

第5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10日(火) 17:00~18:05
2. 場所：内閣府本府仮庁舎講堂
3. 出席者：

小泉進次郎 内閣府大臣政務官

榊原 定征 東レ株式会社 代表取締役取締役会長
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)
原 英史 国家戦略特区ワーキンググループ 委員(株式会社政策工房代表取締役社長)

高鳥 修一 厚生労働大臣政務官

(議事次第)

1. 開 会
2. 労働時間規制の見直しについて
3. 多様な正社員について
4. 有期雇用の将来像について
5. 規制改革会議における検討状況について
6. 閉 会

○冒頭

(小泉内閣府大臣政務官)

本日の分科会では3つの点についてご議論をいただきたい。1つ目が労働時間規制の見直し、2つ目が多様な正社員、そして3つ目が有期雇用の将来像である。グローバル競争が激化して、女性や高齢者等の全員参加が必須となる中で、日本の経済成長を確かなものとするためには、1つ目に正規、非正規といった働き方の二極化を解消すること。2つ目に、職務や労働時間等が限定された多様な正社員を普及させるとともに、3つ目に、創造性を発揮して働くことができる柔軟で多様な働き方ができる社会をつくり上げることが重要となる。本日はこれらの課題について、厚労省からご報告をいただく。規制改革会議雇用ワーキンググループにおいて取りまとめられた意見の内容も伺いながら、今後の取り組みの具体化に向け、議論を深めたい。

雇用制度改革はアベノミクスを成功させるために不可欠のテーマであり、世界でトップレベルの雇用環境、働き方の実現に向けて、皆様方の闊達なご議論をお願いする。

(長谷川主査)

前々回の会議で提出した主査ペーパーにも記載したが、今回のテーマである労働時間規制、正社員の在り方等については、本分科会のテーマの中でも重要なテーマであるため、これまでの議論を踏まえ、議題に該当する部分を改めて整理した。以前のペーパーに対する見解をご用意いただいたところ恐縮だが、改めて考え方を説明させていただきたい。

産業競争力会議では、規制改革会議とも連携することとしており、この考え方は、12月5日の規制改革会議での労働時間規制、ジョブ型正社員の雇用ルールに対する意見を踏まえ、取りまとめている。今回の議題に従い、健康確保の徹底を全ての面で前提にし、新たな働き方、雇用契約の在り方としてジョブ型を確立・普及すること、また、新たな働き方に応じた労働時間制度を確立することについて言及する。

働く者の勤務体系や仕事の任せ方が多様化している中において、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証されることが肝要であり、それを念頭に置いて取りまとめているものだが、詳細な事項などについては他の民間議員の方や八代先生から補足や追加のコメントを頂戴できれば幸いである。

まず、日本の雇用環境に合った新たな日本型裁量労働制度について、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強化の観点から重要であると考え、まずはより高度で専門性が高く、時間管理も自身で効率的に行うことが望ましい職種に対し、先行的に導入することを提案するものであり、ぜひ実行に結びつけたい。対象の範囲について、例えば年収1,000万円超という少し高い水準を考えてみてはどうか。健康面の配慮については、年間一定日数の強制休暇及び休日を付与すること。健康診断は既に義務づけられているのが、更に強制休暇によって健康の配慮を担保するということである。

また、先行導入は先に国会で法案が通った国家戦略特区や企業実証特例等を活用し、平成25年度中に結論を得て実施し、効果などを検証した上で、本格的な制度創設に関し平成26年度秋を目途に結論を得ることとしていただきたい。

企画業務型、専門業務型のいずれにしても、現行の裁量労働制の採用例は極めて少ない。ほとんど活用されていないという実態の改善を図る意味で、これからいろいろ試みて、新たなことを考えていく必要があると考える。

次に、テレワーク等の在宅勤務の時間管理についてである。女性や高齢者の労働参加を高めるため、あるいは現場に通って仕事をするより自宅で行うほうが効率的なケースにも対応すべく、テレワーク等の在宅勤務をより普及することを厚労省でも検討いただいているが、中でも在宅勤務については、いつ仕事をするかを本人の裁量に基本的には任せることが、最も働きやすいやり方ではないかと考える。一方で、総労働時間が増大したり、それにより健康面の問題が生じてはならないので、IT機器のアクセス時間による時間管理を行うなど、健康面にも十分に配慮することをつけ加えておきたい。

年次有給休暇取得、時間外労働削減の件である。新たな裁量労働の対象者には、一定日数の強制休暇・休日を提案したが、その他の労働者に対しても、EU諸国で共通に導入されているインターバル規制を導入してはどうか。EUは11時間だが、日本では8時間ぐらいの間隔を置くことを求めている。

日本の労働者は、付与される有給休暇の半数ほどを平均で失効させており、使用者に追加的なコスト負担をかけない、いわばただ働きともなっている。休暇使用促進を義務化するとともに、失効した有給休暇の一定比率に相当する金銭を払うような措置を考えてみてはどうか。これも全国で一斉にやるのが難しければ、特区、実証特例等でまず先行実施を考えていただきたい。

ジョブ型正社員については、現在の正社員は終身雇用を前提として、その間、会社命

令で職務や地域を移動することも容認するメンバーシップ型が主流だが、一方で職務や地域等を限定したジョブ型の働き方を確立・普及すべきであるということである。後者について、その雇用契約を社会通念上相当と労働契約法で位置付けることをぜひご検討いただきたい。

