

## 国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事録）

---

### （開催要領）

- 1 日時 平成 25 年 9 月 13 日（金）14:30～16:00
- 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 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  
委員 原 英史 株式会社政策工房代表取締役社長

#### <関係省庁>

- 大西 康之 厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策担当）  
村山 誠 厚生労働省労働基準局労働条件政策課長  
古舘 哲生 厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室企画官  
角園 太一 厚生労働省労働基準局労働条件政策課課長補佐  
藤野 雅弘 厚生労働省労働基準局労働条件政策課政策係長  
荻田 洋介 厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室調整第 1 係長

#### <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  
書面契約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 では、早速、労働関係の議論をさせていただきます。

大西審議官にお越しいただいております。1 時間半ということですが、どうぞよろしくをお願いします。

では、八田座長、よろしく申し上げます。

○八田座長 どうもお忙しいところを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、御説明を願いたしたいと思います。

○原委員 先にこちらからよろしいですか。

○八田座長 では、こちらからまずお話しします。

○原委員 こちらで現時点で考えておりますことを先に申し上げて、その前提でお話しさせていただきますほうが効率的かと思ひます。

特区の中での特例措置で考えていることとございすが、まず、最初に書いてあるのが条件とございすけれども、一つが、開業後5年以内の企業の事業所についてということと、一定の雇用制度についての特例措置を講ずる。

二つ目が、外国人比率が一定比率以上のところについて、言わば「国際標準型の」という言い方が適切なのか分かりませんが、雇用ルールについての特例を認めるという二本立てで考えております。

具体的な中身とございすが、一つが、有期雇用についてです。これは契約の締結の際に、言わば労働者の側から5年を超えた際の無期転換の権利を放棄するということと認めるということとございす。これによって、使用者側が無期転換の可能性を気にせず有期雇用を行えるようにするということとございす。

2点目、解雇ルールとございす。これは解雇のルールを明確化するということとあります。契約の締結のときに、こういう条件を満たしたとき、こういう手続を満たしたときには解雇ができるということと契約条件で明確化しておいて、仮に裁判になったときには、契約条項が裁判規範になるということと、もちろんだんな契約条項でもいいということととございせんから、特区の中で一定のガイドラインを作つてそれに適合すればということとだと思ひますが、そういうルールを法定しておくということにして、解雇ルールを明確化することにできないかということが2点目とあります。

3点目、労働時間についてです。一定の要件を満たした労働者が希望する場合に、労働時間・休日・深夜労働の規制についての特例を認めるという制度を作れないか。いずれも労働者の側からの権利放棄と言ひますか、希望にんずるという特例を講ずることができせんかということとあります。

最後に、特例措置に伴つて不当労働行為であるとか、契約の押し付け、不履行などが起きないように、基準監督署、監督の機能については、十分に体制の強化をやつて労働者保護を欠くことがないようにするということとセットで、特区の中で実証実験的なことをやつてみてはいかがでしょうか。そんなこととございす。

○八田座長 今、これまでの議論の整理ということとですね。

○大西審議官 資料が一つ古いバージョンで作つてあるので前後するかもしれせんけれども、基本的な考え方と、対応するところのページが前に行つたり後ろに行つたりしながら、一応御説明させていただきます。

一つは、特区内において二つのパターンで特例措置を作るということですが、原則的には、雇用や労働条件に関するルールについては、1 ページの一番上に書いてあるように、労使間で十分議論を行って、実際に働く現場で通用するというようなことが必要でありますし、または特に2 番目のところですが、労働条件に関する基本的なルールというのは、労働者の健康や生活に関わるものであることとか、あるいは企業の公正競争を担保するということから、本当にこういうのが一部地域において試行的にできるのかどうかという議論があるのではないかという具合に思っているところがございます。

最初の1 番の有期雇用のところですが、4 ページ、以前いただいていた資料ですと、4-13「労働者の権利の一部放棄の容認」というようなことがございます。これにつきましては、外国人の多いところで要望が多いということで、特区の外国人比率が一定比率以上であるというようなことがございます。基本的には、4-13、4 ページの下のところに書いておりますように、労働者の権利というものを個別合意で適用除外するということは、当外労働者にとって当該規定を適用除外とし、契約自由とすることと同義であるという具合に考えておりますし、その際、不均衡な交渉力を前提に労働者の保護を図るという労働関係法令全体の趣旨というのを没却するのではないかというようなことがございます。

もちろんこの資料には、「労働者側から」というのは書いてあるわけですが、特に契約締結時におきましては、基本的に労働条件というのは事業主が一方的に決めるわけですね。「あなたはこれで採用を希望しますか」という形でやるわけですので、通常は労働者の側が非常に不利な関係に立っているということで、こういったような関係を是正するのが元々労働関係法理の趣旨でございますので、中々難しいのではないかと考えております。

それと関連して、4 ページの4-7 のところで、右に○が四つあって、下の三つは括弧でありますけれども、括弧の中の一つ目の○につきましては、有期労働者の雇用の安定を図るため、労働政策審議会で長い間議論したわけで、5 年間というルールが出来たわけですが、あらかじめ無期転換権を放棄することは雇い止めによる離職を恐れる労働者に対して強要するという状況を招きかねないというようなことも随分議論になったわけですので、そういったことでも分かるように(1)については中々難しいのかなと考えております。

あと、これは今日提案いただいたので、正確なお話になっているかどうか分かりませんが、外国人比率が一定以上というのが日本人と外国人の間で条件を付け換える、これは外国人だけに転換権を認めるのか、無期転換権の権利放棄なのか、外国人比率が一定以上のところは日本人でも外国人でもいいのか分からないのですけれども、そういうところで新たな議論を呼ぶような感じがしておりますが、これはそのぐらいかなと思います。

2 番の解雇ルールにつきましては、解雇権の濫用法理というのは、ここにいる皆様も本当に御存じのとおりでありまして、また繰り返し言うのも恐縮でございますけれども、いわゆる法の一般原則という民法の権利濫用法理ということで、労働者と事業主がそういう

解雇について争いになったときに、解雇できるのか、あるいはそれが権利濫用に当たるのかというようなことで、最高裁の判例の積み重ねがあって現状に即した形でルールが出来てきた。それを現在の最高裁判例に沿った形で、労働契約法第16条というのが出来ているわけでございます。

そうすると、ここで解雇の要件、手続を契約条項で明確化するということが、果たして今の最高裁の判例とか、そういった考え方に沿ったものなのかどうかというのは非常に疑問があるというか、現在の判例ではそれまでの労務管理の実情とか解雇のときの実情とか、総合的に判断して決めるというようなことになっていきますので、そうした場合に、事前の契約は本当に有効に機能するののかということと中々難しいのではないかと具合に考えておるところでございます。

