、労使協定により、金銭の支払いに代えて、有給の休日を付与することができることとされている。

次に、29 ページ「4 年次有給休暇制度の見直し」については、年次有給休暇のうち5日分について、労使協定により、時間単位での取得を可能にするということである。

「5 自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設」は、相当程度の権限、責任及び年収があつて、管理監督者一步手前のホワイトカラー労働者について、個々の働き方に応じた休日の確保、あるいは健康・福祉確保措置の実施を確実に担保しながら、労働時間に関する一律的な規定の適用を除外する制度を設けることとされている。

(1)に、制度の要件が記載されている。まず、対象労働者の要件としては、4点あり、1点目は労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者、2点目は業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者、3点目は業務遂行の手段、時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする者、4点目は年収が相当程度高い者であること、とされている。

なお、年収要件については、「管理監督者一般の平均的な年収水準を勘案しつつ、かつ、社会的に見て当該労働者の保護に欠けるものとならないよう、適切な水準を当分科会で審議した上で命令で定めること」としている。また、②で、制度の導入に際しては、労使委員会を設置し、決議を行政官庁に届け出ることとされている。

「(2)労使委員会の決議事項」については、①に幾つか列挙されている。3点目の「週休2日相当以上の休日の確保及びあらかじめ休日を特定すること」、4点目の「労働時間の状況の把握及びそれに応じた健康・福祉確保措置の実施」、あるいは、「対象労働者の同意を得ること及び、不同意に対する不利益取扱いをしないこと」などを、労使委員会で決議しなければならないこととしている。

それから、②では、週40時間を超える在社時間等が月80時間を超えた者から申し出があつた場合には、医師による面接指導を行うことを必ず決議し、実施することとされている。

「(3)制度の履行確保」について、1つ目は対象労働者に対して、4週4日以上で、かつ、1年間を通じて104日以上以上の休日を確保しなければならないこと。2つ目は、厚生労働大臣が指針を定めること。3つ目は、使用者は対象労働者と業務内容や業務の進め方等について話し合うこと。4点目は、行政官庁は、使用者に対して改善命令を出すことができること、とされている。

(4)では、この制度の対象労働者には、年次有給休暇に関する規定は適用するとされている。次に、「6 企画業務型裁量労働制の見直し」について、中小企業については、労使委員会が決議した場合には、現行の対象業務である「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」に主として従事している労働者について、この制度が適用できるとされている。

以上が、労働契約法制及び労働時間法制の関係である。

⑤最低賃金制度について、36 ページの「3 具体的内容」以下に内容が記載されている。最初に、地域別最低賃金の関係だが、現行では地域別最低賃金について、行政機関が必要があると認めるときに決定することができるかとされているが、これをすべての地域において決定しなければならない、と改めるもの。

「(2)決定基準の見直し」については、「地域における労働者の生計費」を、生活保護との整合性も考慮する必要があること等について明確化するもの。

(3)については、現行制度で減額措置、障害者の方などを対象に運用で講じられているものを法律上の措置に改めるという内容。

「(4)罰則の強化等」として、地域別最低賃金の実効性確保の観点から、地域別最低賃金違反に係る罰金額の上限を現在の労働基準法第24条(賃金の不払い)の違反よりも高くする。それから、監督機関に対する申告規定を整備するとしている。

次に、産業別最低賃金について、「(1)産業別最低賃金」については、関係労使のイニシアティブにより設定されることを法律上明確にするとともに、セーフティーネットとしての別の役割を果たしているものだというので、最低賃金法の罰則の適用がない、民事的なルールに改めるとされている。

(2)では、現在ある協約拡張方式について廃止する。

「3 その他」として、派遣労働者に関する適用、その他について整備をする内容となっている。

最後に⑥の雇用保険の関係については、これから更に、来年1月9日に職業安定分科会に報告書が提出される予定であるが、内容については、失業等給付に係る国庫負担などについて、特に高年齢雇用継続給付に係る国庫負担を廃止する、あるいは当分の間、国庫負担を本来の負担額の55%に引き下げる。雇用保険三事業について雇用福祉事業を廃止するなどの内容となっている。

なお、政策的な対応としては、短時間労働被保険者の被保険者資格区分をなくして、一般の被保険者として一本化をするということ、あるいは、育児休業給付について現在の休業前賃金の40%から50%に暫定的に引き上げるといった見直しが組まれているところ。

