

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)

日時 平成 26 年 2 月 28 日 (金) 16:00～17:00

場所 永田町合同庁舎 7 階 特別会議室

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	坂村 健	東京大学大学院情報学環・学際情報学府教授
委員	原 英史	株式会社政策工房代表取締役社長

<有識者>

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 弁護士
-------	-------------------------------------

<関係省庁>

大西 康之	厚生労働省大臣官房審議官
村山 誠	厚生労働省労働基準局労働条件政策課長
大隈 俊弥	厚生労働省労働基準局労働条件政策推進官
岡 英範	厚生労働省労働基準局労働条件確保改善対策室長

<事務局>

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 「雇用指針」について
- 3 閉会

○藤原参事官 すみません、お時間でございますので、厚生労働省の方々、大西審議官以下、事務局の方々においでいただいております。

当方はワーキンググループの先生方に加えまして、岡田弁護士のほうにも御参加いただいております。

雇用指針につきましては、前回、定性的な方向で御議論をまさになさっていただきましたけ

れども、今日は先日の御指摘の事項について、またどういった形で状況が変更しているか、あるいはスケジュールがどんな形かということも含めて、厚生労働省のほうから御説明をいただきまして、また審議をいただければと思います。

合わせて、急にお話をさせていただいて議題には反映されていませんけれども、今国会に有期雇用の特例措置を厚生労働省のほうで国会提出をされますので、そのあたりも含めて御説明いただければということでございます。

では、八田座長、すみません、よろしくお願いいたします。

○八田座長 どうもお越しくささいましてありがとうございます。

それでは、早速、雇用指針の案について御説明いただきたいと思います。

○大西審議官 厚生労働省の労働基準局で審議官をしております大西と申します。よろしくお願ひいたします。

本来ですと、労働基準局長が御説明に上がる予定だったのでございますが、先ほど御説明いただきました、こちらの有期労働契約の特例の法案とはまた別の法案がありまして、局長がずっと国会に行ったまま戻ってこないという状況でございますので、大変恐縮でございますけれども、私のほうから代わって御説明をさせていただきたいと思います。

一応、事務局のほうから、二つ続けて御説明ということで伺っておりますので、連続で御説明を先にさせていただきたいと思います。

まず、雇用指針につきましては、今まで2回にわたりまして、色々と御議論を頂戴いたしました。私どもといたしましても、それを取り入れていくというような方向で修正を重ねてきたところでございます。

前回の御議論の中で、特にここが修正すべきではないかというテーマで具体的に御指摘を受けたところが8ページでございます。「紛争を未然に防止するために」というところがございすけれども、「外部労働市場型の人事労務管理を行う企業において」ということから始まるところで、「労働者の保護に欠けることがない場合には、例えば」という具合につながっていたのが、これは分かりにくいというような御指摘をいただいたと聞いておりまして、そこに書いてありますように「管理職又は相当程度高度な専門職であって相応の待遇を得て即戦力として採用された労働者であり」そういった労働者の保護も欠けることのない場合にはという具合に補足をしておるところでございます。

他にも類似の箇所がございましたので、それぞれ修正をさせていただいておるところでございます。具体的には、19ページの下の方の3分の1のところ、「紛争を未然に防止するために」、ここも「労働者の保護に欠けることがない場合」の前に、同じように「管理職又は相当程度高度な専門職であって相応の待遇を得て即戦力として採用された労働者であり」というのを加えているところでございます。

同じようなところがまだありまして、22ページの真ん中よりちょっと下、これも同じような修正でございます。

最後、29ページの上のところ。ここも同じような修正を加えているというような状

その他にIIというのがございまして、定年後に有期契約で継続雇用される高齢者についても特例が設けられないかという議論がございました。これは審議会側で、経営側から強い御意見があったのと、あと産業競争力会議のほうでも、時を同じくして昨年未から1月の取りまとめにかけまして、これについても併せて検討するよというお話がございましたので、審議会でも併せて検討させていただきました。