3番目の労働時間については、用意した資料の中にはないのでございますが、これにつきましても、非常に色々な議論がありまして、何年か前にも、一定の要件を満たす労働者が希望する場合、規制を外して労働条件を定めることを認めるというのでいろんな形で議論されておりますし、最近の報道でも、年収条件というような話が議論されているわけでございますけれども、こういったことにつきましては、世間でも非常に関心と呼ぶことでございますので、これは十分慎重な議論が必要でありまして、また一部の企業だけ先行実施するというのは中々難しいのではないかと考えております。(3)については、ゆっくり後ほど議論するという事にさせていただきたいと思っております。

労働基準監督官の体制強化というのは、労働基準監督署を所管する立場として体制強化をしたいと思う気持ちはやまやまでございまして、労働者保護に万全期すというのももちろんそのとおりでありますけれども、一部こういった事項について、基本的に契約の内容について本当に立ち入ってできるのかどうかという(1)(2)(3)、(3)は昔から労働基準監督署が監督指導していた項目でございますけれども、(2)については、解雇の有効・無効の判断のところは裁判所がやっていたことでありますし、有期雇用の労働契約法は、労働基準局で所管しておりますけれども、そのときの争い、紛争については、裁判所に行くべき事項も含まれているのではないのかというようなことでございますので、労働基準監督官が十分機能するものと十分機能しないものが一部あるのではないのかというようなことでございます。

簡単に短くなってしまって申し訳ないのですけれども、私どものほうからは以上です。

○八田座長 原委員、どうぞ。

○原委員 まず、最初に、外国人比率のところについては、まだこちらでも検討中の30%とか、あくまで仮置きで申し上げている話です。一応現時点で考えておりますのは、外国人だけということではなくて、一定の事業所について日本人も含めてという前提で今は考えております。その上で一つずつお話をさせていただくほうがいいかもしれません。

有期雇用のところですが、これは改めて申し上げるまでもという話でございまして、5年を超えた場合の無期転換ということの結果として、実際上は5年を超える直前のところ

で切ってしまうことが多く起きてしまうという問題がある中でこの議論をしていて、現に大学などについては、一定の制度を作られるという方向で動かれていると承知しています。それと同じような形で、特区内の一定の事業所について、同様に無期転換の権利を無期転換ということに気せずには有期雇用ができるような制度というのを作る可能性はないのかどうか、そんなことをございます。

○大西審議官 基本的には、無期転換権を放棄させることがいいのか悪いのかという話は労働契約法を審議するときにも色々と議論はあったわけでございまして、それは繰り返しのようになって誠に恐縮ですが、資料の4ページの上から二つ目の○のところで、やはり雇止めによる離職をする労働者に対して、使用者が無期転換申込権の放棄を強要するというのを招きかねないというので、それは労働契約法第18条の趣旨を没却するということとなりますので、これ自体は多分第18条は廃止したらいいのではないかと議論であれば、そういう議論としてなるかと思うのです。一部のところについて、あるいは一部でなくても同じですが、こういうところは十分議論した上で、やはり例外なく5年間でというような議論に至ったという経緯がございますので、そこは難しいのではないかとと思うのです。

○原委員 こういった制度を作ることによって放棄を強要することになるかということ、それは決してそうではないのではないかと考えておりまして、要するに、権利を放棄するようなコースの契約というのと、そうではない契約のコースという選択肢が生まれているということではないかと考えております。

もし、それでも本当に御心配をされて、両方のコースを作ると言ったら、実際に企業はみんなその放棄を強要する方向で追い込むのではないかとということをお心配であれば、それはまさに基準監督機能を強化していくという中で対応していくべき話なのではないか。そういったことを引くくめて特区の中で、本当にそういうことの問題が生じるのかどうかということを実験的にやってみるといふことに価値があるのではないかと、特区の中でという御提案を申し上げているということをございます。

○村山課長 今、原先生からいただいたお話でございまして、二つのコースを作って選択肢を増やすということになるのではないかとという点で、一つの論点が、若干その認識のところなのだろうと思います。結局、先ほど大西審議官からも申し上げましたように、使用者と労働者の間で力の差、交渉力の格差があるというのは一般的には想定される状況の中で、コースを二つ作ったときに、そちらの放棄させるほうに流れてしまうのではないかとということから、没却の話を申し上げているという点が1点、そこは本日の論点なのだろうと思います。

原先生からお話しいただいた中で、そここのところを抑止するために労働基準監督署、行政の強権的な機能でというお話も頂戴しました。一つのアプローチであるのかもしれませんが、先ほど大西審議官からも申し上げましたように、これはあくまで民法の特別法としての民事のルールでございまして、究極の意味で紛争の解決手段は司法に委ねられている世界の話でございまして、8時間とか40時間とか4週4休とか、国家が最低労働条件として

担保する話ではなくて、契約について契約の自由をこの分野における労使の力関係に応じて修正するルールとして、こうしたものが良いのではないかとということで国会で通させていただいた法律ということであるというのは御理解いただければありがたいという点でございます。なぜそもそも5年を超えて無期転換かというところにも関わってくるのだらうと思います。それは先ほどの大学の特例の話とも関わってくるのだらうと思います。基本的には、今、世の中では、3割を超える有期契約労働者の方々が5年を超えて反復更新になっているという事実がある中で、後で申し上げる大学の研究者や研究支援者の方は我々も色々な御指摘もいただいて、あるいはこの場でも御示唆、御指導もいただいて、文部科学省と今詰めているわけですけれども、一般の労働者、3割の方々と申し上げましたが、普通に有期とパートを繰り返している方の多くというのは、いつ雇止めになるか分からない。半年なら半年、1年なら1年で雇止めの不安があるから、例えば、年次有給休暇の取得とか、そういう権利の行使もできない、あるいは若者で不本意で非正規になっている人はものすごく増えている。そういった人たちについて、別に正社員にするのではなくて、無期にすることによって雇用を安定させるというほうが一つの道として諸外国でもあるのではないかとということでそもそもやってきたということがあって、そういう、言ってみれば、相対的には使用者との間では交渉上の力から言うとアンバランスな力のない人たちについて、一定の雇用の安定を与える措置として、バランスの中で5年ということをやっている。これは原先生もおっしゃったように、5年の手前で雇い止めるとか、有期を使う利用目的自体を触るとか、そういったことは一切やっておりませんので、そのところは御理解いただければというところでございます。

最後に、大学のお話とこの話でございます。大学のほうが、基本的に学問の自由とか、高度な研究とか公費がたくさん入っていると、そういうある意味で特殊性があるという中で、第18条のルールについて交渉力もあるし、むしろ流動的な市場の中で研究のキャリアアップをやられる人について、そこに限定して、しかもそれを全国のそういう場においてやっていくということは検討の余地があるのではないかとということで、我々も今検討しているのは事実でございます。

