

第6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12月26日(木) 8:00~9:00
2. 場所：内閣府本府仮庁舎講堂
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

鶴 光太郎 規制改革会議雇用ワーキンググループ座長
(慶応義塾大学大学院商学研究科教授)

八田 達夫 国家戦略特区ワーキンググループ座長(大阪大学招聘教授)

田村 憲久 厚生労働大臣
岡田 広 内閣府副大臣
平口 洋 法務大臣政務官
上野 通子 文部科学大臣政務官

(議事次第)

1. 開会
2. 予見可能性の高い紛争解決システムの構築について
3. 「雇用・人材分科会 中間整理(案)」について
4. 閉会

○冒頭

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

ただいまから「産業競争力会議雇用・人材分科会」を開会する。最初に西村副大臣からご挨拶いただく。

(西村内閣府副大臣)

この雇用・人材分科会はこれまで多岐にわたる論点につき、5回精力的にご議論いただけてきた。本日は中間整理という形で予見可能性の高い紛争解決システムの構築及び年内に取りまとめの予定とさせていただいたいくつかのテーマについてご議論いただく。成長戦略の中でも、本分科会のテーマは海外からも含めて注目を集めている。世界トップレベルの雇用環境、働き方の実現ということ掲げており、それに向けて日本の強みを活かしつつ、グローバル化に対応できる、いわば新しい日本型の就業システムを構築していきたい。その思いは各省ともに共有をさせていただいていると思うが、今日は中間整理に向けて精力的なご議論をいただきたい。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

それでは、議事に入る。本日はまず予見可能性の高い紛争解決システムの構築に関連し、厚生労働省から現状の制度についてご説明をいただきたい。

(中野厚生労働省労働基準局長)

それでは、お手元の資料1に沿って、我が国における個別労働関係紛争の解決状況等についてご説明する。

2ページ、かつてはこのような紛争は裁判所で民事訴訟として争うしか方法はなかったが、平成13年度より労働局における個別労働紛争解決制度、平成18年度より裁判所における労働審判制度がスタートした。

まず、個別労働紛争解決制度は、労働局において総合的に労働相談を行っているほか、解決につき援助を求められた場合には、労働局長が助言、指導を行う。申請を受けた場合には、学識者等で構成される紛争調整委員会に委任して行うあっせんを行っている。平成24年度の状況は、解雇に関するあっせん申請件数は1,904件。あっせん申請があったケースのうち、これは任意の制度のため、約6割が当事者があっせん手続に参加しており、そのうちの約3分の2、全体の約4割が合意に至って解決している状況である。

次に労働審判は、裁判所において裁判官に加えて労使双方の専門家である審判員2名に加わっていただき、3回以内の期日で迅速な紛争処理が実施されており、適宜調停を行った上でまとまらなければ審判が行われるという仕組み。平成24年の状況は解雇等に関する新受件数が1,735件で、約7割の1,282件で調停が成立している状況と聞いている。

最終的な民事紛争の解決手段である裁判について、平成24年は解雇の新受件数が1,026件、終局事案は963件となっており、そのうち約5割の482件で和解が成立している。判決は343件で、うち容認が166件、棄却・却下が177件となっている。

このように、個別労働紛争解決制度や労働審判においては、裁判で判定的に有効、無効を争うのと異なり、調整的に迅速な解決が可能となるような仕組みとなっている。

解決金額について、個別労働紛争解決制度では8割以上の事案で100万円未満、労働審判では約5割の事案で100万円未満という状況になっている。

3ページ、個別労働紛争解決システムについて、厚生労働省としての対応だが、都道府県労働局で実施しているあっせん事例について、匿名性に配慮しつつ、分析、整理を行い、その結果を活用するためのツールを整備したいと考えている。また、主要先進国において金銭救済ができる仕組みが整理されていることを踏まえ、諸外国の制度運用状況について研究を進めたいと考えている。

なお、労働審判制度については裁判所が運営する制度ではあるが、解決事例も蓄積されていることから、司法当局の協力が得られれば匿名性に配慮しつつ、分析、整理を行うことも必要と考えているところ。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

今の紛争解決システムも含め、引き続き中間整理案全体についてご説明をしたい。

1ページ、日本再興戦略では世界トップレベルの雇用環境を実現するための課題が残されているとある。その指摘を踏まえた上で当分科会では9月以降、八代教授、長谷川主査からペーパーをいただきつつ議論をし、それを中間整理として以下のように取りまとめた。

中間整理は全体の構成としては、総論として従来の日本的雇用システムがどうなっていたか、今後何を目指すべきかということ述べた上で、3つの大きな項目を立てている。1つが柔軟で多様な働き方ができる社会をどう構築していくか。もう一つが、企業

外でも能力を高め、適職に移動できる社会をどう構築していくか。3つ目が全員参加により能力が発揮される社会をどう構築していくかということになっている。

総論として、最初に目指すべき働き方と社会について、従来の日本的雇用システムが、企業と個人が包括的な雇用契約を結び、就社するメンバーシップ型の働き方をするものであったと分析した上で、今までの無限定な働き方は、働く意欲と能力のある女性や高齢者が活躍するチャンスを制約し、その高い能力を埋もれさせてしまうおそれがあること、一方で、従来の雇用システムがグローバル人材の定着、能力発揮にもマイナスに作用するおそれがある、予見可能性の低い労働契約ルールが対内直接投資の妨げにもなっているという指摘があるとの記載をしている。また、グローバル競争やIT化の進展に伴って内外の産業構造の急速な変化があつて、1つの企業に雇用を依存するリスクが高まっている。また、技術革新の加速による熟練の陳腐化などがあつて、働き手の主体的なキャリアアップの取組を支える教育インフラ、訓練インフラ、円滑な労働移動のための外部労働市場が重要となつてきていると分析している。

