

第2回産業競争力会議雇用・人材分科会 議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：平成25年10月17日(木) 18:15~19:45
2. 場所：中央合同庁舎第4号館12階共用1214特別会議室
3. 出席者：
西村 康稔 内閣府副大臣

竹中 平蔵 慶応義塾大学総合政策学部教授
長谷川閑史 武田薬品工業株式会社代表取締役社長

八代 尚宏 国際基督教大学教養学部客員教授

岡 素之 規制改革会議議長(住友商事株式会社相談役)
鶴 光太郎 規制改革会議雇用WG座長(慶応義塾大学大学院商学研究科教授)
八田 達夫 国家戦略特区WG座長(大阪大学社会経済研究所招聘教授)

佐藤 茂樹 厚生労働副大臣

(議事次第)

1. 開会
2. 雇用改革の視点及び検討項目について
3. 関係会議の検討状況について
4. 労働者派遣制度について
5. 閉会

○冒頭

(西村内閣府副大臣)

お忙しいところお集まりいただき感謝。

前回、大学改革やグローバル人材の育成について熱心なご議論をいただき、長谷川主査から今後の検討方針もお示しをいただいた。今日は規制改革会議の検討状況もご報告いただきながら、今後の更なる雇用改革に向けた大きな議論のスタートとしたいと思うので、よろしく願います。

国家戦略特区の検討状況のご報告も後ほどいただくことになっているが、その規制改革の内容もほぼまとめ、明朝の日本経済再生本部でご報告できることになると思う。

グローバル化という大きな流れの中、更に少子高齢化を迎える中で、これまでの仕組みから更に一歩踏み込んだ新たな雇用制度、雇用改革をつくっていかねばならないところにきている。多様な働き方、柔軟な働き方、あるいは何度もチャレンジができる社会、こうしたことを実現するために活発なご議論をお願いしたい。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

本日は、雇用改革の視点及び検討事項について議論をしたい。まず、八代教授より本日の議論のたたき台となる資料をご説明いただきたい。

(八代教授)

それでは、たたき台となる資料ということで、労働市場改革の考え方及び個別の改革の論点について簡単にお話をさせていただく。

まず、「労働市場改革の考え方」だが、日本の労働市場は大企業を中心とした長期雇用保障、年功的な昇進・賃金、企業別の労働組合といった雇用慣行のもとで、欧米諸国と比べて熟練労働者の育成や企業の利益配分を通じた円満な労使関係が維持されてきた。これは日本のある意味では宝であり、それが戦後の経済発展と低い失業率を維持してきたというとは言うまでもない。ただ、この優れた雇用慣行はやはり過去のピラミッド型の年齢構成や、高い経済成長、そうした中で企業組織が持続的に拡大するという条件の中で発展してきたわけである。

同時に、隠れた側面としては、雇用保障・年功賃金の代償として、長時間労働、頻繁な配置転換・転勤や無定限な働き方と、いわばパッケージになった雇用契約であったわけである。これが高い成長期に維持されてきたのは、その背後に家庭を守り家事・子育てに専念する主婦というものが存在したわけで、企業は家族ぐるみで労働者を雇っていたという形で機能していたと思われる。

しかし、それが1990年代以降の高度成長期、高い成長期の終えんを迎え、低成長期に入った。それから、中国を始めとする新興国が急速な経済発展をし、直接投資が世界的に拡大する中で、いわば企業が国を選ぶ時代になってしまい、賃金、コスト面での競争を激化させた。それから、情報技術が発展するとともに、せつかく長年にわたって企業の中で形成された熟練の価値が陳腐化するということも起こっている。

その意味では、優れた日本的雇用慣行ではあるが、経済社会環境の変化の中で見直しが必要となってきている。それは、基本的には、企業内で労使が決めることであるが、その見直しの妨げになっている規制があれば、それは考え直す必要がある。

ただ、こういったことを申し上げると、固定的な雇用慣行があっても、1980年代を見れば産業間の労働移動というものが円滑に行われていたのではないかという批判がある。それは過去の高い成長期、それから右肩上がりの資産価格の下で、企業は土地を持っていれば、それを担保に銀行からリスクマネーを容易に調達できた。そういった形で成長分野にたくさん子会社をつくることで、労働者を抱え込んだまま衰退分野から成長分野に移ることが容易にできた。

この成功体験があまりにも目覚ましかったために、そういった条件が失われた環境の下でも同じことをすべきだということで、なかなか外部労働市場を通じた円滑な労働移動ができないという意識になっている。これは過去の成功体験の一つの結果と思う。

それから、いわゆる正規、非正規の問題である。派遣切りといわれているように、不況期に非正社員を安易に解雇するということが批判されているが、これは実は過去の高い成長期でも行われていたことであって、特に製造業の場合には期間工というものが景気変動のクッションの役を果たしていた。ただ、その比率が1割程度であったことによってあまり大きな社会問題にならなかった。しかし、それが経済成長の低下の下で今や3割を越す非正社員がいわばクッション役になっている。このように、日本的雇用慣行の隠れた面が経済社会の環境の変化のもとで、より大きくなっており、それをきちんと考えなければならないのではないか。

あとは、60歳定年制というのも依然として大企業で維持されているが、やはり高齢者が増え、寿命も延びている中で、非常に人材の無駄遣いとなる仕組みである。いくら再雇用を義務付けたとしても、それは非正社員としての1年契約の働き方であるため、貴重な人材を有効活用することにはならないのではないか。

また、女性が社会進出する中で、子育てと女性の就業継続の両立は非常に大きな問題となっている。子育てを優先すれば女性の活用ができないし、女性の活用を優先すれば

少子化になるという問題が起こっているが、これはやはり専業主婦を暗黙の前提とした日本的雇用慣行から来ている問題である。

このため、今、内閣府においてもワーク・ライフ・バランスを充実するというをやっているが、日本的雇用慣行を一方で維持したままで、ワーク・ライフ・バランスを実現するというはやはり限界があるのではないか。

したがって、戦後日本のよき伝統である円満な労使関係を活かしつつ、減少する労働者をより効率的に使うということ。それから、専業主婦世帯ではなくて、単身や共働きも含めた多様な労働者にとって働きやすい職場、それから、外国人材にとっても魅力ある就労環境、こういったことを備えた世界トップレベルの働き方を目指すことが、労働者のみならず企業にとっても大きな利益となるのではないか。

次に「労働市場改革の方向」である。民主党政権のときに、とにかく規制で労働者の雇用を守るという考え方があまりにも強過ぎたと思う。雇用というのは経済成長の結果であるわけで、雇用需要が増えて初めて安定する。規制で守られているのは既に雇われている人たちであって、その結果、新しい雇用機会が増えることはあり得ない。そういった意味では、労働者が生産性の低いところから高いところに移ることで経済全体の生産性を引き上げる。これは、高度成長期には現に行われていたメカニズムだが、これを何とかしてもう一度外部労働市場を使って活用することが労働者のためであり、かつ経済全体にプラスではないかと思う。