一方、先ほど原先生からもありましたように、外国人比率が一定以上かもしれませんけれども、そこで雇用されている有期パートのような人とかアルバイトの人について、この無期転換権について放棄することを認める選択肢を認めれば、やはり一人一人の使用者との力関係があるとそちらに流れてしまう恐れはないのか、というところが本日の一つの論点だらうと思っております。

雑駁でございますが、以上です。

○原委員 まず、最後の点から言うと、大学については交渉力が相当程度ある人たちなのでしょうということであるとすれば、これは要件の決め方の問題だということですか。要するに、相当程度の交渉力のある人たちをターゲットにやりましょうということであれば、構わないということですか。

○大西審議官 労働契約法第 18 条を作るときの議論で、憲法との関係が一つ問題になっているわけですので、大学の先生は交渉力があるのかどうかというのはいろんな議論があると思いますけれども、今、村山課長が申しただけで言えば、ポイントになるのは憲法との関係で、教育ということが一つあるのではないかと思います。

○原委員 その憲法との関係というのが分からないのです。

○村山課長 憲法で、「学問の自由はこれを保障する」ということになっていて、教育関係の法令の体系があるということですのでございます。その中で、さまざまな教員の方々、研究者の方々については、一般の民間労働者の方に関する特別なルールがあるではないか、この場でもいろんな御議論もあるのだらうと思います。

言ってみれば、労働関係も先ほど申し上げているような交渉上の力のアンバランスがあって、それを契約自由の原則を補正するようないろんな労働法のルール、体系を設けているということは、憲法で言えば、勤労権の保障、第 27 条の関係なのだろうと思います。それに対して、大学の研究者の方々、研究支援者の方々、教員の方々、教育研究が行われる場というのは、学問の自由という観点から、勤労権の保障との関係で調整原理が働く余地があるのではないかとということで、そここのところの検討をさせていただきたいということ春の段階で申し上げ、今やっているということですのでございます。

それに対して、今回特例措置の対象として細かいところはこれからの御議論ということでしたけれども、一義的に想定されている民間企業の労働者の方々に、開業間もなく、あるいは外国人比率が一定以上であっても、それは憲法原理として、学問の自由なるものとの調整というような話とは基本的に違うのではなかということが先ほど申し上げたこととございます。

○原委員 学問の自由との関係は、大学についてだけ特例を設けられるという中で、厚生労働省としては何らかの言い訳が必要なのでそういうところを使われているのであろうことは推測いたしますけれども、ただ、契約と基本的には直接は関わりないと私が言ってしまうといけないのかもしれませんが、少なくとも交渉力のある人たちについて別のルールを作るということを排除する理由にはならないのではありませんか。

要件の付け方については、今回こちらからは一つの案として外国人比率ということを書かせていただいておりますが、紙を作った後にいくつかの御提案を地方自治体、民間事業者からいただいております。その中では、例えば、チャレンジングな人を集める場所、エリアをつくるというような御提案もいただいております。要するに、一定のチャレンジをしたいという人が集まる地域においては、労働ルールについても同時に契約を自分たちでするといようなエリアをつくる、そんな提案もあるのですが、例えば、そんなことだったら、むしろ村山課長としては違和感がないものなのか。

○村山課長 チャレンジングな方が集まって、そのチャレンジングな方々のニーズとしてこういう無期転換されたくないということであれば、これは形成権でありますので、権利を発動しない自由は全く制約していないので、あくまで申出のあった場合には無期転換す

るということですので、そういった意味では、そもそもルールの性格として無期転換ルールは諸外国を見ても、韓国ですとか、ヨーロッパ諸国のかなりの国のように一定の期間を過ぎたら無期にみなすという国も結構あるわけですけども、そうではなくて、労働者があくまで申し出た場合に無期に転換するというルールでありますので、チャレンジングな人が集まって、自分はチャレンジングに有期でトライしたいということであれば、何か損なわれるような立法になっていないということをもとに出発点において協議します。

○原委員 十分それは分かっている、それは前提として、そうは言っても、今、雇う側からすると、5年を超えたところで無期転換の権利を行使されるかもしれないということのことを心配されて、中々契約ができないとか、どこかのタイミングで切ってしまうとか、そういうことになっていきますよね、という前提で議論させていただいていることは御理解の上だと思うのです。

○八田座長 5年間で解雇しなければいけないと思うと、企業は非正規雇用労働者に人的投資をしませんね。それは本当にかわいそうですね。

○村山課長 まさに八田座長がおっしゃるように、5年間で切られてしまったら、あるいはもっと早く切られてしまったら、継続的な人的投資に伴う人材の育成がなされないことは問題だと我々も強く思っています。

したがって、無期に転換することによって正社員にするということでは全くありませんので、仕事の中身とか、勤務地の限定とか、そういうのを変えろとは何も言っていませんので、ただ、契約期間を無期にすることによって、むしろ人的投資の促進も図られるのではないかと。これは特段の定めがあれば、労働条件を変えることはできますけれども、そうでなかったら、他の労働条件が何か賃金が上がるとか、コストアップするということにはなっておりませんので。

○八田座長 企業側にとっては、予期できない需要の変化や、求められる技能の変化があるときに、ずっと雇い続けるということは大きなリスクです。それを判断するには、5年は短すぎる。再契約して10年やってみれば、その後で、終身にできる場合もあるかもしれないし、あるいは10年後には需要が減ってしまい、この分野の人が要らなくなったから、再々契約はできずその人は他の業種に移っていくということもあるかもしれない。しかし、確実に5年目に契約打ち切りされるより再契約を望む労働者はいるでしょう。

しかし、そうなると、企業側は取りやすくなりますね。そうなると、賃金も上がるし、人的投資が進んでいく。優秀だと言うことが分かった労働者は、企業はなりふり構わず確保し続けたいと考えるから、非正規経験を経た正規雇用も実際には増えていくのではないのでしょうか。だから、今は、全ての人々が損するような仕組みになっているのではないかと。にもかかわらず、私どもは全部を第18条で廃止してくださいなどということとは言わない。一般的な状況では、皆さんが御議論になったことは尊重する。しかし、御議論になったときに特区で特別に扱うとか、外国人を多く雇う会社では交渉力の問題があり違おうだろうと。そういうことは議論されていなかったと思うのです。

確かに、どこか田舎の真ん中で雇用主が1件だけで、地元の人だけを雇うというようなところで何も選択肢がないというときには、雇用主には独占力がありますから、雇用契約を結ぶ上で労働者側は不利だと思います。

ところが、ある大都会で、労働者に様々な選択肢があって、様々な会社が多様な条件を提示してくるというところでは、そういうことはないと思います。特に、国際的な企業で働くような人は、世界を股に掛けようというわけですから、大きな交渉力を持つと思います。だから、第18条を全部認めた上で、特区では、例えば、国際的な企業で働く人には、高い給料や雇用機会の獲得と引き替えに、無期転換申込権を事前に放棄する権利を労働者側に与えるべきではないだろうかということです。外国人だけではなくて、日本人も含めてです。

