

## 第6回 雇用・人づくりワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和2年2月25日（火）9:00～10:15
2. 場所：中央合同庁舎4号館2階共用第1214特別会議室
3. 出席者：
  - （委員）小林喜光（議長）、高橋進（議長代理）、大槻奈那（座長）、  
水町勇一郎（座長代理）、夏野剛、御手洗瑞子
  - （専門委員）島田陽一
  - （政府）大塚副大臣
  - （事務局）林次長、彦谷次長、大森参事官、小見山参事官
  - （説明者）厚生労働省 長良 労働基準局労働関係法課長  
厚生労働省 坂本 労働基準局労働関係法課課長補佐  
厚生労働省 石垣 労働基準局監督課長  
一般社団法人経済団体連合会 輪島 労働法制本部長  
株式会社ニチレイビジネスパートナーズ 箕浦 代表取締役社長  
株式会社ニチレイビジネスパートナーズ 高橋 企画管理部長  
株式会社日立製作所 赤井 人財統括本部人事勤労本部トータルリワード部  
労務・雇用企画グループ主任
4. 議題：
  - （開会）
  - 1. ジョブ型正社員の雇用ルール明確化の検討（フォローアップ）
  - 2. 36協定の本社一括届出の手続きの簡素化について
  - 3. 規制改革ホットライン処理方針について
  - （閉会）

○大森参事官 おはようございます。

それでは、時間になりましたので、第6回「規制改革推進会議 雇用・人づくりワーキング・グループ」を開催いたします。

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

本日、小林議長、高橋議長代理に御出席いただいております。

なお、中室委員、宇佐川専門委員、石戸専門委員が御欠席でございます。

本日の議題はお手元の進行要領にございますとおり、フォローアップが1件、「ジョブ型正社員の雇用ルールの明確化の検討」、加えまして、「36協定の本社一括届出の手続きの簡素化について」「規制改革ホットライン処理方針について」の合計3件でございます。

それでは、以降の議事進行につきまして、大槻座長にお願いしたいと思います。

大槻座長、よろしくお願いいたします。

○大槻座長 ありがとうございます。おはようございます。

それでは早速、本日の議題に移りたいと思います。

まず議題1、前期のフォローアップ案件、「ジョブ型正社員の雇用ルールの特化の検討」に関しまして、厚生労働省よりヒアリングを行いたいと思います。

お手元の参考資料1を御覧いただければと思います。

昨年6月に閣議決定された実施計画であります。このうち、令和元年度に関わるb、cに関する対応状況について御説明いただきたいと思います。

御説明いただきますのは、厚生労働省労働基準局労働関係法課長の長良健二様、同じく課長補佐の坂本裕一様にお越しいただいております。

それでは、恐縮ですが、10分程度で御説明のほど、よろしくお願いいたします。

○長良課長 厚生労働省労働関係法課の長良と申します。本日はよろしくお願いいたします。

私からは、今、紹介がございました議題1「ジョブ型正社員の雇用ルールの特化の検討」という表題の中で、規制改革実施計画にあります無期転換ルールに関する記述についての状況の御説明をさせていただければと思います。

資料は、資料1と書いてある「無期転換ルールへの対応状況等について」という本日付の資料を御覧いただければと思います。

1枚めくっていただきまして、閣議決定でどういう記述がされているかを紹介させていただきます。

今申し上げた表題の中で、b、cとあるのですけれども、bが「無期転換ルールの適用状況について労働者や企業等に調査するなどして、当該制度の実施状況を検証する」。cが「無期転換ルールが周知されるよう、有期労働契約が更新されて5年を超える労働者を雇用する企業は当該労働者に対して無期転換ルールの内容を通知する方策を含め、労働者に対する制度周知の在り方について検討し、必要な措置を講ずる」という形で決定をされているところでございます。

まず、今申し上げた無期転換ルールの概要について、下にございますので、こちらの御説明をさせていただきます。

無期転換ルールは、有期労働契約の濫用を抑制するという一方で、有期労働者の雇用の安定を図ることを目的といたしまして、平成24年、労働契約法の改正によりまして創設されました。平成25年4月1日施行ということになります。

下の図を御覧いただければと思いますが、この無期転換ルールは平成25年4月から施行ということで、平成25年4月以降に開始した有期労働契約について適用するというような法律上の建て付けになっております。有期労働契約が繰り返し更新をされまして、通算5年を超えるというときには、労働者の申込みによりまして期間の定めのない労働契約、い

いわゆる無期労働契約に転換できるというルールになっております。

したがって、平成25年4月からカウントが始まるわけでございますが、最短、通算して5年が経過いたします。これも一昨年ということになりますが、施行から5年がたつ平成30年4月1日以降に無期転換申込権が発生する有期契約労働者が一定程度出てくるであろうというような想定でございます。

なお、一番下の青い字で書いてあるところでございます。法律上、無期労働契約に転換できるルールがございますが、労働条件はどうなるかということでございますが、こちらは法律上、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同じであると。この別段の定めというのは、就業規則あるいは労働契約などで別に無期転換後のルールを取り決めた場合ということになるかと思っておりますけれども、こういった定めがない限り、直前の有期労働契約と同じというような建て付けになっているところでございます。

次のページでございます。

この無期転換ルールの対応状況につきまして、JILPTの方で調査をしているところでございます。今し方申し上げたように、2013年4月より改正労働契約法が全面的に施行され、いわゆる無期転換ルールが導入されたということでございます。これに基づきまして、一昨年の4月から本格的に有期契約労働者の無期転換申込権が発生していることが見込まれる中、企業等とそこで働く有期契約労働者あるいは無期労働契約の転換者を対象といたしましたアンケート調査を行ったというものでございます。

対象は2万社企業等と、そこで働く有期契約労働者、無期労働契約の転換者になりまして、常用雇用者10人以上を母集団として抽出をした調査でございます。

期間は、下にございますように2018年、一昨年の11月1日から12月末日までで、11月1日現在の状況について記入を依頼しているところでございます。調査方法は郵送でございまして、企業を通じて労働者への調査もお願いしているということでございます。

