

# 国家戦略特区ワーキンググループ関係省庁からのヒアリング (議事要旨)

---

## (開催要領)

- 1 日時 平成 25 年 9 月 19 日 (木) 15:00~16:00
- 2 場所 永田町合同庁舎 7 階特別会議室
- 3 出席

### <WG 委員>

- |    |       |                       |
|----|-------|-----------------------|
| 座長 | 八田 達夫 | 大阪大学社会経済研究所招聘教授       |
| 委員 | 原 英史  | 株式会社政策工房代表取締役社長       |
| 委員 | 秋山 咲恵 | 株式会社サキコーポレーション代表取締役社長 |

### <関係省庁>

- |  |       |                    |
|--|-------|--------------------|
|  | 中野 雅之 | 厚生労働省労働基準局長        |
|  | 村山 誠  | 厚生労働省労働基準局労働条件政策課長 |

### <事務局>

- |  |        |                      |
|--|--------|----------------------|
|  | 川本 正一郎 | 内閣府地域活性化推進室長         |
|  | 加藤 利男  | 内閣府地域活性化推進室国家戦略特区総括官 |
|  | 富屋 誠一郎 | 内閣府地域活性化推進室室長代理      |
|  | 藤原 豊   | 内閣府地域活性化推進室参事官       |
|  | 宇野 善昌  | 内閣府地域活性化推進室参事官       |

## (議事次第)

- 1 開会
- 2 議事 有期雇用の特例  
契約書面による雇用ルールの明確化  
労働時間ルールの特例
- 3 閉会

---

○藤原参事官 大変遅れて申し訳ございません。今から始めさせていただきます。

八田座長、お願いいたします。

○八田座長 今日にも急にいらしていただきまして、申し訳ありません。

明日の産業競争力会議の会合には、厚生労働省の大臣も出席されると伺っております。

本日は、明日の会合前に、少しでも前回とは異なった前向きな議論ができることを期待しております。各項目について、特に前回からの進展について、お伺いしたいと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○中野局長 進展と言われても、申し訳ないんですけども、何度も申し上げているとおり、労働基準法というのは、非常に重いルールでありまして、ルールの変更は、もちろん社会経済情勢の変化によって行わなければならないと思っておりますが、これを行う際には、労使が議論に参画して、適用除外という制度を仮に作るにしても、全国でそういうルールは議論した上で決める、こういう形のものでありますので、そういう意味で、特区制度という枠組みの中で、基本的な雇用に関するルールはなかなか難しい。

これも何度も申し上げていることですが、ある特定の地域、あるいは企業において、雇用方法の水準が異なるというのは、ある種の人権と言ったらあれかも知れませんが、基本的な保護の基準であります。それが異なるというのは、限界がありますし、そこで作った製品は市場に出回りますから、公正競争という観点からも、基本的に難しい問題があると思っております。そういう意味では、昨日も申し上げましたが、これまで申し上げたところから、大変申し訳ないんですけども、変わらないというのが、基本的な考えであります。

その上で、これだけ何度もあれしているのでも、我々が精一杯できることを考えたので、今申し上げます。色々とお聞きしていると、先生方のお話ですと、国家戦略特区に外国の企業を呼び込みたい、投資を呼び込みたいということでもありますので、これまでも何度も先生方に申し上げましたが、解雇権濫用法理は、決して解雇できないというルールではない。ただ、お話を聞いていると、外国から進出している企業は、日本では絶対に解雇ができないんだと、ある意味で思い込んでおられるところが多いという話で、これが日本進出の妨げになる。そういうお話も聞きます。

それから、秋山先生からのお話でも、最初の何年か、立ち上げのときの解雇ルールを緩めてほしいというお話がありましたが、それであれば、ある意味で、有期雇用を上手に使っていただいて、有期は少なくとも5年まではあれですから、それでうまくいかなければ雇い止めをして、会社がうまくいかなかったから、あるいは会社に馴染んでいかなかったということもできます。