同時に、今問題になっている有期雇用である。派遣を含んだ有期雇用を無期雇用に転換すれば雇用が安定するという考え方で民主党政権のときに労働契約法の改正が行われた。これはやはり他の条件を一定にすればということで、しかし、そういった規制をかけることによって企業は5年以内に雇い止めをするのが当然である。それをどうやって防ぐのかという問題がある。

このように、単に無期雇用にすればそれで済むというわけではない。企業の行動を考えた上で雇用の安定を図るためにはどうしたらいいか。それは、単に5年という一定の期限を限って無理やり無期雇用にするのではなくて、むしろ漸次的に、つまり有期雇用を何回も繰り返して、その度に雇い止めをしたときにはそれなりの補償金を出す仕組みにする。一種の退職金となるものだが、そういうことをすることによって、一方で正社員の解雇の金銭補償が普及すれば、両方の面から正規と非正規の格差が縮まってくる。そういうことを考える必要があるのではないか。

それから、正規と非正規の格差の問題を考えると、グローバルスタンダードである同一労働・同一賃金を日本の労働法にも適用することが基本である。既に男女雇用均等法やパートタイム労働法等では個別に規定があるが、それを全ての労働者を対象とした包括的な規定にする。これも画一的に規制するのではない。労働者を賃金等で差別していないということについて、今は労働者が立証しなければならないが、それは非常に難しい。むしろ、使用者側、人事部に差別していないということの立証責任を転嫁することで、労働者の利益が守られやすくなるのではないか。また、これにより、逆に企業の人事も、より効率化し、能力主義人事もできやすくなるため、企業にとってもメリットが大きいのではないか。

60歳までの厳格な雇用保障とセットになった無制限な働き方も見直すべきである。定年制の廃止というのは世界の潮流であって、日本もそれを当然フォローしなければならないが、今のままで定年制を廃止すれば企業が困る。その意味では、60歳までの厳格な雇用保障とセットになった無制限な働き方を見直すことで、年齢差別としての定年制を廃止できる条件が生まれる。個人の仕事能力に見合った条件で、年齢と関係なく働けるような労働市場とすることは労働者も望んでいることである。労働力が減少する社会で高年齢者ができるだけ働き続けることで社会にも貢献し、税や社会保険料を負担す

ることで社会保障財政にも貢献できるという社会が基本ではないかと思う。

あとは個別政策だが、問題になっているのは解雇無効判決後の事後型の金銭解決の仕組みである。ヨーロッパではドイツ、イタリア、フランスなどでもこういうことが実現されており、日本でも当然その方向が必要かと思う。そのときに、今の労働契約法では、解雇が客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められる場合はその権利を乱用したもので無効ということであるから、何が社会通念上相当かの判断が裁判所に丸投げされている。金銭補償については多くの反対があるが、現実には中小企業では既に行われており、その相場が、地方労働局や労働審判に比べて裁判による金銭解決では桁が違う。そういった意味では、裁判に訴える余裕のない中小企業の労働者はしかるべき補償を受け取れないことが最大の問題であって、決して大企業の労働者の解雇を容易にするという視点からだけ見てはいけなのではないか。また、大企業の場合でも事実上金銭補償による和解で解決しており、企業規模の差なく、労働法を適用していくことが必要である。

もちろん、最終的には裁判で争うことになるが、イタリアのように一定の枠があれば、その範囲内で裁判の判決もより容易になり、労働局等が行う裁判外の調停にも影響することが当然あり得るのではないか。それは、まさに弱い立場にある労働者にとっての大きな利益になると思われる。

それから、規制改革会議で議論していただいている「職務・地域型限定正社員」である。これも今、一部の企業では行われているという話もあるが、労働法できちんとういう場合を社会通念上相当な働き方として、ある意味でコンセンサスが得られなければ、企業としては安心してそうしたやり方はできない。したがって、これは是非労働契約法の改正でこういったものを持ち込んでいただくことが必要ではないか。

「派遣労働者の保護強化」というのは後でまた議論されるので簡単に説明するが、ILO条約批准国の中で、日本以外の国には「常用代替の防止」という考え方はないと聞く。あくまでも、ILO条約の規定は弱い立場にある派遣労働者の雇用機会を拡大させるためのものであり、同時に、派遣労働者を直接保護することを重視するというのが基本的な考え方であって、常用代替の防止のように、本来経験豊かな正社員を派遣社員との競争から守られるという保護政策ではなかったはずである。この考え方は、労働者派遣が定着した現在においても一度見直すことが必要ではないか。

それから、今回も登録型派遣制度が非常に不安定だからよくないとされているわけであるが、派遣会社が雇用を保障する常用派遣というのは限られている。雇用が不安定であったとしても、登録型派遣の場合は派遣社員が複数の派遣会社に登録することで就業機会が広がるという面もある。派遣社員の保護の観点から、登録型を一律に抑制するべきではないのではないか。

労働時間の弾力化だが、今の労働時間法制は残業代を払うということに中心の規定があり、時代遅れではないか。世界的な水準から見れば、一部の労働者について直接労働時間を規制し、それ以外の労働者については残業の割増率を少なくとも直ちに50%にするべき。日本の場合は、もちろん深夜になればダブルでもらえるという意味でプラスの面もあるが、普通の残業が25%というのは低過ぎるのではないか。そういった意味では、労働者に残業を減らすインセンティブがあまりないとすれば、残業割増率を高めることで、企業が経費を削減するために、あまり長い残業をさせると損になるというインセンティブを活用する必要があるのではないか。

未消化の有給休暇も日本は5割ある。これは外国人から見れば理解できない状況であって、それをどうやらなくせるといえるときには、労働者からではなくてやはり企業の方のインセンティブが重要だ。有給休暇を買い取るということを経営的にも容認することによって、そのコストを避けるために有給休暇の計画的な消化を企業のほうから求

める方向にすることが必要ではないか。

外国人労働の活用についても、専門職の範囲をもっと広く考え、活用する必要がある。それから、特に外国人の技能実習制度というものが今はODAという形となっているが、現実と乖離している。母国に帰っても技術を活かせないような労働者については、国内でそのまま働けるという形で、制度自体を見直す必要があるのではないか。

ハローワークの地方移管の問題、民間開放の問題、そういう点については時間もないので、また議論があったら後でご説明したい。

(長谷川主査)

八代先生のご提案に感謝する。ここは産業競争力会議としての議論の場であるので、ただいま先生からご提案のあった点も含めて、競争力をいかに強化していくかという観点から検討をしていきたいと考えている。日本再興戦略の中に「世界で一番ビジネスがしやすい国」あるいは「世界で一番企業活動がしやすい国」とあり、雇用に特化して言えば、「世界でトップレベルの雇用環境」を掲げている。それに、八代先生は「働き方」を付け加えていたが、おそらくその真意は一部ご説明があったように、減少する貴重な労働者がよりよい職場を選択できることで経済全体を効率的にすること、そのための労働市場を形成していくことではないか。

また、従来型の専業主婦に支えられた世帯主だけではなく、単身、共働きも含めた多様な労働者にとっても働きやすい職場環境をつくるということ、更には、外国人材にとっても魅力ある就労環境をつくるということが世界トップレベルの雇用環境と働き方ということにつながるのではないかとということであるが、これらは働く個人の視点である。他方、個人を雇用する企業の競争力強化の視点では、企業や労働界などステークホルダー等の考え方を聴取・共有する機会を設け、キャッチフレーズとして挙げている「世界トップレベルの雇用環境、働き方」というのは何を意味しているのかということをおまかにも定義しなければならないと考える。

