

## 第2回 人への投資ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時： 令和4年11月8日（火）10:00～11:40
2. 場所： 中央合同庁舎第8号館12階1224会議室 ※Zoomによる開催
3. 出席者：
  - (委員) 大槻座長、中室座長代理、菅原委員、本城委員
  - (専門委員) 宇佐川専門委員、鈴木専門委員、水町専門委員、戸田専門委員
  - (事務局) 林室長、辻次長、黛参事官
  - (説明者) (有識者)
    - 平田 充 一般社団法人日本経済団体連合会 労働政策本部統括主幹
    - 坂下 多身 一般社団法人日本経済団体連合会 労働法制本部上席主幹
    - 安田 裕二 一般社団法人日本経済団体連合会
    - 横山 泰三 トヨタ自動車東日本株式会社 人事部給与グループ長  
(厚労省)
    - 青山 桂子 厚生労働省大臣官房審議官(労働条件政策、賃金担当)
    - 竹野 佑喜 厚生労働省労働基準局監督課長
    - 松本 圭 厚生労働省大臣官房審議官(職業安定、労働市場整備担当)
    - 尾田 進 厚生労働省職業安定局雇用保険課長
    - 田中 佐智子 厚生労働省政策立案総括審議官(統計、総合政策、政策評価担当)
    - 高橋 俊博 厚生労働省職業安定局雇用政策課長
    - 石津 克己 厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課長
    - 平岡 宏一 厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課長
4. 議題：
  - (開会)
  - 1. 本社一括届出(36協定)の要件緩和及び雇用保険の事業所非該当申請認可の弾力的運用
  - 2. 企業による雇用関係情報の公開に関する方法等の見直し
  - (閉会)
5. 議事概要：

○事務局 それでは、第2回「規制改革推進会議 人への投資ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、御多用中御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

初めに、事務局から会議に関する連絡事項を申し上げます。本日はオンライン会議となりますので、画面共有はいたしますが、あらかじめ送付いたしました資料を御準備いただきますようお願いいたします。会議中は雑音が入らないよう、通常は画面左下のマイクアイコンでミュートにさせていただくとともに、発言される際にはミュートを解除して御発言いた

だき、発言後は速やかにミュートに戻していただくよう御協力をお願いいたします。

また、本ワーキング・グループでは、後日議事録を公開するとともに、会議終了後、事務局より記者ブリーフィングを行うこととしておりますので、御承知おきください。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。ワーキング・グループの構成員につきましても、工藤専門委員、森専門員が御欠席でございます。

また、本日は構成員の皆様に加え、戸田専門委員が御参加でございます。

以後の議事進行につきましても、大槻座長にお願いしたいと思います。大槻座長、よろしくをお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、議題1、「本社一括届出（36協定）の要件緩和及び雇用保険の事業所非該当申請認可の弾力的運用」について議論したいと思います。

本件につきましては、まず、制度見直しの御要望について、日本経済団体連合会様及びトヨタ自動車東日本様から御意見をいただいた上で、それに対する厚生労働省さんの御見解や、御対応の方向性を確認しまして議論を行いたいと思います。

本日は、御説明者として、一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部統括主幹の平田充様、同じく、日本経済団体連合会労働法制本部上席主幹の坂下多身様、同じく、日本経済団体連合会安田裕二様、トヨタ自動車東日本株式会社人事部給与グループ長の横山泰三様にお越しいただいております。

それでは、10分程度で御説明をよろしくお願ひします。

○日本経済団体連合会（坂下上席主幹） 経団連でございます。

本日は貴重な機会を頂戴し、誠にありがとうございます。

資料に基づいて御説明申し上げます。資料を画面共有させていただきます。

本日、御説明する事項は2点ございます。まず、私から、本社一括届出（36協定届）の要件緩和について御説明いたします。その後、別の担当者より雇用保険の事業所非該当申請認可の弾力的運用について御説明いたします。

3 ページを御覧ください。

【現状】と【要望】ということで資料をまとめております。まず、上の【現状】を御覧いただければと思います。

御承知のとおり、労働関係法令は事業場を単位に適用されますので、行政手続も事業場ごとに行うことが原則となっております。こうした中、時間外労働・休日労働に関する協定、いわゆる36協定につきましては、本社を所轄する労働基準監督署に各事業場の分をまとめて届け出る「本社一括届出」が認められております。

しかしながら、本社一括届出を活用するためには、本社と各事業場の協定内容が同一であることが必要となります。そのため、事業場ごとに異なる機能・役割を持たせた上で最適な働き方を模索している企業にとっては、依然として行政手続の届出負担が軽減できて

いない状況にあります。

協定の内容が同一でなければならない、その具体的な部分につきまして、真ん中辺りに2つのテーブルで整理しております。

まず、左側が事業場ごとに同一であることが必要とされる事項です。協定の有効期間、業務の種類、延長することができる時間数等となっております。

右側は、事業場ごとに異なってもよいとされる事項です。こちらを満たしていても、左側の同一であることが必要な事項、特に業務の種類といったところが事業場ごとに異なる場合がありますので、その場合には本社一括届出が活用できないこととなります。

したがって、事業場ごとに協定内容が異なる場合でも活用できるように、左側の部分の要件の緩和を要望いたします。

4ページは、ただ今口頭で御説明した事項を図表で示したものです。特に大手企業の場合は多数の事業場がございますが、それぞれの事業場で締結する36協定の中身が、前のページの左側の箱の部分異なります。36協定を本社が一括して、e-Govを使うか、所轄の監督署に持っていく形で届出できるようにしていただきたいという要望です。

5ページでは具体例として金融業の事例を書いております。

この会社では、企業全体の競争力強化を図るために、支店を多様化するとともにコールセンターを設置する等、複数の形態で拠点の運営をしています。したがって、本社には支店と異なる独自の業務も多数あるという状況です。

本社と支店の間で業務や働き方が異なるため、現状では別々の36協定を締結・運用しているということです。本社特有の業務として、ディーリング業務や役員専用運転手、情報システムの緊急時対応など、ほかの支店にはないものがございます。

各支店の36協定を本社の人事部がまとめて入力し、届出ができれば、効率的・効果的ですが、協定内容が異なるために本社一括届出を活用できていない状況にあります。こうしたところを負担軽減できるように、ぜひ御検討いただきたいという要望でございます。

36協定届の関係につきまして、御説明は以上です。

続きまして、雇用保険の手続の関係でございます。

○日本経済団体連合会（平田統括主幹） 経団連、平田と申します。

まず、私のほうから簡単に御説明申し上げて、残りの具体的な部分をトヨタ自動車東日本様から御説明いただきたいと思います。雇用保険の被保険者に関する事務手続に関する要望でございます。現状では基本的に、各事業所に担当者を配置して、それぞれの事業所が所轄ハローワークとの間で事務処理を行うということが原則です。ただし、例外がありまして、事業所の規模が小さくて担当者を置けない場合等は、本社及び支社等が一括して手続を行うことができるとされております。この例外は、従業員規模が大きいことを理由として例外を受け付けられないという事例があります。実態として、本社で集中的な処理を行っている場合、事務効率化の阻害要因になっておりますので、1社1事業所としての事務処理を可能にすれば、官民ともに効率化が進むという要望です。具体的にはこの

後、トヨタ自動車東日本横山さんからお願いしたいと思います。

○トヨタ自動車東日本株式会社（横山人事部給与グループ長） トヨタ東日本の横山と申します。よろしくお願いいたします。

まず、弊社の現状を御説明させていただきます。資料の中段、【処理の流れ（現状）】になります。

私がおりますのは、本社・人事部というところになります。弊社は、その他、大和工場、岩手工場、総合センターということで、各県に各事業所がございます。それぞれの被保険者数は記載のとおりでございます。

