

## 第51回規制改革会議終了後記者会見録

- 1．日時：平成27年10月26日（月）16:45～17:09
- 2．場所：中央合同庁舎第4号館4階共用408会議室

司会 それでは、本日15時から執り行われました第51回規制改革会議につきまして、岡議長の方からブリーフィングを行います。本日、議題等の関係で雇用ワーキング・グループの座長でおられます鶴座長にも御同席いただいております。

岡議長 それでは、第51回「規制改革会議」の報告をさせていただきます。

前回のこの場で、今期、本会議で中心的に取り上げるテーマを四つ決めたことを御報告させていただきましたが、本日は、その四つのテーマの中から「多様な働き方改革の実現」について、本会議としてのキックオフミーティングを行ったわけでございます。

私ども規制改革会議では、第1期からずっと、雇用ワーキング・グループを中心に、雇用改革というテーマでいろいろ取り組んできております。そしてまた、今期もワーキング・グループを中心に、一つ一つの項目についての審議を深めていただこうと思っているわけですが、今までやってきたこと、これからやることも含めて、どういう方向に向かって、その改革の実現に取り組んでいるのかというイメージ、全体像と言いますか、そういうことについて、本会議の場で一度しっかりと確認してみようということで今日議論をしたわけでありまして。

資料1が本日の議論を進める上で、雇用ワーキング・グループで整理整頓していただいたものを中心に作ったものでございます。

ここに書いてありますように、世の中の環境はどんどん変わってきております。私どもの働く、雇用環境もどんどん変化してきております。環境変化の例が、薄いグリーンで書いてあります「ライフスタイル、価値観の変化」「ITの発達」「外資系やベンチャーの増加」等々、このような社会背景が変わってきている中で、一人一人の働き手である国民、あるいは企業、それぞれからどのような声が出ているのかということの代表例を上段の吹き出しに書いております。例えば、働き手からすれば、「時間や場所にとらわれずに働きたい」「育児・介護をしながらちゃんと働きたい」「年齢・性別に関係なくもっと活躍・貢献したい」という働き手側からの声。一方、企業の方からも、「人手不足で困っている」「多様な人材を活かして生産性を高めたい」「イノベーションを起こしたい」といった声が上がってきていると思います。

これを作っていただいたワーキング・グループの委員からは、国民の皆さんに分かりやすくするようにということで、この吹き出しの文章には平易な表現をあえて使いましたという説明もいただきました。「ちゃんと働きたい」などというのも確かにその一つではな

いかと私は受け止めております。

今申し上げたような環境の変化の中で、働き手、企業側からこのような声が上がってきている。では、そうした声を受け止め、具体的にどういう改革を進めていくのか。これもいろいろな意見がございましたが、私ども規制改革会議が今までやってきた改革プラス、これからやろうとしている改革を集約してもらったものが中段の「多様な働き方への改革」として、5項目書いてあります。

1番目に「時間や場所にとらわれず柔軟に働ける仕組みづくり」、2番目に「就職・転職が安心してできる仕組みづくり」、3番目に「実力を伸ばし、力を発揮できる労働環境づくり」、4番目に「健康・安全・安心に働ける職場づくり」、最後の5番目に「公平な処遇で活躍できる仕組みづくり」と書いてあります。それぞれ大変重要な改革のテーマになるわけでありまして。

具体的に何をやるかということは、正にこれから雇用ワーキング・グループで検討を深めていただくということですが、この五つの改革ができれば、その結果として、どういう成果が出てくるかということが一番下に書いているわけでありまして。「魅力ある選択肢が増え、すべての人が活躍できる社会」、そのような社会につながっていくのではないだろうかと私どもは整理をしたわけでありまして。

そのような社会ができれば、国民一人一人から見ると「生活の質の向上」につながり、「豊かな生活の実現」につながっていく。企業、国から見ると、「生産性が向上」して、「経済成長も実現」できる。このようなイメージを描きながら、一つ一つのテーマについての規制改革に取り組んでいこうではないかということでありまして。

今日の会議を通じまして、委員全員からこのような考え方、イメージを持って、雇用関係の改革、すなわち「多様な働き方の実現に向けた改革」に取り組んでいくということについて、皆さんから御賛同をいただきました。

その議論の中で、皆様方も多分関心あると思うのでいくつか触れてみますが、一つは、この改革を実現していくためには、働き方に対する考え方と言いますか、意識をも変えていく必要があるのではないかと。具体的に言いますと、日本では長い間、いわゆる「正社員」、私自身どういう定義があるのかということをお断言できないのですけれども、「正社員」という働き方が上位であるとか正しいという考え方がある、それ以外の働き方については、下位あるいは劣る働き方であり、正しくないのではないかと意識がある。何となく企業にも国民にもいろいろなところでそういう考え方が強くあったのではないかと。

