

## 第9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26年4月9日(水) 18:10~19:05

2. 場所：中央合同庁舎8号館講堂

3. 出席者：

西村 康稔 内閣府副大臣

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

岡田 和樹 フレッシュフィールドズブルックハウスデリンガー法律事務所  
パートナー・弁護士

大田 弘子 規制改革会議議長代理(政策研究大学院大学教授)

佐藤 茂樹 厚生労働副大臣

### (議事次第)

1. 開会

2. 多様な正社員について

3. 紛争解決システムについて

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、西村副大臣から御挨拶いただく。

(西村内閣府副大臣)

御多忙のところ御参集いただき感謝。

本日の分科会では、多様な正社員の普及・拡大、予見可能性の高い紛争解決システムの構築について御議論をいただく。世界トップレベルの働きやすい環境づくりのため、この2つは非常に重要なテーマ。特に、多様な正社員については、地域型だけではなくジョブ型も含めて考えるべき。また、個別の労働関係紛争の解決システムについては、日本は不透明であるという誤解を解消していく必要がある。是非御議論いただき、年央の成長戦略に向けて議論を深めていきたい。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

本日は、多様な正社員と紛争解決システムについて議論する。最初に、佐藤副大臣より、先般の検討方式に盛り込まれた項目について御報告いただきたい。

(佐藤厚生労働副大臣)

私から、本日の議題の多様な正社員、紛争解決システムにつき、厚生労働省としての考え方、また、今までの取組状況について御説明をさせていただきます。

資料1-1の1ページ、多様な正社員の普及・拡大に向けた厚生労働省の取組について説明する。日本再興戦略や規制改革実施計画に基づき、有識者懇談会をこれまで8回開催し、既に制度を導入している民間企業や労使団体から、詳細にヒアリングをしながら議論を深めている。これまでの議論の中では、多様な正社員導入のメリットとして、非正規雇用労働者のキャリア・アップ、正社員のワーク・ライフ・バランスの実現のほか、企業にとっては優秀な人材の確保などが挙げられている。また、我が国社会にとっても正規、非正規の働き方の二極化の解消、女性や子育て・介護に直面する人の雇用継続や能力発揮などのメリットがあるという議論がされている。

一方、課題としては、企業にとっては、勤務地や職務の限定、労働者による頻繁な転換等といった柔軟な人事配置とのバランスが問題となったり、労働者にとっては、企業からの拘束が緩やかな反面、処遇等への不安が指摘されたりしているという状況がある。

これらの指摘されているメリットを生かすとともに、課題に的確に対応する方策を検討した上で、本年年央を目途に労働契約の締結・変更時の労働条件明示の在り方、相互転換制度、処遇の在り方などを盛り込んだ雇用管理上の留意点を取りまとめる予定である。

同時に、多様な正社員の普及・拡大を実効性あるものとするために、職務が明確で専門性の高い人材を含め、多様な正社員のモデルとなる好事例や就業規則の規定例を収集し、雇用管理上の留意点とあわせて今年度中に徹底的に周知をしたい。これはセミナー等により事業主に対してもしっかりと周知をしたい。さらに、それを踏まえた新たな支援措置を検討していきたい。

2ページ、先程述べた有識者懇談会の議論と並行して、企業においても、様々な業種で積極的な取組を行う動きが広がっており、中には大きく報道されているものもある。ここは代表的な3例をこの2ページに掲げさせていただいた。

店長になる人材の育成のために、契約社員のほぼ全てを勤務地限定正社員へ転換する飲食業の事例が、参考1のA社の例である。

参考2のB社の例は、地域に根差した形で女性の活躍できる環境を整備するために、職務と勤務地を限定した正社員制度を導入した保険業の事例である。

参考3のC社については、安定的な製造現場の維持や技能の継承のために、勤務地限定正社員を導入した製造業の事例を紹介している。

3ページ、今日の大きな2つ目のテーマである、予見可能性の高い紛争解決システムについて説明をさせていただきたい。

昨年末の雇用・人材分科会の中間報告を踏まえ、都道府県労働局における個別労働紛争解決制度に基づくあっせん事例の分析・整理の作業に入っている。また、労働審判、裁判における和解事案についても、法務省を通じ、裁判所と調査方法等を調整している。さらに、諸外国における仲裁合意等の関係制度についても、アメリカ等の制度運用の実態について調査を開始している。