現状、弊社は、人事系のシステムを使いましてe-Govで各ハローワークさんに申請を行うということで、所轄の各労働局さんにe-Govの申請をさせていただいて雇用保険の事務を進めております。

こちらの事務手続はe-Govを使うことでかなり簡素化をされておりました、冒頭、平田様からお話いただいたような、各事業所への雇用保険担当者というものを配置せずとも処理を進められております。ここはe-Govでかなり効率化された部分で、我々も大変感謝しております。

次のページをお願いいたします。

我々も、社内のシステムの整備がさらに進んだので、本社以外の事業所について、雇用保険の非該当承認申請をさせていただいて、【処理の流れ（見直し案）】というところに書いておりますように、本社でも全て全従業員、全ての被保険者を管理して、所轄の宮城労働局さん、所轄のハローワーク大和さん、こちらと全ての事務処理をさせていただけないかということで労働局に相談に伺ったところ、各事業所の規模がそれなりに大きいということで、すみませんが、非該当承認は受理することはできませんというお話がございました。

こちらについて、見直し案の右に明朝体で書いてあるところですがけれども、退職者のうち単身赴任者などが一部おります。ただ、こういった者は退職後に本宅のほうへ戻って求職活動をするケースも多くて、必ずしもどこかの事業所にひもづけるという意味合いはないのかなというところも日々のところで感じております。

もう1つが、厚生年金の事務、労働保険の徴収事務については、こちらの取扱いが認められておりました、雇用保険事務についてのみが認められないというのも、我々としても難しいというところがございます。なので、雇用保険は、従業員の転勤の都度、転勤届をe-Govのほうで申請をさせていただいているといったところがあります。

我々の会社でいきますとまだ事業所は少ないのですが、全国展開されているような企業さんだと、e-Govを使っても、例えば47都道府県にまたがるような場合は47通りの処理をしないといけないといったところで、集中的な処理を行う際の阻害要因になっているのではないかなと思っております。

要望としては、一定の条件の下、1社1事業所での事務処理を進めるようなこともぜひ

検討いただければと考えてございます。

説明は以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、厚生労働省さんから御説明をお願いしたいと思います。

本日の御説明者ですが、厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策、賃金担当）の青山桂子様、同じく、厚生労働省労働基準局監督課長の竹野佑喜様、厚生労働省大臣官房審議官（職業安定、労働市場整備担当）の松本圭様、厚生労働省職業安定局雇用保険課長の尾田進様です。

それでは、10分程度で御説明をお願いします。

○厚生労働省（青山審議官） 大臣官房審議官の青山でございます。

今回、要望が2つありますので、10分を半分ぐらいに分けて1つずつ説明者を替えて御説明いたします。

1つ目が資料1－3の36協定の本社一括届出に関する御要望でございます。2ページを御覧ください。現行の制度でございまして、経団連様からも御説明いただきましたので、かいつまんで御説明いたします。

そもそも、上の箱にありますとおり、時間外・休日労働を行わせるためには、事業場ごとに36協定を締結して、その事業場を管轄する監督署に届け出る必要がある。36協定が免罰的効力を発するには届出の必要があるという法制になっております。

ただし、本社と各事業場の協定の内容が同一である場合には、本社を管轄している労働基準監督署に一括して届け出ることができるということは、先ほど御説明いただいたとおりでございます。

同一であることが必要な項目等につきましては、重複しますので、ここでは省略いたします。

今、どのように申請を受けて運用しているかということが最後のポツにあります。この仕組みに従いまして、電子申請で本社一括届出をいただいた場合には、提出を受けた本社を管轄する労働基準監督署で一括して確認をいたします。その上で、確認済みのデータを、各事業場を管轄する各労働基準監督署に送信しているという運用をしております。

3ページを御覧ください。

このたびは、先ほどお話がありましたとおり、事業場ごとに協定項目が異なる場合にも本社一括届出を活用できるような要件緩和を御要望でございます。

考え方でございますけれども、先ほど言いましたように、今のシステムの仕様上は、全ての協定の内容を本社管轄署で一括して確認して、その後、各事業場の管轄署に送っております。

2ポツ目ですけれども、そういうことで、今のシステムを前提に、内容が異なる場合でも本社一括届出を可能とした場合には、今のままだと本社を管轄する監督署で全て、異なる内容の協定を確認するということになってしまいます。それは非常に事務負担が集中し

まして事務処理の滞留のおそれもありますので、それを可能にしようと思うと、異なる場合にも本社一括届出をいただくのであれば、最後の行ですけれども、内容の確認は事業場を管轄する各労働基準監督署で行うこととしたいと思っております。

そういうことをするには、3ポツ目ですが、内容が異なる複数の協定を各労働基準監督署に送信して、それぞれの署で円滑に確認できるようなシステム改修が必要となりますので、そういうシステム改修が可能かどうか、技術やコストなどの観点から、あと業務フローもよく精査しつつ、デジタル庁との調整も必要ですので、そういうシステム面も含めて検討していきたいと思っております。

以上です。

○厚生労働省（松本審議官） 職業安定局の担当審議官の松本でございます。

次に、雇用保険の御提案について御説明申し上げます。

1枚目を御覧いただきたいのですが、＜1＞＜2＞の塊ですけれども、雇用保険は、求職者に的確に給付などを行うために、就労実態や離職理由などを迅速、正確に確認するという観点から、労務管理を行う事業所単位で適用することになっております。今般御提案があった事業所非該当というのは＜2＞でございますが、非該当承認を受けた結果、主たる事業所が一括して処理をするというだけだと事務手続が軽減されるように見える、現に手続としては軽減されるのですが、これを雇用保険で見たときに、下の図を御覧ください。現行は、基本は左下のよう、各事業所単位で各安定所に手続をいただいて、離職者が安定所A、安定所Bに来たときに、事業所A、事業所Bにそれぞれ確認の応答を求めて正確に把握して支給するという流れになりますし、例えば、労働者が、私は雇用保険にかかっていることになっていきますかという確認請求という手続があるのですが、これが来たときも事業所に直接、所在地のハローワークが問い合わせることが可能であるため、このように手続をお願いしています。

非該当を承認した場合、どうなるかといいますと、図の右下、非該当の場合＜2＞とあるのですけれども、この場合、本社等の事業所Aだけが適用事業所で、ここに御提案の同社さんの件でいいますと6,980人が事業所Aにいるというデータの処理になります。

何を言っているかといいますと、ほかの工場、事業所、事務所は、雇用保険上は存在しない、所在地も分からない、連絡先も分からない、そもそもこのデータがない、事業所廃止ということになって、事業所Aしかありませんという状態にするというのが非該当承認という扱いでございます。ですから、これは単なる手続上の問題ではなくて、実質的に雇用保険において、本社がある宮城労働局のハローワーク大和に6,980人の事業所があるという状態にするということでもあります。

この制度そのものは、例えば駅に売店に店員が2人ずつ配置されているのが県内に10か所あります、物を製造して送り出す工場、事務所は1か所にありますというときに、11か所事業所があるという手続するというのは合理的ではないので、それを1か所にしまし、10か所の販売店は単に出店として、そこは事業所ではないという処理をする

ための手続であって、このような規模が大きい事業所を不存在とすることはもとより想定していないものでございます。

2 ページ目を御覧いただきたいのですが、とはいっても、私ども、御説明にありましたように、手続は各事業所がそれぞれにやっただけでもいいのですが、本社等でまとめてやることももちろん受け付けられるようになっていて、それは御説明にもありましたようにe-Govでできるようになっています。手続面は本社等でまとめてやっただけでも構いませんし、システムの使い勝手が悪いという御指摘は、気がつく都度に改修をしていくという使い勝手向上の取組はさせていただきたいと思っております。ですが、2 つ目のポツですけれども、雇用保険の適用単位の事業所単位というところを拡大して1社1事業所という扱いにすることは適当ではないと考えております。