有期雇用の将来像だが、多様な働き方の実現のため、有期雇用も1つの働き方として無期契約と同等に位置付ける必要があり、定期的なキャリア支援も含めたモデルを構築すべきである。研究者、教員以外にも、特区において無期転換までの期間を現行5年から10年に延長することを実証すべきである。

定年後の高齢者の再雇用の促進の観点から、無期転換までの期間の適用除外など、労働契約法の特例を検討し、次期通常国会での改正案の提出をお願いする。

また、企業のスポーツ選手に関しても、同様に無期転換の適用除外とすることを考えていただきたい。2020年の東京オリンピック・パラリンピックに向け、企業も、「アスナビ」という活動等を通じて個人の選手を雇っている。無期の正社員で雇っている方もいるが、有期の正社員で雇っているケースもあり、ぜひご検討いただきたい。

労働政策と経済政策を一体的に捉えた雇用・労働システムの抜本的な在り方については、現行の枠組みでは検討ができないし、なかなか結論も出せない。シュレーダー前ドイツ首相も5日の日経新聞で述べていたが、包括的な改革方針を示すことが重要であるという観点から、具体的な内容は現行スキームで検討するとしても、総理主導の基本方針策定の新たな枠組みがぜひ必要であり、この点を明確に打ち出していただくことをお願いしたい。

最後に、国立大学改革の具体化である。前回、文科省での公表直後にご説明をいただいたところだが、現在公表されている国立大学改革プランはやや具体性に乏しいので、年明け早々にもマイルストーンを明示した具体的な実行計画を本会議にぜひ提示していただきたい。

(榊原議員)

今、長谷川主査がおっしゃった内容で私も全面的に賛成である。

1点だけ、主査メモの2ページの上のほうに年次有給休暇の取得促進のための未消化分の企業による買上げのご提案についてである。私どもの会社の事例で恐縮だが、昭和57年から年休の買上げについては労使で検討した結果、むしろ取得促進を阻害するという結論で、買上げはやめた。結果的に、私どもは今、年休取得率88%という、他の企業の平均47%よりも相当高い達成比率を実現している。

そういったことを考えると、企業のコスト、負担のもとに年休所得を促進させる考え方自体も少し抵抗があるので、慎重な検討をした方がよいのではという点を申し上げたい。

(長谷川主査)

私も一言だけ申し上げたい。年次有給休暇の件については、十分そういったお考えもあることはわかっているし、一定比率と言ったのは、例えば繰越し分の全部を買うとかそういうことは全く考えておらず、3分の1や、4分の1というイメージである。榊原議員のところのように88%も消化しておられる会社ばかりではなくて、全国平均はその半分程度なので、何らかの新しい試みで刺激をしてはどうか、一度そういうことを特区や企業実証特例でやってみる価値はあるのではないかとということを申し上げた。

(榊原議員)

買い取ると、お金が欲しいから年休をとらずにためてしまうという逆の動きもあると

思う。

(長谷川主査)

そのとおりである。それを抑制するために、買い取るとしても失効分の4分の1ぐらいしかやらないなど、何らかの制限が必要となると思う。

(高鳥厚生労働大臣政務官)

長谷川主査が11月11日に提出された、世界でトップレベルの雇用環境・働き方の実現に向けた課題についてのうち、労働時間規制の見直し、多様な正社員及び有期雇用の将来像について、厚生労働省としての考え方をご説明する。

1 ページ、労働時間規制の見直しについてである。裁量労働制を含めた労働時間制度については、10月17日の本分科会で長谷川主査も指摘されたように、日本の労働市場や日本の労使関係の実情に合うような仕組みの構築が必要と考える。そのため、全国の1万1,575事業場を訪問して調査した時間外及び休日労働の実態や、裁量労働制の実態を踏まえ、日本再興戦略に基づき、労働政策審議会において、9月以降、議論を行っている。

裁量労働制を始めとする弾力的な労働時間制度については、過重労働防止等を強く求める意見がある一方、より幅広く活用されるような見直しも求められており、検討してまいりたい。

2 ページ、テレワークの推進は重要であり、これまでも各省庁と連携をして普及促進に取り組んできた。ただし、在宅勤務は働く時間を自分で決められるとは限らないことや、長時間労働や深夜労働を招きやすい傾向があることを踏まえて検討する必要がある。

また、現在でも事業場外みなし制を活用している例はあり、こうした取組を適正な形で広げていきたい。あわせて、実証実験事業を通じて、週1日以上、終日在宅で活躍できる働き方を広げていきたい。

3 ページ、年次有給休暇の買取りについては、10月17日の本分科会において、長谷川主査から「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もなりかねない」とのご懸念の表明があったとおりであり、現実には年次有給休暇が取得される日数の減少をもたらさないか、慎重な検討が必要である。

年次有給休暇の取得促進は重要な課題であるにもかかわらず、直近の取得率は低下しており、計画年休制度の一層の活用等に取り組むとともに、更なる対応について検討したい。

4 ページ、労働時間法制については、先ほども申し上げたとおりだが、9月から労働政策審議会において総合的な検討を開始したところ。時間外労働削減に関しては、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率を50%以上とする義務付けの、中小企業への適用猶予等について検討中である。