3ページの下の方にあるように、日本の多くの大企業では景気後退期において、整理解雇を行う前に、退職金の割り増しにより早期退職者を募集したり、退職勧奨を行った事例が多い。45歳での退職のケースにおける退職金の割り増しの状況としては、例えば1,000人以上の企業の希望退職制度の場合、2.67倍となっている。他方、中小企業における解雇の実態については様々な議論があることも事実である。解雇の金銭解決をめぐる議論を行うに当たっては、こういった日本独特の複雑な実態に留意する必要がある。

4 ページ、5 ページだが、関連して、4 月 1 日に国家戦略特別区域法に基づく雇用指針を取りまとめたので、その概要をつけている。こうした裁判例の分析、類型化の取組を国家戦略特区での相談に活用することで、予見可能性の向上と紛争の未然防止を図り、グローバル企業やベンチャー企業等の円滑な事業展開を応援していきたい。

厚生労働省としては、この 4 カ月間、多様な正社員、紛争解決についての具体的な検討を進め、また、実行可能なものから着手しているところ。本日の議論も踏まえて意欲ある労使を応援する取組をしっかりと考えていきたい。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

次に、大田規制改革会議議長代理より、規制改革会議における検討状況を御説明いただきたい。

(大田規制改革会議議長代理)

まず労働関係の紛争解決について、資料 2-1 にあるように、これまで国内の紛争解決の実態や海外の制度についてヒアリングを行ってきた。これについては、6 月の答申に向け、厚労省とも協議を行いたい。私どもは 3 つのポイントを考えており、第一に、紛争の未然防止である。今、御説明のあった雇用指針はその第一歩となるものだが、さらに工夫すべきことがないか検討が必要である。

第二に、訴訟となった場合に解決手段の多様化の 1 つとして、都道府県労働局や労働委員会といった行政機関の機能をうまく活用できないか。欧州の制度も参考にして検討が必要である。

第三に、裁判で解雇無効となった場合に、今、現職復帰以外に選択肢がない。現職復帰以外の判断を可能とする仕組みを検討できないか。これは厚労省におかれてもぜひ御検討いただければと思う。

多様な正社員、ジョブ型正社員については、昨年 6 月の答申では平成 25 年度に検討し、平成 26 年度早期に措置となっていたが、昨年 12 月になるべく前倒しするようお願いしたいと厚労省にお願いしたところ、御対応いただき感謝。これについては重要なフォローアップ事項であるため、今年 6 月の答申、取りまとめでも取り上げたいと思っている。具体的な検討状況、取りまとめの内容について、4 月 24 日に厚生労働省にヒアリングをさせていただきたい。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

それでは、内閣官房から調査を委託しているフレッシュフィールドズブルックハウステリナー法律事務所の岡田弁護士から、諸外国の労働関係紛争解決システムについて制度や運用状況の御説明をいただきたい。

(岡田弁護士)

本事務所は、世界では五指に入るといふ大きな国際法律事務所のうちの一つであり、私はその日本事務所パートナーをしている。

内閣官房より、諸外国の労働紛争解決システム、特に解雇紛争における金銭解決制度と仲裁制度の利用状況についての調査の御依頼をいただいた。アメリカ、イギリス、フランス等欧米と、アジアではシンガポールや香港、大洋州でオーストラリアなど 11 カ国について、今、申し上げた 2 点についての調査を行った。本日は中間報告ということで、資料 3 に基づいて簡単に説明をさせていただく。

まず、解雇紛争における金銭解決制度については、調査対象の 11 カ国中、韓国を除く 10 カ国においては、解雇が無効とされるような場合でも、使用者に対して復職では

なく金銭の支払いを命ずることができる制度がある。

具体的には、アメリカ、イギリス、オーストラリアは、いわゆるコモン・ローの国であり、成文法ではなく判例法主義である。簡単に言えば、裁判所の力が非常に強く、裁判官の裁量の範囲が非常に広い国である。これらの国においては、解雇された従業員に対する救済手段は原則として裁判官の裁量に委ねられており、復職させてもよし、金銭の支払いを命じてもよしという制度になっている。