その上で、新たな日本的就業システムに向けてということで、以上のような現状認識から、そもそも働き方を変えるべきだということで、これからは職務等が明確なジョブ型の働き方を拡大し、今までのメンバーシップ型の日本の強みと、グローバルスタンダードを兼ね備えた新たな日本的就業システムを構築しなければならないというのが、この中間整理の基本的な考え方となっている。

その上で2ページ目の中段以降だが、世界でトップレベルの雇用環境の定義として3つの社会像を掲げている。

1つが、企業内において女性・高齢者も働きやすい、職務が明確になった多様な雇用機会が生み出され、創造的で生産性の高い働き方ができる。すなわち柔軟で多様な働き方ができる社会。2つ目が、企業のニーズと個人の能力の効果的なマッチングが図られる外部労働市場があつて、個人が企業外でもキャリアアップできるシステムを備えた社会。3つ目が、女性、高齢者、外国人等の労働参加が最大限に進む社会。こういった3つの目標を世界トップレベルの雇用環境の定義として掲げている。

加えて、この3つの社会像を追究していくに当たって、常に立ち戻らなければいけない原則として5つの原則を掲げている。1つ目が、個人の意思や環境に応じて自由に働き方が選択できる、個人多様性尊重の原則。2つ目が、労使双方によって透明性が高いルールが確立されている透明性・簡明性原則。3つ目が、民間にできるところは民間に任せる民間活力原則。4つ目が、経済のグローバル化も踏まえた企業の多様性を尊重した制度。つまりグローバル原則。そして5つ目が、産業政策と労働政策を一体として実施する、経済政策一体化原則。この5つの原則を掲げている。

その下に、これらの原則に基づき、きちんと政策を実施していく上でも、今後5年間、世界でトップレベルの雇用環境を目指した集中改革期間と位置づけ、経済政策と労働政策を一体的に捉えた政策を検討すべきだとしている。

5ページ、最初に柔軟で多様な働き方ができる社会について、働き方の転換が全ての改革の出発点であるという認識のもと、5つの課題について掲げている。1つ目が、多様な正社員の普及拡大で、その大前提は、互いの権利義務関係を明確にする契約社会にふさわしい行動様式を確立することであつて、そのために単なる普及啓発にとどまらない、多様な正社員の導入が実際に拡大するような、実効性のある方策を講じるとしている。その上で、就業規則の規定例も含めた明確なモデルの提示、労働契約締結時における職務内容等の限定事項の明示等の雇用管理上履行すべき点を明確化すること等が掲げられている。

2つ目に、キャリアを大切にするという観点から、ジョブ・カード、キャリア・コンサルティングによる職務・能力の明確化について掲げられている。そのうちの1つ、ジ

ジョブ・カードについては、例えばキャリアパスポートとして学生段階から職業生活を通じて活用できるものにする、又は雇用保険二事業の助成金支給要件とする等、その普及拡大に向けて抜本的に対策を講ずるべきであるとしている。それから、キャリア・コンサルティング体制整備についても、その技法の開発等の推進、キャリアコンサルタントを確実に養成し、更にこれを普及させるために、例えば目標年次を定めた一定規模以上の企業への義務付け、雇用保険二事業の助成金支給の要件化など、キャリア・コンサルティングが社会に根づくような抜本的な改革をすべきだとしている。

3つ目が、健康、ワーク・ライフ・バランス、創造性発揮の3つを同時に発揮させる仕掛けをつくるということ。極めて重要なのが、「時間で測れない創造的な働き方の実現」ということで、IT化やグローバル化が進展し、柔軟な発想が求められる今日、時間に縛られる働き方からの脱却が求められており、労働時間の長さで成果をはかる、賃金を払うということは企業にとっても、働く側にとっても必ずしも実態に見合わない状況が生じていることから、一律の労働時間管理はなじまず、自ら時間配分等を行うことで創造的に働くことができる労働者に適合した弾力的な時間制度を構築するとし、あわせて、働き過ぎの改善をすべきだとしている。例えば、年次休暇の取得促進、時間外労働削減について割増賃金の在り方、労働時間の量的上限規制の在り方などについても検討を行うこととしている。

関連して、テレワークについては柔軟な働き方という意味では極めて重要だと考えられているが、これまで政府として長年推進してきたにもかかわらず、ほとんど導入が進んでいないという現状を踏まえ、今後明確なKPIを掲げて、テレワークの普及拡大のための措置に取り組むべきだとしている。

9ページ、公平・公正な働き方についても、これが多様な働き方を図る上で極めて重要であるという観点から、関係法令の見直しを行うとしている。

5つ目のポイントが、予見可能性の高い紛争解決システムだが、そこにもあるとおり、これまでの紛争解決システムは今、ご説明があったとおりあっせん、労働審判、訴訟などからなっているが、ともすればメンバーシップ型の労働者を念頭に置いた判例法理のみに焦点が当たっているのではないか。言いかえれば様々な事例が蓄積されているにもかかわらず、その分析、整理が十分なされていないことから、日本の雇用慣行は不透明ではないかという誤解を生じさせているという認識がある。

それを踏まえ、最初に、労働審判について、解決事例も蓄積されていることから、その分析整理を行うことが期待されるとしている。これは最高裁判所の管轄にあるものであり、行政側からは明確なことはなかなか言いにくいもので期待されるとしている。