さらに、非常に起業率が高いような地域では、新しい企業は労働者を雇いますから、雇用がさらに増えているというところがあります。そういうようなことが今後も期待できるようなところでは、権利を自由化することで、三方得ではないかということです。

○村山課長　そういう意欲ある企業や地域において、より人材投資が促進されて、八田先生がおっしゃるように安定した働き方のほうに行けるということが重要だという出発点は何ら変わるところではないのですけれども、そうであれば、むしろこのルールをうまく活用していただく。これは何か役人が突然頭をひねってどこかから持ってきたような話ではなくて、グローバルスタンダードというか、ヨーロッパの多くの国や韓国でも、もっと短い時間で転換するルールがある中で、日本の場合はそうは言っても、今おっしゃいましたように、有期の期間でのセレクション機能ですとか、人の見極めとか、そういったこともあるので、そちらの需要は塞がずに、もう5年を超えたぐらいになったら安定した人的投資を無期の形でやることにすれば、雇止めの不安は除けるのではないかということについて、世の中の大方の賛成をいただいて立法したものです。繰り返しではございますが、そういうことでございます。

○八田座長　使用者が無期転換申込権の放棄を強要する状況があるとおっしゃるのですけれども、これが特区における今考えているような状況では随分違うのではないかと思います。

まず、強要についてですけれども、定期借家が2000年に導入される前にも、定期借家が可能になると、借家人は、借家人に対して普通借家から定期借家への転換を強要される危惧があるから導入するべきではないという強い意見がありました。それまでの借家権は一旦貸したら返ってこないということが普通だったのです。散々揉めて、法務省が最後まで抵抗したのだけれども、とにかく何とかできたわけです。実際に導入してみると、強要など全然起きていません。むしろ普通の借家契約のほうが数は多いです。

ただし、定期借家は貸主にとって有利で、借主にとって多少不利ですから、10%以上定期借家のほうが安いのです。要するに、貸し手にとって有利なものはその分安くなる。

雇用契約についても、5年を過ぎても更なる有期雇用の再契約が可能になれば、これは

雇用側にとって有利ですから、雇用側が5年後から無期契約への転換を受け入れなければならぬ場合と比べて、賃金は上がる可能性が高いと思います。労働者にとって選択肢が増えます。

それをエビデンスなしに「無期契約の放棄を全ての労働者に強要するのです」と言い続けるのではなく、安全性が高い分野でもって実験的に始めてみることには価値があるのではないかと思うのです。

○村山課長 八田座長のお考えは今お聞きしたわけでありますが、例えば、開業5年以内の企業の事業所というのが、一般にそういった恐れが低いと国民みんなが広く思うだろうかというところは一つの論点なのではないでしょうか。実地の行政をやっている我々としては思っているということだけ申し上げておきたいと思います。

○八田座長 仮に、一般的な地区の市民の多くが、その恐れがあると今のところ考えたとしても、雇用が非常に増えている地区では違うかもしれませんね。雇用が増えているところで、5年を過ぎても更なる有期雇用の再契約が可能になれば、益々新規の起業がしやすくなります。これは雇用を促進し、ひいては賃金を引き上げるのに役立ちます。外国人の比率が高いところは、典型的にはそういうところだと思います。

先ほど、(1)、(2)に関しては、特に労働基準監督署はあまり関係ないかもしれませんがねとおっしゃったけれども、例えば、有期雇用で2年契約しているのに、その前にあらかじめ定めた代償なしに解雇してしまうということがあったら、すぐに訴えられて、労働基準監督署でもって対処してもらい、罰金も取ってもらう、そういう体制を強化するのは非常に有効なのではないかと思います。

だから、そのような契約期限前解雇の心配が起きないような体制を整えるということは必要だし、いかなる雇用形態においても不当な解雇とか、狭い意味での権利濫用とかを監視することも必要だろうと思います。

一方で、契約の中身については、自由化してはどうでしょうか。それができるように、契約を守らなかったところに対して厳しく当たって、罰金を取るということはないのですか。

○大西審議官 ないです。

○村山課長 有期なので、やむを得ない事情がない限りは解除できない。

○大西審議官 解除できないというのはありますけれども、手法的に罰金を取るというのはないです。

○八田座長 要するに、労働者を守ってやるような仕組みを作れないかということですか。

○大西審議官 それはいいのですけれども、もう一つ、無期転換権の話ですけれども、全てに強要するというのは先ほどから村山課長が説明しているとおり、労働者側は選択できるわけです。

ですから、必ず転換するとかそういうわけではないわけですから、それは企業もこういうルールの中で、労働者を有効に教育訓練するのとかという道もあるのではないかと思うの

です。

○八田座長　しかし、労働者によるその選択は、企業には、大きな不確実性を与えます。今の提案は、無期転換の権利を行使されるかどうか事前に分からないから、事前に明快になるようにしようというだけの話です。その代わり、賃金は多少高くなるかもしれません。

○村山課長　選択肢を設ければ賃金が高くなる可能性があるというロジカルな点はそうなのかもしれないのですが、問題は、我々はそこを申し上げているというよりは、結局のところ、選択肢を設けると、そちらに流れてしまうと、雇用の安定、安易な雇止めを防止するという本来のルールを設けた趣旨が損なわれるということ、最初御説明申し上げた言葉が強要するというのがきつすぎる言葉であれば、これは国会答弁の言葉ですが、それは国会で答弁をした内容なのでそのまま書いているだけではありますが、結局そのところでルールが空洞化してしまうという懸念を強く持っているということで御理解いただければと思います。

○八田座長　繰り返して言いますが、定期借家の場合には、そういう危惧が散々言われたけれども、なかった。今回の場合は、非常に限定した形で、しかも第18条を議論したときに議論されなかった背景のもとであろうということです。

○村山課長　労働契約法自体は先ほど申しましたように、あらゆる労働者のゼネラルルールとして、他で言えば、例えば、労使対等でやりましょうとか、なるべく書面で明示しましょうとか、原則的なことを書いている法律でありますので、そういうゼネラルルールとしても受けるものとした場合には、基本的に抜け穴がないような形というのが立法として妥当だったのではないかと我々としては思っているところです。

○八田座長　どうぞ。

○大西審議官　やはり非正規の労働者が増えてきて、こういう方々についてどうするのかというのはもう随分長い間議論になってきたわけでありまして、労働契約法の議論の中でもいろんな御意見があったわけでございます。諸外国の例も村山課長が御説明させていただいたとおりでございますけれども、そういう非正規の方々はもう少し正規と非正規の壁とかいろんなことを言われていましたけれども、そういうのをなくすための努力の一つとして、こういったことを提案して法律になったわけでございますので、そこでは一部の方に認めるか、認めないかというのは非常に大きなことであるということだと思っております。

