

○山井分科員 これから三十分間にわたりまして、甘利大臣に雇用の規制緩和について質問をさせていただきたいと思っております。どうかよろしくお願いをいたします。

きょう、資料、二十一ページ、ちょっと多いですけども、配付をさせていただいております。

アベノミクス、賃金を上げていくということですが、雇用の規制緩和というものに関して、私は非常に不安を持っております。

例えば、この十六ページを見ていただきたいんですが、配付資料の十六ページは、左側が、甘利大臣が主管する産業競争力会議の、雇用制度改革チームの長谷川主査のペーパーでございます。右側が、規制改革会議、雇用ワーキング・グループの鶴座長のペーパーでございます。

ここでどういうことが議論をされているのかというと、「解雇ルールの特明確化」「この民法六百二十七条に明記されている解雇自由の原則を労働契約法にも明記し、どういう場合には解雇を禁止するか、あるいは解雇の際に労働者にどう配慮をすべきか、といった規定を明文で設けるべき」「判例に基づく解雇権濫用法理による解雇ルール（労働契約法第十六条）を見直す。その際、若手・中堅世代の雇用を増やすために、例えば、解雇人数分の半分以上を二十代―四十代の外部から採用することを要件付与する等も検討すべき」というふうに出ております。

さらに、隣の鶴座長ペーパーでは、同趣旨かと思われませんが、「解雇権濫用法理による解雇ルール（労働契約法第十六条とこれまでの判例ルール）」を「整理解雇四要件のあり方、「解雇補償金制度」の創設」というふうに、座長のペーパーに出ております。

甘利大臣が主管する産業競争力会議での主査のペーパーで検討ということになっているわけなんですけれども、甘利大臣、この解雇ルールの特明確化ということでは何をしようかとされておられますか。

○甘利国務大臣 ここでは、解雇ルールをどうするかという検討チームではなくて、産業競争力会議の本会では委員の数も多いこともあって、いろいろな競争力を強化するテーマについて十分な議論ができないという委員からの要望に従って、幾つかの、ある種、テーマ別会合というのをやりました。競争力を強化する中で、民間の委員は何を言ってももちろんこれは制約をされていないわけでありまして、個々の民間の委員の方が、いろいろな勉強をされた案件について、自分なりの問題提起をされていくわけでありまして。

ここでは、解雇のルールを決めようというテーマ別会合ではありません。産業の競争力を強化していくためにどんな議論が必要かという中で出されたわけでありまして、私は、その会議の終了以前に、大臣として発言されたいことはありますかというふうに進行役から振られたものでありますから、一つ間違ってもらってはいけないのは、解雇の自由化のための議論ではなくて、労働移動を今まで以上にスムーズにする、しかも、失業という事態を間にかませることなく、A社からB社に移動するために環境整備は何が必要かという議論をしているのであって、間違ったメッセージが出るようなことにならないようにしてほしいということを、最後に注文をつけさせていただきました。もちろん、同席をしていた厚生労働大臣からも、その点は強く主張されていたということでございます。

そのテーマ別会合自身が、解雇の自由化をするということを検討しているところではありません。

○山井分科員 検討されているところではありませんとおっしゃっても、これ、一民間議員じゃなくて、長谷川委員というのは主査でありますから、主査が正式に、解雇権濫用法理による解雇ルールを見直すということを提案されているわけですね、主査が。それで、鶴座長のペーパーでも、一委員じゃなくて座長です、座長が解雇整理四要件のあり方というものを検討課題としているということでもあります。

今後、このことは、検討課題になる可能性はあるんですか。

○甘利国務大臣 この予算委員会の席でも、総理からも答弁をさせていただきました、また私からも答弁をいたしました、使用者側にとって都合よく解雇ルールを変えていくということを検討するつもりはありませんと。