安定局からは以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、ここから議論に入りたいと思っております。御意見、御質問等がある方は、Zoomの「手を挙げる」の機能で挙手をお願いします。こちらから御指名させていただきますので、発言をよろしくをお願いします。

まず、本城委員からお願いします。

○本城委員 御説明ありがとうございます。背景について理解したと思っております。

まず、厚生労働省の皆さんにお伺いしたいのですが、今回の経団連の皆さんからの要望は非常に合理的なものであるなど受け止めています。企業がDXという形で数々の経営効率化とか合理化を図っているにもかかわらず、そういった届出面のところで受け付ける側のほうのシステム改修が追いついていないという理由で対応できない、そこで企業にかなりの大きな負担を強いるというのは、競争力をそぐことになってしまうのではないかと考えています。

36協定のところですが、システム改修のときは、まず利用者が多いということと、利用頻度が多いということと、しかも、その利用が非常に長期間にわたるものということと、36協定というところのシステム改修というのは、これを改善することで効果・効率が高いのではないかと考えていますし、今回はそれに該当する項目ではないのかなと思っています。

今、令和8年というのが大分先だなと思って驚いているのでけれども、それを前倒しする必要はあるなということと、もう1つ、今回の要望がシステムの改修項目として取り入れられないとすると、こういった理由が考えられるかということについて教えていただければと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（青山審議官） 厚生労働省基準局でございます。36協定の担当でございます。

ます。ありがとうございます。

まず、今回の経団連様の御要望は、事業場ごとの工夫などで36協定の労働条件を異ならせることにも対応してほしい、最適な働き方を模索したいということですが、もともと労働基準法令は事業場ごとに労務管理が違うので、時間外労働の上限もそれぞれ定めてもらうことが原点でございますので、そういう場合をきちんと受け止める気持ちには変わりはありません。

確かに、御説明差し上げましたとおり、届出を受けた後の行政内部での業務フローの流し方の問題ではあると思ひまして、こちらも鋭意検討したいと思っております。

令和8年ということをお願い申し上げます。今回、御要望をいただいたばかりです。どのような業務フローになるのか、どのぐらいのコストになるのか、どれくらい改修が必要かはこれからよく詰めなければいけないと思っておりますので、いずれにしても速やかに検討を進めたいと思ひますが、デジタル庁との調整もありますので、我々ができる限りの検討をしていきたいと思ひます。

確かに、36協定自体、非常に届出件数が多いものでございまして、もともとの共通の内容で定めるものが多かったこともあって今回の本社一括届出を認めた経緯がありますけれども、他方で内容が違うこともあると思ひますので、ニーズもよくお聞きしながら対応してまいりたいと思ひます。

以上です。

○大槻座長 具体的なスケジュールはどういうイメージでしょうか。速やかにということをお言葉をいただいたので、具体的なスケジュール感があれば教えてください。

○厚生労働省（青山審議官） 恐縮ですが、システム改修自体はその度合いによって期間もかかったり、かからなかったりだと思うので、現時点でいつめどというのは、相手もあるということでしょうか、システムとかデジタル庁という関係者もいますので、今の時点で期限を区切るのとはなかなか難しいと思っております。

○大槻座長 かしこまりました。後ほどまた追加の質問があるかもしれませんが、次に進みたいと思ひます。

水町専門委員、お願いします。

○水町専門委員 ありがとうございます。

質問が2つあります。1つ目は、経団連さんの36協定に関してですが、事業場ごとに協定の内容が異なる届出を出す場合のイメージです。36協定は様式第9号及び特別条項は9号の2という形で出すというので、それぞれ1枚ものの様式があるのですが、その中で、複数の事業場もまとめて書くのか、それとも紙がいっぱいになるようなイメージなのか、そこを教えてください。具体的なイメージが湧きやすいかなと思ひます。

もう1つ、同じく36協定で厚生労働省なのですが、本社一括届出のこれまでの実態について、過半数組合があるところで一括届出が出されていることが多いのか、それとも過半数組合がない、過半数代表者という個人の代表によって締結されている場合に一括届出



が出されていることが多いのか、これまでの実績をお伺いできればと思います。

以上です。

○大槻座長 まず、経団連さんからお願いします。

○日本経済団体連合会（坂下上席主幹） 御質問ありがとうございます。

協定の内容が異なる場合の届出のイメージに関する御質問をいただきました。私共といたしましては、まとめて1つの様式に記載するのではなくて、事業場ごとに作成する協定届を束ねて労働基準監督署に持っていく。e-Govの電子申請の場合は、各事業場の分をそれぞれ画面上で登録していくことを想定しております。

○大槻座長 厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（青山審議官） ありがとうございます。

電子申請で一括届出を届けられる場合に、労働者代表のほうが過半数組合なのか、過半数代表者なのかということは、データが手元にありません。本社一括でというぐらいなので、各事業場とか本社をカバーする労働組合がある場合は結構あるのかなと勝手な想像をしないわけではないですけれども、すみません、データはございません。

○大槻座長 お願いします。

○水町専門委員 ありがとうございます。

今、坂下さんがおっしゃったような様式であれば、あえてシステム改修はしなくても、それぞれ違う事業場と分かるので、それぞれ別の紙を送ればいいというので、大ごとのシステム改修ではなくて、その出し方さえ工夫すれば、違う内容でも本社一括で出すということは十分可能ではないか。何か話を難しくして、時間がかかるような話になっているような気がしたのが1つ。

もう1つ、労働組合があるところはそれぞれきちんと話し合いをしながら、きちんと異なる内容のものを出しているような気がします。過半数代表者の場合は、実質的に話し合いがなされて、それぞれ事業場ごとに異なる内容の労使協定、36協定が締結されているかどうかはかなり疑問ではあります。

そういう状況の中で、一緒だったら本社一括届出をしていいよ、手続が楽だよとしてしまふと、実際に実質的な交渉が行われていないような過半数組合がないところで、では、みんな一緒にしてしまおうという、それぞれ事業場ごとの多様な実態に即したような36協定という要請に反するような事態をこの形式によって促すのではないかという懸念があります。そういう意味では、経団連さんがおっしゃっているような形で合理化することは考えられるのではないかと思います。

そういう意味で、実態をもうちょっときちんと見て、本当に法が想定しているような事業場ごとの多様な36協定の締結とか、そういう届出が促されているかどうかということを中心に把握すべきではないかと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

厚生労働省さん、今の点についていかがですか。行く行く同一のほうに寄ってしまうと、手続のほうが優先されてしまって本質が変わってしまいかねないのではというところだったと思いますが、厚労省さんのほうから追加コメントがあればお願いします。

○厚生労働省（青山審議官） ありがとうございます。

システムとして違うものを受け取ることはできるのではないかとおっしゃる話です。確かに、届出を受けるまではできると思いますけれども、ここからは我々行政内部の話ではあるのですが、事業場ごとに内容が異なれば、各事業場を管轄している監督署で内容を確認させたいと思っていますので、そちらのほうにうまく振り分けられて送れるようなことをしようと思うと、システムの改修の問題が生じますので、行政内部のことではあるのですが、そこはコストも含めて検証したいと思っています。

あと、各事業場での労使の話合い、特に過半数代表者である場合におろそかにならないようにということはおっしゃるとおりでございまして、我々も36協定に係る様々な指導の中で、労使が真摯に話合いをして両者が納得した上で協定を結ぶような指導も並行して行っておりますので、どのような手続にするにしてもそこはきちっと指導をしていきたいと思っています。