これらのものにつきましては、60なり61歳で定年になって5年たって、また無期になると企業の実務上少々不具合があるというので、そういう方々につきましては、特例の効果といたしましては、定年後、引き続きその会社で雇用されている期間は無期転換申込権が発生しないというようなことになりました。現在、高齢者雇用対策法という別の法律で、継続雇用制度の内容が定められております。日本の会社ですと、通常親会社で定年になった方は子会社に行って継続雇用するというパターンが非常に多いわけですが、高齢者雇用対策法では、子会社に行った場合とか、あるいは特殊関係事業主という一定の資本要件がある関連会社に行った場合も含めて継続雇用制度という具合に言われておりますが、それと同じ範囲で同じ会社で雇用されている期間ということで、それは高齢法の体系と合わせるというような形でやらせていただきたいという具合に考えているところでございます。

それぞれの方々につきまして、特例の適用に当たり、事業主につきまして、一番最後の※印のところでございますが、労働者保護の観点から、雇用管理上の措置をやっていただきたいということでございます。特に能力のある方につきましては、その方が能力の向上をさらに維持を図るというようなことで、そういった機会を付与するということ。定年後の高齢者について、やはり高齢に配慮した労働者の配置とか、職務とか職場環境、そういったものに配慮していただくという、そのような雇用管理を実施していただきたいというようにございます。

無期転換ルールの特例の仕組みということで、これは役所が作ると大体いつもこのような分かりにくい絵になるのですけれども、基本的に右の上を書いてあります厚生労働大臣が基本的指針ということでこういうことをお願いしますと書いて、事業主の方は計画を作成して、申請して認定していただくというのはそういう仕組みでございます。これにつきましては、労政審というか労使の審議会の中で、労使双方から、できるだけ簡易な簡便な仕組みにしてほしいという具合に要望がありましたので、私どもといたしまして、法案が通った後、実際に手続をどうするかというのを作るわけでございますけれども、そういった労使の御意見をも最大限尊重して、労使で一致していますから、そういうようなことでやらせていただきたいというぐあいに思います。

ただ、1点、事業主に御負担をおかけするのが左の列の真ん中あたりの4番、「有期労働契約の締結」と書いております。これにつきましては、特例を受けた事業主については、労働者を雇い入れる際に、契約書に自分のところは無期転換申込権発生の特例がありますから、5年を超えても無期転換申込権は発生しませんというのを労働者に説明していただ

きたいところです。これは言っていただかないとトラブルになりますから、それはお願いするのですけれども、あとは基本的には労使の御意見のとおり、なるべく行政が関与しないというような形でやらせていただきたいという具合に考えているところでございます。

3ページ、4ページは参考資料でございますので、先生方御承知のとおりと思います。

あと、スケジュール感について御説明をというお話がございました。先ほど申し上げましたように、法案につきましては、3月上旬の閣議決定をしなければいけないので、本日、自民党と公明党の部会は終了いたしまして、その後、来週、与責と言っているのですけれども、与党責任者会議と自民党と公明党の幹部が集まっていいですよというような感じがあるのですけれども、それを来週ぐらいに是非開いていただいて、なるべく早く国会審議をお願いしたいというぐらいに考えているところでございます。

言い落とししましたけれども、雇用指針についても色んなところからそろそろどうなっているのかなというような御議論がありまして、こちらのほうは委員会とのスケジュールを打ち合わせさせていただかなければいけないのですけれども、3月中旬ぐらいには、私どもといたしましても、労使の御意見とか、あるいは必要に応じて事務局と相談していただいて、党の先生方とどういう関係で御説明に上がるのかというのを検討しなければいけないということで、それはまたこちらの藤原参事官とよく相談させていただきながら、こちらのワーキンググループの御審議と併せて進めさせていただきたいと思います。

ただ、私どもといたしましては、雇用指針は結構解雇についてのページ数が多いので色々言われるのではないかというのをだいぶ心配しているところでございます。是非頑張ってもらいたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