ここでは、あくまでも、成熟産業から、新しく日本経済を担っていく成長産業に必要な人材が移っていく、成熟産業はもともと、必要な雇用以上の雇用を抱えているという声もありますから、そういう中で、スキルアップをし、スキルチェンジをし、人を欲しいと言っているところに必要な人材がスムーズに移っていけるように、どう

雇用保険を改革していくか。

今までの雇用保険というのは、何が何でもとどめておくための保険です、どちらかというと。それが、もちろん、その企業が、一時をしのいで、その期間終了後にその人材が本当に必要となるんだと、そのための保険なら、それはそれでいいと思うんです。

ただ、保険期間が終了して、保険での支払いの期間が終了してもなおかつ、抱えていられない、どうしようかという事態にならないように、これから人材が、人口減少の中で、労働力の供給がかなりタイトになってくることが言われていますから、新しい産業にそのスキルを持った人がきちんと移動していけるような仕組みはどうしたらいいんだろうかということを議論したいと思っております。

あくまでも、解雇云々ということについては、もちろん委員の中から、よくわからない、どういうところに、つまり、全く働かなくてどうにもならない、ほかの人の足も引っ張っている人にすら、ずっと会社において、やめてくれというのが言えないのかという話は確かにあります。ありますが、しかし、それは、全く働く意欲のない人を抱えているということは労働法制でも言っていないはずですから。

そこら辺のところを今の要件よりもわかりやすくできないだろうかという話は確かにあります。ありますけれども、使用者側の都合によって解雇権の濫用ができるような制度をここで議論していくというつもりはありませんし、仮に民間議員からどんなことを言われても、それがそのまま政府の案になるわけではありません。

私としては、労働大臣経験者でもありますし、労働者の不安をあおるだけのような労働法制にはするつもりはありません。

○山井分科員 甘利大臣のおっしゃる趣旨はわからないわけではないんですが、実際、こういうふうに正式にペーパーとして出て検討課題として上がっているわけだから私も質問しているわけでありまして、ということは、今甘利大臣がおっしゃったような、労働移動を円滑にする上での整理解雇四要件の見直しというのは、今後、検討課題になる可能性はあるということですか。

○甘利国務大臣 判例の積み上げがあるんだと思うんですね。今の四要件に関して、裁判所がいろいろな判例を出しています。ですから、その判例をまとめて、過去の判例の見解からするとこういうものかというものは、あるかもしれません。

しかし、使用者の都合で金銭解決できやすいようにこういうルールをつくってくれというようなことは、受けるつもりはありません。

○山井分科員 改めてお聞きしますが、この整理解雇の四要件について検討しようというペーパーが出てきているわけですから、最終的な結論は、甘利大臣には御自分の御主張があられるかもしれませんが、検討課題になる可能性はあるわけですか、この整理解雇の四要件の見直しというものが。

○甘利国務大臣 もちろん、そこのメンバーがどういう議論をする、それについて私の方から、議論はしてはいかぬということは、恐らく言えないんだと思います。そこでの議論は、自由が原則です。ただ、それを採用するかしないかは、政府の、安倍内閣の考え方ですから、そこで出た議論をそのままみんな採用するというものではありません。

○山井分科員 ということは、民間議員が中心になって産業競争力会議で議論されて、今、提案のペーパーでも出ておりますが、整理解雇四要件の見直しというものが上がってきた場合には、政府として採用するかしないか、またそれは別途検討するということですか。

○甘利国務大臣 繰り返し申し上げますが、そこでの議論で、どういう議論をするかという制約まではかけられません。それは、日本の競争力強化にとって、出席している有識者の方々の勉強された成果をどう御披瀝されようと、私から、こういう議論はしてはいかぬという制約はかけられないと思います。

そこで、まず一つは、分野別会議としてまとまるかどうかということですが。そのまとめる際に、使用者側の勝手な都合で金銭で解決したいという案が出てきても、それをまとめるつもりは私は持っていないということでありまして、そんな使用者側の都合で金で解雇ができるようにするような案は、安倍内閣として採用する予定はありません。