○八田座長　無期転換への申込放棄を使用者に強要させる状況を招きかねないというのが反対の理由なのだから、この可能性が少ないところでは緩めましょうというわけです。この可能性があると考えたから、とりあえず全国一律でやったけれども、こういう恐れのないところでは緩めていきましょうという議論をしている。

○村山課長　今、八田座長がおっしゃったように、可能性が全くないところが果たしてあり得るのかというところがまた論点なのではないかと我々としては思っているところです。

○原委員　可能性の少ないところで、なおかつそこについて監督機能をちゃんと作りましょうということですね。先ほどの労働基準監督署のところで確認申し上げたいのは、おそ

らくおっしゃっているのは労働基準法という行政ルールの問題と民事ルールとの問題で、民事ルールのほうはやっていないのです、ということなのでしょう。實際上、いろんな契約の不履行であったり、いろんなことを押し付けたりとか、虚偽の同意をさせたりとか、そういうのはまさにブラック企業とかそういうものの大変な問題ではないかと思うのですが、そういうものはあまりされていないのですか。

○村山課長 先ほどの説明は、主に労働基準監督署、特に監督官という文脈で言われたので、むしろ今のところは、行政全体としては、民事の話は取り扱っていないかと言えば、民事のトラブルも御相談、あるいは双方が応じた場合のあっせんということはやっています。全体の相談件数は100万件を超えていますし、民事の紛争に関わるものは数十万件、斡旋に至っているものが6,000件ぐらいあります。

ただ、これは場所的にたまたま署の中に置いてあるものですが、組織的には労働基準監督官のような刑罰法規を担保とした監督指導をやる組織とは別系統の組織で、先ほど申しましたように、基本的に両方があっせんに応じる場合にあっせんまでのところについてはやっていますし、そこに至るまでの過程でも、例えば、判例法理の説明ですとか、啓発指導といったような形でなるべくトラブルの起こらないようなきちんとした労務管理上のポイントですとか、そういったことを御説明差し上げたり、御理解いただいたりするようなことは丁寧にやっているつもりではございます。

ただ、究極の意味で、そこで争いが終わらない、あっせんまでで終わらない場合に、司法機関の話にはなりますということが先ほど特に強調して申し上げた点だということではあります。

○大西審議官 要するに、御提案の趣旨は、そういうことに限らず何らかの形でということと受け止めさせていただいて、今細かい議論をしても難しいということで、そういうものとパッケージで何とかということで、とりあえずそういう理解でいいのですね。議論がメインのところできないので。

○原委員 まさにおっしゃられるように、そういうところも含めた監督機能を強化するということは十分あり得る話だと思いますので。民事ルールについても、行政的な監督をしている例というのは、少なくとも他の分野ではよくあることだと思いますので、それは決してできないことではないと思います。

○大西審議官 それはできるのですけれども、だからこれがという話にはならないわけです。それは我々も色々やっていますので、いろんな形でばしっとやるのもあれば、穏やかに行くのもありますから。

○原委員 そこはよく御検討いただかないと。

○大西審議官 そちらのほうはこれとセットでということだと思うので、この議論が決着してからゆっくり検討します。

○原委員 分かりました。そこの議論に行きましたのは、要するに、八田座長が言われたような放棄を強要する可能性というところで全くないところはありますかということとし

たが、そこは監督機能の問題とセットだと思います。明らかに強要する可能性の高い領域、低い領域というのはあると思いますから、その低い領域に限ってやっていく。これは現に厚生労働省で、大学のところについてというのは基本的には考え方としてはそういう考え方でやってらっしゃるものだと思いますから、その延長上で、この特区の中でやるということは十分あり得るのではないかという御提案を申し上げているところです。

○大西審議官 別に新規に答えるわけではなくて、繰り返しなので誠に恐縮ですが、一部の方を除けるかどうかというのは、法案を作るときに随分議論になったわけでございまして、先ほど村山課長も申し上げたように、憲法との関係で中々難しいというので一律に、ということはあったわけでございます。そのときに、大学について憲法論を持ち出すのは云々というお話もございましたけれども、そこはそういうのがないと中々乗り越えられないのではないかとすることを繰り返し申し上げさせていただいたのですが、こういう人なら大丈夫だからとみんなおっしゃるのです。

でも、中長期的には、採用のときというのは労働者は弱いものだし、結局5年を超えたときに、労働者の側が何も言い出さなければ有期のまま行くわけですし、それを前提に使用者として、もう5年も使ったのだから無期でもいいのではないかと。そうしたら、まさに八田先生がおっしゃっていたように投資も進んでくるし、別に1年、2年で無期に転換していただいてもいいのではないかと思うのです。いかにして有期労働者に頑張ってもらって、そういう問題がないように働いてもらうか。

○八田座長 多少とも管理的な職務で雇用している人の場合には、5年では足りない場合が多いです。何年か使ってみて、この人はいてもらってもいい人だ、あるいはもっと優秀な人を上に上げたほうがいと判断できる場合はあると思います。そういう選択肢が将来あることが分かっているならば、最初からある程度高い給料で有期雇用して投資してみるということを始めると言うけれども、今はともかく5年経ったら無期にというのではおっかなくて、5年目までに解雇せざるを得ないから、非正規には投資できないという状況ではないでしょうか。

先ほどの法律のことですけれども、労働契約法に手を付けてくださいということは全く言っていないわけです。こちらの特区法の中で、第18条に関しては、こうこうこういう条件のもとで、例外規定、適用除外にするということにしてくださいということを申し上げているわけです。

したがって、第18条はいろんな議論が白熱したということですが、その議論の成果は認めた上で、おそらくその議論でお考えにならなかったときについて適用除外をお願いしますということです。

○原委員 大体議論がぐるぐる回っているかと思いますが、今回有期雇用のところについては、御提案申し上げていることについて御反対をされるのは、要するに、放棄を強要される可能性があるということ、大学では既にそういう別の制度を作ろうとされていることとの関係については、憲法との関係があると理解してよろしいですか。

○村山課長 後段はおっしゃるとおりですけれども、若干前提の理解に先ほどの八田座長からいただいた御発言を聞いて、我々も説明が不足しているなど思ったのが1点あります。第18条の適用除外のようなことを大学については考えているわけではございませんので、第18条自体は、まず、今回の改正で、第19条というのが最高裁の雇止めの法理、これはさすがにどなたも確立して東芝柳町とか、日立メディコの柏工場とか裁判が繰り返しになって定式化しているものをパスコの判決で、文章上も完全に最高裁が定式化したものを法令の形にしたものですので、そこは御理解いただけると思います。第19条の雇止め法理の効果というのは、結局、雇用継続への合理的な期待を抱かせるように、総合的判断される人について雇止めする。次に対する期待は合理的だよねという人について雇止めすることは、客観的な合理的な理由とか社会的相当性がないとダメだよということが定式化されている。第19条はまず動かせないと思います。