加えて、労働局で行われているあっせん事例あるいは訴訟における和解について、これらについては匿名性に配慮しつつ、分析・整理を行って、その結果を活用するためのツールを整備する。これについては厚労省からご紹介いただいたとおりである。

もう一つは、透明で客観的な労働紛争解決システムの構築だが、グローバルにも通用する労働紛争解決システムを構築するということが2点挙げられている。

1つ目は、仲裁法について、将来において生ずる個別労働関係紛争を対象とする仲裁合意は、日本では無効とされているが、こうした解決を行っている国も相当数見られることから、こうした仲裁合意についての諸外国の関係制度・運用の状況の研究をしっかりと進めること。それから、金銭救済の仕組みについて、主要先進国においては判決による金銭救済ができる仕組みが整備されていることを踏まえ、まずは諸外国の関係制度・運用状況について、中小企業で働く労働者の保護などの観点を踏まえて研究を進めるとされている。

2つ目の大きな柱が、企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会だが、これについては2点、訓練とマッチングを挙げている。職業訓練については、その質を向上させ

ようということで、今、訓練費の支払いに就職実績を反映させるという仕掛けとなっているが、それだけではなく、実際に習得した知識がどれだけ活用されているかといったものも成果の評価に加えるべきとしている。また、産業界のニーズも踏まえ、雇成型訓練等とのバランスを見直す等の観点から、質が高く実践的な職業訓練を行うことが指摘されている。

マッチングについては、最初に極力民間活用を図る。求職者に対してカウンセリング、職業訓練、就職あっせん等を一体的に提供するものも含めて、極力民間活用を図ることを前提に、国と地方、民間を含めたオールジャパンとしてのマッチング機能の強化に国が責任を持って取り組むことで、分厚い外部労働市場をつくっていくことが掲げられている。

11 ページ目の下の方に、3つ目の大きな柱である、「全員参加により能力が発揮される社会の構築」として、高齢者、女性、外国人を特に取り上げている。高齢者については、年齢に関わりなく働ける社会を実現するために、有期労働契約の無期転換についての見直しを検討するとともに、将来的には定年制の廃止も含めた検討を行うとされている。2つ目の女性の活躍推進については、KPI をきちんと達成するために必要な政策を総動員して取り組むこと、その際、本質的な問題点にもしっかりと取り組むこと、働き方の選択に対して中立的な税制・社会保障制度や、ベビーシッター等の経費負担の軽減に向けた施策を検討することを掲げている。外国人材については2段階掲げられており、まずは技能実習制度について、既存の制度を、本来の目的を踏まえた見直しを行って使い勝手をよくする。それから、より根本的に外国人材を受け入れるための検討については、政府における司令塔を設置して、総合的に高度人材の受入れを推進するとともに、広く外国人材の活用の在り方について検討するとされている。

その他、今まで日本再興戦略に盛り込まれて実施され、あるいは実施することとなっている施策について触れられている。学び直し、支援措置を含めた雇用保険制度の見直しについて、通常国会に法案を提出すること、大学改革については文部科学省から発表された国立大学改革プランの着実な具体化を図られるよう、具体の工程を年度内の早い段階で提示いただくこと、グローバル化に対応する人材力の強化として、国際バカロレアの教育プログラムの開発や、高度外国人材の活用に関しては、既に12月に改正された告示があるが、それに加えて出入国管理法の一部改正案を次期通常国会に提出するなどのことに触れている。

(長谷川主査)

ただいまご説明があったが、主査として強調しておきたい点を少しお話ししたい。

本会議は、経済成長、競争力強化の視点での観点から議論を行っており、世界でトップレベルの雇用環境、働き方の実現を目指すべく、これまで主査ペーパーや意見で諸施策を提案してきたところである。本日の日経新聞に総理のインタビュー記事が一面トップで報道されており、来年6月中に新成長戦略を改訂し、3本目の矢で改革を進めたいと述べておられる。特に雇用・人材、農業、医療・介護などの分野を中心とした今後の検討方針を明らかにしたいとされており、我々はこの期待に応えなければならないと考えている。

当分科会では、成熟社会において働く者の勤務体系や仕事の任せ方が多様化してきている中で、働く者個人の意向や生活とのバランスも尊重した上で、健康や個人の生活が十分保障されることが肝要であり、その点を念頭に置いて検討を進めてきた。

具体的には、現状の「メンバーシップ型」から「メンバーシップ型+ジョブ型」へ、「画一的で無限定な働き方」から「柔軟で多様な働き方」へ、「企業内中心の労働市場、訓練」から「充実した外部労働市場、訓練システム」へ、「男性中心の企業社会」から

「女性、高齢者、外国人など全員参加型の社会」を目指すべきとし、中間整理案ではこれらを踏まえ整理をし、取りまとめに際しては厚労省にも多くのご理解をいただいたものと認識している。今後、これをいかに迅速に実行していくかということを経験できればと考えているが、その上でごくごく簡単に7点だけ申し上げたい。

6 ページの多様な正社員の普及拡大のところについては、現在主流のメンバーシップ型から新たな形態に移行するものではなく、メンバーシップ型に加えてジョブ型正社員や現在も一定数見られる地域限定正社員など、複数の形態が働く側のニーズに応えるような形で存在するよう、多様な正社員の普及拡大を行うべきと考えている。

多様な人材が活躍するためには多様な契約形態が必要であり、契約の在り方も柔軟に行われるべきである。非正規社員からジョブ型を含む限定正社員を経て、正社員に移行していくケースも想定されると考えている。