有効回答数は企業等で4,685社、有期契約労働者及び無期労働契約の転換者4,215人となっております。

この調査は、昨年、2019年9月1日にJILPTより公表されているところでございます。

この調査結果につきまして、先ほど申し上げました規制改革の実施計画に書かれている制度の実施状況、あるいは制度周知の状況などを中心にまとめたのが次のページからでございます。

ポイント①と書いておりますが、企業等に対する調査ということで、幾つかピックアップしております。

まず、認知度を調べたところでございまして、無期転換ルールの具体的な内容を5つ挙げて認知度を尋ねたところでございます。例えばかぎ括弧のところでございますが、「契約期間を通算して5年を超える有期契約労働者から申込みがあった場合には、更新後の契約から、無期転換しなければならない（使用者は承諾したとみなされる）」と、こういう制度の基本的なルールを5つピックアップいたしまして、それぞれについて内容を知って

いるかどうかという調査をしているところでございます。

その結果、いずれかの内容を知っているという割合が、現在、有期契約労働者を雇用している企業などで77.9%。これは雇用していない企業も調査対象の中に多く含まれておりますので、全体では63.8%ということですが、有期契約労働者を雇用している企業等で77.9%という状況でございます。

2つ目の「○」ですが、有期契約労働者を雇用している企業等で、何らかの形で無期転換できる機会を設けている場合に、無期転換できる機会の規定状況などを尋ねますと、就業規則に「規定している」という割合は52.5%で、これはさっき申し上げた2018年11月1日現在から考えて、「今後、規定する」割合というのが24.3%となっているところでございます。

また、無期転換できる機会の内容を有期契約労働者に「説明している」という割合は60.8%で、「今後、説明する」割合は23.4%。さらに、個別の対象者に無期転換できることを「案内している」割合は48.3%、「今後、案内する」割合が29.2%となっているところでございます。

3つ目の「○」ですが、有期契約労働者を雇用している企業等を対象とし、課題になっていることを尋ねましたところ、割合が高かった順にいわゆる無期転換後、正社員との間の仕事や働き方、賃金・労働条件のバランスなどが26.3%、あるいは「業務量の変動等に伴う人員数や労働時間、労働条件等の調整」が21.7%、「定年のあり方」などが挙げられているところでございます。

次のページ、ポイント②と書いているところでございますが、労働者に対して、これは無期転換ルールについて私どもとしては初めて調査をしたものでございます。

労働者に対しても、これは有期契約労働者を対象に、例えばかぎ括弧のとおり、「契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、すべての有期契約労働者に適用される」といった無期転換ルールの具体的な内容を5つ挙げて認知度をお尋ねしたところ、いずれかの内容を知っている割合というのが35.5%。「いずれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある」割合が16.9%。「無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない」とする割合が32.0%などとなっているところでございます。

続きまして2つ目の「○」ですが、有期契約労働者を対象に、無期転換ルールに基づき無期労働契約へ転換することを希望するかと尋ねました。その結果、「希望する」割合が26.6%、「希望しない」割合が33.1%、「分からない」とする割合が34.6%となったところでございます。なお、希望する理由としては、「雇用不安が無くなるから」、あるいは長期的なキャリア形成の見通しなどが立てやすくなるといったものが例として挙げられているところでございます。一方で、「希望しない」理由としては、高齢だから、あるいは現状でも雇用は比較的安定しているから、契約期間だけなくなっても意味がないから等が挙げられたところでございます。

3つ目の「○」ですが、有期契約労働者を対象に、現在の会社で無期労働契約への移行

を申し込む権利がどのような状態にあるかとお尋ねしたところ、「無期労働契約に申し込む権利が発生し、既に移行を申し込んだ」とする割合が3.1%。「無期労働契約に申し込む権利は発生したが、移行は申し込んでいない」の割合が14.8%。「無期労働契約に申し込む権利は発生していない」割合が31.4%。自身の権利の状態が「分からない」割合が44.1%となっているところでございます。なお、「無期労働契約に申し込む権利が発生」と回答している有期契約労働者のみで見ますと、既に移行を申し込んだ割合が17.3%、申し込んでないという割合が82.7%という形で算出しております。

最後になりますが、企業等に対する認知度をはじめとした調査はこれまでもしてきたところでございますが、今回初めて労働者に対して認知度等々を含めた調査をしたところでございまして、企業に対しての調査というのは、30人以下の中小零細企業も母集団の中に多く含まれるという事情もございまして、ルールについては少しずつ認知が高まっているのかなという一方で、労働者に対しましては、初めての調査ですので比較がしにくいわけですが、いわゆる認知度の部分からまだまだな状況が見えるのかなと感じているところでございます。

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。

皆さんに御質問、御指摘をいただきたいのですが、1点だけ確認をさせていただきますでしょうか。

データのほうで、最後におっしゃっていただいたとおり、個人の方々に対して初めての御調査ということで、まだまだ低い認知度ということが浮き彫りになっていると思うのですが、加えまして、有効回答率が物すごく低く見えますよね。そうしますと、実際に該当した中での認知の低さに加えて、今回御回答いただけなかった方々はさらに認知が低いのかどうか。

あわせて、こういった状況を含めまして、cの部分の今後の認知の周知徹底、認知の改善ということで、何か方策等はございますでしょうか。

○長良課長 まず、有効回答数につきましては、私どもも類似のいろいろな調査をやっているところでございまして、これは特に低いと言われるとちょっと分からない部分もあります。正直に申し上げまして、労働者個人に対する調査というものはかなり有効回答率が低くなる傾向に類似の調査もなっているように記憶しているところでございまして、そういう意味では、その見えない部分に関しましては我々も正直本当に見えないところでございまして、そういった御指摘も含めてまだまだな認知度なのかなと感じているところでございます。

この労働者への周知、労働者だけではなくて企業を通じた労働者への周知も含めてということになるわけですが、いわゆる一般的な周知広報はホームページなどを通じた無期転換の専用のサイトを設けたり、あるいはいわゆる労使団体に対しての要請、これは特に無期転換ルールに関しましては施行後5年以内に雇止めが行われることが懸念