おっしゃるとおり、むしろ内容が同一な場合に限るとすると、同一のほうに無理やり合わせる懸念があるという話は、実はこちらでも審議会で説明したときに労働者側委員からそういう懸念も示されました。それはこちらでも認識しておりまして、各事業場で実態に即した協定を結ぶことが妨げられないよう、今回の話も含めて対応してまいりたいと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、戸田専門委員、お願いします。

○戸田専門委員 ありがとうございます。

厚生労働省の青山様の御説明ですと、システム改修について御検討いただけるというお話だったのでありますが、本城先生がおっしゃったとおり、もし地域ごとのローカルルールがないのであれば、単に受理した情報のアクセス権限の設定だけで、そんなに大きな改修にはならないと思うのですが、御説明ではシステムフローを見直すとかいったお話もあったのですが、いろいろなローカルルールが存在しているということなのでしょうか。

○大槻座長 厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（青山審議官） ローカルルールということはないのですが、36協定というものは、届出をいただきましたら形式的な不備がないかということを確認するとともに、法令に違反していないかなどを確認させていただいておりまして、適宜指導などもしております。そういうことをやるには、その事業場さんの土地にある監督署がそれぞれ見るべきだし、業務量との関係でも、本社のあるところにある監督署だけで一括して見るのは難しいと思っていますので、我々も適宜、行政運営上、効率的に業務を遂行するために

も、各監督署を使って行いたいという趣旨でございます。

以上です。

○大槻座長 戸田専門委員、よろしいですか。

○戸田専門委員 今の話ですと、割とシステム改修は少なくて済むのかなという印象を受けました。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかにどなたかいかがでしょうか。

今の戸田専門委員のお話も含めてですが、雇用保険のほうも含めて厚労省さんのそれぞれ御担当の方にお伺いしたいのですけれども、結局、窓口はどこにするのかという問題について、それぞれの地域の労働基準監督署や公共職業安定所にそれぞれ届けるという手続を企業側にリクエストをして、それが企業側としては負担になっているということがあります。今までいろいろな形で議論してきたところで、今日のお話を聞いていると、特に雇用保険のほうについて、それぞれ地域性に応じて地域の実情を見るためにそこに提出をするように依頼しているのだということですが、そもそも御省の管轄の中のそれぞれのエンティティ、安定所と基準局ですが、横のつながりはもうちょっと図れないのでしょうか。いずれにしても一括で統一的に出させていただいて、ローカルな取扱いについては横の連携でシステムティックにやるという形にはできないのでしょうか。

○厚生労働省（松本審議官） 職業安定局担当の松本でございます。

まず、監督署にせよ、ハローワークにせよ、それぞれの目的の下、事業所の情報を蓄積しています。当然、必要があるときには合同で調査に立ち入るとか、そういった情報の共有と、ばらばらと行かずに一度に行くといった対応も含めて、極力合理的にやるというのはやらなければいけないと思って、そのように運営しているつもりでございます。

一方で、雇用保険の話に関して申し上げれば、所定労働時間が週20時間以上の方が適用対象といった話があったり、離職時の給付が、解雇なのか、自己都合退職なのか、また、その地域は雇用情勢が非常に厳しい地域か、そうでないのかによって給付体系が違うのでございます。

そうであるので、その被保険者がどこの労働者だったのかということを確認しなければいけなくて、それは大変恐縮ながら、広域転勤があった場合など事業所をまたぐ転勤があった場合にはその履歴を登録していただく必要があり、また、確実に手続をやってくださる事業者さんであれば線がつながるのですけれども、離職したときに、保険料を掛けた期間によって給付も増えるので、10年間だったのか、20年間だったのかで個人給付の額が絶対に違うのですけれども、「私は20年間ずっと働いていたよ」、「私はずっと掛けていたよ」というときに、どの企業なのか、どこにあった事業所なのかという履歴は、我々は届出に基づいてちゃんと記録しています。記録でどこが欠けているのかというのを被保険者の方と相談して情報照会するような場面も当然に想定されて、そういう意味において、お手間ではあろうかと思いますが、事業所ごとの登録をお願いしています。

それから、離職理由として、解雇なのか、自己都合なのかというのはすごくもめる要素です。そのときに、解雇通知なのか、会社から「辞めてください」と言われて、「じゃあやめるよ」と応じたのかといったところは、何を言って何を答えたかのかという事実認定にすごく負うところがあって、それは結局、ハローワークのすぐそばに工場があるのに、そこは適用事業所ではないことになっていて、本社の宮城局を通じて照会してその情報を得るということではいけないと思っています。それは離職者のためにならないという観点と、もう1つは、もう少し大きい話をすると、ハローワークなり都道府県内にどれだけ事業所があって、それぞれ何人いてといったところの雇用対策にも重要な情報です。

雇用保険は、個々の労働者に対する給付のためのデータであると同時に、雇用情勢を最も迅速に把握するデータでもあるので、本当はいないのに6,980人が宮城にいることになっている一方、岩手や須山がゼロ人という扱いになるのはすごく困ります。

そういう意味では、雇用対策の観点から必要な情報と労働基準監督の観点から必要な情報は違っている部分もあるのですけれども、そこに事業所があって労働者がこれだけいるという情報は共有できる情報なので、そこは可能な限り共有するようにしております。

○大槻座長 青山さん、いかがでしょうか。

○厚生労働省（青山審議官） こちらでお答えしたとおりですが、加えて、電子申請であればe-Govというシステムがありますので、そこは窓口が一本化というか、会社さんがe-Govにアクセスいただいて、その中で手続を選んでやれますので、政府としてもなるべく、特に電子的なものにおきましては効率的に、行政の垣根をなるべく意識しないで手続ができるように引き続き努めていきたいと思えます。

○大槻座長 ありがとうございます。

今の点について、トヨタ自動車の横山様、実務に詳しいところで、今の観点について何かコメントがございましたでしょうか。

○トヨタ自動車東日本株式会社（横山人事部給与グループ長） ありがとうございます。

各委員の皆様の御意見、ありがとうございます。

弊社の実態で言いますと、人事権は最終的に本社の人事部が持っていて、各事業所の担当者もしくはハローワークでその調整ができるかということは、正直言うとなかなかないのかなと思っています。

最終的に、解雇あるいは解雇理由に関しては人事部が決めているというところがあって、結局は人事に問合せが来るというところなので、地域をまたがって調整があるというのが実態かなと思っています。

○大槻座長 ありがとうございます。

私も辞めた経験からすると、自己都合かどうかは全部本社マターで、そこに一括で提出していたと思うのですが、いずれにしても、今回の点につきましては効率的な運用ということを最優先で考えていただくというのが恐らくこれまでのディスカッションの趣旨でもございますし、私ども、従来からの規制改革実施計画等でもお願いをしていたとこ

ろであり、厚生労働省さんにも前向きにこれまでも取り組んでいただいていたところだと思いますので、特に雇用保険については今のところ明示的なめどをお話しただけでない形なのですが、要望は非常に合理的だと思います。

これについて、今トヨタさんがおっしゃった、本社一括で決めているので、そこからの情報が主なデータソースであるケースが多いという点について、もう一言だけコメントをいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○厚生労働省（松本審議官） 社内のガバナンスをどうされるかは、各社さんでお決めいただいていると思っています。であるので、適用事業所が本社に確認した上で回答をいただくということであっても、私どもとしては致し方ないことだと思っています。