以上、今後、厚生労働省としては、只今説明したような審議の結果を踏まえて、次期通常国会に向けて、別表で資料2として配付させていただいている法案についての提出作業を進めてまいりたいと考えており、皆様方の御理解を賜りたい。

○意見交換の実施

(樋口委員) まず、雇用対策という言葉だが、雇用政策はどうなっているかと思うところがあり、例えば人口減少下において、企業を超えた外部労働市場における問題点というのが企業内においても色々なところで問題点が出てきているのではないか。

例えば、パートに関しては雇用主が同じだから、その下において正社員と均衡ということが求められることは可能だが、例えば派遣、請負の場合、同じ職場で働いているのに雇用主が違う。にもかかわらず、やはり均衡の問題が一方では重要になっている。雇用主、企業を超えた均衡の問題について何らかお考えがあったら教えていただきたい。

色々な政策、あるいは法律が、企業の中において問題を解決しようというところが見て取れるが、その外の外部労働市場がないがゆえの問題がこのところ顕在化してきているのではないかと思い、企業の壁を超えた、例えば職種別の賃金をどうつくっていくか、あるいは企業外における能力開発の仕方の問題などについてお考えがあったらと思う。

これは、ホワイトカラーイグゼンプションのところとも関連してくるが、例えば職務の明確化というようなものを通じて、今度はそれが企業の中だけではなくて企業の外へも、職務とか職種といったものを明確化していくことによって市場がつくられていくのではないかと思う。

例えば、ホワイトカラーイグゼンプションで、この成果が公平に、的確に評価されていないときに、それに対する抗議はおそらく2つある、社内での抗議、もう一つは会社を辞めるという抗議、すなわち社外への退出であるが、後者が今の場合ほとんどできない状況があるのではないか。あるいはたととしても、転職コストが高いというようなことにおいて、社内においてということにどうしてもなっていくが、今後、人口減少社会などを考えていくと、そういう企業を超えた人材の有効活用が重要になってくると思う。そういったものに対して、何か対策、あるいは政策についてお考えがあったらと思う。

(井口委員) テクニカルな点について、3点ほど教えていただきたい。

まず、雇用対策法の問題であるが、雇用対策法は、以前に市町村との雇用対策についての連携というのは法文が追加された経緯があったと思うが、今回の法令でどの程度、市町村との関係について具体的な前進があるのかという点について、基本的なところを教えていただきたい。

もう一つ、外国人雇用状況報告だが、入管行政等との連携強化については、どういう法的な担保をしているのか。これが、例えばデータが政府全般というか、省庁横断的にこのデータを使っていくということも、今、規制改革も視野に入れた提案を内閣官房で議論していると思うが、その点については、この法令で大丈夫なのかということ。

それから、もう一つ、生活保護と最低賃金の関係について「生活保護との整合性も考慮する」と言っているが、これについては色々な考え方があろうかと思うが、現在のところ、どのような形で整合性を取ろうとしているということか。

(中山委員) ホワイトカラーイグゼンプションの関係で、労働時間の新しい制度として、自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設は大変評価するが、年収要件、それから、業務要件。特に業務

要件等については、おそらく指針で業務上の重要な権限、責任を相当程度伴う地位にあるという、例えば、こういう地位にあるとかそういうこともおそらく想定されるわけで、しかも、これに違反する場合には罰則、改善命令と厳しい対応になるので、中小企業などでも活用できるような職務要件、年収要件というのを当然考えてしかるべきだと思う。まだ、これは法案になっていないが、この点についてのお考えをお聞きしたい。

(佐藤委員) 私自身、パートタイム労働法関係の審議に関わっていたが、1つは、日本のパートタイム労働法は通常労働者と短時間労働者の均衡ですが、通常労働者が、今、行政解釈では正規型労働者なのだが、これをフルタイム労働者として、行政解釈として変える余地はあるか。つまり、フルタイムと短時間との均衡処遇という形に考えていくとか、今の就業形態の多様化の、つまり比較対象の正規労働者がいない職場が非常に多いので、そうしないと実態に即さないのかなと思う。したがって今度、フルタイム労働者とパートタイム労働者の均衡処遇という考え方を持つような法律をつくれぬかどうか、その可能性があるのかが1つ。

