

労働力需給制度部会（平成 25 年 5 月 30 日開催）における
規制改革会議雇用ワーキング・グループの議論状況に関する説明内容

○事務局（需給調整事業課）

第 5 回雇用ワーキンググループの資料を使い、規制改革会議の議論の状況について御紹介させていただきます。目次を御覧ください。資料 1 は企画業務型裁量労働制等関係に係るものですので、本日は省略させていただいております。

雇用ワーキンググループでは、この他に労働者派遣事業と有料職業紹介事業が大きな論点となっております。資料 2 と 3 が派遣事業関係、資料 4 と 5 が職業紹介関係です。資料 2 は「鶴座長提出資料」ということで、この時点では雇用ワーキンググループの座長である鶴先生の御意見という形を取っておりましたが、5 月 9 日の議論の際に、他の委員からもおむね賛同を得られていましたので、雇用ワーキンググループの意見として受け止めていただいても差し支えないかと思っております。

中身の御説明ですが、資料 2「労働者派遣制度の合理化について」と題して、雇用ワーキンググループの座長である鶴先生が提出された資料です。問題意識として、1.「常用代替防止について」の一番下のポツで、鶴座長としては、労働者派遣法の重要な目的である常用代替防止という政策目標が、既にその妥当性を失っているのではないかという認識を前提として、仮にそのような状況にあるとすれば、それに代わる新たな政策目標を明確にする必要がある。派遣に限らず、他の非正規雇用政策との一貫性も視野に入れながら、派遣の位置付けである臨時的・一時的、専門業務、特別の雇用管理を要する業務に関する需給調整システムであるという位置付けを、抜本的に見直すことが考えられるのではないかというのが最も大きな問題意識です。この上のほうに幾つか書かれていますが、これは常用代替防止がその妥当性を失っているのではないか、という主張の根拠として鶴先生が挙げているものです。

2.「国際比較」の観点から幾つか御意見を頂いています。これについても、常用代替防止という目的の下に、派遣期間に制限を加えている国というのは、日本以外には南欧諸国(フランス、ベルギー、ポルトガル、ギリシャなど)に限定されています。その趣旨は常用代替防止ではなくて、派遣労働者の保護にあるのではないかということです。

3.このような状況を踏まえて、規制改革会議として必要と考える改革の視点の基本的な考え方です。現在の派遣システムの根幹である、臨時的・一時的、専門業務、特別の雇用管理を要する業務についての需給調整システムを担保するための規制システムについて、できるだけ簡素で分かりやすい仕組みに改めるべきである。

では、簡素で分かりやすい仕組みとは何かというと、具体的な提案として、(1)26 業務とその他の業務のように、業務によって派遣期間に制限を設ける、設けないといった区別を撤廃してはどうか。(2)派遣労働者の立場の保護を図る観点から、「派遣労働の濫用防止」を

明確に規定してはどうか。(3)業務をベースにした派遣期間の上限設定から、「人」をベースにした上限設定に改めてはどうか。(4)均等・均衡処遇の推進を図ることにより、常用代替防止の事実上の歯止めを、均等・均衡処遇の推進によって図るべきではないか。こういう問題意識を提示していただき、議論をさせていただきました。

このような投げ掛けに対し、厚生労働省からは資料3「労働者派遣事業関係資料」をお出しし、御説明を行っております。端的に申しますと、鶴座長から提起いただいているような論点については、その大半が在り方研究会においても、目下議論しているところであるということを御説明いたしました。

資料3の2ページで、派遣受入期間の制限について、現行制度がどうなっているかを、2ページから5ページまで、期間制限に係る基礎資料を用意しております。現行制度がどうなっているかを御説明させていただいた上で、6ページと7ページで、現在労働者派遣制度の在り方に関する研究会における御議論の基となっている、改正法の附帯決議においても、(1)と(2)でアンダーラインを付しておりますが、規制改革会議から提起されているような、例えば(2)の26業務によって期間制限が変わる在り方についての見直しの検討を開始すること。こうした形で、問題提起を頂いています。正に御議論を頂いている状況ということを御説明しております。