されるという御意見が多かったわけでごさいます、そういったことも含めて雇止めルールなども含めた周知なりをさせていただいてきたところでごさいます。

それから、そういった従来型の周知に加えまして、無期転換ルールに関しましては、事業主から労働者に対して、今、どういう形で周知しているかという調査もさせていただいたところでごさいます、私どものところでいろいろ労働条件の通知書などにモデル的な様式を定めているところでごさいます。モデル労働条件通知書というものがございまして、そうしたモデルの様式の中に無期転換のルールの規定について記載をする、こういったものも御活用いただくというようなこともやって労働者への周知に努めてきているところでごさいます、今、おっしゃられたようにまだまだの部分があるかと思っておりますので、こうしたさらなる対策を考えていきたいと考えています。

○坂本課長補佐 労働者の回答率のところでは補足なのですが、御指摘は、2ページの有効回答率のところでは労働者の回答率が7.7%ということで非常に低いのではないかとということかと思われまます。これは調査の仕様上の問題もありまして、労働者の回答方法というのが、企業のほうに企業分と労働者分の調査票をまとめて一括でお送りして、企業から労働者に渡していただいてそれぞれ御回答いただくというやり方でやっております。実際に企業にこちらからお送りする際には、その企業に有期労働者がいるかどうかということは分からない状態でお送りしていますので、例えば従業員数から踏まえて、この企業には100通分の労働者分の回答表を送って、でも、実際に有期労働者の方がいらっしやらないとそれは一通も返ってこないことになるので、その場合は回答率は0%ということになってしましますので、そういう調査の仕様上の問題で少し回答率が低くなっているところも補足をさせていただければと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

では皆さん、御指摘、御質問等ございましたら、ネームプレートを立てていただければと思います。

それではまず、島田専門委員からお願いします。

○島田専門委員 どうも御説明ありがとうございました。

お伺いしたいのは、3ページの企業等に対する調査で、1つは、認知度が80%近いということは、この種の制度としては企業についてはかなり認知度が高いという評価で差し支えないのかというのが1点。

それから、2つ目は複数回答でありながら、一つ一つの項目はそれほど高くないという印象を持つのですが、これは要するに、企業の中では特に大きな問題はないという感じ方をされている企業が多いというような読み方ができるのかというのが2点目でごさいます。

3つ目は、もしあればということなのですが、労働者の中での認知度は必ずしも高くないということで、先ほど御提案になったことがあるのですが、何かこの種の新しい制度との関連で比較になるようなものがほかの調査等であるのかどうか。一般的に言いますと、労働者は自らの働く条件の法律的な制度は必ずしもよく知らないという場合は多いかと思

いますので、その辺はもしあればということでお聞きできればと。

以上でございます。

○長良課長 まず、1点目の企業に対する認知度でございますが、この手の調査は実は前にもやったことがございますが、ちょっと設問のやり方を変えたところもございまして、正確な経年比較はできない状況でございます。

ちなみに、2年前に企業に対して認知度をお聞きしたときでございますが、無期転換ルールを知っているかどうかということで、おおよそ5割ということで、このときはかなり我々も危機感を持ったわけでございますが、そういった調査と比較いたしますと、多少は認知度が向上してきたのかなと感じているところでございます。

もう一点の、企業等に対する無期転換ルールに対応する上で課題になっていることがあるかどうか。これは、有期契約労働者を雇用している企業をいわゆるnといたしまして、幾つかの課題を選択肢で複数回答していただくという形になっているところでございますので、これらを全て束ねまして、何らかの課題がある、どこかに一個ぐらい課題はあるということの合計が63.6%になるわけでございます。なので、ここの評価は難しいのですけれども、やはり無期転換ルールの対応は容易ではないと企業の方が大なり小なり感じている事実はあるのかなと考えているところでございます。

それから、有期契約労働者に今回初めて調査をしたと申し上げましたが、厚生労働省なりJILPTで同じような調査をしているものは実はございまして、私どもとして把握をしているものを今紹介だけいたしますと、2018年に連合さんが調査をしているものがございまして、これは有期契約労働者を対象としてインターネットで聞いたものだそうでございますが、これを見ますと、無期転換をどうというよりは、どちらかという正社員になることを希望するかどうかというような形で調査をしているようではございますけれども、全体の労働者のうち29.9%が正社員を希望しているというようなことでございます。

これはちょっと分かりにくいのですが、そもそも有期契約労働者全体の中で無期労働契約をどの程度希望している方がいるかと。ここのつかみ方が我々も難しいところでございまして、今回の調査で御説明をさせていただいたのは、無期転換ルールに基づいて無期労働契約に転換することを希望するかと尋ねたら、希望する割合が26.6%ということでございます。したがって、この2つはあまり調査の比較がしにくいのですけれども、何となく2割、3割というような数字が見えるのかなと感じているところでございます。

○島田専門委員 1点、補足でお聞きしてよろしいですか。

どうもありがとうございます。

お聞きした中での2番目の複数回答で、一つでも問題を感じられているのが63.6%ということで、何らかの難しい課題があるというようなことは大変よく分かりました。ただ、多いのから順番でということで、そうすると、これはかなりそれぞれ感じられる企業でも、ばらけたところがあるというような理解でよろしいのでしょうか。

○長良課長 一例を申し上げますと、無期転換ルールでの課題の中で、正社員との間の仕

事や働き方や賃金労働条件とのバランスといったことを課題として掲げていらっしゃる企業が一番多かったわけですが、この内訳を見ますと、従業員1,000人以上の雇用者の規模、ここでは48.2%ということで挙がっているところがございます。

あるいは、順位としてはそれほど高くなかったのですが、例えば契約の管理や就業規則が複雑になる、社内への周知といったものを課題であると御回答をされた企業の中で、やはり今の1,000人以上の割合が非常に高くなっているということが挙げられるかなんと思っていますところがございます。正社員と有期労働契約から無期転換に転換した方の労働条件なり処遇、あるいは就業規則、労働契約の設定をどうするかという課題を抱えていらっしゃるの、相対的にやはり大きな企業に多い傾向にあるのかなんと思っていますところがございます。

一方で、②の業務量の変動などの人員、労働時間、労働条件などの調整という御回答をされた事業は規模の大小があまり関係ないといえますか、大小問わず一定の回答が生じているところがございます。そういう意味では、本日の調査では、規模別に詳細をお示しできなかった部分がございますけれども、よく見ればそういったところが見えるのかなんと考えているところがございます。