その上で、第18条というのは、そこをさらにある意味で労使の合意のもと、あるいは先ほど大西審議官から申し上げたような不本意非正規の若年者問題の対応等々の観点から、5年繰り返した場合には、形成権という先ほど申しましたみなしではなくて、形成権として言い出した人については無期にということをやったものでありますので、第19条からそもそも出発して一体的にやっているものなので、第18条のルールを大学の方については、憲法上の原理から調整ができる余地があるのではないかと追求はしていますけれども、それは適用を除外するというのではなくて、先ほど少しお話の中にも出ていました人材育成の見極め、期間とか学問の自由とか高度な研究を保障するための憲法上の要請の必要性を担保するためにどこまで何ができるのかをやっていますけれども、今日はいらっしゃっていませんけれども、一緒に検討している文部科学省も別に適用除外とかそういったことでやっているわけではないということは前提として共有していただければいいかと思えます。

○原委員 決めたわけではなくて、第18条についての特例ルールを作ることを検討されていると理解したらよろしいのですか。

○八田座長 それはこちらも同じですね。

○原委員 大体そういうことなのではないでしょうか。よろしいですか。

○八田座長 どうぞ。

○原委員 次の有期雇用はそういう御主張なのだということ、とりあえず一旦ということで次に進みたいと思います。

解雇ルールのところでございます。これは解雇のルール、規定を変えるということを考えているわけではなくて、要件、手続を明確化することかと思っております。現状においても、おそらく最高裁の判例で考えても、一定のルールを定めてこういう場合に解雇にできますよ、こういう場合はできませんよということを定めて、実際そのとおりにやりましたといったときに、一般には裁判に勝つ可能性がおそらく高いのだろうと思います。

ただ、企業の側からすると、本当にそのとおりに判決をしてもらえるのだろうかという

不安が残っていますというそこが問題なのだろうと思うのです。なので、裁判になったときにも、その契約条項に従ってやりますということをより明確にするような制度が出来ないでしょうかというのが今回の御提案の趣旨でございまして、その意味で、三つの中では一番ハードルの低い御提案かなと思っているのですが、いかがでございましょうか。

○大西審議官 御説明の趣旨はよく分かるのですが、難しいのです。結局原先生御存じのとおり、権利濫用法理というのがあって、そういうところで解雇権4要素とか4要件とか言われていますけれども、結局今まで労務管理をしてきて労働者がどう思っているのか、使用者がどう思っているのかということで、最終的に個別の事案を見て、これは労働者の勝ちだとか、これは使用者の勝ちだとかというのを裁判所として決めていっているわけです。私たちは、判例などは仕事柄よく読んでいますけれども、最後の適用条文のところに行かなくても大体事実認定が長いのです。その中で、例えば、今でも就業規則などで解雇事由について規定されていますが、それはもちろん参考にしているのです。使用者は就業規則で書いていてこれに当たっているのではないかと言います。でも、普通の場合は、労働者は、それは当たっていないということと言うわけなのです。結局事実認定がベースになるので、書いていたら認められるというものではないのです。多分それはそういう御心配だと思いますが、ただ、物事の性格上、千差万別のケースをガイドラインということで数枚に書くというのは無理なのではないかと思えます。

○原委員 要するに、契約で文書で全部書くわけではなくて、人事管理、労務管理の実態でいろんなことが決まっていきますということは、解雇要件ということに関して言えば、例えば、こういうことでしょうか。契約条項でこういうときには解雇ができます、こういうときにはできませんということが書いてありましたけれども、その後、使用者と労働者との関係で、例えば、使用者側がここでこれだけ頑張ったら首になることはないぞというようなことを言って思いっきり働かせた。そういうことをやって、その後でやはり契約条項どおりに解雇ですよということは認めませんよということをおっしゃっているのでしょうか。もし、そうであるとすれば、そういう不透明なことが起きているということのほうの問題であって、契約条項でちゃんと明確にしたらいではないですかということのほう筋道ではないかと思うのです。

○村山課長 先ほど大西審議官からも申しあげましたように、今、原先生がおっしゃったことは、かつて平成15年の労働基準法改正の際に、労使一致して予測可能性を向上させて、個別労使紛争の中でもとりわけ深刻なものである解雇事案に対応していくということが取りまとまっていった経緯と全く同じだと思いますし、考え方としてはそういうことだと思います。

その結果、これは労働基準法のほうになりますけれども、基準法第15条の労働条件明示の必要記載事項の中に、従来は退職に関する事項は定年制とかそういったことしか書いていなかったのですが、解雇に関することも書いてくれということを経営も改正し、現在のモデル様式、全国の監督署とかで用いているもので、そういったことが書いてもらえ

る欄を作ってくださいねということをやっています。でも、やっていて、なおかつ原先生がおっしゃったようなことが起こるといのは、結局それは、契約時に労使で合意していれば、全て最後までそれが担保されるというわけではなくて、今まさにおっしゃったように、この仕事をやってくれということで、一定の期間でこういう報酬でということ雇いました。しかし、契約管理の状況とか使用者の言動を見ると、段々いろんなこともやらせていったとか、最初とは違う話になっていったとか、あるいはこういうライン以下だったら達成水準がダメだった、もう少しは達成水準が高かったと労働者が申し立てているけれども、使用者はやはり以下の水準だとか、そういったことが膨大な解雇紛争になっているので、契約を締結するのは個々の労使なので、労使がそんな何年後のことをここまでは書けないよということはさすが書かせようと思っても無理ですけれども、その時点で、どんな場合に解雇になるのかとか、どんな場合に退職になるのかということを書かせることについては、我々行政も労使とよく話をしながらずっとやってきて、解雇の事由とか手続に関しては、現在中小企業も含めてきちんと明示されるような状況になってきました。

ただ、その一方で、現実には、むしろ実際に働かせる現場、実態、契約管理の状況、契約期間の中でのいろんな使用者・労働者の言動、行き違い、そういったことからまず紛争が起こっていることが実態としてあるということは御理解いただければと思っております。

○原委員 それであれば、方向性は基本的に一致しているのだと思うのです。少なくとも解雇の要件であるとか、手続であるとかといったような重要な事項については、書面で明確化すべきではないかというところは一致しているのだと思うのです。そうであれば、私が先ほど申し上げたような、紙には書いていないけれども、こういうことをしっかりやってくれたら解雇しないよといって働かせるとか、そういう不透明なことをむしろ取り締まるということとセットでできないですか。