シンガポールについては、イギリスの植民地であった関係上、コモン・ローの国に属すが、裁判所以外にも労働省が同じ解雇についての権限を持っており、復職と金銭の支払いのいずれかを労働省が決定することができるという仕組みになっている。

イタリアとデンマークにおいては、不当な解雇であっても、原則として復職を求めることができず、金銭による補償が救済方法となっている。

フランス、香港については、復職を命ずるにあたっては、使用者の合意あるいは使用者が拒否していないことが要件となっている。

スペインについては、使用者側に復職か金銭の支払いかの選択権が認められている。

ドイツについては、制度が複雑だが、一旦、解雇が無効とされた場合でも、使用者側からの申立てによって、裁判所が金銭の支払いをもって雇用関係の解消を命ずることができるという仕組みになっている。

どの程度の金額の支払いが命ぜられるのかという点については、3ページだが、少ないところは半年という国があるが、大まかに見て、1年から2年分というふうに理解すればよいのではないか。いずれにしても上限が決まっている国も多く、そういう面での透明性、事前の予測可能性は非常に高い制度になっている。

2点目、4ページだが、仲裁制度である。日本では、個別的労使紛争についての事前の仲裁合意が認められていないが、調査対象の11カ国中5カ国、米国、デンマーク、シンガポール、韓国、オーストラリアでは仲裁を利用することが認められており、アメリカとデンマークではかなり頻繁に利用されている。逆にドイツ、スペイン等においては救済を利用できる場合が限定的であり、実際問題として、今申し上げたような金銭の支払いの解決制度が一般化していることもあって、実際にはあまり利用されていないのが実態である。なお、英国とフランスでは、日本と同様に、事前の仲裁合意が認められていない。

一言だけ蛇足ながら申し上げておきたいのは、日本では復職が認められているのに金銭賠償制度がないというように、もしかしたら誤解されているのかもしれない。しかし、実は、日本では復職を命じる制度はない。日本では、解雇された労働者が裁判所に行っても、裁判所は復職を命ずることができない仕組みになっている。裁判所が命ずることができるのは給与の支払いだけである。

今回、御紹介したものと違いがあるのは、日本の場合は、あくまで給与の支払いであるため、毎月払えという判決が出る。したがって、復職に代えて2年分支払えという判決を命ずることができない。外国の場合は、2年分払えという判決ができる。日本の場合の問題点は、雇用関係の存在を認めているだけなので、いつまで、どのくらい払えばいいかわからないというところである。例えば解雇された人が、自分は解雇不当だけれども、こんな会社にはいたくないと思っても、あなたがいたくないなら勝手にやめるだけだからということになり、私はやめたいけれども、1年分くださいという権利が認められていない。一部、例外的な裁判例もあるが、原則としてそのような考え方で日本の裁判が運用されており、非常に透明性が低いと言われているので、もし誤解があれば、その点を御理解いただきたい。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

それでは、長谷川主査から両方の論点について、総括的な御意見をいただきたい。

(長谷川主査)

まず、多様な正社員の普及・拡大について、日本再興戦略を受け、有識者懇談会にて検討いただいております。本年々央には雇用管理上の留意点をまとめた上で、年度中には多様な正社員のモデル等の発信、来年度には支援措置を検討していただくということであるが、様々な課題や懸念を払拭していただくよう、前向きな対応を期待している。

現在でも、多様な正社員は導入可能だが、あまり進展していない。その要因分析についても明らかにしていただきたいし、また、それらをどのように克服していくべきと考えているかもあわせてお伺いしたい。

年央に取りまとめる留意点については、先程御説明のあった資料1-1の1ページに記載されている項目が重要であると考えているが、これらについて、より具体的な内容を表記すると同時に、実際にそれが活用されるための手段についてのお考えもお聞かせいただきたい。留意点の中でも、労働条件の明示について、法令で義務付けることの是非についてどのようにお考えなのか。また、法令以外の手段で、明示が確実に行われるにはどのようなものが考えられるのか。そういった点もお伺いしたい。