○島田専門委員 どうもありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、時間の関係で、今プレートを立てていただいている水町さんと御手洗さんに御指摘、御質問をお二人連続でしていただいた後、御回答いただければと思います。

○御手洗委員 御説明ありがとうございます。

この結果を拝見してなのですけれども、企業が対象者に告知をすることが必要で、それを徹底するということはもちろんなのですけれども、労働者と企業の関係、企業の中でも例えば人事担当者との関係が必ずしもよくないですとか、企業が告知をちゃんとしなかった場合でも、労働者がこの権利を知っているような状態にしていくということが理想的ではあるのかなんと思います。

企業を通じた告知以外に、これはその企業だけの特殊なことではなくて、一般的なルールですから、働いている人が有期雇用の場合も5年間働くと無期転換できるよというルールを知れるように、企業からの告知ルート以外の広報方法を考えていくといったことは御検討されていますでしょうか。

○大槻座長 水町さん、どうぞ。

○水町座長代理 この調査が2018年の11月から12月で、2019年の9月に発表ということですが、この時期の後、今また、そして来年辺り生じているのが、要はパート有期法がこの4月から施行され、中小企業は来年の4月から施行されるのに合わせて、有期だと待遇改善をしないといけないので、無期に転換していわゆるただ無期にしてパート有期法の適用を免れようという動きが出てきているということを目にしています。

なので、これからまた周知をしていかれるというときに、前の調査に基づいたことを周



知するというよりも、今、現実には起こっている問題についてもアンテナを広げて、分かったことについては、制度の知っている知っていないというだけではなくて、中身についても、パート有期法の適用を免れるために無期転換するというのは法の趣旨に沿わないことなので、そういうことは慎んでくださいというようなことを併せて周知していくことも検討いただければと思います。

○大槻座長 では、今の2点についてお願いします。

○長良課長 1点目、いわゆる企業を通じた告知以外の広報というお話がございまして、まさにおっしゃるとおりだとは思っております。

我々もホームページなどを通じた広報、これはいわゆる個人に対する広報ということになってきますので、そういう意味では、費用対効果なども見ていろいろ考えていかないといけない部分は多いのですけれども、そういったところも念頭に置きながら、今の御指摘も踏まえて効果的な周知方策を考えていきたいと思っております。

2点目は、今後の無期転換の実態に即した調査をしてはどうかというような御指摘かと思えます。特にパート有期法、いわゆる同一労働・同一賃金と呼ばれている法律の施行を控えている中で、有期契約労働者の動きがどうなっているかという部分も少し含めまして、今後どういった調査ができるかということを考えていきたいと思っております。

○大槻座長 よろしいですか。

ありがとうございました。

では、本件についての議論は本日はここまでとしたいと思います。

本日御説明いただきました内容につきましては、引き続き実施計画に沿ってよろしくお願いたします。当ワーキングとしても引き続きフォローしてまいりたいと思っております。

それでは、御説明のお二方、ありがとうございました。

(説明者交代)

○大槻座長 それでは、議題2に移りたいと思っております。「36協定の本社一括届出の手続きの簡素化について」ということで、本日は、一般社団法人経済団体連合会労働法制本部長の輪島忍様、また、現場の実態等もお聞きするために、経団連の会員企業の皆様にも御出席いただいております。株式会社ニチレイビジネスパートナーズ代表取締役社長でいらっしゃいます箕浦聡司様、同社企画管理部長の高橋美治様、株式会社日立製作所の労務・雇用企画グループ主任でいらっしゃいます赤井孝充様に御同席いただいております。

また、厚生労働省労働基準局監督課長の石垣健彦様にもお越しいただいております。

それでは最初に、経済団体連合会様より御説明をよろしくお願いたします。

○輪島本部長 おはようございます。御紹介をいただきました経団連の輪島でございます。

本日は、このような機会を頂戴いたしまして、感謝を申し上げたいと思っております。

お手元に、私どもの春の労使交渉に向けたスタンスのポジションペーパーをお配りさせていただいております。(事務局注釈:ポジションペーパーとは、日本経済団体連合会『2020年版 経営労働政策特別委員会報告』)

本当にコンパクトに御説明しますので、ちょっと言葉足らずのところがあるかと思いますが、お許しいただきたいと思います。

今年の経労委の中のキーワードが3つございます。5ページの上に図表1-1「働き方改革の深化のイメージ」というものがございますが、最終的には、左側にあります労働生産性を大きくするということが大事だと思っております。そこで分母と分子というものを考えますと、これまでインプット、分母のほうを小さくする。つまり、労働時間の時間外労働の上限規制を入れるということは、すなわち分母を小さくしていくということでございますが、それを働き方改革フェーズⅠと位置づけております。しかし、分母を小さくしていくというのは限界がありますので、労働生産性を上げていくためには分子のアウトプットを大きくしていくということが大事と考えております。

それで、働き方改革フェーズⅡというものがキーワードの第1番目でございます。この働き方改革フェーズⅡ、分子を大きくしていくためには、そこに書いてございますエンゲージメントの向上が大事だということで、キーワードの2つ目がエンゲージメントの向上ということでございます。

5ページを見ていただきますと、エンゲージメントとは何かという定義ということで、1行目ですけれども「働き手にとって組織目標の達成と自らの成長の方向性が一致し、仕事へのやりがい・働きがいを感じる中、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢をあらわす概念」と位置づけております。

このエンゲージメントを高める施策ということを、少し飛びますけれども、8ページの図表1-2で、「自分の仕事が社会に役立っているという意識の醸成」等、左側に5つここで取りまとめているところでございます。

その中で、裁量労働制でございますが、9ページを御覧いただきたいと思います。

働き方改革フェーズⅡを推進する上で、労働時間を時代の変化に即して見直すことが必要だということで、ここに裁量労働制を位置づけているところでございます。

2パラ目、「裁量労働制は、社員に裁量の幅を持たせ、自律的かつ主体的な働き方を可能にするため、Society5.0時代にふさわしい労働時間制度である」という位置づけにしているところでございます。