ヨーロッパに比べれば、日本の有期雇用は、入口規制はしていませんので、緩い。ヨーロッパは、基本的に仕事の性質自体が臨時短期的なものでないと、有期雇用は結べないという法制になっていまして、無期雇用が原則という形になっていきますから、そこは違って、日本は入口を緩めています。今回の労働契約の議論のときにも、入口規制をやると、日本の社会に及ぼす影響が大きいので、そこはやらないことにしたわけです。それで現在のようなルールになったんですが、そういうことからすると、日本の法制についての理解が不十分なところがあったり、あるいは誤解が多いのではないかと思います。

ちょっと長くなりましたが、国家戦略特区に進出する外国系企業の方たちに、日本の労務管理の法制や実態、マネジメントについて、集中的に色んな支援をする方策、よく分か

ってもらような方策を考えること、ある種の支援策であれば、我々も色々と考えることはできるのではないかと考えております。

先生方からすれば、不十分なあれかも知れませんが、ここ1週間、連日のように御議論させていただいて、我々もダメだの一辺倒では申し訳ないと思っております、できずで考え得ることを検討してまいりました。それでも、先生にとっては、まだまだ不十分だと思いますが、我々が、昨日、今日を踏まえて、精一杯考えたところは、そういうことでございます。

それから、あまり議論はしていませんが、3点目の労働時間のところ、いわゆるホワイトカラーエグゼンプションの話は、過去にも議論をして、なかなかうまくいかなかった経緯もあるので、慎重に議論しなければいけない類いのものであると考えております。なかなか簡単にはいかないと思っておりますが、特に特区でと言ったら、これも吹き荒れてしまうような話でありますけれども、これは色んな議論の流れの中で、日本再興戦略の中に、エグゼンプションとはまた違うんですが、企画業務型裁量労働制の見直しについて、経済界からの要望もあり、閣議決定されております。

今後の取組の中でも、今月下旬から、企画業務型裁量労働制、フレックスタイム制について、労政審で議論することにしておりますので、経営者側の方、もちろん労働者側の意見も聞かなければいけませんけれども、そういう中で、日本の社会において、現代の経済社会が色々移り変わる中において、どういう働き方といいますか、時間法制がいいかということとは話し合っていきたいと思っております。昨日も長谷川主査から言われましたが、あのときに私が申し上げましたように、それはしっかりと議論したいと思っておりますので、そういう中において、対応したい。

不十分かも知れませんが、この1週間のあれで、我々が精一杯考えたものは、今申し上げたことでございます。

○八田座長 どうもありがとうございました。

今のホワイトカラーエグゼンプションについては、特区ではなく、全域にわたってということを考えていらっしゃるわけですね。

○中野局長 ストレートに考えているわけではありません。

○八田座長 特区にはこういう改革は向かないということですね。

○中野局長 はい。

○八田座長 一つには、特区の中で、基準監督署を強化したりして、それなりの対応をした、セットで考えている。これは最初から申し上げておまして、そこに関する御懸念を払拭しようというのが、第一です。

もう一つは、特定の職に関しては、権利を自主的に放棄することができるようにしようと我々は提案しています。

それに対して、それが自主的ではなくて、強要される恐れがある。そこが問題だとおっしゃるわけですね。確かに、非常に小さな中小企業とか、そういうところだったら強要の可

能性があるかもしれないし、労働者の側も受け入れるということはあるかもしれないけれども、その可能性が極めて少ないところに対して、適用除外することは、それなりの理屈が付くのではないかと思います。これは権利保護とおっしゃるけれども、実は、放棄したいと思っている人の権利も非常に重要なわけです。再三申し上げているように、多少高い給料をもらうとか、5年以降のこと、長いこと正規雇用になりたいという権利を放棄しても、今いい仕事がほしい、会社側にも安心してもらって、高い給料で雇ってもらいたいと希望している人の権利は、今全く失われているわけで、その権利保護も、私どもとしては重要だと思っているわけです。