また、ジョブ型は職務や求められる能力が明確になっているため、キャリアアップによりプロフェッショナルを目指すプロフェッショナル型とも解釈できる。究極的には、現行の日本の労働システムでは養成されにくい、例えばCEO、CFO、CIOといった、グローバルにも通用するプロ人材が養成されることが大いに期待される側面もあると考えている。記載のとおり、まずは各々の就業規則を含めたモデルをきちんと提示していただきたい。

8 ページ目の、「時間で測れない創造的な働き方の実現」だが、個人の創造性と高い生産性を発揮できる働き方の実現が、経済成長に向けた企業の競争力の観点から重要である。成果が労働時間とは関連せず、時間管理になじまない職種やそういう働き方をしている個人がより創造的な働き方を実現するために、労使合意のもとで労働時間と賃金を切り離し、成果に応じた報酬となるような雇用契約のオプションを個人と企業に与えるべきである。また、企業側も成果に応じた報酬システム、客観的な評価システムを導入、あるいはより磨き上げていく必要があると考えている。

職務の範囲が明確であり、職務能力が高い者を対象に限定すべく、高めの年収要件として、例えば1,000万円などの条件をつけるのも1つの方法ではないかとの議論もあった。また、健康面には十分配慮すべきであり、年間一定日数の強制休暇を付与するなど、一定の措置を講じる必要があると考えている。これらについて、現行の企画業務型の裁量労働制の運用見直しだけではなく、抜本的な制度についても早急に具体的な形に落とし込んでいただきたい。

その次が9ページの予見可能性の高い紛争解決システムで、先程厚労省からもご説明があったが、これについては労働審判や和解事例の整理と公表を行い、現状を把握すると同時に、諸外国の制度運用について研究し、その結果と我が国の現状を比較して示していただきたい。

12 ページの女性の活用について、これも総理は本日のインタビュー記事の中で、「日本に眠る最大の潜在力と位置付けている」というご発言をしておられ、我々としても重要なテーマであると考えている。再興戦略のKPIに掲げたとおり、2020年までに25歳から44歳までの女性就業率の73%、それから、指導的地位に占める女性の割合が少なくとも30%以上という目標について、達成可能かどうかをきちんと再検証すること必要である。

育児環境の整備が進められているところだが、女性の労働参加を疎開する根本的な要因の1つとされる税制や社会保障制度、いわゆる扶養控除についても見直すべきであると考えている。

12 ページの外国人の活躍促進については記載のとおりだが、まずは要請の高い技能実習制度の見直しを早急に行っていただきたい。また、高度外国人材の活用に対しては諸外国の例が多くあり、カナダでもオーストラリアでもシンガポールでも、政府のホー

ムページで、チェックポイントをチェックすれば自分がクオリファイされているかがわかるようなシステムになっている。例えばシンガポールでは、単純労働者の家族の帯同は認めないとか、景気に応じて制限するとか、制度の中に様々な措置を講じており、イギリスも同じような制度をとっている。そういった事例を研究、比較していただき、日本で何ができるかということを前向きにぜひ検討したい。

最後に2点、4ページに戻っていただいて、1つは4ページの下のところに書いてある部分だが、多くの施策は早々に全国一律に展開することが望ましいわけだが、当分科会としては、それが無理な場合には企業や対象者を絞り込んで限定的、試行的に施策を実施することも柔軟に考えていただきたいと考える。もう一つは、現在の労働政策審議会は引き続き継続して貴重な役割を果たしていただくわけだが、その上で経済政策と労働政策を一体的に検討する、総理主導の政策の基本方針策定の仕組み等もご検討いただく必要がある。

10 ページの適職に移動できる社会の構築というところで、再教育、再訓練とマッチング機能の強化が、日本再興戦略から継続してきたもう一つの基本概念である「成熟産業から成長産業への失業なき労働移動」を実現させるために極めて重要な施策であり、具体的な取組を早急に明示して、実施していただきたい。

(竹中議員)

重複を避けていくつか申し上げたい。まず大臣、副大臣、政務官、そして局長の皆さん方も、大変ご尽力いただいていることは我々も十分承知をして、感謝をしている。その上で、様々な成長戦略の各項目の中で残念だが、やはり一番遅れていると言うか、成果が乏しいと見られて批判をされているのが労働の問題だということも事実だと思っている。そこで我々なりにももっと努力しなければならないのだが、2点だけ私からぜひ申し上げたい。

私は不良債権処理の担当だったときに、不良債権の処理は金融審議会には一切諮問しなかった。これは諮問しても結果が出ないと分かっていたから。郵政民営化をするときに郵政審議会にはそのことを一切諮問しなかった。それは結果が分かっていたから。それとは別の特別の総理主導の問題として、別の仕組みで議論を行った。

今回の問題について、全てとは言わないが、いくつかの問題はそのような形で少し別枠の、総理特別枠の議論としてやっていただかないと進歩は出てこないのではないかと。それぞれの立場を背負って皆さん一生懸命議論をされるわけだが、労政審は労政審の枠組みがある。もちろんこの話をすると、フィラデルフィア宣言といった話が必ず出てくるのだが、あれも対等な立場で議論しろと書いてあり、三者合意でないと決めてはいけないとは書いていないと私は理解をしているので、労政審でも議論はしてもらった、ただ、議論を決める場は別のところだという形で、これは何を諮問するかというのは、やはりこれは政治の判断でできることだと思うため、何を諮問するのか、その審議会に諮問しないのかという、その諮問の原則みたいなものをぜひ大臣のほうで非常に高度の政治の判断としてお考えいただきたい。