繰り返して申し上げます、目の前に1,000人規模の工場や事務所があるのに、そこは適用事業所ではないという扱いは困りますが、本社がまとめて雇用保険の手続を処理されるということは、これはこれでむしろ合理化できる部分だと思っています、e-Govの使い勝手についてもまだ作り込みが足りないという御指摘も頂戴しております。現に改修計画も、今の時点では令和8年度に追加的な改修もリリースできる予定であるのですけれども、このほかにもお気づきの事項がございましたら、厚生労働省宛て、または経団連さんを通じてでも構いませんけれども、作り込みなりについて御意見、御要望があれば随時承って、改修計画に乗せていきたいと思っています。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかの御意見はございますでしょうか。よろしいですか。

ありがとうございました。

それでは、本件の議論はここまでとさせていただきます。日本経済団体連合会様及びトヨタ自動車東日本様、また、厚生労働省の皆様には、御説明及び質疑応答の御対応、ありがとうございました。

厚生労働省の皆様には、本日の議論を基に今後のシステムの見通しとか、スケジュール、そしておっしゃっていただいたように、システム改修も含めて、趣旨に沿った形なるべく効率化を民間のほうで図れるような形の方向で、しかも速やかにお進めいただければと思います。

それでは、今申し上げた日本経済団体連合会様、トヨタ自動車東日本様には御退室をお願いします。ありがとうございました。

（日本経済団体連合会、トヨタ自動車東日本、厚生労働省退室）

○大槻座長 続きまして、議題2の「企業による雇用関係情報の公開に関する方法等の見直し」について議論したいと思います。

本件につきましては、厚生労働省さんから、企業情報の公表に関する現状の取組及び検討している事項について御説明いただいた後で、御議論いただきたいと思っています。

本日は、御説明者として、厚生労働省政策立案総括審議官（統計、総合政策、政策評価担当）の田中佐智子様、厚生労働省職業安定局雇用政策課長の高橋俊博様、同じく厚生労働省

働省雇用環境・均等局雇用機会均等課長の石津克己様、厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課長の平岡宏一様にお越しいただいております。

それでは、10分程度で御説明をお願いします。

○厚生労働省（田中審議官） 厚生労働省政策立案総括審議官、田中でございます。

私から、本件の議題につきまして資料の御説明をさせていただきます。

資料をおめくりいただきまして、2ページからになります。2ページ、3ページ、4ページということで一覧にしております。5ページ以降は、それぞれの施策の個別の資料等になってございます。基本的には、前の3枚に基づきまして御説明をさせていただきます。

現行の雇用・労働分野で法令で情報開示が義務づけられている情報を一覧にまとめてございます。

まず1つ目ですが、左に法令名がございます。「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」、ちょっと長いのですが、労働施策総合推進法と呼んでございます。この法律におきまして、正規雇用者の中での中途採用者が占める割合につきまして開示を義務づけてございます。

この開示につきましては、人生100年時代ということで職業生活の長期化が見込まれております。そういうような中では、労働者の主体的なキャリア形成による職業生活の更なる充実、再チャレンジ、こういったものが可能となるというようなことを目的に置きまして、中途採用に関する環境整備をさらに推進していこうということで、中途採用に関する情報の公表を求めるといったことになったものでございます。令和3年4月1日からスタートしてございます。

開示対象情報のところがございますように、直近の3事業年度の各年度について採用した正規雇用労働者の中途採用の方の比率の開示を求めています。対象の企業は、常時雇用する労働者が300人を超える事業主となってございます。

また、この公表は原則として自社のホームページの利用等を念頭に置いてございますが、女性の活躍等々をされている企業につきましては、「しょくばらぼ」という職場情報の総合サイトに掲載をされるというようなことも含まれてございます。

次の固まりが「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」ということで、女性活躍推進法と言っているものでございまして、これの関係が2ページから3ページにかけて3つございます。

まず、1つ目でございます。一般事業主行動計画の開示義務と書かせていただいておりますが、女性活躍推進法におきましては、企業における女性活躍の取組を推進するために、自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析をしまして、それを踏まえた行動計画の策定、届出、公表を義務としてございます。対象となる企業につきましては、現在、常時雇用する労働者が101人以上の事業主となってございます。

公表の方法としましては、自社のホームページ等の利用というものを考えてございますが、別途、女性の活躍推進企業データベースというデータベースがございまして、このデ

データベースを活用していただくということも考えられてございます。

次が、女性活躍推進法の2点目ですけれども、認定基準または特例認定基準として定める項目に関する実績と書かせていただいております。女性活躍推進法におきましては、事業主は行動計画を策定していただきまして、この行動計画の一定の基準、取組の実施状況が優良であるというような一定の要件を満たした場合、えるぼし認定・プラチナえるぼし認定ということで認定制度を設けてございます。この認定に係ります実績につきまして開示をする義務がございまして、これも同じく女性活躍推進企業データベース等々に載せていただくとなっております。

次の3枚目に移っていただけますでしょうか。

女性活躍推進法の最後の項目でございます。女性活躍推進法におきましては、女性の活用に関する情報公表ということで、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績ということで、女性の採用割合とか管理職割合、男女の賃金の差異等々、これが1つの項目。それから、②としまして、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績といたしまして、平均勤続年数とか育児休業の取得率等々がございまして。これを①②の情報公表項目からそれぞれ1項目選択して公表するという制度になってございます。対象につきましては、常時雇用する労働者が101人以上の事業主となっております。

なお、※印に書いてございますが、常時雇用する労働者が301人以上という場合につきましては、「男女の賃金の差異」の公表は必須ということにしてございまして、101人から300人までのところは①②の項目全体から1つ以上選択するというところで、企業規模に応じて開示の対象を変えてございます。これも同じく、女性の活躍推進企業データベース等々も活用いただくことを念頭に置いてございます。

この次が3ページの2つと最後の4ページになりますけれども、育児休業、両立支援の関係のパーツになります。

まず1点目、真ん中のところですが、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」ということで、育児・介護休業法でございまして。これにつきまして、対象企業のところ、常時雇用する労働者の数が1,000人を超える事業主につきまして、開示対象の情報のあるところにありますように、「男性の育児休業等の取得割合」か、もしくは「育児休業等と育児目的休暇の取得割合」、こういうものの開示を義務づけてございます。これは令和3年6月に、育児・介護休業法の改正に合わせまして、男性の育児休業取得の促進を目的として新設をしたものでございまして、これにつきましては令和5年4月1日施行予定ということで、現時点においては施行されていないものでございます。

これもどういう形で公表するかですけれども、ポータルサイト等ということで一番右を見ていただきますと、公表の方法としては自社のホームページ、それから、両立の関係の情報を1つにまとめました「両立支援のひろば」というサイトがございまして、こういうところを利用していただくことを想定してございます。

次が、「次世代育成支援対策推進法」、次世代法と呼称してございます。これも女性活躍推進法と同様に、常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主につきましては、次世代育成支援の取組を計画的に進めていただくために、一般事業主行動計画の策定義務を課してございまして、これを策定する、または変更をするときには公表をしていただくことを義務としてございます。

次のページに行っていただきまして、次世代育成支援対策推進法の関係の最後のパーツでございます。先ほど、女性活躍推進法では、計画に定めました一定の実績がある企業につきましては、えるぼし認定という制度が設けられていると申し上げましたが、次世代育成支援対策推進法の枠組みの中では、くるみん認定ということで、同じく認定の制度を設けてございます。女性活躍推進法より先に次世代法ということで認定制度が始まっておりますが、こちらのほうはくるみん認定という愛称で呼んでございます。くるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」としてプラチナくるみん認定制度を設けています。

プラチナくるみん認定を受けました企業につきましては、一般事業主行動計画の策定・届出の代わりに実施状況を公表することも選択できることになってございまして、こういう企業が届出の代わりに使われる場合には実施状況を開示していただくことが義務となっております。