私自身としては、基本的には個人の希望と適性、適性については、第三者が判断することによって客観性を担保するということになると思うが、それに応じた仕事を提供され、提供される仕事の対価としての報酬は標準賃金として職種別に大体スタンダードなものが支給されていくことが望ましいと考えている。

雇用・人材分科会のもう一つの視点である「成熟産業から成長産業への失業なき労働移動」にあたり、今申し上げたようなことを実現するためには、教育訓練を徹底的にやっつけていかなければならないだろうと思う。ハローワークの地方移管や民間開放などはごく一部である。日本再興戦略の中でも、国家戦略特区として学校の公設民営の話が出ていたが、再教育や再訓練についても、官が得意な部分と民が得意な部分とがあろうから、やはり公設民営というのも念頭に置いて、そういった再教育、再訓練を考えるということも必要ではないか。

待機児童を全部なくすことが直ちに女性の就業率の大幅な改善につながるかどうかは結果を見てみなければわからない部分があるにしても、労働力の中で女性の問題については、大幅な前進があることは間違いないので、これをできるだけ促進してやっていくということが必要だろうと思う。一方、高齢者の活用がいまひとつ十分に具体化されていないので、このフォローアップの場で少し検討を掘り下げればよいのではないか。

高齢者だけではないが、結局、働いた人のアウトプットによって評価をし、報酬を払うということが大前提である。それをどうやって日本の多くの企業に標準的に定着させていくかということを考えていかなければならない。また、個々人の年齢ではなくて体力や能力、気力などが結果として生み出すアウトプットに基づいて評価をすることを考えていく必要がある。今後労働力が不足してくる場合には、当然のことながら女性のみならず

高齢者も元気で働く意欲のある方は活躍していただけるような環境を整えるべきである。

その一環として、いずれ定年制についてももう少し考えなければならない時期がくるだろう。日本人は一旦定年になっても、あるいは賃金が下がっても、働ける間、必要とされる間は働いてもいいと思っている方が極めて多いという、世界に例のない国民性の国である。したがって、過渡期においてはそういったことも活用させていただいて、ウィン・ウインの関係をつくっていくことが必要であろう。そのためには、同一労働同一賃金との整合性をどうとるかという問題はもちろんあるが、賃金が多少下がっても年金受給年齢になれば年金を一部支給することによってお互いがウィン・ウインの関係をつくる。介護のために自宅にいて保護を受けるのではなくて、働いて税金も納め、消費もする。そういった仕組みを、高齢者においてもつくっていくことを考えていく必要があるのではないかと思う。

世界トップレベルの雇用環境、働き方の定義を踏まえて、諸外国の事例も検討の上、いわゆる事後的金銭解決の仕組みを構築してはどうかというご提案が先ほど八代先生からあった。現在は対象の企業などによって解決方法、支払い額等が異なるため、一定の方向性を示すことはむしろ働く者にとって好ましいのではないかと思うが、前回の分科会の際にも指摘があったように、個人、中小企業の状況や考え方も尊重して検討すべきと思う。そういった意味では、中小企業を代表される方の意見も一度しっかり聞かせていただいた上で、方向性を見出していくことが必要ではないか。

労働時間の規制の問題だが、これについては、わざわざこのことをやるために特区を利用する必要はないのではないか。かつてはホワイトカラーエグゼンプションという言葉だけが先行したが、日本の労働市場に合致した裁量労働の対象について、例えば報酬や仕事の内容、職種をどう組み合わせるのかなどをまず詰めていく必要があるのではないか。一方、その背景で裏腹の関係にあるのが、日本の企業は残念ながらホワイトカラーの生産性が低いということである。裁量労働制が同時に、ホワイトカラーの生産性の向上に結びついて経済成長にも貢献をするという流れがうまくできるような具体策が出せれば一番好ましいのではないかと思う。八代先生がおっしゃっている程、転勤もさせ放題、長時間労働もやらせ放題ということは、今の大企業ではほとんどやってはいないが、長時間労働という過去の慣習の残渣が残っている部分もあるため、残業の削減も含めてホワイトカラーの生産性を上げるという観点も前提として、裁量労働制を具体化、具現化する必要があるのではないか。

もう一つ八代先生が挙げておられた有給休暇の買い取りについては、なかなか難しい問題である。日本人の特性を考えると、買ってくれるのなら使わないで全部買ってもらおうということになる懸念も払しょくできないため、法制化までは難しいかもしれないが、一度検討してみてもいいと思う。アメリカでも有給休暇のバンキング制度をやっていた会社もあるが、有給休暇買い取り制度の法制化はしていない。一方、私がドイツで働いていたときには、有給休暇は必ず使わせるものという認識があり、夏、冬、最低2週間程度ずつの休暇を皆が取っていた。1月の初めに入社してきたら、1年のカレンダーに各人がどこどこを休むと記入し、調整をしていくということをやったものである。その上で、未使用の休暇があれば会社が引当金を払わなければいけないという法律の仕立てになっていた。日本がそこまでやるかどうかは別にして、半分くらいしか使われていないというのが実態であれば、当該年度未使用分の一部は買い取りもありということも検討してみる価値はあると思う。ただ、残ったものは買い取りという法律にしてしまうと、全部買ってもらったほうが収入が増えるからいいということになりがちの部分もあるので、十分に注意しなければならない。

外国人労働者の中で、特に技能実習制度については榊原議員の方からもペーパーが出

されているが、今のように3年の期限では、極端な例で言えば、日本の現場で技術を習得して、それを持って韓国や中国などに行ってしまうという事実があると一部の経営者の方からは聞く。これは一つの要素だが、期限延長の問題について考えてはどうか。また、就労目的の在留資格は17種類に限られており、そういったことについて再度検討はしてみる必要があると思う。他の先進国の様々な先駆的な例も踏まえ、シンガポールのように、単純労働者は本人しか来てはいけなくて家族の帯同は認めないなどの条件を考えた上で、少し柔軟にすることは考えてもよいのではないか。更に、専門的労働の範囲に介護労働者やナニーを対象とする検討を加えていただく必要もあるのではないか。

高度外国人材ポイント制度の問題について、ポイント制度の担当官庁は法務省だが、法務省が所管しているのは入国の問題だけである。ポイント制度を活用していかに技能頭脳労働者が日本に来て起業したり、成長に貢献したりしてもらうかということについては、省庁横断的に責任グループか責任者を置き、推進することをしない限り、もう制度はつくりましたから私のところはそれ以上言われても困ります、うちはその担当ではありませんと、こういったあいまいな状況のままに推移して事態は一向に改善されないということにもなりかねない。これは、是非考えていく必要があるのではないか。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

規制改革会議の現状について鶴規制改革会議雇用ワーキング・グループ座長から簡単にご紹介いただきたい。

(鶴規制改革会議雇用ワーキング・グループ座長)