したがって、ここの特区で、しかも、外国人雇用の多いところ限定してこういうことをやってくださいというのは、不公平でもないし、権利保護の観点から言えば、今日本の労働法が否定している多くの人の権利を回復することになり、ある意味で、二つの権利のバランスを取る第一歩ではないかと考えています。

○中野局長 ただ今の先生の御指摘につきましては、監督官なり監督署の機能を強化していく方向性自体は、我々も大変ありがたいことだと思っています。それはきちっとやりたいと思っても、体制上の問題でできないことが多々ありますので、それ自体は非常にありがたい御指摘なんです。この局面においては、労働基準法、あるいは安全衛生法が、監督官に遵守をさせるべき基本的な対象になりまして、それは罰則が背景にあって、それを基に是正勧告をし、最終的に重大悪質なものは、特別司法警察職員の資格があるような形で、送検が直接できるような仕組みでやっている。こういう性格のものであります。

労基法に規定されているものは、賃金の支払いとか、それは罰則付きで担保されていますので、監督官は強くできるんですが、解雇とか、具体的な労働契約法に規定されるような規定の部分は、民法の特例法で刑事罰が付いていない世界です。監督官は一般的な意味での啓発、指導ぐらいはできるかも分かりませんが、このルールはこうですとか、あるいは判例はこうなっていますとか、そういうことは実際にやっているケースもいっぱいありますし、やったほうがいい場合もあるのでやっているんですが、基本的に指導、監督するときには根拠法令が必要ですから、労働契約法は、その世界に入っていないんです。そういう意味では、監督官には馴染まない。

それでは、労働契約の世界はどう紛争を解決していくか。最終的には裁判所ですけれども、かつては裁判所しか紛争解決の仕組みがなかったんです。何だかんだ言っても、日本の裁判所は敷居が高いのでまずいということで、ここ10年ちょっとの間に労働局の個別紛争解決制度、裁判所においても、いきなり通常の裁判ではなくて、労働審判という3回で結論を出すような労使の審判員が参画するような制度を整えてきました。今、民事上のいわゆる解雇事案とか、セクハラ事案とか、パワハラ事案とか、労働局の紛争については、毎年、年間数万件あります。

資料の中にもあるかも知れませんが、労働審判について、後ろのほうに付けています。13ページです。この中の個別労働紛争解決制度を労働局で扱っています。これが年間5万

7,000 件、通常の裁判前に行う、労使の審判員と裁判官の3者で、3回以内でやるものが千数百件です。裁判に行くのが年間1,000件弱です。いずれの過程も、途中で和解みたいな形で、解決金で事実上終局している。裁判に行った場合でも、和解が400件以上あって、判決に至ったのは284件です。結論は約半々です。こういう実情です。

ですから、労働基準法や安衛法の世界は、履行確保の手段として、監督官制度が用意されていて、それでやっているんですが、労働契約法の世界は、このルールで履行確保、紛争解決を図っていますので、監督官で担保すればいいのではないかと、監督官の増員自体はありがたいことですが、仕組みというか、違う世界ではないかと思えます。

○八田座長 おっしゃることはよく分かりました。

○原委員 あまり分かりません。

○八田座長 原委員、それはまた後にしましょう。

私の指摘はこういうことなんです。御懸念はこれを緩めたら、強要が起きるということなんだから、それが起きないように手段を講じるために、この地区において、余計に金を使うことが有効ならば、リソースを投じられてはどうだろうか。例えば、基準監督署に資源を投じて、外資系の労働者に対して、だまされてはいけないという啓発を特別にする。そのところがそんなに御懸念なら、そういうことをやれば、特別な地区でやることに対して問題はないのではないかと。もちろん私も有期雇用のことを主に考えていますけれども、他のことに対しても、特区を活用して突破口を開くということは、決してそんなに大きな問題ではないと思っております。

○中野局長 今の点で言えば、5年経っても、無期転換権を行使したくないようなつもりの方だったら、これはこの間も申し上げたことの繰り返しですけれども、5年を超えて無期転換権が生じたときに、行使しなければあれですね。