多様な正社員を導入する企業の事例が資料1-1の2ページに示されているが、参考1では、契約社員の地域限定社員への転換について、短期的な人件費は増加するが、投資効果が見込まれる旨記載をされている。一方で、参考2では、契約社員は店舗限定で、地域限定社員は勤務地の対象が拡大するため、ニーズが少ないとある。しかし、これこそ、ニーズに応じ、店舗限定もあってもいいし、地域限定もあってもいいということで、むしろ多様化をお考えいただくものであって、少なくとも使用者側からすれば阻害要因ではない。従業員のニーズを反映した、フレキシブルな社員の在り方が求められているということかと考えるが、その点についてはどのような御見解なのか。

事例の参考3については、課題が、優秀な人材を配転させたいが、本人が勤務地限定を希望しているとのこと。現実にはそういったケースがあることは理解するが、本人が勤務地限定を強く希望するのであれば、勤務地限定型社員を選択するだろうし、配置転換にも応じてより会社に貢献していきたいのであれば、従来型の正社員を希望する。選択肢を増やし、従業員のニーズに応えるということが重要であって、それが問題になるということではないのではないか。

また、例えば、監督指導を中核とする従前の労働基準政策の発想を転換して、多様な雇用機会を提供する企業について、その履行状況を含めて第三者機関による審査、認定を行い、優良事例を公表して浸透を図るなど、従前の政策手段にとらわれず、検討、具体化を図るべきである。女性の活躍推進の議論にある有価証券報告書等での情報公開あるいはなでしこ銘柄というようなグレーディングといったことも活用し、ピアプレッシャーをかけるというふうなことも考えていただきたい。

いわゆる正社員と処遇の在り方が留意点の1つに挙げられるように、限定社員は従来の正社員に劣る働き方というイメージがあるかもしれないが、これを払拭していただく必要がある。諸外国での事例、モデルなどを提示するなど、具体的にこれを進めていくことについての考えをお聞かせいただきたい。

労働紛争解決システムについて、労働審判事例の調査分析を進めていただいていることは評価している。今後の分析整理のスケジュールと取りまとめ及び公開の形式、手法についてお考えをお聞かせいただきたい。特に、実際にこの分析が意味を持つためには、労働者の地位や賃金水準、勤続年数、また、企業の規模等の要素と救済金額との関係も明らかにする必要がある。それをもって、より予見性が高まる。

都道府県労働局によるあっせんで、解決金額として10万円から20万円が最も多いとのことであったが、あっせんで解決するケースはどのようなケースなのか。また、この金額の水準についてどのようにお考えなのか。実際には解決金額の多い労働審判や裁判に持ち込むことなく、相談で終わるケースやあっせんで解決に至る理由についても見解をお聞かせいただけるとありがたい。

金銭救済制度について、日本では金銭救済制度がないために、労働紛争の予見可能性が低く、労働組合の支援等により訴訟を起こすことができる金銭的余裕のある者が、より多くの救済金を得ており、中小企業などの労働者の保護が十分に図られていないという指摘もあると聞いている。

厚生労働省にお伺いしたいのは、かつて金銭救済制度について検討されたこともあると聞いているが、制度化に至らなかった理由はどこにあるのかということ。また、先程岡田先生からお聞きした話の中で、中小企業などの労働者保護が図られていないという指摘があった。これに対して、今の段階での調査の結果、どのように感じておられるのか。資料3の、各国の定める解決システムについては、企業の規模との関係性があるのかなのかについても、分かれば教えていただきたい。今、無理であれば最終報告の中で、その点も明らかにしていただけるとありがたい。

諸外国の救済制度は、予見可能性や労働者保護の機能あるいは紛争の未然防止機能を果たしているという評価があるが、そのあたりについての岡田先生のお考えもお聞かせいただければと思う。

養育費等の要求調停の際には、養育費・婚姻費用計算算定表というものが参考として活用されていると聞くが、こういうものが、労働関係紛争の未然防止や、より公平な解決には必要ではないかという意見もある。つまり、雇用に関しては中小企業の労働者保護の視点からも、裁判による金銭救済制度が必要ではないかという意見もあるが、法務省、厚労省の見解をお聞かせいただきたい。

(榊原議員)