御案内のとおり、労働基準法改正議論の中で、いわゆるデータ問題で裁量労働制の改正が落ちこちてしまっておりますので、その点、3パラ目の「残念ながら」というところでございますけれども、早期に実現するように強く求めていきたいと考えているのが私どもの現在の考え方でございます。

それから、3つ目のキーワードは、11ページでございます。「転換期を迎えている日本型雇用システム」ということでございます。

先ほど来申し上げておりますように、働き方改革フェーズⅡ、分子を大きくしていく。そのためにはエンゲージメントが大事だと。日本型雇用システムに少し課題があるのではないかという整理でございます。

12ページを見ていただきますと、「顕在化してきた課題」ということで、幾つか課題を載せているところでございます。

そこで13ページでございますけれども、2行目、処遇面では、年齢や勤続年数の上昇に伴って優遇される年功型の制度設計が、同じ企業で働き続けることの誘因となっている反面、転職を含めたキャリア形成を検討する際の阻害要因になっているのではないかというような整理をしているところでございます。

ただし、13ページの一番下、注の21というところで、欧米型のような、特定の仕事業務がなくなって、ジョブがなくなったらコストが不要になって、雇用自体をなくすというようなことを言っているわけではなくて、長期型、長期で働くところいわゆるジョブ型というものを少し増やしていくということを考えてはどうかと提唱しているところでございます。

ですから、16ページに「『自社型』の雇用システムの確立を目指して」と書いてございますけれども、具体的には17ページのところでございますが、上から3分の1のところ、各企業においては、自社の経営戦略にとって最適な「メンバーシップ型」これまでの日本型雇用とジョブ型の雇用区分の組合せを検討することが基本だとしているわけでありまして、明日からジョブ型にしろということを言っているわけではなくて、自社型の雇用システムの最適解をそれぞれの会社で求めていくということを提唱しているところでございます。

今、申しましたように、今年の3つのキーワード、働き方改革フェーズⅡ、エンゲージメント、ジョブ型ということは、一つ一つではなくこの3つがパッケージになって提唱していると御理解いただければ大変ありがたいなと思っておりますところでございます。

経労委のところは以上でございます。

それでは、2018年度より規制改革要望ということで、36協定の本社一括届出の手の簡素化について御説明をさせていただきます。

経団連では、働き方改革を通じてSociety5.0を実現するという方針を定めまして、活動を展開しております。

今日、規制改革要望の抜粋ということでお手元にお届けをしておりますけれども、具体的な内容はこういうとおりということでございます。

内容が少々分かりづらくて申し訳ありませんけれども、2段落目、私どもの要望ですが、36協定の締結について、全事業所の1通の協定を本社、労使で締結をして、これを電子申請で一括届出ができるようにしていただくということ。それから、第2に、就業規則の過半数組合等の意見聴取手続、及び届出についても同様の取扱いをしていただきたいと思いますというのが要望の内容でございます。

まず第1点目のうち、電子申請のことについてでございますが、既に厚生労働省において一部の機能改善ということでかなり改善をしていただいていると聞いております。具体的には、本社一括届出方式で36協定の電子申請を行う際、事業所一覧に登録できる事業所数を増やす。具体的に、今は容量的に50件までしか登録できないと聞いておりますが、そ

れを数千件単位でできるように改善をしているということは承知をしております。

また、今日は一部しか持ってきませんでした。厚生労働省のこういう電子申請のパンフレットを私どもでお預かりして、会員企業、団体に配って、電子化できるようにということはしておりますけれども、実態としてまだ全然進んでいないということでございます。

現行の協定有効期間、時間外労働をさせる必要のある具体的な事由、業務の種類とか、協定の項目が同一であるものについては、本社一括届出が可能で、事業場一覧を添付することが必要だということですが、電子申請による本社一括届出の場合、先ほど申しましたように50件ということがボトルネックになっており、これを増やすということは前進をしていると思っています。

しかしながら、第1点目における私どもの要望の肝でございますけれども、やはり過半数労働組合等の労働者代表と使用者代表との間で、全ての事業場に適用する1つの36協定の締結を可能にしてほしいということを再度お願い申し上げたいと思っています。

実質的に、組合本部との交渉を通じて組織内の公平性、周知の環境整備ということが企業内では一律にできていると考えておりますので、36協定の内容、就業規則の変更等についても例外ではないと思います。このような中、昭和22年の労働基準法制定時に定義された管理を事業場単位とするという考え方というのは、少し今の時代には合っていないので、再検討が必要なのではないかと考えております。

一例でございますけれども、現に今年の4月から施行される予定の改正労働者派遣法におきましては、労使協定方式を採用する場合には、派遣元が派遣社員の均等均衡を図る上で、全事業所分を1つの協定で締結されることが認められております。情報の管理方法や伝達のスピード、共有化の方法等、現状を鑑みれば、形式にこだわりすぎることなく手続の簡素化を進めるべきなのではないかと考えております。

同様の理由から、先ほど申しました第2点、後段のものですが、就業規則の作成手続についても、全社1回の意見聴取を可能にするということをぜひ御検討いただきたいと考えているところでございます。

最後に、もう一度電子申請でございますが、電子申請をますます普及させていくためには、企業側が何かするインセンティブが必要なのではないかと考えておりますので、先生方にぜひ企業が電子申請するようなインセンティブを与えていただきたいと考えております。

今、確定申告シーズンでございますが、スマホでできますという動画を電車の中で放映しておりますが、そういうようなことも大事だと思いますし、次からは電子申請してねと監督署のほうから言ってもらえると、むしろ企業側も真面目に強く受け止めて申請をするようになるのではないかとという雰囲気づくりも大事なのではないかと考えています。

私からは以上でございます。ありがとうございました。

○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お願いします。

○石垣課長 厚生労働省労働基準局監督課長でございます。

本日は、お時間をいただきありがとうございます。

5分ほど時間をいただきましたので、お手元の資料2-2を使いまして御説明をさせていただきます。

まず1枚おめくりいただきまして、皆様御案内かもしれませんが、現行の制度をごく簡単に触れさせていただきたいと思っております。

36協定の締結についてでございますが、一番上、【締結単位と締結当事者】ということでございます。36協定は事業場ごとに各事業場の職場の状況に応じて作成すべきものであるということございまして、使用者と各事業場の労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で締結をするということになっております。