5 ページ、勤務間インターバルについては、労働者の健康確保の観点からとり得る1つの方策であると考えますが、取組が普及していない現状において、これを法制化することは企業現場に大きな影響を与えることも踏まえ、労使での検討が必要である。

また、割増賃金の適用を除外し、労働時間規制も外すことについては、ご案内のとおり、いわゆる日本版ホワイトカラー・エグゼンプションが前回労働基準法改正時に国民の理解を得られず、法制化が見送られた経緯があることは申し上げたい。

6 ページ、在宅勤務は重要であり、普及促進に取り組んでいるが、健康確保等の観点から設けている深夜の割増賃金について、支払義務を緩和することは慎重に検討することが必要である。

7 ページ、職務が限定された多様な正社員は、非正規雇用の労働者のキャリアアップ

や、いわゆる正社員のワーク・ライフ・バランスの実現に資するものであり、その普及を図ってまいりたい。日本再興戦略に基づき、9月から有識者懇談会において、多様な正社員に関する雇用管理上の留意点について検討している。懇談会では多様な正社員制度を導入している企業の雇用管理の実情や課題についてヒアリングを行っており、こうした事例の分析を踏まえ、現場の労使ニーズに応じた雇用管理上の留意点を取りまとめる方針である。

8ページ、定年後の高齢者に対して、無期転換ルールの特例を設けることについては、労働政策審議会でも使用者側からその旨のご意見があった。無期転換申込権が有期契約労働者に等しく認められる基本的権利として法定化されたものであることも踏まえ、どのような対応が可能か労使間でしっかりとした議論が必要であると考えている。

9ページ、有期雇用の将来像については、労働契約法改正により導入された無期転換ルールについて、どのような対応方針を検討しているか調査したところ、多くの企業が、長期勤務定着が期待できる、有期契約労働者の雇用に対する不安を払拭し、働く意欲を増大できる、要員を安定的に確保できるようになる等のメリットを感じて無期転換を行う方針であるとの結果であった。厚生労働省としては、引き続き改正契約法の周知に努めてまいりたい。

一方で、研究者等については、12月5日に成立した研究開発力強化法改正法により、無期転換ルールの特例が設けられたところであり、適切な施行に向けて、周知に努めていく。

一定の期間内に終了すると見込まれる事業に従事する高度専門職については、国家戦略特区法の検討規定に基づき、今後、労働政策審議会でも検討を実施していく。

最後に、厚生労働省としては、日本再興戦略に基づき、労働時間法制や多様な正社員について検討を行っていく。また、規制改革会議からも、労働時間法制や多様な正社員について貴重なご意見をいただいたところである。それらも踏まえながら、現場で機能するようなルールの在り方や、労使を支援する取組をしっかりと考えてまいりたい。

(鶴規制改革会議雇用ワーキンググループ座長)

規制改革会議では、先程長谷川主査からお話があったように、12月5日、労働時間規制の見直しとジョブ型正社員の雇用ルール整備について意見を出した。

ジョブ型正社員の雇用ルール整備については、先程詳しくご説明をいただいた。基本的には労働条件の明示、相互転換、均衡処遇についてである。これらの点については、既に6月の雇用ワーキング報告書で詳しく述べているが、今、これらにつき、懇談会でご議論いただいているところ、ぜひこの原因についてご議論いただきたいということ、再度書かせていただいている。

現在、政策の1年間のサイクルとして、規制改革会議、産業競争力会議等、6月にまとめていくという状況だと思う。この懇談会は、来年夏から秋にかけて取りまとめをすると理解しているが、可能であれば前倒しのご検討をお願いできればということも書かせていただいた。

労働時間の問題については、まず最初に改革の目的を書かせていただいた。規制改革会議としては、多様な働き方をいかに確保するか、その中で労使がメリットを持てる改革とすること、そして最後は雇用機会を創出すること、この3点が非常に重要だと思っている。特に労働時間の問題については、働く者の健康確保、企業側にとっては高い生産性を発揮できるような柔軟な環境をしっかりと見ていくべき。

今、労政審で既にご議論を始めていただいているが、裁量労働制やフレックスといった個別のテーマが中心だと理解している。やはり包括的な改革を考える時に来ているのではないかと。

3つほどポイントを挙げている。長時間労働はなかなか改善していない。健康確保徹底のために労働時間の量的上限規制を考えるべきではないか。また、年次休暇もなかなか取得促進が進んでいない。ワーク・ライフ・バランスの促進という観点から、休暇取得促進について、ある程度強制的な取組が必要である。最後に、この一律の労働時間管理がなじまない労働者に対して、新たな労働時間制度、エグゼンプション、適用除外の制度を考えていく。労働時間の長さや賃金というのを少し切り離して考えるべきではないか。この3つを挙げている。

ただ、この3つは実際に労使で話し合うと、どうしても、全部切り離してお互いが自分の取りたいところに行ってしまう。有益な議論が行われず。規制改革会議としては、この3つをセットにして取り上げて議論をしていただきたいとの提案をした。これが2ページ以降の新たな適用除外制度の創設である。