○山井分科員 ということは、六月の成長戦略に、こういう整理解雇の四要件は、入る可能性がありますか。

○甘利国務大臣 円滑な労働移動についての適切な案が仮にでき上がったとすれば、それは、成長戦略の中の部品の一つになることはあります。

○山井分科員 ということは、今、甘利大臣がおっしゃったように、円滑な労働移動のためであれば、もしかしたら六月の成長戦略に、この整理解雇四要件の見直しというの、入ってくる可能性はゼロではないということですか。

○甘利国務大臣 整理解雇四要件に関して、これは基本的に、成長戦略が取り扱うことではなくて、厚労大臣のところの労働政策審議会ですか、きちんと労使が入っている中で取り扱える課題だと思います。

私のところで取り扱うのは、成長戦略にとって、労働が、固定化していないで移動することが大事だ。その際には、労働者に不安を与えてはいけない。ということは、では、Aという会社を外れてBに行く間に失業保険で長いこと時を過ごすというのは、これは不安な要素になると思います。ですから、そういう失業期間という期間を経ないでA社からB社に。B社は人が足りない、A社は人が余っている、そして、A社とB社では労働者のスキルが若干違う、そのときには、スキルチェンジの工程が必要だと思います。

私の思いはテーマ別会議には伝えてありますけれども、間、会社を離れてスキルアップとかスキルチェンジをするんじゃないで、もといいた会社か行く先の会社か、どっちかでやれるような仕組みにしてもらいたい。企業では能力アップや能力チェンジをするための職業訓練の費用が十分に持ち切れない、そこは雇用保険を使ってやるべきではないかと。送り出す方あるいは迎え入れる方の負担をできるだけ少なくして、労働者が、そのスキルに合った、そのスキルを備えた労働者となっていくように職業訓練をするということのを助けられるような、そういう仕組みをつくれないうかということのを思って、その旨をお伝えしております。

ですから、その間に失業期間は挟まないということ、それから、使用者側の勝手な都合で、幾ら人員が多いといっても、多いからと、すぐ金を渡して、ではやめてくれと、そういうことは検討してもらっては困りますというお話はしております。

私がそうしている以上、使用者側の都合で解雇できるような仕組みが競争力会議から再生本部に上がっていくことはありません。

○山井分科員 改めてお聞きしますが、もちろん、結論はどうなるかというのはあるかと思うんですが、その整理解雇四要件の見直しというのが成長戦略の中に入るかどうか検討される可能性というのは、ゼロではないということでしょうか。

○甘利国務大臣 委員からどういう議論が出る、それについては、抑えることはできません。

競争力会議から、使用者側の都合による労働法制の変更ということのを提案することはありません。

金銭解決の話は、事前には、世界じゅうで、ないはず。事前にはそういう話はありませんよということは、私は、事務局から委員の方に、世界じゅう探してもそういう制度はないんですよということは、個々にお伝えさせていただいております。

○山井分科員 改めてになりますが、ということは、六月の成長戦略に入れるかどうか、この整理解雇四要件というのが検討課題になる可能性はあるということですね。

○甘利国務大臣 この整理解雇四要件の話は、仮に議論をされるのであるならば、それは厚労大臣のところの議論をしてくださいと、ここは、きちんと労働者側が入っているところでありますから。

ですから、競争力会議のところでのこの要件を変えるということのを政府に提案していくことは、想定していません。

○山井分科員 これは、六月の成長戦略の中だけでなくいいんですが、安倍政権として、今後、この整理解雇四要件見直し、こういう検討をする可能性はありますか、ありませんか。

○甘利国務大臣 私の所管で検討することは、考えておりません。

ほかのところでのどういう検討をされるかというのは、私の所管外であります。

産業競争力会議で、使用者側に都合がいいように整理解雇四要件を変えてくれというようなことについては、仮にそれが提案されたとしても、競争力会議で使用者側の都合のいいような変え方を取りまとめて提出することは、想定していません。考えておりません。