○八田座長 ポイントはその後ではなくて、事前にはっきりさせることが、労使双方にとって具合がいいということなんです。

○中野局長 そのような方は、5年以内であれば、まず何も問題がないわけです。あらかじめ放棄したいような方ではなくて、自分は7年、8年、場合によっては10年ぐらい働きたいという方しか、まず意味がないわけです。ですから、5年を超えて働くことを考えておられる方、5年を超えても、有期契約を更新するほうがいいという方がおられるのかどうか。

○八田座長 選択の余地を与えようというだけで、無理やりにそうしろという話ではありません。

○中野局長 分かりました。

○八田座長 それを望んでいる人たちも多いし、会社も多いから、やってみようではないかということです。

これは話が大きくなるかもしれないし、あまり大きくするとあれだけれども、原則的に契約というのは、全部自由であるべきだろうと思えます。それを制限するというのは、例

えば、他の人に被害が及ぶ外部不経済だとか、情報が著しく知らせていなくて、情報の非対称性とか、独占権がある場合とか、そういう場合に非常に限定された意味で、公共の福祉の目的のために、制限するという事はあっていると思います。ただ、原則は自由です。労働法のところは、そのところがひっくり返っているから変だけれども、今の話は選択の自由をできるだけ与えよう。資源を投じることによって、どんな危惧かは分からないけれども、そのところは、なるべくそれを最小にしようという提案です。

原委員、どうぞ。

○原委員 遅れて大変申し訳ございませんでした。

残念ながら、今日の段階で合意に達するのは大変難しいと思いますので、明日の競争力会議で、どんな形で御報告をするのかということを考えながら、議論を整理させていただくほうが良いと思います。

横の表になっている紙で、今、有期雇用と解雇と労働時間に分けて書いておりますけれども、この前に総論的な御異論があると理解しております。そもそも雇用制度というのは、特区でやるべきではない。そこに二つあって、労使間で議論すべきことだからということが一つと、もう一つは、雇用制度というのは、企業の公正競争に関わるから、全国的適用すべきだという御主張だと、要約して言うと、そう理解してよろしゅうございますか。

○中野局長 もう一つ、労働保護の基準が、特定の企業によって異なっているのか。大袈裟に言えば、人権的なことです。憲法でも 27 条で、勤労基準は法律で定めているとなってますが、それに基づいて出来ている労働基準法ですから、労働者保護基準が特定の地域や企業によって異なっているのか、そういう問題があるのではないかと。ある種の労働者側から見た公平性です。公正競争というのは、企業から見たものです。

○原委員 労働者の公平性と企業の公平性の両方を考えたときに、全国的にとおっしゃっているということですね。

○中野局長 はい。

○原委員 分かりました。

そこをちゃんと整理する上でお伺いしておきたいのは、1 点目の労使で十分に議論を重ねるべきというのは、どういう根拠でおっしゃっているのか。

それから、労使と言ったときの労と使というのは、何を指していらっしゃるのかということをお願いします。

○中野局長 これは ILO の基本的な考え方でありまして、労働政策の政策決定過程には、労使が参画してやるべきだということで、日本の場合、それは労政審においてやってきているということです。

○原委員 ILO の条約では、別に労政審のような場が求められているわけではないと理解してよろしゅうございますか。

○中野局長 条約の中では、雇用政策に関する条約のところに、労使という言葉が出ております。

○原委員 分かりました。これは後で結構ですので、条約の条文をお送りいただくことはできますか。

○中野局長 はい。

それプラス、フィラデルフィア宣言というものがあまして、これはILOの憲章と同様に位置付けになっていまして、そのところにも、同様の趣旨が書かれています。これはある意味憲章と同じ位置付けです。