多様な正社員については、私どもも、資料1-1の2ページ中参考3のC社のような、給与水準の地域相場を反映した賃金により、実質的に勤務地限定で働ける枠組みを長く採用しており、労使双方非常に満足した形で運営している。年央を目途に雇用管理上の留意点を取りまとめられ、平成27年に向けて、それに基づいた新たな支援措置を検討されるとのことで、その検討結果を期待している。

紛争解決システムについても、日本の雇用環境が不透明であるとの指摘があり、大企業、中小企業で救済金額が非常にばらばらで差があるということではあるので、それを解消する観点から、例えば勤続年数、会社の規模、賃金水準などをベースにした客観的なガイドラインのようなものが必要だと思うが、それについての厚労省の御見解をお聞かせいただきたい。

(竹中議員)

3点申し上げたい。

まず、佐藤副大臣のお話の中に国家戦略特区での雇用指針のお話をいただいた。この指針の策定に当たっては、厚労省に大変御尽力をいただいたことに感謝申し上げる。今後、これを使う段階になってくるので、首長のやる気、企業のやる気などいろいろあるが、厚労省におかれても、これがうまく活用されるように、引き続きしっかりと御支援をいただきたい。

2番目に、紛争解決について、岡田弁護士の話を変印象深く伺った。ほとんどの国で金銭解決の仕組みがあるということと、その金銭についてルールがあることから、世

界で最も働きやすい環境をつくるに当たっては、これは取り入れるべき無視できない大変重要な問題であると改めて認識を強くした。

もう一つ驚いたのは、労働紛争の解決のときの解決金額にこんなに格差があるのかということ。格差にこれだけ敏感な国で、解雇という最も深刻な問題について、これだけの格差を放置しておいてよいのか。むしろ格差解消の観点からここは早急に取り組むべき。これは同時に透明性の問題にも通じる。要するに、現行の制度は声の大きい者、例えば労働組合の支援により裁判に訴えることができる者が得をする仕組みで、中小企業労働者の保護が図られていない。そのような観点を政策の中に入れていくべき。

3番目、多様な正社員についてである。私の記憶している限り、実は最初の産業競争力会議で、厚労省から出された案であった。私たち民間議員は多様な働き方という言い方をし、実は多様な正社員とは言っていない。もっと全部の労働者を入れて多様にやってほしいが、とりあえずは正社員の中で多様にやるという提案が厚労省からあって、それならやってみるかということで今の政策になっている。しかし、セミナーや事例紹介をやるとのことで、それで本当に普及が進むのか。現状をどう分析しているのかという御質問が長谷川主査からあったが、本当にこれでいいのだろうかという感じが依然として強くある。

例えばKPIを入れて、多様な正社員がどれくらい進むという目標をつくることも含めて、さらに踏み込んだ御検討をいただきたい。

(八代教授)

今、竹中議員もおっしゃった格差の問題について、中小企業と大企業であまりにも差がある。大企業の場合は結果的に和解で解決するわけだが、和解の金額が青天井で、場合によっては定年退職までの給料を出さなければならないという状況もある。これは労使対立の問題ではなくて、労労対立の問題である。大企業の労働者と中小企業の労働者の利害対立の問題なのだというところを、紛争解決システムでは根本に置く必要がある。

多様な正社員というか、多様な働き方については、非正社員が限定正社員になるというケースだけがあるわけだが、逆に言えば正社員の場合でも転勤がないということを目指す人たちも増えている。両方から使いやすい仕組みにしていくということを考慮に置いて検討していただくことが必要である。

(中野厚生労働省労働基準局長)

まず長谷川主査から御指摘があった、多様な正社員の普及が進まない原因をどのように考えているかということについては、職務を限定することについては、日本では、職務範囲をどのように限定するかについては、企業の人事労務管理上慣れていないという要因がある。このため、職務を限定したとしても、その限定性が広い形になりがちである。その背景には、配置転換その他人事配置の柔軟性を確保したいという要請があるので、この問題にどのように対応していくかが課題である。また、職務を明確にした場合、その職務ベースの評価、それに基づく賃金制度をどう構築するかという問題が出てくると思う。

今、比較的広く普及が進んでいる勤務地限定型正社員でも、例えばエリア総合職など、勤務地は限定するが、職務は広くとっているというケースが、これまでヒアリングしたケース等でも多かった。そのあたりが今後の課題だと思っている。