ちょっと早口でございましたが、一応私からの説明でございます。

○八田座長 どうもありがとうございました。

それでは、委員、参考人の方からも伺いたいのですが、まず岡田先生、御質問、御指摘をお願いします。

○岡田氏 岡田です。どうもよろしくお願いします。

前回指摘のあった労働者の保護に欠けることはないというのは分かりにくいというか、はっきりしないということで、こういうふうにされればイメージ的にはかなりはっきりするというので、これ自体はいいのではないかと考えております。

問題というか、ただ、私も前にも申し上げたと思うのですけれども、雇用指針の案の元々の趣旨が雇用別労働紛争を未然に防止するということだったと思うので、解雇のほうについてはこれで基本的にいいということで、判例の分析が長いといっても判例の分析が主なので、あまりこれに文句を言う人はいないような気がするのです。

もう一つの大きな柱というか、私どもが言っているように常に問題になっているのは、解雇の問題と労働時間の残業代です。残業代の問題というのは常に出てきて、一方が欠けている、そちらのほうも手当てが必要だと思うのですけれども、これは前々から私が申し上げているような裁判所の判例と労働基準監督署の指導にずれがあるというか、裁判所が

あまりにもバカなこと、かたくななことを言っているので、労働基準監督署の実務とも食い違っているし、世の中の事務とはもっと食い違っているということだと思のですが、これこそ日本の闇と言ったらあれですけども、裁判所はマクドナルドの店長ですら管理監督者ではないと言っている。

でも、世間の人、マクドナルドの店長はたくさんの人を管理しているわけですから、管理監督者ではないかなと思っているわけです。マクドナルドの店長まで管理職ではないと言って残業代を払えということになっているわけで、ところが、世の中ではもうそんな権限もない人でも全然残業代も払われていない人も多い。つまり、裁判所が建前で言っていることと世の中の現実があまりにもずれてしまっていて、労基署の指導はその中間ぐらにあると思うのですが、これは本当に法治国家として恥ずかしいと思うのです。

ですから、この事態は何とかなければいけないと思うので、それを何とかする方向性が必要なのではないかなと思うのです。その辺をどういうふうにお考えなのか。ここで質問するようなことでもないかも分からないのですが、特に外資系の企業が入ってきた場合に、解雇の問題はあるでしょうけれども、普通は1,000万円とか、我々だと1,500万円とかもらっている。残業代もないですよというオファーレターを出して、それでみんなほとんどの人はそれで働いているわけです。

ところが、あるとき突然、私は管理監督者ではないのだと言う人がいると、裁判では負けてしまうという事態になっているので、これは改善する方向で何らかの施策が取られるべきだ。それに対してホワイトカラーエグゼンプションというのが色んな形で色んなところで検討されていると思うのですけれども、私は率直に言ってホワイトカラーエグゼンプションを大々的に労基法を改正して入れるということは、色々考えても不可能ではないかなと思うのです。私が言うのもおかしいのだけれども、今の政治状況から見て、ホワイトカラーエグゼンプションを入れる。それは裁判所の中で私が取った判決だから言うわけではないですが、モルガン・スタンレーのような判決で、要するに、ある程度勤務時間に裁量性がある、ある程度お金をもらっていれば基本給込みでもいいですよという判例があるわけではないですか。ですから、私はそれをうまく生かして、少なくとも特区の中ではここにちょうどお書きになっているような管理職で相応の報酬を得ている人ならば、基本給込みというやり方をすれば、そういう紛争は防げますよという形での指針を出すということが可能なのではないかなと思うのです。その辺は無理なのでしょうか。唐突な質問で申し訳ない。

○大西審議官 先生のおっしゃっていることは私たちもよく認識しているつもりです。それはまず、日本国で労働基準法の管理監督者というのは一体何ですかという議論もあると思いますし、千何百万円も、2,000万円ももらっている人が何かの解雇だと言われた瞬間に残業代を払えという判例があつて、それが色々話題になっているというのもこれぐらいしか言えないのですけれども、そこが非常に理解しているところでございます。