第2点が、これは本当に各局長が一生懸命対応をしていただいているのだが、一方で私たちは結果を出したい。その出てくる案と結果が結びつかないというところに多くの苛立ちのようなものがあるのだと思う。例えばこれからオリンピックのために、例えば東京都の試算だと生産誘発効果は3兆円という試算が出ているわけだが、実は別の森記念財団のところでは、生産誘発効果は一般に言われている金額の6～7倍あるだろうと試算している。これはどこまで範囲に含めるかによって数字は変わってくるわけだが、そうすると雇用誘発効果が100万人ぐらいあるという数字も出てくる。しかし、その労働者はどこまで確保できるのかという問題になってきて、やはりオリンピックの効果を

実現するためには、労働力はきちんと確保しなければいけないという責任が出てくる。

こうした問題に責任を負っている省庁は縦割りで行くと一体どこになるのか。これは厚生労働省も責任を負っているし、外国人のビザであれば法務省になるし、マクロを実現するというマクロの試算は内閣府でやるべきだし、どうもそこがよくわからなくて、それについてはしかし政府全体を通じて必ず責任を負わなければならない。そうでなければ、オリンピック効果と言っても絵に描いた餅で絶対に実現しないため、その仕組みを高い政治のレベルでつくっていただきたい。

何を諮問するか諮問しないかということと、今まさに結果責任の原則。これは長谷川主査がおっしゃった経済政策一体化原則ともだぶるのだが、これらの点について、これまでとは違う高次のご判断を政治のレベルでしていただけないか。

最後に、いよいよ国家戦略特区についての議論が始まる。労働の話も特区で一部できるということで合意をいただいているため、それについても我々も努力するし、皆様方にも宜しく願いたい。

(八代教授)

重複を避けるため、今日、厚労省中野局長からご説明いただいた紛争解決の点について質問したい。

3 ページ目に対応方針として2点挙げていただいて、これは非常にありがたいことだと思うが、せっかく田村厚労大臣に来ていただいているため、なぜこれをしなければいけないかということを変更してお伺いしたい。

上の場合の都道府県労働局で、個別紛争解決でやっているあっせん事例について分析・整理を行うとのことについて、今、日本の労働者というのは非常に不公平な立場に置かれている。つまり、大企業の組合から支援された労働者は、何年でも法廷闘争ができて、かなりの額の和解金を事実上もらえるが、そういった余裕のない中小企業の労働者は、ここに書いてあるように10万円、20万円という額しかもらえない場合がある。いわゆる和解の例も含めて、大体どれくらいの相場なのかというのをきちんと明らかにすることによって、極端に不利な立場に置かれている労働者を減らすことができる。また、同じ解雇無効の判決を受けた場合でも、金銭補償の額が企業規模別にどれほど違うのかという公平性の観点というのは極めて重要である。ぜひ対象労働者ごとに、しかも速やかに、ここに時期が書いてないが、最低1年以内に全部出ないとしても最近の事例だけでも徐々に出していくことが、労働市場の公平性を担保する厚労省として、非常に重要な役割ではないか。

2番目の、「主要先進国において判決による金銭救済ができる仕組みが整備されていることを踏まえ」というところについて、これは単に昔からやっているのではなくて、最近急速に増えている。例えばドイツでは、シュレーダー改革によってこれが進歩したし、最近の例で言えばイタリアでこれが実現しているわけで、フランスはもう少し前にあるが、なぜこういった国がやっているかということ、外国からの直接投資を増やすためである。外国企業が投資して、労働者を雇うときに、こうした労働紛争によってどれだけコストがかかるか不明確だと、二の足を踏んでしまう。そういった意味で、まさに成長戦略の1つの大きなインフラとして、現行の仕組みについてきちんと整備することが実は大事。そのために諸外国はそちらの方向に向かっているわけであり、それに対して日本は全くやっておらず、これは最高裁だからということなのだが、例えば民間でも東大の研究者は、最高裁とは別にアンケート調査のような形でこういうことを独自にやっているわけで、東大にできることが厚労省でできないはずはない。

最高裁は最高裁できちんとやっていただくとともに、それを待たずに厚労省としてもできるだけやる必要があるのではないか。それで、そうした諸外国の状況についても今、

長谷川主査から日本の現状とのギャップとおっしゃったが、諸外国は動いていて日本は動いていないということが明らかになるような成果を早急にお願ひしたい。

(鶴規制改革会議雇用ワーキンググループ座長)

規制改革会議は、12月5日に労働時間規制の見直し、ジョブ型正社員の雇用ルールの整備ということで意見を申し上げた。前回のこちらの分科会でも私からご説明をさせていただいた。今回の中間取りまとめを拝読すると、特に7ページに労働時間の規制の見直しということで、健康確保の徹底、休日・休暇取得によるワーク・ライフ・バランスの促進、弾力的な労働時間制度の構築ということで、三位一体の改革が取り上げられている。

労働時間の問題は非常に国民に私は一番身近な問題だと思っているが、長時間労働の問題も生活大国と言われてから20年ぐらい経ってほとんど状況は改善していない。それとホワイトカラー・エグゼンプションの頓挫ということもあって、この仕組みをどのようにするかということは、労使双方ともなかなか前に出られない状況があった。今またこの問題について正面から取り上げる、また、議論をしていくということは非常に重要な時期に来ているのではないかとということで、ぜひとも労政審でご議論をいただきたい。

(八田国家戦略特区ワーキンググループ座長)

有期雇用について、特区ワーキングが厚労省と折衝を行った結果、全国展開するということになり、具体案は労政審で議論されることになっている。ただ、有期雇用労働者の意見が労政審で十分に反映されるかどうか心配している。正規雇用労働者は、有期雇用の方々と正反対の利害をお持ちだ。したがって、正規雇用労働者の代表だけの意見が労政審に出てはまずいという大きな危惧を持っている。