もう一つ、勤務時間を限定するパターンの多様な正社員については、業務分担の在り方、職責などが課題になると思う。

いずれにせよ、労働条件の明示の在り方、相互転換制度、処遇の在り方等について、年央に雇用管理上の留意点を取りまとめる予定である。現在、ヒアリングの上、関係の

有識者で御議論いただいている。例えば、労働条件の明示の在り方について、どのよう  
に限定している旨明示しているかについては、例えば勤務地限定では、契約により限定  
するケースは少なく、一定の規模以上の企業では、大体就業規則において、勤務地は通  
勤可能な事業所に限定するという形で、正社員の中で類型化し、実際に辞令などを渡す  
際に個人には明示するという仕組みをとっているところが多かった。

紛争防止を図る視点、本人にきちんと納得してもらおう視点が重要なので、このような  
方法等を示すことを考えたい。

もう一つ、処遇の在り方も各企業で悩んでおられる点がかなりあるようだ。要するに、  
通常のいわゆる正社員と比較して、低過ぎると不満が生じるし、高過ぎるといわゆる正  
社員に不満が生じるということで、納得感が得られる水準を、個々の企業が苦勞して設  
定されている。大体いわゆる正社員の8～9割超ぐらいの水準が多かったという印象で  
ある。また、賃金テーブルを変えているケースも多いが、同一の賃金テーブルを適用し  
ながら、転勤のある場合や同一職務の責任が重い場合には、その分のプレミアムを手当  
で出すという労務管理をしているところもあったので、こういうこともこの留意点の中  
には盛り込んでいきたい。

次に、転換制度についてである。八代先生からも御指摘があったが、いわゆる正社員  
から多様な正社員に転換するケースも含め、相互転換できることが望ましい旨を示した  
い。いわゆる正社員から多様な正社員に転換した場合は、また再転換できる道等もきち  
んとないと、安心して移れないという声もあったので、そういう選択ができることは重  
要であることも示したい。なお、企業からは頻繁に転換や再転換を繰り返されると困る  
ということで、転換の回数制限や、一旦、多様な正社員へ移った場合は、一定期間は  
いわゆる正社員に移れないという管理をしているところもあった。社員のニーズと企業の  
人事のバランスをとってやらなければうまくいかないと思っているので、こうしたヒア  
リングの中からよいモデルを盛り込みたい。

いずれにしろ、多様な正社員については、今申し上げた雇用管理上の留意点のほか、  
好事例、就業規則の規定例を収集し、今年度、全国の事業主に情報提供を図っていき  
たい。

紛争解決について。現在、都道府県労働局による個別労働関係紛争のあっせん事例の  
分析については、既に調査に着手している。個人情報等に配慮し、マスキング作業等  
をして資料整理、分析を開始する方向である。また、労働審判、和解の事例については、  
法務省を通じて裁判所にお願ひし、今、具体的な調査の仕方、方法について御相談し  
ている。調整次第、調査に着手する予定である。

その際、長谷川主査から御指摘があったように、企業や労働者のそれぞれの属性をう  
まく拾い出して、労働者の雇用上の属性や、賃金水準、企業規模、解決金額といった、  
事案の具体的な内容を拾い出して精査しないと、なかなかよい分析にならないので、そ  
ういう観点からの分析を進めたい。性別や勤続年数などが、資料の中にはない場合も場  
合によってはあるかもしれないが、できる限り属性ごとの分析ができるような手法で進  
めていきたい。

この金銭救済制度については、厚労省で実際にやろうとしてできなかったが、制度化  
に至らなかった大きな課題のうちの1つは、この場でも何回か申し上げているが、大企  
業と中小企業の間での補償金の水準の設定の差であった。特に中小企業が、実際問題つ  
いていけるような水準にうまく設定できるかどうかの問題である。同時に、労使の対立  
があった点としては、申し立ての主体を労働者の申し立てに限るのか、あるいは使用者  
からの申し立てを認めるのか、使用者からの申し立てを認めた場合、先程も御紹介があ  
ったが、ドイツのように、その後の雇用継続がうまくいかないということを立証した場  
合に限るのかという議論があった。