小さめの字で恐縮ですが、一番下に労基法36条1項を参照条文で引かせていただいております。第36条、使用者は当該事業場に労働者の過半数云々と書いている法律上の規定がございます。

上のほうに戻りまして、労働基準法は事業場というところを基本的な適用の単位としておりまして、事業場というのは、簡単に申しますと、それぞれの職場ということでございますので、大企業の中でも、例えば本社もあれば、支社もあれば、営業所的なところもあれば、研究所もあれば、いろいろな形態で働いておられるところがありますので、その職場ごとの状況で労働基準法が守られているかどうかということで見させていただいているということでございます。

ただ、2番目になります。【企業単位の労働組合がある場合】というところで書かせていただいております。これは、例えば企業の中に大きな労働組合がありまして、全ての事業場について過半数を占めているという場合には、そこが全ての事業場で労働者を代表しているという形になりますので、下の「現行」という図柄のところですが、本社の代表の方と組合の本部の方のほうで、便宜上というか事務の上で、協定を結ぶことができるという形になっております。ただ、この場合、もともとその職場ごとというのがありますので、協定の数はそれぞれの職場の数分必要にはなりますが、一遍に結ぶことができるということでもあります。

その結んだものを事業場分、労働基準監督署にお届けいただくということですが、下の※印で書いてございますように、電子申請の一括届を使った場合には、1度のフォームです。簡単に申しますと、例えば事業場が50あっても、内容が同じであれば1つの電子データ、1つの電子ファイルでお届けをいただくことができるように現行でもなっております。

次のページを御覧いただければと思います。

今申し上げたようなことを少し整理して書いてございまして、36協定の届出は事業場を管轄する労働基準監督署にということが前提でございます。ただ、本社一括届出というのは、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届け出るという

うことが現在でもできるようになっております。細かい扱いについては、労働基準局長通知で定めさせていただいているところがございます。

次のページを御覧いただければと思います。「36協定の本社一括届出の要件見直しについて①」という資料でございます。

先ほど申しあげましたように、36協定の内容が同一であることに加えて、今までは組合が同一の組合で過半数を占めているところは届出ができるとしておりました。それにつきまして、私どもにいろいろと御要望も出ておりますので、この締結の当事者、下の改正後と書いてある図柄のところを御覧いただければと思いますが、それぞれのところで過半数を占めているのが労働組合の場合もあれば、従業員代表の場合もあると思うのですけれども、こうしたものについても、協定の内容が同一である場合には一括で届け出ていただけるようにシステムを今後見直していきたいと考えております。その場合には別添でつけていただくものなどがございますけれども、電子申請であれば同じく1度のフォームでお出しいただけるようにしていきたいと考えております。

こうしたことを整理しましたのが最後のページでございまして、「36協定の本社一括届出の要件見直しについて②」というものでございます。

左側の表を御覧いただければと思います。中ほどに「従来」と「見直し」と書いてございます。今、前のページで申しあげました労働組合や過半数代表のところ異なっている場合でも、それについては一括でお出しできるように、少し範囲を広げるような形でのシステム改修をしていきたいと考えております。

あと、右側でございますけれども、先ほど輪島本部長からも少し触れていただきましたけれども、届出の方式についてあえて少し具体的に書かせていただいております。

一番上でございます。通常の届出、書面でする場合には事業場ごとに提出するとなっておりますので、一番右側の「必要な作業」のところでございますが、事業場の数だけ協定文を作成して届け出ていただく。これが2番目の一括届の場合でも、書面ですとやはりまとめて事業場分作ってお出しいただくということになっておりますが、一番下の電子申請で行う場合、これは私ども電子申請も進めていきたいと思っておりますのと、電子でデータを送る場合の特性と申しましょうか、同じ内容の協定であるがゆえに、1度のフォームで電子データを送っていただければ、それは内容を幾ら転送しても同じでございますので、そこは電子データとして1つで結構ですということでございます。

これも先ほどお話がございましたように、データの上限により、一度に本社一括届出ができる事業場数が50になっております。これですと、全国企業でたくさん事業場を持っておられる会社ですとあまり意味がないということになってしまいますので、今後、データの上限を、こちらに吹き出しで書いてありますように20MBから99MBに引き上げておりました、これで添付するファイルのデータ量などによっても異なるのですけれども、今50のものが、36協定の届出の場合には数千以上に増える可能性がある。ですと、例えば全国に事業場が2,000とか3,000とかある場合でも一括で届け出ていただくことができる。1つの

電子データと、あとは違っている部分はリスト化してお出しいただく必要がありますが、そういうふうになる。

これは今後と書いておりますけれども、早ければ来月中ぐらいにはデータを増やす部分を実施をしていきたいと考えております。

最後になって恐縮でございますが、下に点囲みで就業規則のところを書かせていただいております。これは、就業規則についても事業場ごとでお出しいただくということが原則ではございますが、内容が同一の就業規則につきましては、36協定の場合と同じように本社一括での届出が可能となっております。これも今回36協定と同じように事業場数を増やす予定でございますので、こちらにも便利になるように取り組んでいるところでございます。

あわせて、先ほど申し上げました組合と従業員代表のところも要件を緩和しようと考えておりますので、こういった取組で事業主の皆様方が電子申請を使った場合により便利になるようにということで取り組んでまいりたいと思います。

また、先ほど輪島本部長からお話がありましたように、私ども、よく周知ができていないということも反省すべきだと思いますので、そういったところは監督署などにおいてもよく周知をしていくように努力してまいりたいと思います。

ちょっと長くなりましたが、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、御指摘、御質問等ある方はネームプレートのほうをお願いします。

何かございますでしょうか。

1点、先ほど最後に御説明いただいた電子申請のところ、確認も含めてなのですが、今、電子的な届出率は非常に低いですね。御指摘いただいたような今後の取組のところ、これはどれぐらい改善する見込みがあるものなのでしょうか。そこについてのニュアンスですとか、加えて、先ほど輪島様のほうからも周知については少しコメントがございましたけれども、何か具体的にできること等があれば教えていただければと思います。お二方をお願いします。