ですから、私どもとして、ホワイトカラーの労働時間の考え方とか、それに対する給料

の支払い方の考え方というのをどういう具合にすればいいのかというのは、過去にも何回もチャレンジしてきたわけでございます。その前回のチャレンジは先生がいみじくもおっしゃったのがホワイトカラーエグゼンプションというような形で、当時も総理は安倍総理でございましたけれども、そういうような形で議論の結末は先生がまさに御存じのとおりでございます。

では、他の方法が取れるのかどうかというのは、それは多分経団連の皆さんというか、経営者の団体の皆さんも色々お考えだろうし、連合の皆さんだって、それは要するにお考えだと思います。これは本当に大丈夫だよねという人と、グレーゾーンだよねという人の切り分けがうまくできれば、そういうのは目の目を見るのではないか。ただ、そこは誠に残念ながら、今、実は先生も御存じのとおり、労働条件分科会で労働時間の精度のあり方について、全体的に見直しているわけです。2月25日にちょうど今までの議論の集約ということで労使の意見を書いて、それは今非常に先鋭に対立していると思います。

そういった中で、昨年の産業競争力の会議のほうでも、そういうホワイトカラーエグゼンプションとおっしゃった方もいたし、もうちょっとぼんやりおっしゃった方もいましたけれども、そういう議論もありましたし、予算委員会で総理の御答弁の中でも微妙なジョブディスクリプションがあって、年収要件がしっかりしている人で考えたほうがいいのではないか。でも、ホワイトカラーエグゼンプションのような管理職一步手前の人という考え方は取らないという非常に微妙な発言があった。

私どもといたしましては、そういうような状況のもとで何ができるかというのを審議会で議論させていただいている。それは多分色々本当にやっているのですけれども、今回1回で100点を取るのには難しいかなと思いますけれども、それはなるべくいい点を取れるような制度の体制ができる。当然、審議会をやっていますから、この審議会がまとまったら、法律改正というのは望みますけれども、その中で、先生の疑問をいくつかは解消できるような仕組みができるように目指していきたい。ただ、今の時点でどれができるのかというのは難しい。確かに管理監督者は何なのかという話は従来から色々問題があって、7～8年前も名ばかり管理職というので大騒ぎになったケースがあって、その後、法律制度も若干変わったし、企業の実務も若干変わってきているのではないかと思いますけれども、まだそういうところが残っていると思いますので、そういうところは整理できないかなという形で、審議会のほうでやっていっている。

現状としては、今そういう状況でございます。

○八田座長 今議論になっている「管理職又は相当程度高度な専門職であって相応の待遇を得て即戦力として採用された労働者」の契約に自由度を与えることはもちろん重要です。その一方で、中小企業で働く、低い賃金の一般労働者が、「超過勤務手当は、全部基本給に払われていると当社の雇用規則に書いてあるから、超過勤務手当は払えない」と言われている事態もあるわけです。そのような雇用規則は違法なので、企業が自社の雇用規則を届け出た段階で、労働基準監督署は違法性を指摘しなければならない。しかし、実際には、

労働基準監督署は査察に行くまで、届けられた雇用規則を見てもいないというような現状もあるわけです。

そうすると、将来的に一般労働者の保護を国全体で労働基準監督署にもっとお金をかけて厳しくやってもらうこととセットにして、高給を得ている管理職等の雇用規則緩和をしてもらえれば、一般労働者の保護の改善と高給取りのための規制緩和を共にできる。しかし、全国の監督署にお金をかけることが大変だというのなら、特区では、低賃金の労働者に対してきちんとした措置を取るところならば、監督業務等の人に対しても規制緩和していいということにする。そうすると、労政審も文句を言いきくのではないかと思います。短期的に可能な話ではなくても、御検討いただければと思います。