○原委員 それも後でお送りいただければと思います。

いずれにしても、私どもから申し上げているのは、労使で合意をすべきということであれば、先ほどの有期雇用の話というのは、まさに労働者が合意をした場合についてのルールを作るという話です。二つ目、三つ目についても、全て労使の合意を前提にした制度を作りましょうということであって、労使できちんと合意をした場合には、それが適用されるというルールを作りましょうということだろうと思っています。したがって、基本的な考え方に全く反するものではなくて、なおかつ、もしも労使でというときに、労働組合の方々が参加して御議論をするような場を想定されているのであれば、今回、私どもが御提案申し上げている、外国人比率の高い事業種であったり、開業5年以内のところとは、局面の違う労働者の方々が参加しなければ決められないということをおっしゃっているように聞こえるものですから、そこはずれていませんでしょうかということだと思っております。

○中野局長 今の点について申し上げれば、まず、1対1の労使で合意すればいいのではないかということであれば、そうしたら、労働基準法自体が成り立たない。

○原委員 それは分かります。

○中野局長 個別に同意しても、それは無効にする、定めた基準にするというのが労働基準法ですから、最低基準というのはそういうもので、労使が合意をすれば、何でもできるというものではないという意味で、労働基準というのが成り立っているのが一つです。

2点目の点で申し上げれば、労使がルール設定に参画するということですので、厳密に言えば、最終的な合意がないとできないというところまでは求めていないんです。現実に労政審でも、労側が反対とか、使側が反対という形で、最終的に意見が付きながらも、議論を尽くしたということで、国会へ法案を提出したことは何度もあります。そういうことはあり得る。ただし、その過程で、言い分などをよく聞いて、できることを取り込んだり、そういう調整過程をしっかりとやっていかないと、その後、実際の労働現場でうまく適用されるようなルールは作れないのではないかという考え方です。

もう一点、そこに労働組合などが入っていますが、ILOでは、代表的な労働団体とか、代表的な使用者団体という表現になるんですけれども、そこで出てくる人たちは、個別の自らが所属する労働組合なり、労働団体を代表するのではなくて、ある意味で、国会議員が国民代表と言われているのと同じように、労働者一般の利益を代表する、あるいは使用

者一般の利益を代表する、こういう立場で議論に参画してもらっているということでございます。

○原委員 分かりました。

そうすると、特にこの問題について、外国人比率の高い事業所、開業5年以内に絞り込んで、労使間で議論をするというときに出てくるべき、議論すべき労働者というのは、どういう方だと思われていらっしゃいますでしょうか。

○中野局長 それは特区が前提になっていますけれども、特区制度で雇用の基本ルールである労基法に関わるようなもの自体が問題だというのは、先ほど申し上げたとおりです。

したがって、まずルール全体を所管するところで議論をしないと、このような絞った議論というか、そういう局面についての話をするのは、基本的に馴染まないと思っています。昨日竹中先生にも色々言われましたけれども、本来の性格からしてあれだと思いますが、労働者一般を代表する人、使用者一般を代表する人、そういう人たちで議論しなければならない問題だと思っています。

○原委員 分かりました。

先ほどの総論の二つ目のほうの理由で、およそ労働ルールというのは、全ての労働者、企業にとって公平なものでないといけないから、今の議論は実益がないということだと理解してよろしいですね。

それであれば、二つ目のほうに移らせていただいて、企業間の公平性、労働者の間の公平性が必要だから、およそ全国的に適用しなければいけないということだとすると、私どもから見ますと、一つ目の企業の公正競争は、既にこれまで作られている、例えば、総合特区で、税制について、特区内限定で特例措置を設けるということをなされていて、これはまさに企業の公正競争に直接的に関わってくる話だと思います。税制についてはオーケーだけれども、雇用制度についてはダメだという理由はございますでしょうか。

○中野局長 これは貿易とか投資、EPA 協定でも一部入っているところがあったと記憶していますけれども、TPP の話を何回かしましたように、貿易や投資を促進するために労働基準を緩和するというはやらないようにしましょうというのが、貿易促進のときの労働条項というのは、基本的にそういう方向で議論されている。現在の TPP においても、私はそのような方向で議論されていると思っています。そういうことでありますので、他の税制などの分野と労働基準の分野というのは、性質・性格が異なるのではないかと考えております。