規制改革会議、特に雇用を扱ったワーキング・グループについては、今年の6月までの第1期に重点項目としてここに挙げた「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」、「有料職業紹介事業等の規制改革」の2つを最重点項目として扱い、ほぼ同じくらいの扱いで「労働者派遣制度の見直し」についても扱い、答申、報告等を出した。

8月からの第2期については、資料中上から3つまでの項目を特に重点的にやっているという形で進めている。労働者派遣制度の見直しについては、既に厚労省において研究会の報告が8月になされ、すぐに労政審の議論を始めているため、規制改革会議から意見を10月4日に出させていただいた。これについては、また後ほどご説明する。

次に、9月から厚労省でジョブ型正社員に関わる懇談会を始めている。この厚労省での議論と並行しながら、既に公表しているジョブ型正社員の雇用ルールの整備の在り方についての基本的な考え方に加え、更に考え方をお示しさせていただく予定である。

この第2期、秋からの最重点課題は、「労働時間法制の見直し」である。前回の雇用ワーキング・グループから労働時間の問題に取りかかり、今後、集中的に議論をしていく予定である。

第1期も、企画業務型裁量労働制、またはフレックスタイム制をいかに使い勝手をよくするかということで少し議論も行ったが、今回はもっと大きく総合的な観点から、労働時間法制について議論をさせていただきたい。

(竹中議員)

雇用・労働市場の話に関しては、後ほど国家戦略特区ワーキング・グループの八田座長からご紹介があると思うが、国家戦略特区の議論の中で非常に重要な問題を多く深めていただくことができたと思っている。その中には、特区であるべきものもあるし、更には全国展開でやるものもあると聞いている。田村大臣、佐藤副大臣を始め、こうしたご尽力に対してまず感謝を申し上げたい。

それを踏まえ、今後どのような改革を進めていくかということに関して申し上げたい。この八代ペーパーは、見事に今の問題点をロジカルに示してくださっている。まず、私として提案したいのは、この八代ペーパーをこの分科会の基本的なスタンス、ポジションペーパーとして位置づけて、これに基づいて議論をしていくということである。ポジションペーパーがないと、議論が非常に散漫になる。この八代ペーパーの中にも検討すべき項目というもの何十も入っているように、皆さんそれぞれ多様な関心事があるので、それぞれについて細かな議論をこれからしていくこととなるが、それだけがアトラダムに飛び交っても有益な議論にはならない。まず、長谷川主査と八代先生と相談していただきながら、この八代先生のポジションペーパーから何を議論すべきかについて抽出していただき、その上で一つ一つ施策を詰めていくというプロセスが重要なのではないかと思う。したがって、詳細な議論を皆さんとする前に、事務局も絡んで、議論すべき項目やスケジュール感といった枠組みづくりを是非しっかりとやっていただきたい。

それから、もう一つお願いしたいのは、これまで産業競争力会議の中で田村厚労大臣を始め皆さんからご回答いただいた施策が今どうなっているのかという実施状況の報告を、是非次の会にはしていただきたい。例えば、雇用調整助成金の扱いについてこれを変えろというような方向を明確にさせていただいている。また、ハローワークの民間開放、地方移管も方向としては進めるということも明確に示していただいている。議論すべきリストがあって、タイムスケジュールがあって、今までお約束いただいたことがどこまで進んでいるかということが明らかになっているというのが、枠組みを決めるということだと思う。

中身について申し上げたいことはたくさんあるが、今日は時間の関係で、特には申し上げない。もう一点、これも長谷川主査と八代先生と事務局に対するお願いとなるが、この雇用の問題で、国家戦略特区の議論のとき、八代先生を始め皆さん大変ご苦労なされたことがある。それは、この問題は国民一人一人ほぼ全員が非常に多様な関心を持っており、非常に多様な関係者がいるが、その一方で、現状の制度は極めて複雑であって、多くの方々がよく理解できていないということである。例えば、全体の働いている人の中で派遣労働者がどのくらいあるのかということを確認に知っている人は極めて少ない。今、派遣労働者というのは全体の2%くらいと数%しかいないわけだが、普通よくわかっているような人でも3分1が派遣労働者とか、そういった言い方をするわけで、このあたりの事実関係が非常にあいまいなために、非常にあおった議論がなされてしまう。そうすると、議論が問答無用になってしまう。

実は、郵政民営化のときにも同じようなことに直面をした。郵政を民営化するというと、必ず非常に細かいところで困ったことが出てくるという問題を挙げて、それで議論全体を止めてしまうことがあった。例えば、地方のおばあさんが困るとか、そういう議論にすぐなるわけである。細かい問題はもちろんたくさんあるが、それらは全て頑張って議論すれば解決可能な問題ばかりだと思う。そこで、当時は、まず改革の基本方針を決めるという手法を取った。そのときは、例えば、地方も含めて利便を損ねないとか、今、働いている人の雇用は守る、当時は、そういった5つぐらいの原則をつくった。八代先生のペーパーの例えば1ページ目の最後のところや、続いて2ページ目から抽出すれば、5つぐらいの原則はできるのではないか。

先程長谷川主査がおっしゃった、基本的な方針が明確でなければいけないというのはおそらく同じような趣旨ではなかったかと思うので、それをまず次回までに是非つくりたい。例えば昨日の国会での答弁で、総理はこれは解雇特区ではなくて雇用を増やすのだというような基本認識を示されたが、そういったことにもつながると思うので、まずそれを是非やっていただきたい。

最後に、雇用の問題というのは大変政治的に微妙であるということは十分に承知しているが、海外の投資家と話すと、日本がどの程度この問題に手をつけるかどうかでアベノミクスの本気度がわかると言っていた。雇用の制度に触ることは大変難しいけれども、雇用の制度を改革しないということのリスクが今や極めて高くなっているという認識を持っている。この八代先生のポジションペーパーに基づいた議論を体系的に是非進めていきたいと思う。

(佐藤厚生労働副大臣)

今日は、雇用・人材分科会に参加し、発言をさせていただく機会をいただき、感謝。9月30日に新たに着任したのだが、その夏まで実は、公明党の日本経済再生推進本部長という立場をいただいていた。与党では、自民党の塩崎先生がPTの座長で、私は座長代理として、産業競争力会議の議論を与党としてしっかりと応援し、また、与党は与党で日本再興戦略に入れる施策をまとめていたという立場であった。

先程から、八代先生、長谷川主査、鶴先生、竹中議員の貴重なご意見を賜り、我々厚生労働省としても非常に貴重な示唆をいただいた。これから参考にさせていただきたいと思う。八代先生のペーパーの中で、厚生労働省としては今どういった取組をしているかということをもう一度確認の意味で念のために申し上げたい。

この3ページから5ページの6点の個別政策の提示のうち、4番目の「労働時間規制の弾力化」については、先程鶴先生がご指摘されたが、9月から具体的に労働政策審議会で議論を始めており、大体1年を目途にしっかりと取りまとめをさせていただきたい。3番目の「派遣労働者の保護強化」、労働者派遣制度の見直しについては、8月末から同様に労働政策審議会で議論を始めており、年内の取りまとめに向けて、精力的に議論をさせていただいている。2番目のいわゆる多様な正社員については、9月から有識者会議を開催し、議論を進めている。