○村山課長 要するに、ここの（２）で書いていただいていることの中で、要件や手続を最初の契約とか労働条件明示のところで明確化するということが自体まではやってきている話ですが、裁判所は、まさにいろんなことを総合的に勘案して、先ほど大西審議官が申しましたように、いろんな事実認定が全部つながる中にあるので、契約がこうだからイコールこうだとか、ここは重く見なくてはいけないということは、裁判所はあらゆる事象を総合判断して、総合的な司法判断を下すという立場からすれば、特例規定としてガイドラインに適合するような解雇は有効になるというようなことは、むしろ難しいことに御理解いただければならないのではないかと、というのが我々の気持ちです。

○原委員 だから、現状の裁判がそうではなくて、いろんなことを総合的に判断していることは分かるのですけれども、そうではなくて、この解雇の要件、手続というところについても契約条項に従ってやりますと、契約に書いてある、紙に書いてあることに反するような合意をしようとする、あるいは合意をさせようとするということをむしろやってはいけないということにしてそちらを取り締まったらよろしいのではないですかと申し上げているのです。

○村山課長 後段、まず、取締りの観点から言えば、それは五千何百万雇用労働者の人が何百万事業所で、さまざまな契約のもとで、本日この瞬間も働かれていますのだと思いますけれども、その契約管理の状況とか、仕事は事前に何をやることになっていて、実際今日は何をやっているのかとか、何がどこまでということをもっとも取り締まれる話なのかどうかというところから少し現実問題としてはあるのかなと思ってお聞きしていました。

その上で、行政立法と民事ルールとの関係を先ほどをもっとも目的にするのではないですけれども、大西審議官から申し上げたとおりかなと。

○原委員 どの程度の手締りのコストがかかるのかといったところについては、まさに特区の中で実験的にやってみるといふことかなとと思っています。いずれにしても、契約のどんな仕事をさせているのかとか、そんなことを毎日毎日監督官がやってきて見なければいけないとか、そんなことではおそらくなくて、契約条項で紙でこういうことが書いてありますと、使用者の側も労働者の側も、解雇が少なくともいろんな契約状況は膨大にあるので、それを全部紙にしろなどというのは無理があると思うのです。ただ、少なくとも解雇の要件、手続といった重要事項については紙に書いてくださいと。必ず裁判になっても最後紙に従いますよということにしてあって、仮に使用者の側がそれに逸脱するようなことを労働者に求めたとすれば、それは労働者の側が違ふことをやっていますよと言って、もし監督機関がしっかりと機能していれば、そこに言えば済む話ですから、そんなにおそらく監督コストはかからないのではないかと思うのです。

○大西審議官 基本的に会社のほうで活動を全部見張るみたいな印象を受けるのです。それは現実的には不可能だと思うのです。それはもちろん法令違反があれば、監督に行きますけれども、個別の契約内容をいちいち点検するのはもちろんできないと思うのですが、本当にいいのかどうかという話があると思いますし、契約条項を明確化するといふのはいいことだと思うのですけれども、もちろん原委員御存じのように、色々変わってくることもあれば、逸脱することもあるし、解釈を争われることだって実際問題として色々あるわけですから、結局は最後総合判断ということになると思うのです。

○原委員 分かりました。取締りがどこまでできるのかどうかは実際にやってみないと分からないことだと思いますし、仮にそうではなくて、とにかく5要件手続について、紙に書いてあることは裁判規範になりますといふことを労働者の側も使用者の側もきちんと御理解いただくといふことであればいかがでしょうか。これは仮に使用者が労働者に変なことを押し付けようとする、求めてきたときには、もし、そういうルールになっていけば、労働者の側はそんなことを言っても、紙に書いていないですよと言えますね。

○大西審議官 それは毎回やっていたら仕事にならないです。

○原委員 そんな難しいことではなくて、こういうときは該当されますとか、そういう大事なことだけです。それを変更するようなことを言ってきた場合といふことを御心配されているわけですね。

○大西審議官 そうではなくて、解雇のルールが単独であるわけではなくて、この人を解

雇しているのかどうかというのは労務管理全体とか見ているわけですね。どういう働かされ方をしましたかとか、4要件についても、やめさせるときにどういう説明をしましたかとか色々あるわけですが、そういうのを結局総合的に判断するというので、4要件とか4要素とか色々言われていますけれども、結局は最後、今まであなた方はどうしていたのですかという話を聞いて、判断しているのが実態だと思うので、中々それを紙1枚に集約して、これがあるからというのは無理なのではないかと思います。

○八田座長 総合的にやるほうが手間のような感じがするのです。紙に書いてもらって、ここについてだけはきちんと検査するといったほうが、余程手間は楽なように思います。

○大西審議官 手間というか、紛争になっているのだから紙があっても仕方がないですね。

○八田座長 だから、紛争になったものについて、紙を尊重しろということですね。

○大西審議官 紙はあってもなくても紛争にはなると思うのです。紙に書いてあるのでやめてください、分かりました、というのだったら別に紛争にならないので。

○村山課長 ですので、解雇や雇止めの事案自体が争われているポイントというのは、本当に事案ごとに極めて多種多様なわけでありまして。今さらこんなことを先生方に申し上げるまでもありませんけれども、紙にして客観的にみんながやるルールにすればということ定式化されているものが、客観的に合理的な理由があるか、社会的相当性があるか。整理解雇のときには、特に大量かつ使用者側の都合だから四つのところの要素をよく見ましようということがまとまってきているということもありますが、そこで多種多様に争われているのは、最初はこういう契約だったけれども、実態としては、何年間の間に会社の経営状況ですとか、その人の働くポジションの違いとか、そういったことが起こってきて、最後、能力が不足したときには解雇だと書いてあるけれどもそれに該当するか該当しないか、あるいはこういう場合には工場を閉鎖したら解雇だということが客観的、合理的で社会的に相当かどうか、こういうことが多種多様な形で争われている実態があることを考えると、その1枚の紙とかガイドラインとか、それは特区に限ろうが限るまいが中々難しい話ではないかというのが先ほど大西審議官が申し上げたことではないかと思っております。

したがって、総合判断の抽象的な基準というのは客観的合理性とか社会的相当性ということとは言えても、この紙の10項目だか30項目だか分かりませんが、そのガイドラインに適合・不適合ということで全部が判断されるというものには中々なりにくいというのが実態ではないかということをお願いしているわけでございます。

○原委員 おっしゃっていることがよく分からなくなってきたのですが、契約条項を明確化するということについては賛成されていて、それは進められてきていると理解していたのですが、一方で、それを逸脱することは仕方がないとおっしゃっているわけですか。

○村山課長 逸脱と簡単におっしゃいますけれども、これは短期の取引のようなものではなくて、一般に人がどこかの組織に勤める長い間の中で、ある時期はお互い合意の上で最初言われていたのとは違う仕事をしていたけれども、改めて状況が変わってみると、例え