あとは、これは非常にある意味では制度技術的な話だが、我が国の場合は地位確認の判決と給付を条件に雇用契約を解除するという判決を1度の裁判で行うのは現行の民事裁判制度ではできないという問題もあったことから、なかなか前回うまくいかなかったという経緯がある。

いずれにせよ、昨年12月の中間取りまとめ、1月の産業競争力会議でまとめられた検討方針に従い、あっせん、労働審判、裁判の状況の研究を進めているので、研究を進める中で諸外国の状況をよく勉強したい。

(萩本法務省民事局官房審議官)

長谷川主査から、養育費について算定表なるものがあるという御紹介があった。御指摘のとおり、家庭裁判所の実務において、養育費を算定するための算定表というものが存在しており、全国の家庭裁判所で広く活用されていると聞いている。ただ、この算定表は、裁判官の有志が共同研究の形で作成して提案し、それが実務上の工夫として使われているという性質のものなので、同じようなものを労働事件についても作成する必要があるのではないか、作成するほうがよいのではないか、作成することができるのではないかといったことは、なかなか法務省としては申し上げにくいということを御理解いただきたい。

ご参考として、法務省が把握している、養育費について算定表が利用されるようになった経緯を紹介したい。養育費については、算定表ができる前から、それぞれ、各家庭裁判所あるいは各家庭裁判所の裁判官が、算定のためのノウハウなり算定方法を持っていたが、それらについては、算定に時間がかかる、当事者にとっての予測可能性がないということが指摘されていたようである。当然のことであるが、養育費は、子供の養育のために日々必要になるものであるから、子供の福祉を実現するためには、たとえ両親の間で紛争があっても、迅速に算定され、確実な支払いが確保されなければならない。このような問題意識が全国の裁判所の裁判官で共有され、それゆえに共同研究が始められ、算定表が作成・提案され、その利用が定着したという経緯があるように聞いている。

(長谷川主査)

岡田先生、もし分かれば先程お聞きした中で、3ページにある金銭解決の各国別の例について、企業規模によって差があるかどうか、感触だけでもお聞かせいただきたい。

(岡田弁護士)

お手元の資料の添付資料に各国比較表がある。10ページのイタリアは、中小企業の多い国なので、手当がされているのだろうと思うが、従業員61名以上を大規模事業者として、60名以下を小規模事業者とし、小規模事業者については解決金の額を3分の1や半分程度の数字に設定しているようだ。

(長谷川主査)

中野局長からもよく勉強すると言っていたが、日本再興戦略は、企業が活動しやすい国、世界でトップレベルの雇用環境というようなキーワードで策定までの議論を進めてきた。それにより、対内直接投資を増やしたり、あるいは多くの外国人が働くようになったりといった、様々なことで競争力を高め、経済成長に貢献する。そういう観点から、日本の現状が極めて特殊な例外的なものであれば、例外的であることが国家にとっても国民にとってもいいのだということがない限り、変えていくという姿勢で考えていただくことが極めて重要。ぜひそういう方向で御検討いただきたい。

(西村内閣府副大臣)

状況だけ確認したいのだが、法務省を通じて裁判所と調整中ということは、前向きに進んでいるという理解でいいのか。また、今のお話で、一部の中小企業では、ある意味自由に解雇したりしている現状があるので、特に経産省は、中小企業の皆さんに中小企業の労働者の保護が必要だ、現状はおかしいのだということをきちんと理解していただくようにすべき。ぜひお願いをしたい。

(萩本法務省民事局官房審議官)

裁判所からは、今回の調査のために、可能な範囲で協力するという回答を得ている。概要としては、厚労省あるいはその受託者が裁判所を訪れて記録を閲覧し、必要なデータをそこから収集することは構わないということである。現在、先程の厚労省の資料にあったとおり、具体的に、いつ、誰が、どこの裁判所を訪れ、どのような方法でデータを収集するかについて、調整をしている状況である。

(広瀬経済産業省大臣官房審議官)

西村副大臣に御指摘いただいた、中小企業者にどのように周知していくのかという点は、しっかり検討していきたい。

(佐藤厚生労働副大臣)