いずれにしても、この日本再興戦略等に基づいて、労働政策審議会を中心に今、議論を開始しているところ。我々のスタンスとしては、やはり現場を熟知した当事者である労使の関与が議論の中では不可欠であろうと考えている。日本再興戦略で定められているスケジュールに従って、精力的に検討を進めてまいりたい。

1番目の裁判による解雇無効判決後の、いわゆる事後型の金銭解決の仕組み等については、過去、平成15年の改正時の際、厚労省の中の審議会で議論した経緯もあり、八代先生ご指摘のように欧米各国の中でもそういった例があるので、我々も一概に否定するものではないが、残された論点が幾つかあると考えている。

先程ペーパーのご説明の中でも指摘されていたが、補償金の水準が、現行の大企業から見ればハードルが低くなるが、中小企業の側から見れば非常に高くなるという問題を、どのように考えていくのかという問題もある。更には、申し立ての主体をどうするのかなど、様々な難しい論点もあるので、慎重な検討が必要であると考えている。

5点目の外国人労働者の受け入れの問題は、労働市場や国民生活に与える影響もあるので、やはり国民的議論も必要だろう。もう一つは、技能実習制度のことをご指摘いただいている。この技能実習制度の本来の制度の趣旨、目的は、労働力の確保ということではなく、技能移転を通じた開発途上国への国際協力である。したがって、そういった制度趣旨を踏まえ、見直し等をするのであれば慎重な検討が必要ではないか。

(長谷川主査)

先ほど竹中議員がおっしゃったとおりで、外国の投資家やジャパンウォッチャーが、アベノミクスの成功の可否については、雇用改革の部分を注目している。

その背景の1つで、私自身が体験したことを申し上げる。アジア太平洋を含んだ日本

とヨーロッパとアメリカの三極委員会が、今年の3月にベルリンで会合を開き、ドイツの労働大臣、教育大臣等3人の大臣がパネルで話をした際、「ドイツは、10年前は『シックマン イン ヨーロッパ』と言われていたが、10年の間に『ストロングマン イン ヨーロッパ』ということで見事に立ち直った。雇用規制、労働法制の改正と、教育の改革がその一番大きなバックボーンになっている」ということを言っていた。

もう一つ話を直接聞いたのは、ドイツのスーパーマーケットチェーンで、エカートという企業がある。その企業のCEOは、市場が伸びない国内の停滞を回復するためにはグローバル化しかないと考え、9割以上がドイツ国内の売り上げだったのを、わずか5～6年か、7～8年かの期間で、9割以上を国外の売り上げに変えたとのこと。それは、やはり言葉の問題と同時に、雇用法制についてそういったことが許される背景があったとのことだった。

そういったことを考えると、冒頭にも申し上げたように、持続的な成長に資するという観点から諸外国の例を見ても、こういった改革はやはりやらざるを得ない部分が大いにある、ということを経験的に踏まえておく必要があると思う。

(八田国家戦略特区ワーキング・グループ座長)

私どもは、今、竹中議員や長谷川主査がおっしゃったように、とにかく雇用できちんとした改革が行われなければ、アベノミクスの対外的な信頼性が何もなくなくなるだろうと考えてきた。この観点から、当初、特区では雇用関係は全く動いていないということに危機感を持って、そのことを広く訴えていたが、今、政務の方々に交渉いただいております、交渉が動き始めている。

今、まさに調整中であるため、ここにその途中経過の詳細をお出しすることはできない。しかし、基本的に雇用条件の明確化に関しては、当初の狙いをほぼ達成できつつあると思っている。また、有期雇用についても、元々ご提案した形そのものではないが、かなり狙いが達成されつつあり、一般的に△というレベルまでは達成しつつある。

当初、解雇特区などともんでもない誤解を受けたが、我々は解雇権の濫用などということはあるべきではないことだと思ったり、判例を尊重すべきだということもずっと言ってきた。しかも、労働基準監督署の強化もやって権利の濫用を防ぐため、万全を期すべきだと言ってきた。我々は、交渉力のない労働者は徹底的に守るべきだと考えている。今までの判例どおり守るべきだし、もっと強い保護をしてもいい。しかし、交渉力のある労働者に対して、彼らの契約の自由を奪うということはあるべきではないということが主張のポイントであった。

交渉力のあるなしの区別というのは非常に簡単で、交渉力がない人というのは独占的な雇用者の元で働いている人で、逃げ場がない人である。例えば、企業城下町で働いているとか、知識がなくて代替的な職業を選ぶことができない人である。しかし、世界中に職を選べる人は交渉力がある。そうした競争的な立場にある人には完全な契約の自由を与えるべきであるというのが、元来の日本国憲法の本質だと思う。

したがって、交渉力のある人に契約の自由を与えることが競争力をつけることだということを強調してきた。しかし、誤解された。そのために記者会見もしたり、いろいろなところでそのことを強調してきたら、だんだん受け入れられるようになってきた。私は交渉力のある人とない人の区別を認識することは、これからも非常に重要なのではないかと思う。

今、労働組合は、弱い者の味方をするためには、全ての労働契約で規制を全部がんにがらめに適用せよと言う。しかし、これは弱い人を口実にした自分たちの既得権保護ではないか。確かに労働者の権利というのは、政策決定プロセスで代表されなければいけないけれども、今の労働組合は有期雇用の人や新規参入の労働者たちの利益を代弁して

いないのではないかと。むしろ、これからは、労働組合とははっきり利害が対立している
有期雇用の人などの代表を、きちんと政策プロセスに組み入れていくことが、日本の競
争力を高めることにも繋がるのではないかと。

(岡規制改革会議議長)

まず、私も八代先生のペーパーは大変中身がしっかりしていると思う。目指す方向は
同じなので、規制改革会議でも、先ほど鶴座長から説明していただいた部分についてこ
れから議論を深めようとしており、様々なところで連携しながらやっていきたいと思う。
鶴座長のほうから補足のコメントをお願いします。

(鶴規制改革会議雇用ワーキング・グループ座長)

若干、今の岡議長のご発言について、補足をさせていただきたい。八代先生が書かれ
た労働市場改革の考え方、方向性は私も全く同感するところ。

先程竹中議員がおっしゃられたことにも非常に関係するが、改革の具体的な案を提案
するとき、その背景にどういった考え方があるのかは必ずしも明確ではない形で議論さ
れることが非常に多い。八代先生のペーパーでは、その背景となる考え方、基本的なも
のを非常によくご整理をしていただいております、まとめていただいたことに感謝

次に、個別政策の規制改革についてだが、例えば同じ目標を達成するときに、議論、
政策の在り方について、どこを強調していくのか、どういうアプローチをとるのかにつ
いては、多様な考え方があると思う。1つの目標を達成する上において、どういった政
策のやり方があるのかについて、しっかり議論をしていくという姿勢が私は非常に重要
だと思う。是非、今後ともこの産業競争力会議と、我々規制改革会議でコミュニケーション
を密にして議論させていただきたい。

(西村内閣府副大臣)