あと、今の労働時間以外のこと以外は特にはないですか。

○岡田氏 それは特に。

○坂村委員 今回の給料が高いということとか、一部の管理者ということは問題になっていますけれども、実際今問題になっているのはもっと高度な専門知識の研究者、特に問題になっているのは、京都大学の山中教授などもおっしゃっていますけれども、iPS細胞の研究みたいな非常に高度なものの研究者なのです。だから、たくさんはいないと思いますけれども、ああいうところで永久雇用してしまうと、iPS細胞が決着付いてしまうと困ってしまうのです。今の段階でもって、例えば、100人ぐらいとか何百人という人間を雇ってしまうと、京都大学も困ると思います。そういう人が、もう目的の研究が決着が付いて終わってからも、永久雇用してしまったことによって余剰人員になると思うと、大学は雇えない。逆に研究者というのは、そこで永久雇用してほしいというのではなくて、今やりたいということだから、10年というのが微妙なところかなと思いますけれども、10年なら10年で、その高度先端研究をするということの仕事が逆に労働者のほうとしても欲しいのに、大学は将来を考えて雇えないというジレンマです。

だから、そこが今のお話を聞いていると、すごく高いサラリーをもらっている人とかというようなのではないのは、実際に特区をやったときは、そういう人たちが給料を何千万円も取っているかどうかではないと思うのです。高度な専門知識とか、そういうようなもの。

○大西審議官 今のは二つ論点がありまして、先生がおっしゃったのは、京都大学とか山中先生のところは、もう別の法律で去年の。

○坂村委員 そうかもしれないけれども、別の法律でいいのかもしれないけれども、似たようなところがほかにも先端研究しているところは東京大学にもあるし、別にあるのです。

○大西審議官 それは全部の大学についてです。大学に雇われている人は年収要件が付いていないのです。

○坂村委員 今は大丈夫だということですか。

○大西審議官 もう大丈夫になっています。

○村山課長 先ほど大西から申し上げましたように、研究開発力強化法と併せて大学教員

任期法も束ね改正してございまして、そういった意味で、国立、公立、私立問わず、またリサーチアドミニストレーターの方であるとか、そういう研究開発力強化法等の改正法というのが昨年の臨時子国会で成立してございます。

○坂村委員 これはもう施行されているのですか。

○村山課長 施行は間もなくです。

○大西審議官 この4月1日からでございます。

○村山課長 これはPRがあれなのは、先ほど大西からも申しましたが、自由民主党と公明党の議員立法でやられておりまして、それはある意味で、議員立法は比較的内閣提出法案と比べると、審議の期間とか短かったりとかするものですから、水面下の調整が多くて、今のところあれですけれども、現在、文部科学省を中心にして私どもも協力して、大学団体等を通じて一生懸命周知してまいります。申し訳ありません。そういった行政のほうのPRもこれから課題でございます。これによって、講師の方とかリサーチアドミニストレーターの方なども含めて、まさに先生おっしゃる、この法律自体変えようというのは研究開発力強化法ですから、研究開発力を強化していこうという前向きな対応のために流動性も増していく。

その一方で、例えば、永久にというわけにもいかないもので、10年というところでとりあえずやって、法律には見直し規定も付いてといったことでございます。是非よろしくお願い申し上げます。

○坂村委員 不勉強で申し訳ありません。

○村山課長 こちらこそ、周知がまだまだ行き届いていませんで。

○大西審議官 多分新聞報道とかあまりされていないのです。ただ、文科省のほうから、全部の大学には通知が行くはずなのです。

○坂村委員 それは多分施行されてからでしょう。

○村山課長 もう行っていまして、結局大学内でおそらく人事担当のところ、就業規則改定でありますとか、学内ルールを今度どうして行くかを今まさに中でやられて、そこから例えば、坂村先生のところとか色んなところのそれぞれの先生方への御説明はこれからになっていく。

○坂村委員 申し訳なかったです。

もう一つ質問をいいですか。例えば、ここのこれを見ていて思うのだけれども、内部労働市場型と外部労働市場型とあったら、特区においては、こういう内部労働市場型で色々な制限を付けるのではなくて、ここの特定のところだけで認められたものに関しては、全部外部労働市場型にしてしまうなどということとはできないのですか。それは無理なのか。