○山井分科員 規制改革会議でも、この議論をしているんですね。

私、少し甘利大臣の答弁が奇異に感じるのは、自分の担当のところでは検討しないと言いながら、主査のペーパーには堂々と出てきているわけですね、見直すというのが。だから、甘利大臣がおっしゃっていることと、産業競争力会議、規制改革会議で議論されていることが、大きなギャップがあるんです。

私も、そういうペーパーが配られていないのであれば、こんな質問はしないんですが、これは主査と座長が配っているわけですから、そういう意味では、甘利大臣としてというのではなくて、安倍政権として、今後、整理解雇四要件見直しの議論ということをするのは、ありますか、ありませんか。

○大塚（拓）主査代理 山井君、所管外という御答弁がありましたけれども、御質問されますか。

○山井分科員 はい。

○甘利国務大臣 この種の議論をする場というのは、政府としてどういうことにしていくかということの議論は、厚労省の議論になろうかと思えます。そこは、使用者側と労働者側がきちんと入って議論をしているところであります。

私の産業競争力会議では、日本の産業の競争力を上げていくためにどういうことが必要かということ議論しているところでありますから、労働者側の人は入っておりません。

もちろん、そういう場に、議論のときには関係者を入れろということになりますと、では農業の議論をするときには農協を入れろということになるとか、あるいは何のときにはと、それは役所は入りますけれども、関係者も全部入れていったら、これはもう收拾がつかなくなります。

ですから、雇用問題を議論するときには、厚労大臣と厚労省の方に入っていっていただいています。そこできちんと、厚労省としては、労働者を守るという立場から、厚労大臣も発言をしていただいていますし、厚労省もそういうふうなペーパーを出してきております。

ですから、具体的に整理解雇四要件をどうするかという議論を仮にするのであるならば、それは私のところではない。所管外のところでどういう議論が出ているかということは、私は承知をしておりますし、それは担当の厚労大臣に聞いていただければいいと思えます。

厚労大臣も私と同じく、使用者側の勝手な都合で整理解雇その他しやすくなるような方向での議論は恐らく考えていないと思えますが、その具体的なところは厚労大臣に聞いていただければ適切かと思っております。

○山井分科員 だから、甘利大臣の答弁と、実際、産業競争力会議で配られているペーパーとが矛盾をしているから、私たちもこれはおかしいということを行っているわけです。実際、甘利大臣は、産業競争力会議では議論はしませんと言っているけれども、見直すという主査のペーパーが配られているわけですね。

改めて聞きますが、安倍政権としたら、では、整理解雇四要件の見直しというのは、検討は、安倍政権としては、今後もしない、絶対しないということによろしいんですね。

○甘利国務大臣 整理解雇四要件がよくわかりづらい、つまり、民間議員から出てきたのは、どういう場合にはそれができて、どういう場合にはできないのかがよくわからぬというお話は確かにありました。しかし、それは、判例がいろいろ出ているのでありましようから、その判例をしっかり精査をして、そうすれば、判例の積み上げによっては、こういう場合が可であって、こういう場合が否でありますよということは、わかるはずであります。

そういう過去の判例の整理は、やってできないことはないと思えますけれども、私の所管するところで、何度も申し上げますけれども、使用者側の都合によって解雇しやすいような方向に競争力会議として話を取りまとめるというつもりはありません。

あくまでも、金銭解決云々という話が出たのは、裁判の結果として、労働者側が裁判に不当解雇と打って出て、そして解雇が無効になった、その際に、一番ベストは、そのまま職場に戻るのが一番いいんですけれども、それが非常に環境上しづらいというときに、そういう選択肢を裁判所が示すこともあるんじゃないですかと申し上げたのであります。