しかし、先ほど申し上げたような環境の変化、働き手からの声、企業側からの声、そういったものをもろもろ考えていくと、多様な働き方を実現した方が良いということはどうも結論としてはあるのだけれども、その多様な働き方を実現するためには、今言った意識、考え方と言いますか、その辺のところについても踏み込んだ議論をする必要があるのではないかと意見がございました。

もう一つ、多様な働き方はいいけれども、格差が拡大してしまうのではないかとという心

配があるわけですが、ここのところはしっかりと、公平な処遇を確保した上での多様な働き方にしていく必要があるということで、私どもの整理の中で、改革の5番目にこれを書いたのはそういうことでもあります。働き方は多様になったけれども、不合理な理由で処遇にどんどん差がついてしまうことになってはまずいという考え方がベースにございます。

もう一つは、多様な働き方はいいけれども、その結果、健康を害するような働き方がどんどん増えてしまったらどうするのだという心配もございます。それに対して私どもは、改革の4番目に、健康・安全・安心が確保される職場づくりが多様な働き方の実現のためのもう一つの大変重要な要件であると書いております。

ということで、公平な処遇と健康・安全・安心といったものをしっかり確保した上で、いろいろな働き方があった方が、個人にとっては、結果的に生活水準が向上し、豊かな生活ができることにつながっていくだろう。また、企業にとっても、どんどん労働力人口が減少していく中で、多様な働き方を採用することによって、人手不足あるいは労働力人口の減少を食い止めることも、企業側にとってもプラスになる部分につながっていく。それによって、生産性が上がり、経済が成長していく。このようなイメージが本日の多様な働き方改革実現のための規制改革会議としての共通のイメージあるいは全体像と言いますか、考え方といったものについて、議論、意見交換をした結果、取りまとめたということが1点目であります。

2点目は、そのような考え方、全体像で多様な働き方改革を実現するに当たっての具体的な検討、審議事項は何なのだということについての議論が資料2でございます。

グリーンカラーの部分は過去3期に私どもが取り上げてきた検討項目でございます。前回の会見で申し上げましたが、私どもの今期の大変重要な活動の一つがフォローアップをしっかりとっていくということであります。このグリーンカラーの部分については、今後フォローアップしていこうという考え方ではありますが、それに加えて、新規にどのようなことをやっていくのかということについて、オレンジカラーの部分が現時点での新規の項目の例であります。これだけおしまいという意味ではなくて、当面この項目に取り組んでいこうではないか。この後、私どもの大きな目標である多様な働き方改革の実現に必要なと思われる項目が出てくれば、随時追加していきたいと考えております。

本会議とワーキング・グループの役割分担につきましては、個々の項目については、基本的にワーキング・グループで審議を深めていただき、都度都度、必要なタイミングで本会議にそれを上げていただくという形で連動しながら取り進めていこうということが今日確認されました。

以上が今日の会議で議論した結果決まったことでございます。この後、皆さんからの御質問にお答えしたいと思います。今日は雇用ワーキング・グループの座長をやっていただいております鶴委員にも御出席いただいておりますので、専門的あるいは個別の案件については、鶴委員からも御回答していただく場合もあるかと思っておりますので、よろしく願いいたします。

記者 資料2になりますので、鶴座長に御質問をさせていただきたいのですが、オレンジ色のテーマについてなのですけれども、これは具体的な、例えば「雇用の『入口』」とか「有期雇用法制」とか、今後の議論だとは思いますが、今のところこういったものを改革したいというイメージがあるのかを教えてくださいたいのですが。

鶴委員 今正におっしゃったように、今後どう議論していくのかということで、例えば「雇用の『入口』」と書いている労働条件の明示などというお話は、我々はジョブ型の雇用の話をやっているときも非常に大きなトピックとしてこの話も扱いました。資料1を御覧いただくと、例えば「雇用の『入口』」のお話は「就職・転職が安心できる仕組みづくり」にかなり対応したものであるということで、結びつけて考えていただける。情報開示とか、そのような問題についても、例えば若者とか女性という、皆様御承知のように個別の法律でいろいろな情報開示をやらなければだめだねという動きはもう出てきています。そうしたものについて、単にある特定のカテゴリーの方々だけで考えればいいような話でもないだろうなとは思っていますし、委員の方もそういう認識が非常に強いので、そういうものを総合的に「入口」というテーマを設けて、採用の問題も昨今いろいろ問題になっておりますけれども、そういうものも総合的に議論していこうかなということなのです。これまでも個別に我々は触れてはいるテーマではあるのですけれども、それを横断的に「雇用の『入口』」ということで考える。

「有期雇用法制」については、具体的に法制を今すぐどうこうということより、皆様御承知のように、例の5年の無期転換ルールということで法律ができてから、来年の4月で3年目に当たるのです。これはどういうことかということ、3年目ぐらいになると、当初、雇いどめというものがもしかしたら出てくるのではないだろうかという懸念がありました。労働契約法を改正してから、年月がたってきた中で、具体的な改正の効果はどのような状況になっているのかということについて、まずはきちんと現状を把握することが私は非常に重要だと思っています。