○大西審議官 内部か外部かというのは役所が決めるのではなくて、それぞれの企業が結局決めていくということ。

○坂村委員 何を言いたいかということ、日本の労働、今まで決まっていたことではなくて、

例えば、アメリカのシリコンバレーでやっているのと全く同じというように。

○大西審議官 それはできます。会社がそうだと、うちがそういう具合にやると言えば、別にオーケーなのです。そこを規制している法律はどこにもないのです。

○坂村委員 法律は規制していないのですか。

○大西審議官 はい。

○坂村委員 ただ、それでも裁判になるときはなるのね。

○大西審議官 だから、裁判になると、結局、あなたの会社は内部型でやっているのか、外部型でやっているのかを見られるわけですね。

○坂村委員 それで判断を下されるわけですね。

○大西審議官 だから、先生がおっしゃるように、最初からシリコンバレーと同じようなシステムでやっている会社であれば、多分日本の会社でも全然外部市場型だから。

○坂村委員 外部市場型で見られて、裁判所はそれに従って、アメリカの裁判所と同じような判断を下すかもしれないと。そもそもどうなるか分からないけれどもね。

○大西審議官 そうであれば、普通はそう下すと思います。

○坂村委員 分かりました。

○八田座長 原委員、どうぞ。

○原委員 先ほどの岡田先生のお話の労働時間のところに戻りますが、雇用指針の中で、少なくとも現時点での整理といいますか、一定の努力はしておいたほうがいいのではないかなと。審議会で議論されているのでという役所の事情として、今なかなかそこに踏み込んでもというのは分かるのですが、とはいえ、一方で、雇用指針というのは外から入ってくる、来ようとする人たちがこれを見て、ではどうなのかといったときに、そこは全く労働時間の話についてはよく分かりませんというわけにはいかないと思いますので、少なくともそれで何らかの制度論を制度改正とかをやらないと、最終的には解決しないということになるのかもしれませんが、最低限の現時点でできることというのはここで、この間、岡田先生からも御提案があったと記憶していますけれども、そういうのができないのでしょうか。

○岡室長 先ほどモルガン・スタンレーの例を岡田弁護士からおっしゃっていただいていたのですが、それが異彩を放っていて、実は今整理をすると、そうではない判例が圧倒的に多いのです。逆に言うと、それぐらいしかなくて、本当に今純粹に整理してしまうと、全部残業代を払いなさいという指針になってしまうのです。ということで、最初に岡田先生のところにお話を聞いたときに、残業代も確かに関心は高いのだけれども、そこを整理してしまうと結局全部払えということになって、外資系企業に不利になって、全然日本に来なくなってしまうので、それは書かないほうがいいというアドバイスをいただいたのです。

あとは、この指針で書いてあることしか助言できないわけではないですから、今度は今後特区ごとにセンターをつくって、そこで弁護士の方からアドバイスをいただくときに、

その辺をうまく個別に御説明いただくということのほうがいいのではないかと思います。

○原委員 そこは前にもあった議論だと思いますけれども、要するに、説明の仕方というのがあると思います。単に判例だけをベタに全部並べると、それは確かに負けているケースのほうが多いですね、ということになるのだけれども、例えば、こういうところで気を付けたら異彩を放っている判例のほうに行ける可能性があるのですよ、というような書き方を工夫するような余地がないのかどうか。

○村山課長 先ほど岡の申し上げたことと加えて、労働時間の話を書こうとすると、この雇用指針、現在は基本純粋民事のお話を中心に岡田先生の御指導のもと、我々も案を作ってきているわけですが、労働時間自体はある意味で労働基準法という体系のもとの話になりますので、8時間、40時間から始まって、変形だ、みなしだ、色んなことがあったり、36（サブロク）はこうだ、特別条項はこうだということの上で、さらに非常にグローバル企業に関心のあるようなところに行くまでに、かなり制度的になってしまうので、そこはある意味で既存の色んな行政説明用の資料とか、そういったものはありますので、そういったものを活用しながら、実際の具体のセンターのところ、地域統合本部のもとに置かれるセンターのところ、個別の特区のニーズに合わせながら、どういう御説明の差し上げ方にしていくかは、またワーキングの先生方の御指導もいただきながらやっていくというのも一つのやり方かなと思うのと、併せて原先生おっしゃるように、その際にポイントになるところについては、判例状況は先ほど岡から申し上げたような状況でございますので、引き続きの課題とさせていただいて、日本の労働時間法制についてきちんと御説明差し上げる素材については、代えてここに入れようとする分量的にも相当な分量になって、この雇用指針自体の持っている民事について、今までもやもやしたところを明確化するというのはまた違う部分加わってしまうということなども加味しながら、別の資料で御説明差し上げるということも少し幅を持って見ていただけるといえることができたらありがたいと思います。実務担当的にはそちらだと思います。