こちらは、施行通達におきまして、公表の場としては「両立支援のひろば」で公表していただくということを届出の代わりとする要件としてございますので、この開示をされるものは「両立支援のひろば」に載っているということになります。

以上、現行の雇用・労働関係で情報開示が義務づけられている情報の一覧でございます。

私どもも労働市場全体の見える化を進めていくことは非常に重要だと考えてございますので、これらの取組を引き続き推進していきたいと思っております。

説明は以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、質疑に入りたいと思います。

どなたか、御質問、御指摘等がありましたら挙手をお願いします。

まず、宇佐川専門委員、お願いします。

○宇佐川専門委員 御説明ありがとうございます。

私からは3点御質問をさせていただきたいと思っております。

制度の趣旨、情報開示を進めることは重要で、求職者が活用し、より良い企業を選択することで良い企業が増えていくことが求められておるのだろうと推測しており、そういう意味で情報公開は好ましいと思っております。

1つ目は女性活躍に関する情報公開の根拠法とサイトのことを御紹介いただいたかと思うのですが、それぞれの対象、使ってほしい人が誰で、その人たちがそのサイトや情報を自分が仕事探しをする上で有益であるという認識を持てているか、誰がどのようなシーン



で活用し、満足しているのか、または足りないと思っているのかといった実態把握がされているかを教えていただきたいです。

2点目、活用をより進める上での工夫に取り組まれているか、具体的に教えていただければと思います。求職者が使いたいと思えるデータベースになっているのか気になる点が幾つかございました。

事前に女性活躍推進系サイトを拝見させていただいたのですが、サイトが乱立しており、どのサイトに自分が欲しい情報があるのか選びにくいケースもあるのではないのでしょうか。求職者が就職、転職活動をする上で参考になる情報が簡単に選択、手できる工夫に取り組まれているか。

求職者が見たいと思うには、知りたい企業が載っていること、企業情報が分かりやすく、かつ、最新の状態であることが重要だと思います。そのためには、企業側が更新をまめに行うメリットをどのように工夫されているか教えてください。

3点目です。法律に基づいて情報開示をする項目と公表対象企業規模が異なっているため、求職者及び企業にもできるだけシンプルで分かりやすいつくりにすることが必要だと思います。その際に気になるのが、厚労省管轄にも、今日説明いただいたもの以外に公表義務がある、例えば若者雇用促進法に基づく総合サイトがありますが、そちらとの連動はどのようになっているのか。他省庁でも仕事探しの参考になりそうな健康経営、ホワイト企業、各業の優良事業者認定もあります。優良事業者認定の中でも働き手をケアする足切り基準があったりするので、そういったものを一括で見られる、企業も一括反映できる仕組みづくりを他省庁との連携で考えられないのでしょうか。企業の負荷を下げないと最新化できないため、そういった工夫とセットでお考えいただける部署が横断であるとよいと思うのですが、検討可能性を教えてくださいましたらと思います。

1つ目が使ってほしいと人が有効活用しているか現場把握されているか。2つ目はより活用してもらうための求職者と企業へのメリット、どのように促されているのか。3つ目が、部署単位になってしまいがちな情報公開を横断的な、できれば他省庁連携も担うハブ機能を検討いただけないかを申し上げました。よろしくをお願いします。

○大槻座長 それでは、厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（石津課長） 雇用環境・均等局雇用機会均等課の石津と申します。女性活躍推進法の担当でございます。

1点目と2点目について、私のほうから女性活躍推進法に関することを例としてお答えさせていただきます。

まず、使っていただきたい人にきちんと届いているかの現状把握ということでございます。この女性の活躍推進企業データベースでございますが、女性活躍推進に関しましては、これは毎年度委託事業として外部の企業に受託していただいています。その際に、その年度年度の事業検討委員会というものを立ち上げて、内容を改善していくように検討してもらっています。

最近でいいますと、令和2年度に、就職活動をしている大学生の皆さんにこのデータベースを使っていただいて、どこがいい、どこが悪いとか、まさに事業検討委員会に参加してくださっている大学教授の皆さんの教え子の皆さんに実際に使っていただいて、リサーチメソッドというのですか、操作しながら自分の心の中に湧き起こる感想をそのまま言っていただいて、いいところ、悪いところを率直に発していただく。学生の皆さんのモニタリングの結果を整理して、データベースの改善につなげていくといったことをしております。これは引き続きしていく所存でございます。

それから、宇佐川専門委員の2番目の御質問ですが、より良くするためのメリット、インセンティブを与えるということでございます。メリットといっても、金銭的とか財政的なメリットではないのですが、まず第1に、宇佐川専門委員御指摘の手前のところかもしれませんけれども、データベースの認知を上げていくことがとても大事だと思っています。

これは、大学のキャリアセンターに対してこのデータベースを知っていただいて、そこから就職活動をしている求職者の皆さん、特に女性の学生の皆さんに知っていただくということが必要だと思っていて、まずこれを周知していただく。キャリアセンターとの連携というのは今後進めていかないといけないと思っています。ただ、今でもこういうデータベースがあるということに関する周知活動はしているのですが、なお一層やっていかなければならないことだという認識を持っています。

それから、企業の皆様に対しても、金銭的メリットではないですが、そもそもデータベースを使って公表することの意味とは何かということでございます。自社ホームページではなくて、厚労省の公の機関が運営するポータルサイトに自社の情報を開示する、ディスクロージャーをすることの積極姿勢、あるいは法律で定められた最低限の個数ではなくて、より多くの個数の情報を開示するという積極的な姿勢こそが求職者に対して良い印象を与えて自社の魅力をアピールすることになるのだといったことを企業の皆様にはお伝えすべく、企業向けのデータベースを操作する方法についても、チラシにそれを書き込んだり、また、ポータルサイトのトップページのデータベースの活用方法のところデータベースを使うことの意義というものを記載し、周知をしているところでございます。

1点目と2点目について、女性活躍を例にして私から答弁させていただきました。ありがとうございます。

○厚生労働省（田中審議官） 田中でございます。

私から3点目についてコメントさせていただきます。

まず、そもそも今の公表制度の状況ですけれども、おっしゃるとおり、公表の対象の義務がかかっている事業主の範囲につきましては、各法によって違いがございます。これにつきましては、それぞれの法律の中でどういうふうな趣旨から何を求めていくのか。求職者により良い企業を選択していただくということもありますけれども、社会全体として、例えば女性の活躍をどう進めていくか、次世代の育成支援をどう進めていくかという観点も踏まえまして、それぞれ法律を国会で御議論いただく中で検討がされていっているもの

だと思えます。

また、女性活躍推進法や次世代法は、今、常時雇用する労働者の数が101人以上と申し上げましたけれども、そもそも法律が制定されたときは301人以上ということで、順次義務の範囲を広げているというものもございまして、その状況によりまして開示の範囲等々も変わる議論がなされてしかるべきものと思っております。

それから、サイトの関係ですけれども、最初の説明のときに少し申し上げましたが、職場情報総合サイト、「しょくばらぼ」というサイトにおきまして、それぞれのサイトと連携をしまして、それは先ほど言及がありました若者の関係もそうですけれども、こういった情報が一覧で見られるようなポータルを設けてございます。そういうような形で、求職者の方が一覧で比較をしやすいような仕組みに取り組んでいるところでございます。

他省庁の分までということにつきましては、現時点でなかなか難しいところがございますけれども、より見ていただきやすい、分かりやすいサイトにする、情報提供の在り方を考えるということについては引き続き取り組んでいきたいと考えております。