具体的にどのような御議論いただいているかで、資料の8、9ページは在り方に関する研究会の要綱や、現在の開催状況ですので飛ばさせていただきます。10ページ以降は、今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会におけるこれまでの主な議論です。こちらは、前回の研究会の資料4として11回御議論いただいた内容をまとめたものです。

11ページの4番「期間制限の在り方」として、(1)26業務について、鶴座長からも指摘されておりますけれども、2つ目の○で、常用代替の有無について新たな基準を設けることは現実的に非常に難しい。26業務を廃止することも、選択肢としてあり得る。提起されている論点について御議論が行われている状況を御紹介しております。(2)常用代替防止の在り方についても、非常に多岐にわたる御議論がなされている状況を御説明し、労働者派遣制度に関しては、そのような検討状況でありますので、ということをお説明しました。現在も、規制改革会議の答申に向けて調整中ではありますが、当方の説明についておおむね御理解をいただいたと認識しています。

2枚めくった所に、「国際先端テストシート」(労働者派遣制度の合理化)という表があります。この資料については、規制改革会議において、対象として取り上げて議論する議題について、我が国の競争環境を世界最先端に引き上げる観点から、規制の合理性や必要性について、諸外国と比較した上で、世界最先端を目指す方向で議論すべきである、という指示が、総理から産業競争力会議において出されております。それを踏まえて、規制改革会議から求められ、提出したものです。

1.派遣制度の在り方について、派遣禁止業務の範囲、2.対象業務の派遣期間の制限、3.派遣労働者を特定することを目的とする行為の制限について、アメリカ、イギリス、ドイツ、

フランス、ベルギー諸国との比較を行っております。3.特定を目的とする行為の制限については、日本以外は特段の規制がない状況です。これについて、雇用ワーキンググループの委員から、派遣する際に、派遣される方の情報などが全く分からないことについて、現場ではもう少しそういう情報も分かるようにしてほしいという声がある、等の御意見を頂いております。

資料4「有料職業紹介事業の見直し」です。有料職業紹介事業制度に対する規制改革会議側からの投げ掛けです。まず大前提として、基本的な考え方が示されております。1行目に「失業なき労働移動」というのが出てきますが、こちらは安倍内閣の大方針として掲げられているものです。失業なき労働移動を実現する上では、ハローワークがしっかり頑張るのはもちろん、民間人材ビジネスの能力もフル活用し、マッチングの質を高める必要があるという問題意識が示されております。そのような方針の中で、有料職業紹介事業というのは大きな役割を担っているという問題意識から、ハローワークと有料職業紹介事業が補完的・協力的な関係を構築する必要があるというところで、具体的な提案を幾つか頂いております。

2.国際比較の観点です。1ポツ目は、国際先端テストの説明です。2ポツ目は、特にドイツに着目されていて、2002年以降、ハルツ改革と称されるかなり大きな雇用・労働分野の改革をドイツで行っております。その際に、1つ目として民間職業紹介事業の許可制を廃止、2つ目として手数料徴収の原則自由化、バウチャーの導入をパッケージでやっております。こうした観点から、参考になるのではないかとということで、3.の具体的な提案、ドイツが行った上記3つの改革を日本でも実施すべきではないか。

参入規制の関係で2つ目です。ILO181号条約を批准していても、許可制を届出制に変えることは可能ではないか。手数料を徴収していないことを前提に、届出制にするべきではないか。これはアメリカでそうした例があり、このような御提案も頂いております。

最後に、このような改革が困難と判断される場合には、具体的な提示を頂きたいという投げかけを頂きましたので、資料5として厚生労働省提出資料です。2ページでは、有料職業紹介事業については、かなり突っ込んだ御提案を頂いていることもあって、厚生労働省としても基本的な考え方や、現在の取組状況を御説明させていただきました。基本的な考え方として、厚生労働省としても有料職業紹介事業が、マッチング促進の観点から非常に重要なプレーヤーなので、その機能の強化が図られることはもちろん期待される。ただし、労働者の保護を図りつつということです。