「有期雇用法制」もこれまでワーキングの中でも一つのテーマとして既に提案ということで、これまでも項目になっていたのですが、ほかの案件で非常に重い案件もございましたので、突っ込んだ議論はこれまでワーキングではやっていないのですが、残っているテーマでもございますので、先ほどのような観点から少し議論をする必要があると思っています。

ただ、詳しい個別の内容については、正にこれから委員の皆様にご議論をしていただくということなので、具体的にこういう改革を考えてとか、そういうものは今の段階ではございません。オレンジについてはどの項目についてもそういうことで、正に一步一步、委員の方々に議論をいただくという方針でやっていこうと思っております。

記者 多様な働き方を支える場所・時間等の一体的改革についてはいかがですか。

鶴委員 ここについては、資料1の「時間や場所にとらわれずに柔軟に働ける仕組みづくり」ということなので、これまで我々も労働時間の規制の見直しということで、三位一

体の議論もやっておりました。ああいった議論についても、正に関わる部分がございますけれども、もちろんオレンジのところを見ていただくと、例えばテレワークというものについても、時間や場所にとらわれずに働く働き方として、柔軟に働く働き方がいろいろな意味で規制等々に妨げるものがもしあるのであれば、そういうことを一から我々としてはしっかり見ていって、必要があればどういう改革をしたらいいのかということを考えていくということなので、正に労働時間の規制の話に関わってということだと思います。

それ以外にも、新しいテーマも少しここに書いていますように我々は上げておりますので、特定の規制についてどうこうということではなくて、もう少し幅広く多様な働き方を支えていくための柔軟な仕組みをしっかりと我々は見えていこうという観点に立っています。

記者 2点ありまして、資料2の規制改革会議としての報告書はいつ頃までに出すめどみたいなものがあるのかなのか。それがまず1点です。

もう一つは、オレンジ色になっているところを中心に議論するということなのですが、もし法改正が必要になるとすれば、どのような法律が対象となりそうなのか。というのは、例えば「雇用の『入口』」というものを先ほど鶴先生がおっしゃいましたけれども、大体、個々の法律にみんな入っていますね。そうすると、要らないのではないかと議論もあるのではないかと思うのです。逆に「労働時間規制の見直し」は中間色になっていますけれども、既に法律を出していますね。だから、これも必要ないということになりますね。そうすると、今後議論していく中で、どの具体的な法律が議論の対象になりそうなのか。その辺を見通してもいいですが、その2点を教えていただきたいのですが。

鶴委員 この法律を目がけて改正をやるうとか、見直しをやるうということで、最初から狙いをつけているということでは今の段階ではないです。今正におっしゃったように「雇用の『入口』」については、もちろん労働基準法から労働契約法から、あといろいろな個々の派遣とかそういうところも含めていろいろな法律があって、そのところどころで状況に応じてこういうことをきちんと明示化してくださいという法律がございます。かなり多岐にわたっております。そういう多岐にわたっている状況の中で、正に一つ一つもう一回見直しながら、我々として横串に刺して「雇用の『入口』」となったときにどういうところを見直していけばいいのかということも含めての議論だと思いますので、なかなかそこは難しい。

それと、先ほどおっしゃったように、労働時間の話も、労働基準法改正ということで法案が継続審議、高度プロフェッショナルの話をされていますので、それはそれで御議論を進めていただく。我々はそれ以外にももちろん1億総活躍社会ということで、この政権はうたっていますので、そういうことに該当しない人たちでも、柔軟な働き方を希望されている方は当然いろいろな層でいらっしゃる。そういうニーズをどうやって我々は酌み上げていっていいのか。そのニーズの反映のさせ方としていろいろな選択肢があるでしょうし、そうした中で、例えば具体的にどの法律をどうすればいいのかということは、多分そこでまた決まってくるという話だと思いますので、今の段階でこの法律をどうこうというところ

ろではなくて、そういうところも含めて、我々は抜本的にいろいろなものを見ながら、どうやったら国民の働き方改革ができるのかということを幅広い観点からもう一回最後、第4期できちんと議論をしていきたいという思いが非常に強うございます。

以上です。

岡議長 最初の御質問ですが、私どもの検討のデッドラインは来年6月でございます。全ての分野のテーマについて、来年6月の答申に向けて審議をしていくというのが基本でございます。ただ、数はそんなに多くはございませんけれども、テーマによっては6月よりも手前で規制改革会議としての意見を表明するという事は以前もやりましたが、今期もそうするかは進めていかないと分かりませんが、可能性としてはあると御理解いただきたいと思えます。

司会 その他ございますでしょうか。

ございませんでしょうか。

では、本日の記者会見はこれぐらいにさせていただきます。よろしく申し上げます。

岡議長 ありがとうございます。

鶴委員 どうもありがとうございました。