もう一つは、雇用保険の育児介護休業給付について、給付を雇用保険でやるのはどうなのかという気がずっとしている。つまり、男性も含めた育児休業取得を進めると給付がどんどん出ていくことになる。それを保険でやるのはどうもなじまないのではないかとということで、育児休業給付以外の手法も検討と書いてあるので、多少、その辺の議論があったのかどうかということを知りたい。

(厚生労働省) 樋口委員から話があった件だが、今回の報告に、これについての明確な方向性を示したものは率直に言ってないと思う。

ただ、外部労働市場の整備については、これからの高齢者の雇用の問題を考えたり、やはり長期雇用みたいなものを一方で大切にしながらも、外部の労働市場の整備を進めていくための方策は必要だと思っている。我々も、これからもう少し中・長期のスパンのことを考えていこうと思っている。その中で、そういう方向性については必要なことであり、対応していきたいと思っている。

(厚生労働省) 雇用対策法の関係で、地方公共団体との連携についての御指摘については、現行法で国と地方公共団体の連携規定があり、それを今後、より具体化するという意味で、都道府県ごとに労働局長が地方の雇用施策の実施方針というものをつくり、それは知事と協議して、意見を聞いてつくるといふことと、その方針の実施について、都道府県知事から一定の要請ができるようなことにすることなどを考えている。多分、法律にはならず運用ベースになると思うが、そのような対応を考えている。

外国人の雇用状況報告の関係については、外国人雇用状況報告で把握した事項については、入管行政と連携を強化するというので、必要な情報については入管当局に提供するといったような法的な手当てをするという考え方である。

それから、育児・介護休業給付の関連については、今回の育児休業給付については、40%を50%にするという、3年間の暫定措置だが、そういう対応をするという報告がまとまっている。これについ

ては、従来から審議会でも雇用保険制度ではなくて一般会計その他の財源で対応するということが十分あり得るのではないかと議論はされており、そういう指摘は今回も受けている。雇用保険で育児休業給付を措置している理由は、あくまで雇用継続であり、辞めて失業給付を受け取るよりは雇用を継続した方がいいのではないかと考え方で、そのラインぎりぎりの手当が今回の内容である。

(厚生労働省) ホワイトカラーイグゼンプションの件については、まさに年収は議論になり、結論としては、管理監督者の一步手前に位置する者が想定されることから、年収要件もそれにふさわしいものとし、それから、管理監督者一般の平均的な年収水準を勘案しつつ、引き続き、審議をした上で命令で定めるということで、今後進めさせていただきたい。

(厚生労働省) パートタイム労働者の比較対象をどこに取るかについては、今のパートタイム労働法は正社員をイメージして、それと比較している。これを変えていくかどうか、フルタイムの有期労働者が比較的近い比較対象になるというのは、おっしゃるとおりではある。ただ、これは相当議論があると思う。特に、今度の法律の中では転換制度というものが一つの位置づけである。転換というのは、おそらく安定した雇用ということがかなり意識をされている。そうすると、フルタイムだけれども有期でいいのかという議論が出てきて、ここはかなり議論をしなければいけないと思っている。

それから、その問題では、最初に樋口先生がおっしゃったように、企業の外に比較対象があれば、その問題は解消されていくものかもしれない。このパートタイム労働法をつくる際の色々な議論の中で、企業の方と話をしたときに、まず何人か言われたのは、最低賃金を上げていくことで守れるのではないかという、要するに国のやる仕事というのは、一つの企業の中の均衡問題ではなく、最低基準だけやっていけばいいのではないか、それ以上のことはするなということはかなり言われたが、そういう意味では企業の中の均衡の問題、雇用形態による均衡の問題と、それから、少し広がりを持った労働基準をどうするかという問題とミックスで考えていかなければいけない、これから更に深めていかなければいけない課題だと思う。

(厚生労働省) 最低賃金の関係では、「(2)決定基準の見直し」に、地域別最低賃金については1つ目で「地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力」を考慮して定めるということとされており、具体的には、各都道府県労働局に地方最低賃金審議会というのがあり、そこで審議して決める、その際にさまざまな要素を総合的に勘案するが、その要素の一つとして、この生計費というのがあり、更に生計費の中には、また一つの要素として生活保護というものがあるということである。

ただ、生活保護から機械的に最低賃金を決めるということではなくて、その審議会で審議するさまざまな要素の一つとしてきちんと考慮するということを明確化するということである。

(八代会長) それでは、ほぼ定刻になったので、本日の専門調査会はこれで終わりたい。