ポイントになるのは、適用除外の対象になる人たちは、国が法律で一律のものを示すというよりは、概ね範囲や目安を示した上で、後はなるべく企業の集团的な労使意思、労使協定を締結していただくことを考えている。その代わりに、割増賃金制度は現在の管理監督者、深夜も含めて適用しないということを考えている。

ただ、労使で決めると恣意的な運用が出てくるのではないかとのご心配もある。そこで、取決め内容を労働基準監督署長に届けることを義務化としている。

一番下に、試行期間を設け、当初は過半数組合のある企業に限定する、きちんと労使が議論ができるところから始めてみようということを提案している。

そして今回の提案で一番大きな部分だが、こうした適用除外を導入するに当たっては、先程申し上げた労働時間の量的上限規制、休日休暇取得促進に向けた強制的な取組をセットで導入してくださいというお願いである。2ページの下に例がある。量的上限規制については、一定期間における最長労働時間の設定、インターバル規制という2つの例を挙げている。休日・休暇取得に向けた強制的な取組については、週休2日相当を各月ごとに指定して取得。また、年休時季指定権を使用者に付与した上で計画的、柔軟的に付与していく、又は長期連続休暇の義務化を挙げている。要は、このいくつかの中からどれか選べる、ただし3点をセットにしての新たな適用除外を提案している。前にも申し上げたように、かつてホワイトカラー・エグゼンプションが過労死法案と批判された点への対応を考えている。

ぜひ労政審でこうした包括的な制度改革についてご議論いただきたい。

(長谷川主査)

高鳥政務官から大変丁寧なご説明をいただき感謝する。しかしながら、「世界でトップレベルの雇用環境・働き方の実現に向けた」という視点では、いただいたお答えは、内容が少し寂しいというのが実感である。

例えば、インターバル規制についても、一方で労働者の健康保持、維持を最優先にするといいながら、健康確保のために欧州でもやっているような制度の導入については難しいとおっしゃる。一方で、国家戦略特区又は企業実証特例というものをやってみてくださいと言ったら、それについてはお答えがない。おそらく、全国一律にやらなければならないという、前からのご意見と同じではないかと思うが、そういうことを言っている限り、突破口は全く開けない。先程鶴先生のお話にもあったが、例えば当初は過半数組合のある企業だけでもよい。何かそうしたことを少しやってみて、効果を判断するというようなことをやらない限り、前に進まないのではないか。

もう一つは、休暇取得の件である。榊原議員がおっしゃったように、消化促進をするということが大前提である。消化促進の様々なやり方について、各企業のやり方を調べて、それを普及するようなことを厚労省でおやりになっているとのことだが、一部の先

進的な企業では進んでいるものの、現実には大半においては進んでいない。したがって、ここでも労働者に対する健康の管理・維持を考えれば、消化促進をある程度義務付ける形を考えてもいいのではないか。それでも消化促進が進まないのであれば、先程申し上げたように、放棄部分の4分の1でもいいから金銭で補償するというにすれば、少しは動くかもしれない。これについても、全国的な展開が難しければ、国家戦略特区又は企業実証特例を用いて試行してはどうか。労使自治が効いたところで、話し合いによって進められるところがあれば、そういうところからやる、など、もう少し柔軟に考えていかないと、あれもだめ、これもだめという姿勢では、検討をずっとやるだけで、なかなか前に進めないのではないか。

最後に、これは厚労省のお答えの範囲外のところだが、私の主査ペーパーのところでも申し上げたとおり、従来、労政審でいろんなことを検討いただくことになっているが、労政審でデッドロックに乗り上げて、全く解決のめどがつかないようなものについては、政治の方で意思決定ができるようなことをぜひお考えいただきたい。

何度も引用して恐縮だが、たまたま12月5日の日経新聞にドイツの社民党の党首であったシュレーダーが寄稿している。自分は改革をやった、選挙には負けたけれども、ドイツのためには良い遺産を残して、2000年代初めにはEUの中で病人と言われていたドイツが見事によみがえっているということを言っている。そういったことを、ようやく景気も上向いてきて、将来の展望もある程度見えてきている今の段階の我が国でこそやらないと、長い目で見たら景気の維持というのはできないのではないか。

(榊原議員)

高鳥政務官のペーパーについての意見で、今、全体としては長谷川主査のおっしゃったとおりで全面的に支持したいと思うが、細かい点を含めて2～3申し上げたい。

1ページ目の裁量労働制度については、今のご説明では依然、見直しの方向がクリアになっていない。特に、対象業務あるいは導入手続等については、労使協議による決定ができるようなフレキシビリティを拡大できるような取組が必要。

4ページの時間外労働の削減については、平成22年の労働基準法改正で月60時間を超える時間外労働の割増率を引き上げたにもかかわらず、時間外労働は改善を見せていない。削減の実績もリーマンショック前の水準に戻っていない状況。このような企業にコスト負担を強いる仕組みで抑制を期待する手法では実効性が上がらない。地道な改善を促す手法を考える必要がある。

5ページ、いわゆる日本版ホワイトカラー・エグゼンプションについては、国民の理解が得られず、法案化が見送られた経緯があることを踏まえた対応が必要と記載されている。そのとおりだと思うが、過度に見直しに慎重にならないように検討していただきたい。