○原委員 少なくとも基礎説明みたいな資料は別に何か参考資料にさせていただくとか、色々やり方があると思うのですけれども、いずれにしても、現場の特区での相談に単にお任せにしてしまいますよというのは、何らかのポイントはこういうことですよという説明をしておかないと、そこはうまくいかないのだと思いますので、特区ごとに思い切り大胆なことを言うところが出てくるとか、そんなことになってしまうと混乱してしまうと思いますから、それは少なくとも何かあったほうがよろしいのではないかと。

○村山課長 少なくとも何かのベースになるのは、労働時間法制に関しては、むしろ行政法ベースのものが既にたくさんございまして、そういうものをどういうふうに組み合わせるかとか、そういったことはまた。

○原委員 既存のものはあるのだと思うのですけれども、それだと分からないという状況になっているのだと思いますので。

○八田座長 これは関係あるのかもしれないのですけれども、雇用指針が出るのは画期的

なことだと思うのですが、これを全体的にどう解釈するかということなのです。私は、前回も申し上げたように、従来の日本型雇用、ここでは、内部労働市場型は基本的に終身雇用と定期昇給を前提とし、そして、そのことを暗黙の了解で決めている。だから、犯罪でもしない限り、普通だったら首にしないのだということで、若い時に安い給料を払って、年を取ったときにはそのお返しをしてあげるというシステムだったと。

そういう前提にいつの間になかったときに、裁判所が、簡単に首にするのはかわいそうだよということを今まで判定してきたというのは大いに理解できる。

ところが、これからはもう人口も増えないし、賃金も増えないのだから、そういう日本型の雇用に前提としてやれるところも当然あるだろうけれども、前提としてできなくなったときに多様な雇用形態をできるようにになった。その雇用形態を紙に書いて契約してくださいというのは、一つのメッセージだったと思うのです。書くに当たっては、こういうことが今まで裁判で見ると注意すべきですよ。

そうすると、今の労働時間のことも、おそらくあまり紙に書かないでやっていた場合が多かったのではないかと思うのです。そういうことをきちんとこういう場合なら紙に書けば、それはそれでいいのですよ。その辺の仕分けがあると素人には随分分かりやすいと思うのです。

○村山課長 今、八田座長からいただきました、できるだけ紙にという中で、例えば、労働条件明示、あるいは就業規則の絶対的の必要記載事項として労働時間や賃金のことがベースになっている一方で、実際の監督の現場でも非常に多いのはそういったこと、違反ということもございますので、そういったことを先ほど原先生からいただいた点も含めて、基本的なことをどのように書けるか持ち帰らせていただいて、大変御多忙の中あれですけれども、岡田弁護士から改めて御指導いただく機会を個別に設けさせていただくということで、御了解いただければと思います。

○八田座長 そういう言い方をすれば割とさらっと書けるのではないかと思います。それが一つ。

もう一つ、これはしょうがないけれども、内部労働市場型という坂村先生から御指摘のあったのは、これはかなりどこかで使われているのかもしれないけれども、特殊な言葉ですね。日本型雇用をこれで使うのならばしょうがないけれども、その一番重要なところは、終身雇用とともに定期昇給があるということだと思うのです。それがこのくくりだとして入っていないと思うのです。定期昇給があるので長期雇用後に御褒美がある雇用制度なので、途中で首にはいけないよということが裁判所の本心のところはあったと思うのです。