○山井分科員 残念ながら、ここまで絶対しないんですかと聞いてもノーとおっしゃらないということは、検討される可能性があるのかなと理解をいたしました。

今、労働者の立場に立って解雇の金銭解決制度のことをおっしゃいましたが、使用者側の申し立て、要は、ヨー

ロッパでは使用者側の申し立てが入っているケースがほとんどなわけでありませぬけれども、今後、今おっしゃったような解雇の金銭解決制度で、使用者申し立ての解雇の金銭解決の導入、こういうことも検討課題になる可能性はあるんですか、それとも、絶対ないんですか。

○甘利国務大臣 産業競争力会議のメンバーがどういう視点からどういう論点ペーパーを出されるかというのは、私がお大臣として介入することはできませんので、それは、どういうペーパーが出るかは、私が、こういうペーパーになります、こういうペーパーは一切出ませんということは、今から予断することはできません。

ただ、私の思いは、競争力会議、テーマ別会合等々で述べさせていただいております。そこは、いろいろと酌み取られたペーパーが出てくるのではないかとこのように思っております。

○山井分科員 何か非常に回りくどい答弁で理解できないんですが、二〇〇三年の労政審の建議でも、労働者申し立てと使用者申し立てというものが、これは両方入っているわけですね、実際、二〇〇三年の場合には。

改めてお聞きしますが、今後、使用者申し立ての金銭解決制度の導入、これは、検討は絶対しないんですか、それとも、しないということは必ずしも約束できないんですか。

○甘利国務大臣 事後の解決において、裁判所がいろいろと判決を出すとか、あるいは仲裁に入るというケースですか、そういうケースのときに、もちろん労働者側が、これじゃ幾ら何だかって裁判所が職場に戻れといっても戻れない、とてもストレスがたまって無理だというときに、では、代替手段としてこういったこともあるでしょう。そうしたときに、裁判所が使用者側にもいろいろ聞いて、ちゃんと戻しなさいというときに、よく裁判所で調べていただきたい。環境としては、厳しい労働者の環境として、働きづらくはなっていませんかというようなことがあるかもしれません。

つまり、私が何を言いたいかということ、裁判所の判断を制約するようなことは、今から言うべきではないと思っております。

○山井分科員 なぜお答えいただけないんですか。使用者申し立ての金銭解決制度の導入というのは、今後、絶対検討はしないんですか、それとも、する可能性はあるんですか。

○大塚（拓）主査代理 時間が来ておりますので、短く答弁をお願いします。

○甘利国務大臣 まず一つ、事前にそういうことは一切考えておりませぬ。事後も、使用者の都合によってそんなことができるようにするということも、私は考えておりませぬ。

ただ、裁判所が使用者側にいろいろな事情を聞いたりすることもあろうかと思っております。そのときに、働ける環境ではないと思うということも、口をつぐませるといふようなことを事前にそれはやるべきではない、それは労働者のためにやるべきではないというふうに思っております。

ですから、これは、裁判所の判断を、裁判所が客観的にきちんと調べをしてする判断に対して、事前に完全に縛ってしまうということはやるべきではないという思いで申し上げたわけでありまして、あくまでも、使用者側の都合で金銭で処理をするということについては、私は、そういう結果を競争力会議で出すつもりはありません。

○山井分科員 要は、使用者の都合でということですが、使用者申し立てによる金銭解決制度の導入というのは、必ずしも検討しないということではないということですか。ちょっと、ストレートに、短く答えてください。

○大塚（拓）主査代理 済みませぬ、時間が来ておりますので、終わってください。

○山井分科員 私は短く聞いているんです。答弁が長いんだ。

○大塚（拓）主査代理 もう時間が過ぎておりますので。

○山井分科員 使用者申し立ての金銭解決制度の導入というのは、検討しないということですか、それとも、あり得るんですか。

○大塚（拓）主査代理 では、一言だけ。

○甘利国務大臣 事後に裁判所が適切に判断をする、それを制約するということではないということです。

○山井分科員 終わります。