先程長谷川主査がおっしゃられたとおり、国家戦略特区又は企業実証特例等で、濫用が心配ない企業に限定して執行するというのも、ぜひ再考いただきたい。

インターバル規制や労働時間の総量規制、その他の休息や代休を含む休日確保等については、新たな一律の規制につながらないように、フレキシビリティを持つことが必要。

8ページ、有期契約、雇止めの補償金負担義務付けについては、有期労働契約をめぐる総合的な状況、法制間バランスを十分踏まえながら慎重に検討する必要がある。まずその検討に際しては、雇止め時の一律的な支払い義務ではなく、少なくとも解雇に相当するものとして、無期労働契約と実質的に異なる場合又は雇用継続を期待することに合理性が認められる場合に限定されるべき。その上で、更に課題としてどういったケースに金銭補償を義務付けていくかということの整理を行い、補償支払いの性格を明確にする必要がある。それが各企業への納得性の獲得あるいは正社員の解雇とのバランス

を考慮するための前提になるのではないか。

(八代教授)

以前ホワイトカラー・エグゼンプションを打ち出して反発を受けたからだめだとの話があったが、当時はその説明の仕方があまりにも稚拙だった。つまり国民にきちんと説明するのではなくて、単に審議会で説明すればそれで足りているという厚労省のやり方が、大きな反発を受けたのではないか。きちんと国民に説明する。また、鶴先生がおっしゃったみたいに、いろんな形での労働者の健康確保の手段とセットで考えるということ強調すればどうか。

つまり、上司の指揮命令に従って働く労働者については、当然ながらインターバル規制と残業時間の割増率の引き上げをセットにする。しかし、そうすると残業代つけ放題の労働者が一部にいるわけで、そうすると企業は困るので、そういった人は適用除外にする。その人たちは逆にインターバル規制とは別に、年間の強制休業という、これまでの労働基準法ではなかった概念を新たに導入する。そういうセットできちんと説明すれば、かつてのようなほどの反発は受けないのではないか。

労働基準法の改正を、労使の意見を十分に聞いてやるのは当たり前のことだが、問題はその聞き方であって、最初から丸投げをするのではなくて、厚労省の方である程度の枠をきちんと決めた上で労働政策審議会にかけるべき。例えば9ページにあるような国家戦略特区法の場合は、全国的な対応として有期雇用の無期転換の例外というものをつくったわけで、こういった検討の枠をつくった上で労働政策審議会にかけるというやり方をしないと、個別に反対されて何も動かないのは当たり前である。きちんと厚労省としての考え方をまとめて、それは世界でトップレベルの雇用環境、働き方という国家戦略会議の考え方と整合的にする必要があろうかと思う。

テレワークについて、働く時間を自分で決められるとは限らないということだが、これは長谷川主査が先程繰り返し言われたように、テレワークの場合はきちんと情報機器のアクセス時間というものが明示されており、労働時間の総量規制をかけることは容易である。事業場外みなし制を活用すればいいとお話になったが、今の事業場外みなし制というのは、あくまでも上司による監督になじまないセールスマン等の場合の例外的な措置であって、例えば使用者の指示により常時通信可能な状態にある場合には、事業所外労働も適用できないと明確に書いてある。在宅勤務は当然ながら上司が常に連絡できるため、元々この事業場外みなし制度は根本的に矛盾する。それについてどうお考えになるかというのをもう少し具体的に説明していただきたい。セールスマンについても、今どき携帯電話を持っているのが当たり前であり、はっきり言って今、事業場外みなし制というのは破綻している。したがって、在宅勤務については裁量的な働き方をすることを労働基準法で明確に認めるべきではないか。

深夜労働については、今の国際化された業務の場合には、早く家に帰って休んで、それからまた深夜働くという働き方もある。深夜だから超過勤務だという普通のオフィスでの働き方とは別に考えることで、かえって多様な働き方によって労働者にとってメリットがある仕組みになるのではないかと思う。

60時間以上を超える人に対して割増賃金を導入したけれども、それほど効果がなかったということだが、60時間というのはあくまで限られた労働者であるため、当然ながら企業に対して大きな負担はかからない。このため、残業を減らそうというインセンティブがわからないのは当たり前で、ヨーロッパのように40時間以上の労働について一律に適用して、初めてその効果があるのではないか。

企業に負担を課すということだが、きちんと労働時間を管理していれば負担にはならない。自発的に労働者の健康管理をきちんと考えて、過剰な労働をさせない企業には影

響はない。そうでない劣悪な労働条件の企業は、残業を頻繁にさせることによって企業自体が損をする、だからそういうことはやめようというインセンティブを持たせる形で労働者の健康管理にプラスになる。他方で、結果的に労働時間が短くなれば残業代も払わなくてもよくなる。

7ページのところに、多様な正社員の働き方を規制する法律はない、したがって、現行法でもジョブ型正社員も、労使が合意すればできるとのことが書かれている。問題は、労使が合意しても、それに不満を持つ個々の労働者が裁判所に訴えたらどんな判決が出るかわからないということ。労使がジョブ型正社員を選択することを法制上もバックアップするためにこういった改正が必要になる。これも決して、一律に強制するわけではなく、1つの選択肢として導入することに過ぎない。