もし労政審で有期雇用労働者の意見を聞けないのなら、今、竹中議員がおっしゃったように、別の諮問の機関をつくるべきである。そこには労働契約のタイプのパーセンテージに比例して労働者、労働組合は代表を出し、これまで意見が反映されなかったタイプの労働者の意見がきちんと反映される諮問機関にすべきだろうと思う。

今回の中間整理案は、大変よくできていると思う。特に改革の5原則の第1の個人多様性尊重の原則ということが重要だと思う。

ただし、3行目の「そのため、画一的な制度・規制を避け」という部分の前提がはっきり述べられていない。画一的な契約しか選択できない現行制度を改めるということだと思う。多様な選択ができるというのが大原則であるのに、現行制度はその選択肢を制限しているということが、どこかに明確に述べられるべきだと思う。

それから、1ページの日本型雇用システムに関しては、「包括的な雇用計画」は、高度成長の過程で生まれたが、その後、それ以外の形の契約を結ぶことを、国の制度が難しくしてきたことを、どこかで指摘すべきだろうと思う。日本型雇用システムを選ぶ会社があっても当然よいわけで、それはそれなりのメリットを企業も労働者も感じており、そして多くの会社でこういったシステム、定期昇給のシステムを採用し続けて全然構わないのだが、解雇法制や税制などの国の制度が、それ以外の選択肢を許さないようにしたり、あるいは著しく不利にしてきたことの問題をどこかに明確にすべきだと思う。

要するに、今までのやり方でメリットはあるが、他の形もできるような制度に国がしていくべきだということが強調されるべきではないかと思う。

(田村厚生労働大臣)

今回の中間整理に向け、当分科会で大変貴重なご意見をたくさんいただいたことに感

謝申し上げる。

非常に多岐にわたった取りまとめとなっているが、まず高齢者の活躍促進として盛り込まれている有期労働契約の無期転換の在り方の検討を始めとして、ハローワーク各所ごとの評価の比較公表等によるハローワークの質の向上、更には先程もいろいろとお話があった多様な正社員の普及拡大に向けた実効性のある方策の検討実施などについては、この中間整理に示されたスケジュールに従い、着実に進めてまいりたい。

また、健康、ワーク・ライフ・バランスの確保、創造性発揮を両立させる労働時間規制の見直し、公平・公正な働き方の実現、予見可能性の高い紛争解決システムの構築についても、この中間整理に従って取組をしっかりと進めてまいりたい。

最後に、日本再興戦略に記載されているハローワークの保有する求職情報の開放だが、これについては本日午後に開催する労働政策審議会職業安定分科会において、ニーズ調査の結果を報告、公表した上で、実施に向けた具体的な検討を開始したいと考えており、ご報告をさせていただきたい。

いろいろと竹中先生からも労政審の問題をいただいたが、なかなか難しい問題。なぜかと言うと、もちろん郵政に関しても金融の見直しに関しても、それぞれおっしゃったような方向でお進めになって、成功されていることはよく存じているが、この労働問題というのはまさに国の根幹、場合によっては国の安定を損なう部分で、そうした歴史の中でこの三者構成という考え方がILOでつくられているわけであり、なかなかほかの分野と一緒にとはできないと言うとまたお叱りをいただくのかもしれないが、これを実行していく中において、方向性は一定程度政府というか、厚生労働省が事務局をしながら示していくというのはあるが、そこで様々な議論をしていただいて、まとめる中において、場合によっては反対の意見もそこに取りまとめながら、方向性を示していくということも事実今までもやってきているわけであり、全く合意しなければ方向性を出さないというわけでもないわけではあるが、そこでいろいろなことを練っていくことによって、物事を最終的に反対意見を明記しながらも進めていく中においては、労働組合も議論の中には参加したという中で、企業側もそれを実施していく中において、一定の納得感を持って進めていけるという状況があり、そういった意味では今、労政審を外して物事を決めるというのは、なかなか我々としてはつらいところである。

その一方で、様々な政策をお出しいただくという意味では、それは様々なところでこういった考え方があるということをお示しいただくのは、それは1つの方向だと思うが、最終的に法制化をするなどに関しては、なかなか今の労政審を外すというのは非常に我々としてはつらいということだけは、ご理解をいただければありがたい。

(岡田内閣府副大臣)

今回の取りまとめに対して、心から敬意を表したい。

女性の活躍推進について、当分科会において皆様にご活発なご議論をいただき、本日このような中間整理としてまとまったことに重ねてお礼と感謝を申し上げたい。

これまで活かし切れていなかった我が国最大の潜在力である女性の力を最大限に発揮できるようにすることは、日本の強い経済を取り戻すために不可欠である。本中間整理案にも記載されているが、全員参加により能力が発揮される社会の構築の中で、女性の活躍推進という項目がある。2020年までに25歳から44歳までの女性就業率73%、指導的地域に占める女性の割合を少なくとも30%程度とする日本再興戦略で掲げた目標を確実に達成するため、これまでの当分科会における検討を踏まえ、関係施策を政府一丸となって進めてまいりたいと考えている。

(平口法務大臣政務官)

法務省から3点ほど申し上げたい。

まず12ページの技能実習制度の見直しについて、ここに見直しの中身がいろいろ書いてあるが、法務省としては現在、出入国管理政策懇談会というものを設置して議論しており、その結果を踏まえてきちんと方向を出したい。中身としては、今までの技能実習制度というのは外国人の母国のレベルアップにつながるという看板で来ているわけであり、ここに書いてあるように、少子高齢化に伴う日本の国内の労働力源に対応するための技能実習制度というものはないので、このあたりのバランスということが今から大きな問題になるだろうと思っている。