以上です。

○大槻座長 専門委員、いかがですか。

○宇佐川専門委員 回答ありがとうございます。

2点追加です。たどり着く工夫が第一義というのは同感です。検討委員会でのユーザーモニタリングで、サイト来訪者の使い勝手が改修されることは良いと思うが、認知をどう上げるかがより重要だと思います。サイトが乱立している状態は分かりにくくさせる可能性もあるのではないのでしょうか。

「女性、活躍」でサイト検索したところ、かなりの件数のサイトが上がってきました。どれにどの様な情報が入っているか分からず、厚労省のものでも複数上がりますが、「しょくばらぼ」が集約サイトだと一般の方からは分からないので、例えば女性が復職したいと思った場合、女性、育児両立といった文字に惹かれますが、「しょくばらぼ」は「職場のことが分かります、情報開示に積極的な企業群です」記載されており、新卒用なのかなと思われたり、曖昧なのでむしろたどり着きにくい可能性もある。極力、サイトの組立てをシンプルにし、たどり着く工夫をするには横断で考える部局があると良いのではないかという感想を持ちました。

2つ目に御回答いただいたメリットについて、大学のキャリアセンター経由で認知を上げることは新卒の一部には有益かと思いますが、大学のキャリアセンター利用者は限定的で、今後転職が増えることを考えると、より一般の方、育児で辞めた女性などが仕事探しをそろそろ始めてみようと思った時にたどり着きやすい認知ルートも必要ではないかと思えます。

また、企業に情報開示をしてもらったメリットは、良い人が採れることだと思うのですが、そのためには、開示すると応募者が増える、今まで来なかった人材が採用できるといった実績表示も有効だと思いますが、こういった実績把握できるデータの取り方をされていな

いのでしょうか。例えば2016年位から開始されている女性関連サイトにおいて、サイト経由して応募、採用された人、見たからこそ応募したといったデータが取得されていれば、それを開示いただくのが良いと思ったのですが、いかがでしょうか。

○大槻座長 厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（石津課長） 雇用機会均等課の女性活躍担当の石津でございます。

2番目のところについてお答え申し上げます。

今、宇佐川専門委員の2番目の御指摘についても2つに分かれていて、最初の学生ではなくて再就職される女性に対しての広報もということで、それは全くそのとおりでございます。その点については、例えば、あまり好ましいと思って言うわけではないですが、出産や育児などをきっかけに退職されて、また再就職される方にどうやってリーチしていくかということは大事でございます。

例えば広報としては、先ほど申し上げた学生用といいますか、正確に言えば、学生求職者用のチラシでございまして、それは女性活躍推進を担当しているのは労働局の中の雇用均等部ですが、その先に、ちょっと行政系統が違いますが、ハローワークがございまして、女性の求職者の再就職をしようとしている方のところに届くようにチラシなどが置いてありますが、御指摘もありましたとおりに、しっかり届けていかないといけないことだなというのはそのとおりでございます。

それから、2番目の御指摘のさらに2番目の御指摘の点、女活のデータベースを使ったことによっていい人が採れるというのは、実績はどうなのかということ、定量的なデータは取っていないというのが率直な答えですが、1つだけ、これは公開しているものではございません、エピソードとして、女活データベースに公表したことによって、中小企業で自社のウェブサイトのアクセス数が急に伸びたといったお話は聞いたことがございます。ただ、これは私の知っている個別のエピソードでございまして、恐らく専門委員が求められるような定量的な形のデータを取っているかと言われれば、それは現時点ではノーだということでございます。

以上でございます。

○宇佐川専門委員 ありがとうございます。

今おっしゃっていただいた事例は良いと思います。企業向けに記載いただけるだけでも価値があると思います。

もう1点、アクセスログを取得されていますよね。どの企業の何が見られているかを伝えるだけでも、更新、入力インセンティブになるのではないのでしょうか。

企業情報がリッチで使えれば、個人も使うようになる。マス型広報も大事ではあるが、使った人がまた使いたいとリピートしたり、周りの人に使えるよと伝える循環のためにも、企業には載せると応募が増える、アクセスが増えるよと定量化して伝えるのが良いと思うが、そういったものは公開しないのですか。

○厚生労働省（石津課長） 雇用機会均等課の石津でございます。

アクセス解析の充実というのは大事なことだと思っています。今、専門委員が御指摘したところまでできていないというのが現状でございます。かなり手前のところでございませぬけれども、女性の活躍推進企業データベースは年間30万件のアクセスがありまして、アクセスする際に自分のプロフィールを書く必要はないので、ただ、データベースの使い方マニュアルについて、学生・求職者用にアクセスしている人と、企業向けの取扱いマニュアルでアクセスしている人の割合を分けると3対7ぐらいかなと見ております。まだこの辺りのところでアクセス解析がとどまっております。

いずれにしても、アクセス解析を充実させて、これは労使双方、学生・求職者の方、企業双方にとって意味のあるデータを提供していくことは大事だと思いますし、より多くの方にこれを使っていただくためにもそれは必要だと思っています。

御指摘を踏まえて来年度の事業において、御指摘のところまでたどり着くかどうか分かりませんが、もっと手前のところ、アクセス解析は重要で、それを使っていくという姿勢で事業運営に臨んでいきたいと思っております。ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、時間の関係で、挙手いただいているお二方の御指摘と御質問を続けて伺って、それに対してまとめてお答えをいただく形にしたいと思います。

まず、菅原委員、お願いします。

○菅原委員 ありがとうございます。

宇佐川専門委員の話聞いていて、データベースの使い勝手というか、情報公開のノウハウの問題と、そもそもどういうものを何の目的で公開するかという中身の問題と、大きく2つの課題があると思います。

データベースの使い勝手というところはユーザー目線で、それぞれユーザーのニーズに応じてカスタマイズできる、できるだけシンプルなものにしておく、アクセスログを解析して作り替えをするなど、厚生労働省さんも前向きなお答えをいただいたと思います。

むしろ、何を情報公開するのかというところが重要になってきて、その質がいいかどうかでアクセス機会が決まると思います。

御説明いただいたように、分かりやすいものとしては、女活法とか次世代法は政策目的が明確なので、それに依拠して何を情報公開させるのかや、ある意味、企業のインセンティブにもなる項目になってはいますが、縦割り感があり、これは個別政策の目的に応じて法律ができているのでやむを得ない部分はありますが、ユーザーからは個別ばらばらなデータにそれぞれアクセスするというのは煩雑性も高いので、もう少し工夫が必要だと思います。

それぞれの項目を厚労省所管の労働政策として総合的にまとめてデータベース化できないのか、また、ほかの省庁が所管する労働・雇用に関係するものも一緒に整理できないでしょうか。厚生労働省さんがこの場でお答えいただくというのは難しいとは思いますが、労働・雇用、人事に関する中核の制度を持つ厚生労働省さんが政府全体に提案していくような形で、総合的なデータベースづくりの第一歩だと思いますが、いかがでしょうか。

また、コストもかけながら整備するので、世の中から求められている政策を踏まえて作られた方が良くと思います。例えば、現政権においては賃上げ、所得向上が重要政策として掲げられており、これは現政権のみならず重要課題ですが、企業と個人の競争力向上、生産性向上に資するものとしての外部労働市場活性化のための情報公開、つまり、企業の内部労働市場と分断されたものではなくシームレスにつながるよう一体としての外部労働市場形成を踏まえた情報公開を提案するのは有効では。厚生労働省の雇用政策研究会でも以前から外部労働市場を議論し、今年の論点整理で、しなやかな労働市場ということで内部労働市場の強みと外部労働市場の活性化を掲げられていますので、例えばそうしたものを政策目的に上げて、そのためにはどういう情報が公開されるべきか、あるいはその情報公開された項目の中で何を義務化し、何を任意項目とするかというような整理を一度してみると、有用なデータベースが出来ると思います。