9ページ、これは労働政策研究・研修機構のアンケートによって、無期転換ルールができたことによってどういう効果があるかを挙げている。多くの企業が長期勤続定着が期待できるからということで無期転換していくと回答しているが、この回答は極めて不自然である。長期勤続定着が期待できるなら、法改正がなくとも企業は自発的にやっていたはず。企業が自発的に無期転換するのは構わないのであって、強制的に一律に無期転換することによって、こういう考え方を持たない企業がむしろ雇い止めをしてしまうことに大きなポイントがある。雇い止めをする企業に対してどう対応するかということが、本当は聞くべきこと。自発的にやる企業に対しては何の問題もない。その点についてももう少しきちんと説明をしていただきたい。

あくまで規制というのは、平均の水準よりも低い企業に対して効果があり、水準以上のことをやっている企業に対しては何の影響もない。そのこの区別をきちんと考える必要がある。

有給休暇の買取りについても、元々きちんと有給休暇を計画的に消化している企業であれば、そんなこともする必要がない。あくまでこれは一種のセーフティネットである。買取りを強制されたことによって、それならば有給休暇を計画的に労働者に使わせようという企業のインセンティブが働くわけで、あくまでも労働者の健康管理、働きやすい環境を維持するために、企業のインセンティブをどう変えていくかという観点からの改革だということをぜひご理解いただきたい。

(竹中議員)

細部に関する皆さんのコメントはまことにそのとおりである。

同じような議論をずっとしてきたが、私は一番最初に八代議員がまとめた包括的なペーパーに関して、これを基本的なたたき台にして、原理原則をまず抽出し、その原理原則に則っているかどうかをチェックしながら議論していただきたいということと申し上げてきた。経済を成長させるための議論をしているわけで、そのためには、新陳代謝を進めることを可能にするような労働市場の制度をつくる必要がある。そういう観点に立ち返ると、やはり雇用、解雇のルールの明確化というのはどうしても避けて通れないが、それに対していまだに明確な回答がないのが大変残念というか、じれったいように思う。

その意味では、例えばジョブ型の雇用というのは、1つの中間的な進歩かもしれないが、これによって何か新陳代謝が進むとはとても思えない。この範囲で。解雇に関する雇用の契約ルールを明確化するということと少し進歩があるのかもしれないが、根本的なところに対する雇用のルール、解雇のルールの明確化、それによって新陳代謝を高めることについての骨太な方針を示す必要があるのではないか。

例えば今日、長谷川主査がおまとめくださった資料1の一番最後に明確に書いておられるが、経済政策と労働政策は一体的、整合的でなければいけない。したがって、労使

の利害調整の枠を超えた専門家を含む多様なステークホルダーの意見を反映し、総理主導で議論をしなければならない。はっきり言って、何か議論をすると労政審で色々ご意見が出たということの繰り返しをしており、この枠は超えていただかないといけないのではないか。

必ずILO云々ということになるが、私の理解では、ILOで定められているのは、自由な討議と民主的な決定に三者が参加するというところで、三者が決めるということはない。三者で大いに議論していただいたらよいと思うが、労政審でなければ何も決まらないということを繰り返していたら、議論は全く前に進まないと思う。はっきり言って、労政審では全く多様な意見が反映されていないと思うし、そこに出てくる方は極めて特殊な労働のグループを代表している。そのことに引きずられてはいつまでたっても解決ができないのではないかと思う。

最後に1つだけ質問なのだが、国会で皆さんにご尽力いただいて、特区の法案が通った。国家戦略特区では、これからも雇用制度改革について、様々な議論が出てくると思う。これまで、厚生労働省は、これは特区にはなじまないという言い方を繰り返しされてきたが、今後は特区で、今まさに八代先生や皆さんがおっしゃった議論をやっていくという理解でよいかということを確認させていただきたい。特に、日本版ホワイトカラー・エグゼンプションは理解が得られなかったということが、反対の理由のメインになっていると思うが、今度は特区で理解が得られればよいということか。そのスタンスについての明確な方針を、今後の議論の礎になるので、示していただければありがたい。

(高鳥厚生労働大臣政務官)

大変貴重なご意見をいただいて感謝。長谷川主査から残念ながら内容が寂しい、もう少し柔軟に考えていかないと前に進まないというご指導をいただき、また、榊原議員、八代先生からも、ホワイトカラー・エグゼンプションについて建設的なご意見をいただいた。また、竹中議員は、新たな総理主導の政策決定の仕組みということも触れられた。

今日提出をいただいた資料について若干お話をさせていただきたい。労働時間規制について、国家戦略特区制度や企業実証特例制度において雇用ルールを実験的に検証することが提案されている。これまで田村大臣も申し上げてきたことだが、個々の企業実態に応じた最低基準の解除方法も含め、雇用のルールは企業間の公正な競争を確保する必要があること、労働条件は等しく保障される必要があることから、全国一律である必要があると考えている。自己管理型労働制、いわゆる日本版ホワイトカラー・エグゼンプションについては、先程申し上げたとおりなので、割愛させていただく。

最後に、竹中先生からご指摘があった点だが、労働政策の在り方の検討については、労働問題の直接の当事者である労使がともに参画をする労働政策審議会において、現場の実態を踏まえた議論が尽くされ、また、産業競争力会議などの様々な会議のご意見も踏まえた議論も行われているということで、既に適切な検討が行われる仕組みが担保されていると考えている。ご意見は大変ありがたく受けとめたい。