我々は、昨年末の産業競争力会議の雇用・人材分科会の中間整理、また、今年1月の検討方針に明記された内容に基づいて、この数カ月間取り組んできた。

今日の会議において、長谷川主査、榊原議員、竹中議員、八代先生、大田先生からいただいた御意見も踏まえて、我々としても年央に向けて、田村大臣ともしっかりと検討して、次回さらに一歩前向きに検討した結果を持ち寄らせていただきたい。

(岡田弁護士)

せつかくの機会なので、ぜひお集まりの皆さんに一言だけ申し上げたい。実は私は1975年に弁護士になって40年ぐらいになるが、そのうち25年は労働者側の弁護士をやっていた。中小企業で働く労働者の弁護士をずっとやっていた。

本当に中小企業の労働者は首を切られたら大変であり、実際問題救済方法がない。弁護士のところへ行っても、費用もかかるし、裁判も半年も1年もかかる。実際問題、裁判に訴えられる人は本当に少ない。その結果、労働審判は1,700件だが、労働相談は5万件ある。本来この5万件のうちの相当部分は裁判所に行かなければならないものが、お金がないのと救済制度が悪いので労働相談に行ってしまう。

都道府県労働局では、使用者側は断っていればいい。だからこんなに解決金額が下がってしまう。裁判所に行くと、判決で負けてしまうかもしれないから多少上がる。しかし裁判で勝っても労働者の側からすれば、ほかで働いたらだめになってしまう。ずっとヘビの生殺しのような状態が続く。

したがって、労使双方の問題があると思うが、ある程度水準が決まればみんなそれでやっていく。今の状態は、本当に一種の「日本の闇」の部分である。交通事故もそうだったが、何万件も裁判があるから、裁判所は亡くなったら慰謝料はいくらという基準を出した。なぜ労働者については、これをやらないかといったら、事件があまり来なくて、自分たちで適当に裁量でできるからなのである。5万件が全部裁判所に来たら、裁判所はあつと言う間に基準をつくると思う。なぜそれができないのかが一番問題で、皆誰も自分が困っていないから言いたくない。それが分かるのは首を切られた人だけである。私はそれをずっとやっていたのでわかる。

日本では労働者は守られていると言っているけれども、実際には、全然守られていない。明確な基準をつくることは、労働者の利益になる。そこをぜひ御理解いただきたい。

(西村内閣府副大臣)

本日は多様な正社員、紛争解決システムについて御議論をいただき、感謝。

柔軟で多様な働き方ができる社会をつくるに当たり、多様な正社員の普及が最も大事なポイントである。今日もいくつか御報告があったが、勤務地限定型に限らず、ジョブ型も含めて具体的にどうやって広げていくのかという、その方策についてぜひ今後議論をしていただいて、工夫をしていただきたい。

あわせて、そうした導入状況について、調査も進めていくということをお願いしたい。

紛争解決システムについては、既に厚労省にご協力いただき、国家戦略特区の議論の中で雇用指針をつくっていただいた。これにより、一定の透明性確保につながっていると思う。今後、国家戦略特区の雇用労働相談センターにおいて活用することになっているので、ベンチャー企業やグローバル企業等が、事業を円滑にできるようにぜひしっかりと対応していただきたい。

さらに、労働審判等について、分析、整理を行うため、準備、調整を進めていただいているところなので、これを行っていただき、紛争解決の予見可能性を高めるための施策についてぜひ検討を深めていただきたい。

岡田弁護士から、先進国では幅広く金銭救済制度が取り入れられているという報告があった。厚労省におかれても、研究を深めていただき、中小企業労働者の保護の観点も含めて、透明で客観的な労働紛争解決システムの構築に向けて制度的対応の検討を進めていただきたい。

今日は、長谷川主査始め、議員の皆さん方からいくつかの御提案、御意見もあったので、その点も踏まえて、法務省、経産省とも調整をしながら、ぜひ検討を深めていただきたい。年央には成長戦略改定があるので、日本の雇用慣行が不透明との指摘もある中で、その解消を図っていくという一定の方向性をぜひ出していききたいので、引き続き御議論を深めていただき、今後さらに活発な意見交換を進めたい。宜しく願い申し上げます。

(以上)