○輪島本部長 ありがとうございます。

統計的に見ると、36協定は0.28%。それから、就業規則が0.98%で全然出ていない。なので、私どもも危機感を持っておりまして、年末にこれをお預かりして、年明けから私どもの会合でこれを配り始めております。それでぜひ申請してくださいということで、申請時期でもありますので、こういう時期を捉えてやりたいと思いますが、最後に申しましたように、やはりインセンティブがもう少し何かないかなという気がいたします。何か電子申請を行うメリットというのは大事なのではないかと思います。なければ、先ほど申しましたように、監督署のほうからきちんと個別の場面で電子申請して下さいと一つ一つ口説いていくことで、今度、一覧の登録件数も数千単位で可能になるので、大分よくなるのではないかと。こちらにいらっしゃる大企業ですと、50件だと足りないのです、それができ

るようになるということは、大分状況は改善するのではないかと期待をしております。

○石垣課長 ありがとうございます。

取り方の問題もあるのかもしれませんが、私どもの手元の数字で申しますと、平成30年で申しますと36協定自体の届出の数が全体で約168万件です。このうち、電子申請をされているものが大体1万6000件ですので、平成30年の段階で約1%というところでございます。

一方で、電子申請の件数は、28年から見てまいりますと、28年が約4,800件、29年が約5,200件だったのですが、平成30年は先ほど申し上げましたように約1万6000件になっておりまして、平成31年、これも速報値なのですが、電子申請の数は約3万3000件余りになっております。

平成29年度の途中に、私ども、社労士の皆様が提出を代行する場合の電子認証の手続というものを簡素化しまして、社労士の先生方に手続をお願いしている企業が電子申請をしやすいうようにということでも少し電子申請が進むようなことを図っております。

その成果もあったのかと思いますが、29年の約5,200件から約1万6000件に増えていると思いますし、今回申請できる件数も増やしてまいりますので、そういったこと、あるいは、輪島本部長からも御示唆いただきましたが、窓口での周知というのも念入りにやっていくことで、この辺の数はもっと増やしていけると思っておりますので、そこはよく努力していきたいと思っております。

○輪島本部長 私が申し上げた資料は平成27年の資料だったので、すみません。そういう意味では、監督課長の方が正しい、直近の数字だと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、高橋さん、お願いします。

○高橋議長代理 今の点ですが、1%でも低いのは間違いないわけで、例えば1万6000件の企業規模別の内訳とかは分かるのでしょうか。というのは、やはり50以上の事業所ということになると当然中堅なり大企業が多いと思うのですが、一方で、中小企業の場合は、事業所数が少なければ、電子化することによるメリットというのは感じないと思うのですね。そうすると、どうしても電子申請しないのではないかと。だから、大企業の場合はそれなりに自分たちの手間が省けるというメリットがあると思うのですが、そういうことも含めて、規模別には分かりませんかという質問です。

○石垣課長 現状では、システムでそういう形で取っておりませんので、詳しく把握はできないというのが現状でございます。

○大槻座長 ほかに。

水町先生、お願いします。

○水町座長代理 経団連さんからの要望を受けて、厚生労働省さんに1つお伺いしたいのですが、今の労基法が昭和22年、1947年にできたときから、基本的に事業場単位で36協定とか就業規則を締結し届け出ることになってはいますが、これを企業単位にする、使用者単位にすることができるのか、それができないとする最大の理由は何かということ、



どう御認識されているか教えていただければと思います。

○石垣課長 ありがとうございます。

先生から今御指摘いただいたように、私どもは事業場単位ということで労働基準法を適用しているわけですが、先ほど御説明申し上げた途中でもお話を申し上げましたように、事業場というのは平たく言いますとそれぞれの職場のような形でございます、それぞれの職場の状況に応じて、どういう労働者の方についてどういう労働時間規制が当てはめられて守られているのか。あと、安全衛生についても、事業場単位で見ているというところがございますので、最終的には、何か問題が起きたりしたとき、あるいは確認が必要なときに、全国の監督署の方でそれぞれの事業場である職場でその確認をする、あるいは是正をしていただくということとセットでございますので、便宜が図れる部分、皆様に便利になるべくやっていた部分は、一括で本社でもお届けいただくということはあるけれども、最終的には、それは私どもの場合、お出しいただいた36協定なり就業規則はそれぞれの各管轄の監督署に渡していきまして、そこで指導や監督などの際に確認をしていくということでございますので、実際に問題が起きたときの確認の仕方やそういったところから考えましても、事業場単位というところで全て構成されておりますので、一部の部分だけを取り出して扱いを変えるということはなかなか難しいと考えております。

○水町座長代理 今に対して、経団連さんとか関係する企業の方々は、何かコメントなり御意見なりはありますでしょうか。

○箕浦代表取締役社長 食品メーカーでシェアードサービスを行っております、ニチレイビジネスパートナーズの箕浦と申します。

今のお話の中で、各事業場単位というのは分かるのですが、実際の企業の意思決定は、どちらかというと、本社を中心にして全体のルールというものを定めて方針をつけて、各事業所に落とし込むという意思決定をしております。

したがって、意思決定の部分を統一することが企業としても効率的に運営する上で必要なことですし、その意思決定を周知するというのは、今の電子化の時代ですと極めて簡単に周知ができるという状況があります。

したがって、その意思決定の具合、その浸透の仕方という点からも、企業という単位で方針を決めて、個別の例外事項があれば各事業所に落とすという流れにさせていただいたほうが、物事のルールがスムーズに進むのではないかと考えています。

以上です。

○赤井主任 日立製作所の赤井と申します。

今のお話とニチレイさんの話とも近いのですけれども、まず大きく変わっているのは、例えば36協定の上限時間において、当社では以前、事業場単位でそれぞれ上限時間が変わっていました。それは、厚生労働省さんがおっしゃったように、事業場イコール職場という意識というか、そういう体制も含めた考え方というのが強かったのだと思っています。