14ページの高度外国人材の活用について、なかなかこれもきちんと実行できていないことであり、要件が厳し過ぎるのではないかという議論もあるため、当面、ポイント制度について法律改正をして対応しようという方向である。

最後に9ページの予見可能性の高い紛争解決システムの構築については、厚生労働省とこれからよく議論していきたい。

(上野文部科学大臣政務官)

今回の中間整理取りまとめに対し、心から感謝申し上げる。

文科省としては、人材力の強化はイノベーションやグローバル化の推進に直結し、成長戦略の重要な柱であると考えているため、国際的な大競争の中で、特にその他の13ページにあるが、大学改革や海外留学の促進などを通じて、夢や希望を持って世界で活躍できる人材の育成を実現したいと考えている。

まず大学改革について、大学力は国力そのものと総理もおっしゃっているとおり、大学の強化は喫緊の課題である。特に国立大学については国立大学改革プランを踏まえた改革の実行について、下村文科大臣から直接学長に対して要請もし、今後とも国立大学と危機感を持って改革の必要性を共有しながら、着実に取り組んでまいりたい。

また、徹底した国際化に取り組む国立、公立、私立大学を重点的に支援したい。次にグローバル人材の育成だが、いつの時代にあっても新しい社会を創造してきたのは若者である。世界に開かれた教育環境を実現するため、英語教育については小学校での早期導入や中、高等学校における高度化を図るとともに、国際バカロレアの普及拡大を進めていく。あわせて、意欲と能力のある全ての若者が留学のチャンスを持てるよう、社会全体で若者の海外留学へのチャレンジを応援する留学促進キャンペーン「トビタテ！留学JAPAN」を展開しているところであり、留学生交流数の倍増という目標の実現を目指していく。

本日お示しいただきました中間整理を踏まえながら、教育再生及び経済再生の実現に向けて、人材力の強化に他省庁との横の連携も強化しながら、全力で取り組んでまいりたい。

(長谷川主査)

ほぼ議論は出尽くしたところだが、2、3申し上げておきたい。

竹中議員から強力な援護をしていただいたが、1つはやはり総理主導の特別の諮問会議のようなものについて、我々としては総理主導の会議体は必要だと考えているが、一方で労政審は歴史と伝統のある会議体であり、その実績なり功績を否定するものでは全くない。それを完全にスキップするのがいいのか、あるいはトップダウンでいいのかも含めて、政権の方でお考えいただいたらよい。

根本にあるのは、今、国家そのものも企業もかつて経験をしていないような状況に遭遇しているということである。かつての延長線上の制度では解決できない非連続の問題に対して、連続性のある組織で解決できない場合には、非連続の部分は別途何か考える

ということをしていかないと、時間だけがたってタイミングを失ってしまうことが懸念される。田村大臣の回答は、もう一回お伺いしても同じだと思うが、我々としては少なくともそういった問題意識を持っているということを再度申し上げておきたい。

もう一つ、これも竹中議員がオリンピックを例にとって言われた点である。今はもう公共事業でも入札不調といったものがたくさん出ており、建設労働者の管理監督をする人が足りないというのが一番問題らしいが、作業員も足りない。個々の企業が足りないからと言って海外から持ってくることは、安全上の問題など様々な懸念があるため、民間企業のイニシアチブではどうにもならない。したがって国が主導して、例えば技能実習生とは別枠で向こう5年間なら5年間、6年間なら6年間の限定で、かつどの程度の人数がどういった基準で入れるというような、別次元の対応が必要ではないか。そういったことを具体的に実現していただくことによって、復興の促進に加えてオリンピック特需のスムーズな消化、それによる相乗効果、波及効果を最大化し、アベノミクスと、それによる経済成長をより確かなものにすることに結びつくと思う。そういった観点からもぜひお考えいただく必要がある。

もう一つは、予見性の問題について、成長戦略における大きな日本の問題点の1つにGDPに占める対内直接投資残高の比率が諸外国に比べても格段に低いことがある。小泉政権のときから倍増計画などやってきたが、未だに4%を超えていない。諸外国はこの比率が大体30%であり、新興国でも同程度のように、少なくとも1桁の国は主要国ではどこもないと言っている。そういう中、1桁である日本において、規制改革をやることによって大きく変革することができるポテンシャルのあるところだと思う。もちろん法人税率の問題もあるが、キャッチフレーズとして「世界でトップレベルの雇用環境」と言うからには、何がトップレベルかとの視点で諸外国が既にやっていることについて、様々な制約があるから難しいと言わず、何とかそれをやらないとますます周回遅れがひどくなってしまおうという危機感を持って、ぜひ考えていただきたい。

(八代教授)

労働政策審議会について、もう一度、田村大臣にお願いをしたい。なぜこれが問題かということ、諸外国では労使対立が一番の労働問題。これは労働者が基本的に職種別であり、ある意味で労働者の利害はほぼ一致していて、それを労働組合が代表している。しかし、日本の場合はいわゆる「無期」の正社員と、「有期」の非正社員の比率がどんどん変わってきて、有期の比率は今3割だが、高齢者雇用安定法改正で定年退職の後の継続雇用は全部いわば有期であり、今後4割、場合によっては5割に近づく可能性がある。