ここで外部雇用労働型というのは、契約型ですね。きちんと書いて、この条件で一生懸命頑張っている間に、3人今度雇われるうちに1人だけ残りますと、それを了解しましたと、それを覚悟でやりますというのとは全然後での昇給を期待しているのとは違うのです。だから、どこかに昇給のことも明示していただいたほうがいいと思います。

私のような労働の専門家でないのが言うのは変だけれども、今までの裁判例はまるっきり理屈がないわけではなくて、それなりの理屈があったのだよということがどこかに出ているといいと思います。だけれども、今回はちゃんと紙に書けばそこから外なのだから、そんなに恐れる必要はないよと。

それから、本当はできれば、日本は原則解雇自由なのだよと、法律ではというのもどこかにトップに書いてあると一番いいですね。それができないのは、そういう慣行があったら、裁判が色んな拡大解釈をしてきて、制限に関してやってきたのだというのは、そこまで正直に言えば最高ですけれどもね。

○坂村委員 専門ではない人が見ると引きますね。でも、これは専門家の人が見た場合には、別にどうということもないのですか。

○大西審議官 御覧になるのは、企業でも人事業務をやっているからだと思うので、それなりに。

○坂村委員 よく分かっているから別にまとめて書いてあるのを読んでも引くことはないよと。

○大西審議官 自分の国の法制度はこうですよというのと、そこと何か違うよねというのは、読んでいけば多少御理解は進むのではないかと思います。普通の主婦の方は読んでも分からないですね。

○坂村委員 分からなくはないです。よく読めば、専門でなくても何条と何とかというのは分からなくても、大体それは調べれば分かるのだろうけれども。

○村山課長 今御示唆いただいている18ページの解雇の最初のところには、期間の定めのない労働契約について、原則として、予告の手續が要りますが解雇ということで、そこを出発点に今のワーキングの到達点を踏まえてやらせていただいています。

○八田座長 これが大原則ですからね。

それで、この社会通念上というところが色々と解釈されてきたわけですね。

○坂村委員 今、例えば、外国の日本ではない企業をたくさん呼んでいこうといった場合に説明しないと、別に外国の企業が来たからって日本の法律を全部変えろと言っているわけではなくて、よく分かってもらわないとトラブルが起こるとビジネスをやりにくいところだと思ってしまうから、そういう意味でこういうのは非常にいいと思います。先ほど言ったように、専門家の人が見た場合には別に引かないというのだったら、とにかく作るべきですね。英語か何かにして説明するというのはものすごくいいことだと思う。大変御苦労もあるのだろうけれどもね。

○八田座長 では、あと文言についてまた岡田先生と詰めていただくということで、あとは何かありますか。

○原委員 英訳してパブコメを求めたらいいかもしれませんね。

○坂村委員 大変だろうけれども、英語に訳すのも相当分かっている人が訳さないとダメだね。

○八田座長 それは英語には訳すことになると思いますけれども、それでパブコメを求めるとするのは、よろしいですか。

○藤原参事官 そうしましたら、今の時間外労働のところの賃金の話、書面交付絡みのところの要素ですね。それから、ございましたのは、内部労働、外部労働の定義のところでの定期昇給絡みの話。その辺の工夫をまたしていただきながら、文案を少しまた修正していただく。これは事務的にいただければと思います。また先生方と相談しながらやりたいと思います。

プラス、先ほど審議官におっしゃっていただいたスケジューリングですが、労政審と次回の私どもの諮問会議のスケジュールが大体見えてきたところで、それをどういうふうに進めていくかというところは、いいですか。

○大西審議官 スケジュールはどうでしょうか。4月1日まで実はもうあまりないのですね。

○藤原参事官 要するに、今のスケジュールでお互いの会議を通していかなくてはいけないという中で、一番いい方法を考えていくということだと思います。

○八田座長 はい。

この有期雇用は、こちらの給料の制限というのはどこかに書かれるのですか。

○大西審議官 省令で定めています。告示ですね。

○八田座長 分かりました。どうもありがとうございました。