ただ、一方で、当社においても、どちらかというと意思決定は本社であったり、あるい

は事業体であったりと、1つの事業場イコール、今お話しした事業体とも変わってきているのかなと思っています。なおかつ、上限規制のように労働基準法への対応や、働き方改革の推進の考え方や取組が、日立でいうと会社一律として共通の対応になってきているのではないかなと考えておまして、そういう意味では、労働基準法の制定時と比較すると大きく変わってきているので、今回、お話があったように、一事業場というよりかは一企業ということで取りまとめた考え方のほうにシフトしていつているのではないかなと思っていますので、今回要望させていただいている内容に、さらに規制を緩和していただくほうが、電子申請が一層進むことも含め、残業縮減の取組にも並行してつながっていくのではないかなと考えております。

○大槻座長 高橋議長代理、お願いします。

○高橋議長代理 今のことに関連してですけれども、就業規則はいかがでしょうか。これも事業場ごとにかなり違う、それとももうほとんど同じになっているのか、そこをお伺いできればと思います。

○輪島本部長 ありがとうございます。

基本的には同じ傾向だと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

島田専門委員、お願いします。

○島田専門委員 ありがとうございます。

3ページの改正後の解釈についてお伺いしたいのですが、これは要するに、本部で締結をし、かつ、どこかの支店の過半数組合が代表者になっているということが要件だという理解でよろしいのでしょうか。

○石垣課長 私どもとしては、まずA、B、C、Dの協定の内容は時間外労働のところは同じなわけですけれども、一番左側のところは、A支店は労働組合aが過半数を取っていますが、B支店は従業員の過半数代表者のbというような形で、締結の協定当事者がばらばらでも、36協定の内容さえ同じであればということですので、先ほどの島田先生のどこかが本部でというのは、特に我々としては必要だとは思っておりません。

○島田専門委員 ありがとうございます。

その上で、多分、この電子申請というのは確かに、大企業ということであれば、行政によっても違うと思いますが、少なくともどこか過半数組合がないと駄目なのですよね。全て過半数代表者でもよろしいのでしょうか。

○石垣課長 これは私ども、条文の中には、労働組合がある場合には労働組合、ない場合には従業員の過半数代表ですので、もしどこも過半数の労働組合がなければ事業場ごとの従業員代表の方と結んでいただくということでも締結は可能だと思っております。

○島田専門委員 分かりました。大変ありがとうございました。

といいますのは、ある程度のところになりますと、今、なかなか組合があっても過半数ではない事業場というのが多い。私どもの大学などはまさにそうなのですが、そういうこ

とですので、その点、多分、御周知をもうちょっといただければ大変ありがたいなと思います。ありがとうございました。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかには特にございませんでしょうか。

どうぞ、お願いします。

○石垣課長 先ほど株式会社ニチレイビジネスパートナーズ様と株式会社日立製作所からもお話がありましたが、だんだんと企業さんの中でもし労働条件が統一されたり、まとまっていく方向ということであれば、私どもとしては、先ほど申しあげましたように、労働条件が共通化されて同じであれば一括で届け出ていただくことは、私どものやり方としても可能ではございますので、そのところは私どももよく周知をしていきたいと思っておりますけれども、御理解いただければというのが一つ。

それから、電子申請は小さい企業にはなかなかメリットが見出しにくい部分もあるという委員の先生のお話もございましたが、監督署もあまり便利なように全国各地にあるわけではございませんので、やはり地方になりますと遠くから半日仕事、一日仕事で監督署に来ていただくというのが、事務所にインターネット環境があれば36協定を届け出ることもできるようになると思っておりますので、そういったこともよく考えて周知していけるように努力したいと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

副大臣、何かありますか。

○大塚副大臣 途中からすみません。

基本的なことなので、もし出ていたり、的を外していたら申し訳ないと思うのですけれども、電子申請ではない形で一括にしるそうでないにしる提出いただいたものというのは、労基署で電子化して保存しているということになるのですか。

○石垣課長 失礼いたしました。

届け出ていただいた36協定届は全部紙の文書で保管をしているのですけれども、この数年、入力をして電子的に保存するようにしていますので、最近のデータ等については電子化が始められてきている状況ということでございます。

○大塚副大臣 スキャナーでぱっと読んでとかではなくて、手入力でデータとして保存しているということですか。

○石垣課長 スキャナーなども使っていると思うのですが、手書きでいろいろ提出されるものもありますので、読み取りにくいものも多々ありまして、そういったものは委託の業者に出しまして入力をしていっているという実情でございます。

○大槻座長 ありがとうございました。

それでは、時間もまいりましたので、本件につきましてはここまでとさせていただきます。今後、引き続き厚労省様におかれましては、事務効率化の観点を中心に、行政手続における事業者の利便性向上策の御検討をお願いしたいと思います。ワーキング

としましても、少し議論を進めたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

御説明の皆様、ありがとうございました。

(説明者退室)

○大槻座長 それでは、最後の議題になります「規制改革ホットライン処理方針について」に移りたいと思います。

事務局から御説明をお願いします。

○大森参事官 お手元の資料3でございます。

今回、規制改革ホットラインに提示されました提案のうち、雇用関係につきまして、令和元年10月24日から令和元年12月16日までに、各省庁より回答を得た後のものにつきまして、資料のとおり処理方針案を作成しております。

前回に続きまして、今回もホットラインで出されたものは全件雇用に関するもので、教育に関するものはございませんでした。

本日、こちらの方針案につきまして、本ワーキング・グループにて御決定いただきたいと考えております。

なお、係るホットラインの処理方針につきましては、事務局より事前にメールにて委員、専門委員の皆様にご確認いただいております。これまで特段の御意見等もなく、このお手元の案は変更等を加えておらず、当初どおりのもとなっております。

以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

事前にメールでも御質問、御意見等もいただいておりますので、基本この形で進めさせていただければと思いますが、よろしいでしょうか。

(首肯する委員あり)

○大槻座長 ありがとうございます。それでは、資料3のとおり決定したいと思います。

最後に、事務局から御連絡等ありましたらお願いします。

○大森参事官 次回のワーキング・グループの日程につきましては、追って事務局から御案内申し上げます。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、本日はこれにて会議は終了したいと思います。お忙しい中、ありがとうございました。

傍聴にお越しの皆さんはここで御退席いただければと思います。

委員、専門委員の皆様には少し連絡事項等がございますので、このままお残りいただければと思います。

ありがとうございました。