○原委員 そこはそんなに違わなくて、税制についても同じような議論がずっとあって、有害税制の禁止の原則というのは、国際的にずっと議論されていますけれども、要するに、企業の投資を呼び込むために、おかしな税制を作っちゃいけないということがあります。でも、そのルールの中で、認められる範囲で、色んな国が、色んな税制を作ってやっている。その中の一つとして、現に日本でも国内の制度として、総合特区で特区内での特例というのは認められているということだと思っていますので、税で差別することは許されな



いとか、雇用制度で差別することは許さないとか、そういうことではないと思っております。

それから、労働者ごとに差をつけてはいけないというのは、釈迦に説法というか、色んな労働制度の中で、労働者の種類によって、制度が分けられているものが、いくつもございます。炭鉱労働者であったり、労働者の種類、どういうところで働くかによって、保険の料率が変わったりとか、色んな規制も変わったり、そういうことはいくらでもあるわけでございます。その中で、特定の労働者の種類について、別の制度を設けるのは、別の制度といっても、そんなに大きくずれない制度だと思っておりますけれども、非常にモDESTな提案だと思っておりますが、それが絶対に許されないというのは、ちょっと理解ができないことでございます。

○中野局長 労働基準法で適用されているようなものは、最低労働基準ですから、給与がそれぞれの会社によって違ったり、同じ会社でも個人によって違うように、違いは当然です。それから、企業は色んな査定をしますから、それによっても異なってくるのは当たり前なんですけれども、そうではなくて、最低労働基準で決められていることを異ならせるということに特区制度だとなってくるので、その違いが出てくるのは問題ではないかということをお願いしています。

ですから、結果としての労働条件の違いというのは、それぞれ各企業や個人で違うように、違いはいっぱいありますけれども、基準法の世界で、元々の根っこのところが違うという形が問題ではないかということをお願いしています。

先ほど言われたように、炭鉱労働者は、坑内労働の関係で、残業は2時間までに縛られているとか、そういう規定はありますが、そういう場合、業種ごとに違うというのは、細かく見ればいくつかあります。ただ、それはそれで全国的なルールとして、労使が関与したところで議論した上で決めているわけでございます。

それから、残業についても、8時間となっておりますが、個別の企業で三六協定を結んでもらえば、残業ができる。個別の企業で労使が合意すれば出来るという形ですので、それがあるところと、ないところで、労働条件の違いは出てきます。それはあくまでも全国的なルールで設定した上での柔軟化です。

ですから、労働時間についても色んなものがありまして、今回議論した裁量労働制を始め、変形労働制とか、フレックス制とか、色々あります。そういうものは皆個別企業の労使協定で決めたりするような枠組みがありますので、その違いは当然ありまして、一律に全て同じようにやれと言っているわけではないんではないんですけれども、そういうことも含めて、ルール設定は全国レベルで、労使が参画して議論して、国会で決めていただく、こういうことです。

○原委員 そうすると、今回の御提案というのは、特区という場所のエリアを一つかけて、もう一つ、事業所の種類によって、企業の種類によってという二つの要件を課して実験を試みまじょうと申し上げているわけですが、前者がダメだということをおっしゃって

ると理解したらよろしいですね。現に有期雇用、大学については、特例措置を設けようとしてされているわけですから、そこは全く問題ないんだと思います。

○中野局長 この間も申し上げましたが、大学というのは、憲法上も 23 条に学問の自由、大学の自治という形で規定されているように、憲法的な特別な世界ということで認められているわけでございますので、そこでのルールのあり方というのは、独自のものがあり得る世界です。今おっしゃったような、通常の業種とか、そういう話になると、通常の営業の範囲になります。そこと 27 条の調整という問題になってきますので、ちょっと種類が違います。憲法上の規定の位置付けとも違うのではないかと考えていますし、この間、これを話して、八田先生から怒られましたけれども、ドイツでも無期転換のものは違う形で、大学は整理されていることもありますので、大学についてはあり得るのではないかと考えていて、今そちらの取組は進めているということでございます。