(中野厚生労働省労働基準局長)

補足させていただく。ただ今高鳥政務官から申し上げた労政審での議論について、何人かの先生方からご指摘があった。誤解があるかと思うのは、例えば日本版ホワイトカラー・エグゼンプションは、労政審で議論をまとめて法案要綱も諮問して答申を得ている。その過程において労働者側委員は反対し、反対意見を付した形での意見の取りまとめを行った。決して労働者側が反対したら何もできないという形ではないということをご理解いただきたい。

法案要綱も審議会の審議は終わっており、手続的には済んでいたが、当時の与党のご

指示で法案には盛り込まないという判断を、まさに政治で判断をされたという経緯があることをご理解いただければと思う。

本日、資料1で長谷川主査が取りまとめられた主要論点メモにある労働時間規制やその他のところについて、共通してお話の中にあった特区や企業実証特例でまず先行的にやってみたらということについては、先ほど政務官からも申し上げたように、労働に関する基本ルールは、最低基準を定めて、併せて柔軟性を確保するために強行法規から外れる仕組みも含めて、一緒にルール化している。したがって、そういう意味では、労働基準法は罰則がついていることも多いので、最低基準という強行法規に対し、個々の企業実態に応じ、いわゆる免罰効果を持ったり、強行性を排除するような効果を持つような仕組みとしては、基本的には労使協定という例が多いが、そうした形をとって柔軟なシステムを設けている。これもどういう要件のもとで、どういう範囲が弾力化できるかもあわせて一緒にルール化されている。こういうことをご理解いただければと思う。そういう仕組みなので、個別のある地域の特区であるとか、あるいは個々の企業でのルールの例外というのは、公正競争や労働者の保護水準が異なってしまうという問題があるので、特区にはなじまないと考えている。これは何度もこれまで議論してきており、先生方のご意見はあろうかと思うが、こういう考えである。

個別の点に関して申し上げます、まず長谷川主査ペーパーの1点目の日本型新裁量労働制の導入については、ある意味では言葉の問題と言ってしまうかもしれないが、裁量労働制というのは、まず諸外国にないので、ある意味では日本型というの、労働問題に携わっている者としては違和感を覚える。それと同時に、裁量労働制は労働時間算定のみなし制度なので、適用除外ということとは異なる。したがって、ここで書き込まれている内容自体は基本的に労働時間規制、休日規制の適用除外をするということで、これを裁量労働制と呼ぶのは現行の体制からすればどうかなという感じがする。

あわせて、今般この提案では、例えば年収1,000万を超えるような方を対象にするということ为例として挙げられているが、先程ご説明のあった鶴先生の規制改革会議ではそのような要件は設けられていないので、両会議の間でこの辺のことをどう考えるかという問題もあろうかと思う。

テレワークについて、八代先生からのご指摘があった。裁量労働制というのは先程申し上げたように労働時間の算定のみなし制度なので、確かにここで書いているような、アクセス時間の管理のもとで時間管理ができるのだったら、きちんとやってくださいということ。我々が聞いているところでは、こういうテレワークにも、最近色々な働き方があるようで、キットを用いてコールセンターのようなことを在宅でやるというようなことが行われたりしているが、決してそれは裁量的な働き方であるとは限らない。また、ウェブ会議等で深夜に会議をやるというケースもあったり、いわゆる単純的な業務があったり、労働実態は様々である。国交省の調査では、自宅で働く仕事と生活との区別があいまいになって、結局、深夜等に労働をせざるを得ないという形になりがちだということが1つの問題点として指摘されている調査結果もある。

深夜というのは、八代先生が言われたように深夜になるから長時間だという趣旨ではなくて、深夜時間帯に労働することが健康上の観点から有害な要素があるということ。諸外国においては、深夜に従事する方が、それ以外の要因がなくて乳がんになった場合、労災と認めている国もある。働けないわけではないが、抑制措置として深夜割増を設けている。こういうことを踏まえた検討が必要ではないか。

インターバル制度については、我々も非常に健康確保措置、上限規制として1つの有効な方策であると考えているが、まず8時間という水準では十分な睡眠時間が確保できない。1カ月100時間、2カ月から6カ月を超える期間で平均80時間を超えるのを過労死水準としている。大体1週間の残業が20時間、1日4時間を超えると過労死水準

の働き方になる。様々な医師等の学者の先生方と専門的な検討を行った結果、今の労災認定の水準を決めている。EUの11時間では、大体6時間睡眠すれば、そういった脳心臓疾患等の長時間労働への影響はまずないだろうということで、プラス3時間の生活時間と2時間の通勤時間、それで11時間と設定されていると聞いている。そういう意味では8時間では時間の点でどうかなという気がする。