様々なご議論をいただいた。まず、竹中先生を始め何人かの方からご指摘があった今
後の方向性に関しては、いくつかの大きな基本方針の元に、どういった優先順位でどの
ようなスケジュールでやっていくかということについて、私ども事務局と長谷川主査と
よく相談をしながら進めたいと思う。これらについては、次回までにまとめてお示しを
したい。

次に、規制改革会議と産業競争力会議も、事務局同士、政務同士がしっかり話をして
連動していきたいと思う。国家戦略特区の進展も見ながら、更に個別の論点に関する検
討を進めていく。

裁量労働制を含め、労働時間に関する検討も労政審でスタートしていただいているが、
9月スタートで1年かかるというのは少し長いのではないかと印象を持っている
ので、もう少し前倒していただきながら、今回産業競争力強化法の中で企業実証特例制
度も入るので、様々な他の制度も活用できないか等を含め、議論を是非加速していただ
きたい。

外国人労働者の問題については、榊原委員のペーパーにもあるように、生産現場ある
いは復興補正予算も含めて建設現場でも相当人材が不足しており、補助、公共事業をや
っても入札不調になったり、うまく回っていかない面が出てきている。難しい議論だが、
かつて阪神淡路の後に外国人労働者を一時的に入れた例もあるようなので、過去の例も
見ながら議論を是非進めたいと思う。

技能実習制度については、ブローカーのような人もいるし、すごくいいかげんなやり
方でやっているところもあるというようないろいろな批判もあるようだ。ご提案をいた
だいている外国人技能実習制度の期間上限の3年から5年への延期については、以前か

ら提案が出ているが、そのあたりの問題もきちんと議論しながら、経済協力の枠組みの中でやっているという考え方との整理も含めて、人口が減ってくる中でどう対応するのか考えたい。

私も海外にアベノミクスを説明して回って大きな論点の一つなので、雇用改革全体の話と外国人労働者はどうするのかという大きな論点について、国民的な議論も必要だが、問題提起をしながら議論を進めていきたいので、厚労省でも是非よろしく願いをしたい。

(岡崎厚生労働省職業安定局長)

まず、派遣法については鶴座長ともいろいろなお話をさせていただきつつ検討している。労使の関係がある中ではあるが、労働者側にもご納得いただける形で、何とか年末までにまとめたい。いただいた意見も踏まえながら検討したい。派遣で働きたい人がいることも踏まえ、派遣で働く人たちが、派遣の中でキャリアアップをし、更に正社員になりたい方は正社員に、ずっと派遣でいきたい方は派遣で働くという基本的な方向性の中で、どうやってわかりやすい制度にするかというのが重要だと思う。労使もいろいろな議論があると思うが、何とかまとめたいと思っている。

失業なき労働移動についても、予算措置ではいろいろやっているが、これを本当に実現していくためには、皆で知恵を出して企業が評価するような教育訓練をどうやるかというのが1つのポイントである。もう一つは、受け皿になる企業にどうやって引き受けてもらうかである。労働市場というのは、送り出しとそのマッチング機能だけではなく、受け皿が必要である。また、転職者を企業に受け入れていただく仕組みというのをどうやってつくるかというのは、本当に労働力が移動する市場をつくるために非常に重要だと思う。前向きに「失業なき労働移動」を議論するためにも、どのように中途採用を前向きに受け入れる社会に変えていくか、能力評価制度も入れたような形で、知恵を出してきちんと議論をする必要があるのではないかな。

外国人については技能実習の話があった。高度外国人材ポイント制度については、要件を緩和するだけではなく、どうやって外国人材を受け入れるかがポイント。外国人を多く雇い入れている企業と話をしていると、やはり入管制度でないところを含めてもう少し生活環境を整えてほしいというようなお話があった。我々もこの問題に取り組みたいが、生活環境については、厚生労働省だけでは足りない部分もある。長谷川主査からお話があったように、政府全体で取り組むようなことについては是非ご議論いただければありがたい。

高齢者の話についてはおっしゃるとおりである。一方、去年、高齢者の法律を変える際に、議論を積み重ねた上で今の形になっている。長谷川主査が言われたように、高齢者に働いていただかなければいけない。企業での働き方と別の働き方を含めて、どうやったら働けるかというのは真剣に考えなければいけないと思っているので、ご議論いただければと思う。

最後に、八代先生のペーパーは一つの考え方として理解するが、一方で企業にとって難しいところもあると思う。

(西村内閣府副大臣)

そこは整理していきたい。

(岡規制改革会議議長)

二点申し上げる。議事次第によると、この後「労働者派遣制度について」について議論するようだが、常用代替防止という考え方は妥当ではないということが今回、我々規

制改革会議が出した意見の一つの柱なので、ここをあまり最初から否定されるようなことでは困るということを一言申し上げる。絶対このとおりにしろという意味ではないが、よく検討していただきたい。

八代先生の基本的な考え方は、経営の立場から反対だとは必ずしも思わない。私ども規制改革会議の中でこのテーマについて議論をするときは、いつも企業と、働き手、従業員の両方がプラスにならなければいけない。片方を犠牲にして片方を立てるという考え方ではないということの基本にしている。八代先生のペーパーもそのように両方の立場を考えているのではないか。

(岡崎厚生労働省職業安定局長)

常用代替防止の概念を維持する・しないという議論だけではなく、結果として制度がよくなるのが重要である。目指している目的は大きく変わらないと思う。

また、先ほどの話に関連して、例えば、定年制を廃止し、年齢差別禁止に切り替えるという考え方について企業にご理解いただくのは大変なのではないか。

(西村内閣府副大臣)

やるべきことはたとえ反対があっても、理解を求めながら、やらなければいけないところもある。そこは少しご懸念の件も含めて整理をして進めたい。

高度外国人材ポイント制度の議論については、確かに仕組みを今、法務省で考えていただき、緩和の方向で大いにかじを切っていただいていると思うが、実際にポイント制度の制度改正だけで、高度外国人材が日本に来てくれるわけではないので、生活環境を含め、様々なことをやらなければいけない。医療制度、学校、あるいはそれ以外のいろいろなことがあるので、どういう形で進めていくかという枠組みを、我々も整理をしたい。

(杵渕法務省官房審議官)

外国人労働者問題について、様々なご意見をいただいたが、私どもも基本的には全く同じ考えである。佐藤厚労副大臣からお話があったように、外国人の労働者問題は国民的なコンセンサス、議論が必要で、それを踏まえた制度設計が必要であり、単純労働者受入れの文脈で技能実習の話が出ているが、技能実習制度と外国人の単純労働者受入れと一緒に議論されてしまうと非常に難しい。技能実習制度は技能実習の制度目的を踏まえ議論していくことが必要だと思う。

高度外国人材ポイント制度についても全くおっしゃられるとおり、我々として入管制度でできることは精一杯やっており、今回も改革を行うし、法律改正も今、検討している。ただ、それだけで本当に高度外国人材が集まるかというと、やはりそれだけ魅力的な労働市場になることが必要だと思うので、生活の面も含めて高度外国人材にとって魅力的な日本というものをどうつくっていくかという話になると思う。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