それで、宇佐川専門委員もおっしゃっていましたが、情報を出す企業側のインセンティブは重要で、例えば企業が自社の人事システムとか年齢別賃金を公開することによって外部から優秀な人材が獲得できるとなれば、企業は積極的に出します。情報公開した企業としない企業で差が出てきてもよく、必ずしも平等にする必要はないので様々なアイデアを厚生労働省さんから提案して、政府全体としての政策に結びつけるお考えを持っていただくと良いと考えます。

○大槻座長 ありがとうございます。

少し時間が過ぎるような形となりますけれども、委員の皆さん、厚生労働省の皆さん、よろしいでしょうか。

では、続きまして、鈴木専門委員、お願いします。

○鈴木専門委員

今お伺いしたところ、公表している情報は、求職者向けのものと行動計画的なもの、そして認定制度に関するものの3種類ぐらいかなという感じがいたしました。これを踏まえますと、今、両委員の方がおっしゃったように、公表内容とかホームページに関しては整理を図るというのは当然なのですけれども、私は大学人でもあるのですが、学生に聞いてみますとホームページなんかは見ていないですね。ですので、ホームページ等も改変をしていただくのは大事なことだと思うのですけれども、求職者向けの情報であるのであれば、求人票の記載項目につけ加えるとか、そういう工夫はなされないのでしょうか。

どこに出すか、どこに公表するかは一番重要なのです。行動計画に関しては自社のホームページに公表するとか、認定制度に関しては各省庁のホームページでこういう企業が認定されていますよというのを公表するのはいいと思うのですけれども、それは多分求職者に対してはあまりリーチされないのですね。公表すべき情報とされているものの多くは求職者向けなので、求職者に対して、求職者が職を探そうと思ったときに、そこで一番目につくところに掲載すべきというのが、今後に向けてだと思うのですけれども、私からの御提案です。

というのは、ホームページを見て、認定内容とかでこの企業はちゃんとやっているなということが分かったとしても、求人しているかどうかはケースバリエーションですよね。求人していないと、見て、いい企業があるのだな、でも、募集していないから終わり、それで終わってしまうのです。だから、どこに公表するか、誰にリーチすべきかを中心に考えるべきだと思うのです。ホームページづくりだけではなくて、体裁を整えるのではなくて、どこにリーチするかを第1に考えてこれから政策を練っていただきたいと思います。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

今の点に関して私も御質問とコメントですけれども、厚労省さんのページで「しょくばらば」がちゃんと検索もできるようになっています。ただ、今、鈴木専門委員が言ったとおり、そこで求職をしているかどうかの情報がない。一方で、もう1つ「jobtag」もありますが、サイト上でもそれぞれの違い等を細かに御説明し、この3点セットですというような形で開示をされています。恐らく、今、皆さんがおっしゃったように、それぞれの目的が違うので、それぞれつくりましたということでしょうが、つくるのはつくったけれども、それぞれの目的が違うので連携が取れていない。結果として、見る人が見たときに、いろいろなサイト、主にこの3つのサイトを行き来しなければいけないということになっているのだと思います。

したがって、ユーザーの目線に沿った形で、行動が目的であればここから入るという形で一元化することが強く望まれるのではと思いました。そこには、厚労省さんだけではなくて、他の省庁さんからの情報等も非常に貴重なデータがあると思いますので、協力していただいて充実することが求められるのではないかと思います。

それでは、厚労省さん、まとめて3人分で恐縮ですが、御回答をお願いします。

○厚生労働省（田中審議官） 田中でございます。

まとめてになりますけれども、コメントをさせていただきます。

まず、おっしゃっていただきましたとおり、雇用・労働関係を所管する厚生労働省として積極的に取り組んでいくべきではないのかという心強いお言葉をいただいております。私どもとしては、御指摘の中にもございましたけれども、データベースの使い勝手を分かりやすくするというのもありますが、そもそもどういう目的で何をどの範囲で公開をお勧めするのか、義務づけをするのか、それは誰と何がどういうふうにするためのものかということをしっかり考えていかなければいけないなと思っております。

外部労働市場と内部労働市場ですけれども、菅原委員から御指摘がありましたとおり、雇用政策研究会の中でも外部労働市場と内部労働市場をどううまくつないでいくのか、しなやかな労働市場というようなことで論点などを挙げさせていただいておりますし、先般、雇用対策のパッケージをまとめましたものでも、今後、内部労働市場だけではなくて外部労働市場の育成もしっかり図って、その両者が相まってしなやかな労働市場をどうつくっていただけるように取り組むのかということを進めていこうとしてございます。

今すぐに何をどうするということを申し上げるのはなかなか難しゅうございますが、そういうような外部労働市場と内部労働市場をつなぐしなやかな労働市場をつくっていくという検討を進める中で、こういうような情報公開につきましても、誰に対して何の目的なのかということで広く検討を進めていければと思っております。

また、この検討の上にどのような形で開示の場をつくっていくのかということもあらうと思いますが、目的とする人に分かりやすく公表が進められるということを第1に考えるべきかと思っております。

また一方で、登録される企業の御負担等もありますし、予算上の制約やシステム上の制約等々もございまして、一気にお求めになる姿にまで行けるかということになりますと、そのところは御容赦いただきたい部分もございませけれども、方向としてはこういうふうなことを広く検討していくことが重要だと思っておりますので、今後の政策はそういうことを念頭に置きながら進めていくことになろうかと思っております。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

お二方、いかがですか。菅原委員、鈴木専門委員、何か追加はございますか。

○鈴木専門委員 求人票からのアプローチはしないのですか。

○大槻座長 厚労省さん、お願いします。

○厚生労働省（田中審議官） 田中でございます。

求人票の中にもどういうふうな情報を書けばいいのかということになろうかと思っております。現在も求人票は結構いろいろな情報がありまして、例えば今回のようなものを全部書くということになると、それこそ求人票は見にくくなるということもございませ。

いずれにしても、何を何の目的でどういうふうに公表するのか、それはどういうような場にしていくのか、それを求人票の中にしっかり書いてもらうということをお勧めするのが必要な情報も出てこようと思っております。特に求人票だけということに限らず、公開する、公表するという中身の検討を進める中で、求人票についてもどうするのか、どういうふうな情報があったほうがいいのかということは検討してくる範囲になるかなと思っております。今の段階で求人票に必ずとか、求人票は絶対に違いますということではないと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、本件についての議論はここまでとしたいと思います。御説明、御出席いただきました厚生労働省の皆さん、ありがとうございます。

本件につきましては、今までの議論にもございましたけれども、企業からせつかく公表いただいている様々な情報が埋もれてしまっは元も子もないので、様々なそれぞれの情報の趣旨に沿った形で、それを利用する側、必要とする側にきっちりと届けられるように、できるだけ分かりやすく比較が可能な形で提供されるように、もちろん厚生労働省さんの



中でも一元化ということを進めていただけるということですので、そこも早急に進めていただきたいと思います。そして、しなやかな労働市場の構築の中核として、今の政府の方針にも見合った形で、労働市場の労働移動の円滑化に資するようなデータベースの構築に向けて、イニシアチブをしっかりと取る方向でぜひ御検討いただきたいと思います。

これで本日の議事については全て終了いたしましたので、会議は終了といたしたいと思います。本日は活発に御議論いただきましてありがとうございました。

次の日程等につきましては、事務局から御連絡いたします。

厚労省さんには御退室をいただければと思います。委員の方は少し事務連絡等がございますので、残っていただければと思います。ありがとうございました。