ば、ポジションが変わる事例が出たときとか、あるいは経営環境が変わったときに最初の契約の話がまた持ち出されて色々トラブルになるとか、実際の裁判事案ではそういうものの膨大な積み重ねで、今ちょうど一方で、社会的にジョブを限定するような働き方みたいな御議論がありますけれども、結局君はこの店のこの商品を販売する販売職ねと紙の上では契約しても、「君は中々できるね、今度もっと総合的な仕事で他の店もやってみない」と、そこは口約束で労働者も喜んでやってきたけれども、後でそここのところを振り返ってみたりというような話がたくさん限りなくあるのが解雇事案の実情なので、逸脱と言うと、一方が非常に無理やりという感じのこともあるのだらうと思いますけれども、そうでない場合とか、あるいはもっと長い期間の中でそもそも最初の紙のこととはすごく違う実情になっている場合とかたくさんある中でいろいろなトラブルがあるということかなと思っています。

○原委員 仮に解雇の要件とか手続とかというのを10項目なのか、30項目なのか契約の中に書いてあったとして、おっしゃられるように、ポジションが変わったので状況がちょっと変わりましたというときには、状況が変わったことに伴って解雇の要件を少しじらないというのは、変わる場所があるというのであれば、変えられたらいいのではないですか。

○村山課長 それは企業にとっても膨大なコストになるというのは、いろんな職場を想定したら分かるのだと思いますけれども、結局この問題は確かに理屈で言えば、仕事の幅や範囲、責任の度合いですとか契約管理の状況ですとか、いろんなものが変わっていくときに全部紙で結び直せばというのはあるかもしれませんが、実態としてそれは日々プロジェクトチーム型の仕事をしていて、では、その度ごとにいろんなことを結び直すのかとか、いろんなトラブルになる最初のところは予測可能性を向上させるためということであっても、むしろ労使双方にとって手間ですし、特に多様な人事管理で企業を取り巻く環境に応じてやっていかなくてはいけない経営者の側にとってみたら、今おっしゃることは理屈ではそうかもしれないけれども、非常に大変なお話かなとも思います。

○原委員 少なくとも最初におっしゃられたように、解雇の要件、手続を契約条項で明確化するという点については、現に進めようとされていて御指導もされてらっしゃるので、もし、そうであれば、例えば、どんな項目で明確化すべきということ厚生労働省で想定されていて、それがポジションが変わることによってどの部分がどう変わる、どんなように変わるということをおっしゃっているのか、もう少し具体的に次回でも構いませんが、教えていただけるとありがたいのです。

○村山課長 まず、御質問の最初のところは取締役法規なのかどうかという点に関しまして、労働契約締結時の労働条件明示事項は、特に必要記載事項等々については労働基準法体系に書いてあり、それは不明確な場合には取締役の対象となり、監督指導の対象となります。

ただ、一つ実質的な問題というのは、結局、日本のかなりの多くの方々の働き方という

のが、仕事の中身とか会社に入るときの賃金とか最初の勤務場所とかははっきりしていても、その後は色々変わっていくものだし、多くの人たちがそのことを前提として仕事の場面に当然のこととして入っていく実態がある中でどうしていくかというのは、これからむしろ春の第1クールでも規制改革会議等で色々レポートもまとめられ、我々も非常に勉強もさせていただきましたが、これからの働き方の問題等の兼ね合いの中でいろんな論点は出てくるだろうと思います。いずれにしても、労働基準法でどういう労働条件明示の取組をしているかについての御指示ということであれば、次回、しかるべく御説明させていただきたいと思います。

○原委員 抽象論のところというよりは、むしろ先ほど10項目なのか、30項目なのかとおっしゃいましたけれども、そういった契約条項に解雇の要件、手続についてどんなことを想定されていて、それがその後の人事管理、労務管理の変化によってどういように変わっていくということを想定しておっしゃっているのか、そこを明確にさせていただきたい。

○村山課長 これは特に企業の人事労務の話なので、特段のものはありませんけれども、何の明示をどういう形でモデル様式なりを法令に基づいて全国の企業の皆さんにお願いしているかということはしっかり御説明させていただければと思っております。

○原委員 労働時間はもう労働時間休日深夜労働の規制についての適用除外ということがあります。

○八田座長 今の議論で、解雇ルールについては、契約を明文化するようにどんどん奨励されているわけですが、実際問題として、それでも問題がある場合があるならば、現在奨励されている項目だけでは足りないことはどれかを知りたいということですか。

○村山課長 むしろ状況によって、それがどんどん変わっていくから明確化しても意味がないのですということなのだと思います。

○八田座長 そこは何ですかということですか。

○原委員 そんなに変わることはないのでしょうか。

○八田座長 特にものによっては、異様に細かく規定する場合もあるでしょう。あるいは、毎週どこかに配置転換されるというのは嫌だけれども、1年か2年に一度ならばいいですというようなことは当然ありますね。一応どういうことなら許容する、どういうことなら許容しないというのを事前に紙に書くということは、お互いにすぐに役に立つことなのではないですか。

有期雇用については、結論には至らなかったけれども、結構議論としては詰められています。これの目的は、使用者側が無期転換される可能性を気にせずに有期雇用を行えるようになるということなのだから、私どもの主張としては、その可能性が少ないところについては、まず、始めてみてはどうでしょうか、オプションを増やしてはどうでしょうかということです。そうすると、労働基準監督署だけではダメだよということかもしれないけれども、それならば、不当な労働行為が起きない、あるいは契約違反が起きないようなチェックする体制を整えてくださらないだろうか。そういうことをもう一つ御検討いただき

たいということです。

○村山課長 (1)は究極の目的というか大目的というか、要するに、企業が積極的に人材投資をして、それぞれの方々の能力が発揮できるようにしていくことは大事だという点は一致していて、そこに至るやり方として、我々は希望する人が手を挙げたら無期転換というのは別に給料上げろと言っているわけではないのだからあるのではないかという主張は全く変わっておりませんが、先生方の御主張としては、有期の反復更新というのはもっと長いほうが、あるいは事前に権利を放棄するということがあったほうがいいということが本日いただいた御主張だということは持って帰りたいとは思いますが。

ただ、これは我々としては、無期に転換していただく場合、正社員化を求めるものではないというのが一つの道なのではないかと考えていることは申し上げておきたいということでございます。

○八田座長 我々はまず、特区においてということですね。

それでは、よろしいですか。

○原委員 労働時間のところはもしできるのであれば。

○八田座長 今日は資料がないということでしょうか。

○大西審議官 こちらは資料を用意していません。

○藤原参事官 早めにあまり時間を置かずにまたやります。

○大西審議官 分かりました。

○八田座長 今度ともよろしく願いいたします。