関連して、榊原議員から外国人技能労働者について意見が出ている。別添資料に添付したので、議事録に掲載させていただく。

(榊原議員：配布資料の内容をそのまま記載)

製造業、特に中小企業の製造現場では、労働者不足が常態化しており、国際競争力上の大きな制約要因となってきた。東日本大震災からの復興や、2020年の東京オリンピックに向けて、建設現場でも労働者不足が顕在化している。介護・保育分野でも、高齢

化の進展で人材不足が懸念される。現行の外国人技能実習制度の期間は3年が上限と短く、技能を取得するだけで帰国せざるを得ない場合が多い。ところが東南アジア等からの技能実習生は、日本で技能を取得後に、中国や韓国の現場で技能を活用している事例もあり、日本の産業競争力強化に十分寄与していない。

八代教授もご提案されているように、外国人技能実習制度の期間上限を、現行の3年から少なくとも5年以上へと延長し、研修生と研修先の企業の双方へのインセンティブとすべきである。現場で一定の技能レベル保持者を維持する為にも、技能実習の対象分野を拡大する等、規制緩和によって日本の労働力不足を解消していくべきである。

(西村内閣府副大臣)

高度外国人材に関してKPIを設けようと私も大分6月に議論したが、今おっしゃられたとおり、いくらポイント制度を緩和しても、法務省だけでは取り組み切れないのはごもっともである。高度外国人材の受け入れ目標を何万人とするのかについては政府全体として取り組むべき課題だと思うので、この検討の中で、KPIも含めて是非考えていきたいと思う。

(八代教授)

厚生省の岡崎局長からお話があった件について、まず定年制の廃止といったときに、60歳までの厳格な雇用保障と定年制がセットになった今の雇用制度のままで廃止したら、企業は困る。厳格な雇用保障がなぜ必要かという、裁判所は、無定限な働き方を企業がさせているのだから、それを変えずに雇用保障をやめるとするのはだめだと考えているからである。これはこれで一つの考え方である。したがって、働き方自体を見直すことで、世界標準の年齢差別禁止の方向に持っていかうと申し上げている。

労働時間について、今労政審で議論しておられるということであるが、労政審では、以前ある程度、案ができていたが、非常にプレゼンが稚拙で、新聞から、タダ働きだ、過労死法案だといわれて引っ込めてしまった。しかし、その考え方自体は当時の規制改革会議もサポートしていた。その案は、ここにも書いたが、日本で初めて強制休日という概念を法律で義務づけようとしていたが、全く一般に伝わっていなかった。

例えば、対象となる労働者が年収400万円というのは、我々から見てもひどくて、そういったことをしたので難しかった。最初から、例えば800万円とか、1,000万円とか、あるいは特区でやられているように非常に高度な人材に限ることとし、残業代は出ないのではなく、部下を持っていない管理職と同じように定額の残業代が出るのだとする。

一つのモデルとしては、電機労連が事実上やっていたやり方があると思う。みなしの残業代を払うことを労使合意でやっていた。それを労働基準局が法律違反ということで、手入れをした。せっかく労使が自発的に決めたのだから、そのやり方はむしろ尊重し、それをコアにして新しい真の意味の裁量労働制をやるということでもう一度やればよいのではないか。ゼロベースでもう一回議論するのは時間の無駄であって、あのときなぜだめだったのかという反省から始め、電機労連のやり方はもっと尊重するべきではないかと思う。

最後に、先程時間がなくて説明しなかったが、何でも労政審でまず議論するというのは、結局、労使の利害調整から全てスタートするということである。結果、改革は最初からほとんどできないわけで、とても世界でトップレベルの雇用環境などあり得ない。最終的には労政審で議論するにしても、全体の大枠はやはり官邸主導で議論すべきだ。先ほど八田先生も言われたが、本当に連合が労働者の利益を代表しているのか、経団連が企業の利益を代表しているのかという問題は常にある。社会保障国民会議のように、官邸主導でもっと幅広い観点から雇用政策について議論をして大枠を決め、そのフレー

ムワークの下で、労政審でもう一回議論していただくべき。こういうことは常に社会保障では行われており、労働においても同じことを議論する時期にきているのではないか。

(中野厚生労働省労働基準局長)

ただいまの八代先生のお話だが、前回のホワイトカラーエグゼンプションの件について、厚労省から年収 400 万円と提案してはいない。

また、今回、労働時間の問題については、日本再興戦略に基づき、企画業務型裁量制について、また、一ヶ月の時間外労働が 60 時間を超えた場合の割増賃金率が 5 割となっていることについて、中小企業に猶予措置がとられているが、法律の規定において検討時期になっており、これらを中心に議論を開始している。今日各先生方から様々なご意見をいただいたが、我々は、労働時間の問題は、生産性の向上、競争力確保に資するような働き方という観点と個人々のワーク・ライフ・バランスの観点をどううまく折り合う形で仕組んでいくかというのが基本的な課題だと思う。そういう形で、いい制度になるようしっかり議論をしていきたいと思う。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

鶴座長から、派遣の話についてまとめられたものをご説明いただきたい。

(鶴規制改革会議雇用ワーキング・グループ座長)

お手元の「労働者派遣制度に関する規制改革会議の意見」について、ごく簡単にご説明したい。

先程申し上げたように、10 月 4 日の規制改革会議でこの意見を出させていただいた。既に岡議長からも非常に強調していただいた点だが、資料の「基本的な考え方」にあるように、我々は、労使が納得した上で多様な働き方が選択できる社会を構築するという視点から提言させていただいた。

今回の意見は、大きなポイントが 2 つある。一番大きなポイントは、厚労省の研究会の報告で出された方向性、つまり、いわゆる 26 業務の廃止と有期雇用派遣労働者に対する個人レベルの期間制限と、人ベースで制限するという形に直すというものについては、規制改革の主張に沿ったものであり、是非これを実現していただきたいということである。

今日は、佐藤副大臣を始め厚労省の幹部の方々はほとんどそろっていらっしゃるという機会であるので申し上げる。労政審で、労使ともに 26 業務の廃止に反対をされているということも我々は伝え聞いているが、この派遣の制度は非常に複雑化しており、外から見てもよくわからないため、簡素で分かりやすいものにする必要がある。また、業界全体として新たな出発をするという強い思いを厚労省はお持ちであるということも私も感じている。非常に大きな機会で、この機会を逃すとなかなかチャンスはめぐってこないのではないかという思いもある。是非実現をしていただきたいと、この場で強くお願いをしたい。

もう一点、このような大きな改革をやられるに当たって、いろいろ政策の面でご配慮をされている点があると思う。関連して、我々は、資料 2 ページ目に期間制限のあり方ということで、3 つほど気をつけていただきたい点を書いている。

まず、派遣上限設定については、これまで 3 年と設定されており、基本的にこれを踏襲されると伺っているが、この上限でいいのか。例えば、労働契約法第 18 条では、5 年超になると、希望があれば、有期契約から無期契約に転換できるとなっている。3、4、5 年のどの段階が上限として適切なのかについて、十分審議会でご議論いただきたい。