現在の取組では、今厚生労働省として実施している、民間人材ビジネスの活用によるマッチング促進に資する施策を、検討中のものを含めて御紹介させていただきました。

3ページでは、国際先端テストに対する基本的な考え方についても御説明しております。基本的な立場として、国際先端テストというのは、非常に有益な取組であるという認識を御説明した上で、ただ具体的な検討を進めるに当たって、労働政策の分野においては特に各国の制度というのは、各国独自の労働市場や労使慣行を背景に積み重ねられているもの

ですので、そうした背景も踏まえて検討することが必要である。

具体的な規制を考える上での留意点として、規制改革会議からは、ILO181号条約の批准の有無とは関係なく、国際比較の観点からいろいろ御意見を頂いています。我が国は批准国ですので、各国の制度を参考にしつつも、まずはILO181号条約の中で何ができるかを検討する、というスタンスが適当ではないか。

2つ目は、国際先端テストでは、世界最先端を目指すということで検討が求められているのですが、労働分野において、諸外国との比較をする場合には、労働者の保護という観点を加えることが必要である。更に有料職業紹介を検討する場合には、規制改革会議から幾つかの検討の視点が示されています。注で明朝体でお示ししておりますので、後ほど参考までに御覧ください。厚生労働省としては、ここに挙げているような、求職者の保護、求人者と求職者の利便性の向上、マッチングの機能の強化ということも視点として考えられるのではないかと。改めて、我が国の労働市場や労使慣行の実態に合ったものにする必要がある、ということをお説明しております。

そうした基本的な考え方を述べた上で、4ページで許可制と手数料の徴収について、厚生労働省の考え方を御説明しております。許可制については、我が国においては、正に現在もお願いしておりますように、労使の皆様に参加していただき、かなり詳細な審査をいただいている、1つ目は、事前のチェック機能として有効であること。2つ目は、仮にこうした許可制を改めて届出制や登録制という制度にした場合には、こうした労使の参加による事前のチェックを果たす。参入後に不適格な業者が生じた場合に、速やかにこれを排除すること。そうした対応が困難になることについてどう考えるのかを検討することが必要であると。

求職者からの手数料徴収については、後ほど御紹介しますが、求職者からは原則手数料を取らないというのが、今回調査をした多くの国でも見られます。ドイツはハartz改革の際に、上限だけ決めてあとは徴収できるとしたけれども、別途、バウチャーによって実質負担をなくしている。さはさりながら、バウチャー制度の運営については、ドイツ国内でもうまくいっている、うまくいっていないと様々な議論がなされている状況です。求職者から手数料を取ることは、先ほど申し上げた3つの視点を加えて、そうした観点からの検討が特に望まれるのではないかと御説明をしております。

最後のページは、有料職業紹介に係る国際先端テストとして、厚生労働省提出資料です。派遣と同様、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、ベルギーと求められたテーマについての国際比較を行っております。1のILOの批准状況です。今回調査した国の中では、日本とベルギーのみである。フランスは96号です。2の参入規制は、許可制を採っているのは日本とアメリカで、それ以外は自由であったり、登録制であったりという形です。アメリカは注で示しているように、調査の確認のできた37州中31州が、求職者から手数料を徴収する場合に許可制を採っていて、それ以外は届出制であったり、それ以外の方法であったりという実情です。3は、紹介できる職業の制限があるのは日本のみでした。

4.は、労働者からの手数料徴収をどうしているかです。こちらは御覧いただければ分かりますように、原則禁止している国の方が、対象国の中では多いです。例外を認めている認め方で、各国の差が出てきています。日本以外の国では、芸能家やモデルといった職業について認めているケースが多いけれども、日本では、①の 2 ポツを見ると、芸能家やモデル以外の職業についても認めているということで、これを御覧になられた規制改革会議の委員の皆様からは、結構日本は他の国よりも進んでいるのかなという御感想があったところです。5.の備考欄については、それぞれの国における労働組合の構成であるとか、失業率を参考までに載せております。

以上のような規制改革会議からの投げ掛けに対する御説明をさせていただいて、現在もなお規制改革会議の答申に向けて協議を継続中という状況です。以上です。