日本では、一部情報労連等でこれを自主的に協定でやっている例等があるが、実際導入するには現場への影響も大きいので労使でよく検討していただく必要があると思う。

年休は取っていただくことが一番大事なので、先ほど榊原委員からもご指摘があったように、買上げだと、やはりどうしても買い上げてもらえるなら使わないようにしておこうとなりがちである。長谷川主査から提案のあったように、水準の設定の仕方によっては確かに一定の効果があるかと思うが、我々が有効だと考えているのは、1つは、現行の労働基準法の中に計画年休制度があり、与えられている年休のうち、5日を残した部分を労使の協定で取得日を指定することができる、特定することができる形になっている。こういう形であれば、かなり取得が進むのではないか。実際に導入しているところのほうが、していないところよりも年休取得率は今年5ポイント程度高かった。

年休の取得が進まない理由を調査すると、周りに迷惑がかかるからというのが一番多いが、その他例えば病気や、家族の様々な事情があったときにとっておきたいという理由もある。それに対処する1つの有効な方策として周知しているのが、今般お示しした資料の3ページ中央の少し下、失効した年休の一定日数を現在に積み立てることができるという積立て休暇制度である。この制度を任意に設けている企業があり、積み立てた年休を30日まで病気療養のときには使える。こういう形で、年休を残しておかなくても、失効した分は積み立てられる。それがあから今、与えられたものを使い切っても大丈夫だとなる。これは自主的な任意の取組だが、そういう方法もあり得るので、こういうことを今、パンフレット等で周知している。様々な取組は労使の工夫によって可能であろうと思っている。

1点だけ最後に、誤解されておられると思うが、長谷川主査ペーパーの3ページの上のほうで、今後は国家戦略特区にて、いわゆる専門従事者の有期労働者について比較的高収入を得ておられる方について実施すべきとあるが、先般成立した特区法において、検討規定が具体的に書かれており、全国的措置としてこのような方を対象に無期転換ルールのある方について労政審で検討して、次の国会へ提出すると書かれている。そこでの整合性を確認していただければと思う。

(原国家戦略特区ワーキンググループ委員)

国家戦略特区との関係で、雇用契約ルールや雇用条件の明確化については、特区の中でやることになったと理解している。主査ペーパーで平成25年度中に結論を得たとあるが、これは結論は出ていて、先週、成立をした法律の中でも特区諮問会議の意見を聞いて雇用ガイドラインをつくるとなっている。特区の中でそれを運用するということは決まっているので、雇用制度については特区になじまないという議論はもうおしまいにしていただいて、ぜひしっかり運用していただければと思う。

(中野厚生労働省労働基準局長)

雇用ガイドラインを策定し、特区で相談・助言等は行うが、労働に関する基本ルールが地域によって異なるということにはなじまないという趣旨で申し上げていることをご理解いただければ。

(竹中議員)

政策的にはやるということか。

(中野厚生労働省労働基準局長)

もちろん政策として必要性があることは行う。

(長谷川主査)

一言だけ申し上げるが、その内容では世界でトップレベルの雇用環境、働き方には到底届かない。それが私の印象である。

(小泉内閣府大臣政務官)

私も今の長谷川主査の思いと似たような印象を持った。非常にゼロ回答の印象が強い。国家戦略特区の活用については、原委員の発言による答えだと、特区ではそういうことをやるということだったので、これはゼロ回答ではなくて、やるということによいか。

(中野厚生労働省労働基準局長)

法律には、判例等を分析・類型化した雇用指針を策定し、相談・助言等を行うことが盛り込まれているので、きちんとやっていきたい。

(小泉内閣府大臣政務官)

宜しく願います。

この産業競争力会議は、できない理由を聞くための会ではない。どうやったら可能なのかという知恵を、所管官庁である厚労省からも出していただくという方向性が根本なので、ぜひ共有していただきたい。

例えば先程おっしゃったような年休の未消化分の買上げの部分も、一定の効果があることはお認めになっているのだとしたら、どうやったらできるのかということも考えていただいて、前向きな形で進めていただきたい。

また、厚労省からのペーパーの3ページ目で、積立て休暇制度などの好事例を提供しているとご紹介いただいたが、このようにいい例をやっているようなところもあるのだから、年休の買上げといったことも、どういう企業なら、又はどういう働き方をやっているところだったら買上げも適用しても可能かという方向性で、慎重に、しかし、前向きに結果を出せるような方向性を考えてもらいたいというのが、この産業競争力会議の発想なので、ぜひ宜しく願いたい。

厚労省の見解の7ページ2ポツ目で、日本再興戦略に基づいて9月に立ち上げた有識者懇談会において、多様な正社員に関する雇用管理上の留意点について1年後を目途に取りまとめと書いてあるが、もう少し早くならないか。

論点の積み残しも多くあるが、今日は基本的に3つの点、労働時間規制の見直しと多様な正社員、そして有期雇用の将来像について議論をいただいた。出席の皆様からは、高い職業能力を持つ労働者が、健康やワーク・ライフ・バランスを確保しつつ、創造性を発揮できる労働時間制度が必要ではないか、といった意見や、多様な正社員については、単なる普及啓発策を超えて、どうやったらこの制度の導入を確実に進展させるための方策ができるのかというご意見があったので、ぜひ厚労省においては、今日の民間議員や有識者の皆様のご指摘のあった点も踏まえて、前向きにご検討いただくように改めてお願いを申し上げます。

本日取り上げた課題については、今月中に取りまとめ予定の分科会の中間整理の重要な要素となるので、引き続きこれからも厚労省とも意見交換を進めていきたい。

(以上)