○原委員 これはこの間も申し上げたみたいに、要するに、憲法上の共生ということと言われるのであれば、公共の福祉との関係だと思えますから、例えば、スタートアップ直後の企業について、別のルールを作ったほうが、より労働者の保護に資するということが説明できるかどうかという問題だと思っております。そういうことだと理解しております。

あと、いくつか整理をする上で確認をさせていただきたいのは、表を後で作り直すと思っておりますが、総論としての今の労使での協議をしなければいけない、全国一律であるべきだという二つの議論があって、その後、各論の三つがあるわけですが、一つ目と二つ目については、私どもの理解ではやるべきでないことだとおっしゃっている。まず、特区でやるのはダメだということがあった上で、(1) (2) の提案については、こういうことはあってはならない提案だということをおっしゃっているんだと思います。

(3) については、検討中であるということで、これ自体についてダメだということではないと理解していいんですか。

○中野局長 いずれにせよ、先ほど来申し上げているように、共通して雇用関係の基本ルールである労働基準法、労働契約法のような世界の話は、特区という制度には馴染まないと思います。その上で各論の話になります。

各論の話は(1)のような話も、我々はやるべきではないと考えています。(2)についても同様であります。単にダメだというわけにはいかないと考えていますので、精一杯考えた案は、冒頭に申し上げたようなことで、何らかの形で、進出してくる外国企業なり、そういうところへの支援というのはあると思います。色々誤解があると思います。話を色々聞くと、有期雇用のことについても、解雇権濫用法理についても、ものすごく誤解が多いと思いますので、そここのところは、しっかり理解してもらったほうがいいと思っております、そここのところで、随分変われる部分があると思います。もちろん根っこの部分はあるかもしれませんが、そこだけで随分変わる部分もあると思いますので、そこは精一杯努力したいと思っています。

(3)についても、特区でやることは非常に問題であるというのは共通項なのですが、やるべきだと言っているわけではありません。政策論として見れば、第2次安倍内閣のときに、我々も審議会において、このようなことをまさにやろうとした経緯もありますので、それを否定するわけではありませんが、そのときに、残業代ゼロ法案とか、過労死促進法案と言われた経緯で、国民の理解が得られなかった経緯もあるので、この議論をするときは相当慎重にやらないと、世間への影響などがあります。

申し上げたのは、労働時間制度については、6月に閣議決定された日本再興戦略の中でも、経団連を始め要望が出てきた中で、競争力会議、規制改革会議でまさに議論していただいて閣議決定した中に、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制、その他中小企業の60時間超えの割賃の猶予については、法律による検討規定がありまして、それから来ています。

それと併せて、今月末から労働時間制度について、柔軟な働き方、生産性向上の観点、ワーク・ライフ・バランスの観点、両面の観点から、総合的に議論していくということになっています。その中で、企画業務型裁量制については、昨日長谷川主査も言われたとおり、労使の委員の意見を聞きながら、我々も真剣に考えていきたいと思っています。

○原委員 時間が無いんですが、あと2点だけ申し上げたいのは、一つは、最初からおっしゃられている周知徹底をしっかりとやるべきだということ、全くそのとおりだと思うんですけども、これは当然やるべきことであって、それをやりますから、特例措置はやりませんという話ではないし、これはもちろん特区という前提でやる話では全くなくて、全国で周知徹底はやらないといけないという話ですね。

○中野局長 特に集中的にということですよ。

○原委員 もう一つ、監視機能のところ、これも前回からおっしゃっている、労働基準監督署や行政法規のところだけなんですということについては、私からしますと、だいぶ違和感があります。要するに、消費者法規などで言うと、契約の不履行であったり、不当な形で契約を結ばせるとか、そういうことについて、行政的な取り締まりをやっているケースはいくらでもあるわけでありまして、それはルールの作り方の問題で、民事の話だから一切関わりませんというのは大変違和感があって、紛争解決に行かなければいけないという話と、これは労働者の側が行かないと、紛争解決には乗らないわけです。それと、一般的に会社の中で、色んな不当なことをやり回っている人たちを取り締まるという話は別ではないか。これは民事の話だから取り締まりませんと言っていると、まさにブラック企業を放置してしまうことになりはしませんかという気が大変します。