そうしたときに、正社員、つまり無期の労働者の利害を代表している労働組合が、労働者全体の利害を代表しているかのように議論するというのは、これはILOの精神に対してもおかしい。したがって、日本の労働問題というのは実は労使対立だけではなく、労労対立というものが実に重要。そういった意味で、労働政策審議会の役割というものはあるが、それとは別の観点で、サイレントマジョリティである非正社員の利益を代表するものを厚労省としても考えていただく必要があるのではないかと。

それから、八田先生のおっしゃった多様性ということはもちろんのこと、文章上の配慮が足りなかったのだが、この中間整理の考え方はまさしく多様な働き方を充実するためにやらなければいけないということで、これは文章上の配慮は当然できるかと思う。

(長谷川主査)

先程の八田先生のご意見について、先生のご意見は理解するが、日本は、日本が大事にしてきて、それが成長にも貢献した独特の労使関係、雇用関係というものを持っており、八田先生もおっしゃったように、いいものはいいものとして残していくということ

が必要である。一方で現在の成熟社会においては、環境の変化が激しくなりグローバル化も進んできたこともあって、個人の働き方に対しても様々な希望がある。できるだけ多様な選択肢を提供することによって、それぞれのニーズに合った働き方ができ、全体の生産性向上にもつながっていく。この中間整理案は、このような考え方で取りまとめられており、ご指摘のような趣旨も含んでいるということをご理解いただきたい。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

それでは、時間もあるため、今の長谷川主査の取りまとめを以て配付の中間整理案については、このとおり取りまとめさせていただきたい。

(西村内閣府副大臣)

皆様に感謝申し上げます。今、長谷川主査から整理されたが、何点か今後の段取り、進め方を含めて整理をしたい。

ほぼ方向性は共有をさせていただき、まだ具体的にどうするかというところは相違点もあるため、今後更に事務的にも詰めさせていただきたい。今の政策の在り方のところも、4ページには「経済政策と労働施策を一体的に捉えて、総理主導の元で政策を策定する仕組みを検討」ということで今の段階では整理をさせていただいているが、今、ご議論があったとおりであり、今後具体的にどうしていくのかということを含めて更に詰めていきたい。

いずれにしても、世界トップレベルの就業環境をつくるということであり、ここに示した、合意済みの改革の5原則に沿って、具体的施策の検討をぜひ引き続きお願いしたい。

法務省も、これまでポイント制度について、通常国会の提出も含めて前向きに取り組んでいただいて感謝申し上げます。先程お話のあった技能実習制度も非常にニーズの高いものであるが、非常に難しい局面に来ており、来年までに方向性を出すということなので、引き続きこれも事務的にぜひ詰めていただいて、意見交換しながら進めさせていただきたい。

予見可能性の高い紛争解決システムの在り方についても、法務省の協力をいただかないとできない面もあるため、ぜひこれもご協力をお願いしたい。

女性の活力活躍推進のところは総理も非常に力点を置いているところであり、待機児童解消はこれで大分施策も実行してきているわけだが、更にそれを超えて税制など、少し与党ともしっかり議論をしなければならない。ぜひこの点も今後我々も勉強したいと思うし、よく相談をしながら、ぜひインパクトのある施策を更に出したいと思う。

それから、文科省もグローバル人材の育成や大学改革プランなど、前向きに取り組んでいただいており、それを更に具体化をしていく工程をぜひお示しをさせていただき、着実に実行できればと思う。

(西村内閣府副大臣)

本日、雇用・人材分科会の中間整理の取りまとめということで、これまで5回にわたって議論いただき板内容について最終的な詰めを行っていただき何とか取りまとめることができた。

田村大臣におかれては、本当に真摯にご対応いただき、一定の方向性を共有できたと思う。ぜひ引き続き具体化に向けて、また引き続き作業を進めたい。岡田副大臣、平口政務官、上野政務官、そして各省も非常に前向きに対応していただいており、感謝申し上げます。

この中間整理は年内で今日取りまとめさせていただいて、1月に今後の検討方針とい

うことで、通常国会に向けて、来年前半何をするかという整理をさせていただき、年央を目途に成長戦略の改訂版をつくるとなっている。引き続き宜しくお願いしたい。

ここに整理をされているが、人口減少の中で労働力が減っていくという経済成長面からの要請、それから、時代が大きく変わって男性が終身雇用を前提に無限定に働くという在り方が変わってきている。そうした中で女性や若者や高齢者にどう更に活躍をしてもらうか。あるいは、優秀な技能を持った外国人にどのように日本に来てもらうか、引きつけるか。こういった視点でのご議論をいただいていた。

柔軟で多様な働き方ができる社会、企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会。それから、全員参加により能力が発揮される社会という3つの柱で整理をさせていただいているが、大きくこれまでのいわゆる就社型、メンバーシップ型から、就業型、ジョブ型も含めて新しい働き方、多様な働き方、柔軟な働き方をつくり出していこうということだが、その中で、無尽蔵にメンバーシップ型で無限定に働くという在り方から、自分のキャリアアップを考えていく、そうした働き方も今後考えていこうということで、ハローワークの在り方や職業訓練の在り方など、そうしたことにも一定の方向性を出していただいている。

中小企業の労働者の保護や、外国人、外国企業の投資という観点からは、予見可能性の高い紛争解決のシステムも一定の方向性を出していただいている。外国人、女性、グローバル人材ということで、各省にも一定の方向性で前向きな対応をしていただいている。ぜひこうした方向性をしっかりと実現して、世界トップレベルの就業環境、働き方を実現できるよう、引き続き我々としても努力をしたいと思う。これからもご協力、そして一緒になって作業をよろしくお願い申し上げたい。

(以 上)