次に、人が変わればずっと同じ業務で派遣ができるという形になると、先ほどおっしゃった常用代替についてご心配をされる方々がいらっしゃる。そういう中で、派遣先レベルで労使のチェックを入れましょうというご提案がある。このチェックが過重なものになると、副作用が出てくる。ここについてもご考慮いただきたい。

3番目として「雇用安定化措置」について、これまで26業務であればそのままずっと働き続けることのできる方々が、3年ないし何らかの上限期間で職場を変えることとなる。そのときに、報告書には雇用安定化措置をしていくとある。私は非常にいいことだと思うが、これを派遣元が負担に思うと、逆に雇止めという可能性が当然出てくる。せっかく労働者の保護をしても、それが雇用機会の喪失につながるということは、過去にも例があったと思うし、今日八代先生もご主張になったポイントだと思う。そのような副作用がないように、制度設計全体としてお考えいただきたいというのが今回の我々の意見のポイントである。

先程も厚生労働省の岡崎局長から、これについては頑張るということでお話を既にいただいているので、是非ともよろしくお願ひしたい。

(岡崎厚生労働省職業安定局長)

先程申し上げたとおりだが、2の「基本的な考え方」、それから3の事項について留意すべきところのご意見はもちろんそうだと思う。制度を変えたことで、大きな影響が出るということは意図するところではないし、制度がわかりやすいというのは非常に重要だと思っている。そういう観点でしっかり頑張っていきたいと思う。

(長谷川主査)

厚生労働省の研究会で、26業務について特別扱いはしないという報告書が出され、その方向で今、規制改革会議もバックアップしておられるということなので、その方向、流れについては異論を挟むものではない。一方で、これを実行した後に矛盾のない形で労働者、雇用者の双方にある程度満足がいくような運用をしようとするれば、契約が切れた時点で、派遣元が無期契約をするか、派遣先、受け入れ先が正社員として受け入れるかしなければ、特定の個人は雇止めになると理解している。

(岡崎厚生労働省職業安定局長)

もう一つの選択肢として、派遣元が別の派遣先を紹介し、そこで働くということが考えられる。

(長谷川主査)

もちろんそうだが、特殊な技能を持っている例で言えば、私どもは同時通訳の人を派遣でたくさん使っているが、同時通訳の人などは、是非うちにきてくださいと言っても、一つの会社ですとやると自分の能力が限定されてきて成長ができないので困るということになり、その人が使えなくなってしまうということがある。そういう様々な状況も考えれば、できるだけ派遣元で無期契約をしていただくような方向に何らかのインセンティブを与えるか、プッシュをしていただくことが望ましいが、そういうことは考えていただけるのかということをお観点として確認しておきたい。

(岡崎厚生労働省職業安定局長)

そこはまだ議論の過程だが、26業務についてもほかの業務と同じ規制にする場合の副作用の有無についても考慮しなければいけない事項だと思っているので、実態をいろいろと聞きながら、最終的によい形のものをつくっていききたい。

(岡規制改革会議議長)

一つのビジネスとして、派遣元の人材派遣会社は、いい人がきてくれなければその人材派遣会社としての成長はおぼつかなくなってくる。そうすると今、長谷川さんがおっしゃったことだけれども、どのようなサービスを自分のところにくる人に提供するかということも大変重要なテーマになってくると思う。厚労省の岡崎局長も触れられたけれども、キャリアアップしていくような制度を派遣会社の中にもつくっていかないと人は集まらない。今、指摘された問題と、人材派遣会社の世界も市場経済であるという点も加味して何かいいアイデアがあればとも思う。

(鶴規制改革会議雇用ワーキング・グループ座長)

今、長谷川議員がおっしゃったことをどうやって解消していくのかにはいくつかポイントがある。非常にはっきりした言葉で申し上げれば、私は、厚労省が考えている案を進めていくと、今の派遣業界に若干の淘汰というものが起こっていくのではないかと考える。

全体として、派遣元で雇用を促進することについては、派遣業界の方からいろいろ意見を聞いており、必ずしも簡単なことではないと我々は理解している。一方で、やはりそれがちゃんとできる場所が生き残っていくという意味もあるだろうと思う。

今回のこの改革というのは、その業界全体をどのようにしていくのかという思いが込められているというのは先程申し上げたが、そうした観点からも今、長谷川議員がおっしゃったような、企業としても使い勝手がいいという形をどうやって進めていくのかということと、業界がどれだけ業界の質を高めていくのかということとは非常に相互に関連している話ということで、そこも含めてこの改革をやっていただくということをお願いしたい。

(八代教授)

今、岡議長が言われた、派遣社員にとってどういうものが便利な働き方かといわれたときに、私のペーパーで最後の4ページ一番上に書いた提案がある。今は紹介予定派遣というのがありますが、これが実は非常に使いにくいという話を聞いている。

したがって、思い切ってこの紹介予定派遣は廃止して通常の派遣一本にして、新しい派遣社員が非常に優秀で、派遣先はこの人を直接雇用したいときには、事後的にその紹介料を渡す。これは紹介予定派遣の考え方と同じだが、今は、入り口でどちらに分けなければいけない。したがって、普通の派遣にしておいて、後で事後的に紹介料をもらうということにすれば、派遣会社にとっていい派遣社員を育成するインセンティブが更に強まる。今のままだと、単に引き抜かれたことだけになってしまう。

これは、実はサッカーの世界では昔から行われていることで、有名なクラブというのは無名なクラブからいい選手を引き抜いて移籍料を払う。そうすると、無名なクラブはその移籍料でまた多くの人を育てるということでウィン・ウインの関係ができていく。だから、派遣というのはもともと未熟練のパートと熟練の正社員の架け橋になるというのが本来の姿であるので、それを促進するための一つの手段としてこういった事後型の紹介というのを派遣に組み合わせてはどうか。派遣法と職業紹介法が元々別の法律なので、非常に難しいが、そういうことも厚労省職業安定局で考えていただけないか。

有期雇用の話だが、今回の研究会の報告書で少し懸念があるのは、派遣社員を入れ替えれば企業はずっと派遣社員を使い続けられる。だから、企業にとっては便利だけれども、肝心の社員から見ると3年ごとに交代させられなければいけないということで、派遣社員の立場から見れば、やや後退の面もある。このあたりを何とかできないか。あく

まで派遣法というのは派遣社員の利益を第一に考えてつくるとというのがILO条約の考え方であり、そのあたりをやや懸念している。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

労働者派遣制度については、ご指摘のあった点も踏まえて、引き続き労働政策審議会で議論を進めていただきたい。

(西村内閣府副大臣)

遅くまでご議論いただき、活発なご議論に感謝。

佐藤副大臣もお忙しいところお越しいただき感謝。いくつか我々内閣官房事務局への宿題もある。次回の議論に向けて整理をしながら進めていきたい。また、派遣制度については本日の論点を踏まえて議論を深め、労政審でも進めていただけるように是非お願いをしたい。また、前倒しできるところは是非前倒しもお願いをしたい。

国立大学の改革プランについても本年10月をめどに策定されることになっているので、次回以降、文科省からもお話いただきたい。雇用・人材というのは大きなポイントでもあり、アベノミクス成長戦略の大きな柱でもあるので、是非引き続き活発なご議論をお願いしたい。

(以上)