○中野局長 我々は若者の使い捨てが疑われる企業と呼んでいまして、ブラックと言うと非常に定義が難しいものですから、そういう言い方はしないようにしていますが、今月を集中取締月間として、今、集中的に指導監督しています。

そこで、我々ができることは、残業代を払わないというのは、労働基準法に規定があつて、罰則もありますから、監督官に強く指導できるんです。それから、長時間労働の場合、

要するに、三六協定とか、所定の手続を取っていないと、このラインはかなり徹底的にできます。

あとは、もちろん何もやらないわけではなくて、いわゆるパワハラというのは、最後は民法上の不法行為で、損害賠償しかない世界なんですけれども、色んな周知啓発はやっていまして、企業内の労使の取組を促しているわけですが、そこで行政、監督官ができることは、パンフ等を基に周知啓発をすることです。周知啓発以上のことは、法律がないとできません。

それから、その手の類いは、一般的に気を付けないとという程度はできますけれども、それ以上はどちらが悪いとか、ケース・バイ・ケースの判断はしにくい。最終的には、裁判で解決するような紛争解決処理が馴染むような分野ですので、そこまでは行政でやるべきだと言われてもできないし、法体系もそうになっていない。

労働契約法の中では、解雇の規定が一番議論されていますけれども、例えば、出向とか懲戒について、同じように濫用の規定がありまして、基本的に人事権で懲戒処分などができるんですけれども、労働関係は指揮監督下において、代わりに労働者は報酬をもらいますから、指揮命令というのは非常に包括的な話ですので、色んなことができます。ですから、どうしてもそれをしたときには、権利はあるんですけれども、濫用審査というのは個別のケースごとに避けられないんです。それはどうしても民事紛争的に解決しないと、一方的に監督官が行って、事実関係を聞いて、こちらが大変だとか直ちに判断するには馴染まない分野でありますので、賃金を払っていないというのは、事実確認をすれば簡単ですから、それはちゃんとできますから、ちゃんと払えと強くできますけれども、そういう違いがあって、こういう行政の仕組みはなっているということでございます。

○原委員 最終的に、民事的には、総合判断、色んなことを見ないと解決できないような分野があるということは全く否定しないんですけれども、そういういかにもおかしなことをたくさん民事的にやっているところがある場合でも、行政的には放置されるということなんでしょうか。

○中野局長 これは個人的にはおかしいと思います。今、行政は一般的な注意喚起はできるでしょうが、それ以上のことを根拠もなくやると、今度は国賠訴訟でも起こされたら大変なことになりますから、この辺は悩ましいところです。

○原委員 それこそ特区限定でルールを作って、そういうものがうまくいくかどうかやってみられるといいと思います。

○八田座長 今、原委員が言われたように、我々も基準監督署が完全に機能しているわけではないという認識があって、最終的な決定権はないとしても、そこで注意したことが、後の裁判で労働者側の役に立つということはいくらでもあるでしょうから、そういうルールをこの場所で限定していただくということをお考えいただきたいと思います。

私どもは、今回、明日に向けてまさに論点を整理したいと思って、その後の進展を伺ったわけですが、私どものやっていることというのは、このままでそんなに進展するとは思

えないので、どういう論点であるかということを中心に公開して、議事要旨で公開するだけではなくて、テレビは入れるべきではないと思いますけれども、メディアの人にも入ってもらって、そして、議論をちゃんと聞いてもらうということを次の段階としては考えたいと思っております。そのときは、またよろしく願いたします。

今日は、お忙しいところ、どうもありがとうございました。